

(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、極めて厳しい財政状況の中で大学改革を推進することを考慮の上、年度当初に以下の内容を主とする平成29年度大学教員人事計画及びその運用方法を策定し、人件費の抑制を図ることとした。

ア 当分の間、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の戦略上必要となる教員を採用する場合を除き、原則として採用人事を凍結

イ 採用人事を進める場合であっても、定年退職者の特任教員任用を優先すること、新規採用人事は原則として年俸制・任期制適用の助教とすること及び新規採用人事は原則として1年間は採用を留保すること等

その後、平成31年度教職課程認定申請に係る人事の確定に伴い、平成29年10月1日付けで採用人事の凍結を解除するとともに、引き続き人件費の抑制を図るため、教員数の削減目標を盛り込んだ各コース・科目群等の教員数の目安を定めた。

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。

- ・ 第3期中期計画に掲げた大学教員の教育研究や学内・学外貢献に対する表彰制度を創設し、平成30年度から実施することとした。
- ・ 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職員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、本学独自の職員採用試験として本学非常勤職員在職者も対象とした採用試験を実施し、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。
- ・ 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。