

令和6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 「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6年度における教員人事については、令和5年度に引き続き、11%縮減した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、「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。

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。

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（テニュ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6年度人事計画等について

人事が令和6年度となる採用・昇任人事は、計画を令和5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7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