

## 【表紙】

# 信州大学

## 1. 研究におけるマネジメント

### (1) 大学として実施している現状把握・分析としての評価（アセスメント）とその利用

- ・ 運営費交付金、外部資金、被引用論文数等のデータを収集した上で、地元コンサルタントの協力を得て、独自の観点で研究状況についての分析を実施

### (2) 研究戦略とこれに係る評価

- ・ 戦略を実現するための体制
- ・ グリーン・イノベーション（環境調和型システム）研究支援
- ・ 重点研究領域の支援
- ・ 競争的資金等獲得のための各種支援

### (3) その他の特徴的な研究推進の取組み

- ・ 研究者総覧と、機関リポジトリを連携させた信州大学学術情報オンラインシステム（SOAR）の運用

## 2. 大学として実施されている主な評価

### (1) 教員の個人評価

- ・ 部局における評価基準と点数配分の検討

### (2) 組織（研究ユニット、部局等、機関）の自己点検・評価

- ・ 全学の自己点検評価及び重点研究領域等のヒアリング

## 3. 部局で実施されている研究マネジメント・評価

### (1) 医学部・工学部・繊維学部におけるマネジメント

- ・ 顕彰制度、公募型学部内研究費支援、学科横断型研究センターの設置、若手研究者支援

### (2) 医学部・工学部・繊維学部における評価

- ・ 教員昇任審査に研究業績指標を導入

## 4. 文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

《参考資料》

## 信州大学における研究開発評価について

信州大学では、VISION2015において、特色ある研究拠点の形成や学問分野横断型研究プロジェクトの推進、信州の自然や生活環境に根ざしたモデル研究の創出と世界展開、研究推進と産学連携の一体化、基礎研究から重点研究を経て拠点形成に至るまでのステップアップの行程化等を掲げている。この方針の下に、大学の掲げる研究目標を達成するため、重点研究領域を設定し、産学官連携推進本部を核として、リサーチ・アドミニストレーターやコーディネーター等の育成支援、競争的資金獲得に向けた各種支援等を実施している。

また、研究者総覧と、機関リポジトリを連携させた信州大学学術情報オンラインシステム（SOAR）の運用により、効果的かつ効率的な研究成果の情報発信を実現すると同時に、業績評価と連動させることで、評価の効率化にも取り組んでいる。

### 1. 研究におけるマネジメント

#### (1) 大学として実施している現状把握・分析としての評価（アセスメント）とその利用

信州大学は、運営費交付金、科研費、共同研究等外部資金、論文数、被引用論文数等のデータを収集した上で、研究について集積率の高い分野や、多様性のある研究分野を可視化するなど、独自の観点で分析を行い、分析結果を「信州大学における研究状況」としてとりまとめ、第二期中期目標・中期計画の重点推進研究分野の選定に活用した。

論文データ分析は、トムソン・ロイター社の「USI Japan」データベースを活用し、研究推進部を中心として実施した。なお、分析にあたっては、地元シンクタンクの助言・協力を得ている。

#### (2) 研究戦略とこれに係る評価

信州大学では、第1期中期目標・中期計画における法人評価（研究部分）の分析をもとに、第2期における全学としての研究推進方針を策定し、この方針に基づき以下のような具体的な取組を実施するとともに、年度毎に信州大学の研究の推進状況の点検・見直しを行っている。

- ① 戦略を実現するための体制
- ② グリーン・イノベーション（環境調和型システム）研究支援
- ③ 重点研究領域の支援
- ④ 競争的資金等獲得のための各種支援

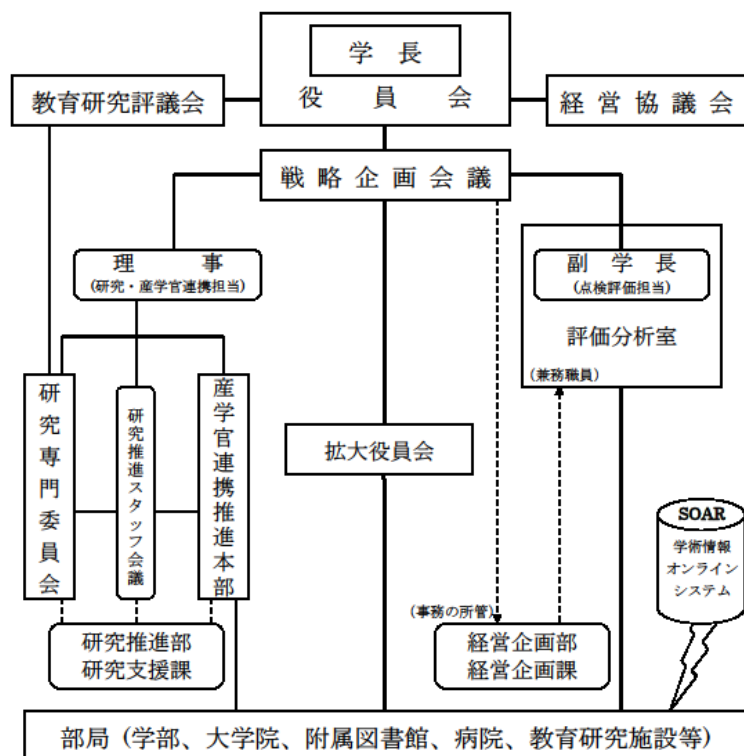
以下に、これらの研究戦略の概要及びこれらに係る評価について記載する。

#### ① 戦略を実現するための体制

信州大学では、理事（研究担当）、評議員をメンバーとした研究専門委員会において、拠点整備、重点研究の推進、外部資金獲得支援、研究国際化推進、不正防止等、研究マネジメントに係る主要事項を決定している。また、当該委員会で取り組む諸課題の必要な調査・

分析のために、理事（研究担当）の直下に、教員と事務職員（研究推進部研究支援課）双方がメンバーとなる研究推進スタッフ会議を設置している。

また、信州大学における経営方針、経営戦略その他重要な施策について調査研究及び企画立案を行う戦略企画会議は、経営企画部経営企画課が事務を所管している。さらに、当該職員は、副学長（点検評価担当）の下に設置する評価分析室の兼務職員となっており、中期目標・中期計画、教育研究の改善、又は自己点検・評価に係わる業務を担当し、評価が戦略に活かされる体制となっている。



## ② グリーン・イノベーション（環境調和型システム）研究支援

信州大学においてグリーン・イノベーション研究を推進するため、学長裁量経費により研究費を措置し、研究プロジェクトを学内公募している。

この施策は、信州大学の第2期中期目標・中期計画において重点研究領域として掲げる「環境調和型システム」研究を推進するとともに、長野県内において5つに分散しているキャンパス間での共同研究を推進し、学部を横断した先進的、独創的な研究を創出する狙いがある。募集要項の詳細については、資料1「平成23年度グリーンイノベーション研究支援事業募集要項」を参照。

## ③ 重点研究領域の支援

信州大学では、重点5領域と2つの研究拠点を設定し、組織的な支援を行っている。また、「リサーチ・アドミニストレーション室」を設置し、大型研究支援プログラムへの申請及び採択後の研究開発管理を支援するとともに、大型競争的資金の獲得につなげるため、学内においても競争的プログラムを設け、申請と審査のプロセスを経ることにより、優れた研究プロジェクトを厳選して支援している。

【信州大学における重点研究プログラム】

- (1) 環境調和型システムの研究領域
  - (2) 包括的予防医学の研究領域
  - (3) 先端的医療推進に関する研究領域
  - (4) 地域生物資源の利活用（機能性食品開発等）に関する研究領域
  - (5) 山岳科学の研究領域
  - (6) エキゾチック・ナノカーボンの創成と応用プロジェクト拠点（カーボン科学研究所）
  - (7) 国際ファイバー工学教育研究拠点
- ※(1)～(5)：重点領域、(6)及び(7)：研究拠点

【リサーチ・アドミニストレーション室】

信州大学では、平成 23 年 4 月に、産学官連携推進本部にリサーチ・アドミニストレーション室を設置し、大型研究資金に関する情報収集、企画、申請及び資金取得後の研究開発管理に関する支援を行っている。

現行の体制は、室長 1 名、特定有期教員 1 名、特任教員等 2 名の計 4 名となっており、室長には、これまで産学官連携推進本部で活躍してきた専任教員を配置している。

リサーチ・アドミニストレーション室を産学官連携推進本部に設置したのは、信州大学がこれまで知的クラスターをはじめとする産学官連携事業を推進するにあたり、教員を中心とした体制により研究計画を申請してきたため、これらのノウハウと大学として研究推進から技術移転までを一体的に進めていく狙いからである。

④ 競争的資金等獲得のための各種支援

・ 科研費支援：

科研費に申請し不採択となった者のうち、上位 20%の A 評価を受けた研究者に対する研究費支援や、研究計画調書の添削等を行う科研費アドバイザーを配置している。科研費アドバイザーは、常勤教授、大型の競争的資金の研究計画書をまとめた経験のある名誉教授や特任教授等に依頼しており、運用方法は部局によって異なる。これらの取組みにより、科研費の新規採択率が 21 年度の 17.9%から 22 年度 21.2%に上昇した。

・ 若手研究者萌芽研究支援：

若手研究者の萌芽的研究を育成支援することを目的として実施されており、40 歳未満で科研の応募資格を有する大学の教職員を対象としている。助成金額は 1 課題 100 万円程度で、審査は申請書による書面審査及びヒアリングの二段階審査で行われている。予算の総額は年間 3,000 万円程度。

(3) その他の特徴的な研究推進の取組み

信州大学では、研究者の所属等の基本情報から、論文、著書及び学会発表等の研究活動情報について発信する「研究者総覧」と、論文等の学術成果物を公開する「機関リポジトリ」を連携させた信州大学学術情報オンラインシステム（SOAR）を運用している。

SOAR では、視認度評価分析システムにより、研究組織（大学、学部、学科）の単位毎に論文被引用・閲覧（ダウンロード）の統計処理を行い、当該データについても公開している。本システムは、これらの統計データのフィードバックにより、研究者の視認性を高めるとともに、一度の登録で複数の調査等に対応できるという研究者の負担軽減を目指しており、この取組が評価され、2011年6月には附属図書館 SOAR 開発チームが、平成 23 年度国立大学図書館協会賞を受賞した。

## 2. 大学として実施されている主な評価

### (1) 教員の個人評価

信州大学における教員業績評価について概説する。

#### 《目的》

信州大学の教員の勤務及び教育研究等における活動の一層の向上を推進するため、業績評価と給与査定を実施する。業績評価と給与査定は、“人材育成と適切な任用”及び“勤務と活動に対する適切かつ公正な処遇”に役立てる。

#### 《評価の対象分野》

「教育」「研究」「社会活動（対外活動・社会連携）」「大学運営」「診療の要素」の5分野

#### 《評価方法》

対象教員からの業績申告に基づき、部局業績審査委員会及び部局長が評価することを基本とする。

#### 《評価決定》

部局の評価結果を全学業績審査委員会で総合的に調整し、学長が業績評価を決定する。

なお、結果については教員の給与査定（査定昇給）に反映されている。

#### 【業績評価の方法及び反映】

	勤務成績A (極めて良かな者)	勤務成績B (特に良かな者)	勤務成績C (良かな者)	勤務成績D (やや良かな者)	勤務成績E (良かな者)
教育職(一) 5・6級	10%	30%	勤務成績が A・B・D・E以 外の者	要件該当者	要件該当者
教育職(一) 2～4級	5%	20%			
教育職(一) 1級	5%	15%			
【業績評価を受けた教員への給与への反映・・・査定昇給】					
	8号給	6号給	3号給(5・6級) 4号給(1～4級)	2号給	0号給

#### 【評価基準と点数配分】

信州大学では、対象教員の自己申告において点数制（ポイント化）を採用している。評価項目や配点基準は、部局特有の研究領域の評価に必要な業績評価項目や配点基準に対応するため、全学の業績評価基準を尊重した上で、部局業績審査委員会において最終的に決定している。また、当該委員会では、重みを設定する範囲区分（学科・講座等）の決定、範囲区分毎の種別（教授・准教授・講師・助教別）の重みの配分の決定も行っている。

対象教員は、「教員業績評価に係る自己申告書・作成マニュアル全学ガイドライン」に定められた点数配分に則り、評価項目毎に自身の研究成果を点数化し、申告書を提出する流れとなっている。なお、研究分野は他分野に比べて長期的な視野での評価が必要であるという判断のもとで、他分野よりも長い5年度分の業績（教育：2年度分、社会活動：2年度分）、を全学一律で対象期間としている。

（資料2「国立大学法人信州大学教員業績評価・給与査定規程要綱」を参照。）

（資料3「国立大学法人信州大学教員業績評価基準（全学業績評価基準）」を参照。）

#### （2）組織（研究ユニット、部局等、機関）の自己点検・評価

信州大学では、認証評価、学部研究科等の現況分析における観点・分析項目等を踏まえて全学的な自己点検評価を実施している。自己点検評価のデータや実績が法人評価や認証評価に活用されるようロードマップを作成し、評価の効率的な実施を図っている。また、既出した5つの重点領域及び2つの研究拠点については、研究の実施状況について、学長、理事、副学長等によるヒアリングを実施している。

### 3. 部局で実施されている研究マネジメント・評価

#### （1）部局における研究マネジメント

医学部では、全学の重点5領域のうち2領域（包括的予防医学領域と先端医療推進領域）を担当している。独自の取組としては、医学科顕彰制度として、平成19年度より、トムソン・ロイター社のウェブ・オブ・サイエンスの論文データ分析を活用し、インパクトファクターが20以上の国際誌に掲載された論文や、論文被引用数が100件以上ある論文の、筆頭著者と責任著者優秀論文賞を授与している。また、信州メディカルシーズ育成拠点に設置された分析機器類を利用した産学共同研究を推進するため、県内企業の医学部側の窓口として平成23年9月に医学部メディカルシーズ推進室を設置している。

工学部では、各学科の副学科長等で構成される学術推進委員会において、研究・社会貢献事業等の企画立案を行っている。具体的な取組としては、工学部に在籍する40歳未満の研究者への公募型学部内研究費の支援や、工学部の専任教員を海外及び国内の大学、研究所等に派遣することにより、本人の教育研究環境のリフレッシュ及び教育研究能力の向上を目的とした支援を公募で行う「リフレッシュ派遣研究員経費」、工学部の得意とする研究分野を重点的に伸ばし、次期大型研究プロジェクトにつなげていくことを目的としたバーチャル型の研究センターの設置や、当該センターへの研究経費の支援等が行われている。

繊維学部では、研究企画室を設置して研究に関する様々な企画・支援を行っている。研究企画室は、評議員（研究担当）を室長とし、教員、技術職員及び事務職員で構成されており、委員会組織と異なり、任期がないため、経験とノウハウを有する人材が継続して検討を進められる体制となっている。具体的な取組みとしては、新任教員のスタートアップ研究費支援、共通利用機器の導入、科研費申請支援及び学部戦略的プロジェクトの設定と経費支援等がある。

## （２）部局における評価

全学の自己点検評価の枠組みの下に、各部局が評価方法やスケジュール等を定めて実施している。部局によっては、自己点検評価にあたって独自の評価シートを作成したり、部局における自己点検評価委員会で当該部局の研究活動情報をCDにまとめ、研究シーズ集として活用するなど、独自の取組を行っている。また、大型プロジェクトを実施している部局では当該プロジェクトの枠組みに基づき、国際評価委員会や外部評価ボードの評価を受けている。

## 4. 文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成23年12月20日に信州大学における評価開発評価活動に関する意見交換を実施し、信州大学におけるマネジメント及び評価活動を確認した。

意見交換には、研究開発評価推進検討会委員である畠田 敏行氏（茨城大学評価室助教）及び小林 正氏（科学技術振興機構経営企画部調査役（戦略企画担当））に同席いただいた。後日、両委員から、下記のコメントが寄せられた。

### 1. 大学全体について

区分	コメント欄
目標・計画、研究戦略（方向性）の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学を対象とした中期目標・中期計画に基づいた年度計画及び各部局で定める部局事業計画を相補的に推進し、事業成果の向上を図っている。</li> <li>・また、中期目標や中期計画だけでなく、『信州「知の森」づくりのための基本的な行動指針』を定め、役員をはじめとする大学執行部が具体的にすべきことを定めている。</li> <li>・研究に関して、5つの重点領域を設定し推進している。これは、第1期中期目標期間の際に定めたものを引き継ぎ、継続的に実施している。</li> </ul>
体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学長が戦略企画会議を主宰し、大学執行部が十分な意思疎通を図ってマネジメントを行う体制が構築されている。</li> <li>・また、全学の研究マネジメントを具体的に実施する会議体として研究専門委員会があり、評議員（副学部長クラス）が出席し、実質的な研究活性化策の議論を行っている。</li> </ul>

<p>研究活動の現状把握 ・分析</p>	<p>・研究専門委員会では、学部の状況が共有され、それらの議論の中で、「どのような研究活性化策を打つべきか」ということを考えている。</p> <p>・加えて、事務局の研究推進部において、<u>トムソン・ロイターの書誌データベースなどを活用した研究力の分析</u>を行い研究専門委員会での議論を客観的な現状把握という面でも支えている。</p> <p>また、外部シンクタンクを活用して論文データを解析し、同大学における研究活動の特色把握に努めている。</p>
<p>目標・計画、研究戦略（方向性）を実現するための施策の構築・実施</p>	<p>・研究活動の分析の結果、信州大学の研究が産学官連携に関係するケースが多いことが判明した、ということもあり、そこをさらに伸ばすべく、産学官連携推進本部のもとに<u>リサーチ・アドミニストレーション室（RA室）</u>を平成23年4月に設置し、研究活動の支援を行っている。</p> <p>・「環境調和型システム」、「包括的予防医学」、「先端医療推進」、「地域生物資源の利活用（機能性食品開発等）」、「山岳科学」の5つの研究領域への重点化を図っている。さらに、国際的に卓越した教員による「エキゾチック・ナノカーボンの創成と応用プロジェクト拠点」と、我が国唯一の繊維学部を活用した取り組みとして国際的にも優れた「国際ファイバー工学教育研究拠点」の2つの拠点を運営している。</p> <p>・また、科研費の獲得支援を行い、全学のレベルアップを図り、着実に成果を挙げつつある。</p> <p>・一方、地域に密着した産学連携を精力的に実施しており、民間との共同研究実績は我が国においても高い実績を挙げている。</p>
<p>体制・プロセス</p>	<p>・RA室には4名の室員が配置され、特に<u>大型外部資金などに応募する際の申請の支援</u>（代表者などがアイデアをまとめる支援や効果的な申請の仕方、関連情報の収集）を行っている。</p> <p>・室員は、全員が教員であり、企業経験者や大型外部資金のなかでの活動経験がある若手教員などによって構成されている。</p> <p>・ただし、県内各所にキャンパスが分かれているため4人でもなかなか手が回らない、という課題を抱えているが、学部からは、情報を提供しにきてくれるだけでもありがたい、という声もあった。</p> <p>・一方で、<u>分散型キャンパスの特徴を活かし、それぞれのキャンパスが存在する地域を中心に産学連携を推進</u>することで、長野県内のみならず近郊の他県についても幅広く産学連携を実施している。</p>
<p>評価の実施における</p>	<p>・県内のシンクタンクと共同で研究力のデータ分析を行うなど、</p>



工夫、特徴	<p>評価専門人材がいなくとも研究マネジメントに資するデータ分析を十分実施するなどの工夫をしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>大学執行部と部局が1年に1度は、必ず部局事業計画の進捗状況について意見交換を実施しており、その場で特色ある研究成果や部局の課題などの情報を大学執行部と部局執行部が共有し、改善やさまざまな意思決定に活用している。</u></li> <li>・現状では、全学の活性化に重点を置くため、科研費については数値データを、大型プロジェクトについてはプロジェクト自体が実施する中間・事後評価を活用している。</li> </ul>
施策の効果の検証・改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・科研費の不採択者への支援を実施したところ、科研費の予算の伸びを上回る採択実績の伸びが続いている。単に、<u>それに喜ぶだけでなく、その原因をこまかく分析し、次の支援策へ活かすための検討を行っている。</u></li> <li>・産学連携実施や大型プロジェクトの実施に障害となっていたスペースの不足について、地域共同研究センターなどを設置して改善に努め、施策が有効に機能するように努めている。</li> </ul>
アウトリーチ活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Youtube などのデジタルメディアを使って広報活動を行うなど、積極的な活動がある。</li> <li>・産学連携を通じた地域貢献によるアウトリーチ活動に精力的に取り組んでいる。</li> </ul>
マネジメント、評価人材養成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門的な研究支援人材を研究マネジメントの中で運用し、RA人材による研究支援を実践していることだけでなく、<u>キャリアパスを含め、将来展望についてもある程度考えている。</u></li> <li>・また、熱意のある技術職員を支援し、弁理士資格の取得を支援し、その後、実際に、学内専門職として知的財産の管理運用を自前で行っている。</li> </ul>

## 2. 部局について（対象部局：医学部、工学部、繊維学部）

区分	コメント欄
目標・計画、研究戦略（方向性）の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いずれの学部も学部長の下に研究戦略を担当する副学部長クラスの教員を配置し、研究マネジメントを担当する委員会を設置し、研究マネジメントを実施している。</li> <li>・全学的な5つの重点目標に加え、各部局においても、さらにそれぞれの得意分野を活かした目標を定め研究活動を実施している。</li> </ul>
目標・計画、研究戦略（方向性）を実現するための施策の構築・実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学部が全学における研究戦略の実施を担っている。医学部においては、全学の重点研究領域のうち「包括的予防医学」、「先端医療推進」、工学部は「エキゾチック・ナノカーボンの創成と応用プロジェクト拠点」、繊維学部は「国際ファイバー工学教育</li> </ul>

	<p>研究拠点」等を担当している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医学部は学術面、実務面の両面から研究支援を行っている。学術面では、高い水準の論文について表彰制度を作り、実務面では、<u>医療機器の開発を得意としていることを活かして、相談業務を実施</u>している。</li> <li>・工学部では、学部内センターを設置し、学科横断型の研究を推進している。将来的には、<u>ほとんどの教員が、何らかの形で、自分の研究に加え、研究センターでのプロジェクトに参加</u>してもらおうべく規模を拡大中とのことである。</li> <li>・繊維学部では、グローバル COE などの豊富な外部資金を活かし、プロジェクト研究を推進させているが、一方で、学部で Fii (ファイバー イノベーション・インキュベーター) を設置し、<u>研究成果を社会に役立てる取り組みも実施</u>している。</li> </ul> <p>また、工学部では将来の大型プロジェクトに繋げるためのバーチャル研究センターを組織している。</p>
<p>施策の効果の検証・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医学部においては自己点検評価委員会により自己評価を実施している。但し、自己評価については部局毎に対応が異なっている。なお、研究業績が着実に伸びてきた（コンスタントに学部内制度での受賞者がでている）ため、次は、<u>弱いと感じた分野間の横のつながりを強める施策を打つ</u>などの効果の検証、改善を図っている。</li> <li>・工学部を中心に、<u>手薄と感じた諏訪地域に進出し</u>、地元企業と連携して、大学院教育や積極的な共同研究を開始するなど、<u>現状認識にもとづく改善</u>を図っている。</li> <li>・繊維学部は、同様の学部が国内に無いことや、ファイバー工学の分野では、世界トップクラスということもあり、<u>国際評価を導入し、世界の中での位置付けを認識し、次の手を考えている</u>。評価においては、海外の大学における繊維学部から委員を招聘して、<u>国際評価を実施</u>している。</li> </ul>
<p>アウトリーチ活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学と同様に、産学連携を通じた地域貢献によるアウトリーチ活動に取り組んでいる。</li> </ul>

### 3. その他のコメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>・信州大学は、キャンパスが県内5カ所に分散していることも関係してか、各学部がそれぞれに地域特性や得意分野を活かし、自律的に研究推進のための施策を実施している。</li> <li>・全学レベルでは、5つの重点分野を定め資源配分を行うだけでなく、RA室を設置し、各部局の研究実施を着実に支援している。研究専門委員会の委員が各学部と全学とのパイプ役を務めるだけでなく、部局事業計画の意見交換などを実施することで、大学執行部と学部執行部が物理的なキャンパス間の距離を、気持的にはなるべく縮める努力を行っており、トップダウンとボトムアップをバランスよく用いた研究マネジメントが実施されているとこ</li> </ul>
--

ろが参考になる。

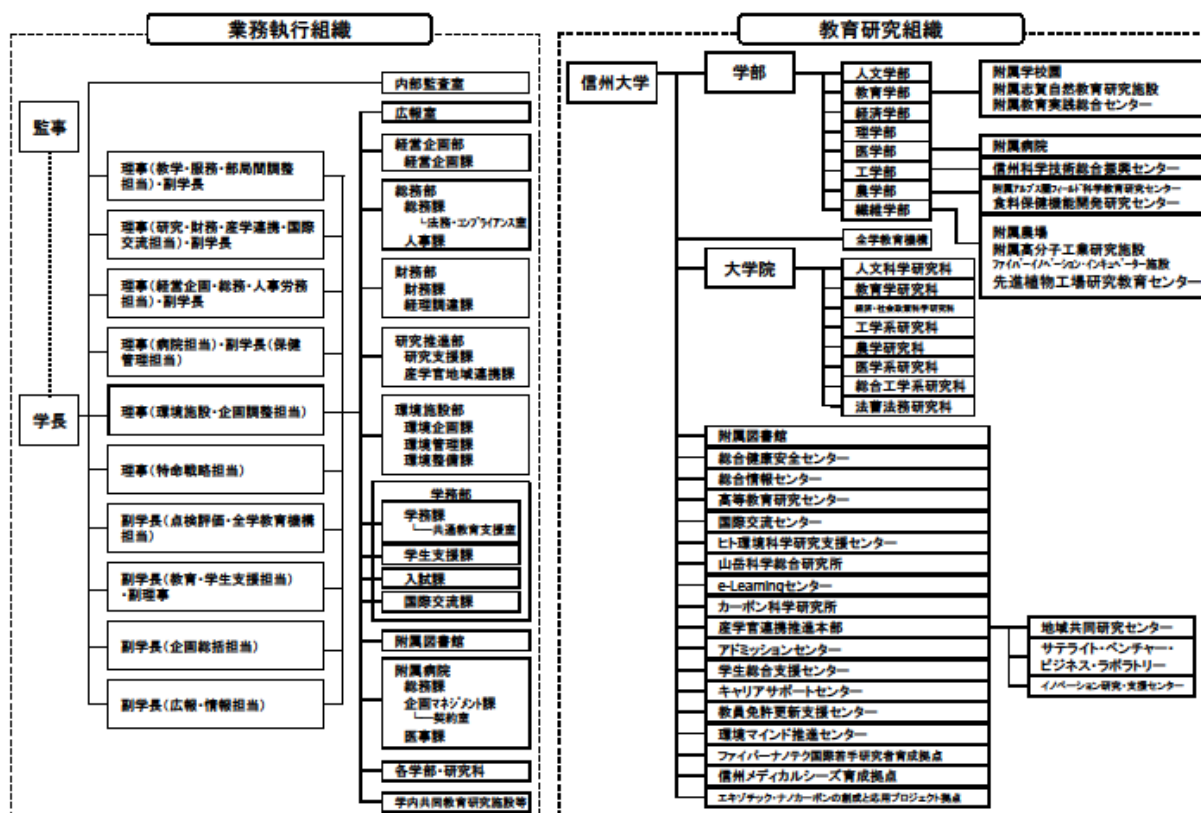
・地域貢献ランキング全国二位になるなど、積極的な地域貢献が特色の1つであり、研究活性化策も産官学を軸に考えるなど、得意分野の認識とそれに応じた施策（RA室の設置など）が適切になされている印象がある。

・キャンパスが分かれている、というデメリットを逆に、長野県の各地に信州大学の施設がある、と考えると、それぞれの部局が切磋琢磨している様子が感じられた。

《参考情報》

1-1 組織図

国立大学法人信州大学機構図



1-2 教員数 (平成23年5月現在)

教授	361名
准教授	304名
講師	64名
その他	305名
教諭	113名
合計	1,147名

1-3 学生数 (平成23年5月現在)

学部	9,406名
大学院生 (修士・博士前期)	1,522名
博士課程 (博士後期)	448名
専門職学位課程	53名
合計	11,429名

1-4 収入・支出（平成22年度決算）

収入		(単位：百万円)
区 分	金 額	
運営費交付金	13,897	
施設整備費補助金	1,174	
船舶建造費補助金	-	
補助金等収入	1,888	
国立大学財務・経営センター施設費交付金	73	
自己収入	26,843	
授業料、入学料及び検定料収入	6,689	
附属病院収入	19,332	
財産処分収入	45	
雑収入	776	
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	3,092	
引当金取崩	112	
長期借入金収入	314	
承継剰余金	-	
目的積立金取崩	0	
計	47,396	

(百万円未満四捨五入)

支出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
業務費	32,922	
教育研究経費	16,117	
診療経費	16,804	
一般管理費	4,699	
施設整備費	1,561	
船舶建造費	-	
補助金等	1,888	
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	2,776	
長期借入金償還金	3,006	
国立大学財務・経営センター施設費納付金	22	
計	46,876	

(百万円未満四捨五入)

1-5 添付資料一覧

資料1 「平成23年度グリーンイノベーション研究支援事業募集要項」

資料2 「国立大学法人信州大学教員業績評価・給与査定規程要綱」

資料3 「国立大学法人信州大学教員業績評価基準（全学業績評価基準）」

## 平成23年度グリーンイノベーション研究支援事業募集要項

## 1. (事業の目的と性格)

本研究支援事業は、本学におけるグリーン・イノベーション研究を推進するとともに、グリーン・イノベーション研究によって学内共同研究を牽引することを目的とする。

学内の研究グループによる先進的、独創的な研究計画を厳選、支援し、その研究実績をもとに外部研究資金を獲得につなげ、当該研究をさらに発展させるための学内支援事業である。

## 2. (支援対象研究者)

学内の教員、ポスドク研究者で構成する研究グループを対象とする。特に部局をまたがった研究グループによる研究を優先する。研究グループの構成上、他機関の研究者を加えることは差し支えない。但し、他機関の研究者は旅費の支給を除き、本支援経費の対象外とする。

## 3. (支援対象研究)

以下の要素それぞれを満たす研究を支援対象とする

- (1) 別添文書「グリーン・イノベーションの成果目標、課題及び研究項目」に合致するもの
  - (2) 速やかに研究を開始できる環境が整っているもの
  - (3) 連携・融合的な研究の創出・展開につながるもの
  - (4) 科学研究費補助金を含めて何らかの平成24年度外部資金に申請するもの
- ※既に外部研究資金を獲得できている研究は対象としない。

## 4. (配分額、採択件数、研究期間)

配分額：1件当たり最高額500万円

採択件数：4～5件程度

研究期間：採択決定後（平成23年6月中旬予定）～平成24年3月

※研究期間は原則として平成23年度内とするが、研究計画がそれを超えて複数年度にわたる場合、平成24年度以降に関わる部分については、改めて研究計画を提案し、審査を受けることとする。

## 5. (提出書類、提出方法)

提出書類：「平成23年度グリーン・イノベーション研究支援事業 研究計画提案書」

提出方法：正本一部（A4版両面印刷、ゼムクリップ止め）を申請者（研究代表者）が所属する部局でとりまとめの上、学長あて提出する。

## 6. (選考方法)

- (1) 提出書類により、グリーン・イノベーション研究会事務局（地域共同研究センター）が学長、研究担当理事とともに事前調整を行い、提案説明に進む研究計画を選考する。
- (2) 学長、研究担当理事、評議会の研究専門委員会委員で構成する審査委員会が提案説明を受けた上で審査し、学長が採択する。

## 7. (提出期限) 平成23年5月16日（月）17:00

## 8. (実績報告書)

平成24年5月31日（木）までに別添書類「平成23年度グリーン・イノベーション研究支援事業 実績報告書」様式により、実績報告書を提出する。

## 9. (提案書等提出先) 研究推進部研究支援課（内線811-2092）

## 平成23年度 グリーンイノベーション研究支援事業 研究計画提案書

(平成 年 月 日)

フリガナ			
研究代表者氏名	印	所属部局 職 名	
生年月日	昭和 年 月 日生 (平成23年4月1日現在 歳)	科 研 費 研究者番号	
研究課題名			
研究の概要	(200字程度で記載)		
支援希望額	円		
費用内訳			
費目	摘要	金額	
設備備品費	※設備備品について、新規購入は必要最低限とし、出来る限り既存機器の流用を行ってください。		
消耗品費			
旅費			
謝金			
その他			
合計			



研究グループの構成

本欄には、研究の全体の構成について記入してください。以下の点に注意してください。

- ・ 研究分担者について未定の場合は未定と記入してください。
- ・ 役割分担等はなるべく具体的に記入してください。また組織図との整合性に注意してください。

	氏名	部局・職名	役割分担等
研究代表			
学内研究分担者			
学外研究協力者			

【研究グループとして研究実績がある場合はご記入ください。】

## 研究目的及び研究計画・方法等

「研究目的及び研究計画・方法」は欄が足りない場合追加すること。

### —研究目的—

本欄には、研究の全体構想及びその中での具体的な目的について適宜文献を引用しつつ記述し、特に以下の点については焦点を絞り、具体的かつ明確に記述してください。

- ・ 研究期間内に何をどこまで明らかにしようとするのか。
- ・ 当該分野における本研究の学術的な特色・独創的な点及び予想される結果と意義。
- ・ 既に、他の競争的資金を獲得している場合は、それに加えてこの方が研究支援事業に申請する理由。

### —独創性、研究背景—

### —研究の将来展望—

グリーン・イノベーションを目指した平成23年度支援事業完了後の研究の展開方法、研究期間など研究構想について具体的に記載してください。また、将来の事業化（事業規模やタイムスケジュールなど）もしくは事業への応用の可能性を、出来るだけ具体的に記載してください。

## －研究計画・方法－

本欄には、研究目的を達成するための具体的な研究計画・方法について、適宜文献を引用しつつ記述し、特に以下の点については焦点を絞り、具体的かつ明確に記述してください。

- ・ 研究が当初計画どおりに進まないときの対応など多方面からの検討状況
- ・ 本研究を遂行する上での具体的な工夫

## －組織図－（別添でも可）

—研究内容概念図— (ボンチ絵 A4 版 1 枚)

研究者実績調書 (研究者は全員分作成してください)  
(平成23年 月 日現在)

フリガナ		所属部局 職 名	
研究者氏名			
生年月日	昭和 年 月 日生 ( 歳)	科 研 費 研究者番号	

研究略歴並びに業績

(最近5年間の主要な論文、著書、工業所有権等、招待講演並びに賞その他について記載すること。)

例えば発表論文の場合、論文名、著者名、掲載誌名、査読の有無、巻、最初と最後の頁、発表年(西暦)について記入してください。

--

過去3ヵ年の競争的資金の獲得状況及び23年度申請状況 (科研費の場合は申請種目を記入)

助成機関名	制度名	研究テーマ	金額	期間	結果

グリーン・イノベーションの成果目標、課題及び研究項目

※政府「総合科学技術会議」文書から作成。

成果目標	課題	研究項目
低炭素社会の実現	再生可能エネルギーへの転換	太陽光発電、バイオマス利用技術、水力発電、太陽熱利用、海洋エネルギー
環境・エネルギー技術の革新 社会システム・制度改革 経済成長 国際貢献	分散型エネルギー供給システムの革新	蓄電池、燃料電池、充電インフラ、水素供給システム、ネットワーク化による積極的な需要適合化、地域間及び地域における個別需要者間のエネルギーの最適利用及び制御
成果達成に向けて、 1. 研究開発 2. 実証実験 3. 実用化・産業化 4. 国際展開	基幹エネルギー供給源の高効率・低炭素化	火力発電、石炭ガス化複合発電、次世代軽水炉原子力発電、二酸化炭素利用・回収及び利用技術
	製造プロセスの環境調和	製鉄の革新的製造プロセス、低炭素技術を支える革新的材料、グリーン・ケミストリー、バイオリファイナリー
	民生・運輸部門の低炭素化	住宅・建築物の高断熱化、ヒートポンプ、定置用燃料電池、高効率照明、次世代自動車、高効率輸送機器(高速鉄道車両、船舶、航空機)
	情報通信技術の活用による低炭素化	エネルギー需給ネットワーク階層の管理、情報通信機器・システムの省エネ化
	豊かな緑環境の創造	気候変動への対応、森林を初めとする自然環境・生物多様性の積極的保全、自然循環の維持、持続性ある循環型食料生産
	環境先進都市の構築	低炭素・高効率な交通システム、都市内の最適エネルギー・マネイジメント、高度水処理技術、総合的水源管理システム、資源再生技術革新、持続可能な資源循環システム
	総合的な知の結集	環境・エネルギー諸技術のシステム化、環境エネルギー技術とインフラ技術との融合、技術革新と社会システムとの融合、低炭素化社会への合意形成、低炭素化社会の経済性、低炭素化社会に向けた制度・規制改革

平成23年度グリーンイノベーション研究支援事業実績報告書（平成24年 月 日）

フリガナ		所属部局 職 名	
研究代表者 氏 名			
研究課題名			
支援金額	円		
費用内訳（*各費目の分量に応じ、適宜罫線を移動してください。）			
費 目	摘 要	金 額	
設備備品費			
消耗品費			
旅費			
謝金			
その他			
合計			

\*以下の項目については、記入欄を拡げて記入できます。分量に応じ、適宜ページ数を増やしてください。

### 研究実績の概要

(本研究の目的、方法、結果、それを踏まえての今後の研究計画等を記述してください。)

### 研究成果発表状況

(本事業の支援を受けた研究について、採択から実施報告書作成日までの間に発表した本研究と関係のある雑誌論文、著書、工業所有権等、招待講演、その他について記載してください。)

例えば、発表論文の場合、論文名、著者名、掲載誌名、査読の有無、巻、最初と最後の頁、発表年(西暦)について記入してください。

研究者名：

研究者名：

研究者名：

### 応募・採択状況

(本事業の支援を受けた研究について、採択から実施報告書作成日までの間に、応募し又は採択を受けた競争的資金(継続課題を含む)について記載してください。)

助成機関名	制度名	金額	助成期間	状況



## 国立大学法人信州大学教員業績評価・給与査定規程要綱

(目的)

- 第1 ①国立大学法人信州大学（以下「本学」という。）は、その理念及び目標を達成することを旨とし、教育・研究・診療・社会活動（対外活動・社会連携）・大学運営等に関する教員の勤務及び活動の一層の向上を推進するために、業績評価及び給与査定を実施する。とくに、教育に関する取り組みについて、意を尽くした業績評価を実施することを要する。
- ② 本学は、この業績評価及び給与査定を“教員の育成と適切な任用”及び“勤務と活動に対する適切かつ公正な処遇”に役立てるとともに、“教員の勤務及び活動意欲の向上”を図るために行う。
- ③ 本学は、業績評価及び給与査定の方法を常に改善するとともに、自己点検・評価と相俟って、教員の勤務及び活動のあり方の改善を図ることに務めるものとする。

(教員業績評価の実施及び給与への反映)

- 第2 本学は、国立大学法人信州大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第11条（勤務評定）及び第28条（給与）に基づき、教員業績評価規程（規程制定までは要綱）を設け、毎年、教員業績評価を行い、これを給与に反映させる。

(教員業績評価・給与査定に係る実施組織・機関)

- 第3 本学の教員の業績評価に係る組織及び機関は次に掲げるとおりとする。

- ① 学長 国立大学法人信州大学教員業績審査委員会（以下「全学業績審査委員会」という。）の具申を受け、本学の対象教員全員の業績評価及び給与査定を決定する。
- ② 全学業績審査委員会
- i) 組織 学長、理事、副学長、学部長、法曹法務研究科長、全学教育機構長及び医学部附属病院（以下「病院」という。）長、その他学長が指名する者（学外者である外部委員を含む。）とする。
  - ii) 委員長 全学業績審査委員会の委員長は学長が務める。委員長は、必要に応じて、副委員長を指名し、委員長を代理させることができる。
  - iii) 職務 教員業績評価・給与査定に関する本学の方針及び実施方法を審議決定するとともに、各部局から学長に提出された教員業績評価基準及び業績評価結果を審査及び調整し、学長に具申する。  
(部局間のアンバランスの調整、部局間でのインセンティブ付与の調整等)
- ③ 部局長（学部長、法曹法務研究科長、全学教育機構長及び病院長） 下記の部局業績審査委員会から提案された部局の対象教員全員の業績評価を受けて、部局長評価を加味し、業績評価及び給与査定の一部局案を策定し、学長に提出する。
- ④ 部局教員業績審査委員会（以下「部局業績審査委員会」という。）
- i) 組織 部局長及びその他部局長が指名する者（学外者である外部委員を含む。）とする。  
病院については、病院長、副病院長（事務部担当、看護部担当を除く）及びその他病院長が指名する者（学外者、病院外者である外部委員を含む。）とする。

なお、部局長は、部局業績審査委員会の委員を指名したときは、部局内の教員に対して、その構成員及び指名理由を明確にするものとする。

ii) 委員長 部局業績審査委員会の委員長は、部局長が務める。委員長は、必要に応じて、副委員長を指名し、委員長を代理させることができる。

iii) 職務 全学の教員業績評価・給与査定制度の枠組みに従い、当該部局の状況に応じた教員業績評価方針・基準・手順を策定し、教員業績評価を実施し、部局長に提案する。

⑤ センター等 学内共同教育研究施設等で学内共同教育研究施設管理委員会又は産学官連携推進本部運営委員会が所管する部局

⑥ センター長等 ⑤のセンター等の長

(対象となる教員等)

第4 業績評価及び給与査定の対象となる教員は、就業規則に基づき雇用される教員（承継職員）及び国立大学法人信州大学特定有期雇用教職員等就業規則に基づき雇用される教員（特定有期雇用教員）のうち、国立大学法人信州大学職員給与規程第16条に基づく昇給制度の対象となる教員とする。新規採用教員であり本学において対象期間中の業績を申告することができない教員、及び病気又は長期研修等の特別の事情により業績の申告をすることができない教員については、C評価を基本として、部局業績審査委員会が業績評価を行う。

(部局業績審査委員会の設置及び部局業績審査委員会を設置しないセンター等の取扱い)

第5 ①部局業績審査委員会を設置する部局は、8学部、法曹法務研究科、全学教育機構及び病院とする。この場合、研究科独立専攻は、研究科を設置する学部を含むものとする。

②部局業績審査委員会を設置しないセンター等については、センター長等は学長と協議をし、全学の教員業績評価及び給与査定制度の枠組みに従い、当該部局の状況に応じた当該部局における教員業績評価方針・基準・手順を策定し、やむを得ない場合には理由を添えて、評価分野を限定し、その分野の重みを策定し、教員業績評価を実施し、学長に提案し、全学業績審査委員会に付議する。学長は、センター等に所属する教員については、全学業績審査委員会の中に専門部会を設け業績評価を行い、この評価結果をうけて、前記部局所属教員の業績評価をとりまとめ、教員構成に相当する配分に従い、査定昇給を行う。なお、学長は、当該センター等が、部局業績審査委員会を設置する部局に関わらせることが適当であると認めるときは、その旨を部局業績審査委員会に指示し、当該センター長等を部局業績審査委員会委員に参加させることができる。

③部局業績審査委員会を設置する部局に所属する教員について、職務の特殊性により当該部局の教員と同様の評価基準により業績評価を実施することが著しく困難である場合には、当該部局長は学長と協議し、当該部局内において個別の評価単位を設定し、②に準じた取扱いとすることができるものとする。

(教員業績評価の分野)

第6 教員の勤務及び活動に関する業績評価の対象分野は、①教育、②研究、③社会活動（対外活動・社会連携）、④大学運営、⑤診療の要素から構成する5分野とする。

(教員業績評価基準)

第7 前項に定める教員業績評価分野に対応する、教員の勤務及び活動に関する業績評価に関する評価基準として、「国立大学法人信州大学教員業績評価基準（以下「全学業績評価基準」という。）」を定める。

（部局長による業績評価調整）

第8 ①部局長は、当該部局内における分野別業績評価のバランスのとれた総合調整を行うために（例えば重要な大学・学部運営業務のために教育又は研究の業績を高めることが不可能であった場合など）、裁量として調整を実施できるものとする。なお、この部局長調整は、対象教員に不利にならないように、加点方式で行う。なお、対象教員が不服審査申立てを行った場合、相当な説明責任を負うものとする。

② 第5②なお書きに基づき学長の指示により部局に包摂された、センター等に所属する教員の部局長調整については、部局長は、当該センター長等と協議を行い、これを参酌して行うものとする。全学業績審査委員会の専門部会が評価する教員については、学長が当該センター長等と協議を行い、部局長調整に代えて学長調整を行う。

（教員業績評価の方法及び結果の給与査定への反映等）

第9 教員業績評価は、下記の方法により実施する。

① 教員業績評価は、対象教員が自ら作成した教員業績評価申立に基づき行うことを原則とする。

② 教員業績評価は、第6に規定する4分野（診療担当教員については5分野）各個の基準に従って点数（自己申立ポイント）化し又はこれに代わる所定様式上の記述を行い、この点数又は記述を部局業績審査委員会が評価し点数を見直し又は点数評価し、その結果を反映した合計点（部局評価ポイント）に部局長調整点（調整ポイント）を加算した点数（部局総合ポイント）を基に、5段階総合評価を行う。5段階総合評価は、V, IV, III, II, Iとする。

③ 部局業績審査委員会は、部局の教員業績評価の評価基準、評価項目その他教員業績評価の実施方法について、全学業績評価基準に基づき、部局業績評価基準を具体的に審議策定し、全学業績審査委員会の承認を経て決定する。

④ 部局業績審査委員会は、部局業績評価基準に基づき、対象教員の申し立てた教員業績評価申立を評価し又は定められた記述事項を評価し、必要ある時は部局業績審査委員会の意見を付して、当該評価結果（部局評価ポイントを含めて）を部局長に提出する。なお、部局業績審査委員会は、評価に必要な場合、対象教員に業績資料又は業績説明書の提出を求め、若しくは事情聴取を求めることができる。対象教員が業績資料又は業績説明書の提出を拒み、若しくは事情聴取に応じないときは、当該業績を業績評価しない（ゼロ・ポイント評価とする）ことができる。

⑤ 部局長は、部局業績審査委員会の評価結果を基に部局長調整を実施し（4分野（診療担当教員については5分野）合計点に部局長調整ポイントを加算し）、評価結果を決定した（部局総合ポイントを計算した）うえで、部局業績評価結果及びこれを反映した給与査定案を別紙所定様式により、学長に提出する。

⑥ 学長は部局業績評価結果を全学業績審査委員会に提出し、全学業績審査委員会は部局業績評価結果を評価し、部局給与査定案を審査・調整決定し、これを学長に具申する。なお、全学業績審査委員会は、必要ある時は、当該部局長に学部評価関係資料又は説明資料

の提出を求めることができる。

- ⑦ 学長は、具申された全学業績評価結果を判断し、相当と認めるときはこれを反映した給与査定を決定し、部局長へ通知する。部局長は当該業績評価結果の総合評価階層及び給与査定結果を各教員へ通知する。

(教員業績評価・給与査定の教員の勤務及び活動へのフィードバック)

第10 ①学長は、部局長等を通じて、当該部局等の対象教員に対して、教員業績評価・給与査定の結果を通知する。

②部局長等は、当該部局等の教員業績評価・給与査定の全体結果の概況を当該部局等教員に対して報告するものとする。学長は、本学教員の教員業績評価・給与査定の結果の全学的概況を部局長等に対して報告するものとする。

③学長及び部局長等は、特に高い業績評価を受けた教員に対し、その活動の一層の向上を促すために適切な措置をとることができる。

④学長及び部局長等は、その活動が十分でない業績評価を受けた対象教員に対して、その理由を調査し、これを当該教員に示し説明するとともに、勤務及び活動の改善を図るために適切な指導及び助言を行うものとする

⑤学長及び部局長等は、前各項のフィードバックを行うに際しては、プライバシーを侵害並びに教員個別の情報が漏洩する虞が発生しないように、注意しなければならない。

(業績評価資料の目的外使用の禁止)

第11 全学業績審査委員会、部局業績審査委員会及び各部局において、教員業績評価及び給与査定のために作成された資料等については、第1及び第2の目的以外には使用しないものとする。

(業績評価への不服申立て及び不服処理機関)

第12 ①業績評価を受けた教員が、業績評価及びこれを反映した給与査定に不服があるときは、学長宛に不服を申し立てることができる。この場合、不服を申し立てる教員は、業績評価及び給与査定の結果に関する通知を受けた日から3ヶ月以内に、所定の様式に従い、理由を明確に添えて(必要ある場合は業績資料を添付して)、不服を申し立てなければならない。

② 本学は、教員業績評価・給与査定に関する不服を処理するために、本学教員業績評価等不服申立審査委員会(以下「不服申立審査委員会」とする。)を設置する。

③ 不服申立審査委員会は、5人で構成し、人事担当理事を委員長とし、その他の委員は学長が業績評価に見識のある者から選任する。なお、学長は、この委員には学外者を加えることができる。

④ 不服申立審査委員会は、不服申立後、直ちに審査を行い、迅速に審査結果を得なければならない。

⑤ 不服申立審査委員会は、必要ある時は、不服申立教員及び当該部局長をはじめとする業績評価関係者から、評価資料の提出を求めるとともに、部局業績評価に関する事情を聴取することができる。

⑥ 不服申立審査委員会は、審査結果を得たときは、その審査理由を含めて、これを不服申立教員及び所属部局の長に交付しなければならない。

⑦ 不服申立審査委員会が、申し立てられた不服に正当な理由があると認めるときは、そ

の審査結果を学長に報告しなければならない。不服申立審査委員会の報告がある場合、学長は、これを適当と認めるときは当該部局の長に指示して部局の業績評価を変更するとともに、この変更に応じて必要があるときは給与査定を変更しなければならない。

- ⑧ 学長が、適当と認めないときは、理由を明示して、不服申立教員及び所属部局の長に対して、裁定結果を通知しなければならない。
- ⑨ 学長、不服申立審査委員会、不服申立教員の所属する部局の長、その他不服申立に関係する者は、不服申立、当該申立に係る調査への協力その他の対応に起因して、当該申立に関係した者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

## 国立大学法人信州大学教員業績評価・給与査定規程要綱に基づく附帯説明

### ◎ 教員業績評価のために必要な、部局の具体的な作業

#### 1 評価項目等の策定（要綱第9③）

- ①全学業績評価基準に基づき、部局業績審査委員会で策定する事項。
  - ・業績評価分野ごとの具体的業績評価項目選定(必要とする場合、全学基準項目を加除する)
  - ・業績評価項目ごとの配点基準の決定（全学基準の尊重）
  - ・部局特有の研究領域の評価に必要な業績評価項目及び配点基準の策定
  - ・共同業績（共同論文・共著書・共同研究・分担教育・共同活動など）の扱い及び評価方法の決定
  - ・必要に応じた部局長調整の考慮事項・考慮方法の決定
- ②業績評価項目及び配点基準の部局策定案を、部局業績評価決定前に、全学業績審査委員会に提出し承認を得る。

#### 2 重みの設定

- ①全学業績評価基準に基づき、部局業績審査委員会で策定する。
  - ・重みを設定する範囲区分（学科・講座等）の決定
  - ・各範囲区分ごとの職種別（教授・准教授・講師・助教別）の重みの配分の決定
- ②重みの配分基準の策定案を、全学業績審査委員会に提出し、承認を得る。

#### 3 業績評価及び給与査定の実施

- ①対象教員が当該部局の定める業績配点基準に基づき、所定様式に従って業績を記載し（教育研究者総覧データ利用可能）、業績を点数化し、部局業績審査委員会に申告する。  
※自己申告に際して、評価項目欄に表記できない業績がある場合には特記事項欄に記入する  
※教員個人が同意している場合には研究者総覧（SOAR）への掲載を業績一覧の提出に代えることができ、掲載されていない事項については業績申立書に新たに記載し申し立てるものとする。
- ②部局業績審査委員会は、各教員個人の結果を評価し、必要ある場合（特に部局長の調整を要する場合）には意見を付して部局長に提出する。
  - ・業績評価事項及び内容の評価
  - ・教員申立部分についての部局の扱い方の調整を行い、部局内（学科間、専攻間など）の偏りを調整する。
  - ・部局業績審査委員会の意見を付して部局長に提出する
  - ・申立教員が記入した部局業績審査委員会評価事項及び特記事項の参酌評価
- ③部局長は、部局業績審査委員会から提出された評価結果を基に部局長調整を行い、これを反映した給与査定案を作成する。
  - ・部局業績審査委員会の意見による部局長調整
  - ・教員個人が記入した特記事項の評価
  - ・部局業績評価結果及び給与査定案を学長に提出
  - ・評価結果を本人へ送付（学長による最終決定後）
- ④全学業績審査委員会による業績評価結果及び給与査定案の評価及び承認
- ⑤学長による業績評価結果を反映した給与査定案の最終決定

## 国立大学法人信州大学教員業績評価基準（全学業績評価基準）

### 1. 教員業績評価方法

教員業績評価は、教育、研究、社会活動（対外活動・社会連携）および大学運営の4業績評価分野について、各々100点を限度とし、これに当該教員に適用する部局が策定する重みを乗じ、この合計点に部局長調整点を加算し、総合評価（V～Iの5階層）する方法を採る。ただし、研究分野については、100点を上限とする扱いが困難である場合は、200点を上限とすることができる。200点を上限とした場合においては、研究業績分野の点数に予め2分の1を乗じた上で、重みを乗じて積算する。なお、臨床系教員の業績評価分野は、教育、研究、診療、社会活動及び大学運営の5分野とする。

### 2. 業績評価分野の職位別の業績評価の重みの配分についての全学基準

(1) 業績評価4分野（臨床系教員の場合は5分野）の職位別の重みの配分は、下記表の幅の範囲内で、各部局が分野合計4.0（臨床系教員の場合は5.0とし、最終的にはこれに0.8を乗じて、合計4.0）になるように設定する。

(2) 業績評価分野の重みの配分は、学部、独立研究科、附置研究所（研究センターを含む）又は大学院独立専攻（以下、「学部等」という。）の各単位で一律に行うことを原則とする。ただし、学部等の性格、教員編成組織、業務内容等により特別な理由ある場合は、系、学科・課程及び大講座（講座を含む）、その他小グループ又は教員個人ごとに個別に重みを設定することができる。この場合、特別な理由を記した所定様式に基づく書面を全学業績審査委員会に提出し、別取扱いの理由を明確に説明し、全学業績審査委員会の承認を得るものとする。なお、この際、他の重みの配分単位の重みの配分と均衡がとれ公正公平な配分するように十分配慮するものとする。

#### (3) 部局長調整点

4分野業績評価では、適正に総合評価されないことが明白である教員に対しては、部局長が総合的観点から調整することができる。この部局長調整は、学部長が当該教員について100点以内で加算する方法とする。この際、部局長は、調整点加算の理由を示すこととする。

#### (4) 職位別業績評価の重みの幅

##### ① 一般教員

職種 \ 分野	教 育	研 究	社会活動	大学運営
教 授	1.0～2.0	1.0～2.0	0.4～1.2	0.4～1.2
准教授	1.0～2.3	1.0～2.3	0.2～1.0	0.2～1.0
講 師	1.0～2.3	1.0～2.3	0.2～1.0	0.2～1.0
助教	0.5～2.0	1.0～3.0	0.2～1.6	0.1～1.0
助手		1.0～3.0	1.0～1.6	0～4.0

② 臨床系教員

職種 \ 分野	教育	研究	診療	社会活動	大学運営
教授	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
准教授	1.0	1.5	1.3	0.6	0.6
講師	1.0	1.5	1.3	0.6	0.6
助教・助手※	1.0	1.5	1.7	0.3	0.5

※合計で5.0とする。

※総合評価は、各分野の最終的な点数に0.8を乗じた点数の合計による。

3. 教員業績評価の総合評価階層の算定基準

上記1の重みによって算定された教員業績評価の総合評価の階層は、V、IV、III、II及びIの5階層とし、その算定基準は下記の総合点の範囲とする。この基準は、全学一律であり、部局で変更することはできない。

総合評価	合計点
V	401~500
IV	301~400
III	201~300
II	101~200
I	0~100

◎業績評価の算定方法の例

(例1) ○○学部□□学科 A教授 (業績評価点は各分野80点とした場合の例)

分野	教育	研究	社会活動	大学運営	部局長調整	合計
重み設定	1.0	1.4	0.6	1.0	—	4.0
基準点数	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(500)
配点(加重後)	100	140	60	100	—	400
評価点(加重前)	(80)	(80)	(80)	(80)	—	(320)
評価点(加重後)	<b>80</b>	<b>112</b>	<b>48</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>410</b>

A教授 総合点 410点 総合評価階層 V

(例2) 文系○○学部□□学科 B准教授 (業績評価点は各分野80点とし研究分野を200点と設定した場合の例)

分野	教育	研究	社会活動	大学運営	部局長調整	合計
重み設定	1.2	1.6	0.6	0.6	—	4.0
基準点数	(100)	(200)	(100)	(100)	(100)	(600)
配点(加重後)	120	160	60	60	—	400
評価点(加重前)	(80)	(80)×1/2	(80)	(80)	—	(280)
評価点(加重後)	<b>96</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>276</b>



**B准教授 総合点 276点 総合評価階層 III**

(例3) 理工系〇〇学部〇〇学科 C講師 (業績評価点は各分野80点とした場合の例)

分野	教育	研究	社会活動	大学運営	部局長調整	合計
重み設定	1.4	2.0	0.4	0.2	—	4.0
基準点数	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(500)
配点(加重後)	140	200	40	20	—	400
評価点(加重前)	(80)	(80)	(80)	(80)	—	(320)
評価点(加重後)	112	160	32	16		320

**C講師 総合点 320点 総合評価階層 IV**

(例4) 臨床系 D准教授 (業績評価点は各分野80点とした場合の例)

分野	教育	研究	診療	社会活動	大学運営	部局長調整	合計
重み設定	1.0	1.5	1.3	0.6	0.6	—	5.0
基準点数	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(600)
配点(加重後)	100	150	130	60	60	—	500
評価点(加重前)	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	—	(400)
評価点(加重後)	80	120	104	48	48	60	460
評価点 (分野調整後)	64	96	83.2	38.4	38.4	60	380

**D准教授 総合点 380点 総合評価階層 IV**

4. 業績評価項目

評価項目及び各評価項目のポイント算定基準の詳細は、「教員業績評価に係る自己申告書・作成マニュアル全学ガイドライン」によるものとする。

なお、各評価分野及び評価項目の概略は以下のとおり。

【教育分野】

1. 教育担当の実績
  - (1) 授業実績
  - (2) 授業以外の実績
  - (3) 学生に対する教育成果
2. 教育の質(記述事項)
  - (1) 目標達成事項
  - (2) FD項目
  - (3) その他参考特記事項

【研究分野】

1. 編著書

2. 論文
3. 会議・学会発表等
4. その他の学術・研究活動, 貢献
5. 研究の質 (記述事項)  
研究の質に関する特記事項

**【社会活動分野】**

1. 学会活動
2. 政府等審議会等
3. 地域連携・産学官連携
4. その他

**【大学運営分野】**

1. 役職等
2. 全学委員会
3. 部局委員会
4. 特記事項

**【診療】**

1. 日常診療業務への取り組み
2. 先進的医療の推進への取り組み
3. 卒後臨床研修教育への取り組み

**【附属学校園教員】**

教育学部附属学校の教員に係る教員業績評価制度は、長野県との人事交流制度を考慮して、長野県教育委員会の実施要領に準拠した「給与査定等資料作成実施要領（管理職用，教諭・養護教諭用）を別途作成する。