

財務改善実行計画

本学は、社会の期待に応える大学を目指して、全学あげて大学改革を推進している。そのため、機能強化に向けた事業を拡充・強化するとともに、基盤的経費に係る支出の削減に努めてきた。しかし、第3期中期目標期間における本学の財務見通しにおいて、人件費、教育研究費、施設設備維持更新費等の大学運営を支える基盤的経費に大きな不足が生じることが明らかとなった。基盤的経費の不足は全国立大学に共通する深刻な事態であるが、本学も非常に厳しい状況に直面している。こうした事態を打開し、安定した運営基盤を確保するため、平成28年12月に「第3期中期目標期間における財務改善の基本方針」（以下、基本方針）を策定し、全学に協力を求めたところであるが、この取組を具体化するため、基本方針に基づいて、平成28年度に「財務改善実行計画」を策定し、令和2年度には内容を整理したものを学外公表することとした。

財務改善への取組では、「厳しい財務状況に対して、逆に、本学の諸課題を見直し、体質改善・機能強化につなげる機会にする」ことを基本姿勢として掲げている。本学には、非効率や重複のある組織・業務、学部・分野間や教員と職員の協働に対する課題を解決し、より効率的な教育研究や学生サービス、地域貢献を実行する体制を作らなければならない。本実行計画では、この姿勢に基づいて財務改善と機能強化を両立させ、次のような茨城大学の実現をめざしている。

「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色の輝く大学」

- ・「たくましい茨大生」を輩出する能動的な学修の一層の推進
- ・地域と我が国社会の変化に対応する学部・大学院改革の実現
- ・量子線科学や日越大学、地域創生への貢献などの強み・特色の一層の顕在化
- ・全ての教員が積極的・主体的に教育に参加し、その努力が評価される仕組みの構築
- ・教職員数の減少は避けられないものの、業務の改善による効率的な大学運営

本計画は、以上のように、第3期末に安定的な財務基盤を確立し、同時に本学のビジョンの実現をめざすものである。

このことから、全教職員の理解と協力の下、実行するものである。

なお、本計画は平成29年度から令和3年度にわたる財務改善に係る取組のいわば「工程表」であり、実際の取組の実施にあたっては、各項目についてそれぞれ必要な検討を行った上で実施するものであることを付記する。

財務改善実行計画 目次

I. 財務改善にあたっての基本的な考え方	3
II. 大学の機能強化の推進方策	4
1. 大学改革の推進	4
2. 教育改革の推進	4
3. 研究活性化	5
4. 組織の再編等	6
5. 教職員に対する適切な評価	7
III. 収入増加策	7
1. 機能強化経費の増加	7
2. 志願者数の増加	7
3. 間接経費の増加	7
4. 自己財源の増加策（① 事業収入分）	8
5. 自己財源の増加策（② 基金、寄附分）	9
6. 学生サービスの一部負担	10
7. 教育研究助成会・後援会の加入率の向上	10
IV. 経費抑制策	11
1. 若手教員等に重点をおいた研究費の配分	11
2. 管理経費削減	12
3. 人件費削減	12

I. 財務改善にあたっての基本的な考え方

1. 基本方針に基づき、基盤的経費について各年度の収支均衡を図ることを目標とする。第3期末には、第3期財務見通しに比して9億円程度の収支改善を行い、1億円程度の余裕を生み出して、将来に向けた投資を行う。

この目標実現のため、毎年度110億円の基盤的経費に係る収入を維持することとし、これを下回るように支出を削減することを基本的戦略とする。

なお、本学の財務構造は、基盤的経費の他に運営費交付金の機能強化経費や補助金等の外部資金による収入からなっている。これを踏まえて、基盤的経費の収支によらず、機能強化経費や各種補助金などを主たる財源として必要な人材の雇用を行うなど大学改革を推進し、第3期中期計画目標が達成できるように、これらの獲得に努力する。

2. 収入面では、第3期末に3億円の増加を目標とする。

そのため、運営費交付金の増額、各種補助金及び外部資金の獲得による間接経費増と基盤的経費の代替財源化、教育・学生サービスに要する実費の一部の学生負担や茨城大学基金、各種事業、教育研究助成会、学部後援会への納入増大等、自己財源の増加を目指す。

なお、学生負担を求めるにあたっては、全国的に学生の貧困が社会問題化している中で、負担増によって経済困窮学生に過度の負担が及ばないように配慮し、各種の支援措置を併せて整備する。

3. 支出面では、第3期末に6億円の削減を目標とする。

そのため、執行部をはじめ業務体制の見直し・ダウンサイジング、教員研究費の削減、授業科目の精選等、業務運営と管理業務経費について不断の見直しを行い、経費節減に努める。

研究活動は、既に科研費をはじめ外部資金が主要な財源となっていることを踏まえて、外部資金によって遂行することを基本とする。現在の教員当たり研究費は、基盤的研究費として若手教員等に重点をおいて配分を行うこととし、総額について大幅な削減を行う。

さらに、基盤的経費の80%が人件費である実態を踏まえて、第3期末までに5%程度の人件費削減を行う。人件費の抑制に当たっては、職務付加手当、管理職手当、勤勉手当等の見直しと教職員数の削減の両者を組み合わせる。

その際、人件費の削減等が教育研究活動の質の低下に結びつかないように、工夫を行う。

4. 本計画の推進のため、全学財務・施設委員会において、実行計画の実施を推進する。

5. 実行計画の実施を着実なものとするため、4 半期毎に財務改善計画実施状況及び財務・人事状況を経営協議会へ定期的に報告する。
6. なお、第 4 期以降における運営費交付金配分の在り方が想定できないこと等から、本実行計画期間後の財務見通しについて現段階で明らかにすることは困難であるが、本計画に基づく様々な財務改善策を実施することにより、本学の体質改善・機能強化や財務基盤の強化を図ることができれば、より持続的・安定的な大学経営が可能となるものと考えられる。

II. 大学の機能強化の推進方策

1. 大学改革の推進

(1) 学長裁量経費の活用

(基本的考え方)

今後、基本方針に基づく財務改善を行いながら、本学のビジョンを実現するためには、外部資金の獲得によるほか、選択と集中により本学の財源を、大学改革と機能強化を図るための施策に重点的に配分する必要がある。学長裁量経費はそのための財源とし、効率的な活用を行う。

(実施に向けた方法)

- ・必要な施策を実施するため、毎年度必要な学長裁量経費を確保する。
- ・教育環境の充実や個人研究への支援等のため、公募型のプロジェクトを設け、意欲のある取組に対して資源を配分する。

2. 教育改革の推進

(1) 授業科目の精選、非常勤講師の時間数の削減等

(基本的考え方)

平成 29 年度から開始する基盤教育を含めた教育体系では、教育課程の編成（いわゆる、カリキュラム・ポリシー）だけでなく、キャリア・グローバル教育や学生支援体制も強化して、ディプロマ・ポリシー（DP：①世界の俯瞰的理解；②専門分野の学力；③課題解決力・コミュニケーション力；④社会人としての姿勢；⑤地域活性化志向）を満たす人材の育成を推進する。このような教育体系では、従来の教育業務（授業担当、研究指導）だけでなく、学外学修マネジメントも重要になる（以下の表参照）。これらの多岐にわたる教育業務を効率的かつ効果的に行うために、教員間での連携・協力の体制を作る。

(実施に向けた方法)

- ・原則として、全体的な教員業務の中で、学外学修マネジメントや学修支援を含めた教育業務のエフォートを向上させることとする。
- ・DP の要素をバランスよく育成するために、授業科目に関して、専任教員と非常勤講師の担当科目を見直し、非常勤講師の担当は英語科目や DP②以外の授

業科目を中心とする。

- ・教員の授業担当業務の低減を図るために、基礎的な専門科目の内容を精査し、学部内だけでなく学部横断的な観点も含め、学内において丁寧な議論を行いながら共同担当を進めて、教員の過度な授業負担を減らす。
- ・学外学修マネジメントや修学支援の業務を、授業や研究指導と同等の業務として位置付ける。
- ・上記の見直しでは、必要なカリキュラムや教職課程に支障がないか検討のうえ、非常勤講師時間数の削減を優先的に考えて行う。

項目	専任教員	非常勤講師
1)基盤科目の授業担当	・DP②以外の科目も可能な限り担当 ・基礎的な専門科目は、学部を越えて相互担当	専任教員が担当しにくいDP②以外の科目を優先的に担当
2)全学共通科目の授業担当		
3)大学院を含めた専門科目の授業担当		
4)卒論や修論での研究指導	主に学部教員が担当	基本的には担当しないが、専任教員が担当できない業務のみを担当
5)インターンシップ等の学外学修のマネジメント	教員間で分担	
6)留学、語学研修等の海外学修のマネジメント		
7)修学支援		

(2) 学生当たり教育経費の見直し

(基本的考え方)

以下の項目を基に、教育経費の配分を検討する。

- 1)基盤科目の授業担当
- 2)全学共通科目の授業担当
- 3)大学院を含めた専門科目の授業担当
- 4)卒論や修論での研究指導
- 5)インターンシップ等の学外学修マネジメント
- 6)留学、語学研修等の海外学修マネジメント
- 7)修学支援

(実施に向けた方法)

今後検討を行い一定の結論を得る。

3. 研究活性化

(1) 補助金・外部資金等の増加策

(基本的考え方)

研究・産学官連携機構において、外部資金獲得のための検討を行う。

(実施に向けた方法)

- ・産学業務教員・URA・産学コーディネータ（CD）を増強して研究戦略の立案を行い、外部資金獲得を強化する。
- ・URA・CD が役割分化・相互補完し、それらを産学業務教員が統括する仕組みを構築する。
- ・選択と集中により大型研究費の獲得を目指すとともに、科研費の申請率向上を図る。
- ・公募されるプログラムへの申請を行うだけでなく、本学の持つ様々な研究力やアイデアを、公的機関や企業等に積極的にアピールし、新たなプログラムの創設等につなげる。

＜配慮事項＞

外部資金の増大に伴う管理業務の負担増大等への対応のため、有望な研究者や大型資金確保者への研究補助に対する支援や、外部資金の獲得状況を給与に反映する仕組みなどの支援策を策定する。

4. 組織の再編等

(1) 国際関係部署の機能集約化－ 全学教育機構グローバル教育センターに学生交流等の機能を集約

(基本的考え方)

茨城大学国際戦略（原案策定、平成 29 年 1 月 5 日、国際戦略室）に掲げられた目標の達成のための 4 分野（A. グローバル人材の育成、B. 国際学術研究の推進、C. 国際連携の推進、D. 組織体制及び環境の整備）の中で、A、C、D を統合的に扱えるグローバル教育センターを全学教育機構に設置する。

(実施に向けた方法)

- ・現行の国際交流の業務と担当組織の関係を調査する。
- ・教育関係と国際戦略、協定締結・拡大の業務を行う組織は全学教育機構・国際教育部門（グローバル教育センター）が実施・統括して合理化を図る。
- ・上記に伴い、国際戦略室の業務は他の部署に移行するものとし、国際戦略室は閉じる。

(2) 社会連携に係る機能の集約化

(基本的考え方)

茨城大学の『社会連携活動のゴール』（地域人材育成エコシステムの知（地）の拠点となること）の実現を目指し、大学として地域社会から見えやすい組織体制を整備する。社会連携センター、地方創生推進室、COC、COC+など関連する社会連携組織の統合により、人員の再配置が可能となり、一層の活動の強化が図られる。

(実施に向けた方法)

- ・社会から大学へのファーストコンタクト窓口を明確にする。
- ・学内の社会連携組織・センターの業務、機能の重なり、名称などの見直しを

行う。

- ・地域志向教育の実施を全学教育機構へ集約する。

(3) 執行部体制の効率化

- ・執行部の体制を見直して効率化を図る。

5. 教職員に対する適切な評価

(基本的考え方)

評価制度の改革、評価結果を勤勉手当等の支給額に適切に反映させる仕組みの構築、インセンティブの付与などを通じて、教職員の能動的な職務遂行を促進する仕組みを導入する。

(実施に向けた方法)

各業務に係るエフォートの状況等、現在の教員の業務の状況についてきめ細かい調査・分析を行い、これに基づいて年俸制の評価制度を改善し月給制教員にも適用するなど、教職員の評価の在り方に関する検討を行い新しい評価システムを導入する。また、評価結果を勤勉手当の支給等に反映させる仕組みを令和4年度から適用する。

Ⅲ. 収入増加策

1. 機能強化経費の増加

(基本的考え方)

これまでの概算要求の在り方を見直し、国の評価を高める方策を検討する。そのため、評価指標（KPI）及び成果配分（共通指標）の達成度に留意するとともに、新規要求にあたっては、これまでの成果を明確に示すこととする。

(実施に向けた方法)

概算要求内容の選択・集中・精選を行うとともに、URA が本学の強み・特色を分析して資料等の作成に参加・協力する。

2. 志願者数の増加

(基本的考え方)

大学の基本的収入の一つである検定料収入について、平成28年度入学志願者の水準を維持する。

(実施に向けた方法)

出願手続きの簡素化（Web 出願の導入等）や選抜方法の改善・入試広報活動の強化を進める。

3. 間接経費の増加

(基本的考え方)

- ・外部資金の研究費獲得体制を充実しつつ、科研費や受託研究の間接経費を令和3年度までに対平成28年度比較で50百万円の増額を図る。
- ・共同研究及び奨学寄附金の間接経費を、令和3年度までに対平成28年度比較で20百万円以上の増額を図る。

(実施に向けた方法)

- ・科研費等競争資金を獲得していない教員等に対し、競争的資金への公募を促す。併せて、URAによる相談体制の充実等を図る。
- ・共同研究の間接経費率の見直しについては、平成30年度に実施したが、今後もさらなる検討を行う。

<配慮事項等>

- ・間接経費率の見直しにあたっては、共同研究等の相手側に対して、その趣旨を十分に説明するとともに、間接経費の使途等の透明性を確保する。
- ・外部資金獲得へのサポートのため、URA・産学連携CDによる研究、外部資金獲得の支援強化を図る。
- ・外部資金獲得へのインセンティブのため、学内ルールの弾力化を実施する。

4. 自己財源の増加策 (① 事業収入分)

(1) 吼洋寮C棟の入居率向上

(基本的考え方)

平成29年度より日立地区で学ぶ新2年生を主なターゲットに、工学部において入居の斡旋活動を行い、入居率90%を維持する。なお、改修して間もないことから料金の変更は行わないこととする。

(実施に向けた方法)

工学部において、広報活動やアンケート調査、入居希望者への資料送付など、入居斡旋活動を積極的に実施する。

(2) 施設貸出料の増加策

(基本的考え方)

本学の教育研究等に支障が生じない範囲において、本学の資産を有効に活用することにより施設貸出料収入を増加させ、第3期末には15百万円の財務改善を図る。また、全学共用スペースの在り方を見直し、施設の有効利用を図る。

さらに、スペースチャージについて、他大学の例等も参考にしつつ、全学的な制度を導入する。

(実施に向けた方法)

- ・貸出情報の積極的な公表
- ・貸出基準の見直し(明確な料金体系、貸出範囲の拡大)
- ・全学的な管理体制の見直し(実態調査、管理体制の統一、窓口の一本化)
- ・全学スペース再配分基準策定WGにおいて全学共用スペースの見直し、スペースチャージの検討・実施

(3) その他の増加策

(基本的考え方)

バナー広告などの広告料収入、五浦美術文化研究所入場料収入、技術料・コンサルティング収入など、その他の収入を増加させる。

(実施に向けた方法)

他大学や企業の成功例を参考とするなど、各収入の増加策について検討のうえ、実施する。

5. 自己財源の増加策 (② 基金、寄附分)

(1) ファンドレイザーの雇用

(基本的考え方)

専門職を雇用することにより、基金、寄附金を増加させるための具体策の検討を行い実行する。

(2) 基金への寄附促進策、同窓会・外部等への寄附依頼

(基本的考え方)

学内外への募金活動の強化及び基金の運用事項の策定を行い、基金への寄附促進を図る。また、各教職員が、それぞれ基金、寄附金を増加させるための取組や働きかけを強化することができるよう、必要なツールを準備する。

(実施に向けた方法)

- ・ 外部への募金活動のための、寄付依頼先リスト及び依頼先に応じたわかりやすい説明資料等の策定
- ・ 古本の寄附開始
- ・ 財物や遺贈など現金以外の寄附の扱いの検討
- ・ 教職員への給与天引き又はクレジットカードによる継続的支払制度導入
- ・ 基金運営委員会の開催、運用事項の策定
- ・ 周年事業の計画
- ・ SNS等を活用したネットワークの構築
- ・ 募金状況を踏まえた制度の見直し
- ・ 寄付者に対する謝礼方法の整備充実

<配慮事項等>

- ・ 寄附者に対し、用途をわかりやすく明示するとともに、大学としての謝意を明確に伝えるための謝礼方法について整備し、基金を募る教職員等が適切に外部に説明できるようにしていくことが必要である。

(3) その他の取組 (クラウドファンディング等) の検討

(基本的考え方)

個人の研究への寄附など、基金の性格と異なる寄附金の増加策の検討を行う。

(実施に向けた方法)

・個々の研究活動等への寄附制度として、クラウドファンディングの情報収集、導入案の策定を行う。

他の大学等の寄附促進に関する実施状況を調査し、早急に本学でも導入する。
対外的に魅力のある研究テーマやリターンのあるテーマの学内公募を行う。

6. 学生サービスの一部負担

(1) TOEIC 実施経費の徴収

(基本的考え方)

平成 29 年度から開始する基盤教育における TOEIC の受検について、その受検料を入学時に一括徴収する。

(実施に向けた方法)

平成 29 年度中に負担の範囲等について学内会議において審議した後、募集要項等で受験生へ周知を行い、平成 30 年度入学者より徴収を開始する。

(2) 各種証明書の有料化

(基本的考え方)

現在、無料で発行している卒業証明書、成績証明書等の各種証明書について、卒業生等から料金を徴収する。

(実施に向けた方法)

平成 28 年度内に規則の改正や周知等を行い、平成 29 年度より徴収を開始する。

<配慮事項等>

- ・学生サービスの一部負担を求めるにあたっては、学生やその保護者に対して費用徴収の理由やその使途、授業料との違いを十分に説明するとともに、当該費用による収入を他の資金と明確に区分経理し、目的に沿った使用を担保する。
- ・経済的困窮学生へ配慮し、必要に応じ各制度に免除の仕組みを設けるとともに、修学支度金制度や、授業料免除、奨学金等の拡充・周知、学内ワークスタディ制度の活用を十分に行う。

7. 教育研究助成会・後援会の加入率の向上

(1) 教育研究助成会の加入率向上

(基本的考え方)

茨城大学の教育研究活動を助成し、茨城大学の健全な発展を援助するという教育研究助成会の目的実現のため、平成 29 年度には 90%、平成 30 年度以降は 95%以上の納入を達成する。

(実施に向けた方法)

- ・学生募集要項における教育研究助成会の周知
- ・入学料との一括納付による利便性向上

- ・入学手続要項における教育研究助成会費納入に関する記載見直し

(2) 後援会費を含めた一括徴収

(基本的考え方)

現在、教育研究助成会費と学部後援会費は、それぞれ別々に会費徴収を行っており、会費を納める場合には、別々に手続きをしなければならない煩雑さがある。そこで、保護者の方の負担軽減及び納入率のアップを目的として、両方を一括徴収する。

(実施に向けた方法)

今後学内で検討を行い、平成 30 年度より実施する。

<配慮事項>

- ・学生やその保護者に対して、それぞれの経費の性質やその用途を十分に説明するとともに、当該費用による収入を他の資金と明確に区分経理し、目的に沿った使用を担保する。
- ・経済的困窮学生へ配慮し、必要に応じ各制度に免除の仕組みを設ける。

IV. 経費抑制策

1. 若手教員等に重点をおいた研究費の配分

(基本的考え方)

研究活動は既に、科研費をはじめ外部資金が主要な財源になっていることを踏まえて、外部資金によって遂行することを基本とする。

そのために現在の教員当たり研究費は、基盤的研究費として若手教員に重点をおいて配分を行うこととし、総額について大幅な削減を行う。

(実施に向けた方法)

全教員の研究費を、平成 29 年度以降は対 28 年度 50%削減する。ただし、39 歳以下の若手教員については、新規に「若手教員研究費支援」を設け、各若手教員からの増額申請の審査を研究・産学官連携推進委員会で行い、審査通過者には、削減済研究費の 50%分を追加配分する。

<配慮事項等>

- ・若手教員の重点配分の審査にあたっては、制度の趣旨に鑑み、研究計画についての簡素な審査に留める。
- ・学長裁量経費の活用により、公募型研究プロジェクトを新設して、イノベーションや意欲的な研究、外部資金を獲得しづらい研究等の受け皿を整備する。公募にあたっては、学内公募プロジェクトの一覧情報の提供など、一体的な分かりやすい募集を行う。
- ・研究費の繰越制度を運用し、柔軟な経費の執行を可能にする。
- ・若手研究者、新任教員、女性研究者へのメンターの配置、支援を行う。

2. 管理経費削減

(1) 施設設備費の改修・改善費の削減策

(基本的考え方)

今後施設設備の老朽化・陳腐化に伴い増大する施設設備の改修・改善費について、キャンパスマスタープラン、インフラ長寿命化計画及び設備マスタープランに基づき、優先順位を付けて優先度の高いものから実施する。

(実施に向けた方法)

キャンパスマスタープラン、インフラ長寿命化計画に基づき、施設設備の改修・改善を計画修繕及び緊急修繕に分け、それぞれについて事業を実施するに当たっての採択方針（優先度）を整理する。

(2) 光熱水料の削減策

(基本的考え方)

光熱水料抑制のため、利用者による取組の徹底と、省エネ機器の導入等による対策を行い、経費の削減を図る。

(実施に向けた方法)

- ・利用者による取組の徹底

使用していない教室等の消灯や空調機器の停止や、クールビズ、ウォームビズの周知徹底を行う。

- ・省エネ機器の導入等

機器の更新の際は、省エネ効果の高い機器（LED、熱効率の高い空調機器）の導入を原則とする。また、上下水道の節約のため、雨水の利用等について取り組む。

なお、各研究室へのメーター設置については、多額の費用が見込まれることから、今後の財務状況を踏まえ改めて検討することとする。

(3) 予算配分の厳格化

(基本的考え方)

第3期末までに0.5億円の管理経費の削減を図るとの基本方針に基づき、各年度の予算編成方針を策定し、各部局の意見を踏まえつつ毎年度の予算配分を行う。

(実施に向けた方法)

財務改善実行計画を踏まえた予算編成方針を策定し、削減すべき管理経費の総額を算出した上で、各部局のヒアリングを行い、予算編成を行う。なお、厳しい財務状況を踏まえ、配分にあたっては一定の留保を行い、抑制を図る。

また、経費節減WGにおいて執行の見直しを行い、経費節減を図る。

3. 人件費削減

(基本的考え方)

1)総人件費について、令和3年度までに、想定される水準から5%程度引き下げる。

各年度については、退職者数等を勘案しつつ、原則として収支が均衡になるよう削減率の調整を図りつつ、令和3年度に目標が達成できるようにする。

2)削減にあたっては、教職員数の削減と手当等の削減を組み合わせる。

3)常勤教員（任期付き教員、特任教員、クロスアポイントメント教員を含む）に係る人件費については、第3期末までに平成29年度比概ね2%程度を削減する。

各年度の削減率については、退職者数及び大学改革等の必要性、各部局の教育研究の状況等を踏まえ採用調整を図りつつ、令和3年度に目標が達成できるようにする。

4)非常勤講師については、授業科目の精選等を図り、令和3年度に平成29年度比で20%削減する。

5)職員は、常勤及び非常勤（パートタイム職員及び派遣職員を含む）を合わせて第3期末までに平成29年度比2.5%削減する。パートタイム職員及び派遣職員は、平成29年度に10%削減し、その後さらなる業務効率化による削減を目指す。

なお、専門職員は、大学運営における重要性に基づいて精査し、経費の範囲内で必要に応じ強化を図る。

6)手当等は、職務付加手当、管理職手当、勤勉手当、地域手当を対象に削減する。削減にあたっては、大きな変動により教職員の生活に支障が出ないようにするとともに、勤務成績が適切に反映されるよう配慮する。なお、令和2年度以降の人事院勧告の対応については、各年度の財務状況を踏まえつつ判断する。

7)働き方・休み方を見直すことで、長時間労働を是正し、教職員の健康維持や、ワーク・ライフ・バランス推進のため、引き続き時間外勤務、休日勤務の抑制を図る。

8)以上の施策について年度毎、部局毎の計画を策定し、各年度のポイント配分に反映する。

(実施に向けた方法)

(1) 常勤教員数の削減

第3期を通じた常勤教員の全学としての採用予定数及び各部局ごとの採用予定数については、各部局における改組等の状況や教員の業務状況等も勘案しつつ平成29年度の早い時期に決定することとし、各年度の採用予定数については、財務状況や必要性等を踏まえつつ、各年度のポイント配分において決定する。

< 配慮事項 >

・配分されたポイントによる特任教員、クロスアポイントメント教員等を活

用する。なお、特任教員については、現行制度と比較してより柔軟な業務形態が可能となる制度を導入する。

- ・個々の教員の教育研究等の実績を評価し、勤勉手当や昇給などに反映させる透明性の高い評価制度を構築する。
- ・学部に対する年度毎ポイントの配分は、退職者数、改革による学生数変化、学部の特性を考慮し、年度及び学部を越えた調整を行う。

(2) 非常勤講師の削減

非常勤講師の削減については、授業科目の精選等の進捗や、改組の影響等を踏まえ実施する。

< 配慮事項 >

- ・教育の質を確保するため、原則として各教員の教育エフォートを高める。

(3) 職員数の削減（パートタイム職員及び派遣職員の削減を含む）

職員数について、改組に伴う学生対応業務の増加等を考慮しつつ削減を実施する。

< 配慮事項 >

職員数の削減は、必要性の低い業務の廃止やオンライン化など、効率化を通じて行うものとし、人員の削減が職員の過度の業務負担増につながらないように配慮する。

(4) 手当等

平成 29 年度から、職務付加手当及び管理職手当を職階に応じて 10～20% 削減する。

< 配慮事項 >

- ・勤務成績が適切に給与に反映されるよう、評価及び給与制度の改革を進める。

(5) 時間外勤務（超過勤務）の抑制策

- ・全学統一の休日振替日の設定

全学行事（入試など）は、当該週に全学統一の休日振替日を設定し、休日給の支給を削減する。なお、休講日の設定など学年歴の見直しが必要となるため、平成 30 年度より実施する。

- ・36 協定の見直し

1 ヶ月の時間外勤務の上限時間を現行の 80 時間（厚生労働省が定める過労死ライン）から 70 時間へ引き下げを行う。

- ・勤務間インターバルの導入

勤務（時間外労働）終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けること

で、教職員の生活時間や睡眠時間を確保するとともに、長時間労働の縮減につなげる。