

(39) 人事

① 重点的に取り組んだ課題や改善事項等

- i) 大学教員の人事については、極めて厳しい財政状況等を勘案し平成27年度大学教員人事計画を定め、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平成28年4月からの大学改革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。
また、平成28年度から始まる第3期中期目標期間中は、さらに厳しい財政状況も想定されるため、平成27年度大学教員人事計画の方針を踏襲し、平成28年度大学教員人事計画を策定した。
- ii) 文部科学省における大学改革の一環として、人事給与制度の見直しを行う必要があることから、本学においても平成27年4月から大学教員に年俸制を導入し、平成27年10月から大学教員（2人）に適用した。
- iii) 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し、職員の採用を決定した。
- iv) 職員の年齢別構成の適正化を図ること等を目的として、平成27年11月に早期退職募集制度を導入し、同制度に基づく平成27年度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

- i) 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。
- ii) 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もつ大学教員の割合の目標実現に向けた取組が必要となる。
- iii) 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。