

# 国立大学法人の事例—京都工芸繊維大学—

功刀滋（京都工芸繊維大学理事）

（はじめに）

国立大学法人京都工芸繊維大学の功刀と申します。本日は、人事部門を担当させていただいている理事としての立場からお話をさせていただきます。

京都工芸繊維大学は、教員数が約 300 名、事務系職員が 140 名、学生数は学部生が 3,300 名、院生がドクターを入れて 1,000 名強です。平成 17 年度までは 2 学部 1 研究科で、単科大学のような大学でしたが、平成 18 年からは 2 学部を統一して 1 学部 1 研究科となり、「単科大学」になりました。

本日は、研究の目標設定管理のお話を中心ですが、大学ですから、基本的には教員の活動全体を評価する中で、研究活動をどう評価するかという話になります。教員の活動の全体を見ながら、研究のところへ焦点を当てていきたいと思います。

（教員の職務）

そもそも大学の教員というのは何が仕事なのかというところから話をさせていただきます。学校教育法の条文を 2 つ紹介しますが、結局のところ大学の教員の仕事というのは、教育をする—教授もしくは研究指導をする—あるいは研究をするということであると、ここには書かれてあります。また、大学の成果は社会へ還元するものと法律には書かれていますので、現在はこの大学でも、教員の 3 つめの仕事として、社会貢献を挙げています。その内容は、産学連携から公開講座、講座連携等、様々なものがあるわけです。さらに、法人化後は、大学運営は役員だけがやれば良いというような雰囲気もありますが、本学では役員は理事 4 人と学長（と監事）だけですから、いわゆる一般教員の方も、委員会、センターなど、様々なところで大学運営に参画いただいています。

本日のテーマは研究ですが、教育の中身として、教授、つまり講義したり実験をしたりすることと、特に大学院では、研究指導という職務が前面に出てまいります。これは一部教育活動ではありますが、一部研究活動であるといった、中間的に位置するものということになります。

以上の 4 点が教員の職務であるということは、様々な大学で現在認識されていますが、本学の目標も、研究、教育、社会貢献と運営という形で定めています。

（実施の経緯）

本学では 3 種類の教員活動評価を実施してきました。最初に組織的に実施したのは、平成 12 年の終わり頃からでした。産総研で実施されていた長期評価に基づく昇格については、大学の場合、法人が教員を評価して昇格させるということがほとんどなく、本学においても、法人化後は、助教が准教授、准教授が教授に昇進する際には、人事委員会が設置され、完全公募型で選考が行われて、学内外の競争に勝った者だけが昇進（昇格）することになります。その際に、論文の別刷りや今後 5 年間の研究計画、教育に関する抱負などが提出されます。

平成 12 年に、なぜ教員の活動評価を始めたかと言いますと、その年に、国から配分される予算が、従前の当り校費方式から、大学分、学生分、教員分という、3 区分の分け方になりました。教員当たりの研究費は文系修士が基準になって、我々理工系の大学では金額が大きく減少しましたが、総額は変わらず、残りの分は大学分ということになって、学長の裁量で配分することになりました。

平成 11 年度以前は、教員の当り校費から、事務局が一定の費用を差し引いて、大学を運営していました。教員が本来国から配分されるはずの 1 人当たりの経費のうち、半分以上を本部が差し引いて大学運営に用いるという方式が、12 年度以降改められたのです。

急に制度が変更されたので、12 年度は従前通りに配分することにしましたが、大学分から教員の研究費として 12 年度に配分していた部分を、13 年度からは少しインセンティブをつけて配分しようということになり、いわゆる傾斜配分方式にしたわけです。

総額を変えないとすると、研究費が 5 割増しの教員と 5 割減の教員を各々 2 割ずつにすれば、11 年度まで配分していた分の半分は、そのままとなりますが、残りの半分はインセンティブをつけて配分することができます。

その配分のためには、やはり評価をしなければいけないということになり、教育研究活性化経費という名目にして、申請に基づいて配分することにしました。従来配分していた研究費の 5 割はそのまま配分しますが、全体で前年度の 75%になるか 100%になるか 125%になるかは、申請書の内容によって決定しようということになったのが最初でした。

しかしこの制度は 2 年間しか続かず、この分の経費は 15 年度に法人化対応のために全部消化してしまいました。それ以降は、私は個人的には「学内科研費」と呼んでいます、テーマプロポーザル型の教育研究推進事業経費の申請を受け付けています。

2 点目は、勤勉手当（ボーナス）支給のための評価です。16 年度に法人化が行われましたが、法人化の前に、いわゆる勤勉手当－平均すると各国立大学共通で 7%程度の部分－を、教員評価票を作成して配分しようということになり、本日のテーマである教員評価が試行的に実施されるようになりました。

3 点目は昇給についてです。法人化後に、特別昇給に該当する人を選ぶ制度を作り、全員が概ね 7 年に一度該当者になるのではなくて、続いて該当者となる人もいれば、10 年間待っても該当しない人もいるというように、基準を作成して公正に評価を実施する方式で、特別昇給の審査を行いました。

18 年度は昇給期を 19 年 1 月期（1 日）にそろえました。特別昇給の場合は、その時に昇給させる者だけを選べばよかったです。以後は、全員を評価して、全員の昇給区分を定める方式になりましたので、全員の評価を試行的に昨年度実施し、今年度は全面的に新方式に移行しています。

#### （校費配分について）

教育研究活性化経費については、平成 11 年に国からの配分方式が変更されたときに、いくつかの大学で同様の趣旨のことを実施しており、本学も同時期に実施しています。当時の新聞報道では「教授！ 論文 1 報何万円です」というタイトルで、（本学を含め）3 校ほどの大学の紹介記事が掲載されています。本学では、100 点満点のうち、教育、研究、社会貢献及び大学運営といった領域ごとの点数割合を、3 : 3 : 1.5 : 1.5 にし、残りの 10 点を自分の得意な領域に付加する形式で、過去

3年間の成果を自分で点数化した申請票を提出していただいていた。点数配分や項目について、何回も検討を重ね、最終的に分布は20:70:10になりましたので、標準額自体は若干下がりますが、本学は幸いにも、極めて不活性な教員が少ないので、2年目は確か30:60:10になったかと思えます。評価の結果は研究費に反映され、最大でも50万円程度の違いが出るだけですが、それでも、配分額が3/4になった教員は、ショックを受けることになるわけです。

この4つのカテゴリで、ある学科の教授職についての点数の分布を見ますと、「研究」が最も正規分布に近い分布をしています。「教育」の場合は、1人の教員が担当する講義のコマ数や学生数の最低数が自ずと決まってくるのですが、「社会貢献」や「大学運営」は従事している教員としていない教員の差が非常に極端になっています。ここから、上から何割、下から何割という具合に、研究費を減らしたり増やしたりするわけです。他の職と比較しますと、教授よりはるかに頑張っている助教授（当時）もいれば、助教授よりもはるかに劣る点数の教授もいたようです。

このような取り組みの後に、自分の業績評価を毎年まとめて大学当局へ提出する制度が導入されますが、そこに向けての慣れといいますか、風習、文化が定着していったように思います。

#### （勤勉手当の業務評価について）

勤勉手当の業務評価についてご説明します。評価対象期間は、ボーナスの月の直近の6か月ずつということになります。一方、業務計画書は年度ごとに提出します。当初は、業務計画書もボーナス期に合わせて提出させていましたが、「6月から来年の5月までの業務計画を提出せよ」との指示に対して「仕事は年度単位で行なっている」という批判が来ましたので、4月から3月までの計画提出に変えました。併せて、ボーナス前に自己評価書を提出させ、評価者が評価をして、勤勉手当の額を査定するという形式で実施しました。

実施に先だって、先行独法の事例を相当取材させていただきましたので、業務計画書などの内容は他の事例と似ていますが、ポイントは2点あります。第一は、「あなたの目標は低すぎませんか」とか、「りっぱなものを書いているけれども、今年度で達成できるのですか」といったような、業務計画書そのものについての簡単な評価を実施しています。部門長（又はセンター等の長）が一次判定を行い、研究科長（又は機構長等）が二次判定を行って、学長に提出されます。なお、学科長に当たる部門長については、平成18年度に単科大学になったときに、管理職の定義を法人の規定で変更し、新たに管理職として位置づけています。

自己評価書は、完全自己目標設定型です。評価対象期間ごとに、業務計画の実施状況を自己評価します。その際には、教育関係、研究関係といった区分毎に、自分で設定した業務負担率を記入していただきます。本学では、全教員に裁量労働制を採用していますので、教育関係の負担率は5割以上にせず、トータルして100%にし、どこもゼロがないように配分して欲しいと申し上げています。およそ、30:30:15:15に配分しますと、10余りですから、その10をどこに配分するかによって、負担率が変わってくるという形にしています。

評価については、部門長（学科長）が一次評価を行い、研究科長が二次評価を行う。副学長・研究科長に対しては学長が直接評価を行うという形式で実施しています。

本人への結果の公表は、勤勉手当支給時にシートが入っていて、AaaからBの4段階で表示し、通知しています。当初、S、A、B、Cと表示したところ、「普通にやってCとは何だ!」という

批判が多かったので変更しています。大学のホームページでは、全体で何割の人がどの程度であったかを開示しています。

本人から、評価結果の開示を請求できるようになっていますが、異議申立は、毎年1人ずつ程度あります。産総研同様、本学でも、勤勉手当の配分は部門内に閉じていますので、個別の評価ではSだったのになぜ勤勉手当が低いのかとの問い合わせに対しては、同じ部門の中で評価の高い教員が数多くいる場合には、例えばSを5つ取った教員が優先され、3つ取った教員の手当は、残念ながら普通の水準になったと答えざるを得なくなります。

勤勉手当の場合には、大学全体で、教員300人なら300人全部を対象にして格付けをするというところまではいっていません。後ほど昇給評価のところでも出てきますが、工学系の大学であるとは言え、やるべきであると思っていることが教員によって様々であり、芸術作品を作って金賞を取るのがいいと思っている教員がいる一方で、『Nature』『Science』に掲載された方がいいと思っている教員がいる、あるいは『Nature』『Science』に掲載されるよりも年間10本書くほうが評価が高いと思っている教員もいる。したがって、研究分野ごとにある程度の尺度を決めて、学科長(部門長)なりが評価するという形にしており、全体を横1列に並べて評価することは困難な状況にあります。

#### (昇給制度について)

昇給制度については、評価期間が1月1日からだったので、今年の2月に実施要領を公表し、12月に審査を行って、今年の1月1日の昇給に反映させました。18年度については従来方式を採用し、従来方式と見比べて修正すべきところを修正し、新たな評価方式に移行したというのが全体の流れです。

評価シートの原案は、人事委員会で策定して役員会で決定しましたが、「詳細評価事項は部門で定める」ことにし、ひな型だけを提示することにしました。ある学科では完全ポイント制を取っていて、学会発表や論文掲載など、非常に細かく基準が設定されています。そのような形で、評価項目は部門ごとに定めることになっています。

評価シートに基づく業務評価と勤務評価の両者を合わせたものを、部門長が一次評価し、二次評価は、昇給審査会という組織を学長のもとに設置して審査し、最終的に学長が決定します。

全体としての評価は5段階評価で、評価結果は事実上S、A、Bの3段階です。国家公務員の制度改正に伴って、昇給の幅が非常に小刻みになったのにも呼応させています。

結果に対しての異議申立制度があり、異議申立がなされましたら、学長が申立者から意見聴取をして、再審査の有無を判断し、再審査の必要があった場合には、再審査会の設置を行います。再審査会は過半数が新委員で、半数以下を前任の委員で構成し、全く経緯を知らずにはやらないけれども、過半数は新委員であるといった形式で設置しています。

#### (制度相互の違い)

以上をまとめますと、勤勉手当と昇給区分の違いは、評価期間が違うという点にあります。また、勤勉手当については、業務計画書で目標を自己設定しますが、昇給については、組織が目標を設定するという違いがあります。いずれにしろ、適切な評価能力がない監督者が着任しているところで

は、適格な審査が受けられない可能性があるという課題もあります。学科長（部門長）を集めて、評価の仕方について研修を行うことが必要だと思いますが、果たして参加が見込めるのか。参加していただける方は、おそらく評価能力が比較的高い教員になるだろうと思いますし、大学教員に対して、そのような研修会への参加を促すことについては、難しい面があります。

また、勤勉手当では自己評価が行われますが、昇給制度のように審査会は設置されません。勤勉手当は一過性であり、一度支給の対象となり、翌年から毎年度対象にならなかった場合は、その差は十数万円程度の金額にしかありません。一方、昇給制度で審査会を設置しているのは、一度昇給するとその影響が退職時まで続きますし、民間企業と異なって、国立大学の場合、よほどのことがない限り減給させることができないわけですから、評価を慎重に行わざるを得ないのです。

#### （今後の課題）

先ほども申し上げましたように、業務計画期間と勤勉手当の査定期間がずれている点が、目下の課題となっています。ボーナスの時期を4月と10月にすればよいのではないかという考え方もあろうかと思いますが、財務当局側から「それは困る」となる。本学は国家公務員に準拠して雇用条件を定めていますので、査定期間の変更についてはどうすることもできません。

民間企業のように、前年の評価を翌期の業務手当に反映するという制度を導入するとしても、そこに至るまでの移行期を含めた制度設計をどうするかという点が、最も大きな課題であると認識しているところです。これで私からの紹介を終わります。

#### （質疑）

質問者：貴学の教員評価制度の制度設計および運用について、監事の方はどのようなご意見を開陳されているか、お聞きできればありがたいと思います。

功刀：2人おられる監事のうち1人は、本学の元学部長なので、これまでの経緯を全部知っておられますが、もう1人の方は、他の国立大学の学長をしておられた方で、ご自分がおられた大学ではとてもできないとおっしゃっています。制度の矛盾のようなものはおいおい出て参ると思いますので、そこはあらためてご指摘いただけるかと思います。

国立大学法人の事例

京都工芸繊維大学における  
教員評価制度について

国立大学法人京都工芸繊維大学  
理事(総務・教育担当)

功刀 滋

2008.02.16

教員の職務



学校教育法

第八十三条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を闊達させることを目的とする。  
2 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

第九十二条 6 教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

2

京都工芸繊維大学は、遠く京都府東工芸学校及び京都府立京都市立を前身とし、時代の進展とともに百有余年にわたる発展を遂げてきた。本学は、伝統文化の源である京都の風土の中で、知と徳と技を継承する独自の学風を築きあげ、学問、芸術、文化、産業に貢献する数多の人材を輩出してきた。本学は、自主自律の大学運営により国立大学法人として社会の責任に応えるべく、ここに理念を宣言

**基本姿勢**  
京都工芸繊維大学は、未来を切り拓くことを使命とする。  
・人類の存在が地の生態体とそれらを取り巻く環境とが互いに影響を及ぼしあうことを認識し、知と徳の融合を目指す。  
・社会に福祉と安寧をもたらす技術の必要性を深く認識し、豊かな人間性と高い倫理性に基づき技術の創造を目指す。

**研究**：京都工芸繊維大学は、建学以来培われてきた科学と芸術の融合を目指す学風を発展させ、研究者の自由な発想に基づき、深い感動を呼ぶ美の探求と卓越した知の構築によって、人類・社会の未来を切り拓く学術と技術を創成する。

**教育**：京都工芸繊維大学は、千年の歴史をもつ京都の文化を深く敬愛するとともに、変遷する世界の現状を鋭く洞察し、環境と調和する科学技術に習熟した国際性豊かな人材を育成する。そのため、自らの感動を普遍的な知の力に変換できる構想力と表現力を涵養する。

**社会貢献**：京都工芸繊維大学は、優れた人的資源と知的資源とを十分に活かし、地域における文化の継承と未来の産業の発展に貢献するとともに、その成果を広く世界に問いかけ、国際社会における学術文化の交流に貢献する。

**運営**：京都工芸繊維大学は、資源の適正で有効な配置を心がけ、高い透明性を保ちつつ、機動的な判断と柔軟かつ大胆な行動をもって使命を達成する。

「大学の理念」  
でも  
4つに分けている

世界を世界に向けて発信する学問の府となることを目指す。  
深遠に認識し、人間と自然の調和を目指す。  
知と徳の融合を目指す。

京都工芸繊維大学における「教員活動評価」の概要

年度	採算配分	評価基準	昇格
平成12年度	採算配分方法の変更 大学内の昇格 当り教員は文系教員と 工学および技術の教員を 別々に採算配分する	標準額の 150% 2割 100% 4割 50% 2割	
平成13年度	教員活動評価の創設	大学内を統一的に 実施する	
平成14年度	上記評価の内容を一部変更		
平成15年度	法人対比化で上記評価を深掘り	12月期 部門別の教員昇格結果の作成	
平成16年度	法人対比化 教育研究推進経費の創設 大学内分組評価を実施	昇格の大幅な削減 創設経費 1111万 1111万 4月期 昇格率 1.7% 1.7% (学内材料費費(仮教育) 1111万 1111万) 教員昇格割合の導入 4月期昇格率 1111万 1111万 (1111万 1111万)	特別昇格にかゝる基準を厳定 特別昇格審査会を設置
平成17年度	教育研究推進経費 継続	12月期 教員活動に反映 特別昇格 1111万 1111万 (1111万 1111万)	特別昇格にかゝる基準を厳定 特別昇格審査会を設置
平成18年度	教育研究推進経費 継続	創設経費 1111万 1111万 1111万 1111万	昇格割合 1ヶ月間に1名、定評額へ 特別昇格審査会を設置。昇格の 「特別」方式との変更を厳定 昇格に係る基準が厳定(2月)
平成19年度	教育研究推進経費 継続	創設経費 1111万 1111万 1111万 1111万	全員評価制度を全面実施

教育研究活性化経費  
平成14年度の例

教育活動	30点	研究活動	30点	社会貢献活動	15点
学級の授業増加数	1点/1コマ	学級編入発表数(3年毎)	2~5点	学研研究発表人数	2点/人
編纂委員1名/年	1点/編	専任教員受入人数	1点/人		
卒業研究指導学生受入数	1+0.5点	特待生(13年間)	2~5点	共同研究受入件数	2点/件
就職担当	3点	特待生(13年間)	4~10点	学芸資料受入件数	1点/件
大学総務	3点	国際関係数(14年毎)	4点/回	公開講座等運営費	1点/件
博士前期課程学生の研究指導	1+0.5点	主要新聞・雑誌執筆数(13年毎)	1点/件	地共共七講座講師	3点/件
博士後期課程学生の研究指導	3点	2名/編 採算費地の学務費	1点/件	学生等委員活動	1~2点
地方大学への出張発行	2点/件	採算費地の学務費(13年毎)	2~5点	学生組織委員会	1~2点
研究指導学生の博士学位授与件数	1~5点	採算費地学務費(13年毎)	1~5点	地域・文化調査実施	1点/件
外国人留学生(研究生)の受入人数	3~6点	公開研究員の採算費(13年毎)	1~5点	地公協等での委員会活動	1点/件
採算費地学務費	1点	学芸委員の発表回(13年毎)	3~5点	コンクール等審査員活動	2点/件
採算費地学務費	1点	国際学会等での招待講演回数	2~5点	その他特記事項	1~2点
採算費地学務費	1点	国内学会等での招待講演回数	2~5点		
教育活動に向けた特別な取組	1点	研究員受入人数	2点/人	大学運営活動	1点
採算費地学務費	1~3点	国際的な学芸委員活動(13年毎)	12点/回	管理費等	2~6点
		国際的な学芸委員活動(14年毎)	1点/件	学芸委員長	2点/件
		全国規模の学芸委員活動(14年毎)	2点/回	委員長委員	2~5点
		採算費地学務費(13年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(14年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(15年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(16年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(17年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(18年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(19年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(20年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(21年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(22年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(23年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(24年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(25年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(26年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(27年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(28年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(29年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点
		採算費地学務費(30年毎)	1~2点	学芸委員	1~2点

10点分は満点を超過した部分を加算できる

総満点 100点

5

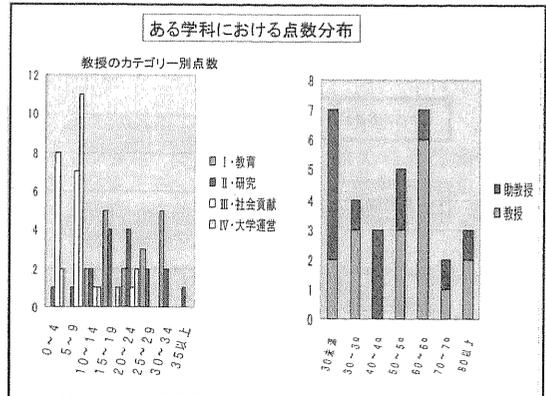
平成14年度 教育研究活性化経費配分申請書

(教育研究活性化経費30点)

区分	申請内容	点	用途	点	備考
1	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
2	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
3	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
4	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
5	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
6	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
7	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
8	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
9	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
10	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
11	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
12	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
13	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
14	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
15	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
16	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
17	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
18	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
19	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
20	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
21	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
22	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
23	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
24	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
25	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
26	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
27	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
28	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
29	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	
30	採算費地学務費	1	採算費地学務費	1	

3 研究課(課長) 課長

番号	課 長 氏 名	職 名	所属	評 価 日	備 考
1	田中 隆雄	准教授	工学部	11月	
2	佐藤 健一	准教授	工学部	11月	
3	鈴木 健一	准教授	工学部	11月	
4	高橋 健一	准教授	工学部	11月	
5	山田 健一	准教授	工学部	11月	
6	田村 健一	准教授	工学部	11月	
7	石川 健一	准教授	工学部	11月	
8	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
9	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
10	山本 健一	准教授	工学部	11月	
11	松本 健一	准教授	工学部	11月	
12	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
13	高木 健一	准教授	工学部	11月	
14	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
15	石川 健一	准教授	工学部	11月	
16	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
17	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
18	山本 健一	准教授	工学部	11月	
19	松本 健一	准教授	工学部	11月	
20	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
21	高木 健一	准教授	工学部	11月	
22	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
23	石川 健一	准教授	工学部	11月	
24	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
25	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
26	山本 健一	准教授	工学部	11月	
27	松本 健一	准教授	工学部	11月	
28	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
29	高木 健一	准教授	工学部	11月	
30	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
31	石川 健一	准教授	工学部	11月	
32	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
33	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
34	山本 健一	准教授	工学部	11月	
35	松本 健一	准教授	工学部	11月	
36	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
37	高木 健一	准教授	工学部	11月	
38	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
39	石川 健一	准教授	工学部	11月	
40	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
41	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
42	山本 健一	准教授	工学部	11月	
43	松本 健一	准教授	工学部	11月	
44	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
45	高木 健一	准教授	工学部	11月	
46	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
47	石川 健一	准教授	工学部	11月	
48	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
49	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
50	山本 健一	准教授	工学部	11月	
51	松本 健一	准教授	工学部	11月	
52	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
53	高木 健一	准教授	工学部	11月	
54	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
55	石川 健一	准教授	工学部	11月	
56	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
57	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
58	山本 健一	准教授	工学部	11月	
59	松本 健一	准教授	工学部	11月	
60	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
61	高木 健一	准教授	工学部	11月	
62	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
63	石川 健一	准教授	工学部	11月	
64	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
65	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
66	山本 健一	准教授	工学部	11月	
67	松本 健一	准教授	工学部	11月	
68	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
69	高木 健一	准教授	工学部	11月	
70	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
71	石川 健一	准教授	工学部	11月	
72	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
73	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
74	山本 健一	准教授	工学部	11月	
75	松本 健一	准教授	工学部	11月	
76	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
77	高木 健一	准教授	工学部	11月	
78	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
79	石川 健一	准教授	工学部	11月	
80	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
81	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
82	山本 健一	准教授	工学部	11月	
83	松本 健一	准教授	工学部	11月	
84	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
85	高木 健一	准教授	工学部	11月	
86	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
87	石川 健一	准教授	工学部	11月	
88	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
89	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
90	山本 健一	准教授	工学部	11月	
91	松本 健一	准教授	工学部	11月	
92	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	
93	高木 健一	准教授	工学部	11月	
94	橋本 健一	准教授	工学部	11月	
95	石川 健一	准教授	工学部	11月	
96	渡辺 健一	准教授	工学部	11月	
97	尾花 健一	准教授	工学部	11月	
98	山本 健一	准教授	工学部	11月	
99	松本 健一	准教授	工学部	11月	
100	佐々木 健一	准教授	工学部	11月	



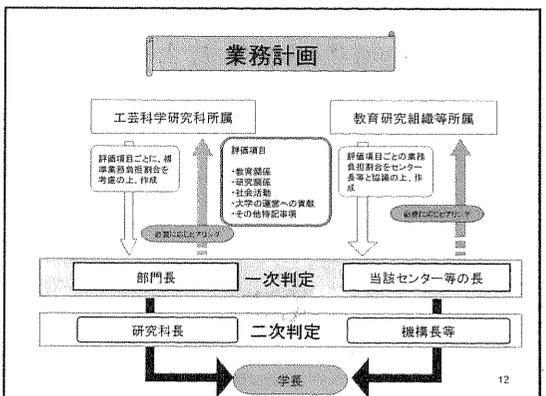
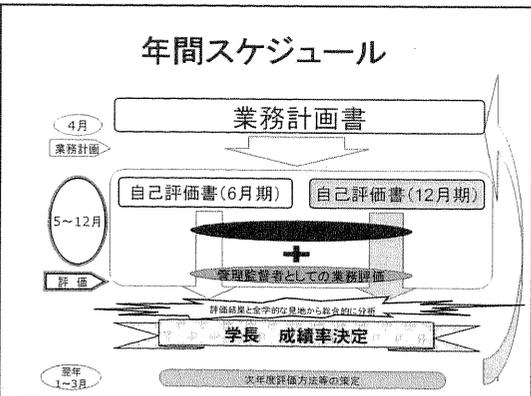
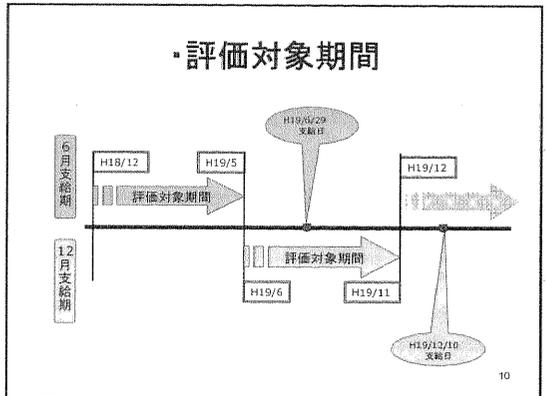
勤労手当の業務評価  
『教員版』

・趣 旨

本学の人材を活かし、優れた人材の育成と確保を推進するとともに、教育研究活動の活性化に資するために、勤労手当の成績率に係る教員の業務評価を実施する

・対象者

常勤の教員  
(一部の職員を除く(育児休業中 etc))







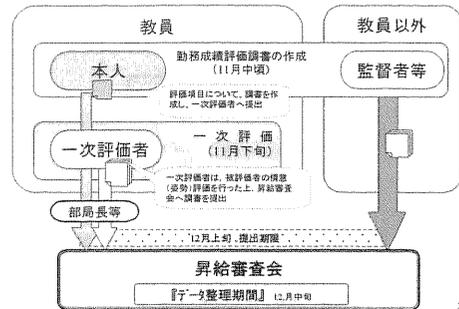


## 7. 評価基準

評価記号	評価基準
S	期待水準をはるかに上回り、極めて優れている。 (この段階は極めてまれな評価で、職員の模範となるべきものである。)
A	期待水準を上回り、優れている。 (この段階は通常求められるレベルを確実に超えている場合である。)
B	期待水準に達しており、普通である。 (この段階は通常達成している標準レベルを指す。)
C	期待水準を下回り、やや劣っている。 (この段階は普通レベルを下回り、時々注意や改善を求められることがある場合である。)
D	期待水準をはるかに下回り、著しく劣っている。 (この段階は仕事の進行に支障を来すなど、かなりのバックアップを必要とするものをいう。)

31

## 業務評価



32

## 業務評価 (提出先)

### 1) 教員

職員区分	一次評価者
副学長・研究科長	学長
副研究科長	研究科長
学域長	
部門長	
工学科学研究科所属教員	部門長
教育研究センター所属教員	センター長等 (教員がセンター長等を兼ねる場合は、機構長)
業務管理センター所属教員	センター長
上記のうち、 研究推進部所属教員	担当プロジェクトセンター長
保健管理センター所属教員	所長 (教員が所長を兼ねる場合は、学長)

33

## 9. 昇給審査の方法等

### 昇給審査会

メンバー：学長が役員、職員の中から委員を指名

審査基準：次の項目を考慮して決定する

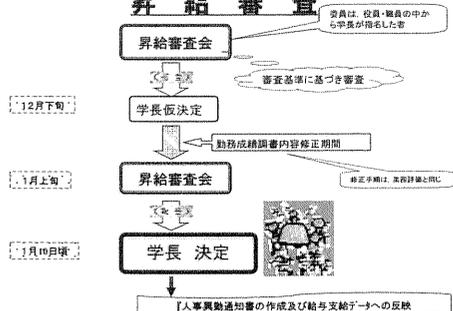
- ・勤続年数(一等と兼職評価経歴(管理監督者としての評価を含む))
- ・教員において、成績、業績、専門領域等
- ・過去に受けた人事評価の結果(決定された回数(平成15年3月31日以前の特別昇給を含む))
- ・業務に要する高度な資格・免許取得等による貢献

審査基準に基づき審査を行い審査結果を学長に報告

**昇給審査の流れは次ページ**

34

## 昇給審査



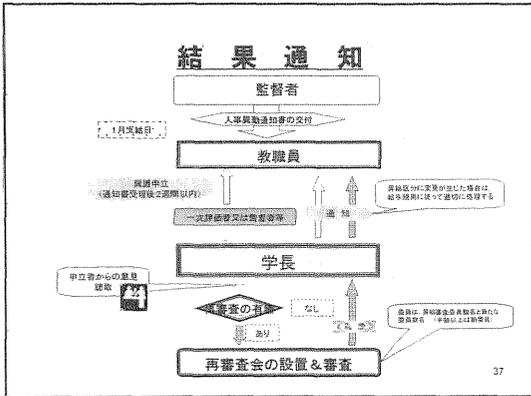
35

## 10. 昇給区分の通知

昇給に係る『人事異動通知書』に付記

- |          |                 |
|----------|-----------------|
| 昇給区分Aの場合 | 「勤務成績が極めて良好」    |
| Bの場合     | 「勤務成績が特に良好」     |
| Cの場合     | 「勤務成績が良好」       |
| D及びEの場合  | (理由を付して別紙により通知) |

36

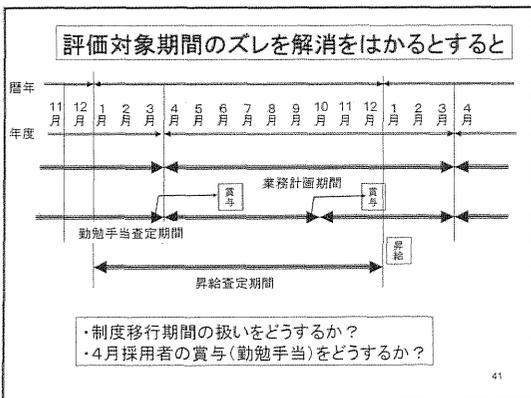
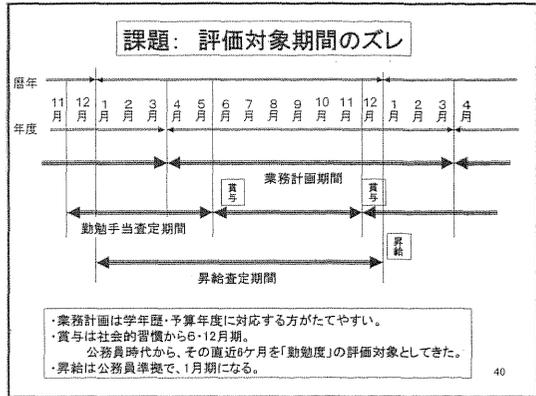


- ## 11. 異議の申し出
1. 『人事異動通知書』受理後2週間以内に一次評価者又は監督者等を経て、学長に申し出ることができる。
  2. 学長は、申出者に意見聴取の結果、再審査を必要があると判断したときは、再審査会を設置し、再審査を行わせるものとする。
  3. 再審査会は、当初の昇給審査会委員と新たな委員から構成する。この場合、新たな委員を過半数とする。
  4. 再審査会は、異議の内容等に特に留意・吟味の上審査を行い、再審査結果を学長に報告し、学長は申出者に通知する。
  5. 再審査の結果、昇給区分に変更が生じる場合は、給与規則に従って適切に処理する。
- 結果通知の流れは次ページ**
- 38

### 勤勉手当評価と昇給区分評価との対比

評価対象者	全教職員	
評価期間	12～5月、6～11月	1月～12月
評価方法	業務計画自己設定	業務内容組織設定
	自己評価	報告(自己評価)
	監督者評価 1次(部門長等) 2次(研究科長)	監督者評価(1次) 昇給審査会
評価結果	賞与 勤勉手当 S・A・B・C (Aaa・Aa・A・B)	昇給区分 A・B・C(・D・E)

39



- ・制度移行期間の扱いをどうするか？
- ・4月採用者の賞与(勤勉手当)をどうするか？