

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン

教育研究力の向上に資する魅力ある人事給与マネジメントの構築を！

人事給与マネジメント改革とは

国立大学が教育研究力の強化・発展を目指し、社会からの要請を自覚しながら、自律的に人事制度を見直し、合理性・実効性・魅力ある人事給与制度の実現を図るもの

方向性

- ① 計画的かつ戦略的な人事配置・人材育成に基づく全学的な人事マネジメントシステムの構築
- ② 業績評価、年俸制等の様々な人事制度のパッケージ化による効果的展開

第1章 全学的な人事マネジメントシステムの構築

- 人材の多様性の確保
若手教員／外国人教員／女性教員 の雇用促進
- 流動性の向上
流動性の促進と今後の検証
- 多様な財源の活用
外部資金の積極的な活用

第2章 業績評価

- | | |
|--------------------|------------------------------------|
| <業績評価の在り方> | <処遇への反映> |
| ● 対象者 | ● 給与への反映 |
| ● 項目、基準 | ● 給与以外への反映 |
| ● 実施体制 | ● 全学統一的な評価の導入
と各研究分野の特性への
配慮 |
| ● 負担軽減 | |
| ● サイクル | |
| ● 透明性の確保・結果の
活用 | |

第3章 年俸制

- 硬直的な給与制度からの脱却
- 国家公務員の制度に準拠しない人事制度
- 3つの要件
① 年額の設定、② 成績率のある業績給
③ 在職期間の長期化が必ずしも有利にならないもの
- 基本給、業績給、その他職務給等の設定

検討の ポイント

第4章 テニュアトラック制／クロスアポイントメント制度

- | | |
|---------------------|---------------------|
| <テニュアトラック制> | <クロスアポイントメント制度> |
| ● 将来への安定的なキャリアパスの明示 | ● 民間との協定締結促進 |
| ● 制度の効果的な活用
促進 | ● 本人へのインセンティブ |
| ● 雇用条件の提示 | ● 組織や業界を超えた課題の共有、検証 |

優秀で多様な人材の確保

- ◆ 柔軟な人事制度の実現
- ◆ キャリアパスの充実
- ◆ 流動性の向上

教員の教育研究意欲の向上

- ◆ 厳格かつ公正業績評価
- ◆ 評価結果を適切に処遇へ反映
- ◆ 研究に専念可能な環境整備

- ✓ 若手をはじめとする全世代の教員にとって、**将来に希望の持てる魅力ある人事制度の実現**
- ✓ 学術研究の更なる発展
- ✓ 大学の教育研究力の更なる伸長・強化

若手教員の活性化