

国立大学法人神戸大学の経営人材育成の基本方針

神戸大学は、「知と人を創る異分野共創研究教育グローバル拠点」として進化・発展し続けることを長期ビジョンとして、構成員一人ひとりが教育研究・業務に持てる力を最大限に発揮できるダイバーシティ&インクルーシブな環境づくりに取り組むとともに、学長のリーダーシップのもと、ガバナンスと経営の創造的改革により堅固で柔軟性の高い自律的な研究教育経営基盤の確立を目指し、その経営を担う人材を次の方針に基づき育成する。

1. 育成方針

(1) 経営に関する能力の涵養

(i) 教員

- 若手教員を戦略企画室の各部門に構成員として参画させ、法人の意思決定に関わる議論に参加することで法人経営を体感的に学ぶ機会を提供する。
- 部局においては副研究科長や主要委員会の長などに登用し、マネジメント業務を経験させる。
- 部局においてマネジメント経験を積んだ教員を副学長や学長補佐に登用し、法人経営に参画することでさらに経営能力を高める。

(ii) 事務職員

- 教職協働による大学経営の実現に向けて、若手職員期や中堅・ベテラン職員期といったキャリアステージに応じた配置を行うことや、関係機関との積極的な人事交流等を通して経営人材としての能力向上・高度化に取り組む。
- 幹部職員を戦略企画室の各部門に構成員として参画させ、大学全体に関わる戦略の企画立案に携わる。

(iii) 政策研究職員

- 将来的には副学長まで至るキャリアパスを念頭に、政策研究職員としての専門性を活かすことができるよう戦略企画室の関連部門に構成員として参画させ、高度専門職として大学全体に関わる戦略の企画立案に携わる。

(2) 研修機会の提供

- 職位等に応じ、幹部職員として管理運営を担う人材を養成するための「大学経営人材育成セミナー」や経営職能・管理職能を担う人材の資質向上を図るための「幹部職員セミナー」、国立大学協会が実施する幹部教職員向けのセミナー等への参加を促し、啓発の機会とする。

2. 人材確保

学内においては、上記方針に基づき将来的に経営人材となり得る候補者を育成し、候補者群として把握する。また、法人経営が高度化・複雑化することに伴って求められる高い専門性を持った人材を必要に応じて学外から採用する。これらの人材を時機と適材適所を見極め、理事や副学長、学長補佐に登用する。