国立大学法人京都教育大学人事の方針

令和３年２月１日制定

（選考の基本原則）

第１．選考の基本原則

１．大学教員の選考（採用、昇任）に当たっては、質の高い教員養成並びに教員研修の実施を目指す本学の教育理念に則り、人格、教授能力、教育・研究業績、学会並びに社会における活動等を勘案し、総合的に判断する。

２．大学教員の選考に当たっては、前記に加え、ダイバーシティの確保に努めて採用する。

３．附属学校園教員の選考（採用、昇任）に当たっては、附属学校園の理念や目標に則り、各附属学校園の教員として必要な教員免許状を有するとともに、人格、教員の経験並びに社会における活動等を勘案し、総合的に判断する。

なお、京都府・市教育委員会との人事交流を積極的に行う。

４．職員の選考（採用、昇任）に当たっては、専門的能力に加え、幅広い視野を有し、時代の変化や複雑化する社会の現状に対応しうる人材の確保に努め、効率的な大学運営を支える有為な人材の登用を図る。

（教職員の選考方法）

第２．教職員の選考方法

１．大学教員の選考方法は、客観性、透明性及び公共性を高めるために、その基準を明確にするとともに、その公開に努める。

大学教員の選考（採用・昇任）における教育・研究能力の判定に際しては、教育への抱負を述べた書類、授業計画及び研究業績一覧等の提出、面接の実施等、多様な方法を活用する。

また、広く有能な人材を求めるため、採用に当たっては、原則として公募制とし、その際には、本学の理念及び目標、将来構想等を踏まえ、担当する専門分野及び授業科目、その他教育研究に関する必要事項を明確にして実施する。

２．附属学校教員の選考については、原則として、京都府・市教育委員会との人事交流による採用を優先とするが、独自採用を行う場合には、前記した大学教員の選考方法に準じて行う。

３．職員の採用及び昇任は、試験又は選考の方法によるものとし、試験成績、勤務成績又はその他必要な能力の評価に基づいて行う。

（学長の役割）

第３．学長の役割

学長は、教職員の人事全般を統括する。

（人員管理）

第４．人員管理

１．大学教員については、当面の間、原則として退職教員の後任を不補充とする。ただし、教育課程の維持等に必要な人員については補充を認める。

２．その他、人員管理に関しては、中期財政計画の方針に基づき実施する。

（教職員の人事評価）

第５．教職員の人事評価

１．教職員の人事評価は、別に定める制度に基づき行う。

２．評価結果は、大学組織の活性化につながるように効果的にこれを活用する。

（人事管理及び研修等）

第６．人事管理及び研修等

１．人事管理は、人材育成の視点、能力及び業績等を重視した人事管理を行う。

２．教職員としての必要な能力及び資質の養成及び向上を図り、教職員の意識改革を推進するために必要な研修を定期的に実施する。

３．教職員の能力の向上及び組織の活性化を図るため、国立大学法人、国、地方公共団体等との人事交流を定期的に行う。

附　則

この方針は、令和３年２月１日から施行する。