

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 「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）及び「科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）」でも示されている人材の多様性、流動性の向上、優秀な人材の雇用及び 40 歳未満の教員数 1 割増加に向けた雇用促進が行われているか
- ② 各部局に配分している教員配置ポイントの範囲内での教員人事計画であるか
- ③ 採用又は昇任させようとする職種の資格に適した選考であるか

令和 7 年度における教員人事については、教員配置ポイントの範囲内、かつ、「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」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、「科学技術・イノベーション基本計画」で掲げられている 40 歳未満の教員数 1 割増加及び「中長期的に目指すべき理想の年代構成（令和 4 年 10 月 31 日人事委員会）」を念頭に、本学及び部局の戦略的・機動的な人員配置を目指してきた。

これに加え、令和 8 年度における教員人事については、今般の財政状況を踏まえ、3 月に行われた第 264 回教育研究評議会で示した「令和 8 年度教職員の採用人事について」のとおりとする。

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教員の採用で担うことで、教員組織の活性化を図り、また、「中長期的に目指すべき理想の年代構成」を達成するため、退職者の後任は、退職者より下位の職位での雇用を促進する。また、文系学部の積極的な助教ポストの活用を促進する。

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維持・向上するための女性教員（女性限定公募）の雇用促進に加え、「科学技術・イノベーション基本計画」で掲げられている 40 歳未満の教員数 1 割増加を達成するため、若手教員（40 歳未満限定公募とし、35 歳以下の若手教員の積極的採用）の採用比率 50% 以上を目指す。なお、若手研究者比率、新規採用者に占める若手研究者比率向上を促進するため、積極的に取り組む部局においては、評価配点（ept）の重点配分を行う。

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（教員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。なお、クロスアポイントメント制度の活用を促進するため、積極的に活用する部局においては、評価配点（ept）の重点配分を行う。

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。

さらに、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教員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することで、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8年度人事計画等について

既に承認されている令和7年度教員人事計画を実施する際は、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。

令和7年度中の定年退職者及び自己都合退職者の後任補充の採用時期は「令和8年度教職員の採用人事について」に基づき、退職後1年間後ろ倒しとする。

従って、令和8年度は、退職教員に対する昇任人事（1名分）のみ人事計画を認めることとし、令和7年6月までに人事委員会にその計画書を提出することとする。

なお、契約教育職員の人事については、部局内で必要性の検討や雇用者との協議を行った上で、事前に人事委員会で協議できることとする。

また、令和9年度の人事計画について、提出できる内容は、原則、退職後1年間の凍結後の採用にかかる人事のみとする。

ただし、上記以外の採用・昇任人事については、特段の事由がある場合に限り、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