

教育研究評議会議事録

令和4年3月22日(火)
～25日(金)
持ち回り開催

出席者
議長
評議員

玉手英利(学長)
飯塚博 出口毅 矢作清 根本建二 花輪公雄 瀧瀬晃(理事)
林田光祐 羽鳥政男(副学長)
是川晴彦 本多薫
大森桂 中西正樹
大西彰正 並河英紀
上野義之 川前金幸
中島健介 落合文吾
村山秀樹 渡部徹
伊藤浩志 三上英司
佐藤慎哉

陪席者

監事 渡辺均 大森夏織
小白川キャンパス長 清塚邦彦

1 【協議】山形大学人事基本方針について

玉手学長より、山形大学人事基本方針の策定について、令和4年3月25日までに意見照会を行った。

その結果、本会の意見を参考に役員会にて審議することとなった。

本件に関して主な意見は次のとおり。

- ・公募の際に枠を限定したため、本学に大きく貢献しうる応募者の採用を断念しなければならない事態が生じている。若手や女性比率が重要な評価指標になっていることは理解しているが、枠の在り方や複数枠を用いての採用などを考慮いただきたい。
- ・求める人材像と来年度以降の採用人事との関係について、説明願いたい。
- ・一般に人事とは、採用、教育、評価、配属を指すと承知しているが、本基本方針には、教育に関する記述が全く見当たらない。どのように採用し教育するのかを明らかにしない一方で、結言において「実務経験者の積極的な登用」に言及するのは、人事方針としてバランスに欠けているという印象がぬぐえず、採用と教育に関する方針を盛り込むことを望む。
- ・第1～5段落が人事以外の理念を示しており、人事基本方針として読むことに違和感がある。基本理念は参照し、第6段落をスタートにしてはどうか。もし、第2～4段落を残すならば、人事基本方針を、「求める教職員像」「教職員が追求すべき山形大学像」の2部に分けたほうがわかりやすいのではないか。
- ・4段落目に「さらには年齢や性別…によって差別されないことを保障」とあるが、「若手枠」や「女性枠」を設定し、応募者を明確に限定していることも一種の差別ではないか。この方針のもとでも、教員採用人事では上記の「枠」を当てはめる方策を継続するのか。
- ・「国立大学法人山形大学教員人事委員会規程」に基づく「教員人事委員会」において、なぜすべての大学職員の人事に係る基本方針が策定されているのか。
- ・「国立大学法人山形大学教員選考規程」に記された「選考の基本原則」や「選考基準」と、山形大学人事基本方針の「求める人物像」は教員の選考においてどのような関係にあるのか。
- ・概要の「戦略的人事」とは戦略的に人事を行う意か。「戦略的人事」と対の「計画的人事」という文言があるため使い方を整理してはどうか。
- ・求める人物像に込められた考え方の説明を受けていないため、「求める人物像」の各事項が適切かの十分な判断ができない。人事には採用と昇進という区分のほか、職位や職種等もありそれらに応じた人物像もあるのではないか。

- 最初の5段落について、最終段落に「人事」の文言が出てくるものの、本学の経営・運営の根本的な考え方（理念等）ではないか。説明を受けていないため、この人事基本方針の文章・構成は適切なのか、判断に困る。
- 6段落目で「外国人や女性、さらには実務経験を有する者等を積極的に登用し」とする方針が記されているが、4段落目にダイバーシティーが謳われている中で、この特別扱いされた方針は適切か。
- この議題を持ち回りで審議する際には、より丁寧な文書による説明が必要ではないか。