

教員人事評価(業績評価) 試行案(2回目)



青森公立大学
(2021年度)

2021年度教員人事評価（業績評価）の試行等について

1 第3期中期計画及び令和3年度年度計画（抜粋）

(1) 第3期中期計画

3 人事評価の給与・昇任等への反映に関する目標を達成するための措置

○教員を対象とした人事評価を実施し、給与・昇任等に反映させる。

(2) 令和3年度年度計画

Ⅲ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置

3 人事評価の給与・昇任等への反映に関する目標を達成するための措置

○事務職員を対象とする能力評価及び業績評価を本格的に実施する。

○教員職員を対象とする人事評価の試行を実施するとともに、教員職員からの意見等を踏まえ、本格導入のための検証を行う。

2 現在までの状況等




年度	実施状況
R1(2019)	R2年度に実施する試行案を作成
R2(2020)	教員人事評価（業績評価）の試行案（1回目）の実施及び意見の募集

3 試行案（1回目）の結果について

2～5頁参照。

4 教員人事評価の試行方法等について

(1) 全体スケジュール（見込）

区分	第2期	第3期中期計画（6年間）						
	2020 R2	2021 R3	2022 R4	2023 R5	2024 R6	2025 R7	2026 R8	
評価内容等	試行1	試行2	試行3	試行4	試行5 (最終)	本格 実施		
自己評価								
評価実施	—	検証						給与等へ 反映
制度化	検証				規程制定準備 (R7.4.1 施行)			
給与等への 反映方法	検証							

(2) 2021（令和3）年度の試行について

- ・試行1回目と同様に実施する（6頁以降参照）。
- ・ただし、評価項目の「研究」の評価基準（詳細）については、18頁のとおりとする。

(3) 今後のスケジュール（予定）

時期	内容
12月中旬～1月下旬	被評価者の自己評価期間&意見募集
2月上旬～3月下旬	評価結果集計&意見の取りまとめ

教員人事評価（業績評価）の試行案（1回目） 意見シート集計結果 概要

◆自己評価【大学全体】

評価 区分	教育		研究		大学 運営		地域 貢献		総合	
		割合		割合		割合		割合	評価	割合
S	3	8.8%	2	5.9%	1	2.9%	2	5.9%	1	2.9%
A	15	44.1%	8	23.5%	17	50.0%	12	35.3%	13	38.2%
B	14	41.2%	18	52.9%	15	44.1%	17	50.0%	17	50.0%
C	2	5.9%	6	17.6%	1	2.9%	2	5.9%	3	8.8%
D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%	0	0.0%
合計	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%

◇グループ別

1 経営学科

評価 区分	教育		研究		大学 運営		地域 貢献		総合	
		割合		割合		割合		割合	評価	割合
S	1	11.1%	1	11.1%	0	0.0%	2	22.2%	1	11.1%
A	3	33.3%	2	22.2%	5	55.6%	0	0.0%	3	33.3%
B	3	33.3%	5	55.6%	4	44.4%	7	77.8%	4	44.4%
C	2	22.2%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%
D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	9	100.0%	9	100.0%	9	100.0%	9	100.0%	9	100.0%

2 経済学科

評価 区分	教育		研究		大学 運営		地域 貢献		総合	
		割合		割合		割合		割合	評価	割合
S	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A	5	62.5%	1	12.5%	4	50.0%	4	50.0%	3	37.5%
B	3	37.5%	3	37.5%	3	37.5%	3	37.5%	3	37.5%
C	0	0.0%	4	50.0%	1	12.5%	0	0.0%	2	25.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
合計	8	100.0%	8	100.0%	8	100.0%	8	100.0%	8	100.0%

3 地域みらい学科

評価 区分	教育		研究		大学 運営		地域 貢献		総合	
		割合		割合		割合		割合	評価	割合
S	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
A	3	42.9%	2	28.6%	3	42.9%	5	71.4%	4	57.1%
B	3	42.9%	3	42.9%	3	42.9%	2	28.6%	3	42.9%
C	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	7	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	7	100.0%

3 教養

評価 区分	教育		研究		大学 運営		地域 貢献		総合	
		割合		割合		割合		割合	評価	割合
S	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A	2	50.0%	2	50.0%	3	75.0%	1	25.0%	1	25.0%
B	2	50.0%	2	50.0%	1	25.0%	2	50.0%	3	75.0%
C	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%

3 ACB

評価 区分	教育		研究		大学 運営		地域 貢献		総合	
		割合		割合		割合		割合	評価	割合
S	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A	2	33.3%	1	16.7%	2	33.3%	2	33.3%	2	33.3%
B	3	50.0%	5	83.3%	4	66.7%	3	50.0%	4	66.7%
C	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	6	100.0%	6	100.0%	6	100.0%	6	100.0%

◆意見・要望について

区分	項目	件数	割合
(1)	目的	3	6.8%
(2)	評価対象者	3	6.8%
(3)	評価者	3	6.8%
(4)	評価の実施組織	1	2.3%
(5)	評価方針	3	6.8%
(6)	評価項目	4	9.1%
(7)	評価基準	4	9.1%
(8)	評価のサイクル	2	4.5%
(9)	評価の実施方法等	2	4.5%
(10)	評価結果の活用	5	11.4%
(11)	苦情相談・苦情処理	4	9.1%
(12)	評価結果の報告	2	4.5%
(13)	評価結果の公表	3	6.8%
(14)	庶務	0	0.0%
(15)	その他	2	4.5%
(16)	項目以外	3	6.8%
合計		44	100.0%

2020年度試行1回目に係る意見・要望等一覧

N O	項目	意見・要望等
1	目的	必要
2	目的	理解できるが、人事管理の基礎となり得るかは不安を感じる
3	目的	人事評価・業績評価の社会的な要請と意義は理解しております。その上で、「教員個人ひいては組織全体のパフォーマンスの向上に資するため」という、この目的を充分に尊重して運営して頂くことを切に要望します。
4	評価対象者	「(1)目的」に「教員個人ひいては組織全体のパフォーマンス向上に資する」とあるが、当該パフォーマンスは、いわゆる「管理職」の資質・仕事ぶりにも影響を受けると考えられる。したがって、「管理職（管理職個人）」としての業績を別に評価するべきではないだろうか。
5	評価対象者	「一次評価者」としての学部長の業績評価をどうするか。「確認者」としての学長に関しては、学長選考会議において「(4) 学長の業績評価に関する事項」がある。それに対して、「一次評価者」としての学部長の業績評価はどのようになっているのか？ 今回の制度化に合わせて、学部長の業績評価も制度化すべきと考える。学部長の業績評価を360度評価で行うことが、評価される側の教員の士気にも関わると考える。それが無理であるならば、役職者間（学部長、研究科長、図書館長）での相互評価の実現を望む。
6	評価対象者	優れた業績を表彰することが目的であるとすれば、評価対象者は常勤の教員に限定する必要はないとも考えられます。以下にも記すように、業績評価の表彰については、給与等の算定とは独立におこなわれることを要望します。
7	評価者	上記（2）に記した「管理職」の評価については、いわゆる360度評価もあり得る、と考えられる。
8	評価者	「一次評価者」が学部長のみでは不十分である。 教員には、大学院担当教員もいる。被評価者が複数の書類を提出（自己申告）するとはいえ、学部長のみが一次評価者というのは、制度への信頼感という点で不十分ではないか。「一次評価者」としては学部長と研究科長の2名であたる（相互チェックする）ことが、制度への信頼感確保という点で必要と考える。
9	評価者	講義負担、業務量について、ご理解いただけているか不安
10	評価の実施組織	講義負担、業務量について、ご理解いただけているか不安
11	評価方針	③目標達成度とともに、目標自体の水準も評価すべき。
12	評価方針	様々な大学の事例が参考になりました。
13	評価方針	「公平性・公正性の確保」という観点については、尊重されることを切に要望するところですが、数量化するという方法の設定そのものが、質的な観点からは公平性を欠く場合があることに最大限の配慮をおこなう必要があると考えます。
14	評価項目	分かりやすく表記すべき。現状でも可。
15	評価項目	研究成果を実社会に適用した成果についても項目に含めてほしい
16	評価項目	四つの項目の設定については異論はありません。本学に赴任して以来、いずれの項目についても尽力できる事柄を開拓しようと考えてきました。しかし、実現するためには数年という時間幅では難しく、でしゃばり無理をすれば空回りすることにもなりかねません。とくに地域貢献や大学運営の活動については、まだまだ貢献というにはおこがましく、受け入れてもらい、時間をかけて人的交流を深めるほかはないと考えております。
17	評価項目	大学運営の入試関連における「作題」の扱い。
18	評価基準	分かりやすく設定すべき。（例：研究に関しては、学会ジャーナル査読アリが何本でA等）
19	評価基準	ここに記載されているのは「評価スケール」であって、基準ではないように思われます。基準とは、「それが達成されたら「水準に達している」と言える項目」のことではないでしょうか。
20	評価基準	基準の明確化・可視化をお願いしたい。
21	評価基準	どういう状態が「水準に達している」のかよくわからないので、もう少し例を示せないか。

2020年度試行1回目に係る意見・要望等一覧

N O	項目	意見・要望等
22	評価のサイクル	「研究」以外は毎年、研究は3年1セットでの評価が適当。
23	評価のサイクル	単年度の成果にとどまらない教育研究の性格を考慮すべき観点が盛り込まれている点に賛同します。毎年度の実施にこだわることなく、数年度毎の更新という方法でおこなうメリットも検討する余地がまだあると考えます。
24	評価の実施方法等	評価者と被評価者の面談はできるだけ多く実施すべき。
25	評価の実施方法等	評価者は、必ず、被評価者と面談する必要があると考える。「必要な場合」の判断に恣意性が介入する余地を排除し、適切な業務改善に繋げるため。
26	評価結果の活用	評価結果は賞与に反映すべき。
27	評価結果の活用	各種業務改善のために業績評価を行うことはあってよいと考える。業務改善に資するためには、速やかな業績評価のフィードバックが必要と考える。
28	評価結果の活用	まだまだ不透明、不安を感じる
29	評価結果の活用	どのように給与制度に反映されるのか、不安だ。
30	評価結果の活用	こうした業績評価を給与制度に直接に反映させることについては、基本的に賛成できません。優れた業績の表彰は、それ自体が独立におこなわれるべきであり、そうであればこそ教員と本学組織のパフォーマンスの向上に寄与すると考えます。
31	苦情相談・苦情処理	担当者が必要
32	苦情相談・苦情処理	不透明（異議申し立てした後にどうなるのか？）
33	苦情相談・苦情処理	評価する側とされる側が双方納得がいくようなシステムにしていただけるとありがたいです。
34	苦情相談・苦情処理	相談・異議申立先および審議を行う部門の設置がセットで必要となるのでは？
35	評価結果の報告	基本的に本人
36	評価結果の報告	その結果、どうなるのか？どうということが生じる可能性が？
37	評価結果の公表	必要なし
38	評価結果の公表	本人に開示はするのか？しないのか？
39	評価結果の公表	苦情相談・苦情処理の際にはどのように扱うのか？
40	その他	自己評価と他者評価の食い違いをどう考えるか、話し合いの場などもうけられるのかはちょっと疑問も思いました。
41	その他	事実上は、教員の自己点検のためであって、人事評価、業績評価と言えるのか？評価の結果によって、給与、処遇等が変わるのか？
42	項目以外	ティーチングロード、担当コマ数など、明らかに分かるものは、評価に活用しないのか？
43	項目以外	教員各人と大学組織の質的向上こそが本来であると存じております。業績評価の施行案について、意見を聴取して下さったことに感謝しております。
44	項目以外	様式の授業担当科目を学部と大学院で分けてはどうか

■教員人事評価（業績評価）に関する最低限設定すべき事項（案）比較表

試行2回目（案）（2021年度）	試行1回目（2020年度）
<p>(1) 目的</p> <p>公立大学法人であることの社会的意義や責務を十分に踏まえ、教員個々人の研究者・教育者としての業績を公正・適切に評価し、大学としての社会的説明責任を果たすとともに、人事評価の結果を人事管理の基礎として活用し、教員個人ひいては組織全体のパフォーマンス向上に資するために、教員の人事評価（業績評価）を行う。</p>	<p>(1) 目的</p> <p>公立大学法人であることの社会的意義や責務を十分に踏まえ、教員個々人の研究者・教育者としての業績を公正・適切に評価し、大学としての社会的説明責任を果たすとともに、人事評価の結果を人事管理の基礎として活用し、教員個人ひいては組織全体のパフォーマンス向上に資するために、教員の人事評価（業績評価）を行う。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要。 ・理解できるが、<u>人事管理の基礎となり得るかは不安を感じる。</u> ・人事評価・業績評価の社会的な要請と意義は理解しております。その上で、「教員個人ひいては組織全体のパフォーマンスの向上に資するため」という、この目的を十分に尊重して運営して頂くことを切に要望します。
<p>(2) 評価対象者</p> <p>公立大学法人青森公立大学職員就業規則第2条に定める教員職員（非常勤講師、特任教授、教育担当特別教授は除く。）とする。ただし、評価実施時において、学長が評価を実施することが困難と認める場合は、評価を実施しないことができる。</p> <p>【継続検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の業績評価 ・学部長の業績評価 ・役職者間（学部長、研究科長、図書館長）での相互評価 ・評価対象者の範囲（常勤以外） <p>※参考_学部長等の業績評価について（公大協メンバーリング調査 H27.6.26 北九州市立大学から抜粋）[回答率 76.7%（66/86 大学）]</p> <p><input type="checkbox"/>学部長等（本学で言う部局長）の業績評価の導入状況</p>	<p>(2) 評価対象者</p> <p>公立大学法人青森公立大学職員就業規則第2条に定める教員職員（非常勤講師、特任教授、教育担当特別教授は除く。）とする。ただし、評価実施時において、学長が評価を実施することが困難と認める場合は、評価を実施しないことができる。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「(1)目的」に「教員個人ひいては組織全体のパフォーマンス向上に資する」とあるが、当該パフォーマンスは、いわゆる「管理職」の資質・仕事ぶりにも影響を受けると考えられる。したがって、「<u>管理職(管理職個人)</u>」としての業績を別に評価するべきではないだろうか。 ・「<u>一次評価者</u>」としての学部長の業績評価をどうするか。「確認者」としての学長に関しては、学長選考会議において「(4)学長の業績評価に関する事項」がある。それに対して、「一次評価者」としての学部長の業績評価はどのようなになっているのか？ 今回の制度化に合わせて、<u>学部長の業績評価も制度化すべき</u>。

試行2回目(案)(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>導入済：7(10.6%) 検討中：18(27.3%) 予定無：41(62.1%)</p> <p>※導入済の評価者：学長のみ、理事長(学長兼務)のみ、副学長と学長、法人理事全員、副学長と事務局長と学長</p> <p>(3) 評価者 学校教育法第92条に鑑み、学長及び学部長とする。 <参考_学校教育法第92条> 第3号 学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。 第5号 学部長は、学部に関する校務をつかさどる。</p> <p>【継続検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・360度評価 ・一次評価担当者(学部長、学部長+研究科長) 	<p>と考える。学部長の業績評価を360度評価で行うことが、評価される側の教員の士気にも関わると考える。それが無理であるならば、<u>役職者間(学部長、研究科長、図書館長)での相互評価の実現を望む。</u></p> <p>・優れた業績を表彰することが目的であるとすれば、<u>評価対象者は常勤の教員に限定する必要はないとも考えられます。以下にも記すように、業績評価の表彰については、給与等の算定とは独立におこなわれることを要望します。</u></p> <p>(3) 評価者 学校教育法第92条に鑑み、学長及び学部長とする。 <参考_学校教育法第92条> 第3号 学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。 第5号 学部長は、学部に関する校務をつかさどる。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記(2)に記した「<u>管理職</u>」の評価については、いわゆる360度評価もあり得る、と考えられる。 ・「一次評価者」が学部長のみでは不十分である。教員には、大学院担当教員もいる。被評価者が複数の書類を提出(自己申告)するとはいえ、学部長のみが一次評価者というのは、<u>制度への信頼感という点で不十分ではないか。「一次評価者」としては学部長と研究科長の2名であたる(相互チェックすること)が、制度への信頼感確保という点で必要と考える。</u> ・講義負担、業務量について、ご理解いただけているか不安。
<p>(4) 評価の実施組織 学長が必要と認める場合には、人事評価を実施するための組織を置くことができる。</p>	<p>(4) 評価の実施組織 学長が必要と認める場合には、人事評価を実施するための組織を置くことができる。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義負担、業務量について、ご理解いただけているか不安。

試行2回目(案)(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>(5) 評価方針</p> <p>公平性・公正性を確保する観点から、次に示す方式が考えられる。※教員の意見も十分考慮する必要がある。</p> <p>① 研究成果や担当授業数などの教員の業績を何らかの方法で数値として総合化する方式</p> <p>[参考：実施大学－青森県立保健大学、ほこだて未来大学、他国立大学]</p> <p>② 教員の数量的・定性的な業績をもとに、その優劣（例えば、A,B,C,Dの段階判定など）を付ける方式</p> <p>[参考：実施大学－青森県立保健大学、ほこだて未来大学、他国立大学]</p> <p>③ 年度初めなどに教員の目標を定め、その目標達成度の評価を行う方式</p> <p>[参考：実施大学－山形大学、宮城大学など]</p> <p>※なお、宮崎公立大学では教員及び職員の人事評価は実施していない（設立団体に準拠）。</p> <p>【継続検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ どのような評価方針とするか。 ・ 評価方針に応じての公平性等への配慮 	<p>(5) 評価方針</p> <p>公平性・公正性を確保する観点から、次に示す方式が考えられる。※教員の意見も十分考慮する必要がある。</p> <p>① 研究成果や担当授業数などの教員の業績を何らかの方法で数値として総合化する方式</p> <p>[参考：実施大学－青森県立保健大学、ほこだて未来大学、他国立大学]</p> <p>② 教員の数量的・定性的な業績をもとに、その優劣（例えば、A,B,C,Dの段階判定など）を付ける方式</p> <p>[参考：実施大学－青森県立保健大学、ほこだて未来大学、他国立大学]</p> <p>③ 年度初めなどに教員の目標を定め、その目標達成度の評価を行う方式</p> <p>[参考：実施大学－山形大学、宮城大学など]</p> <p>※なお、宮崎公立大学では教員及び職員の人事評価は実施していない（設立団体に準拠）。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ③目標達成度とともに、<u>目標自体の水準も評価すべき。</u> ・ 様々な大学の事例が参考になりました。 ・ 「公平性・公正性の確保」という観点については、尊重されることを切に要望するところですが、<u>数量化するという方法の設定そのものが、質的な観点からは公平性を欠く場合があることに最大限の配慮をおこなう必要があると考えます。</u>
<p>(6) 評価項目</p> <p>公立大学法人青森公立大学職員倫理要領に定める行動原則に基づき、「教育活動」・「研究活動」・「地域貢献活動」・「大学運営活動」の4つの活動分野について評価する。なお、評価の様式については、「教員人事評価票（様式1）」による。</p> <p>【継続検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価項目の分かりやすさ 	<p>(6) 評価項目</p> <p>公立大学法人青森公立大学職員倫理要領に定める行動原則に基づき、「教育活動」・「研究活動」・「地域貢献活動」・「大学運営活動」の4つの活動分野について評価する。なお、評価の様式については、「教員人事評価票（様式1）」による。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>分かりやすく表記すべき。現状でも可。</u>

試行2回目(案)(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>・研究成果を実社会に適用した成果</p> <p>・大学運営の入試関連における作題の扱い</p>	<p>・研究成果を実社会に適用した成果についても項目に含めてほしい。</p> <p>・四つの項目の設定については異論はありません。本学に赴任して以来、いずれの項目についても尽力できる事柄を開拓しようと考えてきました。しかし、実現するためには数年という時間幅では難しく、できれば無理をすれば空回りすることにもなりかねません。とくに地域貢献や大学運営の活動については、まだまだ貢献というにはおこがましく、受け入れてもらい、時間をかけて人的交流を深めるほかはないと考えております。</p> <p>・大学運営の入試関連における「作題」の扱い。</p>
<p>(7) 評価基準</p> <p>「S：特に優れている」・「A：水準を上回っている」「B：水準に達している」・「C：やや問題があり改善の余地がある」・「D：問題があり改善を要する」の5段階とし、各活動分野の評価をたうえで、総合評価を行う。</p> <p>また、各活動分野の評価基準(詳細)については、学長が別に定める。</p> <p>《変更点》</p> <p>2021年度については、「研究」のみ評価基準(詳細)を設けて試行を実施する(18頁参照)。</p> <p>【継続検討】</p> <p>・評価基準の明確化、可視化(具体例を含む)</p>	<p>(7) 評価基準</p> <p>「S：特に優れている」・「A：水準を上回っている」「B：水準に達している」・「C：やや問題があり改善の余地がある」・「D：問題があり改善を要する」の5段階とし、各活動分野の評価をたうえで、総合評価を行う。</p> <p>また、各活動分野の評価基準(詳細)については、学長が別に定める。</p> <p>【意見】</p> <p>・分かりやすく設定すべき。(例:研究に関しては、学会ジャーナル査読アリが何本でA等)</p> <p>・ここに記載されているのは「評価スケール」であって、基準ではないように思われます。基準とは、「それが達成されたら「水準に達している」と言える項目」のことではないでしょうか。</p> <p>・基準の明確化・可視化をお願いしたい。</p> <p>・どのような状態が「水準に達している」のかよくわからないので、もう少し例を示せないか。</p>
<p>(8) 評価のサイクル</p> <p>毎年度実施する。ただし、大学での教育研究の特性(研究分野の多様性や研究成果に結び付くまでのプロセスや時間等)を十分に考慮するものとする。</p> <p>【継続検討】</p>	<p>(8) 評価のサイクル</p> <p>毎年度実施する。ただし、大学での教育研究の特性(研究分野の多様性や研究成果に結び付くまでのプロセスや時間等)を十分に考慮するものとする。</p> <p>【意見】</p>

試行2回目(案)(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<ul style="list-style-type: none"> ・評価のサイクル(単年度、複数年度、評価項目別のサイクルなど) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「研究」以外は毎年、研究は3年1セットでの評価が適当。 ・単年度の成果にとどまらない教育研究の性格を考慮するべき観点が盛り込まれている点に賛同します。毎年度の実施にこだわることなく、教年度毎の更新という方法でおこなうメリットも検討する余地がまだあると考えます。
<p>(9) 評価の実施方法等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○評価の実施時期は、学長が別に定める時期とする。 ○被評価者は、学長が別に定める期日までに、「研究業績・地域貢献リスト」、「学外出講・委員応嘱リスト」及び「教員人事評価票(様式1)」を提出する。 ○評価者は、被評価者から提出された書類等を基に、「教員人事評価票(様式1)」に評価等を記入する。 ○評価者は、必要な場合には、被評価者と面談することができる。 ○評価者は、評価結果を被評価者へ開示する。 <p>【継続検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価者と被評価者との面談回数 	<p>(9) 評価の実施方法等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○評価の実施時期は、学長が別に定める時期とする。 ○被評価者は、学長が別に定める期日までに、「研究業績・地域貢献リスト」、「学外出講・委員応嘱リスト」及び「教員人事評価票(様式1)」を提出する。 ○評価者は、被評価者から提出された書類等を基に、「教員人事評価票(様式1)」に評価等を記入する。 ○評価者は、必要な場合には、被評価者と面談することができる。 ○評価者は、評価結果を被評価者へ開示する。 <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価者と被評価者の面談はできるだけ多く実施すべき。 ・評価者は、必ず被評価者と面談する必要があると考える。「必要な場合」の判断に恣意性が介入する余地を排除し、適切な業務改善に繋げるため。
<p>(10) 評価結果の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○被評価者は、評価結果を踏まえ、今後の諸活動の改善に役立てるものとする。 ○評価者は、評価結果を踏まえ、教員個人のフォローアップを適切に行うとともに、評価結果の活用方法について、被評価者の意見も十分に考慮しながら、給与・昇任等に反映させ、随時必要な見直しをしていく。 <p>《変更点(下線)》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第3期中期計画に基づき、文言修正 <p>【継続検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果の活用方法(給与制度(賞与、勤勉手当)、研究費など) 	<p>(10) 評価結果の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○被評価者は、評価結果を踏まえ、今後の諸活動の改善に役立てるものとする。 ○評価者は、評価結果を踏まえ、教員個人のフォローアップを適切に行うとともに、評価結果の活用方法について、被評価者の意見も十分に考慮しながら、人事評価が適正に反映される給与制度の導入に向け、随時必要な見直しをしていく。 <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果は賞与に反映すべき。 ・各種業務改善のために業績評価を行うことはあつてよいと考える。業務改善

試行2回目(案)(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>・業績評価のフィードバックのタイミング</p> <p>(11) 苦情相談・苦情処理 被評価者は、評価について異議申し立てをすることができる。</p> <p>【継続検討】</p> <p>・苦情相談等のための組織</p>	<p>に資するためには、速やかな業績評価のフィードバックが必要と考える。</p> <p>・まだまだ不透明、不安を感じる。</p> <p>・どのように給与制度に反映されるのか、不安だ。</p> <p>・こうした業績評価を給与制度に直接に反映させることについては、基本的に賛成できません。優れた業績の表彰は、それ自体が独立におこなわれるべきであり、そうであればこそ教員と本学組織のパフォーマンスの向上に寄与すると考えます。</p> <p>(11) 苦情相談・苦情処理 被評価者は、評価について異議申し立てをすることができる。</p> <p>【意見】</p> <p>・担当者が必要。</p> <p>・不透明(異議申し立てした後になくなるのか?)</p> <p>・評価する側とされる側が双方納得がいくようなシステムにしていただけとありがたいです。</p> <p>・相談・異議申し立先および審議を行う部門の設置がセットで必要となるのでは?</p>
<p>(12) 評価結果の報告 評価結果については、学長が取りまとめ、理事長に報告する。</p> <p>(13) 評価結果の公表 ○評価結果は、評価結果を集計した統計的データを公表する。 ○教員個別の評価結果は、本人以外には公表しない。 ○理事長は必要に応じて、教員個別の評価結果を閲覧することができる。</p> <p>【継続検討】</p> <p>・評価結果を集計した統計データの公表</p>	<p>(12) 評価結果の報告 評価結果については、学長が取りまとめ、理事長に報告する。</p> <p>【意見】</p> <p>・基本的に本人。</p> <p>・その結果、どうなるのか? ということが生じる可能性が?</p> <p>(13) 評価結果の公表 ○評価結果は、評価結果を集計した統計的データを公表する。 ○教員個別の評価結果は、本人以外には公表しない。 ○理事長は必要に応じて、教員個別の評価結果を閲覧することができる。</p> <p>【意見】</p> <p>・必要なし。</p>

試行2回目(案)(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>(14) 庶務 教員人事評価の庶務は、事務局総務企画グループで処理する。</p>	<p>・本人に開示はするのかわからないのか? ・苦情相談・苦情処理の際にはどのように扱うのか?</p> <p>(14) 庶務 教員人事評価の庶務は、事務局総務企画グループで処理する。 【意見】※意見はなかった。</p>
<p>(15) その他 この項目に定めるもののほか、教員人事評価に関し必要な事項は、別に定める。</p>	<p>(15) その他 この項目に定めるもののほか、教員人事評価に関し必要な事項は、別に定める。 【意見】 ・自己評価と他者評価の食い違いをどう考えるか、話し合いの場などもうけるのかはちよつと疑問も思いました。 ・事実上は、教員の自己点検のためであつて、人事評価、業績評価と言えるのか? 評価の結果によつて、給与、処遇等が変わるのか?</p>
<p>(16) (1) ~ (15) 以外の内容 【継続検討】 ・ティーチングロード等の客観的資料の活用 ・評価様式</p>	<p>(16) (1) ~ (15) 以外の内容 【意見】 ・ティーチングロード、担当コマ数など、明らかに分かるものは、評価に活用しないのか? ・教員各人と大学組織の質的向上こそが本来であると存じております。業績評価の施行案について、意見を聴取して下さつたことに感謝しております。 ・様式の授業担当科目を学部と大学院で分けてはどうか。</p>

教 員 人 事 事 票 式 様 (1)

区分	<input type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 准教授 <input type="checkbox"/> 講師 【2022年3月31日現在】			
ふりがな 氏名	年齢	歳	在職年数	年 月
授業担当科目 (学部・大学院)	学内委員会等			
個人研究課題				
所属学会等	所属学会等			
活動分野	評価項目	自己評価	自己評価の理由	
教育	<input type="checkbox"/> 担当科目の改善 <input type="checkbox"/> 学生からの授業アンケートへの対応等 <input type="checkbox"/> F D 参加回数・発表回数			
研究	<input type="checkbox"/> 「研究業績票」に明記する項目等 <small>※評価基準については、別紙のとおり</small>			
大学運営	<input type="checkbox"/> 各種委員会等の貢献数 (役職や委員) <input type="checkbox"/> 入試関連の貢献数 (作題・面接・出張講義、模擬講義、オープンキャンパス等) <input type="checkbox"/> 就職関連 (企業訪問、求人開拓・紹介) <input type="checkbox"/> 外部宮獲得状況 (競争的資金の申請・獲得、他機関との共同研究実績等)			
地域貢献	<input type="checkbox"/> 「地域・社会貢献票」に明記する項目 <input type="checkbox"/> 「教員の学外出講・委員応酬等一覧」に明記する項目等			
総合評価				

※凡例 S：特に優れている A：水準を上回っている B：水準に達している C：やや問題があり改善の余地がある D：問題があり改善を要する

(所見/特記事項)				
一次評価者				
確認者				
役職名	学部長	氏名	香山 博	評価年月日
役職名	学長	氏名	香取 薫	評価年月日

教 員 人 事 事 票 式 様 (1)

区分	<input checked="" type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 准教授 <input type="checkbox"/> 講師		【2022年3月31日現在】
ふりがな氏名	あおもり こうだい 青森 公大	年齢	50 歳 在職年数 20 年 0 月
授業担当科目 (学部・大学院)	学内委員会等		
【学部】：○○論 【大学院】：○○特論	・○○委員会 (委員長) ・○○委員会 (委員)		
個人研究課題			
○○についての研究			
活動分野	評価項目	自己評価	自己評価の理由
教育	<input type="checkbox"/> 担当科目の改善 <input type="checkbox"/> 学生からの授業アンケートへの対応等 <input type="checkbox"/> F D 参加回数・発表回数	B	*****のためB評価とした
研究	<input type="checkbox"/> 「研究業績票」に明記する項目等 ※評価基準については、別紙のとおり	B	*****のためB評価とした
大学運営	<input type="checkbox"/> 各種委員会等の貢献数 (役職や委員) <input type="checkbox"/> 入試関連の貢献数 (作題・面接・出張講義、模範講義、オープンキャンパス等) <input type="checkbox"/> 就職関連 (企業訪問、求人開拓・紹介) <input type="checkbox"/> 外部賞獲得状況 (競争的資金の申請・獲得、他機関との共同研究実績等)	B	*****のためB評価とした
地域貢献	<input type="checkbox"/> 「地域・社会貢献票」に明記する項目 <input type="checkbox"/> 「教員の学外出講・委員応酬等一覧」に明記する項目等	B	*****のためB評価とした
総合評価			
		B	*****のためB評価とした

※凡例 S：特に優れている A：水準を上回っている B：水準に達している C：やや問題があり改善の余地がある D：問題があり改善を要する

(所見/特記事項)			
一次評価者	氏名		
確認者	学部長 学部長	氏名 香山 博	評価年月日 年 月 日
	氏名 香取 薫	氏名 香取 薫	評価年月日 年 月 日

記入例

研究業績票

期 間	2020.4.1～2021.3.31	所 属	職 名	名 前	頁 数
	項 目	書物名	発行所・雑誌名	共著・編者名 (共著の場合分担箇所明記の事)	(※pp. 〇〇-〇〇)
1 公刊書物	①単独著書(全編書き下ろし) ②単独著書(既論文編集) ③編著 ④共編著 ⑤編のみ ⑥共著 ⑦単独翻訳書 ⑧監訳 ⑨共訳				
	①論文(査読付) ②研究ノート(査読付) ③本学の紀要 ④論文(査読なし) ⑤研究ノート(査なし) ⑥調査報告書 ⑦辞典・事典 ⑧ワーキング・ペーパー ⑨学位論文 <small>※共著の場合は、論文名の後に(共著)とご記入ください。</small>	論文名	発行所・雑誌名 (共著の場合分担箇所明記の事)	共著・編者名 (共著の場合分担箇所明記の事)	頁数 (※pp. 〇〇-〇〇)
3 学会報告	①学会報告 ②学会での司会・討論者・パネリスト等 ③学会に準ずる研究会等での発表	学会・大会・論文名等		開催場所	開催日
4 その他					

地域・社会貢献票

期 間	2020.4.1～2021.3.31	所 属	経 営 経 済 学 部	職 名	名 前	場 所 等
項 目			期間又は年月日	主催者・機関名等		
1: 本学主催の公開講座等の講師						
2: 講演の講師・パネリスト等						
3: 地域・社会への継続的指導・助言						
4: 学会役職 ①理事長・代表理事・会長						
②理事・評議員・会計監事・査読委員等の学会役員						
5: 審議会・委員会等の長・委員						
6: その他						

2020年度 教員の学外出講・委員応嘱等一覧

期 間	2020.4.1～2021.3.31		所 属	経営経済学部		職 名	回 数・頻 度	名 前	備 考
	番 号	件 名		種 類	依 頼 元				
1					～				
2					～				
3					～				
4					～				
5					～				
6					～				
7					～				
8					～				
9					～				
10					～				
11					～				
12					～				
13					～				
14					～				
15					～				