

平成 23 年度事務総局自己点検・評価報告書

1 理念・目的

(1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか。

現状説明

平成 19 年 6 月に事務総局の目標として、“大学の発展に貢献する「力のある組織」” という共通の目標を掲げ、この目標を常に念頭に置きながら、日々の業務に当たっている。

さらに、平成 21 年 3 月には、目標実現のための基本的施策として、以下の 2 点を掲げ、目標実現に向け鋭意取り組んでいる。

- ① 組織内コミュニケーションの強化
- ② 「組織力」を意識した業務遂行実現のための意識改革

点検・評価

事務部局長会議、事務総局運営会議等、事務総局内の会議体において、適宜検証と意識啓発を行うとともに、SD 推進室を中心に若手職員への研修及び部署単位の研修を行っている。

将来に向けた発展方策

目標設定の適切性については、事務部局長会議、事務総局運営会議等における審議に加え、例えば各階層または業務ごとに目標具現化のワーキンググループ等を設置するなどして、既に明示されている 2 つの基本的施策のほか、目標をより発展的に実現していくための各種方策を全職員階層間に醸成し共有できる取り組みを行う。

根拠資料

- ・学校法人東京理科大学事務部局長会議等規程（平成 13 年規程第 12 号）

(2) 大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。

現状説明

学内 LAN の『事務用掲示板』や教育職員向けホームページ等に掲載することにより、全学的に遍く周知を図っている。

また、事務職員に対しては、組織ごとの会議体を通じての周知のほか、年に数回開催される全事務職員が一堂に集まる年始の会、年度始めの会等、機会あるごとに、理事長をはじめ、事務総局担当理事や事務総局長から、目標の意識づけを行っている。

点検・評価

本目標のような長期に亘り継続性が求められる目標の実現に当たっては、目標の設定当初だけでなく、不断に構成員に対しアピールしていくことが不可欠である。このため部内課長会議や各部署ごとに定期的開催されるミーティング等で議論することで、職員への意識の徹底を図っている。

将来に向けた発展方策

現在の方法を継続し、構成員に対する周知徹底を図っていく。

根拠資料

なし

(3) 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

現状説明

事務部局長会議、事務総局運営会議等において、適宜検証を行っている。

点検・評価

平成 19 年に設定した目標については、事務総局の包括的目標としては当面有効であり、効果も上がりつつある。従って、現時点でも適切性及び検証の方法についても特に問題はないと考えている。

将来に向けた発展方策

各現場レベルにおける意識醸成が図られ、本目標の実現に向けた土台作りが可能となるよう、全学的な視点からの検証に加え、個々の部及び課のレベルでも検証を行い、部署間での理解をさらに深める。

根拠資料

- ・ 学校法人東京理科大学事務部局長会議等規程（平成 13 年規程第 12 号）

9 管理運営・財務

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

現状説明

事務総局は、13 の部、28 の課、18 の室で組織されており、法人事務、大学事務の区別無く事務局の一元化による運営を図っている。また、課を横断する新規事業の検討や入試業務については、適宜ワーキンググループや臨時事務局等を編成し、組織のセクショナリズムの排除と課題と情報の共有化を図り対応している。一般職の人事異動は、4 月、7 月、10 月を定期的異動期とし、異動に関する方針に基づき、事務総局運営会議（局長・部長クラスで構成）で審議し決定している。新規採用者については、公募により適性検査と 3 回の面接試験を実施し選考している。昇任・昇格については、年に 1 度、職位別に資格試験として、筆記・面接試験を実施し、合格者には、職位別の研修を課した上で、昇任候補者として登録し、適宜昇任させている。

点検・評価

事務職員数は年々増加傾向にあるが、職員数に比して管理職が多い。また、女性職員の割合からみて女性管理職が少ない。さらに、部署により係長、主任等の業務担当責任者の配置に偏りがある。特定の業務に対応するため少人数の課・室を多く設置しているため、組織が細分化されすぎていることなどが改善点として挙げられる。新卒者の採用については、採用要件を明確にするとともに、面接者の質向上を図るための研修等を実施した上で厳正な選考を行い、必要とされる資質を備えた人材を確保している。

将来に向けた発展方策

2013 年 4 月葛飾キャンパス開設に向け、以下の基本方針により組織改編を検討し、既に成案を得ている。

- ・ 事務組織の中心的機能を、原則として葛飾キャンパスに移転する。
- ・ 組織の統合及び業務の集約化を図るため、業務を主体としたキャンパス横断的編制とする。
- ・ 「部」を事務組織の核と位置付け、スケールメリットを生かす。

根拠資料

- ・ 学校法人東京理科大学業務規程
- ・ 学校法人東京理科大学事務組織規程
- ・ 学校法人東京理科大学における事務職員等の昇任に関する規程
- ・ 学校法人東京理科大学事務分掌規程

(4) 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

現状説明

事務総局の目標である『大学の発展に貢献する「力のある組織」』を実現するためには、「力のある」事務職員の育成が必須である、との考えから、SD推進室を中心に職員の能力開発に対する具体的な取り組みを行っており、従来行ってきた階層別・業務別の学内研修に加え、外部機関の実施する研修への職員派遣制度や、自己啓発研修援助金の支給等を積極的に行っている。また、2010年度には今後本学の職員が目指すべき指標となる人材要件（＝「あるべき事務職員」像）を明確化し、若手職員が成長していくために必要な採用要件の設定や育成指針を策定した。2011年度以降に入職する職員に対しては、入職3年目までに「あるべき事務職員」像を目指して、これらの施策に基づく育成を始めた。さらに、若手職員の育成には周囲の職員のサポートが不可欠であるとの考えから、若手職員の所属する部署の職員（OJTリーダー）への育成研修を積極的に行っている。

点検・評価

外部機関の実施する研修への職員参加は、2011年4月から9月までの半年間で31名の希望者があり、概ね好評である。2009年度以降、新入職員の所属部署には管理職に加え、育成の中心人物となるOJTリーダーが置かれ、部署をあげての新人育成を通して、チームが一体となって業務に取り組む組織風土の醸成が進んでいる。現在は若手職員の成長と資質向上を主とした取り組みであるが、今後はその他の事務職員に関わる人事施策を検討していく必要がある。

なお、対応の一環として、職員個人からの職務遂行状況と希望、あるいは職場の雰囲気やコミュニケーションに対する意見・感想等を率直に述べる機会を作ることにより、組織の問題点と改善点を把握する方策として、2010年度より、「自己申告制度」を創設し、「生の」率直な意見聴取のため、当該所属長を経ることなしに、事務総局長に直接提出する制度を実施している。それらの申告書をもとに局長間で協議のうえ、必要と判断された事項については、当該所属長との面談を行うなどして、各課における業務の改善や所属長と課員間でのコミュニケーションの強化等を促した。

将来に向けた発展方策

本学事務組織において継続して若手職員の育成に取り組むこと、及び各職員が求められる職務行動に自ら積極的に取り組んでいくことを組織的に実現していくために、現在実施している職員評価制度をさらに効果的に改善運用することが必要となる。

そのために、「あるべき事務職員像」を、職員の目指すべき基準として役割別の行動基準をより実効性のあるものにするとともに、職員個々の継続的な育成・成長を促進するツールとして目標管理の仕組みを機能させるための効果的な運用手法の策定に取り組んでいく。

根拠資料

- 若手育成プラン
- 平成 23 年度「事務系職員自己啓発研修援助金」募集要項
- 学校法人東京理科大学事務系職員自己申告制度実施要項
- 本学における「あるべき事務職員像」の設定について（平成 23 年 10 月 28 日全地区合同課長会議資料 1）