

●3月研究会開催案内

2013年3月9日(土) 14:00~17:00(順天堂大学)。テーマ:「職員機能と事務組織機能について」。

参加者は次のとおり(敬称略)。篠田雅人(学習院)、上田大作(創価大)、五位渕大(多摩大)、生方香代(東海大)、松村暢彦(東京電機大)、佐々木隆人(東京農業大)、春名貴明(私大連盟)、須田栄二(ヤマザキ学園)、望月慶一(桐蔭横浜大)、菊池芳明(横浜市立大)、中島玲子(山口県立大)、上田理子(札幌市立大)、小出裕三(麗澤大)、山本淳司(京都大)、各務正(順天堂大)

本研究グループでは、これまで職員に求められる能力や職員の能力開発に関連した研究報告を行っております。近年、大学職員は、職務を高度化し大学改革に必要な人材として答申等で指摘されるなど、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、職員が処理する担当業務に関する事例が多く、職員として大学活動にどのような役割をもって働くかという職務に関する事例は少ない現状があります。また、その職務遂行に必要な能力に関する検討も詳細に行われている訳ではありません。これらは、大学において職員が負っている職員機能や、大学事務組織における組織機能に関連した問題です。これらの課題は、大学運営マネジメントや人事政策をどのように行うかという問題とも直結していますので、避けては通れない課題です。

本研究会では、この課題解決には大学における職員の日常活動を具体的に把握することが最も重要な所ですが、これまでデータも少なく分析も不足しています。今年度の本研究会の活動目的の一つとして本学会の会員全員を対象としたアンケート調査を行うこととしていますが、実施のための準備作業を今回行いました。参加者から忌憚のない意見等があり、とても参考となりました。これらをまとめ、理解しやすいアンケートとして整備して5月頃にアンケート調査を実施する予定としました。

●9月大学行政管理学会

会場: 芝浦工業大学(豊洲キャンパス)。

(1) 2012年9月8日(土) 10:00~11:00: 研究・研修委員会主催企画「~もっと知りたいJUAM~」に参加。学会組織・活動を総合的に説明できる機会がなく、以前、学会で行った自己点検・評価では、学会入会のメリットが感じられないという声もあがっておりました。学会の設立の経緯・趣旨、現在の組織、各種支援制度および研究会活動について会員に紹介し、学会の積極的活用と学会活動の活性化を図るための活動に協力いたしました。

(2) 15:25~17:45: (2012年度ワークショップのテーマ・ファシリテータ)。SD(大学職員の育成、人事制度、組織等)の現状と課題をテーマとしたワークショップを開催し、運営を担当しました。参加者数は49名ありました。担当: 各務正、山崎その、山本淳司。

(3) 9月9日(日) 14:00~14:45 研究発表Ⅲ「職員は適正に機能して大学運営・経営に適正に貢献しているのだろうか?—大学改革に直結する事務組織と職員の在り方を問う—」を発表しました。発表担当: 各務正、山崎その(京都外国語大)、秦敬治(愛媛大)、山本淳司(京都大)。

●8月合宿研修会

恒例の第13回夏季合宿研修会を8月16日(木)～18日(土)吉備国際大学で開催いたしました。開催目的は、参加者から現在課題としている業務や考え方等の話題提供をうけ、全員が話題提供者の視点に立って問題解決のための方策等をディスカッションし、自身では気付いていなかった論点の理解や行動について自己研鑽することです。

当日討議した課題は、次のとおりです。

齋藤信夫(京都外国語大)「グローバル人材の育成について考える—語学大学の視点から—」
宮嶋恒二(京都学園大)「大学職員に関する課題：教学マネジメントにおける職員の役割について」

藤井幹子(京都女子大)「大学職員の力量形成についての課題」

中元 崇(京都国立近代美術館)「大学における高度専門職とそれへのステップについて」

岡 清秀(園田学園女子大)「経験知、形式知と暗黙知」

川口博之(県立広島大)「大学職員への入口」

三橋 紫(神戸大)「大学職員/事務体制のグローバル化に向けて—何がどこまで必要で、何がどこまで可能なのか—」

各務 正(順天堂大)「私に何をしてもらいたいのだろうか？」

また、次の方々がコメンテーターとしてご参加いただきました。松井寿貢(広島経済大)、平田 實(吉備国際大)、工藤耕空(吉備国際大)、藤原久美子(ノートルダム清心女子大)、山崎その(京都外国語大)、山本淳司(京都大)。

合宿研修では、時間を気にせずにディスカッションできます。初めて参加する方々も研修の進め方に馴染むだけの時間があり、思う存分お話されていたように感じます。老若男女が入り混じってますので、大所高所からの意見や詳細なことから大きな問題につながる発見まで、研修では随分と驚きがあります。このようなことがあることが現場で働く職員の視点の確かさの証しです。

今回印象的だったことは、非正規雇用職員のことです。これまでも正規職員と非正規職員における業務配置や業務分担、力量等々に関する検討はありました。しかし、今年労働契約法の改正があり、今まで以上に、正規職員は、どのような能力をもって何を行うのかをハッキリさせることの必要性があり、今後一層の問題に発展すると予想されました。

今回の合宿研修を開催するにあたりまして、吉備国際大学平田 實さんと工藤耕空さんのご協力をいただきました。誌面を借りまして御礼いたします。

●7月研究会

2012年7月7日(土)14:00～17:30(順天堂大学)。テーマ「職員能力を効率的に向上させる」。

参加者は次のとおり(敬称略)。篠田雅人(学習院)、上田大作(創価大)、五位渕大(多摩大)、生方香代(東海大)、松村暢彦(東京電機大)、佐々木隆人(東京農業大)、春名貴明(私大連盟)、須田栄二(ヤマザキ学園)、望月慶一(桐蔭横浜大)、菊池芳明(横浜市立大)、中島玲子(山口県立大)、上田理子(札幌市立大)、小出裕三(麗澤大)、山本淳司(京都大)、各務正(順天堂大)

職員における業務の高度化は、近年求められています。このために職員の能力向上を目的とするSDが盛んです。階層別研修、若手職員研修、仮職研修等々、さまざまな研修が学内

外で行われています。

しかし、これらの研修によって職員能力が当初目的通りに向上していない、日常業務に役立っていないといった指摘があります。多くの苦労を行っていながら、十分に職員能力開発が進展していない現状を示しています。

今回職員能力を効率的に向上させる方法等を論議しました。参加者から次のような意見がありました。

- ・どのようにモチベーションを持たせるかということが問題の根源か。
- ・採用基準がこれまで規定されてこなかった。規定しなくても業務が行うことができた。規定することよりも日常業務を実際に行うことの方が重要である。フェージな職務内容の方が隙間業務を埋めることができる。仕事が楽であったのかもしれない。
- ・必要とする職務基準があつて初めてSD教育目標ができ、また受講者において学習する目標ができるものではないか。評価基準、採用基準、査定基準、一人一人の個別的な基準である。
- ・job description は仕事の枠組みを決めることである。はっきりとした職務内容を見せることができる。しかし境界が不明確な方が、手落ち部分がなくなるのではないか。
- ・はっきりと職務区分ができるということは、外部委託を可能とする。経験を積めば、大方の職務はこなすことができる。このときプロパーな職員を置く必要性があるのだろうか。