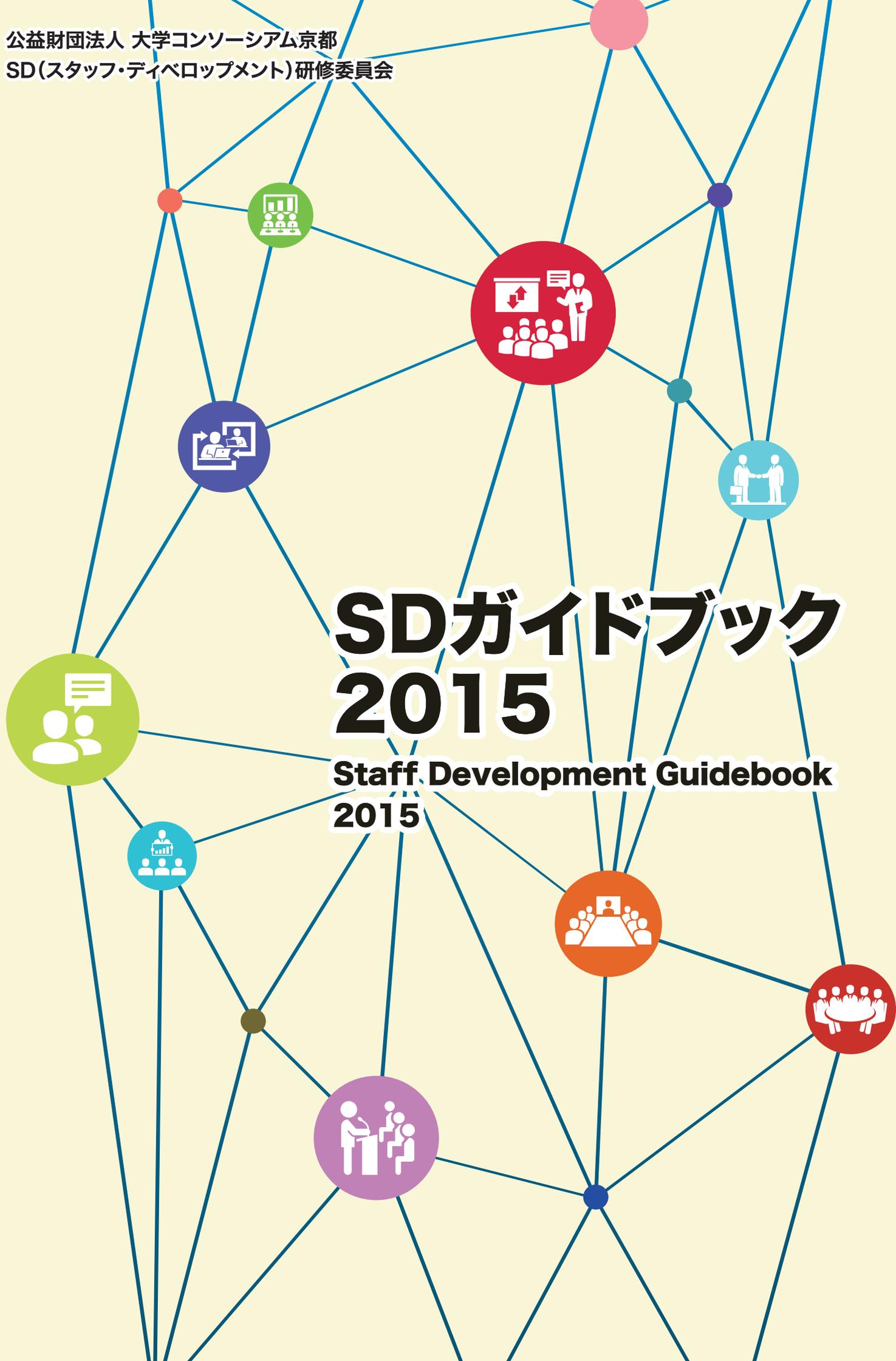


SDガイドブック 2015

Staff Development Guidebook
2015



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だされた方を対象に、大学職員の能力開発の取組を指す SD (Staff Development) 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、(公財) 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。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、頻繁に目を通してしている定期刊行物です。

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。

2015 年 3 月

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	02
II	大学職員に求められる職能	03
III	公益財団法人 大学コンソーシアム京都の SD 事業	04
IV	国内の SD 関連プログラム	09
V	高等教育の政策動向を知る情報源	12
VI	高等教育に関する定期刊行物	14

SD とは何か

SD とは

SD (Staff Development) は、大学職員の能力を高めていくための取組みです。中央教育審議会の「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（2008年12月24日）の用語解説では次のように説明されています。

【「学士課程教育の構築に向けて」（答申）の用語解説】

SD とは、事務職員や技術職員など職員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す。『スタッフ』に教員を含み、FD を包含する意味として SD を用いる場合（イギリスの例）もあるが、ここでは、FD と区別し、職員の能力開発に限定して SD の語を用いている。

SD の対象は事務職員や技術職員等の「教員外職員」です。その資質向上の範囲は、管理運営業務だけでなく、教育や研究支援など職員が担当する幅広い業務を含み、これらの遂行能力を高めるための組織的取組みを SD と称しています。さらに SD は大学教員の教育能力開発のための組織的取組みである FD (Faculty Development) とは区別された、大学職員の能力開発活動を指しています。

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が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、大学のあ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。

先に紹介した中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（2008年）では、「大学職員の職能開発」の章を位置づけ、大学を支える職員人材に求められる多様な専門的・汎用的職能について整理するとともに、現状では大学改革を推進する職員が質量ともに不足している点に憂慮し、SD 環境整備の重要性について強調しています。

このように、大学改革を推進するうえで、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) と仕事を離れて行なう Off JT (Off the job Training) に分かれています。

さらに、Off JT に関する取組みは、大学院教育、各種団体が行う研修、個別大学による研修に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、企画力など）や特定スキルに関わるもの（ICT、語学など）等、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や文書や口頭による発表、課題解決型ワークなど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 の連携がたいへん重要に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、学生の学習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、授業での IT 環境・TA 等の補助者配置、履修アドバイス、GPA 導入と活用など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、ハラスメント相談など学生への相談対応力が必要です。研究活動では、積極的な外部資金導入、産官学連携の発展など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、寄付者、近隣住民、地域社会、行政といったステイクホルダー（利害関係者）との良好かつ円滑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。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、大学職員の中での非専任職員の増大とアウトソーシング（外注）が広がっています。従来はほとんど専任職員しかいなかった事務組織は、契約職員、アルバイト、派遣職員など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。これらの非専任職員はどちらかといえばルーティンワーク的業務に従事することが多いですが、専門性の高い業務に従事する者もいます。

職員の専門性の要請および学歴の高度化

また、大学職員の専門性の要請と学歴の高度化が求められています。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、専門職が登場し始めています。カウンセリング、キャリア支援、国際教育、法務、経理等をはじめ多くの業務分野で専門職への要請は高まっていくと予想されます。また、大学進学率の増大にともない大学職員の学歴は高等学校卒から短期大学卒、大学卒へ移行してきましたが、いまや大学院修了者採用が少しずつ増えており、すでに働いている大学職員の大学院進学・修了の増大とあわせて、一層の学歴の高度化が予想されます。

大学職員に対する人材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なうこと、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。2015 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通りです。

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有効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り組み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 で御確認下さい。

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

【大学コンソーシアム京都 SD 事業体系図 (2015 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	2015	ビジネスマナー (基礎編)	カウンセリング・マインド			コーチング	P.4, 5	
			プレゼンテーション			自己メンタルヘルス術		
			ファシリテーター養成			企画力向上		
	2016	今さら聞けないビジネスマナー			キャリアデザイン研修			
		マーケティング			問題解決力向上			
	2017	残業しないための時間管理術			リーダーシップと職場活性化			
		SD フォーラム			SD フォーラム			
		SD ワークショップ			SD ワークショップ			
	SD フォーラム	毎年開催			SD フォーラム			P.6
SD ワークショップ	毎年開催			SD ワークショップ		P.7		
SD ゼミナール	毎年開催			SD ゼミナール		P.8		

※SD ゼミナールは、2015 年度から新たに開設します。

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】

ビジネスマナー：3月、6月 その他：8月または9月 いずれも1日完結型(終日)

詳細な開催日は HP にてご確認下さい。

プログラム概要

開講年度	プログラム	内 容
毎年開催	1. ビジネスマナー (基礎編)	社会人・大学職員として、仕事をするうえで、ビジネスマナーは身につけておくことが必須事項です。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。
2014 ※実施済	2. 円滑な交渉の進め方	ストレスによる疾病を予防するためには正しい知識と対応が必要です。本研修では、ストレスおよび心の健康についての正しい知識を習得し、セルフケアのための具体的な実践方法の習得を目指します。
	3. 効率的な会議の進め方	効率的に会議を運営するための、論理的かつ明快で説得力のある話し方を学ぶと共に、会議の進行や意見の相違の原因を発見し、まとめる能力の習得を目指します。
	4. ロジカルシンキング	ロジカルシンキングは、自己の考えを論理的に整理し、相手に説得力のある説明をするために有効なスキルです。客観的な視点で、分析し、論理が明快な話し方および資料の作成ができる能力の習得を目指します。
	5. 業務の整理・整頓	文書・メール作成、手帳・スケジュール管理、書類整理、文書管理方法、情報整理等、職場環境を整えて、チーム、または個人が円滑に効率よく業務を推進する方法の習得を目指します。
2015	6. カウンセリングマインド	相手理解に努め、積極的傾聴技法を身につけることで、相手を意識したコミュニケーションの実践法を習得し、対人関係能力を向上することで、円滑な窓口対応や学生の満足度向上に繋げることを目指します。
	7. コーチング	部下・後輩（若手職員）が、当事者意識と自主性を高め、主体的に課題に取り組む、達成するための指導方法やコミュニケーションスキルの習得を目指します。
	8. プレゼンテーション	自分の意見や考えを論理的にまとめ、説得力のある提案をするために必要とされる構成や情報の処理方法、実践テクニックを習得することを目指します。
	9. 自己メンタルヘルス術	ストレスによる疾病を予防するためには正しい知識と対応が必要です。本研修では、ストレスおよび心の健康についての正しい知識を習得し、セルフケアのための具体的な実践方法の習得を目指します。
2016	10. ファシリテーター養成	ファシリテーションは、合意形成や相互理解を促すためにきわめて有用な専門能力です。今回は、その考え方を理解し、ワークショップのプログラムデザインを通じて、ファシリテーションの基本を習得することを目指します。
	11. 企画力向上	組織における目標を設定し、達成するためにどのように企画・立案するのか、また、その案を如何にして実現可能なものにしていくのか、そのスキルの向上を目指します。
	12. 今さら聞けないビジネスマナー	各自のビジネスマナーを改めて振り返り、実務上の事例ごとにケーススタディーを行うなど、より実践的なビジネスマナーの習得と定着を目指します。
	13. キャリアデザイン研修	これまでの自己の職務経験を振り返り、将来の目的を自ら定めて、これからのキャリア選択と職務遂行能力の向上について計画的に取り組んでいく能力の習得を目指します。
2017	14. マーケティング	マーケティングは、現代経営学のもっとも中心的なテーマです。本研修では、実際に大学経営の現場で活用できる知識を習得するとともに、大学経営の課題を発見し、課題解決のための知識・能力の習得を目指します。
	15. 問題解決力向上	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。
	16. リーダーシップと職場活性化	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。
	17. 残業しないための時間管理術	限られた時間の中で、効率的に業務を遂行するためには、時間をどのように管理すればよいのか、その手法や考え方の習得を目指します。

*プログラムは、2014～2017年度の4年間で体系的に提供します。

*各年度のテーマおよび内容については、若干の見直しが行われる場合があります。

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、大学職員の交流の場を提供することを目指しています。

【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
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 立命館大学経済学部教授
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	絹川 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（仮称）		



▲ SD フォーラムの様子

3. SD ワークショップ

【目的】

少人数のワークショップ形式のプログラムにより、各業務分野での実践知や経験の共有、参加者同士のネットワーク形成を目的としています。

【実施時期】

不定期開催につき、詳細は HP にてご確認ください。

実施年度	回	テーマ
2011	第 1 回	コラボレーションワークショップ ～人がつながれば、仕事が変わる～
	第 2 回	経営企画ワークショップ ～大学ビジョンとの合わせな付き合い方～
	第 3 回	総務・庶務系ワークショップ ～問題解決、コンソーム課～
	第 4 回	教学マネジメントワークショップ ～職員による教育カイゼン研究～
2012	第 1 回	高等教育政策の読み方ワークショップ ～「大学改革実行プラン」のめざす方向と各大学の対応～
	第 2 回	教学マネジメントワークショップ ～学修時間の確保への方策～
	第 3 回	学生支援ワークショップ ～学生の多様なニーズを踏まえた学生支援のために～
	第 4 回	職場活性化ワークショップ ～理念が共有され働き甲斐のある職場環境づくりにむけて～
2013	第 1 回	産学協働教育 ～産と学が育てる未来の「人財」～
	第 2 回	職場活性化 ～世代間コミュニケーション～
	第 3 回	大学職員と高等教育政策 ～高等教育政策の読み方～
	第 4 回	グローバル化と大学職員 高等～大学の国際化と大学職員（事務）の語学力（英語を中心として）～
2014	第 1 回	“時間” という財産を考えてみる。～仕事が倅せのひとつであるために～
	第 2 回	大学職員と高等教育政策 ～高等教育政策の読み方～
	第 3 回	学生の成長を促す職員 ～リフレクション活用始め～
2015		検討中



▲ SD ワークショップの様子

4. SD ゼミナール

【目的】

大学における職務経験を5年以上積んだ者を対象に、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7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、2015年度より開始します。

【2015年度SDゼミナール概要】

開講日	講義テーマ	時間（予定）	講師
6月13日（土）	オリエンテーション －事務局ガイダンス－	14:00～17:10	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 参事) ※2004年度財団アドミニストレータ研修第1期修了生
	大学内外での学びと実践 －人と出会い、学び合うことによって、新たな自分に気づく－		
6月20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－	14:00～17:10	江原 武一氏 (京都大学 名誉教授)
6月27日（土）	学生と大学教育 －学生の学びと実態とは－高校教育との接続から考える－	14:00～17:10	椋本 洋氏 (立命館大学 講師、元接続教育支援センター長)
7月4日（土）	大学職員と“こころ” －臨濟宗妙心寺派大本山 妙心寺での実践研修－	13:00～16:10	法話 妙心寺派常任布教師 長島 宗深 師 坐禅 堀田 泰邦 (妙心寺派宗務本所 法務部)
7月11日（土）	大学組織の活性化 －内発的モチベーションを考える－	12:00～15:40	藤本 哲史氏 (同志社大学大学院 総合政策科学研究科 教授)
7月18日（土）	大学と社会 －地域連携の意味と大学の役割－	14:00～17:10	深尾 昌峰氏 (龍谷大学 政策学部 准教授)
	アカデミック・プレゼンテーション －プレゼンテーションの「スキル・ツール・マインド」－	17:20～18:00	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第6期修了生
7月25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－	14:00～17:10	吉武 博通氏 (筑波大学大学院 ビジネス科学研究科 教授、 大学研究センター長)
	アカデミック・ライティング	17:20～18:05	
9月12日（土）	公開プレゼンテーション	9:00～17:00	

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（2014年度実施分）。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、以下にご紹介する研修の内容については、変更となる場合があります。また、参加資格が加盟校等に限定されているものもあります。詳細につきましては、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

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る。

(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する。

【対象】 国立大学法人等の役員（学長含む）、副学長、部局長、事務代表者等

(2) 国立大学法人等部課長等研修

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る。

【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る。

【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取得を希望する者

(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、力量の向上を図る。

【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）



■ 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る。各研修3日間程度。



■ 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す。

【対象】 管理・監督職（35～40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の養成を目指す。

【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、事後課題等を実施する。

【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する。

【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模索的思考法の習得を目指す。

【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マネジメントサイクル（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する。

【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種類の講義から成る。

【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る。



■ 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す。

1. ICT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。

②ICT活用コース

大学教育の質的転換を図るための全学的な改革行動に向けた方向性を共有する中で、教育力及び大学力の強化に向けた取り組みとして、ICTを利活用したアクティブラーニングの学修環境や教職協働をはじめとする支援体制のあり方、さらには教育活動を自己診断するためのIRへの取り組みなどを中心に共通理解を図り、職員の職務能力の開発(SD)を含め、これらのあるべき姿を考察する。

(2) 大学情報セキュリティ研究講習会

私立大学、短期大学における情報セキュリティの危機管理能力の強化を推進するため、情報担当部門の関係教職員を対象に、サイバー攻撃全般への対策、情報資産の保全及び業務継続など大学としての総合的な対応方法の普及を目標とする。



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

V 高等教育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。それは文部科学省に設置され、文部科学大臣の諮問に応じて審議を行う機関である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」「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。(2014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、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」(2012年8月)、「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について」(2014年12月)など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。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多様な形で開催されています。大学職員の学びの場として積極的に活用しましょう。

■ 文部科学省政策一覧

文部科学省の政策展開について紹介。

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。

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地的、基礎的な研究調査を実施。

<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。

<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34か国(2014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。

<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。

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

■全国大学生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 219 会員生協で 150 万人を超える組合員数を擁する。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。

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

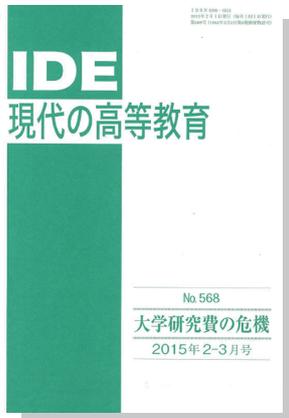
■大学コンソーシアム京都 高等教育イベントナビ「教まちや」

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。加盟校の取り組みを紹介したブログも連載されている。

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

VI 高等教育に関する定期刊行物

1 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。

頻度：月刊
創刊：1954
発行：IDE 大学協会

2 大学時報



一般社団法人日本私立大学連盟（加盟大学：121 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：隔月刊
創刊：1952
発行：一般社団法人日本私立大学連盟

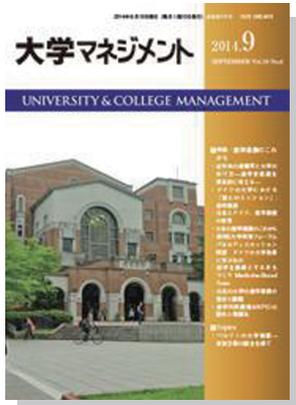
3 教育学術新聞



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。

頻度：週刊
創刊：1953
発行：日本私立大学協会

4 大学マネジメント



大学マネジメント研究会（会員数 約 500 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。

頻度：月刊
創刊：2005
発行：大学マネジメント研究会

5 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（会員数約 1350 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、水準も高いものです。

頻度：年刊
創刊：1997
発行：大学行政管理学会

6 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取り組み事例など、大学・短期大学の教職員に欠かさない情報をわかりやすく提供しています。その他に、私立大学情報教育協会が発刊した最新の刊行物として以下のものがありますので、併せてご利用下さい。「大学教育への提言」— 未知の時代を切り拓く教育と ICT 活用 —

<http://www.juce.jp/LINK/teigen.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

7 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いれています。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。

頻度：年2回発行
創刊：1994
発行：高等教育研究会

8 大学職員ジャーナル



上記『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。

頻度：年刊
創刊：1996
発行：高等教育研究会

9 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。

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

10 Between



大学改革の現状や高等教育の最新動向にスポットをあて、その成功事例や先進的な取り組みを、特集記事を組んで紹介しています。動向調査や高等教育の焦点の課題を知るのに役立ちます。

頻度：隔月刊（偶数月）
創刊：1987
発行：株式会社進研アド

※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 2015

2015 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 SD（スタッフディベロップメント）研修委員会
※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。

