

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 30 (2018) 年度 年間活動報告書

平成 31 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	須川	和美
委員	清水	麻理子
委員	板垣	哲平

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 30（2018）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。また昨年度より 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

平成 30 年度の第 1 回 SD 推進委員会（平成 30 年 4 月 23 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)
 - ・他大学視察 (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)
 - ・読書意見交換会 (1 回)
- (2) 平成 31 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 30 年度に実施する SD 研修会案を検討、SD 委員の役割分担確定

第 3 回…平成 30 年度に実施する SD 研修会案を検討

第 4 回…平成 30 年度 SD 研修会実施報告、平成 30 年度に実施する SD 研修会案を検討、他大学視察参加者の決定、愛知東邦大学との人事交流会内容検討

第 5 回…平成 30 年度 SD 研修会実施報告、平成 30 年度に実施する SD 研修会案を検討、他大学視察先の決定、オープンキャンパスの研修会検討

第 6 回…平成 30 年度上半期研修会整理、平成 30 年度に実施する SD 研修会案を検討、他大学視察の詳細決定、ビブリオバトルの内容検討

第 7 回…平成 30 年度に実施する SD 研修会案を検討、平成 30 年度 SD 研修会実施報告、他大学視察研究会実施日の決定、ビブリオバトルの実施内容決定

第 8 回…平成 30 年度 SD 研修会実施報告、ビブリオバトルの実施詳細内容決定

第 9 回…平成 30 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

平成 30 年度に実施した学内 SD 研修等の詳細については「2. 平成 30 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 30 年度 事業報告

《研修等》

平成 30 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。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。本学の取り組みを理解する研修会や、在学生も研修会に参加するなど新たな取り組みを行った。研修方法としても「教育の質の保証について」「窓口対応向上ワークショップ」など講演形式だけではなく、職員参加型の方法を多く取り入れる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 回は実施することができ、年度末アンケート調査からも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 及び 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（各課もしくは室）が独自で実施している勉強会についても報告する。

① 「本学の地域連携について～学生の事例発表～」

実施日：平成 30 年 7 月 11 日（水）15：00～16：30

対象者：全職員

参加者：23 名（対象者 38 名 参加率 61%）＋教員 2 名（竹上教授、金教授）

講師：前田拓生教授＋学生

内 容：地域に関連する様々な取り組みをとおして、学校並びに学生がどのように取り組んでいるかをより深く理解し、全職員が部署にかかわらず対外的発信力を強化する事を目的とした研修会。地域連携センター長である前田教授および前田ゼミの学生より、以下の内容を講演および発表していただいた。

- i. 地域連携センターの紹介
- ii. 学生の発表①上野三碑を中心とする取り組み（4 年次 3 名）
- iii. 学生の発表②上野三碑みやげ包装紙デザイン（3 年次 2 名）
- IV. 学生の発表③石碑の路ハイキング（2 年次 2 名）
- V. サービスデザインを実践する地域連携センター



「本学の地域連携について～学生の事例発表」(111 教室)

② 「経営改革計画・財務状況」

実施日：平成 30 年 9 月 6 日（木）11：00～12:00

対象者：全教職員

参加者：63 名（対象者 80 名 参加率 78%）

講師：総務課 課長 松田禎史、総務課 課長補佐 蜂須和伸

内 容：本学教職員を対象とし、経営改革計画と財務状況の情報周知および徹底を行った。

【「経営改革計画・財務状況」後に実施】

FD・SD 合同講演会 「大学の置かれている状況、真実について学ぶ」

実施日：平成 30 年 9 月 6 日（木）13：00～17：00

対象者：全教職員

参加者：57 名（対象者・教職員 80 名 参加率 71.3%）

講 師：一般社団法人大学イノベーション研究所所長・大学研究者・ジャーナリスト
山内 太地氏

内 容：大学教員の教育能力の向上、および事務職員・技術職員等の資質向上を目的とした講演会。一般社団法人大学イノベーション研究所所長であり大学研究者、ジャーナリストである山内太地氏に「大学の置かれている状況、真実について学ぶ」をテーマに、以下の内容をご講演いただいた。

- i. この先の大学があるべき姿
- ii. 高崎商科大学と短期大学部の現状と将来
- iii. 教職協働、職員の役割
- iv. 地域連携



「大学に置かれている状況、真実について学ぶ」（433.434 教室）

③ FD・SD 合同研修会 「第 2 回ハラスメント研修～グレーゾーンの理解と対応～」

実施日：平成 30 年 10 月 24 日（水）15：00～16：30

参加者：57 名（対象者 79 名 参加率 72%）

講 師：臨床心理士 酒匂努氏

内 容：様々な研修を通して、ハラスメントが無い快適な学びの環境を提供することを目的として、メンタルヘルスを中心に、グレーゾーンの理解と対応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. ハラスメントとは
- ii. セクハラ理解と対応
- iii. パワハラ理解と対応
- iv. ハラスメントを生まないコミュニケーション術



「第2回ハラスメント研修～グレーゾーンの理解と対応～」(433・434 教室)

④「本学企業連携について」

実施日：平成 30 年 11 月 26 日（月）15：00～16：30

参加者：28 名（対象者 38 名 参加率 73%、他一般企業 3 名）

講 師：高崎商科大学 広報・入試室 室長 鈴木洋文

高崎商科大学 商学部 教授 前田拓生

高崎商科大学 商学部商学科 4 年次 飯野真人

内 容：企業連携に関連する様々な取り組みを通して、学校ならびに学生がどのように取り組んでいるかをより理解し、全職員が部署に関わらず対外的発信力を強化することを目的とした研修。企業連携の内容に入る前に「変わる大学と大学職員」をテーマに変化する社会のなかで大学および大学職員としての在り方を学び考える時間が設けられた。

- i. 「変わる大学と大学職員」
- ii. 本学の企業連携事例
- iii. 参加学生による講演
- iv. デザインシンキングワーク（グループ）



「企業連携について」(237 教室)



⑤「他大学視察報告・愛知東邦人事交流報告会」

実施日：平成 30 年 12 月 25 日（火）15：00～17：00

参加者：24 名（対象者 38 名 参加率 63%）他 附属高校職員 1 名 計 25 名

講 師：①キャリアサポート室 係長 青木準、地域連携センター 主任 平野悦子

教学課 矢野沙也加、総務課 板垣哲平

②教学課 係長 遠藤康生

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

【高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部 SD 推進委員会】

組織力と視察効果を高めることを目的として実施。他大学視察の報告（10月実施）および愛知東邦人事交流報告会（11月実施）の報告を行った。

- i. 福島学院大学視察報告（青木、平野、矢野、板垣）
- ii. 愛知東邦人事交流報告（遠藤）



「他大学視察報告、研修報告」（111 教室）

- i. 福島学院大学視察報告（青木、平野、矢野、板垣）
- ii. 愛知東邦人事交流報告（遠藤）

⑥ 「カリキュラム・マネジメント・サイクル確立に向けた実践事例

～教育の質保証の基本から全体像を捉えなおす～

実施日：平成 31 年 1 月 23 日（水）14：30～15：30

参加者：60 名（対象者 79 名 参加率 75%）

講 師：学びと成長しくみデザイン研究所 桑木康宏氏

内 容：学びと成長しくみデザイン研究所の桑木氏による FD・SD 合同研修会「カリキュラム・マネジメント・サイクル確立に向けた実践事例～教育の質保証の基本から全体像を捉えなおす～」を実施。講演だけではなく、ワークショップを実施することで研修の理解を深めた内容である。



「カリキュラム・マネジメント・サイクル確立に向けた実践事例～教育の質保証の基本から全体像を捉えなおす～」(321 教室)

⑦ 「窓口対応向上ワークショップ～合理的配慮とアクセシビリティ～」

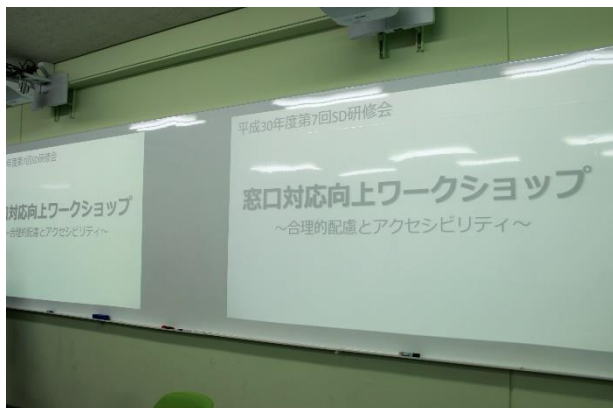
実施日：平成 31 年 1 月 24 日（木）15：00～16：00

参加者：18 名（対象者 27 名 参加率 66%）

他法人職員 1 名、専任教員 1 名、パート 2 名 計 27 名

講 師：キャリアサポート室 室長 藍正弘

内 容：今回は、全職員が日頃の事例から適切な対応について考え窓口対応力の向上を目的とした研修。研修会前半では、窓口対応時に配慮すべき情報の確認、後半ではグループに分かれワークショップを行った。最終的にワークショップの内容を参加者全員で共有した。



「窓口対応向上ワークショップ～合理的配慮とアクセシビリティ～」(111 教室)

⑧ 「ビブリオバトル (知的書評合戦)」

実施日：平成 31 年 2 月 28 日 (木) 14 : 30～16 : 45

参加者：27 名 (対象者 37 名 参加率 72%)

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、5 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かったか？」を基準とした投票を実施し、チャンプ本を決定した。

- i. 5 グループごとで、全員参加のビブリオバトル
- ii. 5 グループのチャンプによるビブリオバトル
- iii. 結果発表
- iv. 副理事長の総括



「ビブリオバトル（知的書評合戦）」（237 教室）

⑨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
6/29（金）15:30～	公欠制度と履修規程	森本圭祐	教学課
7/9（月）14:30～	財務に関するミーティング	松田禎史 蜂須和伸	各部署係長以上
7/17（火）16:00～	企業からの卒業生評価についての検討会	キャリアサポ ート室員	キャリアサポート室
8/29（水）14:00～	教育の質的転換と教育の方向性	森本圭祐	教学課
8/29（水）14:00～	初等中等教育段階から 大学への移行（進学）について	富所弘美	教学課
11/13（火）9:00～	群馬県内図書館情報ネットワークについて	高橋美樹子	図書館
11/13（火）10:30 ～	アンケートについて 学研災	宮寺和也 矢野沙也加	学生グループ
12/12（水）9:30～	講座運営（第8回就職支援講座）	岡野美幸	キャリアサポート室
2/12（火）10:00～	カリキュラム	遠藤康生	学生グループ
2/12（火）10:40～	アンケートについて-A-Portal 編-	宮寺和也	学生グループ
3/29（金）15:00～	企業との情報交換について	青木準	キャリアサポート室

《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平成 31 年度に向けた SD 研修方法の見直し

今年度の SD 研修会においては参加者にとって更に有意義な研修になるよう研修方法の見直しを行ってきた。例を挙げるのであれば「本学の企業連携について」では、参加者は実際に学生が取り組んでいるデザインシンキングワークを行った。「ビブリオバトル」においては、研修参加者全員が発表者として自身が選択した本で5分間のプレゼンテーションを実施した。参加型の研修はアンケート結果から概ね好評であり、次年度の SD 研修会においても新たに取り入れていくことを検討していく。

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 30 年 11 月 12 日（月）～11 月 17 日（土）の期間にて本学事務

職員 1 名が愛知東邦大学において人事交流研修会に参加した。

今回の人事交流研修については、平成 30 年 6 月 11 日（月）に共同 SD 連絡会を行い調整した。先方が担当者人事異動等もあり、体制が整わないことから、今年度の派遣は見送りたいとの申し入れがあり、事情を勘案の上、平成 30 年度は本学からの派遣のみとなった。更に今後についても派遣側、受け入れ側双方が入念な準備をすることで、より充実した研修につながると、年度ごとに交互に派遣することで合意した。これにより今年度は本学から派遣、次年度は先方より派遣で本学は受け入れのみとすることとなった。

今回の人事交流研修では、派遣した職員自身のスキルアップはもちろん、帰還後の発表会を通して多くの職員に情報が共有され、視野を広げるなどの刺激があり、職員全体に効果が波及している。また、連絡会や人事交流研修から持ち帰った内容を基に総務課において会計処理方法について、教学課において教育の質保証についてと具体的な情報交換をするなど部署ごとの交流も積極的に行われた。

両大学の関係性は非常に良好であるだけでなく、地域が異なり学生募集や進路において競合がないため本音で共同できる環境であることから今後も共同を維持継続したい。

③PBL 型研修の実施

昨年度に実施したプロジェクト型（PBL 型）の研修を今年度も実施した。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 4 名でチームを構成し視察を実施するものとした。視察先選定、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 4 ヶ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 30 年度 事業報告」の「⑤「他大学視察報告・愛知東邦人事交流報告会」に記載したが、昨年度に引き続き質の高い成果だったとしている。平成 31 年度においても PBL 型の研修を取り入れていくことを検討していく。

④成果物の作成

今年度新たに研修会の内容を踏まえた成果物の作成を実施した。前記「2. 平成 30 年度事業報告」の「⑦「窓口対応向上ワークショップ～合理的配慮とアクセシビリティ～」において、講師を担当した SD 推進委員 藍正弘委員が、本学職員が参考資料として活用できるよう窓口対応ガイドを作成。研修会内容を成果物として制作することは新たな試みであり、平成 31 年度においても制作を検討していく。



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 31 年 3 月 13 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. 今年度も『他大学視察』や『報告会』を実施しましたが、感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。
- 問 6. 今年度は本学の取り組みを理解する研修として『本学の地域連携』『本学の企業連携』を実施しました。本学の取り組みを理解する研修について感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。
- 問 7. 今回初めて学生を交えた研修（『本学の地域連携』『本学の企業連携』）を実施しました。SD 研修会に学生を交えることについて感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。
- 問 8. 今回初めて『ビブリオバトル（知的書評合戦）』を実施いたしましたが、感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。
- 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 24 件であり、記述式以外での無回答はなし。※回答率 89%

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	11 名
ためになった	12 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	0 名



【コメント】

回答者の 9 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」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

- ・ 普段の業務ではなかなか勉強に割く時間がないので、こういった機会を業務時間内に与えてもらえることは大変ありがたいです。また、プレゼンや人前で意見を発表することは、回数が増えれば増えるだけ、能力・実践力は身に付くと考えますので、SD 研修は職員のスキルアップには非常に有効であると思います。
- ・ 大学の現状や進むべき方向、自分の任務について、学び、考える機会となりました。また、業務上や宴席や個人ベースでない場面での交流が図れたと思います。
- ・ 職員が意識向上するために幅広いことを学んでいくことは重要だと思います。そのためには、いろいろな研修を実施することはよいことかと思えます。
- ・ 参加する自身の姿勢にもよるが後に残るものがないような気がします。

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

教えてください。

ちょうど良い	15名
多い	9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。

- ・ 6回 ・ 5回 ・ 2ヵ月に1回 ・ 3回
- ・ 回数を多く実施するために無理矢理企画せざるを得ないとなると、意味のない研修会となってしまうため。
- ・ 5回程度が妥当と考える。なぜなら、貴重な機会であることは理解するものの、過ぎることで本来業務に影響が出ることは避けるべきと考えるからである。

【コメント】

回答者の6割が「ちょうど良い」と回答してはいるが、4割が「多い」と感じているのも事実であるため、平成31年度のSD推進委員会にて適切な開催回数を再度議論する必要があると考える。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. 今年度も『他大学視察』や『報告会』を実施しましたが、感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。 ※以下コメントは一部を抜粋したもの

- ・ 他大学視察は、報告会があるといけなかった職員にも様子がわかるので大変参考になりました。
- ・ 他大学の取り組み等を知り、共有することはとても有意義なことであると感じています。
- ・ 他大学視察後の変化（報告会后）を共有できるような場を設けると良いのではと感じました。
- ・ 大学視察は、実際に他の大学を見学しながらお話を伺えるので、実感としてとらえることが出来ました。報告会を行うことにより、得たものを再確認し、他の人と共有を図るための表現方法について深く考えることが出来る良い機会でした。
- ・ 準備や打合せなど大変でしたが、実際見てきた情報を周知できること、他大学とのつながりができるのはとても良いと感じました。今回はチームで行く大学を決めましたが、事前に集めたアンケート内（行きたい大学）で多くでた大学に行ってみるのも良いかと思いました。
- ・ HPなどでは見えない、他大学の状況、情報を知り得る貴重な機会であり、現地に出向いてこそを伝えていただいたことは有益であった。もちろん、実際に訪問をした人とその話を聞く人とは捉え方の違いはあると思うが、発表者の視点が面白いと感じることも多くあったように思う。
- ・ チームでまとめて発表されたのはすごく分かりやすく勉強になった。1時間程度で実施して欲しい。

【コメント】

他大学視察研修に対して有意義であるという意見が多々みられたが、報告会後の取り組みについても提案が出てきた。次年度についてはこのような意見を参考に企画・運営をしていきたい。

問6. 今年度は本学の取り組みを理解する研修として『本学の地域連携』『本学の企業連携』を実施しました。本学の取り組みを理解する研修について感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。※以下コメントは一部を抜粋したもの

- ・「やっていることは、知っている。」を「どうしてやっているのか。何を目的にやっているのか。」理解でき良かったので、次年度以降もさらに詳しくやっていただいたい。
- ・日常は本来業務に追われ、このような取り組みの細かいところまで知るとか理解するまでたどり着かないと思う。そうしたことから、良い機会となり聞くことでそれぞれの部署の中で結びつく何か気づくことが出来ればより良いのではないかと感じている。
- ・大学の取り組みは本学職員として理解しておかなければならないことでもあり、今後とも必要かと考えます。今年度の企業連携紹介の内容もそうでしたが、理解するというよりも考えるSDも良いと思いました。
- ・当事者から話を聞くことによって、「なぜ」や「どのように」や「メリット」や「得られるもの」などを知り、知ることによって周りが少しでも「自分事」として認識できるようになれば活動が盛り上がり、上手く行くようになると思います。各部署についても、目指すものや戦略や、日常でも、取り組みを紹介するのも良いのではないのでしょうか。
- ・どの部署にいても学校として取り組んでいることに対する知識は必要だと思います。また他部署の仕事は見えにくい部分もあるので、その意味でもためになりました。
- ・本学が行っている取り組みを共有することは非常に重要なことだと改めて感じました。プロジェクトとして活動を行っていることは理解していても、内容を理解するまでにはいたっていないのが現状ですので、継続実施を要望致します。
- ・本学の取り組み内容が実際にどのようなことをしているのか不明確なところがありましたが、実際に見たり聞いたりできるのは良かったです。引き続きあれば是非お願い致します。

問7. 今回初めて学生を交えた研修（『本学の地域連携』『本学の企業連携』）を実施しました。SD研修会に学生を交えることについて感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。※以下コメントは一部を抜粋したもの

- ・学生の参加があるのは良いと思います。ただし、発表形式ではなく、学生の意見がもっと聞けると良いと思います。（学生にとっては教職員の前で、意見するのは、なかなかハードルが高いかもしれません）
- ・良い試みだと思う。運営が難しそうだが、学生との意見交換があっても良いかも知れない。
- ・やはりメインは学生ですので、学生を交えて意見や感想を聞く機会はあった方が良いと改めて感じました。
- ・大学・短大が実践しているものが教育として実際に浸透しているのか、どのような効果をもたらすのか、確認するためには学生の参加は有意義だと思います。テーマによりけり。
- ・活動内容を知るためにも、学生の生の声であるとてもいいと思います。その際に、学生の希望内容や、改善点が確認できると思います。
- ・実際は学生やゼミではどのような勉強をしているのか、あまり知ることがなかったので、とても良い機会でした。学生のことが知れる良いきっかけになったので、これからもこの研修があれば良いと思います。

【コメント】

今年度初めて学生を交えた研修を実施したが肯定的な意見が多く出た一方で、研修内容に関して様々な意見を確認することができた。次年度も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. 今回初めて『ビブリオバトル (知的書評合戦)』を実施いたしました。感想をお聞かせください。また、要望等ありましたらあわせて教えてください。※以下コメントは一部を抜粋したもの

- ・想像以上に面白かったが率直な感想です。回数を重ねると個々の発表レベルも上がると考えられるため、継続した方が良いと感じました。
- ・良かったと思う。本を読んでもらうことが目的であれば、新たに本を読んでもらうことを条件にしても良いかもしれない。自己啓発本やビジネス書だけでなかったのも良かったと思う。全員の選書リストを配付してくれたのも良かった。
- ・自分自身も、1冊の本を選ぶところから、3つを意識（自分を意識・聞き手を意識・プレゼンを意識）をしている自身に気づき、その後の本の選択や他者がなぜその本を選んだのか、普段見えないその人の姿や考え方を垣間見ることが出来て、非常に興味深いものであったため。
- ・時期を夏休中又は夏休後でお願いしたい
- ・とてもよかったです。プレゼン能力は職員には絶対に必要ですので、このような場をたくさん設けてもらいたいです。また、本を読んだりすることもなかなか強制されないと時間がとれませんので、課題を与えてもらえることも個人的には大変ありがたいです。

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。

- ・今年度はビブリオバトルのように職員が主体になって実施できるSD研修をもっとやってみたい。チームでのグループワークも良いと思います。
- ・きちんと教わらない、教職員の規定や共済のことをやっていただきたいです。
- ・例えば他大学視察は隔年にし、チームで取り組む別のものであれば良いと思った。横断的なメンバーで1つのことに取り組むことは良いSDになると思う。
- ・取り上げる内容について、その幅の広さに感心をしています。参加して、色々な意味で普段考えないような企画に出会うと、それは人を成長させるものとなるような気がします。一年間、本当にお疲れ様でした。そして、有難うございました。
- ・全員参加ではなく、能力別・階級別等、個々人の能力向上に合わせた研修会の開催はどうか。勤続年数や部署によって能力差があるため、それを解消できるようなものがあったらよいと感じる。大学の経営などについて理解したい。自分たちがどのように給料を得ているのか、大学がどうやって運営されているのかをきちんと把握する機会があるとよいと感じる。ボトムアップのような研修会はどうか。例えば、若手数名で複数のグループを作成し、グループごとで本学の課題を設定。大学経営を視野に入れ、課題解決に向けた事業提案を実施するなど。この場合、準備期間が必要なため、数日かけて実施する必要があるが、若手から発案する機会にもつながるのではないかと。講師を呼ぶ・学内の誰かが講師となる一方方向の研修だけでなく、参加者が持ち回りで議題を提案、それに対し、個々人が調べてきた内容を持ち寄るといったような勉強会形式だと、研修内容が真の意味で自分事になるように思う。

【集計結果全体に対するコメント】

平成 30 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。特に今回新たに研修として実施した「本学の地域連携」「本学の企業連携」、また新たな研修として学生を交えた研修などに対して満足度が高い様子が窺える。その一方で、研修方法の見直しを求める意見もあり、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、6 割が「適切」と回答している。しかし 4 割が「多い」と回答しており、平成 29 年度よりも「多い」と回答している者が多いことから、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、昨年度も実施したが概ね好評な様子であった。しかし、視察チームの設定や「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。

「ビブリオバトル（知的書評合戦）」については、今年度初めて実施した SD 研修であったが、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。次回を期待する声とともに、開催時期や研修の進め方などの見直し意見もあり次年度の参考とする。

最後に、「取り上げて欲しいテーマ」についてだが、特筆すべき多く寄せられたテーマというものはみられなかったが、「海外プロジェクト関係の情報共有」「英語力向上 SD」「参加任意の海外研修」などグローバル事業に関するテーマの要望や、能力別・階級別に合わせた研修会の設定などの声が寄せられた。昨年度多く要望がでた「学生を交えた研修」や「本学の取り組み」などのテーマの改善も含め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 4 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 1 名と全体の 4% が不満足を表明している。今年度は本学の取り組みを理解する研修やビブリオバトル（知的書評合戦）、研修後の成果物の作成など、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、前記本学の取り組みを理解する研修「本学の地域連携について」「本学の企業連携について」の導入と、SD 研修会方法の見直しであろう。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。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 31 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「プロジェクト型研修」
1 回は「知的好奇心を刺激する研修」
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 委員会方針の周知と研修の明確な目的提示

平成 30 年度は、新たな研修の導入等も多々あり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もあった。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