

事務職員の人材育成方針

令和元年12月5日
事務局 長 裁 定

〇はじめに

国立大学の法人化後、国立大学においては、自主性、自律性を活かした積極的な経営が求められており、また、大学間の競争激化の中で、経営機能の強化を図りつつ、知の創造と継承を担い、教育・研究等の優位性を確保し続ける必要がある。

このため、大学の構成員である事務職員には、大学経営を担うためのマネジメント力、企画力、専門的能力が必要な時代となり、事務職員の意識改革と能力開発は急務の課題となっている。

このことから、より質の高い人材育成の実現に努めるため、徳島大学事務職員人材育成方針を定める。

I 基本方針

1 目指す職員像

- (1) 大学職員としての自覚及び使命感を持ち職務を誠実に遂行する職員
- (2) 説明責任を果たせる職員
- (3) 広い視野と柔軟な発想を持ち多様な価値観に対応できる職員
- (4) 専門的資質を備える職員
- (5) 時代の流れを読み新たな課題に積極的に取り組む職員

2 求める能力・知識

- (1) 構成員としての自覚、倫理観
- (2) コミュニケーション能力、折衝・交渉力
- (3) 柔軟な発想、判断力
- (4) 職務に対する専門的知識
- (5) 経営コスト意識
- (6) 新たな課題の解決に向けた企画立案能力
- (7) リーダーシップ、指導・育成能力

II 採用・昇任・異動等

「大学運営」「地域貢献」「医療」等の発展に資するため、従来の年功序列にとらわれることなく、企画・立案能力や適性、実績及び意欲等を重視する。

1 採用

- (1) 総合職は統一採用試験からの採用を原則とし、二次試験においては、協調性や積極性、幅広い視野と柔軟な考えを持ち、責任感のある人材を確保するため、人物本位の選考を基本とする。
- (2) 高度の専門的能力を有する者を専門職（スペシャリスト）として、統一採用試験によらず独自の選考採用試験又は外部人材の登用により採用する。
- (3) 特に優秀な人材については、従来の給与決定にとらわれることなく、「年俸制」を適用することもできることとする。

2 昇任

勤務成績、資質・能力、適性、経歴、本人の意向を総合的に判断して行うものとする。なお、専門職については、資格・免許取得、専門知識を計るレポート、試験、プレゼンテーション等を総合的に勘案する。

部長級については、事務局長からの推薦に基づく候補適任者の中から、面接試験を経て選考する。

課長級及び副課長級については、所属部長からの推薦に基づく候補適任者の中から、面接試験を経て選考する。

職員の士気高揚のため、年功序列の待遇改善的な要素を含む昇任は実施せず、性別や年齢にとられない実力本位の昇任を実施する。

3 異動

組織の強化・活性化と人材育成を図る観点から配置換を行う。この場合において、長期にわたって同一のポスト・地区に在職することがないように留意する。（ただし、職務内容を鑑みて専門職は除く。）

- (1) 総合職については、特定の系列に偏らないよう、採用後概ね10年以内に、2～3年のサイクルを目処に複数の系列を経験させる。
- (2) (1)の終了後、将来のリーダーとなりうる者については、その適正な分野を見極めたうえで、企画立案等の大学運営にかかわるような中心的な業務を経験させ、リーダー候補として育成する。
- (3) 専門職については、柔軟性を持たせるため、総合職を経験させることが出来るものとする。

4 人事交流等

職員としての知識, 経験, 視野, 人的ネットワークの拡大を図る観点及び本学では得ることのできない貴重な業務経験を積むため, 次の人事交流等を実施する。

- (1) 徳島地区3機関(本学, 鳴門教育大学及び阿南工業高等専門学校)での人事交流
- (2) 文部行政機関等への研修・出向等
- (3) 国立大学, 地方公共団体, 私立大学, 民間企業等との人事交流・出向等

Ⅲ 研修制度

教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため, 職員に必要な知識及び技能を習得させ, 並びにその能力及び資質を向上させるための研修の機会を設ける。

(別紙「徳島大学事務職員の研修体系」参照)

Ⅳ キャリア形成

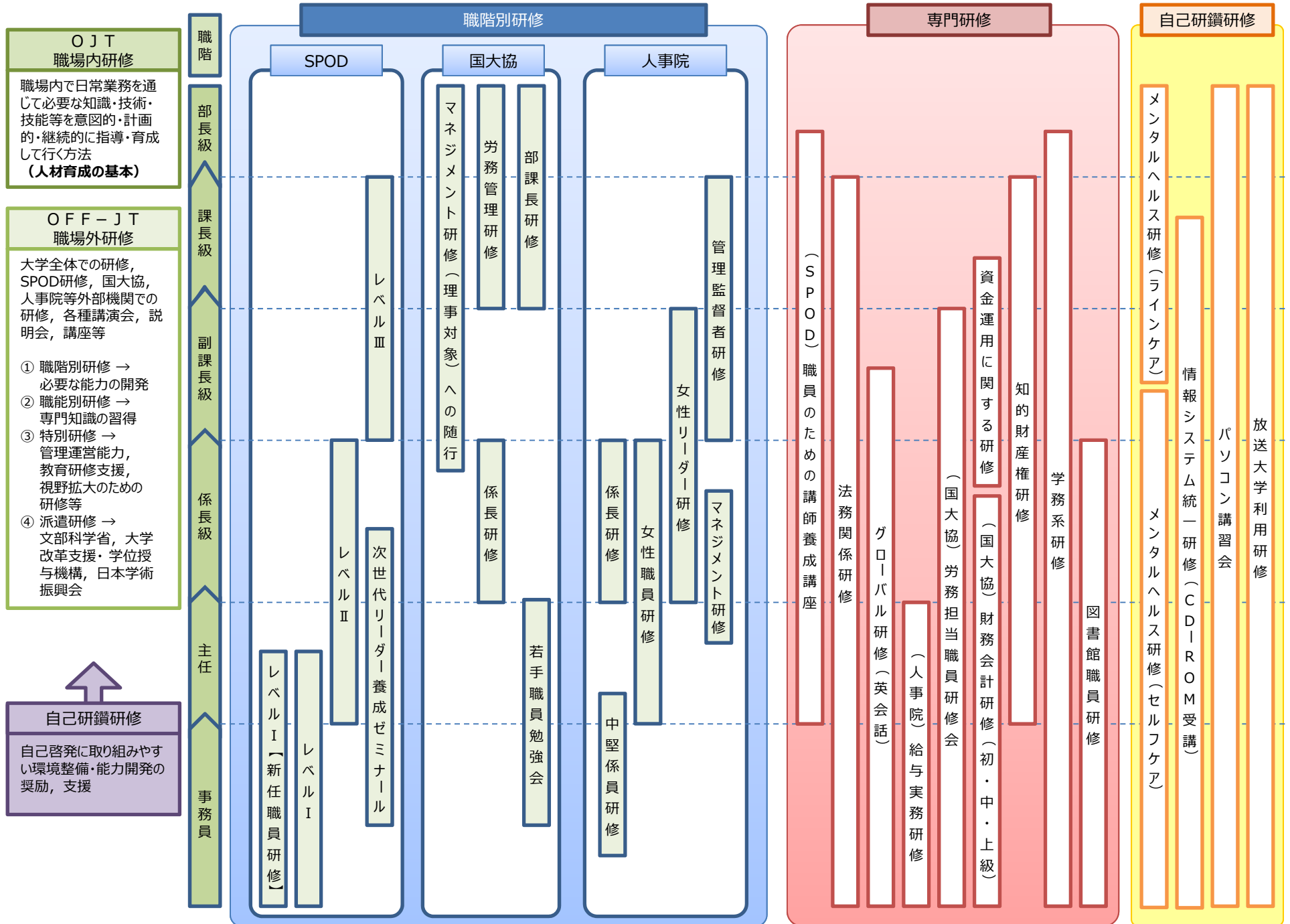
業務の質の向上と職場の活性化に向け, 職員の意欲や個性を生かすキャリア形成に資するため, キャリアマップを策定する。

(別紙「徳島大学事務職員のキャリアマップ」参照)

Ⅴ その他

職制については, 従来の職制にとらわれず, 必要に応じて適宜, 柔軟に見直すものとする。

徳島大学事務職員の研修体系



徳島大学事務職員のキャリアマップ

