

## (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3年度及び令和4年度の大学教員人事計画改定案を策定した。同人事計画改定案は、教育研究評議会にて審議・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に当たり、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。）を作成することとし、人事担当副学長を長として設置したワーキンググループにおいて原案を作成した後、教育研究評議会において審議・決定された。その後、当該共通フォーマットに基づき、各コース等において当該コース等における教員選考基準の原案を作成した後、教育研究評議会において令和4年度以降のコース等における教員選考基準が審議・決定された。
- ・ 求人公募におけるオンライン化・応募者の負担軽減への対応として、教員公募における応募及び面接のオンライン化が教育研究評議会において審議・決定された。
- ・ 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中長期的な人事方針の策定、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。