

第4期中期目標期間における全学人事基本方針

令和4年6月13日
学長決定
令和6年5月10日一部改定

イバダイ・ビジョン2030の実現に向けた強固で柔軟な経営基盤の確立、社会から信頼される大学運営及び教職員の活躍・成長できる組織を目指し、第4期中期目標期間中の全学人事基本方針を次のとおり定める。

1 全体方針

- ① 年齢構成や職位のバランスを考慮し、大学のビジョンや改革の方向性に合致した多様な人材の確保を図る。
- ② 教職員の人事管理については、人件費予算に基づいたポイントにより行う。大学教員（非常勤講師を除く。）の人事管理は、原則、学野にて行う。
- ③ 多様な財源を効果的に活用し、外部資金や他財源による雇用を推進する。
- ④ 大学経営・教育研究の安定化を及び人件費総額の適正化を図るため、大学教員については、令和9年度末までに令和3年度計画人数の9%分を、定年退職者の不補充により純減する。また、純減後に大学全体として新規採用に充てられるポイントのうち、学野等へ配分できる採用ポイントは60%分とするが、残りの40%分は学長裁量政策分として確保し、必要に応じて、学野等での施策に応じた採用や昇進分としての追加配分、学長のリーダーシップによる施策などに利用する。
- ⑤ 教職員のモチベーション維持及び優秀な人材の確保のため、給与について、期末手当及び勤勉手当は人事院勧告を踏まえた国家公務員の水準とし、地域手当は令和9年度までに8%にすることを旨とする。
- ⑥ 国家公務員の定年延長や改正高年齢者雇用安定法への対応を見据えた人事制度を構築する。

2 大学教員人事

- ① 学野における採用計画立案に当たっては、研究活動の活性化と共に、教育組織における入試等も含めた教育実施の保証も考慮する。特任教員制度の活用も併せて検討する。
- ② 採用については、教育・研究・社会貢献・大学運営の4分野に係る専門的な経験や能力に加え、大学のビジョンや本学の職位ごとに求められる役割の理解などを総合的に判断し決定する。特に研究に対して高いモチベーションを持ち、採用後も継続して研究を行えると判断できる者であることを重視する。
- ③ 学野における教員選考は、教育担当能力を確認するため、候補者が教育を担う部局からも選考委員を参画させて実施する。
- ④ 新規採用については、若手教員比率の向上のため、テニュアトラック制による助教・講師での採用を原則とする。
- ⑤ 教育研究活動の活性化、優秀な研究者等の確保のため、特定採用制度やクロスアポイントメント制度を活用する。
- ⑥ 採用者に占める若手教員比率を60%とすること及び、教員全体に占める女性教員比率を

20%、外国人教員比率を5%とすることを目標に、多様性の確保に引き続き努力することとし、女性教員・外国人教員等の採用を促進するため、学長リーダーシップ経費によるインセンティブを設定する。

- ⑦ 昇進については、②の採用基準及び本学における教育研究力向上への貢献などを総合的に判断し決定する。特に、教授昇進においては、自律的な研究マネジメントにより持続的に研究成果を発表していること及び科研費等の研究資金獲得状況を重視する。
- ⑧ 大学全体での職位バランスの適正化（教授40%：准教授40%：講師、助教20%）を目指す。
- ⑨ 教員業績評価の実施及び処遇への反映を継続するとともに、月給制及び旧年俸制から新年俸制への移行を促進する。

3 職員人事

- ① 教職協働を推進するため、大学改革や大学経営に積極的に参加し、主体的に企画・実行できる人材を採用・育成する。併せて、大学の組織マネジメントを強化するための法人経営人材を計画的に育成する。
- ② 新規事業への対応や業務のDX化の進捗等を踏まえた人数や配置を検討し、必要に応じて専門職や技術職員（以下「専門職等」という。）の採用を行う。また、専門職等については、高度な専門性を活かすため、業務内容に応じたキャリアパスを構築する。
- ③ 女性管理職を増加させるため、職員については、係長級及び課長補佐級における女性比率の目標値をそれぞれ30%とし、当該職位において積極的に女性を登用する。
- ④ 職員の人事配置等に関する方針は別に定める。

4 附属学校園教員人事

- ① 茨城県及び県内市町村の教育委員会との人事交流を原則とする。
- ② 人事交流以外の選考採用を行う際は、予め任期を定めることを原則とする。
- ③ 専任教員の配置など、附属学校園改革・将来構想に関する人事制度を検討する。

5 第4期における教員のポイントの運用基本方針

- ① 9%純減分及び学長裁量政策分を除いた、第4期の定年退職者（自己都合退職及び定年前早期退職を含む。以下同じ。）に係る新規採用者分のポイントは、原則、1年間留保後にその退職者が所属していた学野に配分する。また、第4期の定年退職者に係る昇進分のポイントについては、留保をせずに配分する。
- ② 新規採用者分のポイントは助教分とし、昇進分のポイントは退職者の職位とその下位職位との差分を配分する。ただし、退職者の年齢が退職時55歳未満の場合は、退職者の職位と助教との差分を配分する。なお、生じたポイントの差分については学長裁量政策分として確保し、職位バランス適正化に向けた昇進分のポイントとするなど、大学全体で活用する。
- ③ 定年退職後引き続き特任教員として採用する場合は、直近の新規採用者分のポイントを活用し、特任教員分のポイントのみ、前倒しすることを可能とする。
- ④ 第5期以降の定年退職者が第4期中に自己都合退職した場合の新規採用者分及び昇進分のポイントは、原則1年間留保とする。ただし、定年前早期退職の場合は、どちらも留保しない。
- ⑤ 非常勤講師分のポイントは、全学的に実施される学生支援やサービス等へ優先的に配分する。
- ⑥ 上記に加え、その他ポイントに関する詳細は「茨城大学におけるポイントによる人事管理制度（要項）」に定める。