

## 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

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. 求める人材像と選考

選考にあたっては人格と個性を尊重し、性別・年齢・国籍・障がいの有無等を問わず、本学の理念の実現に貢献できる人材の確保に努める。

#### (1) 教員

原則公募により、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と認められる者の中から選考する。教授の選考においては、国内外の優秀な人材を求める。

#### (2) 事務職員

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、即戦力になりうる者、当事者意識を持っている者、提案型の仕事ができる者、多種多様な業務に対応できる者及び忍耐力があると認められる者の中から選考する。

#### (3) 看護師

原則公募により、看護部の理念「あたたかい心で、患者さんに満足していただける看護を提供します。」の実現を目指すため、高い倫理観を持ち備え、努力を惜しまず学ぶ姿勢、相手への配慮ができると認められる者の中から選考する。

#### (4) メディカルスタッフ

原則公募により、医師、看護師及び事務職員と協働し、滋賀医科大学医学部附属病院の基本方針及び推進するチーム医療を実践できると認められる者の中から選考する。

## 2. 人事管理・全般

### (1) 人事戦略

教員、主に教授については、人事委員会において全学的な視点による戦略性をもって選考、重点配置を行う。

また、附属病院各部署の業務量に応じた中期的な人員計画を立案し、役員会で審議及び検証を行う。

教育・研究・診療ニーズが高い領域については、学長の裁量で一定数の教員や特任教員を配置し、柔軟に対応する。

### (2) 女性教職員の活用

女性が働きやすい勤務環境の整備を行い、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する。

### (3) 適正な年齢構成の実現

中長期的な採用計画や早期退職制度等により教職員の年齢別人員構成を適正化して組織の活性化を図る。また、任期制や年俸制の運用により人事の流動性を高める。

### (4) 高年齢者及び障がい者の雇用

高年齢者の雇用は、原則として再雇用職員制度による雇用とし、本人の希望する働き方を尊重しながら適材適所に配置して、豊富な経験と知識を活用する。障がい者の雇用を通じて誰もが活躍できる職場づくりに努めるとともに、社会的な責任を積極的に果たす。

### (5) 称号授与

本学の教育、研究、診療活動を活性化し充実を図るため、優れた学内外の人材に称号を授与する。

### (6) 人件費の適正な管理

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。

### (7) 適材適所の人員配置

教職員一人ひとりの特性を踏まえた上で、組織全体の効率化や事業方針に沿って人員と配置の適正化を図る。事務職員については、将来のキャリアコースを選択する機会を付与することにより、職員の士気向上につなげる。

(8) 職員満足度の向上

定期的に教職員を対象にした満足度調査を実施する。その結果を分析し、各施策へ反映させる。

(9) 給与制度

人事院勧告に準拠しつつ、教職員のモチベーションを高めるため、業績・業務評価を処遇へ反映させる。また、競争的研究資金の獲得や産学連携の推進により、外部資金を活用する。