

## 国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針

令和5年3月28日  
役員会決定

国立大学法人三重大学は、本学の基本理念の実現を目指し、柔軟かつ機動的な組織運営を図るため、ここに職員の総合的な人事基本方針を定める。

### 1. 基本的な考え方

国立大学法人三重大学（以下、「本学」という。）は、今後、世界とつながる地域共創活動に真摯に取り組み、未来を拓く教育研究拠点として世界が注目する地域共創大学を目指すため、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性とその受容）、エクイティ（公平性）の考えを基本に置いた、職員（本方針内では、本学の教職員全てを示す。）の採用及び昇進、人事評価、人材育成を行うとともに、持続可能な教育研究組織の構築を図るため、中長期的な財政展望に基づく適正な人員配置に努める。

なお、ダイバーシティ&インクルージョンについては、別途、大学で制定した基本方針に準じて推進するものとする。

### 2. 採用及び昇進

- （1）持続的な組織の発展のため、中長期的に均衡ある年齢構成となるよう、国籍、性別、年齢等を問わず、多様な人材の確保・育成に取り組む。
- （2）障害者の雇用については、法定雇用率の達成・維持はもとより、障害の程度、適性に応じた適材適所の配置を図る。
- （3）少子高齢化社会の進展に対応するため、高年齢者の雇用については、定年延長及び再雇用制度等により、知識・ノウハウの円滑な世代間継承・人材育成のため、適材適所の配置・活用を図る。
- （4）職員の採用及び昇進の方法は、公正かつ透明性を高め、広く優秀な人材を確保するため、公募あるいは人事評価の結果に基づいて行うことを原則とする。

### 3. 人事評価

- （1）本学職員が従事する業務内容や職種、職責に応じ、公平性・公正性の高い多面的な業績評価を行うための制度を構築するとともに、適宜、必要な改善を図る。
- （2）本学職員に係る人事評価結果を適切に処遇へ反映させるため、給与制度及びその他処遇への反映等に係る必要な改善を図る。

### 4. 人材育成

- （1）本学職員の能力向上及び意識改革を図るため、学内外で実施する各種研修への参加、国内外の機関における人事交流や派遣研修などを通じて、多角的、多面的視野をもった経営人

材を育成する。

- (2) 本学の経営及び教学の運営を担う人材（以下「経営等人材」という。）の育成については、別途、経営等人材の育成に関する基本方針を制定し、この方針に基づいた取り組みを行う。

## **5. 中長期的な財政展望に基づく適正な人員配置**

中長期的な財政展望を踏まえ、全学的な視野で最大の効果が得られるよう、人員配置の適正化を図るとともに、特に、外部人材の活用についてはクロスアポイントメント制度等による柔軟な雇用形態や、競争的資金等をはじめとした外部資金の弾力的な運用等により、有為な人材確保に努める。

## **6. 継続的な人事給与マネジメント改革の推進**

上記1から5について、本学を取り巻く状況を踏まえ、常に最善かつ継続的な人事給与マネジメント改革の推進に努める。

## **7. その他**

本学職員の各職種別の人事基本方針は、本基本方針に基づいて、別途、定めることとする。