

話題提供

大学職員の組織外活動やコミュニティ とキャリア自律のかかわり

高等教育政策における「大学職員」の立ち位置



1990年代の終わりから、高等教育政策において「大学職員」が頻繁？に登場

<主なもの>

2005年 中教審答申「我が国の高等教育の将来像」（将来像答申）

この答申で初めて「SD」という用語が使われる

2008年 中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」（学士課程答申）

「大学職員の職能開発の重要性」と「SD」について言及

2017年 大学設置基準改正 SDの義務化

この「S (Staff)」には、教員や大学執行部も含む

SDの対象や内容は各大学に委ねられ、各職員のキャリアパスも見据え、計画的、組織的に判断

2022年 大学設置基準改正

教員と事務職員による教育研究実施組織の構築（教職協働の実質化）

2025年 「知の総和」答申

専門性を持った人材の育成（URA、ファンドレイザー、国際等）

⇒漠然とした「専門性」「高度化」、一部は「専門職化」へ

2000年代以降の職員の組織外活動



2000年代以前から、大学職員の組織外活動は行われていた

組織外活動

個人の意志で自身の所属する組織以外の会に参加すること
(研修など組織・職場から命じられて参加・派遣されるものではない)

- ・活動のきっかけは、私立大学連盟（私大連）や私立大学協会（私大協）、私立大学情報教育協会（私情協）、JAFSA等が主催する研修でのつながりが多かった
- ・最初は飲み会（交流会）からはじまり、組織化するものも
- ・学生部や入試課、経理課など、部署ごとの研修会も活動のはじまりのきっかけに

<2000年以前から活動している団体等>

☆高等教育問題研究会（FMICS）

1981年設立

☆大学職員人間ネットワーク

1998年設立

大きく分けると、以下の3つのカテゴリーに分けられる

- ①交流がベースとなる、コミュニティ化した団体等
- ②各コンソーシアムや国の補助金等が基盤となった、研修に近い活動を行う団体等
- ③アカデミック・体系的な学びのための団体（大学・大学院）

①交流がベースとなる、コミュニティ化した団体等

- ☆Greenhorn Network (GN) 2004年設立
- ☆国立大学一般職員会議（コクダイパン） 2007年 第1回開催
- ☆公立大学職員ネットワーク 2013年発足

*大学行政管理学会（JUAM）や大学マネジメント研究会（マネ研）もこのカテゴリー？

②各コンソーシアムや国の補助金等が基盤となった、研修に近い活動を行う団体等

- ☆四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SP0D） 2008年発足
- ☆大学コンソーシアム京都 2003年からSDフォーラムを開催
- ☆大学教務実践研究会 2014年発足

③アカデミック・体系的な学びのための団体（大学・大学院）

<大学院>

桜美林大学、東京大学、広島大学、名古屋大学 等 高等教育分野の院が多数
MBA、経営学、公共政策学等の大学院に通う大学職員も多い（博士課程進学・修了も）

<履修証明プログラム>

- ・筑波大学（RCUS）、千葉大学（ALPS）、東北大（大学経営基礎講座）、京都大（私学経営アカデミー）等

大学職員の組織外活動が盛んだった理由

- ★大学職員（業界）が「横のつながり」が強かった
- ★「大学職員」という職業・役割が各大学において未成熟であり、自大学におけるロールモデルが少なく、外にその存在を求めた
- ★「時代の変化」とリンクした（国立大学法人化、私大募集停止など）

これらの組織外活動は、いわゆる「越境学習」の機会となり「サードプレイス」として機能し「キャリア自律」を促したといえるのではないか

<キャリア自律>

組織に依存し過ぎず、自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むという考え方

組織外活動が大学職員のキャリアにもたらした「機会」



- ☆自身の能力や視野、現在地を把握する
- ☆組織とは異なる形で自身の能力を高める
- ☆視野を広げる
- ☆キャリアパスを描く
- ☆自大学とは異なるロールモデルに出会う
- ☆他大学（国公私立の設置形態の違い、役割等）を知る
- ☆流動性を高め、ジョブチェンジ（他大学への転職、職員→教員など）

組織外活動が実際にどのような影響を職員個人に与えたのか
設置形態・規模・地域によっても様々
「キャリア自律」という観点で考えると
上記のような共通した「機会」提供の場となっているのでは

- 木村弘志・井芹俊太郎, 2021, 「大学院の修了が就職後の知識・能力に与える影響—業務外学習時間と就職先の職種に着目して」『大学教育学会誌』43(2): 50-59.
- 産業能率大学総合研究所, 2007, 『「大学職員を対象とした人材育成」実態調査報告書』.
- 寺崎昌男, 2010, 「大学職員の能力開発(SD)への試論—プログラム化・カリキュラム編成の前提のために」『高等教育研究』13: 7-21.
- 中島英博, 2011, 「大学における職員の管理運営能力獲得プロセスと業務を通じた育成」『高等教育研究』第14集: 271-286.
- 両角亜希子・小方直幸, 2011, 「大学の経営と事務組織—ガバナンス、人事制度、組織風土の影響」『東京大学大学院教育学研究科紀要』51: 159-174.
- 安田 誠一・諏佐 賢司・大竹 秀和, 2015, 「学内自主的勉強会を通じた大学職員の能力開発」『大学行政管理学会誌』第19号: 119-127.
- 安田 誠一, 2019, 「学内有志勉強会における大学職員の能力形成：人事部への調査から」『大学職員論叢』7: 93-103.
- 山本眞一, 2013, 「大学職員論のこれまでとこれから」『大学職員論叢』第1号: 5-13.