

2020 年 11 月 10 日

学生定員、教員ポスト、予算の純増を伴う新たな学位プログラム（とくに学部、学科）の創設についてのコメント

片峰 茂

私は長崎大学長の任期中に新しい人文社会系学部「多文化社会学部」を設置（2014 年）した経験がある。新学部の学生定員（100 名）と教員ポスト（30〜）を確保するために、学生定員は経済学部を中心に、教員ポストも経済学部、教育学部を中心に供出してもらった。特に大変だったのは、新学部構想に沿った人事を行うために、退任後教員不補充戦術で 20 以上の空ポストを学長のもとに確保しなければならなかったことである。最終的には、単なる“看板の架け替え”ではなく、国際公募で採用した 20 数名の新任教員と当初から新学部を中心となって構想してくれた既存学部からの転属教員数名を糾合した目論見通りの教員組織でスタートすることができたが、それまでに教員ポスト確保のため 3 年以上の歳月を費やしてしまった。

この経験に基づけば、三重大学の西村先生が述べられたように、既存のリソース（学生定員、教員ポスト、予算）の再配置（スクラップ&ビルド）より新規のリソース純増によるほうが新機能の導入にははるかに有効（困難が少ない）であることは間違いないが、純増なしでも時間とエネルギーはかかるが不可能ではないともいえる。

先回の会議では、金沢工大や会津大学の学部教育の取り組みには大変感銘を受けた。学部段階から学生を研究現場や社会実装の現場で鍛えるカリキュラムや文理融合をふくめた分野横断的教育の実践はとても先進的である。卒業生が社会に出てどのような活躍をしているのか、とても興味がある。両大学が比較的小規模の工学/情報系の単科大学であることが、このような先端的教育導入を容易にした要因のひとつであると思う。地方総合大学においては、状況は若干異なるといってよい。複数の既存学部の中で新しいコンセプトで突出した学部が成果を上げるためには、大学全体の価値の共有と協力が不可欠である。既存組織が旧態然のままではよいはずはなく、もしそうであれば、とくに中規模以下の地方総合大学では、新組織が大学内で浮き上がりかねない。三重大学西村先生がいわれたように、まずは新機能が結果を出すこと、その波及効果として大学全体の意識の変容を期待するという中長期戦略も一つの見識であるが、新組織の立ち上げと同時進行で大学全体の変化に波及・連動させる具体的仕掛けが必要である。

長崎大学の場合は、新学部設置のための学生定員や教員ポストの再配置のプロセスを通して、定員やポストを供出した既存学部を中心に大学全体に流動状況が生じたため、それを絶好機ととらえ全学教育（教養教育）改革、経済学部コース再編成、教育学研究科改組などを学長が主導し、新学部設置と相前後してそれらの改革が実現した。大学全体の改革議論を

喚起し前に進めるために、既存のリソース（学生定員、教員ポスト、予算）の再配置（スクラップ&ビルド）という非常事態が戦略的な梃子となったわけである。

地方国立大学が定員や予算の純増により新しい学部を創設するにあたっては、教育内容の先進性、特色・個性や社会への貢献度とともに当該大学の将来構想の中での位置づけが重要であり、大学全体の変容をもたらすだけのインパクトのある計画である必要がある。それに学長のリーダーシップと事業責任者の卓越したマネジメント能力が加われば、地方創生につながる地方国立大学の活性化が現実化する。