

国立大学法人宇都宮大学
事務職員人事管理運営方針

平成 27 年 10 月 1 日

平成27年度 事務職員人事管理運営方針（国立大学法人宇都宮大学）

I 当面の人事管理の課題

国の財政が厳しい状況にある中、国立大学法人運営費交付金が、毎年削減されており、本学においても外部資金等の獲得に努力を重ねているところである。このような限られた資源で大学の機能強化や運営を最大限発揮させることを目指し、事務職員（以下「職員」という。）が持てる力を最大限に発揮できるように、能力及び実績に基づく人事管理の徹底、多様な人材の確保及び育成の推進、女性職員活用と仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進、士気の確保が重要である。

また、給与、退職手当等の人件費にかかる制度については、運営費交付金の状況とも関連するため適切に運用する。

なお、職員の雇用と年金の接続の在り方については、平成28年度から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられることに伴い、引き続き国の状況を踏まえ対応する。

II 人事管理の方針

1. 多様な人材の確保と育成

（新規採用）

- ① 職員に期待される能力を有する多くの優秀な人材を採用できるように関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験事務室の行う広報活動等に協力する。また、職員の採用に当たっては、民間企業の経験者等の中途採用も行い、多様な能力及び経験を持つ優れた人材を確保しつつ、女性職員の採用拡大に積極的に取り組む。

（障害者の雇用）

- ② 障害者の雇用の促進等に関する法律を遵守し、障害者雇用を促進する。

（人事交流等の推進）

- ③ 関係機関での多様な経験を積ませることで職員の能力育成、関係機関との連携の強化を図るため、他機関との人事交流を推進する。

（研修）

- ④ 効果的な人材育成を行うため、職員のキャリア形成や中長期的な能力向上にも配慮した人事配置、上司等により日常的に行われる執務を通じた研修及び適時的確な執務を離れての研修を適切に組み合わせつつ、それらの充実と計画的な実施に努める。また、職員に対して積極的な参加を促す。

（その他の人材育成の推進）

- ⑤ その他、職員の事務能率増進のため、国や民間が行う研修等に職員を受講させる等により多様な能力の育成に努める。

2. 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

（人事評価制度の適正かつ公正な実施と円滑な運用の推進）

- ① 人事評価については、メリハリをつけた人事管理の基礎となるものであるとともに、人材育成上の意義を有し、併せて適格性審査にも活用しているものであることから、

人事評価の基準、方法等に則って実施するよう指導を徹底する。

(職員の任用)

- ② 人事評価の結果を適切に活用するとともに人員管理を徹底し、職員の任用を行う。
また、職員の人材配置、キャリア形成についても、本人の希望を把握しつつ、中堅・若手職員を中心に幅広い経験を積ませるよう努め、組織全体を通じた適切な人材配置を実現する。

(管理職への任用)

- ③ 人事評価に基づく適格性審査により戦略的な人事配置の実現を図る。管理職の候補者に対して、必要な知識、経験を修得できるよう配慮しつつ、役員が行う施策の企画立案、実施、組織運営等を適切に補佐する体制が構築できるよう、適切に任用を行う。

(昇給、勤勉手当)

- ④ 人事評価を通じた勤務実績の的確な把握並びに勤務実績を反映した昇給及び勤勉手当の支給を行う。

3. 女性職員の活躍とワークライフバランス推進

(女性職員の活躍推進)

- ① 女性職員の採用については、国立大学法人等職員採用試験からの採用者に占める割合を3割以上とすることを目標とし、これを確実に達成する。また、女性職員の登用については、人事配置や各種研修を通じたキャリア形成支援と計画的な育成や、育児・介護と両立して活躍できるよう取り組む。

(ワークライフバランスの推進)

- ② 超過勤務の必要性の事前確認の徹底等による超過勤務縮減、年次休暇の計画的な取得促進等に取り組む。また、育児休業、育児短時間勤務、育児時間等の仕事と家庭の両立支援制度を利用しながら活躍できる職場環境の整備に取り組む。

4. 福利厚生の実施等

(健康・安全管理)

- ① 定期健康診断の実施及び保健指導・面接指導の実施及び安全管理に関する啓発の実施に努める。

(メンタルヘルス対策)

- ② 心の健康の保持増進のため、カウンセリング体制の実施を図る。また、職員を対象とした教育を実施する。

(その他の福利厚生)

- ③ レクリエーション活動の実施に当たっては、適正かつ効果的な実施を図る。

5. 高齢化社会への対応

(雇用と年金の接続)

- ① 定年退職者等の再雇用に係る希望の把握を的確に行うとともに、意欲と能力のある人材を積極的に活用できる環境の整備や能力・実績主義に基づく人事管理の徹底などにより、再雇用制度の円滑な運用を図る。

6. 綱紀の肅正と倫理の向上

(職務への取組姿勢)

- ① 近年の情報セキュリティをめぐる情勢等を踏まえ、情報を適切に管理し適正に職務を遂行するよう意識の改革を促す。

(服務規律の確保)

- ② 職員に対する国民の信頼が重要であることから、守秘義務の遵守を始めとする厳正な服務規律の確保を図る。規程等に違反する行為に対しては、懲戒処分等による厳正な措置を執る。

(ハラスメント防止)

- ③ 管理又は監督の地位にある職員に対し、ハラスメント防止の必要性を理解させ、良好な勤務環境を確保するため、当該職員を対象とした教育の実施に努める。

7. 労務管理の充実

過半数代表者への説明、職員組合との交渉を誠実に実施し、より一層労使が真摯に向き合い、相互の信頼関係の醸成に努めるものとする。