

伝統を守り続けながら、常に前を向き改革を進めていく、 後押ししてくれるのは、使命感と学生・生徒への強い想いがあるから。

武庫川女子大学
人事部 人事部長
篠原 賢三様

今回は2019年に創立80年を迎える、女子大学では国内最多1万人超の学生が学ぶ武庫川女子大学人事部の部長 篠原 賢三様にお話を伺いました。

人材の外部サービスは無くしてはならない存在である。

現在、人材派遣サービスを活用しておりますが、大きな成果・メリットとしては、専門職として、また即戦力として活躍してもらっているところです。また事務能力の高さもすばらしいと感じており、豊富な人材を揃えておられるところに大きなメリットを感じています。急遽、専任職員が長期休養にはいる事もあります。その場合、後任をすぐに採用する事が難しい場合もありますので、必要な時期に必要な能力を持っておられる人材を確保出来る人材派遣のサービスは非常に重要な位置づけとなっており、今後も活用を継続していきたいと考えています。

専任職員と派遣スタッフとの業務を繊細に分担する事で業務効率を上げていく。

専任職員と派遣スタッフの方ではもちろん、待遇が違いますので、業務内容については色々と考えて業務分担をしています。派遣スタッフの方には専門職としての仕事をお願いしていますので難易度も高くなっていますが、派遣スタッフの皆さんはきっちりと仕事をして頂いており我々としては感謝するとともに、今後も高い能力を発揮していただけることを強く期待しているところです。学内外の調整や交渉業務、またすぐに目に見えない水面下での業務などは専任職員が担当するのはもちろんですが、良い意味で業務分担を明確に分ける事で日常業務をスムーズに進められるものと



Top Interview 篠原 賢三様インタビュー

考えています。

女性の人材育成が今後の重要事項。新学部開設やICT教育の改革を進めていく。

2019年に創立80年を迎えることもあり、教育やキャリア形成で色々取り組んでいる事があります。例えば学生に対しては、キャリアセンターで様々なキャリアプランや講座を多数開講し、少しでも就職の支援になればと思っています。またインターンシップも15年ほど前から積極的に取り組んでいます。エクステンションでは様々な資格取得支援に向けた講座も、多数開講していますが、基本にあるのは各学科における人材育成のポリシーであり、それに見合うカリキュラム構成だと考えています。教員採用は本学の立学の精神と教育方針、さらに各学科のアドミッションポリシーや特性もご理解を頂いた上で採用することが重要と考えています。

前述のエクステンション講座受講による資格取得は、現在では大学内で取得が可能となりました。これは学部教育による人材育成を補完し、社会で活躍できる力を付加価値として学生自身

が身に付けられる環境を大学が提供できる、サービスの一つと考えます。本学院の理事長は教育研究問題に関して非常に意識が高く、特に女性の人材育成に注力しております。数年前から創立80年に向けて5つの目標を掲げており、そのひとつに女性の人材育成の重要性があります。2009年に創立70周年を迎えた直後、女性の人材育成については最重要事項であると位置づけ、教授会、評議員会、学院部長連絡会、事務局の全体会議等でも積極的に方針を打ち出しています。あわせて理事長は「教育の質の向上」も言われており、これも大学院、大学、短大、附属中高等の各部門に対して具体的なイメージで呼びかけています。今こそ「教職協働」と言われるようになっていますが本学では比較的早い時期(平成に入った頃)から、その仕組みづくりや支援といった形で業務に取り組んでおり、学院全体を横断的に見ることでできることが事務局の強みであると考えています。教育の質の向上と推進のために様々な形式で先生方のご理解とご協力を得て、教育改革を事務局が支援あるいは引っ張っていけるようにと考えています。

また同時に既存学部学科の発展・充実も考えて

いかなければなりません。特に併設の短期大学については時代背景もあり、年々厳しさが強まっている傾向にもありますが、短期大学の活性化と附属中学校高等学校の改革にも取り組んでいます。内部進学が武庫川学院の強みでもあっていますが、附属中学校高等学校独自の魅力をもっと発信し、生徒募集につなげるように考えています。それには見様見真似ではなく、本質的な独自改革が必要であり検討をしている最中です。現在、武庫川女子大学では社会科学系学部の設置についても考えています。また、本学は情報メディア学科と情報教育センターを約20年前から設置しており、当時はかなり先進的で「情報の武庫川女子大学」とのお言葉を多数頂きました。今後は情報系でも独自の路線を見出し、ICTの教育開発に注力していきたいと考えています。そして女性の人材育成だけでなく、グローバル人材の育成も重要と考えています。アメリカの西海岸のワシントン州にスポケーンという町があり、ここに武庫川女子大学アメリカキャンパスを約25年前に開設しました。大学英語文科学科と短大英語キャリア・コミュニケーション学科でそれぞれ4ヶ月間留学、また英文以外の学部学科でも1ヶ月～2ヶ月間、トータルで年間約500名が語学研修や異文化体験等でアメリカキャンパスを利用しています。やはり英語は実際の教育活動を通して、感じ・学ぶ事が大切であり、グローバル人材の育成につながる取組みを考えています。

グローバル人材の育成で大きな成果を得た事と今後の課題が見えた今、考えている事。

グローバル人材の育成についてアメリカキャンパスでの語学留学についてお話しましたが、武庫川女子大学にはこのようなアメリカ留学など、多数の英語学習の自学自習システムがあります。このようなシステム・考えは約25年前に導入をしており、一つにはTOEICの点数アップ等も具体的な目標として掲げています。例として4ヶ月間のアメリカキャンパス留学後、TOEICのスコアが300点ほど伸びる学生もいます。武庫川女子大

学には英語文化学科の中にACE(Advanced Course in English)という英語のスペシャリスト教育のコースがあり、TOEICのスコア平均が800点あり、中には満点近い学生も何名かいます。あとスカイプを使った教育も5～6年前から導入し、ハード面も充実させています。またネイティブが常駐しているイングリッシュプラザを設けており、学生が遊び感覚で来て英語を学べるようなシステムになっています。また、交換留学も活発で最近ではベトナムあたりにもリクルートしていますが、英語圏の交換留学生数が伸び悩んでいる状況もあります。日本語の勉強で留学される方など多数いますが、やはり全科目英語による授業対応も必要と感じており、今後の課題と考えています。そして、短期大学での英語を必修とし、また大学全学科でも英語を必修にするなど、グローバル人材の育成に向けて英語学習に注力しています。実社会では今後ますます英語の必要性が高くなりますので、学生への支援をこれからも最大限、行っていきたいと考えております。

人事部として職員のスキルアップは必須であり、職員のスキル向上が教育の向上にも繋がる。

今年には派遣法の改正やストレスチェックの導入そして、マイナンバーなど人事関係の業務が増加していますが、人事部として人事評価はしっかりとやっていかないといけないと考えています。人事評価は約10年前に目標管理制度を導入し、学院全体の目標に対して職員個人の目標を具体的に設定して評価をしています。まず理事長から経営方針が年度単位また中長期の計画が発表され、その方針を受けて事務局全体の目標を設定します。そして部署毎に管理職が目標を設定して評価、あるいは人材育成を行っていますが運用は難しい面もあります。どうしても数字にあらわれない評価項目もありますので、基本的には課題への対応状況や解決力と行動評価を主に、評価しています。また人事部として学内の研修検討委員会と連携して学内研修も体系立てて実施をしています。有期雇用職員の対応など、まだまだ人事部と

して取り組む課題は多いと感じています。

人材サービス会社は今後も大学とともに成長し続けてもらいたい。

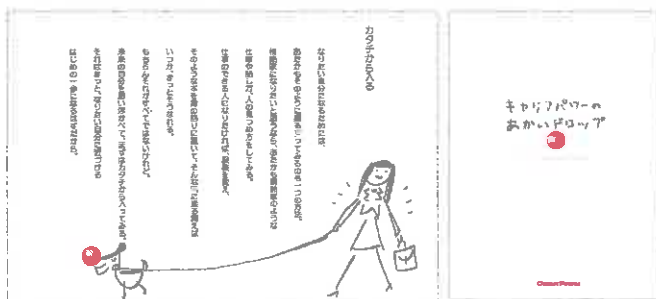
今後も人材派遣サービスの活用は継続していかうと思っています。今後、人材サービス会社へ期待したい事はやはり専門性の高いスタッフと即戦力としてお仕事が出来るスタッフさんのご紹介です。そして専門性と即戦力以外として期待する事は、その派遣スタッフの方が武庫川女子大学で頑張ろう!と頑張っていただけるか、そういう気持ちがある方をご紹介していただく事も人材サービス会社へは期待しています。冒頭で申し上げました通り、専任職員と派遣スタッフとは待遇や業務内容も違いますが、一緒に仕事をする仲間と思っていただける方は大歓迎です。

多趣味で忙しいですが、音楽は本格的なブルーグラス。

私の経歴ですが卒業大学は近畿大学です。卒業後は武庫川女子大学で勤務をしており、入職時は教務や入試などの教学系部署での勤務が長かったのですが、現在は法人人事として業務に就かせて頂いています。趣味はスポーツ・音楽・旅行・読書等です。スポーツは剣道をやっており大学卒業後も約30年間、武庫川女子大学剣道部で合宿や試合の応援など、お世話もさせていただきました。音楽はアコースティック音楽のジャンルであるブルーグラスが好きで、年に1～2回、演奏会のようなものもやっており20年ほど続いています。ちなみにパートはギターとフラットマンドリンです。機会があれば、演奏も聴きにきて下さい。

■ Information

● ご存知ですか? キャリアパワーのあかいドロップ



「This We Believe」わたしたちキャリアパワーの信じるどころ。その思いから生まれた小さな冊子が「キャリアパワーのあかいドロップ」です。出会うことができたすべてのスタッフの皆様の中に、私たちの想いをお伝えしたい。そして、一人でも多くの方の中に、その想いを留めてほしい。ずっと変わらぬ思いでお届けしています。ぜひご愛読ください。

ご希望の方に配布中です くわしくはスタッフ企画室まで!

TEL 0120-288-450 E-mail info@careerpower.co.jp

■ Career Study

ココが知りたい派遣法

「改正派遣法における「事業所」の考え方とは？」

派遣労働者を受入れるにあたり、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣については、原則3年までとする「事業所単位の期間制限」が設けられています。では、この「事業所単位」について考えてみたいと思います。

○事業所

「事業所」とは、労働者の勤務する場所又は施設のうち、事業の内容としての活動が有機的、組織的に行なわれる場所のことであり、作業組織上相当の独立性を有するものである。

具体的には雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であり、

※労働者派遣事業関係業務取扱要領から抜粋

雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であるとあります。では、雇用保険の適用事業所とは？

(イ) 場所的に他の(主たる)事業所から独立していること。

(ロ) 経営(又は業務)単位としてある程度の独立性を有すること。すなわち、人事、経理、経営(又は業務)上の指導監督、労働の態様等における程度の独立性を有すること。

(ハ) 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること。

※雇用保険業務取扱要領から抜粋

どこかで見た文面だと思えば、労働者派遣事業関係業務取扱要領の事業所の記載とまったく同じです。では、労働者派遣事業関係業務取扱要領の続きは、「上記(イ)(ロ)(ハ)すべてに該当しない場合であっても、他の社会保険等の取扱い等によっては、一つの事業所と認められる場合があるから、実態を把握の上、慎重に事業所か否かの判断を行なうものである」とあります。

明示はされていますが、判断をするには不明瞭なので労働局(5箇所)に聞いてみました。

- 住所が違えば、事業所として別とみなします。
- 例え住所が違ってても、雇用保険の適用事業所が同一であれば一つの事業所とみなします。
- 本社と工場のように労務管理が違い、36協定も別であれば別の事業所とみなします。

概ね、まとめますと上記のような回答で労働局により見解が異なりました。現時点では判断がつきにくく、近日中に厚生労働省よりQ&Aがでると聞いておりますが、新法は施行されています。

現状におきましては、「事業所単位の期間制限」の法の趣旨が「常用代替防止」であることから、例えば小規模な営業所や販売店を事業所とするのではなく、雇用保険の適用事業所である本社と同一であると考えるのが望ましいと思われれます。

講師

事業本部 法令遵守委員会
西澤 淳

行政監査対応が豊富で、実務経験を有している弊社コンサルタント。派遣法や労働法、労働問題や派遣監査に精通しているキャリアパワーの法務担当でもあり、モットーは「元気が一番」。

● 法令遵守委員会

キャリアパワーは、労働者派遣法や労働基準法など各種労働法令を遵守し、常に適正な事業運営を果たすために、社内に法令遵守委員会を設置しています。定期的に派遣先を巡回、また社内監査を行いながら、派遣契約内容を改めて見直し、法令の遵守ができていないかの再チェックを行っています。また、全社員に対して法令知識向上とコンプライアンス遵守の意識強化のために、定期的に研修会や勉強会を実施し、コンプライアンスの課題解決や事前防止の徹底を図っています。遵法精神を貫くことで、当社で働く派遣労働者、そして人材派遣を利用される全ての派遣先企業様に、よりいっそう満足していただけるよう活動を行ってまいります。

派遣コンプライアンスに関する問合わせ先

株式会社キャリアパワー 法令遵守委員会

TEL 075-341-2929 E-mail support@careerpower.co.jp

キャリアパワー各支社へは、フリーコール 0120-154-450 にお気軽にお問合わせください

東京：〒100-0004 東京都千代田区大手町1-7-2 東京サンケイビル 15F

TEL.03-6895-2929(代) FAX.03-6895-2911

大阪：〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田1-12-17 梅田スクエアビルディング 2F

TEL.06-6346-2929(代) FAX.06-6345-1268

名古屋：〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅3-25-9 堀内ビル8F

TEL.052-563-2929(代) FAX.052-563-3511

京都：〒600-8216 京都府京都市下京区堀小堀通烏丸西入東塩小路町843-2 日本生命京都サカビル 4F

TEL.075-341-2929(代) FAX.075-341-3828

滋賀：〒525-0025 滋賀県草津市西波川1-1-3 リバティハウス4F

TEL.077-501-9292(代) FAX.077-501-9200

システムセンター：〒600-8269 京都府京都市下京区七条通堀川西入西八百屋町160

TEL.075-344-6776(代) FAX.075-344-6780

発行

株式会社キャリアパワー

企画/制作

株式会社キャリアクリエイト

2016.3.15発行

■ Information

第1回キャリアパワー主催「ラーニングcommonsの本質に迫るPartⅢ」

■「学び」の図書館紀行、施設見学セミナーを実施しました

今回の施設見学セミナーは「第17回 図書館総合展」で弊社主催セミナーPARTⅡで発表いただきました

龍谷大学様、立命館大学様のラーニングcommonsの施設を実際目で確かめていただく集大成の内容となりました。当日は三部構成とさせていただきます、第一部では龍谷大学深草図書館、第二部では立命館大学大阪茨木キャンパス図書館の施設見学をさせていただきます、それぞれのcommonsのハード面また取り組み内容、利用目的の説明をいただきました。質疑応答の時間では参加いただきました皆様からは多くのご質問等もあり、活気ある施設見学セミナーとなりました。第三部では参加いただいた皆様と懇親会を開催させていただきます、多くの皆様から他大学との交流、意見交換もできた有意義なセミナーであったとの感想も寄せられました。

改めて今回のPartⅠ・PartⅡ・PartⅢのセミナーを主催させていただきます、感じた事は皆様のラーニングcommonsへの関心の高さ、また参加いただきました皆様が大変熱心により良いサービスを利用者に提供したいという強い思いを感じました。今後も弊社では皆様のご期待に応えるべく、多岐に渡ってセミナーの開催を実施していき、少しでも皆様のお役に立てればと考えております。ご参加いただきました皆様、また遠方から足をお運びいただきました皆様、有難うございました。



■ Information

改正派遣法の講習会実施のお知らせ

NECライティング株式会社(物流・受注部門)様にて派遣法改正に伴い、派遣法講習会を実施致しました。

2016年2月にNECライティング株式会社(物流・受注部門)様へ派遣法講習会を実施致しました。2015年9月30日に派遣法改正となり、今回の改正ポイントなど派遣先企業様の目線で講習会をさせて頂きました。派遣元会社としてはこの様な場を設けて頂ける事で、「派遣先=派遣元」として双方の理解をより深められたと思っております。今後も派遣先企業様への講習会を継続していき、弊社ではコンプライアンスを徹底して参ります。

【ご要望にあわせて講習会内容を無料で実施頂きます】

●場所 ●時間 ●内容 ●参加者 ●目的などご要望をお伺いします。

【行政監査対応が豊富で実務経験を有している講師が実施します】

派遣法や労働法、また労働問題、派遣監査などに精通しております。

<まずはお気軽にお問合せ下さい。>

問合せ 営業担当まで

