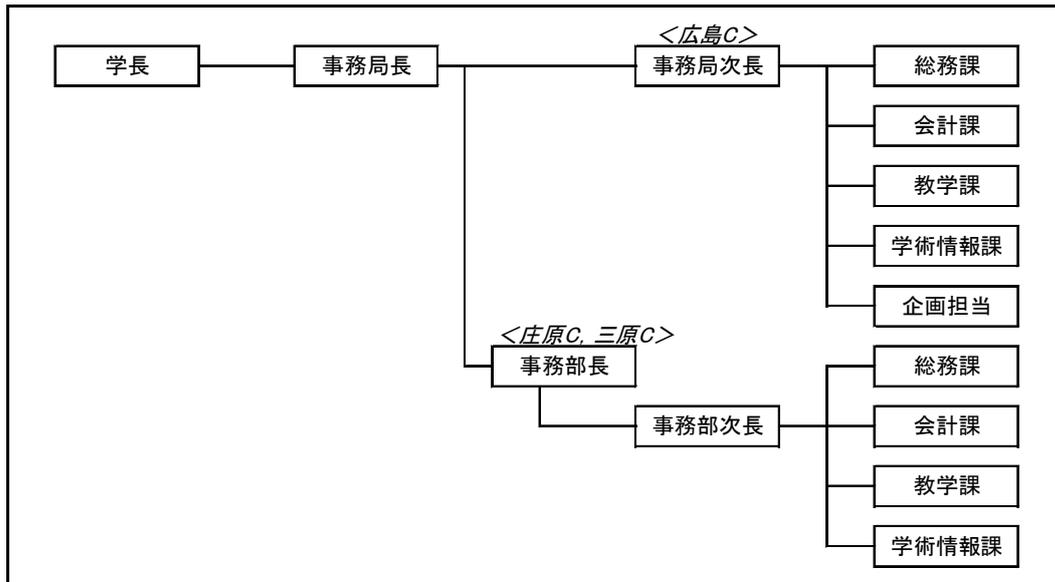


1 法人・大学運営組織（事務組織）

（1）現行

現行の事務組織は、事務局長を置き、総務・財務・企画部門等に係る事務組織と教育・学生支援・地域連携部門等に係る事務組織を一元化した組織体制となっている。

（現行事務組織）



<県立広島大学の法人化基本方針>

1 3 法人・大学運営組織

- (1) 法人化により、自主的・自立的で機動的な運営が確保できる法人・大学運営組織体制を構築し、教育・研究・地域貢献活動の活性化を図る。
- (2) 法人経営部門と大学運営部門の業務分担を明確にし、機動的・弾力的な業務遂行が可能となる体制を構築する。
- (3) 法人の経営企画機能を確立するため、専門の部署の設置を検討する。

（2）実施素案

① 法人の事務組織体制

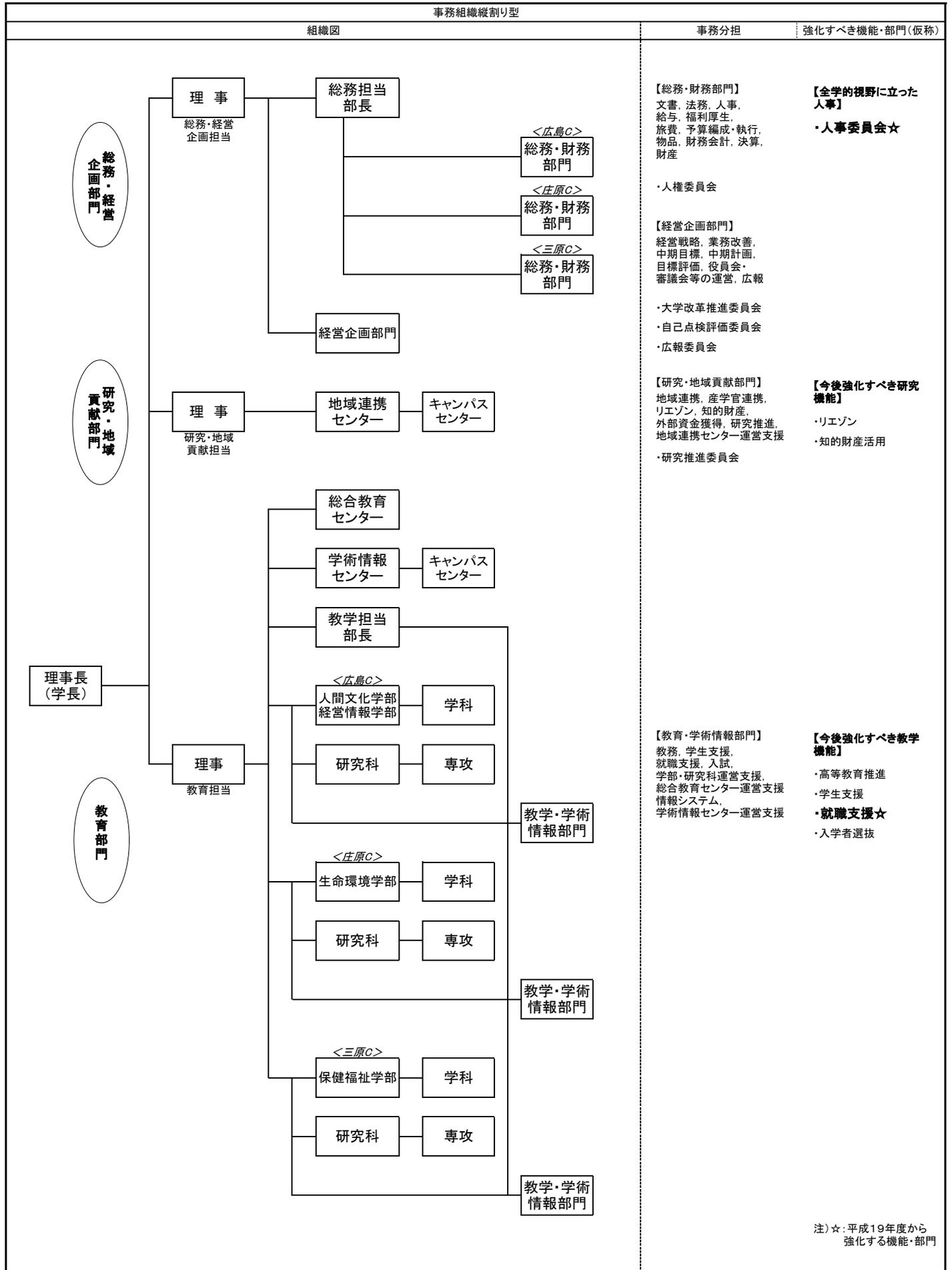
理事長を補佐する理事の分担業務を明確にし、それぞれの責任体制のもとで機動的な業務執行が可能となるよう、理事の下に事務組織を配置する事務組織縦割り型の組織を検討する。(別図参照)

【理事の分担】

理事	:	総務・経営企画担当
理事	:	研究・地域貢献担当
理事	:	教育担当

② 法人の経営企画機能の確立

経営企画室（仮称）を設置する。



注) ★:平成19年度から
強化する機能・部門

2 事務職員の構成等

(1) 現行

(現在の事務職員の構成等)

- ◆ 県職員
- ◆ 嘱託員（非常勤）
- ◆ 民間派遣会社からの派遣職員
- ◆ 業務委託（アウトソーシング）の活用

<県立広島大学の法人化基本方針>

2 教職員人事

- (4) 法人経営や教育研究等を効果的・効率的に推進するため、専門的な知識・能力を備えた事務職員の採用・育成や、定型的な業務の外部委託，人材派遣の活用等を検討する。

(2) 実施素案

① 県からの派遣職員の配置

法人化により現在の大学運営業務に加えて、新規の法人運営業務及び法人化による県からの移管業務が増加する。法人化後の大学運営体制を充実させるため、当分の間は、実務経験が豊富な県からの派遣職員を配置する。

② プロパー職員の配置

県行政との係わりの深い業務や県との連携を保持する必要がある業務以外については、法人化後の業務の状況を見極めた上で採用を検討する。

③ 定型的・専門的な業務等への任期付職員，民間派遣職員等の積極的な活用

定型的・専門的な業務等については、任期付職員（常勤職員，非常勤職員），民間派遣会社からの派遣職員又は業務委託（アウトソーシング）を積極的に活用する。

(3) 法人化後の方向性

- ① 県からの派遣職員は，法人化後，業務運営が落ち着いた後に，順次，プロパー職員，任期付職員，民間派遣会社からの派遣職員及び業務委託に振り替え，その割合を低下させることとする。
- ② プロパー職員（常勤職員）については，将来の大学運営の核となる者を採用し，育成する。

3 監査体制

(1) 現行

- ◆ 現在は、県監査委員の監査を受けている。
- ◆ 法人化後は地方独立行政法人法の規定により、監事による監査、会計監査人による監査（一定規模を超える法人が対象）を受ける必要がある。

<県立広島大学の法人化基本方針>

6 監事

監事は2人とし、弁護士、公認会計士、税理士その他監査に関する実務に精通している者のうちから、知事が任命する。(法第14条第2項)

※ 監査体制についての基本方針は明示されていない。

(2) 実施素案

① 会計監査人の設置

地方独立行政法人法施行令第5条に規定する基準（資本金100億円以上）には達していないが、建物を出資する平成21年度以降には、基準を超える見込みであるので、当初から法の規定に準じて会計監査人による監査を受けることとする。

② 監査体制

監事監査、法人内部の監査及び会計監査人による監査を受けることにより、法人運営の適正性を確保することとし、法人内部に監査事務の担当者を配置する。

(3) 設置理由等

① 会計監査人設置の理由

- ・ 建物を出資する平成21年度以降は、政令で定める基準に達するため、会計監査人が必置となるので、設立当初から会計監査人を選任し、適正な財務処理を図る。
- ・ 企業会計導入直後であり、財務処理の適正性を確保する必要がある。

② 監査の体制

- ・ 監事監査、内部監査、会計監査人による監査を受ける体制とする。
(必要に応じて実施される県の監査委員の監査も受検)
- ・ 法人内部に監査事務の担当者を置き、内部監査を実施する。
- ・ 法人化後、事務事業の実施状況をみながら、必要に応じ、内部監査体制の充実について検討する。

<法人化後の監査体制>

実施者による分類	法人・大学内部の監査	監事監査	会計監査人監査	県監査委員の監査
実施者	法人内部で任命された者	法人の監事	公認会計士又は監査法人	県の監査委員外部監査人
任命(選任)権者	理事長	設立団体の長	設立団体の長	設立団体の長
所属による分類	内部監査	内部監査	外部監査	外部監査
独立性	法人内部	法人に所属するが、任命権者は、理事長でなく設立団体の長	法人外部	法人外部
実施方法	任意監査	法定監査	一定規模以上(資本金100億円以上)の法人は法定監査	法定監査 任意監査
根拠規定	法人規程	法第13条第4項	法第35条	地方自治法第75条 〃 第199条第7項 〃 第252条の27
監査領域	業務監査 会計監査	業務監査 会計監査	会計監査	出納その他の事務の執行に係る監査(当該出資に係るもの)
監査の目的	理事長が運営方針や理念、経営戦略等に基づき監査の目的を任意に決定	役員の業務執行状況及び財務諸表の内容(財産の状況)等を通じて、法人の業務全般の妥当性や適法性を確認	財務諸表の適正性等を確認し、信頼性を付与する。	知事の出資、交付金が所期の目的に沿って使用されているかを確認
監査結果	監査の結果の報告を提出し、公表	監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長又は設立団体の長に意見を提出することができる。(法第13条第5項)	監査の結果、会計監査人はその意見を書面にて理事長あてに提出し、法人は当該意見を財務諸表等に添付して設立団体の長に提出	議会、長及び関係執行機関に監査結果の報告を提出し、公表

※注) 法：地方独立行政法人法

4 取引金融機関の選定

(1) 現行

- ◆ 現在は、県が指定金融機関及び収納代理金融機関を置いており、授業料の振込等収納、個別の支払業務等を行っている。

(2) 実施素案

① 取引金融機関の必要性

資金の収納、支払及び管理等を経済的かつ効率的に行うため、取引金融機関を選定する必要がある。

② 取引金融機関の選定

県に取引金融機関選定会議（仮称）を設置し、法人化後の取引金融機関を選定する。

(3) 選定方針等

① 選定の基本方針

健全性：自己資本比率，外部格付，預金量等

利便性：店舗数，各種振込対応，資金運用等

経済性：振込手数料，ファームバンキングの内容，授業料徴収事務対応等

② 選定方法

取引金融機関選定会議（仮称）において、指名プロポーザル方式により、金融機関からの提案内容を審査の上、選定する。

5 教員の職務区分

(1) 現行

現在は、学校教育法に基づき次の職を設けている。

常勤・非常勤	職名
常勤の職	学長
	副学長，学部長，研究科長，学科長，専攻長，センター長，副センター長，施設長，教授
	助教授
	講師
非常勤の職	助手
	講師

(2) 実施素案

① 法人化後の教員の職

法人化後の教員の職は、原則として現行の職を移行する。ただし、平成19年4月1日施行の学校教育法の改正に伴う職の改廃に従うこととする（「助教授」の職を廃し、新たに「准教授」及び「助教」の職を設置する）。

② 新たに設ける職

法人経営の視点を踏まえた柔軟で弾力的な人事制度に資するよう、次のような職を新たに設置する。

- 多様化する教育研究ニーズに対応する期間限定のプロジェクト等に教員を招聘するための職（特任教授等（仮称））
- 大学を退職した教員等の専門性を有効に活用するための職（特命教授（仮称））

(3) 参考

【学校教育法の一部改正（平成17年法律第83号）】

- **助教授** = 「教授の職務を助ける。」
↓
准教授 = 「専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。」
- **(旧)助手** = 「教授及び助教授の職務を助ける。」
↓
助教 = 「専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。」
(新)助手 = 「その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務従事する」

※ 助教と(新)助手との間に上下関係はない。その役割及び業務の内容等によって区分する。

※ 助教 ⇒ 教授、准教授と共に教育研究を主たる職務とする。
将来の大学教員を目指す者にとってキャリア・パスの第一段階となる職としての位置付け

(新)助手 ⇒ 教育研究の補助を主たる職務とする。

6 任期制の導入

(1) 現行

現在は、非常勤講師を除く教員については、大学の統合再編の関係で「大学の教員等の任期に関する法律（任期法）」に基づき数名の者に対してのみ任期を付している（いずれも平成19年3月31日で任期満了）。

<県立広島大学の法人化基本方針>

2 教職員人事

(2) 教育研究活動の活性化が図られるよう、職務の特性等を踏まえながら、任期制など多様な雇用形態の採用を検討する。

(2) 実施素案

臨時的な雇用である非常勤講師及び退職後再雇用する者以外の教員について、教員の流動性の状況、教育研究活動の活性化への効果等を考慮し、次の者に任期制（有期労働契約）を導入する。

① 特定研究プロジェクトに従事する者（任期法適用）

これらの者については、限られた期間に具体の成果を挙げることを期待して任用することから、任期制を導入する。

② 法人化後新規に採用する助教（任期法適用）

助教は、准教授、教授へと昇格するキャリアパスの第一段階であり、主要教員の学内育成と教育研究活動の活性化に向け、一定の期間内での昇格を期待して任期制を導入する。

この場合、一定期間が到来した場合においても、ポストの状況と能力・業績を勘案し、必要に応じて再任するなどの措置を取ることとする。

③ 法人化後新規に採用する助手（労働基準法適用）

助手は、その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する職であり、教育研究の活性化を高めるため、任期制を導入する。

ただし、導入に当たっては、各学部における求人に対する応募状況等を勘案する。

(3) 参考

【任期制について】

- 「任期法」又は「労働基準法」の規定の範囲内で、労働契約に任期（契約期間）を付することができる。（3年もしくは5年が限度）
- 任期が終了し、契約を更新しない場合、労働契約は終了する。
- 法人に承継される職員は、法人化前に任期を付されておらず、法人化後に任期を付することは、労働条件の不利益変更にあたるため、これらの者に任期制を導入するためにはこれらの者の同意を要する。

7 人事の専門機関の設置及び教員の選考

(1) 現行

- ◆ 教員の採用・昇任選考及び不利益処分については次のとおり行われている。

教員の採用・昇任選考	教員の分限免職，降任及び懲戒処分
① 選考基準 評議会の議に基づき学長が定める。	① 審査 評議会において行う。
② 選考 教授会の議に基づき学長が行う。	② 申出 評議会の審査結果に基づき，学長が知事に対し処分の申出を行う。
③ 任用 学長の申出に基づき知事が行う。	③ 処分 学長の申出に基づき知事が行う。
※ 「(3) 参考」のフロー図参照	

※ 教育公務員特例法に基づく。

- ◆ 現在は，教員の採用・昇任選考等，人事に係る全学的な視点に立った大学における専門機関は設置されていない。

<県立広島大学の法人化基本方針>

2 教職員人事

- (1) 教員の採用については，公平性，客観性，透明性を確保するため，全学的な方針及び計画に基づいた適切な選考基準に基づく公募制を確立する。
- (2) (略)
- (3) 全学的視点に立ち，公平性，客観性，透明性を確保した教員の人事（教員の採用・昇任選考及び降任，解雇，懲戒等の審査）を行うため，法人に専門機関の設置を検討する。

(2) 実施素案

① 人事委員会（仮称）の設置

教員の人事については、経営的側面と教育研究的側面を有しており、学部を越えた全学的視点に立ち、公平性、客観性及び透明性を確保した、県民にも理解される納得性の高い人事制度を確立する必要がある。

このため、教員の人事を行うための専門機関として、人事委員会（仮称）を法人に設置することとする。

② 人事委員会（仮称）の概要

【構 成 員】

- ・ 委員長及び委員は理事長が選任することとし、経営審議会及び教育研究審議会の委員のうちから理事長が指名するもの各3名、計6名をもって構成する。
- ・ 学外委員を本機関の委員に含むこととする。

【審議事項】

- 1 教員の採用選考
- 2 教員の昇任選考
- 3 教員の採用・昇任の基準及び手続
- 4 教員の解雇の事前審査
- 5 教員の降任・休職の事前審査
- 6 教員の懲戒の事前審査
- 7 その他法人の規程によりその権限に属せられた事務

【選考会議（仮称）】

- ・ 教員の採用・昇任選考（公募、教員の採用・昇任候補者の最終決定）のため人事委員会の下部組織として選考会議（仮称）を設置する。
- ・ 構成員は、人事委員会が選任する次の者とする。
 - 1 選考を必要とする学部に所属する教授 3人
 - 2 当該学部以外に所属する教授 1人
 - 3 その他選考に必要な者 必要な人数

【調査会議（仮称）】

- ・ 教員の解雇、降任、休職及び懲戒の事前審査のため人事委員会の下部組織として調査会議（仮称）を設置する。
- ・ 構成員は、人事委員会が当該調査に必要であると認め、選任する者（教員等）とする。（人数は、事案ごとに決する。）

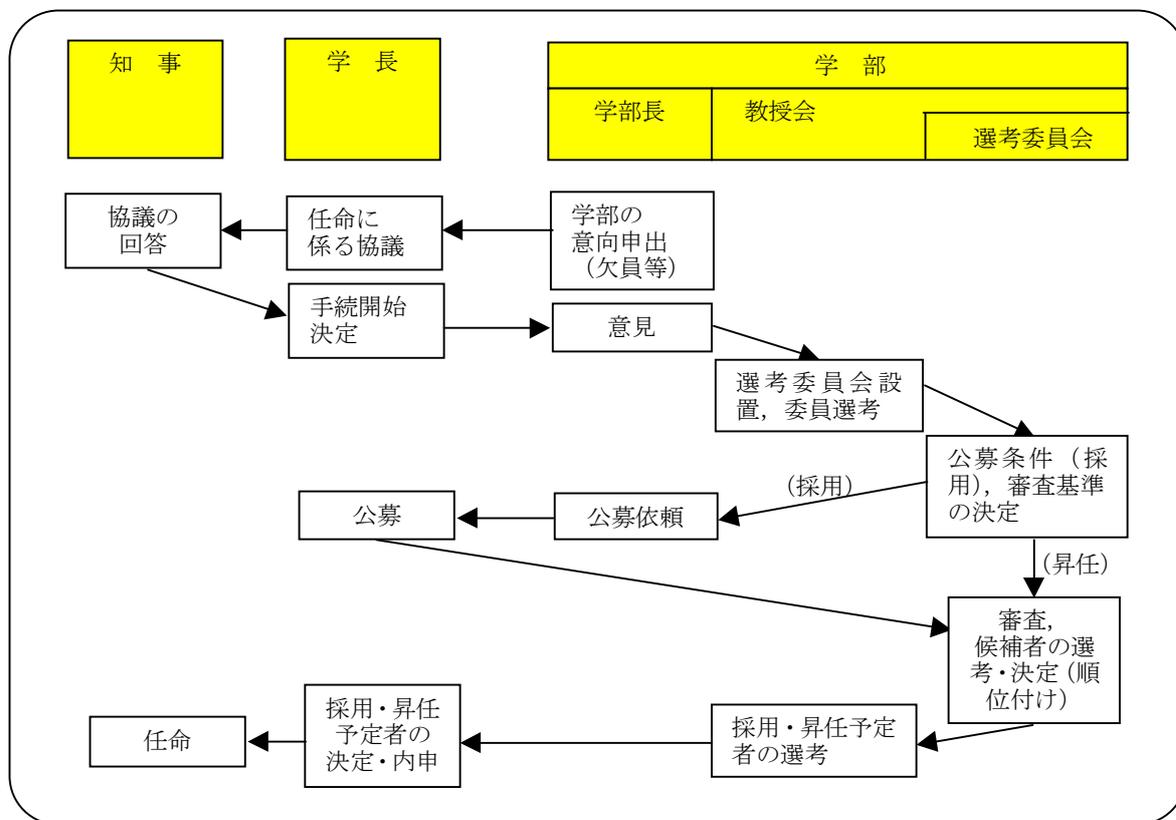
③ 教員の選考基準

教員の選考基準は、法人化に際しては、現在の教員選考基準に準ずることとし、法人化後は中期目標、中期計画に適合するよう再度検討することとする。

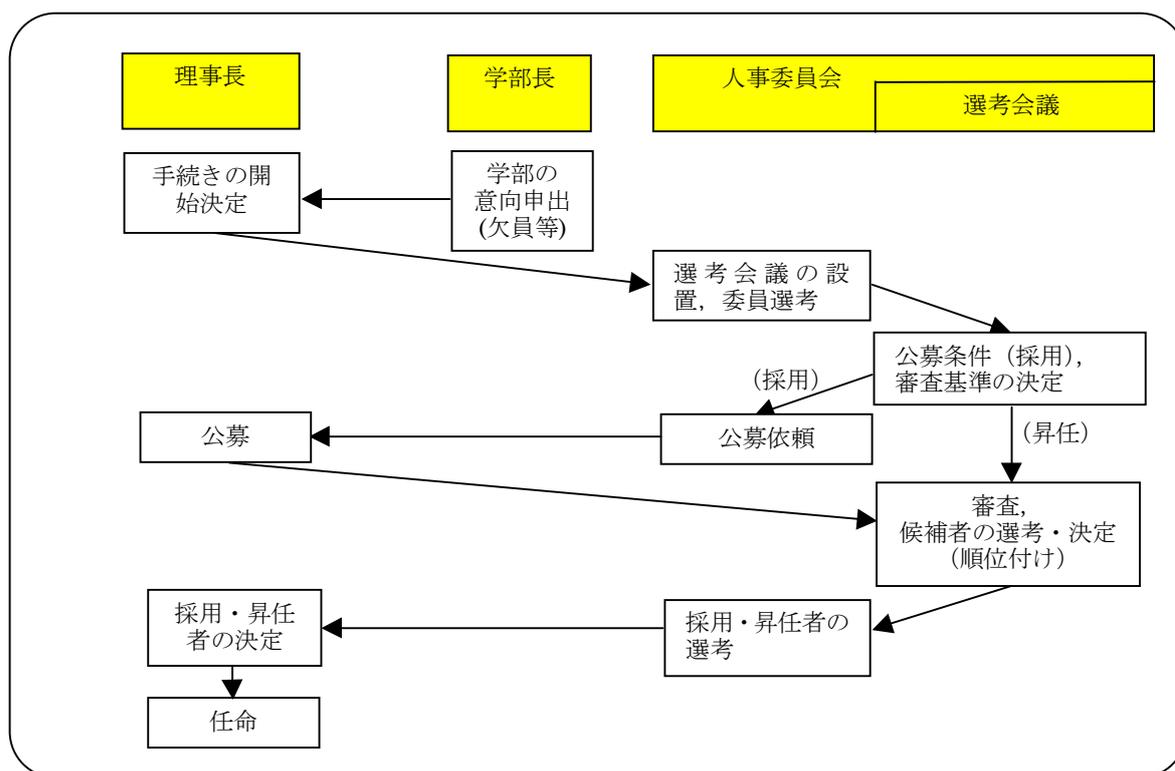
(3) 参考

教員選考（採用・昇任）のフロー図

【現 行】



【法人化後】



8 学部長等の選考

(1) 現行

現在、学長や部局長の採用は、教育公務員特例法の規定に基づいて行われている。

- ◆ 学部長の選考 : 教授会の議に基づき、学長が行う。
- ◆ 研究科長、センター長の選考 : 評議会の意見を聴いて、学長が行う。

<県立広島大学の法人化基本方針>

3 理事長及び学長

- (1) 理事長は、法人運営の最高責任者として法人を代表し、その業務を総理する。
(法第13条第1項)

※ 学部長等の選考について基本方針は明示されていない。

(2) 実施素案

○ 学部長等の選考

- ・ 理事長が学部長を選考し、任命を行う。
ただし、選考に当たって、教育研究審議会の意見や、現学部長から申出がある場合は、事前に現学部長及び学部の代表者（2名以内）の意見を聴取する。
- ・ 理事長が研究科長及びセンター長を選考し、任命を行う。

(3) 参考

- ・ 現学部長から申し出がない場合も、理事長は意見聴取が可能
- ・ 理事長のリーダーシップを確保するため、学内の意向投票は実施しない。

○ 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）

(採用及び昇任の方法)

第三条 学長及び部局長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選考によるものとする。

2 学長の採用のための選考は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、教育行政に関し識見を有する者について、評議会（評議会を置かない大学にあっては、教授会。以下同じ。）の議に基づき学長の定める基準により、評議会が行う。

3 学部長の採用のための選考は、当該学部の教授会の議に基づき、学長が行う。

4 学部長以外の部局長の採用のための選考は、評議会の議に基づき学長の定める基準により学長が行う。

(以下略)

9 教員業績評価制度

(1) 現行

教育研究活動を活性化するため、教員の研究活動及び地域貢献等の評価を行い、その結果を基本研究費の配分に反映させている。

<県立広島大学の法人化基本方針>

3 教職員業績評価制度

組織の活性化を図るため、教職員の業績を適正に評価し、その結果を人事、給与、研究費などに反映させる制度の導入を検討する。

(2) 実施素案

(1) 教員業績評価制度の導入

教員組織を活性化するため、教員の業績を適正に評価し、その処遇に反映する制度を導入する。

(2) 評価基準及び評価指針策定への教員の参画

制度設計は全学的な視点から行う必要があるが、具体的な評価基準及び評価指針の策定は、各学部の特성에応じて教員が中心となって行うこととし、そのための検討組織を設ける。

(3) 導入スケジュール

平成20年度以降に本格実施することを目標とする。

(3) 参考

教員業績評価制度：教員の法人及び大学に関する業績（活動状況・成果等）を何らかの基準で評価し、その評価結果を業務改善、処遇等に反映させる制度

○ 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）

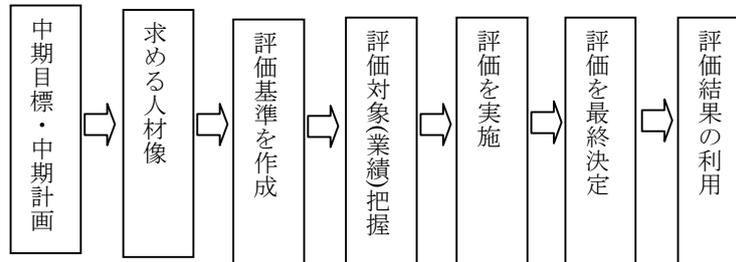
(職員の給与)

第五十七条 一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 (以下略)

○ 教員業績評価制度の概要

【制度の流れ】



【評価対象者】 全専任教員

【全学的機関】 教員業績評価制度の学内全体に関わる事項を決定するための全学的な機関を設置することとする。

【評価方法】 教員の業績を予め定められた基準に照らし、点数化することによって評価する。

【評価基準】 次の4領域ごとに、それぞれの領域における貢献度が適格に把握できる基準を設ける。

- ① 教育, ② 研究, ③ 地域貢献, ④ 大学運営

○ 評価項目の例

教 育	研 究	地域貢献	大学運営
(評価項目例) ◆講義(授業評価) ◆教育目標達成度 ◆演習・セミナー ◆資格取得 ◆レポート課題 等	(評価項目例) ◆論文・著書 ◆学会発表 ◆メディア発表 ◆外部研究費導入 ◆発明 等	(評価項目例) ◆公開講座 ◆講演 ◆学外委員 ◆国際貢献 等	(評価項目例) ◆役職貢献 ◆学内機関委員 ◆入試 等

10 給与制度の構築

(1) 現行

現在は、職員の給与に関する条例（昭和 26 年広島県条例第 22 号）等に基づいている。

◆ 給与 = 給料 + 手当

- ① 給料（正規の勤務時間による勤務に対する報酬）
県立広島大学の教員の給料は、教育職給料表（一）による。
- ② 手当
扶養手当，通勤手当，住居手当，管理職手当等
- ③ 期末手当・勤勉手当
原則として，全職員定率で支給されている。（一部，加算措置がある。）

◆ 昇給（平成 17 年度人事委員会勧告に基づく本年度からの取扱い）

- ① 昇給期は原則年 1 回
- ② 4 号給（55 歳を超える職員は 2 号給）標準昇給
- ③ 枠外昇給廃止

<県立広島大学の法人化基本方針>

4 給与制度

- (1) 給与制度については，国及び県で検討されている制度改革の動向，民間，他大学の情勢を注視しつつ，教職員の業績評価が反映されるようその在り方を検討する。
- (2) 優秀な人材を確保するための方策の一つとして年俸制の活用についても検討する。

(2) 実施素案

① 給与制度の基本的枠組み

法人に移行する際は，基本的には現行の給与制度を採用し，国家公務員及び広島県職員の給与を定める法令等に準じることとする。

② 制度の弾力的な見直し

法人化後は，給与の年功的上昇を抑制し教員の実績を給与制度に反映させる等必要に応じ弾力的な見直しを行うこととする。

③ 業績評価結果の反映

昇給（4 号給昇給を標準として，職員間に昇給幅の差を設ける。）及び勤勉手当（手当率に差を設ける）の算定に教員業績評価における評価結果を反映させることとする。

④ 年俸制の導入

以上の給与制度とは別に，期間限定の研究プロジェクトのための，即戦力を持って対応できる，有能な教員を招聘する手段として，年俸制を導入する。

(3) 参考

教員（非常勤教員を除く。）に係る給与制度について、法人化した他大学の例

① 公立大学法人

大学	給与制度
岩手県立大学	国及び県の制度に準拠
国際教養大学	全教員に年俸制導入
首都大学東京	任期制を適用する教員に年俸制を導入 その他の教員は、国及び都の制度に準拠
横浜市立大学	全教員に年俸制導入
大阪府立大学	国及び府の制度に準拠
北九州市立大学	国及び市の制度に準拠
長崎県立大学・ 県立長崎シーボルト大学	国及び県の制度に準拠

② 国立大学法人

- ・ ほとんど全ての法人が、原則として国の制度に準拠している。
(教育職俸給表(一)使用)

11 勤務時間等

(1) 現行

現在は、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例（平成7年広島県条例第5号）等に基づいている。

- ◆ 勤務時間
週 40 時間， 1 日 8 時間
週休日（土曜日及び日曜日）
業務の形態に従い勤務時間の割振りを行っている。
- ◆ 休日及び休暇
休日 ⇒ 国民の祝日に関する法律による休日及び年末年始の休日
休暇 ⇒ 年次有給休暇， 特別休暇及び介護休暇
- ◆ 裁量労働制
法規の適用がないので採用できない。

<県立広島大学の法人化基本方針>

5 服務・勤務時間等

法人化により教職員が非公務員となり、服務・勤務時間等について弾力的な運用が容易となることから、このメリットを活用し、職務の特性を踏まえた多様な勤務形態の採用や法人との利益相反等を考慮した兼職・兼業の在り方などについて検討する。

(2) 実施素案

① 勤務時間、休日及び休暇

現行制度に準じつつ、労働基準法に適合するよう定める。

② 裁量労働制の導入

研究を主たる業務とする教員（助手を除く全ての専任教員）の勤務時間管理をその職務の特性に適合させるため、これらの者に対し裁量労働制の導入を検討する。

③ 裁量労働制導入時の留意点

- ・ 業績評価制度を確立し、その評価結果を処遇に反映させる等怠業防止のための措置を講じる必要がある。
- ・ 入学試験，学内会議，学校行事等法人・大学として教員を拘束する必要がある業務は裁量を認めないこととし，その業務を定める必要がある。
- ・ 教員の勤務時間が無定量となる可能性があるため，教員の出退勤の管理を徹底し，教員の健康を保持するための措置を講じる必要がある。

(3) 参考

【裁量労働制について】

- 一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について、実際の労働時間数にかかわらず、一定の労働時間数だけ労働したものとみなす制度（例えば、1日8時間勤務とされている場合、1日のうち1時間勤務しても10時間勤務しても8時間勤務したものとみなすことが可能となる。）
- 裁量労働制を導入可能な業務として「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」が掲げられている。
- 一定時間勤務したとみなされるという制度なので、休憩、休日、時間外・休日労働、深夜業の労働基準法上の規制は依然受けることとなる。
- 1日8時間勤務で1日8時間勤務したものとみなすとした場合、時間外勤務手当は支払う必要はない。ただし、深夜時間帯において労働が行われた場合は、割増賃金を支払わなければならない。
- 制度導入には労使協定の締結が必要である。

12 服務

(1) 現行

現在は、地方公務員法（第30条～第38条）及び教育公務員特例法（第3章）に規定されている。

◆ 服務の内容

- ① 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務
- ② 信用失墜行為の禁止
- ③ 秘密を守る義務
- ④ 職務に専念する義務
- ⑤ 政治的行為の制限（教員については、国家公務員の例による）
- ⑥ 争議行為の禁止
- ⑦ 営利企業等の従事制限

(2) 実施素案

○ 法人化後の服務規律

- ・ 法人化によって職員が非公務員になるとはいえ、公立大学法人は県の設立する公益を目的とした法人であることから、現行に準じた服務規律を定める。
ただし、法人化後は職員が非公務員となることから、上記現行の服務のうち「⑤ 政治的行為の制限」及び「⑥ 争議行為の禁止」は除く。
- ・ また、セクシュアルハラスメントの防止及び法人の業務運営を妨げる文書の配布・集会の禁止等追加する必要がある服務規律も新たに設ける。

13 兼職・兼業

(1) 現行

現在は、地方公務員法の規定により職員の次の行為は一般的に禁止されており、同法及び教育公務員特例法の規定により任命権者から許可があったときのみ行うことができる。また、勤務時間内における兼業については、別途職務専念義務免除の許可を得る必要がある。

◆ 一般的禁止事項

- ① 有償の兼業
- ② 営利企業等への兼職
- ③ 営利企業経営

<県立広島大学の法人化基本方針>

5 服務・勤務時間等

法人化により教職員が非公務員となり、服務・勤務時間等について弾力的な運用が容易となることから、このメリットを活用し、職務の特性を踏まえた多様な勤務形態の採用や法人との利益相反等を考慮した兼職・兼業の在り方などについて検討する。

(2) 実施素案

① 兼職兼業の制限

職員の兼職・兼業については、原則として現行制度に準じ一定の基準のもと許可を要することとする。

② 利益相反ポリシーの作成

兼職・兼業の許可基準とするため、法人・大学と職員の利益相反ポリシーを作成する。

③ 届出制の導入

制限の方法は、許可制を原則とするが、今まで蓄積された事例を整理して、支障のないものについては届出制を採用する。

④ 柔軟な制度

現行の許可可能案件を見直し、現行制度及び運用で認められていないものについても、大学及び法人の利益に資するものは利益相反ポリシーに反しない範囲で積極的に認める。

14 懲戒・分限・解雇

(1) 現行

◆ 懲戒及び分限

職員に対する不利益処分（懲戒及び分限）については，処分事由及び処分の種類は限定されている（地方公務員法第27条，第28条，第29条）。

※ 懲戒： 職員の非違行為に対して職員を戒めるために，その意に反して不利益な身分上の変動をもたらすこと。

※ 分限： 公務の能率の維持及びその適正な運営の確保の目的から，一定の事由がある場合に，職員に対しその意に反する不利益な身分上の変動をもたらすこと。

◆ 解雇

地方公務員法上，解雇（使用者からの労働契約の解約）の制度は存在しない。これに類する制度として，懲戒免職，分限免職及び失職等がある。

◆ 教員の特例

教員は，評議会の審査の結果によるのでなければ，その意に反して懲戒処分，分限免職及び降任をされることはない。（教育公務員特例法第5条第1項，第9条第1項）

(2) 実施素案

① 法人化後の懲戒

職員に対し現行に準じた服務規律を求めることから，これに違反した場合である懲戒も原則として現行の懲戒と同様の制度を設ける。また，新たな処分として，「諭旨解雇」を加える。

② 法人化後の分限に相当する処分

法人化後は，分限という概念はなくなるが，原則として現行の分限と同様の制度を設ける。

③ 解雇

解雇に類する現行制度と同様の基準を解雇事由とする。

④ 事前審査

処分の公平性，透明性を確保するため，懲戒，休職，降任及び解雇を行う際には事前に人事委員会（仮称）の審査を受けることとする。

【懲戒】

現行制度		法人化後
懲戒の種類	<ol style="list-style-type: none"> 1 懲戒免職 2 停職 3 減給 4 戒告 	<ol style="list-style-type: none"> 1 懲戒解雇 2 <u>諭旨解雇（新たに設ける懲戒）</u> (退職届の提出を勧告し、これに応じない場合には解雇。退職手当は支給) 3 停職 4 減給 5 戒告
懲戒事由	<ol style="list-style-type: none"> 1 地方公務員法等の法令に違反した場合 2 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合 3 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合 	<p>《<u>現行の懲戒処分事由に準じつつ、その範囲内でより詳しく規定することとする。</u>》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき 2 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき 3 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき 4 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき 5 法人の名誉又は信用を傷つけたとき 6 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき 7 重大な経歴詐称をしたとき 8 その他この規則及び法人の諸規程によってに遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき
関連手続	<p>《<u>現在も行われている懲戒ではない、職員に注意を喚起するための事実上の行為</u>》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 訓告 2 嚴重注意 	<p>《<u>法人化後も行うこととし、就業規則に記載する。</u>》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 訓告 2 嚴重注意

【分限に相当する制度】

現行制度		法人化後
分限の種類	<ol style="list-style-type: none"> 1 分限免職 2 休職 3 降任 4 <u>降給</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1 解雇（分限処分事由と同様の解雇事由による） 2 休職 3 降任 <p>※ 降給は現在も実施されていないので、法人化後も分限処分である降給に相当するものは採用しないこととする。</p>

【解雇】

	現行制度	法人化後（解雇事由）
解雇事由として就業規則に列挙し規定するもの	<p>○失職 （職員が欠格条項に該当することによって当然離職すること）</p> <p>《欠格条項》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 成年被後見人又は被補佐人 2 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者 3 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者 	<ol style="list-style-type: none"> 1 成年被後見人又は被補佐人となったとき 2 禁錮以上の刑に処せられたとき（ただし、公務遂行中又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により禁錮以上の刑に処せられその刑の執行を猶予された職員について、情状を考慮して特に必要があると認めるときは、解雇しないものとするができる。） 3 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき
	<p>○分限免職 （勤務実績が不良である等の免職事由が存在する場合に限り、免職すること）</p> <p>《分限事由》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤務成績が良くない場合 2 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 3 前2号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合 4 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合 	<ol style="list-style-type: none"> 1 勤務成績が良くないとき 2 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき 3 その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき 4 業務上又は経営上やむを得ないとき
	<p>○休職に係る分限免職処分 （休職期間満了後も休職事由が存在する場合、分限免職すること）</p>	<p>休職期間満了後も、その休職事由がなお消滅しないとき</p>
各制度の規定の中に解雇事由を含めるもの	<p>○懲戒免職 （法令違反等の懲戒事由に該当する場合、非違の程度により免職すること）</p>	<p>懲戒事由が解雇事由に当たるが、懲戒の条文に別途定める。 （懲戒解雇する場合は懲戒事由が解雇事由となるが、懲戒事由は就業規則上、懲戒の条項に記載されるため、解雇事由の条項には含めない。）</p>
	<p>○条件付採用における不採用制度 （職員の採用に当たり6月間職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるとする制度）</p>	<p>職員採用時に試用期間を設け、試用期間満了の際の職員としての能力・適格性に欠けることが明らかとなった場合に本採用を拒否する。 （これは、解雇に当たるが、就業規則上、解雇事由の条項に記載するのではなく、当該制度の規定の中に盛り込むものとする。）</p>