

DX実現を目指す組織風土醸成 と 大学職員の意識変革 —DではなくXの話—

滋賀大学

沼田 耕並



滋賀大学

令和7年 3月1日(土)

大学コンソーシアム京都

第30回 FD・SDフォーラム

第2分科会

DXはただのイベントではなく、経営課題

滋賀大学第4期中期計画(NO33)

- V その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置
(33) デジタル・キャンパスの実現に向けて、全学DX推進計画を策定し、デジタル技術やマイナンバーカードの活用等による関係者の利便性向上に取り組む。また、全学の事務システムについて、業務の継続性・検証可能性に留意しつつオンライン化を進める等の運営体制の整備を図り、一層の効率化を進める。

評価指標	(33)-1 全学DX推進計画の策定 (33)-2 マイナンバーカードが利用可能なシステムを第3期中期目標期間最終年度より拡充 (33)-3 オンラインで申請可能な事務手続きを第3期中期目標期間最終年度より拡充
------	---

大学職員の能力育成、高度化は大学にとってずっと課題

平成28年度大学設置基準改正：**SD（スタッフ・ディブロップメント）の義務化**
（平成29年4月～）

令和4年度大学設置基準改正：**教育研究実施組織**

⇒教職協働の実質化、構成員の役割分担

令和6年8月：急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について（中間まとめ）
（中央教育審議会大学分科会高等教育の在り方に関する特別部会）
⇒「知の総和」大学が果たすべき役割自体の見直し

事務職員の役割、教員と職員の関係、事務組織、大学の在り方も変わる？
大学を「経営する」人材の育成の必要性

大学をとりまく状況は刻々と変化
毎年のように出される新たな高等教育政策

VUCAの時代では変化への対応が必要

職員の育成
= DXがキーワード？

前例にとらわれない

部局横断

経営的発想

俯瞰

アジャイル・失敗

デジタル

DXに取り組むことは職員の意識変革に影響を与える？ (かも)

DXはなぜ進んでいないか？

◆DXに対する理解はまだまだ一変革って何？の状態

デジタイゼーション	デジタライゼーション	デジタル トランスフォーメーション
アナログ・物理データの単純なデジタルデータ化	個別業務・プロセスのデジタル化	全社的な業務・プロセスのデジタル化、および顧客起点の価値創造のために事業やビジネスモデルを変革



図 5-8 DX の構造

まだこの辺？

出典：デジタルトランスフォーメーションの加速に向けた研究会「DXレポート2（中間取りまとめ）」2020

デジタル最適化 (デジタイゼーション+デジタライゼーション)	デジタルトランスフォーメーション
事業変革	事業変革から社会の変革
業務の効率化（＝両利きの経営でいう「深化」）	業界横断的な新規ビジネス（＝両利きの経営でいう「探索」）

出典：独立行政法人情報処理推進機構「DX白書」2023

DX = 単なる業務効率化 ？

デジタル化することは大事ですが、

・そもそもその仕事、なんのためにしていますか？ 必要ですか？

・業務の見直しはできていますか？

・業務フローはそのままでいいですか？

・いま社会でどのようなことが起こっているか把握していますか？

**・学内の業務全体の理解
・大学の外の動向の理解**

が必要

技術は常に進展している。10年後はおそらくさらに素晴らしい技術があるはず
今のデジタル技術だけ使っても意味がない・・・ 常にアップデートできる組織・人材でなければならない

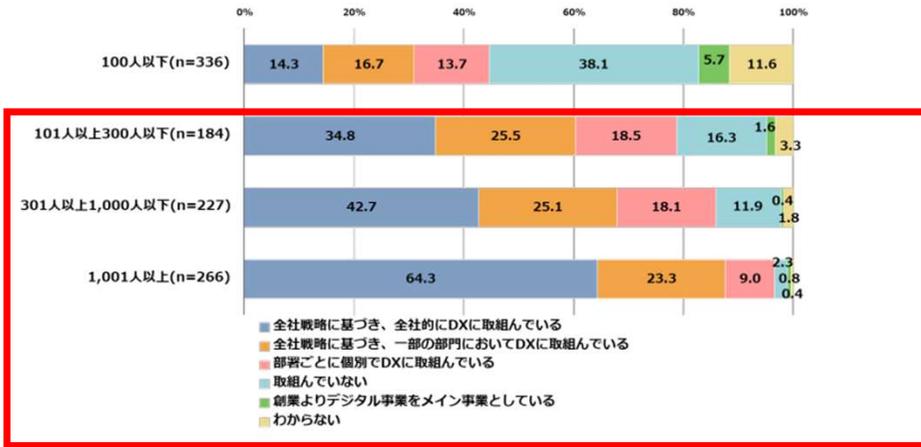
- ・デジタルスキルに加え + 大学業務の理解
- ・部局間を横断したコミュニケーション
- ・業務を不断に見直していくという学内の風土醸成

DXを一過性のイベントにしてはいけない
組織全体を巻き込まなければならない

社会全般のDX動向について

DX に取組んでいる企業の状況を従業員規模別に示す（図表 1-2）。「1,001 人以上」の企業では回答割合が 96.6%であるが、「100 人以下」の企業においては、44.7%であり、2 倍以上の差がある。従業員規模が大きいほど DX の取組が進んでいる。

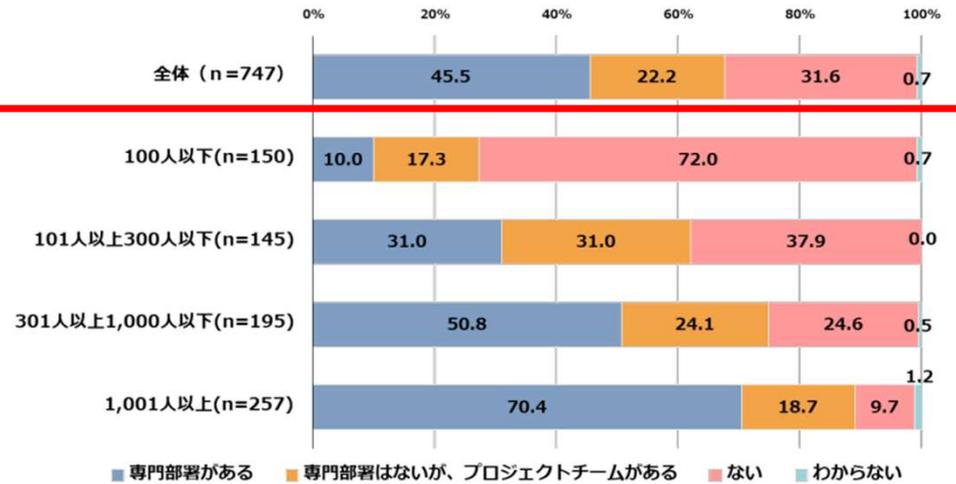
図表 1-2 DX の取組状況（従業員規模別）



出典：独立行政法人情報処理推進機構 調査分析室
「DX動向2024」2024

DX に取組んでいる企業に DX の取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無について尋ねた結果を示す（図表 1-7）。「専門部署がある」の回答割合は従業員規模が小さくなるにつれて低くなっている。

図表 1-7 DX の取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無（従業員規模別）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

大きな大学はまだOK、小さな大学のDXは難しい？
滋賀大のように人がいない、専門部署がない大学はどうする…

3.2. 人材の過不足状況

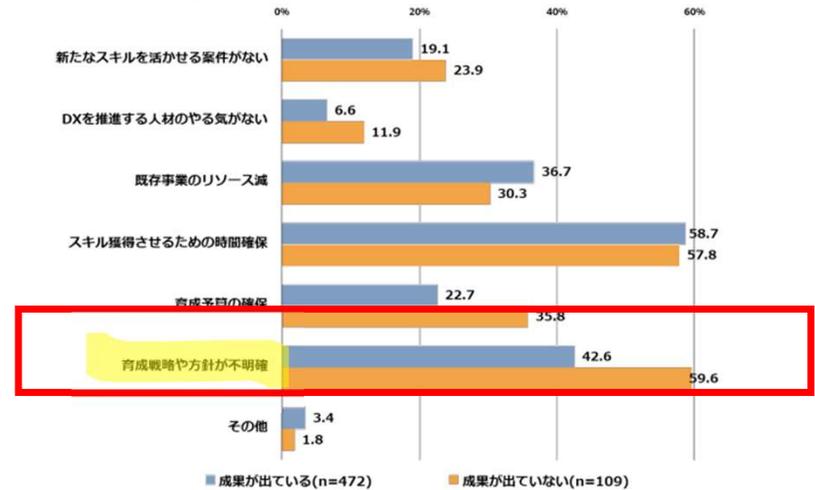
DXを推進する人材の「量」の確保状況について尋ねた結果を示す(図表3-1)。2022年度調査、2021年度調査と比較して、「大幅に不足している」の増加が著しく、人材不足は深刻化している。DX取組が推進していく中で、不足感が増していると考えられる。また、社会全体として人手不足が進んでいることも影響していると考えられる。DXを推進する人材の「質」の確保状況についても尋ねた結果も示すが、人材の「量」と同じく、「大幅に不足している」が増加している(図表3-2)。

図表 3-1 DXを推進する人材の「量」の確保(経年変化および米国との比較)



DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、**全社的に**DXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

図表 3-10 DXを推進する人材のスキル獲得の阻害要因(DX成果別)



DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、**全社的に**DXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象
DXの成果の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業のみ掲載

出典：独立行政法人情報処理推進機構 調査分析室
「DX動向2024」2024

「DX」を推進するにあたり、ますます広がる人材の不足感
育成戦略や方針が不明確

何よりも大事なものは 「人」づくり「場」づくりである

- ・デジタル人材をつくる、便利なモノを導入する
という発想だけではダメ
- ・社会の状況の変化を感じ取り、大学業務全体を理解
している人材が必要

そう、とりあえずやってみよう。走りながら考えよう。
つべこべ言わずに、わちゃわちゃ騒いで巻き込もう。

公式

滋賀大学全学DX 推進計画 より (一部改訂)

「滋賀大学全学DX推進計画」より抜粋 (DXの目的)

・質の高い教育の提供

通信環境・映像機器の整備等キャンパスのデジタル化による次世代を担う人材育成

・データの活用による経営の高度化

データサイエンス技術を活用し、学内に蓄積されたデータを活用した経営の高度化

・事務の効率化・生産性の向上

事務職員を定型的業務から解放し、付加価値の高い業務へシフト

準公式

滋賀大学業務DX・ 全学事務効率化 プロジェクト (第一次提言) より

上記「事務の効率化・生産性の向上」の趣旨を踏まえ、特に業務DXについて以下を目標として掲げます。

目標

本学における業務DX (デジタルトランスフォーメーション) では、進化し発展するデジタル技術やデータを活用しつつ、業務を効率化することのみならず、業務に対する教職員の意識を変革して本学風土や仕組みを根底から改革し、建設的かつクリエイティブな土壌を作り出す。

1 DXを通じ 意見交換の風土をつくる Teamsポータルによるナレッジ共有



ポータルサイトをTeams上に作成

生成AIやRPA導入に関する好事例・失敗事例の共有
部局横断型でサポートをしあう体制



現在約110名
おそらく
事務系職員最大
課長級からパートさんまで
一部教員も

チャンネルごとに分ける

・MicrosoftPowerautomate

・生成AI

※ このポータルは任意です

※ 滋賀大学の職員は常勤130名、非常勤100名程度です

DX・RPA プロジェクトチーム

- ・リミットまでに「成果」を生み出す
- ・各課を横断した職員によるグループワーク
- ・リーダー、参謀などの個人別役割
- ・部局横断型に相談できるコミュニティづくり

DX・RPAプロジェクトチームメンバー構成表(R5)

NO	PT(プロジェクトチーム)	主な内容						
A	総務班	共有フォルダルールの作成	総務	学部	学部	総務	総務	
B	人事班	powerautomate等を活用した人事関連手続き業務の省力化	人事	学部	人事	財務	国際	
C	財務班	powerautomate等を活用した科研・謝金手続き業務の省力化	財務	人事	研究	財務	学部	財務
D	学生支援・教務班	学生問い合わせ・提出手続きの効率化	学生	図書	学部	学部	教務	
E	入試・図書班	入試・図書質問対応の効率化	図書	入試	入試	入試	教務	財務

統括技術アドバイザー	
DX・RPA推進チームメンバー	

昨年度は30名程度参加（本学主任以下正規職員 8割程度）
⇒今年度は2年目、35名参加
※主任・係員は全員で47名（育休中、技術職員等除く）

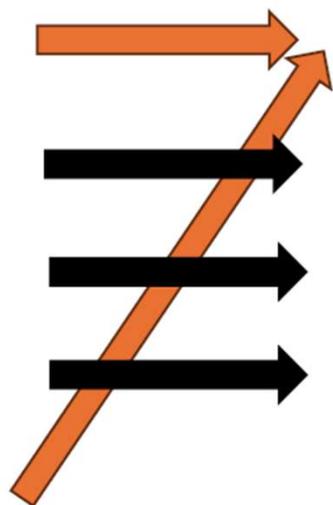
2 DX・RPAプロジェクトチーム・報告会

R6 DX・RPA プロジェクトチーム

- ・今年度は
参加職員から取り組んでみたい課題・所属希望調査
16パーソナリティ調査
を実施、チーム編成
- ・各チームで相談しテーマ設定
- ・Microsoft Powerautomate、Forms、Sharepoint等の
活用、生成AI の活用等で、業務の削減、効率化、新たな価値創造
(大学の魅力創出)に取り組む

(令和5年度)

総務班
人事班
財務班
学生支援・教務班
入試・図書班



(令和6年度)

業務効率化班	統合
人事班	
財務班	
学生支援・教務班	
価値創造班	新設

既存業務の効率化

新たな価値創造

2 DX・RPAプロジェクトチーム・報告会



Teamsをフルに活用し、

チャットで意見交換

&対面ミーティング

【R6：各班で検討した課題】

- ・債主登録業務のRPA活用
- ・人事異動関係手続きの効率化
- ・卒業判定の自動化について
- ・FormsからWordへの転記の方法
- ・成績評価表の様式統一
- ・学生web申請フォームの作成
- ・電子決裁・電子保存の推進
- ・広報関係の価値創造

5班とも

**非情報系職員のキャプテンを中心に
課題設定・検討・実装**

2 DX・RPAプロジェクトチーム・報告会

DX・RPAプロジェクトチーム報告会

(昨年度)

- ・立替申請プラットフォーム
- ・学生支援関係資料の電子化
- ・依頼・回答共同編集方法の提案…

(今年度)

- ・電子決裁の普及
- ・問い合わせ対応自動化・Q&Aシステム
- ・債主登録…
→出席者全員で投票して評価…ほめる

・2年目で

徐々に提案内容が具体的に(RPA実装)
かつ行動的に(課題は何かの分析・調整)、
レベルが上がっているな！

- ・みんなできないわけではない
タスクを与えていないだけ
場をつくれれば、機能する(はず)

・理事・課長の前でプレゼンするのはよい経験に？ ちょっとしんどい？



3 研修の内製—人材育成・発掘

名称	内容	R5・6の主な実績
スキルアップセミナー 計 7 回	デジタルスキル向上のための 講義型ハンズオン (主にMicrosoft アプリの使い方)	<ul style="list-style-type: none"> ・【第 3 回】EXCEL (学生支援課副課長) ・【第 4 回】PowerAutomate (DX・RPA推進チーム 財務課係員) ・【特別企画】DX勉強会 (統計ソフトの使い方) (情報機構 助教) ・【第 5 回】WORD (図書情報課係員) ・【第 6 回】EXCEL (学部事務局 事務長)
プチゼミ 計 4 回	「気軽にちょっと触れてみよう、触れ合おう」 をコンセプトに アプリやツールを自由に触ったり、 大学の諸課題について感想を交換する 体験・参加型の企画	<ul style="list-style-type: none"> ・【第 2 回】生成AI (入試課係員) ・【第 3 回】powerapps (学務課係員) ・【第 4 回】補助金と効果的な資料の作成 (文部科学省係長特別ゲスト)
SDX 計 4 回	フラットに学び合うこと、「使える」研修であることを目指す 「考える」ワークショップ 「講師なし」「職階関係なし」「対話型」 「事後課題あり」をコンセプト	<ul style="list-style-type: none"> ・【第 1 回】DXとは何か ・【第 3 回】業務効率化に対する考え方 ・【第 4 回】電子決裁



すべて学内職員（ほぼ非情報系職員）による講師で内製
 ⇒自ら講師になることが学びにつながる
 同僚・仲間が講師になっていることが刺激になる

3 研修の内製一人材育成・発掘

生成AIの大学業務への活用を考える研修を開催

8月6日、本学職員を対象とした生成AI（Microsoft Copilot）に関する勉強会を開催し、本学のDX・RPAに関連する研修では過去最多に近い約30名が対面およびオンラインで参加しました。

DX・RPA推進チームは、令和4年度より、デジタルスキルの向上と業務効率化、ひいては意識変革につなげることを目的とした各種研修を開催しています。各種研修の一つとして、「気軽にちょっと触れてみよう、触れ合おう」をコンセプトにアプリやツールを自由に触る体験型の企画「プチゼミ」を昨年度より開催しています。今回はその第2回として、生成AIの大学業務への活用方法について学んでいる本学職員が講師となり、生成AIの活用方法を互いに学びあい、意見交換をすることを目的とした勉強会を開催しました。課長級から係員級、教員など幅広い層からの参加があり、昨今の生成AIへの関心の高さがうかがわれました。

研修では、講師による生成AIの概要の説明から始まり、学内規程等との関係、基本的な使い方やプロンプトのコツを紹介した後、実際の業務での活用例を示しました。参加者は、メールの下書きや議事録の作成を実際に試行錯誤しながら学び、生成AIの利便性と可能性を体感しました。また、参加者同士での意見交換や情報共有も活発に行われ、学びの深まりが感じられました。

最後に、各部局業務での生成AIの活用方法を検討する課題が出され、自分の業務にどのように活かせるか考える時間を持ちました。参加者同士で自ら考えた生成AIプロンプトを発表し、今後の活用方法について意見交換しました。事後アンケートでは「プロンプトのコツを初めて知り大変参考になった」「適切な指示をするのがなかなか難しい」などの意見が寄せられ、自らの業務への生成AI活用方法を考えるきっかけとなることが期待されます。



研修の様子

8月開催プチゼミ
「生成AIに触れてみよう」
職員30名程度参加
(教員1名)

3 研修の内製



SHIGA UNIVERSITY

SharePoint
このサイトを検索

DX・RPA推進チーム企画勉強会等 申込サイト

ホーム ドキュメント ページ 過去開催資料 サイトコンテンツ 編集

発行日 2025/1/30 共有 編集

オンデマンド配信申込
※しばらく申込がないとRPAが停まってしまい申込後に自動送信メールが届かない場合があります。そのような場合はご連絡ください。

- 20240806_生成AIに触れてみよう
- 20241220_Excel勉強会
- 20241125_Word勉強会
- 20231205_RPA自動化勉強会
- 20230927_Excel勉強会

スキルアップセミナー、プチゼミはすべてsharepointサイトよりオンデマンド提供
⇒自動返信でURL送付
例 word研修（対面約30名、オンデマンド約40名）
excel研修（対面約50名、オンデマンド約20名）※学外含む
生成AI（対面約30名、オンデマンド約10名）

【再掲】
※ 滋賀大学の職員は常勤130名、非常勤100名程度です

3 研修の内製—SDとDXの統合

業務DXについて考える新研修企画を開催（DX・RPA推進チーム主催）

11月20日（月）、本学職員を対象とし、大学業務についてグループワークを通じて考える新形態の研修企画「Shigadai Drastic transformation」（略称SDX）を対面・オンライン併用の形式で開催しました。

DX・RPA推進チームは、令和4年度より、デジタルスキルを向上させ日頃の業務に活用することを主な目的としてMicrosoft AccessやFormsについて学ぶ「スキルアップセミナー」と題した研修を実施してきたところですが、「DXは単なるデジタル化ではない」「職員の大学業務に対する理解と根底からの意識改革が必要」という考えから、知識・考え方のアップデートや企画力向上を目的として、「教えてもらう」セミナーではなく「考える」ワークショップである本企画「SDX」を新たに立ち上げました。フラットに学び合うこと、「使える」研修であることを目指し、「講師なし」「職階関係なし」「対話型」「事後課題あり」をコンセプトとします。

第1回は「業務DXとは何かを考える」と題し、各グループに分かれて、「DXとデジタル化の違い」「業務DXを進めるにあたり必要なマインド」などについて各参加者で考え、意見交換しました。最後のワークでは、大学として、デジタルスキル向上や業務に対する考え方をアップデートしていくにはどのような取組が必要かを考え、グループごとに実現可能と思われる企画を提案しました。

今回はこれまでと趣向を変えた研修であり、グループワークに不慣れな職員がいることも想定していましたが、終始楽しく建設的な議論が進み、各参加者からさまざまな意見が出て予想以上の盛り上がりとなりました。この企画は、意見交換するコミュニティ形成も目的としています。今後もデジタルスキルを向上させるだけでなくとどまらず、こうした実践型・対話型の研修を通じ、大学業務の基礎理解や意識変革に職員全体で取り組んでいきます。

※ DX・RPA推進チームは、本学の第4期中期目標・中期計画で定められたデジタル・キャンパスの実現に向けて令和4年度に若手大学職員をメンバーとして発足しました。



会場の様子

過去3回開催
※第1回「業務DXとは何かを考える」
ワークショップの様子

デジタルだけではなく、
大学業務自体について
トランスフォーメーションについて
考えるきっかけに

研修への参加をポイント化(常勤・非常勤関係なし)

→顕著な取組があった課・個人を理事より表彰

2024年3月 関係課長や職員が参加し、表彰式実施

5 電子申請の普及推進

(彦根キャンパス)Micoosoft Formsなどをフルに活用
→学生からの提出物はほぼ完全電子申請のみ
例:欠席申請、追試験申請、論文提出、各種アンケート



【教育学部】令和6年9月卒業予定者卒業論文提出 - 保存済み

プレビュー

【教育学部】令和6年9月卒業予定者卒業論文提出

令和6年9月卒業予定者の卒業論文提出期限は令和6年7月22日(月)15時までとなっております。
必ず期限内に提出をしてください。
ファイル名は必ず「指導教員名_学籍番号_本人氏名_卒業論文.pdf」と設定してください。

※必ず「自分の回答についての確認メールを受け取る」にチェックを入れてから送信してください。確認メールが受信証明の代わりとなりますので必ずメールを拝見してください。

※「確認メール」を受信したら、自分の回答内容を確認し、アップロードしたファイルに誤りがないか確認してください。

※最終的な論文題目を、【SUCCESS上の登録題目】と同一にすることとし、必要に応じて、各自SUCCESS上で題目を修正してください。
※なんらかの事情により以下にアップロードできない場合については、SUCCESSのメッセージに添付している「卒業論文提出方法について」を確認し、教務係まで提出してください。

1. 卒業論文をアップロードしてください。※提出は1人1回限りです。*

ファイルのアップロード

(R5 7月)

「滋賀大学における生成AIの利活用に対する基本的な考え方」

本学は、各種研修等の実施や他大学等の好事例についての情報共有を進め、業務効率化の観点からどのように活用できるか、どのような課題があるかを検討し、各教職員が創意工夫を行うことができるようになることを目指します。教職員が日々生成AI等について関心を高め、活用するスキルを持ち、リテラシーを持って行動することを求めます。

(◆5 業務の観点 より抜粋)

- ・事務職員向け活用状況アンケート
- ・ポータルサイトでの情報共有
- ・研修の実施

実は、業務におけるAIの活用を大学ホームページで明確にうたっている大学は少数。
(森木銀河「大学の管理運営業務における生成AI利用」,IDE現代の大学教育、2024 8-9月号)

6 生成AI…滋賀大学は業務におけるAI活用を推進しています



プロンプト選手権をTeams上で開催 第1回(カモンちゃん)、第2回(滋賀太郎の物語)

第1回copilotプロンプト選手権

11. 生成AIについて

お待たせしました（待ってないか）

生成AIに触れることを目的としましてプロンプト選手権を開催します

- ◆テーマ⇒copilotを使って、できるだけカモンちゃんに近づけた画像を作成してください
- ◆期間⇒来週20日（金）まで。
- ◆このスレッドに投稿してください。
※どうしても恥ずかしい方は僕に送ってください。僕から投稿します。
※みんな気にせず、まずは使ってみて、できたものを投稿してみましょう。
すでに試験で二人にやってもらっていますが、ぜひ投稿してみてください。
- ◆条件⇒copilotを使うこと。
プロンプトは残しておくこと（プロンプト集で残します）
- ◆投票方法⇒似ているなど思ったものには「高く評価」の絵文字をつけてください。…大賞

課長～係員、常勤・非常勤職員とわず
あわせて19名の投稿
⇒みんなで投票
最も似ている（大賞）
最も個性的でかわいい（特別賞）

大阪大学・京都大学DX担当者との意見交換会を開催 (DX・RPA推進チーム)

滋賀大学DX・RPA推進チームは、大学の枠を超えた業務DXに関する情報共有を目的として、大阪大学・京都大学のDX担当者との意見交換を実施しました。

7月5日に行われた3大学による意見交換会は、大阪大学OUDX推進室の呼びかけにより初めて実現し、各大学から情報企画担当、DX推進担当など教職員あわせて約20名が参加しました。

各大学からは業務DX、事務効率化を中心とした各種取組の推進状況が報告されました。大阪大学からは、生成AIを用いた業務効率化、デジタル学生証や顔認証システム導入に向けた取組の実施状況、京都大学からは、全学的な事務改革組織の体制整備や業務DXの方針策定、研究室関連業務効率化の事例が紹介されました。滋賀大学からは、若手職員を中心とした部局横断型の業務効率化に向けたグループワークの取組やRPA研修等の内製化の事例を報告しました。

その後に行われた質問時間では、DX推進を担う人材の育成など、各大学が共通して抱える多くの課題が認識され、当初の予定時間を1時間以上超過し、活発な議論が行われました。

意見交換会後も3大学による継続的な情報交換を進めています。今後も引き続き各大学のDX担当者が情報交換し、DX推進に向けた交流の輪を広げていくことで、各大学が持つ知見や技術の共有を図っていきます。



7月開催
3大学意見交換会
(@京都大学 吉田キャンパス)

教員・職員あわせて20名

7 大学間連携

2025/1/31

お知らせ 教育 経済 データサイエンス 全対象

DX・RPA推進チーム、京都工芸繊維大学との情報交換会を開催

滋賀大学のDX・RPA推進チームでは、大学の枠を超えた業務DXに関する情報共有を積極的に図っています。1月24日、京都工芸繊維大学の働き方改革検討チーム担当者が本学大津キャンパスを訪れ情報交換会を実施し、両大学職員約10名が参加しました。

本学では、デジタル化だけでなく、大学業務全般に関する研修や効率化できる業務の洗い出しも行っています。本学からは、Microsoft Power Automateを使用した実践例や、若手職員を中心とした部局横断型の業務効率化に向けたグループワークの取組、ExcelやPower Automateなどの各種研修の内製化の事例について紹介しました。

その後行われた質問時間では、在宅勤務に向けた課題、電子決裁導入にあたってのハードル、新規採用職員向けの研修実施方法など、両大学が共通して抱える多くの課題が認識され、2時間以上にわたり、活発な意見交換が行われました。

今回の情報交換会は、両大学の取り組みや課題について深く理解し合う貴重な機会となりました。今後も引き続き各大学のDX担当者が情報交換し、DX推進に向けた交流の輪を広げていくことで、各大学が持つ知見や技術の共有を図っていきます。

※ DX・RPA推進チームは、本学の第4期中期目標・中期計画で定められたデジタル・キャンパスの実現に向けて、令和4年度に若手大学職員をメンバーとして発足しました。



意見交換会の様子

1月開催
京都工芸繊維大学視察
(大津キャンパス)

そのほか組織対応としては
・11月 鹿屋体育大学事例紹介
・12月 和歌山大学事例紹介
・12月 滋賀県立大学意見交換

大学の垣根を超えて、業務を客観的に考えるきっかけになる

改革型の業務に取り組む組織文化をつくる

今までの大学の業務はルーティーン&正確性に重点を置きがち
完全なものを求めて、揚げ足をとって、検討・検討では変革などできない
⇒これからは新たな業務、アジャイルな取組を進める必要あり
(いずれ? 近いうちにルーティーンはAI・RPAで代替?)

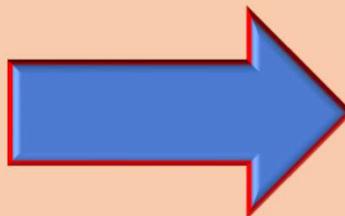
DXとは単に既存の業務を効率化するだけでなく、
フロー自体を変え、組織風土を変え、大学の新たな価値を生み出すこと

そのためには、

- ・「単にデータを扱える人」、「ITが使えるだけの人」は不要
- ・大学間連携(越境学習)、教職員横断した「DX」×「FD/SD」の取組
⇒大学業務全体を理解している「経営」を担う人材、価値を生み出せる人材

「死んでいる場」を「生きている場」へするには？

とりあえず、まずは「場」をつくりませんか？



Geminiで生成

⇒「死んでいる場」は誰でも作れる。やる気になればだれでも作れる。
場があるだけで、何かしらの反応は示すかもしれない。

ただし「死んでいる場」を「生きている場(=共感が生じる場)」にするには
その「場」を当意即妙にコントロールする能力を持った人材が必要

目標があるだけでは動かない。

目標を理解し、自分に落とし込み、かつ共感を生み出す中堅層のリーダーの重要性

=場のコントロール人材の必要性。どう見出し、任せるか。

「未来が予知しにくい」「単純ではなく複雑な時代」
「共感が生まれにくい」

…未来を構想・全体像を設計する力(目的設定力)

…危機感

…関係構築力(コーディネートする力) 巻き込み力

…俯瞰

- DXは単に情報部門の職員だけで取り組むものではない。
- とにかくちょっとずつでもやる。場をつくる。
とりあえずなんか新しいことをやろうとする空気感をつくる。
やらないなら、やってしまう(下からのイノベーション)
- **場をコントロールする人材の必要性**
= **危機感 + 課題意識を持ち、業務全体を俯瞰する人材** を見出す

⇒全学的に取り組むことが大切。

DよりもX。「デジタル」だけ詳しい人材を作っても…

特に企画・経営に関しては**教員・職員の垣根を超えた人材育成**

⇒こうした取組が組織文化の醸成、変革につながる(はず)
華々しい実績&効果測定はもうしばらくお待ちください。