

2012(平成 24)年度
大学行政管理学会

Japan Association of University Administrative Management



第 16 回 定期総会・研究集会
ご 案 内

開催日：2012年9月8日(土)～9日(日)

会 場：芝浦工業大学



大学行政管理学会員各位

大学行政管理学会 会長 大工原 孝

2012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

本年度定期総会・研究集会を以下の全体テーマのもとに、会場校として芝浦工業大学の協力を得て、例年どおり開催することになりました。

多数の会員各位の参加をお待ち申し上げます。

全体テーマ「変革期における大学の質保証と求められる大学職員の役割」

最初に今年掲げた全体テーマの中で、変革期とは何かを明らかにしておく必要があります。一つは言うまでもなく少子化に伴う志願者の減少です。戦後18歳大学入学人口は増減があったものの、志願者が全大学の入学総定員を割ったことはありませんでした。ところが、1992年をピークに18歳人口は減少し始め、2007年には遂に大学の入学定員を下回るいわゆる全入時代を迎え、以降下がり続けていて、今後も下がり続けるという予測です。この事態は、大学の経営方法をこれまでとは根本的に変えなければならない事態で、戦後の大学の大転換点であると言えます。

次に、グローバル時代の到来です。社会、経済、科学の発展は世界の距離を縮めています。多くの人々が実感として感じておられるでしょう。例えば貴方のお持ちのスマートフォンや机の上のパソコンは、世界中の情報を瞬時にかき集め、同様に発信できます。企業は経営戦略として世界のどこの国でも出掛けて製品を作ったり、売ったりしています。この事態は大学も例外とおかないでしょう。すでに世界の著名大学は優秀な学生獲得の戦略を展開しており、日本の大学も海外事務所を設けています。知の拠点といわれる大学こそ、グローバル時代を先取りすべきではないでしょうか。

この二つは、大学にとって大きな課題と思います。定員を充足できなければ、大学はいずれ破綻です。また、全入時代の学生の学力低下が言われていますが、入学させたからには学士に見合う学力をつけ卒業させねばなりません。グローバル化の進展は、やがて学士資格の世界標準化という展開も考えられます。グローバル時代に向け、国際的活躍ができる人材育成を大学は求められているのです。そのためには、わが国の多くの大学が高い国際的評価をうけるよう創意工夫し、海外から多くの研究者や留学生が集まるグローバル大学を目指すことも一つの方法だと思います。

この困難を乗り越えるためには、これまでの古い意識を捨て発想を転換する必要があります。近年、先達たちの努力もあって、プロフェッショナル職員の必要性が言われる時代になってきたのですから、与えられた職務に習熟し、知識、能力を開発し、プロとしての存在感を示す絶好の機会ではないでしょうか。大学行政管理学会の目的は、大学の行政管理について実践的、理論的に研究し、大学行政管理にたずさわる人材の育成をとおして大学の発展に貢献することでもあります。

定期総会・研究集会は知識を増やし、人脈を広げ、情報を交換できる場です。ぜひご参加ください。

以 上

1 日程

開催日：2012年9月8日(土)～9日(日)

全体テーマ：変革期における大学の質保証と求められる大学職員の役割

会場：芝浦工業大学（豊洲キャンパス）

〒135-8548 東京都江東区豊洲3-7-5

TEL：03-5859-7420（会場校事務局担当者電話番号）

e-mail：juam-sit@ow.shibaura-it.ac.jp

受付：芝浦工業大学（豊洲キャンパス）教室棟1階テクノプラザ

懇親会：芝浦工業大学（豊洲キャンパス）交流棟3階カフェテリア

タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	会場
9月8日(土)	10:00～11:00	研究・研修委員会主催 新企画	(※未定)
	11:00～12:00	受付	教室棟1階テクノプラザ
	12:00～12:30	開会式・オリエンテーション	交流棟6階大講義室
	12:30～13:30	定期総会	〃
	13:30～13:45	孫福賞の表彰式	〃
	13:55～15:05	講演	交流棟6階大講義室
	15:25～17:45	ワークショップ	教室棟各教室
	18:00～19:15	懇親会	交流棟3階カフェテリア
9月9日(日)	8:30～9:20	受付	教室棟1階テクノプラザ
	9:20～11:00	基調講演	交流棟6階大講義室
	11:15～12:00	研究発表Ⅰ	教室棟各教室
	12:00～13:00	昼食	交流棟3階カフェテリア
	13:00～13:45	研究発表Ⅱ	教室棟各教室
	14:00～14:45	研究発表Ⅲ	教室棟各教室
	15:00～15:45	研究発表Ⅳ	教室棟各教室
	16:00～16:30	閉会式	交流棟6階大講義室

※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/wp/im/assembly/2012_16/post/

申込締切 : 2012 年 7 月 9 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、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)

なお、申込終了後、申込内容の確認メールが自動配信されます。

(2) 参加費 (※資料代・2 日目昼食代 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)

※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。

なお、申込終了後に自動配信される番号を振込人氏名の頭につけてください。

<振込み先>

銀行名 : みずほ銀行 (0001) / 浜松町支店 (148)

口座番号 : 普通 / 1373952

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 : 2012 年 7 月 17 日 (火)

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、8 月 20 日 (月) 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 : 神谷優子 (財務部)・竹井和典 (学事部)

T E L : 03-5859-7420

F A X : 03-5859-7421

E-mail : juam-sit@ow.shibaura-it.ac.jp

住 所 : 〒135-8548 東京都江東区豊洲 3-7-5

<http://www.shibaura-it.ac.jp/>

3 会場校へのアクセス

主要駅から会場（芝浦工業大学・豊洲キャンパス）までの主な交通手段は以下のとおりです。

◆芝浦工業大学



豊洲キャンパス
豊洲駅 1C 出口から徒歩 7 分

芝浦工業大学 豊洲キャンパスへのアクセス

- 東京駅より
 - ・東京駅-(山手線)-有楽町駅-(有楽町線)-豊洲駅
- 上野駅より
 - ・上野駅-(山手線)-有楽町駅-(有楽町線)-豊洲駅
- 新宿駅より
 - ・新宿駅-(総務線)-市ヶ谷駅-(有楽町線)-豊洲駅
- 羽田空港より
 - ・羽田空港-(リムジンバス)-豊洲

◆最寄駅（豊洲）から芝浦工業大学までの経路



◆会場校のキャンスマップは以下の URL をご参照ください。

<http://www.shibaura-it.ac.jp/about/sukeru/index3.html>

4 宿泊について

- ホテルグレイスリー田町
 - ・ J R 田町駅下車徒歩 4 分
 - ・ ご宿泊料金 (1 室 1 名様シングルの税サービス料込)
 - 9 月 7 日 (金) @8,400 円
 - 9 月 8 日 (土) @8,400 円
 - 9 月 9 日 (日) @6,500 円
 - 9 月 10 日 (月) @8,400 円
 - ・ <http://gracery.com/tamachi/>
 - ・ TEL 03-6699-1000
 - ・ 予約方法 直接電話で‘芝浦工業大学’とお伝えいただければ上記内容にてご案内いただけます。

- ホテル J A L シティ田町東京
 - ・ J R 田町駅下車徒歩 5 分
 - ・ ご宿泊料金 (1 室 1 名様シングルの税サービス料込) @10,000 円
 - ・ <http://www.tamachi.jalcity.co.jp/>
 - ・ TEL 03-5442-0706
 - ・ 予約方法 直接電話で‘芝浦工業大学’とお伝えいただければ上記内容にてご案内いただけます。

- 東京ベイ有明ワシントンホテル
 - ・ 新交通ゆりかもめ有明駅下車徒歩 3 分もしくは、りんかい線
 - ・ <http://www.ariake-wh.com/>
 - ・ TEL 03-5564-0111
 - ・ 予約方法 インターネット又は電話にてご予約ください。

- 銀座キャピタルホテル
 - ・ 地下鉄有楽町線新富町駅下車 徒歩 1 分
 - ・ <http://www.ginza-capital.co.jp/>
 - ・ TEL 03-3543-8211
 - ・ 予約方法 インターネットにてご予約ください。

- ホテルマリナーズコート東京
 - ・ 地下鉄大江戸線勝どき駅下車徒歩 10 分
 - ・ <http://www.hotel-mariners.co.jp/>
 - ・ TEL 03-5560-2525
 - ・ 予約方法 直接電話で予約し、‘芝浦工業大学’とお伝えください。

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8日(土) 12:30～13:30

審議事項 1. 2011年度収支決算について(案)

報告事項 1. 役員人事
2. 2011年度事業報告
3. 2012年度事業計画および収支予算
4. 会員概況
5. その他

(2) 講演

9月8日(土) 13:55～15:05

講演者: 村上雅人氏(芝浦工業大学学長)

テーマ: 「教職協働による教育の質保証」

(3) 基調講演

9月9日(日) 9:20～11:00

講演者: 板東久美子氏(文部科学省高等教育局長)

※テーマは後日ご案内いたします。

(4) 研究・研修委員会主催 新企画

9月8日(土) 10:00～11:00

本学会では、学会員を中心として、様々な活動をしていますが、学会内部の組織やその活動内容について、総括的に知る機会意外と少ないと思われます。今回、会場校のご好意も受け、研究・研修委員会主催で、1日目の午前中の1時間でオリエンテーションを行う機会をいただきました。学会全体のこと、及び各委員会、研究会・研究グループ等の活動内容についてのご紹介と質疑応答の機会を設けますので、学会に入会されたばかりの方、あるいは委員会、研究会・研究グループの活動に興味を持っている方は、どうぞお気軽にご参加いただき、学会を“積極的に活用”していくきっかけとしていただきたいと思います。

【プログラム(予定)】

1. 学会全体(組織等)の紹介(15分)
2. 委員会、研究会・研究グループの紹介(45分)

(5) ワークショップ

9月8日(土) 15:25～17:45

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、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。

■2012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・勉強会	グループテーマ
1. キャリア形成、進路・就職支援	1-1	九州・沖縄地区	キャリア形成、進路・就職支援
2. 入試・学生募集全般	2-1	*	
3. 情報公開、IR	3-1	*	
4. 社会連携	4-1	*	高大連携、高大接続、付属学校政策
	4-2	*	産官学連携推進、知的資産の活用と管理(TLO)
	4-3	*	地域連携、地域への貢献
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	職員の立場から学生育成を考える
	5-2	九州・沖縄地区	職員が仕掛ける学生の学修支援と生活支援
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	*	
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	財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達・・・財務収支構造の改善と中長期財政計画
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	いま、キャンパスFMに求められる諸課題について
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(大学職員の育成等)の現状と課題	11-1	「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
	11-2	東北地区	地方大学の職員研修の取り組み
	11-3	中部・北陸地区	大学職員育成のための実践的なネットワークの構築
	11-4	女子大学研究会	女性職員への期待と課題 -「ロールモデル」としての役割とより良い大学風土醸成をめざして-
12. 人事制度・組織等に関する課題	12-1	大学改革研究会(近畿地区研究会)	「大学における多様な職員の勤務体制について-労働法や派遣法の改正から考えられること-」
13. 大学のガバナンス	13-1	大学経営評価指標研究会	理事会、法人組織、教学系機能とガバナンス
14. 危機管理の現状と課題	14-1	*	震災、防災への対応
	14-2	*	リスク・マネジメントの現状と課題
15. 国際化への課題	15-1	*	
16. 若手育成プログラム	16-1	*	

*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) 研究発表

9月9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、教卓システムとしてパソコンが設置されています。
- ・動作確認のためのリハーサルルーム(408教室)は、9月8日(土) 15:00~18:00にご利用ください。
- ・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。

◆タイムキーパー(司会者)へのお願い

2011年度総会時にご協力頂きましたアンケートより、「時間厳守」「質疑応答の時間確保」「タイムキーパー(司会者)の設置」に関するご意見が多数寄せられました。

これを受けて、今回よりタイムキーパー(司会者)を置くこととしました。タイムキーパー(司会者)の方には、主として時間の合図等の進行をお願いします。会場に「10分前」「5分前」「終了」という紙を用意していますので、その時間になりましたら、発表者にお示しいただき、予定時間を超過しないように時間管理をお願いします。

11:15 13:00 14:00 15:00 「●●さんの発表です。テーマは●●です。」
11:35 13:20 14:20 15:20 【「10分前」を示す】
11:40 13:25 14:25 15:25 【「5分前」を示す】
11:45 13:30 14:30 15:30 【「終了」を示す】(強制的に終了させる必要はありません。)
発表が終了したら・・・
「質疑応答の時間です。ご質問のある方は挙手をお願いします。」
必要に応じて「他にありませんか?」「次で最後のご質問とします。」
12:00 13:45 14:45 15:45 「予定の時間となりましたので、以上で●●さんの発表を終わります。」

◆研究発表をお聞きになる皆様へのお願い

今回よりタイムキーパー(司会者)を置くこととし、原則として事前に発表者がタイムキーパー(司会者)を指名していますが、

都合により、タイムキーパー(司会者)を確保できない場合は、研究発表をお聞きの皆様の中からお指名させていただくことがございますので、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。

2012 年度実施要項 研究発表関連

■タイムテーブル

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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	I-11	I-12
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	II-11	II-12
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	岩崎 保道 (いわさき やすみち)
所属	琉球大学 大学評価センター 准教授
テーマ	公立大学における職員評価の現状—アンケート調査分析を踏まえて—
概略	<p>本発表は、公立大学における職員評価の実態を示すものである(本稿でいう職員とは事務職員を意味する)。</p> <p>その目的を達成するため、次の展開により検討を行う。</p> <p>第一に、公立大学における職員評価導入の背景をまとめる。</p> <p>第二に、職員評価に関する先行調査を紹介する。</p> <p>第三に、公立大学に対するアンケート調査結果の報告を行う。</p> <p>第四に、職員評価制度を導入している公立大学法人を取り上げる。</p> <p>第五に、本稿のまとめとして、公立大学における職員評価の実態を整理する。</p>

I-2	
氏名	宇田川 真治 (うだがわ しんじ)
所属	関西大学 入試センター AO入試グループ 課長補佐
テーマ	エンロールメント・マネジメントにおける入口部門についての一考察～AO入試を例として～
概略	<p>一般的にエンロールメント・マネジメント(EM)とは、入学前から、在学中、卒業後までを一貫してサポートする、総合的な学生支援策と言える。</p> <p>本発表では、入学管理部門に焦点を当て、EM理論から実践に移行しようとした場合、現状の入試部局での検討すべき課題、着眼点を提示する。さらにアドミッションオフィス方式の入試制度を例にして、志願者の分析結果を用いて現状の問題、課題を明らかにする。まとめとして今後のあるべき入学管理部門、入試選抜方式について考察する。</p>

I-3	
氏名	久志 敦男 (ひさし あつお)
所属	龍谷大学国際部課長
テーマ	英国大学職員の現状と未来～AUA 年次総会参加から見えてきたもの～
概略	<p>2012 年度 AUA (Association of University Administrators) 年次総会が、4 月 2 日 (月) ～4 日 (水) の 3 日間、英国マンチェスター大学にて開催され、大学行政管理学会 (以下 JUAM という) の派遣者として参加した。</p> <p>本発表は AUA 年次総会参加を通じて得た情報をもとに、英国大学職員を取り巻く環境と英国高等教育政策の動向を中心に報告する。具体的な内容は以下のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AUA (Association of University Administrators) について 2. 年次総会とその概略について 3. CPD (Continuous Professional Development) Framework について 4. The PgCert (Postgraduate Certificate) について 5. 高等教育白書 “Students at the heart of the system” について 6. 英国大学職員の未来

I-4	
氏名	林 透 (はやし とおる)
所属	北陸先端科学技術大学院大学 大学院教育イニシアティブセンター
テーマ	大学共創試論 ―実践を通して見えてくるものとは―
概略	<p>「大学共創」(University Co-creation) とは、大学の組織運営や教育活動の改善・開発プロセスに、構成員である教職員・学生を巻き込み、よりよい組織運営や教育活動を創り出そうとする試みである。</p> <p>FD(Faculty Development)、SD (Staff Development)、学生 FD といった諸活動が展開する先には、大学構成員が一緒になり、コミュニティとしての大学について考え、育む場の創出が必要ではなかろうか。発表者自身が体験してきた所属大学の大学院教育イニシアティブセンターにおけるスキルミックス、北陸地区国立 4 大学による大学共創プロジェクト、地域を超えた国公立教職員による交流、JUAM 地区研究会企画事業を通じた実践と模索を紹介しながら、大学共創の意義について考えてみたい。併せて、フロアとの情報交換を通して、新たな知見を見出したいと考えている。</p>

I-5	
氏名	苦米地 示路 (とまべち じろ)
所属	国土舘大学 文学部事務室 事務長補佐
テーマ	求められる職員像とはーより良い学生対応に必要なことー
概略	<p>「学生はどんな職員を求めているか」と「大学職員が考える自らの役割」についての二種類のアンケート調査を実施しました。その結果をもとに大学職員に必要な資質を考察し、より良い学生対応に必要なものは何かについて事例研究をもとに考えます。</p> <p>1. 学生が求める職員像 学生アンケートの実施結果をもとに学生の求める職員像を考えます。学生に職員の対応でどんな思いをしたことがあるか、職員にやってほしいこと、職員の存在とは、などの質問項目の回答から職員に求められる資質を考えます。</p> <p>2. 大学職員が考える自らの役割 職員に対するアンケートをもとに、必要な資質や日々心がけていることなどを取り上げ、職員の果たすべき役割について考えます。</p> <p>3. 学生対応の具体的事例をもとに、より良い学生対応について考えます。 実際の事例を取り上げその対応について検証し、アンケート結果をふまえて学生対応に必要なこととは何かを考えます。特に、学生対応に苦勞している若手、中堅職員の方に聞いていただきたいと思ひます。</p>

I-6	
氏名	五十川 進 (いそかわすすむ)
所属	立命舘大学
テーマ	キャリア教育への現場からの提言ー職員が提案するキャリア教育シラバスー
概略	<p>私は、2011年度の研究集会において「現場の職員から、キャリア教育への提案」を發表した。その内容は、2011年1月の中教審答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を軸とした「将来像答申」「学士力答申」や経産省「社会人基礎力」での「エンプロイアビリティ」モデルの規範化や、キャリア教育への『応用』に対して異論を呈し、『キャリア教育としての体を為していないのではないかと詳細に批判した。本年度は昨年度の【続編】として、日頃の現場感覚からどういったキャリア教育が学生・若者達に必要とされているのかを、15コマのシラバスに落として提案したい。</p> <p>本發表の構成は、1. 問題意識、2. 『社会』による【若者ハラスメント】の実態、3. 主体的に就活を進めるための実践的キャリア教育として職員が提案するシラバス(案)。發表時間が限られているため、調査・検証部分は可能な限り附属資料として添付する。</p>

I-7	
氏名	JUAM 北海道地区 大学職員キャリアプランプロジェクト 鈴木 峰子 (他 8 名：発表者は変更の可能性あり)
所属	北星学園大学 (他、帯広畜産大学・札幌国際大学・札幌大学・北海道医療大学・北海道工業大学・北海道大学)
テーマ	大学中堅職員による実践的 SD ～「理論」からの脱却
概略	<p>本プロジェクトチームは、自らの成長と後続の育成につながる実践的な SD の実施を目的としており、道内国私立 7 大学 9 名の様々な所属・立場・キャリアを持つ中堅職員が参加している。</p> <p>昨年 7 月の第 29 回北海道地区研究会では、私たち中堅・若手職員が大学職員に必要と考える知識や能力を整理し、発表を行った。その後引き続き、「これらを実際に身につける方法や研修等」について検討を続け、今年 6～7 月に若手職員を対象とした研修会を実施予定である。これは、我々が「若手のうちに習得することが望ましい」と考える知識・能力の一部を身につけると同時に、業務の“幅広さ”と“奥深さ”を感じてもらうことをねらいとしている。</p> <p>本発表は、これらの活動に至るまでの経緯と取り組みの中間報告を中心に、「大学職員にとっての実践的な SD について」の一考察を述べたい。</p>

I-8	
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
テーマ	科研費採択率向上を目指す研究課題構想初期段階での誤認識抑止のための施策
概略	<p>科学研究費助成事業 (以下、科研費) 採択の大幅な増加には、「採択率の改善」が効果的であることを報告した。事務局にて科研費申請調書のあるべき姿をきっちり認識・共有した上で、研究者が書いた申請調書について加筆・修正箇所を適切に案内することであった。最近になって、科研費採択率向上のカギを握る「科研費獲得経験のない研究者」の申請調書において、研究課題の設定そのものに欠陥がある、あるいは目標達成のための方法論 (進め方) が適切でないなど、研究構想段階での誤認識が多く見受けられることが明らかになってきた。これらは、単なる事務的なチェックでは抑えることができないほか、科研費獲得経験がない研究者が連敗し続ける構図を生じ、組織全体の採択率が伸び悩む大きな要因ともなっている。本テーマでは、研究構想段階での誤認識を分類し、さらに頻度分析を行うことで、科研費獲得経験のない研究者に対して、どのような情報をどのタイミングで提供し、どのようなチェックやディスカッションを行いえばよいかについて提案を行う。</p>

I-9	
氏名	「大学人事」研究グループ
所属	
テーマ	「人事考課の現状と展望」
概略	民間企業のみならず、大学においても人事考課制度の導入が一般的となってきたが、各大学の導入実績とその効果、あるいは問題点を検証し、今後の人事考課制度の在り方を検証する。

I-10	
氏名	中元 崇 (なかもと たかし)
所属	京都大学 (京都国立近代美術館へ出向中)
テーマ	高等教育機関の提携の動的な側面について
概略	<p>筆者は、学会誌第 15 号「大学間提携の研究における分析枠組みについて」において、提携の分析枠組み (静的な側面) の提示を行った。その際、残された課題として、提携の動的な側面を挙げ、特に実践における「どのように進めていくのか (ハウツー)」、「時間軸に沿った進行のプロセス (例えば PDCA のような) の段階によって違いはあるのか」、「各参画者・団体の果たす役割はいつも同じか・異なるのか」などの問いを提示した。</p> <p>本発表は、この動的な側面を取り上げるもので、「提携を可能にする環境・状況」、「提携の模索」、「提携の組織化・事業化」、「提携事業の実施」、「提携のさらなる展開」など、プロセスの流れや、各ステップにおける諸条件を検討するものである。</p> <p>発表では、本研究の発表時点での到達点と課題を示し、フロアからのご意見・ご指摘を積極的にいただきたいと考えている。</p>

I-11	
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	高等教育機関の組織開発
概略	<p>高等教育機関、特に私立大学の経営環境は厳しさを増している。各大学は、各種事業を迅速かつ適正に実施すべく組織や制度に工夫を凝らしている。しかし、同一の大学でも各種事業の実施頻度が高く、効果をあげている時期もあれば、そうではない時期もある。なぜ、このような事例が発生するのかに疑問を持ち、その原因を追究したいと考えている。</p> <p>藤本ら(2000)は、新製品のトータルなレベルアップは、開発組織のトータルな改善を必要とすること、そして、藤本ら(2009)は、優れた製品開発パフォーマンスを実現するための鍵は、少数の重要要素というよりも、数多くのさまざまな要素からなる総合的なパターンに一貫性を持たせることだと主張する。</p> <p>本研究では、私立大学が継続して事業を展開し、学部・学科の新增設や再編成を行うために、組織と制度内に組み込むべき要素を抽出していく。</p>

I-12	
氏名	秦 敬治 (はた けいじ)・米澤 慎二 (よねざわ しんじ)
所属	愛媛大学
テーマ	教職員能力開発拠点の取組－SDC (SD・コーディネーター) の養成 (事例報告)－
概略	<p>愛媛大学は平成22年3月23日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には、担当できるファシリテーターを育成する必要があると考え、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、SDC(SDコーディネーター)の養成に取り組んでいる。特にSDCについては、SDC養成研修の実施や独自の認定基準を設けるなど制度化を図り、最終的には各機関が自立的、持続的に発展可能な体制を構築していくことを目指している。</p> <p>今回、SDC制度を創設した目的や実際の取組などを報告する。</p>

II-1	
氏名	結城 浩 (ゆうき ひろし)
所属	東海大学
テーマ	大学評価の実質化について
概略	<p>日本国内の大学は、学校教育法により7年以内に1回の認証評価の受審が義務づけられています。私立大学の多くが受審する大学基準協会においては、2011年度受審より新評価基準による第2クール目に入りました。</p> <p>大学基準協会は、説明会等で、評価の実質化、内部質保証に、大学自らが取り組むことの重要性を繰り返し述べています。しかしながら、認証評価義務化以降の第1クール目においては、認証評価は“自ら取り組むもの”というよりは“義務化への対応”という側面が強かったのが実態ではなかったかと思われまます。</p> <p>大学基準協会による第1クールの認証評価基準(大項目)は、15ありました。今回の発表は、第1クールの最終年度である2010年度受審校の自己点検・評価報告書、大項目14「点検・評価」の記載内容を分析し、その結果から、“大学評価の実質化とは何か”また“その実質化を阻害している要因は何か”を主なテーマとした発表を行います。</p>

II-2	
氏名	檜森 茂樹 (ひもり しげき)
所属	名城大学
テーマ	私立大学における職員育成システムの改革に関する実証的研究 第二章
概略	<p>本研究は、2009年度の総会で発表した『私立大学における職員育成システムの改革に関する実証的研究 - 序章 -』の継続研究に位置付けている。先行研究において、職員育成のポイントは『場』であり、従来の1対1による一方通行型のOJTから多様な人材による相互学習型へと変化していくとし、研究の成果として新しい職員育成『OJD』を示した。</p> <p>本研究では、先行研究の理論を踏まえ、本学の職員育成プログラムの中の研修体系の事例を通して、理論と現実(事例)を考えていく。特に、本学では若手職員の育成に力を入れており、「相互で考える機会」を設ける等の仕組みを作ること、名城大学の将来に向けて必要な事務職員を育成している。これらの現実(事例)と理論を考え、今後の職員育成の在り方を示していきたい。</p> <p>また、先行研究の理論及び本学の事例を通して、参加者の皆様と共に新しい職員育成プログラムを開発していく『価値ある機会』としたい。</p>

II-3	
氏名	中山 勝博 (なかやま かつひろ)
所属	早稲田大学総長室経営企画課
テーマ	日本と韓国の主要私立大学における国際学術論文数の経年変化とその背景
概略	<p>大学の国際競争力を図るひとつの物差しとして、国際学術論文数や Citation Index がある。日本は、初期固定費用および維持費用の高い医学・自然科学系の研究基盤を国策として国立大学を中心に整える一方、私立大学は戦後の高度成長期から主として産業労働者輩出機能として人材養成、教育機能を中心に果たし成長してきた。その点では、国立大学と私立大学では国際的な研究競争力におけるスタートラインが異なる。</p> <p>しかしながら、グローバル化の流れの中で、大学が知的基盤社会の国際競争力の源泉と考えられる時代に、日本の私立大学はどのような国際研究戦略を立てえるのか。非英語圏で同じ儒教圏に属するアジアの国際経済国家として、高等教育モデルを外国からとり入れ、「構造調整」を経ながら近年著しい発展を遂げる韓国を比較対象とし、主要な両国の私立大学を比較対象として国際学術論文数の経年変化を検証し、その背景を推察する。</p>

II-4	
氏名	濱野 泰三 (はまの たいぞう) 大学事務組織研究会
所属	日本大学
テーマ	大学事務組織の研究-第2回-全国「私立大学事務組織実態調査」の報告
概略	<p>大学の教育・研究を円滑に推進するために事務組織が存在している。しかし、事務組織そのものについての研究はほとんど行われていないのが実情で、かつ、各大学の事務組織の実態が明らかにされていない状態にあったが、本研究会において、2007年6月に全国「私立大学事務組織実態調査」を実施したことにより実態が明らかとなった。引き続き今回は、本年7月に実施する第2回-全国「私立大学事務組織実態調査」の簡易集計と分析の中間報告を行う。</p> <p>【調査内容】 調査内容については精査中であるが、以下の内容を予定している</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本的属性 2. 現在の事務組織 3. 事務組織の現状 4. 情報と事務組織 5. 歴史 <p>なお、本調査はホームページを利用したWeb回答とFAX回答に限定して行う予定である。実施時には、JUAMのホームページでも周知を行う予定であるため、会員の皆様におかれましては、調査回答に対する担当部署への可能な限りの働きかけをお願いしたい。</p>

II-5	
氏名	河口 浩 (かわぐち ひろし)
所属	財務問題研究会 (甲南大学)
テーマ	私立大学の奨学金 (給付制、貸与制) に関する諸課題
概略	<p>厳しい経済環境が長期に及んでいる状況のもとで、私立大学生の保護者にとっては一段と教育費の負担が重くなっています。一方、私立大学にとっても学費の引き上げが困難な状況であるばかりでなく、資金運用環境の悪化から目標としている運用利回り (収入) を確保することが至難の状況にあります。</p> <p>このようななかであっても私立大学の責任として奨学金制度の充実を避けることはできません。</p> <p>今回の研究集会では財務部の立場から、給付制奨学金では財源の問題。具体的にはどのようにして給付制奨学金の財源を確保して充実させていくことができるか。貸与制奨学金では延滞の問題。奨学金の回収を円滑に進め、延滞率を引き下げるための具体的な取組みを中心に、本学 (甲南大学) の現状を交えながら概括的に発表します。</p>

II-6	
氏名	岡田 卓哉 (おかだ たくや)
所属	愛知県立大学 入試・広報課 主査
テーマ	大学職員の雇用形態に適応した Career Ladder
概略	<p>競争が激化する高等教育機関において、組織存続の観点からも各法人やそのセクションが抱えるミッションを達成することは重要任務であり、そのためにも職員個々のモチベーションを上げていくことはもちろん、同じベクトルへと牽引する業務を熟知したリーダー養成も重要な戦略である。</p> <p>よって本発表では、非正規教職員増加による組織力低下、また少子化に反比例する高等教育機関の増加というアンビバレントな環境にある大学組織において、職員の雇用形態に適応した Career Ladder (仕事をスキルレベルに応じた複数の職階に分け、専門性と賃金を高める上昇移動のハシゴを創出し、人々を賃金のよい仕事にキャリアアップさせる戦略) を追究した結果を提示するとともに、発表を聴いていただいた方には、自身の組織に見合った戦略へ応用していただくきっかけとなるヒントもまた提示する。</p>

II-7	
氏名	梅本 直 (うめもと なお) 給田 佳名子 (たべた かなこ) 西村 政洋 (にしむら まさひろ) 山崎 その (やまさき その)
所属	京都外国語大学
テーマ	京都外国語大学のSD改革—中小規模大学の委員会主導でできること—
概略	<p>京都外国語大学では、講演会やセミナーといった研修型SDから企画立案型・現場体験型のSDに重心を移しつつある。2011年度は「問題発見能力、問題解決能力の向上」を目的とした少人数によるグループ活動を行った。具体的には、卒業生アンケートの結果に基づいて学生支援(サービス)に関する改善計画書を策定し、すぐに実行可能なものについては試行した。この取組の特徴は、次の二つである。一つは教職協働という観点からFDと連携して実施したこと、二つは学生の視点から改善を発想していることである。発表時には、企画立案型・現場体験型SDの具体的な内容と本取組から得られた成果について発表する。</p> <p>また、SDに対する意識の違い(委員会のメンバーと委員以外の職員、若手と管理職)や、人事制度とは関係せず委員会主導で実施することのメリット・デメリット等を整理し、今後の課題や解決策についてフロアとのディスカッションをする。</p>

II-8	
氏名	財務研究グループ
所属	
テーマ	学校法人の中長期計画1—中長期計画の作成手法—
概略	<p>学校法人は、長期的に安定した経営を求められており、財務も長期的な観点から評価される必要がある。本研究では、学校法人が長期にわたり、安定的・発展的に教育を継続していくため作成すべき「中長期計画」について、財務の立場から、その作成要件を整理し、あるべき姿を検討した上で、作成手法を提示する。</p> <p>また、その作成要件の整理をしていく過程で明らかになった課題や特に留意すべき点等について発表を行い、出席者からの意見や討論を通じて、今後の財務研究グループ検討に、取り入れていきたい。</p> <p>【キーワード】 中長期計画策定の目的、シナリオ、事業計画、施設計画、学科、学部、学校の再編計画、ビジョン、ブランディング、財務的な視点でのバランス、財務戦略、収入、学費、学生数、受験生数、寄付金、補助金、人件費、コスト計画、設備投資計画、計画と実際の乖離の説明、PDCAサイクル、適切な評価指標の設定、中長期計画の進捗管理・マネジメント方法、学内の教職員との共有化、自己点検評価・認証評価との連動、etc.</p>

II-9	
氏名	亀谷 純 (かめや じゅん)
所属	宮城学院女子大学 教育研究支援グループ
テーマ	大学職員の意思決定への関与の現状について – 仙台圏私立大学職員への調査から –
概略	<p>大学改革を行う必要性については大学関係者の間では周知のことであり論を俟たない。また、そのための一つのキーワードとしての「教職協働」という言葉も既に広く浸透しているといえる。しかし、日々現場で働く一職員として「教職協働」という言葉が独り歩きをしているような感覚を持っていたことも事実であり、そのことを端緒として大学職員の大学組織の意思決定への参加の現状を切り口に研究に取り組むこととなった。</p> <p>本研究では、大学職員の委員会等への参加とその満足感との関係を明らかにすることを研究目的としたうえで、「大学組織の意思決定に対して大学職員がどのように関与しているのかについての現状把握」および「意思決定への参加の度合いによる満足感に違いがあるのかどうか」を検証するため、昨年9月から10月にかけて仙台圏の私立大学8大学600名の専任職員に対して質問紙調査を行い、その分析結果を基に考察する。</p>

II-10	
氏名	高野 篤子 (たかの あつこ)
所属	横浜市立大学
テーマ	教職協働時代の大学教員にとっての管理運営能力
概略	<p>大学改革を推進するのに教職協働の必要性が高まり、教員と職員の連携が進んでいるように思われる。これまで大学職員の専門職化もしくは管理運営能力の向上については盛んに論じられてきた。ところが教員の管理運営能力の開発に関する実態や方策に、実践的かつ学術的な関心が寄せられた報告はあまり見られない。現在でも大学の管理運営の中核を担うのは教員(出身)層であり、教育、研究、管理運営、社会貢献が大学教員の職務である。そこで本発表では職員にとって協働の相手である大学教員の管理運営能力の形成について考察する。日本の大学の教職員の構成状況を確認した後に、東北大学が実施した「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」から、教員の管理運営の仕事に対する認識、教員の管理運営能力の獲得状況および管理運営への参加経験の捉え方等を整理し、大学教員の管理運営能力を形成するOJTについて論じる。</p>

II-11	
氏名	船渡 泰成 (ふなと たいせい) 【代表者】、片岡 公博 (かたおか きみひろ)、井上 久光 (いのうえ ひさみつ)、小島 洋 (こじま ひろし)
所属	天理大学
テーマ	「建学の精神と業務」 —職員アンケートと宗教系他大学訪問などを通して—
概略	<p>私たちは2011年度、天理大学「建学の精神」育成活動助成を得て、「現役職員へのアンケート」「退職職員へのインタビュー」「卒業生への質問」「宗教系他大学訪問」などを実施した。調査・研究活動の結果、本学の現役職員は、業務への意欲の高さなど前向きな意識がうかがえる一方で、「職員のほぼ全員が天理教信者」という本学の特殊性を生かしきれていないこと、「建学の精神」の具現化への取り組みが弱いことなどが浮き彫りとなった。同時に、「建学の精神」に基づく職員の成長の重要性を再認識した。</p> <p>調査・研究活動を経て2012年度、「建学の精神」を業務に生かすためのしくみ・仕掛けづくり(調査・研究活動の成果を生かすセカンドステージ)に取り組んでいるところである。</p> <p>今回の発表では、現役職員アンケートと宗教系他大学訪問結果を中心にSWOT分析などを試み、抽出した課題などを考察し、宗教系大学の特殊性を踏まえた私立大学職員のあり方を検討したい。</p>

II-12	
氏名	阿部 光伸 (あべ みつのお) * 山内 ちあき (やまうち ちあき) ** 秋谷 恵子 (あきたに けいこ) ***
所属	愛媛大学 * : 教育企画室特任助教 ** : 教育企画課課員 *** : 人事課副課長
テーマ	地域型教職員能力開発ネットワークの有効性 —SPODフォーラム受講者アンケートからの考察
概略	<p>四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)は、平成21年度から“あらゆる立場の教職員にとって、すぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供すること”を目的に「SPODフォーラム」を開催してきた。</p> <p>このフォーラムは、多彩なFD/SDプログラム(2009年:27講座/2010年:34講座/2011年:40講座)を提供し、加盟校の教職員を中心に全国から毎回1000名^(注1)前後(2009年:970人/2010年:1000人/2011年:1280人)の参加があり、その約96%から「満足」という高い評価を得ている。</p> <p>今回、3カ年にわたり開催してきた本フォーラムを、受講者アンケートの分析を通じて検証し、地域型教職員能力開発ネットワークの有効性と可能性を報告する。</p> <p>(注1) 人数は、延べ参加人数</p>

III-1	
氏名	池田 一郎 (いけだ いちろう)
所属	筑波大学
テーマ	補助金の管理運営の方策についての一考察
概略	<p>大学運営では、9年前の国立大学法人化を機に外部資金の割合が多くなってきている。というより、運営費交付金などが減らされるなか、法人自ら資金の獲得をしなくてはならない。その大きな例が競争的資金であり、事業型の補助金である。</p> <p>当院では、法人化後、18課題・事業の補助事業を確保してきた。また、その他、附属病院特有の臨床研究(治験)などが増加している。これらの業務はエクストラであり、組織内でたらいまわしのもととなっているのではないだろうか・・・。</p> <p>また、事業型の補助金は獲得から、とり回し、報告などの一連の業務があり既存の組織では難しい、一方で、経費にも限界があるので、PMなどを雇用できないものも多くある。</p> <p>本発表では、これらの事例を挙げながら、事業を動かしていく体制について、考察を加えるものである。</p>

III-2	
氏名	本宮 大輔 (もとみや だいすけ)
所属	北海道大学
テーマ	リスクアセスメントにおける参加型ワークショップの活用
概略	<p>リスクアセスメントとは、能動的な活動の中で現場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、除去、もしくは低減するための方策を講じていく手法のことである。大学の危険性や有害性は多様化しており、これらを自主的にを見つけ出し、事前に的確な対策を講ずるためにこの手法は注目されている。他方で、メンバーが主体的に参加して、協働体験を通じ、創造と学習を生み出すスタイルとしてワークショップがある。私が所属する安全衛生管理室では、誰でも消防活動の流れを理解できるワークフローを作成した上で「同じ責任・同じ意識を持てるような人づくりが大切である」ことを提唱している。この度、現場で実際に消火活動を行うことが想定される人々がワークショップに参加することによって、危険要素の洗い出し、対応方法をシミュレーションするリスクアセスメントをする実践を行った。そこで語られた内容と、参加者の当事者意識の変化について報告する。</p>

Ⅲ-3	
氏名	深野 政之 (ふかの まさゆき)
所属	一橋大学・大学教育研究開発センター・特任講師
テーマ	研究の進め方、研究の進み方
概略	<p>本学会創立から 15 年を経て、大学職員による研究活動は大きな広がりを見せている。とはいえ、大学職員が研究活動を進めていくにあたっては、研究時間の制約とともに、研究のための資金を得にくいという制約も大きい。</p> <p>報告者が科学研究費補助金の奨励研究(2回)と、基盤研究Cを受給して研究を進めてきた経験から、研究論文の作成、学会誌投稿、学会発表、補助金申請と研究費の使い方といった、研究の効率的な進め方、進み方について報告する。</p> <p>他の科研費受給経験者の協力も得て、補助金申請書作成のポイントや、具体的な研究計画の例についても提示し、参加者との経験交流を進めていきたい。</p>

Ⅲ-4	
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	順天堂大学、愛媛大学、京都外国語大学、京都大学
テーマ	職員は適正に機能して大学運営・経営に適切に貢献しているだろうか？
概略	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学設置基準大綱化(1991年)以降の一連の大学改革は、大学運営・経営に多様化、多角化、市場競争原理の導入をもたらし、職員・教員の区別なく、等しくその能力向上を求めています。 ・ 職員の果たす役割の重要性については、これまでの答申等において度々指摘されています。しかし、その度に提案される職員能力向上策については、体系的な研修SDとなっていない、研修によって職員の成長を評価しにくい、研修に対する職員の意識が低い等々の問題点があげられ、確かな職員の能力向上策として成就していません。 ・ 当日は、このような状況が、なぜ生じ、いつまで継続するかについて発表します。なお本発表は、科学研究費基盤研究(C)「大学事務組織機能評価基準の新たな開発とその応用—事務組織と職員能力について」(課題番号 24531076)(研究代表者：各務 正)の助成を受けています。

III-5	
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
テーマ	新制大学における厚生補導— I F E L からみる実践領域と学生担当職の養成を中心に—
概略	<p>本報告は、新制大学における厚生補導において、米国占領下の影響（改革）をどのように受容したのか、その特徴を考察する研究の一環として、報告者が新たに発掘した一次資料をもとに「I F E L」の講習会に焦点を当てて検討するものである。具体的には、厚生補導に関する I F E L では、①厚生補導の実践領域（内容）と②学生担当職の養成（現職教育）の研究・講習に主眼が置かれ、大学職員の専門職化の原点と位置づけられるとともに、戦後教育改革期に厚生補導の新たな取り組みの方向性が模索された端緒と考えられる。</p> <p>依拠する主な資料は、I F E L の各研究集録（お茶の水女子大学附属図書館所蔵、筑波大学附属図書館所蔵）、GHQ/SCAP CIE Records（国立国会図書館憲政資料室所蔵）、学徒厚生資料（国立国会図書館所蔵）、I F E L に関する各大学所蔵文書（京都大学大学文書館所蔵、東北大学史料館所蔵、立教学院史資料センター所蔵）である。</p>

III-6	
氏名	犬飼 斉 (いぬかい ひとし)
所属	名城大学 キャリアセンター 課長
テーマ	私立名城大学の就職力向上の取組について（事例報告）
概略	<p>私立名城大学（本部：愛知県名古屋市の）1 学年の学生数は、3500 人～4000 人。本学の就職支援における課題は、学生たちの「主体性の欠如・自信の無さ・危機意識の低下」である。対策として、エンカレッジに繋がる機会を設けるとともに、一人でも多くの学生に意欲や主体性を持たせるための気づきの場を与え、社会人としての基礎的な力を養成し、失敗しない職業選択が出来るよう多角的、総合的な就職支援を実践している。</p> <p>目標は、学生たちが本支援を通じ、自己評価として、社会人基礎力が向上したと実感できることである。評価方法は、本支援を受けた学生に対してアンケート調査を実施し、目標値として、本支援を受ける前と比べ、社会人基礎力（経済産業省が提唱する 12 の能力）が向上したと実感できる学生が 8 割以上に達することとした。</p> <p>結果は、社会人基礎力の 12 項目、全てプラスとなった学生が、8 割以上であった。</p>

III-7	
氏名	太田 絵梨 (おおた えり) 石本 優子 (いしもと ゆうこ) 小澤 美紗子 (おざわ みさこ) 川崎 那恵 (かわさき ともえ) 段松 冴恵子 (だんまつ さえこ) 渡部 春香 (わたべ はるか)
所属	立命館大学 教務課 立命館大学 人事課 立命館大学 国際協力事業課 立命館大学 生命科学部・薬学部事務室 立命館大学 国際企画課 立命館大学 留学生課
テーマ	現場の国際業務力向上に向けた学校法人立命館専任職員国際業務力向上プログラムの開発
概略	<p>「就職のために TOEIC の点数は必要!」「語学は今後絶対に必要だよ。頑張りなさい!」「最近の学生は海外留学に挑戦するガッツがないな」・・・国際化が進む中、職員からよく聞く台詞だ。では職員自身はどうだろうか。学生にグローバル人材を推進するのであれば、学生の鏡である私たち職員もグローバル人材を目指さなければならないというのが本研究の問題意識の根底にある。</p> <p>しかし、実際に仕事で使っていないので、殆どの職員にとって英語力も国際業務力も必要ないのではないかというのが一般的な反論である。そこで、本研究では、学校法人立命館を例として、今現在、実際に専任職員が従事する国際業務の実態を洗い出し、「現場の実感」として専任職員に必要とされている国際業務力を明らかにした。その上で、他大学の職員研修等も参考に、専任職員の国際業務力向上プログラムを提案した。</p> <p>なお、本研究は、学校法人立命館職員共同研修制度を利用した取組みである。</p>

III-8	
氏名	財務研究グループ
所属	
テーマ	学校法人の中長期計画 2－中長期計画は役に立つのかー
概略	<p>学校法人が永続的な活動を行っていくうえで、研究の先行事例として講演をいただいた日本私立学校・振興共済事業団、あずき監査法人ならびに東京大学の研究成果から見えてきた中長期計画のあり方を踏まえ、個別の学校法人が策定した中長期計画の事例を元に、検討ならびに意見交換を行う。</p> <p>また、事例の中で明らかになった課題や特に留意すべき点等について、主に財務の視点から解説を加え、特に学校法人の経営に携わるキーパーソンや中核を担う教職員に対して、有益な情報提供を行うとともに、情報交換の機会としたい。</p>

III-9	
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) 原 隆一郎 (はら りゅういちろう)
所属	女子美術大学 (新藤) 東京理科大学 (内藤) 慶應義塾大学 (原) 大学経営評価指標研究会
テーマ	大学経営時代の実践的職員育成プログラム (仮)
概略	<p>本研究会では、経営に関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の上、実践する能力の重要性を認識し、研究を続けている。</p> <p>本研究会は昨年度研究集会において、同様のタイトルにて発表を行い、ご意見を頂き、それを参考に大学の全体像を知る機会の少ない中堅層の職員を対象とした実践的な研修プログラムを完成させた。</p> <p>本研修では、財務の視点から大学の経営状況を判断する講義や、経営状況を指標等のデータで判断するための課題提起の演習を行う。さらに、実際に大学の経営に携わる方々に対して、特定の経営課題の解決方策をチームごとにプレゼンテーションし、厳しく評価を受ける。このように、日常では体験し難い経営トップ層に向き合う「修羅場体験」を経て、中堅職員が育成されることを期待する。</p> <p>本年7月に来年以降の本格実施を想定した研修プログラムを試験的に実施予定のため、本発表ではその結果を報告したい。</p>

III-10	
氏名	大竹 奈津子 (おおたけ なつこ)・吉田 一恵 (よしだ かずえ)
所属	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室、愛媛大学総務部人事課
テーマ	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>四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (以下、SPODとする) では、各加盟校と連携して各種SDプログラムの開発・実施を進めている。その一つとして、スタッフ・ポートフォリオ (以下、SPとする) がある。SPODで開発されたSPは、従来の職員業績記録に加え、大学職員としてのビジョンやゴール等を記載する形式となっており、職員のキャリア形成や効果的な人事異動への活用が期待されている。現在、愛媛大学職員や次世代リーダー養成研修 (SPOD-SDプログラム) 受講生に導入している。愛媛大学では、平成22年度よりSPの導入を進めており、昨年度までに、課長職全員にメンタリングを行いSP作成が終了している。本年度は副課長職にSP作成及びメンタリングを実施し、随時その他の職員も作成する予定である。本報告では、SP導入のプロセスや作成者を対象として実施したアンケートの結果、課題について報告する。</p>

III-11	
氏名	本田 辰雄 (ほんだ たつお)
所属	宮城学院女子大学
テーマ	大学の危機管理 –ICS の考え方を取り入れた危機管理マニュアルの策定–
概略	<p>2011年3月11日に発生した東日本大震災は、本学の危機管理システムへの厳しい試練となりました。この貴重な経験を踏まえ、危機のレベルに応じて本学が組織全体として機能的に対応できるよう、特に災害発生時の応急対策に力点を置くことにより、学生・生徒・園児及び教職員等の安全を確保することを目的にマニュアルの策定を行いました。</p> <p>マニュアルでは、世界標準である ICS (Incident Command System) の考え方を取り入れ、機能的に初動対応が行える仕組みとし、組織を①指揮調整 (Command)、②実行 (Operations)、③計画情報 (Planning)、④資源管理 (Logistics)、⑤財務管理 (Finance / Administration) の5つの役割に分類し、危機の状況に応じて人を割り当てるフレキシブルな組織とします。</p>

IV-1	
氏名	堀内 健 (ほりうち けん)
所属	明治大学 研究知財事務室 副参事
テーマ	「高等教育の機会均等に向けて～私大新生の家計負担調査から見えるもの～」
概略	<p>長引く世界的な経済不況下に加えて未曾有の大震災による影響等で、さまざまな「格差社会」問題が表出している。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ている。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。</p> <p>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調査した「2011年度私立大学新生の家計負担調査」(東京私大教連、2012年4月)をもとに現状を報告し、課題と展望を述べる予定である。</p>

IV-2	
氏名	鶴田 弘樹 (つるた ひろき) 池田 輝政 (いけだ てるまさ) 中島 英博 (なかしま ひでひろ)
所属	名城大学 MS-15 推進室課長、総合政策部課長 名城大学 人間学部教授、大学・学校づくり研究科教授 名城大学 大学・学校づくり研究科准教授
テーマ	私立大学における戦略プランニング・プロセス組織化の現状と課題
概略	<p>国立大学法人の中期目標・計画が二期目を迎え実質化への努力が行われている一方で、私立大学の中長期目標・計画に関しての組織運営はまだ緒についた段階にある。私立の多くの大学が内部プロセスの仕組みづくりに試行錯誤する中、名城大学では、トップマネジメントと業務現場とのコミュニケーションを重視する仕組みづくりに取り組んできた。その結果、現段階では、全学レベルの中長期的視点での MS-15 戦略プランと各部署レベルの中長期目標及び単年度事業 (PDCA サイクル) とを、いかにリンクさせ実質的に機能的させていくかという課題に直面している。</p> <p>本研究の目的は、大学コミュニティにおける戦略経営の仕組みづくりの方法論を開発することを目的とするが、今回の発表は、名城大学での経験を踏まえて実施したアンケート調査及び訪問調査の結果と考察結果を報告し、現状と課題の共有を行う。</p>

IV-3	
氏名	矢野 正晴 (やの まさはる) ¹⁾ 、林 輝幸 (はやし てるゆき) ²⁾ 、 山下 秀 (やました しゅう) ³⁾ 、北郷 太郎 (ほくごう たろう) ⁴⁾ 、 佐野 浩幸 (さの ひろゆき) ⁵⁾ (予定)
所属	東京大学 1) リサーチ・アドミニストレーター推進室 教授 2) 理学系研究科 特任研究員 3) 先端科学技術研究センター 特任教授 4) リサーチ・アドミニストレーター推進室 特任研究員 5) 研究推進課 主任
テーマ	日本の大学に求められるリサーチ・アドミニストレーターと、必要なスキル
概略	<p>大学において、研究者が研究に充てることができる時間が減少していることが指摘されているが、その主たる要因のうち、研究管理業務や研究費獲得活動の負担については、リサーチ・アドミニストレーター (以下、「URA」) の導入により軽減できるものと期待されており、政府においても、その導入を科学技術政策上の課題としている。</p> <p>我々は、URAの我が国の大学への導入に向けて、URAのニーズ、実態上URAの類似する役割を既に担っている教育研究職員の実態、URAの導入に向けて各大学の取組みの状況についての調査を行った。この調査結果から考察された、URA導入に向けた諸課題と、解決策の方向性について、報告する。</p>

IV-4	
氏名	①工藤 耕空(くどう こうく) ②藤原 久美子(ふじわら くみこ)
所属	①吉備国際大学 庶務部参事 ②ノートルダム清心女子大学 学務部主任
テーマ	大学院修了生アンケートから見えてきた進学阻害要因
概略	<p>大学院の機能の一つとして高度専門職業人養成が謳われて久しいが、企業等においては大学院のこの機能への信頼度は理工系を除いて低く、人材育成の場としての活用がなされていないのが現状である。同様のことが大学職員を対象とした大学院についても報告されている。今回の大学職員対象の大学院修了生に実施したアンケートでは大学院教育には効果(アウトプット)があり、それが職場にも良い影響(インパクト)を及ぼしていることが確認できた。それにもかかわらず進学者は大きな伸びを見せていない。これは、大学院修了者が与えるアウトプットとインパクトが大学院の具体的成果として学内外から評価されていないことのあると考えられる。また、同調査では職場に進学を報告していない職員が少なからず存在することも明らかになった。これらのことを念頭に置きながら大学院への進学阻害要因を考えてみたい。</p>

IV-5	
氏名	学事研究会 発表代表者：牧 裕也
所属	国土舘大学国際交流センター国際交流課
テーマ	多様化する学生対応を考える（職員による学生育成に関する事例と一考察）
概略	<p>学事研究会では、本年度の研究会テーマを「学生を育てる -職員が学生にできること-」とし、学生をコアに置いたアドミニストレーターのあり方について考察を進めており、重点テーマを「教務業務」・「学生支援」・「キャリア教育のあり方」・「修学支援システム」・「父母会・校友会等関連組織」6項目を重点的に考察している。</p> <p>就職活動に失敗して自ら命を絶つ学生、人間関係の悩みから演習に出席できない学生、従前には想定のできなかつた対応を職員は求められており、「学生対応の多様化」という言葉は、学力の多様化という狭い範疇に留まらず、あらゆる案件に対する支援の必要性を意味していると考えられる。</p> <p>発表においては、主に上記6項目からの学生育成に関する事例を集め、課題を明らかにしたのち、日常業務に落とし込んだ際の解決の知恵を探っていくたい。</p>

IV-6	
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、同大学 人間生活科学部教育保育学科准教授
テーマ	職員による学生キャリア形成支援の取り組み—履歴活用によるアプローチ—
概略	<p>中央教育審議会によるキャリア教育・職業教育の在り方の答申（2011）では、「学生のニーズに対応した職業に関する教育が十分に提供されているとはいえない」と大学の課題があげられ、「学生が社会人・職業人として自立していくために必要な基盤となる能力や態度の育成を通じて、一人一人の発達を促していく」きめ細かな支援が求められている。</p> <p>発表者は現在の所属部署で、学生の出身校や学科・入試区分、学生の履修歴、ゼミナール教員選択履歴、資格・検定取得履歴などを集約し、就職活動支援等に活用してきた。ここから、従来のキャリア形成支援では、窓口に来た学生個別の支援および各種プログラム（就職ガイダンスや試験対策等）の提供があったが、今後は、他部署既存の学生データをあらかじめ集約しておき、それらデータを踏まえたうえで学生にアプローチすることで、学生との素早いマッチングや提案、情報提供が可能となる糸口を見いだした。</p>

IV-7	
氏名	宮田 輝明 (みやた てるあき)
所属	創価大学 財務部 係長
テーマ	グランドデザイン（中長期計画）の実現に向けた職員研修プログラムの再設計について
概略	<p>本学では 2005 年から効果的な職員研修の実施を目的に、職員研修委員会を中心に職責の階層別・非階層別の研修プログラムを実施してきた。しかしながら、大学を取り巻く環境の更なる変化に対応するため、力ある職員をいっそう養成する必要に迫られることとなった。</p> <p>本学の改革の基軸である、創立 50 周年に向けた「創価大学グランドデザイン」のコンセプトをもとに職員研修の構成を再設計することとなった。研修の目的と意義、人材像などについて、若手職員を中心に約 1 年間、プロジェクトチームで議論を重ね、最終的には、法人の執行部よりプログラム実施の了承を得るに至った。</p> <p>今回の発表では新たなプログラムの内容を中心に、その設計のプロセスもあわせて報告をしたい。</p>

IV-8	
氏名	遠藤 美由樹 (えんどう みゆき)
所属	京都産業大学
テーマ	大学のファウンダーと大学のネーミング
概略	<p>昨年夏、大学の海外研修制度で豪州に約1か月海外出張し、モナッシュ大学で研修を受けた。研修課題のテーマに選択したのは、大学のネーミングであった。100豪ドルの裏面は、ジョン・モナッシュである。福沢諭吉は、福沢塾を福沢大学とはせずに、当時の年号から慶応義塾と名付けた。モナッシュは、オーストラリアの名将であったが、モナッシュの生きた時代は、大学創立よりも前であり、創立時では故人であった。日本の大学では、創設者の名前を付けた大学といえば、津田塾大学が有名であろう。しかし、津田梅子が生きた時代は「女子英学塾」であった。学校法人となると創設者の名前がついている例もある。欧米では、ジョン・ホプキンスやハーバードは、人物名である。だが、創設者とは限らない。また、イギリスではロンドンやケンブリッジなど日本と同様地名が一般的である。設置形態が異なる各国での大学のネーミングの状況を研修のエピソードも交えてご紹介したい。</p>

IV-9	
氏名	①杉原 明 (すぎはら あきら), ②石川 敬史 (いしかわ たかし), ③西山 恵子 (にしやま けいこ)
所属	① 工学院大学学長企画室次長, ②十文字学園女子大学 21 世紀教育創生部専任講師, ③ 学校法人工学院大学総合企画部企画課
テーマ	若手教職員中心によるビジョンづくり: 「Vison150」プロジェクトを通して
概略	<p>少子化やグローバル化を背景に、高等教育機関をはじめ多くの組織体では、時代の変化を先取りし絶えず進化を続けることが必要である。そこで、学校法人工学院大学では、2010年1月から「Vison150」プロジェクトを組織化した。その目的は、法人、大学、附属中学高等学校が一つになり、125年の歴史と伝統を踏まえ学園創立150周年に向けた理念とミッションの見直し、さらに新たなビジョンをつくることにある。</p> <p>その方法は、若手教職員中心のメンバーとし、単なる会議や報告会ではなく、「基本ルール」をはじめKJ法やブレインストーミング等、個々のメンバーが主体的に参加できる場とした。また、教職員全員に呼びかけた中間報告会では、議論の成果を会議室に掲示し、出席者にもビジョンづくりに参画できる「共創の場」を開催した。</p> <p>本発表では、理念の必要性とともに、学園の中期計画策定の礎となったビジョンづくりのプロセスを報告する。</p>

IV-10	
氏名	岸岡 洋介 (きしおか ようすけ)・泉谷 道子 (いずみたに みちこ)・秦 敬治 (はた けいじ)・阿濱志保里 (あはま しほり)
所属	愛媛大学, 山口大学
テーマ	大学間連携による継続的學生リーダーシップ育成に関する取組
概略	<p>平成21年度より島根大学・山口大学・高知大学・愛媛大学は「4大学間共同事業」として、年に1度「学生リーダーズ・サマースクール」と称した学生リーダーシップ養成研修を実施している。本研修は合宿型研修であり、平成21年度と22年度は室内型研修、平成23年度は瀬戸内海の島においてサバイバル型研修を実施している。研修の企画・運営・実施・指導には、会場校である愛媛大学の教職員が中心となって、4大学の教職員が携わっている。平成24年度に本研修は第4回を迎えるが、近年会場校以外の学生が、研修後自大学において活発に活動する姿が見られるようになった。例えば、自大学の一般学生に対するリーダーシップ研修の企画・実施や、愛媛大学が実施する海外研修への自主参加などである。本発表では、「学生リーダーズ・サマースクール」における大学を超えた教職協同の取り組み状況や課題について報告する他、研修参加学生の行動変容の分析を通して本研修の成果について検討する。</p>

IV-11	
氏名	小林 隆行 (こばやし たかゆき)
所属	東京電機大学管財部 ファシリティマネジメント研究会サブリーダー
テーマ	ファシリティマネジメントを活用したキャンパス省エネルギー対応の事例について
概略	<p>ファシリティマネジメント (FM) は、多くの企業・団体に経営資源活用のための重要な経営手法とされています。民間企業と違い大学への導入は難しかったため、時間がかかっています。今回の発表では、あるキャンパスでファシリティマネジメントを活用した省エネルギーの取り組み事例を紹介します。震災前と後の取り組み、ソフト面の工夫とハード面の投資について、初心者でもわかるように紹介します。</p> <p>具体的な発表項目は、ファシリティマネジメントについて、キャンパスの紹介と現状について、震災前の省エネルギー対応、震災後の省エネルギー対応、省エネルギー対応の結果と考察についてです。ファシリティマネジメントについての質問も歓迎いたします。</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。

2012 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)	
会員・非会員	会員 / 非会員	←該当に○をつけてください。
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	@
ワークショップ申し込み 【1-1】～【16-1】のテーマより第1希望と第2希望を選択し、番号を記入してください。 第1希望 () 第2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8日開催のワークショップで使用しますので、研究集会参加者は必ずご記入ください。		
研究発表申し込み 事前準備のため、各時間帯でお聞きになりたい発表のコードをご記入ください。なお、当日の変更は自由です。		
	コード	テーマ
研究発表Ⅰ	(11:15～12:00) ()	:
研究発表Ⅱ	(13:00～13:45) ()	:
研究発表Ⅲ	(14:00～14:45) ()	:
研究発表Ⅳ	(15:00～15:45) ()	:
※定期総会を欠席する場合は、必ず下記の委任状を記入のうえ、研究集会会場校事務局まで FAX してください。		
委 任 状		
2012 年度大学行政管理学会定期総会 (9月8日開催 芝浦工業大学) の議決にかかわる一切の権限を議長に委任いたします。		
		2012 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 : 神谷優子 (財務部)・竹井和典 (学事部)

T E L : 03-5859-7420

F A X : 03-5859-7421

E-mail : juam-sit@ow.shibaura-it.ac.jp

※申込締切日 2012 年 7 月 9 日 (月)