

「教員個人評価（自己評価）」の試行に対する意見への対応

「教員個人評価（自己評価）」（以下「個人評価」）の試行においては、多くの意見が寄せられました。平成17年度から「教員の総合的業績評価」が実施されることから、今回の試行でいただいた意見を踏まえていくつかの改善を行いました。ここでは、全学的に対応したほうが良いと思われる意見について返答したいと思います。

なお、寄せられた意見や疑問点の中には「愛媛大学教員個人評価実施要綱」や記入要領をお読みいただくことで理解いただけたかと思われるものがあったことを申し添えます。

個人情報のセキュリティについて大丈夫か

来年度の「個人評価」実施から Web 上で入力することになります。これによって、個人情報に接することのできるのは、本人と部局評価に関わる管理者ならびに全学の評価の管理者のみとなります。

中期計画番号を何故個人の目標と関連づけなければならないか

組織的取組みである「中期目標・中期計画」（以下「中期目標・計画」）の遂行には大学構成員一人ひとりの関与が求められ、個人の活動・実績が基盤となるものです。そのような観点から、個人の目標と「中期目標・中期計画」とを関連づけることは重要と考えます。しかし、個人目標が「中期目標・計画」の事項に該当しない場合もあって然りです。

構成員として様々な観点、角度から「中期目標・中期計画」については「年度計画」に関わっていただきたく思います。

個人の活動が「中期目標・計画」の実績の中に取り入れられるものや、今後の年度計画の参考になるものなど、様々な反映の仕方が期待されます。

客観性に乏しい「個人評価」で“個人”の部局評価ができるのか

3年ごとの部局評価では、毎年の「個人評価」と評価の基礎資料となります「愛媛大学教員活動実績データベース」が利用されることとなります。個人評価の実施に向け各部局でその施策が検討され17年度に部局評価の具体案が公表さ

れる予定です。これによって個人評価基準が明らかとなり、「個人評価」への対応もしやすくなるものと思われます。

年度目標のレベルの高さにより達成度の評価が変わるのではないか

達成度を高くするため目標レベルを低く設定するのでは、活動が萎縮しかねません。目標は高く設定し、かりに達成度が低かったとしても、その事由を「成果・業績の具体的内容」欄や「反省点・コメント」(いずれも表2)に書くことで自己評価してください。高い目標設定のため領域別評価(A)の達成度としては低いと自己評価したとしても、領域別活動全般の評点(B)では総合的に判断して高く自己評価することも可能です。この自己評価を参考資料にして部局評価が行われます。

個人評価票の中に意味が曖昧な語句があって書きづらい箇所があった

記入要領で語句の説明をし、記入例にも配慮しました。

年度当初に予測できなかった課題がその年の重要な活動対象となった場合、その成果を記述できないか

年度当初の目標に対する成果・業績の具体的内容を記載した後に、加えたい実績を述べられるようにしました(記入例参照)。

領域別重点比率をやむなく変えたい場合は変えられるか

年度当初の重点比率を、その年の評価の際に変えることはできません。しかし、どうしても変更をしたい場合には、変更理由と変更後の重点比率を「反省点・コメント」欄(表2)に記載してください。

守秘義務の業務の記載について

学内の入試作問委員と採点委員については記載できます。センター試験作問委員や科研費審査委員のような学外業務を記述される場合には、(具体的、定量的記載を求める他の欄と異なりますが)“学外業務”等の間接的な表現で記載してください。

診療, 埋蔵文化財調査, 機器・ネットワークの整備・管理の業務が4つの活動

領域にあてはまらないのではないか

診療，埋蔵文化財調査，機器・ネットワークの整備・管理が本務の場合、4つの活動領域に合致しません。別領域を設けるよう要望が寄せられましたが、社会的貢献欄にそれらの業務に関して記述するようにしてください。その場合の社会的貢献に関する自己評価は、その本務に関してのみ行って下さい。「B 社会的貢献全般の評点」も同様です。ただし、「A 社会的貢献の内容」については表記どおり社会的貢献活動について評価を行って下さい。

部局評価の際の社会的貢献の評価（上述の本務以外の評価）については，表2の「成果・業績」及び領域別評価の診断項目の「A 社会的貢献の内容」を基に行うなど，当該部局ごとに対応することになります。集計分析では，別扱いとなります。

個人評価票（自己評価）の提出を科研費の獲得内定後にできないか

科研費内定時期を見越して5月初旬に個人評価票（自己評価）を記入していただくこととなります。

最後に、大学当局 vs 教員個人という対抗姿勢が一部にみられるのは残念でした。大学組織・運営を支えるのは構成員一人ひとりであり、法人化の今、正に構成員の意識改革と改善努力が求められ、それが「個人評価」を通して組織の改善・向上に結実するものと思われまます。