

2015(平成 27)年度  
**大学行政管理学会**

Japan Association of University Administrative Management



**第 19 回 定期総会・研究集会**  
ご 案 内

開催日：2015年9月5日(土)～6日(日)  
会場：関西大学（千里山キャンパス）

この伝統を、超える未来を。



大学行政管理学会 会員各位

大学行政管理学会  
会長 新藤 豊久

## 2015 年度大学行政管理学会 定期総会・研究集会の開催について

2015 年度定期総会・研究集会について、全体テーマを「未来の社会を元気にするために大学ができること」として、関西大学の御協力を頂戴し、以下のとおり開催する運びとなりました。多数の皆様のお参加をお待ち申し上げます。

大学は研究や教育をとおり、知を生産するとともに伝達、蓄積し、知識や情報として世界に発信する機能をもっています。これとともに各大学が所在する国や地域等における知の営み（学問）の拠点機能を併せもっています。

21 世紀を迎え地球規模の環境破壊が発生し、飢餓、生活の貧困やエネルギー消費量増大など、複雑な融合課題が私たちの前に大きく立ちはだかっています。21 世紀の世界が発展途上国を含め世界全体で地球環境との共存を図り、持続的発展を実現することに向けて黄色信号が点灯している状態です。国内や国外の地域社会や企業、行政官庁等では様々な解決困難な課題に直面しています。とりわけ、我が国においては、少子高齢化に伴う地域創生の課題などアポリア（解決の糸口が見えない難問）として次世代に負債を残すことは避けなければなりません。

これらの課題を解決するためには、大学をはじめ様々な分野の専門家や実務家が連携し、情報を共有しながら、共通の土台を確認のうえで俯瞰的な観点から協働して研究し、果敢に挑戦すること、試行することが重要になります。グローバル化する社会のなかで、課題解決に向けて、国籍や人種、性別、宗教を超えて、ひとが未来を生きるための夢を育み、ひとと社会に夢を与えられるひとを育成することが必要です。私たちの社会における活動や仕事は、自分一人だけの力や実績で成立することも、構成されることもありません。自分の仕事は他の多くのひとの仕事によって支えられて進捗し、形を創り上げることができるのです。これは独創性が尊ばれる研究者の世界に限らず、仕事の世界でも同様であり、研究や仕事は一人の天才によって発展するのではなく、多くのひとの行動が組織的に行われることによって進化するものであると捉えています。したがって、未来に向けてひとと社会に夢を与えられるひとを育成するには、組織的に寄り集まって、多くのひとの手を借りて育て上げる方法が適切であると考えています。

大学行政管理学会（以下「JUAM」という）は、現在、国内や海外の大学職員、教員、大学院生、大学関係機関等を中心とする学会や組織と協働し連携した活動を行っています。JUAM は来年 2016 年 9 月の定期総会・研究集会で設立 20 年を迎えます。しかし、まだまだ発展途上の段階にあります。世界や日本の社会から大学職員が認知されるようなマネジメントや実務能力の向上という目標に加えて、人材育成と研修という観点に、教育や研究活動を追加することで、会員はより高度な専門的・大学職員や大学アドミニストレーターへと転遷して存在し活動しています。その活動の蓄積により大学職員の経験知や実践力を深化させ、理論化するための新たな地平が開かれてゆくものと考えています。

定期総会・研究集会は年に一度の全国規模の集まりです。ぜひ御参加ください。準備を進めて参りました会場校および JUAM（会員・委員・役員・事務局）一同、今後とも皆様の期待に添えるようバックアップに努めます。

皆様、関西大学でお会いしましょう。

# 1 日程

**開催日**：2015年9月5日(土)～6日(日)

**全体テーマ**：「未来の社会を元気にするために大学ができること」

**概要**：わたしたちが直面していく未来は、18歳人口の減少に伴う少子高齢化社会・生産年齢人口の急減、あるいは急激に進むグローバル化・IT化・多様化によって、従来とは異なる新しい文化・技術・考え方にも対応していかなければならない。そのなかで大学が果たす役割は、人材の養成、研究基盤の形成、地域社会の活性化、国際的な貢献等、広範囲にわたってきており、さらには新たな可能性を切り拓くことが求められている。

しかし一方で、大学自身も厳しい競争・淘汰の時代に入っており、大学改革への取組みは今や必然である。

様々な困難・課題を克服し、未来の社会を明るく、元気にするため、大学ができることを、阪神・淡路大震災を乗り越え、躍動している関西の地で考え、感じていきたい。

**会場**：関西大学（千里山キャンパス）

〒564-8680 大阪府吹田市山手町3-3-35

e-mail：juam2015@ml.kandai.jp

**受付**：関西大学（千里山キャンパス）

9月5日(土) 第2学舎2号館エントランスホール

9月6日(日) 第2学舎2号館エントランスホール

**懇親会**：総合学生会館メディアパーク凜風館

## タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	会場
9月5日(土)	10:00～	受付開始	第2学舎2号館エントランスホール
	10:00～11:00	研究・研修委員会企画	(未定)
	12:00～12:30	開会式	第2学舎4号館 BIGホール100
	12:30～13:40	定期総会	〃
	13:40～14:10	休憩(新理事会)	
	14:10～14:40	開催校理事長講演	第2学舎4号館 BIGホール100
	14:40～14:45	休憩(基調講演準備)	
	14:45～16:05	基調講演	第2学舎4号館 BIGホール100
	16:05～16:20	休憩	
	16:20～17:50	ワークショップ	第2学舎2号館 各教室
	17:50～18:05	懇親会場へ移動	
18:05～19:20	懇親会	総合学生会館メディアパーク凜風館	
9月6日(日)	8:30～	受付開始	第2学舎2号館エントランスホール
	9:30～11:30	分科会	第2学舎2号館 各教室
	11:30～12:30	昼食・移動(新理事会)	総合学生会館メディアパーク凜風館
	12:30～13:00	研究・事例研究発表I	第2学舎2号館 各教室
	13:00～13:15	休憩・移動・準備	
	13:15～13:45	研究・事例研究発表II	第2学舎2号館 各教室
	13:45～14:00	休憩・移動・準備	
	14:00～14:30	研究・事例研究発表III	第2学舎2号館 各教室
	14:30～14:45	休憩・移動・準備	
	14:45～15:15	研究・事例研究発表IV	第2学舎2号館 各教室
	15:15～15:30	休憩・移動・準備	
	15:30～16:00	閉会式・新会長就任挨拶	第2学舎4号館 BIGホール100

※ワークショップと分科会、研究・事例研究発表会場につきましては、当日配布する冊子に記載いたします。

## 会場案内図



## 2 参加申込方法

### (1) 申込方法

学会のホームページ（下記申込 URL）よりお申込みください。なお、欠席される方も総会の委任状が必要となりますので、URL にアクセスのうえ必要事項をご入力ください。

※申し込みは 6 月 19 日（金）から開始いたします。

申込 URL : <https://juam.jp/f/entry>

**申込締切 : 2015 年 7 月 7 日 (火) 16:00**

※申込 URL は JUAM メールでも配信いたします。

※申込 URL からの申し込みができない方は、<問い合わせ先> 会場校事務局（関西大学内）までメールにてお問合せください。

※ご登録いただく連絡先（TEL）について、夏季休暇期間中においても連絡が可能な連絡先をご登録いただきますようお願いいたします。（参加費のことなど急遽お問い合わせをさせていただきます可能性があります。ex. ご自宅、携帯番号）

なお、申込終了後、申込内容を記載した「受付票」がメールで自動配信されますので、内容をご確認の上、出力したものを最初の受付でお渡ししてください。

(2) **参加費**（※資料代、2日目昼食代 1,080 円・お茶代 150 円、懇親会費 4,000 円ほかを含みます。）

**会員参加費 10,000 円**（懇親会に参加しない場合は、6,000 円）

※大学マネジメント研究会会員の方も同額となります。

**一般参加費 14,000 円**（懇親会に参加しない場合は、10,000 円）

(3) **参加費納入方法**

ホームページで申し込み後、次の口座に参加費をお振り込みください。

<振込み先>

\*\*\*\*\*

銀行名：三菱東京 UFJ 銀行（0005）／豊中駅前支店（432）

口座番号：普通／0030108

口座名義：JUAM 総会等会場校運営委員会 代表 関西大学 五藤勝三

（ジュアムソウカイトウカイジヨウコウウンエイインカイ ゴトウ カツミ）

\*\*\*\*\*

※振込の際、申込終了後に自動配信される受付番号を振込人氏名の頭につけてくださるようお願いいたします。

※振込手数料は各自ご負担いただきますようお願いいたします。

**納入期限：2015 年 7 月 15 日(水)**

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、8 月 20 日(木)までにご連絡ください。

その後に参加取り消しをした場合は、参加費の返金はできませんので、ご了承ください。

なお、8 月 21 日(金)以降にキャンセルされた方および当日ご欠席の方には総会終了後、市ヶ谷オフィスより研究集会資料集を送付させていただきます。

**会場校の連絡先**

<問い合わせ先> **会場校事務局（関西大学内）**

E-mail：juam2015@ml.kandai.jp

所在地：〒564-8680 大阪府吹田市山手町 3-3-35

http://www.kansai-u.ac.jp

**【会費納入等の問い合わせ】**

担 当：東條 正範（国際研究・協力グループ）

**【その他全般のお問い合わせ】**

担 当：渡部 修（人事課）

※各種お問い合わせはメールにて<問い合わせ先>までご連絡くださいますようお願いいたします。

### 3 会場校のご案内

#### ◆関西大学 千里山キャンパス



#### ◆主要駅から会場(関西大学 千里山キャンパス)までのアクセスは以下のとおりです。

- 大阪(梅田)からのアクセス  
阪急電鉄「梅田」駅から、千里線「北千里」行で「関大前」駅下車(この間約20分)、徒歩約5分。  
または京都「河原町」行(通勤特急を除く)で「淡路」駅下車、「北千里」行に乗り換えて「関大前」駅下車。
- 京都(河原町)からのアクセス  
阪急電鉄「梅田」行で「淡路」駅下車、「北千里」行に乗り換えて「関大前」駅下車、徒歩約5分。

- 地下鉄利用のアクセス  
地下鉄堺筋線（阪急電鉄千里線に相互乗り入れ）が阪急電鉄「淡路」駅を経て「関大前」駅に直通しています。
- 新幹線「新大阪」駅からのアクセス
  - 地下鉄および阪急電鉄利用の場合  
JR「新大阪」駅から地下鉄御堂筋線「なかもず」行で「西中島南方」駅下車、阪急電鉄に乗り換え「南方（みなみかた）」駅から「淡路」駅を経て「関大前」駅下車（この間約30分）、徒歩約5分。
  - JR利用の場合  
JR「新大阪」駅から、JR京都線（東海道本線）「京都」方面行（快速・新快速を除く）で「吹田」駅下車（この間約5分）の後、阪急バス「JR吹田北口」停留所から「関西大学」停留所下車（この間約7分・25分間隔で運行）、徒歩約7分。
- JR京都線（東海道本線）利用のアクセス  
JR「吹田」駅下車の後、阪急バス「JR吹田北口」停留所から「関西大学」停留所下車（この間約7分・25分間隔で運行）、徒歩約7分。
- 大阪（伊丹）空港からのアクセス  
大阪モノレール「大阪空港」駅から「門真市（かどまし）」行で「山田」駅下車、阪急電鉄に乗り換え「関大前」駅下車（この間約30分）、徒歩約5分。

◆インターネット接続について

会場内の教室、会議室にて、無線LANが利用できます。ホームページの閲覧は可能ですが、メール専用ソフト等の利用には制限があります。

ご希望の方には、総会当日に受付にてお申し出いただければ、ID・パスワードを発行させていただきます。

## 4 宿泊について

- 千里阪急ホテル（地下鉄御堂筋線千里中央駅より徒歩5分） TEL：06-6871-0544  
<http://www.hankyu-hotel.com/hotel/senrihh/index.html>
- Crystal Hotel 南千里（阪急南千里駅より徒歩1分） TEL：06-6872-1911  
<http://www.crystalhotel.jp/>
- スーパーホテル（地下鉄御堂筋線江坂駅より徒歩5分） TEL：06-4861-9000  
[http://www.superhotel.co.jp/s\\_hotels/esaka/esaka.html](http://www.superhotel.co.jp/s_hotels/esaka/esaka.html)
- 新大阪江坂東急REIホテル（地下鉄御堂筋線江坂駅より徒歩1分） TEL：06-6338-0109  
<http://www.esaka.rei.tokyuhotels.co.jp/>
- 第2サニーストンホテル（地下鉄御堂筋線江坂駅より徒歩1分） TEL：06-6386-3200  
[http://www.sunnystonehotel.co.jp/pc/sunny\\_2/](http://www.sunnystonehotel.co.jp/pc/sunny_2/)
- 東横INN新大阪中央口本館（JR新大阪駅より徒歩6分） TEL：06-6305-1045  
<http://www.toyoko-inn.com/hotel/00016/>
- 東横INN新大阪駅東口（JR新大阪駅より徒歩8分） TEL：06-6160-1045  
<http://www.toyoko-inn.com/hotel/00240/>
- ホテルメルパルク大阪（JR新大阪駅より徒歩5分） TEL：06-6350-2111  
<http://www.mielparque.jp/osaka/>
- 大阪ガーデンパレス（JR新大阪駅より徒歩10分） TEL：06-6396-6211  
<http://hotelgp-osaka.com/access/index.html>
- アパホテル大阪天満（JR天満駅より徒歩5分） TEL：06-6242-2111  
[http://www.apahotel.com/hotel/kansai/07\\_osakatenma/](http://www.apahotel.com/hotel/kansai/07_osakatenma/)
- ドリーイン梅田東（地下鉄堺筋線南森町駅より徒歩3分） TEL：06-6311-9011  
<http://www.hotespa.net/hotels/umedahigashi/>
- 東横INN大阪梅田東（地下鉄堺筋線南森町駅より徒歩3分） TEL：06-6313-1045  
<http://www.toyoko-inn.com/hotel/00129/>
- ホテル阪急インターナショナル（阪急梅田駅より徒歩3分） TEL：06-6377-2100  
<http://www.hankyu-hotel.com/hotel/hhinternational/index.html>
- 新阪急ホテルアネックス（阪急梅田駅より徒歩3分） TEL：06-6372-6600  
<http://www.hankyu-hotel.com/hotel/shhannex/index.html>
- 大阪新阪急ホテル（阪急梅田駅より徒歩1分） TEL：06-6372-6600  
<http://www.hankyu-hotel.com/hotel/osakashh/index.html>
- KKRホテル梅田（JR大阪駅より徒歩8分） TEL：06-6362-6800  
<http://kkh-umedahotel.com/>
- 大阪第一ホテル（阪急梅田駅より徒歩3分） TEL：06-6341-4411  
<http://www.osakadaiichi.co.jp/index2.php>

## 5 名刺について

ワークショップ、懇親会等で名刺が必要となりますのでご用意ください。



## 6 定期総会・研究集会の主な内容

### (1) 定期総会

9月5日（土）12:30～13:40

- 審議事項
1. 2014年度収支決算（案）
  2. 役員を選任（案）
  3. 大学行政管理学会の法人化（案）
  4. JUAM AWARD創設と孫福賞選考規程の改正（案）

- 報告事項
1. 2014年度事業報告
  2. 2015年度事業計画および収支予算
  3. 会員概況
  4. その他

### (2) 基調講演

9月5日（土）14:45～16:05

講演者：関西大学 人間健康学部 教授 森下伸也

テーマ：「関西から“笑い”とともに元気を発信」（仮題）

#### 《講演者略歴》 *New!*

関西大学人間健康学部 人間健康学科 教授

京都大学文学部を卒業。大阪大学大学院人間科学研究科博士課程を修了後、長崎大学助教授、ウィーン大学客員教授、金城学院大学人間科学学部教授を経て、2009年4月に関西大学教授として着任、2014年10月から人間健康学部長。

専攻は社会学、ユーモア理論。よく笑いよく食べよく呑むガルガンチャ顔負けの超人である。著書は『ユーモアの社会学』、『もっと笑うためのユーモア学入門』、『逆説思考』、訳書のバーガー『癒しとしての笑い』など多数。日本笑い学会会長、日本ホスピタル・クラウン協会理事。

### (3) 分科会

9月6日（日）9:30～11:30

今回、初めて実施するプログラムとなります。

以下の3つの分科会のテーマに沿った、講師あるいはパネリストによる講演のあと、フロアの参加者の皆さんと課題の共有を行っていきます。

なお、事前申込は、あくまでも会場設営等の目処をたてるためのものですので、当日の変更も可能です。

#### ■分科会（一覧）

分科会1：学外でのSDに意味はあるのか？—最もコストの高い「大学院進学」を話題に—  
（運営担当：大学改革研究会）

SDの隆盛を背景として大学職員の自己研鑽のありようが問われている。中でも最もコストの高い自己研鑽が大学院進学であり、勤務しながら通学する現職も多い。こうした状況にあって、大学行政管理学会においても大学職員の大学院進学の意味合いを問う知見が蓄積されてきた。一方で、大学院進学や研究への従事、あるいは本学会への参加等、学外における研修について「本当に学内の実務で役に立つのか」という批判は根強いと思われる。

以上の背景と課題を踏まえて、本分科会では「大学院進学」を話題として取り上げ、学外におけるSDに対する批判的な論点を提示し、それに対する意見交換を行う。具体的には、大学職員が勤務しながら通学することの多い複数の大学院に在学中または修了済の職員を招き、当該論点への意見を提示していただいた上で、フロアで意見交換を行うこととする。

(登壇者)

- ・渡辺絵里 氏 (関西学院大学)  
桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科修士課程 (通信教育課程) 在学中
- ・梅澤貴典 氏 (中央大学)  
東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策コース修士課程修了
- ・中元 崇 氏 (京都大学)  
名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士課程 (後期課程) 在学中
- ・森 康介 氏 (名城大学)  
名城大学大学院大学・学校づくり研究科大学・学校づくり専攻 (修士課程) 在学中
- ・村山孝道 氏 (京都文教大学)  
同志社大学大学院総合政策科学研究科博士前期課程 在学中

(司会)

- ・松宮慎治 (神戸学院大学)  
広島大学大学院教育学研究科博士課程前期高等教育開発専攻在学中

分科会 2 : 「大学職員イズムの継承—JUAMの「これまで」と「これから」を考える—」  
(運営担当: 近畿地区研究会有志)

JUAMの「開設趣旨の説明と参加の呼びかけ」には、プロフェッショナルとしての大学行政管理職員の確立を目指して、「大学行政・管理」の多様な領域を理論的かつ実践的に研究することを通して、全国の大学横断的な「職員」相互の啓発と研鑽を深めるための専門組織を発足させることが記されています。それから19年、大学職員が担う業務の種類や範囲は広がり、果たす役割も大きく変化してきました。多くの大学が「自校教育」に取り組むように、JUAMの「これまで」を知ることは大学職員の「これから」を考えることにつながります。本分科会では、JUAMの目的や大学行政・管理の変遷を改めて理解し、これからの大学職員がなすべきことや受け継いでいくものを考えます。

(登壇者)

- 村上義紀 氏 (筑波大学(元 早稲田大学))
- 横田利久 氏 (関西国際大学)
- 塩川雅美 氏 (学校法人常翔学園 摂南大学)

分科会 3 : 震災関連—阪神淡路大震災から20年 大学の役割・社会貢献—  
(運営担当: 関西大学会員等有志)

近年多発する想定外の災害では、従来の経験による常識が通用しないことが多い。災害の危機管理は「彼を知り、己を知れば、百戦危うからず」の如く、災害のメカニズムを知り、己の弱い所を知ることが大切です。これからの防災・減災では、大学の研究成果を基にした知見によって新しい常識を普及しなしなければなりません。

今年が阪神淡路大震災から20年目の節目の年であり、関西大学河田恵昭教授による過去の事例なども踏まえた話題提供により、平時・非常時の大学の役割や社会貢献について、またフロアとの質疑による情報交換により参加者の知見を深めていきたい。

(登壇者)

- ・関西大学社会安全学部 河田恵昭 教授

《登壇者略歴》 **New!**

関西大学社会安全学部 社会安全研究センター長・教授

1974年京都大学大学院博士課程を修了し京大工博。京大教授を経て、巨大災害研究センター長、防災研究所長を歴任。2009年から関西大学教授として着任、2010年4月から社会安全学部長、社会安全研究科長、2012年より現職。世界最高レベルの研究教育拠点形成と人間育成を目指す。

防災・減災研究における世界のトップランナー。2002年より、阪神・淡路大震災記念 人と防災未来センター長 (兼任)。日本自然災害学会会長および日本災害情報学会会長を歴任。文部科学



## (6) ワークショップ

9月5日(土) 16:20~17:50

ワークショップでは大学運営にとって基本となる課題をブレイクダウンし、より実践的な内容をもとに、参加者同士で大いに議論しあえる会にすべく計画しています。参加者からの問題提起や事例紹介を行い、その解決策や実践方法を探っていただきたいと思います。

なお、今回は昨年度に引き続き、本学会のテーマ別・地区別研究会にもご協力いただき、上記課題に繋がるテーマを提供していただく予定です。各研究会のメンバーの方にファシリテータ(世話役)を担っていただきますので、各研究会がどのような問題意識を抱え、向き合っているのかを体験するチャンスです。奮ってのご参加を期待しています。

申し込みについては、下記のテーマより第1希望と第2希望を選択しWebよりご登録ください。参加テーマは、申し込み状況により調整させて頂く場合がありますのでご了承願います。決定した参加テーマは、8月下旬にご連絡いたします。

また、各グループのファシリテータ(世話役)の方に、参加される皆様のメールアドレスを使用させていただくことをご了承願います。

### ■2015年度 ワークショップのテーマ(一覧)

テーマ	申込番号	小テーマ・グループテーマ	担当研究会・委員会
1. キャリア形成支援、進学・就職支援	1-1		*
2. 入試・学生募集	2-1	大学入学者選抜改革	北海道地区研究会
	2-2	高大連携・高大接続	*
3. IR	3-1		*
4. 社会連携・地域連携	4-1	地域連携、地域への貢献	*
	4-2	大学間連携・コンソーシアム	*
5. 学生生活支援のあり方	5-1		*
6. 学務・教務・学習支援に関する課題	6-1	エンロールメント・マネジメントを活用した学生支援	九州・沖縄地区研究会
	6-2	効果的な学習支援を考える ～共学大学と女子大学の取り組みから～	女子大学研究会
	6-3	建学の精神と大学教育を語る ～自学の建学の精神を反映した大学教育について～	近畿地区研究会
7. 競争的資金や外部資金獲得の工夫	7-1		*
8. 研究活動における諸課題	8-1	大学院生・若手研究者に対する研究支援の方策	研究推進・支援研究会(1)
	8-2	研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン等に基づく倫理教育について	研究推進・支援研究会(2)
9. 財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達	9-1	財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達	財務研究グループ
	9-2	リーマンショックの検証とデフレ脱却後の大学の資産運用～資産価値を維持するために～	財務問題研究会
10. ファシリティ・マネジメントに関する課題	10-1	キャンパスにおける施設・設備のリニューアルについて	ファシリティマネジメント研究会

		—導入事例の紹介・意見交換—	
11. 内部質保証(自己点検・評価、第三者評価等)のあり方	11-1		*
12. 教職協働、FD 推進・支援に果たす職員の役割	12-1	SDとの関わりにおける職員から見た教職協働の実態	「大学職員」研究グループ
13. SD の現状と課題	13-1	地区研究会が提供すべき SD について考える —地区会員が求めているものとは—	東北地区研究会
	13-2	管理職と若手・新人のコミュニケーションについて	大学改革研究会
	13-3	「SDの義務化」を見据えて—SDプログラムの構築と期待される方策について—	中国・四国地区研究会
14. 人事・組織等に関する課題	14-1		*
15. 大学のガバナンス	15-1	改正学校教育法施行後の教授会等の教学組織における会議運営及び学長の校務の範囲について	学事研究会
16. 危機管理体制の構築	16-1	震災、防災	*
	16-2	その他危機管理	*
17. グローバル化への課題	17-1	グローバル化の諸問題	国際委員会
18. 業務改善・経営改革	18-1		*

\*のテーマについては、従来通り、申込者の中から世話役を確定し運営していただく予定です。

## (7) 研究・事例研究発表

9月6日(日) 12:30~15:15

会員による研究成果の発表や事例紹介を通じ、問題点や課題点を共有し、大学職員としての見識を高める場であります。

使用教室の調整や、当日配布資料準備の都合上、当日お聞きになりたい研究・事例研究発表を、定期総会・研究集会参加申込みと同時に Web にてお申込みいただきます。発表時間帯と発表内容について、下記の一覧および次頁以降の発表概要をご確認の上、お申し込みください。同一時間帯に行われる発表は、ひとつしか申し込みできませんのでご注意ください。

なお、事前申込みは、あくまでも会場設営等の目処をたてるためです。当日の変更は自由です。

### ◆発表者の方へのお願い

発表時間は、30分(発表20分程度、質疑応答10分程度)です。20分で発表を強制的に終了させることはしませんが、必ず、質疑応答の時間を設けてください。

- ・当日に資料を配布される場合は、数に余裕をもってご自身でご持参ください。
- ・会場校ではコピーをお受けできません。
- ・発表する教室には、パソコンは設置されておりません。パソコンをご利用になりたい場合は、各自でノートパソコン等および発表用データをご準備ください。ノートパソコンからプロジェクトに接続が可能です(MACの方は、念の為、変換ケーブルをご持参ください)。
- ・会場校および研究・研修委員会では、OA環境や発表用データの動作確認は行いませんが、9月6日(土)15:00~18:00に動作確認のためのリハーサルルーム(第2学舎2号館 C304教室)を用意しますので、事前にご確認されたい方はこちらをご利用ください。接続に関するご質問は、リハーサルルームにあります担当者に直接お尋ねください。なお、上記日時での対応が難しい場合はご相談ください。
- ・研究や事例を発表する場のため、ワークショップ的な内容にならないようにしてください。

◆研究・事例研究発表をお聞きになる皆様へのお願い

研究・事例研究発表をお聞きの皆様の中から、発表時間のタイムキーパーを指名させていただきますので、その折はご協力をお願いします。

各発表コードの発表内容は、下記をご参照ください。

■タイムテーブル

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	12:30 ～ 13:00	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12
II	13:15 ～ 13:45	II-1	II-2	II-3	II-4	II-5	II-6	II-7	II-8	II-9	II-10	II-11	
III	14:00 ～ 14:30	III-1	III-2	III-3	III-4	III-5	III-6	III-7	III-8	III-9	III-10	III-11	III-12
IV	14:45 ～ 15:15	IV-1	IV-2	IV-3	IV-4	IV-5	IV-6	IV-7	IV-8	IV-9	IV-10	IV-11	IV-12

I-1	研究	個人
氏名	有澤 尚志（ありさわ なおし）	
所属	文部科学省（部署：大臣官房人事課総務班）	
テーマ	小規模大学を運営する学校法人の財務状況分析	
概略	<p>近年、私大を含む大学間学生獲得競争の激化や、大学法人の経営状況の悪化が指摘されている。特に小規模な私大において学生定員割れとなっている所が多く、厳しい状況にあると言われている。</p> <p>本発表は、2012年度において学部在籍者数2000人未満の小規模私大を運営する学校法人（大学法人）を対象とする。一つの試行として、多数の小規模私大を網羅した財務状況の相互比較、計量的分析を行うものである。</p> <p>これらの大学法人（医歯学系大学を有するものを除く）について、2011年度～2013年度における消費収支計算書及び貸借対照表に基づく主要財務指標につき、主成分分析により各法人ごとの主成分得点を算出する手法を取る。主成分得点と、各法人の規模（傘下の学校全体の学生数に基づく）、所在地域ないし類型のデータとを対比させることにより、傾向ないし特徴を探るものである。</p>	

I-2	研究	個人
氏名	片岡 公博 (かたおか きみひろ)	
所属	天理大学	
テーマ	研究支援における臨床人間学的アプローチ	
概略	<p>中小規模の大学においては、研究支援の現場に複数人員を配置できず、応募申請、研究費執行、研究成果の集約にいたるまで、研究者に担当職員がワンストップの対応を求められる場面が多いと思われる。そのような状態で、いかに研究支援の内容を充実させるかが、担当職員にとって命題となってくる。</p> <p>そこで、研究者自身、つぎの3点の気づきが必要となる。研究者が研究内容を整理し、自らの立ち位置をリフレーミング（内観）できるような、研究支援のアプローチが今後ますます大切になると考えられる。</p> <p>① 他の研究課題（先行研究）からの影響  ② 研究課題への問題意識とその表出  ③ 研究の波及効果</p> <p>本発表は、研究者への支援のみならず、研究課題に対する支援を充実するため、職員が研究課題のメタ・メッセージを読み取り、研究者に働きかける試みを臨床人間学的アプローチとして捉え、その定義づけと理論的考察をおこなった結果を取りまとめるものである。</p>	

I-3	研究	共同
氏名	吉田 尚子(よしだ なおこ)* 長尾 俊明(ながお としあき) 米澤 慎二(よねざわ しんじ) 原田 章 (はらだ あきら)	
所属	追手門学院大学 教育支援課教育開発機構企画役 (吉田) 追手門学院大学 教務課 (長尾) 追手門学院大学 理事長室・学長室審議役 (米澤) 追手門学院大学 経営学部 (原田)	
テーマ	キャリア教育に関する科目の単位を修得すれば就職できるのか	
概略	<p>大学におけるキャリア教育の重要性は誰もが認めるところである。しかし、キャリア科目が学生の就職にどのような影響を与えているかについて検討することが本来重要である。これまで、キャリア教育の実施率や、心理的指標(自己効力感や不決断傾向など)の変化に着目した研究は数多く見られるが、学生の就職状況との関係性を検討する研究は十分とは言えない。そこで、本研究では、キャリア科目の直接的な影響を検討するために、2011年度卒業生を対象とし、実際に就職できたかどうかを従属変数、キャリア科目の単位修得状況を独立変数とするロジスティック回帰分析を履修条件の異なる学部別に行った。その結果、1年次秋学期キャリア科目の単位修得とインターンシップが就職に強く影響を与えていることが分かった。複数業務の実践経験もつ大学職員が、専門性を備えてキャリア教育の質的転換に積極的に関わることが重要になる。</p>	

I-4	研究	研究会 グループ
氏名	大学事務組織研究会	
所属		
テーマ	危機管理と大学事務組織 ～学生と大学を護る事務組織を考える～	
概略	<p>本発表では、大学において危機管理を考えるにあたって、「危機」と「危険」という言葉について「危機」は、「危ないことが予測される（感じられる）状態」であり、「危険」は、「既に危ない状態」を指すものとして定義する。</p> <p>その中で、事件・事故を、「自然系」と「人工系」に大別し、自然系の事件・事故は、大学の自助努力によって発生を防ぐことは出来ないもの。人工系の事件・事故は、人間の不注意や倫理観によって発生されるものであるため、規程に代表されるルール作りと、研修などによる周知徹底で多くを防ぐことができるものとして考えた。</p> <p>加えて、自然系の事件・事故は、被害者としての対応を迫られるのに対し、人工系の事件・事故では、その多くが加害者としての対応が求められることも理解しておく必要がある。</p> <p>本発表では、「学生と大学を護る事務組織」の在り方についての1つの考えを提供し、大学事務組織を考える一助として頂ければ幸いである。</p>	

I-5	研究	個人
氏名	キム ギュファン (きむ ぎゅふあん)	
所属	韓国大学教育協議会付設 高等教育研修院	
テーマ	韓国の大学教職員研修運営現況と今後の課題	
概略	<p>上記のテーマについて、以下の3つ論点で発表を行う。</p> <p>(1) 韓国の大学における質向上の取り組み 韓国の高等教育の概要／韓国の大学の強み・弱み／質向上の主な政策</p> <p>(2) 韓国における大学教職員の研修の現状 韓国大学教育協議会（1984年に法令により設置）および付属機関である高等教育研修院の主な機能／研修プログラムの種別と運営体制／具体例</p> <p>(3) 大学教職員の研修プログラムに関する課題と動向 大学からの要望／新しいプログラム開発の動向</p>	



I-6	事例研究	共同
氏名	坪井 啓太 (つばい けいた) * 伊藤 博美 (いとう ひろみ)	
所属	名古屋経済大学 学務総合センター留学生支援室 統括主査 名古屋経済大学 人間生活科学部教育保育学科 准教授	
テーマ	大学の提供するプログラムにおける留学生支援の布置—各大学の事例から—	
概略	<p>文部科学省 (2008) の「留学生 30 万人計画」では 2020 年を目途に 30 万人の留学生受入れを目指すための様々な政策が示され、各大学において留学生への体系的な支援が求められている。</p> <p>特に日本学生支援機構 (2014) や法務省入国管理局 (2014) の調査によれば、留学生の日本での就職希望が年々増加傾向にある。他方で株式会社ディスコ (2014) の調査では、企業が留学生に求める資質や入社後の課題を挙げており、各大学での就職・キャリア支援の強化・充実が求められている。</p> <p>こうした中、留学生を対象とした各大学の多様なプログラム (正課・正課外活動) が報告されている。そこで、本発表では文系の各大学のプログラムを、就職・キャリア支援の観点から、①正課/正課外、②留学生対象/一般学生対象、③学年という三つの軸を基に分析し、大学の提供するプログラムにおける留学生支援の位置づけを明らかにする。</p>	

I-7	事例研究	共同
氏名	丸山 智子 (まるやま ともこ) * 吉田 一恵 (よしだ かずえ)	
所属	愛媛大学	
テーマ	大学間連携 SD を活用したプロジェクトマネジメント教育と実践 ～SPOD-SD 次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト事例から～	
概略	<p>大学職員の能力開発の重要性が年々増している。職員は、世の中の流れを敏感に察知し、現状を分析、改善策を立て、実践できるような、まさに大学改革の担い手となることが求められている。四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) では、将来、事務職員がトップリーダー (経営陣) になり得るために、SPOD-SD リーダー養成ゼミナールを開講してきた。2 年間にわたるプログラムで、これまで 1～4 期生 (計 35 名) が修了している。プログラムは 3 つの柱「講義」「プロジェクト」「SD 実践・演習」で構成されている。</p> <p>本発表では、「プロジェクト」に焦点をあてる。受講者は、大学の直面する課題に対し、自大学のミッションを踏まえ「大学の構成員を巻き込むイノベーション」をプロジェクトとして立ち上げ、実施してきた。事例として、4 期生のプロジェクトを紹介し、その成果と課題を示すことによって、職員へのプロジェクトマネジメント教育の重要性について言及する。</p>	

I-8	事例研究	共同
氏名	近藤 伸彦 (こんどう のぶひこ) * 高村 麻実 (たかむら あさみ)	
所属	大手前大学 教学運営室 室員 (近藤) 大手前大学 教学運営室 室長 (高村)	
テーマ	全学的導入教育プログラムの企画・運営による SD 活動	
概略	<p>大手前大学では、すべての新生に対して、入学直後に全学共通の導入教育プログラムを実施している。これは、いわゆる「新生オリエンテーション」にあたるものであるが、平成 24 年度からは、「説明を聞くだけの独立したガイダンスの羅列」から脱却した。名称を「新生キックオフプログラム」とし、大学の理念や教育方針に基いて目標を明確化した「学修プログラム」とするべく、関連するさまざまな部署が連携し統一的に企画・運営しながら、年々改善を加えている。</p> <p>こうした企画・運営のプロセスは、関連する部署間の緊密な連携を必要とする。また、事務組織が陥りがちな「運営の効率」に重点を置く企画・運営から、「学生の学び」を主眼としたプログラム設計へと意識・行動を転換するような、全学的な SD 活動としても機能しつつある。本発表では、これまでの当プログラムの詳細や実施状況、およびその組織的効果について報告する。</p>	

I-9	事例研究	個人
氏名	松丸 英治 (まつまる えいじ)	
所属	昭和女子大学 学長室	
テーマ	大学職員の研修(SD)の必要性と効果検証 ―テーマパークの事例を参考に―	
概略	<p>研修にはチャールズ・R・アレンが開発した OJT や TWI 研修等、効果確認を前提として業務に必要な知識の確実な習得を主眼としたものがあり、今でも多くの企業で取り入れられているが、SD (Staff Development) と称して大学で行われる職員向け研修の多くは座学やワークショップであり、学んだことの効果検証までは及んでいないように思われる。はたしてSDの目的、そしてその効果とは何だろうか。</p> <p>高度専門職のように最初から高度な知識をもつ人を採用する制度創設も検討されている中、現状の何が問題で何のために大学でSDを推進する必要があるのかを検討するとともに、いくつかの大学で行われている職員向け研修事例と、従業員の研修体系が整っているといわれる有名テーマパークの事例を比較・分析し、SDのあり方、効果の検証について考察するものである。</p>	

I-10	事例研究	研究会 グループ
氏名	大学経営評価指標研究会	
所属		
テーマ	大学ガバナンス評価研究Ⅲ	
概略	<p>本研究会は、大学ガバナンス（特に私立大学）に関して、ガバナンスとマネジメントの差異と連動性について研究してきたが、これまでの討議を基にガバナンスの定義化を行い、この定義をベースに具体的な大学ガバナンスのあるべき姿の共有化を行い（2013年発表）、さらにガバナンスに関係する指標や実施状況度等から個々の大学にてガバナンスが機能しているかどうかのチェックに活用できる基準（大学ガバナンス・コード）を策定している（2014年第一回中間発表）。</p> <p>今回の発表では、本研究会のこれまでの研究成果を基にした大学ガバナンス・コードの全体像、大学ガバナンス・コードに基づいて作成したセルフチェックシートとその活用事例案について報告提案を行う予定である。</p>	

I-11	事例研究	個人
氏名	奥野 俊一（おくの しゅんいち）	
所属	北海道科学大学 入試第二課	
テーマ	大学のブランディング戦略の一考察 － 北海道科学大学の事例から －	
概略	<p>大学におけるブランディングとは、大学独自のブランドを構築するあるいは強くする活動のことであり、大学がステークホルダーから愛されるようになるための活動のすべてを指し、大学における組織の問題や経営上の課題を解決する手段として大学全体で組織的かつ長期的に実践、取り組むものである。問題解決の手段であるので、ブランディングをおこなう目的を事前に明確に設定してから取り組む必要がある。</p> <p>2つの大学をはじめ短大、高校、各種学校を設置する学校法人北海道科学大学では、危機的な状況を打破し将来への発展を期するため、2013年から大学の組織改革、キャンパス再構築および一部の大学の移転ならびに大学と法人の名称変更などのプロジェクトを推進するとともに本格的なブランディング戦略を展開している。</p> <p>当発表では、北海道科学大学のブランディング戦略に焦点を当て、ブランドの意義や戦略の展開に関する一般論を交えて考察する。</p>	

I-12	事例研究	個人
氏名	岡田 悦夫 (おかだ えつお)	
所属	学校法人神戸学院・神戸学院大学 内部監査室 (内部監査室長兼内部監査役)	
テーマ	学校法人神戸学院における内部監査室業務の現状と課題 —業務改善に役立つ内部監査—	
概略	<p>学校法人神戸学院における「内部監査室業務」に関する事例報告です。</p> <p>本法人では、内部業務監査室が2002年に発足し、その後、組織改正により、現在の内部監査室となっています。発足時には、どのような内部監査を行い、現在までどのように変遷してきたかを紹介します。さらに、現状の内部監査について、私自身の所感や今後の課題について言及します。</p> <p>本法人の内部監査の歴史はわずか13年余りですが、他法人の方がわざわざ来訪され、内部監査室開設や監査実施の参考にされるケースが多いです。学校法人における監査は、「監事・監査法人・内部監査」の三様監査と称されていますが、内部監査については、ほとんどの学校法人は、「発展途上」の状況であると思われます。</p> <p>今後、学校法人の発展のために、また、各部署の業務改善などにどのように役立つことができるかなどを、皆さんとともに考えたいと思います。</p>	

II-1	研究	共同
氏名	松田 裕視 (まつだ ひろみ) * 黒水 治雄 (くろみず はるお)	
所属	株式会社IBJ 代表取締役/一般社団法人大学資産共同運用機構 代表理事 株式会社IBJ 取締役/一般社団法人大学資産共同運用機構 理事	
テーマ	わが国の大学における実践知を備えた投資管理人材の養成について	
概略	<p>2008年のリーマンショックは、日米の多くの大学の資産運用に大きな爪痕を残した。この危機への対応にはわが国と米国の大学では大きな差異が見られた。その根本的な要因はわが国の大学には実践知を備えた投資管理人材が不在であることに求められる。</p> <p>本研究発表では下記3つの観点から、どのようにして実践知を備えた大学の投資管理人材を養成すべきかを考察する。</p> <p>① 大学の投資管理人材に求められる要素は何か？ ② そのような人材は大学での養成が可能か？ ③ 実践知習得するための場をどこに求めるか？</p> <p>実践知習得の場として、下記3つの観点から、大学の資産運用の投資管理形態(大学共同基金方式/コンサルタント方式/自前方式)を比較・分析する。</p> <p>① 運用目的・キャッシュフローを踏まえた長期的投資 ② リスク・リターンに合致するポートフォリオ構築 ③ 環境変化に対応する機動的投資管理(リスク分散およびリバランス)</p>	

II-2	研究	共同
氏名	長尾 俊明 (ながお としあき) * 吉田 尚子 (よしだ なおこ) 米澤 慎二 (よねざわ しんじ) 原田 章 (はらだ あきら)	
所属	追手門学院大学 教務部 教務課 (長尾) 追手門学院大学 教務部 教育支援課 教育開発機構 企画役 (吉田) 追手門学院大学 理事長・学長室審議役 (米澤) 追手門学院大学 経営学部 (原田)	
テーマ	修得科目数の時系列経過から見た大学生の卒業・留年	
概略	<p>大学生のエンロールメント・マネジメントにおける卒業・留年の問題は教育的な観点から重要である。特に、留年率の算出やその検討については各大学で行われているようであるが、学生の履修行動をモデル化し、計量的な観点から対策を検討するような研究は少ない。そこで、本研究では、学生の履修科目数のセメスターにおける変化に着目し、そのパターンが卒業・留年とどのように関係しているかについて検討した。具体的には、通常の修業年限で卒業した学生とそうならなかった学生のセメスター別累積修得科目数や累積履修科目数からそれぞれの典型的なパターンを抽出した。両者を比較することで、留年した学生がどのセメスターで躓きやすいか、卒業要件との関係はあるか、について考察した。</p> <p>その結果、卒業できた学生とそうでない学生との間に修得パターンの差異が見られた。特に、2年次終了時点で留年が決まる学部においてその差が明確に現れた。</p>	

II-3	研究	個人
氏名	高村 麻実 (たかむら あさみ)	
所属	大手前大学 教授、教務部長、教学運営室長	
テーマ	技能審査の成果に係る単位授与の趣旨と実態	
概略	<p>技能審査の成果に係る学修を当該大学における学修とみなし、単位を与える制度が、多くの大学で導入されている。大学設置基準第29条第1項(大学以外の教育施設等における学修)に基づくこの制度自体に批判的な見解もあるが、その是非はともかく、制度の趣旨から逸脱しているとの疑いを否定できない運用例が多く見られる。個々の大学が大学設置基準を独自に解釈し、都合よく運用している実態があり、条文にある「教育上有用と認め」られるかどうか置き去りにされているようである。本発表では、同第28条(他の大学又は短期大学における授業科目の履修等)の運用実態と比較しながら、制度の運用形態を類型化し、その問題点を抽出するとともに、大手前大学における導入事例を紹介する。</p>	

II-4	研究	個人
氏名	鶴崎 新一郎(つるさき しんいちろう)	
所属	学校法人福岡工業大学 経営企画室次長	
テーマ	大学等の組織再編に伴う整理解雇に関する裁判例の動向と課題	
概略	<p>本報告では、大学等の改組および閉鎖に伴う既存組織の再編を巡る教員人事に関する裁判例を検討の素材として取り上げる。すなわち、最近の大学・短大教員の整理解雇事案である4つの裁判例を概観することによって、組織再編時における教員処遇の在り方について、整理解雇法理のロジックを検証、再評価する試みである。</p> <p>論点としては、組織再編によって、教員が所属する学部等あるいは担当する授業科目が廃止された場合、労働契約上、雇用は終了するのか否か、雇用が終了しないと仮定した場合、担当可能な授業科目を設定し、あるいは他学部等への配置転換を検討する必要があるのか否か、などが挙げられる。</p> <p>この点、前者については、採用時の労働契約の定め、あるいは契約解釈、後者については、整理解雇の4要件（要素）の評価の問題に帰着することとなる。</p> <p>本報告では、これらの論点に関する裁判例の考え方を整理し、課題を提示したい。</p>	

II-5	研究	個人
氏名	松木 敦志 (まつき あつし)	
所属	立教大学 教務部	
テーマ	大学職員のメンタルヘルス研究の現状と展望	
概略	<p>本発表の目的は、「大学職員のメンタルヘルス研究（以下、本研究）」を促進することである。</p> <p>現在、日本の大学職員のメンタルヘルスに着目した研究は少ない。2015年5月16日時点で、学術情報検索サイトのNII学術情報ナビゲータで検索された大学職員に関する記事は684件であったが、本研究に関する記事は9件であった。岩田（2006）は、標準集団と比較して大学職員は多愁訴、情緒不安定、抑うつ性などの訴えが強いことを明らかにした。片山ら（2010）は、A大学職員に調査を行い、約3割がカウンセリング受診に関心を持っていることを示した。平野（2014）は、B大学教職員のメンタルヘルス相談件数の急増を示した。近年の大学を取り巻く環境を考慮すると、本研究は今後重要なテーマになることが推測される。</p> <p>そこで第一に、本研究の先行研究をまとめる。第二に、発表者が2014年10月に私立大学専任職員を対象に実施した調査の一部を紹介する。第三に、本研究の展望を述べる。</p>	

II-6	事例研究	共同
氏名	田村 忠 (たむら ただし) * 伊藤 博美 (いとう ひろみ) 川上 博英 (かわかみ ひろひで) 寺田 泰人 (てらだ やすと)	
所属	名古屋経済大学	
テーマ	地方小中規模私立大学・短期大学における教職支援のありよう	
概略	<p>中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会は、毎年、教職課程認定大学実地視察を行っている。これまで視察を受けた大学は、教員就職者数だけでなく教員免許状取得者数の少なさや、教員養成を目的とする学科とそれ以外の学科間の教職指導の差異が指摘され、全学的組織の整備が求められている。</p> <p>そこで本発表では、教職課程(保育士養成課程含む)およびそれら支援の改革・活性化をねらいとした、部局や実習準備室、全学的な教職課程カリキュラム検討委員会等の発展的改編あるいは抜本的改革について、先行事例となる地方の中規模私立大学(短期大学部併設)における教職課程に関する全学的組織や支援体制について調査・分析する。</p> <p>地方私立小中規模大学にあって教職支援は、学部や部局を越えた組織編成が求められ、その成功は各大学のブランディング作用をもち、学生募集に効果を発揮しているといえる。</p>	

II-7	事例研究	共同
氏名	阿部光伸 (あべみつのぶ) * 塩出和久 (しおでかずひさ)	
所属	愛媛大学 教育企画室 講師 (阿部) 愛媛大学 法文学部事務課 副課長 (塩出)	
テーマ	SDプログラムの開発手法 ～SPOD-SDとSDC養成プログラムの実践をもとに～	
概略	<p>SDの必要性は多くの大学で理解されながらも、現状では学協会の主催する階層別・主題別研修に依存しているのが実情である。しかし、中教審でSDの義務化について議論検討されるいま、各大学には自大学に資する人材の育成に注視したSDプログラムを企画・立案し実施することがニーズとして発現することが想定される。</p> <p>四国地区では、平成21年度から全高等教育機関33校が連携しSPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)を設立し、SDプログラムを立案、体系的・段階的・持続的に実施してきた。また、平成22年度からはSDの実践的指導者(SDC)の輩出にも務めてきた実績がある。</p> <p>今回は、SDの義務化を見据え、SPODで培ったSDプログラムの構築方法を考察すると共に、その手法を平準化し、SDプログラムの構築を検討する大学等の参考となるようその手法を公開する。</p>	

II-8	事例研究	共同
氏名	中島 剛 (なかじま たけし) * 島本 英一郎 (しまもと えいいちろう) 松本 まどか (まつもと まどか) 南野 貴久 (みなみの たかひさ) 二階堂 純矢 (にかいどう じゅんや) 東芝 青児 (とうしば せいじ)	
所属	帝塚山大学事務局 学長室課長 (中島) 学生生活課長補佐 (島本) 教学支援課主幹 (松本) 学生生活課員 (南野) 教学支援課員 (二階堂) 教学支援課員 (東芝)	
テーマ	帝塚山学園におけるSDの取組～補助金獲得及び研修体系の検討・一部先行実施まで～	
概略	帝塚山学園では職員研修が規定上定められているものの、教育機関を取り巻く大きな環境変化に対応しているとは言い難く、学園の将来を支える職員を育成する為に研修体系を整える必要があった。そこで、平成25年度に資金獲得と研修体系の素案を作成するためのワーキンググループを立ち上げ、補助金の採択を機に「持続的な大学改革を支える職員育成の取組み」を開始した。具体的な研修体系の構築（内部研修、外部研修、自己啓発研修）と研修プログラムの実施にあたっては、部署・役職を横断した「事務職員研修委員会」を設立して、推進を図っているところである。本発表では補助金採択までの経緯と研修体系を再構築する過程を踏まえて、新しい研修制度の実績、進捗状況及びその課題について事例を発表する。	

II-9	事例研究	研究会 グループ
氏名	「大学人事」研究グループ 大学改革研究会	
所属		
テーマ	どうすれば知識を身につけられるのか —「クイズ」を用いた研修の事例報告・提案	
概略	業務遂行における知識の重要性を否定しうるものはいないであろう。ある知識を持っていないことが規則違反を引き起こしたり、知識を備えていることが問題解決の発想を与えたりする。よって、大学職員にとって重要な知識を、若いうちから体系的に身につけさせることが必要である。しかし、知識そのものを扱う既存の研修プログラムの多くは、大量の知識を効率的に与えるため、講義・講演といった、研修者が受身となる形式をとっているのが現状であり、その実質的な効果のほどは疑わしいと考えられる。本発表では、「大学人事」研究グループと大学改革研究会の共催により、2015年5月30日に行った研究会「若手職員歓迎クイズ大会」について報告する。そして、同研究会の参加者の反応をもとに、クイズという形式を用いた研修の利点や限界について考えたい。	



II-10	事例研究	共同
氏名	宮嶋 恒二 (みやじま こうじ) * 伊多波 良雄 (いたば よしお) 山崎 その (やまさき その)	
所属	京都学園大学 教育開発センター 室長 (宮嶋) 同志社大学 経済学部 教授 (伊多波) 京都外国語大学 総合企画室 参事 (山崎)	
テーマ	私立大学のガバナンス研究—学長のリーダーシップのあり方に焦点をあてて—	
概略	<p>2014年に学校教育法が改正され、学長の補佐機能の強化や教授会の権限を限定する法改正等によって、学長を中心としたガバナンスを確立し、自立的で効率的・効果的な大学運営を目指す体制が制度上、整備された。</p> <p>しかし、私立大学のガバナンスは、理事長を中心とする学校法人の経営・運営と学長を中心とした大学の運営とは不可分の関係にある。また、教授会自治といわれる大学がもつ伝統的な同僚的組織の慣習との関係性とも不可分の関係にある。</p> <p>本発表では、2014年度に実施したアンケート調査やインタビュー調査から大学の風土や仕組みの違いによって学長のリーダーシップのあり方の違いを上記の関係性を考慮しながら検討する。調査データを用いて、現在の私立大学におけるガバナンスの実態、さらには、私立大学を取り巻く環境の変化に対応したガバナンスあり方として、学長のリーダーシップをどのように構築しているのかについての実態などを中心に報告する。</p>	

II-11	事例研究	研究会 グループ
氏名	女子大学研究会	
所属		
テーマ	学習支援の実践と課題—女子大学における学習支援とは—	
概略	<p>ユニバーサル化を迎えた日本の高等教育において、学生の学習意欲あるいは学力の低下等が問題視され、各大学では授業改善、環境整備に加え、教職員による様々な学習支援が実践されている。</p> <p>女子大学研究会では、これまでの「女子大学の存立意義」に関する研究の展開から、我が国の大学における学習支援の実態を明らかにすることを目的として、7月中旬～8月初旬にかけて、全国の4年制大学を対象としたアンケートを実施する。主な観点として組織体制、担い手、学習成果等を設定し、共学大学と女子大学・規模・設置形態別の比較を行い学習支援の実態と課題を明らかにしていく予定である。本発表では、米国のアカデミック・アドバイジングの現状を踏まえ、その第1弾としてアンケートの概要および集計結果の一部を速報する予定である。</p>	

Ⅲ-1	研究	研究会 グループ
氏名	財務研究グループ	
所属		
テーマ	新学校法人会計基準による計算書類のポイント（活動区分資金収支計算書）	
概略	<p>平成27年度から改正された学校法人会計基準が適用となる。当該会計年度に行った諸活動に対応する全ての収入と支出の内容と、当該年度に係る支払資金の収入・支出の顛末を明らかにする計算書類として「資金収支計算書」があるが、今回の改正では、これに加えて「活動区分資金収支計算書」を作成する。現時点では、「活動区分資金収支計算書」については、予算書の作成が必要ないので、決算として「活動区分資金収支計算書」を作成するのは約1年後となる。</p> <p>今回、大きく改正された「活動区分資金収支計算書」については「教育活動」、「施設整備等活動」、「その他の活動」に区分して資金収支を表示することとなり、それぞれの区分ごとに収支差額が計算されることから、従来の資金収支計算書とは多くの違いがある。そこで、その改正の内容、その改正の意味すること、説明責任の観点から見た説明方法等々について、発表するとともに、出席者と意見交換を行う。</p>	

Ⅲ-2	研究	個人
氏名	鳥山 芳織（うやま よしおり）	
所属	日本大学医学部	
テーマ	大学を取り巻く各種データに対する統計的分析手法の適用とその課題	
概略	<p>近年、大学では評価や経営等に関する調査・分析、Institutional Research（IR）など、大学内情報を日常的に統計データとして分析的に扱うことがある。また、最近では大学ポートレートや情報公開等の潮流も重なり、統計データが注目される場面も多い。加えて、科研費や政府統計のように各種データベースの整備と公開により、必要な情報を一種の大規模データとして容易に取得できる環境にある。</p> <p>一方、統計解析ソフトの普及とその操作利便性により、現在では学内外問わず大学に関するデータの統計的分析が可能であり、その機会も増えていると思われる。今後は、適切な方法での統計処理・分析が求められ、場合によっては相応の統計的知識やスキルが必要となることも予想される。</p> <p>そこで本発表では、大学に関する各種データにおいて統計的分析手法を適用する際の課題について検討したので、その結果を報告する。</p>	

Ⅲ-3	研究	個人
氏名	秦 矩之 (はた のりゆき)	
所属	国立大学法人福岡教育大学 連携推進課	
テーマ	教員養成大学における教育委員会・学校との連携に係る研究支援部門の役割について (中間報告)	
概略	<p>教員養成大学では、人文・社会科学から自然科学までの幅広い分野で研究活動が行われている。大学と社会・地域との関係でいえば、企業との受託・共同研究、寄附金の受入件数・金額や特許等の出願件数、研究員の受入等に代表される産学官連携が一般的であるが、学校教育に関する理論的・実践的な教育研究を推進する教員養成大学においては、地域の教育委員会・学校との連携を推進していくことが求められているといえる。</p> <p>本研究では、教育委員会・学校との連携による教員養成分野での機能強化が求められる教員養成大学において、研究支援部門はどのような体制を構築し、どのような取り組みを行っているのか、また、どのような課題があるのかということについて、全国の44教員養成大学・学部を対象にアンケート調査を行い、発表時点での分析結果について報告する。</p>	

Ⅲ-4	研究	共同
氏名	山崎 その (やまさき その) * 宮嶋 恒二 (みやじま こうじ) 伊多波 良雄 (いたば よしお)	
所属	京都外国語大学 総合企画室 参事 (山崎) 京都学園大学 教育開発センター 室長 (宮嶋) 同志社大学 経済学部 教授 (伊多波)	
テーマ	附属校設置と大学経営	
概略	<p>多くの大学では幼稚園、小学校および高校などの附属校が設置されている。附属校は様々な理由で設置されている経緯がある。歴史的に設置の経緯を検討することも必要であるが、本報告は、附属校を持つ大学の現状を見た上で、附属校の大学経営に及ぼす影響を検討する。</p> <p>分析は独自のアンケート調査により得た個票データを用いて行われる。分析の目的は次の2つである。第1に、附属校を持つ大学と持たない大学とでは文部科学省が提案する大学の7つの機能に対する姿勢が異なるかどうか、附属校のある大学のガバナンスの状況、附属校の設置の目的など附属校と関連する大学の現状を紹介する。第2に、附属校設置が大学経営に及ぼす影響を分析する。</p> <p>以上の分析を通じて、今後の大学経営に関するインプリケーションを導き出す。</p>	

Ⅲ-5	研究	個人
氏名	中元 崇 (なかもと たかし)	
所属	京都大学 医学研究科教務・学生支援室	
テーマ	日本の地域型大学コンソーシアムの事業のあり様を規定する要因は何か	
概略	<p>本研究では、日本の地域型大学コンソーシアムの事業の多様性を規定する要因を明らかにすることを目的とする。日本の地域型大学コンソーシアムの取り組みの多様性を規定する要因を指摘するのは可能だろうか。またそうした要因に大学コンソーシアムが主体的に働きかけることは可能だろうか。</p> <p>本研究では、事業数とそれに影響をもたらすと考えられる諸要因(設置年数他)との関係を分析したところ、(1) 事業と環境的要因の関係は限定的である、(2) 規模ではなく多様性が事業数に影響する、(3) 事業の多様化がステークホルダーの多様化と関係する、(4) 事業の多様化と組織的発展は関係するが事務局の職員数は限定的である、ことが分かった。このことから大学コンソーシアムの事業展開は、環境的な要因によって規定されるというよりも、各コンソーシアムの主体的な意思決定とマネジメント上の工夫によるところが大きいと考えられる。</p>	

Ⅲ-6	事例研究	共同
氏名	岸岡 洋介 (きしおか ようすけ) * 清水 栄子 (しみず えいこ) 岸岡 奈津子 (きしおか なつこ)	
所属	京都外国語大学外国語学部 (岸岡洋介) 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 (清水) 追手門学院大学教育開発機構 (岸岡奈津子)	
テーマ	ピア・サポーター養成プログラムにおける一考察 —京都外国語大学リーダーズ・スクールの事例をとおして—	
概略	<p>現在様々な場面でピア・サポーターが活躍しており、高等教育機関においてその需要はますます高まることが予想される。そんな中、各大学で課題となっているのがピア・サポーターを養成するためのプログラムである。養成プログラムは、各大学で独自に実施されおり、一部の担当者のボランティアな精神で行われている場合が多い。そのため汎用性に乏しく担当者の負担が大きく、段階的・体系的・継続的な育成型のプログラムが提供されていないのが現状である。</p> <p>京都外国語大学リーダーズ・スクール (GLS) では、2014年より3日間のリーダーシップ・セミナーを学生自らが企画し、運営・実施している。そのプロセスを通して、ピア・サポーターとしての能力が涵養されているといえる。そこで本報告では GLS の事例を通して、段階的・体系的・継続的な育成型のピア・サポーター養成プログラムについて検討した結果を報告する。</p>	

Ⅲ-7	事例研究	個人
氏名	大竹 秀和 (おおたけ ひでかず)	
所属	立教大学 国際化推進機構	
テーマ	学内自主勉強会活動における実践報告～10年を超える活動から得た知見～	
概略	<p>本発表では、大学職員の能力開発の手法において、「学内有志による自主的な勉強会（以下、勉強会）」に着目し、実践事例として、12年にわたり継続的に活動してきた事例を報告する。</p> <p>発表者の所属する立教大学では、勉強会が長年にわたり継続的に実施されている。主要メンバーの入れ替わりや、勉強会の活動休止と新しい勉強会の開催等の変遷を経て、2003年度から2014年度までの12年間、継続的に活動を続けており、2015年度現在も会は継続中である。</p> <p>発表者は、2003年度の入職から現在に至るまで、これらの勉強会活動に継続的に関わってきた。これまでの活動で得た知見、勉強会継続に必要な要因、自主勉強会が組織にもたらす効果などを報告し、各大学での実践の一助としたい。</p>	

Ⅲ-8	事例研究	共同
氏名	谷ノ内 識 (たにのうち さとし) * 森岡 正樹 (もりおか まさき) 村上 泰市郎 (むらかみ たいちろう)	
所属	追手門学院広報課 (谷ノ内) 追手門学院一貫教育課 (森岡) 追手門学院人事課 (村上)	
テーマ	追手門学院版スタッフ・ポートフォリオの有効性に関する一考察ー若手職員を事例にー	
概略	<p>本発表は追手門学院大学における若手職員を対象としたスタッフ・ポートフォリオの有効性について試験的導入事例からその有効性を提示するものである。</p> <p>スタッフ・ポートフォリオは愛媛大学が開発したもので、追手門学院大学では2013年度からこれを用いた研修を中堅職員対象に行っている。スタッフ・ポートフォリオは上司等の他者とのメンタリングを組み合わせることで様々な気づきが得られ、作成者本人のモチベーションの向上や業務改善に効果があることが愛媛大学のアンケート調査から示唆されている。</p> <p>研究グループではスタッフ・ポートフォリオを、他者にも比較的公開できる仕事に対する価値観を中心とした内容にアレンジし、同世代集団で共有することで本人だけでなく他者にも気づきが生まれ、モチベーションの向上等の効果があるか調査を行った。具体的には新卒入職5年以内の職員13名からの協力が得られ、調査結果から個人にもグループひいては組織にもプラスの効果がある可能性が示唆された。</p>	

Ⅲ-9	研究	個人
氏名	木村 弘志 (きむら ひろし)	
所属	東京大学大学院教育学研究科 大学経営・政策コース 博士課程院生	
テーマ	「大学職員論」を整理する —Welcome to the Jungle!	
概略	<p>「大学職員論」は、大学職員を対象とする学問であり、「領域学」の一種である。その現状は、多種多様な言説が大学職員論の名のもとに語られており、さながら「ジャングル」の様相を呈している。同分野を「学問」化するためには、それらの言説を適切に分類・整理し、先行する他分野との関係性を明らかにする必要があるが、これまでに提唱された分類基準は、妥当性に欠けていると考えられる。本発表の目的は、以下の通りである。①これまでの大学職員論にかかる分類基準が不適切であることの確認、②大学職員論にかかる新規分類基準の提唱、③同分類基準の妥当性の検証。この試みは、大学職員論という学問分野に対しての理論的な貢献にとどまらず、個別の大学職員が個々のキャリアを考える際に、どのような学問を指針として学ぶべきかという実践的な貢献も含んだものである。</p>	

Ⅲ-10	事例研究	共同
氏名	橋本 昌紀 (はしもと まさき) * 木下 裕康 (きのした ひろやす) 鶴田 弘樹 (つるた ひろき)	
所属	名城大学 学務センター 主査 (橋本) 名城大学 経営本部総合政策部 主査 (木下) 名城大学 MS-26 推進室・経営本部総合政策部 課長 (鶴田)	
テーマ	戦略プランの策定プロセスにおける企画機能組織の役割	
概略	<p>昨今、大学ガバナンスの見直しが求められる中、経営トップを支える企画機能組織の重要性が高まってきている。大学により、学長室、理事長室、企画室などその名称は多様であり、また、大学の組織文化や経営トップのマネジメント力によっても、その役割や機能は異なっている。</p> <p>今回、学校法人名城大学では、開学 100 周年に当たる、2026 年を目標年とする新たな戦略プラン「MS-26」を策定し、2015 年度より実働に入った。</p> <p>このような戦略プランの策定においては、外部コンサルタントに大きく協力を求めるケースもしばしば見受けられるが、名城大学では、敢えて学内の人材のみでつくり上げることとし、その中心的な役割を MS-15 推進室(現：MS-26 推進室)と総合政策部が担った。</p> <p>本発表では、こうした戦略プランの策定プロセスにおける企画担当部署の役割を切り口として、経営トップを支える企画機能組織の在り方について論じることとしたい。</p>	

Ⅲ-11	事例発表	共同
氏名	塩川 雅美 (しおかわ まさみ) * 栗林 知美 (くりばやし ともみ)	
所属	摂南大学 学長室 大学改革アドバイザー (塩川) 大阪府立大学 国際交流課 主査 (栗林)	
テーマ	アジア太平洋諸国の高等教育機関における国際交流最新情報	
概略	<p>発表者2名は、6月4日に台北で開催された台湾の高等教育機関の対外交渉窓口団体である FICHET (Foundation for International Cooperation in Higher Education of Taiwan) 主催の台湾とアジア諸国の高等教育の情勢についての情報交換の国際会議に招聘された。その会議で得た情報を提供したい。なぜなら、日本人学生の送り出し数や受入れ留学生数の増加を我が国政府も奨励している中で、アジア諸国の高等教育界における動向を知ることは戦略立案に不可欠である。当該会議には、主催国の台湾、中国本土、香港、マカオ、カナダ、オーストラリア等の大学が招かれて「留学生誘致」、「魅力ある派遣プログラム」などのテーマでの情報交換が行われた。日本の個々の大学が海外の大学と個別で競争する前に、世界という土俵に「日本」として協働で上がるためにできることはないかについても提案する。</p>	

Ⅲ-12	事例研究	共同
氏名	米澤 慎二 (よねざわ しんじ) * 吉田 尚子 (よしだ なおこ) 黒田 友貴 (くろだ ともたか)	
所属	追手門学院大学理事長 学長室審議役 (米澤) 追手門学院大学教務部教育企画課企画役 (吉田) 追手門学院大学教育開発機構特任研究員 (黒田)	
テーマ	教育改革を实践する組織作りに関する一考察	
概略	<p>大学教育を取り巻く環境が変化の一途をたどっている。政策面においても2015年4月1日施行の改正学校教育法をはじめとして、大学運営において学長のリーダーシップの確立とガバナンスの整備が求められている。追手門学院大学では、2015年6月にFD活動の運営を担っていた教育開発センターを発展的に解消し、教育開発機構(以下、機構)を設置した。機構は学長直下の組織として、学長のリーダーシップのもと様々な改革を展開できるように位置づけられている。加えて、機構には専門分野をもつ教職員が研究員として参画し、機構の構成員が運営に参画する授業やFD活動等を教職協働で実施している。本事研究発表では、専門性を活かした人材の配置に着目し、追手門学院大学リーダー養成コースにおける授業運営やFD・SD活動を取り上げる。さらに、これらの実践を通じた新たな職員像についても言及する。</p>	

IV-1	研究	研究会 グループ
氏名	財務研究グループ	
所属		
テーマ	新学校法人会計基準による計算書類のポイント（事業活動収支計算書）	
概略	<p>平成27年度から改正された学校法人会計基準が適用となる。改正前の会計基準では、学校法人の経営状況を明らかにする計算書類として、当該会計年度の消費収入及び消費支出の内容及び均衡の状態を示す「消費収支計算書」があったが、今回の改正では、「消費収支計算書」にかえて、「事業活動収支計算書」を作成する。現時点では、平成27年度予算を作成しているが、決算で「事業活動収支計算書」を作成するのは約1年後となる。</p> <p>今回、大きく改正された「事業活動収支計算書」は、「教育活動」、「教育活動外」、「特別収支」の3つに区分されてそれぞれ収支差額が計算されるとともに、「基本金組入前収支差額」が算定されることとなったが、これらの収支差額は従来の消費収支計算書では表示されていなかったものである。</p> <p>そこで、今回の改正の内容、その改正の意味すること、説明責任の観点から見た説明方法等々について発表し、出席者と意見交換を行う。</p>	

IV-2	研究	個人
氏名	橋本 智也（はしもと ともや）	
所属	京都光華女子大学EM・IR部	
テーマ	成績評価データを教育の質保証に活用する：GP分布分析をFD活動につなげる仕組み	
概略	<p>大学進学率の上昇などにより、大学の教育について質保証が求められ、その実現のための方法として、評価基準などを明示した上での「厳格な成績評価」の実施に期待が寄せられている。また、学位授与の方針に従って、教員間で連携しつつ授業科目を体系的に関連させていくことも必要であるとされる。</p> <p>厳格な成績評価については、成績評価の分布（GP分布）を作成することによって、評価基準の設定や評価などが適切に行われているかを検証することができる。ただし、検証のための実務を行う上で、どのような手法が活用できるかなど知見の蓄積は十分ではない。また、成績評価の分布という情報を、大学が組織としてどのように体系的な学士教育課程の構築につなげていくかについても、知見の蓄積が不足している。</p> <p>そこで本発表では、成績評価の分布を検証する手法と、得られた情報を組織的に活用するための体制について、京都光華女子大学の事例をモデル化して提示する。</p>	



IV-3	研究	個人
氏名	宇田川 拓雄 (うたがわ たくお)	
所属	流通科学大学、人間社会学部、特任教授	
テーマ	学生の就活支援は大学教員の仕事か？－日米の大学人事組織比較の視点で考える。	
概略	<p>多くの学生は良い職業につくのに有利な教養と専門知識を学ぶことを期待して大学に入学する。現実には授業を受けただけで内定を勝ち取れるとは限らず、就職支援が必要な学生は多い。</p> <p>大学教員の職務は研究と教育だが、教員は学生に対して授業だけしていれば良いのだろうか。進路指導も教育の重要な一部ではないのか。</p> <p>米国の大学では人事組織が教授職、事務職、専門職の3本立てになっており、専門職員が学生支援を担当している。制度的に教員の学生への関与は勉学に限定されている。日本では私立大学は米国の大学に近いが、国公立大学では事務組織と教員組織の2本立てで、専門職員がいてもその数は少ないから、主に事務職員と教員が学生に対応している。</p> <p>教員は大学院で研究者になる訓練しか受けていない。学生の就職支援を上手に行うには、そのための訓練が必要だ。本報告では学生支援項目を含めた拡張型FDプログラムの可能性について考察する。</p>	

IV-4	研究	個人
氏名	平山 崇 (ひらやま たかし)	
所属	教育・研究推進課	
テーマ	経営戦略としての学部・学科の再編成－関西地区私立大学の事例	
概略	<p>① 問題意識</p> <p>関西地区（京都府、大阪府、兵庫県）には、競合する複数の大学が存在する。特に注目する8大学は、どのように学部・学科の新設、廃止を含む再編成を行っているのか、それらはどのような戦略に基づいているのか。これが、本研究の問題意識である。</p> <p>② 研究課題の設定</p> <p>関西地区に立地する私立大学8校を対象に、経営戦略としての学部・学科の再編成動向を類型化して提示する。</p> <p>③ 研究の方法</p> <p>i 先行研究を整理し、本研究の下敷きとする理論を提示する。</p> <p>ii 対象大学の学部再編成の動向を分類し、整理する。</p> <p>iii 事例調査、分類及び整理の結果、学部・学科の改編の傾向を表出し、分析した上で考察と結論を提示する。</p> <p>④ 考察と結語</p> <p>i 学部・学科の再編成は、10に類型化できる。</p> <p>ii 調査対象大学のうち1校が学部・学科の再編成を行った場合、他大学が追随する傾向がある。結果的に、基本的な学部・学科構成は似る傾向にある。</p> <p>iii 一方で、他大学が追随できない特色ある学問分野の学部・学科を継続して設置する事例や新設する事例がある。</p> <p>iv 需要の無い（少ない）学問分野からの完全撤退の事例は少なく、統合、細分化及び名称変更によって、進学希望者の需要の喚起を図っている傾向がある。</p>	

IV-5	研究	個人
氏名	中道 浩司 (なかみち こうじ)	
所属	東北学院大学	
テーマ	大学のキャンパスマネジメントの方向性を考える キャンパスマネジメントの動向	
概略	<p>これまでのファシリティマネジメント研究会での成果や『キャンパス再生のすすめ』などから得られるファシリティマネジメントの視点にたった大学キャンパスのあるべき姿について考察する。</p> <p>現在、大学のキャンパスは、従来までの経費や意匠などを主眼としたハード中心としたマネジメントから「教育」「研究」「癒し」「生活」といったソフト面を中心として多様性を受容したマネジメントを求められてきている。なかでも「学び」の空間としての「教室」「図書館」のあり方は、ラーニングコモンズに代表されるようにこの10年間の間で大きく変化している。また、東日本大震災を契機として、改めて「安全」「省エネ」といった視点も重要な課題となってきており、私立大学であっても自大学だけでなく、社会の中で果たす役割も変化してきており、そのニーズに対応することがキャンパスにも求められてきている。本発表では、これまでの研究会での各大学の創意工夫や発表者からの示唆をもとにキャンパスFMの方向性について個人的な見解を示す。</p>	

IV-6	事例研究	個人
氏名	池田 一郎 (いけだ いちろう)	
所属	筑波大学病院総務部総務課・つくば臨床医学研究開発機構	
テーマ	看護系学部を有する大学における看護学生へのキャリア形成支援の考察	
概略	<p>発表者は、事務職員だが非常勤講師として看護学生に授業をしている。また、昨年までは病院経営担当として、現職看護や組織関わってきた。</p> <p>医療機関側では看護師不足が叫ばれ、売り手市場状態で看護系の開設が続く。しかし、発表者は、上記の体験を通し、専修学校、短期大学などの看護師国家資格を得られる学校があるのになぜ大学なのか？学びの専門性が高いなかキャリア形成支援等の課題を感じていた。</p> <p>昨年度科学研究費補助金（奨励研究）に採択され、看護学生に関する大学のキャリア形成支援の調査を実施した。</p> <p>看護師国家試験というハードル、養成課程としてのゆとりない環境、学生の看護選択のギャップ、奨学金の課題などが見えてきた。一方で、事務系職員も全学組織看護学部ともども積極的な支援をしたいと考えている。また、看護教員と学生の距離の近さが明らかになってきた。</p> <p>実践と調査に基づいて、看護学生のキャリア形成支援について考察したい。</p>	

IV-7	事例研究	共同
氏名	長山 琢磨 (ながやま たくま) * 佐藤 雄一 (さとう ゆういち)	
所属	嘉悦大学	
テーマ	実学教育実践の場としての大学～「働ける大学」における職員主体の取組事例	
概略	<p>嘉悦大学では、校訓「怒るな働け」を具現化させる手段のひとつとして「働ける大学」づくりに取り組んでいる。</p> <p>主な活動としては、授業内で受講生のサポートを担う「スチューデントアシスタント」、大学全体の ICT に関する相談窓口として学生・教職員のサポートを担当する「ヘルプデスク」、図書館のサポート業務を担う「Liss (Library Student Staff)」、教室の機器整備・データ入力業務等を担う「CAT (Campus Assistant Team)」を運用し、一定の対価を支払うとともに、「怒るな働け＝実学」を実地で行い、加えて大学業務の効率化を実現させる取り組みを行っている。</p> <p>本発表で取り扱う具体的な内容としては、情報メディアセンター職員がヘルプデスク・CAT の就業力育成に関し、現場で取り組んでいる業務の実際と、学生を伸ばす仕組みづくりについての実践報告を行うものとする。</p>	

IV-8	事例研究	共同
氏名	岩崎 保道 (いわさき やすみち) * 宮嶋 恒二 (みやじま こうじ) 蔭久 孝政 (かげひさ たかまさ) 福島 謙吉 (ふくしま けんきち) 谷ノ内 識 (たにのうち さとし)	
所属	高知大学 教授 (岩崎) 京都学園大学 教育開発センター 室長 (宮嶋) 琉球大学 学生部入試課 課長代理 (蔭久) 埼玉大学 学長室長 (福島) 学校法人 追手門学院 広報課 課長 (谷ノ内)	
テーマ	中途退学の防止についての一考察	
概略	<p>本発表は、中途退学の防止に関わる大学の対応事例をまとめたものである。そのことにより、この課題に対する知見を深めるとともに、対応策の参考になることを期待する。</p> <p>近年、退学者の増加が大きな社会問題として認識されている。大学の中途退学者は少なくとも年間 6 万人以上とみられ、非正規雇用増加の要因になるなどの社会的損失を指摘する意見がある。退学者が生じるということは、大学の教育機関としての役割が十分果たされない懸念が生じる。また、退学者の増加は授業料収入の減収が伴うため、大学財政にも悪影響を及ぼす可能性がある。このように、退学者の増加は、マクロレベルにまで悪影響を及ぼしている。</p> <p>以上を背景として、先行調査を整理したうえで事例紹介を行う。心理学を学ぶ大学院生を学生相談室の相談員として活用するもの、「マンツーマン指導」を軸として学生生活支援体制を充実するもの、学生の入学前から卒業後に至る総合的な学生支援 (エンロールメント・マネジメント) により創発的な学生支援策を行うものなど、様々な取り組みが実施されている。</p> <p>なお、執筆者は大学教員及び大学事務職員が担当した。大学に籍を置く者として、全員が中途中退の問題に対して強い危機意識を持っている。</p>	

IV-9	事例研究	研究会 グループ
氏名	「大学職員」研究グループ	
所属		
テーマ	大学職員に関連する政策提言と様々な業務に携わる大学職員の在り方	
概略	<p>「大学職員」研究グループは、これまで、大学職員の在り方や役割の本質的部分に迫るといふ観点から、当学会のコアテーマでもあるべき、大学（職員）とは何か、大学（職員）とは如何にあるべきか、といった根源的課題も対象に検討を行ってきました。</p> <p>今回は、昨年度後半以降に開催した研究会の内容も踏まえ、現場の職員がSDを実感することができるように、直近の新たな政策課題を視野に入れ、障害学生支援をはじめとする様々な課題に直面する教学関係職員の養成に係る視点について、組織（教学組織）と個人（大学職員）の双方の観点から、いくつかの事例を踏まえた発表を行い、専門的な実践力のある大学職員の養成を念頭に、参加者との意見交換も交えていきたいと考えています。</p>	

IV-10	事例研究	個人
氏名	岡田 雄介（おかだ ゆうすけ）	
所属	龍谷大学 学長室（企画推進） 課長	
テーマ	コモディティ化対策とプロジェクト・マネジメントー大学改革に資する中長期計画ー	
概略	<p>今日、外部環境はますます厳しくなり、大学経営は難しい舵取りが求められるようになった。中長期計画に基づく大学改革は、今や生き残りを図る上で不可欠な要素と言えよう。しかしながら、中長期計画を策定しても、それが個性化に繋がる取組でなければ意味を成さない。また、どれだけ進取の取組を行ったとしても、競合校がそれに倣うことによって、コモディティ化（没個性化）してしまう。</p> <p>龍谷大学では、第5次長期計画（2010-19年度）を通じて、この点を意識した改革を展開している。加えて、プロジェクト・マネジメント面においても、進捗管理手法を改善し、KPIによる評価指標を導入するなど、効果的に成果創出を図るよう工夫を凝らしている。</p> <p>全国で35年ぶりとなった農学部の新設、国際学部の改組・都心回帰などによる成果と課題に加え、後半期事業「第2期中期計画」に盛り込んだアイデアの紹介を通じて、大学改革に資する中長期計画のあり方を考察する。</p>	

IV-11	事例研究	共同
氏名	村山 孝道 (むらやま たかみち) * 井出 大地 (いで たいち)	
所属	京都文教大学 教務課	
テーマ	SA 制度における研修企画を通じた SSA 学生の人材育成と制度充実への取組	
概略	<p>本学の SA 制度 (スチューデントアシスタント: 授業をサポートする学生アルバイト) には、運用開始以降、次に挙げるさまざまな課題が散在していた。①SA に関する過去の経験や知見が新人 SA へ蓄積・伝達されにくく、制度ならびに SA がスパイラルアップしていない、②SA 自身への体系的研修がなされず、スキルアップする場が少ない、③SA が不安や不満、または困難を抱えているが共有の場が少なく孤立する、などの課題である。</p> <p>今回、それらの課題に対し、有志の学生が SSA (スーパースチューデントアシスタント) という団体を組織し、教職学協働のもと、SA 同士が交流できるプラットフォームづくりや体系的研修を企画することで解決を目指した 2 年間の軌跡を事例報告する。また「有償」の SA に対し「無償」の SSA が嬉々として貢献することが本取組の特徴であるが、その原動力である「SSA 自身の成長」に関する定性的評価とともに、SSA や SA 制度が教員へ与える影響についても言及する。</p>	

IV-12	事例研究	共同
氏名	岸岡 奈津子 (きしおか なつこ) * 吉田 尚子 (よしだ なおこ) 藤本 祥之 (ふじもと よしゆき)	
所属	追手門学院大学教育開発機構 (岸岡) 追手門学院大学教務部教育支援課 (吉田、藤本)	
テーマ	教職協働による教学改革に関する考察 — 追手門学院大学教育開発機構の取り組み事例から —	
概略	<p>中教審答申「学生課程教育の構築に向けて」において、教員と協働する専門性の高い職員の育成や、それに伴う新たな組織体制の必要性について示唆されて以来、各大学において教職協働による様々な取り組みが行われている。とくに学生支援や研究支援の分野における取り組み事例は多く、一定の成果をあげているといえる。しかしながら、授業やカリキュラムといった教学分野においてはどの分野よりも教職協働での取り組みが期待されているにも関わらず、職員が自身の専門性を発揮し、教員と連携しながら、学内の「しくみ」として教職協働が機能している事例が少ないのが現状である。</p> <p>そこで本報告では、追手門学院大学教育開発機構における事例を紹介し、教学分野における教職協働の在り方について考察することにより、今後の教職協働の可能性について検討することを目的とする。</p>	