

# 地方公立大学の大学改革



佐々木 恒男

(青森公立大学学長)

## はじめに

平成一九年度入試が終わって、わが国の四年制大学における優勝劣敗の構図がいつそう鮮明になってきたようである。東西の大都市圏にある少数のメガ大学が全国に触手を伸ばして受験生を掻き集め、わが世の春を謳歌する一方、全国に散在するその他大勢の中小零細大学は定員割れの経営危機に怯えている。その姿はまさしく、わが民間企業の格差の姿そのものである。

教育の世界に市場主義は馴染まないという強い声があり、教育を聖域とする伝統的な考えが根強く残るようだが、大学という高等教育の事業そのものはまさしくオリジナルな知識・情報サービスを提供する事業であり、このような事業を手がける経営体である大学の経営には、否応なく市場主義が貫徹する。

しかも、わが国における大学業界の際立った特徴の一つは、過当競争である。文部科学省が大綱化という名

のもとに、かつての護送船団方式を改めて以来、激烈化する一方の大学間競争で淘汰され、消滅してしまわないうように、国公立の大学は競争力増強を目指して、受験生集めという大学改革に励んでいる。高等教育は、一体、誰のためにあるのかという教育の基本は忘れ去られている。

本稿は、本州最北端の津軽の地に位置する青森公立大学という社会科学系の単科・小規模の地方公立大学が、どのようなコンセプトで大学を創設し、教育の質の向上を目指して、どのような大学改革に取り組んでいるかをレポートするものである。

## 一 地域広域事務組合立の大学設立

昭和二四年の学制改革によって、青森県では津軽藩の城下町である弘前市に、旧制弘前高校を母体に新制弘前大学が誕生した。県都でありながら国公立大学がない青森市では、公立大学設置は市民の悲願となり、市政担当者の政治的課題ともなった。昭和六二年から行政サイドで公立大学設置の運動が具体的にはじまり、平成元年以降、設置準備活動は急速に展開し、平成五年四月の開設に漕ぎ着けた。

大学設置に当たり、当時の自治省は地方財政基盤の脆弱さを理由に、青森市単独での大学設置を認めなかった。そのため、すでに釧路公立大学で経験済みの地域広域事務組合立方式を採用することになった。青森市を中心に、近隣の三町三村で青森地域広域事務組合が設立され、それが大学の設置団体となった。この方式は、その後、宮崎公立大学とはこたて未来大学でも採用されている。青森地域広域事務組合立とはいえ、青森市以外の三町三村の負担金は、大学の年間経費約一八億円の一％にも充たず、したがって青森公立大学は実質的には青森市立大学であるといってもよい。

## 二 教育の質を確保するためのGPA制度の導入

設置する学部・学科は、わが国ではじめての経営経済学部・経営経済学科とした。それは複雑化した現代の経営や経済の諸現象を経営学と経済学の複眼で捉え、分析し、問題解決を図る能力をもった人材を育成しようとするものであった。この一学部・一学科体制は、平成一八年度に三学科体制に改編された。

経営経済学教育に当たって留意したことは、社会に対して大学が教育に責任をもち、一定レベル以上の学力のある学生しか卒業させないことにしたことである。そのために、セメスター制度やシラバス制度とともにGPA制度を導入し、四学年通算の累積GPA二・〇〇以上を卒業要件の一つとした。同時に、三セメスター連続して累積GPA二・〇〇以下の学生は、学習意欲と能力に欠けると判断して退学を勧告し、自主退学しなければ除籍処分することにした。教える側にも学ぶ側にも緊張感がなく、学士号の自動販売機と化しているわが国の大学教育で、このような退学勧告制度の本格実施ははじめてのことであった。

## 三 学長のリーダーシップによる大学運営

戦前の軍国主義教育がトラウマとなり、戦後のわが国の大学では、教授会主導による大学運営が学校教育法や教育公務員特例法などの法令で保証されることになった。組織運営の学理も知らず経験もなく、情報もない教授達が、教育・研究事業体である大学の管理運営を担うのであり、非効率は甚だしく、予算配分と教員人事をめぐって、教授会は権力闘争の場と化した。このような愚行を避けるため、青森公立大学では当初から、予算配分と教員人事は学長の専管事項とした。その結果、学内で教員が派閥的行動をする旨みがなくなった。

## 四 教育改革の推進

平成一五年に学長が交代したが、その際、新旧学長が協力して「将来構想」を策定し、それを評議会で審議し、大学の基本方針として決定した。それに基づき、四年間に次のような教育改革が順次進められた。①総合学力試験から国語重視の科目試験への入試制度の変更、②四年の任期制による教員採用と再任条件の明確化、③一学部・一学科体制から三学科体制への改編、④教員の個人研究費配分への成果主義の導入、⑤個人研究費に重点配分制度を導入、⑥修士課程だけの大学院教育を区分制博士課程に改編、⑦中心市街地に多目的利用のサテライト教室を設置、⑧自己評価活動として全教員の四年毎の業績審査とその結果の公表、などである。これら一連の施策は、大学教育の質を向上させ、学生の満足度を高めるためである。それは大学改革、とりわけ教育改革の究極の目的であり、その実現が結果的に、大学の市場競争力を高めることになる。

## 結びに代えて

大学改革は教育改革と経営改革からなるが、独立行政法人化すれば、自動的に大学改革ができるわけではない。本学は独法化していないが、法人化しなくても、大学の制度設計次第で、やみくもに独法化した国公立大学よりも教育改革で先行していると自負している。経営改革面でも、本学は設立時から経費負担について設置団体と約束しており、例えば教職員の人件費は大学側の負担であり、大学が経営責任を負っている。議論ばかりで経営責任を負わない大学自治、教授会自治など論外であり、経営努力をしない大学の淘汰は必然である。独法化は大学改革推進の強力なテコとなるだろう。もはや、かつてのような桃源郷の大学は、どこにも存在しないのである（佐々木・斉藤・渡辺編著、『大学教員の人事評価システム』、中央経済社、平成一八年、を参照されたし）。