

【専任職員人材育成ビジョン策定の目的】：建学の精神・教学の理念に基づく、**運営指針（使命・100周年ビジョン）の達成**

【目的達成のための手段】：運営指針の達成のために必要な「ヒト」・「モノ」・「カネ」・「情報」のうち、「ヒト」の観点に基づく、必要な人材の育成(**SD(Staff Development)**)

現状の認識

- 研修のねらいが明瞭でなく、体系立った研修が実施できていない。
- OJTを担う部課長に対する組織としてのサポートがない。
- 職員が職員を育てるといふ組織風土が希薄。

検討の方向性

- 本ビジョンにより“ゴール”(目指す(求める)人材像等)を明確にし、ゴールと現状のギャップを埋めるためのSDを展開する。
- 日頃の業務や現場での経験こそが人を成長させるという認識を共有し、人を育てる組織風土をつくる。

目指すべき人材像

- ① 自らを律し、異なる背景を持った他者と創発的協働ができる人材
- ② 幅広い教養・豊かな感性を備え事業をデザインできる人材
- ③ 生涯をかけて学び続け、変化し続けることができる人材

達成に寄与

運営指針

【**使命(ミッション)**】「生き続ける学びが創発する場となり、商都大阪から、社会に貢献する“人材”を輩出する」

【**大阪経済大学100周年ビジョン「DAIKEI2032」**】

教育ビジョン「自ら学びをデザインできる学生を生み出す」 研究ビジョン「知の“結接点”となる」
社会実践ビジョン「商都大阪の原動力となる」 大学組織・運営ビジョン「居心地の良い学びの場を形成する」

建学の精神「自由と融和」

教学の理念「人間的実学」

上記状態をつくるために

職員の
「成長」を
支援！

専任職員 人材育成基本方針

- ① 長期的視点に立脚した体系的SDプログラムに基づき、経営戦略に資する人材を育成します。
- ② 職員一人ひとりのキャリア形成を大学運営に活かします。
- ③ 日頃の業務・現場における経験からの学びを重視し、その学びを成長につなげる支援をします。

内部環境
外部環境
の変化により
随時改訂

・運営指針
・経営戦略

専任職員
人材育成
ビジョン

OJT

メンタ
リング

OFFJT

自己啓発

業績—人事評価

【POINT①】「SD」と「目指すべき人材像」と「運営指針」のリンク（SD実施目的の明確化）

【POINT②】個人の成長(キャリアの充実)が大学の発展につながるという考え方

【POINT③】「学びと成長の70:20:10の法則」に基づくOJTの重視
(人の成長は、業務上の経験70%、薫陶20%、研修10%)

人材育成プロセス（下記すべてを以ってSDを遂行）

採用

配置

育成
(研修含む)

目標管理

異動

昇降格

報酬

評価

専任職員行動指針

道

人としての道を修め、学校法人大阪経済大学専任職員としての自覚と誇りを持って行動します。

理

物事の本質を見極め、「学生の成長」「本学の存続・発展」のために努めます。

貫天地

社会の動きに関心を持ち、より良いものへの強い意志を持って業務を遂行します。