

2026(令和8)年度 第2回初任者 SD 研修
「初任者が身につけたい業務の進め方 ～ケーススタディを通して考える～」開催報告

日 時： 2026(令和8)年9月9日(水) 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)

加藤 敦也 氏(大阪産業大学 人事部 人事課 主任)

清村 雅人 氏(追手門学院大学 総務部 人事課)

岡本 紗綾 氏(大阪医科薬科大学 人事部 人事課 主任)

受講者数： 10 大学 17 名(うち会員外 1 大学 1 名)

企画・運営： 大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員会

実施内容：

1. 開会挨拶(竹中研修部会推進委員長)

- ・今回は、実際の業務の中で起こりそうなケースについて考える研修である。今日取り組むのは、答えが一つに決まらない問題であるため、「自分ならどう考えるか」ということに加えて、「他の人はどう考えたか」という気付きも含めて、学びの材料としていただきたい。
- ・また、それぞれのケースについて一対一の対応として学ぶのではなく、「もしこの場面がこうだったらどうなるか」「新人職員が自分だったら、あるいは同僚だったらどうなるか」など、設定や状況を自分の中で膨らませながら考えていただきたい。
- ・研修を「楽しかった」で終わらせるのではなく、ケースを通じて得た気づきを、実際の業務にもつながる学びとしていただきたい。



竹中委員長

2. 本研修のねらい・到達目標の確認

＜研修のねらい＞

- ・大学職員が現場で直面する課題を題材に、ケーススタディを通して「状況をどのように捉え、どのように判断し、行動するか」を具体的に考える。
- ・初任者が陥りやすいつまづきや失敗について対話し、自身の業務の進め方を言語化するとともに、他者の視点から改善のヒントを得る。
- ・グループワークを通じて他大学の参加者と意見交換し、多様な考え方や実践に触れることで、今後の業務に生かせる視点を広げる。

＜到達目標＞

1. ケーススタディを通して、自身が「どのように判断し、行動するのか」を説明できる。
2. 初任者が陥りがちな課題や失敗について説明できる。
3. グループワークを通じて参加者と意見交換できる。

3. 研修本編

(1)アイスブレイク

(2)導入説明「初任者に求められる役割」

- ・初任者に求められる役割として、①基本的な日常業務の遂行、②自大学の理解、③コミュニケーション能力・調整力、④問題解決力、⑤自己研鑽の5つの観点が示された。
- ・日常業務を正確に遂行することを基盤としながら、自大学の理念・組織・規程等を理解し、関係者との調整や課題解決に必要な力を高めていくことの重要性が確認された。



佐藤講師

(3) ケーススタディ

ケーススタディでは、講師によるスキット(寸劇)を通じて具体的な場面を提示し、参加者がその場面における課題や対応について考えた。

① ケース1「認識のズレ」

- ・「前回と同じ形式で」「適当に」といった曖昧な依頼を題材に、依頼者・実施者・調整者の間で認識のずれが生じる場面について検討した。
- ・言葉を具体化し、依頼の背景や意図を早い段階で確認するとともに、関係者間の認識を整理することの重要性を共有した。

② ケース2「合意形成の遅さ」

- ・業務改善の提案に対する関係部署からの回答が曖昧で、決定が進まない場面を題材に、大学組織における意思決定や合意形成について考えた。
- ・改善を進める際には、関係者や決定までのプロセスを把握し、必要な調整や事前の共有を丁寧に行うことが重要であることを確認した。

③ ケース3「調整の難しさ」

- ・学生の教室利用希望と教員の研究会予定が重なる場面を題材に、公平性、教育・研究上の必要性、利用者の要望など、複数の立場を踏まえた調整について検討した。
- ・関係者の要望や前提条件を整理したうえで、誰がどの段階で判断するのかを明確にし、必要な情報をつなぐことの重要性を共有した。

(4) 個人ワーク

- ・ケーススタディを踏まえ、自身の業務に引きつけて、今後意識したいことや具体的な行動についてワークシートに整理した。



加藤講師、岡本講師、清村講師

(5) グループワーク

- ・個人ワークの内容をグループ内で共有し、他大学の参加者との意見交換を通じて、自身とは異なる視点や対応方法に触れた。

(6) 全体共有

- ・各グループでの議論や気づきを全体で共有し、業務の背景・意図を確認すること、曖昧な表現を具体化すること、関係者の立場を整理することなどが、共通するポイントとして挙げられた。



(7) 総括(佐藤講師)

- ・他大学へ移動する機会が少ないからこそ、大学の枠を越えて外部に出て、他大学の職員との交流や情報交換、人脈形成を行うことは、自身の成長につながる貴重な機会となる。専門性を高めていくためにも、こうした「他流試合」の機会を積極的に活用しながら、自己研鑽を重ねていくことが重要である。
- ・今回のケーススタディでは、ケース1を通じて「基本的な日常業務の遂行」や「コミュニケーション能力・調整力」、ケース2を通じて「自大学の理解」や「コミュニケーション能力・調整力」、ケース3を通じて「コミュニケーション能力・調整力」や「問題解決力」について考えた。
- ・今回取り上げたような、複雑で明確な答えのない課題を乗り越えていくためには、日々の業務経験だけでなく、自ら専門性を身につけていくことが必要であり、継続的に自己研鑽に取り組んでほしい。

4. 情報交換会

研修終了後に、受講者と講師等による情報交換会を開催し、大学の枠を越えた交流とネットワーク形成を図った。

以上