

国立大学法人滋賀医科大学における人事基本方針

令和3年2月19日制定

令和4年5月24日改正

滋賀医科大学の理念「地域に支えられ、地域に貢献し、世界に羽ばたく大学として、医学・看護学の発展と人類の健康増進に寄与する。」及び滋賀医科大学医学部附属病院の理念「信頼と満足を追求する全人的医療」の実現を目指し、性別・年齢・国籍等を問わず国内外の多様な人材の確保及び活用を図るものとして、人事基本方針を定める。

1. 求める人材像

- (1) 本学及び附属病院の理念の実現に貢献できる優秀で多様な人材を求める。
- (2) 大学における教育、研究もしくは診療を担当するにふさわしい教育経験、研究業績もしくは診療能力を有する優れた人材を求める。
- (3) 性別・国際性・障がいの有無等を問わず、ダイバーシティを考慮した多様な人材を求める。
- (4) 各職種の役割に求められる必要な能力を備えるとともに、幅広い視野を有し、時代の変化や社会の現状に対応できる人材を求める。

2. 選考方法

- (1) 教員
原則公募により広く有能な人材を求め、教員選考基準及び教員選考規程に則り、客観的かつ多面的な評価に基づいて選考する。
- (2) 事務職員・技術職員
原則近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験、または独自に実施する採用試験により広く有能な人材を求め、客観的かつ多面的な評価に基づいて選考する。
- (3) 看護師・メディカルスタッフ等
原則公募により広く有能な人材を求め、チーム医療を実践できると認められる者の中から客観的かつ多面的な評価に基づいて選考する。

3. 人事管理

- (1) 人事委員会において決定した人事戦略に基づき、教職員の人事管理を行う。
- (2) ダイバーシティを尊重し、教職員が働きやすい勤務環境の整備を行うなど、ライフイベントに合わせて働き続けることができるように支援体制を構築する。
- (3) 適正な年齢構成の実現に努めるとともに、任期制や年俸制の運用により人事の

流動性を高め、持続可能な教育研究体制を構築する。

- (4) 適正な人件費管理を行うとともに、中長期的な人員計画を策定し、必要性和効果に裏付けられた無駄のない人員配置を目指す。
- (5) 外部資金を活用した雇用の確保に努める。

4. 人材育成

- (1) 教職員の能力の向上及び組織の活性化を図るために、各職種に応じた研修を行うとともに、外部機関との人事交流を積極的に行う。
- (2) 持続可能な教育研究体制の構築と研究活性化を図るために、助教の採用年齢の目安を概ね37歳未満とし、若手研究者の支援及び育成を積極的に行う。

5. 人事評価

- (1) 教職員の人事評価については、多面的かつ客観的な評価基準を設け、公平かつ厳正に実施するとともに、その評価結果が適切に処遇に反映される業績評価制度を構築する。
- (2) 人事評価の結果は、大学組織の活性化に繋がるよう効果的に活用する。