

**(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、前年度の内容を踏襲して平成30年度大学教員人事計画及びその運用方法を年度当初に策定した。  
また、平成29年度に定めた各コース・科目群等の教員数の目安について、平成31年度の大学改革に伴い見直しを行い、引き続き人件費の抑制を図ることとして、教員数の削減目標を盛り込んだ各コース・領域・分野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。
- ・ 平成31年2月25日に文部科学省が策定した国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドラインを受け、前年度の内容を踏襲しつつ人事給与マネジメント改革を推進していくこととして、平成31年度大学教員人事計画及びその運用方法を策定した。  
また、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を一部改正し、採用する全ての大学教員（特任教員を除く。）に年俸制を適用することとした。
- ・ 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。
- ・ 新しい年俸制の構築等、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人事交流を推進し、事務組織の活性化を図る必要がある。