

沖縄県立看護大学教員等人事評価実施規程

(平成 28 年5月 18 日)

(趣旨)

第1条 この規程は、教育公務員法(昭和 24 年法律第 1 号。以下「法」という。)第5条の2 第1項の規定に基づき、沖縄県立看護大学の教職員(以下「教員等」という。)の「人事評価の実施」に関する要領その他必要な事項を定める。

2 前項の人事評価の基準及び方法に関する事項は、教授会の議に基づき学長が定める(人事評価の目的)

第2条 人事評価は、教員等の職務遂行能力や勤務実績を客観的かつ公正に評価し、適正に処遇することにより、教員等の意識高揚及び能力向上、人材育成並びに大学組織の活性化を図ることを目的とする。

(評価項目及び標準職務能力)

第3条 教員等に係る能力評価における評価項目及び標準職務遂行能力は、教授会の審議に基づく学長の申し出に基づいて、知事が定めた別表1(沖縄県標準職務能力を定める規程別表第3 第5条関係(1)と同じ)のとおりとする。

(人事評価の実施者)

第4条 人事評価の実施者は、別表2のとおりとする。

(対象教員等)

第5条 人事評価の対象となる教員等(以下「被評価者」という。)は、嘱託員を除く、すべての教員等(助手、臨時的任用教員等を含む)及び看護教育支援専門員とする。

(人事評価の種類)

第6条 評価の種類は前条の規定する教員等に対して実施する定期評価及び条件附採用期間中の教員等に対してする特別評価とする。

(評価期間)

第7条 定期評価の期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

2 特別評価の期間は、条件附採用期間とする。

3 臨時的任用教員及び看護教育補助専門員に係る人事評価は、任用期間とする。

(評価の実施)

第8条 定期評価は、次条から第11条までの規定により実施する。

2 特別評価は、沖縄県職員人事評価実施規程(平成 27 年3月 31 日:訓令第 16 号)に定める方法により実施する。

(評価者及び調整者)

第9条 定期評価における、1次評価者(第10条第3項に定める手続を行う者をいう。以下同じ。)、最終評価者(第10条第4項に定める手続を行う者をいう。以下同じ。)及び調整者(第10条第5項に定める手続を行う者をいう。以下同じ。)は別表2のとおりとする。

(実施方法)

第10条 定期評価は、能力評価(教員等がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を

把握した上で行う勤務成績の評価をいう。以下同じ。)及び業績評価(教員等がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行う勤務成績の評価をいう。以下同じ。)を、学長が別に定める評価記録書(以下「記録書」という。)により行うものとする。

- 2 定期評価を受ける教員等(以下「被評価者」という。)は、その職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績について、学長が定める日までに記録書により、1次評価者(学長にあっては、教授会)に申告するものとする。
- 3 1次評価者は、被評価者の職務遂行状況を観察し、記録書を基に面談及び指導助言を行い、当該被評価者が発揮した能力及び挙げた業績について評価し、最終評価者に対して意見具申を行う。
- 4 最終評価者は、記録書を基に、必要に応じて、面談及び指導助言を行い、当該被評価者が発揮した能力及び挙げた業績について評価する。
- 5 調整者は、最終評価者による評価について不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、適当でないと認める場合には1次評価者及び最終評価者に再評価を行わせる上で、能力評価及び業績評価が適当である旨の確認を行う。
- 6 臨時的任用教員及び看護教育支援専門員に係る人事評価の方法については、評価者により「記録書」の該当欄から人事評価の標語を選択又は符号を付す方法により行うものとする。

(評価結果の開示)

第11条 最終評価者は、被評価者の評価結果を、学長が定めるところにより、当該被評価者本人に開示するものとする。

(苦情の申出)

第12条 被評価者は、前条の規定により開示を受けた評価結果に関する苦情その他定期評価に関する苦情があるときは、学長が別に定める方法により、苦情の申出をすることができる。

(苦情への対応)

第13条 学長は、前条の規定により申出のあった苦情への対応(以下「苦情対応」という。)を適切に行うものとする。

- 2 苦情対応は、苦情相談及び苦情処理により行うものとする。
- 3 苦情相談は、定期評価に関する苦情を幅広く受け付けるものとする。
- 4 苦情処理は、開示された評価結果に関する苦情で苦情相談により解決されなかった苦情を受け付けるものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第14条 1次評価者、最終評価者、調整者は、被評価者が苦情の申出を行ったこと、苦情相談又は苦情処理に関する調査に協力したこと等を理由として、当該被評価者又は当該調査に協力した者に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(守秘義務)

第15条 教員等人事評価に関する事務に従事する者は、職務上知ることのできた内容のみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。当該事務に従事しなくなった場合においても、同様とする。

(記録書の保存)

第16条 記録書の保存期間は10年とする。

(補則)

第17条 この規則に定めるものがなく、教員等人事評価の実施に関し必要な様式等、手続きに関する事項は、「沖縄県職員人事評価実施規程」(平成27年3月31日:訓令第16号)に定める例により実施する。

第18条 この規則に定めるもののほか、教員等人事評価の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附則

この規則は、平成28年5月18日から施行する。

別表1(第3条関係)

標準的な職	評価項目	行 動
1 学長	1 倫理 2 構想 3 判断 4 説明調整 5 組織・統率	<p>県民全体の奉仕者として、公正に職務を遂行する。</p> <p>大局的な視野と将来の展望に立って、大学運営を推進する。</p> <p>大学の重要課題について、適切な判断を行う。</p> <p>大学運営について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向けて、高次元の調整を行う。</p> <p>大学の施策形成力と施策実施力を高め、目標達成に向けて学内組織をまとめていく。</p>
2 教授	1 倫理 2 構想 3 判断 4 説明調整 5 組織・統率 6 人材育成	<p>県民全体の奉仕者及び教育・研究者として、公正に職務を遂行する。</p> <p>大学を取り巻く状況を適切に把握し、所管業務や担当業務の課題について基本的な方向性を示す。</p> <p>所管業務や担当業務の責任者として、適切な判断を行う。</p> <p>所管業務や担当業務の責任者として、組織方針の実現に向けて学長を補佐し、関係者と調整を行い、合意を形成する。</p> <p>大学の施策形成力と施策実施力を高め、目標達成に向けて所属組織をまとめる。</p> <p>所管業務や担当業務の責任者として教員の指導・育成する。</p>
3 准教授	1 倫理 2 構想 3 課題対応 4 説明調整	<p>県民全体の奉仕者及び教育・研究者として、公正に職務を遂行する。</p> <p>大学を取り巻く状況を適切に把握し、担当業務の運営に関する課題に対応するための方針を示す。</p> <p>担当業務の課題について適切に判断し、対応する。</p> <p>担当する事案について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向けて関係者と調整を行う。</p>

	5 組織・統率	大学の目標達成に向けて、担当業務に関わる教員をまとめていく。
	6 人材育成	担当業務に関わる教員の指導・育成する。
4 助教	1 倫理	県民全体の奉仕者及び教育・研究者として、公正に職務を遂行する。
	2 企画	大学の方針に基づいて、課題解決の企画・立案をする。
	3 課題対応	担当業務の課題について、適切に対応する。
	4 説明・調整	担当する事案について適切な説明を行うとともに、関係者と調整を行う。
	5 人材育成	担当業務に関わる助手等に適切に助言する。
5 助手	1 倫理	県民全体の奉仕者及び教育・研究者として、公正に職務を遂行する。
	2 課題対応	担当業務の課題について、適切に対応する。
	3 説明・調整	担当する事案について適切な説明を行う。
6 看護教育支援専門員	1 倫理・規律	法令や服務規程など、決められたルールを遵守し、礼節ある態度・行動をする。
	2 責任感	公務員としての責任や立場を自覚し、これを回避することなく職務を適切に処理する。
	3 協調性	組織の一員として、自分の役割を理解し、関係者と協力しながら良好な人間関係を形成する。

別表2(第9条関係)

教員等の区分	被評価者	1次評価者	最終評価者	調整者
学 長	学 長	教授会	—	—
教 授	学部長 学生部長 図書館長	学 長	—	学 長
	教 授	学長＋学部長	学 長	
准教授	准教授 講 師	教 授 (担当領域教授) ＋ 学部長		
助 教	助 教	(学部長の領域の 教員は、学部長 以外の管理職教 授)		
助 手	助 手	学部長		
看護教育支援 専門員	非常勤 (教育補助)	学部長	—	