

13 人事に関する事項

1 教育職員計画

学部	2011年度				2010年度(11/1現在)				備考
	専任	任期付	特任	客員	専任	任期付	特任	客員	
文学部	66	0	34	11	64	0	32	11	※1
経済学部	46	0	3	2	46	0	3	2	
経営学部	42	0	4	5	43	0	2	5	
法学部	43	0	2	6	47	0	4	6	
理工学部	85	7	0	1	88	5	2	1	※2
社会学部	56	0	7	3	56	0	7	3	※3
国際文化学部	36	0	0	1	35	0	0	4	
政策学部	21	0	2	3	0	0	0	0	
短期大学部	13	0	13	3	12	0	11	3	※4
法務研究科	15	0	4	18	17	0	6	19	
その他	4	0	0	0	4	0	0	0	※5
合計	427	7	69	53	412	5	67	54	

(単位：人)

※1 学長1名を含む(2011年度)、
特任：実習助手を除く(2010/1名、2011/1名)
※2 専任：実験実習講師・助手を除く(2010/16名、2011/16名)
※3 特任：実習助手を除く(2010/4名、2011/5名)
※4 学長1名を含む(2010年度)
※5 保健管理センター所属(2010/1名、2011/1名)
龍谷ミュージアム所属(2010/3名、2011/3名)

2 事務職員・嘱託職員数計画

	2011年度	2010年度
事務職員	239	235
医務員	4	4
理工学部実験実習講師・助手(専任)	16	16
文学部実習助手(特任)	1	1
社会学部実習助手(特任)	5	4
小計	265	260
事務系嘱託	149	131
技能系嘱託	36	36
嘱託医師	9	9
RECフェロー	3	3
小計	197	179
合計	462	439

(単位：人)

3 事務職員の人事制度改革

大学に対する社会からの要請が高度化・多様化する中、本学事務職員は、その構成員として「自覚」と「誇り」を持ち、常に社会から期待・信頼される大学創りに貢献することが求められている。

このような認識に立ち、第5次長期計画を推進・実現するための新たな事務職員態勢を整備する必要性について課題として捉え、人事制度改革に取り組んでいる。

本人事制度改革では、以下の2点を到達目標として人事制度改革を進めている。

- ① 職員一人ひとりが課せられた役割と責任を自覚し、

職務に対する意欲を持ち、職能及び専門性を向上させ、それらを職務遂行において発揮できる人事制度を確立する。

- ② 職員の人件費枠を尊重しつつ、将来においても適正な事務組織の体制を整備できる人事制度を確立する。

2009年度については、資格制度及び給与制度を整備し、2010年度については、管理職位者を対象とした評価制度の試行的に実施した。また、研修制度においては自己のキャリア形成を支援するために嘱託職員に対する個人研修費制度を設けるとともに一部の研修で専任事務職員と同様の研修を受講できるようにするなど、制度の充実を図った。

2011年度については、主に以下の制度について改革を進めるものとする。

● 評価制度

管理職位者を対象とした試行的実施を踏まえて、全事務職員を対象とした評価制度を実施する。また、評価者研修を継続して実施し、制度の目的(個々の職員の能力・資質(強み・弱み)を評価・把握する)が達成できることを目指す。

● 管理職による面接制度

職務を高度なレベルで推進すべく、上司と部下がコミュニケーションを図り、評価制度と関係付けながら制度化する。

● 研修制度

これまでの研修制度を活かしつつ、自己のキャリア形成に努め、その上で事務組織全体の力量を高めることを目的として、研修制度をより充実させ、資格制度に応じた研修プログラムを構築する。また、メンタルヘルスに関する研修やハラスメントに関する研修などについても適宜実施

し、職種にかかわらず必要な知識の修得にも努める。このほか、「海外高等教育研修」についても、新たに事務職員を選抜し、2012年度の現地研修実施を目指した事前研修を開始する。

4 アドバイザーの設置

高等教育機関をとりまく社会環境の変化が激しい中、大学に求められる機能的役割は、高度化・専門化している。このような状況に適切に対応し、円滑に業務を遂行するこ

とを目的に、2011年度から「アドバイザー（非常勤職）」を設置する。

アドバイザーは優れた専門知識及び経験を有し、事務遂行にも精通し、総合的・専門的見地から、次の特定分野において、助言等を行う。

- ①法律問題に関する事項（法務アドバイザー）
- ②知的財産に関する事項（知的財産アドバイザー）
- ③渉外活動に関する事項（渉外活動アドバイザー）