資料
令和2年7月27日
経営協議会

# 人事給与マネジメント改革に関するガイドライン

## 教育研究力の向上に資する魅力ある人事給与マネジメントの構築を！

### 人事給与マネジメント改革とは

国立大学が教育研究力の強化・発展を目指し、社会からの要請を自覚しながら、自律的に人事制度を見直し、合理性・実効性・魅力ある人事給与制度の実現を図るもの

**方向性**

**①計画的かつ戦略的な人事配置・人材育成に基づく全学的な人事マネジメントシステムの構築**

**②業績評価、年俸制等の様々な人事制度のパッケージ化による効果的展開**

**検討のポイント**

### 第１章　全学的な人事マネジメントシステムの構築

- **人材の多様性の確保**
  若手教員／外国人教員／女性教員　の雇用促進
- **流動性の向上**
  流動性の促進と今後の検証
- **多様な財源の活用**
  外部資金の積極的な活用

### 第２章　業績評価

**＜業績評価の在り方＞**
- **対象者**
- **項目、基準**
- **実施体制**
- **負担軽減**
- **サイクル**
- **透明性の確保・結果の活用**

**＜処遇への反映＞**
- **給与への反映**
- **給与以外への反映**
- **全学統一的な評価の導入と各研究分野の特性への配慮**

### 第３章　年俸制

- **硬直的な給与制度からの脱却**
- **国家公務員の制度に準拠しない人事制度**
- **３つの要件**
  ①年額の設定、②成績率のある業績給
  ③在職期間の長期化が必ずしも有利にならないもの
- **基本給、業績給、その他職務給等の設定**

### 第４章　テニュアトラック制／クロスアポイントメント制度

**＜テニュアトラック制＞**
- **将来への安定的なキャリアパスの明示**
- **制度の効果的な活用促進**
- **雇用条件の提示**

**＜クロスアポイントメント制度＞**
- **民間との協定締結促進**
- **本人へのインセンティブ**
- **組織や業界を超えた課題の共有、検証**

### 優秀で多様な人材の確保

◆ 柔軟な人事制度の実現
◆ キャリアパスの充実
◆ 流動性の向上

### 教員の教育研究意欲の向上

◆ 厳格かつ公正業績評価
◆ 評価結果を適切に処遇へ反映
◆ 研究に専念可能な環境整備

- ✓ **若手をはじめとする全世代の教員にとって、将来に希望の持てる魅力ある人事制度の実現**
- ✓ **学術研究の更なる発展**
- ✓ **大学の教育研究力の更なる伸長・強化**

**若手教員の活性化**

文科省資料

# 山形大学人事給与マネジメント改革について

教員採用等については、以下の枠により採用計画を選択

## ★★★スター教授枠
［年齢制限なし］

卓越した教授

**給与タイプA**

卓越待遇：学内運営委員の免除またはサバティカル研修等

６年間のうち２人程度の枠を設定

## ■若手枠［３５歳未満］

**給与タイプB**

各種支援：研究支援員配置、保育所料免除、その他の支援

## ■ダイバーシティー枠
［年齢制限なし］

外国人教員、女性教員

**給与タイプB**

各種支援：研究支援員配置、保育所料免除、その他の支援

## ●特別枠［年齢制限なし］

1　キャンパスの採用計画に基づき、キャンパス長が特に必要があると認める場合（※各キャンパス教員数の１％程度／年）

2　学長が特に必要があると認める場合（人事交流又は教授の採用、実務家教員、民間企業経験者等で特殊事情がある場合）

3　医学部附属病院において診療に従事する教員

**給与タイプB**

各種支援

［テニュアトラック制度］

テニュア（承継職員）へ

**教員**（現在在籍中）

**月額制**

同意

**新年俸制教員**

**給与タイプB**

（スター教授は給与タイプＡ）

テニュアトラック概要（案）【WG修正箇所反映】

<table>
<tr><td>1. 採用枠</td><td colspan="2">若手枠［35歳未満］</td><td>ダイバーシティ枠［年齢制限なし］</td><td>特別枠［年齢制限なし］</td><td>スター教授枠［年齢制限なし］</td></tr>
<tr><td>2. 対象部局</td><td colspan="5">全部局が対象</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3. 職位（対象者）</td><td colspan="2">教授 ・ 准教授 ・ 講師 ・ 助教</td><td>教授 ・ 准教授 ・ 講師 ・ 助教</td><td>教授 ・ 准教授 ・ 講師 ・ 助教</td><td>教授</td></tr>
<tr><td colspan="5">新規採用者のすべてが対象</td></tr>
<tr><td>4. テニュア<br>トラック期間</td><td colspan="5">原則5年（※採用時から最長7年まで在籍可能とする。）</td></tr>
<tr><td>5. 審査組織</td><td colspan="5">［部局内の審査組織］ → ［役員会］に付議<br>※審査組織には、外部審査委員（他部局教員可）も入れるなど、各部局で判断する。</td></tr>
<tr><td>6. 審査基準</td><td colspan="5">各部局において、独自の審査基準を設ける。</td></tr>
<tr><td>7. 審　査</td><td colspan="5">3年目、5年目にテニュア審査を実施。<br>（但し、部局の判断により、採用時にテニュア審査を実施し、テニュアの可否について評価を可能とする。）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">8. 支援制度</td><td>研究費</td><td colspan="2">［初年度］全学負担（50万円）＋各部局負担、［2年度］全学負担（50万円）＋各部局負担<br>［3年度］全学負担（20万円）＋各部局負担、［4年度］全学負担（20万円）＋各部局負担、［5年度］全学負担（20万円）＋各部局負担<br>※但し、採用時にテニュア審査を受けて、テニュアになった場合は研究費の支援はなし。</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>メンター教員</td><td colspan="4">各部局の判断により実施。</td></tr>
<tr><td>その他</td><td colspan="4">研究エフォート、学内委員免除、研究支援補助者の配置等も含め、各部局の判断により実施。</td></tr>
</table>

| | |
|---|---|
| スター教授の名称 | 各部局において名称を決定する。<br><br>（名称例）<br>卓越教員、ライジングスター教授<br>先端研究特別教授、研究卓越教授<br><br>※大学の雇用上の職名は「教授」 |

## 若手枠・ダイバーシティ枠の目標値について

●若手教員（40歳未満）割合及び女性教員割合　のシミュレーション【参考】

次の①～③を前提条件とした。
①2020年5月1日現在の教員ポイント対象教員（「以下「承継職員」）数からの増減はない（ポイント数削減等は考慮していない）
②定年退職者のポストすべてを31歳の若手教員で採用
③山形大学男女共同参画基本計画（第2次）に基づき、男女共同参画推進室が算出した目標値を下回らないよう、定年退職者のポストに女性の若手教員を優先的に採用

若手教員割合（%）

| | 2020 | 2025 | 2030 |
|---|---|---|---|
| 人文 | 15.9 | 18.3 | 31.7 |
| 教育 | 16.7 | 26.4 | 40.3 |
| 理 | 12.7 | 15.5 | 23.9 |
| 医 | 22.0 | 22.6 | 25.6 |
| 工 | 10.0 | 19.4 | 32.9 |
| 農 | 14.8 | 23.0 | 29.5 |
| 全学 | 18.7 | 23.1 | 31.3 |

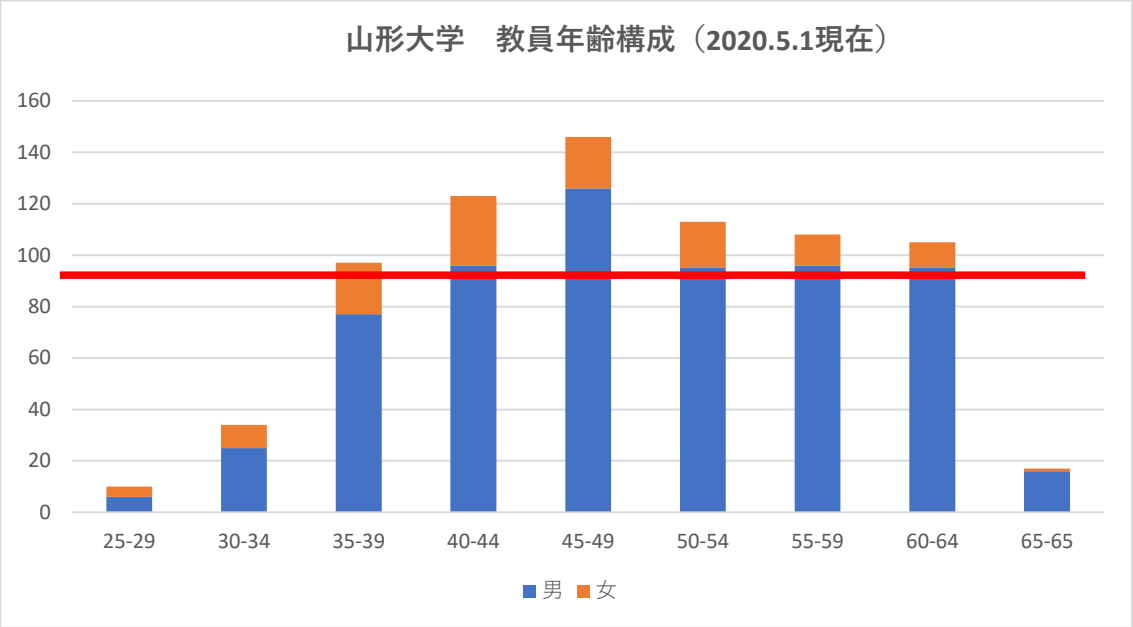
2020:5月1日現在の承継職員の現状
2025、2030:4月の承継職員の見込み

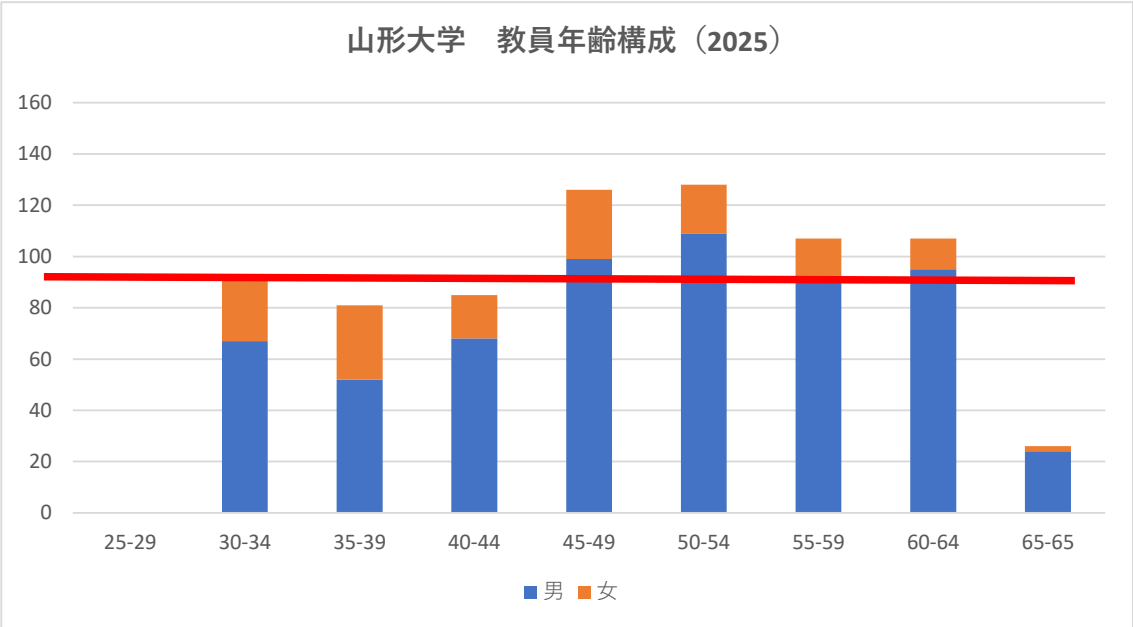
女性教員割合（%）

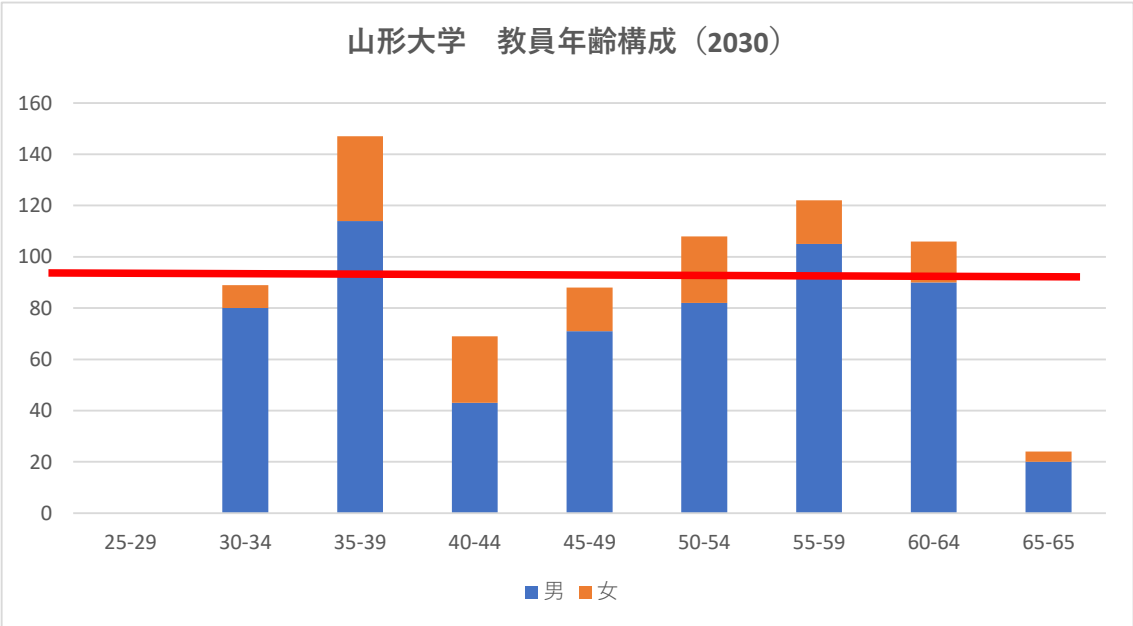
| | 2020 | 2030（目標値） |
|---|---|---|
| 人文 | 17.1 | 21.7 |
| 教育 | 23.6 | 30.7 |
| 理 | 4.2 | 10.9 |
| 医 | 28.0 | 31.0 |
| 工 | 5.9 | 8.4 |
| 農 | 11.5 | 16.0 |
| 全学 | 16.1 | 20.0 |

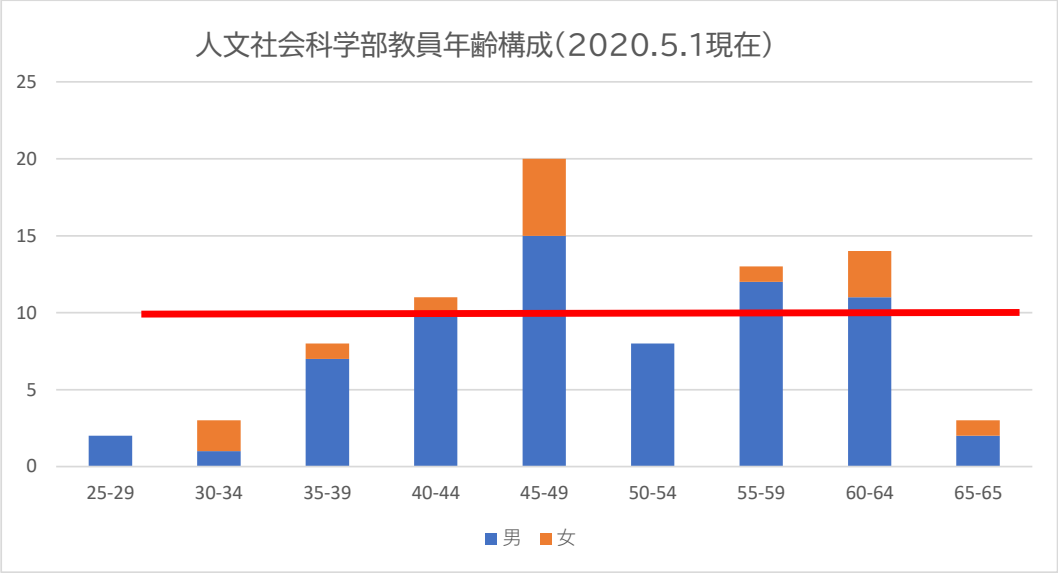
2020:5月1日現在の承継職員の現状
2030:山形大学男女共同参画基本計画の目標値

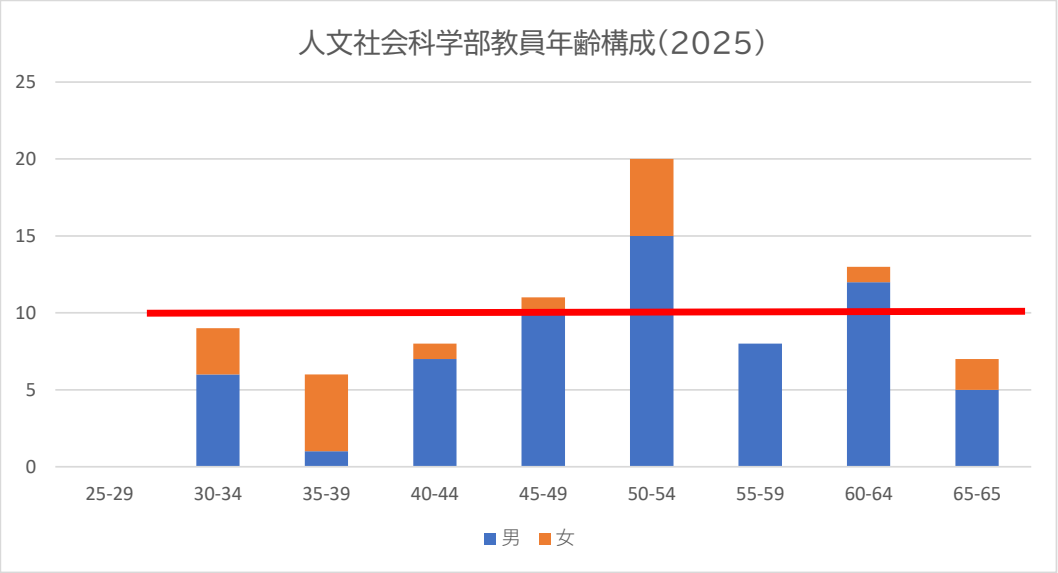
●国の目標（若手教員の目標）
2025年度までに40 歳未満の大学本務教員の数を2016年度から1割増加させるとともに、将来的に、我が国全体の大学本務教員に占める40 歳未満の教員の割合が3割以上となることを目指す。

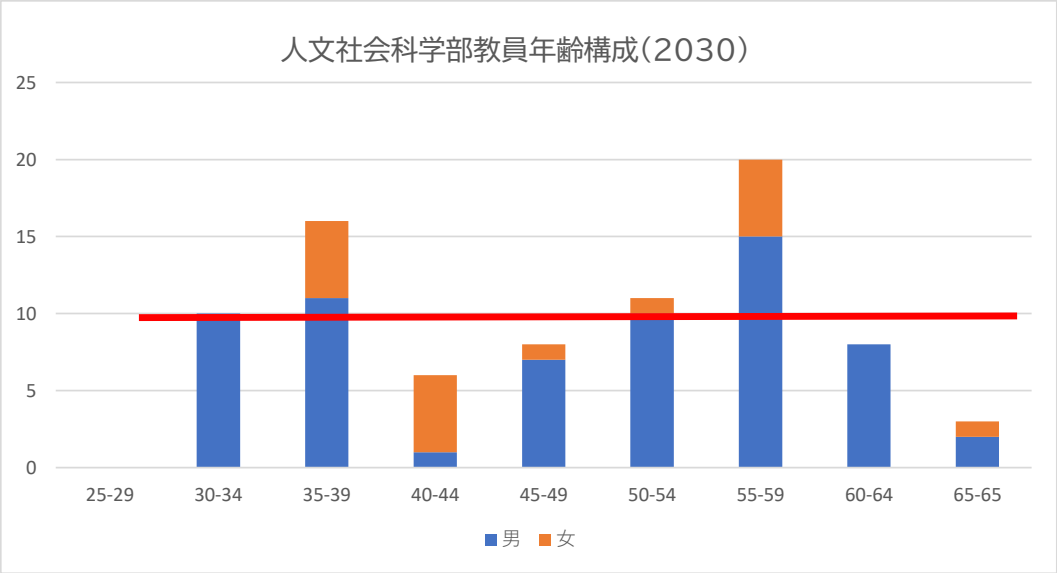

山形大学　教員年齢構成（2020.5.1現在）
160
140
120
100
80
60
40
20
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

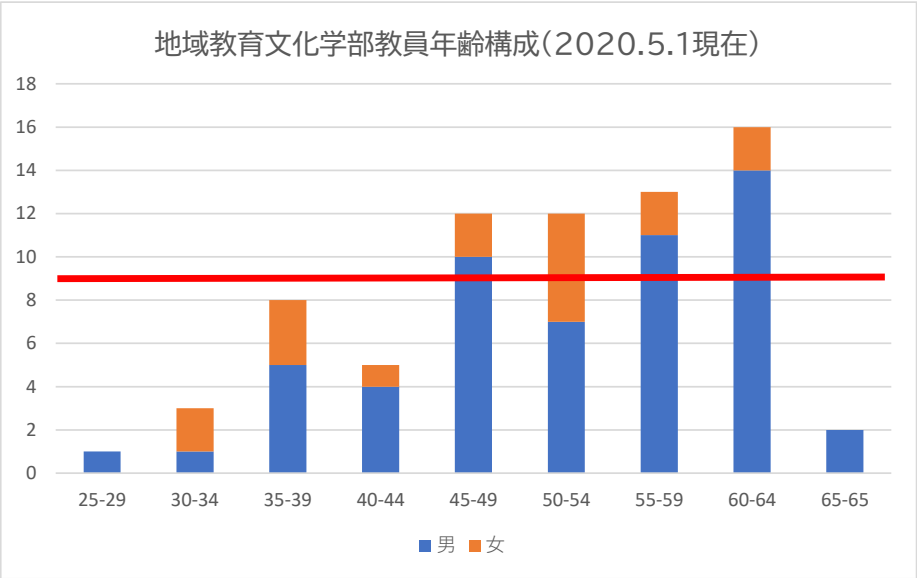

山形大学　教員年齢構成（2025）
160
140
120
100
80
60
40
20
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

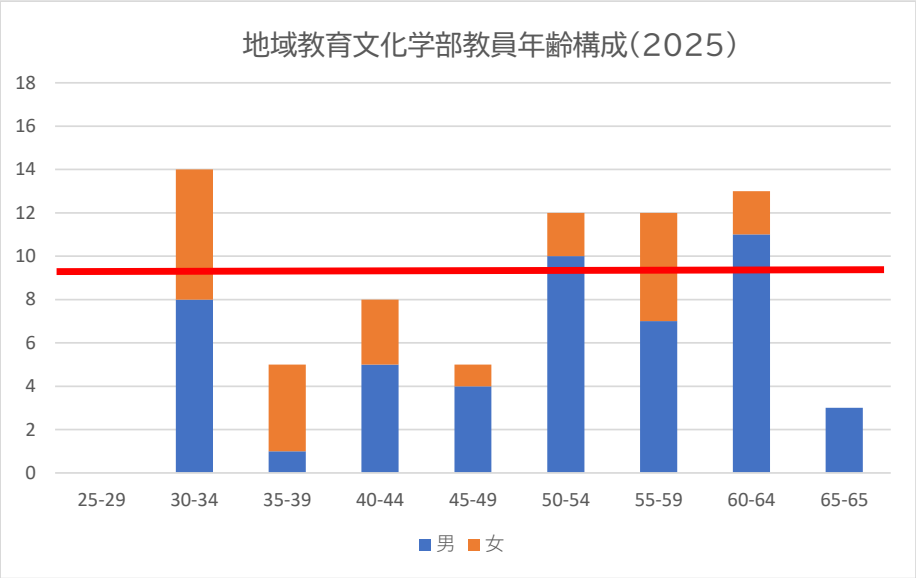

山形大学　教員年齢構成（2030）
160
140
120
100
80
60
40
20
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

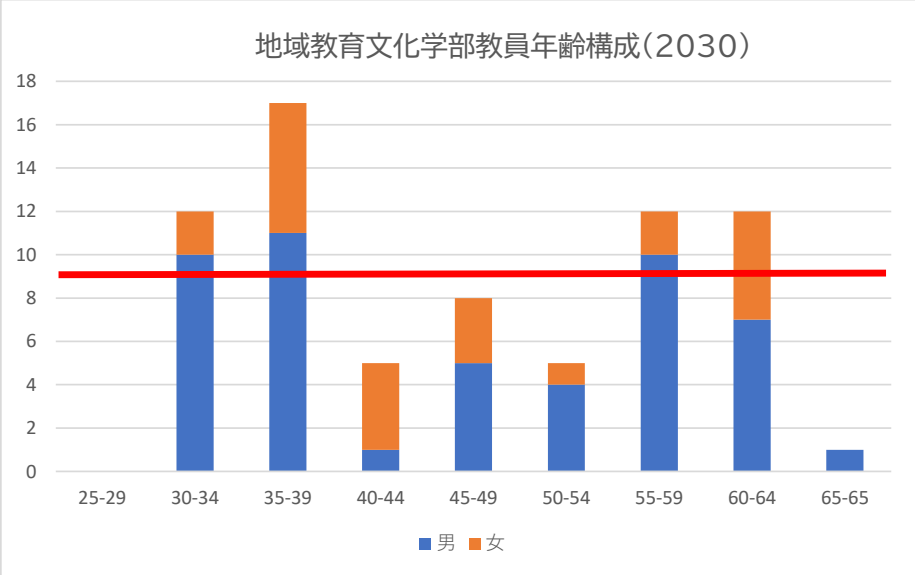

人文社会科学部教員年齢構成(2020.5.1現在)
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

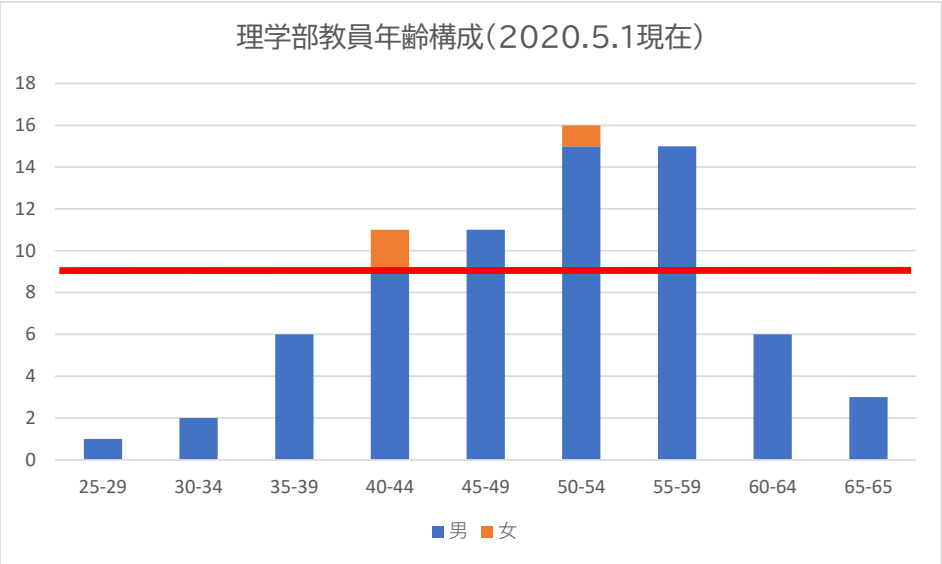

人文社会科学部教員年齢構成(2025)
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

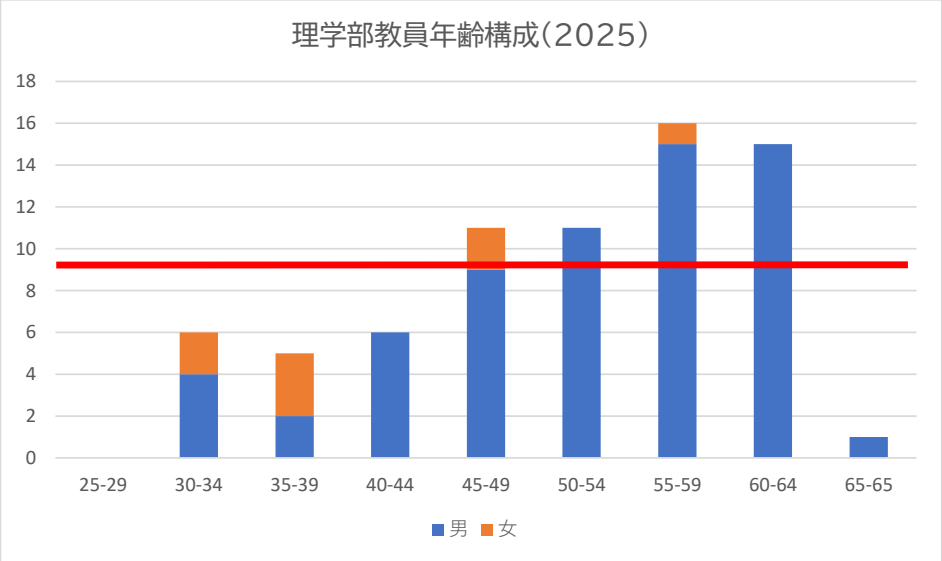

人文社会科学部教員年齢構成(2030)
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

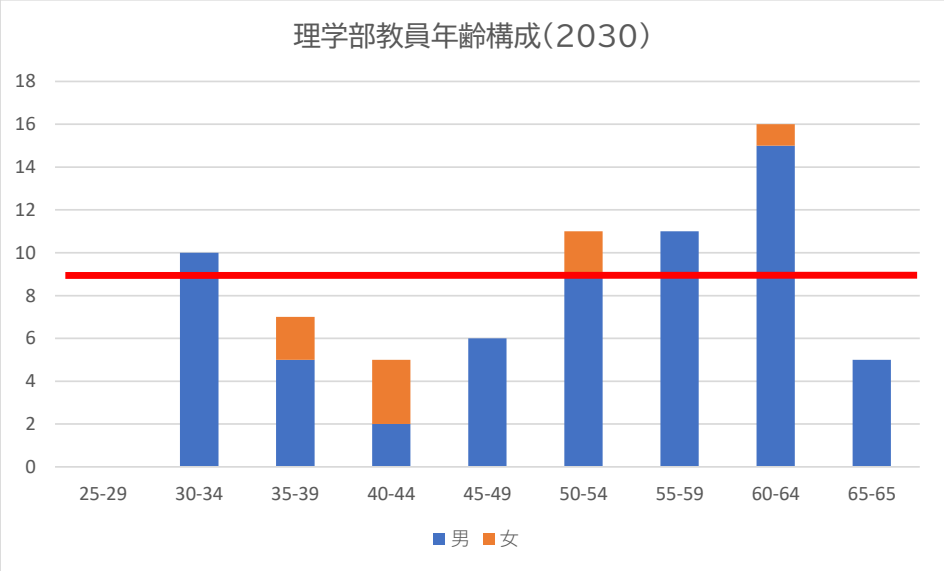

地域教育文化学部教員年齢構成(2020.5.1現在)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

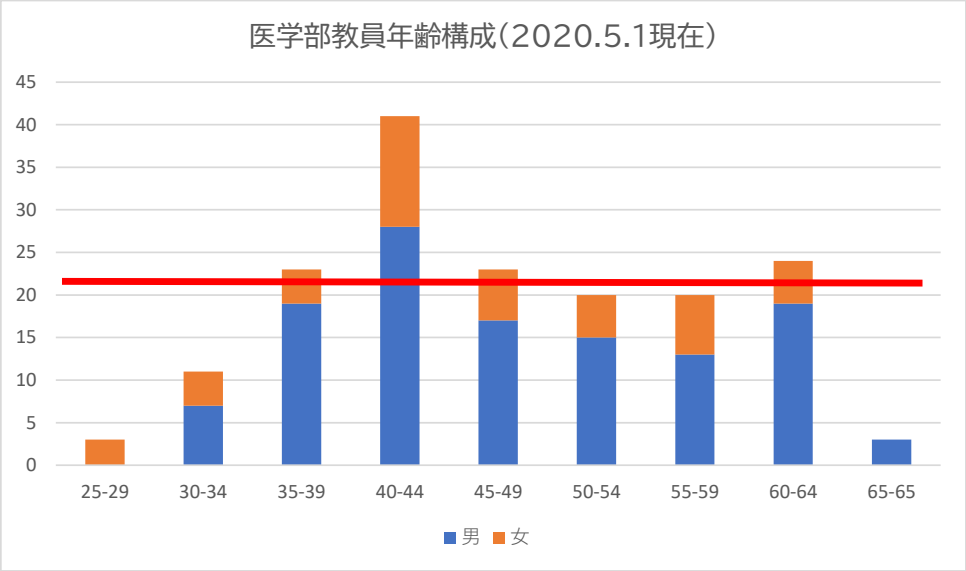

地域教育文化学部教員年齢構成(2025)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

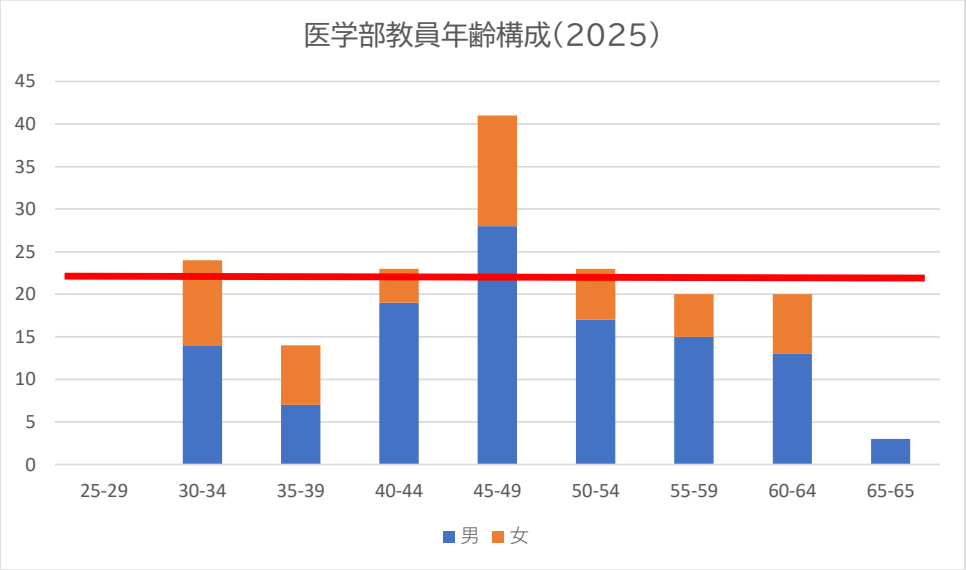

地域教育文化学部教員年齢構成(2030)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

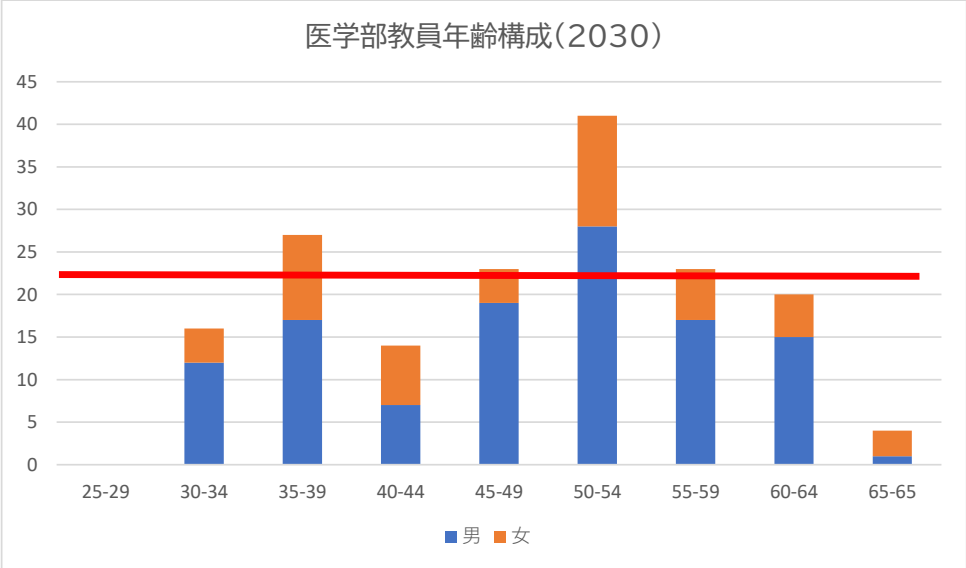

理学部教員年齢構成(2020.5.1現在)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

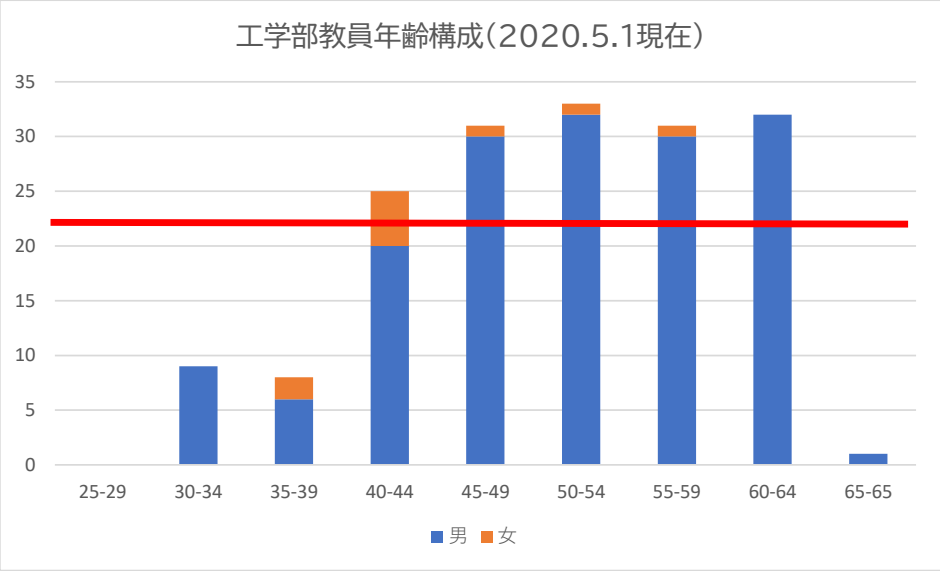

理学部教員年齢構成(2025)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

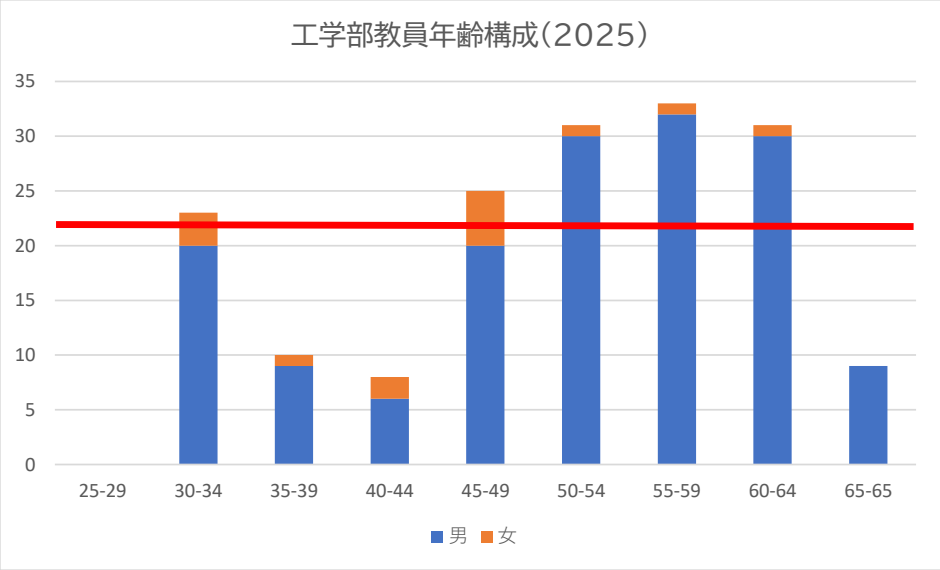

理学部教員年齢構成(2030)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

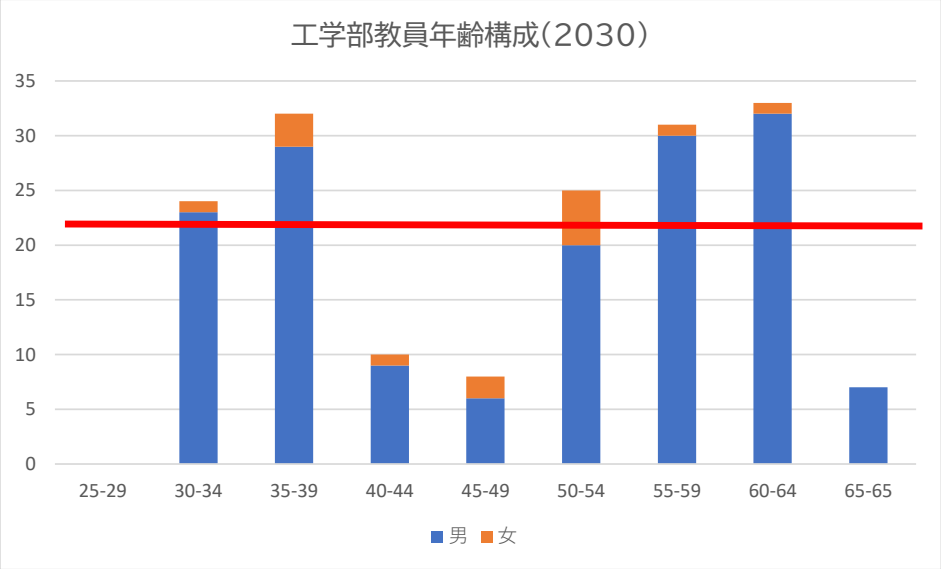

医学部教員年齢構成(2020.5.1現在)
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

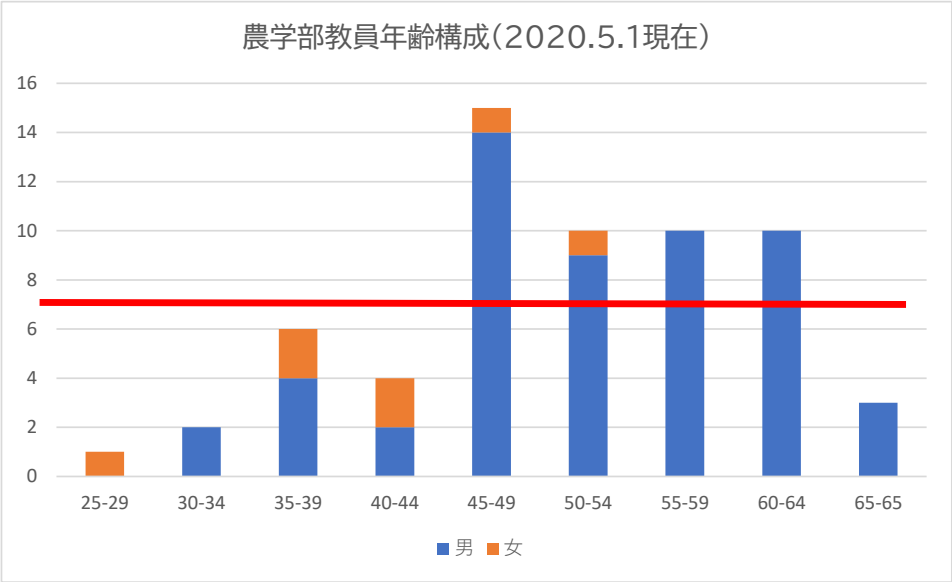

医学部教員年齢構成(2025)
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

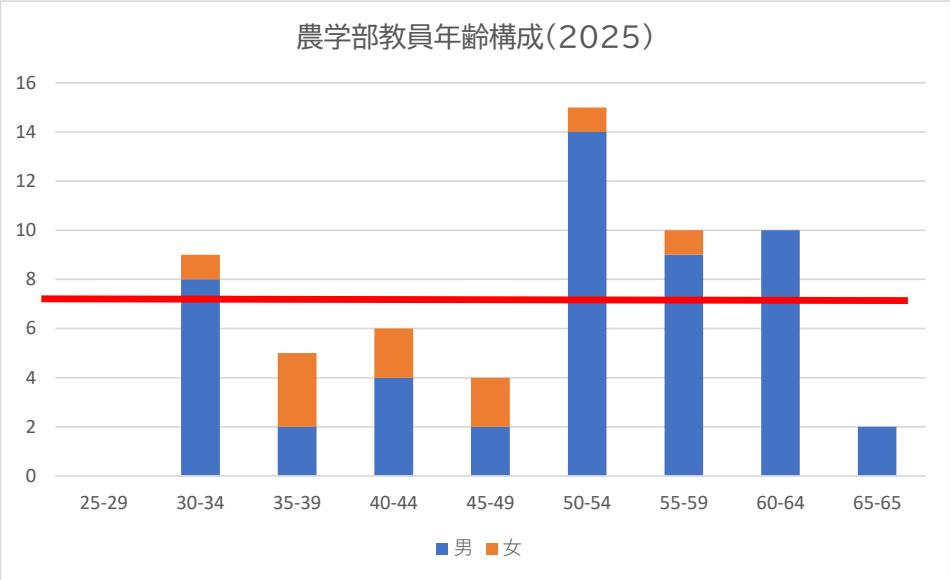

医学部教員年齢構成(2030)
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

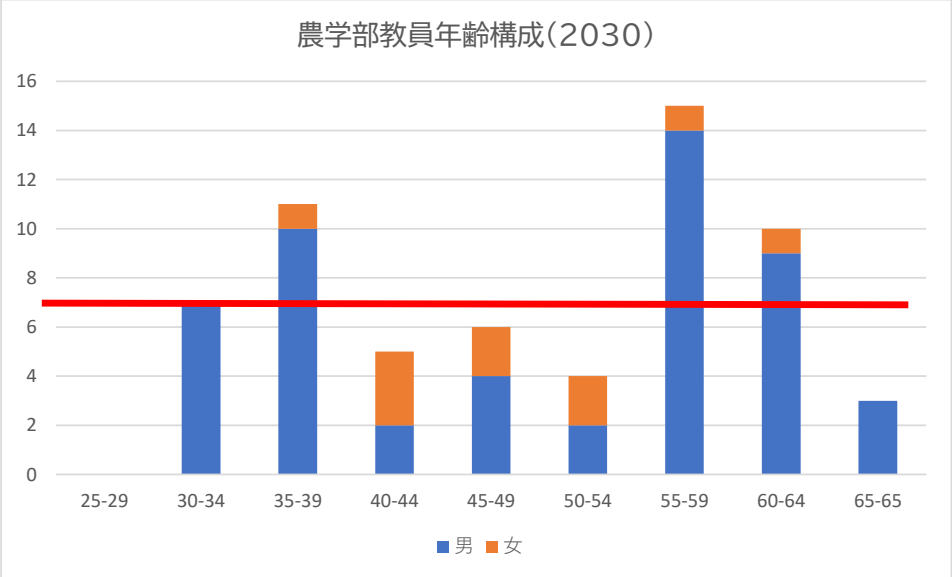

工学部教員年齢構成(2020.5.1現在)
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女


工学部教員年齢構成(2025)
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女


工学部教員年齢構成(2030)
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女


農学部教員年齢構成(2020.5.1現在)
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女


農学部教員年齢構成(2025)
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女


農学部教員年齢構成(2030)
16
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
65-65
男
女

# 山形大学における新年俸制について

新年俸制に係る３要件

①　年額の給与（年俸）が設定されたうえで、それが１年の中で分割されて支払われていること。
②　基本給や職務給に加え、「＋」「－」の成績率のある業績給が設定されていること。
③　退職手当を伴うものであっても、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利になることとはならないもの

※国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（H31.3.25 文部科学省）より

# 給与タイプA

［基本給］［業績給１］［業績給２］ のイメージ

［基本給］

| 号俸 | 基本給 |
|---|---|
| 1 | ×,×××,××× |
| 2 | ×,×××,××× |
| 3 | ×,×××,××× |
| 4 | ×,×××,××× |
| 5 | ×,×××,××× |

※諸手当含む

※基本給改定あり

［業績給1］

学長から与えられたミッションの達成度に応じて決定

［業績給2］外部資金インセンティブ

| 間接経費獲得額 | 金額 |
|---|---|
| １０００万円～ | ××万円 |
| ○○万円～ | ○○万円 |
| ○○万円～ | △△万円 |
| ○○万円～ | □□万円 |
| １億円～ | ●●万円 |

例：基本給＋業績給1＋業績給2＝年収数千万円

基本給及び業績給1は学長裁量経費で負担

# 給与タイプB

［基本給］［業績給１］［業績給２］ のイメージ

［基本給］

| 号俸 | 基本給 |
|---|---|
| 1 | ×,×××,××× |
| 2 | ×,×××,××× |
| 3 | ×,×××,××× |
| ～ | |
| １００ | ×,×××,××× |

※諸手当は含まず

※基本給改定あり

［基本給改定］

| 区分 | | |
|---|---|---|
| S評価 | ＋ | ××号俸 |
| A評価 | ＋ | ○○号俸 |
| B評価 | ＋ | △△号俸 |
| C評価 | ＋ | □□号俸 |
| D評価 | | ０号俸 |
| E評価 | ▲ | ●●号俸 |

［業績給1］

| 評価 | 基礎額 | | 業績評価加算 |
|---|---|---|---|
| S評価 | ○○万円 | ＋ | ××万円 |
| A評価 | ○○万円 | ＋ | ○○万円 |
| B評価 | ○○万円 | ＋ | △△万円 |
| C評価 | ○○万円 | | ０万円 |
| D評価 | ○○万円 | ▲ | ■■万円 |
| E評価 | ○○万円 | ▲ | ●●万円 |

［業績給2］外部資金インセンティブ

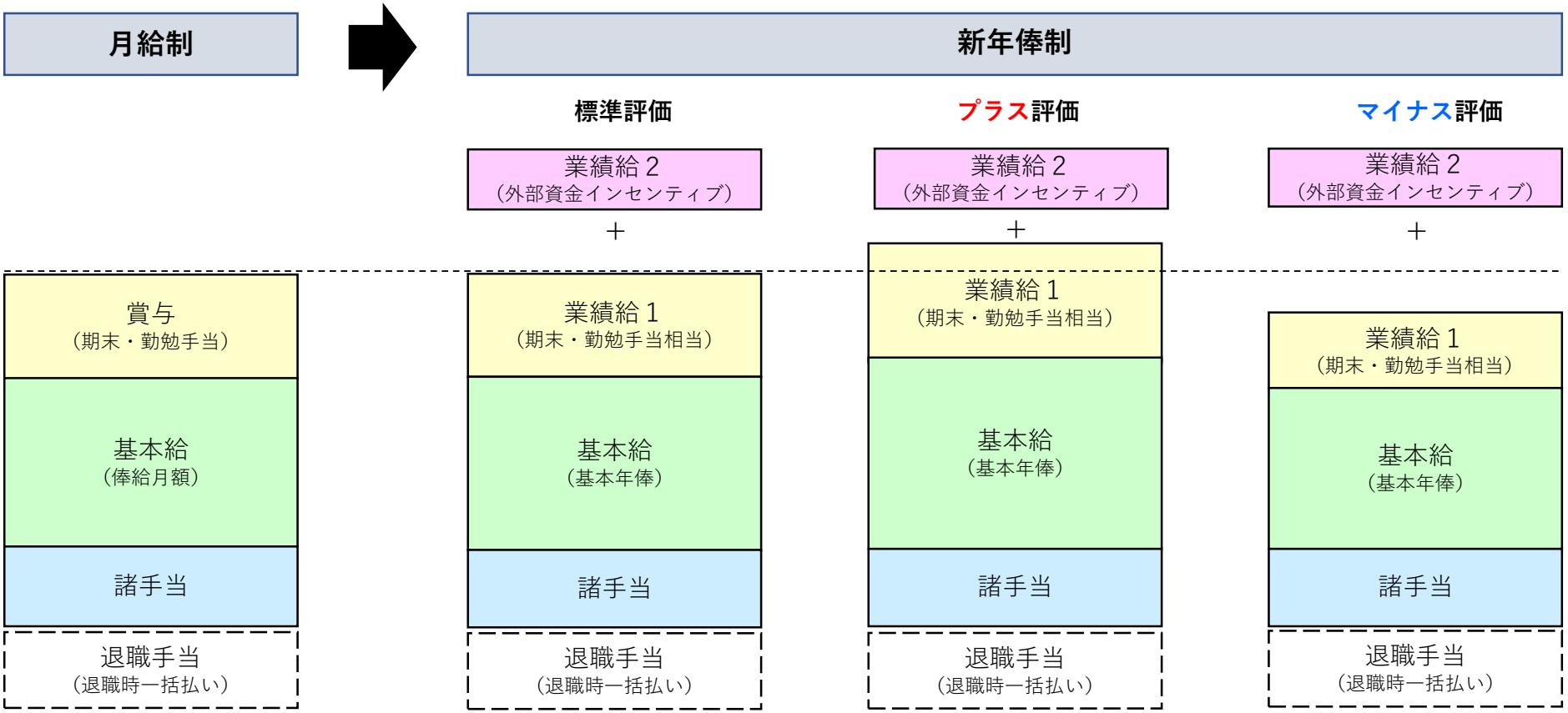
| 間接経費獲得額 | 金額 |
|---|---|
| ５０万円～ | ××万円 |
| ○○万円～ | ○○万円 |
| ○○万円～ | △△万円 |
| ○○万円～ | □□万円 |
| １０００万円～ | ●●万円 |

例：基本給＋業績給1（C評価）=月給制と同程度

基本給及び業績給1はキャンパスのポイントで負担

# 給与タイプＢ

## ○月給制との比較（イメージ図）



# 給与タイプＢ

## 基本給

- 年俸表は、月給制の俸給表をベースに設定。（月給制における各級号俸の基本給月額×１２）
- 年俸は業績評価により、毎年１月１日に改定することができる。
- 基本給にかかる業績評価は、教員活動評価の結果に基づきキャンパス長が行う。

○新年俸制の年俸改定区分・改定数と月給制の昇給区分・昇給数について

| 改定区分 ＼ 級 | | ５級（教授） | | ２～４級（助手・助教～准教授） | | ５５歳以降（すべての職位） | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| （参考）<br>月給制の昇給区分 | 新年俸制の改定区分 | （参考）<br>月給制の昇給数 | 新年俸制の改定数<br>（月給制との有利・不利の別） | （参考）<br>月給制の昇給数 | 新年俸制の改定数<br>（月給制との有利・不利の別） | （参考）<br>月給制の昇給数 | 新年俸制の改定数<br>（月給制との有利・不利の別） |
| （区分なし） | S<br>（極めて良好）<br>教員活動評価「４」 | （区分なし） | １２号俸<br>（月給制Aより4号俸有利） | （区分なし） | １２号俸<br>（月給制Aより4号俸有利） | （区分なし） | ４号俸<br>（月給制Ａより2号俸有利） |
| A<br>（極めて良好） | A<br>（特に良好）<br>教員活動評価「４」 | ８号俸 | ８号俸（月給制Aと同じ） | ８号俸 | ８号俸（月給制Ａと同じ） | ２号俸 | ２号俸（月給制Ａと同じ） |
| B<br>（特に良好） | B<br>（良好）<br>教員活動評価「３」 | ６号俸 | ６号俸（月給制Bと同じ） | ６号俸 | ６号俸（月給制Ｂと同じ） | １号俸 | １号俸（月給制Ｂと同じ） |
| **C<br>（良好・標準）** | **C<br>（標準）**<br>教員活動評価「３」 | **３号俸** | **３号俸（月給制Cと同じ）** | **４号俸** | **４号俸（月給制Ｃと同じ）** | **0号俸** | **０号俸（月給制Ｃと同じ）** |
| D<br>（やや良好でない） | D<br>（良好でない）<br>教員活動評価「２」 | ２号俸 | ０号俸<br>（月給制Dより2号俸不利） | ２号俸 | ０号俸<br>（月給制Ｄより2号俸不利） | ０号俸 | ０号俸<br>（月給制Ｄと同じ） |
| E<br>（良好でない） | E<br>（特に良好でない）<br>教員活動評価「１」 | ０号俸 | －２号俸<br>（月給制Eより2号俸不利） | ０号俸 | －２号俸<br>（月給制Ｅより２号俸不利） | ０号俸 | －２号俸<br>（月給制Ｅより２号俸不利） |

# 給与タイプＢ

## 業績給１

- 業績給１（期末手当及び勤勉手当相当）は、６月と１２月の年２回支給する。
- 業績給１は、業績評価の反映率を乗じた額を支給
- 業績評価区分は６段階設定とする。
- 業績給１にかかる業績評価は、各部局で定める方法により行う。（評価は年２回）
  （業績評価例：学会賞、Top10%論文、科研費獲得状況、学内各種委員会、クロスアポイントメント等）

○業績評価区分及び反映率（イメージ）

| 業績評価区分 | 業績反映率 |
|---|---|
| S<br>（極めて良好） | ＋３０％ |
| A<br>（特に良好） | ＋２０％ |
| B<br>（良好） | ＋１０％ |
| C<br>（標準） | ０％ |
| D<br>（良好でない） | －５％ |
| E<br>（特に良好でない） | －１０％ |

※懲戒処分における業績率は別途設定
※期末期間率、勤勉期間率については別途設定

◎業績給１　試算（１回分）

教授：基本給 515,700円の場合

業績評価区分Ｃ：　515,700円×2.55（業績給１標準支給率）
＝1,315,035円

業績評価区分Ｓ：　515,700円×2.55（業績給１標準支給率）×1.3（業績反映率）
＝1,709,545円（＋40万円）

# 給与タイプB

## 業績給２（外部資金インセンティブ）

・間接経費の獲得額（前年度実績）に基づき、6月期賞与に併せて支給
・業績給２（外部資金インセンティブ）の額は、下記の区分により決定

単位：万円

| 間接経費獲得区分 | 業績給２の額 | 備考 |
|---|---|---|
| ①　50万円～ | 10万円 | |
| ②　100万円～ | 20万円 | |
| ③　200万円～ | 間接経費獲得額の10% | 万円未満切捨<br>上限1,000万円 |

（参考１）
「山形大学研究推進報奨規程」による報奨金の概要

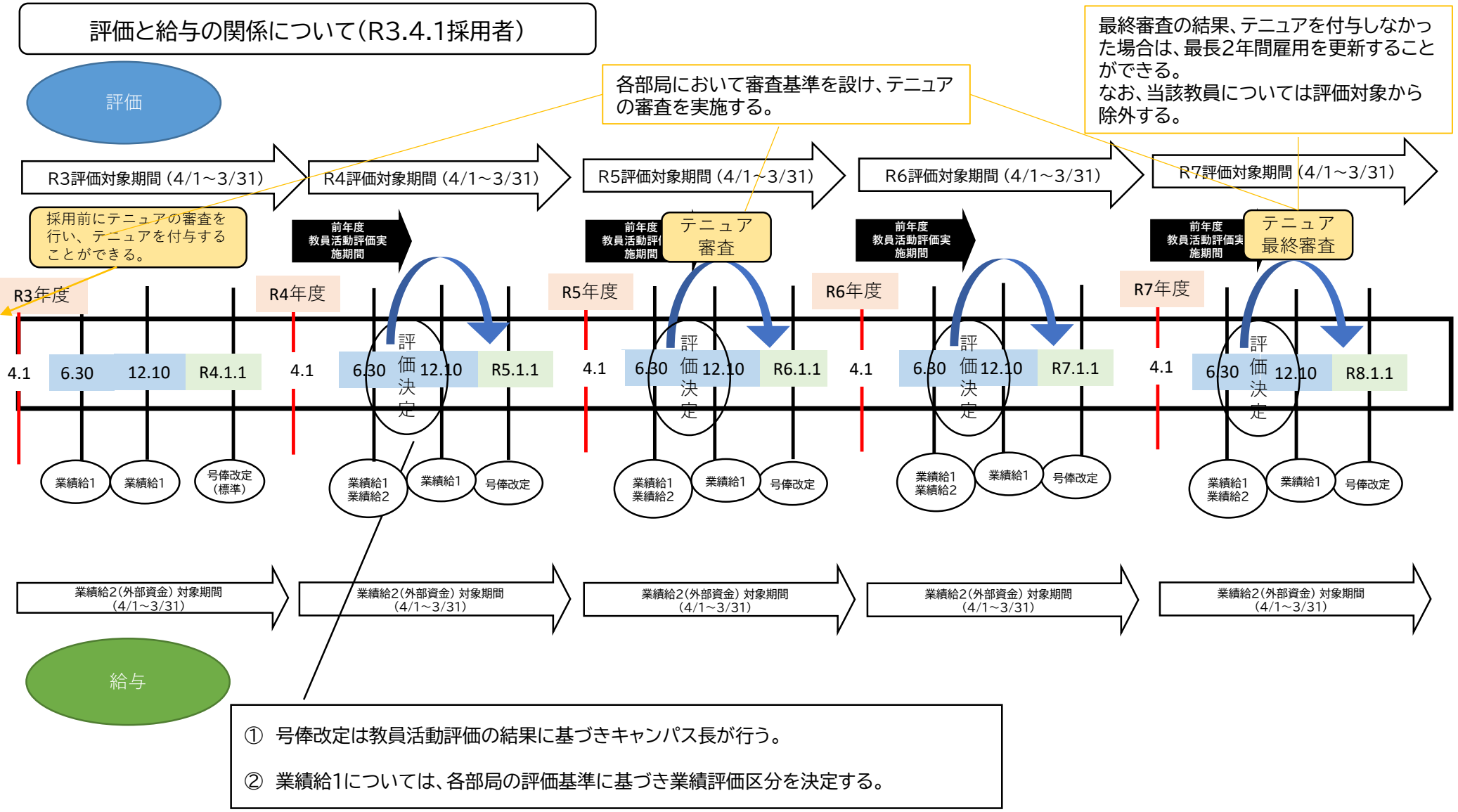
| 間接経費獲得区分 | 報奨金の額 |
|---|---|
| ①　50万円～ | 3万円 |
| ②　100万円～ | 5万円 |
| ③　200万円～ | 10万円 |
| ④　300万円～ | 15万円 |

（参考２）業績給２（外部資金インセンティブ）の年間所要額について
現在の教員が全員新年俸制に移行した場合の業績給２（外部資金インセンティブ）所要額について、令和元年度の「山形大学研究推進報奨規程」による報奨金の支給実績をもとに試算した。

単位：万円

| 間接経費獲得区分 | 単価 | 人数 | 所要額 |
|---|---|---|---|
| ①　50万円～ | 10万円 | 60 | 600万円 |
| ②　100万円～ | 20万円 | 35 | 700万円 |
| ③　200万円～ | （獲得額の10%） | 31 | 1,588万円 |
| 合　計 | | 126 | 2,888万円 |

# 給与タイプＢ




① 号俸改定は教員活動評価の結果に基づきキャンパス長が行う。

② 業績給1については、各部局の評価基準に基づき業績評価区分を決定する。

## 給与タイプＡ

●基 本 給　　基本給は諸手当等をすべて含むものとし、毎年、評価に基づき１～５号俸のいずれかに改定

1号俸　1,000万円
2号俸　1,250万円
3号俸　1,500万円
4号俸　1,750万円
5号俸　2,000万円

●業績給１　　０ ～　　300万円　　（学長から与えられたミッションの達成度に応じて決定）

●業績給２　　０ ～　　1,000万円　　（間接経費の獲得額の10%）

◈評価・テニュア審査等

基本給・業績給１の評価及びテニュア審査については、教員活動評価の結果等を踏まえ、役員が行う。