

**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。**

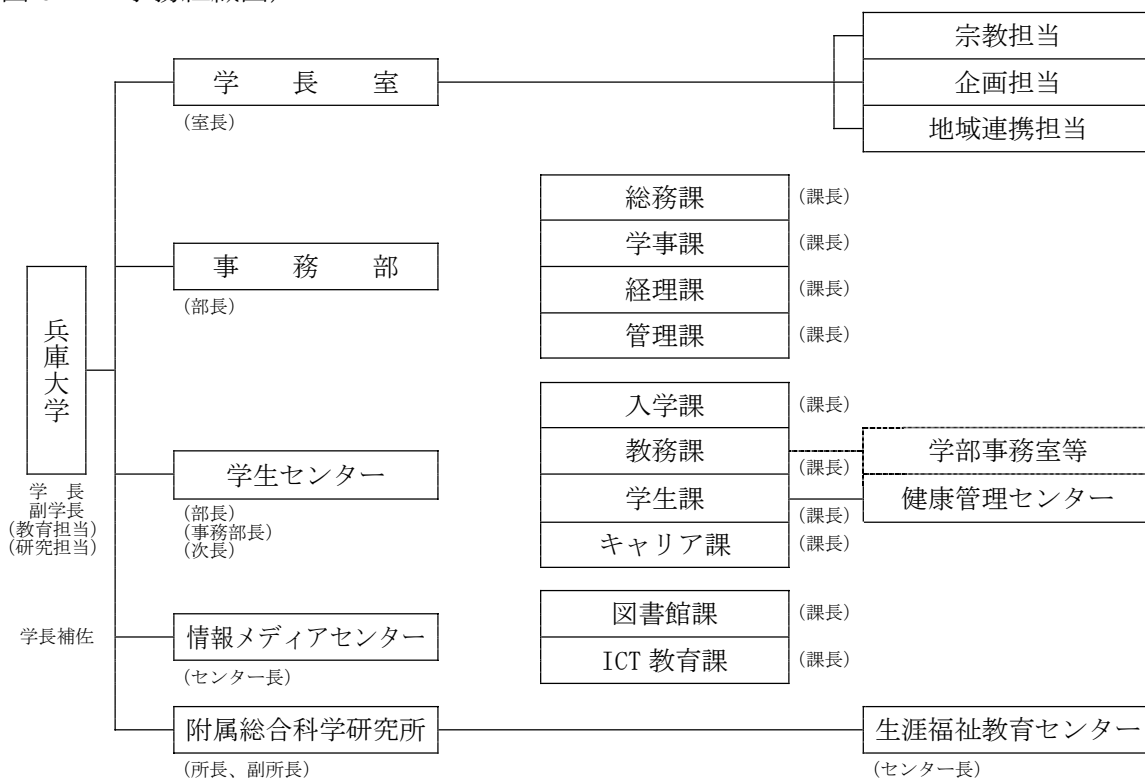
**(1) 事実の説明 (現状)**

**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。**

事務組織については、「兵庫大学組織運営規程」により、組織及びその運営に関して必要な事項を定め、大学の業務の統一かつ能率的な遂行をはかっている。また、「兵庫大学事務分掌規程」により、事務の能率的な遂行のために必要な事務分掌を定めている。

事務組織は、図 6-1-1「事務組織図」で示すとおりである。職員数は、専任職員 56 人、補助職員 5 人、派遣職員 15 人である。また、必要に応じ学生アルバイトを活用している。なお、職員は併設する兵庫大学短期大学部の事務を兼務している。

(図 6-1-1 事務組織図)



また、専門的な警備・清掃・食堂・購買・学生寮の業務については、外部の専門業者に業務委託し、管理課及び学生課が管理・監督し、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。**

職員の採用・昇任・異動の方針は、学長補佐、事務部部長、学長室長で構成される会議（以下「関係者会議」という。）によって、各セクションの業務量・職員の年齢バランス等を勘案しながら策定された人事案に基づき、理事長と学長が協議したうえで、実施している。

**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。**

採用については、「兵庫大学等就業規則」及び専門職員等の規程に基づき、適切に運用されている。

昇任・異動については、1年に1回実施している人事考課の結果や各職員の経験年数等を勘案して、関係者会議で策定された案に基づき、理事長と学長が協議したうえで、適切に運用されている。

**(2) 6-1の自己評価**

人事異動については、人事考課の結果等を勘案し、職員の適切な配置に努めている。また、年齢等に関係なく能力に応じて管理職へ登用するなどの昇任人事を実施している。

新規採用については、本学を含め、指定校制による公募制で実施している。

その他、派遣職員及び補助職員の雇用により、雇用の多様化をはかっている。

**(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）**

事務組織については、大学の規模及び各部署の業務の規模・内容を勘案しつつ、年齢構成の空洞化を防ぎ、組織の活性化をはかるため職員の適切な配置をする。

また、より一層の組織強化をはかるため、職員全体及び職員個人の能力と意欲を最大限に引き出すよう、人事考課の充実と結果の有効活用をはかる。

さらに、昇任・異動についての規程を定めることによって、職員に明確な基準を示し、透明性のある運用を実施する方針である。

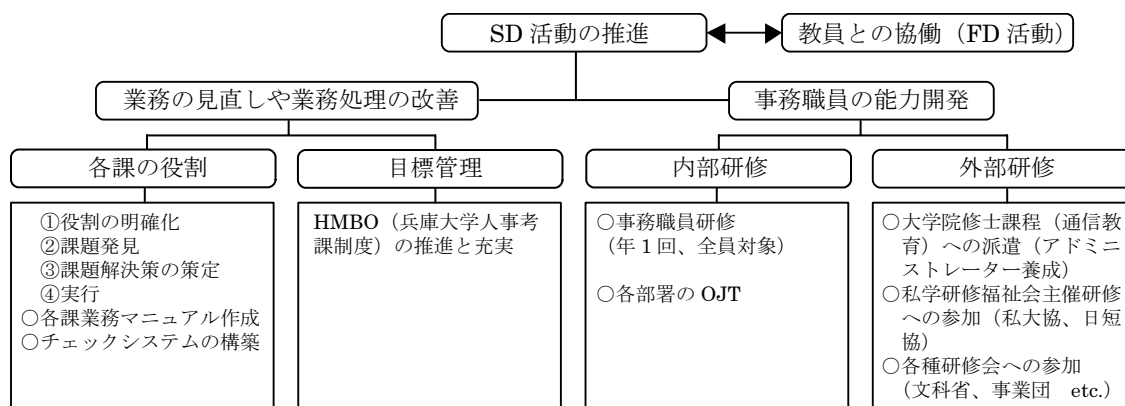
**6-2. 職員の資質・能力の向上のための取り組み（SD等）がなされていること。**

**(1) 事実の説明（現状）**

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

本学における職員の資質向上のための研修の取り組みは、図 6-2-1「研修（SD（Staff Development）等）の取り組みチャート図」のとおりである。

（図 6-2-1 研修（SD等）の取り組みチャート図）



[HMBO (Hyogo university Management By Objectives and Self-control) (兵庫大学人事考課制度)]

本学は、平成 7 (1995) 年から「職員人事考課制度」を導入した。また、逐次、この「人事考課制度」の見直しを行い、平成 18 (2006) 年に第 2 段階として現在の「HMBO」を構築した。

この「HMBO」は、目標管理による職員の能力開発（自己管理サイクル）を基盤に、職員のモチベーションの向上をはかり、目標の方向性を一致させ、組織目標の達成を目指すことを目的に実施している。

また、全職員に対して人事考課基準、職位のあり方、処遇システムなどを公表し透明性をはかり、考課結果の処遇への反映については、夏季及び冬季賞与にプラス処遇または、マイナス処遇の形で反映させている。

[内部研修]

年（夏季）に 1 回、2 日間にわたり、職員全体で研修会を実施している。この全体研修会では、職員の資質向上を目的に実施するが、一方、職員相互の親睦をはかる目的で、レクリエーションや懇親会なども盛り込んだ内容で実施している。

なお、この全体研修会ではテーマを毎年定め、外部講師による講演、班別討議と発表等の内容で実施している。

また、毎年、理事長から「私学を取り巻く諸情勢」等の講話があり、大学人としての基礎知識の習得も行っている。

学園としては、本学園の創立記念日である 6 月 10 日に「進陸<sup>しんぼくろくてんかい</sup>610会」が開催され、学園や学園の併設校の方針、重点施策、課題などが発表される。学園の全教職員が参加することとなっており、学園全体での親睦もはかっている。

[外部研修]

外部研修会の参加については、可能な限り積極的に参加している。(表 6-2-2「各種研修・セミナー等への職員の参加状況（平成 20 (2008) 年度)」

なお、これらの研修の内容については、参加した職員がレポートにまとめ、「課長連絡会議」において研修会報告を行っている。また、その研修会報告を各課長から課員へ報告することにより、職員全体で情報を共有している。

さらに、大学院（通信課程）への職員派遣制度を平成 19 (2007) 年度に導入し、平成 22 (2010) 年度から職員 1 名を派遣することが決定している。

(表 6-2-2「各種研修・セミナー等への職員の参加状況（平成 21 年度)」

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)
大学等団体	私学研修福祉会・ 日本私立大学協会	1	初任者研修会	3
		2	事務局長相当者研修会	1
		3	私立大学財政基盤の充実に関する研究協議会	1
		4	地域共創”に関する研究協議会	1
		5	大学経理部課長相当者研修会	1
		6	平成 21 年度学生生活指導主務者研修会	1

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)
大学等団体	私学研修福祉会・ 日本私立大学協会	7	大学教務部課長相当者研修会	1
		8	平成21年度私立短大学生生活指導担当者研修会	1
		9	就職部課長相当者研修会	1
		10	私立短大就職担当者研修会	1
		11	私立短大教務担当者研修会	1
	日本私立短期大学協会	12	平成 21 年度私立大学経理事務等研修会	1
		13	私立短大経理事務等研修会	2
日本私立学校振興・共済事業団	14	私立大学等経常費補助金事務担当者研修会	8	
官公庁	文部科学省	15	大学教育改革プログラム合同フォーラム	1
		16	科学研究費補助金公募要領等説明会	1
		17	研究機関における公的研究費の管理・監査に関する研修会	1
		18	平成 21 年度大学入学者選抜・教務関係事項連絡協議会	1
		19	全国就職指導ガイダンス	3
	独立行政法人 日本学生支援機構	20	平成 21 年度近畿地区学生指導研修会	1
		21	平成 21 年度学生相談インターカーセミナー	1
		22	平成 21 年度大学学生等における薬物乱用防止指導者研修	1
		23	平成 21 年度学生支援合同フォーラム	1
		24	キャリア支援研修会	1
25	平成 21 年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」・「大学教育・学生推進事業（学生支援推進プログラム）」意見交換会	1		
領域別協会・ 研究会等	全国大学保健管理協会	26	第 47 回全国大学保健管理研究集会	1
		27	平成 21 年度全国大学保健管理協会近畿地方部会研究集会及び総会	1
		28	平成 21 年度全国大学保健管理協会近畿地方部会保健師・看護師研究集会及び総会	1
	関西学生指導研究会	29	日本就職情報出版懇話会と情報交換会	1
		30	関西学生就職指導研究会 夏季研修会	2
		31	第 1 回就職指導研究会	1
		32	第 2 回全国就職指導研究会	2
		33	情報サービス産業と関西就職研究会との情報交換会	1
		34	「関就研フレンドリー企業」についての打合せ	1
35	第 1 回研修会『環境激変下の就職指導—さまざまな事例をふまえて』	1		

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)	
基準 1	私立大学図書館協会	36	阪神地区協議会定期総会	1	
		37	第 1 回阪神地区相互利用担当者連絡会	2	
		38	第 1 回阪神地区研究会	2	
		39	私立大学図書館協会総会・協議会	1	
基準 2	全国私立大学就職指導研究会	40	企業と大学との就職セミナー	1	
	東海・北陸・近畿地区学生指導研究会	41	平成 21 年度東海・北陸・近畿地区学生指導研究会第 51 回近畿地区部課長研究会	1	
基準 3	全国私立大学教職課程研究連絡協議会	42	教員免許事務研修会	1	
	阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会	43	教員免許（課程認定申請業務）初任者対象勉強会	1	
	兵庫県大学図書館協議会	44	兵庫県大学図書館協議会平成 21 年度総会	1	
基準 4	京阪神私立大学入試広報懇談会	45	2009 年度第 1 回兵庫地区分科会	1	
		46	第 99 回総会	1	
基準 5	財団法人 日本国際教育支援協会	47	平成 21 年度学生教育研究災害傷害保険等説明会	1	
	全国大学メンタルヘルス研究会	48	第 31 回全国大学メンタルヘルス研究会	1	
	メンタルヘルス研究協議会近畿地区	49	平成 21 年度近畿地区メンタルヘルス研究協議会	1	
基準 6	各種学会	大学行政管理学会	50	大学改革研究会(近畿地区)第 7 回ワークショップ	5
			51	定期総会・研究会	2
			52	「大学職員」研究グループ 6 月研究会	2
基準 7	大学連携機構	大学コンソーシアム京都	53	「大学みらい塾」	4
			54	第 7 回 SD フォーラム	2
	大学コンソーシアムひょうご神戸	55	第 4 回 FD・SD セミナー	1	
		56	科学研究費補助金公募要領等説明会	1	
基準 8	人権教育関係	ひょうご部落開放・人権研究所	57	部落開放・人権教育研究推進・兵庫県大学連絡会	3
		部落開放・人権研究所	58	関西学長人権・同和問題担当者懇談会	1
	加古川市企業人権・同和教育協議会	59	人権教育講演会	5	
		60	新入社員研修会	3	
基準 9	関西経済連合会	61	労働情報懇談会	3	
	私学経営研究会	62	4 月セミナー	13	
	高等教育情報センター	63	会計・財務の基礎知識と決算書	1	
	民間研修機関	宣伝会議	64	宣伝会議 戦略的 PR 講座(基本戦術 2 日間コース)	1
			65	宣伝会議 戦略的 PR 講座(応用戦略 2 日間コース)	1
	日経メディアマーケティング	66	日経メディアマーケティングブランドセミナー	2	
	グレープシティ(株)	67	会計システム操作セミナー	1	

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)
民間研修機関	京都 FD 開発推進センター	68	大学間連携を活かした FD・SD	1
	NEC ラーニング株式会社	69	Linux システム管理	1
		70	Microsoft Exchange Server セミナー	1
	広告社株式会社	71	大学入試広報セミナー	1
	株式会社 学情	72	学情就職講演会・名刺交換会	1
		73	大阪府中小企業家同友会との情報交換会	1
	株式会社 ディスコ	74	ディスコリクルーターズフォーラム	1
	人材総合コンサルティングオフィス(株)パーソナルビジョン研究所	75	就活支援力強化セミナー	1
	読売新聞大阪本社	76	大学関西フォーラム 第9回シンポジウム	2
	リクルート関西支社	77	2009年就職環境中間報告セミナー	1
	日本人事行政研究所	78	給与実務研修会	3
	駿台研究所	79	2009年度大学入試結果説明会	1
	全日本大学開放推進機構	80	大学開放の在り方研究会	1
	(株)さんぼう	81	進路指導研究ゼミナール	1
社団法人 情報科学技術協会 (INFOSTA)	82	特許・超入門講座	1	
その他	仏教系大学会議	83	仏教系大学会議研修会	3
	龍谷総合学園	84	管理職協議会	1
		85	第2回事務実務研修会	1
	追手門学院大学	86	学校経営セミナー	1
	学校法人 追手門学院	87	第18回学校経営管理セミナー	1
	放送大学・大阪大学	88	教育著作権セミナー(大学等におけるICT活用教育と著作権)	1
	武庫川女子大学	89	知的財産セミナー「知的財産セミナー～入門・初心者向け～」	1
	東播磨生活創造センター「かこむ」	90	広報セミナー	1
	兵庫県東播磨民局	91	施設・事業所における生活習慣病予防研修会	1
	有限責任中間法人日本著作権教育研究会	92	2009年著作権セミナー	1
	一般社団法人大学技術移転協議会	93	産学連携実務者ネットワーキング	1
全国大学公開講座研究会	94	平成21年度大学公開講座研究会	1	
	参加者合計(延べ)			148

## (2) 6-2の自己評価

職員の資質向上のための研修は行われているが、管理職研修など各職階別の研修を実施するなど、さらに内容を充実させていく必要がある。

一方、内部研修である職員全体研修では、毎年テーマを設定し、職員の質の向上を目的とした様々な研修を実施しており、職員全体の親睦もはかれている。

また、外部研修についても各種団体等の研修に多数の職員が参加し、職員全体及び当該部署において情報の共有ができています。

しかし、近年、日常業務が煩雑になっていることから、日常業務をこなすために学内に留まりがちな傾向にもあることから、外部研修に積極的に参加するように、自己啓発面への支援や、職員の意識改革及び組織的かつ計画的な取り組みが必要である。

### (3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

私立大学を取り巻く環境が非常に厳しい現在、職員の質の向上は重要なポイントとなる。このことから、職員一人ひとりが教育環境の基盤整備にもっと積極的に取り組めるよう、問題解決能力、マネジメント能力、企画・立案能力を向上させ、自ら行動できる資質を養うことを目的として、さらなるSDを推進する。

具体的には、「HMBO」の充実をはかり、現在実施している、職員全体研修会、日本私立大学協会や各機関で実施される研修会への参加について、継続して実施する。また、今後も大学院（通信課程）への職員派遣制度や、職員の自己啓発に助成をするための研修助成制度を継続していく。

### 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。

#### (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。

教員の研究支援については、学事課が担当し、あわせて附属総合科学研究所の運営事務も担当している。また、学事課は、科学研究費補助金や民間助成金の申請事務等のサポートに当たっている。

学生の教育支援については、主に学生センター、情報メディアセンターが担当し、履修指導、課外活動等の指導、就職支援、健康相談、生活相談など、学生委員会、教務委員会、就職推進委員会等で教員とも連携をはかり、学生一人ひとりにサポートを提供するよう努めている。

また、学生の実習支援については、各学科の学外実習担当教員を中心に学科内で検討するとともに、学生センター教務課も学外実習に係る相談業務等を行い、学生のサポートをしている。過去3ヵ年のS / S（学生と職員）比率は、下表のとおりである。

〔S（学生） / S（職員）比率〕の推移

年度	学生数	専任職員数	S/S比率
平成19年度	1,207人	55人	21.9
平成20年度	1,113人	54人	20.6
平成21年度	1,090人	56人	19.5

※専任職員は、短期大学部の事務を兼務している。

なお、平成21年度の各種委員会は、26委員会設置しているが、職員は延べ63人が委員として配置されており、1委員会に平均して約2人の職員が関与していることになる。

また、教授会については、教務課が事務を担当し、運営をサポートしている。

その他、授業のある日は、学生及び教員への対応を充実させるため、職員の勤務については、フレックス勤務を各課当番制で実施している。

## (2) 6-3の自己評価

事務体制としては整備されており、教育研究を支援するための体制を構築している。

近年の文部科学省の大学教育改革の支援事業への対応、補助金申請について、各種申請業務や戦略的な対応がさらに必要となっており、事務体制もそれに対応する必要がある。

また、各種委員会には職員が委員として参加している。職員のさらなる専門性が求められることから、外部の研修会への参加等により、一層の努力が必要である。

## (3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

今後の事務体制については、カリキュラムの多様化、学生の質の多様化、補助金事務の増大など、教育研究支援にかかる業務は、増大傾向にある。また、心の悩みを抱える学生へのカウンセリング業務も増大している。

収容定員に応じた適正な人事計画及び事務組織の編成等を見直していく。

## 【基準6の自己評価】

職員の採用・昇任・異動について規程での明確な基準は設けていないが、各部署への適正な職員配置をはかりつつ、各職員が可能な限り幅広い経験を積むように取り組んできた。また、近年では年齢等に関係なく個々人の能力に応じて昇任を行い、事務組織の活性化をはかっている。

SDとしては、年に1回の職員全体研修は行っているものの、まだまだ各部署各職員の自発的な取り組みに依存していることから、今後は、さらに組織的かつ計画的な研修を検討するのはもちろんのこと、職員一人ひとりの意識改革をする必要がある。

## 【基準6の改善・向上方策（将来計画）】

採用・昇任・異動についての明確な基準を設けるために規程を整備し、透明性のある人事を実施することにより、組織の活性化と職員のやる気の向上がはかれるよう、具体策を検討する。

また、大学を取り巻く環境が激変する中、学生のニーズや地域のニーズに対応していくためにも、複数の部署で対応できるオールラウンドに仕事がこなせるジェネラリスト育成及びスペシャリスト（専門的職員）育成の環境づくりを検討していく。