

大学組織・人事シリーズ第7回

教員評価導入・処遇反映の論点と試行の手順

日時	平成19年10月25日(木) 13:30~17:00		
会場	JJK会館(全国情報サービス産業厚生年金基金会館)		
対象	大学理事長・事務局長の方々		
講師	総合研究部門 スマートライフクラスター(東京)	主任研究員	赤堀新一
	総合研究部門 人事組織戦略クラスター(大阪)	主任研究員	久保田智之

参加のおすすめ

教員評価は、履歴・FDからカバナンス管理へと機能の展開が進む中、現実の運用を見据えた制度構築の議論が進みつつあります。又、評価制度は人材情報のカルテとして、採用、昇任、給与、賞与、退職金等への反映も視野に入れた活用ステップの研究段階に入りつつあります。当セミナーでは、グローバル化、社会構造の変化を見据えつつ、検討すべき学内の論点を洗い出すとともに、試行の未来仮説をご提案致します。

セミナープログラム(主な内容)

1. 教員評価機能の多様性と制度の類型

- (1) 教員評価制度の現状認識
- (2) 人材の市場化・流動化はどこまで進むのか
- (3) 評価制度の類型と試行の方向性

2. 評価制度導入の論点と運用の条件

- (1) 評価基準の枠組みは学部間共通で成り立つのか
- (2) 1次評価者(面接担当者)は、「授業評価に基づく自己評価+同僚評価」を仕組みとして運用・コントロールできるのか
- (3) 評価の寛大化傾向について、試行で検証し、是正することはできるのか

3. 処遇反映における論点と展開の方向性

- (1) 採用・昇任結果のフィードバックは必要なのか
- (2) 給与インセンティブは内的動機付け、チャレンジに意味を持つのか
- (3) 組織貢献度を担保する上で、契約型、マーケットプライス型給与体系の導入は必要なのか
- (4) 研究系と教育系、独自のテーマと先端的テーマによる給与体系・配分方法は区分すべきか

4. 資格体系(キャリアパス)と給与制度との整合性

- (1) 資格体系は、給与制度との整合性を持たなければならない
- (2) 資格体系は、職位、在級年数、昇任基準をセットで考える
- (3) 複線型の昇任パターンの事例~「マルチトラックシステム」

5. 評価反映を前提とした給与制度の設計

- (1) 給与に評価結果を反映するには3つの方法がある
- (2) 現在の賃金表は、モデルを作り新たな本俸カーブの修正を行う
- (3) 制度変更時の移行原資を少なくする格付け方法と調整給の処置方法

6. 諸手当は効果と機能を考えて最小限度に統廃合

- (1) 手当は、生活関連と職務関連に分類して見直す
- (2) 意外に難しい生活関連手当の統廃合の方法
- (3) 職務関連手当は、本来職務に含まれているのかどうかで付与を検討する

7. 評価を反映する賞与制度の作り方と本俸と切り離れた退職金制度の作り方

- (1) 人事評価を反映する賞与支給の方法
 - 月数方式に反映する際のメリットとデメリット
 - 評価を使い人件費をコントロールしたい場合の賞与支給の方法
 - 短期業績を重視したい場合の賞与支給の方法
- (2) ポイント制退職金制度の設計方法
- (3) 退職金と年金制度との関係、退職金制度の廃止、早期退職制度の設計