

福公大発第269号

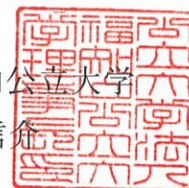
令和6年7月31日

公立大学法人福知山公立大学評価委員会

委員長 青山 公三 様

公立大学法人福知山公立大学

理事長 川添 信介



意見書

令和6年7月26日付けで通知のありました「令和5年度に係る公立大学法人福知山公立大学の業務の実績に関する評価結果案」について、公立大学法人福知山公立大学に関する年度評価実施要領に基づき下記のとおり意見を提出します。

記

1. 本法人の意見

別表のとおり

評価結果案に対する意見

年度計画番号	評価委員会による評価結果	意見
57	【評価】 3 【評価のポイント、委員会確認事項】 教員評価制度の運用案作成と試行実施は達成されているが、評価結果の処遇への反映など本来到達すべき目標からすれば、4 の評価を付けるには至っていないと判断する	以下の理由により評価「4」が妥当であると考えます。 【中期計画との整合性】 第2期中期計画（令和4～9年度）では、「業績を適正に評価するための教員評価制度」について、評価項目・評価方法を具体的な形で示し、両学部で評価を実施し、その評価の具体的な活用策の策定の完了までを目標としています。第2期中期目標期間の3分の1にあたる令和5年度終了時点で、教員評価制度の試行実施まで進展していることは、中期計画の目標に対して順調、かつ期待以上の進捗であると考えられます。 実際、教員評価制度実現についての問題意識は高く、第2期中期目標期間開始後ただちに取り組み、令和4年度末までに再任審査用の教員評価ポリシーを策定し、13名の教員に対して実施しました。ただし、13名のうちの4名が正式な再任評価であり、9名は大学院設置申請のための予備審査でした。それまで、教員評価の検討は行われていましたが、地域経営学部と情報学部では全く異なるものでした。再任審査では両学部に統一されたものであり、教員評価制度実現という観点からは大きな前進と言えました。 ところが、令和5年度計画策定が行われた令和5年春の時点では、教員評価制度実現は、以下の点で前途の見通しを得ることは大変困難なものでした。 1. 本学は、新しい形の地域協働を開拓・実現することを標榜しており、地域経営学と情報学という全く異なる分野からの多様な教員を採用しています。 2. 教員全員にとって、処遇から教育研究環境に至る広範囲にわたって長期的に影響を与える教員評価制度について合意を得て、定着させることは自明ではありません。 A) 地域協働の実践的な活動を伴うことが前提であるとする教員もいれば、理論研究が中心

		で、それを地域協働に結び付けることは容易ではないと考える教員もいます。もちろん、大学院を作ろうとしているのだから、学術研究をしっかりとしておくべきであると考え教員もいます。 B) 一定のスキルが必要な領域の教員は、学生へのスキルトレーニングを大事だと考えますが、地域協働を重要だと考える教員は、地域での実践こそが重要であると考えます。 3. 教員の自主性を重視する本学は、教員の多様性を尊重しますが、時には、教員のなかから昇任者を選抜したり、昇任者の順位を決めたりしなければなりませんので、しばしば異なるアプローチをとっている教員の順位付けも必要になります。 以上の通り、再任審査のポリシーと作業方針について学内でまとめたといえども、それをただちに、教員評価に結び付けることはできず、しかし、一定の原則の中に両者を統合するアプローチが必要です。 このような困難を自覚していましたので、令和5年度計画策定では、「教員評価制度の規程案を検討する。」とするだけにとどめました。具体的な案を策定するところまでにとどめることであれば年度内に達成できるが、それに対して学内合意を形成し、さらに、規程を制定し、教員評価方法を定め、施行まで進めることは令和6年度に委ねるつもりでした。 このような前提で令和5年度業務を実施しました。両学部での討論と、執行会議での討論を繰り返し、両学部長と人事担当グループマネージャーからなる検討チームが協議を重ね、これまで行ってきた再任用審査と教員活動報告の実績を踏まえて運用案を策定しました。その結果、令和5年度実績報告に書きました通り、 1. 執行会議で教員評価における4つの評価ポリシーを定め、評価項目は「教育」「研究」「地域貢献」「組織運営」とした。 2. 教員は過年度の「活動報告書」（フリーフォーマット）を提出する。 3. 所属長が1次評価を行い、学長が2次評価を行う運用案を作成した。 4. 令和5年12月開催の教授会で教員の合意形成を図り、専任教員及び特別任用教員を対象に試行を開始した。
--	--	--

		まで進展したことは、多くの困難を克服して当初の想定を超える大きな成果であると考えます。 以上の理由から、年度計画番号 57 に関しては、当初の「4」評価が適切であると考えます。 教員評価は本学の教育・研究・地域協働の核となるものですから、この中に組み込まれる教員、部局長の様々な知見を組み込んで、地域を担う大学にふさわしいものであることを確認したうえで、処遇に連動させるなど、活用の方法を見定めて、最終年度には評価結果の具体的な活用法を策定したいと考えます。
66	【評価】 3 【評価のポイント、委員会確認事項】 人事給与体系を設立団体に準じた制度へ規程改正されたが、年度計画で検討とするとしていたことに対し改正を行っただけでは年度計画を上回って実施したとは言い難い。	意見はありません。 なお、本学の取り組みの背景は以下の通りです。 事務局組織においては、大学の規模・機能拡大に伴い各グループの所掌領域が拡大する中で、事務職員の職階・責務の不明確さによるチェック機能の低下、人事の固定化、業務の属人化等が課題となっていました。 これらの課題に対応するためには、組織編制及び事務分掌、職階、給与制度の見直しに関する規程の改正、昇任人事、組織改編後の人事配置等の多岐にわたる検討事項があるため、令和5年度は検討期間と位置付けていました。しかし、「学士課程教育改編の方針」に定める令和8年度からの情報学部の入学生定員増や教職課程設置を見据えた高大連携の更なる強化、事務職員の懲戒案件に伴い設置された会計処理適正化委員会から職員体制の充実と定期的な人事異動の実施が提言されたことなどを受け、関連規程の改正を速やかに実行することで計画を前倒しし、令和6年度から組織改編を行うための体制を整えたものです。 このように開学以来の事務局組織改革をおこなったものの、一方で設立団体に準じた取り組みにとどまるなど独自の制度創設までには至っていないのは委員会指摘の通りです。今後も引き続き不断の組織改革に努めてまいります。