

ピラंक BILANC

2015 vol.6

未来のために、
私学と共に

理事会・評議員会の開催報告

2015(平成27)年度
事業計画・収支予算

交付率の改正方針

第10次掛金率に関する基本方針

BILANC WATCH

選ばれる大学になるための
大学ブランディング戦略とは

BILANC NETWORK

維持会員通信

瓜生山学園 桜美林学園 聖心女子学院
千葉工業大学 津曲学園 東北学院 村崎学園 酪農学園

理事会・評議員会の開催報告

2015(平成27)年2月23日に第6回理事会が、3月5日に第6回評議員会が開催されました。理事会では、2015(平成27)年度の事業計画書及び収支予算書等が承認されました。会議の主な内容を報告します。

▶ 第6回理事会の開催概要

2015(平成27)年2月23日、東京のアルカディア市ヶ谷(私学会館)において、理事10名中7名の出席(監事は1名出席)を得て、第6回理事会が開催されました。

第6回理事会では、2015(平成27)年度事業計画書等下記の決議事項について審議され、承認を得ました。なお、第6回評議員会を2015(平成27)年3月5日に東京のアルカディア市ヶ谷(私学会館)において開催することを決定しました。

引き続き理事長及び常務理事より、定款第27条第4項に基づく職務の執行状況についての報告があり、その後に維持会員の状況について報告がありました。

承認された事業計画書及び収支予算書については、当財団事務所に備え置くとともに当財団Webサイトに公開しています。

▶ 第6回評議員会の開催概要

2015(平成27)年3月5日、東京のアルカディア市ヶ谷(私学会館)において、評議員10名中8名の出席(監事は1名出席)を得て、第6回評議員会が開催されました。

第6回評議員会では、監事の選任等下記の決議事項について審議され、承認を得ました。また、理事会で決議・報告された事項についての報告がありました。

▶ 第6回理事会・第6回評議員会の審議内容等

第6回理事会	第6回評議員会
【決議事項】 <ol style="list-style-type: none">2015(平成27)年度事業計画書の承認について2015(平成27)年度収支予算書並びに資金調達及び設備投資の見込みの承認について交付率の改正方針及び第10次掛金率の基本方針について退職資金交付業務方法書施行細則の一部改正について資産の管理及び運用に関する規程及び資産の運用に関する基本方針の一部改正について給与規程の一部改正について退職手当支給規程の一部改正について就業規則の一部改正及び母性健康管理・保護規程の制定について評議員会の日時及び場所並びに議事に付すべき事項の決定について	【決議事項】 <ol style="list-style-type: none">監事の選任について評議員、理事及び監事の選任に係る理事長からの候補者の提案について役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程の一部改正について
【報告事項】 <ol style="list-style-type: none">理事長及び常務理事の職務の執行状況の報告について維持会員の状況について	【報告事項】 <ol style="list-style-type: none">2015(平成27)年度事業計画書について2015(平成27)年度収支予算書並びに資金調達及び設備投資の見込みについて交付率の改正方針及び第10次掛金率の基本方針について退職資金交付業務方法書施行細則の一部改正について資産の管理及び運用に関する規程及び資産の運用に関する基本方針の一部改正について給与規程の一部改正について退職手当支給規程の一部改正について就業規則の一部改正及び母性健康管理・保護規程の制定について維持会員の状況について

●2015(平成27)年度事業計画書及び収支予算書の概要は、P.4、5をご覧ください。
●交付率の改正方針及び第10次掛金率の基本方針については、P.6～9をご覧ください。

事業関連

▶ 登録情報の遡及訂正の取扱いを退職資金交付業務方法書施行細則に追加

これまで提出期日を過ぎた教職員の異動届については、災害その他やむを得ない場合を除き、事項発生月の翌月以降に事項が発生したものと処理するとともに、事項発生月に遡及して訂正しないこととしていました。

この度、電子申請等による事務手続きを導入したことに伴い、当財団の理事長がやむを得ないと認める場合には、教職員の登録情報について、維持会員からの申出により事項発生月に遡って訂正を行うことができるものとなりました。(施行日:2015(平成27)年4月1日)

- 維持会員が、登録教職員の登録情報のうち「採用年月日、俸給月額、休止(解除)年月日、退職年月日」について、事項発生月に遡って訂正を行うことを希望する場合には、当財団の理事長に理由を添えて申し出てください。(第16条の2第1項関係)
- 理事長は維持会員からの申出についてやむを得ないと認めるときは、事項発生月に遡って訂正するものとします。ただし、維持会員からの申出が事項発生月から5年以上経過しているときは、理事会の議を経て訂正します。(第16条の2第2項関係)
この登録情報の遡及訂正により、負担金等に差額が生じた場合には、すみやかに清算します。

法人関連

▶ 資金の運用期間を20年にできる旨を資産の運用に関する基本方針に追加

「資産の運用に関する基本方針」については、理事会で決定することとしていますが、この趣旨を明確にするため、「資産の管理及び運用に関する規程」を一部改正しました。

また、当財団の主要運用対象資産である国債の金利が低下していることから、資産の効率的な運用を確保するために必要と理事長が認める場合には、運用期間の上限を20年とすることができることとしました。

なお、運用対象は現行どおり原則として国債、地方債及び政府保証債です。

▶ 人事異動

2014(平成26)年10月4日に監事の小田一幸先生が逝去されたことから後任者が選任され、新監事が就任しました。

	退任(2014(平成26)年10月4日)	就任(2015(平成27)年3月5日)
監事	小田 一幸(学校法人桑沢学園理事長)	大澤 英雄(学校法人国士館理事長)

▶ 評議員、理事及び監事の選任に係る理事長からの候補者の提案について

評議員会は、評議員、理事及び監事の選任にあたり、理事長にその候補者を提案させるものとなりました。理事長は、学校法人の経営又は私立学校の運営について豊富な経験又は高い識見を有すること等の条件を満たした者のうちから選考した候補者を、評議員会に提案します。

また、各候補者の選考については、当財団の設立発起人が属した私立大学等関係4団体の意見を聴くなどの手続きを経ることになっています。

2015(平成27)年度 事業計画・収支予算

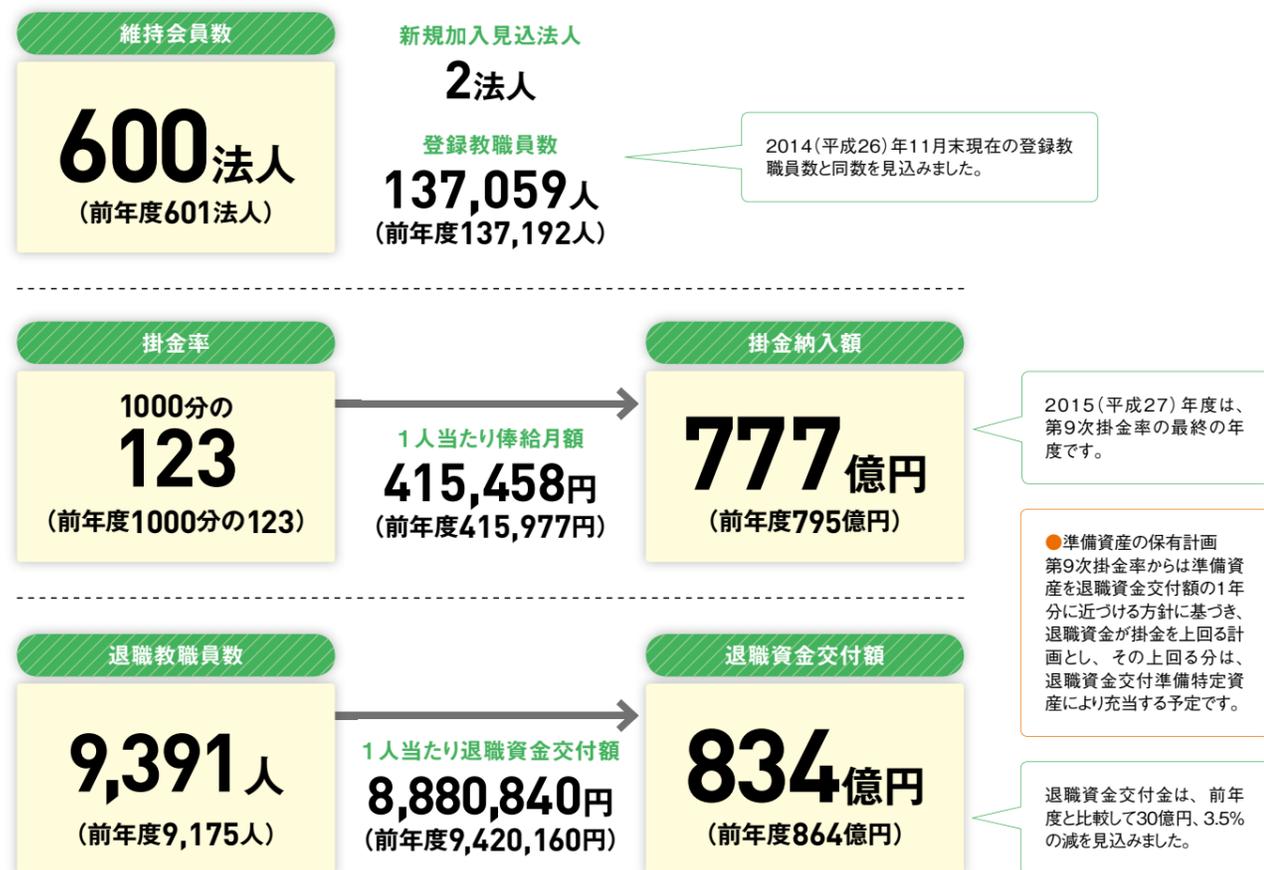
2015(平成27)年度の事業計画及び収支予算について、説明します。

▶ 2015(平成27)年度事業計画及び収支予算

2015(平成27)年度の事業計画の策定と収支予算の編成方針は、退職資金交付業務の適正な遂行とともに、新システムの活用により維持会員の利便性をさらに高め、充実を図ることです。

▶ 掛金徴収業務及び退職資金交付業務について

2015(平成27)年度は、団塊の世代が65歳定年をむかえ、その後に長期勤務者が少なくなり、平均在職年数が短くなっていること等の実績をふまえ、退職資金交付金が30億円減となることを見込んでいます。



▶ 退職資金交付事業の検討、調査研究事業等について

① 交付率の改正方針及び第10次掛金率の基本方針に基づく所要の措置を講じます。

交付率の改正方針及び第10次掛金率の基本方針に基づき規定の改正、説明会(交付率の選択申出等)、補正掛金率の算定等を実施します。

② 退職資金交付申請書類等の電子化に関する検討を開始します。

維持会員の皆様へのサービスを充実するため、退職資金交付申請書類等の電子化に関する検討を開始します。

③ 実態調査について

毎年行っている私立大学等の退職金に関する調査(退職金等に関する実態調査)を実施します。

④ 業務説明会について

2016(平成28)年度から第10次掛金率及び新交付率を適用することに関する説明会を7月に開催します。また、9月から10月にかけて新任担当者を対象とした説明会を開催します。

▶ 収支予算の概要

経常収益の事業収入(掛金)は、前年度より18億円減の777億円としました。引当金取崩額(退職資金交付準備金取崩額)57億円は、第9次掛金率における退職資金交付準備特定資産(掛金蓄積額)を計画的に減少させる方針により、当該年度で掛金を上回る退職資金交付金の財源に充てるための取崩額です。保有資産全体の減少及び国債利回りの低下傾向に伴い、特定資産運用益は、約8千万円減の14億4千万円とし、経常収益の合計は、約849億円と前年度と比較して31億円の減少となります。

経常費用の退職資金交付金は、1人あたりの退職資金交付額の減少等により、前年度に対して30億円減の834億円としました。委託費は、新システムの導入により年間7千万円減とし、経常費用の合計は、約838億円と前年度と比較して31億円の減少となります。

この結果、当期経常増減額は約10億6千万円となり、大部分は準備資産(退職資金支払準備特定資産)へ積み立てることとなります。

2015(平成27)年度収支予算書(正味財産増減計算ベース)

(平成27年4月1日から平成28年3月31日まで)

(単位:千円)

科目	当年度	前年度	増減
I 一般正味財産増減の部			
1. 経常増減の部			
(1) 経常収益	84,864,790	87,973,780	△ 3,108,990
① 基本財産運用益	[1,340]	[1,340]	[0]
② 特定資産運用益	[1,443,290]	[1,524,280]	[△ 80,990]
退職給付引当資産受取利息	10	20	△ 10
退職資金交付準備特定資産受取利息	1,406,880	1,479,660	△ 72,780
退職資金支払準備特定資産受取利息	36,400	44,600	△ 8,200
③ 事業収入(掛金)	[77,700,000]	[79,500,000]	[△ 1,800,000]
④ 登録料	[8,000]	[8,000]	[0]
⑤ 加入金	[160]	[160]	[0]
⑥ 雑収益(受取利息)	[12,000]	[10,000]	[2,000]
⑦ 引当金取崩額(退職資金交付準備金取崩額)	[5,700,000]	[6,930,000]	[△ 1,230,000]
(2) 経常費用	83,808,777	86,902,925	△ 3,094,148
① 事業費	[83,677,200]	[86,758,604]	[△ 3,081,404]
退職資金交付金	83,400,000	86,430,000	△ 3,030,000
役員報酬	18,640	19,480	△ 840
給料手当	60,570	60,570	0
委託費	94,660	153,100	△ 58,440
その他	103,330	95,454	7,876
② 管理費	[129,436]	[141,906]	[△ 12,470]
役員報酬	10,012	10,470	△ 458
給料手当	32,620	32,620	0
委託費	29,670	45,810	△ 16,140
その他	57,134	53,006	4,128
③ 引当金繰入額(役員退職慰労引当金繰入額)	[2,141]	[2,415]	[△ 274]
当期経常増減額	1,056,013	1,070,855	△ 14,842
2. 経常外増減の部			
(1) 経常外収益	0	0	0
(2) 経常外費用	0	0	0
当期経常外増減額	0	0	0
当期一般正味財産増減額	1,056,013	1,070,855	△ 14,842
一般正味財産期首残高	6,834,552	5,525,327	1,309,225
一般正味財産期末残高	7,890,565	6,596,182	1,294,383
II 指定正味財産増減の部			
当期指定正味財産増減額	0	0	0
指定正味財産期首残高	100,000	100,000	0
指定正味財産期末残高	100,000	100,000	0
III 正味財産期末残高	7,990,565	6,696,182	1,294,383

交付率の改訂方針

BILANC Vol.5で紹介しました交付率の見直し方針に従い交付率の改訂方針を決定しました。

▶ 交付率の改訂方針

(1)2016(平成28)年度から適用する交付率については、基準となる交付率のほかに、在職期間10年未満の退職者に係る特例交付率及び従前交付率を設け、維持会員が選択できるものとします。

①基準交付率 (退職資金交付業務方法書 別表第2)

国家公務員退職手当法の自己都合退職の支給率を参考に交付率を現行より13%引き下げるとともに在職期間10年以上については、国の退職手当の調整額を率に換算して加算することで現行より2.4%の引下げとします。なお、在職期間43年の率が基準交付率の上限となります。

②特例交付率 (退職資金交付業務方法書 別表第2の2[新設])

在職期間10年未満について、基準交付率において、国の退職手当の調整額を率に換算して加算した場合と同様に、現行より2.4%の引下げとした交付率です。

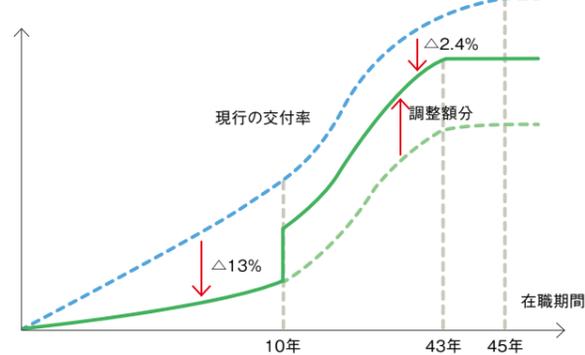
③従前交付率 (退職資金交付業務方法書 別表第2の3[新設])

現行どおりの交付率です。

(2)特例交付率または従前交付率を選択しようとする維持会員は、当該交付率が適用される前年度の8月末日までに理事長に申し出るものとします(申出がない場合は、基準交付率の適用となります)。

なお、申出書の様式については7月頃にお知らせします。

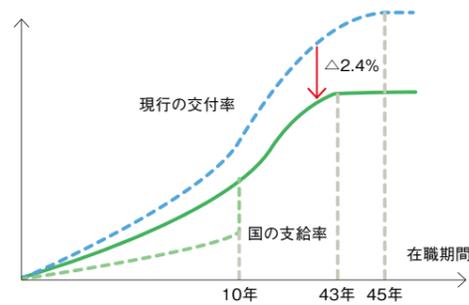
①基準交付率



国家公務員退職手当法の改正により国家公務員の自己都合退職手当の支給率は、13%引き下げられました。国家公務員の退職手当の調整額を交付率に換算し、加算すると、在職期間10年以上の退職者については、現行より2.4%の引下げとなります。なお、在職期間43年が最高率となることから、44年以上の引下げ率はやや高くなります。

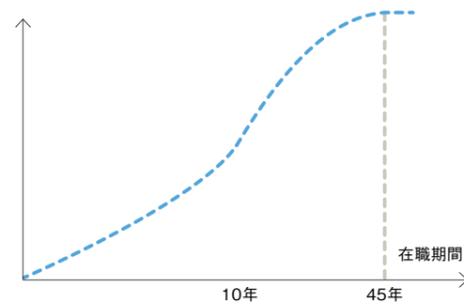
②特例交付率

(在職期間10年未満にも調整額を反映させた交付率)



③従前交付率

(現行の交付率)



▶ 交付率表(基準交付率、特例交付率及び従前交付率)

※正式な決定(退職資金交付業務方法書の改正)は、2015(平成27)年6月開催予定の理事会で審議されます。

別表第2

基準交付率	
在職期間	交付率
1年	0.522月
2	1.044
3	1.566
4	2.088
5	2.610
6	3.132
7	3.654
8	4.176
9	4.698
10	5.856
11	8.667
12	9.526
13	10.385
14	11.244
15	12.102
16	15.021
17	16.426
18	17.832
19	19.237
20	22.936
21	24.888
22	26.840
23	28.792
24	30.744
25	32.696
26	34.258
27	35.819
28	37.381
29	38.942
30	40.504
31	41.675
32	42.846
33	44.018
34	45.189
35	46.360
36	47.531
37	48.702
38	49.874
39	51.045
40	52.216
41	53.387
42	54.558
43年以上	55.632

別表第2の2

特例交付率	
在職期間	交付率
1年	0.586月
2	1.171
3	1.757
4	2.342
5	2.928
6	3.514
7	4.099
8	4.685
9	5.270

(注)在職期間10年以上については、基準交付率を適用する。

別表第2の3

従前交付率	
在職期間	交付率
1年	0.6月
2	1.2
3	1.8
4	2.4
5	3.0
6	3.6
7	4.2
8	4.8
9	5.4
10	6.0
11	8.88
12	9.76
13	10.64
14	11.52
15	12.4
16	15.39
17	16.83
18	18.27
19	19.71
20	23.5
21	25.5
22	27.5
23	29.5
24	31.5
25	33.5
26	35.1
27	36.7
28	38.3
29	39.9
30	41.5
31	42.7
32	43.9
33	45.1
34	46.3
35	47.5
36	48.7
37	49.9
38	51.1
39	52.3
40	53.5
41	54.7
42	55.9
43	57.1
44	58.3
45年以上	59.28

第10次掛金率に関する基本方針

2016(平成28)年度から2018(平成30)年度まで適用する第10次掛金率の基本方針を決定しました。

第10次の本則掛金率は、現行の1000分の123を約3.3%引き下げます。これは、現状の交付率より低い基準交付率(在職期間10年未満は13%減、10年以上は2.4%減となる)を用いて必要となる退職資金を算出したことによるものです。

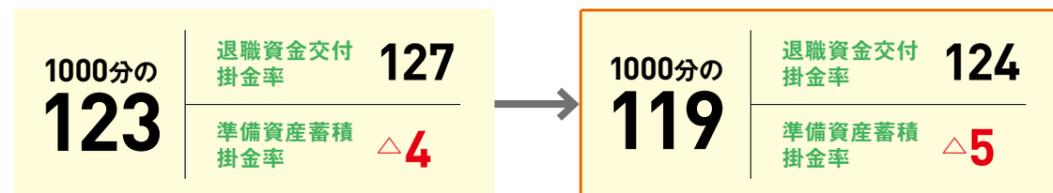
この収支見込みの計算では、登録教職員数はおおむね現状の規模を維持し、準備資産を退職資金の1年分に近づけるという第9次掛金率の考え方を踏襲しています。

なお、退職資金交付業務方法書の改正は、2015(平成27)年6月開催予定の理事会で審議されます。

(1)本則掛金率(維持会員全体をひとつの法人と仮定した場合の掛金率)

第9次(2013(平成25)年度～2015(平成27)年度)

第10次(2016(平成28)年度～2018(平成30)年度)



(2)補正掛金率(維持会員の事態に即するように調整する掛金率)

①第1次調整

維持会員ごとに登録教職員の平均在職年数により基本掛金率(現行は基本率)を算定します。なお、特例交付率または従前交付率を選択した場合には、③のとおり基本掛金率を別途調整します。

▶基本掛金率表(千分率表示)

平均在職年数	基本掛金率	平均在職年数	基本掛金率	平均在職年数	基本掛金率
0.0年以上	15.7	10.0	91.7	20.0	169.3
0.5	18.9	10.5	96.3	20.5	171.6
1.0	22.1	11.0	100.8	21.0	174.0
1.5	25.3	11.5	105.4	21.5	176.3
2.0	28.4	12.0	109.9	22.0	178.6
2.5	31.6	12.5	114.5	22.5	180.9
3.0	34.8	13.0(注)	119.0	23.0	183.2
3.5	38.0	13.5	123.5	23.5	185.6
4.0	41.2	14.0	128.1	24.0	187.9
4.5	44.4	14.5	132.6	24.5	190.2
5.0	47.6	15.0	137.2	25.0	192.5
5.5	50.8	15.5	141.7	25.5	194.9
6.0	55.3	16.0	146.3	26.0	197.2
6.5	59.9	16.5	150.8	26.5	199.5
7.0	64.4	17.0	155.4	27.0	201.8
7.5	69.0	17.5	157.7	27.5	204.1
8.0	73.5	18.0	160.0	28.0	206.5
8.5	78.1	18.5	162.3		
9.0	82.6	19.0	164.7		
9.5	87.2	19.5	167.0		

平均在職年数が28.0年以上は0.5年を増すごとに1000分の2.4を加算する。

(注)登録されている維持会員ごとの教職員の在職年数の平均となる「13年」を本則掛金率と同率にします。

②第2次調整

掛金または退職資金の超過の程度に応じて、基本掛金率を減算または加算します。

第10次掛金率では、維持会員ごとの期末要交付額に対する累積収支差額の割合(掛金の蓄積割合=F値)に応じて、基本掛金率を減算調整する割合(0.25)を加算する措置を設けます。また、この措置の実効性を確保するために、F値が0.3以上の維持会員の基本掛金率は、平成27年度に適用された基本率を上回らないものとします。

区分・条件		計算式
加入期間10年未満又は収支差額指数(E)が±3以内の場合		A
E<-3未満の場合(基本掛金率を加算)		A+(-E-3.00)×D
E>3の場合 (基本掛金率を減算)	Fが0.3未満	A-(E-3.00)×D×0.25
	Fが0.3以上0.5未満	A-(E-3.00)×D×0.3
	Fが0.5以上	A-(E-3.00)×D×0.4

A 基本掛金率表に定める平均在職年数ごとの基本掛金率

(F値が0.3以上の維持会員の基本掛金率(A)については、2015(平成27)年度に適用された基本率を上限とします。)

$$D = \frac{\text{平均退職資金額}}{\text{平成25年度の掛金を納入した教職員の標準俸給月額総額}} \times \frac{1}{3\text{年}}$$

$$E = \frac{\text{掛金累積額} - \text{退職資金累積額}}{\text{平均退職資金額}} \quad F = \frac{\text{掛金累積額} - \text{退職資金累積額}}{\text{平成25年度末に登録している教職員に係る退職資金計算額}}$$

●F値を導入する理由

第6次掛金率として2004(平成16)年4月から導入した収支差額指数(E値)による調整は、退職資金超過会員への基本率の加算調整による掛金の増額の範囲で、掛金超過会員への減算調整を行う方針としていました。第10次掛金率ではこの方針を見直し、掛金超過が著しい場合には、現状の減算調整の割合0.25を0.3または0.4とすることとしました。この見直しは、平均退職資金の額が低いために過度にE値が大きくなる場合があることから、各維持会員の事情に左右されない掛金超過の程度を示す指標であるF値を導入することで、掛金超過の改善を促進し、21年後の準備資産を退職資金の1年分とすることを図るものです。

③交付率の選択に伴う補正掛金率の調整

基準交付率以外の交付率(P.7を参照してください)の選択を申し出た維持会員については、次のとおり基本掛金率を調整します。

選択した交付率が**特例交付率**の場合 基本掛金率×1.0084

選択した交付率が**従前交付率**の場合 基本掛金率×1.0336

例)平均在職年数13.0年の場合

選択する交付率	基準交付率	特例交付率	従前交付率
基本掛金率(千分率表示)	119	120	123

日経BPコンサルティング コンサルタント 中村美穂氏に聞く

選ばれる大学になるための 大学ブランディング戦略とは

18歳人口が大幅に減少する「2018年問題」が近づきつつある今、日本の大学はかつてない危機に立たされています。そのような状況にあっても人気の大学に共通しているのが「ブランド力」が高いということ。では、大学のブランド力を高めるにはどのようにすればよいのでしょうか。日経BPコンサルティングで大学や企業のブランディングに関する調査・コンサルティングを担当するコンサルタントの中村美穂氏に話を聞きました。

(取材・文 牛島美笛)

近年、少子化などを背景に、大学の定員割れや志願者減少が多く見受けられます。一方で、人気のある大学には受験生や企業などから注目が集中しています。このように、選ばれる大学とそうでない大学とで差が出てしまうのはなぜでしょうか。中村氏は、大学の「ブランド力」にその要因の一つがあると説明します。

「大学のブランド力とは、その大学ならではの特色や強みととらえらると分かりやすいでしょう。国際化、研究力、地域貢献など大学の強みとして掲げている取り組みがステークホルダーにきちんと伝わって、評価されているならばブランド力が高いと考えてよいのではないのでしょうか」

そこで重要なのは大学が「何を」「誰に」「どのような手段で伝えるか」だと中村氏は説明します。

「大学を取り巻くステークホルダーは、受験生や保護者から、在学生、教職員、さら

に卒業生、企業、地域住民など様々です。ステークホルダーに合わせて、大学の魅力を発信していくことがブランド力を高めることにつながります。しかし、世間が抱いている大学に対するイメージと、大学が考える自校の特色や強みが必ずしも合致しているとは限りません。ただ、学内にいながら外部からの評価を把握するのは難しい面もあるでしょう。そこで第三者による客観的な指標などを利用することが有効な手段の一つになります」

大学と世間のイメージのギャップを可視化する

日経BPコンサルティングが毎年実施している「大学ブランド・イメージ調査」では、有職者や学生の父母などを対象として、全国述べ457大学に関するイメージ調査を行っています。この調査では「一般的なイメージ」「大学に対するイメージ」「学生に対するイメ

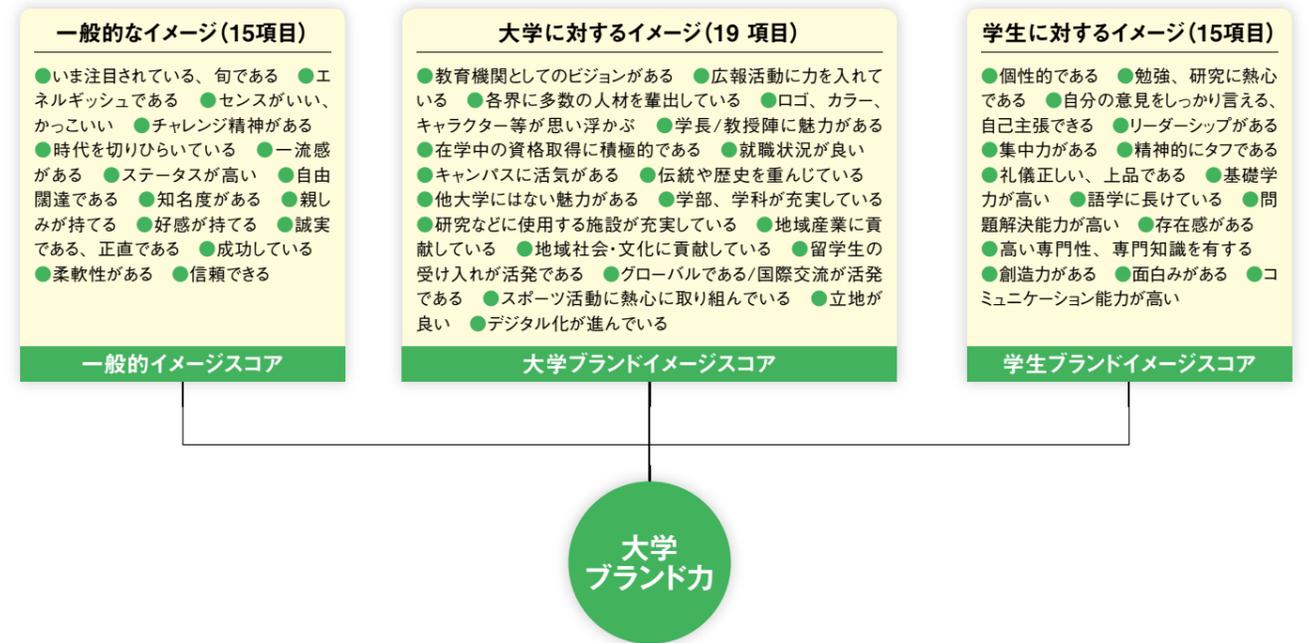
ージ」の3グループについて、各大学への印象を調査しています。

「一般的なイメージ」としては「一流感がある」「知名度がある」「親しみが持てる」など15項目。「大学に対するイメージ」では「各界に多数の人材を輩出している」「学部、学科が充実している」「地域産業に貢献している」など19項目。「学生に対するイメージ」では「個性的である」「リーダーシップがある」「礼儀正しい、上品である」など15項目です(図1)。

調査結果は、各項目の得票率(%)から各グループのスコアを算出した上で、総合評価となる「大学ブランド力」を数値化(偏差値化)して算出。さらに地域別のランキング形式で発表します。それにより世間が抱いている大学へのイメージが明確になるだけでなく、競合校と比較したポジションなども確認することができるのです。

「大学ブランド・イメージ調査を実施すると、大学と世間のイメージのギャップが明らかになります。大学側は『国際性がある』『就職に強い』といったことを強みとして発信しているつもりでも、受け手がその通り受け取っているとは限りません。例えば、大学からオリンピック選手が出たりすると、世間からは『スポーツに強い』『学生がエネルギーでタフ』といったイメージを抱かれやすくなります。しかし、実際にはスポーツで活躍している学生はほんの一部で、大学側は『国際性が大学の売り』だと思っていたとしても、その強みや良さは伝わっていないということが起こり得るのです。そのため客観的な指標を

図1.大学ブランド力を測る49の項目(大学ブランド・イメージ調査より)



用いて、大学が伝えたい魅力がどの程度社会に伝わっているのかを把握することが重要になります」

さらに中村氏は、大学の「認知度」を把握することも重要だと指摘します。大学の強みを理解してもらうには「大学名が知られている」ことが前提です。情報発信の仕方も、この認知度の程度に応じて変わります。

例えば、中国地方のある大学では、県内での認知度は高いにもかかわらず、隣接

県での認知度はその半分にも満たなかったということがあります。このようなケースで広報をする際は、大学の認知度が浸透している県内に対しては大学の特色や強みについて具体的に伝えつつ、県外に対しては大学名を知ってもらうことに注力する必要があります。したがって利用するメディアも使い分けが必要です。例えば、広報誌やWebサイトなどでは大学名を知っている人に向けたコンテンツを用意し、広告媒体では大学名が知られていない人に対してメッセージを発信することが考えられるでしょう。

全学で統一したイメージを継続的に発信する

「大学ブランド・イメージ調査2014-2015」の結果の中で、全国的に見て顕著にイメージが向上したのが近畿大学でした。近畿大学は大学ブランドの上昇率がトップで、実際に志願者数も急上昇しています」

その理由の一つとして「近大マグロのイメージ戦略を効果的に行ったから」だと、中村氏は分析しています。

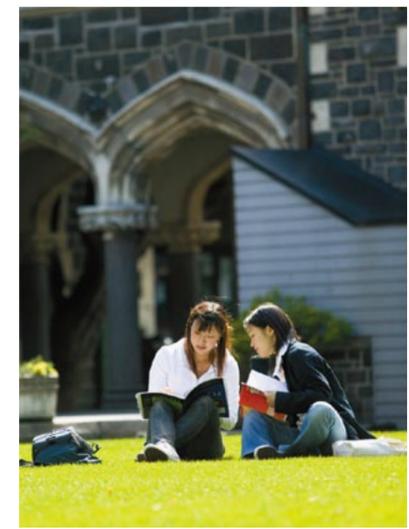
「近畿大学については、『近大マグロ』というイメージが一貫して定着しています。アンケートの自由意見を見ても『マグロ』という回

答が圧倒的でした。ただし、近畿大学では1970年代からマグロの研究に取り組んでおり、最近になって急に成果が出たわけではありません。実際には長年にわたり継続して発信してきた蓄積があり、それが一気に開花したのでしょう。自校の特色を世の中に発信しながらブランドにつなげるのは時間も根気も必要だと考えています」(図2)

さらに中村氏は、大学ブランド・イメージ調査の際に49のイメージ項目とは別設問で尋ねている「大学認知率」をプロットした図を紹介(図3)。これは、「大学認知率(X軸)」と、「ブランド偏差値(Y軸)」で近畿エリア全66校データをプロットしたもので、左上にプロットが無いことから、ある程度の認知率を保たなければ、ブランド力は向上しないことが分かります。

「プロット図を見ると、認知率が70%を超える大学間でも、偏差値に大きくばらつきがあります。このことから単純に大学名だけを叫んでも、魅力度の向上につながらないことが読み取れます」

魅力度を向上させるコミュニケーションの例として、中村氏は近畿地方の他の私立大学を挙げました。この大学は一貫したイメージ戦略を実施。ある1人の学生の大学生活でストーリーを構築し、紙媒体、Webサイ



日経BPコンサルティング
コンサルティング本部 ブランドコミュニケーション部
コンサルタント

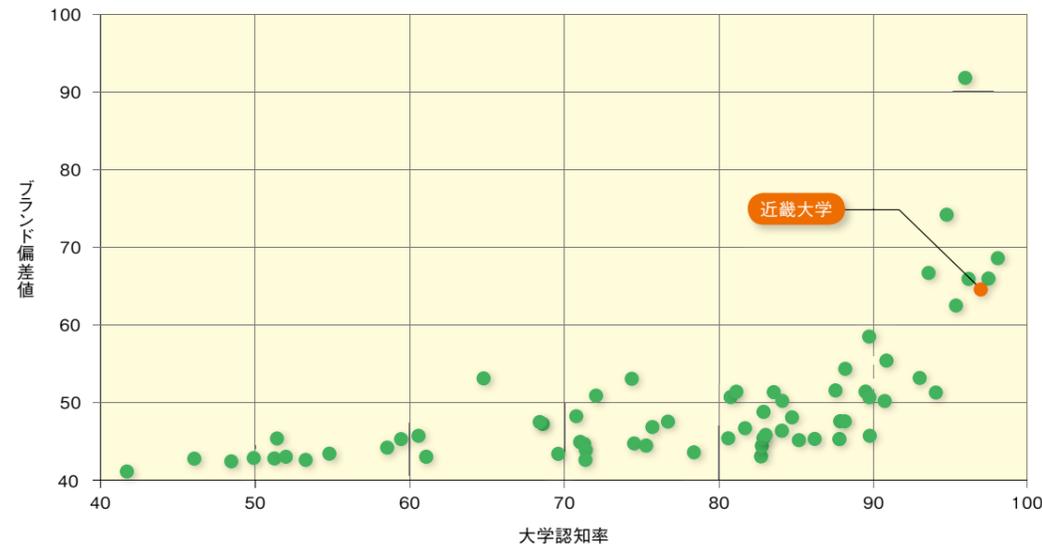
中村美穂氏

大学や企業のブランディングに関する調査・コンサルティングなどを担当。「大学ブランド・イメージ調査」は2009年より担当し、個別の大学に対する調査・コンサルティングも行っている。

図2.[近畿編]大学ブランド力上昇ランキング(有職者ベース)TOP3大学ブランド・イメージ調査2014-2015より)

上昇順位	大学種別	所在地	大学名	大学ブランド力(偏差値)		
				今回	前回	今回-前回
1	私立	大阪府	近畿大学	64.8	59.3	5.5
2	私立	大阪府	関西大学	65.7	63.6	2.1
3	公立	兵庫県	神戸市外国語大学	50.5	48.6	1.9

図3[近畿編]大学認知率とブランド偏差値のプロット図(大学ブランド・イメージ調査2014-2015より)



ト、動画サイトなど複数のメディアを使って展開しました。

「登場する学生を通して、大学の理念や人材育成像などが伝わるよう工夫されています。こうした取り組みが実現できるのは、大学が伝えたいことや方向性などが学内でしっかりと議論されているからです。その基盤が固まっているからこそ、発信の仕方やメディアの使い方に工夫を凝らすことができるのです」

他方、大学の魅力度を上げるコミュニケーションのあり方については、海外の大学での取り組みも参考になると中村氏は語ります。

「例えば米国の場合、1970年代から18歳人口の減少が始まったため、大学のブランド力向上への意識や取り組みも早かったという背景があります。そのため、外部から広報のスペシャリストを招き、大学のロゴやシ

ンボルマークを統一させたりSNSや動画投稿サイトなどのメディアを活用したりするなど、近年日本の大学で実施されていることが早くから行われてきました」

また、米国の大学では、大学ロゴマークなどがプリントされたウェアやグッズなどを学生たちが身につけている光景がよく見られます。日本国内の大学でも周年記念などでグッズを作ることがありますが、そういったグッズを通してイメージを伝えることも重要だと中村氏は語ります。

さらに、マサチューセッツ工科大学(MIT)やハーバード大学などの多くの有名私立大学では、研究力を中心としたブランドイメージを国内外に積極的に広く配信することで大学イメージを高めることに成功しています。日本でも研究力の高い大学が、同様の取り組みを行っており、ブランド発信の柱になっています。

大学ブランドを形成する3つのステップ

では、大学のブランド力を高め、効果的に発信するにはどうすればいいのでしょうか。中村氏は、大学ブランド力をつくるには、3つのステップがあると説明します。

「1つめのステップは、名前を知ってもらって認知度を高めること。次のステップが、他大学との差異化をはかり自校の特色を訴求すること。最後が、大学のファンを増やしたり愛校心を醸成してもらったりすることです」

さらに、それぞれについての具体的な広報戦略は、「中身(強み)」「コンテンツ」「ターゲット」の3つのキーワードから考えることが重要だと説明します。

「まず、大学側が自校の伝えるべきブランドの『中身』を把握することです。実は、この部分が把握できていない大学は少なくあり

●「大学ブランド・イメージ調査」とは

大学の評価指標として、近年注目されているのが、大学の「ブランド力」です。受験を控えた高校生やその家族へ自校の「らしさ」をアピールし(とがる)、大学のブランド価値を周囲の関係者に浸透させポジティブなイメージを植えつけ(ひろげる)、大学の評判やロイヤルティを高めプレゼンスを上げる(よろこばす)——。このような活動はブランド力向上のために必要不可欠です。ブランド評価の研究機関でもある日経BPコンサルティングは、毎年国内の各地域で「大学ブランド・イメージ調査」を実施しています。本調査では、各地域のお仕事をお持ちの方(有職者)、中学生以上の子を持つ父母、教育・研究関連従事者から回答を収集。自校が周辺地域のステークホルダーにどのような姿としてうつっているのかを、数値化してお届けします。詳しくは下記Webサイトをご参照ください。「大学ブランド・イメージ調査 2014-2015」<http://consult.nikkeibp.co.jp/report/ub/>

- 調査対象大学数:全国の国立大学、公立大学、私立大学述べ457校。ノミネートは大学規模や地域性などを総合的に勘案し、調査機関が選定※北関東は10、甲信越/近畿/九州・沖縄・山口は11、首都圏/中国・四国は12、北陸・東海/北海道・東北は13の大学を1調査票に提示
- 調査回答者:対象A. 各地域に在住(首都圏編であれば首都圏在住者)の①有職者(ビジネスパーソン)②中学生以上の子を持つ父母/対象B. 大学、また学生に対するイメージ、自由コメント(大学の特長と改善点)、入学推薦率については、各地域に在住の③教育・研究機関従事者も対象としている/対象C. 大学の認知率については④首都圏・近畿在住者も対象としている
- 有効回答者数:約48,000人
- 告知方法:日経BPコンサルティング社の調査モニターなどに対し、電子メールにて告知
- 調査機関:日経BPコンサルティング



ません。学部によってアピールするポイントがずれていたり学内での意識が統一されていないことがあります。中長期的に見て、自校が強みにしたいところや方向性を学内で十分に議論する必要があるでしょう」

ある程度「中身」が固まれば、一般の企業と同じようにKPI(重要業績評価指標)を設定し項目ごとに何%伸ばすかという数値目標を立てます。項目としては、被論文引用件数、留学生数、共同研究件数など、実数として発信するデータが挙げられます。さらに「大学ブランド・イメージ調査」のように世間の受け手側にどれくらい伝わったかを評価する数値も追う必要があります。

次に、実際の「コンテンツ」を検討します。まずは現状の広報施策について棚卸しを行い、「実施していること」「実施していないこと」を明確にします。さらに「実施していることが目指すべきイメージに合っているかどうか」といったことをチェックしていきます。

「コンテンツを発信する際に重要な一つとして、大学のカラーを統一することが挙げられます。カラーとは、文字通り色のことで、例えば、大学のイメージカラーやロゴを統一して使っているかどうかです。学部や媒体によってバラバラにものを制作していることがあ

りますが、全ての発信物のロゴや色を統一することで、どの媒体からでも統一した大学のイメージを受け手に感じてもらえることができるでしょう。これにより広報部門が効率的に広報活動に専念できるというメリットもあります。デザインやロゴなどがある程度フォーマット化されることで、毎回新しくデザインを考案する必要がなくなったり、大量発注も可能になったりするでしょう」

「ターゲット」については、届けたいエリア、ペルソナ(架空のターゲットイメージを作成する手法)まで設定し、できるだけ具体的なイメージで捉えることが重要です。例えば、受験生といっても実際の受験生のタイプは様々ですから、学習態度、趣味嗜好、生活環境なども想定して、ターゲットに合わせた媒体やコンテンツを決めていきます。

最近では高校生の多くがスマートフォンを所有しています。そのような中、大学のウェブサイトがスマートフォンに対応していないだけでも、受験生は「この大学は遅れているのかな」というイメージを持つかもしれません。

「これらは個別に行うのではなく、中身、コンテンツ、ターゲットと進めるごとに効果測定を行い、変化や不足していることを感じたら、その都度実現していくという循環型の



流れをつくっていきます。こういった取り組みの実務を行うのは広報部門だと思いますが、理事長や学長のリーダーシップが必須となります。さらには、大学のステークホルダーの一員でもある総務や人事などの職員の方々も自校の強みを認識し、共有し合って、学内外と接する際に発信していく役割を担っていることを忘れてはいけません」

大学のブランド力を高めるには、大学に関わる全ての人々が「この大学が好きだ」と感じられる環境をつくり上げること。そのためにも、教職員、学生を含めた大学全体で大学の個性や魅力を高めていくのだと、全員が認識することが重要ではないでしょうか。

教育

広報誌の制作現場を 学生の学びの場に

法人名 瓜生山学園 大学名 京都造形芸術大学

京都造形芸術大学は、1977年に設立された京都芸術短期大学を前身として、1991年に設立された総合芸術大学です。現在、学部および大学院(通信制を含む)に国内で最も多くの学生が就学する日本を代表する芸術大学のひとつです。

その教育の現場では、通学課程を中心に「生きる基礎力をつける」「実社会を学びの場にすることを機軸にした人間力教育や「国際交流プログラム」、通信教育課程を通じた「多地域・多世代の教育」に力を注いでいます。

その内、「実社会を学びの場にする」取り組みでは、各界の最前線で活躍するクリエイターを招聘。学内のスタジオや工房などを制作現場としてもらい、学生が師事する機会を創出しています。また、専門部署による産学連携プロジェクトは、年間約40件を受託しており、500名を超える学生が参加しています。

2013年度からは、1980年創刊の学園広報誌『瓜生通信』を全面改訂し、プロの編集者とデザイナーによる指導の下、編集・撮影・デザインの制作のすべてを28名の学生が行うという取り組みを始めています。年3回刊行される同誌は、



プロの編集者とデザイナーの指導で学生たちが制作を手掛けた瓜生通信

改訂後全5号を無事上梓しました。号を重ねるごとに学生たちも実力を伸ばし、一般の方からの送付希望も届くようになったことから、2014年度発行分から、Amazonやミュージアムショップなどを通じて一部一般販売も開始しました。実力ある編集部メンバーには、学内で発生する刊行物の制作もアルバイトとして依頼し、更なる経験を積んでもらっています。

なお、2014年12月に発行した最新号は、以下URLからお求めいただくことができます。学生の努力の結晶を、ぜひご覧になってみてください。

<http://www.amazon.co.jp/dp/4990544757>

スポーツ

「夢」をもつ All Oberlin の取り組み

法人名 桜美林学園 大学名 桜美林大学

桜美林学園は、東京都町田市に本部を置き、小学校を除いた幼稚園から大学院を設置する学校法人です。創立者清水安三は、「夢」を語り追いつける人でした。高校野球部が1976年夏の甲子園に初出場初優勝の時は、「夢を見よ、夢は必ずなるものぞ、うそと思わば甲子園にきけ」と詠み、夢が実現しました。

2012年4月、桜美林大学は「スポーツ推進センター」を設置しました。同センターは、①クラブ活動を通じて教養豊かな識見高い学生となることを目指す、②競技成績向上による大学および学園の一体感およびブランド力の向上を目指す(ONE TEAM)、③「文武不岐」の精神で一般学生の模範となることを目指すという3つを目的としています。現在、7クラブが強化スポーツクラブに指定され、学園の創立100周年となる2021年に向け、各クラブが高い目標を掲げて活動しています。既に、ソングリーディング部は世界大会で優勝し、弓道部は全国大会優勝など実績を収めています。

2014年度、長年の夢であった箱根駅伝の取り組みを始め



箱根駅伝予選会の様子

ました。様々なご縁により真也加ステファンを監督に迎え、陸上競技部の中に駅伝チームが発足しました。ゼロからのスタートです。経験も無ければ練習するトラック等の施設も無い中で、あるのは「夢」と「熱意」と「希望」のみ。2013年度は選手のリクルーティングに全国を駆け巡り、16人の1年生を迎えることができました。昨年の箱根駅伝予選会では参加48校中29位と、1年生のみのチームで健闘しました。駅伝取り組みの目的には、在学生の一体感の醸成、卒業生、教職員、保護者、地域も含めて一つになる「All Oberlin」の涵養、さらに「皆が元気になる」があります。予選会はテレビ中継され、当日は多くの方が本学の初めての挑戦を見守りました。まさに「All Oberlin」を体感した一日となりました。「夢を見よ、夢は必ずなるものぞ、うそと思わば箱根路にきけ」

社会貢献

岩手県陸前高田市に おける復興支援活動

法人名 聖心女子学院 大学名 聖心女子大学

聖心女子大学は、一人ひとりかけがえのない存在として愛するキリストの聖心(みこころ)に学び、自らが修めた学問と教養をもって、社会に貢献できる人材の育成に努めています。学内には、聖心会創立者の名前を冠した「マグダレナ・ソフィアセンター」という機関があり、学内のボランティア活動を促進し、キリスト教の信仰を深めるお手伝いをしています。

本学では、東日本大震災が発生した直後に、被災地の支援活動を検討する組織として東日本大震災復興支援活動推進会議が立ち上がりました。マグダレナ・ソフィアセンターは、2012年度より、支援会議と連携し、岩手県陸前高田市での支援活動を開始しました。活動の中心は、現地NPO法人P@CTが開催する「みちくさルーム」のお手伝いであり、現在も継続して活動しています。「みちくさルーム」とは、津波で家や遊び場を失った子どもたちと、週末に遊びを通して時を過ごし、子どもたちの成長を見守る活動です。本学は、月に1回程度、6~7名の学生・教職員を派遣しています。派遣前には、センターで事前研修を複数回行い、その都度現



東日本大震災復興支援のため被災地の子どもたちの見守りボランティアを行う

地の状況を把握し、活動の意味を確認します。また、学生は、毎回オリジナルの遊びを検討・準備して参加します。支援が継続する中でゆるみがない気持ちを、派遣ごとに新たにし、子どもたちの成長に役立つ支援を心がけています。参加学生の中には、支援の体験を基に卒業後の進路を見いだすケースも見受けられます。活動資金を得るために、聖心の姉妹校などと連携したチャリティバザーも開催しています。

被災地の状況がメディアで伝えられる機会も減っていますが、本格的な復興はこれからともいえます。本学は、未だ復興の最中にある被災地とそこで暮らす人々の存在を忘れることなく、人々が本当の笑顔を取り戻すことができるまで、寄り添い続けていきたいと考えています。

研究

ロボカップ世界大会 2014で完全優勝を達成

法人名 千葉工業大学 大学名 千葉工業大学

千葉工業大学は2012年に創立70周年を迎え、国内の私立工業大学としては最も長い歴史をもちます。津田沼・新習志野キャンパスは習志野市に位置し、約1万人の学生・大学院生が在籍しています。東京ソラマチ®8Fにある東京スカイツリータウン®キャンパスは、本学の研究成果を広く一般に公開する施設として3年前に開設いたしました。

昨年7月にブラジルで開催された「ロボカップ世界大会2014・ヒューマノイドリーグ キッドサイズ部門」で、千葉工業大学・未来ロボティクス学科のチーム「CIT Brains(シーアイティブレインズ)」がサッカー競技・テクニカルチャレンジで1位となり、完全優勝を果たしました。ロボカップは、「2050年までにサッカーの世界チャンピオンのチームに勝てる自律型ロボットチームを作る」ことをテーマにした世界的な自律移動型ロボットのサッカー競技会です。

この快挙の背景には、本学の学びの特徴や恵まれた環境があります。学生を中心とした活動で7年間をかけて、独自に完全自律のヒューマノイドロボットを部品から開発。講義を



優勝した千葉工業大学の「CIT Brains」メンバー

通じて機械、電気、コンピュータなどを学び、その知識をロボット開発という実践に活かした成果です。ヒューマノイドや人工知能を専門とする教員の存在や常設のサッカーフィールド、自由に使用できる工場など、施設の充実も完全優勝につながる大きな糧となりました。ロボカップの目標に、本学の建学の精神「世界文化に技術で貢献する」が一翼を担うことに期待がかかります。

現在東京スカイツリータウン®キャンパスでは、同大会で「ベストヒューマノイド」に選ばれ獲得した「ルイ・ヴィトン ヒューマノイドカップ」を一般公開中です(～2015年6月末を予定)。

社会貢献 「地域福祉」の 課題解決に取り組む

法人名 津曲学園 大学名 鹿児島国際大学

鹿児島国際大学は、1932年に九州の私学としては初めて設立された経済商業関係の高等教育機関、鹿児島高等商業学校を前身にし、83年の伝統を誇ります。今では経済学部(経済学科・経営学科)、福祉社会学部(社会福祉学科・児童学科)、国際文化学部(国際文化学科・音楽学科)の3学部とそれに関連する大学院(修士課程・博士課程)を有する南九州随一の人文系の総合大学です。創立以来一貫して変わらぬ建学の趣旨(理念)は、「国際的感覚を身に付けつつ、地域社会に貢献する人材を育成すること」です。それを実践するための体系的な学びの特徴として、「キャリアデザイン科目の設定」「フィールドワーク」「ゼミ(演習)」に焦点を絞り、充実を図っています。

鹿児島にある大学として地域に特別の思い(愛着)を持っており、地域の課題解決に貢献することが重要ミッションでもあります。過疎高齢化への対応や地域産業の活性化、さらに離島振興という鹿児島県の課題は、本学の課題でもあります。

本学附置地域総合研究所(所長・高橋信行教授)は、鹿



地域福祉計画策定に向けた現地調査では、学生も調査に参加

児島県内自治体の「地域福祉」に関して研究を行っています。最近では、南九州市で同市社会福祉協議会と「コミュニティにおける地域福祉システムの構築」について共同研究。高橋教授が知覧・瀬戸・川辺の3地区の調査員(在宅福祉アドバイザー)約300人に説明会を開き、同市の高齢者2,000人を対象に調査を実施しました。南大隅町では同町社会福祉協議会からの委託研究「地域福祉計画策定に向けた調査」を実施。高齢化率約6割の同町島泊地区の20歳以上約90世帯を対象に質的インタビューやアンケートを使った戸別訪問面接調査を行いました。

学生や教員が地域社会と交流しながら、調査分析を加え、その成果を地域に還元するという取り組みを強化していきます。

周年事業 歴史を受け継ぎ、新しい 歴史を創るために

法人名 東北学院 大学名 東北学院大学

2014年7月、東北学院大学が事業申請していた、文部科学省の平成26年度「地(知)の拠点整備事業」に採択されました。採択事業名は「地域共生教育による持続的な「ひと」づくり「まち」づくり」です。

文部科学省によるこの事業は、自治体を中心に地域社会と連携し、全学的に地域を志向した教育・研究・社会貢献を進める「地域のための大学」として全学的な教育カリキュラム・教育組織の改革を行うというものです。同時に、地域の課題と大学の資源の効果的なマッチングによる地域の課題解決、自治体を中心に地域社会と大学が協働して地域振興策の立案・実施まで視野に入れた取り組みを進めるというものです。

本学は、更なる地域志向・地域立脚の総合大学として「地域に根ざし、地域に奉仕し、地域のなかで信頼される」人材を育成・輩出することを目指します。

東北学院は、キリスト教伝道者養成を目的として、押川方義と、アメリカ人ドイツ改革派教会宣教師のウィリアム・E・ホーイが1886年に「仙台神学校」を設立。その後、第2代院



東北学院大学北キャンパス(仮称)パース

長としてディビッド・B・シュネーダーが加わり、1891年には伝道教育に加え、普通高等教育を施すようになり、校名を「東北学院」と改称しました。キリスト教精神に基づく人間教育は、幼稚園、中学校・高等学校、大学・大学院までを擁する総合教育機関に発展した今日も、受け継がれています。

2016年に創立130周年を迎える学校法人東北学院の卒業生は実に17万人を超え、同窓生のネットワークも全国各地と北米を合わせて85の支部があり、その絆を深めています。

現在進めている土樋キャンパス整備計画で建設する新校舎は、新たに登録有形文化財となった本館・礼拝堂・大学院棟の歴史的建造物群とのバランスも考え、新旧の建造物が融合するようなランドスケープを創出する計画です。

周年事業 創立120周年を機に キャンパス整備が進む

法人名 村崎学園 大学名 徳島文理大学

村崎学園は、学祖村崎サイが1895(明治28)年に創立した私立裁縫専門学校を起源とし、2015年で創立120周年を迎えます。その間、幼稚園から大学院まで有する総合学園に成長するとともに、徳島文理大学は、時代や地域の要望に応え多様な学部を設置し、現在では、9学部26学科からなる総合大学となりました。

現在、120周年記念事業の一環として、地域に開かれた施設とすべく新2号館を建設しています。1階に「地域連携センター」を設置し、徳島県および徳島市との包括連携協定に基づく、公開講座やオープンカレッジ、地域と連携した催しなどを積極的に行い、地域住民の生涯学習の一翼を担う予定です。

これまで学部単位で行っていた、中山間地での薬局開設や生活習慣病予防のための健康セミナーの開催、地域の子育てイベントや教育ボランティアへの積極的な参加、地元企業と連携した商品開発など、学びの場を地域へ広げてきましたが、これからは地域連携センターが中心となり、さらに充実、



新2号館の完成図

深化した地域貢献を目指していきます。そのため、新2号館には、講演や各種の催しが開催できる450席を擁するホールや会議室も併設します。なお、本学の耐震化は新2号館の完成をもちまして完了します。

また、120周年を記念して入学生の就学をサポートする各種の給付制度を設けたり、同窓生ホームカミングなども予定しています。

今後とも学生が安全で安心して勉学に励める環境づくりの取り組みを進めていく中で、「かなえるチカラ」をキーワードとし、学生一人ひとりの夢を実現するために、学生と教職員が一丸となり努力していきたいと考えています。

教育 動物看護師育成のための 大学院を開設

法人名 酪農学園 大学名 酪農学園大学

酪農学園大学の教育基本方針は、酪農学園創立の基本精神である「三愛精神に基づく健土健民」の実現のため、教育・研究を行うことです。「三愛精神」とは、本学の教育の根幹をなす理念であり、本学の源流とも言うべき酪農学園短期大学が1950年に設立された際には、その教育方針を「キリスト教による人間教育を基本に、神、人、土を愛する三愛精神と実学教育によって酪農人とその指導者を養成する」とことしました。

本学は1960年に酪農学部酪農学科を設置して開学しました。現在では、農食環境学群3学類、獣医学群2学類と大学院2研究科(修士・博士課程)6専攻を設置し、キリスト教に基づく三愛精神を柱に、時代をリードする人材の育成を目指しています。

そのような中、本学大学院獣医学研究科に、2015年4月より「獣医保健看護学専攻(修士課程)」を新たに開設することとなりました。獣医保健看護学専攻は、臨床とその基盤となる諸科学の教育を通して、創造的かつ実践的な動物看護



獣医保健看護学専攻(修士課程)では、実践力と技術力を備えた動物看護師を育成

師となり得る人材並びに幅広く深い教養と専門知識・技術及び総合的な判断力を涵養し、健全で人間性豊かな生命観と社会的使命感を持った人材を養成することを目的としています。

本研究科は、その歴史から多くの実績があり、特に産業動物獣医学での遺伝病やウイルス、原虫による疾病、繁殖障害などに関する研究で、国内はもとより国際的にも高い評価を得ています。さらに、高度なテクニックを応用した基礎的な研究をはじめ、応用獣医学、小動物を含めた臨床獣医学、獣医学に基づく環境科学など、時代の要請に応えるべく、研究分野は多岐にわたっています。

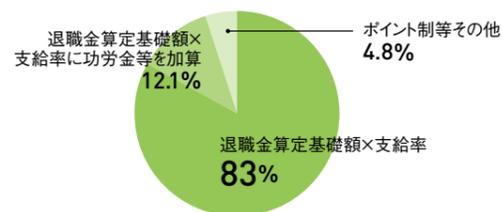
Q 私立大学退職金財団から維持会員に交付される退職資金は、どのように計算されるのですか？

A 退職資金の交付条件を満たした上で、維持会員がそれぞれの退職金規定に基づき教職員に支給した退職金支給額と、当財団の退職資金計算額のいずれか低い額を交付します。

退職資金計算額は、登録教職員の退職時における「標準俸給月額×在職期間に基づく交付率」で計算します。標準俸給月額は、維持会員(学校法人)が当財団に届け出た俸給月額を、万円単位に四捨五入し読み替えた8万円から59万円までの額です。退職資金の交付条件は、「退職金を支給したこと」「掛金を滞納していないこと」及び「対象教職員の掛金納入期間が1年以上」等があります。

また、教職員が受け取る退職金の額は、維持会員ごとの退職金規定(規程)に定める計算式によります。当財団による退職金等に関する実態調査によると、維持会員の退職金の算定方法は、退職前の最終の基本給等の退職金算定基礎額に在職期間に基づく支給率を乗じる会員が最も多く、それに功労金等を加算する会員を加えると95%となっています(詳細は当財団Webサイトをご覧ください)。

維持会員の退職金算定方法



なお、交付率は2016(平成28)年4月から改定され、基準交付率、特例交付率、従前交付率の3つから維持会員が選択できるようになります。基準交付率以外を選択する場合には、適用される年度の前年度の8月末までに、当財団理事長にお申出いただくことになります。詳細はP.6~7をご覧ください。

皆様も学校法人の取組を紹介しませんか？

維持会員相互の情報交流の場となるべく、維持会員の活動・取組等を紹介している「維持会員通信」は、今回も8大学にご協力いただき、特色ある取組を紹介することができました。これで、40大学にご協力いただいたこととなります。誌面だけでなく、当財団Webサイトで広く一般にも公開しておりますので、ご利用ください。
<http://www.shidai-tai.or.jp/membership.html>

活動等を紹介していただける維持会員には、具体的なご案内をいたしますので、ぜひ、下記までご連絡ください。

執筆要項

- 見出し・・・20文字程度
- 本文・・・800文字程度
- 写真・・・1~2枚(サイズ等によって変動します)

連絡先

公益財団法人 私立大学退職金財団 管理部
電話:03-3234-3361
メール:kanribu@shidai-tai.or.jp

t-マネージャの機能の追加について(第2次公開)

2015(平成27)年4月に、t-マネージャにシミュレーション機能等を追加いたします。一定の条件下で、掛金及び退職資金について当年度を含めた5年間の予測を行うことができ、未登録教職員を登録した際の掛金額の変化などのシミュレーションも行うことができます。

7月からは、交付率の選択により変更となる掛金及び退職資金のシミュレーション機能を追加する予定としています。ぜひ、ご利用ください。

また、t-マネージャ利用会員の決算時の掛金の未払金は平成26年度決算から原則1カ月分となり、退職資金の未収金はこれまでどおり2カ月分となります(退職資金計算額は、t-マネージャより教職員一覧表をご参照ください)。



編集後記

今号では、理事会・評議員会の開催報告とt-マネージャ第2次公開のご案内に加えて、私立大学のブランディング戦略について特集しました。前号は人事・総務部門の改善・充実の特集でしたが、それを一歩前に進めてみました。「ブランド」というと、知名度・アピール力が大切ですが、まずは各大学の基本を貫く特色ある教育精神や、教育方法、また卒業後の進路等強みを発揮している分野等を中心に状況を的確に把握し、しっかりと発信していくことが求められるのではないのでしょうか。そして、ブランドを確立、維持した後も、常に自己点検・自己評価と併せて自身の大学のブランドイメージをチェックし、新たにチャレンジ・修正する気持ちを維持することが大切です。

「維持会員通信」では、力強いメッセージをありがとうございました。当財団Webサイトでも広く一般に公開しておりますので、引き続き皆様のご投稿をお待ちしております。

また、前号7ページには「未登録者の登録による掛金額の変化」の計算例を掲載しましたが、その背景について若干補足します。昨今、一部の維持会員で一部の職員のみ登録している場合がありますが、この場合、平均在職年数と基本率の数値が年々高まり、かえって掛金額が増加してしまうケースが多く見受けられます。新規採用の教職員はもとより、在職期間の短い職員等を登録することにより、これに有効に対処できることがあります。新システムによる事務手続きが大幅に省力化された今が良い機会ですので、お気軽にご相談ください。

(常務理事 石川 武)

広報誌 BILANC[ビランク] 2015 vol.6(通巻83号)

2015(平成27)年3月31日発行

発行者:公益財団法人 私立大学退職金財団

編集・制作:日経BPコンサルティング

デザイン:クワデザイン

印刷:大日本印刷

お問い合わせ、ご意見等は下記までお願いします。

公益財団法人 私立大学退職金財団 管理部

住所:〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館10階

電話:03-3234-3361(代表)

<http://www.shidai-tai.or.jp/>

E-mail:kanribu@shidai-tai.or.jp

無断転載を禁じます。Copyright ©2015 私立大学退職金財団



公益財団法人 私立大学退職金財団
広報誌 BILANC [ビランク]
2015 vol.6