

12 人事に関する事項

1) 研修制度

本学における事務職員研修のねらいは、大学が高度化・多様化する中で、事務職員それぞれが自己のキャリア形成に努め、そのうえで個人が持つ能力を協働させ、事務組織全体としての力量を高めることにある。2008年度は、2004年度に構築した事務職員研修体系図に則り、大学の目的達成のために大学側が設定する「組織目標達成研修」と個人のキャリアアップのための自主的取り組みに対し大学が支援する「キャリア開発支援研修」を並行して実施した。

特に2008年度は事務職員海外高等教育研修を実施し、海外の高等教育事情について実地視察を通じての研究に取り組んだ。今後はその成果報告と提言に基づき、本学における具体的政策への立案、将来への新たな構想につながることを期待される。

◆事務職員海外高等教育研修

事務職員海外高等教育研修では、2008年2月の参加者（事務職員10名、コーディネーター教員1名）の決定から約10ヵ月間を事前研修期間に充て、「アドミニストレーター関係」「教学創造関係」「マネジメント関係」の3つのテーマについてアメリカの大学、高等教育機関等を訪問・視察し、質疑を取り交わす中で海外における高等教育事情の研究を深めた。

2) 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、2009年度より、人事制度改革に取り組むことを決定した。

◆人事制度改革の目標

人事制度改革の目標は以下のとおりである。

- 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の確立。
- 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の確立。

◆人事制度改革における具体的方策

「コース制（総合職型スタッフ、特定職務型スタッフ）」の新設、「資格制度」、「評価制度」、「研修制度」、「給与制度」を連関させ、総合的な人事制度を構築する。