

高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部

SD 推進委員会

2019 年度 年間活動報告書

2020 年 3 月 31 日

《SD 推進委員》

委員長	鰐淵	一夫
委員	竹上	健
委員	下山	寿子
委員	藍	正弘
委員	内山	淳
委員	板垣	哲平
委員	川又	彩夏
委員	高橋	奈未

## 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、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、2019 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。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、昨年度に引き続き 2 名の専任教員（商学部 学部長、商学部 教授）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「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 年度の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

2019 年度の第 1 回 SD 推進委員会（2019 年 5 月 13 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 6 回、企画・運営する
  - ・教職協働（FD・SD 連携） (2 回)
  - ・プロジェクト型研修 (1 回)
  - ・学生を交えた研修 (1 回)
  - ・大学や部署の取り組みを題材とした研修 (1 回)
  - ・知的好奇心を刺激する研修 (1 回)
- (2) 2020 年度に向け、SD 研修のコンセプトを見直す
- (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

※「FD」とは「ファカルティ・ディベロップメント」の略

第 2 回目以降の委員会活動については、以下のとおりである。

第 2 回…2019 年度実施する SD 研修会案を検討、SD 委員の役割分担確定、愛知東邦大学との共同 SD 及び人事交流研修会の日程確認

第 3 回…2019 年度に実施する SD 研修会案を検討、共同 SD 実施報告

第 4 回…2019 年度 SD 研修会実施報告、2019 年度に実施する SD 研修会案を検討及び、愛知東邦大学との人事交流会内容検討、講師予定者を外部研修に派遣

第 5 回…2019 年度 SD 研修会実施報告、2019 年度に実施する SD 研修会案を検討及び内容変更、（民法改正への対応が必要なことから学生を交えた研修に替える）

第 6 回…2019 年度 SD 研修会実施報告、2019 年度に実施する SD 研修会案を検討及び内容変更、（担当講師の助言により民法改正については変更点の通知のみとする）

第 7 回…2019 年度 SD 研修会実施報告、2019 年度に実施する SD 研修会案を検討及び内容変更、（授業や課外活動へ活用方法を探るため FD・SD 共同によるブレスト研修を実施）（寄付募集関係の研修は体制が整わないため次年度へ持ち越し）

第 8 回…2019 年度 SD 研修会実施報告、年度末アンケート調査集計結果確認、年間活動報告書の記載内容検討、次年度計画の内容検討

2019 年度に実施した学内 SD 研修等の詳細については「2. 2019 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。

**2. 2019年度 事業報告**

## 《研修等》

2019年度は年間を通して6回の学内SD研修等を企画・実施した。また、昨年度のアンケート結果を踏まえ、研修会のテーマ設定の見直しを実施。本学の取り組みや状況を理解する研修会や、多様化した社会に対応すべく、他者への理解を深めコミュニケーション能力の向上を図る取り組みを行った。研修方法としても理解するだけでなく、そこから次を考えるきっかけになるような参加型・思考型の方法を多く取り入れことが今年度の研修会全体の大きな特長だと言えるだろう。

FD・SD連携による合同研修会については、目標に掲げた2回の他、さらに1回加え、3回実施することができ、年度末アンケート調査から実施内容も好評であった。

以下に記載する研修は事務職員及び有志の専任教員を対象としたSD研修会と教職員全員を対象としたFD・SD合同研修会が混在している。また、本委員会による企画とは別に、部署やチームによる独自研修会についても報告する。

## ① FD・SD合同研修会「経営改革計画・財務状況」

実施日：2019年度年9月5日（木）11：00～11：30

対象者：全教職員

参加者：52名（対象者58名 参加率89.6%）

講師：総務課 課長 松田禎史、総務課 課長補佐 蜂須和伸

内容：本学の経営状況を把握し、教職員としての経営視点を身に付ける。

## ② FD・SD合同研修会「多様性の現状理解～支援機関の事例から～」

実施日：2019年9月18日（水）15：00～16：00

参加者：52名（対象者58名 参加率89.6%）

講師：セクシュアルマイノリティ支援団体ハレルワ 間々田久渚氏

：ウェルビー株式会社 福祉サービス事業部 スーパーアドバイザー 永野周平氏

内容：多様性について2団体から事例を基に講義していただき、教職員に現状を理解してもらう。

- i. セクシャルマイノリティーの基礎知識
- ii. セクシャルマイノリティーの困難
- iii. ハレルワの活動と実績
- iv. ウェルビー株式会社について
- v. 支援事例の紹介
- vi. ハレルワ講演アンケート



「多様性の現状理解～支援機関の事例から～」(321教室)

③「ビブリオバトル（知的書評合戦）」

実施日：2020年12月26日（木）9：30～12：00

参加者：20名（対象者23名 参加率86.9%）

講師：総務課 主任 内山淳

内容：読書を通じて幅広い教養を身に付けること、また本の紹介を通じて、理解力・コミュニケーション能力・プレゼンテーション能力を高めることを目的とした研修。自分が読んで面白いと思った本を持参し、4グループに分かれ順番に一人5分間で本を紹介。それぞれの発表の後に、グループ内の参加者全員でその発表に関するディスカッション（質問等）を2分間行い、全員の発表が終了した後に「どの本が一番読みたくなったか？」を基準とした投票を実施し、チャンプ本を決定した。

- i. オリエンテーション
- ii. 4グループごとで、全員参加のビブリオバトル
- iii. 4グループのチャンプによるビブリオバトル
- iv. 結果発表
- v. 副理事長の総括



④「自分と他人の違いを実感」

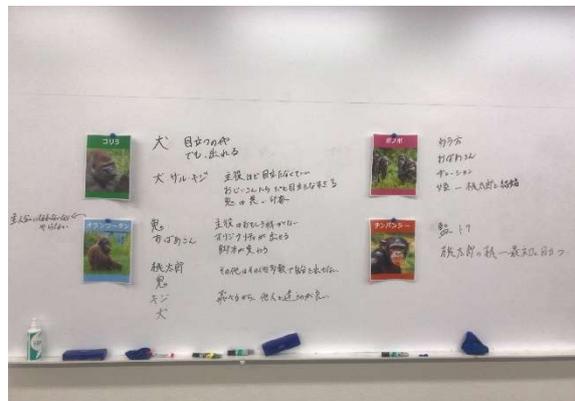
実施日：2020年2月6日（木）15：00～16：30

参加者：16名（対象者23名 参加率69.5%）

他法人職員など4名、高崎商科大学附属高校 1名 計21名

講師：地域連携センター 川又 彩夏

内容：他の企業でも行われている「類人猿分類と呼ばれるセミナー（導入編）」の内容を基に、職員の4つのタイプに分け、他人と自分の考え方の軸や背景が異なることを体感し、職場内コミュニケーションの円滑化をはかるワークショップを行った。



⑤ FD・SD 合同研修会「ブレイン・ストーミング研修」

実施日：2020年2月19日（水）10：00～12：00

参加者： 31名（対象者 57名 参加率 53.4%）

他法人職員0名、専任教員15名、パート0名 計 15名

講師：面白法人カヤック 人事担当・執行役員 柴田史郎氏、  
面白法人カヤック 社外人事部 神谷俊氏

内容：グループワークをはじめとした「意見を出し合う場面」が多く設定されており、本学においても中長期的視点でこの社会的要請に応えていく必要がある。  
「ブレイン・ストーミング」を組織の強みとする、株式会社カヤックから講師を招き、1つのテーマに対して複数人で自由に意見を出し合う会議手法で安心して意見が言える雰囲気（心理的安全性）をつくるチームビルディングを行った。なんでも言える雰囲気の醸成によって主体的で積極的な関与が促され、チームとしてのパフォーマンス向上につながった。



⑥「岐阜大学視察報告会・意見交換会」

実施日：2020年3月6日（金）15：00～17：00

参加者： 28名（対象者 57名 参加率 49.1%）

他法人職員5名、専任教員7名、パート0名 計 12名

講師：①地域連携センター 松元、平野、川又 教務委員長 豊田  
教育支援グループ 遠藤、青木

内容：地域活動とカリキュラムの連携について好事例を有する岐阜大学への視察（11月実施）報告を基に本学での導入や今後の取り組みについてブレイン・ストーミングによるアイデア出しを行った。担当部署での課題・検討事項へつなげた。



## ⑦その他 部署内勉強会等

## 【個別の勉強会】

日時	内容	講師	部署 or 対象
2019/4/3・26	マーケティング・オートメーションについて	日東システム	広報・入試室
2019/6/20	オープンキャンパスシステム	ナブアシスト	広報・入試室
2019/7/9	大学 IR・新入試制度	カヤック	有志チーム
2019/9/13	教育の質的転換と教学マネジメント	森本圭祐	教学課
2019/11/15	明治学院大学視察（図書館関係）		教学課図書館活性化チーム
2019/12/25	心理系・キャリア系資格検討会		キャリアサポート室
2020/1/30	時代に即した進路支援		キャリアサポート室
2020/2/1	手帳甲子園（探求学習）	NOLTY	入試有志チーム
2020/2/5	満足度調査改善事項		教学課
2020/2/15	広報担当者研修会	JUAM	広報・入試室

## 《その他の取り組み》

SD 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 2020 年度以降に向けた本委員会活動の見直し

今年度までの様々な研修会の企画・実施、それに伴う取り組みにより個々の職員へ能力開発、能力向上の必要性が浸透してきた。それぞれの職員による自己啓発活動、部署やチームによる研修が飛躍的に増加してきた。今後は、大学職員に必要な能力や本学の職員の強み、弱みについて分析や研究を行い、プログラムの提案も視野に入れた組織を目指したい。

## ② 愛知東邦大学との共同 SD 活動推進

大学間協定に基づき、2019 年 10 月 29 日（火）～11 月 1 日（金）の期間にて愛知東邦大学事務職員 1 名が本学にて人事交流研修会を実施した。

今回の人事交流研修については、2019 年 6 月 24 日（月）に共同 SD 連絡会を行い調整した。昨年度から派遣については、年度ごとに交互に派遣することで合意したため、今年度は本学で受け入れすることとなった。

今回の人事交流研修では、本学の経営方針及び職員間の連携について、研修を行った。

愛知東邦大学の大幅な人事異動があったことから本学の経営方針及び職員間の連携について学びたいと依頼があったため教育学習支援グループにて受け入れをした。

## ③ PBL 型研修についてのアンケート

一昨年度から実施しているプロジェクト型（PBL 型）の研修についてアンケートを実施し、意見を徴収した。他大学視察以外にもプロジェクト型として進められる研修を模索した。新たな研修形態を検討するきっかけとしたが、他大学視察自体に多くの要望と期待があり、2019 年度は、学内での取り組みの発展を視野に視察先及び視察メンバーについて本委員会より提案し、視察後にどのように本学の取り組みに活かすかという研修会の進め方についてのプロジェクトを課した。従来の視察内容の報告、共有から一歩進んだ研修となった。

④ 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、個々の研修等に対してのアンケート調査は行わず、年間を通して年度末(2020年3月9日)に総括として位置付けた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 11 問

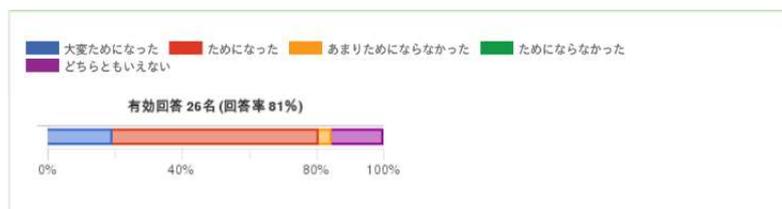
- 問1. 今年度実施したSD研修会について『満足度』をお聞かせください。
- 問2. 上記回答に関する『理由』をご記入ください。
- 問3. 研修会の『回数』について、今年度は6回(9/5(木)財務状況について、9/18(水)多様性を考える、12/26(木)ビブリオバトル、2/6(木)自分と他人の違いを実感する、2/19(水)ブレイン・ストーミング、3/6(金)岐阜大学視察報告会および意見交換会)実施をしましたが、率直なご意見をお聞かせください。
- 問4. 【※上記質問にて『多い』or『少ない』を選択した方のみご回答ください】ご自身が、妥当だと感じる『回数』を以下に入力してください。
- 問5. 今回の研修会実施時期について、感想および要望等ありましたらお聞かせください。
- 問6. 今年度は支援機関による事例から配慮すべき情報の確認と多様性について理解する研修(FD・SD合同研修会『多様性を考える』)を実施しましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。
- 問7. 今年度も『ビブリオバトル(知的書評合戦)』を実施いたしました。感想および要望等ありましたらお聞かせください。
- 問8. 今年度は性格診断を用いた研修(『自分と他人の違いを実感する』)をしましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。
- 問9. 今年度は安心して意見を言える雰囲気をつくる研修(『ブレイン・ストーミング』)をしましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。
- 問10. 今年度はプロジェクト型研修(『岐阜大学視察報告会および意見交換会』)を実施しましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。
- 問11. 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』がありましたらお聞かせください。

《アンケート集計結果》

有効回答数は26件であった。 ※回答数86%

- 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。

大変ためになった	5名
ためになった	16名
あまりためにならなかった	1名
ためにならなかった	0名
どちらともいえない	4名



【コメント】

回答者の8割以上が「大変ためになった」もしくは「ためになった」と回答しているが、「あまりためにならなかった」との回答も見られた。

- 問2. 上記回答に関する『理由』をご記入ください。 ※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 教員や他部署の職員とのディスカッションで自分にはない考え方や価値観を学ぶことができたから。
- ・ それぞれ意図している事項が仕事に直接活かせると感じた。
- ・ 研修内容が多岐にわたっており、幅広く自己意識の見直しや知見を広げることができたため。
- ・ 参加することができなかった研修会があったため。

問3. 研修会の『回数』について、今年度は6回（9/5（木）財務状況について、9/18（水）多様性を考える、12/26（木）ビブリオバトル、2/6（木）自分と他人の違いを実感する、2/19（水）ブレイン・ストーミング、3/6（金）岐阜大学視察報告会および意見交換会）実施をしましたが、率直なご意見をお聞かせください。

ちょうど良い	21名
多い	3名
少ない	0名
未回答	2名



問4. 【※上記質問にて『多い』or『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』を以下にご記入ください。※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 最近は業務が多忙になったという発言を多く聞きます。私も多忙を感じる人が多いので、多いと回答しております。3回程度でいかがでしょうね。
- ・ 感覚的ですが、3ヵ月に1回程度が通常業務とのバランスを考えると適切と考えます。

問5. 今回の研修会実施時期について、感想および要望等ありましたらお聞かせください。  
※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 毎年そうですが、2月3月は業務が非常に多忙です。どの部署もそういう傾向かと。その時期に集中してSD研修があるのは非常にスケジュール的に厳しいので、夏休みなどにもっと分散して実施していただけたらありがたいです。
- ・ 後期、特に年度末に集中してしまった感はあるが、学生がいない時期なのであまり問題ない。入試や年度切り替え業務が重なると負担が大きくなるので、夏季休業など学生がいない時を利用して分散してもいいかもしれない。
- ・ 年度当初に、当年度のスケジュールを公開していただけると嬉しいです。
- ・ 9月以降に実施時期が偏っている為、毎年同じ趣旨で実施している研修は実施時期を分散させたりしてはどうでしょうか。

【コメント】

回答者の多くが、「後期に研修会が多かった」、「繁忙期は避けてほしい」との意見が多く出ていたため、来年度は年間を通してバランスよく開催し、通常業務が多忙な時期を避けるなど配慮が必要である。

問6. 今年度は支援機関による事例から配慮すべき情報の確認と多様性について理解する研修（FD・SD合同研修会『多様性を考える』）を実施しましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 専門家から事例を基に話が聞けるのは非常に良いと思う。
- ・ 学生を傷つけたり、不快な思いをさせたりしないために必要な理解だと思う。完全な理解はできないと思うが、こういう人もいるという理解だけでも。

- ・ とても良い研修だったと思います。さらに、具体的な話や対応策などについての研究も今後期待します。
- ・ 1回で終わりにせず、定期的実施すべきだと思います。また、前年度とは違った様々な角度から情報を知っておく事も必要だと思います。
- ・ 単発で終わるのではなく、今後は実際に本学にはどのようなことで悩んでいる学生がいるか（施設利用も含め）現状を知ればより良い研修になるかと思います。

問7. 今年度も『ビブリオバトル（知的書評合戦）』を実施いたしました。感想および要望等ありましたらお聞かせください。※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 前回と同じ人が決勝に行ってしまうないようにしたほうが良いかと思いました。それこそ優勝者は次年度特別枠でも良いかもしれません。
- ・ 発表者のどこが良かったか、改善点などを評価する審査員のような方を招いたほうが次回に繋がると思います。
- ・ 読書のきっかけにもなり、コミュニケーションや親睦も図れるのでとても良い企画だと思います。恒例にしてもいいと思います。
- ・ 読書好きの職員とそうでない職員の温度差があり、私は後者の方です。これをきっかけに読書の習慣がつくわけでもないので、正直精神的に負担が大きいと感じています。
- ・ たくさんの本を知るきっかけになり、誰がどのような本を紹介したかなど毎回参加すると興味深い。本を読むきっかけになることは良いことだと思うが、準備の時間が必要であると感じるため、隔年の開催が良いと思う。

問8. 今年度は性格診断を用いた研修（『自分と他人の違いを実感する』）をしましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 自分のタイプを知ることができ、気づきもあり、良かったと思います。欲をいうと、せっかくグループ別に分かれたので、このグループはここが弱そうなので、こんなスキルをつけるとさらに成長するのでは？というところもグループで話ができるとさらに成長できたかと思いました。
- ・ 自分の思っている性格や特徴とはまた違ったところを気付くことが出来て新鮮だった。もっと詳しく診断できる検査があるようだったので、診断してみたいと思いました
- ・ 性格診断をオープンにする事で他人からの評価が変わったり、思い込みがあったりと、実施する事は重要だと思いますが、今の社会的な背景とは逆行していると思います。占いのような自分で完結する方がまだ良いです。もし実施するにしても、人事情報と絡め、評価者・管理者を決め、厳重に情報管理すべきだと思います。集合研修で名前を明かす事は、今後の事を考えてもマイナスイメージしかありません。

問9. 今年度は安心して意見を言える雰囲気をつくる研修（『ブレイン・ストーミング』）をしましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。  
※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 参加者の調整のため参加できませんでしたが、どのような状況でも言いあえる、受け入れる環境にすることはとても重要であると思いました。
- ・ 業務に活用したり、学生の成長を促したりする取り組み（講座やイベント）への導入を検討したいと思います。
- ・ 体験型の研修で、楽しかったです。このようなクリエイティブ系の外部講師による研修はとても刺激的だと感じます。

問10. 今年度はプロジェクト型研修（『岐阜大学視察報告会および意見交換会』）を実施しましたが、感想および要望等ありましたらお聞かせください。  
※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ ディスカッションの方向性が分かりにくかった。プロジェクト型研修であれば、その成果を提示された方が良いと感じた。ディスカッションの内容をどのように今後反映するのかが分かりにくかった。
- ・ 先生方とこのような形で意見を出し合う機会が少ないので、貴重な時間となりました。
- ・ 同じ業界内の違いを共有出来る事はとても貴重でした。岐阜大学視察だけでなく、出張で他の大学・短大等教育機関に出張に行ったケースに関する取りまとめおき、「当年度に行った他大学の視察報告会」として、実施した方が、1大学の話だけでなく、他のケースも共有できるので、有意義だと思います。
- ・ 他大学視察は、SD として実施するのであれば、事前に各課から質問事項を受け付けて参加しないメンバーも間接的に参加できるとなおよかったと思います。

問11. 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』がありましたらお聞かせください。  
※以下コメントは一部抜粋したもの

- ・ 学生に関わるテーマや内容（多様性など）は引き続き実施していただきたいと思います。
- ・ 勉強する、吸収することだけでなく、ストレスを解消、回避する方法をプロの方から襲われる機会があったらぜひ参加してみたいです。
- ・ 一度やった研修の内容をステップアップや、研修で得た知識を他で活用できるようにさらに具体的な内容の研修等もあると良いと思います。
- ・ 予算の都合があるかと思いますが、次年度も外部講師による研修をいくつか開催してほしいです。
- ・ ターゲットを細分化した研修をしてもよいのではないかと。
- ・ 私学共済など、福利厚生の部分についても知りたい。
- ・ 新人職員向けのビジネスマナー、感染予防関係の研修、他部署の仕事体験。

#### 【集計結果全体に対するコメント】

2020 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。特に満足した理由として、新しい知識が得られたためとの回答が多くあった。また、研修会の実施時期について、「分散して研修会を実施してほしい」、「年間スケジュールがあれば教えてほしい」、「繁忙期は避けてほしい」との意見が多くあり、次年度の課題として検討していく必要がある。

「ビブリオバトル（知的書評合戦）」については、昨年に引き続き 2 回目の SD 研修となったが、参加者のアンケートから参加者の満足度は高かったように感じられる。一方「読書する時間の負担が大きい」、「決勝戦に行く人が前回と同じ」など意見もあったため、実施方法について見直しの余地がある。

「岐阜大学視察および意見交換会」については、昨年度の意見を参考に本学でも実現可能かの分析までを取り入れるよう実施したが、意見交換をするまでで終わってしまい、分析まで至らなかった。話合うテーマの着地地点がうまく伝わらなかった意見もあることから、次年度では研修会の目的を明確化させる必要があると考える。

最後に、取り上げて欲しいテーマについてだが、具体的なテーマについては、「学生に関わること」、「他部署の取り組み（情報共有）」を引き続き受けたいとの要望や、階級別に合わせた研修会の実施などの声が寄せられた。次年度の研修企画の際にはこれらの意見を参考に、内容を検討していきたい。

#### 4. まとめと次年度計画

##### 《まとめ》

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5年目の節目の年を迎えた。今年度までは前年度の活動を基に、年度末のアンケート結果を踏まえ、改善を行いつつ活動を展開してきた。

(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の実施と、本委員会の構成員に学部長、大学教授を加えることによって担保してきた。委員会としての主な活動内容は、研修会の企画及び実施であり、この5年間の活動を通じて個々人の自己啓発意識の高まりや部署単位あるいは目的を共にしたチームによる自発的研修会が実施されるなど一定の成果も見られ、及第点であると考えているが、今後は、大学職員として必要な能力の分析ならびにその開発、向上に資する研究をする機関としての活動も視野に入れたい。

##### 《次年度計画》

2021年度は、文部科学省による指導もあり、SD及びFDの定義が変更になる。それに合わせ、それぞれの規程も変更される。新たな規程に基づき、継続できるものと変更が必要なものを精査し活動しなければならない。今年度のアンケートにあるように研修会が一定の時期に集中してしまうことは望ましくないため、新たな規程の制定後、可能な限り早期から協議を行い、本委員会としての方針及びスケジュールを打ち出す必要がある。

以上