

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 1 全体評価</p> <p>【原文】 「一方、教員の人事評価システムの整備活用については、平成20年度までにデータベース構築と人事評価システム開発が計画されていたが、取組が遅延しており、早期に、人事評価システムに関する取組を進めることが求められる。」</p> <p>【申立内容】 削除願いたい。</p> <p>【理由】 教員の人事評価システムの整備に関して、本学が法人評価委員会へ提出した平成18事業年度の実績報告書において、「平成19年度は全教員の業績に係るデータベースを構築するための検討を行い、<u>平成20年度から</u>このデータベースを活用して、人事評価システムを開発していくこととした」と述べ(13頁)、さらに「それらを総合して次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施し、処遇へ反映させていくこととする」と述べ(同頁)、同報告書の「全体的な状況」(4頁右欄「人事の適正化及び人件費の削減達成」①)においても同様の趣旨を述べた。 これに対して、法人評価委員会の評価結果において、「平成17年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項については、教育・研究・地域貢献の各分野の評価項目等、具体的な評価方法に関する検討が着手され、<u>平成20年度までに</u>データベースの構築とそれに基づく人事評価システムの開発が計画されている。今後、教員人事</p>	<p>【対応】 原案のとおりとする。</p> <p>【理由】 平成17年度評価結果における指摘に対して、平成18年度に一定の対応がなされていることは理解するが、平成19年度計画については、中期目標・計画期間中に総合的な業績評価を導入し、教員人事の適正化を図るためのものとなっておらず、そのことにより、その実施状況もスケジュール設定にとどまっているため。</p>

の適正化を図るとの中期目標の達成に向けて、人事評価システムに関する取組を着実に行っていくことが期待される」という評価が出された。

すなわち、実績報告書の「平成20年度から」が、法人評価委員会の評価結果において「平成20年度までに」と誤解され、「次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施し、処遇へ反映させていくこととする」については全く言及されなかった。

本学は「次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施する」というスケジュールの妥当性が理解されたと解しており、そのスケジュールに沿って、人事評価システムの開発に努め、平成19年度に教育評価・研究評価等を昇給・勤勉手当支給に反映させる人事評価システムの素案を作成した(実績報告書21頁下から4行目～22頁10行目)。

こうした経緯から見ると、平成18事業年度の実績報告書の「次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施し、処遇へ反映させていくこととする」というスケジュールに対して、平成18年度の評価結果で指摘される必要があった。

以上の理由から、評価の指摘に当たらないと考えられるので、削除の検討をお願いしたい。

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 (1) 業務運営の改善及び効率化</p> <p>【原文】 「平成19年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。 ○ 平成17年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項については、人事評価システムの整備活用に関し、平成20年度までにデータベース構築と人事評価システム開発が計画されていた。しかし、年度計画【88-2】において「次期中期目標期間の早い時期に人事評価システムの本格的実施に向けて検討を進める」とされ、実施状況についても平成22年度に人事評価を開始するスケジュールを設定し、評価の目的・手順や処置への反映方法に関する方針の素案を策定するにとどまっている。これらについては引き続き、早期に人事評価システムに関する取組を進めることが求められる。」</p> <p>【申立内容】 削除願いたい。</p> <p>【理由】 教員の人事評価システムの整備に関して、本学が法人評価委員会へ提出した平成18事業年度の実績報告書において、「平成19年度は全教員の業績に係るデータベースを構築するための検討を行い、<u>平成20年度から</u>このデータベースを活用して、人事評価システムを開発していくこととした」（13頁）と述べ、さらに「それらを総合して次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施し、処遇へ反映させていくこととする」（同頁）と述べ、同報</p>	<p>【対応】 原案のとおりとする。</p> <p>【理由】 前述意見に対する対応のとおり。</p>

告書の「全体的な状況」(4頁右欄「人事の適正化及び人件費の削減達成」①)においても同様の趣旨を述べた。

これに対して、法人評価委員会の評価結果において、「平成17年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項については、教育・研究・地域貢献の各分野の評価項目等、具体的な評価方法に関する検討が着手され、平成20年度までにデータベースの構築とそれに基づく人事評価システムの開発が計画されている。今後、教員人事の適正化を図るとの中期目標の達成に向けて、人事評価システムに関する取組を着実にやっていくことが期待される」という評価が出された。

すなわち、実績報告書の「平成20年度から」が、評価委員会の評価結果において、「平成20年度までに」と誤解され、「次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施し、処遇へ反映させていくこととする」については全く言及されなかった。

本学は「次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施する」というスケジュールの妥当性が理解されたと解しており、そのスケジュールに沿って、人事評価システムの開発に努め、平成19年度に教育評価・研究評価等を昇給・勤勉手当支給に反映させる人事評価システムの素案を作成した(実績報告書21頁下から4行目～22頁10行目)。

こうした経緯から見ると、平成18事業年度の実績報告書の「次期中期目標・計画期間の早い時期から人事評価システムを本格的に実施し、処遇へ反映させていくこととする」というスケジュールに対して、平成18年度の評価結果で指摘される必要があった。

以上の理由から、評価の指摘に当たらないと考えられるので、削除の検討をお願いしたい。

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 (3) 自己点検・評価及び情報提供</p> <p>【原文】 「平成19 年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。 【法人による自己評価と評価委員会の評価が異なる事項】 ○ 年度計画【104】「外部評価を実施し、評価結果を改善に活かすと共に、外部評価それ自体についても今後の課題等を検討する。」(実績報告書52頁)については、今後の課題の検討に際しては、平成20年度に実施する自己点検・評価項目を「社会貢献」としており、他の教育研究活動の評価の検討には至っていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。」</p> <p>【申立内容】 削除願いたい。</p> <p>【理由】 年度計画【104】の「外部評価それ自体についても今後の課題等を検討する」とは、実績報告書52頁で記述した「自己点検評価、外部評価については、本学の教育研究、大学運営の不断の改善につながることから、本学の点検評価規則を改正し、原則として2年に1回実施することとした。また、外部評価による改善プロセスを明文化した。」に対応している。 他の教育研究活動の評価については、平成16事業年度の実績報告書38頁で記した「(北海道教育大学)点検評価規則」を整備する際に、「教育」「研究」をはじめとした</p>	<p>【対応】 意見のとおりとする。</p> <p>【理由】 事実関係に即した修正。 以上の修正に基づき、「自己点検・評価及び情報提供」の評定を下記のとおり修正する。 『【評定】 中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる (理由)年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。』</p>

自己点検評価の項目を種々検討している。また平成18事業年度の実績報告書33頁で記したように、評価活動全般に関する指針として「自己評価等に関する指針」を作成するなど、本学の教育・研究活動等を含めた基本方針を従前より検討してきた。

なお、平成18年度の評価結果においては、「平成17年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項(自己点検・評価の取組方針の策定)については、「自己評価等に関する指針」及び「点検評価実施要項(平成18年度自己評価分)」が作成され、実際に「学生支援に関する業務」についての自己評価が実施されるなど取組が行われている。」という好評価となっている。

さらに、実績報告書52頁に記した「点検評価実施要項(案)」「根拠資料」の中でも、平成20年度の自己点検評価の項目選定の際に、教育研究活動を視野に入れ種々検討し、最終的に社会貢献を選択したことに触れている。

なお、平成20年度の自己点検・評価項目を「社会貢献」としたのは、次の理由による。

1. 中期目標期間の評価に際し、教育研究活動の自己評価を平成19年度に実施し、さらに、平成21年度に認証評価を受審することから、平成20年度に教育等の自己評価を実施することとなり、教育研究等の自己評価を重複実施することを避けるため。
2. 本学の大学再編が平成21年度に完成することを踏まえ、教育・研究等を重点とした自己評価はそれ以後に実施すべきと決定したため(平成18年度)。
3. (独)大学評価・学位授与機構の認証評価基準には社会貢献の項目が無く、大学憲章で教育・研究に並び重視した社会貢献の自己評価を積極的に実施すべきと判断したため。

以上の諸点から、上記【原文】を削除願いたい。

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 (3) 自己点検・評価及び情報提供</p> <p>【原文】 「大学評価システムを構築し、<u>認証評価システムのテストを実施し、平成19年度計画の中間状況報告から運用を開始するなど、平成20年度の本格稼働に向けて大学運営を情報面から支援する体制を整備している。</u>」</p> <p>【申立内容】 【修正文案】の通り変更願いたい</p> <p>【修正文案】 「大学評価システムを構築し、<u>法人評価や認証評価システムのテストを実施し、平成19年度計画の中間状況報告から運用を開始し、さらに、平成19年度年度評価及び平成20年度年度計画策定作業から本格稼働させ、大学運営を情報面から支援する体制を整備している。</u>」</p> <p>【理由】 年度計画81(実績報告書14頁)及び年度計画103(実績報告書51頁)の実施状況として記述したとおり、システムのテストを行い(4月～10月)、平成19年度年度計画の中間状況報告(10月～11月)から運用を開始し、平成19年度年度評価及び平成20年度の年度計画策定(12月～3月)により本格稼働させており、大学運営を情報面から支援する体制は整備済みとなっている。以上のことから、修正文案のとおり変更願いたい。</p>	<p>【対応】 意見を踏まえ、下記のとおり修正する。</p> <p>『<u>大学評価システムについて、法人評価や認証評価システムのテストを実施し、平成19年度計画の中間状況報告から運用を開始し、さらに、平成19年度年度評価及び平成20年度の年度計画策定作業から本格稼働させ、大学運営を情報面から支援する体制を整備している。</u>』</p> <p>【理由】 事実関係に即した修正。</p>

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 (4)その他の業務運営に関する重要事項</p> <p>【原文】 「【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて<u>おおむね順調に進んでいる</u> (理由)年度計画の記載8事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるが、<u>研究費の不正使用防止に向けた一部の取組が措置されていないこと等を総合的に勘案したことによる。</u>」</p> <p>【申立内容】 下線部分を削除願いたい。</p> <p>【理由】 平成18年度の評価結果において、「研究費不正使用防止に向けた取組については、「国立大学法人北海道教育大学における研究活動に係る不正行為の防止等に関する規則」を定め、不正行為の防止及び不正行為があった場合の対応について整備している」という評価を得た。 実績報告書の資料編10-2の「北海道教育大学における公的研究費に係る不正使用の防止計画」(平成19年11月8日学長裁定)の4-3)-⑤において「内部監査体制の強化」を明記し、「公的研究費に関するマニュアル」4頁(平成19年11月作成)の「公的研究費の運営・管理体制図」において、最高管理責任者(学長)が直轄する「内部監査(監査室)」―「監事」―「会計監査人」の体制を明記し、同書15頁においては平成19年2月15日付18文科科第829号通知「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施</p>	<p>【対応】 原案のとおりとする。</p> <p>【理由】 従前より監査室を置くなどの取組を行っているが、研究費の不正使用防止のための実施体制・ルール整備状況において機関管理にふさわしい仕組みとして新たに措置した「運営規則」及び「監査室規則」の整備は、平成19年度中の措置には至らなかったため。</p>

基準)」の「第6節モニタリングの在り方」を引用して、「監査体制」について明記した。

また実績報告書36頁に記したように、本学は平成19年度に監査室を置き、専任の職員を配置し独立性を確保し、その後、平成20年の早い段階である6月付けで「監査室規則」を策定した。

以上の経緯から、平成19年度において、研究費の不正使用防止のための取組を順調に実施しており、下線部分を削除願いたい。