

2025/12/26

総務課人事係

会計課施設管理室

桐山修一

海外研修報告書

(1) ロットネスト島 SDG s 取り組み視察

①島の概要

パース市内から地下鉄で 40 分、フリーマントル駅から高速フェリーで 30 分ほどの自然豊かな離島。

②島内での視察

島内は基本的に観光用のバスや緊急車両以外は自動車の使用が制限され一切走っておらず、自転車か鉄道での移動が観光客の移動手段の基本となり、自然との共存が成り立っている。

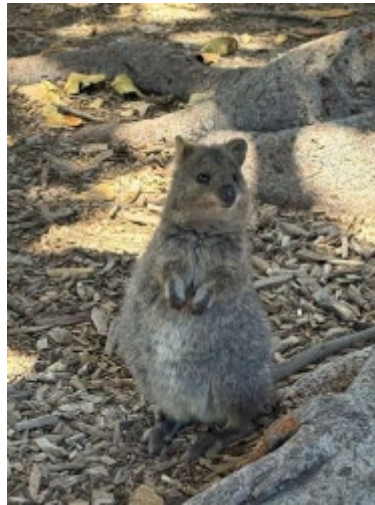
島内の電力発電は風力発電・太陽光発電という再生可能エネルギーで賄われており、化石燃料による発電を行わないことで SDGs への取り組みが行われている。また島内要所にはリサイクル用のごみ箱が設置されており、ごみの分別回収を行っている。



主な観光名所は海岸であるが、固有種のクアッカワラビーという有袋類が多数生息していることでも有名である。クアッカに餌付けや触ることは禁止されているが、セルフィーと一緒に自撮りすると笑顔を見せているように見えることから観光客に人気を呼んでいる。

また Wadjemup Museum では先住民族 Noongar の 1 万年前の土器や装飾品/点描によ

って描かれた Aboriginal Art の展示や人種差別による強制収容所生活の過酷さや壮絶さなどを学ぶことができた。



また第二次世界大戦で使用された砲台「battery」や砲台を運んだ鉄道のレールなども残存していた。ロットネストでは大戦時は女性のみで構成された部隊もあり、有事下とはいえ女性の社会進出が日本より早く行われていたことがうかがわれた。



(2) EDITH COWAN UNIVERSITY 職員研修プログラム参加内容

設立：1991 年（本学とほぼ同じ設立時期）

設置区分：公立大学

学生数：31,217 名（明治大学と同等規模）

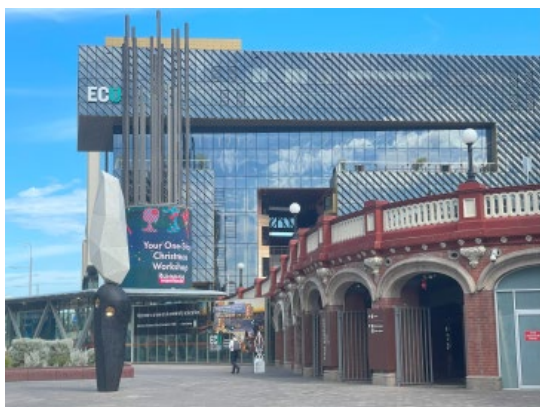
教職員：2,277 名（明治大学は 1643 名）

4 キャンパス合計 総面積：122.3ha（東京ドーム約 26 個分）

City・Joondalup・Mount Lawley・Bunbury（・Sri Lanka）

2026 年 1 月に Perth 市駅直結の City キャンパスがオープン予定で約 1 万人が学ぶ予定としている。

大学名の由来：Edith Dircksey Cowan は女性と子供の権利と福祉のために活動した政治家で、オーストラリア初の女性議員として国会に選出されたことで知られ、1995 年には紙幣の肖像としても選ばれた人物である。



研修内容について

総務課関係内容

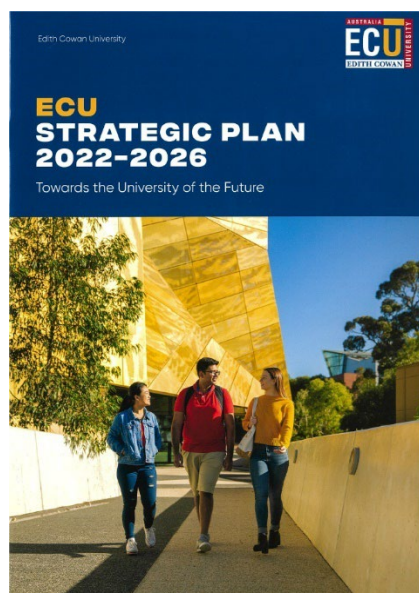
「計画と業績報告」

ECU では中長期計画書最長で 30 年の計画をまとめ、期間が長く将来性が不透明なものは定期的な見直しを実施している。SWOT 分析を行い、ECU の内外の強み/弱みを分析し計画を策定する。長期的な計画があることで職員がどの方向を向いて働けばよいか目標を持ちやすい設計になっている。

公的資金が 6 割ほどを占めており、政府の政策に従うが公立大学のため州の政策にも従う必要がある。

資金の獲得については政策的に障害者の受入れを増やし、補助金を 2025 年 3 億ドル→2026 年 10 億ドルに増やしている。誰でも受け入れられる大学というイメージの戦略にもつながっている。

大きな経営戦略が決まってから、各部署にその方向に向かって何をやればいいのか目標を作成させる方式をとっており、目標設定がしやすい制度だと考えられる。22 の KPI を作成し、内 8 つを州議会にも提出しているとのこととでデジタル化されることで目標や課題がわかりやすいと感じた。日本の大学全体でも統一した KPI の基準を導入し、大学の知名度に見えない魅力などを出せれば学生の進学の高まりを感じた。



MEASURING OUR SUCCESS			
The achievement of our strategic priorities will be reflected in progress towards the targets set for the following key performance indicators.			
Targets for 2026 are reviewed annually and annual progress targets are considered and approved by Council each year at its December meeting.			
Key Performance Indicator	Baseline 2021	Target 2026	
Goal 1: Student experience			
Student satisfaction – overall educational experience (national rank)	2	Not a target	
Retention of commencing students (%)	78.2	≥ 78.0	ECU, AU
Graduate employment – all, undergraduate & months (%)	82.8	≥ 80.0	ECU, AU
Aboriginal and Torres Strait Islander undergraduate success (%)	70.4	≥ 70.0	ECU, AU
Goal 2: Research			
Research publications (4 per 10 FTE)	33.37	≥ 30.0	ECU, AU
Field-weighted citation impact score	1.62	≥ 1.60	ECU, AU
Research grant and contract income – annual growth (%)	+4.3	≥ 1.0	ECU, AU
Research by higher degrees completions (4 per 10 FTE)	2.4	≥ 1.0	ECU, AU
Goal 3: Internationalisation			
Income from international student fees – annual growth (%)	+125	≥ 10.0	ECU, AU
International students offshore (BPSU)	500	≥ 500	ECU, AU
International students in higher degrees by research – annual growth (%)	0	≥ 10.0	ECU, AU
Goal 4: Empowering the talent and potential of our staff			
Aboriginal and Torres Strait Islander employment – full-time equivalent (%)	2.4	≥ 3.0	ECU, AU
Staff satisfaction – Voice survey ‘passion/engagement’ item (%)	80	≥ 75.0	ECU, AU
Gender pay gap – difference in total remuneration, full-time (%)	15.3	≤ 10.0	ECU, AU
Disability access and inclusion (AND index score)	23	≥ 30	ECU, AU
Goal 5: Securing our future			
Times Higher Education Young University Ranking	42	≥ 100	ECU, AU
Times Higher Education World University Ranking	405–500	≥ 100–150	ECU, AU
Student enrolments from the South West Region (4)	1,730	≥ 1,900	ECU, AU
Total student load (BPSU)*	16,665	≥ 23,000	ECU, AU
Total operating income (BME)*	684	≥ 800	ECU, AU
Operating surplus (%)	4	≥ 5	ECU, AU
ECU philanthropic campaign funds pledged/raised (BME)	0	≥ 100	ECU, AU

「大学のガバナンス・法務プロセス・コンプライアンス」

ECU のガバナンスは州法と TEQSA（高等教育品質基準機関）により法的な仕組みと評議会によって定められている。評議会の構成員には現役の学生と卒業生も含まれており、学長と同等の権利が与えられているとのことであった。学生や卒業生（企

業)の意見を取り入れることで顧客目線の意見を取り入れていることはとても良いと思った。

「ECUのウェルビーイング(幸福)」

ECUにおいて、仕事とプライベート両方での「健康+幸福+充実感」に着目しウェルビーイングを考えており、日本の仕事のみでの考え方とは根本的な考えが異なっている。

家庭面での充実・満足感を上げることで、仕事の生産率や定着率を向上させる好循環を生み出そうというコンセプトである。日本では精神衛生に対する考えが窮屈で仕事とプライベートは全くの別物として考える傾向がある。カウンセリングを受けるのも非常にハードルが高い。家庭の問題を抱えていても配慮などは一切なく、家庭のことを持ち込んではいけないという風潮の中、精神が壊れて生産性が落ちた状態で仕事をしている。こういった着眼点を持ってもらえともっと効率や生産性が上がり、仕事を続けやすく定着率も上がる好循環につながると感じた。

入試広報課関係内容

「オーストラリアの大学におけるマーケティング」

ECUの大学としてのブランディングについて説明があり、2022-26年の中長期計画を基に自己分析を行い、ブランドの見直しを行った。

見直しに際しては様々な企業経営者を招き意見交換を行った。どのようなコースを設置し、どのような教育を行うのか、またどのような人材を雇用するのかまで多岐にわたり検討し、成長戦略を構築している。

私の出身大学でも卒業生の企業経営者を理事会や評議員に参加させている。学生が卒業後に求められる人材の教育への反映には必要不可欠な視点を持っているので積極的に取り入れるべきだと思っている。

ECUは伝統的に先を見越す経営戦略をとっており、大学のあるパース市だけでなく州や国全体に変化をもたらせるような存在を意識し、産業/企業を意識した人材教育を行っている。

ブランディングは大学のシンボルを前の由来となっているコーワン氏が議会で配った「ガム」＝「ユーカリ」の実のブローチをあしらい、ロゴについてもEC「U」の文字をユーカリの葉をイメージしたデザインにしており、名刺の角を「U」のカーブを描くようにしている。メインカラーにはティール色を取り入れ、マーケティングで目立つような記憶に残るブランディングを行っている。



自分の出身校も創立してから 100 年超ということもあるがシンボルマークも学生全体が認識するくらい明確に決まっていたし、スクールカラーも言い間違いが許されないくらいに厳密に決まっていた。4 年間頻繁に見ていたロゴを街中で見かけると愛校心があるわけではないが自然とうれしくなるし、大学の評判が良いというバロメーターにもなっていると思うので本学でもブランディングを行い、ロゴとスクールカラーを前面に打ち出して、卒業生を含めて認知度を上げた方が良かった。

教務課関係内容

「教育品質および基準」

国で定められた TEQSA に則り、4 つの学術会議にてカリキュラムなどの編成を行っている。全てのコースにおいて基準を満たすように編成されている。学生満足度調査の結果を活用させることが法で定められており、日本の大学のアンケートよりも厳しく管理されているように感じた。

「AI 時代における高等教育マネジメント」

AI の進化により安易に AI ツールを活用できる時代となっている。海外の高校では既に数学の公式を覚えるのではなく、関数計算機を使って正しくツールを使いこなす教育がすでに始まっている。大学に至っては AI ツールを使ってレポートを作成することが前提の教育・課題が始まっており、AI 毎の特性を見極め正しく使い、効

率よく、短い時間で情報量の多いレポート作成が可能となった。AI はあくまでも学習した内容から確率の高い情報を提供しているだけであり、情報を受け取った側が情報の正確性を見極める必要がある。

単純作業は今後、AI に全て仕事を奪われる可能性が高く、人間にしかできない判断/応用が求められる。事務処理などで導入していく際にも提供された情報を鵜呑みにして「支配」されるのではなく、AI をツールとして使いこなす判断力が求められる。

業務の効率化に伴う AI の導入はウェルビーイングの向上のためにも必要不可欠であるが、office365 を使用しながら、Copilot を使用すると AI が office で作成された情報を読み取り、データ蓄積をするため情報漏洩につながっているリスクについても認識をして活用をする必要がある。

「ECU の学生支援について」

学生 HUB を設けて、職員ではなく学生がコース情報・入学手続き・コース変更・留学生のビザ取得などを手伝っている。住居や奨学金・心理カウンセラーなどの紹介も行っている。



心理カウンセリングを年間 10 回まで無償で受けられるようにし、専門家への取次も行っている。

日本よりも心理の問題については海外のほうが進んでおり、日本だとカウンセリングを受けること自体が憚られる空気があるが、軽度のうちに問題を解決できる環境が整っていることで就学意欲も上がり、ひいては学生の満足度が上がる好循環が整っていると思われる。

学習支援についてはピア アシステッド スタディ セッションで学生を図書館で雇用し、上級生が下級生に指導できるようにしていた。

自分が以前働いていた大学図書館でも図書館で院生のアルバイトを雇用して、TA としてレポート作成や論文検索の指導などを行っていた。本学でももっと SA や TA を

積極的に導入して、学生目線で学生が相談しやすい学習環境の整備を行い学生の満足度を上げる努力を図るべきだと考えている。

学生ギルドもあり、人種や思想など様々なコミュニティを作り、大学で認可して活動資金を提供し、学生が孤立しないような仕組みを形成している。大学生は授業も自分で選択をするため孤立しやすい環境にあり、孤立することで授業にいかなくなり、ドロップアウトという構造は日本にもあるため、サークルなどのような主たる活動内容がなくても集まりがあるのは入りやすく心強いと感じた。

施設管理室関係内容

「シティキャンパスについて」

2026 年 1 月使用開始予定で新しいキャンパスの開発を行っている。

2020 年にプロポーザルで市から企画が採用された。

立地：パース駅直通

広さ：65,000 平米（千住キャンパス本館の 8 倍）

高さ：12 階建て

工事費 853 億円

（オーストラリア政府 294 億円、州政府 199 億円、E C U 360 億円）

収容予定学生数：11,000 人（2026 年 2 月 8,000 人予定）

学部：舞台芸術・教育学・サイバーセキュリティ・法学など

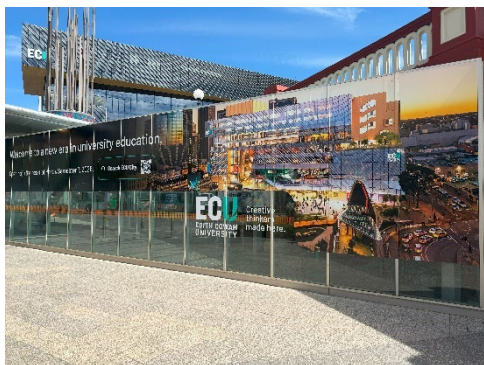
特徴的な施設：舞台芸術の各専攻専用のシアターを 6 つ設置

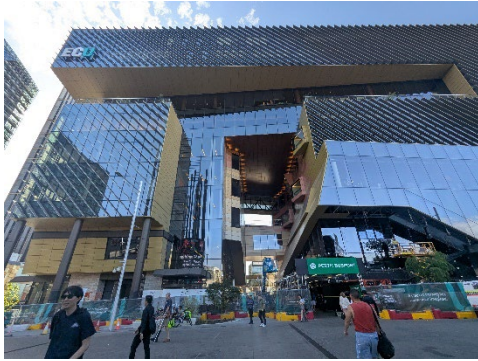
デザイナーにアボリジニを採用し、デザインにもアボリジニの象徴的な色などを採用している。

一般に開放するスペースには大型のデジタルアートを展示

外壁には繋げると全長 5 km になる LED 照明を設置し、夜間でもパース市のシンボル

パース市駅前の設置意義として、駅前の治安が悪くスラム街に似たエリアとなっており、文教地区として再開発を行うことで治安の改善、新たな雇用を生み出すことで中長期的な経済効果（工事期間：1,100 億円・開校後 7,500 億円）





残念ながら引渡し前だったため施設の見学をすることができなかった。外観だけでもかなり建設コストがかかっていることがうかがい知れた。舞台芸術コース用の専用シアターや法学部用の模擬法廷など専門家を育てるための設備投資がきちんと行き届いていることがよく分かった。

「ECU セキュリティ」

CCTV カメラを4キャンパスで1,600台以上導入し、ジュンダラップキャンパスにある中央監視室で全て監視・制御を行っている。カメラの性能としてもスマホの见ている内容も確認できるほどの高解像度のカメラを導入している。24時間監視をしており、1,800か所の電気錠の鍵の開閉も遠隔で行えるようになっている。また視覚がないようにくまなく巡回警備も行っている。

AIも導入しており、過去に問題があったなど指定・登録された人物が敷地内に入った場合に自動検知したり、何かあった場合に特徴でカメラの映像を追うことが可能である。

警備の方針としては抑止 (Deter)・検知 (DETECT)・遅延 (Delay)・対応 (Responds)「D3R1」を導入している。

警備員については学生の心理的な問題でのトラブルにも対応できるような特殊な教育を受けた人材も雇用している。トラブルは年間3,000件程度発生している。研究室などカメラが設置できない場所についてカウンターやデスクに通報ボタンを設置して身の安全が図れるようにしている。

トラブル/災害の発生に備え、40通りのシナリオを用意しており、警備員は有事の際にはシナリオに決められた動きをとれるように教育を受けているとのことであった。また対応した事例はすべてデータベース化し保管している。

本学の警備は業務委託で外注をしている。待遇面の問題などもあり、シルバー人材が多いこと、人員の定着率が非常に悪いこともあり非常に頼りない。一般への開放などを通常行っていないため一般的なキャンパス型の大学よりもセキュリティ管理が厳しくかろうじて成り立っているが、将来的にはECUのように専門的なセキュ

リティ対応ができる人材の雇用が必要だと思っている。設備面については本学とは比べ物にならないくらい予算をかけている印象を受けた。規模感が違いすぎて参考にできないレベルであった。

施設管理については通訳の野坂先生に伺ったところ教職員専用のポータルサイトがあり、電球交換など簡易なものから機械の修理まで修繕関係はすべてポータルから担当者に報告でき、作業の進捗状況などもポータル上で確認ができるようになっているとのことだった。

本学では対面、電話やメールでの受付をしており、都度対応を行う必要があり複数の現場から同時に呼ばれるなど業務が煩雑になる原因となっている。また修繕に関しても担当者やお願いする業者によって対応がバラバラでつぎはぎの修繕になってしまうこともあるため過去の発生/対応事例のデータベースも兼ねたシステムを導入できないか検討を行いたい。

国際交流関係内容

「国際高等教育におけるオーストラリア政府の政策への適応」

オーストラリアでは主要輸出業の第四位（47 億ドル）に国際教育が入るなど留学生ビジネスが主要産業になっている。これは国際競争力のある高度な教育が提供されている証拠でもある。

共通語が英語であることと多様な国民性が留学生を受け入れやすい環境を作っているという部分もあるが、日本は教育をビジネスとして考えている側面が薄く、あくまでも研究教育の非営利機関という考えが強い。通貨の競争力も落ちているため途上国からの学生も他国に流れる傾向もあることからより国として留学生の招致に力を入れないと研究分野での国際競争力も落ちると思う。

「ECU における国境を越えた教育&スリランカキャンパスについて」

ECU で学ぶ 3 万人の学生の内、8 千人が留学生となっている。

TNE というオンラインでオーストラリアに来なくても母国で学位が取れる制度も導入している。留学費用が掛からないため経済的に恵まれない人でも学位を取得できる。また国にとどまることで優秀な人材が海外に流出しないというメリットもある。パートナーシップを結び、キャンパスを間借りして現地で授業を行い、学位を出すこともできる。

本学は国家資格取得を目的とする学科が多く、海外留学をしてしまうと資格取得に支障をきたすケースが想定される。国として医療系の各国家資格を国際規格にして教育のレベルを上げていくことで双方の国で使える国家資格が取れると海外留学

が盛んになると考えている。

(3) 生活全般や文化について

① 物価/食生活

物価が非常に高く、最低でも日本の2~3倍程度の食費がかかることが分かった。実際に現地でマクドナルドのビックマックバーガーセットを注文すると約\$15と日本とサイズは変わらないのに約2倍の価格であった。また真水の入手が日本より困難な土地の為、500ml (or 650ml) のミネラルウォーターが\$3.5~5.5と日本の3~5倍近い価格となっていた。

外食はモーニングやランチサービスという価格はあまり見かけず、最低でも\$15~という物価であった。いわゆる日本のスーパーのお弁当・惣菜という文化もなく、出来合いは大人数で取り分ける物が基本となり、自炊する人は小麦の自国内での生産により比較的安価に手に入るパスタをソースとあえて食べるなどが多いとのことであった。

② 人々の印象

街中には浮浪者も日本より多く目につくことも印象に残り、多くがアボリジニなどの先住民族などの有色人種であった。明らかに薬物の影響下と思しき人もいたり日本とは治安が違っていると肌身で感じた。

人々の印象としては接客業は白色人種より有色人種のほうが割合的に多く、移民などと思われる。その分、観光地であることもあるがこちらが片言の英語しか話せないとわかると非常に簡単なゆっくりとした英語で話しかけてくれたり、一緒に物を探してくれたりなど非常に親切な印象を受けた。またホテルのエレベーターや街中でも目が合うと「Hi」と気軽に笑顔で挨拶をしてくれるなど陽気な印象も受けた。

③ 移動手段

市内は日本のように鉄道が発達しておらず、路線バスが主流のように見受けられた。有料のバス以外に「CAT BUS」という無料の周遊バスが各所で走っており時間がかかってもいいのであれば移動に困ることはない。市街にでると鉄道・バスは非常に脆弱でUBERという個人タクシーを配車して移動をするか、レンタカーで移動を考える必要がある。

④ 困ったこと

全体的に料理について日本人のような繊細な味へのこだわりがないので、とにかく塩辛い、とにかく甘い、まったく味付けがないなど極端な味付けであった。水か油が身体にあわず胃腸の調子が悪かったため、夏バテにならないようにひたすら大量に食べ続ける生活となってしまった。

(4) 休日・余暇の過ごし方

基本的に研修が目白押しで休日という日程はほぼない。研修が少しでも早く終わり、外に行ける時間があつたら積極的にホテルの周りだけでも歩いて回ると歴史のある古い建物も多く言葉は理解できなくても楽しめた。太陽光の強さや湿度の違いなのか分からないが色彩/発色がとてもよく、景観もとても良かったので目から得られる刺激が凄く面白かった。

(5) この研修で得たもの/気づいたこと/学んだこと

今回の研修ではあらゆるところに先住民族に対する「respect」という言葉があふれていた。ECUのシティキャンパスのコンセプトにも取り入れられ、自分たちの過去の行いを恥、先住民に感謝し伝統を重んじる新しい文化を形成しようとしている過程にあると感じた。

一番研修で得られたものとしては、まず業務に関しては業務効率を優先し、AI技術を率先して取り入れ、自分の仕事とプライベートの幸福とがリンクするように考えていることであった。

また教育に対する価値観については、ほとんどの研修において「Industry」という言葉が頻繁に登場し、社会で必要な知識/スキルの形成を主軸とし、その分野の専門家を作る教育文化が成り立っていた。日本の新卒採用とは異なり、中途に混じり求人活動を行う必要があるとのことで、厳しい文化に見えるが求められているスキルが明確になった求人形態になっており、経験者と同等に扱われる分、入社後のギャップに悩むことなどが少ないように思われた。また日本も待遇改善が叫ばれ、少子化による新卒の獲得競争が厳しくなり給与を大幅に引き上げる企業が現れるなどの傾向がある。中規模大学として入学者を増やす手段として、売り手市場であることを生かし「Industry」を意識した専門家の育成を目指すことで広義での社会に必要とされる社会人の育成ではなく、狭義での社会＝「産業」に必要とされる特化した強みのある大学となれるのではないかと感じた。本学も国家資格の取得を主軸に置いた学科が多いが、それ以外の学科においても学習内容を企業が欲しいと考える専門的な人材育成に注力できると付加価値が出てくると考えている。

(6) 後輩職員へのアドバイス・参考事項

- ① 今回の通訳の方がたまたま日本の大学を卒業し、ECUの大学院を修了し教員となっており日本の大学教育とオーストラリアの大学教育の違いを理解しており、通訳の合間などに制度をわかりやすく解説してくれたため、研修についていけたが、事前の学習で相互の大学の教育目的や就職活動の違いを理解しておくことと、大学職員の中で専門職と一般事務職で明確に職域が分かれており、今回説明をしてくれる職員は専門職であることを前提に研修を聞くとより研修の内容が

頭に入りやすいと感じた。

② 食事への対応が非常に難しかった。とにかく値段が高い、量が多く小食の人はインスタントの味噌汁や緑茶などシンプルな味の手軽にリフレッシュできる物を持参したほうが良いと。

水（硬水）が体に合わなかったのでお腹が弱い人は水分補給も注意が必要だと感じた。

③ 日差しが非常に強くサングラスは必須で、相手に失礼かもと屋外で外して生活すると軽くめまいなどを感じるレベルであった。また日本では基本日焼け止めを夏場塗ったことがなかったが、日焼け止めを塗ってもかなり焼けてしまうほど紫外線が非常に強かったので必ず日焼け止めも必ず持参したほうが良い。

④ 海岸などを視察で歩く場合、日本より砂の粒子が細かく運動靴の目地から入ってしまうのでサンダルを持参したほうがよい。

⑤ 現金を使うことはまずないので換金は引率の職員のみでよいと思われる。現地でカードが使えない場面はほぼなく、要所に両替所もあったので最悪現地での換金も可能である。