



荒波に挑むトップ

私の改革論

No.13

学校法人中村学園・理事長 学園長

中村 量一

地方私大の生き残りの条件は 協調と競争による共生と 人・金・地域を大切にすること

私の視点 — 課題をこう捉える —

大学進学率と教育の質向上が急務

わが国の高等教育が直面している最大の課題は少子化です。20年以上前から18歳人口減少期のことは議論されてきましたが、現在に至るまで有効な手段が講じられていないのが実態です。人口が減少する中、国力を高めるには大学進学率の向上が必要ですが、日本はここ数年、50%台で伸び悩んでいます。アメリカや韓国は70%前後ですし、OECD平均も約60%ですから、日本もまだまだ進学率を高めることが

できるはずですが。進学率が伸びない要因の一つが、高い教育費です。日本はOECD諸国の中でも高等教育に対する公的支出の水準が低いので、家庭の経済的負担が非常に大きいのです。

しかし、人口の回復や経済状況の好転を待っている余裕はなく、高等教育全体で進学率を高める努力をしなければなりません。質の高い魅力的な教育を提供することによって、大学は自らこの課題を実現すべきです。認証評価や大学ランキングなども、教育の質の向上に寄与するものにしていく必要があります。留学生の送り出し・受け入

れを増やす観点からは、国際的通用性を高めることも重要です。

大学の発展を支える優秀な職員の確保と育成

高等教育の発展には、「協調と競争による共生」を各大学が果たしていくことが肝要です。大学改革には、高等教育全体で協調して取り組むべきものと、各大学が個別に生き残りを懸けて取り組むべきものがあります。建学の精神を守り、永く発展を続けることが、私立大学のあり方です。そのために経営者が大切にすべきものは、人・

金・地域です。人、すなわち教職員の向上なくして教育の向上なし。金、すなわち財務の健全化なくして経営の健全化なし。そして地域の発展なくして私学の発展なし。そう考えています。

教職協働に基づき両者が力を発揮することが、大学運営の成功に直結します。経営を支える観点からは、優秀な職員の確保が特に重要と言えます。

ところが新卒の段階では、地方私立大学には優秀な人材が集まりにくいのが現実です。そのため、能力開発が欠かせません。学外の力を借りることも必要で、本学では新たな取り組みとして、職員の1人を内閣府に2年間出向

させています。日本の中枢ともいえる場所で高等教育の政策立案に関する能力を高め、本学でリーダーシップを発揮してもらいたいからです。アメリカの大学にも職員を派遣して大学運営を学ばせたいと考えています。さまざまな方法で、アグレッシブで優秀な職員を育てていくことは、地方私立大学の最重要課題です。

教育・研究を通して地域の課題解決に貢献

次に財務基盤ですが、その充実なくして大学運営はうまくいきません。当然のことですが、収入を増やし支出

を節約することが基本です。収入を増やすには、外部資金を得ることと、基金の運用益が鍵となります。今後は特に、地方自治体や中央省庁の補助金事業の動向について注視すべきです。充実した財務基盤によって、教育の質向上を実現することが理想です。

自学が立地する地域の発展と、大学の発展は不可分です。教育・研究活動を通して地域の課題解決と発展に貢献し続けられれば、やがては学生の就職先の確保、人口の増加、進学率の向上につながります。地域社会との密接な連携なしに地方私立大学の発展はあり得ないのです。

中村学園大学の改革

朝礼や昼食会を通して経営方針の徹底を図る

本学は1998年から中期総合計画を策定しています。建学の精神を実現すべく「教育・経営のビジョン」を定め、できる限り数値化した目標と達成時期を明記した計画を立案し、データに基づいた成果の検証を行って、PDCAサイクルを回しています。

私は地元の経済界をはじめ、学外でもさまざまな活動をしているため、そこから得られる情報があります。理事長としての役割は、そうした地域の動向や声を戦略に反映することです。

戦術の検討や実践は現場の教職員に任せていますが、最前線を鼓舞することも理事長の役割です。本学では毎月2回、全教職員が参加する朝礼を行い、理事長と学長が交代でそれぞれの立場から方針を伝えています。また、私自身は教員7、8人との昼食会を中

学・高校を含め月2、3回のペースで実施しています。1年に1度は学園内の全教員と顔を突き合わせて話をするこになり、ボトムアップを促す機会にしています。

教育では、質を高めるため、アク

ティブラーニングに力を入れていません。教育学部の教員採用率の高さや栄養科学部の管理栄養士国家試験の合格者数の多さは、学生が自主的にグループワークに取り組んでいるからです。その支援のため、学内のさまざま

企業や自治体との連携による新学科構想

開設予定の学科

栄養科学部フード・マネジメント学科（2017年度開設予定）

概要

栄養科学と流通科学の双方の知見を融合させることによって、食領域の幅広いサービス経営課題を発見し、解決に向けた提案ができる人材を育成すべく、地域の食関連企業と連携しながら教育プログラムを開発する。企業の実務担当者による講義やインターンシップ等を導入した「地域企業と共に創り上げ運営していく学科」とする。

連携する企業・団体・自治体

一番食品(株)、(株)久原本家グループ、(株)ひよ子、(株)新日本製菓、(株)三和酒類、(株)友研飲料、岩田産業(株)、ロイヤルホールディングス(株)、(株)力の源カンパニー、福岡商工会議所、福岡県、福岡市など

経済産業省「平成27年度「産学連携サービス経営人材育成事業」各採択校取組方針の概要について」から要約・抜粋

な場所にラーニングスペースを設置しています。また、企業などとの連携による新製品や新サービスの開発に必要な資金を確保するため、クラウドファンディング*の手法も導入しています。

産学官連携で育成する食領域のスペシャリスト

学生が支払う授業料は全て教育に使うべきだと考えています。その実現に向けて、財務基盤の充実と教育・研究の質向上を実現することが理想です。

中村学園の最大の特色は、収益事業を行う中村学園事業部の存在です。九州を中心に給食事業を展開し、利益の

中から毎年3～5千万円を学校会計に繰り入れています。これを基に学園独自の国際交流、スポーツ文化振興、学術研究振興、特別奨学などの各基金を設立・運用し、財務健全化と教育・研究の質向上の両立に努めています。

各種補助事業への申請も重要な経営戦略です。大学が申請できる補助金は文部科学省だけではなく、農林水産省や経済産業省などにもあります。2015年度は経産省の産学連携サービス経営人材育成事業に採択されました。「栄養科学と流通科学の融合による食産業サービス経営人材の育成」というテーマで、産学官連携による教育プログラ

ムを開発します。そして、2017年度には、栄養科学部に「フード・マネジメント学科」を新設する予定です(p.33図表)。九州は食産業が盛んで、さらなる高付加価値化を実現できる人材が求められています。栄養と流通の知識が豊富で、世界で活躍できる食領域のスペシャリストの育成が必要です。

このほか、地域の人口増加の一助となるよう、教職員への第三子以降の特別扶養手当の支給や、親子孫三代が本学園で学んでいる人を対象とする中村学園卒業生子女奨学金の導入など、本学園のステークホルダーの満足度を高める施策にも取り組んでいます。

*インターネットを通じて個人や組織から寄付を集めて資金調達をするしくみ

トップの横顔に迫る

研究者・教育者として

経営者ですから学生の教育に直接的には携わっていませんが、自校教育であるオムニバス形式の講義「中村学」の1コマを担当しています。建学の精神をはじめとして、学園の創立者である中村ハル先生の生き様などを教えています。教えることが上手な教員の見よう見まねで、できるだけ教壇から降りて話しかけるなどの工夫をしています。

「中村学」は選択科目ですが、例年200人ほどが受講してくれています。

リーダーとしての転機

福岡からプロ野球球団が去って8年後の1987年、福岡青年会議所の理事長に就任しました。地元で活気を取り戻すため、署名運動や著名人と

の対談など、球団誘致の活動に力を入れ、ついに当時のダイエーホークスの本拠地となりました。

ほとんどが一国一城の主である400人弱の青年会議所をまとめるには、リーダーとして信頼されるよう、誠実な心で接し、何事も率先垂範することが大切だと悟りました。この経験が現在でも生きています。

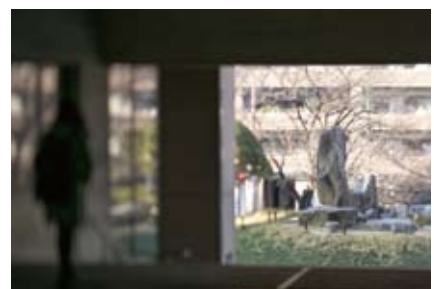
キャンパスで好きな場所

中村ハル先生の顕彰碑を見通せる2号館の昇降口です。卒業生の訪問時など特別な場合を除き、日頃はあまり顕彰碑を訪れることはありませんが、この場所を通るたびに、学園祖がこの学園にかけた情熱に思いを馳せることができます。

碑文の書は、学園祖と親交があった玉川学園の創設者、小原國芳氏の揮毫(きごう)によるものです。



自ら教壇に立ち、「中村学」の授業を通して、大学の成り立ちと創立者の思いを語る。



2号館昇降口から見た学園祖中村ハル先生の顕彰碑。春には桜の花で覆われる。

なかむら・りょういち●1947年福岡県生まれ。1970年慶應義塾大学経済学部卒業。同年(株)福岡相互銀行(現西日本シティ銀行)に入行。1980年学校法人中村学園理事に就任。1990年副理事長。1993年から現職。福岡青年会議所第35代理事長も務めた。2008年に功績ある教育関係者等に授与される藍綬褒章を受章。