

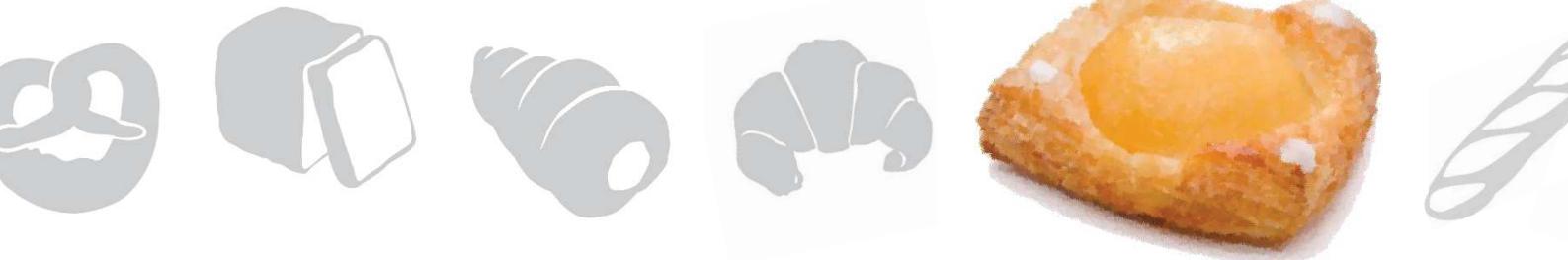
コ ク ダ イ パ ン

# 第9回国立大学一般職員会議

## 報告書

自分の仕事が  
未来を変える

Pan  
can  
do it !!



平成 27 年 10 月 10 日(土)～10 月 11 日(日)

会場：一橋大学国立キャンパス



# 目次

<b>1. はじめに .....</b>	<b>2</b>
<b>2. コクダイパン会議とは .....</b>	<b>3</b>
2.1. コクダイパン会議の歴史と概要 .....	3
2.2. 基本ルール .....	4
2.3. 第9回テーマについて .....	4
2.4. 集まったパンたち、そして全都道府県制覇 .....	5
【コラム1】今年のテーマパンは・・・	
<b>3. 会議当日 .....</b>	<b>7</b>
3.1. 全体会（オープニング） .....	7
【コラム2】コクダイパングッズ紹介	
3.2. アイスブレイクの様子 .....	9
3.3. 分科会I .....	10
【コラム3】分科会I テーマ選択	
3.4. 分科会II .....	12
【コラム4】懇親会 & 大学PR !!	
3.5. 分科会III .....	21
3.6. 全体会（クロージング） .....	23
<b>4. アンケート結果報告 .....</b>	<b>24</b>
<b>5. 終わりに～謝辞～ .....</b>	<b>36</b>
<b>6. 資料 .....</b>	<b>37</b>
みんなのPan宣言、実施要項、参加申込用紙、ポスター	



# 1. はじめに

10月10日から11日の二日間にわたり、全国各地から120数名の方々が一橋大学に集い、第9回国立大学一般職員会議、通称コクダイパン会議を開催しました。今回のテーマは「Pan can do it !! ~自分の仕事で未来を変える~」。大学職員として取り組んでいる今の仕事をきっかけにして大学全体の未来を変えていこう、という趣旨のもと、まずは国立大学の現状や課題を共有し、続いて他大学で主体的に活躍する職員の事例から課題解決へのヒントを得た上で、2日目にはこれからの行動目標(Pan宣言)を考えました。

そして昨年に引き続き、この度第9回コクダイパン会議の活動をまとめた報告書を作成しました。本報告書では、まずコクダイパン会議が始まった経緯及び概要を改めて説明し、その後、今回の企画の内容や当日の様子、そしてアンケート結果・考察等について記載しています。また、参加者が作成したPan宣言を掲載していますので、今後の活動の一助としていただければと思います。

なお今回都合により残念ながら欠席となった方々にとっても、本報告書を通じてコクダイパン会議の活動を、より一層ご理解いただけたら幸いです。



## 2. コクダイパン会議とは

### 2.1. コクダイパン会議の歴史と概要

『自主的・自立的な環境の下での国立大学活性化』等を目的として、平成16年4月に全国の国立大学は国立大学法人へと移行しました。しかし、実際には旧態依然とした体制が続く等、法人化以前と変わらない課題があることに、職員の中には漠然とした「危機感」を感じていた人たちがいたのです。

平成19年7月15日、そんな国立大学の将来に危機感を抱く全国の一般職員有志が集まり、国立大学の将来像や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9回を迎えた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を目的としています。

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。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は全国に拡がっています。

【各回コクダイパン会議概要】

開催回	開催日	会場校	参加者数	テーマ	キーワード
第1回	H19.7.15	京都大学	25機関 72名	未来へ繋がる扉を拓こう	コミュニケーション 他者との関係性
第2回	H20.8.2 ～8.3	東京大学	41機関 123名	踏み出した一歩 その先の未来へ	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
第3回	H21.8.1 ～8.2	神戸大学	53機関 175名	未来を語ろう、探そう、 ともに見つけよう	国立大学・国立大学職員の 将来像
第4回	H22.7.17 ～7.18	金沢大学	47機関 172名	ともに、今を見つめ、 明日を語り、 未来を目指そう	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
第5回	H23.9.24 ～9.25	名古屋大学	53機関 209名	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	大学職員の10年後の キーパーソン像
第6回	H24.9.16 ～9.17	宮城教育大学	50機関 153名	ともに見いだす潜在性、 自ら拓げる可能性	国立大学職員のセールス ポイント
第7回	H25.9.22 ～9.23	横浜国立大学	51機関 125名	Action!～「気づき」から 「動きへ」～	課題解決に向けて行動する ために
第8回	H26.10.12 ～10.13	東北大学	46機関 158名	描こう！未来 見つけよう！自分軸	理想とする国立大学職員像と 行動指針（クレド）作成
第9回	H27.10.10 ～10.11	一橋大学	54機関 122名	Pan can do it !! ～自分の仕事が未来を 変える～	国立大学職員としての可能性 の認識、明日からの行動目標 作成

## 2.2. 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。

## 2.3. 第9回テーマについて

今回のテーマは「Pan can do it !! ~自分の仕事が未来を変える~」です。

まずメインテーマである「Pan can do it !!」についてです。各企画の内容が具体的になってくるにつれ、ここに集うのが「一般職員」であることに重きを置いて、「一般職員だからこそ出来る」ということを、何とかテーマにしたいと思ったのが始まりでした。

ヒントを与えてくれたのは、某テニスプレーヤーのカレンダーでした。「できるできる、君ならできる!!」これを英語に直した「You can do it」という言葉、まさに探していた言葉にピッタリ！ですが、そのままでは面白くないと思ったので、「一般職員」の略称である「パン」をそのままローマ字にして「Pan can do it !!」という言葉が出来上がりました。

参加者が「大学職員」であること、そして「一般職員」であることに可能性を感じ、誇りを持って仕事に臨んでいけるように、と思いを込めました。

次に、サブテーマである「～自分の仕事が未来を変える～」についてです。この言葉の一番のポイントは「自分の仕事が」と主体的になっているところにあります。「大学全体の課題解決」という大きな目標のためには、必ずしも大きな行動をする必要はなく、一般職員である自分に今出来ることから始めていこうという意味が込められています。

## 2.4. 集まったパンたち、そして全都道府県制覇

今回も、北は北海道から南は沖縄県まで、多くのパンの皆さんから参加申し込みをいただきました。当日一橋大学に集ったパン達は、54 機関 122 名。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まで、全体会場は活気に満ちていました。

第1回～第8回コクダイパン会議までの間に、通算で 46 都道府県からパン達が集まっており、最後の1県から参加者を迎えて全都道府県を制覇することは、実行委員の念願のひとつになっていました。第9回の今年、ついに残る群馬県からの参加が叶い、47 都道府県が揃ったことは大きな喜びとなりました。

日本47都道府県制覇！  
(第1回～第9回通算)



全都道府県は制覇しましたが、まだ全ての国立大学は制覇していません。第9回含め、現時点では 86 大学中 83 大学から参加してくれました。今後は全国立大学制覇に向けて、頑張っていきたいと思います！

# コラム1 今年のテーマパンは・・・

Pan  
can  
do it !!



コクダイパンの裏の楽しみといえば、毎年恒例、テーマパン（ですよね？）。  
第9回コクダイパン会議では、「デニッシュ」をテーマパンとして選びました。

デニッシュは、クロワッサンやパイのようにバター やマーガリンなどの油脂を生地に折り込んで作ります。幾重にも層が重なっていて、サクッとした食感を楽しめます。デニッシュはクロワッサンとよく似ていますが、クロワッサン生地は塩分が多く、デニッシュ生地は砂糖が多く含まれています。そのため、クロワッサンは食事パンとして、デニッシュはクリームやフルーツ、チョコレート等とともに焼き上げて甘い菓子パンとして供される傾向にあります。また、クロワッサンはお馴染みの三日月形に成形されますが、デニッシュは四角や渦巻きなど、様々な形状のものがあります。

元は同じ生地ですが、様々なトッピングや成形過程によって個性豊かなデニッシュができるのです。その工程は、元は同じような新人だったところから、様々な経験を経て個性豊かな一般職員=“パン”になっていく我々とよく似ているのではないでしょうか？

今回パンをご用意いただいたのは、会場校である一橋大学の近くにあるフランス洋菓子店「レ・アントルメ国立」。カスター ドクリームの上にフルーツを載せたデニッシュと、ボリュームたっぷりのチーズ入りフランスパン「フロマージュ」をご用意いただきました。

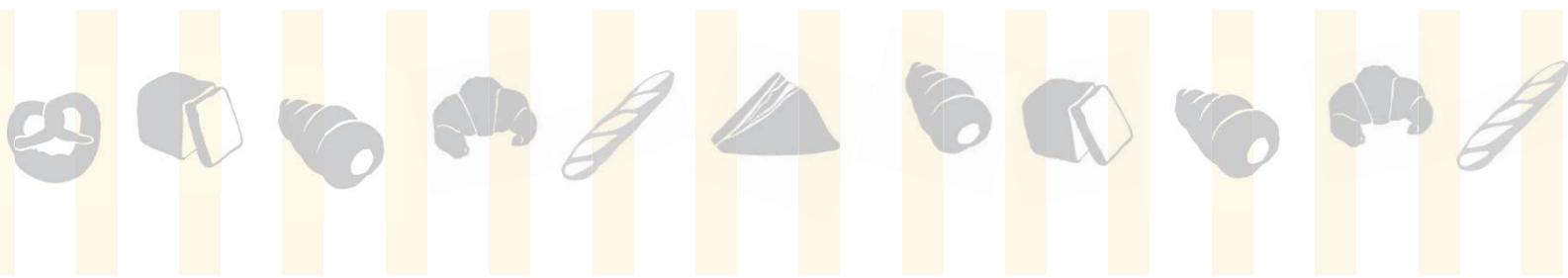
実はデニッシュは2種類あり、ランダムでお渡ししていました。洋梨の「デニッシュ・ポワール」と、あんずの「デニッシュ・アプリコ」。みなさんのお手元には、どちらのデニッシュが届いたでしょうか？「あれ、そのデニッシュ、私のとちょっと色が違うね」というような話題で盛り上がり、似ているようで少し違う、そんな“パン”的な醍醐味を味わっていただけましたら幸いです。



←チーズ入りフランスパン「フロマージュ」  
(左)と、あんずのデニッシュ「デニッシュ・  
アプリコ」(右)。  
どちらも美味しいかったです！



レ・アントルメ国立外観→  
大変おいしいパンをご用意いただき、  
ありがとうございました！



### 3. 会議当日

#### 3.1. 全体会（オープニング）

平成 27 年 10 月 10 日（土曜日）、午後 1 時過ぎ、国立市に位置する一橋大学に今年も全国各地の機関からコクダイパン（国立大学等に勤務する一般職員）が集まってきました。今回初めて参加するため緊張している者、会議を楽しみにやってきたコクダイパン経験者など、様々な想いを胸に秘めた全国のコクダイパン仲間が一堂に会する初日を祝うように、当日は優しい秋の一日となりました。

参加受付を済ませ、コクダイパングッズと配布資料を片手に指定された席に向かう全国のコクダイパン。自席にて資料に目を通す者、周囲の仲間に挨拶と名刺交換を済ませ談笑する者、久しぶりの再会を喜ぶ者と参加者の期待の現れか、全体会開催時刻が近づくにつれ、会場内のざわつきが大きくなっていました。

「みなさん、こんにちは！」

「ただいまより第 9 回国立大学一般職員会議、略して第 9 回コクダイパン会議を開催いたします！」

総合司会の挨拶により、コクダイパン会議のオープニングの幕が上がりました。全体会の冒頭では、会場校である一橋大学の佐藤宏理事・副学長より、激励の言葉を頂き、その言葉をしっかりと心に刻みました。コクダイパン会議開催の経緯に始まり、第 1 回より貫かれている「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」という基本方針、会議参加のための 3 つの基本ルールと一緒に説明が行われていきます。実行委員及びサポートナーの紹介と全体会は順調に進んでいき、初めは緊張した雰囲気が漂う全体会会場でしたが、時間の経過とともに、時には笑いも起こるなど、参加者においても徐々に打ち解けた様子となっていました。

オープニングの最後には、「第 9 回」に起因する ID 番号の参加者お二人の協力を得て、開催宣言を行いました。

『たくさんのコクダイパンの仲間と議論し、共有し、学んでいくことを誓います !!』

全国のコクダイパン仲間と共に創り上げる、振り返るとあっという間の 2 日間が、120 名を超える参加者とともに始まりを迎えました。

## コラム2 コクダイパングッズ紹介



Pan  
can  
do it !!



コクダイパンに参加したことのある人にはおなじみの、コクダイパングッズ。第9回はオレンジ色を基調に、キャッチコピー「Pan can do it !!」をあしらい、3つのグッズを作成しました。

### ●バッグ

まずは不織布のバッグ。初日の受付で配付資料と他のグッズを入れてお配りしました。当日は会場内で教室の移動がありましたが、このまま持ち歩けるので便利。不織布なので多少の雨にも負けません。

コクダイパンが終わって、大学に戻ってからも使えるように、デザインはシンプルに。



### ●ボールペン

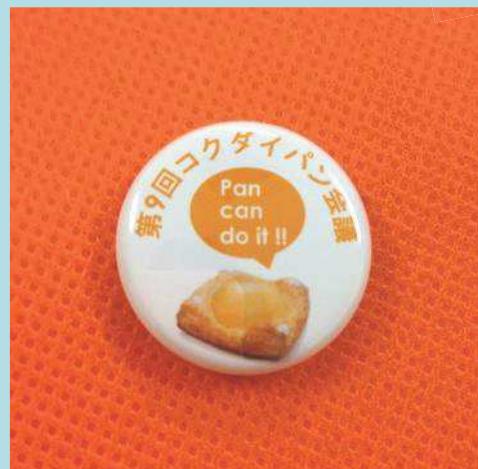
当日、「あ！筆記用具を忘れた！」という方がいても大丈夫なように、ボールペンを作成しました。また、日が経つにつれ、記憶は薄れていくもの。普段もこのボールペンを使うことで、コクダイパンのことをいつまでも覚えていてほしいという思いを込めました。パイロットのアクロボールを使用しているので、替え芯は市販のものを使えます。



### ●缶バッジ

そして定番の缶バッジ。参加者の中には、毎年これを楽しみに参加している人もいるという噂もあります。

不織布バッグに付いている方も当日お見かけしました。



## 3.2. アイスブレイクの様子

全体会終了後、引き続きアイスブレイクを実施しました。このアイスブレイクは、参加者全員が同じプログラムを行うことで、今回のコクダイパン会議の各企画に一体感を持って積極的・主体的に参加できる雰囲気・気持ちになることと、参加者の意見や所属機関の多様性を知ることを目的に企画しました。

実行委員会では、今回のコクダイパン会議を通じて、主体的に活動できる“きっかけ”を得てほしいと考えたため、アイスブレイクでは、参加者自ら活動できる取り組みを計画しました。主体的な活動を行うためには、何が必要となるのかを実行委員会において考え、1つの要素として、自身が所属する機関について、改めて知ることが必要ではないかとの結論に至りました。そのような検討を踏まえ、参加者自らが、情報を収集し、工夫した発表資料を作成できるよう『あなたが所属する機関のとおき情報・外せないPRポイント及びその理由』をアイスブレイクのテーマに設定しました。

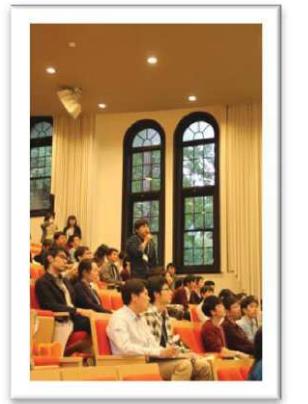
アイスブレイクでは、参加者を席順で5～6名のグループに分け、各自が作成してきた「所属機関PRシート」(A4)を基に、約1分間で所属機関の独自PRを行いました。その後、発表者の良かった点などについて、グループ内で意見交換を実施しました。グループ内での発表後は、アイスブレイク担当司会より指名された参加者が、自身のグループ内で素晴らしいと思った1名の発表者を紹介し、紹介された参加者が所属機関のPRを行うという全体発表会を開催しました（その後は、発表者がランダムでID番号を指名し、紹介者を選択しました）。

初めはお互い初対面の参加者も多く、緊張した雰囲気でしたが、グループ内での発表が進むにつれ、徐々に打ち解けてきた様子でした。A4のPRシートという限られたスペースでしたが、イラストや写真を使った視覚的な表現、具体的な情報・データの詳細な記載、ユーモアを交えた話術をなど、参加者それぞれの個性が光ったアイスブレイクとなりました。

終了後のアンケートからも「自分の大学のPRポイントや発表方法に、それぞれ工夫が見られて良かった」、「大学のHPでは知らないようなことを聞くことができたのが面白く、盛り上がった」といった意見が挙げられていることからも、緊張を解くためのアイスブレイクとしては一定の成果があったと思います。

なお、実行委員会としては参加者が独自の視点で情報をを集め、工夫して作成した資料を多くの人に見てもらいたいという思いから、1日目終了後の懇親会場にてPRシートの掲示と人気投票の開催など、アイスブレイクの枠を超えた企画を実施しました。人気投票では20票以上の支持を集めるPRシートが登場するなど、懇親会の盛り上がりにも大きく貢献しました。

時間配分やグループ内の発表方法など、参加者からは、企画に対する意見や改善点を指摘する声が届いていますが、実行委員会では、このアイスブレイクを通じて、コクダイパン会議そのものへの導入はもちろん、参加者同士の会話のきっかけやコクダイパン仲間の人脈づくりへの一助、自身の所属機関への関心の高まりや魅力の再発見に寄与することができればと思っています。



アイスブレイク①

トークテーマ  
あなたが所属する機関のとおき情報  
外せないPRポイント及びその理由

PRシートを  
ご用意ください！



### 3.3. 分科会 I

1日目に行われた分科会Iでは、国立大学の現状を把握することを目的とし、参加者が事前に選択したテーマ毎に少人数のグループに分かれ、ディスカッションを実施しました。より多くの参加者間で意見交換等を行うため、ディスカッションは2タームを行い、タームごとにメンバーの異なるグループに分かれました。

実際のワークとしては、共通テーマとそれに対する設問について、参加者各自が回答をポストイットに書き出し、発表しながら模造紙上に展開しました。展開の際にはディスカッションを行いながら、現状の課題の明確化をし、また、問題の関係性について書き込んでいきました。

これは、分科会II、IIIに先立ち、現在・未来の双方の視点から、所属機関と職員としての自身の置かれている状況、両者の関わりについて考え、参加者間で共有・ブラッシュアップすることを目的としたプログラムでした。各グループは、経験年数や業務の範囲も様々なメンバーで構成され、司会担当のリードのもと、協力して課題や意見の整理を行いました。

【分科会I グループ分けテーマ一覧】

テーマタイトル	
1	大学のリソース（資源・資産）から考える
2	財務から考える
3	職員の人材育成から考える
4	働きやすい環境から考える
5	社会や他機関とのつながりから考える
6	教育や学びのあり方から考える
7	国際化から考える
8	学生支援から考える
9	研究活動から考える
10	入試から考える



【分科会I 共通テーマと設問】※タームI・タームIIともに同じ共通テーマと設問

共通テーマ	設問
現在の職員としての 関わりと大学のこと	テーマについて現在の国立大学が置かれている状況や課題などをどのように捉えていますか？
	現在のあなたやあなたの周りの職員は、テーマについてどのように関わっていますか？
未来の職員としての 関わりと大学のこと	社会の要請や国立大学自らの発展により、未来の国立大学はどのような変化をとげると思いますか？
	そのとき、あなたやあなたの周りの職員はどのように関わっていくことが予想されるでしょうか？

参加者からは「他大学の取り組みや、熱意ある発言等に触れて刺激を受けた」「ターム2では自分の取り組みや意見に加え、ターム1で得られた『気づき』を発表するなど、多様な視点からの意見交換ができた」との感想もありました。各グループ、短い時間の間にも活発で有意義な議論を行ったようです。

その一方で、意見の書き出し等ワークに時間が取られてしまい、名刺交換や考えを纏める時間の確保が難しかったこと、フリートークの時間確保を希望する感想等もありました。実行委員会としては、今後に向けて初日のプログラムであることを考慮しつつ、企画内容や時間配分をどのようにするか等の示唆を得た分科会となりました。



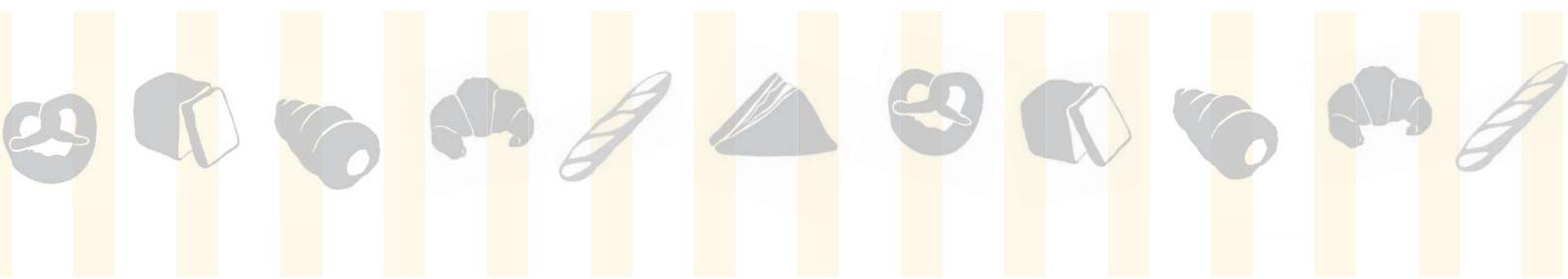
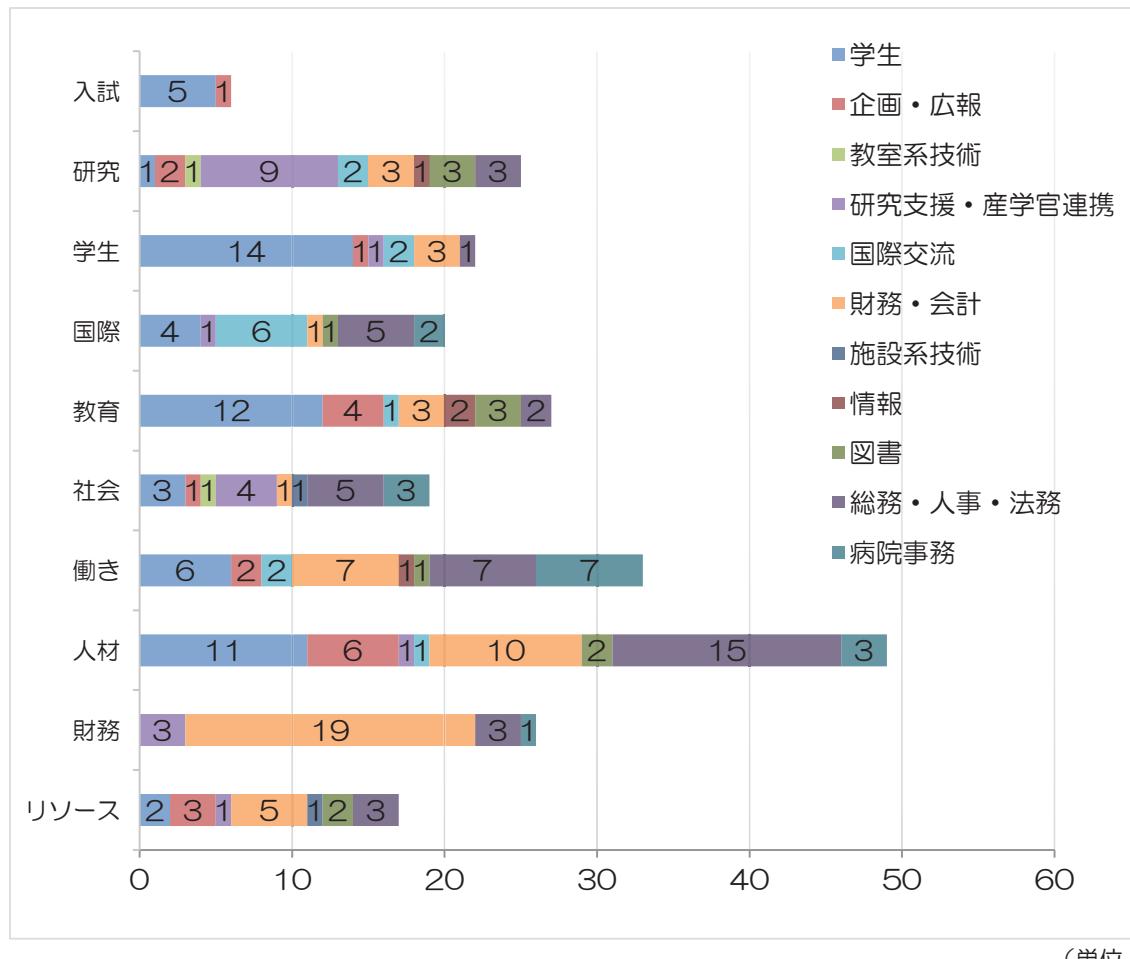
## コラム3 分科会Ⅰ テーマ選択



分科会Ⅰでは、参加者各自の希望に基づきグループ分けを行いました。ここでは希望テーマの状況を見てみます。なお、本項におけるテーマ名称は略記となっていますので、正式名所は10ページでご確認ください。テーマは1人2つ選択しています。

希望者の多いテーマ・ベスト3は①「人材」、②「働き」、③「教育」でした。「人材」「働き」の人材育成系テーマがトップを占めており、参加者の高い関心が窺えます。さらに、人材育成系のテーマは万遍なく各部署の参加者を集めており、部署を問わず議論したいテーマのようです。

一方で、やはり、所属部署と関連のあるテーマを選んでいる様子が窺えます。例えば、テーマ「財務」については26名中19名が財務・会計系部署、テーマ「学生」については22名中14名と高い傾向でした。



## 3.4. 分科会Ⅱ

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、実行するにいたった経緯や成功の秘訣・失敗した原因や反省点などを含めて、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会議の事例紹介では、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。今回もその形式を踏襲しましたが、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」という前回のアンケート結果を踏まえ、事例数を絞りました。

事例紹介はコクダイパン会議で毎年行われていますが、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。

事例を紹介してくださっ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させ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。

### ターム1 17:10-17:32

#### 日本語話し言葉コーパスの公開に係る契約書書式の整備

人間文化研究機構 国立国語研究所 西野暢助さん

##### 【事例紹介】

言語学において、ことばの用例を大量に集め、コンピュータで検索できるように情報付与したデータベース「コーパス」(Corpus)はことばの使用実態の分析に使用され、言語学、言語教育、辞書編集、言語情報処理など、多くの分野で利用されている。

平成16年から国立国語研究所で一般公開されている日本語話し言葉コーパス(CSJ)は、平成27年7月現在755件の累計利用者数があり、日本語音声研究のインフラとして定着している。

平成25年6月、商品化を前提としたCSJに対する利用申込が有ったことをきっかけに、旧来の契約書式は共同研究者間での共有を想定しており、罰則条項がない等、商業利用に対応できるものではなかったため、契約書の整備を行った。また、HPが分かりにくいため問い合わせも非常に多く、窓口業務を圧迫していたので、公開形態の見直しも併せて行った。

対応にあたっては、先ず、CSJの開発を担当した研究者や、公開窓口担当者など、関係者ヒアリングを実施し、公開方法の検討にあたって前提条件の割り出しと、収集・構築時の対応把握を行った。次に、そのヒアリング内容をベースに、CSJの性格上・法令上の問題点をクリアする契約書式の整備等を行うとともに、利用申込書を整備する等を行い契約までのフローを一新した。

最後に、当時を振り返って自己評価を行う。良かった点としては、その後の利用者数の拡大に対応する上では見直しは必須であり、有益だったと思われる。何よりも、実際に複数件の商業利用契約を実現できたことが収穫である。成功の要因としては、係内でミーティングを密に行っており、結果的に自分の対応や判断についてダブルチェック・トリプルチェックできる体制が有ったことが挙げられる。

悪かった点としては、あくまでも書式整備当時の対応を念頭にしていたため、今後も改訂・見直しを継続する必要があることと、後任者への引き継ぎが不十分になったことがある。失敗の要因としては、当時は経験不足で、係で対応することに対する意識が低かったことが挙げられる。

##### 【質疑応答】

Q. 契約書の整備にあたっては、何か既存の物を参考にしたのか？

A. 既に商業利用許諾実績のあった別のコーパス（現代日本語書き言葉コーパス）の契約書式を参考にした。

開発を担当した研究者や、利用許諾方式等に共通することも多く、検討や打合せもスムーズだった。

##### 【発表後の感想】

知財の管理していた就職1年目当時を振り返って、反省・検討する良い機会となった。

今後は、組織の一員として経験を蓄積していくのと同時に、専門的な知識を習得していくことに意欲がわいています。

# 学生が新たな活動を行うきっかけ作り

福井大学 鎌田康裕さん

## [事例紹介]

大学の日常で感じた“違和感”と直面した“意外な認識”について、行政組織としての大学職員ではなく、学生、教員と異なる組織文化を持つ人間集団として見つめ直し、これまでの環境や立場などを含めて何人かの意見を元に、自分なりの考察を行い、その内容をまず紹介しました。そしてジェネラリストとプロフェッショナル、モチベーションや評価といった議論から離れ、人として捉え直したうえで、大学職員もしくは業務にどのような要素が必要かを見つめた結果、J.ホイジンガとR.カイヨワの研究をヒントに“遊び”的要素を追加してみることを提案しました。

紹介したビブリオバトルは、教育的効果などを想定することはできますが、まずは足りないと感じている“遊び”的要素を楽しむものとして、たまたま他大学から開催について声を掛けてもらったこともあり調整と交渉の結果実現したものです。

論理的な軸が最初にあるため、方法は何でも良いこと、さらに関わる学生や教職員に負担にならず、少しの労力でできることもあり、それほど大きな苦労をせず学生が楽しんで取り組む活動を行うことができました。現状認識と分析、視点を変えることでちょっとした変化を作ることができると考えられるかがポイントだと思います。一緒に楽しむ教職員が増えていくことと、学外との交流に広げていくことが今後の課題です。

## [質疑応答]

Q. 学内や報道への周知は広報の手段を使って行ったのか？

A. 最初から所属の広報の手段を使って通知を行うと、他の学生の活動や教員の取り組みが取り上げられてないなど偏りがあるように感じられ、聴覚など学生の活動に余計な先入観をもたれる可能性があるため、最初は一切広報の手段を使っていません。関係部署に加え、普段のやりとりの中で読書やビブリオバトル、本に関する取り組み、図書館を含めたアクティブラーニングなどに興味があるもしくは関係のある教職員に個別に伝えていきました。全国大会に繋がる予選会として行ったため、主催団体となる全国紙にのみ開催の通知を行っています。大会に関係する時だけ、記事を掲載してもらいました。学生については最初に声を掛けたグループが周囲に声を掛けてくれています。今後そのグループ以外への展開をどう加速させるかが課題ですが、すでにグループ以外の学生も少しありで、認知度と参加者増のために地道に活動を進めつつ周囲への口コミでの伝播を行いたいと思います。

この活動に限らず、よほど光る企画で無い限りどのような取り組みも、最初は同じような交渉がなければ継続性に難が出てくるため、地道な普及活動が必要だと思います。またおまけですが大学職員として必要な調整力と交渉力の訓練になると思っています。

Q. 教職員で他に関わっている人はいないのか？

A. 運営そのものに関わっている教職員は自分以外に、教員一人だけです。協力という意味で関わっているのは、図書館に関わる職員と大学生協の方など一部の方です。バトラーとしてはまだ教職員は参加していないので、学生と一緒に楽しめるような場としても展開していきたいと考えています。

## [発表後の感想]

ビブリオバトルそのものは、図書館関係の職員だけでなく、知っている人がいる活動であったため、一部を除き、とりあえずちょっと興味があるかなという感じの姿勢で発表を聞きに来た方が多かったと思われます。本発表の目的は、実際に行ったコンテンツよりも、そこに至る考え方や視点を紹介し、どのようなスタンスで聴いたとしても議論や考えるためのネタになるようなものを提供するということにありました。そのため、状況や考えの中にこの活動をどう位置づけ、実行のためにどうアプローチしているかに重点を置いて発表したため、一部に唖然とした様子がありました。しかし、懇親会や個別に話す際に、ビブリオバトルだけでなく、紹介をした考え方や参考文献など多面的な質問、議論を投げかけてもらえたため、想定より意図を汲んでもらえていたと思います。

活動そのものは今後さらに展開し、関わる人を増やしていくことが目標ですが、活動を捉える理論や現状、他組織との共通点を話すことで、変化のための何かを発見するきっかけになれば良いと考えています。学生が何かを行うきっかけ作りという内容でしたが、それを行うことで大学職員としてのモヤモヤを晴らす観点を考える“きっかけ作り”にもなりうると再確認しました。



## 千葉県大学職員の集い「Chinowa」の企画運営について

奈良先端科学技術大学院大学(出向先：放送大学学園) 森口智司さん

### [事例紹介]

平成 26 年 5 月から始まったこの勉強会は、千葉県内の大学職員がそれぞれの知識・経験・課題を持ち寄り、ネットワークを構築し、学びあう事で、大学職員としてのスキルアップを図ることを目的としています。企画・運営は私立大学を中心とした大学職員数名で行っており、年 2 回開催しています。

事例紹介では、「Chinowa」の概要や過去の参加者の傾向等とともに、幹事も各自事前にインプットをしながら内容を検討する、参加者に対して毎回何かひとつ「できるようになる」ことを明確にするなどの工夫について紹介しました。今後の課題として、「千葉の輪」、また「知の輪」を形成するよう、アウトプットとインプットの循環による参加者の学習機会を確保する仕掛けを模索しながら進めていく必要があると考えています。

また、自主的な S D 活動を実施する際の参考としていただくため、私がこれまで取り組んできた学内勉強会、コクダイパン会議実行委員会などの活動を通して得た気づきについてもまとめてお話をさせていただきました。

### [質疑応答]

Q. 学内でのいわゆる「勉強会」の開催は収束しているとのことだが、今後、「Chinowa」で勉強会の開催自分が収束していくことも考えられるのか？

A. 幹事はそれぞれ自主的な学習を進めており、共通認識として、自身の学習にとっても、発表する機会の重要性・必要性を感じています。当面は勉強会として継続するものと想像しています。また、主に千葉県内の様々な組織・経歴の大学職員が交流できる場の存在は貴重であり、交流会という意味での実施は継続され続けていきたいと考えています。

### [発表後の感想]

事例紹介をするにあたり、これまでの活動を振り返り、これからの方針を改めて考える良い機会となりました。また、別途、事例紹介を聴いていただいた複数の方から、「学内勉強会を開催したいが、どういったことから始めていけばよいか」、「学内勉強会を継続して開催しているが、なかなか参加してもらえない職員にどうアプローチをしていけばよいか」など、個別具体的な相談をいただきました。私も走りながら考えている身であり、今後も様々な情報や意見の交換を続けていければありがたいです。



## ターム2 17:37-17:59

### 学位申請手続きの効率化について－ルーティン化とマニュアル化－

(氏名等非公開)

### [事例紹介]

毎年、100 名程度の学位申請者に対して個別対応してきた学位申請手続きを、ルーティン化とマニュアル化することで効率化した。メールフォーマットと毎月の to do リストを整備することで通常作業をルーティン化、手続きの流れや書類の記載方法について詳細な説明冊子を作成することでマニュアル化を行った。

この取組みにより、電話やメールでの問い合わせが減少し、書類のチェックや修正の回数を減らすことができた。作業量が減少したこと、マニュアルに改善を加えたり、英語版のメールフォーマットやマニュアルを作成したり、web ページの改修に注力したりすることに繋がった。

### [質疑応答]

Q. ルーティン化とマニュアル化を整備するのにどれくらいの期間が必要だったか？

A. 業務改善のためのルーティン化とマニュアル化に時間を使っていては本末転倒なので時間は意識した。

メールフォーマットは普段送っているメールをコピペして少し加工、to do リストは普段スケジュールを書き込んでいたカレンダーのメモをベースに整備した。マニュアル化については印刷した申請書に気づいたことを少しづつ書き込み、メモが溜まったところでまとめてマニュアルに落とし込んだ。実質、一日 10 分くらいを 1~2 ヶ月使って完成させた。一度大枠ができてしまえば、それからは微修正程度。最初の 1 ヶ月が勝負。

Q. 問い合わせ自体が減るのは望ましいが、難しい問い合わせが増えたのではないか？ 対処法は？

A. 実際、増えた。ただ、視点を変えればこれまで文字ベースの説明で理解できることを申請者や教員に問い合わせてしまっていたわけで、質問内容がこちらの即答しかねる高度なものになったということは、それだけで喜ぶべきことだと思う。問い合わせの内容と回答についてはメールなら印刷、口頭ならメモに残してファイリングしている。ただ問い合わせを処理するのではなく、日頃から意識していると通常業務に活かせることも少なくない。また、問い合わせ内容によりマニュアルに追加するものと、文章として相手に送りたく

ない微妙なものを区別して扱っている。その区別は直属の上司が優秀な方なので相談をして判断を仰ぐようしている。

Q. 今回の事例は他の業務にも活かせるのではないか?

A. まだ2年目で異動を経験したことがないため、何とも言えないが、応用できると信じている。  
うまくいった方がいたらぜひ教えてほしい。参考にしたい。

### [発表後の感想]

2年目の僕に取組んできた事例を発表する機会をいただき、ありがとうございました。勉強になりました。  
ただ作業を行うのではなく、日頃から「誰かに説明する」・「誰かに意見をいただく」ということを意識して作業をすると曖昧なところがなくなり、業務の質も変わってくるのではないかと感じました。これからも意識しようと思いました。また、今回のセミナーのテーマの1つが「課題解決」で、旅費や宿泊費など大学の経費を使って参加している方も少なくないと思うので、話し手も「こんなことやりました」だけでなく他の業務への応用性や汎用性を伝えること、聞き手も「面白い、すごい」だけでなくどうすれば明日から応用できるか・活かせるかを1人1人がもっと意識できるともう少し変わってくるのかもしれない感じるところがありました。



## 仕事が楽しくなる研修「大阪大学未来セミナー」の実施

大阪大学 岩田昂樹さん

### [事例紹介]

大阪大学では、新人職員が数年後には「死んだ魚のような眼」をして働いている事が問題視されていました。その原因はルーチンワークに忙殺され、自分や大学の将来を考える素地がない事でした。その解決のため、「モチベーション向上」「視野拡大」によって「仕事が楽しくなる事」を目的にした研修、「未来セミナー」を総長室で実施する事になりました。この未来セミナーは、連続10回の講義を20名で3か月に渡って受講する研修で、講師に学内の名物教職員を迎えて、「今まで知らなかった大阪大学を知る」事を目的に開催しています。最近、予算削減の波で、研修への風当たりも強くなってきていますが、未来セミナーを新規に開催できた理由の一つに、講師がすべて学内であるため、費用が無料であることがあげられます。私はこの未来セミナーの第1期の受講生です。総長室に異動して主担当として運営させてもらった今年、以下のようなアレンジを加えました。

#### ①研修受講を「自分ごと」にする

→今まででは、大阪大学を知ることが目的で、そのことが自分にどのような利益があるのかわからず。  
受講姿勢が盛り上がりらない人がいるのが欠点でした。その解消のため「60歳までのキャリアをイメージした履歴書」を作り、自分の将来を実現するために、研修を受講するという姿勢をつくる取り組み。

#### ②研修時間内でできるだけ完結するように

宿題や復習など、時間外に多かった作業を、合理化して時間内で完結するようにしました。復習にはマインドマップという手法を用いました。

#### ③研修事務担当者は受講生のよき理解者であるべきの姿勢

多忙な業務を抜けて参加してくれている受講生の心意気に報いれるよう、我々事務担当者の態度によって受講者の姿勢も変わってくるをモットーに研修を運営しました。

今後の課題は、受講者が少ないと、コクダイパンなどの勉強会に受講生を送り出すことだと考えています。

### [質疑応答]

Q. 大学の中での評判はどうか

A. 役員から「意識改革研修としてとても良い。未来セミナ一生が職員組織の2割（200人）超えるまでやつてほしい」と言われたので、評判は上々ではないかと思います。

### [発表後の感想]

まず満員の会場に驚きました。そして、私のような無名職員の事例紹介を多くの人が聞きにいてくださったのはなぜだろうと考えました。それは「仕事が楽しくなる研修」というキャッチコピーをつけたことが要因かなと思いました。大学職員はルーチンワークが多く、仕事を楽しむなんてありえないというイメージがあるような気がします。そんな状況だからこそ、「仕事が楽しくなる」という言葉が良かったのかもしれません。

そのため、今後は未来セミナーによる「仕事を楽しめる人材」の育成を全国に広げたいのと、それを実施している阪大自身の人材育成制度もあわせて改革していくたいと思いました。まずその第一歩としてコクダイパンを見本にした阪大職員全員が集う勉強会を開催したいです。



## 図書館防災訓練改革 一橋大学 江沢美保さん

### [事例紹介]

形だけの防災訓練が繰り返されており、このままでは実際に災害が起きたときに役に立たないと思ったため、図書館の防災訓練に新しい手法を取り入れた。saveMLAK メソッドという訓練方法をベースにしたもので、<アクションカード>（館内各所にあらかじめ設置された、その場で何が起きたかを記載したカード。館内の点検時に発見されることを想定）と<ロール>（「携帯を取りに行きたいと訴えてくる利用者」「日本語が苦手な留学生」等、災害対応プロジェクトチームメンバーに振り分けられた役割）によって、図書館内各所で同時多発的にアクシデントが起こる様子をシミュレーション形式で行った。

初めての試みだったので改善点は多かったが、「天井が崩落する」「死者が出る」「書架が倒れて通れない場所がある」「書庫に入っているはずの学生がどうしても発見できない」等、ショッキングな状況を想定することで、「実際にこうなったらどうするか？」ということを一人一人が考える機会になったと思う。また、情報が錯綜して本部が大混乱に陥ったので、本部への報告体制を見直すきっかけになった。

### [質疑応答]

Q. この訓練は継続して行われているのか。

A. 私は図書館から異動してしまったが、図書館では引き続き行われているようだ。

Q. 大学全体の防災訓練とは別に行われているのか。

A. 大学全体の訓練が年に1回、それとは別に、図書館独自の訓練が年に1回行われている。災害時は、部課長や一部の職員は大学全体の災害対策本部メンバーとなっていて図書館内の対応には関わらない人がいるため、その人たちには写真撮影をお願いしたりロールを振り分けたりした。

Q. プロジェクトチームというものはたくさん作られているのか。

A. 図書館内には、係担当業務ではなく、各係から人が集まって業務を行っている PT（プロジェクトチーム）や WG（ワーキンググループ）がいくつかある。学生向けのガイダンスなどを行う情報リテラシー教育 WG や、企画展示 WG、情報発信ツール検討 PT 等。

### [発表後の感想]

テーマがテーマだけに参加者は図書系の方ばかりになるかと思っていたが、蓋を開けてみれば全員事務系の方で、防災への意識が高まっていることを感じた。災害時には自分が無事に逃げるだけではなく、学生や教員を逃がさなければならない。「このような行動が正しい」という正解ではなく、マニュアル化することは難しいが、日頃から様々な状況を想定して訓練を行っておくことで、とっさに動ける判断力を養っていくことはできると思う。今回の報告が、形骸化した防災訓練に一石を投じるきっかけになっていただけれどと思う。



## 大学職員の大学祭出店について～何のために出店するのか？～

山形大学 川原誉史さん

### [事例紹介]

大学職員になって1年目、仕事を覚えるだけの毎日の中で「楽しいことがしたい！」「学生の目線を忘れない！」という想いの中で、大学祭に出店という行動に移りました。大学祭に出店する手続きは、もちろん学生さんと同様。メンバーを集め、メニューを決め、申込みをして、試食会、買い出しを経て、本番の出店となります。

過去5回の出店の中で、途中から学生さんと一緒に出店するようになり、楽しく、元気に出店をしております（今年も10月24日（土）に6回目の出店！）。

メニューの考案からメンバーを集め、そして出店までの過程の中で、ゼロからお店を作り上げることの達成感や学生さんと一緒に出店することで、学生さんの成長を感じできます。職場にも、大学祭に対する興味の向上など、想像以上の効果があったと考えております。また、学生さんと同じ視点に立つことで、学生が大学で行っていることやイベントに興味が湧き、いろいろな情報が入ってくるようになります。この「アンテナが立つ」という経験を得ることで、職場の見方も変わり、実感がこもっている「学生のための仕事」だと、自分の仕事を見つめなおすことができています。

課題としては、若い世代への引き継ぎがありますが、若い世代と一緒にやっていく中で、引き継ぎについては考えていきたいと思っています（お笑いと一緒にで上の世代が抜ける時が来ているのかもしれない・・・）。

大学という職場環境に恵まれた空間で、興味を持っていろんなことにチャレンジする心を持つかどうか、活かすかどうかというのは、あなたの一步にかかっているのだと考えます。

### [質疑応答]

Q. メンバーについては何人くらい？

A. 職員が4～5名、学生さんは3人で出店しています（多い年は職員10人以上）。

Q. 若い世代の引き継ぎについてはどのように考えていますか？

A. 一緒にやっていく中で、本人たちがやりたいとなるまで、見守りたいと思います。

### [発表後の感想]

大学祭は、ほとんどの大学で催されているイベントです。発表後に「学祭に行ってみます」、「出店目指します」など嬉しい反応もありました。この事例発表を聞いていただき、自分の大学に興味を持ってくれる一助になってくれたら、発表者として嬉しく思います。

まずは、自分の大学や大学という職場について見つめ直し、もっともっと興味を持って、楽しんでいけば、おのずと仕事も楽しくなり、業務改善や人材育成など、人の価値観も変わってくるのだと信じています。

コクダイパンは、聞いて終わり、話して終わり、書いて終わりではなく、そこで得た経験を「自分の大学」でどのように考え、どのように行動に移すかだと思います。今回の発表では1年目からの行動について紹介させていただきましたが、条件や環境で動かないのではなく、一步踏み出してやってみれば、出来ることはいっぱいあるのだということを、大学祭出店を通して紹介したいという想いで事例発表を受けさせていただきました。

最後に今回このような機会を与えていただいた実行委員の皆様、そして事例発表を選んで聞いていただいた皆様に感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

## ターム3 18:04-18:26

### 窓口対応における行動指針の策定 (氏名等非公開)

#### [事例紹介]

○若手職員が中心となって策定した学生に対する窓口対応における行動指針の策定に至るまでの経緯を紹介した。

・きっかけ：学務系の窓口を経験してきた、職員の対応にばらつきがあることが問題だと思うようになり、何かマニュアルや指針があるべきだと考えていましたところ、学内で若手による企画立案を支援する制度ができたことで、その思いを実際に行動に移すことができた。

・取組の経緯：若手職員5名程度で企画立案した。まず学生にアンケート調査を実施した。このアンケートでは、記述形式であがってきたネガティブな意見から目を逸らさずに敢えて重視することとした。その後、職員からの幅広い意見を募るために、ロールプレイ方式で窓口対応研修を実施し、その中で討論を行った。これらの学生と職員の双方の意見を踏まえた上で、行動指針案を作成し、学内手続きを経て策定に至った。

・反省点：学内調整に想像よりも時間がかかったことは、想定が甘かったと反省している。

・問題点：策定された時点ではプロジェクトチームが解散となつたため、継続した意識啓発を図ることができていない。今後、策定した行動指針が形ばかりのものにならないように、定期的に意識啓発を促す仕組みを整えたいと考えている。

#### [質疑応答]

Q. なぜ対象者を学生としたのか。大学の窓口には社会人等、学生以外も来るのではないか。

A. 当初、学生だけではなく社会人等も含めた対応にかかる行動指針を考えていたが、このような取組が初めての試みであったため、最初は対象者を絞ったものから始めたほうがいいのではないかという意見が多数であったため、最終的には学生を対象とした行動指針となった。

#### [発表後の感想]

・実際に策定した指針を見てもらったところ、内容としてはごく当然のことだという反応だったので、方向性として間違ってはいなかったのだと安心し嬉しく思いました。

・今回の経験から、部署横断的な企画は簡単には成功しないものだと実感したのですが、今回の発表を聞いていただいた皆さんには成功した部分よりもむしろ問題点に興味を持ってもらえたようだったので、良かったと思います。



## 「若手事務系職員による広報サポートスタッフ」を発足 (氏名等非公開)

### [事例紹介]

- 平成23年当時、広報課では、新学長の就任に伴い地域に“新しくなった大学”のイメージを発信するべく、新聞広告の掲載を企画していました。しかし、広報課の中でなかなか良いアイディアが浮かばず、行き詰まりを感じていたところ、課長の発案で「若手事務系職員による広報サポートスタッフ」を発足させることとなります。
- スタッフは各部署から選出された勤務年数5年以内の事務系職員12名。若い感性による自由な発想で、新聞広告のコンセプト、デザイン、メッセージ等についてディスカッションをしてもらい、新聞広告を完成させました。
- この取組みによって、広報活動の充実とともに、学内コミュニケーションの活性化（ヨコのつながり構築）にもつながりました。
- 私自身は、この取組みを通して以下の気づきを得ることができました。
  - 与えられた仕事も自分なりの創意工夫で楽しくできる
  - ヨコのつながり・タテのつながりを積極的につくる
  - 一つの仕事からたくさんの結果を得る

### [質疑応答]

Q. 新聞広告掲載によってどのような反響があったか？また、その検証を行った？

A. 学内からは好意的な意見をもらいましたが、学外の反響について具体的な効果の検証はできていません。今回の広告に限らず、広報活動による効果をどのように測定・検証していくかが課題となっています。

### [発表後の感想]

事例紹介の機会をくださった実行委員の皆さま、足を運んでくださった皆さま、本当にありがとうございました。発表後もご質問をいただくなど、事例紹介をきっかけに多くの方と交流することができて嬉しく思っています。

最近業務へのモチベーションが低下気味だったのですが、事例紹介の準備を通して当時を振り返ることで、業務に対する姿勢やモチベーションを思い出すことができました。広報サポートスタッフの取組みに関わった経験を活かし、今後、若手がもっと活躍できるような仕掛けを考えていければと思いました。



## 働きながら大学院：学ぶことの意味と得たもの

一橋大学 近藤久美子さん

### [事例紹介]

慶應義塾大学大学院文学研究科に働きながら在学し、図書館情報学の修士号を取得した。入学と異動の時期が重なり大変だったが、職場の理解を得て何とか両立させることができた。発表では、①大学院に行こうと決めた経緯、②大学職員が研究をする意義、③仕事との両立のポイント、④大学院に行って得たもの、⑤これから挑戦する人へのメッセージを話した。大学院で論文を書くことで、根拠をもって自分の考えを提案する力を鍛えることができる。社会人ならではの問題意識は研究の着眼点として有利であり、研究成果を仕事に生かすこともできる。仕事との両立には職場の協力が欠かせないが、理解を得たり調整したりすることも貴重な経験になる。大学院に行くことで人脈が広がったり、学生の視点に立てたり、意欲や専門知識を評価してもらったりするというメリットもある。学びたいと思っている人は、時間・体力・費用面を検討した上で、積極的にチャレンジしてほしいと伝えた。

### [質疑応答]

Q. 進学にあたってどんな研究計画を立てたのか？入学前に、大学院の先生に会いに行ったりはしたか？

A. 進学を決めてから入試まであまり時間がなく、研究計画は関心のあるテーマを書いた程度で、指導教官も入学後に決めた。入学前に完璧な研究計画を立てられるはずがないので、入試より入ってからが正念場だと思う。

Q. 大学院で学ぶ内容（図書館学）とは違う部署（国際課）に異動したとのことだが、どうやってモチベーションを保っていたのか？

A. 体力的には大変だったが、精神的には良い面もあった。仕事で図書館から離れた分、大学院で学ぶことが新鮮に感じられたり、新たな着眼点を見つけられたりした。



Q. その後、図書館に再び配属されたとのことだが、大学院の修了を人事的に評価された結果なのか？

A. 大学院修了が人事にどれほど影響したかは分からぬが、文章を書く仕事や先生方とのやりとりが必要な仕事を任されることが多くなり、学んだ経験を評価されているのかもしれないを感じている。

### [発表後の感想]

大学への進学を考えている方や、社会人大学院に現在通学中の方から、質疑応答や懇親会で熱心に質問していただいて嬉しかった。学びたい分野は人それぞれでも、気になっている点（仕事との両立や今後のキャリアへの生かし方など）には通じるものが多くだったので、働きながら学んだ経験をもっと共有していきたいと思った。今回の発表では Prezi というフリーのプレゼンテーションソフトを使ったが、「あのソフトは何ですか？」「自分も使ってみたい」という反応があり、新しいツールに挑戦して良かったと感じた。



## 大学職員による大学職員のためのフリーぺーパー創刊

横浜国立大学 村上健一郎さん

### [事例紹介]

山形大学の國分さんと一緒に立ち上げた「horafuki & co. (大ほら吹きと仲間たち)」という大学職員グループと、その最初の活動であるフリーぺーパー創刊プロジェクトについて、「創刊号」を実際に配布し、①どのような背景や理由があつてグループを立ち上げ、フリーぺーパー「PU（プレイフル・ユニバーシティ）」を創刊することにしたのか、②無事創刊することができた成功要因は何だったのか、③反省すべき点はどこか、④今後どのような展開を考えているのかについて紹介した。

### [質疑応答]

- Q. フリーぺーパーを継続していくにあたり、次世代へのバトンタッチをどのように行うことを考えているか？
- A. 学内のSD活動では、リーダーを交代すべきタイミングを逸してしまい、そのあとの活動が難しくなった経験があるため、今の時点から後継者を探しておくことやあらかじめ、自分の手を放すタイミングを考えておく。（その後、國分さんからの提案もあり、編集長自体もコクダイパン形式で持ち回り式にする方針になりそう。）
- Q. このフリーぺーパーを読むことで読者に何を感じてほしいのか？読者に何をどうすることを期待しているのか？このような活動を学内でどう生かすのか？
- A. 読者が何を感じるか、何をどうするかはこちらではコントロールできないが、大学職員として、自分の仕事に自信や誇りを持ってもらったり、こんなこともできるんだと可能性を感じてもらったり、仕事にワクワク取り組めるきっかけになればうれしい。個人的には学内・学外関係なく、日本の大学のために、自分にできることをやりたいと思っている。（※当日、質問者には納得していただく回答はできなかった。）

### [発表後の感想]

「horafuki & co.」のFacebookページの「いいね！」は300を超える投稿も、多いものでは6000を超えるリチを得るに至ったが、グループの名前に「ほら吹き」とあることや、「プレイフル」をテーマにしたフリーぺーパーを出していることもあるが、自分たちの真意や理念がきちんと伝わっていないということを実感するような残念な話も耳にするようになった。「日本の大学を、学びの場としても、職場としても、もっと元気に、ワクワクする場に変えていきたい」という想いを大切に、自分たちにできる活動を続けることで、全国の国公私立大学職員と一緒に大学や大学職員業界に貢献していきたい。

## コラム4 懇親会 & 大学PR !!

Pan  
can  
do it !!



1日目が無事に全体会まで終わり、この後は、多くの参加者が楽しみにしている懇親会の時間です。一橋大学の東プラザへと会場を移し、京都大学・矢野由佳さん（実行委員）の乾杯の発声で懇親会が開催されました。

今回は、参加者の所属機関の地域が重ならないよう各テーブルのグループが設定されているため、参加者たちは担当業務に関する情報交換もさることながら、地域の特色や文化、最新情報といった様々な話題で大いに盛り上がっていました。

懇親会のイベントとして、ひとつは、毎年恒例の各機関のグッズ紹介を行いました。参加者たちは、ここぞとばかりに所属機関や出身地域のグッズを持ち寄り、存分にPRを行っていました。グッズの内容は多岐にわたり、おいしいお酒やあまいお菓子、かわいい公認キャラクターのクリアファイルなどなど多くのグッズが紹介され、会場内は、熱くPRする者、グッズをもらおうとする者で大盛況でした。

ふたつめとして、アイスブレイクの際に使用した「所属機関PRシート」を利用した『コクダイパン所属機関PR大賞2015』を行いました。こちらは会場内に設置されたホワイトボードに有志達が各自作成した「所属機関PRシート」を掲示し、懇親会参加者はそれらを自由に閲覧し、素晴らしいと思ったシートに投票するといったイベントです。どの作品も甲乙付けがたいものばかりでしたが、そのような中で、断トツの支持を得た「卒業生（超大物アーティスト！）が母校へ曲を贈ってくれた」という事例が、最優秀賞に輝きました。

参加者の皆様よりいただいたアンケートにも、「グッズ紹介がよい。PRシート投票も良かった」、「色々な人と話ができ、お土産もゲットできました。」など、概ね好評だった懇親会でしたが、楽しい時間というものはあっという間に過ぎ去っていくもので、最後に、長崎大学・仲井啓吾さん（実行委員）より閉会の挨拶をいただき、懇親会は大盛況のまま幕を閉じました。

