

愛媛大学教員の総合的業績評価実施要綱

はじめに

本学では、学校教育法の改正によって大学に対する本格的な第三者評価が実施されることとなったことに対応する一環として、平成19年度に「愛媛大学教員の総合的業績評価実施要綱」を定め、各部局において、教育、研究、社会的貢献、管理・運営それぞれの領域における多面的な活動によって教員を評価する制度を構築し、教員の個人評価を行ってきた。

その趣旨は次の4点に集約できる。

- 1) 評価結果を教員の諸活動の活性化と高度化に役立てる。
- 2) 部局等の長は、高い評価を得た教員に対し、その活動の一層の向上を促すための適切な措置をとるものとする。
- 3) 部局等の長は、「問題があり改善を要する」と評価された教員に対し、活動の改善について、指導又は助言を行うものとする。
- 4) 評価結果は、人事考課、任期制における業績・能力判定等の資料に供するものとする。

この趣旨に沿った本学の教員業績評価は、教員の諸活動の活性化と高度化を推進する上で一定の成果を上げており、今後もこの基本姿勢を堅持したい。さらに、大学の機能強化を目指す「自主的・自律的な改善・発展を促す仕組み」を構築する一環として、教員の年俸制導入など「人事・給与システムの弾力化」を推進していく必要があり、その際にも本評価制度を活用していくものとする。

1. 構成

教員の総合的業績評価は、教員個々人が行う評価（以下「教員自己評価」という。）と、当該教員の所属する部局等の長が行う評価（以下「部局個人評価」という。）から構成する。

2. 教員自己評価

(1) 対象者、対象領域及び対象期間

- 1) 対象者：本学の専任教員
- 2) 対象領域：教育活動，研究活動，社会的貢献，管理・運営
- 3) 対象期間：原則，過去1年間とする。ただし，1年以内に新たに着任した教員については，着任以降の期間とする。

(2) 実施方法

- 1) 教員は、毎年度自己点検・評価を行い、教員業績情報システムによって別紙1に定める教員自己評価票を記載する。
- 2) 領域別評価は診断項目（A）ごとの4段階評価及び対象領域（B）ごとの5段階評価、総合評価は4段階評価により行う。
- 3) 教員自己評価票の入力期間は、別途通知する。
- 4) 入力期間以外の入力については、所属する部局等の長の判断による。

3. 部局個人評価

(1) 対象者、対象領域、対象期間及び実施年度

- 1) 対象者：大学の専任教員
- 2) 対象領域：教育活動，研究活動，社会的貢献，管理・運営
- 3) 対象期間：原則，過去3年間（3年以内に新たに着任した教員については，着任以降の期間）とする。ただし，国立大学法人愛媛大学職員就業規則第33条の規定に基づく年俸制教員（以下「年俸制教員」という。）にあっては1年間（1年以内に新たに着任した教員については，着任以降の期間）とする。
- 4) 実施年度：平成19年度以後3年ごとに実施する。ただし，年俸制教員にあっては平成26年度以後1年ごとに実施する。

(2) 実施方法

- 1) 評価の実施単位は，別紙2に定める。
- 2) 適正かつ円滑に実施するため，部局等に部局個人評価を実施する組織（個人評価実施委員会等（以下「実施委員会」という。））を置き，必要な事項を検討又は提案するとともに，過去3年間の教員自己評価に基づき，部局等の評価基準に従い，部局個人評価の原案を作成する。構成人数が少ない部局等については，実施委員会を置くことに代えて適切な運用とすることができる。ただし，年俸制教員にあっては，部局等の長が，当該年俸制教員の過去1年間の教員自己評価に基づき，部局個人評価を実施するものとする。
- 3) 部局個人評価は，別紙3に定める対象領域ごとの5段階評価と4段階評価の総合評価により行う。
- 4) 活動を裏付ける根拠資料として，教員業績情報システムへ入力された教員活動実績データを活用する。
- 5) 必要に応じて教員個人から事情，意見等を聞く機会を設ける。
- 6) 評価基準及び具体的な実施方法については，部局等の特性や実状に応じて部局等で別に定める。
- 7) 評価結果は，部局等の長が当該教員に通知する。通知方法及び内容は，部局等において別に定める。ただし，年俸制教員にあっては，「部局等の長が」及び「部局等において」とあるのは「学長が」と読み替えて適用するものとする。
- 8) 教員は，評価結果に不服がある場合には部局等の長に対し申し出ることができる。ただし，年俸制教員にあっては，「部局等の長」とあるのは「人事委員会」と読み替えて適用するものとする。
- 9) 部局等の長は，評価結果を確定し，別紙様式により実施年度の9月末までに学長へ報告する。ただし，年俸制教員にあっては，「9月末」とあるのは「2月末」と，「学長」とあるのは「人事委員会」と読み替えて適用するものとする。

附 則

- 1 この要綱は，平成19年4月1日から施行する。
- 2 愛媛大学教員個人評価実施要綱（平成17年4月1日施行）は，廃止する。

附 則

この要綱は，平成27年2月1日から施行する。

附 則

この要綱は，平成28年4月1日から施行する。

教員自己評価票

回答票 1 / 4

氏名	職種名 教授 准教授 講師 助教 助手
所属部局名	職員番号 (職員証の証明書番号)

1. 目標と成果

表1 ○○年度の目標設定

対象領域	目標表題	目標内容	中期計画番号	重点比率
教育活動				
研究活動				
社会的貢献				
管理・運営				

表2 ○○年度の目標に対する成果・業績*

対象領域	前年度の目標表題	成果・業績の具体的内容	中期計画番号
教育活動			
研究活動			
社会的貢献			
管理・運営			
反省点・コメント			

* 目標設定外で提示したい成果・業績は当該領域の具体的内容欄の下部に記載してください。

2. 領域別評価

(1) 教育活動

A 診断項目と評価

診断項目		評価
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する教育の成果・業績【1】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
教育内容及び方法	到達目標を説明した教育展開【2】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	学生の理解度に合わせた教育展開【3】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	卒論・修論・博論の指導【4】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	正課外の学生指導【5】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い

B 教育活動全般の評点【6】

評点	評価
5	特に優れている
4	優れている
3	普通
2	やや問題があり改善の余地がある
1	問題があり改善を要する

(2) 研究活動

A 診断項目と評価

診断項目		評価
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する研究の成果・業績【7】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
研究水準及び研究内容	研究水準【8】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	研究内容の独創性【9】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	研究成果の公表【10】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	当該分野への学問的貢献【11】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い

B 研究活動全般の評点【12】

評点	評価
5	特に優れている
4	水準を上回っている
3	水準に達している
2	やや問題があり改善の余地がある
1	問題があり改善を要する

(3) 社会的貢献

A 診断項目と評価

診断項目		評価
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する社会的貢献の成果・業績【13】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
社会的貢献の内容	共同研究，受託研究等での連携【14】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	学会運営，公的団体等への貢献【15】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	国際交流事業等の国際貢献【16】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い

B 社会的貢献全般の評点【17】

評点	評価
5	貢献度は極めて高い
4	十分貢献している
3	普通
2	貢献は不十分である
1	貢献していない

(4) 管理・運営

A 診断項目と評価

診断項目		評価
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する管理・運営の成果・業績【18】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
大学管理・運営の内容	全学委員等としての貢献【19】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い ・任務なし
	部局内委員等としての貢献【20】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い ・任務なし
	意思決定への関与（会議等での発言）【21】	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い

B 管理・運営全般の評点【22】

評点	評価
5	貢献度は極めて高い
4	十分貢献している
3	普通
2	貢献は不十分である
1	貢献していない

3. 総合評価

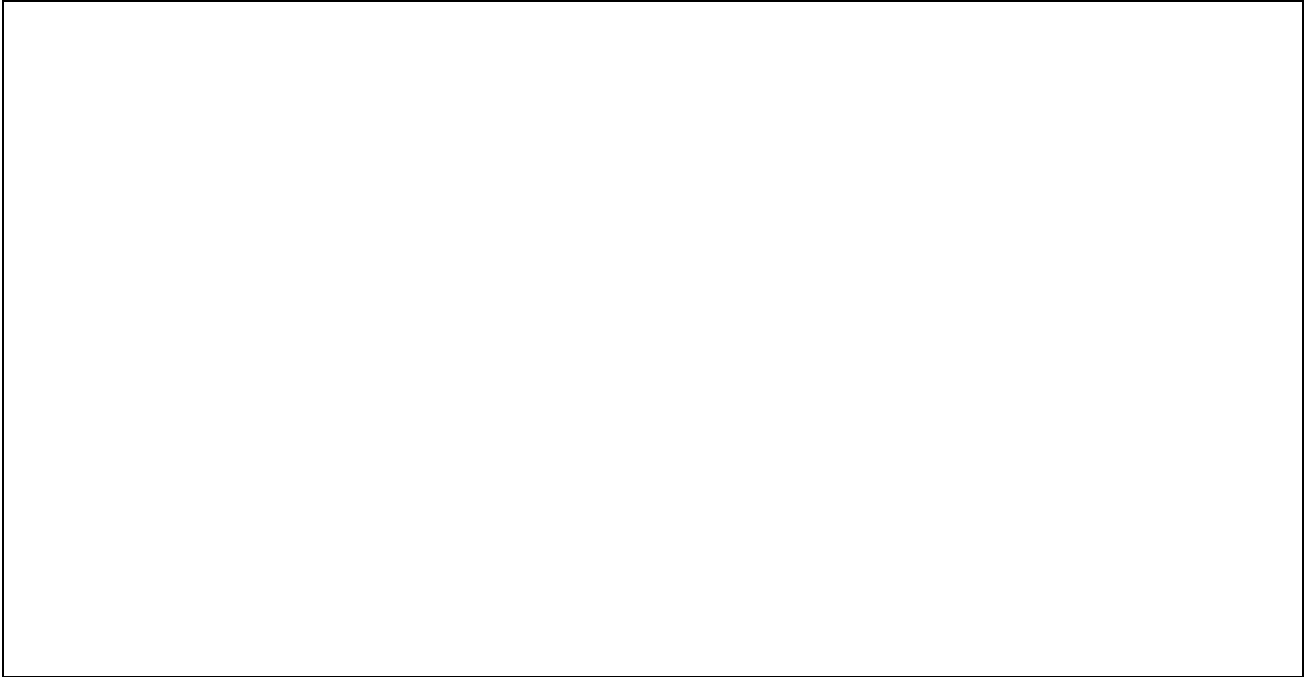
(a) 重点比率に基づく領域別評点

対象領域	重点比率 (a)	評 点 (b)	傾斜評点 (a)×(b)
教育活動			
研究活動			
社会的貢献			
管理・運営			
合計	1.0	-----	

(b) 総合評価

評 点	評 価
4点以上	優れている
3点以上4点未満	良好
2点以上3点未満	やや問題があり改善の余地がある
2点未満	問題があり改善を要する

4. 意見欄



評価の実施単位

部 局 等 名	備 考
法文学部	連合法務研究科に属する教員を含む
教育学部	附属教育実践総合センター，教育学研究科に属する教員を含む
社会共創学部	
理学部	理工学研究科の数理物質科学専攻，環境機能科学専攻に属する教員
医学部	医学系研究科に属する教員
工学部	理工学研究科の生産環境工学専攻，物質生命工学専攻，電子情報工学専攻に属する教員
農学部	農学研究科に属する教員
連合農学研究科	
附属病院	
教育・学生支援機構	
社会連携推進機構	
産学連携推進センター	
知的財産センター	
地域創成研究センター	当面，法文学部において実施する
防災情報研究センター	
南予水産研究センター	
植物工場研究センター	当面，農学部において実施する
紙産業イノベーションセンター	
地域協働センター西条	当面，農学部において実施する
沿岸環境科学研究センター	
地球深部ダイナミクス研究センター	
プロテオサイエンスセンター	
東アジア古代鉄文化研究センター	
宇宙進化研究センター	
学術支援センター	
総合情報メディアセンター	
埋蔵文化財調査室	
国際連携推進機構	
ミュージアム	
四国地区国立大学連合アドミッションセンター	
大学連携 e-Learning 教育支援センター四国愛媛大学分室	
経営情報分析室	
女性未来育成センター	
総合健康センター	

部局個人評価

対象領域ごとの評価

評点	評 価			
	教育	研究	社会的貢献	管理・運営
5	特に優れている	特に優れている	貢献度は極めて高い	貢献度は極めて高い
4	優れている	水準を上回っている	十分貢献している	十分貢献している
3	普通	水準に達している	普通	普通
2	やや問題があり改善の余地がある	やや問題があり改善の余地がある	貢献は不十分である	貢献は不十分である
1	問題があり改善を要する	問題があり改善を要する	貢献していない	貢献していない

総合評価

評点	評 価
4	優れている
3	良好
2	やや問題があり改善の余地がある
1	問題があり改善を要する

部局個人評価報告書

部局名：

氏名	所属	職名	領域別評価				総合評価
			教育活動	研究活動	社会的貢献	管理・運営	