

## 令和5年度における教員人事の基本方針について

### 人 事 委 員 会

#### 0 趣意

本委員会では、これまで各部局における教員人事計画、人員管理、選考等について、主に次の観点で審議している。

- ① 「第3期中期目標期間における人件費管理方策について（病院除く）」  
「人件費管理方策への対応について  
（教員配置ポイントの凍結・回収シミュレーション【人件費上昇率1.5%増/年】）」  
に基づく財政コスト意識を持っているか
- ② 「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日 文部科学省）でも示されている人材の多様性の確保として、若手、女性、外国人教員の雇用促進が行われているか

「第3期中期目標期間における人件費管理方策」に基づく教員配置ポイント11%縮減の達成状況は、令和4年度（今年度）末の使用ポイントの達成状況で判断することとしており、次期の人件費管理方策については、この達成状況を踏まえ策定することとしている。

令和3年度における教員人事（人事が令和3年度となる採用・昇任計画）については、財政コスト意識を持った人事計画を前提とした上で、本学のさらなる教育研究力の強化・発展を目指すために、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日 文部科学省）」で示された①人材の多様性（若手・女性・外国人教員の雇用）、②流動性の向上、③優秀な人材の雇用を踏まえた全学的な人事給与マネジメントシステムの3点について、一層の強化を図った。

それまでの間（令和4年度中）に実施しなければならない教員人事（令和5年度の採用・昇任人事計画）については、引き続き、「第3期中期目標期間における人件費管理方策について（病院除く）」に基づく教員配置ポイント11%縮減の達成状況、また、「国立大学法人等人事給与マネジメントシステム改革に関するガイドライン」で示された①人材の多様性（若手、女性、外国人教員の雇用促進）、②流動性の向上（クロスアポイントメント制度適用の推進）、③優秀な人材の雇用を踏まえた全学的な人事給与マネジメントシステムを進めるとともに、本学及び部局の戦略的・機動的な人員配置を目指す。

#### 1 人材の多様性（若手・女性・外国人教員の雇用）

中・長期的な人事構想として、退職者等の上位職位を極めて優秀な教員・研究者の採用及び本学の優秀な教員の昇任で担い、かつ、昇任後の空いた職位は優秀な若手研究者の採用で担うことで、教員組織の活性化を図り、また、大学における適正な年齢構成を実現するために定め

た目指すべき職位の構成を「教授：准教授：講師以下＝1：1：1」に向けバランスのとれた教員組織を編成することを目指すため、自己都合退職者の後任は、自己都合退職者より下位の職位での雇用を促進する。

更に、人材の多様性を確保するために、外国人教員（国際公募）及び各部局における女性教員比率目標を達成するための女性教員（女性限定公募）の雇用促進に加え、運営費交付金配分における共通指標でも示されている「若手研究者比率」について、「科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日）」で掲げられている「30%」の達成も視野に入れた若手研究者（40歳未満限定公募とし、35歳以下の若手研究者の積極的採用）の雇用も促進する。

これらを考慮し、教員配置ポイント11%縮減を達成した部局は、縮減後のポイントの範囲内で、採用年度を問わず、人事計画を人事委員会に提出することができる。

その場合、部局の重点分野の強化、人材の多様性、目指すべき職位の構成等を実現することを主眼とした人事であるか、人事委員会において審議を行い、人事計画を決定する。

## **2 流動性の向上**

外部機関（民間企業、官公庁、大学間等）との流動性を向上させる取組みとして、クロスアポイントメント制度（研究者等が二つ以上の機関に雇用されつつ、一定のエフォート管理の下で、それぞれの機関における役割に応じて従事することを可能とする仕組み）を推進している。それぞれの学術分野等の特性に配慮した上で、海外大学及び民間企業とのクロスアポイントメント制度を推進するとともに、特に、民間企業への派遣によるクロスアポイントメント制度の適用を促進する。

## **3 優秀な人材の雇用**

優秀な人材を雇用するために、大学戦略として、優れた教育研究実績を有し、本学を牽引していく若手教員に対して、学長のリーダーシップにより早期に教授職を付与する制度（Young Advanced Professor）、また、大学戦略に応じた教育研究の重点分野や新分野に戦略的に優秀な人材を確保すること並びに優れた若手研究者等を積極的に採用及び育成することを目的に、部局の人事計画よりも早期に教員採用を実現する制度（テニユアトラック制を活用した「若手研究者雇用促進プロジェクト」）の2つを実施している。

第4期中期目標期間中には、学長のリーダーシップのもとで、全学の教職員ポストの配分や若手研究者を雇用したことに対する部局に対するインセンティブの配分の仕組みを導入し、山口大学の将来構想に資する戦略的・機動的な人員配置が行える体制を整備するとともに、採用選考にあっては、書面審査、面接の他、模擬授業等を実施することで、大学における教育及び研究に優れた人材の雇用を促進する。

## **4 令和5年度人事計画等について**

人事が令和5年度となる採用・昇任人事は、計画を令和4年6月末までに人事委員会に提出

する。11%縮減後の教員配置ポイントを超える採用・昇任人事については、計画と併せて協議書を提出する。

なお、人事委員会で承認された採用人事を実施する際は、公募実施前に「公募要項（案）」を、教授会等の最終選考後に、「教員選考報告」を人事委員会に提出する。

また、令和6年度以降の採用・昇任人事についても、11%縮減後の教員配置ポイントを超えない範囲で、時期を問わず、協議書と併せて計画を人事委員会に提出することができる。

以上