

進捗状況報告シート

(2010年度・大学)

担当部局は☆印の箇所を記入のこと。

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（研究科）《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《進捗状況報告》

【現状の説明】

《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た。

目標の進捗状況は「A:適切に実行している」「B:概ね実行している」「C:必ずしも実行していない」「D:実行していない」とし、自ら評価した。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
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
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
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

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
	→	☆
	→	☆

《小項目ごとの現状説明》 ※ 全小項目について記述が必要

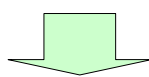
☆	小項目 12.1.3	<p>【事務組織の構成と人員配置の適切性】</p> <p>【事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策】</p> <p>関西学院を取り巻く厳しい状況を考えれば、今後関西学院が発展するためには、関西学院の事務組織が果たすべき役割（機能）を改めて確認し、それを果たすことのできる「全体最適を目指した事務組織」、「適正な人員配置」を検討しなければならない。そのためには、あらためて事務組織の現状、問題点などを把握し、課題を明確にする必要があった。2009年度下期から業務分析推進チームが中心となって、外部コンサルタント（PWC）の協力を得て「業務量調査」を実施してきた。現在「業務量調査」の分析は終了し、具体的な業務改善・改革点（策）も一部見えてきている。なお、「業務量調査の分析結果」については、各部課へのフィードバックとして「報告会」を2010年7月下旬に開催する予定にしている。</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】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。職員組合に関して言えば、「報酬制度」を除く新人事制度の導入については了解されている。今後は、「報酬制度」に関する職員組合との協議を継続し、新人事制度の2011年度導入を目指している。</p>
---	---------------	---

★	小項目 12.1.4	<p>(人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善)</p> <p>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。そして、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年度導入を目指している。</p> <p>(スタッフ・ディベロップメント(SD)の実施状況と有効性)</p> <p>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。</p> <p>2. 海外研修では、研修終了後に全職員を対象とした報告会を開催している。</p> <p>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。</p> <p>4. 「(人事)管理能力」「戦略形成・意思決定力」等の向上に繋げるべく、実務研修として以下の3研修を新たに実施する予定である。</p> <p>①「メンタルヘルス研修」 ②「学院財政研修」 ③「ICT研修」</p>
★	その他	

◎効果が上がっている事項

【点検・評価(1)】効果が上がっている事項

★	小項目 12.1.3	業務量調査結果の分析を行うことにより、現状【各部課・各職員毎の業務量とその内容】をデータ(時間数など)として把握することができた。その結果、関西学院の業務遂行上の問題点・課題を再確認することができた。
★	小項目 12.1.4	海外研修では、研修終了後に全職員を対象とした「海外研修報告会」を実施している。海外研修者にとっては研修実施による能力開発だけでなく、研修成果の整理をし報告するというプレゼンテーション能力の向上にも効果が上がっており、さらにこの報告会を通じて次年度以降の海外研修参加者への啓蒙にも効果を上げている。
	その他	



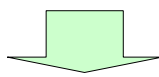
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

★	小項目 12.1.3	今後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る。そのために、「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する。
★	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」として実施しているが、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が不可欠であるため、その人材育成として今後も私大連研修-マネジメントサイクル修得研修-の「指名制研修」を継続していく。
	その他	

◎改善すべき事項

【点検・評価(2)】改善すべき事項

★	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

★	小項目 12.1.3	「業務改革検討チーム」が中心となって、今後全学的な取り組みを推進する。
★	小項目 12.1.4	2011年度新人事制度の導入を実現する。
	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

<評価推進委員会からの評価> (実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室)

【学外委員】

- 職員活性化に向けた取り組みが進んでいる様子は、担当部署の記述より推しはかることができます。
- さらに内部改革推進の際に求められるのは、定量化によるモニタリング（例えば職員が参加した研修数など）です。目標の「指標」として掲げられたものをトレースすることで成果や課題がより分かりやすくなると思います。

【学内委員】

- 現状説明など明確に記述されています。
- 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。
- 効率化を図ることは重要なことですが、それだけに目を向けることなく、職員が疲弊することのないよう配慮が必要でしょう。
- 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す。
- 業務量調査は根拠資料としても重要です。この投資を無駄にしないよう、新たな取組みに期待します。
- 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。
- 大学基準協会の「評価に際し留意すべき事項」（ハンドブックP78～）に留意してください。ここで示されていることについて現状説明していくことも基準の自己チェックにもなり有効です。基準に達していない場合は、必ず記述してください。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

☆ なし

Ⅴ. 本項目の評価指標

<全学的な指標>

12.1.0.S1	職員が参加した学内外の研修の数
-----------	-----------------

<個別的な指標>
