第6回コクダイパン会議報告書

～ともに見いだす潜在性、自ら拓げる可能性～

The 6th Conference of KOKUDAIPAN. SENDAI 2012

On Sep. 16-17, 2012 / at Miyagi University of Education

スタッフブログ掲載中！

http://blog.kokudaipan.info/

第６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　－３－
Ⅰ－３　コクダイパン会議基本ルール　－４－

【コラム①】　★シンボルマークのパン紹介★　－５－

Ⅱ．第６回コクダイパン会議・１日目
Ⅱ－１　～ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性～　－６－
Ⅱ－２　第６回コクダイパン会議開始！～集結したパン仲間～　－６－
Ⅱ－３　１日目の時間割　－７－
Ⅱ－４　分科会Ⅰ　～各地のパン仲間による事例紹介～
＜成果報告型＞および＜検討課題型＞　－７－
Ⅱ－５　プレ分科会Ⅱ　－３０－

【コラム②】　★懇親会大成功！★　－３１－

Ⅲ．第６回コクダイパン会議・２日目及び総括
Ⅲ－１　２日目の時間割　－３２－
Ⅲ－２　分科会Ⅱ　～国立大学職員のセールスポイント～　－３２－
Ⅲ－３　第６回コクダイパン会議を振り返って　－４２－

【コラム③】　★第６回コクダイパングッズ紹介★　－４５－

Ⅳ．アンケート結果
Ⅳ－１　アンケート結果・考察　－４６－

【付　録】　実施要項および申込用紙　－５１－

Ⅰ－1　はじめに

このたび、平成 24 年９月 16 日、17 日に、宮城教育大学において第６回国立大学一般職員会議（コクダイパン会議）を開催しました。今回は「ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性」というテーマのもと、１ 日目は各大学における取組事例の報告やそれに基づく議論を行い、２ 日目には国立大学職員のセールスポイントを探り出しつつ、各参加者がターゲットに応じたキャッチコピーを創り出しました。

振り返ると、国立大学が法人化してから、９ 年が過ぎようとしています。少子化による 18 歳人口の減少や大学進学率の上昇等、大学を取り巻く社会環境が構造的に変化を続ける中で、改めて教育の質保証が重要視されています。「生涯学び続け主体的に考える力」をもつ人材を育成することが高等教育機関の使命の一つであるならば、育成すべき学生に先んじて、まずは職員がかくあるべしという見解を持つ方も少なくないのではないでしょうか。また、大学間連携や大学と地域との連携、あるいは中等教育から高等教育への接続や、国際的に高い水準にある研究活動の支援等、多種多様なステークホルダーとの関係性の中で、職員としての立ち位置に悩みや迷いを持つ方もいると思います。

今回、コクダイパン会議という全国の国立大学法人等の一般職員が一堂に会するイベントの特性を活かすために、どういうことを会議の柱に据えれば良いかを検討したとき、やはり、こうした職員としてのあり方を議論していくこと、すなわち、「大学職員には、何ができるのか。一般職員である“私”には、いま何ができるのか。そして、これからどんなことができるのか。」を、参加者同士でお互いに深く議論し、個々の参加者自身が気づきを得ることこそが重要であると考えました。

もちろん、国立大学を取り巻く状況の変化や大学改革の波――これらに関連した、国立大学全体の制度や、それぞれの国立大学法人の個性・特色、今後の戦略戦術といった、大きな枠組みを捉えるだけの知見が大切なのは間違いありません。しかし、これから経験を積み重ねていく私たちにとっては、『「国立大学の職員」である私自身』をしっかりと見つめたうえで、上述の大きな枠組みに対峙していくことが必要なのではないでしょうか。

コクダイパン会議は、みなさんの次の行動へのきっかけであり、背中を押す場にすぎません。参加したみなさんは、今回の会議で共に、そして友に見いだした大学職員の潜在性、また自らの潜在性を信じ、今後自らの可能性を拡げるための新しい一歩を踏み出す気持ちが少なからず芽生えたはずです。

～その気持ち、今も持っていますか？～

第６回を迎えたコクダイパン会議。この報告書は会議の詳しい内容や議論の概要をまとめたものですが、仙台での２日間、さらにはこれまで私たちがともに築いたコクダイパン会議を振り返り、未来志向でこれからの大学や大学職員を考えるきっかけとしていただければと思います。また会議に参加されていないみなさまには、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ましたら幸いです。

Ⅰ－２　コクダイパン会議の立上げとこれまで

国立大学一般職員会議、略して、コクダイパン会議。平成 16 年 4 月の法人化後、国立大学の将来に危機感を抱いた全国の一般職員有志が一同に会し、国立大学の将来像や国立大学が直面する課題を議論し、具体的方策を見出していく自発的な活動を行いました。これが、今年で第６回を迎えるコクダイパン会議の始まりです。

コクダイパン会議には、会議を通じて、全国各地の多種多様な国立大学等の職員と触れ合うことにより、お互いを刺激しつつ切磋琢磨し、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、また、参加者相互の協力や意見・情報交換ができる強固で永続的なネットワークを構築することも目的とされておりました。

一般職員の誰もがぶつかる「課題」という名の大きく頑丈な「壁」、その壁を乗り越えることは容易なことではありません。しかし、全国のパン仲間と課題について議論し合うことで、大きく頑丈な壁を乗り越えることができるようになるかもしれません。また、些細な日常業務でも、他大学で行われている方法等を聞くことで、業務効率化につながることもあります。そういった意外な掘り出しものを発見できる場、それがコクダイパン会議という場でもあります。

多くの方々のご理解とご支援により、全国各地の会場で開催してきたコクダイパン会議。今も、会議創設時の思いを引き継ぎながら、参加者同士のネットワークが全国に拡がっています。

【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	第４回	第５回
開催日	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	平成 22 年 ７月 17、18 日	平成 23 年 ９月 24、 25 日
会場	京都大学	東京大学	神戸大学	金沢大学	名古屋大学
参加者数	25 機関 72 名	41 機関 123 名	53 機関 175 名	47 機関 172 名	53 機関 209 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	ともに、今を見つめ、明日を語り、未来を目指そう	未来のために、 ともに今を考え、 私たちの明日をつくりだそう
議論テーマ	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	社会や地域とともに発展するために国立大学や私たちにできること	大学職員の 10 年後のキーパーソン像
事例報告	－	17 事例	23 事例	22 事例	23 事例

Ⅰ－３　コクダイパン会議基本ルール

コクダイパン会議には創設時から変わらず貫かれている１つの方針があります。

「コクダイパン会議は参加者一人ひとりが創り上げてゆくものだ」

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い、そのことを通じて現状の課題を見出し、解決のための方策を考えることを主眼に置いています。そのため、参加者全員が年齢や所属にとらわれず、積極的に議論に参加し、前向きで実践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つ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。

コラム①　★シンボルマークのパン紹介★

コラムでは、第６回会議の顔として選ばれました、テーマパンをご紹介いたします。
今年の顔は、既に第６回の顔として大変有名となりました、コチラ！カレーパンでした☆

揚げたてのカレーパン♪あっつあつです～！パンはもちろん、中のカレーも手作りなんですよ☆
　第６回の顔の座をかけては、下記のパン達が総選挙の立候補者となりました。
　　〇クロワッサン（伊達政宗のアレですよ、アレ！）
　　〇蒸しパン（第６回だから…む、６しぱん？！）
　　〇カレーパン（みんなの一番人気者～☆）
　上記の３つのパンたちが名乗りを上げ、
熾烈を極める戦いの末、「カレーパン」が見事に勝ち抜きました！

　今思い返してみれば、スパイシーなカレーパンに決まったことも、カレーのキリリとした辛さが効いた内容になることを予告していたかのようですね。
　カレーパンは、日本生まれのお総菜パンと伺いました。東京下町のパン屋さんが「洋食パン」という名前で売り出したそうです。カレーとパンを組み合わせるって、当時はありそうで無かった斬新なアイデアだったのではないでしょうか。今でこそ、色んなお店のレシピがあり、いろんなカレーパンの味があるように感じますが、その創意工夫のレパートリーは様々なチャレンジ精神の開花のようですね。どこの誰の発明かというより、そのレシピはオープンソースとして広く知れ渡り、工夫や努力で、一層おいしい食べ物になっているのだと思います。だからこそ、作り手の姿勢が大切になり、それぞれの持ち味や違いを楽しめるカレーパンが作られているのではないでしょうか。
　第６回コクダイパン会議では、参加者それぞれがカレーパンの作り手となって、創意工夫あふれた、チャレンジングなパン会議を作り上げることができたと確信しております。

　参加者みなさんが作り上げたパンは、理想は、生地はほんのり甘くてふっかふか、カレーはちょっとスパイシーなとっても美味しいパンでしたね！お昼ご飯にお配りした、仙台の美味しいパン屋さんのカレーパンに、負けないくらい美味しかったことを思い出します。
　再び、みなさんとコクダイパン会議で美味しいパンを食べられることを楽しみにしています。

Ⅱ－１．～ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性～

今回の第６回コクダイパン会議は，「ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性」をテーマとしています。「大学職員には、何ができるのか。一般職員である“私”には、いま何ができるのか。そして、これからどんなことができるのか」について、参加者全員で意識の共有をしました。

私たち一般職員が、日頃から現実に「行っていること」、「感じていること」、「考えていること」は、職員によって千差万別だと考えられます。そのために、コクダイパン会議という場で、一般職員同士で議論することにより、その異なる認識をお互いに共有し、似ている点や、あるいは異なる点について気づきを得、それぞれが「いま私にはこんなことができるのではないか」という内なる可能性を見いだし、そして「これから私もこんなことができるんだ」という未来への気づきとなることを願い、「ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性」というテーマを設けました。

Ⅱ－２　第６回コクダイパン会議開始！ ～集結したパン仲間～

平成２４年９月１６日、宮城教育大学上空には、眩しい太陽と広々とした青空が広がっていました。これから集結する全国の素晴らしいパン仲間を象徴するかのように、太陽が明るく燦々と輝いており、清々しさを与えてくれる会議初日でした。

会場となった宮城教育大学

今回も前回に引き続き、北は北海道から、南は沖縄県まで、多くのパンの皆さんが宮城教育大学に集まりました。今年で第６回を迎えるコクダイパン会議への注目や期待感が衰えることなく、全国に広がり続けていることが感じられます。２号館では全体会が行われ、実行委員と東北地区から集まったサポーターを紹介しました。

国立大学と私たち国立大学職員の未来のために今を考え、明日をつくりだすために、全国から集まったパンたちを代表して、会場より参加者２名が選ばれ、『異なる認識をお互いに共有し、様々な気づきを得るとともに、国立大学職員としての自分が成長するためのきっかけや道筋について、改めて考えなおすこと』、そして、『参加者相互のネットワークを作り、広げていくことを共通の目的とし、２日間のコクダイパン会議を通してたくさんの仲間と議論し、気づきを得、学ぶこと』の２点が宣誓されました。

Ⅱ－３　１日目の時間割

コクダイパン会議の１日目は、以下のスケジュールで開催されました。

時刻	進行・内容
13:00	開場・受付
13:30 ～ 14:10	オープニング全体会
14:20 ～ 16:50	分科会Ⅰ 第１ブロック　14:20～15:20（60 分） 第２ブロック　15:30～16:50（80 分）
17:10 ～ 17:50	プレ分科会Ⅱ
18:00 ～ 18:20	クロージング全体会
18:30	懇親会

Ⅱ－４　分科会Ⅰ～各地のパン仲間による事例紹介～　　＜成果報告型＞および＜検討課題型＞

分科会Ⅰでは、「成果報告型」と「検討課題型」の２ブロックに分けて事例紹介が行われました。

第１ブロックの「成果報告型」では、４カテゴリーに分かれ、１カテゴリーにつき３事例を紹介し、質疑応答を行いました。１２名の報告者からは、各大学における課題に対する成果の事例紹介が行われました。参加者は、事前に希望のカテゴリーを投票した上で（当日のカテゴリー変更も可）、各カテゴリーに分かれ、2～3 の事例発表を聞き、質疑応答を行いました。

第２ブロックの「検討課題型」では、７～８人の１９グループに分かれ、事例紹介者が提示した検討課題をテーマとし、その解決方法等について議論しました。事例紹介者および進行役（ファシリテーター）は、予め各グループから１名指名し、紹介者をメイン紹介者と位置付けました。参加者は予め指定されたグループ内で、ファシリテーターによる進行のもと、メイン紹介者の事例について議論を行いました。メイン紹介者の事例について優先的に議論を行いましたが、時間の許す限り、他の参加者の事例にもスポットを当て、議論を行いました。こうすることで、自らの検討事項が他参加者にとってのケーススタディとなり、また自らは他参加者との議論を通じて解決の糸口を見いだすことができました。

＜分科会Ⅰ　タイムスケジュール＞

	進行	テーマ・課題
第１ブロック（14:20～15:20）	・成果報告1（１５分） ・成果報告2（１５分） ・成果報告3（１５分） ・質疑応答（１０分程度）	「人材育成、研修、勉強会」 「業務改善、効率化、会計」 「地域貢献」 「教育改革」
第２ブロック（15:30～16:50）	・検討課題紹介 メイン紹介者（10分程度） ・質疑応答・議論・他検討課題紹介 （70分程度）	「部局、病院」 「新人奮闘記」 「前回コクダイパン会議以降に起こした行動」 「その他」

前回の参加者アンケートに寄せられた「議論する時間が足りなかった」という声を受け、今回新たな試みとして導入した検討課題に対して、参加者からは「現在、抱えている課題を持ち寄り、深く議論できた」「他大学の課題解決策を知ることができた」という感想を多くいただきました。その結果として、今後の日常業務に活かせるような収穫を得た方もいるかと思います。一方で、成果報告に対しては「質疑応答時間が短かった」「成果報告の時間が少ない」等の改善を求める声もいただきました。

その他、事例報告全体に関しては、「検討課題の時間が短い」「成果報告自体が不要」という声もいただくなど、参加者全てのニーズに応えることは難しいということを改めて認識させられるとともに、より多くの参加者の期待に応えられるよう、今後の運営に関して、さらなる改善の必要性を感じました。

～＜成果報告型＞事例紹介～

第１ブロック　「カテゴリーＡ」

Ａ－１．仕事に根差した能力開発・課題解決法の実践

（山形大学　　國分　裕基さん）

［事例報告の概要］

従来型の学内研修や、学外のイベント型の研修・勉強会は、モチベーションの一時的な向上や人的ネットワークの構築には一定の効果があるものの、能力開発効果は薄いと実感していた。

そこで、コルブの「経験学習モデル」に着目し、「従来型の研修や OJT が能力開発につながりにくいのは、本人がその経験から何をどう学べる（た）のか、経験をどう解釈すれば良いかを認識出来なかったからではないのか？」という仮説をたて、仲間とともに「経験学習」の実践を行っている。

結論としては、自らが経験した業務について一度目の内省を行い、さらに他者からの意見やアドバイスを基に二度目の内省を行うことで①モチベーションの向上、②経験した業務から多様な教訓を引き出すこと、が可能となることが明らかとなった。業務から学習出来ること、学習出来たことを認識することで、効果的な能力開発が実現する可能性が見えてきたところである。

［質疑応答・討論内容］

Q.　この方法で、業務上の課題の洗い出しと課題の改善を行うことも出来るだろうか？

A.　可能だと思う。今後、実際に課題の解決を図るうえでの問題点を明らかにし、効果的な手法を確立していきたい。

［報告後の感想］

今回、発表させて頂く機会を頂き、取り組みについて内省することが出来たおかげで、今後の活動をより有意義なものに出来ると思う。

Ａ－２．mini Academic Groove 制作

（ 東京大学（文部科学省研修生）　　菅原　慶子さん）

［事例報告の概要］

Academic Groove=真の学問の場、最先端の学問の場に漂う「わくわくするほど面白い雰囲気」を表す造語。東大のイメージを一新したい、そして学問そのもののわくわく感を社会に発信することも大学の役割との思いが込められています。今回は学生３グループと職員１グループが編集メンバーとして、４ 冊のフリーペーパ「mini academic groove」制作に取り組みました。Academic Groove をキーワードに教員、学生、職員のネットワークも形成されつつあります。

［質疑応答・討論内容］

・斬新なデザインはどのように実現したか？

→若手デザイナーとのコラボレーション。たとえばデザイン系分野のある大学ならば、学生や卒業生とのコラボレーションの可能性もある！

［報告後の感想］

Academic Groove は東大だけのものじゃない。報告事例はキーパーソンの存在があって初めてスタートしたものですが、今回、特別な技能を持たなくとも、今回集ったコクダイパンのパッ

ションとセンスがあれば、学問はかっこいいものに、大学はもっとわくわくする場になる日は遠くないはず。今回出会った方々とのコラボから新しいアカグルを生み出せたらと思っています。

Ａ－３．「国立大学病院若手職員しごと知恵袋」の作成

（弘前大学　　小田桐　高さん）

［事例報告の概要］

「第５回国立大学附属病院若手職員勉強会」で行った事例について，勉強会の発足から現在までの状況について触れたうえで，勉強会の目的である『仕事への”本質的な理解”』と『”発信力”の向上』を得るため病院事務業務ガイドブックとなる『国立大学病院若手職員しごと知恵袋』の作成について発表しました。

［質疑応答・討論内容］

Q.今後のバージョンアップについて

A.報告時点ではまだ公式公開されていないこともあり，公式公開されてから検討を行いたい。但し，内容の見直しや追加の必要性は十分に承知している。

［報告後の感想］

現在病院に所属している職員や病院から異動した職員だけでなく，「今後病院を希望しているので是非参考にしたい」という大学病院職員にとって大変嬉しい声もいただけました。

また，企画を行うにあたって感じた「周りをまきこむこと」，「日頃からチャンスを作り出す行動を行うこと」について，この報告を聞いていただいた方々から「“気づき”や“共感”を得た」との感想をいただけました。

ついては，この企画を行ったこと，そして，コクダイパン会議で報告できたことが，様々な大学職員の今後の業務遂行の一助となれると確信すると同時に，今後も『国立大学病院若手職員しごと知恵袋』をバージョンアップさせていくとともに広く周知していきたいと強く感じました。

第１ブロック　「カテゴリーＢ」

Ｂ－１．名古屋大学新人職員向けパンフレットの作成

（名古屋大学　　野澤　貴代さん）

［事例報告の概要］

名古屋大学に採用される新人職員向けに、採用されてから誰しも感じてきた様々な疑問や困ったことの道しるべとなるような冊子を作りたい、と名古屋大学若手職員有志による勉強会の参加者から発案がありました。この発案をスタートとして、先輩職員から新人職員へ向けたエールを込めたメッセージ付きパンフレット完成を目指して、若手職員を中心として作成に着手したこと、その作成途中に直面した課題、作成後の成果、今後更によりよいパンフレットとするための改善点、今後の検討していきたいこと等を報告いたしました。

［質疑応答・討論内容］

このパンフレットについて、オフィシャルなものか、ノンオフィシャルなものなのかについて質問がありました。当初はオフィシャル版を目指し作成しましたが、今年度についてはノンオフィシャル版としての配布となったこと、今後の展開の可能性について議論を行いました。また、他

大学においても新人職員へのパンフレットのみならず、メンター制度の取組みなど、他の形の取組みの提言等を頂き、大変参考になりました。

［報告後の感想］

今回、成果報告型で紹介をさせて頂いた事例において、新たな改善点、今後の展望等が見える議論を行うことができたことは大変有意義だったと感じています。この場で議論したことを次年度以降のパンフレット作成に取り入れ、更によりよいパンフレットとできるよう、検討を重ねたいと思いました。

Ｂ－２．森を動かす職員になる～名刺でも行動シナリオを広報する～

（東京大学　　府川　智行さん）

［事例報告の概要］

本学総長の掲げる「東京大学の行動シナリオ FOREST 2015」が学内外に広く普及していないという状況と第４回コクダイパン会議の分科会Ⅱで自身が掲げた「大学の営業マンになる」を結びつけ、名刺とメールの署名に行動シナリオのキャラクターやフレーズ（森を動かす。世界を担う知の拠点へ）を入れることを提案した。行動シナリオ担当の副理事に相談したところ、関係各課に話を通していただき、経費をかけずに名刺に宣伝のフレーズを入れることとなった。本学の名刺は全学集中調達のフォーマットであるため、この仕組みを利用する教職員全員が「行動シナリオ」の存在を認識できるようになった。コクダイパン会議での気付きを具体的に形にしたこと（実現したこと）、着手した対象が全学共通のプラットフォームに対する取り組みとして部局を超えて意識高揚を意図したことなどを報告した。

［質疑応答・討論内容］

質問としては企画書の内容について興味があるという主旨の発言があり、「企画書の作り方」というものに対する興味が高かったのかもしれない。挙手をしてもらい初参加の方がどの程度いるのか確認したところ、ざっと８割近くの方が初参加であり、そもそもこういった職員の取り組み自体が新鮮だったのかもしれない。

［報告後の感想］

本業がバタバタする中での発表だったが、初参加の方も多く、まだ雰囲気を読み切れていない中での発表となった。全国のパンがコクダイパンで揺さぶられた頭と熱さを忘れずに仕事や成果に繋げて大きなうねりにしたいというこの熱い気持ちは伝わった…か？これからも引き続き、小さなうねりすら起こせるかわからないが、「森を動かす」職員を目指して日々の業務に業務以外に精進していきたい。

Ｂ－３．　全学教育科目の履修登録訂正方法の一本化

（東北大学　　工藤　淳平さん）

［事例報告の概要］

本事例報告では、東北大学の全学教育科目（教養教育科目）の履修登録訂正方法を題材として、ルールが決まっておらず、煩雑化していた業務を整備・改善し、業務量を減らした事例について報告しました。

事例報告の中では、私自身がこの事例を行った時とその後に考えた下記のことをまとめとして説明しました。「何とかならないかな？めんどくさいな？は業務改善・ 効率化のチャンス」「面倒くさいと思うことほど、早めに、丁寧に」「何かを変えたい時は、具体的な効果を明示」「業務効率化の際は、それぞれの視点を大切に」「アフターフォローが重要」「改善に時間がかかりそうな時は、段階分けや当面の措置も」「思うようにいかなかった時は、不満を言い続けず、 自分の力量不足とあきらめる」

［質疑応答・討論内容］

・履修登録訂正方法を変更したことで、学生の意識は高まったか？

→確認期間を設けたこと、訂正書類に理由の記入や教員からの承認を必要としたことで、意識は高まった。その結果、申請件数が減少し、業務量が減少した。

［報告後の感想］

事例自体は「教務系」の業務に特化した内容であり、内容的にも各大学に持ち帰って同じような試みを行うというようなものではないと考えましたので、他系統の方にもわかるように、また、業務内容に関わらず、業務改善の事例として自分自身に置き換えて考えられるよう、話をなるべく一般化しようと試みました。結果として状況説明に大半の時間を費やしてしまい、事例報告の本質部分の説明が短くなってしまって、申し訳なかったなと思います。また、報告内容の詳細を考える前にタイトルをつけてしまったので、教務系の人以外に興味を持っていただけなかったかなと反省しております（キャッチフレーズ同様、インパクトとわかりやすさが必要でしたね）。

私自身、このような報告の経験はありませんでしたし（パワポの資料もほとんど作ったことがありません）、あがり症なので、報告の依頼があった際はだいぶ迷いましたが、自主的に参加している以上は、「できることは何でもやろう」「普段やらないことを行うのは自分を高めるチャンスだ」と思い、引き受けることにしました（正直、性格上、断ってしまうと会場で実行委員の皆さんと顔を合わせづらいってのもありましたが。。。）。

報告でも話しましたが、私はめんどくさがり（真のめんどくさがりを目指しています）なので、引き受けたことを何度か後悔しましたが、終わってしまえば、確実にプラスになったと思います。

貴重な１枠を使わせていただきましたので、１人でも何かが伝わった人がいるといいなと思いつつ、私に貴重な経験の場を提供してくださった実行委員の方々と、私の拙い報告にお付き合いいただいてしまった方々に感謝いたします。何か質問がございましたら、（jun-kudo@bureau.tohoku.ac.jp）までご連絡ください。

第１ブロック　「カテゴリーＣ」

Ｃ－１．学びのひろば

（横浜国立大学　　村上　健一郎さん）

［事例報告の概要］

横浜国立大学で平成２２年度より開催している大学全体のＳＤ（・ＦＤ）活動である「学びのひろば」について、①どんな取組なのか、②どうしてそんなことができたのか、③課題・問題はないのか、④今後何を目指していくのか、という４つのテーマで報告した。聞きに来てくださった方は特に「②どうしてそんなことができたのか」に関心があるのではないかと考え、そこを５つのポイントにまとめて重点的に話した。

［質疑応答・討論内容］

時間の関係もあったかもしれないが、あまり質問がでなかったため、報告を聞いてみなさんがどう思ったのか分からなかったのが少し残念だった。若手に運営スタッフに関心をもってもらうために、本学に既にあるメンター･メンティー制度を活用することや、１年目の新人は全員参加にしてしまってはどうかという提言をいただいたのは有り難かった。

［報告後の感想］

あまり質問が出なかったのは、聞いてくださった方々が「自分の大学で同じことをするのは難しい」と考えられたからかもしれない。「学びのひろば」やその他ＳＤ活動に対して上層部が理解してくださっていたり、研修制度が充実していたり、本学の職員は非常に恵まれた環境にあると感じた。この環境を最大限に生かしていきたい。

「学びのひろば」に関心のある方は http://www.ynu.ac.jp/about/project/manabi/index.html をご覧ください。

Ｃ－２．若手勉強会 WG の発足

（千葉大学　　藤原　李奈さん）

［事例報告の概要］

千葉大学においては，自主的な勉強会の取組がほとんどなく，大学に関する情報交換や，自らの思いや意見を交換する場がありませんでした。また，職場では，思いついたアイデア等を自由に語れるような雰囲気はなく，ルーチンワークに忙殺される若手が，創造性や熱意を失っていく環境にあると思われたため，まずは意欲ある若手職員の「見える化」が必要だと考えました。

事例報告では，その思いのもとに組織した数名の勉強会 WG について，どのように組織したか，どのように検討をしてきたかなどをご紹介するとともに，WG の成果やこれからの課題について報告しました。

［質疑応答・討論内容］

Q:上司の協力はあったか？周囲からの反感等はあったか？他の職員が参加しやすいか？

A:上司（課長）からは，開催するにあたって相談にのってもらう等で応援して頂いた。周囲からの反感についてはわからない。他の職員の参加しやすさについても，はっきりとはよくわからない。（まだ「勉強会開催のための WG」であるということもあり，幅広い参加はこれからの「勉強会」で募っていく予定であるため。ただ，周囲の若手から「すごいね」と言われたことがある＝勉強会のハードルが高いように感じられる。）

［報告後の感想］

横浜国立大での全学的な勉強会や，宮城教育大の笑顔カレンダーの事例紹介により，千葉大での自主的な勉強会の比較ができ，自分たちの取組に何が足りないのか等を検討する材料を得られたことが良かったと思いました。

Ｃ－３．学生・教職員みんなでつくる「宮教大笑顔カレンダー」

（宮城教育大学（文部科学省研修生）　　三島　健一さん）

［事例報告の概要］

テーマ

学生・教職員みんなで創る　宮教大笑顔カレンダー

〇笑顔カレンダーの作成について、下記の順で発表した。

作成の経緯→作成に関わったメンバーについて

→作成までの道のり→作成中（もしくは作成後）に感じたこと

〇発表後、質疑応答を一件受けた。

〇今回の報告の核として、報告開始直後に下記の質問を投げかけ、意見をいただいた。

大学職員はアンパンマンのキャラで例えると、

誰だろう？アンパンマン（主役）？それとも、ジャムおじさん（主役を支える役）とか？

［質疑応答・討論内容］

発表中において、

「私は、大学職員は　主役＝学生　を支えるジャムおじさんのような役割だと思う」

と自分なりの回答を提示した。そうすると、ある参加者の方から発表後に

「主役を支えるのは教授で、事務職員は、学生を支える教授をさらにフォローするバタコさんのような役だと思う」という意見をいただいた。

［報告後の感想］

今回、自分が行った活動について報告させていただくことで、参加者の方に良い影響を与えることができたかは、分かりません。

ただ、多くの方に自分の活動を聞いていただき、さらに意見、賞賛、改善点の指摘などをいただくことができたのは、私にとって大変良い経験となりました。こうした機会を与えてくださった実行委員の方々と、参加者のみなさまに心より感謝申し上げます。

ありがとうございました。

第１ブロック　「カテゴリーＤ」

Ｄ－１．育児と仕事の両立のための情報提供ブログ＆メルマガ立ち上げ

（東京大学　　丹羽　亜希子さん）

［事例報告の概要］

これまでは、育児中の職員やこれから出産を迎える世代に対する情報が少なく、交流場所もなかったため、それぞれが手探りで育児と仕事を両立させる方法を模索していました。

そこで、育児と仕事の両立に関して、なるべく具体例を紹介すること、前向きな応援をすることを意識して、有志による情報提供のためのブログ（ http://kosodatetodai.blog135.fc2.com/ ）とメルマガを立ち上げたことについて報告しました。

経緯、成果、課題などはもちろんですが、この取組を通じて 2 つのことをお伝えしたいと思いました。

- 賛成者ばかりではないときや、民間企業に比べたら恵まれていると言われた時に、『じゃあ、やらなくていいのか』と自問自答し、やらないという選択肢ではなく、「反対者にも配慮して実行しよう」「今よりもっと良い状況を目指すことができるはず」と考えて推進したこと。
- 職場に育児に優しい雰囲気を作ることは、いずれ「働き方の多様性」（＝多様な構成員の個性を活かせる働き方）を保証することに結び付く。これは diversity を標榜する大学には大切であること。

［質疑応答・討論内容］

「限られた時間で仕事をこなすには？」

→周囲への仕事の割り振りと進捗状況チェックを優先し、自分一人でできる仕事は後回し

「どのように相談して進めたか？」

→理事クラスの「上から」と、担当係の「下から」の両方で進めた。特に上から話を進める時には、事後報告でもいいので中間層にも話を入れることは大切

［報告後の感想］

懇親会の時間には「同じ立場になったら両立をがんばりたい」「女性の後輩や学生に伝えたい」「多様な働き方が認められる組織となることを願っている」といった賛同・応援のお言葉を多数いただき、うれしく思いました。本当に小さな取組ではありますが、「多様な働き方ができる大学」の実現につながると信じて、続けていきたいと強く思いました。

なおこのブログは、主に本学の例をもとに掲載していますが、他大学さんでももちろん参考になる部分はあると思いますので、よろしかったらご覧ください！

Ｄ－２．教職協同の研修「戦略提案会の実施」

（小樽商科大学　　河崎　智之さん）

［事例報告の概要］

職員個々は「大学がもっとこうなったらいいのに！」という想いを持っているが，日常業務でそれを提案し，実現させることはとても難しい。この状況を打破するには，各職員が自分に与えられた業務だけではない広い視野で企画・提案するという組織風土が必要である。このことから，係員から課長クラス，そして教員がグループに分かれ，職員の縦の交流や教職員の交流を促進させる中で大学の戦略を練る教職協同型の研修を企画し，既存のルールや慣習にとらわれない自由奔放な１２の戦略が学長・理事に提案された。

［質疑応答・討論内容］

若手職員に限らずいろんな立場（役職）の職員が参加することになった背景やアプローチ方法について意見交換が行われ，身近な上司（理解者）への相談，学内ルールに基づいた正式な申請手続きや報告，アンダーグラウンド活動による仲間作り・体制づくり，組織にもたらすメリットの明確化などの重要性，そして，トップダウンとボトムアップの両方からアプローチできる組織風土づくりが大切であることが共有された。

［報告後の感想］

コクダイパン参加者のやる気に後押しされて，とても楽しくプレゼンと質疑応答をさせていただきました。各大学間では組織規模・組織文化の違いはあります。しかし，大学職員が社会の変化に反応して個々のスキルアップを図り，コミュニケーションによって組織風土を変えていくことは共通のテーマであると改めて感じました。

Ｄ－３．実績報告書作成を例としたデータ収集及び分析に関する事例

（岐阜大学　　内田　智也さん）

［事例報告の概要］

「平成 23 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」（実績報告書）の作成について、前年度の「改革推進状況」や他大学の実績報告書の記載方法や内容を数的データに変換し、最適な実績報告書の記載方法を検討し提案を行った。

その過程を経て得られた、根拠を明確にして説明を行うという手法を紹介し、応用の可能性について参加者に問いかけた。

［質疑応答・討論内容］

Q:教員との連携についてどのように考えれば良いか。

A:教員と職員は、大学を良くしたいという思いを持っているという意味では同じ立場であるはず。違いがあるのは権限や経験、知識であると思われるが、自学自習やコクダイパン会議のような場で知識・経験を積み、教員等に対し提案を行うことで信頼関係を築き、共に大学を良い方向へ持っていく働きを行えれば良い。

［報告後の感想］

同グループで発表された方は全く違う観点からのアプローチだったので、大変刺激になった。と同時に自分に足りない点も気付くことができ、新たな取り組みを実施するモチベーションをいただくことができた。

～＜検討課題型＞事例紹介～

第２ブロック　　検討課題

１．課内の業務分担と情報共有の在り方

（東京農工大学　　坂本　真梨子さん）

［事例報告の概要］

課内の業務分担と情報共有の在り方に関して人事異動があった結果、マニュアルの不備やコミュニケーション不足が生じてしまい、現在の業務分担と情報共有の在り方を変えていかなければならない状況となった。そのためにどのような対策があるか、また今後問題が生じないために、今から備えておかなければならない課題はどのようなものかについて、意見交換を行った。

［質疑応答・討論内容］

現状を率直に伝えたところ、業務の内容による分担ではなく、人に業務が付いてしまっているのではないか、という意見をいただいた。また、それにより情報共有がうまくいかなくなっている部分があるのではとの指摘もあった。考えられる対策として、Web などのツールを用いてスケジュール管理を行い、誰が（あるいはどのラインが）何の業務を行っているかを可視化する、マニュアル化できる部分はマニュアル化し、共通認識を持てるようにする等の意見をいただいた。また、周囲の人間にもう少し率直に相談した方が良いとの意見もあった。

［検討結果（まとめ）］

現在の業務状況ではすぐに実践できるものが限られているが、実践できるものから行い、マニュアルの作成、Web を利用しての業務の可視化などを周囲に相談しつつ、検討・実施していきたい。

２．マンパワーが足りない！

（茨城大学　　杉山　慶樹さん）

［事例報告の概要］

茨城大学が直面していると思われる「マンパワーの足りなさ」について検討しました。

現状の問題点として、「人件費の削減」「業務の増加・多様化」「一部の職員への業務の集中/一部の職員から業務の過疎化　→　時間外労働の増加」等があり、その対策について話し合いました。

［質疑応答・討論内容］

【全体的な印象】忙しいのは皆同じ：どの大学も同様の問題を抱えていることがわかりました。

【係レベルでの対策】

〇提案「業務分担表」：係長が係員の業務をすべて把握し、係員同士でも情報の共有をすることで、係内の業務を最大効率でおこなえる、との事例報告をいただきました。

〇提案「仲間意識の向上」：係内の雰囲気も、係の業務効率を高める上で重要であるということについて話し合いました。雰囲気の向上のためには、例えば率先して飲み会を主催することも有効ではないかとの提案をいただきました。確かに、年配の先輩職員の方からは、「昔は飲み会が多かった」という話を聞きます。←個人から始められる改善のひとつだと感じました！

【上からの対策】

〇現状「優秀な新人の獲得」：「極端な言い方をすると”放っておいても優秀な新人が集まる”大学」と「そうでない大学」の差があることが判明しました。優秀な新人が集まる大学は立地条件

に恵まれている(例：東京都内)こともあるようですが、新人(採用試験受験者)へのアプローチも重要とのことです。例えば、女性職員の産前産後休暇・育児休暇取得率、もっと言えば産前産後休暇・育児休暇のとりやすさもアピールできます。大学によっては、男性の育児休暇の取得実績もあるそうです(もちろん、アピールに使えます。)

〇現状「新人研修」：新人研修の実施の状況は、各大学で差がありました。

・OJT の名の下に、実質新人研修無し

・２日間程度の実施(私の大学では採用から 10 ヵ月後の２月におこなわれました)

・配属前に、２週間程度の新人研修　→　その後、各部署に配属

・配属前に、１ヶ月以上の新人研修　←　長すぎた・・・という声も。

新人研修が必要・重要なのは明白なようです。どのやり方が最適なのかは結論付けることはできませんが、「やるからには、形だけの研修ではなく」やりたい、と感じました。

〇現状「昇格試験」：茨城大学では「課長補佐」から昇格試験を実施していますが、大学によっては「主任」から実施しているようです。「係長」試験ではプレゼンも課されるそうです。これにより、意欲のない上司・部下が頼ることのできない上司などが誕生するリスクは減りますが、意見が分かれそうな人事策ですので、実施している大学の５年後・10 年後に大変興味がわきます。

〇現状「課長級以上のリーダーシップ」：

検討の中で紹介していただいた「横浜国立大学(YNU)人事の基本方針（※横浜国立大学 HP で公開 http://www.ynu.ac.jp/about/project/pdf/jinjikihon.pdf）」が大変参考になりました。

これは、リーダーシップによって作られたそうです。在籍する職員は「息苦しい」「大変」と思うかもしれませんが、国立大学法人の現状から必要なものであることは間違いありません。スローガンにとどまらず、大学の目指す方向を明確に出している点で、とても感銘を受けました。

［検討結果（まとめ)］

国立大学法人は、50 年前からの営みが 50 年後も続く、という状態にはありません。むしろ激動の中にいるのではないでしょうか。その状況を良い形で乗り切るためには、マンパワーも必要事項の一つです。先進的に見える対策でも「完璧」はあり得ないテーマであるため、常に課題としてより良い対策を考え続ける必要があります。

３．少人数係　人員・人材の限界にどう挑むか

（滋賀医科大学　　中野　晧介さん）

［事例報告の概要］

はじめに自身が今直面している、仕事での問題点について報告した。

・担当業務が広範に渡る少人数係であるにもかかわらず、異動が激しい（約１年で延べ１１名の異動）

・根本的な業務改善など、新しい試みに着手する余裕が取れない。

・業務の効率化、ルーティン化に必要なマニュアル作成に至れるまでの業務知識のないままに異動が発生する。

このような八方塞がりの状態で、「人員・人材の限界」の中でいかに仕事を回しているか、引き継いでいるか、についての問題提起を行った。

［質疑応答・討論内容］
・規模の小さな法人ほど、業務内容が幅広く、その分業務負担も増えている。法人によっては、若手職員であるにもかかわらず、その業務を行なっているのが実質自分だけということもある。
・多くの法人では、非常勤職員や特定有期職員が何年にもわたって同様の業務を行なっていることもあり、その職員しかわからない内容もある。
・仕事の共有ができておらず、今いる職員の退職、異動後、どのようにして業務の引継ぎを行うかという不安があるという意見も目立った。
このような現状を全体で把握した上で、以下の点について議論を行った。

１．仕事の共有方法について
・仕事の進捗状況を共有ファイルにて管理、申し送りを必ず残す、という手法をとった。
・仕事の進捗状況を普段から聞きやすい雰囲気を作っておく必要がある。
・前任者に聞くしかいない、ということでは、マニュアル等、何らかの形で残しておく必要がある。
２．マニュアル、引継書の作成について
・引継書が人によってボリュームの寡多があるとわかりづらい。そのため、引継書のテンプレートを作成し、それに従って手順を残すことで、見やすい引継書の作成へつながる、という意見があった。（これは県庁で行われている手法とのこと）
・特定業務で、かつ各機関の共通業務については手続き方について機関の HP に載せられていることもある。また、高専機構では本部から汎用的なマニュアルが作成されており、各機関でカスタマイズし使用しているとの報告もあった。
［検討結果（まとめ）］
・普段から仕事の共有を行い、そのためには互いに聞きやすい雰囲気を作っておく必要がある。
・引継書のテンプレートを作成し、それに法った形で引継書を作成するとわかりやすい。また、機関を超えて使用出来る汎用的なマニュアルを作成できると良いとの結論を得た。

４．非常勤職員の業務分担

（名古屋大学　　岡嵜　麻衣子さん）

［事例報告の概要］
国立大学法人の人件費が削減され定員数が減少し、パート職員、派遣職員等非常勤職員の割合が増える中、各大学、各部署において業務が円滑に進むよう業務分担を見直す必要があります。今回の発表では、私の係内の常勤職員と非常勤職員の体制、業務分担の現状、問題点を説明し、係内で取り組んだ改善事項を踏まえながら、なお生じている係内の問題について発表しました。
［質疑応答・討論内容］
各参加者の部署内・係内の体制、業務分担の現状について伺い、各個人が考える非常勤職員との関係性、係内でのフォロー体制等について議論しました。また、非常勤職員への負担軽減やモチベーション向上のための対応策等について意見を伺うことができました。
［検討結果（まとめ）］
今回の議論により解決策として、係内の体制を非常勤職員が業務を抱え込まない体制、報告・

相談しやすい環境に整えることが必要だと思いました。また、非常勤職員のモチベーションを向上させるために任意の研修を取り入れ、通常業務では得られない知識・対応について学ぶ機会を提供する必要があるという意見がでました。私の中で不明確であった非常勤職員との関係性について各個人の考えを伺えたことで、今後の対応を考え直す良い機会となりました。
本来であれば私の発表・議論の後、グループ内の他の検討課題について議論すべきでしたが、ペース配分がうまくいかず、今回は私の検討課題のみの議論で終わってしまったことが反省点です。

５．セクショナリズムの弊害

（宮城教育大学　　高橋　圭さん）

［事例報告の概要］

我が国の長期的な経済の低迷による厳しい歳出削減の一環として、国立大学法人運営費交付金も毎年度減額が続いており、限られたリソースの中で、大学のステークホルダーが一体となって大学運営を行なわなければならない状況にあるにも関わらず、「セクショナリズム」と呼ばれる機能障害が発生し、それを妨げている。

そこで、当分科会をとおしてセクショナリズムの弊害を排除するシステムの在り方・方法等を検討した。

（ここで、セクショナリズムとは、「組織体の内部で自己の属する部門・部局にこもって排他的になる傾向、あるいは、競合関係にある組織・集団間で見られる縄張り争いやそれに随伴する一連の行動傾向」と定義する。これは政府・民間を問わず、広く組織体に共通して見られる組織事象のひとつで、部門・部局に分かれて編成される組織体に普遍的に存在する組織機制の現れである。）

［質疑応答・討論内容］

このセクショナリズムが発生する背景及び原因については、次のように分析した。

１．大学組織において、他部局と関連する業務についての相互間の連絡・調整の仕組みが欠如している。もしくは、その運用が未熟である。

２．各部局の事務担当者は、いずれも当事者間段階で調整しがたい事案をそれぞれの上位職に持ち上げて解決を図ることに消極的または不慣れである。

３．大学組織の各部局がセクショナリズムや権限意識にとらわれていて、学生・教員等の利便向上のための相互の連絡調整に十分な考慮を払おうとしない。

［検討結果（まとめ）］

以上の分析をもとに、「セクショナリズムはそう簡単に無くなるものではない」と結論付けた。

セクショナリズムの弊害の排除を検討したにもかかわらず、「無くなるものではない」と結論付けたのは次の理由である。すなわち、セクショナリズムは組織体に普遍的に内在する病理現象であり、組織の大小を問わず恒常的に存在するものであるからである。

したがって、特効薬を見つけるというよりはむしろ、患部に少しずつ薬を塗るようなシステムの構築が肝要であると考えた。そして、それは我々が一般職員の間に行うことに大変重要な意味がある。

具体的には、次のような内容である。なお、これらに対しては、組織人として当然の行動なのでは？というご指摘があるかもしれない。しかしながら、多くの職員はそのごく「当たり前」の行動を諸般の事情で実践できていないということ申し添える。（＊キーワード：コミュニケーショ

ン能力、横のつながり）
１．自分の担当する業務以外のことにも理解と関心を持つ
　＝誰がどのような業務を行なっているか把握する
２．他の部署に積極的に足を運ぶ
　＝フットワークを軽くし、自分の「顔」を知ってもらう
３．近い将来自分が上の立場に立ったときのビジョンを一般職員のうちからイメージしておく
　＝「理想の上司像」と「反面教師」を見つける
　以上を個人レベルで実践することがセクショナリズムの弊害を打破するはずであると信じてやまない。

８．後輩職員へのアドバイスの方法

（所属氏名非公表希望）

［事例報告の概要］

大学職員になって８年目。後輩職員は７年間の間増えていることになる。後輩職員には、ぶつからなくていい壁に正面衝突しないように「事務職員としてのコツ」を伝えたい想いがある。そのコツは至ってシンプル「書類や身の回りの整頓の大切さ」。

本発表では、同じ所属の同僚（後輩）や近くにいるが別の所属の同僚（後輩）へアドバイスの難しさ、伝えたからといって行動に移してもらえないモヤモヤ感、万策尽きて「次なる一手（方法）はどうずべきか？」を検討課題として発表した。具体的なケースを所属の違いやコミュニケーションの度合いなど、細かい設定を説明し、ケーススタディとしてグループディスカッションを行った。

［質疑応答・討論内容］

「もしあなたなら、次の一手はどうする？」を各自発表。その内容は、伝わらない要因の分析、立場を変えたところから同じアドバイスをしてもらう、本人が重要性を気づくまで待つなど、さまざま。あくまでも業務命令ではなく「アドバイス」なので、そのアプローチには本人への配慮等が大切であることがわかった。しかし、同時に大切なことを大切だと認識してもらう難しさについて共通認識を持った。

［検討結果（まとめ）］

一番の成果は、本会議終了後、所属機関に戻って行う「次なる一手」が見つかったこと。それは、アドバイスをするのではなく、本人の「気づき」を促し「自主的に」行動するように仕向けること。具体的には、本人に現状を自己採点してもらって、新たな目標をもってもらうこと。大変参考になりました。ありがとうございました。

９．大学への挑戦（挑発）状

（所属氏名非公表希望）

［事例報告の概要］

学内の研修制度（OJT）は人数制限が設けられているため、魅力的な（企画者の力が入った）研修ほど競争率が高く、毎年実施ではなく一度のみという研修もあり、機会を逃すと一生受けることができない者がいる。また、人数制限の関係上、若手職員よりも中堅職員を優先する傾向に

あり、意欲的な若手職員が成長する機会を逸することにつながっている。そのため、人数制限の緩和、複数回実施等を研修担当係に依頼したが、「検討する」との回答だけで、飛躍的な改善は行ってもらえなかった。

そこで、意欲的な若手職員とともに、人数制限のない Off-JT 勉強会を企画、実施することにした。この Off-JT 勉強会の特徴は、魅力的と感じた OJT 研修と同様のテーマで勉強会を行うことにある。OJT 研修について可能な限り情報収集し、良い点は流用、悪い点は改善し、OJT 研修よりも効果的な内容になるよう企画・立案している。そして、毎回、実施要項や実施報告書等を作成後、若手職員を中心に全学的に周知を行った。

こういった Off-JT 勉強会の情報は、OJT 研修担当部署にも流れることになり、内容が OJT 研修と同様であったことから、挑戦的・挑発的と捉えられることもあった。しかし、Off-JT 勉強会の真の目的、すなわち、「多くの職員に OJT 研修を受けてもらいたい」という気持ちを理解してもらえ、現在は、OJT と Off-JT が共存しつつ、相互に切磋琢磨しながら日々進歩しつつある。

しかしながら、Off-JT 勉強会は、業務外活動ということもあり、「業務との両立」「会議室の確保」「周囲の協力・理解」等、多くの課題を残しており、こういった課題をどう解決すればよいか検討させていただいた。

［質疑応答・討論内容］

OJT 研修について、人数制限はどの大学でも行われており、予算の関係上、やむを得ないかもしれない。ただ、若手職員よりも中堅職員を優先する点については、単に中堅職員だからという理由だけで選定するのは不公平さが生じるため、申込書に受けたい理由等を明記させたり、選考過程で面接を行ったりすることで、公平性を保つことが可能ではないか。こうすることで、例え落選しても、自分の意欲不足を感じさせられ、次につながると考えられる。

Off-JT 勉強会については、好評価を得たが、どの大学でも同じような課題があるようで、そう簡単には解決できるものではなかった。

［検討結果（まとめ）］

パン会議終了後、OJT 研修について研修担当係へ以下の提案を行った。

①申込書を作成し、「受講理由」、「受講後どう活かすか」等を明記させ、意欲を確認

②応募者多数の場合は選考過程で面接を実施

研修担当係からは、「業務量増加が懸念されるため、すぐには導入できないが、公平性を保つためにも、出来る限り早期に導入できるよう検討したい」と比較的前向きな回答が得られた。

１０．無理なく続けられる勉強会の作り方

（東京農工大学　　三好　史恵さん）

［事例報告の概要］

勉強会には、オフィシャルなもの、アンオフィシャルなもの、大型なもの、小型なものなど規模も様々、スキルアップや交流、モチベーション向上など目的も多様化している現状があります。そのような状況の中、本学の若手アンオフィシャル勉強会が休止しました。私は、そのことをきっかけに、自らが欲しい、「無理なく続けられる勉強会」を作ってみることにしました。その過程で、勉強会の目的によって、適切な規模や、形態、参加者募集方法について、いくつか類型化が可能なのではないかと気づきました。討論では、分類は妥当か、それをノウハウ化することはで

きないか、他に良い方法はないか、今後どうしていくべきかについて意見をいただきました。

［質疑応答・討論内容］意見、感想を列挙

規模を大きくすればピンポイントの課題、悩みの解決はしにくくなる。目的で使い分ければいいと思う／活動の柱を事前に提示しておき、参加を検討する側にきちんと情報を提示しておくことは良いと思う／自習室のような場を作って、集まれるようにしてみるのもよさそう。／アンオフィシャルだけだと仲の良い人だけで終わってしまう可能性も。年に 1 回くらいイベントを。／目的で形態を決めるのは納得／学内でアンオフィシャルな会を設けるのであれば、参加していない人にもブラックボックスにならない仕組みがあるとよい

［検討結果（まとめ）］

類型は概ね妥当で、これから勉強会を始めたいひとが目的によって規模や形態を選ぶ助けになるよう、マトリックス図等を作って Web 等に公表すれば、続けられる勉強会づくりのノウハウとして役にたつのではないか。また、このノウハウを使って、主催者が、開催する勉強会に向く人の特徴を事前に提示できると、参加を検討している人にも役に立つのではないか、という結論にいたりました。

１１．学生の金銭トラブル

（横浜国立大学　　長野　達浩さん）

［事例報告の概要］

実際に対応した事例から報告した。内容は、学生支援課で学生と対応する中で頭を悩ませた、学生同士の金銭トラブルについてであった。学生同士で中古バイクを売買する約束をし、ある男子学生がバイクを手に入れたのだが、すぐに故障してしまい、いったん修理した。

だが、その後も故障続きであった。修理代を払っていたのは、売買契約の仲介をした別の男子学生で、彼が学生支援課に相談しに来たのだった。話をさせること、下手に立ち入らないことに留意しながら対応した。

［質疑応答・討論内容］

学生は２回相談に来たが、１回目と２回目で対応を変えたのか、変えた場合はどのように変えたかという質問があった。話をよく聞くという点では変わりはなかったが、2 回目ではこちらもよく調べて、「ここではなく、こういうところに相談すると、実際的な回答が得られるかもしれない」というような対応も付け加えた。

参加者の方々からは、対応としては良かったのではないかとの反応が得られた。その後は、そのような問い合わせに対し、大学がやるべきことの境界線や、電話での初期対応等で困ったケースや考えたケースを各自出し合い、検討していった。

［検討結果（まとめ）］

係員レベルでは、返事をしないことが仕事、というアドバイスが印象に残った。

結論を安易に出さず、係として、チームとして対応していくことの重要性を再確認した。

１２．履修手続期間外での履修登録変更

（広島大学　　山田　由希子さん）

［事例報告の概要］

今回の検討課題型事例報告では、教養教育科目における履修手続期間外での履修登録変更について発表しました。本学では、期間内に各自がシステム上で履修手続を行っており、期間後の変更は原則認められていません。しかしながら、期間後、数人の学生と学生の所属する学部から、「履修登録の際に、間違えて履修登録をしてしまったので変更したい。」との申し出がありました。履修規則や過去の事例から履修登録変更は認められないと判断したため、学部にその旨伝えましたが、納得してもらえませんでした。

［質疑応答・討論内容］

この事例について、以下の点を中心に意見交換を行いました。

・業務の中で様々なケースにあたると思うが，規則通りにいかない場合等、どのように対応するか。

・検討課題に対して，考えられる解決策はなにか。

参加者から各大学における事例を基に，以下のとおり意見がありました。

・規則通りにいかない場合でも，できる限り学生の利益になるように対応策を考える

・規則は守るべきなので，例外は認めるべきではない

・学生への説明に問題がなかったか対応を見直し，今後同様のミスが起こらないように対策を考える

［検討結果（まとめ）］

各参加者からの意見を参考に検討した結果、以下のことが重要であることが分かりました。

・問題が起きる前に、過去の事例から起こりうる履修登録のミスを予測し、学生に予め注意喚起を行う。

・本部、学部など異なるグループで仕事を円滑に進めるためには、相互理解や協力する姿勢が大切である。

今回の討論では、様々な部署からの意見を聞くことができ，今後の業務においても参考となる事例が多くありました。履修登録に限らず，どの業務においても、リスクの予測とそれに対する対策を心掛けていきたいと思います。

１３．派遣留学の促進と学生の国際交流の活性化について～優秀な人材育成を目指して～

（小樽商科大学　　池澤　奈緒さん）

［事例報告の概要］

本学では、留学に行きたい熱意のある学生が多い反面、語学力が必要条件を満たしておらず、大学制度を通した留学ができない例がかなり多く見受けられます。語学力向上のサポートや、留学をあきらめざるを得ない学生へのフォロー、モチベーションを下げさせない（腐らせない）工夫が必要であり、また、語学力とともに優秀な学業成績や品格を備え、留学に行くことのできる質の高い人材の確保と育成も課題です。

このような課題を克服するために「学内での国際交流機会の確保」「派遣留学に推薦できる学生の育成」という二つの視点から本学での取り組み事例（チューター制度，TOEFL 対策講座，新規の奨学金付き留学プログラム等）を報告しました。

［質疑応答・討論内容］

大学の規模や学部学科等によって留学希望者の数や質に違いは見られたものの、留学を希望する

学生の語学力不足は多くの大学が抱えている問題だという共通認識を持つことができました。それぞれの大学が行っている留学希望学生との対話や情報提供の工夫、日本人に外国人留学生を紹介する機会の設置、語学試験の対策講座など、さまざまな取り組み・仕掛けについて活発な情報交換をすることができました。

［検討結果（まとめ）］

討論のなかで情報交換することのできたさまざまな取り組みのなかには、細かい工夫や些細な配慮なども多くあると感じました。本学でも取り入れることができたり、他の視点からいただいた意見等を今行っている取り組みに生かしさらに幅を広げることができます。一つ一つは地道な作業でも、その積み重ねがやがて大きな意味を持つと思います。職員として、大学の国際交流や学生支援の根っこを支えるような仕事をしていきたいと思いました。

ここで得た情報や視点をもとに，本学のような小規模大学ならではの「機動性」と「学生と教職員の顔の見える関係」を生かして、課題の解決に向けて積極的に新しいことに取り組んでいきたいです。ありがとうございました。

１４．発達障がいやメンタル面で問題を抱える学生の把握

（横浜国立大学　　櫻井　瑠衣さん）

［事例報告の概要］

潜在的な発達障がいの学生やメンタル面で問題を抱えていても相談に来ることのない学生について、履修や授業で躓いたり、不登校になったりしていても、問題が表面化しないがゆえに対応が遅れるケースがある。これについて、大学はどう把握したらよいか、問題提起をした。

［質疑応答・討論内容］

発達障がいの学生について、事前に把握するシステムはあるのか？という質問があった。これについて、受験時の特別措置として事前に申告する制度はあるが、入学前なので「不合格になるのでは」という不安から申告しないケースがある。また、事前に把握していたにも関わらず、担当教員との連絡が不十分でトラブルになったこともあった。これに対して、あらかじめ該当する学生が履修する授業担当教員に、パンフレットと「配慮依頼」を教務課から送付するという取り組みが紹介された。

一方、メンタル的な問題を抱える学生については各大学より様々な取り組み・アイデアが挙がった。①基礎セミナーという全学部に共通の少人数制ゼミ形式の授業を必修化し、そこに出席していない学生のチェックを行う。②健康診断時にメンタルチェックや問診を実施する。③新学期オリエンテーションで学修・生活面での不安についてアンケートを実施する。④教職員には相談しづらくとも、学生同士であれば相談しやすいこともあるので、学生による相談窓口「ピア・サポート」を設置する。⑤最近は保護者からの相談も多いため、保護者宛ての個別成績表の発送時に「なんでも相談室」のお知らせを同封する。

［検討結果（まとめ）］

悩み・問題を抱えている学生を 100%把握するのは難しく、決定的に有効な策はないと思われる。学生が相談しやすい環境づくりはもちろんのこと、表面化しないケースについても、可能な限り「網の目」を細かくして把握できる学生数を増やしていくことが大切との結論に至った。今回、他大学の様々な取組み・アイデアについて意見交換できたことは非常に有益であった。

１５. 学内広報ツールの検討 一教職員一人ひとりが「大学の顔」となるための情報共有手段とは？

（大阪大学　　加賀　涼子さん）

［事例報告の概要］

2012 年５月、本学におけるビジョンプランが策定されたが、部署によって認知度に大幅な差があることが分かった。また、学内では情報共有の媒体が乱立し、どこを見たら必要な情報が手に入るか一目でわからない状況となっている。事例報告としては、学内の重要な情報を確実に構成員に伝えるにはどうすればよいかを軸に据えて、報告者が感じている本学の情報共有の現状を発表し、意見交換のための話題提供を行った。

［質疑応答・討論内容］

意見交換では、①各大学・機関での情報共有ツールの現状、②緊急の情報、重要な情報を確実に伝えるために各大学で工夫していること、③その他学内での情報共有のポイント、を中心に参加者の意見を促した。学内ポータル、メールなど、各大学では様々に工夫された伝達方法が挙げられたが、機関の規模や性格などでそれぞれ効果的な方法がとられていたのはとても興味深かった。

［検討結果（まとめ）］

学内の情報共有について、一概に「これがよい」という方法はまとめられないが、情報共有の媒体は整理してシンプルに見せる、緊急性・重要性の高いものは電話・メールなど確実な方法を使う、情報共有のガイドラインを持っておく、という点は重要な指摘として書き留めておきたい。

１６．学内委員会の状況改善

（宮城教育大学　　渡邊　博史さん）

［事例報告の概要］

「学内委員会の状況改善」と題し、当該委員会である ESD・RCE 推進会議の概要、設置の経緯などについて説明した後、課題の現状として、以下の３点を提起した。

①「委員間の ESD に関する認識の相違」…ESD（持続発展教育）に関する認識そのものが大きく異なっているため、委員会の進行が一方的であり、イベント運営への積極性や、委員のモチベーションにも影響が出ている。

②「学内における認知度の低さ」…理事が委員長を務める会議でありながらも、専門委員会名簿にも記載されず、所掌している事項、ひいては委員会の存在自体が学内においてもあまり知られていない。

③「本質的な議論の不足」…本来議論すべき、本学における ESD とは何か、本学としての ESD をどう推進するかといった内容が議論されず、イベント等の報告が主な議題となっている。

［質疑応答・討論内容］

・そもそも、本当に必要な組織か。　・専門性のある人、ない人が意見をぶつけあう必要がある。　・ESD そもそもの認知度が低いのでは。　・その場で結論を出そうとせず、各センターへ持ち帰って、検討・実践する。　・地域とのつながり、大学としての特色化。　・センター長が集まる会議で承認が得られるということは、形式的であっても意味があること。　・対立するのではなく、委員の中で主担当とサポートの役割分担をはっきりする。　・具体的に何をすればいいかがイメ

ージできていないのでは。

［検討結果（まとめ）］

検討・意見交換の結果、案として以下の方向性が示された。

①推進会議の担う役割は、「承認を受けること」と「議論をすること」のどちらなのかをはっきりさせる。

②過去に、推進会議としてどのような事業を行ったのか、どのような実績があるのかを洗い出す。

③上記２点を踏まえ、「国連 ESD の 10 年」最終年である 2014 年までの、推進会議としての方向性を明示する。

１７．公的研究費の不正使用、不適切支出防止について　～しない？させない？！見落とさない！！～

（宮城教育大学　　畠山　和也さん）

［事例報告の概要］

公的研究費の不正使用、不適切支出の防止について、国からの要請事項や本学の対応について簡単に説明した後、平成２２年度に本学で発覚した「科研費の不適切支出」の内容と、その後本学で取り組んだ対策について説明。

それらを通して私が感じた問題点について発表し、グループのメンバーの感想や、各大学での不正防止に向けた取組を聞く流れに持って行った。

［討論内容］

〇外部資金の使用ルールに基づいた「日常監査」は、どの部署が担当しているか

→主に監査担当部署、決算担当部署、研究協力担当で大学ごとにまちまちであった。特に総合大学（本部と学部で分かれている大学）においては、「執行関係の部署は使用ルールまで把握していない」、「受入担当の部署は出口の部分まで見ていては煩雑」と、それぞれの部署で意見があり、話が前に進んでいっていない様子であった。

また、外部資金においては、制度ごとに使用ルールがあり、事務が自信を持って教員に指摘できていないという例も見られた。他方で、外部資金の監査に注意を払うあまり、学内経費については外部資金ほどに細部まで注視できていないという状況は、ほとんどの大学で同じようである。

［検討結果（まとめ）］

今回、私のグループでは、発表自体を一つの「導入」として位置付けた。私の発表をもとに「「不正行為」は直ぐには防げないが、「不適切支出」は事務局の裁量で防ぐことができる」ということを議論することが主な目的であった。

ほとんどの大学で共通してあったのが意識の問題。「不適切支出が起きてしまったら、それは〇〇担当の責任だから仕方ない」…学内経費か外部資金かに限らず、いずれもその原資は国民の税金である。さらには、不適切な支出が起こってしまった場合、ある特定の担当部署の責任ではなく、大学全体の責任が問われることを大学全体で理解しておく必要がある。事務の所掌事項としては、最終的に特定の部署がストッパーになるのかもしれないが、「不適切な支出を防止する」という意識は大学全体で持つことができるよう、整理しておく必要があることを確認した。そして、参加したメンバーからは「大学に帰ったら、今日の討論をもとに不正防止、不適切支出防止の体制整備に努めたい」との意見が聞かれた。

１８．大学における救援・復興支援活動の情報発信に職員ができることとは？

（東京大学　　山田　雅之さん）

［事例報告の概要］

東京大学において東日本大震災後に設置された「救援・復興支援室」の情報発信担当の職員として、学内関係者がおこなっている復興支援活動を学内外へ情報発信していく業務と、その意義について紹介をしました。また、これを踏まえ、個人的見解として考えているこれらの情報発信における問題点を取り上げ、改善していくための方策や、課題設定の妥当性などについて参加者に問いかけることとしました。

《参考ウェブサイト》

東日本大震災〈東京大学の対応について〉

http://www.u-tokyo.ac.jp/public/recovery/info_j.html

［質疑応答・討論内容］

中心のトピックとなったのは、参加者の所属する各大学での復興支援活動やその情報発信の取り組みについてです。それぞれの大学の特色があらわれた支援活動や、過去の災害対応における経験を活用した事例など、さまざまな活動・連携の形や、大学ごとの東日本大震災との関わりについて情報共有することができました。

［検討結果（まとめ）］

個々の支援活動については個別の大学で完結しておこなわれることは稀であり、研究者コミュニティーの横のつながりを介して進められるもの、自治体等の連携を通して実現するものが多く、その性質を理解した上でいかに情報発信するかが重要だということが参加者間で認識されたと思います。

今回の検討を通じて、単純に自大学のみに焦点を当てて社会へアピールするだけではなく、大学と社会の関わり具合を発信することや、複数の大学間で情報を集約して実用性のあるもの（例：ボランティア情報）を作るという方向性があるということがわかりました。事務職員として取り組むことのできる情報発信のより良い形として、今後実践していきたいと考えています。

１９．もっと仕事がしたいのに…

（山形大学　　廣谷　駿さん）

［事例報告の概要］

大学のために仕事がしたくて職員になったのに、なかなか仕事が与えられず、今後どうしたらよいだろうかということについて報告を行いました。

所属部署が情報化支援という専門性が高いところで、ルーチンワークがありません。情報系に強いわけではないので、電話などでシステムや操作に関する問い合わせがきても、なかなか答えられない状況です。そんな中、今の自分にできることは、とことん上司の後について行き、わからないことを質問すること。さらに、仕事が与えられないならば自ら仕事を探し出すという２つの改善策を見出し、実行に移していることを紹介しました。

［質疑応答・討論内容］

班のメンバー大半が採用 1～3 年目職員だったということもあり、「仕事はどのような状況なの

か」、「仕事に対してどう取り組んでいるのか」、「仕事に対するアプローチ方法」などの情報を共有しました。仕事に向かう姿勢や、仕事につながる勉強方法など、ある程度改善策を見出してはいたものの、新たに気づいた点が多かったと思います。仕事の記録を残すことについて話し合ったところ、①難しい規程の内容などを自分の言葉で書き起こす、②電話対応を行った内容を記録に残す、という方法があることに気づきました。また、上司に自分の状態を報告し、積極的な姿勢を崩すことなく励んでほしいという言葉をいただきました。

［検討結果（まとめ）］

違った視点からのアドバイスを多数いただき、大変参考になりました。今後も高いモチベーションを維持して仕事に臨めそうです。積極的に勉強していく姿勢を崩さず、これからも仕事に励んでいきたいと思います。

２０．職員の英語研修制度

（所属氏名非公表希望）

［事例報告の概要］

近年の大学の国際化に伴い、本学も学長のリーダーシップのもと国際化に向けたビジョンを策定するなど積極的に取り組んでいるところであるが、その一方で事務職員向けの英語研修を積極的に受講する職員は少ない。特に海外派遣を伴う研修にはその傾向が顕著で、海外派遣研修の制度がありながらも年によっては応募者がいないケースも見受けられる。大学としてこのような現状を踏まえ、大学が目指す「国際化」の姿を明確にした上で語学研修等の在り方を考え、その上で、大学独自のコネクションを活かした研修プログラムの策定等を効果的に進めることが必要だと考える。

［質疑応答・討論内容］

・本学の既存の研修制度について

学内向けの研修については、基礎的なビジネスメールやプレゼンテーションの研修、英会話研修等が挙げられる。学外研修は、本学の協定校での約２か月間の語学研修プログラムや、文部科学省国際業務研修（LEAP）等がある。

・大学として職員の語学力をどのように伸ばしていくか具体的なビジョンはあるか

教育や研究の観点からの国際化に向けてはある程度具体性のある目標を打ち立てているが、職員に関してはほぼ言及されていない。幅広く職員に基本的な語学力を身につけさせるのか、あるいは国際業務に関わる一部の職員に高度な語学力を身につけさせるのか、大学の方針によって研修制度の方向性も変えていくべき。

［検討結果（まとめ）］

まず、ただ語学力をつけたい動機のみの職員を海外派遣等することは非効果的だという共通認識を持った。語学の学習意欲に加え、語学研修に対して明確な目的意識を持っている職員でなければ研修を真に活用し、その成果を大学へ還元することは難しいため、名目上研修受講者数を維持しようとすることは有益ではない。大学として職員にどのような形の「国際化」を求めるのか、（幅広く職員の語学力向上を図るのか、あるいは国際業務を担う一部の職員に高度な語学力を養わせるのか）という点を明らかにし、研修制度の在り方を整理、マネジメントするべきだという結論に至った。

Ⅱ－５　　プレ分科会Ⅱ

今回、新たな試みとして、プレ分科会Ⅱを行いました。これは、１日目に分科会Ⅱの第１タームのメンバーと名刺交換を兼ねたアイスブレイク、および分科会Ⅰの情報共有を行うことを目的として企画したものです。２日目に行う分科会Ⅱは、３時間程しか議論する時間が確保できません。そのため、少しでも早く議論に移行できるよう、予め名刺交換等の自己紹介を済ませておくことを考え、実施しました。

アイスブレイクでは、任意のペアを組み（グループによっては３名）、一方を話し手、もう一方を聞き手（兼タイムキーパー）としました。話し手は、名刺を渡した後に自分の氏名についての由来や出来事など、氏名に関することを１分間で紹介します。１分経過後は拍手を行い、話し手と聞き手の役割をスイッチさせ、同様に１分間行い、最後に、お互いの氏名について１分間褒め合います。これを１タームとし、全てのメンバーと行いました。今回は、名刺コンテスト開催の影響か、皆さんの名刺に創意工夫が見られ、それも相まって、アイスブレイクではあちこちで笑いがおこり、非常に有意義な時間となりました。

また、分科会Ⅰの情報共有では、成果報告型・検討課題型ともに、自分が聞いた話以外の話題について聞くことができ、気になった話題については、その後の懇親会で報告者に聞くこともできたため、非常に貴重な時間となったことでしょう。

＜プレ分科会Ⅱ　タイムスケジュール＞

タイムスケジュール	概要
17:10～17:15	進行の確認
17:15～17:40	名刺交換を兼ねたアイスブレイク
17:40～17:50	分科会Ⅰについての情報共有

コラム②　★懇親会大成功！★

今年のコクダイパン会議懇親会では、参加者間のネットワーク構築のため、新企画も含め様々な企画を用意いたしました。

企画その１：名刺コンテスト

…参加者の皆さんには事前にこの企画のことを周知し、受付で提出していただくようにしました。懇親会会場に貼られたユニークな名刺の数々から一番気に入ったものに投票してもらうようにし、一位だった方には全員分の名刺を贈呈しました。中には一人で１０パターン以上のデザインを作ってこられた方も。

企画その２：あの人に会いたい！こんな人探しています！

…名刺コンテストとリンクして、「名刺を見たのですが、この人に会ってみたい！」という希望があった場合、大々的に呼びかける機会を設けました。感動の再会や、大学職員的なお見合いの場ということで、かなりの盛り上がりをみせました。

写真：名刺コンテストで貼られた名刺を見て、
「この人に会いたい！」という思いが実現！

企画その３：宮城教育大学プレゼンツ　パネル展示

…開催校である宮城教育大学の教育復興支援センターの震災以降の取組をパネルにして展示していただきました。東北から離れた地域の参加者を中心に、多くの参加者が熱心に見入っていました。

〇宮城教育大学　教育復興支援センター
http://fukkou.miyakyo-u.ac.jp/

企画その４：大学グッズ展示

…もはや名物コーナーとなった大学グッズ展示を今年も開催しました。文房具やお菓子だけでなく、今年は防災グッズを展示している大学も！懇親会終了時には、じゃんけん大会でグッズの争奪戦が行われ、大学グッズで両手がいっぱいになる参加者もいたほどでした。

写真：大学グッズの側にいる方々の姿はすっかり「営業マン」！
中にはマイクを使って PR している方もいたほどでした。

Ⅲ－１　２日目の時間割

コクダイパン会議の２日目は、以下のスケジュールで開催されました。

時刻	進行・内容
8:30	開場・受付
9:00 ～ 9:10	オープニング全体会
9:20 ～ 12:50	分科会Ⅱ 第１ターム　9:20～10:30（70 分） 第２ターム　10:40～11:20（40 分） 第３ターム　11:30～12:50（80 分）
13:00 ～ 14:00	グループ代表者による発表 クロージング全体会

Ⅲ－２　分科会Ⅱ　～国立大学職員のセールスポイント～

分科会Ⅱでは、「国立大学職員のセールスポイント」をテーマに掲げ、参加者一人一人がセールスポイントについて考え、そのキャッチコピーを作成することを目標とし、議論を行いました。第１ターム・第３タームでは、所属大学を基準とした近隣地域の参加者、第２タームでは年代が近い参加者でグループを構成しました。そして、今回はグループワークだけでなく、個人ワークも取り入れたものにしました。

第１タームでは、参加申込時に記入した事前課題について、各自発表を行った後、国立大学職員の強み・弱みについて、議論しました。出揃った意見をもとに、ターゲットを絞り込み、セールスポイントを見いだしました。そして、ここからは個人ワークで、参加者各々のセールスポイント案を作成しました。第２タームでは、第１タームで作成したセールスポイントを、第２タームのグループで発表後、他のメンバーからの意見や批判を受け、改善を行いました。そして、第３タームでは、第１タームのグループに戻り、各自でセールスポイントおよびターゲットを完成させ、グループ内で発表を行いました。発表中、他のメンバーは、発表内容の５段階評価（自分の案を３とする相対評価）を行い、グループ内の代表案を選定しました。

最後に、グループ代表案を全体会で発表し、コクダイパン会議後に「共感」「独創性」「有効性・発信力」「総合」の４項目に関して、各参加者が最も優れていると思った案に投票するという後日投票制を今回新たに導入しました。その結果、総合１位には、僅差ながらグループ 12 の案が選ばれました。

各グループの代表案、各個人の案を見ると、国立大学職員のセールスポイントを考えるのが非常に難しかったことが伺えますが、これは、国立大学のセールスポイントではなく、国立大学「職員」としてのセールスポイントがテーマであった為、混同してしまったことが一つの要因だと考えられます。また、初めはグループワークでありながら、最終的には個人ワークであったことも、

個人の力を要求されるものとなり、短時間では結果に結び付かなかった方も多々おられたのではないでしょうか。

アンケートでも、「時間が足りなかった」「テーマが難しかった」「進行が複雑だった」という意見を受けており、今後の運営に課題を残すものとなりました。ただ一方で、「途中でのグループ変更は良かった」「職員としての存在意義を再認識した」との意見もあり、一定の評価を受けていたことが分かりました。

＜分科会Ⅱ　タイムスケジュール＞

	進行
第１ターム （9:20～10:30）	・オリエンテーション（5分） ・事前課題についての発表（5分） ・国立大学職員の強みと弱みについて（30分） ・キャッチコピーのターゲットについて（20分） ・各自のセールスポイント案作成について（10分）
第２ターム （10:40～11:20）	＜グループ変更＞ ・オリエンテーション（5分） ・セールスポイント案の発表・他者批判・改善（35分）
第３ターム （11:30～12:50）	・各自のキャッチコピー・ターゲットのまとめ（20分） ・グループ内発表、相互採点（30分） ・採点集計、代表案の決定（5分） ・グループ代表案のブラッシュアップ（20分）

ここからは、全２１グループで選出された「国立大学職員のセールスポイント」代表案を、ターゲット及び解説文付きで紹介いたします。

グループ１「めざせ！　国立大学職員大橋!!　：　タイやヒラメじゃないけれど…」

ターゲット：地域社会

（国立大学職員の自分以外、学生・教員も含む赤ちゃんからお年寄りまで）

私の故郷は、川が流れていて橋がないと生活できません。このように、私たち国立大学職員は、大学と地域社会、学生と教員、それぞれを結ぶ橋と言えます。大きい橋となり、地域社会との懸け橋になることをめざしましょう！

サブタイトルは、大学を寿司に例えてみました。すると、教員・学生はタイ・ヒラメといったネタ、職員はシャリと言えます。ネタのように華はないけれど、シャリがないと寿司とは言えません。シャリのないネタはただの刺身です。寿司(大学)に欠かせないシャリ(職員)になりたいと思います。

グループ２「お近くの職員に声を掛けてみてください!!私たちは、光り輝いている人生を過ごしています。」

ターゲット：就職活動中の学生を持つ保護者

私たち大学職員は、盤石な生活基盤を持っています。その上で、個々人が活き活きする仕事を行っています。それは、やりがいを見つけられる職業だからです。保護者の皆様、「大学職員」という職を通じて、サポーターになりませんか？

私たちが個別に魅力を伝えること（伝えられるくらい魅力的）で、保護者から有望な就職先として関心を高めてもらい、保護者自身が最高の営業マンに。切れないご縁を活かして地域と大学を盛り上げたい。

グループ３「応援します！～大学そして大学人のベストパートナーとして～」

ターゲット：大学及び大学の構成員全て

セールスポイントは「応援する力」。サブタイトルに「パートナー」という言葉を用い、サポートするという従来型の業務イメージから一歩踏み込んで、大学そして大学の構成員全てに関わって、共に前に進んでいくという意味を込めました。

”国立”大学であるからこそ、私大等よりも純粋な応援というものができると考えています。

大学をターゲットにしたのは、各職員が業務＋α（業務改革・効率化、積極的な広報等）を行うことで、応援する（大学の価値を高める）ことができると考えたからです。

グループ４「攻めていこうぜ　伸びしろ無限大！！」

ターゲット：就職活動中の学生

国立大学職員というのは、実は各分野のセミプロの集まりだと思うのです。

財務・総務・教務 etc…、実は皆スペシャリストになれてしまうような知識や経験の持ち主達なのではないでしょうか？それだけではありません。国立大学の持つさまざまな知的財産・専門力…それらを生かすも殺すも、国立大学法人職員に課せられた役割は大きいものだと伝えたいのです。ぜひ、攻めていこう。いけるはずだ！この仕事の持つ「伸びしろ」は無限大なのです！そんな熱い思いが伝わることを願って作成しました。

グループ５「もはやジムではない」（総合２位）

ターゲット：地域全般

セールスポイント：「変わらなければ」という気持ち，大学の情報に精通しうる職務内容，地域と大学とをつなぐ窓口となり得る潜在的可能性、国立大学法人は今，大きな変革の道半ばにあります。与えられた仕事を，前例どおり，ミスなくこなす，これまでのジム職員では越えられない険しい道行きです。しかし，我々は変わりつつあります。もはや大量生産品ではありません。一人一人が「自分達が変えていく」というキモチを持ち，時代の変化をとらえ，自ら価値（仕事）を創出し，積極的に社会とつながっていく存在になり得る我々ジム職員がこれからの大学を作りましょう！

グループ６「RISE UP IN REVOLUTION YEAH!!　～可能性は∞～」

ターゲット：これから就職する未来の国立大学職員へ

国立大学職員が従事している業務は、発展途上で未開拓の領域である。

私たちが普段何気なく実施しようと思っている改革が、いかに些細なものであったとしても、国立大学職員一人一人が起こす改革は、大学から始まり、地域、日本、そして世界へと波及し、世界への貢献の一助となる可能性を秘めた素晴らしいものである。

グループ７「「変換」～大学はあなたのエンジンになる～」

ターゲット：人々

大学はエンジンになります。あなたの、そして世の中の。大学職員は真面目さを信頼感に、あなたの弱みを強みに、教育・研究を未来へのエネルギーに「変換」し、世の中をより良きものへ「変換」していく。我々大学職員はそんなエンジンの一翼となりたい、という思いをこのキャッチコピーに込めています。うまく「変換」できずに「返還」してしまう時もあるかもしれません。気分転換も時には必要ですが、「変換」していけば、きっと…。

グループ８「エイリアンから地球を救えるかもしれない大学職員」

ターゲット：日本国民

SF 映画でエイリアンが地球に侵略してきたとき、巨大隕石が地球に衝突しようとしているとき、頼られるのは大学で基礎研究をしている高名な物理学者や数学者です。すぐ役に立たないからお金にならないからとこのような研究が守られていなかったら、また大学の外に知られることがなかったら、人類はエイリアンに敗れ地球は隕石によって粉微塵になっていたでしょう。

我々国立大学職員は学問の保全と促進に寄与し、その価値と素晴らしさを国民に伝えることにより、エイリアンや隕石から地球を救うことすらできるかもしれないのです。

グループ９「ローリング・ストーンズ、世界をまたにかける！！」

ターゲット：国立大学職員、国立大学職員を目指す就活生

私たち国立大学職員は、法人化から 8 年、少しずつ変化を遂げてきました。しかし、世界はもっと広いはず！まだまだ成長出来るはず！

ということで、国立大学職員は、転がる石に苔むさずという諺にあるように、変化を恐れず世界のあらゆる場所へ転がり続け、これからもぴかぴか光る小石でいることができるのだ。という気持ちでキャッチコピーを作成しました。恵まれた職場環境に安住することなく、よりよい職場作りを目指しましょう。

グループ 10「私たちは講義はしません。学術研究もしていません。でも、あなたの大学生活をサポートする仕事をしています。あなたの先生の研究をサポートする仕事をしています。この大学を“みんなの大学”として運営するためのいろいろな仕事をしています。見えるところにいます。見えないところにもたくさんいます。皆があなたのパートナーです。あなたの大学生活を一丸となって応援しています。」（総合３位）

ターゲット：入学したばかりの学生

国立大学職員の強みと弱みを考えた中で、自分たちの仕事や役割に関して「社会」に対するアピールが不足している、という意見が多く発せられた。「社会」に広く知ってもらうには、将来「社会」に出ていく学生、特に入学したばかりの学生に対してアピールするのが最も効果的であると考え、国立大学職員の「強み」である「多様性のある」「冒険できる」国立大学職員、という意味を込めて、この 200 文字弱のキャッチフレーズを選んだ。

グループ 11「つなぎ、支え、価値を創造する“チャレンジングな”国立大学職員へ～打ってみろ！オレは出すぎる杭～」（総合３位）

ターゲット：国立大学職員にこれまで関わった、これから関わる全てのみなさま

我々国立大学職員は、大学内外の様々な資源（教員、学生、施設、外部資金等）を繋ぎ、大学の様々な活動を支えている。これは我々大学職員にとって重要な役割であり、現状に満足することなくさらに発展強化をしていく必要がある。さらに、国立大学であるという一定度安定した基盤を背景に、勇気を持って挑戦的に改革を進める「未来志向型」の職員を目指していきたい、という思いを込めたキャッチフレーズを定めた。

グループ 12「あなたの夢叶えます！　大学で実現させてみませんか？」（総合１位）

ターゲット：学生、一般人、職員志望者

夢は誰もが持つものですが、実現できた方は少ないのではないでしょうか。国立大学は、産官学連携、地域連携、国際交流等、あらゆる方面と幅広いパイプをもっております。国立大学職員は、そのパイプを最も効果的に使いこなせる集団です。その為、職員は学生のみならず一般人が持つ夢の実現方法を的確に見出し、共に実現させられるのではと考えました。

また、職員は事務だけでなく、こういった社会に夢を与える仕事も担っている魅力的な職業であることも示しております。

グループ 13「つなぐことをあきらめない　つなぎまくるコーディネーター」

ターゲット：地域社会、学生、教員

地域社会、学生、教員を三角形の頂点に配置し、それぞれの間に立って各者をとにかくつなぎまくる、つなぐことをあきらめない職員を想定しキャッチコピーを設定しました。「つなぐ」とは両者が関係する取組を実施する事です。ターゲットのニーズや学内のリソース、大学のミッション等を把握した上で、企画の提案、実施からその後の関係継続につながるような仕組み構築までを行うコーディネーターを目指します。

グループ 14「誰かじゃなくて、オレがやる！！アグレッシブ THE コクダイパン」

ターゲット：学生や民間企業

ターゲットは範囲を限定せず、１：１×N（∞）の関わり合いからの関わりを、学生、民間企業、さらには世界まで、国立大学職員としてつなげて、つなげて、つなげまくったものとして想定します。

キャッチコピーは、現在の一般職員世代がアグレッシブに行動することについて、これまでの大学職員の負のイメージを“ポジティブな大学職員像”へと変える決意表明とともにアビリティを積み上げていくことを表現しました。

グループ 15「良いことを良い人のために働ける」

ターゲット：新卒、転職、再雇用希望者

国立大学は犯罪者達を相手に働くこともなく、過剰に売り上げを挙げるために無理することもなく、教育・研究・社会貢献という全ての業務が基本的には善なる業務であり、善良な人達を対象に公明正大に働くことができる職場である。その構成員達も善良な人達が多い。また、地域の住民・国民等から厳しい指摘を受けつつも基本的には感謝されることが多い。我々、国立大学職員は良いことを、良い職場で、良い人たちのために働くことできる、良い人たちなのである。

グループ 16「国立大学職員は未開拓。これからフロンティアを切り拓きます。」

近くのターゲット：就職活動をしている学生、社会人

遠くのターゲット：地域住民、国民全体

国立大学職員には数多くの未熟な部分があります。

個人レベルでは、教育に関わる意識の希薄さ、教員への依存度の高さが挙げられます。

また、社会との関わりでは、グローバル化等の社会の変化に鈍いところがあります。

そして、組織としては、法人化後８年を迎えても、いまだ真の意味での法人になっていないところがあります。

これらは換言すれば、未開拓な部分が数多く残されているともいえます。

今後フロンティアを切り拓き、国立大学職員を憧れの職業にしていきましょう！！

グループ 17「学生とともに成長！！大学職員」

ターゲット：大学職員を目指す学生

大学とは学生が学び，教員が研究する機関だと思われています。こういったイメージから職員は大学組織の中で存在感が薄いように思います。しかし，実際には職員は大学組織の中で高い資質が求められています。

例えば，大学間競争が激しくなる中，大学を世間に売り込むセールス力が強く求められます。また社会とのつながりにおいては，法務・会計分野でも高い専門性が必要です。今後，大学は適性に合わせて職員を長期的に育てなければならない時代です。大学の発展は職員の成長によるところも大きく，それだけ有能な職員が必要とされます。あなたも学生として学んだキャンパスで，今度は職員として学びませんか？

グループ 18「アカデミック・フィクサー」

ターゲット：教員

「アカデミック・フィクサー」の「フィクサー」とは寄り添う役。ここから，調整役・企画役と派生して定義しました。大学にとって教員の存在は財産です。職員は，教員が業務を円滑に進められるように調整業務を遂行します。

また，学外の方とも調整を行う場合に，調整業務を円滑に行うと，学外の方が大学に好印象を抱き，大学の魅力の向上へ貢献します。その正のスパイラルを作り出すことが大学職員のセールスポイントであると考えます。

グループ 19「大学職員は“意外”がいっぱい」

ターゲット：学生、教員

きっと、安穏と仕事をしていると思っている学生に

○“意外”に大学には、様々な仕事があって、

○“意外”にそれぞれの得意分野を活かしながら仕事をしている。

きっと、事務なんて誰にでもできて、替えがいくらでもいると思っている教員に

○“意外”に幅広い人材が揃っていて、

○“意外”に仕事ができて頼りになる。

学生には、身近な社会人として、教員には近くで支えている存在として、認識してもらうことを目的として考えました。

グループ 20「大学フィールドのゲームメーカー」

ターゲット：学生

（大学のユーザーは学生、地域住民・患者、企業など多数ありますが、予算不足・マンパワー不足のなかでまずは対象を学生に絞り、そこから将来的に効果を波及させるのが狙いです。）

ゲームメーカー（和製英語）とはスポーツでいう司令塔です。大学のもつ教育・研究・診療といった多くのセールスポイントをとりまとめ、発信する司令塔としての企画力こそが、事務職員のセールスポイントだと考えます。プレーヤーは学生・教員・職員です。限られた予算では、莫大な研究費や広告費の投入はできませんが、チームワーク＝教職協働により優秀な学生を育てる環境を補完します。

“日本の明るい未来”をゴールに見立て、学生がエース社会人として活躍することで、大学の魅力を発信する大きな広告塔にもなるはずです。

グループ 21「官でもない　民でもない　国大だからもつ可能性　それを活かせる大学職員」

ターゲット：就職を考える学生

国立大学は法人化により、官でもなく、民でもない組織となり、その両方の強み、多くの可能性を手に入れました。そして我々大学職員は、従来からの大学間の繋がりはそのままに、それぞれの大学を変えることができる力を手にしました。大学は、我々の発想力、行動力次第で、いかようにも革新できる可能性を秘めています。我々大学職員は、いわば大学の潜在力であり、それだけやりがいのある職業なんだ、そんな想い・訴えを込めています。

～その他のキャッチコピー一覧～

ここからは、全２１グループで惜しくも選出されなかった「国立大学職員のセールスポイント」案を紹介します。

未開拓領域・多数をとりそろえております！！	人材育成をサポートしています
つなぐことができる、間に入ることができる	なんでも相談してください
大学での学びを地域に還元するサポート役！！	大学の可能性を広げる人
大学に掛ける橋～社会、教員、学生につなぎます～	つなげる、つながる
事務職員だけど、結構アクティブです	私は潤滑油です
知ろう、そして作ろう、職員・学生のWA	広報力のあるハングリー職員
助け合い、高め合う、大学職員	身近な存在としての人材育成
教員と職員から信頼される職員＝社会の利益	多面体になろう
「売り」を知る。「入口」にアピールできる発信力	大学のサイドバック
より多くの人々に学びの場をコーディネート	大学のシナプス
「Let's search for tomorrow」～未来の開拓者～	のびしろ、ひきだします
自分が変えられる。自分が変われる。	つながる力、つなげる力
「つなぎます！」　Active Link!	大学の窓口　大学職員
人の成長と共にあれる、それが国立大学職員	自分の力以上の経験ができる！
勉強？教授に聞け、人生を教えてやる	固い信頼、柔らかい思考
あなた方の良きパートナーでありたい	大学の何でも屋
教員：学生・大学を支える大黒柱	大学と地域社会をつなぐ橋
国立大学職員だから出来る！社会への貢献！	Bridge the Next Partners.
コ・コメディカル職員、第三のコメディカル	学びの輪をつなげて
地域、学生、大学をつなぐコーディネーター	私の言葉なら、みんなに伝わる
弱みを強みに！！　弱点こそが宝の山！！	ときめき連鎖反応
アカデミック仕掛人、国立大学職員	学生のお手本でもあり、お友達
自大学についてくわしくなれる	私たち、まだやれます
いろんな事項に柔軟に対応できる	ぼく国立大学の職員ですよ
自主的に学んで活躍できる職場	誰もが大学職員になれる
柔軟性を生かした仕事をしよう。	Think public.
最先端の研究を身近で支える職員	つなげます、知の力
個人から地域へ、地域から大学へ	国立大学という組織のハブ
地域とともに発展し続ける大学	事務も仕事しているよ
教育・研究の世界を引っ張る仕事をしよう！	つなげる職員
I NEED YOU FOR NATIONAL UNIVERSITY.	地域との連携の核になる職員力
社会をつなぐパブを目指して	人とともに、地域とともに
Academic groovy interpreter.	大学の成長のエンジン
未開拓な組織の中で自ら開拓していける自由度	AD からＰへ

国立大学職員、地域を動かすプロデューサー	夢が生まれる大学を耕します
様々な可能性を持つ、地元密着企業	協働×共同＝∞
広島発、アカデミックたまごの商社です	安定と挑戦
様々な業務を通した多岐に渡る応用力	国立大学職員はじめませんか
なんでもできます。国立大学職員	大学と地域の橋渡し
ブランド力を高めていく、育てていく職業	地域に愛を、世界に夢を！
事務職は事務職でも専門家の集まり！	地域に貢献しませんか
教員、地域、学生を結ぶことができる	学生の良き先輩となる
職員だって、教員だって、きっと同じ人間だもの	地域拠点の潤滑油
大学と地域を繋ぐプロデューサー	大学を売り込み隊
この職員がいる大学に入りたい	一緒にわくわくしよう！
ファンを増やせ！行っとこ！イイトコ！大学職員♪	
地域に１人国立大学職員！！：あなたの側でお役に立ちます	
「みなし公務員」としての業務と、「大学職員」としての業務	
私たちは「高等教育機関現場でのサービスのプロ」です	
働きながら学ぶ ～果てしない可能性の中で自分自身を創り上げる～	
社会の知的好奇心を呼び起こす！！ ～研究と社会をつなげるファシリテーター～	
社会、学生、教員支援のスペシャリスト★国立大学職員	
人と国の未来を創る仕事　-教育・研究・医療を通じた社会貢献-	
内をかためて、外に向かう、トライアングルコラボレーション	
「知」の拠点から飛び立つ「知」のコーディネーター	
感度鋭く、タフに、豊かにつなぎます。地域のために、世界のために	
国立大学職員・・・１人１人の探求を支えるパートナー	
広がる仕事、広げられる私の可能性　～多様性と許容性のある職場～	
学生、教員、地域へのかけはしとなる人材になれるかも	
いつもありがとうございます。〇〇大学です。 ～国立大学の営業マンとして～	
ふさわしいのは、公務員ではない、むしろ破壊者である	
地域に、社会に、世界に貢献。～知の拠点で働く国大職員～	
国立大学職員の余力を、大学の活性化に使えます。～税金の有効活用～	
「皆さんのよりどころ」～わからないとは言いません～	
「知域力」地域の「知」のコーディネーターになります！	
利益追求でない地域や学生への貢献、サービス提供が行える	
はい、こちら、国立大学職員です。知のファイリングをしています。ご説明はおまかせ下さい	
世界の救世主になる（かもしれない）ー日本の人財（たから）を生む大学ーそれを全力で支えるお仕事です	

Ⅲ－３　第６回コクダイパン会議を振り返って

ここでは「第６回コクダイパン会議」を振り返って見えてきたものについて取り上げます。

１．新しい試み

今回は分科会や懇親会において、新たな試みを取り入れました。事例発表における「検討課題型」の設定、プレ分科会Ⅱの設定、分科会Ⅱの進行マニュアル、名刺コンテスト、宮教大パネル展示――そのこころは、大きく言って「誰でも話題提供できるように」「できるだけ議論に困らないように」という２点にありました。例えば事例報告の「検討課題型」では、ある参加者が持つ課題をグループワークの題材として取り上げましたが、まだ解決できていない事例であるからこそ、お互いの経験や考えをもとに自由に議論できるということを狙っていましたし、「名刺コンテスト」については、個人個人の「機関アピール」と「個性アピール」を織り交ぜて表現でき、かつ誰もが馴染み深く、手軽に参加できるものということで仕掛けた試みでした。

もちろん、新しい試みだけでなく既存の取り組みの改善等も行い、結果として総じて大きなトラブルもなく、概ね実行委員会が企図していた結果となったことに一定の満足を感じる一方、参加者によっては、実行委員会からの度重なるアプローチに食傷気味になった方もいたかもしれません。２日間、実質は約半日を2回という限られた時間の中で、いかに参加者の様々な期待に応えるような会議をつくり上げるかについて考えた結果、いささか時間や内容の面でタイトな会議になったことは事実です。顧みると、やや作り込み過ぎだったという思いもあり、会議運営にあたってはもっと余裕を持たせても良かったということは、反省点の一つです。また、このタイトな会議というのは、アンケート結果にもあるように、事前の情報提供が集中したり、統制だっていなかったりして、見かけ上の情報量が増大したこととも関連があるかもしれません。

いずれにしても、ひとつひとつの試みの内容や手法に関しては、一定の成果を感じられたものの、全体的な会議運営に関しては、改善すべき点も多く、今後に課題を残した形となりました。

２．コクダイパン会議のソーシャル性

平成19年7月に始まったコクダイパン会議も、この度第６回目を迎えることとなりました。前回の名古屋大学での開催に比べると、幾分交通の便が悪い仙台（宮城教育大学）においても約150名のパンの参加があったことは特筆すべきことだと思います。また、リピーター（今回の参加が2回目以上の参加者）は、全体の参加者が前回より減少したにもかかわらず、ほぼ前回と同数を集めました（61名→57名）。また、機関からの支援に目を向けても、3分の2以上の機関で出張扱いや参加費用の援助等、本会議に対する支援がありました。こうした状況を踏まえると、このコクダイパン会議の存在については、ますます広く浸透し、会議の開催趣旨についても好意的なご理解をいただいていることが伺えます。これは、企画側である実行委員会としても、非常に有難く感じているところです。

さて、各地でSD研修や自主的な勉強会の開催がますます盛んになっている今、「それでもコクダイパン会議という場は必要か」というのが今年のスタート地点でした。SDについては、自主的な勉強のみならず、例えば講演会への出席や、研修の受講が考えられると思いますし、勉強会や交流会という名で、地域単位での情報交換や職種単位での情報交換も数多く開催されていると思

います。その観点から言えば、コクダイパン会議は、名称のとおり「国立大学法人等」に所属する「一般職員（係長級未満の職員）」を対象としている以外には、特に制限するものがないため、受け入れる間口が広い一方、全体を通しての目標設定や、具体的な分科会での課題設定がどうしても総花的になってしまう傾向があります。

そのような状況で、実行委員会として、コクダイパン会議にできること、求められることは何かを今一度考えました。そのキーワードが冒頭でも触れた「リピーターの存在」「機関からの認知」であり、具体的には「全国規模で国立大学等の職員が集まる」という「『場』の『醸成』」でした。機関の認知や支援があるという環境は、遠隔地の初参加者にとっても参加に対するハードルが下がり、その結果広く全国各地からパンが集うこととなりました。また、会議で得た気づきやモチベーション、人脈が大きいものであれば、結果的には今回の会議には都合で行けなくなった方も含めて、また次回の会議に行こうというパンや、あるいは日常業務の中での新たな発見や課題を紹介したい、議論したいというパンが大勢生まれるのではないかと思います。コクダイパン会議はそんなパンたちの受け皿としての存在にもなっていると考えられます。――このフィードバック機能については、昨年は職員としての「学び」に焦点を当て、「学びのサイクル」という言葉で捉えています。――コクダイパン会議の現状として、間口を広くし、会議全体の目標等が総花的になっている以上、参加してどのようなことを得るか、感じるかは、決して企画側からアジテーションするものではありません。それゆえに、一人ひとりの参加者自身の主体的な課題設定や目標が重要な意味を持ってきつつあります。

このような状況を踏まえながら、平たく言えば、本会議はある種のソーシャル性を持ち得たのではないかと考えられます。すなわち、各組織、各個人を取り巻くダイナミックな変化の中で、それぞれの参加者が、それぞれの立場で、この会議をどういう場にしていくかを考え続け、参加者同士がインタラクティブに会議をつくり上げていく必要が出てきたのではないでしょうか。こうしたソーシャル性を持った以上、どういう会議を作っていくかについては誰もが主役であり、参加に際してより主体的な態勢が求められるようになったと考えています。

３．旧態依然の国立大学職員から温故知新の国立大学職員へ

ここまで勉強会としてのコクダイパン会議の役割について触れてきましたが、今一度、コクダイパン会議とはいかにして始まったかについて振り返っておきたいと思います。

「法人化した後も大学組織は旧態依然としたままである」ことに「危機感」を抱いた有志が、若手職員の集う「決起大会」を開催し、職員としてのモチベーション向上を図り、旧態依然とした組織に対峙していきたい、ということがこの会議発足にあたっての最初の理念でした。それから６年が経ち、会議を取り巻く環境や私たち職員の意識も大きく変容していく中で、改めて実行委員会としてコクダイパン会議の役割についてもう一度考えた結果、今やコクダイパン会議はソーシャル性を帯びた「場」になったと表現しました。このソーシャル性を担保しているのが、参加対象を「国立大学法人に所属していること」及び「一般職員であること」の２点以外に制限を設けないという間口の広さであるというのは先ほども触れましたが、今度は「国立大学法人」という組織体の観点から考えてみたいと思います。

というのも、特に民間企業においては、組織を超えて同じ職務レベルの職員が全国規模で集まって勉強会をする、という試みはほとんどなされていないそうです。考えてみれば、自動車や造

船、あるいは金融や保険等あらゆる民間企業の業界において、一企業という枠を飛び越え、自分たちの組織で行なっている企業努力や抱えている問題を包み隠さず紹介し合い、今後の業界について考えていくという「場」を作ることは、同種の業務を行う他の組織がライバルであることを考えると、かなり想定しにくいものがあります。しかし、ご承知のとおり、こうした「場」が国立大学法人の集まりではごく自然に形作られています。確かに組織の設立経緯や置かれている環境、公共性の有無等を考えれば、一般企業と国立大学法人を単純比較することはできませんが、それでも「国立大学法人」という枠組みに、他の組織とは異なる何かがあるように思います。

「国立大学法人」という枠組みに意味を見出すことは、多少うがった見方をすれば、国立大学が国の組織の中に組み込まれ、各大学は国の枝葉組織の一つとして展開されていた頃へ戻ろうとしているようにも見えます。しかし、それは決して「旧態依然」を志向しているものではありません。もちろん、運営費交付金等の財政措置を始めとして、国の影響は依然として大きいものがありますが、実際には、個々の機関が独自の裁量権をもって自立した一法人として運営にあたっている以上、大学間あるいは大学職員間の交流は、かつてに比べると希薄化していっても不思議ではないのが現状です。その中で、私たちパンは、自らの意志で「国立大学法人」という大きな枠組みで会議を開き、参加者のマジョリティが法人化以降に入職した職員に移りつつある今をもって、この会議の場にソーシャル性を見出しました。それは、パンが「旧態依然」からの脱却を志向しながらも、なおつながりを保ち、今後に活かしていきたいという思い――いわば、「温故知新」にたどり着いたからではないかと思います。

温故知新のパンが改めて目指す組織とは、一法人としての地位を確立し、法人内部でのつながりを強化していく一方で、法人同士のヨコのつながりを築きあげていく組織ではないかと思います。大学改革実行プランの中でも、大学間の連携強化について触れられていますが、こうした大学間連携の一つのカギとしても、ソーシャル性を持ったコクダイパン会議という場は、今後ますます大きな可能性を秘めているのではないかと思います。

４．さいごに――「場」としてのコクダイパン

改めてコクダイパン会議について振り返ってきましたが、パンが一同に集える「場」に対しては、様々な観点から、ますます大きな期待がかけられるようになってきました。同時に、会議の存在意義も、立ち上げ当初のようなソリッドな理念から、ソーシャル性という多面的に捉えられるようなものへと変貌してきました。これをどう捉えるか、またこれからどのような方向に進んでいくのかということは、コクダイパン会議に関わる全ての人にかかってくる問題だと思います。会議の存在意義や、会議という「場」を自分の中にどのように落とし込んでいくかを意識しすぎることは、参加に対するハードルを上げることにもなりかねませんが、コクダイパン会議という「場」を使って、自分が得ていきたいもの、感じていきたいことを自分自身ではっきりと見据えることで、モチベーションアップへもつながっていくことでしょう。どのようなことを見据えていくにしても、今後もこの会議の「場」をひとつのきっかけにして、自分自身のキャリア、法人組織の今後、そして大学職員であることについて少しずつ考えていくことで、実りある職業人生につながっていくことを祈念して、総括として代えさせていただきます。

コラム③★第６回コクダイパングッズ紹介★

コクダイパン会議恒例、グッズの紹介です。グッズを見れば、コクダイパン会議を思い出してモチベーションアップにつながるかもしれませんね♪

（１）缶バッチ
恒例の缶バッチです。
ペンケースやバッグにつけると可愛いミニサイズ。

（２）シール
カレーパンとロゴが描かれています。

（３）ビニルバッグ
クリアブルーの袋にキラキラ文字でコクダイパンのロゴが入っています。
A4 サイズの資料が入ります。

オモテ↑　　↑ウラ

（４）うちわ
初登場☆うちわです。９ 月中旬、会議当日は残暑と熱気でムシムシしていたため、大活躍でした♪

Ⅳ―1．アンケート結果・考察

会議終了後にアンケートを行い、１３９名（約９０％）の参加者から回答を得ました。

１＜会議に出席するにあたって＞

１－１．所属大学や研修先における、コクダイパン会議開催の周知状況（※複数回答可）

周知あり：112　　周知なし：20　無回答：7

	度数	構成比
メール	80	71.4%
学内掲示板・HP	21	18.8%
その他	17	15.2%
紙媒体	15	13.4%
計	133	

＜その他＞
実行委員から、先輩から、
若手勉強会のＭＬから　など

※有効回答のうち、「周知あり」の回答数を母数に構成比を算出

ほとんどの機関では何らかの周知がされているという回答を得ました。その他の方法では口コミによるものであり、人的ネットワークの大事さが伺われます。一方で、大規模総合大学にあっても学内周知が無い大学も見受けられるため、更なる周知拡大につながる手法等を検討する必要性があります。

１－２．所属大学や研修先におけるコクダイパン会議出席に対する支援（※複数回答可）

支援あり：87　　支援なし：48　無回答：4

	度数	構成比
出張扱い・代休日の措置	75	86.2%
旅費の一部支給	7	8.0%
旅費の全額支給	45	51.7%
参加費（懇親会費を除く）の一部支給	15	17.2%
参加費(懇親会費を除く)の全額支給	29	33.3%
懇親会費の一部支給	1	1.1%
懇親会費の全額支給	0	0.0%
その他	5	5.7%
計	177	

＜その他＞
大学グッズの支給、
報告義務あり　など

※有効回答のうち「支援あり」の回答数を母数に構成比を算出

過半数の参加者が何らかの支援を受けたと回答しています。コクダイパン会議が職員研修等の一環として認知されていることが伺えます。一方で、限られた予算の中で、やむを得ず学内で参加者を選抜している例も見られ、同じ機関からの参加者であっても支援状況が異なったという意見も寄せられました。なお、支援の内訳から、支援を受けているもののほとんどが出張扱いとして旅費の支給が措置されていることがわかります。

１－３．（支援があった参加者のみ）支援の参加意向への影響

	度数	構成比
強く影響した（支援が無ければ参加しなかった。）	43	46.7%
ある程度影響した	25	27.2%
あまり影響なし	10	10.9%
影響なし（支援がなくても参加した）	14	15.2%
計		100.0%

支援のあった参加者のうち、7 割以上は一定の影響があったと回答しています。特に「強く影響した（支援がなければ参加しなかった）」と回答した参加者が約５割を占めており、本会議への参加に対して多くの機関から支援していただいている中で、自発的な参加をどのように担保するかは今後の大きな課題です。

１－４．第６回コクダイパン会議の情報源（※複数回答可）

	度数	構成比
HP 又はブログ	24	17.3%
コクダイパン会議 ML	31	22.3%
大学からの通知	54	38.9%
その他通知	1	0.7%
友人・知人	40	28.8%
その他	15	10.8%
計	165	

＜その他＞
上司から、先輩から　など

大学からの通知、友人・知人、コクダイパン会議 ML など、様々な情報源によっていることがわかります。

１－５．会議に出席することによって、「得たい、身につけたい」もの（※複数回答可）

	度数	構成比
仲間・人脈	106	76.3%
モチベーションや目標	73	52.5%
新たな視点やアイディア	95	68.4%
自主性・積極性	31	22.3%
その他	5	3.6%
計	310	

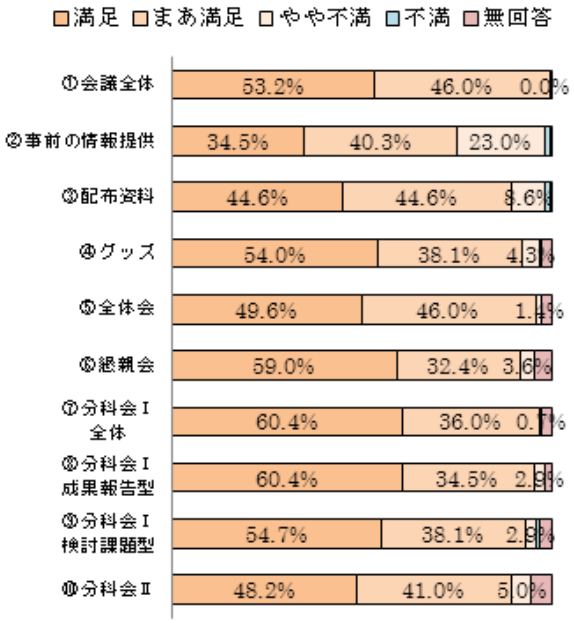
＜その他＞
運営・マネジメント能力、
過去の参加者との再会、
他大学の取り組み、自分への自信　など

ほとんどの参加者が「仲間、・人脈」、「新たな視点やアイディア」を上げ、次いで「モチベーションや目標」となることから、多くの参加者にとって、他者から学び、新たな刺激を得ることが重要な目的となっていることがわかります。

２<会議について>

２－１～２－５．満足度

	①会議全体	②事前の情報提供	③配布資料	④グッズ	⑤全体会	⑥懇親会	⑦分科会Ⅰ全体	⑧成果報告型	⑨検討課題型	⑩分科会Ⅱ
満足	74	48	62	75	69	82	84	84	76	67
まあ満足	64	56	62	53	64	45	50	48	53	57
やや不満	0	32	12	6	2	5	1	4	4	7
不満	0	2	2	1	0	0	0	0	1	0
無回答	1	1	1	4	4	7	4	3	5	8
合計	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
平均	3.51	3.06	3.31	3.40	3.40	3.40	3.51	3.51	3.40	3.26



※数値化平均は、満足４、まあ満足３、やや不満２、不満１、無回答０とした総計を有効回答数で除して算出

全ての項目において満足度は高い結果となりました。しかし、その中で「事前の情報提供」、「配布資料」は「やや不満」の割合が高く、特に「事前の情報提供」については短期間に集中してメールを送付したことにより、情報の整理が大変だった、事前の情報量が多すぎるという意見があり、大きな反省点になりました。

２－６．会議出席によって、「得られた、身に付けることができた」もの（※複数回答可）

	度数	構成比
仲間・人脈	106	76.3%
モチベーションや目標	67	48.2%
新たな視点やアイディア	94	67.6%
自主性・積極性	22	15.8%
その他	7	5.0%
計	296	

<その他>
共感、自己反省、検討課題の自分の環境への持ち込み　など

“１－５．会議に出席することによって、「得たい、身につけたい」もの“と比べ、「モチベーションや目標」、「自主性・積極性」が減少していますが、多くの参加者にとってある程度事前のイメージ通りに目的を達成できる会議として成立したことが伺えます。

２－７．今後のコクダイパン会議参加意向（※複数回答可）

	度数	構成比
自費であっても参加したい	40	28.8%
開催地による（東京・大阪等の大都市周辺であれば）	32	23.0%
開催地による（地方の大学であれば）	6	4.3%
近距離であれば参加したい	36	25.9%
所属大学において費用面等での支援があれば、参加したい	41	29.5%
参加したいと思わない	3	2.2%
計	158	

約３割が自費であっても参加したいとの意向を表明していますが、「所属大学による費用支援があれば」と「近距離開催であれば」との回答が高いことを合わせて考えると、参加にあたっては「距離・費用」の問題が大きいことが伺われます。

３．＜今後について＞

３－１．今回の会議を受けて、職場に戻ってからもやってみたい活動

- 学内勉強会、ＳＤ活動、業務改善活動の活性化　など
- 学内のコミュニケーションの活性化　など
- 業務マニュアルの作成　など
- 参加したことのフィードバック、業務への応用　など
- 資格取得、自己研鑽、自己啓発　など
- 自大学についての情報収集　など
- 分科会Ｉでの議論を基に解決策の作成　など
- 他大学との更なる交流　など

全体的に学内や本務へのフィードバックを挙げる声が多く、中でも分科会Ｉでの議論を具体的な業務改善へつなげたいという声が多数寄せられるなど、今回の会議の結果が具体的な本務に対し影響を与えていくことが期待されます。

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

- 国公私比較も含めて大学とはなにか、国立大学の役割とは何か、海外との比較　など
- 教員や学生との連携、係長以上との連携　など
- 上司や周囲とのコミュニケーションの取り方やリーダーシップのあり方　など
- 人材育成についてのあり方　など
- 業務提案コンペ　など

国立大学の必要性といったものをテーマにしたい、また、“パン”の枠に捉われない枠組みを求める声が多い一方、自分たちのキャリアパスや人材育成など、自分たちのあり方を考えていくテーマを求める声も多いという傾向がありました。

３－３．次回、コクダイパン会議の開催地の希望

	度数	備考
北海道	4	北海道大学
東北	1	山形大学
関東・甲信越	7	新潟大学、信州大学
東京	6	東京地区の大学、首都圏近郊（新幹線で１時間以内）
東海・北陸	6	名古屋大学
近畿	14	大阪大学、滋賀大学、京都大学
中国・四国	13	広島大学、四国内の大学
九州	20	琉球大学、九州大学
その他・特になし	6	新幹線の沿線上等の交通の便が良いところ、ハワイ、地方の大学

過去の会議において開催地となっていない中国・四国地方、九州地方での開催希望が多い結果となりました。また、第６回では、天候の都合で琉球大学から多数の方が参加できなかったことを受けてか、琉球大学での開催を希望する声も聞かれました。そのほか、交通の便が良い場所にある大学という意見も多くありました。

【　付　録　】

第６回　国立大学一般職員会議
～ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性～
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、各国立大学法人や大学職員に求められている役割を踏まえながら、私たちが現在直面している様々な課題についてともに議論する中で、課題意識を共有し、解決のための具体的な方策について考えるきっかけとします。同時に、国立大学の将来像を意識しながら、私たち一人ひとりが「国立大学の職員として、今後どのように成長していくのか」についても考えていきます。

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、また、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

※国立大学一般職員会議実行委員会は、以下の国立大学法人一般職員有志による自発的な組織です。

〔実行委員：12 名〕

足立　陸（滋賀大学）、尾坂　恵理（岡山大学／文部科学省研修生）、
工藤　由莉（宮城教育大学）、近藤　真史（金沢大学／国立大学協会）、
庄子　裕（宮城教育大学）、手塚　絵美子（宇都宮大学）、
中野　皓介（滋賀医科大学）、野澤　貴代（名古屋大学）、
畠山　和也（宮城教育大学）、三島　卓也（金沢大学）、
南岡　宏樹（大阪大学）、森口　智司（奈良先端科学技術大学院大学）

３．日時・会場

〔日時〕

１日目：平成 24 年 9 月 16 日（日）　13:30 ～ 18:20（予定）
２日目：平成 24 年 9 月 17 日（祝）　9:00 ～ 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、参加者に送付します。

〔会場〕

宮城教育大学 2 号館 220 教室
〒980-0845 宮城県仙台市青葉区荒巻字青葉 149（参照 URL：http://www.miyakyo-u.ac.jp/）

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６回となる本会議では、各国立大学法人や、大学職員に求められている役割を踏まえながら、主に国立大学職員としての成長について、深く具体的に考えていきます。

法人化以降、国立大学を取り巻く状況は大きく変化を続けており、近年では具体的で実効力のある「大学改革」の取り組みが強く求められています。これらの理解を深めるには、法人化を含めた国立大学全体に係る制度の歴史や変遷、あるいは各国立大学法人の個性・特色や今後の戦略戦術などの、大きな枠組みの話が重要であることは言うまでもありません。

しかし、日々業務に従事し、キャリアを積み重ねていく私たち一般職員にとっては、上記の大きな枠組みの話の前提として、まず『私自身が「国立大学の職員」という職業と、今後どのように関わっていくのか』という視点を持ち、そのうえでこの大きな枠組みと対峙していくことが、極めて重要な意味を持ち続けているのではないでしょうか。

そこで今回の会議では、「私たち一般職員が、現実に行っていること、感じていること、考えていることはこうだ」という認識をお互いに共有し、類似点や相違点について気づきを得ます。その上で、国立大学職員として自分が成長するためのきっかけや道筋について、それぞれが深く具体的に考え、その先にある自分の姿を改めて明確に捉え直すことを目標とし、そのための「学びの場」、「議論の場」、「気づきの場」とすることを主な内容とします。

○１日目

（１）分科会Ⅰ

参加者から、それぞれの機関における課題への取組事例を紹介してもらい、それに基づく議論を行います。

前半は、カテゴリごとに複数の参加者から、それぞれの課題の解決に至るまでの事例紹介を行い、その後質疑応答を行います。事例紹介のカテゴリとしては、個別業務に関するもののほか、業務改善に関する取組みや勉強会に関する取組みなど、業務横断的なものも含めて、多様なカテゴリを設定します。後半は、参加者が現在抱えている課題を持ち寄り、小グループに分かれ、それぞれの課題解決の糸口について議論を行います。

事例紹介とそれに基づく議論等を通じて、国立大学の同質性、他大学であることの異質性、また、世代や個人での考え方の違いなどから気づきを得、理解を深めあい、「私たち一般職員にできること」を考える端緒とします。

（２）プレ分科会Ⅱ

２日目に行う分科会Ⅱのグループに分かれ、アイスブレイクを通じてうち解けた後、分科会Ⅰにおいて各自が体験したことについて、グループ内で報告や情報共有をします。

〇２日目

（１）分科会Ⅱ

５名～１０名程度のグループ単位で議論を行います。

「国立大学職員のセールスポイント」をテーマに「国立大学職員」には今何ができていて、これからどんなことができるのかについて議論し、国立大学職員の強みとは何かを考えていきます。

まずは、国立大学法人の状況等を踏まえつつ、「国立大学職員である私には何ができるのか、将来に向かって何が期待され、それにどのように応えていくのか」について、自分の考えを事前課題として提出してもらいます（参加申込用紙参照）。

当日の議論は３回に分けて行います。１回目のグループ（基礎グループ）では、各自提出の事前課題をもとに、それぞれの意見を発表してもらった上で、「国立大学職員のセールスポイント」について議論します。２回目は、異なる基礎グループのメンバーで５人程度のグループを作り、それぞれの基礎グループでの意見や個人の考えについて、意見交換を行います。３回目は、再び基礎グループに戻り、２回目での意見交換を基に議論を深化させていきます。最後に、当日の議論を踏まえて各人の「国立大学職員のセールスポイント」をまとめ、グループ内で発表し、相互投票により代表者を決めてもらいます。

（２）全体会

各グループの代表者の発表を聞き共有します。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を共有します。

また、併せて国立大学一般職員会議の今後の方向性についても確認します。

（３）投票

後日、全体会で発表した各グループの代表者の意見について、投票を行います。

結果については、国立大学一般職員会議のホームページ（http://kokudaipan.info/）や報告書等で発表します。

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「APPLY（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。

申込用紙の受付期間は、**平成 24 年 7 月 9 日(月) ～ 8 月 2 日(木)** です。

※なお、申込受付〆切につきまして、ＨＰ等の各種媒体において７月２３日（月）と告知しておりましたが、延長したことを申し添えます。

７．参加費

〔会 議 費〕2,000 円（１日目のみ参加の方に限り、1,500 円）

〔懇親会費〕3,000 円

※会議費は、資料の印刷費、グッズ・報告書の作成費等、運営のための必要経費です。

※会議費には、2 日目の昼食代 500 円を含んでいます。

※会議費・懇親会費とも、受付時に徴収します。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

＝重要＝

本会議に関する連絡はすべてメールにより行い、「参加申込用紙」に記入いただいたメールアドレスあてに送信します。また、資料等の事前送付のため、メールにデータファイル（圧縮されたファイルを含む）を添付することがあります。

そのため、「参加申込用紙」には、確実に受信できるアドレスを記入していただくとともに、可能な限り添付ファイルのあるメールであっても受信できるアドレスとしてくださるよう、ご協力をお願いいたします。

また、国立大学一般職員会議ホームページ及び実行委員によるスタッフブログ（http://blog.kokudaipan.info/）を開設しています。今回の会議に関する情報のほか、過去の会議に関する情報も掲載されていますので、是非ご覧ください。

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６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
13:00	開場・受付		2 号館
13:30 14:10	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	2 号館
14:20 16:50	分科会Ⅰ (1) 14:20～15:20（60 分） (2) 15:30～16:50（80 分）	参加者の事例報告 及び課題に関するワークショップ形式での議論	2 号館及び 7 号館
17:10 17:50	プレ分科会Ⅱ	分科会Ⅱのグループで アイスブレイク 分科会Ⅰの成果を共有	2 号館及び 7 号館
18:00 18:20	全体会	１日目の総括 ２日目に向けて	2 号館
18:30 20:30	懇親会		大学会館

【２日目】

時刻	進　　行	内　　容	会　　場
8:30	開場・受付		2 号館
9:00 9:10	全体会	２日目のスケジュール確認 諸注意	2 号館
9:20 12:50	分科会Ⅱ (1) 9:20～10:30（70 分） (2) 10:40～11:20（40 分） (3) 11:30～12:50（80 分）	グループに分かれて議論	2 号館及び 7 号館
13:00 14:00	全体会	２日間の総括 今後のスケジュール確認	2 号館

★ 参加申込方法：「info@kokudaipan.info」までメールでご送付ください。《 平成２４年８月２日(木)締切 》

★ メールの件名は、「第６回コクダイパン会議：大学名、氏名」としてください。

第６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）		
	所属機関		
	所属部署		
	職　名		
	地　域		
	職　種		
	大学職員としての勤務年数（〇〇年目、平成24年9月16日現在。）（※数字のみ記入して下さい）		
	年齢層（平成２４年９月１６日現在。）		
	性　別		
	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	会議終了後、冊子体の報告書の送付を希望しますか？（報告書のデータ（PDF）は後日ＨＰに掲載します）		
	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について	(1)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？（ある課題を解決したことを報告する「成果報告」、未解決の課題をグループのメンバーと話し合う「検討課題」それぞれ２つ選択可能です。また、その他を選択した場合は「その他」欄に具体的に記載してください）	成果報告	①
			②
			その他
		検討課題	①
			②
			その他
	(2)事例報告について　小さなことで良いので、あなたが大学で取り組み解決した・もしくは相談したい事例があれば、具体的に教えてください。※課題の発生した状況→課題が解決するまでの過程→課題を解決するために行った個人的な取組・工夫→最終的な結果のプロセスが具体的にわかるよう、ご記入下さい。	事例	
		事例の種類	
		課題の発生した状況	
		課題が解決するまでの過程、もしくは未解決の課題の現状	
		個人的な取組・工夫	
		最終的な結果	
	(3)上記の取組事例を区分するとしたらどれが妥当だと思いますか？（適当な項目が無い場合は、「その他」欄に自由に記載してください。）	区分	
		その他	
分科会Ⅱについて	(1)　国立大学法人を取り巻く課題や求められていること等を踏まえながら、国立大学職員としてできることや期待されていることについて、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。**また、この項目については参加者全員に公開させて頂きます。**		
	(2)　(1)を踏まえながら、あなたが取り組んでいることや、意識していることがあれば教えてください。※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。**また、この項目については参加者全員に公開させて頂きます。**		
全体会議について	あなたは第６回コクダイパン会議をどのような会議にしたいですか？（会議への意気込みやご意見、ご要望等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２４年８月２日（木）までに「info@kokudaipan.info」までメールでご送付ください。＞

謝辞

第６回コクダイパン会議については，大きなトラブル等もなく，無事成功裡に終えることができました。これも，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方々をはじめ，参加者皆さまのおかげです。改めまして厚く御礼を申し上げます。

ここに第６回コクダイパン会議の報告書が完成いたしました。参加者の皆さまにおかれては，本報告書をご覧いただき，会議当日の思いや雰囲気を再び思い起こしていただければと思います。

また，全てのパンの皆さまにおかれては，悩みや迷いを抱えたり，壁にぶつかったりしたときに，是非この報告書を開いていただき，日本全国に，同じような思いを持つたくさんのパン仲間がいることを思い出していただければ幸いです。

最後になりましたが，来年どこかの国立大学で，また皆さまとお会いできることを楽しみにしております。

第６回国立大学一般職員会議実行委員

足立 陸	（滋賀大学）
尾坂 恵理	（岡山大学／文部科学省研修生）
工藤 由莉	（宮城教育大学）
近藤 真史	（金沢大学／国立大学協会）
庄子 裕	（宮城教育大学）
手塚 絵美子	（宇都宮大学）
中野 皓介	（滋賀医科大学）
野澤 貴代	（名古屋大学）
畠山 和也	（宮城教育大学）
三島 卓也	（金沢大学）
南岡 宏樹	（大阪大学）
森口 智司	（奈良先端科学技術大学院大学）

発行者：国立大学一般職員会議実行委員会
問い合わせ先：info@kokudaipan.info
ホームページ：http://kokudaipan.info/