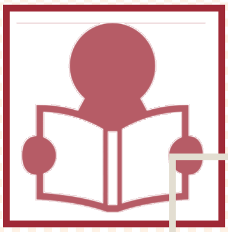


SDガイドブック2019

Staff Development Guidebook 2019

公益財団法人大学コンソーシアム京都
ＳＤ研修委員会

SDガイドブックの使い方

このSDガイドブックは、加盟大学・短期大学において大学職員として働き始めた方を対象に、大学職員等の能力開発の取組を指すSD（Staff　Development/スタッフ・ディベロップメント）に興味を持ってもらい、高等教育で働く意識を高めてもらうことを目的に編集しています。

内容構成は目次にあるとおりですが、まずは、Ⅰ・ⅡでSDの本質と概要を理解してください。

ついでⅢ・Ⅳ・Ⅴでは、能力開発の一助となるように、公益財団法人大学コンソーシアム京都をはじめ、関連団体の多彩なSD研修プログラムを紹介しています。ご自身のキャリア形成や能力の伸長にあわせて上手に活用し、今後の自己研鑽活動等の計画にぜひ活かしてください。

Ⅵは、国の高等教育政策がどのように検討されているのか、その仕組みについて概要を示したものです。文部科学省等から発信される関連情報源を紹介し、「審議会」や「答申」といった日ごろよく耳にする機関等の役割や機能について紹介しています。さらに、高等教育関係の情報を得るためのポータルサイトも紹介してあります。

Ⅶは、大学職員として、高等教育界の潮流や最新の動向を学習し、調査するための資料を紹介しています。これらは大学関係者が日常、頻繁に目を通している主な定期刊行物等です。

今後の大学運営を担うこととなる皆様が常日頃から、高等教育界の情報に対して自らのアンテナを張って、日常業務との関連を考察したり、今後の企画策定や将来にむけての展望を持つために活かしていただくことを願っています。

2019年3月
公益財団法人大学コンソーシアム京都
SD研修委員会

目次

Ⅰ	SDとは何か	P 2
Ⅱ	大学職員に求められる職能	P 4
Ⅲ	公益財団法人大学コンソーシアム京都のSD事業	P 6
Ⅳ	国内のSD関連プログラム	P 18
Ⅴ	加盟校における特色ある研修制度	P 24
Ⅵ	高等教育と国の政策動向を知る情報源	P 26
Ⅶ	高等教育に関する主な定期刊行物およびSD関連書籍	P 28

Ⅰ SＤとは何か

SD（Staff Development/スタッフ・ディベロップメント）*[1]は、大学職員の能力を高めていくための取組です。これまで、SDについては法令上、努力目標となっていましたが、複雑化する社会の中で、大学等の運営の在り方の一層の高度化や、運営を担う大学職員の資質能力の向上がより求められるようになり、2016年3月31日に改正され、2017年4月1日から施行された大学設置基準において、SDが義務化されました。

この改正では、これまでSDの対象を主に事務職員や技術職員としていたのを教員や学長等の大学執行部を含めたこと、SDの取組として最も期待されているのは研修であることがポイントとなっています。

SDが注目される背景

少子高齢化やグローバル化などの進展に伴い、急激に変化する社会の知識基盤を支える大学に対して、社会や市民からの期待はますます大きくなってきています。一方で、この期待を反映して、大学運営の在り様に対して厳しい評価の目も向けられるようになり、大学の機能再構築を目的とした大学改革の重要性が増してきています。

先に紹介した大学設置基準等の一部改正の理由として、文部科学省は、「社会のあらゆる分野で急速な変化が進行する中で、大学及び高等専門学校（以下、大学等）がその使命を十全に果たすためには、その運営についても一層の高度化を図ることが必要である」と述べており、大学等の運営に必要な知識・技能を身につけてほしいという思いが込められています。

このように、大学改革を推進する上で、大学職員の果たすべき役割は従前と比較して極めて大きくなり、その職能開発が急務となっています。

SDの展開

SDは仕事を通じて行われる能力開発としてのOJT（On the Job Training）と仕事を離れて行うOff-JT（Off the Job Training）に分かれています。

さらに、Off-JTに関する取組は、個別大学による研修、各種団体が行う研修、大学院教育の3種類に大別されます。その内容は、高等教育情勢や大学経営、組織運営等に関するものや財務・教務・学生支援などの業務別の知識修得に関わるもの、職業人の汎用的技能（コミュニケーション力、企画力、ICT、語学力等）と、多岐にわたっています。近年では、講義傾聴型の研修企画に加えて、受講者・講演者との間で双方向的に取り組む演習、文書や口頭による発表、課題解決型ワークといった、新たな形態のものも増えてきています。

SDとFDの連携

　高等教育の発展のためには、SDとFD（Faculty　Development/ファカルティ・ディベロップメント）*2の連携がますます重要となっています。

　FDとは、大学の授業内容や方法の改善を図るための組織的な研修や研究のことで、2007年4月1日から施行された大学設置基準の改正により、各大学がFDを組織的に実施することが義務づけられました。広義のSDにはこのFDを含みます。

　教員・職員が資質向上を図り、教職協働を推進するために、SDとFDを区別することなく、柔軟に取り組んでいくことが望まれます。

参考

＊1：SD

『大学設置基準第42条の3（事務組織等における研修の機会等）』

　大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員（※）に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（第二十五条の三に規定する研修に該当するものを除く。)の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。

※「職員」には、事務職員のほか、教授等の教員や学長等の大学執行部、技術職員等も含まれる。

＊2：FD

『大学設置基準第25条の3（教育内容等の改善のための組織的な研修等）』

　大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

Ⅱ 大学職員に求められる職能

知識社会における大学に求められる役割と期待

大学職員に求められる職能は、ますます多様化し、高度化しています。現代は知識社会であり、そこでの大学への期待は大きくなっています。すなわち、知識社会では、知識がもっとも大切な価値であり、それゆえに知識を獲得することが重要となり、高等教育機関としての大学は多様な知識労働者を輩出することが期待されているのです。また、大学が果たすべき役割として教育、研究、社会連携がありますが、それぞれの機能に対する社会からの要請は高まり、大学の責務もそれに比例して増大しています。

大学職員の業務分野の広がりと職能の多様化・高度化

教務分野では、体系的カリキュラムの提示、充実したシラバス、授業におけるICT環境の整備、TA等の補助者配置、履修アドバイス、GPA導入と活用等、学生サービスにおいて国際化が求められています。学生支援分野では、クラブ・サークル活動支援、下宿・奨学金・アルバイト情報提供に加え、進学相談、多様なカウンセリング相談、ハラスメント相談等、学生への相談対応力が必要です。研究分野では、積極的な外部資金の導入、産学官連携の発展等に対応する研究支援が重要です。社会連携分野では、父母等の保証人、卒業生、寄与者、近隣住民、地域社会、行政といったステークホルダー（利害関係者）との良好かつ円満な関係構築が必要です。総務・財務分野では、人材マネジメントやファシリティ・マネジメント（施設や環境を総合的に企画・管理・活用する手法）が重要です。

さらに、調査やデータ分析・報告、全学レベルの財務計画や戦略的計画を業務とするIR（Institutional Research）や研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等をマネジメントする人材を指すURA（University Research Administrator）、産学官連携コーディネーター等の高度専門職も求められています。このような業務分野の広がりは、大学職員の職能の多様化と高度化を示しています。

多様な雇用形態の大学職員の増大

現在、専任職員以外の大学職員が増え、業務のアウトソーシング（外注）が広がっています。従来はほとんど専任職員だけで構成されていた事務組織は、契約職員、アルバイト職員、派遣職員等、多様な雇用形態の大学職員から構成される組織へと急速に変化しています。これらの専任職員以外の多くは、ルーティンワーク的な業務に従事していますが、専門性の高い業務に従事する職員もいます。

今後は多様な職員がそれぞれの役割を認識しつつ、有機的に連携しながら業務を遂行、大学運営をすることが求められています。

職員の専門性の高度化および大学院への進学の有用性

大学職員の職能の専門性が高くなることに対応したSDは当然のことながら求められますが、それだけでは対応できない職能が増えており、専門職が登場しています。先に述べたIRやURAをはじめ、カウンセリング、キャリア支援、国際関係、法務、経理等の多くの業務分野で職員の専門性の高度化が期待されています。

また、専門職を目指したり、より高い専門性を身につけるため、大学院に進学する大学職員もいます。大学院の中には大学職員を対象とした専攻やコースも設置されています。大学院を修了した大学職員は、そこで得た力を業務で発揮することが期待されています。そして、大学によっては大学院進学のサポートとして、学費の一部負担やサバティカル（長期休暇）制度を設ける等、大学院への進学の有用性が認識されつつあります。

情報収集の重要性

大学を取り巻く環境の劇的な変化に伴い、情報も絶え間なく発信されています。情報を得る方法として、例えば、京都大学高等教育研究開発推進センターが運営している「あさがおML」があります。あさがおMLに登録すると、高等教育に関するイベント等のお知らせが届きます。また、「大学行政管理学会」や「高等教育研究会」等の学会や研究会に参加することで、他大学職員と意見や情報を交換することができます。大学がどのような状況に置かれているのかを常に把握するために、情報収集を積極的に行うことはとても重要です。

（P.26「Ⅵ．高等教育と国の政策動向を知る情報源」参照）

大学職員に対するマネジメントの重要性

最後に、大学職員の職能の多様化と高度化は、大学職員に対する人材マネジメントの重要性を示しています。大学職員の採用・評価・報酬・配置・異動・昇進・退職といった人的資源管理を適切に行うこと、人材育成にこれまで以上に力を注ぐことが必要です。なぜならば、大学を取り巻く環境の劇的な変化に適切に対応し、限られたマンパワーで大学運営を行う必要性が高まるからです。その意味でも、SDは今後ますます重要となります。

Ⅲ 公益財団法人大学コンソーシアム京都のＳＤ事業

大学コンソーシアム京都では、スケールメリットを活かした共同事業として、大学職員の職能開発のための様々な事業を展開してきました。2019年度現在展開している諸事業の体系は以下に図示しているとおりです。昨今の高等教育政策上では、FDとSDを大学間連携で促進することの必要性が指摘されています。大学コンソーシアム京都でも、加盟校からのニーズの高い重要事業としてSDを位置づけ、連携組織としての特色を活かした取組を積極的に推進しています。実施内容、費用、参加要件等の詳細については、SD共同研修プログラムホームページをご覧ください。

http://www.consortium.or.jp/project/sd/joint-p

<table>
<tr><th>名称</th><th>開講年度</th><th>新任</th><th>勤続3年以上</th><th>勤続5年以上</th><th>中堅職員（勤続10年以上）</th><th>ガイドブック
掲載ページ</th></tr>
<tr><td rowspan="6">SD共同研修
プログラム</td><td rowspan="6">2019</td><td colspan="4">ビジネスマナー</td><td rowspan="6">P.6～7</td></tr>
<tr><td colspan="4">アサーション（自己表現）</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">問題解決力向上</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">教育支援の基礎知識</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">学生支援の基礎知識</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>リーダーシップと職場活性化</td></tr>
<tr><td>SDフォーラム</td><td>毎年開催</td><td colspan="4">SDフォーラム</td><td>P.8</td></tr>
<tr><td>SDゼミナール</td><td>毎年開催</td><td></td><td></td><td colspan="2">SDゼミナール</td><td>P.9～16</td></tr>
</table>

1 SD共同研修プログラム

【目的】

大学職員の能力向上や大学業務の効率化・高度化を目的とすると同時に、スケールメリットを活かした共同事業として実施します。

【内容】

大学職員として必要なスキルを学ぶとともに、異なる大学の職員との共同研修を行うことにより、情報交換や交流、ネットワーク形成の機会を提供するプログラムです。

【実施時期】

2019年度SD共同研修プログラム概要を参照ください。いずれのプログラムも半日～1日完結型です。

【2019年度SD共同研修プログラム　概要】

プログラム	実施時期	内容
ビジネスマナー （毎年開講）	3月27日(水) 3月28日(木) 5月31日(金) ※全て同一内容	ビジネスマナーは、社会人・大学職員にとって不可欠な基本です。しかし仕事に慣れるにつれ、おろそかになってしまったり我流になってしまいがちです。つい曖昧になるビジネスマナーをしっかり見直します。また、ビジネスマナーは相手に思いやりをもって接し、気遣いや気配りをすることから始まります。ビジネスマナーを通じて、若手からベテランまで今の仕事に活かせるコミュニケーションのとり方を習得します。
アサーション（自己表現） ～多様な相手の立場を踏まえ、自分の考えもきちんと伝える～	6月14日(金)	アサーションとは、自分も相手も大切にした自己表現のことです。人の悩みやトラブルは人間関係の中から発生していることがほとんどです。 特に、立場や考え方が異なる保護者や学生をはじめ、大学教員や職員など多様な人々との関わりには、無意識のうちにサーティブで無い自己表現になりがちです。 自分の思いは相手から賛同されることもあれば、されないこともあり、逆に、相手の要求に対して自分が同意することもあれば、しないこともあります。 そこには、一時的に葛藤が起こる可能性があります。 この研修では、アサーションを取り入れた話し合いを通して、相手と良い関係を築くことの大切さと手法を学びます。
問題解決力向上	8月2日(金)	仕事をしていくうえで、「問題」が発覚し、対応を検討し、解決に向けた対応を行う場面は多々存在します。しかし、私たち大学職員は、日常的に接する「問題」のすべてを解決に導くことができているでしょうか。中には解決策が見当たらない「問題」や、そもそも「問題」かどうかわからないことなど、いろいろな種類の「問題」が、あちこちで語られ、議論されている状況も見受けられます。今回の研修では、大学職員が仕事として行うべき「問題解決」のあり方を確認し、その第一歩である問題を吟味するための手法の習得を目指します。
リーダーシップと職場活性化	8月28日(水)	この研修では、これから職場のリーダーになる方、なられた方等の中堅職員を対象として、所属する大学の職場（課や係など）におけるリーダーシップについて考え、リーダーとして必要な行動を理解することを目指します。 リーダーには、自己を知り、他者を知り、私たち（自組織）を知ることが重要です。そのため、①大学組織の特徴を理解すること、②個人や組織の信念、理念、強みや特長を活かすこと、③ミッションやビジョン等と個々の業務を結びつけること、④業務を通じて人材育成を行うこと、⑤自らの成長、等について参加者同士で経験交流をしながら学びあいたいと思います。
学生支援の基礎知識	9月20日（金）	より良い学生支援を行うためには、大学生の気質や育ってきた環境、時代背景を知る必要があります。それらについて学ぶとともに、学生の成長に関わる様々な場面での支援について学びます。
教育支援の基礎知識 「事務職員による正課外での学習活動支援～ラーニングコモンズでできること～」	11月21日（木）	大学が組織全体として学生の育成機関であることが求められ、正課外での学習活動の支援について、各大学で様々な部署がそれぞれの形態で支援活動を行っています。参加者が自大学での取り組みを振り返り他大学の事例を知ることで、教育職員と事務職員がどのようなチームを作ることができるのかを考える場にしたいと思います。

▲SD共同研修プログラムの様子

2 SDフォーラム

【目的】

SDの分野で関心の高いテーマを取り上げ、基調講演と分科会における話題提供や意見交換を通じて、大学職員の能力向上および交流の場を提供します。

【実施時期】

毎年10月に開催します。(1日完結型・終日)

実施年度	回	メインテーマ	基調講演者	所属（開催時）
2003	第1回	大学アドミニストレータの役割	肥塚 浩 氏	立命館アジア太平洋大学教授
2004	第2回	大学アドミニストレータ像の構築に向けて ※パネルディスカッション形式	ﾊﾟﾈﾘｽﾄ 和田 寛一 氏 河村 能夫 氏 藤本 圭司 氏 ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ 肥塚 浩 氏	法政大学理事・総長室長 龍谷大学経済学部教授 京都経済同友会常任幹事事務局長 立命館大学経営学部教授
2005	第3回	職員の人材育成	合田 隆史 氏	文部科学省会計課長
2006	第4回	大学マネジメントにおける教職協働	絹川 正吉 氏	国際基督教大学名誉教授
2007	第5回	大学運営におけるリーダーシップと大学改革	川本 八郎 氏	学校法人立命館相談役
2008	第6回	人材マネジメントと職員の能力開発	森本 靖一郎 氏	学校法人関西大学理事・相談役
2009	第7回	教育の質向上を支える職員の職能開発	篠田 道夫 氏	日本福祉大学常任理事
2010	第8回	「協働」から生まれる職員の能力開発	横田 利久 氏	中央大学合併推進本部担当部長
2011	第9回	大学職員のキャリアデザイン	秦 敬治 氏	愛媛大学教育企画室副室長・准教授
2012	第10回	若手職員の成長・育成	夏目 達也 氏	名古屋大学高等教育研究センター教授
2013	第11回	実践知を活かす	松尾 睦 氏	北海道大学大学院経済学研究科教授
2014	第12回	変化の時代に求められる自律的人材	楠見 孝 氏	京都大学大学院教育学研究科教授
2015	第13回	多様な繋がりを育む大学職員	平田 オリザ 氏	東京藝術大学COI研究推進機構特任教授
2016	第14回	大学職員の「専門性」を考える	髙橋 俊介 氏	慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
2017	第15回	AI時代の大学職員	①山川 宏 氏 ②菅野 信 氏	①株式会社ドワンゴドワンゴ人工知能研究所所長／特定非営利活動法人全脳アーキテクチャ・イニシアティブ代表 ②グーグル・クラウド・ジャパン合同会社カスタマーエンジニア日本担当マネージャー
2018	第16回	20年後の大学について考える	喜久里 要 氏	早稲田大学研究戦略センター専任職員
2019	第17回	2040年の大学のカタチ、職員のカタチ	佐藤 法仁 氏	岡山大学企画・評価・総務担当副理事、リサーチアドミニストレーター、内閣府科学技術政策フェロー

▲基調講演の様子

▲分科会の様子

3　SDゼミナール

　将来の大学運営を自律的・主体的に担う職員の育成を目的とした連続研修プログラムです。計8回の研修（講義＋ワーク）、成果発表の場として公開プレゼンテーション、修了レポートの提出があります。また、SDゼミナール受講後にフォローアップ研修を開催します。

▲SDゼミナールの様子

【期間】

6月～7月：毎週土曜日の連続講義（全8回）

9月：公開プレゼンテーション（成果発表）

10月：修了レポートの提出*

*修了レポートを報告集としてまとめた「SDゼミナールレポート集」を発行いたします。（12月発行）P.14～P.16参照

翌年6月：フォローアップ研修※

※ SDゼミナール受講後、業務にどのように活かされているのか、研修を通してお互いの変化や成長、達成したことを振り返ります。

【対象】

職務経験5年以上の大学職員（うち、大学職員としての経験が3年以上）

【2019年度SDゼミナール　概要】

実施日	講義テーマ	時間	講師 ※所属・役職は2019年3月現在
第１回 6月1日(土)	オリエンテーション	13:45～ 15:15	事務局
	SDゼミナールの受講の心構え（修了生からのメッセージ）		渡邉 億徳 氏（SD研修委員会 副委員長／同志社大学 総務部人事企画課人事企画係長） 齋藤 正治 氏（2017年度修了生/龍谷大学） 白藤 康成 氏（2017年度修了生/大阪人間科学大学）
	アカデミック・ライティングの基礎 －「問題意識」を具体的な「問い」に変換する方法とは？－	15:30～ 17:30	坂本 尚志 氏（京都薬科大学 一般教育分野 准教授）
第２回 6月8日(土)	大学の歴史と制度 －大学の歴史的展開と大学改革の動向－	13:45～ 16:55	江原 武一 氏（京都大学 名誉教授）
第3回 6月15日(土)	大学と高等教育政策 －高等教育政策の側から大学を見ると－	13:45～ 16:15	松坂 浩史 氏（文化庁 地域文化創生本部 事務局長）
第４回 6月22日(土)	アカデミック・リテラシーと修了レポート ―アカデミック・リテラシーを理解し、リサーチを開始する―	13:45～ 16:55	村山 孝道 氏 （SD研修委員会 副委員長／京都文教大学 教務部教務課 課長 ）
第５回 6月29日(土)	大学と高大連携・高大接続 －キャリア教育の視点から、教育改革について考える－	13:45～ 16:55	荒瀬 克己 氏（大谷大学 文学部 教授）
第６回 7月6日(土)	大学の戦略とリーダーシップ －戦略を創出する組織づくり－	13:45～ 16:55	吉武 博通 氏 （公立大学法人首都大学東京 理事／筑波大学 名誉教授 ）
第７回 7月13日(土)	大学と社会 －地域連携の意味と大学の役割－	13:45～ 16:55	深尾 昌峰 氏（龍谷大学 政策学部 教授）
第８回 7月20日(土)	大学教育の質保証に向けた教学マネジメント 教育の質保証の基盤となる教学マネジメントの到達点と将来展開 －プロデューサーとしての大学職員の可能性を探る－	13:45～ 16:55	加藤 毅 氏（筑波大学 大学研究センター 准教授）
成果報告会 9月7日(土)	公開プレゼンテーション	13:00～ 17:00	

※ 上記については予定であり、変更となる場合がございます。

SDゼミナール修了生の声

SDゼミナールは2018年で4年目を迎えました。2017年度修了生の太田さん、2018年度修了生の高橋さんにSDゼミナールの受講を通じて感じたことをお話しいただきました。

太田 寛之 さん

SDゼミナール3期生（2017年度修了）／京都薬科大学 事務局 入試課 主事

修了レポート：テーマ「これからのキャリア教育･支援を考える」

【経　歴】

前職：医療機器メーカー（事業企画）

2012年1月～2017年6月　京都薬科大学 事務局 進路支援課

事務局：SDゼミナールについてはご存知でしたか。また、受講しようと思ったきっかけは何ですか。

太田さん：本学からは毎年2名程度の職員が参加しています。研修については、学内のSD勉強会等で前年までにSDゼミナールに参加した先輩から伺っていました。本学事務局から声がかかった時、8週連続で土曜日に講義があるのでつらい部分もありますが、本学が単科大学であり領域が狭くなりがちなため、視野を広げるためにもぜひ受講したいと考えました。

事務局：SDゼミナールの講義で最も印象に残っている講義はありますか。

太田さん：龍谷大学政策学部深尾昌峰教授による「大学と社会－地域連携の意味と大学の役割－」の講義が最も印象に残っています。人口減少社会と言われている現在、人口が減っていくことを受け入れてどのように大学が社会に貢献していけるかを問う内容でした。本学は特に単科大学なので、貢献できる分野は限られているが、そこをどう拡げていけるかを改めて考える事ができました。

事務局：受講後、学びがどう生かされていますか。

太田さん：受講後は、本学の強みと弱みを分析し、受験生への入試説明会では、大学が求める人材を明確に説明するようにしています。

入学後の充実した大学生活を伝えることはもちろんですが、これができないと入学後に苦労するといった事まで正直に説明します。入学後のミスマッチを防ぎ、モチベーションの低下を防ぐことも大事だと考えました。

▲SDゼミナール：受講中の太田さん

事務局：他大学のSDゼミナール受講生との交流について教えてください。

太田さん：他大学の受講生と知り合いになれたのは、すごく大きかったです。SDゼミナール初回講義に参加した際は不安もありましたが、共に学ぶことで楽しく受講できました。

事務局：研修終了後も連絡を取り合ったりされているのですか。

太田さん：他大学の受講生とは、今でも交流は続けています。業務面において自大学の業務の効率化を図る際、差し支えのない範囲で他大学の方法などを気兼ねなく聞くことができ、すごく助かります。大学によって業務の進め方が様々なのですごく参考になります。これは、企業同士ではなかなかできないことだと思います。

▲公開プレゼンテーション発表中の太田さん

事務局：仕事との両立についてはどうでしたか。

太田さん：本学では毎年2名程の参加者がいる事で、比較的職場の理解は得やすかったです。事前課題や参考文献の読み込みが必要な講義がありましたが、新たな知識を得ることができるので苦ではなかったです。ただ、講義終了後にある公開プレゼンテーションや修了レポート作成については、業務のピークと重なり少し苦労しましたが、両立は可能だと思います。

事務局：太田さんは、10月に開催したSDフォーラムの分科会に講師※としてご登壇いただきました。
準備等大変だったと思いますがいかがでしたか。

太田さん：前年のSDフォーラムに参加していたので、どのような事をすればいいか大体理解をしていました。大学コンソーシアム京都のSD研修委員2名（加盟校職員）にサポートしていただいたので、スムーズに進めることができました。講師として教えるだけでなく、テーマである「20年後の"新"大学職員」について参加者の皆さんとともに考える場を作ることができ、とてもやりがいを感じました。

※　SDフォーラムではSDゼミナール修了生の企画力・運営力・ティーチング力向上を目的としたフォローアップ研修として、SDゼミナール修了生が講師を務める分科会を実施しています。

▲ 2017年度SDゼミナール生の皆さん

事務局：最後に受講を考えている職員にメッセージをお願いします。

太田さん：日常の業務で得る知識は断片的であり、体系的な学びが必要だと思いました。私も中途採用で大学職員になり5年が経ちましたが、恥ずかしながら大学の歴史に関する知識が皆無でした。しかし、SDゼミナールを受講することで日々の業務だけでなく大学を取り巻く環境にも意識が向き、自ら情報を収集するようになりました。受講を考えている方は、ぜひ自ら手を挙げて参加していただきたいです。

高橋 法子 さん

SDゼミナール4期生（2018年度修了）／大谷大学 学生支援部 教務課

修了レポート：テーマ「第３の財源確保に関する考察－寄付による財源確保について－」

【経　歴】

前職：機械メンテナンス企業（総務・経理事務 兼 営業事務担当）

2015年4月～2017年12月　大谷大学 総務部 財務課

事務局：SDゼミナールを受講しようと思ったきっかけは何ですか。

高橋さん：大学からお声掛けいただいたのがきっかけではありますが、他大学の職員の方々との交流や、まずは自分自身が大学職員として自信を持ちたいという思いがありましたので、そのきっかけとなる研修と思い、受講を決めました。

事務局：最も印象に残っている講義や出来事はありますか。

高橋さん：同志社女子大学上田信行先生の「大学職員と発想力－プレイフル・マインドセットが働き方を変える！」は、ワークショップ形式で行われて、受講生の皆さんと触れ合いながら学ぶことができて楽しかったです。大学業界の視点や見方が大きく変わった講義は、龍谷大学深尾昌峰先生の「大学と社会－地域連携の意味と大学の役割－」です。大学業界に入り込んでしまっていて、いかに自分の視野が狭くなっていたのかを感じました。京都薬科大学坂本尚志先生の『アカデミック・ライティングの基礎－「問題意識」を具体的な「問い」に変換する方法とは？－』は、受講生のなかでもとても好評でした。問いの立て方を学んだことで、修了レポートや公開プレゼンテーションに向けての資料を作成するにあたり、行き詰まりが解消できました。

▲SDゼミナール：受講中の高橋さん

▲ 公開プレゼンテーション：発表中の高橋さん

事務局：受講後の意識の変化について、どういったことに意識するようになりましたか。

高橋さん：自ら情報を収集するようになったのは勿論ですが、私はアウトプットができる場が必要だと思っています。研修の報告会という形で発表するだけでなく、勉強会で学んだことを深めたり、アウトプットする場の環境を作りたいという気持ちになりました。

事務局：他大学の職員と一緒に学ぶことについて、どのように感じられましたか。

高橋さん：修了レポートや公開プレゼンテーションの場では、一人で調べて、一人で発表しなければなりませんが、様々な部署・担当、経歴の方々と出会い、お互い情報収集・情報交換を行ったりできる関係を築くことができました。また、懇親会等でお話しするだけでも多くの知識が得ることができ、今後においても、何かあったときに相談し合える、いい仲間ができたと思っています。

事務局：土曜日の受講にあたり、仕事やご家庭とのバランスはいかがですか。

高橋さん：私の所属している教務課では、補講日となっている土曜日は交代で勤務しています。今回、受講するにあたり、出勤体制など配慮していただき、とても有難かったです。家庭とのバランスについて、私は家族の協力もあり、事前課題、公開プレゼンテーションに向けての準備、修了レポート作成と負担はありましたが、大学職員の知識として得ることも大きかったので、苦にせず終えることができました。受講生のなかには小さなお子さんがいらっしゃるご家庭も多く、家庭とのバランスをとるには少し大変そうな印象でしたが、研修中は楽しく受講されていました。

事務局：最後に受講を考えている職員にメッセージをお願いします。

高橋さん：大学業界の見方が180度変わると思いますので、受講をお薦めします。負担もありますが、受講することにより、視野が拡がると思います。ぜひ、大学から言われたからではなく、自ら挙手して参加していただきたいです。

▲ 2018年度SDゼミナール生の皆さん

過年度 SDゼミナール修了レポートテーマ

SDゼミナールの受講生の修了レポートテーマ一覧（2015年度～2018年度）

	修了レポートテーマ
1	大学組織における教員評価のありかたについて
2	障害学生と接する教職員へのフォローに関する一考察
3	求められる大学職員の役割―地域連携、社会貢献の展開を通して―
4	大学の国際化―留学生受け入れと体制作りに関する考察―
5	求められるリーダー像とそれを支える職員のあり方
6	大学職員の教育参画―職員の専門的教育業務とそれを担う職員の育成―
7	中長期計画の共有と、計画実現に向けてより自律的に取り組むしくみづくりを目指して
8	単科大学で実践できるIR（Institutional Research）とは
9	自大学における奨学金制度の再構築について
10	大学ガバナンス改革の推進―学長を補佐する体制の充実に向けて―
11	「大学改革・教育改革」の推進力を向上させる組織づくりとは
12	社会が求める大学の役割及び社会的責任を果たせる大学組織をめぐって
13	学士課程教育における初年次教育とキャリア教育について～その本質と組織体制について～
14	大学のありかたをめぐる「内発的発展論」に依拠した検討の試み
15	これからの時代の大学職員像―他業種との比較からみる、大学職員育成の将来像―
16	学生と大学内外での学び～社会に求められる能力を育むための効果的な指導～
17	大学が求められている「地域連携」の形と大学職員の役割
18	経営・運営スタッフとしての事務職員の役割について
19	高大接続から見えてくる課題～これからの大学に求められるものとは～
20	大学職員の学びに関する一考察
21	自大学の発展を支えるプロフェッショナル職員像について
22	「地（知）の拠点」として地域と共に歩む大学を目指して―大学職員ができること―
23	「自信」ってなに？―自信に隠された「BE」と「DO」―
24	大学におけるリスクマネジメントのあり方に関する一考察
25	改革を推進し続ける職員組織の在り方に関する研究～人的資源管理、ワーク・ライフ・バランスの視点から～
26	高大接続の充実について
27	教員評価導入に関する一考察
28	大学事務組織の活性化―国立大学法人を中心として―
29	学生による学生支援に関する考察―学生の成長とリーダーシップ―
30	学部の競争力を高める学部運営とは―教員と職員の新たな役割分担と協働のあり方―

※ 大学名等の固有の名称については「自大学」と表記しています。

	修了レポートテーマ
31	活気ある組織について考える
32	３つのポリシーに基づく教育改革の実現に向けて～京都の私立大学におけるアドミッション・ポリシーの比較分析を通じて～
33	地域とキャンパスの共存
34	大規模総合大学における地域志向型グローバル人材の育成
35	女子大学の存在意義—女子大学にいま求められていることは何か—
36	大学職員の新たな役割について
37	フォロワーシップとリーダーシップの共存共栄—個の特性⇔集団の可能性⇔組織の発展—
38	求められる大学職員像について～キャリア支援の視点から～
39	大学職員のモチベーションを高める環境作りについて
40	大学がめざすべき高大接続について—「高大連携」の視点から—
41	大学・社会へつなげる初等中等教育～自法人が目指す教育とは～
42	学生の学習意欲を高めるために大学職員が果たす役割—アカデミック・アドバイジングを通したサポートのあり方—
43	地域連携とe-learning～高齢化社会におけるe-learningの可能性～
44	小規模私立大学に関する一考察～小規模私立大学の現状と本学のスタッフ・ディベロップメント（SD）について～
45	大学におけるSDの課題と対策
46	今後の高大連携の在り方について
47	大学を活性化する組織づくり—求められる大学職員の役割と能力—
48	「教職協働の実現に向けて」～コミュニケーションの方法に着目して～
49	地方の大学職員に求められるもの
50	多様化する学生に対応した教養教育に関する一考察—体系化を意図したカリキュラムデザインに焦点を当てて—
51	これからのキャリア教育･支援を考える
52	正課外教育の可能性
53	自大学がこれから“選ばれる大学”になるためには
54	次世代の大学職員育成について—フラクタルという概念—
55	IR業務におけるBIツールの利活用について
56	「大学入学者選抜改革」を見据えた私立大学の対応～いったい何が変わり、何を検討していかなければならないのか～
57	アクティブラーニングの導入・運用を目的とした施設の整備・設計について～設計から管理まで～
58	大学の未来を予測するIR
59	持続可能な大学組織を目標とするSDの展開について
60	動機づけ理論の理解と活用—活気ある職場環境を作るには—
61	「大学ブランド力」の向上に資する取り組みについて
62	地方大学における就職支援とは—いかに就職満足度を高めるとともに、県内就職率を向上させるか—

	修了レポートテーマ
63	「元気な職場づくり」～リーダーの役割を通して～
64	今後の進路・就職支援～学内外との連携の視点から～
65	大学組織における大学職員―SD義務化を迎えて―
66	日本における大学のブランド力・競争力に関する考察
67	大学における管理会計の発展性についての探索
68	自大学におけるキャリア教育について～休退学の減少に向けて～
69	地に足をつけた大学改革～グローバル化の視点から考える～
70	学内でのビジョンの浸透プロセスに関する考察―若手教職員参加の効果に着目して―
71	アクティブ・ラーニングを推奨するための本学独自の給付型奨学金考案研究
72	大学職員のリテラシーに関する考察～アンケート調査による高等教育知識の研鑽・定着状況について～
73	「高大接続改革」から大学生の「身につける力」を考察する
74	大学事務職員のリーダーシップに関する一考察～一般課員を視点として～
75	ラーニングポートフォリオの活用について～「KT-note」の現状と課題に関する一考察～
76	大学のリテンション率を高めるために～エンロールメント・マネジメントに着目して～
77	本学薬学部の学生のコミュニケーション能力向上に向けて～異文化理解能力に注目して～
78	リカレント教育と大学
79	第３の財源確保に関する考察―寄付による財源確保について―
80	私立大学の経営を牽制する意義と方法～株式会社の制度や理論等から～
81	多様な人材を受け入れるための大学入学者選抜改革とは
82	大学間連携によるリカレント教育
83	大学に求められる情報セキュリティとポリシー

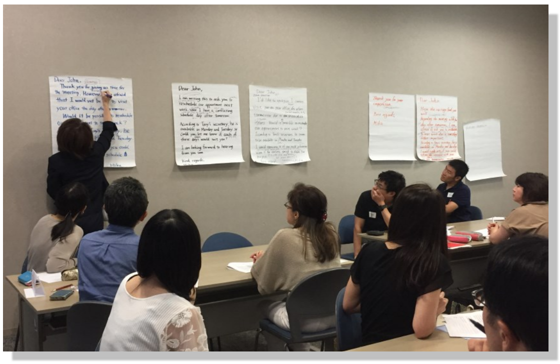
▲SDゼミナールの様子（公開プレゼンテーション）

4 その他の研修

【英語スキルアップ研修】

留学生支援の充実や海外大学との連携事業推進など、高等教育のグローバル化が加速する中、大学教職員の英語運用能力は基礎能力として不可欠な時代が到来しています。大学コンソーシアム京都の研修プログラムとして、グローバル時代に対応しうる加盟校の教職員の英語運用能力向上や今後の語学学習意識の向上を目的として、英語スキルアップ研修を実施しています。

※英語スキルアップ研修については、本財団の国際事業部までお問い合わせください。



▲英語スキルアップ研修の様子

【関西障がい学生支援担当者懇談会（略称：KSSK）】

KSSKは、障がい学生支援における大学の現状や課題を知る話題提供と、テーマごとに少人数に分かれて実施する分科会で構成しています。特に分科会では、何らかの答えを得るというスタンスではなく、担当者が抱える様々な悩みや疑問、また、支援の方法を共有することで障がい学生支援に関する気づきを得ることができます。さらに、関西圏にある同じ地域や大学の規模だからこそできる情報交換により、現場の担当者がそれぞれのノウハウや問題意識を共有しつつ、大学間や担当者間のネットワークづくりに役立っています。KSSKは、2008年度から各大学の障がい学生支援担当者が有志で活動していましたが、2015年度（第16回KSSK）から大学コンソーシアム京都が事務局となり、現在は関西圏の9大学が幹事校として企画・運営を担っています。

※KSSKについて、本財団の学生支援事業部までお問い合わせください。

▲関西障がい学生支援担当者懇談会の様子

Ⅳ 国内のＳＤ関連プログラム

　大学・短期大学の職員を対象とした研修プログラムは、大学コンソーシアム京都以外の団体でもたくさん実施されています。ここでは、その中から主な研修プログラムを簡単にご紹介します。様々な研修プログラムの情報を収集し、その中から自分にあった研修プログラムに参加することも、自己研鑽のひとつの方法です。
　なお、以下にご紹介する団体・研修の内容については、2018年度に実施された一例です。
　研修によっては、参加資格が加盟校等に限定されているものもありますので、詳細な内容については、直接各団体宛にお問い合わせください。

1　一般社団法人国立大学協会

▲一般社団法人国立大学協会
http://www.janu.jp/

　国立大学協会では、会員（国立大学法人及び大学共同利用機関法人）向けに以下のセミナー等を開催しています。

（1）大学マネジメントセミナー

　テーマ別に、講演等を行うことにより、マネジメント能力の向上を図る機会としています。
【対象】国立大学法人及び関連法人等の関係者

（2）国立大学法人等部課長級研修

　大学運営の基本的知識の修得と幹部職員としての能力の向上を図っています。
【対象】国立大学法人等の部長級職員・課長級職員（原則として部長級又は課長級の職員経験が3年未満のもの）

（3）国立大学法人総合損害保険研修会

　国立大学法人総合損害保険の基本的な知識の修得を図るとともに、同保険加入中に必要となる手続きについて理解の促進を図っています。
【対象】新しく担当となった者及び同保険の基本的な知識の修得を希望する者

（4）国立大学法人等若手職員勉強会

　関係省庁や大学関係者等による講演、参加者によるグループ討議を行うことにより、力量の向上を図っています。
【対象】国立大学法人等の若手事務職員（概ね経験年数5年から10年程度かつ主任以下）

（5）大学改革シンポジウム

　毎年様々なテーマを設定し、講演やパネルディスカッションを行うことで、国立大学の果たす役割の重要性や存在意義についての理解促進を図っています。
【対象】高等教育関係者、大学生、産業界、報道関係者、その他広く一般

（６）国立大学法人等広報担当者連絡会（広報勉強会）

大学広報の現状や在り方についての理解とともに、国立大学等におけるＰＲマインドの確立と広報手法の向上を図っています。

【対象】国立大学法人等の広報担当課長級職員～広報担当若手事務職員（年度ごとに対象となる階層を変更）

2　日本私立大学協会

日本私立大学協会では、本協会加盟校の役員および教職員を対象に、以下の研修会を実施しています。
各研修は３日間程度です。詳細な内容については、ホームページをご覧ください。

（1）学生生活指導主務者研修会
（2）事務局長相当者研修会
（3）大学経理部課長相当者研修会
（4）大学教務部課長相当者研修会
（5）就職部課長相当者研修会

▲日本私立大学協会
https://www.shidaikyo.or.jp/index.html

3　一般社団法人日本私立大学連盟

私立大学連盟では、加盟大学教職員を対象に、以下の研修等を実施しています。

（1）アドミニストレーター研修

大学経営に関わる幅広い知識を備え、これを実践するプロフェッショナル人材（アドミニストレーター）に必要な素養の獲得を目指します。

【対象】管理・監督職（35～45歳程度）の職員、行政職の教員及びそれを補佐する教員または、それに準じ大学が推薦する教職員

▲一般社団法人日本私立大学連盟
http://www.shidairen.or.jp/

（2）業務創造研修

日常業務の改善にとどまらず、より広い視野で業務を捉え直し、その創造・開発・領域拡大を進め、新たな価値を見出して改革していくための実践的力量の養成を目指します。

【対象】30～40歳までの当連盟加盟大学専任職員

（3）キャリア・ディベロップメント研修

「キャリアプランに対する意識の醸成」、「課題発見・解決能力、論理的思考力の向上」、「プレゼンテーション能力の向上」、「所属大学および高等教育の現状・最新動向の把握」の実現を目指し、事前課題、基調講演、講義、実習（課題設定実習・討議法実習、ディベート）、共同研究、事後課題等を実施します。

【対象】入職後３～６年かつ年齢が33歳以下の当連盟加盟大学専任職員

（4）ヒューマン・リソース・マネジメント研修

管理職者が、私立大学の組織運営力の向上に資するため、講演、レクチャー、ディスカッションを通じて自身の職務を再確認するとともに、自身の問題解決の糸口を見出すことを目的としています。

【対象】当連盟加盟大学の課長職以上の管理職職員

（5）創発思考プログラム

斬新な発想法に基づいた創造性あふれる戦略思考や問題解決思考とともに、創造性を発揮するための探索学習方法論の修得を目指します。

【対象】入職後3年以上経過している当連盟加盟大学の専任職員

（6）PDCAサイクル修得プログラム

大学改革をはじめ大学現場のあらゆる課題を実効あるものとするため、その役割を担う教職員がPDCAサイクルを構築する手法・思考法・評価手法を実践的に修得し、大学現場において日々稼働させることを目的としています。

【対象】PDCAサイクルの概念を理解し、組織としての課題解決の実践理解を望む当連盟加盟大学の専任教職員

（7）大学職員短期集中研修

大学の課題に引き寄せた課題の発見、設定、解決実習を通じて、論理的思考の修得・向上を目指しています。

【対象】25～30歳程度の当連盟加盟大学の専任職員

4　日本私立短期大学協会

日本私立短期大学協会では、会員私立短期大学を対象に、以下の研修会を実施しています。

（1）私立短期大学入試広報担当者研修会

【対象】私立短期大学の入試広報（学生募集）担当者および研修内容にご関心の教職員の方々。

▲日本私立短期大学協会
http://www.tandai.or.jp/kyokai/

（２）私立短期大学就職担当者研修会

【対象】私立短期大学の理事長・学長・就職担当者並びに研修内容に関心をもたれている教職員の方々。

（３）私立短期大学教務担当者研修会

【対象】私立短期大学の教職員で、教務を担当する方を原則としますが、他部署の方も参加できます。

（４）私立短期大学経理事務等研修会

【対象】私立短期大の理事長・学長および経理・総務等の責任者・担当者等。

（５）私立短期大学学生生活指導担当者研修会

【対象】私立短期大学の理事長・学長および教職員の方々並びに学生支援関係の教職員の方々関係の教職員の方々。

5 公益社団法人私立大学情報教育協会

私立大学情報教育協会では、私立大学・短期大学に所属する教職員を対象に、以下の講習会を実施しています。

▲公益社団法人私立大学情報教育協会
http://www.juce.jp/

（１）大学職員情報化研究講習会

1）基礎講習コース

①ICTの活用が大学の管理運営、教育活動の充実に果たしている役割を認識する。

②問題発見・解決プロセスの体験を通じて、自己の業務改善や職場における課題解決にICTの活用を考え、提案できるようにする。

2）ICT活用コース

教育改革に向けて、学修成果の検証と質保証の体制整備が急がれています。学修の質保証を確かなものとするには、個々の学生に関する教務情報・学生生活情報・就職情報とポートフォリオによる学修成果の可視化と、大学の各種学修支援機関と学部との協働によるエンロールマネジメントの組織的な連携を図っていくことが喫緊の課題となっています。

そこで、本研究講習会では、学修成果の可視化、IRによるデータ活用、データ集計作業の支援、クラウドの導入・活用支援の取り組みや方向性を共有します。

（２）大学情報セキュリティ研究講習会

サイバー攻撃に対する防御行動が組織的に展開されるようにするため、CISOを含む経営執行部による組織的な対応、構成員一人ひとりによる注意と行動、情報担当部門としてのベンチマークリストを用いた自己点検・評価・改善の習慣化を通じて、大学の対応力に応じた情報セキュリティ対策の考察を目指します。

6　四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）は、四国地区の34（※H31.3.31現在）の国公私立大学・短期大学（四国地区に一部の学部等を置く大学を含む。）及び高等専門学校によって構成される教職員能力開発の大学間ネットワークです。平成20年度に文部科学省戦略的大学連携支援事業の採択を機に設立されました。本事業は平成22年度で補助金交付が終了しましたが、平成23年度から各加盟校の分担金による自主運営体制のもと、取組が継続されています。

▲四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
https://www.spod.ehime-u.ac.jp/

SPODは、ネットワークの活動を通じて、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出することを目指しています。4県に位置するネットワークコア校を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発（FD・SD）のプログラムやサービスを提供しています。

なお、加盟校外教職員がプログラムに参加する場合は研修料が必要となります。

（1）SPODフォーラム

大学等の教職員が自らの能力開発のために役立つ、多種多様で質の高いFD・SDプログラム、ならびに組織を越えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供しています。

（2）SDプログラム

1）大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修

着任早々の新任職員対象のプログラムは、四国4県から対象職員が参集し、大学職員・社会人としての基礎から学びます。その後、段階を追うごとに部下及び上司との関係性、管理職員としての視点、人材育成に資する能力を培うことなど、それぞれのキャリア段階に応じた研修プログラムを提供しています。プログラムの受講に加えて、参加者間の交流を通じた職員ネットワークの構築にも繋がっています。

2）次世代リーダー養成ゼミナール

次代のトップリーダ－として大学等の経営を担うために必要な「知識」「技能」「態度」を段階的に学び、習得する120時間を超える総合研修プログラムを提供しています。本ゼミナールは、2年間で8回（1回あたり2～3日間）の日程で実施しており、プログラムは、「講義」「プロジェクト」「SD実践」の3つの柱で構成されています。受講者は所属機関の長から推薦を受けた少数精鋭の職員です。

3）職員のための講師養成講座

SPODでは、各大学等のSDの自立的運営を目指しており、受講者が講師として必要な知識・技能・態度を身に付け、次期のSDプログラム講師を務めることができる研修プログラムを提供しています。

（3）FDプログラム

1）新任教員研修

教員としてのキャリアパスの早期において基礎的な内容を学習できる新任教員等向けの研修を実施・公開しています。このプログラムは、四国4県のどのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果が得られるよう、標準化されています。

2）ＦＤ担当者研修

FD担当者研修は、各大学におけるFDの企画や実施の担当者を対象とした研修です。各加盟校において、それぞれの大学の文脈に沿ったFD活動を行うことのできるFD担当者の養成を行います。

3）ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

各自の教育活動を振り返り、自身の教育理念、課題などを整理し、教育力向上、意識改革の一助となる「ティーチング・ポートフォリオ」（教育業績記録）作成に関するワークショップを実施・公開しています。

Ⅴ 加盟校における特色ある研修制度

2017年度からのSD義務化を契機として、各大学では職員の能力向上のため、新任職員研修をはじめとする階層別研修や、職務内容に応じた専門実務研修など、様々な研修が実施されています。

ここでは、加盟校で行われている特色ある研修制度のうち、「職員学外派遣研修」、「若手人材海外派遣事業」、「2年目職員研修」をご紹介します。

1 職員学外派遣研修プログラム

【大谷大学】

大谷大学では、SD実施方針に基づき、職員が学外研修に毎年参加し高等教育の現況を学ぶ機会を設けています。派遣者については、会議体で検討したうえで所属長を通じて選定依頼しており、研修修了後は研修内容だけでなく研修で得たプラスαも含めた研修報告会を実施しています。報告会参加率は若手職員で毎年60～80%程度となっており、自分が学外研修に参加する際の参考になるという声が多くあります。

また、この報告会は、学外研修に参加していない職員への契機づけともなっているため、学外研修ごとに報告会を設けています。

2 若手人材海外派遣事業

【京都大学】

京都大学では、次世代を担う若手人材を対象に、教員、学生、職員別に、海外研修等の機会を提供し、国際的な活動を奨励・促進することを目的として、グローバル人材を養成する独自の海外研修プログラム「若手人材海外派遣事業ジョン万プログラム」を実施しています。

事務職員については、京都大学の全学海外拠点（タイ・バンコク、ドイツ・ハイデルベルク）のほか米国のNPO法人等へ、これまでに延べ30名以上を約半年から1年間程度派遣し、大学の国際化を牽引する人材を育成しています。

また、技術職員、図書館職員、病院看護師等においても、海外での調査・研修を通じて専門性の高い知識や技術を修得し、本学の施策に活用することを目的に本プログラムを実施しています。

3　2年目研修

【京都産業大学】

京都産業大学では、1年目には大学職員の基礎知識、2年目には広範な知識・経験の習得を目的に、新人研修を実施しています。具体的には、１年目に身につけた当該所属の業務経験を踏まえ、教育に対するICTの活用及びその動向を把握します。そして他大学職員との人脈を広げるため「大学職員情報化研究講習会－基礎講習コース－」（公益社団法人私立大学情報教育協会）に参加をさせています。

また、若手職員や学部事務室配属職員を「入試アドバイザー」として任命し、入試イベントにおける、学部紹介や入試制度等の説明業務を担ってもらっています。この「入試アドバイザー」への事前研修に、京都産業大学の教学に対する知識習得を目的に、2年目職員も参加させています。

Ⅵ 高等教育と国の政策動向を知る情報源

1 高等教育政策の仕組

国の高等教育政策はどこで、どのように審議されているのでしょうか。それは文部科学大臣の諮問に応じて審議を行う機関である文部科学省の中央教育審議会のもとに設置された大学分科会で主に検討されています。中央教育審議会の大学分科会は、「将来構想部会」や「大学院部会」をはじめとする複数の部会や特別委員会、審査委員会、ワーキンググループ等で構成されています。文部科学大臣の諮問により検討された事項は答申となって、中央教育審議会の名で公表されます。近年では、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（2018年11月）、「第3期教育振興基本計画について」（2018年3月）等の答申が発表されています。これらの内容を踏まえて、さまざまな国の高等教育政策や各大学の改革支援施策が具体化されます。ぜひ日常的にこれらの情報に対するアンテナを張り、その背景にある情勢も踏まえて理解することを心がけたいものです。

2 大学や高等教育政策に関する情報源

先に紹介した中央教育審議会情報をはじめ、国内外の高等教育政策や大学・学生実態等に関する情報は、さまざまなウェブサイト等からも入手することができます。また、これらの情報やテーマを扱ったセミナーやフォーラム等も多様な形で開催されています。ここでは、主な情報源を簡単にご紹介します。大学職員の学びの場として積極的にご活用ください。

■ 文部科学省メールマガジン

文部科学省では、メールマガジンの配信を行っており、登録すれば受取ることができます。

http://www.mext.go.jp/magazine/

■ 文部科学省政策一覧

文部科学省の政策展開について紹介しています。

http://www.mext.go.jp/b_menu/policy/

■ 文部科学省中央教育審議会

文部科学省の中央教育審議会および分科会・部会等の情報について紹介しています。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/index.htm

■ **国立教育政策研究所**

教育政策に関する総合的な国立の研究機関として教育に関する実際的、基礎的な研究調査を実施しています。

http://www.nier.go.jp/

■ **総務省統計局**

日本の基本的な統計やその国際比較を示す統計・データ等を掲載しています。

http://www.stat.go.jp/

■ **独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）**

日本の高等教育機関で学ぶ学生や留学生を支援する組織として各種の奨学金事業や生活支援事業等を展開しています。下記ＵＲＬで学生支援に関する各種の独自調査結果を公開しています。

https://www.jasso.go.jp/index.html

■ **全国大学生活協同組合連合会**

会員からの出資金に基づき大学生・大学関係者等の生活を支援する諸事業を展開。全国に150万人を超える会員数を擁しています。下記ＵＲＬにて独自に実施している学生生活実態調査結果を公開しています。

http://www.univcoop.or.jp/press/life/report.html

■ **独立行政法人労働政策研究・研修機構**

労働に関する総合的な調査研究を実施し、その成果を広く提供・公開しています。

http://www.jil.go.jp/index.html

■ **厚生労働省労働政策全般**

少子高齢化社会が進む中での戦略的な労働政策、雇用情勢に応じた機動的な対策等を実施し、労使関係の安定に努めている。また、その基盤となる労働経済の分析も行っています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/index.html

■ **大学コンソーシアム京都高等教育イベントナビ「教まちや」**

大学コンソーシアム加盟大学を中心に、各大学等が開催する高等教育関連のイベント等の情報を掲載しています。加盟校の取組を紹介したブログも連載しています。

http://henews.consortium.or.jp/

Ⅶ 高等教育に関する主な定期刊行物および ＳＤ関連書籍

定期刊行物

1．教育学術新聞

日本私立大学協会が発行する高等教育の専門誌（紙）。教育行政や学術研究、産業界との連携記事、科学ニュース、学術評論・論文、大学ニュース等を掲載。日本専門新聞協会加盟で、内容・発行部数の点でも教育学術界の代表的なものです。
（https://www.shidaikyo.or.jp/newspaper/online/index.html）

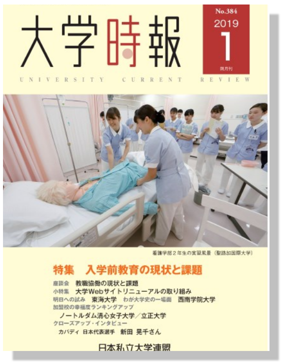
頻度：週刊
創刊：1953年
発行：日本私立大学協会

2．IDE現代の高等教育

大学改革や高等教育問題全般を取り扱う編集方針であり、学生問題、教職員問題、大学の管理運営、入試制度、教養教育、専門教育、大学院教育、留学生問題など多岐にわたり特集を組んでいます。大学関係者の論考執筆が多く、発行元のIDE大学協会は、会員向けの研究会、セミナーも開催しています。
（http://ide-web.net/newpublication/blog.cgi?category=001）

頻度：月刊
創刊：1954年
発行：ＩＤＥ大学協会

3．大学時報



一般社団法人日本私立大学連盟（2019年１月現在の加盟大学：124校　設立：1951年）が「私立大学に関する正しい理解を社会から得る」ことを目的に編集発行する機関誌。毎回特集が組まれ、加盟大学の識者を中心とした座談会や、大学における研究・教育の改善、大学の管理運営についての論考を掲載しています。連盟ウェブサイトで全文を閲覧・入手できます。
（https://daigakujihou.shidairen.or.jp/）

頻度：年６回奇数月発行
創刊：1956年
発行：一般社団法人日本私立大学連盟

4．私学経営

私学経営に関する改革事例や裁判例を紹介しています。動向調査や高等教育の焦眉の課題、法的問題を知るのに役立ちます（会員のみ頒布）。
（http://sikeiken.or.jp/）

頻度：毎月
創刊：1971年
発行：公益社団法人私学経営研究会

5. リクルートカレッジマネジメント

高等教育機関の学校経営をテーマとした専門誌です。リクルートが行う調査データ、国内外の先進事例、人材市場、専門家の解説などタイムリーな課題を紹介しています。
（http://souken.shingakunet.com/college_m/）

頻度：隔月刊（奇数月）
創刊：1983年
発行：（株）リクルート

6. Ｂｅｔｗｅｅｎ

大学改革の課題を整理し、先行事例に学ぶ高等教育情報誌。ベネッセグループの各種調査データ、先進的な取り組み事例のほか、高大社接続に有用な高校や企業の現状レポート、国際化など、高等教育の今日的な課題解決に役立つ情報、事例、データが満載です。バックナンバーは下記サイトで閲覧できます。
（http://between.shinken-ad.co.jp/between/）

頻度：隔月刊（奇数月）
創刊：1987年
発行：（株）ベネッセコーポレーション・（株）ベネッセI-キャリア・（株）進研アド

7. 大学教育と情報

私立大学情報教育協会が編集する雑誌。教育改善のための情報通信技術を活用した大学や学部の取り組み事例など、大学・短期大学の教職員に欠かせない情報をわかりやすく提供しています。
（http://www.juce.jp/LINK/journal/index.html）

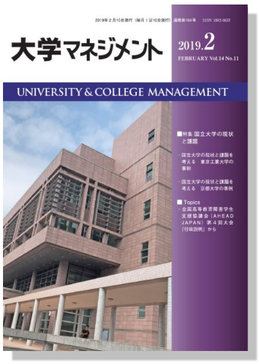
頻度：年4回
創刊：1992年
発行：公益社団法人私立大学情報教育協会

8. 大学行政管理学会誌

プロフェッショナルとしての大学行政管理職員の確立を目指す大学行政管理学会（2018年7月現在の会員数1366名・設立1997年・2017年一般社団法人化）の会誌。「大学行政・管理」の多様な領域を理論的かつ実践的に研究する成果が投稿されています。高等教育政策を職員の立場から改革・推進するための学術研究を意図しており、投稿された論文や研究レポートのレベルはいずれも高いものばかりです。
（http://juam.jp/wp/im/publish/）

頻度：年刊
創刊：1997年
発行：一般社団法人大学行政管理学会

9. 大学マネジメント



大学マネジメント研究会（2019年1月現在の会員数約700名・設立2005年）の会誌。大学マネジメント分野の課題を対象に、国公私立の設置形態の枠をこえた先行事例・革新事例等の紹介、民間企業等との交流など、大学教職員の意欲を高め、マネジメント能力の向上を図るための記事・講演記録等が掲載されています。
（http://www.anum.biz/cont3/main.html）

頻度：月刊
創刊：2005年
発行：大学マネジメント研究会

１０．大学職員論叢

国内外の大学職員の資質向上に関わる基礎的・実践的理論の確立に貢献し、その成果を、広く大学関係者に啓発するとともに、大学職員の実務に寄与することを目的に刊行しています。
（http://www.juaa.or.jp/publication/about/article.html）

頻度：年1回

創刊：2013年

発行：公益財団法人大学基準協会

SD関連書籍

■大学とは何か

吉見俊哉（著）

岩波新書,2011年

■大学職員の近未来—高度化・多様化する職員とSD

上杉道世（著）

霞出版社,2016年

■大学の教育力

金子元久（著）

筑摩書房,2007年

■大学自らの総合力

寺崎昌男（著）

東信堂,2010年

■大学改革を問い直す

天野郁夫（著）

慶應大学出版,2013年

■大学事務職員のための高等教育システム論

山本眞一（著）

東信堂,2012年

SDのための速解大学職員の基礎知識

新任、若手の大学教職員に必要な最低限の事項と最新の大学改革政策を中心に平易な文章で記述し、大学運営を体系的・網羅的に捉えた構成で、読み進めれば大学の業務全体を把握することができる入門書となっています。また、発行元の学校経理研究会では、私立大学入職10年以内の新人職員対象とした「大学職員の新人研修」も開催しています。
（http://www.keiriken.net/index.htm）

頻度：年刊

創刊：2006年

発行：学校経理研究会

SDガイドブック2019

2019 年 3 月　発行

発行元　　公益財団法人大学コンソーシアム京都SD研修委員会

〒600-8216　京都市下京区西洞院通塩小路下る　キャンパスプラザ京都

TEL　075-353-9100　　URL　http://www.consortium.or.jp

©公益財団法人大学コンソーシアム京都

※本書の無断複製、複写、転載は、著作権法上の例外を除き、禁じられています。