

# 国立大学法人福井大学教員評価規程

平成 26 年 9 月 24 日

福大規程第 24 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、国立大学法人福井大学（以下「本学」という。）における教員個人の教育、研究、社会貢献・国際交流（グローバル化活動を含む。以下同じ。）等諸活動の点検・評価（以下「教員評価」という。）の実施に関する基本的事項について定める。

(評価の目的)

第 2 条 教員評価は、次の各号に掲げる目的のために実施する。

- (1) 教員が自己の教育、研究、社会貢献・国際交流等諸活動を点検し、評価することにより、自己の意識改革を促すとともに、本学の教育研究活動等の活性化を促進する。
- (2) 本学が進むべき方向性を掲げた長期目標や中期目標・中期計画に関する取組に携わる教員を積極的に評価することにより、各目標の円滑な達成を目指す。
- (3) 評価結果を公表することにより、本学が広く国民の理解と支持を得られるよう努め、もって社会への説明責任を果たす。
- (4) 教員の実績等を客観的かつ公正に評価し、評価結果を人事評価へ適切に反映させる。

(対象者)

第 3 条 教員評価の対象は、国立大学法人福井大学職員就業規則（平成 16 年福大規則第 7 号）第 2 条第 2 項に定める教育職員のうち、教授、准教授、講師、助教及び助手であつて、評価対象期間中に 1 年以上在籍している者とする。ただし、テニュアトラック推進本部に所属する教員は除く。

(対象期間等)

第 4 条 教員評価は、3 年ごとに実施し、評価を実施する年度の前年度以前の 3 年間（本学における在籍期間が 3 年未満の場合は、当該期間）を対象とする。

(評価単位)

第 5 条 教員評価は、原則として、福井大学学術研究院規程（平成 28 年福大規程第 50 号）第 5 条第 1 項に定める部門を単位として行う。この場合において、部門長が適当と判断した場合には、同条第 2 項に定める領域（以下「部門の領域」という。）を単位として評価を行い、部門長が部門としての評価結果案を決定するものとする。

2 先進部門又は基盤部門に所属し、附属図書館、産学官連携本部、学内共同教育研究施設等及び保健管理センター（以下「センター等」という。）に専任教員として配置された教員に関しては、当該センター等の長からの申し出を受け、部門長が適当と判断した場合には、前項の規定に関わらず、センター等を単位として評価を行い、当該教員が所属する部門の長が部門としての評価結果案を決定するものとする。

3 センター等を単位として評価を行う場合、当該センター等が希望するときは、当該センター等の専任教員に関しては、関連する部門長の了解の下、全学の評価委員会（以下、

単に「評価委員会」という。)の議を経て、所属部門以外の部門の構成員として評価を受けることができるものとする。

(評価体制)

第6条 教員評価の総括は、評価委員会が行う。

- 2 部門に、教員評価を実施するための組織として教員評価実施委員会を置く。
- 3 教員評価実施委員会は、この規程の定めに基づき、当該組織における教員評価及びその取りまとめを行う。
- 4 部門の領域やセンター等で評価を行う場合の体制は、領域の長等がそれぞれ定め、評価結果案を決定する部門長の下承を得るものとする。
- 5 前項における評価結果等は、当該部門の教員評価実施委員会に報告し、同委員会が部門における教員評価として取りまとめを行う。

(評価領域)

第7条 教員評価は、教育活動、研究活動、社会貢献・国際交流活動及び管理運営活動の4評価領域で行う。ただし、医学系部門に所属し診療活動に従事する教員は、診療活動を加えた5評価領域で評価を行うものとする。

- 2 第5条第2項及び第3項に定めるセンター等に配置された専任教員に対する教員評価においては、前項に掲げる評価領域に「センター等の設置目的に合致した活動(以下「特定活動」という。)」の評価領域を加えることができるものとし、その内容は当該センター等の長が別に定め、評価結果案を決定する部門長の下承を得るものとする。

(重み付け)

第7条の2 教員自身の活動状況等を踏まえ、各評価領域に重み付けを設定できるものとする。重み付けに関し必要な事項は、各部門において別に定める。

(評価基準等)

第8条 各評価領域の活動状況の評価は、次に掲げる評点及び標語に基づき行う。

- SS 活動状況が極めて優れている
- S 活動状況が優れている
- A 活動状況が良好である
- B 活動状況が適切である
- C 活動状況に一部改善を要する
- D 活動状況に問題があり大幅な改善を要する

- 2 前項に定める評価の目安とするための評価指針及び評価基準(以下「評価基準等」という。)を、別表のとおり定める。
- 3 部門長は、当該部門での評価に際し、予め評価基準等を公表するものとする。

(評価方法)

第9条 教員は、福井大学総合データベース等を活用し、各教員評価実施委員会が定める方法により自己評価を行う。

- 2 教員評価実施委員会は、各教員の評価案を作成し、部門長に提出する。

- 3 部門長は、前項の評価案を踏まえた評価結果案を作成し、評価委員会に提出する。
- 4 学長は、評価委員会の議を経て最終評価結果を決定する。

(評価結果の通知)

第10条 個人の評価結果は、各教員に通知する。

(異議申立て)

第11条 教員は、前条の評価結果に対し異議申立てをすることができる。

(最終評価結果の人事評価への反映)

第12条 学長は、最終評価結果を次の各号に掲げる方法により、人事評価に反映させることができる。

- (1) SS及びSの教員に対する昇給
- (2) Cの教員に対する指導
- (3) Dの教員に対する改善勧告又は号給の調整等

(最終評価結果の公表)

第13条 学長は、評価委員会が別に定める方法により最終評価結果を公表する。

(雑則)

第14条 この規程に定めるもののほか、教員評価の実施に必要な事項は、学長又は部門長が別に定める。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成26年9月24日から施行する。
- 2 教員の個人評価に関する申合せ（平成17年7月11日評価委員会決定）及びセンター等所属教員にかかる個人評価について（平成17年9月30日評価委員会決定）は、廃止する。
- 3 この規程の施行後初めて行う教員評価の対象期間は、第4条の規定にかかわらず、評価を実施する年度の前年度以前の4年間とする。

附 則（平成27年7月15日福大規程第40号）

この規程は、平成27年7月15日から施行する。

附 則（平成29年6月28日福大規程第61号）

- 1 この規程は、平成29年6月28日から施行する。
- 2 この規程の施行後初めて行う教員評価に限り、第5条第1項に規定する領域別の評価において、一の領域の構成員となっている者が、所属部門内の別の領域での教員評価を希望する場合には、部門長の了解の下、領域間での必要な手続きを経て、これを行うことができるものとする。

附 則（平成29年10月1日福大規程第140号）

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

別表（第8条第2項関係）

評価領域	SS, S		A, B, C		D	
	評価指針	評価基準	評価指針	評価基準	評価指針	評価基準
教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学全体又は各学部及び研究科の教育改革に顕著な成果がある。</li> <li>教育に関する長期目標や中期目標・中期計画の達成に大きく貢献している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①-1 教育に関する本学の「学長賞（教育）」に相当する成果や貢献で、大学全体又は各学部及び研究科にとって優れて顕著なもの（SS）</li> <li>①-2 教育に関する本学の「学長奨励賞（教育）」に相当する成果や貢献で、大学全体又は各学部及び研究科にとって顕著なもの（S）</li> <li>②本学の機能強化に繋がるような教育面での大型プロジェクトリーダーとしての貢献（SS）</li> <li>③上記と同等と認めた大学全体又は各学部及び研究科への多大な貢献</li> </ul>	教育活動を適切に実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①教育方法の優れた工夫の実施，授業評価における学生からの高評価の獲得（A）</li> <li>②業務として求められる教育活動の適切な実施（B）</li> <li>③教育に関する中期計画の達成への貢献</li> <li>④博士号，修士号取得者指導実績</li> <li>⑤留学生受入実績</li> <li>⑥上記以外で各部門，領域，センター等が定める基準</li> </ul>	教育活動を適正に実施していない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①FDへの参加実績がない。</li> <li>②定められた授業評価アンケート等を実施しない。</li> <li>③学生の授業評価が極端に悪い。</li> <li>④業務として求められる教育活動を理由なく積極的に担わない。</li> </ul>
研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究において極めて優れた成果を挙げている。</li> <li>研究成果が当該分野や関連する分野において極めて重要な影響をもたらしている。</li> <li>社会，経済，文化面において，極めて重要な影響や極めて幅広い影響をもたらす研究成果を挙げている。</li> <li>多額の外部資金を獲得している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①研究に関する本学の「学長賞（研究）」や「学長奨励賞（研究）」に相当する成果や貢献（SS, S）</li> <li>②各分野で最高クラスにランクされる雑誌への論文掲載（SS）</li> <li>③当該分野で数多く引用された論文の発表（SS, S）</li> <li>④先端医工連携研究推進特区の特区研究者採択</li> <li>⑤芸術・体育分野での著名な賞の受賞や演奏会・展覧会・競技会等における優れた実績</li> <li>⑥外部資金獲得額が高額（単年又は3年間）</li> <li>⑦上記と同等と認めた優れた実績</li> </ul>	一定の研究成果がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①学術論文や著書，学会発表等の研究成果の実績</li> <li>②外部資金の獲得実績</li> <li>③上記以外で各部門，領域，センター等が定める基準</li> </ul>	研究実績が極めて少ない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①研究成果や活動実績が殆どない。</li> <li>②研究論文等を長期間作成しない。</li> <li>③科研費の申請実績がない。</li> </ul>

社会貢献 ・ 国際交流 (グローバル化活動を含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学全体又は各部署等の社会貢献・国際交流に顕著な成果がある。</li> <li>社会貢献や国際交流に係る長期目標や中期目標・中期計画の達成に大きく貢献している。</li> </ul>	①-1 全学又は特定の部門における社会貢献活動への優れて顕著な貢献 (SS) ①-2 全学又は特定の部門における社会貢献活動への顕著な貢献 (S) ② 本学の機能強化に繋がるような社会貢献面での大型プロジェクトリーダーとしての貢献 (SS)	地域を含め社会の課題解決への貢献がある。	① 自治体との連携事業や地域志向の教育研究の実績 (A) ② 公開講座・セミナー、市民開放プログラム、履修証明プログラム、企業人へのOJT研修等の実施実績 ③ 科研費審査委員、大学評価に係る評価委員を務めた実績 (A) ④ 上記に準じる社会貢献活動実績 ⑤ 上記以外で各部門、領域、センター等が定める基準	社会貢献活動の実績がない。	地域等への直接的な社会貢献活動の実績がない。
		①-1 全学の又は特定の部門における国際交流の円滑な実施への優れて顕著な貢献 (SS) ①-2 全学又は特定の部門における国際交流の円滑な実施への顕著な貢献 (S) ② 本学の機能強化に繋がるような国際交流面での大型プロジェクトリーダーとしての貢献 (SS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際交流への貢献がある。</li> <li>大学や地域のグローバル化への貢献がある。</li> </ul>	① 国際協力・支援事業の実施実績 ② 大学や地域のグローバル化への取組実績 ③ サバティカル制度等を活用した海外機関での研究等の実績 ④ 海外機関へのベンチマーキング視察 (A) ⑤ 上記以外で各部門、領域、センター等が定める基準	国際交流活動の機会がありながら理由なく実績がない。	国際的活動への参加を求められても理由なく参加しない。
管理運営	全学の管理運営に大きく貢献している。	① 部門長・領域長・学部長・研究科長、センター等の長、教育研究評議会評議員、学長補佐等としての優れた実績 (SS, S) ② 大学の機能強化に繋がるような全学的なプロジェクト等における優れた実績 (SS, S)	全学の運営、部局レベルの管理運営に貢献している。	① 全学委員会の委員、各部門、領域、学部、研究科、センター等での役職等の実績 ② 上記以外で各部門、領域、センター等が定める基準	管理運営の活動の機会がありながら実績がない。	担当の各種委員会等への参加がない。
診療	医学系部門長が別に定める					
特定活動	センター等の長が別に定め、評価結果案を決定する部門長の下承を得るものとする					