

おわりに

第一節 長所と問題点に対する大学自身の総合的評価

2章において述べてきた各項目についての長所と問題点について次の分野で包括的に再整理し総合的評価を行う。

1 管理運営事項の総合的評価

次の長所が上げられる。

- ・ 人間教育への高邁な教育理念と経営上の優れたリーダーシップと歴史観に基づく理事会の指針による改善への意欲が高く、流行に惑わされずに大学教育の不易を追求している。
- ・ 人事・予算等に関する重要事項については理事会が決定し、学務については学長を始め役職教員により執行される責任体制が明確であり、学長主催会議が両者の間の調整機能を果たしている。
- ・ 教員人事については、

人事の採用・昇任において理事長の諮問により教員資格審査委員会が審査し、その答申に基づき理事会が決定する。

各学科のコア科目担当の専任教員として質が高い教員を求める指針が明確にされ実行されてきた。

昇任要件について、教育・研究業績、社会的活動レベルの質、成果で審査される。教育理念の追求に基づき、科目担当として適任でかつ研究者及び実務家の経歴の適正なバランスの維持を追求している。

人事において、経営目的との整合性・必要性・公平性が確保されている。
- ・ 大学運営において教職員人事、予算の作成・執行、基本的政策の指針作成において理事会のリーダーシップが確立されており、基本方針の実行においてトップ・ダウンであり、状況の変化に対する迅速な意思決定が速やかに行いうること。

大学の事業計画、予算について、毎年度、前年度の事業検証を踏まえ指針に基づき、大学において案を作成し、理事会で決定される。

情報基盤の整備と運用により、会計システム、教学システム、コミュニケーションなどのソフトを組み込んだLANを介して、業務調整、連絡、会計・事務処理、募集・入学試験、在籍学生の成績処理等を迅速に行い、学生に対する各種証明書の自動発行機によるサービスの提供など、事務処理の効率化が大きく図られた。

予算の執行状況は、学内LANのソフトを通じて、各部門の責任者がそれぞれの職務の need to know に応じて閲覧でき、現状を把握できる。

- ・自己点検・評価、改善の実施について、第三者的な視点による日常的な実施のために、組織として屋上屋を重ねる弊害を避け、工数・経費の節約を工夫し、改善策の提案にとどまらず、実施までを目標としている。

事務の高度化・効率化、教育・研究・事務支援の情報基盤の設置運営に学園横断の組織により、コンサルティングの専門機能まで駆使して改善のための基盤造が実施されたこと。

各課の単純作業、経理事項、大量データ作成作業などを事務センターに集約したことで事務の効率化とその他の各課の工数を産出し、各課はより質の高い事務にその工数を振り向ける事務の高度化が可能となった。

大学事務部門の業務分析が行われ、組織の改編も含む改善・改革が実施された。新規採用、中途採用も含め、質の高い職員の採用が行われた。

- ・ 2 学部（経済学部・法学部）・3 学科（経済学科・経営学科・法律学科）・2 研究科（経済学研究科・法学研究科）の収容定員 2,440 名、教員 63 名、職員 43 名（他に派遣等 13 名の計 56 名）の規模であり、日本の大学規模としては中規模の小グループに属し、管理運営面では、意思疎通を図るに適切な規模であり、学生と教員、学生同士のコミュニケーションの向上および特色を打ち出していく上で効率のよい人数規模である。

一方、次の問題点が上げられる。

- ・ 理事会、学長主催会議における基本的な考え方、指針について、大学構成員の理解が不十分であり、執行部の意図を理解させるシステムが十分に機能していない。
- ・ 学生数規模において、経営上の効率が若干悪い。
- ・ 理事会において常時、大学の基本組織についての充実、発展が検討されているが、大学においてその構想に基づく中長期計画を定期的（3年に1回など）に検討する制度、仕組みがない。
- ・ 質の高い教員の充実に努めてきたが、

諸般の事情により、教員の年令構成が、高年齢層と 40 歳以下の層との二極構造であり、状況認識の差、体力・気力の面で学務運営の協力を求める上で難しい面がある。

質の高い若手教員の補充に努めてきたが、着任後 6～7 年経過し教育・研究に充実してきた時点での他大学からの引き抜きがあり、中堅年令層の増加、充実が阻害されている。

- ・ 自己点検・評価、改善については、
基本的な問題点の改善について、直近の問題毎に時系列（年間の主要行事等の区切り毎に）に遭遇ペースで対処する問題対処型の傾向が強かった。
日常的に改善の実行まで踏み込むことを重視したため、大きな問題に対し時間・工数をかけ深く点検・評価し、改善策を練る例が少なかった。（情報基盤の整備、事務

部門の改善については、5ヶ年計画で相当の工数、経費を持って取組んだ。）

点検・評価、改善策の実施に際し、トップ・ダウン的であるので、末端の実行レベルでの意識付け、動機付けの点で十分な説明と理解を得る時間が取り難い。

日常的な自己点検・評価の実施について、定期的に報告書の形でまとめていない。

- ・ 事務センターと各課の事務調整要領の一部に不具合があり、かつ各課は生じた余剰工数を質の高い事務の遂行に更に振り向ける余地が残されている。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価としては、次のとおりである。

高邁な教育理念の追求の下に、基本組織の運営制度、質の高い教員・職員の維持、情報化・国際化に即した基盤整備と制度の改善が行われた。自己点検・評価においても改善案の提示にとどまらず実施まで踏み込んでいる。

基本的な考え方、指針について、大学構成員の理解が不十分であり、執行部の意図が、下部組織の末端レベルにより十分理解されて実行できる状況に至っていない。実施された自己点検・評価について報告書の形でまとめていない。

2 募集の総合的評価

学部生を中心に、次の長所が挙げられる。

- ・ 経済・経営・法律の3学科各入学定員200名と比較的小規模であり、募集努力を集中しやすい規模でもある。
- ・ 各種試験区分と試験時期を検討し、多様な入学試験を実施している。
- ・ AO方式入学試験を早くから導入し、面接を中心とする選抜方法のノウハウを蓄積し、志願者の受験機会の拡充を図り、受験生に対する便宜を図っている。
- ・ 入学試験の合格の早期化による入学予定者の自宅での学習離れを阻止し、入学後の心構えを高めるためにプレ・スクーリングを実施し、併せて指定読書および通信添削を実施している。
- ・ 広報課職員による地道な高校訪問（約700校）を実施し、高等学校の趨勢、現状把握に努めると共に主として推薦入学系の志願者の確保に努め、入学者に結びつく比率の高い進学関係雑誌記事、新聞広告、大学案内作成などに資源を集中して募集広報を忠実に実施している。

他方、次の問題点がある。

- ・ 筆記試験を基礎とする入学者選抜は崩壊し、個々の志願者を対象とする対話・説得型の募集への努力、顧客たる学生ニーズに応えての教育、学生サービス、就職活動支援の各面にわたる努力の効果は現れず、志願者を失いつつあり、平成12年以降、3学科とも

入学定員比率が大きく継続的に低下し、0.5 レベルへ近づきつつある。いずれ収容定員比も 0.5 レベルへ近づくと予想される。

- ・ 東武沿線駅から徒歩で到達できる立地でも、大学が北関東に所在する地理的場所が志願者にとり魅力的でない。(近隣の受験生は都会的アメニテイの漂う東京方面を目指し、一方、その他の隣接地域からの受験生を吸引する地域的魅力に乏しい。)
- ・ 入学・在籍者の男女比率で、女子学生数が極めて低い。(現在、約 10%、167 名 / 1652 名) 又、外国人留学生の入学者が少ない。
- ・ 大学院修士課程の経済学研究科、法学研究科については、基礎となる経済・経営・法律各学科の存立により運営可能な課程であり、基礎となる学科の存立が揺らいでいる現状で、当面、税理士を目指す志願者のある程度のニーズは見込めるものの、将来にわたり入学定員の維持は難しいと予測される。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価は次のとおりである。

常道に則り、600 名の募集に大学の資源、工数をほぼ重点的、費用効果的に集中しており、これ以上の募集・広報の努力、費用対効果は考えられない限界に達している。

学部生の入学定員比率と収容定員比率が、0.5 レベルに近づいている。このままでは基本組織の現状維持は難しいと予測される。

3 教育の総合的評価

次の長所があげられる。

- ・ 経済・経営・法律の各学科のカリキュラムは大学設置基準の要求を満たしており、それぞれの基幹科目を含み、かつその教育担当者として適任の教員を充当している。
- ・ 小人数教育による教員・学生のコミュニケーションを促進し強化するため、1 年次から全学年に対するセミナー・ゼミを通じ、全学生の個々の教育指導、状況把握に努めている。
- ・ 情報化の趨勢に対し、全学部の 1 年次生に対し必修の情報リテラシー ・ (各 2 単位) を課し最低限の情報運用能力の付与に努め、2 年次以降もコンピュータ運用能力の発展にも考慮した授業の展開、日常的な利用、アクセスの確保を行い、特に経営情報システムコースを増設し情報専門教育科目群の新設により、より高度の情報技能の付与についても配慮している。これらは相当の設備投資による情報基盤が整備され、外注の専門家による維持・運用による体制が整備されて初めて可能となったものである。
- ・ 特に世界語たる英語教育にはネイティブ・スピーカーを配し、全学部生に必修として UEC- ・ ・ (各 2 単位) を課し、英語運用能力の向上に努めている。
- ・ 一般教育科目、専門科目等に時代の要求に応じた新科目を導入してきた。

- ・ 法学部における進路分野別のコース制の設定、また経営情報システムコースによる情報産業分野への進路を念頭においた科目群を新設した。公務員を志望する学生のために外注による公務員講座の設定にも支援に当たり、授業、セミナー、ゼミ及び履修全般についての各種の相談などの教育支援の充実を図ってきた。

他方、次の問題点が上げられる。

- ・ 学部において経済学、経営学、法律学の基礎的教養を付与するとの教育理念を達成するための様々な工夫と努力に対し、志願者、志願者の両親、地域の公共機関、企業等による本学の教育成果に対する評価及びニーズは、募集状況、就職実績として現れていると見るべきであろう。適任の教員を準備し、設置基準のコア科目を中心とする知識の教授についての相当な工夫と工数に基づく努力に対し、現在、その成果が社会から期待されている水準に達していないと解釈することができる。
- ・ 教育の成果は、卒業時の就職実績（どのような質の職種、企業に就職できたか）に現れる。教育成果の測定的手段として、学位の取得に相応しい教育すべき内容・レベル、学生の到達度、学生に責任ある自律的な判断能力や様々な価値を比較衡量する能力を身に付けさせ、また基礎理論を理解する能力を涵養したか、社会人として人間的に成長したかなどカリキュラムの編成、修正に必要な成果についてのデータを継続的に採取する必要があり、現在の学生アンケートその他の手段が有効であるか検討する必要がある。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価は次のとおりである。

教育に関する様々な良い工夫があり、教育の効果を短時日で求めることはできないので、この工夫は執拗に継続されるべきである。

伝統的であった設置基準に示されるコア科目を中心として知識を教授する制度で懸命に努力しても、社会が評価する水準の就職実績を上げられないでいる。就職活動への動機付け、主体的な就職活動への現在行われている支援努力を執拗に継続する必要がある。

今後の教育においてはいわゆるコンピテンシー評価（目標を達成する課程でいかなる行動をとりどのような能力を発揮したが問われるプロセス評価）の基礎となる主体性、リーダーシップ、企画力、実行力、協調性などを総合的に体験、向上させるためのプログラムを教育、課外活動等の場面で展開していく必要があるだろう。

4 研究活動の総合的評価

次の長所が上げられる。

- ・ 研究用の研究費（定額の個人研究費、採択による学術研究費）定額の旅費について他大学の水準を上回る資金が準備されている。研究発表の場として研究誌の定期的公刊、

研究叢書としての出版助成制度も準備されている。研究者の在外研究の派遣に積極的である。

- ・ 教員の各個室の研究室及び電話・机・椅子本棚などの装備品一式とコンピュータ、プリンターが設置され、学内LAN、インターネット（学内使用は無料）を通じて学内外との情報交換、学生とのコミュニケーション、教育・研究への応用が可能であり、施設・設備、情報基盤の面で立派な研究環境を備えている。
- ・ 図書館蔵書として経済学、経営学、法学、政治学関連を中心とする学術図書、学術雑誌が整備され、更に相当な設備費で逐次、充実されている。
- ・ 国際学会の会長に選出され、国際的に知名度が高い高度な研究活動や、若手研究者による科学技術振興調整費対象の共同研究例など、模範的な研究活動例が見られる。

他方、次の問題点が上げられる。

- ・ 研究活動は見られるものの、研究成果の発表、公表の実績で一部に低調な層がある。
- ・ 研究室滞在時間、利用が低調な教員が見られ、研究拠点として十分に活用されていない。
- ・ 研究目的の外部資金の導入、獲得の努力が未だ不十分である。
- ・ 研究誌の学術論文応募が低調であり、掲載基準としてのレフェリー制、編集綱領などが示されていない。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価は次のとおりである。

研究環境において十分な環境が準備されており、一部には高度の研究活動が認められるが、研究成果の公表、外部研究資金の獲得の努力が不十分である。

5 学生の課外活動の総合的評価

次の長所が上げられる。

- ・ 学生担当教員（各学科担当1名）学部学生生活委員会委員、セクシャルハラスメント相談員、学生課により学生の課外活動等に関する諸問題を包括的、重層的に木目細かく対応する体制を取っている。
- ・ 学生の主体性・リーダーシップ・企画力・実行力・協調性を体験させ向上させることに重点を置いた各種行事、学内活動誌の発刊、学生プロジェクト（チームで調査、活動、発表など、学生が主体的に企画する活動）を行うなどにより、規範的かつモデル的の学生を育成し、この学生がコアとなって他の学生に影響を与える好循環を期待している。

他方、次の問題点が上げられる。

- ・ 課外活動としてのクラブ活動、行事への参加、その他の活動に対する学生の参加率が低

調である。理由としては、アルバイトを優先し、大学滞在時間が短い学生層がある。自分が関心を持つ活動についての情報不足、もしくは知る努力を払わないなどが推定される。

- ・ 共通の学生像として、主体性・リーダーシップ・企画力・実行力・協調性に乏しい傾向がある。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価は次のとおりである。

課外活動を通じて好ましい主体性・リーダーシップ・企画力・実行力・協調性を備えた一部の学生の育成に成果を上げているが、なお相当数の学生の参加に成功していない。

6 就職支援の総合的評価

次の長所が上げられる。

- ・ 企業や社会の求める人材としての能力・資質の涵養は、大学における学習、課外活動等の集大成であり、教育の成果であるとの基本方針が明示され学内理解が得られている。
- ・ 就職支援活動として、動機付けを最重点事項として1年次から指導を開始し、特に2年次生から「人生と職業（職業観の確立）」、「人生と職業（企業・業種研究）」、「人生と職業（進路開発）」として一般教育分野の選択科目として位置付け、カリキュラム担当として複数の教員が参加し、実施している。
- ・ 定期的に学生との接点を有し個別指導の機会を持つゼミ担当教員を通じて学生の就職支援の推進に努めている。
- ・ 「目標企業」、「重点企業」、「採用安定企業」に3分類した地元（群馬、埼玉、栃木県）企業に対し、教員同行による企業訪問を通じて、リレーションの構築とあわせ企業の人材に対するニーズを把握し、教育に反映させている。
- ・ 就職担当教員により、成績・人物等の総合推薦による学生に対する個別・重点就職支援企画を推進している。
- ・ 教職員連携により、「人生と職業」、「各種対策講座」、「フレッシュマン・セミナー所属学生への就職ガイダンス」、「企業合同説明会」などの企画を実施している。
- ・ ゼミ担当教員、就職課職員を通じて、学生の就職活動状況の常時把握に努めている。

他方、次の問題点が挙げられる。

- ・ 本学は経済学部創立以来26年、法学部創立以来12年が経過し、多数の卒業生を送り出したが、地域において将来性がありかつ安定している優良企業等（県庁、各市町村役所、地域の一部・二部上場企業など）への継続的かつ相当数の就職実績を上げていない。

- ・ 多様化する学生に対し教育指導し、就職活動支援に当たるために、より多様な指導、高度の専門性が求められる。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価は次のとおりである。

1年次から卒業時まで包括的かつ系統的に就職活動支援に当たるプログラムは合理的である。短時日に成果を求めることはできないので、執拗な継続の努力が必要であろう。

現在、社会が期待し、評価する就職実績の水準に到達していない。今後の教育においてはいわゆるコンピテンシー評価（目標を達成する課程でいかなる行動をとりどのような能力を発揮したが問われるプロセス評価）の基礎となる主体性・リーダーシップ・企画力・実行力・協調性などを総合的に体験、向上させるためのプログラムを教育、課外活動等の場面で展開していく必要があるだろう。

7 教育・研究支援の総合的評価

次の長所が上げられる。

- ・ 同一地区に存在し、土地面積、建物面積ともに設置基準を大幅に上回る面積を確保している。北関東のローカルな地域にあるが最寄り駅まで徒歩7分の好位置にあり、地域の大学としては交通の便が良い。
- ・ 教育上の需要を十分に満たす教室、運動用施設を保有し、全教室が空調化されている。障害者に対する配慮として、主要建物へのスロープ・アクセス、専用便所、汎用エレベーターが一部に設置されている。学生駐車場（無料、547台スペース）は学生の需要を完全に満たしている。
- ・ 教育・研究・管理事務の各需要に応じ得る高度な情報基盤・LAN（インターネット含む）が整備されている。外部委託のシステムセンターがシステムの高度利用の助言にあたりるとともにシステムの維持・運用を支援している。
- ・ 図書館蔵書として、学生・教員の教育・研究用に十分応じ得る規模の学術図書、学術雑誌が整備され、逐次、充実されている。
- ・ 研究費、研究旅費、研究設備、情報基盤の整備の水準と在外研究派遣に積極的であることなど研究環境は整っている。
- ・ 支援に当たる事務職員（含む派遣等）は、56名であり、職員1人当たり教員0.9名（全教員数63名）、学生33名（全在籍学生数1835名）の規模であり、他大学と遜色がない。

他方、次の問題点が指摘される。

- ・ 建築後30年以上経過した建物があり、一部の建物に老朽化、機能劣化が進んでいる。土地取得、建物建築が逐次行われたため、現時点での全般的な配置の整合性に欠ける点がある。

- ・ 情報システム・機器の性能向上に伴い、社会の趨勢に対応していくためには、その定期的な更新が必要であり、そのための巨額の設備資金が必要となる。

以上の長所、問題点を踏まえた総合的評価は次のとおりである。

まとまりがあり十分な面積の土地・建物を有するが、建物については一部老朽化・機能劣化が進んでおり、また情報システム・機器の定期的更新のためにいずれも巨額の設備投資が必要となる。

将来の教育・研究の高度化、費用対効果の向上に向けて教育・研究支援機能の見直しが更に必要であろう。

第二節 改善・改革のための方策とその全体効果に関する今後の見通し

これまで各項目について検討してきた改善・改革のための方策を再整理すれば次のとおりである。

1 管理運営の改善・改革のための方策

- ・ 理事会、学長主催会議における基本的な考え方、指針についてできるだけ記述により大学構成員に示すことが望ましい。そのため、
 - 事業計画における方針、目標事項の表現に可能な限りその基本的な考え、方針を判りやすく記述し、実施に当たる構成委員の理解を深め、意識と動機付けを高める。
 - 適切な問題毎に教職員をプロジェクト・チームとして編成し、問題の検討、解決の過程で、基本的な指針についての理解を深める機会の提供に努める。
- ・ 自己点検・評価について、より大規模の自己点検・評価、改善策の実施が必要な問題を明確にするため、
 - 自己点検・評価報告書を定期的に作成する。
 - 大学の自己点検・評価の全対象項目を羅列し、体系的、網羅的に整理し、それらについて緊急度、重要度を定期的かつ包括的に検討する。

2 募集、教育・研究活動、課外活動及び就職活動の支援の改善・改革のための方策

- ・ 学部の基本組織について、募集の現状から入学定員比率、収容定員比率が 0.5 に近づきつつあり、3 学科の入学人数の合計が 300 名程度となっている現状に鑑み、

理事会による大学および教育・研究の基本組織について、大方針レベルの検討が必要である。その構想指針に基づき、大学の然るべき検討委員により速やかに将来の学部、学科のあるべき姿を検討し、具体的な計画の策定に入る必要がある。検討の前提条件として、次の要件が上げられる。

a 経営規模と人材養成に対する地域社会の要請、ニーズとの二つの視点に相応しい組織に再編する。

b 1 学科の入学定員 200 名体制を維持する目標は、相当な経費を持って追求しても募集目標の達成は極めて困難であるものと考えられ、実行可能な改善策としては次の 2 案に絞られよう。

(a 案) 2 学部 3 学科体制から、1 学部 3 学科体制にスリム化し、それに見合った入学・収容定員、教職員数、サービス・レベルにする現体制のスリム化の案

(b 案) 現状を抜本的に見直し、「使命は何か（達成目標、具体的な成果、本学のもつ長所、短所）」、「顧客は誰か」、「顧客は何を価値あるものと思うか」、「成果は」、「そのための計画は」などについて検討し、顧客たる現実の学生像に対し、現在の教員の大幅な活用を図り得る高等教育のサービスの内容を検討する案（定員レベルについては(a 案)と大きく相違しないものとする。）

もし許認可が必要な学部・学科の体制に変更する場合には、

(a) 現在進行している現学部・学科生に対する教育サービスを継続しつつ（4 ないし 5 年間）

(b) 新構想の検討により結論を得て申請（2 ないし 3 年間）する作業が並行、重畳して必要であり、

(c) 将来あるべき姿に移行する期間における経営体力の温存を図るための、暫定的指針が必要である。（将来のあるべき姿に無理なく移行できるよう、例えば退職予定の教員の後を現状維持を前提として補充することは望ましくなく、将来のコア科目を担当可能な教員の確保を中心とするものとなる。）

- ・ 大学院の基本組織についても、担当教員は基礎となる学部の主要教員が兼担する形が予想され、学部の見直しに応じ、広く公務員、企業人等の職業人などの地域のニーズに応える高等教育サービスを提供する職業大学院（ビジネス・スクールなど）の方向を検討する。
- ・ 学部教育について、これまで経済学、経営学、法律学の基幹科目を中心とする科目体系を適任の教員で教授することに焦点を当て努力してきたが、その成果は、学生の募集と就職の実績に示されるとおり、社会が本学に対して期待した水準以下の成果しか上げ得なかったと評価していることを反省すべきであり、どのような体制を選択するに当たっても、次の事項に留意する。

教育、課外教育指導、就職活動支援などにわたる成果の向上は一朝一夕になし得るものではないことから、本学の長所を、執拗かつ継続的に実施する。

具体的な目標を規定し、在籍生、卒業生に対する大学教育による影響度（目標の達成度）の検証に努める。

1・2・3・4年次生毎にアンケートの実施（学生の成長に対する学生自身の評価）
教員による学生の評価（各授業を通じての定性的評価）

学習到達度の明示と測定手段の設定

学生による各授業の評価

社会（就職先の企業等）による学生評価、就職実績

特に学生の動機付けを初め、教育技法の開発に努める。

多くの学生に取り、アルバイトをすることが学生生活に大きな比重を占めているようであり、授業以外の学生の活動パターンと意識など学生の実像に基づき、問題点の改善・改革の方向と内容を考慮する。

教育、課外活動を通じてコンピテンシー評価（目標を達成する課程でいかなる行動をとり、どのような能力を発揮したかが問われるプロセス評価）の基礎となる主体性、リーダーシップ、企画力、実行力、協調性などを総合的に体験、向上させる総合プログラムを検討し、進める。

教育と就職支援とのリンクについて更に教員の理解と認識を定着させ、学生に対する早い時機からの木目細かな指導を実施する。

研究者の研究意欲を醸成し、公表が盛んとなるような施策（公表と外部資金導入努力とリンクする研究費配分など）を配慮する。

3 教育・研究支援の改善・改革のための方策

- ・ 建築後 30 年に近づきつつある建物の建替えの着手に際し、今後の将来構想の具現に必要な大学の目的、教育理念、教育方法、教育・研究に必要な施設（収容学生数と教室の数）・設備のニーズを明確にし、その構想に見合った統一体としての整合性、配置を検討し、逐次着手する。
- ・ 事務を含む支援部門による教育・研究、学生支援のサービスレベルをより効率的、効果的に更に向上させる施策を検討し、実施する。

4 改善・改革のための方策とその全体効果に関する今後の見通し

これまで述べた改善・改革のための方策についての全体効果に関する今後の見通しは、次のとおりである。

改善・改革のための方策についての大学構成員の理解と協力と実行を求める施策を追求するため、

- ・ 自己点検・評価報告書を公表する。
- ・ 改善・改革のための方策に基づき、取るべき指針（目標を含む）を整理し公表する。
- ・ 常に目標に対し実績を検証し、更なる改善を図る。

第三節 大学の将来発展の方向性

大学の将来発展の方向性についての要点は、次のとおりである。

- ・ 募集の現状から組織の現状維持は極めて困難であり、適任の検討メンバーによる検討を踏まえ基本組織に関する将来構想の検討が速やかに行われる必要があり、その結論に対する大学構成員の理解と協力を得る説明が必要である。
- ・ 具体的な移行計画に基づき、新しい体制への円滑な移行に着手する。
- ・ 教育・研究、学生の課外指導、就職活動支援に王道はなく、改善・改革の効果は短時日に求めがたいが、地道な努力を執拗に継続することが必要である。