

## 佐賀大学における研究評価について

佐賀大学では、重点研究プロジェクトの立ち上げ、基礎的・基盤的研究の育成、研究者の柔軟な配置、科学研究費補助金獲得に向けた支援、研究推進特別手当の支給、研究センターの見直しなど、多彩な研究マネジメントを実施している。

評価については、部局等評価や個人評価を行い、評価結果の検証をもとに改善の勧告や優れた取り組みにはインセンティブの付与を行うことにより、大学全体の改善並びに目的・目標の達成につなげる仕組みを構築している。

### 1. 佐賀大学の概要

#### 1-1 基本理念

佐賀大学は、平成15年10月に旧佐賀大学と旧佐賀医科大学が統合して出来た大学で、5学部（文化教育・経済・医・理工・農）、5研究科（教育学・経済学・医学系・工学系・農学系）を備えた総合大学である。

これまでに培った文、教、経、医、理、工、農等の諸分野にわたる教育研究を礎にし、豊かな自然溢れる風土や諸国との交流を通して育んできた独自の文化や伝統を背景に、地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を目指して、佐賀大学憲章を宣言している。大学憲章には、次の7項目が明記されている。

- ① 魅力ある大学（目的をもって生き活きと学び行動する学生中心の大学づくりを進めます）
- ② 創造と継承（自然と共生するための人類の「知」の創造と継承に努めます）
- ③ 教育先導大学（高等教育の未来を展望し、社会の発展に尽くします）
- ④ 研究の推進（学術研究の水準を向上させ、佐賀地域独自の研究を世界に発信します）
- ⑤ 社会貢献（教育と研究の両面から、地域や社会の諸問題の解決に取り組みます）
- ⑥ 国際貢献（アジアの知的拠点を目指し、国際社会に貢献します）
- ⑦ 検証と改善（不断の検証と改善に努め、佐賀の大学としての責務を果たします）

また、佐賀大学憲章に基づいて大学の目指すべき方向性とその方策を示すものとして中長期ビジョン（2008－2015）を策定している。中長期ビジョンでは、大学の三つの使命（教育、研究、社会貢献）を着実に遂行する教育実施体制、研究実施体制、社会貢献体制の構築とこれらを支える三つのマネジメント力（人材の確保と活用、キャンパス環境の整備、財政基盤の確立）の強化を目指しており、この中で「研究」については、目指すべき方向性を「各分野の基礎的・基盤的研究を礎にして、佐賀地域独自の研究や社会からの要請に応える研究を組織的に展開し、世界に発信していくことを目指す」とし、重点事項として「1. 長期的視野に立った基礎的・基盤的研究を着実に推進していくことにより学術研究水準の向上を図る」、「2. 「健康・生活」「地域」「環境」「エネルギー」に関する研究を組織的な体制の下に重点的に展開し、国際的に高い研究水準を目指す」を掲げ、その実現に向けて各種取り組みが進められている。

1-2 教育研究組織（資料1参照）

1-3 教員数（平成21年10月1日現在）

教授	225名
准教授	219名
講師	58名
助教	174名
助手	3名
合計	679名

※ 学長・理事・監事は含まない。

1-4 学生数（平成21年5月1日現在）

学部	6,313名
修士課程（博士前期）	749名
博士課程（博士後期）	251名
鹿児島大学大学院連合農学研究科（博士後期）	28名
合計	7,341名

※鹿児島大学大学院連合農学研究科の学生数は、佐賀大学で教育・研究指導を受けている数。

1-5 収入・支出（平成20年度決算）

収入	(単位：百万円)
区 分	金 額
運営費交付金	11,522
施設整備費補助金	937
船舶建造費補助金	—
施設整備資金貸付金償還時補助金	—
補助金等収入	398
国立大学財務・経営センター施設費交付金	54
自己収入	16,625
授業料、入学料及び検定料収入	3,970
附属病院収入	12,480
財産処分収入	—
雑収入	175
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	1,436
引当金取崩	30
長期借入金	842
貸付回収金	—
承継剰余金	52
旧法人承継積立金	—
目的積立金取崩	343
計	32,239

支 出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
業務費	23,722	
教育研究経費	11,121	
診療経費	12,601	
一般管理費	2,530	
施設整備費	1,834	
船舶建造費	-	
補助金等	398	
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	1,189	
貸付金	-	
長期借入金償還金	885	
国立大学法人財務・経営センター施設費納付金	-	
計	30,558	

科学研究費補助金・外部資金		(単位：千円)
区 分	金 額	
科学研究費補助金	251,816	
共同研究費	105,840	
受託研究費	322,040	
奨学寄附金	578,215	
計	1,257,911	

## 2. マネジメント体制

### 2-1 研究マネジメント体制（研究戦略の策定・推進）

佐賀大学では、大学の研究全般を把握し、重点的研究のあり方の検討、研究戦略の企画・立案など組織的に研究活動を推進することを目的として、平成21年9月に「総合研究戦略会議」を設置している。

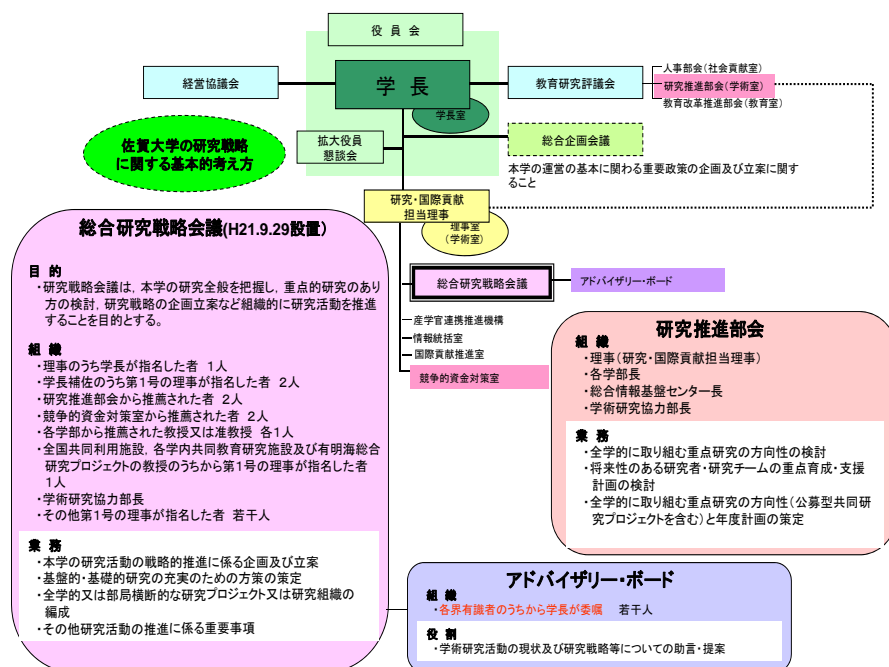
総合研究戦略会議は、学長が指名した理事、理事が指名した学長補佐、研究推進部会等から推薦された教授、准教授、学術研究協力部長等により構成され、①研究活動の戦略的推進に係る企画及び立案、②基盤的・基礎的研究の充実のための方策の策定、③全学的又は部局横断的な研究プロジェクト又は研究組織の編成、④その他研究活動の推進に係る重要事項、に関する業務を行っている。また、総合研究戦略会議では、学術研究活動の現状及び研究戦略等について、民間企業や大学等で研究開発に従事している外部有識者の意見を取り入れるために、アドバイザー・ボードを設けている。

また、教育研究評議会の下に従来から設置されている「研究推進部会」は、研究・国際貢献担当理事、各学部長、総合情報基盤センター長、学術研究協力部長により構成され、①全学的に取り組む重点研究の方向性の検討、②将来性のある研究者・研究チームの重点育成・支援計画の検討、③全学的に取り組む重点研究の方向性と年度計画の策定、に関する業務を行っている。

総合研究戦略会議が企画・立案を行うのに対し、研究推進部会はそれらを具体的に実行する役割を担っている。

<体制図>

佐賀大学における研究マネジメント体制



2-2 研究費・人員の重点的配分

佐賀大学では、学際的新研究や重点的研究を定め、学長裁量経費等により戦略的な資源配分を実施している。主な取り組みは以下のとおり。

1) 重点研究プロジェクト(学長裁量経費「大学改革推進経費」)

重点研究プロジェクトは、「研究プロジェクト」及び「研究シーズ」の2つの支援事業を行っている。

「研究プロジェクト」は、学際的新研究分野の創出に向けた戦略的重点研究体制を整備することを目的に、学部横断的に設けられるプロジェクトに支援している。研究プロジェクトは、研究推進部会が、大学の中長期ビジョンを視野に、特に「健康・生活」、「地域」、「環境」、「エネルギー」に関する研究を組織的な体制の下に重点的に展開し、国際的に高い研究水準を目指すものとして選定し、役員会により承認される。支援規模は、毎年総額3,000万円程度で、年3件程度が採択され、研究費とともにポストクの配置も行っている。選定された研究プロジェクトは、毎年度の成果報告書により評価(ポストクについては、個別ヒアリングの実施)が行われ、継続の可否が決定される。

「研究シーズ」は、佐賀大学の中長期ビジョンの趣旨にのっとった学部横断的に取り組

む研究を対象としており、文部科学省をはじめ各省庁が支援している研究資金への応募・獲得を目指した研究活動に支援している。研究シーズは、個人又はグループで、研究プロジェクトにシフト可能な研究について、公募により研究推進部会が「佐賀大学における教育・研究推進のための競争的資金申請手続等に関する申合せ」（資料2参照）に基づき選定する。支援規模は、毎年総額400万円程度で、年2件程度が採択される。

## 2) 基礎的・基盤的研究（学長裁量経費「中期計画実行経費」）

基礎的・基盤的研究は、各学部における基礎的・基盤的研究の継続性を維持し独創的研究の育成を図ることを目的とし、毎年総額1億5,000万円を、通常の基盤経費とは別に学部に配分している。学部は、基礎的・基盤的な研究の質の向上及び独創的研究の育成を図るため、学部独自の考えで配分を行い、その成果については、各学部ごとに前年度の実施状況及び当該年度の事業計画について中期目標（計画）との関連性を踏まえ、学長と役員がヒアリングを実施し、各学部の評価点に応じた予算配分を決定している。

### 《医学部におけるマネジメント事例》

医学部では、基礎的・基盤的研究に配分された経費で、医学部研究者育成支援事業として学部内で研究課題の公募を行っている。この事業は、医学・看護学領域における研究者に対して、研究の進展を研究費の面から支援する、という趣旨のもので、基礎・臨床・看護の研究分野ごとに、研究の独創性、新規性、発展性および実績などを総合的に審査して採否を決定している。選考委員は各分野5名で、分野ごとの選考委員長は学部長が指名し、採択された研究者は、研究を実施した後、成果を報告し、事業計画書・実績報告書及び自己評価シートを提出することで、PDCAサイクルを回している。

## 3) 全学運用仮定定員（学長裁量経費「運用定員経費」）

重点研究プロジェクトや研究センターに、任期制の教員、「ポストドクター雇用経費」により非常勤博士研究員、非常勤研究員等を配置し先端研究を支援している。

## 2-3 将来性のある研究者の育成（インセンティブの付与）

佐賀大学では、科学研究費獲得に向けた支援、優秀研究者に対する表彰、手当てなど、将来性のある研究者に対し、インセンティブを付与する制度を整備している。主な取り組みは以下のとおり。

### 1) 奨励研究費

奨励研究費は、科学研究費補助金獲得に向け将来性のある研究者・研究チームを支援するもので、科学研究費補助金の応募申請を行いA判定であったものの不採択になった者で、申請書に記載の年齢が50歳以下の者へ、申請額（初年度分に限る）の4割以内かつ100万円を上限として研究費を付与している。

## 2) 研究推進特別手当

研究推進特別手当は、極めて優れた研究成果をもたらしたと学長が認める者に、月額6万円を給料に上乘せして支給するもので、選考基準は、①独動的又は先駆的な研究課題に取り組んだ結果、新たな学術的知見の創出や特記すべき成果として国内外で広く認められていること。②特記すべき研究活動の成果として、国内外の著名な学術賞等を受賞していること。③その他、大学の研究活動に顕著な貢献があり、特記すべき研究成果をもたらしたことにより大学の名声を高めたこと。とし、支給は、原則3年間、対象者は、常時5人以内としている。

### 2-4 研究センター等の見直し

佐賀大学では、柔軟な教育研究組織体制が可能となるシステムの確立に向けて、各研究センター等について、時限の設定や再編・統合に関する基本案を策定し、基本案に基づき、各研究センター等の時限の見直し、再編・統廃合などの構造改革を進めている。

## 3. 評価体制

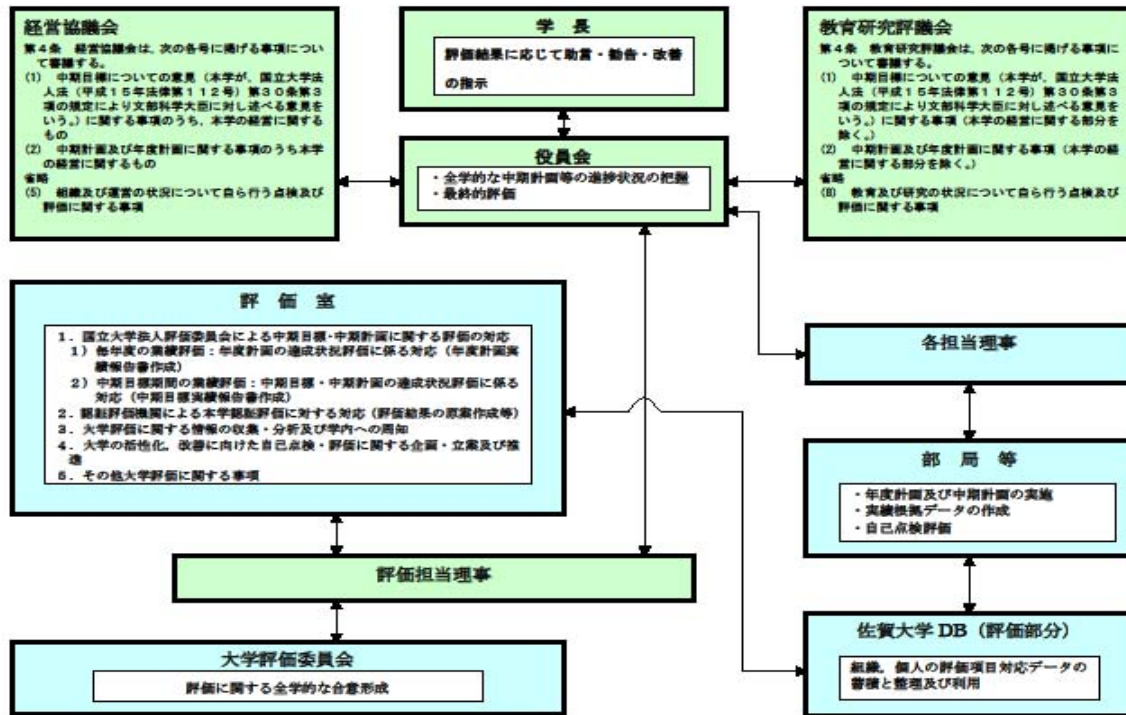
佐賀大学では、評価のあり方に関する全学的な合意形成組織として「大学評価委員会」、部局の評価実施組織として「評価委員会」、大学評価業務を一元的に扱う「評価室」を設置している。

大学評価委員会は、評価担当理事、附属図書館長、教養教育運営機構長、高等教育開発センター長、各学部長等から推薦された教員、評価室長等により構成され、①評価の基本方針及び実施等、②自己点検・評価に関する企画・立案及び推進、③その他評価に関する業務を行っている。

部局の評価委員会は、各部局が設置し、例えば、理工学部では、学部長、副学部長、学部から選出されている教育研究評議会評議員、各学科長等により構成され、①部局等評価の具体的な項目等の策定、②個人評価の実施基準の策定、③部局等評価の実施、④個人評価の実施、⑤部局等評価の結果の活用及び報告、⑥個人評価の結果の活用及び報告、⑦中期目標・中期計画の評価、⑧認証評価、⑨その他部局等の評価に関する業務を行っている。

評価室は、学長及び評価担当理事が指名した教員7名と調査評価課の事務職員より構成され、①国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画に関する評価の対応、②認証評価機関による認証評価に対する対応、③大学評価に関する情報の収集・分析及び学内への周知、④大学の活性化、改善に向けた自己点検・評価に関する企画・立案及び推進、⑤その他大学評価に関する事項、に関する業務を行っている。

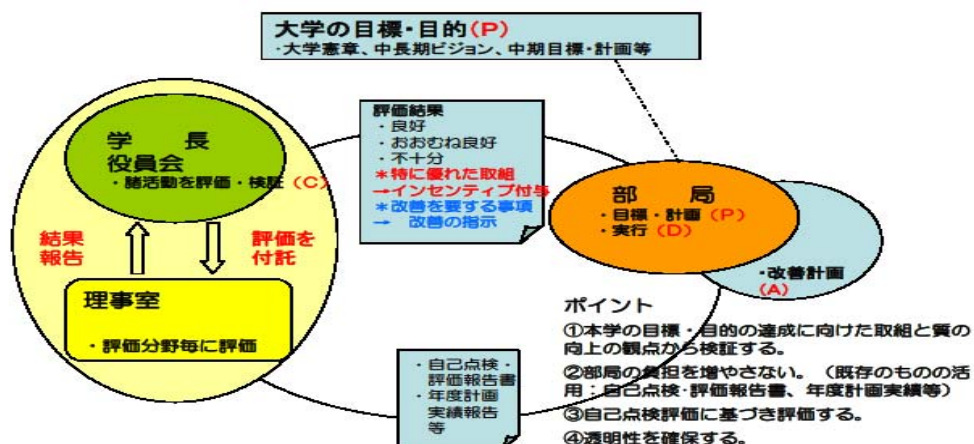
## 佐賀大学評価体制



### 4. 大学として実施されている主な評価

佐賀大学では、各部局等における大学の自己点検・評価、職員個人の活動状況についての自己点検・評価、国立大学法人法に基づく中期目標・中期計画に関する評価及び大学認証評価の実施に関し、必要な事項を定めた「評価の実施に関する規則」（資料3参照）を制定している。

また、部局評価及び個人評価等の評価結果を活用するため、「評価結果の活用に関する指針」（資料4参照）及び「評価結果の活用に関する要項」（資料5参照）を定め、部局等及び個人の活動状況を役員会が検証し、検証結果をもとに改善の勧告やインセンティブの付与を行うことにより大学全体の改善並びに目的・目標の達成につなげる仕組みを構築している。



#### 4-1 職員個人の活動についての自己点検・評価（個人評価）

佐賀大学では、大学における「職員の個人評価に関する実施基準」（資料6参照）及び「個人評価実施指針」（資料7参照）を整備し、個人評価を実施している。

##### 1) 目的

個人評価は、佐賀大学職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員（大学教員、附属学校教員、教育・研究支援職員、医療技術職員、看護職員、以外の職員等）の資質向上と諸活動の活性化を図ることを目的として行われている。

##### 2) 評価対象

評価は、常勤の全ての職員について実施し、大学教員においては、教育、研究、国際交流・社会貢献及び組織運営に関する領域を対象としている。

##### 3) 評価方法等（大学教員）

###### 実施体制

所属の各部局等で設置する評価組織（部局評価委員会）

###### 実施時期

毎年実施

###### 実施方法

職員が作成する自己点検・評価書に基づき、所属部局長が各領域に関する段階評価と総合評価を行う。

具体的には、主として次の方法・手順で実施する。

- (i) 各職員は、各年度の早い時期に、大学及び所属部局等の目標並びに職種及び職務の専門性・特殊性等を考慮した個人達成目標を定め、個人目標申告書を作成し、所属部局長等へ提出する。
- (ii) 各職員は、各年度の早い時期に前年度の活動に関する自己点検・評価を行い、活動状況を取りまとめた活動実績報告書及び自己点検・評価の結果を取りまとめた自己点検・評価書を作成し、所属部局長等へ提出する。
- (iii) 各評価組織は、個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づき、大学および各部局等の目標達成に向けた活動という観点から審査し、評価を行う。審査に当たり、各評価組織は、審査の公正性を確保するため、必要に応じ、他の職員から意見を求めることができる。
- (iv) 各部局等の長は、各年度の9月末日までに個人評価結果を当該職員に封書で通知するとともに、部局等の個人評価結果の集計・総合的分析に結果を学長に報告する。
- (v) 学長及び部局等の長は、職員の活動実績及び個人評価結果の集計・総合的分析の結果の諸活動の改善に資するとともに、公表する。



## 評価基準

各部局等の長が、個人評価の実施に関する実施基準（方針、観点、点検・評価項目、評価基準、結果の取りまとめ方法等）各部局等の目標並びに所属職員の職種及び職務の専門性・特殊性等を考慮して定め、公表する。

## 段階評価と総合評価

職員の自己点検・評価、個人評価に係る評価は、各部局等が定める評価基準に基づき、評価領域ごとに段階評価する。

### 領域評価

領域評価の水準	領域評価点（例）
かなり高い	5
高い	4
標準的レベルである	3
低い	2
かなり低い	1

職員の自己点検・評価、個人評価に係る総合評価は、各部局等が職種区分ごとに定める総合評価基準に基づき、総合評価する。

### 総合評価

総合評価の水準	総合評価点（例）
特に優れている	5
優れている	4
おおむね良好	3
改善の余地がある	2
改善を要する	1

## 4) 評価結果の活用

「評価の実施に関する規則」では、「学長等は、評価の結果を職員の諸活動の活性化を促すために活用する。」としており、特に高い評価を受けた職員に対し、その活動の一層の向上を促すための適切な措置をとるとともに、活動が十分でないと評価された職員に対しては、その理由を調査し、活動状況の改善について、適切な指導及び助言を行っている。

また、個人評価結果の集計と総合的分析を行い、人事の適正化に積極的に活用している。

## 5) インセンティブ付与

個人評価の結果が研究者へのインセンティブ付与や給与へ反映される仕組みを構築し、個人の活動の活性化を図っている。

具体的には、社会貢献を含め、科学技術研究・芸術文化・社会文化・学術で顕著な業績を挙げた職員を表彰し、副賞を授与している。平成20年度は、「優秀科学技術研究賞」

及び「優秀芸術文化賞、社会文化賞、学術賞」を1名ずつ選定した。

また、「教員人事評価実施要項」（資料8参照）を定め、顕著な業績をあげた教員に上位昇給を、また、顕著な貢献を行った教員に勤勉手当を付与している。

#### 4-2 各部局等における自己点検・評価及び役員会が行う部局等評価

##### 1) 目的

部局等評価は、各部局等の目的を達成するための諸活動について自己点検・評価を行い、改善を図ることを目的として行われている。

##### 2) 評価対象

部局等評価は、原則として、教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営、施設の5領域を対象とし、研究の領域については、①学術・研究活動に関する事項、②研究環境に関する事項、③その他研究に関する事項について評価を行っている。

##### 3) 評価方法等

実施主体

部局評価委員会及び役員会

実施時期

毎年度実施し、総合的な評価を6年に一度実施。必要な場合は、中間評価を実施。

実施方法

- (i) 各部局は、評価項目ごとに、現状把握、現状分析、評価、評価結果に基づく改善等について行い、自己点検評価報告書を作成し、年度計画実績報告書、外部評価結果並びに根拠資料等とともに、学長へ提出する。
- (ii) 役員会は、各部局から提出された報告書等に基づき、各部局等の「教育・学生支援」、「研究」、「国際交流・社会貢献」、「組織運営・財務」、「部局固有の業務」の活動について、大学の目標・目的の達成に向けた取組と質の向上の観点から検証する。
- (iii) 役員会は、検証の結果を学長に報告する。

##### 4) 評価結果の活用、インセンティブ付与

学長は、検証の結果について、各部局等へフィードバックしている。

- ① 優れた取組については、当該取組を更に推進するための措置（インセンティブ付与措置）をとり、奨励している。
- ② 改善を要する事項については、当該部局の長に対し、改善の指示を行い、改善状況の報告を求めている。

## 5. 文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成21年12月3日に佐賀大学のマネジメント及び評価担当者との意見交換を実施し、佐賀大学におけるマネジメント及び評価活動を確認した。

意見交換には、研究開発評価推進検討会委員である小湊卓夫氏（九州大学高等教育開発推進センター准教授）及び長澤公洋氏（日本学術振興会研究事業部研究事業課長）に同席いただいた。後日、両委員から、下記のコメントが寄せられた。

### 1) 大学全体について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 様々な側面から、教員の研究開発に関するモチベーションを上げるためのメニュー化に努力している。</li> <li>○ 個人データベースの整備は遅れているという話があった。</li> </ul>
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成21年9月より、総合研究戦略会議を立ち上げ、外部有識者によるアドバイザー・ボードを新たに設置しており、その効果が期待される。</li> <li>○ 研究センターを時限化するとともに統廃合による見直しを進め、プロジェクト化によって、研究力を更に高める取組を実施している。</li> </ul>
目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中長期ビジョンを策定し、大学としての研究ポリシーや重点事項を明確化し、WEB、会議、メール等で情報共有するだけでなく、それを反映させた重点支援プログラムを用意して、推進を図っている。</li> </ul>
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基本的に、自己点検評価に基づく評価を実施している。評価を毎年度実施しているが、毎年度行うことで内容が似てしまう、また、指摘事項に対する解決が間に合わないといった問題意識が示された。</li> </ul>
評価の目的・対象に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 部局等評価においては、大学の目標達成を主眼とした評価を実施しており、改善すべき事項があれば、その指摘に対する改善策（回答）を求め、問題解決も同時に図るシステムを構築している。</li> <li>○ 個人評価については、個人の目標設定に基づく達成度評価により実施している。</li> </ul>
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 評価疲れを避けるため、自己点検・評価報告書や年度計画実績報告書等の既存資料を活用している。</li> <li>○ 個人、部局、大学全体といった評価対象ごとに様式が異なることが課題となっており、項目の一元化等による負担軽減に取り組んでいるところである。</li> </ul>
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 評価の結果、特に優れた取組・業績に対しては、部局や個人にインセンティブ経費を配分し、モチベーションを高めている。</li> </ul>

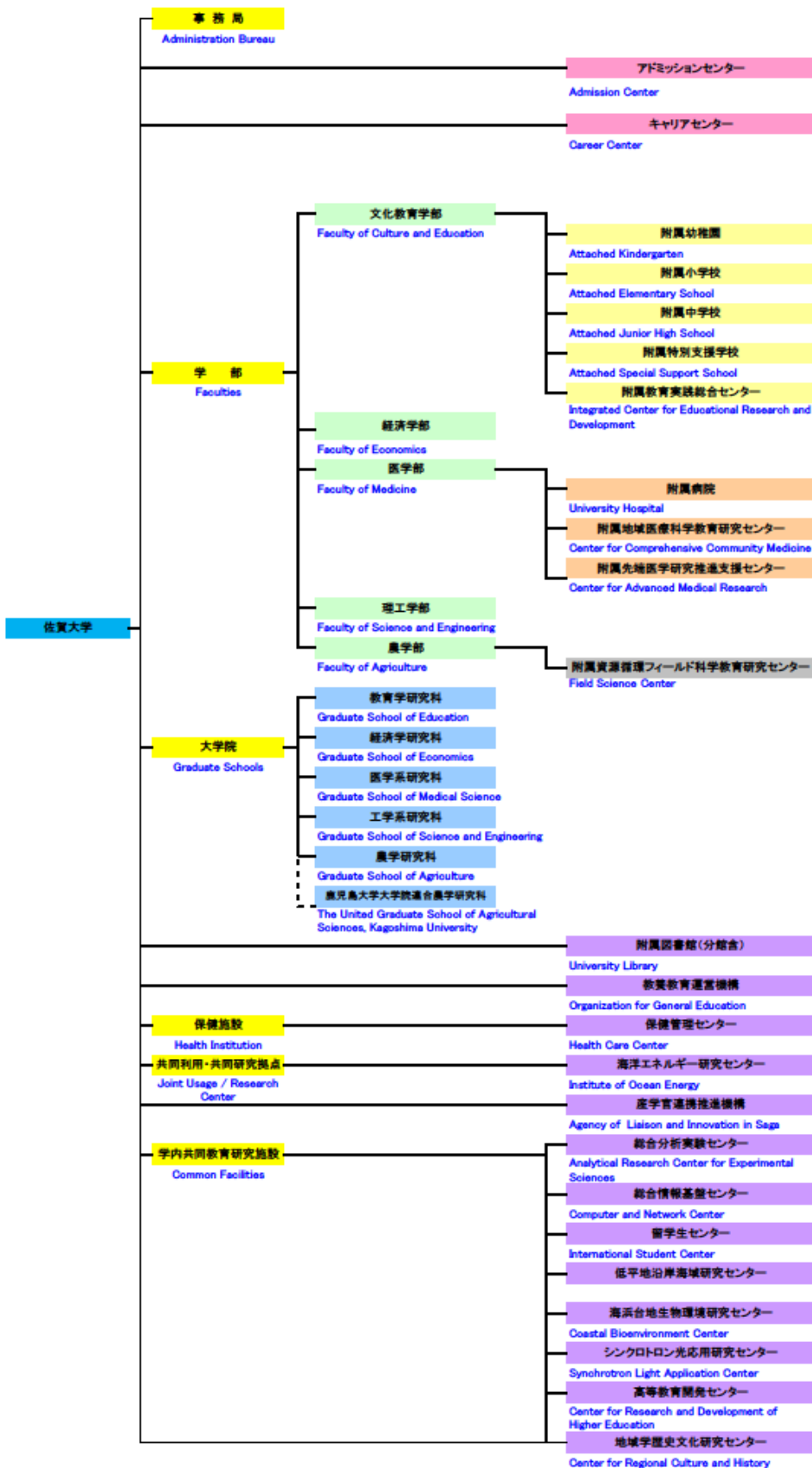
### 2) 部局について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	—
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 部局ごとに委員会を設置し、研究推進に関するマネジメントを実施している。</li> </ul>
評価活動について	—
評価の目的に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 部局等の専門性や特殊性などの特性に応じた評価を行うため、個人評価の実施基準を部局長等が定めるとともに公表している。</li> </ul>
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 例えば、医学部では、部局等経費の重点配分において、基礎、臨床、看護に分けて評価を行うなど、部局ごとにそれぞれの特性に応じた配慮を実施している。</li> <li>○ 個人評価において、教育、研究、社会貢献などの評価領域ごとの重み・配分を自らが設定できることし、職種や職務、能力等に配慮した評価を</li> </ul>

	工夫している。
マネジメントと評価との関係	○ 部局等が実施した個人評価を集計・分析して学長に報告し、更に評価するシステムにより、効率的なマネジメントを実施している。

### 3) その他のコメント

- 重点研究プロジェクトにおける研究シーズ支援は、優れた若手研究者や挑戦的取組発掘の観点からも非常に重要であると思われるが、現行の規模（4百万円、年2件程度）では魅力的とは言えないので、もう少し拡大できないか。科研費だけでなく、他の競争的資金、産学連携その他の外部資金導入への意欲に対しても、奨励研究制度を拡大して、インセンティブを高めることも有効ではないか。



国立大学法人佐賀大学における教育・研究推進のための  
競争的資金申請手続等に関する申合せ

(平成20年8月4日制定)

(趣旨)

第1 この申合せは、国立大学法人佐賀大学競争的資金対策室設置要項（平成19年9月19日制定）第7の規定に基づき、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）における教育・研究推進のための競争的資金の申請手続等に関し、必要な事項を定める。

(教育シーズ及び研究シーズの募集)

第2 国立大学法人佐賀大学競争的資金対策室（以下「競争的資金対策室」という。）は、本学のすべての教育職員に対し、佐賀大学憲章及び佐賀大学中長期ビジョンの趣旨にのっとった教育シーズ及び研究シーズ（以下「シーズ」という。）の募集を行う。

(シーズの申請)

第3 シーズの申請責任者は、当該申請責任者の所属長の下承を得た上で、申請を行う。

(選定シーズの選定及び展開)

第4 競争的資金対策室は、教育シーズにあつては、佐賀大学高等教育開発センター（以下「高等教育開発センター」という。）の協力を得て、研究シーズにあつては、国立大学法人佐賀大学教育研究評議会研究推進部会の協力を得て、それぞれ第3により申請されたシーズについて審査を行い、教育シーズにあつては2年以内に、研究シーズにあつては3年以内に、それぞれ競争的資金の申請が可能となりうるシーズ（以下「選定シーズ」という。）を選定するとともに、当該選定シーズに財政的支援を行い、その取組の展開を支援する。

2 前項の選定結果は、シーズの申請責任者及び当該申請責任者の所属長に通知する。

(選定シーズの展開報告)

第5 選定された選定シーズの申請責任者は、当該申請責任者の所属長の下承を得た上で、競争的資金対策室が定める期日までに選定シーズの展開報告を行う。

(申請プログラムの選考)

第6 競争的資金対策室は、競争的資金への申請を行う選定シーズ(以下「申請プログラム」という。)の選考を次のとおり行う。

(1) 教育に関する申請プログラムは、高等教育開発センターの協力を得て、選定シーズのうちから選考する。

(2) 研究に関する申請プログラムは、選定シーズのほか、学内公募を行い、ヒアリング等実施したものを含めたうちから、選考する。

2 前項に定めるもののほか、次に掲げるプログラムは、申請プログラムとして選考することができる。

(1) 学長が大学教育改革の取組として特に必要と認めたプログラム

(2) その他競争的資金対策室が特に必要と認めたプログラム

(申請プログラムの報告等)

第7 競争的資金対策室は、選考した申請プログラムについて、必要に応じ役員会等に諮り、学長へ報告するとともに申請プログラムの責任者（以下「プログラム責任者」という。）及びプログラム責任者の所属長に通知する。

（申請書の精査等）

第8 プログラム責任者はそれぞれ定められた期日までに競争的資金への申請書（以下「申請書」という。）を作成し、競争的資金対策室に提出する。

2 競争的資金対策室は、前項により提出された申請書について内容の精査等を行う。

3 競争的資金対策室は、前項の内容の精査等に当たっては、室員以外の者を加えることができる。

（申請プログラムの決定）

第9 プログラム責任者は、競争的資金対策室が精査等を行った申請書を学長に提出する。

2 学長は、前項により提出された申請書について、申請プログラムとして決定する。

（雑則）

第10 この申合せに定めるもののほか、競争的資金の申請手続等に関し必要な事項は、競争的資金対策室が別に定める。

附 則

この申合せは、平成20年8月4日から実施する。

## 国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則

(平成17年3月1日制定)

### 目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 部局等評価（第2条―第8条）
- 第3章 個人評価（第9条―第16条）
- 第4章 中期目標・中期計画評価（第17条）
- 第5章 認証評価（第18条）
- 第6章 雑則（第19条）

### 附則

#### 第1章 総則

##### （趣旨）

第1条 この規則は、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）が国立大学法人佐賀大学規則（平成16年4月1日制定）第14条の規定に基づき実施する各部局等における自己点検・評価（以下「部局等評価」という。）、職員個人の活動状況についての自己点検・評価（以下「個人評価」という。）、国立大学法人法（平成15年法律第112号）に基づく国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画に関する評価（以下「中期目標・中期計画評価」という。）及び学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく認証評価機関による大学認証評価（以下「認証評価」という。）の実施に関し、必要な事項を定める。

#### 第2章 部局等評価

##### （部局等評価の目的）

第2条 部局等評価は、各部局等の目的を達成するための諸活動について自己点検・評価を行い、改善を図ることを目的とする。

##### （部局等評価の実施）

第3条 部局等評価は、評価項目ごとに、現状把握、現状分析、評価、評価結果に基づく改善等について行う。

2 部局等評価に当たっては、評価手法、評価基準及び評価の妥当性に関する検証（本学の職員以外の者による検証を含む。）を併せて行う。

3 部局等評価は、毎年度実施し、総合的な評価を6年に一度実施する。必要な場合は、中間評価を実施する。

##### （部局等評価の実施単位）

第4条 部局等評価を実施する単位組織は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 事務局
- (2) 産学官連携推進機構
- (3) アドミッションセンター
- (4) キャリアセンター
- (5) その他法人運営組織



- (6) 各学部（附属の教育施設又は研究施設を含む。）
- (7) 各研究科
- (8) 附属図書館
- (9) 教養教育運営機構
- (10) 保健管理センター
- (11) 全国共同利用施設
- (12) 各学内共同教育研究施設
- (13) 医学部附属病院
- (14) 有明海総合研究プロジェクト

2 各学部及び各研究科における評価は，学科（課程），専攻，講座等を単位組織とすることができる。

（部局等評価の対象領域等）

第5条 部局等評価は，原則として，教育，研究，国際交流・社会貢献，組織運営及び施設の5領域を対象とし，次に掲げる事項について行う。

(1) 教育の領域

- ア 教育目標・成果に関する事項
- イ 教育内容・活動に関する事項
- ウ 入学，卒業等に関する事項
- エ 教育環境に関する事項
- オ 学生支援に関する事項
- カ その他教育に関する事項

(2) 研究の領域

- ア 学術・研究活動に関する事項
- イ 研究環境に関する事項
- ウ その他研究に関する事項

(3) 国際交流・社会貢献の領域

- ア 大学，職員及び学生の国際交流に関する事項
- イ 教育における社会連携・貢献に関する事項
- ウ 研究における社会連携・貢献に関する事項
- エ 大学開放に関する事項
- オ その他国際交流・社会貢献に関する事項

(4) 組織運営の領域

- ア 教育研究組織の編成・管理運営に関する事項
- イ 財務に関する事項
- ウ その他組織運営に関する事項

(5) 施設の領域

- ア 施設，設備等の整備状況に関する事項
- イ 施設，設備等の利用状況に関する事項
- ウ その他施設，設備等に関する事項

2 前項に掲げる事項に係る評価項目は、別に定める。

(学生、卒業生、学外者等からの意見聴取)

第6条 部局等評価に関しては、必要に応じ、在学生、卒業生、学外者等の意見を聴取するものとする。

(評価結果の報告及び公表)

第7条 部局等における自己点検・評価の実施結果は、遅滞なく取りまとめ、学長に報告する。

2 部局等評価の結果は、文書冊子又は電子媒体等により、公表する。

(評価結果に基づく改善と検証)

第8条 学長及び部局長等（以下「学長等」という。）は、第3条第1項の評価結果に基づく改善等について、その達成状況を検証する。

### 第3章 個人評価

(個人評価の目的)

第9条 個人評価は、本学職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員の資質向上と諸活動の活性化を図ることを目的とする。

(個人評価の対象者)

第10条 個人評価は、常勤の全ての職員について実施する。

(個人評価の対象領域)

第11条 個人評価の対象とする活動は、大学教員においては、教育、研究、国際交流・社会貢献及び組織運営に関する領域とし、大学教員以外の職員については、その職種に関する領域とする。

(個人評価の方法等)

第12条 個人評価は、原則として、職員が作成する自己点検・評価書に基づいて行う。

2 個人評価は、各領域に関する段階評価と総合評価を行う。

3 個人評価に係る評価体制、評価項目、評価基準その他の評価実施方法は、本学職員の個人評価に関する実施基準（以下「個人評価実施基準」という。）の定めるところによる。

(実施基準)

第13条 部局等における個人評価の実施基準は、個人評価実施基準に基づき、部局長等が別に定める。

(意見の聴取)

第14条 学長等は、職員から個人評価結果に対する不服申立てがあった場合は、意見を聴取する機会を設けなければならない。

(評価結果の活用)

第15条 学長等は、評価の結果を職員の諸活動の活性化を促すために活用するものとする。

2 学長等は、特に高い評価を受けた職員に対し、その活動の一層の向上を促すための適切な措置をとるものとする。

3 学長等は、その活動が十分でないと評価された職員に対し、その理由を調査し、活動状況の改善について、適切な指導及び助言を行うものとする。

4 学長等は、個人評価結果の集計と総合的分析を行い、本学又は部局等における人事の適正化に積極的に活用するものとする。

(評価結果の公表)

第16条 個人評価の結果は、個人情報として扱い、原則として公表しない。

2 教員の活動実績は、各学部等の単位で取りまとめ公表する。

3 学長等は、前条第4項による集計及び分析の結果並びに職員活動の現状について、適当な方法等で職員に周知するものとする。

第4章 中期目標・中期計画評価

(中期目標・中期計画評価の実施)

第17条 中期目標・中期計画及び年度計画に係る実績評価については、国立大学法人評価委員会が定める実施方針等に従い実施する。

第5章 認証評価

(認証評価の実施)

第18条 認証評価については、学校教育法及び認証評価機関が定める実施方針等に従い実施する。

第6章 雑則

(雑則)

第19条 この規則に定めるもののほか、部局等評価及び個人評価の実施に関し、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年5月18日改正)

この規則は、平成17年5月18日から施行し、平成17年4月1日から適用する。

附 則 (平成18年9月15日改正)

この規則は、平成18年9月15日から施行し、平成18年8月1日から適用する。

附 則 (平成19年11月14日改正)

この規則は、平成19年11月14日から施行し、平成19年10月1日から適用する。

## 国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する指針

(平成19年12月12日制定)

- 1 この指針は、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）において実施する部局等評価及び個人評価における自己点検・評価及び外部評価による評価結果を、本学の活動の改善に活用するための指針について定めるものとする。
- 2 部局等評価の指針は、次のとおりとする。
  - (1) 役員会は、各部局等の「教育・学生支援」、「研究」、「国際交流・社会貢献」、「組織運営・財務」、「部局固有の業務」の活動について、本学の目標・目的の達成に向けた取組と質の向上の状況の観点から検証する。
  - (2) 前号の検証は、部局等自己点検評価報告書、年度計画実績報告書及び外部評価結果並びにそれらの根拠資料等に基づき実施し、必要に応じてヒアリングを行う。
  - (3) 学長は、検証の結果について、各部局等へフィードバックする。
    - イ 優れた取組については、当該取組を更に推進するための措置（以下「インセンティブ付与措置」という。）をとり、奨励する。
    - ロ 改善を要する事項については、当該部局の長に対し、改善の指示を行い、改善状況の報告を求める。
  - (4) 各業務担当理事は、改善状況の報告に基づき、当該改善状況の確認を行う。
  - (5) インセンティブ付与措置のうち、予算措置が必要なものは、毎年度の「予算編成の基本方針」に、その趣旨を明示する。
- 3 個人評価の指針は、次のとおりとする。
  - (1) 学長は、各部局等の長からの申出又は外部評価結果に基づき、特に高い評価を受けた職員に対し、インセンティブ付与措置をとる。
  - (2) 各部局等の長は、評価の結果、その活動が十分でないと評価された職員に対し、活動状況の改善について、適切な指導及び助言を行う。
- 4 この指針に定めるもののほか、評価結果の検証、インセンティブ付与措置及び改善の指示等に係る基準・方法等については、別に定める。

### 附 則

この指針は、平成19年12月12日から施行する。

## 国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する要項

(平成19年12月14日制定)

(趣旨)

第1 この要項は、国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則(平成17年3月1日制定。以下「規則」という。)及び国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する指針(平成19年12月12日制定。以下「指針」という。)4の規定に基づき、必要な事項を定めるものとする。

(対象部局)

第2 この要項に定める部局等評価の評価結果の活用の対象となる部局(以下「対象部局」という。)は、規則第4条に定める「部局等評価の実施単位」のうち、事務局及びその他法人運営組織を除いたものとする。

(検証)

第3 役員会は、検証に当たり、担当理事室に評価を付託する。

2 各理事室は、部局等の活動について、本学の目標・目的に向けた取組と質の向上の状況の観点から評価し、評価結果を役員会に報告する。

3 役員会は、検証の結果を学長に報告する。

(結果の通知等)

第4 学長は、第3による評価に基づき役員会が行った検証の結果を、対象部局に通知する。

2 対象部局は、前項の結果に対し、意見を申し立てることができる。

(財源の確保)

第5 インセンティブ付与措置のうち、予算措置が必要なものは、学長経費により所要の財源を確保するものとする。

(改善の指示等)

第6 改善の指示等は、文書により行う。

2 対象部局は、前項の指示を受けたときは、速やかに改善計画等を学長へ提出するとともに翌年度の報告書に改善の状況を記載するものとする。

(公表)

第7 学長は、検証結果を公表するものとする。

(雑則)

第8 この要項に定めるもののほか、評価結果の活用に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成19年12月14日から実施する。

## 国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準

(平成18年 7月 21日制定)

(趣旨)

第1 この実施基準は、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）の職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員の資質向上と諸活動の活性化を図るため、本学の大学評価の実施に関する規則（平成17年3月1日制定。以下「大学評価規則」という。）に定めるもののほか、個人評価の実施に係る評価体制、評価項目、評価基準その他全学的に必要な事項を定める。

(評価体制)

第2 各部局等は、次の各号により、個人評価に関する検討及び評価の実施のための組織（以下「評価組織」という。）を置くものとし、組織の長は当該部局の長をもって充てる。この場合、「部局等」とは、産学官連携推進機構、各学部（研究科、附属の教育施設又は研究施設を含む。）、保健管理センター、海洋エネルギー研究センター、各学内共同教育研究施設、有明海総合研究プロジェクト、医学部附属病院及び事務局をいう。

(1) 大学教員、教育・研究支援職員、医療技術職員及び看護職員については、所属の部局等で定める評価組織

(2) 附属学校教員については、文化教育学部と各附属学校（園）とで定める評価組織

(3) 前各号以外の職員については、事務局で定める評価組織

2 前項の規定にかかわらず、全学的に必要な事項に関しては、大学評価委員会で検討する。  
(点検・評価項目及び評価基準)

第3 各部局等の長は、本実施基準に基づき、個人評価の実施に関する部局等の実施基準（方針、観点、点検・評価項目、評価基準、結果の取りまとめ方法等）を、当該部局等の目標並びに所属職員の職種及び職務の専門性・特殊性等を考慮して定め、これを公表する。

第4 個人評価は、個人の活動実績と改善に向けた取組について行うものとし、各部局等は、評価領域ごとに、点検・評価項目及び評価基準を策定する。点検・評価の領域は、大学教員については大学評価規則第11条に定める領域（教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営）及び部局等が特に定める領域、大学教員以外の職員については各部局等が各職種区分ごとに定める領域とする。

2 個人評価の職種区分は、次の各号のとおりとする。

(1) 大学教員

(2) 附属学校教員

(3) 教育・研究支援職員（教務職員、教室系技術職員）

(4) 医療技術職員

(5) 看護職員

(6) 前各号以外の職員

(評価の実施方法)

第5 個人評価は、次の方法・手順で、毎年度実施する。

(1) 各職員は、各年度の早い時期に本学及び所属部局等の目標並びに職種及び職務の専門性・特殊性等を考慮した個人達成目標を定め、個人目標申告書を作成し、所属部局等の

長に提出する。

- (2) 各職員は、各年度の早い時期に前年度の活動に関する自己点検・評価を行い、活動状況を取りまとめた活動実績報告書及び自己点検・評価の結果を取りまとめた自己点検・評価書を作成し、所属部局等の長に提出する。
- (3) 各評価組織は、各職員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づき、本学及び各部局等の目標達成に向けた活動という観点から審査し、これらを基に評価を行う。審査に当たり、各評価組織は、審査の公正性を確保するため、必要に応じ、他の職員から意見を求めることができる。
- (4) 各部局等の長は、各年度の9月末日までに個人評価結果を当該職員に封書で通知するとともに、部局等の個人評価結果の集計・総合的分析の結果を学長に報告する。
- (5) 各部局等の長は、所属職員から個人評価の結果に対する不服申立書（様式任意）が提出された場合、各評価組織において当該職員からの意見を聴取する機会を設ける。
- (6) 各評価組織は、不服申立書を提出した職員から意見を聴取の上、必要と認められるときは、再審査・評価を行う。再審査に際し、各評価組織は、先行する審査に際して意見を求めた職員以外に、更に必要と認められる者から意見を求めなければならない。
- (7) 再審査・評価の結果は、各部局等の長から当該職員に通知するものとする。
- (8) 学長及び部局等の長は、職員の活動実績及び個人評価結果の集計・総合的分析の結果を諸活動の改善に資するとともに、公表する。
- (9) 前各号の評価実施手順及び様式については、別に定める個人評価実施指針を参考にして各部局等の長が第3に定める部局等の実施基準で定める。

（段階評価と総合評価）

第6 職員の自己点検・評価及び個人評価に係る評価は、各部局等が定める評価基準に基づき、評価領域ごとに段階評価する。

2 領域評価の水準を示す必要がある場合には、次の5種類を参考にするものとする。

領域評価

領域評価の水準	領域評価点（例）
かなり高い	5
高い	4
標準的レベルである	3
低い	2
かなり低い	1

第7 職員の自己点検・評価及び個人評価に係る総合評価は、各部局等が職種区分ごとに定める総合評価基準に基づき、総合評価する。総合評価に際し、各部局等は、本学及び当該部局等の目標並びに職員の職種及び職務の特殊性・専門性等を考慮し、領域評価に「重み」を付けることができる。

2 総合評価の水準を示す必要がある場合には、次の5種類を参考にするものとする。

総合評価

総合評価の水準	総合評価点（例）
特に優れている	5
優れている	4
おおむね良好	3

改善の余地がある	2
改善を要する	1

附 則

- 1 この基準は、平成18年7月21日から施行し、平成18年4月1日から適用する。  
ただし、第2第1項中産学官連携推進機構に関する部分は、平成18年8月1日から施行する。
- 2 国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準（試行）（平成17年9月27日制定）は、廃止する。



## 個人評価実施指針

(平成18年7月21日制定)

## 1 個人達成目標の設定：「個人目標申告書」

1) 個人評価では、画一的ではなく、各職員の個性を生かす評価を行うため、各職員は、本学及び所属部局等の目標並びに自己の職種及び職務の専門性・特殊性等を勘案の上、自主的に評価領域ごとの達成目標を設定して個人目標を申告する。

2) 各部局等の長は、本学及び部局等の目標に即した個人目標例を各職種の評価領域ごとに作成し、例示する。

注1) 年度ごとに必須目標を定めたり、職員の職種・職名により目標例や数のある程度指定することも可能である。

3) 各職員は所属部局等の例示を参考にして、自己の職種、職務、能力、関心等を勘案して各評価領域における達成目標を設定する。また、必要があれば、各評価領域の活動ウエイト「重み」配分を定め、これらを記載した「個人目標申告書」を各部局等の長に提出する。

注2) 各職員が達成目標及び「重み」配分を設定する際に、所属講座等の長と相談し、了解を得る過程を組み入れることも可能である。

4) 各領域の目標例（大学の目標、中期目標、部局等の目標等を基に各部局等で作成するが、大学教員の参考例を以下に示す。）

## I 教育に関する目標

(1) 主題科目など教養教育科目を担当する。

(2) 学部教育及び大学院教育において講義・実習を可能な限り（〇〇時間以上）担当する。

(3) 所属する部局の枠を超えて、横断的に教育に貢献する。

(4) 授業の目的、内容を分かりやすく示したシラバスを作成し、学生による活用を高める。

(5) シラバスに到達目標、評価方法・基準を明記し、厳格な成績評価を行う。

(6) 学生による授業評価等を参考にして、授業内容、方法の改善を行う。

(7) 問題発見・解決型授業、学生参加型授業、総合型授業、インターネット利用授業などの学習指導方法や創造的教材などを開発する。

(8) 卒業研究、セミナーなど個別教育指導の量的・質的改善を行う。

(9) オフィスアワー等による学生指導・支援を積極的に行う。

(10) 大学院生の受入れに努めるとともに、個別教育研究指導の実施を高める。

(11) 教育研修（ファカルティ・デベロップメント）に積極的に参加し、自己の改善に資す。

(12) その他部局等独自の目標

## II 研究に関する目標

(1) 講座等グループの研究を総括し、研究活動を高める。（教授等）

(2) 大学院生等の論文作成指導の量的、質的水準を高める。（教授等）

(3) Impact factor の付いた学術誌にprimary author として複数の論文を発表（教授等）

(4) Impact factor の付いた学術誌にfirst author として年1編以上の論文を発表（助手等）

- (5) 国際学会，全国レベルの学会等におけるシンポジウムに共同演者として発表（教授等）
- (6) 国際学会，全国レベルの学会で演者として発表（助手等）
- (7) 地域に密着した研究に取り組む。
- (8) 学内外の共同研究を推進する。
- (9) 研究成果等の公表など，社会への還元を行う。
- (10) 研究成果等による知的財産の創出と権利化を図る。
- (11) 研究代表者として科学研究費補助金費等の公募に積極的に応募し，1 件以上獲得する。
- (12) 受託研究，共同研究等による外部資金の獲得，客員研究員の受入れ
- (13) その他部局等独自の目標

### III 国際交流・社会貢献に関する目標

- (1) 本学が行う国際的学術交流事業に協力，貢献する。
- (2) 留学生の受入れ・派遣，指導等を量的・質的に高める。
- (3) 講座等研究グループ又は個人の英語版ホームページの設置，充実を進める。
- (4) 国際学会，国際交流シンポジウムの開催又は参加を行う。
- (5) 国際共同研究者の受入れを行う。
- (6) 日本学術振興会，JICA，JETRO 等の制度・組織を利用した国際交流を行う。
- (7) 国内外の共同研究を推進する。
- (8) 本学が行う市民公開講座・開放講座の開設，実施に協力する。
- (9) 地域の教育機関又は地方自治体等の要請による授業，講演などに協力する。
- (10) 国や地方自治体等の審議会や委員会又は関連学協会等の活動に協力する。
- (11) 地域産業や地域社会への技術移転を進め，振興・支援に貢献する。
- (12) 本学が行う地域医療支援活動に協力する。
- (13) その他部局等独自の目標

### IV 組織運営に関する目標

- (1) 全学の委員会，検討部会等の委員として積極的に活動し，大学の運営に貢献する。
  - (2) 部局等の委員会，検討部会等の委員として積極的に活動し，部局等の運営に貢献する。
  - (3) 講座等グループの幹事として積極的に活動し，講座等グループの運営に貢献する。
  - (4) 大学や部局等が開催する行事に積極的に参加し，その運営に貢献する。
  - (5) その他部局等独自の目標
- 5) 「重み」配分の設定と用い方
- 各職員は，自己の職種，職務，能力，関心等を勘案して，各評価領域における活動の「重み」配分を合計1となるように設定し，それを総合評価の「重み」として用いることができる。
- 6) 部局等による「重み」配分指針の設定
- 各部局等の長は，予め「重み」配分についてのモデルと許容される配分の範囲を示し，それに基づいた各職員の「重み」配分の設定を求めることができる。
- 部局等による「重み」配分基準例

評価領域 区分 職名	教育	研究	国際交流・ 社会貢献	組織運営	(診療)	計
教授	0.3～0.5	0.3～0.5	0.1～0.2	0.1～0.2	—	1
助教授(講師)	0.3～0.5	0.4～0.6	0.05～0.1	0.05～0.1	—	
助手	0.2～0.5	0.4～0.8	0～0.1	0～0.1	—	
臨床系 教授	0.2～0.4	0.2～0.4	0.1～0.2	0.1～0.2	0.2～0.4	1
助教授(講師)	0.2～0.4	0.2～0.5	0.05～0.1	0.05～0.1	0.2～0.5	1
助手	0.1～0.5	0.2～0.7	0～0.1	0～0.1	0.2～0.7	

### 2-1 活動状況の取りまとめによる自己点検：「活動実績報告書」

- 1) 各部局等の長は、本学及び部局等の目標に即した個人「活動実績報告書」のフォーマットを作成し、各年度の初めに各職員に対して記入・提出を求める。
- 2) 各職員は前年度の活動実績を自己点検し、それらを取りまとめた「活動実績報告書」を各部局等の長に提出する。

### 2-2 活動実績及び目標達成度による自己点検・評価：「自己点検・評価書」

- 1) 各部局等の長は、本学及び部局等の目標並びに部局等の特殊性を考慮して、評価領域ごとに活動実績の評価基準を定め、これを公表し、職員に対する周知を図る。

注3) 活動実績の評価基準を定める際に、職域、職種・職名等による細やかな基準の作成が必要である。

- 2) 各職員は、所属部局等が定めた活動実績評価基準により、前年度の活動実績を自己評価する。また、前年度に提出した「個人目標申告書」の目標の達成度を自己点検・評価し、それらを取りまとめた自己点検・評価書を作成し、各部局等の長に提出する。

### 3 各部局等の評価組織による審査と評価

各部局等の長は、部局等で定める評価組織体制により、各職員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づき、本学及び各部局等の目標達成に向けた活動という観点から審査し、これらを基に評価を行う。

#### 4 評価結果の通知と集計・総合的分析

- 1) 各部局等の長は、自己点検・評価書に評価結果を記入したものを個人評価結果として、当該職員に封書で通知する。
- 2) 各部局等の長は、部局等の個人評価結果の集計と総合的分析を行い、結果を学長に報告する。

#### 附 則

- 1 この指針は、平成18年7月21日から施行し、平成18年4月1日から適用する。
- 2 個人評価実施指針（試行）（平成17年9月27日制定）は、廃止する。

## 国立大学法人佐賀大学教員人事評価実施要項

(平成20年5月16日制定)

(趣旨)

第1 この要項は、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）における大学教員の業績等の審査（以下「人事評価」という。）について、必要な事項を定めるものとする。

(人事評価の目的)

第2 人事評価は、実績を上げた大学教員に対し、それに応じてインセンティブを付与することにより大学教員個々の志気の高揚を図り、もって本学の目標達成に資することを目的とする。

(定義)

第3 この要項において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 大学教員 国立大学法人佐賀大学職員就業規則（平成16年4月1日制定）第2条第1項の大学教員をいう。

(2) 部局等 産学官連携推進機構、アドミッションセンター、キャリアセンター、各学部、保健管理センター、全国共同利用施設、各学内共同教育研究施設及び有明海総合研究プロジェクトをいう。

(業績等の審査)

第4 大学教員の業績等の審査は、次に掲げる審査領域において行う。

- (1) 教育
- (2) 研究
- (3) 国際交流・社会貢献
- (4) 組織運営
- (5) 診療その他部局等固有の業務

2 前項の業績等の審査は、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定めるところにより行う。

- (1) 上位昇給区分の判定 審査対象期間における個人の顕著な業績
- (2) 勤勉手当の成績優秀者の判定 審査対象期間における個人の顕著な貢献度

(審査結果の給与への反映)

第5 審査結果は、大学教員の給与（第4第2項各号の判定）に反映させる。

(人事評価等の手続)

第6 部局等の長は、第4第1項各号に掲げる審査領域について、顕著な業績等を有する大学教員を教授会（第3の(2)に定める部局等のうち各学部以外のものにあつては当該施設等の長が適当と認める委員会）の議に基づき選出し、学長に推薦するものとする。

2 学長は、推薦された候補者に基づき、第5に規定する大学教員の給与（第4第2項各号

の判定)に反映させる者を決定する。

(審査の対象とする業績等)

第7 審査の対象とする業績等は、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定めるとおりとする。

(1) 上位昇給区分の判定 昇給日前1年間の業績

(2) 勤勉手当の成績優秀者の判定 基準日以前6か月間の貢献度

2 前項に定める期間に他の部局等の専任教員としての業績が含まれる場合は、審査を行う部局等の長は、当該他の部局等における業績について当該他の部局等の長に業績に関する資料等の提供を求めることができるものとする。

3 部局等の長は、当該部局等に併任された教員の当該併任に伴う業績に関する資料等を、当該教員が専任となる部局等の長に提供することができるものとする。

4 教養教育運営機構長は、教養教育に関し顕著な業績等のある教員について、当該教員の業績等に関する資料等を当該教員の属する部局等の長に提供することができるものとする。

5 学長及び理事は、法人の業務又は大学の運営に顕著な業績等のある教員について、当該教員の業績等に関する資料等を当該教員の属する部局等の長に提供することができるものとする。

(定数枠の配分)

第8 上位昇給区分の適用者及び勤勉手当の成績優秀者の枠の部局等への配分については、本学が別に定める数を控除して所属教員数に応じた按分によって行うものとする。

(雑則)

第9 この要項に定めるもののほか、人事評価に関する審査領域ごとの審査項目、審査方法及び審査手順について必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成20年6月1日から施行する。