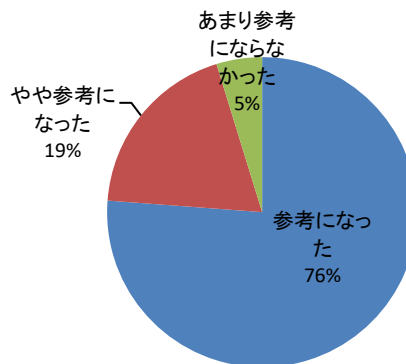


# 「SD研修事業説明会」(10月25日実施)参加者アンケート 集計

※申込者24名、当日出席21名(欠席3名)

## 1.説明会全体について

| 選択肢          | 人数 |
|--------------|----|
| 参考になった       | 16 |
| やや参考になった     | 4  |
| あまり参考にならなかった | 1  |
| 参考にならなかった    | 0  |
| 合計           | 21 |



### （「参考になった」のコメント）

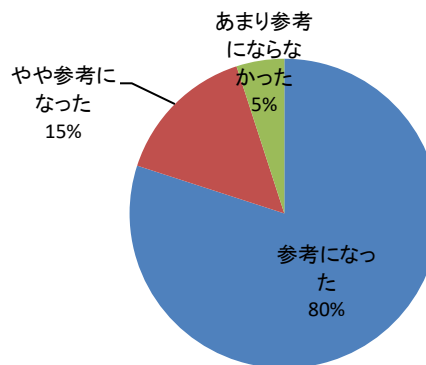
- ・ 理想的な取り組みと知れたから。
- ・ 研修の取り扱いについて考えているため。
- ・ キャリアとは生涯を通じて、発達し続けるものであることを、改めて認識いたしました。
- ・ SDに関して考えていた以上に奥の深さ、幅の広さを知ることが出来た。
- ・ 事務職員が主導し、教職協働で経営できない学校は、全てなくなると思う。事務職はキャリア、能力、高い学歴がもとめられている。  
SD研修は片手間でできない。現状SD研修は、学校の人手や企画が片手間でやっている。本気でやるならSD部署(能力開発)をつくるべきだ。  
現状どこもっていないし、とても自前のインストラクターができないし、企業とは全く逆。(企業は独自組織あり。)企画もできないし、自前のインストラクターもいない。

### （「あまり参考にならなかった」のコメント）

- ・ SDの取組みについて、あまり説明がなかったように感じた。

## 2.講演内容について

| 選択肢          | 人数 |
|--------------|----|
| 参考になった       | 16 |
| やや参考になった     | 3  |
| あまり参考にならなかった | 1  |
| 参考にならなかった    | 0  |
| 合計           | 20 |



### （「参考になった」のコメント）

- ・ 研修の取り扱いについて考えているため。
- ・ キャリアとは生涯を通じて、発達し続けるものであることを、改めて認識いたしました。
- ・ SDの取組の必要性がよくわかりました。
- ・ 大変、熱意ある講演で、よく理解できた。
- ・ 私立大学が大学の大半であるかぎり、私立大学独自のSD研修を構築する必要がある。(国立のSDはダメ。組織文化が違う。)ゆえに、大学の生え抜き職員は育たないと考えている。

### （「3」の欄に記入あり→）

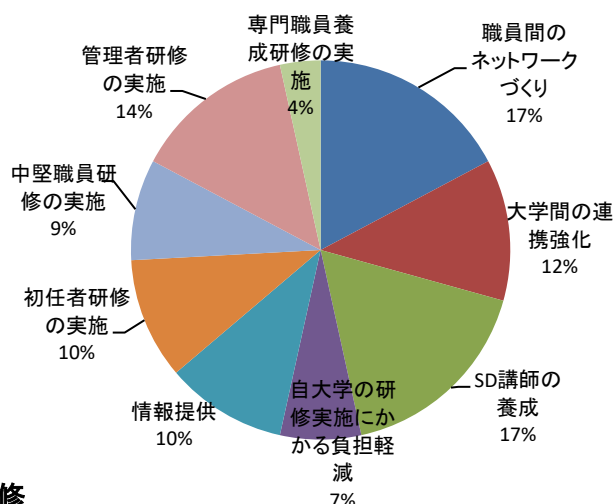
大企業の管理職は、任用段階で、管理職として必要な知識(財務、経営分析等)、スキル(ロジカルシンキング等)を研修で既に身に着けている。

### （「あまり参考にならなかった」のコメント）

- ・ SDが重要で今後のあるべき姿については理解できたが、SD研修事業に詳細に触れられていなかったため、主旨がわからなかった。

### 3.大学コンソーシアム大阪のSD研修に期待すること(該当するもの3つまで)

| 選択肢              | 人数 |
|------------------|----|
| 職員間のネットワークづくり    | 10 |
| 大学間の連携強化         | 7  |
| SD講師の養成          | 10 |
| 自大学の研修実施にかかる負担軽減 | 4  |
| 情報提供             | 6  |
| 初任者研修の実施         | 6  |
| 中堅職員研修の実施        | 5  |
| 管理者研修の実施         | 8  |
| 専門職員養成研修の実施      | 2  |
| 合計               | 58 |



### 4.今後、大学コンソーシアム大阪で実施してほしい研修

- ・ 初任者研修は大事であると思うが、頭でっかちにならないように、中堅職員にもお願いしたい。
- ・ 研修全般を担っていただきたい。
- ・ SDが重要で今後のあるべき姿については理解できたが、SD研修事業に詳細に触れられていなかったため、主旨がわからなかった。
- ・ IRに関する研修。加盟大学見学会。
- ・ 「研究不正」に対する研修や、「研究費不正」に対する研修を企画して欲しい。
- ・ 1.研修担当者の為の研修を繰り返し行うこと。  
2.社会人として必要な基礎スキルを教えるインストラクター養成研修を行うこと。  
3.私立大学の優れたSD研修の事例を積極的に紹介すること。  
4.SD研修の目的は、学校経営に資する人材の育成に尽きること。

### 5.大学コンソーシアム大阪への意見・要望

- ・ コンソーシアム京都に追いつけるよう期待しています。
- ・ 自大学がこの部分に最も弱いと感じることから、今後も積極的に参加したいと思いますので、企画の方、よろしくお願いします。
- ・ 各大学が自大学の研修を行うことは負担も大きく、効率的ではないと思いますので、大学コンソーシアム大阪で担っていただければ助かると思います。
- ・ 今後も研修実施の際には情報提供いただけたら幸いです。
- ・ 「大学コンソーシアム大阪」内での情報共有。  
年会費を少しでも安くしてほしい。
- ・ ありがとうございます。過去、大企業のカンファレンス参加者としてやってきましたが、学校関係者の能力開発の考え方、しくみ等は、まったく遅れていると思います。50年は遅れていると思います。育成(SD)も大切だが、今の時間の進み方で研修をやっていると、学校はなくなってしま(スピードが遅い)。  
1.能力開発とは、何かという定義が聞いている人たちに全く理解ができてないところで、SDの話をして、SDをそもそも理解できない。最初にやるべき。  
2.能力開発は、基幹人事制度の一つの体系であること。(人事制度との関係の理解やしきみが不可欠。)  
3.各大学が求める職員像(どんな職員を育成し、どんな学園をつくらしていきたいのか)を明らかにし、現状の職員との比較から、何を育成する必要があるかを掴む。(知識、スキル、モラル等)。  
4.私立大学の能力開発で、国立大学のSDを学ぶのは、違っていると思う。私立から学ぶべき。