

教員の人事評価制度実施要領

1 目的

この要領は、香川県立保健医療大学（以下「本学」という。）における教員の教育、研究、社会貢献及び運営の領域（以下「各領域」という。）の評価を行うことにより、人材の育成の視点や実績を重視した人事管理を行うことを目的として、人事評価制度の実施に関して、必要な事項を定めるものとする。

2 人事評価の実施

人事評価は、各領域における評価項目ごとに定める着眼点に基づき、業務遂行の過程において発揮された教員の能力(プロセス)を客観的に評価する「能力評価」と業績(成果)を評価する「業績評価」について、自己評価を基礎として、評価者が順次実施する。

そのうえで、妥当な人事管理制度の運用に活用するため、各領域別に実施した評価をあわせて最終的に「総合評価」を行うものとする。

3 人事評価の対象

人事評価の対象は、評価実施年度の4月1日以前から本学に継続して所属する専任教員(学長及び特任教授を除く。以下「教員」という。)とする。ただし、育児休業、休職など特別な理由のある者は除く。

4 人事評価の時期及び評価対象期間

- (1) 能力評価は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間を評価期間とし、評価基準日は、毎年3月31日とする。
- (2) 業績評価は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間を評価期間とし、評価基準日は、毎年3月31日とする。ただし、研究の評価領域（論文・著作活動、学会活動に限る。）の評価対象期間は3年間とし、評価実施年度を含む過去直近3年度分の活動実績について評価を実施する。
- (3) 研究の活動実績が3年未満の教員に対する評価対象期間は、必要に応じて学長が設定することができる。

5 人事評価者と役割

- (1) 原則として、次の表による。

被評価者	第1次評価者	第2次評価者	最終評価者
副学長・研究科長	—	—	学長
学生部長	副学長	—	学長
図書館長	副学長	—	学長
看護学科長	副学長	—	学長
臨床検査学科長	副学長	—	学長
研究科専攻長	研究科長	—	学長
看護学科の教授	看護学科長	副学長	学長
看護学科の准教授、講師、助教、助手	看護学科長が指名する者	看護学科長	副学長
臨床検査学科の教授、准教授	臨床検査学科長	副学長	学長
臨床検査学科の講師、助教	臨床検査学科長が指名する者	臨床検査学科長	副学長

- (2) 第1次評価者は、評価期間の開始に際して、被評価者と面談(以下「期首面談」という。)を行い、各領域に関する目標を定めることその他の方法により、当該被評価者が当該評価期間において果たすべき役割等を確認するものとする。

- (3) 第1次評価者は、評価を行うに際し、被評価者に対し、あらかじめ当該評価に係る評価期間において、当該被評価者の発揮した能力及び挙げた業績に関する被評価者自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について、申告を行わせるものとする。
- (4) 第1次評価者は、被評価者について、点数を付すことにより評価(再評価を含む。)を行うものとする。ただし、被評価者が5(1)表にある教授、准教授、講師、助教、助手の場合には、大学院に関する記載項目は各専攻長の確認を必要とする。
- (5) 第2次評価者は、第1次評価者による評価について、不均衡があるかどうかという観点も含め審査を行い、第2次評価者としての点数を付すことにより調整(再調整を含む。)を行うものとする。この場合において、第2次評価者は、当該点数を付す前に、第1次評価者に再評価を行わせることができる。
- (6) 最終評価者は、第2次評価者による調整について、不均衡があるかどうかという観点も含め審査を行い、最終評価者としての点数を付すことにより調整を行うものとする。この場合において、最終評価者は、当該点数を付す前に、第2次評価者に再調整を行わせることができる。ただし、第2次評価者が設定されていない場合には、「第2次評価者」を「第1次評価者」と読み替えるものとする。
- (7) 最終評価者が副学長である場合、副学長はその評価について速やかに学長へ報告することとし、学長は必要に応じて調整するものとする。

6 人事評価の実施方法

(1) 各領域における評価項目、評価基準及び評価方法等

人事評価は、「教育」、「研究」、「社会貢献」及び「運営」の4領域において、看護学科、臨床検査学科ごとに別に定める評価項目、評価基準により実施する。

(2) 具体的な実施方法

具体的には、以下の方法で実施する。

- ① 被評価者は、前年度の2月末に、自身の「各領域の配分比申告書」(別紙様式)を、第1次評価者(副学長にあっては最終評価者、以下同じ。)へ提出する。
各領域の配分比は、教員の職務の特殊性、専門性等の状況に応じ、その合計が10となるように定めるものとする。配分比は、1又は正の整数とする。ただし、「運営」に関しては1以上とする。
- ② 第1次評価者は、被評価者から提出された各領域の配分比申告書を点検する。
- ③ 第1次評価者は、新規採用者を除き、当該被評価者と前年度の3月中に期首面談を実施する。その際、前年度の「自己評価書」中に記載された「次年度の課題と目標」を参考にしながら、評価期間中の被評価者の目標等を明確にして、認識の共有化を図るとともに、本学の方針、他の教員とのバランスなどを考慮して、必要があると判断した場合には、当該被評価者に対して各領域の配分比の修正を指導した上で、決定するものとする。
- ④ 被評価者は、2月末に、3月31日までを見越して学科等ごとに定めた各領域にかかる「自己評価書」を作成し、下記の評価基準に基づいて、自己評価を実施した上で、第1次評価者へ提出する。
- ⑤ 第1次評価者は、当該年度の3月中に、当該被評価者と「自己評価書」中に記載された内容をもとに、期末面談を実施する。この期末面談は、上記③に記載の期首面談と同時に行うものとする。
- ⑥ 第1次評価者は、被評価者から提出された各領域にかかる「自己評価書」を下記の評価基準に基づいて、評価を実施する。その際、特記すべき事項があれば記載する。
- ⑦ 新規採用者については、「各領域の配分比申告書」を当該年度の4月末までに第1次評価者へ提出し、第1次評価者は速やかに期首面談を実施するものとする。

評価		該当するレベル
S	特に優秀	本学教員として求められる水準をはるかに上回る。 求められる行動がすべて確実にとられており、特に優秀な能力を発揮する状況にあり、期待をはるかに上回る成果をあげた。
A	優秀	本学教員として求められる水準をかなり上回る。 求められる行動が十分にとられており、優秀な能力を発揮する状況にあり、期待を上回る成果をあげた。
B	平均	本学教員として求められる水準とほぼ合致している。 求められる行動がおおむねとられており、能力をおおむね発揮する状況にあり、ほぼ期待どおりの成果をあげた。
C	やや劣る	本学教員として求められる水準をやや下回っている。 求められる行動がとられていないことがあり、十分に能力を発揮していない状況にあり、期待された成果水準に及ばなかった。
D	はるかに劣る	本学教員として求められる水準に及ばず、かなり努力が必要。 求められる行動がほとんどとられておらず、能力を発揮していない状況にあり、通常の実績によって得られるはずの成果水準にはるかに及ばなかった。

- ⑧ 第1次評価者は、教員の各領域の判定をSについては5点、Aについては4点、Bについては3点、Cについては2点、Dについては1点としてそれぞれ点数化し、「各領域の配分比申告書」に基づく当該領域の配分比を乗じて、人事評価点を算出し、学長が別に定める日までに第2次評価者又は最終評価者へ提出する。
- ⑨ 第2次評価者は、前記5人事評価者と役割の(5)のとおり、「自己評価書」について調整を行った上で、学長が別に定める日までに最終評価者へ提出する。その際、特記すべき事項があれば記載する。
- ⑩ 最終評価者は、調整後の総合評価点を以下の5段階の区分で総合評価を判定する。

総合評価点	総合評価
48点以上	S 特に優秀
40点以上 48点未満	A 優秀
30点以上 40点未満	B 平均
20点以上 30点未満	C やや劣る(改善を要する。)
20点未満	D はるかに劣る(かなり改善を要する。)

- ⑪ 各領域にかかる「自己評価書」を提出しない教員（学長が特別な理由のあると認める者を除く。）の総合評価の判定は、Dとする。

(3) 評価者の留意すべき事項

- ① 評価者は、被評価者個人の専門職としての自律性と責任感を信頼して、自己評価を支援する立場であり、自己の強みと弱みを知り、不足部分を補い合い協創する組織を目指すことを念頭に置くこと。
- ② 評価指標に表している行動は、本学が目指すべき教員像に基づく「期待目標」であり、自己評価と他者評価が同じ目標に基づいて評価するためのものであることから、項目一つ一つをチェックするものではないこと。
- ③ 評価者は、第三者の言動によって評価に影響を受けることなく、自らの責任において評価すること。
- ④ 評価者は、過去の実績などにとらわれることなく、評価期間内の状況により評価すること。
- ⑤ 評価者は、被評価者の性別、年齢、学歴、家庭の事情等職務の遂行と直接関係のない事項や好き嫌い、同情、偏見等の予断を持って、評価を行わないこと。

- ⑥ 評価者は、被評価者をよく知らないため、また、思惑等から評価結果が評価尺度の中央部分や上位の部分に集まる傾向に陥りやすいので、そのようなことがないように留意すること。
- ⑦ 被評価者が特に優れた一面や、特に劣った一面を持っている場合には、評価者がそれにとらわれてしまい、他の面についても、それと同様に評価する傾向に陥りやすいので、そのようなことがないように留意すること。
- ⑧ 誤った評価や無責任な評価は、被評価者の意欲を失わせ、評価制度に対する信頼をなくすることにもなるため、評価者としての責任を自覚し評価すること。
- ⑨ 総合評価の結果に合うように逆算した評価を行わないこと。
- ⑩ 評価結果が他の目的に利用されないようにするために、複写を作成しないこと。

7 評価結果の取扱い

- (1) 被評価者から提出され、各評価者が追記した「各領域の配分比申告書」及び「自己評価書」に関しては、書面で対応するものとし、最終的には学長が保管する。管理上、上記書面の複写は禁止する。
- (2) 学長は、希望する教員に対し、総合評価の結果を口頭により開示する。開示内容は、原則として、総合評価(S・A・B・C・D)、教員の希望に応じて総合評価点、各領域の評価(いずれも最終評価のもの)とし、それ以外の詳細な内容は開示しない。開示に当たっては、教員への期待、指導・育成の必要性等を含めて説明する面談という形で実施する。

8 評価結果の活用

評価結果は、被評価者の任用、給与、分限その他の人事管理上の基礎として活用するものとする。

9 苦情への対応

- (1) 苦情相談は、教員の申出に基づき、副学長が対応する。
- (2) 苦情処理は、書面による申告に基づき、学長が行う。
- (3) 開示された評価結果に対する苦情処理は、当該評価の評価期間につき、1回に限り受け付けるものとする。
- (4) 苦情処理の申出は、評価結果が開示された日若しくは苦情相談にかかる結果の教示を受けた日の翌日から起算して1週間以内に限り申し出ることができる。
- (5) 学長は、教員が苦情の申出をしたことを理由に、当該教員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- (6) 学長又は副学長は、苦情の申出のあった事実及び当該内容等について、その秘密を保持しなければならない。

年度 各領域の配分比申告書（全学科共通）

被評価者	所属名	職名	氏名

	教育	研究	社会貢献	運営	合計
当初申告					
期首面談後 年 月 日実施					

※ 被評価者は、4つの領域の配分比を記載の上、2月末までに第1次評価者へ提出し、3月中に期首面談を行ってください。期首面談で修正がなかった場合、下段に上段と同じ数字を記載してください。

※ 教員の職務の特殊性、専門性等の状況に応じ、4つの領域の配分比は1又は正の整数とし、その合計が10となるようにしてください。

<以下、評価者が記入のこと。>

		教育	研究	社会貢献	運営	合計
各領域配分比(ア)						
第1次評価者	点数評価(イ)					
	(ア) × (イ)					
第2次評価者	点数評価(イ)					
	(ア) × (イ)					
最終評価者	点数評価(イ)					
	(ア) × (イ)					

※ 各評価者は、各領域配分比(ア)の欄に、上記期首面談後の数字を記入してください。

※ 次に、点数評価(イ)の欄に、自己評価書に記載した教員の各領域の判定を、Sについては5点、Aについては4点、Bについては3点、Cについては2点、Dについては1点としてそれぞれ点数化して記載してください。

※ 最後に、各領域配分比(ア)の数字と点数評価(イ)の数字を乗じて各領域の点数を記載し、各領域の合計点数を合計の欄に記載してください。合計欄は50点満点となります。これが総合評価点となります。

※ 記載終了後、学長が別に定める日までに第1次評価者にとっては、第2次評価者又は最終評価者へ、第2次評価者にとっては最終評価者へ提出してください。

総合評価	S・A・B・C・D	最終評価者職・氏名	(印)
------	-----------	-----------	-----

※ S・A・B・C・Dのいずれかに○を記載