

## 第4期中期目標期間における国立大学法人東京海洋大学人事基本方針

令和4年4月1日  
学長 裁定

国立大学法人東京海洋大学は、本学が掲げる「理念」、「人材養成と目標」及び「ビジョン2040」を含む将来構想等の実現を目指し、次のとおり、第4期中期目標期間における人事の基本方針を定める。

### 1. 教員人事

- (1) 性別、年齢、国籍、障がいの有無等にとらわれず、クロスアポイントメント、テニュアトラック制度を活用して教員人事の流動性・多様性を高める方策を推進する。
- (2) 教育研究分野の特色等に合わせた適切な人材を求めるため、採用は公募制を原則とし、業績評価結果の給与反映を前提とした教員の年俸制雇用を推進する。
- (3) 教育研究活動等の活性化や優れた成果の創出につなげるため、教員配置戦略会議の計画を基に、年代構成を踏まえた持続可能な教育研究体制の構築を目指し、広く社会から適切な人材を求める等、柔軟で多様な人材の確保を更に進める。
- (4) 人的資源の確保のため、学長裁量により教員数を一定数確保し、教員配置戦略会議の判断に基づき戦略的・重点的に教員を配置する仕組みを実施する。

### 2. 事務職員等人事

- (1) 事務職員等の採用等については、関東甲信越地区国立大学法人職員採用試験のほか、多様な人材を確保するため、必要に応じて選考採用、有期雇用及び他機関との人事交流の活用を更に進める。また、事務組織の活性化や業務運営の向上につなげるため、各種研修の促進、文部科学省を含む他機関における研修制度の活用等を通じて、職員の人材育成（キャリアパスの形成を含む）を計画的に行う。
- (2) 業務の効率化を図るための事務組織における人員配置及び外部委託の活用等について検討する。

### 3. 経営及び教学の運営を担う人材の育成

- (1) 経営及び教学の運営を担う人材（以下「経営等人材」という。）となり得る人材の裾野を広げるため、ダイバーシティに富む経営組織・教学組織の推進を図り、多彩な人材の確保に努める。
- (2) 将来の経営等人材として期待される教職員を、学長、理事等を補佐するポストに積極的に登用し、法人経営の一端を担わせることにより、実践的経験を通して必要な知識や技能を研鑽する機会とする。
- (3) 学長、理事等を補佐するポスト等の経験者から中堅クラスの幅広い階層の教職員に対して、学内におけるIRデータを活用した議論や全学的視点に立った議論の場に参加させるなど、経営的発想の啓発及び研鑽の機会を積極的に与える。

# 事務系職員の総合的な人事方針

令和4年4月1日

国立大学法人等職員採用試験、独自採用試験、人事交流等を活用し、多様な人材の確保を目指す。

