

SDゼミナール修了生の声

SDゼミナールは2019年で5年目を迎えました。2019年度修了生の辻野さんと久米さんに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。

辻野 皓一郎 さん

SDゼミナール5期生（2019年修了）／大谷大学 学生支援部キャリアセンター

修了レポート：テーマ「入試広報部門と進路就職部門が一体となった大学の魅力発信」

【経 歴】

前職：公務員系専修学校（教員）

2015年～ 大谷大学 学生支援部キャリアセンター 就職進路指導担当

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。

辻野さん：大学から声を掛けられたものもありますが、SDゼミナールを先に受講されている先輩方から色々話は聞いておりました。私は転職組ということもあって、他大学の状況を知ることができ、また、大学業界全体の動きを自分の大学から見るだけではなく、大学の外から見たとき、どのように感じ、どのように考えられるのか、客観的な思考を身に付けたいと思いました。大学から声を掛けてもらったときは、ぜひ受講したいと決めました。



事務局：最も印象に残っている講義や出来事がありますか。

辻野さん：京都文教大学 学長企画部 村山さんの「アカデミック・リテラシーと修了レポート」と、当時本学の教授だった荒瀬克己先生の「大学と高大連携・高大接続」の講義が印象に残っています。同じ大学職員という立場にある村山さんの講義と、同じ大学の教員が学外でどのような視点で活動されているか知ることができた荒瀬先生の講義は、自分と近い所で仕事されている中で、自大学の外に意識を向けていらっしゃるという点で、共通して特に興味深かったです。村山さんの講義で印象に残っているのは「学ぶ姿勢」です。業務の専門的な知識や必要な事務処理能力・技術は、当然身に付けるべきスキルですが、更にステップアップした、大学業界全体の動きを意識しながら学びを深めること、またそれを業務へ落とし込む手法・考え方を学ぶことができたのが特に印象に残っています。荒瀬先生の講義は、大学のブランディングに強く繋がっていて、自大学の先生のお考えを外部にいる環境で聞いたことが勉強になりました。



▲SDゼミナール受講中の辻野さん

事務局：学びがどのように生かされているか、受講後の変化はありましたか。

辻野さん：初めにテーマを決め、講義の受講、公開プレゼンテーションを経て、修了レポートを書くという一連のカリキュラムを通して、私のテーマとしていた学生のキャリアについて、受講前とは違う視点で考えることができました。それまでは、学生を送り出す出口管理の重要性を意識して仕事してきましたが、その「出口」を一つの広報材料として提供でき、大学のブランドとして打ち出す意義があるという新たな視点を得られたのは大きな収穫でした。また、修了レポートの執筆では、根拠を調べる癖がつかまりました。そういう意識を持って仕事に取り組むようになったのは、大きな強みとなっています。今、仕事に結びついていることでは、卒業生の就職先の公開の方法を他大学と比較することで、新たに「出口」を「見える化」しています。これは、受験を考えている高校生へ本学の強みのアピールになりますし、新入生への情報提供にも繋がると考えています。こういったところで、SDゼミナールで学んだ経験が活かされると感じています。

事務局：他大学の職員と一緒に学ぶことについて、どのような関係性を築けましたか。

辻野さん：私の年齢が他の受講生より上ということもあって、5期生のなかでは年長的な存在で接してもらったように感じます。5期生は男性が多かったのですが、全員仲良くなれて、何か聞きたいことがあれば、LINEグループで相談できる関係性を築けました。特に今は、このコロナ禍の中でリアルタイムに他大学の方と情報交換ができて有難いです。最近も、業務のことで他大学の状況をどうなっているかLINEグループに投稿すると、すぐに情報提供いただけるとともに、関東の大学の取り組みなどを紹介していただきました。気軽に質問・相談できる方が他大学にいるというのは、他の業界では珍しいですし、貴重な関係性だと思います。



▲公開プレゼンテーション発表中の辻野さん



▲2019年度SDゼミナール生の皆さん

事務局：土曜日の受講にあたり、仕事とプライベートとのバランスはいかがですか。

辻野さん：本学は、基本土曜日は休みですが、土曜日出勤せざるを得ない仕事があるときは、調整して、受講後に職場へ戻ったりしていました。所属部署内で協力してくれることもあり、仕事とのバランスという面では、特に問題はありませんでした。プライベートとの両立という面では、自分の趣味の時間が少し削られることぐらいでした。

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。

辻野さん：新卒で入職された方であれば、20代後半位、入職5～6年目に手を挙げて参加されることをお勧めします。転職組の方や勤続年数が高い方から他大学の情報を吸収することができるので、飛躍的に実力が伸びると思います。転職組の方は、大学人としての感覚を早く身に付けるためにも、入職3～5年目には自ら手を挙げて早くの受講をお勧めします。私は、本学に転職してきて4年目で声を掛けていただきましたが、他業界から大学へ転職した私にとって、“同業他社”である大学同士が協力していることに対する不思議な感覚と同時に、大きなメリットに気づくことができました。これは、SDゼミナールを通して一番驚いたことで、大学同士協力し合うメリットがどれほど大きいかをぜひ体験して業務の幅を広げていただきたいと思います。

久米 勘四郎 さん

SDゼミナール5期生（2019年度修了）／佛教大学 施設部施設課

修了レポート：テーマ「大学職員の意欲と成長を促すSDの展開について」

【経 歴】

2010年4月～2014年3月 佛教大学 通信教育部学務部学務課

生涯学習部通信学務課（※2012年より名称変更）

2014年4月～2018年9月

学生支援部学生支援課

2018年10月～

施設部施設課

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。

久米さん：これまで、本学の職員は毎年SDゼミナールに参加しており、学内のSD研修の中で実際に受講された先輩方の研修成果のプレゼンを聴く機会があり、SDゼミナールの様子や取り組みの内容については少なからず存じていました。受講のきっかけは、かねてより大学職員としての知見を深め、より創造的な仕事をしていきたいという思いを抱いていたことから、一つのきっかけになればと、おもいきってチャレンジしてみようと思いました。また、所属部署の上司がSDゼミナールや大学アドミニストレータ研修（SDゼミナールの前身）の修了生でもあり、その上司たちから背中を押していただいたことも大きかったです。



▲SDゼミナール受講中の久米さん

事務局：最も印象に残っている講義や出来事がありますか。

久米さん：吉武博通先生（公立大学法人首都大学東京 理事／筑波大学 名誉教授）の「大学の戦略とリーダーシップ」はとても聴きごたえのある講義でした。大学が社会や地域にこれから果たしていくべき役割や、その実現に向けたこれからの大学の変革に必要な要素について学ぶことがたくさんありました。また、新しい時代における大学職員としての働き方や仕事への向き合い方を見つめなおすうえでも、私にとってはたくさんのヒントが詰まっていた講義でした。



事務局：学びがどのように活かされているか、受講後の変化はありましたか。

久米さん：受講後は、高等教育に関して発信される多種多様な情報について、これまで以上にアンテナを張ることを自然と意識づけられたと感じています。得られた情報を生かすべく、現場での仕事を進めていくうえで、学内にある情報や単なる慣例での判断になりがちな部分に関して、たとえば最近の私立大学全体としての動向や他大学や地域レベルでの動向はどうか、といった点を判断材料の一つとして積極的に具申するなど、職場にアウトプットするよう心掛けています。



▲公開プレゼンテーション発表中の久米さん

事務局：他大学の職員と一緒に学ぶことについて、どのような関係性を築けられましたか。

久米さん：共に受講させていただいた各大学の皆様とSDゼミナールで出会えたことは、とても大きな財産になったと感じています。比較的長期間での本研修において、一つの目的を共有する者同士、毎週土曜日に顔を合わせて気さくに接することができ、講義中のワークショップやグループディスカッションなどを重ねていく中でより交流を深められたことで、修了後の現在も気軽に情報交換やちょっとした相談などができるような関係性を築けたことは、仕事をしていくうえでとても良い刺激になっています。このような大学職員間での強固なネットワークを築けることは、SDゼミナールにおける一番の醍醐味ではないかと思います。

事務局：土曜日の受講にあたり、仕事との両立はできましたか。

久米さん：私が所属する部署は、学内行事等がない限り土曜日は基本的に閉室していることと、時期的にも学習に臨みやすい環境でした。毎週の講義前の事前課題の提出や、予習のためのテキストや資料の読み込み、公開プレゼンテーションに向けた準備や修了レポートの作成など、日々の仕事の合間をぬって時間をつくることは難しかったですが、その分やり遂げた時の達成感や充実感がありましたし、なによりも受講生皆で楽しく取り組むことができました。

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。

久米さん：SDゼミナールは、これまで自身が大学の職務を通して培ってきた知識や経験などを補完する手助けをしてくれる有意義な機会だと思います。SDゼミナールを通して出会う仲間達と苦楽を共にし、その過程で得られる大学職員としてのモチベーションの向上や、学べることの喜び、一つの目標を達成した時に得られる達成感など、ぜひ一人でも多くの方に味わっていただきたいと思います。

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～2019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「内発的发展論」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じ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
84	中小規模大学における寄付募集について
85	学修成果の可視化における教学IRの活用と、実質化に向けて必要な要素と何か。
86	職を通じて交流の場をつくる
87	大学職員の意欲と成長を促すSDの展開について
88	大学ブランディング考―職員が牽引する新たな価値創造―
89	大学入学者選抜改革の現状と課題を考察する
90	大学におけるブランディングの有効性
91	学生の成長を促す地域連携、地域貢献プログラムの考察
92	大学運営におけるファシリティマネジメントの有用性について
93	IRが有効に機能するための必要条件とは
94	入試広報部門と進路就職部門が一体となった大学の魅力発信
95	大学における消費者教育のあり方について～成年年齢下げに対応して～