

SDガイドブック 2025-2026

Staff Development Guidebook 2025-2026



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、大学職員等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、高等教育機関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・Ⅴ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活用し、今後の自己研鑽活動等の計画にぜひ活かしてください。

Ⅵ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。

Ⅶ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等です。

大学を取り巻く環境が大きく変化をしている中、大学職員にはこれまで培ってきた能力に加え、あらたな時代を切り拓く力が求められています。このような力を身につけるためには、常に学び続ける姿勢、自己研鑽が重要です。

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張って、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。

2025年3月

公益財団法人大学コンソーシアム京都
SD研修委員会（SDガイドブックWG）

目次

I	SDとは何か	P 2		
II	大学職員に求められる職能	P 4		
III	公益財団法人大学コンソーシアム京都のSD事業	P 6		
IV	国内のSD関連プログラム	P 16		
V	加盟校における特色ある研修制度	P 26		
VI	高等教育と国の政策動向を知る情報源	P 29		
VII	高等教育に関する主な定期刊行物およびSD関連書籍	P 31		



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、2016年3月31日に改正され、2017年4月1日から施行された大学設置基準において、SDが義務化されました。

この改正では、これまでSDの対象を主に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、大学運営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。

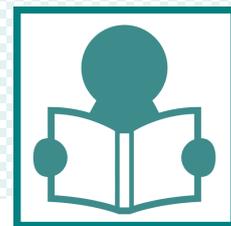
先に紹介した大学設置基準等の一部改正の理由として、文部科学省は、「社会のあらゆる分野で急速な変化が進行する中で、大学及び高等専門学校（以下、大学等）がその使命を十全に果たすためには、その運営についても一層の高度化を図ることが必要である」と述べており、大学等の運営に必要な知識・技能を身につけてほしいという思いが込められています。

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、その機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、個別大学による研修、各種団体が行う研修、大学院教育の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

高等教育の発展のためには、SDとFD（Faculty Development/ファカルティ・ディベロップメント）の連携がますます重要となっています。FDとは、大学の授業内容や方法の改善を図るための組織的な研修や研究のことで、2007年4月1日から施行された大学設置基準の改正により、各大学がFDを組織的に実施することが義務づけられました。広義のSDにはこのFDを含みます。

令和4年10月に施行された大学設置基準においては、第11条（組織的な研修等）として、SDとFDの区別がなくなりました。教員・職員が資質向上を図り、教職協働を推進するために、SDとFDを区別することなく、柔軟に取り組んでいくことが望めます。

参考

『大学設置基準第11条（組織的な研修等）』

第十一条 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、その教員及び事務職員等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（次項に規定する研修に該当するものを除く。）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。

2 大学は、学生に対する教育の充実を図るため、当該大学の授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修及び研究を行うものとする。

3 大学は、指導補助者（教員を除く。）に対し、必要な研修を行うものとする。



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多様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、社会連携がありますが、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

社会の要請にこたえるため、大学職員の業務分野は多岐にわたっており、求められるサービス内容も様々です。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ICT環境の整備、TA等の補助者配置、履修アドバイス、GPAの活用等、学生サービスの高度化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、障がい学生支援等、多岐にわたるサービスの展開や学生への充実した相談体制が必要です。研究分野では、積極的な外部資金の導入、産学官連携の発展やRA等の補助者の配置等研究支援制度の構築が重要です。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、企業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）の実践が重要です。

このような多様かつ高度な業務を実現するために、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 Re-search）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 Re-search Administrator）、産学官連携コーディネーター等の高度専門職が求められています。このような業務分野の広がりとともに、大学職員の職能の多様化と高度化が進んでいます。

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、委託等）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職員もいます。

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。



職員の専門性の高度化および大学院への進学の有用性

大学職員の職能に求められる専門性の向上に伴い、SDの高度化が求められていますが、より高度な知識・技能を要する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職員の専門性の高度化が期待されています。

このような専門職を目指したり、より高い専門性を身につけるニーズに対応するため、大学院の中には大学職員を対象とした専攻やコースが設置されています。また、組織経営やマネジメントに関する能力の向上を目指して、MBA（経営管理修士）の課程に進学することも選択肢となります。

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。

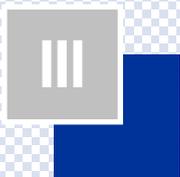
情報収集の重要性

大学を取り巻く環境の劇的な変化に伴い、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、文部科学省が運営している「新着情報メールマガジン」等があります。メーリングリストに登録すると、高等教育に関する最新情報やイベント等のお知らせが届きます。

（P.29、30「Ⅵ. 高等教育と国の政策動向を知る情報源」参照）

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。なぜならば、大学を取り巻く環境の劇的な変化に適切に対応し、限られたマンパワーで大学運営を行う必要性が高まるからです。その意味でも、SDは今後ますます重要となります。



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。2025年度現在展開している諸事業の体系は以下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SD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、参加要件等の詳細については、SD事業Webページをご覧ください。

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

名称	開講年度	新任	若手(在職5年まで)	中堅(在職10年まで)	熟達(勤続10年目以降・管理職)	ガイドブック掲載ページ
SD共同研修プログラム	2025	知るほどおとく ビジネスマナー				P.6~7
		研究支援の基礎知識				
		豊かな人間関係を築くためのアサーション(自己表現) トレーニング入門				
		マーケティング最前線 ~高校生・新入生の心を掴む~				
		ファンドレイジング最前線				
		成功するDX失敗するDX				
				大競争時代の大学経営と高等教育政策		
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.9~14

1

SD共同研修プログラム

【目的】

大学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】

2025年度SD共同研修プログラム概要を参照ください。いずれのプログラムも半日~1日完結型です。

<https://www.consortium.or.jp/project/sd/joint-p>



【2025年度SD共同研修プログラム 概要】

プログラム	実施時期	内容
知るほどなっとくビジネスマナー (毎年開催)	2025年 3月21日(金) 5月9日(金) ※同一内容	社会人・大学職員として仕事をするうえで基礎となる知識を習得することを目的としています。本研修を通じて、業務を遂行するうえで必要となる基本的なビジネスマナーを身に付けましょう。
マーケティング最前線 ～高校生・新入生の心を掴む～	6月6日(金)	大学の個性、情報、内容をどう外部に打ち出すか、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。マーケティングを学べば、これらの解決の糸口が見つかるかもしれません。高校生・新入生のニーズを理解したうえで、効果的なマーケティング戦略の立案、高校生・新入生に響くコンテンツの制作について学びます。
大競争時代の大学経営と高等教育政策	6月27日(金)	本格的な人口減少時代を迎えて、大学経営は転機を迎えています。2023年度入学者における定員未充足の私立大学は、初めて5割を超え(日本私立学校振興・共済事業団)、文部科学省は、2024年度から2028年度を「集中改革期間」と位置づけ、将来を見据えたチャレンジや経営判断を行う私立大学・短大・高専への総合的支援を充実することにより、主体的な改革を後押しするとの方針を示しています。この期間に改革を実施しなければ、人口減少フェーズに入り、何をやっても成功が難しい時代に入る。まさに、この5年間で大学経営改革の正念場となるといえるでしょう。そこで、本プログラムでは、①大学経営を取り巻く環境を正しく理解したうえで、②高等教育政策の全体像を把握し、③大学改革へのアプローチについて考えます。ともに所属大学の明日を見通し、未来を創造していく場にできればと考えています。
成功するDX失敗するDX	7月2日(水)	時代とともに大学教育に求められる役割が変化するなかで、大学職員の役割も同様に変化が求められています。教職員は、煩雑な事務作業などにかかる時間をできる限り短縮し、学生に向き合う時間を増やすことで教育の質の向上を実現していかなければなりません。そこで注目されるのがデジタルテクノロジーの活用であり、大学業務のDX化です。DXの基礎知識や必要なスキル、IT化とDX化の違い、組織でのDX実現の成功事例、DX人材の育成方法などについて、どこよりもわかりやすく、初歩から丁寧に解説します。
研究支援の基礎知識	7月23日(水)	研究支援とは？ 研究支援の超基本を勉強していきます！ 「研究支援」というと「科研費」などの外部資金に関する業務に携わっているという「ざっくり」したイメージがあると思います。大学は“教育機関”であると同時に“研究機関”でもあり、研究系以外の職員も「研究」に関わることになります。そのため、研究支援業務に携わっていない職員も研究支援についての理解や研究支援の具体的な行動を知ることで、よりよい研究の実現に繋がります。この研修では、研究支援の概要と外部資金について触れながら研究支援の超基本をやさしく学びます。「研究支援」は何をやっているか？ を一緒に勉強していきましょう！
ファンドレイジング最前線	8月29日(金)	日本の財政難により、大学は寄付金の獲得の必要性を実感し始めています。必要な資金を寄付によって集めることで、特徴のある経営が可能になる認識も広まってきました。しかし、新しい業務であるファンドレイジング(寄付募集)については、担当職員が学内外で研修を受ける機会は限られています。今後ファンドレイジングは、大学の財務基盤の強化のためにさらに注目される分野だといえるでしょう。寄付という金額面だけではなく、そこに付随する想いをいかに大学の具体的な成果につなげていくのか、ファンドレイジングの面白さを多角的に学びましょう。
豊かな人間関係を築くためのアサーション(自己表現)トレーニング入門	12月19日(金)	この研修は、大学職員として働いていく上で、多様な職員と上手にコミュニケーションを図ることで、豊かな人間関係を構築し、仕事で協働していく方法を学ぶ内容です。勤務する中で、「自分より年齢が上の方への指示に気を遣う」、「指導をしたいけど、ハラスメントと受け取られないか心配」といったシーンはないでしょうか。一方で、言うべきことを言わないことによる弊害も無視できません。アサーションとは、「自分も相手も大切に自己表現」であり、より良い人間関係を築くためのコミュニケーション手法です。コミュニケーションや人間関係に問題を抱えているときに、アサーションを理解すると、建設的に状況を変えられるかもしれません。自己表現に小さな変化が生まれると、視点が変わり、他の行動にも良い影

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（開催時）
2003	第1回	大学アドミニストレータの役割	肥塚 浩 氏	立命館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 ※パネルディスカッション形式	パネリスト 和田 實一 氏 河村 能夫 氏 藤本 圭司 氏 コーディネーター 肥塚 浩 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	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 氏	慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
2017	第15回	AI時代の大学職員	①山川 宏 氏 ②菅野 信 氏	①株式会社ドワンゴドワンゴ人工知能研究所所長／特定非営利活動法人全脳アーキテクチャ・イニシアティブ代表 ②グーグル・クラウド・ジャパン合同会社カスタマーエンジニア日本担当マネージャー
2018	第16回	20年後の大学について考える	喜久里 要 氏	早稲田大学研究戦略センター専任職員
2019	第17回	2040年の大学のカたち、職員のカたち	佐藤 法仁 氏	岡山大学企画・評価・総務担当副理事、リサーチアドミニストレーター、内閣府科学技術政策フェロー
2020	第18回	新たな価値を生むこれからの大学職員の姿 —ルーティンワークからの脱却—	両角 亜希子 氏	東京大学大学院教育学研究科 准教授
2021	第19回	ポストコロナ／ウィズコロナ時代の働き方改革 ～大学職員×DX推進～	青木 孝文 氏	東北大学理事・副学長（企画戦略総括・プロボスト・CDO）
2022	第20回	ガバナンス改革と大学職員の役割	①吉武 博通 氏 ②両角 亜希子 氏	①情報・システム研究機構監事／東京家政学院理事長／筑波大学名誉教授 ②東京大学大学院教育学研究科 教授
2023	第21回	「組織」と「個人」が共に成長する大学を目指して	太田 肇 氏	同志社大学政策学部 教授
2024	第22回	大学職員の高度化・専門化とは —教育研究実施組織の構成員として—	倉部 史記 氏	追手門学院大学 客員教授、情報経営イノベーション専門職大学 客員教授

3 SDゼミナール

将来の大学運営を自律的・主体的に担う職員の育成を目的とした連続研修プログラムです。計9回の研修（講義+ワーク）、成果発表の場として公開プレゼンテーション、政策提言レポートの提出があります。また、SDゼミナール受講後にフォローアップ研修を開催します。

【期間】

■ 5月～7月：毎週土曜日の連続講義（全9回）

■ 9月：公開プレゼンテーション（中間報告）

公開プレゼンテーションフォロー研修

■ 11月：政策提言レポートの提出*

*政策提言レポートを報告集としてまとめた

「SDゼミナール政策提言レポート集」を発行いたします。

（12月発行）P.14参照

■ 翌年5月：フォローアップ研修*

*SDゼミナール受講後、業務にどのように活かされているのか、研修を通してお互いの変化や成長、達成したことを振り返ります。



▲SDゼミナールの様子

【対象】 原則、大学職員としての職務経験が3年以上

【2025年度SDゼミナール 概要】

実施日	講義テーマ	時間	講師 ※所属・役職は2025年3月現在
第1回 5月31日(土)	オリエンテーション SDゼミナールの受講の心構え（修了生からのメッセージ）	13:00～ 14:30	
	アカデミック・ライティングの基礎 －「問題意識」を具体的な「問い」に変換する方法とは？－	14:50～ 16:50	坂本 尚志 氏（京都薬科大学 一般教育分野 准教授）
第2回 6月7日(土)	アカデミック・リテラシーと政策提言レポート －アカデミック・リテラシーを理解し、リサーチを開始する－	13:50～ 17:00	村山 孝道 氏（京都文教学園 経営戦略室担当課長、庶務部担当課長）
第3回 6月14日(土)	大学の制度・法令・組織 －質の高い仕事のために大学教育関連制度・法制・組織を理解する－	13:50～ 17:00	宮林 常崇 氏（東京都立大学 理系管理課長（学務課長兼務））
第4回 6月21日(土)	大学と高等教育政策－高等教育政策の側から大学を見ると－	13:50～ 17:00	松坂 浩史 氏（文部科学省 文部科学戦略官）
第5回 6月28日(土)	大学と社会－地域連携の意味と大学の役割－	13:50～ 17:00	深尾 昌峰 氏（龍谷大学 政策学部 教授）
第6回 7月5日(土)	大学教育の質保証に向けた教学マネジメント －自校の教学マネジメントを推進していくための討議と助言－	13:50～ 17:00	西野 毅朗 氏（経営学部 経営学科 准教授、教育開発・学習支援室）
第7回 7月12日(土)	大学と高大連携・高大接続 －高等学校教育から「高大接続改革」を考える－	13:50～ 17:00	荒瀬 克己 氏（独立行政法人教職員支援機構 理事長）
第8回 7月19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－	13:50～ 17:00	吉武 博通 氏（学校法人東京家政学院理事長、筑波大学名誉教授）
第9回 7月26日(土)	ブランディング・学生募集－大学ブランディングの進め方－	13:50～ 17:00	上條 憲二 氏（愛知東邦大学 経営学部 地域ビジネス学科 教授）
中間報告会 9月13日(土)	公開プレゼンテーション	13:00～ 18:00	
研修 9月20日(土)	公開プレゼンテーションフォロー研修	13:50～ 17:00	SDゼミナール修了生

※ 上記については予定であり、変更となる場合がございます。

SDゼミナール修了生の声

SDゼミナールは2024年で8年目を迎えました（2020年・2021年は中止）。2024年度修了生の鮫島さんと宮本さんに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。

鮫島広樹さん

SDゼミナール8期生（2024年修了）／龍谷大学 学長室（企画推進）、インスティテューショナル・リサーチ（IR）室
政策提言レポート：テーマ「大学における業務の効果的な転換にかかる一考察—業務のスクラップに主眼を置いて—」

【経 歴】

2018年4月～2023年3月 法学部教務課

2023年4月～ 学長室（企画推進）、インスティテューショナル・リサーチ（IR）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。

鮫島さん：元々、あまり学外の方と関わる研修を受けたことがなく、今年はそういう研修を1つ受けたいと思っていたところ、良いタイミングで人事課からもこのSDゼミナールのお話をいただいたので、受講してみようと思いました。

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。

鮫島さん：特定の“この講義が”というより、全ての講義に共通していた部分ですが、意見交換をする機会が多かったことが印象に残っています。1人で受ける研修だと、自分で考えてそこで終わってしまうことがほとんどだと思いますが、他の人の意見を聞くことによって全く違う視点に気づいたり、そこから新たな発想も生まれたり、どんどん自分の考えを深めていくことができたのがすごく印象に残っています。私はあまり意見することが得意ではありませんが、様々な考えに触れることができたため、良い経験になりました。

事務局：事前課題も十分準備されたので、意見交換も盛り上がりさされましたか。

鮫島さん：まさに事前課題に取り組むことで、“今日はどんな話が聞けるのか”の予習になり、割とすんなりと先生の話も入ってきたうえで、自身の意見も言えたのかなと思っています。



▲SDゼミナールを受講中の鮫島さん



▲SDゼミナールを受講中の鮫島さん

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。

鮫島さん：最後の政策提言レポートを書くにあたっては、色々な情報を調べる必要がありましたが、その経験が活きていると思います。今の私の業務は、多岐に渡る知識を必要とすることが多いのですが、例えば、雑誌の記事や論文を探すときなど、レポートを作成する過程での経験が活きているな、と思うことがあります。あとは、より他大学など、学外に意識が向くようになったと思います。以前までは、どこか「学内や特定の部署での業務のやり方」を身に付けて満足していた部分がありましたが、今は他大学ではもっといい事例があるのではないかと調べる習慣がついたと思います。これはこのSDゼミナールで、様々な大学の受講生の方と交流する機会がたくさんあった影響だと思っています。

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られましたか。

鮫島さん：毎週懇親会を実施していたこともあって、すごく仲良くなることができました。懇親会では、講義内容にまつわる話をし、さらに考えが深まることもあれば、他愛もない世間話をして大いに盛り上がることもありました。ときにはボードゲームをすることもありました。そのおかげもあってか、講義に行くのがあまり苦じゃないというか、むしろ毎週土曜日が楽しみぐらいに思えました。本当にいい同期の方々に恵まれたと思っています。

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。

鮫島さん：私は業務時間外の自己研鑽というかたちで受講していました。逆に平日だと、通常の業務を気にしてこのSDゼミを受けられなかったかもしれません。そういう意味では、むしろ土曜日に受講できて、ありがたかったです。

事務局：講義について、オンラインのほうが参加しやすいという方もいれば、対面のほうが良いという意見もある中で今回は第6回（大学の戦略とリーダーシップ）のみZoomで実施しましたが、いかがでしたか。

鮫島さん：オンラインは自宅で受講できるので便利な点もありましたが、やはり個人的には、他の受講生の方との意見交換や、その場その場で話をすることがすごくいい経験になったので、対面のほうが良かったかなと思っています。

事務局：SDゼミナールは毎週の講義に加えて課題や政策提言レポートの執筆、公開プレゼンテーション等、少しハードルが高いと感じておられる方もいらっしゃるかと思います。そのあたりはいかがでしょう。



▲公開プレゼンテーション

鮫島さん：事前課題については、予習にもなったのでよかったと思っています。政策提言レポートは、確かに少し大変だったというか、作成期間中に業務内容が変わったりしたので、悔いが残る・・・もっといいレポートにできたのではないかなと思うところはあります。言い訳にすぎませんが（笑）。ですが、先ほど申し上げたとおり、情報収集などレポート作成の過程での経験は今に活かしています。公開プレゼンテーションでは、発表を10分におさめるのにすごく苦労しましたが、エッセンスを抽出して簡潔にまとめる能力も重要だと感じました。総じて大変な部分もあり、それぞれ決して100%の出来とはいきませんでした。それでも多くの学びがあったので、そんなにハードルが高いと感じていただかなくていいのではと思います。

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。

鮫島さん：私と同様に学外のことに目を向けたい方にはぜひ受講していただきたいと思います。現在の仕事にも少し慣れてきた、といった方にとっては、視野を広げるチャンスになると思います。あとは広範なテーマの講義を受講できますので、様々な知識の獲得やおさらいをしたい方にもおすすめです。私は受講前、ついていけないか不安でしたが、素敵な仲間にも恵まれ、なんとか乗り切ることができました。大学職員としての経験が比較的浅い方も、あまり気負いすぎることなく、積極的に受講してみただけると良いと思います。



宮本泰子さん

SDゼミナール8期生（2024年修了）／佛教大学 研究推進部 社会連携課

政策提言レポート：テーマ「グローバル人材の育成とメタバース」

【経 歴】

2015年4月～2018年3月 学生支援部進路就職課

2018年4月～2019年3月 生涯学習部通信学務課

2019年4月～2021年9月 教育推進部国際交流課

2021年10月～ 研究推進部社会連携課

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。



宮本さん：前年度に身近な先輩が受講されていて、当時私は、社会連携課で一緒だったんですが、その先輩はまさにSDゼミナールをきっかけとして、プロジェクトに採用されたり、（政策提言レポートの研究テーマに直結する）広報課へ異動になったり・・・と。SDゼミをとおして得たご縁や知識がそのまま業務に活かしている姿を間近で見ていて、SDゼミナールに参加したら絶対に何かプラスになるなと思い、参加しました。憧れの先輩？かどうかはちょっとわからないですが（笑）その先輩がきっかけだったというのは確かですね。また、私は今年度で在職10年になりますので、今後のキャリアパスを考えた時に、このタイミングで大学業界全体のあらゆる知識に触れる機会があった方がよいと感じていましたし、政策提言レポートを書くところまで突き詰められたらなと思って参加しました。

事務局：最も印象に残っている講義や出来事はありますか。

宮本さん：一番印象に残った講義は、京都橘大学の西野先生の「大学教育の質保証に向けた教学マネジメント」の講義ですね。今まで教学系に配属されたことがなかったので、当初は「教学マネジメントって何ですか？」みたいな状態でした。少しボリュームのある事前課題でしたが、課題の準備をしているうちに徐々に理解が深まっていきました。また、学内の担当部署の先輩に話を聞いたり、同僚（佛教大学受講生）と協力したり・・・今まで触れてこなかった部分が面白くて、すべてが新鮮でした。講義当日は、西野先生のお人柄もあって、皆が意見を言いやすい雰囲気作りをしてくださったのが印象的でした。



▲SDゼミナールを受講中の宮本さん

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。

宮本さん：現在は社会連携課に所属しているので、深尾先生の「大学と社会—地域連携の意味と大学の役割—」の講義の中で、大学の社会貢献は、「ただ地域から需要があるからやる」ということではなく、地域というパートナーとの価値共創であるという視点をいただきました。外部からの依頼が沢山ある中で、何を取捨選択していいのか分からないと感じていましたが、一緒に価値を生み出すことに意味があるということが、自分の中ですごくなるほどと腑に落ちましたし、現在の所属である社会連携課で軸となる新たな考え方をいただきました。また、文献や先輩、他大学の職員の方に頼ることができるようになったのは大きな変化でしたし、大学職員として“学び続ける”ということに対する意識が高まりました。

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。

宮本さん：回を重ねるごとに仲良くなっていき、本当に「何でも言い合える関係」を築くことができました。それぞれ大学の特徴や人数規模、学科構成等は違えど共通の悩みもあって、悩みを共有できるし、アドバイスもできるし、「いや、お前それこちゃう？」みたいな感じで、割と厳しいツッコミも言えるような素敵なお縁に恵まれたと思います。政策提言レポートを提出したあとの打ち上げも休みの日に行い、仕事だけではなくプライベートな話もできるほどになりました。これからも大事にしていきたいと思っています。



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。

宮本さん：現在の社会連携課は、土・日曜日の出勤が多い中で、「SDゼミナールを優先してください」と言っていたとき、快く送り出していただいた上司と同僚にはすごく感謝しています。でも、受講が土曜日ということ自体をあまり負担と感じたことはないですね。平日に業務を抜けて受講するというよりは、毎週土曜日に受講する方が、リズムもできてきました。繁忙期とレポート提出が重なった時は負担に感じることもありましたが、事前にスケジュールを組んで比較的計画的にできたと思います。

事務局：土曜日の受講に関して、不安なことや、逆に受講してみたらそれほどでもなかったと思うことはありましたか。

宮本さん：それほど不安もギャップもなかったです。SDゼミナールを出勤扱いにいただいていたのもあり、大きな負担と感じたことはなく、大丈夫でした。

事務局：平日に振休を取得しなければいけないという負担感はなかったですか。

宮本さん：講義の時期（5月～7月）が繁忙期ではなかったこともあり、そこまで負担感はなかったです。レポート提出とプレゼンの時期は繁忙期でしたので、何とかこなしていた感じです。

事務局：講義について、オンラインのほうが参加しやすいという方もいれば、対面のほうが良いという意見もある中で今回は第6回(大学の戦略とリーダーシップ)のみZoomで実施しましたが、いかがでしたか。

宮本さん：そうですね。もしZoomの講義のみだったら受講生同士がここまで仲良くなれなかったらと思うのと、対面だと先生にちょっと質問するみたいなことができるので、やはりオンラインより対面のメリットの方が多いかなと感じました。すごく関係ない話ですけど（笑）、私、猫を飼ってまして、めちゃくちゃ邪魔されました。大学で受講すればよかったなと・・・実際のZoom講義で大きな不具合を感じることはなかったですが、対面の良さに気づききっかけではありましたね。

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。



宮本さん：受講前は、「意識高い系」の方たちに圧倒されるかな・・・と思っていましたが、受講してみたらみんな同じ温度感で、それが意外というか・・・それがよかったなと思っています。引け目を感じる必要はないので、少しでもSDゼミナールに興味があるのなら挑戦してみるべきだと思います。その挑戦が、自分のキャリアプランや価値観を変えるきっかけになると思います。また、講師の先生方はもちろん、大学コンソーシアム京都の皆さんも全力でサポートしてくださるので安心して受講いただけたらと思います。

過年度 SDゼミナール政策提言レポート

SDゼミナールの受講生の政策提言レポートテーマ一覧（2022年度～2024年度）

政策提言レポートテーマ	
1	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～
2	自大学における体系的SD構築についての提言
3	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置いて～
4	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～
5	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～
6	大学における「教職協働」の実現と推進について
7	発達障害グレーゾーン学生への修学支援体制構築
8	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～
9	意識づけによる大学の防災力向上
10	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
11	若手職員の大学間競争への取り組み方について
12	自大学におけるブランディングの提案～組織力の強化と教育の質向上を目指して～
13	自大学におけるピアチュータリングの考察
14	ジェンダー教育の必要性に関する一考察～理工系進学者の女性割合を増やすためには～
15	自大学におけるこれからの寄付募集とその活用について
16	自大学学習支援部門ラーニングアシスタントにおける越境学習に関する提言～3つのステップと中長期的な展望について～
17	自大学における国際共修の提言～グローバル人材を育てるための段階的な国際共修プログラムの構築～
18	変革を目指す大学組織のチームアップ：「心理的安全性」の構築
19	大学通信教育の教職課程事務担当職員の履修指導にかかる能力向上に関する提言 ～ルーブリックを活用した職員による相互研修の実施～
20	自大学大学院における社会接続型演習科目の在り方について
21	自大学の学生にICTの実践を促す方法について～生成AIの利活用を例として～
22	エンゲイジメントの向上に向けた考察～限られた人財で最大の効果を創出するために～
23	大学における業務の効果的な転換にかかる一考察～業務のスクラップに主眼を置いて～
24	大学職員のワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因分析
25	遠隔での学びにおける双方向性コミュニケーションの実効性の検証とコミュニケーションツールの提案
26	中途退学を防ぐ方策について
27	本学における生涯学習の将来性 リスキリング教育について先行事例に学ぶ
28	自大学におけるメディアリレーションズの有効性
29	グローバル人材の育成とメタバース
30	年内入試合格者への効果的な入学前教育の一考察～小規模学力多様校に世代間交流を～
31	職員間の組織学習コミュニティ育成の提言～変化・挑戦しつづけるための「組織カルチャー」の土台づくり～

4

その他の研修

【教職員スキルアップ研修】

留学生支援の充実や海外大学との連携事業推進など、高等教育のグローバル化が加速するなか、大学教員・職員の英語運用能力は基礎能力として不可欠となっています。

また、多くの国と地域からの留学生には、それぞれの文化的背景があり、円滑な意思疎通を図るためには、語学を超えて、習慣や社会通念、宗教等への理解も欠かせないものとなっています。

このため、大学コンソーシアム京都では、様々な場面を想定したケーススタディができる英語運用能力向上のための研修や英語圏以外の文化を学ぶ研修を実施することで、実務能力の底上げを行うとともに、スキルアップに対する意欲の向上を目指しています。

※教職員スキルアップ研修については、本財団国際事業部までお問い合わせください。



【関西障がい学生支援担当者懇談会（略称：KSSK）】

KSSKは、障がい学生支援における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ったスタンスではなく、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がい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の情報交換により、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年度から各大学の障がい学生支援担当者が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が事務局となり、現在は関西圏の11大学が幹事校として企画・運営を担っています。

※KSSKについて、本財団の学生支援事業部までお問い合わせください。

▲教職員スキルアップ研修の様子



▲関西障がい学生支援担当者懇談会の様子

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、過去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、詳細な内容については、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ます。

(1) 国立大学法人トップセミナー

国立大学のあり方、それぞれの大学の役割について議論し、国立大学の機能強化を図っています。

【対象】 国立大学法人の理事長・機構長及び大学長、大学共同利用機関法人の長

(2) ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ（UDWS）

企業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、大学改革を主導するリーダー人材の育成を図っています。

【対象】 国立大学法人、大学共同利用機関法人のマネジメントを担う強い意志のある幹部教職員

(3) 国立大学法人等担当理事等連絡会議

国立大学法人等の理事を対象に、担当する分野の知識及び情報を体系的に学び、また理事相互の交流を図ることにより連帯感を高め、国立大学法人等の更なる発展に寄与することを目的としています。

【対象】 国立大学法人、大学共同利用機関法人の理事・副学長等

(4) 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）

(5) 国立大学法人等若手職員勉強会

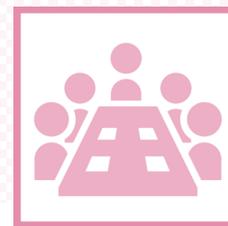
関係省庁や大学関係者等による講演、参加者によるグループ討議を行うことにより、力量の向上を図っています。

【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）



▲一般社団法人国立大学協会

<https://www.janu.jp/>



(6) 大学改革シンポジウム

毎年様々なテーマを設定し、講演やパネルディスカッションを行うことで、国立大学の果たす役割の重要性や存在意義についての理解促進を図っています。

【対象】 高等教育関係者、大学生、産業界、報道関係者、その他広く一般

(7) 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

(8) 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、国立大学等の教育研究活動の効果的なPRを長期的、持続的に実施していくため、広報スキル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）

2 日本私立大学協会

日本私立大学協会では、本協会加盟校の役員および教職員を対象に、以下の研修会を実施しています。

詳細な内容については、ホームページをご覧ください。

(1) 研修会

- ・ 学生生活指導部課長相当者研修会
- ・ 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

(2) 協議会

- ・ 私立大学経営・財政基盤協会に関する協議会
- ・ 私立大学経営問題協議会
- ・ 私立大学教育研究充実協議会



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

3

一般社団法人日本私立大学連盟

日本私立大学連盟では、加盟大学教職員を対象に、以下の研修等を実施しています。

(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】 加盟大学の管理職（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歳までの加盟大学専任職員（課長職以上を除く）

(3) キャリア・ディベロップメント研修

「キャリアプランに対する意識の醸成」、「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」、「所属大学および高等教育の現状・最新動向の把握」の実現を目指し、事前課題、講演、講義、実習（課題設定実習・討議法実習）、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歳以下の加盟大学専任職員

(4) 新任管理職研修

管理職者が、私立大学の組織運営力の向上に資するため、講義、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】 加盟大学新任管理職（課長）職員（3年以内）

(5) 創発思考プログラム

既成概念にとらわれず、斬新かつ戦略的な視点・アプローチに基づき思考・発想するための斬新なもの見方、柔軟な発想力である「創発思考（力）」を身につけることを目的としています。

【対象】 20代後半～30代半ば程度までの加盟大学専任職員（管理職を除く）



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

(6) PDCAサイクル修得プログラム

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】 PDCAサイクルの概念を理解し、組織としての課題解決の実践理解を望む加盟大学専任教職員

(7) 経験者採用職員研修

経験者採用（中途採用）職員が、キャリア転換を決断した契機を振り返り、自らの役割と期待を内省することを通して、大学改革へ貢献するために必要となる行動変容の実現を目指します。

【対象】 大学以外（一般企業等）から大学に転職後、2年目から5年目の、年齢25歳から35歳までの加盟大学の専任職員

(8) オンデマンド研修

大学職員に必要とされる知識修得のためのオンデマンド講義をWEB配信しています。

【対象】 加盟大学職員

(9) 私大連フォーラム

広く社会から私立大学に対する理解獲得と深化を図ること。大学間における情報共有や連携の推進を促進することを目的に、毎年様々なテーマを設定して開催しています。参加無料。

【対象】 高等教育関係者、大学生、高校生、産業界、報道関係者など、どなたでも参加可能

(10) YouTube 私大連チャンネル 動画配信

広く社会から私立大学に対する理解獲得と深化を図る取組みの一環で、様々な動画を制作して随時配信しています。1) 私大連フォーラム、2) 私大連学長インタビュー「学長 ときどき 私」、3) 機関紙「大学時報」クローズアップインタビュー＊ゲストから読者（視聴者）へのメッセージ

【対象】 どなたでも視聴可能

＊加盟大学を卒業し各業界で活躍されているOB/OGへインタビューを行い、大学時代のこと、現在ご活躍の道に進むことを決めた理由などについてお話をお伺いするコーナーです。



YouTube

私大連チャンネル

<https://www.youtube.com/@user-shidairen>

4

日本私立短期大学協会

日本私立短期大学協会では、会員私立短期大学を対象に、以下の研修会を実施しています。

(1) 私立短期大学入試広報担当者研修会

【対象】 入試広報（学生募集）担当者および研修内容に関心のある教職員等

(2) 私立短期大学就職担当者研修会

【対象】 就職担当者および研修内容に関心のある教職員等

(3) 私立短期大学教務担当者研修会

【対象】 教務担当者および研修内容に関心のある教職員等

(4) 私立短期大学経理事務等研修会

【対象】 経理および総務等の責任者・担当者

(5) 私立短期大学学生生活指導担当者研修会

【対象】 学生支援関係の担当者および研修内容に関心のある教職員等



▲日本私立短期大学協会
<https://tandai.or.jp/>

5

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36（※R6.4.1現在）の国公立大学・短期大学（四国地区に一部の学部等を置く大学を含む。）及び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。

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。

（1）SPODフォーラム

大学等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・関係づくりの場として、毎年8月末に開催しています。また、大学等の運営、教育の改革に先進的に取り組むトップリーダーによる講演や高等教育機関のFD・SDの取り組みを共有するポスターセッションなどにも参加することができます。

（2）大学教育カンファレンス in 徳島

高等教育機関で行われている教育実践の先駆的な取り組みを共有し、教育の質向上に繋げる場として、毎年12月末に徳島大学で開催しています。ポスター・口頭による研究発表、ワークショップ、特別講演など様々なプログラムが提供されており、一部プログラムはオンラインでも参加が可能です。

（3）SDプログラム

1) 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム

着任早々の新任職員対象のプログラムは、四国4県から対象職員が参集し、大学職員・社会人としての基礎から学びます。その後、段階を追うごとに部下及び上司との関係性、管理職員としての視点、人材育成に資する能力を培うことなど、それぞれのキャリア段階に応じた研修プログラムを提供しています。プログラムの受講に加えて、参加者間の交流を通じた職員ネットワークの構築にも繋がっています。

2) 次世代リーダー養成ゼミナール

次代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「知識」「技能」「態度」を段階的に学び、習得する総合研修プログラムを提供しています。プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されており、受講者は所属機関から推薦を受けた少数精鋭の職員です。



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

(4) FDプログラム

1) 新任教員研修

教員としてのキャリアパスの早期において基礎的な内容を学習できる新任教員等向けの研修を実施・公開しています。このプログラムは、四国4県のどのネットワークコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果が得られるよう、標準化されています。

2) FD担当者研修

FD担当者研修は、各大学におけるFDの企画や実施の担当者を対象とした研修です。各加盟校において、それぞれの大学の文脈に沿ったFD活動を行うことのできるFD担当者の養成を行います。

3) ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

各自の教育活動を振り返り、自身の教育理念、課題などを整理し、教育力向上、意識改革の一助となる「ティーチング・ポートフォリオ」（教育業績記録）作成に関するワークショップを実施・公開しています。

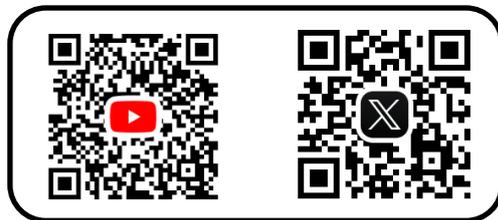
(5) 情報提供

SPODメーリングリストや代表校の愛媛大学が運営する「ぼっちゃんメーリングリスト」、Xアカウントにより各種研修情報を定期的に提供しています。また、YouTube上の「愛媛大学FD・SDチャンネル」では過去のSPODフォーラムの様子やプログラムの一部も公開しています。

▼メーリングリスト



▼YouTube・X



▼愛媛大学FD・SDチャンネル



6 株式会社ビズアップ総研 「e-JINZAI for university」

株式会社ビズアップ総研では、全国の大学を対象に、スペシャリストとジェネラリストの要素を兼ね備えたプロフェッショナル型大学アドミニストレーターの育成を支援するWEB研修システム「e-JINZAI for university」を提供しています。

「e-JINZAI for university」は、どれだけ受講しても料金が変わらない定額制です。このサービスの利用には法人契約が必要です。



▲株式会社 ビズアップ総研

<https://www.ejinzai.jp/university/>

(1) 「スペシャル性」と「ジェネラル性」の能力開発を “体系的・段階的・継続的”に行えるSD研修コンテンツ

1. 高等教育基礎研修

所属部門を問わず、大学職員として必要な高等教育の基礎的知識・スキルを体系的に身につけることができます。この研修では、まず、高等教育に関する最新のテーマを学び、つぎに、大学の歴史と政策・制度をおさえ、さらに、大学の組織と運営について理解を深めます。そして、大学職員の業務と能力開発の基礎を習得し、大学職員の専門性を身につけます。

2. スペシャリスト育成研修

国・公・私立の全ての設置形態大学と大学の全ての部門・職階に対応した設置形態別特化テーマ研修、大学部門研修、専門職研修を、受講者の所属大学・部門・職階に応じて学ぶことで、各大学・各部門・各職階のスペシャリストを育成することができます。さらに、医療・介護・福祉系大学には医療・介護・福祉特化研修を、商業系大学にはサービス業特化研修をそれぞれ用意し、それらの研修を受講することで、各専門分野に特化した知識・スキルを磨き上げます。

3. ジェネラリスト養成研修

「階層別 基礎研修」「階層別 テーマ研修」「自己研鑽・課題解決型研修」という3ステップのWEB研修を通じて、大学職員に不可欠なジェネラリストとしての素養を習得します。基本レベルからスタートし、徐々に高次のスキルを習得する流れが実現できるため、受講者の負担を最小化しつつ、効果的・効率的に学びを進めることができます。

(2) 全ての設置形態大学の著名な教職員がわかりやすく解説

「e-JINZAI for university」では、全ての設置形態大学の著名な講師陣による“11,000”本超の充実した「国内最大級のSDコンテンツ」を揃え、国立・公立・私立・株式会社立大学に所属する一流の講師陣が受講者のレベルごとに、実践事例やワークを交えて、わかりやすく丁寧に解説しています。また、実務家教員の講師陣も登用し、全ての大学設置形態別講師と民間出身講師の“バランスの取れた講師ラインナップ”を取り揃えています。

(3) 行動変容を促す「研修アセスメントレポート」～研修の「受けっぱなし」を防ぐ仕組み～

研修受講後は、研修の受けっぱなしを防ぐ仕組みとして、研修効果測定の世界的なスタンダードセオリーであるカークパトリックの4段階評価法に基づき、研修効果の定着化を図り、研修効果を正しく測定・評価し、その結果を研修管理システムで一元的に把握することができる研修アセスメントレポートを用意しています。

このレポートを通じて、受講者は、研修の成果を自分の言葉で表現することで、研修で習得した知識・スキルを定着させることができ、また、今後の行動計画や大学の経営改善・業績向上施策を上長に提出することで、研修で学んだことを職場で活かし、行動変容につなげ、具体的な成果に結びつけることができるようになります。

(4) 「e-JINZAI for university」の活用イメージ

こうした“多種多様な”講師陣によるコンテンツと“世界標準”のレポート提出機能を装備した「e-JINZAI for university」を導入することで、大学の各部門のスペシャリスト、大学のジェネラリスト、そして、プロフェッショナル型大学アドミニストレーターをすべて育成することができます。

また、「e-JINZAI for university」のワンプラットフォームで、単発的なSDではなく、SD義務化法令で各大学に求められている「知識、技能、態度・志向性」を習得する“体系的・段階的・継続的”なSDを効果的かつ組織的に実施することが可能になります。そして、ニューノーマル時代に最適な新しいWEB研修スタイルを上手に活用することで、“時間、手間、コスト”を大幅に削減し、学習効果を最大限に高めることができます。



▲プロフェッショナルとしての大学職員の成長モデルイメージ

(5) 「SD・FD（大学教職員能力開発）」の推進～SDとFDの一体的運用～

さらに、近年わが国の大学には、大学設置基準等の改正により、SDとFDを区別することなく、両者を一体的に運用し、“教員・職員（大学教職員）の能力開発”と“教職協働の実質化”を促進していくことが強く求められています。「e-JINZAI for university」は、その改正動向に対応するために、「国・公・私立大学教職員向け研修」と「教員部門（FD部門）研修」のコンテンツを実装し、それらの研修を受講することで、高等教育政策で要請されている「SD・FD（大学教職員能力開発）」の推進を図ることができます。

(6) オンライン無料相談会の随時開催～SDプログラム構築・講師派遣・研修運営のサポート～

同社では、SDプログラムの新規立ち上げや見直し、各大学のニーズに合わせた最適なSD講師の紹介、研修の収録・中継代行など、効果的かつ組織的なSD研修体系を各大学がどのように企画・実施していけばよいかなどを支援するオンライン無料相談会を随時開催しています。その相談会では、“国・公・私立100大学以上”の「e-JINZAI for university」ご利用大学の成功事例などに基づき、同社のSDコンサルの専門家が、各大学のSDプログラムの構築を「現状診断⇒分析⇒情報収集・ご提案⇒フォローアップ」という流れで積極的に支援するとともに、全国の大学職員の資質・能力の更なる向上に向けたサポート活動を展開しています。

7

株式会社早稲田大学アカデミックソリューション

株式会社早稲田大学アカデミックソリューション（早稲田大学グループ会社）は、約20年にわたり大学職員のみなさまを対象とした人材育成プログラムを提供しております。



▲早稲田大学アカデミックソリューションの人材育成サービス「Quonb」

<https://www.quonb.jp/>

(1) 個人参加型研修「QuonAcademy（クオンアカデミー）」

年間25本程度、高等教育のトレンドや「課題設定型の大学職員」に求められるスキルとナレッジを学ぶセミナーをご用意しており、他大学の参加者とグループワークを行うことで新たな気づきが得られるとご好評いただいております。

2025年度は、以下のようなテーマのセミナーを予定しております（抜粋）。オンライン開催（一部対面開催の回あり）で実施しており、法人単位での一括お申し込み（割引あり）もごございます。

<ul style="list-style-type: none"> ・教育法令入門 ・高等教育政策と課題 ・経験から学ぶ力を引き出す人材育成法 ・経営戦略の基礎 ・障害のある学生への合理的配慮と修学支援 ・大学事務部門のリーダーに求められる技術と心構え ・認証評価と内部質保証 ・図解による業務手順の見える化 ・高等教育政策の動向を大学業務へ活かす ・ハラスメント対応の実践 ・業務棚卸の技術 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学職員としての仕事の質を高める技術と心構え ・部下・後輩育成のための基礎実践力養成 ・学生対応に役立つロジカル・シンキング ・「傾聴力」向上 ・ヒューマンエラー予防のためのマネジメント ・タイム・マネジメント ・高大連携による“教育的エンゲージメント”の構築 ・デジタル時代の大学広報
--	---

(2) カスタマイズ研修

階層別、テーマ別に、対面・オンラインとも座学だけでなく、個人ワーク・グループワーク、ロールプレイングなどさまざまな工夫を凝らした研修を実施します。半日～3日間など、お求めのゴールに応じて異なるボリュームでご提供可能です。ぜひご相談ください。

加盟校における特色ある研修制度

2017年度からのSD義務化を契機として、各大学では職員の能力向上のため、新任職員研修をはじめとする階層別研修や、職務内容に応じた専門実務研修など、様々な研修が実施されています。

ここでは、加盟校で行われている特色ある研修制度をピックアップしてご紹介します。

1 自大学教育 ・ 基礎研修（若手職員向け）

【大谷大学】

・ 自大学教育

大谷大学では、建学の理念を理解するために、新採用教職員の研修において、大谷大学の歴史や歴代学長の言葉などを紹介しています。

さらに、教職員が同じ方向を見据え、一丸となって大学運営を支えていくことを目的として、教職員全員を対象に建学の理念や存在意義などを再確認する研修を行っています。

<近年の研修内容>

2024年度 「大谷大学建学の精神を学ぶ」

2023年度 「浄土真宗の学場 -大谷大学存立の使命-」

・ 基礎研修（若手職員向け）

大谷大学では、採用後の配属先におけるOJTや学内外での研修において培われた知識以外に、部署に関わらず、本学事務職員としてのベースとなる基礎知識を習得することを目的として、2007年度より実施しています。

若手職員が、講師である他部署の部課長から業務内容や課題等を聞き、意見や質問することができるこの研修は、「大学全体を見る」ということだけでなく、自部署への還元もできるため、良い機会となっています。

<近年の研修内容>

2024年度 ①障がい学生支援の体制整備について -横断型チームの構築と今後の課題と展開-

②大谷大学博物館21年史考 -回顧と展望-

2023年度 ①第4期「教育振興基本計画」を通して教務課の取り組みを知る

②学生が希望する就職先と企業・事業所が採用したい学生とは

2022年度 ①大谷大学と図書館

②大谷大学における広報活動



2 夏季SD・SDカフェ・SDなんでも勉強会

【京都外国語大学・京都外国語短期大学】

京都外国語大学・京都外国語短期大学では、部署を横断した職員で組織されるSD委員会が、主に職員対象のSDを企画・検討・実施をしています。

2023年度からは、SDをより身近な話題に落とし込み、「楽しく学べる」、「持続可能」、「担当者に負担がかかりすぎない」をポイントとした企画をSD委員会の若手メンバーが中心となって行っています。

＜企画ラインナップ＞

- ・ **夏季SD** 夏季休暇中の1日を使い、すべての職員と任意参加の教員が参加して行う研修。2024年度は「今だから考えたい『仕事』と『人生』」をテーマに学内教職員によるトークやディスカッションを実施。
- ・ **SDカフェ** 他部署の人との交流「部署をこえた横のつながり」を強める事を目的としたカフェスタイルのSDイベント。
- ・ **SD何でも勉強会** 「ゆるく、楽しく、幅広く」をモットーに、様々な切り口から「大学」についての理解を深め、大学職員としての能力を高めることを目的としている。

3 新任職員対象研修

【京都芸術大学】

京都芸術大学では、「部門長レクチャー」や「理事長懇親会」等を開催し、理事長および学園の各部門の責任者から直接のメッセージを得る研修を実施しています。瓜生山学園を知り、今後業務に取り組んでいく基盤づくりのきっかけにできるほか、同期職員同士が交流する機会でもあります。

4 リカレントプログラム

【京都女子大学】

京都女子大学では、対外的に提供しているリカレントプログラム（女性のための実践・リーダー育成コース）を学内の希望する女性職員にも半年間の履修証明プログラムとして提供しています。

「人的資源管理」「組織マネジメント」「タイムマネジメント」「コーチング」等の授業を企業派遣の受講生と共に学ぶことにより、リーダーシップ力やマネジメント力の向上とメタ視点の獲得、キャリア（管理職）へのマインドアップを図っており、要件を満たした受講生には修了書とオープンバッジを発行しています。



5 スタッフアワード

【京都文教大学】

京都文教大学では、「変革力」「プロアクティブ行動」にフォーカスした自身の業務等についてエントリーするアワードを実施しています。変革のレベルと影響の範囲について、申請書をもとに妥当性を審査し、等級に応じた係数をかけてポイントを算出し報奨金を配分する制度で、3月に表彰式・報告会を実施しています。申請内容が自由で申請書式も自由である（それすらも自分で考える）こと、等級が低いほど係数が大きいこと（若手有利）、他薦委員（非管理職）が審査員に入っていることなどがこの制度のオリジナリティであります。

6 リーダー研修Ⅱ

【同志社大学】

同志社大学では、各職員が自らの大学における戦略的課題を設定し、調査や探求を通じて大学政策の企画・立案能力を養成することを目的とした「リーダー研修Ⅱ」を、階層別研修の必須研修として実施しています。対象は入社5年目から7年目の職員で、3～5名のグループに分かれ、約5ヶ月間にわたり、自ら設定したテーマに基づいて企画・提案をまとめ、その成果を集合研修の場で発表することが求められます。この研修では、提案内容の有効性を示すために調査資料や統計資料を活用することで情報活用能力を高めるとともに、集合研修での発表を通じて提言力やプレゼンテーション能力を向上させ、さらにグループでの検討作業を重ねる中で、チームマネジメントの手法を習得することを目指しています。

7 業務改善研修

【龍谷大学】

龍谷大学では、大学職員を対象に、業務の効率化・改善につながる内容で研修会を開催しています。2024年度はワークフローシステムの更なる活用に向けたシステム設定研修、および、ペーパーレス化を進めるための各種資料のファイリング方法にかかる研修を実施いたしました。

高等教育と国の政策動向を知る情報源

1

高等教育政策の仕組

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、「将来構想部会」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。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、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（2018年11月）、「第3期教育振興基本計画について」（2018年3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Web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。ここでは、主な情報源を簡単にご紹介します。大学職員の学びの場として積極的にご活用ください。

■ 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、ユーザ登録すれば情報を受取ることができます。

<https://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ます。

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

■ 文部科学省審議会情報

審議会や調査研究協力会議等の開催所情報、諮問・答申、議事録や配布資料を掲載しています。審議会別・政策分野別に閲覧することができます。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/main_b5.htm

■ 文部科学省「高等教育の在り方に関する特別部会」

最新の会議資料や議事録が公開されており、今後の教育制度の方向性が示されています。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/053/index.html



■ 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ます。

<https://www.stat.go.jp/>

■ 独立行政法人日本学生支援機構（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しています。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ます。

<https://www.jasso.go.jp/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。全国に150万人を超える会員数を擁しています。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ます。

<https://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・公開しています。

<https://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ます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/index.html

■ 内閣府大学改革

内閣府では、大学の機能強化や研究力向上を支援する政策を推進しています。下記URLでは、最新の大学改革の取り組みや支援策を紹介しています。

<https://www8.cao.go.jp/cstp/daigaku/index.html>

■ 大学ジャーナルONLINE

研究成果や産学連携の取り組みなど大学に関わるニュースや、各大学キーマンへのインタビュー、学生募集状況やブランド力などについての専門家によるコラムを発信しています。

<https://univ-journal.jp/>

■ 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京都加盟大学を中心に、各大学等が開催する高等教育関連のイベント情報を掲載しています。加盟校の取り組みを紹介したブログも連載しています。

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

高等教育に関する主な定期刊行物およびSD関連書籍

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术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年

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。

(<https://www.ide-web.net/ide-modern-higher-education/>)

頻度：月刊

創刊：1954年

発行：I D E 大学協会

3. 大学時報



一般社団法人日本私立大学連盟が「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。大学時報ウェブサイトで全文を閲覧・入手できます。

※ 2025年1月現在の加盟大学120校（設立1951年）

(<https://daigakujihou.shidaiaren.or.jp/>)

頻度：年6回奇数月発行

創刊：1956年

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法律Q&A、規則ひな形を紹介しています。動向調査や高等教育の焦点の課題、法的問題を知るのに役立ちます（会員のみ頒布）。

[\(https://sikeiken.or.jp/\)](https://sikeiken.or.jp/)

頻度：毎月

創刊：1971年

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。下記サイトでバックナンバーや解説動画の閲覧が可能です。

[\(https://souken.shingakunet.com/publication/\)](https://souken.shingakunet.com/publication/)

頻度：年4回（1・4・7・10月）

創刊：1983年

発行：株式会社リクルート

6. Between



今、考えるべき大学経営の課題を整理した高等教育情報誌です。会議資料として使いやすいよう図表を多用して解説。具体的なQ & Aや、大学事例も掲載しています。サイトで閲覧およびダウンロードができます。

[\(https://between.shinken-ad.co.jp/backnumber/index.html\)](https://between.shinken-ad.co.jp/backnumber/index.html)

頻度：年4回（3・6・9・12月）

創刊：1987年

発行：株式会社ベネッセコーポレーション・株式会社ベネッセi-キャリア・株式会社進研アド

7. 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（2024年7月現在の会員数1155名・設立1997年・2017年一般社団法人化）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。

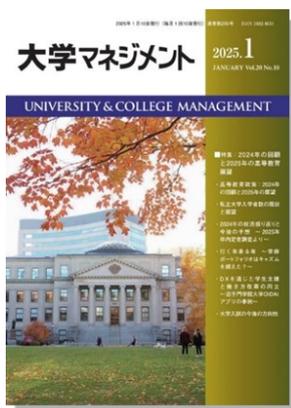
(<https://juam.jp/journal/>)

頻度：年刊

創刊：1997年

発行：一般社団法人大学行政管理学会

8. 大学マネジメント



大学マネジメント研究会（2025年1月現在の会員数約600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。

(<https://www.anum.biz/cont3/main.html>)

頻度：月刊

創刊：2005年

発行：大学マネジメント研究会

9. 大学職員論叢



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、大学職員の実務に寄与することを目的に刊行しています。

(<https://www.juaa.or.jp/publication/>)

頻度：年1回

創刊：2013年

発行：公益財団法人大学基準協会

SD関連書籍

■ 大学の学習支援Q & A

清水栄子（編）中井俊樹（編）
玉川大学出版部,2022年

■ 日本の大学改革の方向

江原武一（著）
東信堂,2021年

■ 大学改革の処方箋

—中長期計画推進・教育改善・職員力向上
篠田道夫（著）
東信堂,2020年

■ 日本のゼミナール教育

西野毅朗（著）
玉川大学出版部,2022年

■ 大学教育の国際化

中井俊樹（編）,宮林常崇（編）
玉川大学出版部,2024年

■ カリキュラムマネジメントの理論と実践

田村知子（著）
日本標準,2022年

■ 大学職員は変わる

—東大SDトータルプランの実践
上杉道世（著）
学校経営研究会,2009年

■ 大学職員の仕事経験の探究

—業務と仕事への取り組み方の分析
大島英穂（著）
東信堂,2024年

■ 教育格差 —階層・地域・学歴

松岡亮二（著）
ちくま新書,2019年

■ 教育論の新常識 格差・学力・政策・未来

松岡亮二（編著）
中公新書ラクレ,2021年

■ 大学は何处へ 未来への設計

吉見俊哉（著）
岩波文庫,2021年

■ 今、求められる大学の「組織開発」

—生き残るために戦略より必要なこと
岩田雅明（著）
ぎょうせい,2022年

■ 大学教員の能力開発研究

佐藤浩章（著）
玉川大学出版部,2023年

■ 大学の教務Q&A 第2版（高等教育シリーズ）

中井俊樹（編）,宮林常崇（編）
玉川大学出版部,2023年

■ 大学職員の力を引き出すスタッフ・ディベロップメント

—大学のアイデンティティを鍛えるプロジェクト創出型SDの記録
小田隆治（著）
ナカニシヤ出版,2010年

■ （新版）大学事務職員のための高等教育システム論

—より良い大学経営専門職となるために
山本真一（著）
東信堂,2012年

SD関連書籍

SDのための速解大学教職員の基礎知識

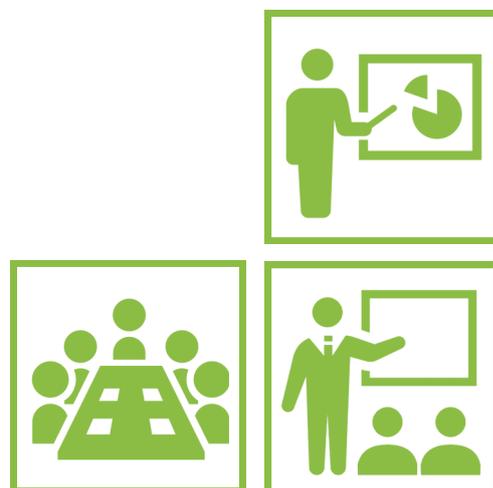
新任、若手の大学教職員に必要な最低限の事項と最新の大学改革政策を中心に平易な文章で記述し、大学運営を体系的・網羅的に捉えた構成で、読み進めれば大学の業務全体を把握することができる入門書となっています。また、発行元の学校経営研究会では、私立大学入職10年以内の新人職員対象とした「大学職員の新人研修」も開催しています。

<http://www.keiriken.net/index.htm>

頻度：年刊

創刊：2006年

発行：学校経営研究会



SDガイドブック2025-2026

2025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研修委員会
〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路下る キャンパスプラザ京都
TEL 075-353-9100 URL <https://www.consortium.or.jp>

©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。