

(35) 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（今年度においては、令和4年度大学改革に係る大学設置等認可申請及び教職課程認定申請を行う関係から、採用人事については令和3年度及び令和4年度の教員配置に関する要望の募集を行った。）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TM（学長、理事及び副学長で構成）での協議を経て、令和3年度及び令和4年度の大学教員人事計画案を策定した。同人事計画案は、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。
- ・ 令和4年度以降の「コース等における教員選考基準」の策定方法について、当該基準の透明性・信頼性を高めるため、共通フォーマット（規定すべき事項や共通の基準を含む。）を作成した上で、各コース等の特性を考慮した教員選考基準を策定することとした。
- ・ 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。
- ・ 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。