

## 国立大学法人岡山大学における人事基本方針

令和3年3月17日

国立大学法人岡山大学

岡山大学の理念と目的の実現を目指し、本学の特色と強みを際立たせた教育研究・社会貢献活動の一層の向上と組織のエンゲージメント力を向上させるため、人事基本方針を定める。

### 1. 基本目標

大学機能強化と変化に強い大学組織の構築を目指した人事システム構築を行うとともに、均衡ある年齢構成に留意しつつ、多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できるようダイバーシティ&インクルージョンの推進に努め、教職員一人ひとりの豊かで健康的な職業人生の実現を目指し、中長期的な財政展望を踏まえた最適な資源配分による適正な人員配置を行う。

さらに、一層の教育研究機能の活性化に向けて、教職員の評価やキャリアパスなどを含めた人材マネジメントに取り組む。

### 2. 人材確保

- 1) 教員の雇用については、学長のリーダーシップの下、大学経営などの観点から、全学で一括管理することとする。その選考は、広く優秀な人材を確保するため、原則として国際公募によるものとし、若手、女性、外国人を積極的・戦略的に採用する。
- 2) 職員の雇用については、組織の活性化と効率的かつ効果的な業務運営を目指し、幅広い視野を持ち、複雑化する社会の変化に柔軟に対応できる有為な人材の確保に努める。その選考は、目的を明確にし、原則として競争的試験により、優秀な人材を幅広く採用する。
- 3) 経営基盤の強化を図るため、「高度専門職制度」を構築し、産業界や教育研究機関等外部の経験を有する人材を適切なポストに適切な処遇により積極的・戦略的に登用する。その選考は、透明性を確保した上で、柔軟に優秀な人材の確保を図る。
- 4) ダイバーシティ&インクルージョンの推進については、女性教員及び外国人教員の採用を促進し、女性教員の上位職、女性教職員の指導的立場への積極的な登用を進めるとともに、高年齢者の雇用は、再雇用制度の活用等により、個

人の経験・能力に応じて適材適所の活用を図り、障がい者の雇用は、法定雇用率の達成・維持はもとより、障がいの程度、特性に応じた活用により健常者と協働する体制を目指す。

### 3. 人材育成

- 1) 教員について、本学が目指す教育の提供のために必要な能力・資質を明確にし、その向上のため、組織的かつ体系的なFD研修を実施する。
- 2) 職員について、教職協働を通じた大学全体の経営力強化を担える人材を計画的に育成するため、組織的かつ体系的なSD研修を実施する。
- 3) 教職員の能力の向上と組織の活性化を図るため、産業界や教育研究機関等外部機関との人事交流を積極的・戦略的に行う。

### 4. 人事評価

- 1) 教職員の人事評価は、公正かつ透明性の高い適切な業績評価を行うための制度を設けて、適切に行う。
- 2) 人事評価の結果は、組織の活性化に繋がるよう、適切かつ効果的に活用する。

**参 考：**「エンゲージメント（engagement）」は、「婚約、誓約、約束、契約」を意味する言葉です。ここから派生して、人事領域におけるエンゲージメントでは「個人と組織の成長の方向性が連動していて、互いに貢献し合える関係」という意味合いで使われています。その根底には「個人の成長や働きがいが高めることは、組織価値を高める」「組織の成長が個人の成長や働きがいが高める」という考え方があります。このように、企業と従業員の結びつきが強い状態を指して「エンゲージメントが高い」と表現されます。