

鳥取大学における事務職員等の 採用・人事配置・育成について



はじめに

鳥取大学では、中長期的に目指すべき方向性や到達しておきたい状態を示すため、「鳥取大学ビジョン2030」を定め、本学の特色を活かし、「地域に根ざし国際的に飛躍する地（知）の拠点大学」として、勉学を目指す人たちから選ばれ、世界から評価される研究を展開し、社会から信頼され地域に必要とされる大学を目指して前進しています。

こうした中、大学の事務職員等は、教育・研究支援業務以外に、地域連携・産学連携・知的財産などの社会連携関係業務、国際交流・留学生支援業務、総務・財務等の大学の運営・管理業務など、多種多様な業務に携わり、また、大学の教育研究の高度化・複雑化が進む中、教員等と連携・協力し、大学全体の経営や教育研究推進にかかる戦略の企画立案において積極的な役割を果たすことが期待されています。

鳥取大学では、これら多種多様な業務や新たな役割に迅速に対応するため、事務職員等の採用方針、人員配置、育成方針等を明確にした総合的な人事方針の下、事務職員等の高度化に向けた方策を講じ、ミッションを達成するための体制構築及び教職協働を通じた質の高い大学経営の実現に取り組んでいます。

求める人材像、育成する人物像

鳥取大学では、総合的な人事方針の下、採用、人事異動、人事交流、OJT、研修等を通し、次に掲げる人材を求め、また、育成していきます。



鳥取大学では、これまでに培った豊かな経験と知識を兼ね備えた行動力溢れる人材、「自分が大学・地域・社会のために何かができるか？」との問いに向かって常に努力・行動できる人材を求めています。




諸課題に柔軟に対応できる幅広い視野と専門的知識を持ち、組織の一員として他の職員や関係者と協調し、積極的かつ責任を持って業務を遂行できる職員を育成します。

採用方針

鳥取大学では、選考過程の公明性・透明性を高めるため、並びに優秀な人材を確保するため、国立大学法人等職員統一採用試験による採用を行っています。

また、必要に応じて、職務経験を有する者、一定程度以上の語学力を有する者を対象とする選考を行うなど、幅広く、多様な人材の確保に努めています。

 事務職員等の採用情報、業務内容については、こちらを御覧ください。

人員配置・育成方針

鳥取大学では、次に掲げる方針の下、事務職員等の人員配置、育成を行っています。

★ 適材適所の人員配置

在籍年数にこだわらず、職員の技能、職務歴など、職員の特性を踏まえ、個々の職員がその能力を十分に発揮できる人員配置を行います。

★ 持続可能な運営体制の構築

専門性が高い業務については、計画的に後継者の養成を行うなど、業務の継続性を踏まえた人員配置を行います。

★ 客観的かつ公平な人材登用

人材登用（昇任など）は、年功にこだわらず、その職階に必要な知識、業務に対する意欲、業績及びリーダーシップ能力等を総合的に、客観的かつ公平に選考します。

★ 女性職員の積極的な登用

次世代育成計画、女性活躍推進計画に基づき、女性職員の積極的な登用を促進するとともに、職員が、性差を問わず、仕事と子育てを両立させることができる、働きやすい職場環境の構築に努めます。

- ➡ 第7期次世代育成支援行動計画（令和5年4月1日～令和8年3月31日）
- ➡ 第3期女性活躍推進に係る行動計画（令和5年4月1日～令和8年3月31日）
- ➡ 鳥取大学イクボス宣言

★ ダイバーシティキャンパスの推進

鳥取大学では、ダイバーシティキャンパス推進室を設置し、多様な個性・価値観を尊重し、偏見、差別及びハラスメントのないキャンパス作りに取り組んでいます。

- ➡ 鳥取大学における性の多様性に関する基本理念
- ➡ ダイバーシティキャンパス推進室ホームページ



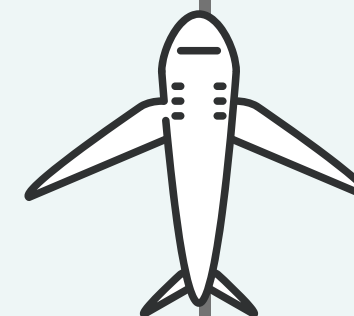
鳥取地区・米子地区の異動の促進

鳥取地区・米子地区が一体となった運営体制の構築及び事務職員等のキャリア形成に資するため、事務職員等の鳥取地区・米子地区間の異動を促進します。

鳥取大学は、約90km離れた鳥取市と米子市にそれぞれキャンパスを有しています。

他機関等との人事交流の促進

事務職員等のキャリア形成に資するため、文部科学省、他大学等との人事交流・研修を促進します。



★ 若手職員の育成

若手職員には幅広い業務を経験させることにより、自らの適性、志向する分野を主体的に形成することを促します。

★ キャリアパスに応じた研修の実施

事務職員のキャリア形成に資するため、職員が研修に参加しやすい環境の整備、研修内容・手段等の工夫に努めるとともに、学外研修や放送大学研修等の自己啓発研修の情報提供及び支援を行います。

