

終 章

この自己点検・評価の報告を終わるに当たって、今回の一連の作業を通して与えられた全体的な印象を記すとともに、本学のこれから向かうべき道筋について考えるところを述べてみたい。

1. 自己点検・評価の全体的印象

今回の点検・評価の作業は、大学・学部で 205 項目、大学院で 143 項目という、広範にして、かつ多岐にわたる課題に応答する作業であった。

本学が、2002 年度に発足させた新 4 学部体制の 1 年目に、これを行うことは、あたかも読み終えない小説の感想を述べるに等しい無謀さがあったが、大学基準協会の許しをえて、この作業に着手した。これを終えようとする今、点検・評価の結果そのものもさることながら、そのプロセスにおいて多くの貴重な示唆と学びが与えられたことを感謝するとともに、この無謀を許された協会の寛容とご指導に深甚の謝意を表したい。

本学が、新 4 学部体制発足わずか 1 年目に、敢えて大学基準協会の相互評価を希望した理由は 2 つある。序章の 2 および 3 で縷々述べたように、「新 4 学部体制そのものが、本学の 10 年にわたる自己評価の『報告書』である」ことから、第 1 に、「報告書」としての新 4 学部体制について専門的立場からの第三者による評価が必要なこと、第 2 は、その結果に基づき、新 4 学部体制により望ましい方向性を与える契機とすることを期待したからである。

これらの期待は今回の相互評価の結果を待たねばならないが、その準備のプロセスを終えてつよく思わされた印象を以下に述べる。

第 1 に、今回の新 4 学部体制は、教育組織、教育内容、教育姿勢を 3 本柱とする大学改革を目的として実現したものであるが、概ね、大学基準協会が示された「大学・学部および大学院における主要点検・評価項目」の趣旨に沿ったもので、その方向性において妥当性を具備していると考えられること。

第 2 に、主要点検・評価項目の A 群および B 群については、ごく一部の例外を除けば、具体的な裏付けによる肯定的評価をもって記述できたが、C 群については、今後の取り組みが必要な未着手・未決着の課題があったこと。とりわけ、大学院については今後にならず課題を残していること。

第 3 に、個別具体的なことになるが、本学では、新 4 学部体制の発足により、学生本位の教育態勢を実現することの 1 つの試みとして、時間割の固定化およびゾーン化を導入して一定の成果を挙げているが、時間割編成上の問題もないではない。その厳密な点検・評価は、今後、さらに経験を重ねるなかで行うしかないが、こうした本学独自の試みを検証するに相応しい項目がないので、やむなく、「時間割のゾーン化と固定化」を「学生に対す

る履修指導の適切性」に該当するものとみなして取りまとめた（44 頁）。こうした大学独自の取り組みに対応する点検・評価項目が設けられることが望まれること。

第 4 に、新 4 学部体制に対応する大学院の整備については、学部の完成年度に間に合うように大学院改革が予定されている。そうした改革前夜であることや 4 年余に及んだ学部改革に多大のエネルギーが傾注されたことなどのために、大学院および研究所において不十分な点を少なからず残している。とりわけ、教員の研究活動においてその感が強い。すなわち、大学改革とともに導入された学内の各種研究助成費の申請制度の採用という競争的環境は、科学研究費の申請・取得の増加に象徴されるような研究活動の活性化をもたらした反面、研究活動の牽引力になってきた優れた教員の多くが時間とエネルギーを大学改革に奪われたことによる研究活動の低下は覆うべくもない。このように、研究業績の質と量に大学改革が一定の影を落としていることが否めないこと。

第 5 に、本学は、明確な設立理念を有する学院に所属することから、学院創立 100 周年における「金城学院新中・長期計画（1994）」や学院創立 110 周年・大学設立 50 周年における「金城学院長期ビジョン（2001）」の形で、建学の精神の検証と確認を、歴史の節目、節目に繰り返してきた。今回の新 4 学部体制の立ち上げに際しても、これを「いのち、こころ、いやし」のキーワードに集約して大学改革を進めたことは繰り返し述べたとおりである。その意味で今回の新 4 学部体制は、高等教育機関の経営に関する専門誌が指摘したように、本学は「建学の精神から個性を明確化」した大学改革の一例と言えるのかも知れない。

しかしながら、今回の点検・評価作業を通じて、大学から学部へ、さらに学部から学科へと具現化の流れのなかで、時として建学の精神の希薄化に気づかされることになった。建学の精神は、構成員の日常的な営為において具現化されるべき性質のものだけに、「建学の精神からの個性の明確化」には不断の精進と検証が欠かせないものとなろう。

このように、点検・評価作業を通じて、建学の精神の重要性とその具現化には構成員による不断の点検・評価と見直しの大切さに改めて気付かされたこと。

第 6 に、学院の財政は「総体的には適正と評価しうるもの」の、人件費関連比率に関して、全国平均との階級差がマイナス 2 で改善すべき重要な課題となっていること、寄付金比率が、全国平均との階級差がマイナス 5 で大いに改善すべきことが挙げられる。これらは中長期的に見れば経営体質の脆弱化につながりかねない要因として、可及的速やかな改善が求められること。

第 7 に、本学では、新 4 学部体制に伴う事務局の大幅な組織替えによって、事務組織の専門性の向上と事務の効率化が図られたが、教育部門と事務部門を機能的につなぐ「教学上のアドミニストレーター」の養成、ないし採用の計画はもっていない。今後、この点を考慮することとともに、大学および学院の活動万般について学外専門家による点検・評価および勧告のシステムを導入すべきこと。

2. 本学の向かうべき道筋 ―学長試論―

本学院は「キリスト教を基盤とする女性への最高の教育」を建学の精神として、学院創立後 113 年、大学設立後 53 年、その歩みを進めてきた。現今、男女共学化の逆風に曝されながら、あえて「女性の教育」の旗印を降ろさないのは、学院創立当初、社会的差別のもとに置かれていた女性に対する最高の教育を願われた創立者の遺志を継承すること、また、天与の特性を活かして社会に貢献する女性のための高等教育をとことん追求することが、本学の使命であると信じてきたことによる。しかし、それは、いまも、こもれからも茨の道であるに相違ないだろう。

2004 年度から国立大学の独立行政法人化が予定され、2009 年に大学が少子化の影響の極点を迎えようとするなかで、大学、とりわけ、私立大学は、否応なく、そのレゾン・デートルを問われることになるであろう。厳しい競争的環境のなかで、高等教育機関としての真価について篩にかけられるときが迫っている。

そのような全体状況のなかで、中規模の私立女子大である本学は、むしろ、これをあるべき姿に立ち返る試練の時としてとらえ、強い決意で自らを律しつつ、21 世紀における女性のための高等教育機関としての新たな役割を担うものでありたいと願う。

そのためには、第 1 に、女性のための高等教育の有り様を極限まで追求し、それに特化した大学づくりをめざすこと、第 2 に、豊かな人間性、所与の課題に果敢に取り組み積極性、身の周りから平和を創りだす姿勢と粘り強さの育成を「3 つの教育目標」に、これらを学生一人ひとりに実現すること、第 3 に、教員一人ひとりが FD 活動を通してよりよい教育の担い手となるべく精進すること、第 4 に、現代社会の課題を鋭敏に察知した実践的な研究にもとづく、社会サービス・社会提言ができる大学になること、第 5 に、本学院が、大学の理想の実現を可能にする健全な経営財政基盤を速やかに確立すること、これに尽きるであろう。

次に、今回の点検・評価を参考に、これを実現するための大学の未来図を、かなり大胆に描いてみたい。これは、あくまで学長の試論であって、学内のコンセンサスを得たものではないことをお断わりする。

本学が、これからも女子高等教育機関であり続けるためには、学生の収容定員数は 5,000 ～6,000 名を限度とする中規模を保持する。しかし、これからは、18 歳人口に限らず、幅広い年齢層の女性を対象に、そのニーズを掘り起こす必要がある。そのために、女性の新たな役割を創造し定着させるためのノウ・ハウを学問的、実践的に追究する「女性の未来創造センター」を設置して、女性の活動分野の開拓に当たらせる。それによって得られる未来予測とその方向性に沿って、既存学部・学科を不断に見直し、必要に応じて学部・学科の新設を行う。

本学は、女性の社会進出を実践的にも精神的にも支える武器として、とくに実務力と課題解決能力の育成に努めるが、それが十全に発揮できる基盤は心の平静と豊かな人間性で

ある。幸い、本学には教育の基盤にキリスト教があり、その活動を中心的に担うキリスト教センターがあり、キリスト教人間教育に理解と協力を惜しまない多くの教職員がいる。この利点を最大限に活かして、学生との密接な人間的交流を拡げ、深めるキャンパスづくりをめざしたい。磨かれないままに入学した学生たちの天与の賜物を発見させ、それを伸ばすことの喜びを味わわせる、そのような教育の実現に、本学は最大の力点を置きたい。

それは学問的営為や研究活動を軽視しようとするものではない。高等教育の場での学生と教職員との教育的関係は、教員のよい意味でのアカデミズムと研究者の視点に立った教育活動によって初めて実現するものだからである。

私学の大学院の多くは、従来、ステイタス・シンボル、あるいは、自学出身者の手っ取りばやい幹部養成機関として、その存在意義が認められてきたと言っても過言ではない。しかし、大学院研究科の専攻分野の多様化と収容定員枠の拡大が急速に進むなかで、比較的自由に、国立大学を含めて希望する大学院に入学できるようになった現在、本学は、自学の視点を離れて全国的視野から、大学院教育において果たす本学の役割を改めて考えなおす時期にきていると思う。

その視点に立てば、本学の大学院教育は、女性の志望者が多い分野、大学院教育によって初めて完成する専門家養成の分野、あるいは、今後、女性の社会進出が見込まれる分野などに特化した修士課程、およびキリスト教大学に相応しい分野（広い意味で）に限定した博士課程前期・後期課程に、思い切って絞ることが合理的であろう。

それは、教員の負担軽減だけでなく、財政的負担の軽減にもつながり、教育活動の活性化につながるだろう。同時に、それは、真に優秀な学部卒業生に相応しい大学院への進学を可能にするし、それによって性差のない環境下での自立した研究者養成への道を開くことになる。

このような大学院の見直しとともに、大学が果たす社会貢献・社会提言の機能の強化と実践に、さらに力を注ぐべきであろう。2002年度に発足させた人間科学部および生活環境学部の各学科は言うに及ばず、既存の文学部、現代文化学部の各学科を含めて、現代社会が抱えるホットな諸問題に対して、積極的に発言し、実践的に支援をする、社会貢献あるいは社会提言ができる大学にならねばならない。そのためには、大学が置かれた地域に眼を向け、地域住民が持つ諸問題の解決への支援だけでなく、潜在的な諸課題の掘り起こしのために、大学として貢献できる姿勢と実力を備えなければならないと思う。

それが、本学のめざす、全年齢層の女性のための高等教育機関に通ずる道となるに違いない。

そう考えると、大学教員の役割は、第1に教育、第2に研究、第3に大学運営、第4に社会貢献ということになる。この観点から、FD活動を強化して自己研鑽に励むこと、それを担保するシステムを構築しなければならない。また、職員は、徐々に、その専門性を高めていかなければならないし、そのための環境づくりが今後の課題となろう。

今回の自己点検・評価作業を通じて、とりわけ、C群の項目に対する応答に不備を感じたことは前述したが、その多くは、「当該事項の検証や維持・促進についての仕組み、措置、

方途の採用・導入」にかかる事項であった。これは本学全体の弱点として、今後、その整備・充実に努める必要がある。

この稿を終えるにあたって、この取りまとめのために多大の協力いただいた関係各位に心から感謝するとともに、大学基準協会のご懇篤なご指導にお礼申し上げます。

(学長 戸田安士)