

## 14 人事に関する事項

### 1 事務職員の能力開発について

大学に対する社会からの要請が高度化・多様化する中、本学事務職員は、その構成員として「自覚」と「誇り」を持ち、常に社会から期待・信頼される大学創りに貢献することが求められている。このような認識に立ち、第5次長期計画を推進・実現するため、2009年度から新人事制度がスタートしている。

人事制度の運用において重要なことは、諸制度が全体としていかに有機的に連携し機能しているかにある。評価制度により自己の能力を把握し、研修や自己研鑽の成果を職務において発揮することによって、資格が昇格し給与が昇給するといった循環の構築である。新人事制度全体の効果とそれぞれの人事諸制度の各機能の点検を人事制度の目的に照らしながら評価・改善し、機能するように推進している。

2012年度に実施した主な能力開発の内容は、次のとおりである。なお、引き続き人事制度について検証し、総合的な制度の機能を高めることとしたい。

#### ●評価制度

2011年度から全専任事務職員を対象として実施している評価制度については、制度の目的（個々の職員の能力・資質〈強み・弱み〉を評価・把握する）が達成できている

かどうか、常に検証しながら、重点的に制度の充実に努めるよう実施した。特に2012年度は、管理職位者のフィードバック能力の向上に資する研修を秋と春に実施し、制度の目的達成に向けて取り組んだ。

#### ●研修制度

自己のキャリア形成に努め、事務組織全体の力量を高めることを目的として、部署目標の達成に資する「部署目標達成研修」及び「資格別研修」を継続して実施した。

管理職位者に対しては「評価者研修」を継続して実施するとともに「メンタルヘルス研修」及び「労働法研修」を実施し、職場環境の維持、向上及び管理職位者としてのスキル・知識の向上に努めた。

また「海外高等教育研修（第3期）」については、2011年度から実施している事前研修を踏まえた上で、実地視察をおこなった。

このほか、研修制度のさらなる充実を図るべく、研修制度に関する検討ワーキングを設け、現状における課題の抽出と、改善にあたっての今後の方向性について検討をおこなった。