

## 第6回 学校法人中部大学行動計画の検証

1. 計画期間 2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間

2. 内容

### a. 教職員のニーズを踏まえた多様な人材の活用

目標1 働きがい、生きがいのある職場づくり。

(1) 組織診断アンケートに基づく、現状把握。

(2) 頑張った者が報われる制度の構築。

(3) 非正規職員から正規職員への積極的登用

目標値：登用者 毎年3名以上。

<対策>

職員のニーズ調査や世間動向を見つつ、魅力ある制度を策定する。

《検証》

(1) 組織診断アンケートに基づく、現状把握

実施項目：2017年度に実施した組織診断アンケートの結果より、エンゲージメントの値が高く、その他の項目についても概ね肯定的な結果を得ることができたが、各部門の改善点を明確にすることはできなかった。他社の選定を試みたが実施には至っていない。

効果：なし

(2) 頑張った者が報われる制度の構築

実施項目：事務職員は2004年度から現行制度により運用している人事考課制度を継続的に実施している。各職員による当該年度の業務の実績・評価、次年度以降の短・中期目標に対して考課者による考課が行われ、考課者の評価は手当支給の指標になっている。また能力と意欲のある派遣職員、嘱託事務職員（B）（C）、契約事務補助員を嘱託事務職員（A）（B）（C）へ登用する嘱託事務職員登用制度は筆記試験のみでなく、エントリーシート・推薦書から業務実績や意気込み等を含め総合的に可否を判定しており、頑張った者が報われる制度として計画期間においても継続的に実施している。さらに毎年度開催している業務懇談会では学園執行部が従業員代表者の声を聴き、建設的な意見を制度改定等に繋げている。

効果：事務職員については、嘱託事務職員登用制度に加え、人事考課を踏まえた専任職員への登用を積極的に行った（計画期間において13名）。また2020年度には業務懇談会での意見を反映し、学生募集（高校訪問）に係る旅費（日当）の改定を行うことで、頑張った者のモチベーションの向上に繋げることができた。

(3) 非正規職員から正規職員への積極的登用

実施項目：事務職員について、従来の嘱託事務職員登用制度に則り、嘱託事務職員（A）（B）（C）への登用を推進した。2019年度以降、平均して12名程度を登用。個人の能力・意欲を踏まえ、人材活用・能力開発の観点から積極的に登用し、業務の質的向上及び職場の活性化を図った。

効果：契約事務補助員においては、本人の働きぶりや家庭状況を踏まえた上で、また派遣職員の場合は直接雇用に切り替えることで、個人がより安心して職務に専念しその能力を発揮できる制度を継続的に促進することができた。事務職員全体に占める嘱託事務職員（A）（B）（C）の割合は計画期間においては同等水準維持であるが、嘱託事務職員（A）から専任事務職員へは第5回計画期間と比較して、登用者数を増加できた。

・2019年度以降の嘱託事務職員（A）（B）（C）への登用者（4/1現在）（ ）は全体数

	2019年度 (事務職員総数 273名)	2020年度 (事務職員総数 276名)	2021年度 (事務職員総数 281名)	計 (3年間延べ人数)
嘱託（A）	3 (22)	1 (17)	5 (17)	9
嘱託（B）	6 (34)	7 (37)	5 (37)	18
嘱託（C）	3 (28)	4 (29)	3 (28)	10
計	12 (84)	12 (83)	13 (82)	37
※事務職員総数に占める割合	30.8%	30.1%	29.2%	-
参考： 嘱託(A)から専任職員への登用者数	4	6	3	13

## b. 仕事時間と生活時間のバランスの実現

目標2 ワーク・ライフ・バランスの視点から、家庭と仕事の両立を目指す。

- (1) 育児・介護離職者ゼロを目指す。
- (2) 業務の簡素化・効率化の促進と時間外勤務削減意識の啓発に努める。
  - ・ICTを活用した電子決裁の導入、計画的な会議運用に努める。
  - ・1人当たりの残業時間を20%削減する。(2018年度比)
- (3) 年次有給休暇を取得しやすい労働環境の推進。
- (4) 変形週休2日制度導入の検討。

### <対策>

職員のニーズ調査や世間動向を見つつ、魅力ある制度を策定する。

打合せ及び軽微な決裁書類については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。また、所定勤務時間内での開催や、会議終了時刻を予め設定するなど、効率的な運営、実施に努める。

### 《検証》

- (1) 育児・介護離職者ゼロを目指す

実施項目：事務職員を対象に2016年度より祝日授業日は、業務上必要な人員のみ出勤とし、その他の職員は休日とすることを継続している。また2021年度からはワーク・ライフ・バランス推進のため、原則土曜日を事務所閉室日としている（2022年度から教育技術員も同様に取り扱う）。さらに全教職員を対象とした時効消滅する年次有給休暇を育児・介護のために利用できる積立年休制度の活用を奨励し、積極的に活用されている。

効果：従来から運用している年次有給休暇の時間単位付与をはじめ、フレキシブルな勤務体制が浸透しつつある。積立年休制度の活用や土曜日の事務所閉室（事務職員）、学園内保育園の充実、教職員の相談窓口の拡充（学生相談室、健康増進センター、総務部）等により今後も育児・介護による離職者が出ないよう教職員が働きやすい環境を維持する。

- (2) 業務の簡素化・効率化の促進と時間外勤務削減意識の啓発に努める

実施項目：出張旅費申請の簡素化・効率化を目的に2019年度に事務職員で構成するワーキンググループを立ち上げた。事務処理の一元管理を目標に検討を重ね、2021年4月1日付で出張旅費センターを設置した。Garoon（グループウェア）の活用推進により2020年度には起案の電子決裁化を実現した。また2021年にはGaroonの利用対象を教員に展開したことで連絡・スケジュール管理・調整の利便性が格段に向上した。事務職員に限定されるが、2016年度には職員個々が使用するPCをゼロクライアントに移行し、自席に限られることなく業務を進めることが可能になった。その他にも2022年3月には図書館業務の一部（閲覧業務）を業務委託し、利用者へのサービス向上と職員に係る業務の削減を図った。

効果：管理出張はもちろん、教員の研究出張に関する事務処理を集約、また問い合わせ窓口をセンターに一本化したことにより、教員が出張申請にかかる

事務工数の軽減に成功した。これにより教員は本来業務である教育・研究・社会貢献・管理運営に費やす時間を今まで以上に確保できるようになった。また起案の電子決裁化を含めたGaroonの活用とゼロクライアントの導入は時間場所を選ぶことなく業務を可能とし、業務の効率化とコロナ禍における在宅勤務の促進に大きく貢献した。時間外勤務の削減についてはコロナ禍の影響により平時との比較は難しい状況にあるものの、部署間により差が見受けられた。目標であった2018年度比20%の削減は未達となった。

・年間平均残業時間、( )内 月間平均残業時間

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
残業時間 (h/人)	132.29 (11.02)	163.41 (13.62)	134.50 (11.21)	156.70 (13.06)

### (3) 年次有給休暇を取得しやすい労働環境の推進

実施項目 : 事務職員においては年次有給休暇の取得を促進するために、学生の夏季休業期間中に計画年休取得推進期間を定め、各種会議において年次有給休暇の取得を促している。また契約事務補助員に対しては、個人の働き方を尊重し、学生の休業期間中等の業務閑散期においては各自の家庭事情を鑑み、業務に支障のない範囲で長期の年次有給休暇取得を可能にする等、ワーク・ライフ・バランスを重視した就業を可能とした。

効果 : 年次有給休暇の取得促進により、教職員の心身のリフレッシュと就業意欲の促進を図ることができた。また2019年度の労働基準法改正に伴い、5日間の年次有給休暇の取得が義務化されたが、計画期間において全ての事務職員が5日間以上の取得を達成している。

### (4) 変形週休2日制度導入の検討

実施項目 : 事務職員を対象に2021年度からはワーク・ライフ・バランス推進のため、原則土曜日を事務所閉室日としている(2022年度から教育技術員も同様に扱う)。

効果 : ワーク・ライフ・バランスを重視した就業を可能とし、職員の心身のリフレッシュと就業意欲を促進できた。

## c. U S R (大学の社会的責任の遂行)

目標3 教育機関として公的な責務を認識し、教育の質的向上を目指す。

- (1) 学生、保護者および社会に対して説明責任を果たすため、教育研究情報を公表する。
- (2) 周辺地域の住民、子ども達との連携を図るプロジェクト、科学、国際交流の楽しさを伝えるプロジェクトを実施する。
- (3) 地域住民の文化活動へ貢献する。

#### <対策>

学内広報誌、学内ホームページ、地域情報誌などを活用し、周知する。

#### 《検証》

- (1) 学生、保護者および社会に対して説明責任を果たすため、教育研究情報を公表する

実施項目 : 大学ホームページにて、教育研究情報を公表。

効果 : ステークホルダーに対し大学の情報を分かりやすく伝えられている。

- (2) 周辺地域の住民、子ども達との連携を図るプロジェクト、科学、国際交流の楽しさを伝えるプロジェクトを実施する

実施項目 : 地域連携課の企画により「地域連携講座(自治体と連携)」、「ジュニアセミナー(小・中学生対象)」、「子育てセミナー(生後5ヶ月頃までの赤ちゃん和父母)」、「智識の森開放講座(本学教員によるオンラ

イン公開講座)」を開催。地域の住民や子供達に、工学、化学、自然科学（科学工作、化学実験、自然観察）、国際関係学（異文化理解、外国語交流）、SDGs教育等、本学の特色を生かした講座を提供。またリカレント教育にも力を入れ、社会的責任を果たしている。2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により開催を見合わせた企画もあるが、2021年度は開催方法を工夫して開催可能な企画を再開した。

効果：多数の参加があり、地域住民、子ども達と保護者の期待を感じられるものであった。

(3) 地域住民の文化活動へ貢献する

実施項目：渉外課主催「キャンパスコンサート」は本学三浦幸平メモリアルホールにて、また「中部大学音楽祭」については、2013年度以降、開催場所を地元春日井市に移し、地域住民の文化活動に貢献できるよう開催している。また、2013年度に文部科学省「地（知）の拠点整備事業」採択を受け、「春日井市における世代間交流による地域活性化・学生共育事業」を展開してきたが、事業終了後の2018年度以降も各部門がプロジェクト（地域創成メディエーター、報酬型インターンシップ、世代間交流プログラム、中部大学アクティブアゲインカレッジ、地域連携住居、生活・住環境を考えるまちづくり）を継続し、地域の活性化に寄与している。

効果：地域住民への貢献に加え、地域社会との交流により本学学生の人間力の育成に大きな影響を与えている。

	2019年度	2020年度	2021年度	合計
地域連携講座	21	11	22	54
	494	111	403	1,008
ジュニアセミナー	19	2	20	41
	549	46	500	1,095
子育てセミナー	4	開催なし	開催なし	4
	136	—	—	136
智識の森開放講座 オンラインセミナー	—	—	1	1
	—	—	65	65
キャンパスコンサート	1	開催なし	開催なし	1
	370	—	—	370
音楽祭	1	開催なし	1	1
	694	—	133 ライブ視聴 655回	827

(上段：実施回数、下段：延べ参加人数)

以上