

学校法人兵庫医科大学の「求める人材像」

【求める人材像】

学校法人兵庫医科大学は、教職員が生涯にわたって学び、働き続けることのできる環境を創出することにより、さらに一層社会に貢献するために次のような「求める人材像」を策定し、人材の育成を図ることとします。

- ◎学校法人兵庫医科大学の建学の精神である「**社会の福祉への奉仕、人間への深い愛、人間への幅の広い科学的理解**」に共感し、その理念を実践できる人材
- ◎学生の成長、医学の進歩への貢献、病める人が癒されることなど、他者の幸せを自らの喜びとできる人材
- ◎教育・研究・診療を3本柱とする医療総合大学の一員として、自らに課せられた明確な目標に向かって、自ら考え自ら行動すると共に、常に自己改革と組織の発展のために努力を行なう人材



具体的には、

(1) 他者への思いやりの気持ちをもって職務の実践・支援を行なうことができる人材

和顔愛語の気持ちと奉仕の心を持ち、職務を実践できる人材

【基本的な資質・能力】 思いやりの心・倫理観、協調性・コミュニケーション能力

(2) 倫理観と使命感を持ち自律的に行動しつつ、自ら成長しようとする人材

医学医療に携わる者として、本法人に対する熱い思いや改革精神だけでなく、高い専門性や知識などスキルの面でも実力を持ったプロフェッショナルであること。

その行動面に着目すれば、「高い使命感を持ち、自ら問題を発見し目標を設定し、解決策を導き出せる教職員」、「計画的に能力開発に取組み、自己改革を重ねながら成長できる教職員」等職務遂行と能力開発の両面で「自律」した人材

【基本的な資質・能力】 企画力、判断力、プレゼンテーション能力、折衝力、行動力、向上心

(3) 常に問題意識を持ちつつ、目標に向かって意欲的に行動できる人材

プロ意識を持ち質の高い業務を行い、また自部門の目標に向かってチャレンジ精神や意欲をもち、困難な時ほどポジティブな思考により業務に邁進できる人材

【基本的な資質・能力】 実行力、行動力、変革力、競争力、達成力、忍耐力、独創力

(4) 状況変化に柔軟に対応しつつ、広い視野で物事を捉えられる人材

業務上の様々な問題等に対して、その場の状況により柔軟に対応できる能力を有し、また、調和と協調性を持ち幅広い観点から物事を捉えられる人材

【基本的な資質・能力】 適応力、理解力、傾聴力、コミュニケーション能力、柔軟性、多様性

(5) 業務の効率化を図りつつ、経済的・経営的な意識を持つことができる人材

業務を遂行するにあたり、「ムリ・ムラ・ムダ」を常に意識し、また教職員個々が経営感覚を身につけ、経済的な意識を持つなど常に業務の効率性を意識して業務にあたる人材

【基本的な資質・能力】 課題発見力、論理的分析力、判断力、構想力、分析力

(6) 世代、立場や専門性を超えてコミュニケーションを図り、多職種者との協働により業務を 実践できる人材

大学又は病院としての付加価値を創り出すために、医療に関する業務の専門性や世代、立場を超えて多様な職種の人と協働し、目標に向け協力することができる人材

【基本的な資質・能力】 統率力、適応力、コミュニケーション能力、多様性、柔軟性、協調性

(7) 教職員一人ひとりが十分に能力を発揮できるような職場づくりに取り組む人材

教職員がビジョンや目標を共有し協力し合う活力ある職場を目指し、リーダーシップを発揮し職場をとりまとめることができる人材

【基本的な資質・能力】 育成力、統率力、独創力、分析力、向上心、多様性、柔軟性

(8) グローバル社会に通用する国際的視野と価値観、コミュニケーション力、行動原理を有する人材

国際的感覚で物事を捉え広い視野で対応できる人材

【基本的な資質・能力】 国際力、統合力、説得力、競争力、多様性

1. 「求める人材像」策定の背景

平成24年6月、文部科学省は、「大学改革実行プラン～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～」を公表しました。この改革プランは、急激な少子高齢化の進行、地域コミュニティの衰退、グローバル化によるボーダレス化、新興国の台頭による競争激化など我が国が直面する課題を踏まえ、大学が社会の変革を担う人材の育成、「知の拠点」として世界的な研究成果やイノベーションの創出など重大な責務を有しているとの認識の下に、国民や社会の期待に応える大学改革を主体的に実行することを求めています。

学校法人兵庫医科大学(以下「本法人」という。)は、開学40周年という節目を経て、平成25年度から平成29年度にわたる「第2次中期事業計画～連携と進化～」(以下「計画」という。)を策定しました。この計画の主たる内容は、「社会の福祉への奉仕、人間への深い愛、人間への幅広い科学的理解」を建学の精神とする本法人が、社会から信頼されチーム医療を実践できる医療人の育成とキャリア向上を生涯にわたりサポートする医療総合大学を目指し、各種の事業を展開することです。

文部科学省の大学改革プランや本法人の計画は、教育、研究、診療、産学連携、地域への貢献といった各種の機能を有し統合された知の拠点としての「大学力」の向上を求めています。このためには、大学の有用な資源のひとつである教職員の力(能力、意欲など)を引き出し、伸ばし、結集し活かすことが必要不可欠です。現状維持、前例踏襲的な業務の遂行では急激に変化し、進歩する現代社会においては時代の流れに置き去りにされかねません。現状の中から課題を抽出・分析し、それを政策につなげ実践し時代を先読みできる企画・立案型の職員として成長させることが求められています。同時に本法人に所属する教職員が自ら誇りを持ち、やりがいを感じることができる組織・職場環境をどのように構築していくかも重要です。今後、本法人がどのような人材を求めているのかということ内外に明確に示し、また、そのような「求める人材像」を採用し、あるいは育成していくことが必要です。

計画ではこうした認識の下、人材マネジメント領域において「求める人材像」の明示、「人材育成方針」の策定を求めています。

2. 本学の教職員の現状と意識

平成25年11月に本法人3キャンパスの教職員に対するモラルサーベイ(意識調査)を行いました。

それによると医師・教員については、「研究にける時間は確保できている」、「私の職場は、負担の少ない勤務体制である」項目は評価が低く、日常業務の負担感は大きいと感じています。また、マネジメントに関する項目では、全体的に仕事の目標、上司の姿勢、さらには同僚に対する満足度は高い評価でした。しかし、人事制度に関しては、全体的に低評価であり、その中でも処遇面に対する評価や役割、能力にあった適材適所の人員配置等については、低い評価となっています。

看護職員については、上司や先輩からの指導教育に関する項目は、相対的に評価が高く現場でのマネジメントは有効に機能していると考えられます。また、人材育成に関する項目、教育・育成に関する項目についても高い評価です。

看護以外の医療技術系職員は、教育体制や人材育成に関する項目は、比較的低い評価となっていますが、業務遂行に関する項目は総体的に評価が高く、職場でのコミュニケーション等は円滑に図られている状況が見受けられます。

さらに、事務職員については、法人の運営に関する質問の中では、本法人の職員であることに誇りを持っており、愛着を感じている職員が多いことが見受けられます。しかし、管理監督職のマネジメントに関する項目については、他の職種より総体的に低い評価となっています。一方、新しいことに取り組む姿勢が弱く、結論を建設的にまとめるよりも受動的な姿勢や自ら問題解決策を見だし周囲に働きかける姿勢に欠けている状況が見受けられるとの指摘もあります。こうしたことは、これまで大学という閉ざされた狭い社会で業務を行ってきたことも一因であると考えられます。

今回の調査では、本法人の教職員は、全体的に業務遂行に対する満足度、充実度は高く、人間関係についても総体的に良好な状況であると言えます。また、現状の業務に対してさらにレベルアップを図りたいという上昇志向も持ち合わせていることから、研修や自己啓発の充実を通じてさらなる資質の向上が図られるものと思われます。