

静岡県公立大学法人 事務局職員人材育成方針

令和4年2月9日

静岡県公立大学法人

1 はじめに

静岡県公立大学法人（以下「法人」という。）が設置する「静岡県立大学」は、地域における高等教育機会の提供と、地域社会での知的・文化的拠点として中心的役割を担っている。

近年、少子化の進行や人口減少社会の到来など、地方大学を取り巻く経営環境は一段と厳しさを増しており、地域や学生など多方面から選ばれる大学となるためには、法人の健全な経営を担うマネジメント力のある人材が必須である。

このような人材を確保し育成していくことが組織運営上の要であることから、法人としては、個々の職員の能力開発を通じて、職員を育成し、組織全体の力を向上させていく。

職員の人材育成の基本指針として、この「静岡県公立大学法人事務局職員人材育成方針」を策定する。

2 人材育成理念

法人は、職員が静岡県立大学の教育・研究・地域貢献・産学官連携・国際交流を支える専門家としての誇りと使命感を持ち、地域に根差して、国際的な視野をもって自ら企画し、行動することによって成長し続けられるよう、人材育成に努める。

3 職員の役割

法人の事務組織を大きく分けると法人管理部門と教育研究支援部門に分かれ、互いに密接に関連し合いながら、大学運営を支えている。

法人管理部門は大学経営に関わり、人事管理や財務、大学評価、情報管理、施設管理、給与、経理、監査等を担う。法人管理部門に所属する職員は、高度化・複雑化する大学経営を支え、円滑な事業展開を実現するため、それぞれの専門性を基本に施策を企画立案しながら、健全な大学経営の推進に携わる。

教育研究支援部門は教育・研究の実践に関わり、学生や教員への支援、教務、入試、キャリア支援、留学支援、研究推進、地域貢献、産学連携、国際交流、学部運営に係る企画調整、広報等を担う。教育研究支援部門に所属する職員は、静岡県立大学が掲げた目標に従い、学内外のニーズに応えながら、さまざまな施策の推進に携わる。

＜求められる役割＞

- ・ 経営基盤の強化（経営戦略、人事管理、労務管理 等）
- ・ 財政基盤の強化（財務計画立案、外部資金等獲得 等）
- ・ 大学評価への対応（法人評価、認証評価、内部質保証体制の構築、IRの強化 等）
- ・ 情報基盤整備の推進（情報セキュリティ対応、機関リポジトリ機能の整備・活用 等）
- ・ 施設整備の推進（キャンパス整備、効率的な施設維持管理、省エネルギー対策 等）
- ・ 学生支援（学生生活サポート、留学生支援、キャリアアドバイス、カウンセリング 等）
- ・ 優秀な学生の獲得（質の高い入学者選抜、戦略的な入試広報 等）
- ・ 教育の効果向上のための支援（履修・成績・学籍管理、教員サポート 等）
- ・ 研究成果最大化のための支援（知財管理、研究者の環境整備 等）
- ・ 連携事業の強化（地域連携、産学官連携、大学間連携 等）
- ・ 国際化への対応（留学の促進、海外大学との交流 等）
- ・ 情報発信の強化（広報活動の推進、国内外への発信 等）
- ・ 同窓会・後援会との連携強化（ネットワークづくり、助成制度の活用 等）

4 人材育成の手段

（1）採用・配置・異動

- ・ 職員の経験や専門分野、得意分野などを把握し、職員の将来を見据えて育てていくことができる採用・配置計画を立案する。
- ・ 職員の意志や意欲を尊重するとともに、各所属の状況や職員の適性等踏まえ、適材適所の観点で配置・異動を行う。

（2）研修

- ・ OJTを育成の中心に捉え、これに加えて職位別研修や目的別研修、自己啓発支援を基本とした研修体系を構築する。
- ・ 経歴等に応じた研修や職員の能力開発に必要な研修を、適切な時期・内容で実施する。

(3) 人事評価

- ・ 職員の能力や実績等を的確に評価し、適材適所の人材配置や給与処遇を実現する。
- ・ 適切な処遇の実現を通じて職員の業務遂行意欲を向上させるとともに、職員の強み・弱みを把握して能力開発を促進する。
- ・ 職員の意欲と能力の向上、評価過程におけるコミュニケーションを通じた組織の目標・課題の共有化により、組織力の向上を図る。