

2010(平成 22)年度  
**大学行政管理学会**

Japan Association of University Administrative Management



**第 14 回 定期総会・研究集会**  
ご 案 内

開催日：2010年9月4日(土)～5日(日)  
会 場：國學院大學（渋谷キャンパス）



KOKUGAKUIN Univ.

**國學院大學**

2010年7月吉日

大学行政管理学会員各位

大学行政管理学会  
会長 大島 英穂

2010年度 定期総会・研究集会の開催について（ご案内）

2010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

14回目となる定期総会ならびに研究集会は、慣例に従い本年度は首都圏での開催となります。國學院大學に会場校の任をお引き受けいただき、9月4日（土）、5日（日）の両日、同大学渋谷キャンパスがその舞台となります。

さて、2008年度に中央教育審議会から「学士課程教育の構築に向けて」が答申され、その後、大学分科会において中長期的な大学教育の在り方に関する審議が行われていることはご承知のとおりです。答申が「課程」に焦点をあてたことは、ユニバーサル・アクセス段階にある大学に対して、学士課程修了者に相応しい水準を保證することを求めているといえます。各大学が強化している初年次教育の充実や、中等教育との接続教育、さらにはリメディアル教育など、学士課程修了時には自律した人材として社会に輩出できるように様々な取り組みが進められています。

このような状況は私たちの業務にも変化を生じさせています。例えば、補助金業務は経常費補助から競争的資金の確保の比重が高くなっています。また、インターンシップなど社会の中で学ぶスタイルの拡大は、事前・事後教育やコーディネートなど多岐に渡って学生と関わるが必要になっています。このように従来型業務も複雑化・高度化に対応することが求められています。さらに、コンプライアンスや情報公開、知的財産、資産運用など業務領域の拡大とともに、専門性も業務を遂行するうえでは必須になっています。業務の変化は教員との境界領域を柔軟化させており、教育・研究の質保証を進めるうえでは、これまで以上に教員・職員の協働が重要になっています。

本年度の定期総会・研究集会は「高等教育の未来を拓く教職協働のあり方」をテーマに開催します。会員の皆様は、日常的には地区別研究会やテーマ別研究会を基礎に相互啓発と研鑽に励んでおられますが、年に1回の定期総会・研究集会は全国の会員が一堂に会して、その成果を共有する場となります。我が国の高等教育の発展のために、全国の大学職員の「学びと励ましのネットワーク」の強化にむけて、会員の皆様の積極的なご参加をお待ち申し上げます。

# 1 日程

開催日：2010年9月4日(土)～5日(日)

\*全体テーマ：高等教育の未来を拓く教職協働のあり方\*

会場：國學院大學（渋谷キャンパス）

〒150-8440 東京都渋谷区東 4-10-28

TEL：03-5466-0721（会場校事務局担当者電話番号）

<http://www.kokugakuin.ac.jp/>

受付：百二十周年記念2号館 1階

懇親会：学術メディアセンター 1階 多目的ホール

## タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	会場
9月4日(土)	11:00～12:00	受付	120周年記念2号館
	12:00～12:30	開会式・オリエンテーション	〃
	12:30～13:30	定期総会	〃
	13:30～13:45	孫福賞の表彰式	〃
	13:55～15:35	講演Ⅰ	〃
	15:55～18:15	ワークショップ	3号館ほか
	18:30～20:00	懇親会	学術メディアセンター1階ホール
9月5日(日)	09:30～11:10	講演Ⅱ	120周年記念2号館
	11:25～12:00	研究発表Ⅰ(35分)	120周年記念2号館・3号館
	12:00～13:00	昼食	3号館学生食堂
	13:00～13:35	研究発表Ⅱ(35分)	120周年記念2号館・3号館
	13:50～14:25	研究発表Ⅲ(35分)	〃
	14:40～15:50	研究発表Ⅳ(70分)	〃
	16:10～16:40	閉会式	120周年記念2号館

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

## 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。

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

**申込締切 : 2010 年 7 月 20 日 (火)**

※申込 URL は JUAM メールでも配信いたします。

※インターネット環境がない方は、巻末の用紙を用いて FAX にてお申し込みください。

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

### (2) 参加費（※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。）

**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

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>

口座番号 : 00130-7-393636

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んかい)

**納入期限 : 2010 年 7 月 31 日 (土)**

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、8 月 20 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 : 白川 博一（総務部）・謡口 秀見（総務部総務課）

電話 : 03-5466-0721（総務部総務課）

F A X : 03-5485-0154（総務部総務課）

E-mail : [2010juam@gmail.com](mailto:2010juam@gmail.com)

住所 : 〒150-8440 東京都渋谷区東 4-10-28

<http://www.kokugakuin.ac.jp/>

### 3 会場校へのアクセス

主要駅から國學院大學渋谷キャンパスまでの主な交通手段は以下のとおりです。



東京駅	—	渋谷駅	JR山手線	約22分		
品川駅	—	渋谷駅	JR山手線	約11分		
上野駅	—	渋谷駅	JR山手線	約30分、東京メトロ銀座線	約26分	
新宿駅	—	渋谷駅	JR山手線	約8分、JR埼京線	約6分	
池袋駅	—	渋谷駅	JR山手線	約15分、JR埼京線	約10分、東京メトロ副都心線	約14分
横浜駅	—	渋谷駅	JR湘南新宿ライン	約28分、東急東横線	約39分	
羽田空港	—	渋谷駅	京浜急行及びJR山手線(品川経由)	約45分		

渋谷駅から國學院大學渋谷キャンパスまでの経路は以下のとおりです



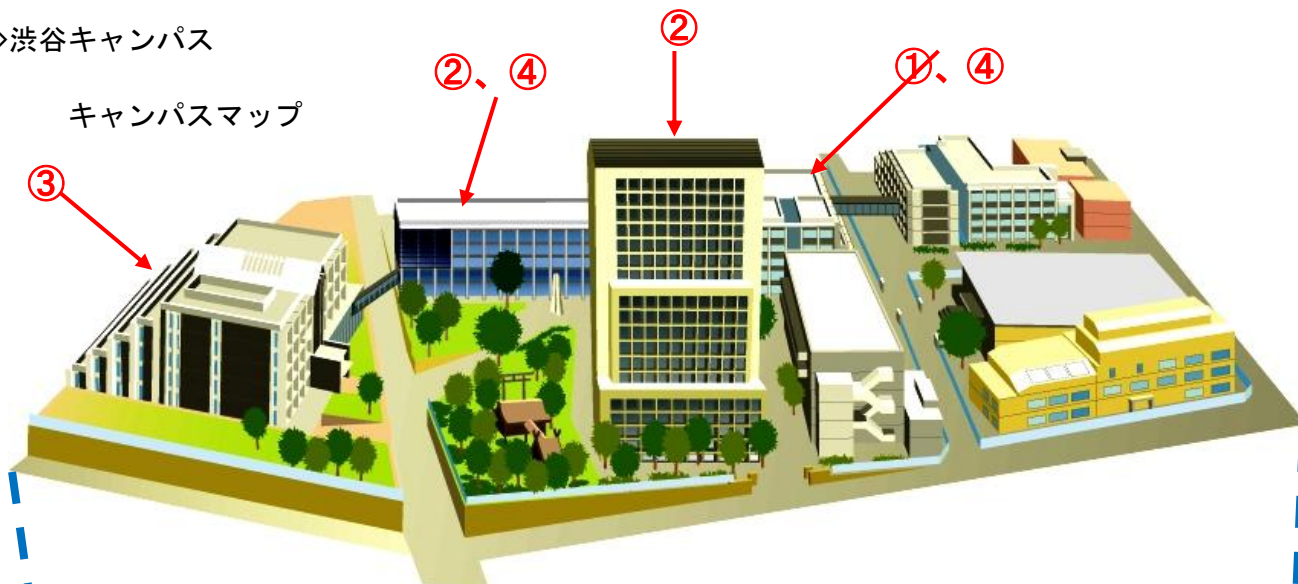
渋谷駅から徒歩  
およそ13分

渋谷駅からバス  
渋谷駅東口バス・ミナル  
54番のりば  
都営バス 学03系統  
日赤医療センター行き  
(乗車時間約10分)  
「国学院大学前」下車

JR・東京メトロ恵比寿駅  
東京メトロ表参道駅からも  
徒歩でおよそ15分です。

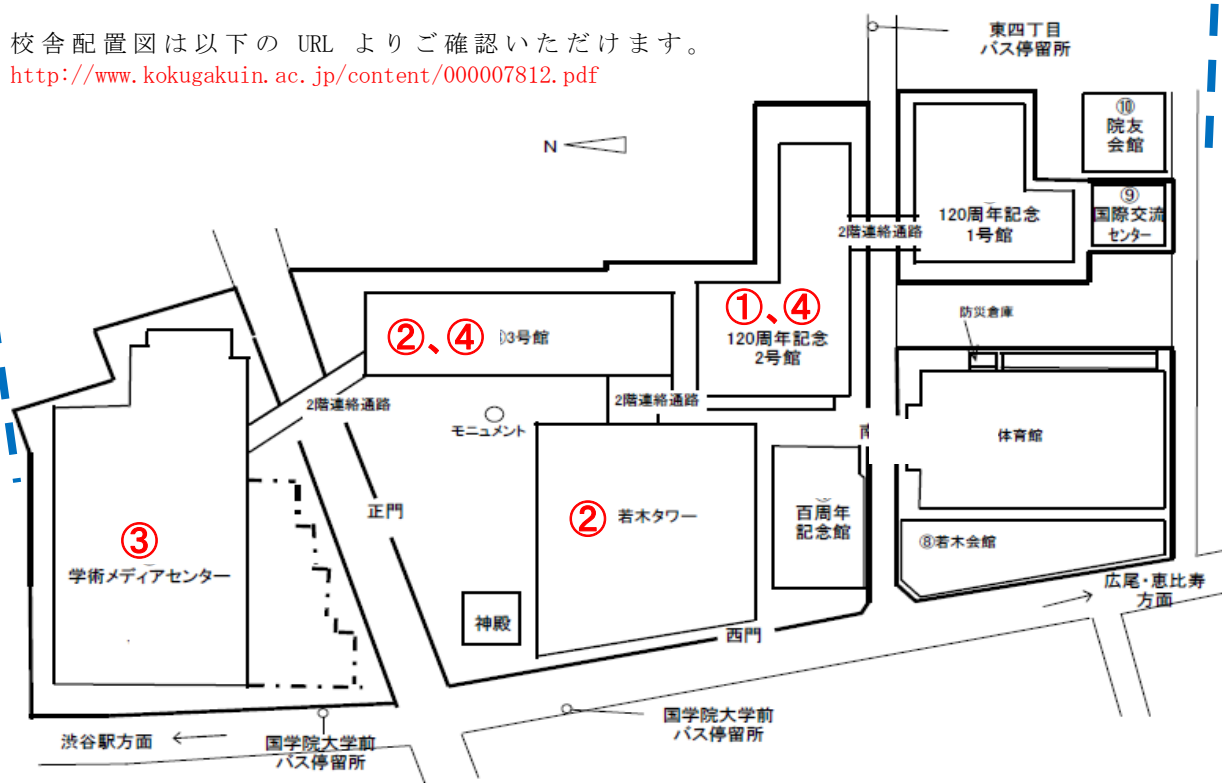
◇渋谷キャンパス

キャンパスマップ



校舎配置図は以下の URL よりご確認ください。

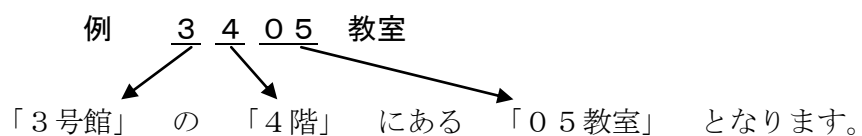
<http://www.kokugakuin.ac.jp/content/000007812.pdf>



- |   |                   |    |                     |
|---|-------------------|----|---------------------|
| ① | メイン会場（定期総会、講演Ⅰ・Ⅱ） | —— | 【百二十周年記念2号館】        |
| ② | ワークショップ会場         | —— | 【3号館・若木タワー】         |
| ③ | 懇親会会場             | —— | 【学術メディアセンター-多目的ホール】 |
| ④ | 研究発表会場            | —— | 【百二十周年記念2号館、3号館】    |

【國學院大學の教室番号について】

4ケタで表示されており、順に校舎、階数、教室番号を表します。



**※渋谷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。**

## 4 宿泊について

\* 宿泊先は多数ございます。ご都合に合わせて各自予約ください。

\* ご希望の方は、下記にて宿泊先を手配することが可能です。

■ 國學院大學生活協同組合旅行サロン

Tel. 03(5466)0169 (担当：手塚、佐伯)

※営業日、営業時間は、ホームページでご確認ください。

國學院大學生活協同組合営業カレンダー <http://www.kgucoop.or.jp/eigyoo.html>

\* また、下記ホテルにて「大学行政管理学会宿泊パック」をご用意しています。

○ 品川プリンスホテル 03-3440-1111

○ グランドプリンスホテル高輪 03-3447-1111

○ グランドプリンスホテル新高輪 03-3442-1111

最寄駅：JR線、京浜急行線 品川駅（高輪口）駅前

※予約・お問い合わせの際は、各ホテルに直接ご連絡のうえ、「大学行政管理学会出席」の旨をお申し出ください。なお、宿泊パックの適用は、7月12日（月）以降となります。また、満室の場合は予約をお受けできません。

## 5 名刺について

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。

## 6 定期総会・研究集会の主な内容

### (1) 定期総会

9月4日（土）12：30～13：30

- 審議事項
1. 2009年度収支決算について
  2. 役員補充の件
  3. その他

- 報告事項
1. 2009年度 事業報告
  2. 2010年度 事業計画および収支予算
  3. 学会誌規程の改正
  4. 会員概況
  5. その他

### (2) 講演 I

9月4日（土）13：55～15：35

新富 康央氏（國學院大學人間開発学部長）

演題「ゆとり教育世代の『知的教育インフラ』と教育・学生支援のあり方  
～2020年対策に向けて～」

2005年には大学・短大進学率が50%を超え、大学へのユニバーサル・アクセス時代に突入した。さらに、2020年には受験生のさらなる大幅な落ち込みが予想され、現在の入学者数を保持するためには、進学率が59%必要といわれている。そのような状況のなか、どのタイプの大学



においてでも卒業生の質の確保が喫緊の課題である。

そこで、第一義的な対策として高等教育の原点に立ち、「ゆとり世代」と呼称される現学生に対して教育指導、学生指導の両面において、いかなる「手当て（支援）」が可能か、深め合いたい。

(1)そもそも「ゆとり教育」とは何か。平成10年指導要領以降(平成20年改訂も)、これが「真に」目指しているものと、その課題を概括したい。実は、マスコミをはじめ、社会での誤解は少なくない。きちんと総括されなければ、単に今日の学生に不安感とやる気の消失を生むだけになる。ここでは、あえて「ゆとり教育」を、大学教職員にとっての「知的教育インフラ」ととらえ、「手当て」の方策・方略を練りたい。

(2)「ゆとり教育」の特質を踏まえて、今日の学生の資質・能力をいかに「開発」するか、そのいくつかを提案したい。①ABC型からてっぺん型へ、②「損在」を「尊在」に、③ツーリスト型からトラベラーズ型へ、④「知る」教育から「識(し)る」教育へ、などである。

### (3) ワークショップ

9月4日(土) 15:55~18:15

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) 入試・学生募集全般
- (3) 大学のブランディング戦略
- (4) 高大連携、高大接続、附属学校政策
- (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) 地域連携、地域への貢献
- (8) 競争的資金や外部資金獲得の工夫
- (9) 研究支援のあり方
- (10) 財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達
- (11) ファシリティ・マネジメントに関する課題
- (12) 大学の評価(自己点検・評価、第三者評価等)のあり方
- (13) 学部・学科の再編
- (14) 専門職大学院・社会人大学院の課題
- (15) FD推進・支援に果たす職員の役割
- (16) SD(大学職員の育成、人事制度等)の現状と課題
- (17) 学務・教務に関する課題
- (18) 法人部門に関する課題
- (19) 教職協働のあり方
- (20) 大学のガバナンス
- (21) USR(大学の社会的責任)のあり方
- (22) 危機管理の現状と課題
- (23) 国際化への課題
- (24) 国公立大学の課題
- (25) 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)



#### (4) 講演Ⅱ

9月5日(日) 9:30~11:10

磯田 文雄氏(文部科学省研究振興局長)

演題「社会の変革期と大学経営」

現在、我々は「画期(エポック)」に生きている。我が国は、エポックの結末として新しい時代を築き上げることができるのか。そのために大学はいかにあるべきか。今日の知識基盤社会における経済・社会の活動基盤を強化するとともに、「市場の猛威」に対抗するためには、国民の経済的・技術的能力を高め、動き回る資本を吸引するに足るような人的資源を作るように投資する以外にはなく、大学教育がその成否を決める。また、21世紀にふさわしい社会の新たな目標設定(典型的には人類的課題との取り組み)のためには、大学の研究能力が問われる。さらに、グローバル経済によって生じる社会的な亀裂(貧富の格差、大都市と地方の差等)を修復し、自立と共生の都市を創造するためにも、知の拠点として大学が重要な役割を担う。このような環境下における大学経営は、非反復的で高度の不確実性に富んだ「部分的無知」のもので行われる決定の累積となる。

#### (5) 研究発表

9月5日(日) 11:25~15:50

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、お申し込みください。同一時間帯に行われる発表は、ひとつしか申し込みできませんのでご注意ください。

なお、事前申込みは、あくまでも会場設営等の目処をたてるためですので、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、次頁以降をご参照ください。

会場 時間帯		会場											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
研究発表Ⅰ	11:25~12:00	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12
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 ※	II-11 ※	
研究発表Ⅲ	13:50~14:25	III-1	III-2	III-3	III-4	III-5	III-6	III-7					
研究発表Ⅳ	14:40~15:50	IV-1	IV-2	IV-3	IV-4	IV-5	IV-6	IV-7	IV-8	IV-9	IV-10	IV-11	IV-12

※研究発表Ⅱ-8~Ⅱ-11は70分の発表となりますので、ご注意ください。

I-1			
氏名	澤登 秀雄 (さわのぼり ひでお)	時間	35分
所属	創価大学 教務部教務第1課 課長		
テーマ	「優秀層を伸ばすオナーズプログラムの可能性について—本学の取組から」		

内容

本学では2010年4月より「グローバル・シティズンシップ・プログラム (GCP)」を開設した。これは「建学の精神」を具現化し、将来国際社会（国際的企業、国際協力機関、海外大学院等）での活躍を目指す成績優秀学生を、全学から30名選抜して特別プログラムで育成するオナーズプログラムである。

本学の受験生の志願・入学動向の特徴は、圧倒的に本学を第一志望としていることである。それが故に難関大学への入学を辞退してまで本学に入学する学生もいれば、入学偏差値を下回る学生も混在し、入学生の学力の多様化が顕著である。そして、これまでは初年次教育科目や学生ポートフォリオの導入などに見られるように、本学としては主に下位層の学生への対応に全学的に注力してきた。

しかし多様化する学生の、とくに成績上位層にターゲットをしばった特別プログラムの必要性を常に痛感しており、約3年間の検討を経て本年度からの開設に至った。入試等成績上位層の中から、独自に選抜するオナーズプログラムと位置づけている。

本学の建学の精神のひとつに「人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ」とあり、開学以来これに沿って、国際交流の推進や多言語語学教育などを行ってきたが、GCPはその一層の具現化への取組となる。

GCPを希望する学生で、入学試験（一般・センターなど4入試）成績上位層に対して、2回の独自選抜を行っている。とくに第2次選抜では、グループディスカッション、小論文試験、英語ライティング試験、面接試験を実施している。今春実施した1期生の第1次選抜には定員の約10倍のエントリーがあり、こうしたプログラムへのニーズの高さを垣間見た。

GCPの特徴は、①それぞれの学部にも所属したまま参加できる全学部横断型、②徹底した英語教育と海外研修、③社会システムを読み解くカー数理能力をトレーニング、④少人数構成の独自ゼミにより多角的な能力を養成、⑤4年間にわたる少人数制によるきめ細かい指導、の5つである。具体的には以下表の科目を開設し、主に1～2年次の集中プログラムとしている。GCP修了要件の36単位は、各学部の卒業要件単位数とは区別している。

科目名	各セメスター修得単位数	開講期	プログラム修了に必要な単位数
チュートリアル	1単位	1～4年	8単位
プログラムゼミ	2単位	1～2年	8単位
社会システム・ソリューション	2単位	1年後期・2年前期	4単位
GCP 英語	4単位(2単位×2科目)	1～2年	16単位
プログラム修了に必要な単位数の合計			36単位

従って、GCP学生は通常の学部生より多くの科目を履修し、かつGCP各授業では相当量の課題を提示しており、優秀学生を学問的に徹底的に鍛え伸ばすプログラムである。

1年次の春休みには奨学金を給付しての海外短期研修(2週間)に全員が参加する。かつGCP学生専用のゼミ室とラウンジを設置しているが、ラウンジには四六時中学生たちが集まり、互いに声を掛け合いながら学問に励んでいる。GCP科目のラーニングアウトカムズも、カリキュラムチェックリストにより科目の到達目標と身につける能力を明示したり、学生調査を実施するなどしつつ、その把握を進めている。

我が国の大学においては、まだオナーズプログラムは海外諸大学ほどに定着してはいないが、今後一層多様化する学生に対し、ターゲットを絞って教育を行うことの先行事例にもなれるよう、鋭意取り組んでいきたい。

I-2			
氏名	岡田 卓哉 (おかだ たくや) 夏目 美和 (なつめ みわ)	時間	35分
所属	愛知県立大学守山キャンパス部学務課主任 愛知県立大学守山キャンパス部学務課主事		
テーマ	「公立大学法人職員のキャリアアップ-Career Ladder の導入を求めて」		
内容	<p>Joan Fitzgerald は著書「MOVING UP IN THE NEW ECONOMY : Career Ladders for U.S.Workers」において、特定業種別に Career Ladder プログラムを検証・評価し、成功に導く条件を探求している。</p> <p>彼が言う Career Ladder とは、職業組織において、そこで働く人々がささやかながらも上昇移動できる仕組みを創出し、維持・拡大させるシステムであり、格差拡大が進むアメリカ社会において、その立場に応じたモチベーション向上に有効な手段として Career Ladder は 10 年以上の間アメリカで注目されつつある。</p> <p>この Career Ladder は、今日の日本においては、看護職や製造業を中心にその経験や技能、知識に応じて形成されつつあるが、Joan Fitzgerald が検証・評価した業種と同様、専門職であるが人手やスキルが不足している業種のみしか形成されていないのが現状である。</p> <p>ところで、David Autor (M. I. T.) が、所謂ハイテク革命により、コンピュータでプログラミングできる定型業務、コンピュータが対応できない非定型業務（非定型業務には抽象思考を要する業務、および予測不能で経験値で対応し得る業務）の分類が進みつつあると述べているとおり、その分類に応じて雇用形態も変化が生じ、定型業務のアウトソーシングや低賃金労働者導入など、今日の労働市場は多様化していることは説明するまでもないことである。そして大学職員も例外ではなく、公立大学法人について言えば（採用等の人事的問題点は別にして）専門職化・法人職員（プロパー）化が進む一方で、ルーティンワークを担う職員はパートタイム職員という形態がスタンダードになっている。パートタイム職員は専任職員同様の業務量を抱える者も多く、勤務部署の顔として最前線で支援サービスに従事しているにもかかわらず、不安定雇用条件や低賃金待遇という労働環境のなかで、業務目標や評価方法さえも明確に提示されることがないまま勤務しているのが現状である。</p> <p>また、法人専任職員（プロパー）においても定めなき雇用である場合が多いものの、法人専任職員に対する人事評価制度が整っているといえる大学は殆どみられず、役職名さえ準備されていない公立大学法人もあるのが現状である。仮に評価制度があるといっても多くの場合、設置自治体を持つ評価制度をスライドしているだけであり、モチベーション維持に有効な評価制度ではないのが現実である。</p> <p>そこで本研究では、大学組織力や職員力が国私立大学職員より未熟であると言われても仕方がない公立大学法人職員組織に、敢えて Career Ladder プログラムの導入を試みることで、どのような期待と問題点が生じるかを考察してみることとした。やや強引な結びつけではあるものの、Career Ladder プログラムが公立大学法人に導入された場合の考察結果を通して、各大学独自のキャリアアップ制度の具現化に繋がれば幸いである。</p> <p>なお、今回の発表では、前出の Joan Fitzgerald 著書で筆者が引用している医療政策ディレクターである Barbara Flank の以下の言葉をキーセンテンスとして Career Ladder プログラム導入による公立大学法人職員のキャリアアップについて言及するので、留意いただければと思います。</p> <p>「多くの研究で、職場において敬意を払われ十分な賃金を得てはじめて人は献身的に仕事をすると言われているのに、平均的な中産階級の人びとは低賃金労働者の境遇は自分とは関係のないことだと思っている。しかしそうした労働者が自分の親を世話するとなったとき、彼らにとってこの問題は重大なものとなる。」</p>		

I-3			
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 特任助教		
テーマ	「批評的態度の養成に関する一考察～学生リーダー養成プログラムを事例として～」		
内容	<p>1. はじめに</p> <p>中央教育審議会答申(2008)「学士課程教育の構築に向けて」では、各専攻分野を通じて培う「学士力」として1. 知識・理解、2. 汎用的技能、3. 態度・志向性、4. 総合的な学習経験と創造的思考力を掲げ、コミュニケーション・スキルなど、それぞれで養われるべき項目を掲げている。これらは、大学が学生に身に付けさせようとする能力と企業が望む能力との乖離や、国が産業界の意向を踏まえて作成した社会人基礎力(経産省、2006)などを参考とした上で、自主性・自立性を備えた公共的な機関である大学としての学士課程教育の在り方を吟味したものである。</p> <p>その中でも、大学生に求められる態度・志向性として「チームワーク」・「リーダーシップ」が掲げられ、「他者と協調・協働して行動できる。また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる」ことが学習成果として求められている。しかし、他者との協調・協働行動、あるいは他者を導く行動をとるために身につけなければならない要素は様々である。例えば、他者(チームの構成員)を褒めること、時に叱ること、他者のモチベーションを上げること、他者の話を傾聴すること、他者を思いやることなど、例を挙げればきりが無い。また、これらの要素は一方的なものではなく、他者との相互作用の間で行われるものであり、チームのリーダーであっても、メンバーであっても、より良いチーム運営を目指すものにとっては欠くことのできない素養でもある。このことは、言い換えれば“互いの成長を促す態度”ということができ、我々は、この“互いの成長を促す態度”を「批評的な態度」と捉えた。この態度は、上述したが、組織あるいはチームを動かすリーダー、あるいはそのリーダーをサポートするフォロワーにとっても必要な態度であり、これらを養成することは、上記の「チームワーク」・「リーダーシップ」の態度・志向性の涵養へとつながる。</p> <p>そこで、本発表では、「批評的な態度」に注目して、愛媛大学の学生リーダー養成プログラムにおけるその養成方法と評価について発表する。</p> <p>2. 調査の概要</p> <p>調査対象は、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」採択事業である「愛媛大学リーダーズ・スクール」(以下、ELSとする)の受講生142名(第1期生～第6期生)である。</p> <p>調査方法は、上記の受講生に対し行った以下のアンケート調査である。「ELSゼミナール受講修了アンケート(107名対象:1期生～5期生、期生ごとに実施)」および「SRLS-R2(社会的責任リーダーシップ・スケール改訂版2)(Tyree, 1998)(52名対象:4期生から実施、受講前と終了直後に実施)」、「ELS修了生アンケート(1期生～6期生、2010年3月実施)」。</p> <p>アンケート質問項目等については、発表当日に提示する。</p> <p>3. 結果</p> <p>ELSゼミナールでは、互いの成長を促すことを目的とした、批評し合える関係を「クリティカル・フレンド」と呼び、その実践を推進している。学生は、授業、授業内の役割分担で形成されたチーム、1泊2日の合宿研修等で結ばれた学生同士の人間関係の中で、「批評的な態度」を実践し、そこから得られたものについて言及している。</p> <p>当日の発表では、受講生・修了生アンケート、SRLS-R2アンケートの分析結果から得られた批評的な態度養成の評価、クリティカル・フレンドの実践を促すための教育方法の工夫について発表する。</p>		

I - 4			
氏 名	岩崎 保道 (いわさき やすみち) 中元 崇 (なかもと たかし)	時 間	35分
所 属	琉球大学 京都国立近代美術館(京都大学から出向)		
テーマ	「国立大学におけるSD (Staff Development) の現状」		
内 容	<p>本発表は、国立大学の人事担当者に対するアンケート調査分析により、国立大学におけるSD (Staff Development) の現状を明らかにするものである。その検討手段として、SDの必要性及び国立大学における中期目標・中期計画のSDの状況を紹介したうえで、国立大学の人事担当者に対するアンケート調査結果の分析を行った。SDの実態や課題点を明らかにし、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、事務職員の果たす役割や能力開発が期待されており、その効果が期待される。</p> <p>表記の目的を達成するため、次の展開により検討を行う。第一に、SDの必要性について、大学職員に求められる能力の側面から考察する。また、SDの必要性を説くこれまでの議論を整理する。第二に、国立大学法人の中期目標・中期計画において、SDがどのように受け止められているのかを明らかにするため、第一期中期目標・中期計画の状況と第二期におけるその比較を行う。第三に、国立大学の人事担当者に対するアンケート調査報告を行う。第四に、本発表の検討結果として、課題点や改善の方向性を整理した。</p>		

I-5			
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	「教育思想の歴史を概観する」		
内容	<p>今回の発表では、教育思想の歴史について、古代ギリシャから20世紀に至る新教育までをそれぞれの時代に活躍した人物に焦点をあて、概観していく。</p> <p>まず、西洋の教育思想に影響を与えたのは哲学的伝統である。そこには、古代ギリシャの教育思想家であるソクラテス、プラトン、アリストテレスが存在する。ソクラテスは、「勇気とは何か」「正義とは何か」「美とは何か」といった形式で「問う」ことを続けた。当時は、そのほかにソフィストといった職業的教師がギリシャ各地に存在した。プラトンは、ソクラテスの弟子であり、彼の思想のもととなるのは、イデア論（時間・空間の束縛を超えて存在する真の存在）と霊魂不滅説である。とくに、アカデメイアに学校を設立したことは有名である。アリストテレスは、プラトンの弟子になる。彼の功績は、「倫理学」「自然学」「詩学」「論理学」など、今まで学問的に境の定まっていなかった諸学問を1つ1つ確立させたことである。</p> <p>二つ目に、西洋教育思想に影響を与えたのは、キリスト教である。キリスト教の思考を中心に、アウグスティヌス、トマス・アクィナス、ルターなどが活躍し、その時代の教育思想を支えてきた。アウグスティヌスは、新プラトン主義をベースにキリスト教の神学、哲学、教育思想を構築した。彼は古代キリスト教最大の教父といわれている。トマス・アクィナスは、中世スコラ学を完成させた神学者、哲学者であった。アリストテレスから大きな影響を受けていた。16世紀ドイツの宗教改革者ルターは、徹底した自己否定を行い、私達の内面の奥底にある「霊」の次元における信仰のみを信じた。</p> <p>三つ目に焦点をあてるのは、ルネサンスとヒューマニズムの時期である。時代は、古代ギリシャ・ローマからキリスト教世界へ、そして、ルネサンスの時代へと移行していく。そのなかでペトルルカ、エラスムスなどが、彼らの教育思想を展開していった。</p> <p>四つ目に、近代の学校を構想した教育思想化を取り上げたい。いわゆる、コメニウス、ロック、ルソーである。コメニウスは、年齢ごとの学年編成、カリキュラムの整備、同一年齢者に対する同一教科書の使用など近代学校の構想を構築した。ロックは、プロテスタント立憲主義国家イギリスを強力な重商主義帝国として作りだした。また、ジェントルマン教育論、貧民教育論の立場からも提言している。ルソーは、『エミール』において有名である。これは、エミールという1人の男子と、生後から結婚するまでを導き続けた1人の教師とを主人公とするフィクション作品である。</p> <p>五つ目に取り上げるのは、18世紀末から19世紀にかけて西欧の学校教育の大きな転換期を迎えることになる姿である。いわゆる、ペスタロッチ、フレーベルといった教育思想家たちである。ペスタロッチは、シュタンツ孤児院において経験したことが、彼の教育思想に大きな影響を与えている。彼は、貧民の救済、民衆教育に関心をもち、幼児教育においてその思想を開花させている。またフレーベルは、ペスタロッチの学園を訪れ影響を受けている。彼の研究領域は、乳児期、幼児期における発達段階教育に表される。</p> <p>六つ目に、19世紀の思想家を取り上げる。ヘルバルトである。彼はペスタロッチの学校を訪問し、大きな影響を受けることになる。彼の思想は19世紀後半からヘルバルト理論を継承したヘルバルト派を形成することになる。</p> <p>最後に、19世紀末期から20世紀初頭にかけて登場した新しい思想を描く。ここでは、デュルケーム、デューイが存在する。デュルケームは、フランスの社会学者であり、教育社会学の提唱者でもある。その後の教育指導を担ったのはデューイである。彼の哲学思想は、プラグマティズムを基盤とした進歩主義教育思想であり、シカゴ大学附属小学校を妻と一緒に作り、その実践によって新教育を目指すものであった。</p> <p>以上のように、時系列的で概括的ではあるが、古代から近代までの教育思想を探っていく。 参考文献：今井康雄編、2009、『教育思想史』有斐閣アルマ。</p>		
	容		

I-6			
氏名	余田 勝彦 (よでん かつひこ)	時間	35分
所属	学校法人常翔学園		
テーマ	「2010年AUA総会 参加報告」		
内容	<p>2010年3月29日(月)～31日(水)、ウォーリック大学(英国)で開催されたAUA(The Association of University Administrators)総会およびカンファレンス等で見聞したことを紹介。</p>		



I-7			
氏名	堀内 健 (ほりうち けん)	時間	35分
所属	明治大学 法学部事務室		
テーマ	「高等教育の機会均等に向けて ～首都圏私立大学新入生の家計負担調査から」		
内容	<p><b>1. 研究調査の背景・目的</b></p> <p>長引く世界的な経済不況下で、さまざまな「格差社会」問題が表出してきている。とりわけ、経済的困難のために大学進学をあきらめた高校生や、中退を余儀なくされた大学生が急増し、教育格差が問題となってきた。日本の高等教育に対する支出は、GDP比で0.5%と、平均1.0の約半分、OECD加盟国で最低の水準である。従来から家計の教育費負担が大きいわが国では、もはや限界に達しているともいえる。高等教育の機会均等という観点から、発表者が中心となってまとめた今回の調査結果「2009年度私立大学新入生の家計負担調査」(東京私大教連、2010年5月)をもとに現状を報告する予定である。</p>		
	<p><b>2. 調査の概要</b></p> <p>①調査の枠組み</p> <p>首都圏の私立大学に入学した新入生の家計負担状況について明らかにすることを目的。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1985年度から実施しているもので、今回で25回目となる。</li> <li>・ 2009年度に私立大学に入学した新入生の家庭(保護者・父母)を対象にした。</li> <li>・ 2009年5月～6月にかけて実施し、有効回答は4,887件(郵送で依頼・回答)。</li> <li>・ 1都5県(東京、神奈川、埼玉、千葉、茨城、栃木)の18大学・短大を対象。</li> </ul> <p>②調査結果の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入学の年にかかる費用(自宅外通学者)は300万円。世帯の平均年収は20年前の水準に後退、年収の3分の1を超え過去最高。</li> <li>・ 私立大新入生への仕送り額が9年連続減少、9万3200円で過去最低。</li> <li>・ 1日の生活費は、1123円で1990年の半分以下(調査開始以来、過去最低)。</li> </ul> <p>③限界に達した私立大学生の家計負担</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 奨学金を「希望する」と「申請した」が3人中2人に。</li> <li>・ 入学費用は5人に1人が「借入れ」で調達。借入額は158万円。</li> <li>・ 9割を超える家庭が入学費用を「重い」と感じている。</li> <li>・ 「切実な父母の声」(アンケートの記述部分から)</li> </ul> <p><b>3. 高等教育の機会均等に向けての課題・展望</b></p>		

I-8			
氏名	本宮 大輔 (もとみや だいすけ)	時間	35分
所属	北海道大学大学院工学研究院		
テーマ	「大学における消防体制を構築する手法の開発」		
内容	<p>&lt;背景&gt;          大学キャンパスは複数の高層建物で構成されていることが多く、その防火体制は1つの防災センターで統括している場合も少なくない。          消防法では、法令の基準に該当した場合、自衛消防組織を作ることが求められており、大学でもそれに基づき消防組織を作っている。しかし、消防活動の連絡体制は、通常業務の組織体制と異なるため、火災発生した場合に発見者などからの通報を受けてから、効率的に自衛消防活動に移行し、合理的な作業分担をすることに困難を覚えており、キャンパス内のどこにだれがいるのかを把握することや自衛消防に係る任務負荷についても考えがまとまっていない。          自衛消防活動は「自分たちの大学をどのようにして守るか」という問いである。そのため、各人が主体的に取り組めるシステム作りの実現が不可欠である。</p>		
	<p>&lt;目的&gt;          本研究は、第一の目的として、ある大学の1学部において合理的な自衛消防活動の役割分担を構築し、効率的にこれを行えるようなマニュアルの作り方を提案すること。          第二の目的として、学生・教職員が主体的に消防活動へ取り組む方法の開発を模索することである。</p> <p>&lt;方法&gt;          本研究における問題の発見や整理については、ワークショップなどの参加型手法を用いて、学生・教職員など様々な立場からの意見を組み合わせることで、合意を形成し、目的の達成を目指している。そうして出来上がったマニュアルは定期的に行う消防訓練によって、その実践性を検証する予定である。</p> <p>&lt;計画の概要&gt;          1) 問題の発見 : 前回の消防訓練における問題を発掘。(アンケート: 収集済み)          (プレ企画 ワークショップについての講習会: 5月26日開催)          2) 原因の考察 : 問題の評価分析(ワークショップ: 6月4日開催)          3) 解決策の立案 : 個々の問題解決への提案(ワークショップ7月上旬開催予定)          4) 訓練計画作成: 再統合化          5) 意見を求める: 計画の検証(説明会の実施し、合意の形成を目指す。)          (説明会を8月下旬~9月上旬に開催)          6) 訓練の実施 : 実践(消防訓練: 10月に開催予定)          7) 結果の検証 : 修正点の評価、新たな問題の発見(アンケート)</p> <p>&lt;期待される成果と今回の発表内容&gt;          昨今リスクマネジメントが叫ばれ、防災についても組織体としての在り方を議論され、そのことへの貢献は非常に大きい。          本研究では参加型手法を用いている。それは、対話し協働することで大学内の様々な立場や意見を理解しあえる場所や枠組みの創造することで、大学組織の抱える固有の問題を浮き彫りにする。このことを通して、学生・教職員の立場について各人が考えることとなり、主体者意識を育てていく可能性がある。          また、この営みは防火教育の実践例としてだけでなく、今後カリキュラムとして構築していくことも期待したい。          今回の発表は、この取り組みの実践方法や進捗状況について報告する。          なお、この研究は、日本学術振興会からの助成を受けて、平成22年度奨励研究として行っているものである。</p>		

I-9			
氏名	寺尾 謙 (てらお けん) 檜森 茂樹 (ひもり しげき)	時間	35分
所属	芝浦工業大学 名城大学 (「大学人事」研究グループ)		
テーマ	「大学職員研修モデル」の創出に関する基礎的研究<1>		
内容	<p style="text-align: center;"><b>日本型大学アドミニストレータ－養成を可能とする 「大学職員研修モデル」の創出に関する基礎的研究&lt;1&gt; ～大学職員による大学院進学と修了後の意識に関する実態調査からの示唆～</b></p>		
	<p>本発表は、先行研究にあたる「日本型大学アドミニストレータ－養成を意識した大学職員研修モデルに関するPilot Study」（寺尾謙・檜森茂樹共著-「大学人事研究Ⅱ」採録）を踏まえ、この先行研究をより実証的な視点を持つことで、「大学職員研修モデル」の創出に関する基礎的研究と題し、09年度の本学会若手研究奨励により研究したものの中間報告である。について明らかにしていった。本研究を取り組む中で、大学職員自身が、大学院教育の有効性や必要性など、どのように認識しているのかについて、実証的視点から研究を進める上で、実態のデータ検証を行うことが必要と判断し、本研究の主タイトルに加えて副タイトルに～大学職員による大学院進学と修了後の意識に関する実態調査からの示唆～として、大学職員の職を持ちながら大学院に進学し修了された大学職員を対象に「大学職員における大学院修士課程修了者による大学院進学と修了後の意識に関する調査アンケート」を実施していった。この調査により、60名からの回答を得ることができ、これらの集計結果から得られた内容をベースに、実際に学んだ複数の職員の意見から大学院教育のより具体的な有効性と必要性、また新たな課題も見出すことで、今後の本研究への示唆をまとめた。</p> <p>発表当日は、調査アンケートから以下の内容に関する詳細をお伝えする予定である。</p> <p>(1) 基本属性【35～36歳がキャリアの変動期】 入学時の平均年齢が、35歳前後となっており、この年齢からの進学希望者が多い。この結果から入職して10年前後であり、2～3回の人事異動を経験し、大学業務の流れを掴み、自分自身のキャリアプランを真剣に考える時期だということが伺えた。</p> <p>(2) 入学動機【自らの意思で進学を決意、そこには危機感も影響】 回答者の全員が自らの意思で入学している。上司や職場からの働きかけは低く、先輩や同僚からの影響も低いことがわかった。所属する大学の将来性に関する危機感は、進学前(80.0%)及び修了後(85.0%)と共に高く、危機感も大学院進学の一要因として捉えることが出来た。</p> <p>(3) 学んだ内容とその感想(学習内容)【大学院教育の満足度は高い】 将来的に必ず役立つという回答が多く、反対に現在の直近の実務を遂行する上では直接的に役立つことが少ないことが明らかとなった。また、回答者の大学院教育で得たものの意見の中で、最も重要なものとして、他大学や他業種との人脈づくりが挙げられた。</p> <p>(4) 修了後とその後のキャリア 【大学院教育は大学職員研修として有益だが、カリキュラム設計に課題】 大学院教育はあくまで将来的なものの見方や考え方を養うものであり、直近の実務遂行に直接的に活かせる教育ではないことが明らかとなったが、このマイナス面はカリキュラム設計に課題があることもわかった。しかしながら、マイナスに評価される側面を有していても、同僚や後輩などに進学を勧めることについては全体で90.0%が賛成である。また、大学院教育が「大学職員研修」として、必要・有益であるかの項目については、多くが「必要・有益」との回答を示しており、有益であることがわかった。加えて大学院教育における学位取得論文の内容だけではなく、その制作プロセス(調査、分析、提案、検証)で得た知識や経験も今後の大学職員の業務には欠かせないものになるという意見も寄せられた。</p> <p>本研究は、学んだ者からの意見により、大学院教育の必要性や有効性について明らかにしていった。今後の課題として、基礎的研究における実証的視点として、学んだ者からだけでなく大学(組織)としてこの大学院教育を必要としているのか、このことを明らかにしていく必要がある。従って、個人アンケートからの分析に引き続き、継続研究として、～組織から見た大学職員研修モデルとしての「大学院教育」に対する期待と実態～と題して、大学(組織)を代表して職員人事担当者(人事部長レベル)を対象とし、この職員人事担当者から組織として大学院教育の必要性や課題などをインタビュー調査していくことで、実態をより明らかにしていく。これらの結論から、「大学職員研修モデル」の体系を具体化し、基礎的研究を結実させる予定であることも申し添える。</p> <p>【参考】大学行政管理学会「大学人事」研究グループ編 寺尾謙/檜森茂樹 『日本型大学アドミニストレータ－養成を意識した大学職員研修モデルに関するPilot Study』 『大学人事研究Ⅱ—変貌する大学人事— 教員評価の実状と経営人材の育成』 学校経理研究会 2009年</p>		

I-10			
氏名	澤谷 敏行 (さわたに としゆき)	時間	35分
所属	関西学院大学高等教育推進センター		
テーマ	「外国人留学生の受け入れと就職支援」		
内容	外国人留学生の入口である受け入れ募集と出口の就職支援の政策格差について考察する。		
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 政府の外国人留学生受け入れ政策について 「留学生受入れ 30 万人計画」(2008 年 1 月)は、「留学生受入れ 10 万人計画」(1983 年)から何が変わったのか。</li> <li>2. 外国人留学生の就職状況について 「私費外国人留学生生活実態調査」、「外国人留学生の採用に関する調査」「日本企業における留学生の就労に関する調査」等から就職希望、就職状況について分析する。</li> <li>3. 外国人留学生と企業とのマッチングについて 白木三秀教授のいう企業と個人のタイポロジーや実体調査、個人の面談からマッチングの問題点を紹介する。</li> <li>4. 外国人留学生の就職支援の課題 関西の大学における外国人留学生の就職支援から課題を報告する。</li> <li>5. 受け入れ募集と就職支援の政策の比較 外国人留学生の入口(募集)と出口(就職)の政策を比較し、政策格差について考察する。</li> <li>6. 外国人留学生の就職支援施策への提言 さまざまな視点からの多様な提言を行う予定。</li> </ol> <p style="text-align: right;">以上</p>		

I-11			
氏名	池田 一郎	時間	35分
所属	筑波大学病院総務部経営企画室		
テーマ	「大学内保育所の管理運営実態全国大学調査報告」		
内容	<p>発表者は、21年度文部科学省科学研究費補助金(奨励研究)を得て、全国750あまりの大学に対し、学内保育所についてのアンケート調査ならびにいくつかの大学の運営実態調査を実施した。この調査結果をもとに発表を実施するものである。</p> <p>大学内保育所は、いわゆる事業所内保育所であり、大学が自ら設置運営するものである。近年、女性研究者の増加の狙いや、女性医師・看護師等の医療職員の増加をしなくてはならなくなった大学病院を有する大学など中心に設置件数が増えている。大学管理運営に当たる、子育て支援のあり方とその管理について考える機会としたい。</p> <p>発表内容</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大学保育所開設の有無・関心度について</li> <li>2. 開設できない理由について</li> <li>3. 開設の実際</li> <li>4. 大学の子育て支援方策について</li> </ol> <p>調査においては49.6%あまりの大学から回答を得ることができた。この場を借りてお礼を申し上げたい。</p> <p>国立大学を中心に保育所の開設の動きが高まっている。これは全国的な流れなのだろうか？時の政権や新聞紙上でも、「待機児童」の問題、「保育所問題」などはいつもの話題である。子ども手当でも、保育所整備の財源にというくらいだ。就業構造の変化により共働きが増えて、仕事をしている間の子ども支援環境ますます重要になっているところである。</p> <p>前回の立命館大学における研究集会では、本学の保育所開設にかかわった経験と、各種補助金(GPなど)による子育て支援の事例をもとに、会場のみなさまとディスカッションをさせてもらった。保育所を開設したいと思う、開設しているけど本学とおなじ問題を抱えている、新たな保育所の整備手法など実りの多い会であった。ここで感謝申し上げたい。</p> <p>科学研究費補助金の応募のきっかけは、本学の保育所の管理運営の問題と認可外保育所の問題からである。保育所設置運営には、多くの経費がかかる、自分たちのところで保育士を直接雇用して開設するのは、財源面からも困難、また、大学の特色を生かせない管理運営状態で、「業務委託の一種」などなかなか管理運営が難しい面が出てきた。そして、もうひとつの面として、いわゆる「保育所」と呼ばれるものは、「認可保育所」つまり、公の税金を投入して運営されるもので、認可外保育所は、21世紀職業財団等からの助成金は基準を満たし申請すると受けられる可能性があるが、その数は少なく、独立運営である。こうした形態の保育所は、「自主運営」「ビジネス」として見られているせいかあまり政策的問題にあがることは少ない。「ビジネス」なら、ともかくも、特に、事業所内保育所として、従業員や学生のために開設しているものも多くあるたとえ従業員等の福利厚生のためとはいいいながらも、自社の努力で運営されているのが実態である。</p> <p>本研究では、事業所内保育所の一例である、大学内保育所を取り巻く問題に焦点を当て、あまりされてこなかった全国の大学を対象とする調査により、その実態を明らかにして、大学における子育て支援へのヒント、行政に対する事業所内保育所の厳しさの発信など役立てていきたいと考えている。</p> <p>子どもたちを中心とした、働きやすい環境整備を目指し、会場のみなさまとディスカッションを通じて考えていきたい。</p>		

I-12			
氏名	杉森 亮介 (すぎもり りょうすけ)	時間	35分
所属	甲南大学EBA高等教育研究所事務室		
テーマ	「EBA総合コース～少人数教育・留学必修カリキュラム・職員の役割～」		
内容	<p>甲南大学EBA総合コースは、1998年から甲南大学50周年(2001年)に向けて「インターファカルティ構想」を掲げて検討され、2002年4月に開設された経済学部・経営学部にもたがる少人数教育のためのコース(1学年35名)である。</p> <p>2010年4月現在、7期の入学生がおり、そのうち5期の卒業生を輩出するに至る。ただし、2009年4月マネジメント創造学部開設により学部移転を行ったため、当該コースは2008年で募集停止しており、2010年現在、73名の在学学生、145名の卒業生を有する。</p> <p>EBA総合コースの開設、特徴、カリキュラム、学生支援、新学部への展開に絞って時間の限り事例発表を行います。研究というレベルではありませんが、個々の取り組みを通じてフロアの方々にとって何か考えるきっかけとなり、また、質疑応答の際に本取組みに対するご意見等いただければと考えています。</p>		
	<p><b>【特徴】</b>  <b>Economics</b> 経済 <b>Business Administration</b> 経営          国際経済経営のフロンティアで活躍する人材の育成          グローバル時代をダイナミックにリードする人材を世に送り出す          日本社会を革新できる人材の育成を目指す</p> <p>○1学年35名の少人数教育(入学から卒業まで徹底した少人数)</p> <p>○経済と経営の両方を学ぶ</p> <p>○1年間のアメリカ留学を必修としたカリキュラム</p> <p>○1・2年次の徹底した英語教育(協定校の英語教育システム)</p> <p>○基礎学習、海外学習を实践へつなげる3・4年次のワークショップ科目</p> <p>○専任教職員 教員:経営学2名、経済学2名、英語3名 職員:専任2名、非専任2名</p>		
容	<p><b>【カリキュラム】</b></p> <p>(1) 留学前の基礎学習期(1年次～2年次前期)          語学、専門基礎、アカデミックスキル等</p> <p>(2) ニューヨーク州立大学での海外学習期(2年次後期～3年次前期)          経済・経営の専門科目(語学のレベルによっては語学学校に所属)          留学期間終了後、シンガポールでの1ヶ月半の学習プログラムにも参加可。</p> <p>(3) 留学後の練成・展開期(3年次後期～4年次)          経済・経営の専門発展科目 実務家をゲストとするワークショップ          学修の集大成となる卒業研究</p>		
	<p><b>【学生支援】</b>          1学年35名×4学年への専属スタッフ。入試から卒業まで学生の顔と名前がわかる関係。教職員は、逐次、入試・成績・語学力などのデータを共有し、ミーティングで学生個々の情報を交換しながら、個々の学生に応じた支援を行う。</p> <p><b>【職員の学生支援】</b></p> <p>○1年次 学生生活全般に対する相談</p> <p>○2年次 留学支援 留学への動機付け</p> <p>○留学中 メールでの相談業務</p> <p>○3年次 キャリア支援、就職相談</p> <p>○4年次 学生関係プロジェクト 学生が学生を支援する</p> <p>※学生・卒業生の縦のつながりも強く、学生同士の関りも成長の機会となる。</p>		

II-1			
氏名	加藤 尚子 (かとう なおこ)	時間	35分
所属	青山学院本部広報部広報課		
テーマ	「私立大学における事務職員のキャリア・パス (人事異動) に関する考察 -158名のアンケート調査をもとにして-		

内容	<p>1. 本研究の目的</p> <p>この研究を行おうと思ったきっかけは、二つある。ひとつは、人事異動に対する疑問である。大学職員の人事異動をみると、財務関係から教務関係への異動など畑違いの職務に異動する者もいれば、財務から給与など関連のある職務に異動する者もいる。また、数年おきに異動している者もいれば、長期間異動のない者もいる。大学職員の人事異動は、いったいどのようになっているのだろうかという問いである。もうひとつは規模の違う大学の者と話をしても、話がかみ合わないことである。おそらく大学の規模の違いによって、職務範囲が違うからであろう。以上二点の疑問から、発表者は、現職の大学職員に対して、「大学職員の経歴に関するアンケート調査」を実施した。本研究では、このアンケート調査をもとに、私立大学の事務職員が、どのような人事異動をしていて、その結果、どんな職務経歴をたどっているかを明らかにする。それと同時に彼らが人事異動について、どのような意見を持っているかも明らかにする。また、大学の規模の違いと大学職員の職務範囲との関係を明らかにしていく。</p>				
	<p>2. 本発表の構成</p> <p>2-1. 大学職員に関する先行研究がどのように進められてきたかを考察する。そして、課題を整理し、自身の研究の位置づけを示す。</p> <p>2-2. キャリア・パス (人事異動) の実態を調べるにあたって実施した「大学職員の経歴に関するアンケート調査」の調査概要 (調査対象、調査方法等) を説明し、続いて、アンケート調査の結果を度数分布、関連のありそうな項目のクロス集計の順に示していく。</p> <p>ちなみにアンケートの質問項目は、1. 性別、2. 年齢、3. 大学職員としての在職年数、4. 大学職員になってからの経歴 (所属大学、所属部課、所属年月 (XX年XX月~XX年XX月)、仕事の内容、仕事をするうえで困ったこと)、5. 大学職員以外の職務経験、6. 学歴、7. 採用形態、8. 資格取得状況、9. 海外の大学への留学経験等、10. 勤務先大学 (大学の設立年、所在地、大学の区分、大学の系統、学生数)、11. 大学職員の異動、転職等についての意見などの自由記述である。4. と 11. は記述回答、それ以外は選択回答とした。</p> <p>アンケートを実施した結果 158 名から回答を得ることができ、平均年齢は、39.7 歳、平均在職月数は、174.5 ヶ月、異動回数の平均は、2.16 回、一部署の平均在職月数は 80.6 ヶ月という結果がでた。しかし、大学の規模別に一部署の平均在職月数みると、大・中規模が、70 ヶ月に対して、小規模大学は、93 ヶ月であり、大学の規模が小さいと異動するまでの期間が長いという結果がでている。</p> <p>2-3. アンケート調査で得られた結果をより詳細に分析する。</p> <p>回答者の職務経歴をみると、各人によってかなり状況が異なることがわかったが、職務経験が比較的長い 200 ヶ月以上の者を見ると、以下の 4 つのキャリア・パターンに分類することができた。</p> <div style="text-align: center;"> <p>少 ← 職務の種類 → 多</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="2" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright; text-align: center;">少 ↑ 異 動 回 数 ↓ 多</td> <td style="background-color: #fce4d6; text-align: center;"> <p>【単一職務型】 (異動しても結局一つの職務をしている)</p> </td> <td style="background-color: #fff9c4; text-align: center;"> <p>【一職務長期型】 (2種類の職務経験があるが、片方の職務経験が10年以上の長期の者)</p> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e2efda; text-align: center;"> <p>【職務同類型】 (異動は3回以上。最低2種類の職務経験はある。しかし、異動先でも似たような職務を経験、もしくは一度経験した職務を繰り返し、その期間が10年以上)</p> </td> <td style="background-color: #e1f5fe; text-align: center;"> <p>【異職務型】 (異動するたびに違う職務についている)</p> </td> </tr> </table> </div> <p>2-4. アンケート調査から得られた知見をもとに、今後の課題を整理し、提言を行う。</p> <p>※当日は、特にアンケートから得られた結果を中心に発表を行う予定である。</p>	少 ↑ 異 動 回 数 ↓ 多	<p>【単一職務型】 (異動しても結局一つの職務をしている)</p>	<p>【一職務長期型】 (2種類の職務経験があるが、片方の職務経験が10年以上の長期の者)</p>	<p>【職務同類型】 (異動は3回以上。最低2種類の職務経験はある。しかし、異動先でも似たような職務を経験、もしくは一度経験した職務を繰り返し、その期間が10年以上)</p>
少 ↑ 異 動 回 数 ↓ 多	<p>【単一職務型】 (異動しても結局一つの職務をしている)</p>		<p>【一職務長期型】 (2種類の職務経験があるが、片方の職務経験が10年以上の長期の者)</p>		
	<p>【職務同類型】 (異動は3回以上。最低2種類の職務経験はある。しかし、異動先でも似たような職務を経験、もしくは一度経験した職務を繰り返し、その期間が10年以上)</p>	<p>【異職務型】 (異動するたびに違う職務についている)</p>			



Ⅱ－２			
氏 名	井上 法保 (いのうえ のりやす)	時 間	35分
所 属	名城大学キャリアセンター		
テーマ	「大学における就職支援とキャリア教育の連繋システムの構築について」		
内 容	<p>大学生を含めた若年層の就職観や就業意識が変化し、企業における職種別採用やインターンシップの導入など仕事志向やキャリア志向が高まりを見せた。そこで、大学では学生の仕事志向やキャリア志向に応える為に、変化せざるを得なくなった。従来の職業紹介と就職支援に加え、キャリア・デザインをサポートするキャリア支援機能が必要となった。</p> <p>また、18歳人口の減少や財政緊縮を背景に本格的に大学間競争の時代が到来し、それに合わせて大学内部の組織改革が進められている。特に現在、学力低下や学習意欲の減退をはじめ、複雑化する学生問題に対応するための「学生支援組織」のあり方は大きな変化を見せており、大学改革の流れのなかでも注目を集めている。</p> <p>キャリア支援業務を遂行していくうえで従来の学部単位や就職支援を中心としたこれまでの組織では多様化する学生のキャリアニーズに的確に応えることができない。そのため、多くの大学では、全学横断的な視野でのキャリア支援組織としてのキャリアセンターが誕生してきている。</p> <p>そこで問題となるのが今求められる就職支援、キャリア教育とは何であるかを明確にすることである。その理想像のために何が必要であるのかを大学の事例をもとに就職支援とキャリア教育の連繋について現状と課題を明らかにし、連繋システムづくりに何が必要かを発表したい。</p>		

II-3													
氏名	森岡 寿昭 (もりおか としあき)	時間	35分										
所属	神戸学院大学 図書館事務グループ リーダー												
テーマ	「新図書館開設と全面業務委託 導入から3年 -組織運営における取組み事例-」												
内容	<p>1. はじめに</p> <p>神戸学院大学は、2007年4月、ポートアイランドキャンパス開設と同時に、新設図書館を全面業務委託した。その後、2008年4月、本部機能を有する有瀬図書館の利用サービス部門（閲覧業務全般）と整理部門（整理業務全般）を業務委託した。現在は、運営部門に専任職員等が9人、両館の委託スタッフを合わせて56人で図書館を運営している。なお、実務法学研究科（法科大学院）図書館については、2004年4月の開設と同時に全面業務委託している（委託スタッフ6人）。</p> <p>2. 神戸学院大学図書館の概要</p> <p>本学は、学生数1万人規模で、7学部10学科、大学院7研究科13専攻および1専門職大学院を有している。図書館は、有瀬キャンパス図書館、ポートアイランドキャンパス図書館及び実務法学研究科（法科大学院）図書館の3館から構成され、蔵書冊数約104万冊、年間受入冊数約3万冊、閲覧座席数約1,700席、1日あたりの利用者数約1,100人である。</p> <p>ポートアイランドキャンパス図書館においては、新しい施設と全面業務委託などが話題となったこともあり、全国各地から関係者が多数訪れ、毎年約3,000人の見学者がある。</p> <p>3. 業務委託導入までの経緯</p> <table border="0"> <tr> <td>2006年5月</td> <td>ポートアイランドキャンパス図書館開設準備プロジェクトの発足</td> </tr> <tr> <td>2006年6月</td> <td>業務委託導入が決定</td> </tr> <tr> <td>2006年8月～9月</td> <td>プレゼンテーション、委託業者決定</td> </tr> <tr> <td>2007年1月末～3月</td> <td>業務引継ぎ</td> </tr> <tr> <td>2007年4月</td> <td>ポートアイランドキャンパス図書館オープン</td> </tr> </table> <p>4. 業務委託導入の成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○開館時間延長への柔軟な対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・試験期の開館時間を15分早め、午前8時45分から開館</li> <li>・試験期の日曜祝日の開館時間を、午後5時から午後9時まで延長</li> </ul> </li> <li>※授業期間は、午前9時から午後9時まで開館</li> <li>○補助金の活用によるコスト削減（経常費補助金特別補助の採択 2件）</li> <li>○労務管理コストの削減（人件費削減とともに補助金採択は大幅な支出抑制となった）</li> <li>○人事異動や退職によるノウハウ蓄積の問題解消</li> <li>○民間のノウハウを活用した事業の充実（広報活動等） <ul style="list-style-type: none"> <li>・第10回・11回図書館総合展ポスターセッション2年連続「優秀賞」獲得</li> </ul> </li> </ul> <p>5. おわりに</p> <p>業務委託を導入して今年で4年目を迎える。導入当初は、毎日のようにトラブルが発生し、引継ぎの真意がうまく伝わっていないことや、組織、文化や風土の違いからくるものなど、想定外の出来事もたくさんあった。</p> <p>業務委託については、大学の規模や組織形態により基準や状況が異なるが、本学における図書館の業務委託の導入事例が少しでも参考になれば幸いです。</p> <p>昨年度、有瀬図書館では8ヶ月に亘り大掛かりな耐震補強工事を実施しました（約50万冊の図書の移設、電動書庫の新設、全面改修など）。今回の発表には含めていませんが、必要であれば情報交換できればと思っています。</p>			2006年5月	ポートアイランドキャンパス図書館開設準備プロジェクトの発足	2006年6月	業務委託導入が決定	2006年8月～9月	プレゼンテーション、委託業者決定	2007年1月末～3月	業務引継ぎ	2007年4月	ポートアイランドキャンパス図書館オープン
2006年5月	ポートアイランドキャンパス図書館開設準備プロジェクトの発足												
2006年6月	業務委託導入が決定												
2006年8月～9月	プレゼンテーション、委託業者決定												
2007年1月末～3月	業務引継ぎ												
2007年4月	ポートアイランドキャンパス図書館オープン												

II-4			
氏名	村上 孝弘 (むらかみ たかひろ)	時間	35分
所属	龍谷大学 図書館事務部		
テーマ	「認証評価における事務組織の評価の分析」		
内容	<p>大学は、学校教育法第109条第1項により自己点検・評価が義務付けられ、同第2項により政令で定めた期間ごとに文部科学大臣の認証を受けた機関（「認証評価機関」）による評価（「認証評価」）がさらに義務付けられている。認証評価は、平成16（2004）年度から実施されており、第1期として今年度で一巡（認証評価は、7年に一度受けるものとされている）することとなる。</p> <p>認証評価機関としては複数の機関が認証されているが、本研究ではこのうちの（財）大学基準協会の認証評価を考察対象とし、中でも「事務組織」の評価に限定した考察をおこなう。</p> <p>大学基準協会による大学評価の際に適用される評価基準である「大学基準」には、「事務組織」は基準9として「大学は、教育研究を支援するために、適切な事務組織を整えなければならない。」と規定されているのみである。この基準は、あまりに抽象的であり、各大学における事務組織は、それぞれの個別事情を背景にして、多種多様な形態を取っているものと思われる。</p> <p>本研究では、これまでの認証評価結果、特に「事務組織」についてのそれを大学毎に比較・検証することにより、認証評価における事務組織の評価についての概括と類型化を行いたい。さらに本研究では、認証評価において各大学の「事務組織」の長所や問題点がどのように検証されたかについて整理することにより、今後の各大学における事務組織改革の方向性等について、一定の示唆を得ることを期待している。</p>		

II-5			
氏名	萱間 隆夫 (かやま たかお)	時間	35分
所属	上智大学 財務局募金室グループ主幹		
テーマ	『世界遺産 アンコールワット展』を通じた募金活動の展開		
内容	<p>上智大学は2013年に創立100周年（上智短期大学創立50周年、上智社会福祉専門学校40周年）を迎える。創立第二世紀に向けた基盤づくりのために100周年記念事業と募金活動を展開している。（事業費見込額：300億円、募金目標額：50億円）</p> <p>募金活動は大学の経営基盤を強化し、より個性的な教育研究活動を実現するために継続的に取り組む活動である。近年多くの大学が周年記念事業募金で成果を挙げている。</p> <p>そこで特徴的なことは募金活動を大学のブランド形成の一環として進めたり、また卒業生が大学へ貢献できる機会の一つと位置づけて展開する点である。</p> <p>すなわち、従来の募金を「お願いする」方式に加えて次の点が強調されている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人寄付の場合には、寄付の応諾を通じて大学の諸活動に「参加する」ことが母校愛を高めることに繋がり、また関係者との結びつきや一体感を感じることができる。</li> <li>2. 法人寄付の場合には、企業と大学を「結び付ける」機会として双方が活用しでき、また特色ある事業と実施することができる。＜例：寄付講座、奨学基金の設定等＞</li> </ol> <p>他方、今まで以上に注意すべきこともある。寄付金に対する税優遇措置の進展である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 所得税の寄付金控除に加えた個人住民税の軽減 [平成20年度税制改正]</li> <li>2. NPO法人への寄付金に対する税優遇措置の検討開始 [2010/2/26 日本経済新聞]</li> </ol> <p>今後、大学が行う募金活動に対してNPOがライバルとして競合する度合いが高くなるのではないかと。また一般人や篤志家を対象とするNPOの募金活動について学ぶ必要があるのではないかと。募金担当者として筆者の問題意識はこのような点にある。</p> <p>NPOの募金活動は大学と異なり賛同者・企業などステークホルダーを自ら見出す必要がある。社会のどんな問題を解決しようとするのか、寄付金はどの様に使用されどんな成果があるのか。自らの活動の透明性を高めながら、絶えず寄付者に「呼びかける」活動を日常的に行っている。上記のNPOへの税優遇措置検討も、「官が担ってきた教育や医療などの公共サービスをNPO法人や市民活動に委ねる『あたらしい公共』を広めたい。2010/2/26 日経」とその活動実績が高く評価されてのことであろう。</p> <p>いまや大学の募金活動も先行するNPO活動に学びながら、一般人や篤志家からの寄付金獲得を目指して試行錯誤を行う時期に来ている。従来の募金対象者に加えて社会へ・世界へ募金活動を「呼びかける」試みが、本テーマ『世界遺産 アンコールワット展』を通じた募金活動の展開である。昨年の12月から開始した大学発の新しい募金活動の試みについて概要報告と募金活動の中間報告を行いたい。ご批判とご意見を賜れば幸いである。</p> <p>■ 『世界遺産 アンコールワット展』を通じた募金活動の展開</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企画意図（趣旨） 従来の募金活動では対応が手薄であった一般人や篤志家をターゲットとした募金活動を展開する絶好の機会とする。具体的には本展来場者に対して、文化財遺産の保存修復と人材育成事業（上智大学のアンコールワットでの国際貢献活動）を切り口として上智大学に興味関心をもってもらい、募金活動へ繋げていく。</li> <li>2. 「世界遺産 アンコールワット展」概要 参考：<a href="http://sophia100.jp/">http://sophia100.jp/</a> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 主催等：財団法人岡田文化財団 学術監修 石澤良昭上智大学長</li> <li>2) 開催等：2009/8～2011/1 まで全国10箇所で開催（三重、京都、東京、山梨、石川、岡山、群馬、福岡、熊本、大分）</li> </ol> </li> </ol>		

II-6			
氏名	中山 勝博 (なかやま かつひろ)	時間	35分
所属	早稲田大学人事部調査役		
テーマ	「日本の大学の国際化と現状-大学行政管理学会にできること」		
内容	<p>日本の大学の国際化については、「留学生30万人計画」や「グローバル30」など、施策が動いている。国際化や国際交流を担当者は、語学能力という Skill を要請されるが、よくあるケースは各大学の職員組織において、書類1枚、メール1通の言葉が異なるせいで、「国際化はよくわからないんだよねえ」「語学ができる人にまかせておけばいいよ」といった風潮が見受けられる。専任職員の人事異動期間が短い場合には、実際の担当者は短期雇用社員になる場合もあるのが実情ではなかろうか。</p> <p>今回のテーマ設定は、大学行政管理学会国際交流委員として、そもそも、国際化って何かという素朴な疑問からはじまり、語学ができなくても、またこれまでかかわりがなかったかたにも、最近こんなことが起きているといった形式で、情報提供をしたうえで、「大学行政管理学会ではこんなことをしてみたい」といったブレインストーミング的な形式をとればよいと思っている。次号の行政管理学会誌に、「諸外国の職員能力開発と専門職団体の先行研究から見る大学行政管理学会への示唆」として投稿した論考をもとに、日本の大学の設置基準以降緩和以降の政策や歴史、専門職団体についても簡単に紹介したい。</p> <p>なお、2010年4月に大学行政管理学会からイギリスのAUAに派遣された余田氏のセッションをぜひ聴講いただきたい。</p> <p>日本の大学の国際化と現状-大学行政管理学会にできること-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大学の国際化の現状：領域</li> <li>2. 90年代以降の取組み：政策動向</li> <li>3. 現状の政策課題</li> <li>4. 人材育成 SD 専門職と制度：日米比較</li> <li>5. 大学行政管理学会だからできること</li> </ol> <p style="text-align: right;">以上</p>		

II-7			
氏名	岩田 恭 (いわた やすし)	時間	35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	「新たなコミュニティ・スクールのあり方に関する一考察 ～大学職員と学生の参画による学校運営モデルの提案～」		
内容	<p>キーワード：コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）、地域学校間連携、大学職員と学生の地域貢献の場、地域主権型社会</p>		
	<p>私ども大学関係者であると、「コミュニティの学校」と言えば、アメリカにおける2年制の公立短期大学である「コミュニティ・カレッジ」ではないかと思う。平成21年4月1日現在、全国30都府県に478校が設置されている「コミュニティ・スクール」という公立小学校または公立中学校をご存じであろうか。コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）は、平成16年9月から、新たな公立学校運営の仕組みとして導入され、保護者や地域住民の声を学校運営に直接反映させ、保護者・地域・学校・教育委員会が一体となってより良い学校を作り上げていくことを目指す制度である。なお、コミュニティ・スクールの設置は、保護者や地域住民の意向やニーズを踏まえ、学校を設置する教育委員会が決定することとなっている。</p> <p>コミュニティ・スクールは導入されてから約6年が経ち、三鷹市や世田谷区、京都市、岡山市、横浜市、出雲市などを中心に設置がなされ、いくつもの成功事例も見受けられる。平成11年に地方分権一括法が公布され、地方分権型社会の構築が進む中、昨年8月の政権交代後には、地域主権推進会議が内閣府に設置され、地域のことは地域で決めるといった地域主権型社会づくりの推進がさらに活発になっている。主たる地域の単位としては基礎自治体（市町村）であり、地域主権の推進がなされればなされるほどに、市町村立の公立学校においても「地域の学校は地域自らが運営方法を協議して決める」といった傾向がさらに強まると考える。</p> <p>このような背景の中、教育を中心とした地域コミュニティづくりがなされている訳であるが、コミュニティ・スクールの数は、まだまだ全国的には少数であり、将来的にも増設を考えるのであれば6年を経過した今、コミュニティ・スクールの運営等に関する評価を実施し、現状における問題点や課題などを洗い出し、現状におけるモデルの見直しや改善策を講じるべきではないだろうか。『教育を中心とした地域コミュニティづくり』をひとつの枠組みと考えるのであれば、地域に根ざした大学等の高等教育機関が積極的に関わっていく必要があると考える。実際に学校運営協議会には大学教員がメンバーとして参画していることが見受けられるが、学校経営・学校運営という枠組みから考えると、大学運営のスペシャリストである大学等の職員が社会貢献者及び地域連携、学校連携のコーディネーターという立場で参画することが望ましい姿ではないかと思う。現在、コミュニティ・スクールの運営支援や学校図書館づくりなど学校経営の推進者として小中学校事務職員も期待されている中、初中等教育と高等教育といったフィールドの違いこそあれ、学校の経営・運営スタッフという立ち位置は同様であり、相互に協力・連携することでコミュニティ・スクールのより一層の発展に寄与できるのではないかと考える。さらに、大学職員は大学生の活躍の場、自己実現の場及び社会経験の場としてコミュニティ・スクールにボランティア活動として参加を促進させるためのコーディネーターとしての役割も担えるはずである。</p> <p>本研究は、コミュニティ・スクール（学校運営協議会）の成り立ちと現状について簡潔に概観し、高等教育機関である大学等の運営専門スタッフとしての職員と個性あるポテンシャルを持ち多様な可能性を秘めた学生が参画すべき社会貢献の場がこのコミュニティ・スクールではないかと考え、この両者の参画スタイルを中心とした新たなコミュニティ・スクールに関する仮説モデルの提案を行うことを目的とする。</p> <p>また、群馬県内の小学校（コミュニティ・スクール）を事例研究校として現状と問題点、課題等を把握し、提案を行う仮説モデルの有効性についての検証も行いたいと思っている。なお、コミュニティ・スクールの指定対象校は幼稚園と小学校及び中学校となるが、本研究の対象は小学校に限定することとする。</p>		

II-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證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3）」		
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。その後、学校法人経営を取り巻く環境変化を踏まえて、当該テーマの趣旨をさらに発展させて、2007年からは「学校法人の永続維持を保證する会計基準のあり方の提言」をテーマとして掲げ、研究を行っている。具体的には、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ための会計基準のあり方を研究することである。</p> <p>当該テーマのもとに、当研究グループでは、これまでに以下の内容で研究発表を行っている。</p> <p>【フェーズ1（2008年）】・・・学校法人会計基準を取り巻く動向の整理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、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、国際会計基準における会計処理の考え方や、学校法人会計における会計処理の考え方について考察。</li> <li>・企業会計以外の国内における会計基準の動向について、その内容を検討。</li> </ul> <p>【フェーズ2（2009年）】・・・学校法人会計基準に関する諸課題の整理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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た上で、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（キャッシュ・フロー計算書の検討等）を整理し、学校法人会計の今後のあり方について検討を加える。</li> </ul> <p>今回（2010年）の発表においては、これまでの研究成果を踏まえて、フェーズ3として、経営判断ならびに説明責任に資する学校法人会計基準のあり方について考察する。</p> <p>具体的には、学校法人会計基準の成り立ちや、財務諸表の内容について整理し、近年学校法人の経営の実態をより明瞭に説明する手段の一つとして提言されているキャッシュ・フロー計算書や、経営判断指標の内容などもあらためて取り上げながら、学校法人会計基準に基づく会計情報や財務諸表の、経営判断情報としての活用可能性について考察し、現状の学校法人会計基準の問題点の抽出を行ない、今後の学校法人会計基準のあり方の論点について検討する。</p>		



II-9			
氏名	各務 正ほか	時間	70分
所属	順天堂大学ほか (「大学職員」研究グループ)		
テーマ	「これまでの職員教育SDの再考—種々の課題に対する処方箋を考える」		
内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 今回は、近年の各種の答申や学協会、著作物等において、提言や主張されている大学職員の育成教育について整理し精査等を行うことで、今後の職員教育の実際的なあり方や展望を参加者と検討したいと思います。</li> <li>2) 問題意識は、現在語られている職員教育SDは、本当に職員教育として活用できるのだろうか、という視点です。</li> <li>3) 大学職員研究グループとしまして、これまで、2001年「大学職員—その属性」、2003年「大学行政管理学会会員を対象とした大学職員現状意識調査報告(2003年8月)」、2005年「国公立大学学長と私立大学理事長の大学職員に対する意識調査報告(第1報) - 2005年10月実施のアンケート調査結果を中心として -」、2006年「国公立大学学長と私立大学理事長の大学職員に対する意識調査報告(第2報) - 2006年実施のインタビュー結果を中心として -」、2007年パンフレット「プロフェッショナルである大学アドミニストレーターの専門性—大学職員の視点から—」、2008年「職員検定制度に関する検討について—Audience Response Systemを用いた意識調査から—」、2009年「SDプログラム開発手法とSDプログラムモデルの提示—職員の専門職化への道標—」と、職員の育成に関わる調査、討議等を行っております。</li> <li>4) これらの実績を再度、批判的に整理し、逆説的な結果も直視して、これまで語られてきている職員教育SDを再検討し、課題があれば解決の処方箋を提示し、このような作業を通して、これからの職員教育の進む道を提案したいと思います。</li> </ol>		

II-10			
氏名	苦米地 示路 (とまべち じろ) 牧 裕也 (まき ゆうや)	時間	70分
所属	国士舘大学文学部事務室事務長補佐 (学事研究会) 国士舘大学教務部教務課員		
テーマ	「学部・教務系職員に求められるもの—学生対応をとおして—」		
内容	<p>— 学事研究会代表発表 —</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学生が職員に求めるもの (学生アンケート結果から) アンケートから学生が求める職員像、資質について取り上げます。</li> <li>2. 学生とのコミュニケーション能力 コミュニケーションをとる為の方法とスキルについて考えます。</li> <li>3. 学生を知る 学生を知るにはどのようなアプローチがあるか具体例を挙げ、方法についても考えます。</li> <li>4. 学生からの信頼を得るためには 一口に信頼を得ると言っても簡単にはできません。いろいろなことの積み重ねが重要です。信頼される職員になるためにはどのようにしていったら良いかを考えます。</li> <li>5. 出来事、言葉 今までに取り組んだことや学生から言われた言葉などを紹介しながら、学生との関わりについて振り返ります。</li> <li>6. 心懸けてほしいこと 大学職員として心に留め置きたいことを取り上げ、職員の存在意義を考えます。</li> <li>7. まとめとして 学生に対し職員はどのように接し、行動し、導いていくべきかまとめてみたいと思います。</li> </ol> <p>※単に一方的に発表するという形式ではなく、簡単なゲームを取り入れたり、質問させていただいたり双方向型の形式をとらせていただきたいと思います。日々の学生対応の一助になる機会になればと思います。</p>		

II-11			
氏名	鶴田弘樹 池田輝政	時間	70分
所属	学校法人名城大学		
テーマ	「強みづくりに繋がる戦略マネジメントの現状と課題」		
内容	<p>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、「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 と略称)を策定した。2005年度から運用を開始し、推進のためのマネジメント部署として「MS-15推進室」を設置した。</p> <p>運用開始から2008年3月までを「MS-15推進室」では戦略プランの導入期と位置づけている。この間、年度ごとのPDCAマネジメント・サイクルを確立するために、試行錯誤しながらもさまざまな改善を試みてきた。改善に伴う知見は、本学会で口頭発表し紀要(鶴田弘樹・楯一也「名城大学における戦略プランの導入と教訓」大学行政管理学会誌、12号、2009年、13-22頁)にも論文掲載したが、それらを整理したのが以下の4点である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2) 詳細設計は、各部署に任せる。 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、詳細設計は各部署に任せることで、構成員の自主性が促される。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>2008年4月からは、これまでの経験と基盤を生かし、企業の「全社戦略-事業単位戦略」に対応した「全学戦略-各部署戦略」の戦略マネジメント体制を構築することにした。学部研究科・センター等を含む部署は全26部署からなり、全学版戦略プランの枠組みと一貫性を保つという条件の下で、部署版戦略プランの作成を依頼した。</p> <p>全学と各部署が連携した戦略マネジメント体制づくりは、2010年3月をもって一応の構築期間を終え、単年度のPDCAは部署版と全学版のそれぞれの「MS-15活動報告」を作成するという点を終点に、「MS-15推進室」の定型の業務となってきた。</p> <p>全学戦略プランの導入期(3年間)から各部署戦略プランと連携した展開期(2年間)を経て、個別大学における戦略マネジメントの体制づくりにはどの程度の時間が必要であり、その過程で何を行う必要があるか、どのような効果が得られるのか、展開期から先を展望したときに何が見えるのか、などが徐々に明らかとなってきた。</p> <p>本発表では、この戦略マネジメントづくりの、とくに展開期のなかでのさまざまな工夫や開発事例を紹介するとともに、展開期以降に待ち受けるさらなる課題、そして海外の大学における知見との比較を通して明確になった課題について議論の材料を提供する。</p>		

Ⅲ－1			
氏名	松井 かおり (まつい かおり)	時間	35分
所属	立命館大学		
テーマ	「学生どうしの学びあいを通した学生の主体的学びの契機－立命館大学における1回生支援を行う学生を事例として－」		
内容	<p>学生は、大学入学後、様々な経験をしている。中等教育段階までの限られた世界とは異なり、大学環境そのものが学生の認知面・情緒面の成長に大きな意味を持つことは、Astinのカレッジ・インパクト研究の成果として明らかにされている。しかし、大学環境のなかで、学生間、学生と教員間など相互の関係と関係性の発達が生徒の意欲、態度、行動の変化や成長にどのように影響を与えているかという視点はこれまで研究されてこなかった。</p> <p>学生の主体的な学びへの参加の意欲や態度は、何によってもたらされるのか、またそれが学習成果にどのような影響を与え、学生がどのように成長しているのかを「意味ある他者」との関係性に焦点をあてて分析する。学生の情緒面での成長が学習成果と行動に与える影響を把握するためには、自己評価や価値観を問う間接評価の方法を用いることが有効であるとの先行研究の成果をふまえ、大学生を対象として、質問紙によるアンケート調査およびインタビューによる調査方法を用いて分析を行った。</p> <p>質問紙調査は、立命館大学で1回生支援の活動を行っている学生、877名を対象とした。調査方法は、質問紙による調査とし、2009年7月に、各学部のミーティングの際に質問紙を配布し、回収した。488件から有効回答を得た。本研究では、2回生のデータのみを使用するため、378件を分析対象とした。</p> <p>インタビュー調査は、上記の質問紙調査に回答した学生のなかで、了解が得られた18名（男性10名、女性8名）を対象とした。ここでは、個としての学生の成長と「意味ある他者」との関係性に視点をあてて、大学入学以降の学生の変化が「意味ある他者」との関係でどのように起こり、学習や学習成果に影響を与えているかを分析した。</p>		

Ⅲ－２			
氏名	新野 豊 太刀掛 俊之	時間	35分
所属	(学)立命館 大阪大学 教育・情報室 准教授		
テーマ	「米国における Student Affairs (学生支援) の役割 : NASPA、ACPA 年次総会参加の視点から」		
内容	<p>米国の大学では、Student Affairs (学生支援担当部門) が大学教育の質向上、各大学のミッションの追求に大きく貢献している。Student Affairs は、レジストレーション (登録)、奨学金、オリエンテーション、国際学生サービス、障害学生サービス等のステューデントサービス領域に加えて、初年次教育、多文化共生教育、リーダーシップ教育、寮教育、アカデミックアドバイジング、キャリアアドバイジング等、学生の全人的成長に貢献する教育的プログラムを含み、大学にもよるが、その多くを非教員の専門スタッフが担っている。</p> <p>これらの専門的な領域を担うスタッフには、教育者としての自覚と専門的な力量が求められるが、こういったスタッフのプロフェッショナルとしての力量研鑽や地位向上に大きく貢献してきた団体に、ACPA (American College Personal Association)、NASPA – Student Affairs Administrators in Higher Education (National Association of Student Personnel Administrators) がある。両団体の活動は極めて活発で、2010年の総会には、全米以外を含めて、NASPA 5,000人、ACPA3,000人の参加があり、各種テーマに特化した研修機会も豊富に提供されている。</p> <p>本報告では、当該総会 (2010年3月) に参加した報告者より、その内容、特色等について報告するとともに、日本における学生支援担当スタッフのあり方、専門職団体のあり方、職員と教員との関係性等についても討議したい。</p> <p>&lt;参考ウェブサイト&gt;  NASPA : <a href="http://www.naspa.org/">http://www.naspa.org/</a>  ACPA : <a href="http://myacpa.org/">http://myacpa.org/</a></p>		

III-3			
氏名	藤井 幹子 (ふじい みきこ)	時間	35分
所属	京都女子大学 ((学) 京都女子学園法人本部新学部設置準備室)		
テーマ	「組織のイノベーションと大学事務職員のリーダーシップ開発」		

I. はじめに

先進国の中で最も急速な少子高齢化による18歳人口の減少、競争のグローバル化等、急激な外的環境の変化の中で、生き残るために日本の大学組織は最もイノベーションを求められる「産業」の一つであるといえる。組織のイノベーションには、「人」と「組織」のエンパワーメントが欠かせない。ここでは、「人」、とりわけ組織の行政・マネジメントを担う大学事務職員について着目し、組織のイノベーションに必要な大学事務職員のリーダーシップ開発についてとりあげる。

II. 変化する組織行動と組織文化

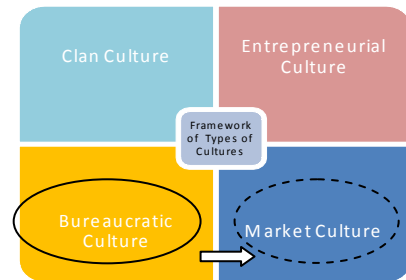
大学組織は、組織文化のフレームワークによると、Bureaucratic Culture(官僚文化)に属し、①縦割り組織 ②前例重視主義 ③文書主義等の特徴があり、急激に変化する外的環境に迅速に対応することを困難にしていた。最近では、大学組織にマトリックス組織やプロジェクト組織の導入等、これまでの縦割り業務からの変化が見られる。また、バランス・スコアカード(BSC)を導入し、コミュニケーションツールとして活用し、組織の活性化に寄与している事例が見られる。大学の生き残りをかけた戦略として、明らかに顧客志向にシフトし、かつてBureaucratic Culture(官僚文化)だった組織文化が、Market Cultureへ変化しつつある。変化のプロセスにおいては、組織のマネジメントを担う構成員(大学事務職員)のリーダーシップが必要とされているといえるだろう。

III. 大学事務職員のリーダーシップ開発

III-1. 大学組織に適したリーダーシップ・スタイル  
 リーダーシップ・スタイルは、Daniel Golemanによると次の6タイプに分類される。

- ①ビジョン型リーダーシップ
- ②コーチ型リーダーシップ
- ③関係重視型リーダーシップ
- ④民主型リーダーシップ
- ⑤ベースセッター型リーダーシップ
- ⑥強制型リーダーシップ

これらのリーダーシップ・スタイルは組織行動、風土に応じて使い分けることが有効とされる(Goleman, 2002)。理念を重視し、公益性の高い事業体である大学組織については、①ビジョン型、③関係重視型、④民主型が適していると考えられる。しかし、急速に変革が必要な時期には、⑥強制型が有効であり、大学事務職員の階層により異なってくる。



組織文化のフレームワーク (D. Hellregel, & J. W. Slocum)

内

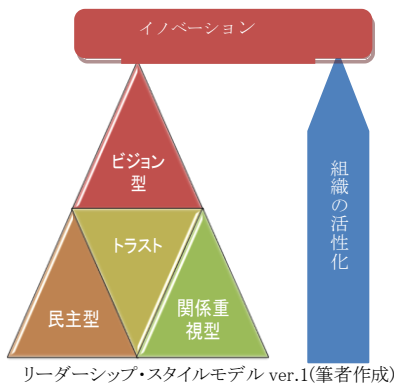
容

III-2. イノベーションに効果的なリーダーシップ・モデル

上級管理職、中間管理職、スタッフごとに必要なリーダーシップ・スタイルが変わってくる。ここでは、大学組織のイノベーションに適したスタッフのリーダーシップについて、仮説モデルを生成していく。

IV. 今後の研究の方向性

日本におけるリーダーシップ研究は少ないが、BSCの導入、プロジェクト・マネジメント等の活用により、組織の活性化に成功している大学の事務職員のリーダーシップ・スタイルを仮説モデルと指標をもとに分析していく。



\*\*現在、進行中の大学事務職員のリーダーシップに関する研究について、若手研究奨励金(2010年度)をいただけることとなりました。当日、アンケートにご協力いただける方を募る予定です。ご協力いただくと幸いです。

Ⅲ－４			
氏名	新藤豊久 牧野光昭 原隆一郎 内藤雅宏	時間	35分
所属	女子美術大学 (大学経営評価指標研究会) (社)日本能率協会 慶應義塾大学 東京理科大学		
テーマ	「教育力向上方策の実践状況と課題 第2回「大学教育力向上に関する調査」アンケート結果の概要」		
内容	<p>大学行政管理学会 大学経営評価指標研究会では、大学経営における経営力・教育力の向上を目指し、社団法人日本能率協会との協業の下、様々な研究成果を生み出してきた。</p> <p>第3期（2005年6月～2007年9月 座長：中央大学 横田利久）においては、大学の教育力向上の方策と指標化に焦点を当てて研究活動を行い、2007年には、第1回「大学教育力向上に関する調査」を実施し、324の大学からアンケートに対する回答を受領した。</p> <p>第5期（2009年10月～2010年8月 座長：女子美術大学 新藤豊久）は、第1回調査の質問の内容をさらに精査し、質問項目を追加・削除した上で、第2回「大学教育力向上に関する調査」を750大学に向けて回答を依頼した。なお、調査の分野は、以下15に分類され、各分野における施策名称に関する計87の質問項目を設定し、それぞれの実施度、機能度を回答頂く形式をとった。</p> <p>&lt;調査分野&gt; 1 入学前教育 2 初年時教育 3 教養教育 4 情報化教育 5 語学教育・国際化教育 6 専門教育 7 資格教育 8 キャリア教育 9 学習支援 10 正課外活動 11FD・授業力向上 12 教育環境整備 13 教育手法 14 教育システム 15 教育力向上マネジメントシステム</p> <p>当発表においては第2回「大学教育力向上に関する調査」の回答結果が見える化（指標化）したうえで、第1回の回答結果との比較も織り込みながら、現在の日本の大学が教育力向上のために、何に力を入れているのか、そしてどのような課題に直面しているのか等を提示したい。</p>		

Ⅲ－５			
氏名	清水 栄子 (しみず えいこ) 私市 佐代美 (きさいち さよみ)	時間	35分
所属	公立大学協会 (女子大学研究会) 武庫川女子大学		
テーマ	「アメリカにおける女子大学連合 (WCC) の活動について」 (事例報告)		
内容	<p>アメリカでは、第二次世界大戦以降も男女別学の大学が多数存在していたが、1960年代から本格化した女性解放運動により、ほとんどの男子大学が女子の入学を認めるようになり、その流れを受けて、1970年代までに半数以上の女子大学が共学化した。1970年代後半になると、18歳人口減少問題が認識されるようになり、各大学では経営安定化のための学生獲得策として、さらに女子大学の共学化が進行している。</p> <p>このような共学化の流れの中、1990年、カリフォルニアのミルズ・カレッジが男女共学化を決定したが、理事会に対する学生の猛烈な反対運動から共学化が取り消された事件は有名である。以降、アメリカ各所の共学化は進んでいるものの、一方で、ミルズ・カレッジをはじめとする女子大学の教育が見直され、学生の女子大学離れに歯止めがかかっている現状がある。</p> <p>その背景には、ウェルズレーやマウント・ホリヨークなど50以上の大学が、女子大学の存在意義を組織的に訴えるために結成した女子大学連合 (WCC: Women's College Coalition) の存在があるといわれている。</p> <p>一方、日本においても、戦後誕生した女子大学は、1950年に制度化された短期大学とともに、女子の高等教育への進学率を高めてきた。しかし、1985年に「女性差別撤廃条約」や「男女雇用機会均等法」が制定され、1990年代以降18歳人口減少が深刻化して女子大学の共学化が進むなど、上述のアメリカの女子大学と酷似した状況にあるといえよう。</p> <p>そこで、女子大学研究会では、WCCの活動に焦点を当て、HP等の媒体によりその活動を具体的に分析する。また、メールによるインタビュー調査を試みる。本発表では、WCCの具体的な活動内容の事例紹介のほか、インタビュー調査報告をできる限りで行いたい。さらに、WCCの取り組み事例から、日本における女子大学の連携活動の可能性を探ればと考えている。</p>		



III-6			
氏名	金城 正英 (きんじょう まさひで) 木村 堅一 (きむら けんいち)	時間	35分
所属	名桜大学事務局企画部長 名桜大学国際学群 教授		
テーマ	「地方大学の教育改革－学部・学科制から学群制への移行を事例として－」		
内容	<p>1 はじめに 名桜大学は、平成6年に国際学部（国際文化学科、経営情報学科、観光産業学科）の単科大学として、県北部12市町村及び沖縄県によって創設された「公設民営」の大学である。 本学は、「地方」「私立」「単科」の3つの宿命を背負い厳しい大学運営を余儀なくされた。平成10年を境に志願者が激減し、平成12年以降、一部学科において定員を満たすことができなくなった。このような中、理事会から「志願者の減少は経営上看過できない、同学部学科の見直しを行なうこと」とした要請が出されたことを受けて、改組検討委員会を設置し平成19年度に従来の学部・学科制を学群制に移行した。 学年進行4年目をむかえ、金城が大学の管理運営と設置認可の観点から発表する。さらに、改組検討委員会委員として中心的役割を担った木村が教育研究の視点で発表する。</p> <p>2 改組の目的 改組の目的は、①学生の選択の自由度を高める、②教養教育重視の方向性を明確に打ち出す、③学生ニーズと社会的需要に合った柔軟なカリキュラム編成を実現するといった3つの教育改革を達成することである。同時に、①教育研究組織の見直し（スリム化）、②学生の安定的確保（財政の安定化）は地方大学が将来にわたって健全な管理運営を行うための重要なポイントになる。</p> <p>3 学群制の成果 学群制への移行は、学部・学科制に見られる4つのジレンマを改善するのに役立った。 【1. 学生募集偏重の改組からの脱却】 従来の学部・学科制では、学生募集状況の悪化のみが学科改組の理由となってきた。学群制になった結果、①入学時の学生募集状況、②専攻選択状況、③卒業時の進路状況から、教育組織を評価する風土が芽生えた。特に、②専攻選択状況（学生数、平均GPA）は、専攻教育のプレ評価指標として活用度が広いであろう。 【2. 学科偏重の教員配置からの脱却】 学群制になった結果、専門教育と教員配置を柔軟に編成することが可能となった。 具体的には、教員の担当専攻を変更したり、専攻の科目数を減らしたり、学生数の少ない専攻を統合・廃止したりすることへの抵抗が弱くなり、学群全体の教育改善のために連携する教員・専攻が増えた。 【3. 専門偏重の教育からの脱却】 専任教員は専門教育を重視しがちである。学群制になった結果、専攻決定前までは、①基礎教育、②キャリア教育、③教養教育、④共通専門教育に取り組む中で、専任教員は自らの専門の魅力を広報し、専攻希望者を募ることとなる。その結果、非常勤講師の比重が高かった基礎教養や前専門教育を、専任教員が責任をもって担当するようになった。 【4. 管理偏重教育からの脱却】 3年次まで専攻に所属しない学群制では、学部・学科制と比べて、教員による学生管理が徹底できない。その反動で、教職員と学生の協働による学生支援体制の必要性が強まり、①新入生アセスの導入、②情報共有ツールの導入、③学生コミュニティの構築（新入生支援系、学力支援系、イベント支援系、キャリア支援系）、④学生相談窓口の充実が推進され、学生を中心とした大学づくりが大きく前進することとなった。</p> <p>4 まとめ 学群制への移行は、教育改革上、大きなメリットがあったが必ずしも志願者増に結びつかなかった。しかし、平成22年度については、志願者数がV字回復するに至った。⇒何故？ 大学は多種多様な課題があり、一つの取組みですべての課題を解決するものではなく、自己点検を通じた不断の取組みが必要であることが明らかになった。 本発表においては、各大学の立地、規模、様々な組織構成・風土・文化に相違があるため、一概に適用できるものではないが、本学の改革の取組みが一つの事例として参考になれば幸いである。</p>		

Ⅲ-7			
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	「科学研究費補助金の採択状況に関するデータ分析」		
内容	<p>キーワード:科学研究費補助金, データ分析, ランキング, 統計データ</p> <p><b>I. 研究の背景と目的</b>  科学研究費補助金に関するデータの整備は, インターネットにおいて, 国立情報学研究所による『科学研究費補助金採択課題・成果概要データベース(<a href="http://kaken.nii.ac.jp/">http://kaken.nii.ac.jp/</a>)』が代表的な一つであり, 最近では必要な情報を CSV ファイル等でダウンロードできるようになったため, 用途に応じて多様に分析することが可能である。また, 日本学術振興会によって科学研究費補助金ホームページで公開されている科研費データ(<a href="http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/27_kdata/">http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/27_kdata/</a>)も代表的である。</p> <p>このように整備されたデータは, 科学研究費補助金に関するデータを比較的容易に整理でき, 統計的に分析することも可能となった。発表者は, これまでの研究において, 科学研究費補助金の採択に関するデータが順位規模法則によって説明されることを見出し, 定量的に分析してきた。しかし, 順位規模法則の適用では, いくつかの課題があることも分かってきている。</p> <p>そこで, 本発表では, 順位規模法則において, これまでに判明した課題の対処方法を考案し, 検証することを目的とする。さらに既存の統計データを用いて, 科学研究補助金に関するランキングのデータ分析において, 新たな視点からの分析も試みる。</p> <p><b>II. 研究方法と使用データ</b>  研究手法は, 科学研究費補助金の採択データをランキング形式に整理し, 様々な方法を用いて多角的にデータを分析する。使用データについては, これまでの分析との整合性を保つため, 日本学術振興会によって公開されている科研費データのうち, 平成13~20年度のデータを中心に使用する。</p> <p><b>III. これまでに判明した主な課題とその結果</b>  1) 順位規模法則における規模・同順位が複数存在するときの処理方法  同規模・同順位が複数存在するときの処理方法については, 同順位の数を分析モデルに組み込んだ結果, 平成20年度のデータでは, 説明量が 0.93 から 0.982 と増加した。さらに, 平成13~20年の各年のデータを分析しても, 同様に 0.98~0.99 とかなり高い説明量となった。このことから, 科学研究費補助金の採択データにおいては, 順位規模法則があてはまり, かつ順位とその同順位の数によって98%が説明されることが明らかとなった。</p> 2) サンプルサイズの違いによる結果の違いに関する検討 サンプルサイズの違いによる結果の違いについては, 「分散」と「集中」傾向の変換点があることがわかった。各年度, 同様の傾向を示し, 変換点は採択された全研究機関に対して上位25~30%付近の順位であることが明となった。 3) 順位相関による上位機関における順位の一貫性 順序の一貫性を計測する指標として, 順位相関を上位30機関に対して適用した結果, 各年とも0.8以上の高い数値となり, 科研費採択の上位30機関において, その順序がかなり高い割合で一致していることを確認することができた。 <p><b>IV 今後の課題</b>  科学研究費補助金のランキングデータを用いて, 全体的な傾向や特徴は, これまでの分析によっておおむね把握できたといえる。今後は, 国立・公立・私立の大学種別ごとの分析, あるいは, 科学研究費補助金の研究分野別(医歯薬学など)ごとの分析によって, より現場に近い状況での分析が可能になるものと考えらる。</p>		

IV-1			
氏名	秦 敬治 (はた けいじ) 他3名	時間	70分
所属	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 准教授		
テーマ	「四国地区教職員能力開発ネットワーク (SPOD) と愛媛大学教職員能力開発拠点におけるSDに関する取り組み」		
内容	<p>スタッフ・ディベロップメント (SD) の実質化において、重要なことは、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 組織の目標に沿った人材育成ビジョンを持ち、構成員が共有すること</li> <li>② 「体系的・継続的・段階的」なSDプログラムを開発し、実践すること</li> <li>③ 教えることができる職員を養成すること</li> <li>④ 人材育成担当職員を養成すること である。</li> </ol> <p>SPOD-SDでは、大学等の職員として求められている大学人・社会人としての基礎力を持ったジェネラリストとしての素養の養成を目指している。さらに、ジェネラリストの素養に加え、教育改革を支える人材、経営を支援する人材、研究および地域貢献を支援する人材など、特定の分野において、より高度な専門性を発揮することができるスペシャリストとしての素養の養成も目指し、平成20、21年度においてスタッフ・ポートフォリオを含む体系的なSDプログラムを開発し、平成22年度から本格的にSDプログラムを実施しようとしている。</p> <p>しかし、SDプログラムの質を保証するためには、SDプログラムを体系化し、継続的に実施することにより、職員を段階的に養成することが重要である。これに加え、SDに求められているものは、職員自らが企画・立案・実施する能力を有し、かつ、備わった能力を効果的・有効的に活かし、持続することにより、教員と協働できる職員を育成することである。このためSPOD-SDでは一般的に言われている体系的・継続的・段階的を「体系的・持続的・段階的」に行うよう進化させ、さらに職員のキャリア開発が行える職員を人事担当部門に配置することを目指している。</p> <p>さらに、SPODでは、SDの課題として「職員の役割の高度化・複雑化が叫ばれる中、能力開発担当部署のマンパワー及びノウハウは不足しており、単独の大学でのSD活動には限界が出てきている。」と認識し、SDを実質化するためには、SDをコーディネートする人材養成が急務であると考えている。</p> <p>すでに、FDに関しては、FDの実質化と質の保証に向けて、FDプログラムの企画・立案、各教員への技術指導をおこなうことのできるFDe r (ファカルティー・ディベロッパー：FDの実践的指導者) の養成を目的として講座等を開設するなど、実践的指導者の養成が実施されている。</p> <p>SDに関しても、FD同様に各大学等におけるSDの実質化と質の保証のため、SDコーディネーター (SDC：SD担当職員=人材育成担当職員) を養成することが重要であると言える。</p> <p>本発表では、SPODにおけるSDプログラム開発手法、特色あるSDプログラムの紹介、教職員能力開発拠点による新たな職員能力開発の企画案などについて、事例を踏まえながら進めていく。</p>		

IV-2			
氏名	新野 豊 藤原将人	時間	70分
所属	(学) 立命館 (財) 大学基準協会		
テーマ	「大学におけるアカンタビリティと評価：米国の経験と日本のこれから」		
内容	<p>本発表では、2008 年度若手研究奨励金の支援を受けて実施した、新野、藤原による研究「大学におけるアカンタビリティと評価：米国の経験と日本のこれから」について報告・意見交換する。</p> <p>1. 研究目的</p> <p>日本において大学の評価活動は、1991 年の大学設置基準等の改正で大学の自己点検・評価の実施と公表が努力義務化されたことが、大学関係者の関心を広く集めるようになった契機として知られている。この自己点検・評価は 1998 年の改正で義務づけられ、2002 年の学校教育法改正で認証評価機関による評価を受けることが義務づけられた。2004 年に法人化した国立大学法人においては、中期目標、中期計画に関する評価が義務づけられている（江原、2008、p.93）。</p> <p>江原は「こうした一連の政策の進展は、それが大学にとっての「上からの」外圧であり、しかも大学評価そのものが大学関係者にとって未知の課題であったため、大学側に混乱がみられたり、受け身的な対応を示すところも少なくない」とし、形式的な評価が支配的で、市場競争の原理が働きにくい日本では、大学評価もなかなか根づきにくいのかもしれないことを指摘している（江原、2008、p.94）。</p> <p>そこで同研究では、日本の大学における評価に対して行われがちな、義務、押しつけといったネガティブな指摘に対して応答するため、米国の大学におけるアセスメントとアカンタビリティ、アクレディテーションの関係の変遷について概括し、日本における改善のための評価の進展に向けた方策を明らかにすることを試みた。</p> <p>2. 研究内容</p> <p>研究の結果、米国においては、大学が主体的に評価に取り組む中で、説明責任を果たすためのアカンタビリティと、改善のためのアセスメントがせめぎあってきた経緯があることが明らかとなった。</p> <p>また、米国における動向との比較において日本の動向を概観すれば、日本では、評価に関してこれまで受動的な受け止めが強く、また、学生の成長を中心としたプログラム改善に向けてのアセスメントについても、意味づけや取組が不足しているといえる。</p> <p>以上のことから、今後の日本においても、大学における評価について、アカンタビリティだけでなく、アセスメント（語源は、ラテン語で「隣に座る」の意）に着目し、広い意味でのラーニングアウトカムズ（学生のまなび）に寄り添うことから捉えなおすことは、義務的に捉えられた評価を能動的に捉えなおすきっかけとなる可能性を持っている。その際には、教室内の評価だけでなく、学生のまなびに大きな役割を果たしている学生支援担当部門においても、評価が根付いていくことが重要である。</p> <p>（研究内容および参考文献等の詳細については、『大学行政管理学会誌』第 13 号に掲載予定である。）</p> <p>本報告では、これらの研究成果をもとに、大学内外のさまざまな評価に関わる組織や人材の育成などのさらなる検討課題についても言及し、日本の大学における具体的な取り組みと、職員の貢献のありかたについて参加者と共に討議したい。評価関係の担当者にとどまらず、学生支援担当部門からの参加、示唆を期待する。</p>		

IV-3			
氏名	平山 崇 (ひらやま たかし)	時間	70分
所属	学校法人 西南学院 企画課		
テーマ	「私立大学の政策形成過程に関する考察 -官僚と職員との対比を通して」		
内 容	<p><b>1. 問題意識</b></p> <p>中央教育審議会答申では、「大学職員は、大学の管理運営に携わる、また、教員の教育研究活動を支援するなど、重要な役割を担っている。(中略) 大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発はますます重要となってきた。」と大学職員の重要性が認識され、活躍が期待されている。しかし、本間 (2008, P29) が指摘するとおり、学長や大多数の教員には「事務職員を信頼し、大学運営の対等なパートナーとして、責任と権限を分担しようという姿勢はまずない」のが、現実であろう。</p> <p>政策の提示と現実の狭間の中で、日本の私立大学職員 (以下「職員」という。) は、高度化・複雑化する大学経営の課題に対峙するにあたり、特にその政策形成においてどのような機能を果たしていけばよいのだろうか、また、どうすれば、その期待される役割を担えるのだろうか。これが本研究の問題意識である。</p>		
	<p><b>2. 研究課題の設定</b></p> <p>本研究では、日本の国家公務員 (以下「官僚」という。) 組織との比較、特に政策形成の過程や方法に焦点を当てて、職員の機能と役割を明確にする。各大学には、学則の制定や改廃、学部・学科の新設や再編成、その他教学に関する重要事項を審議する機関がある。各大学によって大学評議会や部長会議等と名称は異なるが、学長と学部長を中心として、学生部や研究機関等の各大学固有の組織の長が構成員として含まれている。本研究では、この機関を執行部と呼ぶ。</p> <p>高橋 (2009, PP83-84) は、国会議員によって内閣総理大臣 (首相) が選出され、首相を中心として「内閣」が構成される。それと並立して「国会」があると言う。</p> <p>大学では、調査対象の大学の学長選出方法は多様だが、主として教員によって「学長」が選出され、学長を中心として「執行部」が形成される。そして、それと並立して「学部教授会」や「全学教授会」がある。</p> <p>国では、内閣を構成する各大臣の指揮の下に官僚が配置されて政策の形成を支援している (高橋 (2009, PP 83-84))。大学では、執行部を構成する各部長の指揮の下に職員が配置されて政策の形成を支援していると言えよう。これらの組織構造上の類似点に着目して、官僚の機能と政策形成過程を確認して、職員の機能と政策形成過程を比較することによって、類似点と相違点を抽出したい。その結果として、職員に期待される機能を提示したい。</p>		
<p><b>3. 研究の方法</b></p> <p>本研究では、経営学的な視点、特に意思決定や経営管理、組織開発の視点から学術的に考察を進める。まず職員と官僚に関する学術的な先行研究を整理する。その過程で、現在、批判の対象となっている官僚による政策形成の特性や問題点等を抽出する。</p> <p>次に、抽出された官僚組織の特性を検討項目として、関東所在の四大学、関西所在の四大学、東北、中国、四国、九州に各々所在する四大学を対象に、2002年から2005年にかけて実施したアンケートやヒアリングの結果、そして2006年以降に実施した補足的なヒアリングの結果に基づいて、七項目の政策形成過程を類型化する。それらの事例を、城山ら (1999) が行なった研究枠組みを利用して整理・分析して、大学の政策形成における職員の機能を分類して提示する。最後に、職員に期待される機能と役割を提言としてまとめる。</p>			
<p><b>4. 内容</b></p> <p>考察の結果、官僚との類似点として、職員の政策形成過程は、四つに分類可能であること、また、政策形成にあたり、職員には、創発機会の創出と合理性と正当性を有した原案作成能力、そして原案を上程し承認に至るまで、支配力保持者への協力依頼と了解の取付けを含む交渉能力が必要となることを明らかにする。一方、相違点として、情報のコントロールを可能とする組織や権限がないことを確認する。</p>			

IV-4			
氏名	尾崎 健夫 (おぎき たけお)	時間	70分
所属	早稲田大学 (ファシリティマネジメント研究会)		
テーマ	「キャンパス再生のすすめ—これだけは知っておきたいキャンパスFM—」		
内容	<p>大学のファシリティ（施設とその環境）は、大学の教育・研究基盤を直接的、間接的に支えており、その経営の一翼を担っている。</p> <p>このファシリティを、いかに効率的に利用し最大の効用をもたらすか、という考え方をファシリティ・マネジメント（Facility management、略称：FM）といい、経営資源活用のための重要な手法の一つとなっている。</p> <p>高度化、少子高齢化、環境問題など、厳しい時代の波を受けて、私立、国公立を問わず、様々な経営努力が求められており、大学の特性を踏まえたFM、「キャンパスFM」が試みられ始めている。</p> <p>これまでのキャンパスにおける施設管理とFMの最大の違いは、一部の専門的職種による受身的な管理ではなく、大学構成員全体でキャンパスの活用、再生を図る長期的経営戦略にあるともいえよう。そのために、一般の大学職員にも、キャンパスFMへの正しい理解が求められる。</p> <p>大学行政管理学会ファシリティマネジメント研究会においては、このような状況に応え、キャンパスFMの内容を、一般の大学職員にも分かりやすいものになるように、その紹介を検討してきた。具体的には、2009年1月に暫定的にまとめた「キャンパスFMの手引き（暫定版）」を基に、その後、キャンパスFMで必ずおさえておかねばならない重要なポイントを、改めて抽出し、見直しを行った。その結果、「キャンパス再生のすすめ—これだけは知っておきたいキャンパスFM—」（協力：日本ファシリティマネジメント推進協会（JFMA）キャンパスFM研究部会）として、本年8月に出版することができた。</p> <p>キャンパスFMは、魅力あるファシリティを創出し、提供するとともに、品質、財務、供給の観点から、安全・安心の確保、基本データの整備、様々なコストの管理、環境への配慮、アメニティの確保などの課題解決を実行していくことに他ならない。そこでは継続的な努力や、ユーザー、利害関係者とのコミュニケーションのあり方までが含まれる。</p> <p>キャンパス整備や維持管理のコストの総合計は、人件費に次ぐ、または人件費、教育研究費に次ぐ高額なものでもあり、経営を動かしていく際の影響は大きい。</p> <p>キャンパスを再生する業務、より魅力的なものに改善する業務にかかわる多くの大学関係者、実務者の皆様に対して、業務の見直し等の一助として役立てられればと考えている。</p> <p>この発表の機会に、本冊子のご一読をお勧めする。</p>		

IV-5			
氏名	五十川 進 (いそかわ すずむ)	時間	70分
所属	立命館大学 キャリアオフィス 課員		
テーマ	「キャリア・サポート・スタッフとしての視点と作法ー「自己責任論」への異議」		
内容	<p>本論の趣意は、テーマのとおりであるが、より詳細に言うと 2000 年前後の「就職超氷河期」と言われた時期に生起し社会問題にもなった「新卒無業者」の問題が、今日まさに表面的な現象を変えつつ、特に 2009 年度以降 2010～2012 年度にかけて、劇的に再現されようとしている現状に対して報告者が極めて憂慮しているのが発表のインパクトである。そういった状況に直面する大学職員としてのキャリア・サポート・スタッフは、状況をいかに判断し、学生に対応すべきなのかを考察し、私論を述べたい。</p> <p>個人的な感覚で言うと、世間で頻繁にしかも堂々と言われる「ニート・フリーター・新卒無業者は自分が選んだ自己責任」という風潮が、本当にそうなのか、そんな世論に覆われてしまえば、今日の「真面目」で「やわ」で「シャイ」な学生たちは、何もなすすべが無く、一体どうすればいいのだという心配が大学職員としての問題意識であり、その解明への思索が大学職員として、今回学会で報告しようと思動機であり前提である。</p> <p>(論旨 - 報告までに多少変更の可能性がありますが -)</p> <p>① 公的データ、民間データ等は、実態に正確に切り込もうとしているのだろうか。  ② 「ニート・フリーター・新卒無業者」の実態と最近の実態について。  ③ 「可変的コスト」として、なぜ学生・若者たちが「原材料」扱いにされてしまったのか。  ④ 内定取り消しから「新卒採用大量解雇」まで、翻弄され弄ばれる学生・若者たち。  ⑤ 学生たちの実相 - 現場からの報告。  ⑥ どう打開するのか - 皆さん方との活発な議論を -</p> <p>立命館大学では年間延べ 27,000 件の学生からの進路・就職に関する相談に応じています。その傾向や分析はかなりの部分でデータ化されていますが、学会での発表のためにデータ化しているのではなく、また個人情報やその集計であるため、本報告ではそれらは一切使用しません。データはあくまで公的あるいは民間研究所などの公開されたデータを参考とします。</p> <p>ただし、極めて象徴的事例に関しては、学生本人の了承を前提に、限定的に紹介はさせていただきます。</p> <p>参考使用するデータは、学校基本調査、総務省「労働力調査」、内閣府「平成 21 年度版年次経済財政報告」、リクルートワークス「求人倍率」等です。</p>		
	容		

IV-6			
氏名	池田 輝政 (いけだ てるまさ) 吉崎 誠 (よしざき まこと)	時間	70分
所属	名城大学・副学長 国際教養大学・学生課・課長		
テーマ	「IRは大学経営に本当に必要なのか？」		
内容	<p><b>【問題の所在】</b></p> <p>IR (Institutional Research) という言葉は、日本の高等教育政策にも登場し、徐々にではあるが研究者やマネジメント職の人々の関心を引き付けるようになってきている。しかしながら、日本ではこのテーマに関心をもつ先行研究においても、IRの定義や実際についての特定の事例紹介にとどまっており、例えば、IRに対応する実際に大学組織のなかにどのように開発できるのかという実践的関心についての考察は進んでいない状況である。</p> <p>こうしたIR認識の現状の原因は、先端事例を理解するというレベルに知的関心がとどまっていること、大学経営の文脈のなかになぜIRが必要なのかという問いが弱いということ、などが関係していると思われる。言い換えれば、21世紀の知識基盤社会に対応せざるをえない高等教育機関の適応力や変革力に、IRの機能はどのように意味づけられるのかという経営の観点が重視されていないと考える。</p> <p><b>【本報告の目的】</b></p> <p>発表者である2名は、この5月に米国の中西部の7大学を訪問し、IRにかかる視察団の一員として調査を行った。また、吉崎はその後、引き続き、シカゴで開催されたAIR (Association for Institutional Research)の学会年次フォーラムに参加し、最新の分析テーマや内容・方法などについて情報収集を進めた。</p> <p>今回の報告では、これらの一連の調査活動を総合して得られた仮説に基づき、米国の大学経営の視点から見たIRのスタッフや組織の位置づけ、そして独自の機能などを具体的に整理する。さらに、これら米国型IRの特徴やバリエーションを共有した後に、日本の大学経営の文脈におけるIRの組織化の方法について議論の材料を提供したい。</p> <p><b>【本報告の構成】</b></p> <p>① <b>事例報告</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ IRスタッフの仕事観</li> <li>・ IRの経営バリエーション (小規模から大規模大学まで)</li> <li>・ IRが関心を払う分析テーマの範囲と事例 (AIRの場合)</li> </ul> <p>② <b>ディスカッション</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ IRは日本の大学マネジメントにどう導入し、役立てられるか?</li> </ul>		



IV-7			
氏名	濱野 泰三 (はまの たいぞう)	時間	70分
所属	学校法人日本大学本部管財部用度課 (大学事務組織研究会)		
テーマ	「併設校を持つ大学の事務組織」		
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・点検されていないといけ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、はじめて荒海を乗り切ることができる。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)は、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。そのような状況において、2006年度の研究集会から継続して「大学事務組織」を対象とした発表を行ってきた本研究会では、5年目を迎える今年度は、「併設校」テーマとすることとした。</p> <p>具体的には、2007年6月に実施した本調査の結果から、併設校を持つ134大学の回答を抽出。規模や地域、規程の整備などあらゆる側面から、併設校を持つ大学とその事務組織を徹底的に分析する。併設校を持つ大学、持たない大学、また小学校を持つ大学などを比較し、その中から特徴を話題として提供する。</p> <p>手始めに、発表者が所属する学校法人日本大学の事務組織を紹介する。学校法人日本大学は法人本部と大学における各学部、各付属高等学校・中学校が全国に点在し、それぞれに事務組織が置かれ各組織の連携により成り立っている日本最大級の総合大学である。各併設校の紹介及び歴史、事務分掌規程、事務組織図等を分析し大学内の組織内部連携を「見える化」することにより学校法人日本大学とその併設校を紹介することができればと思う。</p> <p>また、日本大学において学部併設されている高等学校・中学校(学部併設校)、単独で存在している高等学校・中学校(単独校)の事務組織図を比較してみても、併設校及び単独校の権限の差異や決裁手続きの差異等を読み取ることができ、事務組織の構造を比較することができる。</p> <p>当日は、これらの内容をベースに、小学校・中学校から大学につながる一貫教育の充実化、スリム化等、今後の更なる研究への重要性及び可能性を探るものとした。</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。 <b>1冊 1,500円 (送料含む)</b> ※振込手数料は、購入者負担となります。  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。  e-mail: jimusoshiki(at)yahoogroups.jp ※(at)は@に置き換えてください。</p>		
容			

IV-8			
氏名	宮嶋 恒二	時間	70分
所属	京都学園大学		
テーマ	「私立大学における教授会の役割と権限」		
内容	<p>近年、日本の大学を取り巻く状況は、劇的な変化を見せている。ここ数年の各大学における改革の動向は、一昔前の10年・20年に匹敵するスピードで行われている。まさに、大学激動の時代といっても過言ではないだろう。こうした大学の改革が急激に進んでいる大きな要因として、少子化による18歳人口の減少が挙げられる。従来のように、進学希望者が大学の定員を大幅に上回る時代には、学生を選抜することでの競争であったが、今日では学生を確保することでの競争が繰り広げられている。現在は、まさに勝つか負けるかのサバイバルの競争であり、それに敗れば大学が淘汰されるという競争の時代である。こうした大学競争時代を勝ち残っていくことのできる意思決定のあり方が、大学に求められている。</p> <p>日本の大学には、伝統的に“教授会自治”というものが存在し、大学の意思決定に大きな影響を与えてきたといわれている。これは大学という組織における特有のシステムであり、大学が創設されてからの伝統的な意思決定機関である。この同僚的な“教授会自治”とはいかなるものであるのか。また、大学の創設時から現在における“教授会自治”には、どのような変化が起こっているのか。国立大学法人と私立大学における“教授会自治”には相違があるのか。本研究では、特に現在の私立大学における教授会の役割と権限の範囲について検証を行い、発表したいと考えている。</p> <p>本研究では、2つの視点から検証を行っていきたいと考えている。1つ目は、日本における「学問の自由」と“教授会自治”との関係性である。日本の大学における“教授会自治”の特質を解明していくためには、「学問の自由」とは不可分の関係にあると考えられる。そこで、その関係性について発表を行う。2つ目の視点としては、今日における“教授会自治”の役割と権限の変化である。明治維新以後、近代日本に大学が誕生してから今日に至るまで、国立大学および私立大学において“教授会自治”がどのように変化してきたのかを考察したいと考える。その中でも、特に私立大学に焦点をあてていくこととする。</p> <p>なお、研究の方法については、ひとつには歴史的アプローチからの検証を行う。特に、制度の変更による組織の変化に着目していくこととする。ふたつには法制度上からのアプローチを行うこととする。ここでは、法令上の条文確認と判例による検証を行う。</p> <p>本論では、日本の大学における“教授会自治”の発生から形成過程、そして特に私立大学における今日の教授会の役割と権限を歴史的、法制度的に検証する。よって、本発表では各大学の個別具体的な教授会の役割と権限を検証するものではない。今回は、あくまでも、一般的傾向を検証することを目的とした研究発表としたい。</p> <p><b>【発表の主な構成】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 日本における大学の誕生と教授会創設についての歴史的背景。</li> <li>② 「学問の自由」をめぐる“教授会自治”との関係性</li> <li>③ 私立大学における学校法人制度成立までの過程を概観。</li> <li>④ 現在の学校法人制度における教授会の法的位置づけ</li> <li>⑤ 私立大学における「学問の自由」と私人間効力についての考察</li> <li>⑥ 判例による検証から私立大学の教授会の権限とその限界性について</li> </ol>		
容	以 上		

IV-9			
氏名	仙北谷 穂高 (せんぼくや ほたか)	時間	70分
所属	國學院大學 教務課 課長		
テーマ	「IT を活用した学生支援の企画と運用—学生支援GP採択事例を中心として—」		
内 容	<p>國學院大學では、他大学に先駆けてWeb履修登録など、ITによる学修支援システムを導入してきた。この数年は、Webベースの学生支援システムの構築に取り組み、Webシラバスの活用促進とも相まって一定の効果を上げている。そのような改革の途上で「自分史作成支援」の企画は、平成19年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」にも採択された。この取り組みは、学生の深い自己理解に基づく「自分史」作成を推進することにより、学生の修学意欲啓発・キャリア形成を促すとともに、学生支援の精緻化をめざす取り組みである。同時に職員が積極的に教育に関わった数少ない事例でもある。発表では、職員が主体的に改革を推進できた背景や、教員との協働、今後の見通し等についてポイントを整理し報告する。これからの学生のキャリア形成や就業力向上を考える上で、少しでも他大学の方の参考になれば幸いである。</p>		

IV-10			
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	「学生募集力のある、学生の学士力・就業力を育成する学部創造の考察」		
内容	<p>&lt;課題認識とソリューションの考察&gt;</p> <p>大学ユニバーサル時代にあつて学生募集力ある学部の設置は、国公私立の設置形態を問わず大学の共通の課題である。改組・転換を含む学部・学科の設置から学士課程教育の構築へ、「学生に選ばれる」この一語に尽きる“成功のソリューション”は様々である。ここでは、和歌山大学観光学部を事例として、観光系・地域系学部・学科について考察する。</p> <p>I) 人材需要と観光・地域系学部・学科の「学生募集力」</p> <p>「観光」は、21世紀日本のリーディング産業であると言われる。2003年「観光立国宣言」、2008年「観光庁」設置、「観光」は国家政策として推進されてきた。一方、「観光」をキーワードとした地域再生が全国津々浦々の課題となっている。そのようななかで、高等教育機関に於ける「街づくり」「地域再生」を含む観光学の研究・教育と人材育成の必要が高まっている。しかし、日本の大学の現状は、戦後日本の高等教育政策とも関わって、海外大学に比べて大きく遅れてきた。この点について論じるとともに、大学の「入口問題」に言及する。</p> <p>観光・地域系大学・学部は拡大方向にあるものの、入試マーケットに於いて「市場化」していない。むしろ、そこに「学生募集力」ある学部・学科として注目して良い“要素”がある。医療系等の「学生募集力」ある学部・学科の設置が相次いでいる。観光・地域系の場合、設置経費や学生募集力が「低下」した学部・学科からの改組・転換、教員確保等に着眼してのメリット検討による大学経営戦略の一つの選択肢があると考ええる。</p> <p>II) 「学士力」「就業力」育成のモデル創造の“場”に</p> <p>今日、「学士力」と「社会人基礎力」の養成が課題になり、急変した就職環境のもとで学生の「就業力」育成支援 GP が公募された。ここで注視したいのは観光学教育では、これまでも理論とともに実学、フィールドワークを重視する教育が実践されてきたことだ。観光の最前線、地域再生の現場に入り込んでのフィールドワーク、それは、上記の「社会人基礎力」の養成につながる。また、学士課程教育の構築のなかで注目されるアクティブ・ラーニングやサービスラーニングの実践でもある。このような観光学の「学び」と「成長」の教育プログラムが、「就業力」育成につながり、学士課程教育で問われるラーニング・アウトカムズ、観光学士は何ができるようになったのか?を証明することになる。観光学の「学び」は、学士課程教育のモデル創造の“場”とすることができると考える。</p> <p>III) “就活”に強みを発揮して多彩な分野に進出する学生達</p> <p>観光系学部の設置を「躊躇」する要因の一つに、観光関連産業への就職問題がある。観光が「リーディング産業」と言われ、リクルート調査による「大学生就職先人気ランキング」でJTBが第1位となっても、では、観光学部は「就職に弱い」のか?答えは“否”である。観光庁の調査にも明らかな通り、観光系学部・学科の学生で観光関連産業に就職したものの比率は、2割そこそこに過ぎない。多くの学生は、観光の「学び」で身に付けたホスピタリティ等の「強み」を“就活”で発揮し幅広い分野に進出している。卒業後の進路を、観光関連産業に限定して云々することは当を得ていない、端的に言えば、法学部等と同様に“つぶしがきく学部”と言えよう。(以上、各10分、計30分)</p> <p>IV) 和歌山大学観光学部の事例紹介</p> <p>今春、和歌山大学観光学部の第一期生が4年に進級、民間企業への“就活”を「終えた」ところだ。この4年間、学士課程教育の構築をめざす「学士力」「就業力」育成の取組について事例紹介する。その要点は、次の通りである。①教員の集団化を図って運営してきた初年次教育の中軸としての基礎演習。②外国語運用能力の涵養と茶道論・華道論・着物文化論・伝統芸能論等を開講しての日本文化の発信力の育成。③アカデミックな「学び」とフィールドワーク等「実習」「実学」とのバランスあるカリキュラム設計。④初年次、「学び」のデザイン・シートから始まるキャリア形成支援とキャリア・デザイン科目等の開講による学生の「就業力」育成支援。⑤学生の「学び(学士力)」と「成長(就業力)」のための学生による学生のためのピア・サポート、ピア・サポートの実現。</p> <p>(以上、20分、計50分)</p>		
容			

IV-11			
氏名	菅野 直行	時間	70分
所属	明治大学募金室		
テーマ	「失敗した募金 成功した募金—募金 ABC・卒業生募金を中心に」		
内容	<p>募金は難しいことではない。          一定の条件を具備すれば簡単にできる。それを具体的な実例—数値や資料に基づき説明し、          学会のみなさまと議論を展開し、情報の共有をはかりたい。</p>		

IV-12			
氏名	水谷 早人 (みずたに はやと) 神保 啓子 (じんぼ けいこ)	時間	70分
所属	日本福祉大学学生支援部 (教育マネジメント研究会) 名城大学大学教育開発センター		
テーマ	「学生像を見据えた教育マネジメント」		
内容	<p>教育マネジメント研究会は、2006年7月に、大学の最も基本的で中核となる「事業」である「教育」のマネジメントとはいかなるものなのか、実践的に解明・開発することを目的として設置した。本研究会は、学生の主体的な学びを促進するための実践の中で、教育とマネジメントを関連づけた理論と実践を行き来する研究から、現場の課題に迫ることを目指している。研究会の成果は、2008年度研究集会にて研究発表を行うとともに、『中間報告集』として刊行し、配布した。</p> <p>本研究発表では、その後の研究蓄積の成果により教育マネジメント研究の特徴、方法、研究の範囲と課題を報告する。さらに事例研究として「初年次ゼミナールにおける参観・参加体験に基づく考察」、および「参観分析を通じた授業づくり」、最後に両事例研究を通じた総合的考察を報告する。</p> <p>「初年次ゼミナールにおける参観・参加体験に基づく考察」は、1年生のゼミでの具体的な様子を把握し、教員が学生とどのように向き合い、そこにどのような課題が存在しているのかを、大学職員の立場から把握することを通して、初年次教育・学生支援の方略を考察する。また、大学職員が正課授業に参加することの可能性と、可能であればどのような役割が果たし得るかを考察する。異なる学部の異なる担当教員との関係のなかで、得られた知見と若干の成果を報告する。</p> <p>報告者は、2009年度1年間を通して、1つの学部では「チーム・ティーチング」の位置づけを与えられ、もう1つの学部では授業参観と最終授業でのプレゼンテーションにおける審査委員という位置づけを与えられる機会に恵まれた。教務部門の経験が長いものの、年間を通して実際の授業場面を観察する経験はこれまでなかったため、担当教員を介した間接的情報しか得ることができなかった。職員の目から見た授業場面と受講する学生と触れることを通じて、職員の新たな教育マネジメント業務の可能性に関する考察を報告し、批判を仰ぎたいと考える次第である。</p> <p>「参観分析を通じた授業づくり」は、2008年度後期に1年生の科目で試行的に実施した、参観分析の取り組み事例について報告する。</p>		
	容	<p>参観分析の方法は、1. 授業の参観、2. 授業後ミーティングへの参加、3. 参観レポートの作成、4. 授業者への参観レポートのフィードバック、5. 授業満足度アンケートの実施（中間・最終）とレポート。という5つのプロセスから構成する。</p> <p>参観分析の試行にあたっては、次の2つの目標を念頭に置いて実施した。ひとつめは、授業者が学生の学びに焦点をあわせて、授業デザインを再考する一助となることを目指した。そこで、授業者が学生に伝えたい授業のコア（核）の部分に対して、学生の学びがどう変容しているかをフィードバックすることに努めた。また、授業における質的情報（参観レポート）と量的情報（学生アンケート）の両方を提供することで、多面的な学生の学びの情報の提供を行った。学生アンケートからは、授業の狙いについて学生が自己の問題ととらえ始めた変容の様子に着目した。参観分析を通じた授業づくりでは、第3者が客観的な視点で授業を可視化することで、自らの授業工夫に対して学生がどう変容しているかを確認する機会のひとつとなるとともに、特に大人数教室では気がつきにくい学生の様子などを再認識する機会となるなど、新たな授業づくりの可能性に繋がることを期待した。</p> <p>ふたつめは、職員が教員とともに学生の学びについて考える機会としての実践可能性について探ることであった。事例から、職員が学生の学びに触れ、考える機会を通して、学生像を見据えた教育マネジメントにどのように関わっていくことができるか、その多様な可能性についても考察したいと思う。</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。

2010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	
T E L	←携帯等日中連絡の取れる連絡先		
E-mail	※お持ちの方のみ	@	
<b>ワークショップ申し込み</b> (1) ~ (25) 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4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。			
<b>研究発表申し込み</b> 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 (11:25~12:00) (	:	)
	研究発表Ⅱ (13:00~13:35) (	:	)
	研究発表Ⅲ (13:50~14:25) (	:	)
	研究発表Ⅳ (14:40~15:50) (	:	)
※研究発表Ⅱ-8~Ⅱ-11は70分の発表となりますので、ご注意ください。			
※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。			
<b>委 任 状</b>			
2010年度大学行政管理学会定期総会 (9月4日開催 於國學院大學) の議決にかかわる一切の権 限を議長に委任いたします。			
			2010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 : 白川 博一 (総務部)・ 謡口 秀見 (総務部総務課)

電話 : 03-5466-0721 (総務部総務課)

F A X : 03-5485-0154 (総務部総務課)

E-mail : 2010juam@gmail.com

※申込締切日 2010年7月20日 (火)