

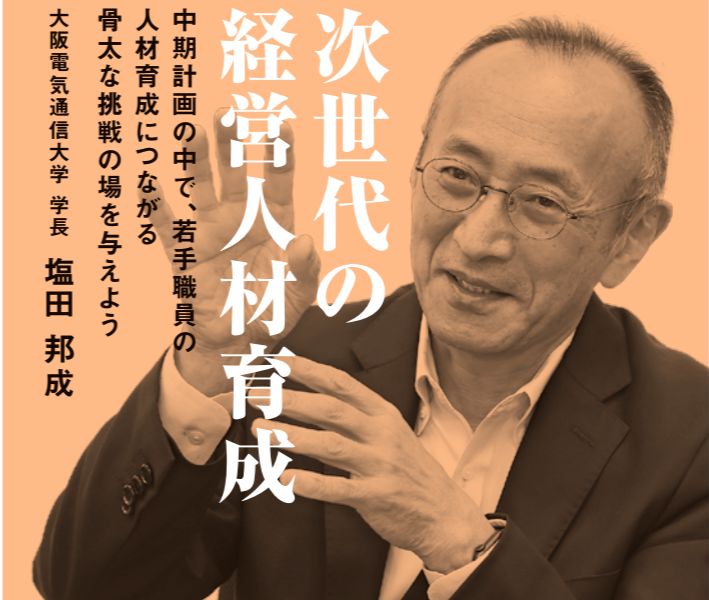
組織力を 高める「共有」

なぜ改革をするのか？
エビデンスベースの「理由」の共有を
（株）進研アド 改革支援室 壺岐 由香



次世代の 経営人材育成

中期計画の中で、若手職員の人材育成につながる
骨太な挑戦の場を与えよう
大阪電気通信大学 学長 塩田 邦成



学びの継続

学ぶ姿勢を持ち、社会情勢や政策動向から大学の将来を考えるのも
われわれ職員の仕事のひとつ
東北学院大学 学長室 課長補佐 齋藤 渉



執行部の 姿勢

執行部自身が新しいチャレンジをし続けることが、教職員の改革意欲を促す
森ノ宮医療大学 理事長 清水 尚道



あの大学が 元気な 理由

～組織力を上げる 「7つの実践」

18歳人口減下でも学生募集が好調だったり、社会の変化を見越した意欲的なカリキュラムをつくったり、地域の高校と連携し次世代の人材育成に積極的に取り組んだり——
このような改革に積極的な「元気な」大学では、職員の活躍がめだつ。教員に対しては社会の変化に対応した教育や、研究力の国際的な地位向上が求められる中、今号では、職員に着目し、経営人材としての職員のあり方や人材育成について考えてみたい。
改革を進め、学生や有能なスタッフが集まり、さらに新たな改革に挑戦していく好循環づくりの一助となれば幸いである。

課題の 「自分事化」

意欲、能力の向上、
ベクトルを一致させる人事考課制度
高崎商科大学 理事 法人本部長 森本 圭祐



学長室の役割

改革の主体は各現場。
われわれの役割は、
現場の改革が進むよう、後押しすること
京都産業大学 学長室 課長 奥村 靖之



職員の採用

改革が進むと、
改革志向の有能なスタッフが
集まるようになる
桜美林大学 学長室 室長 梅本 勝敏



役割分担

教員は教育研究、
職員は運営と分担したうえで、
垣根を越えた協働を
国際教養大学 常務理事・副学長 磯貝 健



職員間の連携

意欲的な取り組みを
「見える化」するしくみで、
学び合い、助け合う職員文化を醸成
早稲田大学 人事部長 野地 整



意思決定プロセス

主要会議に職員が教員と対等の立場で
参加することが、意欲、責任感の醸成と
円滑な運営につながる
芝浦工業大学 理事・事務局長 満重 信之

