

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のため、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、そこをどう広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思いました。



▲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がありますか。

高橋さん：同志社女子大学上田信行先生の「大学職員と発想力ープレイフル・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「大学と社会ー地域連携の意味と大学の役割ー」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ー「問題意識」を具体的な「問い」に変換する方法とは？ー』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度変わるといいますので、受講をお勧めします。負担もありますが、受講することにより、視野が広がると思います。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る
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）