

UNIVERSITY CONSORTIUM KYOTO

会報

No. 45 2013
Oct.



公益財団法人 大学コンソーシアム京都
The Consortium of Universities in Kyoto



特集1

京都市立芸術大学

Kyoto City University of Arts

新たな文化の潮流、独創的な芸術の発信基地として
成長を続ける京都市立芸術大学

特集2

出向の研修効果や職員の成長に対する期待

加盟校人事担当者インタビュー

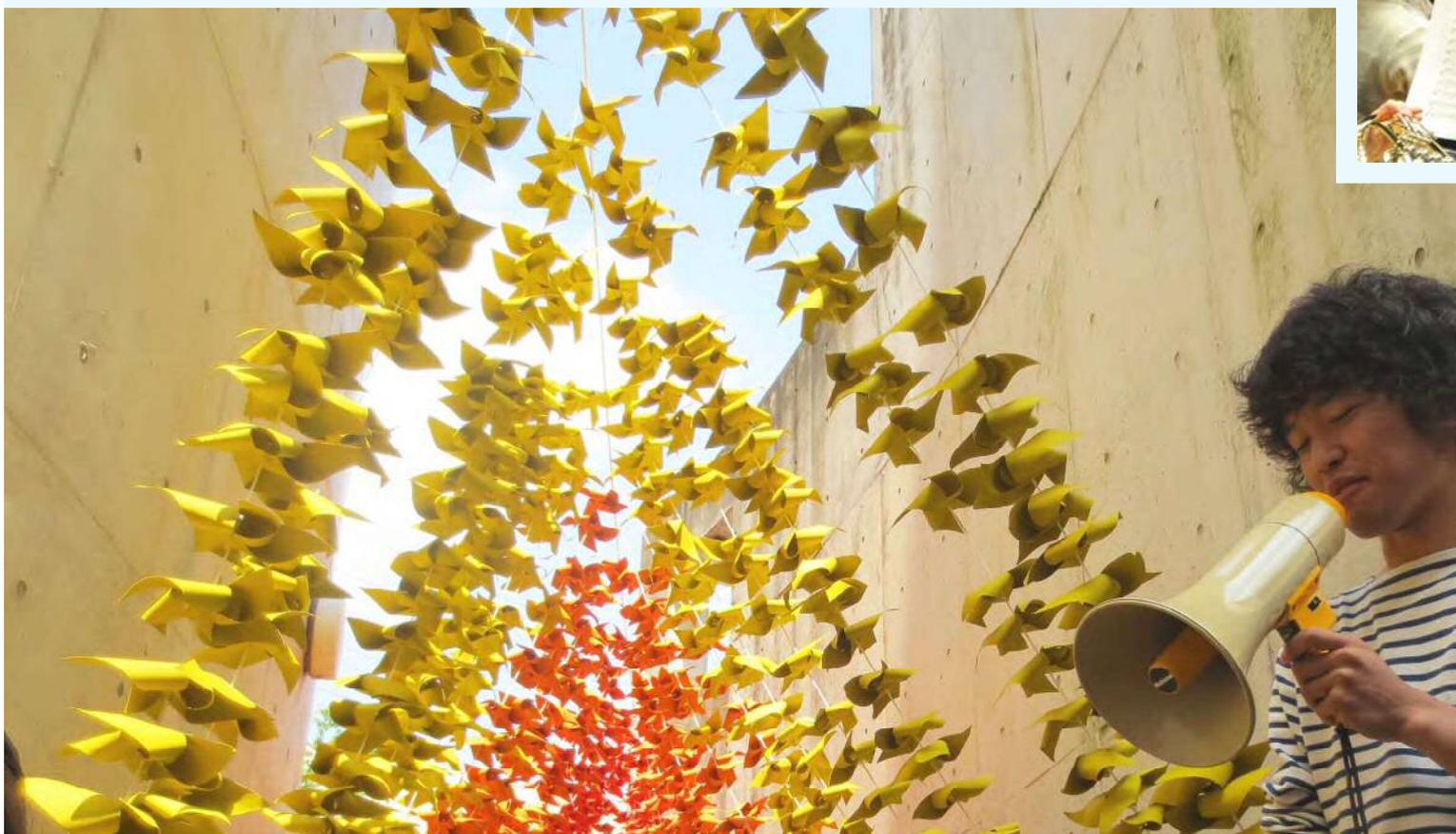
出向経験を振り返って

元出向者座談会

* 京都大学、京都工芸繊維大学、大谷大学・大谷大学短期大学部、京都産業大学、佛教大学、立命館大学

新たな文化の潮流、 独創的な芸術の発信基地として 成長を続ける 京都市立芸術大学

京都市立芸術大学は、1200年の歴史と伝統を有する国際的な芸術文化都市である京都に位置する芸術大学として、130年あまりにわたって、国内外の芸術界や産業界で活躍する人材を輩出し、芸術文化の発展に貢献してきました。自由で独創的な研究と質の高い芸術教育、創造的な人材の育成、次世代の先駆けとなる教育研究活動の成果の発信をもって、芸術文化の国際的な中心地であり続ける京都の文化的な創造力をより高めることを目指しています。



美術学部1回生全員が取り組む総合基礎実技の様子。

「消点」をテーマに都市・建築空間を考え、目に見えない“風”を風車が張り巡らされた通路をすることによって可視化した。



音楽学部・音楽研究科による定期演奏会のリハーサルの様子。
学生は、著名な客員教授の指導を受けたりオペラ公演などを経験し、
技術と表現力を兼ね備えた音楽家として成長していく。



美術家・森村泰昌氏(本学客員教授) による特別授業

名画の登場人物や女優にふんじたセルフポートレートで知られる美術家・森村泰昌氏が、本学のスタジオにて9日間に渡って新作を制作し、学生に公開しました。学生スタッフは、プロのスタッフに混ざって、緊張しながらもスタイリング等の作業に参加しました。



東日本大震災の復興支援の取組 チャリティオークション 「サイレントアクア 2013」を開催

「アートに何ができるのか」、「危機を克服するために芸術大学としてどのような寄与が可能だろうか」という観点から、昨年度・一昨年度に引き続き、職員や学生による有志が企画・実施している「サイレントアクア 2013」。上村淳之氏、草間彌生氏、山本容子氏、梅原猛氏をはじめ、本学の教員、元教員、在学生及び卒業生が多数出品しました。収益金は芸術による復興支援を行う団体に寄付しています。



京都市立芸術大学ホームページ
<http://www.kcua.ac.jp/>



公式 Twitter
https://twitter.com/kyoto_geidai



公式 Facebook ページ
<http://www.facebook.com/kcua.ac.jp>

出向の研修効果や職員の成長に対する期待

加盟校人事担当者インタビュー

大学コンソーシアム京都（以下、コンソ京都）の事務局は、加盟校・機関からの「出向職員」が構成員の約半数を占めています。出向職員は、事業運営を通じて所属大学・機関の異なる同僚たちと協力し、多様な業務スタイルや価値観に触れながら職員としての力量向上に努めています。今回は、出向職員を派遣している加盟校人事担当者の方々に、出向の研修効果や職員の成長に対する期待、コンソ京都への要望などについて、忌憚なく語っていただき、元出向者の方々に座談会で当時を振り返っていただきました。

京都大学



▲京都大学 人事課人材育成室室長 永井 あつ子 氏

▽ 人材育成について

徳永 人材育成室は、どのような組織なのでしょう？

永井 人材育成室は本学の総務部人事課内に設置された組織で、主に職員の人材育成課題と人事評価制度の策定・運用を担当しています。

徳永 御校は、「人材育成ポリシー」を策定され、職員のモチベーション向上や職員研修の充実に取り組んでおられると伺っています。これについてお聞かせください。

永井 昨年 4 月に「京都大学事務職員人材育成ポリシー」を策定しました。このなかでは、「人材育成に関する基本方針」を明示するとともに、「人事異動・人事配置」「能力開発」「人事評価」について整理し、周知しています。これまで、職員は規定された手順にもとづいて正確に素早く業務をこなすことが求められてきましたが、今後は自ら考え企画する力を身につけてほしいと考えています。「人事異動・人事配置」では、従来の年功に片寄りがちであった登用を改め、意欲や資質のある職員を登用できるよう改革を実施しました。また、幅広い職務経験や視野を持つ人材育成を目指して、他機関との人事交流も行っています。また、「目標管理制度」を導入し、組織や上司のしめす「目標」にそった「個人目標」を各自が策定して年 3 回実施する「職員面談」において、その達成状況等を共有しています。これを通じて管理職は、頑張っている職員がモチベーションを高め、さらなる能力向上につなげられるように働きかけるようにしています。人事評価制度の変更も、職員のモチベーション向上を目指したものです。

徳永 組織目標と個人目標のすり合わせが難しいと思いますが、何らか工夫をはかっておられますか？

永井 その点に関しては、管理職のマネジメントや人材育成の力量が最も重要だと考えています。管理職は「人材育成をマネジメントする役割を持つ」ということを全体で認識し、管理職が集まる機会を設けて制度をより良くするための検討を進めています。

徳永 職員の能力開発や研修についてはいかがでしょうか？

永井 「階層別研修」「スキルアップ研修」「職能別研修」「派遣研修」「自己啓発研修」「他機関研修」などを体系的に実施しています。「階層別研修」では、従来の職位・職階別研修に加え、2つの階層の職員による合同研修を昨年度より導入しています。「座学」による研修を階層別に行った後、「主任と課長補佐」という近接する階層でなく 2 階層もしくは下の階層に所属する職員と合同でグループ編成し、「京大を良くするプロジェクト」を検討し、実行プランの策定とプレゼンテーションを実施してもらいました。参加職員の担当業務も様々であり、お互いが専門領域の知識や経験を持ち寄って共通のゴールを目指す良い機会になったと思います。今年度は「主任と課長補佐」に加えて、「若手職員と掛長」の組み合わせも実施します。また、従来階層別研修以外の研修は希望者を募って参加してもらう方法を取っていましたが、

現在は管理職が部下に身につけてもらいたいスキルや能力を示し、指名制で受講してもらう方法に改めました。得てして、能力の高い人に日常業務が集中し、業務負荷が高いために研修の希望が出せないという状況がみられましたが、指名制にすることでそのような状況も改善できると考えています。

▽ 事務組織運営の改革について

徳永 京都大学は大規模大学ですので、「大きな組織」ならではの難しさがあるのではないですか？

永井 本学には 1,000 名余りの事務職員がおります。これまでは部局ごとに事務室を置いて業務を行っていましたが、本年度よりキャンパスエリアごとに事務組織を統合し、「8つの共通事務部」（「本部構内（理系）」「本部構内（文系）」「北部構内」など）に再編成しました。従来のように細かい部局ごとに業務を切り分けて進めると、必ずと 1 人が担当する業務範囲が広くなり、身近に担当業務を分担したり指導してくれる人材が得られにくいという課題がありました。今回の改革によって、事務能力のレベルを平準化させるとともに相互に情報を共有することで全体的な業務力量アップを目指しています。本年 4 月に具体的な実施が始まり、7 月から本格稼働しています。



▽ 出向制度・出向者に対する期待

徳永 御校からは、現在 2 名の職員の方々に出向していただいています。最後に、この制度や出向者に対する期待をお聞かせください。

永井 本学では、人材育成目的にして、「出向制度」というものを設けており、現在年間 90 名程度の職員が出向しています。コンソ京都への出向もこの制度の一環です。コンソ京都以外では、他大学のほか、文部科学省、日本学術振興会、国立文化財機構、高等専門学校等の多様な機関に派遣しています。「出向制度」では、違う組織で働くことによって、異なる価値観や新たなノウハウにふれてもらうことに最も期待しています。学内とは全く違う仕事を体験してもらい、新しい動きに機敏に対応できるよう、力量を向上してほしいと願っています。現在、コンソ京都に出向中の職員は、教育プログラムの運営・改革や学生の研究発表企画の実施準備など、大変魅力的な業務を担当していると伺っています。これまでも、出向から帰ってきた方の中から、成果を発表してもらって報告会を度々開いていたところですが、今後そのような場をできるだけ設けていきたいと思います。

徳永 出向の成果をポートフォリオやレポートなどの形で文書化したり、発表する取組みは大変有益だと思います。ぜひ出向者の発表の機会を実現させていただきたいと思っています。本日は、ありがとうございました。

（取材日 2013 年 9 月 11 日）

大谷大学 ・ 大谷大学 短期大学部



▲ 大谷大学・大谷大学短期大学部 総務部事務部長
山崎 学氏

▽ 事務組織と課題

徳永 まず事務組織の状況についてお聞かせください。

山崎 事務組織は4部10課構成で専任、嘱託総勢110数名の体制となっています。かつての事務組織は大小規模がアンバランスな課が併存していましたが、現在は業務を単位にした6～7名チームを編成し、チームリーダーを配置する形に整理しました。課のマネジメントは課長が担いますが、当該業務の統括はチームリーダーが行っています。

▽ 職員の人材育成について

徳永 続いて、大学職員としての人材育成に関わって、御校の取組みをお聞かせください。

山崎 若手・中堅・ベテランと、大学職員としての経験年数によって、それぞれ求められる職員像は異なってくると考えています。そのため、大谷大学では「事務職員行動規範」を設定して、職階ごとに求められる行動特性とレベルを整理して共有することとしています。業務経験の観点から、若手職員には若いうちに管理部門と、教育研究部門両方の業務経験を積んでもらうのが理想と考えています。また、所属に関わらず、財務・総務・教務・学生支援等、大学職員として必要な基礎知識を持ってもらうため、若手職員を対象とした「基礎研修」を行っています。この研修は、基礎知識を得ることに加えて、若手職員の貴重な交流の機会ともなっています。しかし、最近では業務が大変繁忙になってきていることから、研修時期の設定が難しくなっているのが実情です。研修の講師は、各課の課長を中心に担当してもらっています。

徳永 若手職員の交流に加え、課長が講師をされているということで、課長にとっても課の業務を見直し、レクチャーする点で大変良い制度ですね。先ほど、若手のうちに、管理部門、教育研究部門を両方経験させたいとお話でしたが、人事異動によりうまく配置できているのでしょうか？

山崎 実際には、理想通りの配置転換ができていないのが現状であり、課題です。最近では、業務の専門性が高まっているため、慣れたところでの異動が難しくなっています。かつては、若手の間に事務作業を経験して、そのなかから業務内容を学んできましたが、現在はそれらの業務を全て専任職員が担うことはなくなるなど、担当する業務内容も変化しています。また、本学は、小規模の事務組織ですが、業務が専門化、複雑化しているために、他部門の業務内容を情報として共有することが、難しくなっています。このような状況を踏まえて、できる限り知識や情報の共有を今後とも進めていきたいと考えています。

徳永 全ての職員が管理職に就くわけではないので、どの大学組織においても、長期的に職員のモチベーション維持を図っていくのは難しい課題なのかもしれませんね。

山崎 ご指摘の通り、すべての職員が管理職に就くわけではありません。しかし、「大学を全体で担っていく」という気概は共通して持ってほしいと考えています。

▽ 出向者への期待

徳永 御校は、当財団で出向制度が始まった当初より、継続して出向者を派遣して下さっています。この制度に関する期待はどのような点にあるのでしょうか？

山崎 出向中は、所属大学の異なるものが共に働くことが最も重要な点だと考えています。業務を進めるなかで違いを実感する等、発見があり互いに学び合う効果を期待しています。「京都・大学センター」時代から20代の若手職員が出向してきました。出向経験を積むことで、一回り成長して大学に戻ってきてくれています。また、その時に培った人的なネットワークが現在の業務運営でも活かされ、有効に機能しています。近年は、中堅職員層を出向させる形になりましたが、出向中に果たすべき責任や役割もそれに応じて重くなり、出向期間終了後は、皆チームリーダーとして活躍してくれています。さらに、2011年度までコンソ京都で実施されていた大学アドミニストレータ研修を受講した層や出向経験者が、それらの経験を踏まえて管理職として大学を支えています。

徳永 コンソ京都は、発足から20年を経て、事業のリフレッシュを行う時期に差し掛かっています。出向者の方々には、財団事務局の一員として、意欲的に事業の改善や見直しにあたっていただき、成長してもらいたいと考えています。FD事業を例にとるならば、高等教育の専門家とともに研修プログラムを開発するような業務を経験できる大学はかざられています。出向中に貴重な機会として経験を積んでほしいと思います。

▽ 出向制度に期待すること

徳永 今後、コンソ京都の出向制度期待されることについてお聞かせください。山崎 本学職員は、3年間の出向期間で派遣されているわけですが、その年度別の到達目標や出向期間が終了する3年後の成長のイメージなどが明確になればより理想的だと思います。もちろん、出向中に経験する業務内容は、個人によって異なるので難しいとは思いますが、

徳永 出向期間中は、複数の業務が経験できるように配置の工夫を図っています。また、ご指摘のあたっては、各大学の人事担当の皆様と協力しながら、出向者に身につけてほしい能力等を共有して、その達成度を検証することが必要だと考えています。現在、業務経験等を出向者自身にまとめてもらう「スタッフポートフォリオ(仮)」のようなものの導入検討中で、これを活用していきたいと思っています。また、貴重な業務経験が出向者個人に留め置かれるだけでは大変もったいないので、人事担当の皆様とも共有して、その後のキャリア計画に活かしていただきたいとも考えています。また、これを活用した面談については、受け手との信頼関係がないと有効に機能しないと考えており、これについても十分留意していきたいと思っています。

山崎 「スタッフポートフォリオ(仮)」のような形で出向期間中の業務経験が記録として残るのは本人にとっても良いことだと思います。

徳永 本日は、ありがとうございました。

(取材日 2013年9月5日)



インタビューー：公益財団法人 大学コンソーシアム京都
事務局長 徳永寿老(立命館大学)

出向経験を振り返って

元出向者座談会



◇ コンソ京都ならではの業務体験

深草 コンソ京都ならではの業務経験について順にお聞かせください。

平井 高大連携事業、FD事業等を担当しましたが、本務校との仕事の進め方は大きく違っていました。例えば、今までの部署では、予算策定は課長がコントロールしていた事が多かったのですが、コンソ京都では担当者に多くの範囲を任せられます。また、組織の人数が少ないことも関係がありますが、意思決定が速くスピード感が違いましたね。

久保 担当する業務の範囲が広く、また自由度が高いと思います。大学では上長が見ていた規模・範囲のものを、コンソ京都では担当者がトータルにみえています。私は、学生交流事業部で、主に京都学生祭典の学生実行委員の指導や事務局業務を経験しましたが、学生が提案した企業とのコラボレーション企画なども次々と実行に移すことができました。また予算自体も、協賛企業を増やし支援していただくことができれば、それだけ手間をかけた予算のかかる企画が実行できます。与えられた予算の範囲だけではなく、収入を得るところから仕事を任せてもらったのは良い経験でした。

山本 総務・広報部でいわゆる法人業務全般と文部科学省補助事業を担当しましたが、裁量と責任が非常に大きかったですね。本務校でも、もちろん担当業務について、進捗管理や予算管理は行っていましたが、自分の担当業務だけでなく、組織全体を見渡す経験は、コンソ京都ならではのと思います。例えば、総務業務であれば、財団全体の事業計画や方向性を把握して、各種会議での意思決定や加盟大学等との調整、財団予算等を総合的にマネジメントし、必要に応じて改善策を提案していかなければなりません。もちろん、加盟大学等との交渉、相談など事業部の上長が直接担当される業務もありますが、担当者の私たちも理解していないと仕事できません。少なくとも出向前には、組織全体に係る裁量やマネジメントが、ミッションとして課されることはありませんでした。

平井 出向時にどのような役割にいたかによってカルチャーショックの大きさは違うでしょうね。特に、課員レベルで出向すると、業務の責任範囲が広がり、事業の一連の流れを全て任される経験はとても貴重なものだと思います。また、コンソ京都には学ぶ文化がありましたね。出向前はどちらかというと OJT（実務の中で学ぶ）が中心だったのですが、高等教育の歴史や政策の動きといった理論を知ること、より質の高い仕事ができることを学びました。それからは、中教審の動きなどにもアンテナを張るようになりましたし、出向後もそれが癖になって、文科省の動き等を常に見るようになりましたね。

山本 確かに中教審の答申など高等教育政策の動きに敏感になりましたね。学内だけでなく、学外、海外の動向についても調べたり、学んだりする「癖」がついてくるのもコンソ京都ならではのだと思います。

◇ 現在の業務に役立っていること

深草 出向経験で得たことや、現在の業務で役に立っていることはありますか？

平井 出向したことで、「論理的思考力」と限られた財源で最高の成果を目指す「コスト意識」が身につきました。また、在職中に他大学の多くの職員の

方々と知り合うことができ、そのネットワークが今でも自大学の業務に役立っています。

山本 最たるものは、大学間調整と文科省の補助事業運営の経験です。大学間での交渉、調整業務では、俯瞰的に物事を捉える良いトレーニングになりましたし、また、補助事業運営を通じた、事業計画立案、予算編成・管理、文科省との折衝・相談業務等も、非常に良い経験でした。これら業務は他大学や文科省等、様々な人たちとの協力関係なくしては進められないので、価値観をぶつけ合っていく中で、「物差し（判断基準）」の幅を大きく広げることができたと思います。また、業務の中で築いた他大学スタッフとの関係は、現在の業務においても随所で活かされています。

久保 京都地域の企業や行政、他大学の教職員など、所属大学の外にネットワークを築けたことです。所属大学でインターンシップ業務を担当していますが、新規企業開拓の際や他大学の取組みを調査する際、学生交流事業部時代にできた企業や他大学関係者とのネットワークをフル活用しています。また、出向中には、パートナーである企業の立場も理解しながら業務を進めることの大切さを学びました。そのため、インターンシップではこちらの要望を一方向的に伝えるのではなく、企業から求めることも出してもらい、一緒に進めるよう掛けています。現在も、コンソ京都のインターンシップ研究会に参加し、インターンシップに関わる課題や取組み状況等について、引き続き学ばせていただいています。

山本 ネットワークを築けたことでいうと、先ほど話した文科省に会う機会が多かったことも今に活かしています。特に大学改革推進室の方とお会いすることが多く、お互いが異動した今でも、色々と相談できるのは大きな財産です。私立大学職員としては、文科省との垣根を非常に高く感じていましたが、親身に相談に乗ってくださいますし、「距離」を非常に近くに感じられるようになりました。

深草 そうですね。私も、この夏、全国大学コンソーシアム研究交流フォーラムという全国規模のイベントの運営事務局を担当しました。その中で、文部科学省役職者や他大学の学長などとの折衝を初めて経験しました。業務を通じて、各組織のトップの方がどのようなお考えを持っておられるのか、直接お話ししながらその一端に触れることができるのも魅力の一つだと思いました。



◇ 人との繋がり・ネットワーク

深草 先ほどの話にも関係しますが、お三方とも出向で得た大きな財産として「人との繋がり・ネットワーク」をあげられています。学内でも繋がりはあると思います。違いはあるのでしょうか？

平井 もちろん文化や価値観が似ている学内の方との繋がりと、それが異なる学外の方とのネットワークは違うと思いますよ。コンソ京都で形成したネットワークは、学内の繋がりと違って大学ごとの文化の違いが大きいと思います。だから、いろんな大学の人の意見を聞くことと選択肢が広がって、広い視野でものごとを見ることが出来ます。

山本 そうですね。たとえば学内調整は、これまでの実績等から事前に「落とし所」を考えて交渉に向かうことが多いですが、他大学との連携では、新しい「落とし所」を創り出さなければならないところが違うように思えます。



山本 尚広 氏
 (京都産業大学 共通教育推進機構
 キャリア教育研究開発センター)
 <入職>2002年4月
 <出向>2009年4月～2011年9月



平井 孝典 氏
 (佛教大学 研究推進部学術支援課
 課長補佐)
 <入職>1996年4月
 <出向>2007年4月～2010年3月

久保 今担当しているキャリア教育の業務でも、他大学の先進例を聞きたいとき、出向時代の人脈を活用してヒアリングすることができます。初対面ではないので腹を割った話が聞けるメリットがあります。

山本 各大学が困っているポイントは、意外に似通っていることが多いので、状況や対応など情報共有する意味は大きいですね。業務上の壁に突き当たったときに、他大学や学外から情報を得ることができると非常に助かります。学内リソースでは解決が難しいわけですから。だから、業務で困った時は、他大学の状況を調べてみることにしますし、後輩にもそう指導しています。

久保 山本さん、よく調べにこられますよね(笑) 今度、僕がそちらにお邪魔しますので、よろしくお願いします。

山本 どうぞ(笑)

平井 各大学の強みが違うからこそ新しい発見もあると思います。他大学は自大学では思いつかないようなことをやっていたりするから、話を聞くのは面白いし、いつも仕事で困った事があれば他大学の情報を参考にしています。

◇ カルチャーショック

深草 大学ごとの文化・価値観の違いとありましたが、具体的にはどのようなのですか？

久保 一緒に働いているなかで、違いを感じるが多かったですね。

平井 価値観でいうと、超コスト意識の高い上司の存在は衝撃でした。些細なものを買う時でも「数円の差が年間数万になる」と指摘され、自分では、そんなに大きな差とは思わなかったのですが、それが積み重なれば大きく収支に関わると言われたのは記憶に残っていますね。

山本 大学が違うと、気にするポイントや判断基準となる物差しが違います。例えば文章を書くとき、自分と読み手のロジックの組み立て方が違うと、そもそも受け入れてもらえなかったりもしましたね。文章の中で重要だと思ふ箇所が違うということも多々ありました。

平井 1年目の上司はとも会議資料を大切にされる方で、資料一つ作るのでも、かなり作りこまないと了解をもらえない大変さがありました。「提案の根拠は何か」を強く追及されたから、それを示すために、国の高等教育政策などを調べて記述する訓練になり、スキルアップにもつながりましたね。

久保 職員と教員との関係が大学によって異なることも実感しました。自大学は、普段から教員と職員がわりと活発に意見を交わすので、他の大学の職員が教員に対してあまりものを言わないことがわかってビックリしました。

平井 僕は逆で、こちらに来て教員と職員が対等なことに驚きました。

久保 出向していた人に個性的な人が多かったから、違いをより感じたというのもあると思います。

平井 個性的で得意分野が違う人が集まっているから、良いところを盗むことができるのは良かったと思うよね。

久保 学内にいるより様々な事例に触れることができました。

◇ 出向経験を伝える

深草 出向経験で得たことや、知った文化の違いなどを自大学で他の職員さんに伝えることはありますか？

平井 若手には「競争」以上に「協働」も必要だと伝えていきます。また、他大学の人と交流を持つことも仕事の幅を広げる1つの方法だと伝えていきます。

山本 「事務職員」ではなく、「大学職員」になって欲しいと思います。

平井 最近、その話よく聞かれます。「事務職員」はただ事務する人だけけど、「大学職員」は大学の経営や改革ができるところまでの能力を求められる。文科省の答申などでも、教員によるFDでの改革に加えて大学職員によるSDが目立っていますよね。

山本 だから、後輩には大学院への進学や、大学の授業の聴講を薦めています。教員が普段どのようなことをしているか、研究者であり、教育者である教員と協議、相談する時に、研究とはどういうものかを少しでもよいかから知っているのと、知らないのとでは大きな差があると思います。

平井 確かに、自分も大学院での研究を経験して、先生が研究をどれだけ大切に思っているかとか、論文執筆の大変さが分かるようになって、先生へのアプローチの仕方が変わりました。

山本 あと、研究すること自体が「考える」トレーニングになります。どれだけ、自分が考えている「つもり」だったかを大学院では痛感しましたね。

平井 論理的思考力はつきますね。



◇ あとに続く人たちへ

深草 多くの刺激を受けたコンソ京都への出向を人に薦めますか？

久保 薦めます。コンソ京都で、他大学の職員も自大学の学生のために情熱を持って働いていることをあらためて知りました。当たり前のことですが、それは自大学の中に閉じこもっていても本質的なところまでは分からなかったと思います。他の人にも是非経験してほしいです。

山本 いかにか自分が小さな殻の中にいたかを知るきっかけになるので、ぜひ経験してほしいですね。自分の知らないことが多くあることを本当の意味で知ることができましたし、コンソ京都では、他大学と「協働」関係を意識しつつ、高いレベルでの「競争意識」を持つことが出来ると思います。

平井 自分も、若手の職員に経験させてあげたいと思います。競争も大事だと思いますが、他方で大学間の協働も大切ですしその事を学んでほしいと思います。

(取材日：2013年9月20日)



久保 歩 氏
 (立命館大学 教育学部共通教育課
 インターンシップオフィス)
 <入職>2004年9月
 <出向>2008年5月～2011年4月



深草 舞 氏
 (大学コンソーシアム京都 総務・広報部
 主幹 / 京都工芸繊維大学より出向)
 <入職>2009年4月
 <出向>2012年7月～現在

FD関係事業

2013年度 京都FD執行部塾

日 時：2013年6月29日(土)
11:20～12:20
会 場：京都タワーホテル
講 師：吉武博通氏
(筑波大学 大学研究センター長)
参加者：25名



当財団では“組織的な大学教育改善”を進めることを目的として2010年度より大学執行部を対象としたFD研修を実施しています。本年度はリクルート『カレッジ・マネジメント』において「大学を強くする～大学経営改革～」を連載中の筑波大学大学研究センター長 吉武博通先生に「グローバル化と大学教育改革～改革の実効性を高めるための視点」と題して、ご講演いただきました。現在、話題となっているグローバル化をどう理解し、個々の大学に相応しい教育改革につなげていくか、その改革を真に実効性のあるものにするためのマネジメント改革とはいかにあるべきか、などについて様々な事例を元にした考察や提言が示されました。

SD関係事業

2013年度 SDワークショップ

大学職員が日常業務を通じて感じる課題について、所属大学、世代を越えた職員相互の繋がりの中で解決策を考えるSDワークショップを2011年から実施しています。本年度は、下記の日程および内容で前期、後期に各2回開催する予定です。前期は2回共に、活発な意見交換が行われ意義深いワークショップとなりました。ワークショップ終了後は、講師、司会者を交えての懇親会を開催し、さらに参加者同士の交流が深まりました。



実施日	テーマ	話題提供概要	講師	参加者
7/6(土)	産学協働教育	産と学が育てる未来の「人財」	近畿経済産業局 地域経済部 産業人材政策課長 兎玉 桂子 氏	11
7/20(土)	職場活性化	世代間コミュニケーション	京都大学総務部次長 川内 亨 氏	7
11/9(土)	大学職員と高等教育政策	高等教育政策の読み方	文部科学省 高等教育局 大学振興課課長補佐 白井 俊 氏	
12/21(土)	グローバル化と大学職員	大学の国際化と大学職員の語学力	龍谷大学国際部事務部長 津守 浄子 氏	

✓ 高等教育研究推進事業

2013年度 新任教員FD 合同研修《プログラムA》

日 時：2013年9月7日(土)
9月8日(日)
会 場：キャンパスプラザ京都
参加者：23名



大学に着任して数年の新任教員を対象としたFD研修を実施しています。大学教育に必要な基礎知識修得の場として、また京都地域の多くの大学教員と交流するための場として、毎年多くの方にご参加いただいております。本プログラムは、国立教育政策研究所が提唱する「新任教員のための基準枠組」に準拠しており、年2回実施する研修プログラム(プログラムA:9月/プログラムB:3月)を受講していただくことにより、大学教員として必要な知識・スキルを身につけることが可能な、体系的な研修プログラムとなっております。本年度のプログラムAでは、以下の研修プログラムを実施しました。

実施日	研修内容	講師
9/7(土)	大学教員のキャリア開発	林 久夫 氏 (龍谷大学 教授)
	授業デザインのための基礎知識 ワークショップ	安岡 高志 氏 (立命館大学 教授)
9/8(日)	学習支援・特別支援のための基礎知識 ワークショップ	西村 佐彩子 氏 (京都教育大学 講師)
	学習者中心の授業運営の基礎知識 ワークショップ	筒井 洋一 氏 (京都精華大学 教授)

2013年度 大学職員共同研修プログラム

大学職員の業務遂行能力向上を目的として、ビジネススキルを修得する共同研修プログラムを実施しています。本年度も下記のとおり、開催し、多数ご参加いただきました。

プログラム名	実施日	対象	参加者
ビジネスマナー研修(基礎編)	3/21(木) 22(金) 27(水)、6/7(金)	新任職員	50
職場活性化コミュニケーション術	8/7(水)	全職員	24
問題解決力向上	8/9(金)	中堅職員以上	31
カウンセリングマインド	9/4(水)	勤続3年以上	29
企画力向上	9/6(金)	中堅職員以上	35



都市政策研究推進事業

学まちコラボ（大学地域連携創造・支援）事業

大学と地域が一体となっていく、地域の活性化や課題解決などに向けた取組を支援する学まちコラボ事業を京都市と協働で実施しています。本年度は、第一次審査（書類選考）、第二次審査（公開プレゼンテーション）を経て、以下のとおり採択事業が決定されました。助成件数の枠を増加し、最もすぐれた活動に対しては活動奨励金を支給する（予定）など、大学生と地域の活性化に向けた取組の支援を強化しました。



●支援事業

事業名	団体名【関連大学名】	行政区
京北町宇津ふれあい学びあい	京都精華大学京北宇津さがし会【京都精華大学】	右京
ことおこしをデザインする2	京都造形芸術大学 近代産業遺産アート再生プロジェクト「まか通VII」【京都造形芸術大学】	東山
田の字地区活性化プロジェクト	京都造形芸術大学 田の字地区活性化プロジェクト【京都造形芸術大学】	中京
目指せ紅白 紫野大作戦！！	むらさきっず（佛教大学）【佛教大学】	北
とびだす、キャンパス！@深草町家	特定非営利活動法人 深草・龍谷町家コミュニティ【龍谷大学】	伏見
区民と女子学生がつくる西京極前ひろば	京都光華女子大学環境ボランティアサークル「グリーンキーパー」【京都光華女子大学】	右京
三条にぎわいの灯プロジェクト	京都工芸繊維大学佐々木まちづくり研究室【京都工芸繊維大学】	中京
Let's 小野GO（小野郷へいこう）	Let's 小野GO（小野郷へいこう）【佛教大学】	北
もっと化けよう！三条通り	精華おばけ会【京都精華大学】	中京
サッカー踊ろう 下鴨音頭	京都精華大学地域文化プロジェクト【京都精華大学】	左京
嵐パトでつなぐ“まち”想い	右京区改新会議【京都外国語大学】	右京
深草 SOSUI（疏水）物語 2013	みらいの環境を支える龍谷プロジェクト【龍谷大学】	伏見
嵐山と桂川を“いかだ”でつなぐプロジェクト 2013	京都大学環境デザイン学研究室「嵐山景観きりこみ隊」【京都大学】	右京
京都三条会商店街寺小屋事業	京都光華女子大学 光華三条ガールズ【京都光華女子大学】	中京
なんやかんや！大原野 魅力発信プロジェクト	なんやかんや大原野【京都市立芸術大学】	西京
都ライト' 13	都ライト実行委員会【同志社大学・京都造形芸術大学】	上京

●奨励事業

事業名	団体名【関連大学名】	行政区
嵐山夢プロジェクト 2013 ～嵐山物語をお土産に～	嵐山夢プロジェクト 2013 ～嵐山物語をお土産に～【京都嵯峨芸術大学】	右京

研究助成事業

都市政策分野の若手研究者に対し、助成金を交付するだけでなく都市政策研究会委員による指導を行うことにより、都市政策研究の推進とともに、研究者育成を図ります。本年度は右の研究を採択いたしました。

研究者	研究テーマ
周 靈怡 氏 (立命館大学大学院政策科学研究科博士前期課程)	「異なる社会制度下における低炭素都市の構築に 関する比較研究—京都市と杭州市を事例に—」
熊本 伸介 氏 (とよなか都市創造研究所研究員)	「財務書類による政策分析と財務分析」

未来の京都創造研究事業

京都市との共同事業である「未来の京都創造研究事業」は、当財団が持つ大学や研究者との豊かなネットワークや、都市政策研究会に代表される調査研究機能を最大限活用するとともに、① 調査・研究事業の市政への反映 ② 研究者のネットワーク形成の拡大を目指して取り組みます。本年度は、研究成果をより一層市政に反映させることを目的に研究者と市担当部署との連携を深めていきます。

研究者	研究テーマ
柴田 昌三 氏 (京都大学大学院地球環境学学・教授)	指定課題①「市民生活における自然環境共生の知見と身近な生物相の実態評価」
大室 悦賀 氏 (京都産業大学経営学部・准教授)	指定課題②「学生参加型ビジネスコンペを利用したソーシャルビジネスの育成・普及にかかわる実証研究」
森重 幸子 氏 (京都大学大学院工学研究科建築学専攻・研究員)	自由課題①「幹線道路に隣接する細街路の都市計画上の課題—「歴史細街路」の維持保全に向けて」
吉田 満梨 氏 (立命館大学経営学部・准教授)	自由課題②「和装関連市場における新たなセグメントとその特性の分析」

国際連携事業



教員・職員対象 英語スキルアップ研修

高等教育のグローバル化に伴い、大学教員、職員の英語によるコミュニケーション能力向上を目的として、以下のとおり開講致しました。

実施日・申込者	研修内容
7/27 (土) 申込者：75	「 English Voice Training 」 講師：竹村 和浩 氏 (TLL 言語研究所代表) 「発音できる単語は聞き取れる」という考え方を基に、普段、独学では難しい発音トレーニングを理論と実践で学びました。
8/24 (土) 申込者：65	「 Telephoning and Emails 」 講師：Scott Seeley 氏 (iBEC 講師) 海外からの問い合わせ、外国人留学生の対応において英語での電話やメールでのコミュニケーションは必須です。この講座では様々なシナリオを想定し、電話やメールの対応について学びました。
9/7 (土) 申込者：28	「 Presentation 」 講師：Scott Seeley 氏 (iBEC 講師) プレゼンテーションの構成や組立て方「魅せる」スライドの作り方など、概要について学んだ後に英語のプレゼンテーションで「伝える」技術を学びました。講座では実際に簡単なスライドを作成し、グループ内で発表を行い、それについて講師より改善点等を提案いただきました。
9/28 (土) 申込者：63	「 Everyday Communication 」 講師：Scott Seeley 氏 (iBEC 講師) 大学業務における様々な部署での「シチュエーション」をベースに留学生対応・教員対応・海外からのゲスト対応など様々なタイプ (フォーマル・インフォーマル、適切なトーンや言葉の選択など) の実践的英語コミュニケーションについて学びました。

学生交流事業

第11回京都学生祭典

大学の枠を越えた京都の学生が、経済界・行政・地域・大学と連携を図った上で「学生のまち 京都」を社会へ発信し、さらに京都地域の活性化に繋げ、新しい魅力を創出することを目指しています。本年度は10月13日(日)に平安神宮・岡崎公園一帯で開催した本祭のほか、年間を通じ、月一回の頻度で企画を実施、地域の祭への参加、クリーンアップや打ち水、夜警などの地域交流活動を運営してきました。また、京都文教大学 森正美教授にファシリテーションをしていただき、8月下旬に中間振り返り会を実施しました。学生実行委員に自分たちの活動の目的は何だったのか、学びや気づきは何かあったのかを振り返り、再認識してもらうと共に、本祭に向けた動機づけの場としました。そして、本祭後にも同じ形態で振り返り会を実施しました。この活動で学んだことを言語化し、自己評価と他者評価を組み合わせることで学生たちの成長をさらに促す機会を設けました。



主催：京都学生祭典実行委員会
 共催：京都学生祭典組織委員会
 構成：京都府、京都市、京都商工会議所、
 一般社団法人 京都経済同友会、
 公益財団法人 大学コンソーシアム京都
 本祭来場者：170,000人

総務・広報

第10回 全国大学コンソーシアム研究交流フォーラム

近年、大学どうし、あるいは地域社会・産業界等との多様な連携を支援する国の補助金事業が数多く展開され、2012年には国の大学政策の基本方針として「大学改革実行プラン」が策定されました。また、地域活性化の核となる大学づくりが「COC (Center of Community) 構想」として示され、地域と大学の連携や生涯学習機能の強化が求められています。そこで、地域社会や産業界から求められる大学の役割とともに、これからの連携のあり方やその未来に焦点をあて、「大学に求められる役割と大学間連携における未来」をテーマとして開催いたしました。当日は、シンポジウムや八つの分科会で活発な議論が行われ、ポスターセッションや情報交換会では、全国から集まった参加者が大いに交流を深めました。

日 時：2013年9月14日(土)15日(日)
 会 場：同志社大学 今出川校地、京都ホテルオークラ
 来場者：467名 (市民参加者・運営スタッフを含む)
【基調講演】『日本の大学 - 現状と課題』
 講演者：安西 祐一郎 氏 (日本学術振興会 理事長)

【シンポジウム】

シンポジスト：市川 太一 氏 (広島修道大学 学長)、藤岡 一郎 氏 (京都産業大学 学長)
 濱名 篤 氏 (関西国際大学 学長)、里見 朋香 氏 (文部科学省高等教育局大学振興課長)
 コーディネーター：山田 礼子 氏 (同志社大学 学習支援・教育開発センター所長)

【分科会】

- 第1分科会 『大学図書館連携の取組と課題』 / キャンパス・コンソーシアム函館
- 第2分科会 『「企業の本音」、「大学の本音」からあるべきマッチングの形を探る』 / 学術・文化・産業ネットワーク多摩
- 第3分科会 『若年層に広がるコンソーシアム活動』 / 大学コンソーシアム大阪
- 第4分科会 『コンソの可能性を考えるワークショップ』 / 大学コンソーシアム熊本
- 第5分科会 『コンソーシアムにおける人材育成の取組 - 大学間連携共同教育推進事業と関連させて -』 / 大学コンソーシアム石川
- 第6分科会 『コンソーシアムによるFD・SDの推進』 / 愛知学長懇話会
- 第7分科会 『地域の核となる大学づくり (COC Center of Community)』 / 大学コンソーシアム京都
- 第8分科会 『コンソーシアムは行政との連携をどのようにつくるのか』 / 教育ネットワーク中国



学生交流事業

第16回 京都国際学生映画祭



【日 時】2013年11月23日(土)
～11月29日(金)
【会 場】京都シネマ
京都市下京区烏丸通
四条下る西側 COCON 烏丸)
【助 成】芸術文化振興基金

本事業は学生が主体となり運営を行なっている日本最大の国際学生映画祭です。日本国内はもちろん世界中の学生から映画を募集・審査し、入選作品を上映するコンペティションプログラムを中心としており、その他にもさまざまな特別企画や連携企画を開催しております。映画のジャンルや国籍、年齢を超えた交流の場となることを目指しています。今年は世界20ヶ国から、357の学生作品から厳選された16作品を上映します。

都市政策研究推進事業

第9回 京都から発信する政策研究交流大会

本事業は都市が抱える課題を見つけ、それを解決するための研究をおこなう学生に発表機会を提供するとともに、教員を含めた研究交流の機会とし、それぞれの成果を発信するとともに自らの研究を深化することを目的としています。

本年度は、政策系大学、大学院の学生はもちろん、社会政策を学ぶ学生全般が対象と幅広く発表者を募集しました。学生・院生のより一層の交流の機会および、学生の都市政策に対する想いを社会へ発信する機会となるよう務めたいと考えています。ご興味のある方は、学生の都市政策に対する真摯な想いに耳を傾けに、ぜひご来場ください。

【日 時】2013年12月1日(日) 9:30～17:30(予定)

【会 場】キャンパスプラザ京都

【プログラム】

□ 頭 発 表 : 発表者がテーマ別の分科会に分かれてプレゼンテーションによる研究発表を行います。

パネ ル 発 表 : 発表者がそれぞれパネルに研究成果を掲示し行う研究発表です。

学 生 企 画 : 都市政策に興味がある、または学んでいる学生を対象に企画運営する学生実行委員が都市政策に関するイベントを実施します。

高大連携事業

第11回 高大連携教育フォーラム

本事業は、高校・大学間の連携・接続教育問題における「国内動向の情報共有・事例研究と京都における取り組みの情報発信」を目的として実施しています。第11回目を迎えた本年度は、「新しい時代を拓く高大接続の『学び』とは一京都からの発信一」をテーマとして開催します。第1部では、基調報告、実践事例紹介に続き、特別講演を行います。特別講演では実践事例紹介の内容を題材に参加者同士で議論を深めていただく場も設ける予定です。第2部では4つの分科会に分かれ各教科・テーマ設定に基づき、高等学校・大学それぞれの現状報告や、ワークショップ等を通じた意見交換等を行います。



【日 時】2013年12月6日(金) 9:30～17:30(予定)

【会 場】キャンパスプラザ京都

【テ ー マ】新しい時代を拓く高大接続の「学び」とは一京都からの発信一

【参 加 費】京都市内の高等学校・大学関係者 1,000円、その他の方 2,000円

【申 込 方 法】財団WEBページにて受付中(先着順)

プログラム

第1部 (9:30～15:15)

【基調報告】(9:30～10:00)

内村 浩 氏 (大学コンソーシアム京都高大連携推進室 室長
/京都工芸繊維大学 アドミッションセンター 教授)

【実践事例紹介】(10:00～12:15)

- ①『夢見る連携教育 一先端に触れないと「山」が見えない一』
/京都市立洛陽工業高等学校
- ②『キャリア教育として実践する入学事前授業』/湘北短期大学
- ③『京都市立塔南高等学校教育みらい科における高大連携の実践』
/京都市立塔南高等学校
- ④『京都府北部地域キャリア教育企画「まるっとく in 綾部」での取組』
/大学コンソーシアム京都

【特別講演】(13:15～15:15)

『対話による一人ひとりの知の創造から新しい高大連携の形を探る』
三宅 なほみ 氏 (東京大学 大学発教育支援コンソーシアム推進機構 副機構長
/大学総合教育研究センター 教授)

第2部 (15:30～17:30)

【分科会】

- ・第1分科会【表現技法】『学び合いの手法を使って、シンポジウムの議論を深める』
- ・第2分科会【数学】『新教育課程の教育問題を考える』
- ・第3分科会【英語】『新しい学力観に基づいた指導力を持つ人材育成のための高大連携』
- ・第4分科会【理科】『高大連携による理科教育充実のための取組(京都物理グランプリ)』



どうやら、京都の大学生は動物園、二条城、美術館などの文化施設に100円で入場できるらしい。

学生さんが文化芸術に対する理解を深め、学生生活をより豊かなものとするため、大学コンソーシアム京都の加盟校の学生（50大学、約17万人）を対象に京都市が誇る多様な文化芸術施設の優待や京都市の幅広い文化芸術情報を受けることができます。京都の大学に通学する学生さんは、ぜひこの機会に本制度にご入会いただき、文化芸術都市・京都を感じてください。

優待施設

100 100円で入場できる施設

- ◆京都市動物園 ◆元離宮二条城
- ◆京都市美術館（京展、コレクション展、所蔵品展に限る） ◆無鄰菴
- ◆岩倉具視幽棲旧宅 ◆京都市学校歴史博物館

大学ミュージアム

- ◆大谷大学博物館 ◆京都工芸繊維大学美術工芸資料館 ◆京都大学総合博物館
- ◆立命館大学国際平和ミュージアム ◆龍谷大学龍谷ミュージアムほか

その他の文化施設

- ◆京都国際マンガミュージアム ◆京都市青少年科学センター
- ◆京都伝統産業ふれあい館 ◆京都万華鏡ミュージアム姉小路館
- ◆大西清右衛門美術館 ◆京都紋り工芸館 ◆京都府立陶板名画の庭
- ◆高台寺掌美術館 ◆島津製作所創業記念資料館 ◆西陣くらしの美術館富田屋
- ◆藤森神社宝物殿 ◆宮井ふるしき・袱紗ギャラリー
- ◆霊山歴史館（幕末維新ミュージアム）

※施設により優待内容が異なりますので、webサイトなどをご確認ください。

優待の利用の流れ【登録・入会手続（無料）】

- 

QRコードを読み取る
- 

空メールを送信する

※システムから自動返信「@city.kyoto.jp」のドメインの追加設定をお願いします。
- 

自動配信で届いた登録フォームに必要事項を記入し、登録する

※登録はホームページ及び施設に掲示のQRコードからできます。
- 

送られた「携帯会員証」と「学生証」を優待利用時に提示する

※携帯電話をお持ちでない方も登録可能です。詳しくはwebサイトをご確認ください。

表紙の大学

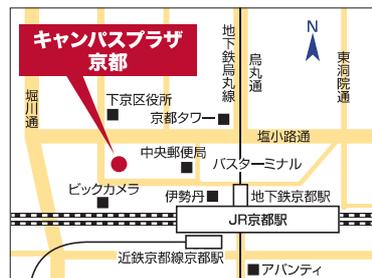
京都市立芸術大学

東日本大震災災害支援チャリティオークション「サイレントアクア2013」の出展作品が並ぶ本学のサテライトギャラリー@KCUA（アクア）に、メディア・アートを学ぶ博士（後期）課程のウィリアム・ホールさん（写真中央）、修士課程版画専攻の宮越裕子さん（写真右）、修士課程器楽専攻（トロンボーン）の滝田姫子さん（写真左）が集まってきました。学生一人一人が芸術を学び、独自の表現を求め研さんを積む一方で、美術学部・音楽学部の垣根を越えた学生の活動も盛んです。キャンパスは、いつも学生のパワーで満ちあふれています。



公益財団法人 大学コンソーシアム京都
The Consortium of Universities in Kyoto

〒600-8216
京都市下京区西洞院通塩小路下ル キャンパスプラザ京都
【TEL】075-353-9100 【FAX】075-353-9101
【E-mail】koho@consortium.or.jp
【ホームページ】http://www.consortium.or.jp/



大学コンソーシアム京都

