

法人本部

企画課管理用 管 — A — 2

推進主体	人事部人事課
責任者	人事部長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
管	—	A	職員の能力開発と事務組織の活性化	令和 4 年度	令和 9 年度	あり(予定)

① 目的・内容						
<p>学校間のし烈な競争を勝ち抜くために、新規事業への人的資源投入は必要不可欠であり、総人件費を抑制しつつも、新たな事業展開に対応できる事務組織を目指し、事務組織全体の底上げ・活性化を図る施策を行う。各種人事・給与制度の修正・見直しを行い、人件費の効果的な配分と人材活用の仕組みを整える。また、中期計画と連動した部門横断的なワーキンググループに若手職員を積極的に参画させ、実務経験を積むことで課員が担う業務の高度化を図るほか、業務以外での学習機会を用意することで高度化・複雑化する課題を解決するための幅広い知識や経験・考え方を身に付けられる環境を用意する。現段階で検討している具体的な施策は、次のようなものが挙げられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事・給与制度の修正・見直し(昇給、俸給表等)</li> <li>・学外研修出向先の開拓・拡大</li> <li>・人事異動時期の変更・分散の検討</li> <li>・退職者の再雇用の検討(出産・育児・介護・留学等の事情で退職した教職員を優先して再雇用する)</li> </ul>						

② 到達目標(数値目標/定性目標) ※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。						
<p>今後益々、高度化・複雑化する課題を解決できる職員が育成され、活用されること、また、各種人事・給与制度の見直しにより財源を確保し、新規事業を行う際にフレキシブルに人的資源を投入できる事務組織となること。</p>						

③ ロードマップ							
年度	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
予定							

④ 数値目標の詳細 ※設定できない計画については記載不要。						
指標の名称			指標の定義(計算式/説明)			
1						
直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標						
実績						
2						
直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標						
実績						

(様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
令和4年度 (2022年度)	<p>現段階で検討している各種施策について、情報収集やシミュレーション等を開始し、本院の状況をふまえた場合の課題と方向性を明らかにする。また、各部門の中期計画の内容・進捗にあわせた、適切な人材配置を検討・実施する。</p>	<p>職員の人事・給与制度の修正・見直しの検討にあたり、現状分析を行い、修正・見直しの前段階として、職員職能資格規程における昇格の基準を実態に合わせて改正した。また、専任職員採用選考については、新卒・経験者採用に加え、出産・育児・介護・留学等の事情で退職した職員を対象とした募集を検討・実施した。退職者の再雇用は、退職前の経験により、即戦力として組織の活性化が図れることが見込まれ、募集形態としての有効性を引き続き検証したい。</p>
令和5年度 (2023年度)	<p>職員人事異動については、これまで年度初めの4月1日付けを原則としているが、一方において、年度初めは、本院における繁忙期でもあり、事務運営のより一層の安定化を図ることを目的として、その一部について、時期の変更・分散の可能性について検討を行う。職員の人事・給与制度の修正・見直しについて、現状分析・シミュレーションを行い、人件費の増加を抑制しつつ事務組織の活性化を図る施策を引き続き検討する。</p>	<p>職員人事異動時期の変更・分散の可能性について、過去数年間の異動情報をもとにシミュレーションを行うとともに、年度途中の異動に関する現行人事制度上の問題点等とそれらへの対応策について、検討を行った。また、職員の人事・給与制度の修正・見直しについては、令和6年度にその対応期限が迫っている令和7年度以降の給与俸給表の最終号俸漸減経過措置への対応と併せて検討し、次年度の提案に向けた準備を進めた。</p>
令和6年度 (2024年度)	<p>令和5年度中に検討を行った職員人事異動時期の変更・分散の実施について、事務部門の各種会議体で議論を行い、その意見を踏まえ、令和7年度からの実施の可能性を模索する。職員の人事・給与制度の修正・見直しについては、令和7年度以降の給与俸給表の最終号俸漸減経過措置への対応において、人件費の増加を抑制しつつ、新たな事業展開にフレキシブルにマンパワーを投入できる事務組織を目指し、その仕組み作りについて引き続き検討を行う。</p>	<p>職員人事異動時期の変更・分散の実施については、部内で引き続き検討している段階であり、令和7年度に事務部門の各種会議体で議論を行う準備を行った。職員の人事・給与制度の修正・見直しについては、令和7年度以降の給与俸給表の最終号俸漸減経過措置への対応を行ったものの、当初想定していた提案までには至らず、人件費の増加を抑制しつつ、新たな事業展開にフレキシブルにマンパワーを投入できる事務組織を目指し、その仕組み作りについて早期実現できるよう引き続き検討を行った。</p>
令和7年度 (2025年度)	<p>前年度からの検討課題である職員人事異動時期の変更・分散、及び給与俸給表の最終号俸漸減経過措置について、引き続き検討する。また、職員の学外研修出向先の開拓・拡大について、情報収集を行い、高度化・複雑化する課題を解決するための幅広い知識や経験・考え方を身に付けられる環境整備を目指す。</p>	<p>職員の学外研修出向先の開拓・拡大については、海外研修先を拡大し、JICA青年海外協力隊への現職参加を開始した。この取組みにより、開発途上国での経験を通じて、多様性や異文化理解を深め、グローバルな視野を広げることにつながるものである。職員の人事異動時期の変更・分散については、他学園の先行事例をヒアリングしながら、実施にあたっての留意点等を検討している段階である。給与俸給表については、予算制度見直しに伴い給与改定の際に原資が確保できる見通しとなったことから、ベースアップを行った。優秀な人材の確保・定着を図るうえで、給与の水準は重要な要素の一つであり、給与俸給表における最終号俸の漸減経過措置実施の適否について、慎重に検討する必要がある。</p>
令和8年度 (2026年度)	<p>前年度からの検討課題である職員人事異動時期の変更・分散、及び給与俸給表の最終号俸漸減経過措置について、引き続き検討する。給与俸給表の最終号俸漸減経過措置については、近年、社会全体においてベースアップの傾向が顕著であるため、本院においても、優秀な人材の確保・定着を図る観点から、給与俸給表における最終号俸の漸減経過措置実施の適否について検討する。</p>	