

2008（平成20）年度

大学行政管理学会

Japan Association of University Administrative Management



第12回 定期総会・研究集会

ご案内

2008（平成20）年

9月6日（土）～9月7日（日）

会場：日本大学

（法学部三崎町キャンパス）



大学行政管理学会 会員各位

大学行政管理学会
会長 横田 利久

2008年度 定期総会・研究集会の開催について（ご案内）

2008年度定期総会ならびに研究集会を下記の通り開催いたしますので、ご多用中のことと存じますが、万障をお繰り合わせのうえご参加いただきますようご案内申し上げます。

記

12回目を迎えた大学行政管理学会総会・研究集会は、首都圏とそれ以外の大学で交互に開催するという慣行も定着して、今年は9月6日（土）、7日（日）の両日、日本大学法学部三崎町キャンパスで開催されます。

ご承知のように、中央教育審議会大学分科会制度・教育部会による「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」（平成20年3月25日）では、学士課程（学部）において学生が身に付けるべき力として「学士力」が提起されるとともに、教育の質の保証等が求められ、それらの実現のために、教員と協働しうる専門性の高い職員の育成に向けた、職員の職能開発＝SD（スタッフ・ディベロップメント）が強調されております。そして「職員の自己啓発（例えば、関連する学会活動や研究会への参加、大学院での学習など）の努力を積極的に奨励・支援する」として、SDの機会と場の充実の必要性を求めています。

316国公立大学1200人を超える会員を擁する組織に成長した大学行政管理学会は、いわば日本最大のSD関連団体であり、その総会・研究集会は、まさにその活動の年度方針と計画・予算を決定するとともに、各会員・研究グループの研究発表を公表し会員同士の意見交換を行い、相互の交流・親睦を行う年に一度の貴重な機会でもあります。

読売新聞社が初めて今年4月に行った「大学の實力—教育力向上への取り組み」と題した全国728国公立大学の学長宛調査に、同社の「大学の實力検討委員会」委員として前会長の福島一政日本福祉大学常任理事とともに参加しています。現在、調査結果を検討しているところですが、競争的環境の激化によって、定員充足率や退学率等において、相当数の大学がたいへん厳しい状況にあることがあらためて浮き彫りになりました（調査結果は7月20日、21日の両日読売新聞全国版に8面にわたって大きく掲載される予定です）。とはいえ、こうした厳しい状況にあるからこそ、全国の大学職員の「学びと励ましのネットワーク」でもある学会としては、いよいよその機能を全面的に発揮するときでもあると考えております。総会・研究集会をその具体的な機会としたいと願っておりますので、会員の皆様の積極的なご参加をお待ち申し上げます。

それでは、日本大学でお会いしましょう。

◇開催日：2008（平成20）年9月6日（土）～7日（日）

◇会場：日本大学（法学部三崎町キャンパス）
〒101-8375 東京都千代田区三崎町2丁目3番地1号
TEL：03-5275-8701（9月6日・7日のみ使用可能）
<http://www.law.nihon-u.ac.jp/index.html>

受付：法学部本館 2階 ロビー

懇親会：法学部本館 地下1階学生食堂

（周辺には日本大学経済学部、日本大学通信教育部の校舎がありますので、お間違いのないようにお願いします。）

◇日程

期 日	時 間	内 容	会 場
9月6日（土）	11:00～	受付	本館2階 ロビー
	12:00～12:30	開会式・オリエンテーション	本館3階 大講堂
	12:30～13:30	定期総会	〃
	13:30～14:00	孫福賞の表彰式	〃
	14:10～15:30	講演	〃
	16:00～18:20	ワークショップ	本館・2号館 各教室
	18:30～20:00	懇親会	本館地下1階 学生食堂
9月7日（日）	09:00～11:20	シンポジウム	本館3階 大講堂
	11:30～12:00	地区・研究グループ活動報告	本館3階 大講堂
	12:00～13:00	昼食	本館地下1階 学生食堂
	13:00～13:45	研究発表Ⅰ(45分)	本館・2号館 各教室
	14:00～14:45	研究発表Ⅱ(45分)	〃
	15:00～16:10	研究発表Ⅲ(45分・70分)	〃
	16:20～16:40	閉会式	本館3階 大講堂

ワークショップと研究発表会場は、当日配布する冊子に記載します。

◇お申し込み方法

(1) 申込方法

申し込みは、**学会のホームページ画面(Web方式)のご利用をお願いします。**Web方式を使うことにより、申し込み確認の迅速化、各資料作成の効率化が大幅に高められます。また、ワークショップの班分けの結果を参加者に事前に通知することが可能となります。

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、同様にアクセスし、必要事項を入力してください。

※インターネット環境がない方は、巻末の用紙を用いてFAXにてお申し込み願います。

URL <http://juam.jp/teiki-soukai/>

※ URLはJUAMメールにてURLを配信します。それをクリックすればアクセスできます。

【締 切】 2008年7月22日（火）

(2) 参加費 10,000円（懇親会に参加しない場合は、6,000円です。）

参加費には資料代・昼食代1,050円・お茶150円・懇親会4,000円ほかを含みます。

【納入方法】 申込後に送付される「振込取扱票」を使用して**8月4日（月）**までに最寄りの郵便局から振り込んで下さい。

麹町郵便局【口座番号】00130-1-743237 【加入者名】JUAM総会等会場校運営委員会
(ジュアムそうかいとう かいじょうこう うんえいいんかい)

※納入後に参加を取り消す場合は、8月22日（金）までにご連絡下さい。

その後の返金はできませんのでご了承ください。

◇問い合わせ先

会場校事務局

担当： 清水 浩平, 山岸 和也 [日本大学本部学務部]

電話： 03-5275-8117 (学務部直通)

F A X： 03-5275-8315

E-mail: 2008juam@gmail.com

住所： 〒102-8275 東京都千代田区九段南4-8-24

<http://www.nihon-u.ac.jp/indexs.shtml> (日本大学本部)

◇アクセス

【航空機を利用】

- ・羽田空港⇒(モノレール)⇒浜松町⇒(JR 山手線)⇒秋葉原⇒(JR 総武線)⇒水道橋 (約 50 分)

【新幹線を利用】

- ・東京・上野⇒(JR 山手線)⇒秋葉原⇒(JR 総武線)⇒水道橋 (約 11 分)

【在来線新宿駅を利用】

- ・新宿⇒(JR 総武線)⇒水道橋 (約 15 分)



◇ 法学部周辺

【JR 水道橋駅から】

- ・JR総武線・中央線「水道橋」駅東口下車 (徒歩3~4分)

【地下鉄水道橋駅から】

- ・都営地下鉄三田線「水道橋」駅下車A2出口 (徒歩4~5分)

【地下鉄神保町駅から】

- ・都営地下鉄新宿線・三田線「神保町」駅下車A4出口 (徒歩5分)
- ・東京メトロ半蔵門線「神保町」駅下車A4出口 (徒歩5分)



※ 駐車場はご利用できませんので、公共交通機関をご利用下さい。

◇ 宿泊について

水道橋駅周辺

東京ドームホテル：文京区後楽 1-3-6 1 TEL：03-5805-2222

東京グリーンホテル後楽園：文京区後楽 1-1-3 TEL：03-3816-4161

東急スティ水道橋：千代田区三崎町 1-1-1 2 TEL：03-3293-0109

御茶ノ水駅周辺

東京ガーデンパレス（湯島会館）：文京区湯島 1-7-5 TEL：03-3813-6211

山の上ホテル：千代田区神田駿河台 1-1 TEL：03-3293-2311

東京グリーンホテル御茶ノ水：千代田区神田淡路町 TEL：03-3255-4161

飯田橋駅周辺

ホテルメトロポリタンエドモンド：千代田区飯田橋 3-10-8 TEL：03-3237-1111

後楽賓館（後楽ガーデンホテル）：文京区後楽 1-5-3 TEL：03-3816-6130

市ヶ谷駅周辺

アルカディア市ヶ谷（私学会館）：千代田区九段北 4-2-2 5 TEL：03-3261-9921

グランドヒル市ヶ谷：新宿区市谷本村町 4-1 TEL：03-3268-0111

その他（九段下駅周辺、竹橋駅周辺）

ホテルグランドパレス：千代田区飯田橋 1-1-1 TEL：03-3264-1111

九段会館：千代田区九段南 1-6-5 TEL：03-3261-5521

KKRホテル東京（東京共済会館）：千代田区大手町 1-4-1 TEL：03-3287-2921

◇その他

名刺を多数ご用意ください。

受付時、ワークショップ、懇親会で多数の名刺が必要となりますのでご用意願います。

◇定期総会 9月6日（土）12：30～13：30

1. 審議事項
 - ① 2007年度収支決算（案）について
 - ② 第2号議案 規約の改正（案）について
 - ③ 第3号議案 孫福賞選考規程の改正（案）について
 - ④ その他
2. 報告事項
 - ① 2007年度事業報告
 - ② 2008年度事業計画及び収支予算
 - ③ 会員概況
 - ④ その他
3. その他

◇講演 9月6日（土）14：10～15：30

■講演 有川 博 氏（日本大学総合科学研究所教授：元会計検査院第四局長）

演題 「会計検査報告から見た大学行政執行における問題点」

昭和50年代から平成19年までの約30年間に、会計検査院が国会に報告した大学（私学及び国立）における行政執行の問題の内、現在においても注意しなければならない問題について、予算経理、決算処理、財産管理、工事・役務契約、経常補助金経理、科研費、寄附金経理、病院経営、共同研究体制、職員の不正行為等のジャンル別に分類整理して、その要点を解説するとともに、この10年間における大学の教育・科学研究に対する会計検査の大きな変化と、この数年間の短期的な顕著な特徴について、その背景・理由を含め紹介します。

◇ワークショップ 9月6日(土) 16:00~18:20

ワークショップでは大学運営の基本となる項目をよりブレイクダウンし、より実践的な内容をもとに、10名弱の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。参加者自身が問題提起や事例紹介を行い、その解決策や実践方法を探ります。

下記のテーマより第1希望から第3希望までを選択しWebより申し込んでください。

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。

また、各グループの進行役(世話役)の方から、話し合いたいテーマについて、メールにて8月下旬に確認のご連絡をします。その際に、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。

- ①キャリア形成、進路・就職支援
- ②社会人大学院・専門職大学院の課題、現状について
- ③高大連携、高大接続、付属学校政策
- ④入試・学生募集全般
- ⑤産官学連携推進、知的資産の活用と管理(TLO)
- ⑥競争的資金や外部資金獲得の工夫
- ⑦地域連携、地域への貢献
- ⑧財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達
- ⑨大学の評価(自己点検・評価、第三者評価等)のあり方
- ⑩学部・学科の再編
- ⑪教員評価制度とFD推進・支援に果たす職員の役割について
- ⑫大学職員の評価・育成について
- ⑬大学のガバナンスについて
- ⑭USR(大学の社会的責任)について
- ⑮大学のブランディング戦略について
- ⑯危機管理について
- ⑰若手育成プログラム(30歳代までの会員限定で講義形式を予定しています)

◇シンポジウム 9月7日(日) 9:00~11:20

「大学の教育力向上とこれからの大学職員の役割—職員養成のためのSD実践—」

シンポジスト

- ・結城 章夫氏(山形大学学長・前文部科学事務次官)
- ・黒田 壽二氏(金沢工業大学学園長・総長)
- ・安岡 高志氏(立命館大学教授)
- ・福島 一政氏(日本福祉大学常任理事・大学行政管理学会前会長)

司会

- ・大島 英穂氏(立命館大学研究部事務部長・大学行政管理学会副会長)

ご承知のとおり、知識基盤社会到来の一方、大学全入化と大学淘汰の時代を迎え、大学には高等教育機関としての多様な役割が求められています。そうした中で、職員の果たすべき役割も劇的に変化拡大し高度化・複雑化しており、大学の教育力が問われる中で、従来はともすれば補助的・補完的にすぎなかった教育領域においても職員が積極的に参画し教育力向上に貢献することが求められています。こうした状況を反映して、中教審大学分科会制度・教育部会の「学士課程教育の構築に向けて—審議のまとめ」(平成20年3月25日)においても、FDと並んでSDがクローズアップされ、教員と協働する専門性の高い職員の育成に向け、職員の職能開発の重要性が強調されています。

そこで、各大学において教育力の向上を目指して、トップとしてFDやSDを先頭に立って実践し成果を挙げてこられた方々をお招きして、大学の教育力向上の課題と、それに対し職員が果たすべき新たな

な役割、それらに係るSDの展望と課題などを語っていただき、参加会員の大学や会員自身における今後のSDの参考にさせていただきたいと考えています。

◇研究発表 9月7日(日)

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。

教室調整や当日配布資料枚数の必要から、事前にお聞きになりたい発表を、Webよりお申し込みください。あくまでも会場設営上の目処ですので、変更は自由です。なお、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願います。

			会場 1	会場 2	会場 3	会場 4	会場 5	会場 6	会場 7	会場 8	会場 9	会場 10	会場 11
研究 発表 Ⅰ	13:00~ 13:45	45分	A-1	B-1	C-1	D-1	E-1	F-1	G-1	H-1	I-1	J-1	K-1
研究 発表 Ⅱ	14:00~ 14:45	45分	A-2	B-2	C-2	D-2	E-2	F-2	G-2	H-2	I-2	J-2	K-2
研究 発表 Ⅲ	15:00~ 16:10	70分	A-3	B-3	C-3	D-3	E-3	F-3	G-3	H-3	I-3	J-3	K-3

A-1			
氏名	岩崎 保道(いわさき やすみち) 中元 崇(なかもと たかし)	時間	45分
所属	大阪夕陽丘学園(岩崎)、京都大学(中元)		
テーマ	「大学コンソーシアムにおける地方自治体の役割と機能(仮)」		
内容	<p>【問題関心】 1990年代以降、大学間連携の動きは急速に伸張してきた。1994年、全国初の大学コンソーシアムとして「京都・大学センター」(現：大学コンソーシアム京都)が京都の37大学・短期大学によって設立され、それ以降、全国各地で大学連携の取り組み・組織化は広がってきた。現在、全国の大学コンソーシアムの数は既に50を超えているとみられ、その取り組み事業もインターンシップ、単位互換、図書館連携、産官学地域連携、高大連携、共同研究、生涯学習、留学生教育・交流、学生交流をはじめ、多種多様な方面に広がってきている。今年からは文部科学省の「戦略的大学連携支援事業」がはじまり、単年度で数十億円の支援を予定するなど、コンソーシアム(大学連携)は政策的にも注目を集めている。</p> <p>これらのコンソーシアムにおいては、大学だけではなく、地方自治体(教育委員会等含む)、企業、NPO等多種多様の団体(ステークホルダー)が参画している事例が多く見られる。コンソーシアムの形態や取り組み事業には、立地条件・地域特性をバックグラウンドとしつつ、これら参画している団体の性質・数が影響していると考えられる。</p> <p>本研究では特に地方自治体の役割と機能に焦点を当て、「自治体が参加することのメリット」「加盟に対する費用対効果」「関与する事業に対する自治体側からの評価方法」などについて考察し、コンソーシアムが発足・発展する際の条件を明らかにしたい。</p>		
	容	<p>【研究概要】 本研究は着手に至ったところで、現時点では具体的な成果はないが、今後の研究の流れとしては、これまでのコンソーシアムの歴史的な経緯と基本的な機能に触れ、「自治体の関わり度(ヒト・モノ・カネ・事業)」「立地・地域特性」などいくつかの仮説指標を元に分類しヒアリング調査を行い、仮説の検証を行うことを想定している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 大学コンソーシアムの役割・基本的機能の説明。 2. 大学コンソーシアムと地方自治体との関係・データの提示、説明。 3. 仮説の提示・仮説の提示に至った根拠を説明。 4. 地方自治体に対するヒアリング調査の結果・仮説を検証するための方法を説明する。 5. 仮説の検証 <p>【本研究集会での報告内容】 今年度の研究集会では最終的な報告ではなく、中間報告の場と位置づけ、コンソーシアム論の整理・仮説の説明等を行う。質疑応答の時間ではコンソーシアムに関係する方・関心ある方からの積極的なご意見・ご指摘などを期待したい。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	

B-1			
氏名	三和 義武 (みわ よしたけ)	時間	45分
所属	愛知淑徳学園		
テーマ	「戦前期における私立高等教育の量的拡大 —設置認可行政との関係を中心に」		
内容	<p>問題の所在</p> <p>本発表は、第二次世界大戦前における私立高等教育機関の量的拡大の様相を、政府の設置認可行政の変容と変遷過程の文脈のなかに位置づけ、その関係を浮き彫りにしていくものである。</p> <p>ここでの問題意識は、戦前期において、どのように私立高等教育が発展してきたのかを明らかにしていくことにある。</p> <p>そのため、巨視的な視点から、設置認可制度・行政を検証し、その政策過程、あるいは社会的背景における政府の政策を論じていく。</p>		
	<p>背景と目的</p> <p>問題認識を明確にしたうえで、考察の契機となる項目をあげると、私立高等教育機関の拡大過程は3つの視点からとらえることができる。それは、第1に、第一次世界大戦後の学生進学需要により、私立専門学校が増設されたこと、第2に、専門学校令によって設置されていた私立専門学校が、大学令により私立大学に昇格したこと、第3に、帝国大学、官立大学、私立大学進学のため、私立高等学校が新設されたことである。</p> <p>本発表では、とくに、第1と第2の項目に焦点をあて、専門学校令、大学令、第一次世界大戦後の好況期における進学需要の増大、それに対応する政府の政策および制度の設立過程を考究し、私立高等教育機関の量的拡大の状況とその要因、そして設置認可行政と量的拡大の関係を探ることとする。</p>		

考察と示唆

上記による考察結果から政府の設置認可行政と私立高等教育機関の関係を検証すると、私立高等教育機関の場合、大学令までは、量的拡大の面ではほぼ放任状態で設置認可がなされていたことがうかがえる。その意味では、設置基準が厳格化されたのは大学令以降であることが示唆される。とくに、大学設立のための財政確立については、政府から厳しい条件が付されたことが明らかとなる。

しかし、各私立専門学校は大学昇格に向け、教育理念・目的の追究、また財政的充実のためにさまざまな努力を行い、大学拡大を成し遂げていくことになる。

この歴史的変遷から示されることは、戦前期において、旧帝国大学を含め、高等教育機関は一部のエリート層の人材養成だけでなく、社会制度のなかに組み込まれた存在になったことである。

政府は国民の進学需要に応えるため、その受け入れを私立高等教育機関に託さざるを得なかった。そこには、国家の財政事情のほか、政府が考える大学の教育研究理念上の問題も存在した。同時に、私立高等教育機関は、建学の精神および教育理念・目的を礎に、その国家的また社会的要請に財政的な労苦を味わいながらもうまく応えていった。このことが、今日、日本の私立高等教育が量的発展をもたらした背景でもある。

戦前期における私立高等教育機関の量的拡大のインパクトは、明治期以来の「学歴主義」を推し

進める契機となったことである。卒業生の社会的需要は、日露戦争の好景気（約半年間）や第一次世界大戦後の好況期の学生需要の増大、その反面、好況期の終末には、就職難という現象を現出した。それは、「高等遊民」、いわゆる、卒業しても就職がないという学生（卒業生）を大量に輩出する結果となった。

しかし、このような景気の波に影響をうけながらも、私立高等教育機関はその理念達成のため、国家を支える高等教育機関として発展していくのである。

C-1			
氏 名	西谷 公作 (にしや こうさく)	時間	45 分
所 属	金沢大学 角間北地区事務部		
テ ー マ	「金沢大学の学域・学類再編について—管理運営の制度設計を中心に—」		
内 容	<p>1 はじめに</p> <p>金沢大学はこの4月、文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、薬学部及び工学部の8学部の学士課程教育組織を、人間社会学域、理工学域及び医薬保健学域の3学域16学類に再編・統合し、新入生を迎えた。2001年7月に構想の検討開始以来7年を経て実現した改革であり、林勇二郎前学長の最も大きな業績の一つとなっている。¹</p> <p>本稿では、金沢大学の再編構想に関する検討経緯、学域・学類再編の意義やカリキュラムなどについて簡単に振り返り、学長や副学長の論考で課題とされていた再編後の管理運営体制の概要について報告したい。学域・学類再編の意義等の詳細については、林前学長の論考²や鹿野勝彦前副学長の論文³、さらには中村信一学長のインタビュー⁴等を参照願いたい。</p> <p>2 金沢大学の学域・学類再編の概要</p> <p>(1) 学域・学類への改組計画の検討経緯</p> <p>(2) なぜ、「学部・学科」でなく「学域・学類」への改組か</p> <p>(3) 筑波大学の「学群・学類」と「学域・学類」の違い</p> <p>(4) 「学域」という語の意味</p> <p>(5) 改革の方向と期待される効果</p> <p>ア 社会的背景</p> <p>イ 大学の現状</p> <p>ウ 問題点</p> <p>エ 金沢大学の改革の方向</p> <p>オ 期待される効果</p> <p>(6) 改革の6つの特徴 (ポイント)</p> <p>① 「学類」という幅広い枠組みでの入学</p> <p>② 基礎を学んでから専門領域を決める「経過選択型」</p> <p>③ 将来の夢に近づく「キャリア形成プログラム」の充実</p> <p>④ 学びの核となる「コア・カリキュラム」、複眼で学ぶ「主専攻・副専攻制」</p> <p>⑤ 3学域のすべてで「新しい教育と研究」にチャレンジ</p> <p>→ 「地域創造学類」「国際学類」「自然システム学類」などを創設</p> <p>⑥ 文化創造都市「金沢」との連携で充実したキャンパスライフ</p> <p>(7) 学修支援システムの特徴と学士課程教育の構成</p> <p>3 「学域」の学校教育法上の位置づけ</p> <p>4 学生の入学定員と教員(助教以上)の移行</p> <p>5 学域再編後の部局長と教育研究評議会の構成</p> <p>6 教育研究組織の運営体制(教授会)</p> <p>(1) 教育研究会議と研究域長、学域長、研究科長等の関係</p> <p>(2) 学類会議</p> <p>(3) 研究科会議</p> <p>(4) 系会議</p> <p>(5) 従前の学部教授会</p> <p>(6) 附属教育研究施設の位置づけ</p> <p>(7) 事務組織</p> <p>7 教員の所属と学域・学類、研究科の担当</p> <p>8 教員の「雇用上限」(定員)の引継ぎ</p> <p>9 今後の課題と展望</p>		

¹ 「金沢大学第9代林勇二郎学長の足跡」(金沢大学広報誌『アカンサス』No.11, 2008.4 P18-23)

² 「学域・学類への改組により、学生主体の教育を実現する」(ベネッセ『VIEW21』September2007 P12-13), 「国立大学の法人化と金沢大学の改革」(『大学マネジメント』Vol.3 No.8, 2007 P2-12)

³ 「金沢大学の学士教育改革」(『IDE 現代の高等教育』No.486, 2006 P43-47)

⁴ 「新学長に聞く」(『学都』5-6Vol.25, 2008 P18-21)

D-1			
氏 名	中村 展洋 (なかむら のぶひろ)	時間	45 分
所 属	立命館アジア太平洋大学 スチューデントアクティビティーズ・オフィス 課長補佐		
テ ー マ	「留学生 30 万人計画への提言 寮教育と職員による政策立案 」		
内 容	<p>2008 年 1 月に福田首相が施政方針演説で「留学生 30 万人受け入れ計画」を打ち出し、教育再生懇談会は 2008 年 5 月に留学生 30 万人を実現するための具体的提言を行っています。</p> <p>留学生受入実績のある大学の多くは、この計画を受けて、留学生受入規模の拡大を検討されていることと思います。留学生を受け入れるためには、入試方式・奨学金政策・アルバイト支援・ビザ・授業言語・就職支援などで適切な施策を立案・実施する必要があります。しかし、留学生を受け入れる上で、最初に考えなくてはならないのが住居政策です。</p> <p>立命館アジア太平洋大学には AP ハウスと呼ばれるインターナショナルな学生寮があります。AP ハウスは、留学生と日本人学生の生活の場であり、学習の場であり、成長の場であり、この三つの場を統合する“教育”寮として位置付けられ、居住可能者数は 1,310 名であり、約 900 名の留学生 (APU では国際学生と呼称しています) と約 400 名の日本人学生が居住しています。</p> <p>発表は、立命館アジア太平洋大学の事例に基づいた「留学生 30 万人」時代に求められる①住居政策、②寮における教育的活動、③レジデンス・アシスタントとして在学生の活用、そして、これらの実施や活動を組織し束ねる④職員の教育政策立案・実施について、事例の報告を行います。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 立命館アジア太平洋大学の概要： 学生数、留学生数、留学生入試政策と住居政策 2. インターナショナルな学生寮「APハウス」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 留学生と日本人学生の混住 ・ レジデント・アシスタントの存在 (選任、構成、役割、活動内容) 3. “教育”寮として「APハウス」に期待されている教育 (的) 機能 <ul style="list-style-type: none"> ・ 留学生の日本での生活への導入教育 ・ 日本人学生の大学生生活適応 ・ 言語学習 ・ ピアエデュケーション ・ 学内コミュニティへの所属と学習生活基盤の確立 4. 寮生、そしてレジデント・アシスタントの「学びと成長」の成果 5. 職員の果たしている役割—教育政策の立案と実践 6. 留学生 30 万人時代への課題—初年時教育と職員の果たすべき役割 <p>とくに発表で強調したい点は、AP ハウスが留学生の生活の場であり、学習の場であり、成長の場である“教育”寮としての機能と共に、職員が AP ハウスの運営管理の「実務者」としてだけではなく、AP ハウスの教育 (的) 機能の検証者、開発者、推進者、そしてレジデント・アシスタントの育成 (養成) 者などとして、寮の教育 (的) 機能における政策立案と実施に責任をもたなければならない点です。</p> <p>なお、後者の点は、AP ハウスにおける一つの事例を通してではありますが、旧来の「事務を執る職員」にかわる新しい職員のあり方と役割に対する一つの問題提起でもあると考えています。</p>		

E-1			
氏 名	上西 浩司（うえにし ひろし）	時間	45 分
所 属	豊橋技術科学大学		
テ ー マ	「教務担当職員にとっての専門性とは」		
内 容	<p>2008年の中央教育審議会報告では、事務職員の能力開発について言及され、今後の教職協働の進展のため、大学院等で専門的教育を受けた相当程度の職員の存在を推奨する提言がだされている。また、今日、大学では進学率の上昇等により多様な学生が入学している一方で、入学から卒業までを一連のものとして捉えようという考え方が注目されている。このような状況において、大学の教育の運営を担う教務部門の事務職員（教務担当職員）は、より高度で専門的な業務運営が要請されている。教務担当職員に対して専門性が求められている。</p> <p>本発表は、2004年に私立大学の事務局長・人事課長を対象に実施された福留（宮村）留理子氏による大学職員の役割と能力形成の調査分析をはじめ、最近までに実施された大学関係者への調査等からの分析結果をながめ、教務担当職員にとっての専門性とはどのようなものかについて、その実状及び課題を考察するものである。</p>		

F-1			
氏名	渡辺 圭祐 (わたなべ けいすけ)	時間	45分
所属	芝浦工業大学 知的財産本部 戦略グループ		
テーマ	「大学経営における戦略的思考のススメ ～新設セクションをわずか2年で花形に!～」		
内容	<p>大学を取り巻く外部環境が急激に変化することで、大学経営はある種の転換期を求められているといっても過言ではない。端的に言えば「より戦略的な思考に基づいた合理的かつ効率的な経営革新の手法」を取り入れることが、大学経営を圧迫する様々な外部環境・内部環境に対抗する術として必要とされるのである。</p> <p>本テーマでは、大学経営における経営戦略（より戦略的な思考に基づいた合理的かつ効率的な経営革新の手法）の有効性を実証すべく、芝浦工業大学の知的財産本部を例に紹介する。芝浦工業大学の知的財産本部は2005年10月に設立をされた新しいセクションであり、いわば「ベンチャー・セクション」である。この新設セクションを花形にすることが発表者のミッションであったわけであるが、設立から3年弱が経ち、本学知的財産本部は大幅な成長を遂げた。</p> <p>具体的な実績として、2007年度の最終決算において知財本部は、Salesベースで成長率200%超えを実現しており、基本戦略の着実な成果を見て取れる。</p> <p>本テーマの発表により、本学知財本部が行ってきた戦略を紹介し、すべての大学経営において適用可能な戦略的思考のあり方について具体例を絡めながら紹介する。</p> <p>【このテーマ発表の趣旨】 大学経営における経営戦略（より戦略的な思考に基づいた合理的かつ効率的な経営革新の手法）の有効性を実証すべく、芝浦工業大学の知的財産本部が実際に立案し実行した戦略を例に紹介します。</p> <p>【このテーマ発表の目標】 参加者に対して戦略的思考の重要性と有効性を認識していただくと共に、本学知財本部が採った戦略ツールを提供することで、最終的には参加者自身が自らの大学で戦略を立案し実行できるようにします。</p> <p>【このテーマ発表の魅力】 大学という土壌ありながら、ビジネスという発想を基盤に据えることで革新的な価値創造を生み出す手法を伝えます。これらは新設セクションであっても、わずか2年で実績を出し、花形セクションとすることが可能なものであり、それを成し遂げた本学知的財産本部という実例をもとに紹介します。</p> <p>【このテーマ発表と既存発表との違い】 既存の発表のように、単に「PDCA サイクル」などといったお決まり理論を振りかざすだけではなく、「実際に成果を上げるために成すべきこと」を明確に伝えます。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

G-1			
氏名	金澤 一央 (かねざわ かずひさ)	時間	45分
所属	獨協大学		
テーマ	「学生満足度向上のための学生モニター制度について」		
内容	<p>教務課（学事部門）は、学生だけでなく、学生の父母の世代や社会全体的に悪いイメージを持たれている。例えば、社会人が大学時代の思い出話を楽しんでいるときに、話題が教務課窓口のことになる、とたんにネガティブなものになってしまうシーンをドラマの中でも見ることがある。</p> <p>大学職員であっても、自分の学生時代の「教務課」のイメージを頭に浮かべたとき、同じようにネガティブなイメージが浮かぶ人は多いのではなかろうか。</p> <p>また、インターネットの2チャンネルや、ネットカフェといった掲示板にある大学のスレッドには、教務課に対する不満が数多く載っている。中には、本当のこともあるが、その多くは誤解であったり、そもそも教務課の業務のことではなかったりと不正確な情報が氾濫している。</p> <p>獨協大学では、毎年「授業評価アンケート」と同時に「教育環境改善アンケート」を行っている。この中で教務課に対する、改善要求やクレームが散見されている。</p> <p>このようなネガティブなイメージが過度に強くなると、大学のイメージ全体が悪くなるだけでなく、大学のガバナンスにも悪い影響が出てくる。</p> <p>では、ターゲットになっている教務課の職員の多くが鬼のような人かという必ずしもそうではなく、逆に学生のための奉仕者として日々研鑽を重ねている人の方が多い。では、「教務課」の外と内とで、なぜこのようなイメージギャップがあるのだろうか。</p> <p>「教務課」がネガティブなイメージをもたれるのは、誤解に基づくものや、そもそも「教務課」につきまとっているネガティブなイメージによるところが大きいとしても、教務課の政策が学生のニーズと乖離しているために学生との間で摩擦が生じていることも考えられる。学生のニーズや社会のニーズに乖離した政策は、独善的であり、意味がないものといわなければならない。教務課職員個人のレベルで考えても、一生懸命に業務をこなしても、それが間違った努力だとしたら悲劇を通りこして喜劇というしかない。</p> <p>獨協大学教務課では、このような状況を改善するために、「学生モニター制度」を企画し、約1学期間にわたって、学生モニターからさまざまな情報を収集し、また分析した上で、科学的に政策に反映していくことに成功した。</p> <p>また、この制度に関わった学生や職員の中には信頼関係も芽生え、それがモニターの友人を介して他の学生にも浸透していこうとしている。</p> <p>今回の事例研究では、獨協大学教務課が2006年3月から7月に行った「学生モニター制度」を中心に、その後補完的に行った「窓口改善アンケート制度」の概要を説明し、その中で本学の教務課がどのように学生のニーズを政策に取り入れたのか、教務課がどのように変わったのかということを発表し、みなさまの参考に供すことができれば幸甚である。</p> <p>なお、今回の研究集会では獨協大学教務課長 水野雄二氏が、この制度を教務課のマネジメントの視点から発表している。水野氏の発表を聴講することで、この制度についてより深く理解することができるものと思われる。是非、聴講願いたい。</p>		

H-1			
氏 名	犬飼 齊 (いぬかい ひとし)	時間	45 分
所 属	名城大学 キャリアセンター		
テ ー マ	「キャリアセンター職員の専門性と研修に関する研究について～私学 M 大学の現場を通して～」		
内 容	<p>この研究は、キャリアセンター職員の必要な専門性を明確にし、それを身に付けるための効果的な研修の内容を把握することを目的とした。</p> <p>2000 年ごろから、大学の就職支援部門は低学年から職業観を醸成するために、キャリアと名の付く組織改組や支援を多く行なってきた。しかし、実際に働く職員は、業務量が増加する中、業務内容の意味について深く考える余裕もなく日常の業務をこなしている。こうした状況下で最終的な業務目標となるのは、「就職内定率を上げること」や「受験生が興味を示す進路先へ多く送り込むこと」となっている。大学としては、“受験生確保”に意識が集中する。</p> <p>さらに、キャリアセンターの支援効果を学生満足度以外で学生の成長を正確に測る指標は現在見当たらない。支援効果が不透明なまま、支援体制が雇用状況のみに左右されることは大きな問題である。</p> <p>キャリアセンターで働く職員の必要な専門性が何かを明らかにすることにより、雇用環境に惑わされることなく、将来に亘って学生の成長に貢献できる研修内容を把握することは、重要な課題である。</p> <p>但し、調査の範囲は私学 M 大学に限定されたものである。この限定された中で、本研究を行ない、次のことをまとめた。</p> <p>今回の研究課題、「大学キャリアセンターの専門性は何か」の問いに対し、「教員としての能力」が必要であること。「専門性を身につけるための研修は何か」については、「OJTによる共同で行う研修」が必要であることを結論とした。</p> <p style="text-align: right;">以 上</p>		

I-1			
氏 名	篠原 裕 (しのはら ひろし)	時間	45 分
所 属	立命館大学 情報システム課		
テ ー マ	「事務情報システムの開発手法の構築 - 納期を遵守するプロジェクトマネジメント - 」		
内 容	<p>I 研究の主旨</p> <p>事務情報システムは大学における日常業務を支えると同時に、蓄積されたデータの分析から学生実態を把握するための重要なツールである。しかし、本学のこれまでの経験では、事務情報システムの開発において納期の遅れがたびたび発生してきた。納期の遅れは利用者に対する不利益はもちろんのこと、コストや品質に大きな影響を与える。今回、主に他大学、開発企業へのインタビューを通じて大学の事務情報システム開発における納期の遅れの原因を分析し、今後のシステム開発において納期を遵守するために必要なプロジェクトマネジメントの手法を構築する。これまで一般的なシステム開発におけるプロジェクトマネジメントについては、多くの先行研究や提案があるが、本研究は大学という組織に焦点を当て、大学という組織において有効に機能するプロジェクトマネジメントを構築するための政策を提起する。</p> <p>II 調査の概要</p> <p>事務情報システム開発における納期の問題を考える時、上流工程（開発計画～要求分析）での納期の設定および管理は必然的に以降の設計、製造およびテストの各工程に大きな影響を与えるため、上流工程における大きなイベントである納期の設定、仕様の決定、進捗の管理について、「いつ」「どこで」「誰が」「どのように」行ってきたのかをヒアリングする。そしてそれらの上流工程のプロジェクトマネジメントを経て最終的に納期が遵守されたのか、されなかったのかを調査する。具体的なインタビュー項目のポイントは以下の4点である。</p> <p>①大学の事務情報システムの納期がどのような要因で決定されるのか ②運用部門、情報部門、開発企業の間で要求仕様がどのように確定されるのか ③開発の進捗はどのような手段で管理されるのか ④納期は遵守されたのか、されなかったのか。その理由はどのようなものであると考えられるのか。そして結果的にコストは当初想定していた予算内に収まっているのか、品質は要求仕様を満たしているのか</p> <p>これらについての事例を収集し、共通点と相違点の中から納期に影響を与えたファクターを整理する。整理の過程においては、システム開発の中心となる情報システム課に要求されるスキルおよび人材育成のあり方についても留意するとともに、多様な雇用形態の進展の中で現場の業務をいかに把握しシステム開発につなげていくかの視点も併せ持つようにする。この作業を通じて、大学の事務情報システム開発におけるプロジェクトマネジメントのあり方を考察する。</p> <p>III 調査の結果</p> <p>上記の4点について、国内約20大学の事務情報システム開発経験者と、大学の事務情報システム開発を行っている開発企業約3社の担当者に対して、インタビュー調査を行った内容を報告する。</p> <p>IV 今後の展開</p> <p>今回の発表後は、海外大学の事例をインタビューし、国内大学と合わせて分析を行い、2008年12月をめどに大学の事務情報システム開発における納期を遵守するプロジェクトマネジメント手法を提起する。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

J-1			
氏名	給田 佳名子 (たべた かなこ) 寺田 信子 (てらだ のぶこ) 梅本 直 (うめもと なお)	時間	45分
所属	京都外国語大学 学生部 係長 京都外国語大学 総務部 係長 京都外国語大学 学生相談室 インターカー		
テーマ	「学生サポートにおける組織的なコラボレーション（協働）の構築をめざして」		
内容	<p>大学のグローバル化、入試制度の多様化などの理由により、受入学生の姿が変化しつつある。様々な学生へ入学の門戸を開き、教育を展開することは得るところが大ではあるがまた同時に手厚いサポートを必要とする学生を増やすことにもつながっている。またそのような学生の増加に伴い、学内の相談機関だけでなく、教学事務部署における日常の学生対応や授業中にトラブルとなったり、対応に困ったりするケースが増えてきている。</p> <p>京都外国語大学には心身をサポートする施設として、学生部管轄の学生相談室、総務部管轄の診療室、ハラスメント相談機関である人権教育啓発室がある。それぞれが役割を分担し、その特性をいかして学生のために機能している。しかし学生の抱える問題の複雑化により、単独部署での対応が難しくなっている現在、施設相互の綿密な連携と協力が重要性を増している。また、相談窓口が学内に点在していることは、学生が相談に訪れる際、適切な援助先につながるまでに時間を要したり、学生がたらい回し感を感じたりする要因にもなりかねない。</p> <p>言うまでもなく学生サポートは単独部署で行うものではなく、教員を含めたすべての教職員で行われるべきものである。大学は学生にとって社会に出る前の最後の学びの場であることから、互いにベクトルを持ち合い、多方向への情報発信、情報交換をしながら大学全体で気づき、見守り、教育しそして社会へと送り出す、そうした包括的な学生サポート体制が必要である。その実現のためには学内外におけるサポート体制の基盤を整備するとともに、教職員一人ひとりの意識改革やスキルアップをはかることが必要不可欠である。</p> <p>本発表においては、京都外国語大学をサンプルとし、学内相談機関における相談体制及び相談内容の分析を行う。また危機対応やクレーム処理などにおいて、他部署や教員との有機的な連携により解決に至った事例や問題点を浮き彫りにする。その結果をふまえ組織的なコラボレーション（協働）によるサポート体制のあり方を検討するものとする。</p>		

K-1			
氏名	田村 麻衣子 (たむら まいこ)	時間	45分
所属	明治学院大学 キャリアセンター		
テーマ	「アドミニストレータ職における教員と職員」		
内容	<p>○研究の背景</p> <p>本研究の出発点は、教学部門長を教員が務めることが多いと思われる私立大学において、必ずしも教員がアドミニストレータとして期待通りの機能を果たしていないのではないか、という疑問であった。長年の間、大学関係者の中では、教員は教育と研究、職員は事務に従事する、との役割認識が共有されていたが、近年では多様化する大学のありように目を向け、しかるべき方向に所属大学を導いていく「管理運営のプロ」が望まれている。</p> <p>それでは果たして「管理運営」とは誰が担うべき機能なのだろうか。</p> <p>教員には教育と研究という本筋の役割がある。大学に求められる役割が多様化し、教員の関与する領域が広く、かつ深くなる中で、さらにアドミニストレータ職として大学運営に携わるということは、大きな負担であろう。一方、職員にとってもまた、意思決定のスピードや教員上位の組織構造という面で、アドミニストレータ職が教員であるという構成には不都合もあるものと想定された。これらの背景より、研究テーマを設定した。</p> <p>○研究目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アドミニストレータ職における教員と職員の現状を明らかにし、課題を発見すること ・ その過程で教員と職員の役割機能を再確認すること ・ それらを通じて、しかるべき大学運営に向けた課題と展望を考察すること <p>変化する大学の教員と職員に求められている役割は何か、そしてそこから、大学のイノベーションを達成するために教員と職員がいかに連携・協働していくべきなのか、大学運営のあり方について考察することが目的となる。なお、研究対象は主として私立大学となる。</p> <p>○研究内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教員論と職員論 大学運営の担い手とは、教員のプロフェッション、職員のプロフェッション 2. 大学運営の現状認識 理事会構成、教員の業務配分等、各種データの検証 3. 教員アドミニストレータ職に関する調査 職員対象アンケート、教員対象インタビュー 4. しかるべき大学運営に向けた考察 FD、SD、協働 <p>○発表内容</p> <p>今回の発表では、問題意識と仮説、研究内容を解説の後、研究成果として、教員アドミニストレータ職に関する調査結果の解説を中心に、全体の考察と今後の課題・展望についてまとめたい。</p> <p>－職員アンケートの設問例－</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教学部門長が教員である方が、教員や教授会との調整をはかることができるか ・ 教学部門長としての教員を頼りにしているか ・ 教員は教学部門長となると、教育・研究よりも役職に重点を置いているか <p>－教員インタビューの質問例－</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役職に割く時間、教育と研究への影響 ・ 大学運営における教員と職員の役割 		

A-2			
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）	時間	45分
所属	大阪夕陽丘学園短期大学 事務室、京都学園大学 キャリアセンター		
テーマ	「大学における管理運営のあり方とチェック機能について」		
内容	<p>今日の高等教育を取り巻く状況は、18歳人口減少の影響や社会状況の変化に伴い、大きな変革が求められている。政府の構造改革、規制緩和政策により大学においてもその影響が顕著に現れてきている。幾つか例を挙げれば、「国立大学の法人化」「株式会社の大学設置参入」「設置許可の柔軟化」「第三者評価の導入」などが挙げることができる。文部科学省の大学行政政策においても「事前チェック」から「事後チェック」へと方針を転換することとなり、各大学に対しては、自由度を高め柔軟性を持たせることとなった反面、その結果として市場競争原理が導入され、大学競争時代へと突入することになった。こうした状況下で、各大学は自らの責任において生き残りをかけた大学経営を強いられることになった。近年各大学は、学部・学科の拡大や再編、高校の買収や系列化、大学間の統合や業務提携などめまぐるしく改革が続けられている。その一方で、清算しなければならない大学が出てくるとともに、雇用問題を中心とした訴訟も全国各地で起こっている。</p> <p>こうした中、大学経営における意思決定は重要になることは当然のことであるが、その大学における管理運営体制や業務の評価機能およびチェック機能については、企業のそれとは質を異にするとはいえ、必ずしも成熟した機能が構築されているとは考えられない。そこで今回は、『大学における管理運営のあり方とチェック機能について』研究を行い発表したいと考える。研究発表における主な視点は、以下のとおりである。</p> <p>(1) 大学競争時代における理事会機能のあり方とその権能についての考察</p> <ul style="list-style-type: none"> ①私立学校法の改正による大学の管理運営体制の変化について ②理事会制度の権限と責任のあり方について ③他の組織における管理運営体制との比較検討について <p>(2) 大学における管理運営と評価システムの現状からチェック機能を考察</p> <ul style="list-style-type: none"> ①自己点検評価についての現状と課題 ②第三者評価（外部評価）についての現状と課題 ③大学の管理運営におけるチェック機能についての現状と課題 <p>以上の視点から、まずは現在の大学における管理運営体制ならびに評価システムおよびチェック機能についての現状を明らかにする。続いて、そのそれぞれの機能についての問題点を分析し明らかにしていく。最後に、他の組織の管理運営体制等のあり方を研究しつつ、競争時代に突入した大学における管理運営体制ならびに評価システム、チェック機能についてのあり方を提案できればと考えている。</p>		

B-2			
氏 名	林 透 (はやし とおる)	時間	45 分
所 属	北陸先端科学技術大学院大学		
テ ー マ	「国立大学法人職員のキャリアパスと能力開発に関する一考察」		
内 容	<p>平成19年度に採択された本学会「若手研究奨励」における研究報告をもとに、今回の研究発表を行うものである。</p> <p>【問題意識】</p> <p>国立大学法人の職員体系における構造的課題として、採用後の職員のキャリアパスの問題がある。法人化以前における職員のキャリアパスは、国立大学等勤務者にあつては、「①28歳以下で本省に転任し、課長・部長等で全国異動するキャリアパス」、「②国立大学等の係長・課長補佐在職時に課長登用試験により、課長・部長等で全国異動するキャリアパス」「③国立大学等で一貫して勤務し、事務長等に昇進するキャリアパス」という3種類に大きく分類することができた。国立大学の職員体系は、本省採用のキャリア官僚が課長・部長等で登用されることも含め、文部科学省による全国異動組と各国立大学等による内部異動組という二つの異動形態を抱えていた。このような構造が事務組織の一体感の形成やプロパー職員の自律的精神の涵養を抑える要素があつたことは否定できない。法人化以降、職員すべての任命権が学長に一元化されることを通して、大学間において格差があるとはいえ、キャリアパスを始めとする職員体系全体に変化が生じており、事務組織機能の高度化・効率化に寄与することが期待されている。</p> <p>国立大学法人職員のキャリアパスの変化は、当然のことながら、職員研修を始めとする能力開発の在り方にも変化を及ぼすものでなければならない。拙稿「国立大学法人職員研修考」(『国立大学マネジメント』Vol2.No1(2006))において、法人化前後4年間の職員研修の変化について考察を行ったが、職員体系全体に視点を広げたとき、職員研修を始めとする能力開発が職員個々のキャリアパスに結びつくものとなっていなければ、組織として実質的な効果がないことを改めて認識する必要がある。</p> <p>【研究概要】</p> <p>このような問題意識のもと、本研究発表では、職員のキャリアパスと能力開発を関連付けながら現状分析や今後の方向性について考える。第一に、法人化前後6年間(2002年度～2007年度)における部長級・課長級の幹部職員の職歴を追跡調査し、職員のキャリアパスに係る動向を分析する。第二に、同じく法人化前後6年間の職員研修の変化を調査分析するとともに、今後の能力開発の在り方やその可能性について言及する。第三に、法人化という共通項から、いくつかの公立大学法人に対して実施したヒアリング調査をもとに、公立大学法人における職員体系の変化について言及する。最後に、法人化を契機とした職員のキャリアパスや能力開発の在り方の変化が、職員の資質を向上し、その意欲をエンカレッジする方向に導くものであると結論付けたい。</p>		

C-2			
氏名	山崎 その (やまさき その)	時間	45分
所属	京都外国語大学 学長事務室 室長		
テーマ	「大学経営の効率性評価 —教育研究の質の向上との両立を目指して—」		

内容

大学という組織の特徴として、目的や専門分野ごとに細分化された多くの組織を抱えており、これらの小組織間の利害調整には多大な困難を要している。例えば、多くの先行研究が指摘している教学組織と管理運営組織の二重構造（バーンバウムによる「支配の二重性」）が存在し、教育研究と管理運営は相対立するものとして捉えられてきた。

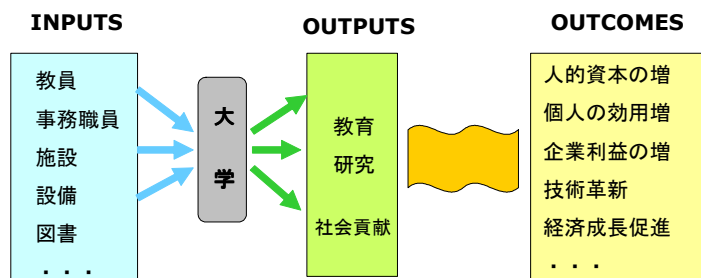
しかし、近年、大学を取り巻く環境の変化や制度改革によって、大学は構造改革を迫られている。すなわち、大学全体を組み立てているさまざまな要素の関係を改めて見直すことが求められている。大学が本務とする教育研究活動を推進していくためには、健全な財務力とそれを維持するための効率的な管理運営が不可欠である。これは、2004年度から導入された認証評価が「教育研究水準の向上に資するため、教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況に関し、文部科学大臣が認証した認証評価機関が行う定期的評価」（学校教育法第69条の③）であること、国立大学法人の中期目標期間評価の項目が①教育研究等の質向上、②業務運営の改善及び効率化、③財務内容の改善、④自己点検・評価及び情報提供、⑤その他（施設設備の整備、安全管理等）であることから、教育研究と管理運営の両面の改善が大学に求められていることを確認できる。

そこで、「個々の機能や事業ではなく、大学全体の最適な状態を目指す」ための経営手法として、バランスト・スコアカード（Balanced Scorecard、以下BSC）について考察してきた。BSCは、「財務」「顧客」「内部プロセス」「学習と成長」の4つの視点からバランスのとれた戦略を遂行することによって、大学のミッション・ビジョンを実現するというものである。4つの視点間には因果関係が存在し、「戦略マップ」で示され、業績を測定・評価した結果を是正行動につなぐというPDCAサイクルを、確実に実行するツールである。大学におけるBSC導入を考察する中で明らかになった課題は、①評価をマネジメントシステムの一部として制度化する、②個別事業の評価を組織全体の業績と結びつける、③目的によってアプローチ方法が異なる、④定性的評価と定量的評価を組み合わせる、といったことである。さらに、これらの大前提として⑤データの収集・測定が不可欠であることはいうまでもない。

これらを踏まえた新たな課題として、今回はデータの「収集・測定」から、いきなり「評価」へ進むのではなく、その間の「分析」というプロセスに注目する。戦略的経営の実施には多様な視点からの的確な分析が必要である。そこで分析手法として、公共機関から民間企業まで、さまざまな事業体の効率性を評価するために用いられている包絡分析法（Data Envelopment Analysis、以下DEA）を用いた。今回の分析の目的は二つある。まず一つは、大学経営の効率性を分かりやすく数値で示すことである。もう一つは、大学経営における効率性の向上と教育研究の質の向上の両立を目指して、大学が取り組むべき新たな課題を発掘することである。

DEAでは大学を下図のように、複数の資源（人的・物的・財務）を投入（インプット）し、複数の生産物（教育・研究・社会貢献）を産出（アウトプット）する生産主体と捉える。大学経営の効率性を向上するには、限りある資源を有効に利活用し、最大のアウトプットを得ることを目指さなければならない。

今回は、整合性のあるデータを入力しやすい国立大学を対象に分析した。分析結果から、必ずしも大規模大学・総合大学・大都市にある大学の効率性が高い、とは限らないことが明らかになった。次は、私立大学を対象とした分析を行い、経営状態の悪化が懸念されている地方の中小規模私立大学の改善に資する施策について考察したい。



D-2			
氏名	竹田 由美子 (たけだ ゆみこ)	時間	45分
所属	学校法人 青山学院		
テーマ	「大学発イノベーションに於ける、研究者とステークホルダのインセンティブについて」		
内容	<p>国立大学の法人化以後、発明の機関帰属を推奨した特許出願や、大学発ベンチャー、産学官連携によるイノベーション事業の推奨により、大学の実学的な活動がクローズアップされてきた。しかしながら、基本的に大学の発明は不連続であり、研究者は個人事業主的性格が強く、産業界の発明と類似したマネジメントモデルによるこれらの事業推進は、特許中心のプロデュースに対する不公平感をはじめ、多くのフリクションと課題を発生させ、大学の大きな負担となっている。さらに、私立大学における研究者は、大学の設立理念に基づく教育を実施するための責務と個人のインセンティブによる研究という二つの職務を両立させるために、そのバランスに苦悩している。私立大学の研究室の構造は、講座制をとっていない場合が多く、その研究成果の帰属をリーダーである教員に集約することは比較的容易である。しかしながら、歴史のある私立大学の場合、研究室のリーダーの世代交替は重要な組織的課題であって、特に、次世代の公募においては、研究テーマよりも授業の科目引継ぎに重点が置かれ、研究については教員間の引き継ぎがなされない場合が多くその結果、研究成果の蓄積や、大学院生の指導育成方針・方法等の継承がなされないことになる。これは、貴重な知的資産の蓄積が途絶えてしまう場合が多い。研究室の構成研究者については、その統括権は研究室リーダーにあるのだが、その所属は、多様であり大学内外の混在がある。さらに、共同研究の相手となる所属機関においても、大学側に期待する基礎研究の達成期間は、契約上相対に短く設定されていることが多い。貴重な知的資産が短期的所属の研究者の異動とともに流失してしまい、研究室リーダーの下に蓄積されないことがある。これらの事情は、企業と同様には機関帰属及び予約承継がなじまないといわれる理由でもある。</p> <p>青山学院は、予約承継と発明報告を義務付けた機関帰属方式を取り入れず、基本的に研究者、発明者からの自発的な相談とあらゆる希望を尊重し、青山学院の設立理念に基づく教育事業及び研究の成果を知的資産としてとらえ、知財基盤を再編成してきた。一方、近年の大学発ベンチャーについては、様々な支援や投資の試みがなされているが、近年日本のVC等が要求するエグジットまでの期間はITベンチャーを念頭に置いたものが多く、3年から長くて5年であり、本来の大学に期待されている大学発ハイテクベンチャーの育成には充分とは言えない状態である。そのため青山学院は大学発のハイテクノロジーベンチャーを起業するにあたり、法人自ら出資を行い、青山学院内外の法務及び金融設計のプロフェッショナルと連携し、10年といわれるハイテクベンチャーのデスバレーを乗り越えるための支援をしていく組織的体制を選択した。青山学院経営執行部直下の知的資産連携機構と大学法学部および学院内外のプロフェッショナルが連携して運用している知財クリニックでは、青山学院大学理工学部のある研究室に現在までに蓄積されてきた知的財産について、アウトカム・ロジック1) に基づくリスク管理方式を取り入れた再評価している。2) さらに、この知的蓄積を基盤とし、知財信託や知財連携コンソシアムの結成を念頭におき、単結晶ダイヤモンドの大面積自立薄膜を研究材料として供給することを目的とした、大学発ハイテクベンチャーを起業した。3)</p> <p>本報告では、この起業をもとに、他数件のケーススタディと比較しながら、大学の知的財産に含まれる弱点を、教育事業独特のステークホルダの存在に着目し、その種類と関わり方を視野にいれ、発明者とステークホルダのイノベーションに対するインセンティブの特徴を加味して分析する。</p> <p>1) Kikuchi, " Outcome Management of Intellectual Assets" , International Journal of Intellectual Property, Law, Economy and Management 1 (2005) 47-51. 2) 竹田由美子・菊池純一、「青山学院知財クリニックにおける知財アウトカム・マネジメントとの実際とこれからの人材育成」、日本知財学会年次大会発表、2007-113、2007.6。 3) AGDマテリアル株式会社(代表取締役澤邊厚仁)。大面積薄膜ダイヤモンド(Super size Flat sheet Diamond)を供給し、その多様な用途開発を行うことを目的とした会社である。</p>		

E-2			
氏名	木下 祐子 (きのした ひろこ)	時間	45分
所属	立命館大学 総合理工学院教学課		
テーマ	「立命館大学行政・研究センター研修の実践と成果 ～図書館を事例として～」		
内容	<p>立命館大学「大学行政・研究センター」研修で作成した論文の実践と成果について、図書館を事例とした取り組みと成果を報告する。</p> <p>「大学行政・研究センター」の研修を通じての政策提案と実践</p> <p>2006年度本学大学行政・研究センターの研修を通じ、図書館サイドからの学生支援・サービスの仕組みの考察を転換し、大学が目標としている学生像（「学びと成長」）に対し、図書館の特色・機能を活かすような支援が可能かを検討した。図書館の枠にとどまらない調査結果をもとに、モデル学部プログラムを具体的に提示し、教授会の承認のもと、2007年度プログラムを実施した結果、学生の図書館活用が活発化し、教員の図書館に関する関心も高まった。（入館者数の増加、貸出冊数の増加、教員の自発的なサービス等の展開）</p>		
	<p>1. 解決すべき具体的な問題点</p> <p><学生の図書館利用・資料活用が不十分である></p> <p>①図書館主催の利用ガイダンスやデータベース活用講座に、十分な数の学生が集まらない。</p> <p>②正課授業に図書館から提供している「学術情報収集法」や「図書館活用法」と通常授業が十分連動していない。</p> <p>③重点収集している授業に関連した参考文献等が十分活用されていない。</p> <p>2. 研究目的</p> <p>研修を通して“図書館としてのサービスや支援”という狭い視点でなく、本学が目指す学生像（「学びと成長」）に対して、図書館が教育機関のひとつとして、特色と機能を活かし、正課の「学び」の質を高める支援プログラムを提供することを目的とした。</p> <p>3. 本学学生の「学び」の実態と主体性を多角的に調査・分析</p> <p>図書館の利用統計だけでなく、学生の「学び」に関する調査やアンケートを収集し、具体的な理解のために教員等へのヒアリングをおこなった。</p> <p>その結果本学のコア学生は真面目に授業に出席するが、主体的な学習・研究に対して課題があることが判明した。また、学部間の「学び」も多様化しつつある現状が把握できた。</p> <p>4. 具体的な支援策</p> <p>1) 政策の実践と成果を検証するため、モデル学部をパイロット的に選定し、3の調査・分析結果を学部企画委員会に提示し、図書館として学部在即した具体的な支援策を提示。</p> <p>2) 学部企画委員会で学生の「学び」の質的向上について議論し、図書館が役割分担を担い支援することを教授会で確認する。</p> <p>3) 実践的な支援プログラムの策定</p> <p>①大学生として“主体的な「学び」”の仕組みをつくることを目的とする。</p> <p>②教員（対学生比率）や図書館（コストやスタッフ数）の制約から、左記を解決せずとも可能なプログラムの提供を目標とした。</p> <p>③①②をもとに、新入生のクラス活動支援を無償で1年間おこなう、上級回生の学生の自主活動である「オリター」団の活動と規模に注目し、1回生の正課の「学び」の支援も活動に位置づけ、大学生としてふさわしい主体的な学習者の育成を目指した。</p> <p>4) 成果</p> <p>①1回生の図書館活用が前年度と比較し活発化。（貸出冊数前年度比 1.7倍等）</p> <p>②上級回生のオリター団に1回生支援を通して、自分自身の学習や研究に対する意思の向上と主体性が生まれてきた。</p> <p>③学部教員の図書館に対する期待や要望が高まった。教員自身も図書館で学生向けにあらたなサービスを開始した。</p> <p>④モデル学部以外でもプログラムの提供を要請する学部が2008年度あり。</p> <p>5. 課題</p> <p>プログラムの目的は、学生の主体的な「学び」の向上や図書館利用を活発化することにある。自主的な活動を展開し新入生に対して学びの支援者であるオリター団の動機付け、意識喚起が不可欠であり、教員や学部事務室のサポートが必要。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

F-2			
氏名	大学職員研究G（秦、各務、山本）	時間	45分
所属	愛媛大学、順天堂大学、京都大学		
テーマ	「大学職員検定試験を考えるー現職職員はどのように向き合うのかー」		
内容	<p>平成20年3月25日付けの中教審大学分科会教育・制度部会「学士課程教育の構築に向けて」（審議のまとめ）においては、「教員と協働する専門性の高い職員の育成に向け、SDの機会と場を充実する」という提案に加え、「SDの推進に関わる関係団体と連携して、検定制やSDプログラムの在り方を含め、SDを推進する方策を検討する」ことが盛り込まれ、アドミニストレーター養成の表現が示されている。これを受けて、今夏を目途に中教審としての答申が公表される見込みであり、各大学や大学関係諸機関、関係諸団体は、職員の専門性を規定する検定制やSDプログラム検討の推進が求められるであろう。教職員協働に向けたSDの推進や、そのためのプログラム策定については、職員をはじめ理事や教員もその重要性を理解していると考えられ、本学会の方向性とも一致している。しかし、これらのことを視野に入れた「大学職員検定制」（仮称）については、大学における職員の現場でも、その研究母体である本学会をはじめとした高等教育に関する学会においても、その方向性どころか議論さえも十分に行われていないのが現状であると言えよう。</p> <p>大学行政管理学会「大学職員」研究グループ（以下「大学職員グループ」）では、近年、大学職員の専門性についての研究活動を集中的に行い、その活動結果について本学会研究集会発表や学会誌で公表してきた。その活動においても大学職員の専門性の修得の必要性、個人的能力のキャリアパス・モデル構築などを示してきた。それら活動において、SDプログラムや大学院での有効なカリキュラムの構築の必要性も唱えてきたが、「大学職員検定制」（仮称）の構築を前提としていた訳ではない。また、中教審大学分科会が求めている検定制がどのようなものであり、どの層を対象としているかも現段階では把握できていない。このことは、大学職員検定の必要性の是非、内容、対象、資格レベル等については、本学会が中心となって研究、議論を行い、積極的な政策提言を行うものであると考えられ、中教審大学分科会もそのような流れを求めているのではなかろうか。</p> <p>現状では、大学職員検定の有効性、信憑性が担保できるのかといったような疑問も多く想定できることから、大学職員グループ活動においても、今後、この大学職員検定の是非、方向性について議論を進める可能性もあり得るが、現段階として必要なことは大学職員検定に対する課題や問題点に加え、本学会員や現職職員がどのように理解し、あるいは考えようとしているかを把握することが第一ではないだろうか。本発表においては、大学職員検定にむけての現状や課題についての一般論を示し、参加者と率直な意見を交わすことにより、大学職員検定に関する共通した理解を深めたいと計画している。その工夫として、会場では、参加者の多くの意見を吸収するために、クリッカーを使って意見集約し、リアルタイムでそれらデータをグラフ化したものを参加者に提示し、論議を展開したいと考えている。今後、それらデータが大学職員検定導入の是非や方向性に向けての重要な役割を果たすと考えられるので、是非、多くの会員の参加をお願いしたい。</p> <p>なお、本発表は、研究結果の報告ではなく、研究を始めるにあたっての課題整理をするための導入作業であり、そのため、発表者側が大学職員検定の是非や導入に向けての方向性を示すことは行わない。</p>		

G-2			
氏 名	大学事務組織研究会（発表者：木下謙）	時間	45分
所 属	芝浦工業大学		
テ ー マ	「先進・先行事例に学ぶ大学事務組織研究」		
内 容	<p>本発表は大学行政管理学会・大学事務組織研究会（以下、本研究会という）が2007年6月に行なった全国「私立大学事務組織実態調査」を基に、本研究会が独自に調査した先進・先行事例を報告するものである。</p> <p>今回は、私立大学のみならず国立大学にも焦点を充て、事務組織規模・チーム制・グループ制・担当制などのあらゆる視点での大学事務組織における先進・先行事例を紹介することで、各大学の事務組織の自己点検ならびに自己検証に役立てて頂ければ幸いである。</p> <p>なお、本研究会は、第10回研究集会における研究会リーダーの大工原孝氏（日本大学）の発表「大学事務組織の研究—序説・その必要性—」を契機に、大学の事務組織の研究を目的に結成され、2007年1月から、大学行政管理学会の一部会として正式に認められた研究会である。その後、本研究会において多くの議論が行われ、大学の事務組織は事務職員（以下、職員という）の働く場であり、職員の仕事は総て事務組織という機構・制度の中で行なわれていることを確認した上で、事務組織は能率的、効率的に機能するよう作られ、時代の変化や大学の改革に対応して常に整備、改善されていく必要があるが、これまでその重要性に関心が薄く、研究も活発とはいえず、実態も余り知られていなかったことを再認識し、このような現状を解明する視点に立っての活動として私立大学を対象とした事務組織の全貌を知るため、広い分野を対象とした全国調査を実施し、2007年9月の第11回研究集会で本研究会サブリーダーの斎藤英夫氏（東北学院大学）が発表を行っている。</p> <p>最後に、大工原孝氏ならびに斎藤英夫氏の発表内容については、大学行政管理学会誌第10号ならびに第11号をご参照いただきたい。</p>		

H-2			
氏名	私市佐 代美 (きさいち さよみ)、竹山 優子 (たけやま ゆうこ)	時間	45分
所属	武庫川女子大学、筑紫女学園大学		
テーマ	「女子大学の存続意義に関する考察—学生へのキャリア教育の視点から」		
内容	<p>〔研究の背景〕</p> <p>わが国の女子大学は、敗戦後に制定された新憲法や教育基本法に基づいて設置が認められ、当初より女性の地位の向上と男女平等社会の実現を使命としてきた。</p> <p>戦後の高等教育は、高度経済成長と2度のベビーブームによる急激な量的拡大と、その後の少子化による人口減少を経験しながら、現在18歳人口の進学率が50%を超えるユニバーサル段階にある。しかし、大学の4割、短期大学の6割が定員割れ(2007年度)の状況の中、とりわけ受験生の女子大離れや4年制志向が著しく、「女子大学」「短期大学」の存続が危ぶまれている。</p> <p>大学入学人口は2018年頃にはさらに減少が予測されており、大学経営は厳しさを増すことになる。近年、共学化する女子大学が増えつつあり、女子大学自らが「女子教育」の意義を問い直し、その個性化と社会的責任の明確化を求められている。</p>		
	<p>〔研究目的〕</p> <p>日本における女子大学の誕生の経緯を理解し、女性の社会的地位の向上や男女平等の現状を把握して、今後の女子大学の存続意義をキャリア教育の視点を一助に考察する。</p> <p>〔研究内容〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 女子高等教育の発展過程 2 戦後日本の女性政策 3 人口動態と女子労働の現在 4 キャリア教育の発展過程 5 少子高齢化社会における女子大学の可能性 <p>〔まとめと今後の取組み〕</p> <p>日本では、国際連合の活動もあり、1985(昭和60)年に「男女雇用機会均等法」が、1999(平成11)年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女平等な社会の実現が提唱されている。</p> <p>しかしながら、日本女性の社会的進出(GEM)は、75カ国中42位、HDI(人間開発指数)やGDI(ジェンダー開発指数)の上位国中、特に低い順位を示している。</p> <p>戦後改革によって確立された男女平等・男女共学の理念と教育の機会均等の制度化は、日本の教育水準を引き上げ、社会の平等化を進展させて高等教育人口の増大に寄与してきた。昨今では、少子高齢化社会の到来により、家族のあり方が変容し、女性のライフスタイルも変化してきている。「教育」は、「働くこと」と深く関わっており、「生きること」にも大きく結びついている。女子大学は、このような社会の変化を分析しながら、女性の自立を支援して男女平等社会の実現に努める責任がある。</p> <p>これまで、女子大学及び女性教育に関する研究は個々の大学で取り組まれているが、女子高等教育全般に関わることでもあり、今後多方面の分析が集約できればと考えている。本研究の趣旨に賛同していただける他大学の皆様のご協力を得ながら、研究成果を広く共有したいと思っておりますので、積極的なご意見、ご指摘を頂戴できれば幸いです。</p>		

1-2			
氏名	篠塚 義弘 (しのづか よしひろ)	時間	45分
所属	関西大学 内部監査室 次長 shinozuka@jm.kansai-u.ac.jp		
テーマ	「マネジメント・サイクルを意識した内部監査業務（関西大学内部監査室の事例）」		
内容	<p>学校法人の業務において、内部監査の重要性が注目されるようになっている。例えば、文部科学省は、平成17年の「私立学校法」の一部改正において、学校法人における管理運営制度の改善を求めていたり、最近の公的研究費における不正などに対して、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」を公表して、各大学に注意を促している。</p> <p>関西大学では、昭和58年に監査担当者（兼務）を任命し、平成9年から理事長直属の独立した機関として内部監査室を設置し、内部監査業務を実施してきた。被監査部署の協力と理解を得て、現在の監査体制に至る約25年間の内部監査の歩みを概説し、内部監査を行う場合の着目点及びその変化について報告する。</p> <p>本学では被監査部署で業務監査及び会計監査を実施する場合に、マネジメント・サイクルを意識し、内部統制にも着目してヒアリングを行っている。この手法を利用する場合の前提と背景を考察し、メリット・デメリットについて言及したい。</p>		

J-2			
氏名	水谷 早人 (みずたに はやと)	時間	45分
所属	教育マネジメント研究会世話人・日本福祉大学		
テーマ	「教育マネジメント研究会中間報告」		
内容	<p>本学会教育マネジメント研究会は、大学の最も基本的で最も収益源となる「教育」の「事業」のマネジメントとはいかなるものなのか、実践的に解明・開発することを目的として設置した。</p> <p>大学のユニバーサル・アクセス化が進行し、学生の「多様化」に対応した「教育力の強化」が叫ばれてきている。各大学においては、様々な形で「改革」が行われ、新しい教育手法を開発しようとしている。しかしながらこれらの取り組みは、必ずしもその大学のミッションと学生の実態分析を踏まえたものとなっているとはいえない。中教審などが方向性を示すといっせいに同じような「改革」が進行し、各大学「横並び」の「改革」となっており、評価指標開発が課題となっている現状にある。GP 等競争的補助金の制度のもと、大学教育の一層の「特色化」は進行しているように見えるが、基本的な教育体系をマネジメントする普遍的な手法は開発されていない。この領域は、これまで教員の仕事でもあった。とりわけ「教授会自治」との関係で、職員が直接かかわることには教員の抵抗感がまだまだあると思われる。だが、大学教育の現状を冷静に見たとき、そして我々が大学アドミニストレーターとして、高等教育における役割を果たそうとすると、この分野での取り組みに果敢に挑戦する必要があると考え、2006年7月に本研究会を設置した（以上、『本研究会設置趣意書』より）。</p> <p>この2年間における本研究会の活動は、次の通りである。（報告者敬称略）</p> <p>第1回：「日本福祉大学における教育改革戦略プランニング」（福島一政）・「米国高等教育における学習支援職員」（小貫有紀子）</p> <p>第2回：「アカデミック・アドミニストレーターの可能性－教養教育の系譜と獨協大学の展開事例から－」（水野雄二）</p> <p>第3回：「革新的な大学の取組み～公立大学法人国際教養大学の教育課程から見えるもの～」（吉崎 誠）・「初年次（導入）教育・リメディアル教育・キャリア教育とそれを支える組織のあり方を考える」（足立 寛）</p> <p>第4回：「教育マネジメント研究の課題－歴史と実践から－」（田中 岳）ほか「教育とコラボする」（ゲスト報告）</p> <p>第5回：「学部事務長の3年間」（水谷早人）・「コミュニティ・オブ・プラクティスと教育マネジメント」（神保啓子）</p> <p>第6回：「カリキュラム改革における教務職員の役割－教務職員アンケート調査から－」（内田晩穂）ほか「職員の力が大学を変える、大学が変わると職員が育つ」（ゲスト報告）</p> <p>第7回：「米国における学生支援の概念変容」（小貫有紀子）ほか学事研究会報告（合同開催）</p> <p>第8回：「大学経営評価指標研究会報告」（福島一政）</p> <p>第9回：「戦略的マネジメントと Institutional Research～ミネソタ大学を事例として～」（吉崎誠）ほか「大学教育への適応に関する一考察」（ゲスト報告）</p> <p>以上、2008年6月時点での活動実績である。</p> <p>本研究発表においては、教育マネジメント研究に関するこれまでの研究会での以上の蓄積にたつての中間報告を行い、あわせて6月下旬に予定している山形大学の訪問調査から得られた知見も可能な限り報告したい。</p>		

K-2			
氏名	鶴田 弘樹、楯 一也、杉山 秀勝	時間	45分
所属	学校法人 名城大学		
テーマ	「大学における戦略プランの導入経緯と進化 —学校法人名城大学MS-15推進室の取り組みを事例にして—」		

内

学校法人名城大学では、平成15年から1年2ヶ月に亘る議論を経て「学校法人名城大学における基本戦略について (Meijo Strategy_2015【MS-15】)」を策定した。【MS-15】は平成17年度から全学的に実行に移され、MS-15推進室がそのためのタスクフォースの役割を担うことになった。新たな経営戦略推進の仕組みを創り上げるために、様々な工夫や試行錯誤を重ねてきたが、平成19年度から新学長のもとでの教学執行体制に移行したことを契機に、【MS-15】の改訂作業に着手することになった。

改訂作業に着手してから1年が経過し、いわば第1期の【MS-15】の推進プロセスで行ってきた作業や創意工夫、あるいは疑問点を明確化することが可能になってきた。先発組の国立大学法人についても、戦略プランによるガバナンスの仕組みはいまだ第一期段階での開発の途上にあるという状況である。これに比較すると、名城大学の場合は比較的早い段階で第二期の段階に移行することが可能になったと考える。

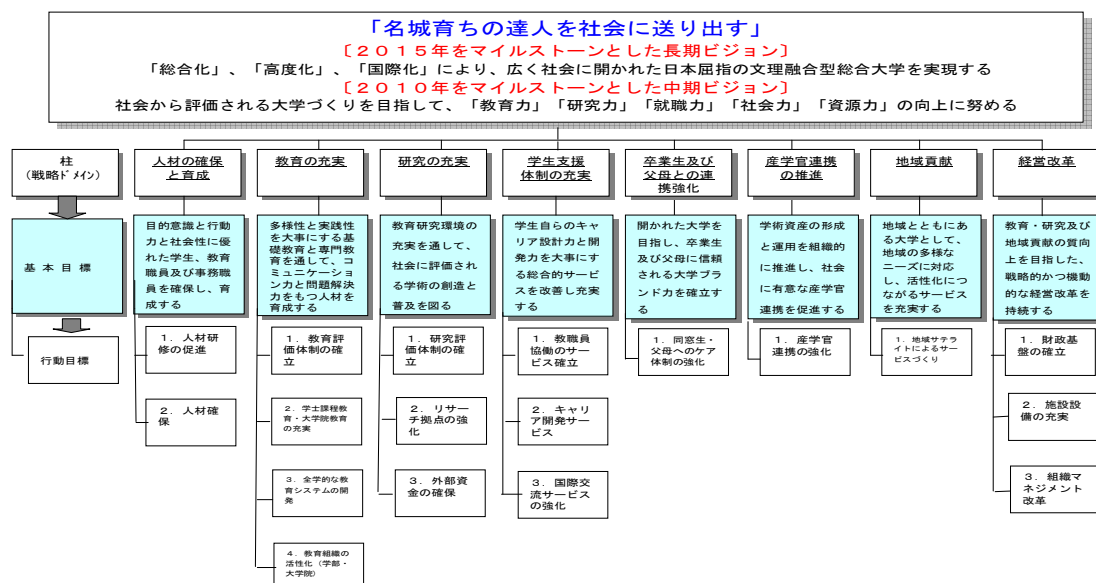
発生学的な観点から判断すれば、これから新規に導入するであろう大学の場合も、こうした段階的な導入と展開は避けられないものである。したがって、現在の時点で名城大学が歩んだプロセスを振り返り、それらの経験を開示することは意味のあることであると我々は判断した。

すでに海外の大学では、戦略プランによるガバナンスとマネジメントの仕組みが導入され、毎年のPDCAサイクルにつながられ、戦略計画に関する活動報告のシステムにまで整備がされていることが知られている。そのようなガバナンスとマネジメントのシステム化について、日本の大学はかなり遅れた状況にもある。

本発表では、学校法人名城大学における戦略プランの導入の経緯を振り返り、第一期の段階で得られた成果と課題を確認し、第二期の段階でそれらをどのように解決していったかを紹介する。併せてそこから見えた【MS-15】の今後のメリットと課題を考察する。

【MS-15【大学】】

容



A-3			
氏名	足立 寛 (あだち ゆたか)	時間	70分
所属	立教大学 総長室		
テーマ	「団塊・シニア層を大学に取り込む～立教セカンドステージ大学の試み」		
内容	<p>立教セカンドステージ大学（以下 RSSC と表記）は、団塊世代やシニア層のために、人文科学的教養の習得を基礎とし、「学び直し」と「再チャレンジ」のサポートを目的とした新たな学びの「場」として設置した。RSSC の特色は、1 年制（専攻科も含めると 2 年）の体系的な生涯学習ができる点にある。</p> <p>そのような新しいコンセプトが受けたのか、2008 年度は 70 名の募集人員に 170 名の応募があり、最終的に 96 名の受講生を受け入れる結果となった。ちなみに受講生の内訳は、男性 50 名、女性 46 名。年齢では 50 代が 42%、60 代が 54% を占めた。また、校友は 24% であった。</p> <p>本科のカリキュラムはすべて単位制で、①エイジング社会の教養科目群②コミュニティデザインとビジネス科目群③セカンドステージ設計科目群④ゼミナールで構成されている。受講生の目的別に並べると以下の通りとなる。</p> <p>① NPO やコミュニティビジネスを立ちあげる、または NPO やコミュニティビジネスに参加して、社会や地域への貢献活動を実践したい・・・「コミュニティデザイン入門」「NPO/NGO・ボランティア活動基礎編」「NPO/NGO・ボランティア活動応用編」「コミュニティ活動とネットワークデザイン」「コミュニティデザイン・カフェ」「セカンドステージとシチズンシップ」「環境保全とコミュニティ形成」「アジアの貧困と NGO」「セカンドステージとコミュニティビジネス」「セカンドステージに役立つ経済と文化」「セカンドステージとリーダーシップ論」</p> <p>② 福祉・介護や子育て支援関連の知識や技能を身につけ、それらの分野等での再就職やボランティア活動がしたい・・・「超高齢社会論」「社会老年学入門」「セカンドステージと健康長寿」「介護と看取り」「セカンドステージと夫婦関係・親子関係」「定年後の生き方」「セカンドステージの暮らしと社会保障」「セカンドステージの住まいづくり」「生涯現役という生き方」「現代の葬送と墓」「死生観を学ぶ」「愛と癒しのコミュニオン」</p> <p>③ 環境問題に取り組みたい・・・「現代生活と地球上の森林問題」「生命の多様性」「地球環境の変遷と未来」。</p> <p>④ これまでの経験を活かしながら、セカンドステージに役立つ新しい教養やスキルを身に付けたい・・・「現代世界論」「歴史と文化の探求」「自分のからだと言葉を取り戻す」「現代史の中の自分」</p> <p>講師は、ジャーナリストの立花隆氏「現代史の中の自分」、元 NHK アナウンサーの松平定知氏「歴史と文化の探求」などの著名人をはじめ、それぞれの分野での専門家が授業を担当している。</p> <p>なお、開校にあたっては、理事会の承認を得るため、首都圏 55 歳以上の 1 万 2000 人の校友へのアンケートのほか、数社のマーケティング調査も実施した。</p> <p>今回の発表では、マーケティング調査結果の報告に加え、RSSC の概要、経緯および現状等を報告することで、今後シニア層や団塊世代を新たな顧客としたい大学にとっても、なるべく参考になるような内容にしたいと考えている。</p>		

B-3			
氏名	小畑 力人 (おばた りきと)	時間	50分
所属	和歌山大学 副学長・観光学部教授		
テーマ	「私立大学と国立大学、渡り歩いた体験的大学改革論」		
内容	<p>I. 立命館大学と和歌山大学の改革、国私の違いを超えて“共通”するもの</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 学生が見えなくなったら立命を去れ (川本前理事長)、SS (スチューデント・サテスファクション: 学生満足度向上) が和大的第一義的課題 (小田学長) 2) 危機認識とそれを組織的に共有すること 3) トップのリーダーシップとコンセンサスの形成 4) 私立大学の学生気質と国立大学の学生気質 5) 学士課程教育の構築と初年次教育の課題 <p>II. 私立大学の「ダイナミズム」と「不思議の国」国立大学</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 教学政策こそ財政政策、「税金」が投入されていることと説明責任 2) 大学文化として醸成されてきた「教職協働」となお払拭し切れない「キョーカン」と「ジム」の大学風土 3) 「議事録」の読み上げから始まる機関会議、会議への職員の関わり 4) 教員一人当たりの学生数は“少ない”、しかし、いわゆる「雑務」の“多い”国立大学 5) 年俸と研究費 6) 職員数と部門別構成比率 <p>III. 大学改革の運動論と組織論</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 顧客の思想、「君の入学を待っています」の行動指針 2) 先進モデルの創造、そして“その時”、「昨日の成功事例へのこだわりは明日の地獄を招く」ということ 3) 量的確保によって質の保証を図る入試戦略、顧客から個客つながり CRM (カスタマー・リレーションシップ・マネジメント) へ 4) 教職協働は限られた人数の教職員組織の最適化 5) 今日の仕事と去年の今日の仕事 <p>IV. 私大モデルを国立大学に活かす</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 正課授業に課外のエクステンション教育を導入して高い運用能力の養成をめざす観光学部の英語教育 2) 学生のピア・サポート 3) キャリア・サポート・システムの構築と学生の自主的支援グループの形成 <p>V. 国立大学も私立大学も、規制緩和によって「顕在化」し、競争的環境のなかで「深化」する格差構造、そのなかで“生き残る道”を如何に探るのか</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 私大の構造的不況のなかで進む「寡占化」、ロングテール大学の戦略は? 2) 益々広がる「旧7帝大、旧制官立大」と「地方国立大」の格差、その一方で、地方国立大に都市部有名私大との学生獲得競争の“勝算”はあるのか? 3) ナンバーワン競争とオンリーワン戦略 		

C-3			
氏名	澤谷 敏行（さわたに としゆき）・五藤 勝三（ごとう かつみ）・河口 浩（かわぐち ひろし）	時間	70分
所属	関西学院大学大学、関西大学、甲南大学		
テーマ	「失敗事例から学ぶ人材育成（その2）」		
内容	<p>第10回研究集会および学会誌10号に紹介した「失敗事例から学ぶ人材育成」の続編として今回最終報告を行う。発表事例は以下のとおりである。</p> <p>なお、今回も事例とその分析コメントを紹介するが、今回は、参加者の皆さんにも加わっていただき、発表する一つの事例について、どのような解決策が考えられるか、参加者自身が分析し、考察し、そして解答を導き出してみたいと考えています。</p> <p>事例検討においては、自分なりに分析・考察し、解決策を考えられるとより身近なものとなり、面白くなると思う。</p> <p>十人十色といわれるように考え方・捉え方の視点は、大学の規模や歴史・文化、これまでの実務経験、あるいは、個々人の職業観、価値観、さらには人生観などによっても異なってくるからである。事例についての改善・解決策を考える際には、理論重視で「こうあるべき」という一元的な正解を求めたりするのではなく、職場環境等の現実を踏まえて、複眼的な視点から考えることが大切であると考えている。</p> <p>失敗事例から学ぶ人材育成（事例）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 給与に見合う仕事をすればいいよ。— 抜擢された課長の行く末 2. 責任は俺がとる・・・— 事件が起これば責任回避に躍起 3. 玉突き人事— 臨機応変、でも理念も方針もない場当たり人事 4. 自分で考えよ、また叱る— 仕事はすべてを教えてもらうもの（新人職員教育） <p>以上学会誌10号掲載済み</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 管理職失格— 新任課長の不安と心配が昇任の喜びと自信を打ち消す 6. 人事考課できない管理職— 人事考課について課長が部下と面して話し合う度量 7. 格付け審査の不公平さ— 評価されないで格付けされる管理職 8. やりたい人よりやらせたい人— 実務よりも研究オタク 9. 見た目で見える才能と分からぬ実力— 才能と発揮できる能力のギャップ 10. 今どきの新人は・・・？— 優秀、でも挨拶もろくにできない新人職員教育 11. 「課長、それ無理ですわ・・・？」— 大学は生き残り戦略、それでも前例踏襲？ 12. 教授のわがままをサポートする管理職— 教員との軋轢 <p style="text-align: right;">以上</p>		

D-3			
氏名	片岡 龍之 (かたおか たつゆき) 加藤 明子 (かとう あきこ)	時間	70分
所属	立命館大学 国際部 国際企画課 課長補佐 学校法人青山学院 本部総合企画部 企画グループ		
テーマ	「英国の高等教育の現状と今後、そして日本の大学への示唆 -AUA総会参加報告-」		
内容	<p>【概要】 2008年3月31日から4月2日の日程で英国ヨーク大学 (University of York) にて開催された AUA (Association of University Administrators) の年次総会 (AUA Annual Conference and Exhibition) に公募による JUAM からの派遣要員として出席、海外からの参加者へのレクチャー (英国の高等教育に関する基本情報) をはじめ、基調講演、研究集会 (ワークショップ) 等に参加し、英国およびその他の国・地域からの参加者と交流を深めた。</p> <p>今回の研究発表では、この年次総会参加によって得られたさまざまな情報をコンパクトにまとめ、英国の高等教育の現状と今後について報告するほか、我が国の高等教育機関が抱える問題との共通性 (「危機管理」「教員と職員のギャップ」等) および異質性について考えてみたい。その他、「Quality Assurance Agency (QAA = 英国高等教育質保証機構)」や「国際競争」について、英国独自の取り組みを報告する。</p> <p>なお、AUA 年次総会への公募制派遣プログラムは毎年募集があるので、今後の応募を考えている会員諸氏に対しても、総会の概要や現地の様子、および参加によって得られるものについて情報提供できればと考えている。</p>		
	<p>【報告内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) AUA と JUAM : AUA の概要と JUAM との交流 2) 英国の高等教育の現状と今後 : 海外からの参加者へのオリエンテーション 3) 基調講演① : “ ‘Becoming’ a Vice-Chancellor ” (学長としての取り組み—この半年を振り返って—) 4) 基調講演② : “Current Challenges in Higher Education Administration and Management” (現在の英国の大学が抱える諸問題) 5) 研究集会① : ” How not to Make a Drama out of a Crisis: Risk Management, Business Continuity, Crisis Communication, and All That ” (危機管理と情報の扱い方) 6) 研究集会② : ” Exploring the Academic/Administrator ‘Divide’ : Myth or Reality? ” “So You Think You’ re Special (Or How I Learned to Love the Academic)” (教員と職員のよりよい関係構築に向けて) 7) 研究集会③ : ” The Quality Assurance Agency: Past, Present and Future ” (英国高等教育質保証機構の機能と今後) 8) 研究集会④ : “Globalisation and Increased Competition: Using Market Intelligence to Rise to the Challenge” (グローバル化と競争激化) 9) AUA 年次総会参加を振り返って～我が国の高等教育・大学職員への示唆～ <p style="text-align: right;">以上</p>		
<p>【報告者連絡先】 E-mail: tkataoka@st.ritsumei.ac.jp / Tel: 075-813-8205 (片岡) E-mail: akkatou@jm.aoyama.ac.jp / Tel: 03-3409-9416 (加藤)</p>			

E-3			
氏名	鶴崎 新一郎 (つるさき しんいちろう)	時間	70分
所属	学校法人福岡工業大学 法人事務局改革推進室 課長		
テーマ	「私立大学における教授会と理事会の関係 - 教員人事に関する労働判例を素材として」		
内容	<p>報告者は、私立大学教員の労働契約関係における『身分保障』をテーマに掲げ、リサーチを行っています。</p> <p>本報告では、私立大学教員の身分保障に影響を及ぼす大学の「組織・制度」、すなわち、私立大学教員が所属する学校法人、大学、その機関である理事会、教授会における手続過程に焦点をあて、両機関における意思決定の優先的効力について考察を行います。換言すると、私立学校法の定める理事会と学校教育法の定める教授会の法的関係の解釈に帰することとなります。</p> <p>検討にあたっては、憲法第23条の定める「学問の自由」から導き出される「大学の自治」及び「教授会の自治」の思想を如何に解するかによって、両者の“せめぎ合い”が左右されることに留意する必要があります。</p> <p>前記の問題意識から、本報告においては、戦後以降の私立大学の教員人事に関する紛争事例を素材として採り上げ、私立大学教授会と学校法人理事会の関係、すなわち、意思決定における優先的効力に対する考え方とその変遷について報告を行う予定です。</p> <p>報告予定の項目は、次のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 学校教育法と私立学校法の“せめぎあい” ～初期の紛争事例（昭和20年代から昭和40年代） 2 手続要件としての教授会審議の重視 ～安定期の紛争（昭和50年代から昭和60年代） 3 学校法人（私立大学）の統治機能強化と理事会の優越性 ～近時の紛争事例（平成元年以降） 4 教授会優先から理事会重視への潮流（裁判例の総括） 5 今後の課題 		

F-3			
氏名	財務研究グループ	時間	70分
所属			
テーマ	「学校法人の永続維持を保証する会計基準のあり方の提言－アカウンタビリティと経営評価を実現する学校法人会計基準のあり方－（その1）」		
内容	<p>2001年の発足以来、財務研究グループは「学校法人会計基準改正の提言」をテーマとして研究を重ねてきた。この間、学校法人経営を取り巻く環境は激しく変化している。2005年には私立学校法の一部改正されるとともに、学校法人会計基準も一部改正された。これにより、学校法人が社会状況の変化に適切に対応し、諸課題に主体的・機動的に対応していくことや、積極的な情報開示により説明責任を果たすことについて制度上の整備がなされた。今後、学校法人には、社会の要請に応えるべく自主的・自律的な運営を行い、社会的責任を果たしていくことがますます求められている。</p> <p>こうした環境変化をふまえて、財務研究グループではこれまでの研究内容を総括するとともに、「学校法人会計基準改正の提言」というこれまでのテーマを引き継ぎ、さらに発展させて、「学校法人の永続維持を保証する会計のあり方の提言」をテーマとして掲げることとした。具体的には、今後の学校法人に求められている主体的・機動的な経営判断と、説明責任を果たすことに資する会計基準のあり方を研究していく。</p> <p>今回は、フェーズ1として、学校法人会計を取り巻く動向の整理を行う。ここで特に取り上げるのは、会計基準の国際的な収斂（コンバージェンス）についてである。国際会計基準（IFRS）を統一基準とするEUでは、2009年から外国企業に対してもIFRSかこれと同等以上の会計基準の適用を義務付け、現在、日本基準をはじめとする主要国の会計基準の同等性の評価を進めている。</p> <p>これを受けて、日本においては企業会計基準委員会と国際会計基準審議会が、2005年3月から日本基準と国際会計基準のコンバージェンスの達成を最終目標とするプロジェクトを立ち上げ、2つの基準間の差異を識別し、その差異を解消するよう努めてきており、2007年には、コンバージェンスを2011年までに達成するという「東京合意」を公表した。</p> <p>こうした会計基準の国際的なコンバージェンスの動向は、学校法人会計においても無視できないものと予想される。今回の発表では、学校法人会計と企業会計の仕組みの違いを整理した上で、国際会計基準における会計処理の考え方と、学校法人会計における会計処理の考え方について考察する。</p> <p>更に、企業会計以外の国内における会計基準の動向、とりわけ、公益法人会計基準や国立大学法人会計基準についてもその内容も検討した。</p> <p>今回は中間的な報告となるが、参加者と共に今後の学校法人会計基準の進むべき方向について議論したい。</p>		

G-3			
氏名	水野 雄二 (みずの ゆうじ)	時間	70分
所属	獨協大学 教務部教務課 課長		
テーマ	「現場主義のプロジェクト・マネジメントー獨協大学教務課教育環境改善3カ年計画の成果ー」		
内容	<p>本研究発表は、2006年度名城大学で開催(12月2日)の第6回大学人事研究グループと第6回学事研究会の合同研究会において大学人事研究として発表した中間報告の完結版にあたる。</p> <p>1990年代後半から本格的に始まった「成果主義」、「コンピテンシー」の要素を加えた職員人事制度改革や処遇・給与に反映させる「教員評価制度」の導入等は、我が国の大学でも一定の成果を出すまでになった。また、同時期から急速に発展した大学アドミニストレーター研究も、経営参画の「ビジネス・アドミニストレーター」研究から、教育マネジメントを担う「アカデミック・アドミニストレーター」研究の領域へと踏み込み、大学職員が担うこの領域の職務と権限に関するアウトラインも見えてきた。</p> <p>一方、教育・学修環境の整備・支援等を担う現実の職場では、様々な諸課題を抱えながら日々の業務に振り回されている。新しい公平な制度として導入された「大学人事制度」も運用ひとつで大きく変容してしまうという弱点に不満が宿り、大学職員の未来形として提示された「ビジネス・アドミニストレーター」や「アカデミック・アドミニストレーター」も、過大な要求等をもって窓口を訪れるクライアントに対応する現場のメンバーにとって、現実離れの理想論としてしか理解されていないかもしれない。</p> <p>> 大学で有する諸課題の多くは、現場で起きている。</p> <p>近年大学経営において「戦略的マネジメント」がトレンドになっている。設定したヴィジョンに向かいどのようにミッションを具現化させていくのか、その手法を含め重要性が繰り返し繰り返し叫ばれている。しかし、一番肝心なのは「戦略的マネジメント」それ自体ではなく、現場にいるメンバーの理解と意識改革であると思う。どんなに優れたリーダーがいても、きめ細かな戦略プログラムが用意されても現場のメンバーの理解と行動なしに成果は覚束ないからである。</p> <p>> 現場のメンバーの理解と行動が、改革の出発点である。</p>		
	内容	<p>教育環境整備・支援を担う本学教務課も多くの諸課題を抱えてきた。そこで「現場から実行する」との観点から「信頼される教務課づくり」をミッションに据えて、2005年5月から2008年3月までの3カ年の改善計画を立て、現場のメンバーを中心に行動を起こした。つぎの内容で研究発表したい。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 現場主義とは何か 2. 改革が必要になった理由 3. 大学改革の動き 4. 教務課業務改善の3カ年計画 5. 特別プロジェクトの編成 6. 2005年度のプロジェクト成果 7. 2006年度のプロジェクト成果 8. 2007年度のプロジェクト成果 9. プロジェクト・マネジメントの進め方 10. 真の成果とは何か <p>なお、今回学事研究会の代表として研究発表する金澤一央氏は、この教育環境改善計画にあるひとつの特別プロジェクト長の立場からのものである。両研究発表を聞くことによって、教育環境改善の成果の捉え方、マネジメント側と実行者側との対立・葛藤、双方の視座の違いまでも理解できるのではないかと期待している。</p>	

H-3			
氏名	藤原 将人 (ふじわら まさと)	時間	45分
所属	立命館大学 教学部教学企画課		
テーマ	「教学分野の政策策定を支援する Institutional Research (IR) - IR を活用した教学改善システムの構築 -」		
内容	<p>I. 研究の背景</p> <p>国際的な高等教育の質保証の動向や、高等教育に対する社会的説明責任の要請が高まる中、大学は教育研究目標を明確にし、「学士課程教育」における学習者の学習過程（プロセス）や学習成果（ラーニング・アウトカム）等を通じた学生実態の正確な把握、教育目的達成のための体系的な教育課程の編成、PDCA マネジメントサイクルに則した取組が重要となっている。実質的な教育改善を進める上で、教育効果や学生の学習過程、学習成果を必要諸情報によって、質的・量的に測定し、明示していくことが強く求められている。</p> <p>また、教育活動の自己点検・評価にあたっては、従来文部科学省による調査統計等、統計上収集されたものに加え、機関内に散在するデータを戦略的に収集・管理していくことや、目的を明確にしたデータの分析・提供等を通じて具体的改善に繋がるデータを集約・活用する必要がある。こうした中、管理運営改革や教学改革を進める上で、機関内に Institutional Research 機能を設置ることの重要性が指摘されている。しかしながら、国内では十分な IR 機能の整備がなされていない現状がある。</p> <p>II. 研究の目的</p> <p>本研究の目的は、以上の問題意識と視座の基に、国内外の事例を通じて IR の機能及び実態を調査し、教学分野における政策策定を支援する IR の在り方を考察し、立命館大学を事例として本学に適合する IR に基づく教学改善・支援の仕組みを構築することである。</p> <p>III. 研究方法</p> <p>本研究では、IR に関する先行研究をもとに、現状及びその運用方法を明らかにする。まず先行研究の概観を通じて、米国や豪州で実績を有する IR 部門の環境・活動分析を行う。次いで、国内外の他大学における IR の機能や教学改善システムについて事例収集・比較分析し、IR の効果、有効性を検証する。また、ヒアリングや、ウェブサイトからの資料収集、本学における取組実態調査等によって進め、その上で、研究集会その他の媒体における意見交換を通じて内容を精査する。</p> <p>IV. 研究内容</p> <p>本研究は、職員の視点から米国や豪州等の IR 機能の実態を、事例を通じて調査し、日本国内における展開について政策提起するものである。</p> <p>教育効果の測定に実績を有する国内外の大学における IR の機能と、これに基づく教育改善システムの事例調査や比較研究を通じて IR の現状を明らかにすると同時に、IR の効果分析を行い、必要諸情報の収集・管理方法、運営組織体制について実態と課題を明確にする。</p> <p>また、教学改善の前提とした根拠データについては、目標に適合した指標の選定が基本的課題となることから、教学改善を進める具体的データについて、機関内の諸データがどのような教育効果、学習成果を挙証するかという観点から、効果的なデータ収集・管理方法について考察する。更に、米国や豪州の体制を参考に、組織・推進体制の有り様を考察する。</p> <p>なお、本研究は 2008 年度大学行政管理学会若手研究奨励制度を活用した「日米の大学における IR 機能の研究」（代表者 新野豊、研究分担者 藤原将人）としても併せて進める予定である。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

I-3			
氏名	池田 一郎 (いけだ いちろう)	時間	30分
所属	筑波大学附属病院経営戦略室		
テーマ	「社内報の生かし方—情報の取り方の工夫と情報活用方法—」		
内容	<p>はじめに</p> <p>筆者は大学附属病院の経営・企画系の事務担当である。大学行政のなかで附属病院の経営は異質なものであり、医療法人の経営とはまた違う観点がある。おそらく「法人」のなかで、人的面、財政面が最大の組織ではないだろうか。</p> <p>病院の経営・管理運営において重要なのは人的資源である。医療が高度化したとしても人の部分が多い。患者さんに対するのは人である。本発表では、病院構成員に対するアプローチと情報の生かし方を「社内報」の視点からの取り組みについて報告したい。</p> <p>1. 病院経営に資するために—情報共有の重要性—</p> <p>国立大学も法人化して、自助努力による企業経営型に変わってきた。このことについてもっとも大きく変化したのが附属病院である。いままで国費できていたものが、自分で収益を上げ、さらに収益化から今まで借金してきた債務も返済する。(教育研究相当及び病院改善分の運営費交付金は除く)このためには、「経営」を教職員で共有し、「今どうなっているのか、何をしなくてはならないのか」を伝えることが現場でのアクションの原動力の潤滑油になると思われる。これを行うのは事務職員である。</p> <p>2. 病院という組織の特性と周知体制—どこまで情報が浸透するか—</p> <p>ミッションを末端まで伝え、人が集まり組織として附属病院を運営しなくてはならない。そのためには「周知」体制が重要である。しかしながら、大きな組織ほどその「周知」は難しい、また、附属病院の特殊性として、多様な職種と多様な動きがあること。その中でどう「周知」をしていくのか、そして、どこまで情報を浸透させるか。このためには、附属病院の周知体制の実際を知る必要があった。</p> <p>3. 社内報を使用した新たな取り組みについて</p> <p>このような背景において、当室では、平成16年8月から毎月社内報である「経営戦略室だより」を月1回発行し続けている。A4裏表1枚が基本であったが今は裏表2枚程度に情報が増えた。この紙面のブラッシュアップの目的で、平成18年、平成19年と読者アンケートを行った。現場ではどのようなことを知りたいのかの探りのためでもある。このときにただの「紙面の感想」のアンケートに留まらず、どう読まれているか、いつ読んでいるか、どんな媒体が読みやすいかという質問を付けてアンケートを作成。あわせて、アンケート紙面にこちらで識別できる記号を付して、職種別、部局別の集計を行った。(記入している本人は分からない)これにて特性をつかむとともに、周知体制の状況も分かるようにした。</p> <p>4. 新たに分かったこと</p> <p>あくまでも読者アンケートのようなものなので、全員提出は望めず、提出率も30数%程度である。しかし、設問に本紙の読み方、本紙の届け方法などを盛り込み行った結果、「紙」とう媒体の有用性が出てきた。反面この「紙」は全員に配布するとしたら、人手とコストは多大になる。</p> <p>周知方法の新たな手法で、電子メールで全職員に送信する方法がある。事務系職員には有用でも医療職には難しい面も見えてきた。どのような周知方法が良いか、どうしなくてはならないのかを探るきっかけとなっている。</p> <p>また、今回から職員満足度の指標をはかるため、読者の関心度チェックとして質問項目を設けた。職種による違いと、今、教職員が何を考え思っているかの側面の一つが見えた。最も関心の高かったのは「病院の収入」。経営の社内報だから浸透し始めたことの現れであり、2番目は「患者満足度」やはり患者さんに対するサービス業であるのであるので予想通り。3番目は「職員満足度」であった。現在当院では「患者さんの声」を吸い上げているが「職員の声」は吸い上げ活用する仕組みがほとんどない。教職員現場の声を生かすこともこれから重要になることが分かった。</p> <p>5. おわりに</p> <p>大学にはいっぱい情報がある。それとともに視点を変えると「情報を取ることができる」。また、その情報は部局で単独にしか扱われず、複合的にも生かされていない。事務職員が情報の取り方、生かし方を積極的に行なっていかなければならない。本発表はそのようななかのひとつの例である。</p>		

J-3			
氏名	萱間隆夫（かやま たかお）	時間	30分
所属	上智学院財務局募金室グループ（上智大学創立100周年記念事業募金担当）		
テーマ	「企業からの寄付（周年記念事業募金）と大学に求められる対応」		
内容	<p>国立大学の独立行政法人化や多くの私立大学が周年記念事業を迎え、募金活動を展開していることから、寄付金獲得に向けた各種のアンケート調査や分析が盛んに行われている。そこでは、特に個人や団体の寄付行動について様々な分析がなされている。</p> <p>しかしながら日本の大学における募金活動において、寄付金額全体に占める割合は、企業（一般事業法人）が個人を上回っている。</p> <p>このように大学の教育研究活動が、企業の寄付金によって大きく支えられている事実を踏まえて、本レポートでは企業からの大学周年記念事業募金に対する寄付と大学に求められる対応を整理し、今後の寄付・募金活動促進の一助とすることを目的としている。各位のご批判ご意見を伺えれば幸いである。</p> <p>1. 大学の周年記念事業募金に対する調査、分析等について</p> <p>1) 寄付・募金活動については個人（卒業生）の動向分析が主流 大学経営の観点から、卒業生からの協力を得る様々な手法が分析、紹介されている。</p> <p>2) 金額では企業の寄付に頼らざるを得ない現実 しかし、大学への寄付金総額に占める割合は企業が個人を上回っている。今や周年記念事業を推進するうえで欠かせないパートナーとなっているが、大学側の認識は充分か。</p> <p>3) 大学内での対応する専門部署設置の必要性 周年記念事業理念に基づく具体的事業の展開と募金活動を管理する専門部署が必要である。 ※特定公益増進法人による税法上の優遇措置→寄付金使途が教育研究に関わるものに限る。</p> <p>2. 企業の周年記念事業募金への対応</p> <p>1) CSRの観点 実際に企業担当者から伺った話であるが、企業側の問題意識を反映している指摘がある。 「企業にとって何が社会貢献に繋がるのか日々厳しい選択を求められている」、「大学の周年事業への寄付要請は多数あるが、当該事業の社会的位置づけや、どの領域に支援を求めているか、不明確であると感じることが多い。」</p> <p>2) 評価検討の基準 ①取引関係の有無、②在職卒業生数（寄付する基準人数を満しているか）、卒業生役員の有無、③共同研究等商品開発に結びつく研究実績の有無、④同業他社の動向、⑤担当者の権限</p> <p>3) 交渉過程の実際 首尾よく担当役員と面談できたとしても上記2. 2)の基準に基づき査定され、取締役会にて決定。 但し、オーナー企業の場合は異なる。通常1年間程度を要する。</p> <p>3. 大学側に求められる対応</p> <p>1) 周年記念事業の公益性担保 周年記念事業の社会的公益性の担保をどの様に担っていくか。同事業の理念、事業の具体的な進展、事業経費総額と寄付金使途状況、周年記念事業の評価を内外に公表することが必要。</p> <p>2) 寄付企業との継続的な関わり 寄付金提供企業に対して、上記3. 1)の説明責任を果たすとともに、企業とのコミュニケーション 窓口を設定し、引き続き関係を拡大強化していくことが望ましい。</p> <p>3) 税制面での対応 国立大学とのイコールフットिंगの観点から、受配者指定寄付金（＝企業が当該寄付金を全額損金算入することができる制度）の手續簡素化に向けて声を上げていく必要がある。</p> <p>参考資料 『米国大学の寄付金募集戦略』野村證券株式会社、2005年 『大学の卒業生マーケティング戦略』日興コーディアル証券株式会社、2006年 『卒業生を組織化する』カレッジマネジメント144/May-Jun、2007年</p>		

K-3			
氏 名	中山 勝博 (なかやま かつひろ)	時間	45 分
所 属	早稲田大学 商学大学院商学研究科		
テ ー マ	「SDの取り組みへの考察 AUAと日本私大連」		
内 容	<p>発表趣旨：</p> <p>2006年（期間2006.4.10-12）にAUA（The Association of University Administration）に、行政管理学会から派遣いただいたが、学会誌で発表するのみで、みなさんと意見交換する機会を逸してきたこともあり、その後に派遣されている方と協調しながら、日常の国内ばかりの仕事ではみえにくい点、感じにくい点、実感のわきにくい点を、具体的にお伝えすることができればと思う。</p> <p>特に、近年、SDについて、ようやく日本国内で社会認識が高まりつつ変化してきたが、その資格要件や実務能力については、あいまいであり、各大学が工夫を凝らしながら、現状対応に模索しているところであろう。大学行政管理学会の目指す方向としての、専門職化の一例として、イギリスのCertificateの制度を紹介させていただくつもりである。</p>		
	<p>課題意識：</p> <p>2008年度、「私大連のアドミニストレーション研修」に人事指名で派遣され、通年で学習を継続している。その課程の中で、アドミニストレーターに期待されている中身が少しずつしめされてきている。マクロ的視点で大学環境や諸要件を分析、改革する視点と、ミクロ的に自らの大学での一挙手一投足のつながりは、実際のところ理想と現実ぐらいのギャップがあり、そのギャップをいか自律的な強みで達成していくかにかかっているようである。この点に関して、参加者とともにいろいろな実例をもとにしながら、お話いただき、同席者の中からセッションを自主的に参加いただく機会ともしたい。</p> <p style="text-align: right;">以 上</p>		

★ インターネットがご利用できない方のみ、この用紙でお申し込み願います。
 他の方は Web から申し込んでください。

2008 年度 定期総会・研究集会申込用紙及び委任状

出欠席確認欄 (該当する番号に○印 を付けてください)	定期総会	1. ご出席	2. ご欠席
	研究集会	1. ご出席	2. ご欠席
	懇親会	1. ご出席	2. ご欠席
ふりがな 氏名	勤務先 (学校名・所属部署等)		
T E L	E-mail	@	
<p>下記のワークショップ申し込みで、第 1 希望としたテーマに関する論点・問題点・知りたい内容・情報等自由にお書きください。Web で申し込まれる方は不要です。 *9 月 6 日開催のワークショップで使用しますので、研究集会参加者は必ずご記入ください。 また、当日コピーを <u>10 部</u>ご持参ください。</p>			
<p>ワークショップ申し込み ①～⑰のテーマより第 1 希望から第 3 希望までを選択し、番号を記入してください。 第 1 希望 () 第 2 希望 () 第 3 希望 ()</p>			
<p>研究発表申し込み 事前準備のため、各時間帯でお聞きになりたい発表のコードをご記入ください。なお、当日の変更は自由です。 研究発表Ⅰ (13:00～13:45) () () 研究発表Ⅱ (14:00～14:45) () () 研究発表Ⅲ (15:00～16:10) () ()</p>			
<p>※定期総会を欠席する場合は、必ず下記の委任状を記入のうえ、研究集会会場校事務局まで FAX してください。</p>			
<p>委 任 状</p>			
<p>2008 年度大学行政管理学会定期総会 (9 月 6 日開催 於日本大学) の議決にかかわる一切の権限を議長に委任いたします。</p>			
			2008 年 月 日
氏名			
勤務先			

※申込用紙兼委任状は、FAX にて送付してください。

※研究集会会場校事務局

担当 : 清水 浩平、山岸 和也 [日本大学本部学務部]
 電話 : 03-5275-8117 (学務部)
 F A X : 03-5275-8315
 E-mail : 2008juam@gmail.com

※申込締切日 2008 年 7 月 22 日 (火)