

大阪大学の経営人材の確保・育成方針

大阪大学は、ダイバーシティ&インクルージョンを新たな価値創造(イノベーション)の源泉と位置づけ、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、国籍、民族、文化的背景、年齢、価値観等の違いを超えた、真に多様性を活かせるインクルーシブな風土づくりとともに、その課題を担いうる人材の育成と獲得を推進します。

ダイバーシティ&インクルージョンを中核に据え、以下の人材育成・獲得の基本方針に則り、継続的に社会の負託にこたえ、その役割を果たしていけるよう、経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を長期的・多角的な視野に立って、確保するとともに、計画的に育成します。

【経営人材の多様なリソースを確保する】

- 多様な分野における経験や有意義な知見を大学経営に活かすため、経済界等からの外部人材の理事を複数名配置する。
- 大学の重要な機関である経営協議会の委員に関して、積極的に外国人や女性等を選任し、委員の多様性を高めることで、イノベティブな経営の実現に資する。
- 将来の幹部候補と位置づけている総長補佐に優秀な若手教員や女性教員を抜擢し、経営人材の多様なリソースとして確保・育成し、その人材が、新たな課題に対応できる次の多様な担い手を育成していくという経営人材のエコシステムを確立する。
- 教員の公募を、外国人や女性対象に積極的に展開するなど、ダイバーシティ&インクルージョンを踏まえた人材を確保し、経営人材となりうる候補者の裾野を広げる。

【多様な職種において経営人材を育成する】

- 各理事の政策の立案実施にあたり、本学の将来を担う若手教員のうち、理事から推薦のあった者を、総長補佐（総長の命を受け、本学の運営に関する特定の事項を担当する職）に任命し、理事・副学長を含む運営体制全体を柔軟に補佐することを通じ、大学経営を経験する機会を設ける。**総長補佐には実務を行いつつ、経営や教育研究の政策判断に必要な能力を身に着ける OJT を実施し、「ネクストキャビネット」の担い手として中長期的な視点で育成を行う。**
- 研究型総合大学である本学では、学問分野で大括り化した人文社会科学系、理工情報系、医歯薬生命系の三つの「戦略会議」を設置し、それらが総長の諮問機関としての役割を担う、特徴的なガバナンス体制を構築している（平成 29 年 8 月～）。各系の部局長の中から総長が任命するそれぞれの戦略会議長に対しては、従来の組織の垣根を越えた組織横断的な課題の検討等をマネジメントする役割を与え、将来の大学経営を担いうる人材の育成を図る。
- 事務職員に対しては、担当理事・分野別人材育成責任者（本部事務機構の部長）等による人材育成推進体制のもと、「事務職員採用・育成基本方針」に沿って、経営に貢献できる人材育成を計画的に行う。
- また、キャリアパスの仕組みについても、キャリアパスの多様化と職種等の明確化を図り、将来の経営人材等を育成する。例えば、事務職員の一定以上の役職について、大学内外において幅広い業務経験を積んだ後、本人の適性や能力、意向等を考慮し、大学の企画・管理・運営等の業務を担う「総合職」と特定の高度な知識や経験等を要する専門的な業務を担う「専門職」とに分化するコースを設定する。