

(33) 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7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。
- ・ セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組のより一層の推進として、「履歴書・教育研究業績書の記入上の注意について」を改定し、教員採用段階におけるセクシュアルハラスメント・性暴力等の懲戒処分歴等について、虚偽の記載があった場合は、採用取消しや懲戒処分の対象となる旨を附記した。
- ・ 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。