

役教職協働の実現とプロフェッショナル職員の育成

柔軟な組織における柔軟な協働

2014年7月15日に埼玉日経懇話会がありました。埼玉を代表する経済、産業、行政、学術など各界のリーダーの方々协会会员で集い、自己研鑽する場で、日本経済新聞社さいたま支局が運営を担当して下さっています。学長として私は初めて懇話会に参加しましたが、高校時代の美術部の大先輩で日本画家の方と偶然お会いするなど、多様な分野の方々とお話しすることができ、人との出会いや人とのつながりの大切さを改めて実感した次第です。

その際の講演会は、渡部卓氏（株式会社ライフバランスマネジメント研究所代表、帝京平成大学現代ライフ学部教授）による「会社と社員を元気にするための処方箋」でした。渡部氏のお話は多岐に亘りましたが、埼玉大学における役教職協働を実現したく思っている私にとって興味深かったのは、組織の「メンタル・タフネス」と協働のための「最上の叱り方、ほめ方は「傾聴」である」です。組織としても個人としても、ストレスの累積負荷・蓄積時間をいかに適切に保つかが重要であって、組織としても個人としてもいかに柔軟さを保ち、柔軟な対応ができるかが鍵となるように思います。私の専門である構造力学によれば、吊橋のような柔軟性に富む構造物では、外からの圧力（外力）が大きくとも内部に生ずるストレス（応力）は大きくなりません。

事務職員の育成の重要性と大学職員の「プロ化」

IDE 大学協会発行の「IDE 現代の高等教育」2014年7月号は「大学経営人材の養成」をテーマとしたものでした。そこには、「教員と対等な立場」で専門性の高い事務職員が大学運営に参画する、いわゆる「教職協働」が極めて重要であること、私立大学では普遍的に行われていることが述べられています。しかし、大学経営に必要な「高度専門職」の存在と育成は「未だ十分ならず」ともされています。

学長をリーダーとする大学の理念と目標を実現するため、戦略を立て、具体的な戦術によって推し進める、多様な「大学経営の専門家」が必要です。大学の重要な構成員である職員層の果たすべき役割を強化して、チームとして最強の力を引き出したいと思えます。簡単なことではありませんが、あるべき職員像を明確にしつつ、役員や教員との協働を意識した組織・業務の在り方全体をトータルに改善していきます。

また、8月1日の朝日新聞朝刊には「大学職員 進む「プロ化」 経営・広報・就職支援 高まるニーズ」と題した記事が教育欄に掲載されていました。「大学運営で裏方に徹していた職員の役割が注目されている。・・・教員とは違った「大学のプロ」としてのニーズが高まっているという。」として、学部での大学職員養成コースや大学院での現職大学職員専門性アップコースが紹介されています。SDの重要性が叫ばれて久しく、埼玉大学でも職員研修が行われています。その更なる充実と学外教育機会への派遣といった新たなスキームの導入が必要ではないでしょうか。

埼玉大学における若手職員の活躍

8月1日、埼玉大学に新たに3人の若手事務職員が採用になりました。辞令交付の後に学長室にて歓談しましたが、それぞれに目的意識を高く持ち、埼玉大学に貢献しようとする意欲を強く感じさせてくれました。とても嬉しく、また頼もしくも思った次第です。彼らの今後の活躍を大いに期待したいと思います。

埼玉大学を志望する理由について、この3人が揃って口にしているのが、職員採用説明会の雰囲気良さです。「若手職員がやる気に満ち溢れており、勉強会を通じて楽しみながら自分を高めている」、「若手職員の一人一人がやり甲斐を持って仕事をしている」、「若手職員が上司や同僚と自然体で会話しており、若手が活躍し、意見が言える環境である」、等々の感想を述べてくれています。早速、人事課に平成26年度埼玉大学職員採用試験説明会の内容、状況を問い合わせました。発表の構成もさることながら、「先輩紹介」と題して採用後1、2年の若手職員3人が登壇しているではありませんか。人事課の先輩職員と各部署の若手職員が一緒になって作り上げ、リハーサルを重ねての結果と聞いて、これもとても嬉しく、頼もしく思いました。

これはほんの一例かと思えます。若手職員も、彼らを指導する先輩職員も、ともに切磋琢磨しながら、多様な仕事を行って成果を出すことにより、プロフェッショナルとして成長していくことを心より願っています。と同時に、役教職協働の実現とプロフェッショナル職員の育成のための仕組みを構築して、それぞれに積極的に取り組んでいきたいと思います。

学 長 山口宏樹