

研究結果

国立大学の中には、学生数が3万人を超える巨大な大学もあれば、千人にも満たない小規模大学もある。大都市所在の大学も、地方の小都市所在の大学もある。それだけではない。大規模な大学院と多数の付置研究所もつ、研究中心の大学もあれば、学部教育中心の大学もある。付属病院を持つ大学も、もたない大学もある。長い伝統を持つ大学もあれば、歴史の新しい大学もある。多数の専門学部をもつ総合大学がある一方で、一学部のみ単科大学も半数近くを占める。

法人化以前の国立大学では、学部、大学院、研究所といった部局の自治権限が強く、人事、予算の権限は各部局の教授会に握られていた（教授会自治）。学長や部局長の権限は小さく、部局長は教授会の議長、学長は部局長会議の議長というのが、大学運営の実態であった。こうした部局・教授会中心のボトムアップ型の意味決定システムは、1世紀以上にわたって日本の大学を支配してきた。法人化によって法規上、学長・執行部中心のトップダウン型のシステムが導入されたからといって、簡単に長い歴史をもつ、また様々な組織内の慣行と結びついて従来のシステムを無視し、一挙に廃止することは困難のようである。実際、法人化から5年が経ったいま、各国立法人の内部で進行しているのは、新・旧2つのシステムの妥協、あるいは折衷の様々な試みである。

法人化が国立大学の「学問の経営体」化を目指すものであり、また多額の国家資金が投入されていることを考えていけば、文部科学省に設置された国立大学法人評価委員会、および総務省におかれた独立行政法人評価委員会からの評価を受けることを義務づけられている。こうした評価システムの導入は当然のことだろう。しかし、大学が自らの経営改善努力の一環として行う自己点検評価と違って、政府が国立大学法人に対して行う外部評価は、間接的であるとはいえ、強い統制機能を持っている。それは外部評価という形で政府が実施する間接的な統制が折角大幅に認められた国立大学法人の経営の自由を制約する危険性をはらんでいることを意味している。

要するに、法人化のシステムの中いわゆる「外部人材」がビルトインされた。「外部人材」が持つ効率的な経営のノウハウや知識を導入するとともに、社会の「眼」を入れることによってより透明性の高い大学運営を実現することを目的としていた。従って、これら外部人材が機能しているかどうかは、法人化の成否を決めるほどの重要性がある。今回の研究でいえば、評価は効率的で透明性の高い大学運営に向かって着実な歩みが見られる一方、「外部人材」を活用する努力を意図的に怠っている状況も散見される。また、教職員の意識改革の遅れや教授会、事務組織の保守的体質、財務・人事を中心に国の規制が依然として強いと考えられるのである。2004年の国立大学法人化はその大学の財政と経営に大きな変化をもたらした。政府の行政機構から切り離し、大幅な経営上の自立性を認められると同時に、これまで政府の「統制と庇護」もとにおかれ、様々な特権を享受してきた国立大学にとって、衝撃的な大改革であった。日本の国立大学はその130年余りの歴史の中で、もっともへんかくのときをむかえたのであった。

研究成果の公表について(予定も含む)

口頭発表 (題名・発表者名・会議名・日時・場所等)
《日中両国の高等教育の発展過程と原因比較》
趙永東
現代「中国」の社会変容と東アジアの新環境
2009年8月25日～28日
JIC大阪大学国際センター

論文 (題名・発表者名・論文掲載誌・掲載時期等)
「法人化と日本国立大学管理運営の変革」 趙永東
《南開教育論叢》2008年6月25日

書籍 (題名・著者名・出版社・発行時期等)
『日中高等教育構造の比較研究』 趙永東 天津人民出版社 (出版する予定)