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
令和７年５月１２日一部改定
令和８年４月３０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 持続可能な大学運営を実現するため、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。
③ 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。
④ 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。
⑤ 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。
⑥ 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、給与については、人事院勧告を踏まえた国家公務員の水準を目指す。
⑦ 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 学野における人事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、全学教育、大学院教育の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 急激に変容する社会情勢や高等教育の諸課題に柔軟に対応するため、高い専門性と倫理観を持って主体的に大学運営を支える「高度なゼネラリスト・専門職」を育成する 。職員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、個人の成長が大学の競争力強化に直結する組織文化の醸成を目指す 。
② 多様な経歴を持つ人材を確保するため、統一試験のほか、社会人や非常勤職員を含む独自採用、高度な専門性を有する専門職の採用を推進する 。昇進にあたっては、年齢や職務経験にとらわれず人事評価に基づき優秀な者を積極的に登用し、女性管理職比率の向上を目指す。
③ 人事交流や学内外での各種研修を実施し、併せて職員の成長段階に応じた計画的・戦略的なローテーションを行う。
④ ICT 化の推進や事業のスクラップアンドビルドによる総業務量を縮減と柔軟な人事配置によって、時間外労働の縮減と効率的な組織運営を実現させる。
⑤ ワーク・ライフ・バランスを推進し、育児・介護休業等の取得時には代替職員の配置など適切な措置を講じる。また、新規採用者はメンター制度を活用して孤立化を防ぎ、心理的安全性を確保する 。

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。