

国立大学法人山形大学の人事基本方針

令和3年3月

1 目的

本学の3つの使命「地域創生」「次世代形成」「多文化共生」と5つの基本理念「学生教育を中心とする大学創り」「豊かな人間性と高い専門性の育成」「知」の創造」「地域創生及び国際社会との連携」「不断の自己改革」に則り、適正な人事制度を確立するとともに、教育研究向上と組織の活性化を図ることを目的に、教職員に係る人事基本方針を定める。

2 目標

- (1) 教育研究の向上と組織の活性化を図っていくため、持続可能な組織の発展を目指す。
- (2) 組織として、各々の力が最大限に発揮できるよう、人員配置の適正化を図る。

3 求める人材像と採用方針

(1) 教員

教員の選考にあたっては、総合的に判断し、人格及び学識に優れた人材を求める。

具体的には、多様な人材による先進的な考え方や発展性強化を目指すため、若手教員（採用時年齢の目安を概ね35歳未満とする）のほか、外国人や女性、実務家教員等を積極的に採用し、年齢層のフラット化と職位に応じた年齢構成の適正化に努める。

また、テニュアトラック制度やクロスアポイントメント制度、さらに混合給与制度等を活用し、教育研究の活性化を図る。

(2) 職員

職員の選考にあたっては、総合的に判断しバランス感覚に優れた以下のような人材を求める。

- ・山形大学の発展及び地域貢献のために働く強い意欲のある人
- ・失敗を恐れず、積極的に仕事に取り組むことができる人
- ・他の職員とコミュニケーションをとりながら、協力して仕事を進められる人
- ・経営的視点を持ち、交渉力が高い人
- ・様々な環境の変化に対し、柔軟に対応できる人

また、年齢構成や多様性を考慮し、教育研究を支える強い組織の確立を目指す。

4 人材育成

組織の活性化と教職員の能力の向上のため、以下のとおり人材の育成を行う。

- (1) 学内外で実施される研修について、積極的な受講を推進する。
- (2) 国際化の推進のため、対応できる人材を育成するための海外研修を実施する。

(3) クロスアポイントメント制度の積極的な活用や外部機関との人事交流を行う。

5 人事評価

(1) 教職員に係る公正な業績評価を行うための制度を構築し、必要に応じて、検証・改善を図る。

(2) 人事評価結果について、適切に処遇へ反映させるための仕組みを構築し、必要に応じて、検証・改善を図る。

第4期中期目標期間における教員ポイント管理計画

趣 旨

教育・研究・社会連携・診療・管理運営の基本的機能を安定的に維持するとともに全学的な視点で機能強化を進めるために、新たな教員ポイント管理計画を定め、教員配置の最適化を図る。

基本方針

- ① キャンパスが保有する教員ポイント（学長裁量ポイントを含む）を令和4年度当初の当該キャンパスへの配分ポイントとする。なお、保健管理センター、障がい学生支援センターのポイントについては、その全学的機能を考慮し、小白川キャンパスから本部に移管する。
- ② 定年退職により生じる未使用ポイントの50%はキャンパス長による計画的人事に使用できるものとし、残り50%を学長による戦略的教員配置に使用する。なお、飯田キャンパスについては、医学部附属病院の診療機能維持の必要性を考慮する。
- ③ 人件費は第3期中と同様に、ポイントに基づき各キャンパスに予算配分する。
- ④ 本教員ポイント管理計画は、令和3年度定年退職者により生じた未使用ポイントを活用し、令和4年4月1日採用人事から実施する。
- ⑤ 学長は、戦略的教員配置にあたって、役員、キャンパス長をはじめとする学内関係者およびステークホルダーから随時意見を聞くこととする。
- ⑥ 計画期間は令和4年度からの6年間（第4期中期目標期間）とし、令和6年度に効果検証を行い、必要に応じて計画の再検討を行う。

基本方針のもと、若手教員割合・女性教員割合の目標達成に向け、教員採用に当たっては、「若手」「女性」「外国人」枠の中から、いずれかの枠を部局で選択し人事をすすめている。

第4期中期目標・中期計画期間教員割合

(単位：%)

区分	2020年度	2022年度 (第4期1年目)	2027年度 (第4期最終年)	2030年度
若手教員割合	18.7	20.46	26.38	31.3
女性教員割合	16.1	16.88	18.83	20.0

若手枠・ダイバーシティ枠の目標値について

●若手教員(40歳未満)割合及び女性教員割合 のシミュレーション【参考】

次の①～③を前提条件とした。

①2020年5月1日現在の教員ポイント対象教員(「以下「承継職員」)数からの増減はない(ポイント数削減等は考慮していない)

②定年退職者のポストすべてを31歳の若手教員で採用

③山形大学男女共同参画基本計画(第2次)に基づき、男女共同参画推進室が算出した目標値を下回らないよう、定年退職者のポストに女性の若手教員を優先的に採用

若手教員割合 (%)

	2020	2025	2030
人文	15.9	18.3	31.7
教育	16.7	26.4	40.3
理	12.7	15.5	23.9
医	22.0	22.6	25.6
工	10.0	19.4	32.9
農	14.8	23.0	29.5
全学	18.7	23.1	31.3

2020:5月1日現在の承継職員の現状
2025、2030:4月の承継職員の見込み

女性教員割合 (%)

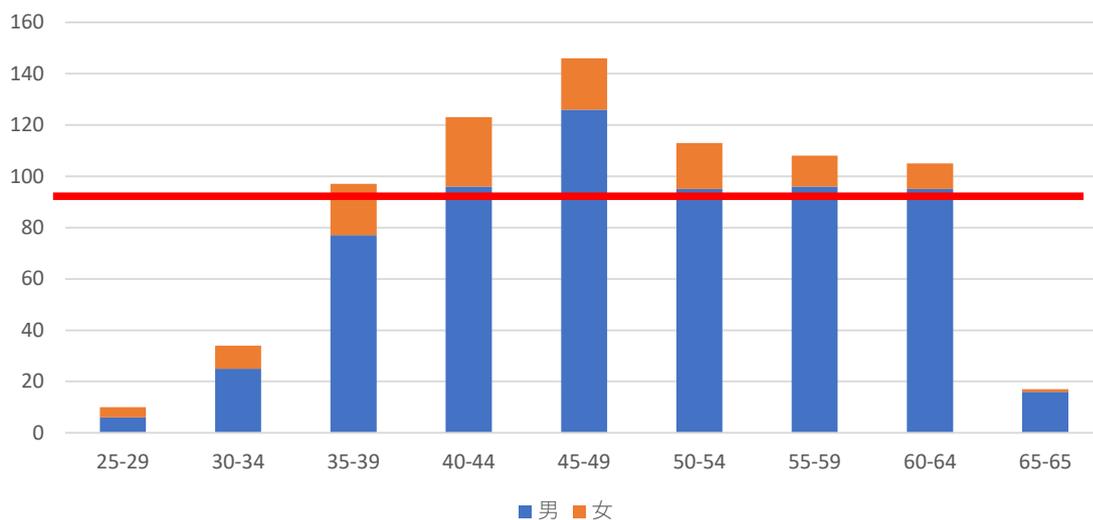
	2020	2030(目標値)
人文	17.1	21.7
教育	23.6	30.7
理	4.2	10.9
医	28.0	31.0
工	5.9	8.4
農	11.5	16.0
全学	16.1	20.0

2020:5月1日現在の承継職員の現状
2030:山形大学男女共同参画基本計画の目標値

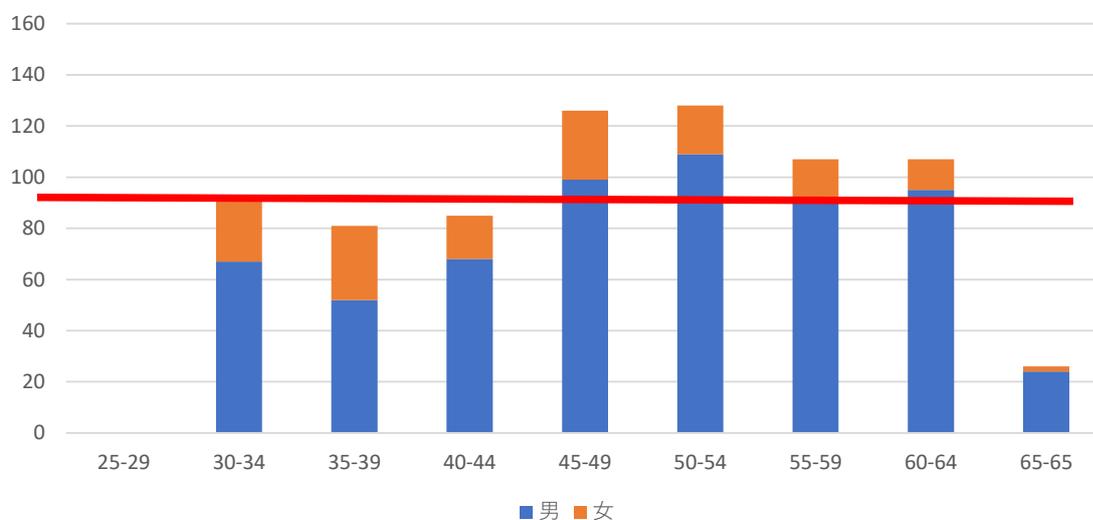
●国の目標(若手教員の目標)

2025年度までに40歳未満の大学本務教員の数を2016年度から1割増加させるとともに、将来的に、我が国全体の大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上となることを目指す。

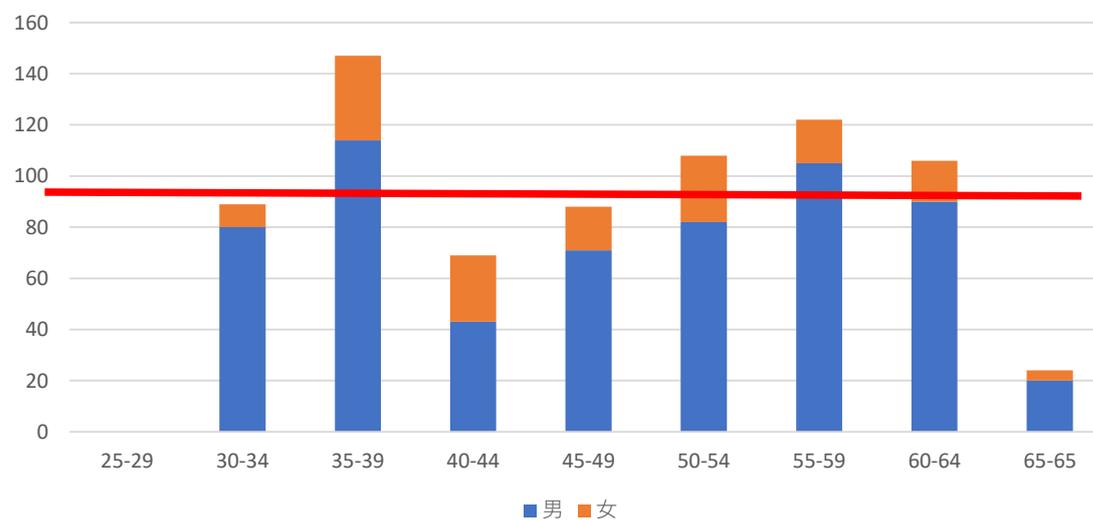
山形大学 教員年齢構成 (2020.5.1現在)



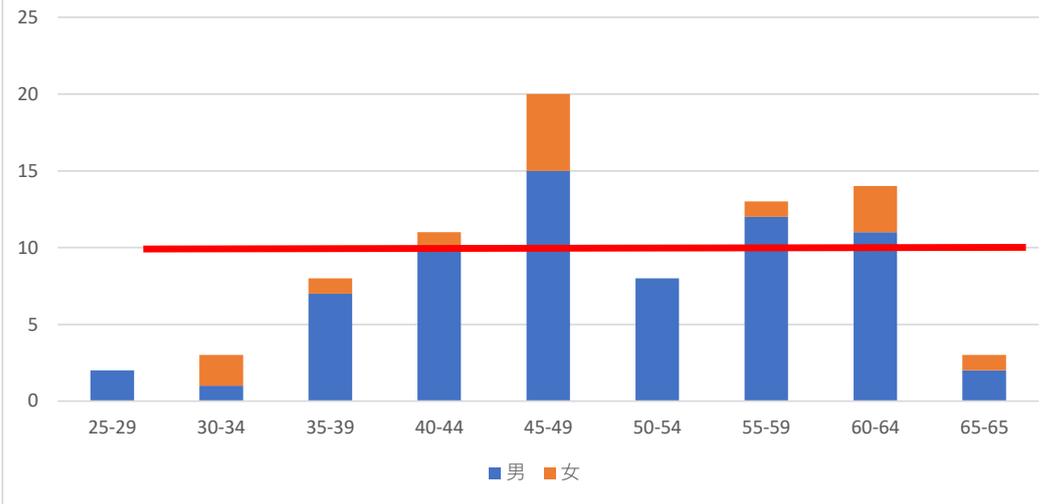
山形大学 教員年齢構成 (2025)



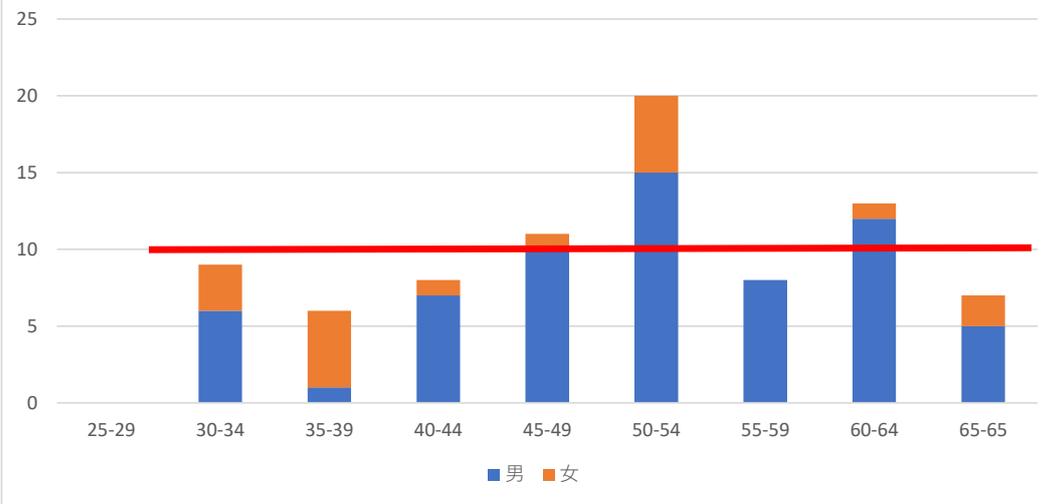
山形大学 教員年齢構成 (2030)



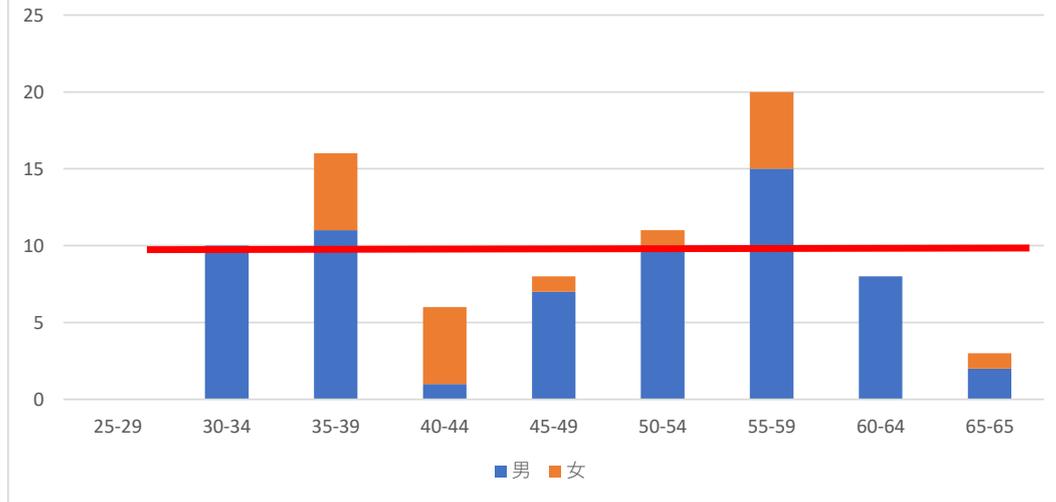
人文社会科学部教員年齢構成(2020.5.1現在)



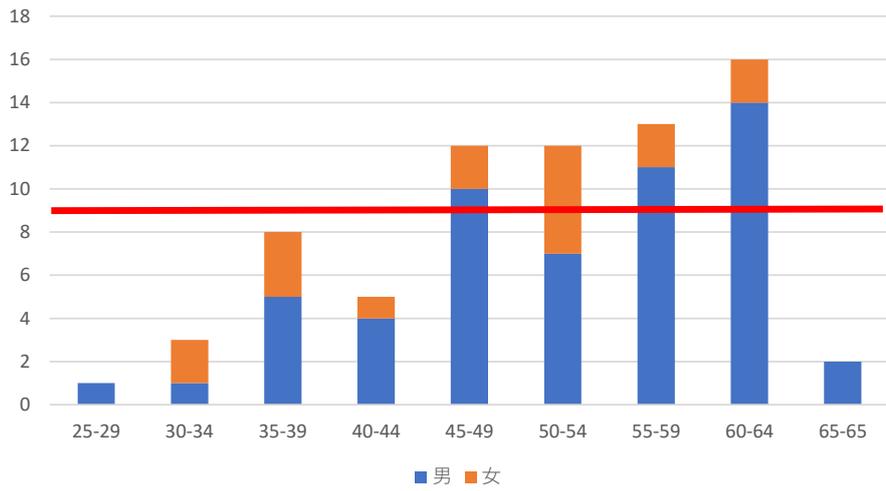
人文社会科学部教員年齢構成(2025)



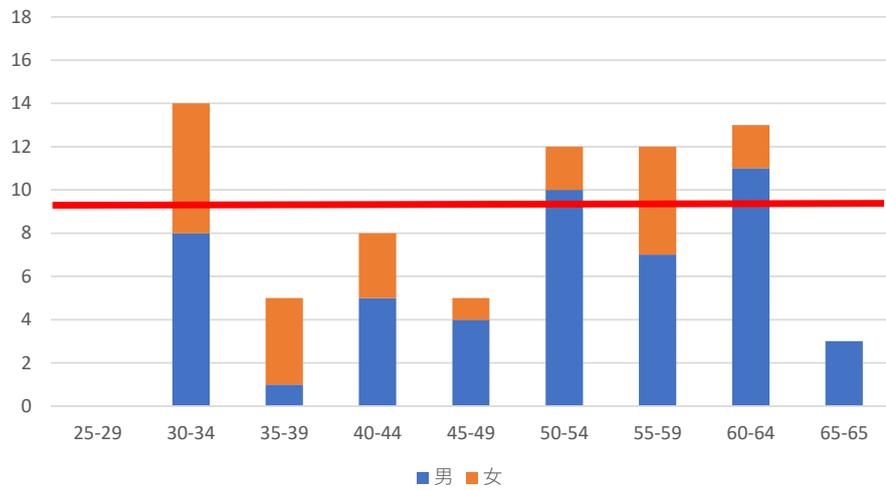
人文社会科学部教員年齢構成(2030)



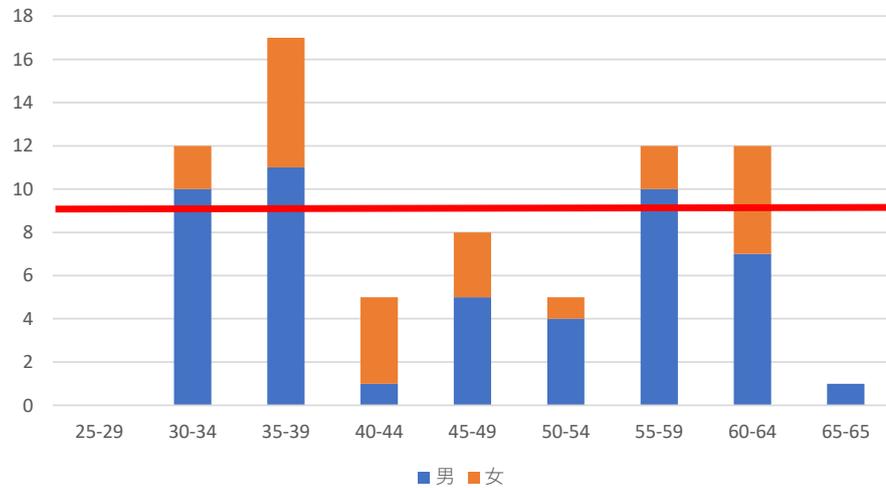
地域教育文化学部教員年齢構成(2020.5.1現在)

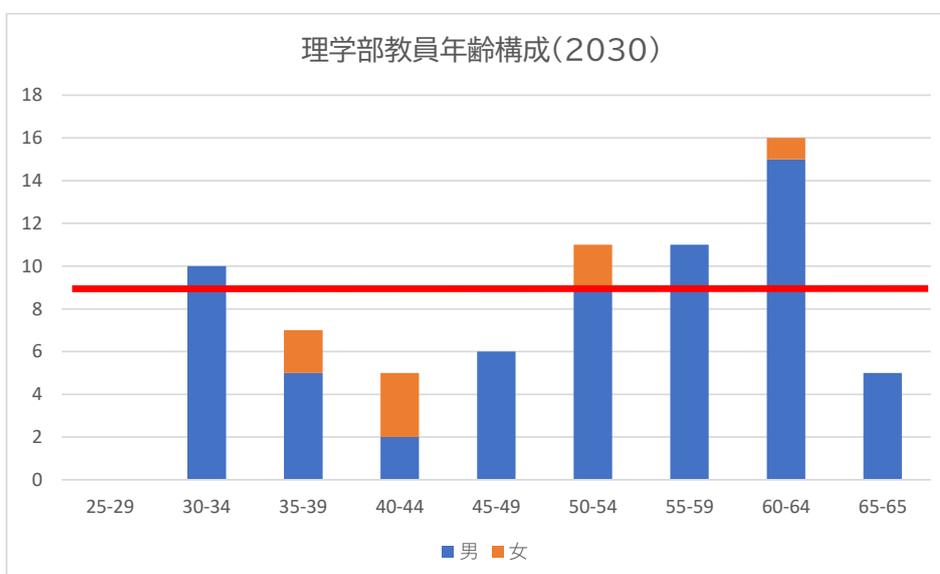
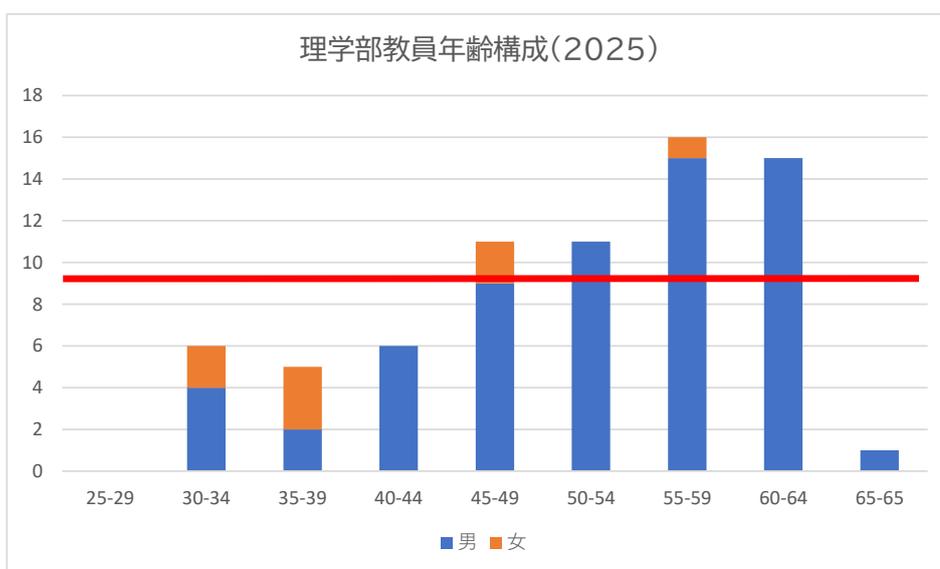
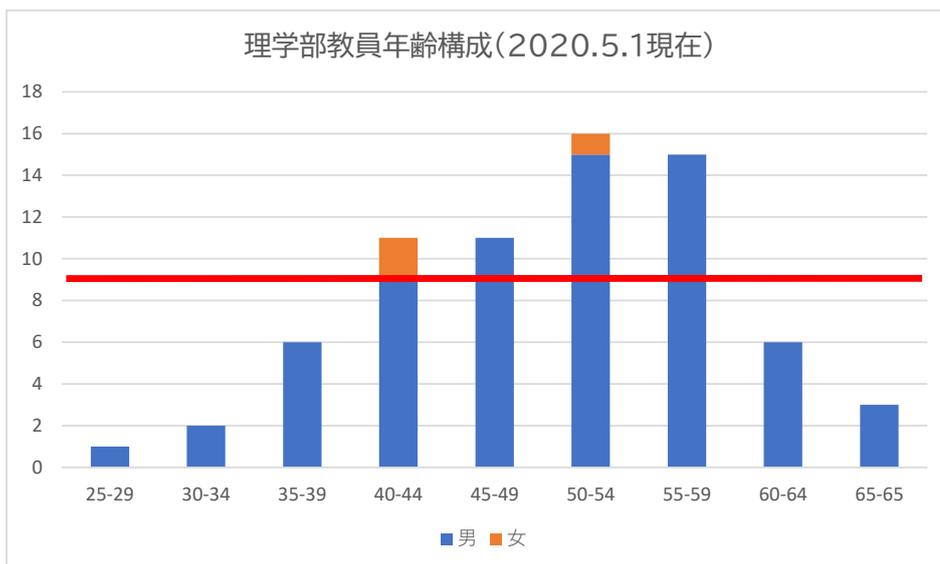


地域教育文化学部教員年齢構成(2025)

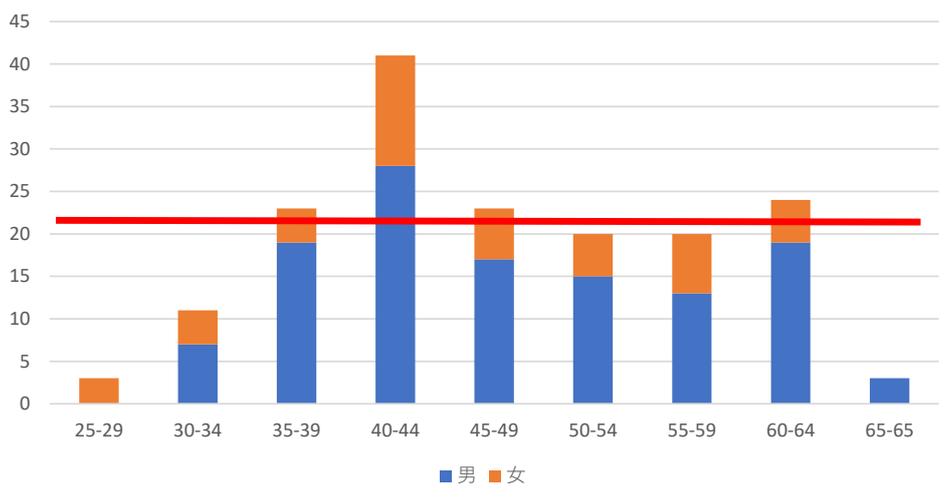


地域教育文化学部教員年齢構成(2030)

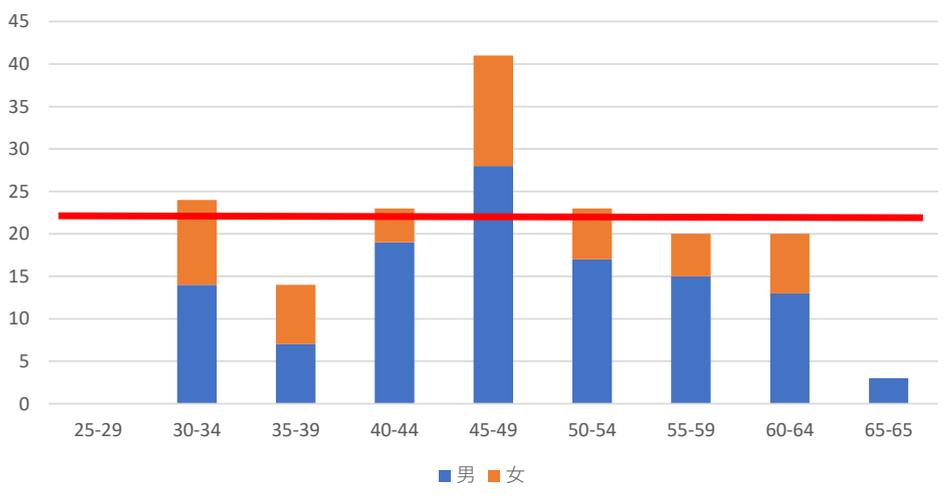




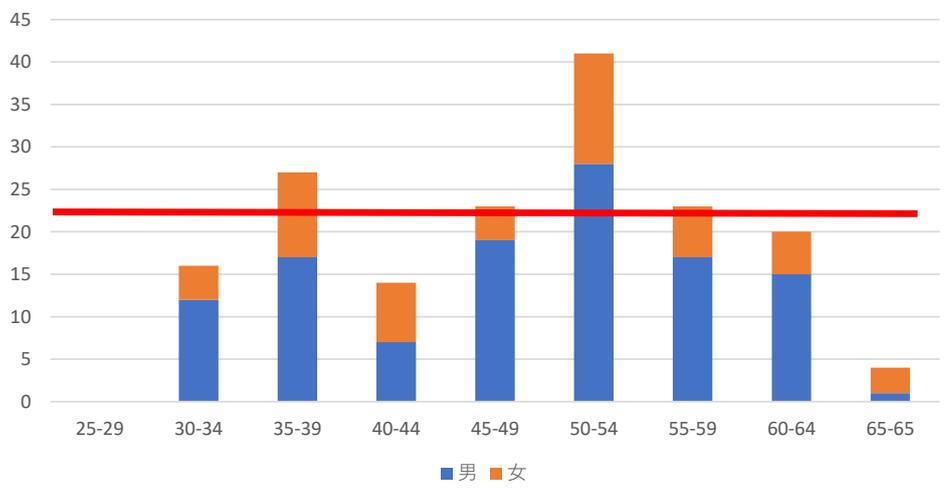
医学部教員年齢構成(2020.5.1現在)



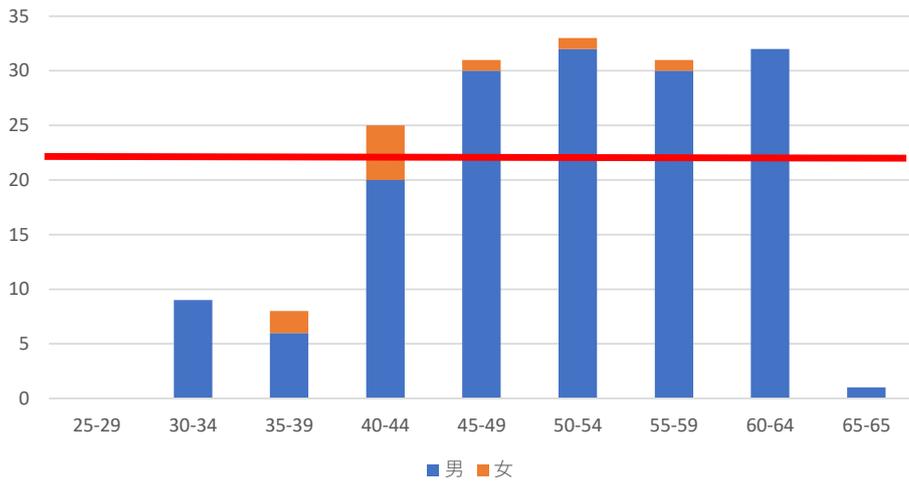
医学部教員年齢構成(2025)



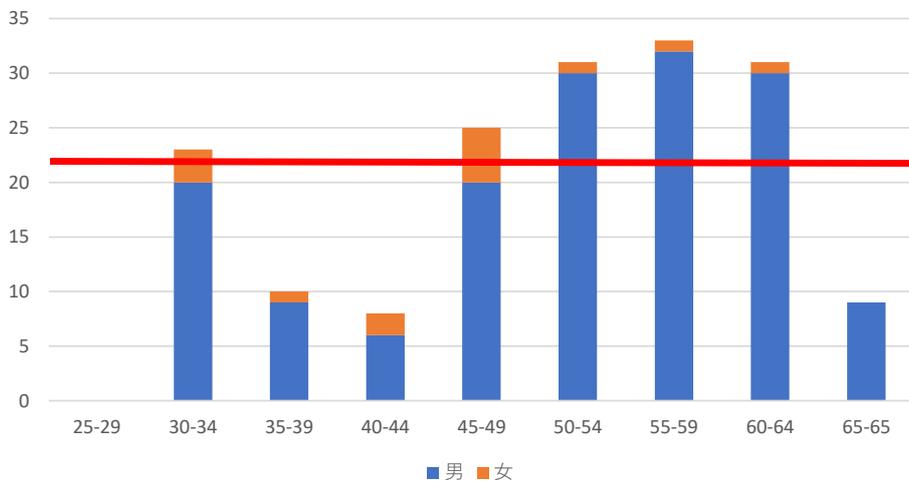
医学部教員年齢構成(2030)



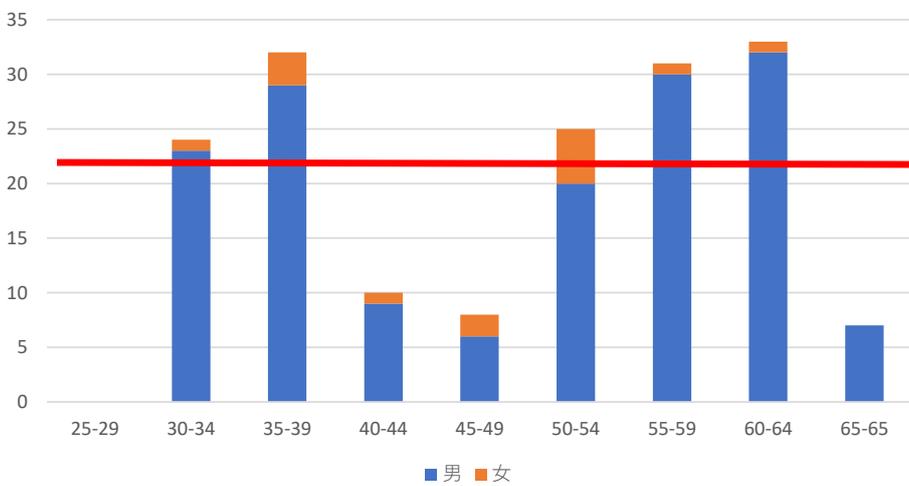
工学部教員年齢構成(2020.5.1現在)



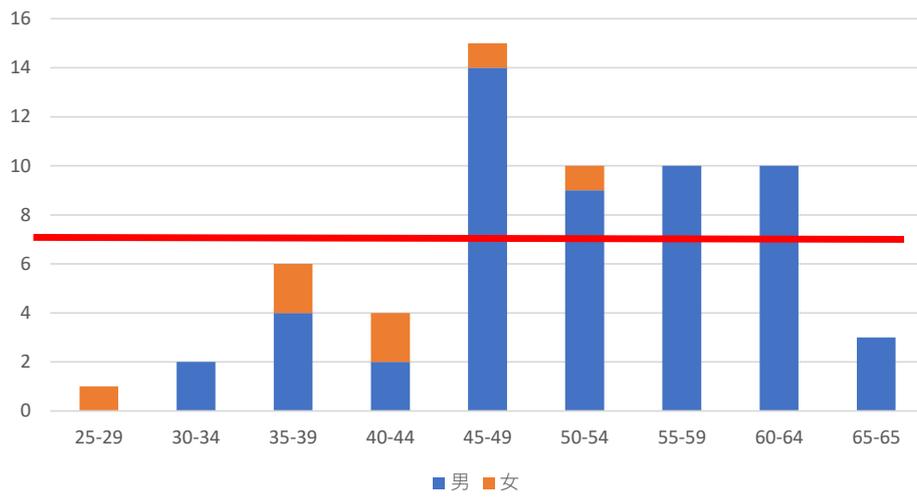
工学部教員年齢構成(2025)



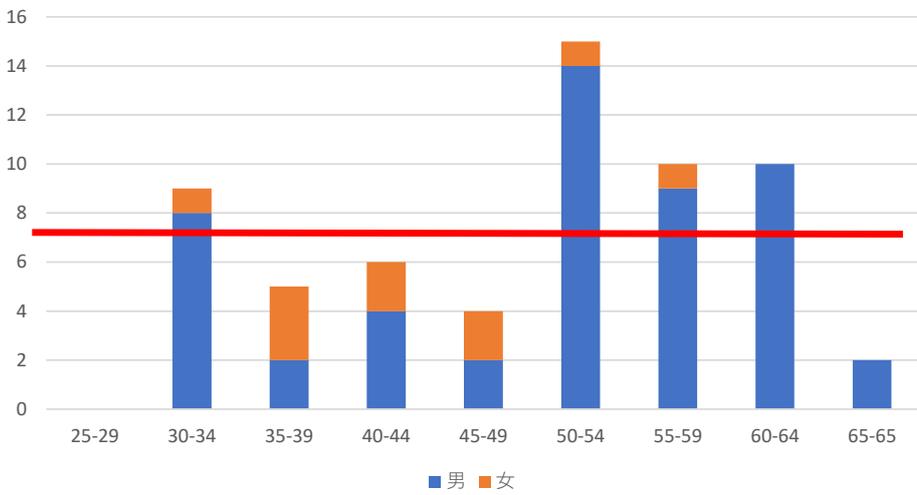
工学部教員年齢構成(2030)



農学部教員年齢構成(2020.5.1現在)



農学部教員年齢構成(2025)



農学部教員年齢構成(2030)

