

平成 2 3 年度宮城大学事務部 S D 研修
(Staff Development)
報 告 書

平成 2 3 年 9 月
事務部総務課

平成23年9月16日（金）の午前10時から大和キャンパスの400講義室において、平成23年度事務部SD研修会が開催され、事務部職員37名が参加しました。

本SD研修会は、事務部各職員が担当する業務に関して直面している諸課題を事務部共通の課題と認識し、総合的な対応力の向上を図ることを目的として毎年行われているものです。

今回は、午前は西垣学長及び弦本副学長からの基調講義、午後は午前中の講義を受けて事務部並びに大学の諸課題について6つのグループに分かれての討議・発表が行われ、最後に他団体が主催する研修に参加した職員からの報告がありました。

開会に当たり、佐々木人事労務担当理事から次のとおり挨拶がありました。



「本日はお忙しい中、参加いただきありがとうございます。

去年は外部講師を招き問題解決能力をテーマとした研修を行いました。

今年は2人の内部講師から講義を受けた後、午後から去年の研修を活かして今後の事務部並びに大学の諸課題の解決について議論していただくこととしております。今日一日有意義な研修となるよう、よろしくお願いします。」

○基調講義「宮城大学のあるべき大学像について」

講師 学長 西垣 克

〔講義要旨〕

（１）はじめに

私が今まで色々な大学を経験してきた中で公立大学は大学の中で一番遅れており、これからの激しい競争の中で真っ先に潰れるのではと感じている。

大学は学生と教員で成り立っているとの記述が多いが、私はそうは思わない。大学という教育サービス産業のキーマンは皆さんであり、コアコンポーネントは皆さんの能力次第である。



（２）大学という職場の特性

昔放映された「未知との遭遇」は、自分が見た当時は、画像的にもシナリオ的にもあるようでないようでやっぱりあるかなというのと、コンピュータグラフィックを使った画像は衝撃的だった。抱いた不安と未知の生物体とは何だろうという期待とが半分ずつあったと思う。県庁から派遣された方や、大学に就職された経験をもつ方も大学という職場について、組織の持つ特殊性や、閉鎖性、自分が学生として体験したイメージがあるかもしれない。また、果たして職員として大学をマネジメント、ハンドリングして行けるかという一抹の不安を抱えている人もいるかもしれない。これはまさに「未知との遭遇」である。

大学は摩訶不思議な「魔界」である。何が魔界かということと教員という人種である。私が長年観察している限り、奇人と変人の集まりが大学の特色である。

（３）大学とは

21世紀に入り、「大学とは」というのを改めて問い直さなければならないと考えている。教育制度は国家による。国家によるとは根拠法がなければならない。また、国家とは領土とパラレルであり、領土の概念はその国が作った法律が及ぶ範囲である。日本は完璧な独立国家かというとな、ノーである。国境紛争が何ヶ所か残っており、国境というボーダーが確定していない。

我が国の大学制度の始まりは大宝律令からであるが、この大宝律令は我が国が律令国家になった段階で最初にできた行政法であり、当時の唐の律令制度をそのまま準じたものと言われている。この大宝律令の下で大学天領という文部大臣の地位に相当する人が、中世の大学と同様、法学、神学、医学という基礎専門三科を設けた。

その中で非常に興味深いのは「医生」である。例えば私が以前ロシアの人道支援業務に携わった際、ロシアには4年制コースの医師、5年制コースの医師、6年制コースの医師と三段階のコースがあり、医師の数が日本の3倍ほどいるということで、よく調べてみると6年制コースの医師の数はほとんど日本と同程度であった。専門科目において修業年数をこれだけ分けていたという合理性がすごいと思う。日本の医学も「医生」の修業年数を4コース定めていたほか、「針生」

が7年、「薬園性（薬剤師）」は何とエンドレスだった。薬の原料は天然資源であり、薬の発想は無限にあるということでエンドレスだった。今の現代薬学とは少し考え方が異なっていたようだ。

そこで、日本はこの制度どおり実施したかという点、制定はしたが実施した形跡はゼロであった。それには私も愕然としたが、その後途上国への医療支援に行った際、バングラデシュやミャンマーでも同じような状況であったことが分かり、なぜ実施しなかったのか理由が分かった。それは、国家に力がないと養成はできないのだということ。日本は大宝律令時代に制度は作ったものの、明治時代になるまで公による医学教育は存在しなかった。シーボルトの鳴滝塾や緒方洪庵の適塾も私塾であった。それぞれの評判を聞いて集まった者が家庭教師をしながら免許皆伝を成した。ここに大学以外でも専門教育が行われてきた背景があり、専門教育を行う場所としての大学という論拠は崩れている。

これから我々は大学という看板を背負って何を伝達していくのが課題となるが、そこで資料にあるホイジンガの「中世の秋」である。「ひとは、どの時代も、その次の時代に約束されたものを隠しているとみ、なによりもまずそれを知りたがる。」何か明日には隠れているものがある。一番重要なのは中世という足元を、近世に移っていくと橋を渡って考える。同じように亡くなった網野善彦さんという中世ブームの火付け役がいた。中世の武家階級は全人口の約5%だが、その他95%の人達がどう暮らし、生きてきたかということを説く歴史は当時皆無だった。皆さんも今年の秋はホイジンガの「中世の秋」や、網野先生の日本史を読んでいただきたいと思う。そこで、大学というのは、なぜ暗黒の中世という時代にヨーロッパでは新しい組織体制として生まれたが、日本では生まれなかったかということを考えて欲しい。



（４）大学のマネジメント

大学の自主財源というのは、イノベーティブな科学的な発見をすることによって、知財を生み、その特許収入を得て稼ぐほか、地域などへの公開講座が考えられる。アメリカはアメリカンドリームを叶える人を育てようとするが、日本は残念ながら少ない所得をいかに均等に配るかを考える。だからヒーローやエースが生まれない。つまり高校野球なのである。これが今これまでの日本が行ってきたプラウド型技術開発が大きい壁にぶつかっている。イノベーションが

間に合わない。加工技術はあるがイノベーションがない。自分は仙台が好きだし、この環境も大好きである。なんとかこの宮城大学を良くしたい。宮城大学にもイノベーションは絶対あると期待している。皆さんは奇人・変人のサポーターである。

私は前から大学のマネジメントの構造は、教員は教育・研究活動に根をおいた中でマネジメント活動を行い、事務職員はそれぞれの業務活動の中でマネジメント活動を行う。これに学生や、地域社会の連携、学外専門家をどう取り込んでいくか、この循環をいかに効率よく回して行くかが重要であると考えていた。

そこで皆さんにお願いしていることは、皆さんの専門は何か。財務や経理という個別の名称が付くと同時に、大学のマネジメントのプロになって欲しい。それぞれ小さい城かもしれないがスペシャリティを持って専門性に特化してもらいたい。

今私が一番力を入れたいと思うことは、皆さんのキャリアラダーをどう通常業務の中に位置付けて定着していくかである。将来課長という立場になる方は、教育哲学、教育行政、MBAの修士課程は必要だと考えている。それからホスピタリティ・マネジメントも必要だと考えている。客（＝学生）が半完成品であることからすると、ホスピタリティがベースとして求められる。病院の場合では患者がクレームを言ってきた際、いかに迅速で的確に解決するかというのが全ての医療スタッフに求められる。学生や教員が相談にきたときは、マネジメントのプロとして、大学内の仕組みを知っているプロとしてコンサルティングをしていただきたい。

資料にある「レッド・オーシャンからブルー・オーシャン」を見て欲しい。津波で燃えているレッド・オーシャンには誰も足を入れようとしない。その恐怖心だけだと改革、イノベーションはできない。我々の前には太平洋がある。この広大なブルー・オーシャンをめがけて力を合わせて出て行きたいと思う。我々は立場・役割・能力が異なっても当然である。一緒だったら即潰れてしまう。相互の連帯感を持ち続けられるような組織になって欲しい。また、忙しい忙しいと言う人は資料にある「人生の短さについて」を読んで欲しい。今我々が不安に思っていることは「我々はどこへ行くのか」人類はどこに行こうとしているのか。その謎を解く場所が大学であって欲しいと思う。

（５）最後に

これからは自主財源を確保しつつ、皆さんが大学マネジメントのプロになってもらうため、社会人大学や本日のようなSD研修、他の組織との交流など積極的に行っていきたいと考えている。その中から21世紀に語れる大学という答えが出てくることが希望である。皆さんを事務員にして給料を払うつもりはない。大学マネジメントのプロフェッショナルとして働いてもらいたい。また、大学は小さな組織でもあることから、マネジメントのプロとなる一方で、何か予備として興味のある分野を専門に長く続けていただきたい。大学でサークルなどを作り、必要な予算を措置して職場の改善・改革を率先して行動して欲しい。

学生の支持がないと今の大学経営は成り立たない。受験生を300人増やすことで収入が600万円程違う。この600万円をどう有効に使うかというのが知恵のおきどころである。学生を真ん中において、マネジメント部門の事務組織、教学の教授会、経営を預かる理事会がそれぞれ外回りに手をつなぐ絵を描きたい。全ての情報はガラス張りであり、フリーディスカッションである。

その際の職責は関係ない。ツイッターでつぶやく人間が必要なのではなく、同じ草原をベースにしてもオピニオンを雄たけびのごとく言える疾駆するライオンであって欲しいと思う。皆さんあつての大学である。ぜひ情熱をかけて、また、就職先として選んでいただいたということをより確信として頑張る欲しい。「目線を広く」「専門は深く」マネジメントのプロを目指していただきたい。

○基調講義「最近の公立大学をめぐる動向について」

講師 副学長 弦本 英一

〔講義要旨〕

（１）公立大学の設置状況

昭和30年は34大学であった公立大学の数は、昭和60年代まではほぼ同数程度であったが、平成に入ると急激に増加し、平成2年に39大学、平成7年に52大学、今は95大学とあっという間に増えた。今後も増加する傾向は続くものと思われる。

この背景は、平成3年に大学設置基準の大綱化がなされたことにある。以前までは、設置申請の審査が非常に厳しかったが、大綱化により大学設置の大枠を定め、これを満たしていれば大学の開設を認める代わりに、教育情報などの情報公開の充実を求め、事前チェックから事後チェックに考え方を改めた。これは国立大学や私立大学も同様である。



（２）大学の進学率

大学の進学率は、平成23年の高校新卒で大学が48.2%、短大が5.8%、専門学校が16.0%と約半分が大学に進学している。過年度卒業生も含めて見ると、大学・短大・専門学校の進学率は80%となっている。今はほとんどの高校生は進学している。

（３）公立大学の統合・運営状況

最近、平成16年から平成21年までの間、圏内の大学を統合する動きが見受けられる。この背景には、平成16年に公立大学の法人化が制度化されたことによるものが挙げられる。

法人化により、大学設置者を県から法人に移行することで、人事や予算を割と弾力的に、自由になるという特徴がある。また、同じ法人が複数の大学を経営することができる。こうした動きは平成17年に全国で複数見られ、当宮城大学も平成17年に県立農業短期大学を改組して新生宮城大学となった。農業短大や看護短大を四大化する傾向は当時全国的なトレンドとなっていた。

大学運営の現状としては、県立大学の統合はほぼ終わり、最近では、従来の学校法人による公設民営型から公立大学法人による法人型に移行するものがある。公設民営型の大学は開設当時、他の公立大学とは違うことをやろうという意気込みがあったと思われるが、公立大学法人の仕組みができて今はそれに移行する動きが見受けられる。

東北では全ての大学が法人化され純粋な県立大学はなくなった。これにより、東北の大学を一つの法人に統合し、全ての大学を経営することは可能である。出資者である県が区々であるため、そううまくはいかないと思うが可能性はある。

(4) 地域内の進学率

地域内の進学率を見ると、宮城大学は今年から県内卒を撤廃したことにより若干その比率が減少してはいるが6割強となっている。県立なので地元の学生が入ってくる。その一方で、秋田県の国際教養大学の地域内進学率は18%となっており、県外から学生が集まってきている。本来、大学は日本全国、あるいは世界から学生が集まってくるようにしなければならない。そういう意味で国際教養大学は成功している大学であると思う。

私が文科省に入省した際、教員を対象にした初任者研修があり、その中で全国の小中高の教員を船で日本一周する洋上研修が行われた。その際、全国から集まった先生の話の聞くと、県外から出る、旅行するのが初めてという人が割と多かった。小中高の教員は、地元の小中高を出て地元の教育学部のある大学に進学し、教員となるパターンが多い。

やはり、若いうちは地元を離れ、県外でいろんなことを経験した方が良いと思う。大学まで地元の学校に入学するのは、それはそれで幸せなことと思うが、その後の就職は県外とか、就職しても旅行などで県外・国外に出かけるなどいろんな経験を積んだ方が良いと思う。大学もいろんな経験を持った人が集まってくれた方が良い大学になると思う。宮城大学の6割の学生も現状に安住せず、活性化されればと思う。県内の人しか集まらなければ専門学校と同じである。

(5) 今後の課題

当大学の今後の課題としては、まず食産業学部には博士後期課程を作ること。食産業学部の博士後期課程は来年度申請して再来年度の開設を目指すこと。これが一番の課題である。

事業構想学部は、そもそも何をを目指すのか考える時期にきていると思う。事業構想学部は元々全国で当大学にしかない学部であったが、来年4月に東京港区に事業構想大学院大学が開設される。「事業構想」という学問が全国で当大学が唯一であったことが、いわば誇り・PRでもあったわけだが、来年からは使えなくなる。同じことを考えている大学院大学が東京にできるので、まともに全国で考えると負けてしまうだろう。ちなみに、この事業構想大学院大学の学長予定者は当大学の初代学長である野田一夫氏である。強力なライバルになることは間違いない。

看護学部は、カリキュラムがほとんど養成施設の指定基準により決まっているため、それに則り進めるしかない。今の学生は保健師と養護教諭の両方の資格が取れるが、来年から入学する学

生は選択制になる。3年生になってから選択することになると思う。

大学の教育，研究，地域貢献の各機能についてであるが，当大学としては，教育又は地域貢献で生きて行くのだろうと思う。

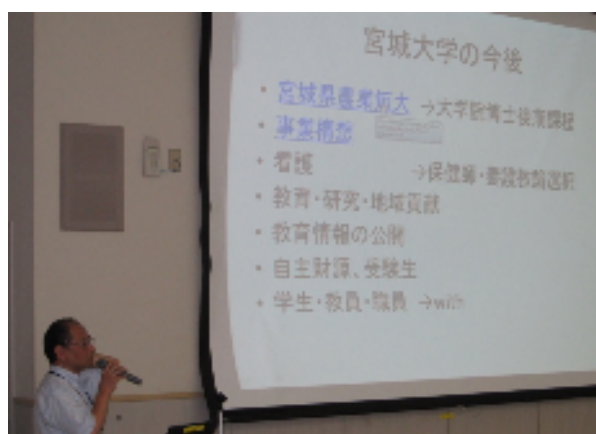
教育情報の公表については，例えば中退（退学）率は今後比較する文献が出てくると思われ，話題になる可能性があり，今後これを引き下げて行かなければならない。それによって，受験生が集まる・集まらないという話にもなり，ひいては自主財源が増える・増えないという話につながる。来年度から入学時に募ってきた学習奨励基金を廃止するので，より一層自主財源の確保に努めなければならない。

（6）最後に

大学の構成要素には，学生と教員と職員があるが，資料に書いた「with」は「versus」ではないという意味で書いたものである。教育や研究などの主体事業を行っているのは学生や教員であって，職員はそれを支える立場である。支えるからと言って決して謙る必要はないが，少なくとも学生は年齢も若いし，謙る気持ちを持っていただきたい。いかに学生や教員がこの大学で生き生きしているかをお手伝いすることが職員のやるべきことだと思う。

私が薦めたいのは，ビジネス書を読むことである。ベストセラーでも何でもよい。日ごろは仕事のことで頭が一杯になるので，本を読んで世の中の動きを感じ取ってほしい。ビジネス書を読むことは私が東大に在職中，学長が職員に向けて話したことである。確かに自分も振り返ってみると，以前はそんなに読んでなかった。最近は割と読むようになり，「問題解決法」とかもっと若いうちに読んでおけばよかったと感じている。

これからはいろんなことにチャレンジし，「つぶし」がきくようになった方がよい。次に転職しようと考えた場合，自分の「売り」は何だろうと。売れるものを持った方が強いと思う。大学間の職員の異動はこれまであまり行われていなかったが，他大学に引っ張られるような職員になるぞという気概を持って頑張っていたいただきたい。



○グループ別討議

研修の後半は、職員がそれぞれ6つのグループに分かれ、西垣学長及び弦本副学長からの基調講義を受けて事務部並びに大学の諸課題及びその対応策についての討議が行われました。

昨年度のSD研修会でのグループ別討議は、組織上のグループを基本にグループ編成を行いましたが、今年度は、職員間の交流を深めることと、より活発な議論を期待して組織上のグループの混合となりました。

討議時間はまとめの時間を含めて2時間という短いものでしたが、各グループとも午前中の基調講義の中からそれぞれ討議テーマを設定し、活発な議論が展開されました。

【Aグループ】



【Bグループ】



【Cグループ】



【Dグループ】



【Eグループ】



【Fグループ】



○グループ発表

グループ別討議後、各グループから討議結果の発表がありました。

当初、発表時間は質疑等の時間も含めて一グループ当たり5分程度を予定しておりましたが、発表後の質疑を通じた議論が白熱したため、予定時間を大幅に超えるなど、大変充実したものとなりました。

【Aグループ】



【Bグループ】



【Cグループ】



【Dグループ】



【Eグループ】



【Fグループ】



○講評

各グループの発表後、千葉事務部長から次のとおり講評がありました。



「熱心な討論の結果を丁寧に発表していただき、また、発表後は具体的な質疑等もあり、大変有意義なSD研修会だったと思います。

最初の発表にありました人材育成につきましては、色々課題もあると思いますが、まず短期的な研修や交流を実施することから始めるのが現実的かと考えます。

次に情報の共有化についてですが、学生が中心でその周りを役員、教員、職員が囲むような構図を事務部全体として意識して取り組み、引き続き共有化が図られるような環境づくりに心がけていきたいと思います。

入学志願者 300 人増やすことや、自主財源をどう確保するかにつきましては、法人の財源の問題でありどこの大学も同じ問題だと思いますが、色々工夫を凝らしつつ、併せて地域貢献の充実をも図れるよう、取り組んでいかなければと思います。

最後の発表にありました大学施設の外部への貸付制度の充実につきましては、確かに現在は県の規定の内容で運用しております。本件は収入の問題もありますが、宮城大学を地域社会に発信するという意味では採算に関係なく、解放するような取り組みも必要かと考えます。

法人化 3 年目を迎え、このような研修会を重ねながら可能なことは速やかに実施することが肝要と思います。本日はお疲れ様でした。」

次に、西垣学長から次のとおり講評がありました。



「今日の発表の中で一番おもしろかったのは、Bグループの『会話がつながっていったら情報が先細りして自分のところに届く。』と話したことです。情報が先細りするようでは、情報として本質的なことは伝わりません。今日は皆さん本当によい議論をしていただいたと思います。今日の議論の中で実行可能なものは早速実行していきたいと思います。今のペースでは今後法人職員の比率が 75%になったとき乗り切れません。10 年先ではなく明日の問題なのです。

入試日程の件は、文科省は前期と後期にまとめる以外は基本的に許可しておりませんが、静岡県立大学は薬学があった関係で中期というものがあります。これについては、計算するとプラス・

マイナスがあつて微妙なところもありますが、有利なポジションではあると思います。ただし、これから実施することについては文科省から許可を得るのは難しいでしょう。

そこで皆さんに早急に検討してもらいたいのが、ネット受験ができるかどうかです。入学金などをクレジットカードで決済できないか文科省などと即検討していただきたいと思います。今年は、今回の震災で進学を諦めている家族が奨学金などいろんなチャンスが出てきて受験できると考える人が増えるかも知れません。そこで、入学手続きさえ文科省と調整がうまくいけば、受験前日まで申込みを受け付けることも可能でしょう。これは今年チャレンジしてみる価値はあると思います。

それからもう一つは、研修に人を出すことについてです。日ごろ皆さんは100%の力で働いていると思うかもしれませんが、今後は120%の力で業務改善に取り組んでいただきたいと思います。そうしますと、常時2人が1年間研修に出ていても今のレベルで動けることになります。もし、人が出る必要がなかったらその20%の労働生産性は余裕時間に変わるのです。ようするに、仕事に追われて仕事をするのではなく、頭を使いながら仕事をするのです。これは看護の現場のトレーニングでよく使われる例ですが、基準時間というのを設けてその20%を期待時間とする手法です。全員のチームワークで2人分を捻出するような業務改善をしなければならないのです。それを徹底すればどんどん人を出すことができます。人材の流出は気にすべきではありません。それ以上の優秀な人材を外から呼び込める魅力を発信し続ける大学を目指して欲しいと思います。

今日出してもらったアイデアをどうやったらアクションプログラムできるかどうかが私から皆さんへの宿題です。プランを作ったらやれるものは明日からでも行いたいと思います。本日は大変良い話を聞きました。楽しかったうれしかったです。本当にご苦労様でした。」

○派遣研修の参加報告

最後に、事務部では職員の能力開発の一環として大学以外の他団体等が主催する研修に何名かの方々が参加しておりますが、その中から今回は二人の方に研修の参加報告をいただきました。

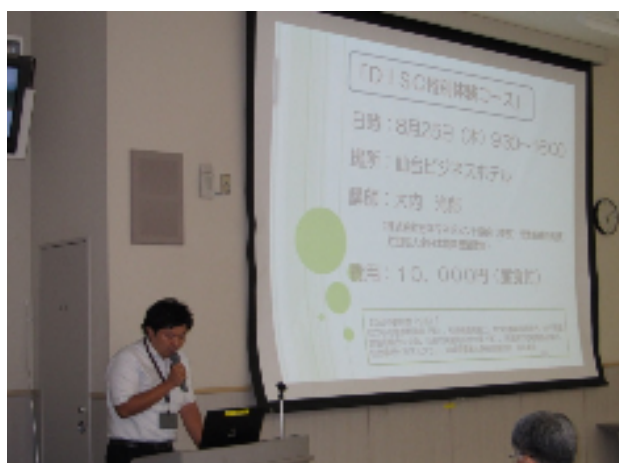
演題「大学（事務）職員の目標－大学事務のマイスターを目指して－」

総務学務課 学務グループ 主幹 酒井 正志



演題「日本マネジメント協会主催：DISC特別体験コースの概要について」

学務課 教務第二グループ 主査 吉川 陽大



研修に参加された職員の皆さんはお忙しい中、大変お疲れ様でした。

今回のSD研修会のグループ別討議の中で出された諸課題及びその対応策については、課題解決の実現に向けて、事務部内一丸となって速やかに検討していきたいと考えております。また、来年度のSD研修会も職員の皆さんの意見も取り入れながら、より良い研修会を実施していきたいと考えております。

平成23年度宮城大学事務部SD研修 参加者名簿

No	所属	職名	氏名	グループ	討議会場	備考
1	事務部	部長	千葉 幸太郎	—	—	
2	総務学務課 総務グループ	課長補佐(リーダー)	後藤 睦	A	421演習室	
3	総務課 企画グループ	主任主査	佐藤 尚志			リーダー
4	総務課 総務グループ	主任主査	渋谷 重光			
5	学務課 教務第一グループ	主事	若居 友紀恵			記録
6	総務学務課 学務グループ	主事	遠藤 優貴枝			発表
7	総務課	参事兼課長	菊田 靖	B	422演習室	
8	学務課 教務第二グループ	主幹(リーダー)	狩野 靖士			
9	総務学務課 総務グループ	主任主査	小野寺 勝志			リーダー
10	学務課 学生グループ	主任主査	岩淵 純			
11	総務課 総務グループ	主事	岡崎 素子			発表
12	総務課 企画グループ	主事	千葉 由布子			記録
13	学務課	課長	小山 敏美	C	423演習室	
14	学務課 教務第一グループ	課長補佐(リーダー)	佐々木 浩司			
15	学務課 教務第二グループ	主幹	阿部 成雄			リーダー
16	総務課 総務グループ	主任主査	村上 由美子			記録
17	財務課 予算グループ	主査	千田 憲次			発表
18	総務課 企画グループ	主事	人見 大輔			
19	財務課	課長	岩渕 浩一	D	424演習室	
20	総務課 総務グループ	課長補佐(リーダー)	吉田 和広			
21	学務課 教務第一グループ	主幹	大津 充			リーダー
22	学務課 教務第二グループ	主任主査	堀 喜昭			発表
23	財務課 予算グループ	主事	竹澤 清香			記録
24	総務課 企画グループ	課長補佐(リーダー)	遠藤 晶弘	E	425演習室	
25	総務学務課 学務グループ	主幹	酒井 正志			リーダー
26	財務課 出納グループ	主任主査	佐藤 一夫			
27	学務課 教務第一グループ	主査	吉川 陽大			
28	学務課 教務第二グループ	主事	藤井 琢哉			記録
29	総務学務課 総務グループ	主事	松井 麻子			発表
30	財務課 出納グループ	主幹(リーダー)	菅原 英治	F	426演習室	
31	総務課 企画グループ	主幹	酒井 健二			リーダー
32	総務学務課 学務グループ	主任主査	菊田 浩			
33	学務課 教務第一グループ	主事	齋藤 雄三			発表
34	学務課 教務第二グループ	主事	関野 純子			記録
35	総務学務課 総務グループ	主事	佐久田 健一郎			
36	学務課 学生グループ	主任主査	佐藤 憲治	—	—	
37	財務課 出納グループ	主事	和田 尚	—	—	

平成23年度宮城大学事務部SD研修会 グループ別討議の発表概要

	討議テーマ	方法	課題	対応策
Aグループ	職員の人材育成 ～大学という場の 専門家を目指して～	・大学院修士課程 ・大学間の人事交流 ・各種研修への参加 ・資格取得 ・国、地方、民間への派遣	・業務の応援体制 ・経費の負担(予算) ・研修中の生活保障(給与) ・キャリアアップ後の人材流	・研修制度の確立(研修中の身分の保障) ・研修制度の確立(研修中の身分の保障)業務のバックアップ ・人材流出を防ぐ適材適所の配置 ・キャリアアップに対するインセンティブ ・大学間のネットワークの構築 ・職員個人のネットワーク作り ・適正予算の確保 ・研修機会の確保(公開講座) ・自主企画型のインターンシップ
		まとめ		
		・大学職員のスペシャリストとして他大学に講師として派遣し、受講料を得ることなどにより自主財源を確保する		
Bグループ	情報の共有化について	課題		対応策
		・一つ一つの小さな情報の共有が徹底していないため、業務の妨げになることがある ・情報の共有化が図られないと学生サービスにも影響する ・他の部署が何をしているかわからず、相談しづらい ・キャンパスが分離しているため、相互の相談、連携が+ ・上司からの指示の元々の意図が伝わらない		・新規の仕事については、①何のために(目的)②こういう効果があって③対応策を明確に指示する。 ・現場がどういう状況にあるかを把握し、判断する。 ・事務部内のミーティングの徹底により情報の共有を図る ・キャンパス間交流会
		まとめ		
		・情報共有をすることによって、 ①質の高い仕事に ②問題の改善が図れる ③キャンパス間で同じサービスを提供できる		
Cグループ	教員や学生との連携を事務 としていかに図るか？ ー相互信頼の確立ー	現状		手段
		・教員との価値観の違い ・学生との世代間の違い ・教員は事務を小間使いと思っている ・事務も教員業務の裏方 ・事務組織内での縦割りもある ・教員の思いと規定とのギャップ ・教員のわがまま		・時代に合った規程の改正(理事会の開催) ・わがままな教員の排除 ・大目に見る ・教員の意識改革のための勉強会 ・学長による講話を行う ・事務と教員の直接対話 ・定例教授会への積極参加 ・教員と事務職員の統合研修会(FSD研修会) ・事務全体で学生行事に参加 ・学生サークルへの参加 ・事務部内でのレクリエーション ・大学としての方針を明確にする(特にトップから)
		まとめ		
		・価値観の違いはなかなか埋められないからコミュニケーションが必要。言葉だけではなく ・事務職員も大学の講義をもつ。(キャリアアップをする。) ・相手の立場になって考える、(心に余裕を持てる職場環境の整備) ・教員と学生との相互信頼の確立の第一歩はスポーツの*言葉だけではない*コミュニケーションから！		
Dグループ	入学志願者を300人増や す (検定料:一人当たり17,000円)	背景		対応策
		・自主財源を確保する必要がある。そのためには、形式的なことだけを伝えるのではなく、商品(=大学)そのものの良さを伝える必要がある		・広報媒体の見直し(メルマガの配信) ・学部魅力を伝える ・先生方にテレビなどマスコミに出てもらう ・就職の良さを伝える(希望先就職率) ・旅行会社と提携し、オープンキャンパス巡り ・東北6県の大学と提携し、温泉巡り ・伝える範囲を広げる(東北6県を網羅し、関東以南の高校への訪問活動) ・伝える対象を広げる(高校生の親を加える、夏休みに教員によるキャラバン隊を結成し、高校生の親と先生の接点を作る) ・農業高校から食産業学部への志願者を増やす ・企業との提携(業界に特化したコースを作れないか) ・学問の探求(教養授業を充実させ、宮城大学なら一定の人物を輩出できるとし、人物、人間性を売りにできないか) ・学生に対して学長の講話を行う(西垣政経塾) ・前期・後期日程以外に私立大と同様、併願できるようにする ・web上での出願を可能にする
		まとめ		
		・学長の目標である受験生をまずは300人、将来的には1,000人増やすことを目標に一生懸命努力したい		
Eグループ	大学職員としてのプロ意識 【情報のキャッチボール】	課題		対応策
		・マネジメント能力が必要 ・プロ意識をどれだけ持つか ・職員が宮城大学をどれだけ知っているか		・職員と教員の協働(SD研修会に教員が参加) ・お互いのキャンパスの施設を知る機会を設ける ・職員自身の情報収集・発信能力の向上 ・学生の力になる、学生自身がなりたいと思う職員を目指す
		まとめ		
		・大学職員として広々様々な情報をプロ意識を持って取り扱うことが肝要。情報の共有化が促進されることにより、窓口のワンストップサービス化が図られる		
Fグループ	自主財源をどう確保するか	課題		対応策
		・知財収入(特許)の確保 ・受託事業収入の確保(本業以外) ・講座の参加費 ・外部への施設貸付の充実化 ・坪沼農場の生産物の販売強化		・研究環境を整えるほか、外部資金獲得の専門部署を設置する(プロジェクト推進班) ・企業・自治体等向けの社員・職員研修事業を立ち上げる ・地域のニーズを把握し、それに対応した公開講座等を実施 ・諸規程の見直しを行い、施設貸付の充実を図る ・全教職員自ら営業活動を展開する
		まとめ		