

**(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、人事を行うに当たっては、人事 TM（学長、理事及び副学長で構成）において、人事案件ごとに平成 31 年度大学教員人事計画及びその運用方法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、令和 3 年度以降の人事について、本学の極めて厳しい財政状況を考慮し、中長期的な人件費を見据えた慎重な対応が必要であることから、計画的かつ戦略的に人事マネジメントを行えるよう、配置要望から選考開始の発議までの手続きの整備を行った。併せて、これまで年度毎の人事方針として策定していた大学教員人事計画の位置付け及び名称を変更し、中期の方針として大学教員人事計画の策定に係る基本方針を策定した。

- ・ 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に基づき、これまでの年俸制に加えて、令和元年 10 月から採用する全ての大学教員（特任教員を除く。）に対して、新たな年俸制を導入した。

また、教員公募のオンライン化として、海外在住者に限り、オンラインによる応募及び面接を可能とした。

- ・ 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これまでの受験対象者に加えて実務経験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。
- ・ 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。