

## 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》

- 6-1-① 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) 6-1の事実の説明（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。

平成22(2010)年5月1日現在、本学の事務局の人員配置は図6-1-1のようになっている。学園全体の人員配置とのバランスの中で、大学職員の適切な人員確保と配置に努めている。

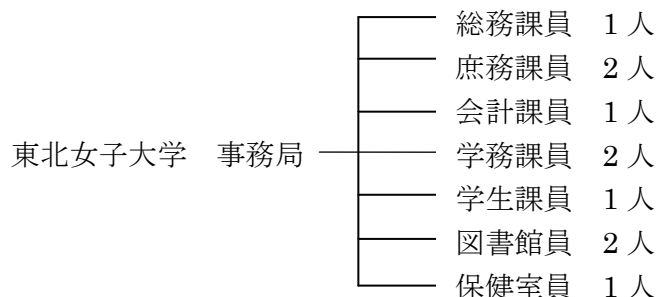


図 6-1-1 事務局の人員配置

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・異動については、法人本部の基本的方針に基づき、教職員任免規程により、各所属長と調整した上で遂行している。職員の採用に関しては、小規模の大学であるため定期的な採用は行っていないが、補充が生じた際新人職員の採用を実施している。

平成18(2006)年度からは、定年退職者を対象とした高年齢者雇用安定法(改正高齢者法)に基づき、再雇用制度を導入している。

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・昇任・異動に関する規程としては、「職員就業規則」、「教職員任免規程」、「事務分掌規程」があり、適切に運用している。

## **(2) 6-1の自己評価**

法人本部・大学事務局のそれぞれの組織が、より一層の組織強化を図るためには、大学事務局内の異動はもとより、学園内の人事交流を積極的に行うことが必要である。更に各業務に高い専門性が求められていることから、学内研修、学外研修への機会を設ける必要がある。

## **(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）**

本学は、小規模校ということもあり、少数精鋭でやってきたが職員数が足りているとはいえない。加えて年齢構成が高いため、中堅職員が不足しており、バランスのとれた年齢構成にするために、新卒者の採用の他に中堅者の採用を行う必要がある。これにより積極的な人事交流が可能となる。

## **6-2. 職員の資質・能力の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）**

新規採用の職員については、採用後に学園の創立者柴田やすの業績などが書かれた「ここに人ありき 柴田やす伝」を配付し、建学の精神及び本学園の歴史、就業規則等を理解してもらおう研修を実施している。

この新任研修のほかに、日本私立大学協会東北支部の事務研修会に、若手職員を中心に毎年参加している。

### **(2) 6-2の自己評価**

新任研修は実施しているが、それ以外を対象とした学内研修の必要がある。また日本私立大学協会等で行われている外部研修会への積極的な参加が求められる。

### **(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）**

新任研修は今後も継続し、経費等の問題もあるが今後も日本私立大学協会東北支部事務研修会に参加し、他の外部研修会への参加の機会を増やしていく必要がある。またSD委員会を立ち上げ、スキルを高め問題点の共有化を図ることが必要である。

## **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》**

#### **6-3-① 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) 6-3の事実の説明（現状）**

教授会には、事務長が陪席し、教授会の内容・資料を職員に伝達し、共通理解に努めて

いる。

事務局・学務課・学生課・保健室・図書館事務室の職員は、学生と直接接する業務を行っており、学生の生の声を各委員会に届けている。

大学職員の勤務体制は8時30分～17時までであるが最終講義が17時30分（土曜日を除く）となっているため、学務課職員は、早番・遅番制をとり対応している。また図書館職員は、平成20(2008)年度から開館時間を18時30分（土曜日を除く）まで延長したことからフレックスタイムを導入し、平日18時30分までの勤務体制をとり学生への便宜を図っている。

### **（2）6-3の自己評価**

大学の全入時代を迎え、厳しい教育環境の中、教員と職員が共通認識をもち、改善に取り組み一層の協力体制を確立する必要がある。特に本学の特徴である、学生へのきめ細かい助言指導を教職員が一致協力して実行してきたことが、高い就職率等の維持に結びついているので、大学内の組織間の有機的な連携協力による一体的協働体制が教育研究支援によく機能していると評価できる。

### **（3）6-3の改善・向上方策（将来計画）**

平成20(2008)年度からカリキュラムのスリム化、また多様化する学生のニーズに対応するためカリキュラムの見直しを図り、同じく平成20(2008)年度入学生から児童学科で保育士資格も取得できるようになった。家政学科については近年志願者の管理栄養士へのニーズが高まっていることから、管理栄養士コースを立ち上げニーズに応えるため、学生数の確保に繋げることにしている。

学生サービスの点では、平成20(2008)年度から図書館の閉館時間を18時30分（土曜日を除く）に見直し、これに伴い図書館職員の勤務体制にフレックスタイムを導入したが、平成22(2010)年6月の新校舎完成を機にICタグによる図書館システムの再構築を行い、IC対応の自動貸出等の充実により、学生への支援体制を強化していき、更なる開館時間の延長に取り組む。

### **【基準6の自己評価】**

本学は小規模大学ではあるが、取り扱い事務の種類は中規模大学とほとんど変わらないので、一人ひとりの職員は専門分化された特徴的担当業務のほか、様々で広範な事務を守備範囲としながら業務を遂行しているが、遅滞無く適正に処理されている点で評価できる。

また、昇任・異動等については、職員数が少ないながらも適宜行っている。

### **【基準6の改善・向上方策（将来計画）】**

今後、大学の生き残りをかけ、淘汰されないためにも職員の増員と資質向上は必須であるが、職員の増員については固定経費の増加に繋がるので慎重を期すべきである。今後は年齢構成の高年齢化を解消するための取り組みを中心に行っていく。また、日常業務に取り組む責任意識の強化と一層の能力向上を進める。