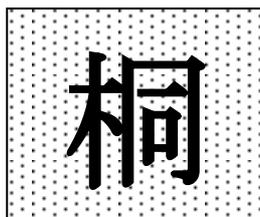


大東文化学園  
教職員組合連合機関紙  
第 1081 号  
2014 年 10 月 20 日発行



E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp  
http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/  
p/f (03) 3935-9505

本号の内容

- ◆学長・学務局長協議報告
- ◆学校教育法改正に関する研究会開催のお知らせ

### ◆学長・学務局長協議報告

2014 年 8 月 1 日に大学執行部の長である学長および学務局長と教職員組合執行部とで協議会を催しました。協議会の目的は、学園経営だけでなく教学責任者である両人に教職員および学園の抱えている諸問題についてインフォーマルな形であるとしても直接に考えを質すこと、同時に組合の姿勢も問われる場を持つことでした。事前に、学部学科再編と看護など新学部・学科の設立、キャンパス問題（新キャンパス問題を含む）、65 歳定年制問題など協議事項だけを伝えてありました。協議の席上で、報告の最後に添えた「協議会資料」を手渡しました。2 時間弱にわたり広く意見交換をおこなうことができました。以下、その様子を報告します。

#### 学校教育法の改定

まず協議会資料の説明から始めました。その冒頭途中で学長から「いま重要なのは学校教育法の改定への対応である。組合としてどのように捉えているのか」と質されました。学校教育法の改定とは「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改定する法律」のことで 2014 年 6 月に国会において可決成立したものです。中教審大学分科会の審議を受けた形で大学のガバナンス改革を狙った内容で、副学長の職務の拡充（学長の職務を助けるだけの曖昧既定から、命を受けて校務をつかさどる権限を授与）、教授会の役割の明確化（審議結果の扱いが曖昧であった従来法から、教授会は教育研究に関することを議論するだけの場とし、大学の最終的決定者は学長であって教授会は学長に意見を述べる関係であると教授会機能を縮小して学長権限を大幅に強化）を骨子としています※。教授会が自らの既得権益を主張することによって大学の特色を損ない迅速で大胆な大学改革のブレーキ装置にもなっていることの弊害の解消を狙ったもので、この改定は大学改革の一層の促進を狙ったものです。これについては日弁連を含む各方面から反対の声があがっています。主な論点は教授会の役割を限定することによって大学の自主性・自律性（という制度的保証）を損なうというものです。協議会席上では、学問のあり方や社会変化に即して大学自らが自己更新してこなかった状態に対するツケを支払わねばならない姿ではないかと答えました※※。ただし、後で触れるように大学設置基準の改定（大綱化）が文教政策だけでなく大学自身の判断によって大学の姿を歪なものとしてしまった苦い経験を繰り返さないように、学校教育法の改定の行方には注視し続ける必要があります。

※学校教育法の改定については『大学時報』2014 年 7 月号に文科高等教育局大学振興課の白井俊氏が詳しく説明しています。

※※組合として学校教育法の改定を全面的に支持するわけではありません。一方、本学のどの教授会からもこの改定に際する格段の反応や学長からの大学ガバナンスの在り方に関する問いかけはなかったのです。

#### 学長任期と政策の連続性

協議会では、学長の任期についても質しました。太田学長の任期は残すところ約 2 年ですが、任期を終えた次の学長達によって現在の計画が連続して実施されるのかどうかです。学長は「DAITO VISION

2023」を履行していくと説明しました。一期目の太田学長が取りまとめた VISION そのものが本学の統一意志であり続けるのかどうかは問わないとしても、ビジョンにある具体的施策、たとえば『主体的な学びにより、大東学士力を育てる「教育の大東」を実現する』の 13 項目（みなさん是非目を通して下さい）について、私たちは全学的取り組み体制（議論や調整）にあると実感できるでしょうか。学長は計画策定作業のための人手は足りていると言うのですが、疑問です。大学運営のための具体的かつ緻密な行動計画を策定しこれを確実に履行していくためには当然全教職員の共通の仕事目標として設定される必要があります（資料 3）。私たちの仕事の中心に VISION 実現のための行動計画が位置しているでしょうか。他大学の例が教えるように「成功途上にある大学改革」には、教職員の持続的かつ限界的努力の投入が必要です。そのための労苦を支えるために大学トップのリーダーシップによる牽引と教職員が共有する統一意思の浸透のための合意・熟成プロセスの双方が欠かせません。本学の風土化した感のある明示的な行動計画の不在（あるいは非開示）を疑わしめるような経営のあり方には深く憂慮せざるを得ません。わずかに限られた関係者が密やかに話合っていると想像するしかありませんが、以下に見るような長年放置してきた本学の抱える深刻な課題すら解消の道筋を見いだせない現在、私たちは自らの状況を保ったままでの快適な大学改革が可能な時期をずっと以前に逸しています。この現実全教職員・学生全員の意思疎通と協調および身を削るような努力が不可欠であることを示しています。

### 東松山校舎問題の起源

資料 1 と資料 2 は同じ問題を異なった側面から指摘した問題です。この点を学長に質しました。学長はこの問題の存在（学生教育上の課題と教員待遇の格差）を認めた上で、本質的には 1991 年の大学審議会の答申『教育の改善について』を受けた大学設置基準の改定に端を発するとの認識を示しました。これは一般教育と専門教育の区分、一般教育内の科目区分（一般（人文・社会・自然）や外国語、保健体育）が廃止され（大綱化）、これを受けた大学の一般教育課程や教養部の解体が進行したことを指します※。本学においてもこれを機に一般教育に携わる教員が学部に分属することになったというのです（学長のこの方面についての学識は疑いようもなく、当時これに反対したそうです）。ただし、大綱化は大方の捉え方とは全く逆で、その目的が学士課程教育の革新と多様性を期待し、一般教育の軽視傾向を阻止するためであったことがわかります。実際、大学審議会の答申では「一般教育の理念目標は極めて重要であり授業科目の枠組みにこだわることなく、この理念・目標の実現のための真剣な努力・工夫がなされていることを期待する」とまで記しています。しかしながら、審議会答申ではその具体的な姿については言及されませんでした。文教政策の転換を契機に、多くの大学が専門教育を中心とした学部教育の編成へと進み、結果として改定が目指した方向からかけ離れた選択によって、教養教育が軽視される風潮を生み出したのです。しかも本学のように各学部から委員を選出して共通教育の運営母体とする方式にあっては、責任の所在が不明確となり責任と権限を持って共通運営する組織は事実上消失し、現在に至るまで改善の方向性は見いだせていません（資料 2-2）。この事実が本学の教育力の衰弱を加速し、本学の改革を他大学以上にたいへん困難としているのです。僅かな改革のために全体の改革を要してしまう構造が、結果として小さな実験的改革にも着手できないという悪循環を生み出しています。※この設置基準の改定は、併せて教育研究について大学自らが点検評価を求め、今日の日本の大学の有り様を決定づけた大きなものでした。

### 埋めきれない本学固有の教育障壁

現在進行している社会における大学の地位（しかも専門教育は大学院に移行せざるを得ないでしょう）とそれに伴う学びの姿勢の変化および 18 歳人口の減少にあっては、既存のような専門教育を重視したスタイルで今後とも大学が存在し続けることはたいへん困難に思われます。文科系の同類学部群を擁する本学ではなおのこと、学部が今後どのような形で教育を展開し社会に貢献してゆくのか問われています。大学・学部教育の共通水準や学生への教育上の配慮もないままに個々の授業が教員個人の責任で展開され、教育成果の品質保証や教員評価の尺度を持たない現在の東松山校舎+板橋校舎という大綱化以前あるいは大綱以降のどちらの理念にも沿わない本学固有の事情は、他大学との比較を許さない壁として私たちに重くのしかかっています。学生ひとり一人への眼差しを注ぐことが可能な教育環境の達成のために、具体的な理念のもとで 4 年一貫した教育課程を編成し直すことがなによりも急務なのです。この問題意識は VISION が目指すものと何ら変わるものではありません。

## 早期教育の充実へ

就職活動の早期化の影響もあって大学の 3 年制が進行している現状（資料 2）は、教育課程の再編成に留まらず抜本的な見直しが必要なのではないかと質しました。両校舎での学生の滞留時間が 2:1 となるだけでなく、取得単位比率も東松山校舎で増加している結果、東松山校舎での教育が学生の学習成果に直結する傾向が顕著化します。この現象は当然のことで、人はひとたび物事に興味を持ちはじめさえすればたいした導きがないままであっても自ら関連情報を収集し、深く総体的な知識や技能を獲得してしまうからです。こうした学びの主体性は、世界へのアクセスさえ保証されていれば MOOC などを利用して、学校という場に依らずに自らで高等教育の学修成果を獲得できるという事実の源泉になっています。この意味することは甚大です。学びを方向付ける大学入学年次（初年度教育）に最も注力すべきだということに他ならないからです。このことに気づき大学教育改革に積極的に取り組んでいる大学は、同時に学生を多く集客し大きな競争力をも手中に納め始めています（事実、「勝ち組」の寡占化が進行しています）。本学においては、学びの主体性を全学生が自分の興味と特性に応じて獲得するために、東松山校舎における教育の質的転換を図るための戦略と具体的かつ子細かな方策の検討に直ちにに取り組む必要があることを何度も訴えておきたいのです。一方、大人数授業と少人数授業の極端化現象ももはや無視できない規模で顕在化しており、東松山所属教員への過重なコマ数等、の著しい不均等負担の解消は組合マターとしても火急の懸案事項です。DAITO VISION 2023 の『具体的施策』で「3.カリキュラムを改革する」（スリム化と新規科目の開講、学部学科を越えた共通化、重複授業の解消と大人数コア科目の複数開講）と「6.英語教育・多言語教育を充実させる」（明確な目標設定、能力別編成、学部学科を越えた共通化、教員と配置科目の効率性）をリストする以上に、これを解決するための道のりはたいへん険しいのです。組合執行部は大学執行部が相互に関連し合い深い広がりを持つ積年の懸案事項に対してどのように接近し、解決しようとしているのかを質しました。

## 学長は全てをセットで考えている

学長は、東松山校舎の教育とそこを本拠として勤務する教員・職員の問題解消は、今後の学部・学科の改組・再編とセットで考えたいと答えました。残念ながら、その具体的な道筋については語りませんでした。これは問題先送り姿勢であることは明白なのですが、しかし現大学執行部だけの責とするわけにはいかないのです。歴代の大学執行部はこの問題に蓋をしてきた事実があるからです（太田学長のよう問題の存在すら認識していなかったかもしれません）。しかし、今までのように放置すればするほど、問題は一層深刻さと複雑さを増し、大学競争力を急速に喪失させ本学の存在自体を脅かしていくことになるでしょう。

語学関連学部の場合には東松山校舎と板橋校舎とでの教員達の連携によって教育の質を高めることもあり得ますが、一般には両校舎の乖離は学部運営の段階ですら影を落としています（資料 2-1）。○□学科の東松山校舎所属教員の授業である◎△学を「○□◎△学」として開講せざるを得ないような事態は学問を決して豊かにせず、歪な教育をもたらしかねません※。

東松山校舎の問題にも付随した課題に関して（資料 3-1）、太田学長は職員からの意見や考えを大学運営に反映できるような仕組みの構築に取り組んでいると答えました。とくに、東松山校舎に勤務している職員は学部教授会からも遮断されており運営情報を知らぬままに多岐にわたる対応をしなければなりません。本学を真に支えている職員の大学運営への積極的な登用を一層促進してもらわねばなりません。  
(M.M)

※たとえば生物学科所属の英文学の教員が『生物英文学』という科目を開講することにどんな意味があるでしょうか。

## 学科新設・学科再編

「大学で定員割れの学科が出たら 3 年以内に何らかのアクションを起こさないといけない。」これは定員割れを起こした学科を放置した結果、いくつかの学科が募集停止に追い込まれたある地方私大から、本学に転籍された先生の御意見です。たとえ 10 人程度でも定員割れが出れば、学納金の減収だけでなく、学生一人当たりの助成金も減り、不人気による検定料（受験料）収入減も合わせれば 4 年間で億単位の欠損となります。こうした現実と 18 歳人口の更なる減少を踏まえて学内でも新学科創設案（看護・

歴史など) や学科再編案などの論議が本格的に始まろうとしております。7 月 21 日に看護学科新設をめぐって学長主催の意見交換会が開かれました。意見交換会の席上、多額の赤字を出して募集停止となった本学の法務大学院(ロースクール)を念頭に置いた慎重論が参加者から出され、この問題をどのように進めて行くのか、大学執行部の姿勢が問われるところです。組合執行部は新設に伴うコスト増のリスクと、何もしないまま推移する魅力低下・さらなる定員割れのリスクの選択を念頭に大学執行部の姿勢を問いました。

これに対し大学執行部は、現在提案されている新学科創設案に対して積極的な姿勢を示し、学内の議論も行いながら、具体的な開設年次も構想の中では設定されている印象でした。3 年後程度に新学科(或いは新学部)を設置したのちにさらに 2~3 年後には学部再編に着手する、という姿勢がうかがえました。

(H.K.)

### 65 歳定年問題

組合として継続的に取り組んでいる定年制の問題について質しました。学務局長は、この問題についてすでに一部の学部で学部長会での資料が回っているが 9 月に正式に提案する予定だと答えました。組合としては 70 歳定年制に戻すという主張には変わりはないことを改めて訴えました。すでに今年度末で 65 歳定年を迎えられる教員がおり、緊急の救済措置として再雇用制度を設けることも必要であるとも考えており、早急な対応を強く要望しました。

(Y.Y.)

### 新キャンパス問題

東松山と板橋以外に新キャンパスを求めるのかについても質しました。土地の収用や費用など不確定要素が多く計画化することは困難であり、しかもデリケートな交渉事でもあり現在の状況をすべて明らかにすることはできないとしながらも、踏み込んだ説明がありました(進行中の事案であり、俎上にある用地場所などの子細はこの報告では伏せざるを得ません)。先の理事長懇談会でも表明されたように、学園として都心にキャンパスを求める意志を持ち続けていることを再度明らかにしました。都心に回帰した大学(学部)事例を引き合いに、学生募集に優位な結果がでていたとのことでした。都心への進出を狙っている大学やさらなる拡充を計画する大学もあり、都心の優良文教用地の獲得は競争的な状態であることのことです。

現在複数の候補地もあるようですが、場所そのものの妥当性、定期借地権であったりする土地の所有権、またデベロッパーのビルの一部をテナント物件として占めるなど必ずしも本学の恒久的なキャンパスとして適切であるとは言えない候補があるということでした。また、学部移転を視野に入れると 2000 人程度の収容が必要となり、必要な資金は 200 億円を越えるという問題も悩ましいことです。

しかしながら、本学が本当に問われている大学改革の核心は板橋+東松山キャンパス体制の内部にあることを再確認しておかねばなりません。新キャンパス構想の実現と本学の抱えている課題解消とは別次元の課題なのです。

(M.M.)

#### 【協議会資料】

#### 1. 非常に効率が悪い教育構造

新キャンパス問題はそこに至るための資金も不確定要素が多過ぎるために計画化することはたいへん困難である。1 学部 1 キャンパス制は大学内部だけで計画的に実現可能な課題であるが、教職員が親しく学生と挨拶を交わし、ひとり一人の個性や目標に応じた教育が施される環境が望ましいことは説明不要である。しかも、そうした大学に現在の社会の視線は集まっている。職員はほとんどの場合これに同意するが、教員にこうした話を向けると俯くばかりである。そこに学園が抱える暗部がある(問題 2. と問題 3.)。

指摘されて久しいことだが再度繰り返しておく、学部内で東松山校舎と板橋校舎とで分断された教育制度はあらゆる努力を台無しにし、大学間競争力を失い続けている。惰性(怠慢)で続けられているこの制度であるが、まさに驚くべきことに格段の指針や目標は設定されていない(問題 2・2 参照)。

## 2. 放置され続ける東松山における教育と教職員

社会や企業から現状の大学教育に対する強烈な痛罵として、就職採用時期の前倒し傾向（大学の事実上 3 年制化）がある。一部の研究者養成大学以外の教育大学に対して、大学外の社会において学部幻想は崩れて去り（就職採用の学部依存性の消滅）、相対的に初・次年度教育および教養の涵養に注意が集まっている。この事実は、学問・研究や高度専門教育の在り方が時代的な変節点を迎えていることに対応している（たとえば、問題解決・発見能力は学部専門性をいくら高めたとしても獲得できないだろう）。

### 2-1. 格差を生み出す必然性

しかしながら、学部内での東松山と板橋校舎との乖離は、大学内論理の必然として教職員間の格差を生み出さずにはいられない。学部専門科目担当が主で、（東松山校舎の）全学共通科目担当は従であるという考え方に根拠を与えてしまうからだ。多くの学部では東松山教員（そんな蔑称がある）は学部運営やカリキュラム策定などから事実上排除（お客様扱い）されているのではないのか。

### 2-2. 自己点検・評価項目での現状

事実、東松山キャンパス運営委員会の役割についての現状説明では、「教育目標は明文化されておらず学位授与方針も定められていない」とある。さらに「教育課程の編成・実施方針の適切性については、設定されていない故に検証されていない」と適切な指摘がなされている。学園の公式文書で窺える東松山と板橋校舎との乖離問題は、問題 1. のように待遇格差（労働問題への縮約可能性がある）を越えた深さと広がりを持つ。

### 2-3. 東松山校舎は職員が支えている

東松山校舎所属の教員は、板橋校舎からだけでなく東松山校舎においても学部間の断絶とキャンパスの広大さによって二重・三重に孤立することを免れない。教員間で親しく議論する機会も場もなく、非常勤講師とたいして違わない勤務となっているのではないのか。実際、各種委員会は「首都」である開催地の板橋校舎に出向かねばならず、職員だけが校舎運営を支えている。特に東松山教務事務室は各学部の大量の学生と東松山校舎所属教員の雑事を全て引き受けて処理能力を既に越えており、幾多の諸問題が山積したままである。大学全体でこうした現状を取り上げて議論したことがあるだろうか。こうして問題 3. が浮上する。

## 3. 大学運営をだれが担うのか

大学の運営を誰がどのように運営するのかについての根本的な課題があるのではないのか（社会の動きに大学が追従できていないということでもある）。分業制度として「委員会」を設けて、上位に意見・方針が集約されていく構造になっている。ただし、学部、学部長会議、各センター、東松山キャンパス運営委員会との関係や学長の意志決定にどのように作用し得るのかなど理論的課題は少なくない。多くの病根はそこに潜んでいる。

### 3-1. 委員会構成の不均衡

ほとんど全ての委員会では教員だけが委員会を構成している。大学運営はいまや単純ではないにもかかわらず、管理当事者である職員からの積極的なアイデアを取り込めないでいる（うまく委員を使って政策実行するという官僚的発想を生んでしまうだけだ）。自らの経験や学部程度の視野しか持ち得ない声の大きい教員の意見がまかり通っているのはさらに嘆かわしい。

### 3-2. 委員会の林立と兼任

大学執行部は「当て職」としてひたすら委員会行脚に時間を費やしている。これでは即応すべき大きな問題解決のための大学資源の集約が図れない。しかも、担当部署の事務職員と委員長周辺だけが委員会を支えているのが現実で、さらに他委員会や他部局との連携はたいへん困難だ（その連携をかりうじて支えているとすれば、それは職員に他ならない）。その委員会活動で何が達成されどんな課題が残されているのかについても委員は実感を持ってない。大学運営の本体は委員会から離れたところにあるということである。それゆえに委員の兼任が可能となっている。

### 3-3. 決定権のない委員会と大学資源の浪費

委員会からの提案事項は学部長会議程度には挙げられるが（しかし、かなりの程度、恣意的である）、学部長会議が委員会答申を受け止めて大学全体を運営しようとする見識を持っているようには見えない（そもそも、そんな権限がない）。事実、学部の些末なあれこれに消耗して、本当に問題にすべき大きな問題が検討・議論されてこなかったのではないのか。一方、学長判断や指示に期待できるわけでもない（学長の能力云々以前に、多用過ぎて本当に大切なことを熟慮・英断する環境にあるとは思えない）。結果、本学は迅速で効果的な判断機会を逃し続けている。

## ◆学校教育法改正に関する研究会開催のお知らせ

文科省はすべての大学に対し、学校教育法等の改正内容を周知するとともに、学内規則の見直しについて指示する施行通知を発出しました。この施行通知を受けて、各大学で改正学校教育法を理由にした学内規則見直しの動きが始まっています。大学の自治を擁護し、民主的な大学運営を守り発展させていくため、組合でも研究会を開催いたします。

### 学校教育法改正に関する研究会開催のお知らせ ——学則はどのように変わるのか？変えるべきなのか？——

東京私大教連から講師をお招きして、学校教育法改正についての研究会を開催します。この研究会では、学校教育法改正の内容と問題点について分かりやすくご説明いただきます。特に同法改正に伴う、学則改正は大学によって対応が違ってくる可能性があります。組合員ひとり1人が改正の意味を理解しておく必要があります。奮ってご参加ください。

日時：2014 年 10 月 27 日( 月 )

午後 6 時 30 分より

場所：板橋キャンパス 2号館 221 会議室

講師：田中 直 氏

(日本私大教連書記長・東京私大教連副委員長)

---

本紙は大学組合 web サイト <http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/> にも掲載しています。併せてご利用いただければ幸いです。本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は [daito-un@boreas.dti.ne.jp](mailto:daito-un@boreas.dti.ne.jp) にお寄せください。

