

## 平成25年度SD研修報告

著者	安原 裕子
雑誌名	技術報告
巻	19
ページ	87-92
発行年	2014-03-10
出版者	静岡大学技術部
URL	<a href="http://doi.org/10.14945/00008051">http://doi.org/10.14945/00008051</a>

# 平成 25 年度 SD 研修報告

安原 裕子  
(技術部 情報支援部門)

## 1. はじめに

本 SD 研修の目的は、大学を取り巻く環境が日々刻々と変化し大学改革を求められている今、職務上必要とされる知識や技能を高め、変化していく大学に柔軟に対応できる職員力を身につけ、教職協働を理解し教育研究を前に進める力を身につけることである。技術力の向上は、企画委員会主導で開催される技術研修や日常の業務の繰り返しで向上させることが可能である。それに対し職員力の向上は、ただ本や文献を読めばよい、勉強をすればよいというものではない。大学にとって教育研究にとって、いま何が必要なのかを考える力、さらにはただ考えるだけではなく起案し提案する力、発表する力をつける必要がある。

平成 24 年度より SD 研修を企画し、定期的に小規模な研修を継続して行ってきた。平成 24 年度の活動で参加者への SD に関するある程度の意識づけはできたが、座学や一方的な発表にとどまり、実際にコミュニケーション力や発信力・企画力などをより高めるような研修内容にできなかった。そのため本年度を、積極的に実践していく年度として位置づけた。本年度は年度計画を立て技術部として学長裁量経費を申請し承認された。定例の小規模研修に加え、具体的に実行できる企画を提案し、これまでの参加者以外にも情報発信することを目標として進めてきた。

本稿では、本年度の企画である技術部採用案内パンフレット作成、浜松学童保育におけるプログラム提供、学内講師を招いての全体研修、全国国立大学法人技術職員調査、そして定例 SD 研修について報告する。

## 2. 技術部採用案内パンフレット作成

優秀な人材の確保は、技術部にとって、ひいては大学にとって重要である。しかしこれまで技術部や技術職員についてより詳しくアピールするものがなかったため、応募者が技術職員に対してどういうイメージを持って臨めばいいのかわからないまま採用試験に至っているように感じていた。

ここで、神戸大学において『神戸大学職員採用案内パンフレット』が Web 公開されていることを知った<sup>[1]</sup>。神戸大学の若手職員プロジェクトで作成されており、新規採用職員の手で毎年更新されている。このパンフレットを参考に、静岡大学技術部の採用案内パンフレット作成を企画した。

### 2.1 もらって嬉しい採用案内とは？欲しい情報は？

採用案内は、静岡大学技術部に応募しようという人にとって役に立つ情報がなくてはならない。“単なる技術部の紹介”で終わってしまうならば、公開している技術部 Web サイトを見てもらえば済む話である。いかに Web サイトと異なる情報を入れ込めるか、応募者にとって参考になる情報を組み込めるかが重要だと考えた。また同時に楽しく見ることができ、本学技術部に入りたいと思ってもらえるものでなくてはならない。

そこでまず参加者各自が“もらって嬉しい採用案内”はどんなものか？を考え、反対にもらってもさっと見て終わってしまう“残念な採用案内”はどんなものか？も考えてみた。嬉しいものとしては、欲しい情報が載っている、説明が端的で明瞭、理念やポリシーがよくわかる、見た目が華やか、などが挙

がった。反対に残念なものとしては、字が小さくて多い、分厚い、地味、Web サイトと同じことしか載ってない、情報が古い、などが挙がった。

続いて、応募者が欲しい情報とは何かを考えた。我々が伝えたいことだけにとらわれ、応募者が欲しいと思う情報がないようではいけない。キャリアパス、業務内容、苦勞したことややりがい、給与、福利厚生、研修制度、取得可能な資格、年齢構成などが挙がった。業務内容は Web サイトに掲載されていることよりも突っ込んだ内容がほしいとの意見があった。また、技術職員のメリットだけでなくデメリットもあってもよいのではという意見もあった。

### 2.3 仕様の検討・製作

ここまでの意見をもとに、パンフレットの形状や基本構成などの仕様を検討した。形状は一番作りやすいと思われる A4 サイズの中綴じとした。構成は、技術部の組織図、部門紹介、職員の声、福利厚生とし、まずは基本形を固める方針とした。『職員の声』には、採用後 5 年以内の若手職員に依頼することにした。仕様ができた後、作業を分担し製作に取りかかった。

### 2.4 完成物

図 1 に示すようなパンフレットが仕上がった。ページ数は予定通り表紙含め 8 ページとした。

2-3 ページには組織図と部門紹介、4-5 ページには職員の声、6 ページに勤務条件・福利厚生を掲載した。7 ページは技術部 Web サイトに掲載されている写真を掲載し、勤務イメージが少しでも伝わるようにした。

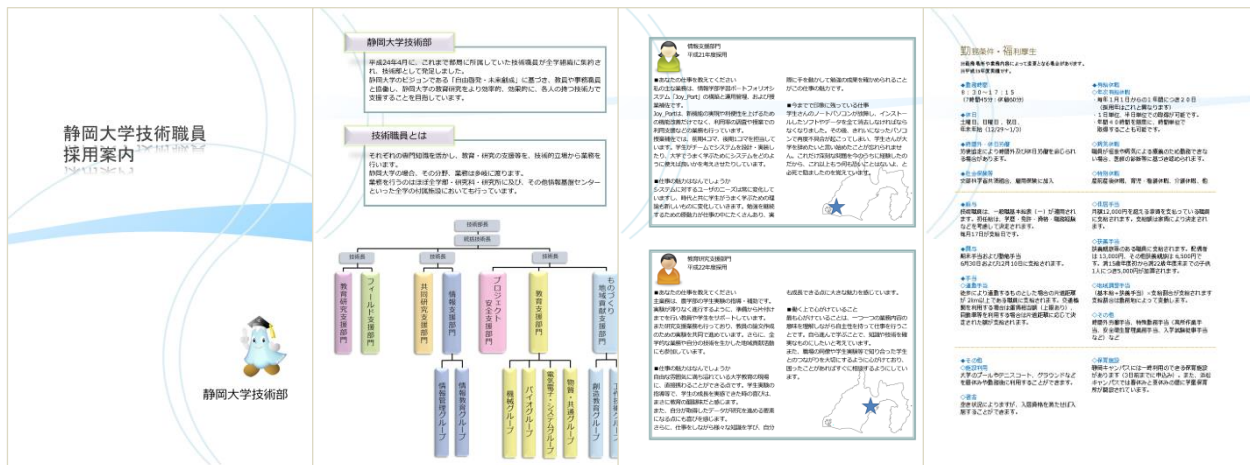


図 1. パンフレットイメージ

### 2.5 まとめ

本作業の中で、技術部組織の俯瞰、各部門の業務内容の整理を行うことができた。また、自分たちが大学内でどのような位置に属しどのような流れで採用されたのか、採用システムや給与システムの勉強をすることで、今まで知らずに／知らずとせずいたことを学ぶことができた。

『職員の声』部分については、まずは研修参加者自身が考えることで、あらためて自らの業務を振り返り仕事の魅力を再考することができた。これにより新たな課題を発見した参加者もいた。

## 3. 学童保育におけるプログラム提供

昨年度 別の活動の一環として浜松キャンパスにおける夏季学童保育にて「パソコンで音楽を作ってみよう」のプログラムを提供し、非常に好評を得たことから、本年度は SD 研修の一環として開催することとし、計画を進めてきた。技術部に対し広くサポートメンバーを募り、興味を持ってくださる方のご協力を得ることができたことをここに感謝申し上げる。

### 3.1 プログラミンで遊ぼう

8/6 に情報学部 C&C 教室にて開催した。講師は情報支援部門の遠山紗矢香氏に依頼した。参加児童数は 26 名。

文部科学省「MEXT 子どもエデュテイメントコンテンツ」にて公開されている「プログラミン<sup>2)</sup>」を利用し、簡単な操作説明後、各自で自由に考えて作品を作ってもらった。低学年児童も多いことから、あまり高度な説明はせず、プログラムを通じて創作を楽しんでもらうことに重きを置いた。

パソコンを利用するプログラムは非常に人気があり、今回も「楽しかった」という声が多く聞かれた。ただ楽しいというだけでなく、自分で動きを考え、考えた通りに動くかどうか、というところに興味を持ってもらえたと思う。



図2. プログラミンで遊ぼうの様子

### 3.2 人工イクラを作ってみよう

8/22 に化学実験室にて開催した。講師は教育支援部門の草薙弘樹氏、大橋和義氏、中本順子氏に依頼した。参加児童数は 30 名。

この実験自体はテクノフェスタなどでも行われているものだが、こちらあまり詳細な理論は説明せず、各自が自由に体験する時間を多く取った。

自分が滴下する液体が固まることに驚き、滴下するタイミングや分量を調整している姿が印象的だった。色を混ぜたり、球体ではなく細長く麺状にしてみたり、大きな塊にしてみたりと、大人では考えつかない行動が見られ、非常に興味深かった。こちら感想として「楽しかった」という声が多かった。



図3. 人工イクラを作ってみようの様子

### 3.3 まとめ

自ら考え、体験し、作り上げるプログラムは、大人子供関係なく魅力的である。体験しているときの子供達の目の輝きは素晴らしいものがある。来年度もプログラム提供に協力し、子供達の科学的興味の成長を見守ることができればと思っている。

## 4. 全体研修

過去の全体研修はすべて講義形式の座学であった。しかし、講義形式では一方通行に受け身で聞くものが多い。そこで今回は、参加者が主体的に行える、グループワークを取り入れたワークショップ方式を採用し、参加者同士の双方向の学びによる創造性の発揮を期待した。

そこで、今後の業務を気持ちよく効率的に進めるためのスキル獲得をテーマにしてはどうかと考え、情報学部にてグループワークを研究する教員の 1 人である松澤芳昭氏に講師を依頼し、2 種類のワークショップ型の研修を行った。グループ分けは、年齢・性別・主業務先が異なる者同士が同一グループになるよう調整を試みた。

企画委員会に研修案を提示し承認された後、委員会の全面的な協力と主導のもと、技術部の全体研修として開催できた。日程調整の関係で、ワークショップ 2 については少なめの参加者数となったが、ワークショップ 1 については予想を大きく超える参加者数を得ることができた。

ワークショップという性質上、遠隔会議スタイルではうまくいかないため、静岡・浜松の会場ごとに開

催することとなった。

#### 4.1 ワークショップ1：

##### 『顧客が本当にほしかったもの/業者が本当にほしかった書類

##### -お絵かきワークショップによる依頼者と技術職員の対話-

1つの業務を複数メンバーで分業して携わるケースがある。このとき、知識も経験も異なるメンバーに対し、分担したい業務内容を正確に伝えることは困難である。ワークショップ1は、このことをお絵かきワークショップを通じて体感してもらおうというものである。

10/17に静岡（13名）、10/31に浜松（27名）にてそれぞれ開催した。

#### 4.2 ワークショップ2：

##### 『フットワーク軽く業務をこなす方法

##### -最もよく飛ぶ紙飛行機を手際良く作るワークショップを通じて-

アジャイルソフトウェア開発という、迅速かつ頻繁に要求定義を見直し変更する手法がある。ワークショップ2は、紙飛行機を作る・飛ばす・見直す作業を短い時間で繰り返すことでアジャイル手法を体感してもらおうというものである。

12/5に静岡（7名）、12/12に浜松（13名）にてそれぞれ開催した。

#### 4.3 まとめ

初めてグループワークを行い戸惑う様子も見られたが、研修後のアンケートでは、研修内容についておおむね全員が「理解できた」もしくは「だいたい理解できた」と回答した。今回のような研修を受けてみたいかという問いに対してもおおむね全員が「受けたい」と回答した。

その他の意見としては「今後の業務にどのように活かしていくかが問題」「協働でやることも必要だが個々の力を伸ばす研修も」「一部の技術に片寄らないのも面白い」「今後も楽しみながら考える力が身に付く研修を」といった声が聞かれた。

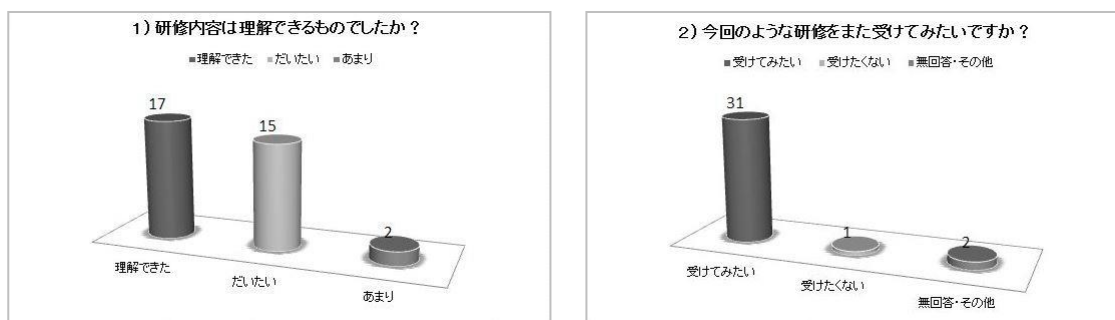


図4. 第1回研修アンケートより

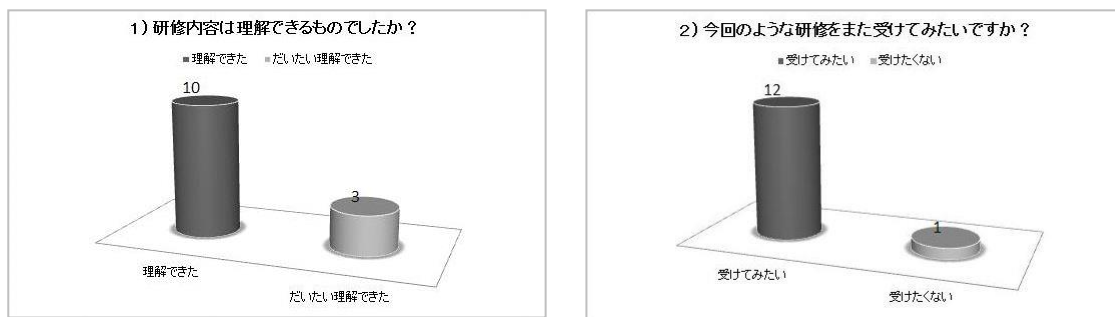


図5. 第2回研修アンケートより

予想以上の技術職員が参加し予想以上の好評を得ることができた。今回の研修を楽しんでいただけたし、みな同様な研修を望んでいたのだということが明らかとなった。部門や学問分野にとらわれず、楽しみながら頭を使うことの面白さを体感できたのではないだろうか。

## 5. 全国国立大学法人技術職員調査

全国国立大学法人には多くの機関に技術系職員が昔から在籍しているが、過去に技術系職員の実態について調査された記録はないに等しい。過去の経緯から、所属が複数部局であったり採用形態がまちまちであったり、業務内容が多岐にわたることなどに起因するものと思われるが、人員構成や業務実態といった基礎情報を収集し集計することは非常に意義がある。

また、ここ数年来全学組織として統合されるケースが増えているが、各大学でどの程度統合化が進んでいるのか等、データとして広く公開されているものが少ない。変革の機会を活かすことによって大学教育への貢献度をどの程度高めることができているのか、現状の問題点としてどのようなことがあるのか、各々の取り組み状況を知ること、静岡大学における技術部の新しい業務のあり方の参考になるのではないかと考えた。

### 5.1 検討

夏ごろから質問項目の検討を始めテストを繰り返し、回答を得やすい質問項目となるよう調整を行った。回答形式としては、用紙への記入や郵送の手間を避け、入力が手軽で集計のしやすい Web サイトへの回答とした。

質問項目としては、①技術系職員の概要について、②技術系職員の組織について、③技術系職員の専門性の活かし方について、④技術系職員が行っている研修について、⑤技術系職員の特长および今後の計画について、と大きく5テーマに分け、合計44項目にわたる質問を用意した。項目数が多いため、回答者の負担を軽減するよう、選択式を多く採用し、記述部分を極力減らすよう気を付けた。

テーマ (項目数)	質問概要
技術系職員の概要について(16)	人数、年齢構成、男女比、管理職の有無、業務分野
技術系職員の組織について(11)	統合・組織再編の有無
技術系職員の専門性の活かし方(6)	ニーズ調査・外部資金調達の有無
技術系職員が行っている研修(5)	技術研修実施、SD 研修実施
技術系職員の特长および今後の計画(6)	取り組み、課題、自由記述

表 1. 調査テーマと項目

### 5.2 実施

11/21 に全国国立大学 82 校へ発送し、本稿作成中の 2014 年 1 月時点で、口頭・メールによる回答を含め、40 大学より回答を得た。

### 5.3 まとめ

今後、データ整理・解析を行い、報告書を作成する予定である。まだ現在進行形の企画であるが、目的・対象の設定、調査項目・調査方法の検討など1つ1つが難しくどの作業ひとつとっても勉強になることばかりである。

回答のあったいくつかの大学より、集計結果がほしいという依頼を受けており、本調査への関心度が伺える。どのような集計結果、どのような意見が出てくるか非常に楽しみである。

## 6. 定例 SD 研修

本年度の定例の SD 研修として 5 回を開催済みで、年度末までに数回開催予定である。本年度は成果の見える活動を入れ込むことで、参加者のモチベーションを維持できた。また回数を重ねることによりメンバー間のコミュニケーションがスムーズになり、楽しく研修を続けることができた。

回	日付	内容
第6回	2013/05/09	年度計画、採用案内検討
第7回	2013/06/06	採用案内検討、業務紹介
第8回	2013/07/26	採用案内作成、全国技術職員調査
第9回	2013/10/29	進捗状況報告、採用案内最終、全国技術職員調査
第10回	2013/11/21	全国技術職員調査 発送準備

表2. 定例SD研修

次年度へ向けては今年度に引き続き、目に見える活動を入れ込んでいきたい。技術部と連携した活動も行えればと考えている。また、今年度は静岡との連携があまりできなかったのも、次年度への課題としてどのような連携が可能であるか、自由な発想で提案できればと思う。

## 7. おわりに

今年度は実績が目に見えやすい活動を多く行うことができた。どの活動に関しても、企画・立案が重要であり、皆が納得できる活動にするため検討時間を要した。諸調整が一番手間と慎重さを要し気を遣う作業であった。作業分担の難しさ、通常業務の中で作業を入れ込む困難さを痛感する反面、意識を高める意思疎通をはかることの重要性を十分に理解することができた。

技術部として申請・取得した学長裁量経費であるので、技術部各位と連携しつつ進めた点が昨年度とは大きく異なり、その連携過程でも得るものが非常に多くあった。自分はまだまだ大学運営について知らないことが多くあるということを感じた。

参加メンバーの今年度の感想として、「他部門の職員と話し合える機会になったのが良かった」「技術部はそれぞれ働く場所がバラバラだが様々に関係することがあるのだと感じた」「技術部全体を見た方がいいと感じた」「技術職員として自分の10年先20年先のビジョンを持つことの重要性を感じた」などがあつた。次年度への期待として「もっとメンバーが増えればいい」「大学アドミニストレータについて調べたい」などがあつた。

この1年間を通して、メンバーそれぞれに得るところがあつたように思う。一人では得ることのできない、あるいは得ようとすら思わない・思いつかないことを、皆で勉強し、意見を共有し、共に活動することは非常にクリエイティブで前向きで有意義であると考えている。

技術職員という自分の職を守ることは大切であるが、それと共に新たなことにチャレンジしていかなければ、個人の技量に頼るこれまでのあり方を改めていかなければ、これからの大学運営の中で技術部としての本領を発揮できないのではないだろうか。不変の業務を続けていてもリスクというものは存在する。それであれば新しいことにチャレンジすることで発生するリスクを取ってみてもよいのではないだろうか。そのリスクを恐れていては、技術職員に対する評価は下がることはなくても上がることもないのではないだろうか。

この活動を通してこのようなことに気づき、では自分は何ができるのか、そのためには何をするのかを広い視野かつ長いタイムスパンで考えることができ、プランを立てて実行することができるようになればよいと思っている。

## 参考文献・URL

- [1] <http://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/employment/requirement.html>
- [2] <http://www.mext.go.jp/programin/app/>