

- ✓ 各国立大学法人等は、第5期中期目標期間(令和10～15年度)に向け、「国立大学法人等改革基本方針(令和7年11月4日文部科学省)」等を踏まえ、それぞれのミッションや機能強化の方向性に応じた強化すべき機能の特定とそれに必要な人員・組織体制を具体化し、人事戦略の構築と人事給与マネジメントの高度化を一体的に推進することが求められている。
- ✓ これらを推進するに当たり、各国立大学法人等が創意工夫のもとに、教育・研究機能の強化をはじめ、教育・研究組織や事務組織の在り方、それを支える業務及び教職員の配置や、人事給与制度の見直しなど、第5期中期目標期間に向けた人事給与マネジメントシステムの高度化を図るための参考資料として本参考事例集が活用されることを期待。

第5期中期目標期間に向けた人事給与マネジメントの高度化に向けた取組事例

1. ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備

- ◆ ビジョン2050の実現にむけた「人事基本方針」の策定

3. 教育や研究への専念等、業務分担の見直し等

- ◆ 優秀な若手研究者に対する管理業務等の免除、多くの教員が自主的な研究活動を可能とする仕組みの構築
- ◆ 研究エフォート70%以上確保に向けたユニットの設置
- ◆ 定年退職教員の知識活用による現役教員の教育研究時間の確保 など

5. 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築

- ◆ 「University Administrator(UA)」職の構築を通じた機能的な大学、大学改革の牽引
- ◆ 教育版URAの新設・育成・キャリアパスの構築
- ◆ 学内ジョブマッチング等を通じた流動性の確保とキャリアパスの多様化
- ◆ URAの採用、育成、キャリアパスの一連の流れの体系化 など

7. 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

- ◆ 「研究助教制度」と人件費ポイントを活用した研究力強化
- ◆ 生え抜きキャリアパス制度の制定
- ◆ 学長のトップダウンによる33歳以下の採用を推進
- ◆ 「選拔助教」「育成助教」制度による若手研究者の確保・計画的な育成
- ◆ 若手研究者の早期PI(Principal Investigator)への登用制度
- ◆ 多様な財源を活用した博士後期課程学生への給与の支給による研究者としての雇用を促進する制度 など

2. 全学的な人事戦略に基づく人事計画

- ◆ 教員、事務・技術系職員等の総合的な人事方針に基づく計画的な人事配置
- ◆ 年齢構成の可視化による計画的採用を通じた組織の活性化

4. 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合

- ◆ 他法人との連携による教員配置の最適化、教育機能の維持
- ◆ 機関と県境を越えた各機関の設備共同利用のノウハウ共有や組織間連携の推進
- ◆ 共通プラットフォームによる各大学に共通する業務の効率化・集約化 など

6. 多面的な人事評価の構築、処遇への反映等

- ◆ 約100項目にも及ぶ教員の多面的な人事評価制度の構築(全学統一基準)
- ◆ 技術職員を対象にした能力重視型評価制度の導入と多様な活動の後押し
- ◆ 機能強化の方向性に基づくスタートアップ、標準化、知財活用等の人事評価項目の明確化

8. その他(女性教員の活躍に向けた環境構築等)

- ◆ 女性教員の活躍に向けた環境構築等