

国立大学法人長岡技術科学大学職員の人事基本方針

令和5年3月2日
学 長 裁 定
令和5年3月2日
役員副学長会議 承認

国立大学法人長岡技術科学大学の人事基本方針（令和3年11月10日学長裁定）に基づき、長岡技術科学大学職員（事務系職員、技術系・医療系職員及び高度専門職【リサーチ・アドミニストレーター及びエデュケーション・アドミニストレーター】）を計画的に確保・育成するため、次のとおり職員の人事基本方針を定める。

1. 人事に関する基本方針

- (1) 大学創設の趣旨を深く理解し、多様なステークホルダー及び地域と社会の要請に応え、本学の理念の実現に向けて尽力する人材を育成するため、職員人事については、学長及び事務局長によるリーダーシップの下、機動的かつ効果的な人材の採用、配置、処遇を行う。
- (2) 大学の将来ビジョン実現に向け、大学の経営基盤を強化するため、大学運営に関し、学長を補佐する人材として必要な能力を備える職員を事務局長、事務局次長、課・室長に登用する。
- (3) 職員の採用に当たっては、原則として公募による競争試験を行い、執行部を含む複数の試験員による多面的な評価を行った上で成績上位の者を採用候補者とし、最終的に学長が採用者を決定する。
- (4) 事務系職員、技術系・医療系職員の業績、勤務態様等を適切に評価し、処遇に反映させるため、職員自身が設定した業務目標の達成度を所属長との面談を通じて評価するとともに、フィードバックさせる仕組みを通じて、職員の更なる能力の伸展を図る。なお、評価制度自体を定期的に点検し、不断の見直しを行う。
- (5) 高度専門職の処遇については、教員の基本方針に準じ、職員自身が設定した活動目標の達成度を担当理事との面談を通じて評価するとともに、評価結果をフィードバックさせる仕組みを通じて、職員の更なる能力の伸展を図る。なお、評価制度自体を定期的に点検し、不断の見直しを行う。

2. 主たる人材育成方針

- (1) 多様な研修制度等を活用した人材育成
 - ① 大学運営の高度化への対応並びに教育研究と大学運営に関する専門的知見を深めるため、職階毎に行う一般的な研修、専門分野毎に行う専門的な研修を受講させ、職務遂行能力の向上を図る。
 - ② 職務上有益な資格・免許等の取得を希望する職員に対して、取得のための支援を行う等、職員の更なるスキルアップを図る制度を整備する。
 - ③ 教育研究活動のグローバル化と多様化に対応し、外国の教育研究機関又は産業界等との連携に必要な能力を備えた職員を養成するため、語学研修や海外実務研修等の研修を充実させる。
 - ④ 大学運営に必要なスキルと教員との協働によるプロジェクト推進に資する能力を兼ね備えたプロジェクト・マネージャー（PM）を育成するため、経営企画、財務、人事、法務等、大学運営に関する企画立案、課題解決や意思決定の過程にプレPM人材として職員を参画させる。
- (2) メンター制度

新規採用職員に対して、OJTによるもののほか、異なる部署の先輩職員をメンターとして指名し、社会人としての生活や組織の業務に円滑に溶け込むことができるよう、一定期間指導・助言を行うメンター制度を通じて大学職員としての自覚と自律を促す。

3. 職種別に付加する人材育成方法等

(1) 事務系職員

- ① 事務職員は、採用後、概ね 10 年間（中途採用者にあつては新卒同年齢の職員との権衡を考慮した期間。）は特定の領域にとらわれない多様な業務を経験させるとともに、他大学、他機関との人事交流、研修出向等を通じて大学運営に必要な幅広い知見を修得させ、将来の専門職人材あるいは大学経営人材としてのキャリアパスを形成させる。
- ② 施設系技術職員及び図書系職員は、経験年数、専門分野における知識、技能又は技術の修得、習熟度合に応じたポストを設ける。また、他大学、他機関との人事交流又は研修出向等を通じ、更なるスキル向上の機会を設け、将来、管理監督者に必要なマネジメント能力等に関する研修等の機会を積極的に設ける。
- ③ 各職階（主任、係長・専門職員級、専門員級、課長・室長級、事務局次長、事務局長）への登用は、年齢や経験年数等による標準例を設けるが、これにとらわれることなく評価結果等により大学運営に関する職員の専門的な知識及び技能、管理能力等を総合的に勘案して、総務担当理事又は副学長の推薦に基づき学長が決定する。

(2) 技術系職員（教育・研究技術支援）

- ① 教育支援、研究支援等を通して必要とする専門分野の研修を受講させ技術支援能力の向上を図る。また、業務上必要な免許、資格等の取得及び教育・研究分野を横断した幅広い能力の修得を通じて技術専門職人材としてのキャリアパスを形成させる。
- ② 各職階（技術主任、グループ長、副技術長、主任副技術長、技術長）への登用は、年齢や経験年数等にとらわれることなく評価結果等により技術支援に関する職員の専門的な知識及び技能、管理能力等を総合的に勘案して、技術支援センター長の推薦に基づき学長が決定する。

(3) 医療系職員

- ① 学生及び教職員の健康の保持増進に加え、保健指導に積極的に関与するため、保健師資格を有する者であることが望ましい。
- ② 業務能力向上を図るため、専門研修や産業医、学校医との連携・協力により技術と知識を修得させる。また、事務局組織の職階を兼務させることにより、大学職員としてのキャリアパスを形成させる。

(4) 高度専門職

- ① 高度専門職人材（リサーチ・アドミニストレーター及びエデュケーション・アドミニストレーター）については、特定領域の業務に関する高度な知識と資格（修士・博士等の学位や職能資格等）を既に有しているところであるが、さらに自己研さん、研究を通じて業務に関する専門的知識の習得を支援するとともに、大学における教育研究及び運営業務の高度化に対応できるよう、大学運営に関わる幅広い知見を修得させる。
- ② 大学執行部の重要事案の策定やビジョン・戦略の企画立案に参画させるとともに、経営実務や研修等の大学経営に必要な能力の育成機会を確保すること等を通じて、大学経営を担い得る人材を育成する。

附 則

この人事基本方針は、令和5年3月2日から実施する。