

基準6．職員（教育研究支援、職員人事の方針、SD（Staff Development）等）

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- 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- 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。
- 6-1- 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規定が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 6-1の事実の説明（現状）

6-1- 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。

本学の事務組織は大学設置基準第41条及び第42条に基づいて制定された「学校法人駒澤大学事務組織分掌規程」及び「学校法人駒澤大学業務分掌細則」に従って組織され運営されている。本学の事務組織は図6-1-1のとおりである。

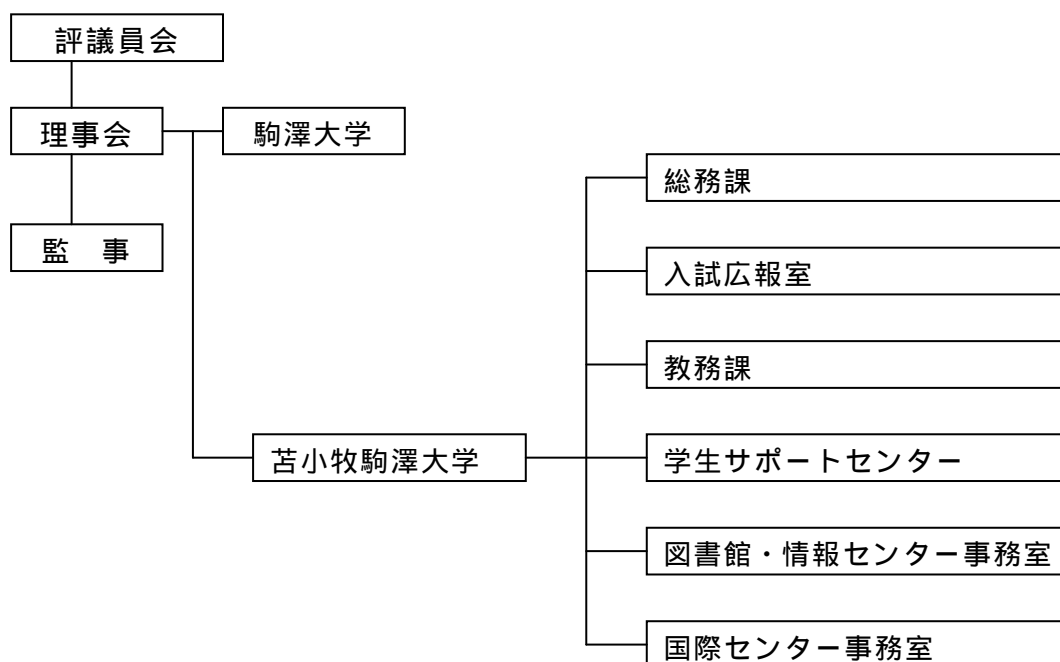


図 6-1-1．事務組織

現在、事務組織は総務課（庶務係、経理係）、入試広報室、教務課、学生サポートセンター、図書館・情報センター事務室、国際センター事務室の6つの部署を置き、教育研究を支えている。

また、事務長のほか、図書館・情報センター長、国際センター長、学生サポートセ

ンター長、入試広報室長の役職が置かれ、さらに各課に課長を配して、所属の職員を指揮監督している。

現在、専任職員 18 名、嘱託（常勤）職員 4 名、嘱託（非常勤）職員（産業医・カウンセラー）2 名、パート職員 4 名及び派遣職員 1 名を確保し、総務課（7 名）、入試広報室（5 名）、教務課（4 名）、学生サポ - トセンター（6 名内総務課との兼担 1 名）、図書館・情報センター（3 名）、国際センター（2 名）にそれぞれ配置されている。

#### 6-1- 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・退職についても「苫小牧駒澤大学運営委員会内規」に基づき同委員会で審議され、原案が作成され、その原案が法人本部の理事長、総長、学長、副学長及び事務局長で構成される「学校法人駒澤大学常任理事会」に送付され「学校法人駒澤大学常任理事会」で審議され決定される。採用については苫小牧駒澤大学の教育理念・目標を達成するために、必要かつ十分な補充を行っており、「職員就業規則」において採用選考方法（第 8 条）、試用期間（第 9 条）、及び異動について（第 13 条）定めている。

職員の昇任については「苫小牧駒澤大学運営委員会内規」に基づき、事務長が提案し学長、学部長及び事務長で構成される苫小牧駒澤大学運営委員会で協議のうえ決定している。

表 6-1-1 . 職員編成状況（平成 22 年 5 月 1 日現在）

専任	嘱託（常勤）	嘱託（非常勤）	パ - ト	派遣	計
18	4	2	4	1	29

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

職員の採用については、「職員就業規則」第 2 条に定められた手続きを経て採用され、第 3 章「人事」で定めるところにより就職希望者の提出書類（第 7 条）、次いで選考試験（第 8 条）に基づいて決定するのが原則とされている。第 9 条には 3 ヶ月の試用期間などが定められている。

異動についても「同規則」第 13 条に基づき、職員の知識、技術、経験を考慮して人事配置を行っている。

職員の昇任については「苫小牧駒澤大学運営委員会内規」に基づき、学長、学部長、及び事務長で構成される大学運営委員会で協議のうえ決定している。

#### (2) 6-1 の自己評価

事務組織及び事務分掌に基づき、専任職員・嘱託職員・パート職員をバランス良く配置し、本学の教育目標達成に効果を上げているが昇任の方針が規程に明確に定められているとは言えない。しかし、昇任が恣意的に行われぬよう「苫小牧駒澤大学運営委員会内規」に基づき、学長、学部長、事務長が協議し、職員の能力・経験・適正

等を考慮して公正な人事に努めている。

今後は中期的な視点に立って、業務に精通した人事育成をする必要がある。

### (3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

職員の年齢構成をみると20代が20.7%、30代が24.1%、40代が20.7%、50代が17.2%、60代が13.8%で年齢構成の上ではバランスよく配置されているが、20代の専任職員が0人である。財政上の問題はあるが、今後は定年退職時期を考えて計画的な人事構成にするために実績のある嘱託職員・パート職員を専任職員として雇用できるよう法人に要請する。

職員の採用・昇任については理事会が最終決定を行う制度となっているため、法人との人事情報の共有・人事交流等が円滑に図られるよう要請していく。

## 6-2 職員の資質・能力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》

6-2- 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。

#### (1) 6-2の事実の説明（現状）

6-2- 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。

中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」においてもSDが重要視され、職員の職務領域は拡大し、機能・役割は高度化・複雑化・多様化している。大学改革実現に向けてのマネジメント業務のできる職員の能力開発が求められ期待は大きくなってきている。

そこで大学職員に求められる知識・技能とその能力の在り方を定める「苫小牧駒澤大学SD推進委員会規程」を制定して、職員の果たすべき役割を確認している。すでに平成21(2009)年12月から有志職員による自主的な研修会が発足し、平成21(2009)年度末までに5回開催され、大学経営における職員の意識・役割・知識等の理解と充実のための研修が実施されている。

また、曹洞宗の14の関係諸学校教職員を対象とした、「宗門関係学校教職員研修会」が毎年8月に大本山永平寺並びに総持寺において隔年交代で開催されている。この研修会は修行道場の生活体験をふまえ、「建学の理念」を日常の教育活動に生かすことを目的としており、本学からも毎年教職員を参加させている。

その他、業務上必要ある知識、能力、技術、実践力の養成については、文部科学省や日本私立学校振興・共済事業団、日本私立大学協会、私学経営研修会等が実施する業務別研修会に職員を積極的に派遣参加させている。

#### (2) 6-2の自己評価

職員の基本的な資質・能力の向上については、教育運営の変化にともなう業務の高

度化・システム化に対して各個人努力との資質に頼り、組織的な職員の能力向上のための取組みが不足していた。

### (3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

苫小牧駒澤大学 SD 推進委員会規程が制定されたことで、全学的組織的に業務内容・方法等を改善し職員の向上のための条件が整備された。今後はこの規程を完全実施することで、職員の能力向上と業務改善を実現する。

## 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。

### 《6-3の視点》

#### 6-3- 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）

#### 6-3- 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。

教育研究支援の事務体制は、事務組織図(表 6-1-1)に示すとおり教学部門の教務課、学生サポートセンター、国際センター、図書館・情報センターと管理部門の総務課、入試広報室で構成され、それぞれの業務は分掌規程に定められている。その代表者(課長、センター長、室長)は拡大運営委員会(「基準 2-3- 」参照)の構成員として教授会との連絡調整を行っている。また、学生サポートセンターでは、学生の質的变化への対応及び教育支援の相談に応じられるようにメンタルケアスタッフの充実を図っている。具体的には学生相談室を開設して臨床心理士(カウンセラー)が心と身体の両面の相談に応じている。さらに、相談員(アドバイザー)として、学業面、生活面、友人関係、クラブ・サークル活動、資格取得などの相談にも、経験豊富な外部スタッフが応じている。

事務組織と教員組織との連携に関しては、「苫小牧駒澤大学親睦会」における活動から相互理解が図られている。

##### (2) 6-3の自己評価

上述のように事務体制が構築され、適切に機能している。しかしながら、ややもすると部署ごと職員ごとに職務を分掌内に限り、組織の一部として協働的に職務を遂行する視点が失われることもある。

また、教員組織と事務組織の連携をより強化して教育研究支援体制の更なる充実を図ることも重要であり、両組織間の意思の疎通の円滑化が求められる。

##### (3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

社会が大学に求める役割が多様化して、私学を取り巻く環境が厳しく変化する中で本学が発展していくためには、良質な教育及び生活支援のためのサービスを提供することである。そのためには事務組織として、平成 22(2010)年度中に各部署の担当業務の見直しと改善を行い、組織力の向上を図る。教員、職員全員で構成される「苫小牧

駒澤大学親睦会」へのより積極的な参加を呼びかけるとともに、教員の教育活動を理解できるように職員のFD活動への参加も働きかける。

#### [基準6の自己評価]

職員の採用については「職員就業規則」に採用選考方法、試用期間（第8条）、職員の異動（第13条）にその根拠が定められている。本学は小規模大学であるため人的資源の確保には限界がある。

職員研修については、有志職員による研修会の実施や外部団体が主催する各種業務別職員研修会への積極的な参加にみられるように、適切な取組みがなされている。

教育研究支援のための事務組織も構築され、概ね適切に機能しているが、組織としての職務のあり方、教員と職員間での意思の疎通には改善の余地がある。

#### [基準6の改善・向上方策（将来計画）]

限られた人的資源をより有効かつ効率的に活用し、事務体制の機能強化を図るため組織の見直しを平成22(2010)年度上半期中に開始し、年度内に結論を出す。

職員採用については、「学校法人駒澤大学常任理事会」に対して採用伺いを必要に応じて提出する。

職員の昇任・異動については、より明確な規程を置くことが、本学の規模に照らして適切か否かを含めて検討し、平成22(2010)年度中に結論を出す。

事務体制のより適切な機能を図るためには教員と職員間での意思の疎通により円滑化することが必要であり、そのために教職員全員で組織されている本学親睦会の会合への出席を呼びかけ、教職員の交流を活発にする。

職員研修については、有志による研修会以外に、平成22(2010)年度中に職員研修の場を設置し、定期的を実施する。

事務体制のより適切な機能を図るためには教員と職員間での意思の疎通により円滑化することが必要であり、そのために教職員全員で組織されている本学親睦会の会合への出席を呼びかけ、教職員の交流を活発にする。また、職員のFD活動への参加を促し、職員と教員が互いの職務を理解し合えるような土壌作りを試みる。