第８回
国立大学一般職員会議
（コクダイパン会議）報告書

平成２６年１０月１２日（日）～１３日（月・祝）
於　東北大学

第８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　―3―
Ⅰ－２　コクダイパン会議の立上げとこれまで　―4―
Ⅰ－３　コクダイパン会議基本ルール　―5―

【コラム①】　シンボルマークのパン紹介　―6―

Ⅱ．第８回コクダイパン会議

Ⅱ－１　今回のテーマについて　―8―
Ⅱ－２　第８回コクダイパン会議開始！～集結したパン仲間～　―9―
Ⅱ－３　アイスブレイク　―１０―
Ⅱ－４　キーノート・トーク　～先輩職員からのメッセージ～　―１１―
Ⅱ－５　分科会Ⅰ～グループディスカッション～　―１３―
Ⅱ－６　分科会Ⅱ～参加者による事例報告～　―１４―
Ⅱ－７　分科会Ⅲ～グループワークと個人ワーク～　―２７―

【コラム②】　総合司会から見た「全体会」の雰囲気の変化　―２９―

【コラム③】　コクダイパングッズ紹介　―３０―

Ⅲ．アンケート結果・考察　―３１―

【コラム④】　懇親会　―４１―

Ⅳ．終わりに～謝辞～　―４３―

【資　　料】
クレドシート、実施要項、申込用紙、ポスター　―４５―

Ⅰ．コクダイパン会議とは

Ⅰ－１　　はじめに

このたび、平成２６年１０月１２日、１３日に、東北大学において第８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。「描こう、未来!見つけよう、自分軸!」というテーマのもと、全国の国立大学法人等で活躍している３名の先輩方からお話を伺った他、各大学における取組事例の報告を受けながら、拡がっていく大学職員の可能性と理想の大学職員像を明確化し、それに向かって進んでいくための「自分軸」となる行動指針を「マイクレド」にまとめました。

今回のコクダイパン会議では、未来に目を向けて国立大学職員という職業の可能性に想像をめぐらせると共に、悩んだり迷ったりすることも多い我々若手職員が、判断の基準となる自分軸を見出すことで、日々の業務を充実した気持ちで進めていけるように、それぞれの企画を検討しました。また、今回は「キーノート・トーク」という形で先輩方３名に講演いただき、パン同士の話し合いだけでは見えないような地平を見せていただくことができ、大変充実した時間を過ごすことができました。

今回作成した「マイクレド」は、折を見て見直すようにすることで、より自分に合ったものになっていきます。人間は変わります。今回のコクダイパン会議で考えていたことと全く違うことを、１年後は考えているかもしれません。しかし東北大学で仲間のパンと共に自分軸を見出した、という経験は変わりません。その経験を思い出しながら、新しい「マイクレド」を書き直してもらえれば、次の一歩がより確かなものになるでしょう。

今回でコクダイパン会議は第８回となりました。この報告書は、東北大学での２日間の議論や報告内容、そして文字では伝えきれませんが、活気や熱い想いをも記録したものです。この報告書を読み返すことであの日の気持ちを思い出し、日々の業務を行う中での一助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を、より一層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

法人化後の平成１９年７月１５日、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８回を迎えるコクダイパン会議の始まりです。

コクダイパン会議は、全国各地の多様な国立大学等の職員と触れ合うことにより切磋琢磨し、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しています。

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	第６回	第７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	平成 24 年 9 月 16 日･17 日	平成 25 年 9 月 22 日･23 日
会場	京都大学	東京大学	神戸大学	金沢大学	名古屋大学	宮城教育大学	横浜国立大学
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	50 機関 153 名	51 機関 125 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	ともに見いだす潜在性、自ら拡げる可能性	Action!～「気づき」から「動きへ」～
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	国立大学職員のセールスポイント	課題解決に向けて行動するために
事例報告	―	17 事例	23 事例	22 事例	23 事例	課題解決:9 検討課題:19	9 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いだし、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、前向きに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。

シンボルマークのパン紹介

このコラムでは、第８回コクダイパン会議の顔として選ばれました、テーマパンをご紹介します。今年の顔は、すでにポスターやフラットファイルのステッカーなど色んなところに登場していましたが、「クロワッサン」でした！

会場校「東北大学」のある仙台の初代藩主であった伊達政宗の兜飾りをモチーフにしています。
第６回でも候補に挙がったそうですが、今回は満場一致で簡単に決まりました（笑）
調べて知った話ですが、スターウォーズのダースベイダーのマスクは伊達政宗の兜をモチーフにデザインされたらしいですよ！
これは凄い話ですね。
ポスターを見て、巷ではカニパンやサソリという説もあるようでしたが、決してそんなことはありませんでした！！

クロワッサンに加えて、今年はカレーパンとメロンパン・クリームロール・チョコロールをご用意しました。
皆さんお味はいかがだったでしょうか。
個人的には、甘いパンから調理パンを交えることで、バランスが良かったと勝手に自画自賛しているところです。

クロワッサン。生地を伸ばしてバターを均一にはさんで折りたたみ、それをまた伸ばしては折りたたむことで、生地とバターがそれぞれ多重に薄い層をなし、それを焼き上げることで生み出されるこの工程は、我々パンが将来へのキーパーソンとなる工程に通じるものではないでしょうか。今回の会議を通じて一つの層を作り、そして今後様々な場面で何重の層を作り上げるクロワッサンのような多重な層を持つ職員を目指していきましょう！

下の写真は今回のパンで、会議後に右下写真のとおり撮りあったものから選ばれたものです。

Ⅱ．第８回コクダイパン会議

Ⅱ－１　　今回のテーマについて

今回のコクダイパン会議のテーマは『描こう、未来！見つけよう、自分軸！』です。

広がっていく国立大学職員の将来の可能性を実感するとともに、それぞれが「理想とする国立大学職員像」を明確にし、それに向かって進んでいくための「自分軸」となる行動指針（クレド）を具体的に考えていくことを目的としてこのテーマに決めました。

自分軸となる行動指針を持つことは、仕事をやりがいがあり、楽しいものにすることの一助となりますが、普段は日々の業務に追われ、なかなかじっくりと自分の潜在的な考え・価値観を明確化することが難しいのではないでしょうか。

色々な大学から色々な人が参加するコクダイパン会議の場で、様々な人と交流し、互いに刺激しあうことで、大学職員の可能性・明るい未来を描いてほしい、自己理解を深め、「自分軸」を作り仕事をやりがいがあり楽しいものにしてほしいという思いをこめて『描こう、未来！見つけよう、自分軸！』というテーマを設定しました。

Ⅱ－２　　第８回コクダイパン会議開始！～集結したパン仲間～

今回も、北は北海道から、南は沖縄県（台風の影響で残念ながら当日は参加不可）まで、多くのパンの皆さんから参加申し込みを頂きました。今年で第８回を迎えるコクダイパン会議では、全国制覇まであと一歩のところに届き、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。

10 月 12 日の正午過ぎ、今年も全国各地の機関からパン仲間が続々と東北大学に集まってきました。緊張した面持ちで周囲の参加者と名刺交換をする初参加者や、見知った顔を見つけては再会を喜ぶ経験者の声で、開始前の全体会会場はざわついていました。

まず初めに、全体会の冒頭で、東北大学の明野理事より東日本大震災に絡めた激励のお言葉を頂きました。理事の登場に驚いた参加者もいたようですが、熱心に理事のお話を聴いていました。

実行委員及びサポーターの紹介の後に、キーノート・トークでご講演いただくゲストのお三方の紹介がありました。キーノート・トークを聴くために参加したという人もいたようで、参加者の表情からはどんな講演が聴けるのかとわくわくしている様子が感じられました。

その後は会議一日目の大まかな流れの説明があり、ところどころで笑いが起こるなど、初参加者が多いためか最初は固い雰囲気であった会場も、全体会が終わる頃には少し打ち解けてきていたように思います。

最後に、参加者を代表して 2 名の方にご協力いただき、開会宣言を行いました。毎年恒例の開会宣言ですが、会議の内容によって少しずつ違っています。今年は「理想とする国立大学職員像を描き、それに向けて進んでいくための自分軸を見つけるために、たくさんのコクダイパンの仲間と議論し、共有し、学んでいくこと」が宣言されました。こうして、長いようであっという間に終わる２日間が始まりました。

Ⅱ－３　　アイスブレイク

アイスブレイクは、参加者は席順で５～６名のグループを作り、事前課題として名刺に記入しておいた「仕事をする上で心掛けていること、大事にしていること、その理由」を２分間で説明し、その後、参加者をランダムに指名し、グループ内で「いいね！」「面白い！」「他の人にも紹介したい！」と思った発言について、全体に向けて発表するという形式で行いました。

このアイスブレイクは、はじめに全体会場内で全員が同じことを行い、参加者全員が発言することにより、コクダイパン会議の各企画に、より積極的・主体的に参加できる雰囲気・気持ちになることを目的としました。

また、このアイスブレイクのねらいとしては「直前の発言者がタイムキープをする」というルールを設けることによって、参加者全員にタイムキーパーを経験して頂き、全員でタイムキープをしていく、全員で会議を作り上げていくという意識付けがなされるということや、他の参加者の発表を聞くことによって、参加者や所属機関による意見の多様性について認識してもらうとともに、２日間のプログラムを通じて考えていく「自分軸」というテーマの導入を図ることにありました。

なお、事前課題は自分軸を考えるための初めの一歩として考えやすいこと、身近なものであること、話題にしやすいことから「仕事」にフォーカスしたものとしました。事前課題として名刺に記入することで、その後名刺交換をする際にも、自然と「仕事をするうえで心掛けていること、大事にしていること」の話題となっていることが多かったように思います。一言でまとめた方、箇条書きでいくつも挙げた方、名刺の裏面にびっしり書いた方など書き方はもちろん、記入の方法も手書き、シール、印刷と様々で、名刺一枚にその人の個性が表れていたのではないでしょうか。この企画が、コクダイパン会議そのものへの導入はもちろん、参加者のみなさん同士の会話のきっかけや、会議終了後も名刺を見てその人のこと思い返す材料となり、人脈づくりのアイスブレイクとなったことを願っています。

Ⅱ―４　　キーノート・トーク　～先輩職員からのメッセージ～

アイスブレイクで会場内の雰囲気が温まったところで、「キーノート・トーク～先輩職員からのメッセージ～」を実施しました。この企画はコクダイパン会議では初の試みで、全国の国立大学法人等で活躍している先輩３名をゲストにお迎えし、今まで携わってきた業務や印象に残っていること（挑戦したこと）、若手職員に期待すること等について、講演をいただきました。

◆石沢 友紀 さん（岩手大学　学務部国際課国際連携グループ主査）

海外での勤務経験を経て、国際教育・連携・戦略関連業務に従事されている石沢さんからは、自分軸を持つためには、ご自身の経験から「業務上での体幹を鍛えること」「ロールモデルを持つこと」「身の回りへの感謝を忘れないこと」が大切だというお話をいただきました。相手が『大学職員』である自分に対し何を求めているのかを常に考え、日頃から相手に安心感を与える仕事をすること、学生にとって一番身近な社会人としてのロールモデルになれるよう心掛けているそうです。

また、仕事は一人で行うのではなく、チームプレーであり、メンバーの多様性によって効果は最大値化するというお話をいただきました。「無いものねだり」ではなく「あるもの生かし」をするという発想から、最近ではあるテーマを軸として学生・教員・地域・職員などをつなぐことで生まれる交流と統合、その先の循環効果に面白さを見出していること等、事例を踏まえながら紹介いただきました。

◆沖田 夏樹 さん（長崎大学　経済学部支援課専門職員（就職支援担当））

就職支援担当の専門職員として、学生のキャリア形成支援に携わっている沖田さんからは、普段の学生とのやり取りの中から、「〇〇を得る・なる（HAVE）」ための「行動（DO）」を起こす際、その前段階に「あり方（BE）」が存在するという視点（BE→DO→HAVE）が抜けていることで空回りを起こす学生が多いという事例を紹介いただきました。「あり方（BE）」が抜けていると、セルフイメージ（自己像）や志向・傾向・価値観・信条等の曖昧さから、判断や行動に迷いが生じます。そういう時、「あり方（BE）」を今一度振り返って明確化し、再び「行動（DO）」へ向かってゆくことで、理想とする「〇〇を得る・なる（HAVE）」という結果を得ることができ、これは学生だけではなく私たち社会人も同じだという趣旨の説明をいただきました。

「大学職員としての自分軸」を明確にするために、「あり方（BE）」を考えてみる時間が重要だというお話をいただきました。

◆樋口 浩朗 さん（山形大学　人文学部事務室上席係長）

文部省海外子女教育課、中国政府派遣奨学金留学生、国立大学協会、大学コンソーシアムやまがた事務局等、出向や留学等、様々な経験をされている樋口さんからは、係長の視点から見たマネジメント・役割（それぞれの職員の自己実現を果たすためにどうするか・世代のつなぎ役を意識する…等）について説明をいただきました。

大学職員の業界は機関同士の企業秘密がほとんどないため、積極的に情報共有を行ったり、他機関で波長の合う同志に出会えたりすることがメリットなので、外部から自分が得た経験や情報は所属機関や仲間にアウトプットすることが大切であること、また、「何によって自分のことを憶えられたいか（＝自分軸のある人が憶えられる）」を日々考える事が重要だというお話をいただきました。

講演の後はパネルディスカッション形式での質疑応答の時間を設け、参加者からは多くの質問がありましたが、ゲストの皆さんの回答やフォローにより、参加者はさらに講演内容を深く理解し、自分自身について考えることのできる時間となったようでした。

Ⅱ－５　　分科会Ⅰ～グループディスカッション～

１日目に行われた分科会Ⅰは、先のプログラムであった「キーノート・トーク」の感想や、講演の中で「いいな」と思った部分・気になったキーワード等を参加者同士が互いに共有しながら、どうしてそれらを「いいな」と思ったのか、または「気になった」のか理由を考えることを通じ、自分の興味関心のある内容、好きなもの（共感・憧れ・理想など）等の傾向を再確認する場としました。

また、上記のプロセスを手掛かりに、大学職員として自分はどんなことに挑戦してみたいかを考え、自分の言葉で表現することで、大学職員の可能性や仕事への向き合い方のヒントを見つけ、２日目のプログラムへのステップとなることを目的としました。

グルーピングは 1 グループ７～８名程度、参加者の勤続年数・職種・地域に偏りが出ないようバランスをとりながら構成をしました。

まず、アイスブレイクとして名刺交換をしながらの自己紹介を行いました。特に進行要領に指示がなくても、事前課題であった「仕事をする上で大切にしていること・その理由」を紹介する参加者が多くみられ、自然と場が和んだグループが多かったようです。

続いて、キーノート・トークでの講演や質疑応答から「いいな」と思った部分・気になったキーワード等について、講演を聴きながら作成したメモを使い、まずは個人でまとめ、１人１分以内で順番に発表、グループ内で共有をしました。

それぞれの参加者が感じたこと、「いいな」と思った部分・気になった部分は参加者自身が興味関心を持っている内容であったり、または現在の参加者自身に足りないと感じている内容であったりと、捉え方は様々であったようですが、その後の「大学職員として自分はどんなことに挑戦してみたいか」を考え、再度グループ内で全員が発表を行った際には、「組織・地域へのアウトプット」、「存在意義のある職員になるため、日々の業務の意味を考えるよう心掛ける」、「所属機関の強み弱みを知り、再認識する」等、身近な内容が多く上げられました。

その一方で、キーノート・トークの内容について振り返り、もっとじっくり他の参加者と意見交換や感想を共有する時間が欲しかったという意見や、キーノート・トークから得たキーワードから、自分の挑戦してみたいことにいきなり落とし込む作業は難しかったという意見もあり、時間配分も含め、落とし込みの作業の際にワンクッションが必要であったのではないかとも感じています。

Ⅱ－６　　分科会Ⅱ～参加者による事例報告～

分科会Ⅱでは、複数の参加者が実行した（挑戦した）業務や経験について、その際に大事にしていたこと（方針や思い）や実行できた理由にスポットをあてながら、複数の参加者に事例紹介を行っていただきました。

前回のコクダイパンの事例紹介では、事例をカテゴリに分け、参加者は１つのカテゴリの３事例を聞くという方法をとっていましたが、今回は事例をカテゴリ分けせず、タームごとに参加者が聞きたい事例を選択できるようにしました。
アンケート結果から、「聞きたい事例を自由に選択できるのがよかった」という声をいただく一方、１タームに４～５事例あったため「聞きたい事例が重なってしまった」という意見もありました。

事例紹介は、コクダイパンでは毎年行われている企画ですが、参加者のニーズの把握、企画事例の選出、事例の内容と全体のテーマとの整合性等、実行委員として改善できる点がまだあることを心に留めつつも、参加者の期待度の高い企画であることを改めて感じることができました。

事例紹介を行われた方々につきましては、実行委員からの依頼を快く引き受けていただいた方が多く、企画側としても実施する前から非常に楽しみな分科会を作ることができました。この場をお借りして御礼申し上げます。

タイムテーブル

会場		ターム1（16:45～17:07）	ターム2（17:12～17:34））	ターム3（17:39～）
B棟2F B201	報告者	是國 裕光（ID:72）	半田 智秋（ID:140）	半田 史陽（ID:155）
	所属機関	広島大学（出向先：国立大学協会）	東北大学	東北大学
	事例	職場内の勉強会の実施～出向元での勉強会の経験・葛藤をどのように活かしたか～	学内SD「私のなりたい東北大学職員」の企画運営	留学業務に関する学内の理解促進
B棟2F B202	報告者	松峯 正典（ID:93）	宮澤 瑶子（ID:34）	
	所属機関	東京大学	京都大学	
	事例	研究室キャラバン	文部科学省提出調書に係るマニュアル作成	科研費採択支援 －部局経理担当者ができることは何か－
B棟2F B203	報告者	日野 智仁（ID:125）	島田 織江（ID:44）	松原 恵（ID:96）
	所属機関	奈良先端科学技術大学院大学	一橋大学	東京大学
	事例	「（バトルしない）Biblio Battle」の企画・実施とその効果	12大学の共同WGの立ち上げ	博士論文執筆者向け著作権ガイド『博士論文と著作権』の作成
B棟2F B204	報告者	工藤 由莉（ID:107）	國分 裕基（ID:27）	村上 健一郎（ID:109）
	所属機関	岩手大学	山形大学	横浜国立大学
	事例	学生カルテ/事例集の作成	「明日から役立つ仕事術」の作成と若手職員への配布	かもめCafeの活動から考える「学内SDを成功させる秘訣」
B棟1F B101	報告者	畠山 和也（ID:46）	武藤 裕（ID:12）	佐々木 博希（ID:160）
	所属機関	宮城教育大学	埼玉大学	岩手大学
	事例	若手職員WGによる研究不正防止体制の見直し	教育環境の美化	教員（職員）用問い合わせマニュアルの作成
B棟1F B104	報告者	手塚 絵美子（ID:21）		
	所属機関	宇都宮大学		
	事例	食品移動販売業者の導入		

ターム1　１６：４５－１７：０７

事例報告タイトル「職場内での勉強会の実施」

（所属：広島大学（国立大学協会出向）氏名：是國裕光さん　）

［事例報告の概要］

・出向元大学では３年間若手勉強会に参加し、現在の勤務先では若手勉強会を始めました。出向元での経験をどのように活かしたかを説明しました。

・業務時間外での開催は集まりにくい　→　通常業務に関連させて、業務時間内に開催する。

・発表者、企画者の負担が大きい　→　発表時間を短めに設定。外部から講師を招くなどの企画も交える。

・リーダーへの過度の依存　→　各自の自発的な活動を重視。１人に依存しないようにする。

［質疑応答内容］

Q.業務時間内に勉強会を開催するための工夫は？

→一番重要なのは幹部の理解。そのために粘り強い説明が必要。

Q.どれぐらいの職員が参加しているのか？

→（現在の職場での勉強会）若手職員の大半が参加。ただ、30 人程度の小規模な職場だからこそ可能。

［報告後の感想］

報告の機会をいただきありがとうございました。事例報告後も個別に質問をいただき、若手勉強会への関心の高さをあらためて感じました。私自身も発表するにあたり、これまでの活動を振り返ることができ、今後に活かしたいと考えています。また、大学職員には「話す力」と「書く力」が今まで以上に求められていると思います。人前で話すことの難しさを感じるとともに、新たな課題を見つけることができました。

事例報告タイトル「研究室キャラバン」

（所属：東京大学　氏名：松峯正典さん）

［事例報告の概要］

経理業務に関する注意事項やルールなど周知して回る姿をキャラバン隊になぞらえ、２か月以上をかけて、農学部の各研究室（１１０研究室）を訪問しました。この取り組みを実施することで直接研究室への会計の基本ルールを周知することができ、一定の成果をあげることができました。私が隊に参加したのは平成２１年のことですが、現在も引き続き本取り組みは続いています。

［質疑応答内容］

毎年すべての研究室を回る必要があるのかという質問がありましたが、事務と研究室との間の風通しを良くし、顔が見える関係を作ることが大切であるという基本的コンセプトのもと、あえて研究室を訪問するという取り組みとなっております。研究室に足を運んだことがありますか？と参加された方々に聞いてみましたが、ほとんどの人は研究室へ行ったことが無いということでした。信頼ある事務となるためにもフットワークの軽い事務職員を心がけられればと考えております。

［報告後の感想］

今回の報告を準備している際に改めて気が付きましたが、組織の力は各人が同じ目標を意識す

ることで高まるということです。一致団結し事務の強みが発揮できれば、困難な課題もクリアでき、ひいては良い職場文化も生み出せるようになると再認識しました。自分一人で頑張る事も大切ですが、組織が持つ力の可能性を意識していただき、皆さんの職場が少しでも良くなれば幸いです。

事例報告タイトル「「（バトルしない）Biblio Battle（ビブリオバトル）」の企画・実施とその効果）」

（所属： 奈良先端科学技術大学院大学　氏名：日野智仁さん）

［事例報告の概要］

・組織の成長に、職員の成長意欲は欠かせません。そして、成長意欲は様々な体験の積み重ねによって養われます。そこで、私は、手軽に成功・失敗体験を経験することによって成長意欲を高めようと実施している「（バトルしない）Biblio Battle」の取組事例について、報告しました。
・「（バトルしない）Biblio Battle」は、【読書】【プレゼンテーション】【フィードバック】の方法によって、週 1 回 15 分（業務時間中）、他職員からも見える執務室内で行っているもので、【身近な視点】【無理なく】【続けられる】ことをポイントに、【ポジティブ・シンキング】【自己啓発の促進】を念頭において実施しています。
・私は、「（バトルしない）Biblio Battle」の実施を通じ、【人を通して本を知る、本を通して人を知る】ことによって、【前向きな成長意欲（学習意欲）サイクル】が回り始め、また、【インフォーマルな場】としての認知が進み始めていることを感じています。
・この「（バトルしない）Biblio Battle」は、比較的容易に実現させることが可能な取り組みです。聴講された皆さんに対して、「自らをさらに成長させるため、また、他の職員の成長を進めるために、明日からできる「働きかけ」について具体的に想像してみてください。」との質問を投げかけて、事例報告を終了しました。

［質疑応答内容］

・私は、聴講される皆さんに対して報告を行う【一方向】ではなく、報告する事例を土台として、私と聴講される皆さんとで対話や意見交換を行う【双方向】による方法によって、事例報告を行いました。
・なぜなら、聴講される皆さんが、ご自身の業務の可能性を広げ、それに向かって進んでいくための【気づきを得る】ためには、【ご自身の思考の限界を突破する】ような体験が必要で、それは【ご自身が考えたことを言葉にして発信すること】によって得られることが多いことを、私は経験として知っていたためでした。
・その結果、当日は、様々な対話や意見交換をすることができました。特に印象深かったのは、「業務改善や自己研鑽を行うためには、質の高さや規模の大きさが必要なんだと難しく考えていました。大切なことは、取り組みの外見の立派さや大きさではなく、関わる人の思いや行動が変化するキッカケを提供することであって、また、その取り組みが続いていくことだと気づきました。」というコメントを聴講された方から伺えたことでした。

［報告後の感想］

・私は、「（バトルしない）Biblio Battle」について紹介させて頂く際、【聴講される皆さんに到達してほしい目標】として、以下の 3 点を設定したうえで、事例報告を行いました。
  1.「（バトルしない）Biblio Battle」の意図と成果について理解する。
  2.「（バトルしない）Biblio Battle」のような取り組みは比較的容易に実現可能であることを理解する。
  3.自らをさらに成長させるため、また、他の職員の成長を進めるために、明日からできる「働きかけ」について、具体的に想像してみる。
・その結果、前述のようなコメントを頂戴し、私こそ、事例報告を通じて勉強させて頂き、

新たな視座を頂けたと聴講された皆さんに感謝しています。

・ご自身の思いを言葉や態度として表現して相手に伝え、相手を感化させる（相手に納得してもらう）ような機会は、そう多くありません。ぜひ、今回の分科会Ⅱ事例紹介のような機会を活用され、【ご自身を表現して相手に伝えること】に対して積極的に挑戦されることお勧めします。挑戦し終わったとき、きっと、ご自身が以前よりもさらに成長していることを実感することでしょう!!

事例報告タイトル：「学生カルテ／事例集の作成」

（所属：岩手大学 学務部学務課専門教育グループ　氏名：工藤由莉さん）

［事例報告の概要］

学生窓口を担当するようになり、学生との距離が非常に近い業務だと実感し「楽しい」と感じるとともに、何をしたいのか自分の言葉で伝える事ができない、発達障害の疑いがある等、「気になる学生」がとても多いことに気が付いた。学務課の業務は学則・規程・教育職員免許法等、決められたルールをベースにする一方、様々な事情を抱えた学生の対応を行うため、イレギュラー（柔軟）な対応や判断を求められることも多く、相反する内容を同時に要求される部署でもある。過去の事例の記録不足、教職員間の情報共有不足を日頃から感じていたので、学生に不利益が生じないよう「学生対応状況一覧」を作成してまとめ、窓口担当者で共有することを始めた。相談内容のカテゴリ分けを行うことで、似たような事例とその対応（回答）をまとめて閲覧したり、特定の学生について、時系列に相談内容を並べ変えたりできるよう工夫し、継続的に学生を見守れるよう、参考となる事例集やちょっとした学生カルテのようなものを目指したいと思っている。

しかし、教員・職員・カウンセラーの間では「気になる学生」の情報は問題が表面化、緊急を要する状況にならない限り共有されないのが現状であり、問題の表面化は学生側のアクションが起点になっている場合が多く、アクションがない学生を見つけることが難しい等、まだまだ課題も多い。

学生窓口は、相談にやって来る学生と一番最初に顔を合わせ、会話をする場所であるが、私たちは医者のような専門家ではないため、問題のある学生に対してどのような対応が望ましく、どのような対応が NG であるかが分からない不安を常に抱えている。学生対応については、そのような点でマニュアル化できない部分（例：傾聴力・表情や仕草から読み取る…等）もあるが、学生にとって安心して相談できる窓口・話しやすい環境づくりのため、自分の手の届く範囲でプラスワン（＋１）の工夫を続けていきたい。

［質疑応答内容］

Q.「学生対応状況一覧」の作成は勤務時間中にまとめているのか？負担は大きくないか？

A. 勤務時間内では学生・教員が次々窓口にやって来るので、まとめる作業は勤務時間外になることが多い。

今までの業務に＋αで行っていることなので負担は確かにあるが、過去の事例・対応記録や判断の根拠を調べること自体に膨大な時間を費やす事もあるので、その時間の短縮になるのであれば、一覧の作成は苦ではない。

［報告後の感想］

時間が限られていたので、なかなか詳細までご説明することができませんでしたが、今回の事例紹介をきっかけに、分科会Ⅱ以外の場でも学生対応等の情報交換をすることができ、嬉しく思っています。今後ともよろしくお願いいたします。

事例報告タイトル「若手職員 WG による研究不正防止体制の見直し」

（所属：宮城教育大学　氏名：畠山和也さん）

［事例報告の概要］

平成 25 年夏頃より文科省で「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」の改正に向けた動きが活発化し、大学として研究不正の防止体制について見直す必要が出てきたことから、上司に相談し若手職員によるワーキンググループを発足することに。

事例報告では、WG でまとめた報告書をもとに国による不正防止の動きや WG メンバー選定に至るまでの経緯、WG の活動内容、会合を開くうえで気をつけたことなどを発表した。

［質疑応答内容］

Q１．説明会の開催や通知を出すなどしても、研究不正についてまだまだ意識が希薄な教員が多いように感じる。その点についてどのように対応するのか。

A．意識付けに関しては未だ良い方法を考えている状況だが、今は説明会を複数回行ったり、通知文の内容について工夫したりするなど、地道な取り組みが必要なのではないか。

Q２．文科省のガイドラインに定められている「誓約書」の、宮教大で考えている内容を教えていただきたい。

A．後日メールで回答。

［報告後の感想］

当日は想定していた人数よりも多くの方に足を運んでいただき、「研究不正」に関して大学職員の中でも意識付けがされてきているのかなと感じました。それぞれの大学が独自に取り組んでいくものというよりは、社会全体の問題であると思うので、今後も何かあれば情報発信したり意見交換したりしていけたらと思います。

事例報告タイトル「食品移動販売業者の導入」

（所属：宇都宮大学企画広報課　氏名：手塚絵美子さん）

［事例報告の概要］

宇都宮大学では、2011 年に峰キャンパス正門付近に「UU プラザ」という施設をオープンした。２階（学内外への貸出を行っているスペース）の利用者は増加してきたものの、１階（休憩もできる展示スペース）にはなかなか人が集まらない状況であったため、UU プラザを管轄している企画広報課内において「UU プラザ WG」を立ち上げ、多くの人に来館してもらう方法について検討した。WG の議論の中で、昼食時にお弁当類を販売する食品移動販売を導入する提案があり、学内の手続を経て、正式に 2014 年４月からの導入が決定された。導入の結果、前年度比２倍以上の人が来館するようになり、活気のある場所となった。

［質疑応答内容］

〇質問１：食品移動販売事業者を導入し来館者数が増えたとのことであるが、展示についてはどうしているのか。

回　答：展示についても課内 WG で検討し、教育研究内容について展示を行っている。

〇質問２：なぜ課内会議ではなく WG なのか。またなぜ WG としたのに、他部署の職員をメンバーに入れなかったのか。

回　答：前者については、WG の方が身軽だからだと考える。後者については、UU プラザを管轄しているのが企画広報課だからである。

［報告後の感想］
事例報告を行うことで、今回の取組について改めて振り返る良い機会となった。また、今回の取組は横浜国立大学様や群馬大学様等の先行事例を参考にさせていただいたものであり（各大学様には実情等ご教示いただき、この場を借りて心より感謝申し上げます）、国立大学の「企業秘密が無い」という「強み」をまさに生かすことができた事例だと思う。国立大学一般職員の交流の場としてのコクダイパン会議は「企業秘密が無い」ことの一つの象徴だと捉えることもできるが、その場にて発表できたことは意義深かったのではないかと感じている。

ターム2　１７：１２－１７：３４

事例報告タイトル「学内 SD 私のなりたい東北大学職員」

（所属：東北大学　氏名：半田智秋さん）

［事例報告の概要］
第 6 回コクダイパン会議に参加したことをきっかけに，そこで集まった学内メンバーと，学内の大学教育支援センターの協力を得ながら，学内の若手・中堅職員向けに，グループディスカッションを通して「自らのなりたい職員像」を考えるという SD プログラムを企画・実施したことについて，開催に至るまでの経緯，企画の目的，実際のプログラム流れについて報告した。

［質疑応答内容］
◎このような SD 企画を学内で報告する機会はあったか？
→自主企画ということと，大学教育支援センター主催ということもあり，実施後に学内で個別に報告会をする機会はなかった。
◎こういう活動をすることで，一部の意識の高い職員がやっているという風に思われ，他の職員との温度差が生じることがあるが，そういったことについては何か対応したか。
→こういった活動をするということ自体が学内ではほとんどなく，他の職員との温度差を生じるかもしれないことを気にするよりも，まずは同じような目的意識を持っている職員が学内にどれくらいいるのかを知る方に重点をおいていたため，そこまでのことは考えていなかった。

［報告後の感想］
人前で自分の経験したことを発表するということが今回初めての経験であったため，正直うまく説明ができた自信はないが，報告するということ自体が自分にとってよい経験になり，さらには，これまでの分たちが実施してきたことを改めて振り返るよい機会になったと思う。
発表内容は企画の概要を説明するところに重点をおいてしまったが，本当に伝えたかったのは，私たちが実施した学内 SD の企画が，コクダイパンに参加したことがきっかけとなったということと，そこで出会ったメンバーと問題意識や課題を共有し，大学職員としてよりやりがいをもって働くため，自分たちの大学をより活力あるものにするためには何ができるかを考え，まずは一歩踏み出したというところである。
発表を聞いてくださった方の中で，今回のコクダイパンに参加したことをきっかけに自大学に戻ってこれから一歩踏み出そうと考えている方に少しでも何か参考になる部分があったら幸いである。

事例報告タイトル「文部科学省提出調書に係るマニュアル作成」

（所属：京都大学　氏名：宮澤瑶子さん）

［事例報告の概要］

補助金の概算払請求において、文部科学省へ提出する調書を財務部予算担当者（3 掛・5 名）が統一的な目線でチェックできるようなマニュアルを作成したという事例を報告した。

今回の事例を行った結果、マニュアル化した内容を部局の予算担当者へ周知したことにより、部局から提出される調書の記載ミスが減少し、財務部予算担当者のチェックが統一した目線で行われたことによって業務の負担軽減に繋がり、さらに、マニュアルがあることにより、次年度も考え方を変えることなく調書をチェックすることができた。

事例報告を通して伝えたかったのは、今回のように、掛を跨ぐ業務などチームで仕事をする時は、舵取りを担う職員がチームの皆の意見を広く聞き、先のことも考えながら行動することが大事ということである。

［質疑応答内容］

（問 1）マニュアル作成は 1 人で行ったのか、それとも別の職員と一緒に行ったのか。

（答 1）1 人で行った。学部・研究科、病院、研究所と 3 つに分かれている掛で、補助対象事業を分担してチェックする必要があったため、調書を直接チェックする立場でない「総括」の私がマニュアル作成を行った（ただし、3 つの掛の担当者へ問題点等の聞き取りを行ったため、3 つの掛の意見は反映されている）。

（問 2）補助金の種類が設備整備費補助金と施設整備費補助金とのことだが、受託研究費補助金など、他の補助金の調書は担当していないのか。別の部署が担当しているのか。

（答 2）受託研究費補助金は本学の研究国際部が担当している。

（問 3）マニュアル作成過程の中で、3 つの掛の担当者に事例や問題点の詳細を聞き取ったとのことだが、マニュアル化しようとした考え方に担当者が反発したことはなかったのか。そうした時、どのように対応したのか。

（答 3）マニュアル化しようとした考え方に担当者が反発したことはあった。その時は、掛長へ間に入っていただき、マニュアル化しようとした考え方と担当者の考え方との妥協点を探した（結果的に、当初マニュアル化しようとした考え方を採用した）。

［報告後の感想］

参加者の 1 人から「今後マニュアルを作成しようと考えており、参考になった」という声をいただき、今回の事例報告が少しでも役に立てたのであれば幸いである。

また、事例報告の準備を通して業務に対する自分自身の考え方が改めて確認でき、課題に気付かされるよい機会となった。

事例報告タイトル「12 大学の共同WGの立ち上げ　～日本でのチューニング組織（WG）の確立と発展に向けて～」

（所属： 一橋大学総合企画室　氏名：島田織江さん）

［事例報告の概要］

国際的な大学間の通用性を向上させ、学生の流動性を促進する目的で、連携しようとする幾つかの大学が、互いの課程や科目などについて「到達目標」「具体的な学習内容」「養成される能力」「課程修了時の成果」を確認し合う作業を「チューニング」という。チューニングが

行われると、過程や科目のレベル等も共通の指標で確認し合うことが可能となり、単位互換等が進む。
　今回は、本学が平成 25 年に、12 大学に声をかけ、日本のチューニング組織を発足する上での課題や方向性を検討する共同WGを立ち上げた取組みをご紹介した。 まず、チューニングについて概要を説明し、WG立ち上げの背景・目的、WG立ち上げの手順、立ち上げの際に工夫したポイント、最後に、現在のWG運営状況についてご紹介した。

［質疑応答内容］
・アンテナを貼ることが大切とあるが、実際にはどのようにアンテナを貼っているのか。
　→部内で回覧される教育関連記事や、文教ニュース、文部科学省会議資料等をしっかりとチェックするようにしている。また、定期的に文部科学省のホームページをチェックしている。それまでは忙しさから、回覧物等をあまり見ないで回してしまっていたが、WG立ち上げの経験により、少しでも知識を身につけようという姿勢が見についたと思う。
・教務課への根回しは具体的にどのように行ったのか。すんなりいくものなのか。何故うまくいったのか。
　→WGを開催するかなり前から、WG立ち上げの話があり、実現した際には運営をお願いする予定と伝えておくことで、心の準備をしてもらった。そうすることで、運営段階になった際に「聞いていない」と逃げられないようにした。
・今後のWGはどのようなことを進めるのか。そもそもチューニングは日本で実現できるのか。
　→今後は実践フェーズに入り、各大学で、学生や教授、卒業生や企業等に対し大学で養成されることが期待される知識や技能についてアンケートを行う「コンピテンス調査」を実施していくこととなる。これを行うことにより、大学教育について具体的な定義を行うことができ、チューニングが進むと思われる。しかし、コンピテンス調査がうまく実施できるかは正直分からない状況。チューニングについての知識や認識も大学ごとで異なる。複数の大学間で行うため困難も伴うが、まずは進めてみることが大切だと思っている。

［報告後の感想］
参加者の皆さんが真剣に発表を聞いてくださり、発表者として大変嬉しかった。また、「チューニング」についてご紹介できたことで、チューニングの促進にも繋がれば良いと感じた。このような様々な機関の皆さんが一堂に会し、取組を紹介し意見を言い合える場は大変に貴重なものだと思う。また、私たちの業務は、様々なところで繋がっているため、どの発表もとても興味深かった。

事例報告タイトル「「明日から役立つ仕事術」の作成と若手職員への配布について」
（所属：山形大学　氏名：國分裕基さん）

［事例報告の概要］
　①報告者が以前から持っていた問題意識（整理整頓、時間管理、その他諸々の仕事に関するスキルを、特に若手の頃に学ぶ機会が必要なのではないか？）を説明した
　②①の解決策として「明日から役立つ仕事術」（以下、「仕事術」と略す。）という簡単な手引書のようなものを作成し、若手職員に配布した。
　③配布後のアンケート結果が概ね好評だったため、平成２６年４月採用の新人職員に配布する許可を頂き、配布した。
　④今後「仕事術」を一層バージョンアップしていきたいが、もしこの発表を聞いて興味をお持ちの方がいれば、大学の垣根を越えて一緒に進めていきたい旨の呼びかけを行った。

［質疑応答内容］
Q1.「仕事術」を作成するにあたり、何冊くらいの本を読みましたか？

A1. ２０冊ぐらいだと思います。そのうち実際に仕事に役立つと思ったのは１０冊でこれは「仕事術」に参考図書として記載してあります。
Q2.「仕事術」を作成するのに要した時間はどのくらいですか？
A2. 6～7か月くらいです。業務時間外で、主に土日に作りました。
Q3.「仕事術」を作成するにあたり、どのようなことに工夫しましたか？
A3.　文章を、話し言葉のようなソフトな記述にしました。あと、コラムを多く入れて読んで楽しいものにすることを心がけました。
Q4.「仕事術」のアンケート回収率が７３％というのは、少し低めじゃないですか？
A4. いやー、まー、7割いってれば自分的には OK かなと。そういえば、期限が過ぎた後にお詫びの文章を添えて提出してくれた後輩が１人いまして、かえって気を遣わせて悪かったなと。

［報告後の感想］
・「仕事術」を欲しい人用に多めに４０部用意していたところ、足りなくなったそうで、嬉しい誤算だった。
・後日、他大学の方数名から、学内で配布したいのでデータを頂きたいとのご連絡を頂戴した。今後感想を頂くのが楽しみ。
・２年前のコクダイパン（第６回）の時も発表の機会を頂いたのだが、その時はあまり興味を引くことができなかった。今回は、多くの方に興味を持ってもらえたようで良かった。
・「仕事術」で紹介したテーマは本学だけではなく、他大学の若手職員の方にも興味を持って頂ける内容であることが分かったので、今後「仕事術」をバージョンアップするうえで、大学の垣根を越えた連携を進めていきたいと思う。

事例報告タイトル「教育環境の美化に向けた清掃とゴミ箱設置箇所の見直し」
（所属：埼玉大学　氏名：武藤裕さん）

［事例報告の概要］
内容としては、第一印象の大切さを再認識したうえで、清掃会社に対して清掃仕様書通りに清掃を実施させるための取組みです。具体的には、事務員による清掃チェック、ゴミ箱設置数削減、清掃会社への改善要求等の説明です。

［質疑応答内容］
Q：係員に協力を求める際に苦労した点は？
A：莫大なコストが生じることを除けば、清掃に注力することに関して、反対意見を持つ職員はいません。その点で本件は協力を求めやすい取組みでした。
Q：ゴミ箱削減についてどのように学生へ周知した？
A：ポスター貼付けと教授会での周知です。環境美化のみならず、避難経路の確保やバリアフリーの観点からも必要性を訴えました。

［報告後の感想］
私の報告会に参加して下さった方、本当にありがとうございました。この場を借りて御礼申し上げます。
報告後、清掃に関する同じような悩みを持つ方、また、第一印象に関して共感を示された方が声をかけてくださいました。そのことは本当に嬉しく感じましたし、事例報告者にしか味わえない醍醐味だと思いました。
この取組みは、第一印象の大切さを訴えた内容でもあり、初めて大学を訪れる高校生や保護者向けに提供するひとつのサービスだと考えています。それだけではなく、これから社会に出る在学生に対しても、この取組みで何かを感じ取って欲しいという教育的意義も含まれています。これ以外にも身についたこと、気づかされたことがたくさんあります。清掃に注力するこ

とは、一石五鳥ぐらいの効果があると確信しています。清掃に関して本学ではまだまだ課題が山積みですが、根気よく改善に向けて取り組んでいきたいと思います。
　最後に、実行委員の方には、このような事例紹介の機会をいただきまして本当に感謝しております。ありがとうございました。

ターム3　17：39－

事例報告タイトル「留学業務に関する学内の理解促進」

（所属：東北大学　氏名：半田史陽さん）

［事例報告の概要］
　各部局における留学業務に関する理解促進、留学業務のルーティン化等の取り組みについて報告した。
　まず、「グローバル時代を牽引する卓越した教育・研究を行う大学」を目指す本学において、国際交流業務がまだまだ「特殊」なものとして認識されている現状を説明した。
　この状況を改善するため、まず、各部局の学生派遣業務担当教職員を集め、大学の留学プログラムを知ってもらうこと、学生派遣に関する問題や優れた取り組みを共有することを目的とした情報交換会を実施したことを報告した。
　また、学生派遣業務（特に交換留学）について、「特殊な」業務であるという意識を少しでもなくしてもらうために、制度の再整理を行い、事務手続きのマニュアル化を図っていることを報告した。

［質疑応答内容］
・事務職員向けの語学研修は実施しているか？
→国際交流課所掌にて実施している。また、事務職員向けの海外研修（1 週間程度）も実施している。

・交換留学について、協定校に関する情報を一部の教員しか有しておらず、学生に対して紹介することができないことが多い。このような場合にどのような工夫をしているか。
→本学でもそのような協定校との学生交流を活性化することが課題である。教職員が当該協定校へ直接赴き、当該協定校の強みや特色等についての情報収集を行い、蓄積することが必要ではないかと考える。

［報告後の感想］
　国際交流部署の「出島」的状況は、本学のみが直面する状況ではないが、大学の規模等により解決するための方策はさまざまであるようだ。発表を聞いてくださった方の多くが国際交流業務担当の方だったようで、大変有益な情報交換を行うことができた。
　欲を言えば、本発表における「大学がより国際的であるために、「非」国際的な作業がまだまだ残っている」という指摘は、「非」国際業務に携わっている方にこそ聞いていただきたかった。

事例報告タイトル「科研費採択支援―部局経理担当者にできることは何か―」

（所属：非公開　氏名：非公開）

［事例報告の概要］
「1．一人当たりの応募件数を上げる。2．採択率を上げる。3．一人当たりの配分額を上げ

る。」という大学の科研費採択に関する目標を達成するために、①過去の科研費の申請・採択状況を調査し、各部局責任者に配付。②応募件数及び採択率の、実現可能な数値の計算、③科研費獲得対策ＨＰの充実、④応募可能な種目の組み合わせの通知、⑤科研費応募意向調査（google ドライブの活用）といった支援を行った結果、申請数、採択数、採択金額の 3 項目全てが対前年比増になった。事務としての、成功の秘訣として「教員の時間を確保しろ」というキーワードを紹介した。

［質疑応答内容］
１）問：支援したことは他の部局に波及しているか。答：波及はしていない。作業量が増えるので、他部局からは余計な仕事を増やしているという声もある。
２）問：作業量が増えていることに対してどう思うか。答：目標達成のためならば仕方ない。そこを気にして仕事をしないというのはあり得ない。
３）問：データ処理は手作業か。自動化はできないのか。答：人事データ、科研に関するデータ等がそれぞれ独立したデータの持ち方をしているので、データテーブルの整理等でも一苦労という面もあり、自動化と手動のどちらかがいいのか判断しづらいが、できる限り自動化に努めている。

［報告後の感想］
懇親会等でも質問が多く、また事例に対する褒め言葉も多く、この 1 年間の努力が報われて感動した。発表を聞いていただいた皆様本当にありがとうございました。

事例報告タイトル「　博士論文執筆者向け著作権ガイド『博士論文と著作権』の作成」
（所属：東京大学情報システム部情報基盤課学術情報チーム　氏名：松原恵さん）

［事例報告の概要］
平成 25 年の学位規則改正により、博士論文のインターネット公表が原則義務化された。本学でも、本学学位規則の改正や、ガイドラインの策定等、対応していたが、学生や教職員が特に著作権に関して不安が大きいようだったため、当チームが主体となって、著作権ガイドを作成した。
ガイドは学務課が配布する博論執筆者向け書類に含めたほか、機関リポジトリを通じて一般公開した（ http://hdl.handle.net/2261/55511 ）。作成に際しては、図書館や学務課等関連部署の協力を得つつ、当チームで蓄積していた学生からの問い合わせ等の経験を活かし、自ら情報収集して作成した。
機関リポジトリで公開したガイドには、公開後 10 ヵ月間で約 6,100 件のアクセスがあった。また、他大学のガイドや、JAIRO Cloud（国立情報学研究所が主体となっている、機関リポジトリの共用システムのコミュニティ）講習会のテキストで参考文献として紹介されるなど、他大学等でも役立てられている。

［質疑応答内容］
１）英訳がされているが、どのようにしたのか
→学務課の協力を得て翻訳会社に外注し、当チームで確認した後に確定した。
２）学務課とは具体的にどのような連携をしたのか
→当チームが作成し、附属図書館の確認を経たものを確認してもらった。学務課の経験から要望のあった項目追加などを行った。

［報告後の感想］
本事例報告の参加者は 10 名程度と比較的少人数で、図書系職員の参加が目立った。テーマとしてはやや特殊なものであった可能性がある。
本事例は、ささやかな取り組みではあるものの、学生・教職員へのサービス向上、業務の標準

化（職員間で共通の認識を持てるようになる）という観点で意義があったのではないかと思われる。課題解決の手段として、職員の業務専門性を活かしたという点でも、コクダイパンの場で報告することができてよかったと考えている。今後、他大学の取り組みも参考にしつつ、ガイドを活用した周知等、発展的取り組みを行っていきたい。

事例報告タイトル「学内ＳＤを成功させる秘訣」

（所属：横浜国立大学　氏名：村上健一郎さん）

［事例報告の概要］

昨年度、全職員に配布された「横浜国立大学教職員のための英単語・例文集」や、今年度の新人研修で配布された「新規採用者向けハンドブック Kamomekko」などを中心に、自分が学内で活動しているＳＤグループ「かもめ Café」の活動成果を報告するとともに、それらの経験から考える「成功するＳＤと、そうではないＳＤの違いはどこにあるのか」について発表した。

［質疑応答内容］

①「かもめ Café」はどのようなメンバーで構成されているのか？：かもめ Café のメンバーは、別の SD である「学びのひろば」の旧運営スタッフを中心に構成されており、自分たちのためだけではなく誰か別の人のためになる活動をしよう、目に見える成果を出そうと考え活動している。

②モチベーションが高くない人たちをどうやって巻き込めばいいと思うか？：巻き込むためには目に見える成果を出すことが一番。ただ、モチベーションが低い人たちを変えることよりも、何かやりたいと思っている人たちに働きかけてはどうか。

［報告後の感想］

懇親会などで名刺交換をさせていただいた方から話を聞く限りでは、「知識を得ること」（インプット）をゴールとしない、自分たちに足りないものを考えるのではなく今できることやどうすればできそうかを考える、自分（達）のためだけでなく誰かのためのかつ活動（アウトプット）を行う、などの考えは受け入れてもらえたのではないかと思う。今回のコクダイパンに参加して、今後は学内に留まらず、他大学の職員とも協働して、成果物を作っていきたいという思いを強くした。

事例報告タイトル「教員（職員）用問い合わせマニュアルの作成」

（所属：岩手大学　氏名：佐々木博希さん）

［事例報告の概要］

普段の何気ない会話の中で教員から、「岩手大学って、着任当初、何の説明もないんだよ！」「講義室の場所がわからない、けれども講義はしなければいけない」、「旅費・物品購入手続、兼業手続、等々すぐにやらなければいけない手続きは多いが、どうしたらよいかわからない」等困った！という声を聞き、困った時はこれを見れば分かる！というマニュアルがあれば便利だと考え、マニュアル作成を行った。プロジェクトチームを組んだわけではないが、さまざまな担当部署の方に意見を聞きつつ作成し、完成したものを新任の教員方々に配布した。また、当初想定していなかったが、異動したばかりの職員にも、学部ではこのような業務があるという一つの指標となり、役に立った。次のステップとして、マニュアルをもとに実際現場をまわる学内ツアーを組みたい。また、全学的にこのようなマニュアルを作成したい。最終的には、各部局（岩手大学の場合は、人文社会科学部・教育学部・工学部・農学部の 4 学部）で事務手続きの方法が異なっていて不便という現実があるため、そこを統一することで、事務の効率化

を図りたいという野望を持っていることを報告した。
　また、普段自分は、何か新しいことを思いつくことが苦手で、中々よいアイディアが思いつかない（即座に物事を判断することも苦手）。だからこそ、それを補うために普段から心がけていることとして、さまざまな人（教職員、大学関係者に限らず）との「対話」を大切にしている。そこから自分自身が思いつかない何らかのヒント得ていることを事例報告として発表させていただいた。

［質疑応答内容］
〇教員方々の評判はどうったったか。
→大変ありがたいことに、このようなマニュアルがあり助かるという意見をいただいている。
〇マニュアルを作成する際、自発的に行ったのか、プロジェクトチームを組んで行ったのか。
　自発的に行った場合、作成した担当者がいなくなった途端、そのマニュアルが使われなくなるということがあるが、その継続性について何か工夫があるのか。
→その点については、自分自身も課題だと考えている。

［報告後の感想］
　置かれている環境はそれぞれ違うが、同じ悩みを抱えていることを共有することができた。また、このような機会を与えていただき、みなさんから様々な意見をもらうことで、新たな課題も発見することが出来き、大変勉強になり、有意義だった。今後は、皆さんからいただいた意見をもとにさらなる改善を図れればと考えている。
　最後に今回このような機会をあたえていただいた実行委員の皆様、私の報告を聞いていただいた方々、ありがとうございました。

Ⅱ―7　　分科会Ⅲ～グループワークと個人ワーク～

2 日目に行われた分科会Ⅲでは、3 つのタームでグループワークと個人ワークを行い、1 日目に得た知見や気づきも踏まえて「どのような大学職員になりたいか」を明確に自覚するとともに、その理想に近づいていくための「自分軸」となる、これからの行動指針（マイクレド）を考える場としました。全体としては「参加者全員が積極的で発言も多く、刺激や気づきをたくさん頂けました」、「かなりの量の情報が得られた」、「今まで参加した中でいちばん楽しい分科会Ⅲだった」などの感想を頂き、概ね高い評価を得ることができました。

○ターム１（9:20～10:20、60 分）

まず、ターム１では「なりたい自分、なりたい大学職員」を理解するヒントを得るため、「①好きな言葉とその理由」「②好きな人とその理由」「③くじトーク」の３つのグループワークを行いました。これらのワークは、普段、自分たちが何となく思っていることについて、自分なりの理由を言葉にしてみることで、自分の潜在的な考え・価値観にはっきりと気づくことをねらいとしていました。

参加者からは、「自己理解を深めることができてよかった」、「好きな言葉・人の裏に意外な理由があって面白かった」、「ターム 1 が特に楽しかった。他の参加者の好きな言葉や人などを話し合うことで、短い時間ではあったがそれぞれの人となりを知ることが出来、連帯感が生まれたように思った」という前向きな感想が多く見られましたが、自分自身の考えに気づくことよりも、他の参加者の発表に興味を持ったという方が多かったようです。また、ターム 1 のメンバーで別のワークをしてみたかったという感想も複数聞かれました。

○ターム２（10:30～11:50、80 分）

次に、分科会Ⅲのメインとなるターム 2 では、これまでに得た知見や気づきを「素材」として、グループワークを通じてそれぞれの「なりたい大学職員像」を考えました。

グループワークでは、自分がどのような大学職員になりたいのか、理想の大学職員はどのような「要素」を持っているのかを各自が考え、キーワードを附箋に書き出して、黒板に記載されている人型モデルの「顔」「胸」「手」「足」と部分ごとに貼付け、そのキーワードの意味や、書いた理由をグループで共有した後、それぞれのなりたい「要素」に近づくためにはどのような行動をすればいいのかという「行動のポイント」を全員で議論し、最後に「なりたい大学職員像」をワークシートにそれぞれ記入しました。

このタームは、前日のキーノート・トークや、分科会Ⅰ、2 日目の分科会Ⅲターム 1 で学んだことや気づいたことを一度振り返って整理し、また同じグループの参加者の考えや感想を聞くことで「どういう大学職員になりたいのか」という現時点の自分の価値観をはっきりさせることと、次のターム 3 で行動指針を考えるための準備段階として「行動のポイント」を考えてもらうことを目的としていました。参加者から、理想の大学職員の「要素」と「行動のポイント」の使い分けが難しかったという感想があったことは、実行委員からこの点についてもう少し明確な説明が必要だったという反省材料になりますが、ワークのねらいとしては、まず、自分たちがどうなりたいのか、どうありたいのかという「なりたい大学職員像」を「要素」として挙げてもらい、そうなるためにはどう行動するか（行動指針）を「行動のポイント」として挙げ

てもらうことを考えていました。参加者から「自分のこれからのあり方について考えることができた」、「2 日間のことを、自分なりに結論づけられた」という感想も頂いたことから、一定の成果は上げられたのではないかと考えています。

〇ターム３（12:00～13:10、70 分）

最後に、１日目の分科会Ｉのグループに戻り、お昼を食べながら 2 日間を通じて気づいたことや発見したことを振り返り、共有した後、参加者一人一人が現時点での「なりたい大学職員像」と「マイクレド」を考え、グループ内で宣言する形で発表しました。参加者からは「時間が足りない。もっと熟考したかった」、「マイクレドにまとめるのが難しかった」、「現実的かつ現状だけの目標ということになってしまった」という感想もありましたが「１日目と同じメンバーと行うことで、スタートと到達点の違いも見えて各々の収穫したものがとてもよく分かり共有しやすかった」、「これからの行動指針を立てることができ、日常の仕事に活かしていける」「マイクレドは仕事をする上での原点だと思うので、話し合えてよかった」という感想も多く寄せられました。

実行委員としては、みなさんが、この報告書やクレドシートを基に、コクダイパン会議での 2 日間をもう一度振り返り、整理して、自分なりの「なりたい大学職員像」と「マイクレド」を完成していただければ嬉しく思います。

【コラム】総合司会が「全体会」から感じた参加者の雰囲気の変化

朝から始まった分科会Ⅲも駆け足で過ぎ去り、充実感を皆漂わせながら、いよいよ最後の全体会が始まりました。
この全体会では、参加者は分科会Ⅲでまとめた「なりたい理想の大学職員像」とそれを目指すための行動指針「マイクレド」を発表し、全員で共有しました。

発表者は手を挙げての立候補制だったので、手が挙がるか心配していました。実際、初日の全体会では手が挙がる事が多くなく、手が挙がらなかった時に備え、台本もこっそり用意していました。
しかしそんな予想に反して、最初はぽつぽつと、最後にはわらわらと複数人が同時に手を挙げるなど、最終的には計１０名ほどの発表者が自ら手を挙げて発表を行いました。

発表された「マイクレド」は決意表明や具体的な業務改善といった王道のものから、大学職員には格好のオシャレさも大切と説くユニーク路線まで多々あり、時折笑いが起きるなど、温かいムードに包まれながら進行しました。

このように積極的な発表が行われたのは、全体会の開始早々に発表をした積極的な参加者の熱意に触れ、初めは発表を迷っていた参加者のハートに、２日間で得たものをみんなの前で発表したい！という、積極的な気持ちが湧きあがってきたからではないでしょうか。

こうして、熱気を帯びたまま第８回コクダイパンは幕を閉じました。
このような積極的な全体会の雰囲気が生まれたのも、全国から集まった、最初は他人同士だった参加者が、２日間顔を合わせ、真剣に議論を重ねた事によるものではないかと感じました。

第8回コクダイパングッズ紹介

（１）缶バッジ
毎年恒例の缶バッジ。
今年コクダイパン仙台開催なので。
仙台→伊達政宗→和風→黒・・

そしてテーマパンもクロワッサン！
ということでイメージカラーは黒！
黒をベースに、デザインしました。
参加した証としてぜひいろんなところに
付けてください！

（２）ラベルシール
資料を閉じるフラットファイルに貼ってあるシール。
会場となる東北大学を背景に、伊達政宗の兜がクロワッサンになっている通称“クロ宗”をあしらってみました。
「さそりみたい」と言わずかわいがってあげてください！！

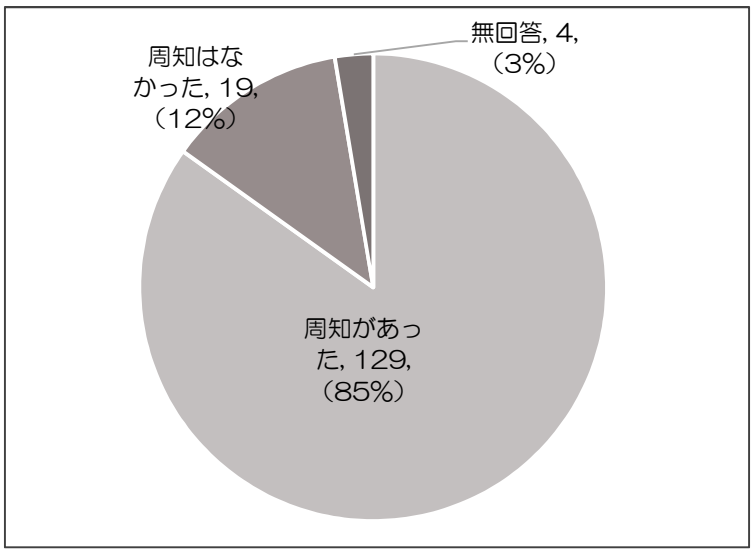
（３）オリジナルシャープペン
第８回コクダイパングッズの目玉のオリジナルシャープペン。
普段使い可能で実用的なグッズということでオリジナルシャープペンを作成しました。
普段使いしてコクダイパン会議を広めていただければ幸いです。

第８回コクダイパン会議終了後、アンケートを行い、150 名（約９０％）の参加者から回答を得ました。ここではその集計結果をご紹介します。

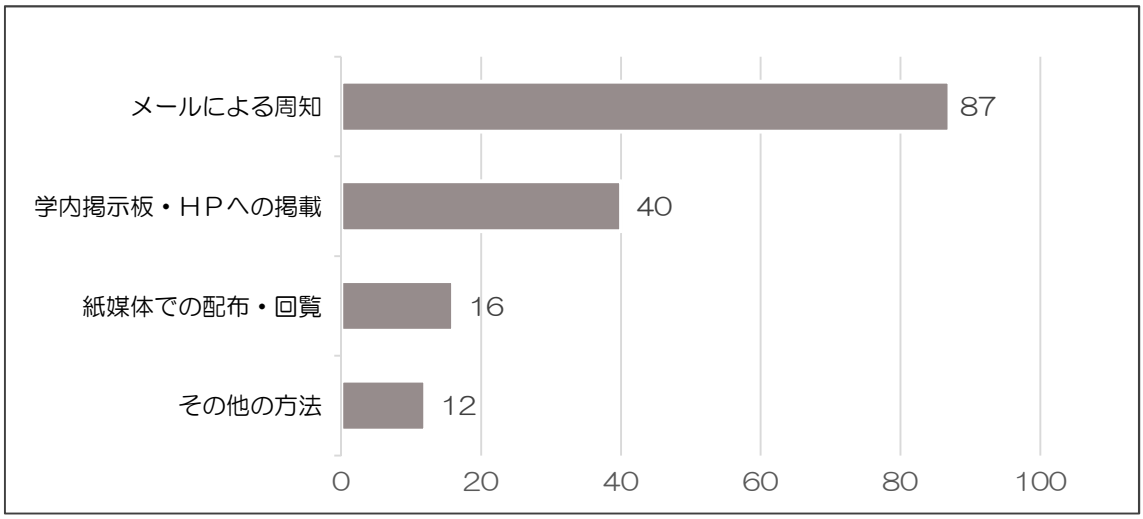
１．会議に出席するにあたって

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

―周知の有無―



―周知方法（複数回答可）―



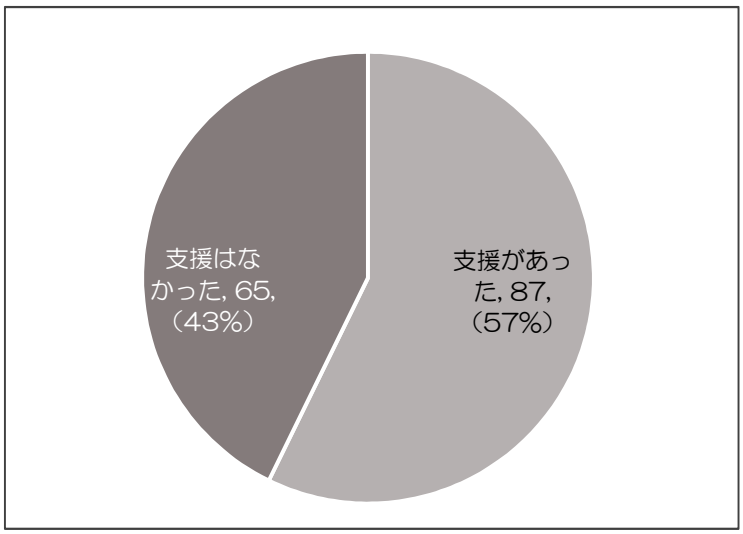
「その他の方法」の回答

・前回参加者からの情報提供　・人事担当者からの周知　・有志のＭＬ　・実行委員からの呼びかけ

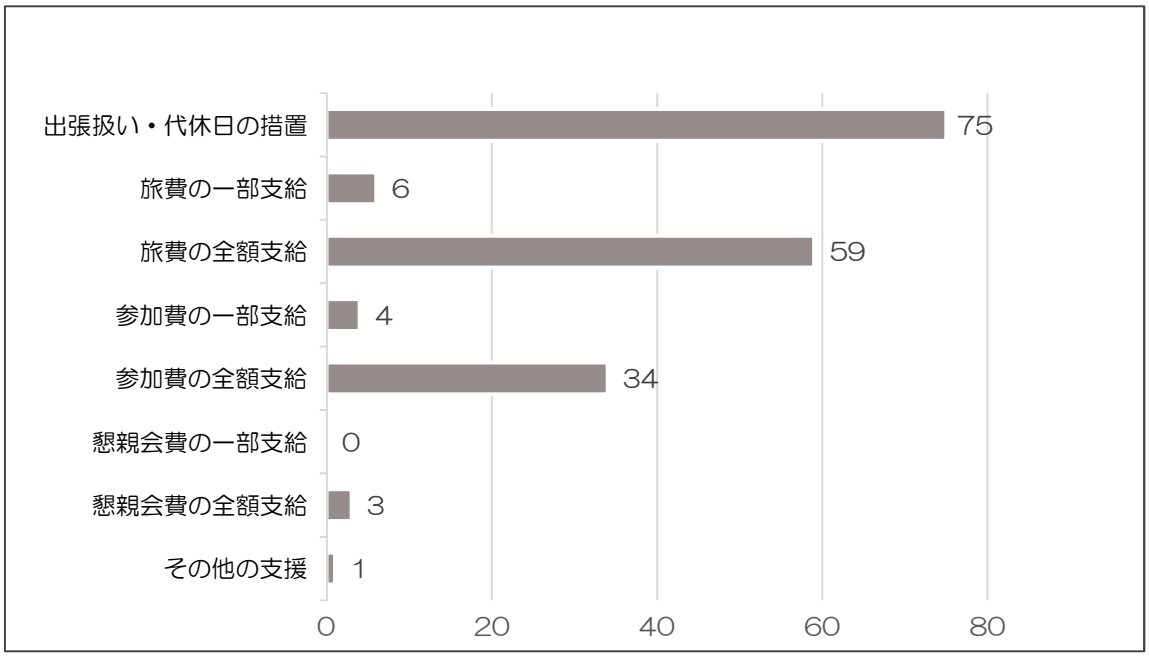
８割以上の大学で何らかの周知が行われているようです。周知方法としては、複数の方法で行われている大学もあるようですが、過半数がメールによる周知のようです。

１－２. 所属機関において、コクダイパン会議参加に対する何らかの支援はありましたか。

―支援の有無―



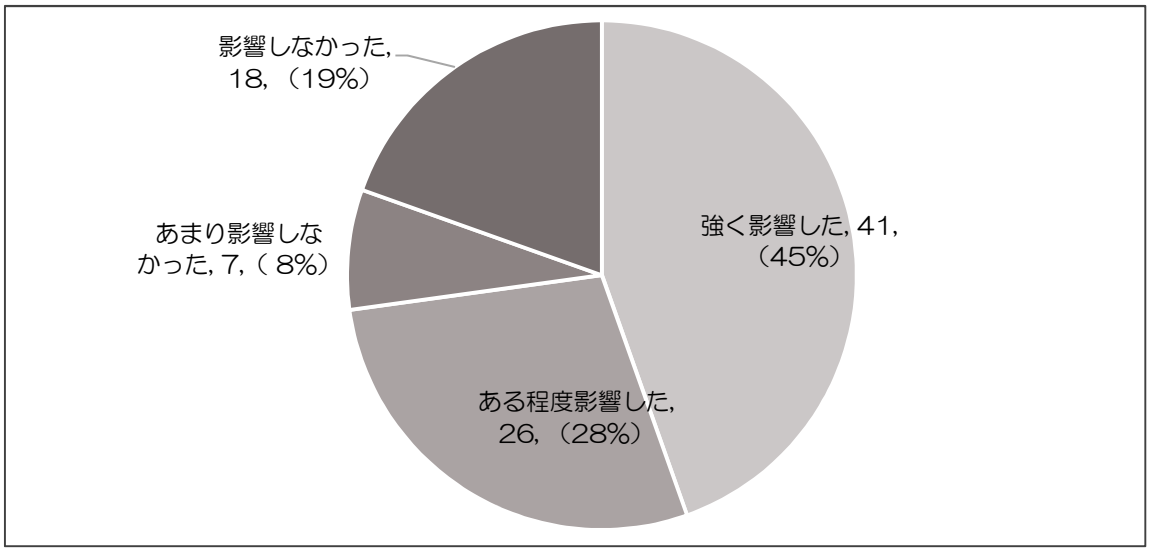
―支援方法（複数回答可）―



約６割の参加者が何らかの支援を受けており、コクダイパン会議の認知度と期待感が高いことがうかがえます。また、４割の参加者が支援のない状態で参加しており、参加者の意識の高さがうかがえます。

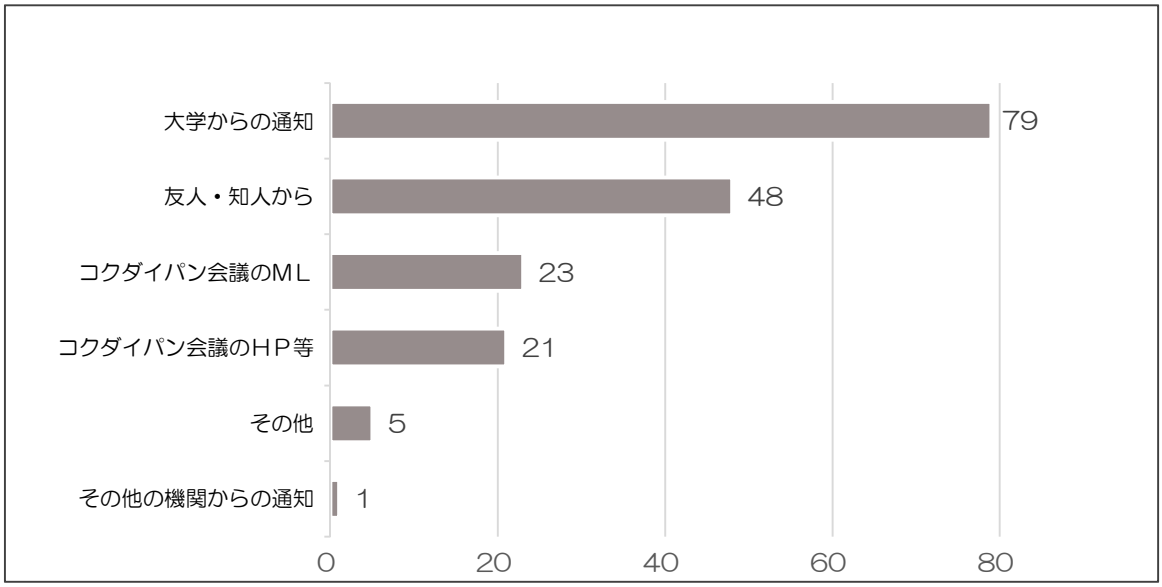
支援の方法としては「出張扱い・代休日」の措置が一番多く、一部では参加費や懇親会費などコクダイパン会議に参加に掛かる全ての費用を負担している大学もあります。これらのことからも、各大学のコクダイパン会議への期待感が高いことがうかがえるのではないでしょうか。

１－３．支援の参加意欲への影響（支援があった参加者のみ）



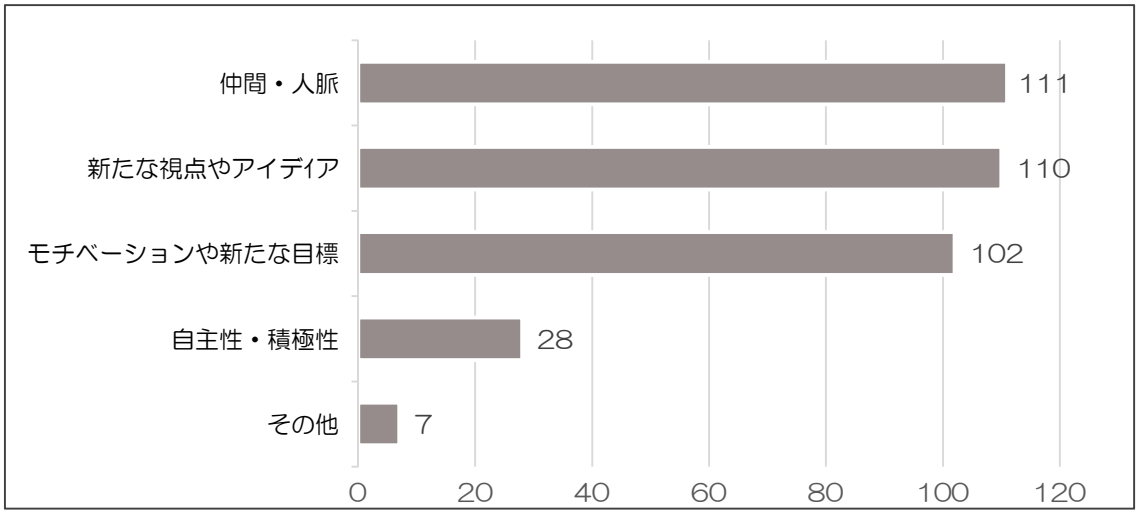
支援のあった参加者のうち、7 割以上は一定の影響があったと回答しています。「強く影響した」と回答した参加者は５割に近く、コクダイパン会議への自発的な参加をどのように促すかは今後の大きな課題となります。

１－４．第８回コクダイパン会議の情報源（複数回答可）



最も多いのは「大学からの通知」ですが、その次は「友人・知人から」となっており、人とのつながりが大事な情報源となっていることが分かります。

１－５．会議に参加することによって得たい・身に着けたいもの（複数回答可）



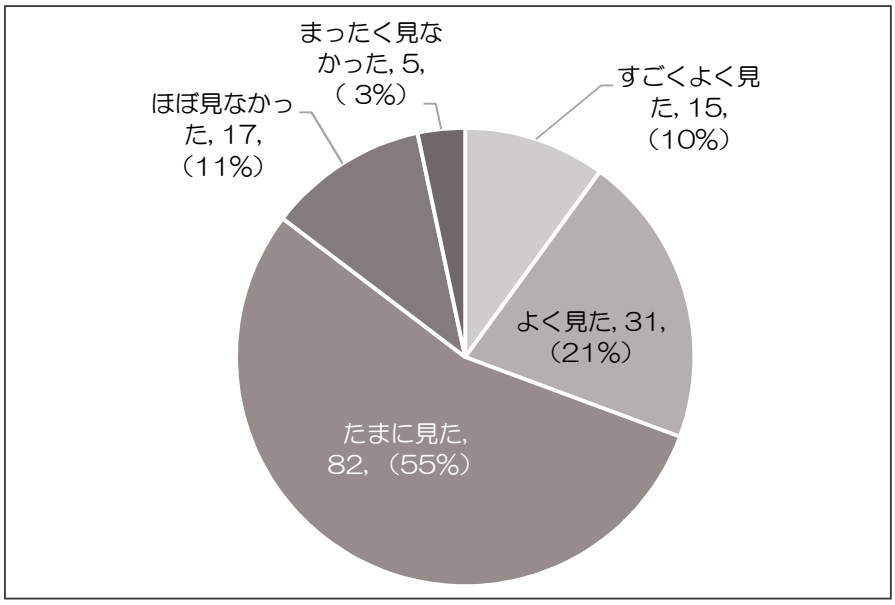
「その他」の回答

・自身が抱えている悩みの共有
・イベントを企画・運営する経験
・他大学の問題意識
・ディスカッション力
・ワークの手法
・高いレベルの意識・能力

主に、「仲間・人脈」、「新たな視点やアイディア」、「モチベーションや新たな目標」の３つが目的となっていることが分かります。
コクダイパン会議のとらえ方として、「仲間・人脈をつくる場、」「多くの刺激を受け、新たな視点やモチベーションを得る場」であるという認識となっていることが考えられます。

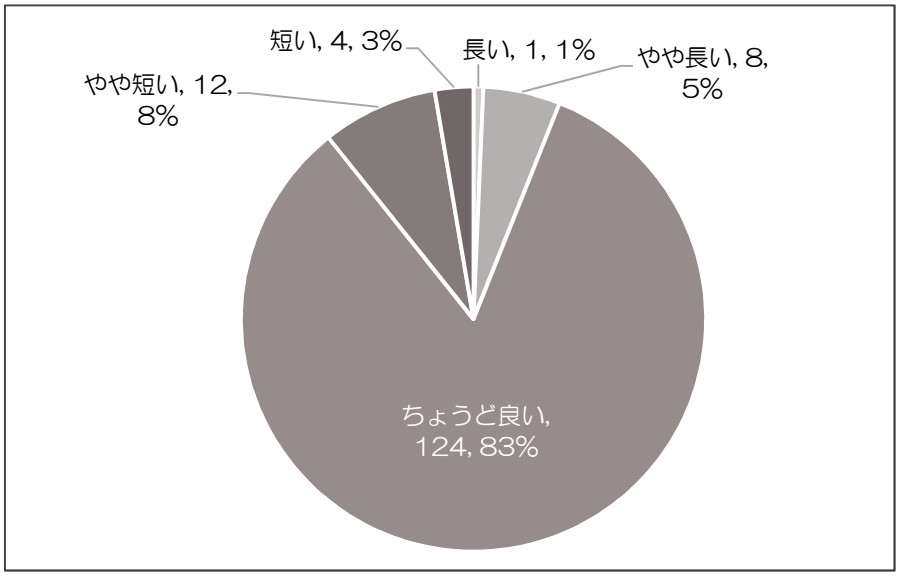
２．会議について

２－１．広報（HP、ブログ、フェイスブック）について



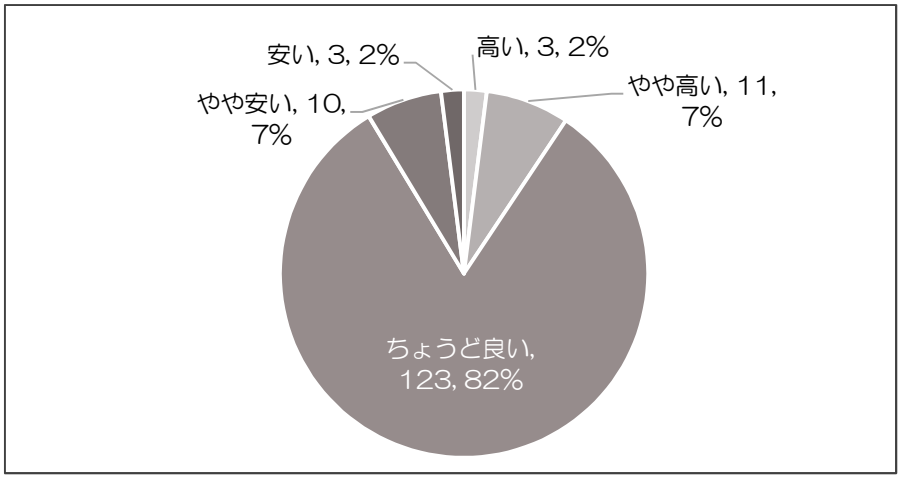
８ 割以上の参加者が事前に HP 等を閲覧しており、参加者のコクダイパン会議への関心度の高さがうかがえます。

２－２．会議日程についての意見



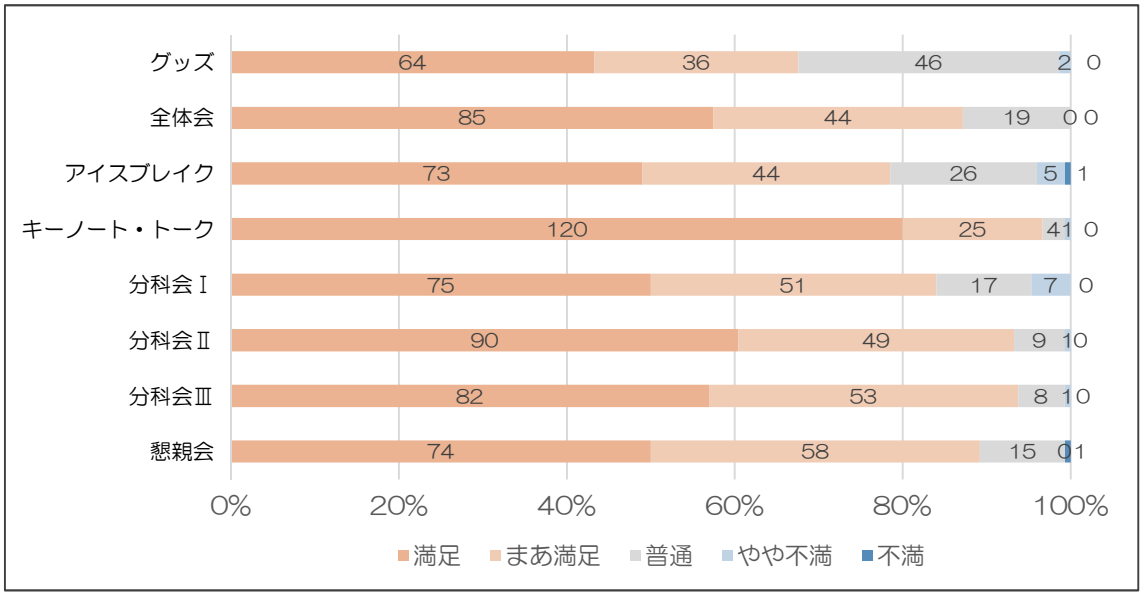
８割以上の参加者が日程・スケジュールの長さについて「ちょうど良い」と回答しており、参加者にとって概ね理想通りの日程で開催できていることがうかがえます。

２－３．参加費についての意見



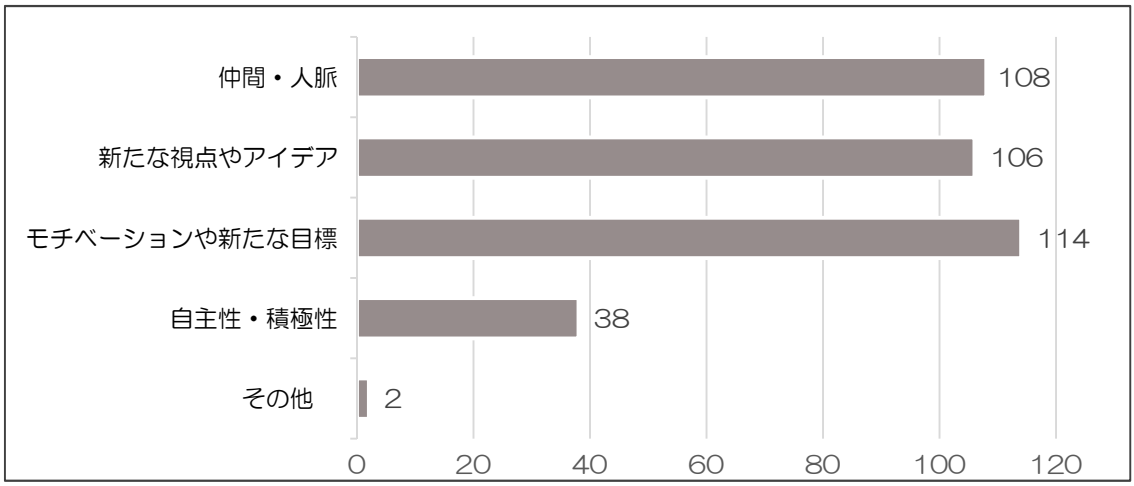
８割以上の参加者が参加費について「ちょうど良い」と回答しており、参加者にとって概ね理想通りの参加費で開催できていることがうかがえます。

２－４～２－１１．会議の満足度



グッズについては「満足」、「まあ満足」が７割と概ね満足を得ることができています。
会議の内容については、各項目とも「満足」「まあ満足」を合わせて８～９割と、高い満足度が得られています。特にキーノート・トークでは「満足」だけで８割と、参加者の多くが満足し、得るものが多かったことがうかがえます。
しかし、アイスブレイクについては「満足」「まあ満足」が８割に届いておらず、少数ではありますが「やや不満」「不満」とする参加者がおり、「時間が短い」などの意見もある点については改善すべきところだと考えられます。

２－１２．会議に参加することによって得られた・身に着けられたもの（複数回答可）

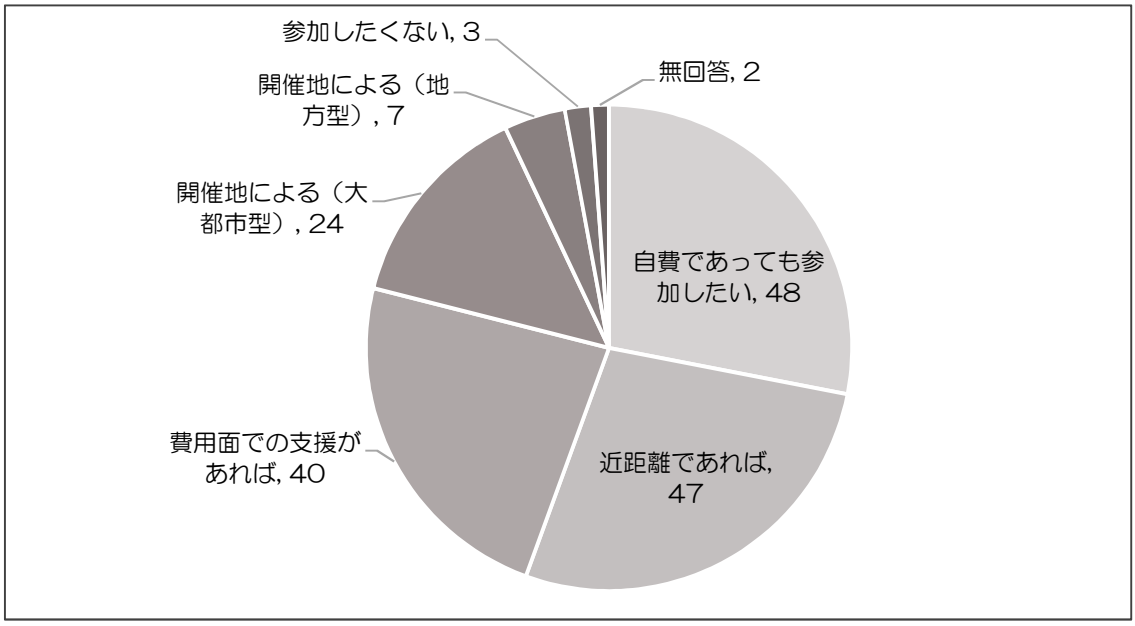


「その他」の回答

・達成感、自信　　・発表、説明の技術

設問１－５．の「参加して得たいもの」と比べると、「モチベーションや新たな目標」の割合が増えています。仲間や人脈を得て、刺激を受けたり、新たな視点やアイディアを得ることによってモチベーションが高まったり、新たな目標が生まれたことがうかがえます。また、今回はキーノート・トークの満足度の高さも考えると、先輩職員の話を聞き、新たな目標が生まれたとも考えられます。

２－１３．今後の参加意向（複数回答可）



自費であっても参加したいとの声が一番多く、コクダイパン会議への期待感がとても高いことがうかがえます。

３．今後について

３－１．今回の会議を受けて、職場に戻ってからやってみたい活動（抜粋）

マニュアル等の作成

・マニュアルの作成と係内共有
・学生カルテの作成、明日から役立つ仕事術
・朝礼の導入、新人職員向けのハンドブック作成、メンター研修、書類整理術
・まずはマネから入るということで「学内問い合わせ先一覧」を作ってみたい

教職員、学内外の連携・協働

・ランチＭＴＧで新人・若手職員と情報共有から始める。
・同じ業務を行う職員同士でのネットワークの構築
・教員との有志活動、学祭への参加
・マニュアルを先生と共有できるようにします。（不正経理防止）
・他大学との情報共有、分析
・大学を跨いだ成果物を作りたい。

ＳＤ活動、コクダイパン会議関係

・若手勉強会、まずは集まれる環境作りから整備していきたい
・具体的な成果物を定めたＳＤ活動
・コクダイパン会議での刺激や目標を学内で報告します
・コクダイパン参加への支援の提案

自主学習・自己啓発

・英語の学習
・自分の大学のことを知る→回覧物、会議資料を読む
・幅広い情報収集（インターネット、図書館 etc）

業務への取り組み方

・自分の役割を把握する、自分の仕事の意義について考える。
・まずやってみること。考えるよりも実践することを心がけていきたいと思います。
・職場で明るい雰囲気を作る。５分前行動。笑顔とあいさつ。
・コミュニケーションをもっと！もっと！積極的に

「成果物のあるSD」や「マニュアル・新規採用職員向けパンフレットの作成」などといった、分科会Ⅱ（事例紹介）等で聞いた他大学の取組に刺激を受けて自分もやってみるといった声が多かったです。

３－２．今後のコクダイパンで実施して欲しい企画や取り上げて欲しいテーマ

実施して欲しい企画

・キーノート・トークの継続、女性職員によるキーノート・トーク
・業種別の意見交換、グループワーク
・仕事術の講演（タイムマネジメント）
・チャレンジしたいと思っている取組の紹介
・各自悩みを出し合い、みんなで解決策を検討する

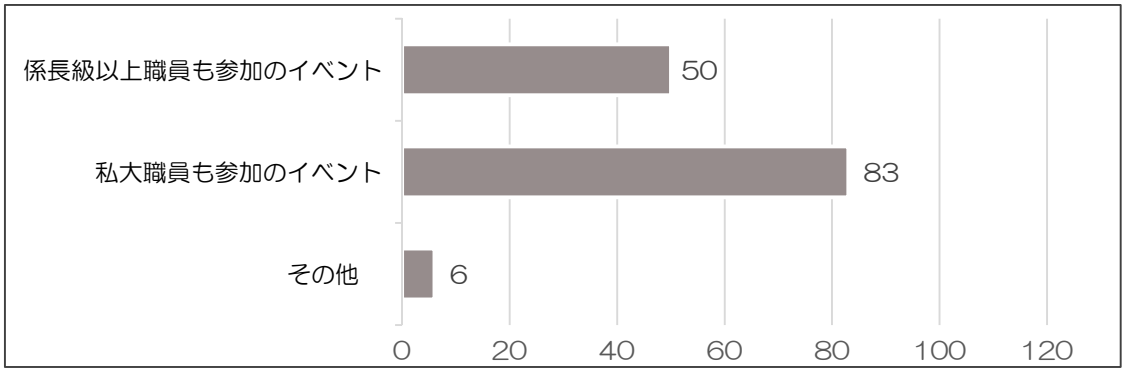
取り上げてほしいテーマ

・係員、主任、係長のあり方　・コミュニケーション　・地方創成
・グローバル化時代の大学職員　・国立大学のマネジメント

３－３．次回の開催地希望

地区	票数		備考
北海道		1	北海道大学１
東北		3	山形大学２、秋田大学１
関東・甲信越		10	群馬大学２、千葉大学１、筑波大学１
東京		9	東京大学１、一橋大学１
東海・北陸		2	
近畿	26	12	大阪大学１、兵庫教育大学１
中国・四国		2	
九州		7	長崎大学１
沖縄		0	

３－４．コクダイパン会議のスピンアウト企画で興味のあるもの（複数回答可）



「その他」の回答

・公立大も含めたイベント　・地区ごとに行うイベント　・実行委員経験者のイベント
・大学共同利用機関でのイベント　・大学職員以外の人による講演　・ブログでのリレーや情報発信

４．その他のコメント

- 自分が普段は意識できていないことに気づかされることがとても多く刺激になりました。
- 迷ったのですが、参加してよかったと思います。モチベーションが↗↗になりました！
- 新しいやり方も取り入れられていたり、とても新鮮で５回目でもどきどきわくわくするコクダイパンでした。ありがとうございました！
- 初めての参加で、最大の気づきは、全国に情熱を持って発信したり吸収して活かそうとする、アツイ人たちがこんなにたくさんいるということを知れたことです。楽しかったです。ありがとうございました。
- 初心にかえることが出来ました。本当に。貴重な体験でした
- 盛りだくさんであっという間の２日間でした。楽しかったです。勉強になりました。ありがとうございました。

懇　親　会

１日目の全体会が終わった後は、みなさんお待ちかねの懇親会が川内の杜ダイニングで開催されました。メイン料理には仙台名物の笹かまや牛タンも用意されており、参加者にも好評であっという間になくなってしまいました。

山形大学・樋口さんの乾杯の発声で懇親会が始まりました。各テーブルでは大まかな担当業務ごとに分かれた参加者たちが、担当業務の情報交換をはじめ、世間話や趣味の話などで盛り上がっていました。

今年も各機関から持ち寄ってもらい、恒例の大学グッズ紹介を行いました。各々の機関の特徴がよく表れた面白グッズやお土産用として販売している飲食物、大学イチオシのキャラクターがデザインされたクリアファイルなどが提供され、グッズを使って所属機関のアピールをする人とグッズをもらおうとする参加者との間でまた交流が生まれていました。

懇親会の終わりには岩手大学・石沢さんから閉会のご挨拶をいただきました。その後は翌日に備えて宿に戻る者、まだまだ足りないと二次会へ向かう者、中には気の合う仲間と三次会まで仙台の夜を満喫した参加者がいたとかいないとか。。

Ⅳ．終わりに

～謝辞～

第８回コクダイパン会議については、会議運営に多大なるご尽力をいただきました会場校の東北大学の皆様、サポーター、事例紹介者、ファシリテーター、進行役、タイムキーパーなどの皆々様のおかげをもちまして、台風による参加辞退等の影響以外には特段大きなトラブルに見舞われることもなく、無事成功裡に終了することができました。この場をお借りして改めて厚く御礼を申し上げます。また、長きに渡る実行委員会の活動は実行委員の所属機関の方々、家族の方々などのご理解、ご支援があってのものだと感じております。これにつきましても、この場をお借りして厚く御礼を申し上げさせていただきます。

ここに、第 8 回コクダイパン会議の報告書が完成いたしました。今回の会議では、参加者各々の「なりたい大学職員像」とそれに近づくための「行動指針（マイクレド）」を作成していただきました。各自のマイクレドとあわせて、本報告書をご覧いただき、日々の取組にご活用いただけましたら実行委員一同幸いでございます。

コクダイパン会議の第１回から貫かれている方針として「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である」というものがあります。前回の報告書にも記載がありますが、コクダイパン会議の存在意義や方向性については、これまでの実行委員会でも議論がなされてまいりました。今回の会議では初めての試みとして、会議参加対象外の方からご講演をいただき、これについては、会議実施後のアンケート等からも参加者が多くの「気づき」を得られたことがうかがわれますが、この試みはあくまで参加者である「パン」の皆様が会議の場で自ら学び、気づき、各自の業務につなげていく中で必要であると考えて企画したものです。「参加者一人ひとりが創りあげてゆくものである」という方針は変わらず持ち続けています。

コクダイパン会議は、国立大学の法人化後の状況に危機感を抱いた若手職員が全国の大学職員が集う「決起集会」として第１回を開催したという成り立ちから、毎回、実行委員を全国から募り実行委員会を組織し自主的に企画・運営を行っております。過去の報告書等を見るに、これまでのコクダイパン会議で多くの参加者が、自らの業務につながる「気づき」「人脈」「モチベーション」などの成果を得てきたことと思いますが、そういった場を続けていくためには、当然ながら実行委員も含め全国から参加してくださる多くの参加者の存在が不可欠です。そして開催する場所（開催校）が必要であり、また、有形無形のご支援をいただいている各機関の存在も重要となってきています。コクダイパン会議は、その目的や運営方法から国立大学の一般職員であるという以外には、機関ごとの人数や参加回数に制限は設けておりません。今回参加していただいた皆様には、是非また参加していただくことで、自身の成長につなげることに加え、会議の持続的発展にご協力いただければと考えております。また、所属機関で今回の会議で得た成

果を積極的に還元していただければと思います。

　最後になりましたが、皆様の今後益々のご活躍を祈念し、謝辞とさせていただきます。来年もまたどこかの国立大学で皆様とお会いできること、また、今回の会議で出会った皆様は所属機関の業務においても繋がりを保ち続けていただけることを期待しております。

【資　料】

マイクレドシート

実施要項

申込用紙

ポスター

第８回コクダイパン会議　マイクレドシート

ここでは、参加者の皆さんから提出いただいた「マイクレドシート」をご紹介します。
※皆さんにご記入頂いた「マイクレドシート」から転記しました。一部不明瞭で読み取れなかった箇所や図表の箇所等は掲載出来ませんでしたが、ご了承願います。

●私のなりたい大学職員像

周囲に頼り、頼られる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・オープンマインドで接する。（心を開かない人を他人は信用しない）
・自分の気持ちと周囲の現状、２点を常に意識する。
・どんなことでも楽しむ。（楽しくないと思ってやっていると周囲も楽しくなくなる）
・大学（職場）だけを居場所にしない。

●私のなりたい大学職員像

・専門知識を持つ職員
・笑顔で対応できる職員
・人に頼られる職員
・努力を怠らない職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・困っている人（教職員・学生）がいたら、自分から話しかける
・毎日情報収集する（大学のプレスリリース、新聞記事、ブログ、twitter）
・仕事の根本（大学とは何か、自分の指針）を意識して担当業務を行う
・本を読む

●私のなりたい大学職員像

・自分への自信と誇りをもって仕事に取り組む
・楽しそうに仕事をしていると思われる
・経験と知識を持って正確な仕事をする
・常に周りを意識し、気づき、機転が利き、信頼されるようになる
・仕事への準備を怠らず、言いたいことを言う

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・人の嫌がることを率先して行う人間
・思いやりのある人間
・探求心を持った人間
・柔軟な姿勢を持った人間
・色々な目を持った人間
・自分の思いを大切にした人間

●私のなりたい大学職員像

常に向上心を持ち、失敗を恐れず、
仲間とともに行動を起こし、実績を作る大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．会いに行ける大学職員になります。
２．わくわくドキドキが止まらない毎日にします。
３．１日１ガッテン
４．アウトプット＞インプット
５．新規採用者向けのマニュアルを作ります。

●私のなりたい大学職員像

「やわらかいプロフェッショナル」
・プロ意識と情熱を持ちつつ、柔軟な考え方ができる。
・得意分野を持ち、新しいことを吸収し続ける積極性。
・振り返りとアウトプットができる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・学び続ける
・つながり続ける
・生みだし続ける

●私のなりたい大学職員像

大学密着型アイドル（ゆるキャラでも可）兼プロデューサー
Self Producer

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

◆アイドルとして　　情熱　対外
・子ども（学生）から老人（教授）に好かれる
　→ファンを大切にする　……　名前や顔を覚える
・大学に愛着を持つ　……　職場環境改善
・どさ回りをする　……　直接、人に会いに行く

◆プロデューサーとして　冷静　戦略
・業界に詳しくなる　……　大学や文科省のことについて知る
　職場について知る
・広い視野で仕事の全体像をつかむ
・アイドルの動きを冷静に指示する
・チームを結成する　……　周りを巻き込んで仕事をする

◆これらの２つをうまく使い分け、相互作用を生み出す
「自分プロデュース」

●私のなりたい大学職員像

・組織経営の中心になる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・プロフェッショナルとしての自覚と専門性を持つ。
・生涯学習（学び、成長し続ける。）

●私のなりたい大学職員像

学生視点に立てる、学生から信頼される大学職員になりたい

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

「指示」ではなく「支持」をする

　誤りを指摘したり命令するだけではなく、相手の立場に立ち相手に共感することが大切である。
　コミュニケーション能力が大切であるとよく言われるが、まず大切なのは伝えることではなく、相手の話を聞く（聴く）ことである。
　学生トラブルに共通の答えはない。個別個別の対応が大切である。
　かかる労力を拒否しない。

●私のなりたい大学職員像

・余裕があり安心感を与えられる、信頼されている
・やりたいことをやっている
・周りをよく見ていて、情報収集を怠らない
・これからの世代の人たちのために頑張っている

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・教育に関わる者として、親として、これからの世代を育成するという使命を持つ
・やらなければいけないことはきちんとやり、やりたいことをやる
・誰からの話もちゃんと聞き、誰かに相談することをためらわない
・自分の考えをしっかりと持ち、論理的に説明できるよう、情報取集、勉強を続ける
これは私のやりたいことの一つである

●私のなりたい大学職員像

・自分の業務を十分把握しつつ、他の人にも目が向けられる職員
・人に興味を持ち、行動できる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に自分の業務量や内容を掴み、優先順位などを意識する。
・自分のキャパ（容量）に余裕を持たせることで、他の職員の現状にも意識を向けられるようにする。
・人とコミュニケーションをとり、「仲間」を増やす。
・心身ともにゆとりがある、フットワークの軽い人になる。

●私のなりたい大学職員像

惜しみなく仲間に協力を求めることができる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

「組織」を意識した行動が前提

１．惜しみなく仲間に協力します。
２．１人よがりにならないよう心がけます。
３．目的・危機意識・戦略を共有します。（協力を求める際）
４．予定が共有できる体制をつくります。

●私のなりたい大学職員像

①学生のために、様々な企画や提案を打ち出せるようになる。
②学生のために、勉強をし続け、その成果を伝えられるようにし、笑顔でいられる余裕をもてるようにする。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に勉強。目標を意識して勉学を行う。
・笑顔で良い空気を作る。
・相手の立場にたって伝えたり、聞いたりする。
・気づきのアンテナを張る。

●私のなりたい大学職員像

大学のステークホルダーのために、ひいては日本社会や世界のために、
何かを改善（変えていける）職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・人脈　……　いざ行動に移す時に、尋ねやすかったり、協力を得られやすいように。
　→普段からあいさつ。笑顔。飲み会の場に極力参加。
　　ありたい自分と、人から見られている自分はたぶん異なる。一致させるように。
・情報収集力
　→人脈から得られる。人の話がヒントになる。ステークホルダーの要望に敏感になる。（気づける）　教養力を高める。好奇心をもっと持つ。

・単純さ。素直さ。思ったらすぐ行動。

●私のなりたい大学職・員像

・好奇心と向上心を常に持ち、“知らないこと”“分からないこと”を恐れず一生勉強していく人。
・“電話の向こう”“メールの向こう”“今目の前にいる人”、後輩や上司……相手の立場で考えられる人。
・相手への気遣い、周りへの感謝、そしてそれを表に出すコミュニケーション能力の高い人。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

私は……
- 常に疑問を持つことを忘れず、かつ、その疑問の答えを追求します。
  そして分かりそうになかったら、積極的に聞きにいきます！
- 依頼されたことは、何か作業の途中であっても３分だけ、そのことについて
  集中して考え、優先準備を決めます。
  そしてすぐにリアクションします。
- 学生に負けないぞ！という意気込みで勉強し続けます。
- “おはよう”“ありがとう”“よろしくお願いします”……
  どんなに忙しくても、笑顔で相手の目を見て挨拶します。
- 自分１人だと思わない。相手と周りを意識します。

●私のなりたい大学職員像

「汗をかける職員」
リーダーではないが、チームの戦略を最大化するために、努力を厭わない。
- 冷静に状況を判断し、必要な時に必要な情報を提供できるようアンテナを張る
- 周囲の状況に気を配り、相手の目線を忘れないようにする

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

- “情報を集める”努力を怠らない
- “常に「どうして？」を考える”努力を怠らない
- “調整する”努力を怠らない

●私のなりたい大学職員像

- 思考はゼネラリストで行動はスペシャリスト。
  ひっくるめてプロフェッショナルであること。
- 大学について外へアピールできる人。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

- 大学全体の方向性や組織ん概要等を説明できる程度のデータを自分の中で
  更新し続ける。
- 漫然と仕事をしていくだけで終わらないよう、周囲の動きに関心を持つ。
- 職場では笑顔。
- 年に１つはテーマを決めて勉強する。頭は使わないと固まるだけ。
- 研修には積極的に参加する。
- 専門用語だらけの説明はしない。

●私のなりたい大学職員像

・広い人脈を持ち、学内はもちろん業界全体についての知識を持つ。
・向上心があり、変化を恐れない。
・プレイヤーとして熱中しすぎることなく、時には、一歩引いた立場で全体を見渡して考える。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・手間や時間を惜しまず、積極的に足を運び、人とのつながりを大切にする。
・業務の効率化を図り、根回しや新しいアイディアについて考える時間を作る。
・組織内での自分の立場・役割を把握する。

●私のなりたい大学職員像

・チームの“ワ”になる職員。

４つの“ワ”
① 輪：車輪のようにチームを動かす、走らせる
② 和：雰囲気などの調和
③ 話：積極的なコミュニケーション
④ 環：チームをひとつにまとめる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・自分と仕事をしたいな、と思ってもらう。
・積極的に企画案を出していく。
・人見知りを克服する。
・教わったことは、誰かに教えられるくらいまで理解する。
・自分と向き合う。

●私のなりたい大学職員像

学生をはじめ、大学全体のためを思い行動し、できる限り常に冷静沈着で心にゆとりを持ち、周囲への気配りもさりげなくでき、自分の仕事もある程度完璧にこなせる人。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

①（心にゆとりを持って学生や先生方、等々に接するため）山を見る。
②たまには仕方ないとあきらめる。
③でもやっぱり猪突猛進。

●私のなりたい大学職員像

みんなを幸せにるす大学人になります。

みんな：人類にとどまらないあらゆるもの、目の前の人ももちろん、未来へ向けても
幸せにする：全体最適を求めていくことを諦めない
大学人：大学をつくっていくのは自分たちであるという誇りと自覚をもって

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

【頭】いつも笑顔を忘れません。
【心】熱い心と冷静な頭をもって日々に臨みます。
【手】輪（ネットワーク、サイクル）を回し続けてゆけるよう努めます。
【足】足取り軽く、自ら“現場”へ行くことを惜しみません。
【ＡＬＬ】知への探求心を絶えず持ち、わくわくしています。

それはみんなと一緒にしか実現できないから。

●私のなりたい大学職員像

・個人ではなく周囲を巻き込める職員
・夢を持ち続け、夢を与えられる職員
・「困ったことがあったら４番窓口！」と言ってもらえる職員
　→学生からの信頼、教員からの信頼、広い視野と豊富な知識
・世界を見据え、地元を愛す　ｂｙ山形大　小松さん
・カウンセリングマインドをもった職員（受容と共感、“聞く”から“聴く”へ）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

“事務職員”ではなく“教育者”である！

●私のなりたい大学職員像

ナンバー１を超えるナンバー２
・リーダーシップとフォロワーシップを兼ね備えた大学職員
・広い視野を持ち、大学全体、大学を超えた活動ができる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・日々、粘り強く、自己の研鑽に努める。
　具体的には、語学力（言語能力）、企画力、人的ネットワーク、情報収集、
　専門性など
・広い視野を持ち、目先のことにとらわれない。
・笑顔を忘れず、謙虚な姿勢でいる。
・自分のためだけでなく、他人の利益にもなる行動を心がける。

●私のなりたい大学職員像

・日々の仕事の中で学生・教員・職員との信頼を築いていける。
・自分の仕事に責任を持ちながら、何事も真摯に精一杯取り組む。
・学生・職員・教員から頼られ、頼ることができる。
・大学とともに“生きる”ことができる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

【人との接し方】
　・普段の行動（あいさつ、対応、仕事、生活 etc）の積み重ねから信頼関係を構築する。
【意欲、信念、モチベーション】
　・責任感を持つ。
　・壁や限界を作らない。
　・何事も真摯に取り組み、一生懸命にやる。
【行動】
　・フットワークを軽く、親切丁寧にする。
　・気づく、気がつく、気を配れる。
【時間の使い方、優先順位】
　・仕事を見極める力をつける。
【スキル、テクニック】
　・知識がある。仕事ができる。
　・人間性を磨く。

●私のなりたい大学職員像

①話のわかる人として、橋渡しのできる職員
②最短距離で問題解決に向かう人として、時間を稼げる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

①・応用力、適応力、柔軟性を大切にする
　→基礎を身につける（広く浅く）
・相手の意図を十分理解するよう努める
　→情報を引き出す力、話しやすい雰囲気、的確な質問
②・問題解決への手順（戦略）を念頭におく
　→問題の真因へ向かい、飛び・漏れなく論理立てて分析する
・随時振り返りを行い、戦略を改善していく

●私のなりたい大学職員像

あいつに聞けば何でもわかる！
会計のスペシャリストとして予算等の知識を深めあいつに聞けばわかると言われたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・規定を理解する
・マニュアルを作る
→教員等の理解を得ていく
→説明責任を最重要視

●私のなりたい大学職員像

日本、そして世界の高等教育に貢献できる大学職員

大学への愛、仕事への誇りを持って研鑽に励むとともに、そうして得られた自身の知識・経験を他者に伝え、共有することで周囲とも研鑽しあうことのできる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

他人から信頼されるよう、依頼などには真摯に、迅速に対応します。
高等教育の制度・理論を学び、業務に活用できるようにします。
日々の業務の中でも互いに研鑽しあうことを目指します。

●私のなりたい大学職員像

信頼できる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

相手の話を真摯な態度で聞き、聞くだけではなく、自分からも話をするという情報収集、情報共有に力を入れる。

●私のなりたい大学職員像

大学職員として自身の勤め先である大学への愛はきっと誰もが持っていると思う。それを表面化しなければ自他ともに影響を与えることも少なくなると思い、行動することがまず大事と思う。行動には２つあり、ハード面とソフト面で考えてみる。ハード面では笑顔であること、身だしなみがしっかりしていること、あいさつをすること、体が健康であることであり、ソフト面では一つのことに一つだけでなく幾通りの考えを持つこと、ツールに頼らず行動し対話すること、人にやり方をきくことと考え、これらが日々積み重なることで大学のためひいては他大学のためにもなると思います。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

５つ、すぐにできること

・笑顔であること
　笑顔であればどんないやなこと不利なことも難しくなくなると思う。
・二言あいさつをすること
・人と会って会話すること
　同じ建物内では会話で済むことは電話・メールをしない。
・二つ以上を考えること
　多方から見る考えを持つことで意見の違いを理解しやすくなる。
・情報を得ること
　本を読むこと、ＨＰ・ポータルサイトをチェック。

●私のなりたい大学職員像

・自分についてよく知っている。→自分の得手、不得手について理解する。
・心に余裕を持つ。→余裕をもつことで、少しの「キッカケ」を生かして次のステップに成長できる気がする。
・相手をほめることができる。→「心の余裕」「相手への気遣い」「理解」がないとほめることはできない。否定から入るのではなく、まずは良いところを見つける！肯定から入りたい。ポジティブシンキング。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・心に余裕をもつ。
　①自分だけで抱え込まない→情報の共有を図る。
　②目線を変えてみる→視座をいくつも持つ
　③自分自身を知る（限界、方法、etc・・・）
・相手をほめる
　相手の意見を尊重し、よく理解するように努める。否定から入る（出来ない理由を探すのではなく、出来る方法を考える）のではなく、肯定してから次のステップへ。

・アウトプットを意識する。
自分の個人だけの成長では大学の成長とは言えない。自分の成長→チームの成長→大学の成長となるように、いかにアウトプットができるかを意識する。行動に移すのは組織の壁などがあり難しい部分もあるが、「意識」を持つだけで「キッカケ」「チャンス」を掴むことができると思う。

●私のなりたい大学職員像

「一緒に仕事をしたい」と思われる職員になる。
（相手に安心感を与えられる・信頼される職員、向上心のある職員）

理由：チームで仕事をすることが好き。特に相手に認められることに喜びを感じる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

1．相手に安心感を与えられる職員になるために。
マイクレド：
・責任感を持ち仕事に取組み、やり遂げる＋実績をつむ
・相手の視野でモノを考え、丁寧な対応を
・論理的に説明する（→説得力がでる）
2．向上心のある職員になるために
マイクレド：
・今の自分に満足しない
・足りないものを認識する。
（本当はビジョンを意識する、ビジョンを持つ。）

●私のなりたい大学職員像

「個」を強化し、「チーム」を意識している職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・基本的には笑顔でいることを心がけて行動します。
…同僚が私に相談などしたくても、「話しかけにくいな…」と思われないよう、常に笑顔でいることを心がけたいと思います。それがチーム力の強化につながると思います。
・チーム力の強化につながる個人的なネットワークの形成を心がけます。
…私に出来ることといえば、まずは組織内外でネットワークを大きくすること。その目的を「チーム力の強化」につながるという軸を忘れずに、必要なネットワークを作っていきたいです。
・今ある環境を責めません。
…モノ、メンバー含め「ないものねだり」をせずに「あるものいかし」を心がけます。

●私のなりたい大学職員像

“大学のため”ということを、論理的に考え、自分の基盤としている職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

客観的な事実や、現場で起こっている問題をもとに、論理的に突き詰めて考え、表出する。

●私のなりたい大学職員像

・学生に対して紳士に対応できる職員
・教員に対して Yes マンではなく違うことは違うと言える職員
・後輩、上司に対して慕われる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・後輩に対して思いやりを持つ
・後輩たちが困ったときに話を聞いてあげられるようにする
・困ったときに話されるよう日頃から笑顔で対応する

●私のなりたい大学職員像

バランス感覚に優れていて、信頼される＋信頼できる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

信頼されるために
・笑顔＋話しかけやすい雰囲気づくりをする

信頼するために
・周りの人をよく観察する

バランス感覚を身につけるために
・論理的に物事を捉えていく、知識を身につけるよう努めていく

●私のなりたい大学職員像

・信頼され、安心感を与えられる職員
・行動力のある職員
・決断できるビジョナリーな職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

（より多くの人に）東大を好きになってもらいたい

（そのために東大の一構成員である私は）
・信頼され、安心感を与えられる職員
・行動力のある職員
・決断できるビジョナリーな職員を目指します

（そうなるために）
・対応を一つ一つ丁寧に行います
・恐れずに動きます
・細やかなコミュニケーションを大切にします

●私のなりたい大学職員像

１．マネジメント力のある職員（管理職になったら）
２．有言実行！言葉に出したからにはやる
３．「何のための仕事か」理解して日々仕事ができる
４・マイデスクもＰＣのデスクトップも整理整頓ができている
５．相手の立場に立って話ができる、聞ける

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．管理職になる前の今のうちから基礎知識を身につけます。
　　具体的には読書をする。周りの管理職を観察し、良い面、悪い面をメモする。
２．悩む時間を行動する時間にあてます。
３．少なくとも自分の業務に直接関わる法律・規程は読み込んで理解に努めます。
４．片づけ術を学びます。
５．必ず、まず最初に相手をよく知るところから始めます。
　　コミュニケーション不足のまま仕事の話だけ先にするのはやめます。

●私のなりたい大学職員像

相手のことを考えらえる、周囲に気を配れる非完璧主義な職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・人との会話、対話を惜しまない、めんどくさがらない。
・相手の立場、状況をしっかりと見極めた上でのコミュニケーション。
・ふとした時に顔を上げ、周りを見てみる。
・完璧を求めすぎない。仕事も行動も思考も余白を残す。
・悪いところを見つける前に良いところを探す。

●私のなりたい大学職員像

自己犠牲ではなく、
ステークホルダーを意識したうえで
物事に取り組むことができる
組織と伴に成長できる
大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・大学の代表者という意識を常に持つ
　⇒表面的な評価や行動は外部の人にとっては大学の評価に直結するため
・自分の仕事に対して責任を持ち反省する
　⇒完璧な仕事はない。常に改善を意識し、検証を行う。責任ある仕事をするため、情報収集・調整をしっかり行う。
・仕事は個人ではなく組織に存在する。
　⇒組織に与えられた仕事をこなすため、個人としてどのように取り組むのか、担当が変わっても業務の質を維持するには、どうすればよいか常に模索する。

●私のなりたい大学職員像

信頼できる情熱お兄さん

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・誰にでも意見を言うことができ、誰からでも意見を言われる大学職員を目指す。（有意義な意見交換の根底には信頼関係がある。）
→達成するためには
　・オープンマインド（自分の話をし、人の話を聞く）
　・知識（相手が求めていること）の獲得
　・何事に疑問を持ち、解決のために情熱を注ぐ
　・メンターと成り得る責任意識を持つ
⇒これらを実行することで「信頼」を得ることができるはず！！

●私のなりたい大学職員像

①そもそもどう考えるのか、どうしたいのかという「あり方」を明確に持っている職員
②素早く行動できる職員
③ものごとを前向きに、ポジティブに考える職員
④経験を積極的にアウトプットできる職員
⑤人とのつながり（ネットワーク、コミュニケーション）を大切にする職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

①、③　自学を継続する
②　仕事を自分自身で止めない
④　準備を十分に行う
⑤　アンテナを張り、何事にも興味を持つ

●私のなりたい大学職員像

自分の大学（方針、研究、教育…）について、興味を持って知り、ここが特に好き！と言える職員。学生・先生にとって、この人になら頼めると安心感のある職員（名前で呼んでもらえるのが Best！）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

知り語りになる（めんどうだと思うことなく積極的に！）
チャンスを得るための準備は怠らない。
顔と顔をつけ合わせて話しましょう。
笑顔を忘れてはいけません。
余裕は最大の武器なり。（ON/ＯＦＦのメリハリ）

●私のなりたい大学職員像

好奇心が高く、野望を持ち、所属大学の代表になれるような、日々行動をしていく職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・アンテナを広く
・基本前向きに
・すぐ調べ
・余裕を持って
・貪欲に生きる

●私のなりたい大学職員像

専門性を有しながらも、多様な知識・教養・経験を持ち、積極的に動くことができる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

何事にも一生懸命トライすること
新しいことにチャレンジすること
日常の仕事にも目標を持って臨むこと
自分の置かれた立場や環境、求められていることを整理できること
目標達成のために何が必要で何をすべきか整理できること
フットワーク軽く、そして、人のつながりを築くことができること

●私のなりたい大学職員像

自分の「あり方」を持つ
・ぶれない「体幹」と柔軟な「思考」を持つ
・理論より行動（行動には態度が必要）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・物事を複数の視点でとらえ、考える
・重要なのは「コミュニケーション（思いやり）」と「業務のマニュアル化」
・普段の業務をこなす中で、余裕や余力をもつことで、フットワークの軽さや良好な対人関係の形成に活かせる
・こまめのメモを取る習慣をつけ、情報や書類をきちんと整理する

●私のなりたい大学職員像

体と心の軽い職員
すぐに行動できる、決められる、感動できる職員になりたい。
ポジティブに考え、明るく笑顔で仕事をする職員でありたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・周りを見る、時間的・心理的な余裕を持つ
・趣味にも本気を出す
・笑顔でいる
・自分の信念を持ち、基づいた行動をする（そして大きくゆらぐ）
・どんなことでもまずやってみる
・人とのつながりを大切にして、その中で成長するための努力を惜しまない
・学び続けようとする姿勢を持つ
・たまに休む

●私のなりたい大学職員像

「大人の余裕を醸す大学職員のプロ」
要素：
１．提示に帰り、毎日バケーションに行く。余裕。
２．学外・学内の情報に精通した、物知り。
３．人たらし（男女問わずたらす）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

①誘われたら顔をだし、情報を集める。（でも意味のない集まりには行かない。）
②係全員が定時帰り出来るよう、仕事の本質を見極める。
③①、②を備え、オシャレでオリジナルな大人の余裕を醸し出す努力。

●私のなりたい大学職員像

常に余裕を持って行動し、周りのサポートができる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・嫌な仕事を後回しにしない。まず、やってみること！
・好奇心を持って仕事に臨み、その仕事の存在理由を確かめる。（ex 規程を読む等）
・仕事をする相手を具体的にイメージする。

●私のなりたい大学職員像

肯定的・建設的に考え、仕事に情熱・自身を持ち、新しいことにチャレンジする職員になる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・肯定的・建設的に考える
　相手の考え・意見を否定しない
　相手の考えを受け入れ、そのうえで話し合う
　より良いモノを作っていくため、情報や意識の共有をし、組織で働く
・仕事に情熱・自身を持つ
　知識を増やす
　経験を積む
　資格を取得する
　基本パターンにとらわれない
・大学に愛着心を持つ

●私のなりたい大学職員像

プライベートも大切にしつつ、向上心があり、行動力・説得力のある職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・休日は働かない
・効率の良い仕事のやり方を考える
・何とかなると信じる
・来るべきチャンスに備え、日頃から心の準備をしておく
・自分で調べる

●私のなりたい大学職員像

組織から信頼される職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・自分は何のために、誰のために仕事をしているのかを常に考えるようにする。
・相手と衝突する場合は、まず相手の意見を聞き、なぜそう思うのかを考え、自分の意見を述べる。
・自分の仕事にとらわれず、常に周囲に気を配り、互いに助け合いながら、個人としてよりは組織の一員として業務をこなすことを心がける。

●私のなりたい大学職員像

信頼される職員（確実な業務遂行と、周囲との調和）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

自分の仕事は自分で責任を持ってマネジメントする。
マネジメントとは…俯瞰する視点で管理すること
やりくりをすること（持っている資源の中で回せる方法を考える）
ときには外注に出すことも方法の一つ

●私のなりたい大学職員像

「気づける」大学職員　→　信頼につなげる
（アンテナを張る、周りが見られる）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

信頼　感謝　人脈

相手の立場に立って行動する、ＴＰＤを考える
報・連・相、またそのタイミング
否定から入らない（好きなところを探す）（聞き手）

●私のなりたい大学職員像

どんな仕事に対しても、肯定的な姿勢で臨み、達成に向けて努力を続けられる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．誰のために（何のために）業務をするのかと常に考え続ける
２．最初から諦めない、どうやってかできる方法を考える（試行し続けることが大切）
　→そのために他部署、上下等の良好な関係を保つ→相手を知
３．（業務内容・量・優先順位を）常に把握し、効率的に業務を進められる。

●私のなりたい大学職員像

人にも大学にも学びにも「好奇心」を持てる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・好奇心を持って物事に接する
・情報に欲を持つ、疑問を持つ
・肯定的に話を受け止める（聞き上手になる）
・余裕を持つ。そのためにタイムマネジメントのできる人
・on と off の切り替えのできる人になる

●私のなりたい大学職員像

「相手に安心感を与えられる大学職員」

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・相手の視点で考え、明るい笑顔と丁寧で説得力のある対応を心がけ、責任感を持って行動します。
・苦労することを恐れず、情熱と遊び心を持って挑戦します。

●私のなりたい大学職員像

スーパー職員
・圧倒的キャプテンシーで周りを引っ張る力をもち、絶対的な視野の広さで、職場を盛り上げ誰からも頼られるムードメーカー
・アニキ的存在

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

キャプテンシーを得るには、信頼される人間である必要があるので、知識を持つことが絶対条件。なので、常に向上心を持ち知識を吸収して行くよう心がける。また、ムードメーカーであるためには、普段から色々な人とコミュニケーションを取り、職場の雰囲気作りをすることを心がける。

●私のなりたい大学職員像

常に向上心を持ち、広い視野でアンテナを広げ、今あるものを活かした改善策を考え、すぐに行動して結果を出す大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・様々なことに興味関心を持ち、常にアンテナを広げ、知識・情報を蓄積します。
・「ない、足りない」を考えるのではなく、「今何があるか、あるもので何ができるのか」を考えます。
・様々な経験を積み、相手の立場になって考えて行動します。
・本来の目的・意味・根本を理解したうえで仕事を行います。
・小さな一歩を積み重ね大きな一歩になるよう努力します。
・できる理由を考え、すぐに行動に移し結果を出します。

●私のなりたい大学職員像

視野を広く持ち、周囲の人から頼りにされる。
そして、自分ができることは素早く行動に移し、個としての向上心を忘れない。
そうやって、チームとして大学を盛り上げていく、活躍していく職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・相手が何を望むのかを意識する
・計画を立て、時間をムダにしない
・フットワークを軽くし、現場に向かう
・冷静さを保ち、自分の主張を論理的に行う
・周囲の人の良い点に気づき、貪欲に吸収していく
・自分に「今何ができるのか」を考える

●私のなりたい大学職員像

・仕事をするうえでのプロ意識（でも変なプライドは持たない）
・安心感のある職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・広い視野を持つ（他者への気配りを忘れず常に周りを意識する。）
・常に〇〇のために…を考える（その中で最適な判断をする）

●私のなりたい大学職員像

経験を沢山積んで、沢山勉強もして、幅広い知識と人脈を持ち、何事にも動じず、他の職員から頼られ、皆から慕われる職員になりたいです！

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．机の上の整理整頓をします！
２．沢山勉強して知識を身につけます！
３．「やってみたい」と思ったら、躊躇せずに一歩踏み出します！
４．「仕事ができる」だけじゃない「まわりに目を配れる」よう、広い視野で見ることを常に心がけます！
５．ポジティブに！向上心を大切に！
６．コクダイパンで出会った皆さんとのつながりを今後も大切にしていきます！

●私のなりたい大学職員像

なりたい職員像は、誰からも頼られる職員になることです。
そういった職員になるために必要なことは、
・相手の立場になって考えられる
・謙虚で向上心がある
・人の話がきちんと聞ける
・広い視野、広い知識がある
・行動力がある
・健康である
であると思う。また、自分の理想を実現するために
・必要な知識・スキルがある
ということも大切だと思う。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・どんなことも積極的に、貪欲に行動・参加する
・知識の収集・研鑽を怠らない
・分かったつもりにならず、根本を理解するよう努める
・腹八分目で食べる

●私のなりたい大学職員像

①周囲とのコミュニケーション（同僚・上司・先生）を大事にする（仕事は複数でやるもの）
②情報収集のためのアンテナを常に張っておく（大学を取り巻く状況の変化）
　→経験では上の人にかなわないので、知識を武器にする
③職場（大学）を好きになる努力をする。仕事への取り組み方や周囲の見方が変わってくる
　→自分にとっても職場にとってもいい

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

①について
上司や先生に対して教えを乞う心構えでコミュニケーションをとる
レク等に参加し、部署を横断したコミュニケーションの機会を大切にする

②について
「形から入る」→勉強会等、知識を共有できるところに自分を放り込んでみる

③について
職場のいい所を客観的に見つける（施設面、人材、給与 etc）→冥利となるところ

●私のなりたい大学職員像

・周りから認められる職員、信頼される職員
　→ただ尊敬されるというものではなく、「任せても大丈夫」「安心感を与えられる」というような
　→今の自分の立場上で認められるということ

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．何かしらの成功体験
２．挑戦・積極性
３．与えられた仕事をきちんとこなす
・知識量を増やす　本、規則等
・情報網　色々な人と出会い、つながる
・行動力　未知への挑戦、好き嫌いなし
・今の自分の特異を伸ばす　語学、統計・調査
・相手の立場を考えて
段階を踏んで達成していく

●私のなりたい大学職員像

・～は…に聞けば分かると周囲から言われる大学職員
・大学にとって最も大切な学生の身近な見本となれる大学職員
・仕事のどんな小さなことでも喜びを見つける

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・意見を述べるにも最低限の専門知識が無ければスタートを切れないため専門知識を養うとともに、細かい書類を作るために、何十年先の人々の目に触れることを意識する。
・見られることを意識する。
・アンテナを広く持ち、細かい会話に耳を傾ける。

●私のなりたい大学職員像

機関のあるべき姿を自分なりに持ち、その中で自分を果たすべき役割、あり方に近づけていくことに楽しみを見出せる人、その上で他者に信頼され、言動に説得力を持つ、率先して行動することで模範となるような人。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・他者に信頼されるよう、相手の視点を常に意識し、配慮を忘れない。
　そのために、・質問されたことに曖昧な答えをしない
　　・分からないことは積極的に聞く
・言動に説得力を持たせられるよう勉強を続け、また忘れないよう
　そのために、・業務日誌を必ずつける
　　・勉強の方法は問わず、情報をインプットし続ける

●私のなりたい大学職員像

複数の視点を持った、安心感を与えられる人になる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・先ず、行動すること
・笑顔を心がけること
・聞き上手になること
・仲間がいることを知っていること

●私のなりたい大学職員像

学生や教員に、「この人がいたおかげで研究がはかどった」と思ってもらえる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・「できない」ではなく、「こうしたらできる」を提案する。
・「研究を支援することになっているか」を判断の基準にする。
・学生や教員と直接会って話す機会を大事にし、彼らの目線に立って話を聞く。
・新しい視点やアイディアを取り入れるためのインプットを怠らない。

●私のなりたい大学職員像

枠にとらわれず、face to face で様々な人と関わり、学生、教員、職員から頼られる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・苦手な人を好きになる
・好奇心をもつ
・ＯＮとＯＦＦをしっかりつける
・外にでる
・野望をもつ

●私のなりたい大学職員像

〇境を超える大学職員
　・担当業務、所属大学を超える
　・教員・職員の役割分担を超える
　・国境を越える
　・今の自分を超える

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・自分の担当業務や所属大学でのやり方にとらわれず、幅広い視野から物事を考えること
・教員の仕事だからと、職員の可能性をせばめるのではなく、積極的に新しい仕事に挑戦すること
・大学は顔と顔を合わした交流ができる場。
　国境を越え、いがみ合いを超えることができる場の可能性を広げること
・向上心、好奇心を持ち続け、昨日よりも良い仕事すること

●私のなりたい大学職員像

大学職員であることを楽しみ、誇れる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に自身の成長を意識し、それをチーム、大学、社会のプラスを出すようにします
・周りに見せられる背中を持ち続けます
・“つながり”“ひろがり”を大切にします
・理想を持ち、現実を積み重ねます
・自己満足に終わらず、相手に必要とされる人を目指します

●私のなりたい大学職員像

needs を掴んだ大学職員

＜明日首になっても生きていけるように＞

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

1　情報は更新させる　＜前提知識＞
2　今、自分に何が必要かわかる　＜スキル・知識＞
3　経験と教養に裏打ちされた行動をする　＜行動＞
4　知人とのつながりは大切にする　＜人脈・関係性＞
5　提示で仕事は終わらせる
＜スキル、家庭、ライフワーク、ワーク・ライフバランス＞

●私のなりたい大学職員像

・学生や教職員、そして各ステークスホルダーとの信頼関係を築きあげていくことのできる職員
・現状維持ではなく、勉強を続けて成長していける職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・報告・連絡・相談は密に行い、素早いレスポンスを心がけます
・業務以外の事でも、コミュニケーションを行います
・相手の理解が得られるよう、目的を明確にします
・顔の見える関係づくりを行います
・小さいことでも目標を定め挑戦していきます

●私のなりたい大学職員像

大学のことについて何でも対応できるプロの職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

- 好奇心を持つ（好きになる）
  - 自分の仕事対して
    - エクセルの関数
    - 大学規則集
    - マニュアル化、まとめ
  - 人に対して
    - コミュニケーションをとる
    - 相手の話を聞く（聞き上手）
    - 気づかいを心掛ける
- 仕事への意識工夫
  - プロとして
    - 野望を持つ、挑戦をする
    - 自分＝大学の代表である
    - 失敗したって行動！という取り組み
  - 効率面
    - 定時で帰る意識
    - 仕事の順序、やるべきことの明示
    - 集中するかつオフもしっかり

●私のなりたい大学職員像

「次の一歩」を知っている職員！

やらなきゃ行けない事を整理し、踏み出すための土台をおろそかにせず、
たくさんの道を見て、どこにつながるかを考え、一本を選び、
次はどこに行きたいかを考えている

これがそろえば、すぐに次ぎの一歩を踏み出せる！

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

- 公私どちらも混ぜて、やる事を整理します
- むりやりでも今の自分のできる範囲でシンプルに考えます
- 一つ奥、裏がないかを探します
- やりたいと思った事は突きとめます
- できるだけ無理をして、いろいろ手をだします

●私のなりたい大学職員像

- 笑顔ですぐ対応する
- 説得力のある説明ができる
- 目的意識を持つ
- 複数の視点を持って行動する
- 最小限で最大減の成果を得る

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・コミュニケーションをしっかり取る
・物事をポジティブに捉える
・様々なことに興味・関心を持つ
・業務のマニュアル化・見える化をする
・わからないことをわからないままにしない

●私のなりたい大学職員像

・広く、多角的な視野を持った職員
・話しかけやすい、周囲に気配りができる職員
・楽しく仕事をする職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・一度経験したことでも分かったつもりにならず知識、経験を積極的に吸収する
・相手の話をきき、相手自身のことを理解するよう心掛ける、周りをよく見る
・社会・組織の中での役割を考えながら、チームで仕事をする一人よがりにならない用にする
・何事もつながっていると考え、手を抜かない

●私のなりたい大学職員像

教員や学生、地域から見たプロフェッショナル(礼儀や笑顔、仕事の正確・迅速さなど)であり、且つ「？(何のためにやるのか、それは必要なのか)」を意識し、恐縮せず動いていく大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・他者の尊敬できる点をまねてみます
・疑問を課題に変えます（具体的な問題設定）

●私のなりたい大学職員像

貪欲な大学職員になる！

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・自分の大学のことを知る
　→　明日から回覧物や会議資料を必ず読む
・上司や他部署の方々との会話を大切にする
　→　明日からあいさつや書類を届ける時の一言を大事にする

●私のなりたい大学職員像

①一芸に秀でた職員　→　「芸」の分野ごとに頼れる存在
②他人の立場に立って行動できる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

①　・好奇心を持ち続ける
　　・きっかけを大事にする

②　・気配りを忘れずに業務にあたる

●私のなりたい大学職員像

関わる人を思いやる心とプロ意識を持った職業人

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・私は会った時などアクションをした（された）時には必ず声をかけます
・私はウソをつきません。ごまかしません
・私は困ってひる人を見過ごしません
・私は全ての人のために思いやりの心を持って誠実に対応します
・私は自信の知識や技術で全ての人に感動と満足を与えます

●私のなりたい大学職員像

信念を持って自分の役割を意識し、一生懸命働く。
その信念は「健康に働くためにはどうすると良いか」です。
また、プロフェッショナル意識を保持します。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に周りの環境に気を払い、情報を収集して自分に求められている役割を果たします
・情報を得るために、自分の中に信念を持って相手から信頼される人間となります
・一生懸命働くには休息が不可欠です。早く帰宅できるように業務の効率化をはかり、そのために自ら行動します
・余暇の時間に教養を高める努力をします

●私のなりたい大学職員像

・目的を持って行動する
・クリエイターに

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・情報収集を万全に
・とりあえずやってみる

●私のなりたい大学職員像

・「周りから信頼されるフットワークの軽い職員」
・何か困ったことや、相談がある場合にすぐに話してもらえるような職員になりたい。仕事だけでなく、飲み会、勉強会、地域行事にも参加し、行動力のある職員になりたい
・就職課で学生のキャリアを支援し、卒業生を一人でも多く笑顔で送り出せる職員になりたい

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・数字や知識を身につける
・しっかりと職場の人間関係を築ける努力をする　→　周りをよく見る
・行動力を意識して仕事をする

●私のなりたい大学職員像

自分の考えをしっかり持ち、正しく相手に伝えられ、仲間を巻き込むことができる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に知識や情報を得る為の努力をする　→　正しい知識・正しい判断
・周囲の状況を把握する　→　自分の立場、相手の状況、適切な判断
・（思いやり・責任）のある行動　→　信頼

●私のなりたい大学職員像

「全ての大学に関係する人にとって、心に残る仕事をする職員になります」

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・相手の立場になり、求めていることを理解し、さらにそれを超えるよう行動します
・誰のため、何のためにやることなのかを考え行動します
・情報収集を行い、それにともなう必要なスキルを身につけ、それを他へ還元します
・挑戦をおそれず、挑戦への準備をおこたりません

以上のことを常に現状で満足しない心を持ち続け行います

●私のなりたい大学職員像

「安心感」のある大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・色々経験する必要があるので、失敗を恐れず積極的に行動していきたい。
・積極的に行動していくという姿勢があれば、知識も増え、場数も増えれば落ち着きも出てくると思うので、安心感のある大学職員に近づけると思うから。

●私のなりたい大学職員像

笑顔で接し、安心感を与えられる職員になりたいです。そのためには、心にゆとり、余裕を持つことが必要です。また、自分の仕事を理解するため、スキルアップし続けていくことが大切だと考えます。視野を広く持ち、物事を多角的にとらえ、“小さな気づき”ができる職員を目指します。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・自分や相手の都合ではなく、この仕事は「誰のために」と考えます。
・心と時間に余裕を持ち、５分前行動をします。
・仕事に誇りを持ち、存在意義を高めます。
・笑顔で誰に対しても同じ接し方をします。
・できる限り face to face での対応を行います。

●私のなりたい大学職員像

輝ける職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

輝ける職員になるために
・笑顔を忘れません
・あいさつをします
・体を鍛えます　　→オーラを放ちます
・＋αを考えます
・顔と声で伝えます
　　↓
日々の努力を忘れません

●私のなりたい大学職員像

自分の大学を自慢できる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・大学を知ること
→歴史、強み、弱み、最近の取り組み
→出前授業、会議に参加する
→フットワークを軽くする

・大学を好きになる
↓
・大学を自慢できる

●私のなりたい大学職員像

現場に足を運ぶことで、その人の視点（立場）で考えることができ、俯瞰できる職員。
人を巻き込むことができる人→そのために信頼を得ておく。
論理的に話すことによって根拠を示せる。
信頼と論理を持つことで人に考えを示せる人

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

人と衝突したときでも、「学生」のためになっているかどうかの建設的議論をする。
問題が起きたり、マンネリ化した時は一度客観視（課のそと、大学のそと、日本そと）して眺める。
大学そのものや業務上の知識をつけるために情報収集を怠らない。
集めたら→きちっとした根拠を出して相手に提示する。

●私のなりたい大学職員像

◎自分の仕事をしっかりする（業務知識、最新動向への知識、周辺への理解などに基づき）
・好奇心、想像力をもつ（既存のことにとらわれすぎない）
・責任をもつ
◎チームとして最大のパフォーマンスをあげられるように仕事する
◎笑顔で話しかけやすい、相談しやすい、安心感を与えられる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・上司、同僚、後輩に積極的に声がけする
・行間をよむ、裏をよむ
・オンとオフの切り替えをしっかりして、オフではリラックス（リフレッシュ）する（眉間にシワをよせないために。）
・逃げない

●私のなりたい大学職員像

常に笑顔で、仕事を楽しみ、状況に応じて最善の選択をできる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．人のフリ見て我がフリなおせ。
自分も相手も笑顔になれるような対応を心がけます。
２．身も心も大学職員に。
学生が勉強し、教員が研究する場である大学に勤める職員として、自分自身も生涯学び続け、知識を無限に広めます。
３．自分を知り、周りを思い、夢を見る。
自分の仕事を客観的に見て、周囲に気を配ることを忘れず、恥じることなく夢を語れるようになります。

●私のなりたい大学職員像

・独りよがりにならず、周りと協力して取り組むこと
・相手の立場や状況を考えて、質問や問題に対して行動していくこと

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・問題に対して面倒がらず積極的に対応し、他の人との交流を深める
・意見が衝突した場合などには、相手の立場や状況を考え、丁寧な対応を行う
・問い合わせには迅速かつ相手のことを考えた回答をする
・相手の良い点を見つけていく

●私のなりたい大学職員像

・何事にも好奇心を持ち、粘り強く勉強し続ける
・サービス精神を忘れずに、相手が求めていることを常に考えて行動する
・（上に立つようになった時）言い訳をせずに責任を取れるよう自信を持てるようにする。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・勉強する時間を作るために、残業はしない（優先順位の高いものからやる）
・相手が求めていることを知るためにヒアリングする
・相手が言いやすいような環境を作る
・言う前に考える（発言に責任をもつ）
・積極的にコミュニケーションをとる

●私のなりたい大学職員像

・周りの人々と協力し、大学（学生や地域）のために一生懸命働く（出来ることを頑張る）
・信頼される、信頼する
・楽しむ、楽しんでいる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・大学や仕事、周りの状況について理解を深める。
・自分のできることをしっかりとやる。
・人それぞれ違うのだということを頭におく。
・仕事を頑張る。

●私のなりたい大学職員像

・自分の体験や考えを行動に移し、アウトプットできる人
・物事を深く考え、きちんとした知識のもとで自分の意見を言える人

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・出来ない理由を考えず、できる理由を考えて、行動に移す
・恥ずかしがらずに行動する
・何事にも興味を持って行動し、得た体験や成果は職場等に広く共有する
・ささいなことでも良いので実行をする
・余裕を持って行動する

●私のなりたい大学職員像

丁寧にコトに取り組む大学職員
（焦らない、分かったふりをしない、字が綺麗な大学職員）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・字を書くときはゆっくり書きます。
・学生であれ、教員であれ、職員であれ、地域の人や世界のひとであれ、その人が何をしたいのか、何を欲しているかをゆっくり聞きます。
・大学を構成する人々の全員の可能性を引き出すための礎石になります。

●私のなりたい大学職員像

・気配りのできる大学職員
・行動力のある大学職員
・効率よく仕事をこなす大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・私は、誰のために仕事をしているのかを意識して、相手の立場にたち行動します。
・私は、失敗を恐れず挑戦し、困難な局面にあっても出来ない理由から出来る方法を考えられるように行動します。
・私は、周りの良いところを学び、日々知識を増やす（勉強する）努力をします。

●私のなりたい大学職員像

（根回し力を身に付け、自分がやりたいことを実現できる日を夢見ながら）日々向上心を持って仕事をし、人的ネットワークを広げられる大学職員！
つまり、樋口さん！

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

その一、周りの人を大切にする。（ありがとう、お陰様で）＝人的ネットワーク
その二、窓口サービスの向上を意識する。
その三、学生を愛する。
その四、仕事の意味を考える。
その五、とにかく毎日勉強！！

} やりがい
＝自分のやりたいこと

●私のなりたい大学職員像

話しかけやすい雰囲気を持ち、人（学生、職員、教員、地域・・・）に安心感を与える仕事の出来る大学職員になりたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１．常に相手の視点・立場に立つ事を忘れない。
２．余裕を持つため、日々のタイムマネジメント、ON/OFF のメリハリをつけて、集中力を切らさない工夫をします。
３．様々な立場にある人に伝えたい事を正しく伝えるための努力を惜しみません。

●私のなりたい大学職員像

・大学の価値である人（学生・教員・職員）のことを良く知っている
・ワークライフバランスを大事にして、心の余裕がある
・自分の言葉に責任を持っている
・笑顔と思いやりを大事にしている

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・論より行動を大事にする。
・教育、研究に関心を持ち続ける。
・行動に伴う準備をしっかりする。
・上司だったらどうするかという広い視点を常に持つ。

●私のなりたい大学職員像

周りの人をワクワク（想像力をかき立てる、可能性を刺激する、夢を見させる、気付かせる）させられる大学職員になりたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

一、私は夢を見、夢を語り、自由な発想で現実を変えていきます。
一、私は周りの人たちに刺激を与え続けられるよう、人間的、専門的成長を続けます。
一、私は「できる」を前提に、どうすればできるのか（「あるもの活かし」）を考え、その手段を探し出します。
一、私はやるべきことをやりたいことに変換し、自分ごととして能動的に取り組み、成果を出します。
一、私は、周りの人が嫌な気持ちになると分かっていることはせず、笑顔を忘れず、誠実に正直に、相手と正面から向き合います。

●私のなりたい大学職員像

「一生アクションします」
・自分がこんな事をしたい、こういう風にすれば大学が良くなる、という事を見つけ、改善に向かって行動し続ける人になりたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

私は、今回の会議でも、たくさんの事を学びました。コミュニケーションの取り方や、それによる情報共有の大切さや連携についてなど、明日にも出来る事がたくさんあります。私は、そのような自分で得た行動を、まずやり続けたいと思います。行動し続ける中で、見つけた新たな事を実践し、またそれを継続する。このサイクルの中で、よりよい大学について考えたいと思います。

●私のなりたい大学職員像

明るく　元気に　気持ちよく
１つ１つの行動・仕事に責任を持った職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・おせっかいをする（やく）
・歴史、過去を含めた説明力を持つ
・業務を適確に整理し、まとめ、引き継ぎをする
・夢と気概にあふれた人生（仕事）にする
・読書を続ける

●私のなりたい大学職員像

「個々と多様性を大事にしつつチームワークを築ける」
→常にチームワークで仕事をしていることを意識する。それが自分にとっても、大学にとっても一番かと考える。自分にとっては、人生のうち大部分を占める仕事の時間を楽しく良い時間とできる。また、大学にとってはチームワークを最大限発揮することで業務の効率化や新たなことを生むことにもなると思う。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

中心は「共助」で他いくつかの要素があるが、それらは全て繋がっている。

●私のなりたい大学職員像

熱い思いを胸に秘めつつ、何事にも好奇心を持ち、周りを見渡せる冷静さも併せ持った大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・知らないこと、分からないことは放置せず、興味を持って対応します。
・面倒くさいは改善のチャンスと考え、少しでも良くしようと努力します。
・やってみたいことは責任をもってやり遂げます。
・目的意識、使命感をもって仕事をします。

●私のなりたい大学職員像

・相手の特性や背景を理解したコミュニケーションがとれる。
・伝え方を工夫する。
・仕事外のコミュニケーションを行う。
・強み（地域特性）、教員の研究、持っている施設を理解しそれを説明できる。
・仕事の優先順位、配分をうまくつける、未知の仕事もまずやってみる（時間を決めて）。
・目的、目標を持ち行動し続ける。
・コクダイパンに出る。
・みんなの幸せを考え、挑戦する職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・相手の考え、立場を尊重してコミュニケーションを行います。
・相手の状態に合わせたコミュニケーションを工夫します。
・仕事外のコミュニケーションを大切にします。
・自分の大学の地域特性、教員の研究、持っている施設などの強みを理解し、それを説明できるようにします。
・仕事の優先順位、配分をうまく行い、未知の仕事もまず時間を決めてやってみます。
・目的、目標を明確に持ち行動し続けます。
・常に笑顔を忘れずに仕事をします。
・家族、自分、大学、社会の幸せを考え行動します。
・定期的に研修に参加し意識を高く持ち続けます。

●私のなりたい大学職員像

自分も、学生も、教員も、職員もみんなを笑顔にできる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に笑顔で対応します。
・相手の話を一旦受けとめて、双方が笑顔になるための解決策、情報を提供します。
・オープンマインドで機動力のある行動をします。
　おもしろい、やってみたい、と思ったことは気軽に周りに話してみる
　話をしてみて、手近で簡単なところからまずはやってみる
・大学のことをもっとよく知り、おもしろいことをたくさん発見して、その魅力を発信します。
　自部署以外の会議録や業務にも目を向ける
・振り返る時間を作り、内省する。
・相手があることには優先して時間を費やし、丁寧に取り組む。
・“より笑顔にする（なる）ために”自分に求められていることを見出し、勉強を惜しまない。

●私のなりたい大学職員像

目の前にいる「あなた（学生、先生、職員など）」を安心させることのできる優しくて正しい職員でありたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

●信頼関係を築くために
　・相手の話を聞くとともに、自分の話もします。
　・相手に協力するとともに、自分からも協力を求めます。
●具体的な行動として
　・困っていそうな人を見かけたら、必ず自分から声をかけます。
　・積極的に交流の場に出掛けます。
●これらのことをするために
　・３食しっかり食べ、よく寝て、虚弱体質からの脱却に努めます。

●私のなりたい大学職員像

知識と経験に裏打ちされた、広く大学を包み込める影響力のある懐の深い大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・まず大前提として「否定から入らない」。
・どんな仕事の中においても自分の得意とする土壌で戦える要素を意識する。
・前向きに仕事をすることで、仕事のクオリティを上げる。
・「何でも知ってる」と言われるぐらい、大学のことを知る。

●私のなりたい大学職員像

・誰からも信頼される
・常に笑顔で話しかけやすい
・フットワーク軽く、何事にもチャレンジする
・人と人とのつながりを大切にし、ネットワークの広い職員
・相手の事を思いやれる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・誰からも信頼される職員となるべく、私は約束・締切を守ります。
・笑顔を心掛け、周りには自分から挨拶や声かけを行い、話しかけやすい人間となります。
・現状に満足せず、何事にもチャレンジしていきます。
・「仕事は楽しいものだ！」という気持ちを常に持ち続けます。
・スピード感のある仕事を心掛け、知識の習得に努めます。
・自分の意見を持つとともに、相手の立場に立ち、相手の意見を聞き、柔軟な判断をしていきます。

●私のなりたい大学職員像

相手が安心して「この人なら大丈夫」と思える職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

日々を「生きる」

●私のなりたい大学職員像

「一緒に働きたい」と思わせ、ゆくゆくは周りを巻きこめる職員になる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

＜「一緒に働きたい」と思われるために＞
・常に笑顔でいます。
・周りに気がつく人になります。
・吸収しようとする姿勢を持ち続けます。
・人の話をよく聴きます。
・正確な仕事をします。
＜周りを巻きこむために＞
・アウトプットを継続します。
・自分がまずはなりたい自分を実現します。
・常に感謝の気持ちを忘れません。

●私のなりたい大学職員像

知識と情熱を持ち、共働と共助できる職員
共働と共助することによって、周りと信頼関係が築け、仕事もやりやすくなる。それはワーク・ライフ・バランスにもつながる。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・何事をなすにも知識が必要となるため、自ら学ぶだけでなく、他の方の良い部分等も吸収する。
・知識だけをつけても周りが見えていないとだめなので、忙しい時でも頭は冷静に。
・全体が見えるようになると、共助の助けとなると思うので。

●私のなりたい大学職員像

どこに出ても大丈夫と言えるようなプロ意識を持った職員であり、精神的にブレのない職員となりたい。（常に周りに対してフラットな対応が出来る、自分軸をもって対応出来ること。）
思考に行動が追いつける職員を目指す。
学生が第一であるという意識を持てる職員を目指す。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・日々知識を増やすために尽力する。
・愛校心を持つ。
・常に前向きに思考する。
・常に笑顔を心がける。
・常に周りを意識する。

●私のなりたい大学職員像

自分を高めるだけではなく、組織をどう高めていけるかを考えられる余裕・知識・行動力を持ち、自分以外の人やものを育てていける職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

どんな人、ものがあるのか知る必要があるので、なりたい像を具体的にしていくために、たくさんの人と知り合い、様々なエピソードや仕事観に触れて、自分なりのイメージをかためていきたい。その中でいいと思うもの、やりたいものは失敗をおそれず積極的にアウトプットし、結果や周囲の反応を確かめたい。日頃から１つ１つの仕事の意味や、他の職員の行動に着目し、たくさんの情報が入ってくるように心を開いていたい。成功だけでなく失敗も多く経験し、人に伝えられることを増やしたい。

●私のなりたい大学職員像

改革・改善への高いモチベーションを持ち、それに十分な知識と教養を兼ね備えた大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・残業時間を減らし、仕事の効率とクオリティを上げる。
　→私生活も付随して充実させる。
・具体的なスキルや教養を身につける。
　→パソコンスキル、データベース管理、教育に対する全般的・根本的知識
・横のつながりを大切にする。

●私のなりたい大学職員像

①自信をもって東北大学が好き、大学職員が好きと言える職員
②他人（教員・学生・他の職員・地域の方）に慕われる職員
③心に余裕をもって仕事ができる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・東北大学を知る→①
　・視野を広げ、様々な業務に好奇心をもって行動する。
　・大学の状況を常に把握して行動する。（情報収集）
・慕われるには、自分が相手を好きになる→②
　・常にサービス精神、思いやり精神を忘れずに行動する。
　・課内、係内では助け合いの気持ちを忘れずに行動する。
・個としてのスキルの向上→③

・行動力、企画力、表現力、説明力、語学力等、職員として必要なスキルを身につけられるように、日々成長を意識して行動する。
・仕事外での勉強にも力を入れる。

●私のなりたい大学職員像

自分の意志をもち、他者とともにそれを実現できる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・仕事に対し、自分がなしえたい姿を思い描きます。
・他者に対し、自分の思いを共感してもらえるように行動します。

●私のなりたい大学職員像

学生に頼られる（慕われる）大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

マイクレド：全てのことに興味を持つ。学ぶ意欲を常に持つ。

学生が頼るのは自分にとってベストな答えや方法を教えてくれる職員である。そのような職員になるために、常に大学のことや学生のことについて学ぶ意欲を常に持ち、様々な所でアンテナを張って、全てのことに興味を持っていく。

●私のなりたい大学職員像

チームのピースになる職員
・個人としての力を大学の戦力として生かす

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・チームとして仕事をしていることを常に意識する
・相手を思いやる想像力を持つ
・できることから行動する
・face to face を大事にする
・多角的な視点を持つ
・知識と情報のインプット・アウトプット

●私のなりたい大学職員像

説得力と瞬発力を兼ね備えた“プロ”の大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・説得力を持つために、知識や経験を生かすとともに、日々コミュニケーションを図り、必要な情報をすぐに教えていただけるような環境づくり(自らも・周りも)をしたい。
・瞬発力を持つために、日々心に余裕を持って仕事が出来るよう心掛ける。(愛想良く。相手のことも考えられる。)
・常に意識を高く、プライドを持って仕事をする。(邪魔しない程度に)

●私のなりたい大学職員像

オープンマインドでたくさん知識を吸収し、それを発信していろいろな人と信頼関係を築け、人を巻き込んで行動できる、共助に精神と情熱を持った大学職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・情報を足でかせぎに行きます。
・しっかり意見を持ち、また、意見の言いやすい職場環境を作ります。
・学生のため、大学のためを常に意識し、使命感を持って仕事にのぞみます。

●私のなりたい大学職員像

・学生・教員・職員・地域の人々に頼られる・頼れる職員
・学生・教員・職員・地域の人々、それぞれをつなげて学生の成長する舞台を作る事のできる職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常にアンテナをはります。
・真摯で誠実な行動をとります。
・謙虚と感謝の気持ちを持ち続けます。
・継続的に学修します。
・新しい価値観を大切にします。

●私のなりたい大学職員像

周囲に人にとって安心感・安定感のある職員
・学生にとって挨拶しやすい。
・先生にとって質問・文句を言いやすい。
・上司にとって仕事を渡しやすい。
・同僚にとって話を理解しやすく、質問、注意しやすい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

「開かれた大学職員」を行動の根底におく。
ex)
・人の話をよく聞く、理解に努める、相手を思いやる。
・根拠、理由を大切にする。
・わからない事はすぐに質問。
・知識を積極的に吸収。

●私のなりたい大学職員像

自分の考えを持ち、チームで協働し、課題を解決し、自分の大学、日本の大学に貢献できる人。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・目的意識(どうありたいのか)を持つ
・プロ意識(結果を出す力)を持つ
・仲間がいることを知っている
・なにより情熱を持つ

常に上記を心に留め、積極的にコミュニケーションを取ること。

●私のなりたい大学職員像

フットワークが軽く、広くネットワークを持ち、知識も豊富で、
また教員、学生にフレンドリー(信頼される)であり、自分の仕事について客観的に考えられる“大学職員”

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・メールだけでなく、F2F、顔を覚えてもらう(教員)
・レク参加、飲み解等に積極参加(事務)
・学生の身近な社会人として、普段からの行動に気をつける(学生)
　　ポケットに手をつっこまない。
・「愛校心」を持つために東北大学のイイとこを発見していく
・知識(業務的なことだけでなく、今おかれている立場等)を身につけ、発信できるようにする。
・冷静になって、自分の仕事は何の為か、どこに影響するのかを意識する

●私のなりたい大学職員像

自分の大学をもっともっと好きになりたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

「知識を深める」
　他大学あるいは一般企業等に勤める方に対し、
　自分がどのような場所で働いているか説明できる
「人間関係を築く」

●私のなりたい大学職員像

・仕事のみならず幅広い情報と知識を持ち、人との会話を盛り上げられる職員
・体が健康で夢を持っている職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・TV、インターネット、新聞など幅広くアンテナをはる。
・自分のしている仕事の意味や理由を考える。
・バドミントンを頑張る。
・自分以外の仕事もよく観察し、興味を持てる場所を探す。

●私のなりたい大学職員像

・目的意識を持って前向きにつき進める職員
・自分も周りも仕事がしやすいように常に相手の立場を考え行動ができる職員
・大学のことをよく知っている職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・何か行動する時は常に誰のために、なんのためにかを考えるようにし、失敗を恐れないでやってみます。
・立場が違えば考え方も違うということを認識できるようにそれを受け入れてみる。相手をよく観察・人に興味をもつ。自分だったらどうかを考える。
・どんなことにも興味をもってみる。まずは好きになってみる。自分から近づいてみる。

●私のなりたい大学職員像

・常に好奇心と向上心を持ち、勉強することを忘れない職員。
・想像力を発揮して、相手のことを考えた気配りのできる職員。
・まずリアクション、まず５分やる、まず現場に行ってみる　など、
　フットワークの軽い職員。
・これは〇〇にきけ！と言われる存在感のある職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・まず、リアクションします。そしてフットワークを軽くします。
→気になったらすぐ調べる
　頼まれたら５分やってみる
　用事があればすぐ会いに行く
　面倒がらずに、読む、調べる、メモする！
　電話は誰よりも早くとる！

・きっかけを大切にします。
→英語も規程の勉強も必要があればやるはず。必要となった「きっかけ」を大切にしてやってみる。
・相手のこと、反応、表情などを具体的に想像します。
→具体的に想像すれば。相手への配慮が事前にできる。そのためには日常の観察も大切。
・きちんと記録を残します。
→知識と経験の蓄積がプロフェッショナルへの道、メモは詳しすぎるくらい詳しくとろう。
☆本気で仕事する！
おまけ
・いつもおしゃれにする

→キーノートトークのお三方がおしゃれだったから。仕事ができる人は自分の見せ方もわかっているから。

●私のなりたい大学職員像

安心感を与えられる職員になる(＝信頼される)
　└この人と一緒なら安心だ、一緒に仕事をしたい、この人なら何とかしてくれる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・話しかけやすい雰囲気を作る
(→積極的に話しかける)
・すばやい対応・締め切り厳守
・多様な知識をつける(いらない知識はない)
・柔軟性をもつ
(→人の意見を吸収)

●私のなりたい大学職員像

余裕を持った職員
細かいミスをしない。信頼を得るためにも…

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・詰め込まないようにする(周りに協力して貰う)＋積極的に吸収
・時間内(定時内)に終えられるようにする

●私のなりたい大学職員像

専門性のある知識や技能を持ちながら、同時に大学全体、自分の大学におさまらない社会までの見通しを持つ職員。
仕事では、上下左右関係なくリードし、(広い意味での)仲間と助けあっていける職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

１(自分のこと)
　目標のための努力は怠りません。
　一日一日、今できることをやっていきます。
　そうすることで、思い上がりではない自信を身につけます。
２(他者のこと)
　大学の構成員(学生、教員、職員)、その他関係する方々の価値観と自己実現と幸福を尊重し、大学の中で実現できることに対しては、そのときできるサポートを惜しみません。
３(基本姿勢)
大学のためにも、自分のためにも、変化を楽しみ、苦境があればできるだけやわらげ、いろいろあっても前向きであるようにします。

●私のなりたい大学職員像

・情熱と誇りを持って、仕事に取り組む。
・問題に対して“気づき”の意識を持つ。
・仕事を楽しむ。
・ポリシーを持って戦う。
・足で稼ぐ(リアクションを早く！！)
・「個」である自分と「組織」である自分を認識する。
・伝承(次の世代へ、自分の持っているものを伝える)
・周りを信じる。
・やる時はやる(ダラダラ仕事をせずに、メリハリをつける。仕事とプライベートを区別する)

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・積極的に先輩・同期・後輩と熱い話をする。
・自分が所属する大学を愛する。
・ルックアップ(周りを見て、状況を確認する)
・人生を楽しむ。
・上司にどんどん具申する。
・運動靴をはく。(実際にそういう人がいる)
・リアクションを早くするために、常に頭を回転させて考える。
・自分勝手でもダメだし、周りを気にして意見を言わないのもダメ。バランス感覚が大事。
・先輩と上司から学んだことは後輩・部下を育てるために使う。
・仕事、プライベートにメリハリをつける。

●私のなりたい大学職員像

家族、同僚を大切に出来る。
心身共に健康で自信を持って自分らしく夢を持ちつづけて働く。
周囲に安心感を与える気づかいがある。

正しいことは正しい、間違っていることは間違っていると言える。
そんな職員になりたい。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

周りを幸せにするため、まず自分の心と身体を健康な状態に保ちます。

図書館職員として、大学職員として、
正確な情報を集める技術を身につけ、日々広く情報に触れるように意識します。
相手に興味をもって相手本意にコミュニケーションをとれるよう努力します。

●私のなりたい大学職員像

業務・大学・学生など相手(対象物)を知るための努力を惜しまず、かつそこで知った事を業務に還元できる人。結果少しでも大学を良い方向に変化させていける人。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・回覧資料(特に文科省)の資料は面倒がらず概要版をきちんと読む。
・アウトプットを意識する。
→とりあえず自分の言葉でまとめてみる→とりあえずコクダイパンのまとめをFacebook にのせる！
・聞かれたことには丁寧に対応する。
→本当に聞きたかったことを引き出せる＝知ることができる　ようにする。

●私のなりたい大学職員像

大学職員としての存在意義を明確に伝えることの出来る大学職員。

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・「分からない」とは言わない。
・楽しそうに見えるように仕事をする。
・行動範囲を拡げる。
・信頼されるために、まずその人を信頼する。
・相手の気持ちになって行動する。

●私のなりたい大学職員像

しっかりとした土台の上で足もとが固まっており、恐縮しすぎず、変化をおそれず、失敗をおそれすぎず、まずやってみる、その上で気配り・感謝・礼儀を忘れない
大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

一歩前へ

・やってみること、一歩をふみ出すこと、勇気
・あと一歩進めないか、あと一手はないか、疑問を持ち続けること

●私のなりたい大学職員像

・明るく、愉快で、かつ冷静な判断力と、客観的な視点を持つ大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・笑顔を忘れず、名前に負けず、大きめの明るい声で話す
・仕事の中に、面白さ、楽しさを小さくとも見つける
・広い知識と、理解を得ようと試み続けるとともに、その知識や、経験が豊かな人には遠慮なく頼ります
・だから、自分も頼ってもらえるように、自分なりの知識、経験を積みます
・何かの判断をする場合、また行動をおこす際には、学生や教職員それぞれの立場を想像することを忘れない

●私のなりたい大学職員像

・現状に満足しない大学職員
・大学に誇りを持てる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

日々の業務に改善の余地がないか、常に考えることを必ず意識する。（当たり前のことを疑う）
→意識したらやってみることを忘れない
また、考える時には、なぜ行うか（どうなることが最良か）ということを忘れず、今できることを精一杯行う
自分の大学を知り、相手に良さを発信する

●私のなりたい大学職員像

神戸大学を愛し、神戸大学を愛される大学にする職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・常に事務の外を意識する
→学生・教員をはじめ学外の人にいたるまで
・自分の役割を勝手に決めつけない
→何でもやってみる
・面倒くさいことは今やらないといつまでもやらない
・周りに目を配りつつ、変な気は遣わない

●私のなりたい大学職員像

・大学の仕事とは何か、「大学」とは何かを知り、事務職員も、大学が掲げるゴールへ向かうための推進力であることを認識する
・「個」の成長、「個」として行った工夫を、「係」や「課」など「組織」としての発展につなげることを意識する
・共に働いている仲間が働きやすいように、気配りのできる人間になる

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

人との接し方：研究者→専門分野が何であるかを意識する
学生　→名前・学部は一度で覚える
同僚　→協力する・してもらえる体制づくり
他部署→所掌のことなら何を聞かれても分かるようにする
意欲：科学・研究の世界の動向を気にする
行動：丁寧かつ迅速かつ明確に、自分か何をしているか、何をしてほしいかをほかの人にも分かってもらえるようにする
スキル：マネジメントを意識し始める
英語：勉強する、臆しない
知識：文科省・大学のルール等はしっかり把握

●私のなりたい大学職員像

職種・役職をこえて、あいつと仕事したい、と思われる大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・大学職員として、担当としてのプロ意識とプライドを持つ
・プロ意識を支えるための覚悟を持ち、知識・情報を得る努力を続ける
・協力し合える仲間、つながりを持つ
・礼儀・挨拶を大事にし、話しかけやすい表情・態度
・幅広く価値観に触れ、可能性を広げる

●私のなりたい大学職員像

知識や経験に基づいて行動する人

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・肯定的に考える
・協働する
・野望を持つ

●私のなりたい大学職員像

・説得力のある職員
・他と協力、フォローできる職員
（1 人では仕事はできない）
・ぶれない体幹と柔軟な思考を持って業務する職員

→ そのために日々の積み重ねを大事にする

→ 気づいたらロールモデルになっていたい（いい意味で）

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・人との対話を大事にして、あきらめない
・他と協力・フォローし合うためには、相手が何をやっているか、何を考えているか確認する
・説得力を持つための知識、情報の取得に力を入れる
・二つ以上のやり方を考えて、自分を客観的に見てみる（一人よがりで突き進まない）
・毎日できることを毎日やって積み重ねる

たとえば
- 係内での二言あいさつ
- 学内 HP を見てみる
- 体を鍛える
- 本を読む
- 机の整理

●私のなりたい大学職員像

・知識があり
・経験豊富
・説得力のある説明ができ
・必要があれば改革を恐れない　　大学職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・勉強します（IAAL 等の試験を活用）
・研究会に所属します（大図研等）
・上司等に説明する時は根拠を明確にします
・自分が正しいと思ったら（こうした方がいいと思ったら）根拠をもとに相手に説明し（行動を起こし）改善します

●私のなりたい大学職員像

・相手の気持ちを考え、考えるだけでなくそれを行動に移せる、そして信頼を得られる職員
・自分の経験と大学のリソースを融合し、教員・職員・学生・地域を繋げ、それぞれが最適解を導き出せる場を提供できる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・何事にもチャレンジする
・初心を忘れない
・対話を大切にする（現場に赴き）

●私のなりたい大学職員像

・しなやかに、かつ passion は譲らない
・自分の熱意は押し付けるのではなく
　相手に受け入れられる形で提案・実行する
　対人

・自分の能力を伸ばす努力・意識を維持
・自分に足りない部分・未熟な部分は
　少しずつ向上させる
　個人

・ゼネラル　・情報収集
・ニュートラル　・処理能力
・ユーモア　・伝達能力
・相手の感情を慮って

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・相手の話をまずは聞く
　・どうしてそう思うのか

・自分の提案は準備を入念に
　・データで裏付け
　・具体案を提示
　・passion!

・常に笑顔かつ真摯に取り組む！

●私のなりたい大学職員像

・いろいろな物事に対してアンテナを張り、多くの知識などを吸収し、自己の業務に生かすことができる
・自己完結せず、根本を理解する

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・人とのつながりと大切にし、自分が持ってないスキルを持っている同僚がいれば、その人とコミュニケーションスキルを真似ることを行う
・業務それぞれの目的や本質を常に考えるようにし、何かがあった時は本質に立ち戻り行動を起こせるようにする
・自己のタイムマネジメントを行い、突発的な業務が発生しても、その業務内容を確認することによって、自己の業務スケジュールに組み込んでいきたい
・知らないことについて、謙虚さを持った上で、質問するようにする

●私のなりたい大学職員像

常に学生のために働いていることを忘れずに、学生基準の判断ができ、職場の雰囲気をよくでき、結果的に全体の能率を上げられる職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・周囲の行動に敏感
・人の話をよく聞く
・気配りを常に行う
・論理的
・知識、経験
・積極的、継続して積み重ねる

●私のなりたい大学職員像

・聞き上手＆説明上手で、皆から信頼してもらえる職員
・いつでも挑戦できるよう、常に修行を怠らない職員

●なりたい大学職員像に近づくための私の行動指針（マイクレド）

・どんな時でも、質問には快く対応する
・わかりやすい言葉で、正しい内容を、論理的に説明する
・忙しい時、自分の意に反するようなことがあった時でも、常に「楽しく！！」仕事をする
・現状に対する問題意識を常に持ち、その解決・実現に向けて必要な勉強・経験を積極的に重ねる

第８回　国立大学一般職員会議
”描こう、未来！見つけよう、自分軸！”
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（以下、実行委員会と称する）
※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〕
稲垣　大輔（埼玉大学）、岩田　昂樹（大阪大学）、江沢　美保（一橋大学）、
工藤　和昭（秋田大学）、工藤　淳平（東北大学）、工藤　由莉（岩手大学）、
國分　裕基（山形大学）、佐々木　洋一（東北大学）、水野　貴江（東北大学）、
村上　健一郎（横浜国立大学）、結城　峻一（東北大学）、渡辺　愛（埼玉大学）

３．日時・会場

〔日時〕
１日目：平成 26 年 10 月 12 日（日）　　13:20 ～ 18:25（予定）
２日目：平成 26 年 10 月 13 日（月・祝）　8:50 ～ 14:10（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。）
〔会場〕
東北大学
〒980-8576　宮城県仙台市青葉区川内４１（参照 URL：https://www.tohoku.ac.jp/）
※受付及び全体会会場：川内北キャンパス講義棟Ｃ棟２階　C200 教室
（参照 URL:https://www.tohoku.ac.jp/japanese/profile/campus/01/kawauchi/index.html）

＝宿泊施設の予約について＝

開催日当日は他のイベントとの重複が予定され（みちのく YOSAKOI：10/11～12 開催など）、３連休における宿泊施設（ホテル等）の空きが少なく、予約が難しい可能性がございます。ご参加いただける場合は、早め早めのご準備をお願いいたします。

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

近年、国立大学を取り巻く状況は大きく変化してきており、各大学が自らの使命・理念を踏まえ、強みや独自性を活かした具体的で実効性のある改革に取り組んでいます。このような状況は職員として新たな可能性を広げていくためのチャンスでもある一方、その根底にある国立大学職員としての普遍的な使命も忘れることはできません。

普遍的な使命と新たな可能性が共存する国立大学の将来を担う職員として今後も成長を続けていくために、第８回となる本会議では、広がっていく私たち国立大学職員の将来の可能性を実感するとともに、それぞれが「理想とする国立大学職員像」を明確にし、それに向かって進んでいくための「自分軸」となる行動指針（クレド）を具体的に考えていきます。

○１日目

（１）アイスブレイク

少人数のグループに分かれ、事前に設定したテーマ（後日発表）について名刺交換をしながら順番に発表し、共有します。その後、何名かの方に全員の前で発表していただきます。

参加者や所属機関による意見の多様性について認識してもらうとともに、２日間のプログラムを通じて考えていく今回のテーマの導入を図ることを目的とします。

（２）キーノート・トーク～先輩職員からのメッセージ～

全国の国立大学法人等で活躍している先輩職員をゲストにお迎えし、今まで携わってきた（挑戦した）業務や経験から、大学職員として大切にしていること、若手職員に伝えたいことなどをお話していただくことで、大学職員としての視野を広げ、新たな可能性について気づきを得る場とします。

（３）分科会Ⅰ

小人数のグループに分かれ、「キーノート・トーク」について感じたこと・気になったキーワードなどを共有します。その後、大学職員として自分はどんなことに挑戦してみたいかを考え、共有します。このことを通じて大学職員の可能性や仕事への向き合い方のヒントを見つける機会とします。

（４）分科会Ⅱ

参加者が実行した（挑戦した）業務や経験について、その際に大事にしていたこと（方針や思い）や実行できた理由にスポットをあてながら、複数の参加者に事例報告を行っていただき、その後質疑応答を行います。参加者は事例から新たな知見を得るとともに、各自の業務の可能性を広げ、それに向かって進んでいくための気づきを得ます。

○２日目

（１）分科会Ⅲ

１日目に得た知見や気づきを踏まえて、座談会形式のグループディスカッションと個人ワークを行い、「どのような大学職員になりたいか」を言葉にすることで明確に自覚するとともに、その理想に近づいていくための「自分軸」となるこれからの行動指針（マイクレド）を考えます。

最後に分科会Ⅰのグループに戻り、それまでの学びや気づきを振り返りながら、参加者一人一人が現時点での「なりたい大学職員像」と「マイクレド」を完成させ提出します。

（２）全体会

２日間の議論を振り返り、各グループから参加者全員に共有したい「なりたい大学職員像」と「マイクレド」について発表していただき、普遍的な使命と新たな可能性が共存する国立大学の将来を担う職員として今後も成長を続けていくための新たなスタートを切ります。

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「会議に参加する」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、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 26 年 7 月 10 日（木）～7 月 24 日(木) 18：00 です。

＝参加費の納入方法＝

今回の参加費納入は事前に振込で行っていただくことといたしました。参加費及び納入方法の詳細は、「７．参加費」及び「８．参加費の納入期間及び方法」をご覧ください。

７．参加費

〔会 議 費〕1,500 円（１日目のみ参加の方に限り、1,000 円）

〔懇親会費〕2,500 円（参加希望者のみ）

※会議費は、資料の印刷費、グッズの作成費等、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、事前振込制といたします。詳細は「８．参加費の納入期間及び方法」をご覧ください。

８．参加費の納入期間及び方法

●納入期間

平成 26 年 7 月 10 日（木）～7 月 30 日(水)

●納入方法

下記の手順で納入してください。

① 上記６．参加申込方法に従い、参加申込を行う。

② コクダイパン会議実行委員会から ID が記載された申込受理メールを受領する。

③ 申込受理メールから１週間以内に下記の振替口座に参加費を振り込む。

※　振込の際は、通信欄に ID を記載し、お名前と併せて所属機関名をご記入ください（通信欄がない場合は、お名前及び所属機関と併せて ID を記入してください）。

※　振込後に受領した「振替払込請求書兼受領書」または「ご利用明細票（振替受付票）」などは念のため保管しておくようお願いいたします。

＝注意事項＝

・　参加費納入にかかる手数料については、参加者負担でお願いいたします。

・　参加申込を受理した場合であっても、参加費の振り込みがない、または、振り込まれた参加費が不足していた場合、参加申込を取り消させていただく場合がございます。

・　振り込まれた参加費については、実行委員会の責めによる事由がなければ返付いたしませんので、ご了承ください。

・　会議費・懇親会費ともに事前にお振り込みください。

＝参加費払込口座＝

●ゆうちょ銀行（窓口・ＡＴＭ）から振り込みの場合

口座記号・口座番号	02200-8-137671
加入者名	国立大学一般職員会議実行委員会

●ゆうちょ銀行以外からの振り込みの場合

銀行名	ゆうちょ銀行
金融機関コード	９９００
店番	２２９
預金種目	当座
店名	二二九店（ニニキユウ店）
口座番号	０１３７６７１
口座名称	国立大学一般職員会議実行委員会 ｺｸﾘﾂﾀﾞｲｶﾞｸｼｮｸｲﾝｲｯﾊﾟﾝｼｮｸｲﾝｶｲｷﾞｼﾞｯｺｳｲｲﾝｶｲ

９．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などを開設しています。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。

HP：http://kokudaipan.info/
BLOG：http://blog.kokudaipan.info/
Twitter：http://twitter.com/kokudaipan
Facebook：http://www.facebook.com/kokudaipan

10．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８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
12:50	開場・受付		講義棟Ｃ棟２階 C200 教室前
13:20 13:50	全体会	オープニング 会議全体の趣旨説明 １日目の趣旨説明	講義棟Ｃ棟２階 C200 教室
13:50 14:20	アイスブレイク (30 分)	アイスブレイク	講義棟Ｃ棟２階 C200 教室
14:25 15:35	キーノート・トーク ～先輩職員からのメッセージ～ (70 分)	全国の大学で活躍している 先輩職員による講演 （３名を予定）	講義棟Ｃ棟２階 C200 教室
15:50 16:40	分科会Ⅰ (50 分)	グループディスカッション	講義棟Ｃ棟 各教室
16:50 18:00	分科会Ⅱ (70 分)	参加者による事例報告	講義棟Ｂ棟 各教室
18:10 18:25	全体会	１日目の総括 ２日目に向けて	講義棟Ｃ棟２階 C200 教室
18:30 20:30	懇親会		川内の杜 ダイニング

【２日目】

時刻	進　　行	内　　容	会　　場
8:30	開場・受付		講義棟Ｃ棟２階 C200 教室前
8:50 9:10	全体会	２日目のスケジュール確認 ２日目の趣旨説明	講義棟Ｃ棟２階 C200 教室
9:20 13:10	分科会 III・昼食 (230 分)	グループディスカッション 及び 個人ワーク (ターム制の予定)	講義棟Ｃ棟 各教室
13:20 14:10	全体会	参加者による発表 ２日間の総括	講義棟Ｃ棟２階 C200 教室
14:15 14:30	写真撮影・解散		

★ 参加申込方法：「info@kokudaipan.info」までメールでご送付ください。《 平成２６年７月２４日(木)１８時締切 》
★ メールの件名及び参加申込用紙のファイル名は、「第８回国立大学一般職員会議申込用紙：大学名・氏名」としてください。
★ 黄色セルの項目は必ず入力・選択してください。未記入の場合は、申込を受理できない場合があります。

※事例報告者については、後日、実行委員会から依頼させていただきます。事例報告は他の参加者への情報提供という点以外に、報告者自身にとっても、「自身の取り組みの振り返り」「取り組みに対して意見等がもらえ、新たなアイデアが生まれる可能性がある」「発表をしてみる機会」「人脈作り」といった点でメリットがあり、新たな"気づき"を得られる貴重な経験になると考えております。依頼があった場合は、前向きにご検討ください！

第８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26年10月12日現在。）（※数字のみ記入して下さい）		
	年齢層（平成２６年１０月１２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］		
参加日程	参加日程		
	懇親会（１日目）参加の有無		
事例報告について	小さなことでも良いので、あなた（※）が大学職員として取り組み実行した事例を、具体的に教えてください。 ※「係」や「チーム」、「WG」の一員として何か取り組んだ事例も含む。 事例の発生した状況→事例を実行するまでの過程→事例を実行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	
		事例の実行方法	
		実行までのプロセス	
		事例を実行しようと思ったきっかけ	
		上記のきっかけに対してコクダイパン会議が与えた影響	
	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	
会議全般	あなたは第8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２６年７月２４日（木）１８時までに「info@kokudaipan.info」までメールでご送付ください。＞

第八回 コクダイパン会議

於、東北大学

「描こう、未来！ 見つけよう、自分軸！」

いざ征かん、我（ぱん）と共に

壱日目

平成２６年１０月１２日（日）
１３時２０分から１８時２５分
（受付１２時５０分より）

弐日目

平成２６年１０月１３日（月・祝）
８時５０分から１４時１０分

壱、会場
東北大学

弐、参加申し込み方法
コクダイパン会議ホームページより
参加申込用紙をダウンロードし、必要事項をご記入の上、
info@kokudaipan.info
までお送りください。

参、募集期間
７月１０日（木）から７月２４日（木）
実施要項など、詳細はホームページよりご確認ください。

主催：国立大学一般職員会議実行委員会
お問い合わせ先・参加申込先
info@kokudaipan.info
http://kokudaipan.info

←メール・URL