

## 〈 セミナーのご案内 〉

● 配布先を限定しておりますので、関係各位へのご回覧につき、ご高配をお願いいたします。

回				
覧				

高等教育活性化シリーズ 245 (通算 570 回)

2013 年 8 月 23 日 (金)

積極公開による社会評価とガバナンス—

# 説明責任の進化と大学法人経営の深化

高等教育活性化シリーズ 244 (通算 568 回)

2013 年 9 月 18 日 (水)

大学変革を担い、拓く—

# 職員組織の風土改革とスタッフ育成策

積極公開による社会評価とガバナンス—

## 説明責任の進化と大学法人経営の深化

～ 新会計基準と財務・経営評価/監査の核心/事業報告書の要件 ～

- ※ 40 年ぶりの学校法人会計基準の大改正～そのインパクト/新財務諸表への組替え試行を
- ※ 説明責任の核心/財務・経営評価はどう変化する/活動区分資金・事業活動収支計算
- ※ 法人経営の深化/事業継続力とは何か/安倍政権の教育政策の影響/経営資源の適切配分
- ※ 経営破綻回避の要点/FM と IR の活用/「事業報告書」の進化/三様監査業務の革新

● 講師 ●

西野 芳夫 氏 / 関東学院大学名誉教授・元常務理事  
日本私立大学連盟 経営委員会委員長 大学監査協会 企画委員長

2013 年 8 月 23 日 (金) 剛堂会館 (明治薬科大学) 会議室 (東京・麹町)

大学変革を担い、拓く—

## 職員組織の風土改革とスタッフ育成策

～ 課題意識・政策提案・チーム実践力ある楽しき仕事場の創拓 ～

- ※ ガバナンスとマネジメントの一体改革/職員の企画提案力/目標達成行動を高める OJD の展開
- ※ [立命館大] アドミニストレーター養成プログラム/職員組織風土の分析/役割・目標レビュー制度の新設
- ※ [松本大] 徹底した地域密着の教育研究/求められる職員の 12 の資質/事務職員会議と SD 活動の実際
- ※ [福岡工大] PDCA 実質化を担う職員組織/PDCA・米国長期研修派遣 (FAST)・OJT による SD 活動

● 講師陣 ●

篠田 道夫 氏 / 桜美林大学 大学院 教授 日本福祉大学学園参与  
鹿谷 武史 氏 / 学校法人立命館 人事部人事課  
小倉 宗彦 氏 / 松本大学 事務局長  
山下 剛 氏 / 福岡工業大学 事務局長

2013 年 9 月 18 日 (水) 剛堂会館 (明治薬科大学) 会議室 (東京・麹町)



[ 参加要領 ]

日時：■高等教育活性化シリーズ 245 説明責任の進化と大学法人経営の深化  
2013年8月23日(金) 13:00~16:50

■高等教育活性化シリーズ 244 職員組織の風土改革とスタッフ育成策  
2013年9月18日(水) 9:40~16:50

会場：剛堂会館(明治薬科大学)会議室(東京・麹町)※両日程、同会場

千代田区紀尾井町3-27 TEL 03-3234-7362

(東京メトロ有楽町線「麹町駅」1番出口より徒歩4分、またはJR中央・総武線「四ツ谷駅」麹町口より徒歩10分)

参加費	ご一名 (資料代を含む)	メディア参加 (資料及び音声CD送付)
高等教育活性化シリーズ 245 説明責任の進化と大学法人経営の深化	36,000円 (消費税込)	37,000円(送料、消費税込)
高等教育活性化シリーズ 244 職員組織の風土改革とスタッフ育成策	42,000円 (消費税込)	43,000円(送料、消費税込)

※参加費の払い戻しは致しません。申込者のご都合が悪いときには、代理の方がご出席ください。

申込方法：参加申込書に所要事項を記入のうえ、FAX または Email にてご送付ください。  
受講証と会場地図を送付しますので、必ずご確認ください。

支払方法：銀行振込・郵便振替・当日払いがあります。  
みずほ銀行麹町支店 普通 1159880 三菱東京UFJ銀行神田支店 普通 5829767  
三井住友銀行麹町支店 普通 7411658 \*郵便振替：00110-8-81660  
口座名 (株)地域科学研究会  
(ご請求なき場合は振込受領書を領収書に代えさせていただきます)

インターネットでのご案内は⇒<http://www.chiikikagaku-k.co.jp/kkj/> E-mail: [kkj@chiikikagaku-k.co.jp](mailto:kkj@chiikikagaku-k.co.jp)

お申込み・お問合せ



地域科学研究会  
高等教育情報センター

東京都千代田区一番町6-4 ライオンズ第2-106  
TEL 03(3234)1231 FAX 03(3234)4993

キリトリ線(※参加申込みの折は必ずお送りください)

研修会参加申込書

2013年 月 日

■高等教育活性化シリーズ 245  
説明責任の進化と大学法人経営の深化

(□に✓印を入れてください)

当日参加  メディア参加

■高等教育活性化シリーズ 244  
職員組織の風土改革とスタッフ育成策

当日参加  メディア参加

支払方法  当日払い  銀行振込  郵便振替

必要書類  請求書  見積書

勤務先

〒

連絡部課・担当者名

所在地

メールアドレス

TEL

FAX

参加者氏名	所属部課役職名	メールアドレス

※この個人情報は、本セミナーの一連の業務及び今後のご案内に使用させていただきます。

時間	講義項目
	<p align="center"><b>説明責任の進化と大学法人経営の深化</b>                      ～ 新会計基準と財務・経営評価／監査の核心／事業報告書の要件 ～                      関東学院大学 西野 芳夫</p>
<p>13:00 ～ 14:30</p>	<p>□ I. 説明責任の進化と財務・経営情報の核心</p> <p>1. 新・学校法人会計基準の特徴</p> <p>(1) 「わかりやすさ」の意味 (2) 「適切な経営判断に一層資する」の意味</p> <p>(3) 残された今後の課題</p> <p>2. 基本金制度が維持された理由</p> <p>(1) 学校法人(非営利組織)会計の特徴</p> <p>(2) 事業活動収支計算書の「基本金組入前当年度収支差額」と「当年度収支差額」の違いをどう説明するか</p> <p>3. &lt;事例研究&gt;新・学校法人会計基準による財務・経営評価はどう変化するか</p> <p>(1) 活動区分資金収支計算書 (2) 事業活動収支計算書</p> <p>(3) 貸借対照表</p> <p>4. 説明責任の進化</p> <p>(1) 事業報告書の実態と改善に向けての提言</p> <p>(2) 説明責任の進化に伴う公認会計士会計監査の在り方</p>
<p>14:40 ～ 16:10</p>	<p>□ II. 大学法人経営の深化と事業継続力</p> <p>1. 事業継続力とは何か</p> <p>(1) 組織力～ガバナンスの整備、トップ・マネジメント及びスタッフの能力</p> <p>(2) 経営力～経営資源(ヒト・カネ・モノ・情報)の適切な管理と配分</p> <p>(3) コミュニケーション力～情報開示による社会の評価</p> <p>2. 大学法人が直面する諸経営課題と財務への影響要因</p> <p>(1) 直面する経営課題～安倍政権の教育政策、個別大学の経営課題</p> <p>(2) 経営課題が財務に与える影響要因～収入と支出への影響</p> <p>(3) 大学法人経営の深化～経営資源の適切な管理と配分</p> <p>(4) 会計から財務へ、さらに戦略としての財務へ</p> <p>3. 経営破綻の回避</p> <p>(1) 経営破綻のシナリオ (2) 新・学校法人会計基準の活用による早期対応</p> <p>(3) 今後の課題</p> <p>①老朽化する施設設備の更新などへの対応～FMの戦略化</p> <p>②経営資源としての情報の活用～IRの導入</p> <p>4. 情報開示の一層の促進</p> <p>(1) 大学改革と情報開示～質の保証、個性化等の大学に対する社会の評価</p> <p>(2) アカウンタビリティからコミュニケーションへ</p> <p>(3) 事業報告書の役割の重要性</p> <p>(4) 大学監査(監事監査、公認会計士会計監査、内部監査)の重要性</p>
<p>16:20 ～ 16:50</p>	<p>□ III. &lt;質疑応答&gt;</p> <p>～ 西野芳夫氏とのホットな情報交換・交流 ～</p>

中教審でも、組織運営部会の設置で大学のガバナンスとマネジメントが注目され、それを担う職員の力がますます求められることとなった。職員の育成・成長のための機会は近年たいへん多くなり充実してきた。それらはいずれも重要な取り組みだが、しかし、究極のところ、真の力をつけ大学改革を前進させるに足る開発力、企画提案力を鍛え、育成するためには、現場の、実際の業務の開発、改革行動を積み上げ、持続させるしかない。

そのためには、業務そのもののレベルを上げ、目標をより高度化し、この高い目標への達成行動、チャレンジを通して育成するシステムを作ること、このOJD(オンザジョブディベロップメント)しかない。そして、それ自体が、危機にある大学の改革推進行動、事業目標の達成行動となり、大学の教学の充実を進め、社会的評価を上げ、経営改善につながらなければならない。

なぜなら、この、現実の成果を作り出す中でしか、真の職員力、大学改革力が身につかないからで、これが職員をプロフェッショナルに育て上げる唯一の道だといえる。(篠田 道夫)

時間	講義項目
9:40 ~ 11:30	<p>□ 大学職員組織のマネジメントと職員力の育成～ ～ 職員の企画提案力と目標達成行動を高めるOJDの展開～ 桜美林大学 大学院 篠田 道夫</p> <p>1. ガバナンスとマネジメントの一体改革と職員                      (1) 問われる学長のリーダーシップ (2) 経営・教学・事務の一体改革の重要性                      (3) 現実の私大運営における問題点～経営と教学、学長と学部、事務組織の位置                      (4) ガバナンスとマネジメントの一体改革による戦略経営の確立                      (5) 戦略経営、教学マネジメントと職員の役割、職員参画の重要性</p> <p>2. 戦略遂行を担う新たな職員の役割                      (1) 戦略スタッフとしての職員 (2) 中期計画の急拡大、その中身は総力戦の設計図                      (3) 中期計画の素案は職員が提案する (4) 職員に求められるプロフェッショナルとしての資質                      (5) 企画提案力を育成する4つの課題                      ①職員個人の力量強化 ②組織文化を変える                      ③本格的な運営参加と教職共働 ④目標を掲げチャレンジする</p> <p>3. 日本福祉大学の事業企画書による開発力育成                      (1) 日本福祉大学の政策を軸とした運営システム (2) 日本福祉大学における職員の位置と役割                      (3) 40年わたる日本福祉大学事務局建設で発見した4つのこと                      (4) 日本福祉大学の事業企画書による開発力の育成</p> <p>4. まとめ (質疑応答)</p>
11:40 ~ 13:00	<p>□ [立命館大] 職員組織の活性化に向けた立命館風土の構築 ～ 役割・目標レビュー制度の新設～ 学校法人立命館 鹿谷 武史</p> <p>1. 立命館大学アドミニストレーター養成プログラム紹介                      2. 研究の背景                      (1) 職場風土の捉え方 (2) これまでの立命館風土の概括 (3) 立命館の現状</p> <p>3. 調査結果・分析                      (1) 職員組織風土に関わるアンケート (2) 他大学調査</p> <p>4. 政策立案 ～役割・目標レビュー制度の新設～                      (1) 制度の目的 (2) 制度の骨子 (3) 制度運用のプロセス (質疑応答)</p>
14:00 ~ 15:20	<p>□ [松本大] 地域密着型大学を担う職員組織とSD ～ 活力を生み出す危機感と達成感の共有～ 松本大学 小倉 宗彦</p> <p>1. 松本大学の紹介                      (1) 地域立大学を取り巻く環境                      (2) 徹底した地域密着の教育研究                      ～アウトキャンパス・スタディ/教育サポーター/考房「ゆめ」/健康支援ステーション                      (3) GPへの挑戦と社会からの評価</p> <p>2. 大学運営を支える職員組織                      (1) 問われる職員能力～教職協働・地域連携・学生サポート                      (2) 事務職員会議とSD活動の実際                      ～学外研修、大学院入学・資格取得、学会発表、ポートフォリオ、朝礼スピーチ、アニュアルレポート                      (3) 専任職員とパート・派遣職員との協働の秘訣</p> <p>3. 変革期の職員の3つの自問自答                      (1) 自ら考える自大学の姿～4つのキーワード (2) 自ら作る人間関係の構築～5つのキーワード                      (3) 自ら作る職場のかたち～4つのキーワード</p> <p>4. 求められる職員の12の資質と育てる風土づくり                      ～厳しさが苦にならない、楽しさを感じるようになれば一流～ (質疑応答)</p>
15:30 ~ 16:50	<p>□ [福岡工大] PDCA 実質化を担う職員組織とSD活動の実際 ～ 戦略的経営を支える職員力の育成～ 福岡工業大学 山下 剛</p> <p>1. 職員力の重要性の考え方                      (1) 風土改革を促進する経営管理システム (2) 経営管理システムにおける職員力の重要性                      (3) 教職協働を促進する組織・体制</p> <p>2. 経営管理システムの課題                      (1) 経営計画の実現性向上 (2) PDCAによる「改善」の限界 (3) 職員力の組織的向上</p> <p>3. 課題達成策としてのSD活動                      (1) PDCAをツールとしたSD (2) 米国長期研修派遣(FAST)によるSD (3) OJTによるSD (質疑応答)</p>