

宮崎大学教員人事方針

1. 趣 旨

教員の採用については、学長のリーダーシップの下、大学経営の観点に基づき、年齢及び職位等のバランスの適正化に努めるとともに、若手、女性、外国人を積極的に登用するなどダイバーシティを推進する中長期的な人事方針・計画を踏まえ、大学全体で一括管理する。

各部局等における定年退職等により教員が欠けた場合の後任補充については、各部局等の実情や構想等を踏まえつつ、以下の観点から十分な検討を行うこととし、教育研究評議会において、全学的な教員配置に関する視点で審議の上、教員選考を開始することの承認を得る。

また、広く優秀な人材を確保するため、教員採用は原則として公募制とする。

2. 教員採用時の全学的な観点

(1) 年代構成

学長のリーダーシップの下、若手や女性等を含む多様な人材の確保、および若手研究者の育成と活性化の観点から、新規採用者のうち40歳未満の若手を80%とすることを目安とする。

また、女性教員の比率については、国立大学協会が推進している「国立大学における男女共同参画推進について ―アクションプラン（2021年度～2025年度）―」を踏まえ、新規採用者に占める女性教員の割合を30%以上となることを目標とする。

(2) 学長管理定員

学長管理定員については、大学のミッションやビジョン実現のため、戦略的・意欲的なプロジェクトを運用するために配分しているものであり、各部局等は、プロジェクト終了時には速やかに学長に返還する。

プロジェクト継続の必要性から更新申請を行う場合は、教育研究の活性化やダイバーシティの推進等の観点から当該ポストが戦略的に運用されているかを検証し、評価に基づく配置の徹底や定員内への繰り入れ（承継化）等、ポスト固定化の解消を図る。

(3) 教養教育

教養教育は「全学出動体制」としていることから、教養教育を担当可能な専門性と意志を有する人材とする。

(4) 財源

教員採用に際しては、予算の効率的運用や外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）、クロスアポイントメント制度の活用を検討し、財源確保・経費節減を図る。

3. 教員採用手続き等

教員採用手続き、学長管理定員申請手続きについては別途定める。