

大学

企画課管理用 管 ー A ー 4

推進主体	学長室経営企画課
責任者	学長室部長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
管	ー	A	④専門性を発揮できる柔軟な雇用形態の検討など、教職員人事制度の見直し	令和 4 年度	令和 5 年度	あり(予定)

① 目的・内容

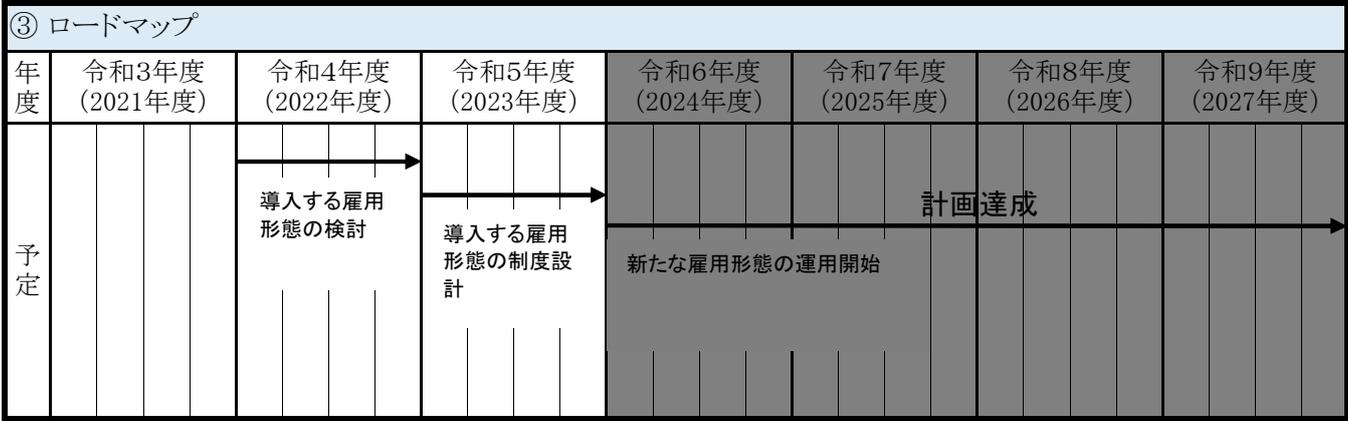
令和21年度に本学があるべき姿=ビジョンを実現するため、専門性を発揮できる柔軟な雇用形態の検討など、教職員人事制度の見直しを行う。

現行の教職員の雇用形態は、主として雇用期間の定めのない専任教職員、任期付教職員、非常勤講師、アルバイト、派遣職員に分けられる。このうち、特に専任教職員については、予め定められた人数に対する欠員補充が原則となっている。他の職位についても、若干の融通は効くものの、欠員補充の原則は変わらない。一方で、教職員ともに新たな業務への対応(例えば、国の政策への対応、SDGs等新概念への対応等)が求められ、既存の雇用形態では、機動的に対応することが難しくなっている。

このような状況を踏まえて、新たな雇用形態の検討を行う。例えば、より重点的かつ機動的に取り組む事項に対応するため、実務家教職員、嘱託・委託制度等任期付き教職員の活用・拡充を目指す。また、別途計画されているデュアトラック制度・クロスアポイントメント制度とも連関して検討を行う。

② 到達目標(数値目標/定性目標) ※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。

本学及び時代に即した新たな教職員人事制度を導入する。



④ 数値目標の詳細 ※設定できない計画については記載不要。

指標の名称		指標の定義(計算式/説明)					
1	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							
2	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
(令和4年度)	新たに導入する雇用形態の検討を行う。	学内の現状を確認すると共に、他大学事例も含めて、事例収集に努めた。現状において、専門嘱託職員や特別客員教授を雇用することができるため、即座に効果的な新たな雇用形態を見出せていないが、引き続き検討を進めていきたい。 ★進捗段階:「計画立案」
(令和5年度)	引続き、新たに導入する雇用形態の検討を行う。	法人事務部において、「改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、70歳までの就業確保が努力義務になったことから、令和4年度より嘱託職員の雇用年齢の上限をこれまでの65歳から70歳に引き上げ、職員の停年退職者の再雇用を一部試行」することに伴い、同制度により雇用する職員を、大学においても受け入れた。特に、専門的技能を持った職員として、図書業務や保健看護業務に人材を充てることで、学事運営の高度化に寄与している。これにより、外部評価で指摘された「職員の雇用形態の機動的に変化への対応」にも対応できているものとする。 ★進捗段階:「計画達成」
(令和6年度)		
(令和7年度)		
(令和8年度)		
(令和9年度)		

⑥ 計画の成果・今後の方針 ※計画を中止する場合はその理由を記載のこと。

1. 計画の成果

新たな雇用形態の検討を通して、既存の雇用形態をもって、本学の抱える諸課題に対して対応可能な状況であることが分かった。

他方で、社会的な高齢者雇用ニーズの高まりも踏まえて、法人全体の人事政策として「職員の停年退職者の再雇用を一部試行」することに伴い、大学としても当該制度により雇用される専門性、経験及びスキルのある職員人材を再雇用することとした。

2. 今後の方針

雇用形態のあり方は、変化する社会情勢等も踏まえて常に検討されるべき事項であるため、本時点において終了というわけではなく、引続き見直し及び再検討を図っていきたい。

※計画完了時点で記載してください。 ○…必須事項 △…必要に応じて記載

○②到達目標に対する結果

○計画の中止理由(※中止する場合)

△今後の見通し・課題(通常事業化など)

△その他