

## [2] 点検・評価 <1> 効果が上がっている事項

創立 100 周年に向けた「学校法人神奈川大学将来構想」を策定したことにより、社会に対しては本法人の将来に向けた姿勢を示すことができ、学内においては「建学の精神」の再確認、「使命（ミッション）」「将来像（ビジョン）」の共有化が図られた。また、将来構想を実現するための具体的な計画である「中期実行計画」《資料IX-1-1》は、単年度の学校法人神奈川大学事業計画書《資料IX-1-2 No.4》に反映されている。

大学院政策委員会が設置されたことにより、大学院全体に関わる特有の問題について政策的に検討し、実現にむけて推進する体制が整った。

学長、学部長、研究科委員長の選任手続きは、明文化された規程に基づき、公正かつ適切な学内手続きを経て任用されている。《資料IX-1-16～20》

新事務局組織編制によって、大学運営・経営機能を担う本部機能の強化、業務の機能的集約、機能の独立など、また、教学組織の改革の進捗に合わせた国際センターや教育支援センターの設置など、将来構想を具現化する事務局組織として機能している。《資料IX-1-30～32》

また、同一部署内に業者選定を行う課と発注要求を行う課が存在していた管財部の 2 課構成を管財部管財課と施設部キャンパス整備課に分離独立したことにより、コンプライアンス上の問題を解消し、より機能的な事務局組織となっている。

職員の採用については、過去 10 年、毎年度、新卒者及び既卒者の採用を行っていることから、各年齢層に一定程度の人員が確保され、年齢ごとの人員の偏りが少なくなり、円筒型の年齢構成の達成に近づいている。《資料IX-1-33 No. 12》

事務局の組織機能の強化とそれを担う職員の育成のため、諸研修を実施することで、将来構想、大学改革を担う事務局機能の強化とグローバル時代に対応した職員を育成するための施策として機能している。《資料IX-1-34》。

新人・若手職員の中には、実務の中で壁にぶつかっている者もあり、その状況を人に話す、アドバイスを受ける等、お互いに現況が共有され、自分だけではないことが実感することで同年代職員間での連帯感が生まれるなどの効果がみられる。

中堅職員は、自らの視野を広げ、新しい考えを知ることができ、仕事に対するモチベーションを上げることができたなど、日常業務では知ることのできない同僚のこれまでの経験や自らの思い・考えなどを相互に共有する場として有効な機会となるとともに、個々のキャリアアップ、大学人としての資質向上、個人の意識醸成などに効果がみられる。

管理職については、事務局における期待を受け自己の役割を改めて考えなおす機会となり、経営の参画者としての意識を高め、視野を拡大し、プレーヤーではなくマネージャーとしての意識の醸成に効果がみられる。

SD 研修では、高等教育政策や大学改革の現状と課題などの内容を通して、大学を取り巻く環境と文教政策の理解と意識改革など、一定の効果を達成している。

目標管理育成制度は、将来構想に基づく組織目標の共有化、業務の PDCA サイクルの実施、また、目標設定時に始まり、その達成度を確認する中間時と期末時に実施する上司との面談を通して、相互に理解し共通認識を持つことで、的確な指導・育成が可能となるなどコミュニケーションツールとしても有効に機能している。

## [2] 点検・評価 <2>改善すべき事項

「学校法人神奈川大学将来構想中期実行計画」《資料IX-1-1》については、その進捗状況を毎年度確認しているが、設定した目標が曖昧なこと、達成度を測るための指標を数値等で示していないこと等により、客観的な評価ができていないと言いき難い面がある。また、将来構想中期実行計画の推進を担う3つの部会のうち、附属学校部会、基盤整備部会には、既設の（附属学校）管理職会、（事務局）部長・次長会議をそれぞれ充てているため、附属学校及び事務局の幹部職員全員が参画しているが、大学部会は学修進路支援部長、学生生活支援部長、入試センター所長等の全学共通組織の長で構成されているものの、学部長が参画していないため、学部と一体化した取り組みが不十分である。

教学部門における意思決定については、各学部教授会等の意思を尊重し、全学合意を原則として運営されていることから、意見調整等に時間を要し、最終決定までに多くの時間を要するという点が課題である。

2015年4月から施行される「学校教育法の一部を改正する法律」に対応すべく本学におけるガバナンスについて検討する。

新設の大学院政策委員会については、「大学院政策委員会規程」《資料IX-1-14》と既存の「教学改革委員会規程」《資料IX-1-13》の審議事項の関係を明確にする必要がある。

前回の学長選挙管理委員会からの申送り事項のひとつとして、学長選考の第二次選挙において、教育職員の投票率が低く検討すべきとの指摘があった。

事務職員人事政策の基本方針に則り、教学改革の動向に合わせながら、より機能的な組織をめざし継続的な改善を図り、将来構想を実現する事務局組織を構築していく必要がある。

現在、23部署35課で構成されている事務組織の中で、専従の部署長を配置できなかったために事務局次長が部長職を兼務している部署が3部署、同様に専従の課長職を配置できなかったために上位者が課長事務取扱を兼務している課が5課あることから、適任者を配置し、体制を整備することが今後の課題である。

新人・若手・中堅別に研修を実施しているが、個々の職場環境などの影響もあり、各々の成長度合いに差が出始めている側面もあり、個々人に最適で効果的な人材育成・キャリア形成などの研修をどのように実施していくかが課題である。