

国立大学法人長岡技術科学大学教員人事の基本方針

〔令和3年7月27日
学 長 裁 定〕

国立大学法人長岡技術科学大学(以下「本学」という。)の教育研究の一層の向上を目指し、本学の教員人事の基本方針を次のとおり定める。

【基本理念①】

- 1 教育・研究領域の多様性や分野の基盤をなす領域にも配慮しつつ、社会のニーズに柔軟に対応した教育・研究体制の整備・充実を図るため、学長を中心に執行部の一元的把握の下に教員人事を行う。

【基本理念②】

- 2 SDGs達成に向けた改革、中長期的な展望の下に戦略を着実に推進し、学長のリーダーシップによる学内資源の効果的・効率的な配分を目指した教員人事を実施し、本学の機能強化を推進する。

【採用の方法】

- 3 教授、准教授、講師、助教及び助手の教員採用に当たっては、教員選考委員会を立上げ、選考は原則国際公募により実施する。また、助教及び助手の採用の際には、准教授も教員選考委員に加えることができるものとする。

【多様性の確保】

- 4 多様なキャリアパスを有し、産学連携に意欲的で、教育・研究能力に優れた人材を確保するため、他機関、民間企業等からも優秀な教員を採用するとともに、若手教員、女性教員及び外国人教員の採用に努める。雇用形態については、クロスアポイントメント制度も活用する。

【給与制度】

- 5 新たに採用(昇任を含む)する教員については、新年俸制を適用する。

【助教等の所属研究室配置に係る優先措置】

- 6 助教及び助手の所属研究室配置に当たっては、採用される助教及び助手本人の希望を尊重し、育成環境(外部資金、産学連携、研究室教員からの指導・助言、メンターの助言、研究に専念できる環境)の整った研究室を優先する。なお、1 研究室当たりの助教、または助手の所属人数は1名以内とする。

【若手教員の育成】

- 7 若手教員採用後、研究室主宰者として活躍できる人材へと育成するために、6年間は当該教員を選考した教員選考委員が毎年度当該教員から教育研究等に関する活動状況について報告を受けるとともに、意見交換を行い、指導・助言することとし、そのための組織体制を整備する。なお、指導・助言には、今後のキャリアパスも含むものとし、5年目にキャリアパスについて検討し、6年目に具体的支援につなげる。既に採用されている若手教員が同様なサポートを希望する場合にも同様に対応する。

【教員人事の活性化及び流動性確保】

- 8 教員人事の活性化及び流動性を確保するため、高専・両技科大間教員交流制度を活用した高専との人事交流を継続的に行うとともに、教員の専門分野・適性を考慮した学内の他専攻等への異動やクロスアポイントメント制度を活用した他の機関との連携も実施する。

【研修制度を活用した教育・研究能力の向上】

- 9 大学は、教員の教育・研究能力の向上のため、サバティカル研修制度やFD研修等の機会を提供する。教員は、これらの研修成果を活用して実践的かつグローバルな活動を充実させ、教育・研究能力の向上を図るものとする。

【副担当専攻】

- 10 大学院修士課程の学生のみを受け入れる専攻の教員は、原則として関連する工学課程を副担当とする。

【業績の評価】

- 11 大学は、教員の業績評価を適切に行い、給与等の処遇にも反映させる。

なお、若手教員の活性化及び年齢構成是正を目指し、当面の間、若手教員の採用に関する基本方針を次のとおり定める。

【若手教員の採用方針】

- 12 定年等による教員減の補充については、原則として、まず 35 歳以下の助教及び助手に充てることを検討し、その上で必要な場合には上位職の公募に充てる。

附 則

この教員人事の基本方針は、令和 3 年 7 月 27 日から実施し、第 7 については令和 3 年 9 月 1 日以降に公募を開始する教員人事から適用する。