

## 藤岡 一郎

Interviewer  
進研アドBetween編集長  
長田雅子

### 融合知と共創の精神の下、 ステークホルダーと共に 新しい価値を産み出す

「現在の大学改革に求められる多くの考え方は、  
建学の精神や学歌に込められている」と藤岡一  
郎学長は語る。創立者から受け継がれたDNA  
に基づき、新しい価値の創造にいかに取り組み  
のか。藤岡学長に考えを聞いた。

#### 建学の精神を継承し 学外との協働を実践

長田 貴学は2015年に創立50周年を迎えます。節目の年に向けた取り組みについてお聞かせください。

藤岡学長(以下藤岡) 本学は産学協同を実践する総合大学を目標にして、「産業大学」と名付けられました。創立者の荒木俊馬先生は「産業」を「むすびわざ」と表し、「新しい業(わざ)をむすぶ」という意味を込めました。これは「新しいモノ、コト、価値を産み出す」という考えであり、イノベーションと英訳すべき概念です。1960年代、研究のみを重要視し、閉ざされた大学が多い中で、本学は創立時から社会と連携し新しい価値を産み出す、開かれた大学をめざしていました。

こうした建学の精神を継承するために、2012年から「むすびわざDNAプロジェクト」を開始しました。建学の精神や学歌を読み返すと、イノベーション、ステークホルダーとの協働、グローバル化の推進など、本学に必要な多くのものが盛り込まれていることに気づきます。このDNAに基づき、学内外のステークホルダーと共に、真にあるべき大学像をつくり上げようとする取り組みです。トライアルアクションとして4つのプロジェクトをスタートしています。

長田 どのようなプロジェクトを進めているのでしょうか。

藤岡 約30人の若手教職員と学外のアドバイザーがチームとなり、数百のアイデアをまず50に、最終的に4つに絞り込んだのです。新しい授業モデルを開発する「未来型授業開発プロジェクト」などがそれです。学内外のス

テークホルダーと対話し、プロジェクトをはじめとする「むすびわざ」を実践する場として、「KSUフューチャーセンター」の設立にも着手しています。

一連の取り組みのキーワードは、「融合知」と「共創」です。学生や卒業生、教職員、地域社会が持つ知を集めるだけでなく融合させ、新たな価値を共に創造したいと考えています。

#### 教育力の向上には 研究力の強化が不可欠

長田 2015年以降の基本計画を構想中とかがっています。どのようなお考えに基づく計画なのでしょう。

藤岡 次期基本計画でもっとも力を入れるべき課題は学生の質の向上です。これは、全ての教職員の質の向上があってはじめて実現するものだと考えています。

私は就任時から、教員に「研究力を向上させてほしい」と言っています。研究力こそが大学という知的拠点の基盤となるからです。研究力の強化なくして、教育力の向上も大学の社会貢献も望めません。

教育力と研究力は異なるものだという考え方もありますが、私はそうは思いません。自らの研究に自信を持っている教員は、自己肯定感が強く、授業においても学生を積極的に指導できると考えています。大学側でも研究の支援体制を整えています。例えば科研費を申請した研究は、採択に至らなかった場合でも、段階評価を受けます。特に一歩及ばず採択されなかった研究に対しては、大学が自前で資金を援助し、次年度も継続して研究し、申請できるようにしています。こうした支援

は着実に成果を挙げています。

一方で、職員にも社会の変化に対応し、これまで以上に“職員力”の向上をお願いしています。例えば、英語の習得を促しているのもその一つです。教職員の能力および主体性の向上は、私がかもとも期待するものです。

むすびわざDNAプロジェクトのアイデアの中から、選に漏れたものも、なんらかの形で次期基本計画に盛り込むつもりです。

長田 計画を円滑に進めるには、大学のガバナンスが重要になります。この点はどのようにお考えでしょうか。

藤岡 本学には伝統的にトップダウンの風潮があります。例えば、教員を採用する際は、各学部の意向に沿いつつも、最終的に役員面接を経て、京都産業大学として採用を決定し、そこから各学部に勤務を命ずるといった形を取っています。人事権は学部ではなく法人にあるというものです。このように、いざとなればトップダウンが機能する体制を維持しつつ、教授会の意向を尊重しているのが現状です。

現代の大学の存在価値は、グローバルガバナンスの確立にあると思っています。混迷した世界に新たな秩序を打ち立てられる人材の育成が求められています。創立者が宇宙物理学者であることをふまえるなら、コスモスガバナンスの確立と言うこともできるでしょう。夢を語ることは重要です。さらに重要なのは、夢を実現させること、そのプロセスを示すことです。

大学改革においても、人材育成においても、私が重視しているのはプロセスです。現状の課題と目標到達地点を設定したとしても、その過程をどうしていくべきか示していない計画が多い



ふじおか いちろう 1943年生まれ。愛媛県出身。1973年同志社大学大学院法学研究科修士課程修了。1980年京都産業大学法学部講師、1990年に法学部教授。就職部長、学長補佐、副学長、大学院法務研究科長などを経て、2010年10月から現職。専門は刑法、刑事学、法学修士。

と感じます。次期基本計画は、まさにそのプロセスを文章化するものです。2015年から2030年を5年ごとに区切り、中期的な検証と修正を図りながら目標の実現を進めていく予定です。

#### 学生に成長をもたらす 刺激と気づき

長田 学生を育てるしくみについてはどのようなことをお考えですか。

藤岡 学生に刺激と気づきを与える教育のしくみづくりが重要です。昨今は草食系という言葉に象徴されるように、元気のない学生が増えたと言われています。しかし、学生の本質は変わっていません。刺激を与えれば、気づきが生まれ、学ぶ姿勢が変わります。環境による影響が大きいのです。

現在、ハードとソフトの両面で、学生に刺激を与える環境の整備も進めています。例えば教室というハードを変えれば、おのずと教員の授業方法は変わります。反対に授業方法が変われば、ハードを変えざるを得ない。大学が与える刺激の質と量が、学生に気づきを与えるのだと思っています。

そのためのしくみの一つとして、「コーオペ教育」に力を入れています。インターンシップで実務に触れ、社会との連携の中でさまざまな気づきを得て、大学での学びに反映させる。そしてこれを大学の内外で繰り返すというものです。私はこのしくみを就職のための活動ではなく、教育の一環と考えています。そこで現在は教養科目の一部とし、キャリア支援科目として正課に設定しています。2015年には本学で、コーオペ教育の国際会議であるWACE\*の世界大会が開催される予定です。

長田 “型やぶり”という言葉をお使いになることがあります。人材育成についてもあてはまるものなのでしょうか。

藤岡 “型やぶり”な人材というのは、イノベーションを担う人材という意味です。変化に乏しい状況に身を置くのではなく、閉塞感を打破って次のステップに進む挑戦的な人間をイメージしています。日本はここ20年、停滞している状況ですから、挑戦的な人間に活躍してもらわなくてはなりません。そのような人材を育てたいと思います。

\*The World Association for Cooperative and Work-integrated Education