

中長期的に目指すべき

理想の年代構成・職位構成に関する目標

－人材ポートフォリオとの接続－

1. 目的

本学は、教育研究力の維持・向上と持続可能な組織運営を図る観点から、年齢構成・職位構成の偏りによる組織の硬直化を防ぎ、若手研究者の育成とキャリアパスの確保、多様で優秀な人材の登用を進めることが重要であると考えている。こうした認識の下、本学は、教育職員、特任教員及び選択的継続雇用を人材ポートフォリオとして捉え、年代・職位・分野・職務・財源を接続して計画的に運用するため、中長期的に目指すべき理想の年代構成及び職位構成に関する目標を自主的に定め、その実績とともに学外に公表する。

なお、文部科学省「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（平成 31 年 2 月 25 日策定、令和 3 年 12 月 21 日追補版）においても、中長期的な視点に立った人事計画の策定・運用や、理想の年代構成・職位構成に関する目標設定について、各国立大学法人等の取組事例が示されており、本学の取組はこうした考え方とも軌を一にするものである。

2. 現状

2.1 職位構成

職位	人数	構成比
教授	157	44.9%
准教授・講師	154	44.0%
助教	39	11.1%
合計	350	100.0%

2.2 年代構成

年齢層	人数	構成比
35 歳未満	21	6.0%
35 歳以上～40 歳未満	43	12.3%
40 歳以上～45 歳未満	38	10.9%
45 歳以上～55 歳未満	117	33.4%
55 歳以上～65 歳未満	125	35.7%
65 歳以上	6	1.7%
合計	350	100.0%

55 歳以上が全体の 37.4%（131 名）を占める一方、35 歳未満は 6.0%（21 名）にとどまる。教育職員の教授 149 名のうち 78 名（52.3%）が 55～65 歳未満に集中しており、今後 10 年程度で相当数が定年退職を迎える見込みである（特任教員は任期制であり、定年退職の直接の対象ではないため、この集中度の算定からは除いている）。

3. 目指すべき年代構成・職位構成

2036 年度を目標年度とし、次の構成を全学的な方向性として掲げる。他大学等への異動を年 2%見込み、採用に占める助教の割合を高めた場合、2036 年度にこの構成へ概ね到達する見込みである。ただし、上記の異動率は試算上の仮定であり、実績がこれと乖離する場合には見込みも変動する。このため、2027 年度実績を踏まえ、対象母数、目標値及び達成時期を再検証する。なお、本目標は全学としての方向性を示すものであり、部局毎に一律に割り当ててるものではない。

3.1 年代構成

年齢層	現状	2036 年度目標
35 歳未満	6.0%	15%
35 歳以上～40 歳未満	12.3%	15%
40 歳以上～45 歳未満	10.9%	16%
45 歳以上～55 歳未満	33.4%	26%
55 歳以上～65 歳未満	35.7%	26%
65 歳以上	1.7%	2%程度

3.2 職位構成

職位	現状	2036 年度目標
教授	44.9%	40%
准教授・講師	44.0%	40%
助教	11.1%	20%

3.3 若手教員・女性教員比率

本資料における「若手教員」は 40 歳未満の常勤教員をいう。総計 350 人中 64 人（18.3%）である。女性教員は総計 350 人中 42 人（12.0%）である。

指標	現状	目標	目標年度
若手教員比率（40 歳未満）	18.3%	20%以上	第 4 期中期目標期間中（～2027 年度）
若手教員比率（40 歳未満）	18.3%	30%	2036 年度
女性教員比率	12.0%	15%以上	2030 年度

4. 進捗確認、公表及び見直し

対象母数、年代・職位構成、若手・女性教員比率、新規採用、任期付教員から任期の定めのない教育職員への転換、離職、研究時間、人件費総額等を毎年度確認する。2027 年度実績では目標の実行可能性を重点的に再検証する。

本目標及びその実績は、本学ウェブサイトにおいて公表し、毎年度更新する。

5. 運用上の基本原則

- ・ 全学目標を各部局に一律に割り当てず、部局・分野の教育研究上の必要性を踏まえる。
- ・ 年代構成目標を、個人の採用、昇任、配置又は継続雇用を年齢のみで判断する基準としない。
- ・ 若手の継続採用と、中堅・即戦力、女性・国際、シニア人材の活用を両立させる。
- ・ 予算・決算、人件費総額及び雇用財源を確認し、教育研究成果と財政持続可能性の双方を検証する。65 歳以上の継続雇用、部局負担及び外部資金雇用は、基幹的な更新採用と区分して把握する。

2026 年 9 月 作成
国立大学法人 九州工業大学