

VIII. 社会連携・社会貢献

2. 点検・評価

(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

②改善すべき事項

社会との連携窓口の明確化を図ることが重要である。本学の地域連携、高大連携、大学間連携事業は複数の部署が担当しているため、学内及び学外からもわかりにくいという評価があるので改善すべきである。

事務組織・社会貢献小委員会

2012年4月に新設した社会連携部が地域連携、大学間連携および高大連携の担当部署となり、窓口の一本化を図った。

地域連携、大学間連携そして高大連携の窓口が一本化されたことは各連携を横断的に見ることができ、大学全体としての連携内容および連携先の情報を一元化することができるようになった。そのことにより、外部からの連携に関する問い合わせ等に対して、大学全体の情報を確認することができ、いろいろな対応が可能となった。

社会連携グループの業務内容および連絡先

【業務内容】

- (1) 地域連携の窓口および渉外に関すること。
- (2) 連携講座、公開講座、グリーンフェスティバルおよび講師派遣等生涯学習に関すること。
- (3) ポーアイ4大学連携推進事業に関すること。
- (4) T K K 学び合い連携センター事業に関すること。
- (5) その他、外部連携、渉外および生涯学習事務に関すること。

【連絡先】

神戸学院大学 社会連携部 社会連携グループ

TEL 078-974-1551 (代)

〒650-8586 神戸市中央区港島 1-1-3

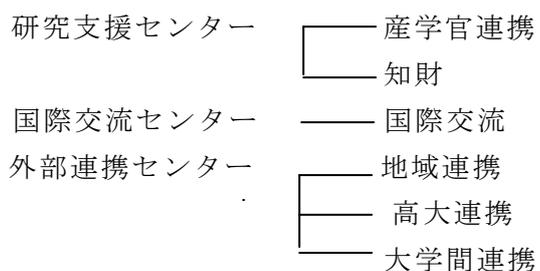
神戸学院大学 ポートアイランドキャンパス B号館 3階

3. 将来に向けた発展方策

(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

②改善すべき事項

社会との連携・協力に関する方針を定めるとともに、社会との連携窓口の明確化を図ることが重要である。本学の窓口は、産学官連携、知財に関する社会貢献は研究支援センター、国際交流に関する国際貢献は国際交流センターが業務を実施している。しかし、地域連携等に関わる社会貢献は企画部「広報・渉外グループ」が担当しているが、学内外には地域連携、高大連携及び大学間連携に関わる連携窓口がわかりにくいという評価を受けているため、下記のとおり外部連携センターを設置し、窓口を明確にしていく。



事務組織・社会貢献小委員会

【方針】

教育・研究に加えて大学の第三の使命である「社会貢献」の推進のため、産・学・官の連携を強化して広く社会に貢献し、大学の社会的責任を果たす役割を担うことを方針としている。

【窓口の明確化】

地域連携、大学間連携および高大連携の担当部署がそれぞれ異なり、連携窓口が分かりにくいという評価をうけているため、2012年4月に「社会連携部」を新設し窓口の一本化・明確化を図った。

IX. 管理運営・財務

(一) 管理運営

2. 点検・評価

(2) 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

②改善すべき事項

学長、学部長・研究科長および理事（学務担当）等の権限と責任の明確化
学長、学部長・研究科長および理事の職務権限規程が制定されていないなか
で、大学経営が行われている。

事務組織・社会貢献小委員会

学長、学部長・研究科長および理事の職務権限規程については、原案作成
中であり、2013年度中の制定を目指して学部長懇談会、総合企画会議、常
任理事会、理事会の順に検討を進めることになる。

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

②改善すべき事項

学内外から地域連携、高大連携および大学間連携に関わる連携窓口がわかり
にくいとの評価を受けている。

事務組織・社会貢献小委員会

地域社会との連携強化を想定し名称を「渉外」とした大学の意図が必ずし
も学内外に理解されなかったことや、これまでの連携事業で当初の相談窓
口をみると、必ずしも一本化されていないことから、連携当初の交通整理
の役割を担う部署の存在が不明瞭であったため、連携事業の計画立案から
その後の事業展開に、少なからず支障をきたしている部分があると考えら
れる。

この点を踏まえ、連携をより効果的なものとするため、2012年度より事務
組織として社会連携部を設置し、当該部署が地域社会との連携にかかる事
業当初の窓口であり、学内各部署との調整が必要な場合には、交通整理の
役割を担う部署であることを明確にしている。

(4) 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

②改善すべき事項

被考課対象者は、役職者およびリーダー・グループ長への昇進候補者に限定
されているが、全事務職員への対象者拡大が必要である。また、人事考課（人
事評価）に基づき、能力開発、賃金、異動、昇格等への反映が必要である。

事務組織・社会貢献小委員会

大学経営、教職協働など、大学運営上様々な分野においてその役割がますます重要視されていく中であって、これまでどちらかという受け身（指示があれば動く）であった事務職員の体質改善を目的とした個々の能力開発が喫緊の課題であったことから、人事考課の対象者拡大に先立ち、人材育成（事務職員個々の能力開発）を優先的に進めているが、その一環として2012年度より事務職員の適正な人員配置、人材育成、能力開発さらにはワークライフバランスのコンセプトに基づいた労働環境の実現を目的とした事務職員自己申告制度を導入し、担当業務の性質、業務量と能力のマッチング、今後必要なスキル、現在の体調、大学に貢献できると考える能力などについて申告させることになった。

本制度は、事務職員個々の自己点検・評価の意味合いを持っており、能力開発、業務の振り返り、課題の把握、異動時における部署や業務とのミスマッチの防止等の効果を期待している。

なお、研修の体系化を進めているが、これを起点として、事務職員個々の能力開発の状況を把握した後に、全事務職員へ評価制度を導入し、評価結果を賃金に反映させるのはさらに次の段階になると考えている。

3. 将来に向けた発展方策

(2) 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

②改善すべき事項

学長、学部長・研究科長および理事の職務権限規程を制定し、経営と教学の職務権限を明確にし、適切な役割分担と権限委譲を進め業務の円滑な運営を行う。

事務組織・社会貢献小委員会

学長、学部長・研究科長および理事の原案作成中であり、2013年度中の制定を目指して学部長懇談会、総合企画会議、常任理事会、理事会の順に検討を進めることになる。

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

②改善すべき事項

外部連携センターを設置し、地域連携、高大連携、大学間連携および産学官連携の窓口を明確化し、大学の第三の使命である社会貢献の役割を果たしていく。

事務組織・社会貢献小委員会

ポートアイランドキャンパスの計画当初のコンセプトを今一度明確にし、地域社会と本学とのつなぎ役として機能させるために、2012年4月に設置した社会連携部が窓口となって、大学の社会貢献を推進していくことにな

った。社会連携部をK P Cに置くことで、立地的に兵庫県・神戸市・神戸市中央区との連携および神戸市が推進している神戸医療産業都市構想がポートアイランド二期に企業を誘致していることから産学官連携が強化された。一方、従来から行っている明石市・神戸市西区との連携についても、昨年までと同様に各種連携行事を行っているため、社会連携部をK P Cに置いたことに対して特別な支障は考えられない。

産学官連携における社会連携部の役割はあくまでも窓口であり、連携内容によって担当する部署との連絡を密にしながら進めている。特に教員の研究・知的財産に関係するものについては研究支援センターが担当し、企業との交流を促進するもの（教員の研究と企業とのマッチング等）については研究支援センターと協力しながら行っている。

(4) 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

②改善すべき事項

評価制度を早期に導入し、能力開発体系図を整備する。

事務組織・社会貢献小委員会

2011年3月に「やりがいのある元気な職場」をめざして、大学憲章に基づき「神戸学院大学事務職員人事中期ビジョン」を策定し、①事務職員人事評価制度の確立、②人材育成のための研修制度の充実、③やりがいのある元気な職場づくりの推進という3項目を重点事業として推し進めることになり、各項目の具体的なアクションプランを検討中であるが、優先して取り組んでいるのが人材育成のための研修制度の充実である。

現在、事務職員研修委員会を中心に、事務職員が職能に応じて求められる能力を修得するための研修メニューと、いつまでにそのメニューを修得すればよいかを時系列で明示し、大学の人材育成ならびに個々の研修に対する目標を明確にするという研修の体系化に向けた作業を進めており、2012年6月には体系化に向けた研修メニュー案作成の参考とするため、全事務職員にアンケートを実施した。

研修の体系化は、大学憲章に定める本学が期待する教職員像（「あるべき姿」）の実現に向けた第一段階と位置付けている。各部署共通の大学事務職員として当然備えておかなければならない能力の開発とともに、各部署の業務に必要とされる固有の能力も把握しつつ検討しており、2013年度のスタートを予定している。

研修の体系化を起点として、事務職員個々の能力開発の状況を把握した後に、全事務職員へ評価制度を導入することが第二段階で、2013年度には事務職員評価制度検討委員会（仮称）を設置して検討を開始し、2016年度までには事務職員評価制度を立ち上げ、評価結果を賃金に反映させるのはさらに次の段階（第三段階）で、2018年度以降には第三段階に移行できるよう専門家の助力も得て、事務職員の労働意欲・資質の向上を図るための方

策の一つとして制度の導入を図ります。

なお、管理職位が半期に一度は所属の職員と面談することを制度化し、所属の職員との間で課題、成果、期待等について話し合い、共通認識を持つことは、上司と部下のコミュニケーションツールとしての効果も期待されることから早期の実現を図りたい。

大学評価分科会報告書

申請大学名

神戸学院大学

〔基準8〕 社会連携・社会貢献

<概評>

貴大学は「大学憲章」の中で「地域の住民・産業界と共に進化する大学」と謳い、「社会に役立つ人材」「知の社会への還元」「地域社会への貢献」を貴大学の目指す姿として明示するとともに、これを社会連携・社会貢献の方針としている。こうした方針は、ホームページを通じて公表されている。

自治体との連携は、2005（平成17）年明石市と、2007（平成19）年神戸市西区と、2008（平成20）年神戸市中央区とそれぞれ「連携協力に関する協定」を結んでいる。ポートアイランドの新キャンパスのコンセプトも「産学官連携による共同研究拠点」であり、この方針は教職員にも周知されている。

大学間連携では兵庫医療大学、神戸女子大学、神戸女子短期大学と連携し、2008（平成20）年の「ポーアイ4大学による連携事業 - 安心・安全・健康のための総合プログラムを軸にして -」で文部科学省の戦略的大学連携支援事業に採択されている。また2009（平成21）年にも東北福祉大学、工学院大学と連携した「防災・減災・ボランティアを中心とした社会貢献教育の展開」で同支援事業に採択されており、大学間連携が活発に行われ、一定の成果を上げていることは高く評価できる。高大連携においても兵庫県立舞子高等学校や神戸市立須磨翔風高校と「連携協力協定」を結んでいる。

キャンパスの開放にも積極的に取り組み、1988（昭和63）年に完成したメモリアルホールでの「グリーンフェスティバル」はこれまで延べ300回を超える公演があり、延べ14万人を超える参加者があったことは高く評価できる。また、1976（昭和51）年からすでに30数年行われている「土曜公開講座」は2009（平成21）年からは生涯学習という新たな理念のもとで展開されている（『点検・評価報告書』227頁）。

事務組織・社会貢献小委員会

2012年4月に社会連携部を新設し、大学憲章で謳われている地域の住民・産業界と共に進化する大学をより一層推進するための担当窓口として機能している。

自治体との連携においては、地域連携講座（知事・市長シリーズ）として明石市長（2012年5月30日）、兵庫県知事（2012年11月1日）、神戸市長（2012年12月3日）に来校いただき講演を行った。また、神戸市が神戸ポートアイランドにおいて医療産業都市構想を掲げ医療関連企業を誘致しているが、その進出企業、神戸市に対して本学教員の研究紹介他を行う本学主催のクラスター交流会をKPCにおいて開催（2012年9月19日）し、産官学の連携を強化している。

大学間連携では、地域連携であるポーアイ4大学による連携事業および広域連携の東北福祉大学、工学院大学との連携事業を文部科学省の戦略的大学連携支援事業が終了後も続けて行っている。高大連携については、兵庫県立舞子高等学校からの要望もあり高校生に対して薬学部教員による連携授業をKPCで行う（2012年11月20日）ことで連携協力協定を推進していくこととなった。

グリーンフェスティバルは本年度14回開催し延べ338回の公演を行うことで、キャンパスの開放に積極的に取り組んでいる。

土曜公開講座についても前期5講座、後期6講座を開催している。来年度の土曜公開講座については、後期の開催場所をKPCに移すことで新たな参加者を得ることになり、本学の生涯学習についての認知度を高めていきたいと考えている。また、社会人キャリアアッ

プ講座および明石市産業振興財団との共催である公開セミナー・健康セミナーについても積極的に開催している。

本年10月には文部科学省との共催で「熟議」を開催し、本学と地域との各種連携について様々な課題に対する解決の方法を考えることで、これからの地域との連携強化を図るきっかけとなった。

以上のように、社会連携部を新設することで窓口の一本化・明確化を行い、社会貢献をより一層推進していく大学を目指す。

[基準9] 管理運営・財務

＜概評＞

「大学憲章」に「運営基本理念」として運営の4原則が明確に示されており（資料86『大学憲章』）、それを公式ホームページ、学生手帳、教育ガイド等で周知、公表している。また、大学運営に必要な学長・学部長等の職や、教授会・大学院研究科委員会も設置されている。一方、学長、学部長、理事などの職務や権限が不明瞭で、理事会、評議員会、評議会、常任理事会、総合企画会議、経営企画委員会、将来計画検討プロジェクト等の組織が複雑多岐で、組織図から見ても全学的な意思決定プロセスが不明瞭である。

管理運営に関する学内諸規程は概ね整備されており、適切に運用を行っているようであるが、学長、学部長・研究科長および理事の職務権限規程が制定されていない中で（『点検・評価報告書』232頁）、大学経営が行われているので、早期に規程を制定し、経営と教学の職務権限を明確にし、適切な役割分担と権限委譲を進め業務の円滑な運営を行うことが望まれる（『点検・評価報告書』232-235頁）。

事務職員のインセンティブを高める工夫として、人事考課の被考課対象者を全事務職員へ拡大する必要があるとともに（『点検・評価報告書』234頁）、事務職員の意欲・資質向上のために、より一層のスタッフ・ディベロップメント（SD）活動の普及等、事務組織の機能を高める努力が求められる。

予算配分と執行のプロセスの明確性については、年1回、予算・決算検証会議を行い、予算執行の妥当性を検証している（『点検・評価報告書』237頁）ことは、PDCAサイクルが機能していると評価できる。ただし、教育研究経費の予算執行率は例年80%台後半（『点検・評価報告書』238頁）となっているので、今後、予算・決算検証会議等を通じて予算管理体制を強化することが望まれる。監事による監査は、監査報告書にあるように月例財務監査のほか、前期、中期、後期と3回情報交換の場を設けるなど厳格に行われており、報告書はホームページ上でも公表している（『点検・評価報告書』237頁、資料303）。

事務組織・社会貢献小委員会

「学長、学部長、理事などの職務や権限が不明瞭」「学長、学部長・研究科長および理事の職務権限規程が制定されていない中で、大学経営が行われているので、早期に規程を制定」については、現在、学長、学部長および理事の職務権限を明確にするための規程を2013年度中に制定すべく検討を進めており、さらに円滑な業務運営となるよう推進していく。

「組織が複雑多岐で、組織図から見ても全学的な意思決定プロセスが不明瞭である」「経営と教学の職務権限を明確にし、適切な役割分担と権限委譲を進め業務の円滑な運営を行うことが望まれる」については、現在、総合企画会議と評議会のあり方について学部長懇談会等で検討中であり、2つの会議の審議事項の整理と職務権限規程の制定により2013年度中には意思決定プロセスが明瞭になるものと考えている。

「人事考課の被考課対象者を全事務職員へ拡大する必要がある」「より一層のスタッフ・ディベロップメント（SD）活動の普及等、事務組織の機能を高める努力が求められる」については、2011年3月に「やりがいのある元気な職場」をめざして、大学憲章に基づき「神戸学院大学事務職員人事中期ビジョン」を策定し、①事務職員人事評価制度の確立、②人材育成のための研修制度の充実、③やりがいのある元気な職場づくりの推進という3項目を重点事業として推し進めることになり、各項目の具体的なアクションプランを検討中であるが、人材育成のための研修制度の充実に優先して取り組んでいる。

現在、事務職員研修委員会を中心に、事務職員が職能に応じて求められる能力を修得するための研修メニューといつまでにそのメニューを修得すればよいかを時系列で明示し、大学の人材育成ならびに個々の研修に対する目標を明確にするという研修の体系化に向けた作業を進めている。研修の体系化は、大学憲章に定める本学が期待する教職員像（「あるべき姿」）の実現に向けた第一段階と位置付けており、2013年度に導入予定の研修の体系化を起点として、事務職員個々の能力開発の状況を把握した後に、2016年度までには全事務職員へ評価制度を導入することが第二段階で、評価結果を賃金に反映させるのは最終段階（第三段階）と考えており、2018年度以降には最終段階に到達できるよう考えている。