

# 国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針

## 趣 旨

信州大学（以下本学とする）職員は、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。

また、職員の育成にあたっては、教員と職員の枠に当てはまらない融合的職域に応じた専門的な知識と能力を備えた人材の育成や専門分野に特化した専門職（スペシャリスト）の育成など、複線的なキャリアパスを構築することにより、各職域に応じて優れた人材の確保や養成を行う。

ここに、本学人材育成方針を制定し、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。

## 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) 本学は、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) 本学は、職員が本学の重要な人的資産であることを確認し、職員個々の意志と意欲を尊重し、職員個々に相応する職務上の能力の育成を行うとともに、職務外の自主的な能力開発についても必要な配慮・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、各業務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) 人材育成は、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、社会において必要とされる能力を発揮できる人材を養成することを目指す。
- (5) 本学は、本学の業務上要請される人材育成の位置づけと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、自らの業務に係る意志と意欲を実現するため、職員個別のキャリア計画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) 人材育成は、多様な対応力のある経営企画能力を有する人材を確保することを目指し、大学職員としての基本的な資質を養成した上で管理職と専門職等を養成する複線型のキャリアパスを設ける。
- (8) 人材育成は、部門業務別に複数の業務能力を習得向上することを目指し、主たるキャリア（メイン・キャリア）と従たるキャリア（サブ・キャリア）を育成する方法を採る。
- (9) 人材育成は、男女共同参画型社会の実現を図ることに留意し、男女職員の均等処遇に務め、女性職員の積極的登用を進めるとともに、女性職員の能力開発向上の機会の確保に務める。
- (10) 選考採用等の外部人材登用による職員についても、人材育成の活性化を進め、職務上の学内キャリア形成を計画的に実施する。
- (11) 人材育成を効果的に推進するために、職場でのOJT(オン・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。

# 信州大学事務職員キャリアプラン

