

国立大学法人東京農工大学における人事戦略

本学では、教育研究を推進するため、年齢や職位構成の偏りによる組織の硬直化を避け、学長ビジョンを実現させるための人事戦略を以下に示す。

1. 学長ビジョンに関する人事戦略

ダイバーシティの推進とインクルーシブなキャンパスの実現に向け中核的な役割を果たし、幅広い視野を持ち国際性に富んだ人材の育成に貢献できる教員を選考する。

2. 教育に関する人事戦略

東京農工大学は、地球規模の諸課題の解決のために自ら提案し、実践することのできる知的で積極的な人材を輩出するための教員を選考する。

3. 研究に関する人事戦略

東京農工大学は、日本や世界を変革するような科学技術につながる研究を推進できる教員を選考する。

4. 中期目標・中期計画に関する人事戦略

東京農工大学は、中期目標・中期計画に沿った教員を選考する。

5. 運営・社会貢献に関する人事戦略

東京農工大学で働くことの意義を認識し、喜びを感じ、自ら率先して本学を改革する教員を選考する。

教員配置については、上記戦略を踏まえ、現状を分析したうえで、多様性とバランスの確保の観点から、全ての年代層で教員が均等に配置されていることを理想とし、8年後及び18年後の年代構成を定めるとともに、学長ビジョンの実現のため、外国人教員や女性教員、若手教員の採用を積極的に進める。

なお、世界と伍する研究力を維持し、新たなイノベーションを生み続ける源泉となる若手教員に対しては特に意欲的な目標（2040年までに35%）を定める。

	2022年(実績値)	2030年	2040年
65歳～60歳	21%	15%	15%
59歳～50歳	30%	32%	25%
49歳～40歳	33%	28%	25%
39歳以下(若手)	16%	25%	35%

第4期中期目標期間における目標（2022年度～2027年度）	
外国人教員	在職者数について2020年度比50%増の19名を確保
女性教員	在職者比率について2020年度比1.37倍の19.5%を確保

職位構成については、上記年齢構成と連動し、若手助教比率を大幅に増加させることにより、職位比率が均等化されることを理想としている。

なお、組織活性化の担い手となる若手助教に対しては特に意欲的な目標（2040年までに30%）を定める。

	2022年(実績値)	2030年	2040年
教授	41%	40%	35%
准教授・講師	46%	40%	35%
助教	13%	20%	30%