

沖縄県立芸術大学の人事管理方針

令和4年3月29日
理事長決定

1 目的

沖縄県立芸術大学（以下「本学」という。）の建学の精神、基本理念、教育研究の目的等の実現に向け、公正かつ適正な人事制度の確立を通じて組織の活性化を推進し、もって本学における教育研究等の一層の向上を図るため、職員の人事管理方針を定める。

2 基本的な考え方

- (1) 本学の中期目標、中期計画等に掲げる教育、研究、社会貢献等の取組を確実に推進するための人事制度の確立を目指すとともに、不断の見直しに努める。
- (2) 定員管理に関し、中長期的な財政見通しを踏まえ、適切な人材資源の配分を行うとともに、最大の効果を上げることを基本とした人員と配置の適正化を図る。
また、外部資金等を活用した職員採用を積極的に推進する。
- (3) 社会の変化に柔軟に対応し、持続的に発展する組織づくりを行うため、均衡ある年齢構成に考慮しつつ、性別、国籍、障がいの有無等について多様で優れた人材の確保や活用を図る。
- (4) すべての職員が生活との調和を保ちつつ、意欲を持って業務に従事できる職場環境の整備に努める。

3 求める職員像

(1) 本学への愛校心

建学の理念に賛同し、これをよく理解し、愛校の精神を育む職員。

(2) 本学の発展を担う志向

- ・本学の構成員としての使命や役割、立場を十分に自覚し、多面的な視点から大学全体を俯瞰し、物事を考える職員。
- ・学内外のステークホルダー^{※1}に対する説明責任を十分に果たせるよう、的確に判断する職員。
- ・あらゆる物事に対して問題意識を持ち、主体的に取り組む職員。

(3) コミュニケーション力

- ・他者との意思疎通を円滑に行い、良好な関係を築く職員。
- ・常に相手の立場に立って考え、組織の一員として協調し、業務に取り組む職員。

(4) 積極的な向上心

- ・前例に囚われず、柔軟な発想で、新たな業務にも積極的に取り組む職員。
- ・現状に満足せず、常に目的意識を持って自己研鑽し、改善に努める職員。

4 人材確保（採用・昇任）

(1) 教員

教員については、教育経験及び教授能力、研究業績及び研究能力、社会的活動の実績その他の事項を総合的に勘案し、人格及び学識ともに優れた人材の確保に努める。人材確保に当たっては、客観性、公正性及び透明性を高めるため、その基準を明確にするとともに、広く優秀な人材を確保するため、原則として公募による。また、教育研究活動の活性化を図るため、任期制やテニュアトラック制度※²の活用について検討する。

(2) 事務職員

事務職員については、当面の間、設立団体である沖縄県からの派遣によるが、固有職員（プロパー職員）の採用計画に基づき、県派遣職員を減じつつ、年齢構成を考慮しながら固有職員の採用を進めていく。採用に当たっては、競争的試験を原則とするが、高度かつ専門的能力のほか、多様な経験が求められる業務については、柔軟に必要な人材の確保を図る。

5 人事評価

- (1) 職員の人事評価は、公平性・公正性の高い業績評価によるほか、面談等を通じて人材育成としての活用が図られる制度として構築し、適切に実施する。
- (2) 教員の人事評価結果は、教育力及び研究力の向上、組織の活性化に繋がるよう、効果的に活用する。
- (3) 事務職員の人事評価は、県派遣職員にあっては沖縄県の人事評価制度に則り実施されるものであり、固有職員にあっては沖縄県の人事評価制度の例により実施する。

6 人材育成

- (1) 職員の能力向上及び意識改革を図るため、学内においてファカルティ・ディベロップメント（FD）※³やスタッフ・ディベロップメント（SD）※⁴等必要な研修を行うとともに、学外の機関において実施される研修への積極的な参加を促す。
- (2) 本学が社会に対して継続的に使命を果たすことができるよう、大学経営に必要な能力を備える人材、教学面での戦略性、先見性を有する人材を長期的な視点に立って計画的に育成する。
- (3) 管理監督職員については、国内の高等教育や学術研究の動向を把握し、本学の使命や特性を踏まえ、戦略的に経営資源の獲得及び配分や体制整備を実施できる

人材を育成する。

7 勤務環境の整備

- (1) 仕事と生活の両立を推進するとともに、職員がその能力を十分に発揮できるよう、個々の実情に応じ、働きやすい環境の整備に努める。
- (2) 法令に基づき、職員の定期健康診断を実施するほか、心理的な負荷の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を受ける機会を設ける。
- (3) 職場におけるハラスメント防止に関する研修等を通じ、ハラスメントに関する情報や知識について周知啓発を積極的に行う。

8 服務規律

職員一人一人が、高い使命感及び倫理観を持つなど服務規律について自覚するとともに、法令等を遵守しつつ適切に職務を遂行するよう、職員に対し徹底を図る。

9 その他

人事制度の取組に関し、4から8までに定めるもののほか、必要に応じて要綱等を定め、適切な運用を図る。

※1 ステークホルダー

利害関係者のことで、大学に関しては学生、教員（非常勤を含む）、事務職員（嘱託、派遣なども含む）、設置法人役員、卒業生はもとより、産業界、行政、NPO、大学への進学希望者とその保護者などが具体的に想定される。大学の社会的役割や責任に対する認識の高まりにより、大学とステークホルダーとの関係性が重要視されるようになった。

※2 テニユアトラック制度

大学が若手研究者を、任期を定めて採用し、自立した研究環境で経験を積ませた後、実績を審査し、適格であれば専任教員として終身雇用する制度。

※3 ファカルティ・ディベロップメント（FD）

教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例として、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催等が挙げられる。

※4 スタッフ・ディベロップメント（SD）

職員全員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す。なお、「職員」には、教授等の教員や学長等の大学執行部、技術職員等も含まれる。