

板橋コミュニティ・ カレッジ構想

大東文化大学・板 橋 区
地域デザインフォーラム

地域デザインフォーラム・ブックレット

- No. 1 コミュニティビジネスが地域を変える
- No. 2 板橋区民のコミュニティ意識調査
- No. 3 高齢者の社会参加の促進
- No. 4 産学公連携による学生ベンチャー支援
- No. 5 イノベティブな板橋をつくる―現代産業集積の研究―
- No. 6 コミュニティビジネスと地域の活性化
- No. 7 板橋区と大東文化大学の地域に開かれた「知の資源」
- No. 8 高齢者の社会参加の促進―総集編―
- No. 9 政策評価制度
- No.10 産業振興ビジョン策定に向けて
- No.11 住民参加
- No.12 新しい市民大学をめざして
- No.13 政策評価制度（総集編）
- No.14 地域の産業振興―ビジョン策定を受けて―
- No.15 協働社会の実現に向けて
- No.16 板橋コミュニティ・カレッジ構想

地域デザインフォーラム・ブックレットについて

大東文化大学と板橋区は 2000 年 5 月から地域連携研究「地域デザインフォーラム」を始めました。これは、大学と行政が連携して、地域の政策課題を共同研究するものです。

研究期間は 2 年を 1 期としていますが、まず 2003 年度までの 4 年間は、「まちづくりとコミュニティ」、「高齢者福祉」、「地域産業の活性化」の 3 つを課題として研究し、ブックレット No.1 から No.8 までの 8 冊の研究結果報告書などを発行しました。

2004 年度からは研究課題を新しく「政策評価制度」（第 1 分科会）、「産業振興ビジョン」（第 2 分科会）、「住民参加の促進」（第 3 分科会）、「コミュニティ・カレッジ」（第 4 分科会）の 4 課題とし、2004 年度末に中間報告として No.9 から No.12 までの 4 冊のブックレットを発行しました。今回発行する No.13 から No.16 までの 4 冊のブックレットは、その後の研究結果も含め、4 分科会の 2 年間の研究結果の全体をとりまとめたものです。

地域の課題に、行政だけでなく多くの方々が連携して取り組んでいくことの重要性はこれからも増していくと思いますが、私たちの地域デザインフォーラムの活動に関心を持たれる方々などに、このブックレットが利活用していただければ幸いです。

なお、地域デザインフォーラムの活動の詳細は、次の大東文化大学のホームページでご覧いただけます。

<http://www.daito.ac.jp/gakubu/hougaku/itabashi.html>

2006 年 3 月

地域デザインフォーラム第三期研究員一同

- | | |
|---------|---|
| 第 1 分科会 | (大東大) 武田知己 東田親司 松尾敏充 山口由二
(板橋区) 白石淳 杉谷明 安井賢光 |
| 第 2 分科会 | (大東大) 上遠野武司 土井幸平 中村昭雄 中村年春
(板橋区) 相田治昭 小池喜美子 富澤賢一 横田昇 |
| 第 3 分科会 | (大東大) 内藤二郎 花輪宗命 濱本知寿香 渡部茂
(板橋区) 今福悠 山崎智通 渡邊茂 |
| 第 4 分科会 | (大東大) 浅野美代子 首藤禎史 土岐寛 和田守
(板橋区) 杉山光治 真崎裕子 松田玲子 |

目 次

はじめに	1
第1章 板橋コミュニティ・カレッジの創生に向けて	3
1 短期大学に関する法制度	3
2 コミュニティ・カレッジの組織構築に関する 若干の示唆	8
第2章 区立短期大学設置の要件と可能性	28
1 組織と人員配置から考える区立短期大学	28
2 板橋区の行っている事業面からのコスト	48
3 教育課程から考える区立短期大学	62
〔補論〕 イギリスのコミュニティ・カレッジ	87
まとめ	97
資 料	99
(1) 学校教育法（抜粋）	99
(2) 短期大学設置基準	100
(3) 地方独立行政法人法	114

執筆者一覧

はじめに

第4分科会（コミュニティ・カレッジ）では、2004年3月の『板橋区と大東文化大学の地域に開かれた「知の資源」』と題したブックレット（No.7）で、板橋区における生涯学習支援サービスと、大東文化大学における各種公開講座、講演会・シンポジウムなどのデータを整理し、提供した。

その過程で、板橋区においては、行政各分野に蓄積された技術的、人材的、情動的資源があり、それらを区民や地域社会に多様なメニューで提供していることが再確認された。大東文化大学においても、各種専門領域にわたる多数の教員集団が有する教育研究資源の地域開放や、国内外の研究者、研究機関とのネットワークを通じた教育研究資源の調達、提供が展開されている構図が明らかにされた。

そして、板橋区と大東文化大学それぞれの人的・教育的・情動的資源などの「知の資源」が、どんなシステムで地域社会に提供されているかを確認することによって、生涯学習時代における両者の役割と課題を模索する共同研究がスタートした。

その問題意識を引継ぎ、2005年3月の『新しい市民大学をめざして』（ブックレット No.12）では、両者の協働とネットワークによる地域社会の活性化をベースに、コミュニティ・カレッジを射程に置いている。板橋コミュニティ・カレッジのフレームワークの構築が検討されたのである。

これは、わが国でもアメリカのように、短期大学を社会人の再教育や職業教育に対応するコミュニティ・カレッジに位置づける考え方が急速に普及し、学校教育法や短期大学設置基準もその動きに対応して数次の改正を見てきていることに関連したものである。

今回のブックレットはこれまでの共同研究の集大成であり、生涯学習時代における板橋区と大東文化大学の地域貢献に関して「板橋コミュニティ・カレッジ」という具体像を描いたものである。

る。短期大学の設立主体は学校法人や地方公共団体だけでなく、最近の構造改革特区制度によって、株式会社や NPO 法人にも拡大されている。

もし、板橋区が大東文化大学等とのネットワークを構築してその主体となれば、東京 23 区の先鞭となり、自治体の新しいモデルとなり得ると思われる。このブックレットがそうした 21 世紀の流動する都市社会に対応する何らかの資料となれば、研究員一同の喜びとするところである。

第 1 章 板橋コミュニティ・カレッジの創生に向けて

1 短期大学に関する法制度

(1) 短期大学の設置基準

ア 短期大学とは

学校教育法はその第 52 条において、大学は「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」と規定している。

この大学の目的に代えて、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は实际生活に必要な能力を育成することを主な目的にすることができる」(第 69 条の 2) としたのが、短期大学に関する規定であり、この目的を掲げた大学は短期大学と称することになった。その特色は以下のようなものである。

- ①その修業年限は 2 年または 3 年とする。
- ②学部は置かない。
- ③学科を置く。
- ④夜間において授業を行う学科または通信による教育を行う学科を置くことができる。
- ⑤卒業した者は、準学士と称することができる。

イ 短期大学設置基準の概要

(昭和 50 年 4 月 28 日公布 最終改正：平成 16 年 3 月 12 日)

■学科

教育研究上の必用に応じて組織される。教員組織その他が学科として適当な規模内容を持たなければならない。特に必要なときは、専攻課程を置くことができる。

■学生定員

学科ごとに学則で定める。専攻課程は学科ごとに定める。定員は教員組織、校地、校舎その他の教育上の諸条件を総合的に考慮して定める。短期大学は教育にふさわしい環境の確保のため、在学学生数を適正に管理する。

■教育課程

必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成する。各授業科目を必修科目および選択科目に分け、各年次に配当して編成する。1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容で構成する。講義および演習については、15時間から30時間までの範囲で短期大学が定める時間の授業を1単位とする（実験および実技については、30時間から45時間）。

授業の方法は、講義、演習、実験、実習または実技とする。1年間の授業期間は定期試験等の期間を含め、35週を原則とする。必要な場合には、昼夜開講制によって、授業を行うことができる。

■卒業要件

修業年限が2年の短期大学は、2年以上在学し、62単位以上、修業年限3年の短期大学は、3年以上在学し、93単位以上を修得しなければならない。

他の短期大学または大学において履修した単位は、2年制短期大学では30単位、3年制短期大学では46単位を超えない範囲で、卒業単位数に組み入れることができる。

■教員組織

主要科目は原則として、専任の教授または助教授が担当する。演習、実験、実習、実技については、なるべく助手に補助させる。専任教員の数 は別表第一に定める数以上とする。

■教員の資格

学長は人格高潔で学識が優れ、大学運営に識見を有すると認め

られる者とされる。

教授の資格は、以下の通りである。

- ①博士の学位を有し、研究上の業績を有する者
- ②研究上の業績が①に準ずる者
- ③専門職学位を有し、その専攻分野に関する実務上の実績を有する者
- ④芸術上の優れた業績を有すると認められる者および実際的な技術に秀でてしていると認められる者
- ⑤大学・短期大学で教授、助教授、専任講師の経歴のある者
- ⑥研究所、試験所、病院等に在職し、研究上の実績を有する者
- ⑦特定の分野について、とくに優れた知識および経験を有する者

助教授の資格は、以下のようである。

- ①教授の資格のいずれかに該当する者
- ②大学・高等専門学校において助手またはそれに準ずる職員としての経歴がある者
- ③修士の学位を有する者
- ④特定の分野について、とくに優れた知識および経験を有する者

講師については、教授・助教授の資格を有するか、特定の分野について、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有する者、とされる。助手は、学士の学位を有するか、講師の資格に準じる能力を有すると認められる者、である。

■校地、校舎等の施設、設備

校地は教育にふさわしい環境をもち、敷地は学生が休息その他に利用するのに適当な空地を有するものとする。運動場は原則として、校舎と同一敷地内かその隣接地、止むを得ない場合には適当な位置に設ける。

校舎には原則として、学長室、会議室、事務室、教室（講義室、演習室、実験室、実技室）、研究室、図書館、保健室、体育館を

備える。

なるべく、体育館以外のスポーツ施設、講堂、学生自習室、学生控室、寄宿舍、課外活動施設、厚生補導施設を備える。校地の面積は、学生定員上の学生1人当たり10㎡とする。別表第二に、学科の種類と定員の規模による一覧表がある。

■事務組織等

事務を処理し、学生の厚生補導を行うために専任の職員を置いた適当な事務組織を設ける。

(2) 社会変化に対応した設置基準の改正

以上が現行の短期大学設置基準の概要であるが、これまで設置基準は、社会変化に伴う新たな社会需要に対応して、数次の改正を経ている。その中には、板橋コミュニティ・カレッジ構想に深く関わるものが含まれているので、設置基準制定の背景からその後の主な改正点を振り返ってみよう。

ア なぜ設置基準が制定されたか

短期大学の設置に関して、学校教育法その他の法令に加えて、省令として短期大学設置基準を制定公布したのは、短期大学を設置する最低基準を示し、それ以下の状態にならないようにするとともに、各短期大学が掲げている目的と使命に即して整備充実するためとされている。

背景には、各短期大学が高等教育の拡大に伴う学生や社会の多様な要請に柔軟に対応しながら、独自の創意と工夫によって、特色ある高等教育機関として整備充実を図れるように、従来の設置基準に関する取り扱いを改善したことがある。そのために、教員資格などにも見られるように、柔軟に改正、運用ができる省令として再編したのである。

イ 社会変化に対応した改正

1982 年（昭和 57 年）の改正は、学生が他の短期大学または大学において授業を受け、単位を修得できるようにしたものだが、これは、国内外にわたる短期大学間、短期大学と大学間の交流と協力を促進し、短期大学の教育の充実を期し、外国人留学生などの立場に立った合理的な教育課程編成を目的としていた。

また、1985 年 2 月の改正は、短期大学における教育研究のいっそうの発展を図るために、大学、短期大学、研究所以外に広く社会に人材を求め、その優れた知識や経験を活用することを目的に、教授等の資格を改正したものである。

同年 9 月には、教育に支障のない限度で、別表第三に定める校地面積の 2 分の 1 の範囲内に減じることができるように改正している。これは 1984 年の臨時定員増に伴って基準面積を満たすことができなくなった短期大学を考慮した改正である。

ウ 生涯学習時代への対応

1991 年（平成 3 年）の改正は、生涯学習の振興の観点から、短期大学における学習機会の多様化を図ったものである。そのため、各短期大学がそれぞれの創意工夫によって、特色ある教育課程が編成できるように、一般教育科目、専門教育科目等の授業科目の区分に関する規定を廃止して、必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成できるようにした。

情報化時代への対応という点では、1998 年に多様なメディアを高度に利用した授業を授業方法として位置づける改正がなされている。これによって、学生は授業を行う教室以外で履修でき、複数の教室間で同時に授業を行うことも可能になった。

校地面積についても、別表第二の基準面積の 2 分の 1 に緩和されることが確定されている。これに伴い、1985 年 9 月の緩和措置は廃止されている。遠隔授業やサテライト方式の授業で、一定の校地面積需要の前提が変化したためである。

エ 短期大学設置の可能性

以上の短期大学設置基準の変遷を見ると、高学歴化や情報化、生涯学習時代といった時代変化、社会変化に対応して都度、改正されてきたことが分かる。

これを板橋区立コミュニティ・カレッジに関連させれば、カリキュラムでは生涯学習システムを活用でき、OBを含めて実務経験に富んだ区の人材を教員として活用でき、大東文化大学の科目と乗り入れができるといった優位性がある。

団塊の世代のリタイアなど、板橋区立コミュニティ・カレッジが構想する教育研究システムへの需要は今後、ますます高まると考えられる。板橋区立コミュニティ・カレッジは生涯学習時代の板橋モデルとして注目されるに違いない。

2 コミュニティ・カレッジの組織構築に関する若干の示唆

(1) 組織構築のための基礎的考慮内容

非営利組織である大学、もしくは今回取り扱っているコミュニティ・カレッジであっても、目的を持った人間の集合体、すなわち組織であることには変わりはなく、組織として成立し、運営されるためには、ある一定の要件を満たしている、または構造を持つていなければならない。

マーチ＝サイモン (J.G.March and H.A.Simon) は、「組織相互間や個人相互間の拡散的な、かつ可変的な関係に対比すると、組織における構造と調整の高度な明確性は、その重要性において生物学における個々の有機体に比較できるような一つの社会学的な単位として、個々の組織を特色付けるのである」と述べ、組織の特色を人間行動に対する影響力のメカニズムと影響力のプロセスであるとしている⁽¹⁾。

⁽¹⁾ 占部都美・坂下昭宣著『近代組織論〔Ⅱ〕マーチ＝サイモン』白桃書房、

いずれにしても、組織は、市場メカニズムによる無意識的な調整によって調整がなされるのではなく、意識的な調整によってその秩序を保つものであり、その意識的な調整の手段として、コミュニケーション、職務の明確化、組織構造および計画システムが用いられ、高度な明確性を持った調整が行なわれるという特徴を持っているものであるといえることができる。

ア 組織の基本機能

企業ないし事業組織が、組織体として行動するとき、組織であることにどのような意味があるのか。また、なぜ組織として存在するのであろうか。

すなわち、完全競争下で個人が行動する場合に比して、組織であることが、組織として行動することが、いかなる優位性を持っているのか、あるいはそれがいかなる機能をもっているのかということが理解されていなければならない。本稿では組織であることの優位性つまり利点を H・A・サイモン (H. A. Simon) と内部組織の経済学の分析を通じてそれを示した稲川和夫氏の見解を基に確認しておくことにする⁽²⁾。

①個人の限界合理性の克服

組織は、単独の個人よりも多くの情報収集・処理・加工能力を有するゆえに、単独の個人が非常に限られた情報を下に意思決定する状況よりも限界合理性のレベルを一段階引き上げる可能性が高いといえることができる。

②不確実性の吸収

上述のごとく組織は個人よりも情報の収集・処理・加工能力に長けている。それゆえ、組織がより多くの情報を基に状況分析をすることが可能になり、それが意思決定にまつわる不確実

1981 年、4 頁。

(2) 稲川和夫「6.マーケティング組織」田内幸一・村田昭治編『現代マーケティングの基礎理論』同文館、1995 年、157～176 頁。

性を低減する。また、組織であることにより、ある個人の意思決定が誤りであった場合も、それを組織が、あるいは組織内の他の個人が吸収・修正することができるのである。

③タスク環境の多様性の吸収

組織は、さまざまな個人および多種多様なシステムを有している自己組織システムとして機能しているので、より高度なタスク環境の多様性、すなわち、多種多様な取引相手や消費者に適応・対処することができる。

④取引コストの低減と効率化

組織が、例えば組織として市場を内部化した場合、不確実性を吸収するとともに、決定システム、情報システムおよび実行システムを多様化することによって、タスク環境の多様性を吸収することができる。これにより、組織は、個人が取引相手を探索し、折衝し、取引契約を結ぶことに比して、大きく取引コストの効率を向上させることができるのである。

以上4つの機能が、組織が組織であることの意味、すなわち組織の基本機能であるということができよう。

イ 組織編成における留意点

次に組織編成を考える際に、どのような点に注意して編成をすればよいのか、ないしは組織というものにはどのような機能があるのかということについて検討していくことにしよう。

有名な経営史の研究家である A・D・チャンドラー (Alfred D.Chandler) の命題に「組織構造は戦略に従う⁽³⁾」というのがあるが、戦略が組織を規定するか、組織が戦略を規定するかといったことに関しては、議論の余地がまだ残るところであるし、どちらがどちらを規定するか、あるいは、どちらがどちらに従うかといったことは“鶏と卵”の関係のようなものであるということ

⁽³⁾ A. D. Chandler, *Strategy and Structure*, Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 1962, p.14.

もできる。

一般的に言って、その組織の目的によって採用する戦略も異なるし、規模や資金量などといったものによっても、その組織編成も変わってくるが、組織編成にあたって、いかなる組織形態を採るにしても、必ず考慮に入れなければならない要素がいくつかある。

組織を形成する最も基本的要素は、「分業と調整」の問題である。組織を効率的に機能させるためには、「分業と調整」を基礎として組織編成をおこなわないと、組織はうまく機能しないことは、ことさら言うまでもないことである。組織が、この「分業と調整」を具え置くためには、次に挙げる5つの要素に関して十分な考慮がなされる必要がある⁽⁴⁾。

■分業関係…「組織において、だれが、どのような仕事を行うか、だれがどのような役割をするか」

企業あるいは組織がその目的を達成するためには、さまざまな機能が働く必要がある。例えば、製造業者であれば、生産、財務、営業・販売、製品開発、資材調達などといった機能（職能）がある。これらの職能をそれぞれの個人がすべて行っていたのでは、組織が複雑になったり、組織外部との関係も複雑になったりして、不効率になることがある（状況によっては、そのほうが効率的な場合もあるが）。そのような不効率を避けるために、言い換えれば、組織を効率よく機能させるために、作業を分担しておこなうことが求められる。その場合、よく「適材適所」と言われるが、人的資源をより効率的に配分できるように、どの職能にどの人材を配置するかを的確に決定できれば、組織効率はさらに高まることになる。どのような組織においても、その職能によって業務を分担することによって、作業効率を高めることが必要となるのである。しかしながら、分業はまた、同一の作業を継続的に

⁽⁴⁾ 伊丹敬之・加護野忠男著『ゼミナール 経営学入門』日本経済新聞社、1993年、212～225頁。

おこなうという点で、疎外感や単調感を生み出し、逆に不効率を招いたり、さらには、作業の固定化がおこなわれれば、作業員のモラルの欠乏や組織内の流動性が失われ、そこでも作業効率の低下を招いたりする。

このようにある目的のために、特定の職能を分担して行い、効率化を図ることを「機能（職能）分化」あるいは「専門分化」と呼んだりもする。

■部門化…「どの機能もしくはどの役割を結び付けると組織がうまく機能するか」

機能あるいは作業が分業化されても、それらがバラバラに動いていたのではかえって不効率である。それらの機能や作業を纏める、あるいは管理・調整する必要がある。システムまたは機能は、分化と同時に統合される必要があるのである。このようなことは、企業では、部あるいは課（事業部制組織ならば、各事業部）として管理・統合されその部門の効率化が図られている。組織が大きくなれば、それだけ機能が複雑化する。そのような複雑化した機能のあるグループごとに纏めて管理することで、組織は効率的に活動するのである。これは、後述する命令系統の問題にも関係するが、情報や命令を伝達する際にも、ある程度部門化され、階層化されていたほうが、効率的に情報や命令が伝達されるわけである。

組織はこの「分化と統合」がうまくなされないと、組織の不効率な面をさらけ出してしまうことになるのである。

■権限関係…「役割間の命令系統をどうするか、その職務の権限はどこにあるのか」

事業活動では、さまざまな場面で、さまざまな意思決定がおこなわれる。複雑な組織であればあるほど、その機能によって直面する問題が異なるので、意思決定の内容もそれに伴って異なってくる。このような異なる意思決定を1人の人がおこなっていたのでは、すべての異なった問題を1人で処理しなければならないの

で、処理能力を越える意思決定を迫られたり、認識不足の領域の意思決定をおこなわなければならなくなったりして、問題がかえって不雑になったりする。逆に、それぞれの職能の意思決定をそれぞれの部門のそれぞれの人がおこなった場合、それらを企業活動として調整するのに、多くの時間や労力を必要として、やはり不効率である。このような問題は、「分権と集権」の問題として論じられる。

通常、企業のようなシステムティックな組織では、上部で決定されたことがその下位機能に降ろされ、そこで上位レベルで決定された方針に従って、下位機能の意思決定おこなうといった形式（トップ・ダウン）を採る。その際、前述のように、すべての意思決定を上位レベルがおこなえるほど、上位レベルが諸機能の業務を理解していることも少なく、また、上位レベルの決定が必ずしも正しいとは限らない。

この場合、その職能に長けている、あるいはその業務をよく理解している人が、その業務に関する意思決定を行うことが必要となる。つまり、どこまでが、上位での意思決定＝命令に従うか、どのレベルまでが下位レベルでの自由裁量の範囲なのかということを決め、公式化しておくことが求められるわけである。上部の権限が強ければ、組織としての統一性が維持でき、各職能の専門性が高まるが、下位レベルでは、いちいち上位レベルの決定を仰がねばならず、意思決定に時間が掛かったり、下位レベルの人が意思決定に参画できないので、疎外感を抱いたり、職務に対する参加意識が薄れてしまう。他方、下位レベルの自由裁量の度合が高ければ、参画意識は高まるが、調整がつきにくくなるだろう。

■伝達と協議の関係…「機能および役割間のコミュニケーションをどのように図るか、どのような関係を築けば、調整や相互関係がうまくいくか」

組織の分業または分権化がすすめば、下部組織どうしの関係が非常に稀薄になってしまうといったことがある。「他の部門では何をやっているかがよく解らない」などといったことはよくある

ことである。また、下部組織どうしだけでなく上位レベルとの関係も稀薄になる。そのようなギャップを埋めるのがコミュニケーションである。命令などの伝達方法に関しても、すべての人あるいは機能に命令や情報を伝達するためには系統だったコミュニケーション経路が必要である。

このように、分権化された組織においては、それら諸機能を統合・調整するにはコミュニケーションの経路を整備することが必須である。とくに複雑な階層性を持っている組織では、上下関係のコミュニケーションは滞りがちである。現場レベルでの情報や業務についての提案・問題点などは、組織の途中で止まってしまって、上部まで届かないとか、戦略に反映されないといった問題はよく耳にすることである。

このような問題を避けるために、組織編成の際には、権限の明確化、命令系統の整備と同時にコミュニケーションや協議の経路を公式的にあるいは非公式に設定しておくこと、言い換えれば、開けておくことが重要である。殊に、他部門との横断的なコミュニケーションを保つことは、マーケティング活動や顧客との直接的な事業活動に影響を与える財務などの管理部門との調整を行うといった面で、また、同じ部門でも他のセクションや機能からの情報を収集するといった面でも必要なことである。

■公式化…「命令や上位レベルの決定がきちんと下位レベルに伝わるようにするにはどうするか、日常決まった業務をバラつきなく処理するには、どのような規則や規程が必要か」

事業活動では処理しなければならない職務や作業は莫大にある。それらをすべて諸問題に鑑みて決定・処理していたのでは、大変な時間と労力がかかり、非常に不効率である。また、同じような問題でも処理する人が異なれば、その結果も多少なりとも異なってくる。例えば、熟練した社員と新人の社員が、同じ作業をおこなったとした場合、その出来上がりも、それに掛かる時間も違う。このような問題に対して、日常的なルーティンの業務に関しては、

ある一定のルールと公式化された処理方法があれば、処理する人が異なっても、ある程度の水準の成果が得られるようになるわけである。

また、上位レベルで決定された戦略もしくは計画が下位レベルに正しく伝達され、実行されるかどうかということは、戦略の成否のみならず、その企業の存続にも関わる問題でもある。上位レベルでの決定が下位レベルに適確に伝達され、速やかに、かつ、スムーズに実行されるには、戦略の計画と実行のプロセスやそれらを伝達する経路が公式化されていることが必要である。さらに、社員が業務を遂行する際にも、予期せぬ問題に直面したとき、それを処理する方法が公式化されて示されていれば、大きな問題にならないで処理できる可能性も高まるのである。

このように、業務処理や行動に関してある程度の、規則・規程を含めた公式化をおこなうことは、業務を効率的にスムーズに遂行するのに必要な要素であり、作業員の公平を維持するためにも重要である。

ウ サービス組織設計のための考慮要因

大学の提供する教育プログラムおよびカリキュラムならびに知識・情報は、サービス財であることは言うまでもないことだろう。組織が戦略に従うとするならば、その組織が扱う製品が何であるか、そしてどのような特徴を持っているかということを理解していないと戦略の立案のしようがないことは当たり前のことである。あまりに基本的なことであるが、大学という組織が提供するサービスにはどのような特徴があり、そしてどのように扱うべきであるかを確認しておくことにしよう⁽⁵⁾。

○サービスの無形性…サービスは無形であるがゆえに、顧客に

⁽⁵⁾ P. Kotler, *Marketing Management*, Millennium Edition, Prentice-Hall, 2001, 恩蔵直人監訳、月谷真紀訳『コトラーのマーケティング・マネジメント—ミレニアム版』ピアソン・エデュケーション、2001年、530～534頁。

容易に捉えられず、また成果も測定しにくい。したがって、提供者は形のないサービスを目に見えるような具体的なベネフィットに変換し、その品質が測定できるように管理しなければならない。

- サービスの不可分性**…サービスは一般に生産と消費が同時に行なわれる。したがって、サービスの提供者自身もまたサービスの一部となるのである。また、サービスが提供される場にも必ず顧客が同時に存在するために、顧客も巻き込んだ形でサービスが提供される。そのため、提供されるサービスには、提供者と顧客の両方が影響を及ぼすことに加え、即時的にその結果が表れるのである。それゆえにサービス提供には人的な要素がきわめて重要であり、品質は顧客すなわち受け取る側および受け取り方に大きく左右されるのである。
- サービスの変動性**…サービスは、誰が、いつ、どこで提供するかということによって異なるために、変動性が非常に高い。つまり、サービスは有形財に比して提供する人の熟達度や人柄、そして提供される時間や状況、さらには提供される場所によって、その評価が大きく異なるのである。したがって、サービス管理者はそれらを考慮し、適切に管理することが求められるのである。
- サービスの消滅性**…サービスは無形で、生産と消費が同時におこなわれるために、在庫しておくことができない。8時間病院を開業していても、来た患者は1人であるかもしれないし、1000人来るかもしれない。何人来るかは需要まかせなのである。需要に変動性があるかぎり、最大需要に合わせた管理体制が必要となるのである。

以上のような特徴を持っているサービスは、無形のアウト・プットであるがゆえに、組織に指示を与え、コントロールする内部組織にも影響を与える。したがって、サービス組織は、きわめて労働集約的な組織体制を採らざるを得ず、また直接顧客と接触するテクニカル・コアな部分を形成する成員は高度なスキルを持つ

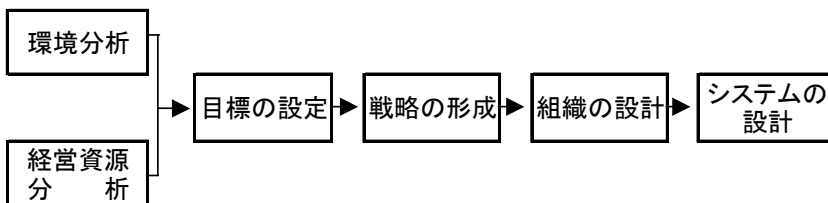
ている必要があることに加え、すばやい意思決定能力および判断力が必要とされる。そのため、最前線の成員およびテクニカル・コアの成員には組織として高いレベルの自由度が与えられるか、責任委譲が行なわれる必要があるのである。それには、十分な人材管理ないしは人材教育が要求されるだろう。

（２）コミュニティ・カレッジ組織構築に向けた戦略開発の基本的枠組み

いく度となく引用してきているように「組織構造は戦略に従う」と A・D・チャンドラーは述べた。組織が先か、戦略が先かという議論は別にして、戦略なきところに組織は存在しないことは確かである。本節の目的が「板橋コミュニティ・カレッジの組織構築の基本枠組み」を議論することにあるとしても、戦略の形成プロセスないしは戦略計画プロセスを議論せずに組織構築のみを取りざたするのは不可能である。したがって、本項ではまず組織の戦略計画プロセスの概観を確認し、それに従って組織を構築していく方法を考察していくことにしよう。

研究者やテキストによっていくらかの違いはあるが、組織の戦略計画は概ね図表 1 のようなプロセスを経て構築される。

図表 1 戦略形成プロセス・モデル



ア 環境分析

環境分析は、組織の内部環境、市場環境、タスク環境、競争環境、そしてマクロ環境の分析からなる。

イ 経営資源分析

主要な経営資源を分析することにより、有している資源がどれくらいであるかを理解し、それを戦略に反映させることができる。分析すべき資源とは、人的資源、財務的資源、物的資源、組織的資源、情報資源、そして組織の有しているテクノロジーまたはスキルである。

ウ マッチングと目標設定

現在の、もしくは将来の環境が自己の組織の有している資源とどれだけマッチングしているかを分析する。すなわち、自組織の持っている資源ないしは能力を環境と照らし合わせて脅威は何であって、機会はどのように存在しているのか、あるいはまた、自組織の持っている資源のどこが強みでどこが弱みなのかを理解するのである。そして、このマッチングにより当面の目標を決定していくようにするのである。

現時点で、板橋コミュニティ・カレッジの資源は確定していないが、例として何が当面の脅威であり、機会であるかを考えてみよう。

<機会>

- 現状として、4年制大学の存在意義が問われている。
- 市民の生涯学習への関心が高まっている。
- 国が行政特区への支援を打ち出している。
- 新しい教育体制が求められている。
- このような取り組みに他の行政区はまだ本格的に着手していない。

<脅威>

- 他の行政区が取り組みを始めている。
- 短大として組織を運営するには資金面で不安がある。
- 人的資源が集まるかどうかは確かではない。
- 板橋区に負担が掛かりすぎる。
- 初めての取り組みなので、成功するかどうか不安である。
- 実際に立ち上げる自信も人材もない。

もちろん、この他にも機会も脅威もたくさんあるであろう。このような一連の分析を通して、当初の目標を設定していくことになる。設定する目標はより具体的で明確であるべきである。目標の設定は、組織が現在または将来予想される環境に対する適切な理念、目的に沿っておこなわれる必要がある。

エ 戦略形成

戦略の形成は、組織の理念・目的に適合した目標を達成するために立てられるべきであり、それは戦略の要件を十分に満たしていることが求められる。戦略は、「会社がどんな事業に属していて、どんな種類の会社なのか、あるいはどんな事業に属すべきで、どんな種類の会社であるべきなのか」という具体的に定義された目標、意図ならびに目的の達成のための主要なポリシーのパターンである」という目標・目的を立て、それを遂行すること―計画性・長期的視点―と、「組織が環境に対して成し遂げる機会と脅威のマッチである」という環境への適応のための方法論を組み立てる考え方の両方満たすように形成されなければならない。

戦略を立案する際に用いられる用具として現在最も一般的なのが、ポートフォリオ・モデルである。P・コトラー (P. Kotler) の『非営利組織のマーケティング戦略』に大学のためのポートフォリオ分析モデルが提示されているので、それを参考に引いてみよう⁽⁶⁾。

まず、図表 2 に示されているのは、大学の管理当局が各学部にどれぐらいの資源を配分すべきかを決定するために考えたポートフォリオ・モデルである。

図表 2 において、当局は次の 3 つの基準を開発し、各学部をポートフォリオに配置した。

⁽⁶⁾ P. Kotler, *Marketing for Nonprofit Organization*, 2nd-ed, Prentice-Hall, 1982, 井関利明監訳『非営利組織のマーケティング戦略』第一法規、1991 年、145～149 頁。

適合性；学部プログラムが、大学の理念に適合しているかどうか。

質；他の大学の学部と当大学の学部の相対的な質の評価。

市場の発展度（Market Viability: MV）；学部プログラムに対する市場がその規模と成長性において十分であるかという程度。

図表２ アカデミック・ポートフォリオ・モデル

		適 合 性		
		高	中	低
質	高	心理学（MV—高） 決定： ・ 規模拡大 ・ 品質向上		家政学（MV—高） 決定： ・ 規模拡大 ・ 品質向上
	中		地理学（MV—中） 決定： ・ 規模維持 ・ 品質維持	
	低	哲学（MV—低） 決定： ・ 規模縮小 ・ 品質向上		古 典 言 語 （ MV — 低） 決定： ・ 規模縮小あるいは 廃棄

出所：P. Kotler, *Marketing for Nonprofit Organization*, 2nd-ed, Prentice - Hall, 1982, 井関利明監訳『非営利組織のマーケティング戦略』第一法規、1991 年、146 頁。

図表２から、当局は、心理学部については適合性、質、市場発展度においても高いと評価しており、いわゆる“花形”であるので、予算を増加させようと判断したようだ。一方、古典言語学部については、右端のいわゆる“負け犬”に位置づけられている。管理当局は、教授陣も貧弱であり、市場の発展度も、その授業を

履修する学生もほとんどいないと判断し、その目的に沿っていないと考えているようである。当局は、この学部を縮小するか、廃止してしまうかの決定に至ろうとしているのである。

この分析の利点は、大学が育てるべき、あるいは縮小すべき製品（学部または科目）を明らかにするのに役立つところであるが、もちろん、最終的な決定は、この分析のみを頼りにしておこなわれるべきではない。

もうひとつの例を見てみよう。2 番目の例は、ある大学が市場機会を見出し、どの製品分野に進出し、資源を投入すべきかを H・I・アンゾフ（H. I. Ansoff）の成長マトリックスを基に作成したモデルである。

図表 3 製品／市場・機会マトリックス

		製 品		
		既存製品	修正製品	新製品
市 場	既存市場	1. 市場浸透 ・既存のカリキュラムおよび既存の資源/能力でより高い成果を上げる ・既存のカリキュラムおよび既存の資源/能力でより多くの学生を引き付ける	4. 製品修正 ・短縮授業 ・夜間プログラム ・週末プログラム ・コース/学科の変更 ・教員の変更	7. 製品開発 既存の市場を標的として ・新しい授業 ・新学部 ・新しい学校
	地理的市場	2. 地理的拡大 既存の資源/能力プログラムで ・都市の新たな地域 ・新しい都市 ・外国	5. 分散した市場に対する修正 ・国内と海外にあるキャンパスへのプログラムの提供 ・コース/学科の変更 ・教員の変更	8. 地理的革新 ・新しい授業科目、新しい学部などで、新しいキャンパスを設立する ・新しい授業科目をインターネットを通じてサテライト方式で展開する
	新市場	3. 新市場 A. 個人 ・年長者 ・主婦 ・少数民族 B. 組織 ・企業 ・社会機関	6. 新市場に対する修正 A. 個人 ・年長者 ・主婦 ・少数民族 B. 組織 ・企業 ・政府	9. 総合的革新 新しい顧客(個人・組織)を求めて ・新しい授業 ・新学部 ・新しい学校

出所) P. Kotler, *Marketing for Nonprofit Organization*, 2nd-ed, Prentice-Hall, 1982, 井関利明監訳『非営利組織のマーケティング戦略』第一法規、1991 年、148 頁を筆者が加筆・修正。

図表 3 において、セル 1 の戦略を採用するならば、大学は、既存の製品（学部または授業科目）で既存の立地を保持し、既存の勢力でより効率的な、またはより収益を獲得できる方向を模索することになる。セル 2 の戦略を採用したならば、大学は既存の製品（学部または授業科目）で地理的な拡大ないしは分散的なキャンパス立地を求めることになる。またセル 3 であれば、既存の製品（学部または授業科目）で新しい市場を開拓する方向性を打ち出すことになるだろう。

次に大学当局は、既存市場でより多くの関心を引き付ける、ないしは効率的な運営を考えることを選択するかもしれない。セル 4 の戦略行動である。カリキュラムを編成しなおしたり、夜間や週末に授業を開講して、学生が授業に出席しやすい方向を打ち出すことになる。セル 5 の戦略を選択した場合は、大学は既存製品に修正を加え、分散した市場へのその適用を考えるだろう。セル 6 は、既存のカリキュラムなどを修正し、新たな市場、例えば年長者や主婦などへと拡大することを試みることになる。

また、セル 7 の戦略では、既存市場に対して授業科目や教員などを新たに設けることによって、より効果的かつ学生の需要に適合したプログラムを提供するようにするだろう。そしてセル 8 では、新しい地理的領域に対する新しい製品の提供として、新しい学部ないしはカリキュラムで、かつてはなかった地域に進出する戦略を採用することになる。インターネットを通じたサテライト講義などもそのひとつの例であろう。さらには、セル 9 になると、大学はカリキュラムや教員だけでなく、新しい学部・学科を設立し、新しい顧客を求めて拡大を図ることになるのである。

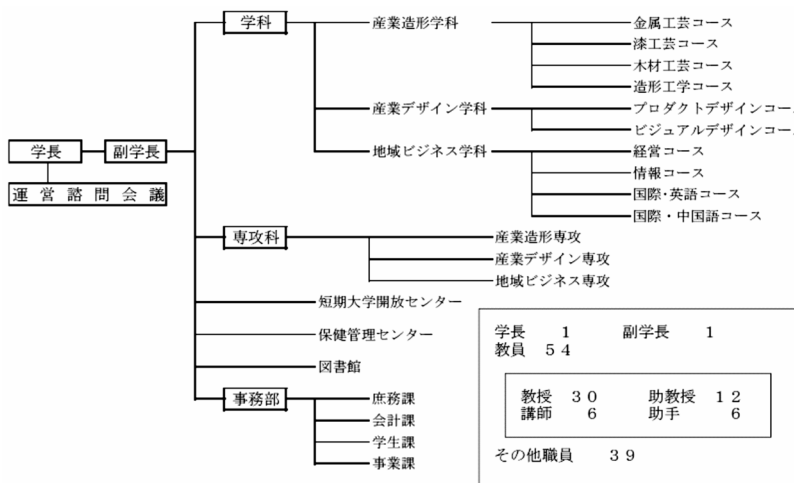
以上がポートフォリオ・モデルないしは成長マトリックスを用いた大学の戦略選択行動の例である。もちろん分析用具はこの他にもあるし、その選択も大学の事情（所有している資源や能力、置かれている環境）によって異なるであろうが、いずれにしても、その戦略は、目的を達成するために、定められた目標に到達するよう、適合性、妥当性、整合性、実行可能性、そして脆弱性の検証に耐えうるように構築されることが求められるのである。

オ 組織の設計

組織は、定められた目標を達成するために構築された戦略を実行に移すことを可能にするものでなければならない。板橋コミュニティ・カレッジであれば、その求められた役割または定められた目的⁽⁷⁾を果たすために、その組織は構築されるべきである。

現在想定している板橋コミュニティ・カレッジの組織規模は、『新しい市民大学をめざして』（ブックレット No.12）の第2章または、本稿の第2章でも示されているように、専任教職員 20～30 名、学生総数 400 名前後であることから、組織編成としては、機能別編成（官僚的組織体系）か、新しいカリキュラム・コンセプトを導入したならば、それに製品別（コース別）組織編成を加えたマトリックス組織が採用されるであろう。その規模により近いであろうと考えられる高岡短期大学の組織図（図表 4）を利用し、板橋コミュニティ・カレッジの組織編成を考えてみると次のようなことが考えられるであろう。

図表 4 高岡短期大学組織図



出所) http://www.pref.toyama.jp/cms_cat/105010/00000179/00006846.pdf

⁽⁷⁾ 前号『新しい市民大学をめざして』（ブックレット No.12）の「結びにかえて」を参照。

当該大学は、昨年（平成 17 年）10 月に高岡短期大学、富山大学、富山医科薬科大学の再編・統合により国立大学法人富山大学高岡短期大学部となったが、その体制は、基本的には組織図にあるようになっている。学科が 3 学科、専攻科と呼ばれる専門学校組織を併設していることから、当研究で想定している板橋コミュニティ・カレッジとは規模・編成ともに多少異なるが、概ね板橋コミュニティ・カレッジもこのような組織体制を採るものと考えられる。

組織編成としては、特別な形式を採用する必要はないが、板橋コミュニティ・カレッジの場合は、その組織作り、人員配置などは板橋区が中心となっておこなわれることになるであろう。その場合、板橋区役所のどの部署のどんな人が、参加する、もしくは採用されるかが問題となるであろう。

新しい部署・仕事を好むものはいない。しかしながら、板橋区には、これまでの板橋グリーン・カレッジや I カレッジ、さらには財務や経理、その他事務業務などにはかなりの熟練者または類似した業務の経験者がおり、組織形成または配置については、スムーズに移行できる可能性が高く、それほど大きなコストが掛からないで済む可能性は高い。

問題は、誰がリーダーとなるかである。グランド・デザインを考え、それを公式化し、全体を指揮・管理していく人材を任用できるか否か、またそれと同時に、本事業を実行することを決定し、推進できるのはどのような人であるかということが問題であると思われる。

P・コトラーも指摘しているように「組織は変えることが難しい。既得権益がどの組織においても過去において作られている。……（中略）……環境が新しくなっているにもかかわらず、組織は古い状況に留まることになる。そうなると既存の組織に適合する戦略と人材だけが受け入れられることになる。この場合“戦略が構造に従う”ことになり、社会組織はその適合性を制限され、内部の構成者だけを満足させる。ダイナミックな戦略計画のもとでは、戦略計画によって要求される方向に組織の構造を変えるこ

とが必要であるばかりでなく、組織の中で敏感な地位を占める何人かの人々を再訓練し、変えていく必要があるのである⁽⁸⁾」ということを念頭に置き、前項で提示した「組織の基本機能」や「組織編成のための留意点」に基づいて、組織構築がなされることが必要であろう。とりわけ、とかくセクショナリズムに陥りやすい大学や官公庁といった組織のなかで、どれだけ柔軟かつ変化に対応できる組織横断的な機能および人材を作り上げられるかが問われることになるであろう。

カ システムの設計

戦略計画の最後の段階として必要なのが、組織が新しい環境の下でその目標を達成するために、戦略を開発し、実行するのに必要なシステムを構築することである。必要な情報を収集し、加工し、蓄積し、そしていつでも利用できる体制を作り上げ、それら情報に基づいた新たな、あるいはより現実的な計画を立案・遂行できるシステムと、それを方向づけるコンセプトを生み出すシステムを構築できかどうかは、組織の将来の命運を占うものになるであろう。有効な戦略計画を生み出すのは、その組織の成員であり、システムである。成員やシステムが変わらなければ、その組織は永遠に同じ戦略計画、言い換えれば、自分たちに都合のよい計画を生み出し続けるのである。

このシステムの中核を担うであろう大学のマーケティング担当役員の職務記述書の例が、これまでいく度となく引用している P・コトラーの『非営利組織のマーケティング戦略』に示されているので、ここに提示しておくことにする。また、同書の中で P・コトラーが、非営利組織が革新を拒む理由をいくつか挙げているが、本研究だけでなく、区や筆者が所属する大東文化大学にとっても示唆に富んだものであるので、併せて記載しておくことにしたい⁽⁹⁾。

⁽⁸⁾ P. Kotler, 井関利明監訳、前掲書、150～151 頁。

⁽⁹⁾ 同上書、166 頁。

- 非営利組織は、一般的に競争に直面していないか、それを認識しておらず、改善しようという動機に欠けている。
- 非営利組織は、通常新しい製品や方法を試験的に行なう予算に欠けている。さらに委員会、法律制定者の双方もしくは一方は、革新を行うことをしばしば拒絶する。
- 一般的に、非営利組織の管理者は、企業家精神に富んではない。彼らの仕事は、ある専門技術（例えば、社会福祉、芸術史など）と今ある組織を運営することを中心に置く管理からなっており、新しい組織を作ることではない。
- 非営利組織は、自分たちのサービスを必要不可欠なものとしており、理由づけやマーケティングは不要であると考えている。

図表 5 大学のマーケティング担当役員の職務記述書

(1) 職位…マーケティング担当役員
(2) 直属の上司…広報担当副学長
(3) 職務担当範囲…大学全体
(4) 職位のコンセプト…マーケティング担当役員は、大学職員、学部長、各種委員長、他の大学付属機関のために、マーケティングの指導とサービスの提供に責任を持つ。
(5) 職能… ①大学の将来に関するトップ・レベルの計画審議にマーケティング視点を導入する。
②市場規模、細分化、動向、行動受容についてのデータを収集し、それらを必要とする大学職員に提供する。
③特定市場のニーズ、知覚、選好、満足度を調査する。
④新しいプログラムの計画、プロモーション、実行を支援する。
⑤コミュニケーションと販売促進のキャンペーン開発を支援する。
⑥授業料その講義の料金設定その他の問題を分析、助言する。
⑦新しい学術的計画の実行可能性をマーケティングの視点から評価する。
⑧新入生募集について助言する。
⑨在校生の満足度向上について助言する。
⑩寄付金集めについて助言する。

- (6) 責任… ①職員や学内団体と接触し、サービス内容を説明し、問題点
を取材する。
②学内の諸要求の優先順位を、長期的影響、費用削減効果、
実現に要する時間、実現の容易さ、費用、緊急度などによ
って評価する。
③優先順位の高い計画を選択し、年間達成目標を設定する。
④予算案を作成する。
⑤主要な活動について年次報告書を提出する。
- (7) 他部門との関係…
①学長室、経営管理室、開発室、企画室、PR 室と緊密に連絡
を取り合う。
②学部長、各部門長と緊密に連絡を取り合う。

出所) P. Kotler, *Marketing for Nonprofit Organization*, 2nd-ed,
Prentice-Hall, 1982, 井関利明監訳『非営利組織のマーケティング
戦略』第一法規、1991 年、196 頁を筆者が加筆・修正。

最後に、このコミュニティ・カレッジに関しては数年間にわた
って研究・検討がおこなわれてきた。この努力または知識の集積
が徒労・絵に書いた餅に終わることなく、区民や社会のためにも
実現されることを筆者は願って止まない。

第2章 区立短期大学設置の要件と可能性

1 組織と人員配置から考える区立短期大学

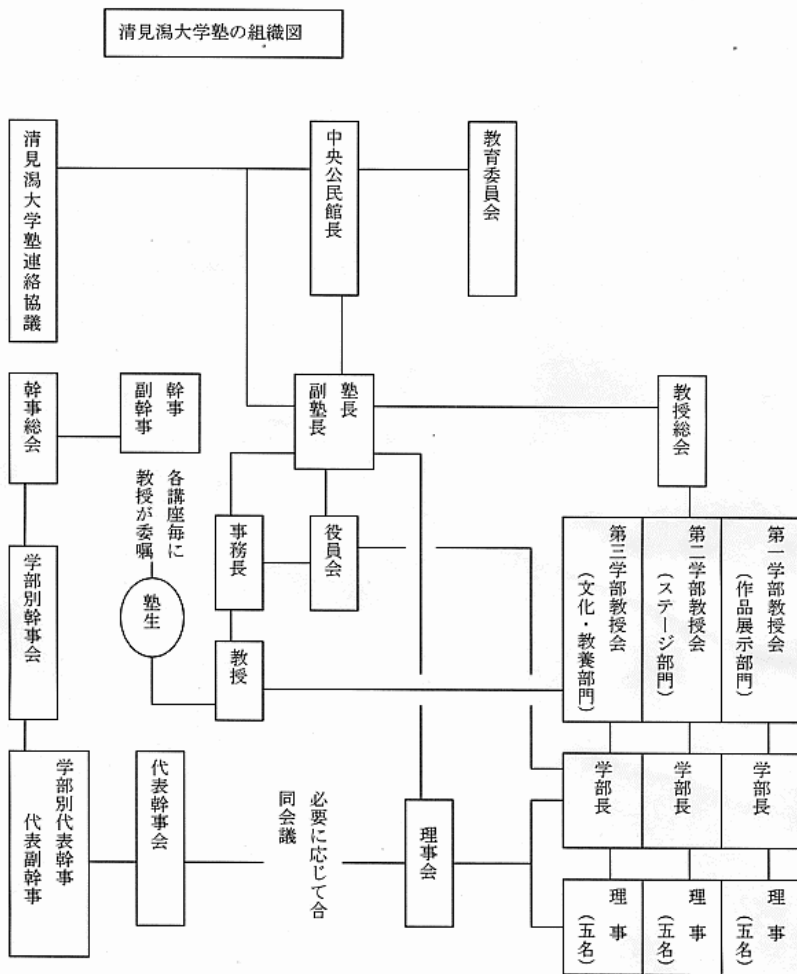
(1) 板橋コミュニティ・カレッジの基本コンセプト

地域デザインフォーラム第4分科会において出されたコミュニティ・カレッジ構想の骨子は次のような内容であった。

- ・区立のコミュニティ・カレッジとして、学校教育法に定められた正式な2年制の短期大学を設置する。
- ・運営主体は、板橋区もしくは第三セクター方式などを考えていく。
- ・板橋区内にある施設を活用したサテライト方式の可能性を探る。
- ・板橋区内にある大学や企業、NPO 法人や、知識・技能を持つ区民の協力を得ていく。
- ・学生の対象としては、主婦や高齢者のほか、高校・大学の中退者など、広く想定していく。

平成 16 年度の報告書では、地方自治体における先駆的な生涯学習の取り組みとして TAMA 市民塾（東京都多摩市）、清見潟大学塾（静岡県静岡市）、東松山市きらめき市民大学（埼玉県東松山市）、いたばしグリーンカレッジ（東京都板橋区）などを紹介した。これらの事業では、「大学」「カレッジ」という名称がついていたり、2年制のカリキュラムを組んでいたりするものの、正式な大学（あるいは短期大学）の位置付けではないことから、学士や準学士の学位を取得することはできない。一方、学校教育法や大学設置基準などの縛りを受けず、自治体独自の考えにより教育課程や組織、施設などを設けることができるため、教員やカリキュラム、住民参加の点などで独自性が発揮されている。

図表 6 清見潟大学塾の組織と職員



講座期間は毎年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

- ・市内 17 公民館などに於いて 3 学部 138 講座を展開。月 1 回講座と月 2 回講座有り。
- ・「教えることも生涯学習であり、生きがいである」という視点に立って、教授公募制を採用。現在教授 96 名。

出典：清見潟大学塾ホームページより

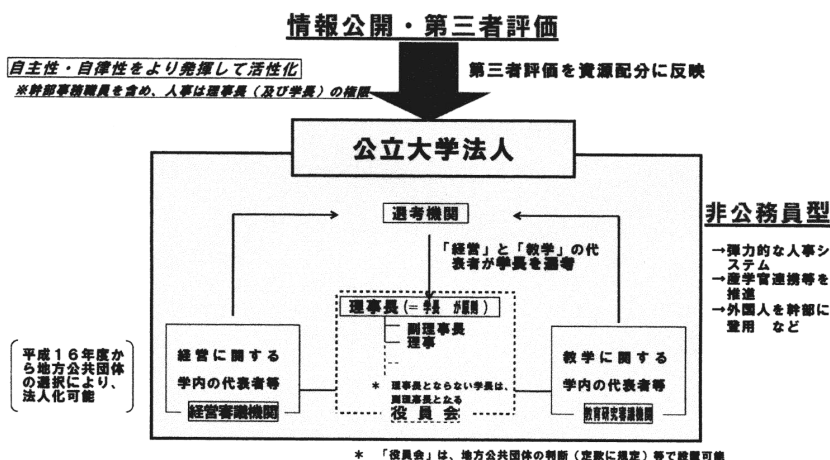
今回の構想では、文部科学省から設置認可を受け、規定の単位を取れば準学士の学位を取得することができ、卒業後には4年制大学への編入が認められる正式な短期大学を目指している。従って、ここでは設置認可の要件を満たし、区立短期大学を実現化する方策を探っていくこととする。

(2) 大学設置と地方公共団体

地方公共団体が大学（あるいは短期大学）を設置する場合、どのような組織が考えられるのか、最近の公立大学の状況を参考にみていくことにする。

平成17年4月1日現在、全国には73校の公立大学がある。平成17年度の新設大学は6大学、うち4大学は再編統合であることから察せられるように、今、公立大学のあり方が見直され、公立大学としての役割や目的の再確認とともに、時代に合った組織についても検討が図られている。

図表7 公立大学法人のしくみ



出典：文部科学省ホームページより

公立大学見直しの大きな契機となったのが、行政改革大綱（平成 12 年 12 月閣議決定）において、「国における独立行政法人化の実施状況等を踏まえて、独立法人制度についての地方への導入を検討する」方向性が示されたことである。そのことを受け、平成 15 年 7 月に地方独立行政法人法が成立し、「公立大学法人制度」が創設された。現在、地方公共団体が大学を設置する場合には、地方公共団体の選択により、公立大学の法人化が可能になっている。

文部科学省ホームページには、公立法人制度のポイントとして次のような点が挙げられている。

- 地方公共団体の選択により、公立大学の法人化が可能
- 「国立大学法人」の制度設計にならい、必要な特例を規定
例）大学の教育研究の特性に配慮、学長選考手続、経営および教学に関する審議機関の設置
- 具体的な法人の組織運営等は、地方公共団体の裁量に委ねる弾力的な制度設計
- 法人の設立は、議会の議会を経て定款を「総務大臣及び文部科学大臣」が認可
- ⇒地域社会での知的・文化的拠点として、更なる発展の契機となることを期待
- ・自主自律的な環境の下、魅力ある教育研究を積極的に展開（予算・人事等の規制緩和）
- ・「民間的発想」によるマネジメント
- ・能力・業績に応じた弾力的な人事システム（非公務員型）
- ・情報公開、第三者評価による適切な資源配分、社会貢献の増大

平成 17 年度の状況では、東京都（首都大学東京）を始め、岩手県（岩手県立大学）、大阪府（大阪府立大学）、長崎県（県立長崎シーボルト大学・長崎県立大学）、横浜市（横浜市立大学）、北九州市（北九州市立大学）などで既に法人化がなされ、滋賀県立

大学なども平成 18 年 4 月には公立大学法人立になる予定である。

板橋区で区立短期大学を設置する場合、区が直営で設置することも可能であるが、自主的、自律的な学校運営にふさわしい体制という面から、公立大学法人立という選択肢も考えられる。その場合、「公立大学法人化に関する公立大学協会見解」によれば、次の過程を踏む必要がある。

- ①板橋区として、公立大学法人立にするか直営とするかを判断する。
- ②区が定款を作成し、議会の議決を経て、東京都知事の認可を受け、登記する。
- ③区は、地方独立法人評価委員会を設置し、中期目標の審査を行う体制を作る。
- ④区は、公立大学法人の原案を踏まえて中期目標（1 期 6 年）を定め、公立大学法人が作成した中期計画を認可する。
- ⑤定款の作成に当たっては、公立大学法人に相応しい運営組織を定める。
- ⑥同じく公立大学法人に相応しい人事制度を定める。
- ⑦公立大学法人に相応しい財務会計制度を定める。

区が公立大学の法人化を実施するためには、最低限これだけの取り組みが必要となる。

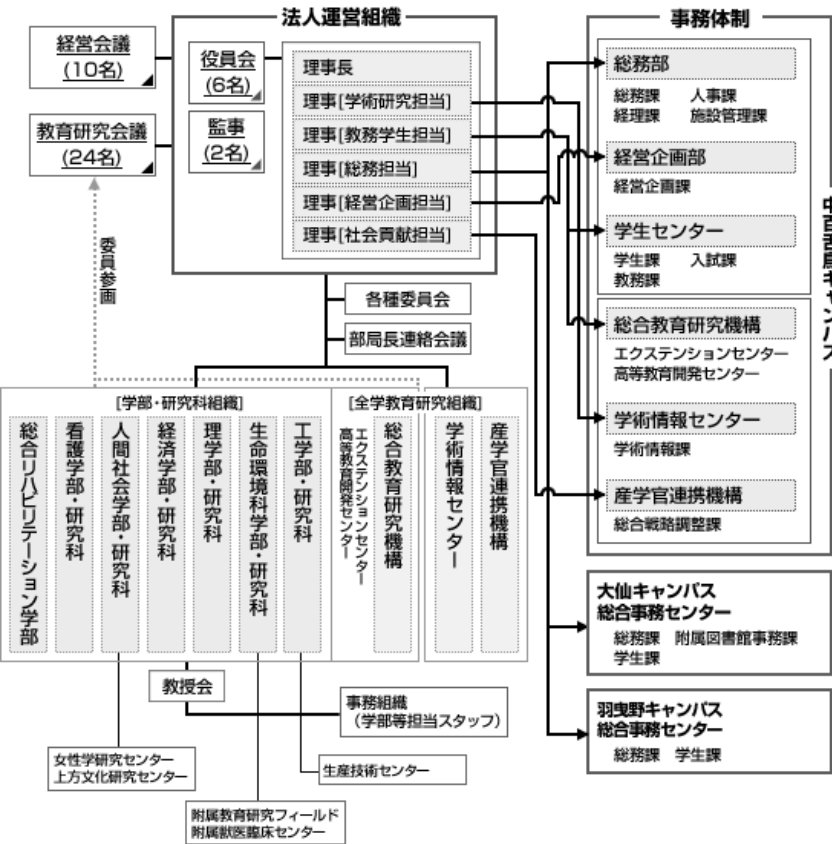
（３）短期大学設置基準からみた区立短期大学の教職員組織

経営母体を地方自治体にするにせよ公立大学法人にするにせよ、学校教育法に規定された正式な短期大学を設立するためには、「短期大学設置基準（文部科学省令）」の規定を満たす必要がある。ここでは、多くの規定の中から特に短期大学に必要とされる教員組織、事務組織の面に焦点を当てることにする。

短期大学設置基準第 20 条では、「教育上主要と認められる授業科目（以下「主要授業科目」という）は、原則として専任の教授又は助教授が担当するものとし、主要授業科目以外の授業科目についてもなるべく専任の教授又は講師が担当するものとする」と

いうように、授業科目の担当を規定している。同第 22 条においては、学科の種類と 1 学科の入学定員等を基本に、短期大学設置基準別表第一（第 22 条関係）において専任教授数が規定されている（図表 9）。更に、別表第一に定める教員数は、教授、助教授又は講師の数を示し、その 3 割以上は教授とするなど、備考の中にも詳細な規定がある。

図表 8 公立大学法人大阪府立大学組織図



出典：大阪府立大学ホームページより。

こうした教員数、その内の専任教員数や教授の割合といった規定のほか、短期大学の教員には、学長以下、教授、助教授、講師、助手に至るまで、それぞれ資格要件が定められている。例えば、同第 23 条に掲げられている教授の資格は次の通りである。

第 23 条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む）を有し、研究上の業績を有する者
- 二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 三 学位規則（昭和二十八年文部省令第九号）第五条二に規定する専門学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
- 四 芸術上の優れた業績を有すると認められる者及び実際的な技術の習得を主とする分野にあっては実際的な技術に秀でていると認められる者
- 五 大学（短期大学を含む。以下同じ）又は高等専門学校において教授、助教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
- 六 研究所、試験所、病院等に在職し、研究上の業績を有する者
- 七 特定の分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

図表 9 短期大学設置基準別表第一（第 22 条関係）

参考：短期大学設置基準別表第一（第 22 条関係）
イ 学科の種類に応じ定める教員数

学科の属する分野の区分	一学科の 入学定員	同一分野に属す る学科が一学科 の場合の教員数	同一分野に属す る学科を二学科 以上置く場合の 一学科の教員数	一学科の 入学定員	同一分野に属す る学科が一学科 の場合の教員数	同一分野に属す る学科を二学科 以上置く場合の 一学科の教員数	一学科の 入学定員	同一分野に属す る学科が一学科 の場合の教員数	同一分野に属す る学科を二学科 以上置く場合の 一学科の教員数
文学関係	100人まで	5	4	101人～200人	7	6			
教育学・教育学関係	50人まで	6	4	51人～100人	8	6	101人～150人	10	8
法学関係	100人まで	7	4	101人～150人	7	4	151人～200人	9	6
経済学関係	100人まで	7	4	101人～150人	7	4	151人～200人	9	6
社会学・社会福祉学関係	100人まで	7	4	101人～150人	7	4	151人～200人	9	6
理学関係	100人まで	7	4	101人～150人	9	6			
工学関係	100人まで	7	4	101人～150人	9	6			
農学関係	100人まで	7	4	101人～150人	9	6			
家政関係	100人まで	5	4	101人～200人	7	6			
美術関係	50人まで	5	3	51人～100人	7	4	101人～150人	8	5
音楽関係	50人まで	5	5	51人～100人	7	7	101人～150人	8	8
体育関係	50人まで	6	4	51人～100人	8	6	101人～150人	9	7
保健衛生学関係 （看護学関係）	100人まで	7	—	101人～150人	9	—			
保健衛生学関係 （看護学関係を除く）	100人まで	7	4	101人～150人	9	6			

ロ 短期大学全体の入学定員に応じ定める専任教員数

入学定員	50人まで	150人まで	250人まで	400人まで	600人まで
教員数	2	3	4	5	6

※別表第一イ、ロについては、更に備考として詳細な規定がある。

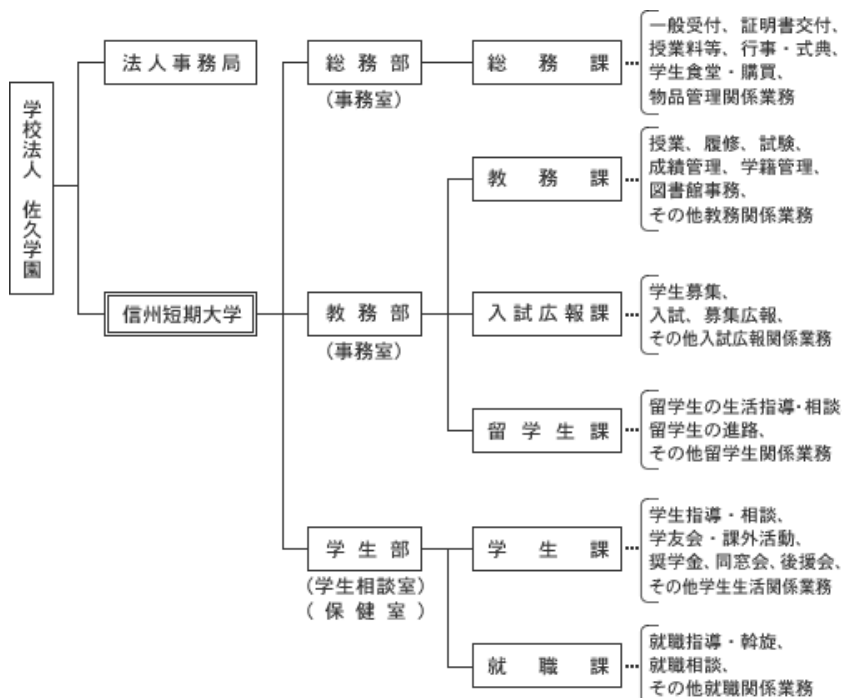
以上のことから、もし仮に、公立学校法人として、社会学系1学科（入学定員200名）の短期大学を設置する場合には、学長以外の教員だけでも9名（内3名以上が教授、4名以上が専任）を確保する必要がある。実際には、修業年限二年の短期大学の場合、卒業要件として2年以上在学、62単位以上を修得するという卒業要件を満たすようなカリキュラムと教員を配置することが必要となるため、非常勤などを含め規定以上の教員配置で対応する必要があると考えられる。

教員組織のほか、短期大学には、専任の職員を置く適当な事務組織（短期大学設置基準第34条）および厚生補導の組織（同第35条）を設けるものとされている。

成績管理、学籍管理のほか、入試事務や授業料収納事務、更に短期大学の重要な役割として不可欠なのが就職指導を含む学生への指導・相談である。最近の傾向では、就職対策を考慮して、短期大学ではあっても専門学校に近い実学的な要素が求められていると言われている。そのため、資格取得に係る事務も増加していると考えられる。その他、当該大学の教育および研究、組織および運営ならびに施設および設備の状況についての自己評価、認証評価に関する事務も規定されており、教員組織と並び事務部門の組織も重要となっている。

法人化した場合、更に必要となるのが法人事務を担当する職員である。学校法人として「役員会」「経営審議会」「教育研究評議会」などを運営するほか、情報公開や第三者評価への対応など、重要な事務を担う体制が必要になる。

図表 10 学校法人佐久学園信州短期大学事務組織



出典：信州短期大学ホームページより

(4) 規制緩和と板橋区立短期大学の可能性

生涯学習の視点で設置する市民大学や高齢者大学と異なり、卒業すれば大学への編入が可能であるような正規の短期大学を設置するためには、ボランティアや NPO 法人等の人材活用、公の施設や学校施設の有効活用をもってしても、条件整備には相当の経費と職員の雇用・配置が必要であることがわかる。

しかしながら、近年、規制緩和の動きが著しい。少子高齢化の進展や多様な教育ニーズへの対応など、時代の変化に合わせた対応や試みがなされている。例えば、従来、学校の設置主体は国、

地方公共団体もしくは学校法人に限られていたものが、構造改革特区による特例措置として株式会社、NPO 法人による学校設置が認められたことは画期的であった。

図表 11 実現した構造改革特区の例

教育分野	
主な規制の特例措置(メニュー)	
分類	説明
教育課程の基準によらない教育課程	小学校で英語の教科を新たに設けるなど、学習指導要領等の教育課程の基準によらない教育課程の編成・実施を可能とします。
	学習指導要領等の教育課程の基準によらず、特別の教育課程を編成する場合、上学年用の教科書を下学年の児童生徒に早期給与することを可能とします。
市町村教育委員会による特別免許状授与	教員免許を有しない者を特区の市町村費負担教職員として任用する場合等に、市町村教育委員会による特別免許状の授与を可能とします。
校地・校舎の自己所有要件	学校の校地及び校舎については自己所有を求めないものとします。
株式会社、NPO法人による学校設置	株式会社が学校の設置主体となることを認めます。
	NPO法人が不登校児童生徒等を対象とした学校の設置主体となることを認めます。
IT等の活用による学習機会の拡大	不登校状態にある高校生に対して、20単位を上限としてインターネットなどのメディアを利用して行う学習を取り入れることができます。
公私協力方式による学校設置	民間のノウハウを活かしつつ、地域の教育ニーズに対応した学校教育の機会の提供が図られるよう高等学校又は幼稚園を対象に、地方公共団体と民間主体が協力して学校法人を設立する場合に、設立認可に係る資産要件の都道府県知事の審査を不要とします。

認定された特区の例

太田外国語教育特区【群馬県太田市】（平成15年4月21日認定）



学習指導要領等の教育課程の基準によらない特例を活用して、市と民間が協力して小中高一貫教育の学校を設立し、国語等を除いた大半の授業を外国人教諭が英語で行う。



国際性豊かな感性と広い視野をもった国際人の育成

世田谷「日本語」教育特区【東京都世田谷区】（平成16年12月8日認定）



学習指導要領等の教育課程の基準によらない特例を活用して、思考の原点となる言語力＝日本語能力の向上を図る「日本語科」を新設し、「深く考える力」、「表現力」、「日本文化」の向上を図る。



深く考える素養を身に付け、自己を表現し、日本文化を理解した人材の育成

地域と一体化したプロジェクト教育推進特区【長野県天龍村】 てんりゅうむら

（平成16年6月21日認定）



校地・校舎の自己所有要件を不要とする特例を活用して、NPO法人が学校法人を設立し、都会の子どもたちを受け入れ、地域の高齢者の知恵と技術を融合させたプロジェクト学習中心の教育を実践する。



・高齢者のいきがいづくりの促進
・不登校児童・生徒の減少

ビジネス人材育成特区【大阪市】（平成15年10月24日認定）



株式会社による学校設置の特例を活用して、株式会社に大学や専門職大学院の開校を認め、高い専門性を持った人材の輩出などを図る。



卒業生及び科目等履修生からの起業者数：636人
（平成25年度）

（注）黄色で網かけした部分（効果）は、地方公共団体から提出された特区計画に基づくものです。

出典：「あなたもできる構造改革（内閣官房構造改革特区推進室、内閣府構造改革特区・地域再生担当室）」より

また、文部科学省では、大学審議会の答申を受け、「個性豊かで多様な大学が発展していくためには、社会の変化に対応して、大学の新設や学部・学科等の組織づくりが柔軟に行えるようにすることが大切」という観点から、大学の質を保証する仕組みを「事前規制から事後チェックへ」と改善することと合わせ、大学等の設置基準や設置認可制度の大幅な弾力化を図ってきている。例えば、教員の資格に関して、学術的な研究業績を全く持たない実務家でも、専攻分野の知識及び経験に応じて教授等になることが認められるようになった。校地・校舎においても、自己所有要件を緩和し、一定の条件の下、借用でも可能になった。

こうした状況の中で、相当の公費負担が不可欠であることを条件に、制度上の要件に限れば、区立短期大学の設立の可能性があると考えられるだろう。

【参考資料 1】 公立大学法人の制度設計について

1 公立大学法人の制度設計のポイント

- 地方公共団体の選択により、公立大学の法人化が可能
- 「国立大学法人」の制度設計にならい、必要な特例を規定
 - 具体的には、地方独立行政法人法において、「公立大学法人」に関する独立した章を設け、大学における教育研究の特性に配慮する特例を規定
- ただし、具体的な法人の組織運営等は、地方公共団体の裁量にゆだねる弾力的な制度設計

2 地方独立行政法人との比較

	公立大学法人	地方独立行政法人
法人の 設 立	○ 議会の議決を経て国等の認可 * 都道府県が設立する場合は、 <u>総務・文部科学大臣の共同認可</u>	○ 議会の議決を経て国等の認可 * 都道府県が設立する場合は、 <u>総務大臣の認可</u>

役員の 任 命	○ <u>理事長 = 学長 とする</u> <u>(但し、地方公共団体の選択で、別に理事長を任命することも可)</u> ○ 理事長である学長の任命（解任）は「<u>選考機関</u>」の選考（申出）に基づいて設立団体の長が行う ○ 理事長でない学長についても、同様の手続きを経て、理事長が行う ○ 教員の任免についても、大学の意向を尊重する手続を規定	○ 理事長の任命（解任）を設立団体の長が行う
運営組織	○ 運営組織を法令で規定 <u>(具体的な構成員、審議事項は定款で規定)</u> ・ 経営審議機関、教育研究審議機関を設置 ・ なお、役員会などその他の機関については、設立団体の判断により、定款等で設置	○ 具体的な運営組織は定款等で規定
目標・ 評価	○ 設立団体の長が中期目標を策定 <u>(法人意見に配慮)</u> ・ 自己点検評価及び情報公開に関する事項も記載 ○ 中期目標期間は、<u>6年間</u> ○ 地方独立行政法人評価委員会が評価 <u>(認証評価機関の専門的な評価を踏まえる)</u>	○ 設立団体の長が中期目標を策定 ○ 中期目標期間は、3～5年間 ○ 地方独立行政法人評価委員会が評価
身 分	○ <u>非公務員型</u>	○ 業務の内容等により判断

3 国立大学法人との比較

	国立大学法人	公立大学法人
法人の 設 立	○ 各大学（法人）の設置を法律で規定 * 法律で <u>一律法人化</u>	○ 議会の議決を経て国等の認可 * <u>地方公共団体の判断により、法人化</u>
役員の 任 命	○ <u>理事長 = 学長とする</u> ○ 学長の任命（解任）は「 <u>学長選考会議</u> 」の選考（申出）に基づいて文部科学大臣が行う	○ <u>理事長 = 学長とする</u> （但し、 <u>地方公共団体の選択で、別に理事長を任命することも可</u> ） ○ 理事長である学長の任命（解任）は「 <u>選考機関</u> 」の選考（申出）に基づいて <u>設立団体の長</u> が行う ○ 理事長でない学長についても、同様の手続きを経て、理事長が行う
運営組織	○ 運営組織を法令で規定 <u>（具体的な構成員、審議事項等を規定）</u> ・経営協議会、教育研究評議会を設置 ・特定の重要事項を議決する役員会を設置	○ 運営組織を法令で規定 <u>（具体的な構成員、審議事項は定款で規定）</u> ・経営審議機関、教育研究審議機関を設置 ・なお、役員会などその他の機関については、設立団体の判断により、定款等で設置
目標・ 評価	○ 文部科学大臣が中期目標を策定 <u>（法人意見に配慮）</u> ○ 中期目標期間は、 <u>6年間</u> ○ 国立大学法人評価委員会が評価	○ 設立団体の長が中期目標を策定 <u>（法人意見に配慮）</u> ○ 中期目標期間は、 <u>6年間</u> ○ 地方独立行政法人評価委員会が評価 <u>（設置評価機関の専門的な評価を踏まえる）</u>
身 分	○ <u>非公務員型</u>	○ <u>非公務員型</u>

【参考資料 2】 シニア世代のための大学づくり

シニア世代の学び・生きがい・交流の場としての大学づくり

中間報告案

平成 17 年 11 月

日本私立大学協会

私立大学発展構想委員会

一．基本的な考え方

1. 今日 60 歳以上のシニア世代が全人口の約 25% (3200 万人) に達しており、平均寿命の伸びとあいまって、シニア世代が生きがいを持って活動することのできる多様な「場」の充実が求められている。
2. わが国の経済発展を支えてきた、いわゆる「団塊の世代」(昭和 23～27 年生まれ(注 1)) は約 1100 万人を数えるが、まもなく定年の 60 歳を迎えるため、多様な「場」のニーズは今後ますます増大すると予測される。

＜参考：団塊世代の現状＞

生まれ年	人口	60 歳を迎える年度	当該年度の 18 歳人口
昭和 23 (1948) 年	220 万人	平成 20 (2008) 年	124 万人
昭和 24 (1949) 年	231 万人	平成 21 (2009) 年	121 万人
昭和 25 (1950) 年	232 万人	平成 22 (2010) 年	121 万人
昭和 26 (1951) 年	212 万人	平成 23 (2011) 年	119 万人
昭和 27 (1952) 年	197 万人	平成 24 (2012) 年	121 万人

(注 1) いわゆる「団塊の世代」は昭和 22～26 年生まれとする場合が一般的であるが、当中間報告では昭和 23 年から始まる説を採った。特段大きな意味はない。

3. これまで大学の主要な入学者である 18 歳人口は、平成 4 年度の 205 万人をピークに減少を続けており、平成 20 年度以降は 120 万人前後で低位安定する見通しである。これからの大学を考える場合、進学率がほぼ飽和状態に達し、減少傾向にある 18 歳人口のみに焦点を当てた運営では、教育・研究面、生涯学習面、経営面などさまざまな局面で発展が見込めないと考えられる。むしろ「元気なシニア」を積極的に大学に取り込むことが、今後の大きな発展のきっかけになると期待される。
4. シニア世代はおおむね次のような特色をそなえており、大学の受入態勢ときめ細やかな配慮があれば、「大学で学ぶ」という生き方を選ぶシニア世代は少なくないと考えられる。
 - ① 人数が多く、しかも今後もさらに増加が見込めること。
 - ② 人との交流、ふれあいの機会を求めていること。
 - ③ 大学進学率の低い時期に就職しており、大学等で学びたいという知的好奇心、学習意欲を持っていること。
 - ④ 生きがいを感じることでできる活動に積極的に取り組みたいと考えていること。
 - ⑤ 時間的・経済的にゆとりがあること。その反面、大学進学に何らかのメリットを感じなければ、無駄な投資をしないこと。
 - ⑥ 体力的・時間的・経費的な問題により、遠隔地の大学に通学できないこと。必然、自宅近隣の大学に通学することが考えられるため、シニア世代の絶対人口数が多

い都心部（首都圏・近畿圏ほか政令指定都市近辺）の大学に進学する者が増えることが予想される。

二．シニア世代が大学に入学することにより考えられる効果等

シニア世代が大学に入学することにより考えられる効果等について、次のような内容が考えられる。

1．社会や本人にとってのメリット

- ① シニアの学び・交流の場であるとともに、シニアの居場所づくりにもつながる。
- ② シニアのやる気、生きがいの助長、健康維持につながる。このことは元気な社会の実現、医療費や介護費という社会的負担の軽減につながることも期待できる。

2．大学にとってのメリット

- ① シニア世代のために講じられる「受入態勢ときめ細やかな配慮」は18歳人口を中心とした若者世代の学生へのきめ細やかな指導にもつながり、全学を上げたカリキュラム改革、効果的な学習支援システムの構築などといった大掛かりな大学・大学院改革に発展することが期待できる。
- ② シニアの知識・経験が大学・大学院に還元することにより、大学の教育・研究の活性化に寄与することができる。
- ③ 人生の先輩として、やる気のない傾向の見受けられる若者学生に「渴」を入れるような「元気なシニア」の存在はキャンパスを大いに活気づける効果が期待できる。
- ④ シニア世代に特化した大学といった、現在は存在しない大学づくりも考えられる。
- ⑤ 特に団塊世代（1100万人）の1％、約11万人が大学・大学院に進学することになれば、平成16年度の留学生数に匹敵し、きわめて大きな市場としてとらえることができる。また、私立大学の経営の安定化に貢献することができる。

三．シニア世代を大学に受け入れるための態勢ときめ細やかな配慮の必要性

シニア世代を大学に積極的に受け入れるためには、これまでの社会人入学や生涯学習活動の経験が大きく役立つものの、単にそれだけでは不十分であると考えられる。

シニア世代は、置かれている生活環境、経済状況、身体的条件などの格差が若者世代と比べてきわめて大きいことが想定される。シニア世代を大学に受け入れるための態勢ときめ細やかな配慮がなければ、おそらくシニア世代は入学してこないであろう。

そこで、少なくとも、以下のような配慮をすることで、シニア世代の大学進学を容易にすることができるであろう。

1．入学者選抜方法―「シニア特別選抜（仮称）」の実施

大学の正規課程に入学する場合、企業等に勤めながら大学に進学することを目的とした「社会人特別選抜」とは別に、より弾力的な「シニア特別選抜（仮称）」を実施することが考えられる。選抜方法としては個別学力試験を課さず、面接により学習動機や学習計画を聴取し、豊かな社会経験を積極的に評価することが考えられる。このことは文部科学省の指導がなくとも、各大学の自主的な取組みとして実施することができる。

しかしながら、大学の自主的な取組みでは普及に限界があることから、毎年5月頃に文部科学省が各大学に通知する「大学入学者選抜実施要項」において、新たな選抜

方法のひとつとして記載することで、多くの大学に普及していくことも考えられる。

2. 受入形態（学籍上の身分）

シニア世代を学生として受け入れる場合、さまざまな受入形態（学籍上の身分）が考えられるが、既存の制度を積極的に活用することで、シニア世代のニーズに応えることができるであろう。

- ① 正規の学部学生、大学院学生として1年生から受け入れる。この場合、長期在学制度の活用、修業年限の弾力的運用は必須のことと考えられる。
- ② 3年次編入などを活用して正規の学部学生として受け入れる。この場合も、長期在学制度の活用、修業年限の弾力的運用を講じる必要があるだろう。
- ③ 非正規学生（科目等履修生）、別科や専攻科の学生として弾力的に受け入れる。

3. 履修形態

シニア世代を学生として受け入れる場合、多様なニーズに応えるために、多様な履修コースを設定する必要があるだろう。

- ① 母校での再学習（Study of Homecoming）
 - 当該大学の卒業生については無料の生涯学習講座を実施したり、何らかの優遇措置を取って大学院への進学を勧めるなど、卒業生が母校に何度も足を運ぶことのできる学習サービスが考えられる。
- ② 生涯学習コース（生涯学習センターなどでの履修）
 - パソコン、歴史、ボランティアなどシニア世代に関心の高いメニューによるきわめて短期の履修形態。
 - キャリアアップを目指すシニアには教育訓練給付制度（厚生労働省）の活用も考えられる。
- ③ 非学位コース（科目等履修生による履修）
 - 各種の短期履修コースを提供する方法。
 - 履修コースを提供せず、履修は本人の希望に委ねる方法（アラカルト方式）。
 - なお、短期大学卒、大学2年在学の基礎資格を有する者は修得単位を累積し、大学評価・学位授与機構に申請することによって、学位取得の途が開かれている。基礎資格を有しない者については、現状では単位を累積しても学位取得の途は開かれていないが、将来的な「単位累積加算制度」の実現を大いに期待したい。
- ④ 非学位コース（別科・専攻科への入学）
 - 1年ないし2年程度の短期の修業年限なので、通常の履修形態でよいと考えられるが、必要があれば、個々人の学習ペースに対応できるよう、長期在学制度や修業年限の短縮化といった修業年限の弾力的運用も考えられる。
- ⑤ 学位取得コース（学部・大学院への入学）
 - 一般学生とまったく同じように履修する方法（特定学部・学科における履修）。
 - 形式的に特定学部の所属とするが、履修は本人の希望に委ねる方法（アラカルト方式）。
 - 個々人の学習ペースに対応できるよう、長期在学制度や修業年限の短縮化といった修業年限の弾力的運用により履修する方法。

4. 授業料等

シニア世代の学習は、社会人になるための基礎的な学習や資格取得を目指す学習ではないこと。年金のほか収入のない場合や過去の蓄えで生活している場合など必ずしも裕福なシニアばかりでないことなどが考えられることから、シニア学生の授業料等については下記のような配慮が必要であろう。

- ① 入学金、授業料、施設設備費等の学納金を一般の学生よりも低めの金額に設定する場合。
 - ② 「単位従量制」(1年間や半期ごとの総額徴収ではなく、履修科目1単位当たりの授業料を履修分だけ徴収する方式)により徴収する場合。
 - ③ 年金生活者もいることから、①や②のような一括納入方式ではなく、いわゆる「月謝制」とする場合。
 - ④ 再就職を目指しているシニアの場合には「教育訓練給付制度」(注2)の活用が考えられるほか、企業等で働いているシニアの場合には「人材投資促進税制」(注3)の活用も可能である。
- (注2) 雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度。教育訓練施設に支払った教育訓練経費の4.0%(上限20万円)までをハローワークから支給。
- (注3) 従業員の教育訓練に積極的に取り組む企業・個人事業者について、教育訓練経費の一定割合を法人税・所得税から税額控除する。

5. 卒業後の配慮

シニア世代の卒業後については、一般の学生のような就職問題は生じないが、社会貢献をしたい心構えは一般学生を大いに凌駕しているものと考えられるので、新たに学んだ知見を何らかの形で社会還元する機会を与えることが重要である。例えば、次のような取組みが考えられる。

- ① 大学においてNPO等の設置支援を行い、シニア世代の持つ知識や経験を、各種ボランティア活動等を通じて社会還元するような取組み。
- ② 地方自治体と連携して、地域の社会活動の中でシニア世代を活かせる「場」を提供するような取組み。
- ③ 地元の教育委員会と連携して、近隣の幼稚園・小学校の特別授業や総合学習における臨時講師として派遣できるような組織的支援。
- ④ 大学における起業講座等を通じて、シニア世代の起業を支援するような取組み。
- ⑤ 外務省等との連携により、シニア世代の卒業後の活躍の場を国外に求め、国際貢献の一助とする取組み。

6. その他の配慮等

- ① シニア世代が安心して学生生活を楽しむことができるよう、施設等のバリアフリー化をさらに推進する。
- ② 健康相談窓口、医療施設、シニア世代向けのスポーツ施設・設備等を整備・充実するとともに、これらの施設や既存の施設の有機的連携によりきめ細やかなサービスを実施する必要がある。
- ③ 留学生受入事業において実施しているような研修旅行や交流会などのメニューを、シニア世代のニーズにあった形で提供することも考えられる。

7. 実施年度

大学の自主性により実現可能なので、一部の大学では早ければ平成18(2006)年度入学から実施することができるものの、本格的な実施については下記のような社会環境の整備とともに普及していくものと考えられる。

四. シニア世代の大学入学が円滑になるための社会環境の整備(今後の課題)

シニア世代が生きがいを持って活動することのできる多様な「場」のひとつとして、

大学を活用することは社会的に大いに有意義であると考え、大学の自主性の範囲内の努力ではままならない社会環境があり、普及にも時間がかかると考えられる。

今後、国や地方自治体の施策により、シニア世代の進学意欲および大学のインセンティブの向上を図ることがきわめて重要である。

1. 文部科学省通知「大学入学者選抜実施要項」への記載

毎年5月頃に文部科学省が各大学に通知する「大学入学者選抜実施要項」において、新たな選抜方法のひとつとして記載することで、多くの大学に普及していくことが考えられる。

2. 単位累積加算制度の実現

短期大学卒、大学2年在学の基礎資格を有しない者は、修得単位をいくら累積しても、大学評価・学位授与機構に申請することができず、学位取得の途は開かれていないので、「単位累積加算制度」の実現を大いに期待したい。

3. 受入れ大学への私学助成等の充実（国の支援）

- ① 私立大学等経常費補助金の特別補助において、現行の「社会人の受入れ（学部等・大学院）」（平成17年度予算：18億5400万円）に加えて、新たに「シニア世代の受け入れ（仮称）」といった新規の補助が考えられる。また、現行の「社会人の受入れ（教育訓練講座）」についても予算の増額に努められたい。
- ② 私立大学・大学院等教育研究装置施設整備費補助における私立大学等防災機能等強化緊急特別推進事業のバリアフリー推進事業（平成17年度予算：5億6000万円）のさらなる充実が考えられる。
- ③ その他、シニア世代の福利厚生者の観点から厚生労働省においても何らかの支援を講じられたい。

4. 地方自治体からの支援・援助（地域の支援）

シニアの学び・交流の場としての大学。そのことがシニアのやる気、生きがいの助長、健康維持につながることは社会政策上大きな意味を持つ。このことは元気な社会の実現、医療費や介護費という社会的負担の軽減につながることも想定されることから、さまざまな形で地方自治体からの支援・援助を望みたい。また一方で、大学側が自治体を巻き込むような積極的な取り組みも大いに期待される。

五. 今後の研究方法等

私立大学発展構想委員会のもと、「シニア世代の学び検討小委員会」を設けるほか、委員所属の加盟大学以外からも意見を求めるため「シニア世代の受入れ推進研究会」を開催して研究を推進する。研究成果については、理事会・総会等に報告の上、適宜必要な措置等を講じる。

以 上

2 板橋区の行っている事業面からのコスト

(1) 板橋区が開催している様々な事業

板橋区では、毎週土曜日に『広報いたばし』を発刊している。その紙面の中には、区民の方を対象とした学習やスポーツ講習会など各種講座の開催募集記事が毎週の様に掲載されている。

これは、区の各所管が様々な目的に則した事業を行うことにより、区民の方々に学習の機会などを提供して、生涯学習や地域活動等に役立てて貰うため実施している。

板橋区教育委員会生涯学習課で発行している「いたばし学習・スポーツガイド」は、その年度に開催される講座などを事前に集約して、毎年、春夏号と秋冬号に分けて出している。

2005 年秋冬号に掲載されている事業内容を見てみると、「子ども向け」と「一般向け」に大きく分かれている。その中で、「一般向け」についてジャンル別に出してみると次のように多種多様な講座が開催されている。

- ・ パソコン、天文
- ・ 文化、教養（一般教養、歴史・郷土、美術、書道、茶道・華道、音楽、イベント・展覧会など）
- ・ 環境、園芸（科学・環境、園芸・緑化）
- ・ 健康とくらし（からだと心の健康、リハビリ・介護、栄養と料理、消費生活・リサイクル、耐震診断）
- ・ 出産、育児（妊娠・出産、育児、子育て）
- ・ 男女平等
- ・ 福祉
- ・ ボランティア
- ・ 語学、国際交流
- ・ スポーツ、レクリエーション（球技等）
- ・ 映画会、その他

以上、11 項目 238 事業もの内容となっている。

次に、同じく板橋区が行っている事業で「板橋グリーンカレッジ」の事業概要（大学院を除く）を紹介する。

高齢者の学習機会充実と地域活動に必要な力を身につけてもらうことを目的として、平成6年度に高齢者大学校「板橋グリーンカレッジ」が開校された。

学習は講義の聴講が主で、「1年目の教養課程」「2年目の専門課程」の2年制となっている。

会場は、区立勤労福祉会館にある専用教室を使用しており、カリキュラムは区内大学関係者や学識経験者、区民代表によって組織される運営協議会での審議に基づき決められているのが特徴で、年2回運営協議会が開催されている。

【入学】

- ・応募資格は、板橋区内在住の概ね60歳以上の方
- ・募集定員は、330人（午前160人・午後160人）
- ・受講料は、年額5,000円（教材費等の実費は別）
- ・履修日数は、1年目及び2年目のそれぞれ20回

【教養課程】

- ・1年目は教養課程を受講する。午前コース、午後コースの履修内容は同様となっている。
- ・教養課程修了時に、専門課程で学びたい学科1つを4科目から選択。

（開催日時）

各回月曜日

午前コース：午前10時～正午

午後コース：午後2時～午後4時

（開催回数）

年度を通じて、全20回

（個別テーマ）

<前期>

- ・高齢者の社会参加
- ・ヨーロッパ連合（EU）から学ぶこと

- ・ バイオサイエンスを楽しむ～血液型の謎～
- ・ 現代社会にとっての巡礼
- ・ 運動心理学
- ・ 環境の鍵、氷の南極大陸
- ・ バイオエシックス
- ・ 芭蕉の生涯と作品

＜後 期＞

- ・ 遺伝子から探る日本人の起源
- ・ 栄養学から生活習慣病を考える
- ・ 東海道中膝栗毛の旅
- ・ グローバル化のなかでのくらしと金融
- ・ 天文学のすすめ
- ・ 宗教の ABC
- ・ 倫理とはなにか
- ・ 高齢者の生活をめぐる諸問題

【専門課程】

- ・ 2 年目は専門課程を受講する。
- ・ 2 年間の学習を踏まえた卒業レポートを作成する。

(開催日時)

原則として、各回木曜日：午前 10 時～正午

(開催回数)

年間 20 回：前期 10 回、後期 10 回

(科目・内容)

＜前 期＞

文学科

- ・ 明治期からの大衆小説～金色夜叉から真珠夫人～
- ・ 新古今和歌集を読む

文化科

- ・ やさしい哲学入門
- ・ 日本の鉄道はなぜ正確か～鉄道から日本を探る～

健康福祉科

- ・ 食の安全を考える

- ・心と身体の健康管理

- ・ヘルスチェック

社会生活科

- ・日本近代政治思想史～民衆史を踏まえて～

- ・高齢者の幸福と法律的知恵

<後 期>

文学科

- ・中国古典文学入門

- ・シェークスピアの楽しみ方

文化科

- ・江戸の事件簿～かわら版より～

- ・教養としてのギリシア神話

健康福祉科

- ・生と死

- ・高齢期の心理学

- ・自由時間と人生のデザイン

社会生活科

- ・資源環境型社会の構築に向けて

- ・日本経済再生への道

【卒業】

- ・修業年限（2年間）のうちに教養課程と専門課程の履修、卒業レポートの提出などで所定の単位を取得する。

（2）各事業のコスト算出

ア 学習・スポーツガイドからの算出

コストの面で要している経費を算出するにあたり、このガイド（一般向けに限定）に記載されている各種講座等の中から、参加費が無料となっている事業を除き、ある程度、短期大学設置に伴うカリキュラムの項目に該当されるであろう事業のうち、費用及び対象・定員が明記されている事業内容の紹介と、一人あたりの時間単価を割出して明記してみると図表 12 のようになる。

図表 12 各種講座と時間単価（学習・スポーツガイド）

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
勤労者スキルアップパソコン教室エクセル基礎コース	①11/5.12 ②1/15.22 ③2/12.19 (全2回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 12,000 円 (教材費別途)	区内在住・ 在勤・在学 の方 定員各回 16 人	基本操作・ワークシート編集（挿入・削除・移動・コピー・オートフィル）関数・書式設定・印刷・グラフ機能などを学びます。	857
勤労者スキルアップパソコン教室ワード基礎コース	①10/15.16 ②11/19.20 ③12/3.4 ④3/4.5 (全2回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 12,000 円 (教材費別途)	区内在住・ 在勤・在学 の方 定員各回 16 人	文書編集・ワードアート、罫線、印刷設定（差込印刷）などを利用したビジネス文書を作成します。	857
勤労者スキルアップパソコン教室パワーポイント・プレゼンテーションコース	2/18.25 (全2回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 12,000 円 (教材費別途)	区内在住・ 在勤・在学 の方 定員各回 16 人	パワーポイント操作の基礎・資料作成・プレゼンテーションのコツを学びます。	857
勤労者スキルアップパソコン教室はじめてのホームページビルダーコース	11/26.27 (全2回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 12,000 円 (教材費別途)	区内在住・ 在勤・在学 の方 定員各回 16 人	ホームページビルダーを使った基本的な最小 HP（ホームページ）を作成します。	857
勤労者スキルアップパソコン教室HPサイトデザインコース	①10/22.23.30 ②1/14.21.28 (全3回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 (教材費別途)	ホームページビルダーを利用したことがあり 区内在住・ 在勤・在学 の方 定員各回 16 人	ホームページの「ユニバーサルデザイン」「著作権」などを学びます。ホームページビルダー操作の習熟も目指します。	857
勤労者スキルアップパソコン教室ネットワーク基礎コース	2/4.5.11 (全3回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 (教材費別途)	ネットワー クに理解が あり、区内 在住・在勤・ 在学の方	ネットワーク基礎知識・必要機器・各種設定・ウィルスの知識・セキュリティ対策・トラブル修復方法などを学びます。	857

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
ス			定員各回 16 人		
勤労者スキルアップパソコン教室 ワード&エクセル 実践活用コース	10/8,9,10 (全3回) 9:30～16:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 (教材費別途)	エクセル・ワードの基本操作ができ、区内在住・在勤・在学の方 定員各回 16 人	ワード、エクセルの各種機能を織り交ぜた混合文書作成操作を中心に学びます。	857
勤労者スキルアップパソコン教室 Web サイト作成コース	2/6～27 の月曜日 (全4回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 12,000 円 (教材費別途)	区内在住・在勤・在学の方 定員各回 16 人	実際にブログを立ち上げ、人気のあるブログに育てるコツなどを学びます。	1,000
勤労者スキルアップパソコン教室 ワード夜間コース	2/3～3/10 の金曜日 (全6回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 (教材費別途)	区内在住・在勤・在学の方 定員各回 16 人	文書編集・ワードアート、罫線、印刷設定 (差込印刷) などを利用したビジネス文書を作成します。	1,000
勤労者スキルアップパソコン教室 ワード&エクセル 実践活用夜間コース	10/18～11/29 の火曜日 (11/1 を除く) (全6回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 (教材費別途)	エクセル・ワードの基本操作ができ、区内在住・在勤・在学の方 定員各回 16 人	ワード、エクセルの各種機能を織り交ぜた混合文書作成操作を中心に学びます。	1,000
勤労者スキルアップパソコン教室 活用アクセスコース	11/4～12/16 の金曜日 (全7回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 21,000 円 (教材費別途)	アクセスの基本操作ができ、区内在住・在勤・在学の方 定員各回 16 人	データ編集・変更・更新作業、入力フォーム作成・コントロール変更、作成・レポート操作などを学びます。	1,000

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
勤労者スキルアップパソコン教室 エクセルマクロコース	1/25～3/8 の水曜日 (全 7 回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 21,000 円 (教材費別途)	エクセルの基本操作ができ、区内在住・在勤・在学の方 定員各回 16 人	資料作成に必要な表計算、関数、データ分析機能の応用的な活用方法、ピボットテーブルの作成、マクロ機能などを学びます。	1,000
パソコン資格取得支援講座 「マイクロソフトオフィススペシャリストワード 2003 試験対策講座」	10/13～10/24 の木曜 (全 6 回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 教材費 2,000 円程度	区内在住・在勤・在学でワードの基本操作ができる方 定員 20 人	マイクロソフト社主催の「マイクロソフトオフィススペシャリストワード 2003」の試験対策を行います。文書作成ソフトウェアの便利な機能を学びながら試験ポイントを中心にした実習です。	1,000
パソコン資格取得支援講座 「マイクロソフトオフィススペシャリストエクセル 2003 試験対策講座」	①11/9～12/21 の水曜 ②1/19～2/23 の木曜 (全 6 回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 教材費 2,000 円程度	区内在住・在勤・在学でエクセルの基本操作ができる方	マイクロソフト社主催の「マイクロソフトオフィススペシャリストエクセル 2003」の試験対策を行います。表計算ソフトウェアの便利な機能を学びながら試験ポイントを中心にした実習です。	1,000
パソコン資格取得支援講座 「パソコン検定 (P 検) 3 級対策講座」	1/10～2/14 の火曜 (全 6 回) 18:30～21:30	勤労福祉会館 受講料 18,000 円 教材費 2,000 円程度	区内在住・在勤・在学でワード・エクセルの基本操作ができる方	パソコン検定協会主催「パソコン検定 3 級」の試験対策を行います。試験範囲の内、操作技能 (ワード・エクセルの応用) を中心にした試験対策実習を行います。	1,000
大東文化大学公開講座 「旅してみませんか。太平洋の島々！」	10/8～12/3 の土曜日 (全 8 回) 13:00～15:00	大東文化大学 板橋校舎 3,000 円	定員 150 名	太平洋は地球の約 3 分の一にあたる海域で、そこには約 1 万個の島が散在し、1200 ほどの言語が存在し、多様な伝統文化が息づいてきました。今回は単なる異文化理解講座ではなく、ポリネシア地域とミクロネシア地域の	188

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
				人々の移動と文化と生活を紹介しながらグローバル化の波に変貌する島民の生活と環境問題についても講義します。	
古文書講座	未 定	郷土資料館 費用 3,000 円	定員 40 名	古文書の読み方や調べ方などを、実際に購読しながら学んでいくとともに、歴史とは何かということを考えるうえで基礎的知識を身につけることを目的としています。	250
いこいの家 かくしゃく 講座 (書道第 3 期)	12 月初旬～3 月中旬 (全 9 回) 7 10:00～11:30 7 13:00～14:30	いこいの家 受講料 3,150 円 材料費 2,400 円	いこいの家を利用できる高齢者 (60 歳以上) 各 20 名	赤塚・前野・板橋・仲宿・清水・大谷口・蓮根の各いこいの家で開催します。	233
いこいの家 かくしゃく 講座(生け花第 3 期)	1 月中旬～3 月中旬 (全 9 回) 7 10:00～12:00 7 13:00～15:00	いこいの家 受講料 2,250 円 教材費 8,100 円	いこいの家を利用できる高齢者 (60 歳以上) 各 20 名	赤塚・板橋・清水・大谷口・前野・中丸の各いこいの家で開催します。	125
いこいの家 かくしゃく 講座 (茶道第 3 期)	1 月中旬～3 月中旬 (全 9 回) 7 10:00～12:00 7 13:00～15:00	いこいの家 受講料 3,150 円 教材費 2,700 円	いこいの家を利用できる高齢者 (60 歳以上) 各 20 名 (赤塚のみ 10 名)	赤塚・板橋・なりますの各いこいの家で実施します。	175
絵てがみ講座	10/22.29, 11/5 (全 3 回) 13:30～15:30	勤労福祉会館 受講料 2,400 円 (教材費別途)	区内在住、 在勤の方 定員 40 人	季節の折々に届いた絵てがみに、ふと心が和んだことはありませんか？身近な感動や発見を気軽に描ける絵てがみに表現しましょう。初心者の方も是非ご参加ください。	400
法律講座	10/3.4.6.7 (全 4 回)	グリーンホール	区内在住・ 在勤の方	日ごろ起こりがちな一般的な問題を取り上げて、法律に対する関心と親し	200

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
	18:30～20:30	受講料 各日 400 円	各日 150 名	みを持っていただき、問題の解決や適切な措置を講ずる際の参考としていただきます。	
板橋区・淑徳大学共催 経営トップセミナー 「優良企業の環境ビジネス オンリーワン戦略」	9/30～10/28 の金曜日 (全 5 回) 18:30～20:30	区立ハイライ フプラザいた ばし 受講料 15,000 円	区内在住・ 在勤の方 80 名	今後環境ビジネスへの取り組みや、これまでの環境ビジネスの見直しを考えている企業の経営幹部の方向けに、優良企業の経営者による事例研究などを織り交ぜて、現状と今後の動向、成功への道筋を紹介します。	1,500
マイペース 運動コース (4 日制)	2/23～3/16 13:30～15:30	志村健康福祉 センター 1,600 円 (保険料含む)	区内在住・ 在勤で医師 から運動を 止められて いない方 定員 25 名	運動初心者の方も、体力にあまり自信のない方も参加できる運動講座です。マイペースウォーキングやゆったりストレッチなどで体を動かす楽しさを体験してください。	200
快汗！ 運動コース (6 日制)	11/14～12/19 13:30～15:30	志村健康福祉 センター 各 2,400 円 (保険料含む)	65 才未満 の区内在 住・在勤で 医師から運 動を止めら れていない 方 定員 25 名	マシン、エアロバイク等を体験し、ストレッチやリズム体操で運動習慣のきっかけづくりを提案します。	200
介護予防ス ペース「は すのみ教室」 趣味講座 (1) 〈初心者向 け囲碁〉	10/3～3/27 の 月曜 (3 ヶ月 ×2 コース)	介護予防ス ペース「はす のみ教室」 利用料 1 回 150 円	65 歳以上 の区民で教 室まで自力 での通所が 可能な方 各コース 20 名	高齢者の介護予防を目的に、区立高島第六小学校 1 階、介護予防スペース「はすのみ教室」で講座を開催します。 募集は広報に掲載します。	75

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
介護予防スペース「はすのみ教室」 趣味講座（２） 〈絵手紙など〉	10/4～3/28 の火曜（３ヶ月×２コース）	傷害保険料 1 回 20 円 その他材料費・実費有（300 円～500 円程度）			
介護予防スペース「はすのみ教室」 健康教室（１） 〈ヨガ〉	10/6～3/30 の木曜（３ヶ月×２コース）				
介護予防スペース「はすのみ教室」健康教室（２） 〈体操と栄養指導〉	10/7～3/31 の金曜（３ヶ月×２コース）				
介護予防スペース「はすのみ教室」 料理教室	10/8～3/25 の土曜（３ヶ月×２コース）				
転倒予防教室	①1/10～3/14（全 10 回） ②1/11～3/15（全 10 回） ③1/12～3/16（全 10 回） 午前・午後	志村坂上地域センター 仲宿いこいの家 赤塚健康福祉センター 受講料 800 円	65 歳以上・老人保健法の基本健康診査を受けた方 介護保険非該当者 各 20 名	自分の足で歩き続け、いきいきとした生活を送るために、足の筋力、バランス能力を高める体操を中心に、食事、口腔ケア等の「介護予防」のための健康講座です。（申し込み制）	40
いたばしアイカレッジ	3 学期 2 月～3 月 全 8 回 2 時間	男女平等推進センター 受講料 6,000 円	おおむね 60 歳まで 30～40 名	「男女平等参画」をキーワードに身近な話題から社会問題まで幅広く学習します。	375

事業名	日時	会場・費用	対象・定員	内 容	時間単価
第4回ボランティア・市民活動コーディネートセミナー	1/21 10:00～18:00	ハイライフプラザいたばし 参加費 1,000 円	定員 80 名	ボランティア活動が活発化しているなか、あらゆる分野でボランティアコーディネーターが求められています。本セミナーでは、コーディネーターの役割を再確認しながら、ボランティアのコーディネーターについて学びます。	125
中国語(北京語)会話入門講座	未定 (全10回) 夜間	グリーンホール 受講料 5,000 円	区内在住・在学・在勤で中国語は全く初めてという方 定員 20 名	板橋区は、中国の北京市石景山区と姉妹都市提携を行っています。悠久の歴史を持つ隣国「中国」の言葉を学んでみませんか。	250
初級イタリア語講座	10/17～1/23 (全10回) 18:00～20:00	グリーンホール 受講料 5,000 円	区内在住・在学・在勤で以前に同講座を受講していないイタリア語は全く初めてという方 定員 20 名	板橋区の友好都市ボローニャ市にちなんで簡単なイタリア語を学ぶ講座です。語学習得と併せて、文化理解もできる機会を提供します。	250
初級ハングル講座	9/1～11/2 (全10回) 18:00～20:00	グリーンホール 受講料 5,000 円	区内在住・在学・在勤で以前に同講座を受講していないハングルは全く初めてという方 定員 20 名	隣国の言葉・文化・区内在住の韓国人の方々に対してさらなる親しみを持てるよう、初心者を対象にした講座です。	250
平均時間単価／人					523

年間受講料＝平均時間単価／人×25（時間／1単位）×31（必要単位数／年）405,325

■年間授業料の算出

学習・スポーツガイド（図表 12）からの各事業の時間単価計算（一人あたりの費用÷時間数）の総額から平均時間単価を算出すると、一人あたり約 523 円となる。

短期大学の卒業要件は、第 2 章 1（3）でも述べているとおり、2 年以上在学、62 単位以上を修得するのが卒業の条件である。仮に、1 年間の単位取得を 31 単位とした場合で、1 単位の時間数が 15 時間から 30 時間の規程（実習の場合は、30 時間から 45 時間）となっている関係から、1 単位の取得を 25 時間として計算すると年間授業料は、405,325 円／人となる。

$$\begin{aligned} & \text{平均時間単価／人} \times 25 \text{（時間／1 単位）} \times 31 \text{（必要単位数／年）} \\ & = \text{年間授業料（405,325 円）} \cdots \cdots A \end{aligned}$$

イ 板橋グリーンカレッジからの算出

グリーンカレッジの年間経費（平成 16 年度実績）をみると、

謝礼関係の経費	4,978 千円	
消耗品関係経費	1,231 千円	
通信費関係経費	74 千円	
委託関係経費	126 千円	
使用料等の経費	277 千円	
備品関係経費	198 千円	
総 額	6,884 千円	（千円未満四捨五入）

■実績からの年間授業料の算出

平成 17 年度のグリーンカレッジの参加状況は、教養・専門などを合わせると、約 520 人となっている。この数を元に、総額を人数で割り返し、さらに時間単価で割り返す。

また、年間受講時間数の考え方は、教養講座の例で算出すると年間 20 回（前期・後期）で 1 回 2 時間の講座となっている関係から、40 時間と設定する。よって、一人あたりの時間単価は、

約 330 円となる。

これに、学習・スポーツガイドで述べた短期大学設置基準に照らし合せ年間授業料を計算すると、255,750 円／人となる。

$$\text{平均時間単価／人} \times 25 (\text{時間／1 単位}) \times 31 (\text{必要単位数／年}) \\ = \text{年間授業料 (255,750 円)} \cdots \cdots B$$

ウ 短期大学設置に伴う人件費

短期大学の設置に伴い、設置基準別表第一（第 22 条関係）学科の種類に応じ定める教員数（図表 9）から読み取ると、仮に、同一分野に属する学科を一学科とし、分野の区分を「社会学・社会福祉学関係」とすると、入学定員を 200 人規模としている関係から 9 名の教員となり、そのうち 4 名が専任教員となる。

ここでは、9 名のうち教授を 3 名、助教授を 6 名とする。

事務職員については、学校法人佐久学園信州短期大学を参考にして事務組織を設定すると、法人事務局と短期大学事務局に大別され、そのうち、総務部事務室 4 名、教務部事務室 3 名、学生部 3 名（学生相談室・保健室）と位置付け、法人事務局は総務部の事務室が兼任することとした。

これにより、人件費を算出するにあたり、平成 17 年 12 月に特別区人事委員会事務局給与課が発行している「民間給与の実態」から平均給与月額を出してみた。

図表 13 人件費試算

職種／区分	平均 年齢	給与月額	年額給与／人
大学教授（3 名）	53.5 歳	685,076 円	8,220,912 円
大 学（6 名） 助 教 授	45.5 歳	541,870 円	6,502,440 円
事務課長（1 名）	45.3 歳	625,846 円	7,510,152 円
事務係長（2 名）	40.4 歳	456,902 円	5,482,824 円

事務係員 (6名)	31.3 歳	318,042 円	3,816,504 円
看護師 (1名)	30.1 歳	357,006 円	4,284,072 円

この表により、職種別の人件費総額を算出すると、

・大学教授	8,220,912 円	×	3 名	=	24,662,736 円
・大学助教授	6,502,440 円	×	6 名	=	39,014,640 円
・事務課長	7,510,152 円	×	1 名	=	7,510,152 円
・事務係長	5,482,824 円	×	2 名	=	10,965,648 円
・事務係員	3,816,504 円	×	6 名	=	22,899,024 円
・看護師	4,284,072 円	×	1 名	=	4,284,072 円
人件費総額			(合計額)		<u>109,336,272 円</u>

一人あたりの人件費割合からみた年間授業料は、入学定員を 200 人規模としているので、546,682 円となる。

人件費総額／200 人＝年間授業料 (546,682) 円……C

エ 月額授業料

ここでは、学習・スポーツガイド（図表 12）からの年間授業料及び板橋グリーンカレッジの年間授業料それぞれについて年間人件費授業料を合算し、月額授業料を算出した。

○学習・スポーツガイド

(学習・スポーツガイド A + 年間人件費授業料 C) ／12 月
＝月額授業料 (79,334 円)

○板橋グリーンカレッジ

(板橋グリーンカレッジ B + 年間人件費授業料 C) ／12 月
＝月額授業料 (66,870 円)

以上のことから、中間報告でシミュレーションをしたケース 3 では、入学金を 50,000 円、授業料 65,000 円（月額）としており、

今回算出された板橋グリーンカレッジの授業料月額と照し合せると、ほぼ近い数値が出ている。

今回は、区事業の参加費と事業費、民間給与の平均給与月額の一部から内容を想定し算出している。そのため、数値については、あくまで参考値であり、未知数の内容が盛込まれていない部分があるが、この結果を今後の構想の一部に役立てることといたしたい。

3 教育課程から考える区立短期大学

(1) 板橋区の生涯学習事業と区立短期大学の教育課程

ここまで、短期大学として設置基準の要件を満たす組織・人員配置、板橋区が行っている学習機会提供事業をコスト面で比較するなどの検討を行ってきた。

ここからは、区立短期大学の教育内容である教育課程を検討していくこととする。この短期大学は区立学校として設置するということから、板橋区として必要とする人材の育成や区民の学習需要を的確に反映した教育内容が当然求められる。

そこで、区立短期大学の教育課程の編成とその教育課程に区が提供している事業を活用できる可能性、具体的には、学習内容や時間数などにおいて正規の教育課程の一部として活用が可能かどうかについて探っていくことにする。

区立短期大学が学生対象として想定しているのは、主婦や高齢者のほか、高校・大学の中退者など幅広い層である。

これらの層は、板橋区において学習機会提供事業の対象としている区民と共通の部分がある。

現在、板橋区では区民に対して様々な学習機会提供のための事業を展開してきている。

特徴的な事業としては、前回の報告で紹介した「板橋グリーンカレッジ」がある。このカレッジは、平成6年度に高齢者の学習

機会の充実と地域活動に必要な力を身につける機会提供として開設された。その内容をみると、入学定員は320名、修業年限は2年で、1年目は共通の教養課程を学び、2年目の専門課程では、社会生活学科・健康福祉学科・文化科・文学科の4学科を設置している。年間を通した学習が確保されており、さらに平成16年度からは卒業後の継続学習への強い学習意欲に応えるための大学院を開設し、より専門的な学習が続けられるようになった。

また、カレッジには自主的組織としてOB会も組織され様々な活動が行なわれている。このカレッジは区が提供している生涯学習事業の中でも最も体系化された事業であり、区民に人気の高い事業といえる。

また、板橋区内の5大学との連携による「大学公開講座」も正規の大学の教育資源の活用と地域への公開目的として開催している。特に2つの医学部の講座は、区民の健康に対する意識の高さを反映して人気がある講座である。この大学講座は年間を通して8～10回の講義を受講でき、各大学の特色を生かした学習機会を提供している。各大学も各々生涯学習センターなどを設置し、様々な講座を提供しているが、受講料も安価であることから区民にとって身近で、経済的な負担を考えても受講しやすい講座となっている。

次の図表14～16は講座の参加状況などを表にしたものである。

図表 14 板橋グリーンカレッジ応募結果及び年齢内訳
(平成 17 年度)

コース	募集人員	応募者数	第一次 決定者数	第二次 決定者数	最終 決定者数
午 前	160 名	172 名	160 名	0 名	160 名
午 後	160 名	126 名	126 名	12 名	138 名
合 計	320 名	298 名	286 名	12 名	298 名

	性 別	受講生数	平均年齢	最高年齢
午 前	男 性	80 名	68 歳	82 歳
	女 性	80 名	67 歳	80 歳
午 後	男 性	61 名	68 歳	82 歳
	女 性	77 名	68 歳	84 歳
全 体	男 性	141 名	68 歳	82 歳
	女 性	157 名	67 歳	84 歳

※平均年齢：少数点以下四捨五入

図表 15 板橋グリーンカレッジ大学院受講状況

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
コース等	板橋学 ・板橋の歴史	文化文学コース 健康福祉コース 社会生活コース	同左
募集定員	40	120	120
応募者数	120	105	67
入学決定者数	40	105	67
受講者数	40	105	67
卒業者数	40	100	—
延べ卒業者数	40	170	—

図表 16 大学講座への参加状況

平成 15 年度

大学	開催日	回数	定員	受講者	応募率 (%)	年齢 歳
淑徳	水夜間	8	150	74	49	57
東京家政	土午前	8	150	47	31	62
大東文化	土午後	11	200	123	62	61
帝京医学	土午後	10	400	375	94	64
日大医学	土午後	9	300	350	117	64
計		46	1,200	969	80	—

<講座のテーマ>

淑徳大学：フアンタジーの世界

東京家政大学：暮らしたいいきー安全・オシャレ・健康・好奇心

大東文化大学：アジアにおける人々のタブー

帝京大学医学部：家庭の医学

日本大学医学部：かしこく自分と家族の健康をまもろう

平成 16 年度

大学	開催日	回数	定員	受講者	応募率 (%)	年齢 歳
淑徳	水夜間	8	150	58	39	64
東京家政	木夜間	12	100	97	97	56
大東文化	土午後	8	200	44	22	55
帝京医学	土午後	10	400	303	76	64
日大医学	土午後	8	300	255	85	66
計		46	1,150	757	66	—

<講座のテーマ>

淑徳大学：日中の文化交流ー中国との共生ー

東京家政大学：パソコン活用術

大東文化大学：これからの企業デザイン

帝京大学医学部：家庭の医学

日本大学医学部：日常いきいきと元気に生きるための健康と医学

平成 17 年度

大学	開催日	回数	定員	受講者	応募率 (%)	年齢歳
淑徳	水夜間	8	150	49	33	64
東京家政	土午後	8	150	65	43	56
大東文化	土午後	8	150	96	64	55
帝京医学	土午後	10	400	346	87	64
日大医学	土午後	8	300	274	91	66
計		42	1,150	830	72	—

<講座のテーマ>

淑徳大学：混沌とした時代を生き抜くために

東京家政大学：現代おしゃれ入門－環境・健康・フアッション

大東文化大学：旅してみませんか－太平洋の島々

帝京大学医学部：家庭の医学

日本大学医学部：健やかライフのすすめ－身近な医学の話から

板橋区が区民に提供している講座は、この他にも様々あるが授業科目として一定の規模を有する講座としては、勤労者を対象としたビジネススキルアップとしてのパソコンの講習会がある。

各コースは全 3 回から 6 回のコースで設定されている。この場合、各コースを複数受講するなどの工夫をしながら授業科目化を図る必要がある。

また、保育園、学童クラブ、図書館、美術館などの区立施設は実習や実技科目の場として活用可能であると考ええる。教育課程として正規に位置付けるためには施設運営や管理を行なう職員とは別に人的、施設的な受け入れ体制が必要である。特に専門性の高い職員の確保が必要であり、そのための人材育成は欠かせない。

平成 15 年の自治法改正を受け、現在多くの区立施設（公の施設）が指定管理者の管理に移行している。施設の性格もあるが、指定管理者の中には区民への施設貸出し業務の他に余裕のある時間帯を活用し、意欲的に自主事業を展開している例もある。

板橋区では平成 17 年 4 月から区内体育施設の管理運営を一体で指定管理者へ移行した。指定管理者制度は区として管理運営に

係る経費の節減、サービス面で民間のノウハウを活用することで財政負担の軽減と区民サービスの向上が同時に期待できる。一方、指定管理者となった団体としては設備投資がほとんどなく、施設利用者もある程度確保した中で事業展開ができ、収入も自らの収入とすることが可能であり、民間企業の意欲的な事業活動を促す効果が期待できる。

現在、板橋区の体育施設の指定管理者も体育館内の体操施設やプールにおいて精力的に事業展開を行っており、各種教室も直営で運営していた場合に比べ多くなっている。そうした教室や講座の中で安定的に実施しているものを短期大学の実技や実習などの授業科目として活用ができる可能性もある。

地域活動という側面から考えると、区が区民と協働で行っている青少年健全育成事業や環境行動委員会の活動などに参画することを実習に位置付けることで学生には生きた地域活動が体験でき、また、それらの活動自体の活性化を通してコミュニティ活動を活性化させるという点で区民への貢献も大きいものがある。

子どもの安全問題は全国的な課題であるが、この問題は学校や家庭だけで解決することは困難であり、地域社会を挙げて取組む必要があるが、地域社会の力が低下している現在、これらの活動も区立短期大学の教育活動の一環として位置付けることで地域の安全と地域活動、そして区立短期大学の教育目的の達成の一助となることも考えられる。

また、区は青少年の野外活動の場として区外に2箇所施設を保有しており、この施設の活用も検討して行く必要がある。

このように、板橋区が区民（区在住・在勤）に対して提供している様々な学習機会の提供や施設を学習の場として活用するとともに多様な地域活動も取り入れた形で区立短期大学として地域特色を活かした特色のある教育内容を確保することができると考える。

（２）区立短期大学の教育課程

短期大学の教育課程はどのように編成されることが求められて

いるのだろうか。短期大学の教育課程は、法令上の位置付けや教育課程の編成は、次のように規定されている。

短期大学設置の根拠（学校教育法第 69 条の 2）

- ・深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを目的とする。
- ・修業年限は 2 年又は 3 年とする。
- ・学部は置かず学科を置く
- ・卒業した者は準学士と称することができる。
- ・大学に編入することができる。

教育課程の規定（短期大学設置基準第 5 条から第 9 条）

- ・学科の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成する。
- ・教育課程は、各授業科目を必修科目及び選択科目に分け、これを各年次に配当して編集する。
- ・各授業科目の単位数は短期大学で定める。単位数は 1 単位の授業科目を 45 時間の学修を標準とするが授業に方法別の基準により短期大学が定める。
 - 講義及び演習は 15 時間～30 時間までの範囲で 1 単位
 - 実験、実習及び実技は 30 時間～45 時間まで範囲出 1 時間、芸術等の分野の個人指導は短期大学が定める時間
 - 卒業研究、卒業制作は学修の評価で単位を授与する。
- ・1 年間の授業を行なう期間は、定期試験の期間を含め 35 週を原則とする。
- ・授業科目の授業期間は 10 週又は 15 週にわたる期間を単位として行なう。

卒業の要件（短期大学設置基準第 18 条）

- ・修業年限が 2 年の短期大学の卒業要件は短期大学に 2 年以上在学し、62 単位以上を修得することとする。

短期大学の教育課程編成はこのように設置した学科の教育目的に応じ授業科目を開設することになっている。他の短期大学や大学での履修も単位として 30 単位の範囲で認められているが、当該短期大学で卒業に必要な単位数に該当する授業科目が設置者において用意されることが原則である。

区立短期大学で想定している学科は、地域デザインフォーラム第4分科会報告で事例として紹介した「地域総合学科」である。この学科は、文学や教育・福祉といった分野に特定せずに多様な授業科目を開設できる点に大きな特徴がある。

「地域総合学科」を開設している別府大学短期大学部の例を紹介しよう。ここの教育課程は、語学や法学、インターンシップ就職指導、保健体育などの共通科目、地域の特徴（大分の文化と産業）、地域経済論や地域参加実習などのコア科目、ビジネス系、情報系、観光系、福祉系、言語コミュニケーション系に分かれた専門科目、そして検定や編入、資格取得のための科目、就職などの専門対策講座の特別講座で構成されている。

■共通科目

短期大学全体の共通理念や人間形成に必要な科目で取得単位は、8単位、科目としては、語学（英語・中国語・韓国語）前後期で2単位、保健体育（実技含）前後期で、2単位芸術前後期で2単位、法律や社会学など前後期1から2単位進路指導やインターンシップで各1単位から2単位などの科目が用意されている。開設科目は17科目で21単位。

■コア科目

学科の理念を明確にするための科目、①地域社会問題と国際化について理解するための科目②日本文化について知る科目③現代人として必要な情報リテラシーについて理解する科目で取得単位は 10単位、大分の文化と産業1単位、情報リテラシー前後期で2単位、日本文化前後期で2単位などの科目が用意されている。開設科目は9科目で13単位。

■専門科目

ビジネス、情報、観光、福祉、言語コミュニケーションの5つの系列を設けている。それぞれ関連する科目がユニット化されている。一つのユニット平均6単位、取得単位は44単位用意されている。単位数は次の5系列である。

- ・ビジネス系 28 科目で 45 単位
- ・情報系 26 科目で 39 単位
- ・観光系 25 科目で 43 単位
- ・福祉系 29 科目 53 単位
- ・言語コミュニケーション系 26 科目 35 単位

■資格取得科目

- ・教職課程 19 科目 34 単位
- ・司書課程 16 科目 24 単位

■特別講座

- ・検定・編入試験対策 4 科目 4 単位
- ・就職公務員対策 2 科目 4 単位

別府大学短期大学部が用意している科目数は 201 科目で単位数に換算すると 315 単位となる。

教育課程の編成にあたっては学科と系統コースの設定が必要である。今回想定した学科は「地域総合学科」でコース（系列）としては「ビジネススキルアップ」と「地域活動・ボランティア」と仮定する。短期大学の卒業に必要な単位は 62 単位であるので 2 単位の科目であると 31 科目、1 単位であると 62 科目開設が必要となる。共通科目とコア科目は共通して履修するとして、専門科目は各コース別用意する必要がある。設置基準で示されているのは最低基準であって、実際は多彩な科目の中から選択するという方法を取っている。想定している区立短期大学は正規課程の学生ばかりでなく、科目等履修生なども積極的に受入れ、区民の様々な学習需要に応え、区民にとって魅力ある学校をめざすとい

う意味ではより内容が充実している科目を多く開設する必要がある。

(3) 区立短期大学地域総合学科の開設科目

以上のことから区立大学の教育課程を次のとおり試案した。各授業科目については区の行う事業とのコラボレーションできるかという観点で作成したもので、ここではイメージとして作成したものであることを申し添えたい。

図表 17 開設科目の試案

■共通科目（8単位以上）：14科目 14単位開設

	科 目 名	単 位	備 考
前期開講	外国語Ⅰ（英語）	1	
	外国語Ⅰ（中国語）	1	
	外国語Ⅰ（韓国語）	1	
	文化芸術Ⅰ	1	
	保健体育Ⅰ（実技）	1	
	地方自治	1	
	パソコン基礎Ⅰ	1	
後期開講	外国語Ⅱ（英語）	1	
	外国語Ⅱ（中国語）	1	
	外国語Ⅱ（韓国語）	1	
	文化芸術Ⅱ	1	
	保健体育Ⅱ（実技）	1	
	健康・福祉	1	
	パソコン基礎Ⅱ	1	
合 計		14	

■コア科目（10 単位必修）：10 科目 11 単位開設

	科 目 名	単 位	備 考
前期開講	板橋の自然と文化 I	1	
	板橋の歴史	1	
	史跡散歩	1	
	環境問題 I	1	
	自然体験（実習含）	1	
後期開講	板橋の自然と文化	1	
	板橋の観光	1	
	環境問題 II	1	
	地域活動（実習含）	2	
	情報リテラシー	1	
合 計		11	

■専門科目（3 系列から 44 単位必修）：

ビジネススキルアップ系 25 科目 35 単位開設

	科 目 名	単 位	備 考
前期開講	ビジネス実務総論 I	2	
	ビジネス実務法務 I	2	
	ビジネス実務演習 I	2	
	簿記 I	1	
	会計・会計学演習	2	
	地方財政論・地域分析	2	
	中小企業論・産業論	1	
	表現技術・演習	2	
	コミュニケーション技術	1	
	パソコン実務	1	
	資格取得支援講座	2	
後期開講	ビジネス実務総論 II	1	
	ビジネス実務法務 II	1	
	ビジネス実務演習 II	1	

	ビジネス実務演習Ⅲ	1	
	ビジネス実務演習Ⅳ	1	
	ビジネス文書	1	
	国語表現演習	2	
	簿記Ⅱ・工業簿記	2	
	経営学・商業学Ⅰ	2	
	商業学Ⅱ・商事関係法Ⅰ	2	
	パソコン実務Ⅱ	1	
	卒業研究	2	
合 計		35	

地域活動・ボランティア系 30 科目 36 単位

	科 目 名	単 位	備 考
前期開講	手話	1	
	点字ワープロ講座	1	
	日本語教師養成	2	
	人権問題	1	
	青少年問題	1	
	簿記・会計基礎	2	
	会計学・公益法人会計	2	
	地方財政論	2	
	地域分析・産業論	2	
	表現技術・実務演習	2	
	コミュニケーション技術	1	
後期開講	地域活動演習・企画実習	2	
	青少年事業演習	2	
	講座開設演習	1	
	心理学	2	
	生涯学習論	1	
	観光地理学	1	
	まちづくり論	1	

	地域経済論	1	
	情報リテラシーⅠ	1	
	情報リテラシーⅡ	1	
	介護と食事	1	
	介護と住居	1	
	健康生活論	1	
	社会福祉制度	1	
	卒業研究	2	
合 計		36	

■特別講座（2単位以上選択取得）：11 講座 11 単位開設

	科 目 名	単 位	備 考
大学講座 前期開講	淑徳大学公開講座	1	
	帝京大学医学部公開講座	1	
	日本大学医学部公開講座	1	
	板橋グリーンカレッジ	1	
	特別講座		
	インターンシップⅠ （公務職場）	1	
大学講座 後期開講	大東文化大学公開講座	1	
	東京家政大学公開講座	1	
	美術館講演会	1	
	郷土資料館講座	1	
	エコポリス講座	1	
	各種講座	1	
合 計		11	

短期大学設置基準第 14 条の定めによると教育上有益と認められる場合は、他の短期大学や大学において履修した授業科目について取得単位として認めることができ、第 15 条の定めによる他短期大学や大学の学修を区立短期大学における授業科目の履修と

みなすことができるという規定を適用して区内大学との単位互換も可能とすることが必要である。

ゴジック体の科目は区との連携で実施可能な科目である。前に記述したように区側の人員体制や短期大学の設置者の法人化も踏まえ、地域に根ざした短期大学にふさわしい授業科目の開発が必要である。

この報告を作成するにあたり、区民などに対し意向調査は時間の関係で実施しなかったが、平成 17 年 5 月に内閣府は「生涯学習に関する世論調査」を実施している。この調査結果のうち今回のテーマと関連した部分を資料として紹介し、報告としたい。

【参考資料 3】

平成 17 年 5 月に内閣府大臣官房政府広報室が実施した
「生涯学習に関する世論調査」調査結果

この調査は全国 15 歳以上の 5000 人を対象とした調査で 69.8%の有効回答があった。調査項目は①生涯学習の現状等②生涯学習に対する今後の意向③学習機会の提供等④生涯学習関連施設の利用状況⑤情報通信技術を活用した生涯学習⑥生涯学習の成果に対する評価⑦生涯学習の振興方策である。この中で今回の学習目的を探るため、いくつかの質問項目と調査結果をここで取り上げてみたい。

はじめに生涯学習の現状などから見ていくと、この一年間くらいの中に、どのような「生涯学習」をしたことがあるか聞いたところ「健康・スポーツ（健康法、医学、栄養、ジョギング、水泳など）」を挙げた割合が 22.1%と最も高く、以下趣味的なもの（音楽、美術、華道、舞踊、書道など）が 18.9%「パソコン・インターネットに関すること」12.0%などの順になっている。ここで考えている「職業上必要な知識・技能（仕事に関係のある知識の習得や資格の取得など）」は 4 番目で割合は 8.9%である。

「ボランティア活動やそのために必要な知識・技能（点訳、手話、介護など）」は6番目で6.2%である。年齢別に見ると「健康・スポーツ」を挙げた割合は15歳から19歳、60歳代で多く「趣味的なもの」を挙げた割合は60歳代で「パソコン・インターネット」を挙げた割合は15歳から19歳、40歳代で高くなっている。「職業上必要な知識・技能」は20歳から29歳、30歳代、40歳代で高くなっている。「ボランティア活動について必要な知識・技能」15歳から19歳、50歳代、60歳代で高くなっている。

この1年くらいの間に「生涯学習」をしたことがあるとした者に生涯学習をするようになった理由を聞いたところ「趣味を豊かにするため」を挙げた割合が42.0%最も高く、以下、「他人の人との親睦を深めたり、友人を得るため」が35.7%、「健康・体力づくり」が35.6%、「自由時間を有効に活用するため」27.5%、「教養を高めるため」27.2%、「興味があつたため」26.8%などの順になっている。「趣味を豊かに」「他の人との親睦」「健康・体力づくり」など50歳代、60歳代、70歳代でそれぞれ高くなっている。「家庭・日常生活や地域をよりよくするため」を挙げたのは50歳代、60歳代、40歳代で高くなっており、「現在の仕事や将来の就職・転職に役立てるため」を挙げたのは20歳代、40歳代、50歳代、60歳代の順で高くなっている。また、「高度な専門的知識を身につけるため」を挙げたのは20歳代、30歳代、40歳代の順で高くなっている。

地域活動や仕事上のキャリアアップやより高度な専門的知識を得ることを学習目的とする場合の学習の場は一定の教育機関が想定され、このような目的で学習している割合は20歳代から60歳代で職業人として現役世代といえる。

この1年くらいの間に「生涯学習をしたことがある」とした者がどのような形で生涯活動を行ったかと聞いたところ「自主的なサークル活動」を挙げた割合が33.1%、「自治体の講座や教室」を挙げた割合が31.1%と高く、以下、「自宅での学習」25.1%、

「カルチャーセンターやスポーツクラブ」24.3%などの順になっている。自主的なサークルや自治体主催の講座の受講をあげたのは60歳代、70歳代で高く、民間のカルチャーセンターやスポーツクラブを挙げた割合は40歳代でそれぞれ高くなっている。「学校の正規課程」が5.9%、「民間の通信教育」が3.3%、「放送大学」が1.1%であった。これらの学習成果の活用状況としては「自分の人生が豊かになっている」を挙げた割合が45.2%と最も高く、「健康維持・増進に役立っている」37.9%、「仕事や就職の上で活かしている」27.1%、「日常生活や地域の活動に活かしている」26.2%が続いている。性別見ると、人生の豊かさや日常生活や地域活動への活用は女性が多く、仕事や就職への活用は男性に多くなっている。年齢的には、仕事や就職への活用は20歳代から50歳代に、人生の豊かさなどは50歳代、60歳代、70歳代で多くなっている。

次に生涯学習に対する今後の意向のなかで、今後「生涯学習」をしてみたいと答えた者（全体の63.9%）にその理由を聞いたところ、「趣味を豊かにするため」を挙げた割合が53.3%と高く、以下「他の人との親睦など」39.1%、「健康、体力づくり」37.5%、「老後の人生を有意義にする」34.4%が続いている。これらは現在、学習している者の目的とほぼ一致している。してみたい学習内容もしている学習内容と同様な傾向にある。

続いて、学習機会の提供のうち、どのような生涯学習の機会が増えればよいかと聞いたところ「自治体の講座や教室」を挙げた割合が37.9%以下「パソコン、インターネットを活用した学習機会の充実」21.1%、「カルチャーセンターなどの講座を盛んに」15.9%などの順になっている。大学などの教育機関への期待は「大学などで社会人を対象とした科目・コースを増やす」11.8%、「大学などで社会人入学卒を増やす」9.9%、「民間の通信教育を充実する」4.5%、「放送大学の充実」3.6%となっている調査結果の数値を見ると、学習機会の提供はまだまだ行政へ期待と要望が多いといえる。

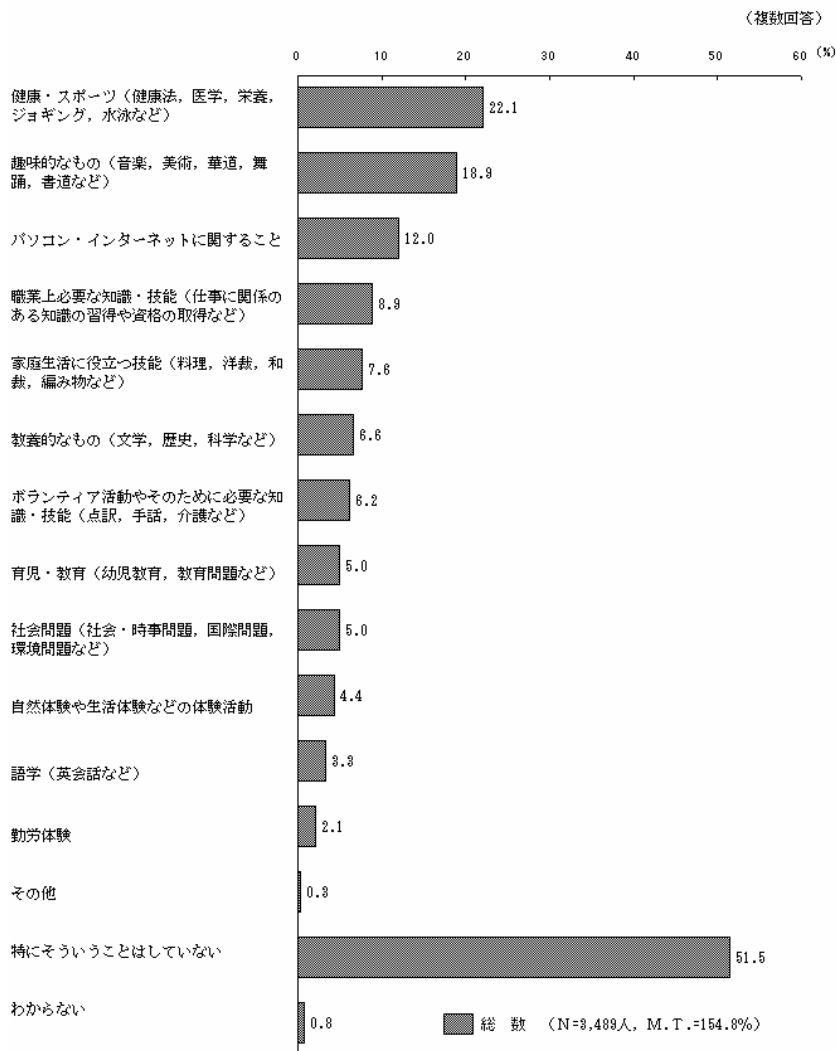
以上調査結果のごく一部を見てきたが、生涯学習という概念には学校という教育機関より自治体などが実施している講座や教室のイメージが強く、大学などの教育機関などを活用した生涯学習が根付いてきていない状況が分かる。

一方、職業上のキャリアアップや高度な知識の習得への学習機会としては、大学などの教育機関の活用を考えており、全課程でなく科目等履修生や公開講座、社会人入学など高等教育機関が提供する学習機会の提供を望む声もある。

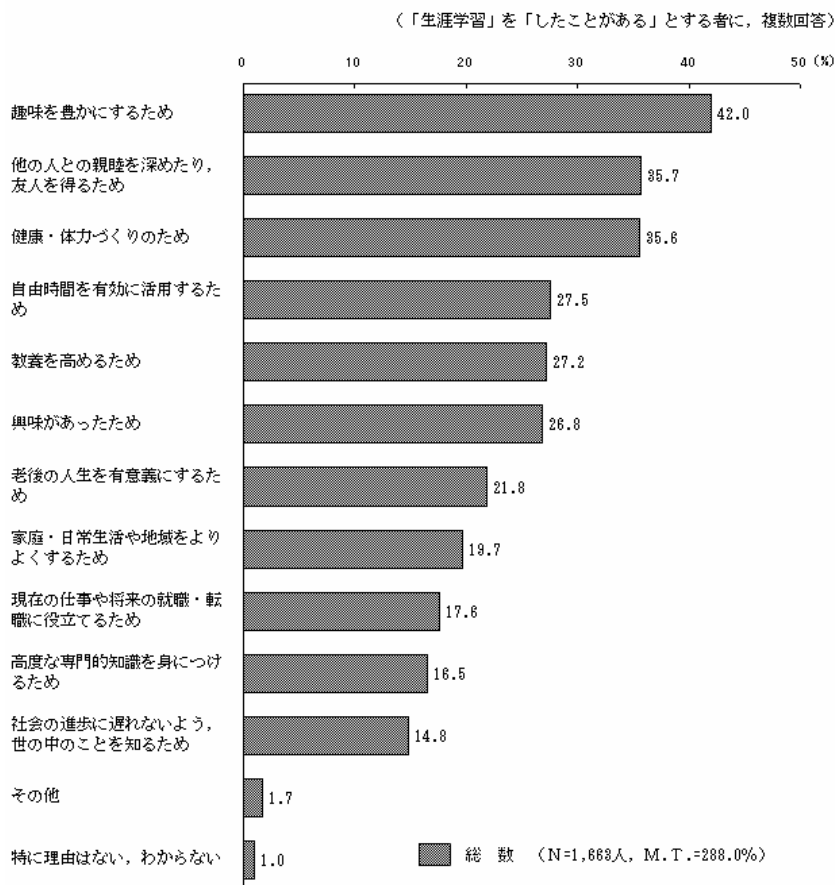
このことから、学習目的は多様化しており、前回示した「地域総合学科」などのように特定の分野に限定せず、教育課程の編成にあたっては、より柔軟に編成し公開講座など教育課程以外にも現在区が実施している啓発的な講座なども取り込んだ形の教育体系を検討していくことが必要であると考える。

生涯学習に関する世論調査（内閣府大臣官房政府広報室）抜粋

この一年間の生涯学習の実施状況

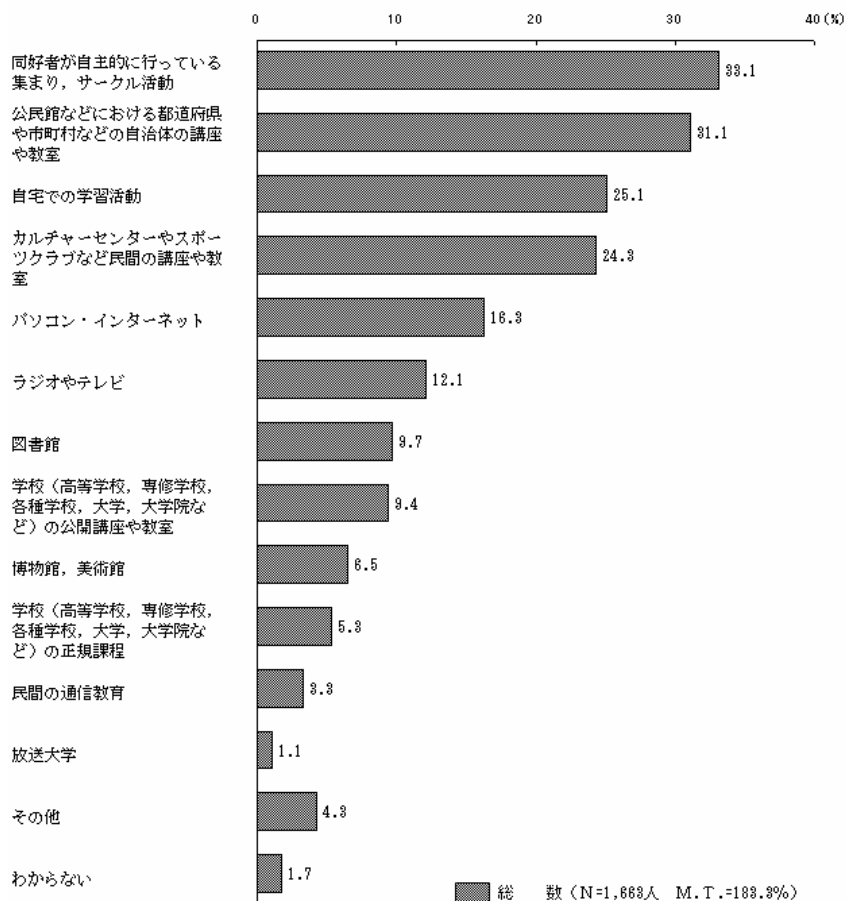


生涯学習をしている理由

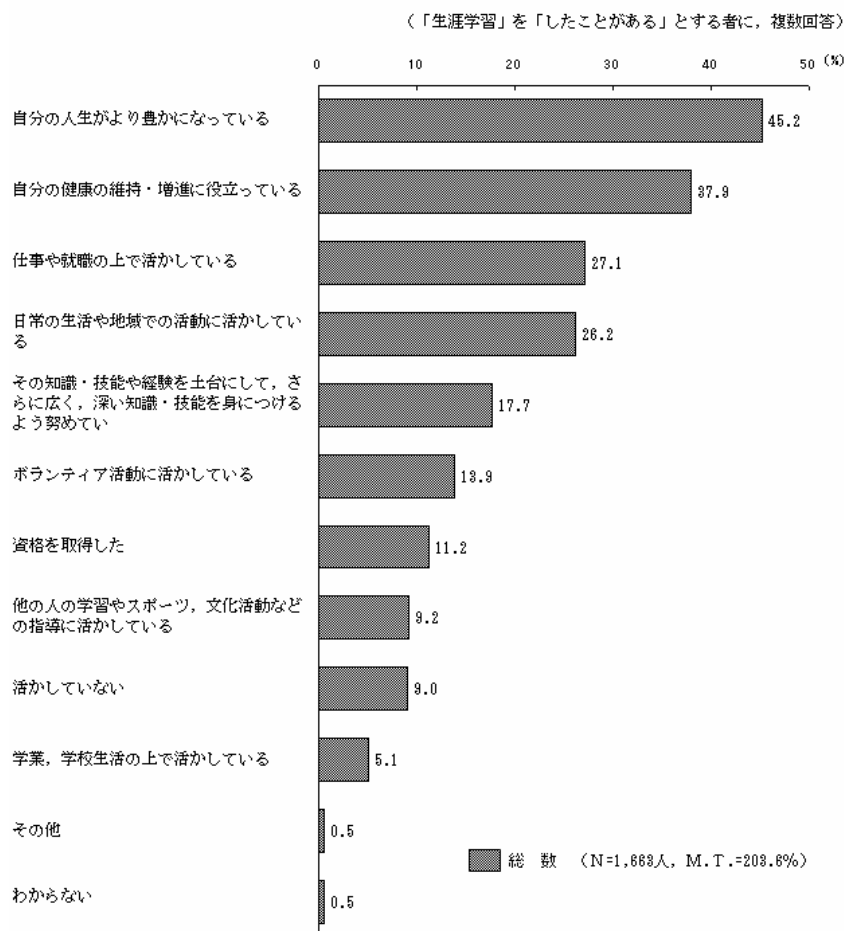


生涯学習の形式

〈「生涯学習」を「したことがある」とする者に、複数回答〉

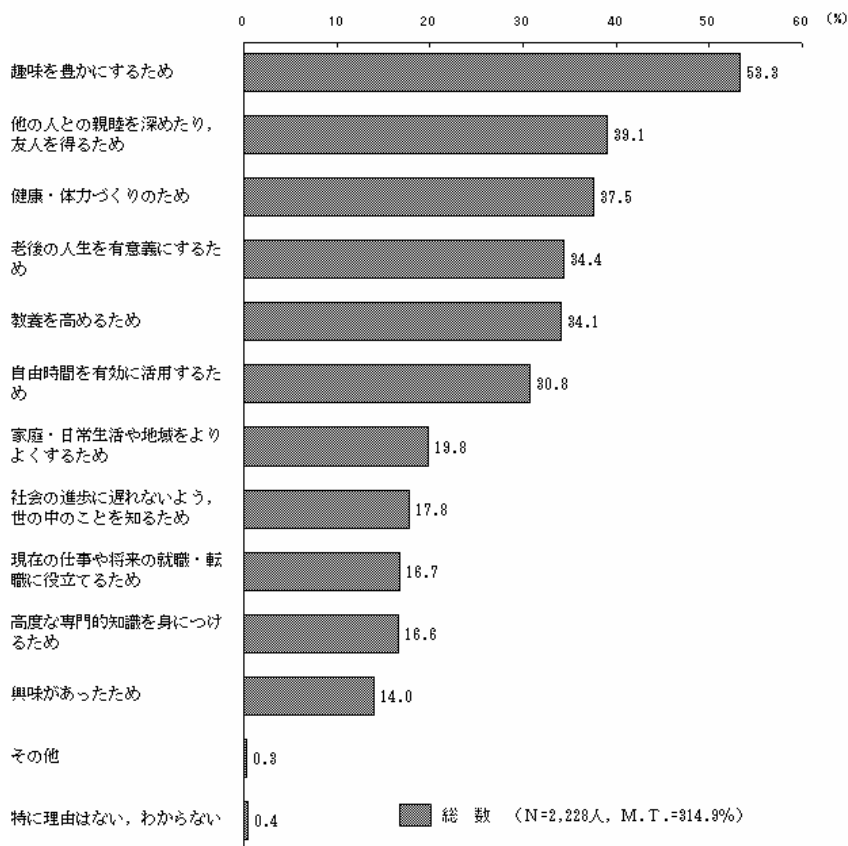


生涯学習の活用状況

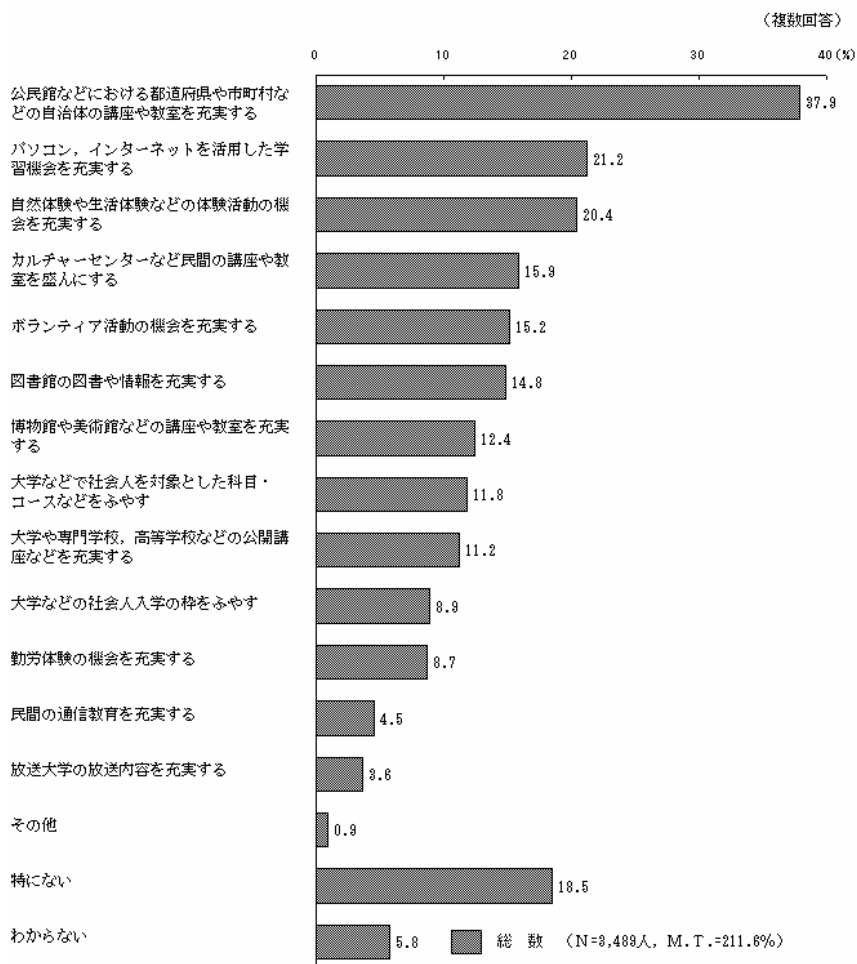


生涯学習をしてみたい理由

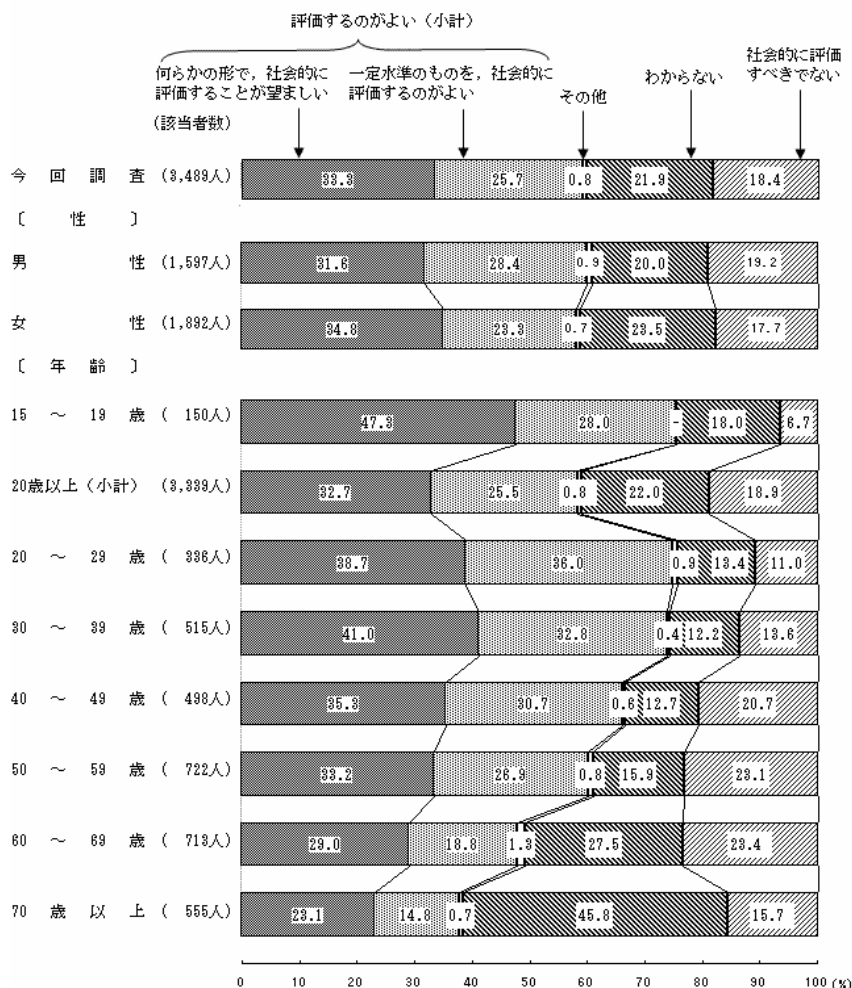
〈「生涯学習」を「してみたいと思う」と答えた者に、複数回答〉



生涯学習の機会についての要望

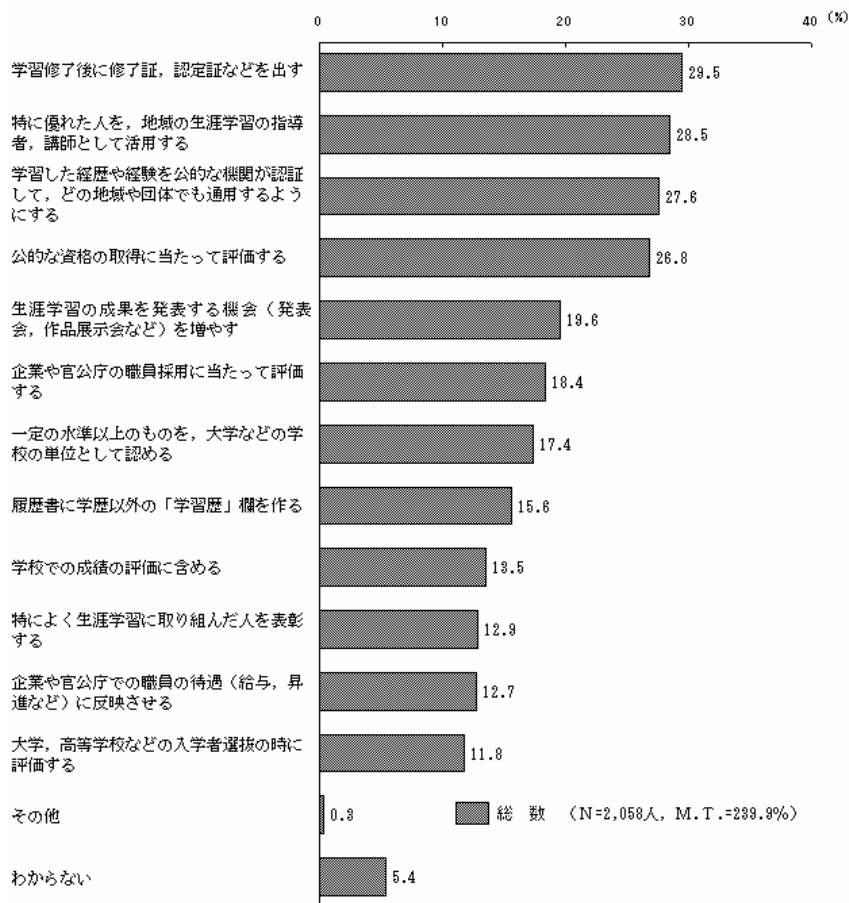


身につけた知識等の社会的評価について



身につけた知識等を社会的に評価する方法

(「評価するのがよい」とする者に、複数回答)



〔補論〕 イギリスのコミュニティ・カレッジ

1 イギリスにおける高等教育システムとコミュニティ・カレッジ

イギリスの教育システムについて、イングランドの場合を簡単に説明する。5歳で就学して、6年間のプライマリー・スクール（primary school）、5年間のセカンダリー・スクール（secondary school）、2年間のファーザー（further education）、その後大学に入り3年間で卒業する。この最後の5年間は高等教育であり、英国政府教育技能省（Department for Education and Skills）の高等教育財政カウンスル（The Higher Education Funding Council for England）から資金交付を受ける。

コミュニティ・カレッジは、これとは全く別の教育であり、生涯教育（Lifelong Learning）と呼ばれている。1998年まではアダルトエデュケーション（Adult Education）と呼ばれていた。但し、大学で生涯教育を運営している場合がある。

2 その他の教育

生涯教育以外には、学士・修士・博士の学位を得ることができるオープン・ユニバーシティ（OU）とビジネススクールがある。また、日本の塾にあたる英語教室などがある。

オープン・ユニバーシティでは、IT技術が活用されていて、障害者教育も行われている。主に通信教育であるが、教育の水準は高く、多くの受講生が在籍していて、質問の回答システムやカウンセリングの体制が整っている。また、満足度などの評価データは常に収集・管理されている。英国内ばかりでなく一部の海外の受講生も在籍している。英国のOUは日本の教育で参考にするべき点をたくさんもっている。

この補論では、生涯教育について述べるので、OU についてはこれ以上詳しく触れない。興味のある方はホームページを参照されることを望んでいる。

3 生涯教育の歴史と組織

英国における生涯教育は長い歴史をもっている。1710 年ころから現在の形式が始まったといえるが、始まりは宗教に関連して 700 年ころという考え方もある。

英国の生涯教育歴史研究を行う場合には、Kelly, T. (1957), Harrison, J. F. C. (1961), Roger Fieldhouse and Associates (1996), ホームページ: infed を参照されたい。

前述の高等教育財政カウンスルは 1992 年に設立され、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの 4 部門からなり 1993 年からすべての高等教育に資金交付している。

UALL (Universities Association for Lifelong Learning) はすべての生涯教育を管轄している。情報・意見の交換や標準化、評価の統一などすべての役目を果たしている。英国内に限らずメンバーになれる。米国の同組織 UCEA を姉妹組織としている。研究のための会議や出版も行われている。

4 生涯教育の役割

生涯教育の役割として次の 5 つをあげる。

- ①職業訓練
- ②時間が出来たときの自己啓発及び知識を得ること
- ③学位取得への第一歩
- ④社会への適応
- ⑤自国に留まらない世界での活動への舵取り

夫婦や親子一緒に参加するという参加形態もとられている。ま

た、人生 80 年時代を迎えて、定年後の過ごし方も大切な問題となってきた。

5 生涯教育の学生の条件

受講資格は何も必要ではない。但し、語学クラスは一部に面接テストがある。3 年以上英国に居住していない場合には、受講費用が 2 倍かかる場合と受講できない場合がある。

6 開講コースの内容

ここでは、英国政府のホームページ (<http://www.direct.gov.uk/Homepage/fs/en/>) より英国で開講されているコース内容とコース数を引用する。() 内は開講コース数を示している。

■Adult and Continuing Education

Basic Skills (19436), Job Preparation (1678), Literacy (7401), Numeracy (6810), Return-to-Learn (8065)

■Agriculture and Horticulture

Agriculture and Horticulture (4253), Gardening (5729), Livestock and Animal Care (4291)

■Art

Animation / Multimedia Software (5018), Antiques and Art Conservation (1516), Art Studies (13779), Calligraphy (562), Ceramics, Pottery and Glassware (6610), Crafts (7505), Design and CAD (19677), Drawing and Painting (10386), Flower Arranging (2718), Graphics Software (6326), Jewellery (3141), Printing (579), Sculpture (597)

■Business, Management and Marketing

Accounting (24144), Accounting Software/Sage (4291),

Advertising and PR (2291), Banking and Finance (6097), Bookkeeping (2356), Business (26597), Economics (10959), Human Resources (12639), Management (57300), Marketing (20473), Retail (4438)

■ **Computing and IT**

Computer Literacy (60323), Computer Maintenance/Repair (56642), Data management (10175), Databases (9944), Hardware (6830), Networking (7615), Presentation software (7983), Programming (6539), Software (21986), Spreadsheets (7836), Systems (19876)

■ **Construction and Property**

Architecture and building design (2968), Building Services (7643), Civil Engineering (3462), Construction (16194), Property (3622),

■ **EFL**

EFL (16057)

■ **Fashion and Textiles**

Clothes making and tailoring (3210), Fashion and textile design (10716), Needle crafts (1189)

■ **Food and Drink**

Cookery (10418), Nutrition and Food Safety (13955), Wine (920)

■ **Hair and Beauty**

Beauty Therapy (6995), Hairdressing (3898), Make-Up (813)

■ **Health and Complementary Therapies**

Alexander Technique (229), Aroma Therapy (1282), Complementary Therapies (2752), First Aid (11775), Fitness (18625), Health and Safety (9991), Massage (3873), Medicine and Healthcare (28964), Reflexology (1203), Tai Chi (1301), Yoga (7984)

■ **Home Improvement**

DIY (2053), Feng Shui (72), Interior Design (1748), Soft

Furnishing (2456), Woodwork and Furniture (9593)

■ Humanities

Archaeology (2823), Classics (2897), Folklore and Mythology (1090), Geography and Area Studies (12492), History (23461), Humanities (7524), Law (15492), Literature (29071), Philosophy (7829), Politics (10441), Religious Studies (13969), Sociology and Social Science (18417), Writing (6954)

■ Languages

African Languages (210), Arabic (823), Chinese (1138), Dutch (399), English Languages (24219), French (13795), German (7573), Greek (1528), Italian (5314), Japanese (960), Linguistics (3958), Other (58897), Polish (341), Portugese (798), Russian (1413), Scandinavian Languages (904), Sign Language (6368), Spanish (11737), Translation (801), Welsh (965)

■ Media

Communication Studies (8715), Desktop Publishing (5994), Film Studies (2945), Film/TV Production (3088), Journalism (1581), Media Studies (10399), Multimedia Software (2102). Photography (9764), Printing/Publishing (1848)

■ Music, Dance and Drama

Acting and Theatre (10928), Dance - Classical/Contemporary (7255), Dance - Folk/Traditional (3662), Dance - Popular (3526), Guitar (1222), Instrumental Performance (2656), Music Recording and Production (12446), Music Studies (3070), Music Theory (12012), Performance Arts (2523), Piano (783), Singing (1057), Theatrical Make-up (415)

■ New Media and Internet

E-Commerce (2321), HTML (687), Java (16520), Web Design (1279)

■ Office and Secretarial Skills

Office Skills (8782), Secretarial Skills (1406), Shorthand (1974), Word Processing (12880),

■ Psychology, Counselling and Self Help

Care Work (19047), Counselling and Psychotherapy (8993), Inter-personal Skills (2811), Psychology (20145), Relaxation (7063), Self Help (11547), Social and Community Work (8500), Speaking Skills (770)

■ Science and Technology

Astronomy (1244), Biological Sciences (30318), Chemistry (12620), Electronics / Electrical Engineering (7859), Engineering (15385), Environmental Science (5641), Geography and Earth Sciences (19102), Mathematics and Statistics (27057), Physics (11829), Science (6375)

■ Sport and Leisure

Ball Games (3278), Bridge / Card Games (554), Physiotherapy (750), Sport - Other (11296), Sports Studies (18934), Sports Training (1757), Swimming and Watersports (8295)

■ Teaching, TEFL and Childcare

Childcare (7735), Education Studies (19269), Miscellaneous (1979), Teaching (27975), Teaching - English as a Foreign Language (2995), Teaching - Specific Subjects (7810)

■ Transport Services and Vehicle Maintenance

Driving/Road Safety (5840), Marine Transport (4086), Rail Transport (754), Road Transport (856), Transport Services (726), Vehicle Maintenance/Repair (7899)

■ Travel, Tourism and Hospitality

Airfares and Ticketing (1133), Hospitality / Catering (3300), Hotel / Restaurant Management (6182), Leisure Studies (5584), Tourism (4530), Travel (2754)

コース数の多いカテゴリーを示す。

- 1 .Computer Literacy (60323)
- 2 .Other (58897)
- 3 .Management (57300)
- 4 .Computer Maintenance/Repair (56642)
- 5 .Biological Sciences (30318)
- 6 .Literature (29071)
- 7 .Medicine and Healthcare (28964)
- 8 .Teaching (27975)
- 9 .Mathematics and Statistics (27057)
- 10 .Business (26597)
- 11 .English Languages (24219)
- 12 .Accounting (24144)

開催件数の上位 12 を分類する。

- A. (1) (3) (4) (10) (12) …時代が進んで再教育が必要となった
- B. (2) (8) (11) …語学とその教授法
- C. (5) (7) …最新科学技術の動向
- D. (5) (6) (7) (9) …生活の基本

次に、生涯教育の役割と対比する。

- ①職業訓練…A
- ②時間が出来たときの自己啓発及び知識を得ること…C、D
- ③学位取得への第一歩…C
- ④社会への適応…D
- ⑤自国に留まらない世界での活動への舵取り…B

生涯教育が意図している役割が実際にうまく受けられていることをこの結果は示している。

7 受講後の状況

45 歳以下の場合は再就職のために役立てることが可能である。

8 開催コースの評価

すべてのコースは満足度などの評価が収集・管理されている。また、講義内容やレベルなども管理されている。英国の生涯教育コースには多くの受講生が参加している。

ここで受講生はどんな理由で受講しているかを分析する。生涯教育研究所シティ・リッツ（City Lit）のコースである「英語発音初級」の受講生から聞き取り調査を行った。

- 1.希望する講義である
- 2.教員の資質
- 3.地理的な便利さ
- 4.参加費用
- 5.開催時刻
- 6.良い学生関係である
- 7.開講科目間の関連性がある
- 8.教員の個人への対応
- 9.講義内容が斬新であり活動的である

「自分の学びたい科目が、希望する会場と開催時刻に合致し、教員のレベルも高く、個々の受講生への対応も良く、受講生どうしも皆仲良く講義方法も魅力的で、しかも費用が安い」という実態であると推定できる。まさに理想的にコースが開講されている。

シティ・リッツは、職業教育ではないリテラシー専門学校（literacy institute）として認可されて 1919 年春に最初の学生を受け入れた。1921/22 年には 1200 名、1928/29 年には 5,000 名を超えている。1939 年にビルが完成、1987/88 年には 15,000 人 1992/93 年には延べ 45,000 人の受講学生で 20,000 人となった。1990 年に、独立の公益会社（a free-standing charitable company <limited by guarantee>）となり、2001 年に新ビルディングが認可された。1939 年から 50 年以上かかったが、2004

年に、教室、図書室、コンピュータ室、スタジオ、レストラン等の完備された成人教育学校 (Adult Education College) 専用ビルが完成している。

9 結論

英国の生涯教育が大変うまくいっているのは、政策と個人の希望がまさに合っているからであると考えられる。多くの企業も協賛している。企業からの参加の場合には企業が受講費用を半額負担する場合がある。企業側と従業員の希望も合っている。

謝辞

本章の作成に当たって貴重な助言を頂いた、カーデフ大学生涯教育センター長 Dr Richard Evans、ウエストミンスター大学ディレクター Dr. Pijush K Bhattacharyya に感謝いたします。

参考文献・ホームページ

- Kelly, T. (1957). *George Birkbeck. Pioneer of adult education*, Liverpool: Liverpool University Press.
- Harrison, J. F. C. (1961). *Learning and Living 1790 - 1960. A study in the history of the English adult education movement*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Roger Fieldhouse and Associates (1996). *A History of Modern British Adult Education*, Leicester: NIACE.
- The UK government: Directgov
<http://www.direct.gov.uk/Homepage/fs/en/>
- The informal education
<http://www.infed.org/>
- NIACE: The National Institute of Adult Continuing Education

<http://www.niace.org.uk/>

- Workers' Educational Association

<http://www.wea.org.uk/aboutus/index.htm>

- The Open University

<http://www3.open.ac.uk/about/>

- UALL: The Universities Association for Lifelong Learning

<http://www.uall.ac.uk/Home.aspx>

まとめ

板橋コミュニティ・カレッジ構想を掲げた理由の一つは、板橋区内にある大学や企業の人材と、社会人や子育てが終わった主婦層、さらに、近く定年により地域社会に戻ってくる団塊世代の人たちなど、広く生涯学習を志向する区民ニーズを結びつけることにあった。

また、板橋区が設置している公の施設や、区内の大学が所有する校舎などを有効活用し、身近な場所で容易に学ぶことのできる環境整備もねらいとしたところである。

平成 16 年度の研究テーマであった「新しい市民大学をめざして」から、17 年度の「板橋コミュニティ・カレッジ構想」に至るまで、2 年間の共同研究において大きな壁となったのが、板橋コミュニティ・カレッジを「正規の短期大学」として位置づけようと考えたことである。

「正規の短期大学」であることの取扱いを巡っては、法規上の規定や収支見込みを厳しく考える区側委員と、自由な発想で可能性を唱える大学側委員、それぞれのスタンスの違いが終始みられた。しかし、何歳になっても、思い立った時から気軽に学ぶことができる社会の実現は、どの委員も望むところであったと思う。

大学や短期大学の主要な入学者である全国の 18 歳人口は、平成 4 年度の 205 万人をピークに減少を続けている。一方、60 歳以上のシニア人口は全人口の約 25% に達し、増加の一途をたっている。2005 年の人口動態統計の年間推計によれば、遂に日本は人口減社会に突入したといい、社会保障や労働力確保の問題が深刻化している。

こうした背景の中、生涯学習の位置づけは、個人の生き甲斐や趣味であることを超えて、女性や高齢者の社会参画を促す手段、若者達や社会人のリカレント教育を保障する手段として、従前にも増して社会的な意義を深めていくだろう。今後も、大学、行政共に、生涯学習のあり方を常に見直す必要性があることを共通認識

識し、研究のまとめとしたい。

地域デザインフォーラム
第Ⅲ期第4分科会研究員一同

資 料

1 学校教育法（抜粋）

第六十九条 大学においては、公開講座の施設を設けることができる。

2 公開講座に関し必要な事項は、文部科学大臣が、これを定める。

第六十九条の二 大学は、第五十二条に掲げる目的に代えて、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することをおもな目的とすることができる。

2 前項に掲げる目的をその目的とする大学は、第五十五条第一項の規定にかかわらず、その修業年限を二年又は三年とする。

3 前項の大学は、短期大学と称する。

4 第二項の大学には、第五十三条及び第五十四条の規定にかかわらず、学部を置かないものとする。

5 第二項の大学には、学科を置く。

6 第二項の大学には、夜間において授業を行う学科又は通信による教育を行う学科を置くことができる。

7 第二項の大学を卒業した者は、文部科学大臣の定めるところにより、第五十二条の大学に編入学することができる。

8 第六十二条の規定は、第二項の大学については適用しない。

2 短期大学設置基準

第一章 総則

(趣旨)

第一条 短期大学は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）その他の法令の規定によるほか、この省令の定めるところにより設置するものとする。

2 この省令で定める設置基準は、短期大学を設置するのに必要な最低の基準とする。

3 短期大学は、この省令で定める設置基準より低下した状態にならないようにすることはもとより、その水準の向上を図ることに努めなければならない。

(情報の積極的な提供)

第二条 短期大学は、当該短期大学における教育研究活動等の状況について、刊行物への掲載その他広く周知を図ることができる方法によつて、積極的に情報を提供するものとする。

(入学者選抜)

第二条の二 入学者の選抜は、公正かつ妥当な方法により、適当な体制を整えて行うものとする。

第二章 学科

(学科)

第三条 学科は、教育研究上の必要に応じ組織されるものであつて、教員組織その他が学科として適当な規模内容をもつと認められるものとする。

2 学科には、教育上特に必要があるときは、専攻課程を置くことができる。

第三章 学生定員

(学生定員)

第四条 学生定員は、学科ごとに学則で定めるものとする。この場合において、学科に専攻課程を置くときは、専攻課程を単位として学科ごとに定めるものとする。

2 前項の場合において、第十二条の規定による昼夜開講制を実施するときは、これに係る学生定員を、第三十六条の規定により外国に学科その他の組織を設けるときは、これに係る学生定員を、それぞれ明示するものとする。

3 学生定員は、教員組織、校地、校舎その他の教育上の諸条件を総合的に考慮して定めるものとする。

4 短期大学は、教育にふさわしい環境の確保のため、在学する学生の数を学生定員に基づき適正に管理するものとする。

第四章 教育課程

(教育課程の編成方針)

第五条 短期大学は、当該短期大学及び学科の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成するものとする。

2 教育課程の編成に当たっては、短期大学は、学科に係る専門の学芸を教授し、職業又は实际生活に必要な能力を育成するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮しなければならない。

(教育課程の編成方法)

第六条 教育課程は、各授業科目を必修科目及び選択科目に分け、これを各年次に配当して編成するものとする。

(単位)

第七条 各授業科目の単位数は、短期大学において定めるものと

する。

- 2 前項の単位数を定めるに当たっては、一単位の授業科目を四十五時間の学修を必要とする内容をもつて構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、次の基準により単位数を計算するものとする。

一 講義及び演習については、十五時間から三十時間までの範囲で短期大学が定める時間の授業をもつて一単位とする。

二 実験、実習及び実技については、三十時間から四十五時間までの範囲で短期大学が定める時間の授業をもつて一単位とする。ただし、芸術等の分野における個人指導による実技の授業については、短期大学が定める時間の授業をもつて一単位とすることができる。

- 3 前項の規定にかかわらず、卒業研究、卒業制作等の授業科目については、これらの学修の成果を評価して単位を授与することが適切と認められる場合には、これらに必要な学修等を考慮して、単位数を定めることができる。

(一年間の授業期間)

第八条 一年間の授業を行う期間は、定期試験等の期間を含め、三十五週にわたることを原則とする。

(各授業科目の授業期間)

第九条 各授業科目の授業は、十週又は十五週にわたる期間を単位として行うものとする。ただし、教育上特別の必要があると認められる場合は、これらの期間より短い特定の期間において授業を行うことができる。

(授業を行う学生数)

第十条 一の授業科目について同時に授業を行う学生数は、授業の方法及び施設設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられるような適当な人数とするものとする。

(授業の方法)

第十一条 授業の方法は、講義、演習、実験、実習又は実技とする。

2 短期大学は、文部科学大臣が別に定めるところにより、前項の授業を、多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室等以外の場所で履修させることができる。

3 短期大学は、第一項の授業を、外国において履修させることができる。前項の規定により、多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室等以外の場所で履修させる場合についても、同様とする。

4 短期大学は、文部科学大臣が別に定めるところにより、第一項の授業の一部を、校舎及び附属施設以外の場所で行うことができる。

(教育内容等の改善のための組織的な研修等)

第十一条の二 短期大学は、当該短期大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究の実施に努めなければならない。

(昼夜開講制)

第十二条 短期大学は、教育上必要と認められる場合には、昼夜開講制（同一学科において昼間及び夜間の双方の時間帯において授業を行うことをいう。）により授業を行うことができる。

第五章 卒業の要件等

(単位の授与)

第十三条 短期大学は、一の授業科目を履修した学生に対し、試験の上単位を与えるものとする。ただし、第七条第三項の授業科目については、短期大学の定める適切な方法により学修の成果を評価して単位を与えることができる。

(履修科目の登録の上限)

第十三条の二 短期大学は、学生が各年次にわたって適切に授業科目を履修するため、卒業の要件として学生が修得すべき単位数について、学生が一年間又は一学期に履修科目として登録することができる単位数の上限を定めるよう努めなければならない。

- 2 短期大学は、その定めるところにより、所定の単位を優れた成績をもつて修得した学生については、前項に定める上限を超えて履修科目の登録を認めることができる。

(他の短期大学又は大学における授業科目の履修等)

第十四条 短期大学は、教育上有益と認めるときは、学生が短期大学の定めるところにより他の短期大学又は大学において履修した授業科目について修得した単位を、修業年限が二年の短期大学にあつては三十単位、修業年限が三年の短期大学にあつては四十六単位（第十九条の規定により卒業の要件として六十二単位以上を修得することとする短期大学にあつては三十単位）を超えない範囲で当該短期大学における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

- 2 前項の規定は、学生が、外国の短期大学又は大学に留学する場合、外国の短期大学又は大学が行う通信教育における授業科目を我が国において履修する場合及び外国の短期大学又は大学の教育課程を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であつて、文部科学大臣が別に指定するものの当該教育課程における授業科目を我が国において履修する場合について準用する。

(短期大学又は大学以外の教育施設等における学修)

第十五条 短期大学は、教育上有益と認めるときは、学生が行う短期大学又は高等専門学校の特攻科における学修その他文部科学大臣が別に定める学修を、当該短期大学における授業科目の履修とみなし、短期大学の定めるところにより単位を与えるこ

とができる。

- 2 前項により与えることができる単位数は、修業年限が二年の短期大学にあつては前条第一項及び第二項により当該短期大学において修得したものとみなす単位数と合わせて三十単位、修業年限が三年の短期大学にあつては前条第一項及び第二項により当該短期大学において修得したものとみなす単位数と合わせて四十六単位（第十九条の規定により卒業の要件として六十二単位以上を修得することとする短期大学にあつては三十単位）を超えないものとする。

（入学前の既修得単位等の認定）

第十六条 短期大学は、教育上有益と認めるときは、学生が当該短期大学に入学する前に短期大学又は大学において履修した授業科目について修得した単位（第十七条の規定により修得した単位を含む。）を、当該短期大学に入学した後の当該短期大学における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

- 2 短期大学は、教育上有益と認めるときは、学生が当該短期大学に入学する前に行つた前条第一項に規定する学修を、当該短期大学における授業科目の履修とみなし、短期大学の定めるところにより単位を与えることができる。
- 3 前二項により修得したものとみなし、又は与えることのできる単位数は、転学等の場合を除き、当該短期大学において修得した単位以外のものについては、第十四条第一項及び前条第一項により当該短期大学において修得したものとみなす単位数と合わせて、修業年限が二年の短期大学にあつては、三十単位、修業年限が三年の短期大学にあつては、四十六単位（第十九条の規定により卒業の要件として六十二単位以上を修得することとする短期大学にあつては、三十単位）を超えないものとする。この場合において、第十四条第二項により当該短期大学において修得したものとみなす単位数と合わせるときは、修業年限が二年の短期大学にあつては、四十五単位、修業年限が三年の短

期大学にあつては、五十三単位（第十九条の規定により卒業の要件として六十二単位以上を修得することとする短期大学にあつては四十五単位）を超えないものとする。

（長期にわたる教育課程の履修）

第十六条の二 短期大学は、短期大学の定めるところにより、学生が、職業を有している等の事情により、修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し卒業することを希望する旨を申し出たときは、その計画的な履修を認めることができる。

（科目等履修生）

第十七条 短期大学は、短期大学の定めるところにより、当該短期大学の学生以外の者で一又は複数の授業科目を履修する者（以下「科目等履修生」という。）に対し、単位を与えることができる。

2 科目等履修生に対する単位の授与については、第十三条の規定を準用する。

（卒業の要件）

第十八条 修業年限が二年の短期大学の卒業の要件は、短期大学に二年以上在学し、六十二単位以上を修得することとする。

2 修業年限が三年の短期大学の卒業の要件は、短期大学に三年以上在学し、九十三単位以上を修得することとする。

3 前二項の規定により卒業の要件として修得すべき単位数のうち、第十一条第二項の授業の方法により修得する単位数は、修業年限が二年の短期大学にあつては三十単位、修業年限が三年の短期大学にあつては四十六単位（第十九条の規定により卒業の要件として六十二単位以上を修得することとする短期大学にあつては三十単位）を超えないものとする。

(卒業の要件の特例)

第十九条 夜間において授業を行う学科その他授業を行う時間について教育上特別の配慮を必要とする学科（以下「夜間学科等」という。）に係る修業年限が三年の短期大学の卒業の要件は、前条第二項の規定にかかわらず、短期大学に三年以上在学し、六十二単位以上を修得することとすることができる。

第六章 教員組織

(授業科目の担当)

第二十条 教育上主要と認められる授業科目（以下「主要授業科目」という。）は、原則として専任の教授又は助教授が担当するものとし、主要授業科目以外の授業科目についてもなるべく専任の教授、助教授又は講師が担当するものとする。

- 2 演習、実験、実習又は実技については、なるべく助手に補助させるものとする。
- 3 短期大学は、教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化を図るため、教員の構成が特定の範囲の年齢に著しく偏ることのないよう配慮するものとする。

(授業を担当しない教員)

第二十一条 短期大学には、教育研究上必要があるときは、授業を担当しない教員を置くことができる。

(専任教員数)

第二十二条 専任教員の数、は、別表第一に定める数以上とする。

第七章 教員の資格

(学長の資格)

第二十二條の二 学長となることのできる者は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学運営に関し識見を有すると認められる

者とする。

(教授の資格)

第二十三条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者
- 二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 三 学位規則（昭和二十八年文部省令第九号）第五条の二に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
- 四 芸術上の優れた業績を有すると認められる者及び実的な技術の修得を主とする分野にあつては実的な技術に秀でていと認められる者
- 五 大学（短期大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校において教授、助教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
- 六 研究所、試験所、病院等に在職し、研究上の業績を有する者
- 七 特定の分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

(助教授の資格)

第二十四条 助教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 前条各号のいずれかに該当する者
- 二 大学又は高等専門学校において助手又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。）のある者
- 三 修士の学位又は学位規則第五条の二に規定する専門職学位

(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)
を有する者
四 特定の分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者

(講師の資格)

第二十五条 講師となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 第二十三条又は前条に規定する教授又は助教授となることのできる者
- 二 特定の分野について、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者

(助手の資格)

第二十六条 助手となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 学士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者
- 二 前号の者に準ずる能力を有すると認められる者

第八章 校地、校舎等の施設及び設備等

(校地)

第二十七条 校地は、教育にふさわしい環境をもち、校舎の敷地には、学生が休息その他に利用するのに適当な空地を有するものとする。

- 2 運動場は、教育に支障のないよう、原則として校舎と同一の敷地内又はその隣接地に設けるものとし、やむを得ない場合には適当な位置にこれを設けるものとする。

(校舎等)

第二十八条 校舎には、短期大学の組織及び規模に応じ、少なく

とも次の各号に掲げる施設を備えるものとする。ただし、特別の事情があるときは、この限りでない。

- 一 学長室、会議室、事務室
 - 二 教室（講義室、演習室、実験室、実習室等とする。）、研究室
 - 三 図書館、保健室
- 2 教室は、学科の種類及び学生数に応じ、必要な種類と数を備えるものとする。
 - 3 研究室は、専任の教員に対しては必ず備えるものとする。
 - 4 校舎には、第一項に掲げる施設のほか、なるべく情報処理及び語学の学習のための施設を備えるものとする。
 - 5 短期大学は、第一項及び前項に掲げる施設のほか、原則として体育館を備えるとともに、なるべく体育館以外のスポーツ施設、講堂、学生自習室及び学生控室並びに寄宿舎、課外活動施設その他の厚生補導に関する施設を備えるものとする。
 - 6 夜間学科等を置く短期大学又は昼夜開講制を実施する短期大学にあつては、研究室、教室、図書館その他の施設の利用について、教育研究に支障のないようにするものとする。

（図書等の資料及び図書館）

第二十九条 短期大学は、学科の種類、規模等に応じ、図書、学術雑誌、視聴覚資料その他の教育研究上必要な資料を、図書館を中心に系統的に備えるものとする。

- 2 図書館は、前項の資料の収集、整理及び提供を行うほか、情報の処理及び提供のシステムを整備して学術情報の提供に努めるとともに、前項の資料の提供に関し、他の短期大学の図書館等との協力に努めるものとする。
- 3 図書館には、その機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員その他の専任の職員を置くものとする。
- 4 図書館には、短期大学の教育研究を促進できるような適当な規模の閲覧室、レファレンス・ルーム、整理室、書庫等を備えるものとする。
- 5 前項の閲覧室には、学生の学習及び教員の教育研究のために

十分な数の座席を備えるものとする。

(校地の面積)

第三十条 短期大学における校地の面積（附属施設用地及び寄宿舎の面積を除く。）は、学生定員上の学生一人当たり十平方メートルとして算定した面積とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、同じ種類の昼間学科（昼間において授業を行う学科をいう。以下同じ。）及び夜間学科が近接した施設等を使用し、又は施設等を共用する場合の校地の面積は、当該昼間学科及び夜間学科における教育研究に支障のない面積とする。
- 3 昼夜開講制を実施する場合においては、これに係る収容定員、履修方法、施設の使用状況等を考慮して、教育に支障のない限度において、第一項に規定する面積を減ずることができる。

(校舎の面積)

第三十一条 校舎の面積は、一の分野についてのみ学科を置く短期大学にあつては、別表第二イの表に定める面積以上とし、二以上の分野についてそれぞれ学科を置く短期大学にあつては、当該二以上の分野のうち同表の同一分野に属する学科の収容定員の百人までの欄の基準校舎面積が最大である分野についての同表に定める面積に当該分野以外の分野についてのそれぞれ別表第二ロの表に定める面積を合計した面積を加えた面積以上とする。

(附属施設)

第三十二条 短期大学には、学科の種類に応じ、教育研究上必要な場合は、適当な規模内容を備えた附属施設を置くものとする。

(機械、器具等)

第三十三条 短期大学には、学科の種類、学生数及び教員数に応

じて必要な種類及び数の機械、器具及び標本を備えるものとする。

(教育研究環境の整備)

第三十三条の二 短期大学は、その教育研究上の目的を達成するため、必要な経費の確保等により、教育研究にふさわしい環境の整備に努めるものとする。

(短期大学等の名称)

第三十三条の三 短期大学及び学科（以下「短期大学等」という。）の名称は、短期大学等として適当であるとともに、当該短期大学等の教育研究上の目的にふさわしいものとする。

第九章 事務組織等

(事務組織)

第三十四条 短期大学には、その事務を処理するため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする。

(厚生補導の組織)

第三十五条 短期大学には、学生の厚生補導を行うため、専任の職員を置く適当な組織を設けるものとする。

第十章 雑則

(外国に設ける組織)

第三十六条 短期大学は、文部科学大臣が別に定めるところにより、外国に学科その他の組織を設けることができる。

(その他の基準)

第三十七条 専攻科及び別科に関する基準は、別に定める。

(段階的整備)

第三十八条 新たに短期大学等を設置する場合の教員組織、校舎等の施設及び設備については、別に定めるところにより、段階的に整備することができる。

3 地方独立行政法人法

第一章 総則

第一節 通則

(目的)

第一条 この法律は、地方独立行政法人の運営の基本その他の制度の基本となる事項を定め、地方独立行政法人制度の確立並びに地方独立行政法人が公共上の見地から行う事務及び事業の確実な実施を図り、もって住民の生活の安定並びに地域社会及び地域経済の健全な発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「地方独立行政法人」とは、住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地からその地域において確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものと地方公共団体が認めるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律の定めるところにより地方公共団体が設立する法人をいう。

2 この法律において「特定地方独立行政法人」とは、地方独立行政法人（第二十一条第二号に掲げる業務を行うものを除く。）のうち、その業務の停滞が住民の生活、地域社会若しくは地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、又はその業務運営における中立性及び公正性を特に確保する必要があるため、その役員及び職員に地方公務員の身分を与える必要があるものとして第七条の規定により地方公共団体が定款で定めるものをいう。

(業務の公共性、透明性及び自主性)

第三条 地方独立行政法人は、その行う事務及び事業が住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要なものであることにかんがみ、適正かつ効率的にその業務を運営するよう努めなければならない。

2 地方独立行政法人は、この法律の定めるところによりその業務の内容を公表すること等を通じて、その組織及び運営の状況を住民に明らかにするよう努めなければならない。

3 この法律の運用に当たっては、地方独立行政法人の業務運営における自主性は、十分配慮されなければならない。

(名称)

第四条 地方独立行政法人は、その名称中に地方独立行政法人という文字を用いなければならない。

2 地方独立行政法人でない者は、その名称中に、地方独立行政法人という文字を用いてはならない。

(法人格)

第五条 地方独立行政法人は、法人とする。

(財産的基礎)

第六条 地方独立行政法人は、その業務を確実に実施するために必要な資本金その他の財産的基礎を有しなければならない。

2 地方公共団体でなければ、地方独立行政法人に出資することができない。

3 設立団体（地方独立行政法人を設立する一又は二以上の地方公共団体をいう。以下同じ。）は、地方独立行政法人の資本金の額の二分の一以上に相当する資金その他の財産を出資しなければならない。

4 地方独立行政法人に出資される財産のうち金銭以外のものの価額は、出資の日現在における時価を基準として出資する地方公共団体が評価した価額とする。

5 前項の評価に関し必要な事項は、政令で定める。

(設立)

第七条 地方公共団体は、地方独立行政法人を設立しようとするときは、その議会の議決を経て定款を定め、都道府県（都道府県の加入する一部事務組合又は広域連合を含む。以下この条において同じ。）又は都道府県及び都道府県以外の地方公共団体が設立しようとする場合にあっては総務大臣、その他の場合にあっては都道府県知事の認可を受けなければならない。

(定款)

第八条 地方独立行政法人の定款には、次に掲げる事項を規定しなければならない。

- 一 目的
 - 二 名称
 - 三 設立団体
 - 四 事務所の所在地
 - 五 特定地方独立行政法人又は特定地方独立行政法人以外の地方独立行政法人の別
 - 六 役員の定数、任期その他役員に関する事項
 - 七 業務の範囲及びその執行に関する事項
 - 八 公共的な施設（住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設をいう。以下この条、第二十一条第五号及び第二十四条において同じ。）の設置及び管理を行う場合にあっては、当該公共的な施設の名称及び所在地
 - 九 資本金、出資及び資産に関する事項
 - 十 公告の方法
 - 十一 解散に伴う残余財産の帰属に関する事項
- 2 定款（前項第五号に掲げる事項を除く。）の変更は、設立団体の議会の議決を経て前条の規定の例により総務大臣又は都道府県知事の認可を受けなければ、その効力を生じない。ただし、その変更が政令で定める軽微なものであるときは、この限りでない。
- 3 第一項第五号に掲げる事項については、定款を変更するこ

とができない。

(登記)

第九条 地方独立行政法人は、政令で定めるところにより、登記しなければならない。

2 前項の規定により登記しなければならない事項は、登記の後でなければ、これをもって第三者に対抗することができない。

3 地方独立行政法人は、その主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって成立する。

(民法の準用)

第十条 民法（明治二十九年法律第八十九号）第四十四条及び第五十条の規定は、地方独立行政法人について準用する。

第二節 地方独立行政法人評価委員会

(地方独立行政法人評価委員会)

第十一条 設立団体に、地方独立行政法人に関する事務を処理させるため、執行機関の附属機関として、地方独立行政法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）を置く。

2 評価委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 地方独立行政法人の業務の実績に関する評価に関すること。

二 その他この法律又は条例によりその権限に属させられた事項を処理すること。

3 前項に定めるもののほか、評価委員会の組織及び委員その他の職員その他評価委員会に関し必要な事項については、条例で定める。

第二章 役員及び職員

(役員)

第十二条 地方独立行政法人に、役員として、理事長一人、副理事長、理事及び監事を置く。ただし、定款で副理事長を置かないことができる。

(役員の職務及び権限)

第十三条 理事長は、地方独立行政法人を代表し、その業務を総理する。

2 副理事長は、地方独立行政法人を代表し、定款で定めるところにより、理事長を補佐して地方独立行政法人の業務を掌理し、理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長が欠員のときはその職務を行う。

3 理事は、定款で定めるところにより、理事長及び副理事長を補佐して地方独立行政法人の業務を掌理し、理事長及び副理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長及び副理事長が欠員のときはその職務を行う。

4 監事は、地方独立行政法人の業務を監査する。

5 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長又は設立団体の長に意見を提出することができる。

(役員の任命)

第十四条 理事長は、次に掲げる者のうちから、設立団体の長が任命する。

一 当該地方独立行政法人が行う事務及び事業に関して高度な知識及び経験を有する者

二 前号に掲げる者のほか、当該地方独立行政法人が行う事務及び事業を適正かつ効率的に運営することができる者

2 監事は、財務管理、経営管理その他当該地方独立行政法人が行う事務又は事業の運営に関し優れた識見を有する者であって、弁護士、公認会計士、税理士その他監査に関する実務に精

通しているもののうちから、設立団体の長が任命する。

- 3 副理事長及び理事は、第一項各号に掲げる者のうちから、理事長が任命する。
- 4 理事長は、前項の規定により副理事長及び理事を任命したときは、遅滞なく、その旨を設立団体の長に届け出るとともに、これを公表しなければならない。

(役員の任期)

第十五条 役員の任期は、四年以内において定款で定める期間とする。ただし、補欠の役員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 役員は、再任されることができる。

(役員の欠格条項)

第十六条 政府又は地方公共団体の職員（非常勤の者を除く。）は、役員となることができない。

- 2 前項の規定にかかわらず、教育公務員で政令で定める者は、非常勤の役員となることができる。

(役員の解任)

第十七条 設立団体の長又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が前条の規定により役員となることができない者に該当するに至ったときは、その役員を解任しなければならない。

- 2 設立団体の長又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が次の各号のいずれかに該当するとき、その他役員たるに適しないと認めるときは、その役員を解任することができる。
 - 一 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。
 - 二 職務上の義務違反があるとき。
- 3 前項に規定するもののほか、設立団体の長又は理事長は、それぞれその任命に係る役員（監事を除く。）の職務の執行が適当でないため当該地方独立行政法人の業務の実績が悪化した場合であって、その役員に引き続き当該職務を行わせることが

適切でないと認めるときは、その役員を解任することができる。

- 4 理事長は、前二項の規定により副理事長及び理事を解任したときは、遅滞なく、その旨を設立団体の長に届け出るとともに、これを公表しなければならない。

(代表権の制限)

第十八条 地方独立行政法人と理事長又は副理事長との利益が相反する事項については、これらの者は、代表権を有しない。
この場合には、監事が当該地方独立行政法人を代表する。

(代理人の選任)

第十九条 理事長又は副理事長は、理事又は地方独立行政法人の職員のうちから、当該地方独立行政法人の業務の一部に関し一切の裁判上又は裁判外の行為をする権限を有する代理人を選任することができる。

(職員の任命)

第二十条 地方独立行政法人の職員は、理事長が任命する。

第三章 業務運営

第一節 業務

(業務の範囲)

第二十一条 地方独立行政法人は、次に掲げる業務のうち定款で定めるものを行う。

- 一 試験研究を行うこと。
- 二 大学の設置及び管理を行うこと。
- 三 主として事業の経費を当該事業の経営に伴う収入をもって充てる事業で、次に掲げるものを経営すること。
 - イ 水道事業（簡易水道事業を除く。）
 - ロ 工業用水道事業
 - ハ 軌道事業

ニ 自動車運送事業

ホ 鉄道事業

ヘ 電気事業

ト ガス事業

チ 病院事業

リ その他政令で定める事業

四 社会福祉事業を経営すること。

五 公共的な施設で政令で定めるものの設置及び管理を行うこと（前三号に掲げるものを除く。）。

六 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

（業務方法書）

第二十二条 地方独立行政法人は、業務開始の際、業務方法書を作成し、設立団体の長の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 前項の業務方法書に記載すべき事項は、設立団体の規則で定める。

3 設立団体の長は、第一項の認可をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

4 地方独立行政法人は、第一項の認可を受けたときは、遅滞なく、その業務方法書を公表しなければならない。

（料金）

第二十三条 地方独立行政法人は、その業務に関して料金を徴収するときは、あらかじめ、料金の上限を定め、設立団体の長の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 設立団体の長は、前項の認可をしようとするときは、あらかじめ、議会の議決を経なければならない。

（公共的な施設の設置及び管理）

第二十四条 地方独立行政法人が行う公共的な施設の設置及び

管理については、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条第二項及び第三項の規定を準用する。

第二節 中期目標等

（中期目標）

第二十五条 設立団体の長は、三年以上五年以下の期間において地方独立行政法人が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を定め、これを当該地方独立行政法人に指示するとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 中期目標においては、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 中期目標の期間（前項の期間の範囲内で設立団体の長が定める期間をいう。以下同じ。）

二 住民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

三 業務運営の改善及び効率化に関する事項

四 財務内容の改善に関する事項

五 その他業務運営に関する重要事項

3 設立団体の長は、中期目標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴くとともに、議会の議決を経なければならない。

（中期計画）

第二十六条 地方独立行政法人は、前条第一項の指示を受けたときは、中期目標に基づき、設立団体の規則で定めるところにより、当該中期目標を達成するための計画（以下「中期計画」という。）を作成し、設立団体の長の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 中期計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 住民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に

関する目標を達成するためとるべき措置

二 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

三 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画

四 短期借入金の限度額

五 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

六 剰余金の使途

七 その他設立団体の規則で定める業務運営に関する事項

3 設立団体の長は、第一項の認可をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

4 設立団体の長は、第一項の認可をした中期計画が前条第二項第二号から第五号までに掲げる事項の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その中期計画を変更すべきことを命ずることができる。

5 地方独立行政法人は、第一項の認可を受けたときは、遅滞なく、その中期計画を公表しなければならない。

（年度計画）

第二十七条 地方独立行政法人は、毎事業年度の開始前に、前条第一項の認可を受けた中期計画（同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの。以下「認可中期計画」という。）に基づき、設立団体の規則で定めるところにより、その事業年度の業務運営に関する計画（次項において「年度計画」という。）を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 地方独立行政法人の最初の事業年度の年度計画については、前項中「毎事業年度の開始前に、前条第一項の認可を受けた」とあるのは、「その成立後最初の中期計画について前条第一項の認可を受けた後遅滞なく、その」とする。

(各事業年度に係る業務の実績に関する評価)

第二十八条 地方独立行政法人は、設立団体の規則で定めるところにより、各事業年度における業務の実績について、評価委員会の評価を受けなければならない。

- 2 前項の評価は、当該事業年度における中期計画の実施状況の調査をし、及び分析をし、並びにこれらの調査及び分析の結果を考慮して当該事業年度における業務の実績の全体について総合的な評定をして、行わなければならない。
- 3 評価委員会は、第一項の評価を行ったときは、遅滞なく、当該地方独立行政法人に対して、その評価の結果を通知しなければならない。この場合において、評価委員会は、必要があるときと認めるときは、当該地方独立行政法人に対し、業務運営の改善その他の勧告をすることができる。
- 4 評価委員会は、前項の規定による通知を行ったときは、遅滞なく、その通知に係る事項（同項後段の規定による勧告をした場合にあっては、その通知に係る事項及びその勧告の内容）を設立団体の長に報告するとともに、公表しなければならない。
- 5 設立団体の長は、前項の規定による報告を受けたときは、その旨を議会に報告しなければならない。

(中期目標に係る事業報告書)

第二十九条 地方独立行政法人は、中期目標の期間の終了後三月以内に、設立団体の規則で定めるところにより、当該中期目標に係る事業報告書を設立団体の長に提出するとともに、これを公表しなければならない。

- 2 設立団体の長は、前項の規定により中期目標に係る事業報告書の提出を受けたときは、これを議会に報告しなければならない。

(中期目標に係る業務の実績に関する評価)

第三十条 地方独立行政法人は、設立団体の規則で定めるところにより、中期目標の期間における業務の実績について、評価

委員会の評価を受けなければならない。

- 2 前項の評価は、当該中期目標の期間における中期目標の達成状況の調査をし、及び分析をし、並びにこれらの調査及び分析の結果を考慮して当該中期目標の期間における業務の実績の全体について総合的な評定をして、行わなければならない。
- 3 第二十八条第三項から第五項までの規定は、第一項の評価について準用する。

(中期目標の期間の終了時の検討)

- 第三十一条** 設立団体の長は、地方独立行政法人の中期目標の期間の終了時において、当該地方独立行政法人の業務を継続させる必要性、組織の在り方その他その組織及び業務の全般にわたる検討を行い、その結果に基づき、所要の措置を講ずるものとする。
- 2 設立団体の長は、前項の規定による検討を行うに当たっては、評価委員会の意見を聴かなければならない。

第四章 財務及び会計

(事業年度)

- 第三十二条** 地方独立行政法人の事業年度は、毎年四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わる。
- 2 地方独立行政法人の最初の事業年度は、前項の規定にかかわらず、その成立の日に始まり、翌年の三月三十一日（一月一日から三月三十一日までの間に成立した地方独立行政法人にあっては、その年の三月三十一日）に終わるものとする。

(企業会計原則)

- 第三十三条** 地方独立行政法人の会計は、総務省令で定めるところにより、原則として企業会計原則によるものとする。

(財務諸表等)

第三十四条 地方独立行政法人は、毎事業年度、貸借対照表、損益計算書、利益の処分又は損失の処理に関する書類その他設立団体の規則で定める書類及びこれらの附属明細書（以下「財務諸表」という。）を作成し、当該事業年度の終了後三月以内に設立団体の長に提出し、その承認を受けなければならない。

2 地方独立行政法人は、前項の規定により財務諸表を設立団体の長に提出するときは、これに当該事業年度の事業報告書及び予算の区分に従い作成した決算報告書を添え、並びに財務諸表及び決算報告書に関する監事の意見（次条の規定により会計監査人の監査を受けなければならない地方独立行政法人にあっては、監事及び会計監査人の意見。第四項及び第九十九条第八号において同じ。）を付けなければならない。

3 設立団体の長は、第一項の規定により財務諸表を承認しようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

4 地方独立行政法人は、第一項の規定による設立団体の長の承認を受けたときは、遅滞なく、財務諸表を公告し、かつ、財務諸表並びに第二項の事業報告書、決算報告書及び監事の意見を記載した書面を、各事務所に備えて置き、設立団体の規則で定める期間、一般の閲覧に供しなければならない。

(会計監査人の監査)

第三十五条 地方独立行政法人（その資本の額その他の経営の規模が政令で定める基準に達しない地方独立行政法人を除く。）は、財務諸表、事業報告書（会計に関する部分に限る。）及び決算報告書について、監事の監査のほか、会計監査人の監査を受けなければならない。

(会計監査人の選任)

第三十六条 会計監査人は、設立団体の長が選任する。

(会計監査人の資格)

第三十七条 会計監査人は、公認会計士（公認会計士法（昭和二十三年法律第百三号）第十六条の二第五項に規定する外国公認会計士を含む。）又は監査法人でなければならない。

2 公認会計士法の規定により、財務諸表について監査をすることができない者は、会計監査人となることができない。

(会計監査人の任期)

第三十八条 会計監査人の任期は、その選任の日以後最初に終了する事業年度の財務諸表についての設立団体の長の第三十四条第一項の承認の時までとする。

(会計監査人の解任)

第三十九条 設立団体の長は、会計監査人が次の各号のいずれかに該当するときは、その会計監査人を解任することができる。

- 一 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
- 二 会計監査人たるにふさわしくない非行があったとき。
- 三 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき。

(利益及び損失の処理等)

第四十条 地方独立行政法人は、毎事業年度、損益計算において利益を生じたときは、前事業年度から繰り越した損失をうめ、なお残余があるときは、その残余の額は、積立金として整理しなければならない。ただし、第三項の規定により同項の使途に充てる場合は、この限りでない。

2 地方独立行政法人は、毎事業年度、損益計算において損失を生じたときは、前項の規定による積立金を減額して整理し、なお不足があるときは、その不足額は、繰越欠損金として整理しなければならない。

3 地方独立行政法人は、毎事業年度、第一項に規定する残余があるときは、設立団体の長の承認を受けて、その残余の額の

全部又は一部を翌事業年度に係る認可中期計画の第二十六条第二項第六号の剰余金の使途に充てることができる。

- 4 地方独立行政法人は、中期目標の期間の最後の事業年度に係る第一項又は第二項の規定による整理を行った後、第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち設立団体の長の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る認可中期計画の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における業務の財源に充てることができる。
- 5 設立団体の長は、前二項の規定による承認をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。
- 6 地方独立行政法人は、第四項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を設立団体に納付しなければならない。
- 7 前三項に定めるもののほか、納付金の納付の手続その他積立金の処分に関し必要な事項は、設立団体の規則で定める。

(借入金等)

第四十一条 地方独立行政法人は、認可中期計画の第二十六条第二項第四号の短期借入金の限度額の範囲内で、短期借入金を行うことができる。ただし、やむを得ない事由があるものとして設立団体の長の認可を受けた場合は、当該限度額を超えて短期借入金を行うことができる。

- 2 前項の規定による短期借入金は、当該事業年度内に償還しなければならない。ただし、資金の不足のため償還することができないときは、その償還することができない金額に限り、設立団体の長の認可を受けて、これを借り換えることができる。
- 3 前項ただし書の規定により借り換えた短期借入金は、一年以内に償還しなければならない。
- 4 設立団体の長は、第一項ただし書又は第二項ただし書の規

定による認可をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

- 5 地方独立行政法人は、長期借入金及び債券発行をすることができない。ただし、設立団体からの長期借入金については、この限りでない。

(財源措置)

第四十二条 設立団体は、地方独立行政法人に対し、その業務の財源に充てるために必要な金額の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(余裕金の運用)

第四十三条 地方独立行政法人は、次の方法による場合を除くほか、業務上の余裕金を運用してはならない。

- 一 国債、地方債、政府保証債（その元本の償還及び利息の支払について政府が保証する債券をいう。）その他総務省令で定める有価証券の取得
- 二 銀行その他総務省令で定める金融機関への預金又は郵便貯金
- 三 信託業務を営む金融機関（金融機関の信託業務の兼営等に関する法律（昭和十八年法律第四十三号）第一条第一項の認可を受けた金融機関をいう。第六十六条第七項において同じ。）への金銭信託

(財産の処分等の制限)

第四十四条 地方独立行政法人は、条例で定める重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、設立団体の長の認可を受けなければならない。

- 2 設立団体の長は、前項の認可をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴くとともに、議会の議決を経なければならない。

(会計規程)

第四十五条 地方独立行政法人は、業務開始の際、会計に関する事項について規程を定め、これを設立団体の長に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

(設立団体の規則への委任)

第四十六条 この法律及びこれに基づく政令に規定するもののほか、地方独立行政法人の財務及び会計に関し必要な事項は、設立団体の規則で定める。

第五章 人事管理

第一節 特定地方独立行政法人

(役員及び職員の身分)

第四十七条 特定地方独立行政法人の役員及び職員は、地方公務員とする。

(役員の報酬等)

第四十八条 特定地方独立行政法人の役員に対する報酬及び退職手当（以下この条、次条及び第五十六条第一項において「報酬等」という。）は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない。

- 2 特定地方独立行政法人は、その役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 3 前項の報酬等の支給の基準は、国及び地方公共団体の職員の給与、他の特定地方独立行政法人及び民間事業の役員の報酬等、当該特定地方独立行政法人の業務の実績及び認可中期計画の第二十六条第二項第三号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定めなければならない。

(評価委員会の意見の申出)

第四十九条 設立団体の長は、前条第二項の規定による届出があったときは、その届出に係る報酬等の支給の基準を評価委員会に通知するものとする。

- 2 評価委員会は、前項の規定による通知を受けたときは、その通知に係る報酬等の支給の基準が社会一般の情勢に適合したものであるかどうかについて、設立団体の長に対し、意見を申し出ることができる。

(役員の服務)

第五十条 特定地方独立行政法人の役員（以下この条において単に「役員」という。）は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

- 2 役員は、在任中、政党その他の政治的団体の役員となり、又は積極的に政治運動をしてはならない。
- 3 役員（非常勤の者を除く。）は、在任中、任命権者の承認のある場合を除くほか、報酬を得て他の職務に従事し、又は営利事業を営み、その他金銭上の利益を目的とする業務を行ってはならない。

(職員の給与)

第五十一条 特定地方独立行政法人の職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない。

- 2 特定地方独立行政法人は、その職員の退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準をそれぞれ定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 3 前項の退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準は、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員、他の特定地方独立行政法人の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該特定地方独立行政法人の業務の実績及び認可中期計画の第二十六

条第二項第三号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定めなければならない。

(職員の勤務時間等)

第五十二条 特定地方独立行政法人は、その職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 前項の規程は、国及び地方公共団体の職員の勤務条件その他の事情を考慮したものでなければならない。

(職員に係る他の法律の適用除外等)

第五十三条 次に掲げる法律の規定は、特定地方独立行政法人の職員（以下この条において単に「職員」という。）には適用しない。

一 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条（第七項を除く。）、第十四条第二項、第二十四条から第二十六条の三まで、第三十七条、第三十八条第二項、第三十九条第三項及び第四項、第四十条第二項、第四十六条から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで、第五十八条（同条第三項中労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十四条第二項及び第三項並びに第十八条の二に係る部分並びに同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）並びに第五十八条の二の規定

二 行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）の規定

三 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第四条第二項、第六条の二、第七条及び第九条の規定

2 職員（政令で定める基準に従い特定地方独立行政法人の理

事長が定める職にある者を除く。)については、地方公務員法第三十六条の規定は、適用しない。

- 3 職員に関する地方公務員法の適用については、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第六条第一項	地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者	特定地方独立行政法人の理事長
	条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める	設立団体（地方独立行政法人法第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例及び特定地方独立行政法人の
	それぞれ職員	職員
第六条第二項	前項の任命権者は、同項	特定地方独立行政法人の理事長は、前項
	その補助機関たる上級の地方公務員	副理事長若しくは理事又は上級の職員
第十四条第一項	地方公共団体	特定地方独立行政法人
第十六条各号列記	条例	設立団体の条例

以外の部分		
第十六条第三号	地方公共団体	特定地方独立行政法人又は設立団体
第十七条第四項	人事委員会を置かない地方公共団体	特定地方独立行政法人
第十七条第五項	人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第十八条、第十九条及び第二十二条第一項において同じ。）	特定地方独立行政法人の理事長
第十八条第一項	人事委員会	特定地方独立行政法人の理事長
	他の地方公共団体の機関	地方公共団体の機関若しくは他の特定地方独立行政法人
	これらの機関	これらの機関又は他の特定地方独立行政法人
第十八条第二項	人事委員会	特定地方独立行政法人の理事長
	又は他の地方公共団体	地方公共団体又は他の特定地方独立行政法人
第十九条及び第二十二条第一項	人事委員会	特定地方独立行政法人の理事長
第二十二條第五項	人事委員会を置かない地方公共団体	特定地方独立行政法人
第二十七	条例	設立団体の条例

条第二項		
第二十八 条第一項 第四号	職制	組織
第二十八 条第三項 及び第四 項並びに 第二十八 条の二第 一項及び 第二項	条例	設立団体の条例
第二十八 条の二第 三項	地方公共団体における	特定地方独立行政 法人における
	条例で	特定地方独立行政 法人の規程で
	他の地方公共団体	地方公共団体
第二十八 条の三第 一項	かかわらず、条例で定めるところに より	かかわらず
第二十八 条の三第 二項	ときは、条例で定めるところにより	ときは
第二十八 条の四第 一項	地方公共団体	特定地方独立行政 法人
	条例	設立団体の条例
第二十八 条の四第 二項及び 第三項	条例	設立団体の条例

第二十八 条の五第 一項	地方公共団体	特定地方独立行政 法人
第二十九 条第一項 第一号	条例、地方公共団体の規則若しくは 地方公共団体の機関の定める	設立団体の条例若 しくは特定地方独 立行政法人の
第二十九 条第二項	当該地方公共団体	当該特定地方独立 行政法人
	他の地方公共団体若しくは特定地方 独立行政法人	他の特定地方独立 行政法人若しくは 地方公共団体
	条例	設立団体の条例
第二十九 条第四項 及び第二 十九条の 二第二項	条例	設立団体の条例
第三十一 条	条例	特定地方独立行政 法人の規程
第三十二 条	条例、地方公共団体の規則及び地方 公共団体の機関の定める	設立団体の条例及 び特定地方独立行 政法人の
第三十五 条	条例	設立団体の条例
	地方公共団体	特定地方独立行政 法人
第三十六 条第二項 各号列記 以外の部 分	地方公共団体の区域	特定地方独立行政 法人の設立団体の 区域
第三十六	条例	設立団体の条例

条第二項 第五号		
第三十八 条第一項	人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）	特定地方独立行政 法人の規程
第四十二 条	地方公共団体	特定地方独立行政 法人

- 4 職員に関する外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律（昭和六十二年法律第七十八号）第二条及び第七条の規定の適用については、同法第二条第一項中「、条例」とあるのは「、設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例」と、「(条例」とあるのは「(設立団体の条例」と、同項第四号中「条例で定めるもの」とあるのは「設立団体の条例で定めるもの」と、同法第七条中「条例」とあるのは「地方独立行政法人法第五十一条第二項に規定する退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準」とする。
- 5 職員に関する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項、第三条第二項及び第五条第二項の規定の適用については、同法第二条第一項中「条例で定める職員」とあるのは「設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例で定める職員」と、「、条例」とあるのは「、設立団体の条例」と、同法第三条第二項及び第五条第二項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」とする。
- 6 職員に関する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）第三条から第七条までの規定の適用については、同法第三条第一項中「条例」とあ

るのは「設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例」と、同条第二項、同法第四条並びに第五条第一項及び第二項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同条第三項中「承認（第二号にあっては、承認その他の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、「条例で」とあるのは「設立団体の条例で」と、同項第一号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項第二号中「条例の規定」とあるのは「規程」と、同項第三号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同法第六条第二項並びに第七条第一項及び第二項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」とする。

（議会への報告等）

第五十四条 特定地方独立行政法人は、政令で定めるところにより、毎事業年度、常時勤務に服することを要するその職員（地方公務員法第二十八条第二項又は第二十九条の規定による休職又は停職の処分を受けた者、法律又は条例の規定により職務に専念する義務を免除された者その他の常時勤務に服することを要しない職員で政令で定めるものを含む。次項において「常勤職員」という。）の数を設立団体の長に報告しなければならない。

2 設立団体の長は、毎年、議会に対し、特定地方独立行政法人の常勤職員の数を報告しなければならない。

第二節 一般地方独立行政法人

（役員の兼職禁止）

第五十五条 特定地方独立行政法人以外の地方独立行政法人（以下「一般地方独立行政法人」という。）の役員（非常勤の者を除く。）は、在任中、任命権者の承認のある場合を除くほか、営利を目的とする団体の役員となり、又は自ら営利事業に

従事してはならない。

(準用)

第五十六条 第四十八条及び第四十九条の規定は、一般地方独立行政法人の役員の報酬等について準用する。この場合において、第四十八条第三項中「実績及び認可中期計画の第二十六条第二項第三号の人件費の見積り」とあるのは、「実績」と読み替えるものとする。

2 第五十条第一項の規定は、一般地方独立行政法人の役員及び職員について準用する。

(職員の給与)

第五十七条 一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 一般地方独立行政法人は、その職員の退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準をそれぞれ定め、これを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準は、当該一般地方独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。

(役員及び職員の地位)

第五十八条 一般地方独立行政法人の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第六章 移行型地方独立行政法人の設立に伴う措置

(職員の引継ぎ等)

第五十九条 移行型特定地方独立行政法人（特定地方独立行政

法人であってその成立の日の前日において現に設立団体が行っている業務に相当する業務を当該特定地方独立行政法人の成立の日以後行うものをいう。以下この章において同じ。）の成立の際、現に設立団体の内部組織で当該移行型特定地方独立行政法人の業務に相当する業務を行うもののうち当該設立団体の条例で定めるものの職員である者は、別に辞令を発せられない限り、当該移行型特定地方独立行政法人の成立の日において、当該移行型特定地方独立行政法人の相当の職員となるものとする。

- 2 移行型一般地方独立行政法人（一般地方独立行政法人であってその成立の日の前日において現に設立団体が行っている業務に相当する業務を当該一般地方独立行政法人の成立の日以後行うものをいう。以下この章において同じ。）の成立の際、現に設立団体の内部組織で当該移行型一般地方独立行政法人の業務に相当する業務を行うもののうち当該設立団体の条例で定めるものの職員である者は、別に辞令を発せられない限り、当該移行型一般地方独立行政法人の成立の日において、当該移行型一般地方独立行政法人の職員となるものとする。

第六十条 前条第二項の規定により移行型一般地方独立行政法人の職員となった者に対する地方公務員法第二十九条第二項の規定の適用については、当該移行型一般地方独立行政法人の職員を同項に規定する特別職地方公務員等と、前条第二項の規定により地方公務員としての身分を失ったことを任命権者の要請に応じ同法第二十九条第二項に規定する特別職地方公務員等となるため退職したこととみなす。

第六十一条 移行型地方独立行政法人（移行型特定地方独立行政法人及び移行型一般地方独立行政法人をいう。以下この章において同じ。）は、第五十九条の規定により当該移行型地方独立行政法人の職員となった者の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の設立団体の職員としての引き続いた在職期間を当該移行型地方独立行政法人の職員としての在職

期間とみなして取り扱うべきものとする。ただし、その者が当該設立団体を退職したことにより退職手当の支給を受けているときは、この限りでない。

第六十二条 移行型地方独立行政法人は、当該移行型地方独立行政法人の成立の日の前日に設立団体の職員として在職し、第五十九条の規定により当該移行型地方独立行政法人の職員となった者のうち当該移行型地方独立行政法人の成立の日から雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）による失業等給付の受給資格を取得するまでの間に当該移行型地方独立行政法人を退職したものであって、その退職した日まで当該設立団体の職員として在職したものとしたならば国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条の規定に相当する当該設立団体の条例の規定による退職手当の支給を受けることができるものに対しては、当該規定の例により算出した退職手当の額に相当する額を退職手当として支給するものとする。ただし、その者が当該設立団体を退職したことにより退職手当の支給を受けているときは、この限りでない。

2 前項の規定は、国家公務員退職手当法第十条の規定に相当する退職手当の支給の基準（第五十一条第二項又は第五十七条第二項に規定する基準のうち退職手当の支給に係るものをいう。）の規定による退職手当の支給を受ける移行型地方独立行政法人の職員については、適用しない。

（児童手当に関する経過措置）

第六十三条 第五十九条の規定により移行型地方独立行政法人の職員となった者であって、当該移行型地方独立行政法人の成立の日の前日において設立団体の長又はその委任を受けた者から児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）第七条第一項（同法附則第六条第二項、第七条第四項又は第八条第四項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による認定を受けているものが、当該移行型地方独立行政法人

の成立の日において児童手当又は同法附則第六条第一項、第七条第一項若しくは第八条第一項の給付（以下この条において「特例給付等」という。）の支給要件に該当するときは、その者に対する児童手当又は特例給付等の支給に関しては、当該移行型地方独立行政法人の成立の日において同法第七条第一項の規定による市町村長（特別区の区長を含む。）の認定があったものとみなす。この場合において、その認定があったものとみなされた児童手当又は特例給付等の支給は、同法第八条第二項（同法附則第六条第二項、第七条第四項又は第八条第四項において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、当該移行型地方独立行政法人の成立の日の前日の属する月の翌月から始める。

（移行型地方独立行政法人の職員となる者の職員団体についての経過措置）

第六十四条 移行型特定地方独立行政法人の成立の際現に存する地方公務員法第五十二条第一項に規定する職員団体であって、その構成員の過半数が第五十九条第一項の規定により当該移行型特定地方独立行政法人の職員となる者であるものは、当該移行型特定地方独立行政法人の成立の際地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）の適用を受ける労働組合となるものとする。この場合において、当該職員団体が法人であるときは、法人である労働組合となるものとする。

- 2 前項の規定により法人である労働組合となったものは、当該移行型特定地方独立行政法人の成立の日から起算して六十日を経過する日までに、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）第二条及び第五条第二項の規定に適合する旨の労働委員会の証明を受け、かつ、その主たる事務所の所在地において登記しなければ、その日の経過により解散するものとする。
- 3 第一項の規定により労働組合となったものについては、当該移行型特定地方独立行政法人の成立の日から起算して六十日

を経過する日までは、労働組合法第二条ただし書（第一号に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。

第六十五条 移行型一般地方独立行政法人の成立の際現に存する地方公務員法第五十二条第一項に規定する職員団体であつて、その構成員の過半数が第五十九条第二項の規定により当該移行型一般地方独立行政法人の職員となる者であるものは、当該移行型一般地方独立行政法人の成立の際労働組合法の適用を受ける労働組合となるものとする。この場合において、当該職員団体が法人であるときは、法人である労働組合となるものとする。

2 前条第二項の規定は前項の規定により法人である労働組合となったものについて、同条第三項の規定は前項の規定により労働組合となったものについて、それぞれ準用する。

（権利義務の承継等）

第六十六条 移行型地方独立行政法人の成立の際、当該移行型地方独立行政法人が行う業務に関し、現に設立団体が有する権利及び義務（当該移行型地方独立行政法人の成立前に設立団体が当該業務に相当する業務に関して起こした地方債のうち当該移行型地方独立行政法人の成立の日までに償還されていないものに係るものを除く。）のうち政令で定めるところにより設立団体の長が定めるものは、当該移行型地方独立行政法人の成立の時において当該移行型地方独立行政法人が承継する。

2 前項の規定により移行型地方独立行政法人が権利及び義務を承継する場合においては、設立団体の長は、あらかじめ、総務省令で定めるところにより、当該移行型地方独立行政法人の成立の日現在における当該移行型地方独立行政法人の資産及び負債の見込みを明らかにする書類（次項において「資産及び負債に関する書類」という。）を作成し、かつ、当該義務に係る債権者（次項、第六項及び第七項において「債権者」という。）の閲覧に供するため、これをその事務所に備えて置かなければならない。

- 3 設立団体の長は、前項の規定により資産及び負債に関する書類をその事務所に備え置くまでに、債権者に対し、異議があれば当該資産及び負債に関する書類を備え置いた日から一定の期間内にこれを述べるべき旨を公告し、かつ、知れている債権者には、格別にこれを催告しなければならない。
- 4 前項の規定による公告を日刊新聞紙に掲載してするときは、同項の規定にかかわらず、設立団体の長による格別の催告は、することを要しない。
- 5 第三項の一定の期間は、一月を下ってはならない。
- 6 債権者が第三項の一定の期間内に異議を述べなかったときは、当該義務の承継を承認したものとみなす。
- 7 債権者が異議を述べたときは、設立団体は、弁済し、若しくは相当の担保を供し、又はその債権者に弁済を受けさせることを目的として、信託会社若しくは信託業務を営む金融機関に相当の財産を信託しなければならない。ただし、第一項の規定により当該義務を承継してもその債権者を害するおそれがないときは、この限りでない。

第六十七条 前条の規定により移行型地方独立行政法人が設立団体の有する権利及び義務を承継した場合において、その承継の際、承継される権利に係る財産の価額の合計額が承継される義務に係る負債の価額の合計額を超えるときは、その差額に相当する金額及び当該設立団体が出資する資金その他の財産の価額の合算額が当該設立団体から当該移行型地方独立行政法人に対し出資されたものとする。

- 2 前条の規定により移行型地方独立行政法人が設立団体の有する権利及び義務を承継した場合において、その承継の際、承継される権利に係る財産の価額の合計額が承継される義務に係る負債の価額の合計額を下回るときは、その差額に相当する金額を当該設立団体が当該移行型地方独立行政法人の設立に際して出えんする資金その他の財産の価額から控除して得た額が当該設立団体から当該移行型地方独立行政法人に対し出資された

ものとする。

- 3 前二項に規定する承継される権利に係る財産の価額は、移行型地方独立行政法人の成立の日現在における時価を基準として設立団体が評価した価額とする。
- 4 前項の評価に関し必要な事項は、政令で定める。

第七章 公立大学法人に関する特例

(名称の特例)

第六十八条 一般地方独立行政法人で第二十一条第二号に掲げる業務を行うもの（以下この章において「公立大学法人」という。）は、第四条第一項の規定にかかわらず、その名称中に、地方独立行政法人という文字に代えて、公立大学法人という文字を用いなければならない。

- 2 公立大学法人でない者は、その名称中に、公立大学法人という文字を用いてはならない。

(教育研究の特性への配慮)

第六十九条 設立団体は、公立大学法人に係るこの法律の規定に基づく事務を行うに当たっては、公立大学法人が設置する大学における教育研究の特性に常に配慮しなければならない。

(他業の禁止)

第七十条 公立大学法人は、第二十一条第二号に掲げる業務及びこれに附帯する業務以外の業務を行ってはならない。

(理事長の任命の特例等)

第七十一条 公立大学法人の理事長は、当該公立大学法人が設置する大学の学長となるものとする。ただし、定款で定めるところにより、当該公立大学法人が設置する大学の全部又は一部について、学長を理事長と別に任命するものとすることができ

る。

- 2 前項の規定により大学の学長となる公立大学法人の理事長（以下この章において「学長となる理事長」という。）の任命は、第十四条第一項の規定にかかわらず、当該公立大学法人の申出に基づいて、設立団体の長が行う。
- 3 前項の申出は、学長となる理事長が学長となる大学に係る選考機関（学長となる理事長又は第五項に規定する学長を別に任命する大学の学長をこの項又は第五項の規定により選考するために、定款で定めるところにより公立大学法人に当該公立大学法人が設置する大学ごとに設置される機関をいう。以下この章において同じ。）の選考に基づき行う。この場合において、学長となる理事長で二以上の大学の学長となるものの任命に係るこれらの大学に係る選考機関の選考の結果が一致しないときは、前項の申出は、定款で定めるところにより、これらの選考機関の代表者で構成する会議の選考に基づき行う。
- 4 選考機関は、公立大学法人が設置する大学ごとに、第七十七条第一項に規定する経営審議機関を構成する者の中から当該経営審議機関において選出された者及び同条第三項に規定する教育研究審議機関を構成する者の中から当該教育研究審議機関において選出された者により構成するものとする。
- 5 第一項ただし書の規定により学長を理事長と別に任命するものとされた大学（以下この章において「学長を別に任命する大学」という。）の学長の任命は、当該学長を別に任命する大学に係る選考機関の選考に基づき、理事長が行う。
- 6 第三項に規定する学長となる理事長の選考及び前項に規定する学長を別に任命する大学の学長の選考は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者のうちから行わなければならない。
- 7 第五項の規定により任命された学長を別に任命する大学の学長は、第十四条第三項の規定にかかわらず、当該公立大学法人の副理事長となるものとする。

- 8 公立大学法人（第一項ただし書の規定により、当該公立大学法人が設置する大学の全部について、学長を理事長と別に任命するものとされているものに限る。）の理事長は、第十四条第一項の規定にかかわらず、第六項に規定する者のうちから、設立団体の長が任命する。
- 9 公立大学法人の副理事長（第七項の規定により副理事長となるものを除く。）及び理事は、第十四条第三項の規定にかかわらず、第六項に規定する者のうちから、理事長が任命する。この場合においては、同条第四項の規定を準用する。

第七十二条 学長となる理事長の公立大学法人の成立後最初の任命については、前条第二項及び第三項の規定にかかわらず、当該公立大学法人の申出に基づくことを要しないものとし、定款で定めるところにより、設立団体の長が任命するものとする。

- 2 学長を別に任命する大学の学長の当該学長を別に任命する大学の設置後最初の任命については、前条第五項の規定にかかわらず、当該学長を別に任命する大学に係る選考機関の選考に基づくことを要しないものとし、定款で定めるところにより、理事長が任命するものとする。
- 3 前条第六項の規定は、前二項の規定による任命について準用する。この場合において、同条第六項中「第三項に規定する学長となる理事長の選考及び前項に規定する学長を別に任命する大学の学長の選考」とあるのは、「次条第一項に規定する学長となる理事長の任命及び同条第二項に規定する学長を別に任命する大学の学長の任命」と読み替えるものとする。

（教員等の任命等）

第七十三条 学長を別に任命する大学においては、理事長が副学長、学部長その他政令で指定する部局の長及び教員（教授、准教授、助教、講師及び助手をいう。）を第二十条の規定により任命し、免職し、又は降任するときは、学長の申出に基づき行うものとする。

(学長の任期等)

第七十四条 公立大学法人が設置する大学の学長の任期は、二年以上六年を超えない範囲内において、当該大学に係る選考機関の議を経て、当該公立大学法人の規程で定めるものとする。この場合において、当該公立大学法人の理事長が二以上の大学の学長となるときは、これらの学長の任期は、同一の期間となるように定めるものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、公立大学法人が設置する大学の設置後最初の当該大学の学長の任期は、六年を超えない範囲内において、定款で定めるものとする。
- 3 学長となる理事長及び副理事長（第七十一条第七項の規定により副理事長となるものに限る。）の任期は、第十五条第一項の規定にかかわらず、前二項の規定により定められる学長の任期によるものとし、第八条第一項第六号の規定にかかわらず、これを定款に規定することを要しないものとする。
- 4 公立大学法人（第七十一条第一項ただし書の規定により、当該公立大学法人が設置する大学の全部について、学長を理事長と別に任命するものとされているものを除く。）の副理事長（同条第七項の規定により副理事長となるものを除く。以下この項及び次項において同じ。）及び理事の任期は、第十五条第一項の規定にかかわらず、六年を超えない範囲内において理事長が定める。ただし、副理事長及び理事の任期の末日は、当該副理事長及び理事を任命する理事長の任期の末日以前でなければならない。
- 5 前項に規定する副理事長及び理事の任期は、第八条第一項第六号の規定にかかわらず、これを定款に規定することを要しないものとする。

(理事長の解任の特例等)

第七十五条 第十七条第一項（次条において準用する場合を含む。）に規定する場合を除き、第十七条第二項及び第三項（これらの規定を次条において準用する場合を含む。）の規定によ

り、学長となる理事長を解任する場合又は学長を別に任命する大学の学長を解任する場合には、当該学長となる理事長が学長である大学又は当該学長を別に任命する大学に係る選考機関の申出により行うものとする。この場合において、公立大学法人の理事長が二以上の大学の学長であるときは、これらの大学に係るすべての選考機関の申出により行うものとする。

(準用)

第七十六条 第十四条第四項、第十五条第二項、第十六条第一項及び第十七条の規定は、学長を別に任命する大学の学長の任命及び解任について準用する。この場合において、第十四条第四項中「前項」とあるのは「第七十一条第五項」と、「副理事長及び理事」とあるのは「学長を別に任命する大学（同項に規定する学長を別に任命する大学をいう。以下同じ。）の学長」と、第十五条第二項及び第十六条第一項中「役員」とあるのは「学長を別に任命する大学の学長」と、第十七条第一項及び第二項中「設立団体の長又は理事長は、それぞれ」とあるのは「理事長は、」と、「役員」とあるのは「学長を別に任命する大学の学長」と、同条第三項中「設立団体の長又は理事長は、それぞれ」とあるのは「理事長は、」と、「役員（監事を除く。）」とあるのは「学長を別に任命する大学の学長」と、「その役員」とあるのは「その学長を別に任命する大学の学長」と、同条第四項中「前二項」とあるのは「前二項及び第七十五条」と、「副理事長及び理事」とあるのは「学長を別に任命する大学の学長」と読み替えるものとする。

(審議機関)

第七十七条 公立大学法人は、定款で定めるところにより、当該公立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関（次項において「経営審議機関」という。）を置くものとする。

2 経営審議機関は、理事長、副理事長その他の者により構成するものとする。

- 3 公立大学法人は、定款で定めるところにより、当該公立大学法人が設置する大学ごとに当該大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関（次項において「教育研究審議機関」という。）を置くものとする。
- 4 教育研究審議機関は、学長、学部長その他の者により構成するものとする。

（中期目標等の特例）

第七十八条 公立大学法人に関する第二十五条第一項及び第二項の規定の適用については、同条第一項中「三年以上五年以下の期間」とあり、及び同条第二項第一号中「前項の期間の範囲内」とあるのは、「六年間」とする。

- 2 公立大学法人に係る中期目標においては、前項の規定により読み替えられた第二十五条第二項各号に掲げる事項のほか、教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項について定めるものとする。
- 3 設立団体の長は、公立大学法人に係る中期目標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該公立大学法人の意見を聴き、当該意見に配慮しなければならない。
- 4 公立大学法人に関する第二十六条第四項の規定の適用については、同項中「事項」とあるのは、「事項及び第七十八条第二項に定める事項」とする。

（認証評価機関の評価の活用）

第七十九条 評価委員会が公立大学法人について第三十条第一項の評価を行うに当たっては、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第六十九条の三第二項に規定する認証評価機関の教育及び研究の状況についての評価を踏まえることとする。

（設立の認可等の特例）

第八十条 公立大学法人に関するこの法律の規定の適用につい

ては、この法律中「総務大臣」とあるのは、「総務大臣及び文部科学大臣」とする。

第八章 公営企業型地方独立行政法人に関する特例

(企業の経済性の発揮)

第八十一条 地方独立行政法人で第二十一条第三号に掲げる業務を行うもの（以下この章において「公営企業型地方独立行政法人」という。）は、住民の生活の安定並びに地域社会及び地域経済の健全な発展に資するよう努めるとともに、常に企業の経済性を発揮するよう努めなければならない。

(他業の禁止)

第八十二条 公営企業型地方独立行政法人は、第二十一条第三号に掲げる業務及びこれに附帯する業務以外の業務を行ってはならない。

(料金及び中期計画の特例)

第八十三条 第二十三条の規定は、公営企業型地方独立行政法人には適用しない。

- 2 公営企業型地方独立行政法人に係る中期計画においては、第二十六条第二項各号に掲げる事項のほか、料金に関する事項について定めるものとする。
- 3 設立団体の長は、公営企業型地方独立行政法人に係る中期計画について、第二十六条第一項の認可をしようとするときは、あらかじめ、議会の議決を経なければならない。

(利益及び損失の処理の特例)

第八十四条 公営企業型地方独立行政法人が、毎事業年度、第四十条第一項に規定する残余の額の全部又は一部を翌事業年度に係る認可中期計画の第二十六条第二項第六号の剰余金の使途

に充てる場合には、第四十条第三項の規定にかかわらず、設立団体の長の承認を受けることを要しない。

(財源措置の特例)

第八十五条 公営企業型地方独立行政法人の事業の経費のうち、次に掲げるものは、設立団体が負担するものとする。

- 一 その性質上当該公営企業型地方独立行政法人の事業の経営に伴う収入をもって充てることが適当でない経費
- 二 当該公営企業型地方独立行政法人の性質上能率的な経営を行ってもなおその事業の経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難であると認められる経費

- 2 公営企業型地方独立行政法人の事業の経費は、前項の規定により設立団体が負担するものを除き、原則として当該公営企業型地方独立行政法人の事業の経営に伴う収入をもって充てなければならない。

(債務の負担)

第八十六条 公営企業型地方独立行政法人（第六十一条に規定する移行型地方独立行政法人であるものに限る。以下この項及び次条において同じ。）は、設立団体に対し、第六十六条第一項に規定する地方債のうち当該公営企業型地方独立行政法人の成立の日までに償還されていないものに相当する額の債務を負担する。

- 2 前項の規定により負担する債務の償還及び当該債務に係る利子の支払その他の同項の規定による債務の負担に関し必要な事項は、政令で定める。

(権利義務の承継等の特例)

第八十七条 公営企業型地方独立行政法人に関する第六十七条第一項及び第二項の規定の適用については、これらの規定中「負債の価額」とあるのは、「負債の価額及び第八十六条第一

項の規定により公営企業型地方独立行政法人が設立団体に対して負担する債務の額」とする。

- 2 公営企業型地方独立行政法人が第六十六条第一項の規定により承継する権利に係る財産の価額については、当該財産の種類、用途その他の事項を勘案して時価によることが適当でないと認めるときは、第六十七条第三項の規定にかかわらず、当該財産の時価によらないことができる。

第九章 雑則

(報告及び検査)

第八十八条 総務大臣若しくは都道府県知事又は設立団体の長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、地方独立行政法人に対し、その業務並びに資産及び債務の状況に関し報告をさせ、又はその職員に、地方独立行政法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の必要な物件を検査させることができる。

- 2 前項の規定により職員が立入検査をする場合には、その身分を示す証明書を携帯し、関係人にこれを提示しなければならない。
- 3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。

(違法行為等の是正)

第八十九条 設立団体の長は、地方独立行政法人又はその役員若しくは職員の行為がこの法律、他の法令若しくは設立団体の条例若しくは規則に違反し、又は違反するおそれがあると認めるときは、当該地方独立行政法人に対し、当該行為の是正のため必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

- 2 地方独立行政法人は、前項の規定による設立団体の長の命令があったときは、速やかに当該行為の是正その他の必要と認

める措置を講ずるとともに、当該措置の内容を設立団体の長に報告しなければならない。

- 3 総務大臣又は都道府県知事は、地方独立行政法人又はその役員若しくは職員の行為がこの法律若しくは他の法令に違反し、又は違反するおそれがあると認めるときは、設立団体又はその長に対し、第一項の規定による命令その他必要な措置を講ずべきことを求めることができる。
- 4 総務大臣又は都道府県知事は、前項の規定によるほか、地方独立行政法人又はその役員若しくは職員の行為がこの法律若しくは他の法令に違反し、又は違反するおそれがあると認める場合において、緊急を要するときその他特に必要があると認めるときは、自ら当該地方独立行政法人に対し、当該行為の是正のため必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
- 5 第二項の規定は、前項の規定による命令について準用する。

(設立団体が二以上である場合の特例)

第九十条 設立団体が二以上である地方独立行政法人に係る第十四条第一項及び第二項、第十七条第一項から第三項まで（第七十六条において準用する場合を含む。）、第二十二条第一項、第二十三条第一項、第二十五条第一項及び第二項第一号、第二十六条第一項及び第四項、第三十一条第一項、第三十四条第一項、第三十六条、第三十九条、第四十条第三項及び第四項、第四十一条第一項ただし書及び第二項ただし書、第四十四条第一項、第五十条第三項、第五十五条、第七十一条第二項及び第八項、第七十二条第一項、第八十八条第一項並びに前条第一項に規定する権限の行使については、当該設立団体の長が協議して定めるところによる。

- 2 設立団体が二以上である場合において、第二十二条第二項、第二十六条第一項及び第二項第七号、第二十七条第一項、第二十九条第一項、第三十四条第一項及び第四項、第四十条第七項、第四十四条第一項並びに第四十六条の規定により条例又は規則で定めるものとされている事項は、当該設立団体が協議して定

めるものとする。

- 3 設立団体は、前項の規定により協議して定めようとする場合において、当該事項が第四十四条第一項の規定により条例で定めるものとされている事項であるときは、あらかじめ、それぞれ議会の議決を経なければならない。
- 4 第八条第一項各号に掲げる事項のほか、設立団体が二以上である特定地方独立行政法人の定款には、当該特定地方独立行政法人の職員に対していずれの設立団体の条例を適用するかを定めなければならない。
- 5 設立団体が二以上である場合における第五十三条第三項から第六項までの規定の適用については、同条第三項の表中「設立団体（地方独立行政法人法第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の」とあるのは「地方独立行政法人法第九十条第四項の規定によりその条例を特定地方独立行政法人の職員に対して適用する旨が定款に定められた地方公共団体（以下「条例適用設立団体」という。）の」と、「設立団体の条例」とあるのは「条例適用設立団体の条例」と、同条第四項から第六項までの規定中「設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の」とあるのは「地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第九十条第四項の規定によりその条例を同法第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人の職員に対して適用する旨が定款に定められた地方公共団体（以下「条例適用設立団体」という。）の」と、「設立団体の条例」とあるのは「条例適用設立団体の条例」とする。

（職員の派遣）

第九十一条 地方公共団体の長又は委員会若しくは委員は、当該地方公共団体の事務の処理のため特別の必要があると認めるときは、特定地方独立行政法人の理事長に対し、当該特定地方独立行政法人の職員の派遣を求めることができる。

- 2 地方自治法第二百五十二条の十七第二項から第四項までの

規定は、前項の規定により職員の派遣を求める場合について準用する。この場合において、同条第二項中「職員の派遣を求め、又はその求めに応じて職員を派遣しようとするときは」とあるのは「職員の派遣を求めようとするときは」と、同条第三項中「旅費」とあるのは「旅費又はこれらに相当する給与その他の給付」と、「退職手当及び」とあるのは「退職手当又はこれに相当する給与並びに」と、「派遣をした普通地方公共団体」とあるのは「派遣をした特定地方独立行政法人」と、同条第四項中「派遣をした普通地方公共団体」とあるのは「派遣をした特定地方独立行政法人」と読み替えるものとする。

3 特定地方独立行政法人の理事長は、当該特定地方独立行政法人の事務の処理又は事業の実施のため特別の必要があると認めるときは、地方公共団体の長若しくは委員会若しくは委員又は他の特定地方独立行政法人の理事長に対し、当該地方公共団体又は他の特定地方独立行政法人の職員の派遣を求めることができる。

4 地方自治法第二百五十二条の十七第二項から第四項までの規定は、前項の規定により職員の派遣を求める場合について準用する。この場合において、同条第二項中「職員の派遣を求め、又はその求めに応じて職員を派遣しようとするときは」とあるのは「職員の派遣の求めに応じて職員を派遣しようとするときは」と、同条第三項中「旅費」とあるのは「旅費又はこれらに相当する給与その他の給付」と、「退職手当及び」とあるのは「退職手当又はこれに相当する給与並びに」と、「派遣をした普通地方公共団体」とあるのは「派遣をした地方公共団体又は他の特定地方独立行政法人」と、同条第四項中「派遣をした普通地方公共団体」とあるのは「派遣をした地方公共団体又は他の特定地方独立行政法人」と読み替えるものとする。

(解散)

第九十二条 地方独立行政法人は、設立団体がその議会の議決を経て第七条の規定の例により総務大臣又は都道府県知事の認

可を受けたときに、解散する。

- 2 地方独立行政法人は、解散した場合において、その債務を弁済してなお残余財産があるときは、地方独立行政法人に出資した地方公共団体に対し、これを定款で定めるところにより分配しなければならない。

第九十三条 設立団体は、地方独立行政法人が解散する場合において、その財産をもって債務を完済することができないときは、当該地方独立行政法人に対し、当該債務を完済するために要する費用の全部を負担しなければならない。

(民法等の準用)

第九十四条 民法第七十三条から第七十六条まで、第七十七条（届出に関する部分に限る。）、第七十八条から第八十条まで、第八十二条及び第八十三条並びに非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）第三十五条第二項及び第三十六条から第四十条までの規定は、地方独立行政法人の解散及び清算について準用する。この場合において、民法第七十四条中「理事」とあるのは、「理事長、副理事長及び理事」と読み替えるものとする。

- 2 地方独立行政法人の解散及び清算を監督する裁判所は、地方独立行政法人の業務を監督する官庁に対し、意見を求め、又は調査を嘱託することができる。
- 3 前項に規定する官庁は、同項に規定する裁判所に対し、意見を述べることができる。
- 4 不動産登記法（平成十六年法律第百二十三号）及び政令で定めるその他の法令については、政令で定めるところにより、地方独立行政法人を地方公共団体とみなしてこれらの法令を準用する。

(指定都市の特例)

第九十五条 地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市に対する第七条（第八条第二項及び第九十二条第一項におい

てその例による場合を含む。)の規定の適用については、当該指定都市を都道府県とみなす。

(政令への委任)

第九十六条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第十章 罰則

第九十七条 第五十条第一項（第五十六条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第九十八条 第八十八条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合には、その違反行為をした地方独立行政法人の役員、清算人又は職員は、二十万円以下の罰金に処する。

第九十九条 次の各号のいずれかに該当する場合には、その違反行為をした地方独立行政法人の役員又は清算人は、二十万円以下の過料に処する。

- 一 この法律の規定により総務大臣若しくは都道府県知事又は設立団体の長の認可又は承認を受けなければならない場合において、その認可又は承認を受けなかったとき。
- 二 この法律の規定により設立団体の長に届出をしなければならない場合において、その届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。
- 三 この法律の規定により公表をしなければならない場合において、その公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 定款に規定する業務以外の業務を行ったとき。
- 五 第九条第一項の規定による政令に違反して登記することを怠ったとき。

- 六 第二十六条第四項の規定による設立団体の長の命令に違反したとき。
- 七 第二十九条第一項の規定による事業報告書の提出をせず、又は事業報告書に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をして事業報告書を提出したとき。
- 八 第三十四条第四項の規定に違反して財務諸表、事業報告書、決算報告書若しくは監事の意見を記載した書面を備え置かず、又は閲覧に供しなかったとき。
- 九 第四十三条の規定に違反して業務上の余裕金を運用したとき。
- 十 第五十四条第一項又は第八十九条第二項（同条第五項において準用する場合を含む。）の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 十一 第八十九条第一項の規定による設立団体の長の命令又は同条第四項の規定による総務大臣若しくは都道府県知事の命令に違反したとき。
- 十二 第九十二条第二項の規定に違反して、残余財産を分配したとき。
- 十三 第九十四条第一項において準用する民法第七十九条第一項の規定に違反して、公告することを怠り、又は虚偽の公告をしたとき。
- 十四 第九十四条第一項において準用する民法第七十九条第一項に規定する期間内に債権者に弁済したとき。

第百条 第四条第二項又は第六十八条第二項の規定に違反した者は、十万円以下の過料に処する。

執筆者一覧

土岐 寛（大東文化大学法学部教授）

はじめに、第1章1

首藤 禎史（大東文化大学経営学部教授）

第1章2

松田 玲子（板橋区健康生きがい部おとしより保健福祉センター所長）

第2章1、まとめ

杉山 光治（板橋区総務部人事課人材育成係長）

第2章2

真崎 裕子（板橋区教育委員会生涯学習課長）

第2章3

浅野美代子（大東文化大学法学部教授）

〔補論〕

地域デザインフォーラム・ブックレット No. 16

板橋コミュニティ・カレッジ構想

発行者／大東文化大学 国際比較政治研究所
地域連携研究班

〒175-8571 東京都板橋区高島平1-9-1

電 話 03-5399-7341 F A X 03-5399-7379

発 行 2006年3月31日

印刷・製本／株式会社 フジヤマ印刷