

国立大学法人山梨大学の教員人事基本方針

令和3年10月12日

国立大学法人山梨大学（以下「本学」という。）の理念・目的及びキャッチフレーズ「地域の中核、世界の人材」の実現に向けて、現状の教育研究の活力を維持しつつ、社会の要請に応え一層の強化を図っていくため、ここに本学教員に係る人事基本方針を定める。

1 教員人事基本方針

- (1) 教員の採用及び昇任（以下「教員選考」という。）は、国籍や年齢、性別にかかわらず、国内外から優秀で多様な人材を求め、かつ、選考過程の客観性及び透明性を確保するため、公募（国際公募が望ましい。）を原則とする。
- (2) 教員選考は、人格・識見共に優れた者に対し、教育、研究、社会貢献、大学運営等に関する業績及び能力、並びに将来性を総合的に判断して行う。
- (3) 教員選考に当たっては、年齢や職位の構成等の偏りや中長期的な財政コストに留意しつつ、若手、女性及び国際性を有する人材を積極的に採用する。また、本学の教育研究等組織の学術分野の特性に配慮し、実務家教員、民間経験を有する教員を一定数確保する。

2 実現に向けた取組

- (1) 採用ポイント制を継続実施し、全学（学長）管理のポイントによって、本学の特色の強化や戦略的な人事（若手及び女性の雇用）を推進する。引き続き各学域においては、上位職ポストの削減と業績等同等の場合における若手及び女性優先を推進する。
- (2) クロスアポイントメント制度や教員人件費への外部資金活用制度を積極的に推進し、これにより生じた財源を戦略的な人事や若手教員等の支援に活用する。
- (3) 民間企業、地方自治体、海外教育研究機関等との連携を維持・強化し、特に企業との連携によるクロスアポイントメント制度を活用した人事交流を促進する。
- (4) 公平・公正な業績評価を行い、その結果を適性に給与及びその他処遇へ反映させる。併せて、年俸制等による柔軟な給与体系を可能とする。
- (5) 将来のキャリアパスを保障した大学院レベルからの支援、女子学生及び女性研究者に対する研究環境支援を充実させる。特に若手に対しては、メンター教員の配置や研究グループの編成などにより、教育研究能力の向上やキャリアアップ支援を実施する。

- (6) 教育力又は研究力の向上を図るため、サバティカル制度や研究休職制度等を活用した研修機会の提供を推進する。国際的な活躍を促進する観点から、特に国外の教育研究機関等での研修を積極的に支援する。
- (7) 大学経営に関する資質や教学運営、国際性、戦略性などの能力を有する人材は、早い段階から学長補佐等に任命し、必要な業務経験を積ませるとともに、各種の啓発機会を利用して、国内外の必要な知識を習得させ、次代の経営者の確保と育成に努める。
- (8) 教員人事は、大学院総合研究部会議が一元的に管理する。

(参考) 国立大学法人山梨大学の教員人事基本方針第1の(3)に係る目標値

1. 年齢層在職比率は、全体の均衡に留意しつつ、40歳未満の若手比率を引き上げる。

	現状 (R3.6.1)	令和9年度 (第4期最終年)
40歳未満	29.9% (231)	31.0%

2. 女性教員在職比率は、全体の均衡に留意しつつ、同比率を引き上げる。
教授及び准教授の女性教員在職比率の引き上げも目指す。

	現状 (R3.6.1)	令和9年度 (第4期最終年)
女性教員	→18.4% (142)	22.0%

3. 職位別在職比率は、教授：約25%、准教授：約25%、講師・助教：約50%と、おおむね適切であるため、この比率を維持する。