

# 職員×教学マネジメント

## 職員の能力開発における事例、課題、 ロールモデルの共有を

### 組織力を高める職員のあり方を模索

大学行政管理学会の発足は1997年。職員が、大学の行政・管理機能の専門職として機能する必要があるとの考えからつくられた研究・交流組織です。大学職員を中心とした会員は約1200人超。地区別、テーマ別の研究会を中心とした活動を行っています【図表7】。

教学に限りませんが、大学のマネジメントの課題の一つが、トップマネジメント(執行部)の人選です。教員は研究・教育者であって、組織を束ねる訓練を積んではいません。職員は組織運営を支援していますが、あくまで支援であり、授業の経験はありません。官庁や民間企業出身のマネジメント経験者は、大学組織に通じていません。現状大学はこの3者が混成された組織です。それぞれの長一短を考慮したマネジメントが求められます。

組織として教育の質を高めるには、マネージャーだけでなく、現場レベルでの教育支援、情報支援など、職員の力が不可欠です。平たく言えば「教職協働」ですが、企業では組織間の仕事が変わるのが普通。あえて「○○協働」とは呼びません。こうした用語があること自体、教員・職員間に壁があることを示しています。

職員がいかなる力を高めれば組織人として力を発揮できるのかは、まだ混とんとした状況です。ゼネラリストとスペシャリストどちらであってほしいのか、スペシャリストであればどんな専門能力を求めているのか、また将来トップマネジメントに加わるなら、その能力はどこで磨くのか。職員が努力すべき方向を示すためにも、執行部は、教学マネジメントに資する人事制度(採用、育成、評価、処遇)やキャリアプランを示していくべきでしょう。

(一社)大学行政管理学会  
副会長

### 杉原 明

すぎはらあきら ●東京都内学校法人勤務を経て2003年工学院大学入職。教育開発課課長などを経て、現在、同大学理事、総合企画部部長。2008年大学行政管理学会に入会、2019年より現職。



### 他大学や学外の事例を知り、刺激を受ける場に

大学の組織力が重視されるにつれ、学会の活動も変化しています。設立当初は管理職の職員であることが入会要件でしたが、現在は職階を問わず、教員や大学院生も含めて会員を募っています。アカデミズム色を弱めた気軽な雰囲気の発表会や相談会を開催したり、積極的に発議ができる職員を増やそうと、若手・中堅職員にワークショップを企画してもらったりもしています。

一方で変わらず力を入れていくのは、事例や課題、ロールモデルの共有です。所属大学内の経験だけでは視野が狭くなりますし、職員がマネジメントに携わるロールモデルが自学にあることもまれだからです。今後は、大学だけでなく企業の組織にも目を向けるべきでしょう。企業では「SD」も「IR」も、そんな用語を使わなくていいほど当たり前に行われています。組織を強くするための視点、それに向けて成長できる場を、これからも提供し続けます。

### 【図表7】大学行政管理学会で開かれている研究会の例

	東日本支部	西日本支部
地区別研究会	北海道地区 東北地区 関東地区 北関東・信越地区	中部・北陸地区 近畿地区 中国・四国地区 九州・沖縄地区
テーマ別研究会	大学人事・事務組織研究グループ 大学職員研究グループ 財務研究グループ 大学経営見える化研究会 研究推進・支援研究会 学事研究会 ファシリティマネジメント研究会 USR研究グループ	大学改革研究会 教育マネジメント研究会 女子大学研究会 財務問題研究会 大学防災(減災)教育・対策研究グループ

\*大学行政管理学会Webサイト(<https://juam.jp>)を基に編集部で作成