

# 大学等における 実務家教員の採用に関する調査

調査報告書

令和5年1月

株式会社 リベルタス・コンサルティング

# 目次

<b>第 1 章 アンケート調査概要</b> .....	1
1-1 調査目的 .....	1
1-2 調査概要 .....	1
1-3 回答者属性 .....	2
2-1 調査結果のポイント .....	4
<b>第 2 章 アンケート調査結果</b> .....	5
2-1 教員の採用状況・今後 3 年以内の採用意向 .....	5
2-2 実務家教員の活用状況 .....	22
2-3 実務家教員の不足と今後の雇用について .....	30
2-4 自由記述 .....	50

# 第1章 アンケート調査概要

---

本調査研究の調査概要は、以下のとおり。

## 1-1 調査目的

大学等高等教育機関において、実務家教員を現にどのくらい雇用しているか、新たな採用に対するニーズがどの程度あるか、採用に当たって重視する点は何か等について、採用人事を進める立場にある教員系管理職の現状認識を探り出し、全国における実務家教員に対するニーズを把握することを目的とする。

## 1-2 調査概要

### (1)アンケート調査対象

全ての高等教育機関（大学、短期大学、高等専門学校、専門職大学）。各機関内の教員採用人事の単位組織、すなわち、大学の場合を例にとると、全学部・研究科の学部長・研究科長、並びに、その他の教員組織の採用人事を進める立場にある教員系管理職（例えば、全学的な教育・学生支援担当副学長等、全学的な研究支援・研究推進担当副学長等、全学的な社会連携・社会貢献等担当副学長等）を調査対象とした。

### (2)調査時期

2022年11月21日～2022年12月12日

### (3)有効回収数

1,250件

### (4)調査方法

文部科学省からメールによる案内送付、WEBによる回答

### 1-3 回答者属性

#### (1) 学校種別

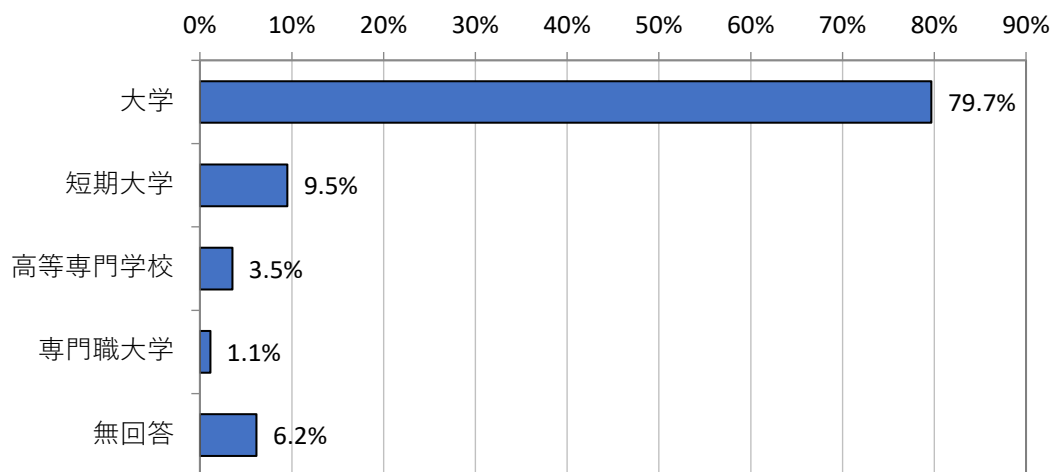


図 1-1 所属学部 (n=1,250)

#### (2) 設置主体

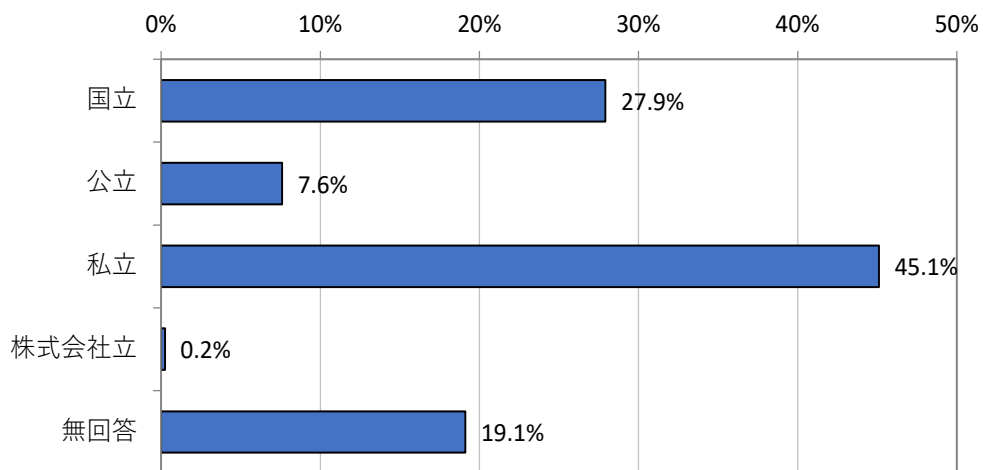


図 1-2 設置主体(n=1,250)

(3)回答者所属組織

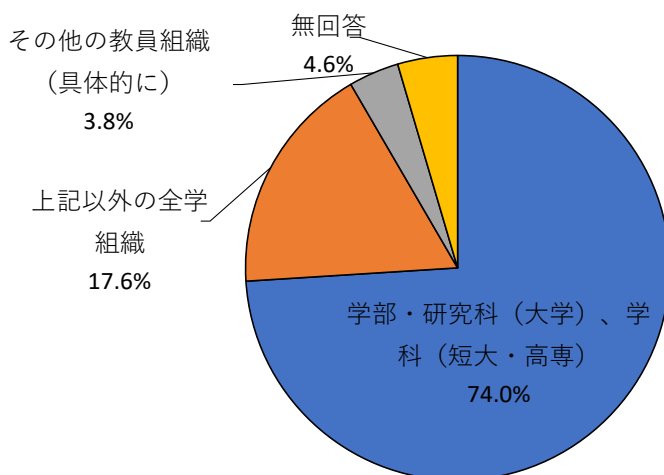


図 1-3 回答者所属組織 (n=1,250)

(4)回答対象学科

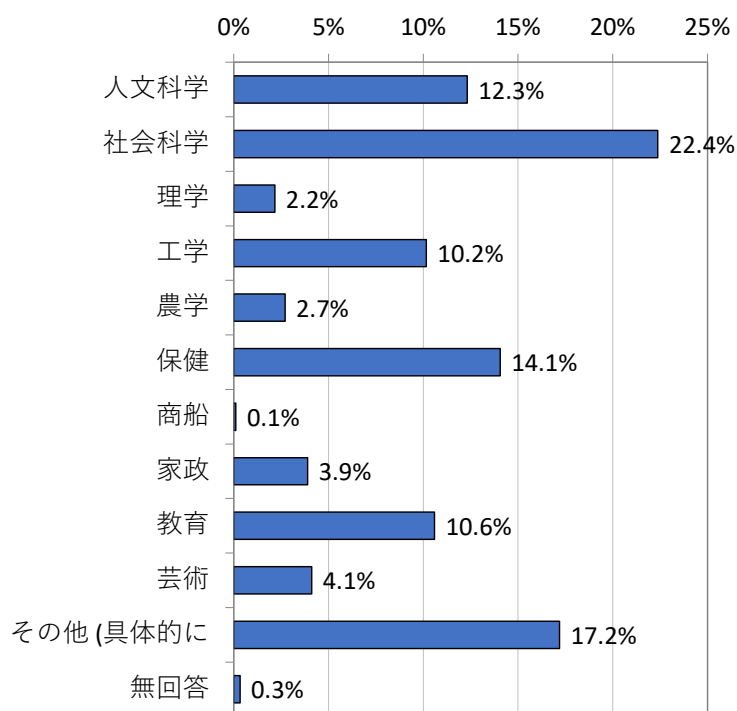


図 1-4 回答対象学科(n=925：学部・研究科、学科のみ)

## 2-1 調査結果のポイント

本調査の主な結果は、以下の通り。

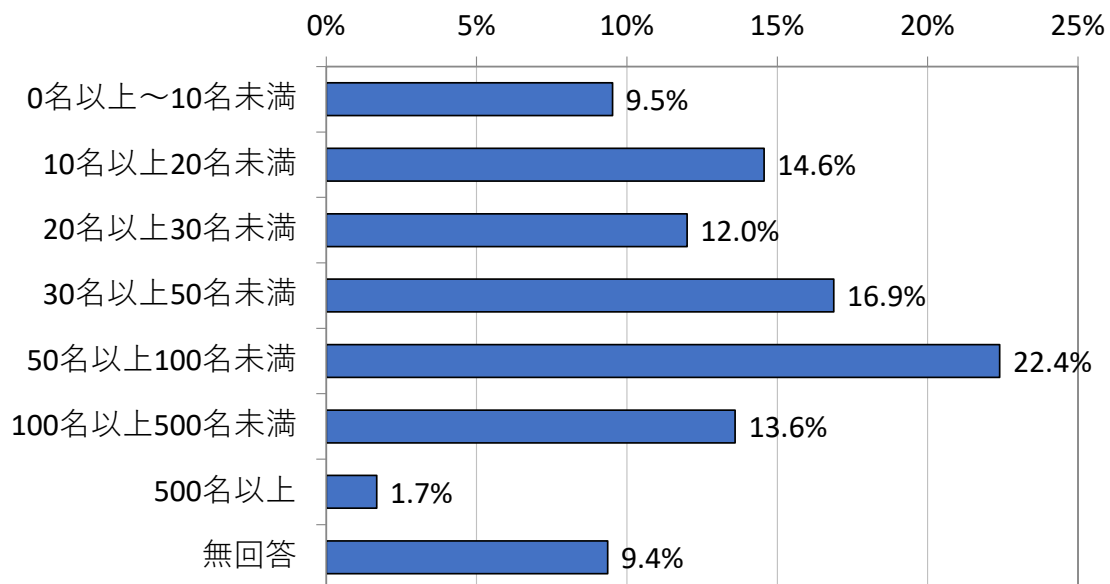
- 85.6%の大学等組織が今後3年以内の教員採用予定があり、2割近くは11名以上の採用を予定。
- 採用予定の内訳をみると、「研究者教員」が32.8%、「実務家教員」が23.3%。短期大学、芸術・保健・教育分野で「実務家教員」の採用予定割合が高い。国立大学では、「研究者教員」の採用予定の割合が高い。
- 仮に教員ポストが1名増員できる場合にどちらを採用するかについては、「実務家教員」「研究者教員」共に2割と同程度。
- -実務家教員を意向する理由としては「実務家教員の不足」「実務経験者による専門的・実践的な教育の強化」「産学連携・地域連携の強化」「キャリア教育・就職・資格教育の強化」などがあげられる。また、「実務業務に対する期待」もあげられる。
- -短期大学・高等専門学校・専門職大学院、私立、芸術・保健・教育・家政分野で「実務家教員」の採用意向割合が高い。
- 回答組織の8割超に実務家教員が在籍。大学、国立、人文科学、理学で実務家教員がいる割合が低め。
- 実務家教員に対しては、7割強の組織が「どちらかといえば教育」に期待（研究者教員に対しては5割強）。ただし、大学、国立、理学、工学、農学では実務家教員に対して「どちらかといえば研究」を期待している組織が一定数存在する。
- 3割の組織が、実務家教員が不足している。高等専門学校、国立、農学で不足している割合が高い。ただし、不足している組織のうち43.5%は、採用予定が0名である。
  - 採用予定がない理由として「予算がない」「希望者がいない」「適任者がいない(学位・業績の不足)」「採用枠がない・研究者教員優先」「実務家教員・研究者教員を分けて採用していない」などがあげられる。
- 採用予定のある実務家教員については、77.6%が「3年以内」に採用を行う予定となっている。採用時に重視する点は、「実務における実績」を優先順位1位と回答した割合が43.8%と最も高い。

## 第2章 アンケート調査結果

### 2-1 教員の採用状況・今後3年以内の採用意向

#### (1) 管轄する教員（本務者）の現状

管轄する教員数は、「30名以上50名未満」が22.4%と最も割合が高く、「30名以上50名未満」の16.9%、「10名以上20名未満」の14.6%と続く。



※教員には、教授、准教授、講師、助教、助手が含まれます（以下、同じ）。

図 2-1 管轄する教員（本務者）の人数(n=1,250)

学校種別でみると、短期大学では「10名以上20名未満」が4割超、高等専門学校では「50名以上100名未満」が8割を占めている。

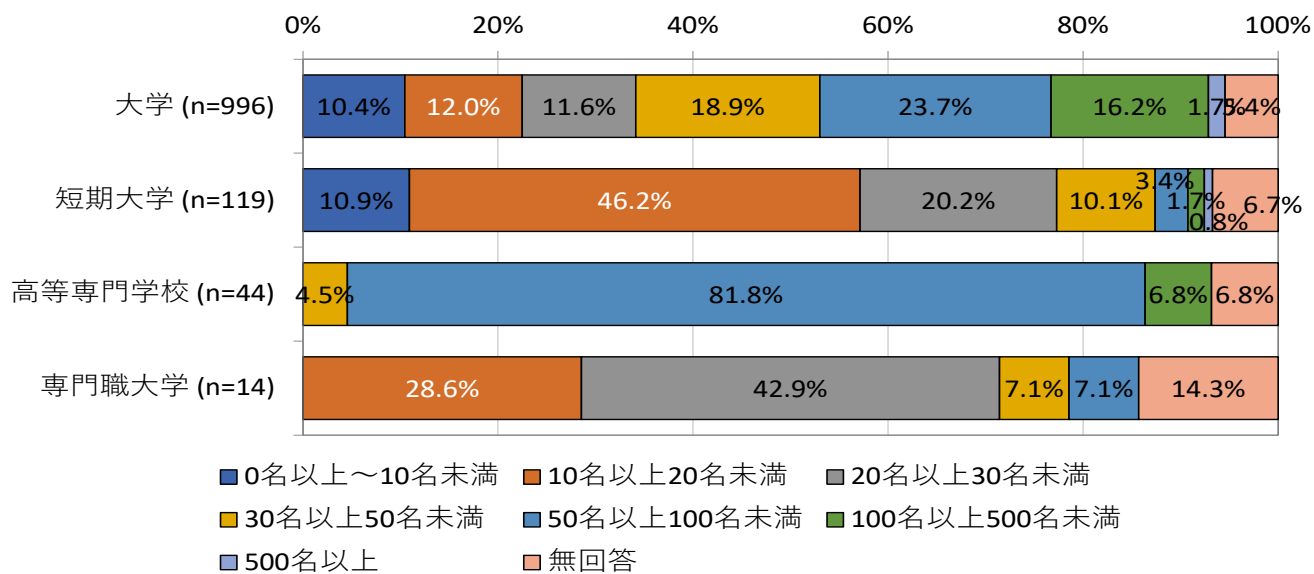


図 2-2 学校種別 管轄する教員（本務者）の人数



## (2) 今後3年以内の教員採用予定

今後3年以内の教員採用（新規ポスト又は退職者の後任人事）予定については、「ある」と回答したのが85.6%であった。

今後3年以内の教員採用予定について採用予定人数をみると、「11名以上」が18.8%と最も割合が高く、次いで「1名」が15.5%である。

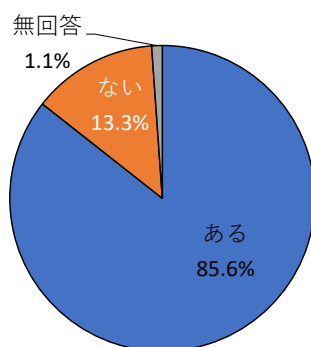


図 2-3 3年以内の教員採用予定 (n=1,250)

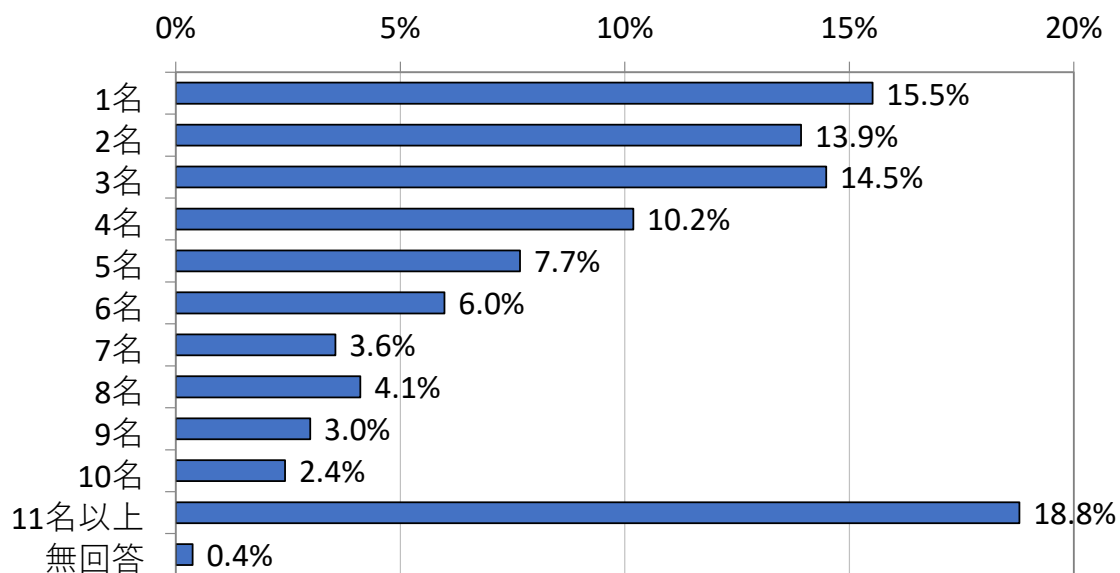


図 2-4 3年以内の教員採用の予定人数 (n=1,070)

今後3年以内の教員採用予定の有無を学校種別でみると、大学（86.6%）、高等専門学校（97.7%）と8～9割が「ある」と回答した。一方で、短期大学（22.7%）、専門職大学（28.6%）では約2～3割が採用と予定がないと回答している。

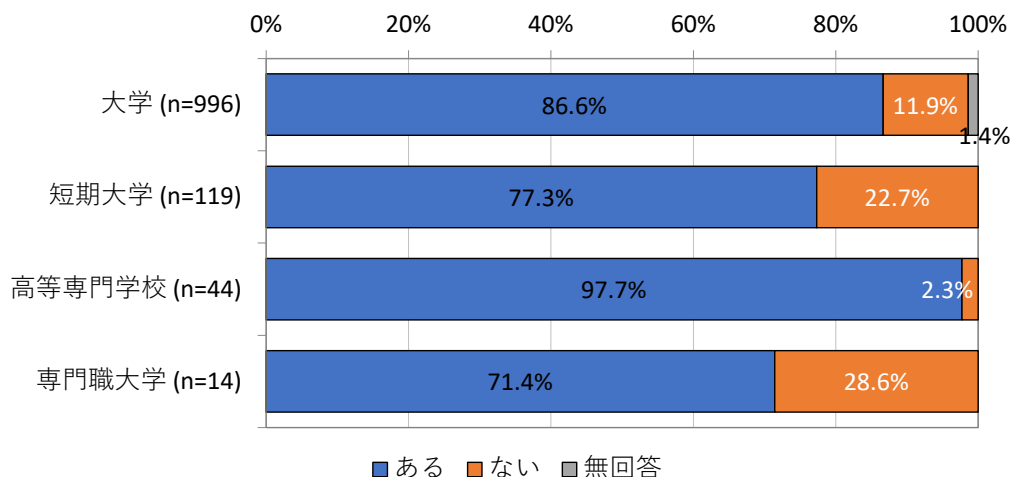


図 2-5 学校種別 3年以内の教員採用予定

採用予定人数については大学では21.8%が「11名以上」の採用を予定している。一方で、短期大学では33.7%が「1名」の採用予定となっている。

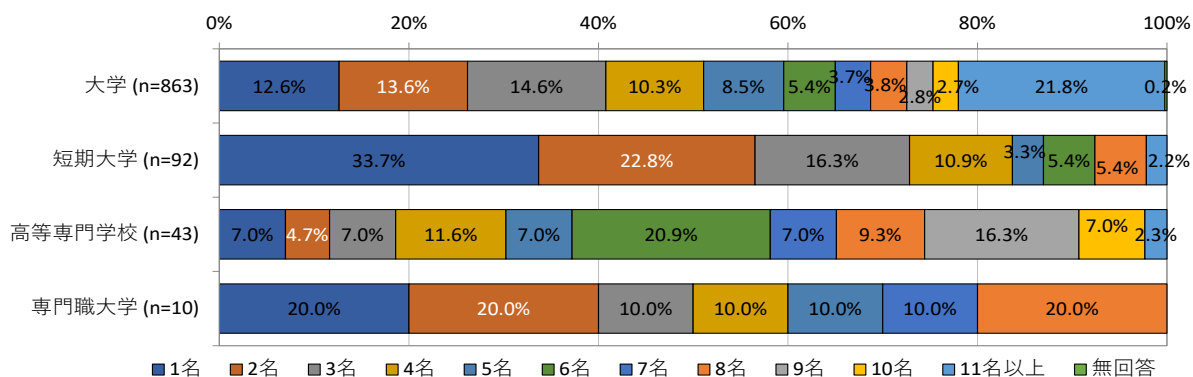


図 2-6 学校種別 3年以内の教員採用の予定人数

今後3年以内の教員採用予定の有無を学科別で見ると、家政以外の学科において、8～9割が「採用予定がある」と回答している。

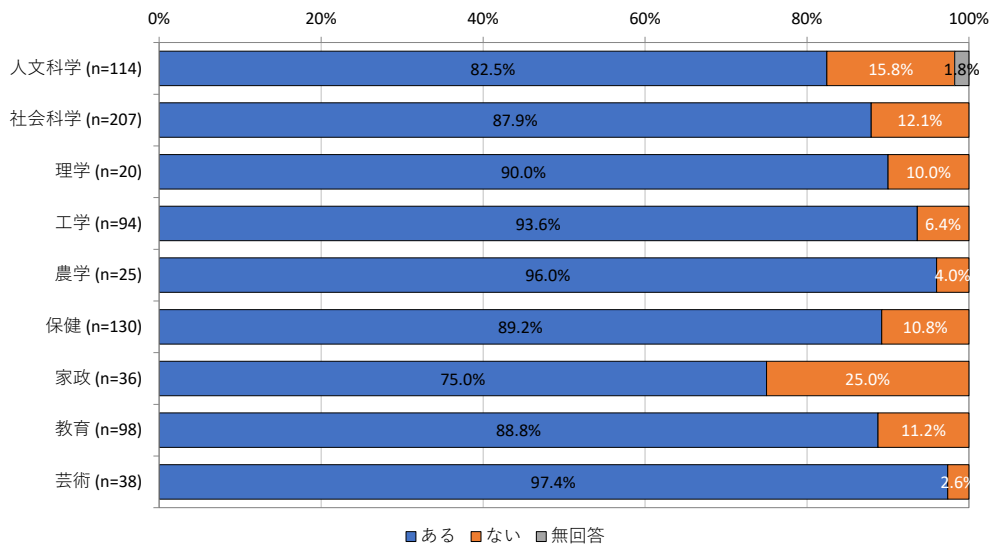


図 2-7 学科別 3年以内の教員採用予定

採用予定人数は、工学、農学、保健、芸術で2割超が「11名以上」を予定している。

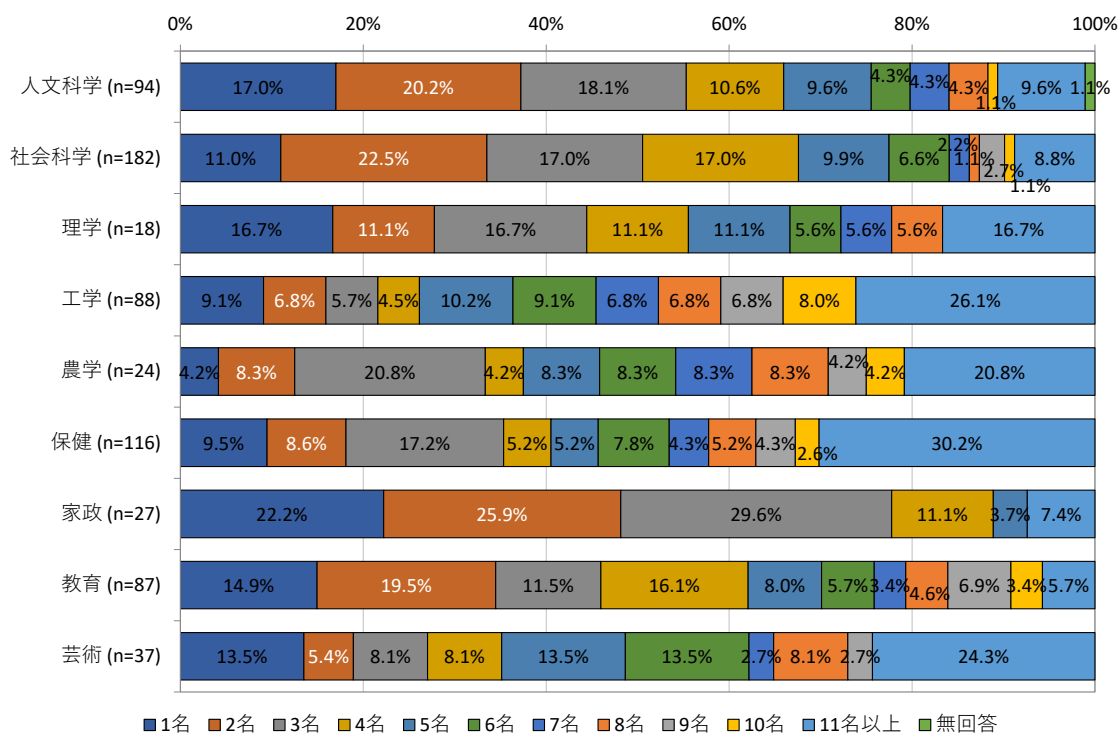


図 2-8 学科別 3年以内の教員採用の予定人数

### (3)採用意向の教員の種類

今後の採用予定教員の種類（実務家教員又は研究者教員）をみると<sup>1</sup>、「研究者教員」が32.8%、「実務家教員」が23.3%であった。

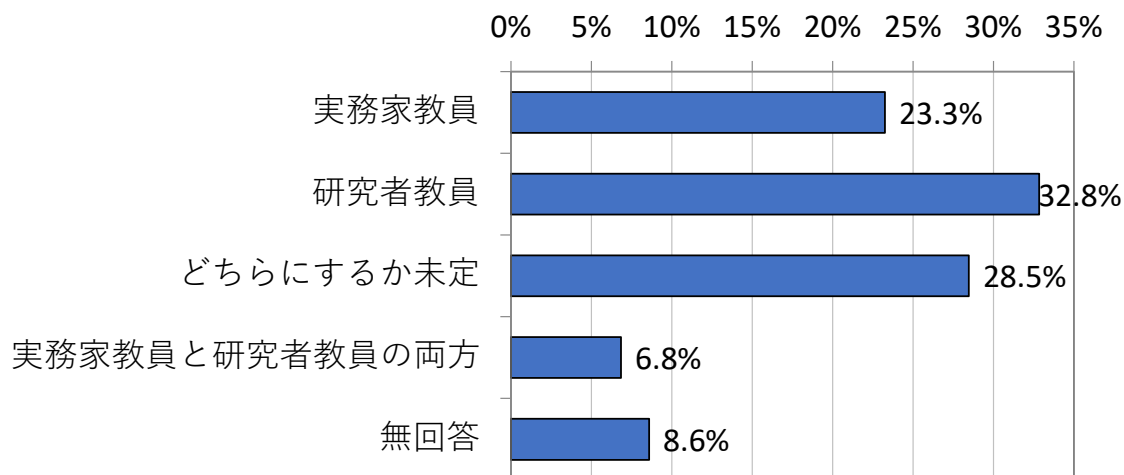


図 2-9 今後 3 年以内の実務家教員又は研究者教員採用の予定  
(n=採用予定人数 5,335 人)

また、それぞれの回答の理由（主なもの）は、下記の通り。

実務家教員
企業経験者が高専教育に入ることによって、社会のニーズと高専教育をつなげることができるため。
実務家教員3名は実務に関わる研究・教育の向上を図る必要があるため
研究者教員については1年凍結ルールがあるが、実務家教員には適用されていない。実務家教員の担う仕事を安定的に継続するための措置である。
講義や実習で、臨床判断能力や思考過程を教育するに当たり、学生により理解しやすい内容を教授するには、ある程度の臨床経験があることによってリアルな例を通して、学生の学びを深めることができる。その学びが研究に活かしていくことができるため。
社会実装・製品開発・製造経験者を採用したいから
臨床系分野については、実務家教員（医師）を採用予定
本学の教育理念に則った教育を実践していくには実務経験を有していることが望ましいから。
保健医療の専攻分野における十分な実務経験、ならびに高度の実務能力を有する教員を採用したいため。

<sup>1</sup> 本質問は、採用予定人数分の意向を質問している。例えば3人との回答の場合は、3人それぞれの意向を確認した。ただし、11人以上の採用予定がある場合は、10名までの意向を確認している。

人材育成の目的により、看護専門領域では、実務家教員を採用している。ただし、実務経験は3年以上としている。
専門職を学ぶ学科なので実務経験者が望ましい。現在はその多くを非常勤講師が担っている。（特にデザイン教育）
実務家教員を増やすことで、より少人数でのきめ細やかな教育を実現できるとともに、学生は自分の将来に対する具体的なイメージを持ちやすくなることで学びの質が向上するため
実務家教員の後任人事であるため。
大学設置基準を満たすとともに、今後の教育研究体制の充実・強化を図るため。
管理栄養士養成課程の教員配置が法的に細かく定められているため
実務家教員の経験が必要な科目を教える担当者が必要なため
産学連携に関連する教員を採用したいため
産学連携，地域連携を推進する組織であるから
<b>研究者教員</b>
研究者教員3名は研究業績の向上を図る必要があるため。
研究を職務とするため
学部の研究の質の向上をはかりたいため。
採用予定の分野が、実務経験を有する研究者があまりいない分野が多いため、選考の上採用となる教員は、研究者教員が採用が中心になると思われる。
全体の教員組織のほとんどが研究者教員であり、その比率は今後あまり変わらないため。
実務家教員で、応募資格を満たすだけの業績を持つ者が少ないため
採用予定の分野の多くが、研究者教員でなければ対応できない分野である。
担当する業務内容が生涯学習とFDで研究者教員が望ましいため。
研究教育組織という位置付けであるから
当センターの研究内容上、研究者教員を多く採用する必要があるため。
実務家教員を採用する原資がないため。
特に実務家教員である必要はないため
実務家教員を採用する余裕が無いため
すべて研究者教員を予定。実務家教員の配置を予定していない。
実務家教員の必要性がない。
研究者教員の後任であるため。
<b>どちらにするか未定</b>
応募条件を実務家教員又は研究者教員いずれかに限定していないため。
実務家又は研究者に限定せず広く公募する
実務家教員、研究者教員のいずれかを優先した採用選考を行っていないため。
業績や人柄が良ければ、どちらでもOKなので。
本校では、実務家出身であるか研究者出身であるかを問わず、応募者の中から本校の職責を果たすことのできると思われる者を選考し、採用している。そもそも、学校の所在地が大都市ではないため、実務家に限った公募をしても応募

者が見込めないという状況である。
どちらにするか未定の5名については、どの分野の教員を採用するか決まってないから。
退職者教員の補充のため、研究・教育業績を重視した採用を行う。実務経験を含め総合的に判断するが、区分を分けた採用を行う予定はない。
採用する分野により、実務家を採用したいか研究者を採用したいかが異なる。

採用予定について、学校種別でみると、大学、専門職大学で「研究者教員」を採用する意向の割合が高い。短期大学では「実務家教員」の割合が高い。

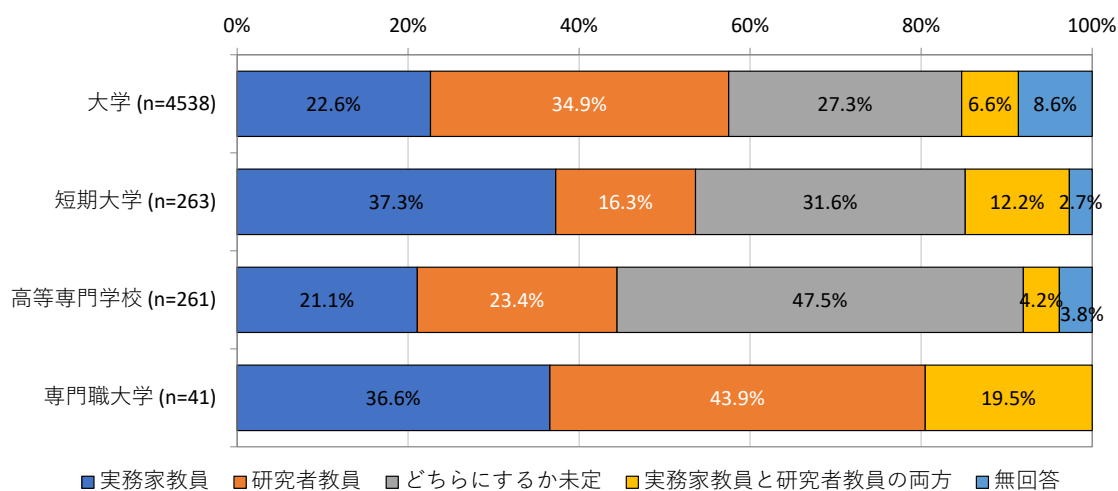


図 2-10 学校種別 今後 3 年以内の実務家教員又は研究者教員採用の予定

設置主体別では、国立において「研究者教員」を採用予定である割合が 43.8%と高い。

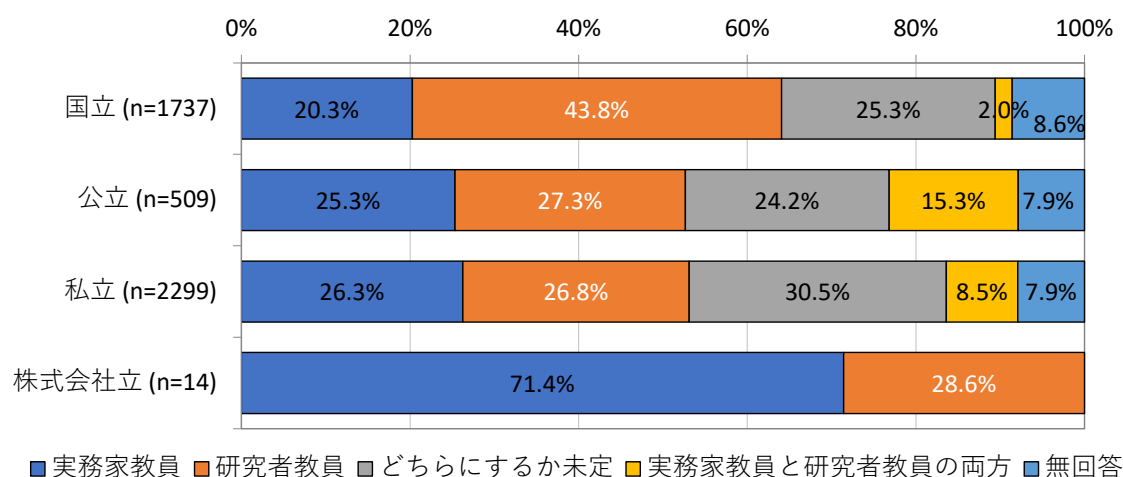


図 2-11 設置主体別 今後 3 年以内の実務家教員又は研究者教員採用の予定

学科別では、芸術（51.6%）、保健（41.3%）、教育（36.9%）において、「実務家教員」を採用する割合が、研究者教員より高い。

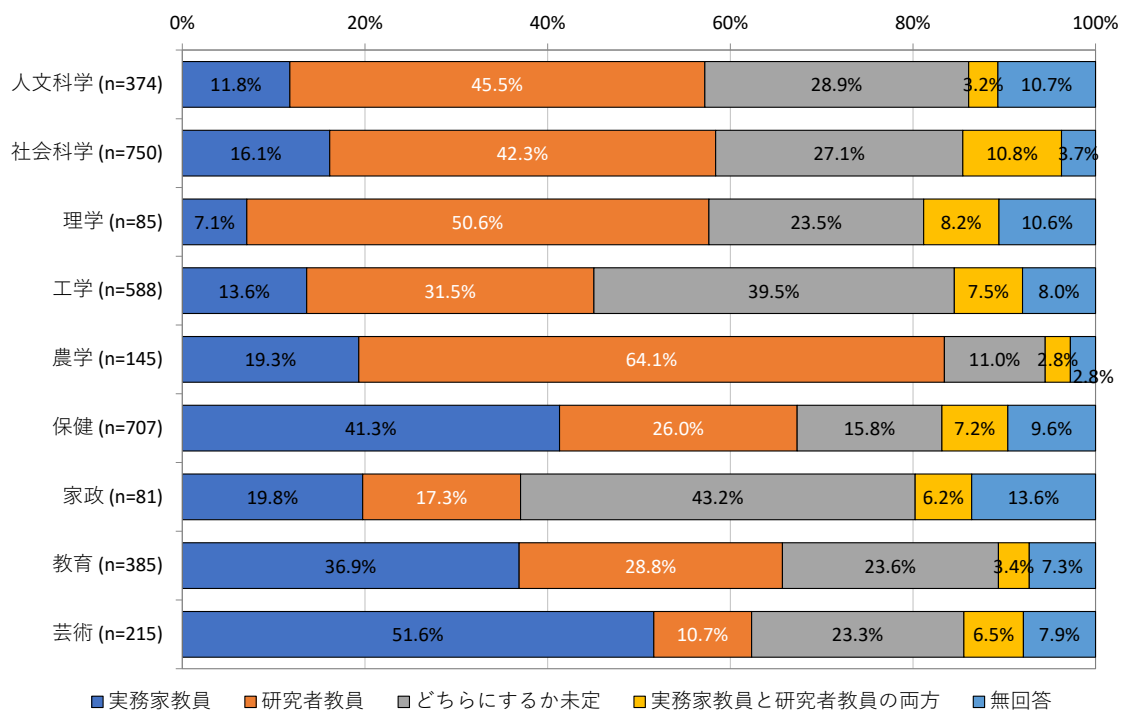


図 2-12 学科別 今後 3 年以内の実務家教員又は研究者教員採用の予定

#### (4)1名増員時の採用教員の種類

仮に教員ポストが1名増員できる場合にどちらを採用するか意向を聞いてみると、「実務家教員」が23.4%、「研究者教員」が22.5%と同程度となっている。

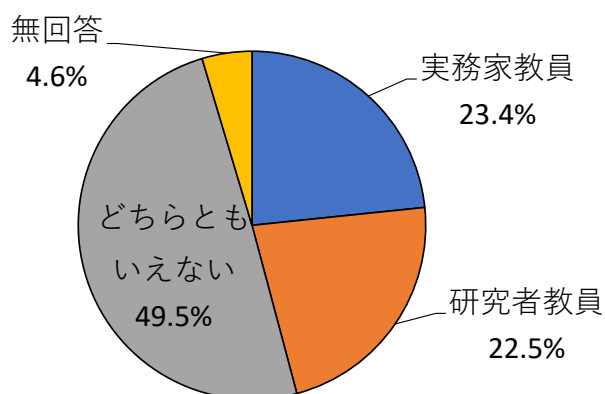


図 2-13 仮に組織の予算が増えて教員ポストを1名増員できる場合に、実務家教員又は研究者教員のいずれを採用する意向があるか (n=1,250)

実務家教員又は研究者教員のいずれを採用したいかの主な理由は下記の通り（自由記述）。

#### ■実務家教員

実務家教員の不足
現在、実務家教員がいないため
地域や経営の現場を知り、フィールドワークや起業等の教育ができる教員が不足している
臨床実習を担当できる実務家教員が不足しているため。
実務家教員の方が担当授業時間数が多い傾向にあるので負担軽減のために実務家教員を採用したい。
実務家教員枠が十分でないため。
現在実習教員が忙しいから
現在、教員の定員が充足されておらず、実務家教員の補充が急務であるため。特に看護系大学において、臨地実習等に赴き臨地で学生指導を行う事ができる教員が必要のため。
実務経験者による専門的・実践的な教育が必要
法科大学院では実務経験豊富な教員の確保が必須課題である為。



社会実装・製品開発・製造経験者を採用したいから
本学の教育理念に則った教育を実践していくには実務経験を有していることが望ましいから。
歯学部学生に対する教育および研修歯科医に対する臨床研修ならびに関連する領域の教育・研究・臨床能力に優れ、かつ今後の歯学教育のシームレス化を見据えた実務経験のある人物を招聘したいと考えているため
医療職養成校であり、実務家教員を必要とするため
大学及び学部の特性から、実務家教員が必要とされるため。
高等教育機関として専門的な教育・研究活動を行うため。
専門職大学院であり、実務家教員の拡充が望まれる状況にあるから。
教員・保育士養成を行う学部の特性上、増員枠は実務家教員で充当したいと考えているため
医師としての実務経験を求めるため
本研究科が実務者養成機関であるため
芸術分野における作品制作を実技指導できる人材が必要なため。
専攻科の講義の一部を実務家教員が担当する必要があるため
情報システムの調達・運用などにかかわる高度な知見が必要。
学生への指導内容が研究者教員よりも実務家教員の方が適している。
短大は職業人の育成に重きを置いているため、実務経験のある教員を可能な限り採用したいから。
保育者養成校であり、現場経験のある教員が一定数いることが望ましいため。
開放性ではありませんが、教員養成を主な目的とした学部なので、学校現場を熟知した研究者を望んでいます。
<b>教育内容の強化・充実</b>
教育効果の向上のため管理栄養士として実際に現場経験のある実務家教員を採用したい。
臨床教育の強化のため。
コンプライアンスに対する資質、能力面では実務に即した学術教育、アントレプレナー教育効果が高いなど、学生の人間力向上に資する教育が可能である。
専門性の強化のため。
教育および診療充実のため
对学生に対して十分な教育サービスを提供することを優先したいため
私が所属する地域教育研究センターは大学と地域をつなぐことが使命です。ですから、実務家教員の存在は教育効果が期待できます。
実務家教員の方が学科の特性として就職の際に学生にとって有意な授業になると考える。
<b>産学連携・地域連携の強化</b>
産学連携、地域連携を進展させるためには、大学と社会をつなぐコーディネーターとして、実務家教員が必要であるから。
産学連携を強化したいから。
産学連携、地域連携を推進する組織であるから
地域企業、自治体との連携を重視しており、連携強化を推進できる実務家教員の充実が望まれるため

当センターでは、社会に貢献する生涯学習と地域との連携による人材育成を主たる目的としており、センターの基本方針に沿った事業の企画立案や調整能力を持つとともに、地域連携・社会貢献活動に積極的に従事できる者が必要である。実務家教員にはそのような経験や知識・ノウハウを持った者が多くいるため、予算が増えるならば、実務家教員の採用を考えたい。
<b>キャリア教育・就職・資格</b>
キャリア教育を強化する必要がある。
大学院生が修了した後の社会における活動を強化するべきだから。今のままだとどうしても学校の中で閉じた研究に偏りがちだと思われる。
学生の就職等に直結する講義等が期待できる。
卒業生は民間企業に就職する学生が多く、変化の激しいビジネスについて実情を踏まえ他教育が必要だと考えるため。
学生が目指す専門職の経験がある方を増やしたいから
<b>実務が多い</b>
実務的な業務が主であるため、専門的な知識及びスキルがある実務家教員を増員する
本センターの本来業務が研究でなく実務だから
実務の授業が多いため
<b>多様な能力・教員の確保</b>
実習関連の授業と業務が非常に多岐にわたるため。
多様な能力を有する教員を確保したいため
コーディネータ、もしくは、カウンセリングのできる教員が必要だから。
<b>研究者教員が不必要</b>
本校の教員は全て実務家教員であり、研究者教員ポストは必要無いため
本学部では研究のみの教員を雇える余裕がないから
前述のとおり、当センターは研究そのものを行う組織ではなく、研究から生まれた知財を社会に実装させる役割を担うため、実務家教員を採用する。
人件費が削減され教員が減員になっており、研究単独での教員を採用する余裕はない。実務家教員に研究も実施してもらおう。
<b>業務の強化拡大・負担軽減</b>
学生支援と国際交流の担当部署であることから、実務家教員の果たす役割が高く評価される。
病院において、診療を行うため。
本学の情報セキュリティ基盤の管理、運用、強化に必要なため。
研究分野（研究室）主宰と共同して研究を推進できる中堅研究者層（准教授相当）の強化を行いたいため。
現担当教員の実務実習前教育や実務実習中の負担を軽減し、学生一人一人に対してより緊密な対応を可能とするため。
展示に関する全般とミュージアム運営の充実のため
現在の教員の負担が大きいため、実務か教員を増やして教員のゆとりの時間を作りたい。現状では研究に集中できる時間がない。
業務多忙のため

本学における情報セキュリティ基盤の強化に必要なため。

運用業務強化

## ■ 研究者教員

### 研究業績の向上

研究業績の向上を図るため

基本的には研究力向上を目指している

部局の研究力の強化を重視するため。

組織の研究構想を実現させるため。

現在の組織では研究力の向上が必要と考えているため。

専門教育・研究を充実させるため

研究力を強化したいから

研究の質向上のため

### 調査・研究が中心の組織

当センターの設立趣旨が調査・研究であるため・

本学日本伝統音楽研究センターの設立趣旨が調査・研究である為。

研究部門に力を入れているため

本センターは世界トップレベル研究拠点として、免疫学等の融合研究および基礎科学成果による社会への貢献を使命とする。そのため、国内外から優れた研究者教員の採用を行うものである。

教育・研究を重視しており、必ずしも実務家教員を優先する必要性がないため。

学部・学科の性質上の理由

大学での教育は専門的な研究が背景にあるべきで、実務家教員はあくまでもその補完的な役目を果たすものであると考えるからである。

部署としては研究者教員がのぞましいから。

大学院、学府の特性のため

### 研究者教員の不足

研究者教員が不足している。

大学の高度な教育・研究を支える教員数が不足しているため

医師の働き方改革に伴う勤務の適正化により、研究に割く時間の低下が予想されるため

研究者教員が大学運営にも携わっているため

実務家教員を齊藤したくても、医療系の実務家教員の採用に至るまでに見合う人材確保が難しい。

教員全体が削減しており、削減のほとんどが研究者教員であるため。

研究者教員の数が足りていない現状がある

研究者教員の絶対数が不足しているため

各教科の教員は必置数ギリギリで担当しており、教育という観点からみて、教えるべき科目の領域は区分されているにも関わらず、専任が配置できず、不十分であると感じるからである。
現在の本務教員（研究者教員）の退職が身近に迫っているため。
当センターの研究内容上、研究者教員を多く採用する必要があるため。
研究者教員が不足しているため
現状、教員数が不足しているから
高等教育の担い手として研究者が必要である
現状でも研究者教員が不足しているため。
研究教員が減少しているため
研究者比率が下がってきたため
いくつかのメジャーで研究者教員が不足しており、提供コース数も増加しているため。
<b>教育（研究指導）の向上</b>
研究指導ができる教員を希望するため
実務経験のある研究者教員を増やして教員養成の質的向上をめざしたい。
教育の質向上
ディプロマ・ポリシーに沿う形で研究・教育を拡充するには研究者教員がより向いていると考えるため
経営学分野の実務家教員はすぐに知識が陳腐化してしまうため、研究者教員の方が教育効果が高いから
<b>人員のバランス、組織編制</b>
現状は、実務家教員の比率が高く、予算が増えて増員するという場合は、研究者教員の採用も検討したい。
組織再編、教職課程認定申請に必要な教育研究業績を有する者が望まれるため。
小さな学部なので、研究者の担当できる専門分野を増やしたい。
研究分野のバランスを整えるため
組織再編、教職課程認定に必要な教育研究業績を有するものが望まれるため。
<b>多様な能力・教員の確保</b>
今後の教育のあり方、人材育成を考えると、実社会を熟知し幅広い知識と経験などを持った多様な教員が必要である。
博士後期課程等において、実技以外の指導もできる教員が必要だと感じるため
学術系の博士号を有する教員を採用したいため。
研究と教育を両立できる方を採用したいため
<b>研究費の増加</b>
科研費の採択数の向上を目指しているため
第3期中期目標計画期間に人員の削減が余儀なくされたので、運営費交付金の予算が増えるのであれば研究者教員を増やしたい。
少ない研究者で授業を行っているために、研究査の授業負担が大きい現状を改善するためです。
<b>実務家教員が不必要</b>

実務家教員が不足していると感じていないため。
実務家教員の採用を検討していない
実務家教員の採用を予定していないため。

■ どちらともいえない

<b>科目・分野・業務内容による</b>
多数の分野を擁しているため、現時点で決められない
研究強化も本学の重要課題のため、採用する学部によって異なるから。
どのような分野で採用するかが決まっていなため。
大学全体や学部の方針は、中長期的には決まっているものの、その時々で重点を置くべき分野は予想できないため。
<b>タイミング・バランス</b>
採用できる時期における、診療ニーズ及び教育ニーズを見極めて、いずれを採用するか決定する。
増員するタイミングによるため。
実際に1名増員できることになった際の状況によるため。
その時点の学内の状況により、バランスを考慮する必要があるため。
状況により必要とする人材が異なるため
研究科の必要に応じていずれの教員も採用の可能性が同様にある。
採用を考えるときの両者のバランスにもよるため
<b>人物・経験重視、実務家・研究家教員にこだわっていない</b>
採用においては研究力の強化を目的とすることが想定されるが、実績が十分であれば実務経験も含めて総合的に判断したい。
教育・研究・学務の総合的な適格性で判断するため。
研究、専門教育、共通教育に限らず、校務にも対応できる教員であれば、実務家と研究者にこだわらない。
業績や人柄が良ければ、どちらでもOKなので。
実務家教員・研究者教員の別にこだわらず、研究業績等、総合的に優れ、更なる発展に貢献できる者を採用したいため
職務や職階により、いずれを採用するかを決定するため

学校種別にみると、短期大学（37.8%）、高等専門学校（27.3%）、専門職大学院（42.9%）では、「実務家教員」の回答割合が「研究者教員」より高い。

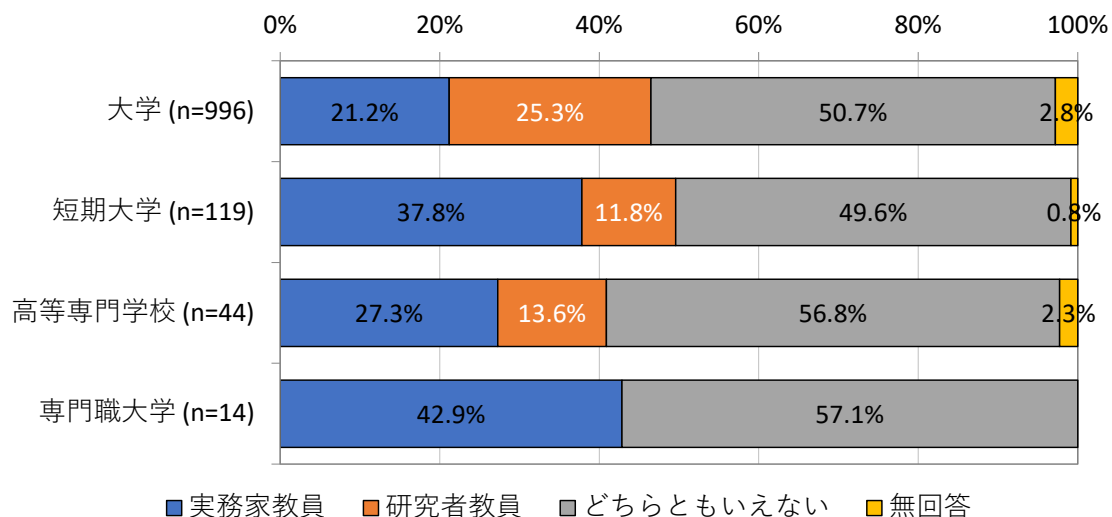


図 2-14 学校種別 仮に組織の予算が増えて教員ポストを1名増員できる場合に、実務家教員又は研究者教員のいずれを採用する意向があるか

設置主体別にみると、私立（25.9%）では、「実務家教員」の回答割合が「研究者教員」より高い。

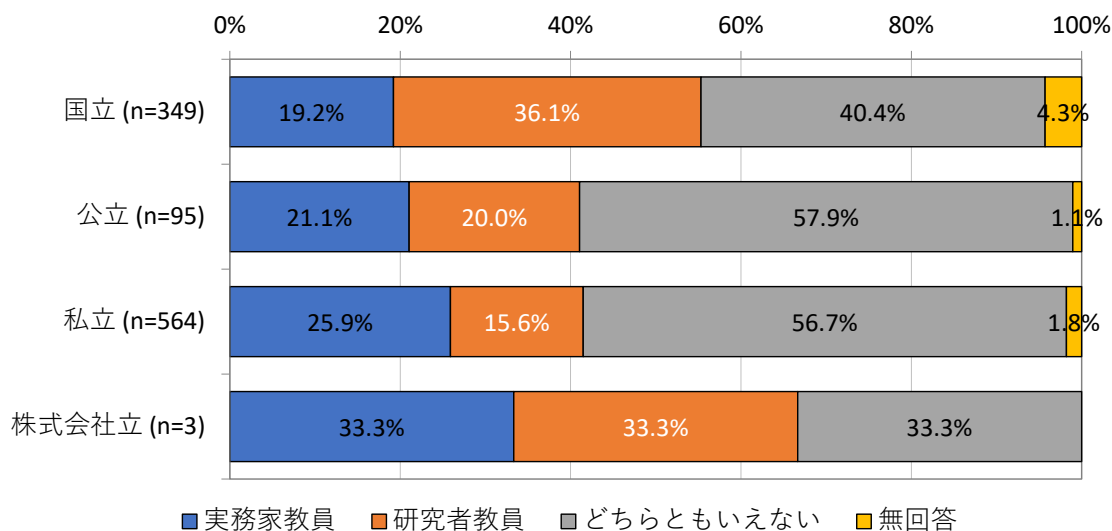


図 2-15 設置主体別 仮に組織の予算が増えて教員ポストを1名増員できる場合に、実務家教員又は研究者教員のいずれを採用する意向があるか

学校種別にみると、芸術（42.1%）、保健（38.5%）、教育（31.6%）、家政（27.8%）において、では、「実務家教員」の回答割合が「研究者教員」より高い。

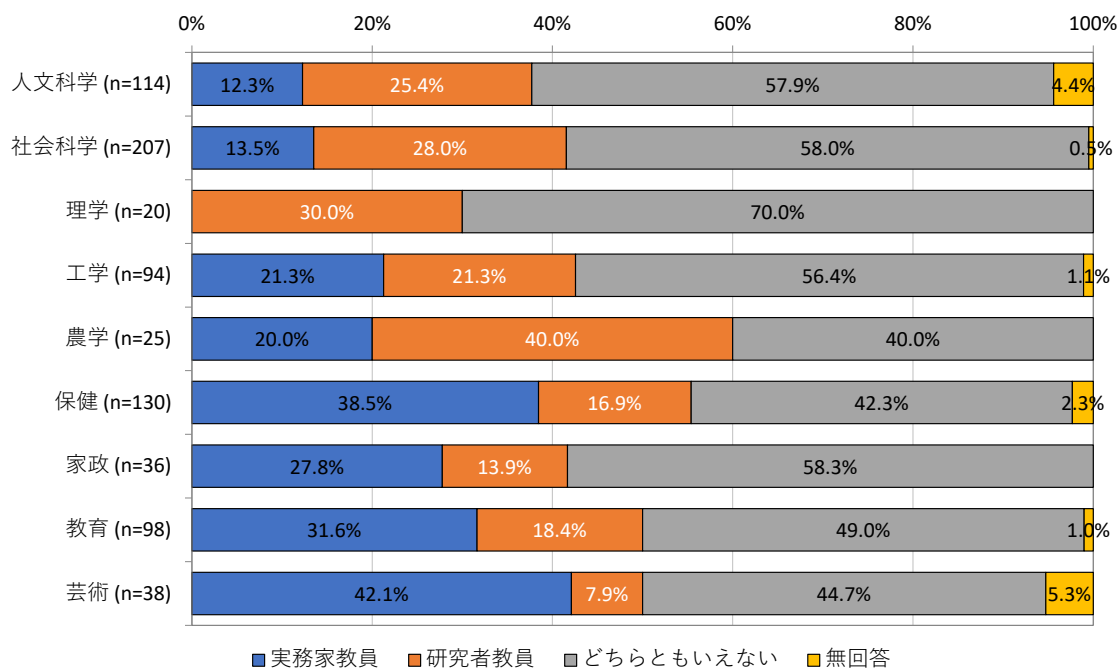


図 2-16 学科別 仮に組織の予算が増えて教員ポストを 1 名増員できる場合に、実務家教員又は研究者教員のいずれを採用する意向があるか

## 2-2 実務家教員の活用状況

### (1) 実務家教員の有無

組織に実務家教員がいるかをみると、回答組織の8割超が「いる」と回答している。

人数をみると、「0名以上～10名未満」が45.8%、「10名以上～20名未満」が18.3%であった。

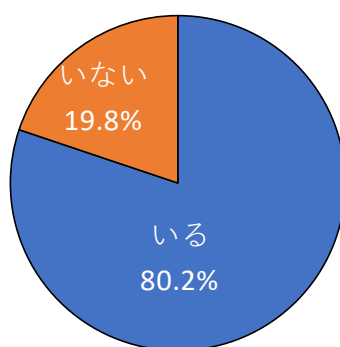


図 2-17 実務家教員の有無 (n=1,250)

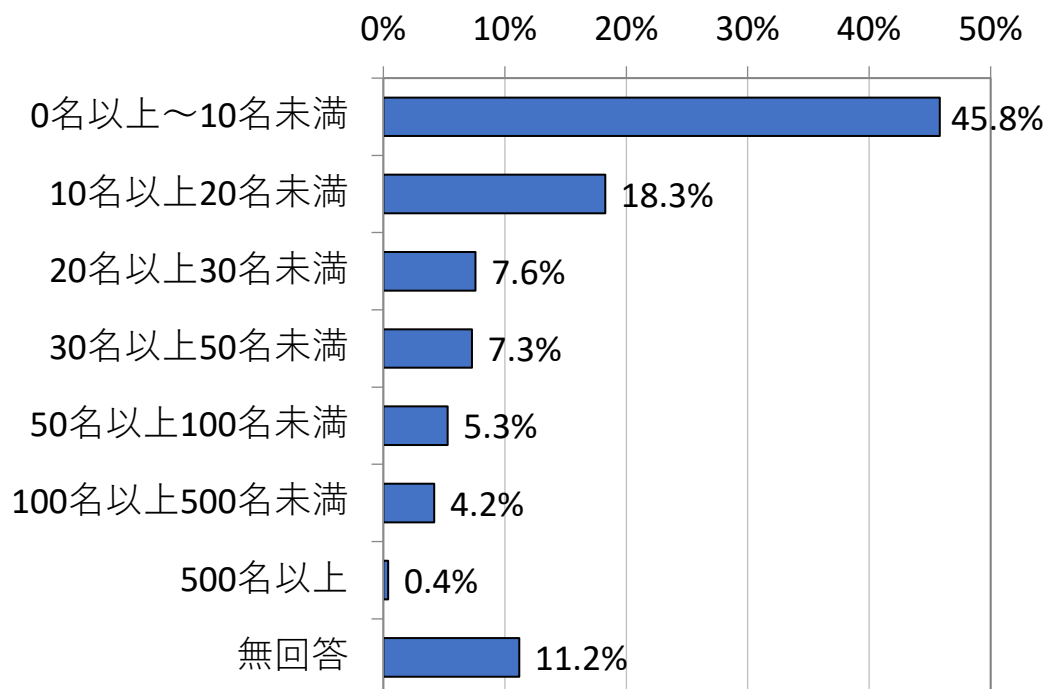


図 2-18 実務家教員の人数 (n=1,002)



学校種別でみると、短期大学、高等専門学校、専門職大学では9割以上が実務家教員が「いる」と回答した。

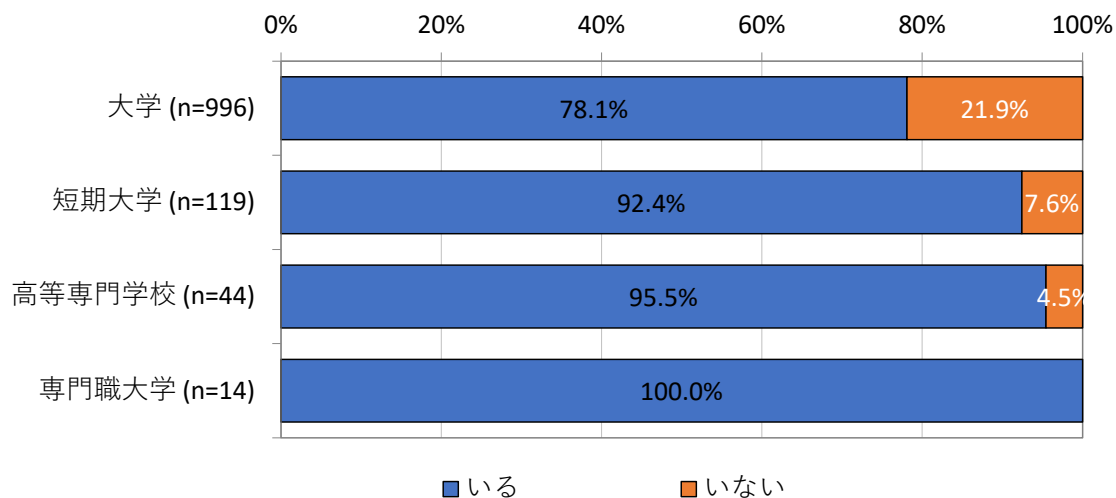


図 2-19 学校種別 実務家教員の有無

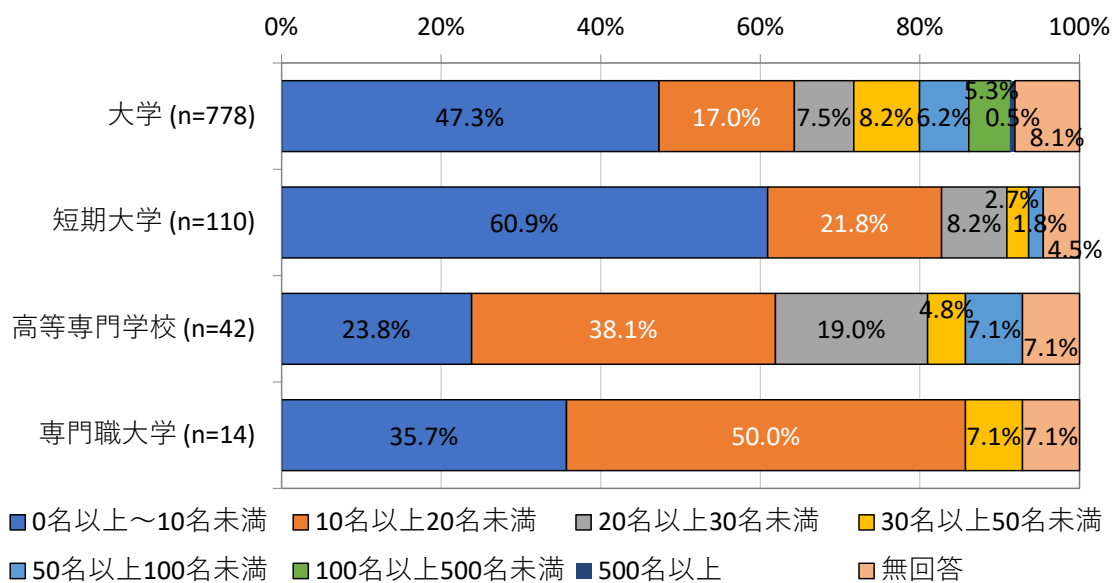


図 2-20 学校種別 実務家教員の人数

設置主体別では、私立では88.8%が「いる」と回答する一方で、国立では69.6%にとどまっている。

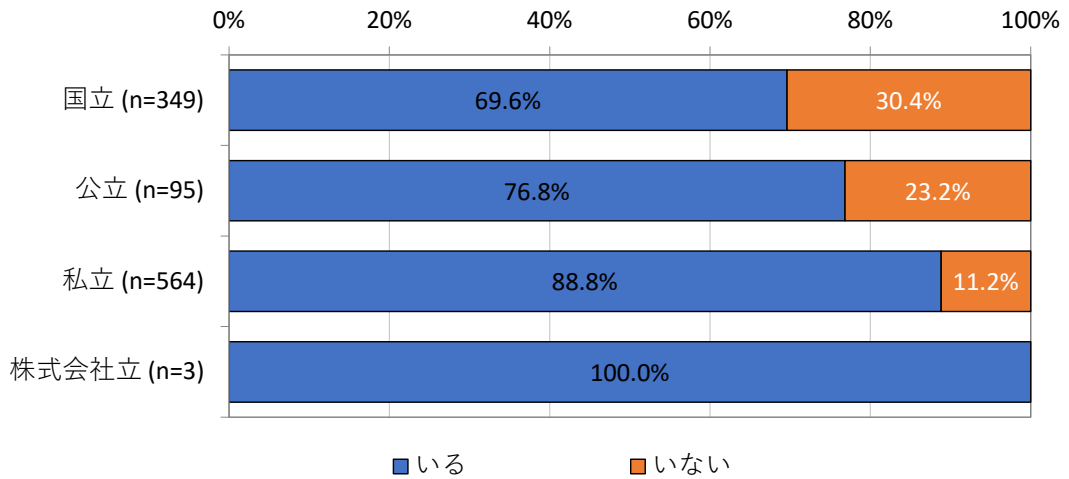


図 2-21 設置主体別 実務家教員の有無

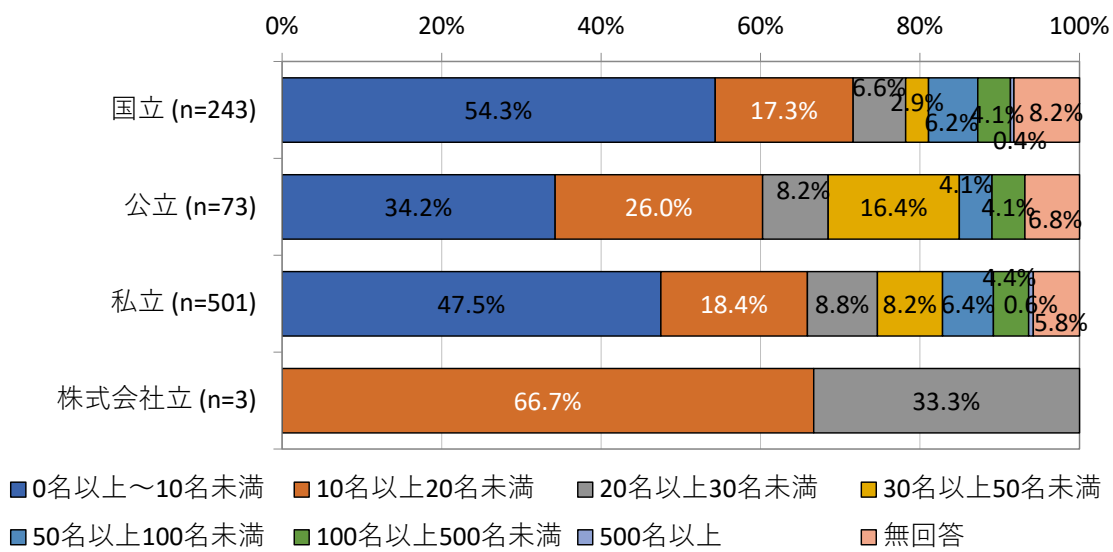


図 2-22 設置主体別 実務家教員の雇用人数

学科別では、人文科学（69.3%）、理学（65.0%）で「いる」の割合が他と比べて低い。

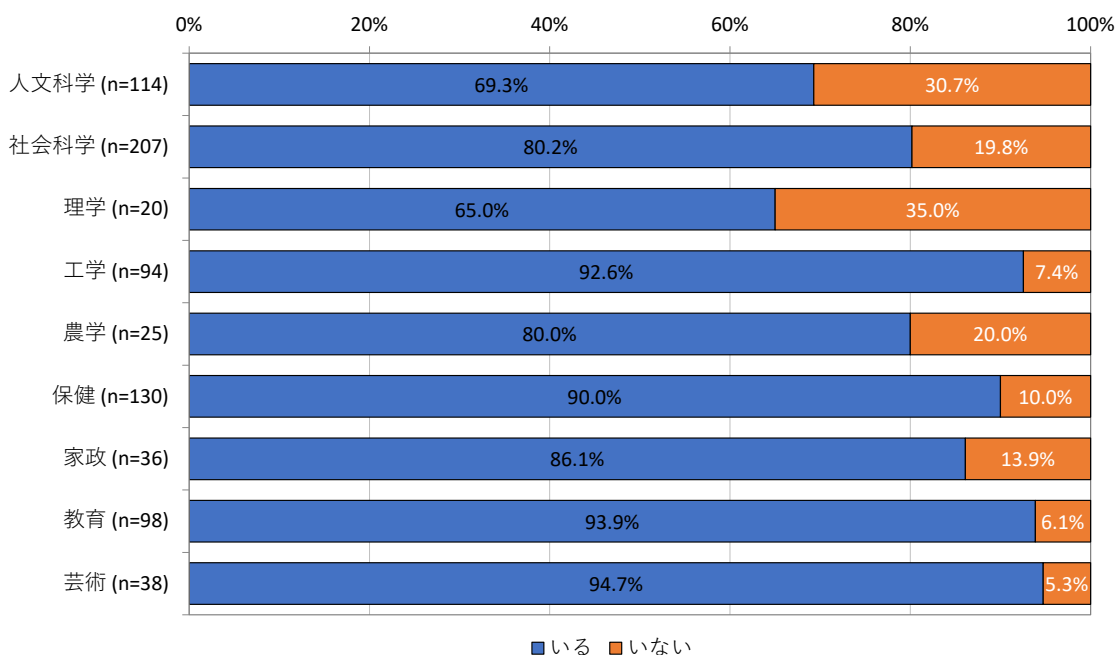


図 2-23 学科別 実務家教員の有無

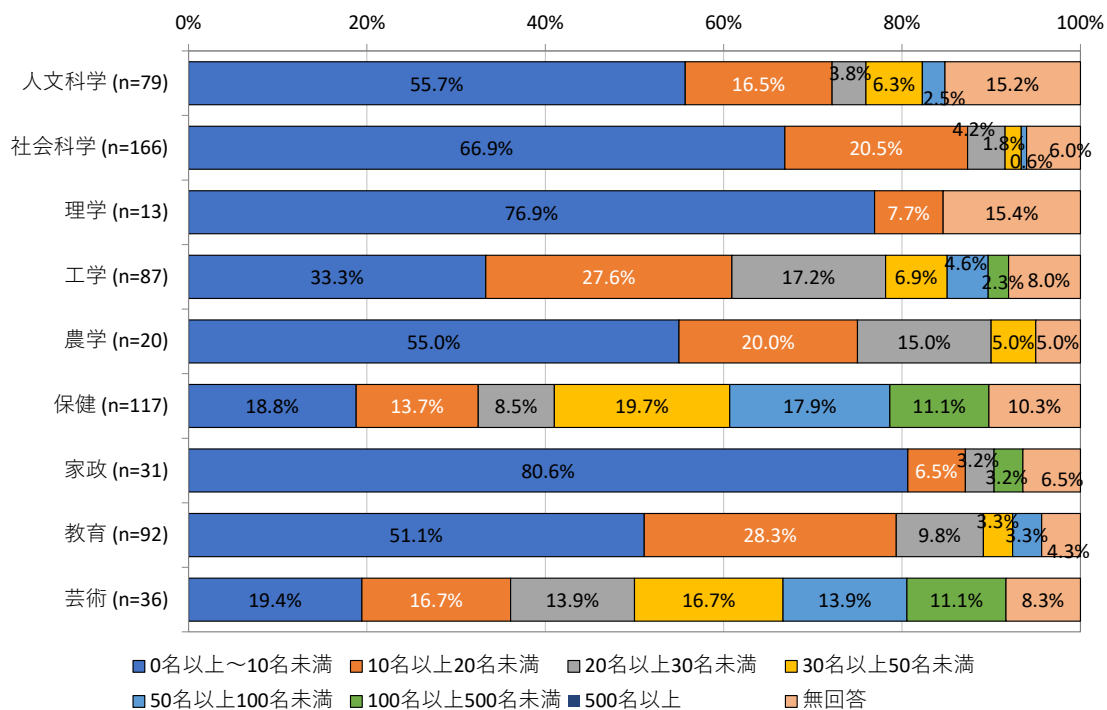


図 2-24 学科別 実務家教員の人数

## (2)実務家教員への期待

実務家教員、研究者教員に対し最も期待していることをみると、実務家教員に対しては、「どちらかといえば教育」が73.0%、「どちらかといえば研究」が8.5%であった。研究者教員に対しては、「どちらかといえば教育」が52.3%、「どちらかといえば研究」が27.7%となっており、教員種別によって期待する業務の割合に差がみられた。

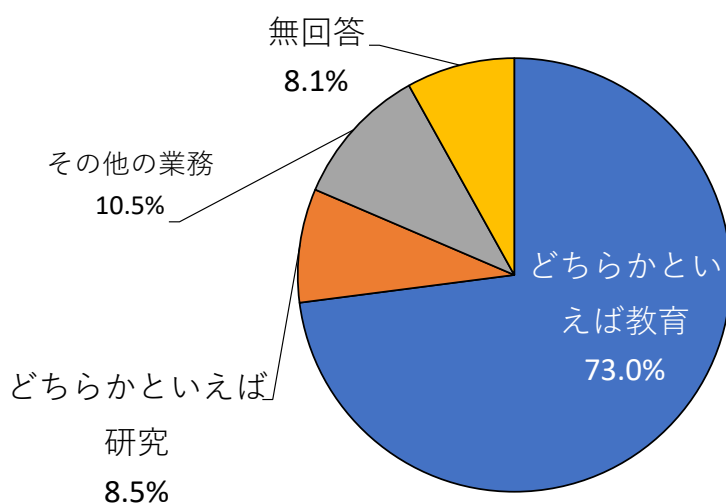


図 2-25 実務家教員に対して、最も期待していること(n=1,002)

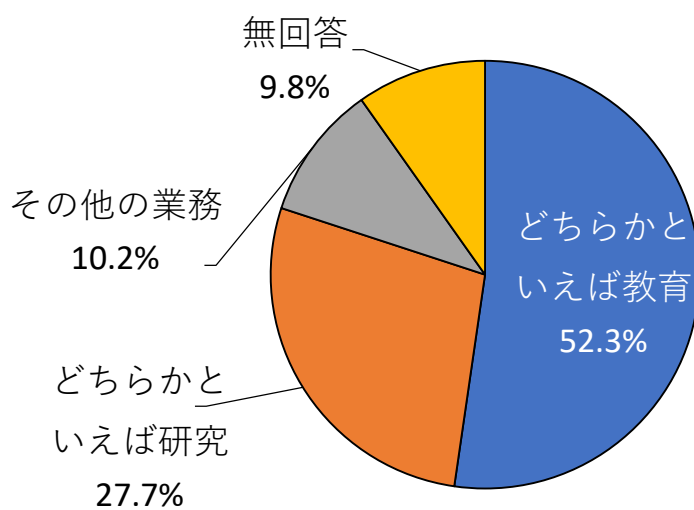


図 2-26 研究者教員に対して、最も期待していること(n=1,002)

学校種別にみると、大学では実務家教員に対しても9.6%が「どちらかといえば研究」を期待している。

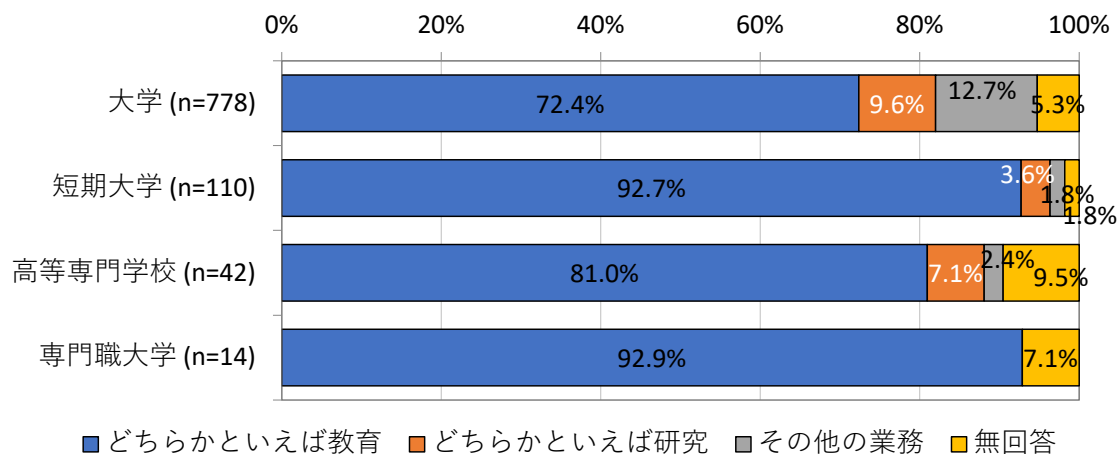


図 2-27 学校種別 実務家教員に対して、最も期待していること

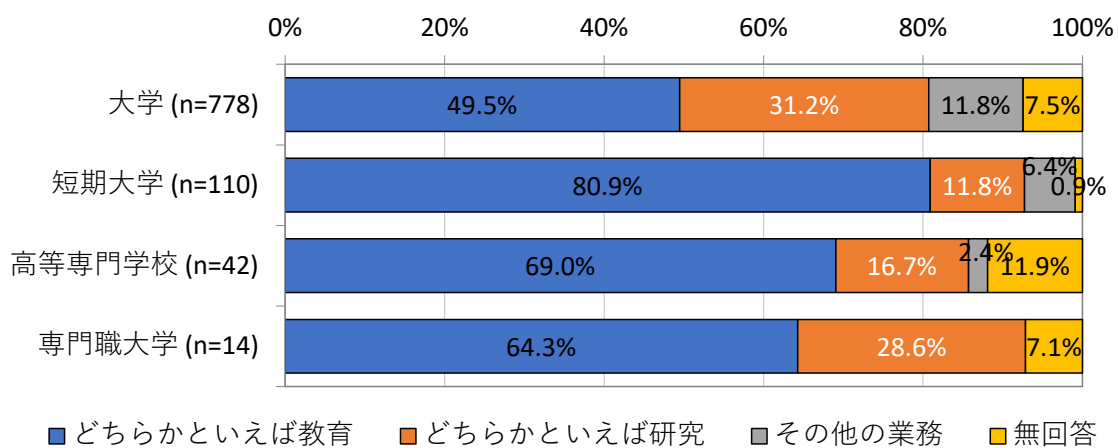


図 2-28 学校種別 研究者教員に対して、最も期待していること

設置主体別にみると、国立では実務家教員に対しても 16.0%が「どちらかといえば研究」を期待している。

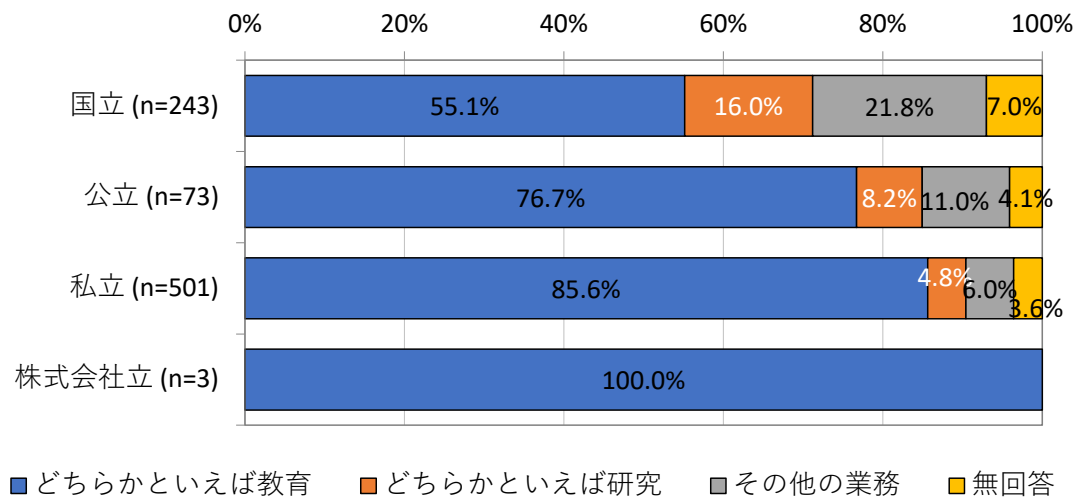


図 2-29 設置主体別 実務家教員に対して、最も期待していること

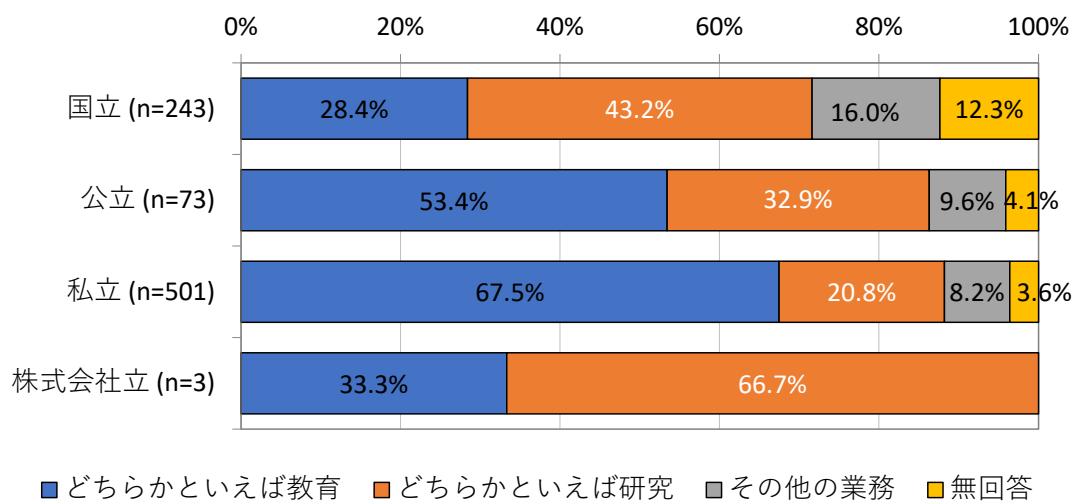


図 2-30 設置主体別 研究者教員に対して、最も期待していること

学科別では、理学（46.2%）、工学（17.2%）、農学（30.0%）においては、実務家教員に対して「どちらかといえば研究」を期待している割合が他と比べて高い。

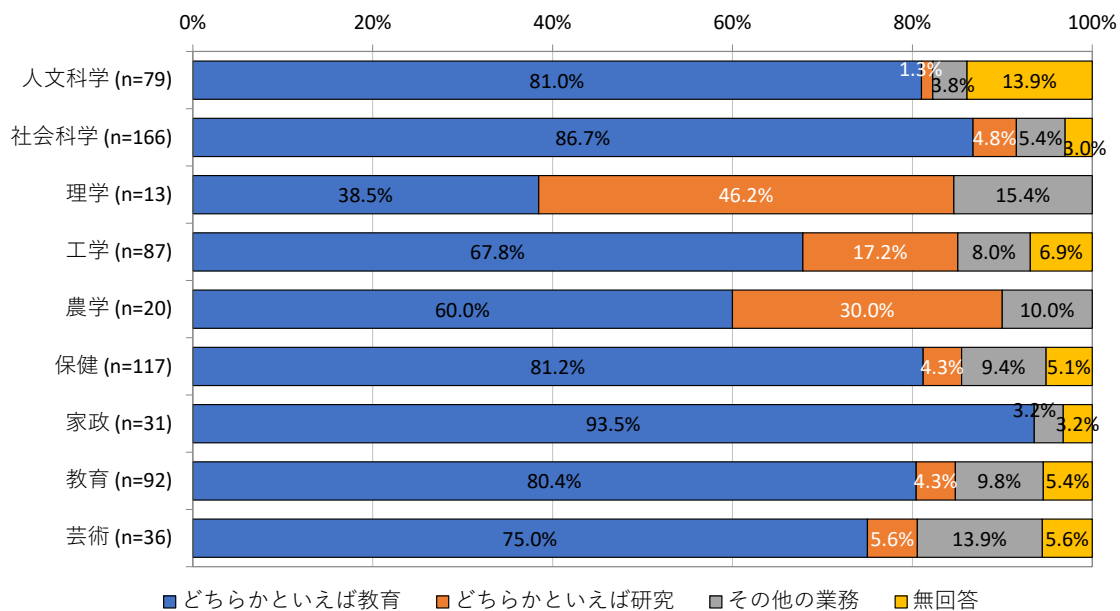


図 2-31 学科別 実務家教員に対して、最も期待していること

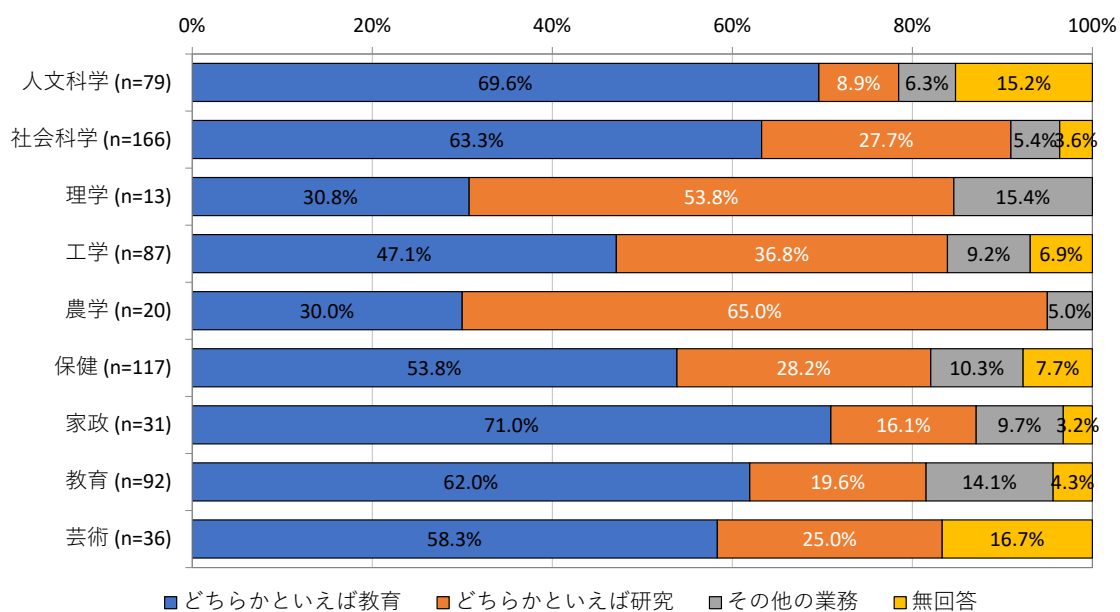


図 2-32 学科別 研究者教員に対して、最も期待していること

## 2-3 実務家教員の不足と今後の雇用について

### (1) 実務家教員の人員不足の状況

実務家教員が不足しているか聞いたところ、全体の31.8%が「はい」と回答している。

そのうち、実務家教員の不足数については「1～2名」が56.0%と全体の半数を超え、「3～4名（17.1%）」「5～9名（9.5%）」と続く。

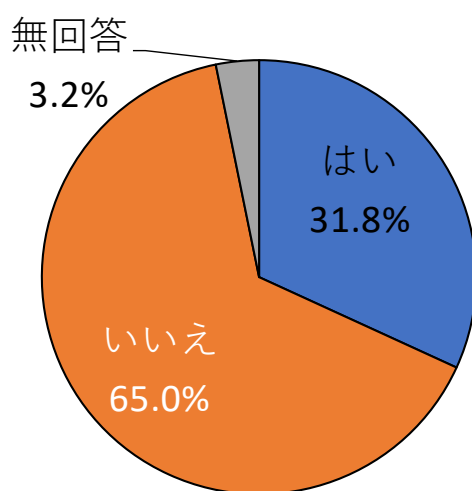


図 2-33 実務家教員は不足していると思うか (n=1,250)

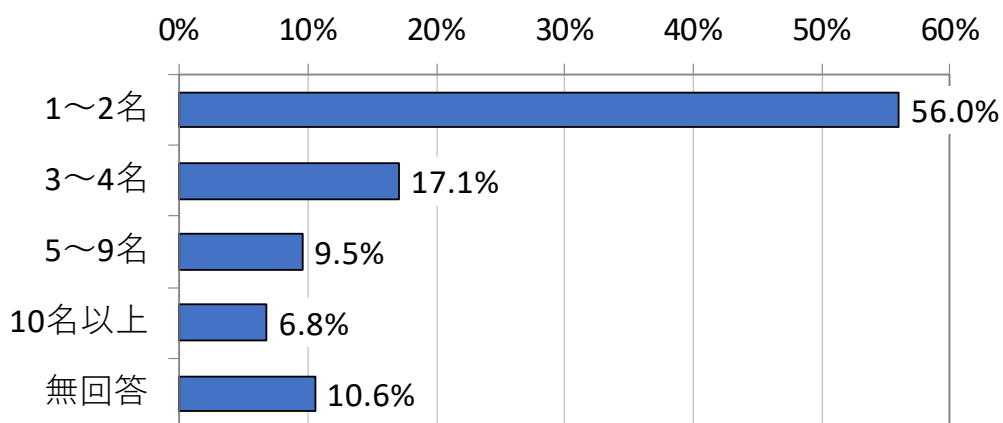


図 2-34 実務家教員の不足数 (n=398)



実務家教員が不足していると回答したもののうち、採用予定のある人数を伺ったところ、43.5%が「0名」と回答した。次いで「1名（24.9%）」「2名（12.3%）」と続いており、不足する人数が採用できていない状況が伺える。

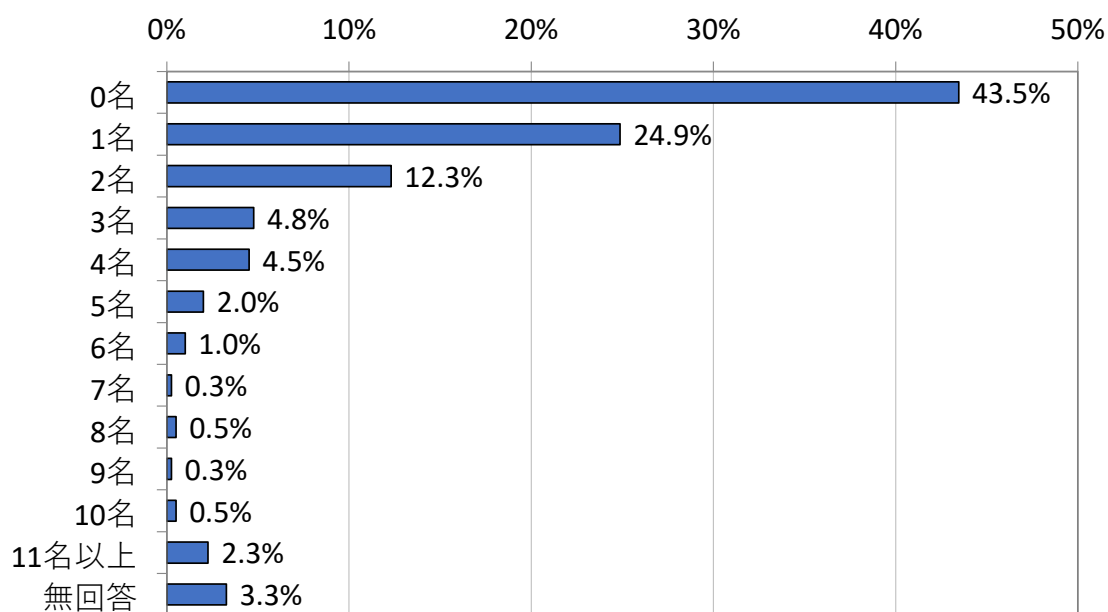


図 2-35 実務家教員の不足数に対する採用予定数 (n=398)

実務家教員の不足数と採用予定数が異なる主な理由は、下記の通り（自由記述）。

<b>予算がない</b>
予算がつかないため。
雇用財源の不足
予算の都合による
<b>不足数が未定</b>
不足していると思われるが、大学として増員する計画はないと考えられるため
具体的な不足数、採用予定は未定のため
具体的な数は未定です。
不足数・採用予定数は確定できない。研究者教員でも以前に比べて学校現場の実務に寄り添った取り組みを心掛け、教育の改善に尽くしている者が多くなっている。
現段階で採用公募情報の策定が未確定のため

<b>希望者がいない</b>
採用を希望する人がいないため。
実務家教員の応募が少ない。定員枠の問題があり、採用には至っていない。
実務家教員の退職者があるため、後任補充の公募をしているが、応募がない。（公募においては実務家出身か研究者出身かは限定していないが、仮に実務家出身に限定すると、応募が見込めない状況である。）
ホームページで教員の公募を行っているが、講師以下の若手教員は若干の応募はあるものの、准教授以上の教員の確保はこの分野の教員が不足していることもあり、応募者が極めて少ない。
実務家教員の退職者があるため、後任補充の公募をしているが、応募がない。（公募においては実務家出身か研究者出身かは限定していないが、仮に実務家出身に限定すると余計に応募が見込めない状況である。）
<b>実務家教員・研究者教員を分けて採用していない</b>
実務家教員及び研究者教員の区分で採用の判断をしていないため。
教育研究分野の特性として実務経験を重視しており、実務家を別枠で考えているわけでは無いので、不足が何名と いうように明確に答えられるものではない。もう少し増やしたいという意欲と考えていただきたい。異なる理由は、優先度 の判断として年齢構成の是正を優先しているから。
本学（本学科）においては、実務家教員と研究者教員を分けて採用していないため
<b>学位・業績の不足、適任者がいない</b>
学位（博士）の問題などで難しいから。採用を予定している職階（講師・准教授）で学位（博士）を有している方 が少ない。
論文業績の不足
条件が合う人を採用できないから。
本務先（薬局・病院）の勤務と教育を両立できる人物がいない。
実務経験を有し、学部・大学院教育も担当できるような適任者がいないため。
<b>制限がある、採用枠がない</b>
採用枠がないので。
大学第4期中期目標期間 教員人事基本方針により、採用が制限されているため
今後、地域産業向け人材育成を目的としたセンターを立ち上げる予定があり、そのための実務家教員が必要となっ ているが、学内予算として採用できる人数に制限があるため。
以前より、学部・教職大学院に配分される人件費ポイントが減らされている状況の中で、教職大学院に予定している人 件費ポイントを超えてしまうため。
設置基準上の専任教員数を確保しており、補充の予定はありません。
<b>研究者優先で採用</b>
まずは研究者教員から補充していく予定であるため。
全学または学部学科の運営上、他に優先すべき教員採用枠があるため。
指定規則で定められた教員数を超えて採用することが基本的に許されないから
実務家教員にも高い研究能力がもとめられるため、実務教員が望ましいとしても研究教員を採用している。
研究者教員の採用を優先しており、実務家教員の採用枠が無いため。

学校種別でみると、大学で 32.1%が、高等専門学校で 43.2%が「はい（不足している）」と回答している。

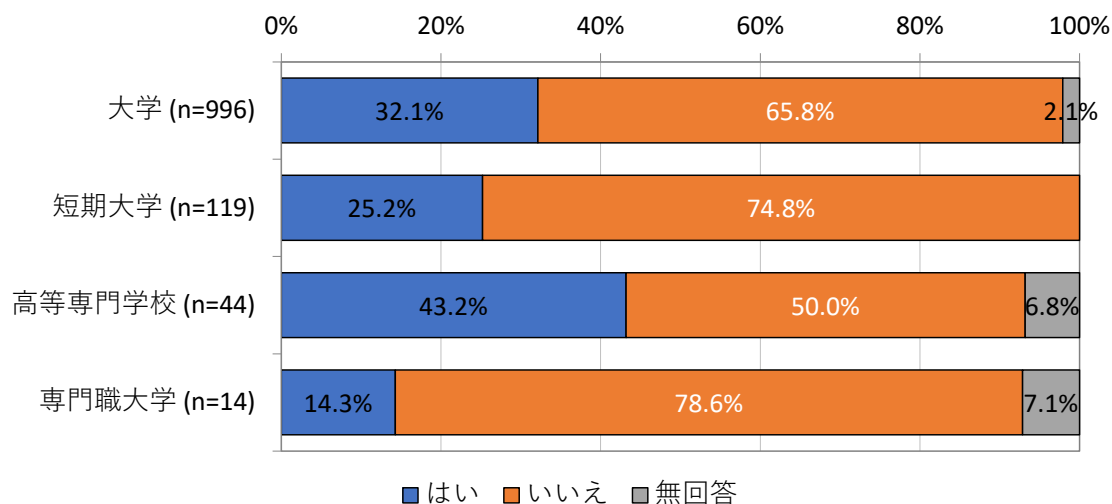


図 2-36 学校種別 実務家教員は不足していると思うか (n=1,250)

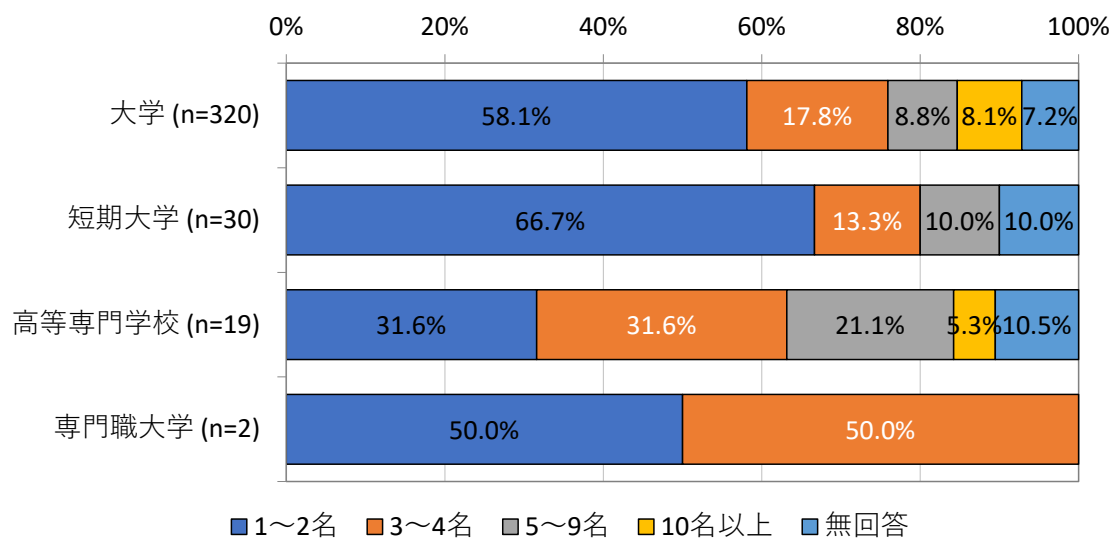


図 2-37 学校種別 実務家教員の不足数 (n=398)

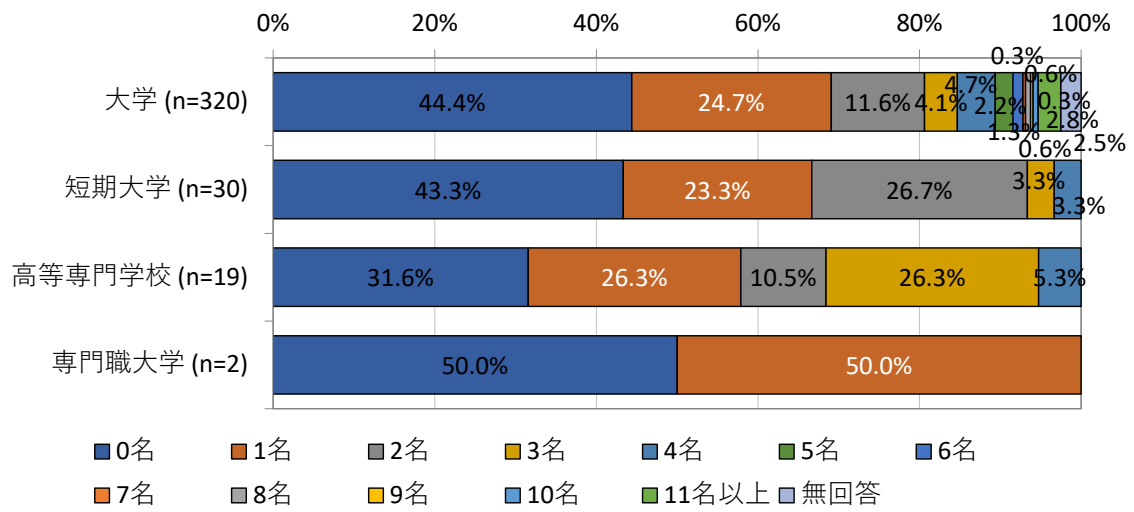


図 2-38 学校種別 実務家教員の不足数に対する採用予定数 (n=398)

設置者別でみると、国立で40.7%が「はい（不足している）」と回答している。

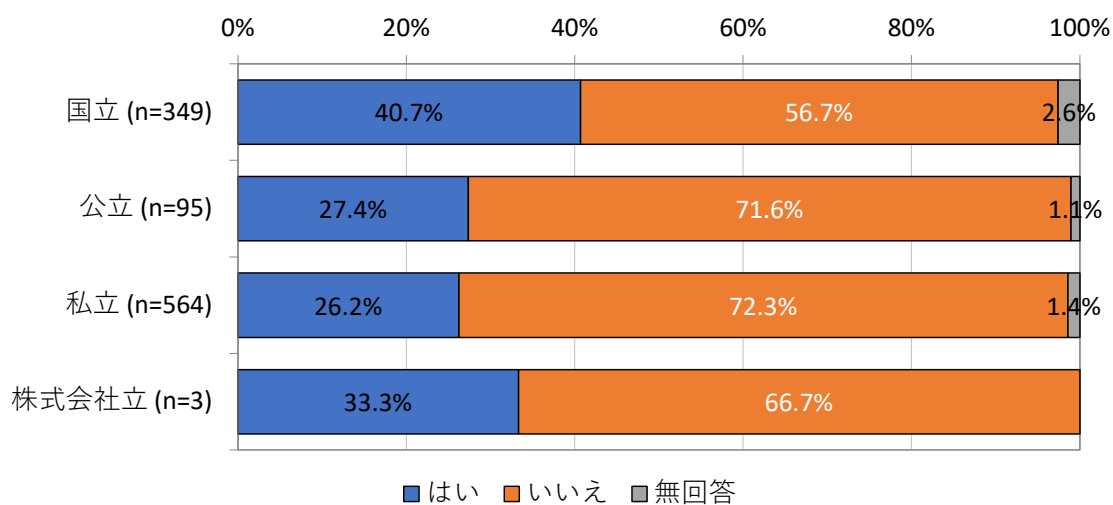


図 2-39 設置主体別 実務家教員は不足していると思うか

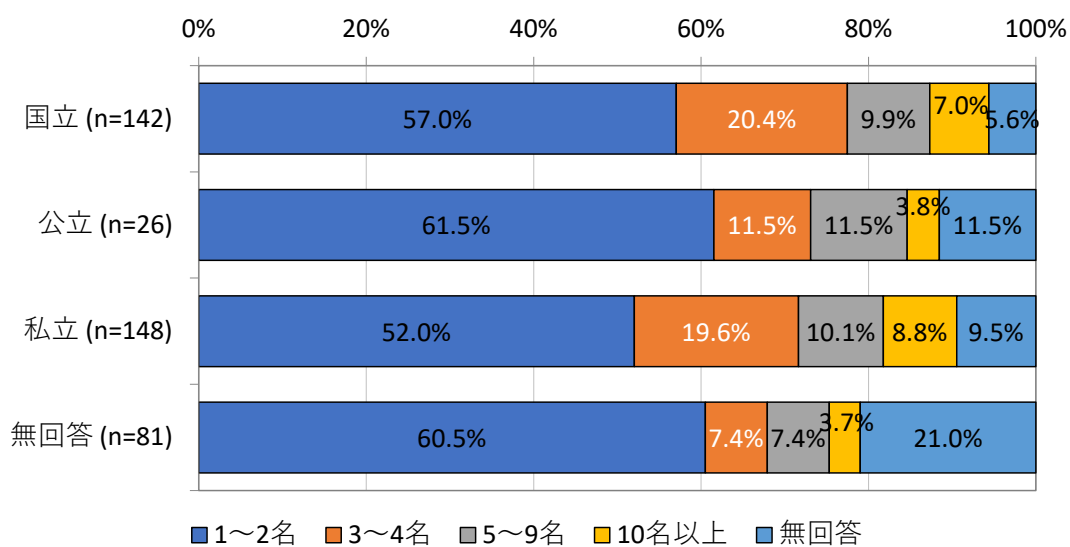


図 2-40 設置主体別 実務家教員の不足数 (n=398)

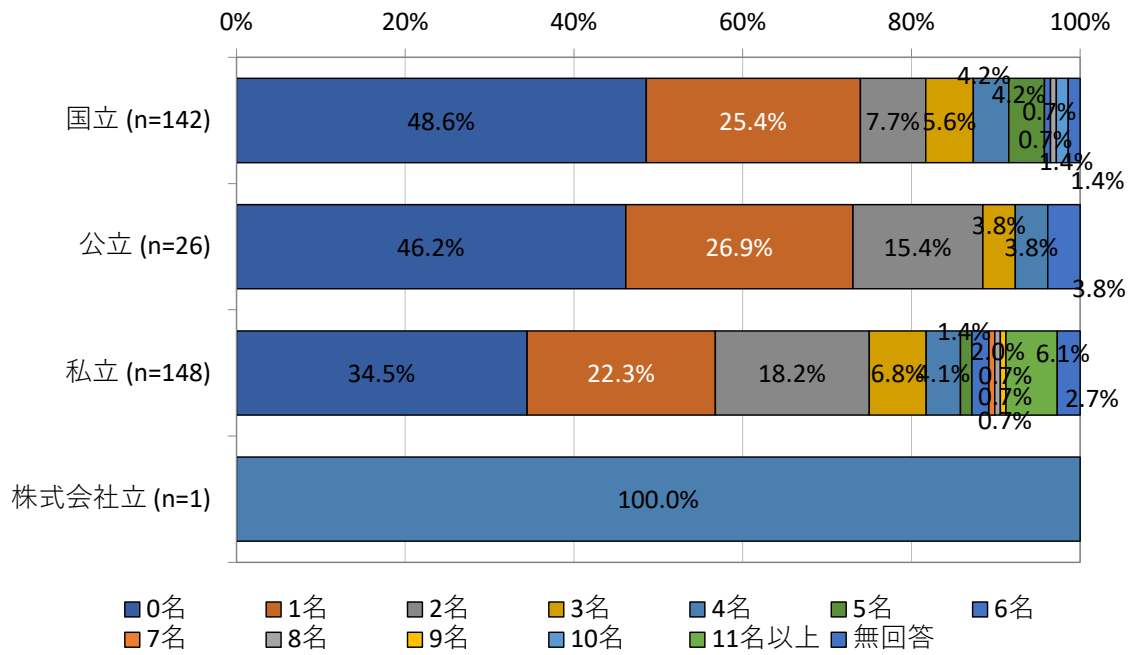


図 2-41 設置主体別 実務家教員の不足数に対する採用予定数

学科別でみると、農学で56.0%が「はい（不足している）」と回答している。

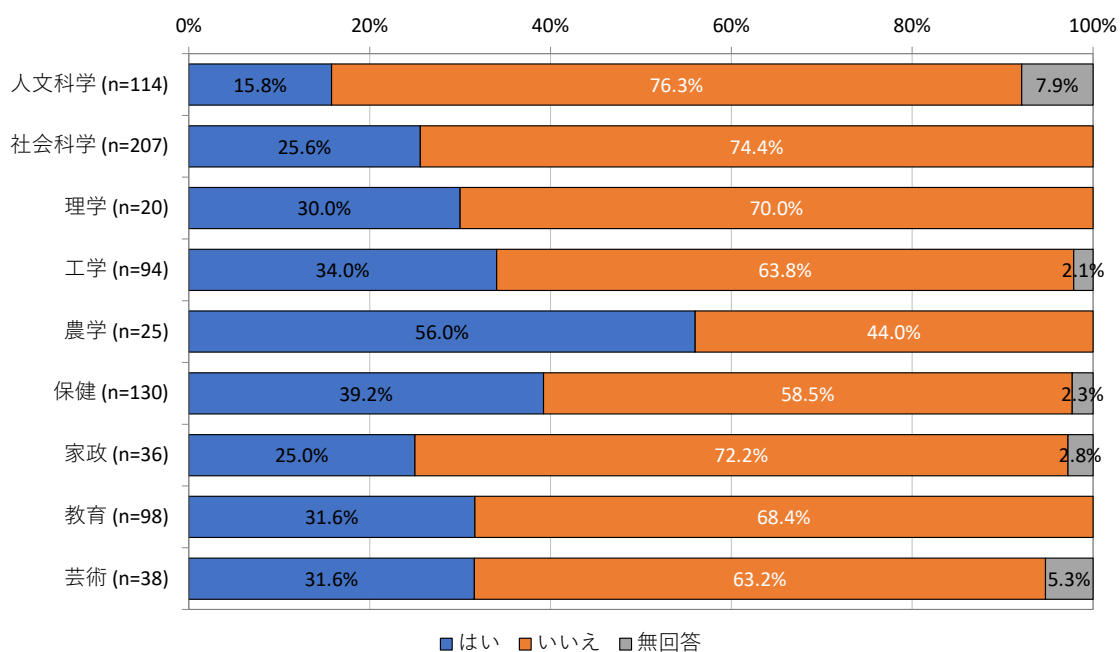


図 2-42 学科別 実務家教員は不足していると思うか

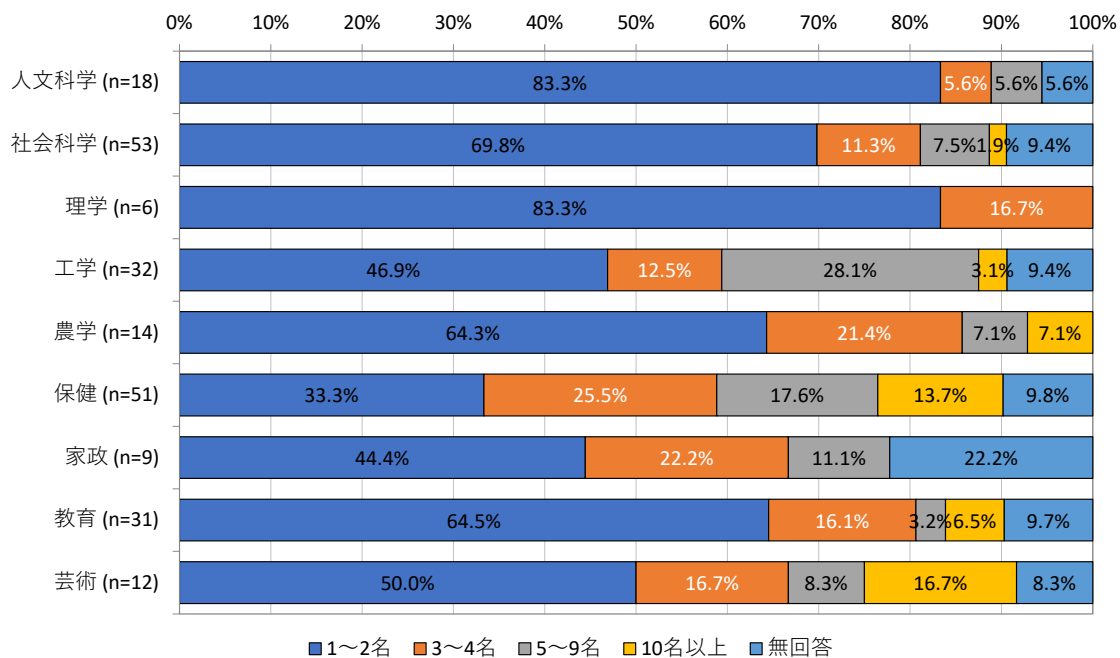


図 2-43 学科別 実務家教員の不足数 (n=226)

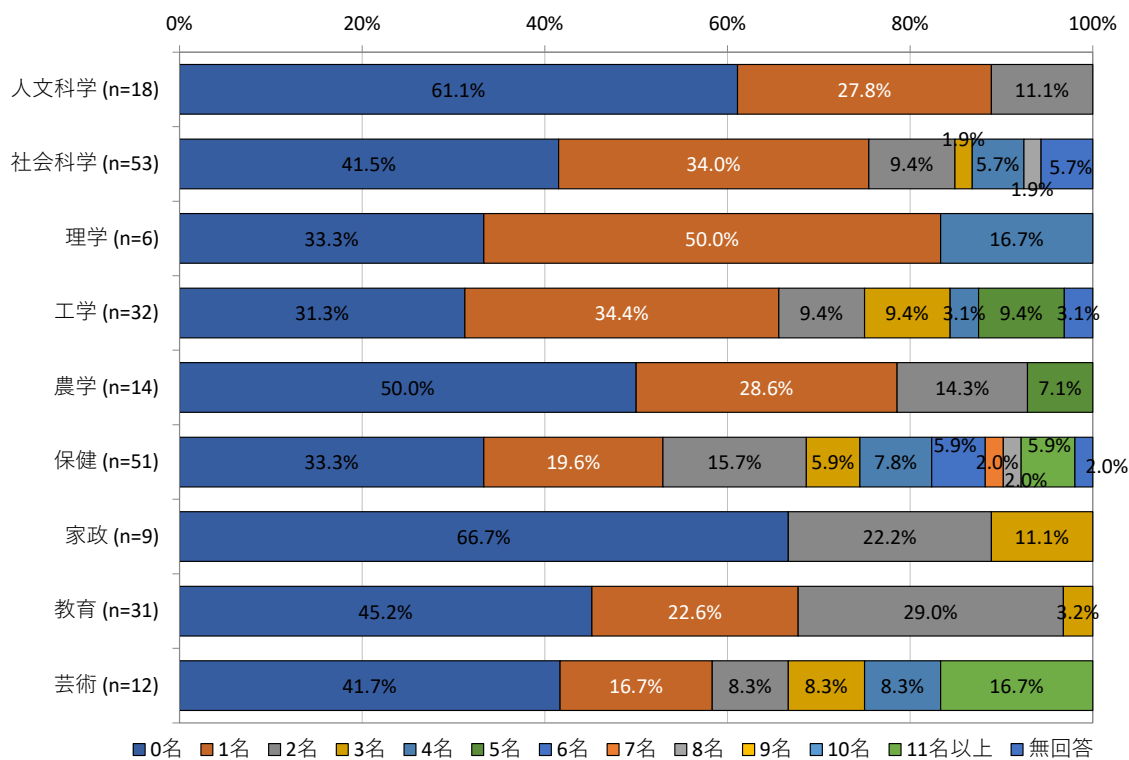


図 2-44 学科別 実務家教員の不足数に対する採用予定数



## (2)採用予定の実務家教員の採用時期

採用予定の実務家教員について<sup>2</sup>採用時期についてきいたところ、77.6%が「3年以内」と回答している。

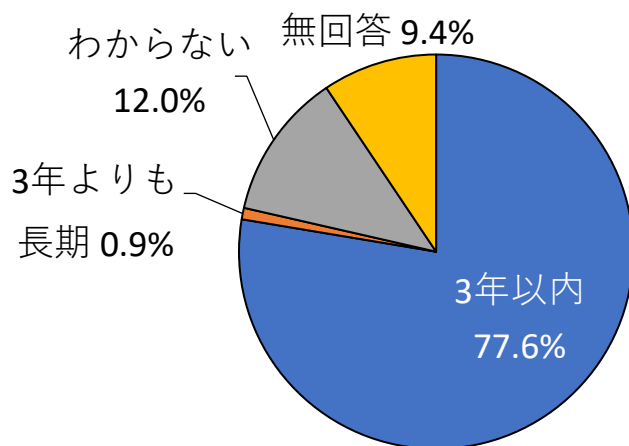


図 2-45 採用予定の実務家教員の採用時期 (n=532)

<sup>2</sup> 本質問は、採用予定人数分の採用時期を質問している。例えば3人との回答の場合は、3人それぞれの採用時期を確認した。ただし、11人以上の採用予定がある場合は、10名までの採用時期を確認している。

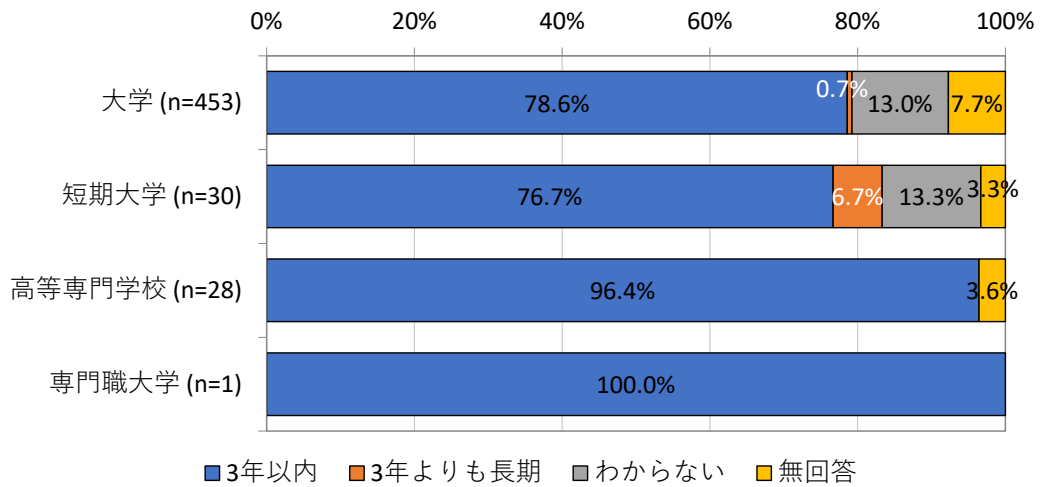


図 2-46 学校種別 採用予定の実務家教員の採用時期

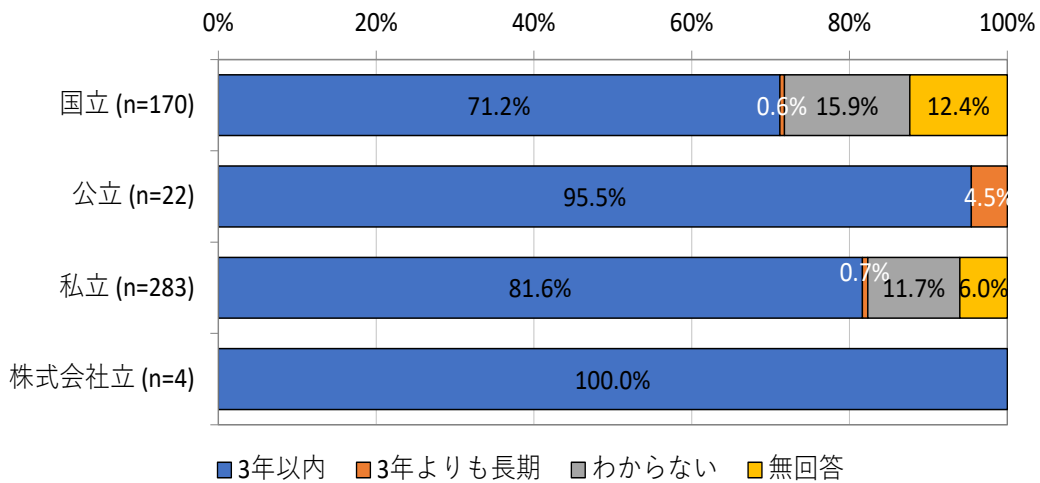


図 2-47 設置主体別 採用予定の実務家教員の採用時期

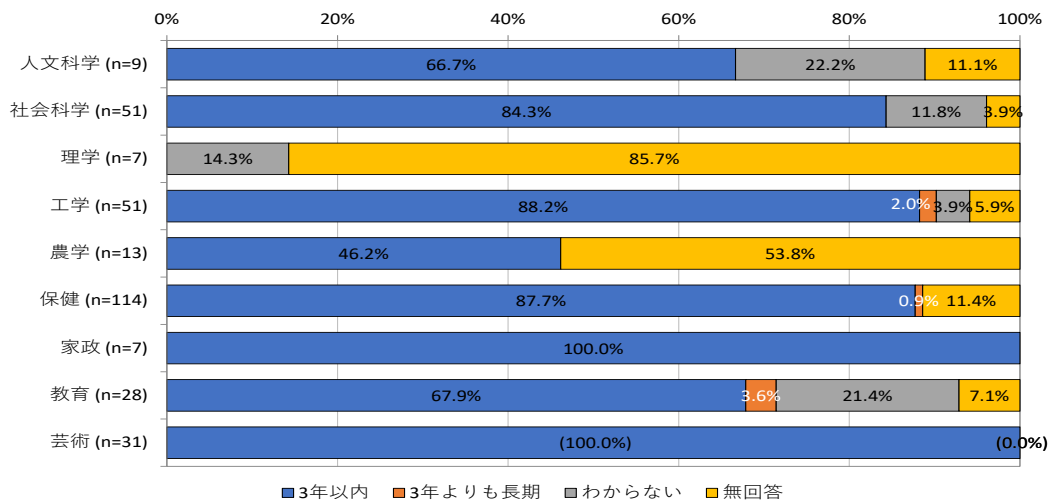


図 2-48 学科別 採用予定の実務家教員の採用時期

### (3)実務家教員採用時に重視する点

採用予定の実務家教員について<sup>3</sup>採用時に重視する点についてみると、「実務における実績」を優先順位1位と回答した割合が43.8%と最も高く、「学位（博士または修士）（20.7%）」、「教育経験（教歴）や教育力を育成する研修の受講経験（11.3%）」と続いた。

「研究実績（29.3%）」は優先順位2位、「学位（博士または修士）（25.8%）」は優先順位3位の割合が高い。

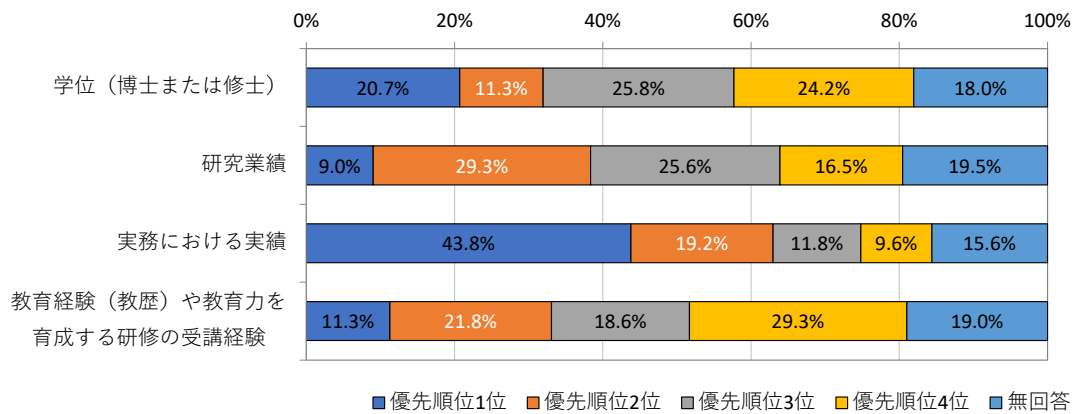


図 2-49 採用予定の実務家教員について、「重視する点」の優先順位（n=2128）

<sup>3</sup> 本質問は、採用予定人数分の重視点を質問している。例えば3人との回答の場合は、3人それぞれの重視点を確認した。ただし、11人以上の採用予定がある場合は、10名までの重視点を確認している。

学校種別にみると、高等専門学校では「学位（博士または修士）（57.1%）」を優先順位1位にする割合が高い。

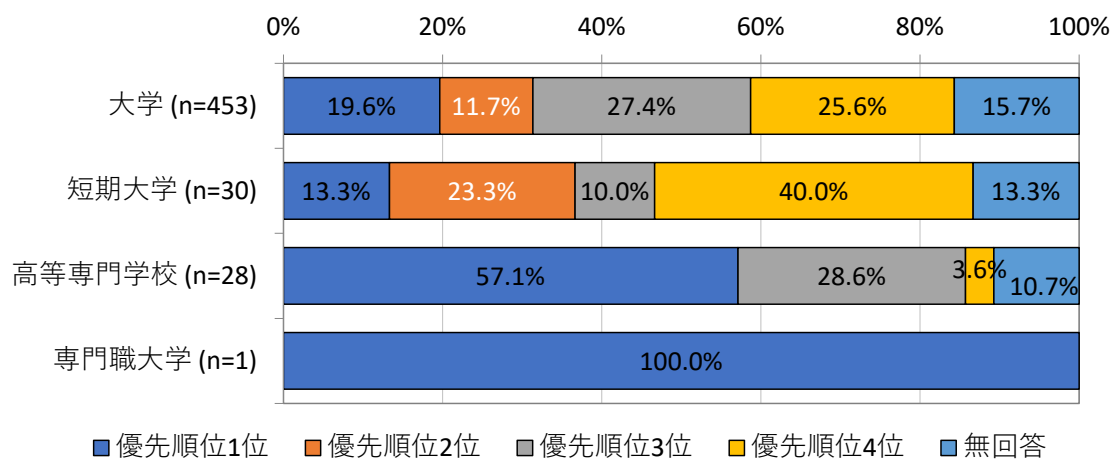


図 2-50 学校種別 「学位（博士または修士）」の優先順位

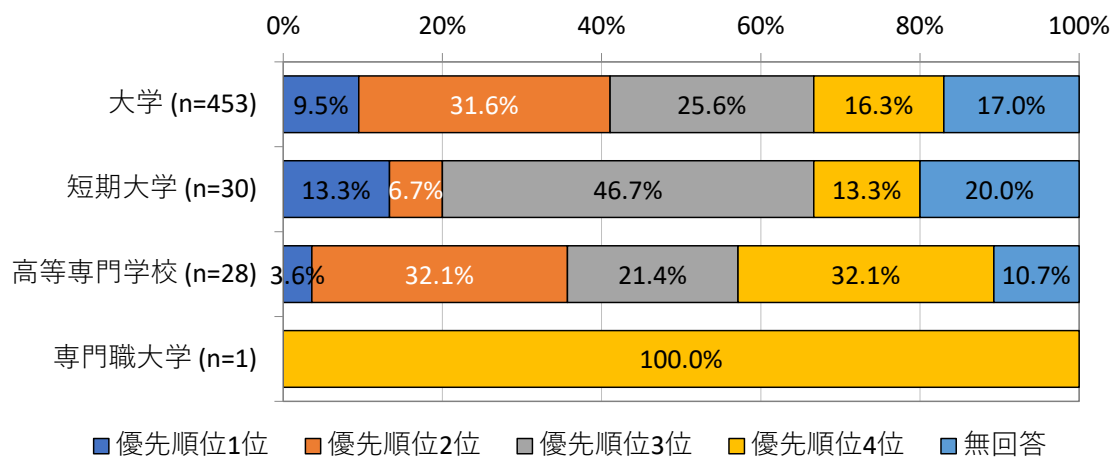


図 2-51 学校種別 「研究実績」の優先順位

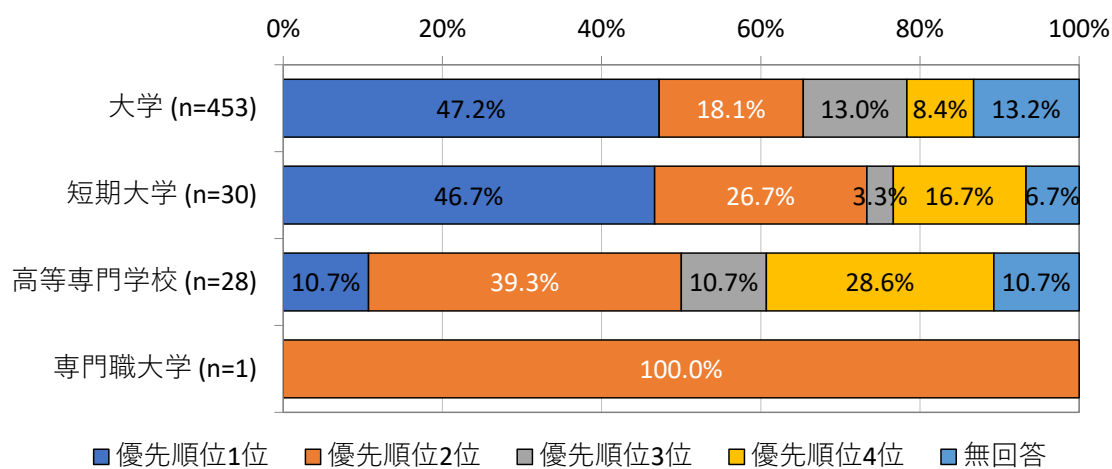


図 2-52 学校種別 「実績における実績」の優先順位

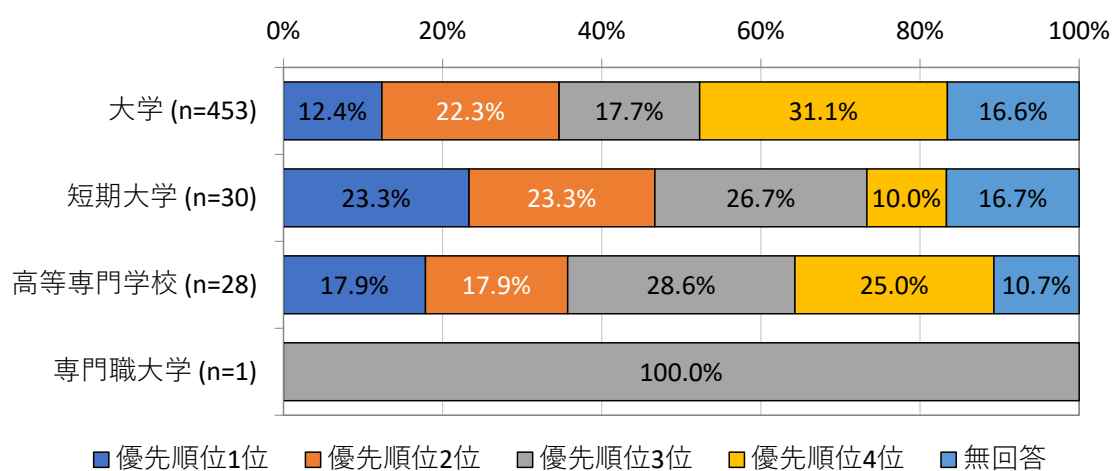


図 2-53 学校種別 「実教育経験（教歴）や教育力を育成する研修の受講経験」の優先順位

設置主体別にみると、公立では「学位（博士または修士）（40.9%）」を優先順位1位にする割合が高く、「教育経験（教歴）や教育力を育成する研修の受講経験（31.8%）」の割合も高い。

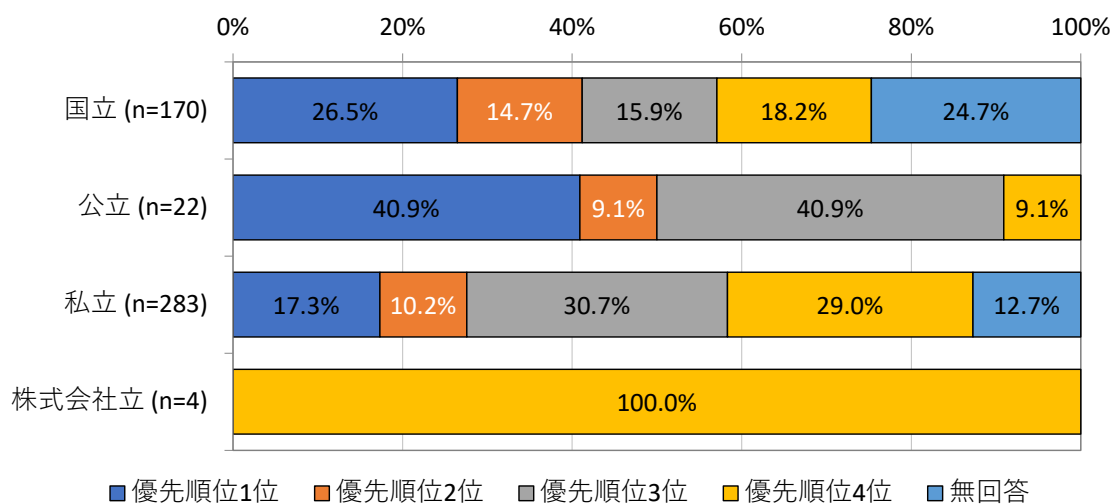


図 2-54 設置主体別 「学位（博士または修士）」の優先順位

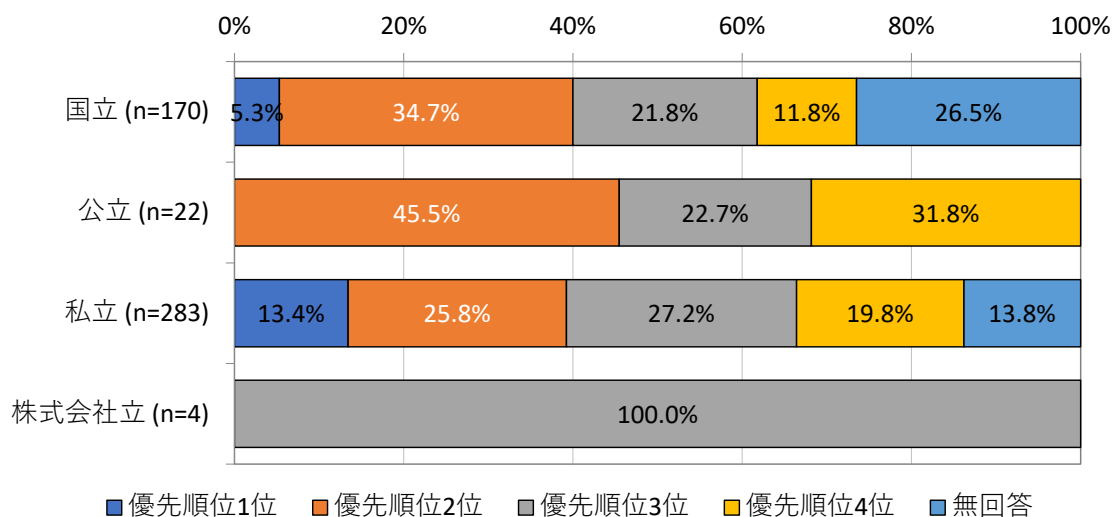


図 2-55 設置主体別 「研究実績」の優先順位

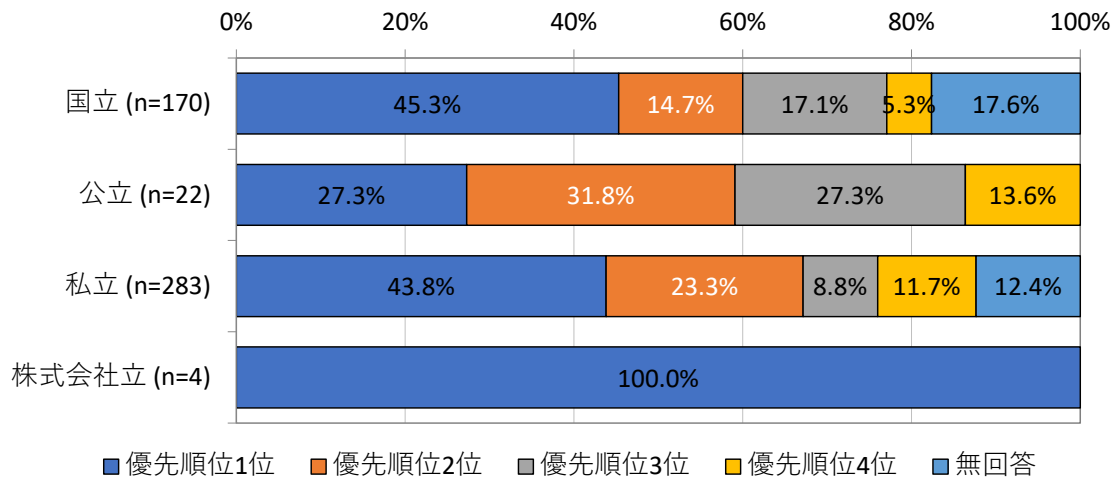


図 2-56 設置主体別 「実績における実績」の優先順位

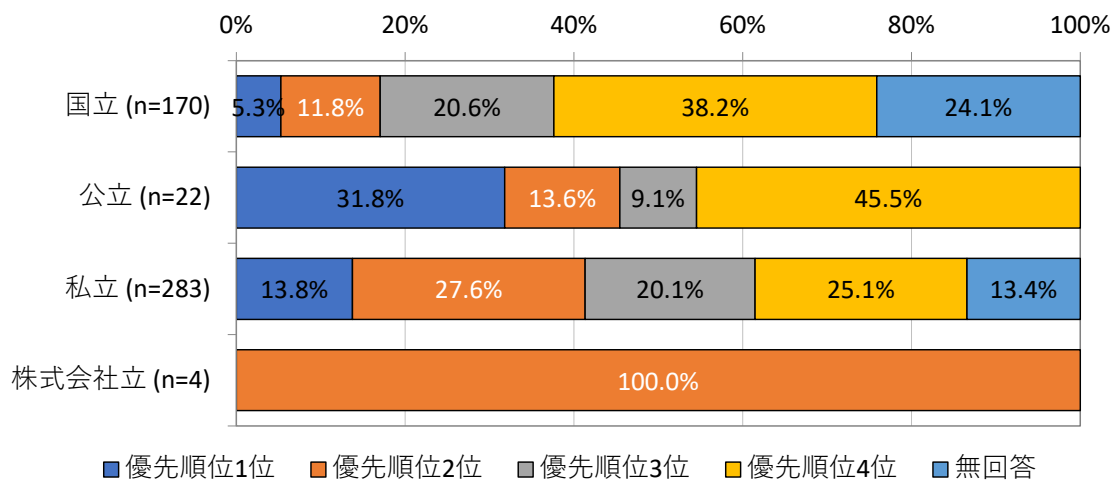


図 2-57 設置主体別 「教育経験（教歴）や教育力を育成する研修の受講経験」の優先順位

学科別にみると、人文科学（44.4%）、工学（39.2%）では「学位（博士または修士）（40.9%）」を優先順位1位にする割合が高い。

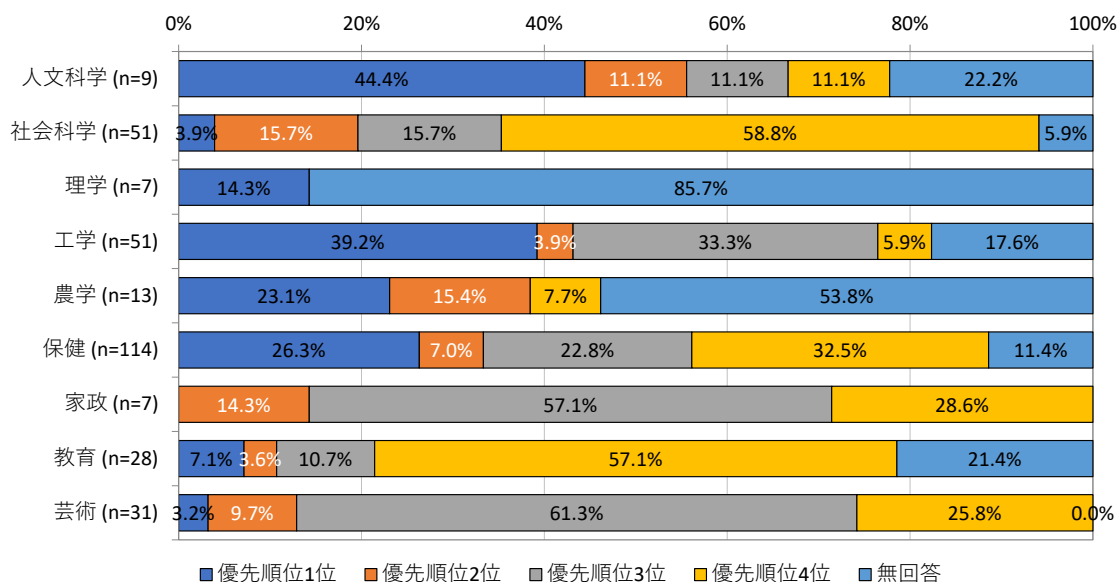


図 2-58 学科別 「学位（博士または修士）」の優先順位

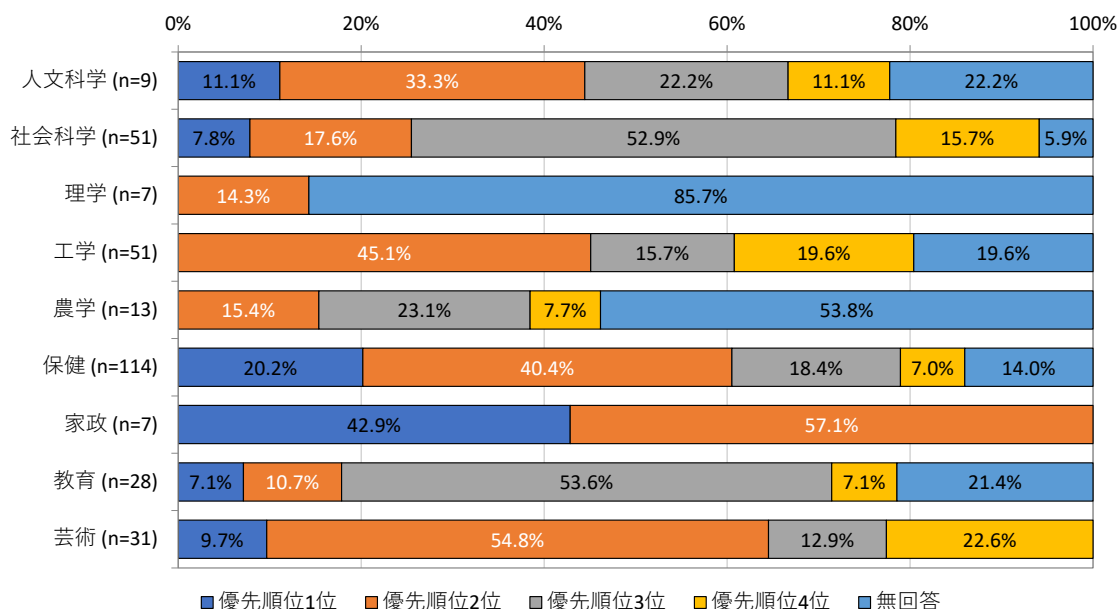


図 2-59 学科別 「研究実績」の優先順位



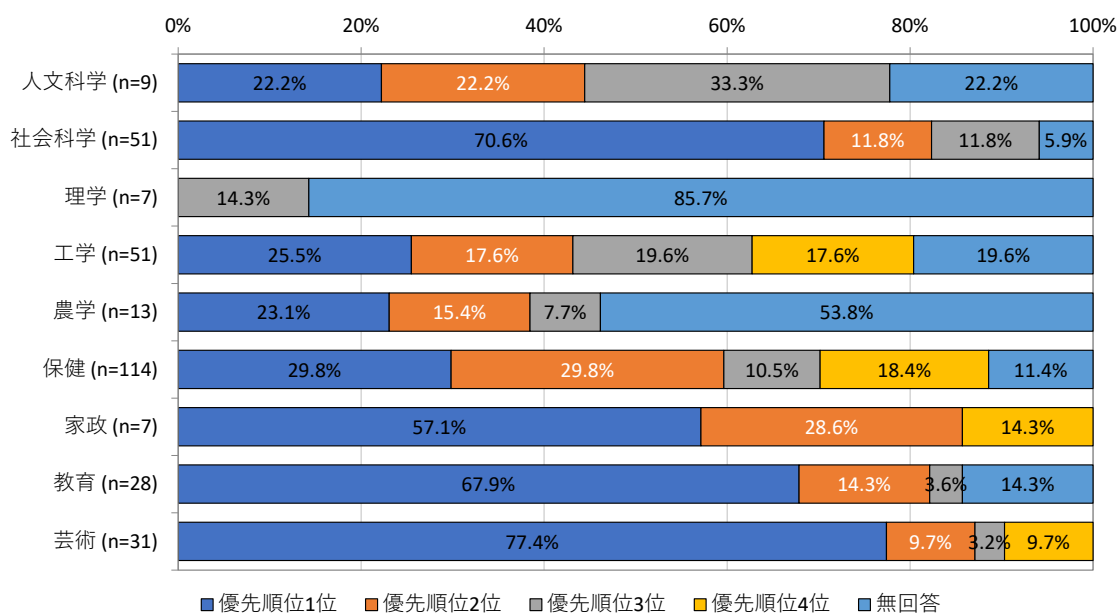


図 2-60 学科別 「実務における実績」の優先順位

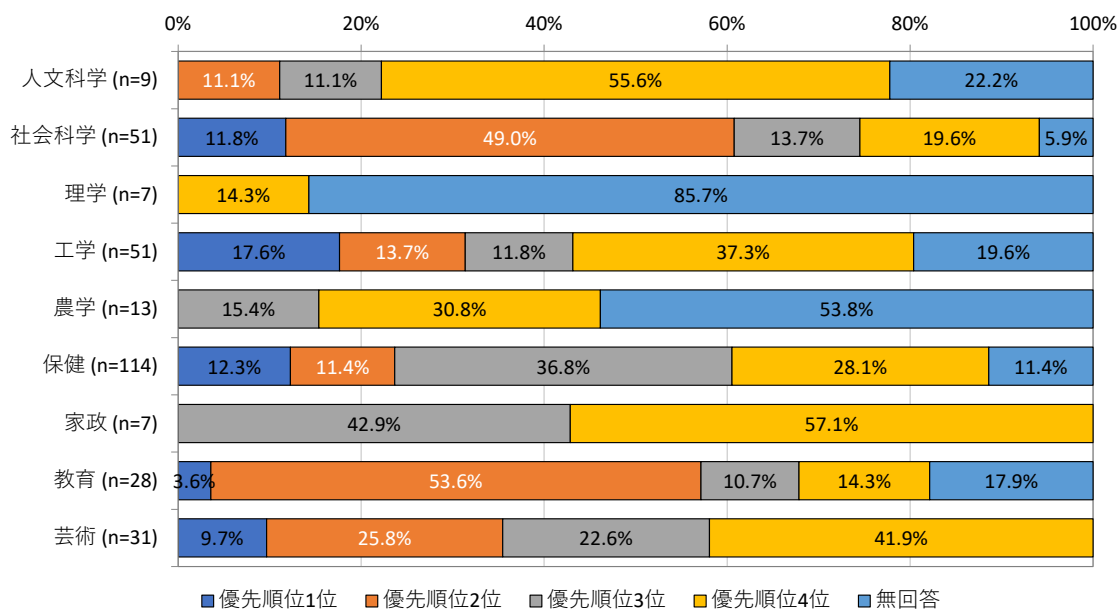


図 2-61 学科別 「教育経験（教歴）や教育力を育成する研修の受講経験」の優先順位

#### (4)実務家教員の求人について、効果的だと思う広報手段

実務家教員の求人では効果的だと思う広報手段については、「JREC-IN や自機関ウェブサイト等を用いての公募（69.2%）」の割合が最も高く、「役員・教職員等の個人的な人間関係を通じての募集（47.7%）」が続く。

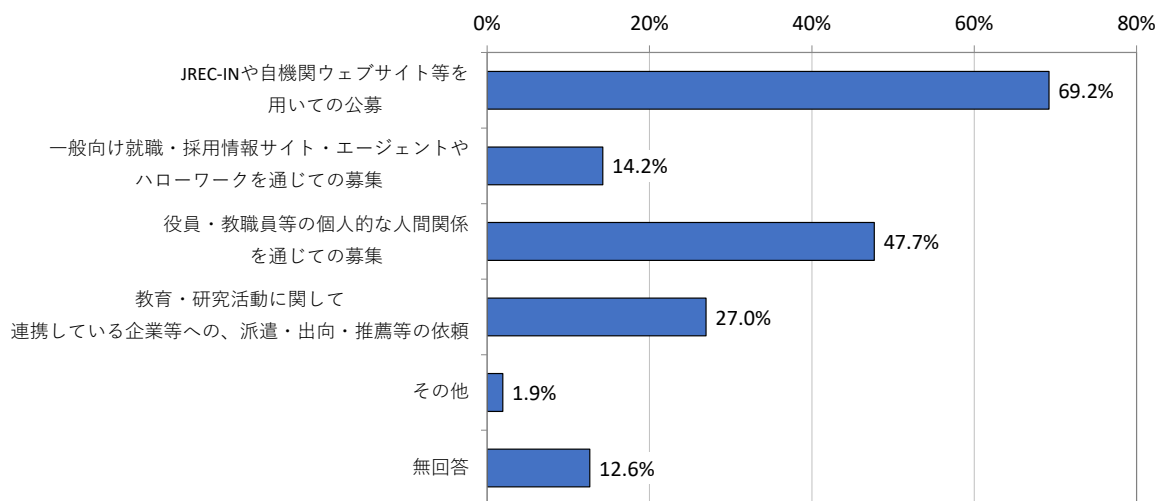


図 2-62 実務家教員の求人について、効果的だと思う広報手段（n=1,250：複数回答）

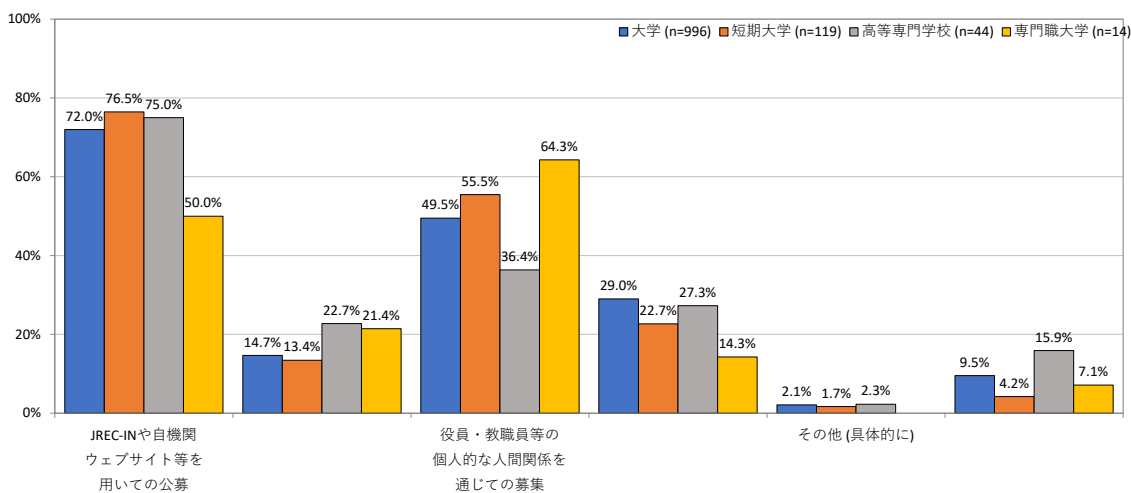


図 2-63 学校種別 実務家教員の求人について、効果的だと思う広報手段

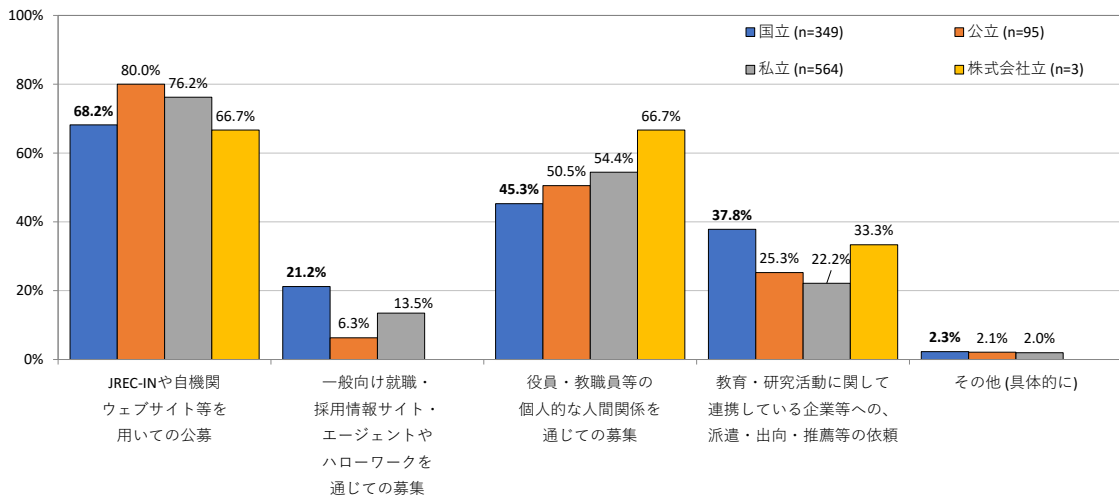


図 2-64 設置主体別 実務家教員の求人について、効果的だと思う広報手段

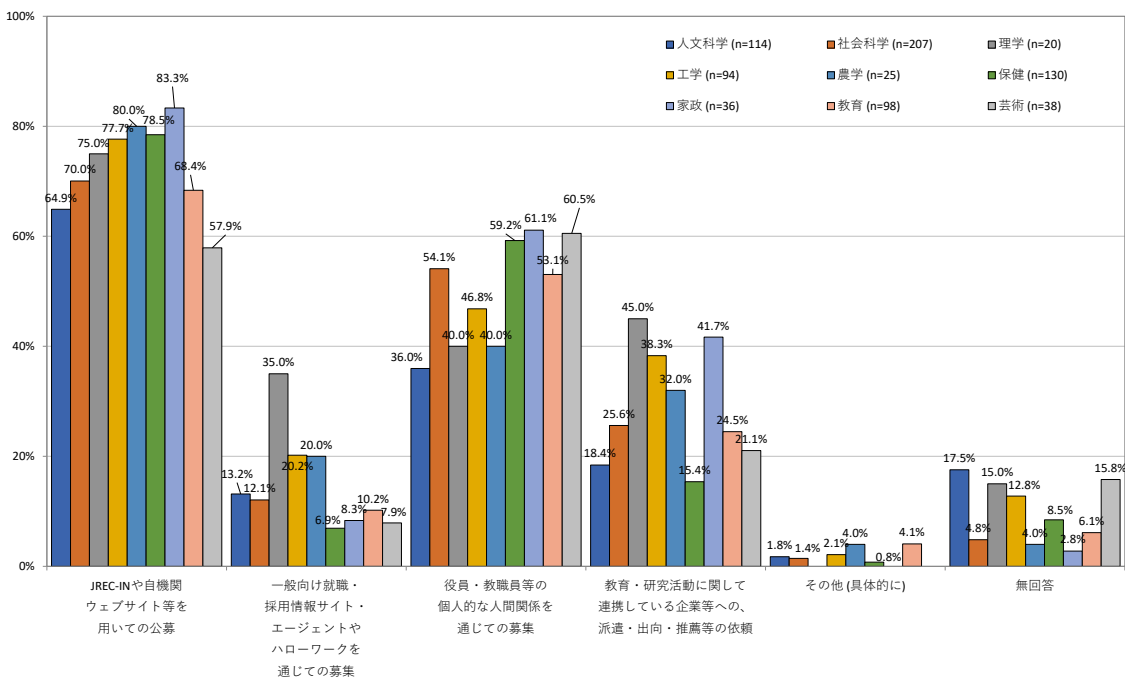


図 2-65 学科別 実務家教員の求人について、効果的だと思う広報手段

## 2-4 自由記述

「実務家教員に期待する実務経験の内容や知識・スキルについて、ご意見をお聞かせください。また、実務家教員の採用前又は採用後に必要な研修について、ご意見をお聞かせください。」といった質問に対し、以下のような回答があった（主なものを紹介）。

実務経験
法令に深く関与する行政での経験、国際交流の知識やスキルを有する実務家教員は大いに望ましい。一方で、それぞれの大学の現実に合った教育の実態を理解頂く採用前後の研修は重要であろう。特に、障がい学生や留学生に対する合理的配慮等について、実務家教員はなかなか理解を頂きにくいように感じている。そのような理解を深めてもらうためにも、実務家の方々が採用以前より大学の教育や学生達の学習にコミットしやすい機会の創出が必要だと考えられる。
実務家教員に期待する実務経験の内容や知識・スキルについて、臨床（実務）経験が最低でも5年以上ある教員で、専門スキルに関する実践指導が、学内実習だけでなく実習施設において自立して行えることが重要であると思います。そのためには、臨床における専門職（実務経験5年以上10年以内の若手）を一定期間、教育施設（大学教員として）に研修として出向できるシステムが構築されると大変ありがたく思います。同時に、実務経験の少ない大学教員が臨床現場に研修として一定期間、出向できるシステムがあると、教育と実務の強化に繋がると考えられます。（臨床家と教員の配置交換システムも含む）
診療に関する知識やスキルを持っていることを期待する。
心理学科では、臨床心理士および公認心理師資格を有し、5年以上の心理臨床現場での経験があること。教育発達学科では、小中学校・特別支援学校・幼稚園等での教員・教諭として、5年以上の経験があること。
企業で要求される実務能力や研究能力を期待する。文科省や高専機構で研修プログラムを作っていただき、あわせて研修制度を体系化してほしい。
実務経験を活かした教育
本学部は教員養成を行っているため、教育現場の経験を有し、それを学生に伝えられる人材を求めている。本学部によらず一般的な意見としては、コンプライアンス強化のために、安全保障輸出管理や人を対象とした研究倫理等のガイドラインに強い実務家教員が今後は求められると考えている。
専門職大学院であるため、関連する実務経験の専門性を有すること、それを学生に伝えるスキルを期待。学生に伝えるスキルについては、採用前に有していることが望ましいが、採用後の研修で修得することでも十分と考える。
実務経験に基づく学生教育（いわゆる実学教育）を主導できる能力があることを期待する。
実務家教員がその実務経験を教育課程の編成に反映させる仕組みを構築し、教育の質向上を図ることが肝要。
現場で蓄積した経験・知識を教育現場に反映させること。またその時に蓄積した人脈などで、現場との連絡を密にし、現場経験のない（少ない）研究系の教員との橋渡しをしながら学生の現場での実習を円滑に進める役目。その知識・技能・現場のノウハウ・最新情報の維持のために、週に1日程度の現場研鑽が必要と考える。
教育への関心・指導経験
実務に通じていると同時に教育にも適正、熱意があること。専任で採用すると、年限がたつにつれて実務の現場感覚が薄れてしまうことが問題。
一定の実務経験があれば、知識・スキルよりも教育に対する熱意が重要と考えます。
コミュニケーション力や社会的な一般常識を持ち合わせていること。研究力や業務内容よりも、教育に対する熱意が必要であると考えます。

博士号を保持し、教育、研究業績に極めて秀でたもの。また、熱意を持ち、教育・研究活動に従事できるもの。
専攻する専門分野の知識、学生と接することができるコミュニケーション能力、倫理観。種々のハラスメント防止の観点からの研修、学生の特にメンタルヘルス関係の理解のための研修、公的資金の使用に関する研修。
<b>教育研修の必要</b>
学生との向かい方に関して。今の学生は昔の同年代とは大きく違い、しかも教育のスタイルも違う。やはり実務家系の方々は社会においてはプロフェッショナルでも、教育の現場では自分が経験した昔の感覚で臨んでしまう人が多く感じる。知識やスキルを“授ける”ことのみが教育ではないし、その専門領域の理想を押し付けても受け入れられない。やはり「餅は餅屋」。教育に関する様々な研修は行うべきだと思う。
教育に不慣れであると考えられるため、採用後に担当する学部の学生の特徴や学部の教育方針を踏まえた教育法について研修を行うことが望ましいと考える。
芸術学部では大学院で修士課程と博士課程を設置しているため、少なくとも修士課程の学生指導が可能であるに加えて、博士課程の学生が指導できることが教育研究業績への期待として望ましい。また、美術工芸分野であれば、地域に根ざす大学として岡山県や中国地方で高校の美術系教員や芸術関係者から信頼を受ける実績や教育者としての適性が求められる。一方で、教育機関における教育経験や教育指導能力が十分でないことがあるため、教育実績をお持ちでない方の場合は採用後に軌道に乗るまで教育面や管理運営面でのサポートがあることが望ましい。
採用の際の学内選考により、期待する実務経験や知識・スキルは確認している。むしろ採用後の学生教育の際の研修をより充実させる必要がある。
学生の指導方法 専門知識が教育内容と一致しており、教育効果が高い。研究論文の意義・作成についての研修が必要。
<b>研究スキル</b>
研究に関する十分な専門知識を有していることを期待する
実務家であっても、研究実績が必要。
実務経験を活かした研究展開を期待する
論文まで行かなくても、取り組みを著作物にして発表できる能力
医学部における実務家教員は、当該分野の経験・知識・スキルに秀でていることに加え、研究能力の高さも要求される。大学教員は、実務家教員、研究者教員に関わらず、自己研鑽として研修や学会参加に努めている。
<b>研究環境の理解</b>
大学という教育研究機関に関する知識と理解。各大学における教育研究活動に関するコンプライアンス、研究倫理、利益相反マネジメント、知的財産や機密情報等の取扱いに関する知識と理解。特に「実務家としての活動」と「大学教員としての活動」の利益相反マネジメントを適切にできる人材であることが最低条件。他の私立大学では、自社の経営等の対応のために、大学の講義を頻繁かつ安易に休講にし、校務もほとんど欠席していた実務家教員が懲戒処分の対象になった事例もある。
採用後も、研修・講習を継続的に受講して、関連法令の動向を十分に理解し、全学の管理等に活かす。
実務家教員の採用前には、学部あるいは大学院カリキュラムのアウトカムや教育方針、カリキュラムの全体像を理解するFD研修が望まれます。また、採用後には、定期的な教員評価とフィードバックが必要です。
実務経験だけでなく、コミュニケーション能力や国立大学の教育・研究環境への理解
大学における業務について一通りの知識を身につけてもらいたい。外部からみて見えない大学教員の業務への理解に乏しい実務家教員を数多く見てきました（特に経験が豊富な方が顕著）ので。
<b>多様な知識・経験</b>
できれば二刀流（実務経験と博士号など）の人材が増えるとうい。

<p>実務家教員には、教育・研究・大学運営(地域貢献を含む)のいずれかの分野において、研究者教員とは異なった能力発揮を期待している。そのため、業務において、高度、かつ具体的な何等かの実績を備えていることが必要だと考えている。しかし、備えるべき知識・スキルについては、業務と直結する必要があるとは限らず、募集要項において具体的に明示することの難しさを感じている。また、研究者教員と同様に学生として大学を経験・理解している場合がほとんどであるため、基礎的な研修プログラムを日英両言語で提供することにも難しさを感じている。</p>
<p>実務家教員は個人によって能力に幅があると考えます。また、企業で従事していた教員の専門領域が、研究・教育・プロジェクトに結びつくかが重要と思います、特に最低限の研究力は不可欠であると考えています。</p>
<p>実社会を熟知し幅広い知識と多様な経験などを持った教員が必要である。</p>
<p>幅広い知識 教職員との協働</p>
<p><b>ハラスメント</b></p>
<p>ハラスメント防止や学術研究倫理に関する研修の受講が求められる。</p>
<p>実務家教員とスキャンダルが結びつきやすい傾向が一般にみられる。それを防止する研修が必要である。</p>
<p>教える専門分野にかかわる実務経験 大学生に対するハラスメント研修 研究職教員との仕事の仕方について</p>
<p>特にハラスメントや研究倫理に関して、採用前後に十分研修を受けてもらう必要がある。</p>
<p>必要な研修として、ハラスメント研修。職人肌の実務家教員は往々にして頭ごなしに学生指導する傾向があるため。</p>