



New Vision for Otemae University

100周年への助走

大手前学園 理事長 **福井 有**



来年われわれの大手前学園は60周年を迎えます。その前年に私が理事長を引き継ぎました。いま大学は冬の時代だといわれます。確かに18歳人口は減りつづけ、2007年には120万人になります。そうなれば、当然、全員入学の時代がやってくるわけです。そういう時代背景の中で、100年先、200年先も大手前大学が自分の足で立ちつづけていくためには、いま、この時期に何を考え、何を実行していくか、それが大事です。

私がアメリカの留学から帰ってきてから二十数年、その間ずっと世界中の大学を見ながら、大手前大学のことを考えて来ました。大手前大学には、大きな流れがあります。ひとつは伊丹への総合移転、それから大震災。その後の共学化と2学部制の創設です。その間、山もあり谷もありました。

私は理事長を引き受けるにあたって、以下に述べる5つのことを実行していこうと考えています。これは、いずれも、「言うは易く、行うは難し」の範疇に入るものばかりです。しかも、私一人が躍起になってもどうにもなるものではありません。教員の方、職員の方、すべての人が一体とならなければ何も生まれません。自分には関係ないと考える人が一人いるだけで、なるものもなくなります。

皆さんは観客ではありません。批評家でもありません。汗を流し、声を出し、所狭しと動き回る役者なのです。ステージに上がって、精一杯自分を表現してほしい。一人ひとりが自分の役割を見事に果たしてほしい。そうやってはじめて、そこに美しいハーモニーが生まれ、大きな喝采を博すことができるのです。

1. 大学共同体への参画

大学の理事長を引き受ける前に、人文科学部の先生40人全員に学長と一緒にインタビューしました。そこで感じたのは、お一人お一人はいろいろ悩みながら、努力や工夫を重ねて教壇に立っておられるのですが、全体としてひとつの方向が見えてこないということです。どうも考え方として、自分はまず学科に属していて、学科があって学部があり、学部があって大学があるという感じを持っておられるような印象を受けたのです。隣の学科のことをあまりご存知な

Message

理事長方針



かったり、隣の学部で何が起こっているかということにさえ、まったく関心を持っていない方もありました。

大手前学園というひとつの船の中で、それぞれの研究室や個人が多様化して個性を発揮していただくのは結構なのですが、同じ船に乗っているという意識をもっと持っていただきたい。教職員、同窓生、学生、この3者が共同意識を確立しなければいけない。60年続いている学校ですから、無意識のなかにも当然そういうものの根があるはずです。

私が卒業した慶応義塾には、福沢諭吉先生から連綿と続く「社中一致の協力」という校是があり、教職員、学生、同窓生は、社中であるという意識が非常に強い。どこを切っても福沢先生の考え方が出てくるのです。

私の祖父である創立者の藤井健造（1909—1991）が、終戦後焦土と化した焼け跡に立ち、「これからは女性の時代だ。これからの日本に必要なのは女子教育だ」と発願して、この学園が創立されました。それがわれわれのミッションです。「情操豊かな教育」から「Study for Life——生涯にわたる、人生のための学問」へとスローガンも変わってきましたが、私は教職員の方々に、大手前大学への帰属意識を持ち、大学のアイデンティティと個人のアイデンティティを同一のベクトルの中で考えていただきたいと、強く願っています。

共同意識を醸成していくために、その柱となるのは「Study for Life」というスローガンです。ご存知のようにその意味は2つあります。生涯にわたる学習、そして人生に役に立つ教育です。役に立つというのは、実務的な教育という意味ではなく、実学的アプローチを通して本当に自分のものにする、そして生涯の支えとするという広い意味が込められています。すぐに役に立つものは、すぐに役に立たなくなります。もっと広い意味での知識と能力を得て、自分の人生に生かしていくことです。

藤井健造は福沢諭吉ほど偉くなかったので、著書も残していません。なかには直接話を聞いたり、授業を受けた先生もおられますが、そういう方も次第に引退されて、いまや直接その薫陶を受けた人は2割を切っています。創立者の残したフィロソフィーや理想を、今あらためて簡単な言葉にして、新入生のオリ

エンターションなどで繰り返し語るとか、そういうことをしていかないといけないと考えています。

2. 研究評価から教育評価へ

進学率が50%に達し、大学が大衆化してきました。ところが18歳人口は、平成4年の200万人をピークに、150万人まで減少し、あと2年で120万人になります。そうした中で求められる大学教員のあり方は、研究業績のみでは不十分です。教育業績は、研究業績と同等か、もしくはそれ以上に大切です。ICU（国際基督教大学）の絹川正吉元学長は、「研究は責任、教育は義務」と言われました。先生方の研究の能力を、ぜひ学生の研究指導に傾けていただきたい。研究者は自分だけの、自分のための研究に陥りがちですが、まず大手前大学の教員として研究されているわけですから、その研究を、大学全体もしくは学生の教育に生かす方向で考えていただきたいのです。

わが大手前には立派な先生がたくさんおられます。この3月まで教壇に立っておられた武田恒夫先生は、日本美術史の研究で学士院会員に列せられた、その分野では日本有数の先生です。切畑健先生は、正倉院の宝物を直接見ることのできる数少ない研究者です。大高順雄先生は、フランスの国家博士です。パリ大学でフランス文学の業績を認められた方ですし、平川祐弘先生はラフカディオ・ハーン研究の第一人者です。このように立派な先生が大勢いらっしゃるのですが、いまの学生が、そういう先生の授業を理解するレベルにあるかというと、学部の学生は残念ながらそこまで行きません。だから残念な、もったいない部分もあ



Message

理事長方針



るのですが、それが現実です。先生方には恐縮ですが、学生のレベルにあわせて、どうか教育にも努めていただきたい。また若い先生方には教育のしかたについて、どういう教材を用意すればよいか、どういう授業をすれば学生にうまく話が伝わるのか、いろいろ工夫していただきたい。理事長としてお願いしたいと思います。

短期大学ではC-POSという携帯電話による授業評価を行っています。いままで紙による授業評価をしてきましたが、それでは集計して印刷するまでに3ヵ月もかかってしまいます。学生のアンケートがクラス運営に反映されるのが、半年遅れになってしまいます。携帯ならその日のうちに学生の評価が集計され、1週間後の次の授業に反映することができます。C-POSはたいへんな説得力をもっています。授業ごとに5つの質問をして、学生に評価を入力してもらいますが、このシステムの特長は、さらに自由記述を取り入れたことです。いまの学生は簡単に親指で入力するので、400字程度ならすぐ書き込みます。それがたちまち担当教員のパソコンと私のパソコンに入ってきます。学生の9割近くが答えてくれます。

その日の先生の授業ぶりはどうだったか。たとえば多くの学生が、「先生早かった」と書いてきます。しかし、「早い」にもいろんな意味があります。しゃべり方が早いのか、授業のスピードが速いのか。先生は普通のつもりでも、本人のレベルが低いのでついて来れないだけなのか。何十人という生徒たちのコメントをずうっと読んでいくと、問題なのはしゃべり方が早すぎることであり、大事なところはもう1回繰り返して言ったほうが良いということがわかってきます。

他人から評価されると、自分の授業の特色がわかってきます。マイクの使い方下手な先生で、自分ではそれに気がついていない方が多い。マイクから遠すぎるとか、黒板の前を行ったり来たりし過ぎるとか。自分ではなかなかわかりませんが、言われれば簡単に直せることも多いのです。学生の正直な感想を聞き出し、よりよい授業に生かしていく。それはお互いのためです。1年間ずっとわかりにくい授業を聞かされることほど、学生にとって苦痛なことはありません。C-POSは昨年1年間、短期大学に導入し、短大の先生には全員協力していただきました。大学の社会文化学部では、ボランティアで10人ほどの先生方に参

加していただいています。いずれは全学に取り入れたいと思っています。

携帯電話によるこうした新しい授業評価システムを開発しましたので、これを大いに生かして、教授から講師まで、わかりやすい授業とクラス運営をぜひお願いしたいと思います。授業の品質を上げるために、授業を参観するとか、テレビ・カメラを設置するとか、他にもいろいろ方法がありますが、それは管理的です。C-POSならば、学生が自分の授業についてどう思うか、素直にフィードバックしてくれるわけですから、積極的な先生方はとても喜んでいきます。

また去年は学長を委員長とする教員評価制度検討委員会を設けて、公平な評価への基礎固めをしました。一生懸命教えた先生についてはそれなりの評価をし、成果の出ない先生にはもっと努力していただくため、FDや授業見学などを通じて改善していただくためです。

いま学生が多様化しています。これから社会人も入ってくるでしょう。それに合わせていくことが必要でしょう。十年一日、同じノートで講義をして、わからないのは学生が悪いという態度では、「教員」の名に値しません。相手の目線まで降りて授業することが大切です。最初の4月、5月の授業がよくわかれば、今度は学生から食いついてきます。最初がわからないと学生は放棄します。生徒の文句をいう人ほど、自分の教え方への反省が足りないのではないのでしょうか。

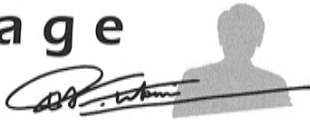
川本学長がいいことをおっしゃっています。「研究が好きだからといって、まったく学生への授業のない研究所にいたら、これほど惨めなものはない。研究の成果は、学生に教えて初めて問われるのです。教えることは学ぶことです」。教室で学生に向かって研究の成果を発表して、学生の反応を確かめられないようでは惨めだということです。学生の面倒をよく見て、いい授業をされる方が、研究者として優れていないかという、決してそうではありません。研究者として優れている方は教育にも熱心です。

3. 学生支援

大学の組織は、入学から卒業まで縦割りになっています。事務組織でいうと、学生が入学して来ると入学事務室、オリエンテーションは教務、履修は学生課、

Message

理事長方針



就職は就職部、という具合に全部縦割りです。実は学生の目から見ると、すべては横軸です。学生課も経理も就職課も、学生にとっては同じなのです。学生は4年間を横軸に大学生活を送ります。ところが今のやり方だと、例えばデータ会議を開いても、就職課が持っているデータと教務が持っているデータと学生課が持っているデータは、全部違います。個人情報保護法に関わってくるのでむずかし

い面もありますが、一つのデータベースに個々の学生のデータを集積し、そこに各課からアクセスして、だんだん情報を加えていく。そこには、成績だけではなくて、ボランティアとか資格とか就職活動とかいったものが、その学生カルテに積み重ねられていく。そういうふうにしたいのです。

これから学生のポータルサイトを作りますが、それを見ればone to oneで、1人の学生を事務職員と教員とが、4年間にわたってフォローしていくことができます。これをエンrollment・マネジメントといいます。入学から卒業まで、学生の個性を見ながら、それぞれの目的にあったプログラムやサービスを提供し、支援して行くシステムです。

いままでは、勉強のできないものはダメ、授業料を払えないものはダメ、と冷たくあしらってきた感じがあります。アメリカでは、勉強に関しては厳しい反面、1人の学生をお客さんとしてきちんとフォローする態勢ができています。その責任者はVice-president for enroll management、私なりに訳すると「学生支援担当副学長」です。「エンrollment」は在学者総数、つまり学生の歩留まりとか滞留という意味で、それを管理するというのは、学生が学校に残って卒業まで行くように気を配り、手を尽くすということです。ドロップアウト率が10%な

らエンrollment率は90%。世界一厳しいといわれるハーバード大学では97%が卒業しています。プリンストンは95%。優秀な大学ほど卒業率は高い。これは、まさに世界の常識、日本の非常識です。入ったときから卒業するぞという学生が何人集まっているか、それが問題です。

入学試験そのものも、日本の場合は「入学選抜試験」と呼ばれています。しかし、これだけ18歳人口が減ってきて、大学は入学選抜ができもしないのに、まだ入学選抜しているからおかしい。アメリカでは、かなり前から「入学資格試験」です。ハーバードに入る実力のある学生は、プリンストンにも入れるし、イエールにも入れる。その中からどの学部に行きたいか、どこのプログラムを受けたいか、学生と先生とOBが話し合っで決めます。入ってからすぐやる気が出るシステムです。日本の場合は試験に受かることが目的になってしまっている面があり、大学に入ってしまうと途端に勉強しなくなる傾向があります。

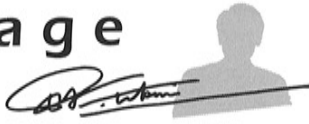
学生は多様化しています。生活面と教育面の両面でのフォローが必要です。生活面ではスチューデントサービス、教育面ではアカデミックアドバイザーです。事務職員と教員の連携で、学生の支援システムを作り上げないと、いつまでたっても、毎年学生の質の低下を嘆くことになります。これは小学校、中学校、高校のつけが大学に回って来ているわけで、そういう学生が来るものだと覚悟して態勢を作っておく必要があります。

本学では、「Study for life支援システム」と呼んでいます。このポータルサイトは、春から社会文化学部でスタートする予定です。就職課からの伝言、ゼミの先生からの予定やメッセージなど、学生がクリックしたら、すぐ自分個人のデータを一覧できるようなシステムです。C-POSにしても、ポータルサイトにしても、技術的にはむずかしくない。問題は、それをどう活用するかです。いま申すような哲学を、全教職員が理解していないとむずかしい。学生の個人情報を扱うわけですから。

マイナス情報をプラス情報に変えて行くように活用できれば、と願っています。学校に来ない、授業に出ない、授業料を払わない、そういう学生が即ダメな学生とはいいいきれません。なぜ学校へ出てこないのか、なぜ単位数が足らな

Message

理事長方針



いのか、なぜ授業料を払わないのか、その理由を教職員が情報を共有してつきとめ、サポートの仕方を考えれば、ある日突然やる気が出て、大学院にまで行くという学生が出てくる。そういう例をいくつも見ています。

あるときあの人に会ったからとか、その一言で助けられたとか、学生のキャリアチェンジのきっかけがどこにあるか、きまった公式があるわけではありません。「最近学校へよう来てるなあ」、そのひとことで、変わることがあります。その学生が来ているか来てないかわからないということではダメです。「山田君、最近がんばっているねえ」、その一言で、「ぼくの名前覚えられたんや」。そういう学生は、小学校から高校まで先生から名前を呼ばれたことがない。大学で名前を呼ばれた——たったそれだけのことで、目の色が違ってきます。

学生カルテはそこを目指しているわけです。先生たち、職員たちが、マイナスをプラスに転換させるために活用できる情報を、そこへ入れて行くという共通認識が必要です。「高校生はお客、在校生は家族、卒業生は宝」です。在校生は家族ですから、成績だけで判断しないようにしたいものです。

4. What to teachからHow to teachへ

これはフェニックス・オンライン大学に行ったときに聞いた話です。オンライン大学というのはほとんど無試験で、学生数は26万人もいます。ABCのできない人からドクターを持っている人までいます。資格を取りたい人、2つ目のドクターを取りたい人、面白そうだからという人まで多種多様、お金さえ払えば学生になれるのです。アリゾナ州のフェニックスを拠点とする全米第一のオンライン大学です。いま32州250ヵ所にキャンパスがあります。

この大学には、3種類の学生がいます。オンラインだけの学生と、キャンパスに通ってくる学生がそれぞれ10万人います。さらに平日は働いて夜オンラインで勉強し、土曜日・日曜日に通うフレックスと呼ばれる学生が6万人います。いわばバーチャル大学です。アメリカはおおよそ1500万人の学生がいますが、1600人がオンラインだけの学生といわれています。何らかの形でインターネットを使った教育は、70～80%にのびります。ほとんどの大学でこれを行っているのです。

本学は、韓国一のオンライン大学、ソウルデジタル大学と提携しました。この大学は創立5年目で、今春、第1回の卒業式が行われ、たまたま学長と一緒に参加してもらいました。学生は1万人、23ヶ国に学生がいます。そのうち1000人が日本語学科で、東京に住んでいる韓国人学生もいます。東京に住んでいるから、日本語を勉強する必要があるわけです。ロンドンやパリ、アメリカなどにいる韓国人がこの大学のオンラインで学び、卒業しています。授業は全部韓国語で、動画で配信されています。授業の作り方やスタジオも全部見せてもらいました。

この提携協定で、こちら側のメリットは大きいですが、向こうがなぜうちのような人文系の大学と提携したのでしょうか。日本語学科に学生が1000人もいるので、京都奈良に旅行で来たいとか、半年間研修に来たいとか、希望があればそういう方のお世話ができるでしょう。在日韓国人も含めて日本人の学生もいますから、そういう学生たちのスクーリングを大阪でやることもあるでしょう。また、オンラインの大学院は韓国で認められていませんから、私どもの大学院でこの卒業生を預かることも考えられます。

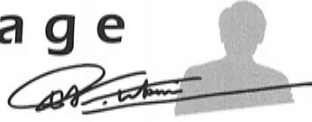
いろんな対応のしかたについては、まだこれからですが、結論的なことをいうと、いま本学大手前大学の学生は3300名、短大と専門学校を入れて4600名ぐらいですが、その規模を10年後もずっと維持しようと思えば、30%程度はオンラインで対応しないとむずかしいと考えています。2007年にはオンライン大学通信教育部を設置して、大手前オンライン大学構想をスタートさせたい。オンライン大学は日本でも平成13年から認められています。

新設のマンガ・アニメコースには、定員の5倍の学生が来てくれました。量的に増えただけでなく、質的にも非常に優秀な学生が集まって驚いています。しかし、それも5年先10年先まで安泰かという、そうではありません。つねにカリキュラムを刷新して、アップ・トゥ・デイトなものにしていけないといけない。われわれはメニューの中身の見直しを一生懸命やってきましたが、メニューのサービスの仕方、つまり授業制度の改革を怠っていたのではないのでしょうか。そこで、60周年の目玉となるのは、「セメスター制度」と「GPA制度」の導入です。

セメスター制度というのは、いままでの1年分の授業を半期で全部やってしま

Message

理事長方針



うということ。従来4単位は週1回で1年間ですが、週2回で半年で終わらせる。そうすると9月入学の留学生も来られます。いまは1つの科目を落とすと、取り返すのに1年間かかってしまう。セメスター制度なら、前期落としたら後期に取り返せます。4年間で8回チャンスがある。チャンスが2倍になるわけです。完全セメスターを実施している大学は非常に少ないのですが、本学は完全セメスターを実施します。

もう一つのGPA制度というのは、グレード・ポイント・アベレージ (Grade Point Average)。これは日本語訳がないのでGPAとっていますが、わかりやすくいうと、平均点100点で卒業しても60点で卒業しても大学卒は大学卒と呼ばれますが、このシステムを見直して、最低平均70点取っておかないと大学を卒業したことにならないようにする。これは大学卒業のレベルを維持するための制度です。

これにはいくつかメリットがあります。例えば、不本意登録——卒業単位として必要でなくても、とりあえず取っておこうかという「つまみ食い」がなくなります。というのは、その単位が50点だったら平均点が下がり、あとで卒業できない場合が起こるからです。卒業に必要な単位数をそろえても、全体の平均点が69点では卒業できない、そういうシステムです。もう一つのメリットは、教室の有効活用です。いつも授業は100人なのに、試験をしたら150人来た。そのうち50人は、ただ登録しているだけという学生で、うまく単位をもらえばラッキーだと考えている。これがなくなります。100人が授業を取ったら100人が全員きちんと出席して、きちんと70点を取らないと大変なことになる。可ではダメなのです。1個可を取ったら、1個優を取らないと平均が良にならない。わかりやすく言えば、すべての平均が良でないと卒業できないということです。

PL法というのがありますが、大学卒業という学位の質を保証しようと思ったら、このGPA制度しかありません。大学卒業の品質保証です。この制度はアメリカで100年の歴史があります。本学は、セメスター制度とGPA制度を2006年度から導入することを検討するようお願いしております。

この両者を同時にセットで導入するのは、教育の質を上げたいからです。それにはこのやり方しかない、確信しています。ただ言うまでもなく、この制

度は落ちこぼれがしやすい。それを救うのが、アカデミックアドバイザーです。これで落ちこぼれ対策をします。

非常に教育的なシステムなので、経営的に成功するかどうかは、かなりむずかしいところがあります。しかし、どんなにがんばっても学生全入の時代が来ますから、GPA制度で卒業の品質保証をしないと、やがて大学そのものの存在価値を問われることになるでしょう。



5. 評価に耐える大学へ

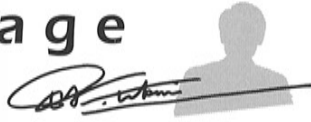
日本の大学は、第三者評価の時代に入りました。どの大学も今年から7年間の間に、どこかの大学基準協会に申請をして、適合評価を取りに行かねばならない。その手順として、他者に評価される前に、まず自己評価が必要です。それをself studyといいます。100～200頁のself study reportを、私たちの行っている教育、研究から、学生支援、就職、プログラム開発まで、大学のすべての業務について報告をまとめなければなりません。

ここで一番大切なのは大学のミッション（使命）です。ミッションに基づいて、わが大学はどのような教育をしているかを訴える、自己評価はそれに尽きるといっても過言ではありません。例えば、「国際的な教育をする」というミッションを掲げたら、国際的なプログラムがどれだけ充実し、国際交流協定を実現している外国の大学がどれだけあるか、留学生が何%いるか、それが国際的な大学を目指した場合の評価基準になるわけです。

私どもの大学は、伊丹移転と大震災と共学化と、3つの大きな変革がありました。伊丹移転に際して今のC I（企業イメージ統合戦略）を作り、そのときに

Message

理事長方針



「情操豊かな女子教育」という校是を「Study for Life」に変えたわけです。「Study for Life」という考え方が、いまの時代になってようやく浸透してきました。もっとも、「生涯にわたる教育」はまだ完全には具現されていませんが、社会人の多い専門学校や伊丹シティカレッジなどに、少しずつ実現しています。今後とも、西宮・伊丹・大阪とそれぞれの地域の人々に支援されるようなプログラムをどんどん提供して行きたいと考えています。

アメリカの大学を見ていて特に思うのは、高校を卒業した学生ばかりではなく、社会人や、セカンド・ディグリー（2度目の学位）を求める人が、大手前大学の中にどんどん増えていってほしいということです。それが世界の大学の姿で、20代前後の学生だけが学んでいるのは日本だけです。18歳人口をマーケットにしていたら、そのマーケットが小さくなると、それで終わりです。

マーケティングのやり方も変える必要があります。18歳の120万人だけに頼ってはいけません。いま団塊の世代が定年退職の時期を迎えようとしています。260万人が3年連続で退職する2007年全入問題が騒がれていますが、4年で1000万人に達するその人たちに魅力的なプログラムを、それもオンラインで提供すれば、かなり多くの人々を惹きつけることができるのではないかと考えています。

実はそのいいモデルが、私どもの専門学校にあります。栄養学院・製菓学院は、40%が社会人です。今年私が優等賞を渡したのは、関西学院文学部の卒業生です。その前の年は、神戸大学国際教養学科の出身でした。そういう姿が大手前大学の将来のあるべき姿だと私は思います。

われわれのミッションは、いまのところ「大阪・神戸という歴史的・文化的に恵まれた環境のなかで、国際的視野と地域への強い連帯感のもとに、開かれた知性と豊かな人間性をそなえた学生を育てます。大手前大学は、新たな時代を生き抜くためのキャリア設計と生涯にわたる自己発達を、個々の学生に即してきめ細かく支援する『リベラルアーツ型』（教養に重点をおく）大学です」となっています。

私の好きな言葉に、「教育とは学校を出てから、学んだことを全部忘れてしまったあとに残っているもの」という言葉があります。あの先生はやさしかったとか、あの校舎には自分のルーツがあるとか、本学にはそういう見えないもの

理事長 New Vision

— 大学理念へのコミットメント —

1. 大学共同体への参画

大学への帰属意識向上の各種セミナー・FD
教職員・学生・同窓生の共同意識

2. 研究評価から教育評価へ

教育業績とは研究業績と等価
研究は「責任」、教育は「義務」

3. 学生支援 (Student-oriented mind)

4年間にわたる時系列的支援
全教職員の連携によるOne to Oneフォロー

4. What to teach から How to teach へ

カリキュラム改革から授業制度改革へ
セメスター制度とGPA制度の導入

5. 評価に耐える大学へ

地域に開かれた大学づくり
第三者評価への対応

2005.4.1

があるはずです。それは何かということ、みなさんと一緒に考えていきたい。それが具体的に分ければ、60年、80年、100年続いていく学校になれるはずです。みなさんはそれぞれ無意識の中に、そうしたイメージを持っておられるのですが、それはまさにこれだという共通確認を、しっかり形成する努力が必要です。これからご一緒にその努力をしていきましょう。ただし、上から押し付けようとは思いません。一つひとつ課題を投げかけ、みんなで討議し、積み重ねながら共有して行きたいと思います。

最近分かってきたことですが、夙川のキャンパスを提供

した私の父方の祖父・福井治兵衛は、戦前の昭和4年に西宮芸術文化講演会と銘打って、当時の知識人を講師に招き文化啓蒙につとめていました。また「海松(ミル)」という名の文芸誌も発刊したりしており、当時よりこの夙川には文化を啓蒙、発信するルーツがあったのです。この様な時間軸の上に大学が創られ、今日に至っているわけですが、そうした伝統に基づく教育プログラムが実践され、一人ひとりの教員・職員がそのミッションのもとに一致協力して、有機的に大学を運営していくことになれば、そのとき初めて、大手前大学がその地域に必要な確固たる個性をもつ大学として、存続しつづけるに違いありません。