1

令和３年７月２８日

第４期中期目標期間　教員人事基本方針

本学の理念である地域社会及び国際社会に貢献しうる人材育成と学問、研究の充実・発展を一層推進するため、学長の強力なリーダーシップを戦略的に発揮できるよう第４期中期目標期間中（令和４年度～令和９年度）の教員人事に関する基本方針を次のとおり定める。

１　教員人事の基本原則
２　経営的・戦略的教員人事管理システム

１　教員人事の基本原則

（１）　本学の理念・基本目標を理解し、人格が高潔で識見が優れた者につき、教育経験及び教授能力、研究業績及び研究能力、社会貢献活動その他を総合的に判断し、優秀な人材を採用する。

（２）　採用にいたるまでの透明性、公正性及び客観性を高めるとともに、広く優秀な人材を確保するため、原則として公募制とする。

（３）　バランスのとれた年齢構成に留意しつつ、教員の多様性を推進するため、若手教員、外国人教員及び女性教員の積極的な採用を目指すものとする。
特に若手教員及び女性教員については、新規採用者のうち、原則６割を若手教員、原則３割を女性教員とすることで組織の若返り及び多様化を図ることとする。

（４）　教員の意欲を向上させ、教育研究の発展・充実に資する昇任人事を行う。

（５）　教育研究の活性化を図るために、新規採用者のうち講師及び助教は「国立大学法人高知大学における教員の任期に関する規則」を原則適用する。また、クロスアポイントメント制度を積極的に活用する。ただし、学部等の特性又は募集する専門分野並びに当該専門分野の公募状況等を総合的に充分考慮し、当該規則を適用することが不適当であると学長が認める場合は、適用しない。なお、新規採用者には教育・研究・管理運営・地域貢献等を通じて総合的な能力の向上に資する支援体制を全学的に講ずる。

（６）　教員人事においては、学長のリーダーシップと学部等における教育研究の維持・発展を両立できる経営的・戦略的教員人事管理システムを構築する。

２　経営的・戦略的教員人事管理システム

（１）　学長及び学部等への教員人件費配分及びその配分比率

教員人件費は、学長の戦略的なリーダーシップの下、学長及び学部等へ５：５で配分する。学長に配分された教員人件費は、学長のリーダーシップを支える戦略的な教員配置に活用する。学部等に配分された教員人件費は、教育・研究等を担当する基盤的な教員人事に活用（学部等の裁量により教員人事を行う）し、当該教員人事は、全学の会議に諮ることとする。

（２）　学長に配分される教員人件費

学長に配分される教員人件費は、学長のリーダーシップを支える戦略的な教員配置に活用するために「学部等の要望に応じて配分する枠」と、「学長の戦略的な人員配置並びにセンター系の要望に応じて配分する枠」の２枠を設ける。学長に配分される教員人件費のうち、「学部等の要望に応じて配分する枠」への配分比率は６割を上限とする。

（３）　学部等への配分率

学部等毎に配分される教員人件費の配分方法は、「設置計画上の人数と令和２年度との差」に学部等毎の「令和２年度から９年度までの増減」を加えて得られる値（差引）を「全学部等の差引の計」で除して得られる「差引率」により按分する。

（４）　学部等毎に教員人件費を配分するための起点となる教員数

学部等毎に教員人件費を配分するための起点となる教員数は、設置計画上の人数とする。ただし、人文社会科学部は平成 28 年度改組時の設置計画（教員数 62 名）認可後、新たに３名の教員を採用したことにより、設置計画履行状況報告書上は教員数 65 名としたため設置計画上の人数に「３」を加えた教員数とする。

また、近年、大学設置・学校法人審議会に設置計画を申請していない教育学部は、教職実践高度化専攻の設置に伴い、一部の教員の配置換が行われた平成 30 年度の教員数とする。 医学部は大学設置・学校法人審議会に 15 名の入学定員増のための設置計画を改めて申請した令和元年度の教員数とする。

（５）　学長及び学部等に配分される教員人件費の財源と年度毎における配分額の算出方法

学長及び学部等のそれぞれに配分される運営費交付金を原資とする教員人件費の財源は、「令和２年度から令和８年度までに想定される退職により生じる人件費減分」から「令和３年度から令和９年度首までに『想定される採用 (※1)』により生じる人件費の増分」並びに「昇給等増分 (※2)」を減して得られるものとする。

（※１）想定される採用とは、設置基準上、課程認定上、診療体制の維持及び教育体制の維持により

必要な採用人事をいう。

（※２）昇給等増分とは、昇給・人事院勧告への対応・法定福利費による増をいう。

想定される採用時の職位は、原則前任者の下位の職位とするが、設置基準上、課程認定上又は診療体制の維持のため、前任者と同職位が必要な場合は、同職位も可能とする。

年度毎に学部等に配分される教員人件費の配分額の算出方法は、「前年度の退職により生じる人件費減分」から「当該年度に想定される採用により生じる人件費の増分」並びに「昇給等増分」を減して得られる額の５割を財源とし、当該財源に（３）により得られた差引率を乗じて得られた額を学部等毎への配分額とする。なお、計算の結果、学長及び学部等への配分額は「０」となる場合もありえる。また、当該年度の財政状況により、各年の配分額は変動する可能性がある。

（６）　定年退職以外の退職者の後任補充

定年退職以外の退職者の後任補充は原則可能とするが、第４期中期目標期間中に定年退職する教員が定年退職する年度よりも前に退職する場合は後任補充を不可とする。早期退職制度を利用する場合も同様とする。

職位に関して、前任者が教授又は准教授の場合は原則前任者より下位の職位とし、前任者が講師又は助教の場合は同職位も可能とする。ただし、前任者が教授又は准教授の場合で、設置基準上又は課程認定上、必要な場合は前任者と同職位とし、診療体制又は教育体制（学部等の事情により同職位が必要な場合を含む）の維持のため、学長が必要と認める場合は前任者と同職位も可能とする。

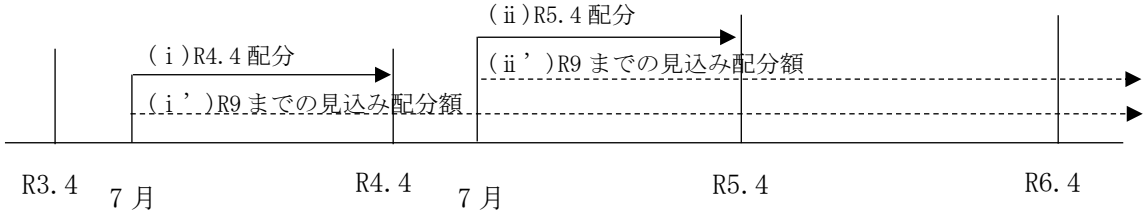
（７）　改組等に伴う人事（第４期中に仮に改組があった場合の取り扱い）

改組等に伴う人事（採用、昇任、配置換）があった場合は財源について別途協議する。

（８）　教員の人件費管理

①　配分時期

（５）により求められる学長及び学部等へ配分する教員人件費の配分時期は、教員人件費の当該配分年度首とし、当該配分年度の前年度７月頃に配分額を示す（下図ⅰⅱ）。あわせて、学部等において人事計画を策定する参考として、令和９年度までに配分される教員人件費の見込み配分額を年度毎に示す（下図ⅰ’ⅱ’）。ただし、その額を保証するものではない。



② 教員人事案の発議

①により示された配分時期にあわせ、職位毎の平均年齢及び平均人件費（※）を示し、示された職位毎の人件費を参考に、配分された教員人件費の範囲内で教員人事案を発議することができる。

また、学長及び学部等へ配分された教員人件費が余った場合又は全く使用しなかった場合は、翌年度以降に繰り越された教員人件費をもって教員人事案を発議することができる。なお、行われた教員人事の結果として、配分された教員人件費を超えた場合は、翌年度の教員人事において、配分される教員人件費から当該超えた額を減じた額の範囲内で教員人事案を発議することができる。

（※）国立大学法人等給与等実態調査により調査対象とされた者の平均年齢及び平均人件費とする。また、平均年齢及び平均人件費は、臨床系教員とそれ以外の教員とに分けて算出する。

③ 貸借

学長及び学部等へ配分する教員人件費は、当該年度に配分される教員人件費の範囲内で、学長及び学部等間で貸借できる。

④ 学長への要望

学長に配分される教員人件費のうち、「学部等の要望に応じて配分する枠」への要望は、５月末までに翌年度の教員人事案を教員配置申請書及び参考資料により学長へ提出し、７月に結果を通知する。要望の結果、当該教員人事案が認められた場合は、学部等へ配分する教員人件費とは別に、必要な教員人件費を措置する。なお、措置されたポストは当代限りのポストとする。

⑤ インセンティブ枠

（５）により算出される財源とは別に、教員人件費の枠（インセンティブ枠）を設けるが、当該年度及び将来的な財政状況を踏まえ、インセンティブ枠の規模を検討する。

インセンティブ枠を要望する場合は、翌年度の採用人事案を教員配置申請書及び参考資料により学長へ提出する。要望の結果、当該採用人事案が認められた場合は、学部等へ配分する教員人件費とは別に、必要な教員人件費を措置する。なお、措置されたポストは当代限りのポストとする。

⑥ 代替雇用

国立大学法人高知大学有期雇用職員就業規則第２条第１号に定める代替職員に要する教員人件費は、学部等へ配分する教員人件費とは別に、必要な教員人件費を措置する。

（９）　特任シニアプロフェッサー制度の継続等

学部等に配分される教員人件費を用いて、令和 10 年３月 31 日まで特任シニアプロフェッサー制度を延長し、職名を特任教授に改める。また、当該特任教授とは別に、学部等に配分される教員人件費を用いて、学部等が特に充実・発展及び個性化を図ることが必要と認める特定の業務に従事する者を特任教員として雇用することができる柔軟な制度を創設することとする。

2

本学における理想の年齢構成

理想の年齢構成

若手層	中間層	シニア層
28%	42%	30%

現状の年齢構成（令和２年 11 月１日現在）

若手層	中間層	シニア層
18.15%	50.08%	31.77%

現状の年齢構成を理想の年齢構成に近付くことに資する第４期中期目標期間における教員人事基本方針を定めている。

（参考）
若 手 層：39 歳以下
中 間 層：40 歳以上 54 歳以下
シニア層：55 歳以上 65 歳以下