

**平成25年度未来経営戦略推進経費
(持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み) 採択事業**

法人名 昌平費	学校名 東日本国際大学
----------------	--------------------

表題	新たな役割を果たす職員の養成 ～ある地方小規模大学の挑戦～
-----------	--------------------------------------

取組みの概略

本校の経営改善計画(平成24年度～28年度)の主な目標は、①地域貢献の強化、②キャリア教育の充実(人間力の育成)、③留学生の募集強化、④福島県の復興人材の育成、以上の4つである。これらの4つの目標は、以下のような専門的能力を持つ職員を養成することによって実行に移す。第1の地域貢献については、学生といわき市や地元企業等とを結びつけるコーディネーター能力を持つ職員の養成、第2のキャリア教育については、アクティブラーニングを重視し、講義から参加型授業への転換、課題解決型の授業の展開をするために必要なファシリテーション、ワークショップ、フィールドワーク、コーチング等の専門的知識を持つ専門職員の養成が挙げられる。さらに多様化する学生へのキャリアカウンセリングができる職員養成も必要となる。次に、第3の留学生の募集強化については、アジアからの留学生のニーズに迅速に対応可能な国際感覚を持つ職員の養成、第4は、いわき市および全国の町おこしの専門家等と双方向型の連携を強化し、福島県、なかでも「浜通り地域」を復興させる専門的能力を有する職員を養成することである。

1. コーディネーターの育成

- (1) **目的**：学生といわき市や地元企業等を結びつけるコーディネーター職員の育成および学生と各種ボランティアを効果的に結びつけるボランティアコーディネーターの育成。
- (2) **取組内容**：コーディネーターは、企業等とゼミを結び付け、学生の企業訪問、社員を大学に招いて行う共同ゼミを繰り返し、課題解決型のゼミを行うよう、担当教員にアドバイスする。さらに、インターンシップ先、就職先の拡大に努め、地元企業との緊密な協力関係を築き上げる。また、職員にボランティアコーディネーション力1級資格を取得させ、ボランティアセンターの機能強化を図る。
- (3) **効果**：いわき市や地元商店街、企業等との関係を強化し、地域の必需品大学となる。
- (4) **管理手法**：事務局長をトップとしたSD委員会を部課長中心に組織し、年2回程度担当者に進捗状況等を報告させ、定性的・定量的に評価して改善をおこなう。特にインターンシップ・ゼミ活動等の実施状況を評価して改善を行う。
- (5) **結果・課題**：これまでの実施経験から、地域連携業務は多岐にわたるため、取組みの一元化を図ることが容易ではないことが判明した。よって、段階的に業務の集約化を図りながら統合化を進める。

2. アクティブラーニングに対応した職員の養成

- (1) **目的**：大学全入時代の今日、明確な目的を持たずに入学する学生に対応するため、学生参加型・課題解決型などの授業の活性化が必要不可欠となっている。それらの養成に迅速に対応できる人材、すなわちファシリテーション、ワークショップ、フィールドワーク、コーチングなどの専門知識を持つ大学職員を養成する。
- (2) **取組内容**：25年度は、新たな授業形態について先進的な取組みをしている他大学を視察し、得られた情報を教学部門に所属する教職員にて運営する勉強会(Ⅱ-V Cafe)で共有・発展させた。26年度は、総合企画室を中心に、双方向型授業(アクティブラーニング)を具体化するため、授業実施形

態やラーニング・コモンズの整備などについて、具体的な取組みを進める。

- (3) **効果**：該当項目に関する先進校の取組みを現地視察することで、具体的な状況を把握することに努めた結果、アクティブラーニングの実施方法等の理解が深まった。
- (4) **管理手法**：事務局長をトップとした SD 委員会を部課長中心に組織し、年 2 回程度担当者に進捗状況等を報告させ、定性的・定量的に評価して改善をおこなう。特にプランやチェック体制が十分機能しているかを評価して改善を行う。
- (5) **結果・課題**：アクティブラーニング授業の展開には、授業やゼミとの密接な連携が必要になるため、教員と職員が組織的に連携できる土台作りを課題としている。

3. キャリアカウンセラーの養成

- (1) **目的**：キャリアカウンセリングのスキルアップを図る取組みおよびキャリア教育のためのアセスメント・ツール（職業適性検査）の導入。
- (2) **取組内容**：職業相談のスキルアップを図るため、職員に CDA 養成講座を受講させ、資格取得を目指す。また、職業レディネステスト、一般職業適性検査、クレペリン作業性格検査を導入して学生の職業・就職に対する意識を高めていく。
- (3) **効果**：キャリアセンター職員が CDA 資格を取得することにより、学生の進路相談・就職相談に役立てることが出来、学生の進路支援・就職支援に繋がる。また、アセスメント・ツールの導入により、学生が自分の検査結果を踏まえ、適性に合った職業選択に役立つ。これによって、学生は早期に就職活動に入ることができる。
- (4) **管理手法**：事務局長をトップとした SD 委員会を部課長中心に組織して、年 2 回程度担当者に進捗状況等を報告させる。特に資格取得状況を中心に評価して改善を行う。
- (5) **結果・課題**：資格取得のために養成講座を受講するにあたり、受講期間が約 3 カ月に亘るため、数名の資格取得者を目指すには受講期間の時期的問題が課題となる。また、2 年次キャリア教育関係カリキュラムの中で、全学生に厚生労働省編「職業適性検査」を実施できる体制づくりが課題である。

4. 国際感覚を持つ職員の養成

- (1) **目的**：留学生へのきめ細かい支援を行うには、実際に現地に出向き、出身国の文化、言語、生活環境を理解する必要がある。そのためには、国際感覚を持った職員の養成および日本人学生のグローバル化をアシストする職員の養成が必要である。
- (2) **取組内容**：25 年度は国際センター職員 1 名をネパールの日本語学校に派遣しネパール各地の文化、言語、教育、生活環境について研修を行った。25 年度の実績や成果に基づき、26 年度は派遣先をミャンマー、ベトナムへと展開する。26 年度以降も同様に、留学生の出身国へ派遣を行う。
- (3) **効果**：ネパール等現地に職員を派遣したことにより、留学生の実態をよく理解し、より実質的で、かつ効果的な支援を行うことができる。25 年度の留学生別科は定員を確保することができた。
- (4) **管理手法**：事務局長をトップとした SD 委員会を部課長中心に組織し、年 2 回程度担当者に進捗状況等を報告させ、定性的・定量的に評価して改善をおこなう。派遣者に詳細な報告書の提出を求め、内容を評価して改善を行う。
- (5) **結果・課題**：職員の研修時期が、通常業務に影響する時期のために今後、研修時期を検討する必要がある。また、研修先の選定や人選を評価して実質的な研修になるように改善する。

5. 風評被害対策に対応できる職員の養成

- (1) **目的**：本学は、福島第一原発より 40 km 圏内にあり、放射能漏れ事故による風評被害の対策を余儀なくされている。放射能問題に対する正しい知識を持ち、学生・保護者等に情報を発信するとともに、恐怖心を持つ学生に対する啓蒙活動を行う職員の養成が必要である。

- (2) **取組内容**：放射能に関連する風評被害に対して、地域が連携し復旧するだけでなく、復興＝活力を取り戻すには、若者の存在が欠かせない。福島県を支える若者＝学生の養成をテーマに、25 年度に本学は「人間力の育成」を必須科目として設定した。今後長期的には、自らの風評被害への不安の克服だけでなく、「風評」が SNS など新たな情報コンテンツを用いてどう拡散するのか、また逆に正しい情報発信によってどう解決できるのか、これらの問題の解決にあたる専門的職員の養成を行う。
- (3) **効果**：福島県の大学等は、放射能の風評被害で学生数を著しく減少させているが、正しい知識と情報を流すことにより、それらの被害を最小限に留めることができる。
- (4) **管理手法**：事務局長をトップとした SD 委員会において、活動状況及び進捗状況等を報告させ、定性的・定量的に評価して改善をおこなう。特に風評被害による学生数減少についての因果関係の評価して改善を行う。
- (5) **結果・課題**：新たなる放射能汚染水漏れなどにより、今後も風評被害は長期化すると思われ、特に食品に対する正しい知識が必要とされている。その意味で「放射能に上手に向き合う」と言ったテーマのもと、環境放射線量の推移と食品放射線量と安全な摂取の考え方、毎日の生活の仕方等を学生や地域住民に説明し、風評被害の払拭を進める必要がある。そのためには、福島県、いわき市、各種の放射線研究所、各種の専門家などと協力して問題解決にあたる職員としての人材の発掘が最大の課題である。福島県民は、これからも放射能との長い戦いになるが、原発に最も近い大学として、本校は積極的に放射能問題とかかわっていかねばならないと考えている。

6. 情報セキュリティおよび ICT 機器操作スキルを身につけた職員の養成

- (1) **目的**：職員の情報セキュリティに対する意識の維持・向上および職員の学内 ICT 機器の操作スキルの向上。
- (2) **取組内容**：25 年度は電算室職員が各部署に出向き、アプリケーションソフトのアップデート、セキュリティ対策の重要性について説明を行った。メーカーサポートの終了する PC については適正なバージョンのものに入れ替えを推奨した。26 年度以降は学内ネットワーク構成を見直し、利用者の利便性を図りつつ、学内設置の公衆無線 LAN との共存を意識し、セキュリティを強化して学内講習会を定期的に開催する。加えて学内セキュリティ・ポリシーを見直し、全教職員が遵守するよう広く啓蒙を行う。
- アクティブラーニングに対応するためにも職員の ICT 機器操作スキル向上は不可欠である。25 年度は職員からの相談に対応するとともに基本的な講習会を実施した。26 年度以降も学内講習会を定期的に開催する。
- (3) **効果**：職員の情報セキュリティに対する意識を維持・向上および ICT 機器操作スキルの向上が期待できる。
- (4) **管理手法**：事務局長をトップとした SD 委員会を部課長中心に組織し、年 2 回程度担当者に進捗状況を報告させ、定性的・定量的に評価し改善を行う。
- (5) **結果・課題**：教職員の情報セキュリティに対する意識は必ずしも高くない。今後も継続的な啓蒙が重要である。学内セキュリティ・ポリシーを見直し、教職員が実際に遵守できる具体的なガイドライン（ルール）作りが課題である。ICT 機器操作スキルについては、講習内容が受講者に確実に身についたか否かを検証することが困難である。実際の操作時には、電算室職員がアシスタント役になるなどの対応が必要であることがわかった。