

## 非常勤講師手当財源の削減問題を考えよう

大学教育研究開発センター長 藤田 和也

周知のように、来年度の非常勤講師手当の予算を今年度経費の10%減で立てることが全学的了解事項となり、各部所毎でその方針に基づいて対応が迫られることになった。教養教育関係についても教養教育委員会と全学共通教育教官会議において対応を議論したが、その論議が始まったときは既に来年度のカリキュラムは決定済みで、講師依頼を済ませていたエリアもあって、開講コマ数を減らすことは困難との理由から、手当の単価を10%カットの条件で非常勤講師を依頼することになった。

部局長会議での学長の説明では、来年度はともかく、再来年度以降についてはさらに大幅な予算削減が必要で、非常勤講師担当時間数の削減をはじめ、この予算削減への対応について全学の方針をしかるべき検討する必要があるとのことであった。教養教

育関係のカリキュラムは非常勤講師への依存度が他部局に比べてかなり高く、このままでは、非常勤コマ数の大幅削減はかなり深刻な影響を及ぼしかねない。教養教育関係ばかりではなく、各学部等においても容易ならざる問題を引き起こす可能性を孕んでいる。

そこで、今号の特集では、今後の学内論議に向けて、この手当財源の削減をめぐってどのような問題が孕んでいるかを整理し、また、カリキュラムを考える立場の方々から率直なご意見をいただき、今後の学内論議の皮切りにしたいと考えたしたいである。学内の皆さんのが、この特集に目を通されて問題意識を鮮明にされ、学内論議に積極的に参加されるよう望みたい。

## 目 次

### 非常勤講師手当財源の削減問題を考えよう

藤田 和也 センター長 … 1

### 非常勤講師手当財源の削減をめぐる問題点

藤田 和也 センター長 … 2

#### I. 特集＜非常勤講師手当財源の大幅削減を考える＞

##### 1. 大学にとっての非常勤講師を考える

児玉谷 史朗 … 3

##### 2. 非常勤講師問題—議論の前提として

鶴飼 哲 … 4

吉澤 伸一郎 … 5

#### 3. 非常勤講師手当削減について

藤田 岳彦 … 5

#### II. FD研修会概要・参加記

「一橋の授業文化」を問う

王 雲海 … 6

#### III. 新任講師紹介

揺れ動く高等教育システムと大学教育研究開発  
という「仕掛け」 北川 文美 … 7

#### ・平成15年度大学教育研究開発センター日誌 … 8



## 非常勤講師手当財源の削減をめぐる問題点

大学教育研究開発センター長 藤田 和也



非常勤講師手当財源を削減することになった(せざるを得なくなつた)事情は、私の理解に基づけば次のとおりである。

法人化後の「運営交付金」の概算要求において、本学は専任教員の数を実員ではなく定員の数で積算して人件費を要求したようである。したがって、論理的には、来年度にはその欠員が補充されることになり、それに連動して非常勤講師手当の財源がそれに見合った数だけ減らされる計算になるという。

その計算方法は、「国立大学法人共通算定ルール」に従って次のように算定されるという。すなわち、前年度の実績額に一定の算定率を乗じて得られた額を来年度の概算要求額とするというので、その算定率は、「平成14年度の非常勤講師担当時間数に対する、平成16年度の欠員補充予定教員に基づく授業担当予定時間数を差し引いて」割り出すという。その計算式は次のとおりである。

算定率 = (前年度非常勤講師担当時間数 - 欠員補充教員の授業担当予定時間数) ÷ (前年度非常勤講師担当時間数)

この算定率は国立大学共通のものなので、専任教員数を実数を超えて積算した大学は、一律に非常勤講師手当財源が削減されることになるようである。本学の場合は、詳細な数値は割愛するが、結果的に算定率は0.5近くとなり、前年度実績の半額近くにまで減る計算になる。これを額面通りに受け取ると、非常勤講師の担当コマ数を半減させなければならず、非常勤講師への依存率の高い教養教育関係は“カリキュラム破産”的な状態に追い込まれることになる。この算定は、早速、来年度から適用されるので、その大混乱を避けるために来年度については学内措置で予算を本年度実績の10%カットにとどめるという対応方針が出されたのであった。

しかしながら、来年度支給される運営交付金の中には非常勤講師手当財源はこれまでの半額近くしか含まれないため、10%をカットしたとしてもあと40%近くの財源をどこから捻出する(削り取って補填する)のかという問題が残る。また、再来年度からはどのように対処するのかという大問題も残って

いる。

この非常勤講師手当財源の削減問題は、本学のカリキュラムとその実施体制、そして教育条件、さらには教員のコマ数負担や教育・研究費配分などに波及する恐れのある問題である。ここでは、波及しうる問題点についての若干の整理をして、今後の議論に供したい。

一つは、非常勤講師の担当コマ数の削減は、その削減分を専任教員がカバーしない限りは(この点については後に言及する)、開講コマ数を減らすしか方法はなく、その削減数如何によってはカリキュラムの抜本的見直しがないと、まさにカリキュラムの破綻を招きかねない。また、破綻しない程度の削減幅を見積もるのも容易な作業ではない。もちろん、現在の非常勤講師による担当総コマ数が必要以上の“水ぶくれ”状態にあるという見方もあり、その吟味も含めて慎重な検討が必要である。

二つは、多少の開講コマ数の削減をすれば、削減した分の受講者数は他の授業に流れ込むことになり、1コマ当たりの受講者数が増えて全体としての教育条件の水準低下につながりかねない。ことに、教室の最大収容人数を超えるいわゆる“大人数講義”問題をいっそう深刻化する恐れがある。また、その影響を最小限に見積もる作業も容易ではない。

三つは、たとえ教員定員の欠員補充がなされたとしても、その人たちで(前出の算定率の考え方どおりに)非常勤講師が担当していた授業をすっかりカバーされるはずではなく、ことさら、教養教育関係の授業のほとんどはカバーされることは自明である。この教育条件の水準低下を最小限にとどめるためには、今のところ関係分野の専任教員が削減分のコマ数を負担するという方法しか考えられず、教員のコマ数負担の見直し問題が引き起こされることになる。そして、それが学部間・分野間・教員間での負担格差問題をも引きずり出しかねない。

四つは、現実問題として、現在のカリキュラムでは非常勤講師の担当コマ数を半減させることは不可能であり、その削減幅を幾分小さくしたとしてもその手当財源は学内予算の中から何らかの方法で補填する必要がある。その場合、どこから削り取るかが問題となるが、それには教官研究費財源の流用も検討の対象にはいると聞いた。これもまた容易ならざる学内問題になることは必定である。



# I. 特集 <非常勤講師手当財源の大幅削減を考える>



## 1. 大学にとっての非常勤講師を考える

児玉谷 史朗（社会学研究科）



昨年浮上した非常勤講師手当財源削減問題は、財源問題として登場してきており、そもそも大学にとって非常勤講師はなぜ、どの程度必要で、教育上・経営上どのように位置づけられ、非常勤講師の処遇はどのようにするべきかといった議論が考慮された形跡はない。大学の側もこの問題について体系的に検討してきたとはいえない。以下では、非常勤講師雇用の目的と戦略、つまり、(1)なぜ、何のために常勤に加えて非常勤講師を雇用するのか、(2)非常勤講師は、大学全体の教育と経営の中でどのように位置づけられるのか、について考えたい。

まず非常勤講師を雇用する目的は、教学上と経営上の二つの観点から考える必要があるが、経営に私は疎いので、ここでは立ち入らない。

教学上、第一に考慮すべきはカリキュラムの必要性である。非常勤講師制度は、ある大学の授業の数や多様性を可能にする一つの制度と言えよう。基本的には常勤ではまかなえない科目を非常勤講師に依頼する、学内では得がたい専門性や知識を持った教員を学外に求めるということであり、それによって大学は多様な科目を多数提供できる。多様な科目を常勤だけではまかなえない理由はいろいろ考えられる。まず常勤スタッフの数や専門性の偏在のため、特定の科目を担当できる教員が不足していることがある。本来その科目が必要ならば、常勤スタッフを採用するか、偏在をなくすべきであるが、常勤スタッフの増加には財政的制約があるし、スタッフを頻繁に変えることは、雇用の安定性や研究の持続性を考えると安易にすべきではない。そこでより柔軟性のある非常勤講師で調整することになる。

個々の科目的特性からの理由もある。特定の人材活用型といってもよい。ある授業が特別の能力や経験、知識を必要とし、大学はそのような人材を常勤スタッフとして採用しにくい場合である。大学の教員はほとんどが大学の中だけで養成され、企業や官庁、NGO・NPO、ジャーナリズムなどの現場での経験には乏しいから、そのような実務経験、現場経験の豊富な人は大学の外に求めざるを得ない。

カリキュラム編成上、非常勤が必要になる場合もある。全員が必修で一つのクラスが少人数である方がよいような科目には多数の教員が必要になるか

ら、常勤だけで全て担当するのは難しい。必修語学がこの典型であろう。

科目的特性やカリキュラムの特徴とは関係なく、非常勤が必要になる面もある。これは、ピンチヒッター型といえよう。常勤の教員が海外留学等で長期に不在で、代わりにその教員の授業を担当できる教員が不足している場合、非常勤講師を必要とする。研究者としての養成、研究水準の維持という観点からは、在外研究やサバティカルは必要不可欠だから、今後もこの型は恒常に必要だと思われる。

次に非常勤講師の活用を関連する問題とどう関連づけて戦略をつくるべきかについて述べたい。第一は、教員の移動と学生の移動の関連づけである。従来は、その大学で提供できない科目は、非常勤講師を呼んできて提供する、つまり教員が移動するというのが一般的であった。それに対して、最近出てきた単位互換等の制度は、他の大学に履修したい授業や先生がいれば学生が出かけていくというものである。それぞれに利点があるので、両者をどう組み合わせるのか考えていく必要があろう。

第二に、非常勤講師をどの程度組織間の連携や交流と結びつけるかである。現在の非常勤講師の決定は、個々の科目的特性や常勤スタッフの事情を考慮して、エリアや講座から発議し、決めている。今後も基本線はこれでよいが、追加的に、二つの組織間で体系的・戦略的に非常勤講師の交換や交流を行うことも考えられる。一橋と東工大の交換授業はこの例だが、連携先は大学である必要はなく、研究所、シンクタンク、行政、民間企業、NGO・NPO等が考えられる。

最後に非常勤講師を大学の教育の中でどのように位置づけるのかについて一言述べたい。現在、多くの非常勤講師は週一回一コマの授業でしか一橋と関わらない。しかし本来非常勤講師も大学のカリキュラムや教育全体の有機的一部分として教育を担当すべきかもしれない。非常勤講師もカリキュラムや教育方法の改善、開発、授業評価に関与し、常勤スタッフとの会議や交流に参加するのである。複数の科目を担当し、卒業論文の発表会に参加することも考えられる。しかし非常勤講師にとってこれは同時に負担の増加もあり、それ相応の処遇(給与や肩書き等)が必要になる。これとは対極的な考え方もある。多数の、多様な科目を提供するために、多数の非常勤講師を採用し、大学の教育等への参加や負担も最低限にとどめる。一概にどちらが優れているとはいえないし、併用も考えられよう。

## 2. 非常勤講師問題—議論の前提として

鵜飼 哲（言語社会研究科）



非常勤講師の先生方は現在の日本の大学制度に欠かすことのできない仕事をされている。他大学に専任のある方もいるが非常勤のみで教育に携わっておられる方が圧倒的に多い。その労働環境は不安定で収入も低い。また、専任に比べ女性の比率が高く、相当にジェンダー化された職域でもある。常勤と非常勤は教壇に立つとき外見上の違いはないから、学生の眼にも、また「同僚」であるはずの専任教員の眼にも、この格差はなかなか見えにくい。

国立大学の独立行政法人への移行は、非常勤講師の先生方の状況にどのように影響するのだろう。そんな不安を感じていた矢先、文科省による非常勤手当の50%近い削減という決定が伝えられた。その理由は必ずしもつまびらかではないが、もしこれが全国の大学に一律に適用される方針なら、非常勤講師の先生方の生活に破局的な影響が及ぶことは必至である。そのことひとつをとっても、このような重大な決定が、当事者である非常勤講師の先生方にも、その「同僚」である私たち専任教員にも、何の相談もなく一方的になされることは認められない。

仄聞するところでは一橋大学の非常勤講師のうちもっとも数が多いのは語学系であり、文科省の意図にかかわりなく学内的な方針で、各授業の履修者数を根拠にその削減が求められる可能性もないとはいえないという。しかし、書類上の数字に表れた履修者数が教育現場で何を意味するかは、現行カリキュラム体系がどんな教育理念のもとに編成され、その体系のうちで個々の講義科目にどんな位置づけが与えられているかを知らなければ十分に理解はできないはずである。

語学科目のうちには一方で古典語のように、単位取得に要する学習時間がきわめて大きいため履修者数の急激な増加は望めないが、それなくしては大学の学問的伝統の断絶を招きかねない重要な科目があ

る。他方で現代語教育は実用化の要請を受け、旧来の文法・読解中心の学習から会話・聞き取り・作文の重視へとシフトしつつあり、それにともない検討中の英語エリアの改革案にも少人数教育が盛り込まれ、他のエリアでも同様の方向での授業改善が模索されている。中国語のように専任が増えないまま履修者数の増加が続き、非常勤が削減されるなら、初級クラスの平均履修者数が学習効果を大きく損なうレベルに達するおそれのあるエリアもある。

書類上の履修者数は、その意味するところを正確に把握するには、上に述べた授業内容に加え、何限の講義であるか、あるいは学部の必修科目と重なっていないかなど、主として開講時間にかかる他のパラメータも考慮する必要がある。もちろんわれわれは単なる現状維持を主張しているのではない。言語文化科目の整理は必要でもあれば可能でもあるだろう。また、語学教育に対する学生のインセンティブを高めるため、従来の枠を超えた教員の努力も求められている。このように語学エリアは改革のさなかにあり、始めに非常勤の削減ありきではその努力は文字通り水泡に帰すしかない。

繰り返すが、非常勤講師の先生方は私たちが本学の教育をともに担うことをお願いした「同僚」である。また、非常勤講師に外国人の先生が多いことは語学エリアの特色であるが、国際化の途上にあるこの社会にともに生きる隣人として、この先生方の生活上の困難を理不尽に大きくするような措置に私は反対である。非常勤講師の議論の前提として、学内の関係諸氏が、以上の論点を熟考されるよう切にお願いする。

### 3. 非常勤講師手当削減について

藤田 岳彦（商学研究科）



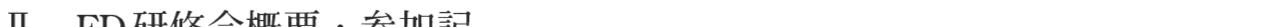
今回の非常勤講師手当削減の件に関して少し書かせていただく。他大学の様子を聞いてみると、様々なケースがあるようだ。非常勤手当がまったくなくなってしまったある大学のある学科もあれば、数年前からこの状況を察知し少しづつ準備していた大学、少しは削減されたがそんなに影響がないところ、というように千差万別である。

さて本学では、ご承知のように非常勤手当に対する予算が従来の約半分となり、来年度は一様に手当を1割減(足りない分は他の校費から補充)、2005年度からは白紙の状態という状況である。もちろん、今までの半分の予算ということでは、教養教育(来年度からは全学共通教育)が現在の状態のままではたちやかなくなることは目に見えている。したがって、執行部に対してなんらかの形で予算を付けてもらうよう努力しなければならないことは明らかであろうが、ただ要求するだけではなく、我々もなんらかの方策や改革を考えなければ認められるはずはないと思われる。

まず、学部教育科目講義要綱と教養教育科目講義要綱の厚さを比べれば一目瞭然であるが、学部科目の厚さは1.9cm、教養科目の厚さは2.7cmである。確かに教養には、学部にはないクラス科目というものがあるので、若干厚くなるのは仕方ないが、それを差し引いてもこの違いはどうであろうか？それにより、毎年、受講人数が10名以下、場合によっては1～2名の科目が少なからず存在するのである。確かに少人数授業はやりやすいであろうが、その影で多人数講義に苦労している教官も多数いることを忘れないでほしい。最低限、そのような履修人数が少数になることが予想される科目は、隔年開講、場合によっては3年1回開講などとし、それができない場合は教養ゼミ、後期共通ゼミで教える事柄なのではないかと推察される。多様な感性や教養を持った学

生を育てたいと言う立場は当然必要なので、上に挙げた科目を即刻廃止すべきだ、などという気はまったくないが、今まで以上の工夫が必要で、法人化以降は経営評議会や外部評価などの立場でこのような問題点を指摘される可能性は十分あると思われる。クラスの定員についても、他大学と比較して適正な規模であるのかどうか調査する必要がある。限られた人的資源でどのように教育効果を上げるのか、という観点からの議論も求められているのである。また、いわゆるインテグレーション以降、旧インテグレーション教官の間にも、一方で3年ゼミ、4年ゼミ、院ゼミ、博士課程指導をすべてたくさん担当している教官もいれば、それらが、まったく0という教官もいるような状況である。ちなみに、後期共通ゼミを担当している教官は毎年約40名、そのうちゼミ生がいるものは年によって少し変動するが20名から多くとも28名程度で、しかもそのうちの約3分の1のゼミでゼミ生が一人である。先ほども述べたが、法人化以降、このようなアンバランスな状態がいつまでも放置されるはずはないと思われる。

他にも言いたいことはいろいろあるのだが、このような状況であるからこそ、大学教育研究開発センターの役割は重要である。今年度より、このような状況や2001年3月に刊行された自己評価報告書「教養教育・学部教育 現状と課題」で指摘された教養教育の問題点を踏まえ、共通教育改革を早いスピードで推し進めなくてはならない。その際、旧インテグレーション教官だけではなく、学部教官、大学外部からの第3者にも委員会にはいってもらい、よく論議することが肝要である。どこに出しても恥ずかしくない教養教育を作り上げ、学部教育との連携をはかることが、社会科学の雄たる一橋大学の伝統を守っていくための最重要課題である。



## II. FD研修会概要・参加記



### 「一橋の授業文化」を問う

—2003年度第1回目全学FD研修会参加記—

王 雲海（法学研究科）



今は改革の時代である。大学も例外ではない。学生による授業評価の実施などで一橋大学の改革も注目されている。このような背景の下で、去る10月29日(水曜日)午後、「一橋の授業文化を問い合わせる」というテーマで、本大学2003年度の第1回目の全学FD研修会は本館の第31教室で行われた。

研修会では、まず、大学教育研究開発センター長の藤田和也教授は、コーディネーターとして、今回のFD研修会の趣旨を説明した。次いで、社会学研究科の清水昭俊教授は、問題提起者として、詳細な資料や統計に基づいて、授業への出席率や授業とゼミの関係などの問題を提起した。それを受け、経済学研究科の荒井一博教授、法学研究科の上原敏夫教授、商学研究科の山下裕子助教授は、それぞれの経験などを踏まえて、熱心に発言なさった。最後に、指定発言者として、会場に来てくれた院生の方と学部生の方もそれぞれの立場から有意義な話してくれた。

当日は、挨拶をなさった石弘光学長をはじめ、各研究科長、教員、職員など、あわせて60名前後の方々が会場にかけつけて、清聴し、議論に参加した。また、当該研修会の企画者として、藤田センター長のほかに、社会学研究科の尾崎正峰助教授、経済学研究科の石倉雅男助教授、商学研究科の神岡太郎助教授と私も「もっと多くの方々が来てくれ」と願いながら研修会を進めた。活発な議論を見て、研修会開催の当初の目的が達成できたと確信した。

私個人としては、この研修会にかかわってまず感じ取ったのは、改革時代を生きている一橋大学の関係者は皆大学をよくするという熱意をそれぞれ強く持っていることである。例えば、学生による授業評

価に対しては、そのあり方をめぐって多くの議論があるものの、先生方々はそれに対応するために多くの努力をなさっているのではないか。従って、課題は、改革の熱意があるかないかより、むしろ、それぞれのそのような熱意をいかにまとめて一橋の大きな流れにするかであるように思う。

私は、これまで、まず学生として、そして教員または研究者として、中国と米国の複数の大学に行き渡ったことがあるし、日本でも、本大学以外の大学でも教えている。このような長い経験から、一橋大学は、まぎれもなく世界の一流大学であって、教職員も学生もすばらしいということを、固く確信し、感じている。改革の時代でも、このような自信心・自負心をまずもって、それをなによりも改革の動力にしてやっていくべきであるように思う。



(FD会場より)

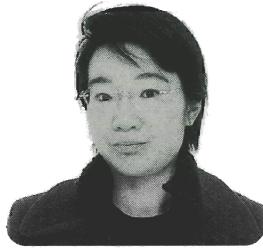


### III. 新任講師紹介



#### 揺れ動く高等教育システムと大学教育研究開発という「仕掛け」

北川 文美 (大学教育研究開発センター)



2004年1月16日に一橋大学教育研究開発センターの専任講師として着任しました。つい先日、3年2ヶ月に渡るイギリスでの博士課程の学生生活を終え、日本に戻ってきたばかりで、まだ完全な「浦島太郎」状態ですが、4月に控えた独立行政法人化を前に、日本の国立大学が変化の渦中にあるのを感じつつあります。

日本では、国立大学の独立行政法人化に関わる問題や、評価制度の導入、産学連携や大学発ベンチャーなど、社会における大学の新たな役割がここ数年で大きく話題になっていますが、ちょうどイギリスでも、この3年余の間に、テレビのトップニュースあるいは新聞の一面に政府の高等教育政策が取り上げられることがしばしばありました(高等教育に携わるイギリス人がいには、これは歴史的にみて、かなりめずらしいことだそうです)。大学がメディアを通じて政治的な議論の対象になっているのは、イギリスも日本も同時期の似たような現象なのかもしれません。

特にイギリスでは、この一年間に、21世紀における大学像とはどのようなものなのか、社会における大学の使命とはなにかについて、また、大学の機能の多様化、組織としての競争力について、政治家やメディア、大学学長や事務局長、研究者、学生、産業界の人々を含め、さまざまな形で議論がなされていました。2003年1月に発表された政府の白書『高等教育の未来』(The Future of Higher Education)は、今後のイギリスの高等教育システムを大きく左右する内容で、大きな議論を呼びました。一方、個々の大学にとっても、この一年間は、流動的な政策環境のもと、それぞれの大学の使命と戦略を真剣に吟味するプロセスだったともいえます。さらに、

イギリスの高等教育は現在、ヨーロッパという新たな高等教育のシステムの中で新たなアイデンティティの構築を模索している過程にあります。島国であるイギリスの高等教育システムは、常に、大西洋の西側のアメリカ合衆国と海峡をはさんで対峙するヨーロッパ大陸諸国との間の異なる価値システムの間で常に揺れ動いているように見えました。

ヨーロッパ大陸の西側の島国から、ユーラシア大陸の東端に位置する島国に、約4年ぶりに戻ってきて思うのは、イギリスであれ、日本であれ、これらの大学のあり方に関する議論を、一国の教育政策の枠にとどまるものではなく、広い意味での、「公共政策」と「市場原理」の枠組みの中で、戦略的に発展させる必要があるということです。日本における教育の「国際化」の議論や留学生政策も、今日大学が直面しつつあるグローバルな市場競争原理という文脈の中で再考がせまられている時期にきています。また一方で、大学は一国の文化や社会的価値観、地域における文化や新たな産業の担い手としての重要な役割も持っています。これらの多様化する大学の役割と、学生のニーズ、産業界や地域のニーズのバランスをどのように保っていくのかが政策的な、また個々の大学にとっての大きな戦略的な課題になっています。これらの多様なニーズは中央政府の政策だけで満たされるものではなく、個々の大学の戦略とイニシアティブ、さらに、それを支える国際的な枠組みや、地域レベルでの継続的な支援が必要です。

一橋大学の大学教育研究開発センターは、教育の研究開発を通じて、大学が多様性を増す学生や外部のニーズにどのように応えていくのかを研究し、実践していく場であるといえます。そのためにはどのような新しい「仕掛け」が必要になるのか、一橋大学の「教育研究開発」というレンズを通して、「世界の中の日本の高等教育」という大きなシステムの中で、研究と実践をしていきたいと思います。

## << ご意見をお寄せください！ >>

今後の「Agora」で取り上げて欲しい問題やご意見がおありでしたら、是非お寄せ下さい。  
次回以降、取り上げを予定している項目

1. 授業評価の問題点
2. 成績評価のあり方（絶対評価or相対評価）
3. 学生支援へ向けて（クラス担任、教育相談のあり方）
4. 教育条件整備の促進
5. 助手制度の見直し 等

ご意見や問題提起をお待ちしております。

Agora・編集部 (E-mail:agora@rdche.hit-u.ac.jp)

平成15年度(後期)

### 大学教育研究開発センター日誌

(2003年10月～2004年3月)

#### (学内会議)

- 全学共通教育教官会議  
2003年11月15日／2004年3月3日
- 全学共通教育企画運営委員会  
2003年10月8日／12月10日／  
2004年1月7日／1月14日
- 教育力開発プロジェクト会議(合同会議含)  
2003年10月22日／11月26日／12月17日  
2004年1月7日／1月28日／2月13日(合同)
- 全学共通教育開発プロジェクト会議  
2003年10月15日／11月26日／12月22日  
2004年1月21日／2月20日

#### (主な活動)

- 一橋大学・全学FD研修会(第1回)  
期日：2003年10月29日(水)  
テーマ：一橋大学の授業文化を問う
- 一橋大学・全学FD研修会(第2回)  
期日：2004年3月8日(月)  
会場：東1号館1101教室  
テーマ：全学共通教育のカリキュラム  
改革に向けて  
—他大学の改革に学び、本学の改革の方向を考える

#### —〈編集後記〉—

4月からの「大学法人」を目前にして、いろいろな問題に直面していますが、その中の一つ「非常勤講師手当財源の大幅削減問題」を特集しました。引き続き議論される問題ですが、今後は、これを始め教育改革に伴う諸問題の議論の場になることを願っています。

(編集委員一同)

### Agora

古代ギリシャの都市国家において市民生活の中心をなした広場。市民たちは好んでここに集まり、政治を談じ、交友を楽しんだ。また市場としての役割も果たした。

(講談社「大事典 desk」より)

### ■ Agora

■発行 一橋大学大学教育研究開発センター  
■〒186-8601 東京都国立市中2-1

TEL 042-580-8000(一橋大学) TEL 042-580-8996(教養教育担当:佐々木) FAX 042-580-8997