

下関市立大学教員評価指針

令和2年7月31日制定

1 趣旨

この指針は、教員個人が客観的評価結果に基づき、自らの教育研究の活性化と水準の向上を図るとともに、下関市立大学（以下「本学」という。）の教育、研究、社会貢献等の諸活動の質の向上に寄与し、併せて本学の理念の実現に資するよう教員活動における評価指針を定めるものとする。

2 評価の目的

本学の教員評価の目的は、以下のとおりとする。

- (1) 教員評価による意識改革を促すとともに、大学の教育研究活動等の活性化を促進する。
- (2) 教育評価の取組により、高等教育機関としての教育研究の質を保証する。
- (3) 教員の教育活動における評価結果の公表によって、本学が広く理解と支持を得られるように努め、もって社会への説明責任を果たす。
- (4) 教員の能力、実績を客観的かつ公正に評価し、評価結果を給与等の処遇へ適切に反映させる。

3 評価の対象

評価の対象とする教員は、本学の常勤の教員として雇用され、就業規則の適用を受ける者とする。ただし、休職や育児休業等の特別な事情がある場合は、評価実施時に考慮するものとする。

4 評価の領域

評価の領域は、教育業績（授業評価、教材開発）、研究業績（論文、科研費）、社会貢献（社会活動）、産官学協力・共同（研究実績、社会活動）、受賞実績に分類する。

5 評価の期間

評価の期間は、1月1日から12月31日までの1年間とし、当該期間中の教員個々の活動（見込みを含む。）について毎年実施する。

6 評価の実施体制

評価の実施管理、方針及び企画の調整は、教員人事評価委員会が所掌する。

7 評価結果の活用

評価の結果は、この指針に掲げる評価の目的を達成するため、以下のとおり活用する。

- (1) 教員評価の結果を踏まえ、その活動の一層の向上を促す。
- (2) 教員評価の結果に基づき、評価期間の最終日の属する年度の翌年度における、教員の勤勉手当の査定及び個人研究費等の配分に反映させる。
- (3) 教員評価により得られた活動状況や成果等の情報は、過去3回分について本学のホームページで公表する。ただし、個人情報など一部の情報は対象外とする。
- (4) 教員人事評価委員会は、評価者による評価結果を統計上活用することができる。

8 この指針に定めるもののほか、教員評価に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この指針は、令和2年7月31日から施行する。