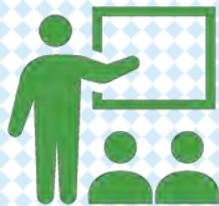


SDガイドブック 2017

Staff Development Guidebook
2017



公益財団法人 大学コンソーシアム京都
SD(スタッフ・ディベロップメント)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、この度、義務化になる大学職員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、高等教育の世界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。

内容構成は次頁の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 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、今後の自己啓発活動等の計画にぜひ活かしてください。

V 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。

VI 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立て、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。

2017 年 3 月

公益財団法人大学コンソーシアム京都

SD (スタッフ・ディベロップメント) 研修委員会

目次

I	SD とは何か	P2	
II	大学職員に求められる職能	P4	
III	公益財団法人大学コンソーシアム京都の SD 事業	P6	
IV	国内の SD 関連プログラム	P12	
V	高等教育と SD の政策動向を知る情報源	P16	
VI	高等教育に関する主な定期刊行物	P18	

SD とは何か

SD(Staff Development/スタッフ・ディベロップメント)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、2017年4月1日に改正される大学設置基準において、SD の義務化が規定されることとなりました。大学設置基準等の改正後の法令（一部抜粋）は、以下のとおりとなります。

第1 改正の概要

(第42条の3関係)

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25条の3に規定するものを除く。）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。

第2 留意事項

(対象となる職員について)

「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こと。

(機会を設けることについて)

(1) 今回の改正は、個々の職員全てに対して一律に研修の機会を設けることを義務付ける趣旨ではなく、SD の具体的な対象や内容、形態等については、各大学等において、その特性や実態を踏まえ、各職員のキャリアパスも見据えつつ、計画的・組織的に判断されるべきこと。

(2) SD の機会については、各大学等が自ら企画して設けるほか、関連団体等が実施する研修に職員が参加する機会を設けることなどが考えられること。

(その他必要な取組について)

SD を効果的・効率的に実施する観点から、各大学等において、その実情に応じ、例えば職員の研修の実施方針・計画を全学的に策定するなどの取組を行うことが期待されること。

今回の改正では、これまでSD の対象を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、大学院教育、各種団体が行う研修、個別大学による研修の 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

最後に、高等教育の今後の発展のためには、それぞれの独自性を前提としつつ、SD と FD の連携がますます重要となっていることを指摘しておきます。SD も FD も相互連携によってこそ、学生の学修と成長に寄与できるという視点が大切です。

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膨大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、社会貢献がありますが、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言能の多様化・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 IT 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的通用性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。研究活動では、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。

さらに近年では、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注目されています。このような業務分野の広がり、大学職員の職能の多様化と高度化を求めるものとなっています。

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者もいます。

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。

職員の専門性の要請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専門職への要請が高まっています。

また、専門職を目指したり、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をサポートとして、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。

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。その意味でも、SD は今後ますます重要となります。

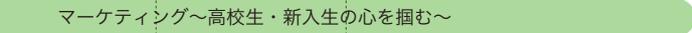
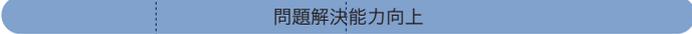
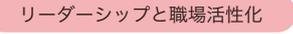
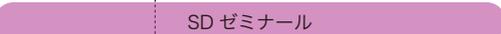
Ⅲ 公益財団法人 大学コンソーシアム京都の SD 事業

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。2017 年度現在展開している諸事業の体系は下記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 と並んで SD の重要性と、それら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、参加要件等の詳細は、大学コンソーシアム京都 SD 事業 HP でご確認ください。

<http://www.consortium.or.jp/project/sd>

【大学コンソーシアム京都 SD 事業体系図 (2017 年度現在)】

名称	開講年度	新任	勤続 3 年以上	勤続 5 年以上	中堅職員 (勤続 10 年以上)	ガイドブック掲載ページ
大学職員共同研修	2017	 ビジネスマナー (基礎編)	 マーケティング～高校生・新入生の心を掴む～	 ワーク・ライフ・バランスのための時間活用術	 問題解決能力向上	P.6, 7
				 リーダーシップと職場活性化		
SD フォーラム	毎年開催			SD フォーラム		P.8
SD ゼミナール	毎年開催				SD ゼミナール	P.9-11

1. 大学職員共同研修プログラム

【目的】

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ています。

【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】

2017 年度大学職員共同研修プログラム概要を参照。

いずれも 1 日完結型です (9 時 30 分～ 17 時)。

詳細情報は HP でご確認ください。

2017年度大学職員共同研修プログラム概要

プログラム	開講日	内 容
ビジネスマナー（基礎編） （毎年開講） ※ 全て同一内容	3月17日（金） 3月23日（木） 3月28日（火） 5月24日（水）	社会人・大学職員として仕事をするうえで、ビジネスマナーを身につけておくことは必須事項です。今後出会う様々な場面で欠かせない基本的なビジネスマナーの習得を目指します。
マーケティング～高校生・新入生の心を掴む～	5月26日（金）	大学の個性、情報、内容をどう打ち出すか、また個性を教育にどう反映させるか、高校や高校生にどう魅力的にアピールすれば良いのか、何故、マーケティングが必要なのか、その手法や考え方の習得を目指します。
問題解決力向上	8月2日（水）	解決すべき問題を洗い出し、その背景や原因を探り、解決に至るプロセスと能力を習得することを目指します。
リーダーシップと職場活性化	8月4日（金）	中堅職員に期待されるリーダーシップ行動やそのために必要なスキルを習得すると共に、部内等の良好な人間関係を構築し、チームワークを活性化させる指導力、統率力、影響力の習得を目指します。
ワーク・ライフ・バランスのための時間活用術	9月6日（水）	限られた時間の中で、効率的に業務を遂行するためには、時間をどのように活用すればよいのか、ワーク・ライフ・バランスを保つためにはどうすれば良いのか、その手法や考え方の習得を目指します。

※ 過去に実施した大学職員共同研修プログラムとして、「効率的な会議の進め方」、「業務の整理整頓」、「コーチング」、「プレゼンテーション」、「ファシリテーションの基本」、「企画立案力向上」等があります。

※ 大学職員共同研修プログラムは、2014～2017年度の4カ年間で体系的に提供しています。2018年度以降は、これまでの研修実績等を踏まえて企画立案する予定です。



▲ 大学職員共同研修の様子

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ています。

【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 (当時)
2003	第 1 回	大学改革と大学アドミニストレータの役割	肥塚 浩	立命館大学アソシエイト教授
2004	第 2 回	大学アドミニストレータ像の構築に向けて	パネリスト 和田 實一 河村 能夫 藤本 圭司 コーディネーター 肥塚 浩	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	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	網川 正吉	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	高橋 俊介	慶応義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
2017	第 15 回	メインテーマ、基調講演者およびプログラムについては検討中		



▲ SD フォーラムの様子

3. SD ゼミナール

【目的】

職務経験 5 年以上（そのうち、大学職員としての経験が 3 年以上）の現役大学職員を対象に、連続講座の形で提供するプログラムで、将来の大学運営を自律的・主体的に担う大学職員の育成を支援することを目指しています。

【実施時期】

6～7月の土曜日に計8回の講座・実習、9月に公開プレゼンテーション、10月に修了レポート提出を予定しています。

【定員】

20名

【特記事項】

2004～2011年度まで実施してきた「大学コンソーシアム京都 大学アドミニストレータ研修」の対象者、実施形態、講座回数等を再整理し、より受講しやすい内容に改編し、2015年度より開始いたしました。

	実施日	講義テーマ	時間	講師 ※所属・役職は2017年3月現在
第1回	6月3日(土)	オリエンテーション ー事務局ガイダンスー	13:45～ 16:55	事務局
		SD ゼミナールに臨む心構え ーSD ゼミナールの受講を愉しく意味のあるものにするために、予め考えておくことー		山崎 その氏(京都外国語大学・京都外国語短期大学 総合企画室 次長) ※2004年度財団アドミニストレータ研修修了生
第2回	6月10日(土)	大学の歴史と制度 ー大学の歴史的展開と大学改革の動向ー	13:45～ 16:55	江原 武一氏(京都大学 名誉教授)
第3回	6月17日(土)	大学の戦略とリーダーシップ ー戦略を創出する組織づくりー	13:45～ 16:55	吉武 博通氏(筑波大学 ビジネスサイエンス系 教授)
第4回	6月24日(土)	大学職員と“こころ” ー花園大学での実践研修ー	13:00～ 16:00	小川 太龍氏、トーマス・カーシュナー氏(花園大学 国際禅学研究所 研究員)
第5回	7月1日(土)	大学組織の活性化 ーいきいきとプロの仕事をする！ー	13:45～ 16:55	瓜生原 葉子氏(同志社大学 商学部 准教授)
第6回	7月8日(土)	大学と高大連携・高大接続 ーキャリア教育の視点から、教育改革について考えるー	13:45～ 16:55	荒瀬 克己氏(大谷大学 文学部 教授)
第7回	7月15日(土)	アカデミック・プレゼンテーション ープレゼンテーションの「スキル・ツール・マインド」ー	13:45～ 14:45	村山 孝道氏(京都文教大学 教務部 教務課長) ※2009年度財団アドミニストレータ研修修了生
		アカデミック・ライティング ーレポート作成について学ぶー	14:55～ 15:40	事務局
第8回	7月22日(土)	大学と社会 ー地域連携の意味と大学の役割ー	13:45～ 16:55	深尾 昌峰氏(龍谷大学 政策学部 准教授)
	9月9日(土)	公開プレゼンテーション	終日	

※各講義終了後（第4回の大学職員と“こころ”を除く）、30分間の受講生によるリフレクション会を行います（参加は任意）。



▲ SD ゼミナールの様子

【修了者の感想】

①受講時の職務経験年数 ②受講時の所属部署 ③修了レポートのタイトル

加盟校 Mさん (①5年 ②戦略系 ③経営・運営スタッフとしての事務職員の役割について)

Q: 受講動機について

A: 多様な講師陣による講義・ワークショップでの学びは、個別の大学のSDでは得られないものがあり、また、他大学の方々と共に参加することで、様々な現場での運営・取り組みについて情報交換もできると考えました。

Q: 仕事や家庭との両立について

A: 本学は土曜日でも正午まで勤務で、午後から大学行事が重なっていることもありましたので、職場の理解は不可欠でした。プレゼン資料・レポート作成は、本務も抱えながらということもあり、ハードな体験となりました。

Q: 受講を考えている職員にメッセージ

A: 多彩な講義によって大学職員としての様々な知見を得ることができ、また長期間にわたる同じメンバーでのワークや講義外での交流を通して、人的な繋がりも得ることができる、他に無い機会です。ぜひ参加してください。

非加盟校 Iさん (①5年 ②国際系 ③大学の国際化—留学生受け入れと体制作りに関する考察—)

Q: 最も印象に残っている講義や出来事について

A: 講義そのものよりも、毎回のグループワークを通じて、自然に受講者同士の距離が近づいたこと、また他大学の様々な例を共有できたことが貴重な体験でした。

Q: 学びがどう生かされているかについて

A: 日々の業務に忙殺され「ただただ頑張る」ことから、努力の「質」を意識するようになりました。

Q: 受講を考えている職員にメッセージ

A: 研修を通じて、他大学の皆さんと新たな横のつながりができたこと、自身の仕事について振り返る機会ができたことに非常に満足しています。新たな視点を得るためにも、機会があればぜひ挑戦してください。

加盟校 Tさん (①19年 ②図書館系 ③大学職員の新たな役割について)

Q: 受講動機について

A: 担当業務以外の事や高等教育に関する分野については、あまり学ぶ機会が無かったので、SDゼミナールでは是非学びたいと思ったのと他大学職員とのネットワークを広げたいと思い応募しました。

Q: 他大学の受講生との関係について

A: あっという間に仲良くなれます。講義の後は有志による交流会があり、人となりを知る良い機会があるのもSDゼミナールの特徴です。何より他大学職員の間ができたことは、今後の業務にも活かすことができると思います。

Q: 受講を考えている職員にメッセージ

A: 受講を迷っているのなら、是非受講してください。ここで得られるものはとても大きいです。また、色々な意見や考えを持った他大学職員との交流や多彩な講師陣との議論は貴重な経験となるはずです。

加盟校 Hさん (①8年 ②経理系 ③大学職員のモチベーションを高める環境作りについて)

Q: 最も印象に残っている講義や出来事について

A: 公開プレゼンテーションが一番、印象に残っています。徹夜をして、ギリギリまで準備をし、プレゼンテーションに臨んだ経験は、思い出深いです。

Q: 仕事や家庭との両立について

A: SDゼミナールは講義だけではなく、公開プレゼンや修了レポート作成にむけ、自宅での学習時間を捻出する必要があります。また、講義日が土曜日中心だったため、休日の子どもの面倒は家族にお願いすることも多かったです。その点においても家族の協力あっての受講だったと思います。

Q: 受講を考えている職員にメッセージ

A: 最初は負担に感じることもあるかと思いますが、ご自身の大学や業務を見直す機会になります。今後のキャリアアップのためにも、一歩前に踏み出しましょう。



▲ SDゼミナールの様子

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等、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の詳細は、本財団国際事業部までお問い合わせください。

【関西学生障害学生支援担当者懇談会 (KSSK)】

KSSKは、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害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の主催となり、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の詳細は、本財団学生交流事業部までお問い合わせください。

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、2016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

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) 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）



■ 一般社団法人国立大学協会 <http://www.janu.jp/>

2. 日本私立大学協会

職種別担当者研修会

学生生活指導主務者研修会、事務局長相当者研修会、大学経理部課長相当者研修会、大学教務部課長相当者研修会、就職部課長相当者研修会等を実施しています。各研修は3日間程度です。



■ 日本私立大学協会 <http://www.shidaikyo.or.jp/>

3. 一般社団法人日本私立大学連盟

(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

(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的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

「高等教育の現状・最新動向の把握」、「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」、「キャリアプランの意識の醸成」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) マネジメントサイクル（PDCA サイクル）修得研修

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（マネジメントサイクル）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】 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歳程度の専任職員

(8) オンデマンド研修（大学職員基礎コース）

インターネットを通じたビデオ・オンデマンド講義により、大学職員としての基礎知識の修得を目指しています。①大学の歴史、②私立大学関係の基本法令、③大学における法的問題への対応、④大学の認証評価制度、⑤マネジメントサイクル、⑥私学事業団の概要、⑦私立大学等経常費補助金制度、⑧学校法人会計の基礎知識、⑨アンケートの作り方、以上9種類の講義から構成されています。

【対象】 大学入職後3年程度の職員



■一般社団法人日本私立大学連盟 <http://www.shidaiaren.or.jp/>

4. 日本私立短期大学協会

私立短大入試広報担当者研修会、私立短大就職担当者研修会、私立短大教務担当者研修会、私立短大経理事務等研修会、私立短大学生生活指導担当者研修会等の各種研修会を実施しています。



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

5. 公益社団法人私立大学情報教育協会

(1) 大学職員情報化研究講習会

1) 基礎講習コース

参加者が次の成果を獲得することを目指しています。

- 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、教育・入試・就職・経営などの実態を科学的に分析するため、学内外のビッグデータ活用が重要視されています。データを組み合わせることで因果関係の明確化、傾向予測など、課題の解明に向けて組織的に取り組む必要があると考えています。そこで、本研究講習会では、ICTを駆使したビッグデータの活用、学修成果の可視化、IR、ステークホルダーに向けたネット戦略の取組みや方向性を共有します。



■ 公益社団法人私立大学情報教育協会 <http://www.juce.jp/>

(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理解の普及を徹底するため、情報セキュリティの対策をベンチマークし、課題の洗い出しを行い、自己点検・評価を習慣化の中で構成員一人ひとりがサイバー攻撃の脅威を認識し、大学として段階的にセキュリティ対策や体制を整備できるように課題を共有するための研究講習会としています。

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32の国公立大学・短期大学・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。

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。



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

(1) SPOD フォーラム

大学・高専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 研修

「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」や「次世代リーダー養成ゼミナール」など、多種多様な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。

(3) FD 研修

「新任教員研修」や「FD担当者研修」など、多種多様なFD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。

V 高等教育とSDの政策動向を知る情報源

1. 高等教育政策の仕組み

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、「大学教育部会」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。また、高校と大学の教育課程を円滑に繋ぐための施策を検討する「高大接続特別部会」も設置されています（2016年度現在）。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、「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」（2015年12月）、「個人の能力と可能性を开花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について」（2016年5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紹介します。大学職員の学びの場として積極的に活用しましょう。

■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る。

<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る。

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

■文部科学省中央教育審議会情報

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る。

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の、基礎的な研究調査を実施している。

<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る。

<http://www.stat.go.jp/index.htm>

■経済協力開発機構（OECD）

EU諸国を中心に北米や日本・韓国等の全35カ国（2016年度現在）が加盟する国際的な経済協力・開発を目指す組織。加盟各国の教育事情も含めた各種統計を公開している。

<http://www.oecd.org/statistics/>

■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。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る。

<http://www.jasso.go.jp/statistics/index.html>

■全国大学生生活協同組合連合会

会員大学生協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大学生協の組合員数を擁する。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る。

<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・公開している。

<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る。

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。加盟校の取組を紹介したブログも連載している。

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

VI 高等教育に関する主な定期刊行物

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
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と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
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(2017年2月現在の加盟大学:122 設立:1951)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。毎回特集が生まれ、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。

(<http://www.shidairen.or.jp/activities/daigakujihou>)

頻度：年6回奇数月発行
創刊：1956
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
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

発行：リクルートカレッジマネジメント

6 Between



待ったなしの大学改革に役立つ高等教育情報誌。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、データ満載です。バックナンバーは下記サイトで閲覧可能。

(<http://between.shinken-ad.co.jp/between/>)

頻度：隔月刊（奇数月）2017年度より

創刊：1987

発行：(株)ベネッセコーポレーション・(株)ベネッセトキャリア・
(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を取り組み事例など、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

発行：公益社団法人私立大学情報教育協会

8 大学創造



京都を中心に関西地区国公立大学の教職員を主たる会員として構成する高等教育研究会が編集・発行する雑誌。大学改革のあり方を学ぶことを目的に、定例研究会等の研究成果や活動内容を掲載するとともに、関連情報の発信も視野にしています。高等教育をめぐる諸問題に関する研究・交流機関誌であることを目指しています。

(<http://www.bekkoame.ne.jp/ha/shes/#KENKYU>)

頻度：年2回発行

創刊：1994

発行：高等教育研究会

9 大学職員ジャーナル



『大学創造』の発行主体である高等教育研究会の内部に組織された「大学職員フォーラム」の研究成果や活動内容を掲載しています。大学職員が新しい大学理念や大学運営のあり方、教学展開に職員として果たすべき役割など、今後の職員問題をめぐる継続的な研究・討論・交流活動を進めることを目的としています。

(<http://www.bekkoame.ne.jp/ha/shes/#KENKYU>)

頻度：年刊
創刊：1996
発行：高等教育研究会

10 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（2017年2月現在の会員数 1414名・設立1997年）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
発行：大学行政管理学会

11 大学マネジメント



大学マネジメント研究会（2017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
発行：大学マネジメント研究会

12 大学職員論叢



わが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、大学職員の実務に活用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：年刊
創刊：2013
発行：公益財団法人大学基準協会

※本ガイドブックで紹介している各種のウェブサイトは、それぞれの主催団体・機関の判断で URL が変更される場合があることをご承知ください。

SD ガイドブック 2017

2017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（スタッフ・ディベロップメント）研修委員会
〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路下ル キャンパスプラザ京都
TEL : 075-353-9100 URL : <http://www.consortium.or.jp>
印刷 株式会社ディレクターズ・ユニブ

© 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。

