

基本的考え

市民が容認する魅力ある大学として、プラクティカル・リベラルアーツカレッジ概念に基づく大学作りを考える。その際高い質的レベルの維持と、経営的視点の両立を志向し、市民のニーズに応え、社会への貢献を図ることができる内容としていく。

市民の誇れる大学はやはり質の高い大学であり、その課題は優れた教育者、研究者が本学に在籍することであり、また優れた人材を世に送り出すことができる教育システムの存在である。このため、優れた教育者、研究者を引きつけるインセンティブシステムの構築、人材育成のためのカリキュラムの開発を行う。

経営的視点においては数値目標を設定し、学科、コースの設定に関し、収入源となる学生数確保への配慮と学科別授業料の導入を行うと同時に、科目等の見直しを行い、適正な教員配置を検討する。

市民のニーズ・社会への貢献の視点では、「プラクティカル」の内容に関する考慮であり、高度職業人育成の観点、これまでに優れた人材を実務界に送り出してきた実績には十分配慮する必要がある。これらを踏まえてコース（学部）、専攻（大学院）の設定を考える。

以上のような基本的考えのもとに、具体的項目を検討していく。

要望事項

1. 国際教養（リベラルアーツ）学部

対案：入学試験は例えば 経営・都市学科、基礎工学科の2分類。

学部3年以降は更に細分化したコース制にする。

例. ビジネス科学コース、経済コース、法律コース

国際文化コース、都市コース

物質コース、生命科学コース、数理コース

理由：受験生に分かり易い分類とする。

卒業生採用側にとって分かり易いコースとする。

文系、理系別に月謝額を定めることが容易である。
文系学科の財政面への寄与が分かり易い組織機構とする。

2. 主任教授制度

対案：主任教授制度を踏まえたうえで、全学的にカリキュラム改革を実行するために「教務部長」のもとに全学カリキュラム委員会を設置する。

人事委員会は改革カリキュラムの実現を可能にする人事を行う責任を持つ。

理由：カリキュラムと人事権をコース別主任教授に一任するシステムでは全学的調整は困難となる。

3. 市費による研究費の分担は大学が精選した分野に限る。

対案：教員の教育、研究活動を維持するため必要な最低限度の研究費は給付する。個人の申告に基づき教育、研究活動を複数の評価者により評価する。その評価結果により研究費を上乗せする制度を導入する。

理由：「市費による研究費の分担は行なわず、外部資金が得られた場合に研究を行なう」という運営では本学における最低限の教育・研究レベルを維持することさえ困難となる。

4. 教員は年俸契約を原則とする。

対案：信頼性の高い評価制度（教育と研究の両方に対して）の成熟具合を見て、複数の給与体系を設置し、その中の一つとして年俸制を導入する。評価の高い教員に対しては年俸額を増額し、評価の低い教員は減額することになる。

理由：適正な評価制度の導入により、有能な教員の転出を防ぐことが可能である。

5. 経営を担当する責任者と教育研究に責任をもつ学長との分離

対案：教学の意見が経営に反映できるためにも学長は大学の経営システムに参加する。

理由：現行制度でも経営と教学は完全に分離していた。その結果、評議会は経営意識が乏しく、職員は教学に対する理解が不十分であった。

6. 学長選考方法

対案：「経営、教学、学外者からなる選考委員会」の構成メンバーは経営、教学、学外者の比率は教学が半数以上とする。

理由：教員の信頼が得られない学長は教育、研究において大学運営を適切に行うことは困難である。経営の責任者は市長が指名することになっているため、学長も経営側から選考されることになると、責任を持って教員側の意向を経営に反映させることが困難になる。

7. 生体超分子システム科学専攻、医学研究科、木原生物学研究所の再編

対案：生体超分子システム科学専攻、医学研究科、木原生物学研究所を核にして再編し、新たに先端医科学研究センターも加えて独立研究科を設ける。連携機関はもちろんのこと他機関の研究者も積極的に受け入れ、テクニカルマネージメント教育を含めた産官学連携を推進する。

理由：生命科学の研究は日進月歩の勢いで進んでいる。本学の特徴を最大限に発揮できる風通しのよい組織とする。京浜臨海部産業再生の核とする。

8. メディカルスクールの導入

対案：他大学や本学他学部卒業生が医学部2，3年生に入学できる医学部コースを医学部に設け、定員の1割程度を受け入れる。本来の医学部学生と並列して教育する。

理由：他分野の知識、経験を有する医師の養成が可能となる。バイオビジネスなどへの貢献が期待できる。

9. 病院経営の健全化

対案：診療体制の近代化につとめ、パートタイマー、アウトソーシングなどの積極的導入により、病院の収支改善と取り組む。

理由：病院経営の視点から病院勤務者の仕事の役割の再検討と共に、患者サービスの質を高め、病院の収支改善を目指す。