

## 小樽商科大学事務職員人材育成プログラム

令和5年10月5日

事務部長 裁定

平成19年6月18日に「学長・理事・副学長・事務局長連絡協議会」で了承された小樽商科大学事務組織・機能の再構築【基本方針】に基づき、平成20年1月に「事務組織・機能の再構築プラン Ver.1」が作成された。これらにおいて、人材育成システムを逐次実施することとなっているため、人材育成プログラムとして定めるものである。

### 1. 優秀な人材の確保

優秀な人材を確保するための手法は、以下のとおりとする。

#### (1) 競争試験、独自採用試験による人材の確保

機構本部の方針のとおり

#### (2) 機構内配置換及び他機関人事交流による人材の確保

本学は小規模大学であり、バランスよく、様々な分野の専門性を有する職員を安定的に確保することは困難であるため、他機関や機構本部から必要な専門分野の人材を迎え、計画的な人材育成を補完する。

将来的には、自前の人材で賄えるようにする。

### 2. 人材の能力開発

#### (1) 能力開発の目標

初任層（係員、主任）、中間層（係長級）、準管理職層（課長補佐級）及び管理職層（課長級）の各層で求められる能力は以下のとおりとする。

- ①規律（法令等に忠実であること）
- ②責任（与えられた業務を最後までやり遂げること）
- ③協調（上司、同僚及び部下と協調的であること）
- ④知識（職務を遂行する上で必要な知識を有していること）
- ⑤時間管理（仕事の期限・優先順位など状況に応じて計画を立て、業務遂行できること）
- ⑥表現力（自己の意見や提案を文書・言語で明快に表現できる能力）
- ⑦問題解決力（業務上の問題点や突発的に発生した問題点に解決策を立案・実施できる能力）

- ⑧創造力（従来の思考・手法・前例にとらわれずに新しい発想やシステムを生み出せる能力）
- ⑨指導育成力（部下の個性を把握し、資質を向上させる能力）
- ⑩調整力（他部署や学内外機関との業務の調整を行い、担当業務を円滑に推進できる能力）
- ⑪統率力（方針や計画を達成するためのリーダーシップ）
- ⑫折衝力（互いの利益の最大化や納得できるゴールを見出す能力）
- ⑬組織力（幅広い理解力を持ち、職場全体の協力・信頼関係を構築する能力）
- ⑭推進力（困難な状況でも目標達成に邁進する能力）

（各層で求められる能力）

	初任層	中間層	準管理職層	管理職層
①規律	○	○	○	○
②責任	○	○	○	○
③協調	○	○	○	○
④知識	○	○	○	○
⑤時間管理	○	○	○	○
⑥表現力	○	○	○	○
⑦問題解決力	—	○	○	○
⑧創造力	—	○	○	○
⑨指導育成力	—	○	○	○
⑩調整力	—	○	○	○
⑪統率力	—	—	○	○
⑫折衝力	—	—	○	○
⑬組織力	—	—	—	○
⑭推進力	—	—	—	○

## (2) 人事配置による能力開発

初任層、中間層の間は2～3年ごとの異動によりできるだけ幅広い経験をし、組織全体への視点を持つとともに、個人の適性を見極めさせる。

そのため、職員が教務・学生系、総務・企画系、会計系、研究支援系の複数の系統の業務を経験できるよう配慮しつつ、職員評価や本人の希望も勘案し、適材適所で配置する。

そして、中間層以降では各職員がそれぞれ専門分野（得意分野）を持つようにする。

その後の進路としては、各系統の業務を幅広く経験し大学全体への見識を高めるもの、特定の系統の業務を中心に経験し専門分野に精通するものの2種類を用意する。

本学の経験だけでは不足する部分もあることから、次に述べる人事交流を積極的に行い、多角的な視野を育むとともに専門分野のスキルアップも併せて行うこととする。

## (3) 人事交流による育成

大学を外から見る経験や他大学等における本学では経験できないような経験をすることは、多角的な視野を育み、職員のスキルアップに繋がるような人事交流を推進する。特に将来、管理職となる者は他機関や機構本部での経験を有する者が好ましい。

## (4) 研修による育成

機構本部の方針のとおり