

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 27 (2015) 年度 年間活動報告書

平成 28 年 3 月 30 日

《SD 推進委員》

委員長	鱧 一夫
委員	森本 圭祐
委員	岡野 美幸
委員	宮寺 和也
委員	齊藤沙也加
委員	津端 明美

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、専任職員 5 名、兼任職員 1 名の合計 6 名で組織された。

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」と定義し、以下の 3 項目を活動内容と定め、企画・運営を開始した。

- (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 27 年度における具体的活動内容としては、外部研修の精査、職場内研修の企画・運営、研修の報告、研修成果の公表が主となる。4 月に年間計画の概要を立案し、およそ 2 カ月に 1 度の会議を経て、都度出された修正案や新規企画を取り入れつつ、年間 10 回の学内 SD 研修を企画・実施した。年度末である平成 28 年 3 月には次年度の計画立案のためのアンケート調査を実施。集計データの分析とニーズの確認を行った。SD 推進委員会の会議は年間 7 回実施している。

平成 27 年度に実施した学内研修の詳細については「2. 平成 27 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 27 年度 事業報告

《研修等》

平成 27 年度は年間を通して 10 回の学内 SD 研修を企画・実施した。学内研修には全職員を対象とする「学内全体 SD 研修会」と対象者を特定して行う「キャリアアップ研修会」の 2 通りを設定し、テーマの明確化を図ることにより、効果を高める取り組みを行った。

「学内全体 SD 研修会」は主に職員全体で情報共有を行っておくべき内容を主とし、一方で「キャリアアップ研修会」は特定の能力や知識を向上させる自己啓発に重点を置いた内容構成となっている。なお、⑪で記載する「部署内勉強会」については本委員会による企画とは別に、部署が独自で実施している勉強会である。

①キャリアアップ研修会「大学を取り巻く環境」

実施日：平成 27 年 4 月 14 日（火）16：00～17：00

対象者：主任以上

参加者：12 名（対象者 16 名 参加率 75.0%）ほか SD 推進委員 2 名

講師：リクルート進学総研 所長 小林浩氏

内 容：少子高齢化に伴う 18 歳人口の減少により、大学を取り巻く環境は厳しさを増している。その様な中、安定的な経営体制を確立するため、環境の変化と現状の課題について共通認識を持つことを目的とした研修。対象者も大学における各種活動の主たる役割を担う、主任以上の役職者に絞り込み、効果の向上を図った。文部科学省の動向、グローバル化の波、高大接続、社会に求められる学力等について解説を行い、共通した認識の下、本学が今後どの様な方向に進んで行くべきか、そのためには何をすべきかについて考察を行った。

- i. 大学を取り巻く環境変化

- ii. 高大接続
- iii. 入試改革による影響
- iv. 今大学に求められているもの



キャリアアップ研修会「大学を取り巻く環境」(237 教室)

②学内全体 SD 研修会「学生募集活動」

実施日：平成 27 年 6 月 15 日（月）15：00～16：00

対象者：全職員

参加者：21 名（対象者 28 名 参加率 75.0%）

講 師：広報・入試室長 加島勝一

広報・入試室 主任 羽鳥広平

内 容：年々厳しさを増す学生募集活動において、高校訪問は高校教員との繋がりを保ち、強固なパイプを構築するために欠かせない広報活動の一つである。その事前準備の一環として、広報・入試室が目的を持って行っている施策とその根拠、入試制度の変更点及び特待生制度、高校訪問におけるポイントなどを知り、学生募集活動の現状について理解することを目的とした研修。

- i. 募集活動における 3 つのフェーズについて
- ii. 入試制度の変更点と特待生制度について
- iii. 高校訪問の時期と高校教員が求めること（JS コーポレーション 進路指導部調査より）



学内全体 SD 研修会「学生募集活動」(237 教室)

③キャリアアップ研修会「学修成果の可視化と教育の質的転換」

実施日：平成 27 年 7 月 3 日（金）15：00～16：00

対象者：教学課員

参加者：9 名（対象者 13 名 参加率 69.2%）ほか他部署 3 名

講師：事務局次長兼教学課長 森本圭祐

内 容：平成 26（2014）年度後期に学生に対して実施した「授業アンケート」の結果データを基にし、その分析を行うことによって学生の傾向と今後の対策について考察すること、及びデータ分析手法の基礎を修得することを目的とした研修。「授業アンケート」から「課外学習時間」「授業内容に対する興味」「授業の有意義性」の 3 項目を抽出し、それらの関連性について分析を行う。学年別、科目の基礎と専門の区分別、講義と演習の別、教職課程等の課外等、複数の視点よりデータのクロス集計を行うことで、学生の特徴を所属別で把握することが可能であることを理解する。最終的には事務職員の観点から個々の教員や FD 組織に対して提言を行える知識を修得する。

- i. アンケートデータの有効活用
- ii. 区分別のクロス集計
- iii. 回帰分析で見えて来る項目の関連性
- iv. 学習成果の可視化
- v. 日常業務への活用と教育の質向上のための提言

④学内全体 SD 研修会「コンテンツマーケティング」

実施日：平成 27 年 7 月 17 日（金）15：00～16：00

対象者：全職員

参加者：21 名（対象者 28 名 参加率 75.0%）

講師：教学課 学生支援・総務グループ長 主任 遠藤康生

広報・入試室 主任 羽鳥広平

教学課 教育・学習支援グループ 迫田千嘉

内 容：インターネットの普及や SNS が著しく拡大している中、自分たちの都合で商品やサービスを売り込むだけではなく、見込み客をウェブサイトなどに引き付け、商品やサービスを購入してもらうための手法「コンテンツマーケティング」を理解し実践することは非常に重要である。本研修はその第一歩として、コンテンツマーケティングとは何かを各自が正しく理解し、効果的に情報を提供出来るよう、新たな視点を得ることを目的としている。研修はコンテンツマーケティングにより成果をあげた事例を紹介しながら、実際にワークショップを交えた形で実施された。

- i. コンテンツマーケティングとは何か
- ii. 本学の状況はどうか
- iii. 部署ごとに取り組めることは何か



学内全体 SD 研修会「コンテンツマーケティング」(111 教室)

⑤学内全体 SD 研修会「COC 事業（本学の地域活動）について」

実施日：平成 27 年 9 月 28 日（月）15：00～16：00

対象者：全職員

参加者：15 名（対象者 28 名 参加率 53.6%）

講 師：コミュニティ・パートナーシップ・センター 事務長 羽場史彦
コミュニティ・パートナーシップ・センター 主任 平野悦子

内 容：本学の地域活動がどのような方針や趣旨に基づいて行われているかについて、共通の認識を持つことを目的とした研修。高崎商科大学の COC 事業について、平成 25 年 8 月の「地（知）の拠点整備事業」採択以前の地域連携活動の歩み、事業目標や事業内容について理解し、これからの活動について検討を行う。また、本学が参加大学として取り組む COC+事業の可能性について考察する。

- i. 従来の地域活動について
- ii. 「地（知）の拠点整備事業」の取組内容について
- iii. COC+事業への参加と本学の取組内容について



学内全体 SD 研修会「COC 事業（本学の地域活動）について」(322 教室)

⑥キャリアアップ研修会「ループリック」

実施日：平成 27 年 10 月 26 日（月）15：00～16：00

対象者：教学課員

参加者：8 名（対象者 13 名 参加率 61.5%）ほか他部署 5 名

講 師：教学課 教育・学習支援グループ 主任 青木準

【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：学習成果の可視化を最終的な目的とし、ルーブリックによる評価方法を学ぶ研修。評価者によって評価が異なるいわゆる不公平な状況を回避する、被評価者の立ち位置（現状の能力）を明確にし、次のステップを提示することにより学習効果の向上を図る、プレゼンテーション等の演習など評価の数値化が困難な学習に対する評価の根拠を明確にする、などの効果について理解する。また、迅速なフィードバックや成長度の把握等、ルーブリック評価導入に伴うメリットを把握し、日常業務や教育の質向上に関する提案業務に活かすことができる知識の修得を目標とする。

- i. ルーブリックの定義
- ii. ルーブリックの効果
- iii. ルーブリック評価基準表の実例
- iv. メリットとデメリット
- v. 日常業務への活用



キャリアアップ研修会「ルーブリック」(322 教室)

⑦学内全体 SD 研修会「学校法人会計」

実施日：平成 27 年 12 月 25 日（金）15：00～16：00

対象者：全職員

参加者：18 名（対象者 28 名 参加率 64.3%）

講 師：総務課 主任 内山淳

総務課 細井祥貴

内 容：学校法人会計の基礎知識及び補助金制度の仕組みについて、職員各々が理解を深め、コスト意識を持って日々の業務を遂行する事を目的とした研修。一般企業の会計と異なり、学校法人会計は、資金の公共性・収支の固定制・資産運用上の損失特性の観点から、予算の作成・管理が重要になる。部門、教研・管理の仕訳、科目の区分方法を知り、物品購入伝票作成時には上記の判断がし易い様、「5W1H」を基本とした詳細の書き方を学ぶ。また補助金の種類や仕組み、少子化による大学を取巻く現状を把握した上で、補助金収入が安定的な運営や施設管理において重要である事を学ぶ。予算に則り支出内容及び規模を精査していく必要性を理解し、日々の業務に活かしていく意識を醸成する。

- i. 予算とその重要性について
- ii. 教研・管理の経費区分について
- iii. 補助金制度の概要について



学内全体 SD 研修会「学校法人会計」(111 教室)

⑧キャリアアップ研修会「後輩職員の教育について」(同内容を 2 回実施)

実施日：平成 28 年 3 月 7 日 (月)・3 月 24 日 (木) 15:00~16:30

対象者：30 歳以下の若手職員

参加者：12 名 (対象者 12 名 参加率 100.0%) + 希望者 3 名

講師：キャリアサポート室長 藍正弘

内 容：組織力向上には人材教育・育成が不可欠である。本研修ではこれからの組織運営を担う若手職員を対象として、後輩指導の在り方を学び、考えることを目的として実施。OJT の基本や心得、それを理解した上での様々な実践的技法がわかりやすく紹介された。また、タイプ別 OJT 等、個々に応じた育成ポイントなどを併せて学んだ。

- i. 偉人から学ぶ
- ii. 考え方・見方を変える
- iii. 実践 OJT
- iv. OJT の技法
- v. 体感実習 (教えることの難しさを学ぶ)
- vi. OJT でやるべき 3 つのこと
- vii. 学習のプロセス



キャリアアップ研修会「後輩職員の教育について」(111 教室)

⑨愛知東邦大学共同 SD 研修会「人材育成について」

実施日：平成 28 年 3 月 7 日（月）13：00～17：00

対象者：課長補佐以上

参加者：5 名（対象者 5 名 参加率 100.0%）＋ 愛知東邦大学職員 3 名

講師：事務局次長兼教学課長 森本圭祐（コーディネーターとして）

内 容：大学間協定に基づき、お互いの大学運営に関する課題や問題点等について情報共有を行い、それに対して取り組んでいる内容等を参考にすることで、互いの大学をより良いものにしていくことを目的とした研修。主に人材育成を主たるテーマとし、ディスカッション形式で運営した。

- i. 人材育成の取り組み状況について
- ii. 人事考課制度について
- iii. 各部署、各業務における課題について
- iv. 今後の共同活動について



愛知東邦大学共同 SD 研修会「人材育成について」（223 教室）

⑩FD・SD 合同研修会「新たな時代に求められるビジネススキルと大学教育」

実施日：平成 28 年 3 月 16 日（水）15：00～16：30

対象者：全職員 ＋ 教員（希望者）

参加者：18 名（対象者 28 名 参加率 64.3%）＋ 教員 7 名

講師：アドビシステムズ株式会社 マーケティング本部 増渕賢一郎氏

内 容：時代の流れが非常に速い昨今、望まない転職を余儀なくされている人も多くいる。その様な中で、コアとなるスキルとは何か、また「新たな時代」とはどのようなものなのかを学び、大学として学生に何を伝えるべきか、「グローバル化」とはどのような状況かを考えることを目的とした研修。教員は教育の切り口から、職員はビジネススキルの向上という切り口から考察する。

- i. 「新たな時代」を共有
- ii. 「グローバル化」は英語じゃない
- iii. 大学が与えられる価値
- iv. ビジネスと IT (Digital Marketing)



FD・SD 合同研修会「新たな時代に求められるビジネススキルと大学教育」（図書館・ラーニングcommons）

⑪その他 部署内勉強会

- ・「自主参加型インターンシップについて」
実施日：平成 27 年 7 月 23 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 伊勢亀隆一
- ・「T S R 情報の活用法について」
実施日：平成 27 年 7 月 23 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 宮寺和也
- ・「商大リンク企業について」
実施日：平成 27 年 9 月 10 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 伊勢亀隆一
- ・「効果的な事務作業術について」
実施日：平成 27 年 9 月 10 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 山田美春
- ・「留学生の就職支援について」
実施日：平成 27 年 9 月 10 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 宮寺和也
- ・「学生募集・高校訪問勉強会 ～新学科設置を見据えて～」
実施日：平成 28 年 2 月 10 日（水）
対象者：1 部 全職員、2 部 高校訪問担当者
講 師：リクルート北関東マーケティング

《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外部研修の適切性審議

日本能率協会が実施する「SD フォーラム」について審議を行った。例年、研修内容に大きな変化が見られなかったが、今年度については IR やキャリア関連の比較的新たなトピックが盛り込まれているため、昇格や人事異動対象者を中心として参加を継続する。ただし、既に当該研修には 4 年間参加をしており、職員によっては重複する内容を受講しているケースも見ら

れる。よって次年度は一旦参加を見合わせ、本委員会による SD 活動を中心に職員の能力開発を行う。

②外部研修参加職員の選定

上記「SD フォーラム」においては、各部署の繁忙期や職員それぞれの職務歴等を勘案しなければならないため、本委員会内において選定は行わず、事務局長及び事務局次長、総務課長により調整を行う。事務局長及び事務局次長は各部署長から意見を聴取し、学習効果を念頭に置いた調整を行うものとする。

③学内研修会において内容の質保証をするべく、講師のためのガイドラインを策定

学内において SD 研修を行う際は職員が講師となり講座を実施するケースが自ずと多くなる。職員はあくまで事務のエキスパートであり、講師として十分な講座運営力を兼ね備えている場合が全てではない。しかしながら、SD 研修の質を担保することは本委員会に課せられた重要な任務である。そこで、講師に対して依頼を行う際、簡易的なガイドラインを提示し、本委員会が依頼した講座に求める効果やゴールを明確に示すこととする。ある程度の基準を示すことにより、講座内容の質を担保すると共に、より受講者に内容が伝わり、SD 効果を上げることを目的とする。

具体的には、テーマ、取組内容、目的と効果、講座内容がどのように教育に関わってくるか、各部署における業務にどのように関わってくるかについて項目立てを依頼する。これにより、講師となる職員も講座運営という学びを得ることが可能となる。

④SD 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。こ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。SD に関連した目標を掲げる行為は、個々のモチベーション維持にも繋がり、向上意識を持たせる効果が期待できる。よって、各部署長に対し SD に関連する項目を次年度の目標として掲げる指導を行う様、依頼を行う。

具体的には、一般職員、主任、係長・課長補佐、課長・室長と役職を基本とした 4 区分を設け、それぞれに適切と思われる SD 関連目標を例として挙げたものを依頼文書に入れ込むこととする。

⑤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 3 月 7 日（月）に共同 SD 研修会を実施した。第 1 回ということもあり、内容は人材育成に対する各大学の活動を紹介し、お互いの大学力強化を図るものとした。ディスカッション形式を採用し、活発な議論を行うことができ、新たな知見を得ることができる良い機会とすることができた。

また同日に共同 SD 連絡会を実施。平成 28 年度の共同 SD 活動について計画策定を行った。平成 28 年度は「セクションごとの研修」と「人事交流研修」の 2 本柱を中心に共同 SD 活動を展開していく方針。平成 28 年 5 月に再度連絡会を開催することが決定された。

⑥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

今年度は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 28 年 3 月 8 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 10 質問

- 問 1. 回答者の職位について教えてください。
 問 2. 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 3. 今年度実施した以下の研修の中で最も良かった『テーマ』について教えてください。
 問 4. 上記回答に対する『理由』をご記入ください。
 問 5. 研修会の『時間』については概ね 1 時間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 6. 【※上記質問にて「2」または「3」を選択した方のみご回答ください】
 研修会の希望時間についてご回答ください。
 問 7. 【※講師を務めていただいた方のみご回答ください】
 研修会の講師を務めて、自己に対する成長を感じましたか？
 問 8. 例年開催している『大学SDフォーラム』（主催：日本能率協会）の参加について、率直なご意見をお聞かせください。
 問 9. 上記回答に対する『理由』をご記入ください。
 問 10. 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 23 件であり、記述式以外での無回答はなし。

問 1. 回答者の職位について教えてください。

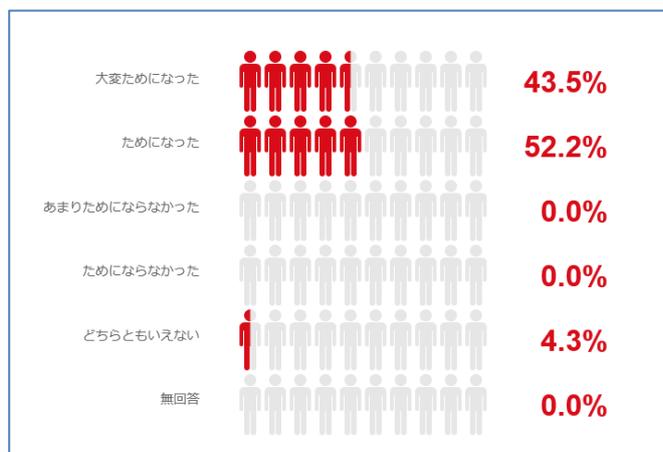
一般職員	13 名	
主任	4 名	
係長・課長補佐	3 名	
課長・室長以上	3 名	合計 23 名

問 2. 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	10 名
ためになった	12 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	1 名

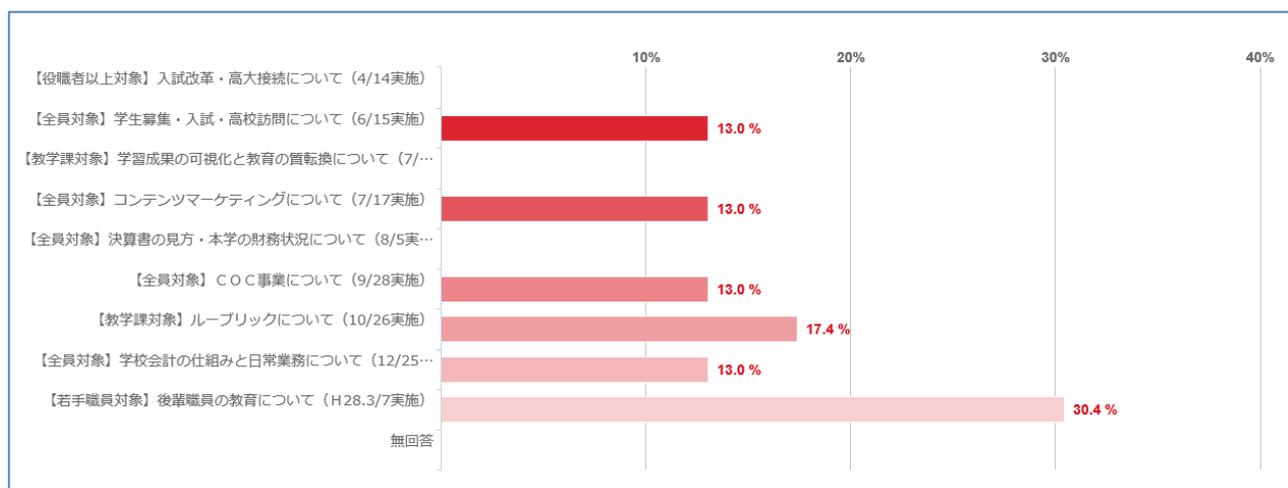
【コメント】

回答者 23 名のうち 22 名が「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、全体の 95.7%が評価。



問3. 今年度実施した以下の研修の中で最も良かった『テーマ』について教えてください。

【役職者以上対象】入試改革・高大接続について	0名
【全員対象】学生募集・入試・高校訪問について	3名
【教学課対象】学習成果の可視化と教育の質転換について	0名
【全員対象】コンテンツマーケティングについて	3名
【全員対象】決算書の見方・本学の財務状況について	0名
【全員対象】COC事業について	3名
【教学課対象】ルーブリックについて	4名
【全員対象】学校会計の仕組みと日常業務について	3名
【若手職員対象】後輩職員の教育について	7名



【コメント】

3つの講座を除き、まんべんなく評価が分かれている。その内でもとりわけ高い評価を得たのは「後輩職員の教育について」。本講座は若手職員対象の講座であるため、受講者はほぼ一般職員となる。一般職員の総数は13名であるため、実質は上表での数値以上の評価と言える。当該講座は他の講座と異なり、モチベーションアップの要素を多分に含んでいる。次年度は単に業務内容やスキルのみならず、モチベーションアップをテーマとした講座を複数開催する必要がある。

問4. 上記回答に対する『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

- ◆現在の学生募集状況を考えるに、全職員が正しい認識を持つことが必須であるため。（「学生募集・入試・高校訪問について」）
- ◆受験生、地域、社会にとって価値のあるコンテンツを提供し続けることで、興味・関心を惹き、理解してもらい、結果として出願につながるマーケティング戦略について、理解できたこと。（「コンテンツマーケティングについて」）
- ◆広報にも活用している大きな事業でありながらその取り組みについてあまり知らされていなかったから。（「COC事業について」）
- ◆自分自身の中で、本学が今後取り組まなければならない課題として認識していたため。職員の基礎的知識として共有されたことは意義があると思った。（「ルーブリックについて」）
- ◆本学園の学校会計業務全体の流れを具体的に知ることのできる内容で、有意義であった。（「学校会計の仕組みと日常業務について」）
- ◆後輩教育について、どのように行えば良いか手探りの状態だったが、問題点と改善点が

明確になった。研修では OJT の技法について、偉人の名言に関連させて説明していただいた部分が特に興味深かった。（「後輩職員の教育について」）

問 5. 研修会の『時間』については概ね 1 時間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。

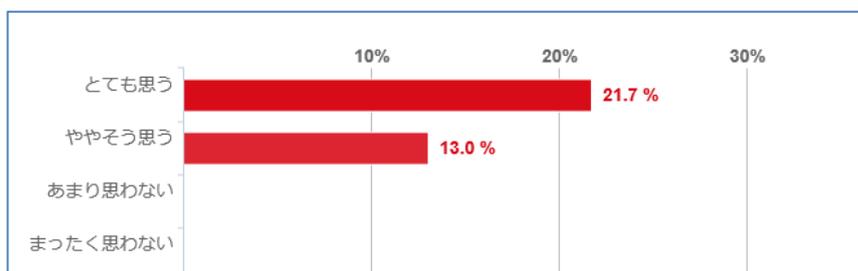
ちょうど良い	20 名	【コメント】
もっと短い方が良い	2 名	現在外部講師を除くと講座時間は 1 時間としている。
もっと長い方が良い	1 名	概ね適切と判断できる。

問 6. 【※上記質問にて「2」または「3」を選択した方のみご回答ください】
研修会の希望時間についてご回答ください。

90 分程度	1 名
45 分程度	2 名

問 7. 【※講師を務めていただいた方のみご回答ください】
研修会の講師を務めて、自己に対する成長を感じましたか？

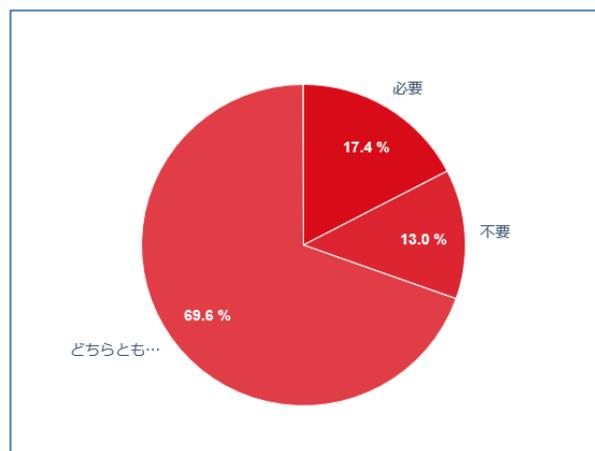
とても思う	5 名	【コメント】
ややそう思う	3 名	講師を担当した 8 名の内 5 名が「とても思う」と回答。講師を務めること自体が自己啓発に繋がっていることが講師自身の認識からも明らかになった。
あまり思わない	0 名	
まったく思わない	0 名	



問 8. 例年開催している『大学SDフォーラム』（主催：日本能率協会）の参加について、率直なご意見をお聞かせください。

必要	4 名
不要	3 名
どちらともいえない	16 名

【コメント】
「必要」、「不要」ともにほぼ同数となったが、「必要」と回答した者が僅か 17.4%であった。研修のラインナップ等を精査し、外部研修として有効であるかを検討する必要がある。



問 9. 上記回答に対する『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

<「必要」と回答した職員の意見>

- ◆毎回勉強になることが多いから。また、SD フォーラムでは他大学の職員とワークを通じて意見交換し、交流する機会となっているから。

<「不要」と回答した職員の意見>

- ◆内容が、別講座であっても同様のものもあり、実際の内容が、講座内容と離れている場合もあるため。
- ◆マナー化と、得たものを共有し難いところがあるため、違う視点でセミナー等を探すのも良いのではないか。

<「どちらともいえない」と回答した方の意見>

- ◆“ありもの”の中から研修を選ぶという形式に限界があると感じる。個人が成長したい部分と、組織として成長を期待したい部分については差が出てくるとは思うが、どちらにしてもその成長方法としての研修に選択の幅が少ないのは検討の余地があると思う。「やらされている感」がどうしても出てしまう気がする。
- ◆SDフォーラム以外にも同じようなテーマでの説明会などが多くあり、必要に応じて研修を併用して受けられるようにしていただくと受講の効果も上がるかと思う。

問 10. 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。

- ◆自己啓発に対する援助を制度化してほしい。援助を申請する書式をつくる、申請手順を定めるなど。
- ◆「モチベーションアップ」「業務の平準化・可視化について」「パソコン（エクセル・ワード）のスキル」等をテーマにした講座。
- ◆ディスカッションする場が欲しい。例えば、「面倒見の良い大学はどのように実現できるか」など、何かしらの取り組みを起す前に意見の共有の場があると嬉しい。
- ◆「大学視察」や「他部署見学（体験）」を加えてほしい。
- ◆Web Campus やホームページ、手続書類や諸規定のことなど、直接担当者は他の職員も当然知っていると思っているけれど温度差のある事について教えていただける機会があっても良いかなと思う。
- ◆井の中の蛙にならないように、外部の情報や考え方を知る機会があった方がよいと思うので、出来る限り、外部講師を招く方向が有効であると思う。
- ◆学内 SD における時間を 30～45 分程度と短縮することで、研修目的・内容の明確化、講師・参加職員の負担軽減を図り、ピンポイントな SD としてほしい。

【集計結果全体に対するコメント】

平成 27 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が取れた。また、当該研修会においては参加者のみならず、講師を務めた職員自身の成長にも繋がっていることについてもわかったため、自己啓発の観点から次年度以降も継続して研修会の開催を推進することが好ましい。その他、委員会運営に対する要望については様々な意見が出たため、当該意見を精査して反映させながら運営を行っていく必要がある。

とりわけ、外部講師の招聘については、予算等の状況も勘案しながら検討を進めて行く必要がある。内部の職員が講師となることよってのメリットも十分生じているが、外部情報を得る機会を提供することもニーズとしてあることが明確になった。

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

今年度は委員会発足の年でもあり、試行錯誤を重ねながらの活動となった。とりわけ(1)と(2)に重点を置き、SDに関する機会の提供を目的とした情報発信を行った。学内システム「WebCampus II」を利用した学外研修の案内や毎週月曜日に行われる部課長連絡会議での周知などである。

また、「2. 平成27年度 事業報告 《研修等》」にて述べたとおり学内SD研修の企画にも注力した。年間10回の研修会を企画し、それぞれ役職別や年齢別等のターゲットを想定した内容で運営することが出来た。参加率は決して高いとは言えない状況ではあるが、講座個々における受講者の反応は良く、少なからず何らかの学びを得られたと考えている。これらの学びがどのように業務に活かされたかについては、次年度の課題としたい。なお、研修においては、受講者よりも講師を担当した者の方がより学習成果を感じている。次年度は能力開発の目的も併せて、講師の選定及び依頼を行っていききたい。

今年度は協定先である愛知東邦大学（愛知県名古屋市）との共同SDも実施することができた。協定先が遠距離であるため、日程調整に苦慮したが、先方の管理者複数名を迎え、有意義な情報交換を行うことができた。協定先大学の人材育成に関する取り組みを聞くことにより、刺激を受けたことももちろんであるが、本学の説明を行い、改めて認識した点や新たな気づきを得られたという意見が貴重であったと考えている。

《次年度計画》

平成28年度は、引き続き「(1) 職掌・職位に応じた個人の能力向上に資する事項」及び「(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」を中心に取り組んでいきたい。平成27年度に実施した外部研修である「SDフォーラム」は次年度見合わせるため、今年度と同様、もしくは今年度を超える回数の学内SD研修会を企画する必要がある。平成27年度は試験的に研修を、全職員を対象とする「学内全体SD研修会」と対象者を特定して行う「キャリアアップ研修会」の2種類に分け、実施した。ターゲットの特定による一定の効果は得られているため、次年度も引き続き同様の形態による研修企画と、何らかの形で外部情報を得る企画を推進する。

協定先である愛知東邦大学との共同SDについても、引き続き実施する。「人事交流研修」と「セクションごとの研修」とを織り交ぜ、年間1~2回の研修機会を設け、業務負担を勘案しながらスケジュールを検討する。

平成27年度最後の研修会であった「FD・SD合同研修」についても、同様に年間1~2回程度で企画を行う。教職協働は「高崎商科大学 スタッフ・ディベロップメント規程」にも記載されている項目であり、かつ今後の大学運営を円滑に進めて行く上でも必要と思われる機会であると考えられる。

最後に職員全体の能力開発はもちろんであるが、本委員会における諸活動において委員個々の能力が向上している点も触れておきたい。研修の企画には、事前調査、職員のニーズ把握、日程等の調整、資料作成、講師との打ち合わせ、当日運営等、様々な業務が発生する。これら全てを念頭に置き、整理しながら企画を進めていくことは、負担であると同時に良き学習の機会と捉えることが出来る。委員個々のマネジメント力養成のためにも、次年度は引き続き担当制を採り、活発な活動を行っていききたい。

以上