

佐賀大学保健管理センター
教員個人評価の集計・分析

平成 19 年度

佐賀大学保健管理センター
佐賀大学学生生活課

平成19年度教員個人評価の集計・分析

保健管理センター

1. 個人評価の実施状況

(1)対象教員数、個人評価実施者数、実施率

対象教員数： 3名(教授1名、准教授1名、講師1名)
個人評価実施者数： 3名
実施率： 100%

(2)教員個人評価の実施概要(評価組織の構成、実施内容、方法など)

評価組織の構成

センターの個人評価の実施に係る評価組織は、保健管理センター所長および副所長とした。

実施内容及び方法:

資料として添付している「佐賀大学保健管理センターにおける教員の個人評価に関する実施基準」及び「保健管理センターにおける個人達成目標及び重みの配分指針」に基づき、平成19年度の活動実績について、6領域(学生支援、教職員の支援、教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営)の個人評価を行った。また、部門や職種の異なる各教員の個性を生かす評価を行うために、予め各自が自主的に自己の職種及び職務の専門性・特殊性等を勘案して各領域における達成目標及び「重み」配分を設定して申告し、その申告に対して自己点検、評価を行った。

添付資料:

- ①保健管理センターにおける教員の個人評価に関する実施基準
- ②保健管理センターにおける個人達成目標及び重み配分の指針

2. 評価領域別の目標、集計・分析および自己点検評価

I. 学生の支援 領域

学生の支援の目標は、つぎの5項目にある。

- ①定期及び臨時健康診断を円滑に進め、その受診率の向上を図る。
- ②健康診断の結果に基づき、適切な指導や受診勧奨を行う。
- ③応急処置や診断書発行等の職務に従事する。
- ④学生相談支援部門において学生支援の方策等に取り組む。
- ⑤学生の心身両面における相談に積極的に応じる。

集計・分析および自己点検:

全員が定期健康診断、新入生健康診断、新入生健康調査、外国人留学生特別健康診断および学生相談が行われていた。スポーツ学生健康診断は、本庄地区では行われていたが、鍋島地区では行われていなかった。

本領域の「重み配分」は、0.2～0.3(平均0.27)であった。目標達成率は90～100%(平均96.0%)であった。

6%)であった。新入生における健康診断の受診率もいずれのキャンパスもほぼ100%であり、全学生を合わせると、80%を超えており、健診は十分に行われていると考えられる。また、学生からの心理相談も、両キャンパスで非常勤の心理カウンセラーの協力を得ながら、学生の心理的問題に対応できていると思われた。目標達成率は、平成18年度より、アップしている。

Ⅱ. 教職員の支援 領域

教職員の支援の目標は、つぎの4項目にある。

- ①定期及び臨時健康診断を円滑に進め、その受診率の向上を図る。
- ②健康診断の結果に基づき、適切な指導や受診勧奨を行う。
- ③応急処置の業務に従事する。
- ④教職員の心身両面における相談に積極的に応じる。

集計・分析および自己点検:

全員が教職員の健康診断、結果説明などの適切な指導および教職員の相談に応じていた。

本領域の「重み配分」は、0.2(平均0.2)であった。目標達成率は70-100%(平均90.0%)であった。教職員における健康診断の受診率はいずれも90%を超えており、鍋島地区ではほぼ100%であった。しかし、目標達成率の平均が90%にとどまったのは、指導および受診勧奨に関して、教職員へ連絡しても、保健管理センター訪れる方が意外に低く、その要因として、教職員における自分の健康に対する意識が低いのか、保健管理センターの仕事が教職員に十分認知されていないのか、などが考えられた(特に、鍋島地区では事後措置に関して、不十分であったと評価されていた)。今後、さらに保健管理センターの存在意義をもっと広げていく努力も必要であり、メタボ健診が本格的になされるようになると、もっと目標達成率が上がるだろう。

Ⅲ. 教育の領域

教育の領域としては、学部教育、大学院教育、学部・大学院の研究指導などが目標となる。

集計・分析および自己点検:

全員が何らかの講義をもち、学生の指導を担当した。

本領域の「重み配分」は、0.2(平均0.2)であった。目標達成率は、80-100%(平均90.0%)であった。本庄地区では、健康科学の講義を担当し、禁煙や生活習慣病などの重要性を教育し、教員としての役割を十分に達成していた。鍋島地区では、感染症への理解が十分でない学生が一部みられることから、評価がやや低かったようである。さらに、ここ数年は、保健管理センターも大学院の学生を受け入れており、本庄キャンパスでは3名、鍋島キャンパスでは1名が学んでいる。健康科学の講義は学生の健康維持を広げていく上で、重要な役割を担っていることから、今後も継続する必要がある。また、保健管理センターの通常業務に支障が生じない程度で、大学院生を受け入れることが今後さらに必要となっていくだろう。健康増進・維持という学問分野は、保健管理センターとしての日頃の業務と一致していることから、この分野をさらに発展させるには、大学院の学生を受け入れることが必要となっていくだろう。

Ⅳ. 研究の領域

研究の領域としては、学会参加、学会発表、研究報告及びその他の印刷物、科学研究費などの研究費取得、および受託研究・共同研究などが目標となる。

集計・分析および自己点検:

全員が保健管理センターに関連する地方および全国の学会に参加していた。学会発表はまだ十分ではないが、研究報告は3名中2名が十分すぎる論文数を報告していた。しかし、科学研究費の取得が困

難で、受託研究や共同研究も十分に行われているとは言えない。

本領域の「重み配分」は0.1(平均0.1)であった。目標達成率は、70-100%(平均83.3%)であった。研究の領域は、本来の保健管理センターのメインの領域ではないことは、全員が理解しており、重み配分を0.1として位置づけていた。実際、日々のサービス業務から、研究の時間を確保することが極めて困難であり、科学研究費や受託研究を行うことはさらに難しい。しかし、近年、大学の保健管理センターも、研究を推進するセンターとしての役割を期待されており、今後この領域においても、発展させていくように大学側からも期待されている。サービスと研究を連結させていく努力や工夫を模索していきたい。特に、学生および教職員の健康データを分析し、より実際面の仕事と関連した研究報告を行っていくことが重要であると考えている。

V. 国際交流・社会貢献の領域

国際交流・社会貢献の領域としては、以下の4項目の目標からなる。

- ①大学及び地域の公開講座を担当する。
- ②民間及び公的機関からの講演依頼を引き受ける。
- ③県及び自治体などの審議会や委員会を担当する。
- ④留学生及び国外への援助などの貢献を行う。

集計・分析および自己点検：

全員が何らかの形で、地域貢献として講演を行ったり、地域の健康維持に関連する委員会の役員を担当し、貢献を果たしていると思われた。

本領域の「重み配分」は0.1(平均0.1)であった。目標達成率は、80-100%(平均90.0%)であった。国際交流・社会貢献の領域は、本来の保健管理センターのメインの領域ではないことは、全員が理解しており、重み配分を0.1として位置づけていた。但し、保健管理センターでは県からの講演依頼や委員会委員も積極的に引き受けており、地域貢献には十分に機能を果たしていると思われる。また、佐賀新聞文化センターにおける講座を開き、地域の人々にメンタルヘルスの理解を広める講座を担当している。肝臓疾患への理解と予防、禁煙活動など、フィジカルな面での講演も活発に行っている。本年度は、佐藤がニュージーランド政府からの依頼もあり、3ヶ月間、自殺予防に関する海外出張を行ったこともあり、国際交流への貢献度は高かった。

以上から、本領域における貢献度は高いものと思われる。留学生においても、健診や健康相談にも積極的に応じており、国際交流にもさらに努力を重ねているといえる。

VI. 組織運営に関連する領域

組織運営に関連する領域では、以下の6項目の目標からなる。

- ①保健管理業務の企画立案を行い、円滑に遂行する。
- ②健診で得られたデータ管理を適正に行う。
- ③健診の状況や問題点を、関連する委員会に報告する。
- ④全学の委員会、検討部会等の委員として積極的に参加し、大学の運営に貢献する。
- ⑤産業医としての労働安全衛生業務に従事する。
- ⑥災害や事故及び感染症が生じた場合に迅速な対応をとる。

全員が何らかの形で、組織運営の委員を担当し、特に産業医としての機能を十分に果たしていると思われる。また、健診業務の立案に関しては、看護師が中心となり作成し、スケジュールに支障がなく、計画的に行われている。

保健管理センターは全体的にチームワークが良好であり、災害や事故に対しては、十分な機能を果たしていると思われる。

本領域の「重み配分」は0.1~0.2(平均0.13)であった。目標達成率は、90-100%(平均93.

3%)であった。本領域の率が平成18年度よりもアップしたのは、それぞれの地区における産業医としての仕事が占める割合が高くなっており、巡視および労働安全衛生委員会への出席が不可欠となっている。つまり、産業医は大学において、重要な役割を担っているという認識がしっかり定着しつつある。保健管理センター教員が出席すべき委員会は増加しており、さまざまな委員会のオブザーバーとして発言を求められ、大学における学生および教職員の健康管理における現状を述べる機会が増えつつある。今後もさらに、大学運営において、保健管理センターの発言力が求められていくと予想される。

3. 教員の総合的活動状況評価の集計・分析と自己点検評価

I からVI領域における重み配分と目的達成率を以下にまとめた。

	重み配分	目的達成率
I. 学生の支援 領域	0. 2～0. 3(平均0. 27)	90－100%(平均96. 6%)
II. 教職員の支援 領域	0. 2(平均0. 2)	70－100%(平均90. 0%)
III. 教育の領域	0. 2(平均0. 2)	80－100%(平均90. 0%)
IV. 研究の領域	0. 1(平均0. 1)	70－100%(平均83. 3%)
V. 国際交流・社会貢献の領域	0. 1(平均0. 1)	80－100%(平均90. 0%)
VI. 組織運営に関連する領域	0. 1～0. 2(平均0. 13)	90－100%(平均93. 3%)

最も目的達成率が高いのは、保健管理センターの本来の業務である「学生支援領域」であった。勿論、業務としての重み配分も最も高かった。次に高かったのは、「組織運営に関する領域」であるが、これは大学が法人化して産業医としての役割が重要視され、委員会の出席が不可欠になったことがある。この上位2領域は、昨年度(平成18年度)と同じ結果であった。さらに、大学における学生関連の委員会もオブザーバーとして出席が求められており、大学全体を円滑に運営していくには、保健管理センターが積極的に各委員会に出席し、学生および教職員の問題的を発言していくことが要求されている。研究領域面での目的達成率が低いのは、保健管理センターの本来の機能ではないため、仕方がない結果ともいえる。

総じて、平成19年度の各領域における評価は70－100%であり、保健管理センターの機能はいずれも十分な役割を果たしていると思われる。

佐賀大学保健管理センターにおける教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における教員の個人評価に関する実施規準（平成 18 年 7 月 21 日制定。以下「個人評価実施基準」という。）第 3 に基づき、佐賀大学保健管理センター（以下「センター」という。）における教員の個人評価の実施基準に関し、必要な事項を定める。

(評価体制等)

第 2 センターの個人評価は、センター所長及びセンター副所長（以下「センター所長等」という。）が行う。

2 センターが行う個人評価の対象とする教員は、センターに所属する教員（教授、准教授及び講師）とする。

(点検・評価項目及び評価基準等)

第 3 点検・評価は、次に示す領域ごとに、個人の活動実績及び改善に向けた取組について行う。

①学生支援，②教職員支援，③教育，④研究，⑤国際交流・社会貢献，⑥組織運営

2 各領域の点検・評価項目及び評価基準は、第 4 第 2 号に定める活動実績報告書によるものとする。

3 各教員は、各教員の個性を生かす評価を行うため、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及び活動ウエイト「重み」配分を予め設定して申告する。

4 達成目標及び重み配分の設定は、別に定める「保健管理センターにおける個人達成目標及び重み配分の指針」に基づき行う。

(評価の実施方法)

第 4 個人評価の実施は、個人評価実施基準によるもののほか、次の各号により実施する。

(1) 各教員は、毎年 6 月末までに個人目標申告書（別紙様式 1）を作成し、センター所長に提出する。

(2) 各教員は、毎年 4 月末までに前年度の活動実績報告書（別紙様式 2）及び自己点検・評価書（別紙様式 3）を作成し、センター所長に提出する。

(3) センター所長等は、各教員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づいて、本学及びセンター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、センター所長等は、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) 領域ごとの段階評価基準及び総合評価基準は、自己点検・評価書に定めるものとし、総合評価に際しては、教員から申告された重みを考慮する。

(5) センター所長は、自己点検・評価書に評価結果を記入した個人評価結果（別紙様式 4）を当該教員に封書で通知する。

(6) 教員は、個人評価の結果に対して不服がある場合は、通知後 2 週間以内に不服申立書（様式任意）

をセンター所長に提出することができる。その場合、センター所長等は、当該教員からの意見を聴取する機会を設ける。

- (7) センター所長等は、不服申立書を提出した教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、センター所長等は、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ることができる。
- (8) 再審査・評価の結果は、センター所長から当該教員に通知するものとする。
- (9) センター所長は、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。

(評価結果の活用)

第5 評価結果の活用については、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)によるもののほか次の各号によるものとする。

- (1) 教員は、自己の活動状況を点検・評価し、自己の活動改善の資料とする。
- (2) センター所長は、各教員の活動状況を点検・評価し、センターの活動改善の資料とする。

(評価結果の公表等)

第6 個人の評価結果は、本人以外には公表しない。

- 2 前項にかかわらず、センター所長等は、必要に応じ個人評価に関する資料を閲覧することができる。

附 則

この実施基準は、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。

附 則

この実施基準は、平成19年4月1日から施行する。

保健管理センターにおける個人達成目標及び重み配分の指針

1 個人達成目標及び重み配分の設定の目的

教員の業績評価は、諸活動の領域について行われる。画一的な基準ではなく、職員の個性を生かす評価を行うため、自主的に達成目標と活動領域の重み配分を設定して申告する。

2 達成目標設定の方法

教員は、自己の職務、能力、関心等を勘案して、諸活動の領域における達成努力目標を以下の例示を参考にして、「個人目標申告書」（別紙様式 1）に記入する。

活動領域の目標

I 学生の支援に関する目標

- ① 定期及び臨時健康診断を円滑に進め、その受診率の向上を図る。
- ② 健康診断の結果に基づき、適切な指導や受診勧奨を行う。
- ③ 応急処置や診断書発行等の業務に従事する。
- ④ 学生相談支援部門において学生支援の方策等に取り組む。
- ⑤ 学生の心身両面における相談に積極的に応じる。
- ⑥ その他独自の目標

II 教職員の支援に関する目標

- ① 定期及び臨時健康診断を円滑に進め、その受診率の向上を図る。
- ② 健康診断の結果に基づき、適切な指導や受診勧奨を行う。
- ③ 応急処置の業務に従事する。
- ④ 教職員の心身両面における相談に積極的に応じる。
- ⑤ その他の独自の目標

III 教育に関する目標

- ① 大学及び大学院の専門領域における講義を担当する。
- ② 禁煙、肥満、感染症及び生活習慣病に関する指導を行う。
- ③ 学生及び教職員のメンタルヘルスに関する講演を行う。
- ④ その他独自の目標

IV 研究に関する目標

- ① 保健管理に関する学会に参加する。
- ② 保健管理の充実向上のための調査研究を推進する。
- ③ 学会等で演者あるいは共同演者として発表する。
- ④ 学術誌に調査や研究による成果を論文として発表する。
- ⑤ 地域に密着した調査や研究に参加する。
- ⑥ 研究成果等の公表など、社会への還元を行う。
- ⑦ 科学研究費等の公募に応募し、研究費獲得に努める。
- ⑧ 受託研究、共同研究等の外部資金の獲得に努める。
- ⑨ その他独自の目標

V 国際交流・社会貢献に関する目標

- ① 佐賀大学が行う市民公開講座・開放講座の開設、実施に協力する。
- ② 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。
- ③ 国や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。
- ④ 佐賀大学が行う地域医療支援活動に協力する。
- ⑤ 実務に支障がない範囲で、国際学会、国際シンポジウムへの参加を行う。
- ⑥ その他独自の目標

VI 組織運営に関する目標

- ① 保健管理業務の企画立案を行い、円滑に遂行する。
- ② 健康診断で得られたデータ管理を適正に行う。
- ③ 健康診断の状況や問題点を、関連する委員会において報告する。
- ④ 全学の委員会、検討部会等の委員として積極的に参加し、大学の運営に貢献する。
- ⑤ 産業医としての労働安全衛生業務に従事する。
- ⑥ 災害や事故及び感染症が生じた場合に迅速な対応をとる。
- ⑦ その他独自の目標

3 「重み」配分の設定と使い方

- 1) 教員は、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、それを総合評価点算出の「重み」として用いる。

4 「重み」配分設定の指針

教員は、自己の職種、職務、能力、関心等を勘案して、下記の表に基づい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、「個人目標申告書」（別紙様式1）に記入する。

「重み」配分基準

評価領域区分 職名	学生支援	教職員 支援	教 育	研 究	国際交流・ 社会貢献	組織運営	計
教 授	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1～0.2	0.1～0.2	1
准教授 (講師)	0.3	0.2	0.1～0.2	0.1	0.1～0.2	0.1	1

附 則

この指針は、平成18年7月21日から施行、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この指針は、平成19年4月1日から施行する。

評価の手続き

- | | | |
|--------|--------------------------------------|-------|
| ①4月末まで | 活動実績報告書(別紙様式2)
自己点検・評価書(別紙様式3) | 提出 |
| ②6月末まで | 個人目標申告書(別紙様式1) | 提出 |
| ③ | 個人目標申告書
活動実績報告書
自己点検・評価書に基づいて, | 審査。評価 |
| ④ | 個人評価結果(別紙様式4) | 通知 |
| ⑤ | 個人評価結果の集計
総合的分析の結果 | 学長に報告 |