

# 13 人事に関する事項

## 1 教育職員数計画

(単位：人)

学部	2009年度				2008年度 (11/1現在)				備考
	専任	任期付	特任	客員	専任	任期付	特任	客員	
文学部	66	0	34	10	66	0	29	10	
経済学部	48	0	6	2	44	0	7	2	
経営学部	43	0	3	4	42	0	1	7	
法学部	48	0	5	6	46	0	5	6	
理工学部	88	6	1	1	86	5	3	0	※1
社会学部	58	0	5	2	56	0	6	2	※2
国際文化学部	36	0	0	1	37	0	1	5	
短期大学部	11	0	11	2	11	0	9	2	※3
法務研究科	17	0	7	18	17	0	6	15	
その他	4	0	0	0	1	0	0	0	※4
合計	419	6	72	46	406	5	67	49	

※1 専任：実験実習講師・助手を除く (2008/16名、2009/16名)  
 ※2 特任：実習助手を除く (2008/5名、2009/6名)  
 ※3 学長1名を含む  
 ※4 保健管理センター所属 (2008/1名、2009/1名)  
 龍谷ミュージアム所属 (2008/0名、2009/3名)

## 2 事務職員・嘱託職員数計画

(単位：人)

	2009年度	2008年度
事務員	229	224
医務員	4	4
理工学部実験実習講師・助手(専任)	16	16
社会学部実習助手(特任)	6	5
小計	255	249
事務系嘱託	127	124
技能系嘱託	34	29
嘱託医師	7	7
RECフェロー	2	1
小計	170	161
合計	425	410

## 3 事務職員の人事制度改革

大学に対する社会からの要請が高度化・多様化する中、本学事務職員は、その構成員として「自覚」と「誇り」を持ち、常に社会から期待、信頼される大学創りに貢献することが求められている。

このような認識に立ち、本学ではポスト4長を迎える前に大学改革を推進・実現するための新たな事務職員態勢を整備する必要性を喫緊の課題として捉え、人事制度改革に取り組んでいる。

今回の人事制度改革では、

- ①職員一人ひとりが課せられた役割と責任を自覚し、職務に対する意欲を持ち、職能及び専門性を向上させ、それらを職務遂行において発揮できる人事制度を確立

する。

②職員の人件費枠を遵守しつつ、将来においても適正な事務組織の体制を整備できる人事制度を確立する。

この2点を到達目標とし、これらの目標達成のため、以下の制度改革を進めている。

- 大学運営を担う職員（総合職型スタッフ）と専門的に特定業務を遂行する職員（特定職務型スタッフ）の2コースの設定

事務職員の専門性・能力を向上させ、かつ意欲を持って職務遂行できるよう、これまでの一律的な人事配置ではなく、その者の意欲・適性をも考慮した人事政策を実施するため、「副参事Ⅰ」以上の職員については総合職型スタッフコースと特定職務型スタッフコースの2つを設定する。

- 資格制度

資格数を現行の6段階から10段階に増設し、より個人の職務遂行能力に見合った適格な資格付けを行う。

- 評価制度

2009年度・2010年度は実施試行期間、2011年完全実施を目指して取り組む。評価制度は、個々の職員の能力・資質（強み・弱み）を評価・把握することを目的とし、日常の行動の指針となる「評価シート」を活用の上、実施する。

- 研修制度

2009年度から進めていく事務職員研修では、これまでの研修制度を活かしながら、より早期に必要なとされる能力を習得できるものとする。下位資格者は、資格別研修によって短期間で即戦力となること、一定の勤務年数を経た者は、自己啓発研修によって職務遂行能力や専門性を向上させることを主体とする体系整備を図る。

- 給与制度

事務職員一人ひとりの職務遂行に応じるとともに、職務への意欲を喚起するため、これまでの年功給の性格が色濃いものから、職能給の比重を一定程度高めたものとする。また、人事制度改革の目的である「ポスト4長を推進する事務職員態勢の構築（人員増）」を目指し、事務職員人件

費枠内において増員を図るための給与を改定する。

- 管理職による面接制度

面接制度を通じて、上司と部下がコミュニケーションを図りながら、部下が遂行する職務をより高度に推進するとともに、部下の能力を育成していくシステムを整備していくこととする。