第４期中期目標期間の人件費管理及び人員配置の基本方針

令和２年７月 28 日
学長決裁
改正　令和３年８月 24 日　一部改正

Ⅰ．背景と目的

本学の長期ビジョン SPLENDOR PLAN 2017 に掲げる「持続可能な発展を導く科学を実践する知の拠点としての総合研究大学」として，今後本学の教育研究力を一層強化していくことが求められている。

教育研究力強化に向けて，限られた資源の中で最大のパフォーマンスを発揮することを目的として，平成 28 年度から教員組織を教育研究組織から分離し，全学一元化した教員組織である学術院を設置した。さらに，教員の人件費管理をこれまでの部局単位から，学長のリーダーシップによる一元管理へ移行し，学長の下に設置する人事委員会と役員会で人員配置から候補者選考までを審議・決定する体制とし，全学的な視点から学部・研究科等の教育研究機能強化のための教員人事を行ってきた。また，令和２年度からは，学術院会議及び人事委員会の議を経て学長が決定するガバナンス体制に移行し，大学の基本方針と将来構想を基に，学術院会議が中長期的な全学の教員配置計画を策定する体制を構築した。

職員人事については，平成 25 年度以降，員数方式から金額方式（ポイント制）への見直しを実施し，毎年 1.5%削減を行ってきた。このうち，１%を人件費削減分に充当し，0.5%を全学調整分として，ガバナンス，広報，研究支援及びグローバル化推進等の体制強化へ戦略的に活用している。

その一方，国立大学法人運営費交付金の増減への対応や，人事院勧告による給与水準の引き上げ及び最低賃金の引上げ，法定福利費の率の上方改定，同一労働同一賃金への対応による給与の見直し等（以下「人事院勧告等への対応分」という。）による人件費増への対応は不可欠である。

平成 31 年２月 25 日に示された「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（文部科学省）では，国立大学の教育研究の活力を維持し伸ばすためには，年齢や職位の構成等の偏りによる組織の硬直化を避けるよう，人事配置・人材育成等が計画的かつ戦略的に行われる必要があり，その際は，教育の質保証等の観点から必要な教員数の確保は当然としつつ，国籍や年齢，性別にかかわらず優秀で多様な人材の確保に係る中長期的な展望をもって計画を立案・遂行すべきとされている。

さらに，令和２年３月 30 日に「国立大学法人ガバナンスコード」（文部科学省・内閣府・国立大学協会）が策定され，人的資源の戦略的な資源配分を基にした経営並びに総合的な人事方針と中期的な財務計画を公表することが要請されている。

このような背景を踏まえ，今後本学の教育研究力を一層強化し，長期ビジョンや将来構想を着実に実現していく人事施策を進めていくため，運営費交付金及び病院収入により雇用する教職員の人件費管理及び人員配置のありかたを検討するワーキンググループを設置し（令和２年度第 102 回人事委員会設置承認），検討した結果を本基本方針として策定するものである。

Ⅱ．人件費管理の基本方針

１．教員の人件費管理

（１）教員（フルタイムの特任教員及び法科大学院みなし専任教員を含み，病院で雇用する教員，練習船豊潮丸の教員及び附属学校教員を除く。）

①　教員に係る人件費は，人件費ポイント総数及び人件費総額で管理する。

② 教員の人件費総額は，当面令和２年度予算額からURA，技術職員等への拠出分を控除した額を基準とする。また，第４期中期目標期間はこれを維持することを原則とするが，第４期中期目標期間における予算配分方針を踏まえ，必要に応じて見直すこととする。
③ 全学の人件費ポイント総数及び人件費総額を算出し，ここから全学改革分及び人事院勧告等への対応分を控除した「学術院ポイント数」及び「学術院人件費」を提示する。
④ 学術院会議は，中長期的な全学の教員配置計画を策定し，１年度あたりの「学術院ポイント数」の範囲内で運用する。
⑤ 当初想定していなかった状況等により，「学術院ポイント数」又は「学術院人件費」を超えて運用せざるを得ない場合は，人事委員会で協議するものとする。

（２）病院で雇用する教員
病院で雇用する教員については，学長の了承を得て，これまでどおり病院収入（運営費交付金含む）の範囲内で病院長を中心に適切に運用する。

（３）練習船豊潮丸の教員
練習船豊潮丸の教員（船員）については，船員法に定める定員及び現状の実習航海等の実施体制を保持する観点から，これまでどおり員数方式による運用とする。

（４）附属学校教員
附属学校教員については，これまでどおり員数方式による運用とするが，附属学校再編計画の実施の際には，標準教員数を含めて同計画に沿った人件費（人員）の見直しを行う。

（５）客員教員，非常勤講師等
第４期中期目標期間における人件費管理の目的を踏まえ，部局等予算にて雇用する客員教員等についても，全学一元管理への見直しの方向を含め，具体的な方法については別途検討する。

（６）教育研究系契約職員（フルタイムの特任教員及び法科大学院みなし専任教員を除く）
共通人件費で雇用する教育研究系契約職員については，これまでどおり各部局等における員数方式による運用とし，フルタイムの教育研究系契約職員の新規要求及び退職時の後任補充の際は別途協議する。なお，外部資金，部局等予算にて雇用する教育研究系契約職員については，予算の範囲内で雇用することとする。

２．教員以外の人件費管理
（１）一般職員及び共通人件費で雇用する事務・技術系契約職員（以下「事務系職員」という。）
① 事務系職員に係る人件費は，人件費ポイント総数及び人件費総額で管理する。
② 事務系職員の人件費総額は，当面令和２年度予算額から，URA，技術職員への拠出分を控除した額を基準とする。また，第４期中期目標期間はこれを維持することを原則とするが，第４期中期目標期間における予算配分方針を踏まえ，必要に応じて見直すこととする。
③ 毎年度，全学の人件費ポイント総数及び人件費総額を算出し，ここから全学改革分及び人事院勧告等への対応分を控除したもので運用することとし，人事院勧告等への

対応分を捻出するための方策を検討することとし，具体的な対応策については別に定める。

（２）学術研究職員（学術・社会連携室所属に限る。）（以下「URA」という。）

共通人件費にて雇用するURAについては，研究大学強化促進事業において示した規模による員数方式での運用とし，経費は，教員人件費，職員人件費及び病院人件費から拠出する。

なお，外部資金，部局等予算にて雇用するURAについては，予算の範囲内で雇用することとする。

今後，教員の負担軽減等に資する新たな教育研究支援を行う職種についても，同様の管理方法とする。

（３）技術職員（技術センター所属の技術職員，契約技術職員，契約技能職員に限る。）

共通人件費にて雇用する技術職員については，平成30年度に策定された配置計画による員数方式による運用とし，経費は，教員人件費，職員人件費及び病院人件費から拠出する。外部資金，部局等予算にて雇用する技術職員については，予算の範囲内で雇用することとする。

（４）海事職員

練習船豊潮丸の海事職員（船員）については，船員法に定める定員及び現状の実習航海等の実施体制を保持する観点から，これまでどおりの員数方式による運用とする。

（５）看護職員・医療職員（病院所属に限る。）

病院で雇用する看護職員・医療職員については，学長の了承を得て，これまでどおり病院収入（運営費交付金含む）の範囲内で病院長を中心に適切に運用する。

（６）看護職員・医療職員（病院所属除く。）

病院以外で雇用する医療職員については，これまでどおり員数方式による運用とする。

Ⅲ．人員配置の基本方針

１．教員の人員配置

国立大学法人に係る各種指針等を踏まえ，中長期的な全学の教員配置計画は，適切な年齢構成の実現，性別・国際性・経歴等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な計画とする。

特に若手教員，女性教員については，第６期科学技術・イノベーション基本計画及び第５次男女共同参画基本計画に示される方針を参考に，人事委員会で協議し決定するものとする。

また，現在作成中の第４期中期目標・中期計画における本学の将来構想も踏まえ，人事委員会がIR本部と連携し，将来構想と連動した学内の人的資源の戦略的配分を行う。

なお，以下に記す各種取組と目標値については，将来構想を達成する上での指標として，その着実な目標達成に向けたプロセス管理を行う。

○本学の方針を策定するにあたり踏まえるべき指針等

全体	○国立大学法人ガバナンスコード（文部科学省・内閣府・国立大学協会，令和２年３月30日） 基本原則１－３③：国立大学法人は，法人経営を行うにあたり，教員・職員の適切な年齢構成の実現，性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な

<table>
<tr><td></td><td>人事方針を策定すべきである。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">若手教員</td><td>○第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）
・40 歳未満の大学本務教員の数：我が国の研究力強化の観点から，基本計画期間中に 1 割増加し，将来的に，大学本務教員に占める 40 歳未満の教員の割合が 3 割以上になることを目指す。
・研究大学（卓越した成果を創出している海外大学と伍して，全学的に世界で卓越した教育研究，社会実装を機能強化の中核とする「重点支援③」の国立大学）における，35～39 歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員及びテニュアトラック教員の割合：基本計画期間中に，2019 年における割合の 1 割増以上</td></tr>
<tr><td>○研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（総合科学技術・イノベーション会議，令和 2 年 1 月 23 日）
将来的に我が国の大学本務教員に占める 40 歳未満の教員が 3 割以上となることを目指し，40 歳未満の大学本務教員を約 1 割増（2025 年度）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">女性教員</td><td>○第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）
・大学における女性研究者の新規採用割合：2025 年度までに，理学系 20%，工学系 15%，農学系 30%，医学・歯学・薬学系合わせて 30%，人文科学系 45%，社会科学系 30%
・大学教員のうち，教授等（学長，副学長，教授）に占める女性割合：早期に 20%，2025 年度までに 23%（2020 年度時点，17.7%）</td></tr>
<tr><td>○第 5 次男女共同参画基本計画（内閣府，令和 2 年 12 月 25 日）
【成果目標】(2025 年まで)
<table>
<tr><td>大学の理工系教員（講師以上）に占める女性の割合</td><td>理学系:12.0%，工学系：9.0%</td></tr>
<tr><td>大学の研究者の採用に占める女性の割合</td><td>理学系：20%，工学系：15%，農学系：30%，
医歯薬学系：30%，人文科学系：45%，社会科学系：30%</td></tr>
<tr><td>大学の教員に占める女性の割合</td><td>教授等（学長，副学長及び教授）：20%（早期），更に 23%を目指す
准教授：27.5%（早期），更に 30%を目指す</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

○上記指針等を踏まえた取組の推進と目標値の設定

（１） 若手教員

① 若手研究者の安定的雇用による優秀な若手人材の確保・育成

・「育成助教」雇用を継続し，35 歳以下の若手人材を世界中から登用・育成する。
・シニア教員の異動・退職後のポストを活用して研究者年齢構成の若返りを図る。
・助教クラスを PI として処遇し，独自の研究分野を作る人材を育成する。

② 博士課程後期学生雇用による優秀な博士人材の確保・育成

・本学の優秀な学生を大学院生の身分を有したまま任期付きの研究者として雇用し，研究教育に専念させることにより，研究者としてのキャリア形成を支援する制度を構築する。
・この制度は，本学の博士課程の定員充足率及び博士号授与率の向上と，若手教員数の増加及び常勤教員あたりの研究業績数の向上に貢献する取組として位置付ける。
・教員として雇用する場合は，主たる業務として，研究と学士課程及び修士課程の授業補助並びに研究指導補助に従事させる。

※ ①及び②の運用の詳細については，別途検討する。

（２） 女性教員

① 女性教員採用の推進

・女性限定公募を継続して実施する。

・女性教員比率の向上に向けた，女性教員採用割合の目標値を各研究科及び専門領域で設定する。

・（１）の ② の取組において，特に女性が少ない理工系分野については女性限定枠を設定する。

② 女性上位職の増加

・学内昇任（女性）を継続実施する。

（３） 外国人教員等

・人事申請時の促進区分「外国人教員等」及び「外国人教員（短期)」枠での人件費ポイントの配分を継続実施する。

・「外国人教員（短期)」は，クロスアポイントメント制度を原則活用する。

（４） 年俸制教員

・新規採用教員に年俸制を適用し，年俸制適用者数を増加させる。

（５） 民間企業との人事交流や民間企業経験者，実務家教員の雇用の推進

・クロスアポイントメント制度を活用した雇用を推進する。

上記（１）～（３）の第４期の目標値

	令和元年度実績値 (2019 年度)	第４期目標値 （令和９年度） (2027 年度末)
（１）若手教員比率 本務教員 承継教員	 24.7% 22.8%	 30%程度 目標値の設定なし
（２）女性教員比率 女性管理職比率	18.0% 17.3%	22%程度 22%程度
（３）外国人教員等比率 うち，外国籍教員比率	42.5% 7.5% （令和２年５月１日実績値）	45%程度 10%程度

なお, 教員選考に係るプロセスの迅速化を図り, 優秀な人材の早期確保に努めることとする。

２．教員以外の人員配置

国立大学法人ガバナンスコードに示される原則等を踏まえ, 適切な年齢構成の実現, 性別・国際性, 障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保を含めた総合的な人員配置を基本方針とする。

（１）年齢構成比率

・将来的な組織運営に支障を来すことがないよう，中高年齢層に偏ったいびつな年齢構成比率の改善を図る。

（２）男女比率

・教職員及び学生からなる本学構成員の半数が女性であることを鑑み，大学運営のあらゆる場面において，女性の視点にもとづく意見を効果的に取り入れるために，男女比率の偏りを改善する。

（３）外国籍及び外国研修歴等比率

・「100 年後にも世界で光り輝く大学」を目標として掲げ，多様な国籍で構成される教職員・学生の支援を可能とするグローバルバリアフリーな運営体制の構築を目指し，外国籍及び外国研修歴又は外国学位を有する職員の比率を向上する。

（４）障がい者雇用率

・障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号)において定められている法定雇用率を達成するとともに，ダイバーシティの観点から環境整備を行い，雇用職種の積極的展開を図る。

適用法定雇用率(令和３年４月までの間に改定)：2.5％　→　2.6％

Ⅳ．その他

この方針に定めるもののほか，人件費管理及び人員配置に関し必要な事項は別に定める。