

## 2025（令和7）年度 研修部会 事業報告書

月	会議	行事
4		インストラクショナルデザイン（ID）研修 （オンデマンド研修・常設）
5	第1回推進委（19日）	
6		初任者SD研修（第1回）（13日）
7	第1回部会（22日）	
8	第2回推進委（25日）	サロン（第1回）（20日）
9		初任者SD研修（第2回）（16日）
10		サロン（第2回）（24日）
12		初任者SD研修（第3回）（12日）
1		サロン（第3回）（9日）
2	第2回部会（10日） 第3回部会（書面）	管理職者SD研修（18日） 中堅層向けSD研修（27日）

## 取組1 各種研修

目標	・ 会員大学のニーズに応じた研修を実施している。 ・ 研修講師を担える人材の育成が図られている。
数値目標	・ 教職員送り出し大学数：会員大学数の25%以上の参加大学数／各年
活動指標	・ 実施回数：2回以上／各年
実績	・ 初任者SD研修：3回実施 （第1回：6月13日、第2回：9月16日、第3回：12月12日） ・ インストラクショナルデザイン（ID）研修（オンデマンド）：HPに常設 ・ 管理職者SD研修：1回実施（2026年2月18日） ・ 中堅層向けSD研修：1回実施（2026年2月27日）

【初任者SD研修】<https://www.consortium-osaka.gr.jp/staff/sd>

- ・ 初任者SD研修は、大学職員として必要な基礎的知識やスキルの習得および大学間ネットワーク形成を目的に、対面で全3回実施した。
- ・ 各回は「基本姿勢」「業務遂行力」「学び続ける姿勢」と段階的にテーマを設定し、現職の推進委員が講師を務め、実践的な内容で実施した。
- ・ 各回の参加大学数には増減があったものの、年間平均では約12大学が参加しており、数値目標（会員大学数の25%以上）を達成した。

回	内 容	受講者数
1	■大学を知り、輝く大学職員になろう！ 日時：2025年6月13日（金）14：00～16：15（情報交換会 16：15～17：00） 会場：貸会議室ティーオージー大阪 講師：佐藤 浩輔氏（大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ） 加藤 敦也氏（大阪産業大学 人事部 人事課 主任）	19大学44人 （うち会員外3大学5人）
2	■ケースから学ぶ大学職員の「業務の進め方」 日時：2025年9月16日（火）14：00～16：30（情報交換会 16：30～17：00） 会場：キャンパスポート大阪 講師：佐藤 浩輔氏（大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ） 茅野 早希氏（追手門学院大学 総務部 人事課 主任）	10大学24人 （うち会員外2大学2人）
3	■学び続ける大学職員がつくる未来 日時：2025年12月12日（金）14：00～16：55（情報交換会 17：00～17：45） 会場：キャンパスポート大阪 講師：佐藤 浩輔氏（大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ） 橋本 健氏（大阪女学院大学 管理課 課長）	8大学15人 （会員外なし）

### 【インストラクショナルデザイン（ID）研修】

- ・大学職員が「教え方のセオリー」を学び、自大学でのSD研修企画や業務に活かすことを目的とするオンデマンド講座として、2022年11月より提供している。講師は宮原 秀明氏（研修部会推進委員会 委員、大阪学院大学 大学事務長）が務めている。
- ・2025年度の研修概要ページへのアクセス数（アクティブユーザー数）は185件（2025年4月1日～2026年1月30日）であった。

- ▶ 研修概要（大学コンソーシアム大阪ホームページ）：<https://www.consortium-osaka.gr.jp/staff/id>  
▶ 研修コンテンツ：<https://donow2016.com/id/2022/>

### 【管理職者SD研修】

- ・2022・2023年度の「大学コンソーシアム大阪 中期計画推進に係る提案型研究事業」（大阪女学院大学・大阪学院大学・大阪電気通信大学による共同研究）を踏まえ、2024年度から研修部会事業として実施している。
- ・2025年度は研修部会推進委員会を中心に企画し、2026年2月18日に下記のとおり開催した。

内 容	受講者数
<b>■価値観を言語化し、チームのエンゲージメントを高める</b> -カードを用いた価値観の再発見- 日時：2026年2月18日（水）14：00～17：00 会場：キャンパスポート大阪 講師：葛西 崇文氏（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 特任助教）	7大学9人 （うち会員外1大学1人）

### 【中堅層向けSD研修】

- ・2024年度の「大学コンソーシアム大阪 中期計画推進に係る提案型研究事業」の一環として、中堅層職員向け研修の実装に係る研究（大阪体育大学、大阪公立大学、大阪国際大学、京都橘大学による共同研究）が実施された。その成果を踏まえ、今年度は研修部会事業として下記のとおり開催予定である。

内 容	受講者数
<b>■“未来を創る”次世代リーダー養成プログラム</b> 日時：2026年2月27日（金）14：00～17：20（情報交換会 17：20～17：30） 会場：キャンパスポート大阪 講師：佐藤 浩輔氏（大阪体育大学 庶務部 学長室担当） 藤原 哲氏（大阪公立大学 学務部 森之宮学務室 教務担当課長） 前河 泰正氏（大阪国際大学 IR室（兼）基幹教育機構事務室 IR室課長代理） 山本 博氏（京都橘大学 情報システム部 課長）	9大学13人 （うち会員外3大学3人） <b>※申込状況：2月25日現在</b>

### 取組2 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪（SD勉強会）

<https://www.consortium-osaka.gr.jp/staff/salon>

目標	・参加者が主体的に情報交換や交流を行っている。
数値目標	・会員大学の参加率：会員大学数の60%以上の参加大学数／各年
活動指標	・開催回数：3回以上／各年
実績	・3回開催 （第1回：8月20日、第2回：10月24日、第3回：2026年1月9日）

- ・会員大学教職員を対象に、時宜に応じたテーマで情報交換を行う勉強会として、年間3回開催した。
- ・会員大学は各回平均で約16大学が参加（参加割合 約40%）し、数値目標である60%には達しなかったものの、一定の参加規模を維持した。
- ・各回とも幅広い大学の教職員が参加し、情報交換や相互交流を深めた。

回	内 容	参加者数
1	<b>■誰もパンクしない障がい学生支援の体制づくり</b> 日時：2025 年 8 月 20 日（水）15：00～16：30（情報交換会 16：30～17：00） 会場：キャンパスポート大阪 講師：宮谷 祐史氏（大阪大谷大学 人間社会学部 心理・福祉学科 専任講師） 司会：中村 雅司氏（研修部会推進委員会 副委員長、大阪大谷大学 副学長・人間社会学部 教授・人間社会学部長）	20 大学 34 人 （うち会員外 2 大学 2 人）
2	<b>■生成 AI を「頼れるパートナー」に！大学職員のための AI 活用・習慣化講座</b> <b>—基礎の復習から実践ノウハウまで—</b> 日時：2025 年 10 月 24 日（金）18：00～19：30（情報交換会 19：30～20：00） 会場：キャンパスポート大阪 講師：森木 銀河氏（元九州大学 インスティテューショナル・リサーチ室 学術推進専門員） 司会：佐藤 浩輔氏（研修部会推進委員会 委員、大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ）	18 大学 32 人 （うち会員外 3 大学 3 人）
3	<b>■大学 DX を実質化するために現場の大学職員ができること</b> 日時：2026 年 1 月 9 日（金） 18：00～19：30（情報交換会 19：30～20：00） 会場：キャンパスポート大阪 講師：寺尾 健志氏（寺尾コンサルティング／東北大学 特任准教授〔客員〕） 司会：松田 優一氏（関西大学 学事局 学部・大学院事務グループ 理工系事務チーム 主任）	17 大学 24 人 （うち会員外 2 大学 2 人）



## 2025(令和7)年度 第1回初任者 SD 研修 「大学を知り、輝く大学職員になろう！」開催報告

日 時: 2025(令和7)年6月13日(金) 14:00～16:15、情報交換会 16:15～17:00  
会 場: 大阪・梅田 貸会議室ティーオージー大阪  
(大阪市北区梅田1-1-3-1700 大阪駅前第3ビル 17 階)  
講 師: 佐藤 浩輔 氏(研修部会推進委員会 委員、大阪体育大学 庶務部 学長室担当)  
加藤 敦也 氏(研修部会推進委員会 委員、大阪産業大学 人事部 人事課)  
受 講 者 数: 19 大学 44 名(申込者数:19 大学 45 名)(うち会員外3大学5名)  
内 容 詳 細: 大学コンソーシアム大阪 HP 掲載の「シラバス」参照  
実 施 結 果: 同上掲載の「受講者アンケート」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

はじめに、竹中研修部会推進委員長より、「本日は、自身の業務が大学全体と“どう繋がっているのか”を意識する機会としていただきたい。大学職員の業務は大学により異なるだろうが、いずれも多岐にわたる。幅広い内容に柔軟に対応するためにどうすればよいのかを考え、自身の経験を振り返りながら棚卸しを行い、次の目標設定に活かす場としていただければ幸いである。」との開会挨拶があった。



竹中委員長

続いて加藤講師より、プログラム内容と本研修のねらい、到達目標について説明があった。本編前半では、アイスブレイクの後、導入として、佐藤講師より「大学が置かれている現状」に関する説明のほか、「大学の使命」「大学の関係法令」についての講義があった。概要は以下のとおり。

### ■導入「大学が置かれている現状」

2024 年の出生人数は 68.6 万人(前年比 5.6%減)と過去最低を更新し、18 年後の大学進学者数は約 40 万人になると予測されている。また、2035 年以降の 18 歳人口は、「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」の想定を超える速さで減少する見込みである。また、先般出された「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～(答申)」は、「危機は今、我々の足下にある」として、高等教育を大きく変革する方針を示し、目指す未来像として「知の総和の向上」を掲げ、そのために「質の向上」「規模の適正化」「アクセスの確保」を目指すとした。このうち、「規模の適正化」では、具体策として、厳格な設置認可審査への転換、再編・統合の推進、縮小・撤退への支援といった厳しい対応が打ち出されている。2035 年頃まで、あと 10 年あるのではなく、たった 10 年しかない。よってすべての教育機関は、他人事ではない厳しい現状に置かれているという認識を持たなければならない。



佐藤講師

### ■講義概要

#### <大学の使命>

古来、世界各地では知の保存と普及のための試みがなされてきた。日本における大学の起源は7世紀後半～10 世紀頃の大学寮や幕府直轄校、私塾などである。これらは、主に国のための教育機関と位置付けられ、官吏(官僚)を育成し、武士や庶民に国家運営を行うための学問を提供する場であった。またその学びの内容は、儒学や法律が中心であった。一方、ヨーロッパにおける大学は 12 世紀に農業の発展と都市の成長、教会組織の整備により知識人材の需要が高まったことに端を発しており、学問の発展を目的とし、その内容は神学・法学・医学など多様であった。

近代日本においては、1950 年ころまでに大学制度の基礎が築かれ、当初は国家の発展に必要な学術研究等を行っていたが、高等教育の拡充と多様化、大衆化と国際化が進む中で、現在の大学制度の基盤が築かれた。このように、大学を含む日本の高等教育は時代に応じて変化し、社会の発展に貢献した歴史がある。それは今後も同様であろう。

### ＜大学の関係法令＞

大学の関係法令には、日本国憲法、法律、政令、省令がある。また、法令ではないが、法令解釈の根拠となる告示・施行通知・ガイドライン・基準・事務連絡もある。「日本国憲法」は最高の法規範であり、学問の自由や等しく教育を受ける権利を保障している。「法律」は国会で定められ、「教育基本法」、「学校教育法」等があるが、このうち「教育基本法」は、日本の教育の基本方針について定めたもので、教育について幅広く書かれており、教育の目的や機会均等などについて明示されている。「学校教育法」は教育基本法の中の学校教育の部分より具体的に規定したもので、「大学は広く知識を授け、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」としてその役割が定められているのと同時に、「教育研究を行い、その成果を社会に提供することにより社会の発展に寄与するものである」といった社会の要請が追加されている。また、内閣で決定される政令としては「学校教育法施行令」があり、これは学校教育法に基づき、主に認可、届出に関する規定が定められている。大臣が決める省令には、「学校教育法施行規則」や「大学設置基準」があるが、「学校教育法施行規則」においては、卒業又は修了の認定に関する方針、教育課程の編成及び実施に関する方針、入学者の受入れに関する方針の3つのポリシーや、情報公開について規定されている。また、「大学設置基準」においては単位や教員および事務職員の設置など大学設置に必要な最低基準が定められている。なお他にも、法律として国立大学法人法、地方独立行政法人法、私立学校法などがある。

続けて以下2つのテーマに沿って、ワークシートを用いて個人ワークを行った。

### ■テーマ1.「大学が果たす役割」

以下について、「教育」、「研究」、「社会貢献」の3つの観点から各自の意見を整理した。

- ・大学の歴史から考える役割とは？
- ・法令から見た大学の意義とは？
- ・学生に対して、どのような役割を果たしたいか？
- ・大学の教育や研究、社会貢献に対して、どのような意見を持っているか？
- ・大学と社会との関係性について、どのように考えているか？



ワークの様子

### ■テーマ2.「自大学を知る」

本ワークに先立ち、佐藤講師、加藤講師より、各所属大学の概要について共有があった。これを踏まえ、受講者は自大学の以下の情報についてシートへの記入を行った。

- ・大学名および大学のミッション
- ・大学概要(大学名／学長名／所在地／設立／学生数／教職員数)
- ・学部・学科・研究科名等

シート作成を通し、自大学の役割や特色、強みを改めて認識するとともに、所属する大学内における自身の今後の抱負や意気込みについても考えた。



続いてのグループワークでは、個人ワークで作成したワークシートに基づき、グループ内で発表・共有を行うことで、他大学について知り、自大学について新たな気づきを得る機会とした。さらに全体共有として、各グループの代表者により、グループワークの様子や出された意見について発表があった。

本研修の統括として、佐藤講師より、「18 歳人口が想定外の速さで急減していることにより、今後、定員未充足、募集停止、経営破綻の連鎖が予想される。大学職員のこれまでのイメージである『事務処理中心、安定した職業、縦割り組織』は概に過去のものであり、今後大学職員に求められるのは『AI・DX の活用、企画力・戦略策定力、教職協働の推進』であり、さらなる能力の向上が求められている。『教・職・学』で大学を推進するキーとなるのは職員であるからこそ、ぜひ学び続けてほしい。」との言葉があった。また、学び続けるための手段と情報収集のための関連書籍、外部団体やメーリングリスト、オンライン学習ツール、認定資格や大学院・履修証明プログラムについて情報提供があった。



加藤講師

閉会の挨拶として、加藤講師より、「業務に取り組むうえでは、普段より建学の精神・理念を意識することが重要である。また、職員が成長することが大学の成長に繋がると考えるが、個々で成長するには限界がある。学内・学外でのネットワークを積極的に築き、可能な限り外部研修に参加するなどして情報交換・交流を行ってほしい。この2点を意識し、テーマである輝く大学職員になっていただきたい。」との言葉があった。

研修本編の終了後には、受講者と講師、研修部会推進委員による情報交換会が開催され、大学を越えたネットワーキングが図られた。また、希望者には「受講証明書」が配付された。

以上

# 2025(令和7)年度 第1回初任者SD研修 「大学を知り、輝く大学職員になろう!」

## 受講者アンケート結果

回答者数名43名/受講者数44名 回収率97.7%

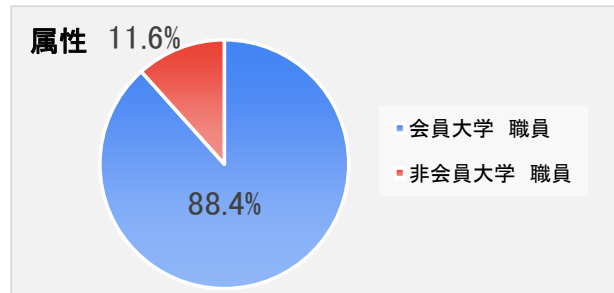
### 1.回答者について

#### (1)属性

単位:名

会員大学 職員	38
非会員大学 職員	5

43

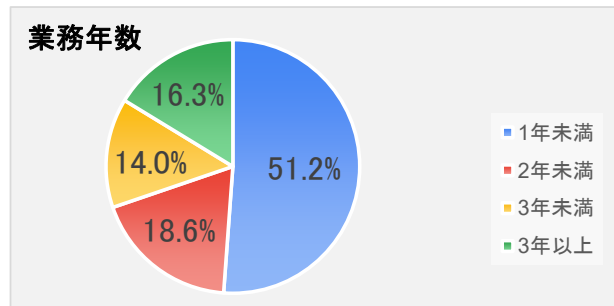


#### (2)業務年数

単位:名

1年未満	22
2年未満	8
3年未満	6
3年以上	7

43



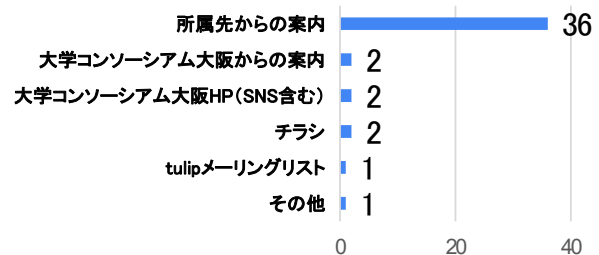
#### (3)本研修を知ったきっかけ(複数回答可) 単位:件

所属先からの案内	36
大学コンソーシアム大阪からの案内	2
大学コンソーシアム大阪HP(SNS含む)	2
チラシ	2
tulipメールリングリスト	1
その他	1

その他:先輩職員からの案内

#### 本研修を知ったきっかけ

単位:件



#### (4)受講理由

・他大学との交流や情報交換、他大学から情報を得るため。(他21件)
・大学職員としての役目や、大学の役割や業界について理解を深めるため。(他13件)
・上司や所属先からの勧め、受講指示。(他5件)
・自大学の理念や歴史を振り返りたかったため。(他3件)
・今後、大学職員として働く上で求められることを知りたかったため。(他1件)
・今後の職員像を考えることのできる機会と考えたため。
・初任者研修はとてもいい学びの機会だと考えたため。
・研修を企画する立場として参加した。
・今後、大学職員として働く中において、現状や自大学の強みを再確認したかったため。
・高等教育の現状を知るため。



## 2.研修内容について

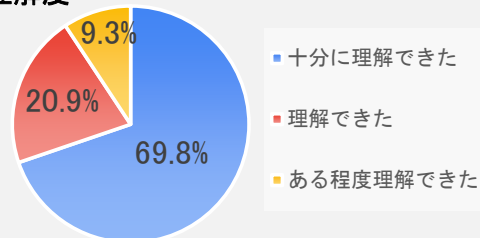
### (1) 内容の理解度

単位: 名

十分に理解できた	30
理解できた	9
ある程度理解できた	4
あまり理解できなかった	0

43

### 内容の理解度



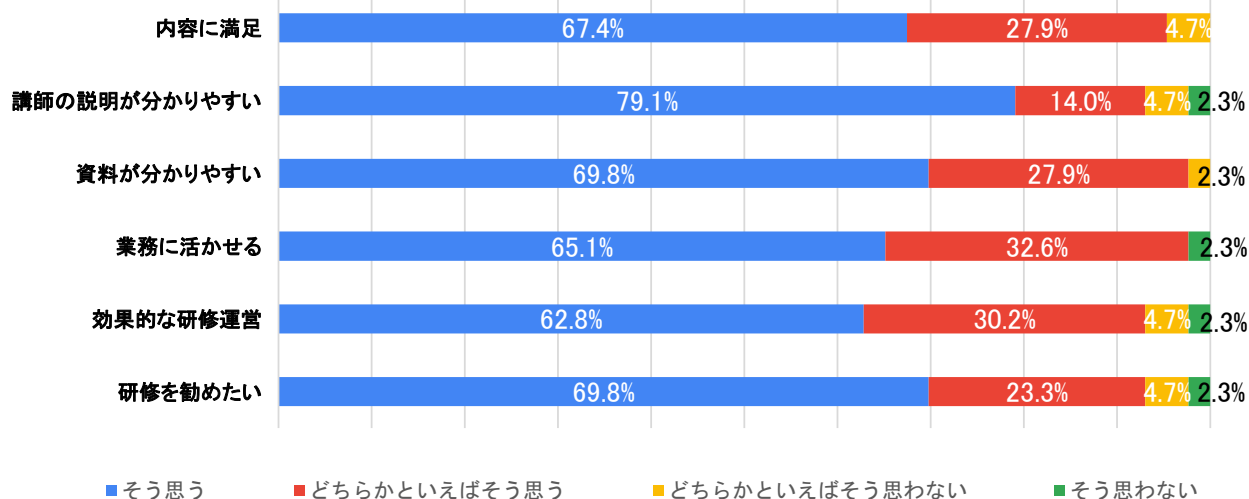
### (2) 研修内容について

単位: 名

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
内容について満足している	29	12	2	0
講師の説明は分かりやすかった	34	6	2	1
提示・配布された資料は分かりやすかった	30	12	1	0
研修で学んだことは、自身の業務に活かせる	28	14	0	1
講師は適切な時間管理のもと、効果的な研修運営を行った	27	13	2	1
同様の研修が開催されれば誰かに勧めたい	30	10	2	1

### 研修内容について

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



### (3) 受講してよかったと思う点

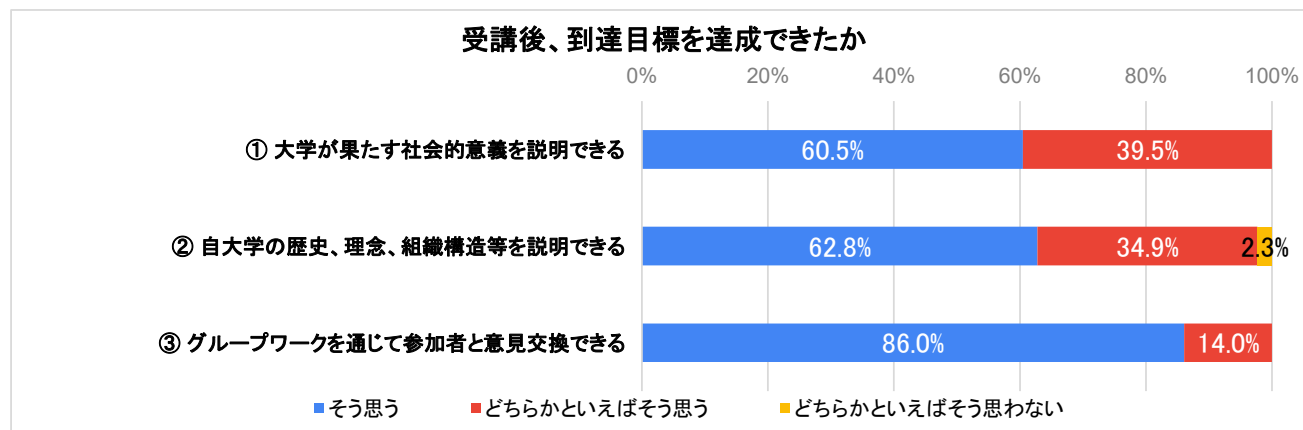
・他大学職員と交流を深め、意見交換ができたこと。(他15件)
・自大学を深く知るきっかけとなったこと。(他4件)
・他大学の現状や取り組み等を知ることができたこと。(他4件)
・グループワークを交えた内容がよかった。(他4件)
・事前課題の提示により、目的意識を持って参加できたため。
・大学の現状、使命、関係法令を学ぶことができたため。
・個人ワーク後にディスカッションを行うことで、自身も考えを深めた状態で話し合うことができたため。
・(講師側に)受講者が興味を引く工夫が感じられたため。
・講師の説明がとても理解しやすく、楽しく学ぶことができた。
・大学を支える者として、教育・研修・社会貢献を再認識することができた。また歴史を知ること、自由に学べることのありがたさを知った。

### 3.到達目標達成度と受講後の効果

#### (1)受講後、到達目標を達成できたか

単位:名

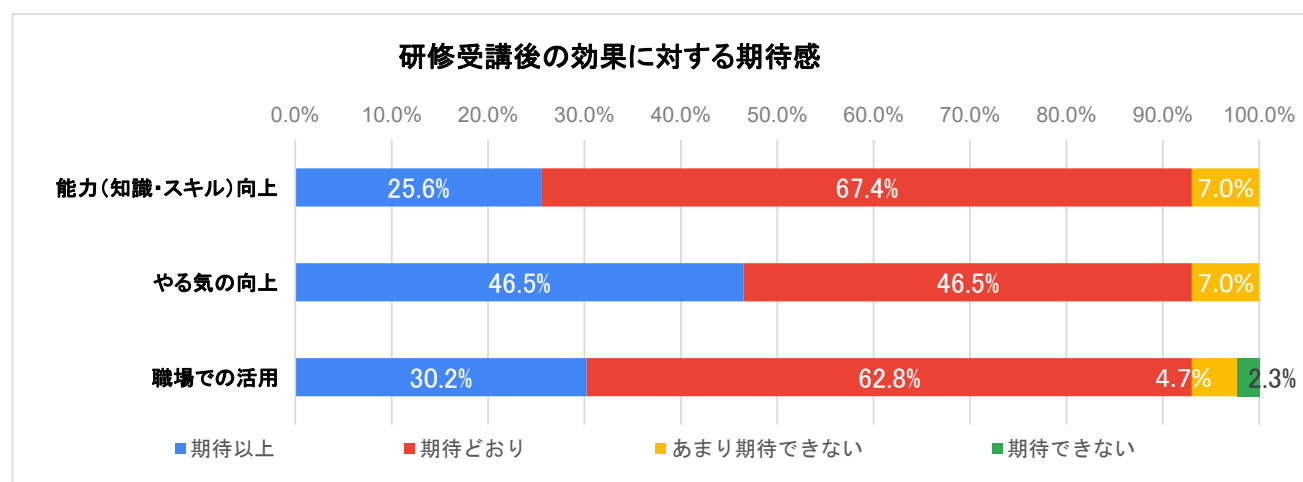
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
① 大学が果たす社会的意義を説明できる	26	17	0	0
② 自大学の歴史、理念、組織構造等を説明できる	27	15	1	0
③ グループワークを通じて参加者と意見交換できる	37	6	0	0



#### (2)研修受講後の効果に対する期待感

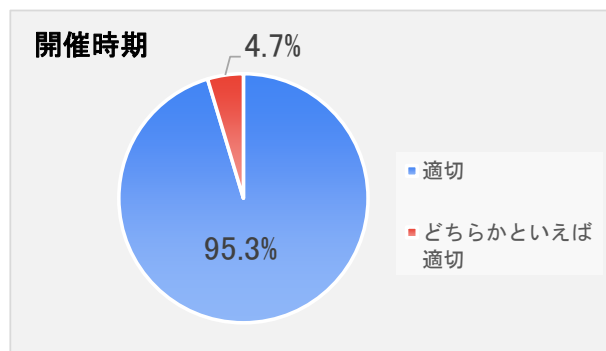
単位:名

	期待以上	期待どおり	あまり期待できない	期待できない
能力(知識・スキル)向上	11	29	3	0
やる気の向上	20	20	3	0
職場での活用	13	27	2	1



#### 4.開催時期

単位：名	
適切	41
どちらかといえば適切	2
どちらかといえば不適切	0
43	



#### 5.その他

##### (1)本研修をよりよいものとするための提案

・グループワークや情報交換の時間をもう少し長く設定してほしい。(他6件)
・もっと色々なグループワークがあっても面白いと思った。
・テーブルを移動しながらの意見交換も行ってみたいと感じた。
・今回のような各個人の発表形式のグループワークに加え、ひとつのテーマに対して意見を述べ深め合っていくような対話型のグループワークがあると、互いの知識や考えを活かしながら新たな価値を生み出すことができるのではないかと思います。
・グループワークの時間設定がわかりにくかった。「このグループワークは〇分まで」など、都度時間制限が設定されていれば、より交流しやすかったと感じた。
・他大学の概要を全体で共有する(発表に時間を割く)ことより、大学の役割についての深掘りに時間を割いてほしかった。
・発表順について事前にアナウンスがなかったため、不完全な共有になってしまった気がしている。
・当日資料をデータ版でもいただけるとありがたい。
・ワークシートを事前課題の際に共有いただけると、よりグループワークが充実したものになったように思う。
・大学職員にとって、顧客とはだれかを考えさせることも重要と思われる。
・講義内容に関して、大学の歴史・法令などの解説は、(教科書的にではなく)大学の現状やご自身の経験に関連付けて論じていただければ、聞く側の理解度も違ってくるのではと感じた。その意味では、グループワーク後に用意されていた資料「予想される課題に対しても求められる大学職員の役割」を前半に話していただいてもよいように感じた。

##### (2)上記以外の感想や意見

・高等教育について多角的な視点から見つめ直す機会となったうえ、コミュニティを広げることもできた。
・他大学との親睦を深めたり、自大学について知識を深めるよい機会となった。
・研修での内容を活かし、日常業務や学生へ還元していきたい。
・自身の業務の位置づけについて、根拠法令等を確認する機会があれば学びが深まると思う。
・他大学との情報交換会の時間が短かった。
・ユーモアも交えながら話していただき、楽しく受講することができた。

##### (3)今後、大学コンソーシアム大阪で実施してほしい研修

・他大学へ赴く形でのフィールドワーク
・業務内容に関する情報交換や多くの方と交流できる内容
・教員の方が職員に求めるもの
・トピックを絞った研修などがあれば参加してみたい(教務、経理、人事など)

## 2025(令和7)年度 第2回初任者 SD 研修 「ケースから学ぶ大学職員の『業務の進め方』」開催報告

日 時: 2025(令和7)年9月16日(火) 14:00～17:00(情報交換会を含む)  
会 場: キャンパスポート大阪(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)  
講 師: 佐藤 浩輔 氏(研修部会推進委員会 委員、大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ)  
茅野 早希 氏(研修部会推進委員会 委員、追手門学院大学 総務部 人事課 主任)  
受 講 者 数: 10 大学 24 名(申込者数:11 大学 26 名)(うち会員外2大学2名)  
内 容 詳 細: 大学コンソーシアム大阪 HP 掲載の「シラバス」参照  
実 施 結 果: 同上掲載の「受講者アンケート」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

本研修の開会にあたり、竹中推進委員長より、「日々の多様な業務を振り返り、課題や自身の経験と結びつけて整理してほしい。その振り返りが、今後の業務改善や対応の検討に役立つはずである。本研修をそのための機会として活用してほしい」との呼びかけがあった。

続いて、佐藤講師より、本研修のプログラム内容および到達目標について説明があった。



佐藤講師

アイスブレイクの後、3つのテーマによるケーススタディを行った。各テーマでは、問題点や背景を整理したうえで、改善策について検討を行った。ケーススタディは、講師や推進委員によるロールプレイを交えながら進められ、受講者は個人ワークとグループワークに取り組んだ。

### ■ケーススタディ＜1＞「クレーム対応」

#### 〔概要〕

- ・大学を卒業したばかりの新卒1年目で、学生支援課に勤務する元気な青年職員が、窓口で相談に訪れた学生の対応を行った。
- ・学生からは、学内アルバイトに応募したものの、その後応募先から連絡がないとのこと。しかし、青年の所属する部署ではその募集を取り扱っておらず、また学生自身もどの部署が募集を行っていたのか把握していなかった。
- ・応募後、時間が経過していることに不安を感じる学生に対し、青年は再度応募するよう案内した。



委員によるロールプレイ

#### 〔解説(意識すべきポイント等)〕

- ・謝罪と傾聴(共感)が不足している。相手の心情を受け止めたうえで、まず誠実に謝罪する。
- ・クッション言葉を用い、柔らかい表現を心がける。
- ・確認事項の順序を整理し、応募した業務内容・応募方法を確認して担当部署の特定につなげる。
- ・原因を特定しないまま再応募を促しているため、学生と一緒に確認を行うなど、段階的な提案を行う。



茅野講師

#### 〔まとめ〕

- ・相手に共感し、状況を整理したうえで、代替案や解決策を提案するなどの対応が求められる。同時に、再度謝罪を行い、誠意を示すことが大切である。
- ・大学はサービス業ではないものの、学生に敬意を払う姿勢や、社会人としてのふるまいを通じてロールモデルとなる意識を持つことが重要である。

### ■ケーススタディ<2>「コミュニケーション」

#### 〔概要〕

青年はキャリアセンターに異動し、就職活動セミナーの企画を担当することになった。しかし、企画内容の相談では説明があいまいで、上司に意図が伝わらず会話がかみ合わなかった。加えて、青年は早口で話し、目を合わせようとしない様子も見られた。

#### 〔解説(意識すべきポイント等)〕

- ・「何についての相談か」といった前提を明確に伝え、共有することが重要である。
- ・PREP 法 (Point＝結論、Reason＝理由、Example＝具体例、Point＝結論の再確認)を意識することで、聞き手の理解を助け、話し手自身の考えの整理にもつながる。
- ・アサーティブ・コミュニケーション(誠実・率直・対等・自己責任)を意識することで、相手に不快感を与えずに伝えられる。加えて、DESC 法 (Describe＝状況、Express＝意見、Suggest＝提案、Choose＝選択肢)を活用することで、より明確な伝達が可能となる。
- ・メラビアンの法則によれば、人はコミュニケーションにおいて言語情報7%、聴覚情報 38%、視覚情報 55% から情報を得ている。言語情報は7%に過ぎないが、正確な言葉で伝えることは誤解を防ぐ基盤となる。また、表情を豊かにし、身振り手振りを交えるなど、非言語的な表現を意識することも重要である。
- ・受け身にならず、報連相の機会を自ら設けるなど、積極性を持って行動することが大切である。

#### 〔まとめ〕

- ・PREP 法を活用し、聞き手に理解しやすい話を心がけるとともに、相手の立場を尊重しながら自分の意見を伝える。
- ・DESC 法を取り入れることで、対立を避け、建設的な対話を実現できる。
- ・メラビアンの法則を意識し、非言語コミュニケーションを改善する。

### ■ケーススタディ<3>「合意形成」

#### 〔概要〕

青年はその後、教務課で業務に従事していた。履修登録期間の変更は部署内で共有されていたが、業務分担の曖昧さや確認不足から、学生に誤った期間を案内するトラブルが発生した。対応自体は完了したものの、再発防止のために部署内で振り返りと改善策を検討するミーティングが開かれた。

青年は進行役を任せられ、改善提案を含めて議論をまとめようとしたが、事実整理が不十分で出席者の納得を得られなかった。さらに、過去の対応への不満や責任をめぐる感情的な発言が相次ぎ、会議は円滑に進まなかった。

#### 〔解説(意識すべきポイント等)〕

- ・ミーティングの目的が共有されていないと議論が進まず、対話が対立に変わることもある。そのため、事前に目的を確認し、参加者間で一致させておく必要がある。
- ・客観的な事実を整理することで、共通認識を形成することが重要である。

- ・提案を行う際は、複数の選択肢を提示し、相手の意見を引き出す形で進めることが望ましい。
- ・相手の感情を受け止めることで、安心して発言できる雰囲気をつくることが求められる。
- ・話の流れをコントロールすることで論点の整理や対立の調整が可能となり、進行役としてのスキルが高まり、合意形成につながりやすくなる。

#### 〔まとめ〕

- ・ミーティング前に事前ヒアリングを行い、事実を整理して共通認識を形成しておく。
- ・提案を行う際には選択肢を提示し、相手の意見を引き出す。
- ・進行役自身も、対立を避ける進行技術を身につけることが大切である。

続いて、ワークシートを用いた個人ワークおよびグループワークによる振り返りを行い、「ケーススタディを通して学んだこと」「ケーススタディを通して学んだことを今後どのように活かすか」について、各グループの代表が発表を行った。



グループワークの様子

これを受けて、佐藤講師より、以下のまとめの言葉があった。

- ・大学運営は教職協働から教職学連携へと変化しつつあり、学生も大学の構成員の一人としての意識を持ち、大学運営に積極的に参画していくことが求められている。
- ・そのためにも、コミュニケーションは不可欠である。学生の視点から見れば、大学職員は年長者にあたり、誰もが「教える人」になり得る。教員と職員に違いはあるものの、大学職員も教職者の一員として、自らがロールモデルになることが求められる。
- ・共に教育の場をつくっている以上、互いが対等な関係を築くうえで、大学職員も教育者である意識を持ち、専門性を高めていくことが必要である。
- ・今後の人材には問題発見能力、的確な予測力、革新性(新たなモノやサービス、方法を生み出す力)が求められるとされている。役割が広範かつ高度化する中で、大学職員には能力向上が強く求められており、各自が自己成長を意識し、部署を超えた協働や外部との交流の機会を増やすことで成長を促進できる。
- ・いかなる業務も学生の成長に寄与しているという意識を持ち、自らが教育を担っているという誇りを持って職務に臨んでほしい。

最後に、閉会挨拶として中村副委員長より、「本日の研修内容を自大学に持ち帰り、同僚や先輩への情報共有などのアウトプットを行うことで、研修内容はより定着し、理解が深まるであろう」との言葉があった。

以上



# 2025(令和7)年度 第2回初任者SD研修 「ケースから学ぶ大学職員の『業務の進め方』」

## 受講者アンケート結果

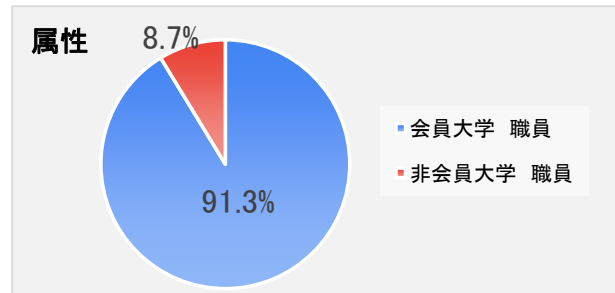
回答者数名23名/受講者数24名 回収率95.8%

### 1.回答者について

#### (1)属性

単位:名

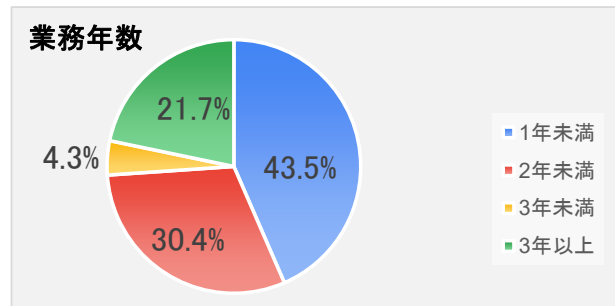
会員大学 職員	21
非会員大学 職員	2
	23



#### (2)業務年数

単位:名

1年未満	10
2年未満	7
3年未満	1
3年以上	5
	23



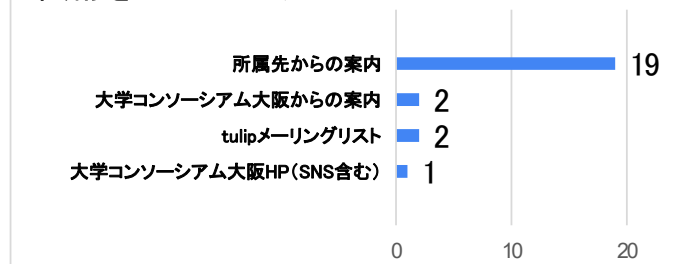
#### (3)本研修を知ったきっかけ(複数回答可)

単位:件

所属先からの案内	19
大学コンソーシアム大阪からの案内	2
tulipメールリングリスト	2
大学コンソーシアム大阪HP(SNS含む)	1

#### 本研修を知ったきっかけ

単位:件



### (4)受講理由

・大学職員としての業務の進め方について学びたかったため。(他5件)
・他大学の職員との交流のため。(他4件)
・大学職員として必要な基礎知識・能力を取得するため。(他3件)
・第1回目の研修に参加した際に継続したいと思ったため。(他2件)
・所属先から案内や勧めがあったため。(他2件)
・研修内容に興味があったため。(他1件)
・ケーススタディを通じ、学生対応や同僚へのコミュニケーション力を養える機会であると考えたため。(他1件)
・大学職員として円滑な学生対応や他部署の対応事例などを知りたかったため。
・入職2年目の自身に適した研修と思ったため。
・入職5年目となったことで研修を受講できる機会が最後だったため。

## 2.研修内容について

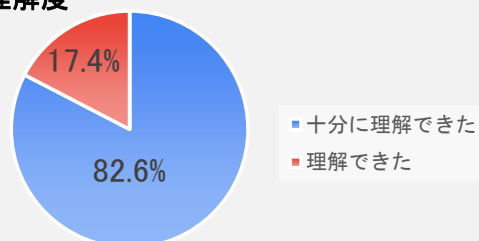
### (1)内容の理解度

単位:名

十分に理解できた	19
理解できた	4
ある程度理解できた	0
あまり理解できなかった	0

23

### 内容の理解度

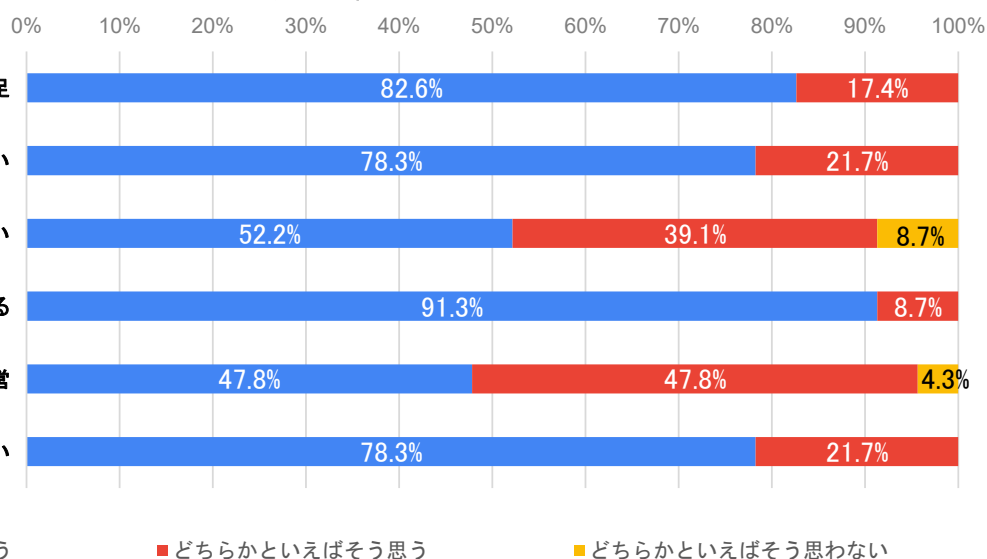


### (2)研修内容について

単位:名

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
内容について満足している	19	4	0	0
講師の説明は分かりやすかった	18	5	0	0
提示・配布された資料は分かりやすかった	12	9	2	0
研修で学んだことは、自身の業務に活かせる	21	2	0	0
講師は適切な時間管理のもと、効果的な研修運営を行った	11	11	1	0
同様の研修が開催されれば誰かに勧めたい	18	5	0	0

### 研修内容について



### (3)受講してよかったと思う点

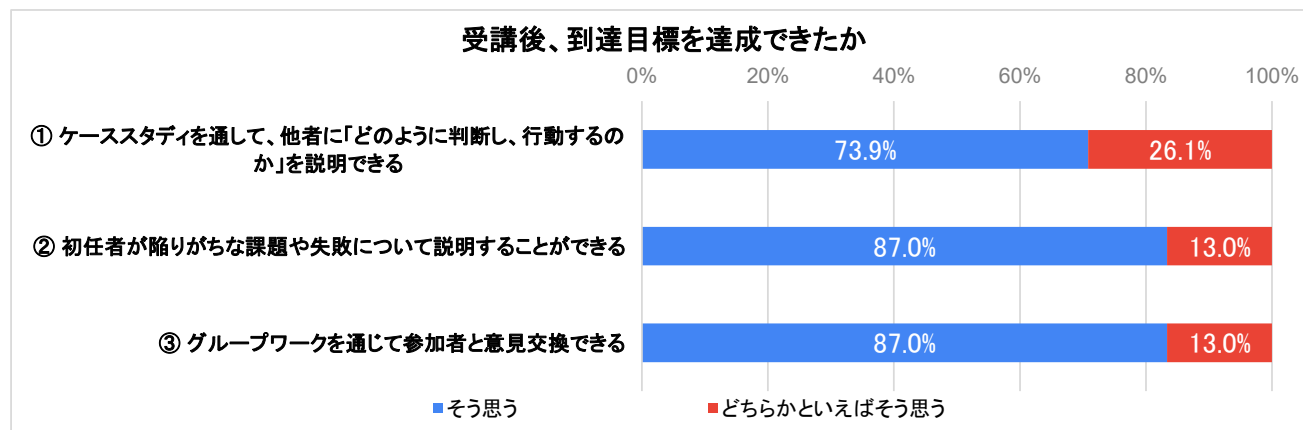
・ケーススタディを通じて、具体的な問題点や解決策、改善点を学ぶことができたこと。(他6件)
・他大学職員と交流を深め、意見交換ができたこと。(他5件)
・普段の業務で得ることができない、想定外のことに對しての気づきを学べた点がよかった。
・「学生のロールモデルになる」という言葉が印象的だった。日頃から気を付けて対応したいと改めて思った。
・通常業務に活かせる知識を学ぶことができた。
・自身が気をつけるべき部分を再認識できた。
・会議の進行役に当たった際、自身の役割としてやるべきことがわかった。
・コミュニケーションの取り方について、論理的に説明があり活用しやすいと感じた。

### 3.到達目標達成度と受講後の効果

#### (1)受講後、到達目標を達成できたか

単位:名

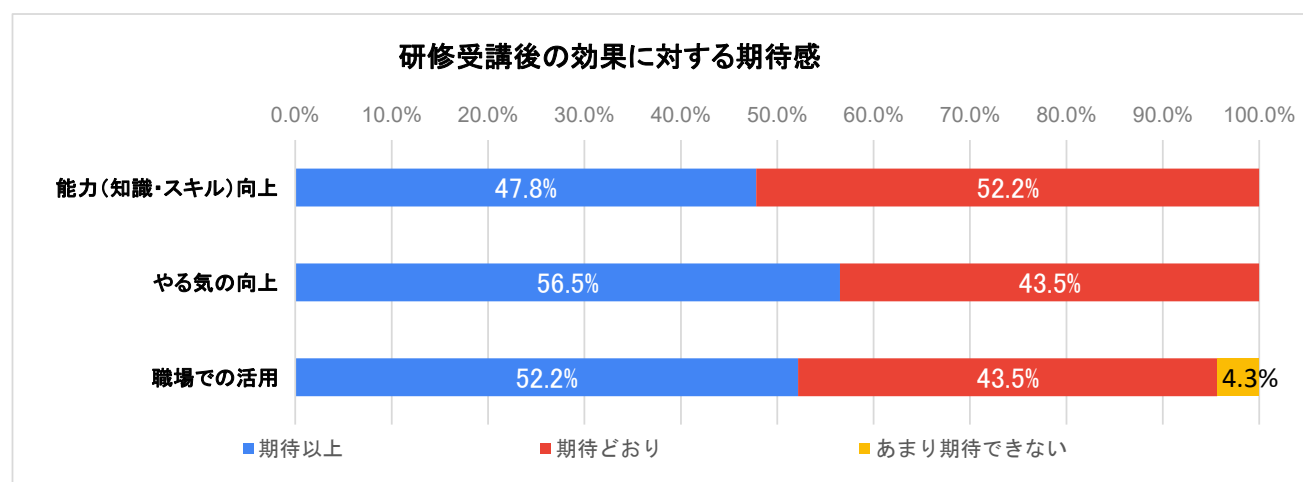
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
① ケーススタディを通して、他者に「どのように判断し、行動するのか」を説明できる	17	6	0	0
② 初任者が陥りがちな課題や失敗について説明することができる	20	3	0	0
③ グループワークを通じて参加者と意見交換を図ることができる	20	3	0	0



#### (2)研修受講後の効果に対する期待感

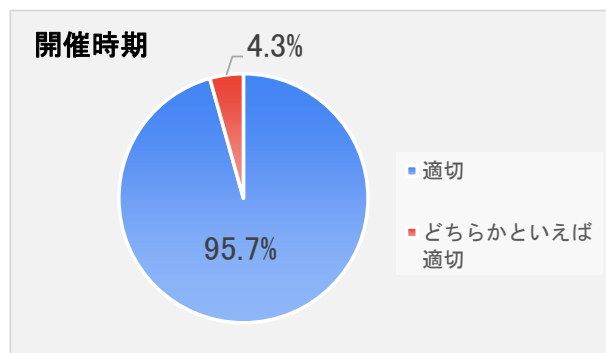
単位:名

	期待以上	期待どおり	あまり期待できない	期待できない
能力(知識・スキル)向上	11	12	0	0
やる気の向上	13	10	0	0
職場での活用	12	10	1	0



#### 4.開催時期

単位：名	
適切	22
どちらかといえば適切	1
	23



#### 5.その他

##### (1)本研修をよりよいものとするための提案

・各グループに推進委員が加わりサポートすることで、より研修内容が深まると思う。
・非常に勉強になる内容だったため、復習や学内で共有するために、解説に関する資料の配付があればよかった。
・関係者席が近く、若干の圧迫感を感じたため、レイアウトについて再考していただきたい。
・演技は席が近く見えにくいので、演台でしてほしい。
・ケーススタディの事例説明をもう少し詳しくしてほしい。(グループ内で認識の違いがあったため)
・ケースの示し方はとても分かりやすかったが(演技の時間に圧迫され)グループワークがやや駆け足になったのが残念だった。なお、全体発表があるとわかっていれば、グループ内でまとめる時間がより充実したものになったと思う。また、資料投影のみで説明がない部分が多く、書き写すだけという感じになってしまった。
・全体共有での意見交換の時間が少し短く感じた。
・研修後の懇親会等。

##### (2)上記以外の感想や意見

・得た知識を周知し身につけていきたい。
・研修での内容を働く中で意識しつつ、自分自身に落とし込んでいきたい。
・学生対応のある部署に所属しているため、ケーススタディは今後の業務に活かそうと思った。それ以外のケースも今後同じような場面に遭遇する場合もあるかと思うので、大変勉強になった。
・研修の場が和やかな雰囲気、職歴や歳の近い方が多かったため、グループワークも和やかに活発に取り組めた。
・他大学の方と交流する機会がないため、このような機会があり嬉しく思う。
・研修に参加することで、改めて大学職員としての意識の向上につながった。
・配付資料と投影資料が異なっていたため、投影分もいただきたい。

##### (3)今後、大学コンソーシアム大阪で実施してほしい研修

・AI活用
・Z世代と呼ばれる学生への考え方や対応などについて
・20代や30代の”若手職員”が陥りやすいケースの対策法など、初任者に加え若手職員を対象とした研修
・決められたテーマについて、それぞれの大学での事例の共有や、事例から学ぶ研修

## 2025(令和7)年度 第3回初任者 SD 研修 「学び続ける大学職員がつくる未来」開催報告

日 時: 2025(令和7)年 12 月 12 日(金) 14:00～16:55、情報交換会 17:00～17:45  
会 場: キャンパスポート大阪(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)  
講 師: 佐藤 浩輔 氏(大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ)  
橋本 健 氏(大阪女学院大学 管理課 課長)  
受 講 者 数: 8大学 15 名(申込者数:8大学 15 名)  
内 容 詳 細: 大学コンソーシアム大阪 HP 掲載の「シラバス」参照  
実 施 結 果: 同上掲載の「受講者アンケート」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



竹中委員長

はじめに、竹中委員長より「本日の研修は『学び続けること』をテーマとしているが、人は往々にして学ばなくても現状で何とかなると考えてしまいがちである。学び続ける意欲を保つためには、“効力期待(やればできそうだという期待)”と“結果期待(取り組めば良い結果につながりそうだという期待)”の2つを高めることを薦めたい。そのためには“これぐらいならできそうだ”というラインを設定し、“それを学ぶと自身や周囲、大学にとってどんなよいことが起こりそうか”をぜひ意識してほしい。本日の研修が、その好機となれば幸いである。」との挨拶があった。

続いて、佐藤講師、橋本講師より自己紹介が行われた。あわせて佐藤講師からは、本研修のプログラム内容と目標、また過去2回にわたって実施した初任者 SD 研修の振り返りについて概要説明があった。その後、アイスブレイクとして、受講者同士の自己紹介を行った。

本編前半では、佐藤講師より以下の講義が行われた。

### ■講義概要

#### <社会の変化と大学職員に求められる力>

1970 年時点で 17.1%であった大学進学率は、上昇の一途をたどり、2024 年度は統計史上最高の 62.3%を記録した。しかし、2026 年度を境に、人口減少の進行が進学率の伸びを上回ること、大学進学者数は減少に転じる見込みである。

この背景にある少子化は、長期的に社会構造そのものを大きく変化させる要因であり、大学もまたその影響を受けて、教育のあり方のみならず、職員に求められる役割も変わらざるを得ない。さらに、AI や DX の進展により、大学職員そのものが「代替」される可能性もある。変化が激しく、将来予測が難しい VUCA の時代において、これからの大学職員は、「脱事務方」し、「組織運営のプロ」へと変化を遂げ、代替され得ない力を磨く必要がある。



佐藤講師

#### <大学職員が学び続けることの意義>

社会の変化が速く、かつ大きくなる中、知識や技術はどんどん陳腐化していく。新しいことを学び続けなければ社会の中で役割を果たし続けることは困難となる。「学ぶ」とは自身の有する資源(物的資源、人的能力資源、人間関係資源、情報資源)を豊かにしていくことであり、自分らしく生きる力を獲得し、未来への可能性の幅を

広げていくことでもある。

人は誰しも、自分と現状の間に必ずギャップを抱えているものであり、このギャップを埋めるためにも「学び続ける」ことは不可欠である。また、単に現状との差を埋めるだけでなく、「なりたい自分」そのものの幅を広げることを意識することも重要である。

さらに、業務そのものを学びの場として捉えることや、他者の経験から学び、視野を広げることによって成長は加速する。加えて、学ぶのに遅すぎるということはないということも意識してほしい。

自身の仕事を、単なる生計を立てるための手段(ライスワーク)としてではなく、自身の使命と思える仕事(ライフワーク)と位置付けることができれば、何を学ぶべきかが明確になるだろう。学び続け、成長することは、自身のためだけではなく、最終的には周囲や社会に貢献することにも繋がるはずである。

### <学びの棚卸しの必要性>

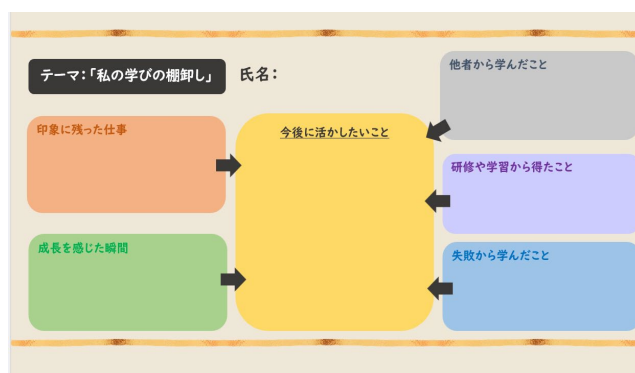
「学びの棚卸し」とは、日常の経験やこれまでの仕事などから得た気づきを整理することである。「学び」は単に積み重ねるだけでは十分ではなく、過去を振り返り、整理することで初めて未来に繋がるものとなる。棚卸しを行うことで、自身の得意なことや苦手なこと、また成長した部分が明確になり、それらを次の目標設定に活かすことができるようになるだろう。

本研修では、「印象に残った仕事」「成長を感じた瞬間」「失敗から学んだこと」「研修や学習から得たこと」「他者から学んだこと」を振り返り、それを基に「今後に活かしたいこと」を外在化してみたい。ワークの中で言葉や図、表にして「見える化」すると、自身の考えが明確化でき、さらにそれを他者に説明することで自身の中での理解を一層深めることができる。

(※ここで橋本講師のファシリテートのもと、ワークシートを用いて個人ワーク1を行った。)



橋本講師



個人ワーク1 ワークシート

### <大学職員力を高めることの意義>

「大学職員力」とは、学生や教員と協働し、大学をより良くするために必要な力のことであり、大学教育・研究・社会貢献活動を円滑に進めるための基盤を強化する力でもある。そのため、高等教育行政の理解、法令・制度の理解といった共通的知识に加え、配属部署に応じた幅広い専門性が求められる。

さらに、「コミュニケーション力」「課題解決力と柔軟性」「方向性を考える企画力」「アイデアを発想する力」「協働して新しい価値を生み出す力」「連携を推進するコーディネート力」「横断的に各部門を調整する力」なども大切な要素である。これらを養うために、小さな気づきを言語化し、可視化した上で共有することを勧めたい。こうしたプロセスは、全体の改善につながり、新しい価値やアイデアを生み出す原動力となるだろう。

大学職員には、これらの力をもって大学全体の運営を主体的に担い、教育の場、ひいては大学の未来をつくる



という役割があり、そこにこそ大学職員力を高めることの意義があるといえよう。また、社会をより良くするために仕事に取り組んでいるという意識も持ってほしい。

本編後半では、橋本講師の主導のもと、これからの学びを描くための個人ワーク(個人ワーク2)として、「今後、どんな力を身につけたいか」「どんな学びの機会があるか」「学びを継続するために必要なことは何か」「これから学びたいこと」「その理由」についてワークシートに記入し、「最初の一步としてやること」を導き出した。

続いて、「個人ワーク1」および「個人ワーク2」の成果についてグループワークによる共有を行い、その後、各グループ代表者の発表を通じて全体共有を行うことで、研修全体の振り返りの機会とした。

個人ワーク2 ワークシート



グループワークの様子

佐藤講師より、まとめとして「自身が大学職員として働いていて良かったと感じるのは、仕事を通じて他者や社会の役に立っていると実感できるときである。人は“自分のためだけ”よりも、“誰かのため”のほうが本来の力を発揮することができるように思う。また、過去の失敗から学ぶ(失敗が気づきや自己成長に繋がる)ケースも多い。過去の事実そのものを変えることはできないが、その解釈は変えることができる。また、未来は今を変えることで変わる。過去を学びの糧に変え、学び続けることを通して今を変え、よりよい未来を築いてほしい」との言葉が述べられた。

最後に、中村副委員長より閉会挨拶があり、「開会挨拶の際に言及された“効力期待”と“結果期待”のうち、“効力期待”は特に重要と考えている。効力期待を持つためにも、本日の研修における到達目標がどの程度達成できたのかの振り返り、職場でも共有してほしい。また『失敗』は、なぜそれが起こったのか、次はどうすればよいかなどについて学ぶことのできる非常に良い教材である。失敗を共有できる職場こそが良い職場であり、そのような職場づくりも目指してほしい」との言葉が述べられた。



中村副委員長

研修本編終了後には、受講者と講師、研修部会推進委員による情報交換会が開催され、大学を越えたネットワーキングが図られた。あわせて、希望者に対しては「受講証明書」が配付された。

以上

# 2025(令和7)年度 第3回初任者SD研修 「学び続ける大学職員がつくる未来」

## 受講者アンケート結果

回答者数名14名/受講者数15名 回収率93.3%

### 1.回答者について

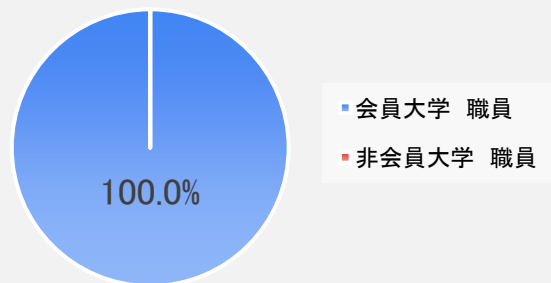
#### (1)属性

単位:名

会員大学 職員	14
非会員大学 職員	0

14

#### 属性



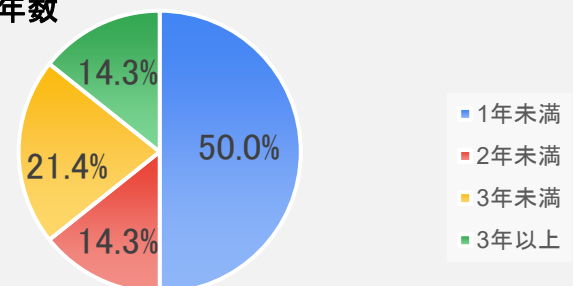
#### (2)業務年数

単位:名

1年未満	7
2年未満	2
3年未満	3
3年以上	2

14

#### 業務年数

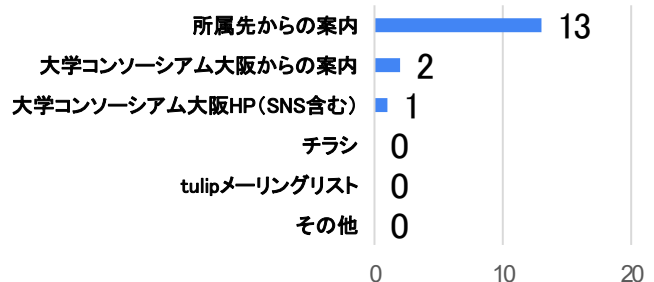


#### (3)本研修を知ったきっかけ(複数回答可) 単位:件

所属先からの案内	13
大学コンソーシアム大阪からの案内	2
大学コンソーシアム大阪HP(SNS含む)	1
チラシ	0
tulipメーリングリスト	0
その他	0

#### 本研修を知ったきっかけ

単位:件



#### (4)受講理由

・大学職員としての役目や、大学の役割や業界について理解を深めるため。(他3件)
・上司や所属先からの勧め、受講指示。(他3件)
・1～2回目から引き続きの参加(他2件)
・他大学との交流を図るため。(他1件)
・大学コンソーシアム大阪でお世話になっている方々の研修であったから。
・案内メールをいただいたから。

## 2. 研修内容について

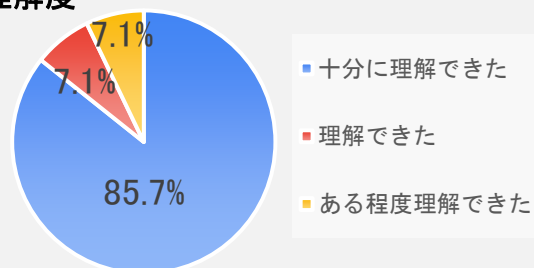
### (1) 内容の理解度

単位: 名

十分に理解できた	12
理解できた	1
ある程度理解できた	1
あまり理解できなかった	0

14

### 内容の理解度



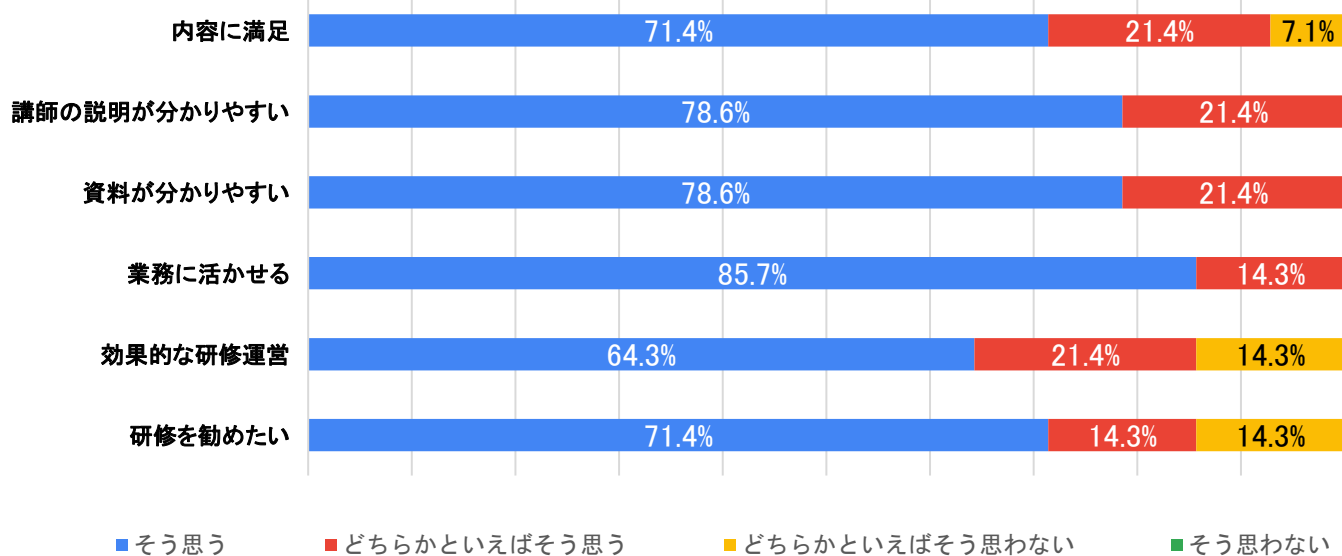
### (2) 研修内容について

単位: 名

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
内容について満足している	10	3	1	0
講師の説明は分かりやすかった	11	3	0	0
提示・配布された資料は分かりやすかった	11	3	0	0
研修で学んだことは、自身の業務に活かせる	12	2	0	0
講師は適切な時間管理のもと、効果的な研修運営を行った	9	3	2	0
同様の研修が開催されれば誰かに勧めたい	10	2	2	0

### 研修内容について

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



### (3) 受講してよかったと思う点

・他大学職員と交流を深め、意見交換ができたこと。(他7件)
・アイスブレイクを含め、グループワークの時間が十分あった。
・他大学の現状や取り組み等を知ることができたこと。
・なぜ学び続ける必要があるのか、具体的で分かりやすく学ぶことができた。
・大学職員としての心構えから教えていただいた。
・自身のモチベーションが上がった。
・過去の業務を振り返り、今後に活かしたいことについて段階を踏んで考えることができた。

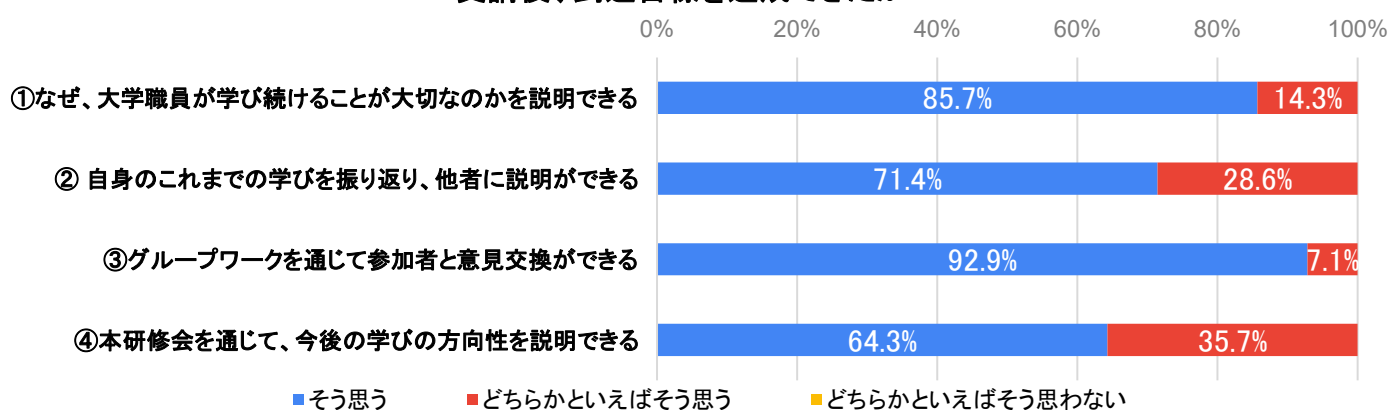
## 3.到達目標達成度と受講後の効果

### (1) 受講後、到達目標を達成できたか

単位: 名

	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思 わない	そう思わ ない
①なぜ、大学職員が学び続けることが大切なのかを説明できる	12	2	0	0
②自身のこれまでの学びを振り返り、他者に説明ができる	10	4	0	0
③グループワークを通じて参加者と意見交換ができる	13	1	0	0
④本研修会を通じて、今後の学びの方向性を説明できる	9	5	0	0

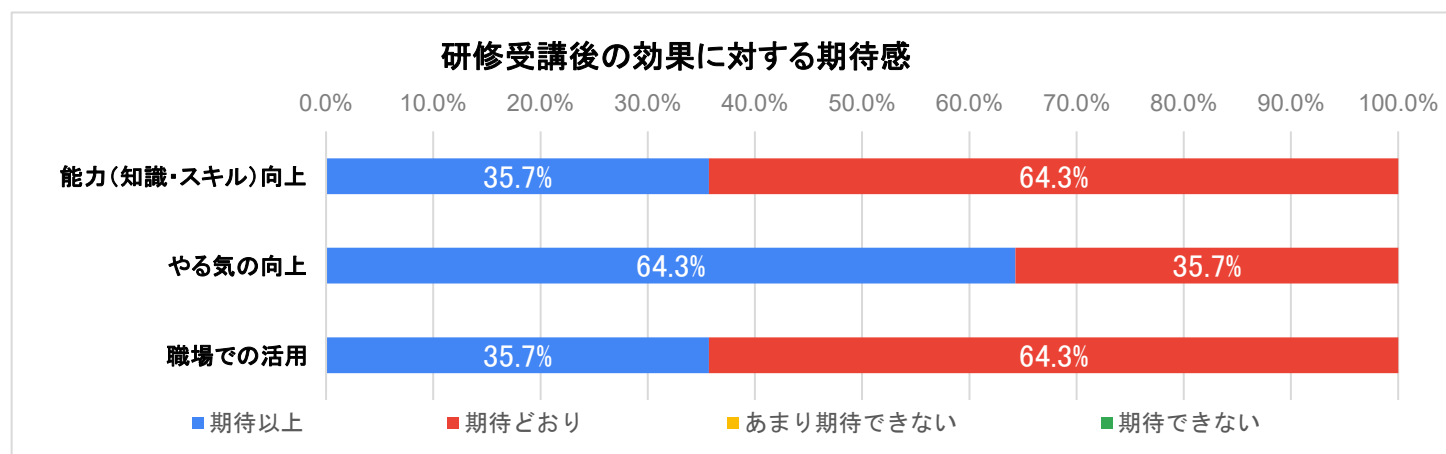
### 受講後、到達目標を達成できたか



## (2) 研修受講後の効果に対する期待感

単位: 名

	期待以上	期待どおり	あまり期待できない	期待できない
能力(知識・スキル)向上	5	9	0	0
やる気の向上	9	5	0	0
職場での活用	5	9	0	0



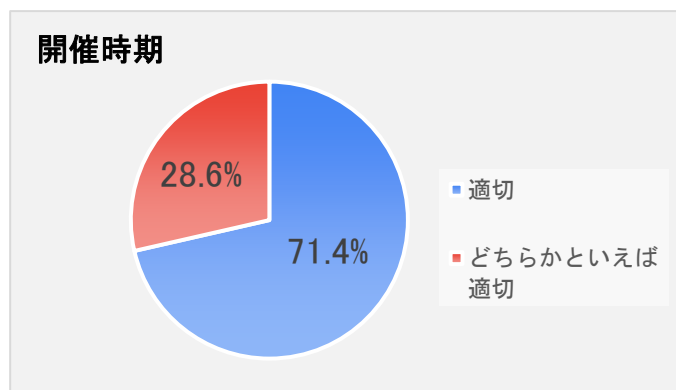
## 4. 開催時期

単位: 名

適切	10
どちらかといえば適切	4
どちらかといえば不適切	0

14

### 開催時期



## 5. その他

### (1) 本研修をよりよいものとするための提案

・内容が多く、グループで話す時間が少なかった。(他1件)
・グループワーク以外は資料に書いてあることを読むだけだったため、ポイントをかいつまんで説明いただけたらもっと分かりやすかったと感じた。
・事前に資料を配布いただければ、研修前に読み込むことで、研修の時間はグループワークにより時間をかける構成ができるのではないかと思います。

### (2) 上記以外の感想や意見

・参加することで仕事へのモチベーションが上がり、大学職員として働く意義を確認することができてよかった。
・今後の業務に向けた自身の取り組み方や、日常の学びの言語化の重要性について再認識できる機会となった。
・他大学の新入職員の方と交流できる貴重な研修会だった。

### (3) 今後、大学コンソーシアム大阪で実施してほしい研修

・大学運営に関する基礎的なことを学ぶ機会(法令、組織、決定のプロセスなど、各大学に共通する部分)
・5年目以降も参加できる研修
・補助金申請の勉強会





# 価値観を言語化し、チームのエンゲージメントを高める

## カードを用いた 価値観の再発見

2026(令和8)年  
2月18日(水) 14:00~17:00

会場：キャンパスポート大阪

(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)

<https://www.consortium-osaka.gr.jp/access>

大学組織の成果は、管理職者が「人・チーム・価値観」にどう関わるかで大きく変わります。

本研修では、エンゲージメントの基礎理解から、チームが機能する条件、組織の理念(MVV)と自身の価値観が、日々の意思決定やマネジメントにどのように影響するかを学びます。

加えて、エドガー・シャインの組織文化モデルやグーグルの心理的安全性研究などの知見を踏まえ、管理職として価値観を可視化し、部下が安心して意見を出し合える環境をつくる方法を探求します。

後半では、エンゲージメントカードを使ってゲーム感覚で自身の価値観を言語化し、チームの対話促進やエンゲージメント向上につながる具体的なアクションへと落とし込みます。

明日からのマネジメントに役立つ実践的な内容です。

この機会に、ご自身の価値観を見つめなおし、言語化してみませんか？



### 募集要項

**対象** 管理職(課長補佐相当以上)の  
大学職員(所属部署不問)

**定員** 24名(最少実施人数12名)

**プログラム** 裏面をご参照ください

**受講料** 会員大学関係者 無料

非会員大学関係者 2,500円(要事前納入)※

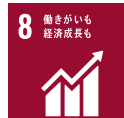
**申込方法** 下記フォームまたは右のQRコードから  
申込フォームにアクセスの上、  
お申込みください。

<https://forms.gle/n1FXc4DWFP6jS1aZ7>



**申込締切：2月10日(火) 午後5時まで**

※受講料納入について ・対象の方には受講料の振込について別途ご案内を差し上げます。  
・研修の3日前以降の受講キャンセルに伴う返金はお受けできません。





# プログラム

(予定)



時 間	内 容
13:30～	開場・受付
14:00～17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開会あいさつ</li> <li>・管理職者 SD 研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ エンゲージメントの基本と、管理職が果たす役割を理解する</li> <li>▶ 組織の理念・ビジョンと日々の判断のつながりを学ぶ</li> <li>▶ 自身の価値観が意思決定とリーダーシップに及ぼす影響を捉える</li> <li>▶ 組織文化モデルや心理的安全性の理論から関係づくりの要点を掴む</li> <li>▶ カードを使って価値観を可視化し、他者との違いを安全に共有する</li> <li>▶ チームの信頼を高める「価値観開示」の方法を身につける</li> <li>▶ 明日から使えるマネジメント行動を具体的に設計する</li> <li>▶ 質疑応答とディスカッションを行う</li> </ul> </li> <li>・閉会あいさつ</li> <li>・事務連絡</li> </ul>

到達目標

- ① エンゲージメントの重要性を自身の部署の文脈で説明できる
- ② 自身の価値観を言語化し、マネジメント行動との関係性を説明できる
- ③ 自身の価値観を基にしたリーダーシップ行動を、職場で実践する具体策として提示できる

講師 **葛西 崇文 氏** 愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 特任助教

<https://sites.google.com/view/t-kasai/>

1979年青森県生まれ。博士（学術）。青森中央学院大学等での勤務を経て、2021年より大阪女学院大学にて教務・学生課長、管理課長を歴任。2025年1月より現職。専門は知覚心理学および大学職員の能力開発（SD）。長年の実務経験と理論を融合させたSD研修の企画・講師を多数務めるほか、「愛媛大学FD・SDチャンネル」等での発信も行う。大学行政管理学会理事。



## 事前課題

ご自身が所属されている大学の建学の精神など、大学の理念を改めてご一読ください。同様に、建学の精神に基づく行動規範や職員像などが策定されている場合には、それらについても改めてお目通しください。

## 当日の持参物

- 建学の精神など、大学の理念がわかる資料を**4部印刷してご持参ください**。同様に、建学の精神に基づく行動規範や職員像などが策定されている場合には、それらについても4部印刷してご持参ください。当日のグループワークで使用します。
- 個人ワーク、グループワークにおいてノートパソコンを使用しますので、ご持参ください。

## 問い合わせ先

特定非営利活動法人 **大学コンソーシアム大阪**（事務局 研修担当）

- ▶ 電話：06-6344-9560（平日 9:30～17:30）
- ▶ メール：kenshu★conso-osaka.jp ※★を@に変えてください

# “未来を創る” 次世代リーダー 養成プログラム



2026(令和8)年  
**2.27 [金]** 14:00~17:20

【情報交換会】 17:20~17:30(参加自由)

各大学の役割や存在意義が問われる中、これからの大学職員は、効果的な企画立案や現場の課題を解決できる能力だけでなく、マネジメント力、リーダーシップ力、コミュニケーション力、実行力といった総合的な能力が求められています。本研修では、受講者同士のグループワークにおける対話や個人ワークなどを通じて、大学の将来を担える「次世代リーダー」となり得る中堅層職員像を自分なりに定義します。また、研修を通して必要な知識や素養を身に付け、持続的に成長し、どのようにすれば組織の中で貢献することができるのかについて、具体的なアクションプランを考える機会とします。

キャンパスポート大阪 (大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)  
<https://www.consortium-osaka.gr.jp/access>

対 象 初任者以上の若手から中堅層大学職員  
(入職5~15年程度/課長以上の管理職を除く)  
テーマに関心のある方で、課題感を持ち、他者との対話を通じて視野を広げたい方

定 員 24名(最少実施人数6名)  
受 講 料 会員大学関係者 無料  
非会員大学関係者 2,500円(要事前納入)\*

申込方法 下記フォームまたは右のQRコードから申込フォームにアクセスの上、お申込みください。  
<https://forms.gle/F4yhXzUSd8XvrFuy6>

申込締切 2026年2月20日(金) 午後5時まで

※受講料納入について

・対象の方には受講料の振込について別途ご案内を差し上げます。  
・研修の3日前以降の受講キャンセルに伴う返金はお受けできません。





## プログラム (予定)



- 13:30～ ● 開場・受付
- 14:00～17:20 ●
- ・趣旨説明(目的・目標の確認／スケジュール確認)
  - ・グループごとの自己紹介
  - ・個人＋ペアワーク
    - ▶ 参加者がイメージする中堅層職員の共有
  - ・話題提供
    - ▶ 各講師による話題提供
  - ・プログラム1:ケーススタディ
    - ▶ 中堅層職員に求められる能力に関連したケーススタディ
  - ・プログラム2:個人ワーク(キャリアデザイン)
    - ▶ 今後求められる中堅層職員像を意識した参加者自らのアクションプランを作成
  - ・全体シェア・まとめ
- 17:20～17:30 ● 参加者・講師による情報交換

## 到達目標

- 1 望ましい中堅層職員像を他者に説明でき、自身のキャリアプランを作成できる。
- 2 企画立案や実行のプロセスに主体的に参加できる。
- 3 他者からの示唆を取り入れ、様々な気づきから次世代リーダーになるためのアクションプランを自分の言葉でまとめることができる。

### 講師

佐藤 浩輔氏 大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ  
藤原 哲氏 大阪公立大学 学務部 森之宮学務室 教務担当課長  
山本 博氏 京都橘大学 情報システム部 課長  
前河 泰正氏 大阪国際大学 IR室(兼)基幹教育機構事務室 IR室課長代理

### 事前課題

研修事前アンケートにご回答をお願いします (詳細はお申込みの方へあらためてお知らせします)

### 【問い合わせ先】

特定非営利活動法人 大学コンソーシアム大阪(事務局 研修担当)  
電話:06-6344-9560(平日 9:30～17:30)  
メール:kenshu★conso-osaka.jp ※★を@に変えてください



2025(令和7)年度 第1回 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪  
誰もパンクしない障がい学生支援の体制づくり  
開催報告

日 時: 2025(令和7)年8月20日(水)15:00~17:00  
会 場: キャンパスポート大阪(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)  
講 師: 宮谷 祐史氏(大阪大谷大学 人間社会学部 心理・福祉学科 専任講師)  
司 会 進 行: 中村 雅司氏(大学コンソーシアム大阪 研修部会 推進委員会 副委員長、  
大阪大谷大学 副学長、人間社会学部 教授、人間社会学部長)  
申 込 者 数: 20 大学 34 名(うち会員外2大学2名)  
参 加 者 数: 20 大学 34 名(うち会員外2大学2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

2024(令和6)年から、私立大学を含むすべての大学で、障がいのある学生への合理的配慮が法的に義務化され、有識者会議の開催や各大学での研修が進む一方、「合理的配慮」という本来シンプルな概念が、法的義務という重みの中で、過度に難しく受け取られ、対応に慎重になる大学も見受けられる。本サロンは、「パンクしない」体制づくりをキーワードに、合理的配慮の捉え方や体制整備の方向性について、ともに考え、意見交換を行う機会として開催する。



司会: 中村副委員長

## 2. 講演概要



講師: 宮谷 祐史氏

### ■前提確認-障がいとは-

「障がい」という言葉の定義は発展的である。今公演では障がい=Disability をdis(否定)+ability(能力)と捉えて、「できなさ(不利益)」を意味するものとした。Disability の発見にあたっては、おおざっぱに言えば個人の内側にある Impairment(機能障がい)側からのアプローチである「個人モデル」と、外側(社会)にある Social Barrier(社会的障壁)からのアプローチである「社会モデル」がある。

### ■合理的配慮とは

- ・2024(令和6)年4月の障害者差別解消法改正により、「不当な差別的取扱い」、「合理的配慮の不提供」の2点が禁止された。これにより、私立大学も含めて大学における障がいのある学生への支援は「思いやり」から「義務」へと転換した。
- ・「不当な差別的取扱い」を考えるうえで、差別を直接差別と間接差別に分けて考えるとわかりやすい。直接差別は、“障がい者は受験お断り”、“盲導犬は入構禁止”といった、障がいやそれに付随したものを理由とする不均等待遇であり、障害者差別解消法的にも「差別」と解釈されている。
- ・一方、指先に麻痺がある学生に危険な薬品を使用させないよう別の方法を提案するといった“不当”でない差別や、「間接差別」(一律の車通学禁止により車いす利用者の排除につながる)は、法的には必ずしも「差別」として取り扱われてはいないが、社会正義的な不利益を生むため、解決の手段の1つとして「合理的配慮」が位置づけられる。
- ・「合理的配慮」は、“合理的な配慮”とは異なり、対話的・双方向的な営みである。7つの要素(①個々のニーズ、②非過重負担、③社会的障壁の消去、④意向尊重、⑤機会平等、⑥本来業務付随、⑦本質変更不可)から構成され、障がいのある学生が、平等に、すべての人権及び基本的自由を享有・行使するための調整のことである。
- ・「配慮(思いやりや手助け等)」と「合理的配慮」は、結果的に提供内容が重複することもあるものの、その違いを意識しておくことが大切である。
- ・なお、合理的配慮の義務化や初中等教育における特別支援教育の一般化、大学全入時代の到来等を背景に、今後も障がい学生は増加すると見込まれる。一方で、大学においては、専門部署の設置が進むものの、18歳人口減少による厳しい財政事情が続くと言われている。

※ここで、各大学における障がい学生支援の体制について、グループワークで情報交換を行い、所属大学の状況整理(情報の相対化)を行った。

## ■バンク必至の障がい学生支援に何ができるか？

障がい学生の支援策として、「個人レベル」と「組織レベル」に分けて考える必要がある。

### <個人レベル>

- ・教育における合理的配慮はあくまで「教育活動」の一環であり、過度に難しく、堅苦しく捉えず、適切なサイズ感で理解することが必要である。文部科学省が開催した有識者会議でも推奨されているように、まずは事前的改善措置(バリアフリー化やユニバーサルデザイン化等)から検討することも一案であろう。そう考えるとやるべきことは無限にあるように思われるが、ここで先ほど説明した合理的配慮の7つの要件を軸に、普段の業務における本質的な要件を精査し、適切に情報を開示しながら、そこにアクセスできる人を増やしていくことで、少しずつ事前的改善措置が整っていくはずである。
- ・事前的改善措置を整えたとしても必ず“残り”(個別対応)の部分が出てくる。この対応が組織的にみれば非効率的になりがちで、判断に困るところでもある。そもそも障がいは個別性が高いものであることから、担当者一人では判断や対応が難しいケースも多い。そのため、専門部署がある場合、その本来的責務は“残り”の部分への対応、あるいは人的資源の養成、調整、配置であり、対応事例は学内全体で共有できる基盤を作りながら、外部のネットワークから新しい情報を収集することを心がける必要がある。また、エンパワメント(意思決定支援)は専門職が配置されていればより効果を期待できる。
- ・「組織として方針を決めてほしい」「診断書を提出させてほしい」という教職員の言葉をよく耳にするが、組織的通知や診断書は合理的配慮の具体的な内容を検討するうえでの書類の一つに過ぎない。学生本人と授業担当教員による“建設的対話”を踏まえた個別の環境調整の相談は、本来は組織の仕事ではなく、現場の教員の教育業務の一環であろう。現場ではアクセシビリティを十分に担保したうえで、学生から求められた事項が本質等に抵触する(しうる)場合は、学生に丁寧に説明して落としどころを探していくしかない。なお、遡及的な対応は合理的配慮として検討する必要性はないと考えられる。

### <組織レベル>

- ・組織レベルでは、大学全体の仕組みを丁寧に点検することが大切である。
- ・各大学で組織風土や合意形成の在り方は異なるため、実際に合理的配慮の提供を複数経験するなかで障がい学生支援部署の在り方は適正化されていく。たとえば、学内委員会(意思決定機関)や学内規定(意思決定基準)、紛争防止のための組織、担当者(窓口)といった事前的改善措置の整備が必然的に伴ってくるであろうし、その強化のためには責任の明確化、情報公開、学内施設の優先的改善、専門職の専門性の維持、専門的リソースの開発、外部機関との連携等を意識することになるだろう。障がい学生支援部署を設置することで、情報が集まりやすい等のメリットはあるが、体制の整備における必須条件ではない。
- ・専門部署のない大学においては、まずは合理的配慮の申請フローの明確化(窓口、責任主体の明確化)することからはじめ、合理的配慮の考え方の共有、専門知の確保、既存の教育支援リソース(教員・学部等)へのエンパワメントなど、既存のリソースを生かす体制を考えることが原則となる。

## ■まとめ

個人レベル・組織レベルに共通する重要事項は、既存の教育支援リソースに対する適切なエンパワメントである。障がい学生支援(合理的配慮)は、決して付加的なものでも、難しいものでもない。「障がい」は社会的な側面から発見できるため、本来の教育活動の根幹を見直す“ものさし”になり得る。また、ときには自分自身のルーチンを変えなくてはならない「面倒」を伴うものであり、教育者としてある程度その面倒(痛み)を引き受ける覚悟が必要である。そういった意味でも、個別具体の合意形成をはかる教職員への(実効的・心的)サポートは必須である。なお、大学で議論になる障がい学生支援の中には就職支援や生活支援など、1大学だけでは取り組めないものが含まれており、国家的、地域的課題として取り組む必要性も感じる。最後に、教育者として「面倒」を引き受けることで、あるいは多様性を呼び込むことで知を編むための摩擦が生まれる。「大学」というものの存在意義についても今一度考えていただきたい。



### 3. 質疑応答

質問1:「遡及的な申請は合理的配慮として検討する必要性はない(他の視点も入れる必要がある)」とのことだが、これは事象が起こった後では、建設的な会話ができないからか。また「他の視点を入れる」ということの具体例や具体策を教えてください。

回答1: そのとおりである。建設的な会話がなされていない(合意形成がなされていない)状態での遡及的申請については、法的な意味での合理的配慮としてとらえる責任はないとされている。しかし、それだけで終わると教育機関としては冷たい印象がある。教育的な支援の視点により、各々ができる範囲で何らかの譲歩や対応(例えば、代替課題の提出をもって出席に代える等)を行うことは合理的配慮の文脈とは別に検討の余地はあるだろう。

質問2: 自大学は学生数 9,000 人程の中規模の大学だが、障がい学生支援部署はない。今後設置するメリットを教えてください。

回答2: その規模であれば、障がい学生への属人的な支援で完結するのではなく、教職員のためのリソースセンター(専門的な知識や情報を提供する部署)として障がい学生支援部署を位置付けるスケールメリットは比較的得やすいかと思う。

質問3: 障がい学生支援体制の公開方法について聞きたい。自大学では現時点では「希望を聞いて対応する」としているが、もっと具体的に公表したほうがよいだろうか。

回答3: 支援内容を具体化しすぎると、「それしかできない(それだけでよい)」という誤った認識が双方に生じる可能性がある。一方で支援内容がイメージしやすいといったメリットはある。大学の風土にもよるが、非常におおざっぱに言えば大規模大学の場合は、ある程度具体化されている方が、また小規模大学では学生と対話しながら支援方法を探る方が良いと考えることもできるかもしれない。

### 4. 情報交換会

本編の終了後には、参加者と講師による情報交換会が開催され、大学を越えたネットワーキングが図られた。

### 5. 参加者アンケート結果

「参加者アンケート」に掲載

以上



会場の様子

# 2025(令和7)年度 第1回 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪 誰もパンクしない障がい学生支援の体制づくり

## 参加者アンケート集計結果

回答者数29名/参加者数34名 回収率85.3%

### 1.回答者について

#### (1)属性

単位:名

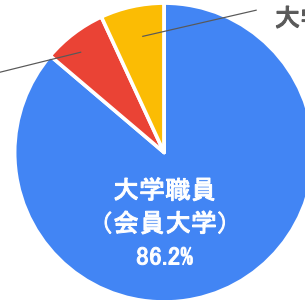
大学職員(会員大学)	25
大学教員(会員大学)	2
大学職員(非会員大学)	2
大学教員(非会員大学)	0

29

#### 回答者 属性

大学教員  
(会員大学)  
6.9%

大学職員(非会員大学)  
6.9%

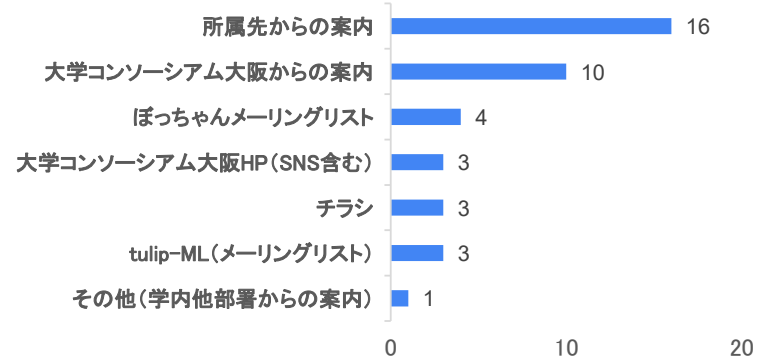


### 2.本サロンを知ったきっかけ

単位:件

大学コンソーシアム大阪HP(SNS含む)	3
大学コンソーシアム大阪からの案内	10
チラシ	3
所属先からの案内	16
tulip-ML(メーリングリスト)	3
ぽっちゃんメーリングリスト	4
その他(学内他部署からの案内)	1

#### 本サロンを知ったきっかけ

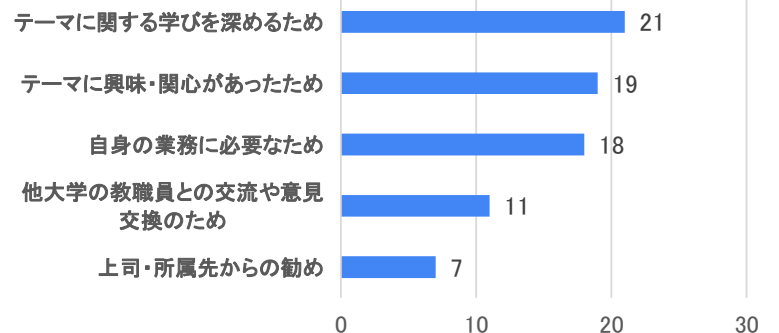


### 3.本サロンの参加理由(複数回答可)

単位:件

上司・所属先からの勧め	7
テーマに興味・関心があったため	19
テーマに関する学びを深めるため	21
自身の業務に必要なため	18
他大学の教職員との交流や意見交換のため	11

#### 参加理由

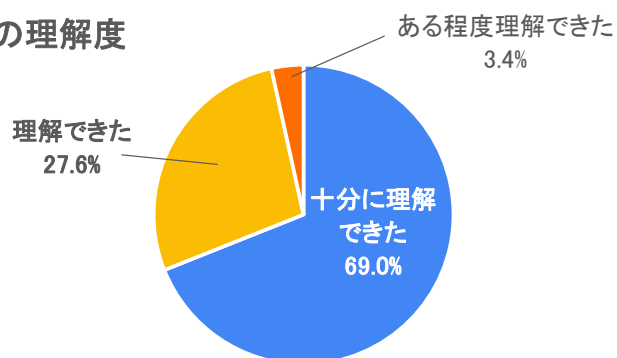


4.サロンの内容はどの程度理解できましたか 単位:名

十分に理解できた	20
理解できた	8
ある程度理解できた	1
あまり理解できなかった	0

29

内容の理解度

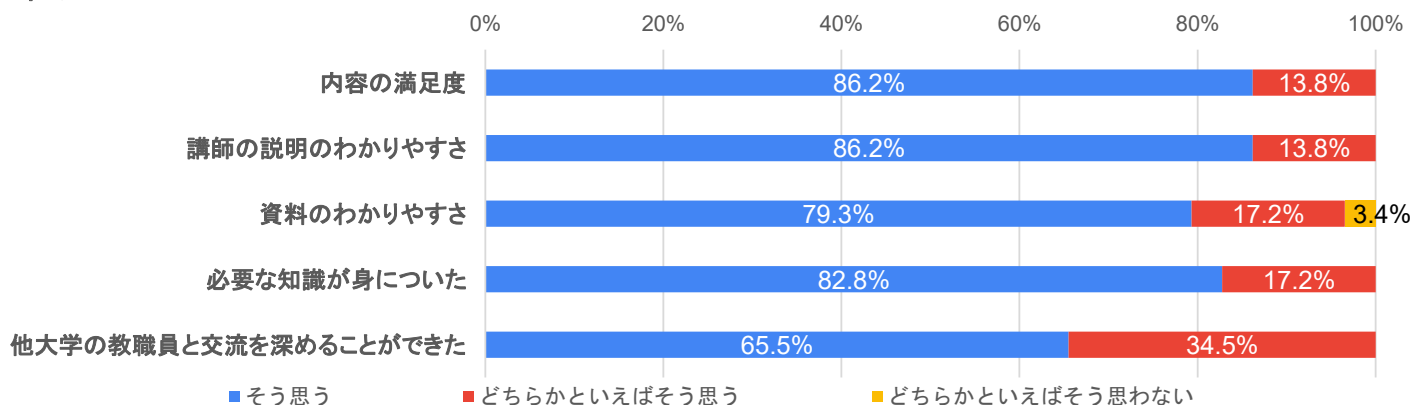


5.本サロンについて

単位:名

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
内容について満足している	25	4	0	0
講師の説明は分かりやすかった	25	4	0	0
提示された資料(投影)は分かりやすかった	23	5	1	0
自分に必要な知識を身につけることができた	24	5	0	0
他大学の教職員と交流を深めることができた	19	10	0	0

本サロンについて



6-1.本サロンの開催曜日・時間帯について

単位:名

適切だった	28
他の曜日・時間帯が望ましい	1

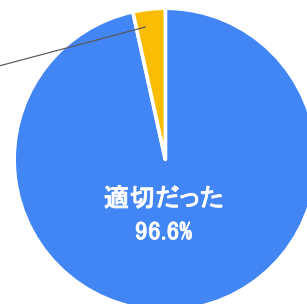
29

6-2.希望する開催時期について  
・お盆明けすぐの時期は参加しにくい

開催時期

他の曜日・時間帯が望ましい  
3.4%

適切だった  
96.6%



## 7.本サロンに参加して良かった点

・他大学の教職員と交流ができてよかった。(他6名)
・知りたいと思う内容の知識を得ることができた。(他5名)
・合理的配慮の制度について根本的な部分から学ぶことができ、大変勉強になった。(他1名)
・講義の内容がとても分かりやすかった。教員という立場からの意見と、今までの経歴からの知見を交えた講師の説明が具体的でよかった。
・参加者の事前質問に対し、詳細かつ的確な内容で別紙に回答いただいたことで、当日の時間短縮はもちろん、内容もより充実したものになったように思う。
・パワフルな講師の先生に出会えたことで前向きな気持ちになった。
・自身の大学及び学内での立ち位置などを改めて見つめ直す機会となった。
・自大学と他大学の共通課題について情報共有することができた。
・所属する部署や業務内容が近い方々でグループが分けられていたので、交流しやすかった。

## 8.本サロンをより良いものとするための提案

・ワークの時間をもう少し長くしてほしい。
・他のグループの方と交流する時間を設けてほしい。

## 9.今後、本サロンで取り上げてほしいテーマ

・他大学における事務的な配慮依頼書提供の流れ
・留学生支援について
・業務を行ううえで、大切にすべき考え方
・IRに関するテーマ、認証評価に関するテーマ、内部質保証に関するテーマ
・学生FD、学生に関する危機管理・対策について

## 10.上記以外の感想や意見

・タイムリーなテーマだった。
・合理的配慮に関して振り返ることができた。
・講師の話が非常に分かりやすく参考になった。
・参加者からの事前質問への回答がとても具体的で共感することが多く参考になった。交流できなかった方との情報交換が資料を通じてできたように思った。
・席が後方のため投影資料が見づらかった。

2025(令和7)年度 第2回 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪  
生成 AI を「頼れるパートナー」に！大学職員のための AI 活用・習慣化講座  
ー基礎の復習から実践ノウハウまでー  
開催報告

日 時: 2025(令和7)年 10 月 24 日(金) 18:00～20:00  
会 場: キャンパスポート大阪(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)  
講 師: 森木 銀河氏(元 九州大学 インスティテューショナル・リサーチ室 学術推進専門員)  
司 会 進 行: 佐藤 浩輔氏(大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員／  
大阪体育大学 庶務部 学長室担当 チーフ)  
申 込 者 数: 19 大学 36 名(うち会員外3大学3名)  
参 加 者 数: 18 大学 32 名(うち会員外3大学3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

本講座では、単なるプロンプト(指示文)のテクニック習得だけではなく、「AI に思考を預けるのではなく、指示を明確に言語化し、最終的な生成物には人間が責任を持つ」という AI との本質的な向き合い方に焦点を当て、生成 AI を真の「頼れるパートナー」へと変えるための手段を学ぶ。また、それを通して、質の高い業務と時間創出の実現を目指すものである。

### 2. 開会挨拶

AI の導入が大学にとって現実的なものとなり、いまや AI は大学職員の業務における新しいパートナーになりつつある。一方で、その位置付けや任せる業務の範囲等については、検討が必要な事項も多い。本日は基本的な仕組みから実践まで幅広く学ぶ予定であり、ぜひ豊富な知見を持ち帰っていただきたい。また、参加者同士も積極的に情報交換し、交流を深めてほしい。



司会・開会挨拶: 佐藤委員

### 3. 講義概要

※講義中は各参加者が ChatGPT を実際に使用しながら、実践的に知見と理解を深めた。

#### <導入>

生成 AI の初歩的な使い方として、まずはメモ帳代わりに活用することを薦めたい。自身の考えなど“何か”を自由に入力しておけば、後でそれを集約・要約することができる。また、チャット欄に質問等を入力すると回答を返してくれる。ときには尋ねていないことまで教えてくれることもあるので、肩肘張らず、気軽に使うことから始めてみてほしい。

#### <生成 AI の基本>

ChatGPT を含む「生成 AI」の定義は、いまだ確立されたものではなく、後追いで定義されているのが実情である。一般的には、文章、画像、プログラム等、多様なコンテンツを生成できる AI モデルに基づく技術の総称である。これらの AI モデルは、開発者が事前にインターネット上の文章等を大量に学習させ、社会性を持たせる等の調整(アライメント)を行うことで最適化されている。



講師: 森木 銀河氏

#### <生成 AI(ChatGPT)の機能>

ChatGPT の基本的機能は、大きく以下の2点に整理できる。

##### ① テキスト生成

AI が勝手に文章を生成するわけではなく、プロンプト(指示文)を入力することで初めてテキストが生成される。生成される内容は、事前に学習させた大量のデータから導き出される。

## ② Web 検索

生成 AI には当初、リアルタイムで情報を取得する仕組みはなかったが、近年では Web 検索機能が実装され、最新の情報を参照できるようになった。

①および②の基本機能に加え、最近の ChatGPT には画像生成、動画生成等、様々な機能が実装され、「スーパーアプリ化」が進んでいる。これは従来型携帯電話(ガラケー)がスマートフォンへと進化した過程によく似ており、単純な処理機能を備えたツールから、総合的なプラットフォームへと目覚ましい進化を遂げつつある。

これらの機能の一つとして「ディープリサーチ」がある。これは、複数の情報源を比較し、背景や理由まで深く掘り下げて分析する調査手法であり、仮説の設定、検証、信頼性の評価を行いながら、目的に応じて情報を整理する点に特徴がある。企画立案や戦略策定などで使える実践的な知見を得ることができ、大学業務においてもきわめて有用な機能である。

### <生成 AI の選び方>

生成 AI には ChatGPT のほか、Google AI Studio、NotebookLM、Microsoft Copilot など、多様なサービスが存在する。

個人の日常や趣味の範囲など機密情報を扱わない場合は Google AI Studio、NotebookLM、安全性や信頼性に課題がある場合は ChatGPT、Microsoft Copilot の使用を推奨する。また、品質・精度に課題がある場合は Claude Pro 等の上位プランを検討するか、AI エンジニアを擁する企業へ相談するのも一案である。

なお、生成 AI は機能や仕様が予告なく更新されることが多く、特定機能への依存は避けることが賢明だ。“変化を強みに変える”という意識も持っておきたい。また、アップデート後の機能は、頭で理解しようとするよりも実際に使いながら慣れることを薦めたい。

### <生成 AI の活用>

生成 AI の便利な活用方法として、3つの使い方とその要点を紹介する。

#### ① 軽く相談する

相談内容は、例えば「無条件に褒めてほしい」などのメンタルケア的なものでも構わない。うまく使おうと力む必要はなく、まずは気軽に試してみることが大切である。他にも、分からない言葉の意味や類義語を尋ねるといったことなども試してみてほしい。Web 検索と違い、プロンプト次第で単なる解説ではなく、自身の業務や志向に合わせてパーソナライズされた答えが得られるだろう。

#### ② 文章を要約する

要約においては、「すでに持っている情報を惜しみなく与えること」、「要約は情報の変換であること」の2点を意識しつつ、的確なプロンプトを入力する必要がある。よりよいプロンプトの一例としては、以下のようなものがある。

- ▶ 命 令 書 : AI のペルソナを指定(例:「あなたはプロの編集者です」)
- ▶ 制約条件 : 具体的な要件を指示  
(例:「簡潔に要点が理解できるようなストーリーを見出し付きで明確に。対象は高校生」)
- ▶ 入 力 文 : 要約の対象となる文章を提示
- ▶ 出力形式 : 形式や長さ・項目数等を指定  
(例:「50 字以内」「原文の 1/3 の長さ」「3~5 項目の箇条書き」)

#### ③ 文章を生成する

実は生成 AI は、前述の2つの機能(相談・要約)に比べ、文章生成は得意ではない。文章生成の本質は“後続する文章を作ること”であり、利用者は AI が続きを書きやすいように“入口となる文章”を提示する必要がある。例えばメールを作成してほしい場合は、20%程度を自分で書いたうえで、残りを AI に任せることを薦めたい。また、情報をできるだけ多く与え、的確なプロンプトを入力する必要があるのは、要約の場合と同じである。

なお、生成 AI は過去の応答を参照するため、同じプロンプトを入力しても、出力される内容に個人差があることも覚えておいてほしい。

#### <総括>

「相談」、「要約」、「生成」の3つの活用法に言及してきたが、このほか利用者の作成した文書等に間違いがないかをチェックさせるといった使い方もある。総じて、生成AIを用いてできることは、利用者の志向や能力を伸ばす「拡張」であるといえよう。（相談して気持ちが楽になるのも広い意味での「拡張」といえる。）

一方で、AI は人間に近いもののように感じるが、人間そのものではない。賢いが、意外と不得意なことも多く、基本的には「指示があつて初めて動く存在」である。AI に責任を転嫁するのではなく、最終的な確認はあくまで人間が行うという意識を持ってほしい。

#### 4. 質疑応答

質問1：生成 AI の利用を重ねることで、独自の癖が生じることはあるか。

回答1：ChatGPT に関しては、そのような傾向が生じる場合があるが、設定によって調整が可能である。

質問2：組織全体で使用する際、運用方針やガイドラインは必要か。また制定・改訂時に留意すべき点はあるか。

回答2：運用方針はいわば方向性を示す「コンパス」であり、ガイドラインは道筋の描かれた「地図」である。ガイドラインの有無は大学により異なるだろうが、適切な運用にはコンパスだけではなく明確な地図が必要である。大学の事例としては、武蔵野大学のガイドラインが参考になる。

#### 5. 情報交換会

本編の終了後には、参加者と講師による情報交換会が開催され、大学を越えたネットワーキングが図られた。



会場の様子



情報交換会の様子

#### 6. 参加者アンケート結果

「参加者アンケート」に掲載

#### ※参考資料

生成 AI 利用者のためのプロンプトガイド：<https://promptforus.com/>

以上



# 2025(令和7)年度 第2回 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪 生成AIを「頼れるパートナー」に！大学職員のための生成AI活用・習慣化講座 —基礎の復習から実践ノウハウまで—

## 参加者アンケート集計結果

回答者数28名/参加者数32名 回収率87.5%

### 1.回答者について

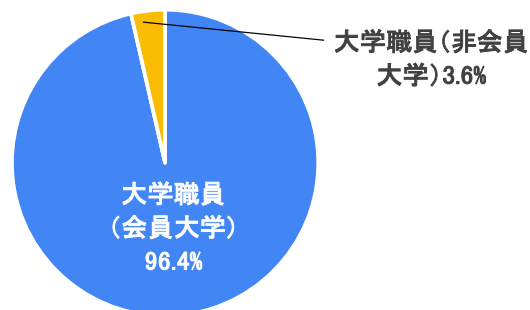
#### (1)属性

単位:名

大学職員(会員大学)	27
大学教員(会員大学)	0
大学職員(非会員大学)	1
大学教員(非会員大学)	0

28

#### 回答者 属性



### 2.本サロン全般について

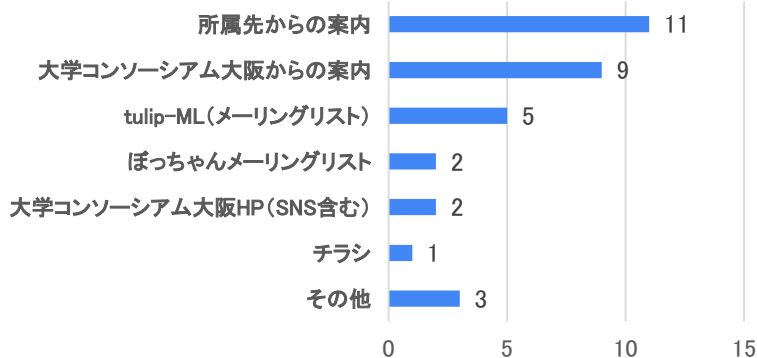
#### (1)本サロンを知ったきっかけ(複数回答可)

単位:件

大学コンソーシアム大阪HP(SNS含む)	2
大学コンソーシアム大阪からの案内	9
チラシ	1
所属先からの案内	11
tulip-ML(メーリングリスト)	5
ぽっちゃんメーリングリスト	2
その他	3

その他:同僚・先輩職員からの紹介、推進委員(として携わっているため)

#### 本サロンを知ったきっかけ

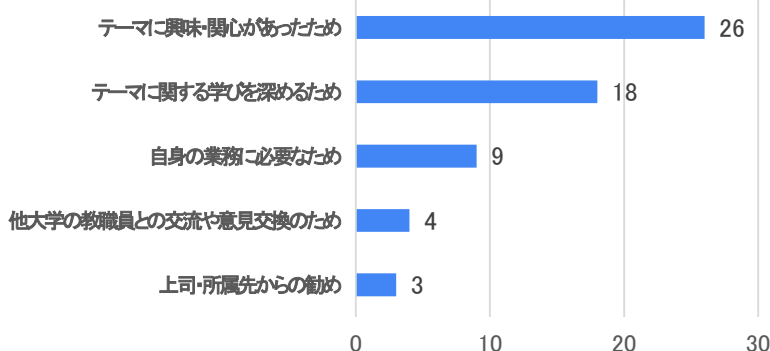


#### (2)参加理由(複数回答可)

単位:件

上司・所属先からの勧め	3
テーマに興味・関心があったため	26
テーマに関する学びを深めるため	18
自身の業務に必要なため	9
他大学の教職員との交流や意見交換のため	4

#### 参加理由



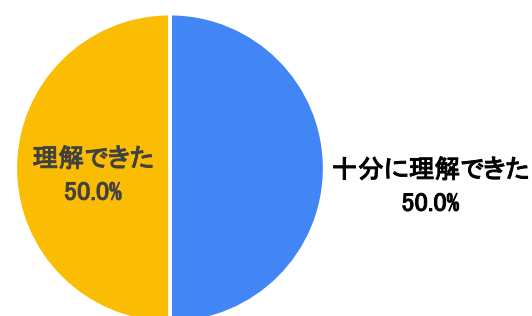
### (3) 内容の理解度

単位: 名

十分に理解できた	14
理解できた	14
ある程度理解できた	0
あまり理解できなかった	0

28

### 内容の理解度

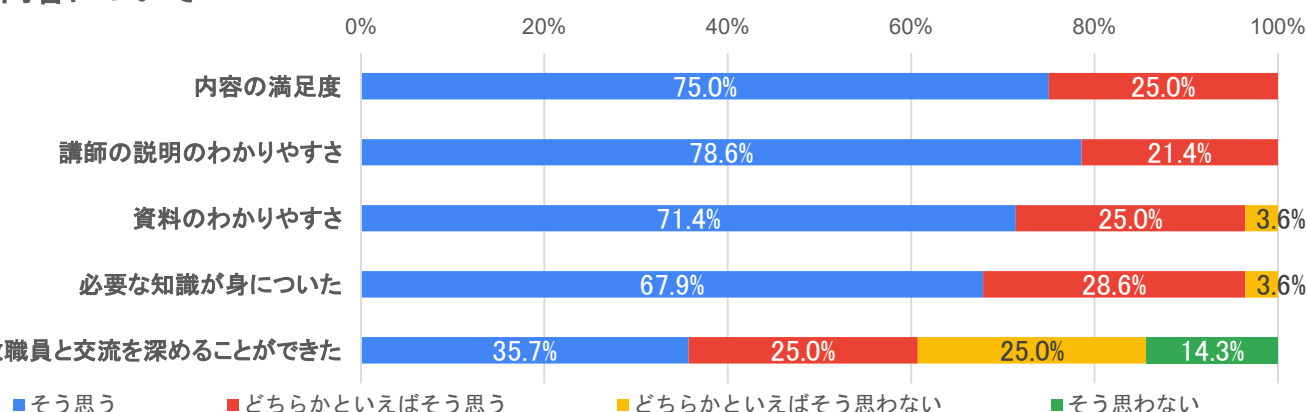


### (4) サロンの内容について

単位: 名

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
内容について満足しているか	21	7	0	0
講師の説明はわかりやすかったか	22	6	0	0
提示された資料はわかりやすかったか	20	7	1	0
必要な知識を身につけることができたか	19	8	1	0
他大学の教職員と交流を深めることができたか	10	7	7	4

### サロンの内容について



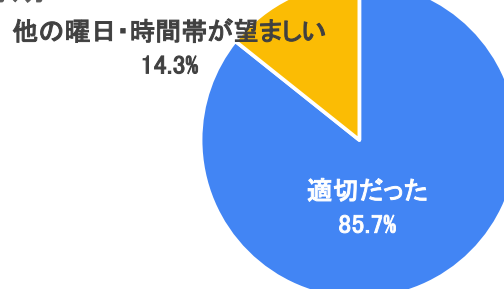
### (5) 開催時期・時間について

単位: 名

適切だった	24
他の曜日・時間帯が望ましい	4

28

### 開催時期



希望する開催時期・時間

・もう少し早い時間(勤務時間内)の実施を希望(他3名)

**(6)本サロンに参加して良かったと思われる点**

・具体的な事例を紹介いただき、実践の機会もあったので理解が深まりやすかった。(他2名)
・生成AIに関して、自分が把握できていない新しい情報(ツール)や知識を知ることができた。(他1名)
・大学内の研修やマニュアルだけでは得られない学びがあった。
・講師の話で実際の自分の業務への想像が深まった。
・AIの仕組みから教授いただいたことがありがたかった。
・大学職員として身につけておくべきAI活用力の身につけ方を知るきっかけを得ることができた。
・参加者の方との交流を通じて、他大学の生成AI活用について情報を収集することができた。
・初めての参加だったが、刺激になった。

**(7)本サロンをより良いものとするための提案**

・部署ごとの情報交換会のような機会もあるとよい。
・今回は講演がメインだったが、参加者同士で軽くディスカッションする場があってもよかった。
・オンライン開催とのハイブリッド方式があってもよいのではないかな。

**(8)上記以外の感想や意見**

・学内研修を検討しており、進め方も含めて非常に参考になった。
・講師の方からの説明がとても分かりやすかった。
・業務にどうやって活用できるかを考えて、AIをうまく使いたい。

**(9)今後、本サロンで取り上げてほしいテーマ**

・同テーマ(定期的に、または複数回開催してほしい)(他1名)
・他大学の生成AI導入事例・導入にあたって苦労した点など
・Copilotを実務で活用する方法(業務ではCopilotを使用する機会のほうが多いため)
・寄付金募集や資産運用の施策、留学生教育など
・内部質保証、IR、私立大学対象の補助金業務関係、寄付制度、アカデミックアドバイザー、大学の歴史(学制)、大学財務論(入門編的なもの)
・所属大学での人材育成について
・障がい学生への配慮について(対応事例など)

# 2025(令和7)年度 第3回 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪 大学DXを実質化するために現場の大学職員ができること

## 参加者アンケート集計結果

回答者数16名/参加者数24名 回収率66.7%

### 1.回答者について

#### (1)属性

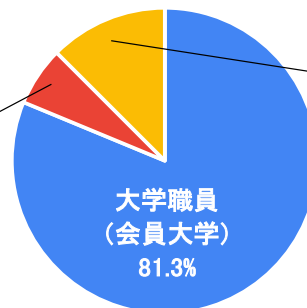
単位:名

大学職員(会員大学)	13
大学教員(会員大学)	1
大学職員(非会員大学)	2
大学教員(非会員大学)	0

16

#### 回答者 属性

大学教員  
(会員大学)  
6.3%



大学職員  
(非会員大学)  
12.5%

### 2.本サロン全般について

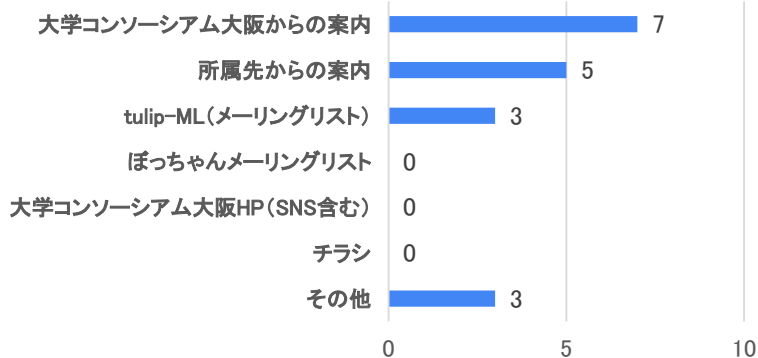
#### (1)本サロンを知ったきっかけ(複数回答可)

単位:件

大学コンソーシアム大阪HP(SNS含む)	0
大学コンソーシアム大阪からの案内	7
チラシ	0
所属先からの案内	5
tulip-ML(メーリングリスト)	3
ぽっちゃんメーリングリスト	0
その他	3

その他:先輩職員からの紹介、JUAMでの告知、学内供覧

#### 本サロンを知ったきっかけ

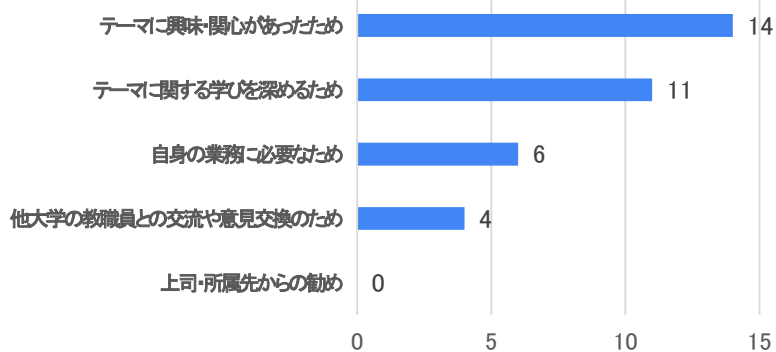


#### (2)参加理由(複数回答可)

単位:件

上司・所属先からの勧め	0
テーマに興味・関心があったため	14
テーマに関する学びを深めるため	11
自身の業務に必要なため	6
他大学の教職員との交流や意見交換のため	4

#### 参加理由

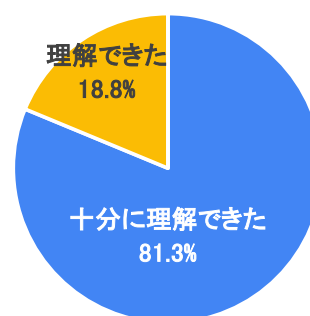


### (3) 内容の理解度

単位: 名

十分に理解できた	13
理解できた	3
ある程度理解できた	0
あまり理解できなかった	0

### 内容の理解度

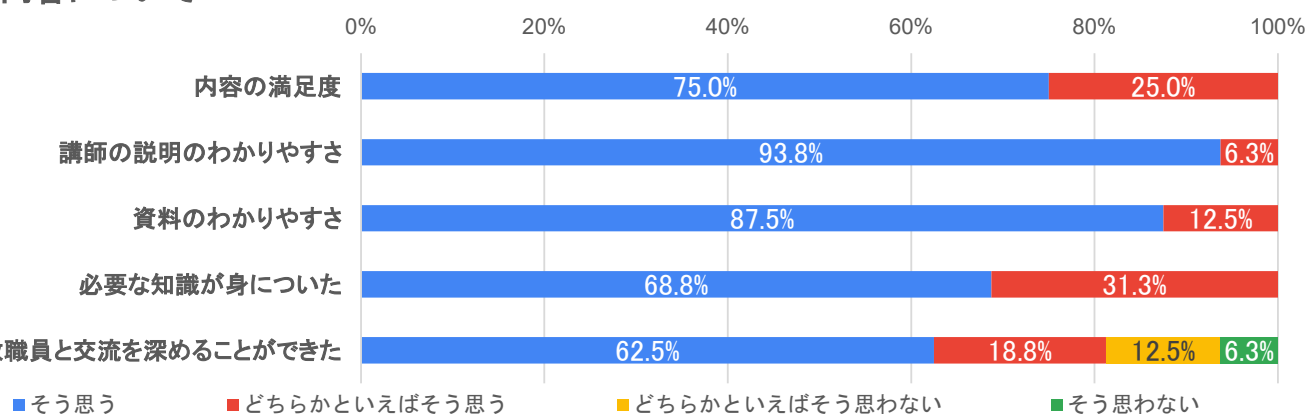


### (4) サロンの内容について

単位: 名

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
内容について満足しているか	12	4	0	0
講師の説明はわかりやすかったか	15	1	0	0
提示された資料はわかりやすかったか	14	2	0	0
必要な知識を身につけることができたか	11	5	0	0
他大学の教職員と交流を深めることができたか	10	3	2	1

### サロンの内容について



### (5) 開催時期・時間について

単位: 名

適切だった	16
他の曜日・時間帯が望ましい	0

16

### 開催時期



**(6)本サロンに参加して良かったと思われる点**

・単にツールやシステム導入の話に終始するのではなく、「組織改革」や「目的」に焦点を合わせてDXをご説明いただけたことに共感を覚えた。
・大学のDX化について自分の力でもどうにかできる部分があるのではないかと考えるきっかけになり、モチベーションアップにつながった。
・所属先の教員とはまた違った視点でDXについて語ってくれたので、視野が広がった。
・講演、事前の質問への回答、情報交換の時間と、プログラム構成がとても良かった。
・組織の課題を客観的に考えるきっかけになった。
・学内では実施されていないような興味深いテーマの講演が聞ける点。
・場所が梅田ということで、定時まで仕事をしてから参加できた。
・会場の雰囲気も良く、講演後に交流の時間を設けていただいたことで、他大学の方と知り合う機会があったことが良かった。
・他大学の方と同じテーマで話をすることができた。
・気軽に参加できる雰囲気が良かった。

**(7)本サロンをより良いものとするための提案**

・オンラインでも受講できる研修があればよい。(他1件)
・グループワーク等があればもっと交流や意見交換ができたかと思う。

**(8)今後、本サロンで取り上げてほしいテーマ**

・DX化に向けたチーム形成など初期段階の動き方、全体のモチベーションの維持に向けて必要なことは何なのか。
・講師の寺尾氏が手がけた支援事例を可能な範囲で具体的にお聞きしてみたい。
・管理職ではない大学職員として、どうあるべきか(どのように行動するべきか)を具体的に学べる場があればうれしい。
・大学職員の働きがいや魅力の深掘り。
・認証評価制度(講師:高田英一氏<神戸大学 戦略企画室 教授>)
・あえて別業界の現状などを紹介していただけると、ガラパゴス化した大学業界で新たな気付きやヒントが得られるのではないと思う。
・心理学関連の研修。

**(9)上記以外の感想や意見**

・DXとは何かから丁寧に説明いただくことで、あらためて学内のDX推進担当として何を目標とするべきかが明確になった。明日からの具体的な行動につなげたい。
・第2部で生じた疑問の答えが第3部で解決する構成になっており大変よかった。こんなに腹落ちしたセミナーは初めてだった。資料を必ず直属の上長、情報システム部長などと共有する。
・本学の体制について変わらないとあきらめてしまっている部分もあったが、「保守→変革」ができるように、自分でできることを考えて行動したい。
・とても学びの多い研修で、参考になる情報ばかりだった。