

愛媛大学の SD 事業はなぜ継承できているのか？

上島 洋佑（愛媛大学）

吉田 一恵（愛媛大学）

1. はじめに

スタッフ・ディベロップメント（以下「SD」）は平成 29 年度から大学設置基準により義務化されたが、SD に関する業務の責任や管轄を巡るセクショナリズムの弊害や組織間の軋轢が生まれることにより、各大学から葛藤や困惑、悲嘆の声を聞くことは少なくない。

このような背景のもと、愛媛大学では平成 20 年から人事課（管理部門）、教育企画課（教学部門）、教育企画室（教員組織）が“職職協働”と“教職協働”し、全国に向けた組織的な SD に関する研修等を生み出し、発展し継続させている。学外からは順風満帆に見えるかもしれないこのプロセスは、他大学と同様に決して平坦なものではなく、不定期かつ断続的に起こる自組織の現状や社会的背景を踏まえた課題を組織として克服し結実したものである。本発表では、愛媛大学の SD に関する取り組みを組織としてどのように継承してきたのかについて分析した結果を報告する。

2. 愛媛大学における SD の現状整理と研究目的

義務化にあたって SD は、各大学等が自ら企画・運営する研修だけでなく、大学関連団体等が実施する研修に職員が参加することも認められている。愛媛大学でも学内の職員向けに組織的に実施する SD と、学外向けに実施する SD に関する事業（以下「SD 事業」）が存在している。

愛媛大学における SD 事業は、文部科学大臣認定の教育関係共同利用拠点事業「全国の高等教育機関の組織力向上のための“教職員能力開発拠点”」（以下「拠点事業」）と、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業（以下「SPOD 事業」）である。これらは、四国エリアだけでなく全国の大学に向けて SD の機会を提供している。特に SPOD 事業は、2008 年度に文部科学省戦略的大学連携支援事業として採択された後、現在までに提供したプログラムへの参加人数は 2 万人を超えている¹。

本研究では特に SPOD 事業に着目し、これに関する業務を過去経験した、もしくは現在担当している職員 4 名にインタビューを行い、愛媛大学の SD 事業が 10 年間に渡り、なぜ、どのように継承されているのか明らかにすることを目的とする。

3. 先行研究

本研究のテーマである事業の継承に関する先行研究は、2 つの観点から整理することができるものと考えられる。第 1 にマニュアルと引き継ぎである。国立大学法人では業務方法書を作成し文部科学大臣の認可を受けなければならない。愛媛大学の業務方法書では、「法人は、業務の適正かつ効率的な実施にあたり必要とされるマニュアルの整備及び効率的な業務運営を可能とするための情報システムの整備を行うものとする」と記載されている。このように、マニュアルを整備することにより、組織における業務の効率化や人材育成につながり、なおかつマニュアルを引き継ぎ時に活用することにより、業務に関する情報や知識が継承されるという考え方が 1 つある。

第 2 にオーラル・ヒストリー（口述記録）である。長谷川（2017）は、行政機関を対象に、異動に伴う前任者と後任者の知識ギャップを埋める方法として、オーラル・ヒストリーが有効かどうかを検証した結果、有効な手段である可能性が見出されたと論じている。この点を踏まえると、組織の事業

¹ 拠点事業ならびに SPOD 事業には SD だけでなく FD に関するプログラムも含まれている。

継承には、業務内容やそのプロセスを記述したマニュアルだけでなく、前任者の業務に向かう考えや、その考えに至った背景を伝えることのできる引き継ぎ情報であるオーラル・ヒストリー（口述記録）も重要であるものと考えられる。

4. 研究方法

本研究では特に SPOD 事業における SD 事業に関する業務を過去経験もしくは現在担当している職員 4 名にインタビューを行う。この 4 名は、部長経験者 A、課長級職員 B、係長級職員 C、一般職員 D である（役職は 2018 年 7 月 16 日時点）。対象者 4 名には研究協力の承諾をとった後に、IC レコーダーで音声記録を取り、インタビュアーはインタビューメモを作成した。なお、本要旨集の提出段階（2018 年 7 月 16 日時点）では、部長経験者 A のインタビューのみ実施済である。インタビュー結果は、TEA（複線径路等至性アプローチ）を用いて分析を行う。

5. 結果と考察

部長経験者 A のインタビューについて分析した結果を図 1 に示す。A が SD 事業に携わる中での継承に関する重要な事柄は 2 つあった。1 つは人事課長として SD 事業を担当した時の人事課の現状等を踏まえた SD 事業業務への葛藤である。ここでは、前任の人事課長から引き継いだ SD 事業の良さを自ら経験し認識しながらも、当時の社会的な人事制度改正への対応に伴う繁忙があり、その現状の中で人事課業務の優先順位を考えた際に、他大学の SD も担うことへの疑問を抱き葛藤していた。

2 つ目は、SD 事業の所管部署が人事課から教育学生支援部に代わった際の人事異動である。自らも人事課長から教育学生支援部長に異動昇進する際に、人事課から SD 事業担当者を教育学生支援部に配置することを要求し、それが叶ったことである。これら分析結果を考察すると、A の経験において事業の継承に必要であったことは、SD 事業責任者として持つべき責任感、部下に対する信頼感、また A

のインタビューから読み取れた「真面目さ」、そして前任者の思いを継承するという決意である。さらに教育学生支援部に SD 事業業務が継承される際にも経験者を配置させるといった先読みとそれに伴う交渉する力も必要であることが明らかとなった。当日の発表では、残り 3 名のインタビュー調査の分析結果を踏まえた全体の研究結果について明らかにする。

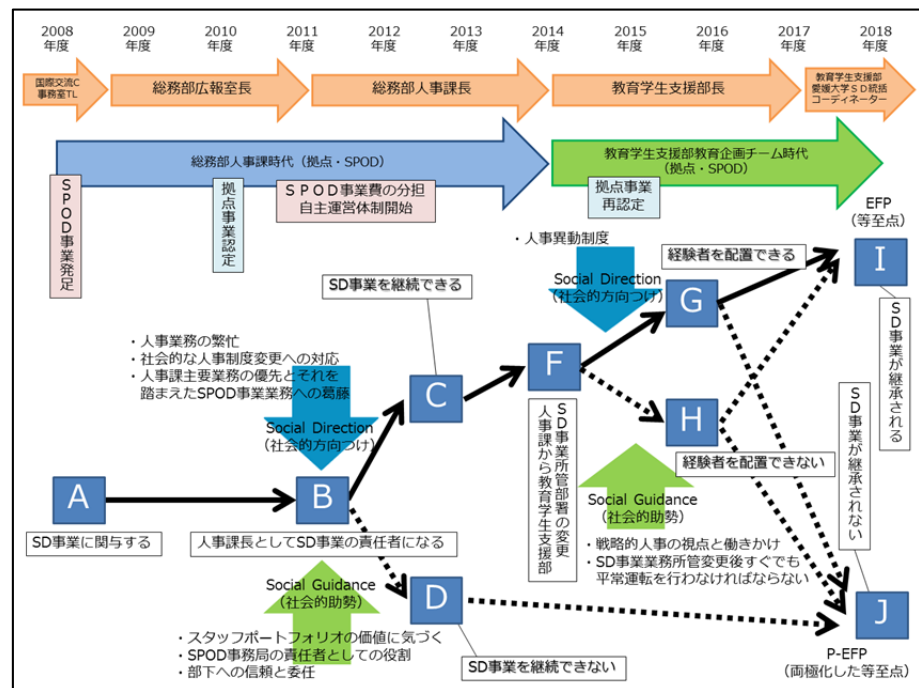


図 1 部長経験者 A の TEM 図

参考文献

- 長谷川光一, 2017, 「行政組織の人事異動がもたらす知識ギャップとオーラル・ヒストリーの知識伝承可能性」, 『研究・イノベーション学会 年次学術大会講演要旨集』, 32, 709-712.
- 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編, 2015, 『ワードマップ TEA 実践編 複線径路等至性アプローチを活用する』新曜社