

高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部

SD 推進委員会

平成 28 (2016) 年度 年間活動報告書

平成 29 年 3 月 31 日

《SD 推進委員》

委員長	鱧 一夫
委員	森本 圭祐
委員	平野 悦子
委員	岡野 美幸
委員	宮寺 和也
委員	細井 祥貴

1. はじめに

高崎商科大学 SD 推進委員会は、平成 27（2015）年 4 月 1 日に施行された「高崎商科大学 スタッフ・ディベロップメント規程」に基づき組織されており、平成 28 年度の構成員は各部署よりまんべんなく専任職員 6 名が選出されている。

同規程では、スタッフ・ディベロップメント（以下「SD」と言う）を「事務職員を対象とした管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取り組み」と定義されており、平成 27 年度と同委員会において定められた、以下の 3 項目を受け継ぎ、今年度も企画・運営が行われている。

- (1) 職掌・職位に応じた個人の能力向上に資する事項
- (2) 部署及び部署間での業務改善、連携強化、知識共有に資する事項
- (3) 教職協働を図る教育・研究支援に資する事項

平成 28（2016）年度の第 1 回 SD 推進委員会（平成 28 年 5 月 10 日に実施）において、上記 3 項目を確認後、委員会としての年度方針を次のとおり決定した。

- (1) 3 つのテーマに従い、学内 SD 研修会を年間 10 回、企画・運営する
 - ・ 個人能力向上 (4 回)
 - ・ 業務改善・知識共有 (4 回)
 - ・ 教職協働 (FD・SD 連携) (2 回)
- (2) 連携協定校である愛知東邦大学との共同 SD を推進する
- (3) 年度末には年間報告書を作成し、ホームページより公表する

その後の活動としては、(1)の学内 SD 研修会については 5 月中に講座案を委員にて出し合い、検討を行う。前期中に半数の 5 回を開催することを目標とし、内訳は個人能力向上に関する研修を 2 回、業務改善・知識共有に関する研修を 2 回、FD 及び SD 共同の研修を 1 回と決定した。研修を決定する際の基準としては、平成 28 年度末に実施したアンケート調査の結果を考慮する。後期も同様の流れとし、順次進めた。(2)の愛知東邦大学との共同 SD については、人事交流研修を 9 月に実施した。お互いの職員が相手大学の一部署で 1 週間程の業務を行う、いわゆるインターンシップ形式の研修である。(3)については、12 月を過ぎた頃より年間活動報告書の作成を開始した。実施した研修についての原稿は研修を担当した委員が行うものとし、順次原稿の作成を行った。

それ以外では、次年度の改善点を確認することを目的として、3 月に平成 28 年度と同様のアンケート調査を実施した。アンケートの質問内容については、3 月の委員会にて検討を行い、一部修正を行っている。

平成 28 年度に実施した学内 SD 研修等の詳細については「2. 平成 28 年度 事業報告」にて紹介する。また年度末に実施したアンケート調査の集計結果については「3. アンケート調査集計」にて紹介することとする。

2. 平成 28 年度 事業報告

《研修等》

平成 28 年度は年間を通して 10 回の学内 SD 研修等を企画・実施した。学内研修には全職員を対象とするものと、対象者を特定して行うものの 2 通りを設定し、効果を高める取り組みを行った。特に女性職員を対象とした「キャリアデザイン season1」は率直な意見が多く出ており、女性職員間の意識共有にも効果を上げた。

また、平成 28 年度は目標通り、2 回の FD 及び SD 合同研修会を実施することが出来た。以下で

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

紹介するが、6月に実施した Garr Reynolds 氏によるプレゼンテーション講座は、近隣の高校教諭、本学学生も参加可とし、200名を超える大規模な研修会とすることが出来た。

以下に記載する①から⑩の研修は事務職員を対象とした SD 研修会と教職員を対象とした FD 及び SD 合同研修会が混在している。⑪で記載する「勉強会」については、本委員会による企画とは別に、部署（各課もしくは室）が独自で実施している勉強会である。

①「学生募集ツール作成ワークショップ」

実施日：平成 28 年 5 月 24 日（火）15：30～17：00

対象者：高校訪問担当者

参加者：11 名（対象者 13 名 参加率 85%）ほか SD 推進委員 3 名 希望者 4 名 計 18 名

講師：株式会社リクルート北関東マーケティング 進学事業部 宮澤一幸氏

内容：今年は大学の新学科設置を控える大切な年度であることから、高校訪問担当者を対象に、共通の認識を持つこと、「高校に持参する 1 枚ものの資料」の素材について考えることを目的とした研修を実施。新設される「経営学科」と「会計学科」の 2 つのグループに分かれてワークを行い、新学科の特長や募集ターゲットについて議論及び共有を行った。また研修後、広報・入試室にて研修内容の振り返りを実施したとの報告があった。

i. ワーク①「公衆電話の良いところ・だめなところ」

「公衆電話の良さ・使いたくなる理由・シーン」

共有・まとめ

ii. ワーク②「改組を踏まえ、本学の良いところ・特長の整理」

「入学させたいターゲットについて」

共有・まとめ



「学生募集ツール作成ワークショップ」(112 教室)



②FD・SD 合同研修会 プレゼンテーション講座「抑制・シンプル・自然さ」

実施日：平成 28 年 6 月 3 日（金）16：10～17：40

対象者：全教職員・学生・近隣高校教諭

参加者：37 名（対象者・教職員 72 名 参加率 51.4%）

講師：関西外国語大学 教授 Garr Reynolds 氏

内容：講師の Garr Reynolds 氏は、プレゼンテーションの実施および指導における世界的な第一人者と言われている。氏はプレゼンを 3 つの段階に分けている。企画を練りスライドの構成を考える①準備：ビジュアルやデザインを決めてスライドを作成する②

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

デザイン：プレゼンの練習から聴衆の前で実施する③話し方である。①準備では必要な要素を「抑制」して絞り込むこと、②デザインではスライドのデザインを「シンプル」にすること、③話し方では「自然さ」が大切だと考えており、それが講演のタイトルとなっている。今回は主にグラフィックデザインについてお話しいただいた。

- i. 大きな影響を受けた3つのこと
- ii. ビジュアルメッセージの役割
- iii. グラフィックデザインの10の原則
- iv. 質疑応答



プレゼンテーション講座「抑制・シンプル・自然さ」(大講義室)

③愛知東邦大学共同 SD 研修会「SD 活動情報共有」

実施日：平成28年7月16日(土) 14:00~16:00

参加者：3名(対象者3名)ほか愛知東邦大学職員6名 計9名

内 容：異なる大学の職員で共同研修を行い、情報交換や交流、ネットワーク形成の機会とすることにより、それぞれが持つ業務課題や業務の効率化を図ることが目的の研修会。今回は主に学内研修の内容や人事考課に関連する取り組み内容について情報共有を行った。

- i. H27年度に実施した共同SD連絡会の内容確認
- ii. 愛知東邦大学におけるSD活動の取り組みと今年度の活動予定
- iii. 高崎商科大学におけるSD活動の取り組みと今年度の活動予定
- iv. その他共同SDに関する取り組み



「愛知東邦大学共同 SD 研修会」(愛知東邦大学 会議室)

④ 「メンタルヘルスとストレスマネジメント」

実施日：平成 28 年 7 月 29 日 (金) 16 : 00 ~ 17 : 00

参加者：17 名 (対象者 28 名 参加率 60.7%) ほか希望者 4 名 計 21 名

講 師：臨床心理士 酒匂努氏

内 容：今年度よりストレスチェックが各企業、組織に対して課せられることを背景に、ストレスのセルフマネジメントと、複雑化のすすむ学生相談への対応について、知識の修得を目的として、本学の学生生活支援室カウンセラーである臨床心理士：酒匂努先生による講演を実施。

- i. ストレスチェック制度の概要説明 (小瀬総務課長)
- ii. ストレスのセルフマネジメント
- iii. ストレスの少ない職場づくり
- iv. 学生のメンタルケア・フォロー



「メンタルヘルスとストレスマネジメント」(221 教室)

⑤ 「インナーブランディング人材育成」

実施日：平成 28 年 8 月 25 日 (木) 15 : 30 ~ 17 : 00

参加者：7 名 (対象者 14 名 参加率 50.0%) ほか希望者 3 名 計 10 名

講 師：キャリアサポート室長 藍正弘

内 容：インナーブランディングとは主に企業等団体の価値や目指す姿を理解させる啓蒙活動を言う。この手法を役職者各自が学び、全学的にビジョンを共有することによって、

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

組織の力を向上させることを目的とした研修。まずインナーブランディングに必要な段階と理論を理解し、それを後輩指導や課内運営に活用できる下地を作る。また効果的な人材育成方法についても触れ、管理スキルの向上を図る研修。

- i. インナーブランディングの定義と理論
- ii. 管理職の役割
- iii. 体現の方法
- iv. ワークライフバランスとトータルライフ
- v. まとめ



「インナーブランディング人材育成」(111 教室)

⑥ 「和ませの術～アイスブレイク研修～」

実施日：平成 28 年 11 月 28 日 (月) 15:30～17:00

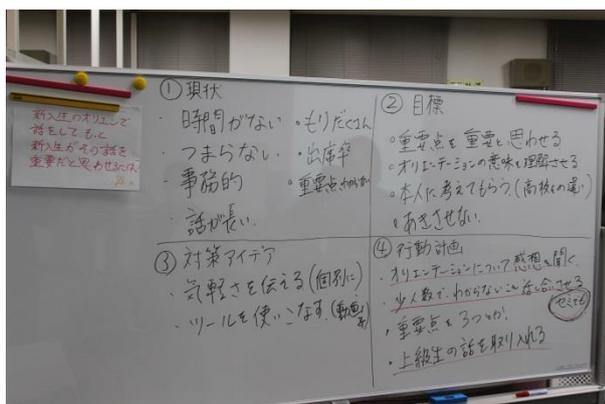
参加者：21 名 (対象者 29 名 参加率 72.4%) 他附属高校職員 2 名 計 23 名

講師：株式会社家族会議 代表取締役 加寿明氏

内 容：対複数での説明や講演を行う際に使える、場の雰囲気や和ませるテクニックを学ぶ研修。アイスブレイク事例の紹介後、職員から出た和ませたい場面「解決したいテーマ」をいくつか取り上げ、グループごとにディスカッションを行った。

1. オリエンテーション
2. やってみようアイスブレイク
3. 「和ませの術」としてのアイスブレイク
4. 「解決したいテーマ」を出そう
5. 「話し合って解決策を見つけよう！」
6. 全体シェア
7. 実践に向けて





「和ませの術～アイスブレイク研修～」(237 教室)

⑦ 「伝わる掲示物作成講座」

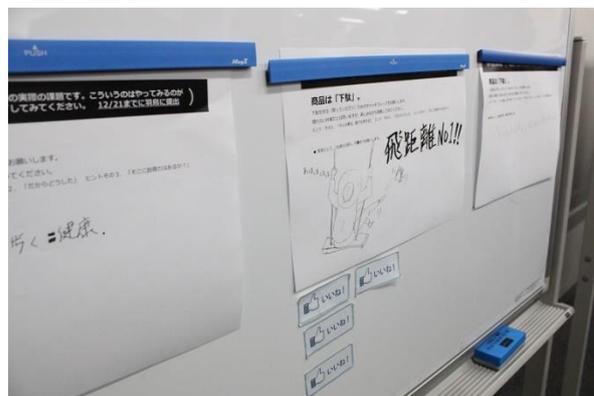
実施日：平成 28 年 12 月 26 日 (月) 15 : 30～17 : 00

参加者：22 名 (対象者 29 名 参加率 75.9%) 他パート 1 名 計 23 名

講師：広報・入試室 主任 羽鳥広平

内 容：「効果的な掲示物」を始まりとして、様々な形式での表現物に応用できるような表現方法の基本を学ぶことを目的とした研修。事前課題として「下駄を売るためのキャッチフレーズ」を考案し、各自提出、研修内で紹介した。

- i. 掲示物の分類
- ii. 掲示物の段取り
- iii. フォントの選択
- iv. 色の選択
- v. コピーライティング
- vi. 表記法



「伝わる掲示物作成講座」(237 教室)

⑧ 「キャリアデザイン season1 ～女性職員のこれからの働き方～」

実施日：平成 29 年 2 月 10 日 (金) 15:30～17:00

参加者：女性 9 名 (対象者 12 名 参加率 75.0%) 他男性職員 3 名 計 12 名

講師：キャリアサポート室員 山田美春

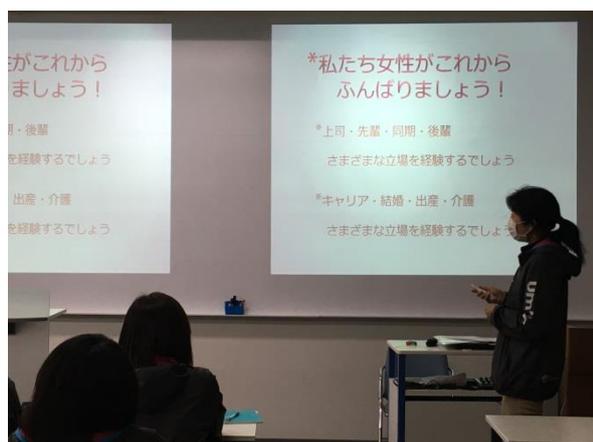
内 容：女性が社会で活躍することが求められている今、働く女性たちは、家庭内での仕事を果

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

たしながら職場でも責任を持って仕事をしている。日常の業務をどうこなし、生涯理想や目標を持って働くにはどうしたら良いか、ディスカッションを交え参加者全員で考えた。

女性職員のための働きポイント～私はどうして働くの？～

- i. どうして女性も働くの？
- ii. ダイバーシティー
- iii. 202030
- iv. 私たち女性がこれからふんばりましょう！
- v. グループディスカッション



「キャリアデザイン season1～女性職員のこれからの働き方～」(237 教室)

⑨FD・SD 合同研修会 Adobe ソフトウェア活用講座「Creative Cloud (Adobe)」

実施日：平成 29 年 3 月 21 日 (火) 13:00～16:10

対象者：全教職員

参加者：27 名 (対象者・教職員 73 名 参加率 37.0%)

講師：アドビシステムズ株式会社 教育市場部担当部長 増淵賢一郎氏

アドビシステムズ株式会社 Creative Cloud エバンジェリスト 仲尾毅氏

内容：アドビシステムズ株式会社が提供する「Creative Cloud」を次年度より導入するにあたり、どのようなソフトウェアがあり、どのような活用方法があるか、また授業においてどのような使い方ができるのかを考えることを目的とした研修。

- i. Illustrator
- ii. Photoshop
- iii. Premiere
- iv. Experience Design



「Creative Cloud (Adobe)」(332 教室)

⑩「読書意見交換会」

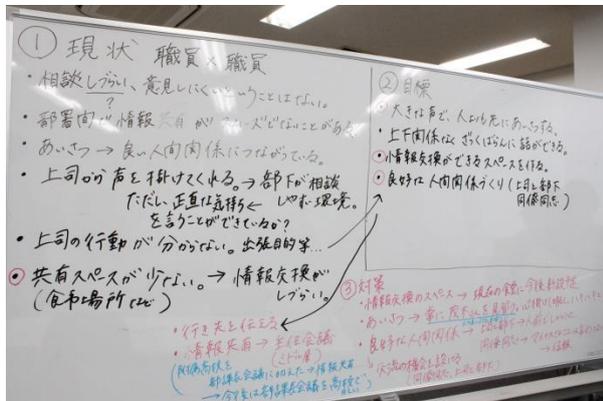
実施日：平成 29 年 3 月 24 日（金） 15：30～17：00

参加者：26 名（対象者 29 名 参加率 89.7%）他法人職員 1 名、パート 2 名 計 29 名

講師：なし

内容：読書を通して幅広い教養を身に付けること、また他者の感想や意見を聴くことにより物事に対する視野を広げることを目的とした研修。課題図書「鏡の法則」をそれぞれが読み、感想の共有と、職場の人間関係構築をテーマとしたディスカッションを行う研修。

- i. 課題図書の感想共有
- ii. グループごとでのディスカッション
- iii. 2 グループからのプレゼンテーション
- iv. 副理事長の総括



⑪その他 部署内勉強会

- ・「学生会の予算・決算・運用について」

実施日：平成 28 年 5 月 11 日（水）

対象者：教学課 学生支援・総務グループ員

講師：教学課 係長 遠藤康生

- ・「ホンキの就職（面接力向上ワークショップ）について」

実施日：平成 28 年 5 月 20 日（金）

対象者：キャリアサポート室員

講師：キャリアサポート室 宮寺和也

- ・「出欠端末の操作とデータ処理について」
実施日：平成 28 年 6 月 1 日（水）
対象者：教学課 学生支援・総務グループ員
講 師：教学課 係長 遠藤康生
- ・「退学と除籍」
実施日：平成 28 年 7 月 6 日（水）
対象者：教学課員
講 師：教学課 課長 森本圭祐
- ・「OHBY カードについて」
実施日：平成 28 年 10 月 14 日（金）
対象者：キャリアサポート室員
講 師：キャリアサポート室 室長 藍正弘
- ・「筆記試験について」
実施日：平成 28 年 10 月 14 日（金）
対象者：キャリアサポート室員
講 師：キャリアサポート室 宮寺和也
- ・「教務関連業務勉強会」
実施日：平成 28 年 11 月 18 日（金）
対象者：教学課教育・学習支援グループ員
講 師：教学課 課長補佐 鈴木洋文
- ・「奨学金事務勉強会」
実施日：平成 29 年 1 月 4 日（水）
対象者：教学課員
講 師：教学課 主任 富所弘美
- ・「“再入学”の定義と受け入れまでの処理」
実施日：平成 29 年 2 月 20 日（月）
対象者：教学課教育・学習支援グループ員
講 師：教学課 課長 森本圭祐
- ・「STEP～就職支援強化のために～」
実施日：平成 29 年 3 月 30 日（木）
対象者：キャリアサポート室員
講 師：キャリアサポート室 主任 青木準

《その他の取り組み》

学内研修の企画・運営以外では、以下の項目について取り組みを実施した。

①課内（室内）勉強会の推進

SD 推進委員それぞれが所属する部署にて勉強会の開催を推進することで、職員の能力向上を図るという取り組み。部署に特化することにより、より専門的な内容の勉強会を開催することが可能となり、職員の知識深化を図ることが可能となる。SD 推進委員自身が講師となって勉強会を開催することがより推進力が強い結果となっている。また、部署の特性、もしくは業務の特性等もあるかとは思われるが、勉強会の開催が比較的多い部署とそうではない部署が明確になっている。

②SD に関連する項目を年間の個人目標に設定する様、各部署に提言

本学では毎年度初めに個人目標を立て、それに沿って年間の業務を行う。個人目標は人事考課にも参考とされ、各職員における年間の行動指針とも言える。

昨年度より、本取り組みを開始した。それまでは業務に直結する内容が目標の殆どを占めており、自己啓発や部下指導等の SD に関連する項目を目標として掲げるケースは多くなかった。

しかし、昨年度、本委員会より正式な文書で SD に関連した目標を掲げることを依頼したことにより、殆ど全員の個人目標に SD 関連項目が挙げられることになった。

本取り組みは一定期間継続することによって効果が出て来るものと考えているため、今年度は本取り組みを全部署が継続する様、3 月後半に再度依頼を行った。

③愛知東邦大学との共同 SD 活動推進

大学間協定に基づき、平成 28 年 7 月 16 日（土）に第 1 回共同 SD 連絡会を、平成 28 年 10 月 24 日（月）に第 2 回を実施した。昨年度からの継続事項でもあったため、今年度は比較的円滑に共同 SD 活動も推進され、平成 28 年 8 月から 9 月には初めての「人事交流研修」を実施することが出来た。

第 2 回の共同 SD 連絡会では、「人事交流研修」のフィードバックも行われ、次年度のスケジュールも確認することが出来た。平成 27 年度と比較しても、協定校との関係性は良好になっており、SD 活動を更に推進する環境が整いつつある。

④学外講師による研修会の実施

昨年度は学内における研修の講師を務めることも SD 活動に一環であると捉え、極力内部職員を講師に据えた研修を展開してきた。しかし一方で、平成 27 年度末に実施したアンケート結果では、外部情報を積極的に取り入れ、自らが置かれている環境を正確に理解することが重要であるとの意見があった。この結果を踏まえ、平成 28 年度は外部講師による研修の回数を増加させた。

具体的には、SD 研修会 8 回、FD・SD 合同研修会 2 回の合計 10 回の内、半数の 5 回を外部講師による研修としている。

⑤アンケート調査の実施

※アンケート調査の集計結果及び分析については「3. アンケート調査集計」を参照

3. アンケート調査集計

今年度も昨年同様、個々の研修等に対するアンケート調査は行わず、年間を通して年度末（平成 29 年 3 月 24 日）に総括と位置付けた Web によるアンケート調査を実施した。以下にアンケート質問内容と集計結果を報告する。

《アンケート質問内容》 全 8 質問

問 1. 今年度実施した SD 研修会について『満足度』をお聞かせください。

問 2. 上記に対する『理由』を教えてください。

問 3. 研修会の『回数』については年間ベースで、概ね 10 回程度をベースとしておりますが、率直なご意見をお聞かせください。

問 4. 【※上記質問にて「2.多い」or「3.少ない」を選択した方のみご回答ください】

ご自身が、妥当だと感じる『回数』を以下に入力してください。

問 5. 今年度初めて『読書意見交換会』を実施いたしました。率直なご意見を教えてください。

問 6. 上記に対する『理由』や、『改善点・要望』があれば教えてください。

問 7. 今年度より協定先である「愛知東邦大学との共同 SD」を行っておりますが、何か『実施して欲しい取り組み』や『要望』がございましたら、下記にご記入下さい。

問 8. その他、SD 推進委員会に対する『ご意見』及び『研修以外の取り組み要望』や、次年度の研修会で『取り上げて欲しいテーマ』がございましたら以下にご記入ください。

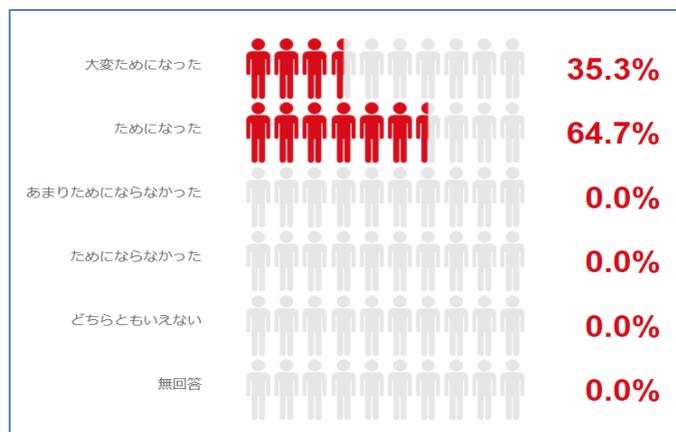
※SD 活動全体についてのご意見でもかまいません。

《アンケート集計結果》

有効回答数は 17 件であり、記述式以外での無回答はなし。

問 1. 今年度を実施した SD 研修会について『満足度』をお聞かせください。

大変ためになった	6 名
ためになった	11 名
あまりためにならなかった	0 名
ためにならなかった	0 名
どちらともいえない	0 名



【コメント】

回答者 17 名全員が「大変ためになった」もしくは「ためになった」を選択しており、昨年度に引き続き一定の満足度は得られていることがわかった。

問 2. 上記に対する『理由』を教えてください。 ※以下コメントは一部を抜粋したものの

- ◆ 人事交流や読書意見交換会など大変良かった。
- ◆ 今年はディスカッションの機会が多く、有意義な研修であったため。
- ◆ 他者の価値観や意見を聞けたため。(各部署の職員が配置されていたため違う視点からの意見が聞けた)
- ◆ 「今の自分はどうか」「新たなスキルを身につけたいな」など心を動かす良い”きっかけ”になったと思う。動機づけには大変良い企画であると感じました。
- ◆ 普段自分の仕事では知る事が出来ない情報等を学ぶ事ができ、これからの仕事にも活かしていきたいと感じる事が出来た。

問 3. 研修会の『回数』については年間ベースで、概ね 10 回程度をベースとしておりますが、率直なご意見をお聞かせください。

ちょうど良い	12 名
多い	5 名
少ない	0 名



【コメント】

回答者の 7 割が「ちょうど良い」と回答。次年度も現状の運営で問題ないと思われる。尚、多いと回答した方の意見は次の質問を参照。

問 4. 【※上記質問にて「2.多い」 or 「3.少ない」を選択した方のみご回答ください】
ご自身が、妥当だと感じる『回数』を以下に入力してください。

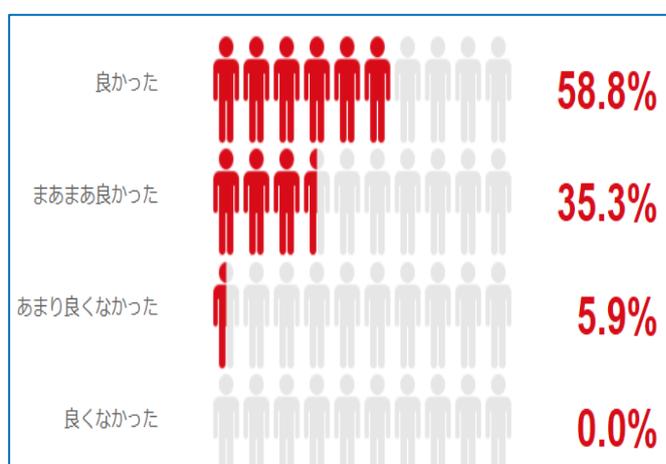
- ◆2ヶ月に1回 ◆5～6回（2名） ◆前期4回・後期4回
- ◆回数よりも、実施する時期を考えていただけると助かる。

【コメント】

回答者の7割が「ちょうど良い」と回答してはいるが、3割が「多い」と感じているのも事実であるため、H29年度のSD推進委員会にて適切な開催回数を議論する。本報告書における次年度計画の項目では、暫定的に2回削減した8回を目標に設定する。

問 5. 今年度初めて『読書意見交換会』を実施いたしましたが、率直なご意見を教えてください。

良かった	10名
まあまあ良かった	6名
あまり良くなかった	1名
良くなかった	0名



【コメント】

今年度初めて実施したSD研修であったが参加者についてもまずまずの満足度が得られていることがわかった。次年度については次の質問で出た意見を参考に運営することが望ましい。

問 6. 上記に対する『理由』や、『改善点・要望』があれば教えてください。

※以下コメントは一部を抜粋したもの

- ◆自分の置かれている立場、環境で思うところは違う。今回、同テーブルの人たちのそこを聞いたことは、収穫であったように思う。
- ◆普段仕事の場で、自分自身の仕事以外の話題で話し合う事はなかなかできない為、良い機会になった。
- ◆読書から共通認識を導き出そうとしていない運営方法が良かったと思う。多くの意見が出て、大変ためになった。
- ◆今回の内容は、とても参加しやすかったと思いますが、「読書意見交換会」としての機能は薄かったと思います。
- ◆図書についてももう少しディスカッションしたかったです。
- ◆職歴や年齢、部署や性別の異なる職員が集まってディスカッションを行うことが、こんなに楽しいと思いませんでした。より良い人間関係を築くためには？という前向きなテーマが良かったのだと思います。代表発表にもありましたが、ぜひ先生方ともこういったディスカッションの機会を設けてみたいです。逆に課題図書への感想があま

り出されていなかったなので、今回はどんな本にするのが課題かなとも思いました。

問7. 今年度より協定先である「愛知東邦大学との共同 SD」を行っておりますが、何か『実施して欲しい取り組み』や『要望』がございましたら、下記にご記入下さい。

※以下コメントは一部を抜粋したもの

- ◆実施に際して、目的や方針があれば示していただきたい。
- ◆就活講座の相互実施等、形になる取り組みの実施が出来る方が良いのではないかと思います。
- ◆大学全体や部署等でおこなっている取り組みやイベントの紹介（企画から実施に至るまでの苦労や問題点、その解決方法など）。本学で導入の可否は問わない。
- ◆若手職員同志の意見交換会
- ◆各グループ内で愛知東邦大学に対しての質問事項を取りまとめ、聞いてきていただきたいです。

問8. その他、SD 推進委員会に対する『ご意見』及び『研修以外の取り組み要望』や、次年度の研修会で『取り上げて欲しいテーマ』がございましたら以下にご記入ください。

- ◆勤続年数が長い方からの「高崎商科大学の今までの取り組み、又はこれからの方向性」みたいなことを伝授していただきたい。
- ◆研修会の開催時期を検討していただきたい。3月の特に月末近くの研修会は日程として外して頂くとありがたいです。
- ◆部署を横断したプロジェクト型のSDをやってみたいです。
- ◆複数回のシリーズでアイデアを出し合うような研修をおこない、実行にまでこぎつけるようなことができればいいなと思います。
- ◆エクセル講座 ソーシャルメディア関係
- ◆他大学の視察等があっても良い。
- ◆高校訪問について意見交換（初めて行く人にとってはポイントやどのように訪問すればよいのか具体的に知りたいと思う。担当者との関係を強固にするために訪問後のフォロー等をしている場合もあるかと思えます。）
- ◆会場を高等学校での実施。
- ◆今年度実施済研修「アイスブレイク」について、より実践的、実用的な研修を受けてみたいです。1年間SDの計画・運営をして頂き、ありがとうございました。
- ◆ディスカッション形式のSD研修を増やしていただきたい。

【集計結果全体に対するコメント】

平成28年度に実施した学内SD研修会については各参加者が一定の満足感を得ていることが本アンケート調査によって確認できた。特にディスカッションの機会を設けたことに対する反応が良く、次年度も同様の機会を設けてもらいたいという意見も多く寄せられた。

研修会の回数については7割が適切と回答している。しかし3割が「多い」と回答しており、次年度は2回削減した8回をベースに検討を進めていきたい。

「読書意見交換会」については、概ね好評であったと言える。ただし、テーマに対するディスカッションに重きを置いたため、書籍に対する感想や意見の共有が薄くなってしまったことも事実であり、反省すべき点であった。選書については特段指摘等も無く、適切な書籍を提供できたと考える。今回は初回ということもあり、読み易さを優先させ、分量も少ない「鏡の法則」としたことも良かった様である。

最後に愛知東邦大学との共同SD内容については、多くの意見が寄せられた。それぞれが担当する業務に関して、様々な角度から情報を収集しようと意欲的に考えており、愛知東邦大学の業務や

そのやり方、課題について知りたいという姿勢を強く感じる回答内容であった。H29 年度は先方と更に協議を進め、新たな取り組みも検討して行きたい。

4. まとめと次年度計画

《まとめ》

冒頭でも述べたが、本委員会における主たる業務は「高崎商科大学 スタッフ・ディベロップメント規程」に基づき、以下の 3 項目となる。

- (1) 職掌・職位に応じた個人の能力向上に資する事項
- (2) 部署及び部署間での業務改善、連携強化、知識共有に資する事項
- (3) 教職協働を図る教育・研究支援に資する事項

本委員会は発足して僅か 2 年目の比較的経験値の少ない委員会である。そのため、今年度は昨年度の活動を基とし、平成 27 年度末に実施したアンケート調査結果を踏まえた改善を行いつつ活動を行った。

(1) と (2) については学内 SD 研修会や協定先である愛知東邦大学との共同 SD により担保し、(3) については、FD 推進委員会と共同企画による研修会にて担保してきた。委員会としての活動内容は大きな問題はなく、質と量も及第点であると考えている。しかし、平成 27 年度末に実施したアンケート調査により聴取した意見を委員会にて吟味し、十分に改善が図れたかとなると、疑問が残る。

委員の任期という問題もあるが、年度をまたぐ業務及び活動の引き継ぎについては十分に議論する必要があるであろう。

一方で改善が図れている部分もある。これは 2 年目ということもあるが、SD 推進委員会における業務の流れがしっかりと確立できてきたことである。学内 SD 研修を担当する個々の委員を期初に決め、その委員が研修までの準備を行い、当日の司会進行を担当し、終了後は年間報告書の原稿を執筆し、大学ホームページにアップする。この流れは良いサイクルを生んでおり、業務が効率的に進むばかりでなく、個々の委員が責任を持って研修を最後まで担当することができ、各委員の意識醸成にも一役買っている。

今年度は協定先である愛知東邦大学（愛知県名古屋市）と昨年度より企画を行って来た「人事交流研修」を実施することができた。本学の職員も愛知東邦大学の総務課にて 1 週間の業務を行うことができ、改めて本学の改善点や長所等を確認することができた。日頃から定期的に、何も考えることなく行っている業務も、他大学では異なる方法やアプローチにて実施されている。業務を改善する上で、新たな視点を得る非常に良い機会であると考えている。

《次年度計画》

平成 29 年度は、以下の項目を重点推進項目として掲げ、引き続き活発な活動を推進していきたい。

- ① 学内 SD 研修会の実施 年間 8 回（FD との共同企画 2 回を含む）
- ② 愛知東邦大学との共同 SD 活動の活発化と「人事交流研修」の実施
- ③ 年間活動報告書の作成と公開
- ④ 「大学視察研修」と「自己啓発制度」の検討

平成 28 年度は比較的順調に活動を行えたと考えている。しかしながら上記④に掲げた次年度目標は、本来平成 28 年度に検討すべきものであった。今年度の反省も踏まえ、改めて上記④を重点推進項目に掲げ、平成 29 年度は活動内容の見直し及び改善にも力を入れて行きたい。

以上