

(34) 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、次年度の教員配置に関する要望の募集を行い、学長及び人事担当副学長を中心に「大学教員人事計画の策定に係る基本方針及びその運用」に照らして慎重に検討が行われ、人事執行部連絡会（学長、理事及び副学長で構成）での協議を経て、令和6年度の大学教員人事計画を策定した。同人事計画改定案は、教育研究評議会で審議・決定され、同人事計画に基づき大学教員の人事を進めた。
- ・ 学長が定めた第4期中期目標計画期間における教員人事計画を基に、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を現状値に更新した。
- ・ 学校教員養成・研修高度化センターに令和5年10月採用となったテニュアトラック教員に係るテニュア審査の審査基準を設定した。当基準は、当該人事が学系・コースに属さないという特殊な業務形態であるため、当該職員に限定して適用するものとした。
- ・ 令和3年度に策定した、共通化を図りながら各コース等の特性を考慮した教員選考基準について、実践研究業績のカウント方法や実務経験業績のポイント数を一覧にするなど改定を行った。
- ・ 性自認の多様な在り方への対応及び教員採用段階における学生に対するセクシュアルハラスメント・性暴力等を原因とする懲戒処分歴等の確認をするため、本学所定の履歴書・教育研究業績書等を改正した。
- ・ 事務系職員の採用について、本学独自の職員採用試験を実施し、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。
- ・ 第4期中期計画に掲げた大学教員の業績評価の再構築等、人事給与マネジメント改革を積極的に進めていく必要がある。
- ・ 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の人事交流を推進し、事務組織の活性化を図る必要がある。