

2009（平成 21）年度

大学行政管理学会

Japan Association of University Administrative Management



第 13 回 定期総会・研究集会

ご 案 内

2009（平成 21）年

9 月 5 日（土）～9 月 6 日（日）

会 場：立命館大学

（衣笠キャンパス）



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

2009年度 定期総会・研究集会の開催について（ご案内）

2009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

大学職員の職能開発＝SD（スタッフ・ディベロップメント）と教職協働による大学づくりが注目されている中、第13回目を迎える大学行政管理学会総会・研究集会は、これらの先進校として名高い立命館大学で、9月5日（土）、6日（日）の両日開催されます。

ご承知のように、高等教育をめぐる諸環境は変化の度を増し、いっそう厳しくなっています。私立大学の47.1%が定員割れを起し、在学生在が定員の50%に満たない大学は29校に達しています（平成20年度私学事業団調査）。回復の兆しがみられるとはいえ、未曾有の世界的不況は学生の就職や学費負担者を直撃しています。その一方で、大学への社会からの期待と要求はますます強まり、大学は教育の質の確保と保証を求められています。「学士課程の構築に向けて」（平成20年12月中教審答申）で提起された「学士力」や経済産業省の「社会人基礎力」は、その分かりやすい表れでもあります。また、昨年9月の中教審諮問「中長期的な大学教育の在り方について」は、こうした諸環境の変化に文部科学省が対応していくための処方箋づくりであり、高等教育政策の大転換の可能性を秘めています。

こうした状況のもとで、大学職員が果たすべき役割への期待と要求もますます高まっています。例えば「学士課程の構築に向けて」では、「大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント、SD）はますます重要となってきた」とし、「教員と職員との協働関係を一層強化するため、SDを推進して専門性の向上を図り、教育・経営など様々な面で、その積極的な参画を図っていくべきである」としています。このことは、今年読売新聞社「大学の實力—教育力向上への取り組み調査」における「職員に期待すること」からも、学長による職員への切実な期待として明らかになっています（同調査には委員として昨年来福島前会長とともに参加しており、調査結果は7月7日、8日の両日同紙全国版に掲載予定です）。とりわけ最近では、学生支援を含む大学の教育力向上に職員が、いっそう貢献することが期待されています。

このような中で、全国の大学職員の「学びと励ましのネットワーク」であり全国最大のSD団体でもある大学行政管理学会は今こそ、その存在感を発揮し役割を果たしていく必要があります。今年度の総会・研究集会は、まさにそれを実践している全国の会員が一堂に会し、その成果を発表し、経験交流し、実感しあう貴重な機会であり、それが大学間連携や学生支援の取り組みの先進地域である京都で開催されることも意義深いものがあります。

それでは、立命館大学でお会いできることを楽しみにしています。

◇開催日：2009（平成21）年9月5日（土）～6日（日）

◇会場：立命館大学（衣笠キャンパス）
〒603-8577 京都府京都市北区等持院北町56-1
TEL：075-465-8167（会場校事務局担当者電話番号）
http://www.ritsumei.jp/index_j.html
受付：以学館 1階 ピロティ
懇親会：以学館 地階 生協食堂

◇日程

期 日	時 間	内 容	会 場
9月5日（土）	11:00～12:30	受付	以学館1階ピロティ
	12:30～13:00	開会式・オリエンテーション	以学館1号ホール
	13:00～14:00	定期総会	〃
	14:00～14:15	孫福賞の表彰式	〃
	14:25～14:45	KAUA代表挨拶	〃
	14:45～15:20	地区・研究グループ活動報告	〃
	15:45～18:00	ワークショップ	以学館・志学館
	18:10～19:30	懇親会	以学館地階生協食堂
9月6日（日）	09:30～11:00	基調講演	以学館1号ホール
	11:15～11:50	研究発表Ⅰ（35分）	以学館教室
	11:50～13:00	昼食	以学館地階生協食堂
	13:00～13:35	研究発表Ⅱ（35分）	以学館教室
	13:45～14:20	研究発表Ⅲ（35分）	〃
	14:30～15:40	研究発表Ⅳ（70分）	〃
	16:00～16:30	閉会式	以学館1号ホール

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

学会のホームページ（下記申込み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、同様にアクセスし、必要事項を入力してください。

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

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

※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。

【申込締切】 2009年7月17日（金）

（2）参加費

会員参加費 10,000円（懇親会に参加しない場合は、6,000円）（国立大学マネジメント研究会会員も同額）

一般参加費 14,000円（懇親会に参加しない場合は、10,000円）

※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」を使用して最寄りの郵便局から振り込んでください。

＜振込み先＞

京都西ノ京職司郵便局 【口座番号】00970-8-256225

【加入者名】JUAM総会等会場校運営委員会

（じゅあむそうかいとうかいじょうこううんえいいいかい）

【納入期限】 2009年7月31日（金）

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、8月21日（金）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。

◇問い合わせ先

会場校事務局

担当 : 後藤 元吾 (国際部国際協力事業課)・高儀 智和 (学生部学生オフィス (衣笠))
 電話 : 075-465-8167 (学生部学生オフィス (衣笠))
 F A X : 075-465-8169 (学生部学生オフィス (衣笠))
 E-mail : juam2009@gmail.com
 住所 : 〒603-8577 京都市北区等持院北町 56-1
http://www.ritsumei.jp/index_j.html

◇アクセス

アクセスマップは以下の URL よりご確認ください。

http://www.ritsumei.jp/accessmap/accessmap_kinugasa_j.html

主要駅から立命館大学衣笠キャンパスまでの主な交通手段は以下のとおりです。



◇衣笠キャンパス

下記囲んだ建物がメイン会場の以学館です。

キャンパスマップは以下の URL よりご確認ください。

http://www.ritsumeijp/campusmap/map_kinugasa_j.html



- 1 図書館 UNIVERSITY LIBRARY
多機能な学術情報システムを完備。1階にマルチメディアルーム。
- 2 存心館 ZONSHINKAN HALL
教室棟。1階に法学部事務室、マルチメディアルーム。
- 3 興学館 KOGAKUKAN HALL
エクスステンションセンター-自習室
- 4 志学館 SHIGAKUKAN HALL
教室棟。1階に保健センター・心身・教育相談センター。
- 5 以学館 IGAKUKAN HALL
教室棟。主に産業社会学部の教室。1階に産業社会学部事務室。
- 6 研心館 KENSHINKAN HALL
教室棟。1階にキャリアオフィス、エクスステンションセンター。
2階に学生オフィス(炊事)・スポーツ強化オフィス、学生サポートルーム。
- 7 学而館 GAKUJIKAN HALL
大学院施設、共通教育課、ポフティアセンター、障害学生支援室。
- 8 有心館 YUSHINKAN HALL
教室棟。1階に情報システム課。
- 9 西園寺記念館 SAIONJI MEMORIAL HALL
10 清心館 SEISHINKAN HALL
主に文学部の教室・高研研究室。1階に文学部事務室。
- 11 啓明館 KEIMEIKAN HALL
教室棟。主に文学部の学生共同研究室、実験実習室。
- 12 洋洋館 YOYOJIKAN HALL
主に応用科学部の教室・研究室。1階に政策科学部事務室、マルチメディアルーム。
- 13 恒心館 KOSHINKAN HALL
主に国際関係学部の教室・研究室。1階に国際関係学部事務室。
- 14 諒友館 RYOYUKAN HALL
教室棟。1階、2階に食堂。

- 15 修学館 SHUGAKUKAN HALL
個人研究室棟。人文社会リサーチオフィス。
- 16 ランゲージセンター LANGUAGE CENTER
1階に言語教育センター、言語習得センター (CLA)、言語教育企画課。
- 17 尽心館 JINSHINKAN HALL
個人研究室棟。2階にマルチメディアルーム。
- 18 明学館 MEIGAKUKAN HALL
教室棟。1階に衣笠国際教育センター、京都国造寄託図書館など。
- 19 尚学館 SHOGAKUKAN HALL
個人研究室棟
- 20 敬学館 KEIGAKUKAN HALL
教室棟
- 21 至徳館 SHITOKUKAN HALL
1階にキャンパスインフォメーション、衣笠キャンパス事務課、教職支援センター。2階に入学センター。3階に役員室。4階に教育開発支援課、教務課など。
- 22 充光館 JUKOKAN HALL
主に国際関係学部の教室。1階に映像学部事務室。
- 23 育友館 IKUYUKAN HALL
小学校教員養成課程実習教室など。

- 24 末川記念会館 SUKAWA MEMORIAL LECTURE HALL
吹上川名譽親長のメモリアルルーム、3階、4階に読書会ホール開巻法廷、会館。百年史編纂室、地盤にレストラン「カルム」など。
- 25 第1体育館 GYMNASIUM 1
トレーニングルーム、各部運動場など。
- 26 第2体育館 GYMNASIUM 2
競技場、サークル部室。
- 27 学生会館 STUDENT CENTER
学生施設、サークルボックス、練習ホール、小ホールなど。
- 28 アート・リサーチセンター ART RESEARCH CENTER
- 29 アカデミア立命21 ACADEMIA RITSUMEI 21
国際平和ミュージアム。1階に国際平和メディア資料室、中野記念ホール。
2階に立命親子学院。3階から4階に衣笠セミナーハウス。
- 30 歴史都市防災研究センター METAMORPHOSIS OF URBAN CULTURAL HERITAGE
展示ホール、研究室。
- 31 憩いの広場研究棟 RESEARCH LABS
- 32 創思館 (ヒューマンリサーチセンター) HUMAN RESEARCH CENTER
研究棟。1階にカンファレンスルーム、独立研究科事務室。

- 33 アトリウム ATRIUM
- 34 由来の碑 PROVENANCE MONUMENT
- 35 (株)クレオテック CREOTECH CO., LTD.

立命館朱雀キャンパス (JR二条駅前)
Ritsumeikan Suzaku Campus
朱雀キャンパス 中川会館

- 地階 朱雀リサーチライブラリー
- 1階 プロフェッショナルスクール事務室、エクスステンションセンター、メモリアルホール、立命館CO-OP朱雀(カフェ・コンビニ・書籍)。
- 2階~3階 教室・研究科自習室など。
- 4階~5階 ホール、教員研究室。
- 5階~7階 学園本部、総務部、財務部、総合企画部、社会連携部、一貫教育部、教務部、研究部、国際部など、TAWAWA (レストラン)。

※キャンパスに駐車場はございませんので、公共交通機関をご利用ください。

◇宿泊について (宿泊先は市内に多数ございます。ご都合に合わせて各自予約ください)

●JR京都駅周辺

- ホテルグランヴィア京都：〒600-8216 京都府京都市下京区烏丸通塩小路下ル TEL：075-344-8888
- 新都ホテル：〒601-8412 京都府京都市南区京都駅八条口 TEL：075-661-7111
- 京都センチュリーホテル：〒600-8216 京都府京都市下京区東洞院通塩小路下ル東塩小路町 680
TEL：075-351-0318
- 京都新阪急ホテル：〒600-8216 京都府京都市下京区塩小路通 J R京都駅正面 TEL：075-343-5300
- アパホテル京都駅前：〒600-8234 京都府京都市下京区西洞院通塩小路下ル南不動堂町 806
TEL：075-365-4111

●四条烏丸 (阪急電鉄「烏丸駅」、京都市営地下鉄「四条駅」) 周辺

- 京の宿・綿善旅館：〒604-8113 京都府京都市中京区柳馬場六角下ル井筒屋町 413
TEL：075-223-0111
- ホテルオークス京都四条：〒600-8494 京都府京都市下京区四条西洞院西入ル傘鉾町 59-61
TEL：075-371-0941
- ホテルマイステイズ京都四条：〒600-8494 京都府京都市下京区四条通油小路東入ル傘鉾町 52
TEL：075-283-3939
- コープ・イン・京都：〒604-8113 京都府京都市中京区柳馬場蛸薬師上ル TEL：075-256-6600
- ヴィアイン京都四条室町：〒604-8156 京都府京都市中京区室町通錦小路上ル山伏山町 551-2
TEL：075-256-6111

- 河原町御池（地下鉄東西線「京都市役所前駅」）周辺
京都ロイヤルホテル&スパ：〒604-8005 京都府京都市中京区河原町三条上ル TEL：075-223-1234
京都ホテルオークラ：〒604-8558 京都市中京区河原町御池 TEL：075-223-2333
- 四条大宮（阪急電鉄「大宮駅」）周辺
アークホテル京都：〒604-8811 京都市中京区壬生賀陽御所町1番地 TEL：075-812-1111
- 西院（阪急電鉄「西院駅」）周辺
リノホテル京都：〒615-0021 京都府京都市右京区西院三蔵町17 TEL：075-316-1200
- 烏丸御池（京都市営地下鉄烏丸線および東西線「烏丸御池」）周辺
ハートンホテル京都：〒604-0836 京都府京都市中京区東洞院通御池上ル TEL：075-222-1300
ホテルモンテ京都：〒604-8161 京都府京都市中京区烏丸三条南 TEL：075-251-7111
京都ガーデンホテル：〒604-8175 京都府京都市中京区室町通御池南入 TEL：075-255-2000
- 嵐山・太秦・花園周辺
花園会館：〒616-8034 京都府京都市右京区花園木辻北町1-5 TEL：075-461-6857
宇多野ユースホステル：〒616-8191 京都府京都市右京区太秦中山町29 TEL：075-462-2288
京都・嵐山ご清遊の宿らんざん：〒616-8385 京都府京都市右京区嵯峨天龍寺芒ノ馬場町33
TEL：075-864-0088

◇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・研究集会の主な内容】

◇定期総会 9月5日（土）13：00～14：00

審議事項

- 第1号議案 2008年度収支決算について
- 第2号議案 規約の改正（案）について
- 第3号議案 役員の改選（案）について

報告事項

- 1. 2008年度 事業報告
- 2. 2009年度 事業計画および収支予算
- 3. その他

◇Korea Association of University Administrators (KAUA) 紹介

Korea Association of University Administrators (KAUA) は、2004年1月にサイバーオンライン会議上で始まりました。大学教育の大衆化により、韓国においても大学職員の成長が求められています。学生数の減少と大学の機能の多元化に伴い、大学職員の責務は高まっており、その専門性をより一層高める必要があります。

KAUAの事業は、大学行政研究の発表、大学交流、大学職員の親睦、職員採用情報の提供、新規大学情報を提供しています。KAUAの会員は、現職大学職員（正会員）2,000名、外部の大学、大学職員でない準会員2,800名で構成されています。

今回、大学行政管理学会の定期総会・研究集会には4名のKAUA役員にご参加いただき、韓国における高等教育事情について発表いただきます。

【KAUA参加者】

- 会長 Kim, Young-bae 氏（啓明大学 法人事務所長）
- 副会長 Kim, Jong-ha 氏（啓明文化大学 入学課長）
- 副会長 Lee, Sung-ju 氏（韓国専門大学協議会 部長）
- 事務部長 Jung, Jae-min 氏（ソウル長神大学 総務主任）

◇ワークショップ 9月5日(土) 15:45~18:00

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。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、各グループの進行役(世話役)の方から、話し合いたい内容について、8月下旬にメールにて確認のご連絡をすることがあります。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) 学生支援のあり方
- (6) 産官学連携推進、知的資産の活用と管理(TLO)
- (7) 競争的資金や外部資金獲得の工夫
- (8) 地域連携、地域への貢献
- (9) 財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達
- (10) 大学の評価(自己点検・評価、第三者評価等)のあり方
- (11) 学部・学科の再編
- (12) 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
- (13) 大学職員の評価・育成について
- (14) 大学のガバナンスについて
- (15) USR(大学の社会的責任)について
- (16) 大学のブランディング戦略について
- (17) 危機管理について
- (18) 新型インフルエンザへの対応について
- (19) 緊急経済支援に対する取り組みについて
- (20) Korea Association of University Administrators(KAUA)(日韓の高等教育比較)
- (21) 若手育成プログラム(30歳代までの研究集会初回参加会員限定)

◇基調講演 9月6日(日) 9:30~11:00

西浦 明氏(大学コンソーシアム京都事務局長)

演題「大学コンソーシアム京都15年の軌跡と今後の方向性」

高等教育を取り巻く環境が激動する中、大学には国際競争力が求められています。国際競争力を身につけるために、EUでは「エラスムス計画」「エラスムス・ムンドス計画」により、大学や地域を超えた連携が提唱されています。つまり、大学間が「競争」する時代から、「競争と協力」の時代にシフトしつつあるといえます。

「財団法人大学コンソーシアム京都」は、大学のフルセット完結型ではなく、各大学の連携により強みを生み出す組織「京都・大学センター」として1994年に設立されました。今年で設立16年目を迎え、歴史的にも実践的にも様々な事例を有しております。

今回、事務局長の西浦明氏をお迎えし、「大学コンソーシアム京都15年の軌跡と今後の方向性」をテーマにご講演いただきます。国内外の大学との連携が生み出す新しい教育・研究の価値について、学会員の皆様にもお考えいただく機会にしたいと思います。

◇研究発表 9月6日(日) 11:15~15:40

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、当日配付資料準備の都合上、当日お聞きになりたい研究発表を、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願います。

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ので、当日の変更は自由です。

【研究発表時間帯・発表コード一覧】

※各発表コードの発表内容は、次頁以降をご参照下さい。

会場 時間帯		会場									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
研究発表Ⅰ	11:15~11:50	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10
研究発表Ⅱ	13:00~13:35	Ⅱ-1	Ⅱ-2	Ⅱ-3	Ⅱ-4	Ⅱ-5	Ⅱ-6	Ⅱ-7	Ⅱ-8	Ⅱ-9	Ⅱ-10
研究発表Ⅲ	13:45~14:20	Ⅲ-1	Ⅲ-2	Ⅲ-3	Ⅲ-4	Ⅲ-5	Ⅲ-6	Ⅲ-7	Ⅲ-8	Ⅲ-9	
研究発表Ⅳ	14:30~15:40	Ⅳ-1	Ⅳ-2	Ⅳ-3	Ⅳ-4	Ⅳ-5	Ⅳ-6	Ⅳ-7	Ⅳ-8	Ⅳ-9	

I-1			
氏名	岩崎 保道 (いわさき やすみち)	時間	35分
所属	大阪夕陽丘学園短期大学		
テーマ	「私立大学の職員評価についての考察」		
内容	<p>本発表は、大学職員の評価の必要性を職員の観点より考察するものである。一部の私立大学では、職員の等級制度（職能資格等級や職務等級等）、処遇制度（昇格、昇給）、評価制度を導入している。しかし、職員評価の導入の判断及びその捉え方は、大学によって大きく異なる。発表者は、評価手段が適正であり、業務の活性化を目指すものならば、基本的に導入の必要性を感じる。しかし、単に人件費抑制の手段に利用されたり、経営者の恣意的な目的に流用されるなど、結果的に労働者に不利益になるならば、賛成できない考えを持つ。従って、職員評価の実態や目的を正確に把握し、その必要性を検討することは、高等教育研究にとって有意義と考える。特に、大学を取り巻く経営環境が厳しくなる今日、職員の果たす役割や能力向上が期待されており、その側面に有効活用することが望まれる。</p>		

I-2			
氏名	藤井 幹子 (ふじい みきこ)	時間	35分
所属	京都女子大学 教務部 学部事務センター		
テーマ	「大学事務職員のSDと大学組織のイノベーションー海外の大学事例を通してー」		

I. 研究発表の背景と目的

近年、18歳人口の減少など外的環境の大きな変化により、大学に求められる役割も多様化してきている。文部科学省の「学士課程教育の構築に向けて(答申)」によると、「知識基盤社会」において、高度化・複雑化する課題に対応していく職員として求められる資質・能力について、「コミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力」や、新たな職員の需要としては「教育方法の改革の実践を支える人材」と指摘されている。ここにおいて、まさに大学組織のイノベーションと人的資源開発が求められている。この研究では、大学組織と大学職員を対象として、海外の大学の組織開発と職員の Staff Development (SD) の取り組み事例を分析することで、SDと組織のイノベーションに必要な要素を明らかにすることを目的とする。

II. 研究の概要

もともと大学は典型的な「Bureaucratic Culture」の特性を持つ、変化を嫌う保守的な組織文化である。しかしながら、かつて銀行がそうであったように、意識が内部へ向く官僚組織から、顧客志向である「Market Culture」へ変革が求められていると考える(図1)。その変革のプロセスにおけるリーダーシップは、教員よりもむしろ大学事務職員に求められていると言え、要請能力が多種多様になってきている。組織文化やリーダーシップ、個人のスキルは、外部環境への働きかけや個人と組織のパフォーマンスに影響する要素である(図2)。

この研究発表では、組織風土の改革とSDに成功している海外の大学の事例を分析し、提案していく。

事例としては、バランス・スコアカードを導入し、統合的な戦略を浸透させ、「顧客の焦点」を優先することにより、効果的なSDを構築したカリフォルニア大学バークレー校や、職員のSDの一環としてチームビルディングなどのリーダーシッププログラムを実施するフロリダ大学などを取り上げ、分析する。そして、日本において、日本人と日本の大学組織に効果的な組織のイノベーションとSDについて提案を試みる。

内

容

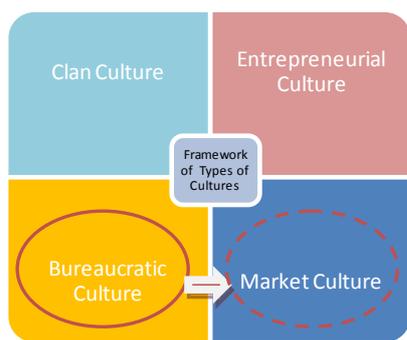


図1：組織文化のフレームワーク

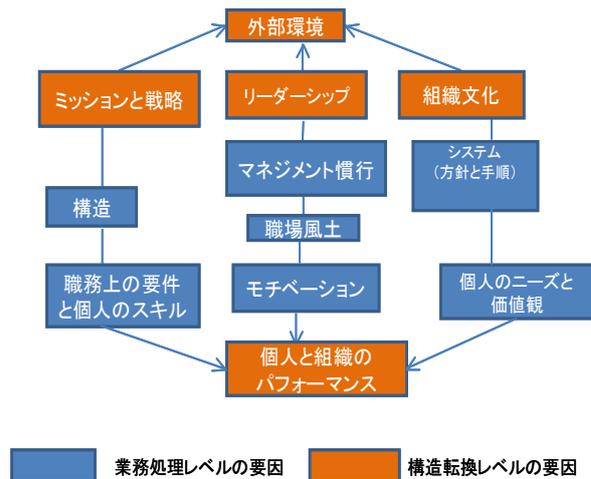


図2：組織パフォーマンスと改革の因果関係モデル

I-3			
氏名	池田 一郎 (いけだ いちろう)	時間	35分
所属	筑波大学 経営企画室		
テーマ	「大学を取り巻く育児支援環境における管理運営について」		
内 容	<p>1. はじめに</p> <p>本時は、大学における育児支援環境の管理運営について、保育所開設事例、最近の公的資金の関係、実際の開設状況等についてなどからの発表を行う。この育児支援環境には、学生、教職員の二面の課題がある。学生については、18歳人口の減少により新卒の学生が減っているため、受験者そのものの減少、大学に入学定員充足などの課題がある。しかし、生涯学習の理念、個人の必要性に応じて、社会人入学の大学生・大学院生が入学するという状況がある。教職員については、特に女性において、就業しながら子育てをして、キャリアの中断がないように育児支援を行う、また、女性が多く閉める診療現場では、診療を支えるための人的資源不足、あるいは、医療の質の担保のために、子育てしながら診療に従事する環境が重要視されている。</p> <p>保育所を運営するにも多額の費用がかかる。今回の事例でも、保育所運営費は赤字で、大学が補填しているというように、経営環境は決して楽なものではない。政策的にも少子高齢化による少子化対策はずっと課題になっているところである。</p> <p>保育所開設事例、最近の動向などを鑑みて、大学における育児支援の今を考えたい。</p>		
	<p>2. 保育所開設事例</p> <p>本学の保育所設立にかかわった事例発表について実施する。保育所需要が高まる中、保育委託事業を生業とする事業者が増えてきた。こうした事業者は、コンサルティングから、運営までを引き受ける。いわゆるオールインワンの業務委託が多い。本学も、開学30年で初めての保育所であったことから、保育事業者への保育委託とした。いわゆる業務委託方式である。</p> <p>しかし、業務委託は、ある意味で仕様書に基づく契約であるが、その後のモニタリングもまともにしていないというのが現状ではないだろうか。こどもたちを預かる場所であるので、大学も責任ある立場で参画すべきである。従って、大学、事業者、保護者一体となった運営を目指した。</p> <p>大学の機能で、保育所の設置・運営の仕方は違うはずである。立ち上げにかかわってきた裏側を紹介するとともに、大学における保育所運営のあり方を考えてみたい。</p>		
	<p>3. 大学と大学内保育所</p> <p>大学内保育所は、教職員・学生の福利厚生施設として位置づけられる。しかし、もう少し戦略的に考えられないだろうか？また、保育所管理運営をきちんと考える必要があるのではないだろうか？いつの間にか、現場の保育士にしわ寄せがないだろうか・・・。</p> <p>これは、現在少し保育所関係から離れておもうことである。はじめの想いとはずいぶん変わってしまっている。運営後の事例を学内の一人として振り返り、あるべき大学保育所像を考えてみたい。</p>		
	<p>4. おわりに</p> <p>現在、女性研究者を増やせ、女性医師・看護職員の潜在からのよび起こしなど、子どもを取り巻く学内の育児支援環境が注目を浴びている。しかし、子どもの視点がとても少ないことに危惧を感じる。また、男性の子育ての支援の視点も少ない。少ない時間では難しいが、教職員、学生に対する育児支援のあり方を考えるきっかけに、本発表がなれば幸いである。</p>		

I-4			
氏名	苦米地 示路 (とまべち じろ)	時間	35分
所属	国土館大学		
テーマ	「学部事務室における苦情対応 - 事例からの報告 -」		
内容	<p>モンスターペアレントなどという言葉ができたように、教育現場では以前には考えられないような苦情(というよりいいがかり、無理難題)が寄せられる。これは小中学校に限られたことではなく、大学にも波及し始めている。このことは大学に勤務される教職員の方々の多くが感じられていることだと思う。永年学部事務室勤務を経験していても、苦情の質の変化に戸惑うばかりだが、その対応法も考えておく必要があると思われる。申し立て者の言い分を聞きながら、こちらの主張にも耳を傾けてもらい理解を得ることは可能で、その方法を習得しておくべきだと思う。</p> <p>今回は、学生本人の場合と保護者の場合からの事例をもとに考えてみたい。</p>		
	<p>1. 外国人留学生のケース 対象:成績が自分に郵送されないと申し出た留学生。 対応:コンピュータ登録上の住所にアパート名、部屋番号が記載されていないので、届かない可能性がある」と指摘したが、前回までは届いていた。大学の対応が悪いと激高し始めた。</p> <p>2. 保護者からのケース 電話に出た途端「馬鹿野郎。この大学はどうなっているんだ」と怒鳴り声が響いた。聞くと学費のことで電話をかけたが電話をたらい回しされたらしい。</p> <p>3. 対処法 ・傾聴スキル 相手の話をしっかり受けとめるため ・情報の共有 部署ごとにこのような苦情があったという事例は共有しておく必要がある。 ・対処法の蓄積 事例として蓄積しておき今後の対応に資する。</p>		

I-6			
氏名	羽藤 規友 (はとう のりとも)	時間	35分
所属	立命館大学 研究部研究企画課 課長補佐		
テーマ	「自然科学系ポストドクトラル・フェローのキャリア支援策の構築」		
内容	<p>【要旨】</p> <p>ポストドクトラル・フェロー(以下、ポstdok)と称する任期制の研究者が急増している。これは、博士号取得者の就職問題が原因となっている。立命館大学においても、ポstdokは大幅に増加している。ポstdokは、本学でキャリアパスを積み重ねていかなければ、任期とともに職を失う。本学での研究期間が、キャリアパスにつながらなければ、今後優秀な研究者の獲得が厳しくなる。</p> <p>今次の提案は、ポstdokが学外での研究活動を活性化し、国内外でのネットワークを形成することである。ポstdokは、ネットワークを通して、視野を広げ、大学の研究職以外にも自分の研究を活かす選択肢があることに気づくことになる。大学がポstdokのキャリア支援を行うことで、優秀な研究者の獲得が見込まれる。多数の研究者を抱えることにより、研究プロジェクトの遂行が可能となる。研究プロジェクトの獲得が、人材育成に活用され若手研究者のポスト増加となり、研究力の向上につながる。</p>		
	<p>【発表の内容】</p> <p>(1)研究の背景</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 我が国のポstdokの現状 2. 本学の研究高度化への取り組みについて 3. 本学のポstdokへの取り組みについて <p>(2)研究の目的</p> <p>本学の自然科学系ポstdokは、2004年度は7名(総数)であった。2007年度は39名(総数)に大幅に増加している。ポstdokの増加は、本学の研究者を支え活発な研究活動の向上に貢献している。しかしながら、ポstdokの就職状況は大変厳しく、本学でキャリアパスを積み重ねていかなければ、任期とともに職を失う可能性がある。本学でのキャリアパスにつながらない事になれば、今後優秀な若手研究者の獲得が厳しくなり、本学の研究者を支える原動力を失う。本研究の目的は、自然科学系ポstdokの研究環境改善としてキャリアパス問題を重点課題として取り上げ、キャリアパス問題の現状と課題を分析し、キャリア支援策の構築することである。</p> <p>(3)研究の方法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ポstdokの研究環境について学内の研究者・役職者へヒヤリング調査 2. ポstdokの「活動報告書」及び「進路調査」を利用した実態分析 3. ポstdokの企業採用動向の資料調査 4. ポstdokの採用を行う企業に対してのヒヤリング調査 5. ポstdokに対するアンケート調査 6. マッチング採用に取り組むコンサルティング会社へのヒヤリング調査 7. 文部科学省にヒヤリング調査 8. キャリア支援に取り組む大学へのヒヤリング調査 <p>(4)具体的施策の提起</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学外での研究活動の活性化による国内外でのネットワーク形成 2. ポstdokキャリアパス活動に対する受入教員の理解 3. 学内のシステム活用とプログラムの改善 		

I-7			
氏名	水谷 俊之 (みずたに としゆき)	時間	35分
所属	佛教大学 施設部 施設課 課長		
テーマ	「大学自主防災と防災教育」		
内 容	<p>大規模災害が懸念される今日、大学における防災体制がどのように整備されるべきかは、大切な問題である。</p> <p>校舎等の耐震診断や耐震補強の助成も積極的に推奨されていることは、周知のことであろう。しかし、いくら耐震構造の建物であったとしても、そこで“学ぶ”・“教える”・“執務を行なう”者の意識が低ければ、守れる命も守れなくなってしまう。</p> <p>本年6月1日付けの改正消防法によって、今までの消防計画の中に「防災」が加えられた。とくに大規模地震を中心とした改正消防法が目的とするものは何か。</p> <p>その時、教職員は学生の命を守ることが果たしてできるのだろうか？</p> <p>佛教大学のこれからの取組みについての事例報告と、ライフキャリアとしての防災教育についての発表を行ないます。</p>		

I-8			
氏名	宮嶋 恒二 (みやじま こうじ)	時間	35分
所属	京都学園大学		
テーマ	「私立大学のガバナンスについての研究発表」		
内容	<p>本研究発表は、2009年度大学行政管理学会 若手研究奨励金に採択いただき、その研究成果の中間報告という形で発表を行うこととした。当該研究の研究テーマは、「私立大学における支配の構造と主体についての研究～寄附行為からみる大学ガバナンスの現状～」である。その研究の背景、昨今の高等教育を取り巻く状況を見てみると、18歳人口減少の影響や政府の構造改革、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となった。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進められている。その一方で、清算しなければならぬ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。また、学校法人における不祥事もあとをたたない。そうした中、大学経営における経営管理や意思決定は、今後ますます重要度を増すことになる。しかし、現在の大学におけるガバナンス・システムについては、企業の組織管理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言えないと考え、大学のガバナンス・システムの研究を進めている。</p> <p>主な発表内容は以下のとおりである。</p> <p>(1) 私立大学のガバナンス・システムの類型化</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 寄附行為からみるガバナンス・システム ② 歴史的背景からみるガバナンス・システム <p>(2) 様々な組織とのガバナンス・システムの比較検証</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 国立大学法人のガバナンス・システム ② 一般財団法人のガバナンス・システム ③ 他の非営利組織のガバナンス・システム ④ 株式会社のガバナンス・システム <p>(3) 事例研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 執行役員制度を導入している大学の事例研究 <p>(4) 今後の研究課題について</p> <p>以上のとおり、現在 私立大学のガバナンス・システムの研究を進めているところであるが、その中間報告として発表させていただく。今回の発表を聴講していただいた方々に様々なご意見をいただき、今後の研究に生かしていきたいと考えている。</p> <p style="text-align: right;">以 上</p>		

I-9			
氏名	結城 浩 (ゆうき ひろし)	時間	35分
所属	東海大学 学長室 評価・連携室 係長		
テーマ	「平成19年度文部科学省大学評価研究委託事業を受託して」		
内容	<p>東海大学は、平成19年度文部科学省大学評価研究委託事業に応募し、同年10月に研究を受託いたしました。</p> <p>申請した研究テーマは「大学における教育研究活動の質の維持・向上に資するための分野別等評価の研究」です。</p> <p>研究を進めるにあたり、学内外の様々な方よりご協力をいただきましたが、事例収集やその結果に基づく考察等については、学長室評価・連携室(室長1名(教員)、室員7名(職員))が主体となって研究を進めました。</p> <p>元々本学の職員には、こういった研究を行うということ自体馴染みが薄く、我々も初めての経験でもありました。しかし、研究活動を行った結果、我々自身が非常に勉強になったと同時に、この結果について報告させていただき、色々なご意見や批判をいただきたいと考えております。</p> <p>なお、この研究の結果については、2008年3月に研究報告書としてまとめ、本学ホームページで公開しておりますので、詳細については、こちらをご覧くださいと考えております。</p> <p>発表においては、こういった研究に取り組んだという事例の紹介と、研究の結果どうなったかという点を中心に発表させていただきます。</p> <p><研究結果概要></p> <p>① 目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学士課程における教育研究活動の、より一層の質の向上のための一つ的手段として、分野別評価指標のあり方について研究する。 ・分野別評価の実施方法について研究する。 <p>② 調査内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種文献調査 ・ボローニャプロセスを1つの視点としたヨーロッパにおける大学、学協会の事例収集と考察 ・アメリカにおける大学及び諸機関の事例収集と考察 ・カナダにおける大学及び諸機関の事例収集と考察 ・国内大学における事例収集と考察 ・国内大学アンケートの実施と考察 ・学内アンケートの実施と考察 ・研究結果報告及び意見交換のためのシンポジウム開催 <p>③ 結論及び総括</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分野別評価の分野を特定するためには、更なる研究が必要 ・特定分野(医学部等、職業と関連性の深い分野)以外では、大学横断的な評価指標を設定することは難しい。 ・国際的通用性とは、ミッションに基づくアウトカムを学外に向かって示せること。 ・質保証のための大学のミッションとアウトカムの関係への着目 <p style="text-align: right;">以上</p>		

II-1			
氏名	檜森 茂樹 (ひもり しげき)	時間	35分
所属	学校法人 名城大学 経営本部総務部		
テーマ	「私立大学における職員育成システムの改革に関する実証的研究 序章」		

I. 研究の背景と目的

ここ10年ほど前から論文や著書において大学職員に関する研究が数多く論じられている。大学の研究センターや学会での研究、個人の著書など大学職員の能力開発の必要性が強く求められている。また、各大学における大学職員の人材育成の方針や大学職員自らが大学院などで学ぶなどして具体的にも動き出している。そんな中、中央教育審議会の答申『学士課程教育の構築に向けて』（2008.12.24）からも教職員の能力開発の必要性が示され、特に職員についてはSD（スタッフ・イノベーション）という表現で明確化された。これは大学を取り巻く環境がここ10～15年の間で大きく変化し、少子化などはもちろんのこと、社会からも多くのことが求められてきているためである。大学における業務そのものが複雑・高度化し、教員だけで教育・研究を進めることは難しく、また競争社会における経営的な視点も不可欠となったことで、大学職員自身も高度化人材になっていく必要があることから大学職員の能力開発（SD）が求められてきた。

しかしながら、先行研究において、大学職員の求められる能力や資質などが明らかになったが、今だ具体的な事例を通しての「大学職員の能力開発（SD）研究」にまでは至っていない。そこで本研究ではこれまでの大学職員に関する論考を高等教育政策の動向と照らして整理していくことで、なぜ大学職員の役割が変化してきたのかを明らかにする。その上で私立大学の事例を通して大学職員のSDの具体的な取組みとその特徴を分析し、そこから現状の共通点や今後の方向性を明らかにしていくことで、今後求められる新しい大学職員のSDを解明することを本研究の目的としたい。また、新しい大学職員のSD研究の一助にしていきたい。

2. 本研究の構成

- 【第一章】 これまでの大学職員論の到達点と課題
- 【第二章】 新しい大学職員像を示す私立大学におけるSDの取組みに関する調査
- 【第三章】 先行事例から見た大学職員のSDの新たな方向性
- 【第四章】 新しい大学職員のSDと今後の課題
- 【第五章】 名城大学のSDへの示唆

3. 発表内容

本研究の構成は上記に示したとおりであるが、今回は序章と位置付け、その中の【第一章】と【第二章】を中心に発表していく。

【第1章】(要約)

1970年代から現在までの高等教育政策の動向に照らして大学職員に関する考察を歴史的に辿ることによって、大学職員の役割の変化からその必要性の変化につながったことが明らかとなった。1970年代は高等教育の量的発展からの職員の労働に関する運動論的な内的環境面から論じられていたのに対して、現在は大学の永続的発展のために必要な人材として内外的環境面から論じられてきている。求められる役割も定型業務から大学の戦略を支える政策立案業務へと変化していき、また能力も「戦略思考やマネジメント能力」など高度なものとなっていった。

(第1章) 1970年以降の大学職員の役割・能力・SDの推移表

	1970～1990	1990～2000	2000～	現在
役割	定型的業務 (補助員・事務員)	調整的業務 (教育・研究支援、 大学運営)	戦略的業務 (大学経営・個々の業務企画)	より戦略的業務 (大学全体の目標達成) (組織での教職協働)
能力	労働者 効率化・ 事務処理の速度	コーディネーター 意識改革 教育・研究の理解	アドミニストレーター 問題発見・解決 経営専門能力	プロフェッショナル 戦略思考 教育経営専門能力
能力開発 (SD)	—	研修	強い必要性 (OJT主体・体系的研修・大学院)	課題達成型

【第2章】(要約)

大学職員のSDに早くから取り組んできた私立大学6校を事例調査した。その結果、Off-JTでは研修制度によって考える力・課題達成力を養成し、OJTでは会議やプロジェクトなど「場」による組織学習を仕組んでいることが明らかとなった。ここで従来の1対1による一方通行型のOJTから多様な人材による相互学習型へと変化していく方向性が見えた。

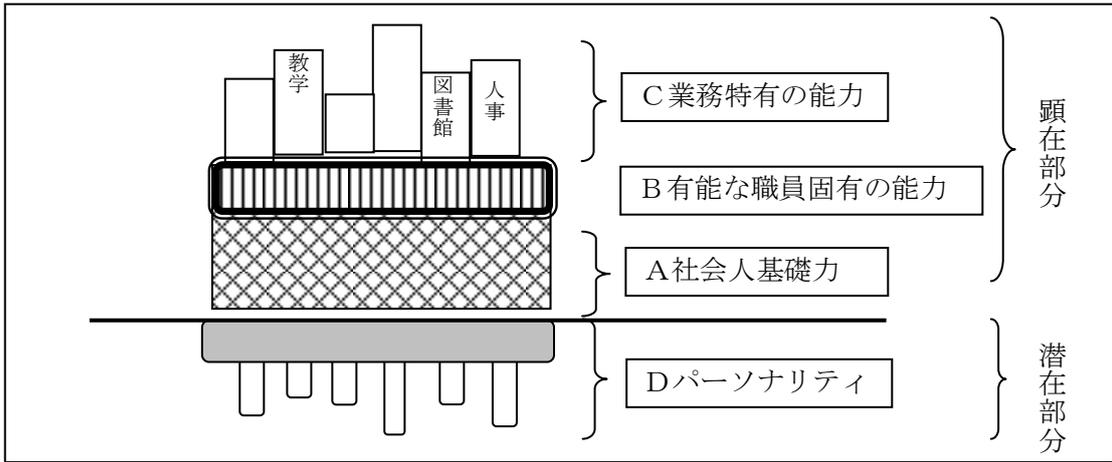
※現在、本学会の若手研究奨励金により共同研究で大学職員のSD研究を行っております。当日、皆様へ職員研修についてのアンケートにご協力していただきますので、よろしくお願いします。

内容

II-2			
氏名	川邊 哲司 (かわべ てつじ) 上田 理子 (うえだ まさこ)	時間	35分
所属	藤女子大学、札幌市立大学		
テーマ	「北の国から—SDフォーラムの勧め」		
内容	<p style="text-align: right;">藤女子大学 花川校舎 事務長 川邊 哲司 札幌市立大学 地域連携担当課長 上田 理子</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 北海道の於かれている厳しい状況について (首都圏大手私大の北海道での動向) ・ 札幌市で開催されている「SDフォーラム」の現状 ・ 開催の動機について…北海道大学大学院教育学院からの動き ・ 北海道におけるSDの各取り組みについて 私大協の研修会(年1~2回) 行政管理学会研究会(年2回) 行政管理学会若手研修会(2~3ヶ月に1回) 北大主催職員セミナー(年1回) PSDの立ち上げ ・ 参加者へのアンケート調査から —参加動機とこれからの課題— ・ 5年前から細々と実施してきた有志の研究会が、何故立ち上がり、継続してきたのか。またここに来て、若手の参加者が急速に増えてきました。「SDフォーラム」の現状と課題について皆さんと考えてみたい。また、他地域・機関で同様な取り組みをされている所との連携も視野にいれてみたい。 		

II-3			
氏名	藤原 久美子 (ふじわら くみこ)	時間	35分
所属	ノートルダム清心女子大学		
テーマ	「大学職員に求められる能力について」		

- 1 今までの研究
- ・ 職務領域ごとに求められる能力 → Cの部分
例：図書館—情報収集力、入試—情報分析力
 - ・ 職務・職制を想定せず → Aの部分
 - ・ 精神論ゆえ扱えない → Dの部分
例：粘り強い、親しみがある、明るい、積極的



「有能な大学職員の能力」出所：藤原作成

大学職員(以下、職員)に求められる能力については主としてAとCについての議論が主流であった。またアドミニストレータ等役割の高度化についての議論と包括的な能力開発についての議論が混在していたため、どの職制の職員がどの程度のどんな能力を身につけるべきなのかという具体的検討がなされていない。

今回の発表では「有能な職員」※1に固有の能力Bが存在すると仮定し、考察を行う。

2 求められる能力についての分析

Bの能力の存在を実証するために、大学行政管理学会「大学職員」研究グループ 2009年4月研究会(東京・立教大学)、2009年4月25日において討議した「教員と協働する専門性の高い職員」(=有能な職員と筆者判断)に求められる能力等を分析※2した。

3 まとめ

分析の結果、職員の職務に影響を及ぼすパーソナリティDが存在する可能性が示唆されるとともに、Bの能力を明らかにするにはそれを意識した視点での設問を用意する必要があることが明らかになった。Bの部分を引き出す設問については今後の課題としたい。また、Dの部分であるがそれは職員固有のものなのかあるいは社会人に共通するものなのかは現時点では不明であるが、仮に職員の職務遂行に影響を及ぼすパーソナリティが存在するとした場合、それはACと同様、職員に共通して必要なパーソナリティと職務ごとに必要なパーソナリティの存在、あるいはBのように有能な職員固有のパーソナリティの存在も考えられる。また、それらについてはその職務に特有のものなのか、あるいは共通するもののレベルの差であるのか等の検討課題が予想される。

※1の定義、※2の分析結果については当日発表予定

II-4			
氏名	岸岡 洋介 (きしおか ようすけ)	時間	35分
所属	愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室		
テーマ	「学生リーダー養成プログラムの現状と課題～ELS を事例として～」		
内容	<p>キーワード：学生リーダー、リーダーシップ、体系的プログラム</p> <p>1. はじめに</p> <p>日本の大学におけるリーダーシップ教育を概観すると、経営学的なリーダーシップ論を提供する学部・学科単位のビジネスリーダーシップ教育や、サークル・部活動の幹部等を集めて行うリーダー研修（宿泊型も含む）、またコミュニケーション力やプレゼンテーション力、討議力など、それらを学ぶことで結果的にリーダーシップの素養の一部を養うような授業及びプログラムは見られるが、大学全体あるいは学部の垣根を越えた体系的な学生リーダー養成プログラムはほとんど見当たらない。</p> <p>そこで本発表では、愛媛大学で行なっている学生リーダー養成プログラム（平成19年度文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」採択事業）の現状を報告することによって、新たな学生リーダー養成の実態と課題を提示することを目的とする。</p> <p>2. 研究の導入および研究方法</p> <p>経営学的なビジネスリーダーシップや組織論など、大学生が卒業後社会に出た時に有効となり得る知識修得のための授業を用意している大学は数多く存在している。その意味においては、大学は学生に対するリーダーシップ教育を行っていると言える。しかし、学びとは、学んだことを人に伝え、実践し、それに対する周囲からの反応（好意的なもの or 好意的でないもの）を受けることによって新たな気付きを生み、より自分自身の中に定着するものである（羽根 2006）が、どれだけの方が授業で得た知識やスキルを自らの経験として蓄積できているのだろうか。</p> <p>また、リーダーシップとは、集団の構成員である限り誰もが発揮することができる能力である（三隅 1986）が、リーダーとしての地位役割を与えられた者を大学として支援する仕組みがどれだけ整えられているだろうか。</p> <p>大学生が授業以外に社会生活を営む場面としては、サークル、アルバイト、部活動、学内ボランティア等の活動、研究室・ゼミ活動などであろう。これら諸活動のいわゆるリーダーと呼ばれる学生のリーダーシップは、多くがその自主的な活動の中で自然と身に付けているものではないだろうか。そのように考えると、大学生が4年間の学生生活を送る中で、大学生生活や社会生活全般に即した実践的なリーダー教育が行われているか、あるいは大学の授業で行われたリーダーシップ教育が実践の中で有効に活かされているかという点においては疑問が残る。</p> <p>愛媛大学の学生リーダー養成プログラムは、自らが所属する組織、集団のリーダーあるいは将来リーダーを目指そうとする学生を対象とした全学対象のプログラムである。受講する学生も学部横断的であり、学年も学部も様々な幅広い層の学生が所属している。本プログラムは、平成19年度前期より開講し、現在第4期までで約80数名の修了生を送り出しているが、本発表では、愛媛大学リーダーズ・スクール（以下ELSとする）のプログラム内容を概観し、第1期から第4期までの取り組みを通して得られた手応えと課題を提示する。</p> <p>3. プログラムの実践から見えてきたもの</p> <p>本発表では、これまでのELS受講生に行ったゼミ修了後のアンケート調査の結果をもとに定性的な分析を試みた。</p> <p>また、アンケートにおける記述式回答とグラフとの相関関係を基に、どの受講生にも共通する要素と相反する要素の検討を行い、そこから得られる本プログラムが今後発展するために必要な課題にも触れる。</p>		
	容	<p>【参考文献・資料】</p> <p>三隅二不二（1986）『リーダーシップの科学 指導力の科学的診断法』講談社</p> <p>羽根拓也（2006）「実践 うまく伝える話し方」『日経ビジネス Associe』</p>	

II-5			
氏名	平 紀子 (たいら のりこ)	時間	35分
所属	北海道医療大学 総合図書館		
テーマ	教職協働による実践例：「図書館機能を活用した大学の地域連携 -Learning Management Systemによる専門職教育プログラム-		

【背景】

我が国において、地域ニーズを把握し、図書館と学部の連携による医療従事者向けの専門職教育プログラムを企画した事例は、我々が知る限りではない。医療従事者の情報ニーズを把握するために、演者は平成16年から平成20年の間、道内の医療従事者約2000名を対象に情報環境と情報ニーズ調査を行った。その結果、とりわけ薬剤師・看護師は医療情報を入手する上で、データベースを検索するための知識・技術が不足しており、地域住民の情報ニーズに、十分対応できていないことが明らかになった。

【目的】

臨床現場の薬剤師や看護師が、地域住民に正確な医療情報を提供する際に、必要となる情報リテラシー、および患者教育コミュニケーション能力向上を目的とする専門職プログラム「地域格差のない医療情報提供のための薬剤師・看護師教育プログラム」を、学部と協働し、図書館の地域連携事業として企画した。

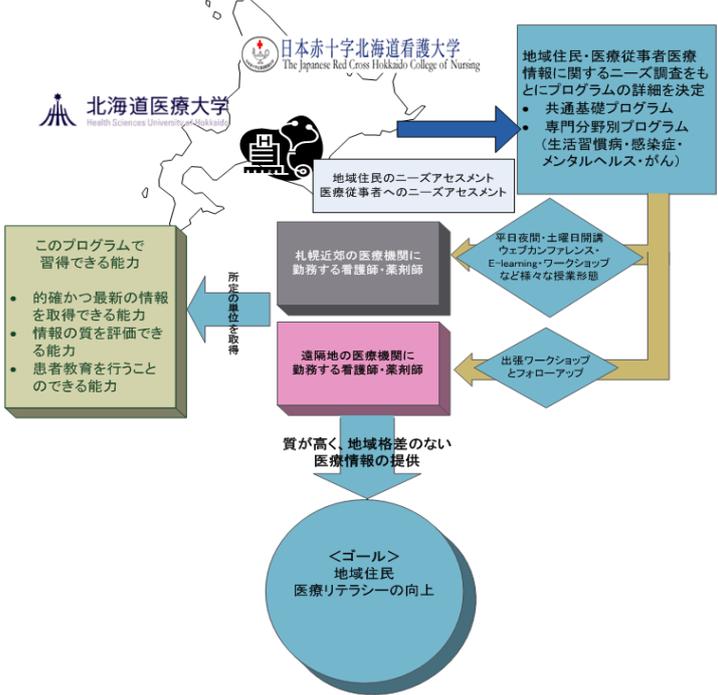
【方法】

当プログラムは、情報リテラシー、患者コミュニケーションを学ぶ共通基礎プログラム修了後、専門分野プログラムに進む。受講者は札幌、北見で行われる対面授業、ワークショップの他に、遠隔地の受講者が時間や場所の制約を受けずに学習することができる。授業はDVD、e-learning、ウェブカンファレンスなど、多様な形式を採用している。特に、受講者の課題提出や講師とのコミュニケーションを効果的に行うために、Learning Management System(LMS)による教育管理システムを導入したことが、大きな特徴である。

【効果】

薬剤師・看護師が、的確かつ最新情報を収集する能力、入手情報の質を評価する能力、患者教育に必要とされるコミュニケーション能力を向上することにより、広域な北海道における医療情報の地域格差を解消し、地域医療の活性化が期待される。

内
容



当プログラムは、文部科学省平成20年度「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」に選定され、平成21年6月、受講生76名を対象に、プログラムが開講している。

ここでは、事業の基盤となる演者の調査研究を踏まえ、医療職の職能団体、図書館員の職能団体および、出版社、書店などとの連携により推進させる教育プログラムの概要、LMSの構築に至る経緯について具体的な報告を行う。

II-6			
氏名	私市 佐代美 (きさいち さよみ) 春口 昌彦 (はるぐち まさひこ)	時間	35分
所属	女子大学研究グループ		
テーマ	「女子大学を取り巻く環境変化と新たな使命の考察—女子大学研究会中間報告—」		
内容	<p>本発表は、昨年10月から活動を開始した「女子大学研究会」が、これまでに開催した研究会の成果を中間報告し、今後の取組みについて紹介する。</p> <p>(概要)</p> <p>受験生の女子大離れや4年制志向が加速し、「女子教育」の意義が厳しく問われている。</p> <p>これまでの研究会では、女子大学が受験生等に発行する「大学案内パンフレット」や「自己点検・評価報告書」に、女子大学や女子教育の意義をどのようにアピールできているのかを検証した。また、女子大学数の変化や女子学生の進学動向の推移など、女子大学がおかれている現状と環境の変化を検証し、全国の私立女子大学へのアンケート結果などを踏まえながら、これからの女子大学のあり方を探った。</p> <p>さらに、第2回研究会では、女子大学誕生時の創設者の思いや戦前戦後の状況をとおして、女子大学や短期大学がこれまでどのように女子教育を主張し、何に直面してきたかを把握した。女子大学の存在意義を再構築するには、従来の「女性だけが入学する大学」から、真の「女性のための大学」になることが求められているが、その具体化には、さらに多方面での調査・研究が必要となっている。</p> <p>今回の発表では、中間報告として女子大学の現状及び研究の際のキーワードをまとめ、女子大学の新たな使命について考察を試みる。あわせて、今後の研究会活動についてご案内したい。</p>		
	内容		

II-7			
氏名	森岡 泰雄（もりおか たいゆう）	時間	35分
所属	立命館大学 財務部管財課 課長補佐		
テーマ	「立命館学園における温室効果ガス排出量等 10%削減への取り組みー施設設備面からの貢献策ー」		
内容	<p>地球温暖化対策の推進に関する法律の2005年（平成17年）6月改正（2006年（平成18年）4月施行）により、2007年度（平成19年度）から一定規模を超える温室効果ガス排出者による温室効果ガス排出量の報告が開始されている。</p> <p>その報告に基づき、2008年3月28日に環境省地球環境局地球温暖化対策室、経済産業省産業技術環境局環境経済室より第1回目として2006年度（平成18年度）温室効果ガス排出量の集計結果が公表され、2009年4月3日には第2回目として2007年度（平成19年度）温室効果ガス排出量の集計結果が公表された。報告された特定排出者のうち事業所からの温室効果ガス排出量の合計値は約6億1,430万t-CO₂であり、日本全体の2007年度（平成19年度）排出量（速報値）約13億7,800万t-CO₂の約45%に相当している。</p> <p>なお、国公私を含めた226学校法人の排出量（そのほとんどはCO₂排出量）総計は約3,580,000t-CO₂（1法人平均約15,800t-CO₂）で、日本全体の2007年度（平成19年度）排出量（速報値）の約0.26%となっている。これを多い順に並べると本学は54番目である。上位53法人の大多数は医学部や病院を持っており、従来から年間を通じた空調運転などのためエネルギー使用量、温室効果ガス排出量が多くなっている。つまり、本学は医学部、病院を持たない学校法人でトップクラスの温室効果ガス排出を行っており、大変不名誉な位置にある。</p> <p>今日、法令順守の点からも、環境負荷低減に取り組むことは大学の社会的責任（USR）の重要な要素となっている。本研究では、立命館として原油換算燃料等使用量、温室効果ガス排出量等10%削減目標を達成するために、水道使用量を含めた本学のエネルギー使用実態の把握を行ない、問題点を明らかにし、施設設備面で約5%が削減可能であることを示した。</p> <p>残り5%の部分については『見える化』により、全ての構成員に本学のエネルギー使用や温室効果ガス排出の現状を知らせ、併せてこれらの削減の取り組み例を示し、一人一人が問題点を認識し積極的にこれらの削減に取り組んでもらい目標達成に繋げる。</p>		

II-8			
氏名	武藤 正美 (むとう まさみ)	時間	35分
所属	「大学人事」研究グループ 名城大学 経営本部 秘書室長		
テーマ	「私立大学の理事会改革に関する事例研究 -私大の紛争を通じて-」		
内容	<p>平成 17 (2005) 年 4 月の「私立学校法」の改正により理事会が法律上明記され、理事長の権限と理事会の位置づけが明確となった。各私立大学では、理事会の組織・運営・機能及び役割について理事会改革を行なっている。過去に遡ると昭和 37 (1962) 年 4 月に大学紛争解決のためだけに 2 年間の時限立法として制定された「学校法人紛争の調停等に関する法律」(昭和 37 年 4 月 27 日施行) により当時の文部省主導で進められた理事会改革の事例が存在する。この事例をもとに大学の官営運営体制を大きく変えることになった「学校法人紛争の調停等に関する法律」を通して、大学紛争前と紛争解決後の大学の組織、理事会の機能及び構成(役員人事)並びに教学との関係を中心にその特徴を示すととも大学管理運営体制に大きな影響を与えた「時限立法」の意義を明らかにする。</p>		

Ⅱ-9			
氏名	原 隆一郎、内藤 雅宏 (大学経営指標研究会)	時間	35分
所属	慶應義塾大学・東京理科大学		
テーマ	「大学経営力・教育力向上に向けた教員と職員、部門間における協働のあり方」		
内容	<p>本発表は、大学経営指標研究会における第4期の研究活動の中間発表である。</p> <p>本研究会の第3期の研究成果は15の教育力向上分野と、その分野で実施されている78の具体的方策について、「実施度」、「機能度」、「重要度」を全国の大学学長にアンケート調査をして点数化し、指標化（見える化）を行った。</p> <p>その第3期の研究成果を基に、「教育力の向上」推進のためには「教育力向上マネジメント力」が重要との観点から、さらに具体的な方策を研究すべく、「大学経営力・教育力向上に向けた教員と職員、部門間における協働のあり方」を研究テーマに掲げ、調査研究を継続している。</p> <p>大学を設置する多くの学校法人において、18歳人口の減少や新設大学の出現、経済の変動等により、経営環境が悪化しているのは周知の事実であり、大学間の競争は今後も激化することが予測される。</p> <p>このような背景のもと、各大学は生き残りをかけて「経営力と教育力」の向上を目指しているが、これを支える人的資源として、「教員」と「職員」の二つの職種が存在する。大学がそれぞれに抱える多くの問題と課題を解決し、本来の使命を果たすためには、両者が異なる立場からも個性を発揮し、同じ目標へむけて車軸の両輪として協働することが急務である。しかし、残念ながら「教員」と「職員」の両者が問題意識を共有し、協力しあい、大学を発展させるパートナーシップを築いている大学は決して多くはない。</p> <p>以上の点を踏まえて、今後の教員・職員協働のあり方、それを実現する方法等を、事例を交えて以下のように示唆したい。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 協創の必要性（なぜ教職協働が必要なのか） 2. 教職員協働事例 3. 教職協働プロジェクト成功要因 4. 大学経営の仕組みとしての教職協働のために（手段の検討） 5. 教職協働にむけた職員能力要件 <p>このテーマは「FD、SDの推進は、畢竟UD（ユニバーシティ・デベロップメント）である」という論の実証研究でもある。</p>		

II-10			
氏名	三和 義武 (みわ よしたけ)	時間	35分
所属	愛知淑徳学園		
テーマ	「戦後における私立高等教育の量的拡大に関する歴史的背景と展開」		
内容	<p>今回の発表における問題意識は、第二次世界大戦の終戦直後から大戦後（2000年頃まで）における私立高等教育の量的拡大の視座から設立・発展過程を考察し、その拡大の様相がどのようなものであったのかという問いから発している。そこで、戦前の国家主義的な高等教育政策から戦後の米国思想を移入した民主的な高等教育政策へ移行していった転換期の背景、経緯にもとづき、私立高等教育機関が多様な発展を成し遂げ、活性化を図っていった様子を明らかにする。</p> <p>大戦後、第一次米国教育使節団、CI&E（総司令部民間情報教育局）と日本側教育家委員会の協議により、国立・公立・私立の新制大学が発足し、高等教育機関の量的拡大、高等教育進学需要の高まりが大きく促進された。これを契機に、日本の高等教育は高度経済成長期をはさんで飛躍的に発展していくことになる。</p> <p>本発表についての先行研究として、戦後における高等教育政策・行政について書かれた研究は多々蓄積されている。たとえば、大戦後の新制大学への移行について、土持は、『新制大学の誕生 戦後私立大学政策の展開』（1996）のなかで、米国教育使節団報告書、CI&Eの米国側資料、および日本側教育家委員会、教育刷新委員会などの日本側資料にもとづき、その移行過程および敗戦直後の高等教育政策について状況分析・検証を行っている。また、海後・寺崎による『大学教育 戦後日本の教育改革 第九巻』（1969）は、制度的・内容的・思想的側面から分析し、新制大学の成立から約10年の大学改革の時期を対象に論究した他に類をみない研究である。しかし、これらの通史的、領域的な先学あるいは個別の大学史は多くみられるが、大戦直後から現代（2000年頃まで）までを私立高等教育の量的拡大の側面から、教育政策・行政に関して検討した文献は、管見の限り、ほとんど見当たらないのが現状である。</p> <p>そこで、本発表では、これらの先行研究で明らかにされていない大戦後から現代までの私立高等教育の量的変容を政策・行政的側面から描き出すことに意義をもたせる。具体的には、大戦後、米国の教育思想移入の影響により、大学が旧制大学から新制大学へ移行し、その後、大学人による設置審査体制から1956（昭和31）年の大学設置基準省令化により、文部省（現：文部科学省、以下同じ）の権限が強化され設置基準が厳格化していく姿を捉える。さらに、昭和50年代からの高等教育懇談会等の高等教育計画による量的抑制、および昭和60年代の人口動態の変化（18歳人口の増加など）をつうじて、規制緩和が進み、進学需要も拡大していく。これらの様相を当時の社会的背景と連関させて設置認可政策・行政の文脈から考察していく。</p> <p>発表内容は、まず、新制大学の誕生と設立経緯について考察を深め、次に、高等教育懇談会による「昭和50年代の高等教育政策」、そして、大学設置計画分科会による「昭和61年度以降の高等教育政策」について、その状況を描出していく。最後に、上述の考察から得られた知見をもとに、当時の米国思想の影響と日本側の教育政策についてまとめることにする。</p> <p>これらの考察により、そこには、戦後、米国の教育思想の移入が大きく影響をあたえ、文部省の権限は弱体化していた姿がみられる。しかし、時代の流れとともに、米国流のアクレディテーションは日本の土壌に根づくことができず、ふたたび官僚統制の教育行政に逆戻りした。その後、社会的な動向（人口変動など）、政治的影響（池正勸告など）により、規制緩和、規制強化の歴史を繰り返してきた。ここには、政府・文部省が教育行政に深くかかわる姿勢が残されていた。海後・寺崎によれば、四年制大学の成立と展開過程は、戦後大学の主軸をなすものであったとし、（1）制度的にいくつかの系統に分かれ水準も異なっていた諸機関を単一の「大学」へと再編成した過程、（2）内容的には、一般教育導入によるカリキュラムのリベラリゼーション、専門教育水準の平準化および研究機能の充実、（3）理念的には、機能の統一的遂行を志向、またより多くの青年に開放された、国民のための教育と研究の変革を意図して行われたものであったとしている（前掲1969、166頁）。そこには、大戦直後において、米国の教育思想が大きく影響していることがうかがえる。その後、文部省は、大学設置基準の省令化などにより、ふたたび高等教育機関を統制へと導いていった。しかし、現在に至っては、文部省は、「方向性の示唆や政策誘導」という方針に転換し、それにより、個々の大学は、競争的環境、市場化のなかで、自らの大学政策を自主・自律的に策定しなければならなくなるといえる。</p>		
	内容		

Ⅲ-1			
氏名	寺尾 謙 (てらお けん)	時間	35分
所属	芝浦工業大学 (大学事務組織研究会)		
テーマ	「大学事務組織の設計研究-ケーススタディから導く理想的な大学事務組織モデルの創出-」		
内 容	<p>大学事務組織研究会 (以下、「本研究会」と言う)は、2006年9月に開催された「大学行政管理学会定期総会・研究集会」において、本研究会初代リーダーを務めた大工原孝氏 (現:学校法人日本大学本部総務部長)による「大学事務組織の研究 一序説・その必要性-」の研究発表をきっかけに、大学事務組織研究に賛同した有志8名 (後に7名)により、任意の研究会として仮発足した。その後、2007年1月の大学行政管理学会常務理事会において正式な研究会として承認され、発足した研究会であり、現在も継続的かつ精力的な研究活動を行っている。</p> <p>大学職員の仕事は総じて、大学内の事務組織という機構・制度の中で行われている。事務の処理・方法・手順・権限・責任の所在、命令・報告の手順、事務の分担などが組織の規程として定められ、それらによって職員は仕事をしているのである。従って、その機構・制度が十分に機能するよう常に整備・点検されていなければならないことは言うまでもない。先述の大工原孝氏は、大学職員と大学事務組織の関係を船員と船の関係に例え、大学事務組織研究の必要性と重要性を説く。どんなに優秀な船員がいても、ぼろ船では上手に操れないし能力を発揮できない。逆に最先端の装備を搭載した船でも、未熟な船員では船の能力を十分に使いこなすことが出来ない。船を操れないどころか、沈んでしまうことすらある。立派な船と優秀な船員が揃ったときに、はじめて素晴らしい航海が出来るのである。立派な仕事をするために優秀な職員が必要であるのであれば、その仕事を効率的かつ能率的に行う事が出来る事務組織の構築・整備が必要である。</p> <p>しかし、これまで大学事務組織についての研究や調査・報告は極めて少ない。おそらく、本研究会が2007年6月に実施した全国「私立大学事務組織実態調査」(以下、「本調査」と言う)が、日本私立大学連盟、日本私立大学協会などを問わない日本の私立大学の事務組織全般に亘る調査をした初めての試みではないかと考えている。</p> <p>本研究会では、本調査を契機にいろいろな視点から多角的に大学事務組織を研究する中で、多くの方々から期待を寄せられている「理想的な大学事務組織モデル」の設計とその設計手法について、その可能性の検討を試みているが、多種多様な大学の設置形態などから、理想的な大学事務組織モデルの提示には実現の可能性を含めて、まだまだ相当の検討時間を要する。そこで、本発表では、「理想的な大学事務組織モデル」の提示を目指すひとつのモデルとして、「大学事務組織の設計研究」と題し、ケーススタディから導く理想的な大学事務組織モデルについて発表する。</p> <p>具体的には、事業報告書をベースに必要とされる事務組織を設計するものである。当該大学の組織における重点事項についての記された事業報告書から、組織の特長や不足する点を推察し、改善するための組織と組織図を形成することをケーススタディとして行う事で、自らが所属する組織へのフィードバックを可能に出来るのではないかと考えている。当日は、これまでの実施実績 (東北地区研究会・大学人事研究グループとの合同研究会)の紹介と工科系単科大学を事例として提示し、参加者と共に考えることが出来ればと考えている。</p>		
	<p>本研究会では、2009年3月に研究成果をまとめた報告書「大学事務組織研究 (創刊号)」を刊行し、有料にて頒布しております。</p> <p>1冊 1,500円 (送料含む) ※振込手数料は、購入者負担となります。</p> <p>購入を希望される方は、以下のアドレスまで、電子メールにて、お申込みください。</p> <p>e-mail: jimusoshiki(at)yahoogroups.jp ※(at)は@に置き換えてください。</p>		

Ⅲ-2			
氏名	上田 大作 (うへだ だいさく)	時間	35分
所属	創価大学 企画室課長		
テーマ	「職責別職員研修の導入と効果－若手職員が中核となった研修委員会の取り組み－」		

○職責別研修導入まで

昨今、大学を取り巻く環境の変化もあって、大学職員の職能開発(スタッフ・ディベロップメント:SD)が話題になっている。昨年12月の中央教育審議会の『学士課程教育の構築に向けて』の答申の中でも、このことが取り上げられている。答申には「SDの推進に向けた環境整備が、重要な政策課題の一つとして位置付けられるべき時機にある」とあり、職員の能力開発は、各法人において、今後いっそう重要な問題のひとつとなるであろう。

(図:職員に公表した求める職責別能力一覧)

本法人では数年前まで、体系的な研修は行っていなかったが、2005年に「職員研修委員会」が設置され、人事部以外の職員を加えた委員会体制としたことが、大きな転機となった。2006年には、この研修委員会の下部組織として若手職員中心のワーキンググループを結成し、本法人に適した職員研修について検討を開始した。この間、部課長へのアンケートを実施し、上司が部下に求める能力の調査を進めつつ、若手としてどのような能力を持った部課長のもとで仕事をするのが望ましいのか等について議論を重ねた。そして、各職責に求める能力を「コンピテンシー」と位置づけて公表し、このコンピテンシーを身につけるための研修を職責別を実施することについて了承を得た(上図参照)。

対象となる職責等 /コンピテンシー	求められる能力①	求められる能力②	求められる能力③
新入職員 /学校職員基礎力	学校職員としての知識(基礎)	業務処理力(正確・迅速・効率)	
2年目～主任未満 /自己開発力	自立・目標設定(主体性)	自己開発力(向上性)	
主任 /問題発見力	学校職員としての知識(専門)	顧客志向力	コスト感覚
係長 /改善提案力	情報収集力	語学運用力	問題解決力(情報分析力)
副課長 /企画・実現力	創造力・企画力・実行力	戦略策定力	対人関係力
課長 /現場活性化	組織活性化力	人材活性化力	

※本法人で使用する「コンピテンシー」という言葉は、役職・階層別に「職員として求められる能力」の意味で使用している。

○実施した研修の特徴

- ・各部署の若手(現場)の意見から研修を企画・実施したこと
⇒これまで研修業務を担当していた人事部がサポートにまわり若手職員を支援した
- ・職責別に身につける能力(コンピテンシー)を明示して研修に結びつけたこと
⇒課長以下の職員全員が職責別に研修を受ける環境を整えた
⇒職責別に必要とする能力のボトムラインを明らかにした
- ・多岐にわたった研修の講師・担当者について学内リソースを最大に活用したこと
⇒教員や学外の研修受講経験のある職員が理解者・協力者となり積極的に研修の講師になった

○研修の効果と課題

今回は、この2年間で実施した研修の内容と受講者へのアンケート結果を中心に発表を行う。研修内容では、係長研修で行った「改善提案」が、全学的な新制度導入の端緒となった点の他、研修実施の効果に言及する。
受講者へのアンケート結果では、各研修の満足度や要望等から、実施後に判明した課題と、今年度の改善点や新たな取り組みを紹介する。

Ⅲ-3			
氏名	岡田 卓哉 (おかだ たくや)	時間	35分
所属	愛知県立大学 守山キャンパス部学務課		
テーマ	「公立大学法人における職員人事政策～法人採用職員のリーダーシップ～」		
内容	<p>○研究の背景</p> <p>一斉に法人化された国立大学法人とは異なり、互いに様子をうかがうかのように年々増えつつある公立大学法人において、法人独自の採用試験により採用された法人固有職員(プロパー職員)は必ずしも採用側の期待どおりに活躍できていないのではないだろうかという素朴な疑問が本研究のきっかけである。</p> <p>公立大学法人は地方独立行政法人法による定められた枠のなかで、表向きは独自色を出そうとしているが、その内情は従来からの役所の出先機関のままである大学が多い。しかし、なかには、着実に改革を進め、他大学も羨む大学へと変貌を遂げている大学もある。そうした大学には必ずアドミニストレータ職の活躍があることは容易に想像できることであり、そこに注目することでこれからの公立大学法人が大きく転換すると想定し研究テーマを設定した。</p>		
	<p>○研究目的</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公立大学法人の人事的問題点を明らかにすること。 2. その上で問題解決のためのプロパー職員の役割を確認すること。 3. プロパー職員が活躍可能となる人事政策の課題と展望を追求すること。 <p>○研究内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公立大学法人とは 2. 職員組織のメリット、デメリット 3. プロパー職員採用の意図 4. プロパー職員活躍への期待と法人展望 <p>○発表内容</p> <p>本発表では、冒頭で公立大学法人組織、法人職員組織の解説をした後、上記研究内容のテーマに基づき、文献ならびにヒアリングを参考のうえ、考察するとともに、少しでも今後の公立大学法人の改革に繋がればという想いでまとめる予定である。</p>		

Ⅲ-4			
氏名	田中 賢治 (たなか けんじ)	時間	35分
所属	立命館大学 経済学部事務室		
テーマ	「大学初年次における『国語力育成プログラム』の開発」		
内 容	<p>本研究では、経済学部での国語力育成プログラムを導入するにあたっての必要な事項の整理を、調査書の利用による高校までの学び、教員へのアンケート、国語力育成科目の取り組み状況、他大学・他学部事例の調査と分析によって行う。</p> <p>経済学部では既に、国語力育成科目を配置しているが、本来の受講対象層が履修しているか、学習成果の検証方法、大学での学びに必要な総合的な国語力を育成できているか等の課題を抱えている。また、学生の4年間の学びに繋げていくためには、国語力育成科目の科目目標だけでなく、大学での学びに繋がるような取り組みが必要である。本研究の目的は、アカデミックライティングに加え、初年次小集団演習科目である基礎演習Ⅰ、Ⅱの見直しに取り組むことにより、科目単体で行っていた国語力育成からプログラム化を図ることで、大学で学ぶ上で必要な国語力の育成の取り組み、専門科目や大学での学びへの導入に繋がるプログラムを開発することである。</p>		

Ⅲ-5			
氏名	坪井 啓太 (つぼい けいた) 伊藤 博美 (いとう ひろみ)	時間	35分
所属	名古屋経済大学 入学広報部 主事・人間生活科学部教育保育学科准教授		
テーマ	「職員による学生個別の履修指導——教職協働を観点として」		
内容	<p>【問題提起】</p> <p>学士課程教育の審議のはじめに指摘されたように、近年大学はユニバーサル段階に移行し、また「大学全入」時代のなか「入試による「入口」の質保証の機能は大きく低下している」(平成 20 年3月「学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)」p.3)。大学の質を保証するため、質の高い学生を確保し、定員充足に努める大学が存在する一方で、少子化が進行する中、学生の確保が困難な大学も出現し、定員割れを余儀なくされた大学は「多様な学生を迎え入れる」(同 p.5)こととなった。</p> <p>この定員割れと多様な学生の入学は、従来の大学に見られた履修指導のスタイルを一変させた。大人数の学生が在学していた定員充足の時代、履修登録の手続きの方法や期限、レポートの提出方法などは、主として掲示や紙面によって学生に周知され、そうした教務系の規則・ルールの適用は学生に対して厳格に行われてきた。しかし近年、特に定員割れが目立ち始めた大学においては、履修登録前のオリエンテーションでは教務系教員ないし職員によって規則・ルールが周知徹底されるだけでなく、学生個別に履修指導をするなど充実が図られるようになった。</p> <p>このことは、既に2000年11月の大学審議会答申「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」にも、「きめ細やかな助言やガイダンスを行うために必要なアドバイザーなどの専門的なスタッフを設け、学生の履修相談に応じるなど、学生の履修指導体制を整える必要がある」と示されている。しかしその一方で、定員割れなどによって人件費に余裕の少ない大学においては、履修指導を専従とするアドバイザー(教職員)は配置できず、とりわけ履修登録の手続きを直接的に扱う教務系職員にその役割が新たに求められ担っていると言えよう。</p> <p>このような学生のニーズが変化するなか、教員のみならず、従来履修指導について学生個別に対応する機会の少なかった職員は、こうした認識・研修不足から彼らの理解を得られないまま学生に接し、その結果適切なサービスが提供できない状態にある。</p>		
	容	<p>【研究・報告方法】</p> <p>そこで本発表は、発表者の一人(職員・坪井)が試験的試みとして行った、定員割れ大学の社会科学系学部在籍の6名を対象に、4年間(1年次後期～4年次前期)の履修指導から見えてきた学生の意識変化と学年別の個別指導方法について分析した成果を報告するものである。</p> <p>具体的には、対象6名の各人の履修登録単位数・修得単位数および成績データを、期ごとに行ったカウンター(学務部教務課窓口)における履修指導の内容と照らし合わせることにより、職員による学生個別の履修指導の影響を検証する。</p> <p>もう一人の発表者(教員・伊藤)から観て、上記のような職員による学生個別の履修指導については次のことが言える。第一に、教員は学生に対する「個別指導」を行う時間を確保することが容易でない。第二に、教員は学部を超えた共通科目についての知識がないため、時間割全体の履修指導を行うことが困難である。第三に、学生の多様化に対して教員が認識不十分である。これらの三つによって、職員による個別の履修指導は、画一的な指導を補うだけでなく、一学生を教員だけでなく職員の側から観られるため、多面的な学生の理解にもつながる。このことによって多様な学生への柔軟な対応が可能となると言えよう。</p> <p>本発表では、上述の職員による履修指導を詳細に検討し(坪井)、教職協働の見地から改めて教員の立場から検討する(伊藤)。</p>	

Ⅲ-6			
氏名	烏山 芳織 (うやま よしおり)	時間	35分
所属	日本大学 医学部研究事務課		
テーマ	「Rank-Size Rule を用いた科学研究費補助金の配分状況に関する定量的分析」		
内容	<p>キーワード: Rank-Size Rule (順位規模法則), 科学研究費補助金, ランキング, 定量的分析</p> <p>I. はじめに</p> <p>1990年代, パソコンとインターネットの急速な普及の伴い, 科学研究費補助金の採択課題に関するデータベースが公開された。そして, 科学研究費補助金に関するデータが整備されたことで, 科学研究費補助金に関する研究もみられるようになった。まず, データベース化とその意義について論じられた。2000年以降, データベースのデータを用いて採択状況の傾向を分析する研究が行なわれるようになり(西澤ほか 2005), そこでは主に学問分野を単位として分析されてきた(野村ほか;2005a, 2005b)。一方で, 野村・光田・前田(2005)のように科学研究費補助金の配分状況データを用いて大学分類を試みた研究もある。</p> <p>しかしながら, 従来の研究では, 科学研究費補助金の配分状況について, ランキングや傾向を把握しているものの, それがどの程度であるか定量化した研究はほとんど皆無といえる。一方で, 科学研究費補助金の採択が一部の上位機関に集中していることについては, 経験的に知られてきたが, それがどの程度であるかについてもあまり知られていない。</p> <p>そこで, 本発表では, 科学研究費補助金の採択状況について, その順位と規模に着目し定量的に分析することを目的とし, 採択状況の特性を考察する。</p> <p>II. 使用データと分析方法</p> <p>分析に使用するデータは, 非集計データであることが望ましいことから, 日本学術振興会により公開されている科学研究費補助金の配分状況データに着目し, その平成13年度から平成20年度までのデータを使用した。また, このデータを降順のグラフにした場合, その数値変動は Rank-Size Rule の当てはまりを推察する分布であることが分かることから, 分析には冪乗型の Rank-Size Rule Model を用いた。</p> <p>III. 主な結果</p> <p>モデルの適用には, Rank-Size Rule の一般形を考え「$(\text{順位})^\alpha \times (\text{規模})^\beta = \gamma$」で与えられる式を展開して, 線形変換することによって係数を推定した。その結果, 全体では規模より順位の影響が大きかった。しかし, 上位30機関のデータに絞ると, 順位より規模の影響が大きい結果となり, 平成13年度から平成20年度まで同じ傾向であった。国立・公立・私立大学ごとに区分けした分析では, 全て順位の影響が大きい結果であった。また, R^2値はいずれの場合でも0.9以上であったことから, Rank-Size Rule がよく適合している結果といえる。</p> <p>IV. おわりに</p> <p>厳密には, 各研究機関の研究者数・申請数を考慮した分析が必要であるが, 今回は予察的に科学研究費補助金の配分状況データが全体として Rank-Size Rule に従う分布であることが明らかになった。また, 上位30機関と全体において, 順位と規模に対する影響が異なることが示されたことにより, 階層性の示唆が得られた。今後は影響の変換点を求めることで, 階層性や偏在性を明らかにすることが可能となるであろう。</p> <p>参考文献</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西澤正己ほか(2005): 科学研究費データベースによる採択と研究成果のパターン分析, 情報知識学会誌, Vol.16, No.2, pp.1-6. ・野村浩康・光田好孝・前田正史(2005): 科学研究費補助金の採択研究課題数による大学分類の試み, 大学財務経営研究, 第2号, pp.55-76. ・野村浩康ほか(2005a): 『科学研究費補助金から見る全国大学総合ランキングー採択研究課題数による大学の研究活性度の調査研究(科学研究費調査研究シリーズ No.1)』, 碁文社, 131p. ・野村浩康ほか(2005b): 『全国大学の研究活性度ー2003年度科学研究費補助金の採択研究課題数に関する調査(科学研究費調査研究シリーズ No.2)』, トランスアート, 198p. 		

氏名	鶴田 弘樹、楯 一也、橋本 昌紀	時間	35分
所属	学校法人名城大学		
テーマ	「戦略マネジメント体制の構築について —一部局戦略プランの現状と課題—」		

学校法人名城大学では、2003年から1年2ヶ月に亘る議論を経て策定した「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2005年度から実行に移し、MS-15推進室がそのための任務を担うことになった。

MS-15推進室は、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、2007年度から新たな教学執行体制に移行したことを契機に、【MS-15】の改訂作業を進めた。改訂に際しては、戦略プランをコミュニケーションツールとして活用できるよう、シンプルに構成員に示した。

戦略プランの導入期を経験して得られた知見は以下のとおりである。

①戦略プランは、シンプルに示す。

戦略プランは、ビジョンに至る論理的展開を、シンプルに示すことで、組織内のコミュニケーションを円滑にし、人を動かす。

②詳細設計は、各部局に任せる。

全学としての基本方針を定めることは、トップマネジメントで進め、詳細設計は各部局に任せることで、構成員の自主性が促される。

③目標達成の指標は、進捗指標に切り換える。

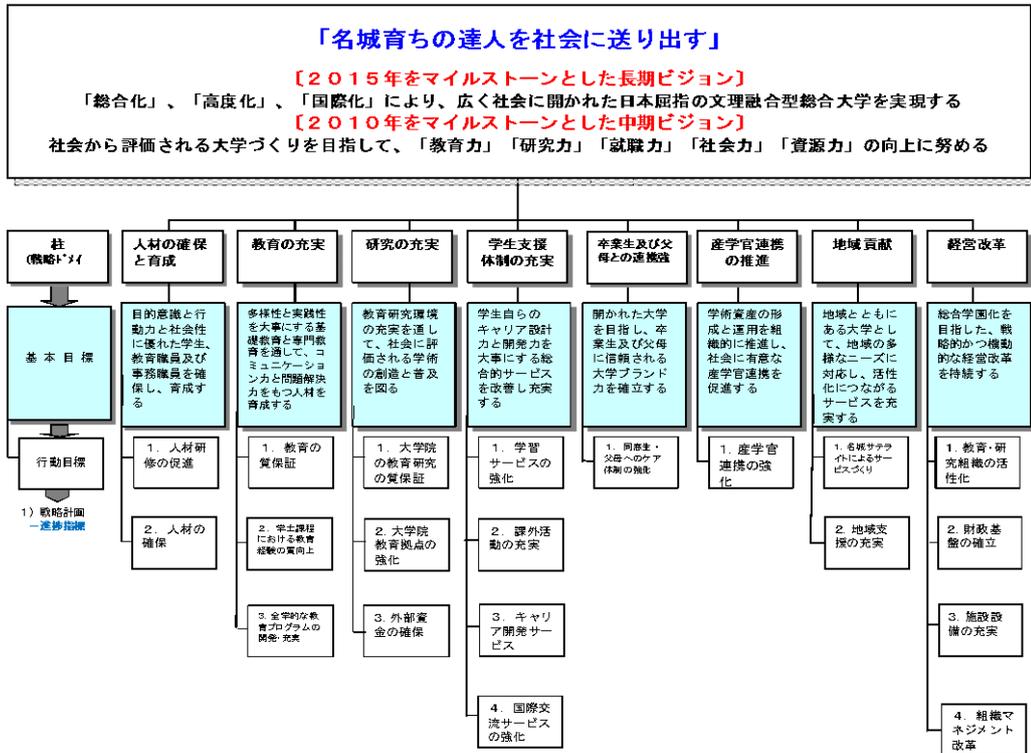
指標は目標達成型ではなく、プロセスに力点を置いた進捗指標を活用することで、構成員の「やらされ感」は回避できる。

④管理ツールからの脱却。

戦略プランをコミュニケーションツールとして活用することで、戦略が実質化する。

本発表では、戦略プラン導入期以降の取り組みを紹介し、併せて、部局戦略プランの課題を考察する。

MS-15戦略マップ [大学]



内

容

Ⅲ－８			
氏名	篠原 基男（しのはら もとお）	時間	35分
所属	学校法人 大阪成蹊学園 監査室		
テーマ	「内部監査の手がかり」		
内容	<p>学校において科学研究費補助金など制度監査として内部監査の実施などが要請され、最近その重要性が唱えられています。しかし、「そもそも内部監査とはなにか。」「国際的に内部監査とはどういうものなのか。」など内部監査に関する情報は少なく、一般的には内部監査部門は『あがりの部署』で、これといった役割のない人が退職までの数年間を過ごすための場所だと考えられてきました。そのため被監査部署にとって内部監査を受けることは問題点の指摘のみをされ、やっかいなものだと誤解されていました。</p> <p>学園に新設されこの部署へ配属された当初において、“内部監査部門の役割”、“内部監査の本質”を知らず、全く訳もわからない手探りの状態で内部監査の仕事を始め、「少し廻り道をして時間を費やしてしまったな。」という反省に基づき、内部監査の担当に当たっておられる初心者の方や内部監査に興味をもっている方に、内部監査の一步となるよう、内部監査の国際基準など内部監査の本質について浅薄な知識ながら情報の提供をしたいと思います。</p>		
	<p>1. 監査とは 内部監査と外部監査の違い 会計監査、業務監査、システム監査の関係</p> <p>2. 内部監査部門とは？ 『あがりの部署』、『姨捨山』 or 『爺捨山』</p> <p>3. 内部監査人とは？ 『窓際族』、『単なる指摘マン』 「業務改善プロセスのエキスパート」、または「社内のコンサルタント」</p> <p>4. 内部監査の定義（喜ばれる監査とは？） 国際組織－IIA(内部監査人協会) 国内組織－IIA-Japan(社団法人日本内部監査協会)</p> <p>5.内部監査の専門職的实施の国際基準 人的基準 実施基準</p> <p>6.専門職としての資格 国内資格 QIA(Qualified Internal Auditor)－ 内部監査士 国際資格 CIA(Certified Internal Auditor)－ 公認内部監査人</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

Ⅲ-9			
氏名	小林 亮江 (こばやし のりえ)	時間	35分
所属	福岡女学院大学 教務課		
テーマ	「学生の一日の学修時間を考えたGPAによる履修制限制度の提案 (一考察)」		
内容	<p>福岡女学院大学は 2007(平成19)年度の財団法人大学基準協会の大学評価ならびに認証評価において、審査の結果、同協会の定める大学基準に「適合」しているとの認定を受けた。</p> <p>その一方、大学に対する提言として、「1 教育内容・方法 1) GPAによって履修登録単位数を決めるシステムは学生の意欲を促す点で評価できるが、GPA3.0 以上の学生に最大履修登録 60 単位を認めていることについては、単位制の趣旨に照らして、改善が望まれる。」と助言をいただいた。「助言」は、大学としての最低要件は充たしているものの、理念・目的・教育目標の達成に向けた一層の改善努力を促すために提示されるもので、「助言」についても「勧告」同様、改善報告が求められるものの、それらにどのように対応するかは各大学の判断に委ねられている。なお、平成20年度大学評価に際し留意すべき事項、(2) 教育方法等、水準に関する評価の箇所には、「1年間に履修登録できる単位数の上限を50単位未満で設定している。」と記載がある。本学は、2006(平成18)年度から導入したこのGPAによる履修上限制度について、2009(平成21)年4月から、教務部委員会で検討することになった。</p> <p>私は 2007(平成19)年度の大学評価ならびに認証評価申請作業に携わり、本学が「GPA3.0 以上の学生に最大履修登録 60 単位を認めている」ことに大変関心を持っていた。そして、今回学内の見直しを受け、私なりに一考察を行った。</p> <p>確かに、大学基準協会から「助言」を受けたので、水準(1年間に履修登録できる単位数の上限を50単位未満で設定)に合わせる事も、一つの方法である。しかし、私は学生の一日の学修時間に着目し、これを元に、履修登録上限設定を行うことを提案したい。そして、この案の途中で壁にぶつかった、開講期の問題や資格取得科目についても触れ、理想と現実の難しさについて発表を行いたい。</p>		
	容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 始めに <ol style="list-style-type: none"> 1-1 大学基準協会による助言 1-2 GPA制度による履修上限設定とは 2. 60単位は妥当だろうか <ol style="list-style-type: none"> 2-1 「検証1」水準は何か 2-1 「検証2」一日の学修量 2-3 小括-理想とする履修上限設定 3. 阻害するもの <ol style="list-style-type: none"> 3-1 開講期の問題 (4年間の履修計画) 3-2 実習を伴う資格科目の問題 4. 考察 	

IV-1			
氏名	栗林 知美 (くりばやしともみ)	時間	70分
所属	大阪経済大学 教学部国際交流課 課長		
テーマ	「英国における大学職員育成のフレームワーク： 2009年度 AUA 総会参加報告」		
内 容	<p>大学行政管理学会は、英国の大学行政職員協会(AUA: Association of University Administrator)との包括協定に基づき、公募により会員をAUA年次総会に派遣しています。2009年度は4月6～8日の日程で、英国エクセター大学で年次総会が開催され、発表者が大学行政管理学会からの派遣要員として参加しました。</p> <p>この発表では、“英国における大学職員の人材育成”という観点から、AUA 総会参加報告を行います。総会の具体的なプログラム内容や、現在AUAが取り組んでいる事業のほか、特に、今回の総会でAUAが発表した“大学職員のCPD(Continuous Professional Development)フレームワーク”に注目し、AUAが提唱する、プロの大学職員に必要な資質、能力開発のステップがどのようなものかについて報告します。このフレームワークは、あらゆる職位のスタッフが、能力開発のプランを設定し、達成評価を行うための“ものさし”となるもので、AUAは英国の大学職員全体のレベルアップを図ることを目的としています。</p> <p>英国も日本も、ともに少子化が進み、大学の国際化を受け入れなければならない状況にある点では、共通点は多いといえます。AUAの活動や人材育成の取り組みを通して、日本の大学職員のSDのあり方について考えてみたいと思います。</p>		
	<p>1. AUA年次総会の報告 3日間にわたる総会の概要と、AUAの活動内容について報告する。2009年度総会の参加者は約1,000名(うち英国以外からの参加者は20数名)で、内容は、比較的少人数での分科会がメインで、その他、基調講演、ブース出展、ネットワーキング・イベントなどが行われた。</p> <p>2. 分科会メニューから見る、日英大学職員の人材育成における相違点 発表者が実際に参加した分科会をはじめ、今回の総会で提供された分科会メニューを具体的に紹介する。高等教育の分野に限定しない、マネジメントができる人材育成を目指したバラエティ豊かなプログラムから、日本の大学職員研修とは異なる点も多い。</p> <p>3. AUAが提唱する大学職員育成のフレームワーク AUAが2009年4月に発表した、大学職員育成のフレームワーク(CPD Framework for Staff working in Professional Services in Higher Education)について、“CPDの8つのステップ”や“大学職員に必要な9つの要素”などのフレームワークを紹介する。</p>		

IV-2			
氏名	秦 敬治（はた けいじ）他数名	時間	70分
所属	愛媛大学ほか		
テーマ	「SDプログラム開発手法とSDプログラムモデルの提示」		
内容	<p>大学職員の専門性に関する研究や取り組みは、本学会や本学会「大学職員」研究グループ(以下、「職員研究G」とする)活動のみならず、大学教育学会、高等教育学会、国立大学マネジメント研究会などにおいても、ここ数年取り上げられ、研究が深化している状況と言える。</p> <p>職員研究Gの活動においても大学職員の専門性の確立から新たな研究へと進化させることが重要と考え、他学会の方向性、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)および大学職員サポートセンターの活動内容を踏まえ、「専門性の追究からSDプログラムの開発を進めることに移行することが必要である」という認識に至った。また、「プロフェッショナルとしての大学職員」に必要なSDプログラム開発研究なくして、大学職員の専門性追究も困難であるのではという前出団体関係者からの声も複数届いている。このような状況から、職員研究Gでは本年6月末に若手職員SDプログラム開発セミナーを行った。さらに、SPODの活動や大学職員サポートセンターの活動内容を調査・研究し、多くの大学の大学職員に有効と思えるSDプログラムの開発やその手法について研究し、実践することが本学会活動や大学職員研究にとって有意義であると考え。</p> <p>本発表では、このような観点から、職員研究GやSPOD等が行っているSDプログラム開発手法を紹介し、その手法の有効性について検証する。また、構築中のSDプログラム例を提示するとともに、そのプログラムの有効性と課題についても検証する。</p> <p>本発表の中で示されるプログラム事例は、これまで多く見受けられた講義型スタイルに執着せず、専門性を学ぶことよりも専門性を修得するための実践的なプログラムが多く含まれている。実践型プログラムが多く設定された理由は、プログラム開発が大学職員自らによって行われた手法であり、多くの大学(国公立大学、都市・地方大学、大規模・中規模・小規模大学)の多くの職員(若手・中堅・ベテラン、一般職員・監督職職員・管理職職員)が参加し、職員の手作りによるところが大きい。また、職員が中心となり開発を行うが、専門領域に精通し有効な手法を指導する教員との教職協働や、FDとSDの位置づけを視野に入れながら開発された過程にも注目すべき点があると考え。</p> <p>発表当日は、提示するSDプログラム開発手法やSDプログラム例に対して、参加者からも忌憚のない意見をいただきたい。それら意見を集約し改善することで、SDプログラム例を実際に導入し、評価・検証することで、真のSDプログラム開発を行いたい。そのための一つの投げかけを本発表で行うことができれば幸いである。</p>		

IV-3			
氏名	岩田 恭 (いわた やすし)	時間	70分
所属	育英短期大学 (NPO法人国際エコヘルス研究会)		
テーマ	「大学職員のためのメンタルヘルス教育の重要性」		
内容	<p>1. はじめに</p> <p>(財)社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所の「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査によれば、最近3年間における「心の病」は企業の56.1%(2008年4月に269社に対して実施)、自治体の47.7%(2007年4月に727組織に対して実施)が増加傾向にあると回答している。また、このように現代における社会的状況としてメンタルヘルスに対して非常に注目がなされている。なお、この傾向は同研究所の5～6年前に実施された調査でも「心の病」に関しては同様の傾向が示されている。</p> <p>このような状況下、主に大学の事務職員で構成される本学会(大学行政管理学会)が1,210名の会員を対象に行ったアンケート調査において、平成20年度における職員の関心分野に関する調査結果では、「組織」や「人事」、「財務」、「トップマネジメント」、「大学職員論」、「広報」、「事務情報システム」などの24項目のうち、一番関心のない項目が「健康管理」(全体の4.3%)となっていた。このアンケート調査は、10年以上前から行われており、やはり関心分野の中で一番低いのは、「健康管理」である。逆に関心の高い分野としては、同じく平成20年度を見ると、①組織(64.5%)、②大学職員論(55.3%)、③人事(49.7%)の順となっている。ここで「心身の健康管理」と特に関心の高かった分野との関連性がないのかについて考察してみたい。まず、『組織』についてであるが、組織の機能を低下させずに組織的パフォーマンスを向上させるには、仕事に対するモチベーションの低下防止や維持・向上が重要であり、その点から考えると職員の心身の健康管理と組織は非常に関連性がある。次に『大学職員論』であるが、この分野において特に注目されているのが、大学組織における職員の位置づけとそのアイデンティティ向上、そして大学発展に寄与するための職員の能力開発である。特に能力開発に関しては、過重な労働負担により心身の健康を害してはモチベーションが低下し、能力開発への意欲が減少してしまう点から考えると、大学職員論と心身の健康管理はやはり関連性が高いと言える。最後に『人事』であるが、人事の業務範囲には当然、労務管理や安全衛生管理が職務分掌となるので、人事と心身の健康管理は密接につながっており、やはり関連性は高いと言える。</p> <p>このような傾向が示される中、極論ではあるが、「大学職員は心身ともに健康であり、常に健康には自信があつて組織管理・自己管理ともに問題はなく、よって健康管理の分野には全く関心がない」と言い切ることができるのかという疑問を抱いた。</p> <p>本研究の目的は、大学の現場に勤務する職員の立場から、上記の疑問を解明するために、大学の事務系職員に対して健康に関するアンケート調査を実施し、まずどのような現状であるかを明らかにした上で、標本データの分析し、考察を行い、大学職員のメンタルヘルスの重要性について提言することである。</p> <p>なお、健康に関するアンケート調査は、平成17年10月～12月の期間に全国(沖縄を除く)の大学・短期大学50校、1650名の大学・短期大学の職員を対象に健康調査に関するアンケートの依頼を行い、その結果、公立大学1校、私立大学15校、私立短期大学9校の計25校の職員から回答が得られた(回答率:24.6%)。</p> <p>今回のアンケート調査は、企業等の従業員の健康管理、特に健康面で問題のある集団や個人をスクリーニングするのに簡便かつ便利なツールとされている健康調査票THI(the Total Health Index)と蓄積的疲労徴候調査CFSI(Cumulative Fatigue Symptoms Index)を併用し、さらに独自に作成した質問調査票も併せて実施した。</p>		

IV-4			
氏名	小畑 力人 (おばた りきと)	時間	70分
所属	和歌山大学 観光学部		
テーマ	「和歌山大学観光学部の学士課程教育の構築をめざす取組と国立大学法人化6年の現場からの報告」		
内容	<p>[1] 2008年4月、和歌山大学は国立大学初の観光学部を設置した。この設置申請にあたって、学士課程教育の構築をカリキュラム設計ポリシーとし、人材育成モデルと教育プログラムを設計した。学部設置に先行して、2007年4月より経済学部観光学科に第一期生を迎えた。現在、1～3学年の学生が観光学部で学んでいるが、この3年間の教育の一端を紹介したい。</p> <p>①初年次教育に於ける、担当教員が集团的に取り組む基礎演習や基礎教養教育のなかでの日本文化関連科目の「学び」、およびトータルコーディネートされた英語教育。</p> <p>②観光振興と地域再生をテーマとしたフィールドワークの「学び」と上級生によるピアサポート。</p> <p>③英語による一部授業科目の開講と海外大学等とのディスタンス講義。</p> <p>④第一期生の教育を通じて、その必要を論議して追加設置した2年次の課題演習。</p> <p>⑤自主演習と今春から始まった専門演習。</p> <p>⑥状況が一変した“就活”に向かう3年生(第一期生)のキャリア・サポートとキャリア形成教育。</p> <p>上記の教育実践を始めとして学士課程教育の構築をめざす取組について報告する。</p>		
	<p>[2] 国立大学法人化から6年目を迎えた。今年度は第一期「中期目標・中期計画」の最終年度である。和歌山大学も“評価”をきにしつつ、計画の総仕上げに邁進している。同時に次なる「中期目標・中期計画」の検討と計画書の提出に追われている。このような法人化6年の現場から、下記の点について報告する。</p> <p>①法人化によって国立大学は変わったのか?和歌山大学の改革。</p> <p>②残された課題。</p> <p>③いくつかの事例報告と問題指摘。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

IV-5			
氏名	齋藤 保男 (さいとう やすお)	時間	70分
所属	東京工芸大学 教育研究支援課		
テーマ	「大学の特色に対応した知的財産管理体制の構築」		
内容	<p>18歳人口の減少に伴う受験生獲得競争の激化、構造改革特区での株式会社立大学の登場、国公立大学の法人化や補助金の競争的配分の拡大など、大学経営を取り巻く環境が「市場化」の方向へ大きく変化してきている。</p> <p>一方で、2006年に改正された教育基本法では、第7条に「大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。」と定義されたように、従来考えられてきた教育研究機関としての役割だけでなく、知識基盤社会における社会貢献セクターとしての役割も大学が担うこととなった。これは、2004年に出された文部科学省中央教育審議会の答申「我が国高等教育の将来像」では、次のように表現されている。</p> <p>「高等教育機関のうち、大学は、全体として 1)世界的研究・教育拠点、2)高度専門職業人養成、3)幅広い職業人養成、4)総合的教養教育、5)特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究、6)地域の生涯学習機会の拠点、7)社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)等の各種機能を併有する。各々の大学は、自らの選択に基づき、これらの機能のすべてではなく一部分のみを保有するのが通例であり、複数の機能を併有する場合も比重の置き方は異なるし、時宜に応じて可変的でもある。その比重の置き方がすなわち各大学の個性・特色の表れとなる。各大学は、固定的な「種別化」ではなく、保有する幾つかの機能の間の比重の置き方の違い(=大学の選択に基づく個性・特色の表れ)に基づいて、ゆるやかに機能別に分化していくものと考えられる。」</p> <p>こうした大学に対する社会的要請の変化は、カーの言う「マルチバーシティ」の概念を制度化したとも言えるが、私立大学の場合、限られた経営資源を有効に活用しながら、21世紀の知識基盤社会を担う拠点としての役割を果たしていかなければならない。</p> <p>本発表では、こうした知財に関する国家戦略や大学の位置づけを、各大学がその特色に対応させていかに自らの知財管理体制の構築や産学連携等に結びつけるべきかを、ある私立大学の取り組みから考察するものである。</p>		

IV-6			
氏名	浅野 昭人 (あさの あきと)	時間	70分
所属	立命館大学 キャリアセンター		
テーマ	「戦後『高等教育計画』と私立学校振興助成法が立命館大学の定員管理政策に与えた影響」		
内容	<p>本発表では、日本の戦後高等教育の主要な歩みが、「高等教育の大衆化」＝量的「規模拡大」への対応の歴史であり、その中心を担ったのが私立大学であったとの認識のもと、戦後の文部科学省「高等教育計画」と私立学校振興助成法（1975）が私立大学に与えた影響を、立命館大学の「学園規模問題」（定員管理政策）をケーススタディとして、歴史的視点から検証する。</p> <p>我が国の戦後高等教育は、近代教育制度が発足した明治期以降、絶対的権威を与えられた官立（国立）大学を頂点とした階層秩序（ヒエラルキー）を持つ学校体系が構築された。戦後、GHQの介入により一時的には弱体化したが、学制体系の単線化と画一的な履修体系の導入により、東京大学を頂点とする階層秩序が再構築され、現在に至っている。</p> <p>一方、日本の高等教育政策は、第二次世界大戦による混乱期を除き、21世紀を迎えるまで一貫して高等教育の大衆化＝量的「規模拡大」による「教育の機会」保障に重点が置かれてきた。大学・短大進学率は、1953（昭和28）年の10.3%から、2000（平成12）年には49.1%となり、その課題を達成してきたといえる。その際、帝国（国立）大学では補いきれない部分は、私立大学がその補填をおこない、全入学定員に占める私立大学の比率は、全体の79%を占めるに至っている（文部省2008）。しかし、国（文部省）が脆弱な高等教育予算に加えて、官立（国立）と私立の間で極めて不均衡な予算配分をおこなったため、私立大学は常に不安定な財政基盤のもとに置かれてきた。1975（昭和50）年になって、ようやく私学の経常的経費の一部補助をおこなう私立学校振興助成法が成立し、私学の財政基盤は一定程度改善されたが、文部省は財政支援の見返りとして、私学の定員超過率の是正を指導し、定員を管理する権限を回復した。また、定員管理政策を通じて適正な教育条件を守り、「教育の質保証」を図るために、国公私を含む全ての高等教育の量的整備目標を掲げる「高等教育計画」が立案・実行された。「高等教育計画」は、18歳人口の急増期を除き、その基調は原則「抑制」であった。これは、私学の無限定な量的「拡大」を規制し、「教育の質保証」を図ることに目的があったが、私学においては、経常的経費の一部補助が実現したとはいえ、国による財政支援が不十分な中では、一定の学生規模を持たなければ経営が安定しないことには変わりなかった。</p> <p>一方、立命館大学では、厳しい財政状況の下で、常に「学園規模問題」（同大学における定員管理政策）を抱えていたことから、1963（昭和38）年から2000（平成12）年にかけて、五次にわたる「学園規模問題」解決に向けた長期計画が取り組まれた。長期計画では、一部（昼間部）の「学則定員」（臨時的定員を除く恒常定員）で学生数2万人を確保することが目標に掲げられた。しかし、「高等教育計画」が原則「抑制」の中では、量的「規模拡大」を伴う長期計画を進めることは困難を極めた。このため、「学則定員」とは別に「予算定員」を設定し、1970年代まで「学則定員」を大幅に上回る「予算定員」を確保してきた。この結果、「財政的安定」はある程度維持したものの、常に「教育の質保証」が問題視される事態を招いた。その後、「高等教育計画（昭和60年代計画）」による臨時的定員の受入れや、その一部恒常定員化などにより、2001年には「学園規模問題」の目標とした一部（昼間部）の「学則定員（臨時的定員を除く）」ベースで学生数2万人が達成された。さらに、一時期2.0倍を超えていた定員超過率も、2000年には1.16倍まで改善され、大学設置基準に基づく最低限の「教育の質保証」は確保される水準となった。</p> <p>21世紀に入り、文部省の高等教育政策は、知識基盤社会の到来と高等教育のグローバル化の進展によって、国際水準での「教育の質保証」が求められる中、護送船団方式による「規制」ともなう「保護」から、「規制緩和」による「自己責任」に大きく舵が切れ、定員管理政策も原則「抑制」が撤廃された（2004（平成16）年以降は、相応の設置理由があれば、大学設置は自由に認められるようになった）。このため、今後、各大学はそれぞれが持つ建学の精神や教学理念に基づき、理念・目的、育成する人材像を明確にし、その個性や多様性を踏まえた教育を進め、入口－中身－出口の各段階で目標を明確した教育を進めることが重要になっている。このことは、従来の定員管理政策を通じて、適正な教育条件を守り、「教育の質保証」を図る段階から、より実質的な「教育の質の保証」の段階に入ったことを示しており、18歳人口の減少期における定員確保に向けた取組みと合わせて、重要な課題として大学に重く押し掛かっている。</p>		

IV-7			
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	「教育基本法と私立大学教員の身分保障～教育基本法の立法思想と現代的意義～」		
内容	<p>本報告では、まず、旧教育基本法（昭和22年3月31日法律第25号）第6条第2項において、「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。」と定める条文の立法思想等を概観します。</p> <p>その前提に立ったうえで、改正教育基本法（平成18年12月22日法律120号）第9条第2項の条文が「前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。」と改正された趣旨及び旧条文との解釈の異同について確認を行い、私立大学教員の「身分保障」（本報告では、上記条文の趣旨を広義に解釈し、「身分保障」と定義します。）の現代的意義について考察します。</p> <p>報告の項目（予定）は、次のとおりです。</p>		
	<p>1 教育基本法の立法思想等</p> <p>(1) 教育法令研究会における立法思想 ～身分保障の理念を中心に</p> <p>①教育改革の端緒 ～米国使節団報告書及び教育刷新委員会における身分保障の理念</p> <p>②立法における身分保障理念の後退</p> <p>③身分保障条項の立法趣旨 ～全体の奉仕者論と身分保障</p> <p>④教員身分法（案）の提案と教育公務員特例法の制定</p> <p>(2) 田中耕太郎元文部大臣の教育改革思想 ～教員の身分及び全体の奉仕者を中心に</p> <p>①国公私教員の身分における同質性</p> <p>②教育基本法（旧法）、憲法における「全体の奉仕者」の解釈</p> <p>(3) 改正教育基本法の立法思想</p> <p>①改正法において「全体の奉仕者」が削除された理由</p> <p>②新旧教育基本法における「身分保障」理念の解釈</p> <p>2 身分保障の現代的意義</p> <p>3 身分保障の現代的意義と私立大学教員の関係</p> <p style="text-align: right;">以上</p>		

IV-8			
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障する会計基準のあり方の提言ー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ー（その2）」		
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障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>昨年度は、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い、主として会計基準の国際的な収斂（コンバージェンス）について取り上げ、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した。</p> <p>あわせて、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を検討した。</p> <p>今回は、フェーズ2として、学校法人会計基準に関する諸課題の整理を行う。</p> <p>まず、学校法人会計の基本的な考え方を確認する。ここでは、学校法人の永続維持という観点から、学校法人会計がどのような考え方で構築されているかをまとめる。</p> <p>その上で、これまでの学校法人会計基準改正の動向や、私学関連団体等がとりまとめている、学校法人会計に関する各種提言の内容を検討し、近年学校法人会計に対する課題として認識されている傾向を整理し、これらのことから、学校法人会計の今後のあり方について検討を加える。</p>		

IV-9			
氏名	山本 俊介（やまもと しゅんすけ）	時間	70分
所属	広島経済大学 入試広報室 係長		
テーマ	「運用管理体制から見直す大学ウェブサイトー生きたウェブサイトを目指してー」		
内容	<p>1. はじめに</p> <p>広島経済大学では、2007年2月に公式ウェブサイトをリニューアル公開し、ゴメス・コンサルティング株式会社が毎年行っている「大学サイトランキング」において、2007年、2008年と2年連続全国総合2位の評価を得ることができた。ランキングで上位に評価されることを目的にリニューアルしたわけではないが、一つの評価としてありがたく受け取るとともに、2年連続で上位をキープできたことに、本リニューアルを通して行った取り組みが実を結んだ結果だと、大きな意義を感じている。</p> <p>本リニューアルは、その準備段階から換算すると、実に2年余りの月日を費やした。これまでも何度かリニューアルを重ねてきたが、その度にデザインやサイト構成は改善されるものの、内容がなかなか更新されないまま陳腐化し、次のリニューアルを迎えるといった情けない状態であった。常に新しい情報が発信されてこそ、本当の意味で活用される生きたウェブサイトであることに異論は少ないと思われるが、ウェブサイトの重要性が当たり前のように認知されている昨今においても、同様の問題で頭を抱えるウェブ担当者は多い。</p> <p>本発表では、広島経済大学のウェブサイトの歴史と運用管理の変遷を背景に、本学でどのような問題が内在し、その問題解決の手段として、何故、本学が運用管理体制の見直しに取り組んだのか、そして、その改革の具体的な内容はどのようなものであったのかについて、一つの参考事例として報告したい。</p>		
	容	<p>2. 大学ウェブサイトの運用管理における問題</p> <p>ヒアリングやアンケート調査などを元にした考察により見えてきたのは、曖昧な運用管理体制による弊害であった。ウェブサイトへの情報公開や更新を行うのは、結局のところ「人」である。良いシステムも使われなくては意味を成さないのと同様、ウェブサイトも情報を常に更新する教職員がいない限り、効果的に活用されることはない。教職員の意識が低いと、古い情報の更新すらされない。意識が高くても、上司の理解や協力がなくウェブサイトに注力できない環境では、負荷が増えるばかりで更新は滞ってしまう。このように、全学的な意識の低さが曖昧な運用管理を生み、その弊害が各担当者の意識向上を妨げ、負荷による疲弊が意識の低下を増長させ、ますます全体の意識が低下していくという、負のスパイラルが問題の根幹にあることが分かった。</p> <p>3. 運用管理体制の見直しと意識改革に向けた取り組み</p> <p>このような背景において、全学的にウェブサイトへの理解や意識を高める施策を打つことが必要と考え、中長期計画を立てて取り組みを開始した。具体的には、トップの意識改革、運用管理体制の整備と組織化、担当者の役割の明確化と本業化、ワーキンググループの結成と各種サポート（ウェブサイト運営ミーティングの定期開催とスキルアップ講習会の実施）などである。詳細は本発表で紹介するが、この取り組みにより、ウェブサイトに対する意識が全学的にも担当者レベルでも次第に向上を見せ、更新頻度の増加など確実に成果として表れている。また、この度のリニューアルにおいても、コンテンツ抽出リストの作成、業者選定コンペへの参加、デジタルデータでの情報収集や提示など、各担当者とも実に協力的に関わってもらうことができた。これまで雑務的な意識が蔓延していた非公式な体制の時代では望めなかったことである。</p> <p>4. おわりに</p> <p>大学には様々な規模の組織形態があり、風土や組織文化の違いもあるため、一概に同じ問題、同じ解決方法が適用できるものではないと思われるが、常に新しい情報が発信される生きたウェブサイトを自製することを目指し、かつ同様の問題に悩まされている大学があれば、一つの事例として少しでも参考になれば幸いである。</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。

2009 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 (※当日欠席の場合は議決に関わる権限を議長に一任します。)	
	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		F A X	
E-mail	※お持ちの方のみ		@
ワークショップ申し込み (1) ~ (21) 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 ()			
上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。 *9月5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。			
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。			
	コード	テーマ	
	研究発表Ⅰ (11:15~11:50) (:)
	研究発表Ⅱ (13:00~13:35) (:)
	研究発表Ⅲ (13:45~14:20) (:)
	研究発表Ⅳ (14:30~15:40) (:)
※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。			
委 任 状			
2009 年度大学行政管理学会定期総会 (9月5日開催 於立命館大学) の議決にかかわる一切の権 限を議長に委任いたします。			
			2009 年 月 日
氏 名			
勤 務 先			

※申込用紙兼委任状は、会場校事務局へ FAX にて送付してください。

※研究集会会場校事務局

担 当 : 後藤 元吾 (国際部国際協力事業課)・高儀 智和 (学生部学生オフィス (衣笠))

電 話 : 075-465-8167 (学生部学生オフィス (衣笠))

F A X : 075-465-8169 (学生部学生オフィス (衣笠))

E-mail : juam2009@gmail.com

※申込締切日 2009 年 7 月 17 日 (金)