

SDゼミナール修了生の声

SDゼミナールは2022年で6年目を迎えました（2020年・2021年は中止）。2022年度修了生の西田さんと吉村さんに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。

西田実里さん

SDゼミナール6期生（2022年修了）／京都産業大学 教学センター

政策提言レポート：テーマ「発達障害グレーゾーン学生への修学支援体制構築」

【経 歴】

2015年4月～ 2021年5月 経理部

2021年6月～ 教学センター（生命科学部事務室）

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。

西田さん： 本学の人事担当から声をかけてもらったのが最初のきっかけです。教学部門に異動して、もうすぐ1年になるというタイミングで声をかけてもらいました。今の教学センター（生命科学部事務室）に所属する前は、経理部に所属していて、法人部門の研修に参加する機会がありました。しかし、教学部門に異動してからは、コロナ禍ということもあってか、あまり研修に参加する機会がありませんでした。そのため、良い機会を頂いたと思い、喜んでお引き受けしました。

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。

西田さん： 最初に思い浮かぶのが、東京都立大学の宮林 常崇先生の講義です。研修というと「大学設置基準」や「学校教育法」といった知識一辺倒のものも多いと思います。ですが、宮林先生は知識と実践のバランスを教えてください、改めて大学職員の裁量と責任を学ぶことができ、感動しました。ぜひ近くでお仕事して勉強させて頂きたいとも思いました。具体的な講義を挙げると、宮林先生が一番に思い浮かびますが、オムニバス形式でさまざまな講師から学べることは、大学職員の業務を多角的に理解することに繋がりました。SDゼミナールの最大の魅力だと思います。



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。

西田さん： 研修の集大成でもあるレポートを執筆するにあたり、やるからには、自分自身がもともと関心のあるテーマで取り組もうと思っていました。そこで、レポートを書く前に、本学の職員に対し、アンケート調査を行いました。研修という名目がなければ、ここまで踏み込んだ行動はできなかったと思います。このアンケートを収集する中で知った先輩職員の修学指導における実践例は、参考になり業務で生きていると思います。また、意識的な部分では、自分自身の大学職員としての価値観がより鮮明になったと思います。たくさんの講師の話聞くことが、大学職員として大事にしたいことを繰り返し考える機会になったからだと思います。大学職員は制度を通じて、多くの学生にアプローチすることができます。一方で制度では寄り添いきれない個々の学生の思いにも、きちんと敬意をもって対応しなければならないと思います。改めて自分の価値観を意識する機会になりました。

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

西田さん：一緒に受講した同期の存在は、良い意味で頑張らざるを得ない状況に追い込んでくれました。とにかく研修で課される課題の量が多い。真摯に取り組む同期の存在がなければ、逃げ出してしまっていたと思います。同期のおかげでモチベーションを維持できました。

また、実務レベルでの困りごとや他大学の情報収集等、気軽に仕事の相談ができる関係性を構築できたと思います。オンライン中心の研修ではありましたが、厳しい研修と一緒にやり抜く中で、連帯感が生まれたのだと思います。



▲SDゼミナール受講中の西田さん

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。

西田さん：「両立」というよりも、仕事の割合は変えずに、そこにSDゼミナールの研修をプラスする意識で臨んでいました。なので、研修期間は休日を削った部分もあり、常にへとへとでした。もちろん仕事の割合を調整することで研修と両立する方法もあったとは思いますが、周囲もそれを選択しようとするれば、サポートしてくれたとは思いますが。ただ、研修はプラスアルファで取り組むものだという意識があったからこそ、研修にも仕事にも面白味を感じられたのだと思います。土曜日の受講に関しては、本学の就業規則の関係上、休日と重複することもありましたが、振替休日を取る等でバランスが取れていました。

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。

西田さん：SDゼミナールに参加することで、頑張らざるを得ない環境に身を投じることができると思います。特に参加をオススメしたいのは、これから教学部門でキャリアを積んでいく教学部門1～2年目の方や、教学部門で改めて勉強しなおしたい方です。教学部門の業務は法人部門の業務よりも、なんとなく自分の経験をベースに実務をこなしてしまうリスクがあると思います。この研修を通して知識と実践、そのバランスの重要性を学ぶことができると思います。



吉村まりあさん

SDゼミナール6期生（2022年修了）／京都芸術大学 通学課程 教学支援二課

政策提言レポート：テーマ「大学職員の専門性を向上させる「部署別研修」支援制度の提案」

【経 歴】

2018年4月～ 通学課程 教学支援二課

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。



吉村さん：大学職員5年目になるのですが、業務を実施する中で、制度であったり、企画をしていく場面が年数とともに増えてきた中で、大学のそもそもの原理や、最新の社会情勢に対して大学はどうあるべきかを踏まえて考えていかないと、いい企画ができないと感じる場面が少しずつ多くなってきました。その状況の中で、やはり自分にはまだまだ知識が足りないけれど、どういうふう勉強したらいいのか分からないところがあり、SDゼミナールの内容を拝見し参加してみたいと思ったのがきっかけです。以前、他大学の研修プログラムに参加したことがありますが、大学コンソーシアム京都のSDゼミナールは横のつながりをすごく大事にされていて、学び終わったあとも継続したつながりが持てることも魅力に感じていました。

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。

吉村さん：宮林先生の講義は自身の業務にも直結していますし、いろんな業務の根底に流れているような考え方を分かりやすく知れました。今も業務の中であの時の講義の内容がここにつながるな、と感じる場面がありますので、よく思い出します。出来事としては、講義のあとのofficeでの交流の際には、同じ講義を受けていても、それぞれ感じるものが違っていたり、その背景にある大学の状況も同じ業界でも全然違うなと感じられたのがすごく印象的でした。他の研修ですと各大学の一面しか見えないことが多いのですが、SDゼミナールでは一つの大学のいろんな面からの状況を聞けるのでより立体的にみえました。



▲SDゼミナール受講中の吉村さん

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。

吉村さん：講義の内容は業務ごとに思い出すこともありますし、いろんな大学の職員の方が様々な課題に対し主体的にとらえていかれている様子を知ること、自分も頑張ろうと思える良いきっかけになっていると思います。



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られましたか。

吉村さん：受講がひと段落してからも皆さんLINEで質問を投げたりされているので、そこもつながっていている場面かと思います。

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。

吉村さん：受講時間は勤務時間にしていただいていたので全然大丈夫でした。課題をやる時間ですね。それは、必要な時間だと思いますので、あまりそこをコンパクトにしようとするよりは、学びにしっかり取り組む機会はなかなか自分では作れませんので、しっかりやるほうが身になりますし、やるかいがあるのかなと思いました。

事務局：オンライン（Zoom）の講義はいかがでしたか。

吉村さん：初めの環境構築は大変でしたが、慣れてしまえば大丈夫でした。先生の資料も近くで見られたのでよかったです。また、学生がオンライン授業を受けるのはこんな感じなのかと職員として体験することができました。

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。



吉村さん：興味をもっているときが一番取り組める機会だと思いますので、迷っている方がいたらぜひその時にやってみられたらいいのではないかと思います。



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～2022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—
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～

修了レポートテーマ	
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
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な何か。
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～
96	組織の活性化とホスピタリティーコミュニケーションと共感力の視点から～
97	自大学における体系的SD構築についての提言
98	小規模大学における健全な大学経営の考察～経営者の仕事に主眼をおいて～
99	本学研修制度の再構築について～若手職員を対象とした提案～
100	本学通信教育部におけるエンロールメント・マネジメント～学生募集担当の視点から考える課題と施策～
101	大学における「教職協働」の実現と推進について
102	発達障害グレーゾーン学生への修学支援体制構築
103	大学と地域との連携体制の充実に関する提言～自大学を例として～
104	意識づけによる大学の防災力向上
105	大学職員の専門性を向上させる「部署別研修」支援制度の提案

※ 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。