

13 人事に関する事項

1 教育職員数計画

(単位：人)									
学 部	2010年度				2009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	67	0	33	11	66	0	32	11	※ 1
経 済 学 部	47	0	3	2	46	0	5	2	
経 営 学 部	43	0	2	4	43	0	2	4	
法 学 部	47	0	4	6	47	0	5	6	
理 工 学 部	88	6	2	1	88	5	1	1	※ 2
社 会 学 部	56	0	8	3	58	0	6	2	※ 3
国際文化学部	37	0	0	4	35	0	0	1	
短 期 大 学 部	12	0	11	2	11	0	11	2	※ 4
法 務 研 究 科	17	0	6	18	17	0	7	18	
そ の 他	4	0	0	0	3	0	0	0	※ 5
合 計	418	6	69	51	414	5	69	47	
※ 1 特任：実習助手を除く（2009/1名、2010/1名） ※ 2 専任：実験実習講師・助手を除く（2009/15名、2010/16名） ※ 3 特任：実習助手を除く（2009/4名、2010/5名） ※ 4 学長1名を含む					※ 5 保健管理センター所属（2009/1名、2010/1名） 龍谷ミュージアム所属（2009/2名、2010/3名）				

2 事務職員・嘱託職員数計画

(単位：人)		
	2010年度	2009年度
事務員	235	229
医務員	4	4
理工学部実験実習講師・助手(専任)	16	15
文学部実習助手(特任)	1	1
社会学部実習助手(特任)	5	4
小 計	261	253
事務系嘱託	133	128
技能系嘱託	36	36
嘱託医師	9	9
RECフェロー	3	2
小 計	181	175
合 計	442	428

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、第5次長期計画を推進・実現するための新たな事務職員態勢として、人事制度改革に取り組んでいる。

今般の人事制度改革では、以下の2点を到達目標として人事制度改革を進めている。

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職員の人件費枠を尊重しつつ、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。

2009年度については、資格制度及び給与制度を整備した。2010年度については、次の段階として主に以下の制度について改革を進める。

●評価制度

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」を活用し、2011年度からの完全実施を目指した試行的実施を行う。また、試行的実施を踏まえて検証を行い、評価制度の確立を目指す。

●管理職による面接制度

職務を高度なレベルで推進すべく、所属長と課員がコミュニケーションを図り、評価制度と関係付けながら制度化する。

●研修制度

これまでの研修制度を活かしつつ、自己のキャリア形成に努め、その上で事務組織全体の力量を高めることを目的として、研修制度をより充実させ、資格制度に応じた研修プログラムを構築する。

また、「海外高等教育研修」についても、新たに選抜した事務職員による事前研修を進めており、2010年度に現地研修を実施する。このほか、メンタルヘルスに関する研修やハラスメントに関する研修などについても適宜実施し、職種にかかわらず必要な知識の修得にも努める。