

大学組織・人事シリーズ第7回

教員評価制度の導入・処遇反映の論点と試行の手順

日時	平成19年11月8日(木) 13:30~17:00 (13:00受付開始)			
会場	住友クラブ(大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄四ツ橋線 肥後橋駅2・5A出口からすぐ)			
対象	大学理事長・事務局長の方々、人事部門の方			
受講料	お一人さま 5,250円(消費税込み)			
講師	総合研究部門 人事組織戦略クラスター	上席主任研究員	大野 勝利	
		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からガ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、実務的な進め方、方法についてご提案致します。

セミナープログラム（主な内容）

1. 評価制度の多様性と効果期待

- (1) 教員に評価制度を適用するときの効果期待を明確にする
- (2) 評価結果の反映先の違いにより評価尺度は変わる

2. 教員評価制度の評価尺度設定事例

- (1) ポイント獲得方式による評価制度の事例
- (2) 目標設定による達成度評価方式の適用
- (3) 行動着眼点方式の適用事例
- (4) 評価尺度を学部間で変えるかどうか

3. 制度導入・運用面での課題と対策

- (1) 評価の決定を誰が、または、どのような機関でおこなうのか
- (2) 評価結果の妥当性を向上させるための対応策にはどのようなものがあるか
- (3) 制度導入時の抵抗勢力にたいする対応方法のあるべき方向性とは

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
- (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

質問・ご相談