

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	学校法人 松商学園	学校名	松本大学
-----	-----------	-----	------

表 題	探究力旺盛な職員の育成により地方小規模大学の改革モデルを構築する松本大学
--------	--------------------------------------

取組みの概略

A. 目的

1. 松本大学と職員の将来像

- ① 本学の教育理念は「地域貢献」であり、使命・目的は「地域社会に貢献できる人材の育成」である。地域連携教育を核とし、正課教育および課外活動における多層的な教職協働により、地域に貢献し地域と共に生きる人材を育成するための大学運営を継続的に支える職員を育成する。
- ② 本学の目指す職員像として、企画運営面、教学面、経営面の基本的知識を備えた上で、教職協働を実質化できる職員、教育理念に基づき「地域交流力」を発揮し、その成果を大学運営と教学に還元できる職員を掲げる。

2. 組織的大学運営に向けての改革

- ① 企画推進型、学生支援型業務等基幹業務に専任職員の仕事の比重を移す。
- ② 企画運営、教学、学生、経営等に関する I R 活動の推進など、教員・職員の協働体制を強化する。

3. 人材の活用・育成

- ① 諸計画の策定・実施プロセスに事務職員の参加を積極的に促し、その過程で I R 機能の強化を推進し、具体的な企画・立案能力の向上を図る。
- ② 職員の目標管理制度と褒賞制度の導入を検討すると同時に、評価結果の活かし方についても検討する。

4. 安定的な経営基盤の確立のための確実な学生確保

- ① 各学部・学科の特色を踏まえ、入学者の質を重視した入試戦略を組織的に展開する。
- ② I R の視点から、入学から卒業までの動きをデータで掌握し全職員で共有する。

5. 自己点検・評価の実質化

- ① P D C A サイクルに沿った自己点検・評価活動を進めつつ、分析結果を学内の諸施策に反映させる。
- ② 自己点検・評価を踏まえ、次年度の実行プランの策定し、それに基づき予算編成を行う。

6. 財務状況の改善

- ① 財務状況をステークホルダーおよび広く学外に開示している。持続的、安定的な財務の健全化に努める。施設設備拡充を目的とした特定預金に計画的に取り組む。
- ② 教育・研究体制をサポートするために寄附金・学債等の制度導入を検討する。
- ③ 外部資金の調査、獲得の支援体制を強化する。

B. 取組み内容

1. 自己啓発の風土づくり

- ① 職員ポートフォリオの充実と活用及び目標管理制度の導入：毎年度末、個人の資格取得や社会活動、各種研修など自己啓発の取組を記録した職員ポートフォリオを作成し学内で公表する。
- ② 毎朝実施する 3 分間スピーチの意義の明確化と共通テーマの設定：平成 25 年度後期から共通テーマを設定して取組んだ。第 1 クールのテーマは『学生』、第 2 クールのテーマは『地域』とした。
- ③ 褒章制度「プロスタッフ・オブ・ザ・イヤー」の創設：優れた取組により、意義深い成果をあげた職員を年度毎に表彰する褒章制度「プロスタッフ・オブ・ザ・イヤー」(学長表彰)を創設する。
- ④ 大学運営のための資格取得と語学力の向上、大学院進学への推奨と支援：「事務職員の研修奨励制度に関する規程」に基づき、大学職員としての職能向上に資する各種資格取得や TOEIC の受験、大学アドミ

ニストレーター大学院進学等を支援している。

2. I R 機能の整備と強化（教職協働をベースとして）

- ①教職協働による I R 担当部署の強化：I R 担当部署として、I R 推進委員会を設置した。教員 4 名、職員 5 名で構成し、教職協働による I R 活動を推進する体制とした。
- ②データ分析力の向上と I R に基づく改革：毎年、教職員が協力して作成している「自己点検・評価報告書」および「エビデンス集」を全職員が熟読し、自大学の全容をデータで正確に把握する。
- ③I R に基づく提案力の向上と退学者の抑制：学生の窓口を持つ各部署の若手職員で運営する学生センター連絡会を定期的に開催し、I R の視点から見た学生情報を部署横断的に共有する。

3. 職員の「地域交流力」の向上

- ①地域連携活動を介した就職支援：本学は長野県内の 13 自治体と連携協定を結んでいる。職員が教員と協働し、積極的に地域連携活動に参画し、地域社会との接点を広げていくことで、地域活動に打ち込んだ学生の自治体・各種団体への就職を支援する。
- ②地域づくり考房『ゆめ』、「地域健康支援ステーション」の情報共有と連携：全学組織の地域連携戦略委員会の下、地域をテーマとする正課授業、課外活動の取りまとめ役の職員を教務課内に配置した。
- ③地域連携活動の実践成果を撮影保存し、大学運営、教学部門に還元：「地域連携スタジオ」の活動の一環として地域連携活動を撮影、記録し、独自の地域連携教育をデジタルアーカイブ化することに着手した。

4. 教職協働体制の確立

- ①学生の学修成果・研究成果の理解：学生の学修成果・研究成果に直接接し、学生の取組を理解することを目的に、各学部の卒論発表会に職員が参加し、学生の成長ぶりを教学の面から教員と共有する。
- ②キャリア教育の推進：職員が正課授業のキャリア系科目のシラバスを教員と共同して執筆し、さらに授業運営にも携わっている。
- ③アンケートの活用と学生生活の支援：教員と職員で構成する F D ・ S D 委員会において授業アンケートおよび卒業生アンケートを作成し、平成 26 年 1 月に実施した。

5. 経営感覚の醸成と外部資金の獲得

- ①財務情報の理解力の向上：学校法人会計の改正を受け、全職員に学校法人会計の理解を深める研修会を実施する。
- ②外部資金（補助金、研究費等）の獲得：担当職員が文部科学省をはじめ、他の省庁や団体等の補助金や研究費獲得について幅広く調べ、その情報を共有するために職員会議で説明する。
- ③関係法令や答申等の理解：大学運営に関する法令や答申についての勉強会を開催し理解を深める。

C. 効果

1. 自己啓発の風土づくり

- ①職員ポートフォリオ：他の職員の取組を知り、職員相互に理解し、刺激し合う中で、自己啓発につながる風土を醸成する。
- ②3 分間スピーチ：共通する内容に関心を持ち、スピーチの裏付けのために自発的に資料を調べることで、専門知識を獲得することができる。
- ③「プロスタッフ・オブ・ザ・イヤー」：各部署、各持ち場で創意工夫し成果を得ることを認め合う風土を創出する。
- ④資格取得・大学院進学等の支援：各種資格取得や専門知識を修得し、日常業務の質の向上を図る。

2. I R 機能の整備と強化（教職協働をベースとして）

- ①I R 担当部署の強化：I R を活用した教員と職員の共同研究が進行している。学外研修にも積極的に参加し、学内における I R 機能の強化に繋げていく。
- ②データ分析力の向上：「自己点検・評価報告書」および「エビデンス集」に基づき、課題を整理しつつ具体的な改善に繋げていく。
- ③退学者の抑制：教職協働により悩みを抱える学生を多面的に支援し、退学者を減少させる取組を継続的に進め、学生納付金の減少を抑制する。

3. 職員の「地域交流力」の向上

- ①就職支援：地域活動を介し、学生の自治体・各種団体への就職を支援する体制を構築する。
- ②「地域づくり考房『ゆめ』」「地域健康支援ステーション」：職員が正課外の地域連携教育に加わり、「地域交流力」を発揮する素地を作る。
- ③「地域連携スタジオ」：各種地域連携活動を撮影した映像を地域社会、受験生、保護者に発信することで高い広報効果を見込む。

4. 教職協働体制の確立

- ①学修成果・研究成果の理解：各学部の卒論発表会に職員が参加し、学生の成長ぶりを教学の面から教員と共有することで、就職支援において学生をPRする際の職員の自信に繋げる。
- ②キャリア教育の推進：教職協働によるキャリア教育に取り組むことで、職員の意識改革と図り、自己啓発に繋げる。
- ③アンケートの活用：FD・SD委員会で分析を加え、学生の声を大学運営に反映させる。

5. 経営感覚の醸成と外部資金の獲得

- ①職員が財務関係に関心を持ち、日々の経理処理と財務との関連を認識できるようにする。財務上の課題解決に向け、現場から対応する意識を育てる。
- ②積極的な外部資金の申請に向けて担当者を指名し、管轄部署と連携して意欲的に取り組む。経営基盤の強化に対する組織的な取組が期待できる。
- ③大学を取り巻く環境の変化に的確に対処し、大学改革を推進し得る機動的な対応力の伸長を見込む。

D. 管理手法および結果・課題

1. 自己啓発の風土づくり

- ①職員ポートフォリオ：自己分析を加える。目標管理制度の導入に結び付け、平成27年度と平成29年度にはその成果を時系列的に検証する。将来は目標管理制度の導入に繋げる。
- ②3分間スピーチ：概要を学内情報管理システムの共有サーバーに掲示していく。成果についてのアンケートを実施し、その結果に基づき、課長会議で検証する。
- ③「プロスタッフ・オブ・ザ・イヤー」：平成26年度に規程を整備し、運用を開始していく。
- ④資格取得・大学院進学等の支援：職員ポートフォリオの内容を評価、検証する。目標管理制度の在り方を継続的に検討していく。

2. IR機能の整備と強化（教職協働をベースとして）

- ①IR担当部署の強化：データに基づくPDCAサイクルにより成果を測定、検証していく。各委員会にIR委員会から関連データを提供し、具体的な施策の立案に繋げていく。
- ②「自己点検・評価報告書」および「エビデンス集」等の公表データにより、改善の状況を管理する。
- ③教職協働による「入学前教育」「復学相談日」「学生相談員制度」の成果を退学率で測定する。

3. 職員の「地域交流力」の向上

- ①職員ポートフォリオの「地域社会での活動」の記載内容により実績を評価する。
- ②毎年編纂する「アニュアル・レポート」の実績報告により「地域交流力」を点検・評価していく。
- ③デジタルアーカイブ化した地域活動の件数および情報発信状況により成果を測定、さらに発展させる。

4. 教職協働体制の確立

- ①職員が継続的に学生の学修状況を把握し、学生の就職率、就職実績の状況により成果を測定していく。
- ②独自のキャリア科目を教職協働により実施し、授業アンケートによりその効果を測定し改善に繋げる。
- ③各種アンケートの結果を踏まえた改善策の企画・立案および実践により企画力の伸長を図る。

5. 経営感覚の醸成と外部資金の獲得

- ①PDCAサイクルに基づき、各部署の予算編成、予算執行がなされているかを重視する。
- ②年度毎の外部資金の獲得実績と取組の実践を検証しながら継続的に申請に取り組む。
- ③大学運営に関連する法規法令等の改正、各種答申の内容を理解するための勉強会を定期的に開催していく。