

大阪府立大学 教員業績評価（平成25年度業績）の実施結果

平成27年7月7日
公立大学法人大阪府立大学

大阪府立大学では、教員活動の活性化と大学運営の改善を図るため、平成23年度業績から教員業績評価を試行実施しています。

今後ともこれまでの実施状況を踏まえ、制度の本格実施に向け、引き続き適宜適正な見直しを図り、本学の教育研究、地域貢献活動等の改善と向上に努めます。

1 目的

教員の教育・研究・社会貢献・大学運営の諸活動について現状を把握し、適正な評価を行うことによって、教育研究活動の活性化と質の向上並びに大学運営の改善を図り、大学としての社会的説明責任を果たす。

2 評価の仕組み

(1) 評価対象者

- ・ 本学の常勤教員（教授、准教授、講師及び助教）
- ※ 休職や育児休業等により評価対象年度の勤務実績が9月未満の者などは対象外

(2) 評価実施単位

- ・ 原則として、学系・部門（教育研究組織とは別に設置した教員組織）
- ※ 平成25年度業績に係る評価は、人文科学系、社会科学系、機械系、航空宇宙海洋系、電子数物系、電気情報系、物質化学系、応用生命系、緑地環境系、獣医系、物理系、数学系、分子系、生物系、看護系、総合リハビリテーション系、高等教育推進部門、地域連携部門・放射線研究センター担当、国際交流部門、戦略的研究部門の20単位

(3) 評価の構成

- ・ 二段階評価：一次評価及び二次評価
- ・ 評価方法：領域別評価及び総合評価を実施
- ※ 評価対象年度において副学長、学域長、学部長、研究科長、機構長、学群長、学系長及び部門長の職にあった教員（以下「副学長等の教員」という。）と左の役職以外の教員（以下「副学長等以外の教員」という。）では、領域別評価の領域が異なります。

区分	評価領域
副学長等の教員	教育、研究、社会貢献、大学運営、組織運営
副学長等以外の教員	教育、研究、社会貢献、大学運営

- ・ 評価は絶対評価で実施

(4) 評価者

- ・ 一次評価：評価実施単位の長（評価実施単位によっては、別途指定が可能）
- ・ 二次評価：理事長
- ※ 副学長等、一次評価者等の評価者は、理事長のみ

(5) 評価時期及び評価対象期間

- ・ 毎年度実施（当該年度実績の評価を次年度の基準日に実施）
- ・ 評価対象期間は原則当該年度1年間（研究発表は過去3年間）

(6) 評価項目・基準等

- ・ 評価項目・配点基準 : 全学基準を基に評価実施単位で活動の特性等を踏まえ設定
- ・ 評価基準 : 評価実施単位で設定

※ 副学長等の教員の組織運営に係る評価基準及び総合評価の評価基準は、理事長が決定

① 副学長等以外の教員

ア 領域別評価

- ・ 4領域（教育、研究、社会貢献、大学運営）につき3段階で実施
- ・ 各評価領域に設けた評価項目の点数の合計点で判定

イ 総合評価

- ・ 各評価領域の合計点に重み付けを乗じて算出した総合点につき、4段階で実施

<領域別評価>

評価	内 容
3	水準を上回っている
2	水準に達している
1	改善が必要である

《総合評価》

評語	内 容
S	顕著な成果があった
A	成果があった
B	やや成果があった
C	成果が不十分であった

② 副学長等の教員

ア 領域別評価

- ・ 5領域（4領域（教育、研究、社会貢献、大学運営）と組織運営）につき、4領域は3段階で、組織運営領域は5段階で実施
- ・ 4領域については各評価領域に設けた評価項目の点数の合計点で、組織運営領域については評価基準により判定

イ 総合評価

- ・ 各評価領域の評価点に重み付けを乗じて算出した総合点につき、4段階で実施

<領域別評価（4領域）>

評価	内 容
3	水準を上回っている
2	水準に達している
1	改善が必要である

<領域別評価（組織運営）>

評価	内 容
5	期待されるレベルを大きく上回る成果を上げた
4	期待されるレベルを上回る成果を上げた
3	期待どおりの成果を上げた
2	期待されるレベルを下回る成果であった
1	期待されるレベルを大きく下回る成果であった

《総合評価》

評価	内 容
S	顕著な成果があった
A	成果があった
B	やや成果があった
C	成果が不十分であった

3 評価結果の活用方法

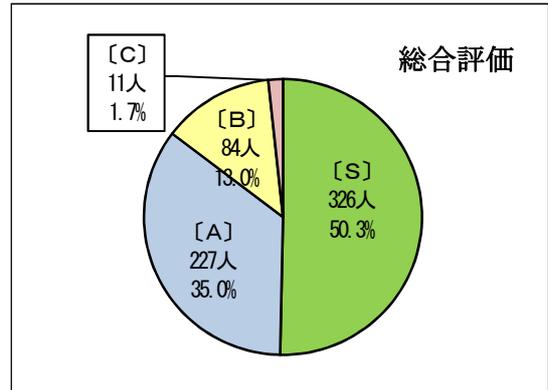
- ・ 結果について自己点検を行い、個人、組織レベルで改善活動に努める
- ・ 総合評価のC評価となった教員へのヒアリング実施
- ・ 平成25年度業績評価を参酌した活動実績及びその他の職務遂行の実績に基づいて優れた業績をあげた教員を理事長が決定し、報奨金を支給

4 評価結果（平成25年度業績に係る評価）

※ 評価対象者数（評価基準日：平成26年7月1日現在） 648人

(1) 総合評価

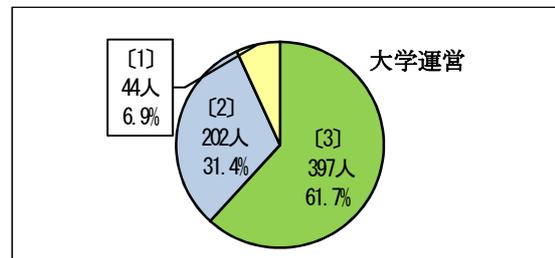
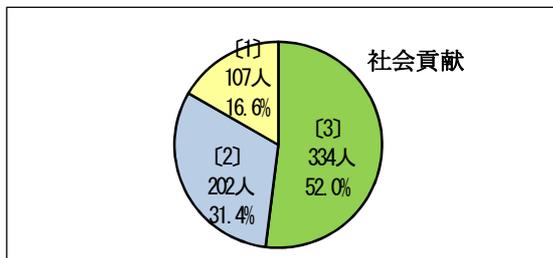
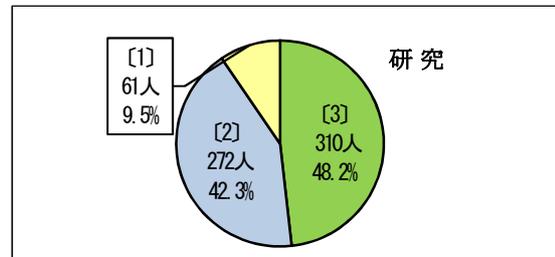
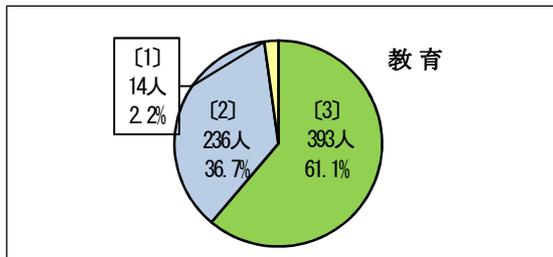
評価	人数	割合
S	326人	50.3% (42.6%)
A	227人	35.0% (36.4%)
B	84人	13.0% (17.6%)
C	11人	1.7% (3.4%)



※ 割合において、()内は前年度評価（試行）のもの

(2) 領域別評価

区分 評価	人数〔割合〕			
	教育	研究	社会貢献	大学運営
3	393人〔61.1%〕	310人〔48.2%〕	334人〔52.0%〕	397人〔61.7%〕
2	236人〔36.7%〕	272人〔42.3%〕	202人〔31.4%〕	202人〔31.4%〕
1	14人〔2.2%〕	61人〔9.5%〕	107人〔16.6%〕	44人〔6.9%〕



※ なお、副学長等（36名）を対象とした組織運営の評価については、5評価0人、4評価11人、3評価25人、2評価と1評価はともに0人であった。

5 制度の課題

(1) 研究及び教育重視型の評価システム

- 各評価領域の合計点（積上げ方式）に重み付けを乗じ算出した総合点により総合評価を実施するため、教員の活動の特性から結果として研究及び教育の点数が占める割合（全学の平均値として、教育33.5%、研究44.3%、計77.8%）が高くなり、総合評価が研究及び教育の点数で決まる傾向が強く、社会貢献や大学運営へのインセンティブが働きにくい。今後、総合評価のあり方を検討する必要がある。

(2) 職階一律の評価システム

- 評価項目や評価基準を全職階一律に設定しているため、職位が上ほど、評価が高くなる傾向にある。そのため、平成25年度業績に係る評価から、評価実施単位の判断により、職階別に評価基準を導入できることとした。

(3) 量的な評価システム

- 現行制度は、一律に定められた評価要素に係る実績を量的に評価するため、活動の内容など質的要素に係る評価まで反映しづらいものとなっている。公平・公正に質的要素を評価するにはその基準の設定など相当程度の困難性が認められるものの、将来的な課題として、システムのあり方の追求に努めていく必要がある。