

基準 6. 職員

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇格・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。

《6-1 の視点》

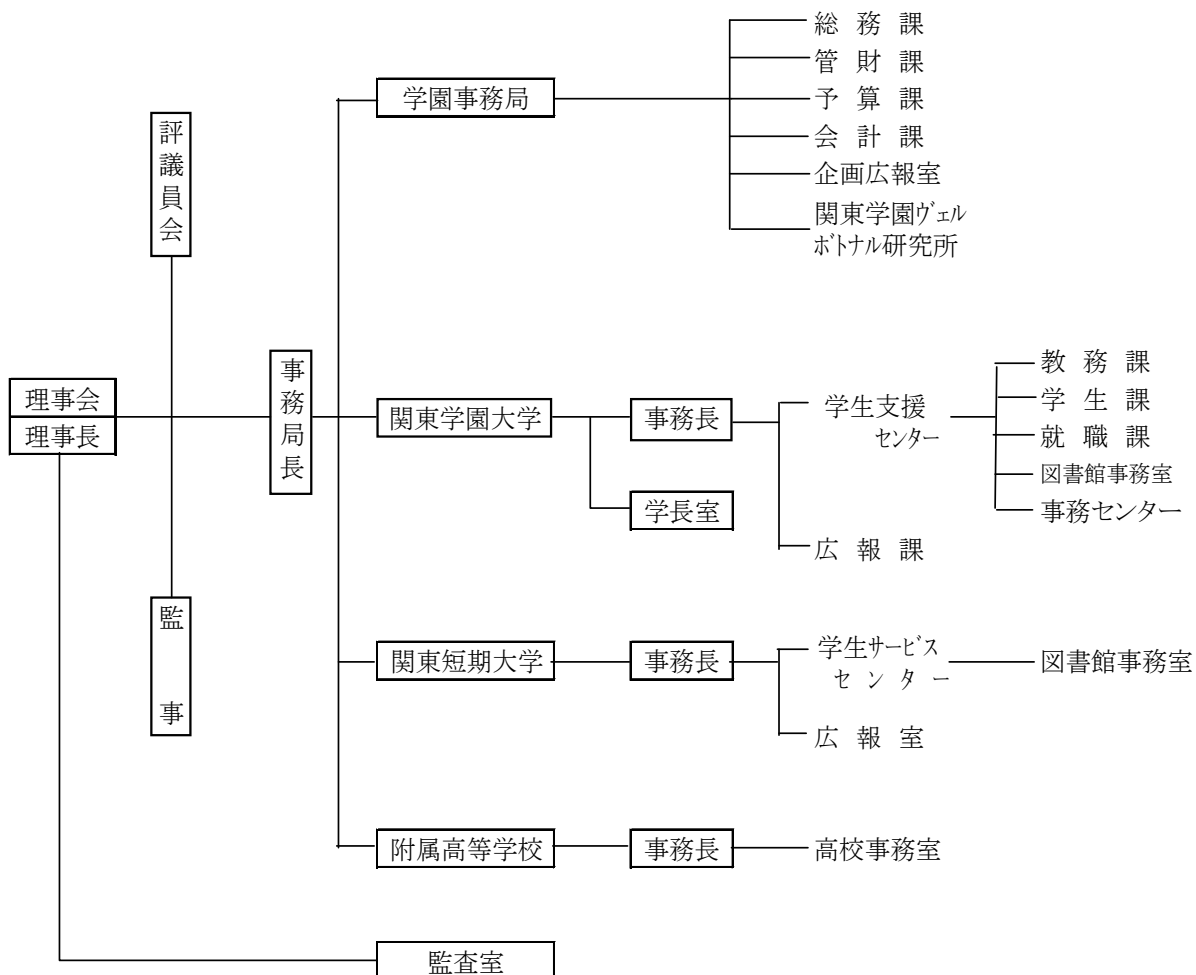
(1) 事実の説明（現状）

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。

本学における適切な組織編制と配置のための規程、組織は以下のとおりである。

大学の管理運営を適切に行なうために、職員の組織編成については、「関東学園事務組織規程」に、職員の事務分掌については「関東学園事務分掌規程」にそれぞれ明示されている。本学園の事務組織は、次の図 6-1-1 の事務組織図に示すとおりである。

図 6-1-1 事務組織図



大学の事務組織は、図 6-1-1 に示すように、事務長の下に学生支援センター及び広報課を置き、学生支援センターの下に教務課、学生課、就職課、図書館事務室、事務センターを置いている。また、学長を補佐する部署として学長室がある。

学生支援センターは、従来の教務課、学生課、就職課等の各課の間の壁をなくすこ

とにより、学生支援センター長の下で迅速な業務が行なわれることを図って、平成19(2007)年4月より設置されている。

事務センターは、大学の事務部門の点検・評価、改善が検討された結果、従来大学内の各課で行なわれていた定型的な業務を集中的に事務センターで処理することによって、大学各課の業務工数の改善を図り、その結果各課で生じた余剰工数を学生サービスの提供に直結する執務内容に充当することを目的として、平成12(2000)年4月に設置された。事務センターの中心的な業務は、学園を横断して構築されている教学システムを利用した入試データ、学籍データ、成績データ、学納金に関するデータ等の処理となっている。

大学職員は、専任事務職員34名(事務局配分職員含む)、嘱託2名、派遣職員4名、パートタイマー6名からなり、それぞれの業務に従事している。また、学生の情報教育支援のために、TA3名を配置している。なお、情報システムの維持管理のため、学園のシステム担当2~3名が大学に常駐している。以上のように、必要な職員が確保され適切に配置されている。

#### **6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。**

本学では、持続できる大学を目指して改革を進めており、事業計画、経営改善計画の実施状況を考慮しつつ、各部署の業務の状況、配置人員を確認、必要とされる職員の資質や人員を把握した上で、学生の満足度の向上、業務の効率化、組織の活性化を図るために、6-1-③で記述する規程等に基づき、職員の採用(新規・中途)、昇任、異動の方針を明確にしている。

#### **6-1-③ 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。**

職員の採用については、「関東学園就業規則第26条」及び「関東学園寄付行為施行細則第6条」が定められており、この規程に基づき適切な採用を実施している。

職員の昇任・異動は、一定の在任期間を経過している者が対象となり、年2回実施される人事考課、関係部課長や関係役員の推薦等に基づく総合的な評価により、適切に行なわれている。

### **(2) 6-1の自己評価**

職員の組織編制については、「関東学園事務組織規程」に基づき、大学の目的を達成するために必要な職員を確保しており、業務量、職員の能力、適性等を勘案しながら適切に配置している。平成22(2010)年5月1日現在の本学の学部学生数は1,071名となっており、本学の専任職員1人当たりの学部学生数は29.8人(派遣職員、パート職員を含んだ場合23.3人)である。全国私立大学の専任職員(附属病院職員を除く)1人当たり学部学生数の平均は45.6人(平成19(2007)年度日本私立学校振興・共済事業団調べ)であり、本学の職員組織の規模は、適切なものとなっている。

事務長、課長の管理職層は中途採用者が大半であり、様々な経験と知識を有する民間企業の経験者等を即戦力として活用することにより大学運営を支えている。定期採

用の新卒者等も、適切な指導の下で、着実に能力を向上させている。

### **(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）**

職員の採用・昇任・異動については、前述のとおり、適切になされている。今後とも、各職員がスキルの向上を図っていくとともに、適材適所に職員を配置することに留意していく。

## **6-2 職員の資質・能力の向上のための取組み（SD等）がなされていること。**

### **《6-2の視点》**

#### **(1) 事実の説明（現状）**

### **6-2-① 職員の資質・能力の向上のための研修、SD等の取組みが適切になされているか。**

本学における職員への教育方法は、OJTを基本としており、さらに、学園が計画する各種研修及び学外団体が主催する研修会、講習会等の様々な機会、制度を積極的に活用して職員の能力向上に取り組んでいる。

OJTについては、職員の資質向上のために、大学改革等に伴う各種懸案事項に対する検討を、外部の専門業者等に頼ることなく行なっている。特に若い職員により編成した作業チームによって情報収集・分析を行ない、懸案事項の解決に当たらせることを通じて、職員の能力向上を図っている。また、課長を補佐する係長、主任の能力向上のために、学長主催会議、大学内の業務調整会議等での報告、説明の機会を積極的に与え、指導力の向上に努めている。

#### **(2) 6-2の自己評価**

本学の職員研修については、学園全体の人事体系の中で計画されており、適切に行なわれている。

本学の中心的な職員の教育方法であるOJTについては、特に、中堅、若手職員により編成された作業チームに、各種懸案事項の検討や処理が課せられているが、このような業務を担当した職員は、着実にその能力を向上させている。

### **(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）**

今後とも、OJTを中心として、職員の能力向上を図っていく。さらに、積極的に外部研修等を活用して、職員一人ひとりの資質向上、意識改革を図っていく。

## **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。**

### **《6-3の視点》**

#### **(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。**

教育研究支援のための事務組織は、学長室、学生支援センター（教務課、学生課、就職課、図書館事務室、事務センター）、広報課によって構成されている。これらは、「関東学園事務組織規程」及び「事務分掌規程」に基づいて、それぞれ職務を分掌し、

適切に機能している。

また、教員組織と事務組織の連携を図るため、週に1回学長、学部長、事務長、各課長をメンバーとする「定例調整会議」を開催している。さらに、教授会の下にある各種委員会等には、教員のみならず職員も委員として参加しており、それぞれの課題に対して教員と職員が一体となって取り組む体制を整えている。

教育活動における支援については、平成19(2007)年度に組織機構の改革を行ない、学生の学習支援及び学生生活支援に関わる各課を一元化して、学生支援センターを設置した。学生支援センター内の各課は、週1回の「課長会議」により、情報及び課題を共有し、連携してきめ細かな学生支援を行なっている。

教員の研究活動支援については、個人研究費、研究旅費、学術・共同研究費等の研究助成費に関する事務、科学研究費補助金の申請事務等を、教務課及び事務センターの職員が支援を行なっている。

### **(2) 6-3の自己評価**

教育研究支援のための事務体制は、事務長の下に組織的に構成されている。また、各種委員会等の会議を通じて、教員と職員、各課の職員間の連携が密接に行なわれており、教育研究支援のための事務体制は適切に機能している。

### **(3) 6-3の改善・向上方策(将来計画)**

大学に対する学生のニーズは多様化しており、教育研究体制とその支援のための事務体制は、その機能を向上させていくことが重要となっている。そのため、これまで以上に、教職員の連携を密にし、大学の運営や学生支援を行なっていく。

### **[基準6の自己評価]**

事務組織は、業務内容に応じて必要な人員が配置され、定型的な業務を事務センターに集約する等の工夫を行ない、効率的な組織を編成している。

職員の採用・昇任・異動については、大学の運営状況、各部署の運営状況を勘案して、適切な人事が行なわれている。

職員の教育は、OJT、学内外の研修会等によって、職員の意識向上や能力の向上に努めている。

教育研究支援については、各種委員会等において、教員と職員、各課の職員間の連携が密接に行なわれており、教育研究支援のための事務体制は適切に機能している。

### **[基準6の改善・向上策(将来計画)]**

多様な学生ニーズに対応するため、事務組織の機能を向上させるための見直しを続けていく。また、職員一人ひとりの資質と能力の向上のため、OJTに加えて外部研修等を積極的に活用していくとともに、教職員の連携を密にして教育研究体制の充実に努めていく。