

国立大学法人群馬大学人事の方針

平成16年4月1日 制定
改正 平成27年6月18日
改正 令和3年9月16日

国立大学法人群馬大学（以下「本学」という。）の理念及び目標に則り、公正かつ適切な人事制度を確立するため、ここに本学の人事の方針を定める。

第1 教職員の選考の基本原則

- 1 教職員の採用及び昇任等の選考（以下「選考」という。）は、年齢構成を意識しつつ、職位のバランスに配慮し、若手、女性、外国人、民間企業等実務経験者及び海外在住経験者等を積極的に登用する。
- 2 教員の選考は、世界的水準の教育研究を目指す本学の基本理念に則り、人格及び識見共に優れた者につき、研究業績及び研究能力、教育経験及び教授能力、社会的活動、健康状態その他を総合的に判断して行う。また、教育研究の活性化のため、任期制及びテニユアトラック制等を活用する。
- 3 職員の選考は、専門的能力に加え、幅広い視野を有し、時代の変化や複雑化する社会の現状に対応し得る人材の確保に努め、効率的な大学運営を支える有為な人材の登用を図る。

第2 教職員の選考方法

- 1 教職員の選考方法は、客観性、透明性及び公正性を高めるために、その基準を明確にするとともに、その公開に努める。
- 2 教員の選考において、教授・研究能力の判定に際しては、教育及び研究目標、授業方法の工夫等に関する意見の提出、面接の実施等、多様な方法を活用する。
広く有能な人材を求めるため、原則として公募制とする。教員の公募は、本学及び学部等（教授会を置かない組織を含む。）の理念及び目標、将来構想等を踏まえ、担当専門分野及び科目、その他教育研究に関する必要事項を明確にして実施する。
- 3 職員の選考は、試験又は選考の方法によるものとし、試験成績、勤務成績又はその他必要な能力の評価に基づいて行う。

第3 学長の役割

学長は、教職員の人事全般を統括する。

第4 人員管理

- 1 人員管理に関しては、中・長期的計画を策定するとともに、適切な学内資源の配分を行う。
- 2 最少の人員で最大の効果を上げることを基本とした人員と配置の適正化を図る。
- 3 競争的資金等を活用した教職員の採用を推進する。

第5 教職員の人事評価及び苦情処理

- 1 教職員の人事評価を行うための制度を設けて、適切に行う。
- 2 人事評価に当たっては、多面的な評価基準を設けて行う。また、評価の結果は、大学組織の活性化に繋がるよう、効果的にこれを活用する。
- 3 人事評価に関する苦情又は不服申し立てに係る事案を処理する制度を設けて、適切に行う。

第6 人事管理及び研修等

- 1 人材育成の視点、能力及び業績等を重視して人事管理を行う。
- 2 教職員としての多様な能力等の養成及び向上を図り、教職員の意識改革を推進するために必要な研修を行う。研修は定期的実施し、効果的な運用を図る。
- 3 教職員の能力の向上及び組織の活性化を図るため、国立大学法人、国、独立行政法人、地方公共団体、民間団体等の諸機関との人事交流を積極的に行う。

第7 多様性の確保

性別、障がい、国籍、性的指向・性自認、宗教、年齢、価値観などを問わず、多様な人材を活用するとともに、全ての教職員が、その個性と能力を最大限発揮できる就労環境の整備を行う。

第8 人事給与マネジメント改革

年齢構成を踏まえた持続可能な教育研究体制の構築に向けた取組，人材の多様性の確保に向けた取組，年俸制・クロスアポイントメント制度等の各種制度を効果的に活用することにより，魅力ある人事給与マネジメントシステムを構築するとともに，継続的に見直しを行う。

附 則

この方針は，平成27年6月18日から施行する。

附 則

この方針は，令和3年9月16日から施行する。