

# 「大阪大学 事務職員採用・育成基本方針」の概要



## I. 目的

- 2031年の創立100周年に向け、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、男女協働推進をはじめとした様々な面でのダイバーシティを推進し、社会変革に貢献する世界屈指のイノベーティブな大学となることが大学の目標
- 大学を取り巻く環境の変化と大学に対する様々な要請への対応
- 目標実現に積極的に貢献できる人材を事務職員として採用
- 個々のパフォーマンスを最大化させ、事務組織が活力ある専門職集団として機能できるように事務職員を育成
- 「大阪大学職員像」【参考1】に掲げる志を抱いた多様な人材が、計画的な採用と人事異動、研修等を通じて、大学の「ビジョン」を深く理解し、教職協働のもとでそれぞれの能力等を遺憾なく発揮しつつ大学の発展を支えていく

# 「大阪大学 事務職員採用・育成基本方針」の概要



## Ⅱ. 採用

### 求める職員像

- ・ 世界に目を向けつつ、地域社会等で活動することができる積極性や旺盛な探究心
- ・ 大学の目標やビジョンを深く理解し、自己の個性や特性を生かした行動ができる意欲や能力
- ・ 財務・広報・グローバル化・情報通信技術（ICT）等における大学の機能強化を進めるための基礎知識やスキル
- ・ 社会の変化にも柔軟に対応していくことができる能力

### （１）採用方法の多様化

- ① 国立大学法人等職員統一採用試験
- ② 独自採用試験

### （２）選考

- ・ 公平で透明性の高い、かつ多面的な評価による選考
- ・ 面接等による人物評価を重視
- ・ 大学職員として伸びる可能性、潜在的能力、積極性、堅実性、協調性、表現力、態度等の面で能力と適性を判断
- ・ グローバル化に柔軟に対応することができるような語学力（※）や海外経験、情報スキル等の評価

※ 職員の高度化に関する大学の基準 = TOEIC 700 点以上相当

# 「大阪大学 事務職員採用・育成基本方針」の概要



## Ⅲ. 人材育成

- ・ 一人ひとりの個性や適性等を踏まえ、人事異動と研修等を通じて、本学の将来ビジョンの実現等に貢献できるよう、人材育成を計画的に行う。
- ・ 出産・育児・介護等のライフイベントに対し適切な配慮を行う。

### (1) 人事異動

#### ①大学業務の俯瞰的把握等

- ・ 採用後一定期間は、様々な系統・部署において多様な業務を経験させ、「大阪大学職員像」に掲げる志の土台となる部分を涵養する。

#### ②キャリアパスの多様化

- ・ 勤務評価、試験結果、意向等をもとに能力と適性を判断し、総合職や専門職に進むことができる道を設ける。

※ 新キャリアパス制度【参考2】

### (2) 研修等

- ・ 学習の主体は事務職員自身
- ・ 自身の特性と希望するキャリア形成の在り方を踏まえ、個々に研修及び自己啓発活動等を通じて自己の能力向上を図る
- ・ ビジョンの共有（理解）と多様性醸成に向け、計画的、体系的な研修を実施

# 「大阪大学 事務職員採用・育成基本方針」の概要



## ①階層別研修

- ・ 「多様性」の醸成・拡大、「大学のビジョン」を共有する土壌を構築
- ・ 職位ごとに求められる資質の向上

## ②目的別研修等

- ・ 自己が有する知識、スキル、発想などにおける強みや特性、希望するキャリアを踏まえて各自の能力を高める
- ・ OJT及びメンター制度により、業務に関する知識、心構え等を育成
- ・ 情報セキュリティ意識と情報スキルを備えた人材を積極的に育成
- ・ 適切な目標を設定し、語学力の計画的な向上を図る
- ・ 大学マネジメント能力の養成・向上を図る

## ③自己啓発の奨励

- ・ 自己啓発のために行う活動を奨励
- ・ 授業の聴講やリカレント教育等への参加により教養を高める

## ④効果的な研修計画のPDCAサイクル等

- ・ 各研修の目的・効果等を明確にした上で、職員研修実施計画を公開
- ・ 業務分野別の人材育成の計画的な実行
- ・ 「大阪大学職員育成推進会議」における点検・見直し

# 【参考1】大阪大学職員像



## 1. 大学の発展を担うマインドを持っている職員

阪大人としての使命を自覚し、広い視野で大学全体を見渡して物事を考えます。

常に問題意識を持ち、主体的に業務に取り組みます。

## 2. コミュニケーションを大切にしている職員

常に学内外に目を向け、自ら積極的に社会や現場に足を運びます。

## 3. 新しいことに積極的に取り組んでいる職員

前例にとらわれず、柔軟な発想で、まずはやってみます。

多様なニーズを正確に捉え、自ら進んで新たな業務を引き受けます。

## 4. 向上心を持っている職員

現状に満足することなく、常に目的意識をもって、自己研鑽に励みます。

幅広い知識を身につけ、賢明な社会人としての確かな判断力を養います。

## 【参考2】事務職員の新キャリアパス制度について<イメージ図>



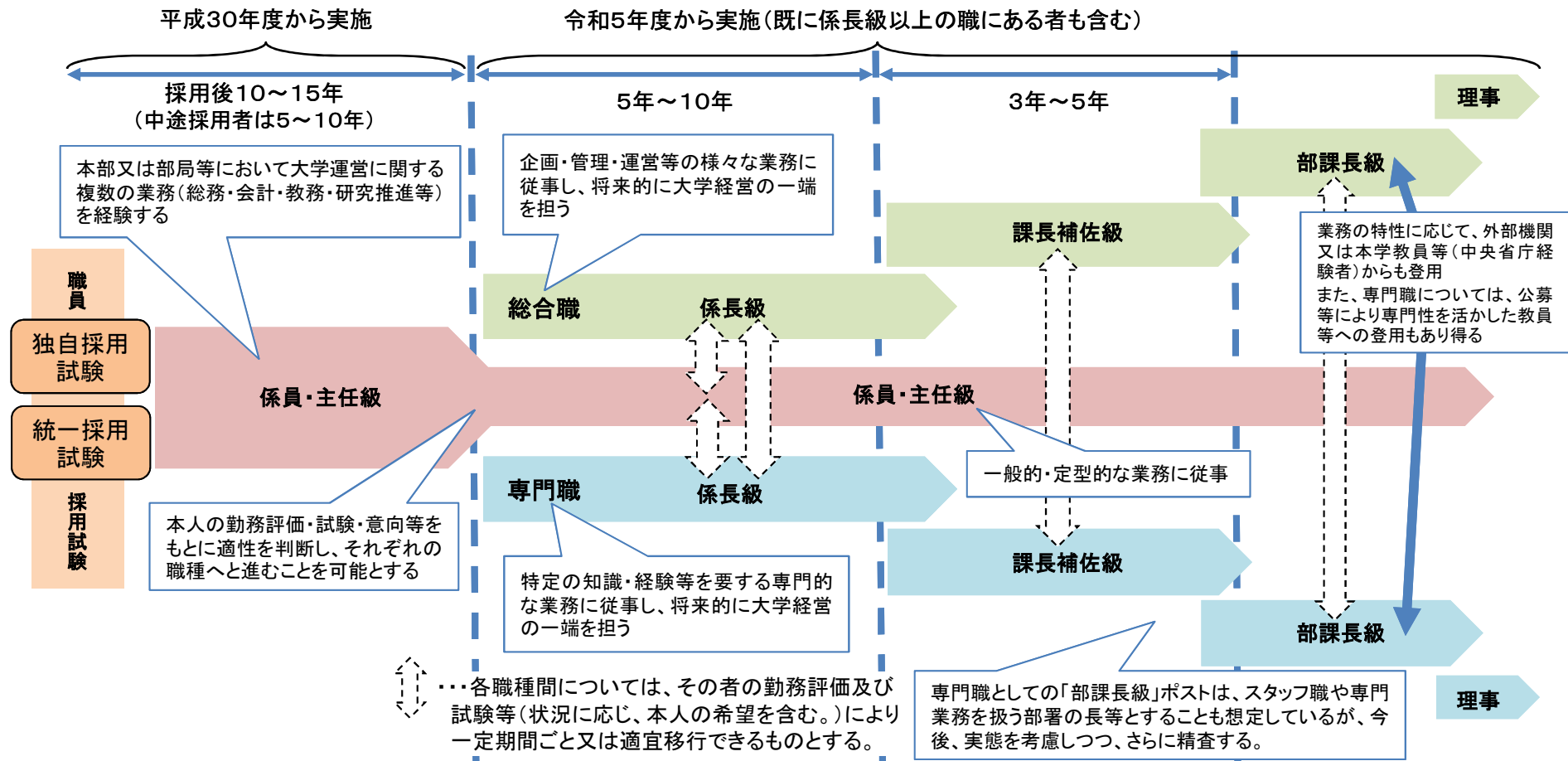
大阪大学  
OSAKA UNIVERSITY



OPEN 2021

事務職員のキャリアパスを多様化する人事制度として、大学の企画・管理・運営等の様々な業務を担う「総合職」や、特定の知識や経験等を要する専門的な業務を担う「専門職」を設定し、各職種に求められる職員像やキャリアパスを多様化・明確化するとともに、係長級への登用を目途に、本人の適性や能力、意向等を考慮していずれかの職種に進むことができる制度とする。

平成29年度に新キャリアパス制度について周知を行い、30年度から順次実施する。



様々な業務に従事し将来的に大学経営の一端を担う「総合職」や、専門的な業務に従事し将来的に大学経営の一端を担う「専門職」を設定し、職種に応じたキャリアパスを多様化・明確化することにより、職員のモチベーションを高め、組織の活性化を推進する。