

国立大学法人信州大学事務等職員人材育成基本方針

趣 旨

信州大学（以下「本学」という。）事務等職員（事務職員、図書系事務職員、施設系技術職員。以下「職員」という。）は、本学の理念・目標の実現に向け、それぞれが大学運営の中で委ねられた自己の職分を主体的かつ積極的に実現するとともに、大学運営組織の創造的な一員として活躍することが求められる。

このため、学長をはじめとする意志決定システムをサポートし実行する能力を有する人材を養成するため、職員個々の意志と意欲を尊重し、職員個々に応じた能力向上のための人材育成の基本方針のもとに、体系的かつ効果的に職員の育成を行うこととする。

ここに、職員を対象とした基本方針を制定し、高い能力を育成された職員が、教員とともに大学運営の中核となり、大学の理念・目標の実現に務めるとともに、職場における職員自身の自己実現を図ることを目指すこととする。

目指すべき職員像

本学は、現代社会の激動の時代を乗り越え、サステナブルな存在になるために絶えず社会の変化とともに進化し続ける本学を支える職員として、好奇心に富み、幅広い知識やスキルを積極的に身につけ、それらを駆使してクリエイティブに思考し、企画・立案して活動する意欲のある人材の育成を目指す。具体的には、次に掲げる職員像を理想とし、人材育成の目標とする。

- (1) 国や社会から大学に対して求められている方向性を的確に理解し、エビデンスを基に示すことができ、それらを基に教員及び学生と協働し、大学運営に参画する力を備えている職員
- (2) 本学のミッション・ビジョンを的確に理解し、課題を見出し、その課題への対応方策を企画・立案・実行できる企画立案能力を備えている職員
- (3) 的確に情報を収集し、理解し、発信する力を備えている職員
- (4) 高度な専門性を有し、それらを活用し、大学経営を支えていく力を備えている職員
- (5) 好奇心に富み、幅広い知識やスキルを積極的に身につける意欲と向上心を持っている職員
- (6) 協調性を持ち、他者と協力的な関係を築くとともに協働することができる職員

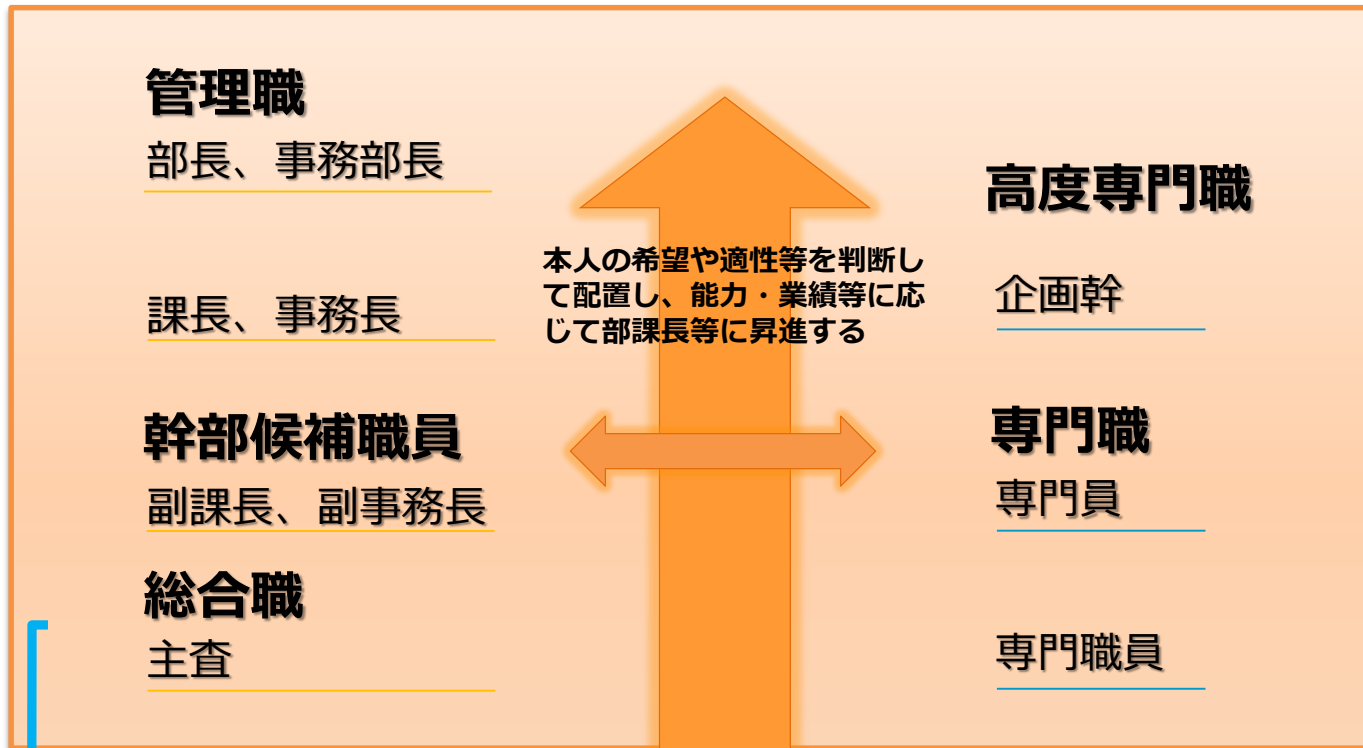
国立大学法人信州大学事務等職員人材育成基本方針

人材育成の基本ポリシー

本学は、職員の人材育成にあたり、次の事項を基本ポリシーとして実施する。

- (1) 本学の理念・目標を実現するために、職員の人材育成に積極的に取り組む。
- (2) 本学の重要な人的資産である職員個々の意志と意欲を尊重し、職務上必要となる能力の育成を行うとともに、自己啓発による能力開発への必要な配慮・支援を行い、社会に通用する人材の育成を図る。
- (3) 人材育成は、計画的に、体系的にかつ効果的に実施するとともに、各部門間で必要となる能力形成のバランスをとるように十分配慮して行う。
- (4) 本学以外の大学、行政機関、団体や企業等とも連携して行い、社会においても必要とされる能力を発揮できる人材を育成することを目指す。
- (5) 本基本方針により目指すべき職員像と人材育成制度の全体像を示すとともに、本学能力・行動評価制度等による能力等の評価を踏まえ、職員個々が自身のキャリアプランを作成できるようにする。
- (6) 人材育成は、人事異動、各種研修、出向、自己啓発、能力資格制度、能力・行動評価等の各種の人事制度及び能力開発方法を有機的に活用し総合的に行う。
- (7) 多様性に対応できる経営マネジメント力を有する人材の確保を目指し、大学職員としての基本的な資質を育成した上で管理職と高度専門職を育成する（別紙1参照）。
- (8) 複数の職系の業務能力の習得、向上を目指し、主たる職系（メイン・キャリア）と従たる職系（サブ・キャリア）を育成する方法を採る。
- (9) 多様性のある職場作りにより組織の活性化を図るため、ダイバーシティを推進し、女性職員の管理職への積極的登用等を促進するとともに、男女問わず能力開発向上の機会の確保に努める。
- (10) 選考採用等の外部人材登用による職員についても、キャリアプランを確立し、人材育成を進める。
- (11) 人材育成を効果的に推進するために、職場でのOJT(オ・ザ・ジョブ・トレーニング)を行うに際しては、上長（部長、課長、リーダー等）の育成指導システムを確立する。上長は、職務上の下位の職員に対して、常に職務遂行上の知識・能力の修得の高度化及びコミュニケーション能力の向上を図る責任を負う。

信州大学事務等職員キャリアプラン



一般層

主任

係員

新人育成プログラム

採用から6年程度2～3年毎に異なる職系を経験するとともに、内部部局と部局の両方を経験することを基本とする

この間、文部科学省、国立大学協会、日本学術振興会等の他機関への出向機会あり