

# 国立大学法人長岡技術科学大学の人事基本方針

令和3年11月10日  
学長 裁定  
令和3年11月10日  
役員会 承認  
令和3年11月10日  
教育研究評議会 承認

国立大学法人長岡技術科学大学は、技学を先導する教育研究の世界拠点として、イノベーション創出を担う実践的・創造的能力と持続可能な社会の実現に貢献する志を備えた指導的技術者を養成する、地域社会及びグローバル社会に不可欠な大学を目指す。そのための教職員を計画的に確保・育成していくため、次のとおり人事基本方針を定める。

## 1. 教職員の人事に関する基本方針

- (1) ステークホルダー及び地域と社会の要請に応え得る人材の育成と、イノベーション創出による研究成果の社会への還元のため、教職員人事については、本学の教育上の特色を十分に活かせるよう、学長、理事による執行部の強いリーダーシップのもと、機動的かつ効果的な人材の採用、配置、処遇を行う。
- (2) 大学の将来ビジョン実現に向け、大学の経営基盤を強化するため、学長による大学経営を補佐する人材として必要な能力を備える教職員を、性別、国籍、年齢等の多様性を考慮し、職種を問わず学内外から登用する。
- (3) 教員選考に当たっては、原則、国際公募とし、執行部を含めた教員選考委員会による多面的な競争試験を行う。その際には、新たな年俸制等を活用して、若手、女性、外国人等、多様性に富んだ優れた人材の確保に努め、併せてこれらの人材が活躍できる環境を整備する。
- (4) 事務系、技術系職員選考に当たっては、原則、公募とし、執行部を含めた試験員による多面的な競争試験を行う。特に高い専門的知識・技能を要する職種については、独自の選考方法・基準を設け、公正かつ透明性を保ちつつ、より優れた人材の確保に努める。
- (5) 業績を処遇に反映させるため、教職員の業績評価と処遇への反映方法、給与制度等について、PDCAサイクルによる不断の見直しを行う。

## 2. 教職員の人材育成方針

- (1) 教員の教育研究方法の改善・向上を図るため、高等専門学校との教員人事交流制度を活用して若年層に対する教育研究方法の修得を促す。また、教育方法開発センターによるFD研修やサバティカル研修制度等における実践的、あるいはグローバルな活動を充実させ、教育研究能力を向上させる。
- (2) 事務系職員の業務運営能力の向上を図るため、特定の領域にとらわれない多様な業務経験や他大学・機関との人事交流を通じて、大学運営に必要な幅広い知見を修得させ、将来の専門職人材あるいは大学経営人材としてのキャリアパスを形成させる。
- (3) 技術系職員の技術支援業務の能力向上を図るため、技術研修やOJT等の活用による技術・技能・知識の修得、及び教育研究分野を横断した技術支援による幅広い知見の修得を通じて、将来の技術専門職人材としてのキャリアパスを形成させる。
- (4) 教育研究活動のグローバル化と多様化、大学運営の高度化に対応するため、国内外の教育研究機関又は地域や産業界等との連携に幅広く対応し得る能力を備えた支援スタッフの養成を目指す。そのために職員の語学研修・海外研修等SD研修を充実させ、職務遂行能力の向上を図るとともに、教育研究及び大学運営に関する専門的知見を有する高度専門職人材の確保を進める。
- (5) 人事交流制度、長期研修制度及び専門業務研修等を活用し、具体的かつ多様な業務経験を通じて、大学運営に必要な知識、技術、技能等を教職員に計画的に修得させるとともに、階層別・分野別研修等への参加を通じて教職員個々の能力の向上を図る。また、大学業務を俯瞰する視野を有し、幅広い専門性と大学全体を最適化させる能力を有する基幹的教職員の養成を目指し、優秀な人材を大学執行部の重要事案の策定やビジョン・戦略の企画立案に参画させ、組織管理、運営等を担う将来の人材の育成に努める。

### 附 則

この人事基本方針は、令和4年4月1日から実施する。