

## 【発言要旨】

- ①シラバス記載の充実とおよび一般公開の推進が重要
- ②大学教員の教育成果を評価する制度構築が重要
- ③高齢者雇用においてパフォーマンス・職務に合わせた給与設計でモチベーションの維持を図る必要
- ④高齢者雇用の推進と組織の新陳代謝低下の対策は、並行して実施することが重要

平成30年5月16日

慶應義塾大学総合政策学部

株式会社GNEX

代表取締役CEO 三上 洋一郎

# 大学改革における論点

- **シラバス記載の充実**およびその内容を一般に公開するべきではないか。
- **成績評価基準の明確化**を行うべきではないか。
- 個別授業・学部における育成する人物像の明確化と、学修成果の公開を義務付けるべきではないか。
- 学生が当該学部卒業時にどのような質的・量的な学習を修めており、どのような能力が期待できるかを公開するべきではないか。
- **大学教員における教育的側面でのキャリアパスを支援するため、研究成果のみではなく教育成果を評価するシステムを構築する**べきではないか。
- アカデミア以外から招聘された特任教授などについても教授会などに関与できる仕組みを整備するべきではないか。
- 大学教員の教育・研究以外の事務作業等の負担軽減策を講じるべきではないか。
- 大学と企業の連携を強化し、イノベーションと優れた人材を生み出すための研究・教育機関としての大学としての在り方を改めて確認するべきではないか。
- ポスドクを含む優秀な若手人材の活用進められるよう、就業環境の改善を含めた人事制度改革を行うべきではないか。
- 中長期的または不確実性・難易度の高い研究分野における研究成果の測定について、一律単年評価や論文数での評価ではなく、柔軟な評価制度を整備するべきではないか。
- まず国公立大学においては産業界等からの学外理事の招聘を推進し、外部の意見を取り込んだ大学経営を行えるような制度作りを進めるべきではないか。
- 大学改革においては、数値目標のみを定めて形骸化しないよう、質的・量的評価を行えるよう対策を講じるべきである。

# 高齢者雇用における論点

- **業界ごとの特性を捉え、高齢者雇用を推進することが価値ある業界においては推進のためのインセンティブスキームを構築するべきではないか。**
- **高齢者雇用においても適切な人事評価制度を構築し、パフォーマンスを適切に評価し給与などに反映することでモチベーションを向上させる仕組みが大切ではないか。**
- **パフォーマンス評価を基本とした給与設計で年功序列型賃金からの脱却をするべきではないか。**
- **ITによる課題解決は確かに重要ではあるが、無理にIT教育を施すことなく、費用対効果を考えてひとりひとりが適切なパフォーマンスを発揮できるような制度作りが重要ではないか。**
- **裁量労働など様々な労働形態を認めて各々が働きやすい環境を構築することが重要ではないか。**
- **高齢者雇用は重要であるが一方で若手が昇進できない、結果的に組織の新陳代謝が低下するといった問題を防ぐための対策は同時に講じるべきではないか。**
- **年金の受給開始年齢を大きく繰り下げることがディスインセンティブに働かないような制度設計を行うべきではないか。**