

【Ⅲ】基準ごとの自己評価

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。

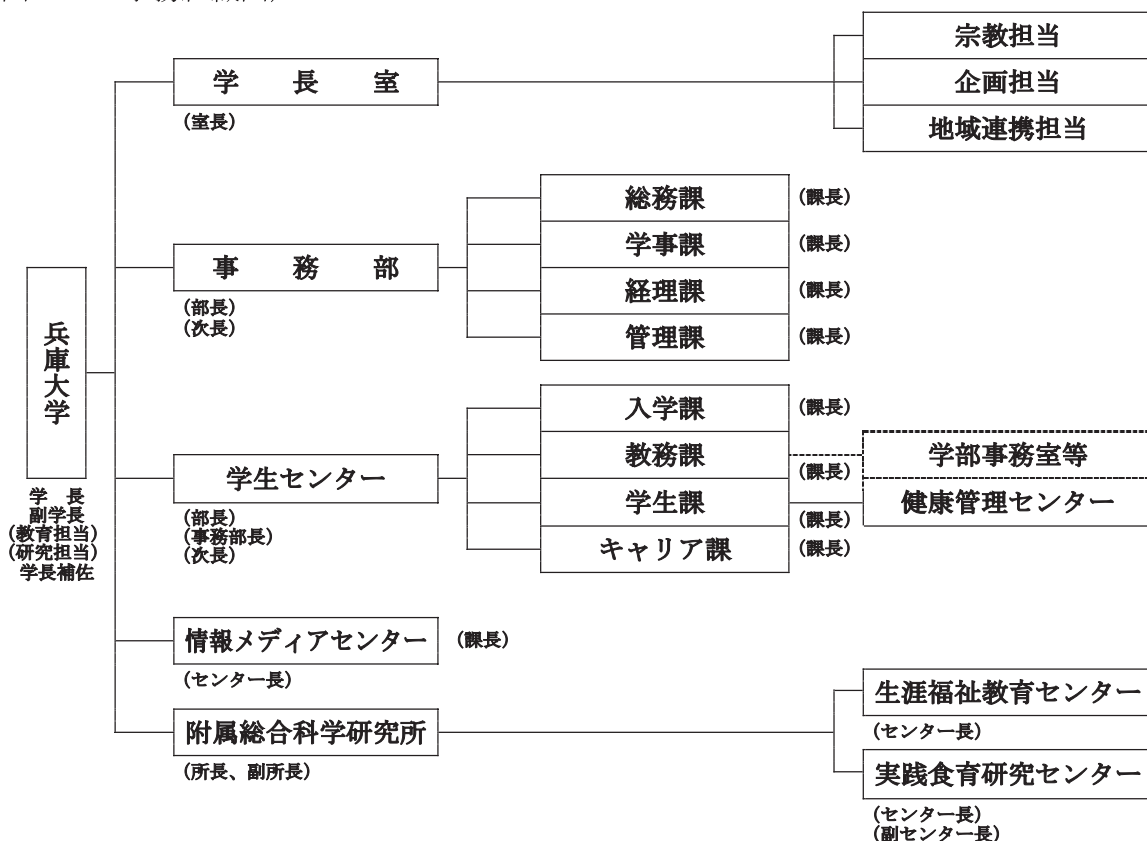
(1) 事実の説明 (現状)

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、大学の業務の統一的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 3 人、派遣職員 14 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それぞれの業務遂行状況や業務内容の点検などを行い、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、事務部部长、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、所属経過年数、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。

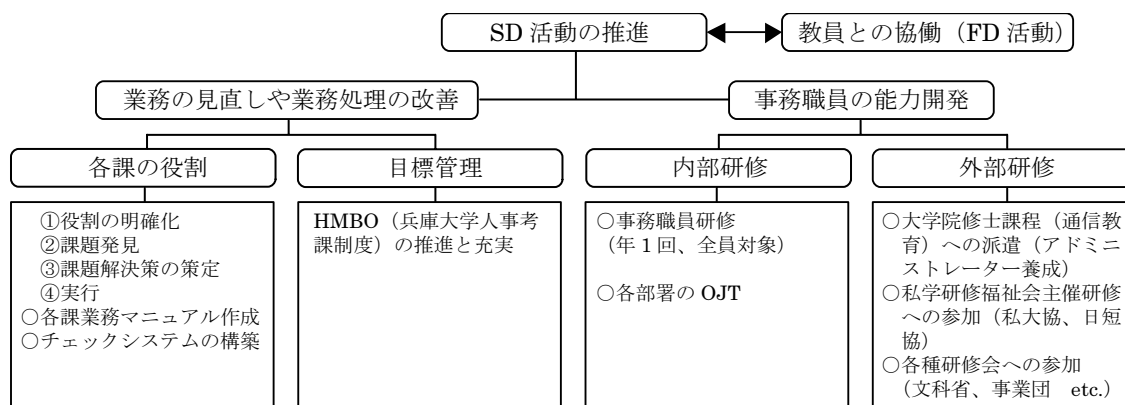
6-2. 職員の資質・能力の向上のための取り組み（SD等）がなされていること。

(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「進睦<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 22(2010)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 22 年度)」)

分類	主 催	No	研修会名	参加者(人)
大学等団体	日本私立大学協会	1	事務局長相当者研修会	3
		2	初任者研修会	3
		3	私立大学財政基盤の充実に関する研究協議会	1
		4	大学経理部課長相当者研修会	1
		5	平成 22 年度学生生活指導主務者研修会	1
	私学研修福祉会 (日本私立大学協会)	6	就職部課長相当者研修会	1
		7	大学教務部課長相当者研修会	1
	日本私立短期大学協会	8	私立短大入試広報担当者研修会	1
		9	私立短大経理事務等研修会	1
	私学研修福祉会 (日本私立短期大学協会)	10	私立短大教務担当者研修会	1
		11	平成 22 年度私立短大学生指導担当者研修会	1
	日本私立学校振興・共済事業団	12	私立大学等経常費補助金事務担当者研修会	5
		13	私学共済事務担当者研修会	2
官公庁	文部科学省	14	平成 22 年度大学入学者選抜・教務関係事項連絡協議会	1
		15	第 1 回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	16	平成 22 年度障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム近畿	1
		17	平成 22 年度障害学生修学支援教職員研修会	1
		18	平成 22 年度「学生の心の悩みに関する教職員研修会(旧学生支援合同フォーラム)・第 44 回全国学生相談研究会議	1
		19	平成 22 年度全国学生指導担当教職員研修会	1
		20	平成 22 年度障害学生修学支援教職員研修会	1
		21	平成 22 年度学生等の薬物乱用防止のための教職員研修会	1
		22	平成 22 年度日本学生支援機構奨学業務連絡協議会	2

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)			
基準 1	全国大学保健管理協会	23	全国大学保健管理協会近畿地方部会研究集会	1			
		24	全国大学保健管理協会近畿地方部会保健師・看護師班研究集会	1			
基準 2	全国大学保健管理協会	25	全国大学保健管理協会研究集会	1			
		26	平成 22 年度全国大学保健管理協会近畿地方部会保健師・護師班第 19 回兵庫地区研究集会	2			
基準 3	関西学生指導研究会	27	第 1 回研修会『環境激変下の就職指導一さまざまな事例をふまえて』	1			
		28	日本就職情報出版懇話会と情報交換会	1			
		29	関西学生就職指導研究会 夏季研修会	2			
基準 4	領域別協会・研究会等	30	第 1 回就職指導研究会	1			
		31	第 2 回全国就職指導研究会	2			
		32	情報サービス産業と関西就職研究会との情報交換会	1			
		33	「関就研フレンドリー企業」についての打合せ	1			
基準 5	全国私立大学就職指導研究会	34	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	35	東海・北陸・近畿地区学生指導研究会第 54 回総会	1			
基準 6	東海・北陸・近畿地区学生指導研究会	36	平成 22 年度東海・北陸・近畿地区学生指導研究会第 52 回近畿地区部課長研究会	1			
	阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会	37	教職 第 1 回課題研究会	1			
基準 7	財団法人 日本国際教育支援協会	38	2010 年度学生教育研究災害障害保険等説明会	1			
	近畿地区メンタルヘルス研究協議会	39	平成 22 年度近畿地区メンタルヘルス研究協議会	1			
基準 8	各種学会	大学行政管理学会	40	第 2 回ワークショップ	2		
			41	第 14 定期総会・研究集会	2		
			42	財務問題研究会第 1 回研究会	1		
			43	財務問題研究会総会	1		
			44	第 2 回財務問題研究会+第 6 回大学改革研究会合同ワークショップ	2		
基準 9	大学連携機構	大学コンソーシアム京都	45	学校経営管理セミナー	1		
			46	第 8 回 SD フォーラム	2		
			47	2009 年度プロジェクト研究報告会	1		
			48	大学みらい塾第 2 回職員のための大学セミナー	2		
			49	大学改革研究会 (近畿地区) 2010 年度第 2 回ワークショップ	1		
			基準 10	大学コンソーシアムひょうご神戸	50	第 5 回 FD・SD セミナー	2
					51	文部科学副大臣招聘シンポジウム	2

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)
人権教育関係	加古川市企業人権・同和教育協議会	52	人権教育講演会	3
		53	第36回定期総会	3
	部落開放・人権研究所	54	第25回人権啓発研究集会	2
	ハローワーク加古川	55	公正採用選考人権啓発推進員研修会	3
民間研修機関	関西経済連合会	56	労働情報講演会	4
	私学経営研究会	57	定例セミナー	19
		58	特別セミナー	1
	私立大学社会的責任研究会	59	USR 特別セミナー	1
	私学高等教育研究所	60	第44回公開研究会課程教育改革の現状と課題	1
	J P I 日本計画研究所	61	特別研究セミナー「教職課程6年制問題の深層と対策のあるべき姿」	1
	地域科学研究会高等教育情報センター	62	財務・経営情報のコンテンツと戦略的公開Ⅱ	1
		63	競争的研究資金の申請セミナー 獲得策とその実際	1
		64	競争的研究プロジェクトのマネジメント力	1
		65	科研費獲得へのステップアップ	1
	NEC ラーニング株式会社	66	Linux ネットワーク管理	2
		67	Microsoft Exchange Server セミナー	2
	株式会社 MC&P 学校法人ソリューションズカンパニー	68	SD・FD 実践支援セミナー	1
	株式会社 学情	69	学情就職講演会・名刺交換会	1
		70	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	71	ディスコリクルーターズフォーラム	1
	株式会社 理経	72	スマートフォンの活用事例のご紹介セミナー	1
	株式会社 アマノ	73	労働時間管理セミナー	1
	株式会社 エデュース	74	公開セミナー 最近の公的研究費の不正対応の動向について	1
	グレープシティ 株式会社 (株)さんぽう	75	私学実務セミナー(資産管理・学校会計)	1
76		学校給与 年末調整セミナー	1	
PDB マーケティング 株式会社	77	脱・自己流! 2011 広報戦略策定講座	1	
コー・トウ・スクール・ドットコム 株式会社	78	2010 第2回大学入試・広報セミナー	1	
さくらケーシーエス 株式会社	79	学校法人業務支援セミナー	2	
TPEC 株式会社	80	メンタルヘルス対策セミナー	1	

分類	主 催	No	研修会名	参加者 (人)
民間研修機関	新日本有限責任監査法人	81	大学のための内部統制構築セミナー 第1回	2
		82	学校法人実務セミナー	1
		83	システム監査セミナー	1
		84	学校法人財務会計セミナー	1
		85	公的研究費管理セミナー	1
	有限責任監査法人トーマツ	86	学校法人会計セミナー	1
		87	大学の情報セキュリティ&科学研究 費補助金等に係るリスク管理セミナー	1
	大学セミナーハウス	88	第4回大学セミナーハウスFD研究会	1
	日本経営協会	89	人事評価制度と目標管理との連動・運 用・見直し	1
		90	経営数値の見方・読み方と手の内ち方	1
	日本私学経営活性化協会	91	9月特別講演会	1
	日本人事行政研究所	92	給与実務研修会	1
		93	非常勤職員雇用の人事実務研修会	1
	日本著作権教育研究会	94	2010年度著作権セミナー	1
日本能率協会	95	第2回大学マネジメント改革総合大学	1	
ひょうご神戸産学学官アライ アンス (財)新産業創造研究機構	96	リサーチアドミニストレーター養成 講座	1	
その他	仏教系大学会議	97	第17回仏教系大学会議研修会	4
	龍谷総合学園	98	第30回管理職龍谷総合学園(事務)協 議会	1
	国立大学法人 大阪大学	99	研究推進・産学連携業務の今後と大学 職員の役割	1
	神戸大学連携創造本部	102	コーディネーター養成研修 (連携塾)	1
	学校法人 追手門学院	103	第19回学校経営管理セミナー「大学 広報の戦略化とその展開」	1
	尼崎商工会議所	105	一般事業主行動計画策定等支援講習 会	1
	加古川健康福祉事務所	106	こころとからだの健康づくり研修会	1
		107	平成22年度第2回管内保健師研究会	1
	兵庫県公安委員会	108	安全運転管理者等講習	1
	兵庫県健康福祉部障害福 祉局	109	うつ・自殺予防の相談対応スキル向上 研修会	2
	兵庫労働局	110	労働者派遣等適正化研修会	1
	厚生労働省委託	111	労働契約解説セミナー	1
	読売新聞 大阪本社	112	大学関西フォーラム 第9回シンポ ジウム	2
	一般社団法人 大学技術 移転協議会	113	UNITT2010 第7回産学連携実務者 ネットワークング	1
兵庫地区私立短大教務事 務連絡協議会	114	兵庫地区私立短大教務事務連絡協議 会	4	
参加者合計 (延べ)				173

**(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カ年のS / S（学生と職員）比率は、次頁のとおりである。



## 〔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 20 年度	1,113 人	54 人	20.6
平成 21 年度	1,090 人	56 人	19.5
平成 22 年度	1,076 人	56 人	19.2

※専任職員は、短期大学部の事務を兼務している。

なお、平成 22 年度の各種委員会は、28 委員会設置しているが、職員は延べ 65 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。

また、各学科における学外実習業務が増大していることから、今後の学生の実習支援については、各学科の学外実習情報を一箇所に集中させ、一元管理するとともに、学外実習の窓口を一本化し、効率的に業務を行い、学生へのサポート体制や、各学科の学外実習担当教員との連携を強化する組織を編成していく。

**[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。

さらに、大学の規模に適した職員数を勘案しながら、教育研究支援にかかる業務や中期計画の遂行、ステークホルダーのニーズに対応する事務組織の編成等を見直していく。