

国立大学法人京都工芸繊維大学人事基本方針

令和4年3月24日

国立大学法人京都工芸繊維大学（以下、「法人」という）の自主性・自律性に基づき、「京都工芸繊維大学（以下、「大学」という）の理念」の実現に向けて、教育研究・社会貢献機能の一層の向上を目指して、人事基本方針を定める。

I 人事の目標

大学の研究力を一層向上させるための人事を行うことにより、大学としての研究力向上及び研究活性化を推進し、それを基盤として教育・人材育成、社会貢献等の使命を果たす。

人事を行うに当たっては、中・長期的な財政展望を踏まえて適正な職員確保に努め、均衡ある年齢構成に留意しつつ、性別、年齢、国籍等を問わず、国内外の多様な人材の活用を図るものとする。

法人運営を牽引するため、役員や法人経営に関わる者に、本学の理念及び果たすべき使命等を理解し、地域や産業界の動向、企業経営の経験等の多様な知見を持つ人材を登用する。

1. 教員

- ・大学全体としての教育研究等における将来構想を実現し、目標を達成するため、教員の役割・職務をより明確にし、個を尊重しつつ国際的標準に通ずる教員集団の構築を可能とする人事を実現する。
- ・活発な研究活動によって国内外の学界での認知度があり、産業界や社会に貢献できる教員人事を推進する。
- ・助教の採用に当たりテニユアトラック制度を積極的に活用し、採用する若手教員の意欲向上を促し、研究活性化を図る。
- ・大学が戦略的に取り組む教育研究プログラム又は大型研究プロジェクト等を推進するために、特任教員制度を活用し、実務家教員など多様な経験を有する教員を参画させ、教員人事の活性化を図る。
- ・非常勤講師の採用は、教育課程の精選と目的・目標の明確化を図り、各教育プログラムの趣旨に照らして、必要不可欠なものに限定する。
- ・大学において重要な業務を遂行するために、又は研究プロジェクトを推進するために、必要な場合には特定教員制度を活用する。

2. 教員以外の職員

1) 事務職員及び施設系技術職員

事務組織の活性化と効果的・効率的な事務運営を目指し、年功に偏ることなく、企画力・マネジメント能力、適性、実績及び意欲を重視した能力主義・実績主義への移行を進める。

2) 技術職員

専門技術者としての技術力に基づく職階、及びマネジメントにおける役割をより明確にし、能力を最大限に発揮しうる技能者集団を構築する。

3) 看護師・臨床心理士（心理カウンセラー）

専門資格に基づいて、学生及び教職員の心身の健康に関する維持及び相談に対応できる体制を構築する。

4) リサーチ・アドミニストレーター（URA）・特任専門職

リサーチ・アドミニストレーター及び特任専門職制度を活用し、高度で専門的な知識等を必要とする業務に対応できる的確な体制を構築する。

5) 特任研究員

大学が戦略的に取り組む研究プロジェクト又は大型研究プロジェクト等を推進するために、必要な場合には特任研究員制度を活用することができる。なお、特任研究員に本学博士後期課程学生を雇用することができる。

6) 再雇用職員・特定職員

円滑な業務運営のため、経験と能力及び適性と意欲を考慮した配置を行う。

7) 非常勤職員・派遣職員

非常勤職員及び派遣職員は、業務の見直し、デジタル・トランスフォーメーション（DX）化等による合理化・省力化を図った上で、なお業務の遂行上必要となる場合において、必要となる期間雇用する。

8) リサーチ・アシスタント（RA）

若手研究者の育成、就学支援のために博士後期課程学生をリサーチ・アシスタントとして雇用を行う。

9) ティーチング・アシスタント（TA）・スチューデント・アシスタント（SA）・ピア・チューター（PA）

教育プログラム及び教育に関連する業務を効果的に遂行するとともに、教育支援経験等を通じた学生の育成、就学支援に寄与するために、ティーチング・アシスタント、スチューデント・アシスタントならびにピア・チューターとしての雇用を行う。

II 人材の登用・確保

均衡ある年齢構成に留意しつつ、教育研究の一層の向上を目指し、女性や外国人等の雇用促進を進め国内外の多様な人材の登用・確保を図るとともに、障害者雇用についても全学で法定雇用率の達成及び維持に努める。

1. 教員

- ・国際公募を原則とし、ダイバーシティも考慮したうえで国内外の優秀な人材の確保に努めるとともに、選考においては、外国での教育研究歴を重視する。
- ・柔軟な雇用形態や外部資金の弾力的活用等により、企業等における多様な経験を持つ者を積極的に登用する。

2. 教員以外の職員

- ・競争的試験による採用を原則とするが、企業や海外での勤務歴等の多様な経験を有する者、高度かつ専門的能力を有する者を採用する場合には、柔軟な選考方法により、優秀な人材確保を目指す。
- ・高年齢者の雇用は、原則として、再雇用職員制度によるものとする。

III 育成

法人経営や事務組織等の運営の高度化に資するため、適性や本人の希望も踏まえつつ次代のマネジメント要員の育成を図るとともに、学内研修制度を充実させる。

1. 教員

- ・若い時期は研究に注力する環境を整えることが肝要なため、原則として助教・講師には法人運営に関するエフォートを求めないこととするとともに、海外の大学等に長期派遣し、海外大学等との教育研究連携を担う教員として育成する。
- ・個々の教育研究の活性化・新規テーマへの挑戦を促進するために、大型研究プロジェクトの申請支援や大学の行う戦略的プロジェクト等への参加を公募あるいは指名によって行う。

2. 教員以外の職員

- ・学内研修に加えて、外部の研修等に積極的に参加させ、能力向上を促進する。
- ・事務職員については、若い時期に文部科学省行政実務研修制度等への参加の機会を与え、国の政策に直接関わる業務を体験させるように努めるとともに、昇任において文部科学省等への研修経験を重視することとする。

IV 評価

1. 人事評価制度

公正かつ透明性の高い適切な業務評価を行うことに努め、不断の見直しを進める。

2. 人事評価結果の反映

人事評価結果を適切に処遇に反映させるため、関連する給与制度等の不断の見直しを進める。

V 人件費

- ・中・長期的な財政展望を踏まえ事業経費に対する人件費率の低減に努めるとともに、人件費総額を適正規模に抑制するよう配慮する。
- ・クロスアポイントメント制等を適切に活用し、業務目的を的確に達成できるよう配慮する。

VI 方針の見直し

本方針については、大学を取り巻く状況を踏まえ不断の見直しを行う。