

第 7 回 学校法人中部大学行動計画の検証

1. 計画期間 2022 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

a. 教職員のニーズを踏まえた多様な人材の活用

目標 1 働きがい、生きがいのある職場づくり。

(1) 頑張った者が報われる制度の構築。

(2) 非正規職員から正規職員への積極的登用

目標値：登用者 毎年 3 名以上。

(3) 障がい者の積極的雇用

・障がいのある本学学生（卒業見込み者）を積極的に採用。

<対策>

教職員のニーズや世間動向を見つつ、魅力ある制度を策定する。

<<検証>>

(1) 頑張った者が報われる制度の構築

実施項目：事務職員は 2004 年度から現行制度により運用している人事考課制度を継続的に実施している。各職員による当該年度の業務の実績・評価、次年度以降の短・中期目標に対して考課者による考課が行われ、考課者の評価は手当支給の指標になっている。また能力と意欲のある派遣職員、嘱託事務職員（B）（C）、契約事務補助員を嘱託事務職員（A）（B）（C）へ登用する嘱託事務職員登用制度は筆記試験のみでなく、エントリーシート・推薦書から業務実績や意気込み等を含め総合的に可否を判定しており、頑張った者が報われる制度として継続的に実施している。さらに毎年度開催している業務懇談会では学園執行部が従業員代表者の声を聴き、建設的な意見を制度改定等に繋げている。また、2024 年度には担当職務で顕著な貢献を認められた者を対象として支給する賞与特別手当が大学教員にも拡充された。

効果：事務職員については、嘱託事務職員登用制度に加え、人事考課を踏まえた専任職員への登用を積極的に行った（計画期間において 4 名）。

(2) 非正規職員から正規職員への積極的登用

実施項目：事務職員について、従来の嘱託事務職員登用制度に則り、嘱託事務職員（A）（B）（C）への登用を検討したが、2022 年度と 2023 年度は中長期的な人員計画を勘案し、登用試験の実施を見合わせた。その後、2024 年度には 3 年ぶりに再開し、正規職員への登用を推進した。個人の能力・意欲を踏まえ、人材活用・能力開発の観点から登用を検討し、業務の質的向上および職場の活性化を図った。

効果：契約事務補助員においては、本人の働きぶりや家庭状況を踏まえた上で、また派遣職員の場合は直接雇用に切り替えることで、個人がより安心して職務に専念しその能力を発揮できる制度として促進することができた。

○2022 年度以降の嘱託事務職員（A）（B）（C）への登用者（翌年度 4/1 現在）

	2022 年度 (事務系職員 292 名)	2023 年度 (事務系職員 282 名)	2024 年度 (事務系職員 278 名)	計 (3 年間延べ人数)
嘱託 (A)	登用試験 不実施	登用試験 不実施	5	5
嘱託 (B)			3	3
嘱託 (C)			2	2
計	0	0	10	10
参考：嘱託 (A) から専任 職員への登用者数	0	4	0	4

(3) 障がい者の積極的雇用

実施項目：計画期間において新規雇用の障がい者は2名であった。また本学学生（卒業見込み者）の障がい者を採用できないかを検討したが実行には至らなかった。

効果：障がい者の新規雇用は2名であったが、計画期間中は法定雇用率を充足することができた。（＊実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることもあり、この場合、法定雇用率達成となる）

○障がい者雇用状況

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
障がい者数	12名	14名	12名	11名	13名	16名	15名
雇用率	2.34%	2.40%	2.18%	1.96%	2.43%	3.11%	2.77%
法定雇用率	2.2%	2.2%	2.2%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%

※2020年度は雇用率が法定雇用率を下回っているが、算出時の端数処理によるもので必要雇用者数は充足している。

※2021年度は5月1日時点において1名不足していたが、11月に1名採用し必要雇用者数を充足している。

b. 仕事時間と生活時間のバランスの実現

目標2 ワーク・ライフ・バランスの視点から、家庭と仕事の両立を目指す。

- (1) 育児・介護離職者ゼロを目指す。
- (2) 業務の簡素化・効率化の促進と時間外勤務削減意識の啓発に努める。
 - ・ICTを活用した電子決裁の導入、計画的な会議運用に努める。
 - ・1人当たりの残業時間を20%削減する。（2018年度比）
- (3) 年次有給休暇を取得しやすい労働環境の推進。

<対策>

教職員のニーズや世間動向を見つつ、魅力ある制度を策定する。

打合せおよび軽微な決裁書類については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。また、会議等は所定勤務時間内で開催し、会議終了時刻を予め設定するなど、効率的な運営、実施に努める。

《検証》

(1) 育児・介護離職者ゼロを目指す

実施項目：2021年度からはワーク・ライフ・バランス推進のため、原則土曜日を事務所閉室日としている（2022年度から教育技術員も同様に扱う）。2022年4月に女性活躍推進室を設置し、女性教職員が就業しやすい環境の整備、男性教職員の育児休業取得率の向上を図っている。さらに全教職員を対象とした時効消滅する年次有給休暇を育児・介護のために利用できる積立年次有給休暇制度の活用を勧奨し、家庭と仕事の両立を目的に積極的に活用されている。

効果：男性教職員の育児休業取得率は向上している。また従来から運用している年次有給休暇の時間単位付与をはじめ、フレキシブルな勤務体制が浸透しつつある。積立年次有給休暇制度の活用や土曜日の事務所閉室（事務職員）、学園内保育所の充実、教職員の相談窓口の拡充（学生相談室、健康増進センター、総務部）、女性活躍推進室による啓蒙活動等により今後も育児・介護による離職者が出ないよう教職員が働きやすい環境を維持する。

(2) 業務の簡素化・効率化の促進と時間外勤務削減意識の啓発に努める

実施項目：Web会議の推進やGaroon（グループウェア）の活用による起案（稟議）、各種申請書類の電子化を促進した。また、中堅職員を対象として業務改善研修を実施し、研修を通して作成した業務改善シートを上長へ提出してフィードバックやアドバイスをもらうことで、組織として業務改善に取り組みやすい環境づくりに努めた。その他にも、規程集システムを導入し、法制執務機能の強化および規程業務の一層の効率化を図った。

効 果：起案や各種申請書類の電子化を含めた Garoon（グループウェア）の活用とゼロクライアント（仮想環境）の導入は、時間や場所を選ぶことなく業務遂行を可能とし、業務の効率化に大きく貢献した。時間外勤務の削減については、目標であった 2018 年度比 20%の削減は未達となった。

○残業時間比較（2018 年度比）

	2018 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
1 人当たり 年間平均残業時間	147.32	155.63	172.45	174.42
1 人当たり 月間平均残業時間	12.28	12.97	14.37	14.54
2018 年度比 (月間平均 1 人当たり)	—	+5.62%	+17.02%	+18.40%

※2021 年度より土曜日は原則事務所を閉室しており、2018 年度の土曜勤務時間（年間約 66 時間）を考慮して計算すると、2022 年度は-39%、2023 年度は-28%、2024 年度は-26%となり計画期間すべての年度において 20%以上削減を達成している。なお、2022 年度と比較して 2023 年度以降の残業時間の増加は新型コロナウイルス感染症の 5 類感染症移行を受けての学事の平常化によるものとする。

(3) 年次有給休暇を取得しやすい労働環境の推進

実施項目：事務職員においては年次有給休暇の取得を促進するために、学生の夏季休業期間中に計画年休取得推進期間を定め、各種会議において年次有給休暇の取得を促している。また契約事務補助員に対しては、個人の働き方を尊重し、学生の休業期間中等の業務閑散期においては各自の家庭事情を鑑み、業務に支障のない範囲で長期の年次有給休暇取得を可能にする等、ワーク・ライフ・バランスを重視した就業を可能としている。

効 果：年次有給休暇の取得促進により、教職員の心身のリフレッシュと就業意欲の促進を図ることができた。また 2019 年度の労働基準法改正に伴い、年 5 日の年次有給休暇の取得が義務化されたが、計画期間において全ての事務職員が 5 日以上取得を達成している。

c. U S R（大学の社会的責任の遂行）

- 目標 3 教育機関として公的な責務を認識し、教育の質的向上を目指す。
- (1) 学生、保護者および社会に対して説明責任を果たすため、教育研究情報を公表する。
 - (2) 周辺地域の住民、子ども達との連携を図るプロジェクト、科学、国際交流の楽しさを伝えるプロジェクトを実施する。
 - (3) 地域住民の文化活動へ貢献する。

<対策>

学内広報誌、学内ホームページ、地域情報誌などを活用し、周知する。

《検証》

- (1) 学生、保護者および社会に対して説明責任を果たすため、教育研究情報を公表する。

実施項目：2024 年度に法人ホームページと大学ホームページを一新し、大学ホームページにおいてはスマートフォンで手軽に閲覧できるよう大幅にリニューアルした。

効 果：ステークホルダーに対して大学の情報を分かりやすく伝えられている。

- (2) 周辺地域の住民、子ども達との連携を図るプロジェクト、科学、国際交流の楽しさを伝えるプロジェクトを実施する

実施項目：地域連携課の企画により「地域連携講座（自治体と連携）」、「ジュニアセミナー（小・中学生対象）」、「子育てセミナー（生後 5 ケ月頃までの赤ちゃん
と父母）」、「智識の森開放講座（本学教員によるオンライン公開講座）」を開
催。地域の住民や子供達に、工学、化学、自然科学（科学工作、化学実験、
自然観察）、国際関係学（異文化理解、外国語交流）、SDGs 教育等、本学
の特色を生かした講座を提供。またリカレント教育にも力を入れ、社会的責
任を果たしている。

効 果：多数の参加があり、地域住民、子ども達と保護者の期待を感じられるもので
あった。

(3) 地域住民の文化活動へ貢献する

実施項目：渉外課主催「キャンパスコンサート」は本学三浦幸平メモリアルホールにて、
また「中部大学音楽祭」については、2013 年度以降、開催場所を地元春日井
市に移し、地域住民の文化活動に貢献できるよう開催している。また、2013
年度に文部科学省「地（知）の拠点整備事業」採択を受け、「春日井市にお
ける世代間交流による地域活性化・学生共育事業」を展開してきたが、事業
終了後の 2018 年度以降も各部門がプロジェクト(地域創成メディエーター、
報酬型インターンシップ（2023 年度末事業終了）、世代間交流プログラム、
中部大学アクティブアゲインカレッジ、地域連携住居、生活・住環境を考
えるまちづくり）を継続し、地域の活性化に寄与している。

効 果：地域住民への貢献に加え、地域社会との交流により本学学生の人間力の育成
に大きな影響を与えている。

○地域連携講座等開催実績

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	合計
地域連携講座	22	24	23	69
	155	181	209	505
ジュニアセミナー	19	18	22	59
	247	253	307	807
子育てセミナー	2	2	2	6
	16	28	21	65
智識の森開放講座 オンラインセミナー	5	9	—	14
	158	160	—	318
キャンパスコンサート	1	2	1	4
	248	661	348	1257
音楽祭	1	1	1	3
	508	550	601	1659

（上段：実施回数、下段：延べ参加人数）

以上