

## 專題報告六：面對少子女化應有之人力規劃與願景／人資長林宜男

【111學年度教學與行政研討會特刊】

首先公布107學年至110學年，人事支出佔學雜費及整體財政收入比例，為因應少子女化，人事現況必須進行調整，學校擬採穩健方式慢慢調整，以維持校務順利運作與發展，同時將持續努力，建立一個讓教職員工可安心立命、友善工作的環境。

短期內，先以學生人數減少較多之系所，進行教師與職員調整，同時，與學生業務較為密切之行政單位，亦優先進行職員數調整，例如教務處、學務處、總務處等。目前除蘭陽校園增設研究所，須符合師資質量基準外，112學年度似乎很難再給予各系所新聘專任教師員額。

通核中心、體育處無單獨之生師比，擬採遇缺不補；並逐步將通核中心教師，改由其他系所聘任，僅保留行政人力；體育處教師逐步改與其他系所主從聘。各系、院之技術人員，在維持學生學習環境安全下，盡量採遇缺不補或輪調至其他單位；約聘助教如僅實習課程需求者，擬採遇缺不補，並逐漸以專兼任教師、TA或RA取代；學術單位不再以1系1所1助理為分配原則，重新擬定新的分配原則。

超過3位以上助理之系所，重新考量其必要性，同時，院本部也不再以1秘書1助理為分配原則。利用教育部補助計畫之經費，增聘人員遞補人力，並在行政單位分組間進行必要之整併；中長期進行行政一級單位組織調整。

以110學年度本校各單位生師比、生職比及師職比，做為考量，對生職比較低之學院，職員應優先精簡，生師比較低之學院，除符合師資質量基準考量外，應優先減少專任教師人數。因此理學院、國際事務學院、教育學院擬優先進行精簡。

關於111至112學年度教職員調整措施，首先教師部分，將依教務處預估學生人數，訂定各系所專、兼任教師人數，並審慎評估新聘專任教師之必要性。先以主從聘處理，次以聘任約聘專案教師，最後才給予新聘員額，希望至112學年度第1學期，各系所專兼任教師比例，擬達到1:1.33以上。

職員工部分則增聘教育部相關補助計畫人員，聘任人員納入整體人力規劃，各單位職員工出缺，擬遇缺不補。各單位如有留職停薪者，不另聘代理人員。至於與學生業務相關性較高、職員人數較多之單位，優先進行人力調整，預計訂定專任教師、職員資遣、優退、優離辦法。

113學年度以後之人事調整措施，則採滾動式修正，依任務、定位、單位間之關係，進行行政單位整併或調整，請各單位檢視可減輕同仁工作負擔之業務，例如環安及個資等資料填報業務。（文／楊孟璇）

2022/12/11



人資長林宜男。（攝影／陳國琛）