

## 平成24年度教育職員評価 参考資料

## 教育職員評価の骨子

### 1. 現行の教育職員評価

平成 16 年度に、教育研究評議会の下に設置された組織・評価部会において教育職員評価の基本方針が議論され、平成 17 年 2 月の教育研究評議会で承認された。ここでの「評価システムの基本的あり方」は以下の通りである。

- 1) 評価に基づいて教育職員を序列化したり、差をつけたりすることが目的ではない。言い換えれば、管理するというよりは教育職員のレベルアップを目的とする。
- 2) 評価による萎縮や意欲の減退を避けるような評価システムとする。たとえば評価の低い者が指導に基づいて改善した場合はプラスに評価するなど配慮する。
- 3) 評価の高い者にはインセンティブを与えて良い所を一層伸ばし、低い者には改善のための適切な指導・助言を与えるなどのフィードバックが必要である。
- 4) 精密な評価値はそれほど意味を持たないので、3－5 段階程度のカテゴリ、あるいは 50, 40, 30, 20, 10 程度の粗い点数を付ける。
- 5) 相対評価ではなく絶対評価とする。すなわちレベルアップにより大多数が良い評価になることを期待する。

また、評価結果の活用方法等については、平成 21 年 4 月の教育研究評議会において、以下が承認されている。

#### ○平成 21 年度実施の評価結果の活用方法等

##### 1. 活用方法

###### ① 昇給等への反映

昇給等（ボーナス含む）の選考の判断材料として部局長が推薦の際に活用する。

###### ② 研究費への反映

引き続き、部局単位での業績等評価配分経費に反映する。

##### 2. 「改善を要する」及び「改善の余地がある」と判断した教育職員の取扱い

従来と同じく「改善計画書」の提出を求めるとともに、必要に応じて改善措置等のフォローを行う。

##### 3. 評価申請をしなかった教員に対して

① 評価対象教員は、例外なく、評価申請を行うものとする。

② 申請がない場合は、これを理由として前記 2 と同様の措置を行う。

#### ○評価結果のデータの活用

評価結果は、大学全体及び部局単位で教育・研究等の改善に活用する。

### 2. 基本方針案

#### 1) 教育職員評価の目的

教育、研究、社会貢献、管理運営において、「改善を要する」あるいは「改善の余地がある」教育職員に対して活動改善計画書の提出を求め、部局長等の指導・助言により改善を支援し、「適切である」教育職員に対しても必要に応じて部局長等の助言により更なる向上を支援し、「優れている」あるいは「特に優れている」教育職員に対してはこれを適切に認知することにより意欲を高めることであり、これらを通じて全体的に教育職員の水準向上を実現することである。上記の教育職員評価により教育職員の水準が向上すれば、結果として本学のステークホルダーである学生とその保護者、教職員、地域社会等の満足度の向上、さらには本学の評価の向上につながる。

## 2) 変更点の骨子

### ① 努力の適正な評価

教育研究等に努力を傾注してきた教育職員が適正に評価されることを重視し、努力を適切に評価に反映させるために欠落していると考えられる評価項目をいくつか追加するとともに、突出した顕著な業績を適正に評価できるよう評価の仕組みを改善する。

たとえば組織的な教育研究活動や、S、SS評価の研究という質の高さなどは国立大学法人評価でも高く評価されているが、これらの裏には、これを推進した教育職員の献身的な努力が存在する。前者の組織的な教育研究活動は、現行の教育職員評価では「組織的教育貢献」の一部に記載可能ではあるが、多数の評価項目の一つにしか過ぎず、努力を適正に反映した評価には必ずしもなっていない。後者の研究評価は、現行では論文数を中心とした定量的評価項目となっており、質の高さに関しては必ずしも適正な評価がなされていない。

これらに加え、突出した顕著な業績を適正に評価する仕組みが必ずしも十分ではないと考えられるので、新たな仕組みを導入する。

### ② 評価結果の活用方法

「適切である」教育職員に対しても必要に応じて部局長等の助言により更なる向上を支援する」を追加する。

## 3. 教育職員評価における評価・評点について

### 1) 評価項目毎の評価

突出した顕著な業績に関連すると考えられる評価項目を中心に、従来のA、B、C評価に加えて、SS、S評価を追加する。これらの評価項目例を以下に挙げる。なお、この他にSS、S評価に相当すると考えられる業績があれば、自己申告できるものとする。自己申告の妥当性は部局長等が判断する。

#### (a) 教育

組織的教育改善活動（組織的FD活動を含む）、博士後期課程修了者数に対してSS、S評価を追加

広範に使用される教科書の執筆に対してS評価を追加

#### (b) 研究

顕著な研究業績（被引用数、表彰、特別講演等、大型外部資金獲得）に対してSS、S評価を追加（被引用数は分野毎の特性を考慮する必要がある、たとえば分野別のトップx%などが考えられる。表彰、特別講演等は玉石混交なので、内容を判断する。）

研究業績として論文以外にデザインなどもあるので、これらも適正に評価する。

#### (c) 社会貢献

学会会長、学会編集委員長、国際会議大会長、プログラム委員長等に対してSS、S評価を追加（判断基準は、九工大の国内外での知名度を高めるのに貢献したかどうかであり、学会や国際会議の規模等の内容を考慮する。また、産学連携、地域連携においても同程度のインパクトを持つ貢献があればSS、S評価とする。）

#### (d) 管理運営

従事時間等の観点から、負担が特に重い業務に対してSS、S評価を追加する。

本学のセンター業務、入試問題作成業務（大学入試センター試験問題作成を含む）、国際交流、教員免許更新業務等も適正に評価する。

2) 領域内評価の統合法

SS, Sの評価項目があれば、領域別評価をそれぞれ70点、60点とする。

SS, Sの評価項目が無ければ、従来通り、50点、40点、30点、20点、10点の5段階による領域別評価とし、上限は50点とする。

70点評価・60点評価は、以下の統合法で述べるように総合評価に大きな影響力を持つので、十分な根拠と慎重な吟味を必要とする。評価は基本的に絶対評価の方針ではあるが、領域毎の70点評価、60点評価は、相対評価の要素も取り入れ、教育職員のそれぞれ1%程度、5%程度以内とする。

3) 領域別評価の統合法

一つ以上の領域で70点があれば、総合評価を「特に優れている」とする。

一つの領域分野で60点があれば、総合評価を「優れている」とする。

複数分野で60点があれば、総合評価を「特に優れている」とする。

4領域あるので、総合評価が「特に優れている」、「優れている」になるのは、領域毎に70点、60点となる教育職員の4倍程度である。

70点、60点の領域が無ければ、従来通り重み和による評価とする。この場合の総合評価は以下の表に示すように、「優れている」、「適切である」、「改善の余地がある」、「改善を要する」のいずれかとする。

以上のように、SS, S評価の導入、及び領域内、領域別評価の統合により、突出した顕著な業績を適正に評価する。

総合評価	現行	修正案
特に優れている	50点	いずれか1つの領域で70点、あるいは複数領域で60点
優れている	45点以上50点未満	いずれか1つ領域で60点、あるいは重み和が50点
適切である	30点以上45点未満	30点以上50点未満
改善の余地がある	20点以上30点未満	20点以上30点未満
改善を要する	20点未満	20点未満

4. 今後の検討事項の骨子案

1) 柔軟な評価枠組みについて

多様な人材が安心して教育研究等の業務に携わることができ、更には水準向上にもつながるよう、想定される人材像毎に分野毎の重みの上下限を変更する。ただし、本人が設定した分野別重みは、当該教育職員の分野毎の重点の置き方を反映したものであると判断する。この旨、入力時の説明を追加する。

2) 内部昇任などの際にも参考となる教育職員評価

現在は内部昇任の基準も明示的なものは少ない。教育職員評価が3年に一度という限界はあるが、教育職員評価結果が内部昇任時の参考になるようにしたい。「特に優れている」、「優れている」などは有効な参考情報と考えられる。

3) 系長、専攻長の役割

適切な評価をし、その結果を活用して指導・助言を行うには部局長だけでは困難ではないかと考えられる。副部局長や系長等を含めるなど、評価に対応できる体制の構築を部局に依頼したい。

- 4) 適正に評価したい項目の精査、及び60～70点の具体的設定
- 5) 時系列的な推移の観点  
総合評価が「適切である」教育職員が多いことが予想されるので、30点以上50点未満という点数にも着目する。また今回は3回目の教育職員評価なので、その時系列的推移にも着目する。
- 6) 教育職員評価の自発的活用  
着任3年未満あるいは任期付き教員は教育職員評価の対象外になっているが、もし希望すればこれまでと同様に教育職員評価を受けることが可能である。さらに頑張ったことを自分でチェックするためのツールとして毎年教育職員評価システムを利用できるかどうか、新規採用者が採用後3年目に試行評価できるかどうかなどを検討する。
- 7) 自己申告に対する判断  
複数人による判断、全学的立場からの判断などについて検討する。
- 8) 授業アンケート  
教育の質に関し、「教育達成目標とその妥当性」、「教育達成目標の達成状況」、「教育内容面での取組と改善方策」、「その他の観点」、「組織的教育貢献」、「教育自己申告」等の記載欄に、授業アンケート結果、この結果に関する解釈、及びこれを踏まえた改善活動なども含めて記入し、部局長等の判断を加えた上で評価に反映できないか検討する。授業アンケートの内容、実施方法についても再検討する必要があるのではないかと考える。

## 教育職員評価に関する具体的検討

### 1. 授業アンケート結果の反映について

経営協議会において、「学生の評価は問題もあるかもしれないがシステムとしてもう少し組み込んで良い」など、授業アンケート結果を何らかの形で取り入れ、ステークホルダーである学生の意見を反映させるべきであると指摘がなされた。

最近の中央教育審議会の答申では、たとえば「学士課程の構築に向けて」（2008. 12. 24）において、「学生による授業評価の結果は、業績評価の指標としての信頼性には課題もあるが、教員の自己評価や職能開発の活動に生かすことは重要である」と述べている。また、「グローバル化社会の大学院教育」（2011. 1. 31）においては、「今後、教育活動に関する評価の指標として、例えば、単位制度の趣旨に沿った学習量の確保状況や成績評価基準等のシラバスへの明示内容、シラバスに沿った授業の実施状況、学生への論文作成指導の状況、学生による授業等の評価など」が考えられると述べている。

いずれの最近の答申においても、教育活動評価に授業アンケート結果を取り入れようという方向性が示されている。過去を振り返ってみると、授業アンケート自体がそれほど一般的でなかった時代があり、次の段階でこれが多くの大学に普及し、さらに上記答申のように、最近ではこれを授業改善への活用だけでなく、教育活動評価にも活用しようという流れに変わりつつある。

これまでの教育職員評価において自由記述部分の入力サンプルが示されており、たとえば教育達成目標の達成状況欄では、

- ・学生の理解は十分と考えており、授業アンケートの〇〇という結果もこのことを裏付けている。
- ・学生の理解は十分と考えているが、授業アンケートには必ずしもそうでない〇〇という記述も含まれている。この部分に関しては、〇〇という改善策を考えており、次年度には改善策を実施する計画である。

のように、授業アンケート結果を取り入れた入力サンプルが示されていた。

ここでは、授業アンケート結果の信頼性には課題があることを十分認識し、従って授業アンケート結果の数値が独り歩きする危険性を極力避けた上で、経営協議会での指摘や最近の答申を踏まえ、授業アンケート結果を以下のように取り扱う。

- a) 通常いくつかの科目を担当しているが、たとえば必修である、受講生が多いなど、自分にとって最も教育に力を入れている科目を主に取り上げ、これに対する授業アンケート結果を記入する。このように考えた一つの理由は、授業アンケート結果や授業改善に対する取り組みには科目が違っていても共通性が高いと考えられることである。共通的でない部分は特記し、これも併せて評価すれば良いと考える。
- b) 「授業アンケート結果及びその解釈と改善活動」欄に、上記主要科目の授業アンケート結果、その解釈と改善活動を記入する。授業アンケート結果に対する評価は行わないが、その解釈及び改善活動を評価者が適切に評価できるよう、授業アンケート結果を記入するものとする。解釈と改善活動に対し自己評価（A, B, C）を記入する。SS, S 評価に相当すると考える場合には、評価シート下部の自己申告欄にその旨を記入する。
- c) 「教育目標の達成に向けての取組と改善活動（授業アンケート対応以外）」欄に、授業アンケート対応以外での教育目標の達成に向けての取り組みと改善活動を記入し、自己評価（A, B, C）を記入する。SS, S 評価に相当すると考える場合には、評価シート下部の自己申告欄にその旨を記入する。

なお、平成24年度の教員評価は、平成21～23年度のデータに基づいて実施することになるが、平成27年度の教員評価に備え、授業アンケートの内容や実施方法について、今後再検討する必要があるのではないかと考える。その第一の理由は、部局により授業アンケートに含まれる項目が異なること、第二の理由は、前述の「グローバル化社会の大学院教育」答申において、「単位制度の趣旨に沿った学習量の確保状況」などが教育活動に関する評価の指標として考えられているので、これらの取扱いを検討する必要がある。授業アンケートの内容や実施方法についての検討を教育委員会に依頼する。

## 2. 評価者について

経営協議会において、評価の客観性という観点から、複数人による評価、全学的見地からの評価の必要性が指摘された。この指摘を踏まえ、以下のような3段階の評価システムとし、各段階で複数人が評価する。

- \* 第一段階：系長等及び副系長等、部局評価委員などの中から系長等が指名する教授が評価する。  
なお、センター所属の教員に関しては、センター長及び当該センターの運営委員等の中からセンター長が指名する教授が評価する。なお、理事でない副学長及び学長特別補佐に対しては、第一段階の評価を実施しない。
- \* 第二段階：部局長及び副部局長などの中から部局長が指名する教授が評価する。特に、SS、S評価については、部局の観点から必要な調整を行う。なお、第一段階の評価者については、第二段階で評価する。理事でない副学長及び学長特別補佐に対しては、管理運営以外の評価を第二段階で実施する。
- \* 第三段階：SS、S評価については、学長、学長の指名する理事、及び部局長が全学的観点から必要な調整を行う。第二段階の評価者については、学長及び学長の指名する理事が評価する。理事でない副学長及び学長特別補佐に対しては、管理運営の評価及び総合評価を学長及び学長の指名する理事が実施する。

このように、一人の教員を複数人で評価し、さらに3段階で評価することにより客観性を持たせ、併せて、必要に応じて指導・助言を行う。

## 3. 評価領域毎の重みについて

まず、評価領域毎の重みの概念を明確にしたい。評価領域毎の重みは、教育、研究、社会貢献、管理運営に用いた時間割合を参考とし、各領域をどの程度重視するかを表現するものとする。

大学は、職階毎の重みの下限により、教育職員が領域毎に最低限どの程度重視して欲しいかを、表現する。下限の和は当然100%より小さいので、残された自由度をどの領域に振り分けるかは、各教育職員の判断による。言い換えれば、本人が設定した領域別重みは、当該教育職員が各領域をどの程度重視するかを反映したものであると考え、この旨を入力時の説明に追加する。

下限が持つ明確な概念とは対照的に、上限の概念は必ずしも明確ではなく、各教育職員の判断に余分な制約を加えることになりかねないので、今回の教育職員評価においては上限を撤廃する。

次に、評価領域毎の重みの下限が持つべき特性について考える。

- a) 多様な人材が安心して教育研究等の業務に携わることができ、更には水準向上にもつながるよう、想定される人材像毎に領域毎の重みの下限を柔軟に変更する。

たとえば、通常のエラー職員以外に、センター業務や教育に重きを置くエラー職員等の領域毎の重みの下限を変更した例を以下に示す。この他にも、授業負担が通常のエラー程度以上のエラー職員など、別途重みの下限を配慮すべきエラー職員がいるものと考えられるので、必要に応じて追加するものとする。ただし、これらのエラー職員が通常のエラー職員と同じ重みの下限を希望する場合には、本人の希望を優先させる。またこれまで同様、特殊な事情があれば、評価者に確認の上、柔軟に下限を変更するものとする。

- b) 領域毎の評価重みの下限は、職階（助教、准教授・講師、教授）により単調に減少あるいは増加する。

<平成21年度の例> [重み指数の上下限] (％)

評価領域 役職名	教育	研究	社会貢献	管理運営
助教	10～40	30～90	0～20	0～20
准教授・講師	20～50	30～70	5～30	5～30
教授	20～50	20～50	10～50	10～50
部局長、副部局長、 副学長、理事	10～30	10～30	10～30	50～70

\* 役職ごとに、重み指数の上限の最大値に当該評価の領域以外の下限の和を加えたものが100%以下になるように設定しています。

\* 各種類について、上限、下限の数値が助教、准教授・講師、教授で単調増加あるいは単調減少になるように設定しています。

<修正案> [重み指数の下限] (％)

評価領域 役職名	教育	研究	社会貢献	管理運営	下限和
助教	10	30	0	0	40
准教授・講師	20	30	5	5	60
教授	20	20	10	10	60
部局長、副学長	10	10	10	50	80
副部局長	20	10	10	30	70
教育に重きをおく 教員	50	10	5	5	70
センター業務に重 きをおく教員	10	10	5	50	75

\* 各領域で、下限の数値が助教、准教授・講師、教授で単調増加となり、また下限の和が単調増加となるように設定している。

#### 4. SS, S 評価について

SS, S 評価の対象とする評価項目は教育職員評価の骨子で記載したように、大学の方針としてあらかじめ決めておくが、これ以外の評価項目に関しても高く評価して欲しい旨自己申告欄に記入できるものとする。また60～70点の設定をどうするかを、可能な限りこれまでのデータを用いて試算を行いつつ、具体的に検討するが、最終的には全学的視点からの調整に委ねるものとする。

評価対象者は、項目毎に自己評価 (A, B, C) を記入する。SS, S 評価に相当すると考える場合には、領域毎の評価シート下部の自己申告欄にその旨を記入する。評価者は、領域毎の自己申告欄に評価者コメント及び評価 (SS, S, A, B, C) を記入する。SS, S に相当すると考えた場合は、どの評価項目を高く評価したかも記入する。また評価対象者が SS, S に相当すると考えたにも関わらず、評価者がそう考えなかった場合には、当該評価項目欄にその旨記入する。



## 5. SS, S 評価のサンプル例

第一期において、国立大学法人評価の一環として実施した研究業績の SS, S 評価では、中間評価の段階で、国立大学平均でそれぞれ 5%、15% 程度であったのに対し、今回の SS, S 評価では、研究業績以外に外部資金等も含んだ研究領域全体でそれぞれ 1%、5% 程度を想定しており、異なる概念であることに留意する。

### (a) 教育

#### SS 評価例

全学の組織的教育活動を主導し、教育改善に顕著な貢献をした。

博士課程修了者数が 6 人（3 年間）

英文教科書を執筆し、世界で毎年相当数使用されている。

#### S 評価例

部局の組織的教育活動を主導し、教育改善に顕著な貢献をした。

博士課程修了者数が 4 人（3 年間）

教科書を執筆し、国内で毎年相当数使用されている。

系や専攻の F D 活動を主導し、法人評価において特記事項として記載できる顕著な成果を挙げた。

### (b) 研究

#### SS 評価例

被引用数が当該分野で世界のトップ 1% 以内にある。

文部科学大臣表彰科学技術賞を受賞した。

参加者数 2 千人規模の国際会議で基調講演（参加者全員が同時に聴講できる講演で、国際会議全体で 1 講演。基調講演がない場合は一番最初のプレナリ講演でも可）を行った。

外部資金を 5 億円獲得した。（5 年間）

#### S 評価例

被引用数が当該分野で世界のトップ 5% 以内にある。

会員 1 万人規模の学会で表彰された。

電子情報通信学会など大規模学会のフェローを授与された。

参加者 5 百人規模の国際会議で基調講演を行った。

参加者数 2 千人規模の国際会議でプレナリ講演（参加者全員が同時に聴講できる講演で、一般に複数講演）を行った。

外部資金を 3 億円獲得した。（5 年間）

研究紹介がテレビ番組で全国放映された。

### (c) 社会貢献

#### SS 評価例

会員 1 万人規模の学会の会長を務め、本学の知名度向上に大きく貢献した。

参加者 2 千人規模の国際会議の大会長を務め、本学の知名度向上に大きく貢献した。

#### S 評価例

会員千人規模の学会の会長を務め、本学の知名度向上に貢献した。

参加者 5 百人規模の国際会議のプログラム委員長を務め、本学の知名度向上に貢献した。

出前講義を年間 30 回以上実施した。

国の政策決定に関わるような重要な委員会の委員を務めた。

産学連携により、企業の国際的技術競争力を相当程度高めるのに貢献した。

(d) 管理運営

S S 評価例

部局長として教育研究等の改革に主導的役割を果たし、これを実現するために部局改組の道筋をつけ、これが国立大学法人評価等で高く評価された。これらを含む活動に対し、年間40%程度の時間を費やした。

S 評価例

部局教育委員長として教育改革に指導力を発揮し、部局のディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを取り纏めるとともに、これに伴うカリキュラムの改訂を具体化し、これが国立大学法人評価等で高く評価された。これらの活動に対し、年間20%程度の時間を費やした。本学の個別入試問題作成の責任者として、作成グループの取りまとめと部局間の連携による点検協力に指導力を発揮し、入試の円滑な実施において重責を果たした。

## 6. 時系列的な推移の観点

総合評価が「適切である」教育職員が多いことが予想されるので、30点以上50点未満という点数にも着目する。3年あるいは5年は評価には短かすぎるという意見もあり、また「適切である」という評価であっても上昇しているのか下降しているのかで意味が全く異なる。今回は3回目の教育職員評価なので、その時系列的推移にも着目できるよう教員評価システムを修正する。

## 7. 教育職員評価の自発的活用

着任3年未満あるいは任期付き教員は教育職員評価の対象外になっているが、もし希望すればこれまでと同様に教育職員評価を受けることが可能である。さらに頑張ったことを自分でチェックするためのツールとして毎年教育職員評価システムを利用できるかどうか、新規採用者が採用後3年目に試行評価できるかどうかなどを引き続き検討する。

## 8. 教育職員評価結果の活用について

研究に関しては学会等による表彰があるが、教育、社会貢献、管理運営などはこのような機会が少ないので、表彰などにより顕彰し、大学として優れた業績を認識している姿勢を明確にする。

## 9. 内部昇任などの際にも参考となる教育職員評価

現在は内部昇任時の評価は、教育職員評価とは独立になされているのが通例である。また内部昇任の基準も明示的なものは少ない。大学評価・学位授与機構による認証評価の平成23年度改訂版の基準3では、「教員の採用及び昇格等に当たって、明確な基準が定められ、適切に運用されていること」と記載されており、基準の明確化が求められている。

上述の「学士課程教育の構築に向けて」答申において、「教員の人事・採用に当たっての業績評価について、研究面に偏することなく、教育面を一層重視する」とし、たとえば、「授業改善に向けた様々な努力や成果を適切に評価する観点から、教員が教育業績の記録を整理・活用する仕組み（いわゆるティーチング・ポートフォリオ）の導入・活用を積極的に検討する」と述べられている。

教育職員評価が3年に一度という限界はあるが、教育職員評価結果を教育業績の記録を整理したものとして位置づけ、内部昇任時の教育評価に資するようにしたい。とりわけ、「特に優れている」、「優れている」などは重要な教育評価の一つと考えられる。このようなことを通じて、基準の明確化が具体化することが期待される。もちろん、教育職員評価は万能ではないので、内部昇任に際し、系や専攻の判断が尊重されるべきことは言うまでもない。

○国立大学法人九州工業大学基本規則（評価関係抜粋）

平成19年3月27日

九工大規則第5号

改正 平成19年12月26日九工大規則第75号  
平成20年 4月 1日九工大規則第 3号  
平成21年 3月 2日九工大規則第 4号  
平成23年 3月 9日九工大規則第 8号  
平成24年 3月 6日九工大規則第 7号  
平成24年 8月30日九工大規則第17号

国立大学法人九州工業大学基本規則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人九州工業大学（以下「法人」という。）の組織及び運営に関する基本的事項について定めることを目的とする。

2 法人の組織及び運営については、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「法人法」という。）その他の法令の定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

（主たる事務所）

第2条 法人は、主たる事務所を福岡県北九州市戸畑区仙水町1番1号に置く。

（基本理念）

第3条 法人は、わが国の産業発展のため、以下の基本方針により品格と創造性を有する人材を育成することを基本理念とする。

(1) 開学以来の教育理念を基本とし、志（こころざし）と情熱を持ち産業を切り拓く技術者・知的創造者を養成するため、質の高い教育を行う。

(2) 研究活動を常に活性化し、科学に裏付けられた融合技術や境界領域の創成を行うなどにより多くの優れた研究成果を創出する。

(3) 教育・研究で培った知の公開と価値創造ともの創りを推進し、技術革新と社会を支えるイノベーションにつなげ、地域社会との連携と調和に努める。

(4) 社会に対する大学の責任を重視し、大学に係るステークホルダーに対する説明責任を果たせる経営を行う。

（業務の範囲等）

第4条 法人は、前条の基本理念及び法人法第22条に規定する以下の業務を行うため、九州工業大学（以下「本学」という。）を設置し、運営する。

(1) 学生に対し、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他の援助を行うこと。

(2) 法人以外の者からの委託を受け、又はこれと共同して行う研究の実施その他の法人以外の者との連携による教育研究活動を行うこと。

(3) 公開講座の開設その他の学生以外の者に対する学習の機会を提供すること。

(4) 本学における研究の成果を普及し、及びその活用を推進すること。

(5) 本学における技術に関する研究の成果の活用を促進する事業であつて国立大学法人法施行令（平成15年政令第478号）で定めるものを実施する者に出資すること。

(6) 前各号の業務に附帯する業務を行うこと。

## 第7章 評価等

（教育研究活動等に関する評価）

第24条 法人は、各事業年度における業務の実績及び中期目標の期間における教育研究活動を含む業務の実績について、自ら点検及び評価を行うとともに文部科学省に置かれる国立大学法人評価委員会の評価を受けるものとする。

2 本学は、教育研究活動等の状況について、自ら点検及び評価を行うとともに学校教育法第109条第2項に定める認証評価を受けるものとする。

○国立大学法人九州工業大学評価実施規則

平成18年 3月22日

九工大規則第18号

改正 平成19年 4月 1日九工大規則第23号

平成19年12月26日九工大規則第75号

平成23年 2月 2日九工大規則第 3号

平成24年 8月30日九工大規則第17号

国立大学法人九州工業大学評価実施規則

(趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人九州工業大学基本規則（平成19年九工大規則第5号。以下「基本規則」という。）第24条の規定に基づき、国立大学法人九州工業大学（以下「法人」という。）における教育研究等の状況に係る自己点検・評価の実施並びに第三者評価及び外部評価の結果の公表及び検証に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 自己点検・評価の実施並びに第三者評価及び外部評価の結果の公表及び検証は、法人の教育研究等の質的向上を図り、大学運営全般の改善に資するとともに、法人の諸活動を活性化させ、もって法人の基本理念に沿った目標を達成し、社会からの負託に応えることを目的とする。

(定義)

第3条 この規則又はこの規則に基づく規定において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 「教育研究等」とは、教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備をいう。
- (2) 「自己点検・評価」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）第109条第1項の規定に基づき自ら行う点検及び評価をいう。
- (3) 「第三者評価」とは、法人以外の第三者組織によって選定された評価項目及び評価者による評価をいう。
- (4) 「外部評価」とは、法人が選定した評価項目及び学外の評価者による評価をいう。
- (5) 「認証評価」とは、学校教育法第109条第2項の規定に基づき認証評価機関が実施する評価をいい、「認証評価機関」とは、学校教育法第110条第1項の規定により文部科学大臣の認証を受けた者をいう。
- (6) 「国立大学法人評価」とは、国立大学法人法（平成15年法律第112号）

第35条で準用する独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第32条第1項及び第34条第1項の規定に基づき国立大学法人評価委員会が実施する年度評価及び中期目標・中期計画評価をいう。

- (7) 「教育職員」とは、九州工業大学に在職し常時勤務する教授，准教授，講師及び助教をいう。
- (8) 「事務職員等」とは、九州工業大学に勤務する事務職員，技術職員及び技能職員をいう。
- (9) 「部局等」とは、基本規則第11条から第19条第1項に定める学内運営組織，事務局等，学部，大学院，附属図書館，保健センター，機構，共同教育研究施設，共同利用施設及び教育研究プロジェクト推進センター等をいう。

（自己点検・評価の種類）

第4条 法人の実施する自己点検・評価の種類は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 認証評価に関するもの
- (2) 国立大学法人評価に関するもの
- (3) 外部評価に関するもの
- (4) 職員評価
- (5) その他学長が指定したもの

2 自己点検・評価の実施に関し必要な事項は、別に定める。

（第三者評価の種類）

第5条 法人の受審する第三者評価の種類は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 認証評価
- (2) 国立大学法人評価

（外部評価）

第6条 法人は、外部評価を実施するものとする。

2 外部評価に関し必要な事項は、別に定める。

（認証評価及び国立大学法人評価）

第7条 法人は、学校教育法及び国立大学法人法等に基づき、認証評価及び国立大学法人評価を受審しなければならない。

2 認証評価及び国立大学法人評価の受審に当たっては、認証評価機関又は国立大学法人評価委員会が定める実施要領等に従い、適切に対応するものとする。

（職員評価）

第8条 職員評価は、職員の教育研究活動等の一層の活性化を図り、法人の目的及び社会的使命の達成に資することを目的として実施するものとする。

2 職員評価は、教育職員を対象とする教育職員評価と、事務職員等を対象とする事務職員等評価に分けて実施するものとする。

3 教育職員評価及び事務職員等評価の実施に関し必要な事項は、各々別に定める。

(結果の公表)

第9条 学長は、自己点検・評価、第三者評価及び外部評価の結果を役員会、経営協議会及び教育研究評議会に報告するとともに、刊行物その他広く周知を図ることができる方法により法人内外に公表するものとする。ただし、職員評価の個別の評価結果は、本人、学長、本人が所属する部局等の長及び学長が必要と認めた者以外に対して公表しないものとする。

(結果の活用等)

第10条 学長及び部局等の長は、自己点検・評価、第三者評価及び外部評価の結果を教育研究等の改善・充実のために活用するものとする。

(監事への報告)

第11条 学長は、自己点検・評価、第三者評価及び外部評価の結果を監事に報告しなければならない。

(雑則)

第12条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年12月26日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年9月1日から施行する。

○国立大学法人九州工業大学教育職員評価実施規程

平成23年 2月 2日 九工大規程第6号  
改正 平成24年 2月 1日 九工大規程第3号

国立大学法人九州工業大学教育職員評価実施規程

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人九州工業大学評価実施規則（平成18年九工大規則第18号）第8条第3項の規定に基づき、評価対象、評価実施単位、評価の領域その他教育職員の評価の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(評価対象)

第2条 評価対象となる教育職員は、評価実施年度の4月1日に九州工業大学（以下「本学」という。）に在職する者とする。ただし、6月30日までの退職者を除く。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に該当する教育職員は評価対象外とする。ただし、本人の希望により評価を受けることができる。

- 一 評価実施年度の4月1日現在において、本学に採用されてから3年未満の教育職員
- 二 任期付き採用の教育職員

3 本人の事情により評価の免除等を希望する教育職員がいる場合には、部局等で取りまとめの上、学長に対し、その理由等を付して評価の免除等を申請することができる。

4 学長は、教育職員から評価の免除等の申請があった場合には、その理由等を審査し、適切な措置を講ずることができる。

(評価実施単位)

第3条 評価実施単位は、教育職員の所属する部局等ごととする。ただし、当該教育職員に主たる関係部局等がある場合には、双方の協議により、評価を実施する部局等を決定することができる。

(評価の領域及び評価基準)

第4条 評価の領域及び評価基準は、教育、研究、社会貢献及び管理運営の4つに分類し、各領域における評価の種類及び評価項目並びに評価基準は、別表のとおりとする。

(評価の期間)

第5条 評価は、3年に1度実施し、各領域に係る活動の過去3年度分（研究については過去5年度分）を対象期間とする。

(評価実施体制)

第6条 評価の実施に関する全学的な計画の決定、結果の全学集計及び公表その他全学的な調整は、大学評価委員会が行う。



- 2 部局等ごとの評価方針の決定、評価の実施及びその結果の取りまとめ等は当該部局等の長が行う。
- 3 部局等の長は、評価の実施に当たり、当該部局等の評価の実施に関する事項の専門的検討や実質的な評価作業を行う組織（以下「評価実施組織」という。）を置くことができる。
- 4 評価の実施に当たっては、評価実施組織内で適宜分担して作業を行い、より客観性のある評価を実施するとともに、評価対象者に対して適切な指導及び助言等が行えるようにするものとする。

（評価方法）

第7条 評価は、「教育職員評価用システム」を活用して行う。なお、教育職員評価用システムの運用方針及び操作マニュアルについては、別に定める。

- 2 教育職員は、教育職員評価用システムの中の「教育職員評価シート」に自己の活動状況を入力し、部局等の長に申請するものとする。
- 3 部局等の長及び評価実施組織は、当該教育職員から申請のあった教育職員評価シートについて、評価基準に沿って各領域の活動状況をそれぞれ7段階で評価した上で、データ入力期間に各領域の合計が100%となるよう設定した「重み」を勘案し、

「特に優れている」	いずれか1つの領域で70点、又は複数の領域で60点
「優れている」	いずれか1つの領域で60点、又は50点
「適切である」	30点以上50点未満
「改善の余地がある」	20点以上30点未満
「改善を要する」	20点未満

の5段階の総合評価を決定する。なお、必要に応じ教育職員から意見を聴取し、その内容を評価の参考とすることができる。

- 4 評価結果と併せて、優れた活動を行っている場合にはその活動の一層の向上を促し、活動状況に問題のある場合には適切な指導及び助言等により活動の改善を促す趣旨の指示・伝達事項を記載する。
- 5 教育職員評価シートの申請をしない教育職員については、評点を「0」として取り扱う。
- 6 部局等の長は、評価対象期間内に理事、副学長又は部局等の長を経験した教育職員の評価に当たり、学長又は理事の意見を聞くことができる。
- 7 各領域の評点を70点又は60点とする場合は、全学的観点から、学長、理事及び部局等の長が協議の上、決定することとする。

（評価結果の通知及び報告等）

第8条 部局等の長又は評価実施組織は、評価結果を確定する前に教育職員に当該評価結果を内示し、評価結果に対する意見の申し立ての機会を設けるものとする。

- 2 教育職員から評価結果に対する意見の申し立てがあった場合には、その内容について検討した上で、最終的な評価結果を確定するものとする。
- 3 部局等の長は、評価結果を教育職員に通知するとともに、学長に報告するものとする。

- 4 学長は、評価結果について必要と認める場合には、部局等の長に再評価を求めることができる。
- 5 部局等の長は、学長から再評価を求められた場合には、1ヵ月以内に再評価を行い、その結果を学長に報告するとともに、当該教育職員に通知するものとする。

(評価結果の活用等)

第9条 評価結果は、教育職員が次期の評価期間の活動を充実させるために活用するものとする。

- 2 学長及び部局等の長は、評価結果を全学又は部局等の運営等の改善のための資料として活用するものとする。
- 3 「改善の余地がある」又は「改善を要する」との評価を受けた教育職員は、次期の評価期間における「改善計画書」を部局等の長に提出し、改善に努めなければならない。
- 4 部局等の長は、部局等における評価結果の分析及び前項の規定により提出された改善計画書を学長に報告するものとする。

(評価スケジュール)

第10条 評価スケジュールは、実施年度当初に別に定める。

(評価結果の公表等)

- 第11条 評価結果の公表は、部局等の評価結果を全学で取りまとめ、集計したものとする。
- 2 教育職員個々の評価結果等は、本人、学長、本人が所属する部局等の長及び学長が必要と認めた者以外には公表しない。

(その他)

第12条 評価実施後にその状況を検証し、所要の見直しを行うものとする。

第13条 この規程に定めるもののほか、教育職員評価を行うために必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。
- 2 国立大学法人九州工業大学教育職員評価実施要項（平成18年3月22日学長裁定）は、廃止する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

別表(第4条関係)

<b>教育 (評価対象:過去3年度分の活動) 学部・大学院教育両方</b>
---------------------------------------

評価の種類	評価項目		SS/S評価対象項目	A	B	C	評価指標1, 2, 3	
1-1 学部教育	1-1-1	授業担当(学部)	※1	12件以上	4~11件	0~3件	1:A1つ以上 2:AなしB2つ以上 3:AなしB1つ以下	
	1-1-2	卒業研究指導		12件以上	1~11件	活動実績なし		
	1-1-3	留学生指導・身体に障害を持つ学生指導(学部)		3件以上	1~2件	活動実績なし		
1-2 大学院教育	1-2-1	授業担当(大学院)	※1	3件以上	1~2件	活動実績なし	1:A1つ以上 2:AなしB2つ以上 3:AなしB1つ以下	
	1-2-2	博士前期課程指導	※2	12件以上	1~11件	活動実績なし		
	1-2-3	博士後期課程指導	※2	3件以上	1~2件	活動実績なし		
	1-2-4	博士論文審査	主査 副査	※3	○	3件以上		0.5~2.5件
1-3 教育の質	1-3-1	FD活動への参加		○	企画立案1回以上or参加2回以上	参加1回	活動実績なし	1:A1つ以上 2:AなしB2つ以上 3:AなしB1つ以下
	1-3-2	教科書作成		○	2件以上	1件	活動実績なし	
	1-3-3	シラバス記載の教育達成目標の妥当性			サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	
	1-3-4	授業アンケート結果及びその解釈と改善活動	※4		サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	
	1-3-5	教育目標の達成に向けての取組と改善活動(授業アンケート対応以外)			サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	
	1-3-6	その他観点			サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	
1-4 組織的な教育関係活動における貢献		組織的教育貢献		○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	1:A 2:B 3:C
1-5 その他		教育自己申告	※5	○				

(注) ※1 授業回数を分担して負担している場合は、件数を担当教員数で割った数とする。

※2 1-2-2博士前期課程指導、1-2-3博士後期課程指導で「留学生」、「身体に障害を持つ学生」の該当があれば、件数を2倍とする。

※3 1-2-4博士論文審査については、主査を1件、副査を0.5件とする。

※4 授業アンケート結果とそれに対する解釈、改善活動について記入すること。

※5 内容により加点、SS・S評価を行う。

(なお、評価対象外項目やSS・S評価対象外項目であっても、顕著な業績や特筆すべき活動等があれば、自己申告することができ、適切に評価することとする。)

## 7段階評価(1及び2の指標数)

70	SS評価あり
60	S評価あり
50	1:3~4つ
40	1:1~2つ
30	1:なし、2:3~4つ
20	1:なし、2:1~2つ
10	1:なし、2:なし

**教育（評価対象：過去3年度分の活動） 学部主体(ア、ウ) 大学院主体(イ、ウ)**

評価の種類	評価項目		SS/S評価対象項目	A	B	C	評価指標1, 2, 3
1-1学部教育	1-1-1	授業担当(学部)	※1	20件以上	4~19件	0~3件	1: A1つ以上 2: AなしB2つ以上 3: AなしB1つ以下
	1-1-2	卒業研究指導		12件以上	1~11件	活動実績なし	
	1-1-3	留学生指導・身体に障害を持つ学生指導(学部)		3件以上	1~2件	活動実績なし	
1-2大学院教育	1-2-1	授業担当(大学院)	※1	5件以上	1~4件	活動実績なし	1: A1つ以上 2: AなしB2つ以上 3: AなしB1つ以下
	1-2-2	博士前期課程指導	※2	12件以上	1~11件	活動実績なし	
	1-2-3	博士後期課程指導	※2	3件以上	1~2件	活動実績なし	
	1-2-4	博士論文審査	主査 副査 ※3	○	3件以上	0.5~2.5件	
1-3教育の質	1-3-1	FD活動への参加		○	企画立案1回以上or参加2回以上	参加1回	1: A1つ以上 2: AなしB2つ以上 3: AなしB1つ以下
	1-3-2	教科書作成		○	2件以上	1件	
	1-3-3	シラバス記載の教育達成目標の妥当性			サンプル提示	サンプル提示	
	1-3-4	授業アンケート結果及びその解釈と改善活動	※4		サンプル提示	サンプル提示	
	1-3-5	教育目標の達成に向けての取組と改善活動(授業アンケート対応以外)			サンプル提示	サンプル提示	
	1-3-6	その他観点			サンプル提示	サンプル提示	
1-4組織的な教育関係活動における貢献		組織的教育貢献		○	サンプル提示	サンプル提示	1: A 2: B 3: C
1-5その他		教育自己申告	※5	○			

ア  
イ  
ウ

- (注) ※1 授業回数を担当して負担している場合は、件数を担当教員数で割った数とする。  
 ※2 1-2-2博士前期課程指導、1-2-3博士後期課程指導で「留学生」、「身体に障害を持つ学生」の該当があれば、件数を2倍とする。  
 ※3 1-2-4博士論文審査については、主査を1件、副査を0.5件とする。  
 ※4 授業アンケート結果とそれに対する解釈、改善活動について記入すること。  
 ※5 内容により加点、SS・S評価を行う。  
 (なお、評価対象外項目やSS・S評価対象外項目であっても、顕著な業績や特筆すべき活動等があれば、自己申告することができ、適切に評価することとする。)

**7段階評価(1及び2の指標数)**

70	SS評価あり
60	S評価あり
50	1: 2~3つ
40	1: 1つ
30	2: 2~3つ
20	2: 1つ
10	1: なし, 2: なし

**研究 (評価対象:過去5年度分の活動)**

評価の種類	評価項目		SS/S評価 対象項目	A	B	C	
2-1研究成果の 公表	2-1-1	査読付き学術論文 (招待論文を含める)	※1	○	6件以上	1~5件	活動実績なし
	2-1-2	査読無し学術論文			14件以上	1~13件	活動実績なし
	2-1-3	査読付き国際会議論文	※1	○	9件以上	1~8件	活動実績なし
	2-1-4	口頭発表			23件以上	1~22件	活動実績なし
	2-1-5	解説等			4件以上	1~3件	活動実績なし
	2-1-6	著書			2件以上	1件	活動実績なし
	2-1-7	特許			登録1件以上	公開・出願1件以上	活動実績なし
	2-1-8	講演		○	国際又は全国レベルの学会主催の 特別講演・招待講演・基調講演 1件 以上	地方分科会の特別講演・招待講演・ 基調講演 1件以上	活動実績なし
	2-1-9	表彰・受賞		○	1件以上	—	活動実績なし
	2-1-10	メディアへの発信・発表		○	2件以上	1件	活動実績なし
2-2研究資金	2-2-1	科学研究費補助金		○	総額1千万円以上 or 3件以上	1~2件	活動実績なし
	2-2-2	国からの研究資金(科学研究費補助金を除く)					活動実績なし
	2-2-3	受託研究費					活動実績なし
	2-2-4	共同研究費					活動実績なし
	2-2-5	奨学寄付金・財団等研究助成					活動実績なし
2-3その他		研究自己申告	※2	○			

(注) ※1 S、SS評価と判断する際には、Web of Scienceに含まれる論文数と被引用数についても参考にする。

※2 内容により加点、SS・S評価を行う。

(なお、評価対象外項目やSS・S評価対象外項目であっても、顕著な業績や特筆すべき活動等があれば、自己申告することができ、適切に評価することとする。)

**7段階評価(水準を上回っている評価数)**

70	SS評価あり
60	S評価あり
50	2-1-1と2-2で水準Aの場合 2-1-1で16件以上の場合 2-1-1又は2-2で水準Aを満たし、かつ、2-1-2から2-1-10で水準Aに4つ以上該当する場合
40	2-1-1で11~15件の場合 2-1-1又は2-2で水準Aを満たし、かつ、2-1-2から2-1-10で水準A又は水準Bに4つ以上該当する場合
30	2-1-1又は2-2で水準A又は水準Bを満たし、かつ、2-1-2から2-1-10で水準A又は水準Bに2つ以上該当する場合
20	2-1-1又は2-2で水準A又は水準Bを満たす場合。あるいは、2-1-2から2-1-10で水準A又は水準Bに2つ以上該当する場合
10	上記以外

**社会貢献 (評価対象: 過去3年度分の活動)**

評価の種類	評価項目		SS/S評価対象項目	備考
3-1 学外の委員会への参画		学外委員会(定常的協力のみ)		委員会名及び役職(役割)名の記載があればサンプル表示
3-2 学会活動	3-2-1	定常的協力		学会名及び役職(役割)名をサンプル表示
	3-2-2	臨時的協力(国際学会)／国際会議開催		臨時的な協力をした国際学会名と役職(役割)名及び国際会議名と役目をサンプル表示
	3-2-3	臨時的協力(国内学会)		臨時的な協力をした国内学会名及び役職(役割)名をサンプル表示
3-3 社会人や小・中・高校生を対象とする教育活動	3-3-1	本学主催の講演会・セミナー等		講演会・セミナー名をサンプル表示
	3-3-2	社会人教育等		
	3-3-3	出前講義		
3-4 その他		社会貢献自己申告	※1 ○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学会会長、学会編集委員長、国際会議大会長、国際会議プログラム委員長等を務めた場合は、会議の規模や内容を記載する。</li> <li>・本学の国内外での知名度を高めることに貢献した特記すべき活動があれば、その内容及び意義を記載する。</li> <li>・産学連携や地域連携において特記すべき貢献があれば、その内容及び意義を記載する。</li> </ul>

(注)※1 内容により加点、SS・S評価を行う。  
(なお、評価対象外項目やSS・S評価対象外項目であっても、顕著な業績や特筆すべき活動等があれば、自己申告することができ、適切に評価することとする。)

**7段階評価(該当する件数)**

70	SS評価あり
60	S評価あり
50	3-1～3-3で13件以上
40	3-1～3-3で7～12件
30	3-1～3-3で4～6件
20	3-1～3-3で1～3件
10	3-1～3-3で0件

**管理運営（評価対象：過去3年度分の活動）**

評価の種類	評価項目		SS/S評価対象項目	A	B	C	備考
4-1 全学組織管理運営	4-1-1	管理運営上の責任者	○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	記載内容の判断基準
	4-1-2	全学委員会等	○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	記載内容の判断基準
4-2 部局組織管理運営		部局委員会等	○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	記載内容の判断基準
4-3 安全管理・衛生管理業務、管理運営業務に関する各種資格取得、教育修了		安全衛生業務、各種資格・教育修了	○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	記載内容の判断基準
4-4 入試問題作成業務		入試問題作成業務	※1 ○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	記載内容の判断基準
4-5 本学センター業務、国際交流、教員免許更新業務等		本学センター業務、国際交流、教員免許更新業務等	○	サンプル提示	サンプル提示	活動実績なし	記載内容の判断基準
4-6 その他		管理運営自己申告	※2 ○				

(注)※1 入試問題作成業務とは、本学学部の入試問題作成及び大学入試センター試験問題作成を意味するものとし、問題作成者氏名の秘匿の都合上、3年間の評価期間外でも入力可能とする。

※2 内容により加点、SS・S評価を行う。

(なお、評価対象外項目であっても、顕著な業績や特筆すべき活動等があれば、自己申告することができ、適切に評価することとする。)

**7段階評価(水準を上回っている件数)**

70	SS評価あり
60	S評価あり
50	4-1～4-5で水準Aに該当する評価項目が2件以上ある場合
40	4-1～4-5で水準Aに該当する評価項目が1件ある場合
30	4-1～4-5で水準Bに該当する評価項目が2件以上ある場合
20	4-1～4-5で水準Bに該当する評価項目が1件ある場合
10	上記以外

○国立大学法人九州工業大学教育職員評価システム運用方針

平成18年3月22日

学長裁定

改正 平成22年3月31日

平成24年2月24日

国立大学法人九州工業大学教育職員評価システム運用方針

(趣旨)

第1条 教育職員評価の実施にあたり、教育職員及び評価実施組織の双方の負担軽減を図るために構築した教育職員評価システムについて、その運用方針を定めるものとする。

(利用対象)

第2条 本評価システムを利用できる役員及び職員は、次の各号に掲げる者とする。

- (1)学長
- (2)理事
- (3)監事
- (4)学長が指名する副学長
- (5)事務局長
- (6)大学評価室に所属する職員
- (7)部局等の長
- (8)教育職員（第4号、第6号及び第7号に該当する者を除く。）
- (9)その他学長が必要と認める者

(利用範囲)

第3条 前条第1号、第3号及び第5号に該当する者は、教育職員の評価シートを閲覧することができる。ただし、入力することはできない。

2 前条第2号及び第4号に該当する者は、教育職員の評価シートを閲覧できるとともに、本人の評価シートに入力することができる。ただし、本人以外の評価シートに入力することはできない。

3 前条第6号に該当する者は、教育職員の評価シートを閲覧することができる。また、当該教育職員が了解している場合に限り、評価シートに入力することができる。さらに、評価実施組織の担当者が了解している場合に限り、評価内容を評価シートに入力することができる。

4 前条第7号に該当する者は、当該部局等に所属する教育職員の評価シートを閲覧できるとともに、評価内容を評価シートに入力することができる。また、本人の評価シートに入力することができる。



5 前条第8号に該当する者は、本人の評価シートを閲覧することができるとともに、入力することができる。

6 前条第8号に該当する者のうち評価実施組織の担当者は、評価実施期間中に限り評価に必要な教育職員の評価シートを閲覧することができるとともに、評価内容を評価シートに入力することができる。

7 前条第9号に該当する者の利用範囲については、学長が定める。

(システムの管理)

第4条 本評価システムの管理は、図書館・情報推進課情報企画係の協力を得て大学評価室が行う。

附 記

この運用方針は、平成18年4月1日から適用する。

附 記

この運用方針は、平成22年4月1日から適用する。

附 記

この運用方針は、平成24年3月1日から適用する。

○国立大学法人九州工業大学職員評価に関する表彰規程

平成24年12月5日

九工大規程第38号

改正 平成25年2月6日九工大規程第4号

国立大学法人九州工業大学職員評価に関する表彰規程

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人九州工業大学職員就業規則（平成16年九工大規則第4号。以下「規則」という。）第49条第1号の規定に基づき、職員評価に関する表彰について、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 表彰は、職員評価において、特に優れた評価を受けた職員を表彰することにより、当該職員の勤労等に報いるとともに、他の職員の勤労意欲を高め、もって大学の一層の発展に寄与することを目的とする。

(表彰の対象)

第3条 表彰は、本学の職員であって、次の各号のいずれかに該当する者について行う。

- (1) 教育職員のうち、教育、研究、社会貢献及び管理運営の4領域いずれかに顕著な業績を發揮したと認められる者、又は複合領域で優れた業績を發揮したと認められる者
- (2) 技術職員のうち、顕著な業績を發揮したと認められる者
- (3) 事務職員のうち、業務実施上の課題・目標を高い次元で達成し、大学運営に貢献したと認められる者

(表彰状及び副賞)

第4条 被表彰者に、表彰状（別記様式）及び副賞を授与するものとする。

2 副賞については、別に定める。

(表彰の時期)

第5条 表彰は、学長が必要と認めたときに行う。

(被表彰者の決定)

第6条 被表彰者は、役員会の議を経て、学長が決定するものとする。

(雑則)

第7条 この規程に定めるもののほか、表彰の実施に関し必要な事項は学長が定める。

附 則

この規程は、平成24年12月5日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年2月6日から施行する。

○国立大学法人九州工業大学職員表彰の副賞に関する申し合わせ

平成25年2月6日  
学 長 裁 定

国立大学法人九州工業大学職員表彰の副賞に関する申し合わせ

(趣旨)

第1条 この申し合わせは、国立大学法人九州工業大学職員評価に関する表彰規程（平成24年九工大規程第38号）第4条第2項の規定に基づき、副賞の授与について必要な事項を定めるものとする。

(支給額)

第2条 副賞は賞金とし、金額は当該職員の貢献度の度合いに応じ、10万円を上限に学長が決定する。

(副賞の財源)

第3条 副賞は、学長が管理する寄附金等の自主財源を充てるものとする。

(雑則)

第4条 この申し合わせに定めるもののほか、副賞に関し必要な事項は学長が定める。

附 則

この申し合わせは、平成25年2月6日から施行する。