

岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY2025年4月22日(火)
国立大学法人岡山大学
4月定例記者会見(学長発表)

国立大学法人岡山大学の人事基本方針について

国立大学法人岡山大学 学長
那須 保友

理事(企画・評価・総務担当)
三村 由香里

副理事(研究・産学共創総括担当)・副学長(学事担当)・URA
佐藤 法仁

1. 背景

今回、本学では今月の教育研究評議会において「国立大学法人岡山大学における人事基本方針」を決定しました。

本学に限らず大学の人事は見えにくい点もあり、また必ずしも人事の方針等を公表するものでもないと言えます。

ただ私たち岡山大学は、地域の中核大学であるとともに、「研究ファーストの研究大学」として、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必要があります。

地域と共に歩む研究大学：岡山大学として、それを成すための人事の基本方針を学外に公表することは、学内の認識の強化とともに、学外的にも「約束」を公にすることで、責任ある国立大学法人の運営をより一層推進していくことにも寄与すると考えます。

そのため、今回の定例記者会見(学長発表)において、皆さんにお知らせする運びとなりました。

2. 国立大学法人岡山大学における人事基本方針(概要)1

●基本的考え方

- ①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。
- ②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。
→経営戦略上、欲しい人材は1本釣りする
- ③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。
→非アカデミアからの人材が高位キャリアを築けるとともに、民間並みの給与保障等の制度を強化へ

3

2. 国立大学法人岡山大学における人事基本方針(概要)2

- ④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強化する。
→文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(女性リーダー育成型)」等の学内施策の強化促進
<https://okayama-u-diversity.jp/with-plan/> 
- ⑤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。
- ⑥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**。
→「教員＝博士人材」という当たり前を徹底へ。

4

2. 国立大学法人岡山大学における人事基本方針(概要)3

⑦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。(ライフイベント等の考慮あり)

⑧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、**教員の配置換を適切に実施**する。

→端的に言えば、学位取得後15年以内に准教授に就けない場合は、本学での教員としてのキャリアパスは終わると捉えることができ、他のキャリアパスを考えて頂く。

⑨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。

→「教員＝博士人材」と同様に、職員も博士人材化を推進。

例)岡山大学「大学院修学支援制度(2025年度前期)」認定式を挙行～博士号取得だけでなく修士号取得等の拡大支援を実施～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14159.html



5

2. 国立大学法人岡山大学における人事基本方針(概要)4

⑩**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。

→「教員が何でも役職を担う、あるいは口を出す」という時代は、もうとっくに終わっている。教職員ひとりひとりが、その役割を担い、かつ「高度化」することで、効率的な大学法人経営を行う。「脱・教員中心」の大学法人運営へ

例)技術職員組織には教員がひとりも配置していない。また機構においても副機構長に事務職員が就いている場合もある。これらは従来、また他大学では「当然のように」教員が就いている場合がほとんどである。

また教員が行わなくてよい業務を、技術職員等へ置き換える人事運用も実施済。

本学は、従来からの教員中心の経営を脱し、**プロが担う組織**にしていきます。それとともに教員のキャリアパスも大胆に変えます。これは、他大学・研究機関から見ると「物凄いことをしている」と、捉えられると思います。ただ、**痛みを伴う組織・制度改革を成し得ない組織が、社会変革を成すことは不可能**です。私たちは“ぬるま湯”につかるのをやめ、「研究ファーストの研究大学」として、当たり前のことを当たり前のよう
に実施します。どうぞ今後も地域中核特色ある研究大学：岡山大学にご期待ください。



6

参考

高度専門職について

人的リソースの機能分化と全体最適を推進する取組として
URA等の高度専門人材を常勤職員として雇用できるよう
新たに常勤職員の区分に高度専門職を追加

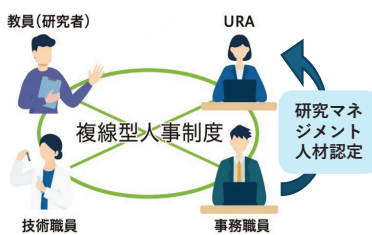
高度専門職は、特に専門的知識又は経験が必要とする特定又は一定範囲の分野の企画等の
マネジメント業務に従事又は業務を直接処理するとともに、専門的見地から、
学長大学執行部又は管理職員の職務を助け、必要に応じて提言又は助言するものとする。

区分と業務内容

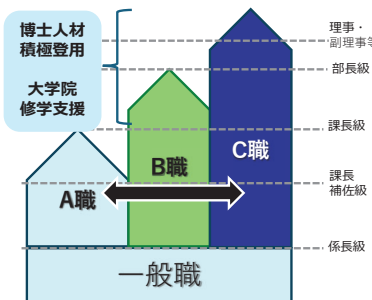
区 分	業 務 内 容
URA (ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター)	研究面で学長を補佐し、執行部とともに、本学における研究方針の策定や研究活動の企画等の高度マネジメント業務に従事する。
UAA (ユニバーシティ・アドミッション・アドミニストレーター)	本学における学生募集の戦略、高大連携・高大接続の展開、入学選抜の実務等の質向上に資する企画立案・運営実施・評価改善等に係る業務に従事する。
UGA (ユニバーシティ・グローバル・アドミニストレーター)	本学のミッションに基づき、国際交流活動の活性化及び本学のグローバル化の推進等に係る業務に従事する。
マネージャー	専門的知識又は経験が必要とする特定の業務分野に係る企画運営及びマネジメント業務に従事する。
コーディネーター	専門的知識又は経験が必要とする特定の業務分野に係る施策の企画立案又は業務を直接処理し、支援する。

■ 1. 複線型人事制度

■ 2. 研究マネジメント人材認定制度



■ 3. 事務職員の機能分化と高度化



■ 4. 教員の機能分化による研究活動最適化



■ 5. URA機能強化と適正評価

大学法人経営を担う専門人材
(岡大URA) から**社会変革を起こすURAへ“推進・加速”**



■ 6. スーパーPI制度

厳格な評価により、**優秀な研究者を早期に教授に昇任**

■ 7. 特区卓越研究者制度

厳格な業績評価に基づく**高い処遇と研究専念環境**を保障



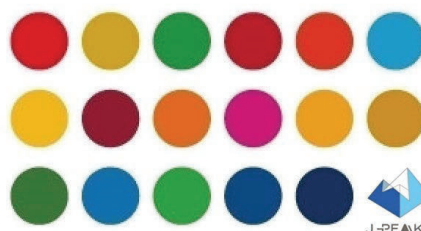
<https://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20241128/siryo2.pdf>



国立大学法人岡山大学
第15代学長(第5代法人の長)
那須 保友

地域中核・特色ある研究大学 岡山大学が拓く今と未来

OKAYAMA
UNIVERSITY
×
SDGs



知識によって社会を変革するナレッジワーカーによる研究・イノベーションの叡智で地球と生態系の健康 (Planetary Health)、Well-being・人の健康 (Human Health) 及び安心安全に暮らせる地域の健康 (Community Health) の実現と、そのための社会変革へ

【本件問い合わせ先】

岡山大学 総務部 人事課

〒700-8530 岡山県岡山市北区津島中1-1-1 岡山大学津島キャンパス 本部棟

TEL: 086-251-7024

E-mail: abd7055@adm.okayama-u.ac.jp

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。