

事務の自己点検・評価(とりまとめ報告)についての意見

教職員の意見

・事務改革案

1. 事務組織の再編統合について

「総務・企画課」の設置、「人事課の設置」、「広報課」の設置

総務・企画課を大学運営の要としたいとの趣旨は分かるが、同課が持つ具体的な権限或いは他課を調整しうるインセンティブは何なのか不明である。

広報課は、学内広報の一元化が趣旨であるが、入試や就職の広報がどこまで一元化できるのか、単なるパンフレット収集にとどまってしまうのか未定である。入試業務、就職業務との業務分担と責任区分を整理しないと実効性が上がらず混乱を招くだけになる危険があることから、4月発足というのは時期尚早に思われる。また情報サービス課との区別も不明である。

以上から、現状の総務課と企画広報課の2課とし、広報の充実の観点から、人員の加配等のしかるべき措置をとることが現実的かつ妥当と思われる。

「財務課」、「経理室」の再編統合

1年後を目処に統合を検討するとなっているが、これまで1年近い検討で結論が出ないものは、先延ばししても結論が出るとは思われず、統合するにあたっての最大のネックは何なのか、報告書では不明である。以上により、1年後を目処とする案には反対であり、早急に結論を出すべき問題と考える。

適正な会計処理を行うためには、監査機能やチェック体制が働くような組織が不可欠であることを十分念頭に置いて慎重に検討願いたい。

(参考)会計検査院は、府県労働局の会計経理についての例を挙げ、内部牽制が十分機能しない体制であったことを不正の要因の一つに挙げるとともに、日常業務の合理化を優先し、法令などで定められた会計処理方法を軽視した結果とも考えられるのではないかと18.2.9付け会計検査情報に報告している。

(同趣旨の意見 他にも1件)

「情報サービス課」の設置

統合は賛成であるが、名称については上述(広報課関係箇所)のとおり混乱が起きないように工夫が必要である。

より効率的な業務処理体制を図るため、限られた定員管理の中で、何を重点的に取り組むかを含め、長期的人事戦略による情報部門担当者育成について、更に検討する必要があると思われる。

「学務課、学生サービス課」の統合、「就職課」の設置

現在の両課の業務が関連していることは理解できるが、学生サービスの向上は学生、教員からも要望も強いところである。統合して果たして学生支援が強化されるのか、早期に結論を出すとされているが、どのような窓口となるか不明であり、窓口が履修指導係、奨学金係など係体制となるなら、統合しても結局同じと思われる。

就職課については、キャリア教育やインターンシップなどを所掌するとなっているが、これは学務課とも深く関連し、学務課と学生サービス課の統合の趣旨と、就職課の分離独立とは矛盾を認めない。

以上のことから、窓口を中心とした両課の連携の在り方を早急に具体化し、実際の試行を行いつつ、統合の課題を検証するというスタンスが現実的であり、それまでの間は、学生サービス課の就職支援の充実のため、人員等の加配を行うこととしたらどうか。

就職支援の改善と充実のために、キャリア教育の実施、キャリアセンターの設置等が必要であり、このための態勢の強化が必要であると思われる。

2. 業務の統合、効率化等

1) 複数の課・室に相互に関連する業務等の一元化

財務課財務係と司計係等との統廃合等

財務係の主たる業務は、財務諸表のコントロールを含めた作成と財務分析、決算、計算証明業務にあり、2年目以降において特に財務コントロールの必要性も言われており、財務係と司計係の統合も1つの考えであるが、外国の例にあるように、財務分析に関して、外部専門家(コンサルタント)の導入を検討し、経営戦略の一助とすべきと考える。

2) 外部委託等の検討

他の国立大学で大幅なアウトソーシングを計画している大学もあり、本学においても業務内容を精査して大胆に見直すべき。

. 今後充実を図る必要がある業務

人的な充実を図ることも大切であると思うが、職員の適正な配置が最も大事である。

その他の意見等

どのような体制にしても、最後は職員一人一人の仕事(ユーザー対応、合理化・効率化・各課・室との連絡調整等を含む。)に対する意識が重要であり、結果はどうであれ、この事務改革をキッカケに、事務全体をみんなで良くしていこうと考えることに意義(意識改革)があるものと思う。

全体的に言えることであるが、公務員時代のなごりが強く、法人化後において

も、仕事に対する姿勢が従来型であり、各個人の意識改革が希薄に思われ、事務の改善・改革を実行していくには職員の意識を変える必要がある。

人事異動が頻繁に行われて経験がないことも考えられるが、相変わらず残業も多く、自分の仕事に対して業務計画が立てられない職員が多いように見受けられる。

これらを解消するためには研修が大事であり、少人数による徹底的な研修で意識改革を行う必要がある。

私学関係者の意見について

「基本的な掘り下げが乏しく、まだ収束すべき時期ではない」との指摘があるが、これは当を得た評価であり、賛成する。根幹となる考え方、業務の成り行き、得られる成果をしっかりと見定め、不明な箇所を一つ一つ消し去り、イメージに流されないよう十分な考察を期待する。

外部コンサルタントの意見について

経理室の財務課への統合に関し、経理室の処理効率は財務課出納係の約35%となり、業務効率化の余地が十分にあると考えられる旨の報告がなされているが、処理業務の中身が確認されておらず、経理室としては甚だ遺憾である。ヒアリングの際、処理業務の中身について検証すべきである。

指摘内容には、既に何人かの事務職員が何年も前から指摘していることがいくつかあるが、それらの意見は、保守的で事なかれ主義的な年配職員により圧殺されてきた経緯があり、係長以上の職員はそのことを真剣に受け止めるべき。

非常勤職員や派遣職員、更にはアウトソーシングといった事柄については、あくまでも、非常勤等より常勤職員の方が能力が高いという一般的概念に立脚しており、その点では合理性があるが、現実問題として、資質に疑問がある係長の存在、非常勤職員のほうが正確で質の高い仕事を期待できるケースなどが多々ある本学の特殊環境下においては、残念ではあるが、全てが当てはまらないものと考えられる。