

名古屋工業大学の教職員に関する人事方針

I. 策定の趣旨

本学は、客観的・俯瞰的な視点と様々な人々との対話によって新たな社会を創出する技術者を様々な側面から育成し、また、地域産業界を牽引して「中京地域産業界との共創」による技術開発、課題解決を進めることを念頭に、ダイバーシティに富む研究環境の構築を目標としている。

この目標の達成に向け、本学における教育・研究・社会貢献活動を将来にわたり活性化し機能を最大限発揮していくためには、ダイバーシティ&インクルージョン環境の拡充が不可欠であり、適切な年齢構成、職位、処遇、性別、国籍、障がいの有無等の観点において、望ましい教職員構成を実現し、安定的に維持していくことが重要となる。

このために、長期的な展望の下で長期目標値、中期目標値を設定して、大学経営を担う役員を含めた教職員に関する人事方針を決定するものである。

なお、この人事方針において「教員」とは、教授、准教授、助教の職にある者をいい、「一般職員」とは、事務職員、技術職員、高度専門職等をいう。

教員の総数については、2014年度の総数である340人を維持することとし、また、一般職員の総数については、2020年度の事務職員及び技術職員の合計187人を基本とし、URA等の高度専門職を配置して、業務の内容、規模及び組織形態などに応じて適宜見直しを行い、業務維持に必要な最適の人数を設定し運用していくこととする。

なお、本人事方針は、常に変化する社会情勢及びステークホルダーの意向等に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行うものとする。

II. 年齢構成等について

1. 年齢構成における在職者比率の設定

(1) 教員

① 長期目標値

理想的な年齢構成割合について、長期目標値を設定する。

40歳未満25%、40歳以上50歳未満30%、
50歳以上60歳未満30%、60歳以上15%。

② 中期目標値

現状では、シニア層及びシニア直前層の占める割合が大きく、直ちに長期目標値を達成することは困難であることから、40歳未満の構成割合が減少しないよう注意しつつ、2027年度終了時点における年齢構成割合について、中期目標値を設定する。

40歳未満22%、40歳以上50歳未満22%、
50歳以上60歳未満33%、60歳以上23%。

(2) 一般職員

① 長期目標値

全ての年齢層において、ほぼ同じ割合となるよう長期目標値を設定する。

40歳未満40%、40歳以上50歳未満25%、
50歳以上60歳未満25%、60歳以上10%。

② 中期目標値

現状では、事務職員は20歳代の割合が少なく、新規採用者も20代後半が多い状況にある。また、技術職員は50歳代が半数近くを占め、一方で、20歳代が極めて少ない状況にあることから、長期目標値までの移行を考慮し、2027年度終了時点における年齢構成割合について、中期目標値を設定する。

40歳未満30%、40歳以上50歳未満30%、
50歳以上60歳未満30%、60歳以上10%

2. 職位別の在職者比率

(1) 教員

① 長期目標値

理想的な職位別の在職者比率について、長期目標値を設定する。

教授30%、准教授30%、助教40%

② 中期目標

長期目標値に向けた取組として、学術分野の特性に応じて各部局が求める教育研究業績や経験等を教員選考基準として明確にし、学内の人事に関する事項を審議する人事企画院で共有する。また、新規採用及び学内昇任ともに、学内外の委員で構成する人事部会において候補者決定に伴う調査等を行うなど、教員選考はエビデンス（候補者が学内の教員の場合は、毎年度実施している教員評価の結果を含む。）を基に公平、公正に行う。これらにより、能力や業績等と職位の関係を可視化し、職位別の在職者比率を長期目標値に近づけていく。

(2) 一般職員

① 長期目標値

理想的な職位別の在職者比率について、個々の適正や能力を活かすよう配置するとともに、人材育成の観点からも業務経験や技術が継続できる体制を目指し、事務職員では業務遂行上の最小単位となるユニットにおいて、係長級1名、主任又は係員級2名の合計3名を基本とした複数名体制を構築し、技術職員では専門性に応じて技術専門職員、技術職員

を同じ比率とした体制を構築する。

② 中期目標

管理運営業務の見直しを経て業務の合併や削減、業務改善や効率化により、2027年度終了時点までに、事務職員においては、課・室の規模及び業務量の適正化のほか、係等のユニットを複数名体制が構築できる適正数に整理する。また、技術職員においては、技術や技能の継承が可能であり、チームとして能力が発揮できる体制を整理する。

3. 理想の年齢構成達成に向けた採用方針

(1) 教員

① 若手教員の採用方針

新規採用者（自己都合退職者等、あらかじめ予測できない退職者の補充を含む。）については、原則として、40歳未満の若手教員の採用を奨励する。

なお、できるだけ早期に年齢構成の適正化を目指すため、2027年度までの採用比率は平均して80%以上を維持する。

また、学内における各部局への予算配分において、40歳未満の若手教員の採用実績に応じたインセンティブを設けるなどにより、若手教員採用の推進を図る。

② 若手教員の支援・育成方針

若手人材の支援及び育成の内容を定めた「名工大版若手人材支援・育成制度」に従い支援を行うとともに、新たに採用したテニュアトラック助教及びスタートアップ助教を若手研究イノベータ養成センターに所属させ、センターのコーディネータがサポートするとともに、助教毎に1人のメンターを配置して、研究活動等を支援する。

(2) 一般職員

新規採用者は、国立大学法人等職員採用試験合格者からの採用の他に、本学独自の採用試験を検討して多様な採用方法を採用できるようにし、関係機関との人事交流も含め、理想の年齢構成となる体制を構築する。また、能力向上に向けた研修は、OJTを基本とし、年齢、職位及び専門性に応じた研修を適宜実施する。

なお、高度専門職の採用においては、一般公募を原則とし、専門的能力と業務遂行能力を評価して採用できるものとする。

4. 人事給与制度の運用

(1) 教員

① 年俸制

教育研究活動におけるモチベーションを高く保ち、公正な業績評価を処遇に反映できる年俸制を、新規採用の教員に適用する。これにより、

2050年代初頭には教員全員を年俸制とする。

② クロス・アポイントメント

クロス・アポイントメント制度を活用し、大学の負担を軽減しつつ、国内外で活躍する研究者が本学の教育研究活動に従事することで、教育研究活動の推進、人的ネットワークの構築、ダイバーシティ環境の構築、などを図るとともに、本学教員に適用する場合は、自由な発想に基づく研究環境だけでなく、処遇に反映できる仕組みを用意しており、協定等の締結とクロス・アポイントメント制度の活用を推進していく。

(2) 一般職員

能力と業績について、自己評価と上司による客観的な評価を組み合わせた評価を行い、各職員の能力向上を図るとともに処遇の参考に活用する。

Ⅲ. 多様性の確保について

1. 男女別の在籍者比率の設定

(1) 長期目標値

理想的な男女別割合について、長期目標値を設定する。

女性比率 教員 15% 一般職員 50%

(2) 中期目標値

教員においては、男性の占める割合が大きく、直ちに長期目標値を達成することが困難であることから、2027年度終了時点における男女別割合について、中期目標値を設定する。

女性比率 教員 10% 一般職員 40%

2. 理想の多様性に向けた採用方針

(1) 新規採用

教員の新規採用については、毎年度、原則として1件以上の女性限定公募を行う。

また、女性限定としない公募においても、選考過程の最終段階において、性別が異なる候補者のどちらかを最終候補者に決定する場合は女性を優先することを公募に明記する。

加えて、学内における各部局への予算配分において、女性教員の採用実績に応じたインセンティブを設けるなどにより、女性教員採用の推進を図る。

なお、できるだけ早期に教員の性別構成の適正化を目指すため、2027年度までの各年度における女性教員採用率は23%に設定する。

(2) 女性が活躍できる環境整備

教員及び一般職員の女性が活躍できる環境整備を目指し、学長のトップダウンによるポジティブアクションにより、管理職登用などにより活躍の場を用意する。

3. 外国人等の雇用について

(1) 外国人等（日本国籍で海外の大学での学位取得者、又は教育研究業務従事経験者を含む。）の在籍者比率の設定

① 長期目標値

教員において、現状の外国人等在籍割合を維持することを目標に、長期目標値を設定する。なお、一般職員については目標値を設けない。

外国人等比率5%以上。

② 学内環境の整備に関する目標

学内における活動に支障を生じさせないことを目標に、規則及び各種マニュアルの英訳を2023年度終了時点までに完了させる。

また、グローバル化に向け、英語のコミュニケーション能力や海外での業務経験を有する一般職員を各部署に配置するとともに、2024年度終了時点までに全ての一般職員のTOEICスコアを把握し、従来から実施している英語研修に加え、TOEICスコアに応じた英語研修を用意する。

(2) 理想の国籍構成に向けた採用方針

選考過程の最終段階において、候補者のどちらかを最終候補者に決定する場合は外国籍の研究者を優先することを公募に明記する。

また、学内における各部局への予算配分において、外国人教員の採用実績に応じたインセンティブを設けるなどにより、外国人教員採用の推進を図る。

4. 障がい者の雇用について

(1) 法定雇用率達成に向けた採用方針

教員及び一般職員を含む大学が雇用する教職員数（特任職員、パートタイマー、再雇用職員を含む。）に応じて、法定雇用率を上回る人数を雇用する。また、法定雇用率を下回らないよう必要に応じて新たに雇用する。

(2) 障がい者の就業に向けた環境整備等

障がい者の適正に応じた業務を適宜見直し、長期的に就業できる環境を整備する。また、障がい者と役割を分担しながら一緒に仕事をすることで、ダイバーシティ&インクルージョン環境の拡充を図る。

なお、教職員が障がいを負うことになっても、能力を発揮して働き

続けられるよう就業環境に合理的な配慮を行う。

IV. 経営人材の確保・育成について

1. 経営人材の確保

学長が定める職務や特定の業務を担える人材を選任し、副学長及び学長特別補佐として配置し、次代の経営人材を確保する。

また、経営層の厚みを確保するため、産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する経営人材を登用する。

2. 経営人材の育成

将来的な役員登用を踏まえ、副学長には、大学経営に関する知見を深めさせるため、大学業務の執行機能を担う各種会議等に参画させ、学長特別補佐には、学長から指示された特定の業務を担当させ、大学の取組みの一端を担わせる。

また、学内の取組みだけではなく、外部機関が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の研修等に積極的かつ計画的に参加させる。

以上、2点の方針を踏まえて、経営人材の育成状況を適宜把握し、必要な対応を行う。