

**平成 25 年度未来経営戦略推進経費
(持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み) 採択事業**

法人名 茨城キリスト教学園	学校名 茨城キリスト教大学
----------------------	----------------------

表題	組織の活性化を目指した職員の主体的な取組みを通しての高度化した職員育成
-----------	--

取組みの概略

○目的

平成 25 年度より理事会のもと、職員が主体的に業務の簡素化や組織の活性化など全体最適化に取り組むため、職員を中心に「業務改革推進委員会」および目的をフォーカスした実務レベルでのプロジェクトチーム（以下、PT）「事務組織検討 PT」「会計システム検討 PT」「IT システム検討 PT」を組成した。

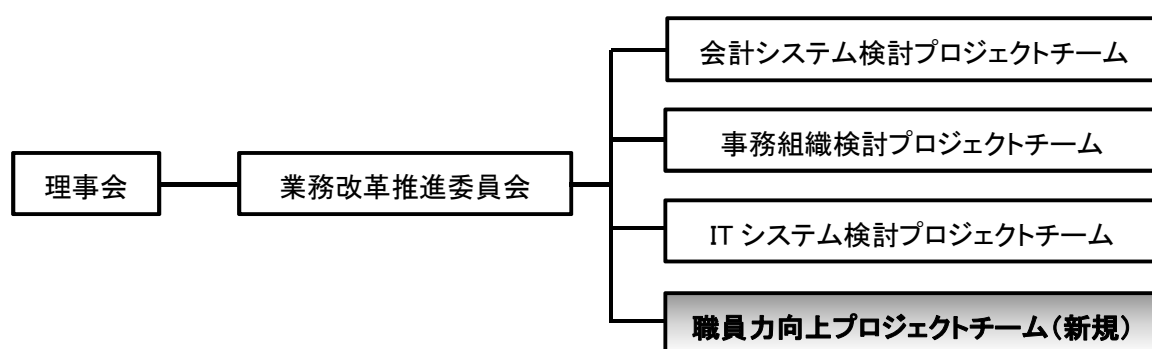
これらの取組みを通して、職員が主体的に人件費を含むコストの削減や人的資源の再配分（学生支援サービスの質的向上や入試広報における IR 機能の充実）を検討し実践することで、職員力強化を図る。

また PT については、新たな目的による新設や目的達成による廃止など、機動的に対応することで、組織の形骸化を防止している。平成 25 年度における業務改革推進委員会および各 PT を以下に示す。

- ・ 業務改革推進委員会：人材育成、コスト削減、IT 活用による業務の効率化および職員の全体最適化を目指す。
- ・ 事務組織検討 PT：持続的な職員力の向上を図り、計画的な職員育成を目指す。併せて重複業務の見直しに伴う人員配置および組織再編を目指す。
- ・ 会計システム検討 PT：会計システムに係る業務改革（業務簡素化・人財活用・経費削減）を目指す。
- ・ IT システム検討 PT：学園全般のグループウェアの有効活用、情報共有、ペーパーレス化を目指す。

このような職員の主体的な取組みを通して、本学園の建学の理念を体現していき、自立しかつ創造することができる高度化した職員を育成していく。

さらに、今回の「未来経営戦略推進経費（持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み）」の採択により、職員力育成に目的をフォーカスした“職員力向上プロジェクトチーム”を組成する。



○取組み内容

業務改革推進委員会および目的別の各 PT の機動的な運営を通して、職員が主体的に組織の活性化を目指すために、以下の 6 項目に取り組む。

- ①職員を中心とした業務改革の推進
- ②教職協働体制の確立
- ③SD 活動の定例化
- ④職員の長期育成計画
- ⑤IR 機能の整備
- ⑥学生支援スキルの養成

○効果

平成 25 年度における効果としては以下の通りである。

①職員を中心とした業務改革の推進

- ・会計システム検討 PT においては、平成 27 年度から実施される新会計基準に向けて、会計業務の効率化およびコスト削減を目的としたシステム導入を決定。現在はパッケージシステムを前提としたシステム構築のフェーズに移行している。
- ・事務組織検討 PT においては、コンサルティング会社の協力を得て、それぞれの事務組織における業務改善に向けた部局間重複業務の見直しについて現状分析を行い、施策案を検討中である。
- ・IT システム検討 PT においては、ペーパーレス化や業務効率化を目指しグループウェアの活用を推進している。
- ・今回の「未来経営戦略推進経費（持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み）」の採択により、職員力育成に目的をフォーカスした“職員力向上プロジェクトチーム”を組成し、アカデミック・アドミニストレーターやグローバル化に対応できるスキルアップした職員育成を積極的に行う計画である。平成 25 年度は PDCA サイクルのうち、P（計画）のみの実施であり、次年度以降計画的かつ効果的な PDCA サイクルを継続して、職員育成を実施する予定である。
- ・業務改革推進委員会は、新設された職員力向上 PT を含めて各 PT の上程案を理事会に答申するなど、各 PT の進捗状況を適切に管理運営している。そして既設の各 PT とともに、より一層の教職協働の推進や IR 機能の充実など、上記の取組み内容を充実させる予定である。

②教職協働体制の確立

- ・平成 25 年度も前年度から継続して大学執行部および法人企画調査室が連携して、教職協働体制による外部資金獲得に向けた特別補助金申請を行った。平成 25 年 12 月末時点で採択件数 4 件、補助額 38,730 千円となっている。

③SD 活動の定例化

- ・平成 25 年度は集合研修や階層別研修を計画通りに実施した。今後も充実させる予定である。

④職員の長期育成計画

- ・職員間での目標管理制度への意識を醸成するため、平成 25 年度も継続して職員面接制度を実施した。

⑤IR 機能の整備

- ・5 月に入試広報部による入試結果検討会議を実施し、職員による入試関連の IR 機能の充実を図った。
- ・年間 12 回開催の学園広報戦略会議において、学園のブランド力を高めるため、平成 25 年度は効果的な広報展開を企画し次年度に実行予定である。

⑥学生支援スキルの養成

- ・現在はキャリア支援センター職員に限定している産業カウンセラー資格取得を、今後は希望する職員にも取得を奨励し、職員全体の学生支援スキルを高める計画である。

○管理手法

目的別各 PT の進捗状況は、その上位にある業務改革推進委員会に報告され、さらに業務改革推進委員会から理事会へと定期的に報告および承認を経るなどして、進捗状況の把握および結果の可視化を行い、学園内において広く認知されるように努めている。

新たに設置された職員力向上 PT においても決定した諸施策は、業務改革推進委員会に上程し理事会の承認を経て実行される。その諸施策の検証結果についても業務改革推進委員会および理事会に適切に報告することとしている。

○結果・課題

①結果

- ・平成 25 年度においては、業務改善に取り組むために、理事会主導で業務改革推進委員会および目的別 PT を職員中心の構成で組成し、各 PT が目標達成に向けて相応の進捗をすることができた。
- ・さらに未来経営戦略推進経費（持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み）の採択により、職

員力育成に目的をフォーカスした“職員力向上プロジェクトチーム”を、各 PT 同様に構成員が職員中心で組成した。それにより高度な職員育成を実現する計画を企画立案することができ、今後の本学職員の育成について大いに期待できる内容となった。

- ・外部資金獲得については、文部科学省特別補助金を合計 38,730 千円獲得することができ、教職協働について、一定の成果がでている。

②課題

- ・理事会主導の業務改革推進委員会および目的別 PT の管理運営を、前年度同様に継続的かつ効果的に行うことが必要である。
- ・新たに設置された職員力向上 PT において、その目的である高度な職員育成を達成可能とする計画の企画立案および実行など、PDCA サイクルを確立することが必要である。