2019(令和元)年度

一般社団法人 大学行政管理学会

Japan Association of University Administrative Management

JUAM

第 23回 定期総会・研究集会
ご 案 内

開催日：2019 年 9 月 7 日(土)～ 8 日(日)
会　場：実践女子大学　渋谷キャンパス

実践女子大学
実践女子大学短期大学部

大学行政管理学会　会員各位

2019 年 6 月
一般社団法人
大学行政管理学会
会長　永和田　隆一

2019 年度大学行政管理学会 定期総会・研究集会の開催について

平成が終わり、新たに令和という元号が制定されました。平成の終わりが予告されていたこともあり、平成 31 年の新聞やネット、出版物等には、平成の 30 年間を総括し、新しい時代に臨もうとする数多くの論考がみられました。平成を振り返ることは、現状を正しく認識する上で、大学にとっても大きな意味があると思われます。何と言っても急速な少子化の進行が、教育界に多大な影響を及ぼしました。とりわけ 18 歳人口は、平成元年当初に比べ、40%以上減少し、教育・研究を含む大学運営に多くの困難をもたらしています。少子高齢化は地方から進行し、その経済基盤を揺るがし、国家的な危機の一つとして認識されました。少子化及び地方消滅の危機感は教育再生実行会議の提言や中央教育審議会の答申等にも反映され、大学の教育改革への要請はさらに強まりました。一方で技術革新も進みました。なかでも平成初期に導入された Windows パソコン、平成 10 年以降の急速なインターネットの普及は、我々の職場に大きなインパクトを与えました。PC の普及と通信技術の進展は、仕事のやり方を大きく変え、瞬く間に ICT スキルは社会人に必須の能力となりました。しかし他方で人間関係の希薄さを生み、逆に対人コミュニケーション能力や表現力が重宝される時代になったともいえます。

平成末期の国内外の動きに目を向けると、Society5.0、第 4 次産業革命による産業構造の変化が予測されるなか、高大接続改革、働き方改革関連法案の施行、高等教育の一部無償化、企業の通年一括採用、成人年齢の引き下げを含む民法改正など、我々の職場に直接影響を及ぼす制度改革も着実に進行しています。また、冷戦の終焉、グローバル化の進展は必ずしも安定や平和をもたらさず、国家間や民族間に新たな紛争を生んでいる現状があります。英米をはじめとする保護主義的な動きや米中の対立など、激動する国内外の情勢はさらに予断をゆるさないものとなっています。多様な諸課題を解決すべく持続可能な開発目標（SDGｓ）が提唱されたのも記憶に新しいところです。これらをふまえ、平成末期から令和初期にかけての十数年が、高等教育にとっても国家にとっても大きな変革期となる、との認識は、ますます強まっているのではないでしょうか。平成 30 年 11 月に出された「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」（答申）は、平成の間に進行した国内外の危機をふまえたものであるともいえましょう。グランドデザインを具現化し、日本の大学が危機を乗り越えていくために、職員の力が必要なのは言うまでもありません。

このような変革の最中で、大学行政管理学会は創立 23 年を数え、今年も定期総会・研究集会を開催する運びとなりました。改元を機に改めて現状をとらえなおし、新しい時代に向けた大学のあり方、職員のあり方を考える機会となれば幸いです。今年は東京渋谷の実践女子大学をお借りして、開催します。美しい都市型のキャンパスは、コンパクトながら開放感があり、空間デザインの妙とも相俟って、新しい時代の大学を語るにふさわしい場となるでしょう。

皆様の積極的なご参加をお待ちしております。

1 日程

開催日：2019 年 9 月 7 日(土)～8 日(日)

全体テーマ：「新しい時代と大学のあり方」

概　要：将来から振り返ったとき、平成から令和に至る数年間は、大学にとっても大きな変革期としてとらえられるのではないでしょうか。高大接続改革、高等教育の無償化、働き方改革、地方創生等の施策がまさに進行中であり、その帰結は大学の未来を左右します。激しく変動する社会にあって、大学はどのような未来を志向し、どのように行動するのか。少なくとも時代に翻弄されることなく、自ら考え、志向する社会の実現をめざして歩んでいきたいものです。これからの大学を担う職員は、新しい時代に移りつつあることを自覚しつつ課題に取組み、確かな未来を切り拓く原動力となるべきではないかと考えます。

会　場：実践女子大学　渋谷キャンパス
〒150-8538　東京都渋谷区東 1-1-49
https://www.jissen.ac.jp

受　付：実践女子大学（渋谷キャンパス）
9 月 7 日（土）　創立 120 周年記念館　1 階　エントランスホール
9 月 8 日（日）　同上

懇親会：実践女子大学（渋谷キャンパス）
創立 120 周年記念館　9 階　カフェテリア
9 月 7 日（土）　18:15～19:30

タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	会場（創立 120 周年記念館）
9 月 7 日（土）	10:00～	受付開始	1 階　ｴﾝﾄﾗﾝｽﾎｰﾙ
	10:20～11:20	学会誌編集委員会	
		研究・研修委員会合同企画	4 階 401 教室
	12:00～12:40	開会式（JUAM 奨励賞表彰式を含む）	4 階 403 教室
	12:40～13:30	定期総会	（中継　5 階 501 教室）
	13:30～13:40	孫福賞表彰式	4 階 403 教室
	13:40～14:10	休憩	（中継　5 階 501 教室）
	14:10～15:40	基調講演	4 階 403 教室
			（中継　5 階 501 教室）
	15:40～16:00	休憩・移動	
	16:00～18:00	ワークショップ	5 階～7 階　各教室
	18:00～18:15	休憩・移動	
	18:15～19:30	懇親会	9 階　カフェテリア
9 月 8 日（日）	9:00～	受付開始	1 階　ｴﾝﾄﾗﾝｽﾎｰﾙ
	9:30～11:30	分科会 1～3	4 階～7 階各教室
	11:30～12:30	昼食	9 階　カフェテリア
	12:30～13:00	研究・事例研究発表Ⅰ	5 階～8 階　各教室
	13:00～13:15	休憩・移動・準備	
	13:15～13:45	研究・事例研究発表Ⅱ	5 階～8 階　各教室
	13:45～14:00	休憩・移動・準備	
	14:00～14:30	研究・事例研究発表Ⅲ	5 階～8 階　各教室
	14:30～14:45	休憩・移動・準備	
	14:45～15:15	研究・事例研究発表Ⅳ	5 階～8 階　各教室
	15:15～15:30	休憩・移動・準備	
	15:30～16:00	閉会式	4 階　403 教室
			（中継　なし）

※ワークショップ、分科会、研究・事例研究発表会場は、当日配付する冊子に記載いたします。

交通アクセス

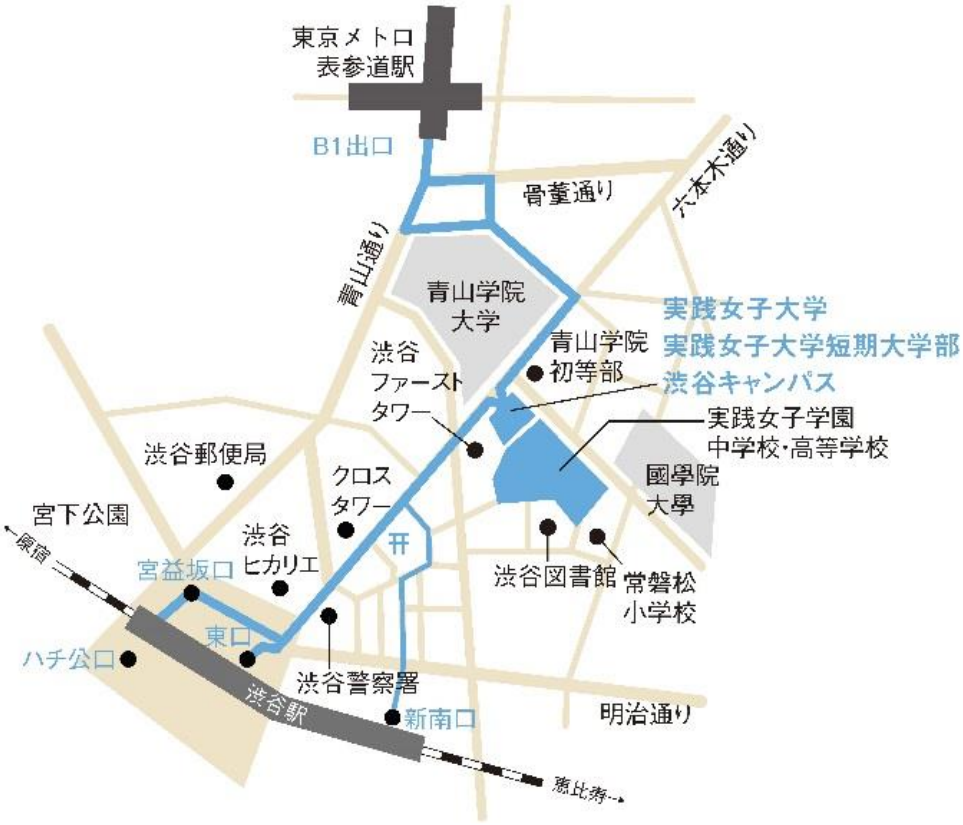
最寄り駅：渋谷駅（JR 山手線・埼京線、東急東横線・田園都市線、
東京メトロ銀座線・半蔵門線、京王井の頭線）
表参道駅（東京メトロ銀座線、半蔵門線、千代田線）

●渋谷駅から

・JR（山手線・埼京線・湘南新宿ライン）／東京メトロ（銀座線・半蔵門線・副都心線）／東急（東横線・田園都市線）　京王（井の頭線）　東口から徒歩約10分

●表参道駅から

・東京メトロ（銀座線・半蔵門線・千代田線）　B1出口から徒歩約12分



2 参加申込方法

(1) 申込方法

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

※申し込みは 6 月 20 日（木）から開始しています。

申込 URL：http://entry.juam.jp/entry

申込締切：2019 年 7 月 31 日(水)16:00

※申込 URL は JUAM メールでも配信いたします。

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

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

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

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

会員参加費　10,000 円（懇親会に参加しない場合は、6,000 円）

※大学マネジメント研究会会員の方も同額となります。

一般参加費　14,000 円（懇親会に参加しない場合は、10,000 円）

(3) 参加費納入方法

ホームページで申し込み後、次の口座に参加費をお振り込みください。

＜振込み先＞

＊＊＊

【ゆうちょ銀行もしくは郵便局で手続きする場合はこちら】

・ゆうちょ総合口座

・「記号・番号：１０１７０－８７０３４６５１」

・口座名義：JUAM 総会等会場校運営委員会

【別の銀行等の金融機関から、ゆうちょ口座へ振込する場合はこちら】

・銀行名：ゆうちょ銀行

・支店名：〇一八（ゼロイチハチ）

・口座種類：普通預金

・口座番号：８７０３４６５

・口座名義：ジュアムソウカイトウカイジョウコウウンエイイインカイ

＊＊＊

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

※振込手数料は各自ご負担いただきますようお願いいたします。

納入期限：2019 年 7 月 31 日(水)

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、<u>8 月 23 日（金）</u>までにご連絡ください。

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

なお、8 月 24 日(土)以降にキャンセルされた方および当日ご欠席の方には総会終了後、市

ヶ谷オフィスより研究集会資料集を送付させていただきます。

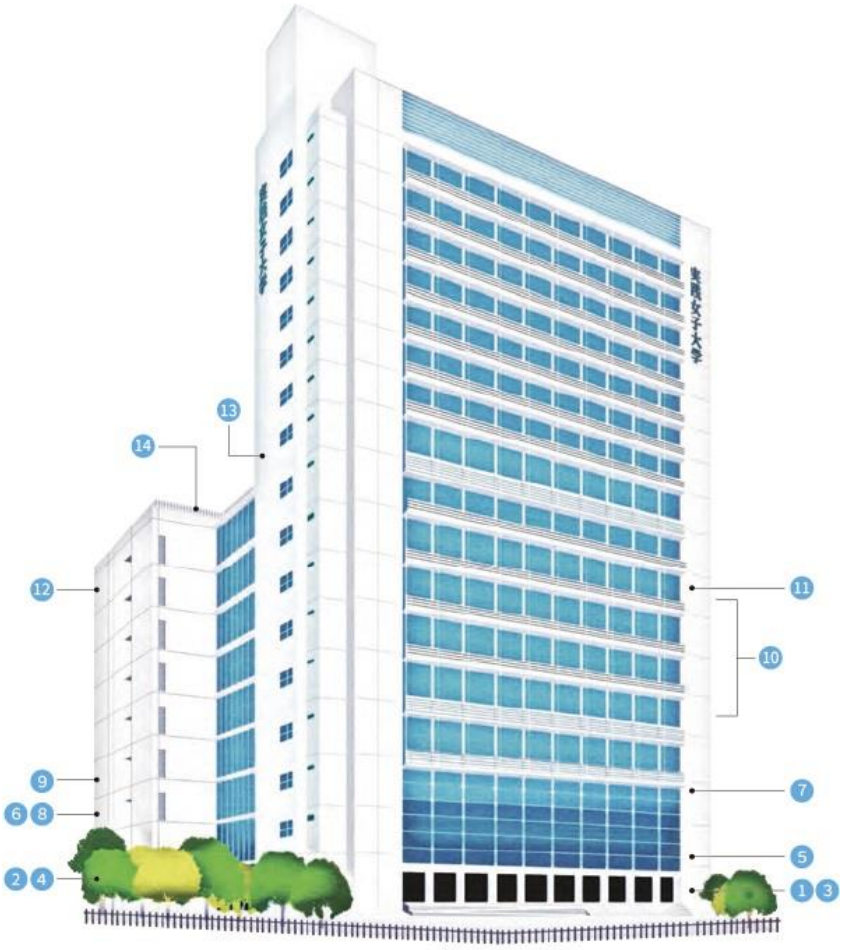
＜問い合わせ先＞

【会場校事務局（実践女子大学内）】
E-Mail　juam2019@jissen.ac.jp
所在地　〒150-8538　東京都渋谷区東１－１－４９
【参加費納入のお問合せ】
担当：黒宮　仁（研究推進室）
【その他全般のお問合せ】
担当：林　鶴代（企画広報部）

※各種お問合せは、メールにてご連絡くださいますようお願いいたします。
お電話でのお問合せはご容赦ください。

3　会場校の案内

定期総会・研究集会の会場は渋谷キャンパスの創立 120 周年記念館です。
詳細は以下の Web サイトをご覧ください。
https://www.jissen.ac.jp/life/institution/shibuya_campus/campusmap_shibuya_index.html



◆創立１２０周年記念館への入館について
実践女子学園中学校高等学校からは入れません。創立 120 周年記念館入口をご利用ください。

◆自家用車、自転車での来校について
学内に、駐車場および駐輪場はありませんので、自動車、自転車での来校はご遠慮ください。

◆インターネット接続について
　本学は、国立情報学研究所(NII)のサービスである大学等教育研究機関の間でキャンパス無線 LAN の相互利用を実現する eduroam に参加しています。
　自校等機関の eduroam アカウントを所有の方は、本学の無線 LAN を利用することができます。eduroam アカウント非所有者で、本学の無線 LAN の利用を希望される方には、総会当日に受付でゲストアカウントを交付いたします。

◆9 月 7 日（土）の昼食場所のご案内
学食及び学内のコンビニは休業しております。
渋谷駅又は表参道駅周辺の食事処等をご利用ください。
休憩場所として、創立 120 周年記念館 9 階学生ホールをご利用ください。

4　宿泊について

宿泊先については、各自でご手配ください。

5　名刺について

ワークショップ、懇親会等で名刺が必要となりますのでご用意ください。

6　定期総会・研究集会の主な内容

(1) 定期総会

9 月 7 日（土）12:40～13:40

審議事項　　１．第 3 期収支決算（2018 年 7 月 1 日～2019 年 6 月 30 日）（案）
　　２．役員の選任（案）

報告事項　　１．第 3 期（2018 年 7 月～2019 年 6 月）事業報告
　　２．第 4 期（2019 年 7 月～2020 年 6 月）事業計画及び収支予算
　　３．一般社団法人 大学行政管理学会 テーマ別研究会設置・運営要領の制定
　　４．一般社団法人 大学行政管理学会 定款運用内規の改定
　　５．全省庁統一資格の取得
　　６．新しい JUAM ウェブサイト等による情報発信
　　７．会員概況（2019 年 7 月 1 日現在）
　　８．学会活動の推移（2019 年 7 月 1 日現在）

(2) 基調講演

9 月 7 日（土）14:10 ～ 15:40

講演者： 谷内　篤博氏（学校法人実践女子学園理事・実践女子大学人間社会学部長）

演　題：「戦略的エンロールマネジメント（ＥＭ）の展開と学生支援」

（講演骨子）

わが国の大学では、1991 年の大学設置基準の大綱化にともない、多様な学力と学習目的をもった学生に対する教育が期待されており、入学から卒業まで学生を効果的に支援することが大学教育の質的保証の視点から強く求められています。本講演では、1970 年代にアメリカにおいて導入されたエンロールマネジメント（ＥＭ）を、明確な目的・方針に基づき学生支援の仕組み（Ｊ-ＴＡＳ）として導入するとともに、ＩＲと連動させることで戦略的な意思決定につなげていこうとする本学の試みをご紹介し、大学における望ましいＥＭ展開を考えたいと思います。

《講演者略歴》

1953 年石川県生まれ。早稲田大学法学部を卒業後、上場企業２社での管理職、大手シンクタンク２社でのコンサルタント、文京女子大学（現、文京学院大学）経営学部教授を経て、2012 年より実践女子大学人間社会学部教授。筑波大学大学院教育研究科修士課程（カウンセリング専攻）修了。国家検定キャリアコンサルティング技能検定委員・学科専門委員。

(3) 分科会１　（企画・運営担当：研究・研修委員会）

9 月 8 日（日）9:30～11:30

テーマ：「高大接続改革における大学教育改革と職員の役割」

趣　旨：高校教育、大学入試、大学教育を一体的に改革し、将来を担う人材育成につなげることを目標に始められた高大接続改革。多くの大学で入試改革が進められ、今後は、大学の教育

改革をいかに実効性をもって確実に実践させるかに、焦点が定まってゆくとみられる。この分科会では、中教審大学分科会に設けられた教学マネジメント特別委員会の委員でもある小林浩氏と大森昭生氏をゲストに迎え、第三期に入った認証評価制度や、教学マネジメント特別委員会の調査・議論の動向をふまえ、高大接続改革における教育改革の在り方を考える。そこで職員が果たすべき役割について示唆を得るとともに、2040 年に向けた大学教育のあるべき姿とそこに到る具体的方策まで議論を深めていく。

構　成:〇講演及び事例報告
小林浩氏（リクルートカレッジマネジメント編集長）40 分
大森昭生氏（共愛学園前橋国際大学学長）20 分
（休憩）10 分
〇ディスカッション 50 分
意見や質問をメールで受け付け、可能な限り議論に反映させます。
【テーマ】:高大接続改革の課題／教学マネジメント特別委員会の動向／大学教育のあるべき姿／職員が果たすべき役割等
〇コーディネーター　仙北谷穂高（國學院大學）
〇本分科会に参加される方へ
事前に下記 URL にアクセスし、高大接続改革の全体像を把握されること、中央教育審議会大学分科会教学マネジメント特別委員会の審議資料を確認されることをお薦めします。
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/koudai/index.htm
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/047/index.htm

（4）分科会２　（企画・運営担当：研究・研修委員会）
9 月 8 日（日）9:30～11:30

テーマ：「2040 年の大学を担う人材育成の在り方
―越境的学習による SD プログラムの事例から―」

趣　旨：2018 年 11 月 26 日に中央教育審議会で「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」が取りまとめられた。しかし、そのグランドデザインの実現に向けて大学職員が果たすべき役割については言及されていない。また、2017 年 4 月に SD（Staff Development）が義務化されてから２年間が経過したが、従来、実施されてきた研修プログラムで、グランドデザインを実現する職員、所属大学の発展に寄与する職員を育成するノウハウを持ち得ているとは限らない。
そこで、大学経営・運営の中核を担う人材を長年育成することを到達目標としてきた先進的プログラムの実施主体の方に登壇いただき、①どのような狙いや職員育成を目的としてプログラムを創設したのか、②効果的なプログラムを実施するためにどのような点に留意して企画立案しているのか、③プログラムのどのような点が成果を上げているのか、④グランドデザインの実現に向けて大学職員にどのような役割が求められるのか、⑤今後求められる人材育成の在り方はどのようなものか、といった５つの観点で意見交換をパネルディスカッション形式で行う。
特に、今回登壇を想定しているプログラム実施主体は大学関連団体や履修証明プログラムを実施する大学を対象としている。その理由として、所属大学を超えて他大学の職員とともに学び、意見交換をすることで価値観の変容が生じるなど、越境的学習の観点で大きな効果を上げていると仮説を立てていることから、大学関連団体や履修証明プログラムを実施する大学で実績を上げているプログラムの実施主体の企画責任者ないしは企画担当者に登壇いただき、プログラムの事例紹介を行った後、パネルディスカッション形式で議論を深める。

構　成：〇趣旨説明及び越境学習に関する説明（15 分程度）
ファシリテーター：村山孝道氏（京都文教大学）
山咲博昭氏（広島市立大学）

○事例紹介及びパネルディスカッション（115 分程度）
登壇者：杉本和弘氏（東北大学高度教養教育・学習支援機構教授）
吉田一惠氏（愛媛大学ＳＤ統括コーディネーター/愛媛大学教育学生支援部教育企画課能力開発室長）
大島英穂氏（立命館大学総合企画部国際連携ダイレクター、元私立大学連盟アドミニストレーター研修運営委員長、元大学コンソーシアム京都 SD 研修委員長）
○本分科会に参加される方へ
参加予定者を対象に事前アンケートを実施する予定ですので、ご協力の程よろしくお願いします。

(5) 分科会３　（企画・運営担当　女子大学研究会、実践女子大学）

9 月 8 日（日）9：30～11：30　６階６０２教室
テーマ　20 年後の高等教育（大学運営）と女性職員の活用
―JUAM 女性職員ネットワークづくりの提案―

趣　旨：グローバル化、第 4 次産業革命、少子高齢化などの社会変革が進む中、中央教育審議会は昨年 11 月に「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」を答申しました。本答申では、20 年後の社会を展望し、高等教育は「多様な価値観を持つ多様な人材が集まることにより新たな価値が創造される場（多様な価値観が集まるキャンパス）」になる必要があると提言しています。

社会においても様々な多様性（ダイバーシティ：性別、年齢、経歴、国籍、障がいの有無等）が求められています。関連して次のような興味深い調査結果が報告されています。例えば女性の社会進出についてみると、世界経済フォーラムの昨年度のジェンダー・ギャップ指数は、日本は 149 か国中 110 位と先進国中最下位となっています。一方、経済協力開発機構（OECD）の国際成人力調査では、加盟国 24 か国・地域で日本は男女とも 1 位となっています。これは、我が国において、女性も男性に劣らぬ成人力を持っていることを語る序列であり、日本の国家と社会はそれを生かし切っていないことを表していると言えるでしょう。

本分科会では、20 年後の社会における高等教育（大学運営）を考えるにあたり、これまでの高等教育の発展経緯を主に女性参画の視点で概観します。さらに、大学職員へのアンケート結果や具体的事例などから、女性職員の現状や課題を把握。男女双方の能力や意欲が発揮できる大学運営の意義や意識改革等について、参加者の皆さまと意見交換し、女性職員を様々に支援する「JUAM 女性職員ネットワークづくり」を提案します。

（基調講演）「近代日本の大学と女性を見直す」

寺﨑 昌男 氏（東京大学名誉教授、立教大学名誉教授、桜美林大学名誉教授）

【講師プロフィール】
1932（昭和7）年福岡県久留米市生。東京大学大学院を経て野間教育研究所、立教大文学部、東大教育学部、桜美林大学院等で教鞭をとった。東大では学部附属中高等学校校長、学部長、百年史編集委員会委員長を、立教大学では全学共通カリキュラム運営センター部長を、桜美林では大学アドミニストレーション専攻主任等を歴任。近代日本の大学教育に関して歴史的・教育学的観点から考察を加えてきた。日本学術会議会員、教育史学会代表理事、日本教育学会・大学教育学会会長をつとめ、「大学教育」（東京大学出版会、1969）「増補版　日本における大学自治制度の成立」（評論社、2000）「大学改革　その先を読む」（東信堂、2008）「東京大学の歴史」（講談社学術文庫、2008年）「大学自らの総合力」（東信堂、2010）があり、近く刊行される「日本近代大学史」（東京大学出版会）では多くの章に女性と大学教育問題を取り上げた。

【講演要旨】
掲げたのは恐ろしく大きなテーマです。それだけに、欲張らず、ごく一部の歴史的展望と、大学勤務の間の見聞とにもとづいて、話題提供をしてみようと思います。本分科会で目指されている「女性職員

ネットワーク」づくりと2040年に向けて女性職員の活用を促して行くという試みとは、いずれも大変妥当なことと思われます。しかし同時に意識していただきたいのは、次の二点です。
第一点は、この十数年、大学構成者全般に関してミッションと役割に関する再検討と研修の目標の確認とが行われつつあります。ところが職員としての女性の地位という問題は大学構成員の職務アイデンティティーの確認と形成という作業に対して、いわば斜めに突き刺さる形で存在している問題です。経営体としての大学にとっては損得勘定の問題として、社会にとってはそれが包蔵する男性中心主義の一端として、浮かんでいる問題です。FDやSDさらにはガバナンスとして教職員・経営者によって多くの施策と実践がなされていますが、その作業と女性職員問題とはどういう位置関係にあるのでしょうか。
第二点は、男女差別のこの上なく陰険な問題が、顕在化しています。医学部入試の男女差別が象徴しているように、「試験点数」という公平の原則さえも、専門職上の男女差別に媒介されながら、管理職者と一部教員の意思によって脇から突き崩されていました。同じ発想に立って行なわれている問題が、職員問題のなかにはないでしょうか。雇用、評価、昇進、待遇等をめぐる女性職員の扱いの問題はどうでしょうか。
たくさんのことをパネルからも学びたいし、私の方からも問題提起をしたいと思います。

（話題提供：パネリスト）
今井　志歩 氏（藍野大学 キャリア開発・研究センター事務部　主任）
田中　三恵子 氏（実践女子大学 学生総合支援センター　部長）
山﨑　その 氏（京都外国語大学 コミュニティ・エンゲージメントセンター 副センター長）

（コメンテーター）
井原　徹 氏（学校法人白梅学園 理事長、学校法人実践女子学園 前理事長、
大学行政管理学会 元会長）
（コーディネーター）
私市　佐代美（武庫川女子大学　情報システム室　室長、女子大学研究会代表）

（6）学会誌編集委員会　研究・研修委員会合同企画
「学会活動の理解を深めよう―初めて参加する方へのオリエンテーション―」
9月7日（土）10:20～11:20

趣旨・目的：現在、本学会の正会員は大学職員を中心に1,300を超えています。毎年一定の退会者と新入会員がおり、この数年の会員数は1,300～1,400の間で推移しています。この企画では、新入会員も含めて、初めて定期総会・研究集会に参加される方へ、学会の成り立ちや歴史、現状と課題、学会参加の意義や様々な参加方法等を紹介するとともに、若手研究奨励制度や学会誌及び学会誌への投稿方法について説明します。これにより、学会に対する理解を深め、研究活動の一層の活性化を図ります。

タイムスケジュール・発題者：

10:20～10:25	趣旨説明	仙北谷穂高氏（研究・研修委員長・國學院大學）
10:25～10:40	学会の現状と課題	永和田隆一氏（会長・神奈川大学）
10:40～10:55	大学職員が研究する意義	仙北谷穂高氏（研究・研修委員長・國學院大學）
10:55～11:10	学会誌への投稿について	岡崎松大氏（学会誌編集委員会事務局・学校経理研究会）
11:10～11:20	質疑応答／意見交換	

（7）オプション企画（大学改革研究会主催）
第23回定期総会・研究集会に際し、様々な大学の動向を知り、高等教育に関する大学職員の知見を深めるため、会場校近隣の特色ある大学を巡る「大学キャンパスツアー」を実施します。今回は、新時代の始まりという時宜に鑑み、「歴史に学び、歴史を創る」をテーマに西洋の伝統的なリベラルアーツカレッジをモデルとした**「立教大学」**、わが国の歴史・民族性に基づく思想・文化・体制の構築を目指して創立された皇典講究所を起源とする**「國學院大學」**を見学します。

日　時：2019年9月6日（金）12:00～17:00

費　用：無料（移動時の交通費は各自負担）
定　員：20 名程度
行　程（予定）：

12:00	立教大学池袋キャンパス正門集合
12:15～13:15	「第一食堂」にて昼食
13:15～14:00	「立教学院展示館」見学
14:00～14:30	自由見学
14:30～14:45	休憩
14:45～15:30	移動
15:30	國學院大學渋谷キャンパス到着
15:30～15:45	休憩
15:45～16:30	「國學院大學博物館」見学
16:30～17:00	自由見学・記念撮影

＜ご参考＞

立教学院展示館
（https://www.rikkyo.ac.jp/research/institute/hfr/）
立教学院の歴史と伝統、教育と研究の取り組みを発信する場として、2014 年に開館。築 100 年近い歴史的建造物である旧図書館の趣を残した２階の展示スペースでは、貴重資料の展示、タッチパネルディスプレーや映像、写真を通して、立教学院の歴史を分かりやすく学ぶことができる。

國學院大學博物館
（http://museum.kokugakuin.ac.jp/）
日本文化の講究に必要な文化財を収集・保存し、学術的な研究成果を一般に公開するとともに、広く学内外の研究教育活動に資することを目的として設置された大学博物館。平常展では、校史・学術資産研究センターの所管資料を交えながら大学の歩みを辿り、考古学から見た日本列島の歴史を通観した上で、神道と日本文化に対する理解を深めていくことができる。また、論文形式に拠らない研究発表である特別展・企画展や、各種の教育普及事業、博物館連携事業などを通して、社会に開かれた大学の窓口としての役割も担っている。

※お申込みについては、**【8 月 30 日（金）17 時】**までに
URL（https://forms.gle/K55AfHJbHdJoArah6）
もしくは右の QR コードから申込フォームにアクセスしていただき、
必要事項を入力してください。
（定員になり次第締め切らせていただきます）

研究集会　オフラインの申込フォーム（一社）大学行政管理学会　第23回定期研究集会

※徒歩での移動を伴うため、貴重品以外の荷物はホテルやロッカー等に事前に預けられることをお勧めいたします。
※その他詳細については、後日、参加者の皆様に直接ご連絡いたします。
※ご質問等は大学改革研究会（juam.daigakukaikaku@gmail.com）までご連絡ください。

(8) ワークショップ

9 月 7 日（土）16:00～18:00

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

なお、昨年度に引き続き、個人でワークショップのファシリテーターを募るとともに、本学会のテーマ別・地区別研究会にもご協力いただき、上記課題に繋がるテーマを提供していただきました。各研究会のメンバーの方にファシリテーター（世話役）を担っていただきますので、各研究会がどのような問題意識を抱え、向き合っているのかを体験するチャンスです。奮ってのご参加を期待しています。

申し込みについては、下記のテーマより第 1 希望と第 2 希望を選択し Web よりご登録ください。定足数に満たないワークショップは、開催しないことがあります。また参加テーマは、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、参加者への事前連絡のため、各グループのファシリテーター（世話役）の方に、担当グループにご参加される皆様のメールアドレス等をお伝えすることをご了承願います。

各グループで運営上の人数制限があることや、各グループのファシリテーター（世話役）が事前課題や事前準備のお願いをしていることもあることから、前年度から**決定連絡後のグループ変更は受け付けず、参加に支障がある場合、ワークショップは欠席扱い**とさせていただいております。なお、**当日の申込受付はおこないません**。

ワークショップ終了後は、翌日の研究・事例研究発表に備えて、原状復帰にご協力ください。

■2019 年度　ワークショップのテーマ

テーマ	申込番号	小テーマ	担当ファシリテーター
1．キャリア形成支援、進学・就職支援	1-1		＊
2．入試・学生募集（高大連携・高大接続を含む）	2-1		＊
3．IR・内部質保証（自己点検・評価、認証評価を含む）	3-1		＊
4．社会連携･地域連携	4-1	大学におけるＳＤＧｓの取組について	九州・沖縄地区研究会
5．学生支援のあり方	5-1	学生との協働を考える	中国・四国地区研究会
テーマ	**申込番号**	**小テーマ**	**担当ファシリテーター**
6．学務・教務・学習に関する課題	6-1	学則・諸規程について考える	高村麻実（大手前大学）
7．競争的資金や外部資金獲得の工夫、研究支援のあり方	7-1	「研究力向上」を意識した取組	研究推進・支援研究会
8．財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達	8-1	財政収支改善の工夫	財務研究グループ
9．ファシリティ・マネジメントに関する課題	9-1	学生生活を支援するＦＭの取組みについて ―キャンパスアメニティに関する意見交換	ファシリティ･マネジメント研究会
１０．教職協働および SD に関する課題	10-1	大学職員が行う実践的研究の意義と所属組織に与える効果とは	大学経営評価指標研究会
	10-2	教育機関の枠を越えたメンター中間層人材育成の取り組み	中部・北陸地区研究会
	10-3	職員の育成につながる人事評価の制度と運用を考える	杉原　明（工学院大学）
	10-4	学生の成長を促進する「成長支援型職員」の育成について	長田　勝、一柳　晋也、今川　新悟（立命館大学）
	10-5	中堅職員～駆け出しマネージャーとしての現在地を考える	大竹　秀和（立教大学）
１０．教職協働および SD に関する課題	10-6	2040 年の大学職員に必要な「C」を考える	白藤　康成(大阪人間科学大学)、村山　孝道（京都文教大学)、山咲　博昭(広島市立大学)
１１．ワーク・ライフ・バランス	11-1	働き方改革を考える～「大学人事」研究グループ設立２０周年記念シンポジウムからのメッセージ～	大学人事研究グループ
	11-2	働き方改革における「現場」を考える	北海道地区研究会

	11-3	JUAM Google アカウントを用いた会議運営等の効率化	大学改革研究会
１２．危機管理体制の構築	12-1	震災･防災の経験知の共有と防災机上演習（クロスロード体験）	東北地区研究会･大学防災（減災）教育・対策研究グループ
	~~12-2~~	~~広報~~	＊
１３．グローバル化への課題	13-1		＊
１４．ステークホルダーへの対応	14-1	父母・同窓生への対応	＊
１５．将来構想計画	15-1	2040 年代における大学の役割と使命（中長期計画の実質化を通じた考察）	近畿地区研究会
	15-2	20 年後の大学の「多様性」を女性活躍推進から考える	女子大学研究会

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

4-1	
担当ＦＳ	九州・沖縄地区研究会
テーマ	大学におけるＳＤＧｓの取組について
概　要	ＳＤＧｓに関する各大学の取組状況を確認し、自大学の状況を振り返るとともに、参加者が各大学においてＳＤＧｓの各課題へ取組む際の考え方及び行動の方法を知る機会を作る。

5-1	
担当ＦＳ	中国・四国地区
テーマ	学生との協働を考える
概　要	学生と協働しプロジェクトを遂行している事例（広島経済大学，愛媛大学，等）を紹介しつつ，学生中心の大学／地域にあって輝く大学／明日の大学を創るためには学生の巻き込みが肝要であることを共有する。

6-1	
担当ＦＳ	高村麻実（大手前大学）
テーマ	学則・諸規程について考える
概　要	大学の学則や規程には、法令や他大学のものをそのまま引き写しているようなものや、根拠法令の解釈に疑問を覚えるようなものが一部にみられる。それぞれ問題点を持ち寄り、論理的な議論を深めてゆく。（参加上限先着 15 名まで）

7-1	
担当ＦＳ	研究推進・支援研究会
テーマ	「研究力向上」を意識した取組

概　要	文科省が「研究力向上改革 2019」を公表する昨今，各大学における研究力向上を意識した取組，研究中長期計画の立案状況，世界大学ランキングへの取組，研究時間確保のための支援策等に関する意見交換を行う。

8-1	
担当ＦＳ	財務研究グループ
テーマ	財政収支改善の工夫
概　要	財務研究グループでは、今年度予算制度及び中長期計画などについて研究を行ってきました。このあたりを踏まえて学校法人の収支改善策などについて議論したいと考えております。

9-1	
担当ＦＳ	ファシリティ・マネジメント研究会
テーマ	学生生活を支援するＦＭの取組みについて ―キャンパスアメニティに関する意見交換
概　要	学生生活を支援するキャンパス作りを目指す中で，学業及び研究以外に学生が集える憩の場について，施設・管財に限らず，学務・学生・研究など，様々な部署の方々の視点による意見交換ができることを期待しています。

10-1	
担当ＦＳ	大学経営評価指標研究会
テーマ	大学職員が行う実践的研究の意義と所属組織に与える効果とは
概　要	昨年度の「実践的研究を行う大学職員が所属組織に与える効果とは」の WS 結果から、①大学職員による研究実態、②研究成果やプロセスが組織に寄与し得る内容をさらに掘り下げて共有し、研究活動の活性化に繋げたい。

10-2	
担当ＦＳ	中部・北陸地区研究会
テーマ	教育機関の枠を越えたメンター中間層人材育成の取り組み
概　要	SD の義務化以降、本研究会は、教育機関の枠組みを超えて、中堅職員のリーダーマインドの養成を目指すメンター制度の創設に着手した。WS では、本制度の展開に繋がる他地区のニーズも把握し、制度設計の端緒としたい。

10-3	
担当ＦＳ	杉原　明（工学院大学）
テーマ	職員の育成につながる人事評価の制度と運用を考える

概　要	旧来の年功序列を改め、目標達成度や能力評価等に基づき処遇に差をつける学校法人が増えている。本ＷＳでは、大学職員の人事評価の課題を主に人材育成の観点から、評価者／被評価者双方の立場で考えたい。(参加上限先着 20 名まで)

10-4	
担当ＦＳ	長田　勝、 一柳　晋也、今川　新悟（立命館大学）
テーマ	学生の成長を促進する「成長支援型職員」の育成について
概　要	大学職員の業務は、集中化や Web 化、外注などにより合理化が　進められてきています。今後は従来の枠組みを超えた学生支援が求められており、学生の成長を促進する支援のあり方や職員の育成について検討します。(参加上限先着 20 名まで)

10-5	
担当ＦＳ	大竹　秀和（立教大学）
テーマ	中堅職員～駆け出しマネージャーとしての現在地を考える
概　要	本 WS は参加対象を 30～40 代の中堅職員～駆け出しマネージャーに限定。参加者の経験や業務遂行上の課題等を共有しながら、今必要な学びや実践、学内外コミュニティ等について対話を深める。研究集会初参加者歓迎（参加上限先着 30 名まで）

10-6	
担当ＦＳ	白藤　康成(大阪人間科学大学)、村山　孝道（京都文教大学)、山咲　博昭（広島市立大学）
テーマ	2040 年の大学職員に必要な「C」を考える
概　要	迫り来る大学冬の時代に、大学職員はどのような資質を有し、どのように働いていけばよいのでしょうか。未来の大学職員に必要な「C」から始まるワードについて、KJ 法を活用して皆さまと一緒に考えていきます。(参加上限先着 40 名まで)

11-1	
担当ＦＳ	大学人事研究グループ
テーマ	働き方改革を考える～「大学人事」研究グループ設立２０周年記念シンポジウムからのメッセージ～
概　要	働き方改革では、「働き方」に加えて「働けるのか」という視点もある。更に、AI を含めた業務の高度化、育児や介護、転職等、ミドル（４０歳）　はあらゆるキャリアの転換期にある。当日は、ミドルの視点から議論する。

11-2	
担当ＦＳ	北海道地区研究会

テーマ	働き方改革における「現場」を考える
概　要	「働き方改革」については、根本的な要因を放置し、時間数のみを削減しようとするなど、現場の状況と乖離した状況も見受けられる。本 WS では参加者の事例等を共有し、課題の整理や各々が職場でできることを考える。

11-3	
担当ＦＳ	大学改革研究会
テーマ	JUAM Google アカウントを用いた会議運営等の効率化
概　要	JUAM 会員に割り当てられている Google アカウントを活用した資料の共有やウェブ会議のノウハウを、大学改革研究会での実践事例を踏まえて、皆さんに体験していただきます。

12-1	
担当ＦＳ	震災・防災の経験知の共有と防災机上演習（クロスロード体験）
テーマ	東北地区研究会・大学防災（減災）教育・対策研究グループ
概　要	災害発災時の対策への意識と知識の向上を目的に、①東日本大震災を経験してと②南海トラフ地震に備えるという話題提供の後、机上演習「クロスロード」（災害対応カードゲーム）を行い、震災・防災の経験知を共有します。

15-1	
担当ＦＳ	近畿地区研究会
テーマ	2040 年代における大学の役割と使命（中長期計画の実質化を通じ た考察）
概　要	本ワークショップでは、昨年に開催した特別シンポジウムで得られた知見をもとに、中長期計画の実質化と職員が果たす役割を議論し、2040 年代における大学の役割と使命、そのために今、為すべきことを考察します。

15-2	
担当ＦＳ	女子大学研究会
テーマ	20 年後の大学の「多様性」を女性活躍推進から考える
概　要	2040 年答申では、「多様性」「柔軟性」が重要なキーワードとして位置づけられている。本 WS では各大学の「ダイバーシティ」の現状を共有し、特に女性活躍推進の視点から 20 年後の大学の在り方を議論する。

(9) 研究・事例研究発表

9月8日（日）12:30～15:15

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

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

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。

◆発表者の方へのお願い

・1コマの時間は、30 分（発表 20 分程度、質疑応答 10 分程度）です。20 分で発表が強制的に終了となることはありませんが、余裕をもって、必ず質疑応答の時間を設けてください。

・当日に資料を配布される場合は、数に余裕をもって事前にご用意の上、ご持参ください。

・会場校ではコピーをお受けできません。

・発表する教室には、パソコンとプロジェクタまたは大型モニタが設置されています。教室のパソコンをご利用になりたい場合は、各 PC にテプラで記載している ID とパスワードでログインしてください。なお、教室のパソコンを利用する際に15分放置すると自動的にロック状態となりますので、再度パスワードを入力してください。また、パソコンを再起動すると、デスクトップ等に保存したファイルは消えてしまいますのでご注意ください。

・教室のパソコンの環境はWindows7 Professional（一部Windows8.1） / Microsoft Office 2016です。PowerPoint（.ppt.pptx)、Word（.doc.docx）及びPDF（.pdf）等であれば、基本的に表示可能ですので、発表ファイルを入れた USB メモリ（ウィルスチェック済みのもの）等をご用意ください。また教室のパソコンを付属のLANケーブルにより情報コンセントに接続することで、インターネットによるWebサイト閲覧も可能です。

・教室のパソコン使用が推奨ですが、やむを得ない場合は持ち込み PC（Mac 含む）も使用可能です。プロジェクタまたは大型モニタに接続（アナログ RGB[D-Sub15 ピン]）できますが、動作保証はありません。必要に応じて、 PC の端子に合わせた変換ケーブルをご持参ください。

・会場校および研究・研修委員会では、OA 環境や発表用データの動作確認は行いません。9月 7 日(土)15:00～18:00 に動作確認のためのリハーサルルーム（120周年記念館4階 401 教室 ※教室変更の場合は、当日お知らせいたします。）をご用意しますので、事前に動作を確認したい方はご利用ください。接続に関するご質問は、リハーサルルームの担当者に直接お尋ねください。なお、上記日時での対応が難しい場合はご相談ください。

・研究や事例の発表が目的ですので、ワークショップ的な内容にならないようご注意ください。

◆研究・事例研究発表をお聞きになる皆様へのお願い

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

各発表コードの発表内容は、以下をご参照ください。

■タイムテーブル

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

各研究・事例研究発表の概要については次ページ以降でご確認ください。

Ⅰ-1	研究発表	グループ・研究会発表

氏　名	寺尾　謙
所　属	【大学事務組織研究会】
テーマ	サーバントリーダーシップと大学事務組織
概　略	ロバート・グリーンリーフ博士が提唱した「サーバントリーダーシップ」に着目した研究発表を行う。 これまで主流とされたリーダーシップは、リーダーの強い意思のもと、自身の考え方や価値観を貫き、部下を強い統率力で引っ張って行くスタイルであり、総じて、部下を管理・命令する事で、組織を動かしてきたと言える。ただ、大学を問わず経営環境の変化が激しく、人材にも多様性が求められる近年、正反対とも言える「サーバントリーダーシップ」が注目されるようになってきた。 サーバントリーダーシップは、「リーダーは相手に奉仕し、導くものである」という考えに基づくものであり、総じて、部下に対して、奉仕の気持ちを持って接し、どうすれば組織のメンバーの持つ力を最大限に発揮できるのかを考え、その環境づくりに邁進するものと言える。 当日は、「サーバントリーダーシップ」を大学事務組織にどのように適用させるかについて、その考えを示す。

Ⅰ-2	事例研究発表	グループ・研究会発表

氏　名	松永　俊幸
所　属	【財務研究グループ】
テーマ	これならわかる大学の財務－予算制度の特徴と与える影響
概　略	財務部門に在籍する教職員以外にとって、学校法人の予算制度や枠組みに関心が薄く、場合によっては所属する部署の予算額と執行率を認識していないケースもある。しかしながら、学校法人の予算は、事業計画や中長期計画と切っても切れない関係にあり、個々の業務要素が事業計画に包含されている。また、予算編成や管理の手法によっては財務諸表に影響を与える場合もあり、マネジメントをするうえで十分に理解しておく必要がある。 そこで、今回の発表では、財務系以外の教職員の理解を促すためにどのような内容が適切・必要であるか、財務諸表以外にも影響を与える予算の活用方法があるかという観点から、学校会計の予算制度と特徴をテーマに検討する。

Ⅰ-3	研究発表	個人発表

氏　名	平山　崇
所　属	学校法人　西南学院　総合企画部
テーマ	私立大学の経営戦略－基礎理論の再整理
概　略	本研究では、経営戦略の定義を再整理し、そこから導かれる「市場における活動」という定義を踏まえて、マーケティングにおける価値交換パラダイムを検討する。さらに、大学が市場と交換する経済的な価値を考察する理論である人的資本論とシグナリング理論の二つの理論を踏まえ、基本的な戦略型としてのポジショニング・ビューとリソース・ベースト・ビューの観点から、大学の経営戦略に関する理論を再整理する。再整理した理論を基礎として、投資に対する収益として、進学希望者が大学に求めている経済価値は二つあり、一つは、偏差値とそれに基づく労働市場の需要、他の一つは、公的な資格取得の可能性及び試験などのフィルターを突破できる能力を育成する教育システムであることを明らかにする。 考察の結果、大学の市場は、学問分野と偏差値によって区分されること、市場において優位な位置に立地するためには、需要のある学問分野において上位の偏差値を維持することが大切であること、また、その市場規模が大学の存続に影響を及ぼすこと、さらに、偏差値が下位に位置する大学のうち公的な資格を授与できる大学、または公的なフィルターを突破できる能力を育成できる大学は、一定の立地を確保できるが、大学以外の教育機関が属する市場との競争が存在することを明らかにする。

Ⅰ-4	事例研究発表	共同発表

氏　名	吉田　一惠、塩川　雅美、小林　諒太朗、芳中　宗一郎
所　属	愛媛大学　教育学生支援部、大阪市立大学　高等教育研究院、大阪経済大学　総務部人事課、大阪産業大学　教育研究推進センター教学推進課
テーマ	ＳＤコーディネーター養成講座修了生の「学び」の自大学等における活用事例について
概　略	愛媛大学教育企画室（教職員能力開発拠点）は，職員の能力開発（ＳＤ）の実践的指導者（ＳＤコーディネーター／SDC）を育成するため，その役割や求められる能力を理解し，実際のＳＤ推進に活用できる具体的手法を身につけることを目的とし，平成 24 年度から毎年全国各地で「SDC 養成講座」を主催している。 同講座では，人材育成ビジョンの必要性，構築手法，自らのキャリア開発のためのスタッフポートフォリオの作成，同支援のためのメンタリング，さらにＳＤの実践力を身に付けるためＳＤプログラムの企画・運営・評価についても学ぶ。 同講座修了生の受講に至った背景は，組織または個人のニーズにより様々であるが，今回は，同講座を受講することにより得られた「学び」を，自大学内外において活用できているのか，連関できた理由や，業務に活かすために克服した課題等について，修了生の「行動変容」に焦点を当て，主催者，修了生及び SDC 資格認定者が，共同で発表する。

Ⅰ-5	研究発表	個人発表

氏　名	中原　正樹
所　属	京都産業大学　教学センター
テーマ	大学職員の人的資源管理の一考察―セルフマネジメント型人材の育成を目指して―
概　略	近年、大学は機能や業務の多様化・高度化に伴い、事務組織に求められる役割が多様化・複雑化する一方、労働者としての大学職員の就業ニーズも、社会の成熟に伴い変化しているものと考えられる。 人的資源管理の目的のひとつは、組織目標と個人目標の統合を図り、組織が採るべき最適な人事施策を構築することにある。 本研究では、大学職員の職務の特性や取り巻く社会環境の変化等をふまえ、今後、大学組織が育成すべき職員の人材モデルをセルフマネジメント型人材と称し、その必要性等を考察した。セルフマネジメント型人材とは、自己管理型の人材を指すが、それは職場での仕事の進め方はもちろん、キャリア・デザインやモチベーションの自己調整等、職場の内外を問わず職員が自らの意志と選択によって行動する思考様式や能力を尊重する人材モデルである。今回の発表では、研究概要を報告し、俯瞰的に大学職員の人的資源管理を考察する視座を提供したい。

Ⅰ-6	研究発表	共同発表

氏　名	宇田川　拓雄、中安　豪
所　属	嘉悦大学　経営経済研究所、ロバスト・ジャパン株式会社
テーマ	高等教育におけるアウトソーシングの研究
概　略	本報告では今後増加が予測されるアウトソーシングについて報告する。グローバル化と ICT の発達とともに大学の役割はますます多様化、専門化、高度化し、大学の専任教職員だけでは業務をこなすのが難しくなっている。高等教育におけるアウトソーシングは時代の趨勢であろう。大学では一般業務の外部委託は以前から行われているが、教育研究分野のアウトソーシングが実施され始めている。ここでは研究支援のアウトソーシングを中心に、先進的な米国の例を踏まえつつ、日本における研究支援のアウトソーシングの現状と課題について研究報告する。大学や専任教職員のどの仕事を外部委託するかは経営上の大問題で、経費、効率、効果の観点だけでなくそれがどれほど大学経営や教職員と学生のメリットになるかを考慮すると必要がある。

Ⅰ-7	事例研究発表	共同発表

氏　名	岡田　英幸、向井　岳司、山本　俊介
所　属	広島経済大学　事務局長・入試広報センター長、広島経済大学　学務センター教務課 課長、広島経済大学　入試広報センター 課長補佐
テーマ	広島経済大学の戦略的定員割れと教職協働による教育改革の成果
概　略	18 歳人口の減少による大学淘汰の時代が現実味を帯びる中、地方の私立大学においては定員確保が喫緊の課題となり、定員確保のために合格最低点を引き下げ続けるという苦渋の選択を強いられる大学も多い。 本学では、2013 年度入試から合格ラインを一気に引き上げ、「定員確保よりも、教育の質の保証を優先する」という強い信念で、敢えて定員割れを受け入れる入試改革（戦略的定員割れ）を断行。現在も方針を変えることなく続けている。同時に様々な教育改革を実施。「勉強させる大学」を改革構想の中心に据え、トップのリーダーシップの下、教職協働で進めてきたこれらの取り組みは、平均 GPA や修得単位数の上昇など確実に成果を上げている。その結果、外部評価も高まり、志願者数は V 字回復を遂げ、ついに 6 年越しの入学定員充足を果たした。本発表では、本取り組みの内容と成果について考察を加え、一つの事例として報告する。

Ⅰ-8	事例研究発表	個人発表

氏　名	岩崎　保道
所　属	高知大学　ＩＲ・評価機構
テーマ	国立大学法人における教員評価の取組状況－アンケート調査結果の分析を中心として－
概　略	本発表は、国立大学法人における教員評価の取組状況について整理し、成果や課題を明らかにするものである。その検討方法として、教員評価に関する先行研究を整理し、国立大学法人における教員評価の取組事例を紹介したうえで、2018 年 6 月にすべての国立大学法人における大学評価担当課に対して、教員評価に関するアンケート調査を依頼し分析を行った。 その結果、ほとんどの国立大学法人が教員評価を実施するなかで、「教育・研究活動の促進」を教員評価の目的に掲げる法人が 9 割あり、教員評価の実施効果として「教員の意識改革」をあげた法人が 7 割あった。しかし、「教員の意識改革」以外に目立った効果はなく、制度の実施に伴う負担や、制度設計やシステムに関わる課題をあげる国立大学法人の割合が高いことが分かった。

Ⅰ-9	事例研究発表	共同発表

氏　名	森　康介、伊井　卓生、橋本　昌紀
所　属	名城大学　キャリアセンター、名古屋工業大学　施設企画課、名城大学　薬学部事務室
テーマ	大学行政管理学会創立 20 周年記念事業「若手海外派遣事業－海外大学調査研修－」報告
概　略	本事業では、国立・私立大学に在職する本会会員 5 名が、2018 年 9 月 16 日から 26 日までの 11 日間にかけて、スウェーデンとイギリスを訪問し、計 3 大学・3 機関における訪問調査を行いました。この研修成果は、2019 年 4 月に本会公式 HP へ研修報告書を掲出（http://juam.jp/wp/kokusai/information/20th-1/）し、本会会員に共有を行いました。本発表では、本事業の概要を共有した後、本事業の目的のひとつであった「若手職員に海外の高等教育の動向や先進的な事例等への知見を深める機会提供すること」にスポットライトを当て、参加メンバー内で最年少の発表代表者（当時 26 歳）が、この研修全体を通して得た大学職員の国際化に資する数々な知見、訪問先からだけではなくチームメンバー間の刺激から得た貴重な経験や、成長の機会について報告します。

Ⅰ-10	研究発表	個人発表

氏　名	大島　英穂
所　属	立命館大学　総合企画部
テーマ	大学職員の仕事と経験学習に関する一考察
概　略	社会人の学びの 7 割は仕事経験と言われている。仕事経験を積むことにより熟達化するが、契約職員の増加や業務委託等により、専任職員が定型的な仕事を経験する機会は減少している。しかし、仕事をするうえでは業務に習熟しなければならないし、契約職員や業務委託先が担う仕事のマネジメントもできない。そこで、現在の職場環境のもとで、専任職員が担当している業務の状況、および経験学習の状況について調査した。調査は、立命館での勤務年数が 10 年以下で、管理監督職でない専任職員を対象に、アンケートとインタビューにより行った。全仕事に占める実務、対人業務、マネジメント業務などの定型的業務の状況と、コルブの経験学習論にもとづく仕事経験からの学習状況、さらには担当業務の状況と経験学習の関係について、調査結果から得られた知見について報告する。

Ⅱ-1	研究発表	個人発表

氏　名	小椋　幹子
所　属	京都女子大学　地域連携研究センター
テーマ	「OJD２」と組織的貢献
概　略	OJD２に期待される効果として「ルーティン型の業務でなく、困難な問題群を解決するためのプロジェクトなどに参加し、他者と協働することで、業務の効率化と新たな事務能力の向上が期待できる」（加藤毅）とされる。 本研究では、大学職員の学内プロジェクトを進化系 OJT である「OJD２」と定義し、筆者が OJD２の実証研究として行ったアンケートとインタビュー、大学事務組織研究会が実施した大学事務組織実態調査（第２回・第３回調査）をもとに、人と組織の視点から OJD２ の貢献度を分析した。その結果、組織の視点からは、プロジェクト組織と組織風土に相関がみられた。人の視点からは、その効果として大学職員のリーダーシップ能力志向がみられた。また、第２・３回大学事務組織実態調査で継続回答した 85 大学の内、73 大学が何らかのプロジェクトを組織しており、2012 年～2019 年の期間に新学部設置や改組等を実施していることがわかった。

Ⅱ-2	事例研究発表	グループ・研究会発表

氏　名	田島　睦浩
所　属	【財務研究グループ】
テーマ	これならわかる大学の財務－中長期計画、財務戦略の立案と統合報告
概　略	財務研究グループでは、財政収支改善等の工夫の中で、どのような予算編成を行っていくことが求められるのか、学校法人の特性を鑑み大規模な事業をどのような将来計画を立てて実現していくのかについて検討を行った。前段の発表では、予算制度の特徴と与える影響を報告し、この報告では、学校法人が戦略的な経営を推進していくうえで重要となる中長期計画などの事業戦略をどのように立案するのか財務戦略立案のポイントについて、また、どのように中長期計画を策定し推進するのかその運営体制と課題について、またどのように中長期計画を社会に発信し、いかに共感を得ていくのか、宿題型の公開から自由研究型の公表として統合報告（書）について財務グループ内で事例研究を行った内容を発表する。

Ⅱ-3	事例研究発表	共同発表

氏　名	山咲　博昭、荒木　俊博
所　属	広島市立大学　企画室、淑徳大学　大学改革室
テーマ	第 3 期認証評価受審大学から見る内部質保証システムの類型の試み
概　略	2016 年 3 月の中央教育審議会大学分科会「認証評価制度の充実に向けて」（審議まとめ）を踏まえ、認証評価では従来以上に内部質保証システムの構築が求められている。特に 2018 年度から始まった第 3 期認証評価では内部質保証の構築だけではなく、そのシステムが有効に機能し、不断的に教育・研究等の質保証を行うことが求められている。本研究では大学基準協会で第 3 期認証評価の 1 年目（2018 年度）に受審した大学が公開する認証評価に関する書類（自己点検・評価報告書及び認証評価結果など）及び、内部質保証に関する方針などを中心に横断的に分析を行う。分析は組織や大学規模を軸に内部質保証の推進を担う組織や、内部質保証モデルを類型化し、内部質保証システムが一義的な在り方ではないことを検証する。

Ⅱ-4	研究発表	共同発表

氏　名	吉田　一惠、吉松　明子、竹中　喜一、仲道　雅輝
所　属	愛媛大学　教育学生支援部、愛媛大学　教育学生支援部教育企画課、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室、愛媛大学　教育・学生支援機構教育企画室
テーマ	「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生は，その「学び」を現場で活かしているのか？
概　略	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）では，職員が次世代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「知識」「技能」「態度」を段階的に学び，修得する総合研修プログラム「次世代リーダー養成ゼミナール」を教職協働で開講してきた。 同プログラムは，「講義」「プロジェクト」「ＳＤ実践・演習」の３本柱で構成され，学長推薦による少数精鋭の職員が，2 年間で 8 回（2 泊 3 日等)の日程で，主体的・自主的に学び切磋琢磨しあうものである。現在までに，58 名の修了生（8 期生まで）が四国地区の高等教育機関に輩出されており，令和元年度には，10 期生 6 名が新たに加わった。 この機に，次世代リーダー養成ゼミナール修了生が，どのような形で所属組織の管理運営に関与できているのか等を「行動変容」の観点から検証する。

Ⅱ-5	事例研究発表	共同発表

氏　名	中原　正樹、垂門　伸幸
所　属	京都産業大学　教学センター、京都産業大学　教学センター
テーマ	GPA 活用の一事例－GPA 連動型 CAP 制度の導入意義と効果検証－
概　略	京都産業大学文化学部では、2019 年度入学生より、履修登録における上限単位数（CAP 制度）を前期までの GPA により変動する制度を導入した。 GPA に関しては、文部科学省中央教育審議会答申「学士課程教育の充実に向けて」（平成 20 年 12 月）において単位制度の実質化の観点から述べられ、平成 30 年度私立大学等改革総合支援事業においても、調査対象項目となっている。 一方で GPA をはじめ、キャップ制やシラバス、ルーブリックの活用といった高等教育政策は、様々な場で導入の議論がなされているが、学生への影響や施策の有効性が現場レベルで検証されている研究は依然少ない。 そこで今回の発表では、学内調整を含む制度導入の経緯を述べたうえで、発表段階で把握・分析可能な 1 年次生の履修登録単位数や履修中止（ドロップ）件数等の変化について報告する。

Ⅱ-6	研究発表	共同発表

氏　名	中安　豪、宇田川　拓雄
所　属	ロバスト・ジャパン株式会社、嘉悦大学　経営経済研究所
テーマ	アウトソース活用型の大学内研究支援ストラテジー
概　略	2012 年当初、ロバスト・ジャパン株式会社の研究支援業務は、科研費申請数増大の対策を大学から要請されスタートした。それ以降、採択数増大、採択率増大、多様な研究資金の獲得や機関による大型資金の申請から研究倫理・コンプライアンスの研修や学内規程づくりなど、いわゆる URA に期待される業務を受任しつつ、2018 年度実績では、科研費申請支援は 48 組織、791 件、講演会等は 75 組織、99 件を行うまでに増大した。これらの支援は、大学の研究支援部門と協働の形を取り、ミッションに合わせて学内外それぞれの役割を全うすることで実現してきている。これまで 7 年間にわたり、様々な大学において要望された研究支援業務のベストプラクティスや課題、今後の展望など、多面的に紹介する。

Ⅱ-7	研究発表	個人発表

氏　名	松井　寿貢
所　属	広島経済大学（石田学園）
テーマ	大学教育のアウトカム指標（卒業後）について
概　略	「①私立大学の学生は全大学生のうち77.7%を占めており（2017年度・学部）、我が国の極めて厚い中間層を形成し、社会に貢献しているが、②私立大学と国立大学の学生一人当たりの公的財政支出は13倍の差があり、その格差の縮小が必要である」旨の私大関係者の論調がある。　発表目的１．上記の①に関しての実証的検証である。大学教育のアウトカム（卒業後）の「指標化」の全体像を、身近な社会貢献・地元貢献の観点からの構築を試みて、指標化が可能な部分から実証的に検証を行なう。今回は、2019年の統一地方選挙の「広島県内の地方議会議員当選者の出身学校種別割合等」を指標化し検証する。発表目的２．大学教育のアウトカムは卒業時には、全てを測定できないことの考察である。高等教育のグランドデザイン（答申）では、「学生の学修成果や大学全体の教育成果の可視化」が求められており、教育のアウトカムの論議がある。大学教育のアウトカムの時間軸を考える。

Ⅱ-8	事例研究発表	個人発表

氏　名	岩野　摩耶
所　属	明星学苑　理事長室経営企画・IRセンター
テーマ	トップ層の情報要求を促すInstitutional Researchの役割
概　略	各大学におけるIR担当者が抱える共通の課題として、「IR組織は設置されたがトップの方針が明確でなく何に取り組むべきか分からない」、「トップへの情報提供のルートや方法が確立されていない」などがしばしば挙げられる。 筆者がこれまでに行った研究では、大学トップ層から明確な指示がなければ経営や教学に活かせるIRにならないこと、大学トップ層とIR担当部署との緊密な連携が必要なこと、海外の大学運営と比較するとこのようなIRが日本の大学全体が広がるには時間がかかると予想されることを明らかにした。 このような課題を克服するべく、筆者の所属する組織では、トップ層がIR担当者に対して的確に情報要求ができるような仕組みを構築し、ひいてはトップ層の経営力強化につながるIR活動を実践した。 本発表では、筆者の実践を踏まえ、トップ層の判断に資するIR担当者からの情報提供の在り方について報告する。

Ⅱ-9	事例研究発表	個人発表

氏　名	中村　隆行
所　属	東日本国際大学　学長代行・学校法人昌平黌　法人事務局長
テーマ	アジアにおけるサステイナブルキャンパスに係るネットワーク構築の現状と課題
概　略	持続可能の開発のための 2030 年アジェンダ SDGs の実践と並行して、世界の高等教育機関において、サステイナブルキャンパス(持続可能な環境配慮型キャンパス)構築の動きが活発化してきている。加えて、その動向を各国で取りまとめ共有するネットワークがここ約 10 年間で構築されてきた。アジアでもこの動きがあり、韓国グリーンキャンパス機構が 2008 年に、中国緑色大学連盟が 2011 年に、サステイナブルキャンパス推進協議会(CAS-Net JAPAN)が 2014 年に、タイ王国サステイナブル大学ネットワークが 2015 年にそれぞれ設立された。さらに、今年 6 月には、これらの 4 ネットワークを束ねる ASCN(Asian Sustainable Campus Network)が設立予定である。この現状と課題について発表する。

Ⅱ-10	研究発表	個人発表

氏　名	森岡　正樹
所　属	学校法人追手門学院
テーマ	大学職員の人事評価制度に対する信頼感が職務行動に及ぼす影響についての一考察
概　略	大学行政管理学会「大学人事」研究グループの 2009 年の調査によると、私立大学における人事評価制度の導入割合は 64.5%であった。ここ 10 年の間にその割合は増加していると考えられる。なぜなら、近年は中教審答申などを筆頭として大学職員の能力開発の必要性が論じられることが少なくなく、その一つの手法として人事評価制度が取り上げられるからである。しかし、定量的な業務ばかりでない大学職員の職務において、果たして人事評価制度は本来期待されている成果を、組織あるいは個人に対してもたらしているのだろうか。先行研究が示唆するような「評価不慣れ」や「評価疲れ」に陥っている実態はないのであろうか。本研究では、人事評価制度自体の是非ではなく、これを用いるのであればどうすればより効果的であるのか、そしてこれを導入する理由は職員の能力開発だけで説明されるのかについて、その信頼性をキーワードに検証を試みるものである。(※2019 年度末修士論文提出予定)

Ⅲ-1	研究発表	個人発表

氏　名	木村　弘志
所　属	一橋大学　入試課
テーマ	人事異動制度の「効果」－大学職員研究における展開と展望
概　略	人事異動制度が、大学職員の職務遂行の高度化につながるかをめぐっては、現在、肯定的・否定的な意見が共存している。しかし、人事異動制度の効果について、実証的に検証した先行研究は、充分に存在していない。つまり、現在の議論の多くは、個々人の経験や志向・理想に基づいてなされているものと言える。 本発表の目的は、大学職員の人事異動制度の効果にかかる諸論点について、現時点ではどのような回答が提示できるのかを確認するとともに、残された論点への回答にはどのような知見が必要となるのかを考察することである。よって、大学職員の人事異動制度について、その論点および先行研究から得られる知見を整理することが必要である。ただし既述のとおり、同テーマを直接的に扱った先行研究は充分に存在しない。よって、人事異動制度を直接的に扱っていない先行研究の結果を、人事異動制度の観点から考察・解釈し直すことも、併せて行う。

Ⅲ-2	研究発表	個人発表

氏　名	杉﨑　正彦
所　属	学校法人昭和学院
テーマ	中長期事業計画と財務問題について
概　略	学校法人の経営には中長期的視点が必要である。ミッションやビジョンを示し、それを共有し、戦略を策定する必要がある。教育研究は中長期的なものであり、大学教育で言えば、４年間のカリキュラムを定め、各年度の授業科目の配置を決め、更には各年度の個々の授業計画を示し、実行し学生を成長させていく。 学校法人の中長期事業計画策定は、ガバナンスの強化、大学改革をはじめ、少子高齢化、入学定員管理の厳格化、情報化、グローバル化、多様化、などの多くの課題に取り組む中で、中長期的に問題解決に取り組む必要がある。 このような中長期事業計画を実行していくためには、財政的な裏付けが必要なである。今回の発表では、中長期事業計画の裏付けとなる財務問題について、財政計画を作成する条件等を中心に検討し、可能であれば質疑応答の時間を通して、参加者と学校法人の中長期計画（財務計画を含む）のあるべき姿の共有を図りたい。

Ⅲ-3	研究発表	共同発表

氏　名	川口　理紗、江尻　裕一、五木田　廣開、堀　佑二、松田　優一、山咲　博昭、涌井　智子
所　属	東邦音楽大学、中央大学、大正大学、獨協大学、関西大学、広島市立大学、茨城キリスト教大学
テーマ	性的マイノリティの学生における支援策の考察～大学職員の理解度と当事者の本音から～
概　略	本研究では、近年、社会的に関心が高まっている性的マイノリティに関する意識調査を、大学職員、大学（機関としての取組）、LGBT を含む性的マイノリティ当事者（以下、当事者）の三者を対象にして 2018 年 8 月から 10 月にかけて実施した。大学職員の意識調査では、「LGBT」について、79%が「言葉を知っていて、意味も説明できる」と回答し、言葉の認識は一定程度あることが明らかとなった。一方、「SOGI」は 67%、「アウティング」では 70%が「知らない」と回答した。また、「大学における当事者の相談窓口としての専門部署の設置の必要性」に対し、「必要性を感じる」「やや感じる」の回答が、大学職員は 50%だった一方、当事者では 76%に上った。本発表では、これらを含む現段階での大学組織レベルの支援状況、職員の性的マイノリティに関する理解度等の調査結果及び職員と当事者における認識の違いの状況等について報告する。

Ⅲ-4	事例研究発表	共同発表

氏　名	小林　諒太朗、芳中　宗一郎、塩川　雅美、吉田　一惠
所　属	大阪経済大学　総務部人事課、大阪産業大学　教育研究推進センター教学推進課、大阪市立大学　高等教育研究院、愛媛大学　教育学生支援部
テーマ	大学コンソーシアム大阪における実践事例～『SDC 養成講座』修了生による実践～
概　略	2018 年 4 月より「ＳＤ研修事業」を開始した大学コンソーシアム大阪では，「SDC（ＳＤコーディネーター）養成講座」（愛媛大学教育企画室／教職員能力開発拠点主催）修了生が積極的に「研修部会推進委員」に就任し，大学コンソーシアム大阪に係る研修の企画・運営を通して，当該養成講座で得た知識・技術を活かした実践を積んでいる。 このような実践の場があることにより，養成講座修了生は，講座主催の愛媛大学から提供される「講師」実践の場を「待つ」だけではなく，自らが主体的に企画を立案し，実際のプロジェクトをベースにして経験を積むことができるうえ，大学連携事業の活性化にも貢献することが可能となっている。 これらの大学コンソーシアム大阪の取り組みを，一例として発表する。

Ⅲ-5	研究発表	個人発表

氏　名	鶴﨑　新一郎
所　属	福岡工業大学　経営企画室
テーマ	大学教員の教育研究活動等の「権利性」に関する裁判例の動向と課題
概　略	本報告では、私たち大学職員が日々接している大学教員が行う「教育研究」にスポットを当て、その「権利性」等について、裁判例を素材に考察を行いたい。 問題意識としては、まず、近時の裁判例において、教育研究活動の停止（制限）措置に関する事案が増加傾向にあること、次に、教育研究の特殊性故に、大学教員の「労務あるいは就労」の定義が曖昧であること、さらに、大学教員の身分保障の観点から、「教育（授業）をする権利」「研究をする権利」（図書館および研究室使用権等を含む）の形成が不十分であることが挙げられる。 その上で、検討の視点として、①教育研究活動の停止（制限）と権利性の評価、②大学教員の労働契約上の「権利」の解釈の 2 点を設定し、昭和 63 年から平成 30 年にかけての裁判例（10 件程度）の動向を分析するとともに、課題の抽出を試みたい。

Ⅲ-6	研究発表	個人発表

氏　名	谷ノ内　識
所　属	学校法人 追手門学院　広報課
テーマ	大学広報の今とこれから
概　略	本発表は、筆者が 2019 年 1 月より我が国唯一の広報専門のメディア『広報会議』（宣伝会議）にて連載している「大学広報ゼミナール」での議論をベースに、2012 年 3 月に文部科学省が全国の国公私立大学に対して調査を行った「大学等の広報に関するアンケート」の結果と、筆者が個人研究の一環で 2016 年 6 月に全国の国公私立大学を対象に行った「広報等に関するアンケート」の結果を比較することで、大学における学生募集広報以外の、「法人広報」や「全体広報」と呼ばれる広報活動の現状と課題を考えるものである。 具体的には、広報活動の組織・体制・位置づけ等について比較するとともに、広報活動の効果測定の現状と具体的な指標ついてアンケート結果から考えたい。そして、学生募集中心の広報活動から経営機能としての大学広報へ、その展望を会場とともに考える機会としたい。

Ⅲ-7	事例研究発表	グループ・研究会発表

氏　名	福島　謙吉、内藤　雅宏、鈴木　弘道、若松　正憲
所　属	【大学経営見える化研究会】（7 月 1 日より「大学経営評価指標研究会」から名称変更予定）埼玉大学、東京理科大学、駒澤大学、多摩大学
テーマ	望ましい私立大学の中長期経営計画の見える化の試み
概　略	本研究会は、2002 年設立時より現在に至るまで、大学経営に関する様々な課題を可視化することを目指し、研究を進めてきた。 私立学校法の改正に伴い、2020 年度より学校法人は中長期経営計画を作成することが義務付けられるが、作成に際しては、認証評価の結果を踏まえることや、あらかじめ評議員会の意見を聞くこと等、透明性を重視した作成が求められている。 そのため、今期（第 8 期）は、これまでのガバナンス研究の成果をふまえて、望ましい中長期経営計画の目次構成、記載内容・レベル、達成へのマネジメントのあり方を提示することを研究テーマとして、その検証内容を発表する。具体的には、各項目における記載内容の精度（記述量・方法も）および意思決定プロセスについて、既に中長期経営計画を作成し、公表している学校法人の例をもとに、記載内容と記載レベルを検証した結果を説明する。

Ⅲ-8	事例研究発表	個人発表

氏　名	仙北谷　穂高
所　属	國學院大學
テーマ	学生支援を基軸とする大学改革の検証
概　略	報告者は平成 11 年に教学事務部教務課配属となり、20 年にわたって学生支援に取組んできた。その間、退学者の減少、卒業率の向上、学生と父母の満足度の向上を念頭におきつつ、Ｗｅｂシラバスの開発、ＧＰＡやＣＡＰ制の導入、修学面談制度、学生情報の統合と共有、支援に関わる職員力向上、LMS の開発等を進め、その過程で新たな制度の確立や組織改革に取り組んだ。改革疲れなどという言葉も聞かれるが、まだまだやるべきことは山積している。道半ばながら振り返ると、全ての仕事は学生支援を基軸とする改革として捉えることができる。同時に IR の推進、OJT による SD、さらには教育の質保証、教学マネジメント、職員の働き方改革につながる側面もあった。そして全ては学生の成長という最終目標に連なっていたように思う。 改元に伴い、一般社会では平成を振り返る言説や著述が数多く発表された。それらを真似るわけではないが、大学にも長期的なスパンで取組みを振り返ることで見えてくるものがあるのではないか。可能な限り数値を追いながら、平成の改革を検証し、同時にこれからの改革の方向性を探ってみる。

Ⅲ-9	事例研究発表	共同発表

氏　名	高木田　翼、橋本　規孝
所　属	東京電機大学　学長室、立命館大学　経済学部事務室
テーマ	AUA Annual Conf. 2019 参加報告～英国の高等教育情勢を背景に～
概　略	英国では、2017 年の高等教育・研究法（Higher Education and Research Act 2017）制定後、高等教育の転換期を迎えるなかで大学職員に求められる役割も変わってきている。そのような中、本年 4 月、大学行政管理学会の協定先である英国大学職員団体 Association of University Administrators（以下、AUA）は“Higher Education: Fit for the future?”というテーマで年次集会を開催し、本件発表者両名は学会からの派遣で参加した。 本発表では、AUA 年次集会の全体講演及び基調講演で挙げられた要点やキーワードを軸に高等教育・研究法施行後の英国高等教育の現状と課題を報告し、米国と並ぶ世界的な高等教育モデルである英国情勢の理解を深め、我が国の大学職員への示唆につなげたい。 （キーワード）Brexit, Higher Education and Research Act 2017, Professional Services, Value for Money, public benefit

Ⅲ-10	研究発表	グループ・研究会発表

氏　名	水野　雄二
所　属	【大学人事研究グループ】獨協大学　教育研究支援センター
テーマ	労働契約法第 20 条に係る最高裁判決を基軸とした不合理待遇解消問題の研究
概　略	現下の同一労働同一賃金は大学のビジネスモデルに変容を招くのか、大袈裟だが本研究の動機である。大学アドミニストレーションは、教学・経営両側面において非正規教職員への依存度が相当程度以上に高い。2019 年 4 月からの働き方改革の実行とすぐ先に迫る正規・非正規労働者間の不合理待遇解消問題は、総額人件費が固定費化した大学に重大な影響を及ぼすと照察するのは筆者だけではないだろう。そこで本研究の方法及び目的として、旧来の均等・均衡待遇の考え方を道標に、労働契約法第 20 条に係る最高裁判決を基軸として最新の下級審判決を分析詳解し、改正関連法の施行前にその論点の再整理を試みる。可能なら筆者が 2004 年に提案の職務主義人事制度（職務給）導入基準の再構築まで歩を進めたい。本研究は、2019 年 6 月 29 日開催の大学人事研究グループ設立 20 周年記念シンポジウムで発表の『大学職員無用論、再び』の各論に位置付けられる。

Ⅳ-1	研究発表	個人発表

氏　名	高村　麻実
所　属	大手前大学
テーマ	学則・諸規程の制定過程に関する問題
概　略	学則は、大学の基本事項を定めたものであり、学内諸規程は、学則の内容を具体的に実現するために必要な事項を定めるものである。学生や教職員の行為規範となり、教育施設の組織規範としても機能している。しかし同時に、学則の制定が大学の設置における必須事項であり、諸規程が補助金申請や第三者評価の際のエビデンスともなることから、本来の目的が無視され、外圧に対する一時しのぎの産物と化しているものも見受けられる。制度の趣旨を十分検討せず、ただ条文を引き写したり、他大学のものを模倣したり、部分的な応急処置をするうちに、学内規程相互間又は規程内部に矛盾が生じ、実際に機能しないものもあると思われる。 本発表では、事例を通して、問題のある規定とその原因について考察する。

Ⅳ-2	研究発表	個人発表

氏　名	有澤　尚志
所　属	文部科学省（大臣官房人事課総務班）
テーマ	経営不振大学の特徴　－財務指標、定員充足率等各種データによる比較分析－
概　略	近年、定員割れないし経常収支赤字が頻繁に生じている私立大学が珍しくなく、国公立大学においても財務経営改善が強く求められてきている状況にある。現在、高等教育負担軽減のための支援措置対象として、大幅な定員割れとなり経営に問題のある大学等を除外することが検討されており、多くの大学において財務バランスの改善と学生定員充足が重要な課題となっている。 昨年度は全国国公私立大学の経常利益率や人件費比率等、幾つかの主要財務指標を対象に、他の財務指標等、如何なる要因が関わっているか検討した。今回は、2015～2017 年度の 3 年間のうち 2 年間以上で経常収支赤字かつ学生定員割れといった大学について、他の大学に比べどのような特徴、傾向が見られるのか、大学の規模、学部構成、所在地域、それに人件費比率や補助金比率など各種データを用いて分析する。なお、国公立大学は業務実施コストを用いて財務状況比較を行う。

Ⅳ-3	研究発表	個人発表

氏　名	蝶　慎一
所　属	大学改革支援・学位授与機構　研究開発部
テーマ	大学における学生寮の「目的」と「担い手」－1970 年代の資料に基づいて－
概　略	我が国の大学教育において学生寮（以下、「学寮」とする）への関心が高まっている。例えば、「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 29 年度）」によれば、学寮の「設置・増設を予定している」（34 頁）大学も少なくない実態が確認できる。加えて、最近では『学寮プログラムの現代的展開』（2019 年）といった先行研究も見られる。 本発表では、上記の調査や先行研究の動向を踏まえた上で、大学における学寮の検討課題とその特徴を明らかにするために、各大学の学寮の「目的」とそれに関わる「担い手」の状況を歴史的に考察する。具体的な研究方法は、1970 年代に刊行された我が国の学寮をめぐる一連の基礎的資料に基づき、各大学の学寮の規則や規定の実態から検討する。これにより、今後の学寮のあり方を考える示唆を得る。

Ⅳ-4	事例研究発表	個人発表

氏　名	杉原　明
所　属	工学院大学　総合企画部（大学コンソーシアム八王子 FD・SD 専門委員会委員長）
テーマ	大学間連携による FD・SD　～大学コンソーシアム八王子における 10 年間の取組み～
概　略	2019 年 4 月で設立 10 年を迎えた大学コンソーシアム八王子は、市内や近隣にキャンパスを構える 25 の大学等および八王子商工会議所、八王子市などの 6 機関等で構成され、大学等連携事業、産学公連携事業、生涯学習推進事業など 6 つの事業を展開している。 FD・SD については、文部科学省平成 20 年度戦略的大学連携支援事業（八王子未来学）を引き継ぎ、コンソーシアムの主要な取組みの一つとして、大学間連携による「新しい FD・SD」を展開している。中でも毎年夏に開催している「FD・SD フォーラム」は全国各地からの参加があり、2018 年度には 2 日間で 252 名が参加するなど、着実に成果を挙げている。 本発表は、FD・SD フォーラム開催記録やアンケート結果の分析を交えて 10 年間にわたる取組みを振り返り、その成果を報告するとともに、今後の大学間連携による「新しい FD・SD」の展望を示すものである。

Ⅳ-5	事例研究発表	共同発表

氏　名	大場　枝里、ホール　真由子
所　属	神田外語大学　アカデミックサクセスセンター
テーマ	ピア・サポートによる初年次課外学習プログラムの取組みと今後の展望
概　略	近年、学生の相互援助力を活かし、SA、メンター、チューター等が学習支援を行う「ピア・サポート」の試みが日本国内で広まりつつある。本学でも 2014 年度に TOEFL 学習を通じた英語力向上を目指す「TOEFL チュータープログラム」を英米語学科を対象に開始し、学部生による学部生への英語学習支援活動を実施してきた。2017 年度にはアカデミックサクセスセンター設置に伴い、「TOEFL チュータープログラム」を TOEFL、TOEIC、基礎英文法の 3 種類から成る「ピアチュータープログラム」に改め、対象学生（チューター・チューティー）を全学科の学生に拡大し運営してきた。本発表では 2018 年度各学期末に実施したプログラム評価アンケートをもとに、チューティーのプログラム参加動機及び、プログラムがチューティーに与えた影響について考察し、今後の展望について述べる。

Ⅳ-6	事例研究発表	個人発表

氏　名	赤松　茂利
所　属	早稲田大学　国際教養学部
テーマ	早稲田大学国際教養学部における AO 入試改革　－AO 入学試験（9 月入学）の挑戦－
概　略	この事例発表は、主に海外からの直接出願（渡日不要）による入学選考の実務や制度開発に携わる方を対象とします。 入試業務の本質とは、「一貫性ある公正な環境下で選抜を行い、合否判定を下す」ことにあり、その信頼のもとに、市場競争力を保つための「より早く、より判り易い」制度の施行が望まれます。早稲田大学国際教養学部では、こうした国際的な大学間競争と人材流動化を踏まえながら、2017 年より AO 入学試験（9 月入学）の選抜方法の抜本的な見直し、データ公開の促進、そしてそれに携わる職員の技術適合といった改革を継続して進めてきました。 本セッションを通じて、その歩みを体系的にまとめ報告するとともに、アドミッションに関わる実践知とは何かを、参加者とともに考えていきたいと思います。

Ⅳ-7	研究発表	個人発表

氏　名	荒木　利雄
所　属	龍谷大学　総務部
テーマ	大学の持続的発展ための社会価値と経済価値の両立 －ＳＤＧｓとＣＳＶ経営の有用性－
概　略	ＳＤＧｓ（Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標）は、国連が 2016 年に策定した国際目標であり、17 のゴールと 169 のターゲットで構成されている。一方、ＣＳＶ（Creating Shared Value、共通価値の創造）は、マイケル・E・ポーター教授が、2011 年に提唱し、その後世界的なグローバル企業で標榜され、企業が経済価値と社会価値の双方を両立しながら、社会的課題を解決する概念である。 本研究では、大学の本来の使命である社会課題を解決し、大学が持続的に発展していくために、ＳＤＧｓとＵＳＲ（University Social Responsibility、大学の社会的責任）を踏まえ、企業におけるＣＳＶ経営事例を分析し、大学版ＣＳＶ経営の有用性について明らかにしたい。

Ⅳ-8	研究発表	個人発表

氏　名	一ノ瀬　大一
所　属	九州産業大学　学生部
テーマ	突発的中退者に対する職員の効果的アプローチに関する研究
概　略	2019 年に科学研究費補助金（奨励研究）に採択された「突発的中退者に対する職員の効果的アプローチに関する研究」について発表を行う。 本学の中退率は、数年前の約 6%から約 4.5%に減少しているが、全国平均である 2.65%（文部科学省,2012）に比べると依然として高い状況である。この中退者の分類について日本中退予防研究所の山本繁前所長は、大学中退者における初年次前期から低単位になり中退に至る「初期型」、初年次後期以降に低単位となり中退に至る「失速型」と順調に単位を修得しているにもかかわらず、突発的な理由で中退に至る「突発型」の 3 種類に定義している。 これを踏まえて、本学の中退者のうち、約 85%が初期型及び失速型の中退者であり、突発的中退者は約 15%となっている。この初期型及び失速型には、主に低学年次に重点をおいた中退予防の 13 プロジェクトを展開し、一定の成果が確認できているが、突発的中退者への対策は講じられていない。このことから、中退者への調査・分析等を行い、効果的なアプローチについて考察する。

Ⅳ-9	研究発表	個人発表

氏　名	澤谷　敏行
所　属	関西学院大学
テーマ	中国の大学経営
概　略	中国の大学は急速に発展し、量的にも増加し、質的にも上がっている。世界ランキングをみても欧米に追いついてきている。政府の教育政策の一つ「海亀」と呼ばれる海外からの帰国人材は大きな成果を上げている。一方それを実行する大学の管理運営体制は、「共産党委員会の指導下での学長責任制」である。党書記を中心とする学内大学管理体制が中国大学の戦略的マネジメントとなっている。中国の大学が発展している原因を中国教育部の発表した通達文書と大学共産党書記のインタビューから分析する。特に『高等教育機関の党委員会指導下における学長責任制の実施を堅持し完全にすることに関する意見』（2014 年 10 月 15 日中国教育部）、『世界一流と一流学科建設実施方法（試行）統一推進計画の通知』（2017 年 1 月 24 日　教育部　財務部　国家発展改革委員会）並びに中国の重点大学の行政機構と指導体制を解説する。

Ⅳ-10	研究発表	個人発表

氏　名	細海　真二
所　属	関西学院大学大学院経営戦略研究科博士課程後期課程 2 年（民間企業勤務）
テーマ	わが国のフィランソロピー教育の現状と課題　－社会参画する欧州の大学との比較考察－
概　略	公共領域における課題の解決において、産官学民連携の重要性が指摘されて久しいが、フィールドにおいて実務を担う NPO など非営利部門に向かうプロフェッショナル人材は不足したままの状況にある。NPO 自体の経営能力の構築支援は喫緊の課題であるが、プロフェッショナル人材を育成するキャリア支援の大学教育の不足も課題の一端と考えられる。わが国においては大学におけるフィランソロピー教育は緒についたばかりといえるのではないか。本研究では大学教職員へのインタビューを通して、わが国の大学におけるフィランソロピー教育の論点の整理を目的として準備的考察を試行し、課題を明らかにしていく。また社会参画を推進するヨーロッパの先進事例を概観し、国ごとの特徴や課題を省察することで、日本の大学の果たすべき方向性を示唆する。