

2021年12月3日

高等教育キーパーソン各位

地域科学KKJセミナーニュース 579  
教員・研究者としての“生涯活力”／そして組織の活性化――

## 大学教員の人事・評価・処遇施策の新展開Ⅳ

～ 総合的な制度設計と運用／個人の“働きがい”／教員団の多様性 ～  
【12月17日（金）オンライン開催】  
ご参画・ご派遣のお願い

「大学を選ぶ。教員で選ぶ。」というある大学のPRキャッチを、毎日朝夕、電車ドアの小さな広告の中で、納得感をもって眺めております。同大学のHPでは、「もっと深く。もっと広く。もっと前へ。」「生涯の『師』と『友』に出会う」といったフレーズに出合います。「学長・学部長・センター長等メッセージ」のページもあり、教員プロフィールも丁寧であり、教員・ゼミのブログも充実しております。さて、同大学の教員及び教員団への総合的な人事制度設計がどうなっているのか、気になるところです。

ユニバーサル化とグローバル化、そしてイノベーションの進展の中で、大学・短期大学におかれては、多様な学生層と新たな教育研究ニーズへの対応に鋭意、精励のことと拝します。教育・学術の質保証の最大のカギは、“教員の個人力”と“ファカルティの組織力”を支える「教員人事の活性化」といえます。

各大学等において、教員の要件と職務を明示化するとともに、特に採用時における「契約事項」の明確化、そして、評価・処遇システムの創意工夫と導入・革新が必須となっております。

さて、本テーマについて、2つのレポートが出ており、近年の事例紹介もあり、大いに参考になるかと存じます。

- 「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」  
(文科省／平成31年2月)
- 「私立大学における教員の業績評価と処遇への反映について（審議報告書）」  
(特定NPO 大学経営協会ガバナンス委員会／令和2年7月)

2019年2月までにすべての国立大学法人では、教員の業績評価が定期的実施され、評価の結果は給与に反映されています。公立大学や公立大学法人においても、業績評価及び給与への反映が行われつつあります。

一方、私立大学を擁する学校法人においては、自主性・多様性の尊重することもあり、教員評価や処遇への反映といった取り組みは、大学によって大きく異なります。しかしながら、近年、教員評価を実施し、評価結果の公表や優秀者の表彰、給与への反映等を行っている私立大学も出現しております。

いずれにしても、教員個人の“働きがい”、モチベーションの向上は、教員評価制度の活性化により促進され、ひいては大学全体の活性化をもたらすといえましょう。そのためには、制度設計は肝要です。

本セミナーでは、労働法の専門家から法的な諸問題についてご講義をいただくとともに、先導的な取り組みを行なっている大学から報告をいただきます。

第1講の小畠 典明氏からは、国立大学法人等の動きについて、2019年2月に策定された「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」を踏まえた、教員の人事評価・処遇制度をめぐる諸問題を、労働法の専門家からの視点で、ご講義を賜わります。なお、小畠氏はビデオ出講となります。

第2講の扇 慎哉氏（上智学院）からは、2016年度より導入した給与処遇に連動する教員評価制度の導入の経緯と実際の運用、その後の制度改正を通じた、教員のモチベーション向上、さらに魅力ある大学づくりに向けた取組みについてご報告いただきます。

第3講の大石 利光氏（大阪電気通信大学）からは、2016年度にKPIを用いた中／長期計画の策定による教職員の意識改革、活動評価シートによる教員個人の評価とともに、KPIの数値で客観的に点数付けされる組織評価の実施の実際、評価結果の反映について、ご報告いただきます。

第4講の山岸 雅子氏（金沢大学）からは、戦略的な教員配置、年棒制野導入やテニユア・トラック制度の活用といった人事給与制度の改革、2016年度開始の先導的な教員評価制度の取組みについて、その成果と課題について、ご報告いただきます。