

高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部  
SD推進委員会  
2025年度年間活動報告書

2026年3月31日

《SD推進委員》

委員長	加島 勝一
委員	金 弘錫
委員	柿埜 真吾
委員	滝井 元視
委員	登坂 駿
委員	伊勢亀 隆一
委員	岡野 美幸
委員	羽佐田 梨乃

# 内容

1. はじめに .....	- 2 -
2. 2025 年度 事業報告 .....	- 5 -
2.1. SD 推進委員会主催研修 .....	- 5 -
2.2.JMA 大学 SD フォーラムセミナー .....	- 6 -
2.3.合同研修会 .....	- 6 -
2.4.他大学との合同研修会 .....	- 7 -
2.5.部署内勉強会等 .....	- 8 -
2.6.その他 .....	- 9 -
3. 研修会アンケート集計 .....	- 10 -
3.1. アンケート報告 .....	- 10 -
4. まとめと次年度計画 .....	- 16 -
4.1. まとめ .....	- 16 -
4.2. 次年度計画 .....	- 16 -

## 1. はじめに

高崎商科大学 SD 推進委員会（以下「本委員会」と言う）は、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、2025 年度の構成員は各部署より専任職員 5 名が選出されている。また 2017 年度より SD に関する法令が制定されたことに伴い、3 名の専任教員（商学部 教授 1 名 講師 1 名、短大部 准教授 1 名）を構成員に加え、合計 8 名で活動を行っている。

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「専任教育職員・事務職員を対象とした管理運営や教育・研究およびその支援までを含めた資質向上のための組織的な取り組み」と定義しており、今年度も以下の 3 項目について計画的、継続的に企画・運営している。

- (1) 個人の能力向上に資する事項の実施
- (2) 学内組織の業務改善、組織間の連携強化、知識共有に資する事項の実施
- (3) 教職協働を図る教育・研究およびその支援に資する事項の実施

各回の委員会の開催時期と検討内容は以下の通りである。

### 第 1 回

2025 年 4 月 24 日開催

内容

- (1) 2024 年度自己点検報告書並びに 2025 年度委員会年間方針について  
2024 年度 SD 推進委員会の成果と、2025 年度 SD 推進委員会の年間方針を共有した。
- (2) 2025 年度の主な活動について  
2024 年度 SD 推進委員会で検討した次年度計画をもとに、今年度の SD 研修会について検討を行った。
- (3) 役割分担  
2025 年度 SD 推進委員会においての役割を決定した。

### 第 2 回

2025 年 5 月 29 日開催

内容

- (1) 日本能率協会における研修（JMA 大学 SD フォーラム）について  
開催形式や講師、日程、研修目的、対象者選定方法等の報告がなされた。
- (2) その他  
今後予定されている高崎健康福祉大学との合同 SD 研修及び障害平等研修について、進捗状況の報告がなされた。  
新潟国際情報大学より、職員における団体視察の依頼があったことが共有された。

### 第3回

2025年9月17日開催

内容

- (1) 日本能率協会における研修（JMA 大学 SD フォーラム）について  
7/11(金)に開催された「高等教育政策の最新動向 2025」に関する参加者アンケート結果の報告がなされた。
- (2) 障害平等研修について  
進捗状況と今後のスケジュールについて報告がなされた。
- (3) その他  
高崎健康福祉大学との合同 SD 研修について進捗状況の報告がなされた。  
FD・SD 合同研修会（財務諸表の見方と本学の状況）の参加率と欠席者への対応について報告がなされた。

### 第4回

2025年11月20日開催

内容

- (1) SD 研修会（障害平等の理解と実践）12/3(水)について  
本研修の当日運営体制、役割分担、およびグループ編成について確認・合意がなされた。
- (2) 高崎健康福祉大学 合同 SD 研修会について  
高崎健康福祉大学との合同 SD 研修会に向けて、進行表をもとに最終的な準備段階に入っていることが共有された。
- (3) 2025 年度年間活動報告書の進捗状況について  
『2025 年度年間活動報告書』作成について、今年度の作成方針等、進捗状況の報告がなされた。
- (4) 日本能率協会における研修（JAM 大学フォーラム）現状報告、次年度計画について  
次年度計画について委員長より説明があり、次年度も JMA 大学 SD フォーラムへの継続申込が承認された。
- (5) その他  
AI 活用チームの研修運営に関し、SD 推進委員会が補佐役として支援を行うことが承認された。

### 第5回

2026年2月12日開催

内容

- (1) SD 研修会（障害平等の理解と実践）2/18(水)について  
当日の運営体制、役割分担、グループ編成等について共有がなされた。
- (2) AI 活用に関する研修会 3/10(火)について  
本研修会の進捗状況について報告がなされた。
- (3) 2025 年度 SD 推進委員会 活動報告書について  
現時点での作成状況について報告がなされた。
- (4) 次年度計画について  
次年度の研修会テーマ案について各委員より提案がなされ、運営方法についても検討した。

## 第6回

2026年3月19日開催

内容

- (1) SD研修会実施報告（①障害平等の理解と実践 ②使ってみよう！生成AI 入門編）  
各研修会について、アンケート集計結果の共有がなされた。
- (2) 2025年度SD推進委員会活動報告書について  
作成状況について、進捗の報告がなされた。
- (3) その他  
委員長より次年度の体制について説明がなされた。

2025年度に実施した学内SD研修等の詳細については「2. 2025年度 事業報告」にて紹介する。また研修会開催終了毎に実施したアンケート調査の集計結果については「3. 研修会アンケート集計」にて紹介する。

## 2. 2025年度 事業報告

2025度はSD推進委員会主催研修会として、年間を通して2回の集合型研修、SD推進委員会が対象者を指定して日本能率協会（JMA）が主催する研修会を受講した。



本項に記載する研修は教育職員・事務職員を対象としたSD研修会の他に、他委員会との合同研修会や高崎健康福祉大学との合同研修会についても記している。

以下、開催報告で記載する受講者人数については、大学・短大の専任教職員を対象としているが、特任教員や法人職員、附属高校教職員が任意で参加している場合もある。なお、記載している対象者数については、研修開催時期により入退職の関係で変動がある。

### 2.1.SD推進委員会主催研修

#### ① 障害平等の理解と実践—ケーススタディーで学ぶそれぞれの立場からの障壁と合理的配慮の実践—

実施日：	2025年2月18日（水） 15:30～17:30
参加者数：	受講者数 58名（対象者数：69名 受講者率 84%） 内訳： 高崎商科大学教員…21名、高崎商科大学短期大学部教員 7名 高崎商科大学職員…30名
講師：	ウェルビー株式会社 福祉サービス事業部 スーパーバイザー 石塚雅俊 氏 ウェルビー株式会社 管理者 サービス管理責任者 社会福祉士 新井梨恵 氏 ウェルビー株式会社 就労支援員 関屋麗紗 氏
内容：	障害者差別解消法の改正による合理的配慮の義務化を踏まえ、昨年度の内容をさらに発展させたステップアップ研修を実施した。本研修では、合理的配慮や学生・生徒・保護者支援における現場の課題に焦点を当て、ケーススタディー形式の講演およびグループワークでの意見交換を通じて、実践的な対応力の向上を図った。



#### ② 使ってみよう！生成AI 入門編

実施日：	2025年3月10日（火） 10:00～11:30
参加者数：	受講者数：45名（対象者 69名 受講者率 65.2%） 内訳： 高崎商科大学教員…12名、高崎商科大学短期大学部教員…5名 高崎商科大学職員…28名
講師：	高崎商科大学 AI チーム 森本圭祐、田村真吾、長谷川智紀、岡部ゆきな
内容：	AI入門編として、生成AIの現状、生成AIを使わないリスク、生成AIの基礎的な使い方、生成AI実演、代表的な生成AI「Gemini」「ChatGPT」の特性と使い分け、生成AI使用の注意点等について理解を促した。※オンライン開催

#### ③ 私学経営研究会研修会（視察）

テーマ：	津田塾大学見学会
実施日：	2025年10月29日（水） 12:55～16:00
参加者：	事務職員2名
講師：	津田塾大学 学長 高橋裕子 氏 津田塾大学 法人担当チーフオフィサー 管理課 課長 飴悠希 氏
内容：	小平キャンパスにて、大学説明及び施設見学会が実施された。

④ 私学経営研究会特別セミナー

テーマ：	私学事務職員の間管理職研修会 ～学校法人のマネジメントと中間管理職の役割～
実施日：	2025年7月3日（木）13：00～17：00
参加者：	事務職員2名
講師：	学校法人実務研究所 代表 垣尾和彦氏
内容：	「危機時代を迎えた学校法人の経営」「マネジメント」「私学の中間管理職に求められる役割」をテーマとした対面研修。

⑤ 私学経営研究会オンラインセミナー

テーマ：	中堅職員の役割と能力開発
実施日：	2025年9月26日（水）13：30～16：30
参加者：	事務職員2名
講師：	京都外国語大学 共通教育機構 准教授/学長室長兼学術研究支援部長 山崎その氏
内容：	「職員のキャリア形成と組織に求めるもの」をテーマとしたオンライン研修。

2.2.JMA 大学 SD フォーラムセミナー

「JMA 大学 SD フォーラム」は、大学等の教職員がリーダーシップや業務スキル、組織マネジメント等を学ぶための能力開発研修プログラムであり、2025年7月～12月にかけてオンラインを中心に一部対面セミナーも実施されている。SD 推進委員会にて、タイムマネジメント研修やコーチング研修等の各種セミナーに参加対象者を割り当て、参加を促した。また、一部のセミナーについては、全教職員対象の全体研修会として一斉受講の機会を設けている（3.1.アンケート報告①参照）。

2.3.合同研修会

① FD・SD 合同研修会

テーマ：	財務諸表の見方、本学の状況等について
実施日：	2025年9月3日（水）13：40～14：20
参加者数：	受講者数 71名（対象者数：71名 受講者率 100%） 内訳： 高崎商科大学教員...27名、高崎商科大学短期大学部教員...8名 高崎商科大学職員...36名
講師：	高崎商科大学 経営企画課 田村真吾 主任 高崎商科大学 総務課 内山淳 課長補佐
内容：	本学の経営状況を把握し、教職員としての経営的視点を身に付ける機会とし、会計業務担当者より 2024 年度の経営状況について解説を行った。

② 教職課程

テーマ：	「教科専門性と教職専門性との循環を通じた授業づくりとは何か：高校商業科・マーケティングをどのように教えると深みのある授業になるのかー新しい教科内容学の観点からー」
実施日：	2025年6月18日（水）14：00～
参加者数：	受講者数 12名 内訳： 高崎商科大学教員...12名、高崎商科大学職員...2名
講師：	高崎商科大学 商学部 経営学科 美藤信也 教授 高崎商科大学 商学部 会計学科 豊田正明 教授
内容：	内部質保証：研究活動と教育研究の実施状況・研究会・学会活動と「授業改善」について大きなテーマとし、講演を実施。



③ 教職課程

テーマ：	教職支援・教職指導・情報公表・教員の配置と業績について 教育実習報告会から見た「授業改善」
実施日：	2026年1月14日（水）15：00～17：00
参加者数：	受講者数 15名 内訳： 高崎商科大学教員...9名、高崎商科大学職員...6名

内容：	二部構成で実施。第Ⅰ部では「2025年度教育実習報告会」、第Ⅱ部では教職支援・教職指導について検討を行った。
-----	--

## 2.4.他大学との合同研修会

### ① 高崎健康福祉大学・高崎商科大学 合同 SD 研修会

実施日：	2025年12月25日（水）13：00～16：00
会場：	高崎商科大学
参加者数：	現地参加者数 56名 ※第一部のみオンライン配信も実施 内訳：高崎商科大学職員…26名（高校事務職員3名含む） 高崎健康福祉大学職員…25名
背景：	本学と高崎健康福祉大学のSD担当委員会は2022年から情報交換を行い、2023年には高崎市内の異領域分野の大学で協働し、教育・学術研究の質向上や地域貢献機能の強化を推進することなどを目的に大学間包括連携協定を締結した。活動の一環に教職員交流が含まれていることから、同年に初めて合同SD研修会を実施して以降、今年3回目となる合同SD研修会を実施することとなった。
内容：	今回の研修会は二部構成とし、第一部は本学商学部経営学科東英和教授による講演「組織の視点と個人の視点から考える大学経営—多角化した民間企業の事例をもとに一」を受講し、第二部は講演の内容を踏まえ、組織の課題などについて情報交換をおこなうワークショップを10グループに分けて実施した。ワークショップでは参加者それぞれが思いついたことを付箋紙に記入し模造紙へ貼り付け、グループごとに完成させた模造紙を見学できる時間を設けた。共感した内容には両大学で色を分けたシールを貼り、それを撮影したものを後日共有する仕組みを取り入れた。
	 

## 2.5.部署内勉強会等

部署内勉強会の実施を推奨している。部署内勉強会等の企画・運営は各部署で判断を行い、外部機関によるオンラインセミナーや対面型研修についても積極的に活用している。以下、各部署等から共有された勉強会等一覧を紹介する。

実施日	内容	講師	部署・対象
2025/4/17	答申読み合わせ勉強会 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～	迫田千嘉	社会連携課 産学連携 グループ
2025/5/15	キャリアタス UC の使い方・新機能に関する勉強会	株式会社キャリアタス	キャリアサポート課
2025/5/19	探究学習研修会	沼田翔二郎	社会連携課、教務課、 広報・入試課、高校
2025/5/28	キャリアセンターで活かす 就職支援の基礎知識	川又彩夏	キャリアサポート課
2025/7/15	リクナビ新機能の勉強会	株式会社 Indeed Japan	キャリアサポート課
2025/7/24	講座企画のポイント	グローバルマーケティング	未来人材育成オフィス
2025/7/25	グレーゾーンの生徒の就職支援	川又彩夏	キャリアサポート課
2025/7/28	令和7年度大学入学者選抜・教務関係事項 連絡協議会	高等教育局 大学振 興課 大学入試室	事務局長・次長、 広報・入試課
2025/8/29	研究費に関する勉強会	岡野美幸	経営企画課・総務課
2025/9/19	Jairo Cloud 研修会	高橋美樹子	図書館
2025/9/25	教学マネジメント勉強会	迫田千嘉	社会連携課 産学連携 グループ
2025/9/29	リスキリング事業の勉強会	森本圭祐、川又彩夏、 清水麻理子	事務職員
2025/10/9	近年の採用筆記試験に関する傾向と最新の 筆記試験に関する勉強会	株式会社実務出版	キャリアサポート課
2025/10/23 ～ 2026/1/16	学校法人会計基準の改正と留意事項	日本公認会計士協会 東京会群馬県会 児島 宏和	経営企画課・総務課
2025/10/23 ～ 2026/3/31	新学校法人会計基準への実務対応ポイント	日本公認会計士協会 船木夏子	経営企画課・総務課
2025/12/1	情報業界の採用傾向に関する勉強会	富所弘美	キャリアサポート課
2026/1/5	学生課勉強会（中教審答申（知の総和）、障 がい学生支援、奨学金、学生対応力）	学生課（専任職員）	学生課
2026/2/3	レファレンス研修 ー実務力向上とデジタルレファレンスー	高橋美樹子	図書館
2026/2/17	採用担当者から見たグループディスカッ ションの判断基準に関する勉強会	株式会社スパン	キャリアサポート課
2026/3/6	業務における AI 活用勉強会	岡部ゆきな	社会連携課 産学連携 グループ
2026/3/12	事務職員管理職研修	グローバルマーケテ ィング	事務職員 課長補佐 以上
2026/3/16	アントレプレナー教育勉強会	迫田千嘉	社会連携課 産学連携 グループ
2026/3/17	情報系ツール(JMP )の活用	北村杏子	社会連携課 産学連携 グループ
2026/3/18	人事考課研修	森本圭祐	人事考課者

実施日	内容	講師	部署・対象
2026/3/23	カウンセリング研修	滝井元視	キャリアサポート課
2026/3/27	高崎 地域プラットフォームの検討	伊勢亀隆一	社会連携課 地域連携グループ

## 2.6.その他

### ① 法人主催研修

下記の通り、大学・短大、高校、幼稚園の教職員を対象とした法人主催のセミナーが開催された。

テーマ：	ワンアッパ研修
実施日：	2025年8月6日（水） 10:00～12:00
参加者数：	43名
講師：	株式会社リアセック PROG 活用認定ファシリテーター 大島朋子氏 学校法人高崎商科大学 法人本部長 森本圭祐（研修会趣旨説明・進行）
内容：	PROG というアセスメントテストを活用し、①自身の能力を知ることで自己理解を深める、②自身の強みを把握しそれをさらに伸ばす、③自身の新たな側面を発見する、の3点を目的とした研修。

テーマ：	学校法人のコンプライアンス研修
実施日：	2025年9月3日（水） 16:00～17:30
参加者数：	132名
講師：	弁護士 植村礼太氏
内容：	学校法人に所属する全員が共通認識としてコンプライアンスに対する考え方を学ぶことを目的とした研修。※オンライン開催

テーマ：	事務職員管理職研修
実施日：	2026年3月12日（木） 10:00～17:00
参加者数：	13名
講師：	グローバルマーケティング 八田元之氏
内容：	管理職の役割と必要な能力を理解し、マネジメントに必要な基礎的知識や考え方を学ぶことを目的とした研修。

### 3. 研修会アンケート集計

今年度は各研修会終了後にアンケートを実施、満足度などを明らかにした。以下に集計結果を報告する。なお、アンケートは全参加者を対象に実施しているため、「2.2025年度 事業報告」で報告した参加人数とは異なる。

本稿では、アンケート項目の内一部を掲載する。特に、自由記入については一部のみを掲載した。

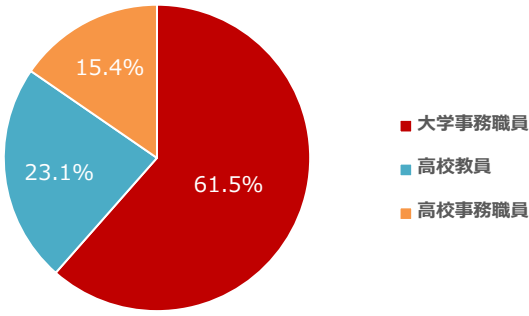
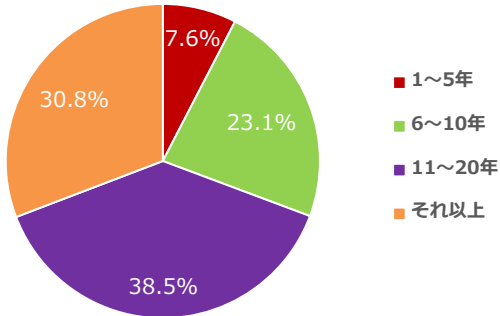
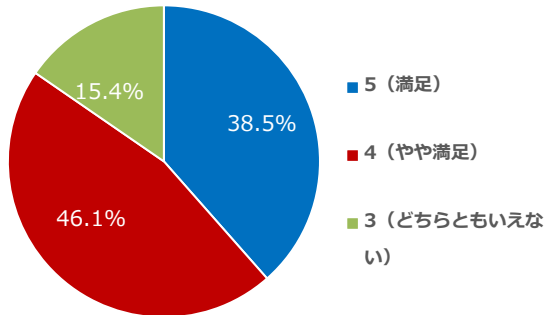
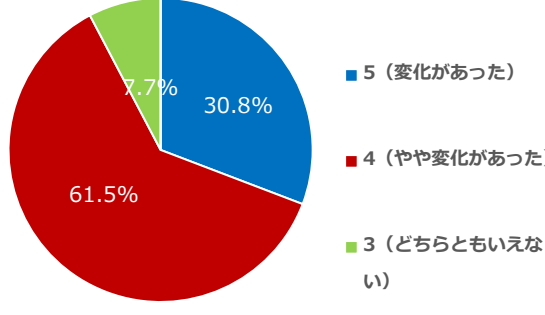
#### 3.1. アンケート報告

##### ① 7月11日開催 JMA 大学 SD フォーラム「高等教育政策の最新動向 2025」参加者アンケート

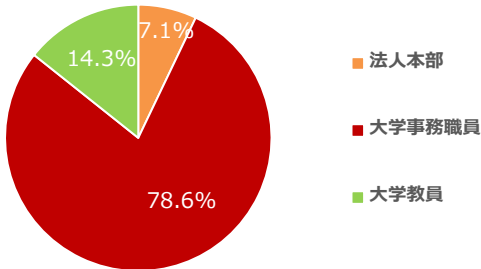
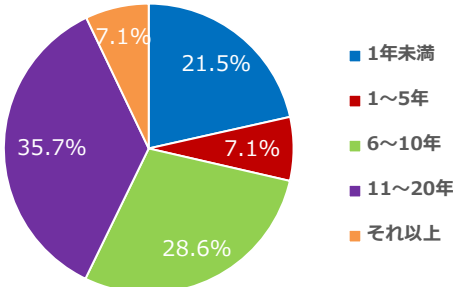
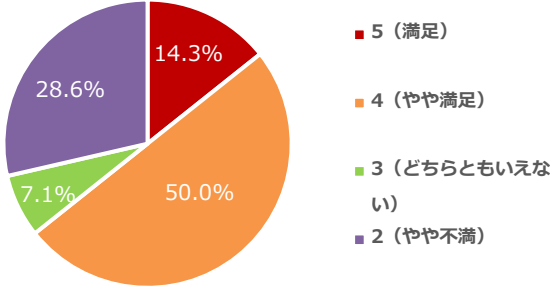
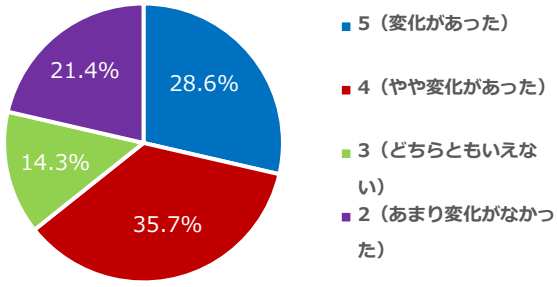
(回答者数：38名)

<p>Q1. 回答者の所属</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法人本部</td> <td>5.3%</td> </tr> <tr> <td>大学事務職員</td> <td>52.6%</td> </tr> <tr> <td>大学教員</td> <td>34.2%</td> </tr> <tr> <td>短大教員</td> <td>7.9%</td> </tr> </tbody> </table>	所属	割合	法人本部	5.3%	大学事務職員	52.6%	大学教員	34.2%	短大教員	7.9%	<p>Q2. 回答者の在籍期間</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>在籍期間</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1～5年</td> <td>31.6%</td> </tr> <tr> <td>11～20年</td> <td>21.1%</td> </tr> <tr> <td>1年未満</td> <td>7.9%</td> </tr> <tr> <td>6～10年</td> <td>13.2%</td> </tr> <tr> <td>それ以上</td> <td>26.3%</td> </tr> </tbody> </table>	在籍期間	割合	1～5年	31.6%	11～20年	21.1%	1年未満	7.9%	6～10年	13.2%	それ以上	26.3%
所属	割合																						
法人本部	5.3%																						
大学事務職員	52.6%																						
大学教員	34.2%																						
短大教員	7.9%																						
在籍期間	割合																						
1～5年	31.6%																						
11～20年	21.1%																						
1年未満	7.9%																						
6～10年	13.2%																						
それ以上	26.3%																						
<p>Q3. 本研修の満足度</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>満足度</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (満足)</td> <td>23.7%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや満足)</td> <td>60.5%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>15.8%</td> </tr> </tbody> </table>	満足度	割合	5 (満足)	23.7%	4 (やや満足)	60.5%	3 (どちらともいえない)	15.8%	<p>Q4. Q3 で回答した満足度の理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学を取り巻く現状と中教審の方針について情報を共有できた。</li> <li>• 知の総和についてより詳しく学ぶことができた。</li> <li>• 大学の生き残りのために、職員（教員も含む）の意識改革の重要性に具体的に言及されていたため。</li> <li>• 今後 5 年間で大学の改革にとって重要であることが理解できたから。</li> <li>• スピード感をもってチャレンジすることの必要性を共有できたと思います。</li> </ul>														
満足度	割合																						
5 (満足)	23.7%																						
4 (やや満足)	60.5%																						
3 (どちらともいえない)	15.8%																						
<p>Q5. 業務への向き合い方や意識の変化等の影響</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>影響</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (変化があった)</td> <td>23.7%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや変化があった)</td> <td>55.3%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>18.4%</td> </tr> <tr> <td>2 (あまり変化がなかった)</td> <td>2.6%</td> </tr> </tbody> </table>	影響	割合	5 (変化があった)	23.7%	4 (やや変化があった)	55.3%	3 (どちらともいえない)	18.4%	2 (あまり変化がなかった)	2.6%	<p>Q6. 今回の研修会で良かった点など</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• エビデンスがしっかりと固められており、納得感が得られた点。</li> <li>• 「1分で「伝わる」メッセージ」など、目的・キーワードが明確であったこと。</li> <li>• 現在、今後の私学のあり方を学べた。</li> <li>• 高等教育機関の動向について、マーケティングの視点からの解説もありわかりやすかった。</li> <li>• 高等教育関係者であれば皆知っておくべき内容であり、自分も含め教職員の認識を高めるいい機会となりました。</li> </ul>												
影響	割合																						
5 (変化があった)	23.7%																						
4 (やや変化があった)	55.3%																						
3 (どちらともいえない)	18.4%																						
2 (あまり変化がなかった)	2.6%																						

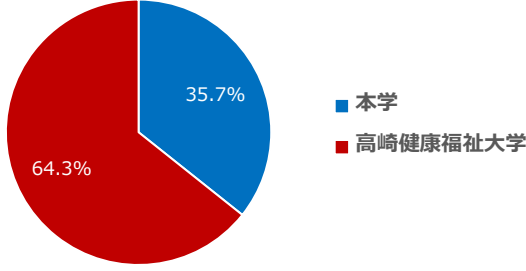
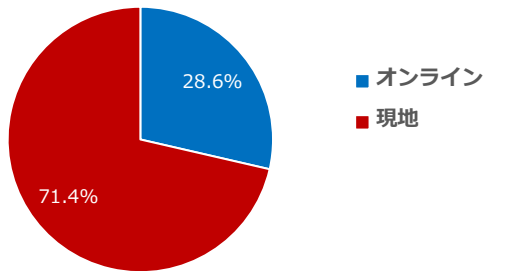
② 11月12日開催 JMA 大学SDフォーラム「管理職向け共創型リーダーシップと内省力～内省が洞察力を育む鍵～」参加者アンケート（回答者数：13名）

<p>Q1. 回答者の所属</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学事務職員</td> <td>61.5%</td> </tr> <tr> <td>高校教員</td> <td>23.1%</td> </tr> <tr> <td>高校事務職員</td> <td>15.4%</td> </tr> </tbody> </table>	所属	割合	大学事務職員	61.5%	高校教員	23.1%	高校事務職員	15.4%	<p>Q2. 回答者の在籍期間</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>在籍期間</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1～5年</td> <td>7.6%</td> </tr> <tr> <td>6～10年</td> <td>23.1%</td> </tr> <tr> <td>11～20年</td> <td>38.5%</td> </tr> <tr> <td>それ以上</td> <td>30.8%</td> </tr> </tbody> </table>	在籍期間	割合	1～5年	7.6%	6～10年	23.1%	11～20年	38.5%	それ以上	30.8%
所属	割合																		
大学事務職員	61.5%																		
高校教員	23.1%																		
高校事務職員	15.4%																		
在籍期間	割合																		
1～5年	7.6%																		
6～10年	23.1%																		
11～20年	38.5%																		
それ以上	30.8%																		
<p>Q3. 本研修の満足度</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>満足度</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (満足)</td> <td>38.5%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや満足)</td> <td>46.1%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>15.4%</td> </tr> </tbody> </table>	満足度	割合	5 (満足)	38.5%	4 (やや満足)	46.1%	3 (どちらともいえない)	15.4%	<p>Q4. Q3 で回答した満足度の理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• あらためて「内省」の重要性を感じました。</li> <li>• 現代におけるリーダーの在り方という視点が面白いと感じたので。</li> <li>• これまであまり開催のなかった内容で勉強になりました。学生も含め若い人達のマインドが昔とは大きく変わり、「良しとすること」の価値観も変わっています。接し方、考えのアップデートに参考になりました。</li> <li>• 講師の言い間違いが多く、内容が分かりにくい場面がありました。また、心理学的な理論の説明が長く、具体的なアクションプランに物足りなさを感じました。このようなリーダー研修は、ディスカッションワークがあるとより有効かと思います。</li> </ul>										
満足度	割合																		
5 (満足)	38.5%																		
4 (やや満足)	46.1%																		
3 (どちらともいえない)	15.4%																		
<p>Q5. 業務への向き合い方や意識の変化等の影響</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>影響</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (変化があった)</td> <td>30.8%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや変化があった)</td> <td>61.5%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>7.7%</td> </tr> </tbody> </table>	影響	割合	5 (変化があった)	30.8%	4 (やや変化があった)	61.5%	3 (どちらともいえない)	7.7%	<p>Q6. 今回の研修会で良かった点など</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 学生支援の基本は寄り添う、信じるということを再度確認することができた。</li> <li>• 「自分はどんな偏見を持っているか」を知っておくこと、話やすい場を作るためのマインドなどを聞いた。</li> <li>• 以前から気を付けていたこともあったのですが、改めて確認することができました。ぜひ、いろいろな先生に見ていただきたいと思います。</li> </ul>										
影響	割合																		
5 (変化があった)	30.8%																		
4 (やや変化があった)	61.5%																		
3 (どちらともいえない)	7.7%																		

③ 2025 JMA 大学 SD フォーラム 各回参加者アンケート（回答者数：14名）

<p><b>Q1. 回答者の所属</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学事務職員</td> <td>78.6%</td> </tr> <tr> <td>大学教員</td> <td>14.3%</td> </tr> <tr> <td>法人本部</td> <td>7.1%</td> </tr> </tbody> </table>	所属	割合	大学事務職員	78.6%	大学教員	14.3%	法人本部	7.1%	<p><b>Q2. 回答者の在籍期間</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>在籍期間</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11～20年</td> <td>35.7%</td> </tr> <tr> <td>6～10年</td> <td>28.6%</td> </tr> <tr> <td>1年未満</td> <td>21.5%</td> </tr> <tr> <td>それ以上</td> <td>7.1%</td> </tr> </tbody> </table>	在籍期間	割合	11～20年	35.7%	6～10年	28.6%	1年未満	21.5%	それ以上	7.1%
所属	割合																		
大学事務職員	78.6%																		
大学教員	14.3%																		
法人本部	7.1%																		
在籍期間	割合																		
11～20年	35.7%																		
6～10年	28.6%																		
1年未満	21.5%																		
それ以上	7.1%																		
<p><b>Q3. 本研修の満足度</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>満足度</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 (やや満足)</td> <td>50.0%</td> </tr> <tr> <td>2 (やや不満)</td> <td>28.6%</td> </tr> <tr> <td>5 (満足)</td> <td>14.3%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>7.1%</td> </tr> </tbody> </table>	満足度	割合	4 (やや満足)	50.0%	2 (やや不満)	28.6%	5 (満足)	14.3%	3 (どちらともいえない)	7.1%	<p><b>Q4. Q3 で回答した満足度の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他大学との国際化を進めるための情報交換ができたため。(大学教育国際化基本セミナー)</li> <li>人と話すときの姿勢の重要性や課題解決のフロー等具体的な内容が学べたため。(主任研修 リーダーの5つの仕事力【チーム力向上編】)</li> <li>教務に特化した内容であったため、充実した研修であったと感じた。(教務中堅向けセミナー)</li> </ul>								
満足度	割合																		
4 (やや満足)	50.0%																		
2 (やや不満)	28.6%																		
5 (満足)	14.3%																		
3 (どちらともいえない)	7.1%																		
<p><b>Q5. 業務への向き合い方や意識の変化等の影響</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>影響</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 (やや変化があった)</td> <td>28.6%</td> </tr> <tr> <td>5 (変化があった)</td> <td>21.4%</td> </tr> <tr> <td>2 (あまり変化がなかった)</td> <td>35.7%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>14.3%</td> </tr> </tbody> </table>	影響	割合	4 (やや変化があった)	28.6%	5 (変化があった)	21.4%	2 (あまり変化がなかった)	35.7%	3 (どちらともいえない)	14.3%	<p><b>Q6. 今回の研修会で良かった点など</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学の市場変化について学べた。(大学新入職員研修)</li> <li>タスクに関する考え方、捉え方がわかりやすかった。若手職員に是非参加していただきたい。(目からウロコが落ちる実践タイムマネジメント研修)</li> <li>フレームワークをもとに考え方のヒントを学べた点良かった。(主任研修 リーダーの5つの仕事力【チーム力向上編】)</li> </ul>								
影響	割合																		
4 (やや変化があった)	28.6%																		
5 (変化があった)	21.4%																		
2 (あまり変化がなかった)	35.7%																		
3 (どちらともいえない)	14.3%																		

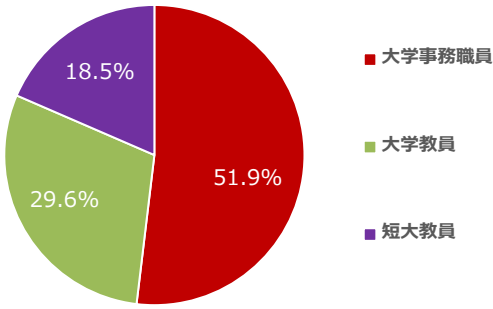
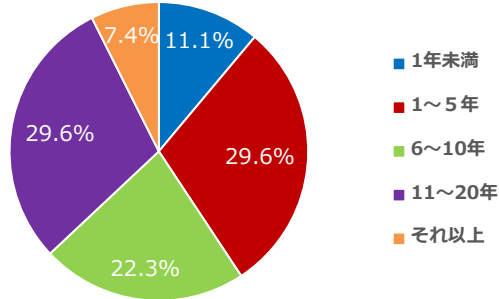
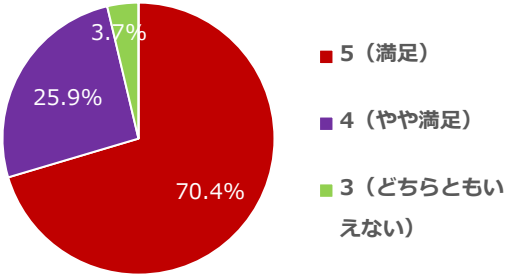
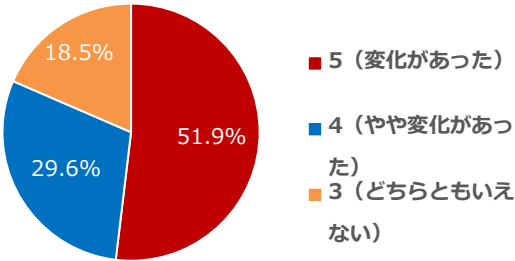
④ 12月25日開催 高崎健康福祉大学・高崎商科大学合同 SD 研修会 参加者アンケート  
(回答者数：42名)

<p><b>Q1. 回答者の所属</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ 本学</td> <td>35.7%</td> </tr> <tr> <td>■ 高崎健康福祉大学</td> <td>64.3%</td> </tr> </tbody> </table>	所属	割合	■ 本学	35.7%	■ 高崎健康福祉大学	64.3%	<p><b>Q2. 回答者の参加形式</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>参加形式</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ オンライン</td> <td>28.6%</td> </tr> <tr> <td>■ 現地</td> <td>71.4%</td> </tr> </tbody> </table>	参加形式	割合	■ オンライン	28.6%	■ 現地	71.4%
所属	割合												
■ 本学	35.7%												
■ 高崎健康福祉大学	64.3%												
参加形式	割合												
■ オンライン	28.6%												
■ 現地	71.4%												
<p><b>Q3. 第一部：講演に参加した感想</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 私自身にとってはじめて触れる知識が多く、1時間があっという間でした。</li> <li>・ 民間企業の元代表取締役の方の貴重なお話を聞く機会は少ないため、勉強になりました。</li> <li>・ 会社とご自身の間で目標や意識のずれがあったとのことがありました。組織と個人が異なる方向や認識のまま進んでしまうと、十分な成果を上げることは難しくなってしまうので、双方が目指す方向性などをしっかりと共有して同じ認識のもとで取り組むことの重要性を実感しました。</li> <li>・ 事業を展開していくにあたっての、講師の方の鋭い視点と柔軟な発想をととても興味深く拝聴させていただきました。</li> </ul>	<p><b>Q4. 第一部：講演で関心をもった、参考になった内容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コミュニケーションとカンパセーション</li> <li>・ 他と同じことをしてもだめなこと、変えるべきところと変えてないといけないところを間違えないようにすること</li> <li>・ 貢献意欲についてお話をされたこと</li> <li>・ 新卒で大学に入職したため民間企業のことをあまり知らなかったのも、とても勉強になりました。民間企業は売り上げが全てというイメージでしたが、広告費や従業員の負担なども考慮し、その上で黒字にする戦略を立てないといけないことを学びました。</li> <li>・ 事業を展開していくにあたっての鋭い視点と柔軟な発想をととても興味深く拝聴させていただきました。</li> </ul>												
<p><b>Q5. 第二部：グループワークで話した内容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ システム導入に伴う業務の負担について</li> <li>・ 業務分担について、新しい業務について、ペーパーレス化について</li> <li>・ 大学職員の働き方や職場環境について</li> <li>・ ICTスキルの格差について</li> <li>・ 今の職場が転職してよかったと思えるほど、いい環境であること</li> <li>・ やりがいを感じる・感じられる場面について。講演を聞いての気づきや今後大切にしたいことなど</li> <li>・ コミュニケーションの方法が電子化に頼りすぎていることやカンパセーションの不足についての気づき</li> <li>・ 同じような課題をもっているが、両校ともその改善策などが見つけられていない事について、気持ちの共有をした</li> <li>・ 経営層、所属長、現場での目標設定からの認識の違いについて</li> </ul>	<p><b>Q6. 第二部：グループワークで関心をもった、参考になった内容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ペーパーレス化に関する内容が多かったこと</li> <li>・ 仕事内容は大変なこともあるけれど、両大学とも職員同士の関係がととても良いので働きやすい環境だと改めて思いました。</li> <li>・ 休日のイベントでの出勤人数や業務分担についての話が参考になりました</li> <li>・ 同じ大学職員でも大学によって業務の課題や悩みが異なる事</li> <li>・ 業務過多で AI 等の活用についての意見交換ができた</li> <li>・ 普段からのコミュニケーションが必要であること（仕事への苦労や、思いなど）</li> <li>・ 共通の目的や貢献意欲について深く語り合う中で、多角的な視点からの考えを伺うことができ、非常に参考になりました。</li> </ul>												

⑤ 2月18日開催「障害平等の理解と実践—ケーススタディーで学ぶそれぞれの立場からの障壁と合理的配慮の実践—」参加者アンケート（回答者数：31名）

<p>Q1. 回答者の所属</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法人本部</td> <td>3.2%</td> </tr> <tr> <td>大学事務職員</td> <td>58.1%</td> </tr> <tr> <td>大学教員</td> <td>29.0%</td> </tr> <tr> <td>短大教員</td> <td>9.7%</td> </tr> <tr> <td>附属高校教員</td> <td>12.9%</td> </tr> </tbody> </table>	所属	割合	法人本部	3.2%	大学事務職員	58.1%	大学教員	29.0%	短大教員	9.7%	附属高校教員	12.9%	<p>Q2. 回答者の在籍期間</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>在籍期間</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>9.7%</td> </tr> <tr> <td>1~5年</td> <td>16.1%</td> </tr> <tr> <td>6~10年</td> <td>29.0%</td> </tr> <tr> <td>11~20年</td> <td>35.5%</td> </tr> <tr> <td>それ以上</td> <td>9.7%</td> </tr> </tbody> </table>	在籍期間	割合	1年未満	9.7%	1~5年	16.1%	6~10年	29.0%	11~20年	35.5%	それ以上	9.7%
所属	割合																								
法人本部	3.2%																								
大学事務職員	58.1%																								
大学教員	29.0%																								
短大教員	9.7%																								
附属高校教員	12.9%																								
在籍期間	割合																								
1年未満	9.7%																								
1~5年	16.1%																								
6~10年	29.0%																								
11~20年	35.5%																								
それ以上	9.7%																								
<p>Q3. 本研修の満足度</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>満足度</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (満足)</td> <td>16.1%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや満足)</td> <td>48.4%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>25.8%</td> </tr> <tr> <td>2 (やや不満)</td> <td>9.7%</td> </tr> </tbody> </table>	満足度	割合	5 (満足)	16.1%	4 (やや満足)	48.4%	3 (どちらともいえない)	25.8%	2 (やや不満)	9.7%	<p>Q4. Q3で回答した満足度の理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>意見交換グループワークのメンバーが教員・職員の合同構成であり、職歴や年齢に関わらずグルーピングされていたため、それぞれの立場の方々が抱える悩みや日頃の想いに触れることができました。今回、悩みの解決そのものを目的とするのではなく、各々の問題を共有した上で「対応方法の落としどころ」を見つけるというアプローチの有効性に気づくことができました。</li> <li>グループワークは、それぞれが経験していることが共有されたことで、このままではいけないという認識をもった。出来る事、出来ない事を洗い出し組織として考えていきたい。</li> </ul>														
満足度	割合																								
5 (満足)	16.1%																								
4 (やや満足)	48.4%																								
3 (どちらともいえない)	25.8%																								
2 (やや不満)	9.7%																								
<p>Q5. 業務への向き合い方や意識の変化等の影響</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>影響</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (変化があった)</td> <td>22.6%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや変化があった)</td> <td>38.7%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>25.8%</td> </tr> <tr> <td>2 (あまり変化がなかった)</td> <td>12.9%</td> </tr> </tbody> </table>	影響	割合	5 (変化があった)	22.6%	4 (やや変化があった)	38.7%	3 (どちらともいえない)	25.8%	2 (あまり変化がなかった)	12.9%															
影響	割合																								
5 (変化があった)	22.6%																								
4 (やや変化があった)	38.7%																								
3 (どちらともいえない)	25.8%																								
2 (あまり変化がなかった)	12.9%																								

① 3月11日開催「使ってみよう！生成AI 入門編」参加者アンケート（回答者数：27名）

<p><b>Q1.回答者の所属</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学事務職員</td> <td>51.9%</td> </tr> <tr> <td>大学教員</td> <td>29.6%</td> </tr> <tr> <td>短大教員</td> <td>18.5%</td> </tr> </tbody> </table>	所属	割合	大学事務職員	51.9%	大学教員	29.6%	短大教員	18.5%	<p><b>Q2.回答者の在籍期間</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>在籍期間</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>1～5年</td> <td>29.6%</td> </tr> <tr> <td>6～10年</td> <td>22.3%</td> </tr> <tr> <td>11～20年</td> <td>29.6%</td> </tr> <tr> <td>それ以上</td> <td>7.4%</td> </tr> </tbody> </table>	在籍期間	割合	1年未満	11.1%	1～5年	29.6%	6～10年	22.3%	11～20年	29.6%	それ以上	7.4%
所属	割合																				
大学事務職員	51.9%																				
大学教員	29.6%																				
短大教員	18.5%																				
在籍期間	割合																				
1年未満	11.1%																				
1～5年	29.6%																				
6～10年	22.3%																				
11～20年	29.6%																				
それ以上	7.4%																				
<p><b>Q3.本研修の満足度</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>満足度</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (満足)</td> <td>70.4%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや満足)</td> <td>25.9%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>3.7%</td> </tr> </tbody> </table>	満足度	割合	5 (満足)	70.4%	4 (やや満足)	25.9%	3 (どちらともいえない)	3.7%	<p><b>Q4.Q3 で回答した満足度の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• プロンプト作成、スライド作成のコツが参考になった。</li> <li>• とても分かりやすい内容だった。</li> <li>• 生成 AI の種類から使い方までわかりやすく説明されていて勉強になりました。</li> <li>• 今回の件で、使用上の注意を含めて大変参考になりました。情報漏洩等、気をつけながら使用したいと思います。</li> <li>• Gemini など実際に使用した事例を示してもらえたので、利便性を具体的にイメージすることができた。</li> </ul>												
満足度	割合																				
5 (満足)	70.4%																				
4 (やや満足)	25.9%																				
3 (どちらともいえない)	3.7%																				
<p><b>Q5.業務への向き合い方や意識の変化等の影響</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>影響</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 (変化があった)</td> <td>51.9%</td> </tr> <tr> <td>4 (やや変化があった)</td> <td>29.6%</td> </tr> <tr> <td>3 (どちらともいえない)</td> <td>18.5%</td> </tr> </tbody> </table>	影響	割合	5 (変化があった)	51.9%	4 (やや変化があった)	29.6%	3 (どちらともいえない)	18.5%	<p><b>Q6.今回の研修会で良かった点など</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• これまでなんとなく使用していたが、ちゃんと用途に分けて使用した方が有効であることを学べてよかった。</li> <li>• 実践的でよかったです。今後も良い使い方などを学内で情報交換できると助かります。</li> <li>• 実際に実演しながらの説明が非常に分かりやすく良かったです。今後の業務に活用させていただきます。</li> <li>• 全学的なスキルアップに貢献する、大変良い企画でした。</li> </ul>												
影響	割合																				
5 (変化があった)	51.9%																				
4 (やや変化があった)	29.6%																				
3 (どちらともいえない)	18.5%																				

## 4. まとめと次年度計画

### 4.1. まとめ

本学 SD 研修会は「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 点を踏まえて構成されている。

- (1) 個人の能力向上に資する事項
- (2) 学内組織の業務改善、組織間の連携強化、知識共有に資する事項
- (3) 教職協働を図る教育・研究およびその支援に資する事項

「(1) 個人の能力向上に資する事項」は主に、「JMA 大学 SD フォーラム」への参加によりその機会が得られたのではないかと考えている。

「(2) 学内組織の業務改善、組織間の連携強化、知識共有に資する事項」については、高崎健康福祉大学との合同 SD 研修会を実施した。研修会実施後に行ったアンケート結果から、日頃の業務や悩みなどを共有することで、自身の業務を振り返る機会の創出につながったようである。また、AI 活用に関する研修会も昨今のトレンドを捉えたテーマであり、職員の間にも高いことから継続開催を検討したい。

「(3) 教職協働を図る教育・研究およびその支援に資する事項」については、その人らしさを認め合う共生社会実現に向けて教職員の障害平等への理解や社会に対する意識を高めるため、支援を要する相手への対応に関する内容の研修を今年度も継続して行った。障害者就労支援事業 ウェルビー株式会社による様々な事例の紹介を含めた研修内容であったため、理解を深められた時間になったといえるだろう。

### 4.2. 次年度計画

#### ① 本学独自の SD 研修会の開催について

具体的な研修内容について、SD 研修会後のアンケート結果や SD 推進委員会の検討を踏まえ、以下のようなテーマの提案が行われた。具体的なテーマや研修会の内容などの詳細は、次年度の SD 推進委員会で検討する。

- 関心の高い AI を活用した研修  
例：パワーポイントのスライドや画像作成のための活用方法、学生の AI 活用における対応など。
- 業務改善や知識の習得に役立つ研修  
例：企画力向上、DX、巻き込み仕事力、ハラスメント関連、新入職員向けの企画、障害平等、高等教育情勢といったテーマなど。
- 教職員間のコミュニケーションをはかる研修  
例：MBTI 診断と自己理解、自学の将来構想について共有するなど。

このほか、SD 推進委員会による研修会以外にも外部研修への積極的な参加状況がみられることから、参加者の負担軽減のため、次年度は JMA 主催の個人研修会への参画はおこなわないことが提案された。また、研修会回数の見直しのほか、短時間研修などの開催方法についても検討することとなった。このような運用については、次年度以降具体的な検討を進めたい。

#### ② 他大学との合同研修会の開催計画について

2023 年度より 3 年連続で本学と高崎健康福祉大学による合同 SD 研修会を実施している。次年度も継続して合同研修会の開催を希望するが、研修形式や具体的なテーマや運営方法については次年度の業務となる。

以上