

1. 趣旨

国立大学法人山梨大学の理念・目的及びキャッチフレーズ「地域の中核、世界の人材」の実現のためには、事務・技術職員（教員以外の職員を指す。以下「職員」という。）が、それぞれの持ち場において複雑・高度・グローバル化する業務を正確かつ円滑に処理するとともに、経営層や教員と協働して大学運営を主体的に担っていくことが必要である。このような優秀な人材を持続的かつ計画的に確保・育成するため、ここに職員の総合的な人事基本方針を定める。

2. 求める人材像

- (1) 業務遂行に必要な基礎的な知識・技能に加え、組織で仕事をしていくうえで重要なコミュニケーション能力、自律的に考え行動する力（主体性）、困難なことも粘り強く最後までやり続ける力（持続性）、相互に尊重し目標に向かって業務を遂行する力（協調性）を有していること。
- (2) 社会人経験者は、前記に加え、社会人として培われた経験や知識を本学で活かすことができる積極性と柔軟性、専門的職種の場合は特定の分野に係る高度な専門性を有していること。
- (3) 社会の変化にも柔軟に対応していくことができる能力を有していること。

3. 確保（雇用）

- (1) 職員の雇用については、専門的能力に加え、幅広い視野を持ち、本学を取り巻く状況の変化に対応できる有為な人材の確保に努める。その選考方法は、競争的試験により、若手、女性、外国人を含め、多様で優れた人材を雇用することを原則とするが、高度かつ専門的知識・能力や、多様な経験を有する者を雇用する場合には、柔軟な方法により優秀な人材の確保に努める。
- (2) 高年齢者の雇用については、再雇用制度等により、本人の希望する働き方を尊重しながら知識・ノウハウの円滑な世代間継承・人材育成のため、適材適所に配置し、豊富な経験と知識を活用する。
- (3) 障がい者の雇用については、法定雇用率の達成・維持はもとより、障がいの程度、適性に応じて活躍できる職場環境を整え、計画的な確保に努める。
- (4) 外部人材の活用については、柔軟な雇用形態や外部資金の弾力的な運用等により、多様性のある有為な人材確保に努める。

4. 育成

- (1) 職員の能力向上及び意識啓発を図るため、学内において階層や職務内容に応じた各種の研修を行うとともに、学外で実施される研修にも積極的な参加を促進し、職員のスキルアップを支援する。また、海外研修等の実施により、国際化へ対応できる人材の育成についても、併せて推進する。
- (2) 教職協働を推進するため、管理職員には多様な研修に積極的に参加させるとともに、大学運営に係る会議等への参画する機会を与えるなど、高度経営人材を育成する。
- (3) 職員の能力の向上及び組織の活性化を図るため、外部機関との人事交流等を積極的に行う。

- (4) 意欲と能力のある職員には、年齢等にとらわれず大学運営の一端を担う経験を積ませるなど、将来の経営人材を育成する。

5. 人事評価

- (1) 職員の能力を最大限に発揮させるため、公平性・公正性かつ透明性の高い評価システムを整備するとともに、適宜、必要な改善を図る。
- (2) 職員に係る人事評価結果を適切に人事異動及び処遇へ反映させるため、関連する給与制度等に係る必要な改善を図る。

6. 職場環境

- (1) 長時間労働の縮減及び年次有給休暇の計画的取得は、職員のワーク・ライフ・バランス確保・充実のための重要事項であるため、管理監督者のマネジメント力の向上を図りつつ、業務の合理化・効率化を含めた職員の働き方改革を推進する。
- (2) ハラスメント防止、ダイバーシティ推進、職務に係る倫理の保持、コンプライアンスの推進に努め、各職員がやりがいを持ち生き生きと働きやすい職場環境の実現を図る。
- (3) 専門的職種においては、その職務内容等に応じ、勤務形態や給与体系など柔軟な対応に努める。