

(38) 人事

① 重点的に取り組んだ課題や改善事項等

- ・ 大学教員の人事については、平成27年度に策定した平成28年度大学教員人事計画に基づき、大学院設置基準等において最低限必要とされる教員数に不足等が生じ、非常勤講師の担当では教育研究指導に著しく支障が生じる場合及び大学改革等に伴う教育研究体制の整備に必要な場合を除き、原則として採用人事を凍結した。

なお、人事を行うに当たっては、全学的な視点から人事TM（学長、理事及び副学長で構成）において、人事案件ごとに当該人事計画に照らして慎重に検討が行われ、適切な教員配置に努めた。

- ・ 大学のミッションの再定義及び第3期中期計画に掲げた学校現場で指導経験を持つ大学教員の割合の目標を達成するため、学校現場での指導経験を持つ大学教員の割合を向上するための基本方針を策定した。
- ・ 第3期中期計画に掲げた年俸制・任期制を活用した大学教員の採用を行うため、年俸制・任期制を活用した大学教員を採用するための基本方針を策定した。
- ・ 事務系職員の採用について、関東甲信越地区国立大学法人等採用試験合格者を対象とした採用試験を実施するとともに、本学非常勤職員からの採用試験についても実施し、職員の採用を決定した。
- ・ 職員の年齢別構成の適正化を図ること等を目的として、早期退職募集制度に基づく早期退職希望者の募集を実施した。

② 新たな取組が求められる点や特筆すべき点

- ・ 極めて厳しい財政状況の下、人件費の計画的な抑制が重要な課題となっている。
- ・ 学校現場で指導経験を持つ大学教員の割合目標や大学教員採用者に占める若手教員の割合目標の達成に向けて、学校現場での指導経験を持つ大学教員の割合を向上するための基本方針及び年俸制・任期制を活用した大学教員を採用するための基本方針に基づき採用を進める。
- ・ 第3期中期計画に掲げた教職員及び管理職に占める女性教職員の割合目標の実現に向けた取組を進める必要がある。
- ・ 事務系職員については、県内の国立大学法人等の他機関と人事交流を推進し、事務組織の活性化を図る必要がある。