

2022(令和4)年度 第3回 Salon De 大学コンソーシアム大阪 語ろう 私の能力開発・スキルアップの方法 開催報告

日 時： 2023(令和5)年2月27日(月)18:00～19:30 * 情報交換会 19:30～20:30
会 場： キャンパスポート大阪 ※オンライン(ZOOM)併用
事例紹介： 葛西 崇文氏 (大阪女学院大学 事務局 教務・学生課(教務担当)課長)
加藤 敦也氏 (大阪産業大学 人事部人事課)
小林 諒太郎氏 (大阪経済大学 総務部人事課)
司会進行： 清水 栄子氏 (研修部会推進委員/追手門学院大学 共通教育機構 教育支援センター 准教授)
申込者数： 16 大学 22 名(うち会員外 4 大学 5 名)
参加者数： 15 大学 21 名(うち会員外 4 大学 5 名)
実施結果： 大学コンソーシアム大阪 HP の「参加者アンケート」参照
企画・運営： 大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員会

1. 開催概要

高等教育を取り巻く環境が大きく変化している中で、大学への期待は高く、それを支える大学教職員の果たす役割もますます大きくなっている。大学内外で開催される研修や履修証明プログラム、大学院、自主勉強会など様々な方法で能力開発に取り組んでいる大学職員は少なくない。今回は、大学職員の能力開発に焦点を当て、自由に語り合う場とする。

2. 開催内容

開会に先立ち、司会の清水氏より、「コロナ禍に伴い大学を取り巻く環境は変化しており、期待や厳しい視線が向けられている。そのような大学を支える大学職員に求められる役割や期待はますます大きくなっている。本日は、3名の方からそれぞれの事例を紹介していただき、大学職員がどのように自身の能力開発に取り組むのかを考える機会としたい」との挨拶があった。



司会：清水委員

(1) 事例紹介

<学内での学びについて(葛西氏)>

- ・前任校である青森中央学院大学では、2013年から組織的にSDを実施していたが、年2回では能力育成が不十分であり、プレゼンテーションの練習を行いたいとの声を受け、2015年に自主SDを開始した。
- ・自主SDとは、職員1、2名が特定のテーマについて発表するもの(発表時間は1発表につき3分以上)として、登壇のハードルを下げ、参加者増に繋がった。職員それぞれの事情もあり、開催時間の調整が難航した。
- ・発表テーマは活動を短期間で終わらせないことを優先し、職員間で共有すべき内容であれば可とした。また、後半にはなりたい職員像を意識したテーマへと変遷した。
- ・自主SDの効果として、SD企画メンバー以外の登壇者があったり、「SDは楽しい」という意識の擦りこみができた。一方、回を重ねるごとに登壇者の固定化や負担感、参加者の漸減が課題であった。
- ・SDは大学の規模を問わず対応できると考えている。「楽しくなければ続かない」を常に心がけ、学外との連携が大切である。

<学外での学びについて(加藤氏)>

- ・現在、人事部にて研修企画、非常勤講師や派遣職員の契約・管理を担当しており、研修企画については、一人で担当しているため、経験や知識もなく、試行錯誤している。
- ・民間企業に在職中、企業の成長は「お金」じゃなく「人」と感じたと感じたため、教育業界に転職した。
- ・知見を深めるため、研修の企画について役立ちそうな情報を書籍やオンラインセミナー等で収集し、大学コンソーシアム大阪のSD研修に受講者として参加する中、他大学の職員が講師を務めていることに感銘を受け、推進委員に参画した。また、学内のSD研修の受講者に対しては、昼食や学内で立ち話感覚で意見聴取している。
- ・自身の目標・使命として、前例の踏襲ではなく、アップデートしていくことが重要だと感じている。経営に無関心な職員の意識を変えるなど、「研修」というフィルターを通して、学ぶ機会を提供しながら人を変えていきたい。それが回りまわって学生に還元され、結果、社会貢献に繋がると考える。今後もインプットやアウトプ

ットを継続したい。

<自己研鑽について(小林氏)>

- ・現在、熊本大学大学院教授システム学専攻に在学し、インストラクショナルデザイン(ID)について学んでいる。
- ・勤務年数を経れば自然に知識も増えていくが、実践と体系立てられた理論との掛け合わせによってこそ、真のプロフェッショナルになれると考えている。
- ・大学院修学に関する先行研究は多く発表されているが、個人的には、特に京都大学の中元氏の資料が参考になると考える。
- ・IDは、これからの高等教育を考えるうえで、大学事務職員として必要不可欠な領域ではないかと考える。
- ・大学院への進学理由は、自身の柱となる専門性を身に付けたかったからである。また、現在所属している人事課では職員研修の企画・運営を行っているが、より効果的・効率的・魅力的な研修を実施するために必要な能力を身に付けたかったということも理由として挙げられる。
- ・進学にあたり、仕事と家庭の両立(ワークライフバランス)に悩み、なかなか実行に移せなかったが、仕事と家庭(勉強)を統合するワークライフ(&ラーニング)インテグレーションの考え方を知り、各領域の重なる部分に新しい気づきや学び生まれている。

3. 質疑応答(一部抜粋)

質問1:(葛西氏に対して)自主SDに対する学内の支援はあったか。

回答1:自主SDに対して自由に取り組むことを許してくれた(職場の理解が前提としてあった)ことが一番支援であり、これによって長く続けることができたと考えている。

質問2:(葛西氏に対して)作成したSDマップは人事評価等に結び付けているのか。

回答2:結びつけてはいない。もともとの経緯はSDの一環として作ったものであり、「みんなで関わり、みんなで作るもの」とした。目指すべき職員像は誰かに与えられたものではなく、「このような職員を目指そう」といった意識づくりが大切であると考えたからである。

質問3:(加藤氏に対して)どのようなアウトプットをしたのか、また周りの反応はどうだったのか。

回答3:大学コンソーシアム大阪の研修に参加し、その振り返りを学内で行った。学内でできない研修を、それをディスカッションに使うことで振り返りができたので良かったと考える。



登壇者(左から):葛西氏、加藤氏、小林氏、清水氏

質問4:(加藤氏に対して)「課せられた使命」とあったが、異動先でそのような気持ちを強く持てるのはどういう理由からか。

回答4:「期待されているという気持ち」を持てたこと、また、「研修」というフィルターから何かを伝えることが自分の仕事ではないか、またそれが役割ではないかと考えたためである。自身は転職を経験しているが、他の職員に比べて経験の部分では弱いため、その点を克服したいといった思いもある。

質問5:(小林氏に対して)ラーニングインテグレーションについて、具体的にどのように重ね合わせているのか具体事例を紹介してほしい。

回答5:「ワーク」・「ライフ」・「ラーニング」の3つの円のうち、「ワーク」と「ラーニング」が重なる部分では、インストラクショナルデザインを勉強する中でどのように研修を展開すれば職員の学びがより効果的・効率的・魅力的になるのかを考えることができる。学内で行った階層別研修では、学外講師を招かずに、双方向性のあるeラーニングの研修を設計することができた。また、「ラーニング」と「ライフ」が重なる部分では、子どもの受験にあたり、学んでいた教育心理学が役に立った。

質問6:(葛西氏に対して)自大学で研修がほとんどできていない場合、何から取り組みればよいか。

回答6:もし自身がまだ学んでいないようであれば、そこから始めることが大切かと思う。世の中には色んな理論や研究成果があり、それを学び、まずは自分をアップデートすることが重要である。それを生かして、小さなサークルでもよいのでその学びを広げる(仲間を見つける)ことが大切である。「楽しくSDす

る」とも繋がるが、仲間がいなければ長く続けることは難しい側面もあるのでお勧めしたい。

質問7: (小林氏に対して)大学院進学に際して、家族(妻)の理解を得ることは難しくなかったのか。

回答7: ハードルは非常に高かったように思う。大学院での学びにあたり、平日に勉強を集中させ、土日はできる限り家族のために時間を使うようにしている。家族との関係の厚さを、いかに質的に高めるかが重要だと考えている。

質問8: (加藤氏に対して)大学の生き残りをかけて、職員全員が同じベクトルに向くような工夫などはされているか。

回答8: 働かない無関心層に関しては、人事制度として役職から降りてもらおうようにしている。本学では年功序列の給与制度を敷いているが、給与の見直しと役職定年を合わせて、働かない職員は給与が下がり、やる気のある職員は若くとも役職に就き、経営に参画してもらうことを早急に着手したいと考えている。

質問9: 大学は数年ごとに人事異動があるが、どのような勉強したらよいか苦慮している。まず初めにどのようなことに取り組みばよいか。

回答9: ・文教政策について押さえておくことよいのではないか。必ずしも政策に応じなければならないわけではないが、時勢の動きに対して、自大学ではどのような取組が進められているのか、また自分の所属部署との関連性を把握することができる。(小林氏)

・自身の所属部署の業務に詳しくなることも重要と考える。自分の携わっている業務に詳しくなれば他部署に異動した際にもかなり役立つと思う。また、学外の環境で、自分の業務に関係なく、好きなことを学ぶことをお勧めする。今からでも、いつまでも学び続けることは大切なことである。(葛西氏)

・他大学の方との交流は重要であり、その事例を自大学で展開できれば大学の実績にも繋がり、またそれによって自分の価値も上げることができる。(加藤氏)

質問 10: 入職1年目で、学んでおけばよかったと思うことはあるか。

回答 10: ・学外の方との交流をお勧めする。自身の場合、上司から SPOD 研修を勧められて参加したことが他大学の方との交流を深めるきっかけとなった。(小林氏)

・他部署との交渉業務も念頭に置き、学内でコミュニケーションを図ること、それによって自分を知ってもらうことも大切だと考えている。(加藤氏)

質問 11: 新人に対して、何かアドバイスはあるか。

回答 11: 大学の外に積極的に行くことをお勧めする。また、自身の経験からも英語や統計を勉強しておくこと役立つのではないかと。(葛西氏)

最後に、まとめとして、3名の事例発表者から以下のとおり締めくくりの言葉があった。

・職員が勉強できる環境を作ることが管理職の役目だと思っている。学びも大学職員の役割の一つとして組み込めるようにしていきたい。(葛西氏)

・研修担当として、職員に学びを深める機会を与えていきたい。まずはそのような模範となる人物になりたいと思っている。将来的には、今後何年間にわたって研修を続けたのちに、職員の意識改革が図られていると認識できるようになっていることを目標としたい。(加藤氏)

・大学院での学びを、業務の中で成果として出していくことにこだわりたい。また、大学職員ほど面白い職種はないので、ぜひみんなが高等教育を盛り上げていきたいと考えている。

(小林氏)

4. 参加者アンケート結果

「参加者アンケート」に掲載。

5. 情報交換会

サロン終了後、清水委員及び宮原副委員長の司会のもと、参加者と発表者による情報交換会を開催した。前半は会場参加者とオンライン参加者間で、後半は会場とオンラインでそれぞれに進行し、発表内容を踏まえた積極的な情報交換や意見交換が行われた。

以上

