

基準 6. 職員

6-1. 職員の組織編制基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

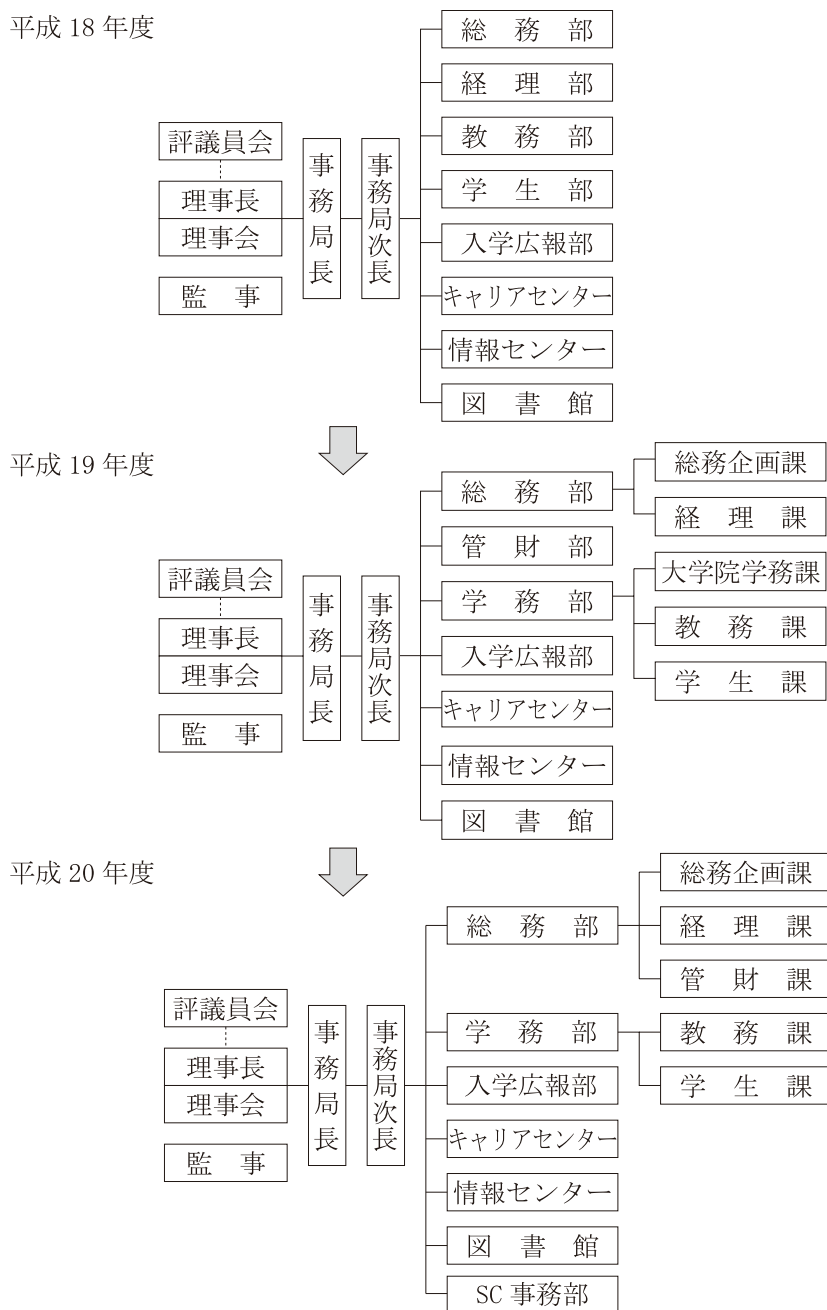
(1) 事実の説明（現状）

6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

本学においても在籍学生数は減少の傾向にあり、したがって事務局職員についてもこの傾向を見据えて適正数を求めていかねばならない。特に職員数は教員、学生に対する支援、サービスの質・量に関わる要素も内包するが、基本的に支援、サービスの低下を招かない範囲内での適正化は避けて通ることはできない。

このため出来る限りの業務処理の省力化と職員の能力向上を併せて進める必要があり、機構改革とともに進めつつある。

図 6-1-1 名古屋経済大学事務局組織図



本学の事務局職員は平成 18（2006）年度当初において専任職員 41 名、嘱託職員 16 名、その他 4 名であったものを再編成し、平成 19（2007）年度は総数 57 名、そして平成 20（2008）年度は専任職員 33 名、嘱託職員 16 名、その他 3 名の総数 52 名に圧縮・再編成して取り組むものである。

表 6-1-1 事務職員数

平成 18 年度	総務部	経理部		院・ 教務部	教務部	学生部	入学 広報部	キャリア センター	情報 センター	図書館	その他	計
	7	5		3	10	10	7	6	4	5	4	61
平成 19 年度	総務部		管財部	学務部			入学	キャリア	情報	図書館	その他	計
	総務企画課	経理課		院学務課	教務課	学生課	広報部	センター	センター			
	6	4	1(※1)	5	8	10	6	6	3	4	4	57(※1)
平成 20 年度	総務部		管財課	SC	学務部		入学	キャリア	情報	図書館	その他	計
	総務企画課	経理課		事務局	教務課	学生課	広報部	センター	センター			
	6	3	2(※1)	5	7	9	6	4	3	4	3	52(※1)

上記表には、各部署の部長は人数に含まない。

※1 管財部（課）のうち 1 名は総務企画課との兼任。

6-1-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

職員採用・昇任・異動については、理事会で決定した基本方針に基づき理事長の指示により、事務局長、事務局次長が各部門と調整し実施している。

職員の採用に関しては、定期的にはないが、年齢構成や異動・退職を考慮しながら学園内外からの公募によって実施している。特に近年では、即戦力として、また他業種のノウハウを取り入れ組織の活力を高めるため、学外からの中途採用を積極的に行っている。

異動については、管理職による職員評価制度及び職員による自己申告制度を平成 17（2005）年度より導入しており、愛知県人事課長を招き全職員参加の研修会を開催するなどして、平成 18（2006）年度異動では試行的に実施し、さらに平成 19（2007）年度異動では本格実施した。

異動の方針としては、業務処理の効率化を図るため、適材適所を出来る限り客観的に進めてきた。平成 17（2005）年度から女子職員の管理職への登用等を積極的に推し進めている。

6-1-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

現行の就業規則では採用、昇任、異動に関する具体的な規程は存在しない。実際の昇任・異動については、基本方針に則り理事長の指示のもと、事務局長、事務局次長が自己申告及び管理職評価を参考に原案を作成し、理事会での決定を経て実施している。

また、採用に関しては、旧来は本学及び学園内短期大学の新規卒業生を採用するケースが多かったが、近年は新聞や本学サイトに募集記事を掲載して公開公募を実施し、また既卒の社会経験者をも募集対象として、広く社会を見据えることのできる職員を擁した即効力のある組織作り、職場の活性化を図っている。

(2) 6-1 の自己評価

少子化の影響は本学への入学者数にも現れ始めており、それに応じた職員体制の刷新が

急務である。

そこで平成 18（2006）年度から、組織のスリム化に着手し、平成 18（2006）年度には大学教務部及び短大教務部を教務部として一本化した。また、退職者不補充を軸とした職員総数の圧縮を基本方向としているが、職員能力向上や抜本的な機構改編と同時並行的に進める必要があり、その適正規模、適正組織について検討を進めている。

特に職員の採用計画については、組織機構の改編も見据えながら客観的に進める必要性があり、昇任、異動についても職員の能力向上と職場の活性化を促すため適材適所主義を貫き、時代に適合する効率的な業務処理体制の整備が喫緊の課題となっている。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学事務局体制の役割とその充実向上は、近時の大学経営環境の激変の中でその重みを急速に増している。

少子化の進行に伴う大学間競争の激化の中にあっては、教学部門と管理部門の緊密・強力な協調体制なくしては、大学の目指す建学の理念に基づく社会で求められる人材の育成は極めて困難となり、これがひいては大学の存立すら危機にさらすことになる。

特に近年大学の経営ならびに運営面に求められる業務内容は著しく高度化し、複雑さを増しており、これらを円滑に処理すべき能力の多くが管理部門に求められる。

こうしたことから管理部門の業務を行う事務局体制は、これ迄にない業務処理能力、判断力、実行力、知識力等を兼備した職員により構成されることが強く求められる。

本学においても、現状を分析し今後速やかにその充実に努めていく。

その一つが学園内の中・高等学校と連携して、学園職員全体の統一的な組織規程を制定することであり、その中で職員の採用・昇任・異動についても方針を明確にし、公正で機能的な人事を遂行していくシステムを構築する必要がある。そして、昇任・異動を積極的に展開して時代にあった組織作りをし、同時に、職員の意識をも高く維持させるとともに、各人が大学・学園の運営について総合的に理解し、また同時に自らの職務に自覚と責任を持ったスペシャリストの集合としての能力向上を目指す。

6-2. 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

6-2-① 職員の資質向上のための研修（SD 等）の取組みが適切になされているか。

専任職員を減員し組織をスリム化する動きの中にあって、職員に対する教育はもっぱら OJT（On the Job Training）により、実務に携わる中で行っている。また、各部署に懸案や情報を持ち寄り討議する場を設け、各部署の状況や知識の共有とスキルアップの機会を確保することに努めている。

また、他大学との交流・研修の場を利用して、社会や周辺大学の置かれた状況を把握し、本学を取り巻く環境の変化に機敏に対応できるように努めている。

さらに、設備什器、研究機材等の極めて専門的な知識・技術が要求される一部の分野は派遣職員により対応する。

(2) 6-2 の自己評価

現時点において、職員の資質及び能力は大学が求め望んでいる水準に相当に到達していると考えている。しかし、社会情勢とりわけ大学等の教育研究機関を取り巻く環境は日に

日に変化し続けており、職員も同時に先を見据える洞察力と行動力が求められている。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

事務局体制の強化が強く求められている中で、職員の資質向上は最も重要且つ基本的部分である。

職員の資質向上については、各自の能力向上の研鑽努力とともに職域における研修等に組織的に取り組む。

本学においてはOJTを中心にした職場研修を中心としてきたが、より専門的な知識の附与と外部環境の理解認識、知識の習得を更に高めるために外部研修に積極的に参画させる。

また、研修等について年間・年次的計画を策定し、人事異動等と関連させた能力向上、能力開発を進めていくこととしている。一人ひとりが他の業務を経験しそれに精通していく過程で、自己啓発を繰り返し、もって資質能力をより向上することを期すものである。このため自己啓発用の書籍や視聴覚教材を附設の図書館に設置し、計画的に順次増量、更新していく。

働く環境の整備による意欲の向上、職員全体のレベルの底上げ、戦略的リーダーの育成を計画的に実施することにより、職員の資質向上を図る。

6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

(1) 事実の説明（現状）

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

本学では教育研究支援の一端として教務部長（当時）を中心に「教育研究支援プロジェクトチーム」を平成18（2006）年度に立ち上げた。その活動目的は、競争的資金獲得のための基礎的支援をすることにある。また学生に対する支援としては、各施設をアクセスしやすく設置し、特に図書館、情報センター及びキャリアセンターには常勤の職員を配置して学生の多種のニーズに対応している。同時に図書館を始め学内のネットワーク、情報データベースを充実させ、研究者の論文作成やデータ解析のサポートに努めている。

教授会、研究科委員会には事務局長や管理部門の構成員も出席し、教学部門との情報の共有、問題点の解明・解決等に向け協力しながら前向きに取り組んでいる。

そのほか、学生に対してはこれまでも日常的な面でサポートもしてきたが、平成18（2006）年度からはさらに一歩踏み込んだ「職員アドバイザー制度」を開始した。

(2) 6-3 の自己評価

近年、増加する中途退学者の問題に対する一つの方策としてスタートした「職員アドバイザー制度」であるが、これには教員と職員との連帯感及び緊張感を共有させるという副次的な効果ももたらしている。

情報センターは、現代人には避けて通れない情報社会を、大学という社会の縮図の中で体験させ、その一員として生きていくための技能を身につけさせる役割を担っているが、この存在は本学学生のみならず教員にとっても不可欠なものとして定着している。

職員による情報提供等は、教員の教育研究活動支援において重要な役割を果たしている。

(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

「職員アドバイザー制度」は職員が学生をサポートするばかりでなく、学生側からも貴重なフィードバックを得られるものと確信している。教職員と学生のジェネレーション・

ギャップを感じ取り、理解することから、ただ迎合するのではない、よりよき関係・よりよき大学が築けるものと考えている。またこれに資するため、アドバイザーたる職員にはキャリアカウンセラー等の資格取得に向けて学園の制度を整備していく。

近年、公的資格の取得を希望する学生が増加する傾向にあるが、これからの社会情勢を見据えて、有用な資格、及びその取得につながるようなカリキュラムを研究・策定させるためのプロジェクトをキャリアセンター内に設置し、次代への足がかりとする。

教員に対する支援についても、「職員アドバイザー制度」と「教育研究支援プロジェクトチーム」を中心に整備する。

なお、現在のところ、職員の減員に加えてそれぞれの果たすべき役割が大きくなってきたことから、日常業務の負担も増大したので、より効率的な事務処理制度を構築していく。

[基準 6 の自己評価]

近年の、大学教育をめぐる厳しい社会情勢に対するため、平成 18 年（2006）年度から学内諸制度の改革に着手し平成 19（2007）年度は事務局の組織にも改革のメスを入れた。現時点では、まだその効果を見極められる状態ではないが、一つひとつの事項を着実に機能させるべく業務内容の精選を主眼においてさらなる改革を推し進める予定である。

職員の採用・昇任・異動についてはその方針を明確にした規程が存在しない。平成 19（2007）年度は女性職員を含めた大規模な昇任・異動を実施したが、これは各自のモチベーションにもつながり、資質を向上させるという意味でも十分に適切な措置であったと判断できる。

ただ、職員の資質向上も含め、人事関係の規程整備を急がねばならない。

[基準 6 の改善・向上方策（将来計画）]

大学を巡る社会情勢が今後ますます多様化していくことを考えると、大学側の組織・体制はかなりの柔軟性が求められる。職員の採用・昇任・異動を含む人事諸制度を細かく規定し、それに沿った形で SD（Staff Development）研修を実施していく。そうすることにより職員一人ひとりが自分の将来像を描くことができ、業務にもより一層の意欲と積極性を持ってあたることができ、資質の向上にもつながる。そのため人事関係の規程整備を推進する。

また、必要に応じて外部からの人材を求め、組織の緊張感を高めながら、共通の認識のもと、常に改革する精神で社会のニーズに対応していく。