

進捗状況報告シート

(2011年度・大学)

担当部局は ☆印の箇所を記入してください。

I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	統括部局：総務部	担当部局：総務部
大項目	12 管理運営・財務 《全学的な視点》	
中項目	12.1 管理運営	
小項目	12.1.3 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。	
要素	事務組織の構成と人員配置の適切性	
	事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策	
	職員の採用・昇格等に関する諸規定の整備とその適切な運用	
小項目	12.1.4 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。	
要素	人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善	
	スタッフ・ディベロップメント (SD) の実施状況と有効性	

II. 自己点検・評価(2010.5.1~2011.4.30の進捗状況報告)

《目標・指標》

本項目において、2009年度~2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定し、毎年度進捗状況の評価を行っている。進捗評価はA~Dの4段階とし自ら評価した。A~D評価は目安として次のようなものである。

- A : 目標実現のための計画や方策などを適切に実行し、目標を達成している。もしくはほぼ達成している。
 B : 目標実現のための計画や方策などを概ね適切に実行しているが、まだ目標は達成していない。
 C : 目標実現のための計画や方策などを実行しているが十分ではなく、目標は達成していない。達成にはまだしばらく時間がかかる。
 D : 目標実現のための計画や方策などを実行していない。当然目標は達成していない。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 職員人事諸制度を再構築し、職員個々の能力向上を図る。	→ 「2010年度新職員人事諸制度導入」「人件費増加抑制効果」「目標連鎖の浸透度」「人事考課結果の処遇への反映」「研修制度の満足度」	C	C			
2. 業務分析による適正人員配置の推進及び多様な雇用形態を生かす中で事務組織を再編し、業務の効率化を推進する。	→ 「業務分析の進捗状況」「部課数の推移」「非専任職員活用状況の変化」「業務委託化の進捗状況」「超過勤務時間数の削減」	C	C			
3. 優秀な人材の確保及び育成を図る。	→ 「若手職員の管理監督職登用度」「意思決定の迅速化」「課題への対応力(スピード)」「情報化機能の強化度合」「基本構想への関与度合」	C	C			

☆

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2009	2010	2011	2012	2013
なし	→なし					
なし	→なし					

《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

小項目 12.1.3	<p>12.1.3 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。</p> <p>【事務組織の構成と人員配置の適切性】 【事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策】 関西学院を取り巻く厳しい状況を考えれば、今後関西学院が発展するためには、関西学院の事務組織が果たすべき役割(機能)を改めて確認し、それを果たすことのできる「全体最適を目指した事務組織」、「適正な人員配置」を検討しなければならない。そのため、2009年度下期から業務分析推進チームが中心となって、外部コンサルタント(PWC)の協力を得て「業務量調査」を実施してきた。この分析を踏まえ、各部課へフィードバックするための「報告会」等を実施し、2010年6月に業務改革推進チームを業務改革検討チームに発展させ、各部課からの声を元に検討チームにおいて学院全体で取り組むべき業務改革・改善提案をとりまとめ、実施に向けた検討プロジェクトチームを立ち上げた。</p> <p>【職員の採用・昇格等に関する諸規定の整備とその適切な運用】 関西学院の規模拡大などに伴い、職員が果たすべき役割も多様化・複雑化する中、優秀な人材確保、そして職員の能力開発、人材育成が喫緊の課題となっている。 まず、職員採用については、「関西学院が求める職員像(人材)」を明確に示し、優秀な人材確保に努めている。具体的には、職員採用試験説明会などを通じてその内容を十分説明し、また採用決定までの選考方法においても様々な視点から人物評価ができる面接、試験などを実施している。 一方、昇格等に関する諸規定の整備等については、新中期計画「人事評価制度(職員)の確立」にもあるように、新人事制度の再構築を検討し、その実施案については説明会などを通じて職員および職員組合への理解を求めてきた。新人事制度の導入については、正式に職員組合にも了解され、2011年11月導入が決定しており、現在は制度の理解を求めるための研修会や説明会等を計画している段階である(一部実施済)。</p>
---------------	--

☆

小項目 12.1.4	12.1.4 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。 (人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善) 現行「人事考課制度」は職員一人ひとりの能力開発と公正な人事処遇を行うために実施している。この制度は上司からの一方的な評価ではなく、被考課者本人が自分自身の能力開発に主体的に関わることを最大の目的としており、具体的には「自己評価」「フィードバック面接」などを実施し、適正な業務評価及び処遇を行っている。しかしながら、関西学院を取り巻く状況の厳しさを考えると、今以上に職員の人材育成を行うことが不可欠である。そのため、「新人事(考課)制度」を再構築し、2011年度導入することが決定している。
	(スタッフ・ディベロップメント(SD)の実施状況と有効性) 1. 現在研修制度として、①職場内研修(OJT)、②職場外研修(資格別研修、職位別研修、海外研修など)、③自己啓発研修(個人研修、共同研修、通信教育研修)、④外部団体研修(私大連盟研修など)を実施している。 2. 海外研修では、研修終了後に全職員を対象とした研修成果報告会を開催している。 3. 2010年度から私大連研修-マネジメントサイクル修得研修-を「指名制研修」として実施した。 4. 「(人事)管理能力」の向上を図るため、「メンタルヘルス研修」を実施した。 5. 新人事制度導入に伴い、求められる人材を育成するため職員研修体系を見直す予定である。
その他	

《評価指標データ》

職員が参加した学内外の研修の数

★ 追加データがあれば追加してください。

◎効果が上がっている事項 ※目標の進捗評価が「A」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(1)》効果が上がっている事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 12.1.3	業務量調査の分析結果を活用し、①全学的に業務削減・業務効率化の推進、②今後の組織再編、適正な人員配置の検討を行う必要があったため、「財務業務改革本部-業務改革WG」の下に「業務改革検討チーム」を設置し、全学的な取り組みを推進してきた。
★ 小項目 12.1.4	2010年度から私大連研修-マネジメントサイクル修得研修-を「指名制研修」として実施し、今後の大学改革には実際に機能するマネジメントサイクルを構築することにつなげてきている。指名を受けた人材はその研修意図を理解して取り組んでもらうことができた。なお、この「指名制研修」については、今後も継続していきたいと考えている。
その他	

《次年度に向けた方策(1)》伸長させるための方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 12.1.3	業務改革・改善の動きを全学的な運動とするため、業務改革検討チームが推進していく必要がある。そのためにはプロジェクトチームの人員配置等を含めて体制を整備したいと考えている。
★ 小項目 12.1.4	研修制度について、職員の能力向上のためには、研修費や研修時間がどの資格や職種にウエイト付けされているのかの現状分析をした上で、研修体系を再構築していく必要がある。2011年度中に新研修体系を導入して行きたいと考えている。
その他	

◎改善すべき事項 ※目標の進捗評価が「D」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(2)》改善すべき事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 12.1.3	業務改善・改革に向けた意識改革を醸成する。
★ 小項目 12.1.4	より適正な評価基準を設定し、目標による管理を徹底し、仕事の成果や能力に基づいた処遇を実現する。
その他	

《次年度に向けた方策(2)》改善方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 12.1.3	「業務改革検討チーム」が中心となって、全学的な取り組みを推進する。
★ 小項目 12.1.4	2011年度中に導入する。
その他	

◎自由記述

《点検・評価》&《次年度に向けた方策》

★ その他 (自由記述)	
-----------------	--

Ⅲ. 学内第三者評価

<評価専門委員会の評価>

【学外委員】

- 人事評価制度、業務改革、人材育成施策（研修等）は、目指すべき職員像のもとで相互に関連づけて運用が図られるべきと考えられます。これらの間の整合性を確認していくことが重要です。
- この中で、関学の場合は業務改革の推進のスピードが遅いのではないかという点が懸念される所であり、より一層の取り組みが期待されます。
- （12・1・3）全体最適を目指すことや適正な人員配置等を詳細な調査にわたって調査検討を行っていることは評価できます。これらを本当に改革の実行につなげられる事務組織であることを、実行を持って示してもらいたい。進捗状況としては、検討プロジェクトチームについての検討体制・状況が不明なため評価が難しいですが、チームを立ち上げたという記述だけではなく、議論のプロセス・実施状況についても説明をいただきたい。
- （12・1・4）新人事制度の詳細が不明なため評価が難しいですが、問題意識・方向性については重要であることが理解できます。重要なことは職員のキャリアパスが明確に設定されているか、そのキャリアパスに従ったSDの仕組みがあるのか、職員の働きやすい環境の構築・モチベーションの向上策を職員に明示できているか、その仕組みの構築が求められます。女性の働きやすさや女性管理職育成が意識されているか、育児や介護等との両立が可能かという点も今後は重要です。
- （12・1・4）事務職員が「大学の強み」を語れるかどうか、その大学の人材育成の結果として重要ではないかと考えます。各業務やプロジェクト単位で、他大学との違い（＝関学の強み）を各職員が考えられるかどうかというSDを組み立てて欲しい。
- （12・1・4）また大学の国際化にとっては今後事務職員であっても語学力が不可欠になるためこれらの取り組みも実施いただきたい。

【学内委員】

- 掲げられている目標はいずれも重要なものであります。しかし、進捗評価は依然としてすべてCです。わずかな時間で達成できる目標でないことは承知していますが、少しずつでも状況の改善が行われることを期待します。
- 改善方策の小項目12.1.4では、何を「導入する」のかよくわかりません。
- 全体最適を目指した事務組織への改革を期待する。
- 現状説明など丁寧に、また明確に記述されていますが、現状の組織がどうなっているのかはまったく分かりません。昇格についても同様です。
- 事務機能の改善などに向けた取り組みが進んでいることが伺えます。
- 昨年度の次のコメントは本年度もそのままコメントとします。
 - ・大学の諸活動の広がり等から、既に職員の役割は重要性を増し、専門性、多様性などが求められています。そして、ますますその重要性は増しています。SDを含めた計画的な人材育成に期待します。
 - ・研修による資質の向上は不可欠です。導入された指名制研修は一つの試みで注目されます。業務とどう結びつけていくのが期待されません。
 - ・業務分析による適性人員配置の推進が期待されます。優秀な人材の確保と育成が重要です。

【大学基準協会：評価に際し留意すべき事項】

- 小項目12.1.3
 基盤評価：「法人・大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務等を行うための事務組織を設けていること。また、必要な事務職員を配置していること」
 達成度評価：「事務職員の意欲・資質向上のために取り組むなど、事務組織の機能を高める努力をしている」

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

- ★ 研修制度による人材育成施策は、職員の新人事制度の導入と関連して実施する方向で検討しており、2012年度には新研修体系が開始できるよう準備を進めている。特に、「国際化」については学院の大きな課題となっている現状もあり、海外研修制度等のあり方についても検討していきたいと考えている。
- また、近年、女性教職員の在職比率が向上している実態があり、今後、より一層の女性教職員が働きやすい職場にするため種々の環境整備を進める必要がある。具体的には復職のための教育訓練等についても制度を整備してきている。