

2006. 12. 19 副総長・教学担当常務理事交渉報告

- 
- 
- ◆12月19日に副総長・教学担当常務理事交渉開催！！
  - ◆われわれは、1月中に制限なき業務協議会開催を引続き求める！（早く日程を明らかにせよ！）
  - ◆現場の教職員の奮闘なしに学園創造は語れない！
  - ◆現場の教職員の奮闘に答える処遇問題とリわけ一時金について誠意ある回答を示せ！
  - ◆理事会に賃金・労働諸条件改善を認めさせるため、今こそ全組合員が職場討議を強め一致団結しよう！
- 
- 

12月19日（火）副総長・教学担当常務理事交渉が開催されました。この交渉は、組合が早期に業務協議会の開催を求めている中で、教育研究課題を中心に論点を明らかにし、そのことを通じて現場の教職員の奮闘を理事会に認識させ、業務協議会の1月開催へつなげていくための重要な交渉となりました。

12月15日（金）の拡大事務折衝において「副総長・教学担当常務理事交渉で課題が煮詰まることを条件として、1月中に業務協議会開催に向けて準備に入ることを約束する」との回答を副総長から得ましたが、これに対しては、業務協議会の開催に条件をつけたことや日程が明確になっているわけではないことから、やはり団交・ストライキを実施すべきとの現場の声もありました。その中で組合は、12月18日（月）に新現職場委員・執行委員合同会議を開催し、激論の末、今次春闘から業務協議会開催を中心に課題に据えて戦ってきた意味を確認しつつ、理事会に対する現場の不信・不満が渦巻いていることを確認し、副総長・教務担当常務理事交渉に臨むという判断をしました（詳しくは「ゆにおん No.108」参照）。

我々は、現場の教職員の怒りと厳しい状況を踏まえ、この交渉において組合員の参加、もしくは職場を取りまとめている職場委員の参加を理事会に求めましたが、理事会は「深める議論を行うため」という理由で執行委員までの参加にとどめるという制限をしてくれました。この制限は不当であり、多くの組合員にこのような真剣な議論を聞いてもらうのが、学園創造の第一歩なのです。今回は、一步引いて、業務協議会こそ制限なしの全員参加ができるよう改めて理事会に要請します。当然、今回の交渉の中でも委員長、書記長から理事会の参加制限に対して厳しい批判をしました。

今回の交渉では、私学危機を乗り越えるためには教育・研究の質の向上が重要であり、学生実態の分析を基本にした初年度教育・教養教育・学士課程教育の再構築、授業もちコマ構造の見直し問題、附属校との連携した転換期・接続教育等の重要性、部を超えた横断的な議論の重要性など、課題認識については理事会と大枠で一致させることができました。しかし、他方で、理事会は、大学院前期課程について全く検討が進んでいないことを告白せざるを得ず、また、中期計画の策定や総長選任のプロセスについては組合の問題提起に対して、何らその認識を変えることはありませんでした。そして、何よりも、理事会は、教育研究課題における教職員の奮闘に応えることと一時金の問題とを切り離して、「一時金問題は終わった」との立場を変えようとはしませんでした。つまり、教育研究課題について理事会は組合の主張を認め、これら課題を実践する現場の教職員の奮闘に依拠すべきことは自明であるにもかかわらず、理事会は、相変わらず、現場の声を無視した管理運営手法と現場の教職員の奮闘に冷水を浴びせかける一時金カットに固執しているのです。理事会の、このように矛盾した姿勢が、今回の交渉で一層浮き彫りになりました。

四役・執行委員は、今回の交渉を受け、1月の業務協議会の論戦において理事会の議論を圧倒するために、今回の交渉を受け、プロジェクトを作り、年末年始で集中的に議論を深める所存です。組合が本当の力を発揮するためには、現場の教職員の議論の到達点や深まりが重要です。年明けの短期間ではありますが、密度の濃い職場集会を開催し、組合執行部への叱咤激励も含めて討議を深めるよう要請します。

副総長、教学担当常務理事交渉について報告します。

## ◎冒頭あいさつ

(木田委員長) 組合ではこの間、かなり厳しい議論をしこの交渉に臨んでいる。7月の第2回「業務協議会」が中途半端な形で終わり、総長選の前に早々に業務協議会を開けと要求をしてきましたが、次の業務協議会の日程がなかなか明らかにされない中で、我々は団交・ストライキも構えながら、11月30日の事務折衝で「業務協議会を開催する」という確認をし、12月15日の拡大事務折衝で「1月に開催に向けて準備する」と副総長から回答を得て、12月18日の新現職場委員・執行委員の合同会議で理事会の態度に対して長時間、それも厳しい議論をし、今日に臨んでいます。

第2回「業務協議会」では理事会側から「私学危機」が提起され、十分な議論がされないまま終わってしまった。私たちは情勢を双方でもっときっちりと捉えようではないか。そして情勢を切り開く大きな力として学園課題を明示し、みんなで議論、納得し、全体の力で前に進めることが必要であり、その為に今一番必要なのは、一時金を元にも戻すことです。アップせよと言っているのではないのです。情勢、学園課題、一時金を元に戻すことはセットであるし、お互いにこれを確認しないと、今日議論する重要な課題が前に進まないという事態になります。その為にも早く業務協議

会を開きなさいと言っているのです。

多くの組合員から「一時金はどうなった」「業務協議会がなぜ重要なのか」と様々な意見が寄せられています。多くの組合員にこのような議論を聞いていただきたいと思っていますが、今日のこの交渉は残念ながら執行委員会までと制限を受けました。このようなことは今後一切無いようにしていただきたい。正々堂々と全組合員の前に、組合員でない方も含めて聞いてもらうことが、今の学園にとって必要なことなのです。

(薬師寺副総長) 先日の拡大事務折衝で、1月中に業務協議会に向けて理事会は準備を開始することを私から発言しました。その意味は今日の懇談会も含めて深い議論の整理をし、意見の違うところは違うものとして、業務協議会で実りある議論ができるようにしたい。そういう意味でも今日はきっちり話ができる場として、人数をある程度制限させていただいたと考えています。

教学を中心とする学園課題について、組合から論点を提起していただき、それをめぐって議論を深めたい。今回は回答するという類のものではありませんが、次に向けての議論と論点をある程度つめていくそういう場にしたい。

## ◎学園内外をめぐる情勢

(宮井書記長) 組合の基本的な考え方は、学園をめぐる情勢、教育研究課題、その教育研究課題を成し遂げていく上での教職員の働きよう、それに見合った処遇の問題は3点セットであって、切り離せるものではありません。更に言えば、処遇の問題の中に一時金問題も含まれる。これは何度でも言わなければならない。その上で、情勢認識を述べたい。

7月19日の第2回「業務協議会」で一時金をカットする根拠として突如理事会が持ち出した「私学危機」議論。この私学危機が一時金の回答根拠として結びつくのか疑問です。しかし、私たちなりに「私学危機」の中身とは何かについて議論してきました。私たちの考える私学危機とは何か、

またそれにどう対処していくことが必要なのか話をしていきたい。

理事会の「私学危機」は経営体としての私学が直面する困難を示すものとなるであろうが、国内を見渡し一言で言えば「二極分化が進行している」。志願者の確保、政府の競争的な資金配分などが特徴です。組合としては、経営体の危機と教育の危機を区別して関連性を考えてみるのが一つの視点であると考えます。経営体の危機が中心的に述べられていることが多いが、実はその背景に教育面での危機があり、全国的に指摘されている学力問題や、未履修問題など中等教育におけるいろいろな問題として現象化しています。この教育の危機は一私学だけが取組む問題と言うより、日本全体

で取組むべき公共的な課題です。この教育面での問題をどのように分析して教育内容面でこのような諸問題の克服にどのように貢献していくのか。その際、私学としての「らしさ」「個性」をどのように発揮していくのか、教育の危機に独自に貢献していくのかを考えていくことが、結果的には経営体としての危機を克服するための回答になりうると考えています。これは前期でも組合が指摘している内容ですが、教育・研究を通じた人材育成、知識の開拓という公共性があるのです。それを踏まえたくて、教育機関として教育に関わる問題への対処の仕方を考える必要があります。

個別立命館学園が抱えている困難は、一時金問題の関わりでは、今すぐに経営的に危機が直面しているわけではないと理事会が答えていましたが、しかし、志願者数が減ってきている問題などいくつか厳しい環境があることは否めない事実です。

では、私学立命館学園が、このような厳しい条件を克服するためには、どういう考え方で望む必要があるのでしょうか。やはり、教育の王道に帰り、生徒・学生実態の分析を基にいかにして立命館らしさを発揮するのかの点について、まずは、議論を深めて全学で議論を共有していく、学園課題を前進させていく。これは今までも立命館学園はやってきたことですが、改めて問われているのです。

現状の学園が抱えている問題は、各教学機関や各部課では、それぞれ与えられた課題、直面している課題に対して、真剣に取り組んでいます。しかし問題は、各教学機関や各部課が垣根を越えて共通の課題について認識を深め共有し、それに基づいて学園全体として整合性があり、実効性のある政策の提起が行われているのかという問題です。この点について組合は大いに疑問を持っています。

これは一時金回答以来のモラルの低下、理事会への不信感があり、なかなかそのような議論に発展しないし、トップダウン的な管理運営に内在する問題、限界性が背景にあると思います。つまり、このような教学機関や各部課の垣根を越えて議論ができていないことこそが、立命館学園が抱えている本当の意味の危機ではないかと認識を持っています。

**(薬師寺副総長)** 詳しくは具体的な教学政策や初等中等教育政策を議論する中で立ち返りますが、一般的などころで、議論や一般教養政策が今の状況の中でどうして必要なのか、あるいは「教育力」議論をなぜ我々がやってきたのかということに、入っていきたいと思っています。研究の高度化や国際化もそうです。さらに書記長が言われたよう

に入学政策のように、我々思い切った転換をしなくてはならないと考えています。それは一つの危機というもの我々なりの認識があって、そういう意味では情勢の認識と我々が創らなくては行けない政策、皆さんと一致してやらなくては行けない課題というのは、基本的には共通認識を持ち、そういう具体的な中で、我々は議論することが重要です。ただ一つ、先ほど書記長が言われた、私学危機と言うことは両面あると思うのです。経営としての危機と、いわゆる今来ている学生、教育力そういうものが問われている危機の両面を総合的に捉える必要があります。

私は2年間、業務協議会等でいろいろ議論してきましたが、私が最初に私学危機に少し触れて発言したときには、短大はかなり危機が進行はしていて、破綻というものも出て来始めていましたが、四大の場合は25%ぐらいだと最初申したと思います。私学の経営全体として、四大であってもそれが今年4割となり、次は5割を超えるだろう。定員が満たせない状況がやはり現実問題として出てきている。この深刻な状況をどう対処するのか。

先日全国コンソーシアムのフォーラムに行ってきましたが、全国でもコンソーシアムが広がってきています。すでに30を超えてきています。ただ、同時に非常に危機感が私学の中にあります。京都も含めてとは言いませんが、コンソーシアムで協力しながら「余裕がなくなった」と、つまりコンソーシアムに入って、分担金を払いやっていく余裕がなくなっていることを率直に言われる理事あるいは学長が出てきています。今年短期大学から「コンソーシアムが役に立つのか」という問題提起をまともにされて、かなり改善策を京都でもやりました。「教育京都」を打ち出していくことを前面に出して、入学政策も共同でやろうと、やっぱりそうやらざるを得ない状況が我々ひしひしと感じる状況が生まれてきています。

9月と11月に、仕事もあって中国へ行ってきました。総合科学、教育に充てられている費用から見ると日本の総量を上回っています。重点大学といわれているところが今やっている国際競争力は、「啞然とした」が正直なところでは、話をするとならぬ水準は5年前と全然違う。大きな意味で実感として国際競争がここまで来ているのかと思うところがあります。それは我々が見た断片的なもので、それが皆さんの現場のところでも、いろんなところに出てきているのではないかと思います。

学生実態の分析を深めるという点は非常に重要だと思っています。ただ、一般的に学生像というのは組合の言う抽象論では納得いかないところもあります。この間もロースクールの状況をできる

だけ一人ずつあらっていています。どこが悪いのかまだつかめない。例えば民法のどこが弱いのか。どの分野が弱いのか。そこまで徹底して把握して議論をやって対策を打っていく。高等教育といわれる以上、しかも私学としての優位性を持ちながらとなると、そういう分析と実態をみんなが共有し、こういう議論を通じて総体としてつかんでいく。弱い部分・強い部分を分析しながら、政策を共同して立てていくことの一一致点を広げていくというのは重要です。

入学政策もいろんな努力で4月の状況からは若干改善しているが、我々は学生定員が全学部で現時点確保できるという自信はありません。まだやっていくけれども全学部できっちり集めきるところまできた手応えはまだ残念ながらない。そういう状況が年々厳しさを増している。九州などでは

明治や法政が今までにない攻勢をかけてきています。関東の持っているすごみが出てきている。これに我々がきちっと対応できているか、つかみ方の弱さがまだまだある。

国際化にしても、実際にこれだけの学生が来てくれる、このカリキュラムで呼びたいとあっても、施設など含めて準備ができなくて断らなくてはならない状況があります。こういう弱点をどうするのか。しかし重点を決めてやって行かなくてはいけない。重点を決めていくためにも、できるだけ実態分析をやっていくという点では、我々も充分やってきたとは言えません。その点は皆さんと共にくみ上げて行かなくてはいけないと思っています。ただそういうものをより具体的なところで議論したい。

### <「平和と民主主義」の教学理念>

(宮井書記長) 中期計画の中身についてであるが、新しい学部をつくるとか、どれだけ外国に拠点を作るかが、前面に出てしまっていて、このことを否定はしませんが、副総長が言われたように、学生実態からはじまって、どう言った教学内容が求められているのか、から議論を説き解く姿勢が大切だと思います。その際に、個性化の問題で言えば「平和と民主主義」を教学理念としている立命館学園が、教学理念をいかした個性をどう発揮していくのかと言う事です。

教育基本法「改正」法案が先日成立してしまいました。この法案については、組合や学友会などと協同で学習会等を開いて理解を深めてきました。色々論点がありますが、教育現場に愛国心を強制して来ることにつながる。実際、初等・中等教育の現場で行われている事柄で言えば、危険性は非常に高いと私たちは懸念しています。この問題に対して「平和と民主主義」を教学理念として掲げている以上、社会の中でこの平和と民主主義の意味をどのように発展させていくのかの視点が個性化を図る上でも大切だと思います。教学理念との関

わりで、教育基本法の改悪について、理事会としてこれまでどのような行動を取られてきたのか、どのような立場を取られてきたのか。また教育基本法が改悪されて以降、平和と民主主義をどのような意味内容として行こうとしているのか。

(薬師寺副総長) 教育基本法等の対応に対して、理事会として具体的な声明を上げると言う行動は取らない。これからいろんな形で出てくる大学の教育、高校・中学・小学校の現場で、我々はその為につくった学園憲章がある。その憲章に基づいた教育をやっていく。さらに具体的に中期計画で書かれている中身は、我々には堅持をしていく。ただ、個々の教育の中で、特定の先生に平和と民主主義はこうでなくてはならないと言うつもりはありません。いくらでも議論すればいいと思います。あとで一般教養という問題で議論すると思いますが、教養教育の内実をどうつくっていくのか、その中に平和教育をどう入れるのかという議論としてくみ上げていきたい。

### <中期計画の最終決定プロセスと総長選任におけるプロセスについて>

(宮井書記長) 7月19日の業務協議会の中で、中期計画に関して議論の時間を保障してくださいと言いました。その上で、議論を実質化させるためにいくつか情報を提供していただきたいと言ったと思います。例えば、中期計画の中で2007年から2010年までの4年間で達成すべき事柄と長期的な展望と切り分けて示して欲しいとか、計画を成し遂げるために必要な物的施設に関する整備計画を示して欲しい。また大まかでよいので4年間

の収支見通しを示して欲しい。そのことを要求し、9月までに回答したいと副総長の発言だったと思います。どのような経過で9月27日に中期計画が最終決定に至ったのか聞く必要があります。少なくとも私たちの実感として、中期計画は合意が得られているとはとても思えない。そして7月19日に私たちが提起した諸条件についても情報が与えられたとも思っていない。

総長選任に関するプロセスに関して、現行選任

規定についていろいろな議論がありますが、その現行の選任規程を前提にしたとしても、あのプロセスには疑問があると言わざるを得ない。この点に関して、7月19日の業務協議会で理事長は構成員の総意が反映されるように約束されたと言われ、私たちは受け止めています。本当にそうであったのか。とりわけ職員区分での選考委員の選出の仕方に疑問があります。また、先ほど中期計画でも触れましたが、総長が選ばれる過程においても中期計画が全学で合意されたとも思いません。政策の一致がない状況で総長が選ばれるという事態に至ったと認識しています。それでも政策が一致した形で総長を選びたいということで、私たちは公開質問状を出した。その思いは学友会、院生連合協議会も一緒です。それに対して、理事長は私たちが求めている文書を公表し、総長選任制度の趣旨に照らして、個々の候補者に語ることはそぐわないという言い方をされた。これは政策で一致して総長を選ぶというプロセスに照らしても納得いかない説明だと思います。

**(高杉総務担当常務理事)** 中期計画については、常任理事会を中心に議論の集約を何度もやり、その意味では議論を尽くして来て、その決定が9月27日であった。このことについて言えば、常任理事会の中でも十分に議論は尽くしたと学部長は言い、そのことを確認して決定をしてきたものです。

総長選任があっても、中期計画の議論を尽くすべきだと指摘もあったと思いますが、そのことについても、総長選任の手続きがスタートしつつも、それと平行しながら、この議論を進め、中期計画として確定をしてきた。なお、中期計画の中の個別の具体的な計画が確認できていないとか、長期的な課題と短期的な課題を切り分けた記述して書けという話とか、施設などの話に対しては、中期計画はトータルなありようとして基本的な方向性、政策の提起という方針の提起であって、その確認です。個別の事業計画そのものについては、その都度議論をし、また場合によっては中期計画に盛り込まれていないことであっても、判断しなくてはいけないことも含めて、その都度政策について部門で議論をし、また全学でも議論をし、常任理事会でも議論することについては中期計画の文書の中に書かれています。

総長選任に至るプロセスの問題についてご指摘がありました。そもそも今回の総長選任の規定のところで、選考委員の選考議論の進め方について、職員区分で問題があったと言うふうに指摘をされているが、私どもは、そんなふうには考えていません。理事長の言う構成員の総意の反映というの

は、どういう形であっても、それぞれの区分のところで責任を持って出してくるものであって、そういうやり方に則って実施しています。逆に言えば、教員職場において、学部長が選考されないことが、本当にそれが学部の総意の反映なのかという事も言えなくもない訳であります。そういう意味で言えば、その委員が選考委員会において白票を投ずる事についても、その選考委員として出てくるありようとしての責任については、やはり議論の余地があると思っています。そういう人を選んでくることが民主的なのかどうかということも議論の余地があると思います。そういう意味で言えば、区分ごとに選んできたと言う形で進めてきている訳ですから、その点では問題はないと考えています。

総長候補者宛の質問状等ではありますが、今回のところでは、選考委員会あるいは推薦委員会等は理事長が招集することになっていきますし、その結果については、理事長に報告をされて、そしてその推薦理由をつけて公示をしていくわけですから、その推薦理由については、今回は議論をし、推薦理由をつけて出している訳でありますし、それは理事長の招集のもとで行われている話でありますから、それを代表して理事長が答える。質問状への回答ではなくて、その趣旨のありようについて、理事長名で答えることは何ら不思議なことではないと考えています。なお、そういう意味で言えば、個々の候補者について、公開討論会においては政策の一致について議論するのは趣旨に反すると思えますし、公開質問状についても学園内において議論中のものも多くあるわけですから、いわゆるダイレクトにそれに答えるという形ではなく、候補者の人物像を知って頂くと言うことは、規程の趣旨に照らして意味があるわけですから、その意味で「総長候補者に推薦されて」というタイトルで候補者に作成をお願いし、実際に出ている訳ですから、そのことについては説明についての誤解が組合にあるかもしれませんが、そういう趣旨でやってきたものです。だから問題がないと考えています。

**(木田委員長)** 今日ここで争うつもりはありませんが、2点指摘したいと思います。1つは、教育基本法について副総長から学園憲章での平和と民主主義と言われました。また、高杉常務理事が言われた中期計画、総長選任の3つの課題をもう一度みんなの前で発言してください。私たちは中期計画と総長選任についてはまったく見解を異にしません。それからもう一点、このまま一致しないのでしょうか。理事会は提案者であり、私たち

組合は個人意見を言っているのではありません。業務協議会は学部長も呼んでください。場合によっては学部長に聞きます。学園課題に対して我々は中身で行きますが、こんな差し迫った時期に議論する必要があるのは、まさに中期計画というのが徹底的に大事なところが欠けているという認識が学内に満ち溢れているからです。これで本当にやれるのですか。こんな形では理事会に付いていけない、不信感だという声に対してどういうふうにして理事会は前に進めようとしているのか。今みたいな回答であれば誰も理事会についていきません。ここでは争わないですが、業務協議会でみんなに学園課題を真剣に議論するように、前に進めるように説得をしないと学園の危機というレベルでなくなる可能性があります。課題は預けます。

**(高杉総務担当常務理事)** 一致していないと言われるが、あれだけ議論をして来たわけですから、一致していないと言われている意味が、組合が言っていることとは違うでしょうと言っているのです。具体的な方向性について、議論して確認して

## ◎教学課題

**(宮井書記長)** 組合が前期から指摘しているのは、中期計画には生徒・学生・院生像が無いと言ういい方をしてきました。実際に生徒・学生・院生が学びと成長においてどのような問題点を抱えているのかの分析から出発し、次に何をやるべきなのかが、中期計画の中身にないといけない。

組合は、組合なりに現場からの学園創造を掲げて、具体的にどのようなところで、生徒・学生・院生が学びと成長に困難をきたしているのかから出発しています。私たちなりに中期計画をつくるとするならば、こういう筋道で考えますという形で議論してきたつもりです。その一つのキーワードとして総合的人間力を提起させていただいています。これは、言葉自体は漠然としていますし、総合的人間力という言葉だけで学生実態を捉えられる訳でもありません。しかし、組合らしい現場の問題点をくみ上げるとなれば、現場の教職員の実感としての問題点をくみ上げることになります。そういう教職員の実感を総称して総合的人間力の問題として提起していると理解してください。

03 全学協の「確かな学力」「豊かな個性」だけの捉え方では、想定できないような問題が現に生じているのではないかと思います。学生は希望進路を自ら切り開いていくときに直面する壁、国家公務員の内定率で最近頑張っている事実を否定しませんが、もう一步先に行こうとするときに何が

きた訳です。細部にわたってとか、予算との関係だったり、事業計画だったり、そういうことを含めて全体として、本当に一致できる内容なのかどうなのかと組合は言われるでしょうが、そういうものとしておかないで、基本的な方向性、要項として確認しましょうということでの議論でやってきて、そこについては大きな問題点や論点が教学機関を通じて、あがってきてない訳ですよ。だから具体的な中身が大切です。中身について詰めていかないと実りが無い。中身についてやりましょう。

**(宮井書記長)** 委員長が言われたことについては引き取っていただきたいと思います。総長選任のプロセスに関して、特に構成員の総意を反映したやり方と選任規程では言われていますが、本当にそうであったかを検証しなくてはいけないと思います。もし、構成員の総意を反映したやり方ではないという話になれば、これは変えると言う事になります。

欠けているのかです。企業の最終面接まで行くが、と言う問題。そういう意味でも学力以外の要素に問題があるのではないか。それに、前期のところでは「私語問題」「モラル問題」がクローズアップされてきた関わりでも総合的人間力が意味を持つのではないかと言うことです。どこの学部にも存在していますが、学ぶ意欲を欠落した層、あるいは自分探しの方向性さえ見出せない層、教員が具体的に指示を出さないと動けない、指示待ちの問題。これら全て教職員の実感として提起されてきた問題でもあります。その背景の一つとして学生の学力の問題もあります。総合的人間力という言葉は、狭い意味での学力に捕われない概念として出していますが、わかりやすい話としては、先生の話が理解できなければ学ぶ意欲も失っていく悪循環に陥るわけで、学力問題は背景になるということは否めない。これは入試方式が多様であるから、入ってくる学生の学力も多様であるとも言切れない。同じ入試方式でも最近では学力の二極分化進んでいるのではないかという教職員の実感としてあげられています。そのようなことを背景としつつ、総合的人間力と言う場合、自己の確立、主体性があるかという問題。自己表現力やコミュニケーション能力。広い視野と行動力。リーダーシップといったような、社会で生き抜くために必要とされるような力が要素として挙げられるので

はないか。これは実は、組合の中でも異論はあります。今挙げた言い方をしてしまうと、個々の学生の力、人間的な力だけを問題視するようにも聞こえてしまうかもしれませんが、そうではなく、社会性や他の人、他の学生と交わる場合に必要な力などもあります。いろんな議論がありますのでこれから豊富化していくことが必要ということはありません。こういうところが欠けているのではないかと言うことであれば、教学課題としてどういう事が具体的に上がってくるであろうか。大きくは4つに項目を分けて説明をします。

一つ目は、**高大連携の課題**。総合的人間力を反映するためには一般教養が具体的に有利な可能性を持っているわけですが、それが発揮されているのか疑問を持たざるを得ない。それどころか、附属校によっては、学部に入ってきてから学力が伸びない。学力GPAが低位に集中している現象が一部にはあると伺っています。結局、高大の本当の意味での共通の認識ができていないところが出発点としてあります。大学側とすれば附属校から来てくれる学生は、小集団で言えばリーダーシップを発揮できるような学生とか期待があるわけですが、ところが現実には附属校の出身者がそのような行動が取れているのかとなると、期待通りになっていない。そういう意味ではミスマッチがあるのではないか。もちろんその背景には学生の意識の問題があると思います。この間の学生アンケートでも附属校出身学生の立命館に対するアイデンティティが案外希薄です。こういったことも含めて相互に理解しあうことが、特に高校の教員と大学の教員の間において考える必要があります。いわば、高大協同でのFD活動がやれないだろうか。相互の理解という土台があって初めて次のステップに進めると思います。高大連携についてはこれまでいろんなアイデアも出されてきましたし、各学部でいろんなプログラムが走っていると思いますが、それを否定するものではありません。本当に実りあるものにしていくためには、まずは相互理解が必要ではないか。今の状況ではそれが優先課題ではないかということです。

二つ目は、立命館らしい**初年度教育の構築**という課題。組合の中でも議論がありましたが、専門への導入で言えば、基礎演習の経験があって、そこで展開されているピア・エデュケーションは全国的に高い評価を得ている。そのことは否定しませんが、それだけで今の入学者は済むのでしょうか。高校の学びから大学での学びに転換がスムーズに行われていない。そのことが、4年間全体を既定してしまっていることがあるのではないのでしょうか。具体的な話で言えば、講義で先生の話の

大事なところをノートに取る習慣でさえできないという問題など、細かいところも含めて最初が肝心ということではないか。組合のフォーラム等が出てきた意見の中で、立命館に学んでいる事いかに確信を持たせるか。これから4年間この大学でやっていくんだと自信と誇りを持つことが一つポイントになるということが言われています。具体的には、ピア・エデュケーションの実績を活かして初年度教育プログラムが組めないか。各学部で展開している1回生の配当科目においても初年度教育の視点を重視することはできないか。つまり、高校の学びから大学の学びへしっかり転換しきれていない学生を含んでいる学生を相手にして講義をしているときの教え方、というのは別にあると思う。そういう視点で取り組めないか。最後に入学時のオリエンテーション期間をもっと余裕を持って組めないものか。教員も新年度始まって以降は非常に忙しいですが、学生の方ももっと忙しい。少なくとも1回生に対してオリエンテーション期間をもう少し余裕を持って設定できれば、色々有益なプログラムが組めたりできるのではないか。もちろん、15週問題の見直しとも絡んできますが、初年度教育を真剣に取り組もうとするのであれば避けて通れないと思います。

三つ目は、**教養教育の再検討**です。教養教育の中にはいろんな科目があり、これを整理する必要もあるのですが、総合的人間力の観点からすれば、所属学部の専門性を相対化して捉える広い視野の涵養する視点がこれまで以上に重視されるべきです。そう考えると、教養教育の場合は、マスプロ教育が主流になっていますが、そういう発想を変えていく。場合によっては教養ゼミという可能性さえ考えられます。その際に、語学の教員と教養を担当する教員とでチームティーチングの可能性も開けてくるのではないかと議論しています。相対的に独自の問題になりますが、外国語教育のあり方も、こういう観点から再検討する余地があるのではないか。スキルの習得は無視できないのでそれは徹底的にやっていただくとして、しかし、語学教育にはスキルでは終わらない要素があります。具体的な話では、法学部の教員には外国法を教える教員もいますが、自分のやっている外国のことを本当によく知っているかといわれると、実は文学を研究している先生にかなわないという話もあります。こういったところで研究の蓄積を活かしながら語学を学んでいくなど。語学教育においてもコンテンツが重視される科目もあるのではないか。こういった課題を成し遂げるために、従来の学部横断的な教養教育の体制を考えてきたと思うのですが、従来の体制にどのような問題があ

ったのかは、総括が必要です。最後に人的体制の問題は教養教育の問題でも見逃せない問題です。正確な数字ではないですが、教養教育に関して8割が非常勤。それで先ほどの課題が担えるのかということです。

四つ目は、**学士課程教育の再検討**の課題。学士課程とあえて言うのは、学部で提供すべき教育の中には全学的にサポートし提供すべきものも含まれている。それを組み込んだ上で学部教育を見直す必要があるのではないかという意味もあります。総合的人間力の観点からすれば、学生の人間の成長に即した、違う言葉で言えば、青年期教育の視点を加味した形でカリキュラムが組めないかという視点です。キャリア形成と専門教育の接合のあり方、外国語教育と専門教育との接合のあり方などいくつか出てくると思います。外国語教育と専門教育の接合という点で言えば、例えば英語や中国語にしても2回生のところで力がピークに達して、専門課程に入ったら逆に落ちるといった現象が指摘されています。専門教育の中にこれまでの語学を活かした取組が必要になるのではないか。こう考えていくと、学士課程のカリキュラムのシンプル化、重点化、科目精選という形でおこなわれるでしょう。それと、マスプロ方式が主流となっている授業スタイルを中規模双方型と小集団教育を軸に変えていくといった大胆な発想が必要になるのではないかということを議論しています。今話をしているところでは具体的な要求として言える段階ではありません。基本的に現場から実感として上がってくるものをくみ上げていって、それを解決していく時の基本的方向性ということで理解してもらえればと思います。

このように考えていくと施設面の課題も出てくるわけで、施設面では前期から話をしていますBKC小教室不足問題。これについては、2007年は手当ができたと聞いていますが、新学部立ち上がる以降の2008年についてどのような見通しを持っているのか。それに衣笠に関しても中規模教室の不足がありますのでそういう問題も出てきます。人的体制については、先ほどの教養教育や語学教育に関して専任化を進める必要があるのではないか。教学改善の為に研究時間を確保して細かい対応を可能にするためにも、持ちコマ構造を見直していくことが必要ではないか。もっと言えば、教員一人当たりの学生数がある雑誌で取り上げられましたが、それを改善するといった課題もあります。こういった事を踏まえたうえで、教員整備計画が考えられているのかということ。今言った課題を考慮したうえで考えるのとそうで

ないとは、考え方が違ってくると思います。最後に教育力強化予算に関しては、前期のところで総括を求めましたが、総括が出されるのであれば、簡単に説明をお願いします。今話したような教学の総括を踏まえて運用できないのかもあります。

このような課題の具体化にむけて議論する場として、当面全学協ということも必要なのですが、こういった議論は各学部でも色々あるであろうと思うのですが、見えない部分が各学部あると思います。そういう議論をするためにも業務協議会が必要であるということを強調しておきたい。

**(佐藤教学担当常務理事)** 答えではありませんが簡単に発言させていただきます。書記長が触れて頂いた問題の整理についてはかなり教学部で考えてきたことと相当共通部分があります。最後に触れたとりわけ小教室の問題や教育力強化については具体的な解決策について議論しなくてはけないのですが、基本的に大きな問題は、教員の責任時間のあり方において、議論していかないと、おそらく教学改革という形では授業数を増やす方向でのドライブが必然的にかかってきます。それに対する制約を何らかの形で設ける手だてを考えないと、教員の負担感は増すばかりで、それが本当に教育的に効果を上げているのかどうかがよくわからない形で、科目数が増えていく状況もあるように思うわけです。例えば、今のところ教員持ちコマが6コマ、責任時間が4コマ。その構造の中で、もし専任教員が800名を前提にすると4800コマがあるのが適正規模ではないか。それが今1万2000コマあるわけです。これが非常勤に依拠していることもあります。しかも教学改革の成果である側面もありますので、全面的に否定するわけではないのですが、ややこれは大きすぎるのではないか。組合からも時間CAP制の話が以前出ていましたが、我々としては科目CAP制の検討に入らなければ、教室の問題もあり、先生方の負担感の解決にも結びつかないのではないかと考えています。これは組合の皆さんと業協の中で取り上げるべき重要な課題ではないかと考えています。

総合的人間力からいろいろ語って頂きましたが、いろんな話を聞いていて何となく理解できたのですが、総合的人間力という言い方は、ある意味では、あらゆる議論を包括しているような総合的なタイトルですので、議論形成用のキーワードとしては、結構良いんですね。我々が「確かな学力」と「豊かな個性」という形で、ある意味ではブレイクダウン的な発想で議論をするのは、課題解決



のためのキーを見つきたいがあったがためです。もちろん正確に議論すれば、「確かな学力」と「豊かな個性」と言っているが、「豊かな個性」に「確かな学力」は含まれているのです。ある意味ではおかしいですが、議論の仕方としてブレイクダウンしてその責任主体が明らかにしながら、それによどのような主体的力量を発揮して頂くかという議論の積み上げ方をしてきたつもりです。組合側から言って頂く現場のところで様々な職員や教員の実感を集約していく過程と、例えば、教学部が提起する課題解決の方法論との間が、業協の場でうまく切り結べれば、将来の展望が開けるのではないかと考えています。特に書記長の発言で注目したいのは、教養教育の再検討のところで、教養教育の実態で非常勤率がものすごく高くなっているとの指摘はその通りです。教養教育が初年度教育

のかなりの部分を占めていると考えると、初年度教育の重要性を考えれば、専任が立命館の教学というものを語りかける場として再形成しなければならないというのは、本当にご指摘の通りです。これをどのような仕掛けで形成していくかの議論はやらないといけないと思います。全体の負担感を増やすことなく、責任時間の設計を明確にして、各学部の中で責任時間がうまくフィルできないがために、科目数を増やしてきたということをさけるためにも、教養教育のパラダイムを少し変えて、先生にどんどん自分がやりたい講義を、あるいは語りかけたい講義を、立命館らしい講義を教養教育として提供して頂けませんかという仕組みを作るべき時期に来ていると私は考えています。次期教担理事にも引き継いでいきたいと考えています。

### <時間創出課題>

**(宮井書記長)** 科目 CAP 制と言われたのは、組合の問題意識を組まれての話と思いますが、研究部から出されている研究高度化の文書の関係で、研究時間創出の為の検討委員会を設けるとあったのですが、その話は結びついて議論されているのでしょうか。

**(佐藤教学担当常務理事)** 教学部としては研究時間の創出だけのために議論しているではありません。この議論の一番のきっかけは、ついに天井にぶつかってしまったBKCの小教室問題です。ある意味では、学部の主体的な教学改革に待つという姿勢で続けてきましたが、これでは科目精選がいつまでたっても見通せない。となると全学的なルールの議論を教学部から提起せざるを得ないところまで来ているという認識が強い。

**(宮井書記長)** 研究高度化と教育高度化は不可分であると認識していますが、研究時間の創出についての私たちの考え方は、整理のうえでは研究高度化の課題としていますが、教学課題でもあるという位置づけです。研究部と教学部の合同で話を進めることにはならないのか。

**(佐藤教学担当常務理事)** 研究部との課題認識は一緒に、研究力の高度化は重要な課題であると昨年度相当位置づけてやってきました。教学部的にそれをどのように引き取るか、受け止めるかに

ついては、研究時間の創出と言うことはあります。ただ、教学部としては何を主体的に考えているかということ、設置基準の履行のところで、我々が大事にしているところは15週でその他のところはあまり大事にしていない。つまり、1単位当たり45時間の学習を必要とするとか、最低限授業時間は15時間から30時間かけなければならないところは無視しているわけではないですか。どちらかというと、15週という自ら苦しくするようなところを大事にして、教育の内実化について、あまりつながらないようなところを大事にしている感覚を私は持っています。ただし、15週を全面的に掲げた以上、それを安易に13週にするとかという議論はなかなかやりにくい。双方向性のある授業を実現するとか、そういうところでもって教育の内実担保で、例えば1単位あたり45時間学習と言われないまでも、1単位あたり最低限、自宅の学習を8時間ぐらい必要としているようなところまで言えるようなところまで持って行かないといけない。そういうものを共有理解するためにFD活動が大事ですし、書記長が言われたところは我々教学部で議論してきたところの課題認識と共有できる場所はあると思っています。議論の組み立て方が、組合らしい組み立て方と、我々教学部として課題提起するやり方が違いますので、部分的に違うところはありますが、一致点はありますので、業協の課題として位置づけて頂いたら、議論する用意はあると考えています。

### <部を超えた連携課題の進め方について>

(木田委員長) 我々は研究時間を確保することについて、研究の中身は教育につながるわけですが、とりわけもう一つ、学生事態から考えたら、初年度教育でプラスアルファの授業を持たなくては行けない。オリエンテーションを豊かにしろとか。この二つの矛盾をどうするかというときに、今は、研究部と教学部が一緒にしながらといったが、実は、今の学生実態を共通認識できるのであれば、「ぐるみ」で行かなくては行けない。教学部研究部だけではない。学生部、キャリア、あるいはそれ以外。要するに今日副総長に来ていただきますし、業協でやりたいのはそこのことです。そして私たちは一時金につながますが、そういうプラスアルファの仕事をしながら、ぐるみでかかるという事になれば、本当は科目が精選されていくのです。そして、私の科目と他の先生の科目がひっ

つくという認識で、逆に言えば二人で打ち合わせする時間が必要になります。その為にゆとりがあるという話です。あらゆる各部局が一つの課題をみんなで認識し、あらゆる部局が動かなくては行けない。教員も職員も。これを認識して欲しい。まさにそう言った体制が学園でつくれないか。

(薬師寺副総長) 委員長が言われているのは、それぞれは専門のところは最初につくらないといけないが、それを実行するという段階でどういう調整をして、統合的に実行していくような調整力、政策力を業協のところで議論すべきだというのは一つの論点になると思います。

(木田委員長) その為にも条件が必要だと言っておきます。

### <初年度教育について>

(斎藤副委員長) 1年次教育・初年度教育のシステムの問題として議論していますが、80年代まではプロゼミと語学と体育が同じスケールのクラスで行われていました。これが学びの集団づくり、生活での集団づくり、そして自治の集団づくりということで機能していた側面があります。ピア・エデュケーションもそこから生まれて発展してきた立命館システムだと私は思っています。学生層の変化とか、価値観の違いとか、それらだけが原因ではないですが、初年度教育の様々な問題が発生している一つの原因ではないかと思います。だから80年代に帰れとは言いませんが、そのシステムの中に含まれていたエッセンスを今日に活かしていくという姿勢が大切であり、その為であれば、これまで以上の努力を教育の面ですることによぶさかではありません。そういうことを組合として立場をわきまえながらですが、全学に提案してい

くことについても、やぶさかではないです。率直に現場の力に信頼をして下からの提起の議論ができるように、喚起できるような理事会としての提案をしていただきたい。

(佐藤教学担当常務理事) だから教育力強化予算を確保して、学部執行部の副学部長中心の体制を強化することで、この間やってきている訳です。その中で、学部の議論でどのような学生を育てたいかという議論をしっかりとやっていただいて、例えばTAやESをつける形で、授業の構築をやっていただくという議論を推進してきたつもりです。結局はグレード制を取った時に、グレード制のメリットを取ったんですね。だから斎藤先生が言われるところで、一定の別のメリットを捨てているということになれば、全学的に議論する価値はあると思います。

### <附属校との一貫教育強化について>

(本郷初等中等教育担当常務理事) 附属校の問題が出ましたので、その点についてお答えしておきたいと思います。書記長がご指摘して頂いた点については我々も課題として認識しています。まだまだ現時点の到達度では不十分である。しかし、10年前と今日と比べてみると附属校出身生の相対的な成果というものは、評価すべきところはきちんと評価しなくては行けない。

全体として、GPAも高いものを出していますし、難関試験などの合格率にしても、その中の中心的な役割をかなり果たすに至っている。にも関わらず、なぜそのような問題が出てくるのかと言うこ

とです。到達度の達成については2つ要因があります。1つは附属校の教員の意識がこの間変わってきています。例えば宇治校のように自ら、TOEFLのミニマムスタンダードを設定して、絶対にこれはクリアすると使命感に燃えた教育をやっている。このような意識の高揚というものが子供達にそのままストレートに反映されてきたところは認めないといけない。もう1点は、我々大学人の側が、従来と比較にならないぐらい附属校に対して積極的に働きかけを学部単位で行ってきた。学部の教員と附属校の教員とで忌憚のない意見交換の場というものを多く設けられるようになった

中で、お互いにそういう意識を共有してきたと言うことが、非常にいい側面を生んできているのではないか。

しかし、附属校の生徒というのは、中学・高校にしる、かなり厳しい入試環境を乗り越えて入ってきているので、そういう意味では学力的な側面而言えば、能力は何も遜色はない者が集まっているのに、大学に入ったら二極分化といわれるように、一方で非常に問題視されるような子供がいると言われるのはなぜなのかです。一つは附属校側の教員と大学の我々と双方が2点について検証しなくてはいけないのではないかと。一つは附属校の教員も先ほど申し上げたように、確かな学力といっても基礎学力だけの問題ではない。いみじくも今時立命館小学校の立ち上げに際して、我々は4つの柱を提唱した。それは「確かな基礎学力」と「豊かな感性」と「語学力をベースとした国際性」と「高い倫理感」である。この4つのいずれが欠けても、いずれに偏っても総合的な人間力は養われない。そういう意味では先ほど言われていたのはその通りだと思います。これは小学校だけの課題ではない。中学・高校あるいは大学でも、我々はそれができているかと言うことを自己検証しなくてはいけない。もう1点は、先ほど出てきた課題と重なるが、学生実態、特に学生のアンケートから実感されるが、大学に入った時に転換期教育がうまくいっていない。これは初年度教育の問題だと思います。たしかに非常勤に対する依存度が高いのも問題で、これでどうして立命館はアイデンティティが到達できるのかと言うことはわかります。しかし、例えば専任の教員が1回生教育を担っている場合に附属校生にかかわらず、子供達に対して本当に正当なあるべき教育が行われているのか。つまりその前提の子供達に対する学力に対する意識が正しいのかということをもう一度確かめないといけない。中には80年代の高校生と90年代の高校生と今の高校生と同じだけの学力、同じだけの知識、同じだけの感性を持っていると言うふうに認識した上で、基礎演習なり研究入門に取り組んでおられる先生もおられる。そこで完全にミスマッチが起こってしまう。子供達は面白くない、ついていけない、だからやる意欲なく萎えてしまう。結局流されるまま、こういったところについて、もっと我々は今の子供達の感性、今の子供達の能力、力というものを客観的にまず自分たちの授業を運営する前提として認識されなくてはならない。

私は立場上、附属校の教員と話をする機会できているのは、「あなた方そういう点で役に立ってくれないか」「附属校教員の役割は何も高3で卒業

させたら終わりではない」「大学まで含めて立命人を育てると意識に立ってくれないか」「一番高校生の実態についてわかっているのはあなた方だろう。なぜ我々に訴えてくれない」のだと「10年前のやり方では子供達はついていけないと言うことをいって欲しい」。もっと言うならば、「自分たちがしかるべきキャリアと能力を兼ね備えて、その接続教育・転換教育をあなた方が担ってくれないか」そういう訴え掛けをした。それが具体的には今時、一貫教育推進本部を立ち上げさせて頂き、そのもとに接続教育支援センターをつくり、附属校の教員に対しては、研修員制度を設けて、従来の特別研修とは違う、本当の意味で自らのキャリアアップ、あるいは教育力の向上を目指した研修を行うということをやってきた。いずれこのような形で、本当の意味で大学の教員と附属校の教員が一体となってコラボレートして、我々が附属校も、あるいは一般に入ってくる学生も含めて、接続教育・転換期教育を担っていこうではないかという体制が本当にできれば、立命館は学園としての一貫教育の成果として絶対に日本で例を見ないものになると確信しています。そのためにいろんな仕組みを今後作っていく。常に附属校の教員側にもそのことを強く訴えていくことが必要だろうと考えます。

**(宮井書記長)** 大学の教員の側から言っても、各学部でいろんなプログラムが走っていますが、相互にすり合わせがうまくできていないので、ミスマッチが生まれたりしています。ですから全学課題として据えて次のプログラムの開発に進める方向性について異論はない。その点については連合として附属校の教員と組合の中で少し議論を深めたい。

**(木田委員長)** 今の附属校の話は、いい話だと思いますが、なぜ中期計画に出ないのですか。私それが言いたいのです。しかも、附属校の情報がぜんぜん入ってこない。今みたいな情報が欲しい。今度の中期計画でも座ってないですよ。我々は附属校も含めて「ぐるみ」で生徒・学生を育てるからです。そういう課題を堂々と小中高大院一貫の立命館の「らしさ」として、今までやってきたことです。そういう課題を据えて欲しい。業務協議会で提起して欲しい。

**(本郷初等中等教育担当常務理事)** 中期計画には充分それを盛り込んでわれわれ考えたつもりです。それが響いていませんか。

**(木田委員長)** 響いてない。響かないというのは、もう言わないけども、これでは進まない。

**(松井副委員長)** かなり実態の議論をしましたか

ら、お互いに思いが一致しますよ。やっぱりその議論を中期計画の中で座ってなかった。しかも各学部との関係でも刺さっていません。

**(高杉総務担当常務理事)** 議論しましょう。APU

#### <学生実態について>

**(松井副委員長)** 総合的人間力は、佐藤教学担当常務理事の言われ方ほうまいと思います。この言葉はいかようにも使える言葉ですが、佐藤教学担当常務理事の理解と私たちの理解と一緒のところはありますが、組合的には広い考えを持っていますので、ここは議論がいます。抽象的な議論をしても仕方がないですから、具体的な課題の中で立命館が育てていく総合的な人間力って何なのかは、正課だけではなく、学生生活総体の中でどんなことをやっていく必要があるのかをもう少し落とし込んだ議論をしないと、初年度教育の議論につながっていかないと。また教養の話も教養で切れてしまうと思います。

もう一方で学生は教養だけでなく、外国語、専門いろんなものの中でそれをどのように繋げて、教育として見せてくれるのかを言っているわけで、それぞれに必要なものと共通するものと、もう少し議論がいます。本来で言えばキャリアなどでも人物問題で議論をはじめましたけれども、教学としてのキャリア形成をどう考えるのかという点で言えば、まだ総合的人間力と言うのは個別の学生の力としては、いろんなところでなんとなく言われていますが、学力としてあるいは大学人として、そして社会人として出て行くときの力として、あるいはもっと広いものとしての議論はまだ落ちていないと思います。

**(佐藤教学担当常務理事)** 人間総体の力だというのは正しい見方です。人間は機能的に切り離されては理解できません。その意味では総合人間力という課題を掲げられて、そのもとに今の現場で見られている実感のところを議論組み立てて行こうという在り方は、議論形成の手段としては、私は正しいと思います。ただ、そこのところでのどのような形で、ちゃんと学生を世間に送り出せてやれるか、力をつけて送り出せてられるかを考える時に、少しブレイクダウンして、どこの部署に何の

のこともそうです。議論してわかっていくのです。

**(薬師寺副総長)** 一つ一つ重要な課題について、まず押さえながら、進めたらよいと思います。

責任を持ってやるのかという議論をしないと、「総合的人間力って大事だよ」で終わってしまうことを危惧しているのです。ですからその議論はそんなに違ってはいないと思いますが、立て方が違うかなあという話をした訳です。

**(宮井書記長)** ブレイクダウンしていくことは解ります。政策化して具体化していく上では、総合的人間力が含んでいるいろんな要素をもっと細かく具体化していかなければいけないというのは、言われる通りです。ただ、あえて総合的人間力といっているのは、部の垣根を越えて認識が共有できるかというところで問題提起をしているので、そういうものとして捉えてもらいたい。総合的人間力は漠然とした話なので、いろんな人がいろんな思いをこの言葉に込めることができるので、あえて学生実態と関わって認識を共有する、課題を共有するプロセスは必要なのです。その為にも業務協議会は必要です。

**(佐藤教学担当常務理事)** そういうことであればわかりやすい。

**(高杉総務担当常務理事)** 今の部を超えてというのはわかりやすい。ただ、「ぐるみ」でやりたいと委員長は言いましたが、教担が言われた総合的人間力だけで終わってではなく、具体的な指標をたててやっていくことが今時の課題と思います。

中等に学んで欲しいとさっき言われたけども、中等では10何年前でいわゆる「生きる力」とかそういう形でやってきた。それだけではいっこうに進まないということの中で、具体的な指標をたててやってきている中で、一定前進した面があるのです。

#### <大学院前期課程>

**(宮井書記長)** 中期計画の中で大学院前期課程について触れられていない。これをどう位置づけるのか。どのような認識をもたれているのか説明して欲しい。ロースクールの話も出ていましたが、専門職で資格と結びついているところは、やるこ

とははっきりしているので話しは判りやすいと思うのですが、むしろ、既存の前期課程は、いろんな機能を抱え込んでいて、この間の改革でかなりすっきりはしてきたと思うのですが、高度専門職業養成の幅広い概念の中で、高度教養人のように機

能を分化していこうという方向で各研究科で努力し議論されている現状があります。そうしたときに、全学的に大学院前期課程はこういう機能があることは一定程度整理できると思います。その様に整理していくとおのずと全学的にサポートする課題も見えてくるのではないかと。私が思いつくのは、やはりキャリア形成の支援です。前期課程出たといっても、資格に結びつかないものについてはやはり民間企業へ就職する話になります。院を終了したということの一つのアドバンテージとするなど、単に各研究科で研究していればいいという話ではないと思うのです。例えばの話ですが、このように整理していけば全学的な課題も見えてくると思うのです。現段階で前期課程についてどういった整理をさせているのか。どういった課題認識をお持ちなのかお聞きしたい。

**(佐藤教学担当常務理事)** ザクツとした設計図としては、大学院の後期課程を研究部の所管にした。後期課程は基本的には研究者養成の課題として適切な再設計をする方向。その中で、前期課程を教学部が担当する形で、ある意味では学部接続の6年一貫教育の大学院を出るのも一方ではあります。専門職大学院のような形でそこで2年間の教育モデルをつくる考え方もあります。そのこのところはまだ、稠密な議論ができていないのです。ある意味では大学院の後期課程の再設計というか、地域基盤方の博士を毎年100人輩出の目標に、充分だけの大学院の後期課程をいかに設計するか。先に学費を下げることを先行させ、しかも助教や助手の制度を先行的に議論せざるを得なくなりましたので、大学院の次年度以降の定数再設定についてかなり厳しい議論がでると思います。その博士の姿を共有してから、その博士にどのような形でつなげる修士課程を各研究科・学部がマスターコースとして上に積み上げたものを持てるか、あるいは独立的なものをつくらなければならないのか、という議論が柱なのではないかと。今まだ、博士の像がまだ全学的に充分共有されていない実態がありますので、そこについては、後ろに回している状況です。ですから大学院の博士後期課程に関する答申については、この間議論進めていまして、院懇にたいしては11月に回答すると言ってきたのですが、それが助教とか助手とか、学費の再設定とかがどんどん先行しましたので、結局まだ議論を充分詰め切れていない。特にマスターについては詰め切れていない。これも重要な課題です。

**(宮井書記長)** どんな段取りで検討を進めていくのですか。

**(佐藤教学担当常務理事)** それはもう私が言うものではないのではないのでしょうか。

**(薬師寺副総長)** いろんな機能を持っているというのがかえって難しい。つまり極端に言ったら、学部の接続で6年制が薬学であります、これが全部に広がる話でもないが、ただ、理工系のマスターは今の技術の状況から見ると出なければおそらくだめになると思います。こういう言うタイプのものと、非常に専門化しているロースクール、ビジネスとか専門職型になる部分と、いまある一般的なものをどう見ていくのか、他の大学の研究も含めて、研究テーマにしないではいけない。これはおそらく1月、2月で結論が出るものではない。ちょっと1~2年含めて、この方向性を持って行かないと、どれ位の規模にするのか、どれ位のものをうちとしての独自性を持ったものにするか、かなり規模もマスターは大きくなってきているし、かなり詰めた議論をすべき時期に来ていると思っています。ただ、これはドクターのところの議論とあわせて行かなくてはいけないので、ちょっと先に我々はドクターを急いでいる。

**(宮井書記長)** これを議論する体制で言えば、大学院部を解消し、前期課程は教学部。従来でいけば大学院の話は大学院部会議でつめて、教員の関係で院も独立してあったわけですが、今はそれが教対会議で一本化している。マスターに関する課題は重要であるとすれば、今のような体制で議論は回るのでしょうか。

**(佐藤教学担当常務理事)** 教対会議はなかなかいいですよ。学部執行部のところが、大学院課題を議論し、大学院の担当主事が学部の抱えている課題と連動させながら議論ができる体制を組んだのは、私は正解だったと思います。もちろん、教対会議で全てを片付けようとすると大変なので、たぶんこれはワーキンググループをつくるなどしてそういう話になるだろうと思うのですが、それについて私が見通しをここで語っていいとは思っていません。

**(宮井書記長)** 全学協がひかえていますので、院生連合協議会の関わりで提起されている問題ですので、早急にどのような方向性で検討していくのか提起すべきだと思いますので、ぜひお願いします。新体制の引継ぎの課題でもある。

## ◎研究課題

(宮井書記長) この間、研究部三役との懇談会をもち意見交換をし、先日だされた研究高度化の為の施策に関しても幾つか質問をし、理解が深まったと思います。副総長交渉の場でありますので、細かいとは省き、いくつか絞って伺います。

一つは、研究を共同化していく中で、個々の教員が自発的な研究を進めていく、活性化していくときに、どのような組織を単位としていくかという大事な問題があります。組合としては、学部をはじめとする教学機関が研究の共同化の単位にならないといけないというビジョンを懇談会の時も提示してきた。それは決して分野をまたがる有効的な研究を否定するものでも、研究所の活用を否定するのでもありません。なぜこのようなことを言うのかと言うと、研究は単に研究の為にあるのではなく、教学を高度化する前提でもありますので、研究の成果を直接的に教学に反映させる点では、教学機関である意味はあるだろうと考えます。大まかに言えば各学部には専門化が集まっているわけですから、相互に批判し、相互に助け合い、行政とか科目負担も含めて。実はこれはこれまでも各学部で多かれ少なかれやってきたことです。各学部にある研究委員会が事務的なことだけではなく、学部としての研究戦略とか個々の教員を支援する計画とかを立てていく見方もできます。全学で支援するとした場合、そういうものを念頭に置いた上で、使いやすい制度ができないかと考えています。この点についてどう考えておられるか。

二点目は、研究支援の体制です。前期から研究コーディネイターを提起していますが、研究を支援する専任職員ということで、こちらとしてはイメージしていましたが、先ほどのビジョンからすると、一つは学部単位の研究の共同化において必要な支援機能があります。これは誰が担うのかという問題があり、色々議論があるとは思いますが、機能が必要であることはいえると思います。もう一つは、分野横断的な共同研究を軽視しているわけではなくて、これを進めていく上で、とりわけ理工リサーチオフィスの経験を人文社系のところに応用できないかと前回でもお話ししました。そう言ったものを担う機能、機能だけで言えば分けられるのではないかと思います。このあたりの検討状況はどうなっているのかです。

研究面の国際化の課題に関わってですが、グローバルリサーチネットワークワーキングコア構想と国際連携共同研究室を拡充するということがその1文書に出ていましたが、これらがどのような連携つながりがあるのか、素朴な疑問としてあります。

研究高度化を図る具体的な施策と密接に関連していると思いますので伺いたい。

最後に、平和と民主主義の教学理念を掲げているわけですから、これを教育と研究における特色として手がかりにしなくてはいけないと思っています。そうすると、中期計画の中に国際平和ミュージアムの教育研究機能を強化するというということについて賛同できます。とりわけ、研究を高度化し立命館らしい研究を進めるという課題として、この問題を正面に据えることができないのか。どうも必ずしも研究部でこの問題を取り扱っているわけでもないようです。問題の位置づけとしては学園の社会的な貢献の問題として扱われているようですが、本当にそれだけでよいのか。むしろ研究課題として取組むべきだし、複数の部課にまたがって行われるのであれば、それこそ全学またがった検討体制を考えなくてはいけないと思うのですが、この点についてどうなのか。

(川村副総長) 第一点目の研究の活動の単位については、私は書記長のおっしゃる通りで、学部が研究の単位として集団として引っ張っていくべきだと認識しています。ですからその中で今までもお話があったように、今でもそういう形で進んでいる事実はあると思います。我々が直面しているのは、それをもう一段階みんな頑張って、あげようと、教育についてもやはり研究力のある集団などの教育は非常に迫力があります。先生が「これは自分が関係してつくった政策だ」と少しでも学部教学で語れば、学生が細かいところをわかっていなくても、学生は感動します。それが大事です。研究の高度化というのは、必ずしもドクターの学生、マスターの学生の直接的な大学院の教育だけでないと考えていく方がいいと私は考えています。学部や研究科のところで、どんどん研究のグループとしての政策、方針を作ってもらって、それを大学全体で議論する方が、場合によっては融合性とか、必要であればそういうこともやればよい。むしろ、研究部はそういう橋渡しをするようなことをやっていくのが一番よいのではないかと思います。

それから2点目は、コーディネイター。これは、前回も話があって基本的には各種のコーディネイトは必要と私は思っていることを前回お話ししました。これは人文社会学の分野と自然科学と対比する必要もなく、自然科学の分野でもこれからの新しい発見は、分野の融合の中からはしか生まれたいのではないかと極論する人さえ最近も多く見受け

られるぐらいで、単独の分野だけでは、なかなか面白いテーマは生み出されにくいと言うことです。それで、人文社会科学のところですかし限定しますと、単にこちらの先生がこんなことしていますよ、あちらの先生がこんなことしていますよと言う情報を持ち歩いて、そこで紹介するだけであれば、さほど重要ではないと思います。むしろ中身が相当よくわかって、分野の特性が何なのか、もっと言えば先生の個人の特質もよくわかって、こういう分野を融合すれば新しいものが生み出されるのではないかと言うことが、本来は見えるような人がコーディネイトしないと、下手に橋渡しされても、逆にマイナスになることもあります。この辺りを理工系の場合は割りと方法論が似ていたり、整理しやすいこともあって、比較的容易な面もあるかもしれません。ところが人文社会科学の分野、人文社会学をいくくりで言うと、いろんな先生からお叱りを受けるかもしれませんが、個々にいろいろあると思います。その中でぜひこういう能力のこういう人がいいのだと、組合の方からも提案してもらわないと。もっと極端なことを言えば、こんな具体的な人がいるけれどもうちでは採用できないのかということの研究部に提案してもらったらいいと思います。これは私個人でも研究部でもなかなか私が言ったようなレベルのコーディネイターが世の中にどういうふう存在して、どう我々がアプローチして行って、こちらへ呼びかけてくるのか、そこを考えなくてはいけないと我々は認識しています。これは今後とも議論を進めたいと思っています。

### <平和研究について その1>

**(高杉総務担当常務理事)** 平和ミュージアムを担当しているものとして一言。春の平和ミュージアムの評議委員のときには、平和教育、平和研究についてどうするかということで、一定議論はしています。ただその範囲で教学部と連携しなくてはならないと議論になっています。一つは、副総長が言われたように、ご自分のテーマに関してその領域での研究と言うのはあるが、その範囲では、教養教育との科目として存在しているのですが、先ほど書記長が言われたような意味で、ミュージアムは教学機関ではありませんので、そのような

それから3番目ですが、これはグローバルリサーチネットワークコアと称していますが、これは一つの結果像ですね。ですから、将来の我々が研究高度化し、世界的な存在感を持ったときにはこうなっているだろうと、一つの像であるのご理解ください。したがって、結果と手段と目的を混同しないように議論すべきです。国際連携共同研究室、これは一つの手段です。こういう一つの手段を通じて5年後ぐらいを目処にグローバルリサーチネットワークコアに我々としては近づきたい、実現したいということです。国際連携共同研究室については、他の文書にいろいろありますからそちらをご覧ください。

それから4点目は平和研究があまり見受けられないという指摘ですが、これは文書の中では、これを重点的な研究にするということはまだ出ていないかもしれませんが、研究部の一定議論の中で、本学の一つの可能性としては議論の俎上に載っています。そのときに、平和研究という領域の定義をどうするかという問題はあるが、既に自分は平和研究をやっているという方もたくさんいると思いますが、ポイントは大学としてどう位置づけるかと言うことだろうと思います。これについては、まだ結論には至っていませんが、非常に重要なテーマだと思います。ただ、これは切り出し方をどのような平和研究をするかについて、いろんな工夫や知恵が必要だろうと思います。それについては今後とも議論を進めていけばいいと私は考えます。

制約で、どういう形で集約していくか。つまりプロジェクト型の平和研究を押し出すとしても、コアとしての責任を持つ主体をどう考えるかという側面の問題と、もう一方では、平和教育の側面ですが、教養教育だったり、立命館学だったり、そういうような導入教育や立命館アイデンティティとも関わりますが、そこの側面で平和教育をどうしていくかを考えるときに、課題としては存在している。それを検討していかなくてはならない。

### <研究共同化の単位について>

**(木田委員長)** 研究を高度化、推進していくための基礎的単位は学部。我々はそこだけにこだわっているわけではないですが、学部を基礎単位とした場合、教育は企画委員会があって目標を立てて推進し、状況を把握しています。研究委員会がありますが、もし研究高度化するならば同じような

形で、しかも学部で教育・研究・行政の3つを一体として学部が進める。先ほどの教学課題は逆に全学が壁を超えてやる必要があります。研究課題に関しては学部でかなりきめの細かい取り組みを進める。もしこれをOKとされるのであれば、コーディネイター。共同研究室がありますが、おそ

らく学部ごとに違うのではないか。あるいは研究の内容で、研究委員会の委員と職員スタッフがどのように共同化するかを考え、二つの機能を併せ持ったものを研究コーディネイターと考えると、学部ごとの研究高度化させるための条件を全学で一致して学部でという発想もできます。若手の教員では研究時間の問題で、先ほどの教学的な発想で解決を図るのもあれば、時間をつくるための、研究専念教員とかを学部で判断させてはどうか。学部では教育、研究、行政、コマ、あるいは時間を総合的に判断して、研究時間を捻出することもできるのではないか。学部単位であればやりやすいと思う。そのような問題を真剣に考えないと研究高度化はできない。そのような可能性について研究コーディネイター含めて提起できないか。

**（川村副総長）** 最初に書記長が言われたように、研究を推進する単位を学部や研究科だけでなく、研究所もあれば、いろんなやり方は私は必要だと思います。そういう言う意味で最初の発言は大賛成。

## <平和研究について その2>

**（慈道国際戦略本部長）** 先ほどの平和研究に関連して、組合から言われているように平和ミュージアムに平和研究を進めないといかん、それはその通りだと思います。私は平和の課題というのを研究と同時に、もう一方では、研究活動そのものを通じてその国際的な人的交流とか協力関係を作り上げていくと言うことが、やはり平和の構築に対して重要であるという側面も見ておく必要だと思います。だから、コリア研究センターや東北アジア研究センターが作られたり、もっといろんな形の国際的な共同研究が行われている。その中でどういう研究テーマでどういう協力環境をつくるのが本当に相互理解と国際的な協力関係をつくれるのかと、こういうことはやはり真剣に考えなくてはいけないと思います。教育の協同プログラム

つまり、研究所だけが研究をするという考え方は逆に反対です。学部や研究科がありその中で研究政策を練る。そこで練ってもらわないとある種の時間を生み出す話とカリキュラムの兼ね合いの中で時間割をつくるのですから、そういう話は学部で教育の単位と切り離してはできない。だから当然その中で研究政策の戦略的なものを練ってもらわないといけない。そういうことは基本的には今後もいろんな話を進めていきたいと思います。それから研究委員会等の組織のあり方についてのご意見は確かにあったことは承ります。そういうことは、これから検討は必要だろうと思います。いろんな情報が入りやすく出やすい、発信しやすい機能についてはよりよいものを求めることは今後ともあります。委員長の話は連続的につながっていますが、私はそうとは思っていない。そこは一定の方針と制度の作り方。言いましたようにある種の戦略的なこともあれば、手段もあれば目的など、いろんなことを切り分けてやる必要がある。

も同じです。だから中期計画の中でいろんな拠点をつくるか書いていることを箱物だと言うふうに捉えないでほしいのです。私たちはそういう国際的な協力環境をつくるために、まさに大学として研究を通して協力関係をつくることを本格的にやらないといかんと言う考えがあるから、そのようなことを出しているわけで、それこそが平和の基礎だと思います。そういう協同環境があつてこそ平和というのは構築できるのだと思います。だから平和に対する研究だけでなく、いかに平和的な関係を我々は大学の教育や研究を通じて作り上げるのか、これは国際協力事業も同じことです。だからそういう側面でぜひ、中期計画で書かれている拠点形勢の課題なども捉えてほしいです。

## <研究時間創出課題について>

**（宮井書記長）** 平和の問題に望む態度を明確にする意味で、教育基本法についてどう考えるかもやはり避けて通れないと思います。それだけは言っておきたいと思います。

研究時間創出については、検討委員会を作ることが文書に書かれていたと思います。これは研究部が責任を持って進めるということなのでしょう。ただ課題としては当然教学部の課題と重なりますよね。

**（川村副総長）** 当然、教育に関わる場所は研究部だけでは完結できません。それは教学部と調整しなくてはなりません。それ以外のことでもし研究部で検討できて、時間の捻出。例えば、年間に1000時間研究時間があつたとして、細切れとしてあるのと、まとまってあるのでは、研究時間の質が違うわけですね。そのことをどういうふうに保障するかをいろんな細かいアイデアや工夫が当然あると思います。そのことがもし、単独に研究部でいろんな議論ができるのであればやりたい。



ただ申し訳ないですが、これについてはまだ具体的には進んでなくて、それ以前の課題の「その1文書」から「その2」と順番にきていますから、その段階にあるということです。

(薬師寺副総長) サポート体制のことがまさに予

## ◎まとめ ～業協の開催と一時金議論

(宮井書記長) 今日の話は組合としてあらためて整理して、どこまで課題が一致できてどこが違うのか整理し、また理事会側とも折衝していきたい。その上で業務協議会に向けて話をしていきたいと考えています。再度ですが、私たちのスタンスを言わなければなりません。情勢論議、学園と教育研究課題、処遇の問題とりわけ一時金の問題は切り離しては議論ができません。今日は教育研究課題が中心になりましたが、その中には単に教職員の労働の負担という観点から見れば、相反する方向の提起が含まれています。一方では負担を軽減するという話で、一方ではきめ細かい教育を進める、あるいは高校の先生と密接な連携と取るなど、むしろ負担を増大させる提起も含まれています。これは、一般の教職員から見ると「組合は何をしているのか!」と出てくるぐらいの話だと思います。しかし私たちはそのような事もあえて言っています。つまり、本日の問題提起は純粋に立命館学園における「学びと成長」の線上の問題点を解決する。あるいは「学びと成長」をもう一段高い水準に引き上げるために何が必要なのか。この観点から提起しています。つまりこのような提起をすることは、教学改善とか研究高度化に向けた教職員の並々ならぬ決意の表明だとぜひご理解願いたい。私たちは、具体化していない課題もありますから、これから議論していきますが、少なくとも真剣に議論することを具体的な話をしながら言おうとしているのです。ですからこの私たちの姿勢に対して、次は理事会側がどういうふうに答えてくれるのかです。当然、今日の問題提起を引き取って具体化することは約束してもらわないといけないし、来年の体制に引き継いでもらわないといけない。しかし、一時金カット問題やガバナンス問題、総長選任など最初にお話したことによってもたらされた教職員の理事会に対する不信感。これが横たわったままでは、まじめな議論に深く入っていけないのが現状です。まず理事会側は、そういう不信感を払拭するために何ができるのかを真剣に考えてください。

第一の手始めとして、ぜひ制限のない業務協議会の開催を求めます。

告どおりに議論されているので、その後、サポート体制の議論の文書が今後つくられていくと思います。その中の課題の段階で、次のものに当然、具体的に時間をどうしていくのかという課題が浮かぶと思いますので、その点は全体として引き継ぎたいと思います。

(高杉総務担当常務理事) 業協をどのような形態で開催するかという事に関しては、事務折衝を通じて、今日の評価・総括を踏まえて明らかにしていきたいと思います。基本的な姿勢については、今日の議論の成果が具体的に、今組合は「並々ならぬ決意をこめて」と言っているし、かつその決意は、組合員の諸要求とすれば相互に矛盾するものも含んでいる。しかし、研究教育を前進させて学生の学びを保障していくために新しいステージの議論に入りたいという決意については、評価をしたいと思います。それを前提にしながら1月の業務協議会がどうできるか。できるのかどうか含めて事務折衝を。

(木田委員長) できるかではないでしょう!

(高杉総務担当常務理事) 努力をしようと言ってきたでしょう!ここで今やるやらないという話ではない。

(木田委員長) やるって言ったでしょう。

(高杉総務担当常務理事) 事務折衝の中でやりましょう。それからもう一点は、今並々ならぬ決意の中でいろんな矛盾を含んでいると言われたけども、いわば、一時金問題について我々は回答済みであります。したがってこういう問題は一時金のせいでモチベーションが下がっているといわれているが、一時金カットでモチベーションが上がるとは思いませんが、しかし、今までこの教学課題で議論してきたようなことについては、一時金の問題がなかったら進んでいたのか。今までの議論の中で進んでこなかったのであって、一時金のせいにする必要は無い!したがって、一時金問題については、我々は回答しつくしていますので、そのことについては再回答ということはありません。

(木田委員長) 必要な課題はどうするんだ!課題が進まないよ!業協をつぶすきか!

(高杉総務担当常務理事) そんなことはない。業協をやる方向で努力しようと言っているでしょう。労働条件その他の問題については当然関わってきます。これだけの相互に矛盾するようなことについても覚悟を決めていると。しかし、その事は一

時金問題に直接結びつくものではない。さまざまな労働諸条件には結びつくと考えています。

**(木田委員長)** ではどう説得するのか！我々は課題をここまで誠意をこめてやってきた！しかし一時金は変わりません！それだけか！

**(高杉総務担当常務理事)** 我々は誠意をこめて議論します。一時金を前提にしているわけではないでしょう。

**(木田委員長)** 一時金が一番のきっかけではないですか！そんなことはわかっているでしょう！今課題の重要性をお互い認識したら、どうやって進めるのか！

**(高杉総務担当常務理事)** 後は事務折衝で詰めましょう。

**(木田委員長)** 業協はやるんですね！期日はつきりしなさいよ！

**(高杉総務担当常務理事)** 事務折衝の中で具体的に議論していますよ。

**(宮井書記長)** 事務折衝で詰めますが、今日組合が提起した諸課題というのは、現場の教職員が本当にきめ細かな実践を積み上げていかないとできない話なのです。抽象的な言い方にはなりますが、教職員の奮闘が、今言った課題には不可欠なので

す。このような現場の教職員の奮闘に答える処遇のあり方は、きちんと真剣に考えてください。

**(高杉総務担当常務理事)** 現場の教職員の今後の奮闘にこたえる処遇のあり方については、議論します・・・。

**(薬師寺副総長)** 業協に向けて我々は具体的な準備をすると言っていて、実際今日ここまでやってきました。今日の副総長懇談会は一つの情勢論議から始まって、まだ詰めなくてはいけないものもあるし、議題整理もあると思いますが、その一定の共通認識というのは深まったと、私は明日の常任理事会にこのことを報告します。責任を持って。それとあわせて、今日皆さんに最初に紹介してはいけけれども、我々の課題を再度一からやるのではなく、今日どう言う議論になっていたかを実際に見てもらうために次期副総長、次期教担理事にも参加してもらっています。これは我々がこの業協に向けての準備をどういう姿勢で捉えているかということの一つの証だと思ってもらったら結構です。その上で、年内にできること、それから年明けにできることをつめて、まだ私はつめることがあります。そのつめた上で業協に向けて我々はさらに準備を進めていきたいと思っています。これは今日の段階で責任を持って言います。

(以上)

## 組合書記局の年末年始のご案内

12月26日(火)は終日清掃になるため、緊急の要件を除き書記局業務は行いません。ご注意ください。

年明けの書記局業務は、1月9日(火)からになります。

※ 「ゆにおん」や運動の進め方についてご意見ご感想をお寄せください。

今回の副総長・教学担当常務理事交渉のご意見・ご感想を最寄りの職場委員、執行委員にお伝え願うか、もしくは組合書記局 (andok@st.ritsume.ac.jp FAX (内線) : (衣笠 511) -2789 (外線 FAX) 075-465-8201) までお寄せください。