

国立大学法人広島大学は、広島大学基本理念、長期ビジョンを踏まえた法人経営を実現するため、経営に必要な知識、能力及び経験並びに国内外の高等教育及び学術研究の動向を踏まえた先見性、国際性及び戦略性を有し、意欲ある人材を、長期的・多角的な視野に立って、計画的に育成する。

## 1 教員

学内の多様な役職を経験させるとともに、法人経営人材を育成するための多様な啓発の機会に積極的かつ計画的に参加させることにより、法人経営を担う人材を育成する。

具体的には、次代の法人経営を担いうる教員を、早い段階から副理事及び学長特任補佐等に登用し、学長又は理事が出席する会議に参画する機会を与えるとともに、大学運営に関する重要事項の企画立案等に携わらせることで、法人経営の一端を経験させる。

また、部局等においては、副研究科長、副学部長その他の部局長等を補佐する職の経験や、研究科長、学部長、病院長などの部局長等を経験することで、法人経営を担うために必要なマネジメント力や専門性の向上を図る。

さらに、国立大学協会主催のユニバーシティ・デザイン・ワークショップ等、リーダーシップやマネジメントに関する国内外の研修を通じて、法人経営を担うために必要な能力の開発や向上を図る。

## 2 職員

キャリアパスを通じ、多様な業務を経験させることにより、業務知識・スキルの向上を図り、法人経営に貢献する人材を育成する。

採用後、原則6年間を育成期間と位置づけ、その間3つの業務分野を異動することにより、幅広く経験を積ませる。その育成期間中の全ての職員に、文部科学省、日本学術振興会、科学技術振興機構、東広島市等の関係機関において、国や研究機関、地方自治体の政策に直接関わる業務を経験させることにより、早期に法人経営に必要な能力の開発や向上を図る。

育成期間後、本人の適性を見定めるために、3～5年のスパンで人事異動を数回行い、複数の業務分野について経験を積ませるとともに、研修等を通じて、マネジメント能力の醸成を図る。その中で、業務遂行能力及び人材育成能力に期待できる者を職位及び年齢に関係なく、主査として登用する。

主査登用後、3～5年のスパンで人事異動を行い、一定の業務分野についての経験を積み、専門性を更に高め、職位及び年齢に関係なく、意欲及び能力の高い者を副グループリーダー及びグループリーダー級職員に積極的に登用する。登用にあたっては、昇任試験を実施し、登用者を決定する。登用者には、所属部署のマネジメントを行わせるとともに、学長特任補佐を経験させること等を通じて、法人経営に貢献するために必要な能力の開発や向上を図る。