

2021（令和3）年度

一般社団法人 大学行政管理学会

Japan Association of University Administrative Management



第25回 定期総会・研究集会

ご 案 内

開催日：2021年9月4日(土)～5日(日)

定期総会：神戸学院大学ポートアイランド第1キャンパス

(オンライン同時配信)

研究集会：オンライン



神戸学院大学

KOBE GAKUIN UNIVERSITY

2021年 6月
一般社団法人
大学行政管理学会
会長 金田 淳一

2021年度大学行政管理学会 定期総会・研究集会の開催にあたって

新型コロナウイルスの蔓延に歯止めがかからない現況下、本年度も大学行政管理学会（JUAM）定期総会・研究集会の時を迎えました。今回、定期総会は対面とオンラインのハイブリット方式、研究集会はオンラインで行います。お忙しいところ諸準備にご尽力いただき、会場校の神戸学院大学様、運営に携わる研究・研修委員会の皆様に厚く御礼いたします。

さて、話は転じますが、JUAMでは昨年11月よりウェブサイト上に「会員リレーコラム」を掲載しています。これは会員一人ひとりが、所属大学のこと、JUAMの日々の活動のこと、最近読んだ本、気になったニュース、自分自身の近況などをテーマ自由で執筆しているものです。当方から出発し、まずは三役・常務理事へと続き、今後は理事、さらには中堅・若手へと展開される予定です。このコラムを読むと各人の問題意識や感受性などが感じられ、新鮮なほのぼのした気持ちになります。例えば、杉原常務理事の文からは「置かれた場所で咲きなさい」という言葉への違和感が披瀝され、当方としては、そのような見方もあるのだなと感心させられました。

そのような中で、最近、ライター・コラムニストのブレイディみかさんの言葉に打たれました。ブレイディさんは英国在住で一昨年、『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』で大変話題になった方です。ブレイディさんは近著の『何とかならない時代の幸福論』で英語の「シンパシー（sympathy）」と「エンパシー（empathy）」の違いについて次のように語り、エンパシーの大切さを指摘しています。

シンパシーというのは、もっと感情的に同情したり、同じような意見を持つ人に共鳴したりすることですね。SNSなら「いいね」ボタンのようなもの。でもエンパシーはそうじゃなくて、対象に制限はない。自分と同じ意見を持っていない人でも同情できない人でも対象になり得る。この人の立場だったら自分はどうか感じるだろうって想像してみる能力——アビリティって英英辞書には書いてあるんです。

まさに、目から鱗が落ちるような感覚に襲われました。この頃様々な場面において「連携すること」の大切さが説かれ、その言葉が多用されています。文部科学省において、大学間や地方公共団体を巻き込んだ施策の際や、学内の教員・職員間、あるいは部局間といったときでも頻繁に使われています。当方も学内でもJUAM内でも、その言葉を乱発していますが、連携を真に深めていくには、一人ひとりが「エンパシー」の精神で他人と向き合っていかなければならないのではないかと、そんな心持ちになりました。今後、会員リレーコラムをそのような視点からも読んでみようと思っています。

最後になりますが、一人でも多くの皆様が研究集会に参加され、同集会が活発化し、JUAMの力量向上に繋がることを期待します。よろしく御礼いたします。

1 日程

開催日：2021年 9月 4日（土）～ 5日（日）

全体テーマ：「問われる大学職員の変革

ーポストコロナ時代をどのように生き抜くかー」

概要：一昨年年末以来、新型コロナウイルスが全世界に蔓延し、我が国をはじめ世界各国が感染拡大の収束に向けて全力を傾けています。最初の緊急事態宣言下では臨時休校となり、その後教育活動再開はされましたが、学生・教職員双方が慣れない中でオンラインによる教育活動も始まり、「10年」はかかるだろうと言われた教育現場でのデジタルトランスフォーメーションが、僅か数週間で達成される等、大変大きな変革を迎えた昨年でした。今回の定期総会・研究集会では、「問われる大学職員の変革ーポストコロナ時代をどのように生き抜くかー」を全体テーマとして、今後、「これから」の大学を担う大学職員はどのようにあるべきかを考えていきたいと思えます。

会場：定期総会…神戸学院大学ポートアイランド第1キャンパス（オンライン同時配信）
研究集会…オンライン

*定期総会会場校 URL：<https://www.kobegakuin.ac.jp/information/>

会場校近隣には飲食店やコンビニエンスストアがないため、昼食等は各自でご用意ください（飲物の自動販売機は会場に設置されています）。

タイムテーブル

日付・曜日	時間	内容	開催方法
9月4日（土）	10:20～11:20	JUAM 初心者ナビゲート企画	オンライン
	12:00～12:40	開会式・奨励賞受賞式	会場（オンライン配信）
	12:40～13:30	定期総会	会場（オンライン配信） *オンラインは視聴のみ
	13:30～13:40	孫福賞授賞式	会場（オンライン配信）
	14:10～15:40	基調講演	会場（オンライン配信）
	16:00～18:00 調整中	ワークショップ オンライン懇親会	オンライン オンライン
9月5日（日）	9:30～11:30	分科会1～3	オンライン
	12:30～13:00	研究・事例研究発表Ⅰ	オンライン
	13:15～13:45	研究・事例研究発表Ⅱ	オンライン
	14:00～14:30	研究・事例研究発表Ⅲ	オンライン
	14:45～15:15	研究・事例研究発表Ⅳ	オンライン

***新型コロナウイルス感染症の感染拡大を抑止する観点から、定期総会への出席、発言を希望される会員の方のみ会場へお越しいただくようお願いいたします。したがって、当日の参加受付は設定しておりません。オンライン配信を視聴される方は、ご意見を述べていただくことはできません。**

***日本国内および開催地の感染状況により変更となる場合もあります。**

***会場の詳細については、当日ご案内をさせていただきます。**

***4日のワークショップのみ、会場校のWi-Fiが利用できます。会場でワークショップにオンライン参加される場合は必ずヘッドセットをご持参ください。**

***基調講演は、配信のみとなります。**

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。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、出力したものを開催初日の受付でお渡ししてください。

※申し込みは7月5日（月）から開始しています。

申込 URL : <https://www.kokuchpro.com/event/juam2021/>

申込締切 : 2021 年 7 月 25 日（日）

※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（神戸学院大学内）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あります。ex. ご自宅、携帯番号）

(2) 参加費

会員参加費 3,000円

※なお、今回の研究集会について、新規入会者（2021年4月～7月25日までの入会申込者）は無料で参加いただけます。ただし、期限内に初回年会費が納入されなかった場合は、総会・研究集会への参加申込も取消といたします。

※大学マネジメント研究会会員の方も同額。

一般参加費 6,000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：三菱 UFJ 銀行 明石支店

口座種類：普通預金

口座番号：0465757

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 : 2021 年 7 月 30 日（金）

※参加費納入後に参加を取り消す場合は、8月20日（金）までにご連絡ください。

その後に参加取り消しをした場合は、参加費の返金はありませんので、ご了承ください。

<問い合わせ先>

【会場校事務局（神戸学院大学内）】

E-Mail : 2021juam@kobegakuin.ac.jp

※各種お問合せは、メールにてご連絡くださいますようお願いいたします。

お電話でのお問合せはご容赦ください。

3 オンライン配信ご利用のお願い

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を抑止する観点から、会場校である神戸学院大学では定期総会のみ実施します（オンラインでは視聴のみ可能）。研究集会のプログラムは会場校から配信する基調講演を含めてすべてオンラインで参加いただけますので、専ら研究集会への参加を目的とする方につきましては会場へのご来場はお控えいただき、ご自宅等からオンライン配信をご利用いただけますようお願いいたします。

また、定期総会での質疑応答や採決に参加するため初日に会場校でご参加される場合は、手指の消毒・検温・発熱等がある場合の参加見合わせなど、感染症対策に十分ご配慮いただきますようお願い申し上げます。

4 定期総会・研究集会の主な内容

(1) 定期総会

9月4日（土） 12:40～13:30

審議事項（予定）：

1. 第5期収支決算（2020年7月1日～2021年6月30日）（案）
2. 役員を選任（案）
3. 一般社団法人 大学行政管理学会 定款の変更（案）

報告事項（予定）：

1. 第5期（2020年7月～2021年6月）事業報告
2. 第6期（2021年7月～2022年6月）事業計画及び収支予算
3. 退会会員からの寄付について
4. 一般社団法人 大学行政管理学会 定款運用内規の改定について
5. 大学行政管理学会誌規程の改正について
6. 大学行政管理学会研究出版助成規程の改正について
7. テーマ別研究会の設立について
8. 会員概況（2021年7月1日現在）
9. 学会活動の推移

※資料につきましては、8月中旬を目途に別途議決権のある会員にJUAMメーリングリストにて配信いたします。

(2) 基調講演

9月4日（土） 14:10～15:40

講演者：西垣 千春 氏

（神戸学院大学 学生の未来センター所長（総合リハビリテーション学部 教授））

演 題：「学生の未来センターが担う役割」

（講演骨子）

新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々に多くの行動制限と犠牲を強いました。一方で科学技術が一気に生活に入り込み、Society5.0における新たな価値創出を加速させることになりそうです。社会変化の渦の中で、学生が受ける影響も大きく、受け止め方の差異が広がっているのではないのでしょうか。

神戸学院大学にできた学生の未来センターは、様々な理由から大学での学びを困難と感じ、修学を諦める判断をせざるを得なくなった学生を対象に、可能な限り卒業を目指し、自らの能力を高め、退学に至った場合でも就労の機会が得られるように、よりよい人材へと成長してもらう手伝いをしています。このセンター設置の背景と担うべき役割を紹介させていただきます。

(講演者略歴)

関西大学社会学部卒業、大阪大学大学院医科学研究科修士課程、同医学研究科博士課程修了(医学博士)大阪大学医学部公衆衛生学教室助手、四天王寺国際仏教大学(現、四天王寺大学)人文社会学部准教授を経て、2005年より現職。多くの自治体の保健医療福祉分野の計画づくりに参画。研究分野は、生活困窮の原因分析と予防。著書に「老後の生活破綻―身近に潜むリスクと解決策―」中公新書など。

(3) 分科会1 (企画・運営担当：防災・減災教育研究グループ)

9月5日(日) 9:30~11:30

テーマ： オールハザード・アプローチ (大学版BCP策定について考える)

趣旨：

様々な災害の発生を防ぐことは難しく、且つ社会や都市・生活・文化等の構造が激変する中で、BCP(事業継続計画)の必要性は「発災に対する守り(防災)」から「発災後の復旧を如何に迅速かつ安全・効果的・効率的に行い、早期の平常化を目指す(縮災)」という概念移行と考える。

この考えを踏まえ、多面的・複眼的な観点からの討議を行うことで、大学におけるBCP策定の課題や理想について考察の機会と(なることを期待)したい。

構成： パネルディスカッション

パネリスト	坂口 伊知郎 氏 (追手門学院大学)
	木本 健太 氏 (学校法人安田学園)
	別役 慎介 氏 (学校法人 常翔学園・非会員)
ファシリテーター	飯田 良行 氏 (広島修道大学)

(4) 分科会2 (企画・運営担当： 大学改革研究会)

9月5日(日) 9:30~11:30

テーマ： 大学運営におけるDXの可能性
～オンラインツールを使いこなす風土・文化が拓く未来～

趣旨：

現在、多くの大学で導入されているGoogle WorkspaceやMicrosoft365などのオンラインツール。

これらの製品は、メールサービスだけでなく、チャット、ビデオ通話、ファイル共同編集、スケジューラー、ナレッジベースなど、仕事で利用できる便利なツールを総合的に提供している。

しかし、多くの大学がこれらのツールを導入している一方で、業務の効率化に活かされている機能は非常に少なく、大学運営のDXの手段として利用されている例もそれほど多くない。

これは、多くの大学において、オンラインツールが「メールサービスの移行」という形で導入され、仕事の進め方やコミュニケーションを変革させる目的で利用されていないことが原因である。その背景には、ツール提供者の意図や風土・文化を大学側が十分に理解しきれて

いないという問題があると考えられる。

そこで、今回は Google の日本法人であるグーグル・クラウド・ジャパン、及び、NTT 西日本の方をゲストに迎え、Google Workspace を初めとしたオンラインツールとどのように付き合うことで大学における DX を実現できるのか、またそのためにはどのような課題があるのかを議論し、ツールの面から今後の大学運営の姿を考察する。

構成： トークセッション

登壇者	グーグル・クラウド・ジャパン合同会社	ご担当者
	西日本電信電話株式会社（NTT西日本）	平田 大輔 氏
	横浜国立大学	有馬 優 氏
	他、調整中	
コーディネーター	大学業務コンサルタント	寺尾 健志 氏

（５）分科会３（企画・運営担当：研究・研修委員会）

９月５日（日） ９：３０～１１：３０

テーマ：緊急企画！第１３期執行部鼎談『コロナ禍における学会運営「意思決定現場の裏側」』
—今後の学会と会員諸氏に対する期待—

趣旨：

本会が一般社団法人化されてから以降、種々課題が指摘されてきたが、第１３期の執行部である現体制は、コロナ禍での難しい舵取りを迫られてきた。代替措置の検討、或いは学会の機能停止判断など、答えが髣髴とする中、難しい決断も多かったであろうことは想像に難くない。

激変期に迅速な判断を求められた第１３期執行部の会長、副会長の３名に、当時を振り返っていただきながら、会員増加を目指した研究会の見直しや地区若手発表会などの新しい企画の施策 実施に賭けた思い、今後の学会や会員、さらには、全国の大学行政管理への期待を参加者と共有し、意見交換する場を設けたい。

構成：

鼎談者	金田 淳一 氏	（大学行政管理学会第１３期会長	法政大学）
	高橋 章建 氏	（大学行政管理学会第１３期副会長	成蹊大学）
	近藤 智彦 氏	（大学行政管理学会第１３期副会長	愛知大学）
インタビュアー	青木 加奈子 氏	（新島学園短期大学）	

（６）JUAM 初心者ナビゲート企画 「トークセッションーJUAM を味わい尽くすにはー」

９月４日（土）１０：２０～１１：２０

趣旨：

大学行政管理学会（JUAM）には様々なコンテンツがありますが、それらをどのように活用すればよいかわからない、会員としてどのように活動していけばよいかわからない、いわゆる「JUAM の歩き方」に迷っている方はいませんか？今回、そういった方向けのナビゲート企画をご用意しました。

地区別・テーマ別研究会に所属して自己研鑽に励んだり、委員会メンバーとして JUAM の運営に参画したり、研究を行って学会誌に投稿したりと、様々な形で JUAM を使い倒している方々をお呼びして、JUAM の活用方法についてのオンライントークセッションを行います。

JUAM に入ったはいいいけど何から始めたらよいかわからない方、JUAM に入って数年経つけどイマイチ活動できていない方、ぜひ「先輩」の経験談を聴きにきてください。JUAM を活用するきっかけがきっと見つかると思います。

構成：

(10:00 開場)

10:20 ～ 10:30 (10min) 趣旨説明&登壇者紹介

10:30 ～ 11:15 (45min) トークセッション

11:15 ～ 11:20 (5min) クロージング

(7) ワークショップ

9月4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います。

2021年度のワークショップは、すべてオンラインで開催いたします。

小テーマについて、2019年度に引き続き、個人でワークショップのファシリテーターを募るとともに、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きました。各研究会のメンバーの方にファシリテーター(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。*の小テーマについては、参加者からファシリテーターを募ります。その際に、研究・研修委員会ワークショップ担当よりご連絡いたしますので、お引き受けいただきますようお願いいたします。

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。

参加テーマの決定については、各グループのファシリテーター(世話役)からの連絡をもってご報告いたします。そのため、各グループのファシリテーター(世話役)の方に、担当グループにご参加される皆様のメールアドレス等をお伝えすることをご了承願います。

各グループで運営上の人数制限があることや、各グループのファシリテーター(世話役)が参加者に対して事前課題や事前準備のお願いをしていることもありますので、申し込み後のグループ変更は受け付けておりません。参加に支障がある場合、ワークショップは欠席扱いとさせていただきます。なお、当日の申込受付はおこないません。ご高配をいただくようお願いいたします。

■2021年度 ワークショップのテーマ

テーマ	申込番号	小テーマ	担当ファシリテーター
1. キャリア形成支援、進学・就職支援	1-1	*	
2. 入試・学生募集(高大連携・高大接続を含む)	2-1	*	
3. 広報	3-1	*	
4. IR	4-1	*	
5. 内部質保証・認証評価・教学マネジメント	5-1	職員が参画する教学マネジメント—教育目的の達成のために何ができるか—	山咲博昭(広島市立大学)、荒木俊博(淑徳大学)、岩野摩耶(明星学苑)、白藤康成(京都産業大学)、堀佑二(獨協大学)

6. 学生支援のあり方	6-1	*	
7. 遠隔授業による運営、支援等に関する課題	7-1	*	
8. 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	研究費獲得を中心とした研究力向上施策についての意見交換会	研究推進・支援研究会
9. 財政収支改善の工夫、資金の効果的運用と調達	9-1	コロナ禍における財政収支の工夫(学生への還元の視点から)	財務研究グループ
10. ファシリティ・マネジメントに関する課題	10-1	*	
11. 教職協働およびSDに関する課題	11-1	大学職員の語り場・聴き場・繋がり場—いままでとこれからの大学職員人生について—	大学改革研究会
	11-2	マインドセットの変革—キャンパスの多様性を促進するコミュニケーション	中国・四国地区研究会
	11-3	大学職員が行う研究のお悩み相談・交流WS②—新研究会「しゃべり場」	中元崇(京都大学)、木村弘志(一橋大学)
	11-4	プレーヤーからマネージャーへの転換の難しさ～各人の実践から考える～	大竹秀和(立教大学)
12. ICTやDXを活用した業務改善	12-1	web読書会『ネットの高校日本一になる』を読む	北関東・信越地区研究会
13. ワーク・ライフ・バランス	13-1	コロナ禍及び今後の多様な働き方について	九州・沖縄地区研究会
14. グローバル化への課題	14-1	*	
15. 中長期計画・将来構想計画	15-1	現場レベルから見た今後の大学における経営課題について	大学経営見える化研究会
16. 防災	16-1	「防災タイムラインカードの作成」	大学防災(減災)教育・対策研究グループ
17. 危機管理	17-1	新型コロナウイルスと危機管理	中部・北陸地区研究会

*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。

5-1	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	山咲博昭（広島市立大学）、荒木俊博（淑徳大学）、岩野摩耶（明星学苑）、白藤康成（京都産業大学）、堀佑二（獨協大学）
使用ツール	Zoom
テーマ	職員が参画する教学マネジメントー教育目的の達成のために何ができるかー
概要	<p>2020年1月公表の「教学マネジメント指針」等により、学長のリーダーシップに基づく教学マネジメントの必要性が増しています。専門職を含めた職員の立場からどのような施策や取組によって、教学マネジメントの推進に寄与していくかを考える機会とします。本WSでは、「各大学の制度や仕組み等のなかで、どのような業務や役割を担っているのか」をテーマに複数名の話題提供を行ったうえで、参加者間での意見交換の場を設けて議論を深めていきたいと考えています。</p> <p>教育目的の達成やカリキュラムに関連する業務をされている方、大学教育の改善・改革サイクルの展開に関心や動機付けのある方、教学マネジメントに関する情報と問題意識を共有したい方などのご参加をお待ちしております。</p>

8-1	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	研究推進・支援研究会
使用ツール	Zoom
テーマ	研究費獲得を中心とした研究力向上施策についての意見交換会
概要	各大学における研究力向上を意識した取組、研究中長期計画の立案状況、世界大学ランキングへの取組、研究時間確保のための支援策、専門人材の活用等に関する意見交換を行います。

9-1	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	財務研究グループ
使用ツール	Google Meet
テーマ	コロナ禍における財政収支の工夫（学生への還元の視点から）
概要	昨年度コロナ禍において様々想定外の支出が発生したと思われます。我々、財務研究グループでは、このコロナ禍における財政収支の工夫について、特に学生への還元への視点から意見交換ができないかと考えております。また、アフターコロナを見据えた大学経営への影響についても意見交換ができないかと考えております。

11-1	最大受け入れ人数 30名
担当 FS	大学改革研究会
使用ツール	Google Meet
テーマ	大学職員の語り場・聴き場・繋がり場—いままでとこれからの大学職員人生について—
概要	<p>大学改革研究会の人気企画「オンラインしゃべり場」を、定期総会・研究集会のワークショップの場を借りて実施します。</p> <p>大学職員としてどのような意識や大切な想いを持って、どのような仕事をしてきたか、そして今後どのような大学職員でありたいか、そのために何をやるかなどについて、少人数のグループワーク形式で他大学の大学職員とじっくり語り合っていただく場です。また、同じ悩みや想いをお持ちの方との交流を通じ、今後も熱意・問題意識・情報などを共有できる仲間を見つけていただく交流の時間にもしたいと思っています。</p> <p>いままでとこれからの大学職員人生について、未来志向・前向きな観点でしゃべりながら SD (Staff Development & Self Development) しませんか？若手・中堅に限らず、幅広い大学職員の皆さまのご参加をお待ちしております。</p>

11-2	最大受け入れ人数 30名
担当 FS	中国・四国地区研究会
使用ツール	Zoom
テーマ	マインドセットの変革—キャンパスの多様性を促進するコミュニケーション
概要	<p>2018年に出された「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」において描かれていた、「多様性と柔軟性の確保」に対応する教育研究体制を構築するために、各大学は様々な取り組みを行ってきました。しかし、コロナによって起こり始めた「10年前倒し」の社会の変化により、多くの計画は見直しを迫られています。「多様性と柔軟性の確保」を実現するためには、構成員のマインドセットの変革が必要ですが、単に制度や政策といった「しぼり」だけでは、実現できないことも痛感されているところです。今回、「やさしい日本語」という、コミュニケーションを促進する「日本語」について学ぶワークショップを通じて、コミュニケーションのあり方を再考し、私たちの中にある凝り固まった「普通」「当たり前」に気づき、マインドセットを変えるヒントをつかんでいただきたいと思います。なお、グループディスカッションを行うため、zoomでの実施を予定しています。</p>

11-3	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	中元 崇（京都大学）、木村 弘志（一橋大学）
使用ツール	Zoom
テーマ	大学職員が行う研究のお悩み相談・交流 WS②—新研究会「しゃべり場」
概要	<p>本 WS の対象者としては、研究活動に興味・関心があるけれども何から始めたらよいかわからない、研究の経験はあるがやってみた研究が何となくパッと／ピリッとしない、進めている研究にアドバイスがほしい、うまくいかない研究の愚痴を言いあいたい、など、幅広い層を想定しております（研究はかくあるべし、この研究はこのように方向転換すべし、といった「教育」「指導」を行う場とすることは考えておりません）。参加者から事前に募った、各自のお悩みや研究構想などを肴に、皆で楽しく語り合い、明日からのモチベーションを上げられるような場を目指します。</p>

11-4	最大受け入れ人数 25名
担当 FS	大竹秀和（立教大学）
使用ツール	Zoom
テーマ	プレーヤーからマネージャーへの転換の難しさ～各人の実践から考える～
概要	<p>本 WS の参加対象は、プレーヤーからマネージャーへと役割がシフトする立場や年代の方、マネージャーへの転換に苦労しながら実践を重ねている方です。</p> <p>若手・中堅という時期を経た職員が次に直面する課題が「プレーヤーからマネージャーへの転換」です。一プレーヤーであれば、自己研鑽による能力向上で解決できた課題も、マネージャーとして部下を通じて成果を出すとなると、プレーヤーとは違った能力や資質が必要となり、多くの方が転換に苦しみます。マネージャーへの転換は、仕事の仕方が文字どおり大転換する機会なのに、その能力開発の方法や機会については業界の中で語られることが少ないです。他大学との交流や実践知共有の機会も制限されるこのコロナ禍、日々の実践が本当に正しいのか、暗中模索している方も多いと思います。</p> <p>本会は、参加者が抱える問題を言語化し、マネージャー転換時にどのような学びや実践が必要か、コロナ禍でどう各大学での実践を深めるのかを確認する機会とします。</p>

12-1	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	北関東・信越地区研究会
使用ツール	Zoom
テーマ	web 読書会『ネットの高校日本一になる』を読む
概要	<p>2020年度、キャンパスという「集う場」を失った学生は、遠隔授業の質に対する不満も影響して、学費返還をはじめさまざまな声を上げました。</p> <p>一方で、キャンパスを持たない（とくに通学を要しない）N高校は、生徒を集め、2021年度には新たにS高校が開校しました。</p> <p>高校と大学では、生徒・学生の抱く「キャンパス生活」に対する期待の内容は異なるでしょうが、この差はどこからきているのでしょうか。N高校が行っているICTを利用した授業展開、課外活動、生徒間・生徒と学校とのつながりの築き方から大学が学べるものがあるのでしょうか。</p> <p>WSでは、あらかじめ「これは！」と思った部分を共有していただき、そのいくつかを取り上げて意見交換する形式をとりたいと思います。web上での読書会がどのように展開できるかも含めての試みです。</p> <p>『ネットの高校日本一になる』崎谷実穂著 KADOKAWA 2021年4月刊</p>

13-1	最大受け入れ人数 15名
担当 FS	九州・沖縄地区研究会
使用ツール	Zoom
テーマ	コロナ禍及び今後の多様な働き方について
概要	<p>新型コロナウイルスの影響で昨年「在宅勤務などによる出勤日の削減」や「接触機会の低減のために別室での業務」など今までにない、新しい取り組みが行われています。その一方で在宅勤務に伴い、機器等の費用がかかる、コミュニケーションが取りづらい、家庭ではモチベーションが上がらないなどの問題も発生しています。それ以外にも在宅勤務になじまない職種の方は従来どおり出勤の上、業務を行わなければならないため、在宅勤務ができる方とそうでない方との間で不平等感も出ています。</p> <p>このワークショップでは各大学の状況(問題点など)をご報告いただき、問題点などの解決方法について皆さんと議論ができればと思います。また、withコロナ、アフターコロナも含めた多様な働き方(特に介護や子育て世代など)についても議論ができればと思います。</p>

15-1	最大受け入れ人数 15名
担当 FS	大学経営見える化研究会
使用ツール	Google Meet
テーマ	現場レベルから見た今後の大学における経営課題について
概要	<p>現在、大学経営見える化研究会では、大学の経営課題調査を計画しています。ただし、当該調査はマネジメント層を主たる対象に設計しており、必ずしも現場レベルの抱える課題と一致するとは限らないため、今回のWSを通じて幅広い参加者と情報交換したいと考えております。当日は、それぞれの職場で感じる経営課題について共有するとともに、マネジメントレベルに応じた相違についても整理いたします。</p>

16-1	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	大学防災（減災）教育・対策研究グループ
使用ツール	Zoom
テーマ	防災タイムラインカードの作成
概要	<p>災害時のタイムラインカードは、率先して避難を行うことを目的に「いつ」・「どこへ」・「どのように」避難するかを時系列で整理し決めておくものです。南海トラフ巨大地震等の地震災害だけでなく、近年激甚化する自然災害（風水害・土砂災害等）に対し、我が国の国土・都市機能がいかに脆弱であるかという認識を高める必要があります。災害に対して、自助、共助の取組は不可欠であり、そのために、「正しい知識と意識」を涵養し、最善の行動が行えるための防災教育（訓練）が必要です。そこで、共に生き抜くために“率先避難者”となるための意識と知識を向上させ、“正常性バイアス”に左右されず「まだ大丈夫」ではなく、「さあ避難しよう」と自らが行動し、周囲も逃げ遅れることが無いよう共助に努め、常に素早い避難行動が行える防災リーダーとなるべく人材の育成の一考として皆さんと一緒に防災タイムラインカードの作成について考えます。</p>

17-1	最大受け入れ人数 20名
担当 FS	中部・北陸地区研究会
使用ツール	Zoom
テーマ	新型コロナウイルスと危機管理
概要	<p>新型コロナウイルスが猛威を振るい、いままで誰も直面したことのない危機に遭遇しています。各大学では、オンライン授業への対応や、各種イベントの実施可否判断に迫られ、我々職員もその調整や対応に追われております。</p> <p>現在も各大学で様々な対応が続けられておりますが、国や自治体から発令される緊急事態宣言等に伴う対応に何か違いがあるのでしょうか。また、感染状況が異なる地域による対応の違いはあるのでしょうか。国立・公立・私立大学による対応の違い、医療系学部や附属病院等を有する大学と有しない大学の違いなど、様々な角度から各大学の対応の違いを確認し、所属大学の対応の特徴を掴み、今後の対応の参考にするための意見交換の場を設けます。</p>

(8) 研究・事例研究発表

9月5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。

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。

各発表コードの発表内容は、以下をご参照ください。

■タイムテーブル

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

各研究・事例研究発表の概要については次ページ以降でご確認ください。

I-1	事例研究発表	個人発表
氏名	岩野 摩耶	
所属	明星学苑	
テーマ	AUA Annual Conference 2021 参加報告	
概略	<p>申込者は、大学行政管理学会の助成を受け、2021年3月29日～31日に開催された Association of University Administrators の年次大会に参加をした。今大会は、オンラインで開催となった。2020年度は新型コロナウイルス感染症により、イギリスにおいては大規模なロックダウン、大学の授業も完全オンライン化されている。そのため各セッションは、この状況下での対応に関する内容となっていた。参加した各セッションの内容および日本の大学にも通じる内容を整理したうえで、参加報告を行う。例えば、オンライン化における学生の心理サポート体制について、日本と同様に学生がオンラインで相談できる体制を確立していること、人員配置などを報告する。</p>	

I-2	発表なし	—
氏名	—	
所属	—	
テーマ	—	
概略	—	

I-3	研究発表	個人発表
氏名	澤谷 敏行	
所属	関西学院大学	
テーマ	中国における産学研連携-大学の教育研究力強化と財源の創出-	
概略	<p>中国の大学は、トップの研究型大学では企業との連携により研究費を獲得し、重点大学では民間への技術サービスの提供を行い、特定産業に強い大学では専門職業人材を輩出するなど大学と産業とは密接な関係を保ち、相互依存関係にある。中国総合研究交流センターの平成 25 年の調査によれば、「上海市の大学の科学研究経費の 46%は、企業や事業単位からのものであり、江蘇省と浙江省ではそれぞれ 50%と 60%に達している」とある。大学にとっては研究財源、企業にとっては技術移転という Win-Win の関係が成り立っている。中国の大学経営は政府の助成金、授業料収入だけに頼っているのではなく、積極的な民間企業、地方政府との連携により成り立っている。大学内に設置されている「技術移転センター」仕組みから中国の産学研連携を分析する。</p>	

I-4	研究発表	グループ・研究会発表
氏名	財務研究グループ	
所属	-	
テーマ	これならわかる学校会計～学校法人会計基準の課題について	
概略	<p>学校法人会計基準（以下「基準」という。）は、1971（昭和 46）年制定以来、私立学校の財政基盤の安定に資するものとして、広く実務に定着してきたが、学校法人会計の意義や内容が理解しにくいという指摘を受け、2015（平成 27）年より改正基準が施行された。</p> <p>しかしながら、もとより補助金交付目的で作成される基準に基づく計算書類がステークホルダーに対して適切に財務状態を開示する目的を果たしているかは議論のあるところである。こうした点を踏まえ、昨年度、日本公認会計士協会学校法人委員会に設置された「私学法改正対応検討専門委員会」では、私立学校法に基づく基準改正の検討も行われており、現在の私立学校振興助成法に規定する基準では財務報告のニーズを満たせていない可能性もある。</p> <p>そこで本発表では、2015 年改正基準における課題について財務グループ内で事例研究を行った内容を交えながら検討いたしたい。</p>	

I-5	事例研究発表	個人発表
氏名	重富 洋二	
所属	学校法人福岡大学	
テーマ	経営改革から学んだこと — 成功に導くための幾つかの条件 —	
概略	<p>今日、多くの私学にとって経営改革は喫緊の課題となっている。そもそも経営改革とは何か、企業経営に学ぶ点はないか。2019年12月、新学長のリーダーシップのもと、私は経営企画担当として慢性的赤字に陥るX部門の経営改革に携わることになった。約2,600人の職員を抱えるX部門には三つの事業体があり、かねてから内部者による改善努力、コンサルタントの導入も行われたが収支の悪化は続いていた。この状況下で、X部門の業務経験が皆無の私が一大改革に携わることになったのである。あなたなら、どうするであろうか。</p> <p>Microsoftに勤務し、ビルゲイツ賞に輝いた大学時代の後輩が語った言葉がある。「与えられた環境の中で、最大限の成果を上げる。それがプロフェッショナルでは」。私たち大学職員も互いを高め、プロを目指したいものである。約1年半にわたる経営改革から学んだことを紹介する。お役に立つことができれば幸いである。</p>	

I-6	事例研究発表	個人発表
氏名	一宮 航	
所属	株式会社早稲田大学アカデミックソリューション	
テーマ	「組織」対「組織」を実現する産学連携ファシリテーション—大学関連会社による実施例	
概略	<p>現在、政府では、「組織」対「組織」の本格的な産学連携を推進すべく、「2025年までに企業から大学等への投資3倍増」（日本再興戦略2016）が掲げられている。しかし、従来型の産学連携では個別の共同研究に終始し、規模拡大に結び付きにくい実情があった。そのため早稲田大学では、文部科学省「オープンイノベーション機構の整備事業」（2018年度採択）において、産学連携ファシリテーションを導入し、企業ニーズと大学シーズのマッチングを「組織」対「組織」で行う有償プログラム「プレ・ラボ」を開始した。「プレ・ラボ」では、大学関連会社である当社がプログラム企画およびファシリテーションを実施し、企業の意見・課題を引き出し、URAと共に共同研究体制を立案するまでの活動を遂行した。本発表では、「プレ・ラボ」の事例を基に、産学連携ファシリテーションの成果や改善点、そして大学に求められる「組織」対「組織」の産学連携体制を考察する。</p>	

I-7	事例研究発表	個人発表
氏名	平山 崇	
所属	西南学院大学	
テーマ	教職協働による教学改革（その1）	
概略	<p>本学は、2017年度に教学マネジメント委員会（以下、「委員会」という。）を設置し、教学改革を進めている。委員会設置の目的は、認証評価機関が提示する認証評価基準の充足及び教育の特色の強化である。委員会設置の提案は、事務局が行い、委員会設置当初は、事務局が主導して事業を推進してきたが、委員会構成員の変化及び認証評価基準の変化に伴い、教員組織と事務局が連携して事業を推進する形態へと変化しつつある。教学改革は、3つのポリシーの作成、カリキュラムマップ及びツリーの作成、そして履修モデルの作成と段階的に進んでいるが、順調に進む課題をあれば、難航している課題もある。</p> <p>経営学において、H.A.サイモンが「協働」を定義して以来、各種の議論が行われているが、本事例研究では、コミュニティ・キャピタルの考え方を援用し、教員間、職員間及び教員と職員間という三つの集団内での信頼の醸成が教学改革に影響を及ぼすことを、事例を通して紹介する。</p>	

I-8	研究発表	個人発表
氏名	木村 弘志	
所属	一橋大学・東京大学(研究員)	
テーマ	大学職員のジョブ・ローテーションの実態－全国大学事務職員調査(第1・2回)より	
概略	<p>本研究の目的は、大学職員のジョブ・ローテーションの実態を明らかにし、それが大学職員の育成・活用に与える影響について考察することである。特に、狭義の専門職化が強調されるようになった近年の風潮が、ジョブ・ローテーションにどのような影響を与えているかという観点を重視する。その目的を達成するため、本研究では、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センターが、全国の大学職員を対象として2011年と2021年に実施した「全国大学事務職員調査(第1回・第2回)」の調査データを使用する。具体的には、両調査データから、ジョブ・ローテーションの頻度と幅の指標となる変数を作成して、その(1)設置形態間での比較、(2)調査間での比較、を行い、その傾向の異同や推移を明らかにする。そして、それらが大学職員の育成・活用に与える影響について、先行研究から得られる知見をふまえながら考察する。</p>	

II-1	事例研究発表	共同発表
氏名	塩川 雅美、近藤 智彦、宮澤 文玄、福留 園子、宮原 秀明、葛西 崇文	
所属	大阪市立大学、愛知大学、学習院大学、高知工科大学、大阪学院大学、大阪女学院大学	
テーマ	これからの大学を構想するための大学を越えた連携実践事例	
概略	<p>1990年代より「大学改革」に多くの大学が取り組んできた。しかしながら、一向にゴールにたどりつかない中、コロナ禍によって教育や働き方のオンライン化が急速に推し進められた。また、「10年前倒し」で人口減少も見え始め、人とのコミュニケーションのあり方や社会の変化は加速している。この変化を前に、大学教職員は「教育は国家100年の計」との基本に立ち返り、大学の「あるべき姿」を構想し、現在の状況を「危機」ではなく「機会」に変えていくべきではないか。そのような思いから、設置形態も規模も異なる複数の大学教職員が連携し、「これからの大学」を共に構想する研究会を立ち上げた。構想のヒントを得るための学びの場には、研究会メンバーのみならず、広く全国の大学教職員にも参加を呼び掛け、講演会等では、「知見を得る」にとどまらず、参加者相互の意見交換等により、「自分ごと」への落とし込みも試みている。</p> <p>この実践例を発表する。</p>	

II-2	研究発表	個人発表
氏名	有澤 尚志	
所属	文部科学省	
テーマ	大学教員の報酬給与水準及び人件費の特性—諸大学のデータに基づく分析	
概略	<p>近年、大学教員平均年齢の高齢化が指摘されている。大学教員の場合、高年齢層ないし上位職種の教員が多いといった個々の大学における教員構成状況は、報酬給与水準及び人件費とどの程度関係するのか、当該大学の規模、立地、入試偏差値、1人当たり科研費取得件数及び経営状態等の各種要因の影響とも比較しつつ分析を試みる。</p> <p>大学教員の報酬給与水準及び人件費について、国立大学法人は本務教員の報酬給与額等の詳細なデータを一律的に公表しているが、私立大学（学校法人）では教員、職員別の人件費内訳すら公表していない所も少なくない。本務教員を対象とする国公立大学通じての分析を行う場合、相互比較可能なデータに大きな制約があることが難点である。このため、本務教員の報酬給与額が比較可能なケース、本務以外の教員（兼務、非常勤）を含めた教員人件費が比較可能なケースに分けて分析を行い、相互の結果を比較する方法を取る。</p>	

II-3	研究発表	個人発表
氏名	大林 小織	
所属	大阪大学	
テーマ	高等教育の国際化による社会へのインパクトー欧州イニシアティブの新たな研究領域ー	
概略	<p>高等教育の国際化が、2015年に欧州議会の政策文書において「すべての学生とスタッフの教育と研究の質を高め、(省略)社会貢献すること」とその目的を明確にして定義された。他方、de Wit (2020)は、社会のグローバル化が加速する1990年代以降の大学国際化を振り返り、大学の3つの主要機能である教育、研究、社会貢献の国際的な側面には必ずしも整合性が見られないと指摘している。本稿では、近年欧州を中心に大学の第三の使命に着目して国際化による社会へのインパクトを捉えようとするフレームワーク (Internationalisation in higher education for society : IHES) を検討し、その意義と今後の発展性、並びにわが国の文脈において考察する。</p>	

II-4	研究発表	グループ・研究会発表
氏名	JUAM 財務研究グループ	
所属	ー	
テーマ	これならわかる学校会計～収益事業について	
概略	<p>私立大学の8割弱の収入源が学生生徒等納付金収入(以下学納金)で占めており、学納金に依存した経営をしている状況は言うまでも無い。現在入学定員の厳格化、少子化による定員割れ等、大学を取り巻く環境は厳しさを増すばかりで、今後財務面において大学の教育活動に大きな影響を及ぼすことが推察される。</p> <p>このことについて各大学の財務部門担当者はもとより大学に所属する全教職員が共通の課題として、認識しておかなければならない。つまり学納金に依存しない新たな収入源の確保、支出の抑制等、中長期的な財務マネジメントの改善が求められる。</p> <p>財務研究グループでは、新たな収入源を確保することをテーマに「収益事業(私学法上の収益事業・法人税法上の収益事業)」について、議論を重ねてきた。収益事業の基礎知識、2区分の収益事業の整理、各大学の事例報告等を発表してきた取り組みを報告する。</p>	

II-5	事例研究発表	グループ・研究会発表
氏名	大学経営見える化研究会	
所属	—	
テーマ	経営課題のスキームづくりに向けて—「規模の適正化」を事例として—	
概略	<p>本研究会は、2002年設立時より現在に至るまで、大学経営に関する様々な課題を可視化することを目指し、研究を進めてきた。</p> <p>2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、多くの大学で従来の教育研究活動が実施できなくなったことを受け、各大学が取った対応のうち、特に、教育支援体制（遠隔教育等）、学生支援と財政、働き方改革等の取組について、複数の大学に行ったアンケート調査結果をもとに、主にガバナンス及びマネジメントの観点から検証し、その結果を報告した。</p> <p>今期（第8期）は、改めて大学の経営課題のスキームづくりのため、本研究会としての大学経営課題の仮説を検証する。今年度は、特に、「規模の適正化」についての検証を行う。可能であれば、規模の適正化を行った大学のヒアリング結果等の報告を行いたい。</p>	

II-6	研究発表	グループ・研究会発表
氏名	JUAM International Relations and Research Team	
所属	—	
テーマ	イギリス高等教育機関職員団体 AUA 発刊「Perspectives」から見える動向	
概略	<p>今年度、国際委員会のもとに海外職員団体に関する調査、連携企画を目的として結成された「JUAM International Relations and Research Team」の取組みの一つとして、本学会のパートナー団体であるイギリスにおける高等教育機関職員団体 Association of University Administrators（以下、AUA という。）発刊の機関紙「Perspectives」について情報を収集した。情報収集にあたり、本誌で取り扱われている内容を、論文タイトル・アブストラクトから抽出し、AUA で求められる高等教育機関職員の技能・知識に関する過去5年間の傾向を一覧表に取りまとめたので、本会にてその内容を発表する。さらに、過去にJUAMで取り扱われた研究テーマとの比較を行い、傾向の違いについて分析を行ったので、本チームの所感も併せてJUAM会員へ共有する。</p>	

II-7	研究発表	共同発表
氏名	宇田川 拓雄、中西 茂	
所属	嘉悦大学、玉川大学	
テーマ	『大学の實力』調査の狙いと成果—中退率と中退防止策の分析	
概略	<p>大学中退率は受験生の大学選びに重要な情報であるが、大学は中退率を積極的に公表していなかった。読売新聞社は2008年から2018年まで調査を実施し中退率を『大学の實力』に掲載してきた。当初は公表を好まない大学も多かったが最終的には約8割が回答した。『大学の實力』は教育情報公開に先鞭をつけた画期的な企画であった。本報告では『大学の實力』の狙いと成果を中退率と中退防止策のデータにより検証する。中退率の10年間の変化で大学を「順調」「改善」「低迷」「悪化」の4グループに分け、FD実施や出席管理などの中退防止策との関係を分析した。「優れた対策」が必ずしも低い中退率にならないことが明らかになったが、その理由の解明は今後の課題である。『大学の實力』はコロナ禍前の日本の大学の教育指導の様相をかなり正確に捉えた貴重な資料である。そのデータの分析から得られる知見は、コロナ禍後の日本の大学の教育力の強化に役立つだろう。</p>	

II-8	研究発表	共同発表
氏名	木村 弘志、井芹 俊太郎	
所属	一橋大学・東京大学(研究員)、神田外語大学	
テーマ	人事異動のミスマッチは「悪」なのか？—全国大学事務職員調査(第2回)より	
概略	<p>本研究の目的は、大学職員の個人的なキャリア志向と実際の職務とのミスマッチが、その職務遂行にどのような影響を与えているかを明らかにし、大学における人事異動制度の運用や、それを通じた大学職員の育成・活用について示唆を得ることである。その目的を達成するため、本研究では、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センターが、全国の大学職員を対象として2021年に実施した「全国大学事務職員調査(第2回)」の調査データを使用する。具体的には、同調査データから、上記「ミスマッチ」の指標となる変数を作成し、それが大学職員の業務上の成果や各種モチベーションにどのような影響を与えているのかを、その他の要因を統制したうえで分析し、明らかにする。そして、それらが大学職員の育成・活用に与える影響について、先行研究から得られる知見をふまえながら考察する。</p>	

Ⅲ-1	研究発表	共同発表
氏名	川口 理紗、井芹 俊太郎、堀 佑二、山咲 博昭、五木田 廣開、 江尻 裕一	
所属	東邦音楽大学、神田外語大学、獨協大学、広島市立大学、大正大学、 中央大学	
テーマ	性的マイノリティ学生支援策の考察～理解啓発に対する当事者の意識について～	
概略	<p>本研究では、近年社会的に関心が高まっている性的マイノリティに関する意識調査を、大学職員、LGBTを含む性的マイノリティ当事者（以下、当事者）、大学機関の三者を対象に2018年に実施した。2019年は、上記3つの調査の集計結果を基に、職員の性的マイノリティに関する理解度、当事者と職員における認識の差異、当事者のニーズと大学の取組の現状との乖離等を明らかにした（詳細は、本学会誌第24号に掲載）。2020年は、職員と当事者に対する共通設問「どんな大学であれば過ごしやすいか」の自由記述回答から、職員と当事者の回答傾向や考え方の同異を明らかとした（詳細は、本学会誌第25号に掲載予定）。本報告では、性的マイノリティに関する「職場での研修の賛否」、「授業等の実施の賛否」の当事者自由記述回答の質的分析結果を報告する。併せて、これまでの分析を基に2018年からの本研究の到達点と今後の課題を報告する。</p>	

Ⅲ-2	研究発表	個人発表
氏名	大島 英穂	
所属	立命館大学	
テーマ	大学職員の業務と仕事からの学びー私大職員を対象とした調査結果ー	
概略	<p>社会人の学びの7割は仕事経験と言われている。大学職員の人材育成策を具体化するためには、業務内容とそこでの学びの状況を明らかにする必要がある。そこで、規模が異なる8私大の職員を対象としたアンケートとインタビューを行った。業務については、定型業務、組織運営業務、時限的業務に区分し、それぞれの業務に対する経験学習が、年数の経過、昇進・昇格、担当する業務分野などによりどのように変わるのかを調査した。定型・組織運営・時限的業務の比率は年数と職位により変化し、それが経験学習にも影響しているし、定型・組織運営業務の経験が時限的業務の達成に繋がっている。また、大学職員の業務は教育、学生、学術情報、総務・財務など幅広いが、業務内容や他者への依存性の違いが経験学習に影響を与えている。仕事を通じた人材育成は、担当業務の特徴をふまえることが求められる。</p>	

Ⅲ-3	事例研究発表	個人発表
氏名	赤松 茂利	
所属	早稲田大学	
テーマ	日本の大学における外国学習歴・資格認証（FCE）の高質化に関する考察	
概略	<p>我が国が2017年に締結した東京規約は、大学入学の外国学習歴・資格認証（Foreign Credential Evaluation：FCE）において「得られた知識および技能」を重視し、差異が認められない場合は資格を認証することを規定する。一方、文科省が定める大学入学資格は12年間の中等教育課程の修了を判断根拠とする「課程年限主義」に立脚しており、東京規約との間には基準を巡る葛藤が生じている。このような環境に適応し、大学が将来に亘り堅牢なFCEを遂行するためには、FCEの専門知識を有する外部機関（FCE専門機関）に支援を求めることが、ひとつの合理的な行為選択となり得る。</p> <p>こうした現状を踏まえ、本研究では大学入学資格法令と東京規約の対比から、大学が直面するFCEの不確実性、困難性を読み解く。次に、FCE専門機関へのインタビューを通じて、その業務内容・範囲、組織体制等の形式知化を試みる。そのうえで、大学が取り得るFCE専門機関との協業体制を企図し、期待される効果について検討を行う。</p>	

Ⅲ-4	研究発表	個人発表
氏名	豊島 美弥子	
所属	関西学院大学	
テーマ	コロナ禍下の国際教育におけるチェンジマネジメント理論の有用性	
概略	<p>学生の国際モビリティは21世紀初頭から隆盛の一途をたどっており、2025年には2000年時点の4倍にあたる800万人が留学すると予想されていた（Guruz, 2011）が、新型コロナウイルス感染症により2020年、「世界一斉の緊急停止」という危機に見舞われている。</p> <p>関西学院大学は2018年度に大学間協定に基づく学生の海外派遣者数で日本一（日本学生支援機構, 2020）になるなど日本有数の留学プログラムの充実を誇っていたが、withコロナ元年の2020年度においてはその成功体験を引きずることなく国際教育をオンライン転換し、年間300人を超える学生にプログラムを提供した。初めての取組であったにも関わらず、統計解析の結果として有意な学習成果も確認されている。この事例をもとに、本報告ではKotter（1996）の「変革の8ステップモデル」やGarvin and Roberto（2005）の「説得による変革」を中心として、チェンジマネジメント理論の国際教育現場への有用性を考察する。</p>	

Ⅲ-5	研究発表	個人発表
氏名	増田 至	
所属	学校法人立命館	
テーマ	大学の戦略的経営に向けた「統合報告」活用の現状と課題	
概略	<p>国内の人口動態やグローバルな競争環境等に加え、新型コロナウイルス禍等をはじめとする不確実性の高まりによって、大学を取り巻く環境は厳しさを増している。そのような外部環境の下で持続的な大学経営を行うためには、組織の最終目的である建学の精神やミッションの実現に向けて、経営資源の最適化や有効活用等に関する戦略性が求められる。本報告では、大学の戦略的経営に向けた新たな枠組みとして、「統合報告」に着目する。統合報告は、2000年代に企業において導入が開始された後、2013年に国際的な連合組織によってフレームワークが公表され、大学においても海外では2013年、国内でも2018年に導入の事例が現れている。先行する企業において、統合報告の導入によって期待されている内部便益と外部便益、国内の国立大学および私立大学における導入状況、また学校債発行等の最新の動向等を外観し、大学の戦略的経営に向けた統合報告の活用可能性に関する考察を行う。</p>	

Ⅲ-6	研究発表	個人発表
氏名	村上 孝弘	
所属	龍谷大学	
テーマ	グランドデザイン答申と大学図書館	
概略	<p>グランドデザイン答申の公表（2018年11月）を端緒として、同月に文部科学省研究振興局は、国立大学図書館協会に対し、大学設置基準の改正作業についての助言を与えている。中央教育審議会の大学分科会に質保証システム分科会が設けられたのが2019年3月であることからしても、大学図書館関係者の大学設置基準改正の動向には迅速感が大きい。このことは、現行の大学設置基準における図書館の規定（第36条、第38条）が、多様化・高度化した大学図書館の現状と乖離しつつあるという問題意識を大学図書館関係者が共有していることの証左といえよう。本研究では、今回の大学設置基準の改正について図書館の規定に限定した考察を行い、相応しい改正のあり方について検討したい。その際には、提供・発信するコンテンツが多様化した現代の大学図書館の諸課題への対応についても併せて考究したい。</p>	

Ⅲ-7	事例研究発表	個人発表
氏名	一ノ瀬 大一	
所属	九州産業大学	
テーマ	教職協働による総合型選抜改革—育成型入試導入後の中退状況に着目して—	
概略	<p>高止まりしていた2014年度の中退率の状況を真摯に受け止め、学生が低修得単位に陥らないことに注力した中退予防の13プロジェクトを導入するなど、中退予防に取り組んできた。しかしながら、13プロジェクトでもまかないきれない課題も顕在化した。総合型選抜入学者の中退状況がそれである。当時の総合型選抜は、大学入学者選抜として機能しているとは言い難く、中退予防13プロジェクトは、入学後の施策がほとんどであったため、総合型選抜制度の見直しが急務であった。そこで、本発表では、中退率の改善に一定の効果があった「育成型入試（総合型選抜）」導入の背景や特徴、導入後の成果を中心に事例を発表する。特に、KSU アドミッションオフィサーの資格を有する事務職員の入試制度への参画は、中退率の減少に寄与していることは言うまでもなく、様々なメディアにも報道されるなど、高い関心を集めている。</p>	

Ⅲ-8	研究発表	個人発表
氏名	中元 崇	
所属	京都大学	
テーマ	我が国におけるポートフォリオの導入とその課題—能力を巡る認識ギャップに着目して—	
概略	<p>近年の大学改革の激化とともに、様々な能力が大学職員に求められ、自発的に能力獲得に取り組む大学職員も増えつつある。そうした個人が獲得した能力を組織の側が把握する先端実践としてスタッフ・ポートフォリオ（SP）がある。</p> <p>ところが、個人がいかに高度・有用な能力を身に付けたとしても、所属組織がそれを有用と認識するとは限らない（認識ギャップの存在）。単純に個人の能力をSPに記載しても、それが能力の活用につながるとは言えない。</p> <p>研究発表では、このギャップに着目する本研究の端緒としてポートフォリオに関する先行研究レビューを行う。具体的にはポートフォリオの定義や日本への導入の文脈や解釈、大学職員を対象とした実践に関するレビューを行う。</p> <p>なお、本研究ではさらなる展開として、別途インタビュー調査を実施する予定である。研究発表に際し、可能な範囲でインタビュー調査の概況紹介も行う予定である。</p>	

IV-1	事例研究発表	共同発表
氏名	白藤 康成、松田 優一、山咲 博昭	
所属	京都産業大学、関西大学、広島市立大学	
テーマ	サロン型実践共同体へのモニタリング指標導入に関する考察—大学改革研究会を事例に—	
概略	<p>大学行政管理学会のテーマ別研究会の一つである「大学改革研究会」では、研究会の活動目的を達成するため、研究会が目指すべき方向性として3点のビジョンと、そのビジョンに到達するための遂行課題として8点のアクションプランを設定し、運用を試行している。なお、導入にあたっては、(1)活動の遂行状況をモニタリングするための数的指標の設定、(2)ビジョンとアクションプランの対応関係を示すためのカリキュラムマップの理論の援用を行っている。</p> <p>大学改革研究会は、個人の自由意志が活動の源泉であり、かつある種「サロン」的性質も併せ持つ実践共同体である。本事例研究では、このような共同体において、ビジョンとアクションプランを設定して、その活動を指標に基づいてモニタリングすることのメリット・デメリット等について、研究会メンバーに行ったインタビュー結果をもとに考察する。</p>	

IV-2	研究発表	共同発表
氏名	久志 敦男、宮澤 文玄	
所属	龍谷大学、学習院大学	
テーマ	続編：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>発表者兩名は2013年度大学行政管理学会定期総会・研究集会において、「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」について共同発表し、発表内容をベースに学会誌に寄稿した。その後、様々な機会を通じ諸外国の大学職員と交流する機会があったが、海外のSDに関する近年の動向（諸外国大学職員団体によるJapan Study Tourの実施など）や、日本の大学職員のジョブローテーションを海外の大学職員はどう見ているかなどを目の当たりにし、2013年度当時の調査ではネガティブな反応が多かった日本の大学職員のジョブローテーションシステムに対する意識の変化が見られた。今回の続編では、追加アンケートを通じて得られた結果等をもとに、諸外国の状況と日本の大学職員のジョブローテーションシステムが今後どうあるべきかについて検証する。</p>	

IV-3	研究発表	共同発表
氏名	荒木 利雄、松山 幸司、谷口 清朗	
所属	龍谷大学、龍谷大学、龍谷大学	
テーマ	英国における質保証のための学生参画—現地調査からの提言	
概略	<p>龍谷大学では、事務職員 SD 研修の一環として、2年に1回海外高等教育研修を行っている。2019年度第6期となる同研修では、「教育の質保証に資する龍谷大学における学生参画制度の構築～学修者本位の教育への実現に向けて」をテーマに掲げ、大学への提言を行うためにアドバイザー1名、研修者5名の計6名で共同研修を行ったものである。本研修は、約半年間にわたる先行研究や有識者による講演会の開催等を行った上で、2019年12月に約2週間の現地調査訪問（ベルギー含）を行った。訪問調査機関は、QAA in Scotland（スコットランド高等教育質保証協会）、ENQA（欧州高等教育質保証協会）、OfS（学生局）、オックスフォード・ブルックス大学、バーミンガム・シティ大学、アストン大学、エディンバラ大学などである。先行研究や現地訪問調査、英国における動向等を基にした「学生参画」型内部質保証モデルについて発表する。</p>	

IV-4	事例研究発表	個人発表
氏名	園田 智昭	
所属	慶應義塾大学	
テーマ	2020年度の大学教育—オンライン授業対応への試行錯誤—	
概略	<p>2020年度は新型コロナウイルスに翻弄された1年になった。大学での授業も急遽オンラインによる授業に変更され、それまでとは大きく授業形態も変化した。受講側の学生のストレスも大きかったと思うが、講義をする側の教員も、短期間でのオンラインへの対応で疲弊した1年間であった。一口にオンラインの講義と言っても、大規模授業と少人数授業、履修している学年など、授業ごとに実施方法を変えなくてはならない。オンライン授業と表現しても、大学によってオンライン授業への対応が異なるだけでなく、同じ大学に勤務していても、教員と職員ではオンライン授業に対する認識も違っていることと思う。今回は、オンライン授業を実施する教員側から、ゼミという少人数授業と大規模授業を主な対象として、事例研究発表という形で報告することで、2020年度という特異な年度の大学教育について考えてみたい。</p>	

IV-5	研究発表	個人発表
氏名	榎本 啄杜	
所属	関西大学	
テーマ	「学生1人当たり経常費補助金」は大学IRの指標として有効か	
概略	<p>私立大学等経常費補助金の交付額を大学IRの分析に用いる方法として、交付額それ自体を使用する他に、交付額を学生数で除した「学生1人当たり経常費補助金」を提示することが挙げられる。この指標によると、学生1人当たりの交付額が高いほど望ましく、適切な大学運営ができているかどうかの判断基準となりうるという。確かに、一般補助の算定プロセスを踏まえると、大学運営が適切である大学ほど交付額が高くなる傾向にあることは疑い得ない。</p> <p>しかしながら、交付額が高いほど望ましい、または大学運営が適切であるというこの見解は、一種の誤謬推論に陥っていると言える。本発表では、「交付額が高いほど望ましい」「交付額が高いほど大学運営が適切だ」という見解に至るまでの推論について、どのような点で誤謬を犯しているかを指摘したうえで、大学IRの指標としては有効ではないことを示す。</p>	

IV-6	事例研究発表	個人発表
氏名	長田 厚樹	
所属	神田外語大学	
テーマ	総合型選抜等における完全オンライン入試の取り組み	
概略	<p>新型コロナウイルスの蔓延を受け、昨年秋（2020年）に実施した総合型選抜・学校推薦型選抜等の入試を、受験生及び教職員の感染リスク軽減の観点から、英語（文法・リスニング）、プレゼンテーション、小論文、口頭試問、面接すべてオンラインで実施した。本報告ではオンライン入試導入決定までの経緯、受験生に対する情報提供のタイミングや内容、事前の通信接続テストに始まり、入試当日の流れ及び学内実施体制及び諸課題について説明する。さらに実際オンライン試験を受験し入学した学生へのアンケート調査を通して見えてきた、受験生の通信環境やオンライン試験への評価、大学側が感じたメリット・デメリット等についても報告する。アフターコロナを見据えたときに、ハイスタークスの選抜であると認識されている大学入試に、オンラインでの実施が果たす役割についても考えたい。</p>	