第4回コクダイパン会議

～ともに、今を見つめ、明日を語り、未来を目指そう～

THE 4TH CONFERENCE OF THE KOKUDAIPAN
KANAZAWA, 2010

報告書

REPORT

photo:ひがし茶屋街(金沢市)

第４回国立大学一般職員会議（コクダイパン会議）報告書　目次

Ⅰ．コクダイパン会議とは

Ⅰ-1　はじめに　―　2―
Ⅰ-2　コクダイパン会議の立上げとこれまで　―　2―
Ⅰ-3　コクダイパン会議基本ルール　―　4―

Ⅱ．第4回コクダイパン会議―ともに、今を見つめ、明日を語り、未来を目指そう

Ⅱ-1　第4回コクダイパン会議に込めた想い　―　5―
Ⅱ-2　１日目オープニング全体会　―　6―
Ⅱ-3　分科会Ⅰ　―　8―
Ⅱ-4　１日目クロージング全体会　―24―
Ⅱ-5　懇親会　―24―

【コラム①】　第4回コクダイパングッズ紹介　―25―

【コラム②】　特別企画　ＰＲしちゃおう♪〇大グッズ！　―26―

Ⅱ-6　２日目オープニング全体会　―27―
Ⅱ-7　分科会Ⅱ　―27―
Ⅱ-8　２日目クロージング全体会　―38―

【コラム③】　キャンパスツアー　―39―

Ⅲ．アンケート結果

Ⅲ-1　アンケート結果　―40―

【 付　録 】　実施要項及び申込用紙　―44―

Ⅰ－1　はじめに

平成 16 年 4 月の法人化以降，国立大学は非常に厳しい状況に置かれています。18 歳人口の減少や運営費交付金の削減など，対応すべき課題は枚挙に暇がありません。

そのような状況の中で，「国立大学が直面している課題の解決に向けて私たち一般職員にできること，そして私たちが今後の国立大学を担うキーパーソンとなるために必要なことを，私たち一般職員自身で議論し，考えていきたい」との思いを共有する国立大学一般職員有志によって創設された国立大学一般職員会議（コクダイパン会議）は，平成 22 年 7 月 17 日，18 日に金沢大学において第 4 回を開催することができました。

今回は，「ともに、今を見つめ、明日を語り、未来を目指そう」というフレーズのもとに，各大学での取組事例の報告と議論，また「国立大学と社会や地域との関わり」を主なテーマとして国立大学や一般職員である私たちの現状・将来像等について議論を展開しました。

この報告書は，第 4 回会議の詳しい内容，当日行われた議論の概要などをまとめたものです。会議に参加された方々は 2 日間を通じて様々な成果を得られたことと思いますが，同時に「他の班で議論された内容を知りたい」というご要望も多くいただきました。この報告書を通じて，金沢での 2 日間を今一度思い返していただき，みなさまが参加しなかった班での議論からも何かを得ていただければと思います。また，会議に参加されなかった方には，この報告書を通じてコクダイパン会議の活動により一層のご理解をいただければ幸いです。

私たちの活動はまだ緒に就いたばかりです。私たちがそれぞれの大学により一層貢献できるよう，今後も本会議の活動を継続・発展させてゆきたいと考えています。

Ⅰ－2　コクダイパン会議の立上げとこれまで

コクダイパン会議の始まりーそれは法人化後数年が経過した国立大学の状況に危機感を抱いていた国立大学一般職員有志が全国の国立大学一般職員が集う場を企画したことでした。

国立大学は多岐にわたる課題を抱えており，その中には解決が困難なものも多く含まれています。一般職員を含めた国立大学職員の誰もが，それぞれの抱える課題を認識し，解決を志向していることは間違いないと思われますが，解決が困難であるがゆえに，その課題を曖昧なまま放置してしまっていることも少なくありません。

また，国立大学職員は，採用以降係長級になるまでの 10～20 年という長い期間を「一般職員」として勤めます。この間に高いモチベーションを保ちつつ成長することが，将来の国立大学を担うキーパーソンとなる上で重要な意味を持つことは想像に難くありません。
しかし，その具体的な姿は必ずしも明確に示されていません。

これらの課題が法人化後数年経っても依然として課題のまま横たわっているという状況に対する危機感，さらに「自らが直面している課題について，それがどんなに困難であっても，自ら行動し，少しずつでも変化を起こしていきたい。その過程を仲間とともに歩むことを通じて，『道』を拓くフロンティアとしての喜びと楽しみを分かち合う素晴らしい経験ができる。」「一般職員で

ある自分たちは大学の意思決定等には関与しにくいけれど，いかに大学全体のあり方を考えつつ日々の業務に取り組んでゆけるか。また，将来の国立大学を担うキーパーソンとなるためにどのように成長してゆけるのか。当事者である自分たちから考え，取り組んでいきたい。」という思いを共有した国立大学一般職員有志によって，コクダイパン会議が誕生したのです。

記念すべき第１回会議は平成 19 年７月に開催，その後も年１回のペースで回を重ねてきました。国立大学全体に関わる課題についての議論に加えて，第２回からは参加者による各大学での取組事例の報告も行われています。実行委員は入れ替わり，会議のテーマや内容も年を追うごとに少しずつ変化していますが（表１），会議創設時の思いは今も引き継がれています。

表１　これまでのコクダイパン会議の概要

	第１回	第２回	第３回
期日	平成 19 年７月 15 日	平成 20 年８月２，３日	平成 21 年８月１，２日
会場	京都大学	東京大学	神戸大学
参加者数	25 大学 72 名	41 大学 123 名	53 大学 175 名
キャッチコピー	未来へ繋がる扉を拓こう	踏み出した一歩 その先の未来へ	未来を語ろう、探そう、 ともに見つけよう
議論のテーマ	コミュニケーション， 他者との関係性	大学の使命（教育，研究，社会貢献）との関係で私たちが果たすべき役割	国立大学，国立大学職員の将来像
事例報告（一部）		・職員が教育に踏み込めるか－海外留学準備プログラムの立ち上げ－ ・教職協働の苦労と楽しみ－学部長事務の経験を通して－ 【17 事例】	・SD 研修（国際人材育成）企画の実例－ちょっと背伸びして前へ進んだら見えてきたもの－ ・事務職員の産学連携（業務の効率化に向けて～民間企業とのシステム開発～） 【23 事例】
まとめ	・参加者一人ひとりが「次への一歩」を踏み出そう！ ・「コミュニケーション」を通じて同僚や上司に主体的に働きかけよう！ ・相手の意見を受け止める寛容性を持とう！	・国立大学の使命を意識して，大きな視野と高い目標を持って行動しよう！ ・「私だけの行動」から「私たちの行動」へ，真摯な努力とコミュニケーションを通じて輪を広げていこう！	・大学構成員の相互理解を深め，信頼関係を構築しよう！ ・大学職員の役割として「何を求められていて，どう対応すべきか」ということを意識しよう！それが行動する原動力になる。

Ⅰ－３　コクダイパン会議基本ルール

コクダイパン会議では第１回から変わらず貫かれている一つの方針があります。それは

「コクダイパン会議は実行委員のみが創るものではなく，参加者一人ひとりが創り上げてゆくものだ。」
ということです。

コクダイパン会議は，参加者一人ひとりが自らの思いや経験を語り合うこと，そのことを通じて課題を見出したり課題解決のためにできることを考えたりすることに主眼を置いています。そのため，参加者全員が年齢や経験にとらわれず積極的に議論に参加し，前向きで現実的な議論ができるよう，毎回の会議の冒頭に参加者全員で３点の基本ルールを確認しています。

コクダイパン会議基本ルール
１．相手の意見を尊重する。 ２．全ての参加者が議論に参加できるように気を配る。 ３．愚痴だけで終わらない。問題の解決策や将来像の実現方法を考える。

第１回から変わらず守られてきたこの基本ルールは，今後の活動においても常に念頭に置きたいと考えています。

Ⅱ－１　第４回コクダイパン会議にこめた想い

第４回コクダイパン会議は**「～ともに、今を見つめ、明日を語り、未来を目指そう～」**というキャッチコピーのもとで開催しました。

過去３回のコクダイパン会議のキャッチコピーは
第１回「～未来へ繋がる扉を拓こう～」
第２回「～踏み出した一歩　その先の未来へ～」
第３回「～未来を語ろう、探そう、ともに見つけよう～」
と，一貫して未来志向で進歩的なものでした。

これらに対し，第４回のテーマを一見すると，「今を見つめ」のフレーズに，足踏み，あるいはトーンダウン，あるいは原点回帰との印象を持たれてしまうかもしれません。
しかし，第二期中期目標・中期計画期間開始にあたり，そして日本の元気を復活させようとする動きの中にあって，国立大学の存在意義がますます問われ，またそれを再考する時期にあると考えます。このような状況のもとで，また様々な理由によって国立大学のグランドデザインの不透明感が一層強まっている中にあって，今を実直に見つめ直す姿勢，地に足の着いた議論は今後さらに重要度を増していくはずです。このような意味も込め，実行委員一同，議論に議論を重ね，ありったけの想い・問題意識を込めてこのテーマを決定しました。

また，今回の開催地である石川県金沢市は，過去３回のコクダイパン会議の開催地とは異なり大都市圏から離れています。このロケーションは，
「なぜ国立大学は存在するのか？」
という純粋無垢な問いを真正面から投げかけてくるようでもあり国立大学の存在意義・存立基盤について今一度掘り下げて考えるのにうってつけの場だと考えました。そうした想いから，国立大学と社会や地域との関わりについての各大学の現状に焦点を当て，存分に語り合い，新たな存在価値を見出せるような会議にしたいと考えたのです。

私たちが自らの足元をしっかり見つめ，これからの道程を見据えつつ「今，何ができるのか？」，「これから何がしたいのか？」，「これからどうありたいのか？」というテーマにだけでなく，「誰のために？」，「何のために？」という誠実な目的志向も持って第４回会議に臨むことができればこんなに素敵なことはないと考え，同時にきっとそうなるという期待と確信を持ちました。
全国各地から志や問題意識を持ち寄った仲間同士で，ともに明日に繋がる今を，そして未来に繋がる明日を共有し合った今回の経験が，今後，みなさまの実践の一歩に繋がったならばこれに勝る喜びはありません。

Ⅱ－２　１日目オープニング全体会

平成 22 年７月 17 日，第４回コクダイパン会議１日目。

前日夜の猛烈な雨とともに梅雨が去り，金沢大学角間キャンパスには熱い真夏の日差しが降り注いでいました。

北は北海道から南は沖縄県まで，47 法人から 172 名の参加申込が届いた第４回コクダイパン会議。オープニング全体会では，全国各地から集ったパンのみなさんを北海道地区から順に紹介しました。コクダイパンの熱が全国に伝播していっていることが感じられ，大講義室は外の日差しにも負けない熱い空気に包まれます。

次に，実行委員と，北陸三県から集ったサポーターのみなさんを紹介しました。

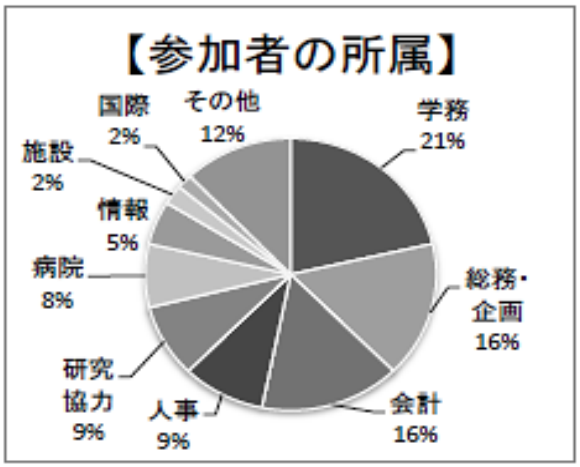
実行委員代表の「この会議の成功は参加者一人ひとりの頑張りにかかっています。みなさん力を貸してください！」という呼びかけに対して，参加者のみなさんは真剣な眼差しで応えていました。

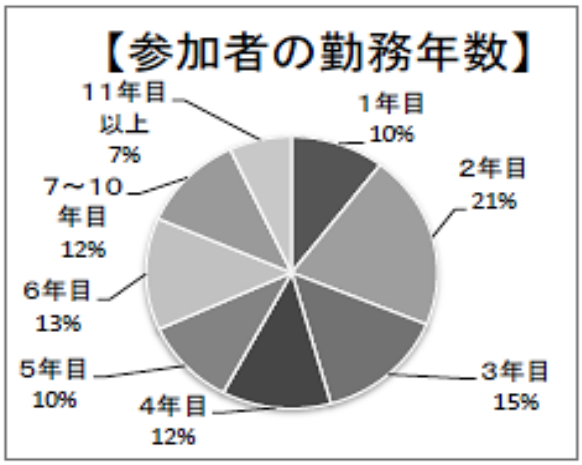
続いて，コクダイパン会議誕生のキッカケやこれまでの開催状況，会議の目的と基本ルール，そして会議を楽しみましょう！ということについて，参加者全員で確認し，分科会Ⅰの各会場へと向かいました。

（晴天に包まれるコクダイパン会議１日目の金沢大学角間キャンパス）

第４回コクダイパン会議　申込状況

47 法人から 172 名の参加申し込みがありました。





Ⅱ－３　分科会Ⅰ

分科会Ⅰでは，22 名の報告者から様々なテーマによる事例報告があり，その事例をもとにグループディスカッションを行いました。

ここでは報告者からの報告内容や感想について紹介します。

１．医学部若手勉強会を通じた秘書向けマニュアル作成

（岐阜大学　小林　史英さん）

【報告の概要】

岐阜大学医学部には，分野ごとに秘書業務を行う事務補佐員（秘書）がおかれています。秘書は医学部職員全体の約 17％を占め，その数は常勤の事務職員の約２倍です。秘書は，教員に代わり事務書類の多くを作成しています。事務書類は種類が多い上に，法人化以降様式が改定されることも多く，すべてをすばやく理解するのは難しい状況です。また，退職などによる交代も多く，引継ぎはさらに難しいものになっています。これらの状況を踏まえ，基本的なことがらをすぐに解決できる秘書向けのマニュアルをつくるべきだという声があがりました。医学部事務部では，平成 20 年１月から「若手勉強会」をだいたい月１回のペースで行っています。これは，若手職員が自主的に運営しているもので，仕事上の問題点を話し合ったり，係長をテューターに呼んでレクチャーをうけたりしています。マニュアル作成は，主にこの場を利用し，話し合いを重ねながら進めていきました。

【グループディスカッションの内容】

昨年度から医学部若手勉強会で，作成した秘書向けマニュアルの作成の経緯から，具体的な作成方法，今後の改善点について，報告を行いました。他大学では，書類を秘書向けや，他係等と共有するようなファイルサーバーのようなシステムはありますが，Ｑ＆Ａ形式でよくある質問を答えるというものはなく，わかりやすいとの意見が多くきかれました。秘書向けマニュアルを作成するきっかけになった本学の若手勉強会のような勉強会があるという大学は，分科会参加者の２割程度でした。他大学の勉強会では，日頃の業務の改善点を話し合うというよりも，法令の勉強を行うような勉強会もありました。勉強会を維持していくために，勉強会以外に飲み会を取り入れる等工夫している大学もありました。勉強会ができるということは，係間で連携がとれていることが前提で，係間の連携がギクシャクしているような大学では，勉強会の開催が難しいとの意見もありました。秘書向けマニュアルについて他大学からの評価は，否定的な意見は聞かれず，概ね好評でした。

【報告者の感想】

秘書向けマニュアルということで他大学ではあまりピンとこない事例かと思いましたが，意外とどのような経緯を経て作成にいたったか，他の事へ応用できないかといった，質問をされることが多く，有意義な意見交換が行われたと思いました。

２．で，誰が得するの？～Access 勉強会は誰のモノ？～

（福井大学　池田　敦さん）

【報告の概要】

福井大学では，知識や技術の共有を目的に複数の勉強会を開催しており，そのひとつにデータベースソフト「ACCESS」の勉強会があります。事例報告はこの運営例から，自主的勉強会の運営ポイントとして「技術習得系の勉強会は参加者の成果が明確な分，これに対応するコスト（労力や時間など）も明確であり，この削減が重要である」ということを説明しました。

【グループディスカッションの内容】

事例報告に参加して頂いた参加者の皆さんも自主的な勉強会を開催しており，それぞれの体験に基づく意見交換を行いました。

（例）

- 勉強会の継続性（運営者の世代交代，新参加者の確保などの課題）
- 勉強会内容の見える化（Web での内容公開など）
- 向上心のない職員を参加させる方法
- 自主的勉強会への制度的な補助（業務に関する内容であれば就業時間内の開催や，公的な研修会にすることが可能かなど）

【報告者の感想】

自主的勉強会は金銭的コストがかからないために取り付き易く，多くの大学に類似の取り組みがありますが，どこの大学も運営に苦労している印象を受けました。

今回の報告内容とアドバイスは，

① 参加者が確実にメリットを実感できる勉強会をつくり，

② この内容，成果の広報によって新たな参加者を確保し，

③ 最後に運営者がやり甲斐を感じる仕組みをつくる。

と纏められます。この中で③を後回しにできることが大学職員ならびにコクダイパン会議の参加者の志の高いところだと感じました。（③を１番目に考える人も世の中には多いのではないでしょうか・・・）

第４回コクダイパン会議に限らず今後も前向きな意見交換を続け，大学の現実に即した良い勉強会について考えていきたいと思います。

３．国際連携ー「研究者」ではない「事務職員」に出来ることって？ー

（京都大学　山田　大輔さん）

【報告の概要】

アメリカ・フロリダ大学及びイリノイ大学との部局間交流協定締結を行った際の経験を，特に，学生の受け入れ身分に関する日米間の認識の相違，さらにアメリカの公立大学間でも異なる対応，それらを調整しながら事務職員として協定締結の交渉を行ったことについて，それぞれの大学の事例とともに紹介しました。また，事務職員として国際連携にどう貢献できるかについての一つの回答として，「UCLA の国際連携担当職員から学んだことである，「物理的なコンタクト」「大学間での研究者をつなぐ」ことの重要性について紹介しました。

【グループディスカッションの内容】
本当は本事例報告のタイトルについてもっと掘り下げて議論を行いたかったのですが，なかなか事務が主体的になって国際交流を推進しにくいこと，英語の問題，職員自身がなかなか海外に行く機会が少ないこと等，事務職員を取り巻く現状のさまざまな課題についての議論や，ケーススタディについて質疑応答が中心となりました。
【報告者の感想】
報告部分は上手くいったものの，その後の議論への導入をもう少し上手くできたのではないかと反省しています。報告に重きを置くか，議論に重きを置くかでセッションの運営・戦略が大きく異なってきますので，それをもっと上手く出来れば良かったと思います。しかし，こういった反省点も含め大変良い経験になりました。今後参加する皆さんには，積極的に事例報告を行って頂ければと思います。

４．教職協働による研究科改革への挑戦

（大阪大学　兼田　貴史さん）

【報告の概要】
大阪大学工学研究科で実施された「教職協働による業務改革プロジェクト」について報告しました。発表では①現在の大阪大学工学研究科の概要，②プロジェクト実行前は教員-職員コミュニケーションの状況はどうだったか，③教職協働による組織改革を理念に立ち上がったプロジェクト「プロジェクトＣ」の紹介，④当プロジェクトがもたらした「教員向け業務マニュアル」や「キャンパスのプチ緑化」，「省エネ対策」などの成果の紹介，⑤当プロジェクトが成功した要因について説明した。また，当プロジェクトの６年間の活動の結果，教職員間のコミュニケーションが活性したことや，物事を考える際の発想が変わったこと等，組織全体にポジティブな変化がもたらされたこと等を報告しました。
【グループディスカッションの内容】
当プロジェクトの質疑応答と各大学での教職協働に関する意見交換を中心にディスカッションを行い，各大学での先進的な取組について知見を深めるとともに，当プロジェクト参加教員は阪大出身者が多いことの紹介と任期付教員が多くを占める大学での教職協働の難しさ，部局ごとの個性と大学全体に教職協働活動を広めるための手法等について議論を深めました。
【報告者の感想】
議論の中から，教員-職員間及び事務部内の課を横断し実行され，勤務時間の中で自由な発想で業務改革に取り組んだ当プロジェクトによる活動は，「google の働き方」に似ている点があるのではないかと考えました。今後，google に関する書籍を調査したいと考えています。

５．事務職員と教員間のコミュニケーションについて

（東京工業大学　角野　葉子さん　細見　繭子さん）

【報告の概要】
事務職員と教員は大学を運営していく上で切っても切れない関係です。しかし，本当にお互い

のことを理解し合って仕事をしているのでしょうか。「事務に聞いてもたらい回しにされる」「教員がどんな仕事をしているのかわからない」「私達事務のことをわかってもらえていないのではないか」という声が聞こえる中，うまくコミュニケーションをとる方法はないかと考え実行した『①若手会：事務職員，教員の懇親会開催　②メッセージボードの設置　③意外と知らない担当者一覧の作成』を例に，その過程や結果，問題点，各自が考えるコミュニケーションについてディスカッションを行いました。

【グループディスカッションの内容】

上記３つの取り組みの中で，最も反応が良かった「意外と知らない担当者一覧の作成」を中心に内容・作成過程の説明・今後の周知方法や継続性について話し合いました。また，①については，３つあるキャンパスのうち，１つのキャンパスのみが対象となっていたことから，大規模な範囲・人数で行うコミュニケーションにはどういったことが有効かについても意見交換を行いました。

報告事例以外では，各大学の取り組みとして，スポーツ大会や学生企画による教員・事務職員 vs 学生のディスカッション，学内限定サイトのブログなどが紹介されました。また，話し合いが進む中で，コミュニケーションを考える際に気をつけるべき視点として，どの程度のレベル（対象はどこまでか，全学 or 小コミュニティ）を求めるかによって手段が変わってくること，時にはビジネスライクで付き合う必要もあるといった意見も聞くことができ，改めて事務と教員，お互いにとって良い環境とはどんなものなのかを考えさせられました。

【報告者の感想】

事務と教員間のコミュニケーションはとても大切なことであり，そのためには顔を合わす機会を積極的に増やしていくこと，様々な取り組みについても地道に浸透させていく努力が必要であること，また決してそれが押しつけになってはならないといったことを，改めて参加者全員で共有することができました。

このような同じ思いを持った仲間と知り合うことができ，自分自身の視野が広がったことが，この分科会での一番の成果だったと思います。

６．発明届出の簡素化，発明評価票の点数化　―研究者・専門教員・外部 TLO・事務―

（金沢大学　近藤　真史さん）

【報告の概要】

国立大学の知財管理はまだまだ検討すべき点が多いと考えます。また，それに関わる事務職員の立場も難しい部分があります。このような状況の中で取り組んだ発明届出の簡素化，発明評価票の点数化について取り上げて報告しました。具体的に改善した帳票を提示して内容を説明した上で，研究者，専門教員，外部 TLO というプレーヤーが複雑に絡み合い，人間関係が交錯する中で，どうやってトライしクリアしたのかという点について，報告しました。

【グループディスカッションの内容】

非常にマニアックな内容ではありましたが，参加者には知財担当者，直接的な担当ではないもの業務上関心や必要のある人及び経験者等が集まり活発な議論を行うことができました。例えば，勉強方法のあり方について質問があり，報告者としては，①専門教員の活用，②教科書やガイド

ブックの利用，③各大学の報告書の読み込み，④研修の参加を回答として挙げました。また，参加者からは発明評価票について，自由記述欄の少なさについて，実際にそれで背景事情を引き継いでいけるのか等，引き継ぎについての疑問があげられました。これに対してはこれまでの経緯から改善前が自由記述の多さがいろいろな妨げになるので現状では少なくした，引き継ぎは不安があるといった今後の課題となるような議論もできました。

【報告者の感想】

活発な議論ができて大変嬉しく思いました。参加者の皆さん，本当にありがとうございました。

分科会Ⅰでの報告を終え，報告することの素晴らしさについて考えました。業務活動は積極的・消極的に係わらず，通常は自分の所属組織の論理・知識・方法に左右されるものであると思います。担当としては不充分と感じていても，内部では充分とされ，外部の人には前進と捉えてもらえるのかもしれないし，逆のことも言えるでしょう。ただ，その判断を常に自分の中に，所属の中だけに持っておくと，いつのまにか，先細り，曲がった木になるのかもしれません。自分の中の木が真っ直ぐに伸びているのかどうか，それを見てもらう場がこの分科会Ⅰでの報告だろうと考えます。そう考えると，参加者よりも報告者が得をすることになるので，今度は他の報告者が得できるように参加者として貢献したいと思いました。

７．奨学金貸与者のデータ化による網羅的な情報把握

（滋賀大学／文部科学省　浅見　育男さん）

【報告の概要】

滋賀大学では，奨学金貸与者を網羅的に把握していなかったため，休・退学者に奨学金手続きの適正な指導ができていませんでした。そのため，奨学金貸与者をデータ化し，奨学金手続きの漏れをなくすようにしたことを事例として報告しました。さらに，平成 22 年２月の大学設置基準等の改正に伴い，大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の制度化が４月より施行されることにより，就職支援の充実も求められる中で，学生に関する情報を大学の相談員が就職指導だけに留まらず，学生相談等全般において有機的に活用できるかどうかの検討を行いました。

【グループディスカッションの内容】

まず，各大学で奨学金貸与者の把握状況について情報交換を行いました。大学によって把握状況は違ったものの，担当職員の意識としては，今後，学内で奨学金の異動状況等最新データを把握できるシステム作りが必要との認識を共有しました。さらに，そのシステムについて議論を広め，正課内外を通して担当係だけの情報把握にとどまらず，部課内さらには大学として組織的に情報の活用ができないか，ひいては大学窓口のワンストップサービスにつなげられないかとの検討を行いました。そこでは，そもそも情報の適正な管理は重要であるが，システムの制度設計（基本情報と重要情報を分けて権限管理を行う等）をしっかり行ったうえで，学生支援や就職支援さらには様々な相談体制に一人ひとりの学生をしっかりとフォローできるよう組織的な活用が重要であるとの認識を得ました。

【報告者の感想】

各大学で状況や手段は違えど，目指すもしくは目指したい目標は多くの部分が同じであるとの

思いを持ちました。その中で，学生支援として制度の充実はもちろんのこと，今後，学生の大学生活や将来の進路等の悩みで岐路に立つ学生への支援として，カウンセラーや相談員の充実が更に重要であり，大学は組織間の連携を図り，学生へ情報のギャップが生じないような体制作りを行うことが必要であると感じました。また，様々な職員と意見を交わすことで，改めて大学職員として何を思い，何を考えるかという“意識”が重要であり，全てが当てはまる訳ではないと思いますが，意識レベルを上げることが行動レベルも繋がるのかなとの思いを持ちました。

８．附属研究施設見学ツアーについて

【報告の概要】

全体としては自己紹介からはじまり，報告者の発表，そして参加者の意見交換といった流れでした。発表に先立ち報告者が所属している職員勉強会の説明を行い，そこで大学の施設見学ツアーを行っていること，そのツアーの「施設の魅力を職員が知らないのはもったいない。それなら見に行こう。」というコンセプトを紹介し，研究林，牧場，臨海実験場，天文台の見学ツアー概要を，写真を交えながら紹介しました。その後，仕事の結果を確認できる場であるから，こういったツアーはモチベーションのアップにつながるという効果を発見したことや，施設側が職員に魅力を伝えたく，また施設の保持等に協力してほしいといった点から協力的であること，しかし，ツアーにはお金と時間などの問題があることなどを報告しました。最後に目的は施設見学ではなく「大学の魅力を知る。自分がどういったことのために仕事をしているか知りモチベーションをあげること」なので，施設見学でなくとも研究室を訪ねたり，学生の課外活動を見に行くなどでもいいので，今は施設見学ツアー以外で何ができるのか考えてるところです，とまとめました。

【グループディスカッションの内容】

新人研修の場としてこういったツアーをしているところがあるという話がでました。また，感想として「こうしたツアーをすることで，大学について知らなかったことを知り誇りになる」とおっしゃっている方もいらっしゃいました。もっと深いところで，昔と比べて教職員同士のコミュニケーションが減ってしまったので，こういった他の施設を知る機会を失ってしまったという意見も挙げられました。また，問題提起として学生と行くとなったら保険の適応はどうするのか，参加者を集めるにはどうすればいいかなどの意見も寄せられました。

【報告者の感想】

保険や安全管理，そしてより多くの人が参加してもらうにはどうすればいいのかといった課題に気づかされました。我々としては「行きたい人だけが行ければいい」と考えているのですが，やはりより多くの教職員に大学の魅力を知ってもらうには，こういった企画をアピールして参加しやすくしていかなければならないと思いました。

９．大学職員はスペシャリスト or ゼネラリストのどちらを目指す？

（鹿児島大学　半渡　聡さん）

【報告の概要】

昨年度（平成 21 年度）に鹿児島大学若手勉強会が企画した研修「簿記講習会」の紹介とその受講者からのアンケート内容をまずは事例報告をしました。そこから，大学職員のキャリアパスとして「大学職員はスペシャリスト or ゼネラリストのどちらを目指す？」ということで，これからの大学職員の置かれる（だろう）状況を自分なりにシミュレーションし，どちらを選択するのか投げかけました。報告者の結びとしては，どちらを選択するにせよ意識的にキャリアを積み，大学人事が敷くキャリアパスに働きかける必要性があるのではないか？ということをお話しました。

【グループディスカッションの内容】

まず参加者に聞いたのは，「皆さんはスペシャリスト or ゼネラリストのどちらを目指してますか？」という質問でした。第１回目が約半々，第３回目がスペシャリスト４名，ゼネラリストが９名という結果でした。意見を聞くと，確固たる自分の専門性を持った方が仕事人生として充実するというものや，いやいや，大学職員は大学全体を見渡せてこそ，教育研究に貢献できるのだからゼネラリストが良いのでは？といった意見にわかれたようです。他にも大学のキャリアパス制度として，若手の時は短い期間で異なる業務の部署へ異動をさせ，何箇所か回った後，本人の希望を聞き，適材適所な人材配置を行っているという事例も参加者から発表されました。

【報告者の感想】

今回は主に大学職員のキャリアパスに絞ってディスカッションしたのですが，やはり個々に目指す大学職員像が違うということを感じました。このテーマを話す前に漠然とみんな「スペシャリスト志向」が多いのかなと思っていましたが，ゼネラリスト希望が意外に多いなというのが感想です。それぞれに頷ける意見であり，そのように自分のキャリアパスを語ることが，これからの大学職員を輝けるものにする一端になるのではと密かに思った次第です。

１０．SD 研修企画の実例～「何？」から始めるオリジナル研修～

（奈良先端科学技術大学院大学　矢倉　徹さん）

【報告の概要】

「SD 研修企画の実例」として，奈良先端大で平成 17 年から継続的に行っている国際人材育成プログラムの概要について説明しました。ここでは，研修の企画（書）がどのように作られてきたのか，研修をどのように実施してきたのか，研修内容がどのように改善されてきたのか，の３点についてお話ししました。また，研修の企画に携わってきた経験から，研修企画や実施にかかるこつ，具体的には，「研修は知識を得る場ではなく気づきの場であり，背伸びしないと見えない世界を見せることに研修の意義がある」ということ，「知識力より課題解決力を身につけることを重視すべきであり，このためにも研修生に研修内容を任せることが重要である」ということなどについて，具体的な事例を交えながら解説しました。

【グループディスカッションの内容】

短い時間ながら，各大学の SD 研修の実情について意見交換したり，奈良先端大で行っている研修に対する評価をいただいたりしました。特に，係間の横の連携を強化するために現在取り組んでいる「研究協力課に関するクイズ作成」という企画については，課を問わずすぐにでも取り組める企画例として，高い評価をいただきました。また，本研修の調査課題である，米国のリサ

ーチアドミニストレーションについても，米国の現状や，スペシャリストとしてそこで働くリサーチアドミニストレーター（RA）の実際について意見交換を行いました。ここでは，日本における RA のキャリアパスの在り方を含めた活発な議論が行われ，大学において RA という職種に関心が高まっているように感じました。

【報告者の感想】

今後，分科会参加者がこの事例報告のタネを持ち帰り，それぞれの大学に合った独自の研修企画として育て，花咲かせることを期待しています。

１１．キャンパス・ユビキタス・プロジェクト（CUP）の取り組み内容について

（広島大学　中村　誠さん）

【報告の概要】

１点目として，広島大学で実施している学生に対するパソコン所有の推奨や，キャンパス内における無線 LAN による接続サービスの拡充等 CUP の取り組み内容を報告しました。また，２点目として，前述の CUP や他の情報化推進事業における広大生協との提携・協力の内容について報告しました。

【グループディスカッションの内容】

参加者から各大学での情報化への取り組みについて紹介があり，参加者間での情報共有を行いました。また，広大生協との提携に至ったいくつかのポイントを報告しましたが，特に広大生協が全学組織である CUP にメンバーとして参加したこと及び IT 専門職員（事務）の存在が大きいことが確認できました。さらに，今後は大学の財政縮小が予想されることから，外部組織の力をうまく利活用していくことが重要となり，一般職員にできることは他大学の状況調査や調査結果からの積極的な提案ではないか，との結論に至りました。

【報告者の感想】

参加者の人数が少なかったため，すべての人が議論に参加でき，非常に有意義だったと思います。参加者の方には，積極的に発言いただいたこと感謝いたします。

１２．金沢大学職員就職説明会について

【報告の概要】

平成 22 年３月に金沢大学の学生を対象とした「第２回金沢大学職員就職説明会」の開催の経緯，成果及び問題点について報告し，参加者の採用活動体験も踏まえながら議論を進めました。

【グループディスカッションの内容】

参加者の所属大学では企業説明会においてブースを設けて，採用活動を行っているところがありました。一方で，「公務員試験を目指している人にとって法人化した大学に魅力を感じないし，企業を受けている人にとっても官か民か中途半端な『大学』は魅力を感じないのではないか。」という意見も出ました。それを受け「その中途半端＝可能性であり，その魅力を自分たちが伝えるべきじゃないか」という提案があり，魅力を伝える手段としては，「大学を『開放』すること」が

重要であり，「例えばインターンシップまで出来なくても職場見学レベルでも良いから行うべきではないか」という意見や，情報収集に苦労した経験から「ブログ等ネット上で個人レベルでも可能な範囲で大学（職員）の情報発信が効果的である」という意見が出ました。また，採用内定時に話題が移ると，「内定者懇親会を開き，若手職員同士の親睦を深めている」大学もあるようでした。

【報告者の感想】

事例報告及び議論を行って気づいたことは，「新規採用職員を確保するために必要なポイントが３つある」ということです。

１．どのように大学職員という職業に興味をもたせるか（説明会等）

２．大学職員としての志望順位をどうやってあげてもらうか（機関訪問等）

３．採用内定者をどのようにして逃がさないようにするか（内定者懇談会）

そして，そのどのポイントにおいても若手職員として体験談を伝えることが効果的だと気づきました。金沢大学では若手職員勉強会（通称：KUMA）の有志により，説明会を行っていますが，新規採用職員の研修に組み入れる等組織的に人事改革を行うことはもちろん，個人レベルでもより多くの若手職員が体験談を伝えられるような資質を磨かねばならないと感じました。

１３．機能別分化の中での組織整備～それとも，研究やめますか～

【報告の概要】

報告者の所属大学では，平成 22 年３月に教育研究組織の整備について，考え方をまとめました。これは，概算要求プロジェクト経費等の機能別分化や，年 1%削減等の予算減が見込まれる中，大学として，研究を続けていくためにも，国際的に卓越した教育研究拠点を目指すためにも，報告者の所属大学の強みを活かし，地域のニーズに応えた組織整備についての考えをまとめたものです。

この考え方を作成するに当たり，どのようなことを考え検討していったのかということについての概略を説明しました。

【グループディスカッションの内容】

機能別分化の資料や事例報告を元にディスカッションを行いました。報告者の所属大学における強みを活かした改組という考え方に対し，

- 強みを出すと言うことはその他の部分が弱まることにならないか
- 地方国立大学として，地域の学生の受け入れという宿命があるが，それに対応するためにも多様性を保つ必要があるのではないか
- 本当に地域のニーズに応えたものか，大学の独りよがりではないか
- 研究大学を目指せるだけの余力が地方国立大学にはあるのか

といった意見が出ました。また，議論を続けていく中で，

- そもそも，自分の大学の強みとは何か
- 地方国立総合大学や，教育大学・工業大学とは求められるものがちがうのではないか
- 今後，強みや特色を持たない大学は淘汰されるかもしれない

といった意見が出ました。

【報告者の感想】

ディスカッションをしていくうちに，自分の大学の強みとは何かということを考え，認識することが，まず必要なのではないかと感じました。また，地方国立総合大学では，総花的になってしまい特色が見あたらないといった意見や，教育大学，工業大学等の単科大学というだけでは不十分で，その上で何か特色を見付ける必要があるのではないのかという意見を聞き，「特色」とは何なのかということを改めて考えさせられました。

１４．とある企画担当者の奮闘記ー必要なのはコミュニケーション能力？！ー

（京都大学　川元　美和さん）

【報告の概要】

現在進行中の企画（学生と協力した高校生向け大学アピール企画）を題材として，担当者として課題に直面し，奮闘しながら乗り越えてきた３つの場面について「担当者としてどのように考えたのか」また「その際に関係者からいただいたアドバイス内容」を報告しました。

【グループディスカッションの内容】

前述の３つの場面について「皆さんならどうしますか？」と問いを投げかけ，参加者に３～４人のグループで話合いをしてグループごとに発表までしていただきました。

以下，参加者に考えていただいた３つの場面です。

●場面１

「当初考えていた企画がボツになった時，そこまで一緒に企画を考えてきた学生にはどのように伝えますか？」

●場面２

「協力がなくても企画は進められる関係課に，協力を求めますか？それとも協力を求めずに企画を進めてしまいすか？」

●場面３

「学生の企画に対するスタンスが担当者が考えていたのと違うことに気付いたとき，どうしますか？」

報告者の話にわかりにくい部分が沢山あったにも関わらず，参加者は本当に真剣に話し合ってくださって，報告者自身が担当者として考え付かなかったような解決方法をいくつも示してくださいました。

【報告者の感想】

特に場面３については，コクダイパンの翌週に学生との話し合いの時間を控えていたものだったので，報告者にとって参加者から貴重なアドバイスをいただくいい機会となりました。

最後に，この場をお借りして，参加してくださった皆様に心からお礼を申し上げます。ありがとうございました！

１５．文科省からの出向者は，今後どうあるべきかを熟議する
～「熟議カケアイ」での議論から～

【報告の概要】

「熟議カケアイ」での議論を元に，文科省出向者の問題についての問題提起を行いました。その問題とは，国立大学が法人化されて文科省の内部組織ではなくなったにもかかわらず，依然として多数の文科省出身者が出向してきて，大学内での要職を占めていることです。報告者が独自に調べたところ，平成 21 年度の情報では役員レベルで 93 人中 92 人（98.9%），部長レベルでも 267 人中 177 人（66.3%）が文科省出向者に占められていることが分かりました。これほどの人数が，公募のようなプロセスを経ることなく「人事交流」という名目で赴任しているというのが国立大学法人の現状です。さらに，文科省は公表資料においてこの事実を意図的に隠蔽している疑いすらあります（詳細については資料をご覧ください。http://bit.ly/aBTWhO ）。報告者としては，これは今後の大学の自発的な発展にとって極めて重要な問題と認識しており，早急に見直されるべきだと考えています。

【グループディスカッションの内容】

参加者からは，生え抜き職員の経験不足のため，現状としてはある程度仕方ない面もあるという意見がありました。ただ，全体に占める割合があまりに多すぎるとの指摘はほぼ共通しており，今後は民間登用を進める，もしくは生え抜き職員を育成していくなど，上位の役職の人材を多様化していく必要があるのではないかという方向でまとまりました。また，我々大学事務職員がその多様な人材の一角となることができるよう，それぞれの業務分野で専門性を磨いていくことが大切ではないかということを共有しました。

１６．留学生担当という仕事を通じて経験した国際交流，国際理解，そこから学んだこと
～大学で学ぶ外国人留学生・研究者，その家族に対して私ができること～

（高知大学　矢田　裕美さん）

【報告の概要】

留学生担当という仕事を通じて経験したこと，特に支援するという立場で，大学に学ぶ留学生・研究者，その家族に対して取り組んでいることを，事例を通して報告しました。

「留学生アドバイザーという仕事ー国際教育交流のプロフェッショナルとしてー」という書籍から，留学生担当として必要な共通の資質や担当として必要なスキルを紹介し，語学だけのことを指すのではない，コミュニケーション能力について触れました。留学生担当者としての能力・スキルにとどまらず，これらの能力はどの業務にも必要な通じるものであり，報告者として，経験し，取り組んだ，学んだこととして，常日頃から情報収集に努めたり，普段から留学生や研究者との接触を保ち，留学生との間に，ある程度の信頼関係の構築が必要ではないかと考えます。

また，関連部署の業務に関心を持ち，情報収集に努め，必要に応じて他部署と連携が必要であるということも報告しました。留学生担当として特には，わかりやすい日本語を使用することや，日本人や日本文化に対する理解，異文化に対する強い好奇心，相手の文化に対する敬意などは，留学生担当として，必要なことであろうと考えます。特に，事例を取り上げて，外国人留学生，

研究者への生活面の支援，家族も含めて支援するという意識で業務に取り組んでいることを紹介しました。念頭に置いていることとして，家族は留学生・研究者にとって精神的な支えであるということを理解しながら，支援にあたること，また留学生・研究者，その家族の生活状況を理解して，適切なアドバイスが必要であるということを報告しました。

インドネシアからの留学生夫婦への対応を実例に出し，地域の保育園・小学校，留学生自身の指導教員との連携，橋渡しを通じての支援の形を報告しました。宗教に対する理解と配慮，日本の文化や生活，日本人の考え方に対する理解とそれを受入れてもらうための働きかけなどを紹介しました。地域への働きかけとして，小学校で，このような実例から学んだことなどを小学生に話すことで，地域に暮らす住民の一人であるという呼びかけを行ったこと，実際に留学生を派遣したり，地域の活動に積極的に参加したり，交流することで，国際理解，国際交流に取り組んでいることを報告しました。

また，留学生担当としてすべてに対して支援をするとアウトバーンしてしまうので，様々な人と連携しながら，様々な人と一緒に支援をしていく必要があります。大きな意味で，留学生，研究者，その家族を通じて，異文化を理解し受入れようとすることで，お互い人間同士，学び合い，成長することができるのではないかということで，報告を終えました。

【グループディスカッションの内容】

参加者が意見を述べるとともに，特には，関連部署の業務に興味を持つことや，日頃から情報収集に努めるなど，留学生担当と言う業務にとどまらず，どの業務にも通じることであるということで，意見がまとまりました。そして，様々な気づきを声に出し，積極的に動くということが，今後職員として，求められるという意見も得られました。

【報告者の感想】

異なるグループの参加者に対して，二度同じ報告を行いました。経験年数だけからすると，年数が浅くとも，様々な社会経験があるメンバーも含まれており，有意義な報告となったと思います。モチベーションの高い職員が集まり，熱心に報告を聞いていただけたと思います。このような機会を通じて，報告者も自身の業務を振り返るいいチャンスとなりました。どうもありがとうございました。

１７．教職協働プロジェクトによる新規業務対応の展望

～安全保障貿易管理研修会の実施を例として～

（京都大学　野尻　知江さん）

【事例報告の概要】

大学業務の多様化に伴い生じている新しい課題に取り組むとき，既存の組織や業務分担の固定観念にとらわれることなく，教職協働のチームとして機能的にプロジェクト型業務を成功させるために，私たち大学一般職員に出来ることは何か？その一つの事例として，京都大学で開催した安全保障貿易管理研修会の実施プロセスを紹介しました。その後，報告に基づき，「教職協働」「プロジェクト型業務」のあり方という切り口で質疑応答とディスカッションを行い，分科会参加者の情報交換・意見交換を通じて，自分の職場では何が課題なのか，私たちには何ができるのかを考えました。

【グループディスカッションの内容】
「安全保障貿易管理」という事例自体は大学にとって比較的新規な業務ですが，「教職協働」という一般的な切り口については，担当業務の内容にかかわらず共通して課題として認識されていることがグループディスカッションでは伺えました。教員と職員の現在の関係については大学によって様々に異なることや，教職間だけでなく部署間などでも協働が困難な現状等も課題として指摘されました。
【報告者の感想】
それぞれの得意分野や専門能力を充実させ，教職が肩書に囚われずお互いを人間として，また同じ目的を共有する職場のパートナーとして尊重し合う関係を築きたいという思いを再認識するとともに，仕事に対する責任感と誇りに基づく役割分担と連携が重要であること，そのためのハブの役割は私たち一般職員も果たすことができるということを，未来の展望として共有することができたのではないかと思います。

１８．大学人としての教務・大学・地域

（福井大学　鎌田　康裕さん）

【報告の概要】
報告内容が個人的な経歴をふまえてのテーマ・実践事例であったため，まず余計な先入観を持たないようまず参加者の自己紹介及び分科会への参加理由・期待することを話してもらい，それらの中から得られた疑問や質問，聞きたいことを中心に報告を行いました。集まったメンバーの生む雰囲気を利用した報告及びディスカッションとなるよう，資料や報告の流れを用意せず，会場の机の配置も変え，コーディネーターとしても意識しました。このことにより報告者と質問者が順番に話しその他の参加者が聞くだけという形態から，常に全員がそれぞれの質問を共有し，考えることのできる分科会にすることができたと思います。このような形態をとったため，分科会の１回目と２回目の報告内容も若干変化しました。ともに半分はこれまでの経歴をふまえた上で現在どのように大学職員として仕事を行っているか，さらに民間出身としての視点について，教員とどのように関わるかについての報告となりました。しかし参加者の興味をふまえたものにディスカッションをあわせていたため，一方では地域との関わり，もう一方では窓口業務の応対についての話題がメインとなり，最終的に報告のキーワードである“大学人”としての外部，学生，教員との関わり及びこれまでの取り組みについて報告し分科会を終えました。
【グループディスカッションの内容】
大学職員を選択した理由，そして元民間，元教員という立場としての視点から，参加者の普段感じているモヤモヤしたものについて報告者なりの視点を提示し，それに対して参加者の意見を出し合う内容でした。特に特徴的であったのが，参加者に民間出身者がおり，入職したばかりの新職員の方との共通する“外部”の視点での厳しい意見に対して実際に他大学で行っているシステム上の対策を紹介してもらう部分が挙げられます。自分の大学では普通であるとかまだまだだと感じていることでも，他大学から見ればスタートを切っていると見えるなど，複数の視点を持つことの重要性を再認識した参加者もいたように思います。ディスカッションではその複数の視点を大学内と外だけではなく，大学内の立場や文化についての差異や先入観，無意識の劣等感な

ども触れられ，コミュニケーションをとる際には自分の立つ場所についても意識することで，学生，地域，企業の方などそれぞれともより交流を持つことができるのではないかという意見も得られました。また分科会を終え，参加者自身が，自分の大学の部署以外の部分でも，外部・他大学の人と話をできるように常に情報収集に意識を持ちたいという前向きな意見がでて，報告者としても良い刺激を受けることができたと思います。

【報告者の感想】

如何に先入観を良い意味で裏切れるか，参加者それぞれの状況にあわせた気づきをもってもらえるかを常に意識していたためとても短く感じ，充実した時間を持てました。それぞれの気づきのきっかけになれるように，具体的事例は個々の要望にあわせて行ったつもりですが，逆に今後この繋がりを強くするためにメールなどでも意見交換を行いたいと強く影響を受けました。事例報告の際にそれぞれがキーワードやテーマを提示すると，参加申し込みの際により共通の意図でディスカッションを行いやすいのではないかと感じました。

１９．独自の業務仕分け指標を用いた業務改善について

～コンサルタントの調査結果と提言をさらに調査・分析した背景とは～

（東京工業大学　高橋　武さん）

【報告の概要】

東京工業大学における業務改善は，平成 21 年度よりグループ単位で業務改善計画を作成し，年間を通じた活動として行っています。当初，コンサルタントを活用した効率的な業務改善を想定していましたが，大学業務には費用対効果では推し量れない面もあり，独自に業務改善を進めることになりました。業務改善を進める以上は，業務の廃止や簡素化，非常勤化・外注によるコスト削減につなげていく必要がありますが，大学職員として独自に合理的な考え方を示すことによって，「減らす・止める」ことが求められる業務だけでなく，「強化・充実」が求められる業務を同時に示すことで，大学業務の特性にあった改善を進めています。

その合理的な考え方として考案した「業務仕分け指標」について，失敗談も交えながらお話ししました。

【グループディスカッションの内容】

各大学の取組みを簡単に紹介しつつ，意見交換をしました。業務改善の取組みは大きなことから小さなことまで行われているものの，業務改善の狙いや道筋があいまいなまま進められているケースは，一時的な取組みになりがちであることがわかってきました。たとえば，業務量を計るために日報を出す取組みを行っているものの，計った結果をいつ・どのように使うのか示されていないため，今後どのように改善を進めていくのかわからないという意見がありました。

一方で，業務改善は上から言われてするものではなく，自分達で進めるごく当たり前のことで，わざわざ表彰したり，そのために規則をつくるようなことが必要か，との意見もありました。

業務改善の方向性を示すことができる業務仕分け指標を自分なりに使ってみたい，自機関に適用してみたいなど，今後の業務に活かすためにどうしたらいいかについて話し合いました。

【報告者の感想】

所属機関の現状と比較しながら意見交換できたことが大きな収穫でした。この取り組みは現在

進行形ですので，まだ結果はでていませんが，定量的な視点から業務改善を進めている事例を紹介することが，お互いの気づきやヒントを得ることにつながりました。分科会Ⅰにご参加くださった方，２日目の終了後に聞いてくださった方，ありがとうございました。業務改善に終わりはありませんので，これからも情報交換をさせていただければうれしい限りです。

２０．PMO 準備室における事務改革などの取組について

（大阪大学　花岡　宏亮さん）

【報告の概要】

まず，PMO 準備室が，全学的な課題に対する事務組織で，事務改革などに取り組んでいることを説明し，そのあと，本学の抱える課題を大きく３つに分類して説明しました。

① 業務量増，運営費交付金削減，教員からの要望など
② 大学としての一体感が足りない，職場に活気がないなど
③ 業務の高度化・専門化，定員削減など

次に，それらに対応する PMO 準備室の取組内容をそれぞれ説明しました。

① 業務量削減施策（常勤職員による WG を設置して改革案を策定した後，プロジェクト化して実現へ向けて取り組んでいる状況）
② コミュニケーション施策（役員カフェ，目標共有制度の実施状況）
③ 人材育成施策（職員像の策定，人事課との各種検討プロジェクトの設置など）

最後に，これらの取組から，各所属部署の構成員が，部署中心の視点から，全学的な視点へ，少しずつでも変わっていってくれればいいと考えていることを伝えました。

【グループディスカッションの内容】

参加者から，報告した本学の抱える課題について，どこの大学でも起こっている課題である，との意見が多くありました。施策については，WG メンバーをどのように選んだのか，役員カフェの応募方法，目標共有制度と評価との関係等の質問がありました。

【報告者の感想】

報告を通じて，これからも継続して各取組を進めていきたいという意欲が湧いてきました。

※ ＰＭＯ(Project Management Office)準備室：大学が実現すべき事務改革の企画立案を行うセクション

２１．自主臨床研究の活性化に向けて　～そのとき一般事務（パン）にできること～

（大阪大学　藤間　隆行さん）

【報告の概要】

まず初めに，日本の医療とは基礎研究は国際的にも高い評価を受けているのに対し，人を対象とした臨床研究の実施体制は遅れている現状について説明しました。このことは国内の患者が海外では標準となっている医療を受けられないことの一因でもあると考えられます。そこで，平成20 年７月末に厚生労働省の定める指針に改定があり，臨床研究を活性化するには，研究者（医師，看護師等）の医療技術の発達だけではなく，事務組織による支援体制整備も重要視されてい

ることについて，同年４月に阪大病院における治験・臨床研究をサポートする部門として設置された「臨床試験部」の活動内容（倫理委員会，補償制度導入，利益相反マネジメント，個人情報等）および今後の課題を参考に報告しました。

【グループディスカッションの内容】

各大学の現状や指針の改定に伴う取り組み具合を教えていただいたところ，補償制度が必要と判断された臨床研究の保険加入金はいずれの大学も研究者負担となっていることや，利益相反，個人情報等に関しては大学全体としての委員会・規程等はあるが医学部・病院独自の体制を整えているところは少ないことが分かりました。

また，担当されている事務職員も少なく，中には違う部局が一括して取りまとめを行っている大学もあり，これまで研究者と事務部の役割を分けて業務を行ってきたが，事務が専門的な部分に深く関わっていくことの重要性を感じたとの意見もいただくことができました。

２２．もりかも～若手職員による東京大学行動シナリオへの提言～

（東京大学　府川　智行さん）

【報告の概要】

東京大学の将来構想「行動シナリオ」（http://www.u-tokyo.ac.jp/scenario/）。その策定に当たって若手職員が「提言をする」ことを目的に勉強会（もりかも）が発足しました。提言を行った結果，いくつかの提言が取り入れられるという良い結果を得られ，そのプロセスに関する紹介を行いました。

まず，東京大学の行動シナリオを知らない方がほとんどであったことから，行動シナリオの PR を行い，次いで勉強会でどの様なことを行ったのかを発表しました。

【グループディスカッションの内容】

参加者は大学の規模や本部/部局の違いなど様々な位置におり，それぞれにこの事例を選んだ目的が異なっていた（東大に興味がある，勉強会をスタートさせたい，スタートしたは良いが停滞している，どうして提言を取り入れてもらえたかを知りたい，職員の１人としてどの様に大学経営に関わっていくべきか考えている等）こともあり，課題の共有は出来たように思えました。報告者の力不足により，議論自体は集約しきれませんでした。しかしながら，参加者全員が自身の大学において何か行動を起こしたいと考えており，多くの質問や情報交換を行うことができました。勉強会の継続については，長く続けていくことや，参加できなかった人への見える化等が挙げられ，課題として，モチベーションの維持，経営層との距離，幹事への負担などが挙げられました。

【報告者の感想】

立場・所属機関の規模が違えど意欲的に取り組んでいる若手職員が大勢いたということで，刺激を受けました。「もりかも」は行動シナリオへの提言をもって解散となりましたが，今回の発表の準備のために改めて提言を読み直してみたところ，まだ出来ることがあると感じ，東京に帰ってからひっそりとアクションを再開したところです。初心を忘れずに今後も頑張っていきたいと思います。

Ⅱ－４　１日目クロージング全体会

分科会Ⅰ終了後，全体会会場に集合し22名の事例報告者からそれぞれ発表内容について報告がありました。報告には報告者それぞれの高い志がにじみ出ていて，改めて大学職員の可能性を感じました。また，事例報告者のみなさんのイキイキとした表情がとても印象的でした。

参加者のみなさんは報告者からの報告を聞きどう感じられたでしょうか？「なるほど，すごいなぁ」,「もっと話を聞きたい」,「うちの大学と同じだ」,「うちの大学でもやってみたい」など，きっと様々なことを感じられたことと思います。

報告及び意見交換を通じて他大学の様々な事例を知ることができました。また，他大学を知ることで自分の大学のいいところも再発見することができたのではないでしょうか。

参加者の充実した表情から，コクダイパンの価値，集って思いを共有することの価値を実感しました。問題意識を共有できたことで生まれた活発な意見交換・議論はあっという間に時間が過ぎ，このメンバーでもっともっと話したい，もっと時間が欲しいといったうれしい悲鳴も聞かれました。

Ⅱ－５　懇親会

１日目クロージング全体会を終え，懇親会会場の大学会館２階の食堂に移動。会場の空調が故障するというトラブルも扇風機と氷柱で乗り越え，金沢大学脇坂理事からの乾杯のご挨拶で懇親会が始まりました。あちこちで名刺交換や挨拶をする声が聞こえてきます。ほとんどの参加者が互いに初対面であるにもかかわらず，地元のおいしい食事やお酒のかいもありすぐにあちこちから笑い声や歓声が聞こえてきました。

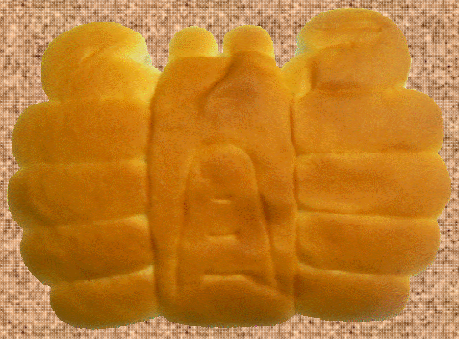
ほどよく場が暖まったところで，今回の特別企画である大学グッズ物産展が行われました。参加者は各大学からの様々な大学グッズの紹介に目と耳を奪われています。

特別企画が終わればもう懇親会も終盤です。会場内では，大学グッズを囲んで盛り上げるグループ，氷柱に手をかざし涼をとりながら話し込むグループなど，懇親会開始直後よりもより大きな歓声が聞こえます。会場前方では「大学グッズ争奪大ジャンケン大会」が開催され，ボールペンやクリアファイルなどグッズをめぐって熱いジャンケンが繰り広げられました。大阪大学のワニのぬいぐるみは昨年に引き続き大人気でした。

懇親会閉会時には４年連続コクダイパン会議に参加いただいている佐賀大学末次さんから熱い熱い閉会のご挨拶がありました。その後も名残惜しそうに歓談をしていましたが，お互いに明日の再会を誓い懇親会は散会となりました。

コラム① 第4回コクダイパン会議グッズ紹介！

右のパン、第４回コクダイパン会議に参加された方ならもうお馴染みですね。そう、「かにぱん」です。ポスター、缶バッジのみならば、いろいろなところで活躍したかにぱんくんに拍手！！



第４回コクダイパン会議のポスターです。金沢市の有名観光地東茶屋街を背景に、かにぱんがででんと鎮座しています。よ～く見ると、かにぱんからタグのようなものが出ていますね。このタグは、基準をクリアしたずわいがににのみ付けられる標識札を表しています。
北陸の市場にお越しの際は探してみてください。

コクダイパン会議缶バッジ第４弾は、もちろんかにぱんです。この他には、第４回コクダイパン会議のロゴが付いたノートとコットンバッグを今回のコクダイパン会議グッズとしてお配りしました♪

コラム② 懇親会特別企画
～PRしちゃおう♪○大グッズ！～

懇親会では、大学ブランドグッズをＰＲする物産展「特別企画：ＰＲしちゃお♪○大グッズ！」を開催しました。

今回は、参加者自身が自大学のグッズを紹介するという、まさに「物産展」という形式で実施し、会場は一気に試飲会・試食会の様相。飲食物以外にも様々に趣向を凝らしたグッズが紹介され、大変に盛り上がりました。

準備中です～。各大学ほんとにいろんなグッズがありますね。おいしそうなお酒もたくさん・・・。うふふ、楽しみ☆

活気あふれるグッズ紹介にみんな大盛り上がりです。某大学のはっぴ、目立ってますよ。

終盤にはグッズ争奪じゃんけん大会が開催されました。誰がグッズをゲットしたのかな～。

大学グッズ提供にご協力いただいた皆様、ありがとうございました。

Ⅱ－６　２日目オープニング全体会

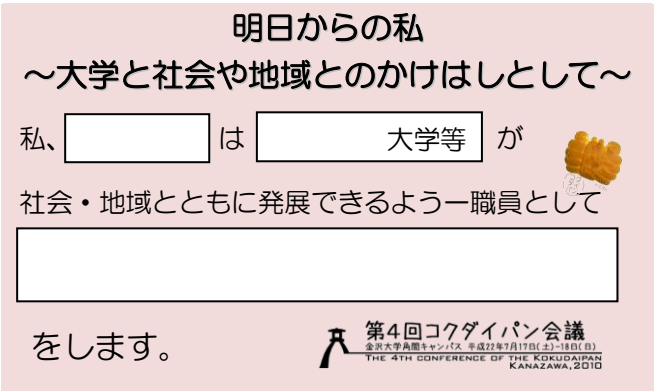
朝９時 15 分，前日の充実した議論とその後の懇親会によって距離がグッと近くなった参加者とともに，コクダイパン会議の２日目は全体会からスタートしました。

まず始めに，分科会Ⅱでファシリテーターを務める 16 名を紹介しました。その後，前日に引き続きもう一度全員でコクダイパン会議の基本ルールを確認し，それぞれの分科会の会場へと向かいました。

Ⅱ－７　分科会Ⅱ

分科会Ⅱでは，約 10 名ずつ 16 の班に分かれ，「国立大学と社会や地域との関わり」の現状を踏まえて，「社会や地域とともに発展するために国立大学にできること」，さらには「そのために私たち一般職員ができること，取り組みたいこと」について議論しました。また、議論を基にそれぞれが「明日からの私シート」を作成し、目標に対しどのように行動していくかを宣言しました。

ここでは各班で話し合われた内容を紹介します。



１班（ファシリテーター・執筆者
富山大学／富山工業高等専門学校　澤浦　文章さん）

会の冒頭では，参加者から自己紹介も兼ねて，それぞれの職務から見た所属大学と社会・地域との関わりについて紹介を行いました。その後の議論では，範囲を「周辺地域」と限定し，大学が立地する地域周辺との関わりについて議論を深め，地域貢献の状況や，地域とのトラブルの現状について事例紹介・意見交換を行いました。

次いで，大学の地域貢献の実態について分析を行い，「学生・教員は，修学・研究教育以外の活動を行いやすく，地域貢献は，学生・教員のそのような“本分からわりと離れた活動”から生まれやすい。一方，職員が“業務として”地域貢献活動の支援を依頼された際は，事務分掌と担当業務量多寡の問題が壁となり，消極的になってしまうのではないか」という問題意識を共有しま

した。

最後に，今までの議論を基に，各人が取り組みたい課題を発表し，「いろいろな提案をまずは面白がること」、「大学全体・内部の再認識すること」、「教員や学生との協業を継続すること」、「周囲を巻き込む力をつけること」、「本分じゃないという意識を持たないこと」、「情報収集し外部イベントへ積極参加すること」、「前向きに考え行動すること」、「シーズを収集しニーズを把握すること」がそれぞれ紹介されました。

あっという間の 3 時間でしたが，地域・職務・経験など全く違う職員が一堂に会し，雑談から仕事への熱い想いまで，さまざまな言葉を交わしつつ，参加者がお互いに刺激を受けられる，とても貴重な時間を過ごしました。

２班（ファシリテーター　神戸大学　成田　泰士さん
執筆者　北海道大学　河口　沙織さん）

●国立大学と社会や地域とのかかわりに関する現状

各々の大学の現状について報告・質問を行いました。直接的な取組の例として，大学案内マップの作成や，来訪者が多い時期の仮設トイレ設置等が挙げられました。それら具体例を通じて，大学の施設・環境を積極的に宣伝・解放することは，大学が地域とつながるきっかけになることを確認しました。しかし，多くの大学が地域に開かれた大学を目指す一方，「関係者以外構内立入禁止」という標示をしている等，現状と食い違っている等の意見もありました。

●「地域」の定義

ファシリテーターから「地域とはどこをイメージするか？」と提起がありました。これに対しては，参加者の大学がある市，大学周辺，県内，区等様々な意見が出され、近隣大学との関係によって大学同士の棲み分けがあることも明らかになりました。

●国立大学と社会や地域とのかかわりにおいて職員にできること

まとめの部分では，主に以下の３点を共有しました。

・自分の大学について知らないと広報も出来ない。
　大学の目的や教員の教育・研究内容を把握していくことが大切。
・所属する学生は，地域の将来を担う重要な人材である。
　よき社会の一員として，学生を導けるだけの素質や器量をもつ努力を怠らない。
・社会や地域への貢献以前に，マイナス評価をなくす。
　最低限果たすべき役割を果たした上で＋αの貢献である。

分科会Ⅱを通じて「地域貢献のきっかけはどこにでもある」という発見をしました。地元への就職支援（学生支援）を始め，研究者が地元で研究を続けられるようにする（研究支援），農場の野菜を病院食に使ってもらう（病院）等。それぞれの立場から取り組めることがあることを知りました。

３班（ファシリテーター　鹿児島大学／文部科学省　林　未登里さん
　　執筆者　金沢大学　神野　高慶さん）

議論を開始するきっかけとして，国立大学と社会や地域との関係について各人が思い付く事項を挙げ，それらを大学が与える影響・大学が受ける影響，さらにはプラスの影響とマイナスの影響に分類することから始めました。挙げられた事項をさらに整理・グルーピングした結果，互いに様々な範囲で色々な影響を与えあっていることが確認できましたが，今回の分科会では，「地域」の定義を「大学周辺の生活・経済圏」とすることになりました。

さらに議論を進め，我々職員が実行できることとして，下記のとおり整理しました。

① 知る

大学憲章・中期目標等，大学の方針を理解する。常にアンテナを張って，地域の人々のニーズを知る。

② 行動する

地域社会に飛び込んで，地域の人々と対話する。とりあえず学内で提案して実現のきっかけを作る。他部署に提案できるよう教員や職員との関係を築く。研究成果を地域に活用するコーディネートをする。

③ 発信する

地域に与えている影響について分析し具体的な数値で示すことによって，大学の存在意義を理解してもらう。

また議論の中では，「≪地域≫をより広義に解釈するならば，海外等に拠点を置くことにより大学としての活動に広がりを持たせることができる」という意見や，「入学者に占める地元出身者の割合が低い場合に，それを地域のニーズが低いと捉えるだけではなく，他地域出身の学生を優秀な職業人として輩出することによって大学の教育をアピールすることに繋がり，また，学生が大学の所在地で就職した場合には大学が地域に有能な人材をもたらすことになる」との意見もあり，今回の分科会Ⅱの結論とは異なる視点から大学の役割について考えることもできました。

参加者からは，具体的に自身が地域に飛び込み，そこで得られたニーズを大学内で具体的な活動につなげるきっかけを作った例の報告もあり，議論の内容が単なる理屈ではなく，自分自身が行動できる／するべきものとして感じることができました。ここで考え，議論し，気づいたことを，自分自身の次の一歩に繋げるよう，日々意識し，動いていきたいと考えています。

４班（ファシリテーター　岡山大学　石原　知恵さん
　　執筆者　北見工業大学　根本　綾子さん）

まず大学と地域・社会との関わりの現状を各大学から報告し合い，議論を展開しました。大学から地域・社会へ与える影響は大きく目に見えやすいが，逆に地域・社会から大学へ与えられている影響は意識しづらいものです。大学から地域・社会へ貢献している点は，教育，地域コミュニケーション，憩いの場，経済効果，人材輩出，研究成果の還元の６点が挙げられました。また，大枠でとらえると，地域と社会はイコールであり，地域を発展させることで，社会全体の発展へ

の繋がると考えました。特に，規模の大きな大学では，社会全体の発展を目指すことが求められており，そのニーズに応えることが国立大学の使命と考えました。

地域の発展に繋がる大学の取組みとしては，知識を求めるニーズを汲み上げること，積極的な研究成果の発信が挙げられました。一般の方からは，敷居が高いと思われがちなので，大学側から知識・研究成果の情報を積極的に提供するべきです。特に，研究成果の情報の発信は，職員が行うことにより，研究に携わっていない一般の方にもわかりやすく研究を説明することができるのではないかと考えました。また，大学の職員である以上，地域の外部の方からは職員一人ひとりが大学のイメージとして認識されます。日頃から，大学のイメージと自分自身の行動が結びついていることを自覚するべきである点に注意したいと考えました。

５班（ファシリテーター　大阪大学　濱崎　拓郎さん
執筆者　東京工業大学　角野　葉子さん）

第一の主題である「大学がどう社会や地域とかかわりをもっているか」については，まずは自分の大学の現状や感じたことなどをそれぞれの自己紹介とともに述べました。地方大学と都市大学では，想定する社会・地域の範囲が異なることや，文系と理系によるかかわり方の違いなど，多少の相違点はあるが，公開講座や産学連携事業，講演・実験教室やイベント開催など，どの大学も同様な取り組みを行っていることが確認できました。また，職員が率先し地域のイベントに参画し，自ら窓口の一つとして地域とかかわりをもつことができることや，学生が『経験』という蓄えを得るために，地域や社会の力を借りているのだといった，当たり前のようで普段意識が向かない視点も共有することができました。

第二の主題である「職員としてどうかかわっていくか」については，先に話し合った現状や感じたことを踏まえ，意見交換が行われました。様々な意見が出ましたが，一般に何をしているかわかりにくいと言われる大学の教育・研究をわかりやすくかみ砕いて説明する役目を職員が主体的に担うこと（＝大学と社会・地域の橋渡しの役目）や，これまで各大学で連綿と続けられてきた教育・研究・医療等の諸活動を通じた社会や地域への貢献の状況を実直に伝え・守り・発展させていくことが私たちにできることであるとの結論に達しました。また，社会や地域との直接的なかかわりに乏しい職域においても，教育・研究・医療等の諸活動，あるいは組織運営の質の向上に寄与することで，大学の社会的便益の向上に間接的ではありますが貢献することができるという矜持を持つべきだという点についても確認し合いました。上記のようなことを一人ひとりが意識していくことで，最終的には「〇〇大学があってよかった」と言われる声を増やしていこうという目標についても話し合いました。

全体を通じていえることですが，この分科会は，〇〇大学の職員としての自分・国立大学職員としての自分を見つめなおすとても良い機会だったと思います。自分の大学を誰かに紹介し，大学のために何を行い・考えているかを話す機会というのは，日常業務の中ではなかなかないことです。『大学を一歩出れば，〇〇大学という看板を背負い，一人ひとりが広報マンにならなくてはいけません。世間から説明責任といわれることを，教員・研究者だけの責任にするのではなく，一般の目線（専門ではない人たち）と同じ位置に立てる大学職員の役目でもあることを自覚する

こと。橋渡しができるのは私たちです。大学や教員が行っていることを理解し知りうる努力をし，日々視野を広く興味を持って業務に取り組むこと，新しい機会を自ら作り出すことが大切です。』といったことを，ほぼすべての参加者が共通認識として感じることができたのは，大きな成果でした。若い世代からこういった問題意識や共有認識を得られるこのコクダイパン会議が，今後も大きく発展していくことを願っています。

６班（ファシリテーター・執筆者　金沢大学／文部科学省　三島　卓也さん）

最初の自己紹介のあと，自大学と社会や地域との関わりについて，メンバーそれぞれが知っている具体的な事例を挙げたところ，主に地方自治体との連携について多く挙げられました。例えば，教員の研究内容を解説するスペースを市内の一画に作ったり，教育の一環として県や市内における課題の解決策を探ったり，といった取組みが紹介されました。その中で私たち職員は，学生や教員を社会や地域と結びつけるための繋ぎ目となるべきとの認識を共有しました。一方で，教員や技術者，医師など，社会や地域の基盤に直接的に関わるような職種をはじめとして，いかに有用な社会人を育成していくかということも，大学と社会や地域とのかかわりを考えるうえで重要であるとの意見が出され，このことについて大いに議論を行いました。そして，自大学の強みや，どのような信条に基づいて学生を育てようとしているのかを知ること，他方で社会や地域にはどのような課題があるのかを意識的に捉えようとすることが重要であるとの意見で一致しました。

その中で私たち職員は，自身が一社会人として，自大学が育て上げようとしている社会人に，まず自らがなろうと継続して努力していくべきだとの認識を共有しました。総じて，自大学の強み，信条や立ち位置，社会や地域の課題を意識的に知ろうとする姿勢，そして課題解決にあたって，大学の構成員である教員や学生と，社会や地域とのつなぎ役になろうとする姿勢が重要であり，またそのような意識を持つことにより，自ずと自大学の役割や，目指すべき職員像，行うべき行動がはっきりしてくるという気づきを，皆が得ることができました。

７班（ファシリテーター　東京大学／文部科学省　松峯　正典さん
執筆者　高知大学　井上　慎二さん）

最初に自己紹介を行った後，「大学と地域とのかかわり」について，各大学の取組の紹介や意見交換を行いました。意見としては，「教育・研究・診療を通じた人材育成等が，大学が果たす本来の地域貢献ではないか」，「大学は，人的リソースとして地域に貢献できるのではないか」，「大学病院が地域で期待される役割は先端医療等であり，地域の病院と一層の役割分担が必要ではないか」，「地域貢献についての積極的な広報活動を我々職員が行うべきではないか」，「周辺自治体が大学の力，名前を欲しているのではないか」といった「大学の特徴や役割」を意識した様々な意見がありました。

その後議論のポイントを「学生，教員が今後どのような地域貢献・社会貢献を行うことが期待

されるのか。またそれに対して我々が，どのように支援できるのか」，「多くの人を巻き込むための仕掛け作りこそ我々職員ができることではないか」といった点に絞り，「学生，教員が地域社会へ及ぼす影響が我々職員とどのような形でリンクしているか」を可視化するために付箋を用いてネットワーク図を作り，議論を進めました。

白熱した議論の結果，「我々は，事務職員として，教員や学生が不得手とする経営面での役割を果たせるように努めるとともに，教員や学生，地域とのコミュニケーションを深めて問題やニーズを知り，それに対してコクダイパン会議等で生まれたネットワークなども用いながら自ら行動し，地域や社会の発展に貢献していくこと」を結論としました。

８班（執筆者　鹿児島大学／日本学術振興会　穂積　勇起さん）

まず個々の大学において地域社会に対する取組みにはどんなものがあるのかについて意見交換しました。地方国立大学からは，地元企業やコミュニティを対象とした取組みについての意見が多く挙がった一方，いわゆる旧帝大からは地域を限らず広く社会を対象とした取組みについての意見が多く挙がり，大学の規模によって地域に果たしている役割には違いがあるということが分かりました。これについては旧帝大が地域社会を無視しているというわけではなく役割の違いで，最先端の研究成果が巡り巡って地域社会に貢献するという考え方もできるのではないかとの意見が寄せられました。他方，研究の面では敵わない地方国立大学にとっては地域性こそが生き残りの可能性だという意見もありました。

今回のテーマであった，地域とともに国立大学が発展していくために職員として何が出来るかという議論の中では，地域住民との共同作業が挙げられました。現状では，大学が地域に対してどんな活動に取り組んでいるのか地域住民に十分に理解されているとは言えない一方で，大学側も地域のニーズを把握し切れているとは言えません。そこで，相互理解を深めるためには双方がフランクに話すことのできる場を設けることが望ましく，そういった場として地域の清掃活動やボランティア等に職員が積極的に参加することが挙げられました。このような交流を通して相互理解を深めることで，地域とともに国立大学が発展していく道が拓けるのではないかという意見に帰結しました。

９班（ファシリテーター　広島大学　須野瀬　衛さん
執筆者　東京大学／文部科学省　彌冨　有希子さん）

所属大学での社会や地域とのかかわりについて，メンバー同士で情報交換をすることから始まりました。教員や医師を地域に輩出することは，社会貢献だが教育とも繋がる。災害対策や地域興しの商品開発は，社会貢献だが研究とも繋がる。互いの発言を整理する中で，「大学の社会（地域）貢献」はそれ自体で一本立ちしているのではなく，大学の本来の活動である研究や教育と密接不可分であることが分かってきました。キャンパスが地域に根ざし，経済効果を生み出すことで社会に貢献している。研究者や学生が賞を受けたり，経営効率の評価で全国１位を達成したり

することも，地域への貢献になる。大学の活動は，実は何でも社会貢献に結びついているのではないだろうか？話し合う中で，新しく大きな視点にたどり着くことができたと思います。

これらを踏まえ，職員として社会や地域への貢献のためにできることは何か，議論を続けました。職員仲間でチームを組んで地元の祭りやスポーツの大会に参加したという話をきっかけに，やはり個人で頑張るよりは，何人かで協力して社会や地域にかかわる方が効果的ではないかという意見が出ました。一方で，一人ひとりが自大学の強みを知り，若手らしいビジョンを持って働くことで，業務の中でも社会や地域とのかかわりを意識できるのでは，という声も上がりました。そう考えれば，コクダイパンなどの勉強会や研修で他の大学や機関から来た人と意見交換することも，いずれ社会や地域への貢献に繋がっていくように思えます。これまでは，大学の社会や地域とのかかわりにおいて，私たち職員ができることは限られていると感じていました。けれど，毎日の仕事の中にヒントがあり，柔軟に頭を切り換えながら取り組むことで，どこからでも社会や地域への貢献の種を見つけることができる。メンバーそれぞれが，新鮮な気づきを得て終えることのできた分科会Ⅱとなりました。

１０班（ファシリテーター　山梨大学　渡邊　大輔さん
執筆者　福岡教育大学　淺田　太郎さん）

はじめに，「国立大学と地域･社会とのかかわり」について，各大学で地域･社会とどのように関わっているか，ここからどのようなイメージができるか，国立大学は地域･社会からどのように見られているか，といったことについて，議論しました。この場で，「産学連携」「人材の供給源」「学びの場」「地域医療最後の砦」「地域の研究・教育の背骨」といったイメージが出た反面，そのイメージが「地域」に偏り，もっと広い意味での「社会」へのかかわりはどう考えるべきなのか，という議論になりました。そこで，改めて「国立大学は多様性を持つ」という前提に立った上で，「地域」「社会」との連携について，「国立大学」が持つ「強み」は何か，ということについて議論しました。ここでは，国立大学は，社会全体への長期的な利益をもたらす研究・教育に強みを持ち，特に都市圏・大規模な大学は研究を通じた間接的な社会への貢献，地方圏・小規模な大学は，より地域へ直接的な貢献に強みを持つのではないか，という議論になりました。

ここまでの議論をもとに，私たち職員が「国立大学と地域･社会とのかかわり」についてできることは何かについて議論しました。

その結果，職員には，教員の持つ研究・教育を地域・社会を繋げる役割が期待できるが，そのためには，大学が取り組んでいる教育・研究について知るとともに，とかく一方的になりがちな「発信」に加え，地域・社会が大学に何を求めているか，という「受信」を高める必要があるのではないか，という結論に達しました。「発信」に「受信」が加わることが，「国立大学は一般国民から縁遠いものとなっている」というような「地域・社会」と「国立大学」との相互の「一方通行な片想い」から脱却する一歩になるように感じています。

１１班（ファシリテーター　金沢大学　轡田　友里さん
執筆者　岐阜大学／文部科学省　内田　智也さん）

まず「大学が地域へ影響を与えている事例」と「大学が地域から影響を受けている事例」を列挙しグループ分けしました。その結果，大学が地域へ与えている影響が圧倒的に多かったため，そちらについて整理することから始まりました。その結果，教員や医師，学生などを育成する「人材育成」，地域企業との共同研究などの「研究」，日常の不安を解消する公開講座など一般市民の日々の暮らしに沿った「くらし」，大学の施設や知的財産など大学固有の資産を外部へ提供する「大学の財産提供」の 4 つのカテゴリーに分けられました。さらに各々のカテゴリーについて課題を挙げ整理したところ，特に「広報」と「ニーズの把握」が共通して挙げられたため，この 2 つに焦点を絞り課題解決についての議論を行いました。

「広報」については，大学として広報の方針や学内の情報を収集する手段がハッキリしていないことが課題に挙げられましたが，それにもまして構成員一人ひとりが自大学の良さを一般の方に伝えられないことが問題とされました。「広報は広報担当係の仕事」という認識を捨て，私たち一般職員も大学の良さ，強みを理解し，外部に対してしっかりと説明できるようにすることが必要です。そのためにも，学内を歩いて日々の変化，ちょっとした情報を把握するなど，地道に足で情報をさがすところから始めようとの結論になりました。

「ニーズの把握」については，アンケートなど既存の手段の分析が適切に行われていないことや，そもそもニーズ把握のためのノウハウが蓄積されていないことが課題に挙がりました。地域社会のニーズに関する情報を収集し解析を行うシステムが必要です。私たち一般職員も地域社会に積極的に参画し，街角にある掲示板などから地域社会のニーズを探し出そうとの結論になりました。

１２班（ファシリテーター　鹿児島大学　山口　聡さん
執筆者　高知大学　早尻　和城さん）

まず，国立大学が社会・地域から受けている影響や，社会・地域に与えている影響について意見交換を行いました。国立大学が社会・地域に与える影響としては，社会・地域から求められる人材の育成，国・地域の発展に貢献できる研究開発などが挙げられました。また，国立大学が社会・地域から受けている影響としては，企業との共同研究や公開講座などを通じて高い関心と期待が寄せられている一方で，厳しい意見をいただくこともあり，こうした社会・地域からのさまざまな声に影響を受けているのだという意見が交わされました。

次に，社会・地域とともに発展するために国立大学は何ができるのかについて議論を行う中で，「各大学が自らの『国立大学としての』存在意義を考え直し，社会・地域からの声に耳を傾け，そのニーズに合わせて変わっていかなければならない時代になっているのだ」ということに気づきました。

そして，社会・地域とともに発展するために国立大学の事務職員に期待されていることは，社会・地域と大学との壁を取り払い，社会・地域と教員・学生をつなぐコーディネータとしての役

割なのだと考えました。例えば，教員・学生による取り組みを社会・地域に知ってもらうための広報活動や社会・地域との窓口としての役割，また，教員・学生が個別に社会・地域と連携する「個人のプレー」をサポートし，大学という組織として社会・地域と連携する「チームのプレー」に広げていく役割が求められているのではないでしょうか。

このような役割を担うために，私たち一般職員一人ひとりがどのように行動していくことが求められるのかについて議論を重ねた結果，まずは自分の大学で行っている取り組みを知り，そして社会・地域に理解してもらうように情報を発信していくスキルを身につけなければならない，という結論に至りました。

１３班（ファシリテーター・執筆者　長崎大学／文部科学省　中村　侑紀さん）

「楽しく真面目に話をしながら，その中で各自が掴めるものがあれば」という共通意識のもと，ディスカッションを始めました。まず自己紹介と共に，それぞれの考える「大学が地域から授受している影響」について話しました。その中では大学と地域に関する具体的な事例が多く紹介され，

・職員がブログを書き，地域へ情報を発信している。
・１日教授会という，市民が学長等に意見を言える場を設けている。
・学生が地域社会における課題を設定し，解決を図る「地域連携科目」を開設している。
・サイエンスカフェを通じ，第一線で活躍する研究者等と市民との交流の場を設けている。
・桜の季節に，大学構内を市民に開放している。

等の取り組みが紹介されました。

一方で，大学は地域に悪影響を与えているのでは？という意見もあり，

・産学連携により研究等を行った後の継続性に乏しく，地域が放置されている。
・そもそもの仕組みが確立されていないため，地域にとって意味はあるのか。

といった課題も出ました。

これらを踏まえ，「大学が出来ること」について話を進めたところ，

・教員や地域のニーズを汲み取り，両者の架け橋となる。
・産・学・地域とのネットワークの核に。
・事務職員として事業の継続性を考える。

等の意見が出ました。

そこからさらに一歩踏み込み，「私たちが職場に戻り実践できること」について話が進み，

・情報のアンテナを張る。
・仲間を集め，ネットワークを作る。

といった結論を得ることが出来ました。

今回これだけの議論が出来たのは，ひとえに皆が大学職員として同じように悩み，そして大学を良くしていきたいという気持ちを持っているからだと感じました。また，全国の仲間と出会い，気持ちを共有できたことが嬉しく，励みにもなりました。執筆者は現在，大学という現場から離れていますが，今回の議論で得たことを忘れず，将来へ活かしていければと思います。

１４班（ファシリテーター・執筆者　名古屋大学　野澤　貴代さん）

国立大学と社会や地域との関係を考えるにあたって，まずはそれぞれが思う大学が社会から受けている影響，与えている影響について意見を出し合いました。出し合った意見をカテゴリー分けする過程で大学と社会との関係性について考えていきました。大学は学術振興を担うシンクタンクとしての役割が位置づけられており，そこから研究と教育という二つの分野でそれぞれ地域に貢献できることが分かりました。研究としては，産学連携，共同研究等が挙げられ，教育としては，人材育成，社会人再教育，公開講座等の生涯学習です。（図１参照）

ここで，大学側からの情報発信と地域が求める情報，ニーズがマッチングしていることが重要ではないか，大学側からの一方的な発信になっていないか，国立大学の今後を考える上で地域と社会の関わりを考えずにはいられないのではないか，という気づきがありました。地域ニーズに応えるためには，まずは自身が所属する大学のことをよく知り，地域と大学両者のマッチングをとる架け橋になることが私達大学職員が担う部分であると深く認識できました。また，大学と地域を取り巻く状況に応じて取捨選択をする必要もあるという意見もありました。

議論の終盤では，研究と教育というものがリンクし，それら２つがうまく機能し循環することで大学は地域に作用しているという結論に至りました。（図２参照）

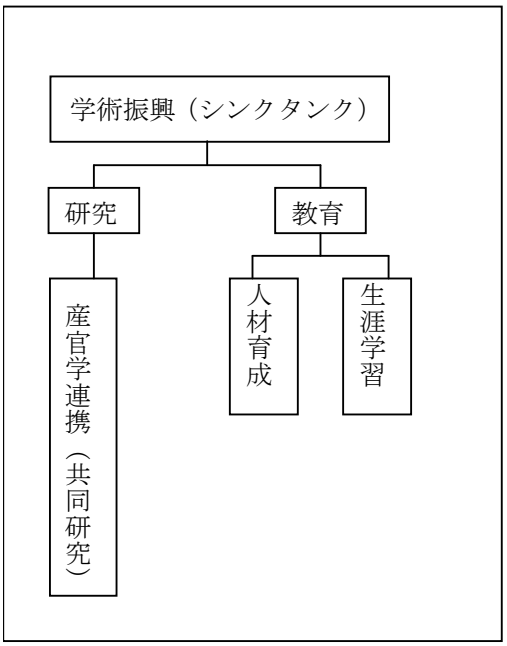


図１（分科会を始めた時の考え方）

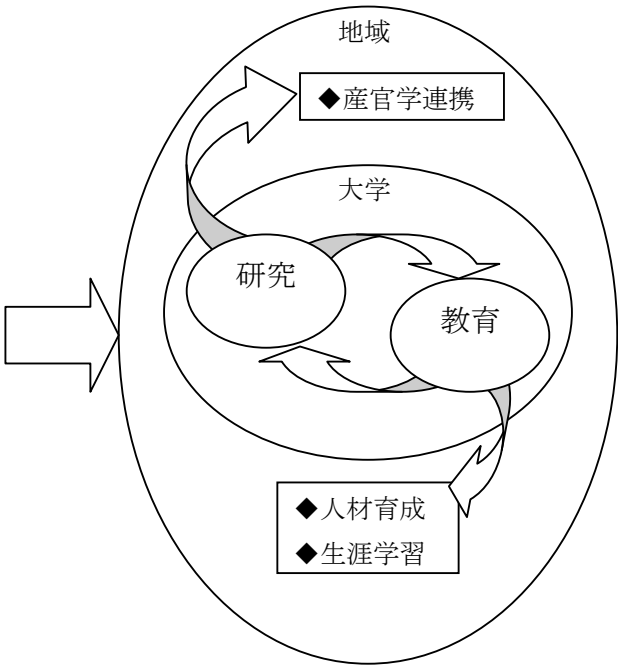


図２（分科会を終えた時の考え方）

ここでの議論を通して，大学での人材育成は，素晴らしい研究者を生みだし，その結果，より良い教育や研究ができる基盤を社会に作り，その成果が地域に還元されていきます。そのような大学と社会との懸け橋となるべく大学職員は存在し，産学連携，人材育成に直結する仕事ではなくても，それぞれの担当部署において地域のために携われることがあるいうことに気付き，「明日からの私」のカードにそれぞれの目標を記入しました。

１５班（ファシリテーター　長崎大学　藤島　寛子さん
執筆者　琉球大学　仲宗根　亮さん）

「何故，地域貢献が必要なのか」を始めに話し合い，その必要性をメンバー全員で確認したうえで，国立大学が社会・地域とどのようにかかわっていくか，そしてそのために職員に出来ることは何かについて議論を深めていきました。各大学で実施している地域とのかかわりにはユニークな取り組みがある一方，大学の自己満足で終わるようなものが多く実施されてきたことが指摘され，教員・学生・地域それぞれの『シーズ（やりたいこと，できること）』や『ニーズ（求めていること）』のミスマッチが課題であるということでメンバー全員の考えが一致しました。そのミスマッチを解消する方法として，教員・学生・地域をよく知る立場の職員がシーズやニーズを的確に捉え，分かりやすい情報に置き換えたうえでそれぞれをマッチングする「翻訳」のような作業が必要であり，それを確実なものにするためには職員の積極的なかかわりが重要であると考えました。

実効性のある積極的なかかわりに必要なこととして私たちが出した答えは，「職員は営業活動をしよう！」という発想でした。具体的には以下の行動です。

まず大前提として，

・期待以上の仕事をこなす（信頼を得る）

さらに，

・実際に足を運ぶ（face to face の付き合い）

・共通の趣味で交流を深める（本音で話せるほど仲良くなる）

・委員会や会議等の場で物怖じせずに発言する（相互理解を深める）

私たち職員が明日からでも実施できる行動を全員で確認し，各々が「営業活動」に取り組むことを宣言しました。各人が所属しているのは総合大学，単科大学，研究機構など多様であり，そのため様々な角度からの視点で議論ができたことが大きな収穫でした。また，同じ想いや志を持っている仲間が全国に多くいることを知り，とても励みになりました。

九州・沖縄地区では昨年度からコクダイパンの九州地区版を開催しています。今後は各ブロックでも同様の集いを開催するなど，各地域での盛り上がりが広がることを期待したいです。

１６班（ファシリテーター　岐阜大学／岐阜工業高等専門学校　澤野　圭さん
執筆者　高知大学　西川　智行さん）

初めに自己紹介を行い，大学と地域，社会とのかかわりについての現状を発表しあいました。その発表の中で「地域」,「教育」,「研究」の３点が主要なキーワードとして出されました。「地域」については，大学が地域に存在することで学生や教員，職員のように多くの人が集まり，そこから地域へ大きな影響を与えていくこと,「教育」では大学が教育を通じて地域，社会へ人材を還元していくこと,「研究」では大学が属する地域独自のものを研究のテーマとし，それによって地域を振興していくこと，話し合った結果以上のことが意見としてあげられました。

この意見を基に大学と地域，社会とのかかわりにおいて職員ができることとしては何かという

ことを議論し，最終的な理想としては教員だけでなく職員も地域，社会へ情報を発信していくということとし，そのためにはまず「自分たちの大学を知る」ということから始めていくことが重要だということを話し合いました。自分たちの大学や学生の特色とは何か，またどのような教育，研究を行っているか，これらの情報をいろいろな人と共有し，受身にならずに積極的に地域，社会へ発信していくことが必要であるとまとめました。

Ⅱ－８　２日目クロージング全体会

各グループでの議論の後，２日目クロージング全体会が始まりました。

まず，分科会Ⅱで議論された内容について各班から報告を行いました。３ 時間という決して長くはない時間の中で，各班とも非常に濃い議論がなされていました。また，ただ言葉で報告するだけでなく，模造紙にまとめるなど，発表の方法にも各班のカラーが表れていました。

次に，今回の会議で行ったことや気付いたことについて，全体で確認・振り返りを行いました。２ 日間にわたり，私たちは「国立大学が社会や地域とともに発展するためにできること」，「そのために私たち一般職員ができること」について議論してきました。その中では，「コミュニケーション」「教職協働」「情報の共有および発信」「他部署との連携」「学生・教員のニーズを知る」などがキーワードとして浮かび上がりました。また，「自分」（自分の大学，自分の業務，自分の大学の構成員（教職員・学生）など）および「相手」（他部署，他大学，他関係団体・企業，地域の人々など）を知ることの重要性をあらためて認識することができました。

今回のキャッチフレーズは「ともに今を見つめ，明日を語り，未来を目指そう」でしたが，未来を目指すためには，まずは現在の状況を理解することが必要です。今回の議論等を通じて，教員の研究分野，他部署の業務，学生のニーズなど，自分の周りで知らないことが意外に多いことに気づかされました。

また，分科会Ⅱの議論の最後には，各参加者が「明日からの私」シートに「自分の大学が社会や地域とともに発展するために，一職員としての自分にできること」を宣言しました。このシートは名刺大のシールとなっており，各自がよく目にするところに貼ることができるようになっています。それぞれが設定した目標に向けて，次回第５回会議に各自の成果を持ち寄れるように頑張ってゆこう，という宣言をもって，第４回会議は閉会となりました。

コラム③　キャンパスツアー！

　コクダイパン会議開催に先立ち、会場である金沢大学構内を巡るキャンパスツアーを開催しました。金沢大学出身のサポーターを案内役に学内の様々な場所を見て回りましたが、このコラムではその模様を少しだけお見せしますね。

広大なキャンパスを繋ぐアカンサスインターフェイス（連絡橋）！
いや～、いい天気ですね～。見てるだけで汗ばんできそうです。

14 世紀と同じ材料・技法で学生たちが復元したフレスコ画は圧巻の迫力！これね、近くで見るとほんとに大きいんですよ～。ちなみにタイトルは「聖十字架物語」です。

なんと、金沢大学には学内に足湯があるのです！しかも学外の方にも開放されているとか、一般教育科目には温泉学講座があるとか。冬場の隠れた人気スポットですね。

Ⅲ－１．第４回コクダイパン会議　アンケート結果

会議終了後にアンケートを行い、152 名（回収率 90.5%）の参加者から回答を得ました。

1　会議に出席するに当たって

1-1　所属大学におけるコクダイパン会議開催の周知状況

メールによる周知　86 件
学内掲示板・HP への掲載　38 件
紙媒体での配布・回覧　20 件
その他の方法　25 件（若手勉強会での周知、理事や上司からの紹介、実行委員からの紹介、など）
学内での周知はなかった　12 件

9 割以上の方がメール・紙媒体等で所属大学から周知があったと回答されていました。ほとんどの大学で何らかの形で本会議の広報が行われていたようです。

1-2　所属大学におけるコクダイパン会議出席に対する支援状況

旅費の支給　68 件（全部：59 件、一部：２件、その他：７件）
参加費の支給　15 件（全部：12 件、一部：２件、その他：１件）
その他の支援　４件（振替休日、部署によっては支援あり、など）
特に支援はない　81 件

4 割強の参加者が、所属機関から旅費・参加費等の支援を受けたと回答がありました（前回は 3 割程度）。各大学においてコクダイパン会議を本務扱い（出張・研修）と捉える大学が増えてきているようです。

1-3　第４回コクダイパン会議を知ったきっかけ

友人・知人から　59 件
大学からの通知　57 件
コクダイパンの ML（all-kokudaipan）　27 件
コクダイパンの HP 又はブログ　23 件
その他　15 件（若手勉強会、実行委員、上司、その他の機関からの通知など）

「友人知人」「大学からの通知」から、という回答が多くを占めました。今後も大学への通知とともに、人的ネットワークを使った情報伝達も重要な広報手段となりそうです。

1-4　会議に出席することによって、「得たい・身につけたい」と考えたもの（複数回答可）

仲間・人脈　124 件

新たな視点やアイディア　105 件

モチベーションや新たな目標　95 件

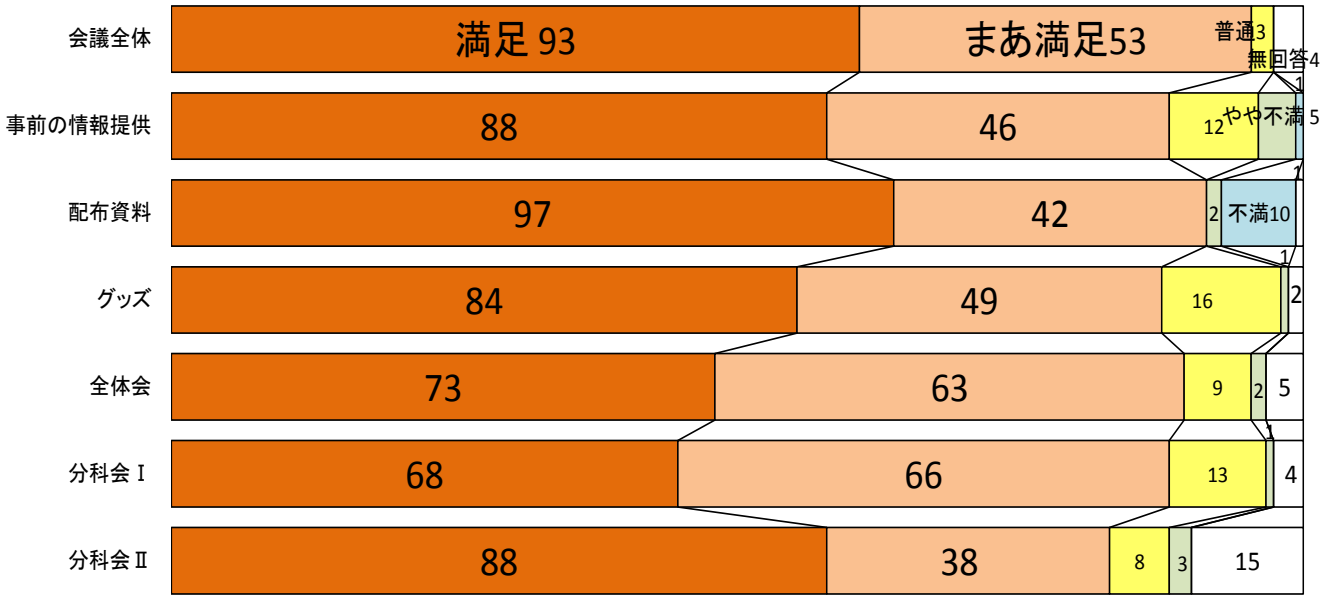
自主性・積極性　42 件

その他　５件（他大学の情報、マネジメント能力、得られるものは何でも、など）

ほとんどの方から、「仲間・人脈」「新たな視点」「モチベーション・目標」との回答がありました。本会議が、大学を超えたネットワークの醸成の場、または、他大学の職員との交流の中で何らかの刺激を得られる場として期待されていたことがうかがえます。

２　会議内容について

2-1　会議全体の満足度



9 割前後の参加者から「満足」「まあ満足」との回答があり、おおむね満足いただける会議になったと思われます。次回以降の会議については、内容・形式とも未定ですが、参加者の多様な要望にできる限り応えられるよう、実行委員会としても改善に努めていく所存です。

2-2　会議出席により「得られた、身に付けることができた」と考えるもの（複数回答可）

仲間・人脈　121 件
モチベーションや新たな目標　94 件
新たな視点やアイディア　93 件
自主性・積極性　37 件
その他　３件（他大学の細かい情報、人の話を最後まで聞く姿勢、度胸、など）

設問 1-4 で「得たい」と考えられていた要素と、おおむね同様の結果が得られました。

３　会議を終えて

3-1　今回の会議を受けて、職場に戻ってからやってみたい活動（抜粋）

情報収集　27 件
コミュニケーション促進　16 件
勉強会の開催　15 件
自己啓発　13 件
業務改善　12 件

中でも、所属大学の情報発信や地域のニーズ調査のための情報収集を行いたいとの回答が多く、分科会Ⅱでの議論が少なからず影響していると思われます。また、「勉強会の開催」をはじめ、自主的な企画を立ち上げたいという意見も多かったことから、本会議が新たな動機付けの役割も果たしていると思われます。

3-2　今後のコクダイパン会議で実施してほしい企画や取り上げてほしいテーマ（抜粋）

職員のキャリア形成関係　12 件
教職協働　７件
担当業務別企画　５件
コミュニケーション促進　５件

一職員としてのキャリア、スキルに関する企画の要望が多くありました。参加者それぞれが、自らのスキルアップの必要性を感じている結果だと思われます。他にも、個人に帰依するものから国立大学全体に及ぶものまで、幅広い提案がありました。いただいたご意見は、次回会議の内容検討の際に参考にさせていただきたいと思います。

４　その他、自由記述

＊今まで近隣の私立大学や、大学内部でしかこのような勉強会をした事がなかったので、「国立大学」というカテゴリーの中で全国様々な状況を聴かせていただく機会が出来て大変良かったです。

＊若い参加者が増えているのは頼もしいが、年齢層が比較的高い層も参加しやすい空気があるとよい。

＊今回、ベテラン職員の貴重な話を聞くことが出来た。上の世代からの意見・体験といった物を非常に重要。コクダイパンもこれだけの規模と MOVEMENT を起こしてきたのだから、一般職員に限定せずに、さらに拡大したらどうか。（パンのみの分科会というのは当然あって良いと思う）

＊色々な大学の事情や活動、想いがきけて、まだまだ勉強しなくてはならないことの多さ、自分の大学を知ることの重要性を再認識しました。

＊２日間では足りないくらいで、もっとたくさんの皆さんのお話を聞きたかったです。２年目で就職時のモチベーションが下がり気味だったのですが、コクダイパンを通じて頑張ろうという気持ちが盛り上がりました。

＊資料はあらかじめホームページ上などで入手可能にして、会議の前に目を通せるようにできるとありがたいです。参加者に事前の資料提供ができると、より充実した意見交換ができると感じられました。

＊まだまだ、職員としての知識が浅く、自大学についての情報も少なく、自分自身の成長が必要と感じられるコクダイパンだった。しかし、多くの面で得るものは多く、ぜひまた参加したいと強く感じている

＊今回コクダイパンに参加させていただき，改めてこの職業に誇りを持つことができ，視野も広がりました。本当にありがとうございました！

＊今回のテーマ「地域・社会」は、自分の大学を見直す非常に良いきっかけになりました。ありがとうございました。

第４回　国立大学一般職員会議
～ともに、今を見つめ、明日を語り、未来を目指そう～
実　施　要　項

１．目　的

将来の国立大学を担う私たち一般職員（係長級以上を除く職員）が、自発的に集い、現在直面している様々な課題や国立大学の多様な役割についてともに議論する中で、課題を解決する具体的な方策や国立大学の将来像、さらには、私たち一人ひとりが「大学を構成する一員として、今後どのように成長していくことができるのか」について考えていきます。

このことを通じて、私たち一人ひとりが将来の国立大学のキーパーソンとなるべく、自らで必要な資質を考え、培い、行動していくための一助とすること、参加者相互の協力や意見・情報交換のためのネットワークを作り、広げていくことを目的とします。

２．主　催

国立大学一般職員会議実行委員会
※以下の国立大学一般職員有志による自発的な組織です。
〔実行委員：10 名〕
鵜川　健也（東京大学）、内田　智也（岐阜大学／文部科学省研修生）、
加賀　涼子（大阪大学／日本学術振興会研修生）、高藏　祐亮（長崎大学）
野尻　早都子（広島大学）、林　大剛（福井大学）、
日野　智仁（奈良先端科学技術大学院大学）、舟田　真也（富山大学）、
松村　典彦（金沢大学）、村瀬　周（福井大学）

３．日時・会場

〔日時〕
１日目：平成 22 年 7 月 17 日（土）　14:00 ～ 18:50（予定）
２日目：平成 22 年 7 月 18 日（日）　9:15 ～ 14:00（予定）
※１日目の会議終了後に懇親会を行います。
※２日目の昼食は実行委員会で準備します。（パンと飲み物を予定しています）
※本会議終了後に報告書を作成し、全参加者に送付します。
〔会場〕
金沢大学 角間キャンパス 総合教育講義棟（参照 URL：http://www.kanazawa-u.ac.jp/）
〒920-1192　石川県金沢市角間町

４．参加対象者

国立大学法人に所属する一般職員（係長級以上を除く）

５．主な内容

第４回となる本会議では、国立大学と社会や地域との関わりを中心に、国立大学と私たち一般職員の「今（＝現状）」を見つめ、それぞれの「未来（＝将来像）」について考えていきます。そして、「未来に向けて私たち一人ひとりにできること」をともに考えるための、「議論の場」、「気づきの場」、「学びの場」とします。

○１日目

（１）分科会Ⅰ

参加者による各大学での取組事例の紹介とそれに基づく議論を、グループごとにワークショップ形式で行います。

事例紹介のテーマとしては、社会貢献に関する取組み、教育や研究に関する取組みのほか、これらを支えるための業務改善に向けた取組みや業務時間内外の自己啓発に関する取組みなど、多様なテーマを設定したいと考えています。

事例紹介とそれに基づく議論を通じて国立大学の「今」を見つめ、私たち一人ひとりが職場に戻ってからできることについて考えていきます。

（２）全体会

各グループで紹介された取組事例やそれに基づく議論の内容などについて参加者全員で共有します。

○２日目

（１）分科会Ⅱ

国立大学と社会や地域との関係、そしてその将来像をテーマとして、10 名程度のグループで議論します。

大学は社会や地域にどのような影響を与えているでしょうか。また一方で、どのような影響を受けているでしょうか。社会や地域とともにある国立大学の今を見つめ、これから互いに発展するために「国立大学には何ができるのか」そして「私たち一般職員一人ひとりがどのように行動していくのか」について考えていきます。

（２）全体会

各グループでの議論の内容を発表します。

そして、２日間の議論を振り返り、私たち一般職員の将来像、さらに国立大学一般職員会議の今後の方向性を確認します。

６．参加申込方法

国立大学一般職員会議ホームページ（http://kokudaipan.info/）の「参加する」のページに掲載されている「参加申込用紙」に必要事項を記入し、国立大学一般職員会議実行委員会メールアドレス（info@kokudaipan.info）までお送りください。

締切は、**平成 22 年６月 14 日（月）**です。

７．参加費

〔会議費〕（資料印刷費、グッズ作成費、報告書作成費、昼食費などの実費額です）

2,000 円（１日目のみ参加の方に限り、1,500 円）

〔懇親会費〕

2,000 円

※いずれも、当日に受付にて徴収します。なるべくお釣りのないように、ご協力をお願いします。

８．今後のお知らせ

実行委員によるブログ（http://blog.kokudaipan.info/）を開設しています。本会議の詳細については、ブログのほか、参加申込みの際に登録いただいたアドレスへのメールにて随時お知らせします。

９．実行委員会の連絡先

〔メールアドレス〕info@kokudaipan.info

※国立大学一般職員会議に関するご意見、ご質問など、お気軽にお寄せください。

※電話や FAX 等によるお問い合わせには対応できませんので、ご了承ください。

第４回　国立大学一般職員会議　日程表（予定）

【１日目】

時刻	進　　行	内　　容	会　　場
13:30	開場・受付		総合教育講義棟
14:00 14:50	全体会	オープニング 会議の趣旨説明 分科会Ｉへの問題提起	総合教育講義棟
15:00 17:50	分科会Ｉ (1) 15:00～15:50（50 分） (2) 16:00～16:50（50 分） (3) 17:00～17:50（50 分）	ワークショップ形式で参加者の事例報告をもとに議論	総合教育講義棟
18:00 18:50	全体会	分科会Ｉ報告 １日目の総括 ２日目に向けて	総合教育講義棟
19:00	懇親会		大学会館

【２日目】

時刻	進　　行	内　　容	会　　場
8:45	開場・受付		総合教育講義棟
9:15 9:30	全体会	分科会Ⅱへの問題提起	総合教育講義棟
9:45 12:50	分科会Ⅱ・昼食	グループに分かれて議論 まとめ	総合教育講義棟
13:00 14:00	全体会	分科会Ⅱ報告 ２日間の総括 今後について	総合教育講義棟

★ 参加申込方法：「info@kokudaipan.info」までメールでご送付ください。《 平成２２年６月１４日(月)締切 》
★ メールの件名は、「第４回コクダイパン会議：大学名、氏名」としてください。

第４回国立大学一般職員（コクダイパン）会議【参加申込用紙】

	ID　※実行委員会使用欄	
プロフィール	氏　名（漢字）	
	氏　名（かな）	
	所属大学	
	所属部署	
	職　名	
	大学職員としての勤務年数（〇〇年目） （※数字のみ記入して下さい）	
	メールアドレス	
	過去のコクダイパン会議への参加状況	
	自己紹介など、一般職員（パン）仲間へのメッセージをお願いします。［100字以内］	
報告書送付先	郵便番号（〇〇〇-〇〇〇〇） （※半角英数）	
	住所	
	宛先（例：〇〇大学〇〇学部〇〇係） （※自宅の場合は記入不要です。）	
参加日程	参加日程	
	懇親会（１日目）参加の有無	
分科会Ⅰ（事例報告→議論）について	①小さなことでよいので、大学や大学を取り巻く環境をより良くするために取り組んだ事例について具体的に教えてください。 （うまくいった点、反省点、波及効果など） ※採用後間もない等で実際の行動を書くことが難しい方は、これから取り組みたいと思っている内容を記入していただいても結構です。	
	②上記①の取組事例を分科会Ⅰ（１日目）で紹介してみませんか？	
	③分科会Ⅰにおいて、参加者間で話したり聞いたりしてみたいテーマや課題は何ですか？ ※このアンケートに基づき、当日取り上げるテーマを設定します。	
分科会Ⅱについて	①社会や地域における所属大学の役割について、あなたの考えを教えてください。 ※当日の議論をより良くするため、参加される前にご自身のお考えについて整理していただくとともに、その内容について教えてください。	
	②社会や地域とともに発展するために国立大学には何ができるのかについて、①を踏まえて、あなたの考えを教えてください。	
会議全般について	コクダイパン会議に何を求めますか。（当日の会議内容に関する要望や実行委員会へのご意見等について、自由にご記入ください）	

ありがとうございました。当日お会いできることを実行委員一同楽しみにしています。

※参加申込用紙に記入された内容は、国立大学一般職員会議の企画及び運営以外の目的には使用いたしません。

＜参加申込用紙は、平成２２年６月１４日（月）までに「info@kokudaipan.info」までメールでご送付ください。＞

謝辞

第４回コクダイパン会議参加者のみなさま，特に会議の運営・進行にご尽力くださったサポーター・事例報告者・ファシリテーターのみなさま，みなさまのおかげで，第４回コクダイパン会議も成功裡に終えることができました。改めまして御礼申し上げます。

大変遅くなりましたが，報告書を作成いたしました。本報告書をご覧頂き，会議当日の空気を再び感じていただければと思います。

行き詰まりを感じたり，壁にぶつかったりしたときに，報告書を開いていただいて，同じ思いを持つパン仲間が日本全国にいることを思い出していただければ幸いです。

また来年，みなさまとどこかの国立大学でお会いすることを楽しみにしております。

第４回国立大学一般職員会議実行委員

鵜川　健也	（東京大学）
内田　智也	（岐阜大学／文部科学省研修生）
加賀　涼子	（大阪大学／日本学術振興会研修生）
高藏　祐亮	（長崎大学）
野尻　早都子	（広島大学）
林　　大剛	（福井大学）
日野　智仁	（奈良先端科学技術大学院大学）
舟田　真也	（富山大学）
松村　典彦	（金沢大学）
村瀬　周	（国立若狭湾青少年自然の家／福井大学）

編者・発行者: 国立大学一般職員会議実行委員会
mail: info@kokudaipan.info
website: http://kokudaipan.info/
発刊: 2011年(平成23年)2月
Printed in Hokuriku, Japan

第4回コクダイパン会議
金沢大学角間キャンパス 平成22年7月17日(土)-18日(日)
THE 4TH CONFERENCE OF THE KOKUDAIPAN
KANAZAWA,2010

photo:金沢大学角間キャンパス