

〔平成24年6月13日制定〕
システム情報系運営委員会

システム情報系における大学教員業績評価方針

システム情報系（以下「系」という。）における「大学教員の業績評価方針」及び「大学教員の業績評価基準」は、筑波大学の大学教員業績評価指針（平成21年5月21日 教育研究評議会決定）に基づき、以下のように定める。

1. 大学教員の業績評価方針

1.1 考え方

国公立を問わず大学を取り巻く情勢は厳しさを増すとともに、その一方で人材の育成や研究成果の創出など、社会の大学に対する期待は高まっており、大学は従来にも増して、教育研究の質を向上させることにより、これらの状況に対処していかなければならない。

また、厳しい財政状況のもと、教育研究活動に必要な資金を安定的に確保していくためには、その活動の成果を社会に対して適切に説明していく必要がある。

教育研究の質の向上と社会への説明責任という二つの要請を満たしていくためには、大学教員（以下「教員」という。）が自らの活動を自己点検・評価することによってその水準を絶えず改善・高度化するとともに、活動成果を広く社会に公開していかななくてはならない。

以上の考え方にに基づき、大学における教育研究が、個々の教員の自主的・創造的活動に基礎を置くものであることを十分踏まえた上で、それにふさわしい大学教員業績評価制度を導入する。

1.2 評価の目的

上記の基本的な考え方に則り、系の評価の目的は、次のとおりとする。

- (1) 教員自らが自身の活動を客観的に分析し、活動の改善・質の向上を図る。
- (2) 教員の活動に対する正当かつ積極的な評価による処遇への反映やインセンティブの付与に資する。
- (3) 評価結果の分析を通じた大学や各組織における施策に反映する。
- (4) 国立大学法人としての社会への説明責任を果たす。

1.3 評価の原則

- (1) 評価は、教員自らが自身の活動実績を自己点検・評価することを通じて行う。自己評価の妥当性については、第三者による評価において確認するものとする。
- (2) 自己点検・評価に当たっては、第三者が確認できる、可能な限り客観的な情報を用いることとし、そのため「筑波大学研究者情報システム（TRIOS）」、「筑波大学教育情報システム（TWINS）」、「筑波大学財務会計システム（FAIR）」等（以下「TRIOS

等という。」) のデータベースを活用するものとする。

- (3) 上記のデータベースに反映されていない重要な業績についても積極的に評価する。
- (4) 特に優れた取組や成果はより高く評価し、課題点は改善を促すエンカレッジ型の評価とする。

1.4 評価対象、評価単位及び実施体制

(1) 評価対象

評価の対象となる教員は、系の教授、准教授、講師及び助教で、常勤の者とする。

(2) 評価実施組織

- ① 評価単位は、系に置く域（社会工学域、情報工学域、知能機能工学域、構造エネルギー工学域）とする。
- ② 評価結果については、システム情報系長（以下「系長」という。）が責任を負うものとする。
- ③ 系長は、評価の実施に当たっては、研究科・専攻、学群・学類等の特性に十分配慮するものとする。
- ④ 系長は、センターが主たる勤務場所である教員の評価については、当該教員の職務状況が反映されるよう十分配慮し、勤務場所となる組織の長等から意見を聴くなど適切な措置を講ずるものとする。

(3) 実施体制

① 教員評価委員会

(ア) 系に教員評価委員会を置き、以下の事項を所掌する。

- a) 系所属教員の「業績評価方針」及び「業績評価基準」（以下「評価方針」という。）並びに評価方針に基づく評価項目の策定、公表に関すること。
- b) 系所属教員の自己点検・評価結果に係る評価の実施及び SS（極めて優れた活動内容）評価候補教員の選定に関すること。
- c) 系における評価結果の具体的活用方針、評価を通じた系の活性化の方策の検討及び系長への提言に関すること。
- d) その他系所属教員の業績評価の実施に関すること。

(イ) 教員評価委員会には、研究科長及び専攻長並びに学群長、学類長等が参画するものとする。

(ウ) 教員評価委員会は、センターの業務に従事する教員の活動に十分配慮し、評価方針の策定及び評価に当たっては、当該組織の長等の意見を聴くなど適切な措置を講ずるものとする。

② 学外者の参画

教員評価委員会において、評価の透明性、公平性を担保するため、必要に応じて、学外者を評価委員として参画させることができる。

1.5 評価領域、評価項目及び評価期間

(1) 評価領域

「教育」、「研究」及び「社会貢献・学内運営」の3領域とする。

なお、センターの業務に従事する教員については、上記領域に「センター」を加えた4領域とする。

(2) 評価項目

全学共通の評価項目として、「大学教員業績自己点検・評価票(別紙様式1)」(以下「評価票」という。)に記載されたものと、系として追加した評価項目を併せて、系としての評価項目とする。

(3) 評価期間

- ① 評価は、前年度分の活動について、毎年度全学一斉に実施する。ただし、活動期間が複数年にわたる場合は、当該活動の全体を踏まえた評価とする。
- ② 評価実施年度の4月1日時点において、本学の職員に採用されて1年を経過していない者であっても、本人の希望により当該年度に評価を受けることができる。

1.6 評価結果の活用及び公表

(1) 評価結果は、次のように活用するものとする。

- ① 教員個人が今後の教育・研究等の質の向上・改善を図るための指標とする。
- ② 全学、部局等において、組織運営等の改善のための資料とする。
- ③ 系長が勤勉手当及び昇給について判断するための参考資料のひとつとする。
- ④ その他評価結果の活用方法は、適正な手続きを経て、全学、部局等において、別に定めることができる。

(2) 評価結果は、社会への説明責任の確保の観点から全学評価委員会において公表する。公表内容は、各部局等評価委員会の評価結果を全学で取りまとめ集計したもの及びその分析結果のみとし、教員個人の評価結果は公表しない。

(3) 評価票から取得した教員個人の評価情報を閲覧できる者は、職務上の必要がある者に限定し、次のとおりとする。

- ① 評価対象の教員が所属する系の長及び当該系の長が指定する者
- ② 評価対象の教員の評価を実施する系の教員評価委員会の委員及び当該委員会事務担当者
- ③ 評価企画室長、室員及び評価企画室事務担当者
- ④ 全学評価委員会委員
- ⑤ 学長及び副学長

1.7 評価システムの絶えざる改善

大学教員業績評価は、その実施により教員個人の活動の質の向上に資するとともに、大学全体の活動の一層の活性化や改善を図ることができるよう、その実施結果について分析し、大学・部局の運営にフィードバックしていかなければならない。そのため、全学評価委員会を中心に、評価による効果の検証や中期目標・中期計画等を踏まえつつ、不断に改

善を重ね、よりよい評価システムの構築を目指すこととする。

2. 大学教員の業績評価基準

(1) 評価の基準

① 教員が自己評価を行う際に用いる評価の段階は、以下の4段階とする。

S (平均水準を大きく上回っている)

A (平均水準を上回っている)

B (平均水準の活動内容である)

C (平均水準を下回っている)

② 「平均水準」の考え方

ア) 教育領域

授業時間数や指導学生数等の定量的数値を勘案し、教員の所属する教育組織が求める教育活動を適切に遂行していることをもって「平均水準」とする。

イ) 研究領域

論文数や外部資金受入状況等の定量的数値を勘案し、教員の専門分野に係る研究活動が、国内外の学界における平均的な水準であることをもって「平均水準」とする。

ウ) センター領域

評価対象者の職階に応じた役割、所属センターからの要請等を勘案し、センターの業務を適切に遂行していることをもって「平均水準」とする。

エ) 社会貢献・学内運営領域

評価対象者の職階に応じた役割、所属組織からの要請等を勘案し、教育研究以外の業務を適切に遂行していることをもって「平均水準」とする。

③ 系が追加した評価項目の扱い

全学共通の評価項目に加えて、系が各領域において追加した評価項目について「平均水準」を上回る活動を遂行していると評価できる場合には、自己評価に積極的に反映してよいものとする。

系として評価項目を追加設定した趣旨は、教員の多方面における活動を可能な限りポジティブに評価し、自己評価にプラスに反映できるように配慮したものである。従って、系が設定した評価項目について、仮に「平均水準」を下回っているとしても、そのことをもって、自己評価をマイナスに誘導することを意図したものではない。

④ 全学評価委員会が認定する評価

SS (極めて優れた活動内容である)

(2) エフォート率

教員の全活動時間に占める各領域の活動時間の割合をエフォート率で表し、百分率で記入する。ただし、エフォート率は、教員個々の活動への時間配分を知るために設定した参考指標であり、この記入内容は評価において考慮しないものとする。

(3) 教員による自己点検・評価の方法

- ① 教員は、自身の活動状況について、教員評価委員会の定めた評価方針に基づき、データ票に記載されたデータ等を勘案し、領域ごとに自己点検を行い、評価票に記入する。
- ② データ票に記載されたデータ以外の業績も勘案して自己評価を行う場合には、その根拠となる客観的データを評価票に記載するものとする。

3. 評価の手順

評価は、各教員が **TRIOS** 等に入力した活動データ等を参考に、自身の活動を客観的に振り返る自己点検・評価を基本として実施する。

具体的な手順は、次のとおりとする。

- (1) 教員は、自己点検・評価に先立ち、前年度の活動実績について **TRIOS** に入力を行う。
- (2) 系長は、教員評価委員会の定めた評価単位（域）ごとに、氏名、職員番号を記載した「評価対象教員リスト」を作成のうえ、評価企画室へデータにて提出する。
- (3) 評価企画室は、「評価対象教員リスト」で示された評価単位別に、**TRIOS** 等のデータを集計し、「教員別データ票（別紙様式2）」（以下「データ票」という。）を作成する。
- (4) 評価企画室は、データ票とともに評価票を、系長を通じて各教員に配布する。
- (5) 教員は、教員評価委員会の定めた評価方針に基づき、データ票に記載されたデータ等を勘案し、自己点検・評価を行い、評価票へ必要事項を記入の上、系長に提出する。
- (6) 教員評価委員会は、評価を実施し、領域ごとの **SS** 評価候補教員を選定するとともに、各評価票に、必要なコメントを付し、それらの結果を系長へ報告する。
- (7) 系長は、教員へ評価結果の通知を行うとともに、全学評価委員会に対して、領域ごとの **SS** 評価候補教員について推薦を行う。
- (8) 全学評価委員会は、推薦された **SS** 評価候補教員の中から、領域ごとに **SS** 評価教員を認定し、その結果を系長、研究科長及び学群長へ通知するとともに、学長に報告する。

4. 評価の方法、結果の通知等

(1) 教員評価委員会による評価の方法

- ① 教員評価委員会は、評価票に記載された自己点検・評価結果について、評価方針に基づいて検証し、評価票の所定欄に、改善に資する助言や意見その他必要なコメントを付した上で系長に報告する。
- ② 教員評価委員会は、**S** 評価に相当する活動と認める教員の中から、特に優れた教員を領域ごとに選定し、**SS** 評価候補教員として系長に報告する。
- ③ 教員評価委員会は、評価の過程において、必要に応じて、教員個々の意見を聴く機会を設けるものとする。
- ④ 系長は、報告を受けた **SS** 評価候補教員について、全学評価委員会に推薦する。

(2) 全学評価委員会による評価の方法

全学評価委員会は、SS 評価候補教員として推薦された者の中から、特に優れた取組や活動を行っていると思われる教員を、領域ごとに SS 評価として認定し、その結果を系長、研究科長及び学群長に通知するとともに、学長に報告する。

(3) 通知、対話、報告等

① 系長は、教員評価委員会より報告された結果を、教員個人に対し適切な方法で通知する。

② 系長は、優れた活動を行っている教員には、その活動の一層の向上を図るよう奨励し、当該活動に係る意見、要望等を聴取する機会を設けるものとする。

③ 活動状況に問題がある教員又は正当な理由なく評価票を提出しない教員には、適切な指導及び助言等によって改善を促すものとする。

特に、評価結果を教員の活動成果の向上につなげるためには、評価者と評価対象の教員との対話が重要であることに鑑み、系長又は系長が指定する者は、評価結果について、当該組織における教育研究環境の改善を含め、当該教員と十分な対話に努めるものとする。

④ 系長は、教員評価委員会より報告された評価結果及び教員個人に対して行った奨励、指導及び助言等の内容について、評価企画室長を通じ、学長に報告するものとする。

5. 不服申立て

(1) 教員は、評価票に付された教員評価委員会からのコメント内容について疑義がある場合は、系長に対して説明、修正等を求めることができる。

(2) 系長は、教員からの求めに応じて、教員評価委員会と協議の上、当該コメントを付すに至った理由、根拠等を示し、必要に応じてコメントの修正、削除等の措置を行い、教員に対して書面で回答するものとする。

(3) 教員は、系長の回答について、さらに不服がある場合は、全学評価委員会に対して不服申立てを行うことができる。

(4) 全学評価委員会は、教員から不服申立てがあった場合、系長及び系の教員評価委員会の意見を聴いた上で、不服の妥当性についての審査及び必要に応じて教員業績評価の再評価を実施し、その結果を最終結果として、不服申立てを行った教員及び系長へ通知するものとする。

(5) 不服申立てに係る様式については、別に定める。