

基準 6. 職員

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・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。

《6-1 の視点》

- 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。
- 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。
- 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。

(1) 6-1 の事実の説明（現状）

ア. 職員組織の編制

職員の組織編制については「岡山商科大学組織規程」により、「事務局」の中に「総務企画課」「総務係」「企画広報係」「施設係」「会計課」「教学部」の中に「教務課」「教務係」「大学院係」「学生課」「学生係」「留学生係」「厚生係」「就職部就職課」「入試部入試課」の6課並びに「社会総合研究所事務課」「産学官連携センター」兼務）及び「附属図書館図書課」が組織されている。

「事務局長」は「大学の運営方針及び学長の命の下に、事務職員を指揮監督するとともに、事務全般を総括する」（組織規程）こととしている。職員の職制は「事務局長」「次長」「参与」「課長」「参事」「課長補佐」「係長」「主任」「事務職員」および「嘱託」の10種である。平成19年(2007)5月1日現在の職員数は次の図6-1「事務組織体系及び事務職員配置」のとおりである。

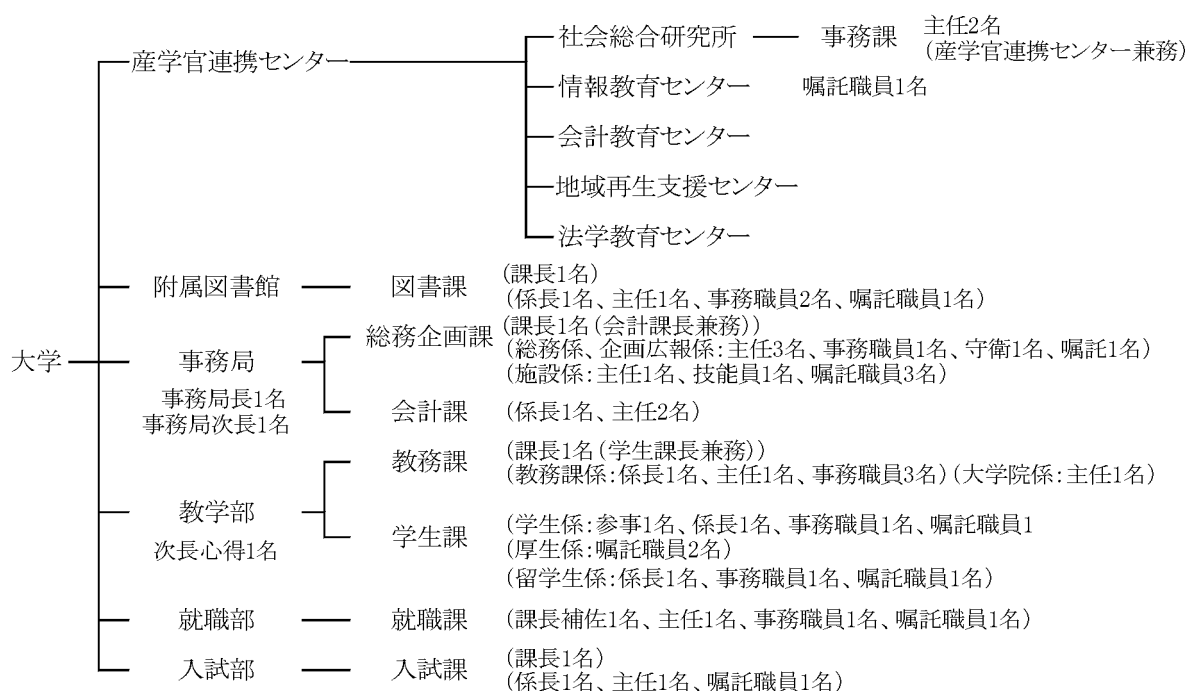


図 6-1 事務組織体系及び事務職員配置（2007 年 5 月 1 日現在）

イ．採用、昇任及び異動

職員の採用は、「理事会」、「大学」の間で必要に応じ、任用計画の調整を行っており、採用は「就業規則」に基づき、原則公募及び試験で行っている。昇進については、「主任」までは経験年数を基準として行っているが、「係長」以上は年功序列を排し、勤務成績、業績等能力主義により厳しく審査している。

異動については、3～5年をめどに行うこととし、多くの経験を積むように配慮するとともに適材適所の配置に努めている。職員の採用等については明文化された規程は定めていない。

少子化時代に向けて、大学の機能や社会的役割も少しずつ変化してきており、大学職員にも新たな職能やより専門的、高度な知識・能力が求められるようになってきている。採用・昇任・異動にあたっては、直属の所属長の意見等を参考にしながら、各部署の業務目標達成に必要な人材の確保・配置に努めている。

(2) 6-1 の自己評価

職員は在学生に対する生活・履修指導、就職・進路支援等のサービス業務はもとより、学生募集、パブリシティ、産学官や地域との連携事業など幅広い業務をこなしていかなければならない。本学の職員配備については、この業務遂行のため、量・質共に配慮されて運営されている。

その組織は十分にシステム化され、異動や昇進についての運用も適切に実施されてきた。各部署はこれまで業務の標準化、事務の省力化、合理化、効率化を進めながら、研修による職員のスキルアップ、適材適所の徹底などを図り、大学の管理運営に努めてきた。おおむね、目的どおり順調に推移してきたと考えられる。

以上から、職員組織は適切に編成されていると言えるが、不測の離職者などにより、一部に業務の集中化などが生じる場合がある。そうした場合は嘱託職員の採用及び正規職員の採用計画を行い、迅速に対応を行っている。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の事務組織は、部課制によりシステム化され、分業化されて機能してきた。一方、学生サービスの多様化、複合化などにより、この縦割り組織の弊害も所どころで見受けられるようになってきた。このため定期的な「課長会議」などによって、これらの弊害を生じないように配慮されているものの、今後さらに横の連携を緊密にするため、事務内容により部署を越えて検討することができる組織作りを行っていく。

また、同じ法人に属する「法人事務局」「専門学校」「附属高等学校」の事務組織とは現在別々に運用されており、その交流もわずかである。しかし同一法人内にあって、解決すべき課題や目標にも共通な内容も多い。今後は、法人内の人事交流の活発化をさらに進めることで事務組織の円滑な運用に役立てるようにしていく。

大学事務の「質」の向上のために、時期に合わせた専門的研修の実施や外部からの人材登用・活用により組織の活性化をさらに促進し、部署間の交流をさらに活発化させることなどを進める。

事務組織に求められる要望事項は、より多種複雑化し、スピーディな処理や解決が求め

られている。本学の事務組織も、これらの急速な変化に即応できるよう、今後ともに人事・組織体制の改善や柔軟な運用を継続する。

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。

《6-2 の視点》

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。

(1) 6-2 の事実の説明（現状）

職員の資質向上についてはその基本原則は OJT (On the Job Training)であり、仕事に応じた技能習得や改善を行っている。事務組織全体としては、毎年、学生の夏季休暇中の一日を職員研修日に割り当て、マナー研修、文書管理研修、現地視察研修などを実施している。これらのテーマには、タイムリー性も配慮し、大学事務にとって、今注目しなければならない内容を適切に理解・吸収できるように配慮している。また、「職員海外研修制度」が設けられており、留学生増加や大学の国際化に対し、職員の国際感覚を養成し、資質向上に努めている。

その他、平成 18(2006)年 4 月より事務部門全部署において毎朝の朝礼を実施している。輪番制でその日の学校行事の伝達や新聞記事についてのコメントをはじめ、何でも各自が仕事、趣味、世相などを自由に語ることにしており、職場でのコミュニケーションの活発化や表現力や感性の涵養に役立てるよう努めている。

また、年数回、全学教職員集会を開催し、その時々大学の諸課題等について、学長をはじめ、主要役職を務める教職員が講話を行っている。事務職員と教員が大学の当面の課題についての共通認識を持つ良い機会となっている。

日本私立大学協会が主催する各種の分野別研修会等へも積極的な参加を部署単位で促しており、OJT による個人を中心とした資質向上に加え、学内外の先進的な状況の習得や部署としての組織的な対応などにも配慮をしている。

(2) 6-2 の自己評価

このように本学では職員の資質向上については、さまざまな機会をとらえて、実施されてきた。このため、開催頻度、内容ともに大学を運営する職員養成のために適切な実施と考えられる。しかし、地方都市の中小規模の大学を取り巻く現在の厳しい環境を考えるならば、これら職員の資質向上のための取組みの現状は、決して十分であるとはいえない。

全学部署共通の諸問題の啓もうのためには、研修などは効果的だが、各部署個別の問題や将来展望については、担当者や担当部署の独自の発想や問題意識の把握が重要になる場合も多い。職員や部署の能力をさらに活用するためには、トップダウンとボトムアップがバランスのとれた職場として機能するよう、さらに努力を続ける。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

個々の研修の実施や OJT の努力が実り、個々の部署でも少しずつ独創的あるいは現状に
適応した対策が提案され、処理されるようになってきた。現在実施されている「課長会議」
や朝の朝礼などで部署内の意思疎通や職員個人同士の意思統一が図られている。

今後これらの動きをさらに活発化し、部署相互が横のつながりをさらに緊密化し、学内
事務の活性化に繋げていくために、職員資質のさらなる向上及び研修会の充実、そして部
署間の緊密な連携強化のための方策などについて検討を深め、より体系的な取り組みを行
う。

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》

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。

(1) 6-3 の事実の説明（現状）

学内における教育支援のための組織としては、平成 18(2006)年度から「教学部体制」を
確立した。これは学生指導における教務機能と補導機能を縦割りの組織で処理するのでは
なく、学生 1 人に対して教務と学生指導・サービスが一体化して事務処理にあたることを
念頭においたものである。事実、受付窓口もそれまで、教務課窓口と学生課窓口がバラバ
ラであったが、この改善により 1 号館ピロティに統合化され、学生の総合相談窓口として
機能している。教職員組織も、この改変にともない「学生委員会」「教務委員会」が統合さ
れ、「教学委員会」が発足し、教務面と学生指導・サービスの両面が検討されることとなっ
た。事務部署では「教務課」と「学生課」も「教学部長」「同次長」の指揮命令のもとに学
生の指導体制を強化した。

学内の研究支援体制は、研究の基盤となる図書館機能と「産学官連携センター」が挙げ
られる。このセンターは、学外との連携を目的とした社会総合研究所と各種センター（「情
報教育センター」「会計教育センター」「地域再生支援センター」「法学教育センター」）を
統括する、社会科学の分野を中心とした社会的要請等に対応するためのセンターである。
平成 19(2007)年 4 月に発足した当センターでは、共同・受託研究など外部資金による研究
活動を推進するため、必要となる外部資金受入のための諸規程の整備を行っている。

その他、研究支援として研究費助成などが挙げられるが、研究者個々への学内研究費の
割り当てに加え、最近ではさらに外部資金の積極的獲得を意図して、科学研究費補助金な
どの申請奨励を積極的に行っている。

「附属図書館」では教育・研究の必要となる最新の図書、和洋雑誌、情報検索データベ
ースの購入を行う他、資格・就職関係の資料を取り揃えるなど、事業計画に基づき購入を
行っている。また、「社会総合研究所」では国や地方の調査機関による刊行物、各種経済指
標資料、統計資料等を収集して閲覧に供し、教育研究活動を支援している。それらの資料
は蔵書検索システムに登録され検索可能であるが、古いものは未登録となっている。

これら関連組織の運営に関しては、事務職員もその審議に深く関わっており、評議会、
教授会、各委員会、学部長会議などに「事務局長」「事務局次長」ほか事務職員が構成メン

バーやオブザーバーとして参加している。

このように、本学では大学運営は教員と職員がそれぞれ両輪のごとく運営に直接携わっており、高校訪問、入試などの入口から教育研究運営、そして就職・進学などの出口まで、教員と職員が同時に同じ視点で運営に携わっている。

(2) 6-3 の自己評価

今後、本学では学力や志望動機、学習意欲などがさまざまな状況にある学生が増大することが予想される。これらは少子化による入学者の多様化や個性を重視した「ゆとり教育」の影響の他、国際化にともなうアジア圏を中心とした留学生の増加など、さまざまな要因が考えられる。

これらの状況に際して、本学では建学の精神「謙虚な情熱と不屈のファイトをもつ人物の養成」を実現すべく、「入れて育てる」教育実践をめざしている。この観点に立脚し、多様な入学者に対し、教育カリキュラムの拡充および関連する事務の複雑化、多重化への対応が求められ、教育および研究に対する支援事務はますます増大することが予想される。

また、事務職員の退職不補充という事務職員の「量」減少の中で、学生サービスをはじめ諸々の機能の低下や「質」の低下を招かないように、研修、OJT などさまざまな手段により、職員一丸となって効率化に取り組んでいる。

(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

職員の増員は、受験者数・入学者数の減少傾向のもと、大変困難な状況である。そこでより一層の事務合理化を進め、効率の良い大学事務を進めなければならない。また、教育および研究の両面でその要望やニーズはさまざまな面で多様化し、専門化することになる。

これらを支援し大学の発展を考える場合、これまで実施してきた単なる事務合理化としての情報化対策から、学内の複数部署が情報を共有し、1人ひとりの学生や部署活動、そして教員研究者の多様・多重な要望に対応できることを目的とした情報システム化を推進する計画である。これらは、教学部における「学習支援システム」や「附属図書館」における「図書閲覧・検索システム」、大学Webサイトの「総務企画課」管理など、現時点では各部署単位での専権事項であるが、今後はすでに設置されている「学内ネットワークシステム委員会」や「部・課長会議」など教員・職員が合同による協議により、学内に面的に広がりを持ったシステム化を進めることになる。

また、事務職において、目的を明確化したメリハリのある人員配置や適切な欠員補充が、これら新たな大学事務への要望に対応するためには不可欠であり、企画戦略部門を中心として、より効率を重視した、新しい対応・人事考課を進めていく。今後、定年退職者の見込み、職員の年齢階層のバラつきなども配慮しながら、新規卒者及び経験者を対象に採用計画に基づく人員確保を行う。

〔基準6の自己評価〕

現在、厳しい財政事情の中で、事務処理の省力化等をすすめながら、業務改善やシステム化に取り組んでいる。現在の業務遂行に必要な職員数はおおむね確保され、適切に配置

されている。今後は、個々の能力開発とともに、部署間を横断化した業務連携や事務の合理化を推進する。

職員の資質向上対策はすでに様々な機会を捉えて実施しているが、さらに取り組みを強化して「質」的な向上を進める必要がある。教育研究支援のための体制は整備され、社会（学外）との連携もセンター組織改革によりさらに前進した。今後も職員は学生および教員の支援活動を積極的に展開する。

〔基準 6 の改善・向上方策（将来計画）〕

学生数確保を迫られる今日、多様な層の学生を個性的に伸ばす工夫が大学に求められている。従来までの学生・教員に対するサービスの充実のみならず、多様な学生層とともに今後は、地域とさらに連携し外部から資金調達が可能な大学としての役割が強く求められている。

そこで、学生募集、パブリシティ、産学官や地域連携事業などさまざまな場面で、さらに多面的な取り組みが求められている。今後本学の事務組織は、これまで経験したことのない多様な対象者からの多様な要望に対応しなければならない。

このため、各部署ならびに大学として、日常の情報収集や OJT の充実を部署別に強化するとともに、職員個々の能力向上に努める。また、大学組織として、組織的・体系的な研修の実施などに取り組み、21 世紀にふさわしい大学人、事務職員の養成を推進していく。