

2013(平成 25)年度
大学行政管理学会

Japan Association of University Administrative Management



第 17 回 定期総会・研究集会
ご 案 内

開催日：2013年9月7日(土)～8日(日)
会場：東京電機大学（東京千住キャンパス）

TDU

東京電機大学

TOKYO DENKI UNIVERSITY

2013年6月

大学行政管理学会 会員各位

大学行政管理学会
会長 大工原 孝

2013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

2013年度定期総会・研究集会を東京電機大学の協力を得て以下のとおり開催する運びとなりました。多数の会員の皆様のご参加をお待ち申し上げます。

なお、本年度の全体テーマは「**大学職員よ、改革のエンジンとなれ!**」です。

『大学を取り巻く環境は、厳しさを増してきている。』こんな言葉を久しく聞いてきましたが、最近の大学破綻の報道などを見るとそれが現実となってきたことを感じます。その最大の原因は少子化ですが、今後も日本の人口は減る一方で増える予測はなく、入学者増の期待は持てないでしょう。それどころか厳しさは一層増すことになりそうです。そこで危機を乗り越えるために期待されるのが、大学職員の知恵であり、行動です。そんな認識が全体テーマに収斂されたのです。

ところで、大学行政管理学会（以下「JUAM」という）の現会員は1,334名、設立から17年目に入り、その存在が大学界にすっかり根付き、評価されてきています。その活動も国内にとどまらず、海外の大学職員組織とも交流を深めております。JUAMという組織を通じて会員の皆さんが知識を深め、大学事務のプロとしての能力を養ってきた成果であると思います。

大学職員は、30年前、いや20年前においても残念ながら大学内において影の薄い存在でした。しかし、時代の要請もあったのでしょうがJUAMの設立、活動と歩調を合わせるように、大学職員の資質向上への期待や要望が外からもあがり、今では、大学の管理・運営、経営の専門家としての役割を職員に期待する声も聞こえてきており、隔世の感があります。まだまだ発展途上の段階ではありますが、私たちは大学の行政管理・経営を担う大学構成員の一端として期待に応えるよう、弛まぬ努力が必要だと思えます。

年輪を経て感ずることは、改革には沢山の障害があつて一気に進まないし、特効薬は無いということです。改革への志を常に持ちながら障害を一つずつ乗り越え、不断の努力と精進が一番の早道なのです。また、仕事の達成感や成功体験が次のステップを登る意欲や能力、知恵に繋がり、それが働く喜びに繋がればこの上ないことです。若いときに自ら達成感を得るような環境設定は難しいので、特に上長者は、後輩たちが達成感を得られるような機会を設定する責務があると考えます。

定期総会・研究集会は年に一度の全国規模の集まりです。ぜひご参加ください。JUAMは今後も皆さんの期待に添えるようバックアップに努めます。

1 日程

開催日：2013年9月7日(土)～8日(日)

全体テーマ：「大学職員よ、改革のエンジンとなれ！」

会場：東京電機大学（東京千住キャンパス）

〒120-8551 東京都足立区千住旭町5番

TEL：03-5284-5131（会場校事務局担当者電話番号）

e-mail：juam-tdu@jim.dendai.ac.jp

受付：東京電機大学（東京千住キャンパス）

9月7日(土) 1号館1階エントランスホール

9月8日(日) 2号館1階エントランスホール

懇親会：東京電機大学（東京千住キャンパス）1号館1階100周年ホール

タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	会場
9月7日(土)	10:00～12:00	受付	1号館1階エントランスホール
	10:15～11:15	研究・研修委員会主催企画	(未定)
	12:00～12:30	開会式・オリエンテーション	1号館2階丹羽ホール
	12:30～13:30	定期総会	〃
	13:30～14:00	休憩（新理事会）	
	14:00～15:30	基調講演	1号館2階丹羽ホール
	15:30～15:50	休憩	
	15:50～17:35	パネルディスカッション	1号館2階丹羽ホール
	17:35～18:00	休憩・移動	
	18:00～19:15	懇親会	1号館1階100周年ホール
9月8日(日)	9:00～	受付開始	2号館1階エントランスホール
	9:30～11:00	ワークショップ	2号館各教室
	11:15～12:00	研究・事例研究発表Ⅰ	〃
	12:00～13:00	昼食（新理事会）	3号館食堂
	13:00～13:45	研究・事例研究発表Ⅱ	2号館各教室
	14:00～14:45	研究・事例研究発表Ⅲ	2号館各教室
	15:00～15:45	研究・事例研究発表Ⅳ	2号館各教室
	16:00～16:15	孫福賞表彰式	1号館2階丹羽ホール
	16:15～16:45	閉会式	〃

※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。

会場案内図



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/wp/im/assembly/2013_17/posted

申込締切 : 2013 年 7 月 8 日 (月)

※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、別途申込用紙を用いて 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）

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 1,050 円・お茶代 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）

※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>

銀行名：三井住友銀行（0009）／神田支店（219）

口座番号：普通／3020944

口座名義：JUAM 総会等会場校運営委員会

（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、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くださるようお願いいたします。

※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 : 2013 年 7 月 16 日 (火)

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、8 月 20 日 (火) 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 21 日 (水) 以降にキャンセルされた方及び当日欠席の方には総会終了後、事務局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

担当：川瀬清志・菊地雅之（経理部）

T E L : 03-5284-5131

F A X : 03-5284-5183

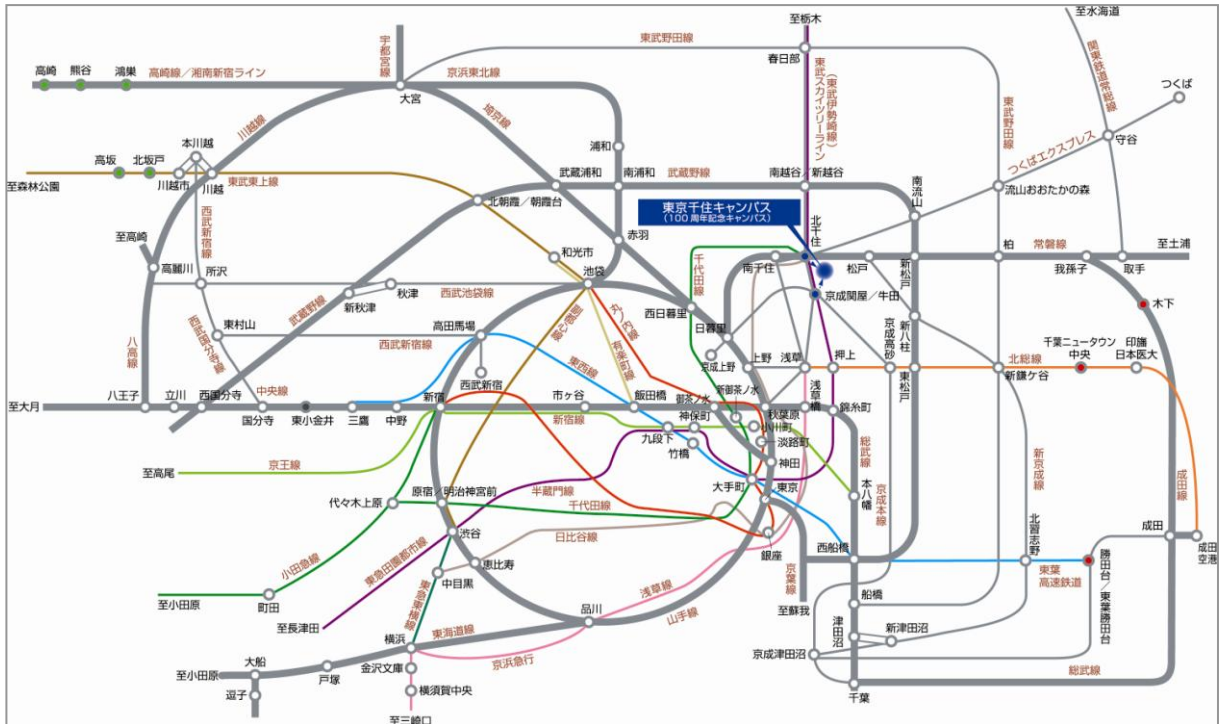
E-mail : juam-tdu@jim.dendai.ac.jp

住所：〒120-8551 東京都足立区千住旭町 5 番

<http://web.dendai.ac.jp>

3 会場校へのアクセス

◆主要駅から会場（東京電機大学 東京千住キャンパス）までのアクセスは以下のとおりです。



◆東京電機大学 東京千住キャンパス



4 宿泊について

- ホテル 東京ガーデンパレス（新御茶ノ水駅より徒歩 5 分）
 - <http://www.hotelgp-tokyo.com/>
 - TEL : 03-3813-6211

- お茶の水ホテルジュラク（新御茶ノ水駅より徒歩 2 分）
 - <http://www.hotel-juraku.co.jp/ocha/>
 - TEL : 03-3251-7222

- 秋葉原ワシントンホテル（秋葉原駅より徒歩 2 分）
 - <http://washington-hotels.jp/akihabara/>
 - TEL : 03-3255-3311

- チサンホテル上野（上野駅より徒歩 8 分）
 - <http://www.solarehotels.com/chisun/hotel-ueno/>
 - TEL : 03-5828-0108

- ホテルラングウッド（日暮里駅より徒歩 1 分）
 - <http://www.hotellungwood.com/>
 - TEL : 03-3803-1234

- ホテルココグラン北千住（北千住駅より徒歩 2 分）
 - <http://www.cocogrand.co.jp/kitasenju/>
 - TEL : 03-5284-1155

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7日(土) 12:30~13:30

- 審議事項
1. 2012年度収支決算(案)
 2. 規約の改正(案)
 3. 役員を選任(案)

- 報告事項
1. 2012年度事業報告
 2. 2013年度事業計画および収支予算
 3. 会員概況
 4. その他

(2) 基調講演 9月7日(土) 14:00~15:30

講演者：佛淵 孝夫 氏 (佐賀大学学長)

テーマ：「大学版 IR について -経営改善と改革のツールとして-」

New! *基調講演者情報 (佛淵学長のご紹介です。ぜひご覧ください。)

(佐賀大学 HP) <http://www.saga-u.ac.jp/saga-u/index.html>

(学長挨拶集) <http://www.saga-u.ac.jp/saga-u/gakucyoaisatu.html>

(3) パネルディスカッション 9月7日(土) 15:50~17:35

テーマ：「大学職員よ、改革のエンジンとなれ！」

パネリスト：①佛淵 孝夫 氏 (佐賀大学学長)

②篠田 道夫 氏 (桜美林大学大学院教授/日本福祉大学学園参与)

③松井 寿貢 氏 (学校法人石田学園理事/広島経済大学事務局長)

④安田 浩 氏 (東京電機大学教授 未来科学研究科委員長、未来科学部長)

進行役：篠塚 義弘 (JUAM常務理事/関西大学学術情報事務局長)

今日、我が国は、急激な少子高齢化の進行やグローバル化によるボーダレス化といった急激な社会の変化に直面しています。そのような状況において、社会の変革を担う人材育成、知的基盤の形成やイノベーションの創出など、「知の拠点」として、大学には今こそ自律的かつプロフェッショナルな組織の改革の原動力となる職員が求められています。

今回は、大学の運営計画や改革方策に携わられ、また、様々な課題に挑戦されてきた4名のパネリストの方々を中心に、今、そしてこれからの大学の経営・改革に必要な大学職員のあり方について、会場の皆様と考えていきたいと思っております。

(4) 研究・研修委員会主催企画「もっと語ろうJUAM」 9月7日(土) 10:15~11:15

本学会では、学会員が主体となって様々な活動をしてはいますが、自分たちの「学会活動」について誰かと話をする機会は意外と少ないと思われまます。今回、会場校のご好意を受け、研究・研修委員会主催で、学会活動についてリラックスした雰囲気の中で話合えるワールドカフェのような形で意見交換できる場を企画いたしました。

全国の学会員が一堂に会する総会・研究集会1日目の朝に、これからの学会活動について一緒に考えてみませんか?学会に入会されたばかりの方、これから積極的に学会活動をしたいと考えている方、そんな学会員を応援したい方、皆様どうぞお気軽にご参加ください。

企画の詳細については、7月上旬に学会メーリングリストにてご案内いたします。

【プログラム(予定)】

1. 冒頭説明(5分)
2. ワールドカフェ(50分)
3. まとめ(5分)

※問い合わせは、kenken.kikaku@gmail.comまで。(研究・研修委員会 企画担当)

(5) ワークショップ 9月8日(日) 9:30~11:00

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、今回は昨年度に引き続き、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く予定です。各研究会のメンバーの方にファシリテータ(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。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、各グループのファシリテータ(世話役)の方には、アンケートなど事前準備のため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場合がありますことをご了承願います。

■2013年度 ワークショップのテーマ(一覧)

テーマ	申込番号	担当研究会	グループテーマ
1. キャリア形成支援、進学・就職支援	1-1	*	
2. 入試・学生募集全般	2-1	*	
3. IR	3-1	*	
4. 社会連携・地域連携	4-1	*	高大連携、高大接続、付属学校政策
	4-2	研究推進・支援研究会①	産学連携、知的財産権の管理・活用
	4-3	*	地域連携、地域への貢献
	4-4	*	大学間連携・コンソーシアム
5. 学生支援のあり方、学務・教務に関する課題	5-1	学事研究会	学習・学生支援の質の向上に向けて～PDCA的発想による支援策の向上
	5-2	*	カリキュラム運営
	5-3	*	正課外活動
6. 競争的資金や外部資金獲得の工夫、研究支援のあり方	6-1	研究推進・支援研究会②	研究費の適切な処理、外部研究資金の導入、研究支援のありかた
7. 財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達	7-1	財務研究グループ	学校法人会計基準改正に伴う実務対応
8. ファシリティ・マネジメントに関する課題	8-1	ファシリティマネジメント研究会	学生のためのキャンパス施設リニューアルについて
9. 内部質保証(自己点検・評価、第三者評価等)のあり方	9-1	*	
10. 教職協働、FD推進・支援に果たす職員の役割	10-1	*	
11. SD(大学職員の育成、人事制度、組織等)の現状と課題	11-1	北海道地区研究会	SDの現状と課題ー中堅・若手職員の育成と課題ー
	11-2	東北地区研究会	地方大学の職員研修の取り組み
	11-3	中部・北陸地区	若手大学職員育成への取り組みと課題ー成長したい若手職員間のネットワーク構築と若手職員を成長させたい職員の関わりー
	11-4	「大学職員」研究グループ	SD(大学職員の育成等)の現状と課題ー大学職員として働いていて困ったことは何ですかー
	11-5	大学改革研究会	若手による若手職員の育成について

	11-6	女子大学研究会	女性職員への期待と課題 ー女子高等教育の歴史から、これからの大学教育へー
12. 人事・組織等に関する課題	12-1	*	
13. 大学のガバナンス	13-1	*	
14. 危機管理体制の構築	14-1	近畿地区研究会	大学広報としてのSNSー持たざるリスクと持つリスク、活用事例について考えるー
	14-2	*	その他危機管理
15. グローバル化への課題	15-1	*	

*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。

(6) 研究・事例研究発表 9月8日(日) 11:15~15:45

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・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。

◆発表者の方へのお願い

発表時間は、45分(発表30分程度、質疑応答15分程度)です。30分で発表を強制的に終了させることはしませんが、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、数に余裕をもってご自身でご持参ください。
- ・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、パソコンは設置されておりません。パソコンをご利用になりたい場合は、各自でノートパソコン等および発表用データをご準備ください。教室ではインターネットの接続が可能です。また、ノートパソコンから教室備え付けのプロジェクターに接続が可能です。(接続環境の詳細については、会場校から発表者に対して別途連絡いたします。)
- ・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が、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(東京千住キャンパス1号館2階1204セミナー室)を用意しますので、事前にご確認されたい方はこちらをご利用ください。接続に関するご質問は、リハーサルルームにおります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。
- ・研究や事例を発表する場ですから、ワークショップ的な内容にならないようにしてください。

◆研究発表をお聞きになる皆様へのお願い

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ご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、下記をご参照ください。

2013 年度実施要項 9 月 8 日（日）研究・事例研究発表関連

■タイムテーブル

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I	11:15～ 12:00	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	
II	13:00～ 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～ 14:45	III-1	III-2	III-3	III-4	III-5	III-6	III-7	III-8	III-9	III-10	III-11
IV	15:00～ 15:45	IV-1	IV-2	IV-3	IV-4	IV-5	IV-6	IV-7	IV-8	IV-9	IV-10	IV-11

I-1	
氏名	岡田 雄介 (おかだ ゆうすけ)
所属	龍谷大学 学長室 (企画推進) 課長
テーマ	中長期計画の展開を通じた大学改革の推進ーその成果と課題: 龍谷大学の事例ー
概略	<p>龍谷大学では、2010 年度から全学の経営計画として「第 5 次長期計画」を展開している。中長期の経営計画は、往々にして理念先行となり、実践する段階では形骸化するケースが少ない。本学においても、過去の計画では所期の目的を達成したものとはならなかった。こうした反省を踏まえ、今次計画では新たに使命や基本方針を定めるとともに、グランドデザインの中に到達目標 (将来像) を示し、これを達成するために教育、研究、社会貢献など、5 つの観点から 54 のアクションプランを掲げ、諸事業を展開している。</p> <p>ここでは、各事業に実効性を持たせ、改革効果を全学に浸透させるために、段階的な計画の整備に取り組み、プロジェクト・マネジメントの観点から進捗管理を行い、また、事業推進の担い手である教職員に改革意識を発揚すべくインナーコミュニケーションの充実を図るなど、様々な工夫を凝らしている。</p> <p>本学の事例を通じて、中長期計画の成果と課題を紹介する。</p>

I-2	
氏名	平山 崇 (ひらやま たかし)
所属	西南学院大学 教育・研究推進課 課長
テーマ	私立大学の経営戦略—その一方策としての学部再編成
概略	<p>本研究では、関東に所在し、偏差値が上位に位置する私立大学の学部・学科の改編の形態を調査し、整理して類型化する。同時に、その傾向を明らかにする。なお、本研究での学部・学科の改編とは、学部・学科の設置、廃止、及び再編成と定義する。まず、先行研究を整理し、本研究の下敷きとする理論を提示する。</p> <p>調査の結果、学部・学科の改編は各々四つに類型化できることを提示する。再編を行う学部・学科が志願者に需要される分野に該当するか否かの判断基準は、競合大学の学部・学科への志願状況である。競合大学で需要が確認された後に学部・学科が改編される傾向</p> <p>にあり、結果的に調査対象大学の学部・学科は、ほぼ同様の構成となっている。</p> <p>学部・学科の募集停止や廃止等では、完全な廃止事例は少なく、なんらかの形で既存の学部・学科に引継がれる。廃止に変わる有力な手法が『改称』である。</p>

I-3	
氏名	木村 太祐 (きむら だいすけ)
所属	広島修道大学
テーマ	大学運営において革新を促す職員の行動とはどのような行動か？
概略	<p>先行研究では、能動的な業務への関与を行うために必要な大学職員の能力が頻繁に論じられている。しかし、これらの大学職員に求められる能力については、未だ総花的な議論のまま、明確になっていないのが現状である。また、この大学職員に必要な能力に関する議論は、スキルとしてそれを捉えるところでとどまっております。実際に大学職員がとる行動として捉えられていない点でも不十分だといわざるをえない。スキルである能力を身につけていたとしても、その能力を発揮するための行動が伴わなければ組織としてのパフォーマンスは変わらない。</p> <p>そこで本発表では、大学における職員の大学運営に革新を促す行動を明らかにするため、革新を促す行動をプロアクティブ行動と捉え、この行動がどのような要因により促され、また抑制されるのかについて検討を進めた結果を報告する。</p>

I-4	
氏名	宮嶋 恒二 (みやじま こうじ)
所属	京都学園大学 (大学事務組織研究会)
テーマ	大学事務組織の戦略的変容の研究 ー第2回全国「私立大学事務組織実態調査」からー
概略	<p>組織は、どの時代においても環境の変化に適応し、変容するものである。大学の事務組織においても例外ではない。現在、日本の大学は熾烈な競争時代にあり、それぞれの大学が生き残りをかけて改革に取り組んでいる。こうした改革を推進していくためには、戦略的な政策を立案し、執行していかなければならない。そして、その政策の執行を支えるひとつとして、事務組織がある。</p> <p>本研究発表では、2012年7月に大学事務組織研究会が実施した、第2回全国「私立大学事務組織実態調査」の結果を踏まて、大学事務組織の戦略的変容の現状を報告する。</p> <p>具体的には、①新型の事務組織の有無、②ここ5年間で設立した事務組織の有無、③プロジェクト型組織の設置の有無、④事務組織の改組・再編、等の調査結果から、大学における改革の方向性の現状を報告する。</p> <p>○ここ5年間で設立した事務組織の有無</p> <p>あ る : 120 (53.6%)</p> <p>経営・企画に関する組織 他</p> <p>な い : 103 (45.9%)</p> <p>未回答 : 1 (0.5%)</p>

I-5	
氏名	米澤 慎二(よねざわ しんじ) 仲道 雅輝(なかみち まさき) 清水 栄子(しみず えいこ)
所属	愛媛大学
テーマ	教職員能力開発拠点の取組ーSD講師・SDコーディネーターの養成 (事例報告)ー
概略	<p>愛媛大学は平成22年3月に文部科学大臣から教育関係共同利用拠点 (拠点名称: 教職員能力開発拠点) に認定され、SPOD (四国地区大学教職員能力開発ネットワーク) と連携して、FD/SD活動をおこなっている。拠点では、各大学においてFD/SDを持続的に実施するため、FDについては、FDer (ファカルティ・デベロッパー)、SDについては、SD講師及びSDC (SDコーディネーター) の養成に取り組んでいる。</p> <p>平成24年11月、岩手大学を会場に全国初となるSDC養成研修を実施し、東北地区を中心に19名の職員が参加した。参加者はスタッフ・ポートフォリオ作成・導入手法、SD講師養成手法、人材育成ビジョン構築手法を学んだ。</p> <p>本研修の取組内容や成果等を受講者から得たフィードバックなどを参考に報告する。</p>

I-6	
氏名	中元 崇 (なかもと たかし)
所属	京都大学
テーマ	大学職員が行う研究活動の支援方策の検討
概略	<p>報告者は本学会の会員等とともに、2011年度及び2012年度に、若手会員等の研究・実践発表を促進・支援するワークショップを開催した。2012年度の参加者アンケートの結果から、いくつか大学職員が研究・実践発表を行う際のハードル要因がいくつか浮かび上がってきた（「研究のノウハウが不明」、「時間の捻出が困難」、「職場の不理解」、「研究に関する情報が不明」など）。本報告ではこのアンケート結果の報告とともに、こうした要因を踏まえた支援方策を提示したい。</p> <p>具体的には、「現職のまま大学院（いわゆる大学職員向け大学院及び一般の社会人大学院）に通う方」「大学院には通わないが研究を志向する方」の二つを想定し、「研究というスタイル」をいかに現場に還元・定着させるかの方策を提示し、参加者からのご意見・ご指摘を積極的にいただきたいと考えている。</p>

I-7	
氏名	津曲 陽子(つまがり ようこ) 林 真輝(はやし まさき) 岸岡 洋介(きしおか ようすけ)
所属	愛媛大学
テーマ	西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラムについて
概略	<p>本発表では、大学間連携共同教育推進事業「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム」の取組内容を紹介する。</p> <p>本事業は、西日本の9大学1短大が連携して、学生の異文化交流型リーダーシップ養成に取り組むものである。具体的には、①学生が立場・世代・文化の異なりを超えた「学生→国内→2国間→多国間」の段階的交流により、地域や国際社会で活躍するためのリーダーシップを体系的・継続的に養う。そのために多様なリーダーシップ育成フィールドの提供、教材開発、評価指標の開発、効果測定を行っている。また、②経験を学びに変える効果的な省察手法の標準化、③持続的発展を支える教職員の能力開発等を行っている。さらに、産学官連携プロジェクトや国際カンファレンスの企画・運営など、地域や世界とのつながりも従事したプログラムを目指す。</p> <p>本発表では、これらの具体的な活動紹介と、今後の発展可能性について考察する。</p>

I-8	
氏名	堀内 健 (ほりうち けん)
所属	明治大学 (日本私大教連私大助成部)
テーマ	高等教育の機会均等に向けて～私立大学新入生の家計負担調査を軸に～
概略	<p>長引く世界的な経済不況下に加えて、大震災・原発事故等による影響で、さまざまな社会的「格差」問題が表出してきた。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、教育格差が社会問題となってきた。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。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。高等教育の機会均等という観点から、発表者が加わって調査した「2012年度私立大学新入生の家計負担調査」(東京私大教連、2013年4月)を軸に報告し、課題と展望を述べる予定である。</p> <p>(調査結果の特徴) 入学の年にかかる費用は295万円、税込収入の約34.2%を占める、1日あたりの生活費はわずか923円など。</p>

I-9	
氏名	金子 裕一 (かねこ ゆういち)
所属	桐生大学 入試広報課
テーマ	小学生に「大学」を広報する –子ども大学を大学広報の視点から考える–
概略	<p>近年、大学教授等が小学生に講義を行う子ども大学が埼玉県等を中心に広まっている。</p> <p>本発表では、この子ども大学なるイベントに着目し、大学広報の視点においていかなる意義を見いだすことができるかという点について考察を行う。その結果、第1に、子ども大学が知識を提供し、子どもの好奇心に応えるという顕在的機能と共に、「大学」という制度・営みそのものを体験する機能も潜在的に持ち合わせていることを示す。それは、知識の他に、「大学」そのものを広報するという大学広報上の公共財(Public good)としての役割を併せ持つ点において注目される。第2に、発祥国ドイツと日本の事例比較において、大学教授以外の教員も活用すること、大学以外の場所でも行われることが日本の子ども大学の特徴であることを示し、そのことが、「大学」を広報する機能の逸失を含意していることを指摘する。</p>

I-10	
氏名	池田一郎（いけだいちろう）
所属	筑波大学
テーマ	大学内保育所の管理・運営に関する研究～事業所内保育所の特性から～
概略	<p>大学病院は本院・分院含め、190余りの病院がある。医療機関は特に女性職員が多く在籍し、子育てしながら勤務を続けることは大きな課題ある。本研究では、管理運営側（大学事務局）、保育側（受託・保育士）の両者の調査を実施した。</p> <p>管理運営側からは、開設・運営に係る経費の課題、そもそもの場所がない、年齢によって入りからに偏りがあり、希望がかなえられない（いわゆる待機児童の問題）ことや、受託側では、望ましい保育をするためのスペース、庭等の課題、0から5歳まで預かるという保育所の年齢（学年）による課題と、保育士の配置の仕方の限界等が見えてきた。</p> <p>公立保育所と異なり、経済的や施設的にほぼ完全なものを目指すのは、並大抵のことではない。しかしながら、教職員の勤務継続支援と、こどもの最善の利益の両立を目指し、大学マネジメントは何をすべきか、発表を通して考えたいと思っている。</p>

II-1	
氏名	御崎 由久（みさき よしひさ）
所属	創価大学 企画室企画課 係長
テーマ	中長期計画策定後の大学マネジメント – PDCAサイクルと取り組みの可視化を通して –
概略	<p>1971年に開学した本学が、創立50周年を迎えるにあたり、中長期計画として、2010年4月に「創価大学グランドデザイン（以下、グランドデザイン）」を策定した。</p> <p>2020年までを3つのステージに分割し、中長期計画の実現を目指しており、現在は第1ステージ（2009～2012年）を終えたところである。グランドデザインで掲げた事業（60以上）の目的を達成するため、各事業の評価基準や評価測定方法を定め、それらをPDCAサイクルによって、進捗状況を管理している。この進捗状況は、全教職員が学内向けのポータルサイトで閲覧できるようになっている。本発表では、中長期計画策定後の目的達成に向け、PDCAサイクルを活用したマネジメントについて、本学の取り組みを紹介していく。”</p>

II-2	
氏名	伊多波 良雄 (いたば よしお) 山崎 その (やまさき その) 宮嶋 恒二 (みやじま こうじ)
所属	伊多波 同志社大学 経済学部 教授 山崎 京都外国語大学 総合企画室 参事 宮嶋 京都学園大学 就業力育成センター主査
テーマ	大学経営の実態とその分析：「大学経営効率化」に関するアンケート調査結果から
概略	<p>近年、大学を取り巻く環境の量的・質的变化や制度改革によって、大学には効率的・効果的な経営と、教育を行う公共機関としての質保証という2つのミッション遂行が求められている。しかし、大学は複数の使命、多様な機能、複雑な組織体制、そして多様なステークホルダーを抱えており、その経営はたやすいものではない。しかも、大学という組織に対する研究の歴史はまだ浅く、その実態も十分に把握されているとはいえない。</p> <p>そこで、全国の国公立大学を対象にアンケート調査を実施し、大学経営の実態を把握するためのデータ収集とその分析を行った。</p> <p>本発表では、設置形態・大学が目指す機能・中長期計画・大学の規模・学生支援体制・ガバナンスのタイプといった諸要因が大学経営に及ぼす影響等に関して、複数の視点から立てた仮説検証の結果について報告する。</p>

II-3	
氏名	安田 誠一 (やすた せいいち) 大竹 秀和 (おおたけ ひでかず) 諏佐 賢司 (すさ けんじ)
所属	安田：明星大学 大竹：立教大学 諏佐：東京大学
テーマ	大学職員の社会人大学院での学びと職場との関係 —桜美林大学大学院修了生へのアンケート調査からの考察—
概略	<p>大学職員の能力開発の内、大学院における学習に着目し、大学職員を主に対象とする社会人大学院の修了者を対象として実施したアンケート調査を基に「大学職員の社会人大学院で学びと職場との関係」について述べる。</p> <p>調査の結果、自身の職務を円滑に遂行するために大学院進学を希望するものの、職場の理解が得られないといった、一般の社会人大学院と同様のジレンマが浮き彫りとなった。同時に、昇進、異動、転職といったキャリアアップへの直接的影響はあまり見られなかった。一方で、9割以上が「同僚や後輩にも大学院進学を勧めたい」と回答している。</p> <p>本発表は、アンケート調査の結果を報告すると共に、今後の大学院での大学職員の学びと職場である勤務先の大学との関係について、考察を加えるものである。</p>

II-4	
氏名	水谷 俊之（みずたに としゆき）
所属	佛教大学
テーマ	刺激を与える部署間評価
概略	<p>事務職員の能力開発を制度的に行ってきた事例のひとつに、人事考課制度がある。人事考課制度は、1970年代半ばからそれまでの年功序列型の賃金制度を見直す形で導入されてきたもので、年齢、学歴、勤続年数を唯一の評価指標から職務遂行能力を評価し、処遇に反映させる職能資格人事制度が導入されるようになった。</p> <p>その中で、コンピテンシーが取り上げられ、ハイ・パフォーマ（成果を出している社員）の行動特性等を分析し、その結果を活用することで社員の行動を変え、業績向上を図るというシステムが取り入れられている。</p> <p>当然個人の能力開発が不可欠であることは言うまでもないが、大学事務局組織において人事異動を重ねる中であっては、組織力の視点から必ずしも一事が万事とも言い難い。</p> <p>そこで、個人の人事考課から部署の評価制度を構築することで、持続可能な評価制度として、組織力向上を目指すものとする。</p>

II-5	
氏名	阿部 光伸（あべ みつのお） 大竹 奈津子（おおたけ なつこ） 吉田 一恵（よしだ かずえ） 砂田 寛雅（すなだ ひろまさ） 秦 敬治（はた けいじ） 仲道 雅輝（なかみち まさき） 米澤 慎二（よねざわ しんじ）
所属	愛媛大学
テーマ	愛媛大学におけるスタッフ・ポートフォリオ導入における現状と課題
概略	<p>愛媛大学では、平成 25 年度、副課長以上の職位の者に作成を求めてきたスタッフ・ポートフォリオ（以下「SP」）を全職員に導入することとした。導入の目的は、職員のモチベーションの維持向上、組織としてのキャリア形成支援や有効的な人事配置等の人事政策に活用するためである。</p> <p>SPの様式は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）が開発した大学職員としてのビジョンやゴール等を記載する様式を参考に、「愛媛大学職員人事・人材育成ビジョン」の趣旨を踏まえ「身上調書」の要素を盛り込んだ愛媛大学独自のものとした。</p> <p>また、SPの作成にあたっては、作成ワークショップの受講を必修とし、作成後には上司によるメンタリングを受けブラッシュアップすることとしている。なお、副課長職以上は、既にメンタリングが行われ SP 作成が終了している。</p> <p>本報告では、SP 導入のプロセスや作成者を対象としたアンケートの結果を考察し、SP 作成の効果と課題について報告する。</p>

II-6	
氏名	渡辺 圭祐 (わたなべ けいすけ)
所属	内閣府
テーマ	政府科学技術イノベーション総合戦略から見る大学への影響と H26 国家施策の動向
概略	<p>内閣府総合化科学技術会議は、安倍政権の下、我が国が「イノベーションに最も適した国」となるべく、科学技術イノベーションの観点から「総合戦略」の策定を行ったところである。当該戦略は、我が国経済の活力及び国際競争力の維持・強化のため、重点的に取り組むべき科学技術の分野を定め、その方向性を概算要求前に示すことで政府全体の科学技術関連予算の最重点化に向けて各省の施策を誘導する機能を担っている。当該戦略では、イノベーションの源泉としての「基礎研究」や「人材育成・活用」を担う大学に対する役割と期待も多分に述べていることから、今後、それらに応じた多くの国家施策（補助金等）も打ち出される運びとなる。</p> <p>そこで今回は、当該戦略における大学への役割と期待を明らかとし、その影響と平成 26 年度における国家施策の動向を示すこととしたい。</p>

II-7	
氏名	蝶 慎一 (ちょう しんいち)
所属	東京大学大学院教育学研究科博士課程・国立大学協会
テーマ	正課・正課外における厚生補導の役割—学徒厚生審議会答申（1958）の現代的意義—
概略	<p>大学教育の質的転換に向け、学生の主体的な学びが政策課題となっている（大学改革実行プラン）。近年、キャリア教育等の厚生補導をめぐる大学設置基準の改正に代表されるように、各大学では授業を中心とする正課に加えて、正課外の活動を充実させ、それらをサポートする学生支援・学修環境を整備することが求められている。</p> <p>本報告では、正課・正課外をめぐる厚生補導の役割を、新制大学がスタートした当初に開催された学徒厚生審議会（以下、「審議会」）の議論及び答申（1958 年）を検討することで明らかにする。この「審議会」答申に着目するのは、後に「正課外教育の意義を捉え直し」た文部省（2000 年）「大学における学生生活の充実方策について（報告）」（廣中レポート）においてこの答申が前提とされ、現代の厚生補導の取り組みに通じていると考えるからである。分析に用いる主な資料は、「審議会」の議事録、文部省の行政文書など未刊行の一次資料である。</p>

II-8	
氏名	五十川 進 (いそかわ すずむ)
所属	立命館大学
テーマ	学生へのキャリア形成支援現場からのキャリア教育シラバスの提案
概略	<p>2012 年度研究集会において、「キャリア教育への現場からの提言－職員が提案するキャリア教育シラバス－」を発表した。それ以降 2013 年 4 月 25 日には中央教育審議会答申「第 2 期教育振興基本計画」、同 4 月 28 日には産学連携によるグローバル人材育成推進会議によって「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」が答申された。一方、ブラック企業が社会問題化するなど、新たなテーマでのキャリア教育の実践が求められている。</p> <p>本報告は、学生が主体的にキャリアデザインを創り出し、その実現に向けてサポートするために現場からの視点で、学生が主役となるキャリア教育を提案する。具体的には、①ディーセントワークを知る、②ブラック企業とワークルール、③社会のグローバル化への対応、④主体的に就活をすすめる、の 4 ユニット、各ユニット 5 コマの授業を、それぞれシラバスを作成し提案する。また、その試行によって理解されてきた新たな課題についても考察する。</p>

II-9	
氏名	久志敦男 (ひさし あつお)、宮澤文玄 (みやざわ ぶんげん)
所属	龍谷大学 国際部課長、学習院大学 国際交流センター課長
テーマ	諸外国における大学職員のキャリア開発とジョブローテーションに関する一考察
概略	<p>大学のグローバル化が進む中、それを推進する役割として職員を取り巻く状況も例外ではない。本学会においても、職員の専門職に関する論考は度々話題に上がり、英国や米国の状況を引き合いに出されることも少なくない。</p> <p>しかしながら、過去の論文や事例研究、海外派遣報告などを遡っても、海外の大学職員に関する研究は、第三者的な伝聞や主観的な見解が散見され、その実態が明らかにされているとは言い難い。その中でも特に、人事異動と人材育成に関する体系的な考察は皆無と言っても過言ではない。</p> <p>大学を越えて、現在国際部門に勤務する両名が、こうした疑問を日ごろ感じていたことから、実際の現況を探るべく、諸外国の職員に対し「Questionnaire Sheet about Career Development and Job Rotation System」の回答を依頼し、調査結果から概観することができた内容について発表する。</p>

II-10	
氏名	松丸 英治 (まつまる えいじ)
所属	昭和女子大学 大学事務局学長補佐担当 係長
テーマ	大学事務における標準作業手順(マニュアル)ーテーマパークの事例を参考にー
概略	<p>テイラーの「科学的管理法」以来、作業を標準化し、作業管理のために最適な組織形態を求めることが、企業等の組織の目的の一つともなっている。それは大学の事務組織でも同じことであり、日常の業務をマニュアル化することで、業務の効率化を進め、学生・教員支援等の向上につながると考えることもできるだろう。大学事務における業務の多くは標準的な作業手順に落とし込むことが可能なものであり、おそらく、どの大学でも部署あるいは個人単位で、さまざまなマニュアルを作成していると思われる。</p> <p>本発表では、体系的に整備されているといわれる有名テーマパークでのマニュアルの作り方や運用方法を事例に、大学事務における業務の手順化について整理するとともに、大学事務の中でマニュアルをどのように活用することができるかを考察するものである。</p>

III-1	
氏名	鶴崎 新一郎 (つるさき しんいちろう)
所属	福岡工業大学 経営企画室
テーマ	福岡工業大学における第6次中期経営計画の改訂と外部評価 (認証評価・格付)
概略	<p>本学では、平成10年度からスタートした中期経営計画 [マスタープラン] を3年毎に見直し、平成25年度には第6次となる中期経営計画 [マスタープラン] をキックオフいたしました。その準備として、平成24年6月に理事長の諮問を受け、第6次マスタープラン策定委員会を設置し、同年12月まで12回にわたり、役員、教職員の委員で議論を重ね、答申を行いました。</p> <p>本報告では、過年度のマスタープランの考え方と成果をレビューした上で、第6次マスタープランの改訂作業において、意識的に取り組んできたことを考察いたします。特に、平成24年度に第6次マスタープランの検討と平行して取り組んだ認証評価の現地調査および格付更新審査への対応を、如何にマスタープラン策定委員会の俎上に載せ、計画に落とし込んでいったかを報告したいと考えています。</p>

III-2	
氏名	新藤 豊久 (しんどう とよひさ) 内藤 雅宏 (ないとう まさひろ)
所属	女子美術大学 (大学経営評価指標研究会) 東京理科大学 (大学経営評価指標研究会)
テーマ	大学ガバナンス指標の検討について (経過報告)
概略	<p>本研究会では、大学経営に関連する諸問題を解決するために、職員がデータや指標を読み解き、それをもとに企画立案し実践する能力の重要性を認識し研究を続けている。</p> <p>本研究会は、これまでに日本能率協会とともに「大学経営評価指標」を策定し、日本能率協会を通して、国公立の大学改革に役立てるべく同様のタイトルにて指標を公開し、各大学の全体像を知る機会を設け、そのプログラムを提供してきた。本研究会は、主にマネジメントに関する研究が中心であったが、現在はこれまで明確な定義付けがなされることなく使用されてきたガバナンスについて研究を進めている。マネジメントとガバナンスは人や組織に働きかけるという意味では同じである。ただし、その対象となるフィールドや機能が異なり、構造も違っている。大学に限らずガバナンスの在り方を検討する上で重要なことは、マネジメントとガバナンスの概念の区分を明確にすることである。</p> <p>今回の研究集会では、大学経営状況をマネジメントとガバナンスの視点から判断する際に、先行して研究した成果である「大学経営評価指標」に加え、現在開発中である「大学ガバナンス指標 (仮)」等のデータを追加して相互補完することができるようインデクス開発を検討している。本発表ではその途中経過について報告したい。</p>

III-3	
氏名	木村 太祐 (きむら だいすけ)
所属	広島修道大学
テーマ	大学職員はプロフェッショナルになれるのか？
概略	<p>大学職員のプロフェッショナル化に関する多くの先行研究は総じて、大学職員はプロフェッショナル人材を目指すべきであると論じている。しかし、プロフェッショナルの定義に照らし合わせて考えれば、これら大学職員のプロフェッショナル化の議論は現状にあまりなじまない。なぜならプロフェッショナルを論じる上で必要となる4条件に大学職員は必ずしもあてはまらないからである。したがって、現状を踏まえるならば、大学職員はプロフェッショナルとはいえない。</p> <p>大学職員は、まずはスペシャリストを目指すべきであると考え。スペシャリストとは、組織に雇用され、その職域の中で習熟を積み重ねることで、専門的職域を確立している職種である。ただし、大学職員＝プロフェッショナルの議論とは別に、セミプロフェッショナルとしての大学アドミニストレーターもまた、大学運営には必要であると考え。</p>

III-4	
氏名	北川 将己 (きたがわ まさき) * 中原 正樹 (なかはら まさき) ** 石川 智規 (いしかわ ともき) ***
所属	京都産業大学 学長室* 京都産業大学 総務部** 佛教大学 総務部 総務課***
テーマ	つながりを重視する職員の自主的勉強会 (実践報告)
概略	<p>京都産業大学と佛教大学では、互いに非公式ではあるが若手職員による自主的勉強会を同時期に立ち上げ、交流を図りながら運営を行っている。</p> <p>京都産業大学では、職員同士のつながりと『場』の提供を重視した自主的勉強会を実施している。本報告では、自主的勉強会をきっかけとした組織風土改善へのアプローチ方法の検証、自主的なSD活動を持続的に展開していくための取組方法についての一例を示したい。</p> <p>佛教大学では、有志によるSDグループを立ち上げるも、学内で浸透、拡大しない現状があり、その打開策の一つとして大学間連携によるSDを実践している。本報告では、大学間連携型SDの優位性や課題について報告し、今後予定している「若手SDカリキュラムマップ」の作成についての方向性を示す予定である。</p> <p>参加者の方々と大学間連携における自主的勉強会の在り方等について、ご意見・ご指摘をいただくと共に、今後の課題について議論する機会としたい。</p>

III-5	
氏名	秦 敬治 (はた けいじ) 阿部 光伸 (あべ みつのおぶ) 大竹 奈津子 (おおたけ なつこ) 仲道 雅輝 (なかみち まさき) 米澤 慎二 (よねざわ しんじ) 石原 卓也 (いしはら たくや)
所属	愛媛大学他
テーマ	大学間連携SDを活用した次世代リーダー養成システム～SPOD-SDの事例から～
概略	<p>愛媛大学が代表校として推し進めているSPOD (四国地区大学教職員能力開発ネットワーク) では、将来、職員が大学トップリーダー (経営陣) になり得るために、SPOD-SD次世代リーダーゼミナールを開講し、2年間にわたり受講生の能力開発を行っている。本ゼミナールは、SPOD加盟大学の長が推薦し、本人にも強い意欲があることが確認できれば、受講者となることができ、現在4年目を迎え、既に16名の修了者を輩出しており、将来、大学院化も視野に入れながら進めている。</p> <p>本発表においては、本ゼミナールの意義・目的、カリキュラム構築～講師決定～ゼミの実施～評価システム～改善などPDCAサイクル全般を紹介する。特に、大学職員向けの大学院や各種SDプログラムとの違いを修了生の声、送り出している大学経営陣、人事担当者、上司などの声や教職協働でこのようなプログラムを転換していくコツなども交えながら、本ゼミナールの成果と課題について言及する。</p>

III-6	
氏名	烏山芳織（うやま よしおり）
所属	日本大学医学部
テーマ	大学における科研費採択データの統計的分析とその類型化の試み
概略	<p>従来の科学研究費補助金は、平成23年度の基金化等をはじめとする科研費制度改革に伴い、科学研究費助成事業と名称が変更された。このため、新たな科研費制度（補助金分・基金分・一部基金分）に基づくことから、科研費を取り巻く環境に変化が生じている。また、科研費は有名な公的資金の一つであり、大学評価や大学ランキング等においてしばしば用いられるため、大学に所属する研究者・教職員だけでなく社会的にも注目度が高い。</p> <p>一方、科学研究費助成事業データベースの整備によって、科研費採択データにおける必要な情報をCSVファイル等でダウンロードできるため、用途に応じて多様に分析することが可能である。</p> <p>そこで本発表では、このデータベースの科研費採択データを用いて、研究分野別・大学別の採択状況を統計的に分析することを目的とし、科研費採択データから大学の類型化を試みる。</p>

III-7	
氏名	片岡公博（かたおかきみひろ）【代表者】 井上久光（いのうえひさみつ） 船渡泰成（ふなとたいせい）
所属	天理大学 教育支援部・主事 進路部・主事 総務部・主事
テーマ	建学の精神にもとづいた天理大学のもう一つのカリキュラム
概略	<p>大学には、顕在的なカリキュラム（正課の授業）とともに「もう一つのカリキュラム」が存在する。</p> <p>大学生は、専門や一般の学問を学ぶとともに、学生生活において、伝統や校風を肌で感じ、クラブや寮などを通じて、教職員、先輩・友人・後輩らと交流し、また、ボランティアなどを通じて社会と接し、これら「もう一つのカリキュラム」を通じて、社会人としての基礎力・生きる力を育んでいる。</p> <p>私立大学において「建学の精神」は大学活動全般のコアたる精神であり、「もう一つのカリキュラム」においてもそれは同様でなければならない。</p> <p>今次調査・研究では2013年度、「もう一つのカリキュラム」について、卒業生・在学生などへのアンケート調査や他大学訪問などを通じ、その機能と重要性を調査・研究し、本学における具体的な施策の提案まで行いたいと考えている。</p> <p>今回は、調査・研究の内容や途中経過を報告し、併せて他大学職員の方々から情報も収集したい。</p>

III-8	
氏名	坪井 啓太(つばい けいた) 伊藤 博美(いとう ひろみ)
所属	名古屋経済大学 キャリアセンター 主事 名古屋経済大学 人間生活科学部教育保育学科 准教授
テーマ	就職・キャリア支援担当の大学職員に対する SD の基礎的研究 ーインタビュー調査からー
概略	<p>筆者らは、佐野 (2007) の継続的研究として、大学職員研修に関する報告や研究 (例えば寺尾・檜森 (2011)) を参照し、2012 年までに大学院や各種団体が実施した研修プログラムについて期間・費用の面から分析を行った (2013)。しかし各大学・個人によるこれらの活用事例には踏み込むことができなかった。</p> <p>そこで本発表では、中途採用や非正規の雇用が多く見込まれる就職・キャリア支援に所属する、大学専任職員の SD をテーマとして、東海地方の文系私立大学に勤務し、就職・キャリア支援に携わる又は携わった経験がある職員複数名を対象に、①これまでに受けた学内外での研修、②自己啓発・自己研鑽の取り組み、③人事配置やジョブ・ローテーション等の点からインタビューを実施する。この調査結果について、就職・キャリア支援を担当する職員の能力開発に関する制度・方法等の点から分析した結果を報告する。</p>

III-9	
氏名	①栗林知美 (くりばやし ともみ) ②塩川雅美 (しおかわ まさみ)
所属	①大阪府立大学国際交流課国際交流統括 ②学校法人常翔学園総務部国際交流コーディネーター
テーマ	日本の大学と韓国および台湾の国際教育交流の最新状況
概略	<p>発表者 2 名は、2013 年 1 月に済州島 (韓国) で開催された韓国の大学の国際交流担当者のネットワーク組織である KAIE (Korean Association of International Educators) の年次総会および、2013 年 6 月に台湾で開催された FICHET (Foundation for International Cooperation in Higher Education of Taiwan) 主催の日本、韓国、台湾による情報交換の会議に出席した。</p> <p>KAIE 年次総会には、韓国の大学関係者 170 名が参加し、海外ゲストとして日本、台湾、中国、アメリカ、オーストラリアからも 40 名が参加していた。</p> <p>FICHET 主催の会議は、「The Executive Conference on International and Cross-strait Affairs」と題され、日本、韓国、台湾の 3 か国の代表が集い、3 か国の国際交流分野に関係する政策や経済界からの要求についての情報交換が行われた。</p> <p>本発表では、この 2 つの会議で収集した韓国と台湾の大学を取り巻く最新情報の提供を行うと共に、両国と日本の大学の交流をより進展させるための課題提議を行いたい。</p>

III-10	
氏名	永井 好和 (ながい よしかず)
所属	山口大学 大学情報機構 准教授
テーマ	学内情報システム届出制度のその後と課題
概略	<p>本学では、学内ネットワークに接続する全ての情報システムを情報基盤整備委員会に届け出る事を義務付ける制度（「学内情報システム届出制度」という）を運用している。当制度については、大学行政管理学会誌第15号で既に報告しているが、その後の制度運用の状況や更なる課題について、改めて報告する。</p> <p>2010年迄は各情報システムの管理者の任意であった届出が、2011年初めから義務化された事は前述の報告で述べた。今回は、その後の届出と必要に応じてなされたコンサルテーションの状況や、学外からのサイバー攻撃に対する組織的に取り組みなど、届出事案の状況を整理し、今後に向けた課題について報告する。届出事案の中には、出力機器であるはずのネットワークプリンターがサーバ機能を持ち、情報漏洩の可能性を抱えるものもあり、コンサルテーションを通じて改善された情報システムも少なくない。</p>

III-11	
氏名	財務研究グループ (ざいむけんきゅうぐるーぷ)
所属	
テーマ	『これならわかる学校法人会計（基礎的前提）』
概略	<p>平成25年4月に学校法人会計基準が改正され、平成27年度から適用される。今回の改正は、一般にわかりやすいことと学校法人の経営に資することが目的のようだが、現実にそうなっているのだろうか？</p> <p>日本の様々の会計基準には、その基本的前提となる「概念フレームワーク」が規定されていない。しかし、企業会計は、会計のグローバル化に伴い国際会計基準（IFRS）との整合性を保つために、結果としてIFRSの概念フレームワークが日本の会計基準の概念フレームワークになった。ところが、非営利会計（学校法人会計を含む）には国際的な概念フレームワークは存在しない。</p> <p>財務研究グループでは、一般にわかりやすく経営判断に資する学校法人会計を目指す場合に、概念フレームワークが必要不可欠なものと考え、研究活動を展開している。このセッションでは、学校法人会計について議論する基礎的前提としての概念フレームワークの必要性について検討する。</p>

IV-1	
氏名	藤原 将人 (ふじわら まさと)
所属	立命館大学
テーマ	戦後大学改革における適格認定に関する各大学の議論展開
概略	<p>本報告では、大学評価の1つである適格認定（アクレディテーション）の展開と特質を、戦後初期の各大学における大学基準と大学基準協会に関する議論過程から明らかにすることを試みる。</p> <p>日本では、第二次大戦後の教育改革の一環として、アメリカの適格認定を参考に、大学基準協会が各大学に対して評価を行う際の大学基準を制定し、会員相互資格審査を導入した。この形成過程に関しては、先行研究に一定の蓄積がある。</p> <p>しかしながら、大学側から見て、実際にこの適格認定が大学からどのように受けとめられていたか、また、大学にどのような影響があったかを実証的に明らかにした研究はない。</p> <p>上記の問題意識のもとに、本報告では、各大学と大学基準協会との関係を整理し、適格認定に関する議論展開を明らかにする。</p> <p>これらの内容を中心にして、日本の大学評価制度の一端を明らかにし、今後日本の大学に望ましい大学評価の展開を参加者とともに検討することとしたい。</p>

IV-2	
氏名	田中 秀和 (たなか ひでかず)
所属	麻布大学 総務部経営企画課 主査
テーマ	「国公立の各法人のガバナンスと大学の教学ガバナンスを比較して」
概略	<p>国の中央教育審議会大学分科会では、今期第7期において組織運営部会が設置され、「大学のガバナンスの在り方」が主な審議事項に掲げられております。</p> <p>このことは、これまでの教育研究基本組織である学部・学科組織では、新たな教育の展開が難しかったり、教員を柔軟に配置することが難しいなどの理由から、大学改革が進んでいる国公立大学を中心に、学部・学科にとらわれない新たな組織運営が模索され始めております。</p> <p>ここでは、これまでに公表されている審議会等の各種の報告書及び提言書並びに各大学で公表されている改革プランなどの資料を参考に、フロアーの方々と質疑応答及び意見交換を通じて、大学のガバナンスを見直す必要性などについて、考えてみたいと思います。</p>

IV-3	
氏名	各務 正 (かがみ ただし) 秦 敬治 (はた けいじ) 山崎その (やまざき その) 山本淳司 (やまもと じゅんじ)
所属	各務 順天堂大学、企画調査室、部長 秦 愛媛大学、教育企画室副室長・教授 山崎 京都外国語大学、総合企画室、参事 山本 京都大学、総長特命補佐、総長室担当課長
テーマ	本学会会員に行った職務活動に関するアンケート調査結果報告
概略	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年5月に本学会の協力を得て、会員全員に「大学職員の職務活動に関する調査」を実施しました。 ・近年、大学職員については、職務を高度化することで大学改革に必要な人材として答申等でも言及され、また、大学の諸活動において職員が十分能力を発揮し、大学の諸活動に貢献することが期待されています。 ・これまでも大学職員の能力向上や事務組織の改革等を図るための先行研究や報告がありますが、職員に求める具体的な職務や、その職務遂行に必要な能力についての詳細な検討は進んでおりません。 ・今回、この課題解決のためには大学における職員の日常的な職務活動を具体的に把握することが必要と考え、標記のアンケート調査を実施しました。 ・当日は、アンケートの集計結果を中心に報告予定です。

IV-4	
氏名	袴田 達雄 (はかまだ たつお)
所属	学校法人成蹊学園、成蹊大学教務部、主査
テーマ	我々にとって最も有効なデファクト・スタンダードとは何か。そして何を確立すべきか。
概略	<p>組織で行うプロセスは必ずしも成功に結びつくプロセスばかりではなく、様々なベクトルのブレを伴いながら、事業展開しているのが現実ではないだろうか。しかし、このブレは組織発展における無駄を生み出すものではなく、試行錯誤という成長の種ととらえ、これを活かす有効なデファクト・スタンダードを個人・チーム・組織が共有していれば、成功を生み出すビジネスモデルを確立することが可能である。</p> <p>さらに厳しい時代に突入する現在、あらゆる切り口から、我々一人ひとりが仕事を俯瞰して組織の成長力を確固たるものにすることが求められている。</p> <p>発表を通じて、この組織の発展にとって重要な確かな歩みをどのように実践していくことが望ましいのかをみなさんとともに考察させていただきたい。</p>

IV-5	
氏名	岩崎保道 (いわさき やすみち)
所属	高知大学
テーマ	大学におけるSDの現状—アンケート調査分析を中心として—
概略	<p>本発表は、大学職員のSDについて設置者別にみた特徴と課題を示すものである。その手法として、先行研究を紹介したうえで設置者別（国立大学、公立大学、私立大学）のアンケート調査結果の比較検討を行う（アンケート調査は、発表者が調査主体となって2010～2011年に行ったものである）。</p> <p>SDに注目した理由は、今日の大学において、職員一人ひとりの役割や能力が重視されており、人材育成システムに対する期待が大きくなってきたからである。しかし、体制が不十分であったり、計画通りに進まない等の課題がアンケート調査結果より明らかになった。</p> <p>発表では、設置者別にみたSDの実施状況、効果、課題などに注目しながら相違点を整理する。また、複数の大学に対して行ったヒアリング結果を紹介しながら具体的な取り組み状況や課題を明らかにする。さらに、SDの動向を踏まえたうえで、今後の在り方についても考察する。</p>

IV-6	
氏名	小澤 芳明 (おざわ よしあき)
所属	明治大学 研究推進部 生田研究知財事務室 事務長 (研究推進・支援研究会)
テーマ	統計解析による機関別科研費採択期待値の算出及びそれらの活用法
概略	<p>科学研究費助成事業（以下、科研費）の採択数を、大学・機関としてどの程度伸ばせる可能性があるかについて、これまで知るすべがほとんどなかった。本研究では、多変量回帰分析等の統計解析手法を用いて、各大学・機関の科研費採択データと論文数、学系ごとの学生定員数を含むいくつかの要素との相関について分析したところ、各大学・機関の科研費採択数の期待値を比較的簡単な数式で表せることがわかった。同時に、実際の採択数と期待値との乖離についても、標準偏差の概念をつかって表すことができるため、各大学・機関の研究に対する構造的な問題について考察することが可能となる。これらの数式等の活用により、各大学・機関において、科研費等の外部資金獲得支援のための施策を強化すべきか、または論文等の研究成果を効果的に創出してもらうための仕組み作り等に力を入れるべきか、とるべき施策の意思決定が容易になるであろう。</p>

IV-7	
氏名	清水 栄子(しみず えいこ)
所属	愛媛大学
テーマ	日本における学習支援に関する研究－日米の学習助言の比較を通じて－
概略	<p>高等教育において学生の学習意欲の低下や学習目的の希薄化、学習方法の修得の未熟さなどが問題視されている。各大学では授業実践あるいは環境整備等による充実を図っている。合せて、教職員による履修指導や学生相談等の学習支援も継続的に行われている。</p> <p>学習支援は「高等教育機関において、学生が教育課程を効果的に遂行するために整備された総合的な支援体制。履修指導や学生相談、助言体制の整備など」と定義されている（独立行政法人大学評価・学位授与機構）。これには、米国で140年以上前から組織されている学習助言（アカデミック・アドバイジング）という履修指導・学生相談体制との共通性も見受けられる。</p> <p>本発表では、日本の女子大学を対象を限定し、ホームページ情報の収集やインタビューを介した実践状況を明らかにしていく。学習助言との比較等を基に、各大学で実践されている履修に関わる支援体制の機能に関する整理を行い、効果的な学習支援のあり方を探る。</p>

IV-8	
氏名	松宮 慎治 (まつみや しんじ)
所属	神戸学院大学
テーマ	教職協働のあり方に関する一考察～教職課程認定申請業務を事例として～
概略	<p>昨今、＜教職協働＞は、大学人の間ではごく一般的な言葉として使用されるようになった。しかし、これほど認知されてもなお、この言葉から連想する内実は、各大学、部署、個人等、言葉をイメージする主体により異なると思われる。</p> <p>この発表では、発表者が経験した、新学部の文部科学省への教職課程認定申請業務における、教員と職員の関わり方を、＜教職協働＞の一事例として報告する。具体的には、実際の申請業務の展開を述べた上で、一連の業務から体験的に得た＜教職協働＞の実践例や、その肯定的側面と否定的側面を示す。また、この業務において、教員が、職員との関わり方についてどのように捉えてきたか、を教員へのアンケート調査の開示により紹介する。</p> <p>以上のように、＜教職協働＞について、事例に基づいた一つのあり方を報告する。この報告が、曖昧さを内包した＜教職協働＞という言葉の輪郭について、多様な視点から会員の皆様のご意見を賜る契機となればと考える。</p>

IV-9	
氏名	萱間隆夫 (かやま たかお)、日高 さつき (ひだか さつき)
所属	萱間：上智大学 日高：白百合女子大学 (AUA 派遣プログラム)
テーマ	2013 年度 AUA 年次総会・研究会と英国高等教育の最新動向等について
概略	<p>2013 年度 AUA 年次総会 (3 月 25～27 日、イギリス・エジンバラ国際会議場) に JUAM からの派遣を受け参加した 2 名が、同総会での活動および文献等から得た英国高等教育の最新動向ならびに今後の展望を網羅的に紹介し、続いてそれぞれの研究テーマ (学生募集他) において日英の比較を試みる。</p> <p>高等教育予算削減に端を発する授業料問題、移民規制強化による学生ビザ問題、研究評価制度と資金配分の変更、追加定員枠の導入など、近年、英国の高等教育政策や大学を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。このように激変する英国の高等教育界の状況に関して、日本の高等教育に携わる者が注目すべき諸点を提示し、参加者との間で情報共有、意見交換を行いたいと考える。</p>

IV-10	
氏名	「大学人事」研究グループ (だいがくじんじけんきゅうぐるーぷ)
所属	
テーマ	新しい人事戦略 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) を考える。 ～育児休業制度の現状と展望から
概略	<p>2013 年 4 月、安倍内閣によって、育児休業制度を現在の最長 1 年半から 3 年に延ばすという構想が発表され、議論を呼んでいる。現時点ではこの構想が実を結ぶかどうかは不明だが、どちらにせよ、現制度下での育児休業の実態を把握しておくことは重要であろう。</p> <p>本発表では、これまでに育児休業制度を利用した男女大学職員へのインタビュー結果をもとに、大学における育児休業制度の現状を概説する。それをもとに、現状改善のための方策について議論したい。議論にあたっては、フロアからの積極的な発言を期待する。</p> <p>本発表が、各大学における大学職員のワークライフバランス改善のためのヒントとなり、皆が幸せに働くことができるような職場環境の醸成に寄与することを願っている。</p>

IV-11	
氏 名	財務研究グループ（ざいむけんきゅうぐるーぷ）
所 属	
テーマ	『これならわかる学校法人会計（資産、負債、資本、収益、費用）』
概 略	<p>会計について考える場合に、資産、負債、資本、収益、費用（用語は、とりあえず、企業会計のものを使用している）とは一体何であるのかを明確に定義する必要がある。これらの項目のうち、収益と費用については、その呼び方に異議のある方も多いだろう。ここでは、企業会計の概念を批判的に検証し、学校法人会計にとっての意味を考える必要がある。</p> <p>当日のこのセッションでは、財務研究グループが検討して来た資産、負債、収益、費用の内容について発表するとともに、出席者から意見を伺い、今後の当研究グループの研究に取り入れていきたい。</p> <p>さらに、企業会計の資本に対応するものとして、学校法人会計の重要な概念である「基本金」の考え方が改正後も維持されるが、今回の4要素の検討の先には、この基本金についても検討する予定である。この点についても意見交換をしたいと考えている。</p>