

＜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。

事務職員の意欲・資質の向上を図るため、2006年度に職員研修制度の再構築を実施して以降、継続し充実させ実施している《資料IX-1-33 No.12》。具体的には、内定者の入職前研修にはじまり、新人職員・若手職員・中堅職員別の研修、課長補佐・課長・部次長への昇格者研修、SD研修、ブラザー・シスター制度（新入職員が配置された部署に新人職員の相談係として配置し、新人職員の育成とともに、教育・指導を通じて自分自身の育成にも繋げる、人材育成・研修制度）、入試アドバイザー制度（受験生との接触を通じて本学の特徴や組織・諸制度を深く理解し、大学職員としての自覚と責任を持ち、広い視野で業務を捉えることができる大学職員を育成するという制度）、自己研鑽（本学がみなとみらい21のエクステンションセンター＜Ⅷ 社会連携・社会貢献を参照＞で開講している講座のうち、職員として必要なビジネススキル・知識が学習できる指定講座を受講した場合、職員研修として扱い、必要な経費の全額または一部を補助し、自己研鑽の助けとする）、海外研修（米国カリフォルニア大学リバーサイド校において、語学（英語クラス）、大学概要の講話、大学の視察、異文化交流等の修得を目的に、2014年度に実施）である。また部署ごとに毎年度、研修会を企画・運営している。部課別研修の内容は、日常業務に関連する事項についての見直し・再確認・改善策の検討を行うケース、学校職員としての総合的なスキルアップを図るための学習を行うケースに整理できる。日常業務に学んだ知識を活かすという利点のみならず、職場のコミュニケーションの円滑化を図る効果も有り、共通テーマについて検討する機会は貴重な場となっている《資料IX-1-34》。

また、「学校法人神奈川大学事務職員人事政策の基本方針」をもとに、人材育成を目的に、効果的に、かつ必要に応じて改善を図りながら、「目標管理育成制度」を実施している。