

京都大学事務職員人材育成ポリシー

社会からの要請に伴い、大学を取り巻く状況は刻一刻と変化しており、業務の多様化、高度化、複雑化も進む中、職員一人ひとりが京都大学の更なる発展を担うという意識を強く持ち、モチベーションを高め最大限のパフォーマンスを発揮し、プロフェッショナルとして活躍できるよう、以下のとおり人材育成ポリシーを定める。

【人事配置】

・職位ごとに求める人材像や能力等を明示し、年齢にこだわらず職員個々の能力・適性や構成員のバランスに配慮した人事配置を実施する。

【キャリア形成】

・職員のキャリアプランを定め、職員個々のキャリアプランに基づき、他機関への出向や海外研修も含め計画的に育成することで、コア人材を養成するとともに職員力を高める。

【能力開発】

・職員の育成については、日常業務におけるOJTを基本とし、各階層・各系に求められる人材像、スキル等に基づいた教育を計画的に実施する。

また、意欲と能力のある職員について長期的なビジョンにより計画的に能力開発を実施する。

特に本学のグローバル化を推進するため、国際対応を担っていく職員の養成に努める。

【意識改革】

・京都大学の教育・研究活動の発展を期して、ステークホルダーである学生やその保護者、地域社会等が何を求めているか常に意識し、より広い視野に立ち、柔軟かつ迅速、的確に対応できるよう意識改革に取り組む。

【人事評価・処遇】

・職位ごとに求められる人材像や能力を定め、目標管理の達成度評価と行動評価を基軸としたきめ細かな評価と適切な処遇を実現する。