

令和3年12月9日
事務局 長

第4期中期目標期間における事務職員人材育成計画について

現在、来年度から始まる第4期中期目標期間に向けて、大学改革に着手しているところであり、特に大学の使命・役割である教育研究機能を大学全体で改めて強化していく方針です。

事務職員についても、大学全体における教育研究機能の強化に向けた取組みと並行して、その分野を担当する部署に配置する職員の育成に早急に取り組んでいく必要があります。

このため、第4期中期目標期間における事務職員の育成と体制強化の方針として、「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針」と「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針に対する具体的な運用計画について」の「3. 人事異動について」を踏まえ、以下のとおり取り組んでいきます。

記

1. 教務系や研究系の部署における事務職員の人材育成と体制強化

(1) キャリアパスの提供

- ①若手事務職員や係長などの中堅事務職員時点から学務部教務チームや学部学務担当又は研究推進チーム等を中心に異動する。
- ②現在、総務人事系（病院所属を含む）や財務系（病院所属を含む）を中心に配置されている事務職員のうち、教務系又は研究系の部署を希望する者をそれぞれ当該部署に積極的に配置する。
- ③各担当の教員による専門的な観点からの実践的な研修（カリキュラム関係や研究支援関係等）や外部講師等による事務研修（学部学科改組の取組みや研究倫理等）をキャリアパスと組み合わせて実施する。

(2) 必要なスキル（目指す人材）

- ①教務系部署の事務職員
 - ・教員の専門性を理解し、教員とともに教育支援を円滑に推進できる能力
 - ・カリキュラム編成等の業務に精通して、教育体制・教育支援の変化に柔軟に対応できる能力
 - ・学務系業務の知識×〇〇系（人事系や総務系、財務系等）業務の知識を有した人材

②研究系部署の事務職員

- 教員の専門性を理解し、教員とともに研究活動を円滑に推進できる能力
- 社会のニーズを的確に把握し、その状況を踏まえて、研究支援に関する課題解決・企画・立案できる能力
- 研究系業務の知識×〇〇系（人事系や総務系、財務系等）業務の知識を有した人材

2. 各部署における事務体制の強化

(1) 事務職員採用試験（C）の実施

今年度より、新たに募集している事務職員採用試験（C）により、情報関係や地域貢献・産学連携関係、国際関係、医療支援関係等の職務経験を有する優秀な人材を必要に応じて登用し、配置する。

(2) チーム・課内における業務分担と業務内容の見直し、DX化への移行

- 企画総務部長と人事労務チーム、部長、課長並びに事務長は各チーム内の勤務状況を把握して、一部の事務職員に業務が集中しないように、現在のチーム制を最大限に活かし、またチーム制でない部署は係横断的に取組み、業務を遂行すること。
- 各部署は現在の業務内容を見直し、慣習的に取り組んでいた作業や、廃止しても特に業務運営上、影響が少ない作業を思い切ってやめること。
- 各部署はマニュアル通りのルーティンワークや形式的な作業、繰り返しの大量の手作業を抽出して、アウトソーシング又は事務補佐員への担当の移行、さらにはRPA ツールやその他のデジタルツールをはじめとしたDX化を促進し、当該事務職員はその分、業務知識の修得を広げてキャリアアップを図るとともに、新たな取組や改革に取り組むこと。また、勤怠管理システム等のシステム導入に伴い、業務分担や人員配置等を見直すこと。