

国立大学法人お茶の水女子大学事務職員の人事に関する基本方針

令和6年11月1日

学長裁定

本学の「学ぶ意欲のある全ての女性の真摯な夢の実現の場として存在する」というミッションの実現及び組織の活性化に向けては、大学が行う業務の複雑化・多様化や国立大学法人を取り巻く様々な環境が変化していく中で、教員と事務職員が適切な役割分担の下に、一層の連携体制を確保した教職協働による取組の推進が不可欠である。

教職協働の一層の推進に向けて、事務職員の能力向上を図るとともに、職員一人ひとりが意欲をもって職務を遂行することができる職場環境を構築することを目的として、「国立大学法人お茶の水女子大学における法人経営人材の育成方針について(令和3年10月1日決定)」及び「国立大学法人お茶の水女子大学人事に関する方針(令和5年3月31日決定)」等を踏まえた事務職員の人事に関する基本方針を定める。

1. 採用について

- (1)国立大学法人等職員統一採用試験に合格した者の中から面接等により採用することを原則とするが、臨時の欠員や一定の専門能力や経験が必要な場合はお茶の水女子大学独自採用試験等に合格した者の中から採用する。
- (2)採用は、定年退職者、60歳以降職員の多様な働き方、欠員並びに職員年齢等の職員構成を考慮して行う。

2. 人事異動及び配置について

- (1)事務職員の人事異動は、4月及び10月を基本としつつ、必要に応じて弾力的に実施する。
- (2)計画的な人材育成・配置を進めるために、若手職員(主に主任以下を想定)については、本人の適正等を踏まえて様々な業務を経験しキャリアを積むことを目的として2年での異動を原則とする。
- (3)係長以上の職員については本人の能力やこれまでの職務経験、昇進意欲等を踏まえて、3～4年での異動を原則とする。
- (4)人事異動の際には、身上調書、人事評価及び人事ヒアリング等を踏まえて適材適所の人事配置を行う。
- (5)課長級職員の権限による、繁忙期や職員の状況、1人担当の削減等を目的として課内における係員級職員の柔軟な配置変更を促進する。なお配置変更に当たっては担当制を徹底し、副課長・係長職員等による明確な指示系統の下、業務を実施する体制を構築することを原則とする。

3. 昇任の制度化について

- (1)昇任の制度化に当たっては、各職階に応じた能力や職責を明確化するとともに、将来的なキャリアパスを各職員がイメージできるように別に整理して示す。
- (2)課長級への昇任は、昇任希望者について過去の勤務実績・人事評価等を勘案の上、役員等による面接により決定する。
- (3)副課長級への昇任については、適齢年齢者への公募を行った上で事務総括・課長級職員等による面接により合格者を決定し、合格者の中から適正な配置先を勘案の上、昇進者を決定する。
- (4)係長級職員については過去の勤務実績・人事評価等を勘案の上、昇進者を決定するとともに、能力等に応じて早期の昇進についても検討する。

4. 他機関との人事交流及び職員研修の強化について

- (1)事務職員の人事の活性化及び幅広い視野に立った人材の養成を図るために、「職員の人材流動及び人材育成のアライアンスに関する協定書」に基づく連携大学との積極的な人事交流を行うとともに、アライアンス協定大学との相互間での職員研修を積極的に活用する。
- (2)アライアンス協定大学以外との人材交流や出向についても、事務職員の配置状況等を勘案の上、必要に応じて検討する。
- (3)職員の各職責段階に応じて必要な能力の開発にあたって、アライアンス協定に基づく相互間での職員研修の活用を含めた体系的な整理を行い、計画的に研修を実施する。

5. 人事評価制度について

- (1)職員の職務遂行能力と勤務実績を客観的に把握・評価し、その結果を各種の人事制度において活用すること及び職員の勤務意欲の向上等を目的として、国の人事評価制度を参考にして、新たに事務職員の人事評価に係る関係規程を整備し適切な評価を行う。

6. 60歳以降職員の働き方について

- (1)60歳以降職員については、上司の命を受け高度な専門的知識又は経験を必要とする特定の分野の事務を行う職員として新たに「専門職員」として位置付ける。
- (2)60歳以降職員の人事配置については、本人の働き方、雇用形態等に関する希望と大学としての希望をマッチングするために、上長が面談を行い、人事労務課はその結果を踏まえ適切な人事配置を検討する。

7. 良好な環境整備について

- (1)新規採用職員の意欲向上や離職回避を目的として、メンター制度の強化や交流会の実施等により新規採用職員を中心とした若手職員のフォローアップ体制を強化する。
- (2)職員が育児休業等を取得する場合で、当該職員の業務を処理することが困難な場合には代替として派遣職員を措置することも可能としているが、将来的には専門職員の臨時配置による代替措置等も検討していく。
- (3)育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえて、育児職員及び介護職員が働きやすい環境を整備すると同時に、育児や介護を行っていない職員に過度な負担が生じないように配慮する。

8. 方針の実現に向けて

- (1)各項目の具体的な実現に向けては別にスケジュールを整理し、第4期中期目標期間内において計画的に推進していく。