

<p>事例 経営体制の強化</p> <p style="text-align: center;">学長のリーダーシップによる大学改革</p> <p style="text-align: right;">～静岡産業大学～</p>	<p>本事例の中心人物</p> <p>学長</p>
--	---------------------------

事例内容

【概要】

学長がリーダーシップを発揮し、産業界時代に経験した経営学の手法を大学経営に取り入れるとともに、理念に基づく大学改革を実施した。

【背景】

学長が新しく赴任した際に大学の理念やミッションについて確認しようとしたところ、抽象的なシンボルとしてのものしかなく教職員がそれぞれに理解している状況であった。

これでは、教学・経営双方とも成り立たなくなるとの危機感を抱き、トップダウンで「自分の思いはこれ（21世紀の産業社会が必要とする人材を輩出する）なんだ」ということを理念とミッションという形で明示して改革に取り組んだ。

【取組み内容】

<人材の育成>

「21世紀の産業社会が必要とする人材を輩出する」という理念のもと、産業界や地域社会が求めている人材はどのようなものかということ徹底的に調べ、ニーズに合った人材の育成を行っている。一例では、地元のサッカーチームから、選手が引退した後の処遇に困っているとの相談を持ちかけられ、経営学部の中に「スポーツ経営学科」を作り経営的な側面を含むスポーツマネジメントができる人材を育成した。

<教授法の研究>

教員によるティーチングメソッド発表会が行われており、静岡産業大学版ティーチン

グメソッド（SSUメソッド）の開発を目指している。

<目標の明確化と評価>

学長は、毎年学長通信で理念とミッションを明確にしている。大学の方針をA4で2枚の紙に書き、教職員に修正してもらっている。「ミッションは口で言ってもダメで、書いてみんなで共有しなければ意味がない」ということである。その方針に基づいて、学部長が学部の目標、各教員が個人の目標を書き、学長がその進捗状況を評価している。結果については、教員全員（学長も含む）に自己評価を義務付け、報告書を提出させている。提出された報告書は、全教職員に配布して、それぞれが確認できる形になっているそうである。学長は「私の作ったミッションとビジョンは10年で変わる。変化と進化がないと21世紀の大学は持たない」と述べ、時代に合わせて教育目標を変えていくことの重要性を強調されている。

大学の目標が明確化されれば、「私のところに教職員が聞きに来ると、その目標に合致するかどうかを自分で考えなさい」ということで、会議がめっきり少なくなったそうである。

<地域貢献>

先ごろ発表された「県民大学宣言」では、同大学が地域社会の支援の下に成り立っていることを念頭に置き、地域社会の発展に積極的に貢献することが改めてアピールされた。

【結果】

このような学長の変化と進化を続ける大学改革が教職員にも多大な影響を与えており、例えば、フランス語を教えている教員が観光の問題も勉強したいと言い出したり、県民大学宣言の作成にも積極的に協力したりと、意識の変化が起こっている。

「21世紀の産業社会が必要とする人材を輩出する」という同大学の理念は、地域の産業界にも定着しており、産業界から無料で講師が派遣される冠講座が20講座以上設置されている。

学長は、「静岡県のために、みんなで若者を育てよう」と呼びかけ、地元の官庁や企業をくまなく回ったそうである。その呼びかけに、NTT、電通、スズキ、ヤマハ、静岡銀行、静岡県、磐田市など多くの企業や官庁が協力を申し出て、その結果、20以上の冠講座ができたのである。これらの企業や官庁に教員を一人ずつ派遣して、シラバスを作り、一年間の授業計画を作成している。たとえば、ヤマハでは、社長や各部長を講師として、オートバイの歴史、あるいは海外戦略など最先端の話をしてもらえるそうである。お金を1円も使わず、人材提供を求めた点は、まさに逆転の発想といえるだろう。考えてみると、この冠講座は、一石五鳥になっているのではないかと思われる。学生の実践教育であり、学生にとって大きな刺激となる。教員が聞けば、今企業が何を必要としているか、カリキュラム改革のための参考となる。企業から寄付が期待できる。学生の就職先が開拓できる。パブリシティを利用できる。学長によれば、このパブリシティの利用が、思わぬ効果をもたらしているそうである。知事が来れば必ずマスコミもついてくるからである。1週間に一度は、新聞に載せることが学長の目標だそうで、大学の良い記事が載ると、学生達や父母が非常に喜ぶそうである。現在、コンテンツの共同事業を行おうと静岡県内の企業に呼びかけたら、ほとんどの情報関連企業が参加してくれたと

いうことであった。

成功のポイント

経営学者でありかつ民間企業の経営責任者も経験している学長に明確な権限を付与し、十分に能力を発揮できる環境を整備したこと。付け焼き刃ではなく知識労働者のマネジメントに関する深い理解と経験を基礎とする教員の自己評価制度、旧来の学問分野にとらわれることなく実践的なマーケティングに基づいた教育の開発、地元の自治体や企業との密接な協力関係を構築することで可能となった「冠講座」など、いずれも学長の強いリーダーシップの下に展開されている。

今後の課題

社会のニーズに応えた大学に向けて様々な意欲的な試みが進められているが、大学選択に際しては未だに偏差値が幅を利かせている中で、知名度の低さゆえに志願者数が伸び悩んでいる。広報活動の強化が課題であると言えよう。

委員の所感

学者であると同時に企業経営の経験を有する学長のリーダーシップが印象的だった。社会のニーズに応える新たな教養課程の構築、新規産業の創出を目指す新学科の設立、「人材大化けの研究」、新しい教育法の開発に向けた全学的な取組みなど、多くの魅力的な試みが展開されていた。実践力を兼ね備えた経営学者である学長が実現しつつある本物の顧客志向の大学。その素晴らしさについて、どのようにすれば社会に伝えることができるかを考えさせられた。