



今井 光規
摂南大学 学長

いまい みつ のり 氏

1938年生まれ。
 1962年 神戸大学文学部卒業
 1968年 大阪大学大学院文学研究科博士課程単位取得後退学
 1970年 広島大学教養部 助教授
 1985年 大阪大学言語文化部 助教授
 1988年 大阪大学言語文化部 教授
 2002年 摂南大学国際言語文化学部 教授
 2003年 摂南大学国際言語文化学部長
 2007年 摂南大学 学長
 博士(比較社会文化、九州大学)。
 専攻は、コーパス言語学、中世英国ロマンス。
 英語コーパス学会会長、日本中世英語英文学会会長などを歴任

“Smart and Human”の精神で社会に貢献する人を育てたい

摂南大学は1975年(昭和50年)、大阪を近代都市へと発展させる技術者の養成を念頭に、工学部5学科(現理工学部)から歩みを始めました。同時に、設置認可申請時より、総合大学へと発展させていくビジョンがありました。

82年に国際言語文化学部(現 外国語学部)と経営情報学部(現 経営学部)、83年に薬学部、88年に法学部を設置。さらに、2010年に経済学部と、理工学部に生命科学科、住環境デザイン学科、都市環境工学科を増設、12年に看護学部を設置しました。現在は大学が7学部13学科、大学院が6研究科10専攻、全体で約8000人の学生が学ぶ総合大学へと発展しました。

本学の強みは大き過ぎず、小さ過ぎない総合大学であることだと思っています。学生と教職員との距離が近いために目配りが行き届き、少人数教育の伝統が息づいています。加えて学際研究のポテンシャルが非常に高く、学生たちが全学横断型プロジェクトを展開しやすいことが魅力となっているようです。そのため、大規模大学になることを目指してはいません。そうなってしまったら本学の持ち味が失われてしまうのではないかと考えています。

このところの実績としては、志願者数は07年度が底で9000人を切りましたが、その後7年連続で増加。14年度には07年度の3.4倍、約3万500人となりました。また、就職率も向上しています。全学挙げた支援体制が功を奏し、13年度卒業生の就職内定率は、関西の私立総合大学の中、4位*でした。

しかし、こうした数値のみに満足してはいません。一番大切なことは、学生が卒業後にどのような生涯を送ることができるか。長い人生を心豊かに過ごし、社会貢献できる人物になってもらえるような基礎固めを行うのが大学の最も重要な役割のほうです。本学はその意味も込め、建学の精神に基づいた“Smart and Human”というタグラインを掲げています。すなわち、

賢明かつ豊かな人間性を備えた人物を育てることが本学の使命と考えているのです。実際に、2011年度からこのタグラインを旗印にしてすべての改革を推進し、現在に至っています。

組織の風通しを良くするのが、改革の第一歩

改革をうまく進めていける秘訣は何か、と問われることがあります。けれども、学長たる私は独自のアイデアなどほとんどもちあわせておりません。それよりも、教職員が様々な工夫をし、仕事をスピードアップし、色々と辛抱をして頑張ってくれたおかげで、あれよあれよという間に大学が良い方向に変わってきたということを私自身、誰よりも深く自覚しているつもりです。

そのうえで申し上げられることが私にあるとすれば、まず初め、07年に学長に就任した際、「これからかつてないスピードで改革を進めてまいりますので、よろしくお祈りします」とお話しするところからスタートしました。その後、パワーポイントを携えて、すべての学部の説明をお願いをしに回りました。そうして多くの教職員に改革の必要性を説いていくことで徐々に理解が深まり、個々の方向性が一致し始め、改革の機運が全学的に高まっていったように感じます。

さらに、組織の風通しを良くしようと心がけました。誰でも自由にものが言えるような雰囲気にするための人事も適宜実行しました。若くても能力とやる気のある人に役を担ってもらうことで、本人にも周囲にも、何かやれそうだというムードが出てきたのではないかと思います。

教員にもっと元気になってもらうために、研究の活性化も進めてまいりました。外部資金獲得を奨励する方針を打ち出し、研究支援センターを設置し、教員全員が科学研究費の申請をするような体制にしました。それにより、本学の採択率はかつてないくらいに上がりました。最先端の研究は、最高の教育を行っていくベースにもなります。その意味でも欠かせない活動だと

思っています。

「全学協働」が何よりも重要

加えて、「教職協働」を本気になって推し進めてきました。「大学を改革する」といった大掛かりな作業が、教員だけ、あるいは職員だけでうまくやっていけるはずはありません。両者が良きパートナーとなって初めて成果が出てくるものではないでしょうか。

私たちが考え違いを起こしやすいもののひとつに「FD」があります。もちろんFaculty Developmentですが、字義通りに、教員のみで行えばよいと考える人が非常に多い。これは大きな落とし穴です。良い教育が教員のみで行えるわけではありません。本学は「教職員研修ワークショップ」を5年ほど前から開催するようになり、そこでFDの実質化などに取り組んでいます。これにより、上辺だけではない「教職協働」が確実に進んでいるように感じています。

こうしたFDのように、既に「当たり前」となっているものが、実は大学経営の足かせとなっていないか? そうした視点は、経営において思いのほか重要だと思っています。もうひとつ私が強調したいのは、「連携」の重要性です。ひとつの部局、あるいは教員のみ、職員のみといった単位でできることは非常に限られていますし、視野も狭い。大学の力をフルに発揮するには、あらゆる面で連携し、協働していく以外にないでしょう。学内に限らず、地域や企業との連携もできるだけ積極的に行っていくべきだと思います。

今後について言えば、日本は現在、「アベノミクス」や「東京五輪」などの影響で少々浮かれ気味のように感じますが、地球全体を見渡せば、エネルギーや環境、食糧、紛争など数多くの大きな課題を抱えています。学生にはそうした現実をしっかりと見つけてもらい、持続可能な社会の構築に貢献する人になってもらいたい。“Smart and Human”の精神をもって、そのような大学づくりを引き続き行っていく所存です。

※2013.7.28「サンデー毎日」[全国240大学就職ランキング]記事 近畿地区私立総合大学における就職ランキング