

9. 事務組織

大学事務組織の役割は、教学組織の方向性と、法人としての経営面からの将来計画の調整を円滑に行い、学校法人としての発展に寄与することである。それを具現化するための到達目標は以下の5点である。

- ・ 教学部長職と事務局部長職との運営協議会にて、意思疎通を綿密に行い、連携協力を深める。
- ・ 教学組織と事務組織の末端まで、経営目標、経営戦略をふまえた具体的行動計画策定をシステム化し大学運営に定着させる。
- ・ 経営に係わる各種会議体、委員会等に教学選出代表者を参加させ、法人と教学との意見交換を充分に行い、教学の意見を積極的に反映させる。
- ・ 教学に係わる企画・立案に対して、教学への理解を十分に得るため、事務職員のSD（スタッフディベロップメント）を高め、その能力向上に寄与するシステムを導入する。
- ・ 現行の第4次マスタープランの主テーマである「教育改革力の発揮とその成果に基づく募集力の強化」を基本に志願者増につながる経営目標を掲げ、次期取り組みとしてはさらにシステムアップを図り、教学組織との連携協力のもと、経営戦略を具現化する。

さらに、大学院事務組織の当面の到達目標は次のとおりである。

- ・ 大学院が教育研究水準の向上を図り、社会からの高い評価を得るため教育内容の改善を実施する。そのための施策として、教育改善推進委員会大学院部会におけるFDの推進や院生への授業アンケート実施、研究業績のデータベース化、英文化による学外への公開を行う。
- ・ 入学定員確保対策として大学院広報の活性化や、奨学生枠の拡充策を具現化する。

(一) 大学・学部の事務組織

(1) 事務組織の構成

(イ) 事務組織の構成と人員配置

本学の法人事務組織および大学事務組織は概ね以下の構成になっている。

法人の事務処理を行う法人事務局に改革推進室、総務部および財務部を置き、学校運営全般に関する業務を行っている。また、大学長をその機構長とした学術支援機構を置き、そこでは国際交流支援室にて「学生交換、留学生の受け入れ等」を、モノづくりセンターおよびエクステンションセンターにて学生の「創造&創作」活動のサポートや「資格取得」の支援をしている。

大学の事務処理を行う事務組織として、総務部、財務部、入試広報部、教務部、学生部を置き、総務部に総務課、財務部に経理課と管財課、入試広報部に入試課と広報課、教務部に教育改善支援室と教務課および大学院事務室、学生部に学生課と就職課を、また教員の研究推進組織として総合研究機構を置いており、当機構の事務室では教学との連携協力、支援業務をもとに科研費・外部資金獲得・産官学連携等を推進している。さらに、共同利用施設の事務処理を行うため、情報処理センターに管理課、図書館に事務室をそれぞれ設置し、教学との連携協力および支援を行っている。

事務職員の現在の人員配置を表9-1に示す。

表9-1 事務職員・人員配置表

部	課・室	専任	嘱託	派遣
改革推進室		3名		1名
総務部	総務課	6名	3名	1名
財務部	経理課	5名	1名	3名
	管財課	5名	1名	1名
学術支援機構	国際交流支援室	1名		1名
	モノづくりセンター	3名		
	エクステンションセンター	1名	1名	
入試広報部	入試課	5名	1名	1名
	広報課	2名	2名	1名
教務部	教育改善支援室	2名	1名	1名
	大学院事務室	1名	1名	
	教務課	5名	2名	2名
	工作センター	3名		
学生部	学生課	6名	1名	2名
	就職課	3名	3名	4名
総合研究機構	事務室	4名	1名	1名
情報処理センター	管理課	4名		2名
附属図書館	事務室	4名	3名	
合計		63名	21名	21名

(2) 事務組織と教学組織の関係

(イ) 事務組織と教学組織との間の連携協力関係の確立状況

事務組織と教学組織との連携協力関係の確立については、教授会とその下部組織である各種委員会等を通じてデータ収集、資料作成等の協力関係が円滑に確立されている。教授会における審議事項を事前に調整する部科長会には事務局の部課長が陪席して意見調整を行っている。この様に、本学においては教育・研究活動に関し、事務組織と教学組織との連携協力関係は良好に保持されている。

(ロ) 大学運営における、事務組織と教学組織の有機的一体性を確保させる方途の適切性

教学組織については、3学部9学科の独立性・独自性が教育研究面で最大限に担保されており、教育研究に関する諸事項は原則として学科主導で検討され、部科長会や教授会の審議を経たうえで実施される。

一方、事務組織は教学組織との連携・協力を前提とした運営を行うために、事務組織上の責任者として事務部長を置くと共に各種諮問委員会には教学選出代表者の参加を要請し、教学の意見を積極的に反映させる仕組みを作り、その経過・過程については毎回教員組織に開示して意見を求めている。また、従来から教員・職員が構成員となっている定例委員会も各種開催している。これらのことは、事務組織と教学組織の相対的独自性と有機的一体化に貢献しており、その方途についても適切といえる。

(3) 事務組織の役割

(イ) 教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性

本学においては、教学に関わる企画・立案は原則として教学組織からの提案を基に事務

組織が提案事項の実現のための要件や周辺事例の調査などを行うことが多いが、事務組織から教学への提案も行っている。また、補佐機能に関しては教学の教育研究活動に関わる定常的な支援活動を行っており、概ね問題なく推移している。

しかしながら、大学を取り巻く経営環境は、18歳人口の減少、国立大の独立法人化、国の補助金政策の転換などによりますます厳しい状況となっている。

このような状況下では、事務組織は従来の補佐支援型に留まらず、教学組織と一体となった体制が求められており、本学でもすでにそれに対応すべく事務組織体制が整備され、適切に機能し、両組織が相互補完を取る形で企画・立案を経て実施まで至っている業務が着実に増えてきている。(募集戦略・各種GP・教育改善等)

(ロ) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適切性

学内の意思決定ならびに伝達システムに関しては、法人組織に最高意思決定機関として、理事会があり、その下に常任理事会がある。教員組織の最高意思決定機関は教授会であり、全学教授会の議長である学長が、法人の理事を兼務することにより教授会の意思を理事会に反映することができる。さらに、教授会の事前調整機関として部科長会があり、各種委員会の報告および審議結果等が報告され審議される。

理事会の決定事項は、事務組織には部長ミーティング、部課長ミーティングを通して、教員組織には部科長会を通して伝達される。また大学の人事、規程改訂等は、学内に掲示する方法で伝達される。各種委員会等には関係事務組織の所属長が出席できるため、その所属長を通して結果が伝わることになっている。

この様なシステムのなかで、事務組織の役割は、教員組織ならびに法人組織の関係者に至るまで、意思決定事項や問題点を迅速かつ具体的に伝達し、基本的戦略事項の早期実現や緊急問題事項の最小限での解決を図れるように対応することである。学内の決定事項はその殆どがマスタープランに基づくアクションプログラムを通じて計画的に遂行されており、その事務組織にはPDCAサイクルを通じてその問題解決に当たる手法が定着化しており、その活動は適切である。また、本学が勝ち組として生き残るためには、尚一層事務職員の大学改革に向けた取り組みおよびそのスピードアップが要求される。その為には、職員個々の能力向上が不可欠であり、人材育成のツールとして、目標管理制度と連動した業績評価制度を平成17年度に導入した。この制度は、事務職員のやる気・働きがいと自己の成長を促進するもので、業績評価結果を賞与に反映するとともに昇任審査にも活用している。今後はさらに昇給への反映も検討している。

(ハ) 国際交流等の専門業務への事務組織の関与の状況

現在本学の国際交流関係業務は、法人組織である国際交流委員会が担当し、その日常的な業務・事務は学術支援機構国際交流支援室(平成20年10月1日より)が取り扱っている。国際交流活動の中心は、協定校との連携による学生の短期語学研修、学生の交換留学、教員による集中講義、教職員の相互訪問、教育・研究情報の交換などである。平成20年9月30日現在本学は5ヶ国11大学と姉妹校・協定校関係にあり、平成20年度には、新たに青島科技大学(中国)、北華大学(中国)及びキングモンクット工科大学(タイ)と学術協力協定を締結した。

特に、北華大学とは、平成20年9月に「日本語センター」を開設し、日本語の集中講座を提供し、現地で実施する入学試験に合格した学生を学部生として本学に受け入れるという共同プログラムを立ち上げている。本学から現地に派遣した日本語教師が日本語教育のみならず、日本の文化、習慣等も指導する体制は留学生の質向上に大きく貢献することが期待できる。

組織・体制の動きとしては、従来学術支援機構事務部の業務の一部であったが、支援体制の更なる充実を図るため新たに「国際交流支援室」が設置された。

入試業務については、入試広報部に入試課が設置されている。事務職員は7名で構成され入試事務全般に係る業務及び入試制度検討等を行う入学試験委員会の事務を統括している。また、入試広報部は学生募集活動のための戦略、戦術を募集戦略会議に立案、募集活動における、PDCAサイクルを実践し、オープンキャンパス、高校訪問、進学相談会、団体見学受入れ、模擬授業の実施、新聞・雑誌媒体の活用など、各ターゲットに向けた募集活動を積極的に展開している。

就職業務については、学生部に就職課を設置している。事務職員は10名で構成され、学生とのフェイス・ツー・フェイスでの就職相談、斡旋を基本に各学科に専属の担当者を配置し業務に当たっている。

就職内定率は、平成17年度98.3%、平成18年度98.7%、平成19年度99.0%と常に全国平均を上回り、平成20年度も前年度並みを目指している。学生と企業の面談機会を数多く作ることに力点をおいて、年4～5回の学内合同企業面談会を開催している。また、単独での企業セミナーも年間100回以上開催している。

さらに、夏期間中に西日本各地15会場で保護者を対象とした就職ガイダンスを開催し、就職支援の報告や学生の活動状況について、保護者と連携した取り組みを行っている。また、工学部、情報工学部では正課科目として2年、3年で「進路設計」、「日本語表現演習」、「就業実習」(インターンシップ)を設けている。社会環境学部では1年から「人間形成」、「キャリア形成」科目を設け、職業意識や職業観の醸成を図っている。なお、学内に就職斡旋委員会を置き、各学科から1名の教員で構成し、学生の就職支援ならびに活動状況を把握し、就職課と連携した就職指導を行っている。

また、本年度より法人の組織として、就職強化委員会を設置し、常務理事を委員長に各学部長、理事、各学科就職委員、外部アドバイザーを構成メンバーとし、学生の就職支援を目的に運営している。

(二) 大学運営を経営面から支えうるような事務局機能の確立状況

前回(2006年)の自己点検・評価活動の結果、大学運営を経営面から支えうるような事務局機能としては、法人事務局改革推進室がその機能を担っており、適切に機能している旨の評価を行った。すなわち、平成10年4月に「経営企画室」を設置、平成12年4月には「改革推進室」に改称して以降、中期経営計画(マスタープラン)に基づき、経営的視点から、PDCAサイクルを回すことにより、大学運営の効率化を図った。

さらに、今次の自己点検・評価活動の対象期間においては、前回のそれよりも、大学運営に係る経営管理システムがより定着していることが認められる。殊に、平成19年4月にキックオフした第4次中期経営計画(マスタープラン)では、大学の各組織との連携を図り、より自立性を高めるために、学長、学部長、各部門長が自らマスタープランの原案を策定したことから、単年度行動計画(アクションプログラム)がより具体化され、実行に至る施策が増加したと評価できる。

また、この取り組みと予算(特別予算)の連携を強めたことから、「中期経営計画(マスタープラン)、単年度行動計画(アクションプログラム)、予算管理」の三者の連関が図られるようになり、中期経営計画(マスタープラン)に基づく経営管理システムとして構築できた。このことは、平成18年度に日本私立学校振興・共済事業団(文部科学省委託)の調査、また、平成19年度には日本私立大学協会附置高等教育研究所の大学マネジメント調査等において、高く評価された。今後の課題としては、この学校経営システムをより実質化させる方策、つまり、「PDCAの考え方」を前提とした大学運営を図っていくことである。

以上のように、本学では10年余りの試行錯誤を経て、大学運営を経営面からサポートする事務体制が確立していると評価できる。

(二) 大学院の事務組織

(1) 事務組織の役割

(イ) 大学院の充実と将来発展に関わる事務局としての企画・立案機能の適切性

本学大学院における事務組織は、教務部大学院事務室である。専任職員1名、嘱託職員1名の2名体制で、決裁権のある直属上司は研究科長、および教務部事務部長となっている。事務室は、学則および院諸規程に定める業務を学年暦に従い執行すると共に、教学組織である専攻主任会および研究科委員会の承認事項に則って実務を執行する組織である。研究科長の任期は、1期2年で2期4年の就任が慣例となっている。専攻主任の任期は、1期1年であるが専攻により複数年に亘る就任例が多い現状となっている。

大学院の研究および教育の向上の施策を実施する上で、要となる研究科長の在任期間が4年間あることは改革改善策の実施の一貫性と継続性を保証するために重要なことである。事務室では、本学園の中期経営計画（マスタープラン）の方針に則り、研究科長の指示を受け、「For all the students」の視点から本大学院の企画・立案を委員会に諮り、改革改善策の具体化に努めている。今後の改善予定項目は下記の通りである。

- ・ 大学院と全学が係わる教育改善テーマの企画・立案を教育改善推進委員会大学院部会（専攻主任会）に提起。
- ・ 修士課程の各種アンケート実施とWebによる学内・学外への公開促進。
- ・ 担当教員の研究業績・テーマのデータベース化・英文化による外部公開促進。
- ・ 平成21年度完成の社会環境学研究科の特色を示す規程類の整備。
- ・ 国際交流提携校拡大に伴う規程整備。
- ・ 学業特別奨学生選考基準の再検討。
- ・ 外国人留学生奨学生選考基準の改訂。
- ・ 外国人留学生学費免除基準の改訂。
- ・ 学位審査体制の整備の提案。
- ・ 各種申請様式の改訂。
- ・ 学位論文採点表の作成。
- ・ 教職免許の学部との整合化作業等。

なお、大学院開設15年目となる平成20年度は、社会環境学研究科完成年度を直前に控えた年であり、各種規程の2研究科体制への整備を進めると共に、新たなカリキュラム（エンジニアリング教育等）対応や、4大学コンソーシアム（福工大、九大、福岡女子大、西南学院大による大学院間連携）による単位互換協定が開始されるなど、具体性のある将来計画が動き始めたと言える。

この様な状況の中で専任職員1名、嘱託職員1名の体制であるが、関係各部門との連携をとることにより、ルーティン業務を含めて少人数ながら事務局としての企画・立案機能は適切に機能している。

(ロ) 大学院の教育研究を支える独立の事務体制の整備状況

大学院に関しても、学部の事務組織の記載のとおりであり、このことを前提として、大学院の事務組織固有の機能について以下に述べる。

平成20年度の本大学院には、博士後期課程2専攻総定員12人に対して14人在学、修士課程8専攻総定員128人に対し135人が在学しており、大学院専任教員がいないため大幅