

学校法人藤田学院 人事政策方針

1. 趣旨

少子化、人口減少が進行し、本法人を取り巻く経営環境は一段と厳しさを増している。こうした状況下、本法人が運営する鳥取看護大学、鳥取短期大学(以下両大学)及び鳥取短期大学附属こども園(以下こども園)が、地域や時代の要請に応えて、地域の中核的高等教育機関として、また乳幼児の教育・保育施設としての使命を果たしていくためには、確固たる経営基盤を築き維持していくことが絶対条件である。

教育、保育の基本は人・教職員である。また両大学及びこども園運営の要となるのも人・教職員である。

ここに、計画的に両大学及びこども園に相応しい教職員を適正に配置し、育成するために人事政策の方針を明らかにする。

2. 基本方針

- 1) 時代、地域のニーズの変化に迅速に対応し、組織改革、また学科・専攻改編、定員の見直しを行い、適正な人的配置を行う。
- 2) 人事政策は法人の中・長期計画と連動して実施する。
- 3) 教職員の働きがいを配慮すると共に、人材育成に努める。
- 4) 職場環境の絶えざる改善に努め、ワーク・ライフバランスを推進する。
- 5) 人事政策は公平、公正で透明なものとする。

3. 個別の人事政策方針

1) 採用

採用は公募を原則とする。職務が両大学で取得する資格等と適合する場合は、両大学卒業生の採用を優先的に行う。また必要に応じて特定の分野の能力・経験等を重視して、中途採用、非常勤教職員からの常勤教職員への登用を行う。採用は、書類審査、面接等多面的で、公正な評価により行う。

2) 配置、異動

本人の資質・能力・適性を十分考慮すると共に人材育成の観点から配置、また人事異動を行う。異動は、目標設定や所属長等との面談を通じて本人の意向を勘案して行う。なお職員の異動は、特別な職務を除き、原則3年以上の在籍者を対象に人選・調整して実施する。異動の時期は原則4月とする。

3) 人材育成

FD・SD研修の計画的、体系的実施、OJTの推進、目標管理制度の実施、他部署を知ることも意図した内部監査、学外研修への参加促進、大学院への進学、通信講座や資格・検定試験へのチャレンジ支援等多様な制度を設け、教職員のさらなる資質の向上、能力開発をサポートする。加えて教員に関しては、学長裁量経費により教学改革への提案と実施、ティーチング・アワード表彰等活用して教育能力の向上を図る。また組織として指導力や経営能力強化を図るため、役職者育成のための階層別研修制度を整備する。

4) 評価・処遇

公正かつ透明性の高い人事考課制度を整備し、適切に運営するために考課者研修を行う。教職員に毎年度あるいは毎期毎に目標設定、目標管理、自己評価等を書面で提出を求め、これら情報を参考に所属長による面談と助言・指導を行う。あわせて何段階に分けて評価を実施する。評価は、昇任、昇給あるいは賞与等に反映する。評価結果は、透明性を高め、本人が納得し、自己を見直すためにフィードバックする。

5) 昇任

両大学教員の昇任に関しては、勤続年数、教育業績、研究業績、大学運営及び地域貢献等を勘案し、別に定める教員資格審査規程、同規程細則、同基準に基づき行う。

職員に関しては、勤続年数、職務態度、職務実績等に関する人事考課の結果をもとに、意欲、能力のある者を適切に昇任させる。教職員とも性別にとらわれず公正に昇任させる。

6) 職場環境

超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、育児休業・介護休業制度取得等ワーク・ライフバランスの実現を図り、明るく、働きやすい職場環境づくりを推進する。また心身両面の相談体制を整備すると共に多様な福利厚生施策の充実に努める。さらに両大学、こども園の枠を超えた教職員の交流、親睦を促進する。

4. 改廃

本方針の改廃は、理事会の協議を経て、理事長が決定する。

附則

本方針は平成28年4月1日より施行する。