

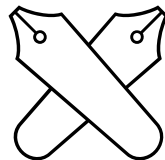
2016(平成 28)年度  
**大学行政管理学会**

Japan Association of University Administrative Management



**第 20 回 定期総会・研究集会**  
ご 案 内

開催日：2016年9月9日(金)～11日(日)  
会場：慶應義塾大学（三田キャンパス）



## 2016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

「未来を拓く」をテーマとして、2016年度の定期総会・研究集会を、別紙要項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。

2016年度の定期総会・研究集会は、大学行政管理学会（以下、JUAM）にとって、特別の意義を有しています。すでにご案内の通り、1997年1月、「大学行政・管理」の多様な領域を理論的かつ実践的に研究することを通して、全国の大学の横断的な職員相互の啓発と研鑽を深めるための専門組織としてJUAMが発足し、ちょうど20周年を迎えます。当時、心ある管理職の方々に組織されたこの学会は、20年の歳月を経て、全国各地の国公私立の大学職員を中心とする会員およそ1400名によって構成される大きな組織として発展してきました。ここには、歴代役員・会員の献身的なご尽力とともに、日本型アドミニストレーター像を探る多彩な研究や実践の積み重ねがあります。今年の定期総会・研究集会は、これまでの20年を振り返り、高等教育、大学行政管理の現在を見据え、そして相互の研鑽の中で大学の未来、高等教育の未来、職員の未来を拓く機会としたいと考え、10周年と同様に、プレシンポジウムを含めて3日間の開催とすることとして準備を進めて参りました。

この20年の間に大学をとりまく環境は大きく変化しました。少子高齢化が進行し、学生の実態も様変わり之感があり、あらためて大学それぞれの役割が問われる状況にあります。そうしたなかであっても、大学の営みは、よりよい社会の創造に向かうものでなければならず、教員・職員には不断の努力と研鑽が求められます。これは高等教育機関で働く者の最低限の使命でもあります。また10年後、20年後の大学の姿を想像することは困難かもしれませんが、少なくとも私たちがJUAMでの様々な研究・研鑽を通じて学んできた大学の変化を超える、大きな変革の必要性が待ち構えていることは、想像に難くありません。

その変化は、現在の大学の延長線上に描けるものではなく、モデルそのものの転換が必要となるかもしれません。グローバル化の課題はそれを後押しし、PBLや反転授業、あるいはICTを活用した新たな教育手法の開発など、枚挙に暇はありませんが、共通する目的は大学教育の新しい価値を創造することではないでしょうか。このようにJUAMの20周年は、まさに大学の大きな転機のなかで迎えているのです。

幸いJUAMにおいては、多彩な研究活動、相互研鑽の取り組みが、世代や地域を超えて活発に展開され、相互交流が行われています。定期総会・研究集会はそれらの成果を結集する場であり、多くの刺激やヒントを得ることができる貴重な機会でもあります。

20周年という節目を迎え、JUAM創立当初の職員の姿に思いを馳せながら、その生誕の地である慶應義塾大学三田キャンパスに身を置き、大学の未来、高等教育の未来、職員の未来を拓く、会員諸氏がそのような場ととらえてご参加いただきたいと考えております。

厳しい時代だからこそ、大学を超え、世代を超え、地域を超えて、志を同じくする者の連帯・共同は大切です。どうか「未来を拓く」という志をもち、9月9日～11日、慶應義塾大学に数多くの会員がご参集いただきますようお願い申し上げます。

# 1 日程

開催日：2016年9月9日(金)～11日(日)

全体テーマ：「未来を拓く」

**概要：** 大学行政管理学会は、今年で発足20周年を迎える。この20年は、経済的な停滞から「失われた20年」といわれる時期とほぼ重なる。一方で、情報技術の革新、国際化とグローバル化の進展、少子高齢化の一層の進行、雇用形態の変容など、社会構造を根幹からゆるがすような激しい変化の時代でもあった。初代孫福弘会長は、このような社会の変革をいち早く予見し、大学運営の「近代化」、「行政・管理機能」のプロフェッショナル化をめざして学会を立ち上げられたのである。節目にあたり、その見識の深さと慧眼に改めて敬意を表するとともに、初代会長が追求された大学職員像をより深く認識する必要があると思われる。

「未来を拓く」。これからの20年、大学はさらに激しい環境変化にさらされることになるであろう。もはや受動的な変化への対応は意味をなさず、大学は、みずから未来社会そのものを変えてゆく存在にならなければならない。大学職員には、今まさに未来を拓く覚悟と行動が求められているのである。20年の歴史を振り返るにふさわしい慶應義塾大学に集い、未来を拓くために学び、語り合う定期総会・研究集会としたい。

**会場：**慶應義塾大学（三田キャンパス）

〒108-8345 東京都港区三田2-15-45

E-mail：keio2016@juam.jp

**受付：**慶應義塾大学（三田キャンパス）

9月9日(金) 南校舎ホール前（5階）

9月10日(土) 南校舎455教室（5階）

9月11日(日) 同上

**懇親会：**9月10日（土）18:05～19:20

西校舎 B1 学生食堂

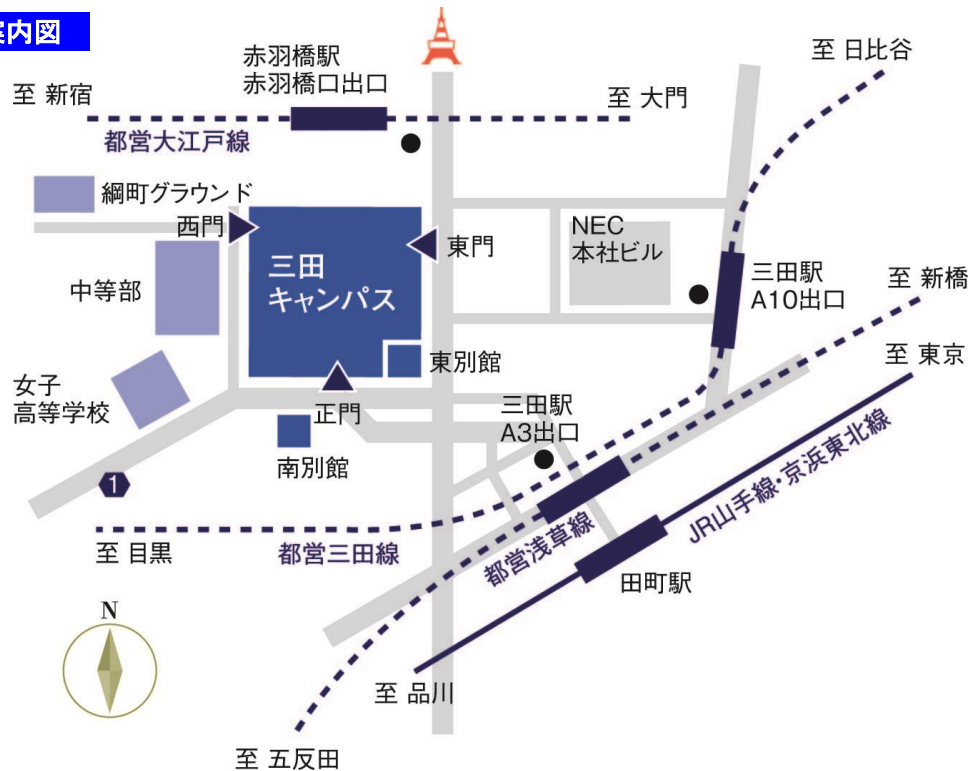
## タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	会場
9月9日 (金)	17:30～ 18:00～20:30	受付開始 大学行政管理学会20周年記念プレシジョン	南校舎ホール前（5階） 南校舎ホール（5階）
9月10日(土)	10:00～11:20	研究・研修委員会企画	南校舎456教室（5階）
	11:00～	受付開始	南校舎455教室（5階）
	12:00～12:30	開会式	南校舎ホール
	12:30～13:30	定期総会	南校舎ホール
	13:30～13:50	孫福賞表彰式	南校舎ホール
	13:50～14:20	20周年記念事業実行委員会企画	南校舎ホール
	14:20～14:30	休憩（基調講演準備）	
	14:30～15:50	基調講演	南校舎ホール
	15:50～16:00	休憩	
	16:00～18:00	ワークショップ	各教室
	18:00～18:10	懇親会場へ移動	
	18:05～19:20	懇親会	西校舎 B1 学生食堂

9月11日 (日)	8:30～	受付開始	南校舎 455 教室(5階)
	9:00～11:20	20周年企画パネルディスカッション	南校舎 ホール
	11:20～11:30	移動・休憩	
	11:30～12:30	昼食・移動	南校舎 4F ザ・カフェテリア
	12:30～13:00	研究・事例研究発表Ⅰ (若手研究奨励報告 含む)	・西校舎 B1 学生食堂 (2箇所よりいずれかを選択) 各教室
	13:00～13:15	休憩・移動・準備	
	13:15～13:45	研究・事例研究発表Ⅱ (若手研究奨励報告 含む)	各教室
	13:45～14:00	休憩・移動・準備	
	14:00～14:30	研究・事例研究発表Ⅲ	各教室
	14:30～14:45	休憩・移動・準備	
	14:45～15:15	研究・事例研究発表Ⅳ	各教室
	15:15～15:30	休憩・移動・準備	
15:30～16:00	閉会式	南校舎 ホール	

※ワークショップと研究・事例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

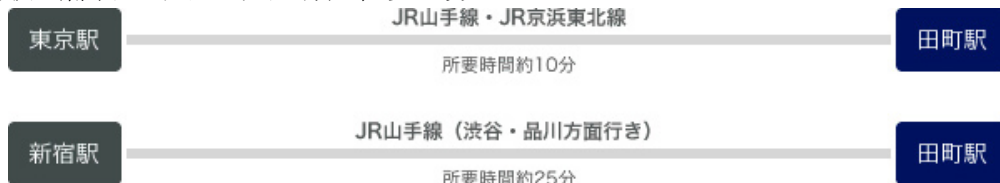


### ■住所

〒108-8345 東京都港区三田 2-15-45

### ■交通アクセス

- ・田町駅 (JR 山手線 / JR 京浜東北線) 徒歩 8 分
- ・三田駅 (都営地下鉄浅草線 / 都営地下鉄三田線) 徒歩 7 分
- ・赤羽橋駅 (都営地下鉄大江戸線) 徒歩 8 分





## 2 参加申込方法

### (1) 申込方法

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

※申し込みは6月17日（金）から開始いたします。

申込 URL : <https://juam.jp/f/entry>

**申込締切：2016年7月5日（火）16:00**

※申込 URL は JUAM メールでも配信いたします。

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

※ご登録いただく連絡先（TEL）について、夏季休暇期間中においても連絡が可能な連絡先をご登録いただきますようお願いいたします。（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ります。ex. ご自宅、携帯番号）

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

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

**会員参加費 10,000円**（懇親会に参加しない場合は、6,000円）

※大学マネジメント研究会会員の方も同額となります。

**一般参加費 14,000円**（懇親会に参加しない場合は、10,000円）

### (3) 参加費納入方法

ホームページで申し込み後、次の口座に参加費をお振り込みください。

#### <振込み先>

\*\*\*\*\*

三菱東京UFJ銀行（0005） 市ヶ谷支店（014）

口座番号：普通 0239365

口座名 総会預り口 大学行政管理学会 会長 西川 幸穂

（ソウカイアズカリグチ ダイガクギョウセイカンリガツカイ カイチョウニシカワユキオ）

\*\*\*\*\*

※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：2016年7月13日(水)

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、**8月19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、参加費の返金はありませんので、ご了承ください。  
なお、8月20日(土)以降にキャンセルされた方および当日ご欠席の方には総会終了後、市ヶ谷オフィスより研究集会資料集を送付させていただきます。

### <問い合わせ先>

【会場校事務局（慶應義塾大学内）】

E-mail：keio2016@juam.jp

所在地：〒108-8345 東京都港区三田 2-15-45

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

【会費納入等の問い合わせ】

担 当：学会事務局 市ヶ谷オフィス

E-mail：soukai2016-office@juam.jp

【その他全般のお問い合わせ】

担 当：会場校 実行委員会事務局（慶應義塾大学内）

E-mail：keio2016@juam.jp

※各種お問い合わせはメールにてご連絡くださいますようお願いいたします。

お電話でのお問い合わせはご容赦ください。

### 3 会場校のご案内

定期総会・研究集会の会場は【6】南校舎、懇親会場（9/10(土)）は【12】西校舎となります。  
詳細は以下の Web サイトをご覧ください。

<http://www.keio.ac.jp/ja/access/mita.html>





【1】北館：大会議室、ホール、ファカルティクラブ 【2】図書館旧館：大会議室、小会議室  
【3】東館：ホール、G-SEC Lab 【4】塾監局 【5】図書館 【6】南校舎：411-477、ホール、  
学生食堂（ザ・カフェテリア） 【7】三田演説館 【8】大学院校舎：311-375B 【9】第1校舎：101-147 【10】  
研究室棟 【11】労働組合本部 【12】西校舎：501-545、ホール、学生食堂（生協食堂、山食）【13】南館：  
2B11-2B42 【14】購買施設棟：生協購買部 【15】西館 【16】南別館：アート・スペース

#### ◆インターネット接続について

会場内にて、無線LANが利用できます。ホームページの閲覧は可能ですが、メール専用ソフト等の利用には制限があります。

ご希望の方には、総会当日に受付にてお申し出いただければ、ID・パスワードを発行させていただきます。

## 4 宿泊について

### ■セレスティンホテル 大学行政管理学会 会員向け特別プランのご案内

大学から最も近くに位置する「セレスティンホテル」より、会員向けに特別価格でのプランが提供されます。宿泊ご希望の方は、以下の手順に従いご予約ください。（指定方法以外でのご予約は適用外となりますのでご注意ください）ホテルの詳細については、ホテルWebサイトをご覧ください。

#### 【ご予約方法】

- ① セレスティンホテル Web サイトにアクセス <http://www.celestinehotel.com/>
- ② 画面右上の「オンライン宿泊予約」をクリック
- ③ 「法人メンバー様ログイン」をクリック
- ④ 半角英数で、アカウントとパスワードを入力  
→ アカウントとパスワードは、JUAM 事務局からのご案内をご確認ください。
- ⑤ 表示されたプランよりご希望の種類を選んで、宿泊日、連絡先等をご入力ください。



#### 【注意事項】

期間限定、室数限定のプランとなります。予定室数が満室になり次第終了となりますのでご了承ください。予約期間、宿泊期間、日数等が限られておりますのでご注意ください。

【ご予約期間】 ～2016年7月19日（火）正午

【ご宿泊期間】 2016年9月7日～2016年9月12日

お問い合わせ先：0120-773-003（専用フリーダイヤル）  
tks\_yoyaku@gardenhotels.co.jp

※お問い合わせの際には、必ず大学行政管理学会の会員であることをお伝えください。

その他のホテルにつきましては、最寄の田町駅、三田駅、また、隣の品川駅、銀座、新橋方面ほか区内に多数ございます。山手線圏内であればいずれの場所からも30分前後でのアクセスが可能となっております。しかしながら、近年の海外からの旅行者の増加により、東京都内のホテルは大変予約が取りにくくなっておりますので早めにご手配ください。

## 5 名刺について

ワークショップ、懇親会等で名刺が必要となりますのでご用意ください。

## 6 定期総会・研究集会の主な内容

### (1) 大学行政管理学会 20 周年記念プレシンポジウム

9月9日(金) 18:00~20:30 (参加自由・無料・要事前申込)

テーマ：「私が思う大学のグローバル化とは？」  
～これからの私立大学の進むべき道、職員の役割とは～

本年は JUAM 発足 20 周年を記念し、定期総会前日の 9 月 9 日(金)夕刻よりシンポジウムを開催いたします。

○コーディネーター：  
細田 衛士 慶應義塾大学 経済学部教授

○シンポジスト：  
岡野 栄之 慶應義塾大学 医学部長・同医学部生理学教室 教授  
黒田 一雄 早稲田大学 国際部長・同大学院アジア太平洋研究科 教授  
今村 正治 立命館アジア太平洋大学副学長・学校法人立命館常務理事  
秋山 訓子 朝日新聞 編集委員

※詳細ならびに申し込み方法については後日 WEB・メール等でご案内いたします。

### (2) 定期総会

9月10日(土) 12:30~13:30

審議事項 1. 2015 年度収支決算 (案)  
2. 役員を選任 (欠員補充) (案)  
3. 孫福賞選考規程の改正 (案)  
4. 法人化及びそれに伴う定款の制定 (案)

報告事項 1. 2015 年度事業報告  
2. 2016 年度事業計画および収支予算  
3. JUAM 奨励賞  
4. 会員概況  
5. その他

### (3) 基調講演

9月10日(土) 14:30 ~ 15:50

テーマ：「福沢諭吉における教育とモラル」(仮題)

講演者：小室 正紀 慶應義塾大学名誉教授

《講演者略歴》

1973 年 慶應義塾大学 経済学部卒業後、1978 年 同大学大学院 経済学研究科 単位取得退学。

2000 年 同大学より経済学博士号を取得。慶應義塾大学 経済学部助手、助教授を経て 1996 年 教授。同年 福澤研究センター副所長。

2003 年 福澤研究センター所長。2007 年 慶應義塾大学 経済学研究科委員長。

2009 年同大学 経済学部長に就任、2015 年より 慶應義塾大学名誉教授。



《主な著書》

『草莽の経済思想』（御茶の水書房、1999）

『福澤諭吉書簡集』（全9巻）共編著（岩波書店、2001～2003）

『福澤諭吉著作集』（第6巻）編著（慶應義塾大学出版会、2003）

『近代日本と福澤諭吉』編著（慶應義塾大学出版会、2013）

『幕藩制転換期の経済思想』編著（慶應義塾大学出版会、2016）他

#### (4) JUAM 創立 20 周年記念事業実行委員会企画

9月10日（土）13:50～14:20

テーマ： 「JUAM の歩みを振り返り、未来に向けて」

対談者：原 邦夫 横浜商科大学 常務理事・客員教授

横田 利久 関西国際大学 理事・事務局長

孫福初代会長を知悉する二人の元会長に、JUAM 創立の原点から今日に至るまで、そして JUAM の今後のあり方等について、縦横に語っていただきます。

#### (5) 20 周年企画パネルディスカッション

9月11日（日）9:00～11:20

テーマ：「未来を拓く」～大学の未来・職員の未来、そして JUAM の未来～

大学を取巻く環境変化が加速するなか、JUAM の大学職員は、所属大学において様々な改革を主導し、実行してきました。若手からベテランまで、JUAM を代表する大学職員が、それぞれの立場と経験をふまえ、大学、職員、そして JUAM の未来を語ります。

一方、この 20 年の大学の変革は社会の目にどのように映っているのか。長年にわたり大学の実態を社会へ発信されてきた識者を迎え、これからの大学、職員、そして JUAM への期待を語っていただきます。

○パネリスト：

松本 美奈 読売新聞東京本社 専門委員

倉部 史記 NPO 法人 NEWVERY 理事、高大接続事業部ディレクター

水野 雄二 獨協大学 教育研究支援センター次長

竹山 優子 筑紫女学園大学 学習支援課係長

松田 優一 関西大学 学生サービス事務局学生生活支援グループ

○コーディネーター：

足立 寛 立教大学総長室渉外課担当課長 教育懇談会事務局／立教セカンドステージ大学事務局

#### (6) 研究・研修委員会企画

9月10日（土）10:00～11:20

テーマ：「もっと女性が活躍できる大学に～いま求められていること～」

2015 年、「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、事業主（国や地方公共団体、一定以上の規模の民間企業等）に対して、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

一方、大学の事務組織・事務職員の一般的な状況を俯瞰すると、女性職員の占める割合は必ずしも少なくないものの、待遇や昇進面からみると「活躍」と呼ぶには課題はまだ山積してい

ると言わざるを得ません。そのような状況も反映してか、JUAMにおいても女性会員の数はごく少数に留まっています（総会員数1,403名中女性会員247名。全体の17.6% \*4月26日現在）。より多くの女性職員がJUAMに入会し、自らのキャリア形成のあり方について積極的に考え、問題提起や発信ができるような環境整備が急務となっています。

「未来を拓く」という本研究集会のテーマに合わせ、5年後、10年後を見据えた将来において、全国の大学で生き生きと活躍する女性職員が大幅に増え、またその結果JUAMにもより多くの女性会員が入会して活躍するような環境を醸成するにはどうすればよいでしょうか。さらに、性別に関係なく一人ひとりの職員が活躍できる大学であるためにどうすればよいか、本企画を通してそのヒントや方策を探ります。複数の話題提供者に登壇いただき、大学職員としての自身のこれまでを振り返りながら、これからのキャリアや目指す職員像について語り合ってください。

詳細は後日、学会ML、HPにてお知らせします。

○話題提供者：

齋藤 恵子 札幌学院大学 教育支援課人文学部こども発達学科担当  
松永 直子 広島工業大学 教育機構支援室サブリーダー  
村山 孝道 京都文教大学 教務課長

○コーディネーター：

笠原 喜明 学校法人東洋大学 人事部長

## (7) オプション企画（大学改革研究会主催）

東京での定期総会・研究集会実施に合わせ、都心の複数の大学を巡る「大学キャンパスツアー」を行います。今回は特に大学が多く集まっている御茶ノ水～本郷エリアにスポットを当て、各大学の施設や特色に触れ、知見を深めていただくことを目的とします。

日 時：9月9日（金）12:10～17:10

費 用：移動時の交通費及び昼食代は各自負担

定 員：20名程度

行 程：12:10	三田駅（都営三田線改札）
12:30～	移動（都営三田線）
13:00～	①明治大学（駿河台キャンパス）見学 （学食にて昼食）
15:00～	移動（東京メトロ丸の内線）
15:20～	②東京大学（本郷キャンパス）見学
16:30～	移動（都営大江戸線・三田線）
17:10	三田駅到着・解散

<MAP>



※申し込みについては、8月31日（水）までに申込フォーム (<https://goo.gl/ET1VIR>) に必要事項を入力してください(申込先着順で定員になり次第締め切らせていただきます)。  
 ※徒歩での移動を伴うため、貴重品以外の荷物はホテルやロッカー等に事前にお預けいただくことをお勧めいたします (<http://coinlockersearch.com/mita.html>)。  
 ※その他詳細については、後日、参加者に直接ご連絡させていただきます。

企画担当：大学行政管理学会大学改革研究会 関東支部

## (8) ワークショップ

9月10日（土）16:00～18:00

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

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ひます。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頂くことをご了承願ひます。

### ■2016年度 ワークショップのテーマ（7/14現在）

テーマ	申込番号	小テーマ	担当研究会・委員会
1. キャリア形成支援、進学・就職支援	1-1		*
	2-1	高大連携・高大接続	*
2. 入試・学生募集	<del>2-2</del>	<del>その他入試・学生募集</del>	<del>*</del>
	3-1		*
3. IR	4-1	地方創生における大学の役割 ～特に大学職員の役割を考える～	東北地区研究会
	4-2	地域連携、地域への貢献	*
	<del>4-3</del>	<del>大学間連携・コンソーシアム</del>	<del>*</del>
4. 社会連携・地域連携	5-1	発達障害への理解	中部・北陸地区研究会
5. 学生生活支援のあり方	6-1	高等教育における学習支援担 当者の育成を考える ～学習支援アンケートの結果 から～	女子大学研究会
6. 学務・教務・学習支援に関する課題	7-1	どこまで広がるの？ 研究支 援のお仕事	研究推進・支援研究会
	7-2	競争的資金や外部資金獲得の 工夫	*
7. 競争的資金や外部資金獲得の 工夫、研究支援のあり方	8-1	マイナス金利下の大学の資産 運用	財務問題研究会
	8-2	財政収支改善の工夫、資金の効 果的運用と調達	財務研究グループ
8. 財政収支改善の工夫、資金の 効果的運用と調達	9-1	学生生活を支援するFMの取 組みについて ―導入事例の 紹介・意見交換―	ファシリティ・マネジメン ト研究会
9. ファシリティ・マネジメントに 関する課題			

10. 内部質保証(自己点検・評価、第三者評価等)のあり方	10-1		*
<del>11. 教職協働、FD推進・支援に果たす職員の役割</del>	<del>11-1</del>		<del>*</del>
12. SDの現状と課題	12-1	中堅職員 Meetup Tokyo 関東地区初！中堅職員しゃべり場 ～あなたの「これまで」は誰かの「これから」～	大学改革研究会
	12-2	業務知識獲得・チーム形成のための研修形式～「リアル脱出ゲーム」を用いて	「大学人事」研究グループ
	12-3	大学職員の能力開発について	北海道地区研究会
	12-4	ワールド・カフェPart II 「SDの義務化を見据え～大学の未来を拓くこれからのSDを語ろう～」	中国・四国地区研究会
13. 人事・組織等に関する課題	13-1	ルーブリックを活用した人事考課について ～評価者・被評価者間のコミュニケーションツールとして～	北関東・信越地区研究会
	13-2	同窓会との連携を考える	近畿地区研究会
14. 大学のガバナンス	14-1		*
15. 危機管理体制の構築	15-1	震災、防災	*
	15-2	その他危機管理	*
16. グローバル化への課題	16-1	今後の日本の大学における『グローバル化』の展望と課題	国際委員会
17. 業務改善・経営改革	17-1		*
18. 大学の社会的責任	18-1	大学が把握するべき社会的課題とは何か	USR 研究グループ
	18-2	私立大学における社会貢献を考える	九州・沖縄地区研究会

\*のテーマについては、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。

※2-2、4-3、11-1については、参加者が定足数に達しなかったため中止となりました。

4-1	
担当研究会	東北地区研究会
テーマ	地方創生における大学の役割～特に大学職員の役割を考える～
概要	少子化や大都市への人口流出が激化し、地方の衰退が問題となっている中、国が進める地方創生政策では、大学は大きな役割を担っています。このワークショップでは、地方創生における大学、特に大学職員の役割について考えていきます。

5-1	
担当研究会	中部・北陸地区研究会
テーマ	発達障害への理解
概要	“提出締め切りを守らない”“落ち着きがない”“整理整頓ができない”そのような学生はいませんか、また、周りの職員にもいませんか。もしかしたら、その学生（職員）は発達障害者かもしれません。私たちの職場でも発達障害への正しい知識とその対応がより一層必要となってきています。本ワークショップは、参加者からも問題提起をいただきながら、発達障害の基礎知識を会得し、その対応について理解を深めることを目的に行います。

6-1	
担 当 研究会	女子大学研究会
テーマ	高等教育における学習支援担当者の育成を考える ～学習支援アンケートの結果から～
概 要	女子大学研究会が昨年実施した「学習支援に関するアンケート」では、学習支援サービスに関する現状からいくつかの課題が把握できた。本 WS では、学生の将来に関わる学習支援担当者が必要とされる能力とその育成方法について議論する。

7-1	
担 当 研究会	研究推進・支援研究会
テーマ	どこまで広がるの？ 研究支援のお仕事
概 要	近年の研究支援は、多様化・複雑化に加え、業務範囲も拡大し続けており、研究内容に密接する各種指針や制度に係る専門的知識が求められる傾向にある。そこで、各大学の環境下での現状、課題等を共有し、課題解決する際の工夫点や施策内容を議論する。

8-1	
担 当 研究会	財務問題研究会
テーマ	マイナス金利下の大学の資産運用
概 要	債券、株式の伝統的な資産運用は歴史的なマイナス金利の導入、昨年来の株式市場の変調などから変わらざるをえない。安定収益を目指すには先物、オプションの金融工学を活用した先進的資産運用に転換する必要がある。

8-2	
担 当 研究会	財務研究グループ
テーマ	財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達
概 要	テーマは上記のとおりだが、学校法人会計基準の改正に伴う実務的な諸問題等、参加者のニーズにより情報交換を行いたい。

9-1	
担 当 研究会	ファシリティ・マネジメント研究会
テーマ	学生生活を支援する FM の取組みについて ―導入事例の紹介・意見交換―
概 要	本ワークショップでは、学生生活を支援するキャンパス作りを目指す中で、施設・設備の整備について、施設・管財に限らず、学務・学生・研究など、様々な部署の方々の視点による現状紹介、意見交換ができることを期待しています。

12-1	
担 当 研究会	大学改革研究会
テーマ	中堅職員 Meetup Tokyo 関東地区初！中堅職員しゃべり場 ～あなたの「これまで」は誰かの「これから」～
概 要	①しゃべり場 『10年後、大学は？職場は？働き方は？そしてあなたは？』等のテーマについて、参加者がしゃべりつくす場を作り上げます。 ②グループワーク 各自が抱える課題を持ち寄り、全員でそれを解決するワークを行います。

12-2	
担 当 研究会	「大学人事」研究グループ
テーマ	業務知識獲得・チーム形成のための研修形式～「リアル脱出ゲーム」を用いて
概 要	大学職員個人の業務知識獲得および、チーム力向上を目的とした研修の一形態として、「大学人事」研究グループが研究・開発を進めている、「リアル脱出ゲーム」を用いた研修を提示し、体験してもらう。

12-3	
担 当 研究会	北海道地区研究会
テーマ	大学職員の能力開発について
概 要	北海道地区研究会では、本年3月末の大学設置基準改正を受けて、今後さらに検討が求められる大学職員の能力開発について、意見交換を行います。

12-4	
担 当 研究会	中国・四国地区研究会
テーマ	これからのSDを語ろう
概 要	SDの必要性が議論されて久しく、そして多くの大学で様々な取組が展開されています。本ワークショップでは、メインテーマ『未来を拓く』に則り、ワールドカフェの手法を用い、「これからのSD」について語りあいます。

13-1	
担 当 研究会	北関東・信越地区研究会
テーマ	ルーブリックを活用した人事考課について ～評価者・被評価者間のコミュニケーションツールとして～
概 要	人事考課や大学職員として求められる資質・能力を育成するためのツールとして、ルーブリックを活用できないか、参加された皆様と考えたいと思います。 ルーブリックをご存じない方も参加いただけます。

13-2	
担 当 研究会	近畿地区研究会
テーマ	同窓会との連携を考える
概 要	様々な分野で活躍する卒業生は、大学にとって最大の財産です。そこで、各大学が同窓会とどのような連携をし、卒業生にどのようなサービスを提供しているのかなど、事前アンケートを基に話し合ってみたいと思います。

16-1	
担 当 研究会	国際委員会
テーマ	今後の日本の大学における『グローバル化』の展望と課題
概 要	各大学における「グローバル化」の現状や課題について、広く共有するとともに、今後の展望について、一緒に考えていきたいと思っています。

18-1	
担 当 研究会	USR 研究グループ
テーマ	大学が把握すべき「社会的課題」とは何か
概 要	大学が社会的責任を果たすということは、ごく端的に言えば社会的課題の解決を図ることです。解決すべき社会的課題を挙げ、それを多面的に評価しつつ、これからの大学が果たすべき社会的責任について議論します。

18-2	
担 当 研究会	九州・沖縄地区研究会
テーマ	私立大学における社会貢献を考える
概 要	本ワークショップでは、大学の第3の使命としてクローズアップされる「社会貢献」について、参加者の大学における取組み事例を相互共有すると共に、国公立とは異なる私立大学の財政構造を踏まえた社会貢献の在り方について考えたいと思います。



## (9) 研究・事例研究発表

9月11日(日) 12:30~15:15

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

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

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、30分(発表20分程度、質疑応答10分程度)です。20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。ノートパソコンからプロジェクターに接続が可能です(MACの方は、念の為、変換ケーブルをご持参ください)。
- ・会場校および研究・研修委員会では、OA環境や発表用データの動作確認は行いませんが、9月10日(土)15:00~18:00に動作確認のためのリハーサルルーム(南校舎 454 教室 ※教室変更の場合は、当日お知らせいたします。PCはご持参ください。)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。

### ◆今年度は、タイムキープ等、ボランティアスタッフがいますので、ご了解ください。

各発表コードの発表内容は、下記をご参照ください。

### ■タイムテーブル

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	12:30 ~ 13:00	I-1	I-2★	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12
II	13:15 ~ 13:45	II-1★	II-2	II-3	II-4	II-5	II-6	II-7	II-8	II-9	II-10	II-11	II-12
III	14:00 ~ 14:30	III-1	III-2	III-3	III-4	III-5	III-6	III-7	III-8	III-9	III-10	III-11	III-12
IV	14:45 ~ 15:15	IV-1	IV-2	IV-3	IV-4	IV-5	IV-6	IV-7	IV-8	IV-9			

★若手研究奨励報告対象発表

I-1	研究	共同
氏名	武内 龍二* 土井 克仁	
所属	株式会社インテージテクノスフィア	
テーマ	大学 IR 視点から見る大学入試広報	
概略	<p>大学の入試広報活動は、かつて横並びに同じことをするのが常態化していた。マスメディアを意識し、ある時期になるとオープンキャンパスの合同案内が新聞の紙面を埋め、また、ある時期には、入試の案内で紙面が彩られる。いわゆる同質化戦略による広報活動である。学生が増え続けていた時期には、このような広報活動でも済まされた時代でもあった。ここへ来て、学生激減するという、大学が今まで直面したことのない時代に突入するにあたって、大学が生き残りを掛けた競争のために、大学個別に特色を出す広報活動を迫られるようになった。</p> <p>大学 IR の視点、つまり客観的なデータや学生の意識のデータから入試広報活動を検証し、大学ごとに効果的な広報活動を考える必要がある。大学生を対象とし、彼ら彼女らに高校時代を振り返ってもらい、大学進学の際の意思決定や入試広報の関係を調べることによって、なぜ個別の広報戦略が必要なのか検討を行った。</p>	

I-2	研究 (若手奨励研究報告)	個人
氏名	松宮 慎治	
所属	神戸学院大学	
テーマ	教師の資質能力への評価に関する現状と課題	
概略	<p>教師の資質能力への政策的関心は依然として高い。たとえば、(1)高度専門職業人を理念とする教職大学院制度の整備 (2) 更新制度の開始による免許状の質保証 (3) 中教審答申で示され、議論された修士レベル化 (4) 施行規則一部改正を機に、大学に義務付けられた育成指標等の策定など、近年に限定しても枚挙に暇がないと言える。ところで、これら教師の資質能力へのさまざまな評価軸は、いかなる由来で生起し、今日に至るのであろうか。背景に一貫性が維持されてきたのか、それとも場当たりの、ある種の弥縫策に留まってきたのか。本研究ではこうした問題関心から、教師の資質能力への評価に関する先行研究を披見し、概念整理を試みる。このことによって、今後の政策に対する実践的示唆の獲得を目指す。</p> <p>*この報告は、2015 年度若手研究奨励金による研究成果の一部です。</p>	

I-3	事例研究	個人
氏名	小畑 力人	
所属	追手門学院大学 社会学部	
テーマ	社会学部の教授会の再建と学部教育の再構築	
概略	<p>追手門学院大学は、教授会を諮問機関とする大学ガバナンス改革とともに地域創造学部を開設（2015年4月）。一方、高大接続改革として全国的に注目され「大学教育再生加速プログラム」に選定されたアサーティブ入試を実施。入学志願者も大幅に増加した。また、創立50周年事業として新キャンパス拡充による新展開を決定した。</p> <p>このような全学の大学改革のなかで、社会学部は、教授会運営そのものが損なわれる「困難状況」を打開。入学定員150名から230名への規模拡大と学部教育を一新し学士課程教育を構築する新カリキュラムを今春（2016年4月）スタートさせた。新入生演習から始まる小集団教育と体系的なキャリア教育、5つの専門教育プログラムを編成。全ては学生の「学び」と「成長」のために、その大学・学部改革の「組織論」と「運動論」の視点から事例研究の一考察として発表する。</p>	

I-4	研究	研究会 グループ
氏名	大学事務組織研究会	
所属		
テーマ	組織におけるリーダーシップとメンバーシップ	
概略	<p>大学に限らず、どのような組織にも、「組織」であれば、その業務を遂行するために必要な管理者と、それを支える人材が必要である。組織が小規模であれば、管理者自らが業務を遂行することも可能であるが、組織が大規模になれば、管理者とそれを支える人材による役割分担を行わない限り、業務遂行に支障をきたすことは言うまでもない。その中で教育機関である大学は、教育・研究に代表される事業遂行上、労働力に対する依存度が高い「労働集約型産業」であり、その組織体としての経営は、やはり人の力に依存するところが大きい組織体と言える。</p> <p>本発表では、管理者に発揮が期待される「リーダーシップ」に加えて、管理者を支える非管理者に期待される「メンバーシップ」にも焦点をあてる。さらに、「リーダーシップ」と「メンバーシップ」において、それぞれで発揮されるべき、「専門力」と「人間力」も紹介する。</p> <p>最後に、本発表は本研究会を代表して行うものである。</p>	

I-5	研究	個人
氏名	有澤 尚志	
所属	文部科学省	
テーマ	小規模私立大学等の財務状況比較 ―人件費や学部構成等の観点から―	
概略	<p>学部学生数 2000 人以下の小規模私大を対象に、他の私大や国公立大学とも比較しつつ、消費収支及び貸借対照表等のデータによる財務状況分析を行う。</p> <p>小規模私大は定員割れとなっている所が多く、赤字経営の学校法人も少なくない。また、人文・社会系学部と保健系ないし教育系学部との定員充足率の差が大きくなっている。</p> <p>昨年度の本学会発表では定員充足率が帰属収支差額比率に影響することを示したが、定員充足率の高い学部のある大学ほど自己資本比率や内部留保関係比率等の資産バランスが良くなっているのか、人件費節約効果との関係などの観点から、より精度を高めた分析を試みる。</p>	

I-6	事例研究	共同
氏名	塩川 雅美* 森 洋 小西 幸男 栗林 知美	
所属	梅光学院大学 国際交流担当副学長（塩川） 京都産業大学 国際交流センター事務長（森） 甲南大学 共通教育センター 准教授（小西） 大阪府立大学 国際・地域連携課 国際交流グループ 総括主査（栗林）	
テーマ	大学の組織・人材配置から見た「国際化」/「グローバル化」への大学の変化の変遷	
概略	<p>1990年代から本格的に大学の「国際化」が始まった。「留学生受入れ10万人計画」の推進、日本人学生の海外派遣の促進、「トップ30大学」などの政策にも後押しされながら、現在は、社会の要請に応えるべく「グローバル人材の育成」という目標に向かって各大学は「国際化」/「グローバル化」に大なり小なり取り組んでいる。この四半世紀の大学における「国際化」/「グローバル化」の動向と、それを担ってきた部署は、どのように変化してきたのかを俯瞰することで、浮き彫りになってくる「国際化」/「グローバル化」を担う部署の担当者に求められて来た人材像の変遷を紹介する。今後の大学運営の中で「国際化」/「グローバル化」を、どのように位置づけることが好ましいのかという課題提議を行う。</p>	

I-7	事例研究	個人
氏名	岡田 雄介	
所属	龍谷大学 学長室（企画推進） 課長	
テーマ	20年先を見据えた次世代幹部人材の育成ー自己研鑽型SD活動の取り組みー	
概略	<p>本学には経験年数に応じた職員研修プログラムがある。しかし、制度上設けられた研修は受動的なものになりがちである。また、知見を広げることに繋がっても、実践力に転換できるか否かは受講者本人の意識次第である。</p> <p>他方で、少子化が加速度的に進むことで、大学の経営環境はより厳しいものになり、今後迎える予測不可能な時代にあっては、「難局を突破する力」を備えた人材が求められる。すなわち、問題意識をもって主体的に行動する力を育む取り組みが必要である。</p> <p>こうした認識に基づき、昨年度から自己研鑽型の研修プログラム『龍谷未来塾』を立ち上げた。本塾には趣旨に賛同した若手職員12名が集い、「知識の修得」「課題の共有」「咀嚼力の涵養」「批判的思考力の醸成」「プレゼン力」「チーム力」「提案力」等、大学職員としての基盤的能力を伸長させる包括的な取り組みを行っている。本学における事例紹介を通じて、人材育成の課題と成果を共有したい。</p>	

I-8	研究	個人
氏名	中元 崇	
所属	京都大学 医学研究科教務・学生支援室	
テーマ	社会一般の人材育成・人事制度等と対比した高等教育機関のその特殊性は何か？	
概略	<p>近年、中教審における専門的職員の活用の議論や、スタッフ・ディベロップメントの義務化（設置基準改正）など、政策レベルでの検討・法制度化が行われてきており、各大学はそうした議論を踏まえた、人材育成・人事制度の変革が迫られてきている。しかし、教職員等の人材育成・人事制度の議論はややもすると高等教育界の中での議論に終始し、社会一般の労働情勢・慣行との関係性が必ずしも意識されないことがままある。</p> <p>本発表では、社会一般の労働情勢・慣行の議論の包摂を意図し、（1）高等教育機関における人材育成・人事制度の何が一般社会のあり様と共通しており、何が特殊であるかの整理を行い、（2）またその整理を基に今後望まれる人材育成・人事制度のあり様の提起を行う、ものである。</p>	

I-9	研究	研究会 グループ
氏名	女子大学研究会	
所属		
テーマ	これからの学習支援専門職のあり方—学習支援アンケートの結果から—	
概略	<p>女子大学研究会では、学習支援の現状を把握するために「学習支援に関するアンケート」を実施した。調査結果から、学習支援サービスの範囲は広範にわたっており、学習支援専門の組織が回答校の約4割に設置されているが、支援担当者のスキル不足等様々な課題が把握できた。また、専門組織における学習支援者の教職員構成員には、非常勤や任期付といった不安定な身分の担当者の存在も明らかとなった。</p> <p>自身を専門分野の研究者・教育者と自己規定する教員や、部署異動を繰り返してゼネラリストとなっていく職員では、学習支援の実践者として深い専門知識や高度な技能を持つことは難しく、担当者の能力向上が不可欠となっている。本発表では、国内で既に行われている研修も事例に取り入れながら、日本における学習支援専門職に対する能力開発のあり方について考えてみたい。</p>	

I-10	事例研究	研究会 グループ
氏名	中国・四国地区研究会	
所属		
テーマ	地区研究会の現状と課題 —若手・中堅職員向け研究会からみえてきたもの—	
概略	<p>中国・四国地区研究会は、2015年2月に初めて若手・中堅職員向けの研究会を開催した。研究会には、広島地区の入職1年目の若手職員から管理職手前の中堅職員までが参加した。それぞれの“おもい”をテーマに、ワークショップでは参加者が語り合い、クリッカーを使ってリアルタイムで回答した“おもい”を参加者全員で共有することができた。</p> <p>この研究会を通して、地区研究会が抱える課題と現状もみえてきた。それは、中国・四国地区と称するも、参加者の所属大学は広島西部地区が大多数であること。また、学会員は全体の2割程度という課題。このような中でも、“おもい”をもって参加しただけあって、8割の参加者が今を何とか変えたいという現状もみえてきた。</p> <p>本発表では、地区研究会が抱える現状と課題を共有しつつ、これからの地区研究会のあり方について考える。</p>	

I-11	事例研究	共同
氏名	岩崎 保道* 上畠 洋佑 蔭久 孝政	
所属	高知大学 IR・評価機構 教授（岩崎） 金沢大学 国際基幹教育院 高等教育開発・支援系 特任助教（上畠） 琉球大学 学生部入試課 課長代理（蔭久）	
テーマ	国立大学における地元入学者及び地元就職者の動向分析—国立大学4大学の事例を踏まえて—	
概略	<p>本発表は、国立大学における地元入学者及び地元就職者の動向を分析するものである。その検討方法として、大学の地元入学及び地元就職者の動向を整理したうえで、国立4大学（埼玉大学、金沢大学、高知大学、琉球大学）の事例を紹介する。</p> <p>なお、文部科学省「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」（平成27年）においては、「地元学生定着促進プラン」があげられた。このため、特に同事業の採択大学において、地元就職者の動向（割合）が大きな関心事となっている。</p> <p>大学の地元入学及び地元就職者（国公立全体）の動向について、大学における地元入学者は、大学（学部）進学率が高い都道府県ほど、地元大学進学率が高い傾向があると考えられる。次に、大学における地元就職者（国公立全体）は、①地域出身・地域内就職者、②地域出身・地域以外就職者、③地域以外出身・地域内就職者、④地域以外出身・地域以外就職者に分類すると、地域によって割合が大きく異なっていた。</p> <p>以上を踏まえ、国立4大学（前出の大学）の状況を分析した。具体的には、各大学における地元入学者の割合と地元就職者の割合の差異を抽出した。その結果、大学によって状況が異なることが分かった。</p> <p>今後の課題として地元進学率と地元就職率を高めるためには、地域ぐるみで取り組む政策と戦略が不可欠である。</p>	



I-12	事例研究	共同
氏名	村尾 真也* 加藤 伸吾	
所属	広島工業大学 教育機構支援室 室長 (村尾)、 広島工業大学 学務部 課長 (加藤)	
テーマ	教育改革における教職協働-HIT 教育 2016 における事務職員の関わり-	
概略	<p>広島工業大学では、平成 28 年度以降に入学する者のカリキュラムを改訂した。</p> <p>このカリキュラム改訂に併せ、カリキュラム・ツリー及びナンバリングの導入、シラバス改訂、ポートフォリオシステムの導入、理工系大学の学生として学ぶべき「英語」「数学(解析基礎、線形代数)」「物理学」の全学必修化及び未履修者・習熟度不足者への対応、人間力向上制度の導入、特待生制度の改正、学生の PC 必携等多岐にわたる教育改革を行った。</p> <p>これらの改革の具体策を打ち出していく際、従来は教員のみを委員として組織された検討部会から特別委員会に提案し、審議・承認されていたが、この度の教育改革では、実務に精通した課長級の事務職員が発言権を持って検討案の策定に携わった。</p> <p>本発表では、広島工業大学の教育改革「HIT 教育 2016」における事務職員の果たした役割を教職協働の一例としてその状況を報告するものである。</p>	

II-1	研究 (若手奨励研究報告)	個人
氏名	岩野 摩耶	
所属	明星大学 学長室企画課	
テーマ	大学 IR に関する研究—大学 IR の役割と大学職員の人材育成—	
概略	<p>2014 年及び 2015 年に取得した科学研究費補助金(奨励研究)に加え、2016 年に取得している若手研究について発表を行う。</p> <p>2014 年度の奨励研究では、国内大学で情報の分析が進んでいるものの改善指摘にとどまり、実際の改善への反映、学内外への発信方法等について試行錯誤段階の大学が多いこと、また、英国大学では情報の収集・分析結果はトップ層・関連部署と共有され、その際には改善策まで提示されることがわかった。英国では大学の基礎的な情報が HESA(英国高等教育統計局)を通じて学外に提供されており、1 つの定義に則った情報が活用されるため、標準的・統一的な大学情報を利用することができる。</p> <p>これらの調査結果を踏まえ、日本の大学における IR 部署や担当職員の役割、職員の人材育成について考察する。</p>	

II-2	事例研究	共同
氏名	垂門 伸幸* 中原 正樹 中本 陵介 森田 翔伍	
所属	京都産業大学 (4名とも) 教学センター課員 (垂門) 教学センター課長補佐 (中原) 教学センター課員 (中本) 教学センター課員 (森田)	
テーマ	学業不振学生に対する修学支援の事例検討---出席促進に焦点を当てて---	
概略	<p>発表者らは、所属する大学で、学生の修学に関連する各種指標と成績（修得単位数・GPA）との関連を統計的に分析した結果、入学直後に測定していた「意欲」「自主性」「適応力」といった心理的な指標や、「予習をした」「宿題はきちんとやった」といった高校時代の習慣に関する指標よりも、行動指標である出席率が非常に強く関連していることを見出した。</p> <p>その結果をもとに、留年生に対する出席促進に焦点を当てた修学支援をデザインした。具体的には、①学期開始直前のガイダンスや学期期間中の面談で、成績改善のためには出席率が重要であることや、出席が「しんどい」といった思いを抱えながらも出席するという行動を起こすことが重要であること等を伝え、②希望者に週1回30分程度の定期的な面談を実施した。この支援を通して実際に出席が促進され、成績が劇的に改善し、結果的に次学期の単位修得の自信が上昇した学生の事例を報告する。</p>	

II-3	研究	共同
氏名	吉田 尚子* 原田 章	
所属	追手門学院大学 一貫連携教育部企画役 (吉田) 追手門学院大学 経営学部 (原田)	
テーマ	大学生の就職の成否とキャリア・レディネスの関係	
概略	<p>学生選抜方法の多様化により、学力、学習観、学習動機といった学習に対する志向性の異なる学生が大学教育を受けるようになった。大学では、卒業後に新規大卒労働市場へ参入することを見据えた、個々に合わせたキャリア支援が重要になる。</p> <p>これまで、キャリア・レディネスに関して、学年や男女別、学種や学部による相違、自己効力感との関係や進路決定の変化に着目した研究は多くみられる。しかし、就職の成否への直接的な関係は検討されていない。</p> <p>本研究では、キャリア・レディネス尺度(坂柳;1996a)を用いて、質問紙調査を実施し、因子分析を行って尺度の妥当性を検討した。また、キャリア・レディネスが就職の成否とどのように関係しているかについても検討した。その結果、就職結果にかかわらずキャリア・レディネスモデルは同じであり、キャリア・レディネスの高さが就職の成否と関係していることがわかった。</p>	

II-4	研究	個人
氏名	平山 崇	
所属	西南学院大学 学生課	
テーマ	私立大学の意思決定ーガバナンス論への疑問	
概略	<p>吉川（2011）は、「ガバナンスとは、『一方による他方の支配』を本質的な機能とする概念」だと定義する。寺崎（1998）は、日本の大学の組織特性を「学部本体論」と呼んだが、当該組織特性が日本の大学の意思決定に障害を与えているとして、2014年に学校教育法が改正され、学長は、大学の意思決定に最も影響力を及ぼす者（支配力保持者＝パワーホルダー）（田中、2002）となった。</p> <p>本研究では、私立大学のガバナンスを、設置者、教職員、学生を中心とするステークホルダーが、大学の目的達成のため、マネジャーとしての学長に、パフォーマンスの向上と逸脱行為を防止することを目的として、必要な情報の開示を求め、それを確認し、ガバナーとしての学長が重要な経営政策を決定する過程で、自らの意思を反映させるように促すこと。そして、それを可能とする組織の設置と制度の形成を行うことと定義する。</p> <p>その上で、私立大学が適正な意思決定を行うためには、組織と制度及び根拠となるデータが不可欠であることを、具体的な事例を示しながら提示する。</p>	

II-5	研究	研究会 グループ
氏名	財務研究グループ	
所属		
テーマ	中長期財政計画が成功する為の方法論を考える	
概略	<p>学校法人を取り巻く環境がますます厳しくなっている中であって、学校法人の永続的な存続のために、特に財政的な計画を中長期に渡って策定し、事業の円滑な遂行と今後の見通しの一助とすることが必要不可欠なこととなってきた。しかし、一言で財政計画と言っても、その策定過程や重点項目は千差万別であり、学校法人ごとのビジョンに応じた特色を持つものとなっている。</p> <p>財政計画を策定し、それを実行していくことは、その役割を教職員が担い、学校法人の運営に参画するということである。今回は、財政計画を策定するために不可欠と思われる要素の抽出や、実際に策定・実行されている計画の中で、どのような方法が必要とされるか本質・抽象部分を抜き出し、大学の将来ビジョンを見据え、成功するためには何が必要か、大学間で共有できるものを紹介しながら、事業計画との関連性や財政計画そのものの在り方及び方法論について検討していく。</p>	

II-6	事例研究	共同
氏名	田村 忠* 伊藤 博美	
所属	名古屋経済大学 学務総合センター学務部部長 名古屋経済大学 学務総合センター副センター長	
テーマ	本学事務局におけるローマネージャーの育成と問題点	
概略	<p>平成 17 (2005) 年に中央教育審議会より示された我が国の高等教育の将来像ではFDに加えSDも自主的な取組を図ることが重要であるとされていた。しかし、SDへの取組状況は各大学により差があり、職員個人に任せている大学が多いことも事実である。例えば、教務担当職員については、学外研修でなく経験による業務の習熟が指摘されている[上西・中井・齋藤(2008)]。</p> <p>日頃の業務運営においては職員個人の判断が重要であるが、統率するローマネージャーの力量が各セクションの運営を大きく左右する。本学学務総合センターは、教務および学生支援を担当する事務局であり、専任教員専任職員合わせて 17 名で構成されている。学務総合センターではこの2年間、SDの一環として副センター長と学務部長が中心となりローマネージャーの能力開発に取り組んできた。その取り組み内容とそこから見えてきた事務局組織の問題点、今後の課題について発表する。</p>	

II-7	事例研究	個人
氏名	松丸 英治	
所属	昭和女子大学 学長室	
テーマ	効果的なSDの企画と実施—テーマパークの事例を参考に—	
概略	<p>「組織は戦略に従う」といわれるように、企業において事業を展開するため、どのような組織が必要か、そのための人材をどう配置するか、どのように人材を育成するかが組織設計では重要であるといわれる。来年度からSD(Staff Development)は一律に義務化されるが、「当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため」となっており、戦略や組織能力といったものは考慮されていないようにも思われる。</p> <p>SDとは文字通り研修やその他さまざまな取組を通じて職員を「開発」していくものと捉えたとき、どのような制度設計をすればよいのだろうか。</p> <p>本発表は、SDの在り方について組織論を踏まえながら、大学での事例とともに企業の事例として従業員の研修・支援体系が整っているといわれる有名テーマパークを比較・分析し、SDをどのように企画・実施していくべきか考察するものである。</p>	

II-8	事例研究	共同
氏名	澤谷 敏行 五藤 勝三 河口 浩 松田 優一 森川 一揮 東芝 青児 山咲 博昭*	
所属	大学行政管理学会 名誉会員（澤谷） 学校法人関西大学 法人本部長（五藤） 甲南大学 学長室事務部長（河口） 関西大学 学生サービス事務局学生生活支援グループ（松田） 関西福祉科学大学 教務部（森川） 帝塚山大学 学生支援センター教学支援課（東芝） 学校法人関西大学 総合企画室企画管理課（山咲）	
テーマ	失敗事例から学ぶ人材育成（その3）	
概略	<p>第10回及び第12回研究集会、学会誌第10号に紹介した「失敗事例から学ぶ人材育成」の発表事例等を取りまとめ、澤谷、五藤、河口で『大学職員のための人材育成のヒント：失敗事例から学ぶケースワーク28の視点』（関西学院大学出版）として出版した。これに対する書評（(公財)『大学職員論叢』第3号）を受け、新たに若手職員も参画し事例研究を継続することとした。</p> <p>今回は若手職員の事例を中心に事例内容と分析コメントを紹介し、参加者の皆さんにも加わっていただき、発表する事例について、どのような解決策が考えられるか、参加者自身が分析し、考察し、そして解答を導き出せる場とした。</p> <p>考え方・捉え方の視点は、大学の規模や歴史・文化、これまでの実務経験や、個々人の職業観、価値観、さらには人生観などによっても異なるため、職場環境等の現実を踏まえて、本発表では、参加者の皆さんの複眼的な視点を含めて事例の改善・解決策を考えていきたい。</p>	

II-9	研究	個人
氏名	木村 太祐	
所属	広島修道大学 財務課課長補佐	
テーマ	大学運営における革新的な行動を促す要因を探る ー大学職員と民間企業の従業員との比較からー	
概略	<p>厳しい状況の中で大学を健全に存続させるためには、大学運営に対する教職員の行動が大きな意味をもつ。特に、職員自らの先取り志向で能動的なプロアクティブ行動が必要だと考えられる。そこで、本研究では経営者の経営方針やビジョンの明示、変革の抵抗のひとつと考えられる現状維持志向をもつことが、大学運営に関するプロアクティブ行動、過去や現在に傾斜した受け身のリアクティブ行動にどのような影響を及ぼしているのかを検討した。</p> <p>調査は大学職員と比較するため、民間企業の従業員からも回答を得た。これらの比較により、行動を促す要因に違いがあるのかについても明らかにした。また、大学と民間企業での経営方針やビジョンの明示の仕方の違いにより、行動に対する影響に違いがみられた。</p>	

II-10	研究	共同
氏名	上畠 洋佑* 荒木 俊博 喜久里 要	
所属	金沢大学 国際基幹教育院 高等教育開発・支援系 特任助教（上畠） 淑徳大学 大学改革室 主任（荒木） 早稲田大学 研究戦略センター 専任職員（喜久里）	
テーマ	アカデミック・カフェ・キャラバン（ACC）のアクション・リサーチ	
概略	<p>SDが義務化される平成29年度を迎えるにあたり、各大学において混乱が生じないように、参加者が先を見越して、事前対策的にSD義務化対応を検討できるようになるきっかけを促すことを活動の目的としたアカデミック・カフェ・キャラバン（以下「ACC」）をアクション・リサーチとして実践し、この活動結果についての研究を行った。（当該研究は大学行政管理学会誌（第20号記念特集号）に「スタッフ・ディベロップメント（SD）に関するアクション・リサーチ」として投稿中）</p> <p>本発表では、上記の研究により明らかになった第1回ACCの改善点を第2回ACC実践に活用し、このアクション・リサーチ・サイクルによる改善活動等について検証した研究成果とそこから得られる考察や今後の課題について発表する。</p> <p>研究方法は、ACC実施後のアンケートの分析、コンセプトマップのテキストマイニング、グループワーク発表のKJ法分析、ACC共同実施者へのインタビューの分析等を用いる。</p>	

II-11	研究	個人
氏名	高村 麻実	
所属	大手前大学 教授 教務部長	
テーマ	私立大学学則の研究	
概略	<p>学則には、学校教育法施行規則（昭和 22 年 5 月 23 日 文部省令第 11 号）第 4 条第 1 項に掲げる事項が記載される。学校により目的、教育組織、定員等の記載内容が異なるのは当然のことであるが、学校の「文化」により、配列、記載の範囲及び形式にも差異が現れている。また、規定の詳細について、法令の文言をそのまま引き写したものや、学校独自の解釈が加えられているものなど、その学校の「思想」が現れることも少なくない。</p> <p>本発表では、各私立大学の学則を複数の角度から類型化し、それぞれの特色について考察する。単に形式の問題にとどまらず、学則の改正を繰り返すうちに生じる不備についても例を挙げながら、大学や学生に有益な学則とはどのようなものかを追究する。</p>	

II-12	研究	個人
氏名	中道 浩司	
所属	東北学院大学	
テーマ	<p>「震災の経験は現場に活かされているのか？」 『after3.11 東日本大震災と東北学院』とわたしの経験」</p>	
概略	<p>東日本大震災（以下、震災）の発生より 5 年が経過し、大学の現場に災害対応の経験がどのように活かされているのか研究し、危機管理体制の整備はどのように進んだのかを検証する。具体的には、2014 年 3 月に東北学院大学東日本大震災アーカイブプロジェクト委員会より発行された『after3.11 東日本大震災と東北学院』を研究の中心に今後の大学における災害対応や危機管理に関する取組みにおける方向性について考察する。また、自らが震災発当時施設部職員として災害対応の最前線で得た経験や記録と大学の動き、加えて、災害発生時の役職・部署による事象への捉え方の違いなどについても俯瞰し、当時の問題点を整理したうえで、どのように災害対応すべきか、危機にどのように備えるべきかを考える。よって特に本考察では「施設部」から見た視点で今後の危機管理の在り方、災害対応で必要なことを論証する。</p>	



Ⅲ-1	事例研究	個人
氏名	厨 裕之	
所属	久留米大学附属図書館事務部医学図書課 課長	
テーマ	データを活用した医学図書館運営と IR 活動について	
概略	<p>当発表は医学図書館の実践事例報告である。</p> <p>当館は、医学部・大学病院が中心の旭町キャンパスにあり、医学書を中心とした専門図書館である。その利用者は大学院生、医学部学生、臨床検査専門学校学生、教職員、地域医療従事者等である。</p> <p>本年度より入退館システムおよび図書館システムのデータを活用した様々な取り組みを開始し、現在望ましい館運営のあり方と教育・研究 IR 活動へのアプローチ方法を模索中である。利用項目データは区分毎の利用者数、在館時間数、貸出数等である。館運営は、大半が前記の館内データで完結するが、教育・研究支援における図書館の役割を浮き彫りにするためには、そこに外部からのデータ (ex.成績データ等) を如何にミックスするかが鍵となる。また、研究 IR の指標づくりに寄与するビブリオメトリックスへの貢献も考えられる。</p> <p>今回この発表を通じて、皆様方と情報を共有し、意見交換することで、今後のヒントを得られればと考える。</p>	

Ⅲ-2	事例研究	共同
氏名	伊藤 博美* 寺田 泰人 村瀬 賢治	
所属	名古屋経済大学学務総合センター副センター長 名古屋経済大学ラグビー部顧問 名古屋経済大学ラグビー部副顧問	
テーマ	学生アスリートへの入学前から卒業（就職）までの支援に関する実践事例	
概略	<p>本学には現在、大学による強化指定クラブが複数存在するが、専任職員が所属するクラブは少ない。ラグビー部は 1980 年代の創部、2000 年代に大学の強化クラブとして指定を受け、2016 年度は大学専任教職員 3 名、部員 70 名超が所属し、東海学生リーグ (A2) を闘っている。</p> <p>学生アスリートへの学習やキャリア支援については、木内・奈良・島本・長倉 (2013) や木内・奈良・島本・山口・長倉 (2012)、長倉 (2011) があり、地方私立大学の支援事例が報告されている。本学ラグビー部では、入学前から卒業（就職）までの支援をラグビー部所属の大学専任職員が担っている。今回の発表ではその実践を、地方私立文系大学における学生アスリートの包括的支援の一実践事例として報告し、先行研究や他大学の実践事例を観点として分析・考察する。</p>	

Ⅲ-3	事例研究	共同
氏名	吉田 尚子* 米澤 慎二 原田 章	
所属	追手門学院大学 教育開発センター 研究員 (3名とも)	
テーマ	内部保証システムの構築－卒業生アンケート実施プロセスと観点－	
概略	<p>追手門学院大学は、教育改善や学生支援を充実させる取り組みとして、自主・自律による検証を再構築している。2015年度に経営戦略指針体系図を策定し、3年間での達成目標及び達成のための基本目標と行動目標を定め(P)、各学部等で施策に対して具体的な取り組みを実施し(D)、さらに、全学と各学部の自己点検評価委員会での点検・評価(C)を経て、各学部等で改善に組み、次年度の目標達成に活かす(A)ものとした。</p> <p>その検証のひとつである卒業生アンケートは、本学ではこれまで本格的に行われることはなく、2015年度より質問項目や実施体制について検討を重ね実施した。</p> <p>本発表では、このアンケート作成における大学や学生の特徴を勘案した項目作成や実施方法の工夫について述べ、学修成果の検証をどのような観点から測定しようとしたかについて述べる。</p> <p>実際の調査では、有効回答数/卒業生数は約89.7%となり、回答の精度も高かった。IRへの活用、教職協働についても言及する。</p>	

Ⅲ-4	事例研究	個人
氏名	杉原 明	
所属	学校法人 工学院大学 総合企画部長	
テーマ	私立大学のガバナンス改革 －内部対立構造を防ぐ組織設計を考える－	
概略	<p>ガバナンス改革の本質的な目的は、組織における権限と責任の所在を明確にすることによって、組織内部の対立を構造的に排除することにある。国立大学における対立構造は学長と学部教授会の関係が代表的であるが、私立大学はその内部規則や運営方法によって、理事長と学長、学長と学部長、学長と教授会、理事会と教授会、理事会と評議員会、法人組織と大学組織など、さまざまな対立が起き得る。</p> <p>本発表では、これらの対立がなぜ起きるのか、平成 26 年の学校教育法改正で何が是正されたのか、また、寄付行為をはじめとする内部規則や組織設計においてどこに注意すべきかについて、学校法人工学院大学が進めているさまざまなガバナンス改革（寄付行為の見直し、人事制度改革など）を取り上げながら考察する。</p>	

Ⅲ-5	研究	研究会 グループ
氏名	財務研究グループ	
所属		
テーマ	中長期財政計画の見直し	
概略	<p>学校法人の今後を見据え、収入・支出の見通しや事業計画で計画されている事業経費の積算等、中長期に渡る財政計画を策定する学校法人は多い。しかし、財政計画を策定した学校法人において、策定時からの環境の変化や、計画遂行中に発生する問題等、実際に運用していく中で、その改定・修正が必要となる機会は増えていくものと思われる。</p> <p>そこで、当初の計画では盛り込んでいなかった内容の追加や、事業計画の充実・変更等、中長期財政計画の見直しを行う要因について、その学校法人に特有の事象か（普遍性）、金銭的要素か非金銭的要素か（実質性）という2つの基準を設けて分類分けを行い、それぞれの要因についての財政計画上への影響力や見直しに対する必要性等について、検討を加えていきたい。</p>	

Ⅲ-6	研究	共同
氏名	宇田川 拓雄* 山崎 その 私市 佐代美	
所属	流通科学大学（宇田川） 京都外国語大学（山崎） 武庫川女子大学（私市）	
テーマ	大学の発展と学術サービス専門職の出現	
概略	<p>1876年（明治9年）に設立された日本初の近代的高等教育機関といわれる札幌農学校の職員は校長の他、教育を行う教授7名と、会計と事務処理を行う理事（事務職員）4名のみであった。日本社会は戦後、高度経済成長期を経て大きく発展し、大学も1950年から2010年の60年間で、学生数は12.8倍、大学数は3.9倍となった。注目すべきは90年代以降、キャリア支援、学習支援、高大連携、産学協同、地域貢献、国際連携、研究支援などの「学術サービス」業務を行う専門職員が出現し始めたことである。その仕事は、伝統的には教職員が兼担ないし本務の一部として遂行していた。現時点では職務内容や職階は流動的で、非正規雇用の任期制や臨時の職員も多い。大学統計でも区分されていないため、全体像の把握は今後の課題である。近年、学術サービスのニーズが高まり、業務も高度化、専門化していて、従来型の職務を行う教員や職員では対応が困難になっている。本報告では、この新しい職種が大学の発展にどのような形で寄与し得るのか考察する。</p>	

Ⅲ-7	事例研究	共同
氏名	丸山 智子* 吉田 一恵	
所属	愛媛大学	
テーマ	大学間連携 SD 研修における職員による講師実践とその成果検証 ～SPOD-SD 新任職員研修の事例から～	
概略	<p>四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）では、毎年 5 月に新任職員に対して 3 日間にわたり、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修を実施している。本研修は、新任職員として必要となるスキル習得、大学間でのネットワークの構築を目的としている。プログラムは、「高等教育職員入門」「メンタルヘルス・セルフケア」「コミュニケーション入門」「ビジネスマナー入門」「危機管理入門」「キャリア形成入門」で構成され、講師は大学教職員が務める。特に、職員が講師となって、次世代の職員を育成していくというサイクルの構築は、SD の取り組みを継続させるという SPOD の柱となる考え方の 1 つである。講師を担った職員は、SPOD プログラムの講師養成研修や次世代リーダー養成プログラムを修了している。本発表では、職員が講師として研修へ登壇するまでの育成プロセスと、それによって得られた成果、そしてこの仕組みを継続させるために解決すべき今後の課題を示す。</p>	

Ⅲ-8	事例研究	研究会 グループ
氏名	「大学人事」研究グループ	
所属		
テーマ	研修の企画準備を通じた業務知識の獲得—「大学職員クイズ大会」の事例から	
概略	<p>ある大学職員が業務知識を有しているか否かは、その業務遂行に影響を及ぼすものである。そのため、いかにして入職初期から体系的に業務知識を身につけさせるかが、大学経営における重要な課題となる。そして、現在、あらゆる大学にて、その効果的な方法が模索されているものと考えられる。</p> <p>本グループは、その課題解決のため、「クイズ」や「リアル脱出ゲーム」の形式を用いた研修の可能性について、研究・開発を続けている。本発表では、昨年度に引き続いて実施した研究会「第 2 回大学職員クイズ大会」の事例を報告する。今年度の発表においては、主に、本企画の準備を通じた能力開発の可能性について議論したい。クイズおよびリアル脱出ゲームの問題を作成したり、準備したりすることは、以下の 3 点から、非常に効果的な方法であると考えられる。すなわち、(1)業務知識の獲得、(2)既有知識を他者に伝える難しさの実感、(3)業務全般の俯瞰、である。</p>	

Ⅲ-9	研究	個人
氏名	村山 孝道	
所属	京都文教大学 教務課 課長	
テーマ	「学生との相互作用」は大学職員の内発的モチベーションの向上に貢献しうるか？	
概略	<p>本発表では、大学職員の働く意欲と動機づけを高めるモチベーターとして、「学生との相互作用」を位置づけ、その効果を明らかにすることを目的とする。またそのことを通じて、組織が個々の大学職員のモチベーションに対して介入できる概念ツールを提案する。</p> <p>具体的には、全国国公立大学の大学職員 212 名に対して実施した質問紙による量的調査と、九州・中国地区の 2 大学の職員に対するインタビュー調査の結果を踏まえ、人的資源管理論の枠組みから考察を行った。</p> <p>結果は、「学生との相互作用」が大学職員の内発的モチベーションを高める有力なリソースであることが明らかとなった。その上で、組織が個々の大学職員のモチベーションに介入できる具体的な概念ツールとして、「大学職員版 SPC モデル」を提案する。</p>	

Ⅲ-10	事例研究	共同
氏名	伊井 卓生* 寺尾 健志 内田 智也	
所属	名古屋工業大学 経理課 係長 (伊井) 京都文教大学 教務課 (寺尾) 岐阜大学学務部教務課主任 (内田)	
テーマ	「中堅職員しゃべり場」開催の思いと狙い～自分の「これまで」が誰かの「これから」を解決するヒントに～	
概略	<p>「新人・若手職員」に比べて、「中堅職員」は組織内でも層が厚く、それぞれが抱く興味関心や悩みも多様のため、1つの切り口で定義するのは難しい。</p> <p>そのためか、なんとなく「中堅職員」になった時、仕事に対する向き合い方をどう変えればいいのか掴めず正直困っている人は多いんじゃないか？ 自分で仕事をするだけじゃなく、後輩やチームをまとめてとか急に言われてもどうすればいいの？</p> <p>でも、勉強会やWSは若手・新人職員向けばかりで、俺ら「中堅職員」は自然に育つとか思われてない？</p> <p>本発表では、上記のような疑問と悩みを抱いた、自分のことを「中堅職員」だと思っている企画メンバーが、『自分の「これまで」は誰かの「これから」を解決するヒントに』をコンセプトに、「中堅職員」のみを対象とした「中堅職員しゃべり場」を開催するまでの「思い」とその「狙い」を報告する。</p>	

Ⅲ-11	研究	個人
氏名	鶴崎 新一郎	
所属	学校法人福岡工業大学 経営企画室 次長	
テーマ	大学教員の有期労働契約における「雇止め」に関する裁判例の動向と課題	
概略	<p>日本の有期労働契約法制については、労働契約法 18 条の無期契約転換制度、および同 19 条の契約更新等（雇止め法理）が主要な論点となっている。本報告では、後者の論点である、有期労働契約を締結している大学教員の契約期間満了による「雇止め」に関する裁判例を取り上げ、その動向と法的課題について検討を行う。</p> <p>具体的には、最近の代表的事例として、福原学園（九州女子短期大学）事件（福岡高判平成 26.12.12 労判 1122 号 75 頁、一審＝福岡地小倉支判平成 26.2.27 労判 1094 号 45 頁）のロジックを検証すると共に、地位確認等請求（東京医科歯科大学）事件（東京地判平成 26.7.29 判例集未搭載）、ノースアジア大学（本訴）事件（秋田地判平成 24.10.12 労判 1066 号 48 頁）等も参考に、「雇止め」における有効性の要件を考察する。</p>	

Ⅲ-12	事例研究	個人
氏名	佐藤 司	
所属	尚綱学院大学 政策企画室	
テーマ	大学職員と地域連携～東日本大震災の経験を活かし“つなげる、つづける、つたえる”～	
概略	<p>地方創生の流れの中で地域の諸問題に対し、大学の地域連携の取組みが重要度を増している。これまでの施設開放や生涯学習講座等だけではなく、知の拠点として地域との双方向の取組みを全国の大学が展開している。しかし、地域連携を大学という組織だけの取組みとするのではなく、職員が個々に地域とつながり、職員の個性や能力を地域で活かすことが、自分事としての地域連携につながる。職員一人ひとりが地域への意識を高め、地域と学生・教員・大学をつなぐ職員の裾野を広げることを目的とし、事例発表を行う。</p> <p>東日本大震災後の名取市VCや追悼行事実行委員会での取組み等から、職員が個々に地域とつながり、地域連携を意識的に取組むポイントを本学のボランティア方針「3つの“つ”」を基に整理する。そのポイントを踏まえた上で、今後の展望としてネットワーク化や、専門的職員としての地域連携、初等中等教育や生涯学習との協働を含め、提言する。</p>	

IV-1	事例研究	個人
氏名	林 透	
所属	山口大学 大学教育機構 大学教育センター准教授・IR 室長	
テーマ	大学の組織変容に資する IR であるために ～地方国立大学での IR 活動を通して～	
概略	<p>近年、全国の国公立大学において IR に関する組織が設置される傾向が急速に広まっている。その直接的要因として、国立大学での経営力強化、概算要求等、私立大学での私学助成等における必要的事項として IR が掲げられることが多くなったことによる。</p> <p>山口大学では、2015年6月に、学長直下に業務横断的な IR 室が設置された。設置当初の目的は上記の要因によるところが大きかったが、実際の IR 活動を進める中で、大学執行部との対話を通じた組織変容や、IR 室員の多数を構成する中堅職員（副課長・係長）の Staff Development を通じた行動変容に寄与する可能性を見出し、IR 活動の重要な戦略性の一つと捉えつつある。</p> <p>本発表では、地方国立大学での IR 活動の実践を紹介しながら、これまでに得られた知見や組織文化に応じた活動方策等について考察したい。</p>	

IV-2	事例研究	共同
氏名	坪井 啓太* 伊藤 博美	
所属	名古屋経済大学 学務総合センター 国際交流室 統括主査 名古屋経済大学 学務総合センター 副センター長	
テーマ	私立文系中小規模大学の留学生向け就職支援に関する一考察	
概略	<p>近年、留学生 30 万人計画（2008）の実現に向けた留学生施策の一環として、受入れとともに就職支援の充実が図られるようになってきた。文部科学省及び経済産業省によるアジア人財資金構想（2007）では、大規模大学や企業、地域連携による優れた留学生向け支援の事例が報告されている。また、内閣府（2015）の外国人材活用推進プログラムでは、留学生だけでなく、大学担当者、企業向け事業の整備も行われている。</p> <p>留学生を多く受入れている大学のうち、中小規模大学 25 大学をみると、全学向け就職支援は行っているが、留学生に特化したプログラムまで行う大学は少なかった。そこで、それらの大学が加盟する大学コンソーシアムや連携・協定する団体を調査すると、地域により大学や団体の連携で留学生向け支援を提供していることがわかった。</p> <p>本発表では、こうしたコンソーシアム等の支援に焦点をあてながら、私立文系中小規模大学の留学生支援の実践の一例について分析・報告する。</p>	

IV-3	事例研究	共同
氏名	長尾 俊明* 吉田 尚子 原田 章	
所属	追手門学院大学 教務部教務課 追手門学院大学 一貫連携教育部 追手門学院大学 経営学部	
テーマ	教学データと卒業生アンケート結果の関係	
概略	<p>本発表は、追手門学院大学において 2015 年度末に行った卒業生アンケートと教学データの関連について分析・検討した内容について報告するものである。</p> <p>アンケートの内容は、各自が入学から卒業までの学生生活を振り返り、自己の成長や大学のサービスを評価するものであった。これは、卒業生の主観的な判断に基づくものであり、学生の満足度を検討する上で十分価値がある。</p> <p>一方、学生の学修記録として、単位修得状況や成績判定結果といった教学データがある。中でも、GPA は学生の学修成果を現す客観性の高い指標の 1 つであると考えられる。そこで、本研究では、GPA と学生の学習活動自己評価との関連性について検討した。その結果、GPA と学習活動に対する積極性との間に関連があると示唆された。ただし、その関係性は弱かった。このような結果から、GPA を用いて学生の学修成果を検討するには、GPA の指標特性について十分な検討が必要であると考察した。</p>	

IV-4	事例研究	研究会 グループ
氏名	大学経営評価指標研究会	
所属		
テーマ	大学ガバナンス評価研究IV	
概略	<p>本研究会は、大学ガバナンス（特に私立大学）に関して、ガバナンスとマネジメントの差異と連動性について研究してきたが、これまでの討議を基にガバナンスを定義し、この定義をベースに具体的な大学ガバナンスのあるべき姿の共有化を図った（2013年発表）。さらにガバナンスに関係する指標や実施状況等から個々の大学にてガバナンスが機能しているかどうかのチェックに活用できる基準（大学ガバナンス・コード）を策定した（2014年発表）。また、2015年はそれまでの研究成果を基にした大学ガバナンス・コードの全体像、大学ガバナンス・コードに基づくセルフチェックシートの作成、及び試行調査結果について報告を行った。</p> <p>今回の発表では、試行調査結果の検証に基づき、改めて見直した大学ガバナンス・コードの実施状況・運用度について全国調査を行い、その結果分析も交えながら、同調査の活用方法について提案を行なう。</p>	



IV-5	事例	共同
氏名	岩澤 孝徳* 川邊 幸輔	
所属	玉川学園 学園マルチメディアリソースセンター IT支援室 係長 多摩美術大学 学生部学生課	
テーマ	私立大学等改革総合支援事業における財務諸表調査による数値的考察	
概略	<p>18歳人口の減少にともない各大学は、全学的な体制および地域貢献・産業界、他大学間連携、グローバル化への対応と急速な改革が求められている。</p> <p>そこで、本事例研究では、私立大学等改革総合支援事業（以下、「改革総合支援事業」という。）にて募集されるタイプ別分類のうち、3～4タイプで採択された大学が公表している財務諸表の年度ごとの推移の観察、考察を行う。</p> <p>そのため、本事例研究では各大学へのヒアリング調査は行わず、公開情報のみを対象とする。改革総合支援事業への取り組みが財務状況にどの程度影響を及ぼすのか、また採択率が高い大学には何らかの特徴がみられるかなど、定量的な分析を行うことにより、改革総合支援事業が大学経営に与える影響の考察を試みるものである。</p>	

IV-6	事例	研究会 グループ
氏名	「大学職員」研究グループ	
所属		
テーマ	総論的職員論を総括し今後の方向性を模索する	
概略	<p>設置基準等の改正により、SDの法制度化、いわゆる義務化が導入されることになりました。それを機会に、これまでに議論された主な論点を総括し、今後の総論的職員論の展開を模索します。</p> <p>議論の展開としては、組織文化に基づく職員論、専門分化する職員養成や専門職員人材育成、職員の働き方と社会背景などの論点を整理し、参加者との意見交換を通じて、総論的職員論の今後の方向性を模索する予定です。</p> <p>また、「大学職員」研究グループの活動も振り返りながら、職員論の総論と各論の方向性を勘案しながら、今後の総論的職員論の方向性を模索することとしています。SDの法制度化を契機に、総論的職員論の議論が次のステージへと向かうことができるよう、現場の職員が実感できる議論を深めたいと考えています。</p>	

IV-7	事例研究	共同
氏名	村山 孝道* 寺尾 健志 井出 大地 垣鏝 祐介 多賀谷 達章	
所属	京都文教大学 教務課	
テーマ	複数大学連続訪問型 SD 研修手法「利（きき）大学」についての考察	
概略	<p>「利（きき）酒ならぬ利（きき）大学（以下、利大学）と称する SD 研修手法を紹介する。</p> <p>利大学の目的は、①自己相対化促進、②主体性促進、③モチベーション増進、④チームビルディング促進、の四つである。</p> <p>本研修の特徴は、①所属職員全員（原則）が、②複数の他大学同部署を、③学生がいる平日に、④1日のうちに一気に回り、⑤組織風土や職員の考え方に触れる、という手法にある。特に、「1日のうちに一気に回る」ことが最大の特徴であり、実施目的の第一、自己相対化促進に強く焦点を当てている。複数の他大学同部署の組織風土を一気に「味わう」ことで、強み・弱み発見力が促進される。また、次々に大学を巡るにつれ、「これは面白い、やってみたい」という主体性が生じ、実際に「やってみよう」というモチベーションが生じる。さらには、他大学同部署との比較経験を共有する中で、集団凝集性が高まり、チームビルディング効果が生じる。</p>	

IV-8	研究	個人
氏名	木村 弘志	
所属	東京大学大学院教育学研究科 大学経営・政策コース 博士課程 (一橋大学職員)	
テーマ	大学職員のキャリア実態に関する研究 —「全国大学事務職員調査」に基づいて	
概略	<p>大学経営において大学職員の果たす役割が重要視されている。そして、大学職員の能力を開発し、開発した能力を適切に活用することが求められるようになってきている。そして、開発した能力の活用を改善するには、これまでの大学職員が、どのようなキャリアを歩み、それがどのような効果を持っていたのかという実態を把握・評価する必要がある。しかし、大学職員のキャリア実態を扱った先行研究は乏しい。</p> <p>本発表では、2010年に東京大学の大学経営・政策研究センターが実施した「全国大学事務職員調査」の調査データの二次分析を行い、定量的手法を用いて大学職員のキャリア実態を明らかにする。本発表では、主に以下の観点から行った分析結果を報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学職員の各業務分野の性質について</li> <li>・大学職員の人事異動の実態について</li> <li>・「採用」「人事異動」という大学組織の決定が、個々の大学職員の「将来のキャリア意識」に与える影響について</li> </ul>	

IV-9	研究	個人
氏名	蝶 慎一	
所属	東京大学大学院教育学研究科博士課程／大学改革支援・学位授与機構	
テーマ	「学生支援」をめぐる教職員の能力開発—戦後初期の「研修」の取り組みに着目して—	
概略	<p>大学教育における「学生支援」の重要性が高まってきている。学生に関わる組織の教職員を中心とした従来からの取り組みに加えて、特に近年では、米国で先行してきた学生自身による「学生支援」が推進され始めている。一方、各大学ではこうした多様かつ広範な実務を行っていくにあたり、「学生支援」に携わる教職員の能力開発の取り組みや在り方に関心が持たれてきた。</p> <p>本報告では、「学生支援」に携わる教職員の能力開発の取り組みを相対化し、今後の実務上の課題を見出すために、「学生支援」の教職員を対象とした「研修」に焦点をあてた分析を行う。具体的には、戦後初期に実施された「補導職員研修会」及び「厚生補導特別研究会」の実態を明らかにし、当時の能力開発の取り組みがどのような現代的意義を持つかを考察する。これにより、「学生支援」をめぐる教職員の能力開発の方向性、ひいては、これからの教職員のSDの在り方を考える素材を提供できる。</p>	