

教員評価結果の処遇への活用について

■ 平成 20 年度実施分の教員評価結果から 21 年度以降の教員の処遇へ活用していきます。

1 教員評価結果の活用対象

処遇反映にあたっては教員評価委員会で決定した評価結果を踏まえ、それを職務業績給、再任審査、昇任審査（推薦）に活用していきます。

- (1) 年俸（職務業績給部分）
- (2) 再任審査
- (3) 昇任における推薦並びに審査

2 教員評価結果割合の考え方

教員評価結果割合の考え方について以下のとおり説明します。

本学の教員評価制度は教員の能力向上と各種活動の活性化を図ることを目的として、年度当初に組織目標を踏まえた個人目標を設定し、年度末に達成状況を評価する制度です。目標とは「成し遂げようとして設けた目当て」のことを指し、現状よりも上を目指すことを意味します。評価制度を運用している組織において、目標に向かって努力し成し遂げている人が大半で、目標よりも業績が大幅に上回っている人は割合として少ないことが一般的です。また、教員評価制度を導入している他の大学においても処遇反映に関する上位割合を 30%程度としています。本学の教員評価制度においては、目標を大きく超える水準の職務をこなした場合が A 評価であり、法人としては評価結果の割合を A が 30%程度、B が 70%弱、C を若干名と想定します。

3 職務業績給への活用

教員評価委員会で確定した教員評価結果（A～C）を職務業績給に活用します。

A 評価の中から特に優秀な教員を職務業績給（S～C）の S に位置づけ、昇給幅は S = +3 号、A = +2 号、B = +1 号、C = ±0 号とし、SD シートの提出がない教員は -1 号とします。また、実施要綱により評価対象から除外となる教員は ±0 号とします。

ただし、A 評価の割合が想定する評価割合を大幅に上回る場合（20 年度は 40%を上限）には、評価結果を職務業績給の反映にそのまま用いることはせず、A と B 全員を +1 号とするなど、部会別に 経営的な判断を加えることとします。

なお、上記のように A 評価の割合が想定する評価割合を大幅に上回る場合でも、特に優秀な教員は S（+3 号）に位置づけることを可能とします。

【想定している反映割合】

教員評価結果		職務業績給の反映	
A	30%	S(+3号)	A(+2号)
B		B(+1号)	
C	70% 弱	C(±0号)	
		-1号	

【Aが想定を大幅に上回る場合】

教員評価結果		職務業績給の反映	
A	想定する割合を大幅に上回る場合(※)	S(+3号)	A(+1号)
B		B(+1号)	
C		C(±0号)	
		-1号	

※20年度のA評価は40%まで可とします

4 再任審査への活用

教員評価委員会で確定した教員評価結果（A～C）を再任審査に活用します。

教員評価結果がB以上の場合は再任することとします。ただし、任期期間中にCが続く場合は、本人からの改善計画書の提出を受けるとともに指導や助言等を実施します。その際に改善の見込みがない場合は、再任を不可とする場合があります。改善の見込みがある場合は研修を受講したうえで、取組状況の確認に必要な期間を再任することとしますが、改善が見られず評価結果がB以上とならない場合には、その必要な期間（任期）の次期の再任を不可とします。

評価結果の無い17年度～19年度の実績については、「任期更新に係る自己申告書」の中で記述することとし、19年度の実績については、19年度のSDシートを自己申告書に添付することも可とします。再任審査は、原則として当該任期の最終年度に実施するため、時期的な都合上、最終年度の教員評価結果は原則として次期任期で活用します。ただし、最終年度に評価を左右する重大な事象が発生した場合には、その評価内容も再任に活用することとします。

なお、年度途中採用の教員については、審査時期がずれる場合があります。

<17年4月当時在職又は採用された教員の一期目の任期更新の時期と評価結果の状況>

	任期	原則更新回数	最長年数	17	18	19	20	21	22	23	24	25
				教授(学位あり)	5年以内	制限なし				評	★	
教授(学位なし)	3年以内	制限なし				★						
准教授(学位あり)	5年以内	2回	15年				評	★				
准教授(学位なし)	3年以内	4回	15年			★						
助教(学位あり)	5年以内	1回	10年				評	評	評	★		
助教(学位なし)	3年以内	2回+1年	10年				評	★				
助手	3年以内	1回	6年			★						

★: 任期更新審査年度 評: 処遇反映に活用できる評価結果

5 昇任への活用

教員評価委員会で確定した教員評価結果（A～C）を昇任における推薦と審査に活用します。

部局長等が昇任候補者を推薦するにあたり、これまでの教員評価結果が昇任にふさわしいものであるかを判断する資料の一つとするとともに、昇任審査の判断材料の一つとして活用します。

部局長等が昇任候補者として推薦する基準は、昇任規程及び昇任内規に定める基準を満たした上で、原則として、評価結果がA以上とします。ただし、例外として、評価結果がBであっても、昇任に値する理由がある場合は、昇任候補者に加えることがあります。

教員評価の処遇への活用について

1 趣旨

本学の教員評価制度は、教員の能力向上と大学の各種活動の活性化を図ることを目的として実施しています。平成 18 年度の試行を経て 19 年度に本格実施していますが、19 年度は教員に対して評価制度の趣旨を周知し、理解を得ることに重点を置くこととし、評価対象教員の 95% の評価を決定（18 年度試行時の評価決定者 64 人に対し、19 年度は 542 人）することができました。しかし、評価結果を処遇へ活用させることについて調整したものの、19 年度内に活用内容を決定（教員組合との合意）するまでには至りませんでした。

9 月 18 日（木）の経営審議会では、今後教員組合等と協議をすすめ、しかるべき時期に再度、経営審議会に諮ることを確認し了承されたため、別添のとおり教員へ周知するとともに、教員組合に提案しました。引き続き、20 年度の評価結果を来年度の処遇へ活用するための調整を行っていきます。

19 年 4 月から教員の新たな給与制度を導入し、年功序列の賃金体系から能力・成果を反映する制度に変更しました。この新給与制度は基本給と職務業績給の 2 階層に設定し、教員評価を職務業績給部分に活用する想定で構築しています。その中で人件費を適正に執行し、持続可能な教員給与制度の運用を図ってまいります。

2 方針（案）

別添のとおり

3 今後のスケジュール（予定）

9 月 18 日	教員組合再提案
10 月 17 日	理事長・学長メッセージにて周知
11 月中	経営審議会への報告
12 月中	評価者研修・教員説明会の実施

4 参考

(1) 教員評価の処遇活用に関する中期計画

【教員評価制度の導入と効果的な運用】

①公正かつ総合的な教員評価制度を導入し、組織及び教員個人の目標に対して、その達成状況や業績などを適切に評価するとともに、評価結果は、任期の更新の際の再任審査や、昇任審査に活用する。

【年俸制の導入と制度の確立】

評価結果に応じた年俸制を導入し、教育や研究、診療や地域への貢献など、目標達成度や活動実績の評価結果を活用し、年俸の変動に反映させる制度を導入する。また、教員評価制度の習熟に併せ、評価結果を反映する割合等を確立する。

(2) 19年度実績に対する横浜市公立大学法人評価委員会からの指摘事項

【指摘事項】

教員評価については、評価結果を処遇へ反映させることができなかったが、慎重に検討し、また教員への説明を通じてその理解を深めつつ、適切な時期に反映されたい。

(3) 中期計画における人件費（退職手当除く）と人件費の推移

(単位 百万円)

教員人件費	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
中期計画	4,837	4,752	4,661	4,570	4,479	4,355
決算数値	4,605	4,655	4,599	—	—	—

※1 病院教員を除く