

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

改正 令和7年4月16日

岡山大学の理念と目的の実現を目指し、「研究大学」としての本学の特色と強みを際立たせた教育研究活動等を行い、社会に貢献するとともに、本学組織と構成員やステークホルダーとのエンゲージメント力を向上させるため、教職員の人事に関し、規則及び規程に定めるものの他、以下のとおり基本方針を定める。

1. 基本目標

「研究大学」としての本学の理念・ビジョンの実現及び目的の達成を目指して、大学機能強化と変化に強い大学組織を目指した人事システム構築を行う。

また、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る。

さらに、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とともに、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. 人材確保等

(1) 基本的考え方

ア) 急速な社会情勢の変化や技術革新等に適時適切に対応した教育研究活動を展開できるようにするとともに、国立大学法人に係る厳しい財務状況を踏まえた人件費抑制の必要性等に対応するため、教職員の人事に当たっては、別に定める人件費管理の基本方針も踏まえつつ、従来の体制・組織やポスト等にとらわれず、本学や各部局の将来構想等に基づき、真に必要な人材を確保するよう努める。

イ) 教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、原則として教員は公募により、職員は競争的試験により、優秀な人材を幅広く採用する。ただし、教育研究戦略上、特に必要な場合には、リファラル採用を認めることがある。

ウ) 教育研究及び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・戦略的に登用するとともに、必要に応じて「特定教員」の制度により教育等の業務を担うものとする。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。

エ) ダイバーシティ&インクルージョンの推進のため、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。

オ) 本学のコンプライアンスを確保・維持するとともに、学生をはじめとする構成員の心理的安全性を担保するため、性暴力やハラスメント等に係る過去の処分歴等については厳正に確認する。

(2) 大学教員の採用、昇任、配置換等

ア) 本学が研究大学として地域の中核的な役割を果たしていくとともに、我が国における博士人材の活用推進等を図るため、教員の採用は、人文学・社会科学分野を含め、博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者の中から行うものとする(専門職課程における実務家教員を除く。)。ただし、研究分野の特性や教育研究上の必要性等にかんがみ、この方針により難しい場合は、選考方針案にその理由とともに明記し、学術研究院人事戦略・評価委員会(以下「委員会」という。)の承認を得て選考を行うものとする。

イ) 大学教員の選考は、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。

ウ) 若手教員を積極的に登用する観点から、採用及び昇任に係る業績の審査にあたっては、博士の学位取得後の経過年数についても審査の対象とし、業績や能力に明確な差異がない場合には、経過年数が短い者を優先的に選考する。

また、准教授、講師、助教の採用及び講師、助教から准教授、講師への昇任については、博士の学位取得後15年(医学、歯学又は獣医学に係る博士の学位取得者で、学位取得後に医師法、歯科医師法又は獣医師法に定める臨床研修を修了した者については、学位取得後17年)以内の者を対象とする。ただし、研究分野の特性や教育研究上の必要性等、特別な理由がある場合に限り、それ以上の者を対象とすることがある。なお、博士の学位取得後、出産・育児・介護等のライフイベントを経ている者については、個別にその状況を斟酌するものとする。

エ) 選考に係る基準のうち研究業績に関する基準については、原則として、J-Peaksの一角を担う研究大学の教員としてクリアすべき定量的指標及び研究の質

を客観的に示す指標を、分野の特性等も踏まえ盛り込むものとする。なお、指標の設定例については、委員会から提示するものとする。

オ) 各教員の特性を勘案しつつ、本学全体としての教育研究パフォーマンスの最大化を図る観点から、国立大学法人岡山大学職員人事規程（平成16年4月岡大規程第6号。以下「人事規程」という。）第9条の規定に則って、教員の配置換を適切に実施するとともに、人事規程第9条の2に規定する特定教員の制度を積極的に活用する。

(3) 一般職員の採用、昇任、配置換等

ア) 職員の高度化を図るとともに、我が国の博士人材の積極的活用を図る観点から、博士の学位取得者を積極的に採用する。

イ) 障がい者については、従来の契約職員としての雇用に加え、独自の採用試験を実施し、一般職員としての雇用を推進する。

ウ) 人事規程第9条の3の規定を積極的に活用し、特定教員の制度により業務として教育、教育マネジメント及び研究マネジメントなどを行う職員の増加を図る。

3. 人材育成

ア) 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。

イ) 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。

また、教員中心の経営運営からの脱却のため、職員から将来の経営層を育成することを目的としたマネジメント研修を強化推進する。

ウ) 大学院修学支援制度により、職員の修士・博士の学位取得を奨励する。学位取得者については、本人の意向及び適性等を踏まえ、特定教員や高度専門職としての登用を促進する。

エ) 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

ア) 教職員の人事評価は、公正かつ透明性の高い適切な業績及び能力評価を行うための制度を設けて、適切に行う。

イ) 人事評価の結果は、処遇に適切に反映させるとともに、組織の活性化に繋がるよう、適切かつ効果的に活用する。

ウ) 教員の評価については、教育研究評価に加え、個々の教員の業務状況の全体を適切に評価できるような新たな評価制度を構築し、これを適切に運用する。

エ) 本学のコンプライアンスを確保・維持するとともに、学生をはじめとする構成員の心理的安全性を担保するため、性暴力、ハラスメント、研究不正その他違法行為については厳正に対処する。

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。