

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。

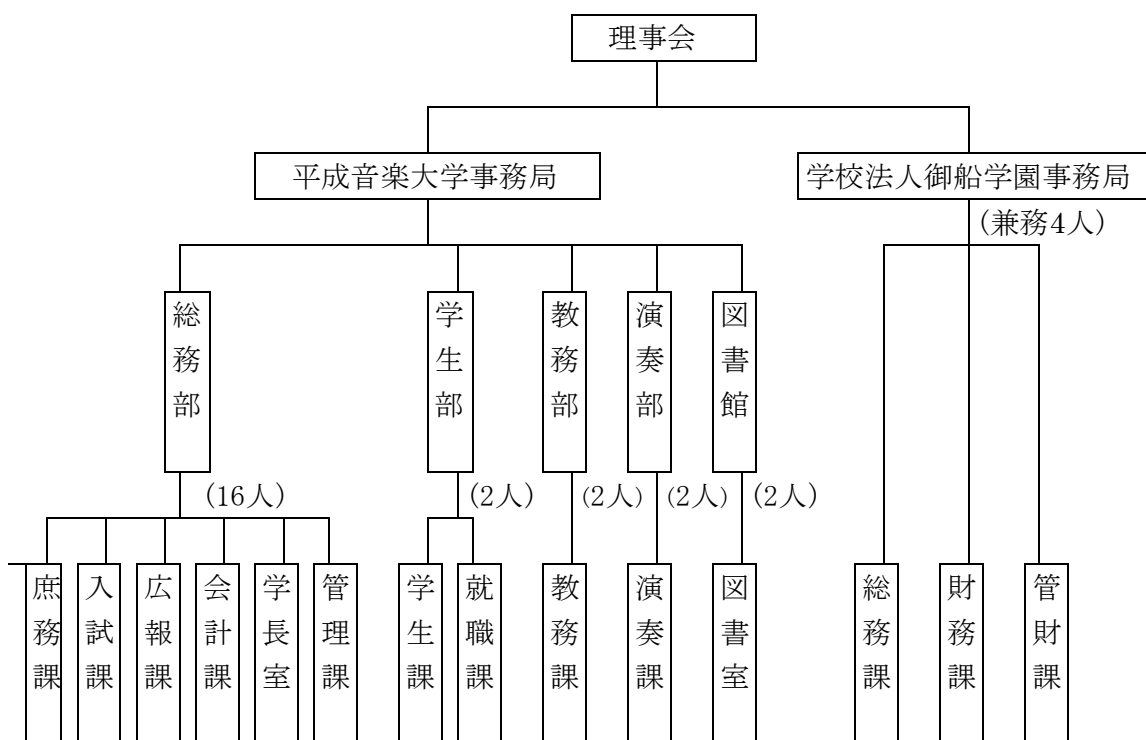
(1) 事実の説明(現状)

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。

事務部門の運営は「学校法人御船学園就業規則」、「学校法人御船学園事務組織規程」及び「学校法人御船学園事務処理規程」に基づいて行っている。

職員数は、専任職員 16 人、嘱託職員 5 人、臨時職員 3 人の 24 人で構成している。小規模学園ゆえに平成音楽大学の職員が学校法人御船学園の業務も兼務して事務処理を行っている。教学部門との連携は教員で構成する各種委員会の主管課となっている部門の部課長が参加して、事務処理を行なっている。

本学の組織は次のとおりである。



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。

職員の適切な人員配置、効果的な組織運営及び職員の採用等は運営委員会で検討され、理事会の議を経て採用・昇任・異動が行われている。

職員には、学園の教育方針及び経営方針に賛同し、健康で身元の確実な者であって、学園が命ずる職務に従事することができる者を採用している。

昇任等の任命について、必要に応じて、職員の能力、勤務成績、技術その他を考慮して行っている。また異動についても必要に応じて不定期に行っている。

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。

本学園では、職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程は特に定めていない。

採用人事については、欠員が生じることが予想されるときに行っている。各部署・各課等からその旨の要望を事務局長が取りまとめて運営委員会へ提案している。運営委員会で必要性を検討し募集を行う。募集方法としては本学を始め近隣大学へ求人をかける。志願者へ小論文や面接を課して採用者を決定している。職種によってはハローワークや第三者からの推薦を受けて採用を行う場合もある。

昇任や異動については、毎年各部署・各課等へ必要性及び該当者の有無を確認している。推薦や意見が出た場合は運営委員会で能力、勤務成績、技術等を考慮して案を作成して理事会に諮ったうえで、理事長が人事を行っている。

(2) 6-1の自己評価

本学園の職員数は24名と少人数であり、そのため多くの者が各部署の責任者であり実務者でもある。それぞれが適材適所に配置されているのだが、そのために人事異動を行うことが困難となっており、同じ部署に長期に亘って勤務しているのが現状である。

(3) 6-1の改善・向上方策(将来計画)

自己評価の中で述べているとおり、一つの部署に長期間勤務する。しかも部署によっては1～2人の場合がある。個人の手法等が深く入り込み容易に人事異動等が出来ないのが現状である。

この解消策として、教務課、学生課、図書室等では教員組織である委員会からの事務処理援助の拡大を図る。また、事務組織の部・課の統廃合を行い是正していく。

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》

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

(1)事実の説明(現状)

6-2-①. 職員の資質・能力向上のための研修、SD等の取組みが適切になされて

いるか。

大学の発展のためには、教職員が一体となって学生の満足度を向上させることが必要である。そのためには、職員の個々の能力をより一層高めなければならない。

本学では、文部科学省や私立大学協会その他が主催する各種研修会に、可能な限り担当者が参加してスキルアップするように努めている。また学内でも職員のための能力向上セミナーを実施している。

(2) 6-2の自己評価

独自の研修会を開催したり、学外でのものに参加したりしてはいるが回数は極めて少ない。職員数が少ないため日々の業務に追われて、学外での研修会等には容易に参加できないこともある。

(3) 6-2の改善・向上方策(将来計画)

学外研修への参加がなかなか出来ない現状から、従来恒例となっていた、週初めの事務連絡会及び部課長会議を復活させる。そのことにより職員の意思疎通を容易にし、業務の円滑化や重複作業の廃止を目指し、業務時間の短縮を図る。時間に余裕が出来た折りに学外からの見識者や指導者を招いて業務等の研修を実施し職員の資質向上に取り組む。

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) 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。

研究助成に対する支援には、文部科学省を始めとする研究機関が行う科学研究費の支援がある。その担当窓口として庶務課が申請事務等に関わる業務を行っている。しかし、本学ではなかなか支援の該当者は出ていない。また、本学の独自の研究助成としては「平成音楽大学教育職員教育研究費等の助成に関する規程」を定め、申請に基づき「教育研究助成費」及び「研究研修旅費」の助成を庶務課が担当している。

教育職員の研究発表の支援としては、定期演奏会、リサイタル等の支援業務として演奏委員会(主管課；演奏課)が支援している。また、「平成音楽大学学術研究委員会」(主管課；庶務課)を設けて研究紀要の発行や発表の支援を行う、事務体制を取っている。

(2) 6-3の自己評価

本学独自の教育研究費の支援については申請があった分についてはほぼ全額支援していることは評価できる。しかし、学内の財源には限りがあるので出来るだけ学外の科学研究費の申請を教員に周知させ申請を奨励していく必要がある。

(3) 6－3の改善・向上方策(将来計画)

本学は小規模な大学であるため事務職員も少なく効果的な人事異動は難しさがあるが、教学部門からの要請については対応力のある職員の配置を図り、可能な限り複数部門の業務を経験できるようにさせることを検討する。

【基準6の自己評価】

学園の事務は専任職員 16 人で、大学事務の傍ら法人事務も兼務して行っている。その年齢構成は 50 代が 8 人、40 代が 2 人、30 代が 4 人、20 代が 2 人と年齢が高いところに偏っている。次世代への移行を見据えて高年齢者が退職する折りに、新卒又は即戦力となる中堅職員の採用を行い、適度な年齢バランスの構成を目指す必要がある。

また、本学の職員には業務遂行能力に格差があり、配属部署によっても得意・不得意な業務がある。今後、職員の能力開発、人材育成について組織的に取り組む必要がある。

【基準6の改善・向上方策(将来計画)】

今後、学生や社会のニーズがますます多様化していくことが予想される。多様化する社会に柔軟に対応して社会連携、学生支援、学生募集など意欲的に取り組める組織作りを行う。併せて職員の能力向上を図り採用、異動、研修をきめ細かく実施し、時間をかけて将来の中核となる職員の育成を図る。