

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 29 (2017) 年度 年間活動報告書

平成 30 年 3 月 31 日

《SD 推進委員》

委員長	鰐淵	一夫
委員	竹上	健
委員	森本	圭祐
委員	平野	悦子
委員	岡野	美幸
委員	須川	和美
委員	細井	祥貴
委員	清水	麻理子

## 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、平成 29（2017）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。また今年度より SD に関する法令が制定されたことに伴い、1 名の専任教員（商学部 学部長）を構成員に加え、合計 7 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

平成 29 年度の第 1 回 SD 推進委員会（平成 29 年 4 月 28 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 8 回、企画・運営する
  - ・個人能力向上 (2 回)
  - ・業務改善・知識共有 (2 回)
  - ・教職協働 (FD・SD 連携) (2 回)
  - ・連携協定校である愛知東邦大学との共同 SD (2 回)
- (2) 平成 30 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…平成 29 年度に実施する SD 研修会案を検討、愛知東邦大学への派遣者を検討

第 3 回…他大学視察事前アンケート結果の検討、共同 SD 連絡会議の議事検討

第 4 回…平成 30 年度に向けた SD 研修テーマの見直し作業①、経営層へのヒアリング、他大学視察派遣チームの決定

第 5 回…平成 30 年度に向けた SD 研修テーマの見直し作業②、他大学視察先の決定、愛知東邦大学からの人事交流研修受入準備と内容検討

第 6 回…平成 30 年度に向けた SD 研修テーマの見直し作業③、読書意見交換会の選書検討、他大学視察の報告方法検討

第 7 回…平成 30 年度に向けた SD 研修テーマの見直し作業④、他大学視察研修報告会の内容検討、読書意見交換会の選書、愛知東邦大学への人事交流研修派遣日程検討

第 8 回…読書意見交換会のディスカッションテーマ検討、年度末アンケート項目検討

第 9 回…読書意見交換会の進行・担当決定、愛知東邦大学との共同 SD 連絡会議内容検討、年度末アンケート項目決定

第 10 回…愛知東邦大学との共同 SD 連絡会議準備、年度末アンケート実施準備、年間活動報告書の記載内容検討、年間個人目標に関する各課長・室長への依頼内容検討

第 11 回…年度末アンケート調査集計結果検討、年間活動報告書の記載内容検討

平成 29 年度に実施した学内 SD 研修等の詳細については「2. 平成 29 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. 平成 29 年度 事業報告

### 《研修等》

平成 29 年度は年間を通して 8 回の学内 SD 研修等を企画・実施した。大学の業務全般が複雑化、高度化していることもあり、年々スタッフが多忙となっている。こういったこともあり、他の業務とのバッティングによる研修参加率低下は今年度の特徴と言えるのではないだろうか。また、現代社会の課題でもあるが、メンタル面において不安を抱えているスタッフは少なからずおり、8 月に実施した「ポジティブマインドとレジリエンス～しなやかで強いメンタルを作る～」は他の研修に比べて反応が良いという特徴もあった。

FD・SD 連携による合同研修会については、目標に掲げた 2 回は実施できず、7 月に実施した「ハラスメントを考える」の 1 回のみとなった。

以下に記載する①から⑧の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 及び SD 合同研修会が混在している。⑨に記載する「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「ホームページアクセス解析」

実施日：平成 29 年 5 月 12 日（金）13：00～14：30

対象者：全職員

参加者：17 名（対象者 28 名 参加率 61%）

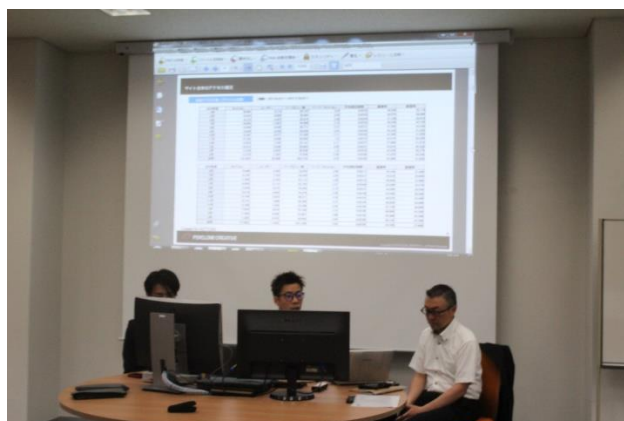
講師：株式会社エデュース

内 容：本学ホームページへのアクセス情報を分析した結果をもとに、傾向や注力すべきポイントについて検討を行った。今後の課題は、①Web サイト（コンテンツと導線）におけるターゲットの明確化②モバイル版におけるユーザーに伝わるサイト構築③「伝える」「伝わる」Web コミュニケーションの充実の 3 点。

- i. サイト全体のアクセス概況
- ii. 代表ページのアクセス状況
- iii. 現状課題まとめ、改善施策



「ホームページアクセス解析」（234 教室）



#### ②FD・SD 合同研修会 「ハラスメントを考える」

実施日：平成 29 年 7 月 6 日（木）16：00～17：00

対象者：全教職員

参加者：41 名（対象者・教職員 69 名 参加率 59.4%）

講師：高橋・後藤法律事務所 後藤 充隆氏

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

内 容：「学校法人高崎商科大学ハラスメント防止に関する規程」の目的に示されている「本学園における全ての教職員及び学生等の就労及び学習、教育、研究の環境を良好なものとして維持し、健全なキャンパス環境を醸成すること」を実現するため、また、今一度ハラスメントの定義や具体例、問題になった事例などを共有することを目的とした研修。本学の顧問弁護士である講師より「企業リスクとしてのハラスメント」をテーマに、以下の内容をご講演いただいた。

- i. 自己紹介と取扱業務
- ii. 企業法務におけるハラスメント事案の傾向
- iii. 企業リスクとして見たハラスメント
- iv. ハラスメント防止対策措置
- v. ハラスメント防止の啓発



「ハラスメントを考える」(222 教室)



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 29 年 7 月 21 日（金）連絡会 14：00～16：00、研修会 16：00～17：00

参加者：愛知東邦大学職員 3 名、ほか SD 推進委員 7 名 計 11 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。今回は主に昨年度の学内研修内容や職員活動について情報共有を行った。

- i. 図書館の運用とイベント企画について
- ii. 学務システムの活用について

④「ポジティブマインドとレジリエンス～しなやかで強いメンタルを作る～」

実施日：平成 29 年 8 月 11 日（木）15：30～17：00

参加者：18 名（対象者 28 名 参加率 64.3%）

講 師：臨床心理士 酒匂努氏

内 容：社会人にとっての基礎的能力の一つである「自主性」を高めることを目的として、ポジティブな思考の仕組みとそれに繋がる行動につい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した。

- i. ポジティブマインドとは
- ii. ポジティブマインドになるには
- iii. レジリエンスを理解する



「ポジティブマインドとレジリエンス～しなやかで強いメンタルを作る～」(237 教室)

⑤ 「アンケートの基礎と戦略」

実施日：平成 29 年 9 月 27 日（水）16：00～17：00

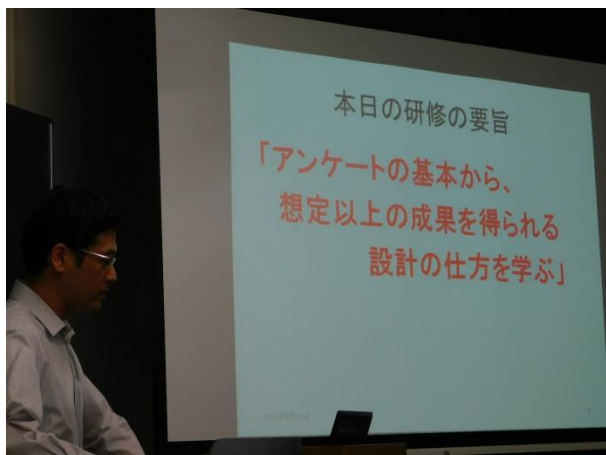
参加者：17 名（対象者 28 名 参加率 57.1%、附属高校職員 1 名）

講 師：高崎商科大学 商学部 准教授 美藤信也

内 容：アンケートについて改めて学び、有効活用するための研修。

アンケート調査の定義、長所、方法、質問設定と選択肢設定の鉄則やテクニックなどについて講義があり、質問設定の誤っている部分を直すワークを行った。質疑応答ではアンケート調査を行う側の立場から具体的な質問が多数寄せられた。

- i. アンケート構成の基礎
- ii. 効果的な質問設定と選択肢設定
- iii. アンケート調査のテクニック
- iv. 質疑応答



「アンケートの基礎と戦略」(231 室)



⑥ 「ホームページの効果的なブログ投稿方法」

実施日：平成 29 年 10 月 24 日（火）16：00～17：00

参加者：19 名（対象者 28 名 参加率 67.9%）

講 師：株式会社サイクロン・クリエイティブ 代表取締役 栗田 哲郎氏

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

内 容：各 SNS の特徴から、大学がターゲットとするミレニウム世代（10 代、20 代）のネット利用傾向について講義をいただいた後、SNS 投稿時の注意事項や読み手に伝わる投稿テクニックを伝授していただいた。

- i. ソーシャルメディアを知る
- ii. 炎上のリスクを理解する
- iii. 効果的な投稿方法について



「ホームページの効果的なブログ投稿方法」（234 室）

⑦ 「他大学視察報告・研修報告」

実施日：平成 29 年 12 月 1 日（金）15：30～17：00

参加者：20 名（対象者 28 名 参加率 71.4%）他専任教員 4 名 計 24 名

- 講 師：① 総務課主任 茂木誠、教学課 宮寺和也、CPC 事務室 川又彩夏、  
広報・入試室 清水麻理子
- ② 教学課主任 富所弘美、キャリアサポート室 岡野美幸、教学課 有坂祐輔、  
広報・入試室 登坂駿
- ③ 事務局次長 森本圭祐
- ④ 教学課 齊藤沙也加

内 容：研修内容を職員全体で共有すること、及びプレゼンテーション準備を行うことにより視察効果を高めることを目的として実施。

10 月に実施した他大学視察（茂木チーム、富所チーム）の報告および他の外部研修（森本、齊藤）の報告を行った。

- i. 産業能率大学視察報告（茂木チーム）
- ii. 千葉商科大学視察報告（富所チーム）
- iii. 大学改革・教学マネジメント（森本）
- iv. 中退防止セミナー報告（齊藤）



「他大学視察報告、研修報告」(321 室)  
i. 産業能率大学視察報告 (茂木チーム)



ii. 千葉商科大学視察報告 (富所チーム)



「他大学視察報告、研修報告」(321 室)  
iii. 大学改革・教学マネジメント (森本)



iv. 中退防止セミナー報告 (齊藤)

### ⑧ 「読書意見交換会」

実施日：平成 30 年 2 月 27 日 (火) 15:30~17:00

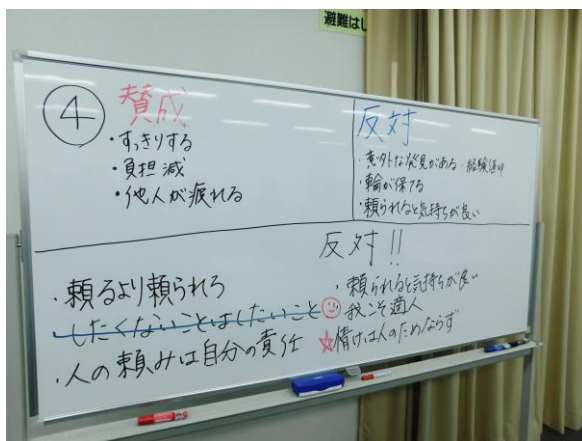
参加者：23 名 (対象者 28 名 参加率 82.1%)

他法人職員 1 名、専任教員 1 名、パート 2 名 計 27 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「うまくいっている人の考え方」をそれぞれが読み、感想の共有と、『したくないことははっきり断る』について賛成か、反対かをテーマとしディスカッションを行った。尚、今回はグループ毎に賛成か反対かの立場確立とともに、それに伴う座右の銘も考案し、発表した。

- 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. 3 グループからのプレゼンテーション
- iv. 副理事長の総括



「読書意見交換会」(237 教室)

⑨その他 部署内勉強会等

- ・「奨学金事務 勉強会」  
 実施日：平成 29 年 5 月 15 日 (月)  
 対象者：教学課 学生支援・総務グループ員  
 講師：教学課 グループ長 富所弘美
- ・「玉川大学の取り組みについて」  
 実施日：平成 29 年 6 月 9 日 (金)  
 対象者：教学課員  
 講師：教学課 主任 迫田千嘉
- ・「ムビケーション講座 勉強会」  
 実施日：平成 29 年 8 月 4 日 (金)  
 対象者：キャリアサポート室員  
 講師：株式会社マイナビ 上床真有美氏
- ・「ベトナムショートステイプログラムを考える」  
 実施日：平成 29 年 9 月 20 日 (水)  
 対象者：教学課 学生支援・総務グループ員  
 講師：高崎商科大学 商学部 教授 後藤小百合
- ・「教学専門職としての事務業務」  
 実施日：平成 29 年 10 月 3 日 (火)  
 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



- ・「Adobe Illustrator 講座」  
実施日：平成 29 年 10 月 30 日（月）  
対象者：希望者  
講 師：株式会社 ThinksNeo 大里浩二氏
- ・「Adobe Photoshop 講座」  
実施日：平成 29 年 11 月 18 日（土）  
対象者：希望者  
講 師：株式会社 ThinksNeo 大里浩二氏
- ・「ムビケーション講座 勉強会」  
実施日：平成 30 年 1 月 25 日（木）  
対象者：キャリアサポート室  
講 師：株式会社マイナビ 上床真有美氏
- ・「簿記を理解する①」  
実施日：平成 30 年 2 月 21 日（水）  
対象者：広報・入試室員  
講 師：高崎商科大学 商学部 会計学科 教授 吉田和広
- ・「簿記を理解する②」  
実施日：平成 30 年 3 月 6 日（火）  
対象者：広報・入試室員  
講 師：高崎商科大学 商学部 会計学科 教授 吉田和広
- ・「サービスデザイン・シンキングを実践するための教育方法」  
実施日：平成 30 年 3 月 8 日（木）  
対象者：教学課員、広報・入試室員  
講 師：高崎商科大学 商学部 会計学科 教授 前田拓生
- ・「短大履修登録 Meeting」  
実施日：平成 30 年 3 月 28 日（水）  
対象者：短期学部教員、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

#### 《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平成 30 年度に向けた SD 研修テーマの見直し

冒頭でも記載したが、第 4 回から第 7 回の計 4 回の SD 推進委員会において、平成 30 年度に向けて SD 研修テーマの見直しワークを行った。本委員会主催の研修会は今年度でちょうど 3 年目となるため、見直しを図ったもの。

本学が求める人材像が研修の根底に流れる方向性であることを確認した後、経営層からのヒアリング内容、大学の年間方針、事務局の年間方針、また事務職員採用説明会で説明している「求める人材像」から共通のキーワードを洗い出す作業を行った。その結果、「変化に対応できる力」が現状の本学を取り巻く環境に適しており、最も職員に求められる能力であると判断された。

「変化に対応できる力」をブレイクダウンし、啓発可能で、かつ優先順位の高いと考えられるものを列挙し、その中から SD 研修のテーマとしてふさわしいものは「発信力」「創造力」「理解力」の 3 点であるとの結論に達した。平成 30 年度は導き出した 3 つの能力を伸ばすことを前提とした研修企画を行うこととした。

##### 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、平成 29 年 7 月 21 日（金）に第 1 回共同 SD 連絡会を、平成 30 年 2

#### 【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

月 23 日（金）に第 2 回を実施した。一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、2 度目の「人事交流研修」も順調に実施することが出来た。派遣人員の選出、事前準備、スケジュール調整等もスムーズであったが、まだ業務紹介や大学紹介が大部分を占めており、通常業務を体験するレベルまでは到達できていないのが課題と言える。

両大学の関係性は非常に良好であり、必要に応じて担当レベルでの情報交換等も行えている様子であり、一定の成果は出ている。

#### ③PBL 型研修の試験的導入

平成 29 年度末に実施した SD 研修に関する事後アンケート結果に基づき、今年度はプロジェクト型（PBL 型）の研修企画に着手した。研修内容は他大学への視察とし、視察大学の選定から参加者が行い、視察の実施、成果発表と進行していく。本研修では、事前アンケートにて有志を募り、参加意思を表明した職員で 4 名のチームを構成し、視察を実施するものとした。先方へのアポイント、提供資料作成等も全てチームで分担して行い、チーム構成員の決定から視察成果の発表まで、およそ 3 カ月に亘る長期プロジェクト型研修となった。

詳細については、既に「2. 平成 29 年度 事業報告」の「⑦『他大学視察報告・研修報告』」に記載したが、他大学視察を実施した 2 チームの成果発表は従来のもものと比較しても、質の高いものであり、本研修の成果は非常に高かったと認識している。平成 30 年度は教員を含めた視察チームを検討したい。

#### 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、個々の研修等に対するアンケート調査は行わず、年間を通して年度末（平成 30 年 3 月 15 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 9 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』については年間 8 回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『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. 今回初めて『他大学視察』及び『報告会』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. 今年度も『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 8. 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。

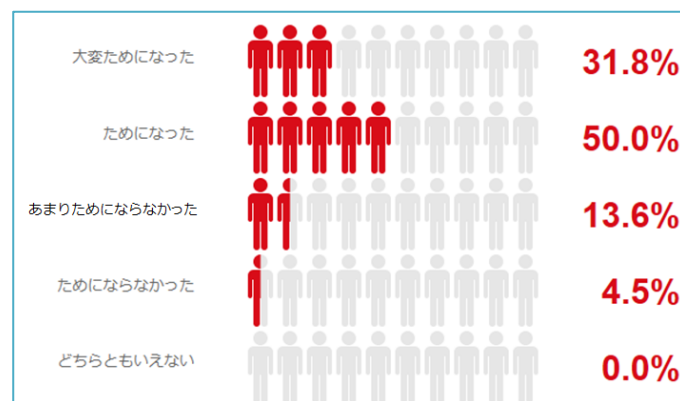
問 9. その他、SD 推進委員会に対する『ご意見』及び『研修以外の取り組み要望』や、次年度の研修会で『取り上げて欲しいテーマ』がございましたら以下にご記入ください。

《アンケート集計結果》

有効回答数は 22 件であり、記述式以外での無回答はなし。※回答率 76%

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	7 名
ためになった	11 名
あまりためにならなかった	3 名
ためにならなかった	1 名
どちらともいえない	0 名



【コメント】

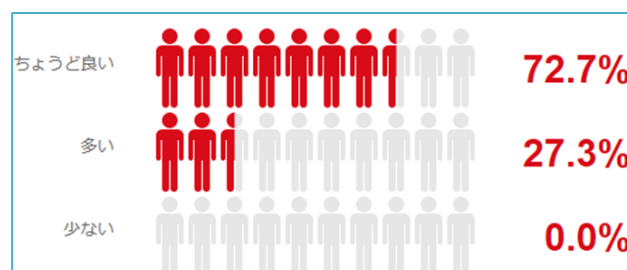
回答者の 8 割以上が「大変ためになった」もしくは「ためになった」と回答しているが、一方で「あまりためにならなかった」、「ためにならなかった」との回答も見られる結果となった。

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を抜粋したもの

- ◆様々な知識を得ることができ、それらが業務に繋がると思うから。
- ◆研修の内容も充実していたが、他部署の職員と関わることができ、交流が深められたと感じたから。
- ◆他部署の方との意見交換をする機会がなかなかないので、他部署の方の考え方などを知る機会となりました。それを受けて、部署を超えた仕事の在り方を考えるきっかけとなりました。
- ◆「ハラスメントを考える」など、今の時代で問題になっていることを取り上げているから。
- ◆なぜそのプログラムが設定されているのかが見えにくい。「他大学視察」は良かったが、例えば「アンケートの基礎と戦略」は基本的なことが多い印象だった。

問 3. 研修会の『回数』については年間 8 回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	16 名
多い	6 名
少ない	0 名



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。

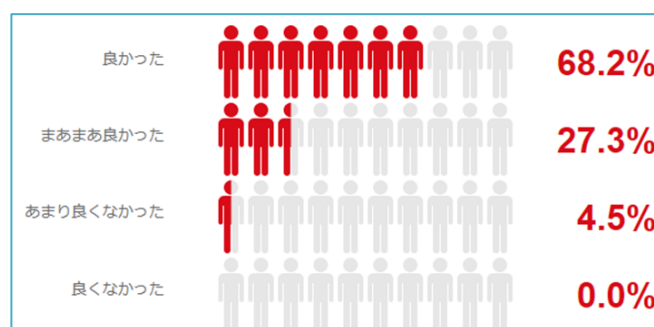
- ◆4回                   ◆5回程度                   ◆2ヶ月に1回程度                   ◆年3回
- ◆1時間を多数回より、回数を少なくして2時間じっくりやった方が良い。
- ◆研修が優先になってしまうと、本末転倒になりかねないと感じることがある。
- ◆回数よりも中身の充実を希望する。

【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、平成30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、暫定的に現状と同じく6回を目標に設定する。

問 5. 今回初めて『他大学視察』及び『報告会』を実施いたしました。率直なご意見を教えてください。

良かった	15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】

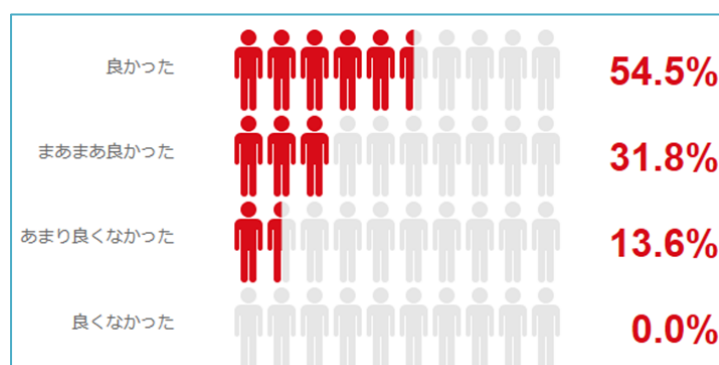
今年度初めて実施したSD研修であったが高満足度が得られていることがわかった。次年度については次項の質問で出た、意見を参考に企画・運営をしていきたい。

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

- ◆他大学の取り組みを知ることで、自身の業務の見直しや、新たに取り入れたいことが発見出来た。
- ◆大学視察自体もそうだが、それまでの準備や報告等の経緯が貴重な経験になると思うから。
- ◆特にチームで行ったのが良かったと思う。プレゼンのクオリティも良かった。
- ◆その報告を踏まえ、本学で出来ることはないか考える機会があっても良かったと思いました。
- ◆視察・報告会のその後、本学において取り組み可能（または実際既に取り組みをしている）なことがあったのかなどの分析結果も報告していただくと、より視察が活きると思います。
- ◆視察前の準備に非常に時間がかかり、参加者の負担が大きい印象を受けました。
- ◆報告会に参加出来なかったため、報告会の内容についての意見は言えませんが、報告書を見る限り、他大学を知ることで本学の何が足りず、何が売りになるのか、本学の立ち位置の確認の為に有意義であると感じました。大学だけでなく、最先端企業の視察もあったら良いかなと思います。

問7. 今年度も『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。

良かった	12名
まあまあ良かった	7名
あまり良くなかった	3名
良くなかった	0名



【コメント】

昨年度に続き2回目の実施となったが、満足度に大きな変化はなく、概ね好評。次年度も次の質問で出た意見を参考に、より充実した研修となるよう検討したい。

問8. 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

- ◆啓発書の類ではなく、物語の方が多くの意見や考え方に触れられると思います。
- ◆自分の考えを深めたり他人の考えを聞けるのは貴重だと思う。読書意見交換会ではあるが、映画やテレビ等番組など本以外でやってみてもまた違った意見や雰囲気になるのではないかと思う。
- ◆今流行りのビブリオバトルも面白いかもしれません。
- ◆ある意味、普段の仕事から距離を置いて、ひとつのテーマをもとに言いたいことを言えるので頭が柔らかくなるので楽しい。
- ◆テーマが難しかったが、ディスカッションの機会があるのはとても良いと思う。今回は教員も入っているのが良いと思った。
- ◆普段の業務では出ないような話・意見が出るため、個人の考え方など、非常に参考になった。また、グループで意見を出し合い、ひとつの結論を出すため、より職員間の距離が縮まったように感じる。
- ◆共通の課題図書を設定することも良いが、各自が薦める図書とその理由の意見交換も面白いと思います。また、それぞれの業務に関係した推薦図書もあると思うので、部署ごとに読書意見交換会を実施するのも良いと思います。
- ◆来年度の読書意見交換会は、「発想」に関連したテーマを取り上げてもらいたい。
- ◆目的を明確にした方が良い。
- ◆取り上げる題材と時間に工夫が必要であると感じました。深い考察をするには短いのではないか。

問9. 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。

- ◆職員力を高めるという考えに基づいたイベント（具体的な案はありませんが、チーム対抗のゲーム等）なんてどうでしょうか。
- ◆部署内の個人で1年間に1人、個人的に興味があることや受けてみたい研修会に参加して報告を実施するというのはいかがでしょうか。
- ◆また他大学視察に行きたいと考えていますので、是非実施をお願い致します。
- ◆他大学視察は準備等大変な部分もあると思うが、今後も継続し続けた方が良いと感じました。

- ◆学生を交えた研修があると良いと思う。
- ◆他業界との交流・意見交換があっても良いと思います。
- ◆意外と知らない有休計算・介護等の休暇・退職金計算法など総務的な内容のもの。
- ◆本学園の歴史について。
- ◆大学の取り組みなど、わかっているようで正確に理解出来ていないところがあるので、現在取り組んでいるものの再確認として、教員からの勉強会を開いてほしいです（会計学科の取り組みやサービスデザイン、地域との関わり方など）。
- ◆大学の仕組み、文科省との関わりなど。大学運営における補助金等の仕組みを知り、大学理解に繋げたい。
- ◆各部署の取り組み内容などを共有出来る場が欲しい。
- ◆他部署の取り組み、シーズを共有したうえで、どのようなカリキュラム展開が出来るかを検討したい（出来れば若手中心で実施し、所属長らを対象にプレゼンにて発表）。

#### 【集計結果全体に対するコメント】

平成 29 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「他部署の職員との交流する機会を持てること」に対して満足度が高い様子が窺える。その一方で、「なぜこの研修を設定したのか目的が分かりにくい」との意見もあり、次年度の課題として真摯に受け止めたい。

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」と回答していることから、次年度も SD 推進委員会にて適切な開催回数を議論していく必要がある。

「他大学視察・報告会」については、今年度初めて実施した SD 研修であったが、高い満足度が得られた。部署の垣根を越えて、一つのチームとして長期間に亘りプロジェクトを遂行出来た職員の満足度は高かったように感じられる。報告会については、「視察して得られた内容が、本学でも実現可能かどうかまで分析すると、より充実した報告会になるのでは」との声が多数寄せられたため、早速次年度の報告会で取り入れてみたい。

「読書意見交換会」については、昨年度に続き 2 回目の実施となったが、満足度に大きな変化はなく、概ね好評であった。やはり他部署の職員との交流が持て、様々な意見を聞くことが出来ることが満足度に繋がっているようである。また、教員とのディスカッションは有意義だったとのことであるため、次年度は教員への周知に力を入れていきたい。一方で、「題材と時間に工夫が必要である」との指摘もあった。満足度を高めていくため、全グループが発表できるよう、時間の配分を再検討したい。書籍の選定等についても多くの意見が寄せられたため、次年度の参考にしたい。

最後に、「取り上げて欲しいテーマ」についてだが、今年度はどちらかというと「本学での取り組みについて知りたい」という声が多く寄せられたように感じる。他大学の取り組みを知ることも大切だが、自分たちの大学の取り組みをまず正しく理解したい、知っておきたいという気持ちの表れなのかもしれない。また、「学生を交えた研修」という声もあがった。どの学生を対象とするかは、研修の内容によってだが、直接学生の意見を聞くことができる点や、新たな価値や視点を知ることができる点など、メリットも多いと思われるため、前向きに検討を重ねていきたい。

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

#### 【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

本委員会は発足して3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を加えることによって担保してきた。委員会としての活動内容に大きな問題はなく、質と量も及第点であると考えているが、年度末に実施したアンケートでは、「あまりためにならなかった」が3名、「ためにならなかった」が1名と、全体の18.2%が不満足を表明している。今年度は「他大学視察」など、新たな取り組みも導入した年度であったが、よりアンケート結果を反映した活動を展開する必要がある。

今年度最大の活動としては、前記「他大学視察」の導入と、SD研修テーマの方針見直しであろう。計4回のワークを経て得られた方向性は、次年度の研修計画立案に反映させていきたい。また、本報告書の作成においては、その準備や原稿執筆も含め、スムーズな体制が構築されつつある。定期的に研修会を運営するノウハウも蓄積されつつあり、今後は研修会の質の向上とニーズの汲み取りを重点的に行っていく必要がある。

昨年度に引き続き、今年度も協定先である愛知東邦大学（愛知県名古屋市）と「人事交流研修」を実施することができた。今回は就職支援に関する業務を中心とした研修であり、研修に関係する部署も広がりを見せている。先方大学との関わりも深くなって来ており、今年度は先方大学において実施されたSD研修会に参加させていただくこともできた。日頃から何気なく、習慣的に行っている業務も、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、新たな視点を獲得する非常に良い機会であると考えている。

#### 《次年度計画》

平成30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6回（FDとの共同企画2回を含む）
  - 内1回は「他大学視察」
  - 1回は「読書意見交換会」
  - 1回は学生を交えた研修会
  - 1回は大学の取り組みや部署の取り組みを題材とした研修会
- 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 過去3年間のアンケート結果の分析と検討
- ⑤ 委員会方針の周知と研修の明確な目的提示

平成29年度は、新たな研修の導入等もあり、比較的充実した年度であったと考えている。しかし、一方で年度末のアンケート結果はやや厳しい内容であった。次年度は委員会の方針をしっかりと打ち出し、意図が明確な活動を展開していきたい。

以上