



# 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

【コラム④】	懇親会	-41-
--------	-----	------

### IV. 終わりに～謝辞～

【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、より自分に合つ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ば、次の一步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	踏み出した一步 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、自ら拓げる可能性	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は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	国立大学職員のセルースポイント	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々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

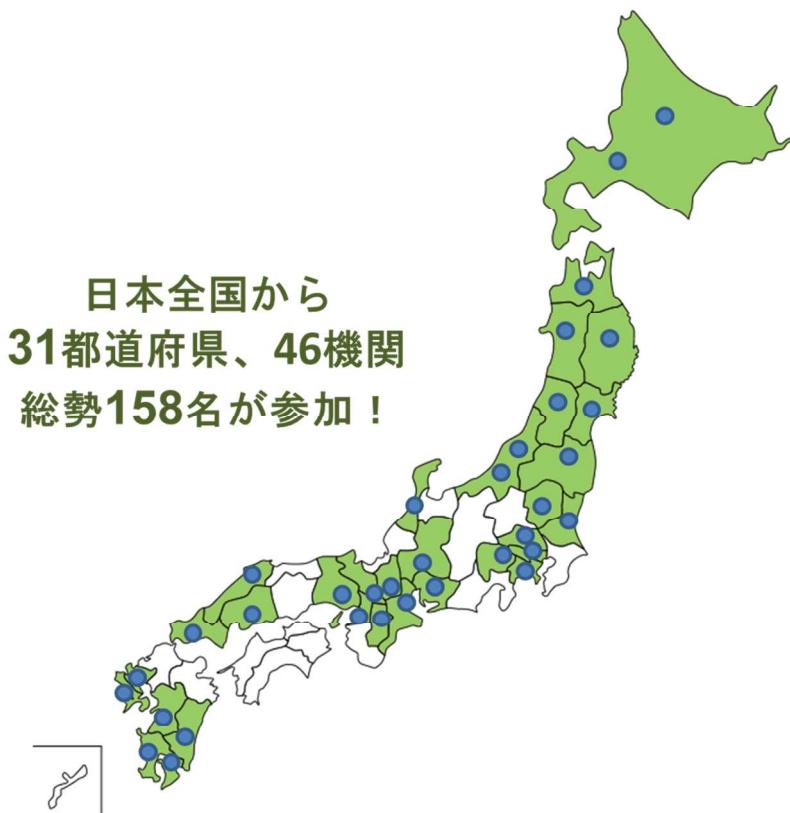
今回のコクダイパン会議のテーマは『描こう、未来！見つけよう、自分軸！』です。広がっていく国立大学職員の将来の可能性を実感するとともに、それぞれが「理想とする国立大学職員像」を明確にし、それに向かって進んでいくための「自分軸」となる行動指針（クレド）を具体的に考えていくことを目的としてこのテーマに決めました。

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。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方・価値観を明確化することが難しいのではないかでしょうか。

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に集まつてきました。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、長いようであつという間に終わる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最初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かでしょうか。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は、自分軸を持つためには、ご自身の経験から「業務上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、中国政府派遣奨学生留学生、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、ゲストの皆さんへ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て、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 瑠子(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	「(ハ)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(1D: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 紘美子(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.どれく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、聴講される皆さんのが、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【ご自分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、その取り組みが続し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ました。

新たな視座を頂けたと聽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をお勧めします。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で現状であり、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 $+ \alpha$ 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ひいたします。

---

### **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 倍以上の人気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]**

○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。

○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、そういう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つたら幸いである。

---

## **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：宮澤瑠子さん)

### **【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は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は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とき、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を改めて確認でき、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、過程や科目的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ま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ぬ状況。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]

参加者の皆さんがあなた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のが一堂に会し、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かけました。
- 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割いってれば自分のには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ど。

#### [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かった。

---

#### **事例報告タイトル「科研費採択支援一部局経理担当者にできることは何かー」**

(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するどう思うか。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 カ月間で約 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た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、成果物を作っていく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

を囲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]

○教員方々の評判はどうだったか。

→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。

○マニュアルを作成する際、自発的に行つたのか、プロジェクトチームを組んで行つたのか。

自発的に行つた場合、作成した担当者がいなくなつた途端、そのマニュアルが使われなくなることがあるが、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、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の方々、ありがとうございました。