

海外研修報告書

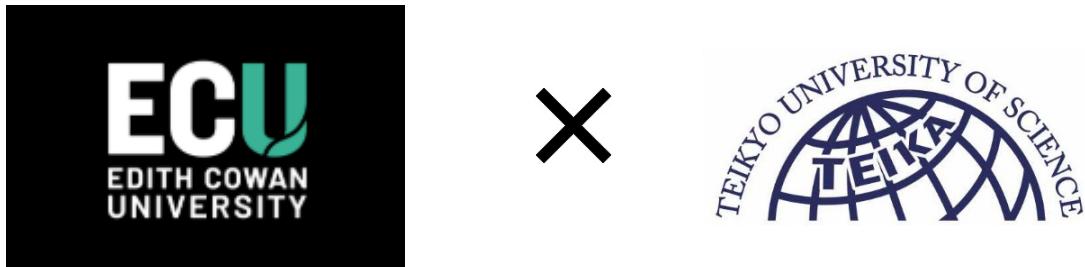
所属： 総務課人事係
氏名： 新宅 将也

1. 研修の目的

本研修は、オーストラリア・Edith Cowan University (ECU) における大学運営、学生支援、教職員の Wellbeing、国際戦略、ガバナンスおよび教育の質保証に関する先進的な取組を学び、本学の今後の大学運営および職員人材育成に資する知見を得ることを目的として実施されたものです。

近年、大学を取り巻く環境は、少子化の進行、国際競争の激化、教育の質保証に対する要請の高まり、教職員の業務高度化・複雑化、さらには AI 等のデジタル技術の急速な発展により、大きな転換期を迎えていました。このような状況の中で、海外大学がどのような理念と制度設計のもとで大学運営を行っているのかを直接学ぶことは、本学の将来像を検討する上で重要な意義を持つと考え、本研修に参加しました。

特に本研修では、AI 時代における大学経営の在り方、組織として教職員の Wellbeing を支える仕組み、大学の中長期戦略と日常業務・評価制度を結びつける制度設計に着目し、総務・人事の視点から研修内容を理解・整理することを意識して参加しました。



2. ロットネスト島における SDGs の取組および歴史的背景に関する観察について

本研修の一環として、西オーストラリア州に位置する ロットネスト島 を訪問し、環境保全および持続可能な観光を軸とした SDGs の取組に加え、島が歩んできた歴史的背景についても学ぶ機会を得ました。

ロットネスト島は、美しい自然環境と観光資源で知られる一方で、過去の歴史を踏まえた上で現在の運営方針が形成されている点が特徴です。

ロットネスト島は、先住民アボリジニにとって文化的・精神的に重要な場所であり、古くから人々の生活や信仰と深く関わってきました。一方で、植民地時代以降には、先住民が収容される施設として利用された歴史もあり、現在、島内ではこうした歴史的背景についても適

切な情報提供が行われています。これにより、訪問者が島の自然とともに、その歴史にも目を向けられるよう配慮されていました。

現在のロットネスト島では、こうした歴史的経緯を踏まえ、「自然環境の保全」と「人の活動の在り方」を慎重に再構築する姿勢が明確に示されています。SDGsの取組は、単に環境負荷を低減するための施策にとどまらず、過去を踏まえた上で将来世代に責任を果たす姿勢の表れとして位置づけられている点が印象的でした。

具体的には、風力発電の導入、廃棄物削減、海水を淡水化することによる水資源の有効活用、生態系保全などが、島全体の運営方針として徹底されています。特に、固有種であるクオッカをはじめとした野生動物の保護については、人間の利便性よりも自然環境を優先する考え方方が明確に示されており、観光客に対しても行動ルールや注意事項が丁寧に説明されていました。

また、島の歴史や環境への配慮については、訪問者への情報提供や教育の機会が重視されており、「楽しむ観光」と「学ぶ観光」が両立する仕組みが整えられていました。これは、SDGsを理念として掲げるだけでなく、来訪者一人ひとりの行動変容につなげる工夫であると感じました。

今回のロットネスト島視察は、「過去を学び、現在の行動を見直し、未来へ責任を持つ」というSDGsの本質を改めて考える、貴重な機会となりました。



3. 研修機関／講義内容について

(1) Higher Education Management in the Age of AI

本講義では、AIは単なる業務効率化の手段ではなく、大学経営全体の前提条件として捉えていました。ECUでは、AIの活用にあたり、技術的な操作能力以上に、AIの特性や限界を理解した上で判断する力や、業務そのものを再設計する思考力が重視されていました。

その結果、職員の役割は、従来の作業中心の業務から、情報を解釈し意思決定を支援する役割へと変化しており、AI は人の仕事を代替するものではなく、人の判断を補完する存在として位置づけられている点が印象的でした。

人事の観点からは、AI 活用を個人の能力差に委ねるのではなく、研修体系、業務分担、役割設計、評価制度と一体で進める必要があり、組織として計画的に底上げしていく重要性を強く感じました。

（2）Wellbeing at ECU

ECU では、Wellbeing を福利厚生や健康管理の一要素としてではなく、大学運営を支える基盤的な概念として明確に位置づけていました。

Wellbeing は、身体的・精神的健康に加え、仕事への満足感、社会的つながり、自己成長の実感などを含む包括的な概念として整理されています。

特に、I (個人)・We (チーム)・Us (組織) の三層構造で Wellbeing を捉え、それぞれの層において具体的な施策や役割が設計されている点が特徴的でした。

人事の視点では、Wellbeing を個人の努力や意識に委ねるのではなく、行動計画や委員会体制、研修制度を通じて組織責任として継続的に支える仕組みが、職員の定着やモチベーション、パフォーマンス向上につながっていると感じました。

（3）Planning and Performance Reporting

ECU では、大学の中長期計画と部局計画、個人の業務内容が明確に接続されており、KPI を用いた進捗管理によって、職員一人ひとりが自らの業務と大学戦略との関係を理解しやすい仕組みが構築されていました。

評価は単なる成果測定ではなく、改善と対話を重視した仕組みとして運用されており、職員が方向性を見失うことなく業務に取り組める環境が整えられていました。

人事の観点からは、評価制度が査定のためだけに存在するのではなく、組織の方向性を共有し、職員の納得感を高めるための重要なマネジメントツールとして機能している点が大きな示唆となりました。

（4）Academic Quality and Standards

教育の質保証は外部基準に基づき厳格に運用されており、カリキュラム承認、定期的なレビュー、データ分析が体系的に行われていました。ECU では、教育の質保証が教員個人の努力に依存するものではなく、専門部署が横断的に支える構造となっていました。

人事・総務の立場からは、こうした体制が教員の過度な負担を軽減し、教育活動の安定性と継続的な改善を支えている点が参考になりました。

(5) Governance, Legal and Compliance

ガバナンス、法務、リスク管理は戦略部門に集約され、大学全体を支える仕組みとして機能していました。コンプライアンスは、単に規則を守るためのものではなく、現場を守り、円滑な業務遂行を支援するための基盤として位置づけられていました。
人事の視点では、法令遵守やリスク対応を個人責任に帰すのではなく、組織として担保する設計が、職員の心理的安全性や業務の質向上につながっていると感じました。

(6) Campus Management and Security

キャンパス管理およびセキュリティにおいては、事故やトラブルが発生してから対応するのではなく、予防を重視した設計がなされていました。警備体制、監視システム、危機対応フローが体系的に整理され、学生および職員が安心して活動できる環境が整備されていました。人事・総務の観点からは、安全な職場環境の確保が Wellbeing や業務継続性の前提条件であることを改めて認識しました。

(7) Student Support

学生支援は、個別対応の集合ではなく、入口を一本化した構造的な仕組みとして設計されていました。支援内容ごとに担当部署や役割が明確に整理されており、学生が迷うことなく支援につながる体制が整えられていました。
人事の視点では、支援業務の属人化を防ぎ、職員間で役割を共有する仕組みが、業務負担の平準化と支援の質向上につながっていると感じました。

(8) Marketing in an Australian University

大学のマーケティングは、単なる広報活動ではなく、大学の理念や価値を社会に伝える戦略的な活動として位置づけられていました。ブランドは特定部門のみのものではなく、全職員が共有すべき共通言語として浸透していました。
人事の観点では、職員一人ひとりが大学の価値を理解し、業務を通じて体現することが、結果として大学の信頼性や魅力の向上につながると感じました。

(9) Adapting to Australian Government Policy

政府の教育・移民政策の変化を前提とした大学運営が行われており、政策動向を迅速に分析し、柔軟に戦略へ反映する体制が整えられていました。人事の視点では、外部環境の変化を見据えた人員配置や業務設計、スキル育成の重要性を改めて認識しました。

(10) Global Education Delivery / Transnational Education

海外拠点運営においては、教育の質保証とリスク管理を前提とした制度設計がなされていました。国際教育の拡大と基準維持を両立させるための組織的な対応が印象的でした。

人事の観点では、国際業務を担う職員に求められる専門性の高度化と、それを支える育成・支援体制の重要性を感じました。

(1 1) International Student Recruitment at ECU

留学生募集は、量的拡大を目的とするものではなく、大学方針や受入体制との整合性を重視した戦略的な取組として行われていました。募集から在学中の支援までが一体的に設計されている点が特徴的でした。

人事の視点では、留学生対応業務の増加を見据えた職員体制の整備や役割整理が不可欠であると感じました。

(1 2) International Agreements and Programs

国際協定やプログラム運営は、明確なプロセスに基づいて管理され、属人化を防ぐ体制が構築されていました。協定更新やリスク管理が計画的に行われている点が印象的でした。

人事の観点では、国際業務に関する知識やノウハウを組織知として蓄積・継承する仕組みの重要性を再認識しました。



4. 生活全般（衣食住など）や文化について

滞在期間中は、住環境、食生活、交通事情など、日本とは異なる生活環境を体験することができました。大学周辺は整備されており、公共交通機関も比較的利用しやすく、安全面においても安心感がありました。

食生活については、多国籍な文化が反映されており、日常生活の中で多様性を感じる機会となりました。一方で、物価水準は日本より高く、生活コストの違いを実感しました。こうした生活環境や文化的背景が、大学運営や職場における価値観にも影響を与えていると感じました。



5. 休日・余暇の過ごし方

休日には、自然環境や市街地を散策する機会があり、仕事と私生活を明確に切り分ける現地のライフスタイルを実感しました。休日の過ごし方が尊重されていることで、心身のリフレッシュが促され、平日の業務への集中力向上につながっていると感じました。

このような文化が、職員の Wellbeing や長期的な働きやすさを支えていると考えられます。



6. この研修で得たもの／気づいたこと／学んだこと

本研修を通じて、ECU では教育、経営、Wellbeing、ガバナンスが分断されることなく、組織全体として一体的に設計されていることを強く感じました。

個人の努力や経験に依存するのではなく、制度や仕組みとして大学運営が機能しており、その結果として職員が安心して業務に取り組める環境が整えられている点が、大きな学びとなりました。

7. 本学への活用可能性

本学においても、AI 活用、Wellbeing 施策、評価制度、国際業務の整理について、現行制度を踏まえつつ段階的に制度化を進めることで、職員の働きやすさ向上と大学運営の質的向上につながると考えられます。

特に人事・総務の立場からは、制度と現場運用の乖離を小さくし、職員が方向性を共有できる仕組みづくりが重要であると感じました。

8. 後輩職員へのアドバイス・参考事項

海外研修に参加するにあたっては、語学力や専門知識だけでなく、自身の業務や立場を意識しながら研修内容を整理することが重要であると感じました。

また、海外大学の制度や運営をそのまま模倣するのではなく、「なぜその仕組みが機能しているのか」を考え、自身の業務に引き寄せて考察する姿勢が有益です。

海外研修は、自身の視野を広げると同時に、日常業務を客観的に見直す貴重な機会となるため、積極的に挑戦してほしいと思います。

9. まとめ

今回の海外研修は、先進事例の学習にとどまらず、本学の現状や今後の課題を見つめ直す貴重な機会となりました。

今後は、本研修で得られた知見を日常業務や制度改善に着実に反映させ、総務・人事の立場から本学の持続的な発展に貢献していきたいと考えています。

