

<p>事例 学生募集活動の強化</p> <p style="text-align: center;">地方に深く根ざした小規模大学の強み</p> <p style="text-align: right;">～松本大学～</p>	<p>本事例の中心人物 大学事務局</p>
--	---------------------------

事例内容

【概要】

松本大学は、平成 14 年にできた入学定員 200 名の総合経営学部の単科大学であるが、地域の評価を高めることによって、安定的な学生を確保している。

【背景】

歴史の新しい大学なので、何か特徴を持たなければならなかった。そこで学長は「地方にあり、後発で単科大学なので、潰れる大学の候補 NO.1 なのだが、逆に走ればトップになれるよ、今までにない大学をつくろう」と教職員に呼びかけ、学生に対する面倒見の良さと地元貢献する大学を目指した。

【取り組み内容】

学長は、「幸せづくりをする人」を育てるという教育理念を掲げ、「面倒見のよい大学」と「地域の必需品大学」という 2 つの目標を立て、「パブリシティの活用」等によって地域に根ざした大学になりつつある。

面倒見のよい大学

学長が一人ひとりの学生に対するオーダーメイド教育を掲げたところ、教員から手がかかりすぎるとの意見があった。そこで、学長は、不登校など問題を抱えた学生を全て自分のところに集め、溪流釣りや海釣り、あるいはバスで山菜取りに連れて行き、料理して食べさせるなどの活動を始めた。学長は、そこで人生とは何か、人間とは何かなどについて熱心に語りかけ、立派に立ち直らせ、しっかりしたところに就職させている。学長は、かなり厳しいことを言うが、実践をしっかりとやっているの、その理念が次第に教職員の中に広がり、面

倒見のよい大学になりつつある。

地域優先

同大学は、地域の人を入れることを第一優先にし、それを貫いた。募集地域を広げ過ぎず、長野、新潟、山梨、群馬などに学生の面倒をしっかりとみているという情報をこまめに伝え、地元の高等学校の信頼を得た。

地元企業に就職している OB や人事担当者呼んで年 20 回近くも就職相談会などを開き、就職指導に地元の企業を巻き込んでいる。内定した人は、絶対他を受けさせないことで信頼を得てきた。また、早期に目的意識を持たせるために、キャリア教育をキーにしてキャリアカウンセラー 5 名、企業のカウンセラー 10 名以上を配置している。学生全員に 1 時間以上のカウンセリングを行い、カルテを作成している。現在は、ニート、フリーターにしないためのプログラムを計画している。

パブリシティの活用

同大学は、マスコミにいろいろな情報を流すことにより、2 日に一度くらいは地域の新聞に取り上げられている。ある地元新聞には、学長のコラム欄があり、月に一度は学園の記事を書いている。今では、「記事がないときには松本大学に行ってくるか」というのがマスコミ関係者の合言葉になっているほどである。パブリシティの有効活用により、面倒見のよい大学としての評価が地元に着した。

【結果】

地元の高校の信頼

- ・同大学に学生を送れば安心だという評価が地元住民と高等学校に定着した。例えば、高等学校との関係も非常に密接で、公立でも私立でも「松本大学は別だよ」と言ってくれるそうである。公立高等学校に行っても以前から知り合いの進路指導の先生がおり、「松本大学にはよい生徒をおくります。わざわざおいでになる必要はありません」と言ってくれるそうである。その結果、同大学を第一志望で来る人が圧倒的に多い。
- ・長野県内での入学説明会では、地元に着している同大学に説明を求められるケースが多く、ほぼ全員の職員が出かけて、大学進学的心構えなどを説明している。
- ・同大学の職員の面倒見のよさが評判を呼び、信州大学から同大学に1年間交換研修として来年度から職員を数名交換してほしいという要望が寄せられた。

地元の企業の信頼

- ・企業も同大学の卒業生を採用すれば安心という評判が定着しつつある。松商学園のOB、OGがしっかりしていて、「松商学園だけに求人を出している」という企業が多い。

特色GPの獲得

- ・平成15年度には地域の教育力を高めるというテーマで、18年度にはキャリア教育の実績により短期大学部門で特色GPを獲得している。

いるので、「学生が来なくなったら、給料がもらえなくなる、しっかり教育しなければいけない」という気持ちが教員に浸透している。「先生方は、学生募集がどうなっているかいつも心配しており、講演しても大学の事例を織り交ぜながらセールスマンの役割を果たしてくれる」そうである。職員に対しても「職員がだめな大学は潰れるよ」と事務局長などが常々言っており、「労基法に引っかからないくらいにしてよ」と言われるくらい職員がよく働いている。「経営の厳しい時代だから、従来支給していた年度末手当を返上したい」と教職員から提案があり、理事者側から「カットはしないほうがよい」となだめられている状況だそうである。

今後の課題

経営の持続性から見ると、安定期に入ったときにこのような教職員の高いモラルが維持できるかどうか大きな課題である。

委員の所感

教職員は、自分たちがやっていけないといけないという気持ちを誇りにして、ボトムアップが中心で運営されている。同大学を訪問して、地域に深く根を張っている小規模大学ほどつぶれにくい大学はないのではないかと思えた。

成功のポイント

学長を中心とした教職員の一体感があったこと。

学長が目標を明確にしたことによって教職員の意識が高まった。「定員を割れると給与カットだよ」と学長が教職員に常々言って