

国立大学法人岡山大学教室系技術職員勤務評価実施要項

〔平成19年 2月 7日〕
学 長 裁 定

改正 平成20年 5月 2日

平成21年 7月 1日

平成29年 3月17日

(趣旨)

- 1 この要項は、国立大学法人岡山大学職員勤務評価実施規程（平成18年岡大規程第80号。以下「実施規程」という。）第9条の規定に基づき、実施規程第2条第2号に定める教室系技術職員に係る勤務評価（以下「勤務評価」という。）の実施に関し、必要な事項を定める。

(勤務評価の構成)

- 2 勤務評価は、実施規程第4条第1項にかかわらず個人評価のみとし、次に掲げる評価要素で構成する。

なお、評価期間中に取得した職務に関連する資格・免許の取得や講習会・研修・海外研修等の受講実績、国際化対応力、その他特筆すべき業務実績等で特に加算対象となる事項がある場合には、最終評価時に評価点数として加算することができる。

また、評価は、直接行う評価（以下「第一次評価」という。）と不均衡の是正等を行う評価（以下「第二次評価」という。）の2段階で行う。

① 成績評価

個人目標の達成度、計画性及び仕事の成果を評価する。

② 行動評価

評価期間中の仕事への取組姿勢や行動について、大学職員意識、発想力、創意工夫、積極性、調整力及び教育支援への貢献度を評価する。

③ 能力評価

評価期間中における習得・習熟能力の程度について、知識・識見、企画力、研究心、理解力、分析力及び勤務時間管理を評価する。

(評価調書)

- 3 個人目標及びその達成状況報告等は、別に定める「教室系技術職員勤務評価調書」（以下「評価調書」という。）に記載する。

(評価者及び被評価者)

- 4 評価者及び被評価者は、表1のとおりとする。

なお、全学評価委員会に必要な事項は、別に定める。

(表 1)

部 局 区 分	被 評 価 者	第一次評価者	第二次評価者
技術職員の組織化がされている部局	技術長		

	副技術長	技術部長 (部局長) 又は 技術長	全学評価委員会
	前任技術専門職員		
	技術班長		
	技術主任		
	技術職員		
上記以外の部局	技術専門員 技術専門職員 技術職員	直接監督者 (教員)	

(評価対象から除外される者)

- 5 中途採用若しくは休職、停職、育児休業、介護休業、病気休暇又は特別休暇により評価期間中の勤務期間が4ヶ月に満たない者（復職後の評価期間中の勤務期間が4ヶ月に満たない者を含む。）は、被評価者とはしない。

(目標の設定)

- 6 目標の設定は、次のとおりとする。
- ① 被評価者は、担当業務の遂行に関する目標及び担当業務の改善に関する目標を3項目以内で設定する。
 - ② 評価調書に何を、どれだけ、いつまでに達成するのか、具体的に記載する。
 - ③ 第一次評価者は、被評価者が設定した目標が当該被評価者の職責と照らして適切なレベルかについて、必要に応じて面談の実施や被評価者の勤務の実態をよく知っている者からの参考意見の聴取を行い、指導・助言することができる。
 - ④ 目標の達成の程度及び達成に向けた取組意欲、姿勢や手法等について評価し、目標が達成できなくてもマイナス評価はしない。
 - ⑤ チャレンジ的な目標を設定することも可能とする。この場合は、チャレンジ目標と明記する。

(評価方法)

- 7 評価方法は、次のとおりとする。
- ① 被評価者は、中間評価時、最終評価時にそれぞれ中間進捗状況、最終達成状況を評価調書に記載し、第一次評価者に提出する。
 - ② 第一次評価者は、被評価者から提出された評価調書を基に、被評価者の目標の達成度や勤務態度等を評価し、別に定める評価集計表に、評価点数等を記載する。
 - ③ 全学評価委員会は、第一次評価結果に不均衡が生じていると認めた場合は、必要に応じて評価者にヒアリング等を行い、評価点数を修正することができる。
 - ④ 第一評価者及び全学評価委員会は、評価を行うに当たり、必要と認めるときは、被評価者の勤務の実態をよく知っている者の意見を聞いて参考とすることができる。

(評価結果)

- 8 被評価者の評価結果は、全学評価委員会が前項の評価点数の合計点数に基づき、査定昇給については5段階（A, B, C, D, E）、勤勉手当については4段階（A, B, C, D）で評価する。

この場合においては、「C」を標準とし、「A」及び「B」は相対評価で行い、「D」及び「E」は絶対評価で行う。

(給与への反映)

- 9 実施規程第6条に定める昇給及び勤勉手当への評価結果の反映は、当分の間、昇給及び勤勉手当に係る評価区分を「A」又は「B」とすることができる定数を一定の割合で部局に配分して行う。

(評価結果の通知)

- 10 第一次評価者は、評価結果について、被評価者に適宜の方法により通知するものとし、必要があると認めるときは、今後の課題等について指導・助言を行う。

なお、「D」又は「E」の評価を受けた職員に対しては、必ず評価結果とその理由を通知し、今後の課題等について、指導・助言を行うものとする。

(勤務評価制度の見直し)

- 11 この勤務評価制度は、必要に応じて見直し、評価者、被評価者の意見を聞き改善を図りながら実施する。

附 則

この要項は、平成19年2月7日から施行する。

附 則

この要項は、平成20年5月2日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この要項は、平成21年7月1日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この要項は、平成29年4月1日から施行する。