

第4期中期目標期間における教員人事計画

本学の理念「つねにより高きものをめざして」及びビジョン「世界に冠たる千葉大学へ」に基づき、学長の強いリーダーシップの下、学内資源の再配分により、本学の強み・特色を生かした機能強化を一層推進するとともに、多様性を尊重し、教育研究活動の更なる活性化を図り、世界水準の卓越した大学として大きく発展するため、以下のとおり第4期中期目標期間における教員人事計画を策定する。

1. 教員の重点配置

世界最先端の研究の展開と最高水準の先進的教育基盤を構築することにより、社会に大きく貢献すると同時に持続的な発展を導く大学経営を実現し、国際的に高く評価される知的資産を生み出す教育研究拠点を整備するため、機能強化の方向性を踏まえた重点分野に教員を配置する。

(1) 学長裁量定員の確保

教員の重点配置を行うため、学長裁量定員の確保策として、(2)のとおりに教員人事不補充計画を策定し、実施する。

(2) 教員人事不補充計画

①各部局において、第4期中期目標期間中に定年退職となる承継職員ポストに欠員（早期退職や辞職等を含む。）が生じた場合は、翌年度から当該ポスト数を原則3年間不補充とする（医学部附属病院については、診療業務への影響を考慮し、対象外とする。）。

②止むを得ない事情（少人数部局又は定年退職者数が多く、不補充ポストが多いことにより部局の教育研究・管理運営に多大な支障が生じる場合等）により不補充計画を実施できない場合及び外部資金等により補充する場合には、教員人事調整委員会で不補充解除等を審議・決定する。

なお、不補充解除にあたっては、若手教員（採用時40歳未満をいう。以下同じ。）、女性教員又は外国人教員の採用計画を優先的に検討するものとする。

2. 採用方針

多様な人材による教育研究活動の活性化を図るため、若手教員、女性教員、外国人教員及び外部人材の採用を優先する。併せて優秀な人材を確保するため、従来の枠組みにとらわれない人事給与システム（新年俸制等）の活用を推進する。

(1) ダイバーシティの推進

①年齢構成の適正化（各年代が同数程度の構成）を図るとともに、若手教員の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な教育研究体制を構築する。上位ポストの下位流用を積極的に活用することにより、若手教員採用比率60%以上を目指す。

②女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含めて女性教員の更なる活躍を促進する。女性限定公募等を活用することにより、女性教員採用比率35%以上を目指す。

③国際研究ネットワークの構築を図り、世界中から意欲ある優秀な研究者を引き付ける魅力的な研究拠点を形成するため、クロスアポイントメント制度又は特任教員短時間雇用制度等を活用することにより、外国人教員の登用を推進する。また、イノベーション創出に向けた産学官連携の強化のため、民間企業等の外部人材の登用を促進する。

④特任教員の採用については①～③を準用する。

(2) 公募及びダイレトリクルーティングによる登用の徹底

世界水準の卓越した大学として、教育力、研究力、国際競争力を更に向上させるため、公募による登用の徹底によりアカデミック・インブリーディングを抑制し、科研費等外部資金獲得力の高い人材を登用する。併せてダイレトリクルーティング（選考分野における国内外の研究者情報を収集・分析し、積極的にアプローチ）により優秀な研究者を発掘する。

3. 教員業績評価

教員の教育、研究、社会貢献及び大学運営等の業績を適正に評価するとともに、業績評価の結果を処遇に反映することにより、職務遂行に対する意欲を高め、教育研究その他の活動の活性化及び質を向上する。

4. 非常勤講師

各部局等における将来構想を踏まえた学部教育（普遍教育を含む）の在り方や個々の授業科目の必要性、受講者数等の検討結果及び全学的検証に基づき、第4期中期目標期間中の非常勤講師時間数の配分に反映する。

第4期中期目標期間における教員人事計画の概要

本学の理念「つねに、より高きものをめざして」及びビジョン「世界に冠たる千葉大学へ」に基づき、学長の強いリーダーシップの下、学内資源の再配分により本学の強み・特色を生かした機能強化を一層推進するとともに、多様性を尊重し、教育研究活動の更なる活性化を図り、世界水準の卓越した大学として大きく発展するため、第4期中期目標期間における教員人事計画を策定する。

教員重点配置

学長裁量定員確保

不補充計画

- 機能強化の方向性を踏まえた重点分野に教員を配置し、世界最先端の研究の展開と最高水準の先進的教育基盤を構築することにより、社会に大きく貢献すると同時に持続的な発展を導く大学経営を実現
- 国際的に高く評価される知的資産を生み出す国際的な教育研究拠点を整備
- ✓学長裁量定員の措置期間は、原則第4期を超えない期間

- 学長裁量定員の確保策として、第3期に引き続き、不補充計画を実施
- ①第4期中に定年退職となる承継職員ポストに欠員が生じた場合、翌年度から当該ポスト数を原則3年間不補充（医学部附属病院については、診療業務への影響を考慮し、対象外）
- ②止むを得ない事情により不補充計画を実施できない場合^注及び外部資金等により補充する場合には、教員人事調整委員会で不補充解除等を審議・決定

注）不補充解除にあたっては、若手教員、女性教員又は外国人教員の採用計画を優先的に検討する。

- 多様な人材による教育研究活動の活性化を図るため、若手教員、女性教員、外国人教員及び外部人材の採用を優先／従来の枠組みにとられない人事給与システム（新年俸制等）の活用
- ①若手教員 **<上位ポストの下位流用を積極的に活用>**
年齢構成の適正化を図るとともに、若手教員の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な教育研究体制を構築
- ②女性教員 **<女性限定公募等の活用>**
女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダー・イノベーション創出に向け、指導的立場も含めて女性教員の更なる活躍を促進
- ③外国人教員及び外部人材 **<クロスアポイントメント、特任教員短時間雇用制度の活用>**
国際研究ネットワークの構築を図り、世界中から意欲ある優秀な研究者を引き付ける魅力的な研究拠点を形成／イノベーション創出に向けた産学官連携の強化のため、民間企業等の外部人材を登用

※特任教員についても、上記採用方針を準用

- 世界水準の卓越した大学として、教育力、研究力、国際競争力を更に向上させるため、**公募による登用の徹底**によりアカデミック・インブリーディングを抑制し、科研費等外部資金獲得力の高い人材を登用併せて**ダイレクトリクルーティング**（選考分野における国内外の研究者情報を収集・分析し、積極的にアプローチ）により優秀な研究者を発掘

- 教員の教育、研究、社会貢献及び大学運営等の業績を適正に評価するとともに業績評価の結果を処遇に反映することにより、職務遂行に対する意欲を高め、教育研究その他の活動の活性化及び質を向上

- 各部署等における将来構想を踏まえた学部教育（普遍教育を含む）の在り方や個々の授業科目の必要性、受講者数等の検討結果及び全学的検証に基づき、第4期の非常勤講師時間数の配分に反映

ダイバーシティ推進

若手
採用比率

60%

女性
採用比率

35%

数値
目標

公募及びダイレクト・リクルーティングによる登用の徹底

教員業績評価

適性な評価と処遇

非常勤講師

学部教育の在り方等の検証

不補充計画の概要

学長裁量定員の確保策として、第3期に引き続き、不補充計画を実施

① 第4期中に定年退職となる承継職員ポストに欠員が生じた場合 翌年度から当該ポスト数を原則3年間不補充

(医学部附属病院については、診療業務への影響を考慮し、対象外)

- ✓ 当該ポスト数を3年間不補充とする。不補充ポストは限定しない。
- ✓ 第4期中に定年退職予定の者が、定年前に辞職等で退職となった場合も3年間不補充の対象となる。

② 止むを得ない事情により不補充計画を実施できない場合及び 外部資金等により補充する場合には、教員人事調整委員会で 不補充解除等を審議・決定

- ✓ 少人数部局又は第4期中の定年退職者数が多い部局など、止むを得ない事情により不補充計画の実施が困難な場合は、不補充ポストの一部解除を考慮するので、教員人事調整委員会へ協議すること。
- ✓ 不補充解除にあたっては、若手教員、女性教員又は外国人教員の採用計画を優先的に検討する。
- ✓ 外部資金等、人件費以外の経費で雇用する場合は、不補充ポストの解除を考慮するので、教員人事調整委員会へ協議すること。