

次世代リーダー養成ゼミナール

プロジェクト 実践ジャーナル

第8号

2019年3月

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(SPOD)

はじめに

このたび、『次世代リーダー養成ゼミナールプロジェクト実践ジャーナル』第8号を刊行することができました。本ジャーナルは、次世代リーダー養成ゼミナールの修了生の4編のレポートから構成されています。次世代リーダー養成ゼミナールは、将来大学のリーダーとなる職員を養成する四国地区大学教職員能力開発ネットワークの2年間のプログラムです。

本ジャーナルのレポートの特徴は、アクションリサーチの形でまとめられていることです。次世代リーダー養成ゼミナールの各受講生は、自分の関心にもとづき課題を設定し、所属大学内で課題解決のためのプロジェクトを企画・運営し、その実践の中で得られた知見をレポートとしてまとめています。

受講生が実施したプロジェクトは、必ずしも計画した通りの結果にはつながってはいないでしょう。計画時の見通しが悪いと考えられる方もいますが、私は意欲的なプロジェクトに真摯に挑戦した結果と考えています。少なくとも、新たなことを試行錯誤する中で経験から学習することが多かったということは読み取れるはずです。今後のキャリアにおいてさまざまな教職員を巻き込み大きな成果が期待される4名の修了生にとって貴重な経験であったと考えています。ぜひ多くの方に読んでいただき、ご意見をいただければと思います。

受講生がレポートを作成しこのような形で公開できるのは、多くの方々からのご協力とご支援があるからです。受講生を送り出していただいた大学のみなさま、会場校を引き受けていただいた大学のみなさま、受講生にアドバイスや支援をいただいた次世代リーダー養成ゼミナールの過去の修了生のみなさま、プログラム運営を支えていただいた事務局のみなさま、全国の大学からお越しいただいた講師のみなさまに感謝を申し上げます。そして、2年間のゼミナールを終えた4名の8期生に感謝と敬意を表するとともに、今後の大学を牽引するリーダーとしての活躍を期待いたします。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
SD専門部会長
中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構）

目 次

はじめに

1 プロジェクト実践レポート

- (1) 大学における専門用語の情報共有による業務の質向上に向けた取り組み
ー大学版 Wikipedia の構築を通してー 8 期生・徳島大学 竹重 和也 2
- (2) 障がい支援の理解及び実践力の向上に関する取り組み
ーワークショップと書籍紹介を通してー 8 期生・愛媛大学 高木 佳代子 14
- (3) 大学職員の資質能力の向上に向けて
ー資質能力向上のための研修制度構築ー 8 期生・四国大学 藤本 賢一 28
- (4) A0 入試の見直しと高大接続プログラムの作成・実施 8 期生・徳島文理大学 藤本 正己 41

2 次世代リーダー養成ゼミナールの概要 54

- (1) 実施要項
- (2) 概要
- (3) 科目一覧
- (4) プロジェクト実践ジャーナル執筆要領

3 次世代リーダー養成ゼミナール活動報告（8 期生） 63

1 プロジェクト実践レポート

平成30年度「次世代リーダー養成ゼミナール」

プロジェクト実践レポート

大学における専門用語の情報共有による 業務の質向上に向けた取り組み

—大学版 Wikipedia の構築を通して—

レポート要旨

文部科学省「大学設置基準等の一部を改正する省令」（平成28年文部科学省令第18号）により、職員のSD参加が義務化されることとなった。大学では種々の研修を実施しているが、参加できていない職員も多い。また、4月のように繁忙期が異動と重なる業務が多いため、新人や異動してきた職員等への指導時間も満足に取れていないことが推察できる。研修に参加できず、人材育成もできていない状況では、非効率的である。

こうした状況を改善するため、全職員が専門用語の意味を共有・追加できるWikipediaを利用した仕組みを学内プロジェクトにより構築した。

仕組みの構築から取組の検証を通して得られた知見や成果を本レポートにまとめる。

徳島大学地方大学・地域産業創生事業室 竹重 和也

大学における専門用語の情報共有による業務の質向上に向けた取り組み ー大学版 Wikipedia の構築を通してー

目次

1. はじめに

- (1) SD 義務化と大学職員の現状
- (2) 徳島大学における SD 義務化の現状と課題

2. 「徳大百科事典」“Tokupedia” の構築による専門用語の情報共有

- (1) 改善のためにできること
- (2) プロジェクトチームの立ち上げ
- (3) ニーズとのマッチング
- (4) Tokupedia の設計
- (5) プロジェクトの進行
- (6) Tokupedia の構築

3. プロジェクトの成果検証

- (1) 用語データ収集を通じた成果
- (2) プロジェクト全体を通じた考察
- (3) 今後の課題

4. 今後の展開

- (1) プロジェクト終了後の運用体制
- (2) Tokupedia の活用
- (3) Tokupedia の実質的な検証

5. おわりに

引用・参考文献

1. はじめに

(1) SD 義務化と大学職員の現状

文部科学省「大学設置基準等の一部を改正する省令」(平成 28 年文部科学省令第 18 号)により、「大学は、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、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修(第 25 条の 3 に規定するものを除く。)の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。 (第 42 条の 3 関係)」と規定され、職員の SD が義務化されることとなった。しかし、まだ義務化されて間もない状況であり、実質化の仕組みの構築は、今後の課題である。

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「大学事務組織の現状と将来―全国大学事務職員調査」(2010)では、全国の国公立大学の本部及び学部の事務職員を対象に仕事やキャリア感についての実態や意識等について尋ね、今後の大学経営における大学事務組織のあり方を検討することを目的として調査を実施している。

この調査では、計 737 大学、17,645 名を対象に調査を行い、5,909 名(回収率 33.5%)から回答を得ている。うち、1,587 名(60.0%)が国立大学からの回答となっている。また、20 代から 50 代を中心とした幅広い年代から回答を収集しており、多様な年代からのニーズを確認することができる。

集計結果から、今後のキャリアを考えた時に学びたいと思う知識のうち、「大学についての幅広い知識」について、国立大学では、「とても学びたい」と「学びたい」とを合わせた割合が 90.0%であった。同様に特定業務についての専門的知識では 88.6%であり、知識を学ぶことに積極的な職員が多いことが確認できる。しかし、一方で、新たな知識を得るために利用した学習機会の利用状況に関する問いでは、「所属大学主催の研修」、「大学関係団体主催の研修」がいずれも、「ない」という回答が 30%を超えている。このことから、研修にも参加できていない職員が 30%以上も存在することが確認できる。8 年前の調査報告ではあるが、この状況は現在も継続しているのではないかと。

(2) 徳島大学における SD 義務化の現状と課題

a 大学としての方針

本学においては、第 3 期中期目標期間の中期計画において「業務の質の向上と職場の活性化を行うため、

事務職員等のキャリアマップ及び職員の職能開発(SD)研修計画を策定し、SD 活動を実施する。」と謳っており、キャリアに応じた研修計画を策定しているところである。

業務内容と業務遂行に必要な知識・能力等の明確化・共有化を行うとともに、各職員自らのキャリア形成や能力開発の指針として平成 29 年度に「事務職員業務ガイド」を作成している。ガイドには、系統別及び係別に「主な業務内容」、「業務に関連する知識」、「求められる能力」、及び「参考書、有用な資格・検定」を記載している。各職員は、現在の所属や他部署の業務内容等を知ることができ、その知識と能力を身に付けるための自己研鑽への契機となることが期待されている。

b 本学における SD 実績

本学における平成 28 年度の SD 実績をみると、学内では、新任教職員研修会、ビジネスマナー研修、パソコン講習会、英会話研修、メンタルヘルス研修、及び放送大学利用研修を実施している。これらの研修は毎年実施しているものである。知識よりも職員としての姿勢や働き方に関するものが中心となっている。

また、学外では、情報システム統一研修、国立大学法人等部課長級研修、SPOD 主催の各種研修等、職位別や職能別、専門分野に特化した知識や技能、能力を養成する研修もある。しかし、参加者は全職員約 300 名に対して、延べ 100 名程度(約 30%)に留まっている。つまり、残り 200 名(約 70%)の職員は研修に参加していない。本学においても、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センターによる調査と同様の状況となっていることが窺える。

大学では、SD のような研修等を通じた人材育成 Off-JT(Off the Job Training)のほか、日常業務を通じた人材育成 OJT(On the Job Training)もあり、OJT に重きを置いていることも考えられる。

理由はそれぞれであろうが、多くの職員が研修に参加できておらず、その要因の一つには業務に追われ、参加する時間が捻出できていないことも考えられるだろう。そうだとすれば、OJT も機能不全に陥っている可能性があり、知識を習得する研修の充実と積極的に参加できる環境の構築、またはそれに代わる取組が必要である。

c 問題意識

筆者は、平成 28 年度まで 4 年間所属していた大学改革・評価課評価分析係に配属された当初、全学の様々な実績を収集し、報告書(実績報告書)にまとめる業

務を担当することとなった。収集した全学の様々な活動に係る膨大なデータから報告書に記載する事項を取捨・選択するためには、収集したデータを読み込むとともに、取組名称や内容、文章中の専門用語等に不明な内容があれば、調査や照会等の準備作業が必要である。筆者は病院の会計部署の経験しかなく、狭い範囲の知識しかない中での作業のため、必然的に多くの時間を費やすことになっていた。

準備作業に時間を掛ければ、相対的に報告書の作り込みに専念する作業時間が短くなり、そのことに対する問題意識を持っていた。

d 全学的課題

大学の活動は、大きく教育、研究、社会貢献、国際交流等の枠組みに分けられ、その大きな枠組みは更に細分化していくことができる。例えば、教育なら、教員の視点、学生の視点、事務職員の視点等が考えられる。事務職員の視点をとってみても、学生支援、教員支援、入試等に分類でき、更に細かく分類していくことも可能である。このように、大学には多種多様な分野があり、各分野では様々な専門用語が使われている。また、専門用語は現存のものだけでなく、情勢の変化に伴い増加していく。

専門用語には、複数の用語の組み合わせや、略語、新たな造語など、学内各部署で新たにつくられた用語もあるだろう。これらを専門用語に含めるかどうかは議論の余地はあるが、共通認識を得ることが重要であることから、含めることとしたい。

新人や経験の浅い職員、他分野に異動してきた職員は、仕事を覚えながら関係する専門用語等の新しい知識を付けている。徳島大学（以下「本学」という。）外から異動した職員は、それに加えて、場所、建物、行事等を表す本学特有の固有名詞についても覚えていく必要がある。そして、財務関係や筆者の所属していた評価関係など事務局所属の事務職員は、業務上全学と関係するため、幅広い分野をカバーしなければならない。

また、例えば、入学者対応や契約更新、評価における実績報告書の作成、新規採用者の事務手続きのように、大学には年度当初が繁忙期となる業務が多い。そのような場合、異動後の知識の足りない時期に、短期間で多くの業務を処理することが求められることになる。さらに、それらの部署では、指導する立場にある先輩職員も多忙であろうことから、後輩等の指導に時間を割く余裕がないのが現状と思われる。

このような状況では、業務の効率が悪く、ミスの見逃しなど業務の質を低下させることにもなりかねない。

2. 「徳大百科事典」“Tokupedia”の構築による専門用語の情報共有

(1) 改善のためにできること

このような状況を改善するためには、繁忙期の分散、または知識不足の解消のどちらかの方法が考えられる。しかし、繁忙期を分散するために人事異動の時期や業務の実施時期を変更するのは難しい。では、Off-JTやOJTによる知識不足の解消はどうか。後輩に対する指導時間を確保できればよいが、繁忙時期が変わらない限り、確保できる時間も変わるものではない。SDの充実や、研修に参加しやすい環境づくりも、SDが義務化されて間もないため、現状ではまだ難しい。対応できたとしても、年度初めの繁忙期の間に急激な職員の成長を見込むのには無理がある。しかし、新人や異動した職員自身が、自ら知識を得られるような仕組みがあれば、知識不足を原因とする非効率な状況を緩和することはできるかもしれない。

そうすることができれば、業務に専念できる時間が増え、ミスの減少等の業務の質の向上にもつなげることができると思われる。

例えば、(独)大学改革支援・学位授与機構（以下「機構」という。）では「高等教育に関する質保証関係用語集」を作成し、公式HPにおいて無料配布するとともに、冊子版を販売している。機構内の教育だけでなく、学位授与事業、評価事業等の機構の主たる取組に関する理解を深めるのにも一役買っている。

また、(株)東芝では、個人が業務上で得たノウハウや専門用語等を社内の各部署の専門家から収集し、知識情報共有システムによって、暗黙知の情報共有及び活用を促進する取組を行っている（中山、2000）。

このような、職場にしながら、業務の合間に学習機会を得られるような仕組みが構築できれば、状況改善につなげることができると考える。

機構のように冊子版を作成・配布する方法とWeb上やシステム上で共有する2つの共有方法が考えられる。冊子には、手軽に利用できるメリットがあるが、席上以外で確認できないことや印刷代金等の予算、内容の修正や追加にすぐには対応できないデメリットもある。このことから、修正や追加に対応しやすく、学内シス

テムの活用やフリーのWebサイトの利用により前者のデメリットを解消できるため、Web またはシステムによる共有が適している。

(2) プロジェクトチームの立ち上げ

a プロジェクトの目的・目標

このように、本学では、新規採用者や異動した職員等が業務に関する専門用語等の知識が不足した状態で、多量の業務処理を余儀なくされ、多くの職員はSDにも参加できておらず、非効率な状況となっている。特に、知識面の人材養成に苦慮しており、職場にいながら、業務の合間に学習機会を得られる仕組みが必要と考える。

また、このような現状を改善するためには、研修に参加できない状況の職員に知識を与えられる方法を考えなければならない。そのためには、一人で取り組むのではなく、様々な所属等の立場の違いにも対応できるよう、多様なメンバーによる経験、知識の共有及び協議が必要と思われる。そこで、多様なメンバーからなるプロジェクトチームを設置し、検討していくこととした。

プロジェクトの目的には、専門用語等の把握に掛ける時間を減らすための仕組みを構築し、節約できた時間を活用することで、業務の質の向上にも資することを掲げることとした。例えば、作成した資料を見直す時間が増えてミスの減少につながったり、様々な用語の知識を付けることで視点が広がったり、会議等での用語説明に活用することで会議資料の簡略化やスムーズな進行ができるようになるなどの効果が期待できるのではないかと考える。

そして、この目的を達成するために、以下の3つの目標を立てることとした。

- ① 専門用語等の把握に掛ける時間を減らすための仕組みとして「徳大百科辞典”Tokupedia” (Tokushima university Encyclopedia ; 以下, “Tokupedia” という。) を構築する。
- ② ①に本学特有の用語(教育プログラム, 行事, 建物等)を100個以上登録する。
- ③ 検証アンケートを実施し, 効果を検証する。

b プロジェクトチームの立ち上げ

プロジェクトチームの立ち上げに際しては、幅広い分野をカバーするために、各分野の中心となる部署すべてからメンバーを1名ずつ選出するのが理想である。総務部からは、総務課法規係、人事課人事係、大学改

革・評価課大学改革推進係(筆者)及び評価分析係の4名、財務部からは財務課予算係、資産管理課資産係の2名、施設マネジメント部からは管理運営課環境保全係の1名(技術職員)の計7名に加え、大学改革・評価課長及び大学改革推進係長の2名にアドバイザーとして参画いただくこととなった。ほとんどの主要な部署からメンバーを集めることができたが、学務部、研究・社会連携部、学術情報部からは職員が少なく部署全体の業務負担が増えるなどの理由からメンバーになってもらうことはできなかった。しかし、チーム外協力者として、3部局の職員に協力を了承してもらうことはできた。

なお、メンバーについては、アドバイザーを除き、係員または主任の若手職員を中心とした構成となっている。理由の一つは、まずは若手職員を中心に基礎的な用語を収集し、その後にもっと経験の長い係長等の中堅職員や管理職から違った視点で追加してもらう流れを考えていることである。もう一つは、若手職員の方が、経験が短い分知らない用語は多く、用語を調べたり、先輩職員等に尋ねたりした記憶が鮮明と考えられ、「今さら聞けない」用語等をイメージしやすいためである。新規採用者の場合は、知っている用語の方が少ないだろう。

以上のような考え方で人選を行い、平成30年1月9日にプロジェクトチームを立ち上げた。プロジェクトの進捗は順調だったが、平成30年4月1日の人事異動で、チームメンバー9名のうち、約半分の4名が異動の対象となり、メンバーの所属先の部署の課長も2名が異動する事態となった。そのため、課長への説明や後任の補充に時間を要することとなった。

(3) ニーズとのマッチング

プロジェクトの開始にあたり、まずはニーズを含めた現状を把握するため、プロジェクトチームメンバーと協力して調査を行うこととした。

1) 調査対象

係長以上7名、主任以下31名、技術職員3名、事務補佐員1名の計42名

プロジェクトチームメンバーの所属課及び同期から主任以下の若手職員、係長以上、技術職員も含めた幅広い層を主な対象とするとともに、メンバーの所属のない学務部、研究・社会連携部、学術情報部にも協力を依頼した。

2) 調査方法

インタビュー/メール

3) 期間

平成 30 年 2 月 27 日(火)～3 月 9 日(金)

4) 回収率

35 名/42 名 (83.3%)

係長以上：7 名/7 名 (100%)

主任以下：24 名/31 名 (77.4%),

技術系職員：3 名/3 名 (100%)

事務補佐員：1 名/1 名 (100%)

結果として、情報系、国際交流系からは回答が得られなかったが、幅広い部局（系統）から回答を得ることができた。

5) 調査結果

本学職員に対する意識調査の結果、用語調べには平均して 30 分程度の時間を掛けており、回答者の約 30%（11 名）が用語を知らなかったなどの知識不足が原因で、業務に支障が出たり、困ったりした経験があることがわかった。

また、回答者の約 80%が専門用語の把握に掛ける時間を減らすための仕組みの構築に賛成しており、本プロジェクトがニーズに概ね合致していることがわかった。

Tokupedia に対する要望もあり、これらの意見も取り入れながら、プロジェクトを進めることとした。

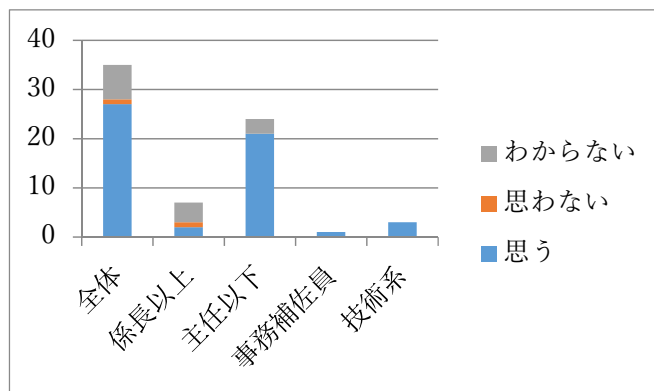
a 用語調べに掛けている時間

時 間	人数
数分～数十分程度	16 名
1 時間以上	10 名
ほとんど掛けていない。	8 名
時間が取れていない。	1 名

b 用語を知らないことで業務に支障が出た経験の有無

支障が出た経験	人数
経験がある。	11 名
経験はない。	3 名

c Tokupedia を使いたいと思うかどうか



図表 1. 意識調査結果

(4) Tokupedia の設計

Tokupedia を構築するため、まずは基本事項として、1) 基本方針、2) 対象者、3) 基準・コンセプト、4) 枠組み、5) 仕組みを策定した。

1) 基本方針

基本方針は以下の 10 項目とした。

- ・本学で使われている様々な専門用語や本学特有の固有名詞などを集約・整理した百科事典を作成することで、業務を理解して進める上で、事前に知っておく必要のある専門用語の意味の把握にかかる時間を短縮し、短縮された時間を活用し、業務遂行の質の向上（ミスの減少）等につなげるなど、業務効率化に資することを目的とする。
- ・条件を厳しくすれば、出てくる用語も少なくなり、共有すべき（してほしい）用語が出てこなくなるおそれがあるため、できるだけ条件は付けない。
- ・各用語について、その概要と参考（文献、URL 等）を記述し、区分別に分類・整理することとし、用語検索やソートできる仕組みとする。
- ・各用語は、「事務職員業務ガイド」に合わせた区分に分類することとする。そうすることで、各部署に関係する用語をソートすることが可能となる。
- ・いまだ聞きにくい用語等を若手職員（主任以下の常勤事務職員及び技術職員）から収集する。
- ・若手職員に知っておいてほしいという目線からの用語等を中堅職員（係長級）以上から収集する。
- ・百科事典作成に協力いただく中で若手職員自身の学び、気付きにも寄与するものを目指す。
- ・作成後は全教職員に公表する。
- ・利用者も登録できることとする。

- ・プロジェクトとして作成して終了ではなく、徳大職員の、徳大職員による、徳大職員のための百科事典になるよう、継続して発展・改善していけるものを目指す。

2) 対象者

読み手を全教職員とし、書き手については、事務職員の若手職員、中堅職員（係長級）以上のそれぞれの目線から収集することとした。

3) 基準・コンセプト

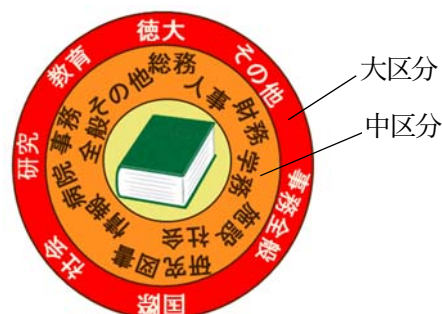
以下を基準・コンセプトとした。

- ・「用語」の定義は、専門用語に限らず、固有名詞や言葉・言い回しも含める。
- ・各所属課（室）または係の所掌業務に関係する専門用語（社会情勢や国、地・自治体等で使われるようになった用語、業務で利用するシステム、業務の名称など）を主な登録対象とする。
- ・所属に限らず、事務全般で利用する用語等も対象とし、新人や非常勤職員等への教育にも役立てる。
- ・本学特有（固有）の用語（場所・建物・施設・行事・プログラムなど）を登録する。
- ・主任以下の若手職員は、いまさら聞きにくい、調べたことがある、（自身または相手が）わからなくて困った、説明に苦労した、これまでの経験から新人や後任が知っておくと役に立つと考えられるものなど広い視点から登録する。
- ・中堅職員（係長級）以上は、部下や自分よりも下の若手職員に知っておいてほしいという視点から登録する。
- ・用語の説明については、新人でもわかるような言葉
- ・表現で、100～300字程度を目安に当該用語の概要を説明することとする。
- ・誹謗中傷や不正を助長するなど倫理に反することは記載しない。
- ・用語の意味は概要までの内容に留め、参考となる関係規則やURLを記載することで、自己啓発・自己学習を促進するものを目指す。
- ・ユーモアな表現を推奨する。
- ・関連分野をソートできるように、各用語は関連する大区分及び中区分（系統）それぞれについて、最も近いものに分類する。複数にまたがることも可能とする。

4) 枠組み

大枠の大区分と、「事務職員業務ガイド」に合わせた中区分（系統）を以下のとおり設定した。

- ・大区分（7種類）：徳大、教育、研究、社会、国際、事務全般、その他
- ・中区分（系統）（12種類）：総務系、人事系、財務系、学務系、施設系、研究協力・社会連携系、国際交流系、図書系、情報系、病院系、事務全般、その他



図表2. 大区分・中区分のイメージ図

5) 仕組み

- ・各用語について、その概要と参考（文献、URL等）を記述する。
- ・各用語は大区分及び中区分に分類することで、区分により用語検索やソートできる仕組みとする。
- ・自由に追記できる（Wiki）機能を持つ仕組みとする。
- ・用語ごとに、「大区分」、「中区分」、「用語」、「読みがな」、「概要」、「参考」、「更新日」を設定する。
- ・新規作成または内容を修正した場合は、「更新日」を更新し、いつの情報か判断できるようにする。

(5) プロジェクトの進行

プロジェクトの進行について整理すると、全7回のプロジェクトチーム会議を実施して協議を行い、必要事項を策定した。プロジェクトの主な進行は以下のとおりである。

□プロジェクトチームの立ち上げ

日時：平成30年1月9日（火）

□第一回 プロジェクトチーム会議

日時：平成30年1月31日（水）

議題：プロジェクトについて、方針等について、意識調査について

□第二回 プロジェクトチーム会議

日時：平成30年2月27日（火）

議題：意識調査について、基本事項について、様式及び仕組みについて

□意識調査の実施

日時：平成30年2月27日(火)～3月9日(金)

□プロジェクトチームの再編

日時：平成30年4月10日(火)

□第三回 プロジェクトチーム会議

日時：平成30年5月21日(月)

議題：意識調査結果の反映について、用語の収集方法について、様式について

□第四回 プロジェクトチーム会議

日時：平成30年6月15日(金)

議題：基本事項の修正について、用語の収集に係る実施要項について

□各部局等への用語の収集依頼

日時：平成30年6月28日(木)～7月31日(火)

□第五回 プロジェクトチーム会議

日時：平成30年8月8日(水)

議題：収集した用語のチェックについて、プロジェクトの検証方法について

□収集した用語のチェック作業

日時：平成30年8月8日(水)～9月10日(月)

□第六回 プロジェクトチーム会議

日時：平成30年9月6日(木)

議題：検証アンケートについて、プロジェクトチーム解散後の運用方法について

□検証アンケート

日時：平成30年9月11日(火)～9月20日(木)

□第七回 プロジェクトチーム会議（メール会議）

日時：平成30年10月23日(火)～10月31日(水)

議題：検証アンケート結果について、Tokupedia の運用に係る要項について

(6) Tokupedia の構築

a Tokupedia の構築

今回のプロジェクトは、会議や各種作業等による人件費を除き、予算をかけずに実施することとしていた。

学内では Wiki 機能を持ったシステムはなく、開発費用もないため、フリーの Wiki システムを利用することとした。

また、筆者には、情報系の専門知識や技術がないため、Web サイトの構築に当たってはパッケージ化されたフリーの Wiki システムを利用することとした。その際、竹添（2006）を参考に、利用する Wiki システム「Seesaa Wiki」を選定した。「Seesaa Wiki」を利用して、基本事項に沿った仕組みの Web サイト「徳大百科事典“Tokupedia”」を構築した。

外部の Web サイトとなるため、非公開とし、アカウントを発行して利用者を学内に制限することとした。

なお、学内での公開にあたっては、本学のセキュリティポリシー等に沿うよう、情報関連部署と相談のうえ、事前に許可を取っている。

b 用語データの収集

Tokupedia の仕組みが構築できたため、次は、登録する用語データの収集が必要である。データの収集に当たっては、チームメンバーに対して5分間という時間で自分の所属部署における業務に関する専門用語の書き出しをテストとして実施した。その結果、平均14個の用語を挙げることができたことから、きりの良い10個を基準に各部署から収集することとした。この個数なら、負担をあまり感じることなく、協力してもらいやすいと考えた。

プロジェクトの目標として「本学特有の用語（教育プログラム、行事、建物等）を100個以上登録する」ことを掲げていることから、大区分として「徳大」を優先して収集することとした。

また、収集にあたっては、実施要項を作成するとともに、用語の洗い出しから登録までの流れを実施方法例として示すこととした。この実施方法例では、Tokupedia の基本方針に沿うように、経験の浅い職員から順番に登録する用語を追加していくことで、様々な視点で用語を洗い出せる方法となっている。

収集した結果、全部で676個（実数）の用語を収集することができた。「徳大」の区分だけでも294個（実数）の用語を収集することができ、100個以上という目標を達成することができた。

c 登録用語のチェック

登録された用語については、基本的には、関係する部署で登録されていること、チェック側の負担もあることから、性善説で運用することとしている。ただ、初回でもあるため、チームメンバー7名で担当業務を

考慮してチェックの割り振りを行った。さらに、リーダーについては全ての用語をチェックすることで、二重チェック形式とした。

その際、偏った意見になっていないか、思い込みになっていないか、誹謗中傷や不正を助長するような倫理に反することが書かれていないか、解釈が間違っていないかという4つの視点でチェック及び修正を行った。

3. プロジェクトの成果検証

(1) 用語データ収集を通じた成果

a 検証アンケートの実施

プロジェクトの成果を検証するため、Tokupedia に関する検証アンケートを実施した。

プロジェクトの目的は、専門用語等の把握に掛ける時間を減らすための仕組みを構築し、節約できた時間を活用することで、業務の質を向上させることにある。例えば、作成した資料を見直す時間が増えてミスの減少につながったり、様々な用語の知識を付けることで視点が広がったりするなどの効果を期待している。

しかし、これらの効果が現れるには、本プロジェクトで構築した仕組みが浸透し、活発に利用されるようになるまでの相応の時間が必要である。また、実際に残業時間が減るなどのエビデンスを確認できることが理想であるが、業務自体が減るわけではなく、毎日同じ業務をしているわけでもないため、目に見えるような具体的な数値によるエビデンスを確認するのは困難である。

そこで、各部署において、実際に用語データの収集・登録作業を行った職員を対象に、作業の中で感じたことを検証することによって、プロジェクトを検証することとした。

1) 調査対象

用語データの収集・登録作業に携わった職員、または Tokupedia を利用した経験のある職員とした。

全事務部署に協力を依頼。

2) 調査方法

Web アンケート

3) 期間

平成 30 年 9 月 11 日(火)～9 月 20 日(木)

4) 回収率

53 名/55 名 (参考値 : 80.3～96.4%)

なお、個別依頼でないため、正確な人数は算出できないが、データ収集に協力してくれた 22 部署から中心的に作業した人数が 2～3 名程度ずつとすると、44～66 名に依頼したこととなり、回答者数の 53 名以上の 55～66 名を対象として回収率 (参考値) を算出している。

b アンケート結果の検証

1) 回答者の属性 (職階, 系統, 異動, 現在の所属)

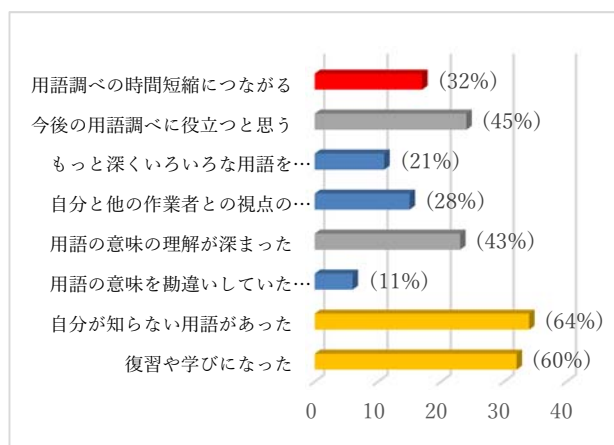
幅広い層から回答を収集することができた。系統別でも図書系を除くすべての系統から回答を得ている。

職階	経験年数	異動
係長以上 19 人, 36%	5 年以下 14 人, 26%	他分野から 36 人, 68%
主任以下 33 人, 62%	6～10 年 13 人, 25%	同分野 12 人, 23%
事務補佐員 1 人, 2%	満 10 年以上 26 人, 49%	経験なし 5 人, 9%

図表 3. 利用調査アンケート (回答者の属性)

2) 用語の登録作業, または Tokupedia の利用を通して感じたこと

約 30%がプロジェクトの一番の目的である「用語調べの時間短縮につながる」と感じていることが確認できた。また、「自分が知らない用語があった」「復習や学びになった」は 60%以上であった。「今後の用語調べに役立つと思う」「用語の意味の理解が深まった」は 40%以上であり、有用なツールとなっている。その他の項目についても、一定の利用者が効果を感じていることが確認できた。



図表 4. 利用調査アンケート結果 (用語収集作業を通して感じたこと)

回答者の属性による違いがないかどうか分析したところ、以下のような結果となった。

① 職階の違いによる分析

「主任以下」の回答数が多いものもあるが、「係長以上」と比較して、いずれの項目でも「主任以下」の方が効果を感じている。

この結果は、「係長以上」は「主任以下」よりも職歴が長く、知識や経験も豊富であることがこの結果から推察できる。今後、もっと内容が充実してくれば、「係長以上」にも効果を実感いただけるのではないかと考えている。

② 採用からの経験年数の違いによる分析

「満10年以上」が「5年以下」及び「6～10年」の2倍の回答数であることを考えると、経験年数による傾向の差はみられないと考えられる。①の分析では、より経験の長い（係長以上）の方がどの項目でも少数だったが、その結果とは異なった結果となった。経験年数だけでなく、職位による意識や責任の違い等も関係しているかもしれない。

③ 異動分野の違い（同じ分野または他分野からの異動か）による分析

現在の所属に異動してきた回答者は計48名であり、うち4分の1（12名）が同じ分野からの異動であり、うち4分の3（36名）が他分野からの異動であった。

同じ分野からの異動者については、「用語の意味を勘違いしていたことに気付けた」を除き、どの項目も一定の職員が肯定的に感じていることがわかった。

他分野からの異動者については、「もっと深くいろいろな用語を知りたい」と感じている職員が少ないが、経験のない分野のため覚えることが多いことが影響していると考えられる。

「自分が知らない用語があった」の回答については、同じ分野からの異動者では「用語の意味を勘違いしていたことに気付けた」の次に少なかったが、他分野からの異動者では最も多い項目であった。また、異動後の経験年数が短いものほど、効果を実感していることが確認できた。

④ 新規採用者または異動経験のないもの

回答数は5名と少ないが、どの項目でも半数以上が効果を実感しており、新人等の経験の浅い職員に有用であることが推察できる。

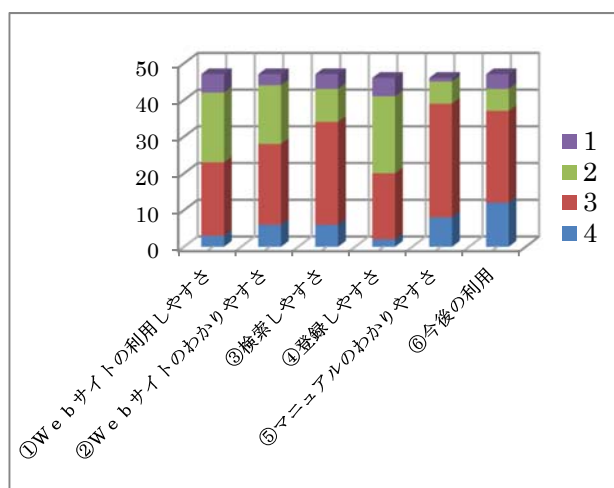
3) Tokupedia を利用して

「③検索のしやすさ」「⑤マニュアルのわかりやすさ」「⑥今後の利用」については、過半数が3または4と

評価しており、調べたい用語を探す点では利用しやすいことが確認できた。また、今後の利用も高く評価されており、本プロジェクトが利用者のニーズに応えることができていると思われる。

ただし、一方で「①Webサイトの利用しやすさ」「④登録しやすさ」については半分以上が1または2と評価しており、課題も確認することができた。①については、記述式の意見でも、Webサイトの見にくさについて指摘があり、フリーのWebサイトのため制限はあるが、何らかの工夫を行いたい。④については、まだ利用者自身がTokupediaの利用に慣れていないこともあり、様子を確認しながら、より簡単な登録方法についても検討できればと考える。

また、「②Webサイトのわかりやすさ」についても1または2の評価が半数近くあり、改善の余地がある。



図表 5. 利用調査アンケート（Tokupedia を利用して）

(2) プロジェクト全体を通じた考察

a プロジェクトチームの再編成

基本的には、大きく計画をずらすことなく、プロジェクトを進めることができたが、うまくいかなかった過程もある。プロジェクトチームを1月に立ち上げ、順調に進み始めた矢先に、4月異動でチームメンバー9名のうち、約半分の4名と、メンバーの所属先の部署の課長も2名が異動する事態になってしまった。通常主任以下の事務職員は3年程度で異動することが多く、異動者が出ることは想定していたが、想定を上回ってしまった。幸いすぐに対応することでプロジェクトの大きな遅れにはつながらなかった。

ガントチャートを作成して進捗管理を行いながら、計画通りに進捗できていたため、軽微な影響で済んだと思われる。しかし、いくつかの工程にかかる時間を

短縮することになり、自身の負担が大きくなってしまった。

この失敗から、プロジェクトの計画においてリスクを想定するだけでなく、想定を上回った場合のことも考えておくのが重要だということがわかった。

b 想定を超えた用語の登録

本プロジェクトで成功した過程は、用語の登録用語数が予想をはるかに上回ったことである。プロジェクトの目標として、「本学特有の用語（教育プログラム、行事、建物等）を100個以上登録する」ことを挙げていた。実際には、「徳大」の区分だけでも約3倍となる294個（実数）を収集し、その他の区分を合わせると、全部で676個（実数）の登録があった。

このような大成功の理由を考えると、以下が挙げられると考えている。

- ・事務局を中心としたプロジェクトチームメンバー編成とし、メンバー外の協力者も含め、すべての系統に関係者を置くことができたこと
- ・自分の所属課だけでなく、部長や事務局長に事前に了承を取り、事務局長の了承のもと用語の収集等の依頼がしやすかったこと
- ・全部署の課長が集まる事務連絡会議で部長から協力を依頼してもらい、各課のトップにも認識いただいたこと
- ・ニーズを確認したうえでプロジェクトを始めたこと
- ・比較的業務量の少ない部署の多い時期である7月に依頼したこと
- ・メンバーでテストを行うことで、10個という、負担が軽く、協力しやすい個数を設定したこと
- ・依頼では実施要項やマニュアル、実施方法例の明示など、できるだけ作業者の負担を小さくするような収取方法を目指したこと
- ・プロジェクトチーム会議では、メンバーそれぞれに発言してもらえるよう事前に資料を送付したり、対話を大事にしていたこと

c Wikipedia の活用

本プロジェクトでは、Wikipedia の仕組みを利用した。Wikipedia の最大の特徴は、誰もが閲覧だけでなく、編集することもできることである。

内容の正しさや記載された時期を把握できるよう運用していく必要はあるが、浸透していけば、登録用語数はさらに増え、業務への貢献度も上がっていくと考えている。

(3) 今後の課題

a プロジェクトの過程で確認できた課題

プロジェクトの過程で確認できた課題としては、登録された情報の更新を定期的に行うこと、内容の正しさをチェックするような仕組みが必要であることをメンバー間で共通課題と認識している。

プロジェクト終了後も運用していけるよう、運用部署を選定するとともに、運用の要項を作成することとした。内容のチェックについては、性善説をとるとともに、更新された日付がわかる仕組みになっているため、更新分のみを定期的にチェックすることでクリアすることができる。加えて、Web サイト上の掲示板に間違い等があれば、利用者から報告してもらう仕組みも構築している。

また、676 個の用語を収集することができたが、収集した用語の中には公式に認められていないような、現場でつくられた造語も一定数含まれている可能性がある。実際に学内で使用されている用語であり、共通認識を得ることを重視し、本プロジェクトでは、用語に含めることとした。しかし、学内における共通認識はとれても、学外との共通認識にズレが生じる可能性も危惧され、取り扱いについては、場合によっては規則を絡めた検討が必要かもしれない。今後の課題である。

b アンケートから確認できた課題

アンケートからは、更なる登録用語の充実や、Web サイトのデザインや使いやすさを向上させることが課題であることが確認できた。記述式の問いでは、表が見にくい、文字が小さいなどの意見もあった。

Web サイトのデザインについては、見やすいデザインにレイアウトを変更し、文字の大きさの調整を行うことで対応済みである。

また、登録用語の充実については、定期的に収集依頼を行うことで対応する予定である。

使いやすさの向上については、運用側の負担を増やさない範囲で検討していくこととしている。

4. 今後の展開

(1) プロジェクト終了後の運用体制

プロジェクト終了後の運用については、業務改善に位置付けることで、平成30年11月からは総務部大学改革・評価課大学改革推進係で運用することを了承い

ただいている。運用の要項についても、プロジェクトチームで作成しており、いつでも個人で登録することができるのとは別に、年に1回は各部署に用語データ収集・登録を依頼することとしている。

加えて、リーフレットを作成し、定期的な周知を行う。また、文教速報にも記事を投稿する予定である。

(2) Tokupedia の活用

Tokupedia を、特に効果の高い若手職員等の知識付け等に利用するため、人事課に協力いただき、平成31年度以降の採用者にはリーフレット採用時の書類とともに配布いただくこととなっている。

ほかにも、学外からもアクセスできる点、誰でも編集できる点などから、用語データに限らず、活用の範囲は更に広げることができるのではないかと考えている。そのために、プロジェクト終了とともに、更新が止まってしまうよう運用していくことが重要である。

(3) Tokupedia の実質的な検証

本プロジェクトでは、用語データ収集作業を通して感じたことを検証したが、実質的な検証には、もっと長い期間を掛ける必要がある。例えば、次年度の新規採用職員や異分野に異動した職員を対象に4月時点と半年後または1年後の時点で、それぞれの部署に関する区分の用語を理解できているかどうか小テストを実施する。Tokupedia の利用頻度も含めて検証を行うことで、実質的な検証が可能と考える。

5. おわりに

本プロジェクトは、筆者の過去の経験による問題意識から始まり、その解決策としてTokupediaを構築することとなった。業務の質の向上に資するために掲げた3つの目標を達成することができ、一定の効果が確認できた。しかし、Webサイトの利便性の向上等の課題も残っている。

利用率を上げるために、さらに登録用語を充実させるとともに、利用しやすい仕組みに改善していく必要がある。そうしていくことができれば、業務の質の向上に資することにもつながっていけると考える。他部署で運用していくことにはなったが、設置者として今後も発展していけるよう関わっていければと思う。

引用・参考文献

- 1) 文部科学省 (2015) 「大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について (通知) 27 文科高第 1186 号」
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1369942.htm, (2018. 3. 11 閲覧)
- 2) 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 (2010) 『大学事務組織の現状と将来—全国大学事務職員調査』
- 3) 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 (2016) 「高等教育に関する質保障関係用語集」
http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/publish/no17_glossary_4th_edition.pdf (2018. 12. 10 閲覧)
- 4) 中山康子 (2000) 「事例4：知識情報共有システム (KIDS) の開発と実践—組織におけるノウハウ共有の促—」, 『人工知能学会誌』第16巻第1号, pp. 64-68, オーム社
- 5) 竹添直樹 (2006) 『入門 Wiki みんなで投稿/編集できる Web の作りかた』毎日コミュニケーションズ出版
- 6) Seesaa wiki
<https://wiki.seesaa.jp/> (2018. 05. 30 閲覧)

平成30年度「次世代リーダー養成ゼミナール」

プロジェクト実践レポート

障がい支援の理解及び実践力の向上に 関する取り組み

ーワークショップと書籍紹介を通してー

レポート要旨

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行を受け、障がいを理由とする不当な差別的取扱いが禁止されるとともに、国立大学では合理的配慮の提供が義務となった。今後大学職員は障がい支援について理解し、実践できることが求められる。

職員が障がいについて理解し、適切に支援できるようにすることを目的に、障がい支援に関するワークショップの開催及び書籍紹介をプロジェクトとして実施した。実施にあたっては、学生の団体である愛媛大学スチューデント・キャンパス・ボランティアのメンバーと協力したことも本プロジェクトの特徴である。

これらの取組により、職員への障がいへの理解及び障がい支援に関する啓発について一定の成果を得たことを、本レポートにまとめる。

愛媛大学総務部就業環境推進室 高木 佳代子

障がい支援の理解及び実践力の向上に関する取組 ーワークショップと書籍紹介を通してー

目次

1. はじめに
2. 本学における障がい支援の現状と課題
 - (1) 学生に対する障がい支援
 - (2) 障がい者雇用と支援
 - (3) 2017 年実施アンケート結果から見える現状と課題
3. 障がい支援についての理解を促進するプロジェクト
 - (1) プロジェクトの立ち上げ
 - (2) プロジェクトの目標
 - (3) 他大学の取組
 - (4) プロジェクトの実施
4. プロジェクトによる成果
 - (1) ワークショップ
 - (2) 書籍紹介
5. 考察
 - (1) 大学職員と障がい支援
 - (2) 合理的配慮の提供と負担
 - (3) 専門家の必要性
 - (4) 今後の課題
6. 結語

引用・参考文献

1. はじめに

2006年12月、国連総会で障害者の権利に関する条約が採択され、翌2007年9月に日本はこの条約に署名した。条約締結に向け、我が国は障がい当事者の意見を聴きながら、国内法令の整備を推進してきた（外務省、2018）。具体的には、2011年8月障害者基本法改正、2012年6月障害者総合支援法成立の後、2013年6月に障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）が成立、2016年4月に施行された。

障害者差別解消法は、障がいを理由とする差別を解消するための措置として、障がいを理由とする差別的取扱い（以下「差別的取扱い」という。）及び合理的配慮の不提供を禁止している。また、差別を解消するための支援措置として、紛争解決・相談、地域における連携、啓発活動、情報収集等について定めている。

法の施行をうけ、愛媛大学（以下「本学」という。）では、2016年4月に国立大学法人愛媛大学における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する規則（以下「障がい差別解消推進規則」という。）を施行した。

学生に対する障がい支援については、2012年文部科学省に「障がいのある学生の修学支援に関する検討会」が設置され、「障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告」で合理的配慮の考え方を示している（文部科学省、2012, 2015, 2017）。

本学では、学生への障がい支援を担当するバリアフリー推進室員が、専門的な知識とスキルを持ち、障がい支援を行っている。しかし、その他の部署では、障がい者対応が十分にできているとは言い難い。現に、障がい学生へのインタビューでも、困ったことや要望は、所属学部の事務職員ではなく、バリアフリー推進室員又は授業担当教員に話をするということがあった。

このような状況から筆者は、障がい支援を担う高度専門職の創設について取り組んではどうかと考えた。しかし、高度専門職の創設には、時間を必要とすることとふさわしい人材の育成又は雇用が必要となる。専門職に多くを担わせるという考えから転換し、一人ひとりが障がい支援を実践し、専門家の役割を少しずつ担うようにすればいいのではないかという考えに至り、このテーマに取り組むこととした。

ここで、本レポートで取り扱う用語について述べておきたい。しょうがいには、「障害」、「障がい」等、様々な表記がある。本学では従来から「障がい」を使用しており、本取組は愛媛大学での取組であることか

ら本稿では「障がい」を使用することを基本とする。法令名、その他「障害」という表記が適切な場合に、「障害」と表記する。この言葉の表記については、ワークショップでも取り上げられているので後に触れることとする。次に、差別的取扱いをしないこと及び合理的配慮の提供を包括的に「障がい支援」と定義することとする。ただし、後述する書籍リスト名のように障がい支援及び合理的配慮を並べて使用している場合は、そのまま表記することとする。最後に「職員」は、本レポートで特に指定が無い場合は、教員と職員の両方を意味する用語として用いている。

2. 本学における障がい支援の現状と課題

本学の障がい支援について、学生支援および職員雇用、アンケート結果からその現状と課題を明らかにする。

(1) 学生に対する障がい支援

本学では、2007年にバリアフリー推進室が設置され、障がい学生支援業務を担当している。支援が必要な学生は、視覚障がい、聴覚障がい、肢体不自由、発達障がい、その他の障がい及び修学上の困難について支援を申し込むことができる。

入学前にも受験生が、支援に関する相談をすることができる。オープンキャンパスでは障がい学生向け相談窓口で相談できるほか、事前に申し込みれば希望する支援を体験できる。入学してからの支援内容は入学手続き後、障がい学生とバリアフリー推進室とが、相談しながら決める。

各クオーターの始めに、障がい学生が受講する科目の担当教員に、バリアフリー推進室から合理的配慮が依頼される。

障がい支援に興味がある学生及び外部の方が支援者となり、障がい者支援に関する基礎知識や実際の支援技術を学んだ上で活動をする。具体的な支援内容は、ノートテイク、パソコンノートテイク、代筆支援、生活支援、映像資料の文字起こし、代読、視覚障がい学生のための移動援助等である。

バリアフリー推進室、学生支援センター、総合健康センターが連携し、障がい学生支援を実施している（愛媛大学HP：合理的配慮が必要な学生への支援、愛媛大学バリアフリー推進室HP：利用者の方）。

(2) 障がい者雇用と支援

本学では、教育学部附属特別支援学校と連携しながら、大学における知的障がい者の就労のシステム作りを行ってきた。2009 年総務部人事課環境整備室を設置し、附属特別支援学校の卒業生を職員として雇用した。環境整備室の職員は大学構内の清掃業務等を担当している（愛媛大学 HP:環境整備室職員の受賞に関するトピック）。環境整備室長は特別支援教育に携わってきた者が就任し、管理監督者としての役割に加えて、知的障がい者の室員が 1 人の愛媛大学職員、社会人として貢献できるよう支援を行っている。

環境整備室以外の部署でも、障がいのある職員が勤務しており、支援についてはそれぞれの職場で行われている。

(3) 2017 年実施アンケート結果から見える現状と課題

全学での取組として本学の職員及び学生を対象として毎年開催している人権侵害防止講習会で、2015 年、2016 年、2017 年は障がい支援及び合理的配慮をテーマとした講演を実施した。

2015 年 12 月 15 日 14:00～15:30

「大学における障がいのある人への対応～障害者差別解消法の施行をふまえて～」

参加者数約 120 名

2016 年 10 月 6 日 13:30～15:30

「障がい者との共生について」

「愛媛大学での障がい者の就業について」

参加者数約 110 名

2017 年 10 月 10 日 13:30～15:00

「障がい者への合理的配慮について」

参加者数約 90 名

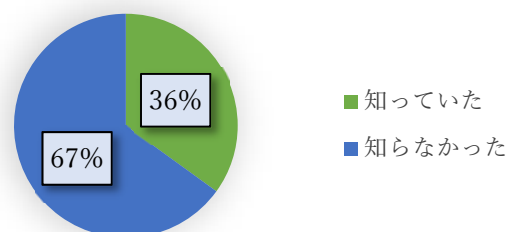
その上で、2017 年 10 月に本学の人権侵害防止の取組として、障がい支援及び合理的配慮に対する意識等の現状を把握すること及び今後の取り組みについて検討することを目的に「障がい支援及び合理的配慮に関するアンケート」を全学の職員及び学生を対象に実施した。

対象者数 学生約 9,300 名、職員約 3,500 名

回答者数 学生 227 名、職員 1,029 名

その集計結果のうち、障害者差別解消法の施行に関する認知度に関わる設問について、職員の状況は図表 1 のとおりであった。

法施行に関する認知度（職員）



図表 1. 職員の回答結果（回答者 1029 名）

本学では、約 50 名（バリアフリー推進室で把握している人数）の障がい学生が在籍している。また、職員として障がい者が清掃等で働いている。前述の人権侵害防止講習会で障がい支援をテーマにして 3 回開催しているにもかかわらず、障害者差別解消法の施行について知らない職員が多く存在することが判明した。

次に、自由記述形式の設問及び回答の一部を下記に示す。

(問) 合理的配慮が必要な人への対応で、戸惑うことはどのようなことですか？

(回答)

- ・本人の申し出がないと、対応が必要かの判断が難しいと思う。
- ・配慮することにより、本人のプライドを傷つけてしまうことがある。
- ・具体的にどんな配慮が必要でどこまでが義務かわからない。

(問) 障がい者に対する差別や合理的配慮について、思っていることを自由に記入してください。

(回答)

- ・知らないことが差別につながるので、障がいについて知ることが大切だと思います。
- ・差別の意識はなくても無意識にしまっていることも多いと思う。理解、関わり方についてわからないから避けるという人もいると思うので、どのように関わればよいのかを学ぶ機会があれば良いと思う。
- ・もっと実際に接する機会があれば、理解できやすいと思う。差別意識が減ったり、必要な合理的配慮がわかると思う。

これらの回答から、職員には、合理的配慮を行うことへのためらいがあることが窺える。また、障がい支

援について理解を深めたいというニーズがあることがわかる。

学生に関しては、バリアフリー推進室が支援を行っており、授業で障がい学生が支援を受ける現場と出会う機会がある。主体的に支援者として障がい支援に関わる学生もいる。

一方、職員に関しては、授業や業務で障がいのある学生や職員と関わりがある場合を除けば、障がい者との接点がほとんどないため、障がい者と接することによってためらいを感じると考えられる。

障がい支援について理解するためには、障がい者と実際に触れあい、どのように支援をしていけばよいのかを学ぶ必要があると考える。

3. 障がい支援についての理解を促進するプロジェクト

(1) プロジェクトの立ち上げ

筆者は、職員が障がい支援についての理解を深め、実践できるようになることを目的とするプロジェクトを立ち上げた。対象者が多いこと、また学内に浸透させていくためには、一部署や一個人で対応を検討するよりもプロジェクトで実施する方が効果的だと判断したためである。

本プロジェクトは、次節以降で述べる3つの目標を達成するという共通意識を持って、プロジェクトに臨んだ。

(2) プロジェクトの目標

目標1：障がい支援に関する理解を深める

障害者差別解消法が施行され、障がい者が参加し包容される社会が目指されている。障がい支援は遠いところにある物事ではなく、今後さらに身近なものになることを理解することが必要である。頭で理解することに加えて、障がい支援の必要がある場合に、実際に体を動かせることが大切だと考えた。

プロジェクトでは、職員が障がい支援を提供できるようになるために、ただ講義を聴くだけではなく体感的に経験できるものにする、障がい支援への誤った思い込みが覆るなど、若干のショックを与えるものにしたと考えた。なぜなら、自分のこととして心に刻み、考える機会にするためである。

目標2：障がい者と接する

障がい者と接する経験がない場合、障がい者とのように接したらよいのかためらいが生じる。実際に障がい者にも参加してもらい、職員との接点を持つようにしたいと考えた。

目標3：実践へつなげる

障がい支援について専門的な知識を持たない職員にもできる支援がある。職員がためらいを越えて、小さくてもいいので、障がい支援の一步を踏み出せるようにしたい。

障がい支援の一步というのは、手話、要約筆記、介助等の専門的な知識又は技術を必要としない。障がい者からどのような支援が必要かを引き出す、適切な窓口につなぐ、わからないことは自分で判断せず専門家に尋ねるという支援のことである。

(3) 他大学の取組

職員が障がい支援について学ぶという観点から、他大学の取組について調べた。SPOD次世代リーダー養成ゼミナール受講生(7～9期生)の所属大学の取組について情報収集した。主な取り組みを次に挙げる。

徳島大学では、特別修学支援室が、学生支援に関わる教職員を対象にした学生支援担当教職員研究大会を開催している。

鳴門教育大学では、学生なんでも相談室が、全教職員を対象に、多様なニーズを持つ学生が豊かな学生生活を実現できるよう「今できること」を一緒に考え、具体的な学生との関わり方、支援方法についての理解を深めるための研修会を実施している。この研修会についてホームページで情報発信している(鳴門教育大学HP：学生なんでも相談室)。

聖カタリナ大学では、「障害者差別解消法の理解」、「発達障害の理解」、「障害者雇用の理解」をテーマとした研修会を開催している。

高知大学では多様な学生に支援をするため、学生総合支援センターにおいて、セミナー、研修及び啓発活動を実施している。新しい企画として、大学の全構成員対象に、障害者の社会参画推進のために何をしなければならぬのか等について学ぶ場として障害者理解促進レクチャーシリーズが企画されている。これらの情報をホームページで情報発信している(高知大学HP：障害者理解促進レクチャーシリーズ)。

以上のことから、障がい支援を学ぶ取組は、主に研修というカタチで実施されていることがわかった。

(4) プロジェクトの実施

「障がい支援及び合理的配慮に関するワークショップ実施」及び「障がい支援及び合理的配慮に関する書籍紹介」の2つの取組を行うこととした。

1) ワークショップ

a. 実施体制

ワークショップの取組みのプロジェクトメンバーは、次のとおりである。

高木 佳代子（リーダー）

バリアフリー推進室 太田 琢磨

障がい学生支援ボランティアメンバー（12名）

バリアフリー推進室員である太田氏は、障がい支援の専門的知識を持ち、学生の障がい支援業務を行っている。障がい学生支援ボランティア（以下「CBP」という。）は、愛媛大学スチューデント・キャンパス・ボランティア（以下「SCV」という。）のひとつで、障がいのあるなしに関わらず学生がよりよい大学生活を送るための活動を行っている（愛媛大学 HP:スチューデント・キャンパス・ボランティア）。

ワークショップの内容及び構成は、太田氏及び CBP メンバーを中心に考案された。リーダーは調整の役割を担った。

b. 内容及び構成の検討

ワークショップの目標のプロジェクトメンバー間での共有、プログラム内容及び構成の検討のため、9回のミーティングを行った。

プロジェクトメンバーが全員集まってミーティングを行うことは困難であることから、太田氏とリーダー、CBP メンバーとリーダーの組み合わせで、ミーティングを行った。なぜならば、太田氏は幅広い障がい支援への対応で常に業務が立て込んでおり、CBP メンバーは個々の授業や障がい支援があることから、日程調整が難しいからである。

① CBP メンバーとの打合せ

CBP メンバーとのミーティングでは、ワークショップの構成、障がい支援について頭で考えるだけではなく体験をしてもらうためにどのような内容にするか、グループワークでのテーマはどのようなものがよいかをいうことを中心に話し合った。職員、障がい学生、CBP メンバーと、多様な参加者でワークショップを実施することから、アイスブレイクを取り入れることも考えた。障がい学生と一緒に何かをすること自体が、体験になると考え、アイスブレイクやグループワーク

で取り入れるテーマは、難解なものは避けたほうが良いという検討も行った。

CBP メンバーは、適切なテーマを探すため、障がい学生を対象に日常生活で困ったことは何かについてアンケートを取った。また、ミーティングに障がい学生に参加してもらい直接意見を聴くなどした。

CBP メンバーから提案されたグループワークのテーマは下記のとおりである。

・障がいとはどのようなことか

理由：「障がい」という一括りにしてしまう人が多いため、細かな違いについても知ってほしい。

・災害など緊急時に障がい者にどのように対応したらよいか

理由：必要な事柄をいかに速く正確に確実に伝えられるかなど、日常的にも必要とされる事柄が多いと考えられる。

・聴覚障がい者とのコミュニケーションについて

理由：「補聴器」について、万能でないことなど、正しく知ってほしい。

ミーティングでの話し合いで筆者が学んだことは、障がい支援は一律に何かをすればよいというものではないということである。例えば聴覚障がいでは、全く音が聞こえない、音は聞こえるが日常生活には支障がある、音は聞こえるが歪んで聞こえる、手話で会話できる、唇で言葉を読み取れる、ゆっくり大きな声で話せば伝わる等、人によってさまざまということである。筆者は、当初、ワークショップで聴覚障がいの体験として、耳栓をする、声を使わずにコミュニケーションをとってみることで障がいの状態を体験してもらえるのではないかと考えていたが、障がいというのは、個別性が高いことがわかった。

② 太田氏との打合せ

太田氏とのミーティングでは、構成について検討した。

ワークショップ全体の構成は障がい支援について職員が理解しやすいように、講義部分とグループワークがばらばらなものにならないよう、一つの流れにすることを踏まえ、グループワークのテーマはCBP メンバーが考案したものを取り入れることとした。

ワークショップの構成は、グループワークを中心に据え、参加者が実際に障がい者と話し合うこと、テーマについて自分で考えること、他者の意見を聴くことに重点を置いた。そのために障がい者にも参加をお願いすることにし、職員が障がい者と接する機会とするとともに、障がい者の生の声を聴けるようにした。

職員が学生から学ぶ場面を設定しているのも、本取組の特徴である。また、CBP メンバーからの発表もお願いした。ワークショップに取り組むことで、学生がインストラクション能力、リーダーシップ、プレゼンテーション能力、調整力という能力を養うことができる。職員の学びの機会であると同時に、学生にも有益な取組となるように配慮した。

c. ワークショップの実施

参加者の募集は、人事課にお願いし、学内で実施する他の研修と同様の手続きで行った。

ワークショップには、太田氏の紹介で聴覚障がい学生2名に参加してもらえたこととなった。それに伴い、文字通訳（パソコンノートテイク）の支援を行う学生支援員を4名配置することとなった。当初本プロジェクトは、予算0円で取り組む予定であったが、合理的配慮には、費用が伴うものであるという現実と直面することとなった。学生支援員の人件費総計11,400円は、学生生活支援課で負担していただけることになった。

ワークショップを下記のとおり実施した。

日時：平成30年9月14日（金）

13:30～16:00

場所：共通講義棟B CRI1

講師：バリアフリー推進室 太田 琢磨

プログラム：

講師による講演・解説、
参加者のグループワーク

CBP による 2018 年度アンケート結果の報告

参加者：職員 15 名、他大学職員 5 名、障がい支援利用学生（以下「障がい学生」という。）2 名、CBP メンバー12 名、支援者 4 名配置

なお、ワークショップは本学の職員を対象として開催したが、同日に、聴覚障がい学生が在学している松山市内の私立大学の職員の方とバリアフリー推進室員との情報交換のための会議が行われ、その他大学職員の方たちが本ワークショップにも参加して下さった。

初めに障害者差別解消法の施行について説明があり、グループワークが行われた。

グループワークは、与えられたテーマについてグループメンバーが付箋に意見を記入してホワイトボードに貼っていき、グループの意見をまとめるというものであった。

グループの構成は、職員、他大学職員、CBP メンバーをほぼ均等に4つのグループに分け、その中の2グ

ループに障がい学生が1名ずつ入った。支援者は、グループワーク時には、障がい学生に2名ずつ配置し、文字通訳（パソコンノートテイク）を行った。

グループワーク1：障害とは何か

グループから出てきた意見

- ・支援やサポートを必要とする
- ・病気と異なり、一生続くもの
- ・社会で生活するうえで、障壁となる何らかの身体的、精神的ハンデを有するものでかつマイノリティである
- ・多種多様でまとめることができない
- ・何か特定のことにについて、不便なことがある

ほか、多くの意見が出された。多いのは、生活していくうえで何か支障があり支援が必要となるという意見であった。

これらの意見を受け、講師からは、障がいに対する考え方が、医学モデル（個人の問題で乗り越えられるもの）から社会モデル（社会環境が十分な配慮体制となっておらず、障がい者に不利益）に変わってきたこと、障がいというのは、健常者の当たり前から生み出されているものであり、既存の規制、慣習が障がい者にとってバリアとなることがあるという説明があった。

社会の側に「障害」があるという考えに基づき、太田氏の講演・解説では、「障害」の表記を使用している。

さらに合理的配慮の提供について、特別扱いでずるいと勘違いされることがあるが、健常者と同じスタートラインに立てるようにするための調整であることについても説明された。

グループワーク2：大学にいるときに大地震が発生した場合、どのような障がい支援が必要か？（状況：足下の状態がかなり悪くなっている、建物の10階にいる）
出てきた意見

（聴覚障がい）

- ・音声の情報を、手話、筆談、携帯電話等、文字の情報にして伝えて一緒に避難する。

（視覚障がい）

- ・安全な場所に手を引いて誘導する。誘導している間、声をかける。

（肢体不自由）

- ・救助を待つ

- ・複数人で車椅子ごと下へ運ぶか、先に肢体不自由者を運ぶ。
これらの意見をうけ、講師からは次のような話がなされた。
- ・災害という極限状態の中では、まず自分の身を守るのは大前提である。
- ・障がい者に支援をする場合は、本人の意思を確認することが重要である。
- ・手を引っ張るという意見が多かったが、これは転倒を招くので、絶対にしてはいけない。
- ・聴覚障がい者及び視覚障がい者には、情報のバリアがあり、本人が状況について知っていないことがあるので、本人に分かる方法で状況を説明したうえで、どのようなフォローが必要かを尋ねるとよい。
- ・車椅子については、何も言っていないのにいきなり後ろから押されて怖い思いをしたということはかなりきくが、基本的には何をしてほしいのかをまず聴く勇気を持ってほしい。
- ・聴くことは失礼ではなく、障がい者にとってもむしろわからないことがわかるチャンスとなる。

以上のグループワークに続き、講師から合理的配慮についての説明がなされた。その主なポイントは以下のとおりである。

- ・合理的配慮を考えるとときは、自分が障がい者になった場合は？障がい者のほうが多い社会になった場合は？など逆の視点で考えてみる。
- ・障がい者が自分の障がいを理解し、必要な支援を説明できるようにすることが大学の障がい支援の重要な仕事である。
- ・障がい者に対する先入観を持たずに、まず訊いてほしい。
- ・障がい者からの要望がかなり負担の大きいものであった場合は建設的対話を繰り返し、本人が納得できるところにもっていく。
- ・障がい者本人が工夫して、自分で解決できることもある。本人では解決できないことをサポートする。

最も重要なのは、合理的配慮というのは、専門家でなくてもできることがあり、何かお手伝いをできることはあるかと言かけただけでいいということであった。



ワークショップの様子

次にCBPの代表から、CBPが2016年に実施したアンケート調査の結果について発表があった。それは、本学での障がい学生支援制度や支援活動に関する認知度について、本学学生及び職員を対象に実施された現状調査である。

結果の概要は以下のとおりである。

- ・障害者差別解消法及び本学の障がい差別解消推進規則について、名前だけは知っているというものも含めると、概ね認知度は高い。
- ・障がい学生がますます増加しており、支援の質を確保するために、十分な数の支援者が必要となっている。
- ・特別な配慮が必要な授業コマ数は増加している一方、クォーター制導入により、支援者の獲得が困難となっている。
- ・文系学部比べて、理系学部の支援者の割合の割合が高い。支援活動に興味を持つ学生も理系学部の割合が高いが、興味や関心があっても支援活動に至らないケースが多い。

障がい学生は、講師からの質問として、文字通訳がない場合にワークショップで話される内容はどの程度の理解になるか等について回答するなどし、参加者に聴覚障がい者の生の声を伝える役割を果たした。

ワークショップ後、当該障がい学生からは、支援学生や職員と話をすることにより、合理的配慮についてより多様な視点から理解を深めることができたという感想を得た。

2) 書籍紹介

a. 実施体制

プロジェクトメンバーは、下記のとおりである。

高木 佳代子（リーダー）

図書館事務課調査企画チーム 首藤 敦子

図書館サポーター（以下「LS」という。）

首藤氏は、LSの活動を支援する業務も担当している。本プロジェクトでは、推薦書籍の所蔵調べ、LSと筆者との連絡調整、書籍展示の実施及び周知を担当した。

LSは、SCVの一団体である。LSは書籍展示のPOP作成や障がい者に関する推薦図書の特集作成を行い、LSの広報誌「ひよこ」や、LSが管理するWeb本棚（ブクログ）及びTwitterでの情報発信を担当した。

リーダーは、書籍の推薦依頼及び書籍リスト作成を担当した。本取組は、図書館の他の企画同様、図書館の行事として実施した。

LSとともに実施するにあたっては、LSの活動に有意義なものにすること、LSに過度な負担とならないこと、LSメンバー自身の学びに寄与することに留意した。

b. 紹介方法の検討

ミーティング開催時期が夏季休業中であったこともあり、主に首藤氏と3回ミーティングを行った。ミーティングでは、LSの活動スケジュールを考慮した過度な負担とならないような担当割振、広報の方法、どのように展示するかを話し合った。

LSメンバーも含めてのミーティングでは、POP作成、POP作成対象の書籍等について話し合った。

7月 書籍推薦の依頼

8月 推薦書籍リスト作成

展示図書準備及びPOP作成

9月 図書館展示

広報誌「ひよこ」発行

推薦図書の紹介用チラシ作成

Web本棚（ブクログ）掲載

Twitterでの発信

c. 書籍リストの作成と配布

特別支援教育及び障がい者の就労に携わる教員及び職員に、障がい支援に関する書籍の推薦をお願いした。障がい当事者団体の方等にも声をかけてくださり、推薦書籍は、延べ146冊となり、重複分を調整し、144冊紹介できることとなった。

リスト作成においては、インターネット等で各書籍の書評等を調査し、その書籍が概ね何について書かれているのかでおおまかに分類した。その分類に基づき、書籍名、著者、出版社を記載した。本学図書館に所蔵している書籍には目印を付けた（図表2）。

作成したリストは、前章で述べたワークショップの参加者に配布した。また、図書館での書籍展示コーナーにリストを置いた。

障がい支援及び合理的配慮に関する書籍	
障がい支援に関するプロジェクトチーム	
当事者が語る 一障がい者の声、 家族の声ー	・発達障害の僕が輝ける場所をみつけれられた理由 栗原類 KADOKAWA ★視界良好：先天性全盲の私が生活している世界 河野泰弘 北大路書房 ・僕はアスペルガー ある広汎性発達障害者の手記 利田 潤 創風社出版 ★自閉症の僕が跳びはねる理由 東田直樹 エスコアール

図表2. 書籍リスト

d. 図書館展示

推薦を受けた書籍のうち、本学図書館に所蔵している書籍を展示することとした。LSメンバーは、それらの書籍のPOP及び書籍紹介のポスターを作成した。

9月11日から10月31日まで、図書館2階入口付近展示コーナーで、51冊の障がい支援及び合理的配慮に関する書籍を、POP及びポスターとともに展示した。

書籍紹介の周知は、図書館が学内事務連絡掲示板（電子メール）で通知したほか、図書館へ通じる階段脇、屋外の掲示板にポスターが展示された。LSが発行している広報誌「ひよこ」に本取組について掲載、Web本棚（ブクログ）での書籍紹介、LSのツイッターでは、POP作成の様子やLSメンバーのコメントを付けた書籍紹介を掲載した。本学図書館のホームページ（HP）のレビュー欄にも、LSによる障がいに関する書籍のレビューが掲載されている。

図書館の協力により、本HPでタグ付け検索が可能となり、ワンクリックで図書館所蔵の障がい支援及び合理的配慮に関する書籍を検索できるようになった。

4. プロジェクトによる成果

(1) ワークショップ

ワークショップ終了後、本学から参加した職員を対象にアンケートを実施した。参加職員15名のうち、1名はバリアフリー推進室員であったため、人事課で募集して参加した14名に、アンケートの回答を依頼し、全員から回答を得た。

プロジェクトの目標1である障がい支援に関する理解を深めるという点について、アンケート結果から、障がい支援についてまず何をすればよいかという理解の助けになったと考えられる。そのことは「ワークシ

ョップについて、障がい支援及び合理的配慮について、ご意見、ご感想など自由に記入してください。」という設問に対する以下の回答から窺える。

- ・私達が思う「気遣い」と障がい者が思う「助け」は異なっていることが多く、逆に「ただのお節介」になってしまう可能性があることに気付いた。
- ・知識のなさに気後れせず、まず手伝えることをきけばよいということがわかった。
- ・社会の側に障害がある、という視点に立つと、もっといろんなことが見えてくるのだらうと思った。

目標2の障がい者と接するという点に関連すると思われるアンケートの設問と回答状況は下記のとおりである。

(問) このワークショップに参加したことにより、障がい者に対するあなたの心のバリアの程度はどのように変化しましたか。

(回答)

バリアが少なくなった	12名
変化なし	2名
バリアが多くなった	0名

(問) 今後、積極的に障がい者と接していきたいと思いますか。

(回答)

積極的に接していきたい	4名
必要なときのみ接していきたい	10名
接することにためらいがある	0名

(問) ワークショップについて、障がい支援及び合理的配慮について、ご意見、ご感想など自由に記入してください。

(回答)

- ・実際に障がいをもたれた学生さんやそのサポート学生さんと一緒にワークショップができてとても良かったです。
- ・今回のワークショップでは、直接障がい者視点の話を聞くことができ、新しい気づきも多くありました。

以上のことから、障がい学生とともにワークショップを実施したことで、参加者に障がい者と接する、話を聞くという経験をしてもらえ、そのことから、多様な視点や新しい気づきを得るという効果があったことが窺える。

目標3の実践へつなげるという点に関連するアンケートの設問と回答は下記のとおりである。

(問) ワークショップについて、障がい支援及び合理的配慮について、ご意見、ご感想など自由に記入し

てください。

(回答)

- ・スタートは相手の要望を聞くことだという話を聞き、難しく考えず、まず一步を踏み出してみたいと思えるようになった。
- ・自分が窓口職員になるときは、しっかり勉強して臨みたい。

以上のことから、障がい支援の実践への気持ちの動きが芽生えた参加者がいたことがわかる(別添1)。

アンケートの結果から、ワークショップの参加者に、障がい者と接することへのためらいを少なくする、少なくとも必要な場面ではためらわず障がい者と接していこうという意識を芽生えさせる効果及び障がい支援に対する興味づけの効果があったことが窺えた。

今までよりも多くの視点で障がいをとらえることの大切さを理解し、実践への気持ちも芽生えた参加者がいたことから、一定の成果があったといえる。

ワークショップでは、ミーティング、会場設営のほか、グループワークでの話し合いで、CBP 学生がリーダー的な役割を果たした。学生にとって、職員をリードするという経験は、リーダーシップや調整力を養う一助になると考える。

(2) 書籍紹介

図書館での展示期間(9月11日～10月31日)中の書籍の貸出冊数は21冊であった。昨年度の同時期での貸出冊数は2冊であり、展示したことで障がい及び合理的配慮に関する書籍に興味を持ち、手にとってもらえたと考える。

専門家に推薦を依頼したことにより、膨大な数の書籍の中から専門家から見て適切な書籍をリストの形で、紹介することができた。当事者(障がい児をもつ家族の団体)にも声をかけていただいたことで、当事者の目線で読んでほしい書籍についても、紹介することができた(別添2)。

作業の過程で、POP作成等のため、LSメンバーが、これらの書籍を読んでいる。このことは、学生にとっても改めて障がいや障がい支援について知る機会になったと考える。

5. 考察

(1) 大学職員と障がい支援

障がい者との共生を目指す社会においては、障がい者がますます身近な存在となるであろう。なぜなら、大学を例にしても、障がい学生の入学が増加傾向にあること、障害者雇用率制度により障がい者の雇用が増加すること、行事等で学外の障がい者の来訪が見込まれることからである。

このような状況の中で、職員は合理的配慮提供の専門的知識を持っていなくても、障がい支援を行うことが必要となる。しかし、障がい者と触れ合った経験がなければ、接することさえためらってしまう。どのような支援をしたらよいのか見当がつかず、例えば視覚障がい者を誘導する際に手を引っ張ってしまうなど、知らずに危険な行為をとってしまうこともあるだろう。

ワークショップで学んだように、どのような支援が必要かを本人に確認すること、わからないときは専門的知識のある人に尋ねることが大切であると認識していれば、実践しやすくなると考えられる。

3 (4) 1) で述べたように障がいは個別性が高く、必要な支援は一人ひとり異なる。内閣府障害者差別解消法【合理的配慮の提供等事例集】の事例は個別に対応されたものであるが、他の障がい者にそのまま当てはまるというものではなく、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的な判断が求められている(内閣府, 2017)。

障がい支援について初心者である職員が適切な支援を実践するためには、次のような人材のサポートが必要である。障がい支援について専門的知識を持ち、障がい者の相談にのる、支援をするような人材である。

本学は、学生のためバリアフリー推進室が障がい支援業務を担当しているが、同様の業務を行える職員がますます必要になるであろう。学生と職員を分けずに、学生及び職員の障がい支援を、一つの部署が担当するというのも一案である。わからないことがあればここに訊けばよい、というところがあれば、職員は障がい支援を実践することへのためらいを軽減することができるからである。

(2) 合理的配慮の提供と負担

障がい支援を考えるときに避けられないのが負担の問題である。例えば聴覚障がい支援では、手話通訳、ノートテイク等、支援の専門家を確保するという負担、そして支援者を配置するための金銭的負担である。

支援の専門家確保の負担については、現状は、手話通訳は外部団体から紹介された手話通訳者に個別に登録をしてもらっている。ノートテイクはCBPなど学生が支援を行っている。その他の障がいについても、個々人の障がいの態様により必要な人材が異なる。

今後は、障がい支援ができる人材がさらに必要となる。初心者は初心者でできることを行う一方、専門的技術を持つ人材の育成、確保が必要になるであろう。

障がい支援には、費用がかかるという認識が必要である。設備を改修するなどのハード面のみならず、支援者の配置には金銭的負担が生じる。今後障がい者との共生が進むにつれ、障がい支援は需要を満たすことが難しくなるであろう。そうなれば、支援にかかる費用も増大することが予想される。障がい者雇用においては、合理的配慮の費用負担、その合理的配慮がその障がい者のみに有効なのか、もっと広い範囲で有効なのか、等を考慮しつつ、大学と障がい者の双方にとって有益となる合理的配慮が求められるであろう。

(3) 専門家の必要性

本プロジェクトは、もともと大学における専門職について考える中で、一人の障がい支援の専門家がができることを皆で少しずつ分担できるようになればいいのでは、という着想からはじまった。しかし、プロジェクトを進めていく中で、太田氏及びCBPのアドバイスから、障がい支援には専門的知識を持つ者の存在は不可欠であることを強く認識することとなった。

障がい支援の専門家の養成の需要は今後ますます高まると考える。

(4) 今後の課題

職員が障がい支援を実践できるようにするためには、継続した取組みが必要であると考ええる。理由は、現在はまだ障がい者は大学職員にとってマイノリティであり普段の業務で障がい支援の経験を積むことが難しいこと、しかし障がい学生の入学増加など障がい支援の実践が求められること、急速に障がい支援ができるようになるのは難しいことからである。

今後も今回実施したようなワークショップを通して、職員に障がい支援が実践できるように継続的に啓発していくこと、あわせてその取組みが形式的になってしまわないように、体験を組み込んだものにするのを人事担当部署に提案したい。

ワークショップでは、より多くの職員に参加してもらい、障がい支援に関する理解を深めてもらいたい。

そのためには、参加者募集の前に、事務課長等が揃う会議での障がい支援の重要性に関する説明及びワークショップへ職員が参加することへの理解を得ておくことが有用であるとする。

6. 結語

障がい者と接することにより、ためらいをもつ職員が多いという現状から、障がい者に接することへのバリアを低くする、初心者として障がい支援をどのようにしたらよいかを理解する、障がい支援を実践するなど、小さな一歩を踏み出せるようにすることについて、一定の成果を得ることができた。

障がい支援は一見、健常者から障がい者へ支援を与えるという一方向の流れのように見える。あくまで障がい者の能力を発揮させるため障壁をなくすものであり、障がい者が能力を発揮することで健常者、障がい者双方にとっての利益となる。

障がい支援に関わる学生、教員及び職員と協力して取り組んだ本プロジェクトでの経験を生かし、今後も本学をはじめ、全大学が、障がい者や他のマイノリティと共生する場になり、多様性を尊重し、一人ひとりが輝くことができる場になるよう、少しずつでも貢献できるような大学職員を目指していきたいと考える。

(2018. 3. 16 閲覧)

- 5) 愛媛大学 合理的配慮が必要な学生への支援
https://www.ehime-u.ac.jp/campus_life/disability/
(2019. 2. 15 閲覧)
- 6) 愛媛大学バリアフリー推進室 利用者の方
<http://bfree.office.ehime-u.ac.jp/dstudents/>
(2018. 11. 28 閲覧)
- 7) 愛媛大学 トピックス 環境整備室職員の受賞に関するトピック
<https://www.ehime-u.ac.jp/post-80794/>
(2019. 2. 15 閲覧)
- 8) 鳴門教育大学学生なんでも相談室
<http://www.naruto-u.ac.jp/campuslife/nandemo/updated.html>
(2019. 2. 8 閲覧)
- 9) 第1回障害者理解促進レクチャーシリーズ@高知大学
<https://www.kochi-u.ac.jp/events/2019012500017>
(2019. 2. 8 閲覧)
- 10) 愛媛大学スチューデント・キャンパス・ボランティア
<http://scvinfo.csaa.ehime-u.ac.jp/dantai/cbp/>
(2019. 2. 18 閲覧)
- 11) 内閣府 障害者差別解消法【合理的配慮の提供等事例集】
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/pdf/gou_riteki_jirei.pdf
(2018. 3. 16 閲覧)

引用・参考文献

- 1) 外務省 障害者の権利に関する条約
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000025629.pdf>
(2018. 11. 28 閲覧)
- 2) 文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2015/11/24/1364727_01.pdf (2019. 1. 30 閲覧)
- 3) 文部科学省 障がいのある学生の修学支援に関する検討会 報告 (第一次まとめ)
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/12/_icsFiles/afieldfile/2012/12/26/1329295_2_1_1.pdf
(2019. 1. 4 閲覧)
- 4) 文部科学省 障がいのある学生の修学支援に関する検討会 報告 (第二次まとめ)
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/04/26/1384405_02.pdf

障がい支援及び合理的配慮に関するワークショップ アンケート回答集計（抜粋）

7. ワークショップについて、障がい支援及び合理的配慮について、ご意見、ご感想など自由に記入してください。

- 過去にもバリアフリー推進室の研修を受けたことがありますが、実際に障がいをもたれた学生さんやそのサポート学生さんと一緒にワークショップができてとても良かったです。私達が思う「気遣い」と障がいをもたれた方が思う「助け」は異なっていることが多く、逆に「ただのお節介」になってしまう可能性があることにも気づかされました。これまで、高齢者や障がいをもたれた方を相手として仕事をしてきたことがあります。とにかく「ゆっくりなテンポで話す」ことに気をつけてきました。今回の研修でも、同じグループに聴覚障がい者の学生さんがいてくださったので、その点には注意して討論できたかなと思います。大変貴重で興味深いワークショップをして頂き、ありがとうございました。
- 障がい支援というと身構えてしまうところがあったが、障害の有無に関係なく、困った方がいれば声かけをする、そこからだと思いました。もっと多くの職員の方に今回のような研修を受ける機会があれば、1人1人の意識も変わってくると思います。大変、ためになりました。ありがとうございました。
- 今回のワークショップでは、直接障がい者視点の話を聞くことができ、新しい気づきも多くありました。今後障がい者の方と接する時の事について考えるきっかけになったと思います。これからも多くの人に講習に参加してもらえたらいいのではないかと思います。
- 障がい支援等について、様々な視点からの意見があり、勉強になりました。ありがとうございました。
- 参加する前は少しかまえていましたが、参加したことによって知識のなさに気後れせず、まず手伝えることを聞くということが分かりました。とても勉強になりました。
- ワークショップに参加させていただき、貴重な時間をいただけたことを感謝しております。とても勉強になりました。太田先生が仰っていた、まずは何かお手伝いすることがありますか、と対話を行うことが大切であるということや、視覚障害者の方には、手を持ち身体を支えたりすることが危険だと仰っていたことも初めて知りました。身体をささえるということが当然という誤った考えがあったので知ることができ良かったです。学内に障がい学生支援ボランティアの方がこんなに沢山いらっしゃる事やとてもしっかりされている学生さんばかりで驚きました。合理的配慮についてまだまだ理解できていないので、今後合理的配慮に関する図書を図書館で借りて読みたいと思います。
- 急遽受けることになった研修だったが、学生の方、障害者の方と直接話をしながら学ぶことができたので、大変勉強になった。映像の資料は、おなじみのマリオを題材として、とてもわかりやすく、なるほどと思った。合理的配慮が必要な学生数が増えていることを知ったので、学生担当の窓口職員については、ぜひ今回のような研修を受講して欲しいと思った。自分がそういう立場になるときは、しっかり勉強して業務に臨みたい。
- ワークショップを受講して、視覚障がいの方の手を引くのは良くない行動であるということを初めて知りました。相手に何をしてほしいか尋ねることがとても重要であるということを学べたのがとてもよかったと思います。どうもありがとうございました。
- 合理的配慮という言葉は、抽象的なためまず何をすればよいのかすぐに思い浮かばないことが多かったが、スタートは相手の要望を聞くことだという話を聞き、難しく考えず、まず一步を踏み出してみたいと思えるようになった。
- ときには、社会の側に障害がある、という視点に立つと、もっといろんなことが見えてくるのだろうと思った。WS 勉強になりました。SCVの方達も進行を頑張っておられたと思います。みなさまに御礼申し上げます。

(抜粋)

障がい支援及び合理的 配慮に関する書籍	特別支援教育、障がい者就労支援に関わる 方々から推薦をいただきました障がい支援 及び合理的配慮に関する書籍です。ぜひ読 んでみてください。その他図書館に所蔵し ているお薦め書籍も加えています。
障がい支援に関するプロジェクトチーム	
当事者が語る ー障がい者の声、 家族の声ー	・発達障害の僕が輝ける場所をみつけられた理由 栗原類 KADOKAWA ★視界良好：先天性全盲の私が生活している世界 河野泰弘 北大路書房 ・僕はアスペルガー ある広汎性発達障害者の手記 利田潤 創風社出版 ★自閉症の僕が跳びはねる理由 東田直樹 エスコアール ★跳びはねる思考 会話のできない自閉症の僕が考えていること 東田直樹 イースト・プレス ・うわわ手帳と私のアスペルガー症候群 高橋紗都・高橋尚美 クリエイツかもがわ ・どろだんご 発達障害と共に生きる 瑠璃真依子 文芸社 ★五体不満足 乙武洋匡 講談社 ・発達障害のわたしのこころの声 生活・仕事で困っている理由&困らない工夫 星野あゆみ 学研プラス ・発達障害の自分の育て方 岩本友規 主婦の友社 ・自閉症って知ってる？ 知れば知るほどおもしろい!私の弟こうちゃん 阿部晴果 ぶどう社 ★ダウン症の子をもって 正村公宏 新潮社

★が付いている書籍は、大学図書館所蔵

障がいについて 知る	・自閉症の君は世界一の息子だ ポール コリンズ 青灯社 ・自閉っ子、こういう風にできてます！ ニキリンコ、藤家寛子 花風社 ・21番目のやさしさに ダウン症のわたしから 岩本綾 かもがわ出版 ・されど愛しきお妻様 「大人の発達障害」の妻と「脳が壊れた」僕の18年間 鈴木大介 講談社 ★わたしたちのトビアス セシリア・スベドベリ 偕成社 ★わたしたちのトビアス大きくなる ポー・スベドベリ 偕成社 ・きょうだい 障害のある家族との道のり 白鳥 めぐみ, 本間尚史, 諏方智広 中央法規出版 ・自閉症スペクトラム青年期成人期のサクセスガイド 服巻智子 かもがわ出版 ・依存症の真相 アダルトチルドレンと ADHD の二重奏 星野仁彦 ヴォイス ・よくわかる子どもの高次脳機能障害 栗原まな クリエイツかもがわ ★発達障害と呼ばないで 岡田尊司 幻冬舎 ★図解 よくわかるADHD 榊原洋一 ナツメ社 ★図解 よくわかるアスペルガー症候群 広瀬宏之 ナツメ社 ★図解 よくわかる自閉症 榊原洋一 ナツメ社
---------------	---

★が付いている書籍は、大学図書館所蔵

平成30年度「次世代リーダー養成ゼミナール」

プロジェクト実践レポート

大学職員の資質能力の向上に向けて

—資質能力向上のための研修制度構築—

レポート要旨

現在、大学を取り巻く環境は18歳人口の減少や都市部の大学への人口流出など、地方大学にとって経営が厳しい状況になっている。そのため大学においては、経費の削減、事務の効率化を促進し、人件費などの抑制に努めている状況である。また、経験豊富な事務職員の大量退職、経験の浅い職員の採用により、知識・技能の継承が図りにくい状況となっている。本学では、このような状況を打破するために、SD主催の研修や業務マニュアルの開発などを行っているが具体的な効果が出ていない。

このような状況を改善するために、本プロジェクトでは大学運営組織の機能強化のため、職員（勤務年数5年目までの職員を対象）の資質能力の向上のための研修制度の構築を行うこととした。

これら制度の構築により得られた知見や成果、これからの課題などを本レポートにまとめる。

四国大学総務・企画部総務課 藤本 賢一

大学職員の資質能力の向上に向けて
—資質能力向上のための研修制度構築—

目次

1. 大学職員にとって必要な能力
 - (1) 現在の高等教育を取り巻く情勢
 - (2) 求められる「大学職員」の能力とは
2. 他大学における SD の取組
 - (1) 立命館大学の事例
 - (2) 西南学院大学の事例
 - (3) 東京工業大学の事例
 - (4) その他（大学基準協会（JUAA）による認証評価から）
3. 四国大学における SD の現状と課題
4. 大学職員の資質能力向上を目的とするプロジェクト
 - (1) プロジェクトチームの立ち上げ
 - (2) プロジェクトの目的
 - (3) ニーズの把握
5. プロジェクトの成果
 - (1) 研修制度の構築
 - (2) 研修会の実施
 - (3) 研修後アンケートの実施
6. プロジェクトの検証
7. 考察
8. 今後の課題
9. まとめ

引用・参考文献

1. 大学職員にとって必要な能力

(1) 現在の高等教育を取り巻く情勢

日本の高等教育はさまざまな環境の影響を受けている。その一つとして、18歳人口がある。少子高齢化の影響を受け、平成4（1992）年度の約205万人を直近の頂点として減少期に入り、現在では約120万人前後で推移してきている。しかし、平成32（2020）年度ごろを境に再び減少に転じ、平成37（2025）年度には約109万人になると予想されている。本学の入学者の大半を占める徳島県においても、18歳人口は平成27年度では約7000人であるが、今後10年間で約15%減少し、平成37年には約6000人になると見込まれている。現在は高等教育を受ける世代の低位安定期となっているが、今後さらに減少が続くと予想される。（図1）このように、急激な18歳人口の減少は、大学経営にも収入の減少など影響を及ぼし、人件費削減のため職員の増員など見込めない状況であると考えられる。また、今日の社会情勢も日々変化しており、変化に対応できる職員の養成も求められている。

1) 高等教育の「大衆化」

高等教育の全体として大学・短期大学の18歳人口を基準とした進学率は1960年代前半に15%を超えた後急激に上昇して昭和50（1975）年度には38.4%にまで達し、高等教育の大衆化が急速に進行した。その後、進学率は一時的に安定し、平成に入ってから再び上昇して平成11（1999）年度に約49%となっている。このように進学率の上昇ならび

に高等教育の大衆化とともに進学してくる学生の多様化が進んでくる。それらの学生を効果的に学ぶことを支援するための「教育マネジメント」能力が求められる。

2) 多様な社会連携の展開

最近では、大学間連携、地域連携、産官学連携、国際連携などが挙げられる。自立した大学同士の連携、新産業の開発や技術開発のために産業界との連携、地域経済の発展のために自治体や企業との連携などがある。これらの事業も教員だけではできないため、職員がプランニングやコーディネート、日常的なコミュニケーション力などが求められる。

3) 生涯学習社会への対応

近年、人々の学習需要が高まる一方で、内容が多様化・高度化するのに伴って、生涯学習社会実現への期待が高まっている。そのため高等教育機関でも国民一人一人が生涯を通して学ぶことのできる環境の整備、多様な学習機会の提供、学習した成果が適切に評価される仕組みづくりなどが必要となっている。このような需要のある分野を正確に判断し、新しいニーズを掘り起こすことのできるマーケティングの手法が求められる。

(2) 求められる「大学職員」とは

ここで、「大学職員」について振り返ってみると10数年前までは、定型的な日常業務を行い、教員の指示のもとで与えられた業務を遂行しておけばよいという時代であった。現在では従来のままの職員ではなく、課題を発見・解決する企画的業務、教員

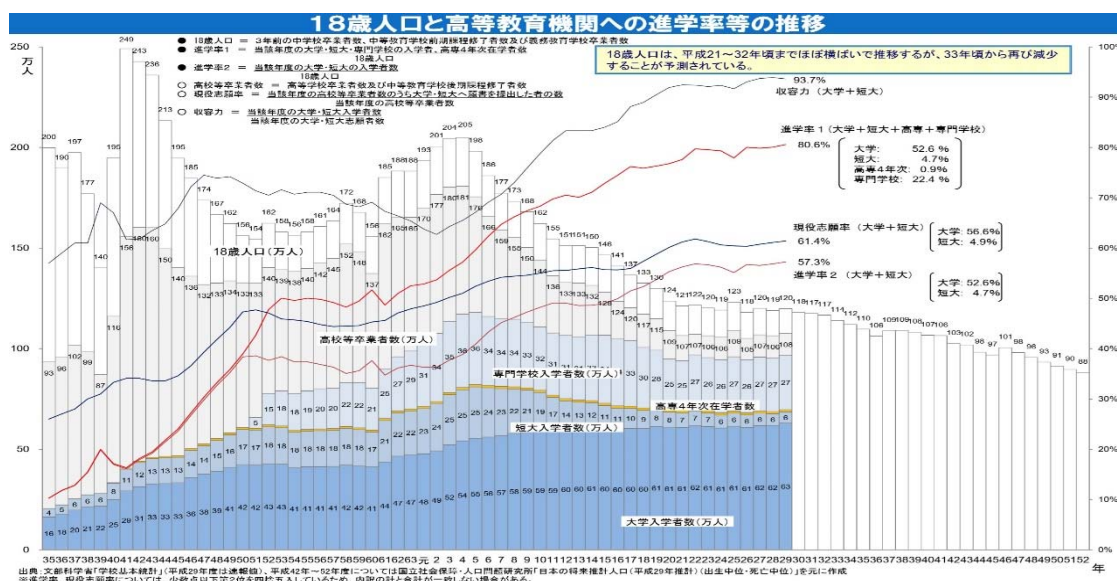


図1 18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移（文部科学省）

と協働して進める業務、大学執行部と一体となつて行う業務が増えてきた。大学職員にも新しい職員のあり方を求められてきている。

人が変化することというのは、簡単なことではない。古くからいる中高年層は、過去に習得した仕事のやり方を維持しようとする。職員のあり方を変えるためには自然の流れに任せてはいけなないので、人事マネジメントの手法のもとで強力に指導・介入していく必要がある（上杉，2017）これまで中央審議会において、大学運営の改善と充実を図るため事務職員ならびに事務組織について、また教職協働の実現に向けて繰り返し議論がされてきた。「学士課程教育構築に向けて」（中央教育審議会答申，2008）において「2 大学職員の能力開発」について提言された。その後、職員の資質向上に向けて学内での SD の充実を図ってきている。具体的には、日常業務を通じて能力開発をする OJT（On the Job Training）、社会人大学院などでみられるような専門的知識、学会、研究会、学外でのセミナー受講など日常業務外で行われる Off-JT（Off the Job Training）などによって積極的に支援する大学が増えてきている。高等教育の質の保証を考える上では、教員個々人の教育・研究能力の向上や事務職員・技術職員等を含めた管理運営や教育・研究支援の充実を図ることは極めて重要である。大学評価と改善に向けたファカルティ・ディベロップメント（FD）およびスタッフ・ディベロップメント（SD）による事務職員の自主的な取組と教員との連携方策等も今後の重要な課題である。

職員の資質向上は、SD の義務化、事務組織の見直しによってはかられることが求められている。また、それに伴い教職協働により大学の職務が行われることも併せて求められるようになった。各大学の使命・特性に応じた事務職員、組織の資質向上がより一層必要になっている。

青山ほか（2013）によれば、大学職員の専門性として、それが発揮されるレベル（段階）を設定し、定義している。具体的には、以下のように区分している。

- ① 一般的能力（事務処理、文章・計数管理・ICT リテラシー・情報伝達等）
- ② 大学（業界）固有の素養（学生の今日的状況・実態・大学の歴史・文化・特質および社会の状況を理解し、大学の本質的意義、役割を考える）

③ 組織最適化能力

④ 担当分野、担当業務に関する知識・経験

この中で、主に一般的能力、大学業界全体・大学組織の特性への理解のうえに、専門性の開発が必要であると述べられている。

2. 他大学における SD の取組

今日、他大学において様々な SD 体系を構築している大学がたくさんある中、特に筆者が参考とした大学を紹介してみる。

（1）立命館大学の事例

立命館大学は「学校法人立命館大学スタッフ・ディベロップメント（SD）実施に関する基本方針を打ち出し、①SD の目的と意義②SD の対象③SD の実施方針④SD の効果検証・改善と発信を明示している。また同大学では、2005 年にこれまで蓄積してきた大学職員のスキル、ノウハウ、知識等を「大学行政学」として研究・実践し、大学アドミニストレータ養成のための研修開発・実施を行う「大学行政研究・研修センター」を設立している。現在では自大学の職員のみならず、他大学の職員にも開かれた研修等を実施している（立命館大学 HP 参照）

（2）西南学院大学の事例

西南学院大学では、事務職員の SD として研修体系（職場内研修・職場外研修・目的別研修・外部団体研修・自己開発研修）、研修ガイドの作成、西南学院事務局職員研修規程を設置している。研修体系では共通テーマ（基礎的知識）と分野別項目（教育・学生等支援、研修支援、経営支援）の設定がある。さらに職位別研修、目的別研修など細かく分けて研修を行っている。（西南学院大学 HP 参照）

（3）東京工業大学の事例

東京工業大学では、階層別研修、スキルアップ・自己啓発研修、国際化対応研修を行っている。階層別には、新規採用研修、中堅職員研修、グループ長研修、管理職研修がある。自己啓発研修の一つには放送大学の利用がある。外国語・法学・情報学など、職務遂行に関連があると認められる科目の受講を可能としている。国際化対応研修は、大学幹部などが外国出張をする機会があれば、国際部に所属して

いない職員であっても同行して実際の経験を積むことにしている（芝田・平井 2016）。

（4）その他（大学基準協会（JUAA）による認証評価から）

認証評価から SD を分析した結果を表 1 にまとめたものがある。これによると、対象大学において全体傾向として、以下の 3 つがあげられる。第 1 に外部機関・専門団体による講習・研修や学内での階層別・目的別研修が多く大学の大学で実施されている。第 2 に人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善、目標管理・自己評価、人事評価等の仕組みを採用している。第 3 に SD に関する委員会等を立ち上げ、研修に関する規程を定め、それに基づく研修計画を立てて実行している。また、研修助成制度、新任職員又は全職員対象研修、自己啓発研修、FD・SD 両者の実施、研修報告書の作成及び学内発表の取り組みが行われている（山口，2018）。

表 1 SD に関する記載内容（山口，2018）より抜粋

SD に関する掲載内容	割合
外部機関・専門団体による講習・研修	45%
学内での階層別・目的別研修	44%
人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善	18%
単なる研修	18%
自己目標・自己評価	17%
研修に関する規程・方針の策定	16%
人事評価	15%
研修に関する計画・体系・制度化	13%
研修助成制度	11%
SD 委員会・SD 関連委員会・SD 室の設置	10%
新任教員への基礎的授業科目受講の実施	7%
全職員対象研修	7%
自己啓発研修	7%
FD・SD 両者の実施	7%
研修報告書の作成及び学内発表・報告会の実施	6%
海外研修	5%
期待する職員像・求められる職員の資質・能力の明確化	5%
専門団体・他大学への派遣・出向	4%
自主勉強会や塾等の立ち上げ	4%
他大学と連携した研修の実施（海外大学も含む）	4%

3. 四国大学における SD の現状と課題

「学校法人四国大学大学改革ビジョン 2017—学生にとって魅力ある大学とはなにか—」の中で、大学運営組織の機能強化と経営の安定化として教職員の資質能力の向上、FD・SD 活動の充実を図り、職員の専門性向上と若手職員の能力開発のための研修体系を整備するなど、教職員の資質能力向上に資する取組を推進することとなっている。現在、四国大学（以下、「本学」という）。における事務職員の能力開発は、新規採用対象の研修会と教職員全体の研修会を実施している。新規採用対象の研修会では、四国大学の理念と大学概要の講話、各課室の業務紹介、関係する外部団体（父母会・同窓会・後援会等）の紹介を講演形式で行っている。教職員全体の研修会においては、最近の高等教育をめぐる社会情勢についての情報共有や地域教育に関する研修会（COC 事業等）、学生支援に関する研修会（メンタリング、障害をもつ学生対応等）、就職支援に関する研修（キャリア教育）等を実施している。この他にも、勤務年数に応じて、必要とされる能力を列記している研修一覧表を作成している。

本学では、総務課が中心となって、教職員の研修を担当しており、教職員全体の研修会は毎年開催している。しかし、勤務年数に応じて必要とされる能力に関わる研修については、対象職員に案内はしているが所属している部署ならびに各自の判断によって受講されている。そのため、受講する研修に偏りがあり、本来必要とされている研修を受講しておらず、職員の中で常に自主的に研修を受けている職員とそうでない職員との差が発生している。次章で詳述するが、これは筆者の業務経験から明らかになったことである。このままでは人事異動等で新たな部署に配属された際、業務に支障をきたす恐れがある。また、受講した内容を出張報告書の作成のみで終わらせ、他の職員に情報の共有ができていない状態である。

筆者は、大学に求められる事務職員のあり方を考え、本学に適応した研修制度を構築することが必要であると考えた。検討にあたっては、上述の他大学

や様々な研修を実施している団体等の事例を参考にした。

4. 大学職員の資質能力向上を目的とするプロジェクト

(1) プロジェクトチームの立ち上げ

筆者は、平成28年より総務課主査として秘書業務、文書管理、庶務全般等に従事している。研修業務の補佐を行っているときに、同じ勤務年数の職員間でも毎年研修に参加している職員と一度も参加していない職員がいることに気づいた。このことを担当者に問い合わせてみると、

- ① 研修に参加するように案内をしているが、研修に参加するかどうか各自に任せられていること、
- ② 課室によって業務の繁忙期が違うため開催時期にどうしても参加できないという2つの理由があることが明らかになった。

これから様々な大学業務を担っていく若手職員の中でもこのような事例が発生している。これからの時代は高度化・多様化する大学業務が求められ、それを担っていく若手職員であろう。このままでは業務に支障を生じると考えた。

筆者は資質能力の向上に向けて以下の2点に着目した。

- ① 現状を確認し、何が問題なのかを洗い出してみる。
- ② 資質能力の向上に向けて研修体系一覧を作成し、職員が自己研鑽の意識をもって受講できるような研修を受けられるような研修制度を構築する。

この目的を達成するためには、総務課所属の筆者が単独で行うよりも、他部署の関係者を巻き込んだプロジェクト型による検討・実施が必要と考えた。

プロジェクトの実施やメンバーの選考にあたり、上司である総務課長に相談の上、筆者をリーダーとしてプロジェクトチームを立ちあげるため、メンバーの選考を行った。研修体制を構築するという観点から、事務局長、総務・企画部長、総務課長、総務課人事担当者、また教職協働の観点からFD研修担当者を選出した。また、これまで学内でプロジェクトを計画し、実施した経験のあるSPOD次世代リー

ダー養成ゼミナール修了生（3名）の計8名で構成した。その他、必要に応じて中堅職員（職歴10年以上）の事務職員もメンバーとして参加してもらった。

(2) プロジェクトの目的

社会のニーズの変化や学生の多様化により、大学業務は高度化・多様化・複雑化しており、大学に求められる学生支援機能の拡大や地域社会からの期待は大きくなっている。このような環境の変化に柔軟に対応できるように大学組織の機能強化を図る必要がある。そのためには、教職員の資質能力向上に資する取り組みを推進するとともに、環境の変化に柔軟に対応するには、教職協働が不可欠である。

教職協働を深化させるには、職員の能力専門性を向上し、大学全体を見渡せる人材と専門分野（広報・国際交流・情報システム・会計事務等）人材の育成が急務となると考えられるが、先に述べたとおり人が変化をするには時間をかなり要すると考えられる。そのため、まず若手職員（勤務年数5年目までの職員を対象）に必要と考えられる能力を明確にし、研修制度を構築することを目的とする。

(3) ニーズの把握

まず、現代求められている大学職員像として、中央教育審議会提言されている内容を確認することから始めた。次に本学の事務職員の状況を把握することとした。

本学事務職員のニーズを明らかにするために、アンケートを実施した。事務職員は何の能力が必要なのか、どのような研修を受けてみたいか、今は何の研修が必要なのかを聞き取ることとした。

1) アンケート方法

本調査の対象等は次のとおりである。

・対象者（常勤を対象）

① 勤務年数5年以下の教職員10名

② 勤務年数6年以上の教職員12名

・調査方法

インタビュー形式によるアンケート

・調査期間

平成30年7月17日～7月31日

2) アンケート結果

集計結果を図2に示す。教員・事務職員からの共

通意見として、「コミュニケーション力の研修が必要である」があった。5年以下の常勤教職員からは、「PCスキル」や「労務管理」、「予算管理」に関わるスキルが必要ではないかとの意見があった。PCスキルについては、特にエクセルのスキル向上が必要であるという意見があった。その理由として、文書作成のワードについては、大学在学時にレポート作成等で使用したことはあるが、エクセルを使用した表作成やデータ管理などのスキルが不足を感じている事務職員の意見からあがった。

6年以上勤務している教職員からは、「大学組織の理解」、「電話対応」が上位を占めた。特に教員から、事務職員の電話での対応の悪さを指摘されている。「ただのお使いみいたいな事務職員がおり、自分で考えて動けるようになること必要なのではないか」、また「業務に関して最後まで見届ける責任が欲しい」との意見があった。電話対応については「大学対応の最初の窓口として、重要な業務であるにもかかわらず、言葉遣いなどの対応の仕方をもう少し勉強するべきである」という意見が多かった。この結果を踏まえて、研修体系一覧表の作成ならびに研修会開催時期を検討した。

5. プロジェクトの成果

(1) 研修制度の構築

アンケート調査で得られた結果と意見をもとに研修制度の構築として、研修体系一覧表の作成と研修会の開催について立案を行った。研修体系につい

ては、大学職員に必要なと思われる能力について一覧表の作成を行った。次に、それぞれの能力を向上させるために必要と思われる研修内容を検討し、勤務年数によって対象者を分別した。作成にあたっては、他大学の事例や一般企業での人材育成研修体系などを参考にした。具体的には、どのような研修の内容や実施がされているか、またそれらがどのような階層に分類されているかといった点についてである。さらに、四国大学の理念に沿った研修体系一覧表を作成した（別表1）。

(2) 研修会の実施

研修体系一覧表を作成後、全教職員を対象とした研修会と勤務年数別の研修会の内容と開催時期について検討を行った。

全教職員対象の研修会については、「大学行事、授業（集中講義等）教員免許更新講習が開講されていない時期（主に9月上旬）が、多くの教職員が参加できるのではないか」との意見がメンバーと総務課（人事担当）から出された。勤務年数別の研修会については、メンバーより「プロジェクト期間が限られているため、すべて実施するのは難しい」との意見があった。

講師については、学内の現状を知ってもらうこと目標としているため、今年度は学内の教職員から選出することとした。その後ミーティング等で検討した結果、開催時期は9月上旬とし、作成した研修体系一覧表の中から、今年度必要と思われる研修会を実施することとした。

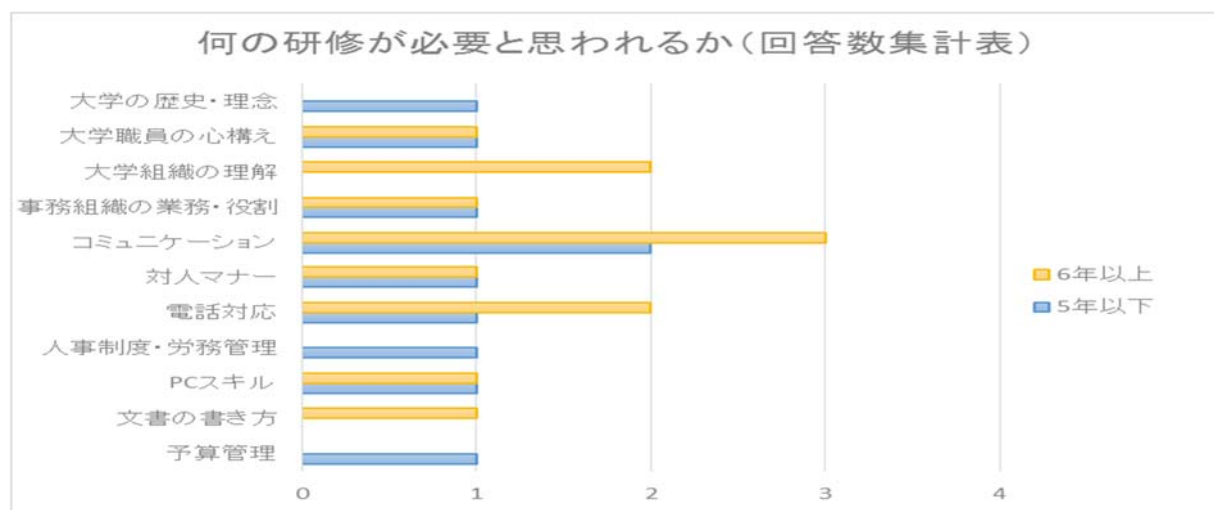


図2 四国大学職員が必要と考える研修

1) 勤務年数別研修会

「教学マネジメント入門」

- ・対象者：勤務年数 1～5 年目の事務職員
- ・参加者数：9 名
- ・開催時期：平成 30 年 8 月 30 日（木）
13：30～14：30
- ・講師：教育・学生支援部教育支援課長
- ・内容：2012 年に中央教育審議会からの答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」で、「教学マネジメント」の構築が挙げられている。本研修で、「教学マネジメント入門」と称し、全体概要をわかりやすく解説する。

2) 全事務職員対象の研修会

① 厚生補導研修会

「消費者問題に対する学生の意識とトラブル対応」

- ・対象者：全事務職員
- ・参加者数：28 名
- ・開催時期：平成 30 年 8 月 7 日（火）
10：30～11：30
- ・講師：消費者教育科目担当教員
- ・内容：消費者教育の推進に関する基本的な方針が平成 25 年 6 月 28 日に閣議決定され、若い世代への消費者教育の一層の充実が求められるようになった。また、徳島県では消費者教育を推進しており、四国大学も新たなカリキュラムとして消費者教育に関する科目を新設した。急速に進展する時代の変化に対応し、大学等及び社会教育において取るべき消費者教育の目的と戦略について、全体概要をわかりやすく説明する。

② 「平成 30 年度職員研修会」

- ・対象者：全事務職員
- ・参加者数：31 名
- ・開催時期：平成 30 年 8 月 22 日（水）
10：30～12：00
- ・講師：四国大学理事長
- ・内容：2012 年 6 月に文部科学省答申の大学改革についての背景、四国大学の大学改革の取り組みなどを報告し、これから四国大学職員としてどのように業務に活かしていくのかを講義する。

(3) 研修後アンケートの実施

研修会後に研修内容について、受講生にアンケート形式で聞いてみることにした。目的に沿った研修であったかどうか、受講者の今後の業務に活かせる内容であったかを確認するためである。

研修会については、対象となる職員にメールや文章による開催案内を出して希望する職員に参加してもらった。事後にとったアンケートの結果によると、研修内容についてはおおむねわかりやすい内容であったと判断できる。各アンケートの概要とアンケート結果については以下のとおりである。

(図 3～図 5)

1) 勤務年数別研修会

「教学マネジメント入門」

教学は大学教育にとって基本であることから、勤務年数別研修として開催した。教学関係の業務に全く携わったことのない職員も受講したが、教学について専門用語や仕事の流れ、教学の特徴など理解しやすい内容で構成され、講義と演習の形式で研修を進めていった。演習では、隣同士でペアを組んで、課題についてお互いにどのような意見があるか、活発な意見交換を行った。また、全体への発表でもそれぞれ違った意見も発表された。

講義時間は約 1 時間を予定していたが、概ね時間内に収まり、アンケート結果でも「よくわかった」「わかった」が約 88%を占め、内容を十分に理解できたのではないかと考えられる。

(図 3-1) アンケート結果

回答内容 (n=9)	%
よくわかった	66.7
わかった	22.2
普通	11.1
わかりにくかった	0.0



(図 3-2) 講義の様子



2) 全事務職員対象の研修会

① 厚生補導研修会

「消費者問題に対する学生の意識とトラブル対応」

消費者教育の推進に伴い、本学でも消費者教育に関する科目が新設されるなど、消費者教育に対する意識が高まってきている。また、学生や若者に多い消費者トラブルなど様々な事例や、その対処法などを講義内容に含まれていた。

講義形式で研修を進めていったが、内容が身近であることと、学生からトラブルの相談があったときにどのように指導するかなど、具体的な講義内容であった。

講義時間は予定時間より少し超過したが、充実した講義内容で時間が経つのを忘れるくらい集中した講義であった。アンケート結果でも、90%以上の受講生が「よくわかった」「わかった」と回答している。やはり消費者トラブルはいつ、どこでも起こりうる問題であるため、かなり充実した講義であったのではないかと考える。

(図 4-1) アンケート結果

回答内容 (n=28)	%
よくわかった	78.6
わかった	17.9
普通	3.6
わかりにくかった	0.0



(図 4-2) 講義の様子



② 平成 30 年度職員研修会

社会の環境変化に伴い、大学としてどのような改革を進めていかなければならないのか、また四国大学としてどのような改革ビジョンをもって取り組んでいかなければならないのかが我々に求められている。本研修では調査したデータや関係省庁のデータを基に IR 研修を行った。

講義形式を行い、数値化されたデータで今後の予測を立て、どのような改革をしなければならないのか、また現在の問題点を解決するのはどうすればよいのかなど、今後の大学発展につながるよう、詳細にわたって講義を実施した。

講義時間は予定時間内に収まり、参加者の様子から研修内容は十分に理解することができた。特に、学園トップの理事長自ら講師となっただき、これからの時代に対応できる大学として何が必要なのか、職員に何を求めているのかを紙媒体だけではなく、講義をしたことにより職員一人一人の意識改革にもつながっていくのではないかと感じた。

(図 5-1) アンケート結果

回答内容 (n=31)	%
よくわかった	67.7
わかった	29.0
普通	3.2
わかりにくかった	0.0



(図 5-2) 講義の様子



6. プロジェクトの検証

研修体系構築について、プロジェクトの目的である高度化・多様化に対応できる人材育成を目的に一覧表を作成した。それにより、大学職員として必要な能力を示すことができ、人材育成の指標として活用できると思われる。特に、勤務年数別にしたことにより、今までは漠然としていた研修体制がより緻密で計画性を持つことにより、人材育成や事務組織（人事異動等）に活用できるとの上層部や人事担当から意見をいただいた。また、今まで研修参加に消極的であった課室に対して、具体的に大学として必要な業務内容、人材育成を示すことが出来、研修の必要性を説明できることから参加をより強く促す材料として活用することができた。

研修会については、研修体系一覧表ならびに大学職員として資質能力の向上に必要としている研修を合致させることにより、これまで研修にあまり参加しなかった、または業務等で参加しにくかった職員が参加することが出来た。

7. 考察

今回のプロジェクトを通じて感じたことを 2 つ挙げてみる。まず一つは、他部署の事務職員と協力してプロジェクトを進めていくことについて、いろんな視点からの意見や回答を得ることが出来、現状に沿ったプロジェクトを実施することができたと考える。たくさんの意見が出すぎてまとまらない事もあったが、上手く駆け引きをしてなるべく全部の意見を取り入れて、実施することができた。もう一つは、目的とした大学業務の高度化・多様化・複雑化に対応する職員の専門性と資質能力の向上開発について、研修を通じて少しでも修得できることが

できるようになった。研修会を受講した職員からも、おおむね肯定的な意見をもらい、研修参加についても以前より参加しやすい状況となった。このことから、ある程度は当初目標を達成したと思われる。

しかし、参加しやすいきっかけ作りにはなったものの全職員に対しての研修に参加する数が少ない。このことを踏まえて今後はさらに参加しやすくまた継続的な研修の実施ならびに組織的な運営をしていくことが必要であると考えられる。

8. 今後の課題

今後、組織的に運用するにあたり主な課題は次の通りである。

① 研修効果の確認

研修を受講後の効果の確認をどのように行うかの検討が必要である。今回は研修直後に研修内容の確認は実施したが、その後の追跡調査は実施していない。次回より聞き取り調査やスキルチェック表などを開発し、数値化する、到達目標を明文化するなど目でみえるようにすることが必要と思われる。

② 事務職員のさらなる意識向上

研修を一度受ければよいというものではない。常に学び続ける姿勢が大事である。そのような環境を職場でつくる必要がある。大学環境は常に変化し続けており、現状に満足するのではなく変化を常態として受け止め、工夫することが大切である。

③ 管理職対象の研修体系構築

管理職員は若手職員以上に専門性が問われ、また変化に対応できるスキルが必要とされる。また若手職員を育成する立場であるため、過去の経験だけではなく、新しいスキルを身につける体制づくりが必要と考える。

④ 受講した研修内容の情報共有体制

現在は、研修受講後は報告書作成で終わってしまい、せっかくの講習内容が一部の人が報告書を見てそのまま書類つづりにつづって終わってしまうケースが多い。自分自身のスキルアップを目的とした研修であっても、同じ職場で情報共有することで生産性があがる可能性がある。報告会などを実施して、アウトプットしお互いに情報共有する場を設定することが必要だと考える。

近未来の大学職員のイメージとして、上杉(2015)は「①大学に愛着を持つ職員②変化に前向きな職員

③有能な職員，学習し向上する職員の3つ必要であるとされる。①は自大学の理念を共有して日々教育と研究を直接または間接に支えることを，大切なこと，やりがいのあることを面白いと思うこと，②はこれまでの大学職員は変化を嫌う傾向が多かったが，それではこれからの時代では生き残ってはいけない。これからは，変化を常態として受け止め，工夫する，前例のないことを進んで行うことが必要であり，③は大学に関連することに興味と関心を持ち，新しいことを学習し，自ら向上させ続けることが必要である。」と述べている。

また，今回だけではなく社会環境の変化や様々な要因で新たに課題が出てくると考えられる。それらの課題解決には今回プロジェクトとして組織運営をしたように，しっかりとした研修運営体制の構築が必要となってくる。風間（2017）によれば，「日本私立大学連盟による研修プログラム」では，研修運営体制として，運営委員会が設けられており，職員的能力開発について高い見識を持つ管理職のベテラン職員によって構成されている。実施された研修ごとにアンケートを実施し，分析結果をもとにプログラムの改善を行い，また，依頼した講師の授業運営能力も研修効果に強く影響するため，プログラム内容を厳しくチェックし，研修の質保証を図る体制作りをしている，と述べられている。

今回のプロジェクトでは一定の成果はあったが，課題解決に向けた組織的な運営体制の見直しを行い，今後の職員の資質向上・専門性が向上できるように本学に即した体系を構築することが必要である。

9. まとめ

本稿では，筆者が着目した事務職員能力向上のための研修体系構築について，先行している論考や実践例などを行った。次に，本学においてプロジェクトを実践し，能力向上のための研修体系を構築し，研修会を開催した。そして，実践後，どのような課題や改善があるのかを考察するまでに至った。

今回，このプロジェクトを実施するにあたり，プロジェクトメンバーをはじめ，本学の教員，事務職員から，たくさんの協力を得ることができた。このようなプロジェクトは一人だけの力や考えだけでは，全学を巻き込むことは不可能であった。これか

らも大学が発展し続けるためには，今まで通りではなく，常に変化に対応できるような能力の修得，スキルアップが必要である。今回のプロジェクトをきっかけにして，今後も継続できるように，体制を整備し，構築された体系や研修会の改善ができるような環境づくりを実行することとして，本稿の結びとしたい。

引用・参考文献

- 1) 青山佳代ほか（2013）「大学職員の専門性と求められる能力・資質の研究」『大学職員論叢』第1号 pp88-99
- 2) 山口豪（2018）「認証評価からみた事務組織及びSDの現状と課題」『大学職員論叢』第6号 pp159-168
- 3) 上杉道世（2015）「近未来の大学職員像」『IDE 現代の高等教育』No.569 4月号 pp4-10
- 4) 上杉道世（2017）「これからの大学職員の人事マネジメント」『IDE 現代の高等教育』No.591 6月号 pp4-9
- 5) 芝田政之・平井陽子（2017）「東京工業大学事務職員のマネジメント」『IDE 現代の高等教育』No.591 6月号 p14-17
- 6) 風間規男（2017）「日本私立大学連盟による研修プログラム」『IDE 現代の高等教育』No.591 6月号 pp34-38
- 7) 文部科学省
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/02/16/1401001_4.pdf (2018年12月7日閲覧)
- 8) 文部科学省中央教育審議会
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/_icsFiles/afieldfile/2017/10/17/1397421_001.pdf (2018年12月7日閲覧)
- 9) 中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像（答申）」平成17年1月28日
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/_icsFiles/afieldfile/2013/05/27/1335580_001.pdf (2018年12月10日閲覧)
- 10) 文部科学省「大学等及び社会教育における消費者教育の指針」
http://www.mext.go.jp/component/a_menu

u/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/07/11/1406854_02.pdf (2019年1月1日閲覧)

- 11) 日本私立大学協会教育学術オンライン
福島一政 (2008) 「大学職員のキャリアパスを考えるー上ー」 (第 2263 号 2 月 21 日)
https://www.shidaikyo.or.jp/newspaper/online/2263/3_2.html (2019年2月16日閲覧)
- 12) 文部科学省「生涯学習社会の実現」
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201501/detail/1361552.htm
(2019年2月16日閲覧)

(別表) 研修体系一覧表

研修カリキュラムマップ							
			1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目
共通	四国大学の歴史	歴史を振り返り、学園創立者の理念等を理解する	新規採用教職員研修（理事長講話）				
	四国大学建学の精神	四国大学の建学の精神を理解する	新規採用教職員研修（学長講話）				
	四国大学組織	四国大学の事務組織を理解する	新規採用教職員研修（事務局長講話）				
	四国大学事務職員の業務・役割	四国大学事務職員としての業務・役割を理解する	関係法規・四国大学学則（基礎）コンプライアンス研修		大学マネジメント研修		
	研修会	四国大学の現状・課題を知り、職員として大学にどのように貢献するのかを考える	大学SDフォーラム・大学改革フォーラム・メンタルヘルス研修・障害学生支援研修・消費者教育 等）				
	資格取得	基礎力や専門性を高めるために、自己啓発を行う	情報処理・簿記・英検・スポーツ指導員 等				
	社会人マナー	社会人としてのマナーを学ぶ	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム		セクシャル・ハラスメント研修		
	ビジネスマナー	ビジネスにおけるマナーを学ぶ	電話対応・ビジネスマナー				
	情報活用力	必要な情報を収集し、活用する	ITスキル研修		IRの基本と活用事例研究研修		
	コミュニケーション力	相手に合わせた効果的な対人アプローチを学ぶ	コミュニケーション研修（基礎）	コミュニケーション研修（応用）ストレスマネジメント基礎研修			コーチングスキル研修（基礎）
	対人親和力	集団によって一人では達成できない目標を達成することを学ぶ		プレゼンテーション研修（基礎）	プレゼンテーション研修（応用）		
	自己理解・省察力	自己を高めるための考え方や手法を理解する				ロジカル・シンキング&問題解決基本セミナー	
	目標課題設定力	業務での目標・課題を設定することを理解する				プロジェクトマネジメント研修	
	目標課題解決力	業務での目標・課題を適切な解決策を立案し、実行する				業務改善入門セミナー	
専門性	業務別知識	各課業務で必要な知識を理解する	総務・人事系研修 企画系研修 財務系研修 広報系研修 入試系研修 学務系研修 学生支援系研修 就職支援系研修 情報システム系研修 社会連携系研修 産学連携（COC含む）研修 科研費研修				
	情報関連	事務用PCを扱う上の注意事項、ネットワーク・WEBの基礎知識を学ぶ	情報リテラシー研修個人情報保護研修				
	語学力	外国語を理解したり、使用する能力	語学スキルアップ研修（基礎）		語学スキルアップ研修（応用）		
	国際感覚	外国文化とに日本文化の違いを理解する	オアシス・ミーティング（留学生との交流会）				
	高等教育知識	高等教育政策を理解する	高等教育政策（基礎）			私学助成制度研修（基礎） 学校法人会計制度研修（基礎） 学位取得（大学院・通信教育 等）	
	事務処理能力	事務処理を正確かつ効率よく遂行することを学ぶ	ビジネス文書作成（基礎） パソコン研修（基礎）	ビジネス文書作成（応用） パソコン研修（基礎）	パソコン研修（応用）		
	業務改善力	事務処理をよりよく改善し、遂行することを学ぶ			業務改善入門セミナー		

平成30年度「次世代リーダー養成ゼミナール」

プロジェクト実践レポート

A0 入試の見直しと高大接続プログラムの 作成・実施

レポート要旨

文部科学省は平成29年7月に「平成33年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」を発表した。本予告では、入学者選抜全体に共通するルールとして、学力の3要素を踏まえた多面的・総合的な入試に変更すること、個別入学者選抜のA0入試においても、小論文やプレゼンテーション等を必須化するように求めている。そのため、これらの内容について、早急に検討する必要がある。また、本学のA0入試では、受験者と志望する学科との相互理解を重要視しているが、受験者が大学を体験できるのは、オープンキャンパスによる特別に用意された講義プログラムのみである。そのため、受験者が本学からの少ない情報をもとに、志望する学科像を描き、学科との相互理解を図るには問題があると考えた。このようなことを受け、平成29年11月より、教員と職員の教職協働によるワーキング・グループを組織し、A0入試の見直し及び高大接続プログラムの作成・実施を目的にしたプロジェクトを実施した。本レポートは、プロジェクトにおける成果をアクションリサーチとしてまとめたものである。

徳島文理大学教務部教務課 藤本 正己

A0 入試の見直しと高大接続プログラムの作成・実施

目次

1. 高大接続改革の動向
 - (1) 大学入学者選抜制度の改正
 - (2) 高大接続型の授業体験
2. 徳島文理大学の高大接続とその課題
 - (1) 入学者選抜の種類と特徴
 - (2) A0 入試から見えてくる課題
3. 他大学の高大接続を重視した入学者選抜
 - (1) 追手門学院大学 アサーティブプログラム・アサーティブ入試
 - (2) 中京大学 高大接続入試
4. 高大接続に向けた 2 つの方向
5. プロジェクトの実施
 - (1) ワーキング・グループの組織
 - (2) WG における検討内容
6. WG による高大接続の成果
 - (1) A0 入試の見直し
 - (2) 高大接続プログラムの作成と実施
 - (3) WG メンバーによるコメント
7. 考察
8. 今後の展望

引用・参考文献

巻末資料 1・2

1. 高大接続改革の動向

(1) 大学入学者選抜制度の改正

今日、高大接続改革は高校や大学、さらには社会において注目されるようになってきている(夏目 2018, 小川 2012)。この高大接続改革は、平成 25 年 10 月の「教育再生実行会議第四次提言」に端を発している。世界でのグローバル化の急速な進展の中、日本では、主体性と創造性、豊かな人間性を持つ人材が社会で活躍することが求められると同時に、少子高齢化の進展に伴って、イノベーションの創出の活性化、人材の質の向上が求められている。そのためには、若者の能力(コミュニケーション能力、課題発見・探求・解決能力、リーダーシップ等)を最大限に伸ばすことが重要であり、現状の高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の在り方を一体的に改革することが必要であると本内容では提言されている。これを受けて、中央教育審議会は平成 26 年 12 月に「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について」を答申し、翌年の平成 27 年 1 月には文部科学省が「高大接続改革実行プラン」を策定し、平成 28 年 3 月に高大接続システム改革会議において、最終報告がまとめられた。そして、文部科学省が最終報告を踏まえ、平成 29 年 7 月に「平成 33 年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」を発表した。本予告では、大学入学者選抜の新たなルール、調査書や提出書類等の改善について触れられている。ここでは、大学入学者選抜に関する新たなルールについて、全ての入学者選抜に共通する内容と本レポートに関連する A0 入試の内容を次の通り示す。

【全体】

- ・「学力の 3 要素」(「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」)を多面的・総合的に評価する入試に転換
- ・AP(入学者受入れ方針)に基づく評価方法や比重等を募集要項で明確化

【A0 入試】

	変更前	変更後
入試区分	A0 入試	総合型選抜
出願期間	8 月以降	9 月以降
合格発表期間	なし	11 月以降

- ・小論文、プレゼンテーション、口頭試問、実技、学力試験、資格・検定の成績、大学入学共通テストのいずれかを必須化
- ・本人の記載する資料(活動報告書、大学入学希望理由書、学修計画書等)を活用

(2) 高大接続型の授業体験

現在、多くの大学では、オープンキャンパスや大学教員が高校に出向く出張講義が実施されている。これらで実施される模擬授業は、参加する高校生に対して特別に用意された内容である。そのため、大学側は高校生が興味をひく、身近なテーマを扱ったり、誰が聞いても理解できる分かりやすい言葉を使った説明を心掛けたりと様々な工夫を施している。しかしながら、実際の大学での講義は、扱われる内容や難易度の面で、模擬授業と大きく異なる。模擬授業を受けたのみでは、大学や学部・学科、そして学問を理解したと言いきれない。現状は志望大学や志望学部・学科を選択する際の参考として、模擬授業の印象のみの者も少なくないようである(倉部, 2016)。このように、高校と大学との高大接続においては、課題があることが分かる。

この点を改善するために、近年、実際に大学で行われている授業を大学生と一緒に受講し、より実際の大学生生活に近い体験を行う、高校生のための授業体験が多くの大学で実施されはじめています。特に NPO 法人 NEWERY が実施する WEEKDAY CAMPUS VISIT(WCV)を取り入れる大学が増えている。WCV は、高校生が大学の日常を一日体験するプログラムであり、特徴としては①普段の授業を知ることができる、②大学生と一緒に講義に参加できる、③1 日大学生として、大学の 1 日を体験できる、などが挙げられる。WCV では、授業内容の理解ではなく、授業を通じて大学の学びを知ること、自分の理解が及ばないのはどのようなことか、どのような知識が今後必要になるのか、授業はどのようなスタイルか、受講している学生達はどのような姿勢で授業に臨んでいるかなど、授業を通じて様々なことを観察し、考えるよう高校生に促すことが重要であると捉えている。現在、この WCV を実施している大学は、東北文化学園大学、大正大学、金沢工業大学、大阪府立大学、九州産業大学などで導入され、高校と大学との高大接続における重要なプログラムのひとつとなってきた。

2. 徳島文理大学の高大接続とその課題

(1) 入学者選抜の種類と特徴

徳島文理大学は、徳島県徳島市に徳島キャンパスと香川県さぬき市に香川キャンパスがある。徳島キャンパスには5学部と短期大学部、香川キャンパスには4学部があり、文系・理系を含む総合大学である。これらの学部に入学者のための入学者選抜について、平成33年度の入学者選抜の変更に該当する入試区分・入試日程および選抜方法を列挙すると表1のとおりである。

入試区分	出願期間	合格発表期間	選抜方法
A0入試	8月～3月	8月以降	面談等
推薦入試	10月～12月	10月以降	筆記試験及び面接
入試区分	実施期間	合格発表期間	選抜方法
一般入試	2月～3月	2月以降	筆記試験

表1 入試日程および選抜方法の変更点

まず、A0入試は学力に偏重せず、受験者と志望する学科との相互理解を重視した入学者選抜である。出願期間は8月～翌年3月まで、合格発表期間は8月以降である。選抜方法は本学との面談を1～2回実施するとともに、小論文や課題作成も実施している。「学力の3要素」については、一部の学科で「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」を測るための選抜を実施しているものの、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」は把握できていない。また、面談を中心に選抜を実施していることから、「学力の3要素」を把握していない学科もある。そのため、出願期間をはじめ、合格期間や選抜方法など、多くの内容の検討が必要である。

次に、推薦入試は学力や高等学校での活動等を踏まえた総合的な入学者選抜である。出願期間は10月～12月まで、合格発表は10月以降である。選抜方法は筆記試験1科目と面接試験である。「学力の3要素」は、概ね把握しているが、強いて言えば「思考力・判断力・表現力」において、思考力は筆記試験で測れているが、判断力や表現力は面接において、把握できているか判断し難いところである。そのため、出願期間と合格期間の後ろ倒しと併せ、「思考力・判断力・表現力」についても検討する必要がある。

さらに、一般入試は学力を重視した入学者選抜であ

る。実施期間は2月～3月まで、合格発表は2月以降であることから、入学者選抜の変更要件に合致している。選抜方法は学科によって異なるが、基本的に筆記試験2科目である。「学力の3要素」のうち、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」は測れているが、面接等を実施していないことから、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」は把握できていない。そのため、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」を測る方法の検討が必要である。

(2) A0入試から見えてくる課題

上記では、平成33年度の大学入学者選抜における変更点と本学の現状の入学者選抜との相違点を明らかにした。本学の入学者選抜のうち、A0入試における入学者は、大学が約2割、短期大学部が約8割である。A0入試は、このように重要な入学者選抜であるため、出願期間や合格期間の検討、「学力の3要素」を盛り込んだ選抜方法への変更など、多くの課題を早急に検討する必要がある。また、A0入試では受験者と志望する学科との相互理解を重視しているが、受験者が大学を体験できるのは、オープンキャンパスによる通常の講義とは異なる特別な講義プログラムのみである。他にも出張講義や大学見学などを実施しているが、時間的な制約から、具体的な体験はなされていない。このような状況の中で受験者が志望する学科像を描き、学科との相互理解を図るには問題がある。本学は受験生に本学を理解してもらうための高大接続が充実しておらず、そのための環境を構築することが課題であると考ええる。

3. 他大学の高大接続を重視した入学者選抜

本学におけるA0入試の課題を改善するにあたり、他大学における高大接続を重視した入学者選抜を調べたところ、九州産業大学の育成型入試や鎌倉女子大学の高大接続重視型、北陸大学の(21世紀型スキル育成)アドミッションズ・オフィス(AO)選抜など、多くの大学において、高大接続を意識した入学者選抜が実施されている。今回はこれらの大学のうち、追手門学院大学と中京大学の2大学を取り上げた。この2大学を選出した理由は、次の2点からである。1点目は何れの大学も入学者選抜の実施前に受験生が大学を理解するためのガイダンスや基礎学力・論理的思考力等を向上させるための高大接続プログラムの受講を必須化

し、受験する大学について理解させていること、2 点目は出願後の入学者選抜では、高大接続プログラムにおける学びの状況を活用していることである。高校生が大学を理解すること、理解したことを入学者選抜で確認する方法は、本学の A0 入試における課題解決と高大接続の充実を目指す上で参考になる。2 大学における高大接続プログラムおよび入学者選抜は、次の通りである。

(1) 追手門学院大学 アサーティブプログラム・アサーティブ入試

アサーティブプログラム

- ガイダンス
- 個別面談
- 基礎学力適正検査・追手門学院バカロレア (MANABOSS)

アサーティブ入試

- 1 次試験(グループディスカッション・基礎学力適性検査)
- 2 次試験(個別面接)

追手門学院大学では、アサーティブ入試を実施している。この入試では、受験するための条件として、アサーティブプログラムを必ず受講する必要がある。アサーティブプログラムでは、上記の通り、3 つの内容を実施する。まず、はじめにガイダンスでは、アサーティブプログラムの概要・アサーティブ入試の詳細な説明を行い、次に、追手門学院大学の職員とともに、進路や大学で学ぶことの意義を自ら見出せるよう個別面談を実施する。その後、追手門学院大学が独自に開発した MANABOSS (マナボス) を活用する。

MANABOSS (マナボス) とは、インターネットを利用した学習システムであり、学習者は学習状況や目標達成までの進捗管理、自身の基礎学力の把握ができる。このシステムでは、基礎学力適性検査とバカロレアバトルを行う。基礎学力適性検査では、「言語能力問題」と「非言語能力」の問題を解いていくことで、基礎学力の向上を目指す。一方、バカロレアバトルは、学習者同士が SNS 上において議論を行い、課題発見能力や論理的思考力を育むものである。これらのアサーティブプログラムを受講した後、はじめてアサーティブ入試に出願することができる。

アサーティブ入試では、1 次試験でグループディスカッションおよび基礎学力検査を実施している。1 次試験では、大学で学ぶための基礎学力が備わっているかを中心に判定を行っている。1 次試験では、基準点以上を獲得できているか否かで判定を行うが、アサーティブプログラムにおける MANABOSS での活用を推奨していることから、アサーティブプログラムにおける学習成果を判定しているところがある。2 次試験では面接試験を実施し、基礎学力と合わせて総合的な評価を行っている。その後、合格者は入学前教育として、生まれてから毎年分の 10 大ニュースを自分と照らし合わせながら、学びが社会と如何に結びついているかを実感するための課題に取り組む。

追手門学院大学のアサーティブプログラム及びアサーティブ入試についての概要を示したが、特にアサーティブプログラムにおける個別面談では、職員が担当しているところに特徴がある。近年、入学者選抜を支えるアドミッション・オフィサーの確立・育成・配置等が求められているが(高大接続システム改革会議 2017)、国の動向ともリンクしている点は重要な点である。

(2) 中京大学 高大接続入試

- アクティブ型
- 基礎学力評価型
- 事前体験型
- 単位認定型

中京大学では、高大接続入試を上記 4 つの型により実施している。

アクティブ型は、国際英語学部(国際学専攻のみ)の出願者を対象とした入試である。1 次選考では、出願書類による選考を行った後に、1 次合格者の発表を行う。2 次選考では、入試自体を試験室で実施する概念を取り払い、学外施設のツアーに参加し、当該施設の観光ガイドから施設や関連する事項について説明を受ける。ツアーで得た情報をもとに、与えられた課題について、チームで解決し、その内容を発表・質疑応答する。その後、個人面接を実施する流れである。アクティブ型は、課題解決における過程を通じ、「知識」「思考力」「主体性」などを評価する入試である。

基礎学力評価型は、法学部の出願者を対象とした入試である。基礎学力評価型は、さらにその中を 3 つ

の型に分け、「基礎学力型」「法学的思考型」「活動実績型」により選抜を実施している。基礎学力型は、出願書類と国語基礎学力型試験により評価する入試である。法学的思考型は、出願書類、国語基礎学力型試験、出題テーマについて、1グループ6人程度のグループディスカッションによって評価する入試である。活動実績型は、出願書類と国語基礎学力型試験、面接試験によって評価する入試である。基礎学力評価型は、3つのタイプから受験生が自ら選択するとともに、国語の基礎学力の把握を必須とする入試である。

事前体験型は、スポーツ科学部の出願者を対象とした入試であり、出願前に高校生等がスポーツ科学部の3時限分の講義を受講し、レポートを提出した後に出願となる。この入試では、出願書類、小論文、面接試験、レポートを総合評価している。事前体験型は、出願前に3時限分の講義を受け、学部を理解した上で出願する入試である。

単位認定型は経済学部の出願者を対象にした入試である。この入試では、高校生等が夏休みの2日間を通じて、単位認定型講義(8回)を受講し、講義毎にレポート等を提出する。その後、中京大学はレポート等により、成績評価を行い、高校生等に成績表を送付する。高校生等は、この成績表のコピーを添付し出願する。出願後には面接試験があり、合否判定は講義の成績や面接等により総合的に行われている。単位認定型により入学した学生は、入学前に単位認定型講義を受講していることから、卒業所要単位として単位認定される。

以上の4つの型において、特に単位認定型は、夏休みを利用して高校生等に中京大学で実施される講義を全8回受講することを必須化しているため、経済学部での学びをしっかりと体験できるところに特徴がある。大学側がオープンキャンパス等の1回きりのプロモーションにおいて、高校生に大学を理解してもらう方法には限界がある(倉部 2016)。この点を中京大学は、講義の受講と入学者選抜をセットにすることで、大学への理解を促す仕組みを構築しているところが優れている。

4. 高大接続に向けた2つの方向

これまでの内容を踏まえ、本学の課題として考えられることは、次の2点である。

1点目は、文部科学省は「平成33年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」において、学力の3要素を踏まえた多面的・総合的な入試に変更することを示したが、本学のA0入試ではこれらを踏まえた入試が多く、多くの学科で実施されていない。

2点目は、本学のA0入試では、受験者と志望する学科との相互理解を重要視しているが、受験者が大学を体験できるのは、オープンキャンパスによる学生募集を目的とした特別な講義プログラムのみである。大学からの少ない情報をもとに、受験者が志望する学科像を描き、学科との相互理解を図るには問題がある。

このような課題について、今回はプロジェクト方式により解決する方法を選択した。プロジェクト方式による解決を選択した理由は、上記の課題について、特定の部署が管轄し、興味・関心の差が激しい教職員によって検討を重ねるよりも、部署横断的で興味・関心のある教職員によって、実施するほうが、参加する教職員のベクトルを合わせやすく、両者のレベルアップにもつながると考えた。本プロジェクトでは、①学力の3要素を踏まえた多面的・総合的な入学者選抜を実施するために、本学のA0入試の見直しを行う、②高校生が本学における講義を体験できるための高大接続プログラムを作成・実施する、この2点を目的にした。

5. プロジェクトの実施

(1) ワーキング・グループの組織

まず、入学者選抜について、本学には入学者選抜制度に関する最終意思決定機関として全学入試委員会がある。当初、当委員会において提案を挙げ、検討する方法を考えた。しかしながら、全学入試委員会は委員が約30名で構成され、議論が進みにくい特性があること、上司から下部組織で素案を作成し、全学入試委員会で議論する方法が理想的ではないかとの意見があったこと、この2点を踏まえ、プロジェクトでは学長および全学入試委員会の承認のうえ、全学入試委員会の下部組織に位置するワーキング・グループ(以下、WGとする)を組織した。

一方、高大接続プログラムについては、本学には検討するための委員会などが存在しない。そのため、学長および高校生と接する機会の多い入試広報部の許可を得て、上記WGにおいて検討することとした。本プロジェクトのWGメンバーは、表2に示す教員と職員の

教職協働で構成する12名とした。メンバーは、先にも述べた通り、プロジェクトに興味・関心のある教職員で構成しているが、筆者が所属する徳島キャンパスの教職員だけではなく、香川キャンパスの教職員も含まれている。これまで、一方のキャンパスのみで議論を進め、検討した結果、何かを実施したことがあった。その際、他方のキャンパスでは、その細部まで知ることができず、半ば強制的に実施しなければならない事態となってきた。そのため、他方のキャンパスに属する教職員のモチベーションが低下することがあった。このようなことを踏まえ、本プロジェクトでは、両キャンパスの現状を踏まえながら、ともに足並みを揃えることを重視し、両キャンパスでプロジェクトの本質に齟齬が生まれないようにするために、このメンバー構成により実施した。プロジェクト期間は、平成29年11月～平成30年9月末までとした。

所属組織	人数	教員	職員
薬学部	1	○	
保健福祉学部	1	○	○
総合政策学部	1	○	
理工学部	1	○	
教務部	4	○	○
入試広報部	3	○	○
地域連携センター	1		○

表2 WGのメンバー構成

(2) WGにおける検討内容

WGでは、プロジェクトの目的を達成するために、全5回に渡る検討を行った。各回の詳細は次のとおりである。

第1回 WG

日時 平成29年11月10日(金) 13:00～14:30

場所 アカサススタジオ

参加者 教員3名、職員5名

検討の中で挙がってきた内容(抜粋)

- ・AO入試を改善する必要がある学科とそうでない学科があるのではないか。
- ・現在のAO入試も育成型に当てはまる部分もあるのではないか。
- ・これまでの本学のエントリー期間を高大接続期間と考えるのはどうか。
- ・高大接続として、さらなる充実を図った出張講義を

入試に利用してはどうか。高校生と教員が出会う場を増やす。

第2回 WG

日時 平成29年12月26日(火) 10:00～12:30

場所 アカサススタジオ

参加者 教員4名、職員5名

検討の中で挙がってきた内容(抜粋)

- ・現在の入試では調査書が十分に活用されていない。
- ・進学校とそうでない学校との区別の方法はどうするか。
- ・新入試において、学力の3要素の全てを求めるのは現実的には難しい。
- ・大学に入学してから育てる。
- ・本学の事を知ってもらうための高校教員向けの広報を実施する必要がある。
- ・高等学校を退職した教員がパイプになるのではないかな。
- ・育成期間中の小論文の添削も重要である。
- ・高校にプログラムを受講した者の情報をフィードバックすることが大事ではないかな。
- ・出張講義のあり方を再考する。
- ・育成プログラムの実施により、大学側・高校側の教員の負担増にならないようにする。

第3回 WG

日時 平成30年2月23日(金) 14:00～16:00

場所 アカサススタジオ

参加者 教員4名、職員7名

検討の中で挙がってきた内容(抜粋)

- ・育成=育ったかどうかをどうやって測るか。
- ・能力をピンポイントで伸ばすことは難しい。
- ・育成=教員の負担にならないような工夫が必要。
- ・育成する=地域貢献となる(ボランティア的になる可能性もあるが)地元の高校生の実力を上げる。
- ・大学に数回参加し、大学の教員と2回接触するのはどうか。
- ・学力の3要素の一つである協働して学ぶ態度はどう測るのか。
- ・1年の前・後期必修の平日の昼間に開講講義を実施しているため、このような形態により、実施してはどうか。
- ・オープンキャンパスや土曜日に授業をすると1回でも来やすくなるのではないかな。
- ・教員負担は増えないようにすることが必須。
- ・面白そうと思ってもらえるプログラムであること。

その中で「大学を知る」「地域貢献」のどこに重点を置くかが重要である。

- ・理数探求も面白いのではないかな。

第4回 WG

日 時 平成30年7月12日(木) 13:30～15:30

場 所 アカササスタジオ

参加者 教員3名、職員7名

検討の中で挙がってきた内容(抜粋)

- ・汎用的な能力の向上、大学での学び方の習得、プレゼンテーション技法の習得などを中心に受講生の能力向上を目指す。
- ・協定校の総合的な探求の時間を活かした出張講義や大学において受講することを基本とする。
- ・オープンキャンパス以外の日(特にオープンキャンパスを実施していない期間・例えば秋など)を利用して行う。
- ・原則、2コマ(180分)を受講した場合、受講証明書を発行する。
- ・連携協定を結んでいる高等学校(名西高校、高知丸の内高校)でプログラムを実施する場合、連携校の強みを活かし、高等学校側のニーズを汲み取った、高等学校の現状に即したプログラムの構築が理想的である。
- ・受講証明書は、短期大学部が現在使用しているものを大学版に修正し、様々なプログラムで使えるようレイアウトを統一する。
- ・出願は、受講証明書+願書を提出することで可能としてはどうか。
- ・平成33年度から調査書が変わるため、調査書に書けるようにする。

第5回 WG

日 時 平成30年8月22日(水) 10:00～12:00

場 所 アカササスタジオ

参加者 教員3名、職員7名

検討の中で挙がってきた内容(抜粋)

- ・高大接続プログラムでは、大学の思いや高校生のメリットをしっかりと考慮した内容を今後も検討する必要があるのではないかな。
- ・高大接続プログラムとして、大学祭に高校生向けの講座を開いたらどうか。
- ・受講証明書に受講した科目名など詳細に記入してはどうか。また、ミニツツペーパーなど高校生が記入したものは返却し、エビデンスとして使用できるようにしては

どうか。

- ・次年度開講予定の一般総合科目を土曜日開講として、高校生などが受講できるようにしてはどうか。また、本学には香川キャンパスもあるため、テレビ会議システムを使用した同時展開も検討してはどうか。
- ・中京大学のような4つのタイプに入試を分類し、受験生に選んでもらってはどうか。

6. WGによる高大接続の成果

(1) A0入試の見直し

プロジェクトの目的の1つ目である「学力の3要素を踏まえた多面的・総合的な入学者選抜を実施するために、本学のA0入試の見直しを行うこと」については、高大接続プログラムと連携した入学者選抜案を作成した。具体的には、大学における講義や学びを実際に体験した高校生が受験できるようにすることである。高大接続プログラムの受講者に交付する受講証明書を出願条件とし、入学者選抜を実施する案を作成した。

A0入試では受験者と志望する学科との相互理解を重要視しているが、受験者が大学の授業を体験できるのは、オープンキャンパスのみである。しかし、ここで提供されるのは、通常の講義とは異なる特別な講義プログラムである。そのため、通常の講義を大学生と一緒に受講し、具体的な体験を経たのちに、入学者選抜を実施する方法は課題を解決する最適な方法であると考え。しかしながら、試験内容や「学力の3要素」について、学科の視点が重要であるとの認識から、プロジェクト期間内には細部まで決められなかった。そのため、今後は全学入試委員会とWGにおいて、検討を継続していく予定である。

(2) 高大接続プログラムの作成と実施

プロジェクトの目的の2つ目である「高校生が本学における講義を体験するための高大接続プログラムを作成する」については、WGで検討した結果、大学生と高校生がともに学ぶ講座を2つ作成し、実施した。タイトルや日時、内容等は次のとおりである。

■高校生向け公開講座2018

夏期集中講座「医療と地域政策」

平成30年8月6日～9日

巻末資料1 参照

参加者数 高校生 13 名

本講座は、総合政策学部、保健福祉学部、薬学部の教員による医療と地域の政策に関して学ぶもので、本学の学生、連携協定を結んでいる中央大学の学生、高校生と一緒に学ぶ夏期集中講義である。本来は学生のみ受講できる講義であるが、WG のメンバーが本講義に携わっているため、担当教員に協力を得たところ、高校生も参加できる講座が実現できた。参加した高校生は、徳島市内の高校を中心とした 13 名であった。WG の検討内容に書いている受講証明書については、講義を 2 回受講し、希望する高校生 3 名に授与した。

■徳島文理大学高校生向け公開授業 2018

～大学生と一緒に学ぼう！「防災・減災と法律」～
平成 30 年 10 月 13 日(大学祭期間中)

巻末資料 2 参照

参加者数 高校生 0 名

本講座は、総合政策学部の 1 年生向け専門基礎科目「法学概論」の講義の 1 回分を大学生と高校生がともに学ぶものである。WG で検討してきた内容を実現するために、担当教員に依頼したところ、高校生も参加できることとなった。しかし、高校生の参加者は 0 名で、大学生の参加者も 2 名であった。そのため、筆者と WG のメンバー 1 名が講義に参加し、学生とともに学んだ。講義では「避難所に犬を連れてきてよいのか」をお題として、ディスカッションを行った。ディスカッションでは、学生側は連れてきてはいけませんが、我々側は連れてきてよいとの見解に分かれ、興味深いものとなった。これが高校生と大学生であれば、より柔軟な視点で面白いディスカッションができたのではないかと考える。

今回、高校生の参加者が 0 名であった要因としては、高校側への周知不足とともに次週に高校の中間テストを控える時期であったためであると考ええる。

高大接続プログラムでは、高校生に本学を理解してもらうためのプログラムを作成・実施した。このプログラムでは、普段の大学における学びを一部であるが公開できたとともに、このようなプログラムを実施していることを高校側に周知できたと考える。しかしながら、2 回目の参加者が 0 名であった点については、公開した講義のタイトルや内容等の振り返り、高

校側のニーズを探る等、改善する部分があるものと考ええる。

現在、高等学校では文部科学省大学入学者選抜改革推進委託事業の一つである e-Portfolio の導入が進んでいる。e-Portfolio は、生徒自身が活動成果や学びを記録することとその振り返り、高校教員による生徒の活動成果や学びの確認とそのサポートを実施するものである。e-Portfolio の活動記録を充実していく点において、高大接続プログラムは高等学校側にもメリットがあるものと考ええる。

(3) WG メンバーによるコメント

プロジェクトの終了後、WG のメンバーからプロジェクトに関するコメントを得ることができた。いくつかの中から、筆者が印象的なものを挙げる。いずれも WG における内容を踏まえ、将来的な視点で大学を見据えたコメントが多かった。

- ・他学部の A0 入試について、具体的に知る機会が得られた。
- ・プロジェクト期間は終わったが、WG を継続したい。
- ・高大接続プログラムを充実していく必要がある。
- ・高校生を育成する視点はこれまで本学ではなかったもので、これからは重要になるのではないかと。

7. 考察

本プロジェクトでは、A0 入試の見直しと高大接続プログラムの検討を実施した。まず、A0 入試については、高大接続プログラムと連携し、大学における講義を通じて、大学を理解した上で入学者選抜を実施する案を作成した。しかしながら、入学者選抜では学科の選抜方針を重視する点から、結果的に細部まで決めることはできなかった。WG で検討した中で、学力の 3 要素の一つである協働して学ぶ態度をどう測るかといったことや中京大学のようにタイプを分類した選抜方法などは、今後の全学入試委員会や学科において検討する際の土台になるものと考ええる。特にメンバーの多くは、各学部・学科における入試を司るキーパーソンであることから、WG で検討してきた内容がそれらの学部・学科において活かせるものと考ええる。

次に、高大接続プログラムについては、高校生向けの講座を 2 回実施したが、2 回目の高校生の参加者は 0 名であった。この要因としては、2 つ考えられ

る。1つ目は本講義について、大学ホームページに公開したのが実施の1週間前であったとともに、高校側に出向いて、直接周知する機会が得られなかったことである。2つ目は、高校側の行事予定の把握が不足していたことである。本講義を実施した日は、次週に中間テストを控える時期であった。そのため、徳島県の高校生は、大学祭にも参加していない状況であった。これらの理由から、今後は高校側の年間の予定をある程度把握するとともに、大学側の情報提供をよりスピーディにすることが高大接続プログラムを充実させる方法のひとつと考える。

本プロジェクトでは、高大接続プログラムを試行的に実施し、課題も明らかになったが、本プロジェクトをきっかけに、次年度の9月以降、高校生に対する講義が月1回程度定期的に実施されることが決定している。この講義では、高校生と大学生と一緒に学ぶ、普通の大学の姿に近いものが実施される予定である。そのため、プロジェクトの成果を踏まえ、WCVのように講義を通じて大学の学びを知ること、受講している学生達がどのような姿勢で授業に臨んでいるのかといったことを高校生に伝えていきたい。

今回、プロジェクト方式による課題解決を実施した。プロジェクトの目的であったAO入試の見直しについては、実質的に達成できなかったが、高大接続プログラムの作成・実施については、達成できたものとする。プロジェクトの実施においては、WGメンバーをキャンパスの垣根を越え、部署横断的、興味・関心のある教職員によって組織した。教員と職員が混在する中で議論をする場面は、通常の業務ではほとんどない。今回、プロジェクト方式により実施したことで教員は職員の考え方、職員は教員の考え方を知るよい機会になったものとする。しかしながら、プロジェクトの進行では、一方のキャンパスの教職員がイニシアチブを取ることが多く、他方のキャンパスの教職員がそれを見守る時が散見された。筆者は、両キャンパスのメンバーを混ぜることで自然に議論できていくものと考えていた。実際には、この部分は認識不足であり、WGにおけるファシリテーターを務めていた筆者に責任があると考え。ファシリテーターとして、両キャンパスが双方向的に議論できる環境を醸成することが、重要であったと考える。

8. 今後の展望

本プロジェクトは、AO入試の見直しを皮切りにスタートした。しかしながら、WGにおける様々な検討を重ねる中で、高大接続プログラムにおいて、高校生が如何に受験までに本学を深く知ることができるかが、入学者選抜を改善する以前に大切と考えるようになった。これまで本学は、高校側と向き合う機会が少なかったが、まずは協定校の高校と連携し、高大接続プログラムと一緒に考えていくようなことを検討していきたい。そして、高大接続プログラムが将来的には不本意入学による退学者を減減させる方法のひとつになるよう検討を継続していきたい。

引用・参考文献

- 1) 夏目達也(2018)「特集：高大接続・入学者選抜の改革が問うもの」,名古屋高等教育研究 第18号,名古屋大学高等教育研究センター
- 2) 小川 佳万(2012)『第1章 高大接続プログラムの類型』,高等教育研究叢書115, pp. 1-15, 広島大学高等教育研究開発センター
- 3) 倉部 史記(2016)「高大接続が抱える課題について：アサーティブ研究センターに期待される役割についての論考」 pp. 12-16, 追手門学院大学アサーティブ研究センター
- 4) NPO 法人 NEWVERY 「WEEKDAY CAMPUS VISIT とは?」
<https://wcdv.net/pages/information> (2019. 1. 5 閲覧)
- 5) 追手門学院大学「アサーティブプログラム・アサーティブ入試」<https://www.otemon.ac.jp/assertive/exam.html> (2018. 12. 28 閲覧)
- 6) 高大接続システム改革会議(2017)『高大接続システム改革会議「最終報告」』
- 7) 中京大学「高大接続入試」<https://nc.chukyo-u.ac.jp/nyushi/detail/koudai.html> (2018. 12. 28 閲覧)
- 8) JAPAN e-Portfolio <https://jep.jp/> (2018. 12. 28 閲覧)
- 9) リクルート(2016)「入試を起点とした、高大接続と地域貢献人材育成への挑戦」, カレッジマネジメント 197
- 10) 文部科学省「高大接続改革の実施方針等の策定について(平成29年7月13日)」
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/07/1388131.htm (2019. 1. 9 閲覧)
- 11) 進研アド(2017)「APの実質化・明確化～質保証の入口になるAP→入試になっているか?」 Between 2017 7-8

- 1 2) 追手門学院大学アサーティブ研究センター, ベネッセ教育総合研究所(2018)「『学びと成長の可視化』からその先へーアサーティブプログラム・アサーティブ入試の実証的研究で見てきたことー」



徳島文理大学は、大学進学を考えている高校生のみなさんに、実際の大学の授業（夏期集中講義「医療と地域政策」）を在学生とともに受講できる機会を提供します。

総合政策学部、保健福祉学部、薬学部の三学部の教授陣による総合大学ならではの文理融合の授業の面白さを体験できます。受講生の中には、本学と連携協定を結んでいる中央大学の学生もいます。

1回90分間の授業、全15回のうち、任意の2回の授業を受けた高校生には「受講証明書」を発行します。

夏期集中講義「医療と地域政策」

教室：2号館2F アカサスホール

		講義テーマ	担当教授	所属学科
8/6 ^①	10:50～12:20	地域政策を学ぶ意義	青野 透	総合政策
	13:10～14:40	国と地方政治	西川 政善	総合政策
	14:50～16:20	医療福祉を軸としたまちづくり	西川 政善	総合政策
8/7 ^②	9:10～10:40	行政法と地方自治	松村 豊大	総合政策
	10:50～12:20	健康被害と環境行政	松村 豊大	総合政策
	13:10～14:40	過疎とICT	床板 英二	総合政策
	14:50～16:20	地域活性化と地域防災力	床板 英二	総合政策
8/8 ^③	9:10～10:40	介護予防	鷲 春夫	理学療法
	10:50～12:20	認知症予防	鷲 春夫	理学療法
	13:10～14:40	人口減少を課題として	青野 透	総合政策
	14:50～16:20	移植医療と行政	青野 透	総合政策
8/9 ^④	9:10～10:40	これからの医療	茅田 勝義	薬学
	10:50～12:20	在宅医療の実態	茅田 勝義	薬学
	13:10～14:40	医薬品と法律の知識	石田 志朗	薬学
	14:50～16:20	地域と医療	青野 透	総合政策

※講義中の入場はご遠慮ください。

※当日天候等により休講する場合は、ホームページでお知らせします。

問い合わせ先

徳島文理大学教務部教務課（徳島キャンパス）

TEL 083-602-8032

URL <https://www.bunri-u.ac.jp/info/events/20180806.html>



高校生向け公開講座 2018

Tokushima
BUNRI
125th
2020
徳島文理大学



徳島文理大学 高校生向け公開授業

2018

大学の授業ってどんなのか、気になりませんか？

徳島文理大学では、大学進学を考えている高校生のみなさんに、実際の大学の授業を学生とともに受講できる機会を提供しています。

今回は、総合政策学部の1年生向け専門基礎科目「法学概論」の授業です。

高校生にも分かりやすい内容です。受講された方には「受講証明書」を発行します（後日、郵送）。保護者の方と一緒に結構です。

なお、キャンパスでは、この日、大学祭「山城祭」の二日目が行われています。そちらも楽しんでください。

日時 10月13日（土）午後1時～2時30分

場所 徳島文理大学 2号館2階

アカンサススタジオ

授業 「防災・減災と法律」

担当教員 青野 透

（総合政策学部長・教授、特定非営利活動法人日本防災士機構認証「防災士」）

《概要》

この夏も、豪雨、地震、台風と大きな災害が続きました。日本は災害列島です。私たちが暮らしている徳島も例外ではありません。たとえば、徳島県が公表している南海トラフ巨大地震の県内被害想定は、全壊棟数 116,400 棟、死者数 31,300 人となっています。

授業では、過去の災害を教訓として、1人でも多くの人命を救うために、どのような法律が作られてきたのかを学びます。また、文部科学省大震災軽減化特別プロジェクトの研究成果「クロスロードゲーム」の一部を用いたグループワークも行います。「深い」学びを体験してください。

※授業開始 5 分前までに入室してください。

※当日天候等による休講の場合は、本学ホームページでお知らせします。

大学祭の詳細はコチラ！



問い合わせ先

徳島文理大学教務部教務課（徳島キャンパス）

TEL 088-602-8032

2 次世代リーダー養成ゼミナールの概要

平成29年度次世代リーダー養成ゼミナール実施要項

1. 目 的

将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成する。

2. 到達目標

【知識】

大学等の経営に必要となる以下のことができる。

- ・ 高等教育に関する理論・知識を応用することができる。
- ・ 経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する理論・知識を応用することができる。
- ・ リーダーシップに関する理論・知識を応用することができる。

【技能】

上記の知識を利用して、大学等の大局的な運営に必要となる以下のことができる。

- ・ 情報収集・分析を行うことができる。
- ・ 企画策定・提案を行うことができる。
- ・ 判断を行うことができる。
- ・ 折衝・調整を行うことができる。
- ・ 後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・ 学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる。
- ・ 立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・ 地域や高等教育界のニーズに応えることができる。
- ・ リーダーとしてふさわしい言動をとることができる。

※本ゼミナールの詳細については、別紙1「次世代リーダー養成ゼミナール概要」及び別紙2「次世代リーダー養成ゼミナール科目一覧」をご参照ください。

3. 開催日

(第1回) 平成29年 6月 1日(木)～ 3日(土)(愛媛大学)

(第2回) 平成29年 7月20日(木)～22日(土)(高知大学)

(第3回) 平成29年10月26日(木)～28日(土)(香川大学)

(第4回) 平成30年 1月18日(木)～19日(金)(愛媛大学)

※次世代リーダー養成ゼミナールのプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

ただし、全体として必要時間数が確保される場合は、1泊2日とする場合がある。

※本ゼミナールのプレプログラムとして「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」を平成29年5月19日(金)に愛媛大学にて実施する。

4. 場 所

(第1回) 愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ3階(愛媛県松山市文京町3)

5. 対象者

以下の条件を満たす者。

- ・40歳以下を原則とする。
- ・各機関の長が推薦する者。
- ・SPOD加盟校の職員。ただし、定員に達していない場合は、SPOD加盟校外の職員を受け入れることができる。
- ・スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者。
- ※別紙3「スタッフ・ポートフォリオ記入例」をご参照ください。
- ・受講にあたっての抱負が明確であり、受講申込時に文書（2,000字程度）で提出できる者。
- ・SPOD研修プログラムのレベルⅡ程度を修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者。

※各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。

※2年間で修了要件である全日程の9割以上出席可能な者を推薦してください。

6. 募集人員

12名

- ・各機関より複数受講を希望する場合は、優先順位を付す。
- ・SPOD加盟校外の職員の推薦は、1機関あたり2名までとする。

7. 研修料

SPOD加盟校の職員は無料。SPOD加盟校外の職員は別に定める研修料が必要になります。

8. 講師

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	副室長・教授	中井 俊樹
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	清水 栄子
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	丸山 智子
愛媛大学教育学生支援部	愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵
外部講師（予定）		
桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科	教授	山本 眞一
京都外国語大学総合企画室	次長	山崎 その
名古屋大学高等教育研究センター	准教授	中島 英博
福岡大学教育開発支援機構	講師	橋場 論

9. 修了要件

- ・全日程の9割以上出席。
- ・全ての課題（レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等）を完遂し、合格すること。
- ・最終口頭試問で合格すること。
- ・全てのプログラムについてA～Dの4段階で評価し、総合判定A～Cの評価を得ること。

※SPOD加盟校の職員は、修了後にSPODのSD講師に登録すること。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

次世代リーダー養成ゼミナール概要

※平成29年4月時点

【8期生】

本ゼミナールは、「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」を3つの柱とし、2年間で8回、段階的・体系的・継続的に実施する。

＜目 的＞ 将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成する。

	概 要	1回（6月）	2回（7月）	3回（10月）	4回（1月）	5回（5月）	6回（7月）	8月末 ～9月	7回（10月）	8回（1月）
講 義	「基礎科目」「高等教育」「経営戦略」「人材育成」に関する分野の受講を通じて、自大学等の政策立案・運営に応用する理論・知識を学びます。	【基礎科目】 研究方法論Ⅰ（課題発見と解決） 研究方法論Ⅱ（文献検索・調査法） 研究方法論Ⅲ（調査票の作成） 研究方法論Ⅳ（データ分析基礎） 研究方法論Ⅴ（レポートの書き方）				【高等教育分野】 高等教育政策論 高等教育史 高等教育論 教育関係法規 学生支援論		【経営戦略分野】 高等教育戦略論 経営管理・戦略論 大学のガバナンスとマネジメント 高等教育におけるIR 危機管理実践 人事政策論		【人材育成分野】 SD論 リーダーシップ論Ⅰ リーダーシップ論Ⅱ 大学職員論 メンター入門 人材育成ビジョン
プロジェクト	自身の関心に基づいて課題を設定し、所属大学内での課題解決のためのプロジェクトを企画・運営し、その実践の中で得られた知見をアクションリサーチの形でレポートとしてまとめます。	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導）	プロジェクト・マネジメント プロジェクト実践Ⅰ（課題設定）	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導） ※プロジェクト実践Ⅰ（課題設定）	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導）	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導） プロジェクト実践Ⅱ（進捗）	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導）	プロジェクト終了（9月末）	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導）	プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導） プロジェクト実践Ⅲ（修了）
SD実践・演習	次世代を担うリーダーとして、立場の異なる構成員と協働する力、地域や高等教育界のニーズに応えられる力などを実践と演習を通じて身につけるとともに、他者を育成する力を修得します。	メンタリング実践Ⅰ ※メンタリング実践Ⅰ （インストラクション・スキルⅠ）	インストラクション・スキルⅡ （プロストラクション・スキルⅡ）	メンタリング実践Ⅱ ※メンタリング実践Ⅱ	SD実践Ⅰ（プログラム構築）	メンタリング実践Ⅰ ※メンタリング実践Ⅰ SD実践Ⅰ（プログラム構築） ※マイクロ・プログラム構築	SD実践Ⅰ（プログラム構築）		メンタリング実践Ⅱ ※メンタリング実践Ⅱ SD実践Ⅲ（プログラム振り返り） SD実践Ⅱ（プログラム振り返り）	インストラクション・スキルⅡ ※インストラクション・スキルⅡ （シラバス作成）
課 題	■受講申込時提出物 ・スタッフ・ポートフォリオ（SP） ・受講にあたっての抱負	■第1回までの課題 ・SPワークショップ参加 ・受講にあたっての抱負発表準備 ・自大学プレゼン発表準備 ※課題の詳細は、受講決定後にお知らせいたします。	■第2回までの課題 ・講義レポート ・プロジェクト題材3つ考えプレゼン準備 ・SP更新	■第3回までの課題 ・講義レポート ・プロジェクトの決定・憲章作成 ・プロジェクト発表準備 ・大学改革13項目レポート	■第4回までの課題 ・講義レポート ・研修プログラム検討 ・SP更新	■第5回までの課題 ・講義レポート ・プロジェクト進捗報告作成 ・プロジェクト進捗発表準備 ・研修プログラム検討	■第6回までの課題 ・講義レポート ・プロジェクト進捗報告作成 ・研修プログラム準備		■第7回までの課題 ・講義レポート ・プロジェクト実践レポート作成 ・研修プログラム実践準備	■第8回までの課題 ・講義レポート ・プロジェクト実践レポート作成 ・修了プレゼン準備 ・講師ができるシラバス提出 ■修了後提出物 ・シラバス（更新） ・プロジェクト実践レポート（最終） ・SP（更新）

次世代リーダー養成ゼミナール科目一覧(8期生)

次世代リーダー養成ゼミナールの目指すもの					将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成する。										
到達目標					(知識) 1. 高等教育に関する理論・知識を応用することができる 2. 経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する理論・知識を応用することができる 3. リーダーシップに関する理論・知識を応用することができる (技能) 4. 情報収集・分析を行うことができる 5. 企画策定・提案を行うことができる 6. 判断を行うことができる 7. 折衝・調整を行うことができる 8. 後継者育成を行うことができる (態度) 9. 学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる 10. 立場の違う構成員と協力して働くことができる 11. 地域や高等教育界のニーズに応えることができる 12. リーダーとしてふさわしい言動をとることができる										
科目名					講師	時間	開講年度			研修の目的 (この受講科目の存在意義を記入)	授業の到達目標 (この授業科目の学習後に到達すべき目標を、ゼミ生を主語にして、行為動詞を使用して箇条書きに記入)				
							1年目	2年目	隔年						
講義	基礎科目	1	研究方法論Ⅰ (課題発見と解決)	丸山	1.5	○			プロジェクトを選択する上で、必要とされる課題発見の方法およびその解決方法についての基本を理解する。	1. 課題発見のためのスキルを説明することができる 2. 課題解決の手法を理解することができる 3. 課題解決型プロジェクトのテーマ策定に活用することができる					
		2	研究方法論Ⅱ (文献検索・調査法)	(清水)	1.5	○			プロジェクトの実践や修了レポートをまとめる際に参考となる文献などの検索方法について理解する。	1. 文献検索の方法を説明することができる 2. 必要な文献を検索し、入手することができる 3. 他の図書館から資料を借り入れる方法を説明することができる					
		3	研究方法論Ⅲ (調査票の作成)	清水	1.5	○			アンケート調査とはどのような調査であるのかを理解し、その作成方法を学ぶ。	1. アンケート調査とは何かを自分のことばで説明することができる 2. アンケート調査の作成方法を説明することができる 3. アンケート調査票を作成することができる					
		4	研究方法論Ⅳ (データ分析基礎)	清水	1.5		○		プロジェクトや日常業務で活用できるデータ分析の基本的な内容を学ぶ。	1. データの種類を説明することができる 2. データ分析の方法を説明することができる 3. グラフの種類と特徴を説明することができる					
		5	研究方法論Ⅴ (レポートの書き方)	清水	1.5		○		レポートの構成の立て方、引用方法などのレポートを書く際の基本的な事項を理解する。	1. レポートの基本とは何かを説明することができる 2. 剽窃について説明することができる 3. 構成の立て方を説明することができる					
	高等教育分野	6	高等教育政策論	山本	3	○			大学を取り巻く様々な政策を理解し、大学改革において必要とされるマネジメント力を発揮できるようになるための基礎を養う。	1. 1990年代以降の大学改革について説明することができる 2. 我が国の大学の特質を説明することができる 3. 大学を巡る諸環境の変化を説明することができる					
		7	高等教育史	大津	3			○	日本の高等教育の歴史とポイントを理解し、現在の様々な大学の改革や取組への繋がりを理解する。	1. 高等教育機関の現状を説明することができる 2. 日本の大学改革の歴史の概要を説明することができる					
		8	高等教育論	中井	3	○			制度・組織を中心とした高等教育に関わる基本的な内容を取り上げる。	1. 高等教育に関する基本的な理論や枠組みを説明することができる 2. 大学教育に関する基本的な理論や枠組みを説明することができる 3. 所属機関における課題を理論や枠組みに照らし合わせて説明することができる					
		9	教育関係法規	橋場	3			○	我が国の学校教育関係法規(主に憲法、教育基本法、学校教育法、大学設置基準等)の基本的事項について、理解するとともに、高等教育政策の動向について正しく理解し、課題解決のための方策を提案できる。	1. 我が国の学校教育関係法規の制度概要、論点等が説明することができる 2. 業務に必要な高等教育制度の変遷や法令について説明することができる 3. 高等教育政策の動向について説明することができる 4. 現在の大学行政上の課題を基に方策を具体的に提案することができる					
		10	学生支援論	清水	3			○	学生支援の歴史的変遷の概略を学ぶとともに、現代の高等教育において必要とされる学生支援の現状と課題を考える。	1. 学生支援の現状について説明することができる 2. 学生支援の問題点について指摘することができる 3. 所属大学での学生支援の在り方について自分の考えを述べることができる					
	経営戦略分野	11	高等教育戦略論	池田	3			○	学部・研究科集合体を前提とした大学経営の現状において、社会に求められる「戦略マネジメント」の体制構築の方法について学ぶ。	1. 戦略プランの必要性を述べることができる 2. 戦略マップの有効性を説明することができる 3. 戦略アーキテクチャーを作成することができる 4. 戦略を管理することができる 5. 大学経営の中・長期計画に参画することができる					
		12	経営管理・戦略論	秦	3			○	高等教育経営に関する様々な分野を取り上げ、経営管理や組織のあり方、経営戦略などについて専門的に学ぶ。学習にあたっては、理論だけでなく、ケーススタディなどの手法も取り入れ、実践的側面についても理解を深めていく。	1. 経営戦略について説明することができる 2. 高等教育経営を効果的に実践するためのマネジメント手法を説明することができる 3. 高等教育経営に関する様々な分野の情報を収集・分析し、経営戦略の策定ができる					
		13	大学のガバナンスとマネジメント	中島	3			○	ガバナンスとマネジメントの違いを理解し、戦略遂行のために自らに与えられた課題を解決する能力を養う。	1. ガバナンスとマネジメントについて説明することができる 2. 大学のガバナンスとマネジメントについて説明することができる 3. 大学改革におけるガバナンスとマネジメントの役割について説明することができる					
		14	高等教育におけるIR	中井	3			○	高等教育における計画立案、政策形成、意思決定を支援するために、データに基づく持続的な改善・意思決定(IR)を効果的・効率的に行うための問題解決方法を養う。	1. 高等教育質保証について説明することができる 2. Institutional Research(IR)について説明することができる 3. 諸外国におけるIRの展開について述べることができる 4. 日本におけるIRの展開について述べることができる 5. 課題を洗い出し、課題解決に取り組むことができる					
		15	危機管理実践	吉田	3			○	大学職員に求められる権利・義務を理解した上で、事件・事故等の対処方法・予防策の構築方法を学ぶ。	1. 大学等における危機管理とは何かについて説明することができる 2. 事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができる 3. 事件・事故等の予防策を構築することができる					
		16	人事政策論	各務	3			○	人事政策について理解し、職員に求められる能力や資質等、そのために必要なSDについても理解を深めていく。	1. 人事政策について説明することができる 2. 人事政策の必要性を述べることができる 3. 人事政策に有効な方策(SD、ジョブ・ディスクリプション等)を説明することができる					

科目名				講師	時間	開講年度			研修の目的 (この受講科目の存在意義を記入)	授業の到達目標 (この授業科目の学習後に到達すべき目標を、ゼミ生を主語にして、行為動詞を使用して箇条書きに記入)
						1年目	2年目	隔年		
講義	人材育成分野	17	SD論	山崎	3			○	リーダーに必要な資質の一つとして、職場(現場)を理解することがある。SD論を通して、職場(現場)の業務分析について理解する。	1. 大学における業務の意義・位置づけについて述べるができる 2. 職場における業務について情報を収集し、業務内容を明確化することができる 3. 職場における必要な能力の分析をすることができる
		18	リーダーシップ論Ⅰ	丸山	2	○			自分のリーダーシップ・スタイルを分析し、部下を成長させながら組織が成果を上げるための方策について学ぶ。	1. リーダーシップの定義から、期待されている役割を説明することができる 2. リーダーのメンバーへの影響力について説明することができる 3. リーダーとして持つべき意識／取るべき行動を説明することができる
		19	リーダーシップ論Ⅱ	丸山	2		○		リーダーとフォロワーが互いに良い影響を与え合い、その相乗効果によってチーム力が高まることを学ぶ。	1. リーダーとフォロワーの両者の立場を理解し、お互いの役割を説明することができる 2. 目標を達成できるチーム作りの方法を説明することができる
		20	大学職員論	清水	3			○	「事務職員」から「大学職員」への発展の背景を振り返り、そのプロフェッショナル性について考える。	1. これからの大学職員に求められる能力を説明することができる 2. 業務改革の進め方について説明することができる
		21	メンター入門	清水	2	○			メンターとなる職員(上司)が、メンタリングの必要性について理解する。	1. メンタリングについて説明することができる 2. メンターの役割を説明することができる 3. スタッフ・ポートフォリオ作成時のメンターの関わり方を説明することができる
		22	人材育成ビジョン	吉田	3			○	高等教育機関における職員人材育成ビジョンの構築事例を知るとともに、その作成を支援するための手法を学ぶ。	1. 職員人材育成ビジョンについて説明することができる 2. 職員人材育成ビジョンの必要性を説明することができる 3. 職員人材育成ビジョンの作成を支援することができる
プロジェクト		23	プロジェクト・マネジメント	丸山	2	○			プロジェクトマネジメントの手法を理解し、プロジェクトを成功に導くツールとして活用することを目指す。	1. プロジェクト、プロジェクトマネジメントの特性について説明することができる 2. プロジェクトを成功に導くためのプロセスと、実践のための手法を説明することができる
		24	プロジェクト実践Ⅰ (課題設定プレゼンテーション)	全講師	8.5	○	○		プロジェクトの企画立案、進捗管理、リスク管理などを含めてプロジェクトの課題設定につなげる。	1. プロジェクトの課題設定について、他者に説明することができる 2. 他者のプレゼンテーションに対しフィードバックを行うことができる
		25	プロジェクト実践Ⅱ (進捗プレゼンテーション)	全講師	4	○	○		プロジェクトの進捗状況を発表することにより、振り返りを行うとともに、進捗を妨げている課題(各種トラブル)の解決策を見出せるようになる。	1. プロジェクトの計画と現状の差異を説明することができる 2. 他者のプレゼンテーションに対しフィードバックを行うことができる 3. 他者からのフィードバックを精査し、問題解決の方策を策定することができる
		26	プロジェクト実践Ⅲ (修了プレゼンテーション)	全講師	8	○	○		プロジェクトの成果と課題の考察結果を説明する。	1. プロジェクトの企画・管理の手法を説明することができる 2. プロジェクトの意義や重要性について、説明することができる 3. プロジェクトの内容についての質疑応答をすることができる
		27	プロジェクト実践Ⅳ (ゼミ指導)	全講師	11	○	○		プロジェクト実践Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの中で行われたフィードバックを省察すると共にプロジェクト遂行を通じて、課題発見能力、課題解決能力、構想力、表現力を養う。	1. 自大学の構成員を巻き込んだプロジェクトを遂行することができる 2. プロジェクトを実施し、レポートにまとめることができる
SD実践・演習		28	インストラクション・スキルⅠ (プレゼンテーションスキル)	吉田	5.5	○	○		プレゼンテーション、研修講師等に必要な知識・技能・態度について学ぶ。	1. 与えられた制約の中で、意図・主旨・要点を明確に伝えることができる 2. 他者のプレゼンテーションを観察しフィードバックを行うことができる
		29	インストラクション・スキルⅡ (プログラム設計／シラバス作成)	丸山	3.5	○	○		SDプログラムにおける、シラバスの定義、プログラム概要、到達目標の設定、研修内容等について理解する。	1. シラバスの定義を説明することができる 2. 到達目標を設定することができる 3. 効果的な学習を促すシラバスをデザインすることができる 4. プログラム概要を作成することができる
		30	SD実践Ⅰ (プログラム構築)	全講師	15.5	○	○		担当するプログラムにおける、プログラム概要、到達目標の設定、研修内容等について理解する。	1. SPOD-SD講師となることができる 2. 受講対象者のニーズを調査することができる 3. プログラムのシラバスについて、同期生と協働して作成することができる
		31	SD実践Ⅱ (プログラム実践)	全講師	8.5	○	○		担当するプログラムの事前講義を行い、課題の解決策を見いだせるようになる。	1. プログラムの問題点を指摘することができる 2. プログラムを改善するためのフィードバックができる
		32	SD実践Ⅲ (プログラム振り返り)	全講師	2	○	○		振り返りを通じ、次期生に対し適切な助言を行う。	1. 次期生に対し、適切な助言を行うことができる
		33	メンタリング実践Ⅰ	清水	3	○	○		スタッフ・ポートフォリオ作成に資するメンタリングを実践する。	1. スタッフ・ポートフォリオ作成時のメンターの関わり方を説明できる 2. スタッフ・ポートフォリオに記された内容についてメンタリングを行うことができる 3. スタッフ・ポートフォリオ作成の援助をすることができる
		34	メンタリング実践Ⅱ	清水	4	○	○		メンタリング実践Ⅰで作成したスタッフ・ポートフォリオのブラッシュアップに向けたメンタリングを実践する。	1. スタッフ・ポートフォリオ作成時のメンターの関わり方を説明できる 2. スタッフ・ポートフォリオに記された内容についてメンタリングを行うことができる 3. スタッフ・ポートフォリオ作成の援助をすることができる

プロジェクト実践ジャーナル執筆要領

1. 投稿要件

下記の全ての要件を満たす者

- (1) プロジェクトに係るプログラムを全て修了した者
 - (2) 最終口頭試問に合格した者
 - (3) プロジェクト実践レポートについて、指導講師から投稿認定を受けた者
- ※プロジェクトに係るプログラムとは、「プロジェクト課題設定プレゼンテーション」、「プロジェクト実践レポートの書き方」、「プロジェクト企画進捗状況プレゼンテーション」、「プロジェクト発表」をいう。

2. 執筆要領

(1) 基本事項

- 1) パソコン (Microsoft-Word) を使用し、A4 版用紙で表紙、表、図、写真等を除き、1 段 24 字×45 行の 2 段組で 4 ページを目安とし、総ページ数 (表紙、表、図、写真等を入れて) 14 ページ以内とする。

(2) 原稿書式

- 1) A4 版用紙を使用し、左 20mm、右 20mm、上 20mm、下 20mm を余白とする。図・表・写真の挿入 (割付) や頁下部に脚注を入れる場合もこの余白を確保する。
- 2) 文章は、横書き 24 字×45 行、印字サイズ 10.5 ポイント、MS 明朝のフォントで作成する。図・表・写真を用いる場合は、文中の挿入箇所へ割り付けた原稿を作成して提出する。
- 3) 句読点は「,」「。」を用いる。
- 4) 文体は「である」調、文字は専門的な用語や引用などを除いて現代仮名遣いとし、常用漢字を用いる。
- 5) 数字は原則として半角にする。見出しの表題番号や、1 桁の数字、小数点、3 桁ごとのコロン、分数・計算式・統計検定・記号などの場合、読みやすくするために全角入力の使い分けや、半角空白スペースを挿入してもよい。数字フォントの選択を含めて投稿原稿の中で統一した用法にする。
- 6) 英字は原則として半角とするが、前記 5) と同じく必要に応じて全角入力の使い分けや、半角空白スペースを挿入してもよい。英字フォントの選択や、大文字・小文字の使い分け、あるいは単語や英文 (行頭スペースの空け方を含む) の行末調整方法を含めて、読みやすさを旨として投稿原稿の中で統一した用法にする。

(3) 表紙の作成要領

- 1) 表紙は、A4 版用紙を使用し、左 30mm, 右 30mm, 上 35mm, 下 30mm を余白とし、42 字×36 行の設定で次の事項を記載する。
- 2) 1 行目には“平成〇〇年度「次世代リーダー養成ゼミナール」”
3 行目に“プロジェクト実践レポート”と記載してセンタリングする。
(16 ポイント・MS 明朝)
- 3) 5 行目にタイトルを記載してセンタリングする。タイトルが 2 行以上になる場合は適当な文節で改行して 2 行目以降もセンタリングする。(22 ポイント・MS 明朝)
- 4) 副題を付ける場合、タイトルの次行に、副題の前後に「ー」を付けて記載しセンタリングする。(16 ポイント・MS 明朝)
- 5) タイトル及び副題から 2 行空けて、左詰で「レポート要旨」と記載し、次行から 400 字以内で記述する。(10.5 ポイント・MS 明朝)
- 6) 所属・氏名は、レポート要旨から 2 行空けて、所属（大学名・所属等）と氏名（姓と名の間を 1 字空ける）を記載し、右詰めする。(12 ポイント・MS 明朝)
- 7) 表紙裏面には、1 行目にタイトルを記載し、2 行空けて「目次」と記載し、次行より目次を記載する。(10.5 ポイント・MS 明朝)
- 8) 目次には「章」に相当する大見出し及び、「節」に相当する小見出しまで記載する。(10.5 ポイント・MS 明朝) 見出しの記載方法は次項（4）に拠る。

*上記は別紙テンプレート参照

(4) 構成（レイアウト）

- 1) レポートの原稿の構成は、本文（例：はじめに、背景、目的、方法、結果、考察、結語）、注（付ける場合）、引用・参考文献の順とする。
- 2) 本文中の見出しは、以下のように統一する。
 - ・ 1. 2. 3. …「章」に相当（左詰め、全角 12 ポイント・MS 明朝・強調）
 - ・ 章に相当する見出しの直下を 1 行空ける、章の終わりは 2 行空けて次章へ
 - ・ (1) (2) (3) …「節」に相当（左詰め、全角 10.5 ポイント・MS 明朝・強調）
 - ・ 節に相当する見出しの直下は行を空けずに記述し、節の終わりは 1 行空けて次節へ
 - ・ 1) 2) 3) …「項」に相当（左詰め、全角 10.5 ポイント・MS 明朝・強調）
 - ・ 項以下にも見出しを付ける場合は、a. b. c. や①②③とし、項以下の見出しの直下や終わりは行を空けずに記載し、上記のごとく節の終わりになる場合は 1 行、章の終わりになる場合は 2 行空ける。
- 3) 上記 2 の「結語」の下を 2 行空けて「注」または「引用文献」等を記載する。記載方法は次々項（6）に拠る。

(5) 図・表・写真の挿入

- 1) 掲載する写真については、事前または事後に公表について了承を得る必要がある。
- 2) 図・表・写真を用いる場合は、本文に挿入して割り付け、別添でも提出する。図・表・写真は鮮明なものを用いる。
- 3) 図・表・写真はそれぞれに通し番号とタイトルを付けて、「図表 1. ○○○」と示す。
- 4) 図・表・写真を他の著作物やウェブサイト等から引用する場合は、出典をタイトルの直下に明記する。必要に応じて原著者または著作権所有者からの使用許可を得ておくこと。

(6) 注および文献の表記方法

- 1) 「注」は原則としてレポート等の末尾（引用または参考文献等の前に）に一括して記入し、文中の該当箇所の右肩に 1) 2) 3) のように通し番号を付ける。
- 2) 「注」を付ける場合、そのリストは、レポート末尾の「結語」の下を 2 行空けて、まず「注」の見出しを付ける。（左詰め・9 ポイント・MS 明朝・強調）
- 3) 「注」の見出し行の次行に、1) 2) 3) のように全角の見出し番号を付け、番号が 2 桁になる場合は数字だけ半角で記載する。（左詰め・9 ポイント・MS 明朝）
- 4) 文献は、「結語」から 2 行空けて記載する。「注」を付ける場合は「注」から 1 行空けて記載する。文献は、原則として「引用・参考文献」とする。
- 5) 「引用・参考文献」の見出しを付ける。（左詰め・9 ポイント・MS 明朝・強調）
- 6) 「引用・参考文献」の見出しの次行に、1) 2) 3) のように全角の見出し番号を付け、番号が 2 桁になる場合は数字だけ半角で記載する。（左詰め・9 ポイント・MS 明朝）
- 7) 「引用・参考文献」の配列は本文の論旨展開順とし、本文の引用箇所には著者名・年を括弧書きで記載する。

3. 提出要領

提出する原稿は、電子媒体（Word 形式と PDF 形式両方）とする。

4. 提出方法

提出期限：平成31年1月11日（金）

提出先：SPOD 事務局 (spod@stu.ehime-u.ac.jp)

3 次世代リーダー養成ゼミナル 活動報告（8期生）

次世代リーダー養成ゼミナール活動報告（8期生） 文責：8期生一同

■ 1 年目（平成 29 年度）

第 1 回 会場：愛媛大学

平成 29 年 6 月 1 日



0. 開講式

1. 次世代リーダー養成ゼミナール受講にあたって（8期生より決意表明）

次世代リーダー養成ゼミナールの 2 年間に於いて、自分自身が目指すべく姿を口頭で発表。はじめて、講師や 7 期生・8 期生の前で 3 分間の発表を行い、緊張のあまり準備していた内容が吹っ飛んだことが記憶に新しい。

2. リーダーシップ論 I

「リーダーシップとは何なのか?」「これから求められるリーダーシップとは?」といったリーダーを目指すために必要なリーダーシップに関する知識・技能を学んだ。講義の最後には、8 期生全員ではじめて、どのようなチームを目指すのかを話し合った。



2. リーダーシップ論 I

3. インストラクション・スキル I（プレゼンスキル）

「次世代リーダー養成ゼミナール受講にあたって（8 期生より決意表明）」において、各自が決意表明した内容を映像で確認。自己評価と 8 期生からの評価をもとに振り返りを行った。自身の発表を見るのは恥ずかしいが、客観的に見ることでできる方法であることを知った。



3. インストラクション・スキル I（プレゼンスキル）

4. 振り返り

緊張の 1 日目を振り返る 30 分間。7 期生が主となって、8 期生全員の振り返りが行われた。自身の未熟さを実感するとともに、新たな知識・技能をいかに活かしていくかが課題であると認識した。2 日目への意欲が増す時間となった。

平成 29 年 6 月 2 日

5. 研究方法論Ⅰ（課題発見と解決）

自大学の課題をどのようにして発見するのか，そして次世代リーダー養成ゼミナールにおけるプロジェクトにどう活かしていくかを学んだ。講義において，課題を発見するツールとして，なぜ，なぜと深掘していく「なぜなぜワーク」が印象的であった。



5.研究方法論Ⅰ（課題発見と解決）

6. メンタリング実践Ⅰ

7期生からはじめてメンタリングを受ける。緊張している面々に対し，メンター（7期生）がスタッフ・ポートフォリオの内容をもとに，メンタリングを行ってくださった。これまでの経験をもとに，自身を振り返ることのできた貴重な時間であった。



6.メンタリング実践Ⅰ

7. 高等教育論

高等教育の本質を知る3時間。自己紹介を兼ねて，「日本の高等教育と世界の高等教育における違いを述べる」という，いきなり難易度星三つの質問を受ける。大学職員として，高等教育に関する知識不足を痛感した。



7.高等教育論

8. プロジェクト実践Ⅱ（7期生による進捗状況発表）

7期生によるプロジェクトの進行状況を聞く。7期生のプロジェクトが各大学における重要な課題解決に繋がっていることを知ることで，これから自分がプロジェクトを実施する身であることに不安を感じた時間であった。本学には，どのような課題があるのかを深く考えるきっかけになった。



8.プロジェクト実践Ⅱ（7期生による進捗状況）

平成 29 年 6 月 3 日

9. SD 論

京都外国語大学の山崎先生による SD 論の講義。AHP という分析手法を用いて、合意形成の方法を学んだ。現在の大学職員には創造的業務が求められ、戦略的思考が必要なる場面も多い。合意形成方法の修得は、リーダーとして必須であると感じた。



9.SD論

10. インストラクション・スキル I (プレゼンスキル) 自大学プレゼン発表

自大学についての概要や特徴を 1 人 5 分で PR。終了後の質疑応答では、7 期生や講師陣から鋭い突っ込みを受け、敗北気味に。自大学についてのさらなる理解、プレゼンテーションスキルの向上が必要であると認識した。



10.インストラクション・スキル I (プレゼンスキル) 自大学プレゼン発表

11. プロジェクト実践Ⅳ (ゼミ指導)

「プロジェクト実践Ⅱ (7 期生による進捗状況発表)」で興味を持ったプロジェクトを実施しているゼミに分かれ、指導を受ける。講師を中心に 7 期生同士で忌憚のない意見交換が行われ、プロジェクトのブラッシュアップが図られていることを実感した。



11.プロジェクト実践Ⅳ(ゼミ指導)

第 2 回 会場：高知大学

平成 29 年 7 月 20 日

12. SD 実践Ⅱ (模擬講義) 振り返り含む

7 期生が SPOD フォーラムで実施する模擬講義を受講。率直な感想「来年自分たちにできるのだろうか・・・」と。「ザイアンスの法則」だけはしっかり記録と記憶にとどめた。



12.SD 実践Ⅱ(模擬講義)振り返り含む

平成 29 年 7 月 21 日

13. プロジェクト実践 I

自身が取り組むプロジェクト案について、プレゼンテーションを行った。第 1 回の時に抱負を述べて指摘された点を意識しつつ緊張しながら発表した。7 期生や講師陣から次々に指摘を受けることで「この先どうなることか」と最後に先行きが不安になったのが印象的だった。



13.プロジェクト実践 I

14. 大学のガバナンスとマネジメント

視野を広げることが大事ということを学んだ。学長のリーダーシップや組織のなかでの意思決定の仕組みなどを学んだ。



14.大学のガバナンスとマネジメント

15. プロジェクトマネジメント

プロジェクトをマネジメントするための方法を学んだ。プロジェクトを成り行きに任せず、きちんとコントロールする。プロジェクトは生き物、手をかけないといけない。恋愛みたいだ。準備し、行動することの大切さを感じた。

平成 29 年 7 月 22 日

16. インストラクションスキル II

講師に求められる能力や講師として自らがデザインした研修ができるよう研修設計の方法を学んだ。S D 実践 II における講義を設計するにあたり、このインタラクションスキルで学んだことが大変役立った。

17. 研究方法論 II

情報収集の仕方や先行研究を読む方法など学んだ。杉田先生の雰囲気と、手書き感あふれる丸文字資料に癒された。本は情報の宝箱！



17.研究方法論 II

18. 高等教育政策論

脳内回路がショート。事前に出されることがわかっていたレポート13項目。レポートにつなげられるようにと真剣に話を聞くも、頭に全然入ってこない。知識習得や理解が深まることに期待しつつ夏休みをレポート13項目の作成に費やした。



第3回 会場：香川大学

平成29年10月26日

19. プロジェクト実践Ⅰ

3案の中から、取り組もうとする1案を決定し、発表。考えた末に選んだプロジェクト案であったが、講師及び7期生のアドバイスをいただき、「プロジェクト」についてまだまだ考えなければいけないことが多くあることを実感した。

20. プロジェクト実践Ⅳ

プロジェクトの担当講師が決定。担当講師とプロジェクト案について話し合う。プロジェクトの「目的」、「目標」は何なのか。答えはそれぞれ自分で考えるしかない。

21. SD実践Ⅲ

SPODフォーラムでの7期生の取組みの振り返り。事前に8期生から「聞きたいこと」を調査してくださった。8期生の知りたいことをわかりやすくまとめて、説明してくださりありがたかった。フォーラム本番も、立派な講師ぶりであった7期生、来年は私たちの番、8期生のそれぞれの胸の中で、テーマを考える。



平成29年10月27日

22. メンタリング実践Ⅱ

7期生とのメンタリングを受ける。事前にSPを読んでもらっていて、自分自身であまり気づいていなかったことを引き出していただき、SPの更新につなげることができた。

23. プロジェクト実践Ⅳ

7期生のプロジェクト報告。資料が、報告書形式になっていた。フォーラムに向けて取組みを行いながら、自大学でプロジェクトを行い、報告をまとめるということをやっている7期生。前日のゼミ指導を受け、根底から見直しが必要なのかと、自身のプロジェクトについて、もやもやしている8期生。

24. 研究方法論Ⅲ

アンケートについて学ぶ。今まで、回答者であることが多かったアンケート、効果的に実施するためには、適切な設問、回答方式を選択する必要がある。プロジェクト実施でも活用したいと感じた。

25. 人材育成ビジョン

人は石垣，人は城，人は堀。自大学はどのような人材を求めているのか，ワークを通じて考える。大学により，メンバーにより，多様な「求められる人材像」が発表された。



25.人材育成ビジョン

平成 29 年 10 月 28 日

26. 教育関係法規

大学職員にとって，身近な教育関係法規。法の体系等を学ぶ。講師の先生が，「法律なので，血沸き肉躍るテーマではありませんが・・・」という言葉が，印象深かった。講義は，法について，グループで話し合いながら進められ，興味深い内容であった。



26.教育関係法規

第4回 会場：愛媛大学

平成 30 年 1 月 18 日

27. プロジェクト実践Ⅲ（7期生によるプロジェクトの最終発表） これまでの集大成となっており，論文形式でわかりやすくまとめられていた。8期生はようやくプロジェクトが決まってきた段階で7期生のように進めていけるのだろうか。後半は，7期生から8期生それぞれのプロジェクトについてアドバイスをいただき，一筋の光明が見えてきた。



27.プロジェクト実践Ⅲ（7期生によるプロジェクトの最終発表）

28. プロジェクト実践Ⅳ（7期生へのゼミ指導）

7期生のプロジェクトの修了報告書の内容についてのゼミ指導。8期生もそれぞれの担当講師に分かれてゼミ指導に参加。プロジェクト実践Ⅲでいただいた講師等からの意見をどのように反映していくかを相談していた。最後まで手を抜かない姿勢に感銘を受けた。

平成 30 年 1 月 19 日

29. SD 実践 I

これまでに学修したインストラクション・スキル I, II に続く科目で、プログラム構築の授業。8 期生で協力して講義を受け持つ SD 実践Ⅲに向け、ホワイトボードやネット検索なども活用しながら、内容を詰めていき、まだ荒削りな点はあるが、大筋の方向性は決めることができた。



29.SD 実践 I

30. メンター入門

メンタリングの手法とメンターとしての関わり方について学んだ。吉田統括へのインタビューを通じて留意すべき点やコツを教えていただいた。実践として、ペアに分かれてお互いのスタッフ・ポートフォリオに対してメンタリングを行った。10 分がとても長く感じられ、8 期生同士でも難しかった。事前に読み込んで質問や流れを考えておくなど、事前にしっかりとした準備が必要だと感じた。



30.メンター入門

31. 成績通知

7 期生にとっては 2 年間の最終評価、8 期生にとっては中間評価の結果としてそれぞれに成績が通知された。自分に足りない点を指摘してくれており、これからどのように対応していくかを 8 期生同士で話し合った。

32. 次世代リーダー養成ゼミナールを振り返って

7 期生からスライドを使って 2 年間の振り返りの発表があった。次世代リーダー養成ゼミナールに参加することになった経緯や、そのときそのときの率直な気持ちが語られ、自分達と同じように不安を感じつつ、徐々に成長していく様子が感じ取れた。自分達も参加してよかったと思えるようにがんばっていきたい。

33. 修了式

厳かな雰囲気で行われ、8 期生からは越智リーダーが代表として送辞を行い、それに対して 7 期生からは杉原リーダーが答辞を行った。珍しく越智リーダーが緊張していたのが印象的。7 期生は晴れ晴れとした表情だった。

34. 修了パーティ

修了式から一転、明るい雰囲気でのパーティが行われた。愛媛大学の小林先生からの挨拶で始まり、各講師、ご来賓等からお祝いのお言葉をいただいた。余興はそれぞれの個性を前面に押し出した阿波おどり。記念品は個性と手作り感溢れるラインナップ。写真をプリントしたマグカップ、藍染めコースター、ふじけんさん渾身の修了証書、7 期生の個性に合わせた書籍を手作り加工の紙袋に入れ、メンティからメンターに手渡し。最後は記念撮影を行い、和やかな雰囲気のまま閉会。



33.修了式



34.修了パーティ

第5回 会場：愛媛大学

平成30年5月30日

35. 次世代リーダー養成ゼミナール受講にあたって(9期生より決意表明)

9期生の次世代リーダー養成ゼミナールにおける決意表明を聞いた。9期生の意識の高さにビックリするとともに、8期生としての残り1年間の次世代リーダー養成ゼミナールをどう過ごすべきなのかを改めて考えるきっかけになった。



35.次世代リーダー養成ゼミナール受講にあたって(9期生より決意表明)

36. SD実践 I

SD実践Ⅱ（マイクロティーチング）の前の8期生での最終打ち合わせを行った。マイクロティーチングにおいて、どのようなことを発表するかを細かく調整をした。この後に待っている悲しい現実を知ることもなく。



36.SD 実践 I

37. SD実践Ⅱ（マイクロティーチング）

8期生で考えた講義案を講師陣に説明した。しかしながら、講師陣からは「結局何が伝えたいのか分からない」とのコメントをいただくことに。8期生で半年近く考えた講義が振り出しに戻る形になったが、「これからのプロセスが大事」と一致団結し、8期生で仕切り直しを決断。ここからさらに8期生の結束が強まった。

38. 研究方法論Ⅳ（データ分析基礎）

プロジェクトにおいて、収集したデータをどのように分析するのが適切であるかを学んだ。データを分析し、情報に変換することが大切であることを知った。プロジェクト実践レポートにおいて、データ分析の方法を活かすことができた。

平成 30 年 5 月 31 日

39. 高等教育史

高等教育の歴史を現在から過去に遡りながら学んだ。これまで高等教育に関する歴史について、触れる機会は少なかったが、歴史を紐解くことにより現在の高等教育の成り立ちを理解することができた。「温故知新」の重要性を改めて実感した。



39.高等教育史

40. SD実践Ⅰ

1 日目のSD実践Ⅱにおいて、講師陣からの指摘により、これからの道が全く見えなくなっていた。仲道先生に講義の根本を特別にレクチャーいただき、少し道筋が見えるようになった。グループで講義をすることの難しさ、受講者ファーストの視点で考えることの重要性を教えてもらった。

41. プロジェクト実践Ⅱ（8期生による進捗状況発表）

8期生によるプロジェクトの進行状況を発表した。9期生や講師陣からの質問に対し、不明確な部分が浮き彫りになった。自身の視野の狭さを実感するとともに、様々な視点で物事を捉える、リフレーミングの重要性を改めて理解した。



41.プロジェクト実践Ⅱ(8期生による進捗状況発表)

42. プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導）

プロジェクト実践Ⅱの発表で指摘を受けた内容について、ブラッシュアップを行った。プロジェクトにおける不明確な点を整理し、プロジェクトを前進させていくためのアドバイスを沢山いただいた。

平成 30 年 6 月 1 日

43. インストラクション・スキルⅠ（プレゼンスキル）自大学プレゼン発表

9期生が自大学についての概要や特徴を1人5分でPR。終了後の質疑応答では、8期生や講師陣からの質問に対して、9期生が一生懸命回答を行っていた。1年前の自分たちを思い出す一幕であった。

44. メンタリング実践Ⅰ（8期生が9期生へメンタリング）

8期生のはじめてのメンタリング。8期生が9期生に対して、メンタリングを実施したが、9期生の気づきにつながったのだろうか。メンタリングの難しさを実感し、挫折したのが印象的であった。だが、このスキルを身につけることができれば、職場でも大いに役立つと感じた。

45. 大学職員論

「大学職員とはなにか?」「大学職員のキャリアデザインはどう考えるか?」このような問いをグループでひたすら考えた。講義を受ける時間は短く、とにかく職員同士で考えることに重きをおいた時間であった。



45.大学職員論

46. 研究方法論Ⅴ（レポートの書き方）

プロジェクト実践レポートの作成方法を学んだ。アクションリサーチとして、どのような構成で作成することが重要であるか頭の中で構想をした。ここから、プロジェクト実践レポートの作成の道がスタートした。



46.研究方法論Ⅴ(レポートの書き方)

第6回 会場：高知大学

平成30年7月19日

47. SD実践Ⅱ（模擬講義）

11月のSD実践Ⅱに向けての模擬講義。受講者が一人でも多く、役にたったと感じる講義にしたいと思い実施した。しかし、想像以上に反省点が見つかった。アイズブレイクの掴みはきっと受講生の心を驚掴みにしただろう。



47.SD 実践Ⅱ(模擬講義)

48. SD実践Ⅰ（プログラム構築）

プロジェクトの進行状況を8期生と講師陣で確認。自分のプロジェクトが本当に完了するかどうか不安になりつつも、奮起しなければと心に誓った。

平成30年7月20日

49. 学生支援論

多様化する学生に対し、どのように支援できるかを考え、最後に大学への提案を考えた。学生が本当に望んでいるものが何かを学生の目線になって考える必要があると感じた。



49.学生支援論

50. プロジェクト実践 I (9 期生による課題設定①)

9 期生によるプロジェクトの課題設定の発表。9 期生が所属する大学の特徴があらわれていた。課題は、自身が解決したいと感じる熱意溢れるものが多かった。



50.プロジェクト実践 I (9期生による課題設定①)

51. プロジェクト実践IV

ゼミ指導として、プロジェクトについて講師や8期生から意見を聞いた。まだまだ改善点があることを発見できたとともに、自大学の課題解決に繋がる良いプロジェクトにしていこうと思った。

第7回 会場：愛媛大学

平成30年10月31日

52. プロジェクト実践 I

9 期生によるプロジェクト案の発表。プロジェクトに対する構想や準備もしっかりできている印象を受けた。8 期生の経験を踏まえ、アドバイスをしていきたい。

53. メンタリング実践 II

S Pからいかにメンティ自身が気付いていない点を引き出すか。うまく引き出し、さらに自信をつけてもらいたいと心がけながら行う。

平成30年11月1日

54. 経営管理・戦略論

お話のスケールが大きく、自分に当てはめがたいと感じつつも、将来に向けての希望が広がる。目指せ日本一、世界一。



54.経営管理・戦略論

55. 高等教育における I R

統計から課題を読み取り、今後の改革に活かすことを学んだ。一つの統計資料で多くのことが読み取れるということを知り、今までいかにぼーっとグラフや表を見ていたかがわかった。

56. リーダーシップ論 II

リーダーシップにはさまざまな形があることを学んだ。4人4色のリーダーシップを持つ8期生、マシユマロ・チャレンジで、それぞれのリーダーシップを発揮した。8期生のアイデアで作ったタワーは、きっと日本一（高い、というよりも独創性が）。

平成 30 年 11 月 2 日

57. S D 実践Ⅱ

いよいよこの日を迎えた。今まで徳島と愛媛を行き来して打合せを重ねてきた成果を出し、受講生に役に立つものを持って帰ってもらいたい。会場内を和やかにしたアイスブレイク、安定感のある講義、まとめは少しとちった場面もあったが、無事に終えることができた。ライフポジションとリフレーミング、ぜひ活用してほしい。



57.SD 実践Ⅱ

58. プロジェクト実践Ⅳ

プロジェクトも終盤、これからはレポート執筆にいそしむことになる。S D 実践の準備もしながら、個々の大学でプロジェクトががんばっていた。

59. 危機管理実践

何度聴いても、新しい気づきがある。難しいけれど、重要なことである。

第 8 回 会場：徳島大学

平成 31 年 1 月 24 日

60. プロジェクト実践Ⅲ（プロジェクトの最終発表）

1 年前に 7 期生の先輩方の発表を見た当時は、自分たちも先輩方のような結果を残し、素晴らしい発表ができるのかどうか不安だったが、それぞれコツコツと実績を積み上げ、納得のいく発表を行うことができた。

61. プロジェクト実践Ⅳ（ゼミ指導）

発表したプロジェクトの論文に対して講師から意見を伺うことができ、プロジェクト実践Ⅲでの質疑応答と合わせて、プロジェクト終了後の対応や修了レポートを更に改善するためのヒントを得ることができた。

平成 31 年 1 月 25 日

62. 最終口頭試問

2 年間の次世代リーダー養成ゼミナールを通した最終口頭試問が行われ、ゼミナールを通して学び、考え、実践してきたことを自分なりに出し切ることができた。ほどよい緊張の中、明確に答えることができ、自分の成長を実感することができた。

63. インストラクション・スキルⅡ（シラバス作成）

研修設計の考え方や具体的な研修目標の明示と基準の設定、課題分析を用いたプログラムの整理法等を学び、わかりやすいシラバスの作成方法を修得することができた。

64. 成績通知

最終口頭試問までの 2 年間の次世代リーダー養成ゼミナールの成績が通知された。取り組んできた成果が客観的な形で評価され、確かな成長を感じるとともに、まだ成長の余地がある事項も知ることができた。

65. 次世代リーダー養成ゼミナールを振り返って

ブレから第8回までの次世代リーダー養成ゼミナールの振り返りとしてスライド発表を行った。改めて2年間のゼミナールを順番に思い出しながら、当時の自分と現在の自分の視点から説明を行った。

66. 修了式

9期生小笠原リーダーの送辞に対し、8期生藤本（正）リーダーから答辞が行われた。また、8期生それぞれに修了証書が授与され、達成感で胸がいっぱいとなった。

67. 修了パーティ

7期生による8期生の修了パーティが開催された。7期生渾身のビデオレターでは丸山先生や7期生の先輩方など懐かしい方々からメッセージをいただき、素直にうれしく感じた。また、8期生からは、最後のメッセージとして「春よこい」の替え歌を披露し、らしさを存分に発揮することができた。ほかにも講師陣からのお祝いのお言葉やプレゼントなど、終始楽しい雰囲気ですり出してもらった。



67.修了パーティ



67.修了パーティ

次世代リーダー養成ゼミナールを受講して ～8期生より～

■私がこのゼミナールに参加したのは、当時、主任に職位が上がったばかりであり、主任にふさわしい能力を付けることが大きな理由でした。はじめのうちは付いていくのが精一杯でしたが、研修に参加していく中で徐々に自信が付き、楽しみながら学べるようになりました。また、プロジェクト実践では、業務外で他部署を巻き込み、リーダーとして計画から進捗管理、成果検証までを行い、得難い経験となりました。現在の部署では、まさに全学を挙げたプロジェクトを、今度は業務として他部署を巻き込む必要があります。アプローチ方法は工夫する必要がありますが、これらの経験が必ず役に立つと考えています。苦労も多かったですが、努力した分だけ成長を実感しており、参加してよかったです。最後に、ご指導いただいた講師や事務局、各大学の関係者の皆さん、一緒に苦労を分かち合った8期生に1年間ご一緒させていただいた7期生、9期生、そのほか協力いただいた全ての方々に感謝申し上げます。

(徳島大学 竹重 和也)

■次世代リーダー養成ゼミナールでは、講義及び実践を通して多くのことを勉強させていただきました。これらが身に付いたかどうかといわれれば、まだまだ不十分であり、これからも継続して知識や理論の修得、実践を通して大学や高等教育界に貢献できるようにならなくてはと身が引き締まる思いです。苦楽をともにした8期生との絆は、このゼミナールで得た大切にしたいものの一つです。勉強熱心な8期生からは、多くの刺激を受けました。講師や事務局のみなさま、7期生、8期生、9期生のみなさま、関係者のみなさま、そしてなんといっても早く送り出してくれた家族に大変感謝しています。

(愛媛大学 高木 佳代子)

■次世代リーダー養成ゼミナールに参加したこの2年間はあっという間でした。こんな機会でなければ絶対に会わないであろう他大学の職員さんと一緒に研修を受けたり、プロジェクトを実践したりと、とても貴重な経験をさせていただきました。これからの大学職員として必要な知識や理論、プロジェクト実践を通じてリーダーとしてどうあるべきかを十分に学んだ期間だと思います。最初は緊張して2年間もやっていけるか不安で不安で不安でしたが、初日の10分で同期メンバーと打ち解けることができ「このメンバーなら一緒に最後まで頑張れる」と思いました。2年間も研修を受講するには一人ではやっていけません。困ったときや悩んだときなどにすぐ相談できる同期メンバーやこの研修会で出会った人との繋がりが重要だと思います。そのおかげで自分もここまで成長することが出来たと思います。一区切りとして2年間の研修は修了しましたが、これで終わらずひとつのきっかけとして、これからも精進して大学職員として大学に貢献できるように努力していきたいです。最後に、ご指導いただきました講師の先生方、事務局のみなさま、7期生・8期生・9期生のみなさま、関係者のみなさま、ありがとうございました。最後の最後までご迷惑をおかけしたことをこの場を借りておわび申し上げます。

追伸：9期生ならびにそれ以降の受講生の方へ スケジュールには余裕をもって取り組み、締切2日前ぐらいまでには完成させる気持ちで課題をしてください。後で本当に苦勞します。タイムマネジメントは大切です。苦手な方は早めに克服しましょう。

(四国大学 藤本 賢一)

■次世代リーダー養成ゼミナールの2年間は、多くが2泊3日の研修であり、それ以外の時間もメンバーとともに過ごすことがあった。この濃密な時間を通じ、その中で生まれるメンバーとの絆は、一般的な大学外の研修ではなかなか生まれにくい。四国の大学職員として働くことができたことで、この次世代リーダー養成ゼミナールに出会えてよかった。これからは、歴代の次世代リーダー養成ゼミナールの修了生とともに、四国の高等教育の次なるステージの扉をたたいていきたい。最後になりますが、講師や教育企画課の皆様、7期生、8期生、9期生の皆様、次世代リーダー養成ゼミナールを通じて出会うことができた皆様、そして、いつも側で支えてくれた両親や家族に感謝いたします。「本当にありがとうございました」

(徳島文理大学 藤本 正己)

次世代リーダー養成ゼミナール担当教職員

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	副室長・教授	中井 俊樹
追手門学院大学基盤教育機構	准教授	清水 栄子
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	仲道 雅輝
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	上畠 洋佑
愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター	講師	阿部 光伸
愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター	講師	丸山 智子
愛媛大学教育学生支援部愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長		吉田 一恵

SPOD事務局スタッフ

愛媛大学教育学生支援部教育企画課	副課長	吉松 明子
愛媛大学教育学生支援部教育企画課	チームリーダー	五貫 恵美
愛媛大学教育学生支援部教育企画課	サブリーダー	藤原 力
愛媛大学教育学生支援部教育企画課	事務補佐員	安井 万理
愛媛大学教育学生支援部教育企画課	事務補佐員	國安 朋子

次世代リーダー養成ゼミナール
プロジェクト実践ジャーナル

第8号

2019年3月 発行

発行 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番

T E L 089-927-9154

F A X 089-927-8100

E-Mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

ホームページ <https://www.spod.ehime-u.ac.jp/>
