

VII その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>(1) 教育研究の充実を図るため、戦略的な教員配置を推進する。</p> <p>(2) 教育研究の持続ある発展を図るため、優れた人材を確保する方策を実施する。</p> <p>(3) 教職員の資質向上を図るため、研修をより充実する。</p> <p>(4) 教職員の活動意欲の向上を図るため、職員の適正な人事評価を行い、給与等の処遇に反映する。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額の見込み 28,610 百万円（退職手当は除く）</p>	<p>(1) 総人件費を抑制しつつ、教育研究及びその他の業務を更に充実するため、戦略的な人員配置を推進する。</p> <p>(2) 女性、若手、外国人の研究者の雇用促進に努めるとともに、「男女共同参画に向けた取組み」を順次実行する。また、年俸制を活用した雇用を促進する。</p> <p>(3) 学内の研修プログラムの充実を図りつつ、計画的に研修を実施する。また、新たな海外研究派遣制度を導入し、中堅・若手教員の研究力の向上を図る。</p>	<p>(1) 「京都工芸繊維大学教員配置の基本方針」に基づき、教員人事（採用・昇任・再任・配置換）に関する関係規則等を制定・改廃し、役員により構成される人事委員会において、予算配分、面積配分を踏まえた戦略的な人事計画を実施した。</p> <p>(2) 女性の雇用促進及びグローバル化に対応するため、平成 28 年 3 月 22 日に人事基本方針を改定し、新たに教員公募は、すべて英文併記による国際公募を実施した。 また、卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラム（梅檀プログラム）を実施し、5 名の若手女性研究者を採用した。 男女共同参画推進のための取組として、KIT 男女共同参画推進センターを中心に以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○出産・育児・介護等により支援を必要とする教員を対象として平成 27 年度前期は 10 名の教員に、後期は 11 名の教員に研究支援員を配置 ○女性教職員の交流を深めるため、ランチミーティングを実施し、また学内の意識啓発活動として、講演・セミナー等を実施 ○今年度より女性教員とセンターが連携し、大学院博士前期課程の専攻共通授業科目に、「ジェロントロジー入門（超高齢社会のユニバーサルデザイン）」を開講 ○12 月 10 日に平安女学院高等学校で開催された「リケジョトーク講座」に、本学女子大学院生 3 名が講師として参画 <p>(3) スーパーグローバル大学創成支援事業の一環である「職員国際高度化プロジェクト」の取組みとして、全職員（55 歳未満義務化）による TOEIC 受験を実施（受験者 113 名）するとともに豪州への職員海外派遣研修（短期）を 11 月に 2 名、1 月に 1 名実施した。 学外研修としては、国立大学協会、大学コンソーシアム京都、人事院、文部科学省財務省等主催の</p>

	<p>(4) 教職員の活動意欲の向上を図るため、人事評価の改善を図りつつ適正に実施し、給与等の処遇に反映する。</p> <p>(参考1) 平成27年度の常勤職員数 459人 また、任期付き職員数の見込みを 57人とする。</p> <p>(参考2) 平成27年度の人件費総額見込み 4,746百万円 (退職手当は除く)</p>	<p>研修に積極的に職員を派遣した。 英語による教育力・研究力の向上及び海外大学との連携強化を目的とした教員のSGU海外派遣事業について、9名の中堅・若手教員を海外の大学に派遣した。</p> <p>(4) 月給制教員の勤務成績評価方法を全面的に改正し、勤勉手当に係る評価と昇給に係る評価を一元化するとともに、副学長を評価者とし、教員自身による業績報告書に加え、各教育研究組織の長等からの貢献度報告の制度を新たに設け、教員の業績をより幅広く収集できる制度とした。 職員の勤務成績評価方法についても大幅に見直し、勤勉手当に係る評価と昇給に係る評価を一元化する制度とした。 上記の新たな評価方法に基づき、平成27年6月期、12月期の勤勉手当に係る評価及び昇給に係る評価を実施し、適切に成績率及び昇給区分に反映した。 年俸制適用教員について、評価実施要領に基づき評価を実施し、基本年俸額及び業績給に適正に反映した。</p> <p>(実績1) 平成27年度の常勤職員数 494人 うち任期付き職員数 45人</p> <p>(実績2) 平成27年度の人件費総額 4,641百万円 (退職手当は除く)</p>
--	--	---