

# 国立大学法人大阪大学人事基本方針

令和3年1月20日制定

大阪大学は、懐徳堂・適塾以来の市民精神を受け継ぎ、地元大阪と市民の力によってつくられた大学として、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに活動を展開してきた。地域社会と共生するとともにグローバルな視点で社会課題の解決を目指しつつ、「大阪大学憲章」の基本理念でもある、世界水準の研究の遂行、高度な教育の推進、社会への貢献に取り組んでいる。

これらの理念に基づき、大阪大学は、来るべき社会変革を見据え、社会との共創を通じて、地球環境との共存やすべての人の健康・福祉の実現といった様々な課題を解決し、「生きがいを育む社会」の実現をリードする大学となる。

そのためには、大学存立の基盤として、高い倫理観と人権擁護の精神を備え、社会のグローバル化や多様化に対応し、複雑で困難な課題に挑戦できる人材が不可欠である。そうした多様な人材が相互に触発され、それぞれの個性や能力を最大限に発揮できる新たな価値創造の場を提供することにより、教育研究、社会貢献及び大学経営を支える優秀な人材の獲得並びに育成を図ることを目的として、ここに人事基本方針を定める。

## 1. 基本理念

- (1) 人事は、大学の理念や将来構想、目標を実現するため、経営方針を踏まえた持続可能なものでなければならない。
- (2) 採用及び昇任においては、ダイバーシティ&インクルージョン推進の観点から、性別、性的指向・性自認、年齢、国籍、障がい等を問わず、国内外の多様な人材の活用を考慮する。
- (3) 採用及び昇任は、公平かつ多面的な評価に基づく選考を経て決定する。
- (4) 昇任、異動等は、年功序列によることなく、各人の能力・意欲・適性・個性を考慮し、人材育成の観点からこれを行う。
- (5) 勤務評価は、業績や能力を重視し公平に行い、その結果を処遇に適切に反映させるとともに、本人へのフィードバックを通じて自己研鑽につなげる。
- (6) 人事制度については、社会の変化に対応し、大学及び構成員のアクティビティ向上に資するものとなるよう、不断の見直しを行う。

## **2. 行動原則**

### **【個々の能力を最大限に発揮するための配置と評価】**

- (1) 各教職員の役割に応じて能力・適性や意欲を考慮し、採用や昇任、異動を計画的かつ効果的に行う。
- (2) 各教職員の特性（役割や分野）に応じた適正な業績評価を行い、そのパフォーマンスを最大化させる。
- (3) 学術的な専門知識等に基づき、教育研究を支援し、また、政策立案に携わる高度人材を獲得・育成することにより、教育研究環境の整備並びに大学経営の充実を図る。

### **【中長期的な人事政策による人材育成】**

- (4) 優秀な人材については、大胆な抜擢等により大学執行部を補佐する役割を担わせ、経営判断や教育研究施策等の策定への関わりを通じて、経営人材を育成する。
- (5) 学内で実施する各種研修だけでなく、サバティカル制度を活用した自己研鑽、国内外の他機関における人事交流や長期実務研修、自己啓発活動の奨励などを通して、多角的、多面的な視点をもった人材を育成する。

### **【ダイバーシティ&インクルージョンの推進】**

- (6) 次世代を担う優秀な若手人材を積極的に採用するとともに、年齢構成の適正化を図ることができるよう、人事の柔軟性を確保する。
- (7) 女性、外国人、民間企業等経験者や海外在住経験者など多様な人材を積極的に登用し、また、人事交流を活発化することで、教育力・研究力・国際競争力等を向上させる。
- (8) 性的指向と性自認に係る多様性と権利を認識し、多様な教職員の意思と選択の自由が尊重され、その個性と能力が存分に発揮できる就業環境の整備に取り組む。

### **【大学の発展のため効果的な人的リソースの活用】**

- (9) 経営方針に基づき、総人件費を意識した人的リソースの活用により効果的に教職員を配置し、教育研究活動の支援体制を充実することで、大学の発展に繋がる重点施策を着実に遂行する。