

基準6. 職員

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。

(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。

事務組織は、法人事務局と大学事務局並びに附属病院事務部で構成している。

法人事務局に総務、人事、経理・管財、秘書の4チームを配置している。

大学部門では、大学事務局に庶務、企画、入試・情報、広報、教務、学務、学生・就職の7チームを配置し、附属病院事務部には庶務、医事の2チームを配置している。専任職員数は159人、非常勤職員数は14人の合計173人である。

専任事務職員数は、法人事務局14人（大学按分職員・嘱託職員含む）、大学事務局25人（附属鍼灸センター、附属図書館、附属京都駅前鍼灸センター等事務含む）、附属病院事務部14人を配置しており、3学部1研究科の学生サービス並びに教育・研究のサポートを行うために各チームの業務を遂行している。

人数的には職員組織としての規模は確立しており、職員も適切に配置し機能しているが、各チームの連携に課題を残しているところである。

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。

職員の採用については、当該年度の事業計画並びに定年退職者・途中退職者等を勘案しながら計画的な採用を行っている。選考は本学の採用計画に沿った形で行い、「就業規則」に基づき採用手続きを行っている。

職員の昇任については、職員の職務に対する適性を勘案しながら現職在年数・実績・能力・意欲等を考慮し、行っている。また、異動については、各々の部署の特性並びに職員の現職在年数・能力等の適正を勘案し、必要に応じて配置転換を行っている。

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。

職員の採用手続きについては、就業規則に明示している。採用・昇任・異動における方針については、特に規程などに示していないが、退職予定並びに採用計画に基づき運用を行っている。

採用については、採用計画に基づき新規卒業者を中心に行っているが、業務の専門性が必要な部署については、年度の途中であっても採用している。

昇任・異動については、上記でも述べているように、職員の現職在年数・実績・能力・意欲等を考慮しながら運用を行っている。

(2) 6-1の自己評価

大学の目的を達成するために、各々の部署には業務遂行に当たる職員体制を整備し、

各チームに適正な人員を配置していると考える。

大学事務局では「組織別マネージャー会」を定期的に開催しているが、担当チーム個々の業務を優先する傾向があることからチーム間の連携がうまく図れていない状況があり、今後は、各チーム間の連携の強化並びに情報の共有化を図っていく必要がある。

職員の採用については、当該年度の退職予定並びに途中退職者などを勘案し、採用計画に基づき必要な人材確保が適切に行えていると考える。

昇任、異動等に係る諸規程は定めていないが、職員個々の能力・意欲等の適性を考慮し実施しており、十分とは言えないが運用は滞りなく行えていると考える。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

大学事務局では定期的に「組織別マネージャー会」を開催しているが上記で述べているような傾向があることから、更にチーム間の連携を強くし、情報の共有化を図り円滑な業務の執行体制を整備していく。

職員の採用については、所属部門・職務の特性に基づき、非常勤職員・アウトソーシング等による派遣職員も含め、多様な雇用形態の導入を行ない、経費の節減並びに業務の内容に応じた雇用施策の検討を行う。

また、昇任・異動については、規程等を定めていないが、中長期の人事計画を考慮し、職員の能力・勤務年数等を勘案し、職員の職務意欲が高められ活性化に繋がる基準の策定に努め、適切な人事制度の運用を行うために基準を策定する。

6-2 職員の資質向上のための取り組みがなされていること。

(1) 6-2 事実の説明（現状）

6-2-① 職員の資質向上のための研修（SD等）の取り組みが適切になされているか。

本学では職員の資質向上のための研修については、積極的に行っていない状況であるが、管理職員については「管理運営研修会」を年に1回開催し、理事長・学長を囲み、本学院・大学の管理運営に関する各々の課題についてプレゼンテーション形式で研修を行っている。

外部研修として、管理職員に対しては職務内容に応じ「社団法人私学経営研究会」開催の研修会への参加を含め、外部公的機関並びに企業等が主催する研修会への参加を行っている。参加結果は復命書等により関係チームに回付周知し、情報の共有化を図っている。

また、一般職員についても関連業務における外部公的機関・企業等が開催する研修会等に参加している。平成18（2006）年度から、「財団法人大学コンソーシアム京都」が開催しているSD（Staff Development）研修会にも参加している。

(2) 6-2の自己評価

外部研修会への参加については管理職員並びに一般職員ともに参加しているが、内

部における組織的な取り組みは行っていない。

さらに、外部研修会への参加回数は少なく、参加者にも偏りが見られる等を改善することが必要と考えられる。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

本学での研修制度は、上記の事実の説明で述べているように、事務職員全体を対象としたものではなく、職員の能力・資質向上のための外部研修会への参加推進並びに学内における研修会を「専門職としての研修」とすべく計画的に開催する。

当面は「財団法人大学コンソーシアム京都」主催の研修会へ多くの職員を参加させ、併せて研修制度に係る基準等を策定し、大学内での職員研修も定期的で開催し、事務職員全体のスキルアップを行っていく。

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。

(1) 6-3の事実の説明（現状）

6-3-1① 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。

本編p.15記載の附属施設は学生の臨床教育、学術研究の推進向上並びに研究者の養成を目的として設置し、大学事務局並びに附属病院事務部等が運営上の事務体制の一端を担っている。

また、大学には教育研究の充実を図るための各種委員会を設置し、各委員会の運営事務体制は庶務及び教務チームが中心となり委員会運営の一端を担っている。

また、学生の修学問題、生活問題、経済問題における相談指導体制として、各学年の各クラスに「学生アドバイザー」を配置し、教務チーム、学務チーム並びに学生・就職チームが連携を取りながら、多様化する学生の諸問題解決の支援を行っている。

(2) 6-3の自己評価

教育面においては、学部毎に「教育委員会」を設置し、教育に関する諸事項を検討し、教育の充実を図っている。また、事務体制は主に教務及び学務チームが担い、学部教育・大学院教育の充実を図るため事務の連携を行っている。これらの組織では、職員数は確保されており円滑な事務を行っていると考ええる。

研究面においては「研究委員会」を設置し、研究に関する諸事項を検討し、研究の充実を図っている。事務支援体制としては庶務及び教務チームが中心となり事務処理を行っていると考ええる。

学生の教育支援においては、教務、学務及び学生・就職各チームが「学生アドバイザー」とともに学生の教育支援並びに学生生活のサポートを行っており教育研究に対する支援体制は概ね確立をしていると考ええる。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

教育・研究の支援体制としては、3学部1研究科共通の事務組織体制で行っているが、質の高い教育・研究を恒常的に行っていくために、事務組織の体制強化を進め、多様

化する学生への修学・生活に対するサポート体制を確立していくとともに、退学希望者に対応できる専門職者の採用を検討していく。

【基準6の自己評価】

大学における事務組織は「組織及び運営に関する規則」に基づき、学生サービス・教育・研究のサポート体制並びに大学の目的達成のために適切に配置しているが、各チームの連携の強化が必要である。

職員の採用・昇任・異動等については、計画的に行っているが、基準等を明文化することが今後の課題である。

職員の資質向上のための研修会（SD）は定期的に行っていない状況であり、また、外部研修会への参加回数は少なく、参加者にも偏りが見られる等を改善することが必要であると考えられる。

教育・研究支援体制は、教員・事務間で連携をとり、概ね適切に機能していると考ええる。

【基準6の改善・向上方策（将来計画）】

事務組織における各チーム間の連携の強化並びに情報の共有化を図るとともに事務組織の見直しも視野に入れ検討を行う。

職員の採用・昇任等の運用は適切であるが、規程等による明文化ができていない。この点については、職員の職務意欲が高められることから、活性化に繋がる基準の策定に努め、適切な人事制度の整備を図る。

また、職員の資質向上のための研修制度への取り組みについては、職員個々がスキルアップできる研修制度とし、多くの職員が学内・外部機関へ積極的に参加できる研修制度の構築を図る。

教育研究支援体制は、3学部1研究科に対し、今後も教員組織と事務組織が強固な連携を保ち、学生の修学・学生生活に対する支援体制並びに教員に対する教育研究への支援について充実を図る。