

小樽商科大学教員人事の基本方針

「小樽商科大学憲章」の実現と組織の活性化、本学の特色・強みを活かした教育研究の一層の向上を目指し、教員人事の基本方針を定める。

1. 本学が求める人物像

- ・学部、大学院での教育において本学が目指す人材の育成に貢献できる者
- ・基礎研究、応用・実学研究において社会の発展に貢献できる者
- ・地域社会が有する課題に対し、研究成果をもとに具体的、実践的な処方箋を提供し、地域社会の活性化に貢献できる者
- ・グローバル人材の育成と研究の国際化という観点から国際交流事業の推進に貢献できる者

2. 人事計画及び人員配置

財政シミュレーションに基づいた中・長期的な人事計画の基に本学のミッションを遂行するため、適正な人員配置を行う。

- (1) 財政シミュレーションを基に教員組織の不断の見直しを行い、社会の変化に対応した組織の維持・強化を図るため人事計画を策定する。
- (2) 学長手持ち定員の柔軟な運用により、戦略的人員配置を行う。

3. 適正な年齢構成の実現

組織及び教育研究活動の持続的発展のため、均衡ある年齢構成の適正化を図る。

- (1) 新規採用を行う場合は若手教員を積極的に採用する。ただし、教育研究活動及び産学官連携活動の円滑な遂行のため、若手教員以外の新規採用を妨げるものではない。
- (2) 若手教員の研究環境を整備するため、テニユアトラック制度の適用促進や各種支援制度を構築し、若手教員の育成を行う。

4. 多様性の確保

組織の活性化のため、多様性の確保に努める。

- (1) 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の精神に則り、教員の男女比に配慮する。
- (2) 国内外から広く優秀な人材を確保するため、国際的な公募を促進する。
- (3) クロスアポイントメント制度を活用する等、民間企業等との人事交流を促進し、優秀な人材を確保する。