

ている点、文部科学省等の支援対象となった事業について、支援終了後も各取組を継続して実施している点等が挙げられた。一方で、改善を要する点として、大学院課程の一部の研究科において入学定員超過率が高い点、専攻科及び別科において定員充足率が低い点が挙げられた。

2021年度の評価結果では、優れた点として、学生個々の課題設定に応じたテーラーメイドの教育を実施するため、教員と協力しながら高度な学修支援・学務指導を行う大学独自のSULA (Super University Learning Administrator) を配置し、SULAを養成するために、「教育・学修支援専門職養成プログラム」による履修証明プログラムを受講するSULAサーティフィケートコースを構築している点が挙げられた。一方で、改善を要する点として、法令等が公表を求める教育研究情報「教員の学位及び業績」を十分には公表しておらず、機関として適切に対応していない点、一部の研究科において、実入学者数が入学定員を大幅に超えている点、一部の研究科において、実入学者数が入学定員を大幅に下回っている点が挙げられた。

大学機関別認証評価の評価結果等は下記サイトに公表している。

<https://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/announce/index.html>

第2節 定員と人事

第1項 職員定員の変遷

1998年度までの職員定員の変遷は『千葉大学三十年史』及び『千葉大学五十年史』に詳述されている（掲載箇所等の詳細は本節末尾に示す）とおりであり、ここでは1999年度以降の定員の変遷を示す。

表2-19-2-1 千葉大学職員定員の変遷（1999年度以降 各年4月1日現在）

年度	学長	理事	理事 (非常勤)	監事	監事 (非常勤)	教授	助教授 2007～ 准教授	講師	助手	助教	教諭	その他 職員	計
1999	1					486	400	81	345		102	1,175	2,590
2000	1					481	396	82	359		102	1,165	2,586
2001	1					488	394	82	346		102	1,156	2,569
2002	1					488	395	73	342		101	1,150	2,550
2003	1					488	398	72	333		100	1,139	2,531
2004	1	5	1	1	1	488	399	72	334		100	1,173	2,575
2005	1	5	1	1	1	488	399	72	334		100	1,136	2,538
2006	1	5	1	1	1	486	396	70	317		99	1,137	2,514
2007	1	5	1	1	1	486	394	70	6	302	98	1,133	2,498
2008	1	5	1	1	1	484	393	70	2	292	100	1,114	2,464
2009	1	5	1	1	1	485	390	70	2	280	99	1,121	2,456
2010	1	5	1	1	1	484	388	70	2	265	98	1,118	2,434
2011	1	5	1	1	1	483	386	70	2	258	98	1,114	2,420
2012	1	5	1	1	1	483	381	70	2	245	98	1,107	2,395
2013	1	5	1	1	1	483	375	70	1	230	98	1,110	2,376
2014	1	5	1	1	1	484	370	70	0	218	98	1,118	2,367
2015	1	5	1	1	1	485	366	70	0	206	98	1,125	2,359
2016	1	5	1	1	1	485	366	70	0	207	98	1,121	2,356
2017	1	5	1	1	1	485	366	70	0	207	98	1,132	2,367
2018	1	5	1	1	1	485	366	70	0	207	98	1,140	2,375
2019	1	5	1	1	1	485	366	70	0	207	98	1,144	2,379
2020	1	5	1	1	1	484	366	70	1	206	98	1,161	2,395
2021	1	5	2	1	1	481	365	70	1	206	98	1,171	2,402
2022	1	5	2	1	1	481	365	70	1	205	98	1,179	2,409

1997年度から2001年度にかけて第9次定員削減、2001年度から2005年度にかけては第10次定員削減がそれぞれ実施されたが、この間2004年4月に国立大学が法人化されたことに伴い、定員管理についても、直接的には国の管理下から外れ、各法人の方針のもとに運用されることとなった。なお、1999年度から法人化前（2004年3月31日）までの削減数は教員28名、その他職員75名であった。

法人化後、第1期中期目標期間（2004年度～2009年度）においては、引き続き第10次定員削減を実施した後、2006年度以降、法人化後第1次定員削減を行い、教員74名が削減（2006年度～2009年度分）となった。また、2005年度より運営費交付金が効率化係数により毎年1%削減されるとともに、2006年度から5年間で5%以上の人件費を削減する総人件費改革（経済財政諮問会議「総人件費改革基本方針」）により、人件費を含む大学経営の基盤となる経費のスリム化が進められた。一方で、2005年度には法人の自己収入（主に医学部附属病院収入）や補助金等の外部資金を活用した定員管理の外枠となる任期付職員を雇用する制度を導入し、人件費以外の多様な財源を活用することで、定員削減や人件費減による教育研究活動の停滞を避ける取組みも開始された。

第2期中期目標期間（2010年度～2015年度）においては、効率化係数が「大学改革促進係数」に変更となり、運営費交付金が毎年1.3%削減されることとなる中、法人化後第2次定員削減（2011年度～2012年度）が行われると同時に、「大学教員の採用計画及び選考方法検討委員会」を設置し、教員の選考方法等の見直しが検討された結果、2013年度には定員管理を含め全学の教員人事を一元的に管理するために「教員人事調整委員会」が設置される等、大学ガバナンス改革が推進されることとなった。なお、第2期中の定員削減数は教員106名であった。

第3期中期目標期間（2016年度～2021年度）においては、大学改革促進係数が「機能強化促進係数」に変更となり、運営費交付金が毎年1.6%削減されることとなったが、2019年度から始まった「成果を中心とした実績状況に基づく配分」の仕組みにより、各法人間の競争が促されることとなり、人事給与マネジメント改革（次項にて詳述）の進捗が進んでいる法人には、一定の予算が追加配分されることとなった。また、「第3期中期目標期間における教員人事計画」を策定し、雇用財源多様化の促進や学長のガバナンスによる教員の重点配置（学長裁量定員の確保）、教員人事不補充計画（定年等による欠員は3年間不補充）等の施策を展開することとなった。なお、定員削減は実施されていない。

2022年度より第4期中期目標期間（2022年度～2027年度）が始まったところであるが、「第4期中期目標期間における教員人事計画」を策定し、引き続き第3期の施策をより一層推進することで、人件費の抑制と教育研究活動の活性化の両立を目指して取組みを行っている。

表2-19-2-2 千葉大学における定員削減等の変遷（1999年度以降）

年度	教育職員	その他職員	計	備考
1999	1	13	14	第9次定員削減
2000	1	13	14	
2001	1	12	31	
2001	6	12	18	第10次定員削減
2002	8	13	21	
2003	8	12	20	
2004	8	12	20	
2005	8	12	20	
2006	23	0	23	法人化後第1次定員削減
2007	17	0	17	
2008	18	0	18	
2009	16	0	16	
2010	20	0	20	
2011	9	0	9	法人化後第2次定員削減
2012	19	0	19	
2013	22	0	22	
2014	20	0	20	
2015	16	0	16	

※第3期中期目標期間以降（2016年度以降）は定員削減を実施していない。

表2-19-2-3 雇用財源別現員数（一般会計／附属病院会計／外部資金等）の推移

	一般会計	附属病院会計	外部資金等	計	備考
法人化以前	1,715名	767名		2,482名	2003年
第1期	1,668名	1,107名	20名	2,795名	2009年
第2期	1,579名	1,455名	22名	3,056名	2015年
第3期	1,533名	1,600名	42名	3,175名	2021年

※各期最終年度の4月1日現在とした。

第2項 人事給与マネジメント改革

2004（平成16）年度の法人化によって、国立大学法人は、国家公務員法にとらわれない柔軟で弾力的な雇用形態、給与体系、勤務時間体系をとることが可能となった。この結果、各国立大学法人の特性に応じて、全学的な戦略に基づく教員配置や、年俸制、クロスアポイントメント制度等の新たな人事給与制度の活用が進展している。また、2019（平成31）年2月に文部科学省により「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」が策定されたことによって、改革の流れが加速することとなった。

本学においては主に以下の取組みを行っているところである。

表2-19-2-4 千葉大学における人事給与マネジメント改革の取組み状況

2005年	<ul style="list-style-type: none"> 外部資金等を活用した有期雇用職員雇用制度を導入 女性教員比率の目標値を25%に設定
2006年	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員から常勤事務職員への登用制度を導入
2007年	<ul style="list-style-type: none"> 事務職員の再雇用制度を導入
2010年	<ul style="list-style-type: none"> テニュアトラック制を導入
2013年	<ul style="list-style-type: none"> 教員人事調整委員会を設置し、全学の教員人事を統括
2014年	<ul style="list-style-type: none"> 早期退職制度を導入 年俸制を導入 教員業績評価制度を導入
2015年	<ul style="list-style-type: none"> クロスアポイントメント制度を導入 女性役員・管理職の登用目標の設定（役員11.1%、管理職14%）
2016年	<ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間における教員人事計画の策定「雇用財源の見直し、教員の重点再配置（学長裁量定員の確保）、教員人事不補充計画（定年等による欠員は3年間不補充）、多様な人材の確保（若手、女性、外国人を積極的に採用）」 若手教員（40歳未満）比率の目標値を21%に設定 女性教員昇任システムを導入
2019年	<ul style="list-style-type: none"> 新年俸制を導入 これまでそれぞれの基準で運用していた月給制、年俸制、新年俸制の教員業績評価を統一の基準で実施 事務職員独自採用試験（グローバル人材）を導入
2020年	<ul style="list-style-type: none"> 事務職員独自採用試験（社会人枠）を導入

2022年	・第4期中期目標期間における教員人事計画の策定「教員の重点再配置（学長裁量定員の確保）、教員人事不補充計画（定年等による欠員は3年間不補充）、ダイバーシティの推進（若手教員採用比率60%以上、女性教員採用比率35%以上、外国人を積極的に採用）等」
2023年	・事務系職員の定年年齢を60歳から65歳に段階的に引上げ

なお、2020年3月に文部科学省・内閣府・国立大学協会により策定された「国立大学法人ガバナンス・コード」を踏まえ、本学においても2023年3月に「国立大学法人千葉大学経営人材育成基本方針」を学長決定し、法人経営を担う人材を戦略的かつ計画的に育成することとなった。当該方針に基づき、事務系職員における人材戦略として、2040年までに経営人材（プロパー理事）、高度専門職人材を配置すると同時に、職員の自律的なキャリア形成支援を通じて、大学及び職員個人の持続的な成長をリンクさせるために、人材マネジメント（採用・育成・キャリアパス・評価・給与）を構築し、実践するという取組みを行うこととしている（2023年2月現在）。

※1998年度までの職員定員の変遷について

【創設時から1979年度まで】

『千葉大学三十年史』（1980年刊行）の第Ⅱ部第18章第3節「定員の推移」および第Ⅲ部「資料編」3-(3)

【1980年度から1998年度まで】

『千葉大学五十年史』（1999年刊行）の第2部第14章第3節「定員と人事」および「表2-14-5」

第3節 外部資金

(1) 教育・研究プログラム

文部科学省が、経営改革の実装を実現・加速し、ミッションを踏まえた強み・特色ある教育研究活動を通じて、社会的インパクトの創出に先導的に取り組む国立大学に対して集中的・重点的支援を行う国立大学改革強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業）に、千葉大学は2020年度に申請し、採択された（構想名：「持続的な教育研究力強化のための戦略的投資による経営改革」）。