本学の研究力向上と教育研究の活性化に向けての教員の職階構成及び
年齢構成の適正化への取組方針

令和２年１月 28 日
役　員　会　決　定

本学の研究力向上，若手教員の大学への雇用及び学問分野の継承と新しい視点の確保のため，下記のとおり，若手教員の雇用を促進し，教員の職階構成と年齢構成の適正化を進めるための全学的な取組を行うこととする。

記

１．目標

（１）第４期中期計画終了年度までに，
①若手教員比率 30％を達成する。
②女性教員比率を毎年度１％ずつ向上させる。

（２）流動性の確保の観点から
令和２年４月１日以降，採用する教員は全学的に任期制（再任可）とする。

２．支援策

（１）若手教員比率と女性教員比率を達成するために各年度の学系初期ポイントを超えて 40 歳未満の助教・講師，もしくは女性教員を採用する場合は，令和10年度までの間の最短年度の定年退職者分のポイントを前倒しで使用することができるものとする。ただし，前倒しで使用したポイントは，令和10年度までの間の定年退職予定者の退職に伴い返還するものとする。

（２）「教員の退職に伴う後任補充の人事に関する申合せ」により，現在行っている後任補充の半年間留保の原則は，40 歳未満の助教・講師，もしくは女性教員を採用する場合には適用しないこととする。

（３）極めて優秀な教員の処遇に関しては，流動性の確保とは別に，優秀な教員が流出することを防ぐという観点から，学術研究部会議の議を経て学長が判断する。

３．若手教員比率の目標未達成の場合

令和３年４月１日以降，40 歳以上と 40 歳未満の平均人件費の差額を，未達

成人数分，部局の物件費から削減する。ただし，大学設置基準において必要とされる教授数を維持するために教授の採用が必要である等，令和 10 年度までのポイントを先取りしても若手教員の率を増やせない状況になった際には，この限りではない。

４．女性教員比率の目標(未)達成の場合
　部局長リーダーシップ支援経費に反映（増減）させる。

５．副次的効果
（１）女性教員率の増加
（２）人件費の抑制（一人当たり平均 260 万円／1 年の差）
（３）KPI の達成による再配分運営費の増加

６．その他
　この取組方針によりがたい場合又はこの取組方針によることが著しく不適当であると学長が認める場合は，別段の取扱いをすることができる。

附　記

１　この取扱いは，令和２年１月 28 日から実施する。
２　「本学の研究力向上と教育研究の活性化に向けての教員の職階構成及び年齢構成の適正化への取組方針（令和元年６月 25 日役員会決定）」は廃止する。

【R8.10.1現在】

# 各学系の若手教員比率及び女性教員比率について

単位：%

| 学　系 | 若手教員比率 |
|---|---|
| 01_人文科学系 | 22.7 |
| 02_教育学系 | 25.0 |
| 03_社会科学系 | 22.6 |
| 04_理学系 | 21.3 |
| 05_都市デザイン学系 | 28.6 |
| 06_工学系 | 23.7 |
| 07_医学系 | 29.3 |
| 08_薬学・和漢系 | 30.3 |
| 09_芸術文化学系 | 23.1 |
| 10_教養教育学系 | 21.7 |
| 11_教育研究推進系 | 6.1 |
| 全体 | 25.6 |

※小数点第2を四捨五入

単位：%

| 学　系 | 女性教員比率 |
|---|---|
| 01_人文科学系 | 25.0 |
| 02_教育学系 | 30.8 |
| 03_社会科学系 | 22.6 |
| 04_理学系 | 11.3 |
| 05_都市デザイン学系 | 5.4 |
| 06_工学系 | 4.3 |
| 07_医学系 | 28.7 |
| 08_薬学・和漢系 | 19.7 |
| 09_芸術文化学系 | 25.6 |
| 10_教養教育学系 | 47.8 |
| 11_教育研究推進系 | 33.3 |
| 全体 | 22.3 |

※小数点第2を四捨五入