

公立大学法人化に伴う管理体制・人事給与制度改革方針案

新生公立鳥取環境大学設立協議会事務局

1 十分な説明責任が果たせる体制づくり

(1) 経営体制の確立

- ①法人の経営に関する審議機関（経営審議機関）と大学の教育に関する審議機関（教育研究審議機関）の設置により、経営と教学のバランスのとれた大学運営を実現
- ②設立団体（県・市）の判断により、理事長、学長がリーダーシップを発揮しやすく、機動的な運営体制を構築（内部組織について定款で規定）

(2) 地方独立行政法人化による県・市のコントロールの強化

《議会のコントロール（主なもの）》

- ①定款の変更の議決
- ②中期目標（6年間）の議決
- ③各事業年度における業務実績の評価、中期目標の期間における業務実績の評価の報告受理
- ④法人に交付する運営費交付金の予算議決

《県・市のコントロール（主なもの）》

- ①理事長の任命
- ②法人業務の実績評価を専門的かつ客観的に行うための評価委員会の設置
- ③業務方法書の認可
- ④中期目標（6年間）の作成及び指示
- ⑤中期計画の承認
- ⑥年度計画の届出
- ⑦各事業年度における業務実績の評価、中期目標の期間における業務実績の評価
- ⑧報告徴収、立入検査、違法行為等の是正

2 教職員の評価制度の導入

●教員評価制度を本格導入するほか、職員に係る人事評価制度を再構築する。

(1) 教員評価制度の導入

教員の意識改革、教育・研究レベルの向上、社会貢献の推進及び大学の活性化に向けて、「教育」「社会貢献」「管理運営」「研究」の観点から教員の業績を適正に評価し、その結果を人事、給与、研究費などに反映させる教員評価制度を平成24年度に導入する。（平成23年度に試行し、その状況を踏まえて平成24年度に本格構築）

(2) 職員評価制度の再構築

平成18年度より実施している職員の人事考課制度について、教員評価制度の導入に合わせて見直しを行い、職員の能力・実績に応じた職員評価制度を再構築する。（県・市の人事評価制度を参考とする。）

3 教職員の意識改革をもたらす人事・給与制度の構築

●他の公立大学の状況を参考に、教職員の意欲の向上につながる給与制度を検討する。

●評価に基づいた人事・給与制度を導入する。

《検討例》

- ・多様な人材を確保し、教育・研究活動を活性化させる任期制の導入
- ・昇任、昇給、賞与における勤務・業績評価に基づく成績方式の導入
- ・勤務・業績評価の実施を前提とした裁量労働制の導入

他大学の任期制の事例について

1 高知工科大学の任期制の概要

職名	任期	備考
教授	5年	過去3年間の教員評価点が700点以下の場合は再任されず
准教授	10年（5年任期で1回は自動更新）	過去3年間の教員評価点が600点以下の場合は再任されず
講師	5年	過去3年間の教員評価点が500点以下の場合は再任されず

※教員評価システム及び年俸制と連動

※教授は、任期終了時点で、標準評価点（1,100点）をクリアするなど、一定の評価が得られれば、定年まで教授のまま働くことが可能

《高知工科大学教員評価システムの概要》

- 教員評価システムは平成13年より実施。平成15年度より新規採用者及び昇格者に対して、教員評価システムの結果に連動する年俸制及び任期制を全面適用
- 教員評価委員会（学長、工学研究科長、工学部長、教室長等で構成）にて、教員評価を実施。学長は、評価後に教員と面談することを原則とする。
- 評価は、教育、研究、社会貢献の各項目から、質、種別、量を考慮して、1点単位で点数化

2 国際教養大学（秋田県）の任期制の概要

職名	任期	備考
教授	3年	2年間の評価で、業績優秀者のみ再任可
准教授	3年	
講師	3年	

※教員評価システム及び年俸制と連動

3 公立大学法人化に当たり、全教員に任期制を導入した大学

国際教養大学（H16）、首都大学東京（H17）、横浜市立大学（H17）、長崎県立大学（H17）、札幌市立大学（H18）、秋田県立大学（H18）、九州歯科大学（H18）、福岡県立大学（H18）、福岡女子大学（H18） ほか