

別冊2

教員人事評価(試行 3 回目)



青森公立大学

(2022年度)

2022年度教員人事評価（試行3回目）の試行等について

1 第3期中期計画及び令和4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4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

○教員職員を対象とする人事評価（自己評価・評価実施）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
2019（R1）	R2年度に実施する試行案を作成
2020（R2）	教員人事評価の試行案（1回目）の実施及び意見募集
2021（R3）	教員人事評価の試行案（2回目）の実施及び意見募集

3 試行案（2回目）の結果について

2～14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) 2022（R4）年度の試行（3回目）について

昨年度とは違った評価方法を体験することを目的として、「教員の目標を定め、その目標達成度を評価する方法」で試行を実施する（15頁以降参照）。

(3) 今後のスケジュール（予定）

時期	内容
12月中旬～1月下旬	被評価者の目標設定及び自己評価期間&意見募集
2月上旬～3月下旬	面談（必要に応じて）、評価結果集計、評価結果開示、意見の取りまとめ

教員人事評価（業績評価）の試行案（2回目+1回目比較表） 意見シート集計結果 概要

◆自己評価【大学全体】

評価区分	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	教育	割合	教育	割合	研究	割合	研究	割合	大学運営	割合	大学運営	割合	地域貢献	割合	地域貢献	割合
S	2	6.3%	3	8.8%	0	0.0%	2	5.9%	2	6.3%	1	2.9%	3	9.4%	2	5.9%
A	13	40.6%	15	44.1%	6	18.8%	8	23.5%	10	31.3%	17	50.0%	7	21.9%	12	35.3%
B	17	53.1%	14	41.2%	11	34.4%	18	52.9%	19	59.4%	15	44.1%	17	53.1%	17	50.0%
C	0	0.0%	2	5.9%	8	25.0%	6	17.6%	1	3.1%	1	2.9%	4	12.5%	2	5.9%
D	0	0.0%	0	0.0%	7	21.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	1	2.9%
合計	32	100.0%	34	100.0%	32	100.0%	34	100.0%	32	100.0%	34	100.0%	32	100.0%	34	100.0%

◇グループ別

1 経営学科

評価区分	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	教育	割合	教育	割合	研究	割合	研究	割合	大学運営	割合	大学運営	割合	地域貢献	割合	地域貢献	割合
S	1	12.5%	1	11.1%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	2	22.2%
A	4	50.0%	3	33.3%	2	25.0%	2	22.2%	2	25.0%	5	55.6%	4	44.4%	0	0.0%
B	3	37.5%	3	33.3%	3	37.5%	5	55.6%	6	75.0%	4	44.4%	4	50.0%	7	77.8%
C	0	0.0%	2	22.2%	2	25.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	8	100.0%	9	100.0%	8	100.0%	9	100.0%	8	100.0%	9	100.0%	8	100.0%	9	100.0%

2 経済学科

評価区分	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	教育	割合	教育	割合	研究	割合	研究	割合	大学運営	割合	大学運営	割合	地域貢献	割合	地域貢献	割合
S	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A	2	33.3%	5	62.5%	0	0.0%	1	12.5%	3	50.0%	4	50.0%	2	33.3%	4	50.0%
B	4	66.7%	3	37.5%	2	33.3%	3	37.5%	3	50.0%	3	37.5%	2	33.3%	3	37.5%
C	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	4	50.0%	0	0.0%	1	12.5%	1	16.7%	0	0.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	1	12.5%
合計	6	100.0%	8	100.0%	6	100.0%	8	100.0%	6	100.0%	8	100.0%	6	100.0%	8	100.0%

3 地域みらい学科

評価区分	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	教育	割合	教育	割合	研究	割合	研究	割合	大学運営	割合	大学運営	割合	地域貢献	割合	地域貢献	割合
S	1	16.7%	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	1	16.7%	1	14.3%	2	33.3%	0	0.0%
A	3	50.0%	3	42.9%	2	33.3%	2	28.6%	2	33.3%	3	42.9%	2	33.3%	5	71.4%
B	2	33.3%	3	42.9%	1	16.7%	3	42.9%	2	33.3%	3	42.9%	2	33.3%	2	28.6%
C	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	1	14.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	7	100.0%

4 教養

評価区分	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	教育	割合	教育	割合	研究	割合	研究	割合	大学運営	割合	大学運営	割合	地域貢献	割合	地域貢献	割合
S	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A	2	40.0%	2	50.0%	1	20.0%	2	50.0%	3	60.0%	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%
B	3	60.0%	2	50.0%	1	20.0%	2	50.0%	2	40.0%	1	25.0%	4	80.0%	2	50.0%
C	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	25.0%
D	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	4	100.0%

5 ACB

評価区分	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	教育	割合	教育	割合	研究	割合	研究	割合	大学運営	割合	大学運営	割合	地域貢献	割合	地域貢献	割合
S	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A	2	28.6%	2	33.3%	1	14.3%	1	16.7%	0	0.0%	2	33.3%	1	14.3%	2	33.3%
B	5	71.4%	3	50.0%	4	57.1%	5	83.3%	6	85.7%	4	66.7%	5	71.4%	3	50.0%
C	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	16.7%
D	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	7	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%

◆2021意見・要望について

区分	項目	件数	割合
(1)	目的	2	3.6%
(2)	評価対象者	3	5.5%
(3)	評価者	3	5.5%
(4)	評価の実施組織	1	1.8%
(5)	評価方針	6	10.9%
(6)	評価項目	12	21.8%
(7)	評価基準	7	12.7%
(8)	評価のサイクル	4	7.3%
(9)	評価の実施方法等	4	7.3%
(10)	評価結果の活用	5	9.1%
(11)	苦情相談・苦情処理	2	3.6%
(12)	評価結果の報告	0	0.0%
(13)	評価結果の公表	1	1.8%
(14)	庶務	0	0.0%
(15)	その他	2	3.6%
(16)	項目以外	3	5.5%
合計		55	100.0%

◆2020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%

教員人事評価（業績評価）試行2回目

No.	項目	意見・要望等
1	目的	項目数だけでなく、項目の内容（質）について、しっかり評価してほしい。
2	目的	「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、この点こそを本来の目的として、就業への意欲を疎外することのないように業績評価を導入し、運営して頂くことを切に要望します。
3	評価対象者	「役職者間」では？
4	評価対象者	管理職・学部長の評価、役職者間の相互評価を実施すべき
5	評価対象者	非常勤は講義アンケートが中心となるだろうが、昨今の学生アンケートの回答の「ひどさ」をどう判断するかも課題。
6	評価者	360度評価を実施すべき
7	評価者	学部長+研究科長
8	評価者	評価項目の「数（量）」を競うのではなく、各項目の「質（責任の軽重）」もしっかり評価していただきたい。担当講義や評価項目次第であり必要に応じて。大学院担当者と学部のみ担当の教員がいる。
9	評価の実施組織	「地域みらいグループ」のようなグループ内での、幹事を中心とする評価実施が望ましい。
10	評価方針	人材育成型、チームビルディング可能な評価方針
11	評価方針	見える化、公平感、納得感の確保を通じた業務改善
12	評価方針	教育、研究、大学運営、地域貢献でよいと思うが、4つを全て満たすのは困難。得意、不得意、担っている業務の軽重もある点について配慮すべき。役職や委員会以外の「イレギュラーな業務」が多すぎる。
13	評価方針	研究課題、担当科目、担当委員の内容等、それぞれの特性を考慮していただけると幸いです。
14	評価方針	講義評価アンケートの結果については評価の対象となるのか。
15	評価方針	この人事評価の実施に関連して、研究業績の評価について具体的な説明があった際、自分の仕事が正しく理解されていないのではないかと疑いを抱いた。異なる分野の研究業績を正しく理解し、公平に評価するのは難しいと思う。
16	評価項目	どの作題への評価が高いのか、過去の事例から明らかにして、これと比較し評価の対象にすべき。
17	評価項目	他の人からは見えにくい業務ですが、負担はかなりのものと認識しています。こうした業務が評価されるような形を望みます。
18	評価項目	学部での卒業研究、大学院での論文指導は評価されるか。
19	評価項目	実社会に適用する判断基準は？報告書やシンポジウムでいいのか？なにをもって適用されたといえるのか不明。地域貢献も地域の役職について会議にできれば貢献したことになるのか。新聞・テレビメディアでの発言、取り上げられたことなどはどうなるのか？地域貢献のもう少し具体的な内容、評価基準を設定してほしい。
20	評価項目	「研究成果を実社会に適用」の具体的中身は？教育活動それ自体もそれに該当することを考えれば、有名無実となるのではないかと？それ以外の意味で用いるならば、その内容をまずは明確化し、議論すべきではないか。
21	評価項目	社会科学といえども、萌芽的・基礎的な研究は実社会への適用が容易ではないと思われるが、低評価にすべきではない。
22	評価項目	作題者は負担が重いので評価されるべきだが、従事しなかったからといって低評価にできない。
23	評価項目	一部、実情と合っていない項目がある。 「就職関連（企業訪問、求人開拓・紹介）」は、企業連携推進員と事務職員が担っている。もし、大学が教員にもこのような業務を求めるならば、相当の支援（予算措置、出張等）と業務への高い評価を担保していただかなければ機能しない。就職支援については、熱心な教員と無関心、学生を放置している教員との格差が激しい。まずは企業訪問、求人開拓・紹介よりも、学生に対する「学内での就職支援」が優先されるべきではないか？何をもちいて実社会に適用なのか？が疑問。作題は評価されるべき業務だが、手当がある点をどう考えるか次第。
24	評価項目	研究成果を実社会に適用した成果も評価してもらいたい。
25	評価項目	論文は雑誌によって差をつけることを検討してほしいです。
26	評価項目	きわめて重要、かつ負担の重い役割です。十分に考慮する必要があると思います。
27	評価項目	入試作題関連業務については、公表できる仕事ではないため、自己評価基準をどのように設定してよいのか、不明瞭であるように思う（どの程度の貢献度とすべきかの判断が難しいように思う）。できれば、こうした公表が困難な仕事に対する自己評価基準についても、統一的な基準を明確にしていきたい。
28	評価基準	大学運営への貢献の自己評価を迷うかもしれませんが、いくつか具体例があると目安になるのではと思います。
29	評価基準	研究業績に関して、数だけでなく例えば、単著（本一冊）は4点、監修本3点、共著書（分担執筆）・学会誌の論文2点、紀要・研究ノート、報告書は1点などもう少し内容を反映させてほしい。数だけの評価はナンセンス。
30	評価基準	「研究の評価基準」に「研究実績における記載数」が示されているが、これなら自己評価ではなくなるのでは。
31	評価基準	レーダーチャート
32	評価基準	研究の評価は、研究業績票に記載の個数で一様に計れるものではないことから、質的側面にも重きを置くべきではないか。
33	評価基準	「研究」の評価基準を明確にいただいたのは、よかったですと考えております。

教員人事評価（業績評価）試行2回目

No.	項目	意見・要望等
34	評価基準	特に新型コロナウイルスの影響を受けた2020年度のように、その対応のために、研究に専念する時間が十分にとれないような事態が生じる場合もあることから、単純に研究業績の評価を、業績本数や研究公表の数といった数値に基づく段階評価を各自の自己評価の目安にすることでよいのか、疑問に思うところがある。
35	評価のサイクル	今回（試行案第2回）に即して言えば、2020年度を評価対象期間として、2021年度に自己評価し、2022年度に給与に反映されるというサイクルになるのか？フィードバック（個別面談および給与への反映）はもっと速やかに行われる必要があるのではないかと？ せめて、2020年度を評価対象とする場合、例年提出している「研究業績・地域貢献リスト」および「学外出講・委員応嘱リスト」と一緒に2020年度分の自己評価（教員人事評価票（様式1））を提出し、翌年度中にはフィードバックを行うといったスケジュール感が望ましい。年度ごとの実施が難しいなら、複数年度ごとにするとも考える必要がある。
36	評価のサイクル	単年度を基本としつつも、長期的なものを配慮して評価
37	評価のサイクル	12/15の教授会資料18ページですが、3年間の評価の平均を3で割って平均値を算出するのはよいです。しかし、今年度に着任の教員の1年分の業績までも3で割ると過小評価されてしまいます。1年分を対象としていますので母数は1で平均すべきでしょう。
38	評価のサイクル	新型コロナウイルスの影響を受けた2020年度のように、研究会・学会等の開催がキャンセルされるような事態が生じている際には、研究公表等の機会が制限されることになるため、特に不測の事態が起きている年度については、単年度ではなく複数年度での評価を行うサイクルでもよいのではないかと考える。
39	評価の実施方法等	最低1回以上行う必要がある。業務改善には速やかなフィードバックとその納得性の確保を必要とする。※現時点で、試行案（第1回）のフィードバックが為されていない。集計結果をもってフィードバックとするのか？
40	評価の実施方法等	面談の目的はなんですか。
41	評価の実施方法等	双方が納得ができる十分な回数になることを望みます。
42	評価の実施方法等	面談によって個別の状況を理解して頂ければなによりです。
43	評価結果の活用	適切なタイミング
44	評価結果の活用	給与制度に反映することが望ましい。上記（8）で述べたが、速やかなフィードバックこそ、業務改善につながる。
45	評価結果の活用	賞与は少額で十分。あまり増やす（差をつける）と、自己評価を都合のいいようにしか書かない可能性がある。研究費の増額は、多忙な場合、予算消化できないこともあるので数万円程度でよい。大幅な研究費の増額を希望する場合は、外部資金や戦略経費で対応するべき。 給与や研究費の他に「サバティカルの許可」や「希望する業務の選択権」を与えるなども必要だと思う。
46	評価結果の活用	他大学の例を十分にご検討いただき、学術研究機関になじんだ活用方法になることを希望します。
47	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。教員の業績評価は、それ自身が独立におこなわれるからこそ、生活の基本を維持しつつ、さらなるパフォーマンスの向上に寄与しうるものになると考えます。
48	苦情相談・苦情処理	公平感・納得感を確保するために必要。
49	苦情相談・苦情処理	被評価者の不服申し立てを意味するのであれば、評価者から独立し、かつ評価者に影響力を持つ組織である必要がある。
50	評価結果の公表	自己申告内容および評価結果の同時公表を。
51	その他	極力、書類作成の労力を抑える必要があると考える。 そのためには、上記（8）で述べたように、例年提出している「研究業績・地域貢献リスト」および「学外出講・委員応嘱リスト」と一緒に「教員人事評価票（様式1）」を提出するようにしてはどうか。
52	その他	学内での「就職支援」をどの程度行ったかは「教育」の項目に追加し、評価すべき（相談、添削、各種の情報提供など）。ただし、学生の就職先や就職率などの「就職実績を評価とする」ことには反対。就職するしない、就職先は学生の自由であり、本人の意思を尊重するべきである。学生のキャリアと教員の評価を混同してはならない。
53	(1)～(15)以外の内容	地域みらいグループでは指導するゼミ生の人数によって負担に格差がある。
54	(1)～(15)以外の内容	TLが多い教員は評価されるべきだが、すくないからといって低く評価できない。（6）入試作題と同様。
55	(1)～(15)以外の内容	ティーチングロードにおいては、各教員の担当コマ数に基づく自己評価が可能であるが、実際の講義における履修者数についても、一定の評価の方法に採用することはできないか。カリキュラム上の理由等から講義科目によって履修者の人数に違いがあるが（学科開講科目であれば学科の人数が上限となり、クラス開講科目であれば30～40名程度の履修者人数となるなど、条件によって履修者数が異なるのは確かであるが）、これまではこの履修者人数については表立って評価の対象とはなってきたおらず、人数の多い講義科目を担当している場合、成績評価等の業務負担が大きい側面があり、履修者が多い中でも講義を担当している教員への一定の評価がなされても良いのではないかと考える。

教員人事評価票（様式1） ※ 2021年度試行（2回目）

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	所属学会等		
○○についての研究	・○○学会 ・○○学会		
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			
役職名	学部長	氏名	青森 公大
確認者	学長	氏名	香取 薫
		評価年月日	年 月 日
		評価年月日	年 月 日

2021年度教員人事評価（業績評価）試行案（2回目）に係る「研究」の評価基準

凡例	研究の評価基準
S 特に優れている	研究業績票の1～4に 4 つ以上の記載がある
A 水準を上回っている	研究業績票の1～4に 3 つ以上の記載がある
B 水準に達している	研究業績票の1～4に 2 つ以上の記載がある
C やや問題があり改善の余地がある	研究業績票の1～4に 1 つ以上の記載がある
D 問題があり改善を要する	研究業績票の 全てが空欄

■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3回目(案)(2022年度)		試行2回目（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>【検討課題（試行②）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・項目の内容（質） ・就業意欲への配慮 	<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"> ・項目数だけでなく、項目の内容(質)について、しっかり評価してほしい。 ・「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、この点こそを本来の目的として、就業への意欲を阻害することのないよう業績評価を導入し、運営して頂くことを切に要望します。 	<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、人事管理の基礎となり得るかは不安を感じる。 ・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>【検討課題（試行②）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の評価 ・学部長の評価 ・役職者間での相互評価 	<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>【検討課題（試行①）】</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>□学部長等（本学で言う部局長）の業績評価の導入状況</p> <p>導入済： 7 (10.6%)</p> <p>検討中： 18 (27.3%)</p> <p>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>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「役職者間」では？ ・「管理職・学部長の業績評価、役職者間の相互評価を実施すべき」 ・非常勤は講義アンケートが中心となるだろうが、<u>昨今の学生アンケートの回答の「ひどさ」をどう判断するかも課題。</u> 	<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、「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。 ・「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なになっているのか？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。 ・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。 			
<p>(3) 評価者</p> <p>学校教育法第92条に鑑み、学長及び学部長とする。</p> <p><参考_学校教育法第92条></p>	<p>(3) 評価者</p> <p>学校教育法第92条に鑑み、学長及び学部長とする。</p> <p><参考_学校教育法第92条></p>	<p>(3) 評価者</p> <p>学校教育法第92条に鑑み、学長及び学部長とする。</p> <p><参考_学校教育法第92条></p>			

試行3回目(案)(2022年度)	試行2回目(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>第3号 学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。</p> <p>第5号 学部長は、学部に関する校務をつかさどる。</p> <p>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・360度評価 ・学部担当と学部+大学院担当の取扱い <p>(4) 評価の実施組織</p> <p>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>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各グループ内での評価組織 <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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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>【変更点】</p> <p>2022年度については、「違った評価方針を経験することを目的として、「教員の目標を定め、その目標達成度を評価する方法」で試行を実施する(1.5頁参照)。</p> <p>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育、研究、大学運営、地域貢献の各教員の負担割合への配慮 ・講義アンケートの評価への反映の分別 	<p>第3号 学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。</p> <p>第5号 学部長は、学部に関する校務をつかさどる。</p> <p>【検討課題(試行①)】</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>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・360度評価を実施すべき ・学部長+研究科長 ・評価項目の「数(量)」を競うのではなく、各項目の「質(責任の軽重)」もしっかりと評価していただきたい。担当講義や評価項目次第であり必要に応じて、大学院担当者と学部のみ担当の教員がいる。 <p>(4) 評価の実施組織</p> <p>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"> ・「地域みらいグループ」のようなグループ内での、幹事を中心とする評価実施が望ましい。 <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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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>【検討課題(試行①)】</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>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成型、チームビルディング可能な評価方針 ・見える化、公平感、納得感の確保を通じた業務改善 ・教育、研究、大学運営、地域貢献でよいと思うが、4つを全て満たすのは困難。得意、不得意、担っている業務の軽重もある点について配慮すべき。後援や委員会以外の「イレギュラーな業務」が多すぎる。 	<p>第3号 学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。</p> <p>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、<u>いわゆる360度評価もあり得る</u>、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、<u>大学院担当教員もいる</u>。被評価者が複数の書類を提出(自己申告)するといえ、<u>学部長のみが一次評価者</u>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</u>。 ・「一次評価者」としては学部長と研究科長の2名であった(相互チェックする)ことが、<u>制度への信頼感確保という点で必要</u>と考える。 ・講義負担、業務量について、<u>ご理解いただいているか不安</u>。 <p>(4) 評価の実施組織</p> <p>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、<u>ご理解いただいているか不安</u>。 <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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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> <ol style="list-style-type: none"> 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>[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、<u>尊重されることを切に要望</u>するところですが、<u>数値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</u>と考えます。

試行3回目(案)(2022年度)	試行2回目(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>(6) 評価項目 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>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 入試作題の評価への反映の分別又は配慮 学部、大学院での論文指導の評価への反映の分別 研究成果の実社会への適用の内容 論文掲載誌等への評価への反映方法 	<p>(6) 評価項目 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>【検討課題(試行①)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 評価項目の分かりやすさ 研究成果を実社会に適用した成果 大学運営の入試関連における作題の扱い <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> どの作題への評価が高いのか、過去の事例から明らかにして、これと比較し評価の対象にすべき。 他の人からは見えにくい業務ですが、負担はかなりのものと認識しています。こうした業務が評価されるような形を望みます。 学部での卒業研究、大学院での論文指導は評価されるか。 実社会に適用する判断基準は？報告書やシンポジウム？なにもをもって適用されたといえるのか不明。地域貢献も地域の役職について会議にだけは貢献したことになるのか。新聞・テレビメディアでの発言、取り上げられたことなどはどうなるのか？地域貢献のもう少し具体的な内容、評価基準を設定してほしい。 「研究成果を実社会に適用」の具体的内容は？教育活動それ自体もそれに該当することを考えれば、有無実となるのではないか？それ以外の意味で用いるならば、その内容をまずは明確化し、議論すべきではないか。 社会科学といえども、萌芽的・基礎的な研究は実社会への適用が容易ではないと思われるが、低評価にすべきではない。 作題者は負担が重いのでは評価されるべきだが、従事しなかったからといって低評価にできない。 一部、実情と合っていない項目がある。「就職関連(企業訪問、求人開拓・紹介)」は、企業連携推進員と事務職員が担っている。もし、大学が教員にもこのような業務を求めるならば、相当の支援(予算措置、出張等)と業務への高い評価を担保していただかなければ機能しない。就職支援については、熱心な教員と無関心、学生を放置している教員との格差が激しい。まずは企業訪問、求人開拓・紹介よりも、学生に対する「学内での就職支援」が優先されるべきではないか？何をもって実社会に適用なのか？が疑問。作題は評価さ 	<p>(6) 評価項目 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"> 「分かりやすく表記すべき。現状でも可。」 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。 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、いづ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、受け入れてもらいたい、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。 大学運営の入試関連における「作題」の扱い。

試行3回目(案)(2022年度)	試行2回目(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>(7) 評価基準</p> <p>個人目標ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号(以下「個別評語」という。)及び個別評語に応じた点数を付すほか、当該業績評価の結果をそれぞれ総括的に表示する記号(以下「全体評語」という。)及び全体評語に応じた点数を付すものとする。</p> <p>個別評語及び全体評語は、5段階とする。</p> <p>評価者は、個別評語及び全体評語を付す場合において、それぞれ通常のものと認めるときは、中位の段階を付すものとする。</p> <p>評価者は、人事評価に当たっては、個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を記載するよう努めるものとする。</p> <p>【変更点】</p> <p>2022年度については、「4つの活動分野に応じた業務ウエイトを設定し、個別評語および全体評語5段階を設定」し試行を実施する(15頁参照)。</p> <p>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価基準の明確化、可視化(具体例を含む) ・不測の要因等の評価への考慮 	<p>れるべき業務だが、手当がある点をどう考えるか次第。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果を社会に適用した成果も評価してもらいたい。 ・論文は雑誌によって差をつけることを検討してほしいです。 ・さわめて重要、かつ負担の重い役割です。十分に考慮する必要があると思います。 ・入試作題関連業務については、公表できる仕事ではないため、自己評価基準をどのように設定してよいか、不明瞭であるように思う(どの程度の貢献度とすべきかの判断が難しいように思う)。できれば、こうした公表が困難な仕事に対する自己評価基準についても、統一的な基準を明確にしたい。 <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て、総合評価を行う。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(6頁参照)。</p> <p>【検討課題(試行①)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価基準の明確化、可視化(具体例を含む) <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学運営への貢献の自己評価を迷うかもしれない。いくつか具体例があると目安になるのではと思います。 ・研究業績に関して、数だけでなく例えば、単著(本一冊)は4点、監修本3点、共著書(分担執筆)・学会誌の論文2点、紀要・研究ノート、報告書は1点などもう少し内容を反映させてほしい。数だけの評価はナンセンス。 ・「研究の評価基準」に「研究業績における記載数が示されているが、これら自己評価ではなくなるのでは。 ・リーダーチャート ・研究の評価は、研究業績票に記載の個数で一律に計れるものではないことから、質的側面にも重きを置くべきではないか。 ・「研究」の評価基準を明確にしていたのは、よかつたかと考えております。 ・特に新型コロナウイルスの影響を受けた2020年度のように、その対応のために、研究に専念する時間が十分にとれないような事態が生じる場合もあることから、単純に研究業績の評価を、業績本数や研究公表の数といった数値に基づく段階評価を各自の自己評価の目安にすることでよいか、疑問に思うところがある。 	<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て、総合評価を行う。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> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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。 ・基準の明確化・可視化をお願いしたい。 ・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。

試行3回目(案)(2022年度)	試行2回目 (2021年度)	試行1回目 (2020年度)
<p>(8) 評価のサイクル 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)を充分に考慮するものとする。</p> <p>【検討課題(試行②)】</p> <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) ・不測の要因等の評価への考慮 	<p>(8) 評価のサイクル 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)を充分に考慮するものとする。</p> <p>【検討課題(試行①)】</p> <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) <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回(試行案第2回)に即して言えば、2020年度を評価対象期間として、2021年度に自己評価し、2022年度に給与に反映されるといふサイクルになるのか?フィードバック(個別面談および給与への反映)はもっと速やかに行われる必要があるのではないかとせめて、2020年度を評価対象とする場合、例年提出している「研究業績・地域貢献リスト」および「学外出講・委員応酬リスト」と一緒に2020年度分の自己評価(教員人事評価票(様式1))を提出し、翌年度中にはフィードバックを行うといったスケジュール感が望ましい。年度ごとの実施が難しいなら、複数年度ごとにすることも考える必要がある。 ・単年度を基本としつつも、長期的なものを配慮して評価 ・12/15の教授会資料18ページですが、3年間の評価の平均を3で割って平均値を算出するのはよいですが、今年度に着任の教員の1年分の業績までも3で割ると過小評価されてしまいます。1年分を対象としていますので母数は1で平均すべきでしょう。 ・新型コロナウイルスの影響を受けた2020年度のように、研究会・学会等の開催がキャンセルされるような事態が生じている際には、研究公表等の機会が制限されることになるため、特に不測の事態が起きている年度については、単年度ではなく複数年度での評価を行うサイクルでもよいのではないかと考える。 	<p>(8) 評価のサイクル 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)を充分に考慮するものとする。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究以外には毎年、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、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。
<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・委員応酬リスト」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>【検討課題(試行②)】</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・委員応酬リスト」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>【検討課題(試行①)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価者と被評価者との面談回数 <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低1回以上行う必要がある。業務改善には速やかなフィードバックとその納得性の確保を必要とする。※現時点で、試行案(第1回)のフィードバック 	<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・委員応酬リスト」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。

試行3回目(案)(2022年度)	試行2回目(2021年度)	試行1回目(2020年度)
<p>(10) 評価結果の活用</p> <p>○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。</p> <p>○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> <p>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業績評価の活用方法(給与・勤勉手当)、研究費など ・業績評価のフィードバックのタイミング 	<p>が為されていない。集計結果をもってフィードバックとするのか?</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談の目的はなんでしょうか。 ・双方が、納得ができる十分な回数になることを望みます。 ・面談によって個別の状況を理解して頂ければなによりです。 <p>(10) 評価結果の活用</p> <p>○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。</p> <p>○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> <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>【検討課題(試行①)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果の活用方法(給与・勤勉手当)、研究費など ・業績評価のフィードバックのタイミング <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適切なタイミング ・給与制度に反映することが望ましい。上記(8)で述べたが、速やかなフィードバックこそ、業務改善につながる。 ・賞与は少額で十分。あまり増やす(差をつける)と、自己評価を都合のいいようにしか書かない可能性がある。研究費の増額は、多忙な場合、予算消化できないこともあるので数万円程度でよい。大幅な研究費の増額を希望する場合は、外部資金や戦略経費で対応するべき。給与や研究費の他に「サブサイタルの許可」や「希望する業務の選択権」を与えるなど必要だと思ふ。 ・他大学の例を十分にご検討いただき、学術研究機関になじんだ活用方法になることを希望します。 ・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。教員の業績評価は、それ自体が独立におこなわれるからこそ、生活の基本を維持しつつ、さらなるパフォーマンスの向上に寄与しうるものになると考えます。 	<p>(10) 評価結果の活用</p> <p>○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。</p> <p>○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> <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。 ・まだまだ不透明、不安を感じる。 ・どのように給与制度に反映されるのか、不安だ。 ・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、そうでなけ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>(11) 苦情相談・苦情処理</p> <p>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。</p> <p>【検討課題(試行②)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・苦情相談等のための組織 	<p>(11) 苦情相談・苦情処理</p> <p>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。</p> <p>【検討課題(試行①)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・苦情相談等のための組織 <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公平感・納得感を確保するために必要。 ・被評価者の不服申し立てを意味するのであれば、評価者から独立し、かつ評価者に影響力を持つ組織である必要がある。 	<p>(11) 苦情相談・苦情処理</p> <p>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。</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当が必要。 ・不透明(異議申し立てした後にならぬのか?) ・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たいだけとありがたいです。 ・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?

試行3回目(案)(2022年度)	試行2回目 (2021年度)	試行1回目 (2020年度)
<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】※意見はなかった。</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】※意見はなかった。</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】 ・基本的に本人。 ・その結果、どうなるのか？どういうことが生じる可能性がある？</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>【検討課題 (試行②)】 ・本人等への評価結果公表のタイミング</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>【検討課題 (試行①)】 ・評価結果を集計した統計データの公表</p> <p>【意見】 ・自己申告内容および評価結果の同時公表を。</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】 ・必要なし。 ・本人に開示はするの？しないのか？ ・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。</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。</p> <p>【意見】※意見はなかった。</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。</p> <p>【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>【検討課題 (試行②)】 ・業績評価に伴う書類作成負担への配慮 ・就職支援の評価項目の取扱い及び就職実績の評価への反映方法</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>【意見】 ・極力、書類作成の労力を抑える必要があると考える。そのためには、上記(8)で述べたように、例年提出している「研究業績・地域貢献リスト」および「学外出講・委員応募リスト」と一緒に「教員人事評価票(様式 1)」を提出するようにしてはどうか。 ・学内での「就職支援」をどの程度行ったかは「教育」の項目に追加し、評価するべき(相談、添削、各種の情報提供など)。ただし、学生の就職先や就職率などの「就職実績を評価とすることには反対。就職するしない、就職先は学生の自由であり、本人の意思を尊重するべきである。学生のキャリアと教員の評価を混同してはならない。</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>【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られるのかはちょっ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？</p>
<p>(16) (1) ~ (15) 以外の内容</p> <p>【検討課題 (試行②)】 ・履修者教状況の評価への反映</p>	<p>(16) (1) ~ (15) 以外の内容</p> <p>【検討課題 (試行①)】 ・ティーチングロード等の各教的資料の活用 ・評価様式</p> <p>【意見】 ・ティーチングロードにおいては、各教員の担当コマ数に基づく自己評価が可能であるが、実際の講義における履修者数についても、一定の評価の方法に採用することはできないか。カリキュラム上の理由等から講義科目によって履修者の人数に違いがあるが(学科開講科目であれば学科の人数が上限となり、クラス開講科目であれば30~40名程度の履修者人数となるなど、条件によって履修者数が異なるのは確かであるが)、これまではこの履修者人</p>	<p>(16) (1) ~ (15) 以外の内容</p> <p>【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っ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>

<p>試行3回目(案)(2022年度)</p>	<p>試行2回目 (2021年度)</p>	<p>試行1回目 (2020年度)</p>
	<p>数については表立って評価の対象とはなっており、人数の多い講義科目を担当している場合、成績評価等の業務負担が大きい側面があり、履修者が多い中でも講義を担当している教員への一定の評価がなされても良いのではないかと考える。</p>	

教 員 人 事 評 価 票 (様 式 I)

区 分	<input type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 准教授 <input type="checkbox"/> 講師	評価対象年度	2022年度	記入日	年 月 日
ふりがな 氏 名	〇〇〇 〇〇〇〇 青森 公大	年齢 (2023年3月31日時点)	歳	勤務年数	年
授業担当科目 (学部・大学院)		学内委員会等			
【学部】 : 〇〇論 【大学院】 : 〇〇論特論		・〇〇委員会 (委員長) ・〇〇委員 (委員)			
個人研究課題等		所属学会等			
〇〇についての研究		・〇〇学会 (理事) ・〇〇学会			
活動分野	目標※2	目標に対する具体的な成果		自己評価	
				評語※3	評点※3
教育				b	24
業務ウエイト※1 (40) %	フォント9で350文字程度入力可				
研究				b	18
業務ウエイト※1 (30) %					
大学運営				b	12
業務ウエイト※1 (20) %					
地域貢献				b	6
業務ウエイト※1 (10) %					
業務ウエイト※1 合計 100 %	総合評価			B	60

※1 業務ウエイトは、合計が100%となるように、活動分野毎に「10.00%~40.00%」の範囲で設定してください。
 ※2 目標設定は、複数とし、事後に達成状況が判定しやすくなるようできる限り具体的に記入してください。
 ※3 評語は、以下を参照。評点については、「各活動分野の業務ウエイト×個別評語の係数」で算出してください。

区分	評語	係数	説明
個別評語	s	1.0	問題なく目標を達成し、目標よりはるかに上回る成果を挙げた
	a	0.8	問題なく目標を達成し、目標以上の成果を挙げた
	b(標準)	0.6	マイナス要因がほとんどなく目標を達成し、成果を挙げた
	c	0.4	マイナス要因が見られるなど、目標の達成が不十分であった
	d	0.2	本人の責任により目標を達成できなかった
全体評語	S	90.00~100	問題なく目標を達成し、目標よりはるかに上回る成果を挙げた
	A	75.00~89.99	問題なく目標を達成し、目標以上の成果を挙げた
	B(標準)	55.00~74.99	マイナス要因がほとんどなく目標を達成し、成果を挙げた
	C	35.00~54.99	マイナス要因が見られるなど、目標の達成が不十分であった
	D	0~34.99	本人の責任により目標を達成できなかった

(特記事項)			一次評価		
一 次 評 価 者	*****。			評語※2	評点※2
				B	70
	役職名	氏名	評価年月日		
学部長	神山 博	⑧	年 月 日		