

帯広畜産大学における評価活動について

1. 大学の基本理念・目標

国立大学法人帯広畜産大学は、「実践的教育の充実」、「世界をリードする研究者の養成」、「地域社会並びに国際社会との連携」を理念とする世界最高水準の獣医・農畜産系大学を目指すため、以下の3つを基本的な目標とする。

- ・世界をリードする高度専門職業人の養成を強化する教育の充実を目指す。
- ・環太平洋・アジア地域におけるトップレベルの獣医・農畜産学融合分野の学術研究拠点となることを目指す。
- ・地域社会並びに国際社会の発展に幅広く資するため、教育、文化及び社会に係るニーズを的確にとらえ、個性や特性を活かした国際的水準の成果・専門知識の提供及び高度な技術の移転など強固な連携関係の構築を目指す。

2. 大学組織

2-1) 運営組織図 (資料1: 14/56 ページ)

2-2) 教育研究組織図 (資料2: 15/56 ページ)

2-3) 教員数 (平成18年1月1日現在)

教授	65名
助教授	52名
講師	6名
助手	13名
合計	136名

2-4) 学生数 (平成18年1月1日現在)

学部学生	1,153名	(留学生内数 4名)
修士	112名	(留学生内数 19名)
別科	51名	(留学生内数 0名)
合計	1,316名	(留学生内数 23名)

3. 評価の概要

3-1) 評価活動の理念・目的

評価の目的は、「教育研究活動等の状況についての自己点検・評価の実施及び第三者評価への対応と、それらの評価結果の活用」と定めている。(資料3：16/56 ページ)

3-2) 評価の沿革

年	月	沿 革
平成3年	2月	自己評価委員会設置「自己点検・評価項目」作成
平成5年	6月	自己評価委員会による自己評価の実施 「帯広畜産大学の現状と課題」刊行
平成10年	2月	原虫病分子免疫研究センター（現：原虫病研究センター）において外部評価を実施
	10月	自己評価委員会による「学生による授業評価アンケート調査」実施
平成11年	5月	「研究機能に関する自己点検・評価報告書」刊行
	10月	「教育機能に関する自己点検・評価報告書」刊行
	〃	「帯広畜産大学の現状と課題」刊行
平成12年	10月	「外部評価報告書」刊行
平成13年	2月	評価委員会設置（自己評価委員会の廃止）
	7月	全学テーマ別評価「教育サービス面における社会貢献」提出（大学評価・学位授与機構）
	10月	「教養教育」実情調査報告書作成（大学評価・学位授与機構）
平成14年	4月	評価情報委員会設置「多元的業績評価」実施承認（教授会）
	7月	全学テーマ別評価「研究活動面における社会との連携及び協力」提出（大学評価・学位授与機構）
	〃	全学テーマ別評価「教養教育」提出（大学評価・学位授与機構）
平成15年	7月	全学テーマ別評価「国際的な連携及び交流活動」提出（大学評価・学位授与機構）
平成16年	4月	国立大学法人化 多元的業績評価情報委員会設置（評価情報委員会の廃止）
平成17年	6月	平成16事業年度に係る業務の実績に関する報告書提出（国立大学法人評価委員会）

3－3）評価組織・体制

● 評価委員会

- ・帯広畜産大学の教育研究活動等の状況についての自己点検・評価の実施、第三者への対応及び評価結果の活用のため、評価委員会を設置。
- ・理事2名（委員長：総務研究担当理事）、事務局長、学科長2名（うち1名は専攻長を兼務）、専攻長4名、原虫病研究センター長、地域共同研究センター長、畜産フィールド科学センター長、大動物特殊疾病研究センター長、附属家畜病院長及び別科主任の合計15名が現在の構成員である。その他、学長が必要と認めた者若干名（現在は該当者なし）を加えることができることとしている。
- ・評価委員会の任務は、法人の評価システム、評価方針及び評価計画の策定、自己点検・評価の実施及び評価結果の活用、国立大学法人評価委員会及び認証評価機関が行う評価並びに評価結果の活用等について審議、企画、調整及び実施。

● 多元的業績評価情報委員会

- ・教員の教育業績評価、研究業績評価、臨床経験業績評価、社会貢献業績評価及び管理運営業績評価（以下「多元的業績評価」という。）を実施するため、多元的業績評価情報委員会を設置。
- ・理事2名（委員長：総務研究担当理事）、獣医学科の教授1名、畜産科学科の教授3名、原虫病研究センターの教授1名及び総務課長が現構成員であるが、その他、学長が必要と認めた者若干名をもって組織することとしている。
- ・多元的業績評価情報委員会の任務は、多元的業績評価に係る評価基準の策定、多元的業績評価の実施、多元的業績評価に係る資料の収集及び保管等。

3-4) 実施している評価活動

- I. 年度計画及び実施計画に対する業務実績の評価
- II. 多元的業績評価
- III. 課題評価
- IV. 学部やセンター等を単位とした外部評価

4. 評価方法

- I. 年度計画及び実施計画に対する業務実績の評価
(法人化された平成16年度の実績から実施)

(目的・概要)

- ・ 国立大学法人法に基づく各事業年度の業務の実績の評価への対応
- ・ 学内の各事業実施組織（研究センター、学科、学内委員会等の各
部局）における業務の進捗状況の把握

(評価方法：

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等)

- ・ 年度計画に記載した事項ごとに、段階的評定を付す。最終的な評定は、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の審議を経て、学長が判断している。手順としては、①各事業実施組織において段階的評定を含めた自己評価を実施。②評価委員会が、各実施組織による自己評価を基礎とした評価を実施。③役員会等による審議、としている。段階的評定は、国立大学法人評価委員会に提出する実績報告書と同様に4段階としている。
- ・ 評価基準・評価指標等については、国立大学法人評価委員会が実施する年度終了時の評価に係る実施要領等を利用しており、帯広畜産大学独自の評価基準・評価指標等は現在のところ策定していない。
- ・ 研究施設については、監事による業務監査及び評価委員会による業務実績に対するヒアリングを実施。

(評価結果の活用)

評価結果を各事業実施組織にフィードバックし、業務の実施に反映させている。年度計画に係る実施状況についての自己評価を行い、その結果が次年度以降の年度計画に反映されることから、教育研究活動等、大学が行う事業全般について反映されることとなる。

研究センター及び家畜病院等の各部局への予算配分は、役員会のヒアリングを経て行うが、その際、評価結果が反映されている。

II. 多元的業績評価 (資料4 : 18/56 ページ、資料5 : 31/56 ページ)

(目的・概要)

- ・教員個人の諸活動を多元的側面から客観的に評価することにより、個々の教育研究及び帯広畜産大学のあるべき方向性に対する認識を維持向上させる。
- ・獣医学・畜産学・農学分野の教育研究をさらに充実させるとともに、社会的ニーズにきめ細かく対応するため、大学意思決定システムを早急に構築し、その機能を具体化させる必要があるが、このため、人事・予算等の学内資源配分に大学全体の意思や戦略を強く反映させるとともに、全学的な教育研究の改善を図るべく多元的業績評価システムを構築・活用することとしている。

(評価方法：

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等)

- ・多元的業績評価は平成14年度から実施している。
- ・評価対象は、教員全員であり、採用及び昇任時に評価を実施している。過去に全教員へ評価項目に係るデータの提出を依頼している。
- ・客観的かつ透明な評価を実施するため、教員の各業績を数値化。
- ・教員の業績を、教育、研究(過去5年以内)、研究(過去6年以前)、臨床経験、社会貢献及び管理運営の6分野に区分して評価。教育、

臨床経験、社会貢献及び管理運営の4分野については、業績評価申請時の前年度までの3年間が対象。

- ・各分野において2～8項目について「基礎点数」を算出した後、基礎点数を分野ごとに合計し「業績点数」を算出。
- ・「研究業績」の評価項目は以下の通り（※他分野は参考資料参照）

（1）原著論文

① 学術論文

- A：審査制度のある学術雑誌（英文）
- B：審査制度のある学術雑誌（和文）
- C：紀要・審査制度のない学術雑誌（国際、国内）

② 著書及び総説

- A：学術著書
- B：普及書・辞典類
- C：総説

③ その他

- A：翻訳
- B：Proceeding

（2）講演等

- A：国際シンポジウム等での招待講演
- B：国際学会等での発表・講演
（筆頭者又は発表者の場合のみ）
- C：国内の主なシンポジウム等での招待講演
- D：国内学会での発表（筆頭者又は発表者の場合のみ）
- E：座長（国際学会）
- F：座長（国内学会）

（3）研究費申請及び取得状況

- A：文部科学省科学研究費補助金
- B：国または地方公共団体等からの研究費
- C：受託研究費
- D：民間等との共同研究費
- E：奨学寄付金

(4) 学会活動等国内外での研究活動

- A：学会賞
- B：奨励賞
- C：国際学会役員
- D：国内学会役員
- E：学会等の主催
- F：その他

(5) 特許の申請・取得・実施状況

- A：国際特許
- B：国内特許

(6) その他、研究業績として認められるもの

研究業績については、多元的業績評価情報委員会委員から選出された2名から成る総合業績評価値確定班（以下「確定班」という。）が、論文の内容等を勘案して点数化し、その点数を基礎として、同委員会において、最終的な総合業績評価値を決定している。

確定班による具体的な点数確定作業は、内容を証明する書類に基づき、評価単位×ファクター＋インパクトファクターによって業績点数を算定し、教育、研究（過去5年以内）、研究（過去6年以前）、臨床経験、社会貢献及び管理運営の6分野ごとに業績点数を集計する。さらに、6分野ごとに業績点数に、重み付け（臨床の有無、職階等により分野ごとに設定）の数値を乗じて業績評価値を算定し、それらを合計し総合業績評価値を算定する。

(評価結果の活用)

教員の採用及び昇任時の業績評価の資料として活用。

① 昇任における業績評価と資格要件

助教授から教授の昇任

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

講師から助教授の昇任

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

助手から助教授の昇任

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

助手から講師の昇任

35点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

② 採用における業績評価と資格要件
(大学からの採用のケース)

教授から教授の採用

50点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

助教授から教授の採用

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

助教授から助教授の採用

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

講師から助教授の採用

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

助手から助教授の採用

40点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

講師から講師の採用

35点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

助手から講師の採用

35点以上：ただし、対象分野の各業績評価値が零点ではない。

③ 採用における業績評価と資格要件
(大学以外からの採用のケース)

臨床経験評価のない教授の採用

20点以上：対象分野は研究業績のみ。

臨床経験評価のない助教授の採用

15点以上：対象分野は研究業績のみ。

臨床経験評価のない講師の採用

10点以上：対象分野は研究業績のみ。

臨床経験評価のある教授の採用

20点以上：対象分野は研究業績・臨床業績。

臨床経験評価のある助教授の採用

15点以上：対象分野は研究業績・臨床業績。

臨床経験評価のある講師の採用

10点以上：対象分野は研究業績・臨床業績。

- ・基本的には、昇任は一生に多くても2回程度であり、評価を受けるインセンティブがあるとは言いがたい。
- ・今後、多元的業績評価の結果を教員の給与及び研究費へ反映させる仕組みを構築することとしている。

III. 課題評価

(目的・概要)

帯広畜産大学では、全学的視点による教育・研究の更なる発展を図るため、学長裁量経費を「運営戦略費」と位置付け、教育、研究及び社会貢献活動の促進を図るプロジェクトを募集し、学長の判断により重点的に配分している。

具体的には、以下のプロジェクトについて、帯広畜産大学専任教員を対象に募集している。

・教育研究改革・改善プロジェクト

1) 大型研究プロジェクト【平成17年度配分実績 約20,000千円】

帯広畜産大学の独自性を最大限に発揮し、社会ニーズの緊急性が高い課題について、柔軟で迅速な研究の発展によって、その成果を社会へフィードバックすることを前提とした、新しい農畜産学を切り開いてゆくことを目指すプロジェクトである。(複数年度(2～3年)計画可)

2) 学術研究プロジェクト【平成17年度配分実績 約28,000千円】

独創的な研究活動の促進を図り、帯広畜産大学教育研究の活性化に資するため、特定研究課題については研究経費の助成を行う。プロジェクトは、「奨励研究」と「一般研究」に区分し、「奨励研究」は、新たな教育研究活動展開への準備的なものとし、専門の学術研究を深化させるための経費である。「一般研究」は、科学研究費補助金等の外部資金による研究費の獲得を支援する戦略的な経費である。

(評価方法：

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等)

申請書を受理後、要件や記載要領等を満たしているか形式審査を行った上、審査を行う。

審査は、1次審査及び2次審査があり、1次審査においては、学長が指名する匿名審査員による書面審査を行う。当該審査における評価項目は、研究目的の明瞭性、研究内容の独創性、研究結果の進展性及び研究計画の妥当性の4項目であり、課題ごとに各項目による採点評価を行う。2次審査においては、1次審査による評点及び匿名審査員の所見等を参考に、2次審査の審査基準に基づき学長及び学長が指名する審査員による総合評価・合議審査を行い、役員会において決定される。なお、2次審査基準は、以下のようなものである。(一部抜粋)

- ① 適格要件および重複に関する事項
- ② 公的助成金獲得努力の状況、研究資金の阻害状況

- ③ 研究目的、学問上の必要性の明確さ
- ④ 研究計画全般の総合的判断
- ⑤ 近年の業績状況 等

上記事前評価（審査）により採択された課題には計画終了後、実績報告書を提出させることとしている。複数年度課題に対しては毎年度、中間報告書を提出させることとしている。

（評価結果の活用）

本経費により実施された各課題の評価結果を活用した配分額の増減などの方策については、事前評価（審査）における採択の可否、配分額の査定等に反映されている。複数年での実施を計画している課題については、毎年度、中間評価として事前評価（審査）と同様の審査を実施し、配分額の査定等を行っている。事後評価の結果の活用方策については、現在確立されていないが、多元的業績評価への活用も視野に、今後検討することとしている。

（評価の特徴）

本経費における大型研究プロジェクトについては、毎年度、募集時に予め学長が「テーマ」及び「キーワード」を提示し、帯広畜産大学が求める大学像を明示することにより、全学を挙げての教育研究及び社会貢献の活性が期待できる。

また、帯広畜産大学では、全学的視点から大学の特色を最大限発揮するため、学長裁量経費を含む戦略的経費の拡大を目指している。プロジェクトによっては、科学研究費補助金等の外部資金への申請を必須とするものもあり、個々の教員が積極的に研究資金を獲得するよう促すとともに、得られた外部資金による間接経費の一部を当該戦略的経費の財源の一部とする等、大学の発展に繋がるよう実施しているところである。

IV. 学部やセンター等を単位とした外部評価

学部及びセンター等の組織単位での外部評価は、平成10年に原虫病研究センターにおいてのみ実施している。今後の組織単位での外部評

価の実施については、対象組織、実施時期等の方向性について現在のところ未定であり、以下は、平成10年度実施の外部評価について記載する。

(目的・概要)

- ・平成10年に原虫病研究センター（実施時の名称は「原虫病分子免疫研究センター」）において実施。
- ・原虫病分子免疫研究センター（以下「センター」という。）は、平成2年に10年間の時限付きの学内共同教育研究施設として設置された。平成10年に実施された外部評価は、それまでの研究活動を国際的基準で評価を受けると共に、設置時限満了（平成11年度末）を見据え、国際的な視野から将来計画の内容に助言を受けるために実施された。

(評価方法：

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等)

- ・センターの研究内容に関連する分野における、国内外8名の学識有識者に委嘱。
- ・センターの沿革、研究体制、運営等に関する概要、研究活動状況及び将来計画の内容に関する資料を事前に評価委員に送付した上で、3日間の日程で外部評価委員会を開催した。
委員会では、事前に配付した資料を基に、センターの概要、研究成果及び将来構想等の説明並びに施設・設備の視察等を行い、外部評価を実施した。
- ・センターにおける、① 研究・教育組織、② 研究プログラム、③ 教育プログラム、④ 共同研究員、⑤ 国内外との学術研究協力、⑥ 国際高等教育、⑦ 施設・設備及び⑧ 将来計画等の項目について、評価委員の各々の専門分野のみならず、センター全体に関し、総合的かつ客観的視点からの点検・評価を実施した。

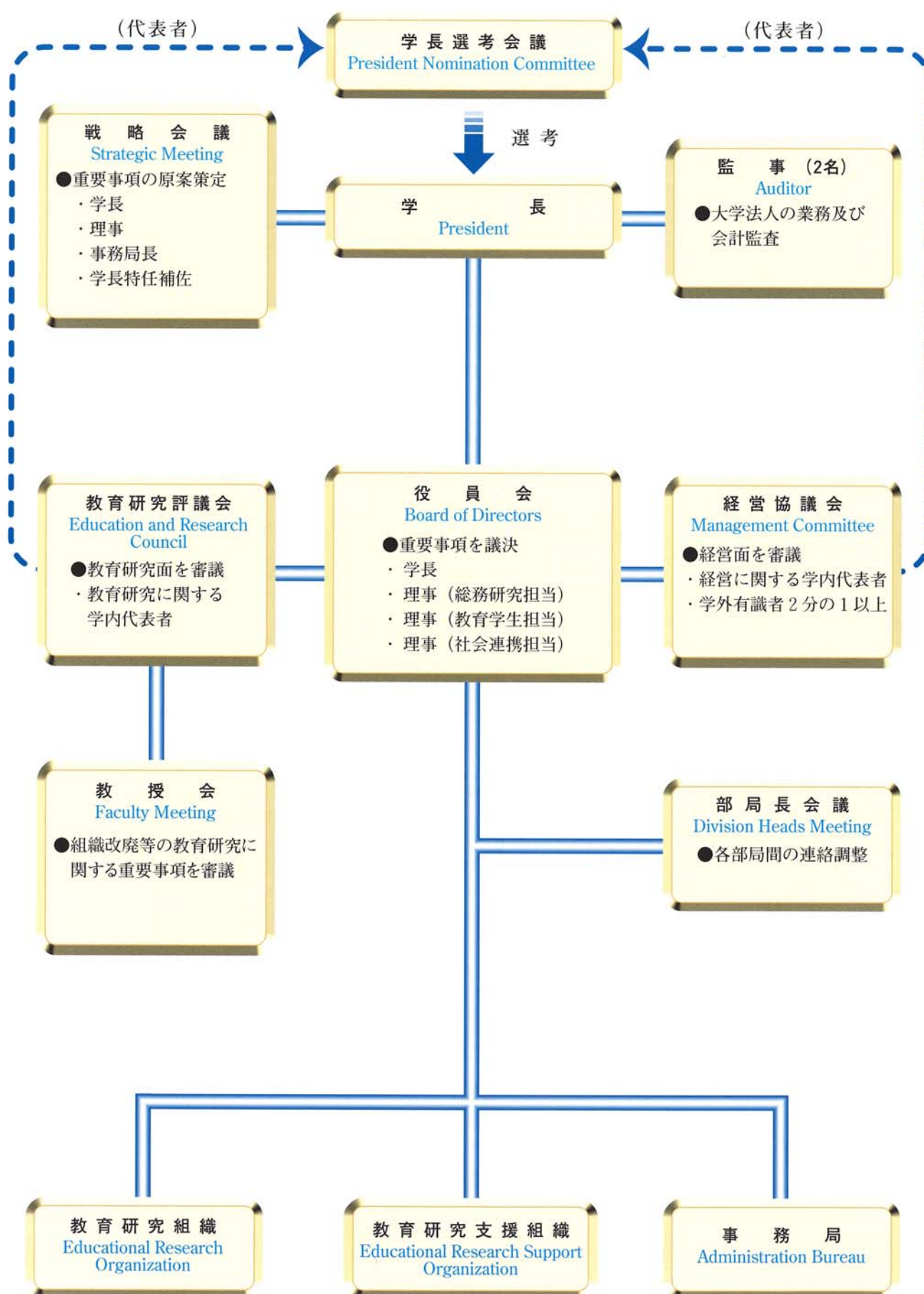
(評価結果の活用)

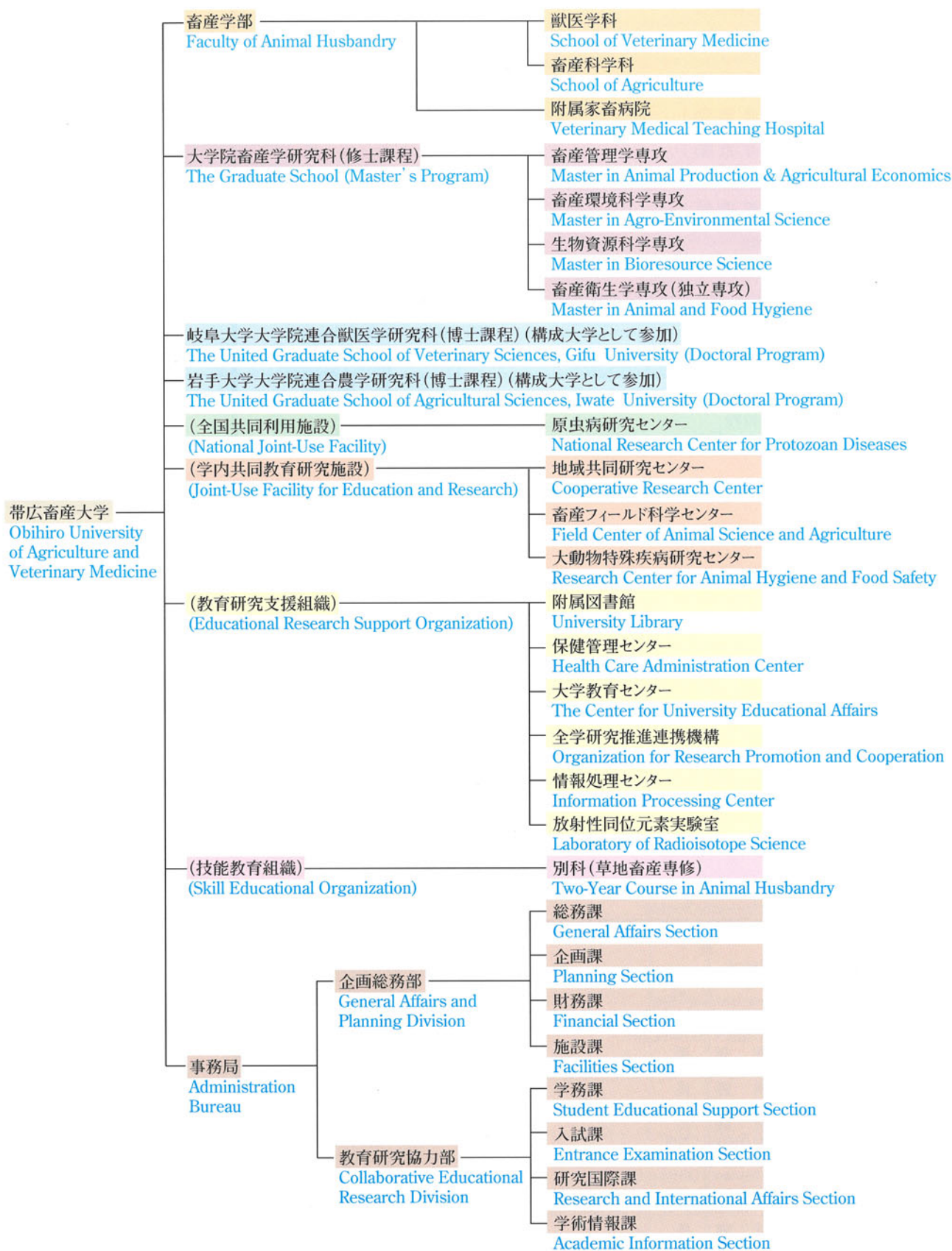
外部評価の結果のほか、センターの教育研究活動の成果及び将来

構想等が認められ、平成12年度から全国共同利用機関「原虫病研究センター」として設置されることとなり、予算及び人的資源投入の充実が図られた。

5. 評価活動に関する今後の展望と課題

帯広畜産大学では、評価活動を大学の基本理念・目標の達成に向けた、教育研究活動等の現状把握、全学的視点からの資源投入のための重要な活動であると捉え、評価活動の改善・充実に不断に取り組んでいる。今後は、評価結果を研究費配分、給与・賞与、昇任等の待遇改善へ反映させることにより、教員へのインセンティブの付与を期待する。また、評価活動の公平性、客観性、透明性等を高める方策を検討し、教育研究活動の活性化・高度化に資することを目指す。





資料3

国立大学法人帯広畜産大学評価委員会規程

〔平成16年4月7日〕
規程第18号

(設置)

第1条 国立大学法人帯広畜産大学（以下「法人」という。）に、教育研究活動等の状況についての自己点検・評価の実施及び第三者評価への対応と、それらの評価結果の活用のため、国立大学法人帯広畜産大学評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(審議事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を審議し、企画、調整及び実施する。

- (1) 法人の評価システム、評価方針及び評価計画の策定に関すること。
- (2) 自己点検・評価の実施及び評価結果の活用に関すること。
- (3) 国立大学法人評価委員会、独立行政法人大学評価・学位授与機構及び認証評価機関が行う評価並びに評価結果の活用に関すること。
- (4) その他法人の点検及び評価に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長が指名する理事
- (2) 事務局長
- (3) 学科長
- (4) 専攻長
- (5) 原虫病研究センター長
- (6) 地域共同研究センター長
- (7) 畜産フィールド科学センター長
- (8) 大動物特殊疾病研究センター長
- (9) 附属家畜病院長
- (10) 別科主任
- (11) その他学長が必要と認めた者 若干人

(任期)

第4条 前条第11号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠又は増員による委員の任期は、前任者又は現任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 委員会に、委員長を置き、学長が指名する理事をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故があるときは、委員長の指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第6条 委員会は、委員の3分の2以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

2 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第7条 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(専門部会)

第8条 委員会に、専門的事項を審議するため、必要に応じ専門部会を置くことができる。

2 専門部会の組織及び運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、企画課において処理する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月7日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

データベース化後の 多元的業績評価と 教員資格要件の改正

帯広畜産大学

**平成15年5月15日
第709回教授会承認**

データベース化後の多元的業績評価と教員資格要件の改正

人事委員会委員長・評価情報委員会委員長
佐々木市夫

1. 改正に至った経緯

今回の「データベース化後の多元的業績評価と教員資格要件の改正」の作成作業の発端は、平成14年9月25日付けで学長が教員各位に表明した「業績データベース化の早期実現と学内昇任人事の促進について」にあります。

ご存知のように、ここでは学長は、「1. 業績データベース化の早期実現について」の中で、次のように方針を述べております。

- 1) 「業績評価データベース化専門委員会」(岩佐部会)の作業を一層加速させ、本年10月末を目途に、各教員の業績データ入力を終え、業績データベース化を実現する。
- 2) その後も、その業績評価データベースの改善と運用の適正化に努める。

この学長方針に沿って、できるだけ早く昇任人事に取り掛かれるように、法人化対応の問題が山積する状況にもかかわらず、関係委員会が必要な努力をしてきました。しかしながら、方針の予定通りにはなかなかことが進みませんでした。平成14年12月の教授会においてようやく、「多元的業績評価における業績評価項目およびファクターの改正一覧」が承認されたのです。年が明けて、データ入力作業が開始されました。入力データの締め切りは平成15年1月15日としましたが、データ確認作業を経て、実際一応の入力作業の完了は2月の末でした。平成15年3月初旬、入力データに基づくシミュレーションが可能となった段階で、業績評価データベースの改善と運用の適正化に努めるべく、直ちに「データベース化後の多元的業績評価と教員資格要件に関する専門部会」(高橋潤一教授座長)を新設しました。それと並行して岩佐部会においても今一度、次項に示す不備な点を踏まえ、評価項目およびファクターの点検をしていただきました。二つの部会の検討結果を整理して、データベース化後の多元的業績評価と教員資格要件の改正(案)を人事委員会と評価情報委員会の合同会議に提案したのが、平成15年4月22日(火)でした。それを学内の教員に開示して、1週間後の4月30日(水)まで質問等を受けることにしたわけです。

忘れてならないことは、データベース化後の多元的業績評価と教員資格要件づくりの始まりが、法人化を目前にして、学内昇任人事の促進にあることです。

2. 現行の多元的業績評価における不備な点

平成15年2月以降の評価情報委員会において、不備な点としてあげられ、検討すべき課題であると指摘されていたのは、以下の通りでした。

- ① 分野別及び職種別の標準点数設定で、助教授のその他の業績25点は、1年間の教育業績では非常にきつい。教育業績をカウントする年数及び職種別の標準点数を見直

す必要がある。

- ② 管理運営の評価は、1年ごとにするのか、教育業績評価が1年ごとにカウントし、積み上げていくことを考えれば、管理運営も同様にすべきだろう。
- ③ 研究業績（理系）「（6）その他、研究業績として認められるもの」のファクター1～5は、他から比べて非常に高いので、今後の検討課題にすべきこと。この種の「その他」のことは、他分野・他項目についても検討すべきこと。

3. 運用等

多元的業績評価の運用において、評価ができるだけ適正に行われることが重要であることはいうまでもありません。この適正評価の観点から、本学における多様な教育研究分野を考慮して、被評価者と同様の教育研究分野・領域の評価情報委員会委員がいない場合には、点数確定班の班構成員に、評価情報委員会委員以外の者を加えていきます。運用の適正化に万全を期したいと考えております。

平成 16 年度からは、法人化が予定されております。ここでは、現在の大学とは異なる機構・業績評価システムのもとで人事案件が処理されていくものと予想されます。したがって、この改正案が承認されたとしても、その運用が本年度において有効なのは間違いありませんが、平成 16 年度以降もそれが有効となる保障はなにも無いといえます。ただ、法人化体制に相応しい何らかの業績評価基準が準備されることは、想像に難くありません。

4. 改正案づくりと再提案

上述のように、本年 3 月に入り、入力データに基づくシミュレーションが可能となった段階で、人事委員会に新設した「データベース化後の多元的業績評価と教員資格要件に関する専門部会」（高橋潤一教授座長）には、教員資格要件に関する見直しの検討をお願いし、他方それと並行して、評価情報委員会に設置されている「業績評価データベース化専門部会」（岩佐光啓教授座長）に対して、業績評価項目およびファクターについて再検討を依頼しました。

二つの専門部会における検討結果に基づいて、現行の「多元的業績評価における業績評価項目およびファクター改正一覧（平成 14 年 12 月 評価情報委員会）」（平成 14 年 12 月 教授会承認）、及び「多元的業績評価（帯広畜産大学 平成 14 年 4 月）」（平成 14 年 4 月 教授会承認）の中の「教員人事における研究分野別職種別の標準点数設定とその運用等」の部分の改正案を学内に提示し、それに対して 21 名の教員から質問・意見等をもらいました。

その多くは、教員資格要件における基準点、とくに P2 があまりにも現実離れしていることへの不満・不安等に関連しておりました。

それら質問・意見等を踏まえ、改めて職階毎 12 人、全体で 36 人の第 2 次データを無作為抽出し、第 1 次データとあわせたデータ（職階毎 18 人、全体で 54 人）により、第 2 次シミュレーションを実施しました。双方の専門部会は、あくまでもシミュレーションをベースに可能な調整を図り、その結果をもって、以下の通り、提案いたします。

データベース化後の教員資格要件と教員人事の手続き等

1. 業績分野の区分

多元的業績評価の分野については、現行の5分野から、以下の6分野に改める。

教育，研究A(過去5年以内)，研究B(過去6年以前)，臨床経験，社会貢献，及び管理運営

2. 業績評価の対象期間

まず，教育，臨床経験，社会貢献，管理運営の4分野については，業績評価申請時からみて前年度(4月～翌3月ベース)までの3年間とする。この4分野に関して，例えば，平成15年中の申請の場合，平成12年4月から平成15年3月までの業績を評価対象となるのである。

つぎに，研究分野は申請時までのすべての期間とする。なお，平成15年中の申請の場合，研究Aの期間は1998年1月から2002年12月までの5年間とする。ただし，2003年1月から申請時までに業績がある場合，その業績は研究Aに含めるものとする。また，この場合の研究Bの期間は，1997年12月以前とする。

3. 基礎点数，論文インパクトファクター及び業績点数

「業績評価項目およびファクターの改正一覧」(平成14年12月開催の教授会承認)に上記Ⅰ及びⅡの改正を加えたものを「平成15年度版業績評価項目及びファクター」と名づける。

① 評価情報委員会は，業績申請資料に関して「平成15年度版業績評価項目及びファクター」に基づき適切に判断し，業績評価項目毎，各評価単位数に各ファクターを乗じて，「基礎点数」を算出し，分野別に集計する。また研究業績分野においては，所定のデータに基づき，業績評価項目毎，「論文インパクトファクター」も確定する。

② 研究A及び研究Bの分野における「業績点数」は，「基礎点数」の集計値に，「論文インパクトファクター」の集計値を加算した点数とする。評価情報委員会は，6分野毎の「業績点数」を確定する。

4. 重み付けと業績評価値

別に定められた「重み付け」に「業績点数」を乗じた点数を「業績評価値」とする。6分野の業績評価値の合計は「総合業績評価値」と名づける。

この「重み付け」の設定においては，まず今回の入力業績データの中から職階毎18人(全体54人)のデータを無作為で抽出した。つぎに，前回同様，多元的業績評価の下，教員の活力追求における職階間や業績分野間の緊張・対立を平衡させるべく慎重な態度をもって，シミュレーションを実施し，各重み付けを確定した。結果，各重み付けは第

1次シミュレーションと同じであった。

なお、「重み付け」は、臨床経験評価のある場合とない場合の二つに分け、教授、助教授(講師)及び助手の3職階毎、教育：We，研究（過去5年以内）：Wa，研究（過去6年以前）：Wb，社会貢献：Ws，管理運営：Wm及び臨床経験：Wvの業績分野毎、表1と表2のように定める。

表1 臨床経験評価のない場合

	We ¹⁾	Wa	Wb	Ws	Wm
教授	0.2	0.3	0.2	0.15	0.15
助教授(講師)	0.2	0.4	0.2	0.1	0.1
助手	0.2	0.5	0.2	0.05	0.05

$${}^1\text{We} + \text{Wa} + \text{Wb} + \text{Ws} + \text{Wm} = 1$$

表2 臨床経験評価のある場合

	We ¹⁾	Wa	Wb	Ws	Wm	Wv
教授	0.2	0.25	0.1	0.1	0.1	0.25
助教授(講師)	0.2	0.3	0.15	0.05	0.05	0.25
助手	0.2	0.3	0.15	0.05	0.05	0.25

$${}^1\text{We} + \text{Wa} + \text{Wb} + \text{Ws} + \text{Wm} + \text{Wv} = 1$$

5. 多元的業績への基本的な評価視点

昇任及び採用における教員資格要件については、第一に、「総合業績評価値」(全体はPと略称し、職階ごとには、教授はP00，助教授はP10，講師はP20，助手はP30と略す)を設定した。

第二に、「臨床経験評価のない場合における各分野共通の業績評価値」(全体はQと略称し、職階ごとには、教授はQ00，助教授はQ10，講師はQ20，助手はQ30と略す)もしくは「臨床経験評価のある場合における各分野共通の業績評価値」(全体はRと略称し、職階ごとには、教授はR00，助教授はR10，講師はR20，助手はR30と略す)を設定した。

これら要件設定に関する第2次シミュレーションにおいては、業績評価における多元性および教員間における切磋琢磨の雰囲気醸成を熟慮し、専門部会は基本的な評価視点として、以下の3点を確認した。

- ① 多元的業績評価の趣旨から、業績分野の業績点数がまったく無しで、零という場合は異常であり、望ましくない。
- ② 今回のシミュレーションにおいては①の異常なものを除き、多元的業績評価の視点から有効データを用いて検討する。
- ③ 持続的改革と切磋琢磨の雰囲気醸成の視点から、「総合業績評価値」(P)については、第1次シミュレーションと同様、現状の各職階における平均値以上でかつ当該教員の約3分の1が充足可能となる基準点を目安とする。

このような第2次シミュレーションにより、資格要件を以下のように定める。

(1) 昇任における業績評価と資格要件

「総合業績評価値」(職階ごとには、教授はP00, 助教授はP10, 講師はP20, 助手はP30)の算定においては、職階ごと、臨床経験評価のない場合には表1, 臨床経験評価のある場合には表2, の各重み付けを適用する。

助教授から教授昇任の場合	$P10 \geq 40.00$ 点,	$Q10 > 0$ 点または $R10 > 0$ 点
講師から助教授昇任の場合	$P20 \geq 40.00$ 点,	$Q20 > 0$ 点または $R20 > 0$ 点
助手から助教授昇任の場合	$P30 \geq 40.00$ 点,	$Q30 > 0$ 点または $R30 > 0$ 点
助手から講師昇任の場合	$P30 \geq 35.00$ 点,	$Q30 > 0$ 点または $R30 > 0$ 点

※ QとRの要件は、零点でない限り、充足されることになる。

(2) 採用における業績評価と資格要件

以下の資格要件は、実務経験業績の評価をすべき社会人の採用の場合には適用外である。

① 大学から採用のケース

多元的業績評価における業績点数を求め、それに基づく業績評価値に対して、昇任の場合と同じ要件を適用する。「総合業績評価値」の算出においては、臨床経験評価のない場合には表1, 臨床経験評価のある場合には表2, の各重み付けを適用する。また本学のような業績データベースが整備されていない大学からの採用において、研究以外の教育、社会貢献等の業績点数化に関しては、評価情報委員会は申請業績の担保を柔軟に判断することができる。

教授から教授の採用	$P00 \geq 50.00$ 点,	$Q00 > 0$ 点または $R00 > 0$ 点
助教授から教授の採用	$P10 \geq 40.00$ 点,	$Q10 > 0$ 点または $R10 > 0$ 点
助教授から助教授の採用	$P10 \geq 40.00$ 点,	$Q10 > 0$ 点または $R10 > 0$ 点
講師から助教授の採用	$P20 \geq 40.00$ 点,	$Q20 > 0$ 点または $R20 > 0$ 点
助手から助教授の採用	$P30 \geq 40.00$ 点,	$Q30 > 0$ 点または $R30 > 0$ 点
講師から講師の採用	$P20 \geq 35.00$ 点,	$Q20 > 0$ 点または $R20 > 0$ 点
助手から講師の採用	$P30 \geq 35.00$ 点,	$Q30 > 0$ 点または $R30 > 0$ 点

※ QとRの要件は、零点でない限り、充足されることになる。

② 大学以外からの採用のケース

臨床経験評価をしない場合においては、研究業績のみを評価の対象とし、本学の多元的業績評価を準用して業績点数を求める。次に表1における研究業績(過去5年以内): W_a , 研究業績(過去6年以前): W_b の重み付けを適用して研究分野の業績評価値を算出し、その合計値(全体をSと略称し、職階ごとには、教授はS00, 助教授はS10, 講師はS20と略す)に対して、要件として以下の基準点に適用する。他方、臨床経験評価をする場合においては、表2における研究業績(過去5年以内): W_a , 研究業績(過去6年以前): W_b 及び臨床業績: W_v の重み付けを適用して業績評価値を算出し、その合計値(全体をTと略称し、職階ごとには、教授T00, 助教授はT10, 講師はT20と略す)に対して、要件としては、同様の基準点を適用する。

i) 臨床経験評価のない場合

教授の採用	$S00 \geq 20.00$ 点
助教授の採用	$S10 \geq 15.00$ 点
講師の採用	$S20 \geq 10.00$ 点

ii) 臨床経験評価のある場合

教授の採用	$T00 \geq 20.00$ 点
助教授の採用	$T10 \geq 15.00$ 点
講師の採用	$T20 \geq 10.00$ 点

6 教員人事の手続きと教員資格要件の運用

- (1) 教員人事については、運営戦略会議が「教員選考の基本方針」を教授会に提案し、教授会は当該人事に適用する研究分野及び職種を確定する。
- (2) 人事委員会は、教授会が了承した「教員選考の基本方針」に沿って、当該人事にかかわる適切な「人事選考委員会」を学科長等の意向をふまえて組織する。
- (3) 「人事選考委員会」は、「評価情報委員会」によって確定された教員資格要件明細書を準備するとともに「教員採用・昇任候補者選考資料」を作成し、その選考結果を速やかに人事委員会に報告する。それを受けて人事委員会は、その人事案件の審議を行う。
- (4) 人事委員会において審議、了承された人事案件は、総務委員会を経て、最終的に教授会にて決する。
- (5) 教員資格要件の適用においては、学長の判断により弾力的に運用することもあり得る。

平成15年度版業績評価項目及びファクターの一覧

1. 教育業績

項 目	評価単位	内 容	ファクター					評価単位×ファクター
(1) 学部教育への量的貢献	A 学部担当科目等（授業時間数，多人数授業数） B 卒論指導 C 全学共通実習 D その他	単位数 人数 実習数 有無						
			授業（100人未満）		多人数授業（100人以上）			
			1		1.4			
			単独指導（1人当り）0.4 共同指導（1人当り）0.2 責任者：1，メンバー：0.4 0.1					
(2) 学部教育への質的貢献	A 新領域授業科目等 B 効果的教育方法 C 教育基盤整備への支援 D 学生による授業評価 E その他	担当数 有無 有無 平均評点 有無						
			1					
			0.4					
			0.4					
			0.8/A、0.4/B、0.2/C					
			0.1					
(3) 大学院教育への貢献	A 修士課程・博士課程の指導 B 大学院担当科目等（授業時間数） C その他	人数 単位数 有無						
				主指導	副指導	補助教員	その他	
			修士（1人当り）	0.4	0.2	0.1	0.1	
			博士（1人当り）	1	0.5	0.2	0.2	
			1					
			0.1					
(4) 別科	A 別科担当科目等 B 効果的教育方法	単位数 有無						
			1 0.4					
(5) 学生支援	ユニット担任教員 学生支援教員 学級担任 別科学級担任 学生相談員 就職委員 留学生アドバイザー クラブの顧問	有無 〃 〃 〃 〃 〃 〃 〃						
			0.4					
			〃					
			〃					
			〃					
			〃					
			〃					
			〃					
			〃					
(6) その他		件数	0.1					

平成15年度版業績評価項目及びファクターの一覧

2-1. 研究業績（理系）

項 目	評価単位	内 容	ファクター			評価単位×ファクター
(1) 原著						
1) 学術論文	第1著者 Correspond それ以外		第1著者	Correspond	それ以外	
A 審査制度のある学術雑誌（英文）	原著篇数 原著篇数 原著篇数		4	3	2	
B 審査制度のある学術雑誌（和文）	” ” ”		3	2	1	
C 紀要・審査制度のない学術雑誌（国際，国内）	” ” ”		0.5	0.3	0.1	
2) 著書および総説	単 著 編 集 共著者		単 著	編 集	共著者	
A 学術著書	原著篇数 原著篇数 原著篇数		6	4	2	
B 普及書・辞典類	” ” ”		3	2	1	
C 総説	” ” ”		0.5		0.1	
3) その他						
A 翻訳	” ” ”		1	0.5	0.3	
B Proceeding	” ” ”		0.3	0.2	0.1	
(2) 講演等						
A 国際シンポジウム等での招待講演	貢献件数			2		
B 国際学会等での発表・講演（筆頭者又は発表者の場合のみ）	”			0.5		
C 国内の主なシンポジウム等での招待講演	”			0.5		
D 国内学会での発表（筆頭者又は発表者の場合のみ）	”			0.1		
E 座長（国際学会）	”			0.3		
F 座長（国内学会）	”			0.1		
(3) 研究費申請および取得状況	申請 取得 継続		申請	取 得		継続（分担者）
A 文部科学省科学研究費補助金	申請件数 取得件数 継続件数		0.5	競争有 1.5	競争無 1	分担者 0.2
B 国または地方公共団体等からの研究費	” ” ”		0.5	1.5	1	0.2
C 受託研究費	” ” ”		0.1	1	0.5	0.1
D 民間等との共同研究費	” ” ”		0.1	1	0.5	0.1
E 奨学寄付金	” ” ”			1	0.5	
(4) 学会活動等						
A 学会賞	受賞件数			5		
B 奨励賞	”			3		
C 国際学会役員	貢献件数			0.5		
D 国内学会役員	”			0.1		
E 学会等の主催	会長 副会長・事務局長 事務局員		会長	副会長・事務局長	事務局員	
F その他	貢献件数 貢献件数 貢献件数		3	2	1	
(5) 特許の申請・取得・実施状況	申請 取得 実施		申請	取得	実施	
A 国際特許	申請件数 取得件数 実施件数		1	1	3	
B 国内特許	” ” ”		1	1	2	
(6) その他、研究業績として認められるもの	件数			0.1		

平成15年度版業績評価項目及びファクターの一覧

2-2. 研究業績（人文・社会科学・体育系）

項 目	評価単位	内 容	ファクター	評価単位×ファクター
(1) 原著				
1) 学術論文	単 著 共著（第1著者） 共著（それ以外）		単 著 共著（第1著者） 共著（それ以外）	
A 学術論文・紀要（国際・国内）	原著篇数 原著篇数 原著篇数		1～4 1～2 0.4～1	
2) 著書および総説	単 著 編集 共著		単 著 編集 共著	
A 学術著書	原著篇数 原著篇数 原著篇数		8～10 3～5 1～2	
B 普及書	〃 〃 〃		2～6 2～4 1～2	
C 辞典・事典類	〃 〃 〃		2～6 2 0.2～1	
D 総説	〃 〃 〃		1 0.2	
3) 記録	国際大会 全国大会 都道府県大会		国際大会 全国大会 都道府県大会	
A 記録（体育教員に限る。）	（3位以内）（3位以内）（3位以内）		（3位以内）（3位以内）（3位以内）	
4) その他	件数 件数 件数		3 2 1	
A 翻訳	単 著 編著（監訳） 共著		単 著 編著（監訳） 共著	
B Proceeding	原著篇数 原著篇数 原著篇数		1～6 2～4 1～2	
	単 著 編集 共著		単 著 編集 共著	
	原著篇数 原著篇数 原著篇数		0.3 0.2 0.1	
(2) 講演等	貢献件数		0.5～2	
A 国際シンポジウム等での招待講演	〃		0.5～1	
B 国際学会等での発表・講演（筆頭者又は発表者の場合のみ）	〃		0.5～1	
C 国内の主なシンポジウム等での招待講演	〃		0.5～1	
D 国内学会等での発表（筆頭者又は発表者の場合のみ）	〃		0.3～0.5	
E 座長（国際学会）	〃		0.2～0.5	
F 座長（国内学会）	〃			
(3) 研究費申請および取得状況	申請 取得 継続		申請 取得 継続（分担）	
A 文部科学省科学研究費補助金	申請件数 取得件数 継続件数		0.5 1.5 1 0.2	1 (0.2)
B 国または地方公共団体等からの研究費	〃 〃 〃		0.5 1.5 1 0.2	
C 受託研究費	〃 〃 〃		0.1 1 0.5 0.1	
D 民間等との共同研究費	〃 〃 〃		0.1 1 0.5 0.1	
E 奨学寄付金	〃 〃 〃		1 1 0.5	
(4) 学会活動等	受賞件数		5	
A 学会賞	〃		3	
B 奨励賞	〃		0.5	
C 国際学会役員	〃		0.1	
D 国内学会役員	〃			
E 学会等の主催	会長 副会長・事務局長 事務局員		会長 副会長・事務局長 事務局員	
F その他	貢献件数 貢献件数 貢献件数		3 2 1	
(5) 特許の申請・取得・実施状況	申請 取得 実施		申請 取得 実施	
A 国際特許	申請件数 取得件数 実施件数		1 1 3	
B 国内特許	〃 〃 〃		1 1 2	
(6) 審判・役員等（体育教員に限る）	国際大会 全国大会 都道府県大会		国際大会 全国大会 都道府県大会	
	件数 件数 件数		2 1 0.5	
(7) その他、研究業績として認められるもの	件数		0.1	

平成15年度版業績評価項目及びファクターの一覧

3. 臨床経験業績（研究業績には含まない項目に限る）

項 目	評価単位	内 容	ファクター			評価単位×ファクター	
(1) 主として採用人事に当たって評価対象とする項目	A 臨床および検診などの経験年数 B 症例報告・研究発表等	年数 件数		1			
					第1著者		共著者
				報告書	0.3		0.1
				☐ 頭発表	0.2		0.1
	C 招待講演	件数		0.5			
	D 臨床指導経験	年数		0.2			
	E その他臨床経験業績として認められるもの	年数		0.1			
(2) 主として教員の業績評価対象とする項目	A 年間患者数 B 年間集団検診数 C 年間学用患者数 D 症例報告・治療試験などの件数	件数 件数 件数 件数		主治医 0.2 補助者 0.1			
				0.3			
				0.1			
					第1著者		共著者
	E その他臨床経験業績として認められるもの	件数		報告書	0.3		0.1
				☐ 頭発表	0.2		0.1
				0.1			

平成15年度版業績評価項目及びファクターの一覧

4. 社会貢献業績

項 目	評価単位	内 容	ファクター		評価単位×ファクター	f
(1) 地域貢献項目						
A 公開講座等の講師	件数		1.5			
B 生涯学習・社会人教育他	件数		1.5			
C 地域還元事業	件数		0.5～2.5			
D 地域研究機関・研究ネットワーク	有無		0.5～2.5			
E 公的機関審議会委員等	件数		0.5～2.5			
(2) 国際貢献項目						
			リーダー	その他		
A 国際協力プロジェクト	件数		1.5～2.5	0.5～1.5		
B 国際研修会（APEIDなど）	件数		1.5～2.5	0.5～1.5		
C 国際協力組織（JICAなど）	件数		1.5～2.5	0.5～1.5		
D 外国人研究者の受け入れ	件数		0.5			
E 外国人研究生の受け入れ	有無		0.5			
(3) その他社会貢献業績と認められるもの	件数		0.1			

平成15年度版業績評価項目及びファクターの一覧

5. 管理運営業績

項 目	評価単位	内 容	ファクター	評価単位×ファクター	備 考
(1) 管理運営					
A 副学長・学生部長	有無		10		
B 全国共同利用施設	有無		5		
C 学内共同教育研究施設	有無		5		
D 大学附属施設・学部附属施設	有無		5		
E その他	有無		2		
(2) 学部教育組織運営			管理運営の責任者 構成員		
A 教育研究等機能開発室（FD室）	有無		5 5		
B 学部教育センター	有無		5 (副) 5		
C 教育ユニット代表教員	有無		3		
D 学生支援部	有無		3		
E 別科	有無		別科主任 別科専任教員		
			3 3		
(3) 研究組織運営			管理運営の責任者 構成員		
A 学科	有無		5		
B 学科主任	有無		5		
C 講座	有無		3		
D 学際プロジェクト	有無		3 1		
(4) 大学院組織運営			専攻主任 代議員		
A 修士課程	有無		3		
B 博士課程	有無		5		
(5) 入試			責任者 構成員		
A 学部出題委員	有無		5 3		
B 大学院出題委員	有無		1 0.5		
C 別科出題委員	有無		1 0.5		
D その他	有無		0.5		
(6) 各種委員会			委員長（座長） 委員（構成員）		
A 委員会名	所属数		3～5 1～3		
B ワーキンググループ	所属数		3 2		
C オンブズパーソン	有無		3		
(7) ネットワーク等管理者	件数		2		
(8) その他	件数		0.1		

多元的業績評価

帯広畜産大学

平成14年4月

多元的業績評価

(業績評価方法作成専門委員会)

〔平成14年4月18日
教授会承認〕

目 次

I	多元的業績評価システムの目的・方向性	2
II	多元的業績評価事項	
1	教育業績評価	3
2	研究業績評価	6
3	臨床経験業績評価	8
4	社会貢献業績評価	9
5	管理運営業績評価	11
III	多元的業績評価システムの運用	
1	業績評価者（機関）について	13
2	業績評価の利用について	13
1)	採用・昇任人事	
2)	予算配分	
3)	人員配置	
4)	その他	
3	業績評価基準について	14
1)	評価の方法	
2)	各利用目的に応じた評価基準	
(1)	採用入事	
(2)	昇任人事	
(3)	予算配分, 人員配置, その他	
4	業績評価手続について	16
5	その他	16

◎	教員人事における研究分野別職種別の標準点数設定とその運用等	18
1	標準点数の設定	
2	教員人事の手続きと標準点数の運用	
◎	多元的業績評価における研究分野別及び職種別の 標準点数設定について	19

◎	業績評価実施要領	20

I 多元的業績評価システムの目的・方向性

20世紀は、自然科学、人文・社会科学の諸分野が大きく進展し、深化・細分化した時代であった。しかし、21世紀に入った現在、新しい技術を、バランス感覚を持って社会へ還元するための適切な方法論を対象とする、いわば複合系分野の遅れが顕著なものとなっている。本学が担う教育研究対象は、獣医・農畜産系分野を中核にして、生命科学からいかにして食料生産、医療、環境保全の技術を創出し、それらを最適な状態で社会へ浸透させていくべきかという一連の過程であり、まさに複合系分野である。

さらに、大学をめぐる社会情勢が急速に変化中、大学に求められるものも大きく変化しつつある。大学改革においては、そうした地域・国際社会や産業界からのニーズを明確に認識し、それに対応できる改革・改善を模索することが重要となる。特に、これからの地方大学の発展には、地域社会との連携は不可欠であり、地域のニーズに対応できるかが今後の大学の存亡にもかかわる。

以上のような現状認識の下、本学の将来構想において重視されるべきことは、獣医・農畜産学分野の教育研究をさらに充実させるとともに、社会的ニーズにきめ細かく対応するという、いわば多様な価値観を基盤とするバランス感覚を持った改革である。そのためには、新しい大学意思決定システムを早急に構築し、その機能を具体化させる必要がある。本学将来構想検討委員会では、学長のリーダーシップの下に「運営戦略会議」、FD室、学部教育センターを設置し、新たな多元的業績評価システムを活用した人事・予算等の学内資源配分に大学全体の意思や戦略をより強く反映させるとともに、全学的な教育研究の改善を図るべく計画・調整について提言している。

新しい大学の意思決定システムにおいては、人事・予算等の決定に際して、本来の教育研究活動に加え、新設される畜産フィールド科学センター、学際プロジェクトチーム等の活動実績も評価対象とされる。また、大学運営や地域・国際社会での活動実績や貢献についても評価されることになる。このように、我々大学人としての諸活動を多元的側面から客観的に評価することは、個々の教育研究および大学のあるべき方向性に対する認識を維持向上させる上でも効果が期待でき、これが多元的業績評価システムを実施すべき主たる目的でもある。

このような見地から、本委員会では、多元的業績評価事項として、教育、研究、臨床経験、社会貢献、管理運営業績をとり上げ、検討を加えてきた。以下では、各業績評価事項についてその具体的な内容を提示するとともに、これらの多元的業績評価事項を運用するに際し留意されるべき観点について言及する。

Ⅱ 多元的業績評価事項

1. 教育業績評価

1) 目 的

本学卒業生が社会から評価されるためには、本学の教育理念・目標の吟味と、その教育理念・目標を達成するための教育システムが適切に機能しなければならない。いうまでもなく教育システムが適切に機能するためには、本学の教職員全員がそのなすべき職務を意欲的に果たすことが求められるが、とりわけ教員全体の教育に対する積極的な取り組みが必要である。これまでも、当然のこととして教員は教育に積極的に取り組んできたが、今日、大学の外部評価制度にみられるように、教育に対する大学の取り組みについて客観的な評価を行い、その改善方向を絶えず模索することが求められている。教育に対する客観的な評価が可能か否かの議論はあるが、本学の教育が社会的に評価を受けるためには、本学の教育に対する客観的な評価を行うことは避けて通れないのが現実である。また、本学の教育評価を行うためには、教員個々の教育に対する取り組みの評価を基礎とする必要がある。さらには、この評価事項は、個々の教員の教育に対する認識を常に維持向上させる上でも効果が期待される。

2) 教育業績評価の考え方

教育業績は、研究業績とは異なり、業績の蓄積を評価することは困難である。ある期間（例えば、過去2～3年間）の教育に対する取り組みの評価をもって教育業績評価とすることが適切であると考えられる。したがって、教育に対する取り組み如何によっては、年毎の業績評価が上方への変動だけではなく下方への変動もありうる。

3) 教育業績の評価項目

(1) 学内教員に対する評価項目

- ① 学部教育への量的貢献
 - A. 授業時間数
 - B. 多人数授業数（履修者数100名以上）
 - C. 全学共通演習
 - D. その他の量的貢献
- ② 学部教育への質的貢献
 - A. 授業内容の改善
 - B. 新領域授業の担当
 - C. 教育機器の有効利用
 - D. 効果的教育方法の採用
 - E. 教育基盤整・肺への支援
 - F. 学生の授業・評価（ABC）
 - G. その他の質的貢献

- ③ 大学院教育への貢献
 - A. 修士課程学生の指導
 - B. 博士課程学生の指導
 - C. 授業時間数
 - D. その他の量的・質的貢献
- ④ 学生支援
 - A. 学生支援教員・ユニット担任教員
 - B. 学生相談員
 - C. 就職委員
 - D. 留学生アドバイザー
 - E. クラブの顧問
 - F. その他
- ⑤ その他

教育改善等のための研究会への参加，教育に関わる研究論文・報告等

(2) 学外教員で本学教員として採用するための評価項目

学外の教員で，本学に採用のためになされる教育業績評価については，大学間で教育評価の実施・未実施，実施内容の違い等により評価が不公平となる可能性がある。したがって，最低限の評価項目の設定にとどめる必要がある。

- ① 学部教育への量的貢献
 - A. 授業時間数
 - B. 多人数授業数
 - C. その他の量的貢献
 - ② 大学院教育への貢献
 - A. 修士課程学生の指導
 - B. 博士課程学生の指導
 - ③ その他
- (3) 非常勤講師の本学に対する教育貢献の評価項目
- ① 学部教育への量的貢献
 - A. 授業時間数
 - B. 多人数授業数
 - C. その他の量的貢献
 - ② 学部教育への質的貢献
 - A. 授業内容の改善
 - B. 教育機器の有効利用
 - C. 効果的教育方法の採用
 - D. 教育基盤整備への支援
 - E. 学生の授業評価（A B C）
 - F. その他の質的貢献
 - ③ 教育支援
 - ④ 学生支援

⑤ その他

4) 教育業績評価の方法

- (1) 曖昧性のない内容（人数，委員等）：機械的に出力できるシステムを構築
- (2) 曖昧性を含む内容（「授業内容の改善を行った」等）：教員による申告
- (3) 学生の授業評価：統一されたフォーマットによるアンケート

5) 留意事項

教育業績評価は，他の評価事項と比べ，評価内容を明確化することが困難な場合や，学生による授業評価も予定されていることから，評価方法を別個に提示した（前掲「4）教育業績評価の方法」参照）。

なお，現行制度の下での助手の教育貢献に対する適切な評価を考える必要がある。

2. 研究業績評価

1) 目 的

本学の研究理念・目標は、獣医・畜産を中心とする農学の基礎研究にとどまらず、そこから得られた成果を応用技術や実際の理論・システムへと展開し、それを社会へ還元することである。これらを成し得る多様な研究体制を確立することが、地域社会貢献、国際貢献、産業界との連携等に必要不可欠である。

今後、世界トップレベルの教育研究を展開する個性豊かな大学づくりのためには、最先端の研究推進と、これを基礎とした教育が必要であり、教員個々の業績評価における研究業績の占める割合は大きい。

研究業績評価は、国際水準にある活動に従事した経験を有する幅広い分野の有識者から構成される評価委員会等の評価システムにより、厳正かつ客観的になされる必要がある。このような体制が、国民や社会へのアカウンタビリティを重視することとなり、競争原理の導入を可能とする。

2) 研究業績評価の考え方

研究遂行能力を示す原著論文による研究成果の公表には、外部評価の側面が強い。また、国際・国内学会での講演などによる研究成果の公表、座長経験、国際・国内共同研究、受賞経験も研究活動として評価対象とする。自助努力による研究費調達能力は、研究遂行上必須であり、その採択状況はもとより申請状況も評価されるべきである。特に、大型研究費は、間接経費の導入や人件費への使用が可能となったことから、大学運営への貢献度も大きく、評価も高い。大学発の成果の産業化を推進するためには、特許申請・取得状況も研究業績評価の重要な要素となる。なお、人文・社会・体育科学分野などの研究業績評価については、それらの特質を踏まえ、以下の評価項目を柔軟に適用することとする。

3) 研究業績の評価項目

(1) 原著論文

① 学術論文

- A. 審査制度の確立している国際学術雑誌
- B. 審査制度の確立している国内学術雑誌
- C. 審査制度のない国際学術雑誌
- D. 審査制度のない国内学術雑誌
- E. 審査制度のある紀要
- F. 審査制度のない紀要

② 著書および総説

- A. ISBN番号のある学術著書
- B. 普及書
- C. 辞典類
- D. 総説・その他

- ③ その他の報文
 - A. 翻訳
 - B. Proceeding
- (2) 講演等
 - ① 国際学会，国際シンポジウム等での発表，講演
 - ② 国内の主な講演会，シンポジウム等での講演
 - ③ 国内学会での発表
 - ④ 座長（国際・国内学会）
- (3) 研究費申請および取得状況
 - ① 文部科学省科学研究費補助金
 - ② 国または地方公共団体等からの研究費
 - ③ 奨学寄付金
 - ④ 受託研究費
 - ⑤ 民間等との共同研究費
- (4) 国内外での研究活動
 - ① 国外での共同研究・学術調査
 - ② 国内での共同研究・学術調査
 - ③ 学会活動（レフリーなど）
 - ④ 学会役員
- (5) 受賞
- (6) 特許の申請・取得・実施状況
 - ① 国際特許
 - ② 国内特許
- (7) 学会等の主催
 - ① 会長
 - ② 副会長・事務局長
 - ③ 事務局員
- (8) その他，研究業績として認められるもの

4) 留意事項

研究業績評価は，厳正かつ客観的な第三者評価システム等により，透明性を持って実行されなければならない。

これまでは，研究業績を中心とした評価がなされてきたが，今後は・学内での教育・研究，管理運営等のバランスのとれた適切な役割分担により，大学機能の強化を図る必要があることから，教員個々の役割を明確にし，それに相応した評価を実施するべきである。

なお，教員個々の研究内容・成果の公表には，本学のホームページあるいは冊子等による方策を考える必要がある。

3. 臨床経験業績評価

1) 目 的

日本の食糧基地である北海道に位置する農学系単科大学である本学は、この恵まれた産業基盤に依拠した職業専門人の育成・教育と主要地域産業である農・畜産業界に貢献する研究、そして世界に発信する高度な研究を同時に進めなければならない。とりわけ、獣医師という職業専門人の育成を目指す獣医学科にあっては、諸外国で行われているレベルの実践的な臨床教育の充実が求められており、これに対応する体制を整備することが急務である。獣医学科における臨床系教員は、優れた教育・研究者であると同時に、優れた臨床技術を持つ臨床獣医師であることが要請される。したがって、臨床系教員の採用に当たっては、研究業績とともに臨床経験をも評価する必要がある。また、臨床教育の充実のためには、本学における臨床系教員による外来・往診患者の診療活動を強化し、学生が数多くの症例を体験できる教育体制を構築する必要がある。このような教育体制構築の一環として、臨床系教員の診療活動についても業績評価の対象とすることが重要である。

2) 臨床経験業績評価の考え方

臨床経験業績評価については、その目的によって、(1)教員の採用に当たって研究業績に加味する業績として評価する基準、および、(2)教員の診療活動を業績として評価する基準、の二つの機能を持たすことが必要である。また、診療内容の質的評価は困難であるので、以下の項目を評価する。

3) 臨床経験業績の評価項目

(1) 主として採用人事に当たって評価対象とする項目

- ① 臨床および検診などの経験年数
- ② 症例報告・研究発表等の件数
- ③ 講演などの件数
- ④ 研修施設等において教育業務に従事した年数
- ⑤ その他臨床経験業績として認められるもの

(2) 主として教員の業績評価対象とする項目

- ① 年間患者数または従事した時間
- ② 年間集団検診件数
- ③ 診療支援の件数
- ④ 症例報告・治療試験などの件数
- ⑤ その他臨床経験業績として認められるもの

4) 留意事項

臨床経験業績の評価は、利用目的に応じて他の業績評価と関連づけて総合的に評価することになる。

4. 社会貢献業績評価

1) 目 的

本学は、今後、さらに地域社会との関係を強化し、相互の協力体制を確立することが重要である。将来構想においても、大学の教育活動・高度な研究活動を基盤にして、技術・知識や人的資源を積極的に地域・国際社会へ還元するとともに、大学の教育研究への幅広い支援や参加を得ることが、重要な課題とされている。このような課題は、大学の教育内容の再編に基づいた社会に評価されうる卒業生の輩出とともに、地域の生涯教育・社会教育への積極的な関与体制の構築という教育ニーズへ対応するものである。また、大学の学術研究の発展を基礎とする学際的・実践的な応用研究や産業界への積極的な技術移転・知識の提供、産学連携の要請、さらには北海道・十勝地方の立地条件や地域産業に密着した応用研究への期待、地域の試験研究機関との連携の強化、地域研究ネットワークのコーディネーターとしての役割など、今後の研究ニーズへも対応するものである。したがって、本業績評価事項は、個々の教員の教育・研究活動の評価事項として考慮されるのみならず、大学自体の教育・研究に対する取組みの客観的岬評価においても考慮されるべき素材となる。

2) 社会貢献業績評価の考え方

本業績評価は、その性質上、他の業績評価事項（とりわけ教育業績、研究業績）との関連性を有し、かつ教員個人の業績評価のみならず大学の外部評価に際しての検討事項ともなりうる。したがって、他の業績評価事項と競合する場合の評価事項の優先順位、また、本業績評価項目内での優先順位など、業績評価の利用目的に応じた対応が必要となる。

3) 社会貢献業績の評価項目

(1) 地域貢献項目

- ① 地域共同研究センター運営委員または技術アドバイザーあるいは客員教授の受け入れ
- ② 大学主催の公開講座の講師
- ③ 生涯学習，社会人教育・リカレント教育，就業支援教育，出前講義，体験教育プログラム等の実施・普及
- ④ 地域還元事業（土壌調査，病理組織・免疫学的検査，作物栽培等の技術指導・知識提供，地域的危機対応等）の実施
- ⑤ 地域試験研究機関との連携，地域研究ネットワークのコーディネーターとしての役割
- ⑥ 国または地方公共団体が主催する審議会や社会教育事業等の委員または協力者

(2) 国際貢献項目

- ① 本学が主体となる国際協力プロジェクトにおける指導的役割
- ② 留学生や外国人研究者の受け入れ

- ③ 大学が主催または共催する国際研修会(A P E I D等)の講師
- ④ J I C A等の国際協力組織の運営する会議等の講師やアドバイザー
- ⑤ ボランティアとしての海外派遣等の国際協力

(3) その他

本人の申請により社会貢献の業績があると認めたもの

4) 留意事項

前記「2) 社会貢献等業績評価の考え方」を参照。なお、本業績の評価方法についても、他の業績評価事項との関連から適切に対応すべきである。

5. 管理運営業績評価

1) 目 的

大学の運営には、教育研究、組織運営、人事、財務などの全般が網羅される。大学の経営および財務には、第三者評価機構による外部評価の結果に基づき、学内経営体制を強化することが重要である。また、大学には、教員による教育・研究のみならず、学生、産業界、地域社会などからの要請に真摯に応える義務がある。そのため、柔軟かつ機動的な教育研究組織を編成し、個々の教員が教育・研究・組織運営等に対する役割を適切に分担することによって、学内の諸機能の強化を図る必要がある。したがって、本来的な管理運営業績は、学長を中心とする大学運営スタッフ、事務組織、教育研究組織が、各々の役割分担による諸機能を果たした実績について評価されるべきである。大学の教職員にとって、管理運営にかかわる各々の役割分担によって費やされるべき労力、時間などには自ずと格差が生じるのは自明のことである。このため、管理運営を業績評価事項として含めることは、すべての教職員に対して大学運営に関与すべきインセンティブとアカウンタビリティを涵養する上で重要な意義をもつと考えられる。

2) 管理運営業績評価の考え方

管理運営業績評価は、他の業績評価と異なり、大学の経営および財務を中心とし、これに関連する事務系の分野は第三者評価機構による外部評価を受けるので、これらの分野は別途の評価対象とする。

したがって、当面の管理運営業績評価の対象は、教育組織、研究組織、付属施設などの管理運営に携わる教員、および各種委員会に所属する教員とする。各業績の評価は、各々に課せられた任務と責任を果たした年度によるべきであるが、それを客観的に評価することは困難な作業であると思料される。

そこで、当面は、教員が関与している各々の組織、または各種委員会などに課された任務と責任の範囲および軽重、拘束される時間数などの物理的負担量、所属している組織または委員会数、その他の要素を数値化し、教員毎に寄与・貢献の程度を評価することとする。

3) 管理運営業績の評価項目

(1) 管理運営の貢献

① 管理運営の責任者

- A. 大学運営スタッフ
- B. 付属施設・センター
- C. 全国共同利用施設
- D. 学内共同教育研究施設

(2) 学部教育組織運営の貢献

① 管理運営の責任者 ② 室員 ③ 専門委員

- A. F D室

- B. 学部教育センター各部長代理
- C. 教育ユニット代表教員
- D. 学生支援部の各室
- E. 別科

(3) 研究組織運営の貢献

① 管理運営の責任者

- A. 学科
- B. 講座
- C. 分野
- D. 学際プロジェクトチーム

(4) 大学院組織運営

- A. 修士課程
- B. 博士課程

(5) 各種委員会の貢献

①委員長 ②委員 ③座長 ④ワーキングスタッフ ⑤所属委員会の数

A. 管理運営に関する委員会（重点的に評価する委員会）

例：総務委員会，人事委員会，教務委員会，学生委員会，予算委員会，
将来構想検討委員会，連大代議員会，オンブズパーソン

B. その他の委員会

(6) その他の貢献

4) 留意事項

- (1) 各組織，委員会に課せられた任務と責任の範囲およびその軽重，仕事量，その他の要素に基づき，傾斜配分による評価スコアを設定する。
- (2) 他の業績評価事項との加重評価比率を検討する。

Ⅲ 多元的業績評価システムの運用

1. 業績評価者（機関）について

多元的業績評価システムにおいては、業績評価を客観的かつ公平・透明性を維持しつつ適正に行うため、業績評価の実施主体を明らかにしておく必要がある。

業績評価者（機関）としては、学内構成員（機関）（例えば、「運営戦略会議」の下での「評価情報委員会（仮称）」）と学外者（第三者機関）による評価の実施が考えられる。さらに、学外者（第三者機関）については、当該業績評価に関する専門家による場合と、それ以外の地域社会の学識経験者等による実施が考えられてよい。

これらのうち、いずれが妥当するかは、各業績評価事項の特質を踏まえて選択されるべきである。教育業績、臨床経験業績、管理運営業績については、学内構成員（機関）による評価に馴染むものと考えられる。研究業績評価、社会貢献業績評価については、学内構成員（機関）とともに、あるいはそれとは別に学外者（第三機関）による評価が適当である。特に、研究業績は、学内に当該研究分野の専門家がない場合などは、学外専門家に評価を委託し、その結果を尊重すべき方策が図られてよい。これに対し、社会貢献業績については、本学ないしはその構成員の教育・研究活動の社会貢献を適正に評価すべき特質からは、専門家に特化しない地域社会の適任者による総合的評価に依拠する必要がある。

また、各業績評価の利用目的に相応する評価者（機関）の選択にも留意すべきである。例えば、教員採用人事、昇任人事においては、研究業績評価事項の重要性を否定できないことから、学外専門家による評価が適当である。さらには、多元的評価システム自体の適正な運用を見極める意味で、数年毎に学外者（機関）によるシステム自体の評価を実施し、今後の評価システムおよび大学組織の改善へ向けた一素材とすべき方策も考えるべきである。

2. 業績評価の利用について

当該業績評価事項が単独で利用される場面は少なく、複数の業績評価事項が競合して利用される場合が多いと予想できる。とりわけ、採用人事、昇任人事、予算配分、人員配置、カリキュラム編成等においては、複数の業績評価事項に基づく総合的な評価が必要となる。したがって、これらの利用場面においては、その利用目的・特質に配慮しつつ、適格な評価者を選択するとともに（1.「業績評価者（機関）について」参照）、該当する業績評価事項間のウェイトや優先すべき評価項目に配慮した評価の実施が図られるべきである（後述3.「業績評価基準について」参照）。以下では、業績評価の主な利用とそこで対象とされるべき業績評価事項を提示しておく。

1) 採用・昇任人事

教員の採用・昇任人事に際しては、業績評価の公平性・透明性を維持し、より有能な人材を確保するために「公募制」が採用されるべきである（後述「5. その他」参照）。そこ

では、本報告書でとりあげたすべての業績評価事項が評価対象とされる。そして、採用・昇任が予定される教員の特質に応じてこれらの評価事項が適宜用いられることになる。なお、獣医臨床系教員の採用に際しては、臨床経験業績が選考資料として重視されるが、さらに他の評価事項との評価割合について配慮を要する。

2) 予算配分

ここでは、主に教育予算と研究予算の傾斜配分のための評価事項が考えられる。本報告書でとりあげた全業績評価事項が対象とされることになるが、それぞれの予算項目に応じて、単一の評価事項（例えば、教育業績、研究業績）が対象とされることもありうる。なお、施設管理予算や学際プロジェクトチーム関連予算などにおいては、複数の評価事項が競合する場合も予想できる。

3) 人員配置

各部局・施設、各種委員会、学際プロジェクトチーム、科目担当教員等の人員配置に際しての資料として、それぞれの利用目的に対応した業績評価事項が利用される。例えば、カリキュラム編成にかかわる科目担当教員については、教育業績評価が重視されることになる。また、対外的な役割・機能を要する部局・委員会等の人員配置については、社会貢献、管理運営業績事項にウェイトが置かれることも予想しうる。

4) その他

例えば、本学教員の教育貢献に対する表彰、非常勤講師の表彰や客員教授等の役職名の授与等において、教育業績が基礎資料とされることがある。また、大学自体の評価の実施も考えられるが、そこでは全評価事項が総合的に評価され、あるいは特に社会貢献業績が評価項目として重視されることも考えられる。

さらに、将来、本多元的業績評価システムは、定年年齢の決定、多様な給与システムの導入、教育あるいは研究を主体とする教員の任用、学内各部局への人員配置などに利用される可能性もある。

3. 業績評価基準について

1) 評価の方法

客観的かつ透明な業績評価を実施する上では、各業績を数値化（ポイント制）することが望ましい。ただし、曖昧性を含む項目・内容に対する評価や、多様なニーズに相応した柔軟な人材の確保等を考えるとき、評価に際して留意されるべき点も多い。

前述したように、業績評価の利用に応じて、複数の業績評価事項・項目が競合する場合が予想しうる。したがって、業績評価基準を設定するに際しては、どの業績評価事項を優先すべきか、また、同一業績評価事項内においてもどの評価項目を優先すべきかを明らかにしておく必要がある。さらには、いずれにおいても、評価事項・項目の評価対象とされる期間や評価の内容・程度についても検討を要する。

これらの詳細については別に定められる実施要領によるが、以下では、業績評価基準の方向性について、いくつかの利用目的に即して提示しておく。

2) 各利用目的に応じた評価基準

(1) 採用人事

ここでは、主に教育・研究・臨床経験業績事項が対象とされ、それ以外の評価事項については副次的なものとされるであろう。そして、原則的には評価される者（被評価者）のこれまでの全業績が対象とされる。

主に評価対象とされる教育・研究・臨床経験業績の評価割合については、採用予定の職階や所属により差異を生じるが、研究業績が第一次的な評価事項とされる。研究業績事項における優先項目およびその内容・程度（例えば、学術論文の数・掲載誌の種類、報告学会の特質など）についても、職階や当該研究分野の特質を踏まえて設定される。

教育業績との評価割合については、被評価者の採用以前の実情に配慮する必要がある。すなわち、採用以前の職種によっては教育業績がない場合や、教育業績があっても業績評価を実施していない場合や評価項目が異なる場合などが予想され、これらの場合において、教育業績評価のウェイトを過度に大きくすることには問題が生じる可能性がある。

獣医学科臨床系教員の採用に当たっては、臨床経験業績評価事項が重視されることになるが、他の評価事項との評価割合を予定しておく必要がある。臨床経験業績＝ 50 %，研究業績＝ 40 %，その他＝ 10 %とすることが一応の目安となる。

なお、獣医学科以外における社会人の採用人事においても、実務経験業績の評価基準を用意しておく必要もある。

(2) 昇任人事

昇任人事においては、基本的には本報告書で言及したすべての業績評価事項が評価対象とされる。そして、これらのうちの優先業績評価事項、同一事項内での優先評価項目とその内容・程度、評価対象期間などは、それぞれの職階、所属（講座、分野、センターなど）や教育・研究領域の特質に応じて、評価基準が設定されるべきである。なお、職階が上がるに応じて評価対象事項・項目も広範囲に及び、その評価内容・程度もより厳格に評価されるべきである。

なお、教育業績評価については、昇任以前の職によっては教育業績がない場合やポイントが著しく低くなる場合が予想され、教育業績評価のウェイトを過度に大きくすることには問題が生じる可能性がある。また、獣医学科臨床系教員については、研究業績＝ 40 %，教育業績＝ 30 %，臨床経験業績＝ 20 %，社会貢献業績・管理運営業績＝ 10 %とすることが一応の目安となる。

(3) 予算配分，人員配置，その他

教育・研究等の予算配分については、当該予算項目の種類・特質に応じて、複数の業績評価事項を勘案して傾斜的に配分されることになる。その場合の評価基準については、個々の教員の資質・活動内容に応じて適正な評価がなされるべきである。このことは、諸組織への人員配置やカリキュラムの編成等においても当てはまる。

なお、業績評価基準については、一定期間毎にその見直しを図るべく方策を用意しておくべきである。

4. 業績評価手続について

業績評価の実施に際しては、評価の実施、評価対象者、評価対象事項・項目、その評価基準、評価者（機関）等を関係機関に開示するとともに、その評価が速やかに教育研究・予算・大学組織等の改善に活用できる手続を用意する必要がある。

各業績評価事項・項目は、その特質あるいは利用目的により、評価者（機関）が独自に評価を実施するものと、評価される個人（被評価者）の申告に基づいて評価手続に置かれるものとが考えられる。いずれにおいても、その手続は、新しい大学意思決定システムの下で、大学全体の意思と戦略をより強く反映させたものとなる。

大学の戦略策定機能は「運営戦略会議」に集中され、業績評価の方針設定や評価の利用もそこで行われるが、実際には、「運営戦略会議」の下に置かれる「評価情報委員会（仮称）」が人事運営や予算配分等の基礎となる教員の業績評価に関する基礎資料の収集整理を実施することになる。そして、このような業績評価を踏まえて、「FD室」・「学部教育センター」が、教員の教育・研究資質の開発、改善等の支援・立案運営にあたることになる（業績評価手続の概略は後掲図を参照）。

5. その他

周知のように、新しい大学の意思決定システムの中では、教員個々の能力を最大限に開発するだけでなく、その業績を多元的側面から評価して、人事や予算など学内資源配分の決定基準としていくことが必要である。そして、多元的業績評価を実施するに際しては、個々の教員がこのような業績評価システムに対する認識を維持向上させる意味でも、特に、客観性、公平性、透明性を有する評価の実施が重要となる。このような見地から、以下では、運用に関して留意されるべきその他いくつかの観点について付言しておく。

第一に、多元的業績評価の実施機関についてである。今後、大学の戦略策定機能は「運営戦略会議」に集中され、多元的業績評価の責任機関としても機能することになる。しかし、業績評価の具体的かつ迅速な実施を確保するためには、「運営戦略会議」の方針に応じて実際に評価作業を行うべく「評価情報委員会（仮称）」を置くべきである。

第二に、業績評価が多用されることが予想される人事に関してである。新しい人事システムでは、講座・分野に欠員が生じた場合には、そのポストはいったんその講座・分野を離れ、どのような教育研究分野の教員を採用するかについては、その都度運営戦略会議を中心に審議し、大学全体の意思や戦略に連動させた教員人事を行うことになる。このような方向性は、昇任人事についても同様に考えられる。人事の実施に際しては、客観的な業績評価とともに、その公平性・透明性を維持し、より有能な人材を確保するため、公募制を徹底すべきである。採用人事はもちろんのこと、昇任人事に際しても公募制の途を用意すべきである。また、前任者が、後任人事にかかわることは認められない。なお、これに関連して現行の「本学教員選考内規」の見直しも考えられる。

第三に、業績評価システムの透明性を維持し、かつその公平性を確保するため、評価さ

れる個人（被評価者）が、自らの評価内容を知り、場合によってはその適正化を求めるべく方策を用意する必要がある。一方的な業績評価システムの運用は適当ではなく、被評価者の個人情報の保護およびその適正な公開を保証することは・多元的業績評価システムの運用において留意されるべき点である。

第四に、多元的業績評価システムのさらなる改善へ向け、システムの適正な運用に関し審議すべく学内機関を設けるとともに、一定期間毎に学外第三者（機関）によるシステム自体の評価を実施することも考えるべきである。

教員人事における研究分野別職種別の標準点数設定とその運用等

1 標準点数の設定

(1) 標準点数の定義

標準点数とは、「業績評価実施要領」の中で必要と認められた業績評価事項において確定した「評価点数」（評価単位×ファクター）の合計値であり、採用、昇任などの教員人事に適用する最低必要な資格要件を意味する。

なお、研究分野別職種別の評価点数（評価単位×ファクター）については、別紙「多元的業績評価における研究分野別及び職種別の標準点数設定について」に定める。

(2) 標準点数における職種区分

職種は以下の3区分とする。

(ア) 教授 (イ) 助教授 (ウ) 講師

2 教員人事の手続きと標準点数の運用

(1) 教員人事については、運営戦略会議が「教員選考の基本方針」を教授会に提案し、教授会は当該人事に適用する研究分野及び職種を確定する。

(2) 人事委員会は、教授会が了承した「教員選考の基本方針」に沿って、当該人事にかかわる適切な「人事選考委員会」を学科長等の意向をふまえて組織する。

(3) 「人事選考委員会」は、「評価情報委員会」によって確定された標準点数明細書を準備するとともに「教員採用・昇任候補者選考資料」を作成し、その選考結果を速やかに人事委員会に報告する。それを受けて人事委員会は、その人事案件の審議を行う。

(4) 人事委員会において審議、了承された人事案件は、総務委員会を経て、最終的に教授会にて決する。

(5) 標準点数の適用においては、学長の判断により弾力的に運用することもあり得る。

【別紙】

多面的業績評価における研究分野別及び職種別の標準点数設定について

標準点数を以下のように設定すべきと考えます。

【標準点数】

1 教授

最低標準点数 100点

→研究業績 50点

→その他の業績 50点

※ 獣医臨床系教員の研究業績については、臨床経験業績25点、研究業績25点として配分する（以下の助教授、講師についてもこの割合に準じるものとする）。

※ 「最近5年間」の研究業績は15点とする。

※ 採用人事については、主に研究業績（50点）が基準となる。

2 助教授

最低標準点数 50点

→研究業績 25点

→その他の業績 25点

※ 「最近5年間」の研究業績は7点とする。

※ 採用人事については、主に研究業績（25点）が基準となる。

3 講師

最低標準点数 40点

→研究業績 20点

→その他の業績 20点

※ 「最近5年間」の研究業績は5点とする。

※ 採用人事については、主に研究業績（20点）が基準となる。

業績評価実施要領

1. 教育業績

項 目	評価単位	内 容	ファクター	評価単位×ファクター	備 考
(1) 学部教育への量的貢献					
A 授業時間数	単位数		1		ゼミ、演習、実習を含む
B 多人数授業（100人以上）	単位数		0.4		
C 全学共通実習	実習数		責任者：1.0，メンバー：0.4		
D その他の量的貢献	有無		0.2～2.0		
①小計→					
(2) 学部教育への質的貢献					
A 授業内容の改善	有無		0.4		
B 新領域授業の担当	担当数		1		
C 教育機器の有効利用	有無		0.2		
D 効果的教育方法の採用	有無		0.4		
E 教育基盤整備への支援	有無		0.4		
F 学生の授業評価	平均評点	(成績審査可能学生のみ)	0.8/A, 0.4/B, 0.2/C		
G その他の質的貢献	有無		0.2～1.0		
②小計→					
(3) 大学院教育への貢献					
A 修士課程学生の指導	人数		0.4		
B 博士課程学生の指導	人数		1		
C 授業時間数	単位数		1		
D その他の量的・質的貢献	有無		0.2～1.0		
③小計→					
(4) 学生支援					
A 学生支援教員・ユニット担任教員	有無		0.4		
B 学生相談員	有無		0.4		
C 就職委員	有無		0.4		
D 留学生アドバイザー	有無		0.4		
E クラブの顧問	有無		0.4		
F その他	支援数		0.4		
④小計→					
(5) その他					
A 研究会参加，報告書	件数		0.2/報告，0.2/参加		
B 教育改善に関する論文	論文数		0.4/論文		
⑤小計→					

合計

2. 研究業績 (理系)

項 目	評価単位			内 容	ファクター			評価単位×ファクター	備 考
(1) 原著									
① 学術論文				学術論文 (総説) は ファクター×1.5	第1著者	Correspond	それ以外の共著者		Impact Factor を加算 Impact Factor を加算
A 審査制度の確立している国際学術雑誌	1				4	3	2		
B 審査制度の確立している国内学術雑誌	1				3	2	1		
C 審査制度のない国際学術雑誌	1				1	0.5	0.3		
D 審査制度のない国内学術雑誌	1				0.5	0.3	0.2		
E 審査制度のある紀要	1				0.5	0.3	0.2		
F 審査制度のない紀要	1				0.3	0.2	0.1		
② 著書および総説					単著	編集	共著者		
A ISBN番号のある学術著書	1				6	4	2		
B 普及書	1				3	2	1		
C 辞典類	1				3	2	1		
D 総説・その他	1				0.5		0.1		
③ その他の報文									
A 翻訳	1				1	0.5	0.3		
B Proceeding (学会要旨)	1				0.3	0.2	0.1		
(2) 講演等									(1) 小計→
A 国際シンポジウム等での招待講演		1			2				
B 国際学会等での発表・講演		1			0.5				
C 国内の主なシンポジウム等での招待講演		1			0.5				
D 国内学会での発表		1			0.1				
E 座長 (国際学会)		1			0.3				
F 座長 (国内学会)		1			0.1				
(3) 研究費申請および取得状況									(2) 小計→
	申請	取得			申請	取得			
A 文部科学省科学研究費補助金	1	1			0.5	1			
B 国または地方公共団体等からの研究費	1	1			0.5	1			
C 奨学寄付金	1	1			0.1	0.5			
D 受託研究費	1	1			0.1	0.5			競争的な取得は0.5を加算 競争的な取得は0.5を加算
E 民間等との共同研究費	1	1			0.1	0.5			
(4) 国内外での研究活動									(3) 小計→
A 国外での共同研究・学術調査		1			1				
B 国内での共同研究・学術調査		1			0.3				
C 国際学会活動 (レフリーなど)		1			0.5				
D 国内学会活動 (レフリーなど)		1			0.3				
E 国際学会役員		1			0.5				
F 国内学会役員		1			0.1				
(5) 受賞									(4) 小計→
A 学会賞など		1			5				
B 奨励賞		1			3				
C その他		1			1				
(6) 特許の申請・取得・実施状況									(5) 小計→
	申請	取得	実施		申請	取得	実施		
A 国際特許	1	1	1		1	1	3		
B 国内特許	1	1	1		1	1	2		
(7) 学会等の主催									(6) 小計→
A 会長		1			3				
B 副会長・事務局長		1			2				
C 事務局員		1			1				
(8) その他, 研究業績として認められるもの					1~5				(7) 小計→
									(8) 小計→

合計

2. 研究業績（人文・社会科学系）

項 目	評価単位			内 容	ファクター			評価単位×ファクター	備 考
(1) 原著	①学術論文				単 著	共 著			研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による
					2～4	1～2			
					2～4	1～2			
					2～4	1～2			
					2～4	1～2			
					1～2	0.4～1			
					1～2	0.4～1			
	②著書および総説				単 著	編 著			研究分野・内容による 分野・内容による 分野・内容による
					8～10	3～5			
					2～6	2～4			
					2～6	2			
	③その他の報文				1	0.2			
					0.3	0.2			
					0.3	0.2			
					0.3	0.2			
	B 翻訳				単 著	編著（監訳）			分野・内容による（論文または著書形式を含む）
1.0～6					2～4				
(2) 講演等									研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による 研究分野・内容による
(3) 研究費申請および取得状況									競争的な取得は0.5を加算 競争的な取得は0.5を加算
(4) 国内外での研究活動									
(5) 受賞									
(6) 特許の申請・取得・実施状況									
(7) 学会等の主催									
(8) その他、研究業績として認められるもの									

合計

3. 臨床経験業績*

項 目	評価単位	内 容	ファクター	評価単位×ファクター	備 考
(1) 主として採用人事に当たって評価対象とする項目					
A 臨床および検診などの経験年数	年数		1		
B 症例報告・研究発表等の件数	件数		第1著者：0.3, 共著者：0.1		
C 講演などの件数	件数		0.5		
D 研修施設等において教育業務に従事した年数	年数		0.2		
E その他臨床経験業績として認められるもの			0.1～0.5		①小計→
(2) 主として教員の業績評価対象とする項目					
A 年間患者数または従事した時間	件数		0.4		
B 年間集団検診件数	件数		1		
C 診療支援の件数	件数		0.2		
D 症例報告・治療試験などの件数	件数		0.4		
E その他臨床経験業績として認められるもの			0.4		②小計→
*研究業績には含まない項目に限る					
					合計

4. 社会貢献業績

項 目	評価単位	内 容	ファクター	評価単位×ファクター	備 考
(1) 地域貢献項目					
A 地域共同研究センター運営委員他	有無		1		
B 公開講座等の講師	件数		1.5		
C 生涯学習，社会人教育他	件数		1.5		
D 地域還元事業	件数		0.5～5.0		
E 地域試験研究機関，研究ネットワーク	有無		0.5～2.5		
F 公的機関審議会委員等	件数		0.5～2.5		
					①小計→
(2) 国際貢献項目					
A 国際協力プロジェクト	件数	プロジェクトリーダー・その他	0.5～5.0		
B 留学生・外国人研究者の受け入れ	件数		0.5		
C 国際研修会（APEIDなど）	件数	コースリーダー・その他	0.5～2.5		
D 国際協力組織（JICAなど）	件数	コースリーダー・その他	0.5～2.5		
E ボランティア	有無		0.5		
					②小計→
(3) その他社会貢献業績と認められるもの			0.5～2.5		
					③小計→
					合計

5. 管理運営業績

項 目	評価単位	内 容	ファクター		評価単位×ファクター	備 考
(1) 管理運営						
A 大学運営スタッフ（運営戦略会議）	有無		10			
B 全国共同利用施設	有無		5			
C 学内共同教育研究施設	有無		5			
D 附属施設・センター	有無		5			
E 学内共同利用施設	有無		2			情報処理センター，R I
						(1) 小計→
(2) 学部教育組織運営						
			管理運営の責任者	構成員		
A F D 質	有無		5	5		
B 学部教育センター	有無		5	(副) 5		構成員は各部長代理
C 教育ユニット代表教員	有無		3			基盤教育・共通教育を含む
D 学生支援部の各室	有無		3			
E 別科	有無		3			
						(2) 小計→
(3) 研究組織運営						
			管理運営の責任者	構成員		
A 学科	有無		5			
B 講座	有無		3			
C 分野	有無		2			
D 学際プロジェクトチーム	有無		3	1		
(4) 大学院組織運営						
			専攻主任	代議員		
A 修士課程	有無		3			
B 博士課程	有無			5		
(5) 入試						
			責任者	構成員		
A 入試委員会	有無		5	3		
B 出題委員	有無		5	3		
						(5) 小計→
(6) 各種委員会						
			委員長（座長）	委員（構成員）		
A 委員会			5	3		*将来構想，人事，予算，評価，入試など
主要委員会*	所属数		2	1		
その他の委員会	所属数		3	2		*主要委員会が組織したもの
B ワーキンググループ*	所属数			3		
C オンブズパーソン	有無					
(7) その他			1～5			
						(6) 小計→
						(7) 小計→
						合計