

新人事制度基本方針（案）

法人の理念・目標

大学としてのあるべき姿を明確化し、「法人の基本的な目標」（中期目標(案)）、「法人の目的」（定款(案)）として規定。

【定款（案）】

（目的）

第1条 この公立大学法人は、大学を設置し、及び管理することにより、地域における知の拠点として、住民の健康の増進及び個性豊かな地域文化の進展に資する専門の学術を深く教授研究するとともに、高度な知識及び技能を有する人材の育成並びに研究成果の社会への還元による地域貢献活動を積極的に展開し、もって人々が生き生きと暮らす社会の形成に資することを目的とする。

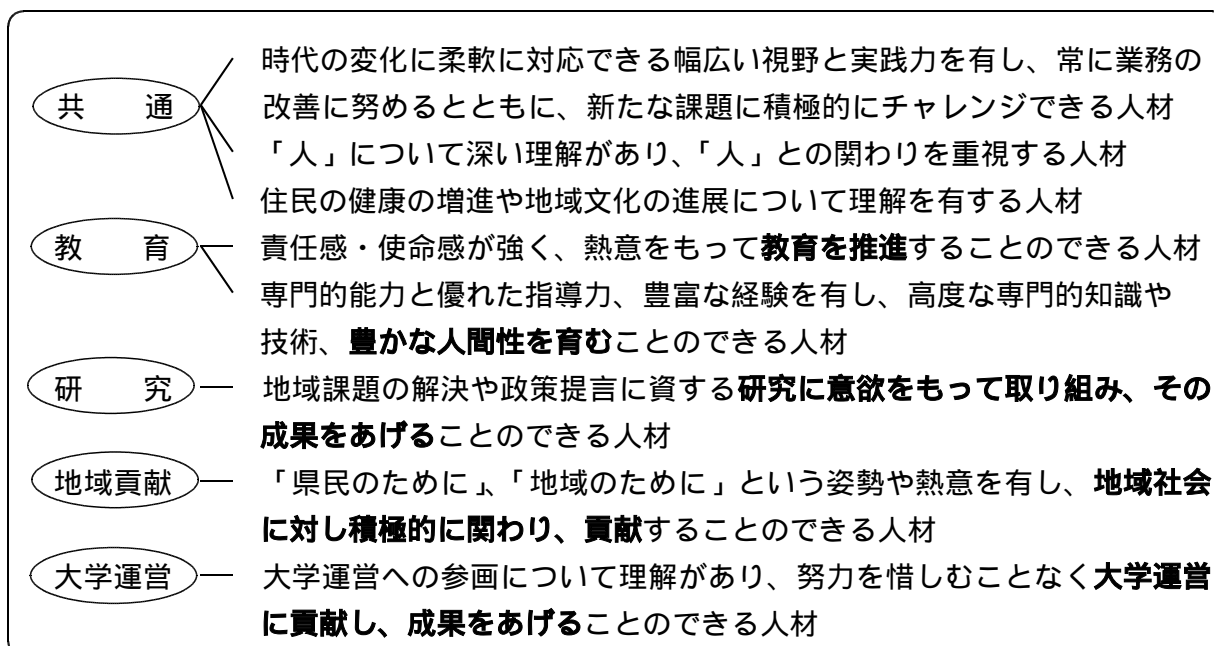
求める人材像

大学の理念・目標を実現するため、その主体となる教員に求められる使命・資質・役割などを「求める人材像」として明確化する。

[明確化の考え方]

- ア 中期目標・中期計画及び教員の人事評価制度との整合性を図る。
- イ 教員の人事評価制度の考え方に沿って、「教育」、「研究」、「地域貢献」、「大学運営」の4領域に視点をあてたものとする。

[各領域ごとの求める人材像]



現状の人事・給与制度における主な課題・問題点

[任用制度]

学部単位で人事が行われており、大学全体としての公平性に欠ける面がある。

能力があっても定数の関係などから昇任できない場合がある。

特定の教育研究目的に応じた教員の採用や経営、人事労務などの専門性を持った事務職員の採用が難しい。

[評価制度]

学部単位で昇任選考時の業務評価は行っているが、全学的な制度がない。

教員の職責や役割を踏まえた評価がなされていない。

[報酬制度]

活動実績が給与に反映されず、努力が報われない。(画一的処遇による職務遂行意欲の低下)

国家公務員に関する給与構造改革への対応を考慮する必要がある。

[人材育成]

学外研修の成果・実績が明確でない。

教授昇任後の資質向上を図る制度がない。

[服務、勤務時間等]

大学教員の特殊性により勤務時間の把握・管理が難しい。

制度設計の基本方針

1 制度設計の考え方

(1) 「法人化の基本理念」や「法人の制度設計の柱」(法人化に際しての方針)を踏まえた制度に

法人化の基本理念

教育研究の活性化

大学としての特色を打ち出し、教員の多様な能力の発揮と、質の高い学生の確保・育成を通じた教育研究の活性化を図る。

地域貢献・地域連携の強化

地域課題の解決や生涯学習への支援、産学共同研究などに積極的に取り組み、地域貢献、地域連携を強化する。

大学運営の効率化

社会情勢の変化に的確に対応し、効率的で透明性の高い大学運営を行う。

法人の制度設計の柱

トップマネジメントの発揮

全学的な視点による運営体制

学外者の参画による開かれた大学づくり

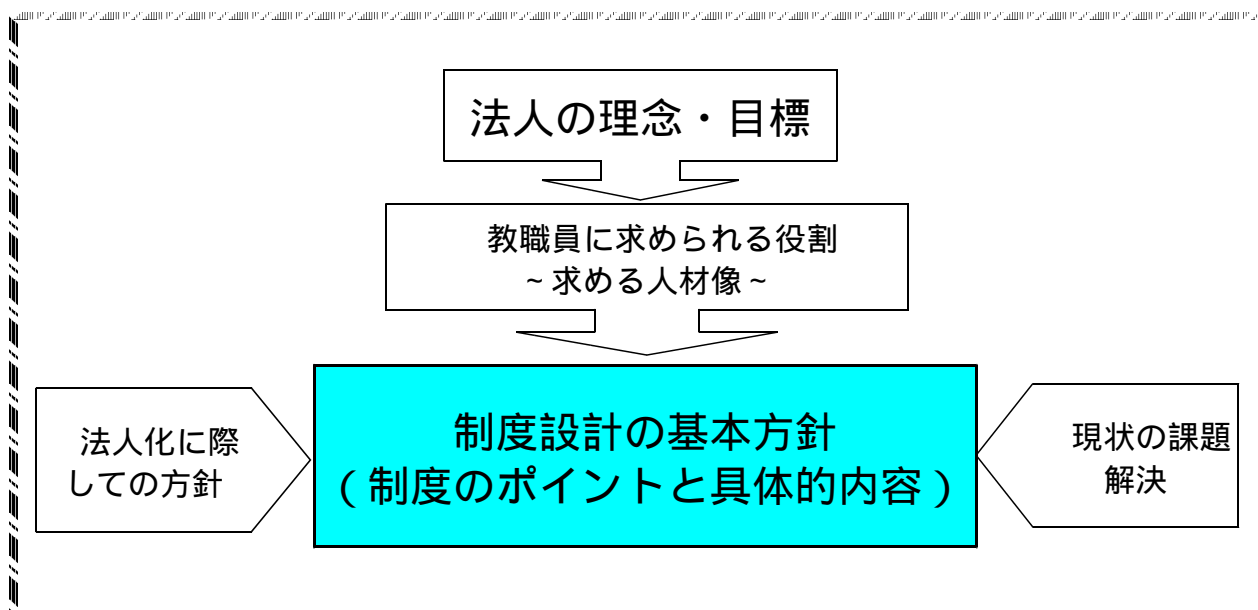
(2)求める人材像に合致する者が評価される制度に

求める人材像は、採用時及び昇任時における選考基準にもつながるものであることから、これに合致する者が評価されるとともに、教職員にインセンティブを与え、自らの資質向上に資する制度を構築する。

(3)現状の課題を解決するための制度に

現状の課題や問題点（「現状の人事・給与制度における主な課題・問題点」）が解決できるような制度設計（運用）を行う。

【イメージ図】



2 制度のポイントと具体的内容

【ポイント】

法人の自律的運営により教育研究活動を活性化するため、法人化（非公務員型）のメリットを最大限に活かした弾力的な制度を確立する。

能力・意欲・業績を反映した制度を導入することにより、教職員にインセンティブが働く仕組みを確立する。

全学的な視点に立ち、公正性・客観性等が確保される制度を確立する。

（1）教職員の人事全般

〔 〕は実施時期

人事委員会の設置〔18年度〕

学部などの枠を越え、全学的な視点に立った人事を行うとともに、公正性、透明性、客観性が確保され、県民からも理解される納得性の高い仕組みを確立するため、法人に「人事委員会」を設置する。（事務職員については、法人全体で調整の上、配置。）

なお、教授会の権限については、スリム化を図り、教育・研究面に特化させる。

人事委員会の設置

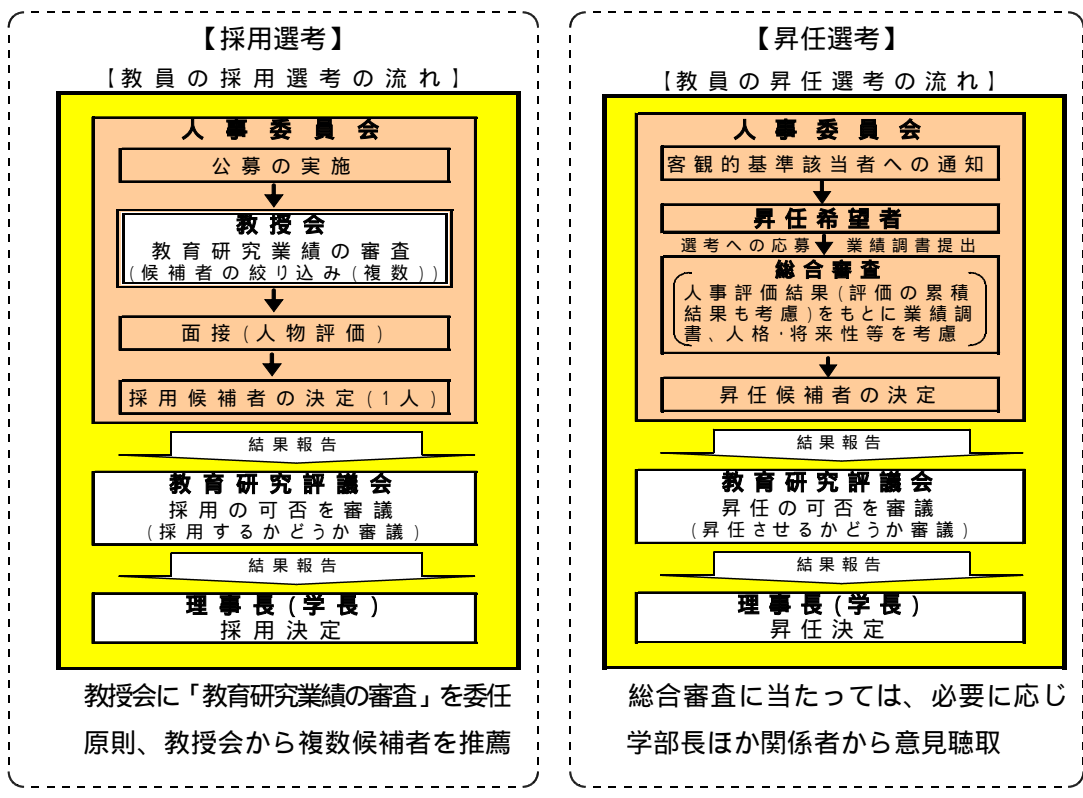
〔目的〕・全学的視点に立った適正な教職員人事

- ・教職員人事の公正性、透明性、客観性の確保

〔構成〕・経営審議会の代表 3名（うち学外者2名）

- ・教育研究評議会の代表 3名

〔権限〕・採用・昇任のための選考を行うこと（教育研究評議会へ結果報告）
人事委員会で採用・昇任候補者を決定



- ・ 人事に関する基準・手続に関すること(採用・昇任・人事評価・服務・処分等)
- ・ 人事に係る不服申立ての審査を行うこと(法人の規程で定めるもの)
- ・ その他法人の規程によりその権限に属せられた事務

教員人事における教育研究評議会への配慮 [18年度]

教職員の人事の基本方針(定数管理、給与制度等)については、予算に密接に関連し、経営面への影響があることから、経営審議会の審議事項とし、人事の基本方針のうち教員に関するものについては、あらかじめ教育研究評議会の意見を聴き、その意見に配慮するものとする。

全学的・経営的業務への配慮 [18年度]

特色ある教育研究活動の推進や地域貢献などの学外活動の拡大に伴い、全学的・経営的業務が増大することから、こうした業務への教職員の重点配置や処遇への反映など、可能な範囲内での配慮を行う。

研究科長・学部長の指名(任命) [18年度]

研究科長・学部長は、「研究科・学部の運営を総括するとともに、教員の人事評価制度の中で評価者として位置づけるなど、これまで以上に重責を担う重要なポストであること」、また、「理事長(学長)にとっても、トップマネジメントを発揮し、その責任を全うできる体制の確保が必要であること」から、現行の選挙による選出方法に変え、理事長(学長)自らの指名(任命)によることとする。

(2) 教職員の雇用制度

専門職員の採用等による専門性の確保 [18年度~]

効率的な法人運営の観点から定型的な業務等のアウトソーシングを行う一方、法人化に伴う非公務員型のメリットを生かし、これまでの区分・形態にとらわれない職種の創設や採用を行い、専門性の確保に努める。

なお、法人への移行後、当面は、「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」に基づき、県職員の派遣を行うこととするが、法人の自主的・自律的運営を促進する観点から、その期間は可能な限り短縮する。

専門職員の採用

ア 民間企業の経験を重視したいわゆる“経験者採用”を導入し、民間における経営・人事労務・広報等の専門家を採用する。

イ 特任教授や教員と事務の中間的な専門職を創設する。

【特任教授】教育研究上の特別な任務に当たる短時間勤務の教授

【中間的専門職】司書、キャリアサポート、生涯学習等の業務に活用

退職制度の見直し

ア 定年年齢については、現行の年齢を維持する。 [18年度]

イ 現教職員も対象に、人事評価制度と連動した早期退職・再任用制度を導入する。

[20年度]

制度の概要

- [教員] 65歳時点での人事評価により最長70歳まで再任用可とする。
(ただし60歳時点での人事評価により、個別勸奨も行う)
再任用者と個別勸奨者とのバランス
- [職員] 60歳時点での人事評価により最長65歳まで再任用可とする。

特定の職への任期制の導入 [18年度]

業務やニーズに的確に対応できる多様で優秀な人材の確保を図るため、特定の職を対象とした任期制を導入する。

なお、任期、給料、勤務時間等については、本県における任期付職員・研究員の例や他大学の状況も参考にして定める。

任期を定めた採用の例

- ア 特定の研究分野など、教員を多様な人材が求められる職に就ける場合
新たに採用する教員が対象
- イ 新たに助手を採用する場合
- ウ 専門的知識・経験を有する者を一定期間雇用する必要があると認められる職に就ける場合
- エ 他大学との教員の人事交流を行うため、他大学の教員を雇用する場合
- オ 退職者について、退職時の人事評価の結果により再任用する場合

【任期制とは】

多様な人材の受入れを図り、教育研究の進展に寄与することを目的とした「大学の教員等の任期に関する法律」が制定されており、公立大学法人が設置する大学の教員にも適用がある(ただし規則が必要)。

このほか労働基準法により原則3年(例外として上限5年の場合あり)の有期労働契約を締結できることとなっており、これらを根拠に国立大学法人、公立大学法人において任期制が導入されている。

法人に承継される職員(期間の定めのない職員)に任期を付けるには教員の同意が必要。

(3) 人事評価制度

〔18年度試行 20年度本格実施〕

求める人材像を前提として、能力・意欲・業績が適切に反映され、多面的で適正な人事評価制度を導入する。

なお、導入に当たっては、平成18年4月から可能なものについて試行を行い、平成20年4月に本格実施とする。

人事評価制度の概要

教員評価

〔評価対象〕専任の教員全て

〔評価方法〕「目標管理」、「業績評価」(学生による授業評価含む)による総合的な評価
適切に評価できる体制やプロセスを設定

目標管理による自己評価(大学の基本的目標や中期目標との関連を考慮して次の各領域ごとに個人の目標を設定し、自己統制に基づき遂行させ、その目標の達成度を評価)

学部長等による業務全般の評価

副理事長(事務局長)、理事、学部長等で構成する「人事評価委員会」において調整

教育研究評議会において審議

(プライバシーに配慮した上で、主にプロセスと、について審議)

教育研究評議会の議を経て理事長(学長)が最終決定

〔評価領域・項目〕・評価領域を「教育」、「研究」、「地域貢献」、「大学運営」の4つとし、学部・学科の特性、教員の役割を踏まえ、適切なウエイト配分を行う。個人ごとのウエイトは、下記の基本モデルを参考に、自己申告により決定する。

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) 演習・セミナー 進級・卒業 資格取得 学習支援 課外活動支援 (学外研修)	(評価項目例) 論文 学会報告・発表 著作 外部による評価 課題解決支援 外部研究費導入 (学外研修)	(評価項目例) 共同・受託研究 (高年齢部門) 公開講座・セミナー 高校教育支援 各種講演・発表 学外委員 国際交流 (学外研修)	(評価項目例) 学内委員会・WG 広報・入学勧誘 入試実施支援 カリキュラム策定 就職支援

ウエート配分の基本モデル（勤務時間に比例）

	教育	研究	地域貢献	大学運営	週の勤務時間
学部教員	4	3	1	2	40
研究所教員	1	3	4	2	40
本部教員	2	2	1	5	40
大学院教員	4	4	1	1	40
特任教授	3	2	1	0	24

学校教育法の改正等の趣旨を踏まえ、助手のウエート配分については別途検討

[評価結果の反映]・勤勉手当への反映（直近の評価結果を反映）

- [21年度]
- ・昇任への反映（直近の評価結果及び評価の累積結果をもとに業績調書、人格・将来性等を考慮の上、人事委員会が選考）
 - ・研究費の配分（競争的研究費の優先的配分）
 - ・研究時間・研究休暇の付与
 - ・退職者の再任用、60歳以上教員の勸奨

[不服申立の仕組み] 公正性・透明性・客観性を高め、評価に対する信頼性を確保するため、人事委員会に不服申立てができるようにする。

職員評価

職員に求められる「企画力」、「調整力」、「経営的センス」、「アピール力」（広報・営業）等について、役職を考慮の上評価を行う。

（４）給与制度

国家公務員の制度見直し等の状況（「給与構造の基本的見直し（措置案）」等）も踏まえながら、教職員のインセンティブを高め、能力・意欲・業績が適切に反映される給与システムを構築する。

能力・業績主義の導入

ア 人事評価結果の給与への反映

- a 全教職員を対象に「勤勉手当」に反映させる。 [21年度]
- b 当面、教授を対象として、給料への反映について検討を行う。
[法人化後に検討]

イ 給与体系・構造の見直し

- a 年俸制も視野に入れ、給料構成（固定給、変動給）についての検討を行う。
[法人化後に検討]
- b 昇給・昇格制度等の見直し [18年度～]
枠外昇給の廃止、特昇の廃止又は限定運用、昇給停止年齢の見直し等を行う。
- c 手当の見直し [18年度～]
生活関連手当等の廃止又は給料への一本化

ウ 多様な勤務形態に合わせた給与制度の構築 [18年度]

任期付採用制度、短時間勤務制度等の導入に合わせ、多様な勤務形態に適合する給与制度を構築する。

【給与構造の基本的見直し（措置案）の概要】

- 1 俸給表構造の見直し（行政職俸給表（一））
 - (1) 級構成の見直し〔11級 10級〕
 - (2) 号俸構成等〔勤務実績を反映しやすくするため号俸を4分割、枠外昇給制度の廃止〕
 - (3) 俸給水準是正〔全体として5%程度の引き下げ〕
 - (4) 行政職俸給表（一）以外も運用実態、均衡を考慮し見直し
- 2 ~省略~
- 3 勤務実績の給与への反映
 - (1) 勤務実績に基づく昇給制度の導入〔号俸を4分割し特別昇給と普通昇給を一本化〕
 - (2) 勤勉手当への実績反映の拡大〔「標準」の成績率を引き下げ「特に優秀」「優秀」の分布率拡大〕
 - (3) 昇格基準の整備〔新評価制度の導入に合わせて整備...暫定措置として昇格運用の改善措置あり〕
- 4 その他の課題
 - (1) 専門スタッフ職俸給表の新設〔3級程度の簡素な級構成〕
 - (2) 俸給の特別調整額の定額化〔管理職員への手当を民間企業の実態も踏まえ定率制から定額制に移行〕

（5）退職手当制度

社会一般情勢への適合 〔18年度〕

現行水準も勘案しながら、業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合する退職手当制度を構築する。

在職期間の通算 〔18年度〕

国立大学法人、公立大学法人等との人事異動における在職期間の通算は、原則として行わない。

（6）人材育成・研修

学外研修の見直し 〔18年度〕

現在行われている「学外研修日における勤務場所を離れて行う研修」については、大学運営に支障のない範囲内で引き続き認めることとするが、これが職務として取り扱われていることから、透明性の確保とより効果的な運用が図られるよう、具体的な研修計画と実績・成果を求め、人事評価の対象とする。

教授の意識改革 〔18年度〕

教授については、人事評価を厳しくするなど、意識改革を進める。

教授に対するインセンティブの付与 〔21年度、法人化後に検討〕

人事評価の結果も踏まえ、教授に対するインセンティブ付与のための措置を講じる。

評価の高い教授に講ずべき措置

ア 研究時間の付与、研究休暇の付与

イ 研究費の配分

なお、併せて「人事評価結果の給料への反映」について検討を行う。

） ⇨ 研究のしやすい
環境の整備

(7) 服務、労働時間等

適切な服務規律〔18年度〕

法人の教職員の服務については、守秘義務が課されるほか、法人の公的な性格を踏まえた適正な業務運営を確保する観点から、適切な服務規律を定める。

職務の特性を踏まえた勤務形態の導入〔18年度〕

ア 裁量労働時間制等の導入の是非及び導入する場合の方法等について検討し、職務の特性を踏まえた勤務形態を定める。

【裁量労働制とは】

使用者が細かく業務管理や時間管理をしないで、労働者の裁量に任せておく制度（「専門型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」あり）。

専門型裁量労働制の対象業務の一つとして、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。）が定められた（平成16年1月追加）。

労使協定において対象業務、その業務の遂行に必要な時間（みなし労働時間）等を定め、その時間労働したものとみなされる（休日労働、深夜労働を行った場合は、別途手当が必要）。

イ 特任教授など、週3日、週4日程度の短時間勤務制度について制度化を行う。

休日・休暇〔18年度〕

現行制度を基準としつつ、労働基準法に適合するように定める。

(8) 定数管理

法人の自律的な定数管理〔18年度〕

教職員の定数については、法人の効率的・効果的な運営の確保という観点から、運営費交付金の算定根拠として設定するにとどめ、あとは法人の自律的な管理に委ねることとする。

教員人事における教育研究評議会への配慮〔18年度〕

法人における学部等の定数の決定や給与制度、採用方針などについては、経営的な観点から経営審議会の審議事項とし、このうち教員の人事に関するものの審議に当たっては、あらかじめ教育研究評議会の意見を聴き、その意見に配慮するものとする。

(9) 福利厚生、労働安全衛生〔18年度〕

法人化後の教職員の福利厚生については、共済保険や災害補償など法律で定められる事項のほか、法定外の福利制度（教職員住宅、健康診断等）についても、可能な範囲内で適正な措置が講じられるよう配慮を行う。