

基準3 教員及び教育支援者			
	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
平成24年度	○ 教員組織の活性化として、優秀な若手教員の獲得を目指したデニュア・トラック制度の継続的な実施、学長裁量ポストによる機動的・戦略的な人員配置、教育活動表彰・報奨金制度、サバティカル研修制度等、様々な取組が行われている。（長岡） ◎ 教員の業績評価の結果は、各教員への教育・研究費への配分だけでなく、期末・勤勉手当の業績比例配分としても反映させている。（長岡）		
	◎ 教員組織の活動を活性化させるための措置として、平成17年度に締結した京都府・市教育委員会との包括協定に基づく任期3年の特任教員の受入を継続している。（京都教育） ○ 教員の教育研究活動の評価結果を反映した研究費の傾斜配分「教育研究活性化経費」を導入している。（京都教育）		
	◎ 年度評価の結果を教員の業績給に反映している。（産業技術）		
平成25年度	◎ 「教員の多面的評価システム（Appraisal System for Teachers’ Activities, 略称ＡＳＴＡ）」を平成18年度から実施し、継続的にその評価項目等を見直している。評価結果については、各教員にフィードバックし教育活動の改善に向けた取組を促しているほか、処遇（俸給及び勤勉手当）に反映させている。（室蘭工） ○ 若手研究者の教育研究活動の支援のため平成23年度から大学独自の長期海外派遣制度を導入している。（室蘭工）		
	○ 平成16年度より導入された教員の任期制が継続して機能している。（北見工） ○ 全教員を対象として教員評価を実施し、教育活動、研究活動、大学運営に関連する学務貢献、社会貢献及びその他の項目について定量的な評価を行っており、その結果を処遇に反映している。（北見工） ○ 学生の授業評価アンケートに基づく学長の授業参観が行なわれ、改善指導を行っている。（北見工） ◎ 学生の評価等に基づき、教員を表彰する制度によって、教育の質の向上に努めている。（北見工）		
	◎ 全学の教員業績評価を毎年度実施し、評価結果を次年度の基盤研究経費の配分、賞与等に反映している。（弘前） ○ 男女共同参画事業の一環として、女性教員に対して、将来研究者を目指す学生を研究支援員として配置している。（弘前）		
	◎ 教員評価指針に基づき専任教員に対する教員評価を、各部局で行う1次評価とその妥当性をチェックする全学委員会による2次評価を組み合わせて実施している。また、評価結果をサバティカルの対象者の決定や給与上の処遇に活用している。（岩手）	○ 男女共同参画推進の基本方針を定め、男女共同参画推進室を設置して、女性教員の比率向上への取組や出産・育児等と教育研究の両立を可能とする制度・体制の整備等を行っている。また、性別に関わりなく学びやすく働きやすい環境整備へ向けた事業を積極的に行っている。今後、女性教員の更なる比率向上に努めることが期待される。（岩手）	
	◎ 教育文化学部、工学資源学研究科、各センターでは、教員の教育及び研究活動等に関する評価の結果を勤勉手当等処遇に反映させている。（秋田）		
	◎ 教育活動の活性化及び教員の意欲向上を図ることを目的として、教育や学生支援に貢献した教員を表彰する優秀教育者賞制度を実施している。（山形） ◎ 教員の個人評価が実施され、その結果を給与等の処遇に反映させている。（山形）	○ 出産、育児、介護等に関わる女性研究者を支援する研究継続支援員制度を整備し、女性教員の増加に努めている。（山形）	
	◎ 外国人教員に対しては、来日後に円滑な教育活動が可能となるよう、国際學術戦略本部サービスフロントにおいて、各種支援をワンストップで提供している。（東京外語） ○ 教員の教育及び研究活動等に関する評価は、人事評価基準に基づき、教育・研究等の業績について評価が実施され、その評価結果を昇級及び勤勉手当に反映させている。（東京外語） ◎ 外国語大学の特色を活かし、外国人留学生を教育補助者として採用し、言語科目におけるネイティブ・スピーカーとして授業補助に活用している。（東京外語）		
	◎ 若手教員の研究能力の維持・拡大のためにデニュアトラック制度を継続的に実施し、教員組織の活性化につなげている。（東京農工） ◎ 教員の教育、研究、社会貢献・国際交流、管理運営の項目を設け教員評価が実施され、評価結果が処遇に反映されている。また、教員再審査制度の導入を順次進めている。（東京農工）	○ 女性教員の支援・環境整備に取り組んでおり、女性教員比率は上昇傾向にある。平成25年度には女性教員の採用について年採用目標25%を設定し、その達成に努めており、今後の女性教員比率の向上が期待される。（東京農工）	
	◎ 教員業績評価・給与査定制度に基づき、教員の業績評価が行われ、その結果を処遇に反映している。（信州）		
	◎ 関門年齢（59、53、47、41、35歳）に達した教員に対し、6年間の個人の年度評価の結果に基づき評価を行う関門評価を実施し、評価結果をインセンティブや改善指導に反映させている。（岐阜） ◎ 学生相互の成長と基盤的能力（考える力（総合的判断力）、伝える力（コミュニケーション力）、進める力（自立的行動力））の向上を図ることを目的とし、学部生を教育補助や学生支援業務等に従事させるスチューデント・アシスタント制度を設けている。（岐阜）		

基準3 教員及び教育支援者			
	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	◎ 教育研究支援員制度や若手研究者サポートシステム、スタートアップ研究費や研究スキルアップ経費の配分等、女性教員の育児と教育研究活動の両立及びポストドクターと博士後期課程学生のキャリア形成支援のために多様な体制を整備するとともに、子育て中の男女教職員のための一時預かり施設（ならっこルーム）設置等、男女共同参画社会における大学構成員の課題解決のために積極的に取り組んでいる。（奈良女子） ◎ 教員評価を厳密に行い、12月期勤勉手当の成績優秀者候補の選考及び1月の昇給区分の決定に活用し、また、研究活動促進経費の配分の基準とするなど、教員評価を処遇に反映している。（奈良女子）		
	◎ 教育活動の展開において、仕事を退職した方、NPO、地域活動に取り組んでいる方等によるシニアアドバイザー制度を設け、学生の「自習演習」を支援している。（和歌山）	○ 女性教員の採用に当たって、特別枠を設けて予算面で支援しているほか、育児休業等への配慮も行っており、平成19年度に比べて女性教員の割合（平成25年度：19.6%）が5.8%上昇している。（和歌山）	
	○ AWAサポートセンターを設置するなどの支援体制の充実を図った結果、女性教員の割合が20%を超えている。（徳島） ◎ 教授の選考について、各教授会は選考に先立って役員会に選考方針を説明し、了承を得た後、公募を行うものとしている。応募者から選出した複数の候補適任者を役員会に説明し、了承を得た後、候補者を選出し、学長に報告している。（徳島） ○ 毎年、教員はEDBに教育・研究・社会貢献・組織運営・支援業務・診療活動についてウェブ登録することとしており、登録されたデータを基に教員業績審査委員会で業績評価を行い、評価結果については、昇給や業績手当等の処遇に反映されている。（徳島）		
	◎ 教育面、研究面で評価の高い教員を表彰する優秀教員表彰制度を導入し、教員の活動意欲を高める取組を進めている。（鳴門教育） ◎ 教員の教育・研究活動等について、毎年、教員自身による自己評価と学長による評価の検証を実施し、その結果を教員の教育研究活動費の配分及び給与等に反映している。（鳴門教育）		
	○ 学生1人当たり2～3人の教員を擁する等のメリットを活かし、十分な研究指導を実施している。（総合研究）		
	○ 先端科学技術分野を担う大学として、細分化された講座制を廃止し、学術の進展等に応じて柔軟な対応を可能とする領域制に移行している。（北陸先端） ◎ 多様な経歴の教員で組織し、外国人教員割合がほぼ目標値に達している。（北陸先端） ◎ 教員の教育及び研究活動等に関する業績評価を8つの項目について行い、評価結果を処遇に反映させている。（北陸先端）		
			◎ 講師の定数が定められていることは、学校教育法第92条の趣旨に照らして適切でない。（沖縄県立看護）
			○ 教員の教育研究活動に関する評価が継続的に行われていない。（沖縄県立芸術）
平成26年度	◎ 全教員を対象に教員評価を実施しており、評価結果を勤勉手当にも反映させている。（旭川医科） ◎ 女性に対する配慮から、「二輪草センター」を運営し、働きやすい環境を提供しており、平成26年1月に北海道から男女共同参画チャレンジ賞（輝く北のチャレンジ支援賞）を受賞している。（旭川医科）		
	◎ 教員業績書（自己評価・自己点検調査票）を基に、各教員の前年度の実績を総合的に評価し、その年度の期末勤勉手当での処遇に反映させている。（福島）		○ 男女共同参画専門委員会において男女共同参画の在り方について調査し、その報告を基に役員会は、育児中・介護中の教員に対する研究支援対策及び教育・学務支援対策を検討しているが、具体的取組を早急に開始することが望まれる。（福島）
	◎ 各教員の教育及び研究活動等に関する評価を継続的に実施し、評価結果に基づいて、勤勉手当、昇給、学内外への賞の推薦、研究費の配分等のインセンティブを付与し、業務の取組改善や活動意欲の向上につなげている。（東京工業）		
	○ 任期制、サバティカル制度、テニユアトラック制度、年俸制の導入など、教員組織の活動をより活性化するための措置を幅広くかつ積極的に講じている。（一橋） ◎ 教員の教育及び研究活動などに関する評価において、勤務成績が特に優秀または優秀な教員の昇給、勤勉手当等を決定する際に、教育職員評価の評価結果が反映されるよう措置している。（一橋）		

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	○ 女性研究者に対しては、出産、育児、介護等を行う研究者を支援する「研究支援制度」、研究再開を望む女性研究者に対し短時間勤務で採用する「みはるかす研究員制度」、子ども連れて仕事をする場合等に使用するサポートルームの設置等の支援体制が整備されている。（横浜国立） ○ 教育における教育褒賞制度（ベストティーチャー賞）、研究における優秀研究者表彰制度を設置し、受賞者の授業公開をするなど、教育研究の活性化を図っている。（横浜国立） ◎ 部局ごとに教員業績評価を実施し、研究費や昇給・賞与等に反映させている。（横浜国立）		
	◎ 大学教育職員、看護職員、事務職員などの全職種において個人評価を毎年実施し、評価結果を重要な参考資料として、勤勉手当の成績率決定に用いている。（新潟） ○ 子育て中の研究者がやむを得ず土・日・祝日にも研究に集中したいときに、所定の研修（講義1単位、学内での技術演習、学外での保育研修）を修了して学長から「新大シッター」の称号を付与された学生（平成20～25年度に131人を認定）が大学内のプレイルームで保育を行っている。（新潟）		
	◎ 現職教員等を教員養成実地指導講師として多数配置し、初等・中等教育の実際に即した内容の授業科目等を担当させている。（上越教育） ◎ 大学教員業績登録システムを整備して教育研究活動の状況を点検・評価し、勤勉手当やサバティカル制度の適用者決定、競争的教育研究資金の配分等に活用している。（上越教育） ◎ 小・中学校で長年理科の指導をしてきた元教員をサイエンス・パフォーマンス・アドバイザーとして配置し、実験・観察技能の修得を支援している。（上越教育）		
	◎ 教員の個人評価を実施し、その結果を、教員の再教育、表彰、賞与、教育研究費、教員人事等に反映させている。（山梨）		
	◎ 教員評価を教員の個人評価指針に基づき毎年度実施し、その評価結果を勤勉手当、特別昇給に反映させている。（浜松医科）		
	◎ 幼児保育にとどまらず、学童保育を提供するなどの環境整備に加え、指導的な役割の女性教員の雇用の促進、若手研究員支援における女性枠の設定等の施策を実施し、女性教員の支援環境の充実に努め、十分な成果を上げている。（名古屋）		
	◎ 男女共同参画委員会を設置して男女共同参画マスタープランを策定するとともに、男女共同参画推進オフィスを置くなどして、このための取組を継続的かつ活発に推進している。（愛知教育）	◎ 大学教員、附属学校教員、事務職員を対象とするサバティカル制度等を整備しており、今後、なお一層の有効な運用が期待される。（愛知教育）	
	◎ 平成20年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択された取組を支援期間終了後も継続し、平成25年度には三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得し、三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞している。（三重） ◎ 教員個人の教育・研究・社会貢献・管理運営・診療の各領域の評価を、平成21年度より本格的に実施しており、処遇等（給与上の優遇措置等）にも反映させている。（三重）		
	○ 平成24年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択されたことを契機に、「K I T男女共同参画推進センター」を設置し、研究や子育て等を支援する体制を充実させている。（京都工芸繊維） ◎ 人材育成計画に基づき、平成20年度に「若手教員海外研究派遣事業」を、平成22年度に「稲盛財団・K I T若手研究者支援プロジェクト」を発足させている。（京都工芸繊維） ◎ 平成24年度及び平成25年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「テニユアトラック普及・定着事業」に採択され、テニユアトラック教員として4人を採用するなど、若手研究者の育成を進めている。（京都工芸繊維）		
	◎ 教授及び准教授の昇任において、研究業績、教育業績、社会貢献及び大学運営の4項目についての点数評価に基づくトータルバランスによる判定を導入している。（兵庫教育） ◎ 教員の新規採用で、実践的指導力の育成・強化を図るため、初等・中等教育機関で教職経験を有することを採用条件としている。（兵庫教育） ◎ 業績評価の評価結果に基づき、学長は、専攻長等から特に高い評価を受け推薦された教員に対し、その活動の一層の向上を促すため、総合的な判断の下、昇給号俸の優遇措置を講じている。（兵庫教育）		
	◎ 平成25年度に制定した教員活動評価実施規程に基づき、教員活動評価を実施し、各部局においてその評価結果を基に昇給や勤勉手当への処遇に反映している。（神戸）		
	◎ 教員の業績評価が、学長表彰の受賞による研究費配分や、一部の学部・研究科においては賞与の査定等、教員のインセンティブ付与に活用されている。（鳥取）		○ 平成26年度には解消されたものの、一部の学科において法令に定められた必要教員数を下回る状況が続いていた。（鳥取）

基準3 教員及び教育支援者			
	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	○ 文部科学省の「若手研究者の自立的研究環境整備促進」事業の一つで、平成20～24年度、異分野融合先端研究コアを拠点として推進された「自立若手教員による異分野融合領域の創出」事業が推進され、同事業終了後も若手研究者の養成やテニュアトラック制の普及に努めているとともに、「拠点型テニュアトラック制」を継続させ、更なる発展を図っている。（岡山） ◎ 従来の教員個人評価制度等を発展的に統合し、平成20年度から「教員活動評価」として教員の教育及び研究活動等を毎年度評価しており、評価の結果に基づいて活動の改善を促しているほか、評価結果を給与査定（昇給及び勤勉手当）等の処遇にも反映している。（岡山）		
	◎ 新規採用の若手教員には5年間のテニュアトラック期間を設け、体系的なPD（能力開発）プログラムの受講を義務付けるとともに財政支援を行う独自の制度を導入している。（愛媛） ◎ 教員の総合的業績評価を実施し、その結果を勤勉手当や教育研究プロジェクトへの経費配分等に反映している。（愛媛）		
	◎ 教員の教育及び研究活動等に関する自己評価と教員評価のシステムが整備されており、教員評価についてはその結果を給与及び賞与に関する人事考課に反映させている。（高知）		
	◎ 部局に配置される教員ポストを全学的に活用し、大学の将来構想（中期目標、中期計画等）に合致した部局ごとの改革計画を募り、優先度の高い改革計画を全学の委員会等で審査・選定し、当該計画の実施に必要な教員ポストを配分する「大学改革活性化制度」を平成23年度から実施している。（九州）	○ サバティカル制度がより活発に活用されることが望まれる。（九州）	
	◎ 教員の人事評価において、学長裁定により「長崎大学における教員の人事評価に関する指針」を定めるとともに、評価方法を学部・研究科等ごとに定めている。また、教員等基礎データベースへの業績等の入力及び公表を教員の人事評価の要件とするなど評価の客観性を確保し、昇給及び勤勉手当に反映させている。（長崎）		
	○ 教員の採用について、原則として公募制により採用人事を行っているほか、平成26年4月からは新規採用教員全員に任期制を適用し、再任した場合には定年制の適用対象とする制度を開始する等、教育研究意識の向上及び教員組織活動の活性化に努めている。（宮崎） ◎ 教員に対する評価の結果に基づき、昇給、勤勉手当に反映させている。さらに、学長裁量による大学機能強化経費を設け、各学部等において獲得した競争的資金等の間接経費額に応じた比率で学部組織単位に予算を配分するほか、論文被引用率が高い文献について、表彰や研究費の傾斜配分を実施している。（宮崎）		
	◎ 全教員は、構成員の活動状況等の点検・評価実施要項に基づき、教育、研究、社会貢献、国際交流、診療、管理運営等について、毎年自己点検・評価を行い、それを基に各部局において3年ごとに部局長等による評価を実施している。評価結果は、研究費の配分や昇給等に反映されている。（鹿児島）		
	◎ 教員の教育研究活動等に関する自己点検・評価を継続的・発展的に実施し、評価結果を教員教育研究費の傾斜配分の算定、昇級・勤勉手当の査定等に反映させている。（鹿屋体育）		
平成27年度		◎ TA経験者が、教員の指導の下で実験・実習を分担し、授業設計・教材開発の補佐及び補習等を担当するティーチング・フェロー（TF）制度を平成27年度から導入することによって、学士課程教育が充実することが期待される。（北海道）	○ 大学としての教員業績評価の内容・方法について、構成員への周知が十分とはいえない。（北海道）
	○ 女性教員の出産と教育研究の両立のため、大学独自の休暇制度等を整備し運用している。（北海道教育） ◎ 教員組織の活性化のための措置としてサバティカル制度を設け、毎年度13人程度の教員が当該制度を利用して研究に専念している。（北海道教育）	◎ 平成26年度から優れた若手研究者や教職経験者等をテニュア・トラック教員として採用し、原則5年以内に「教員養成を担当する教員」として養成し、テニュアを付与する制度を設け実施しており、今後、その成果が期待される。（北海道教育）	
		○ サバティカル制度において、渡航費支援を行い、非常勤講師を配置し、募集人数は教員数の5%（全学で25人程度）を上限としているなど優れた取組であるが、現在のところは毎年5人程度の教員が半年程度本制度を活用するにとどまっており、さらに応募者が増えることが期待される。（茨城）	
	○ 学長戦略経費による若手教員研究助成、学内COE事業の研究拠点創成ユニット、寄附金による理工系若手教員に対する長期海外研究活動助成制度等、多くの研究助成制度を導入して研究活動の活性化を図っている。（宇都宮） ◎ 教員評価の結果を、教員の教育研究の活性化とレベルの向上を促進するため、勤勉手当や昇給等に反映している。（宇都宮）	○ 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択され、女性研究者キャリア支援室を設置するなど、女性研究者が働きやすい教育研究環境の整備や女性研究者の裾野の拡大に取り組んでいる。（宇都宮）	
	○ 教員は、柔軟な人事を可能とするため、分野の別なく単一の組織である学術研究院に所属しており、教育研究の実施組織である学部、大学院等の学内の様々な組織に派遣される体制をとっている。（群馬） ◎ 教員評価実施専門部会において教員評価指針に基づき教員評価を実施し、成績が特に良好だった教員に対して一時金の支給や研究費を配分している。（群馬）		
			◎ 全学的には教員評価指針に基づいた継続的な評価を実施していない。（東京）

基準3 教員及び教育支援者			
	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	◎ 毎年度、各部局において、所属する教員の教育研究能力等に係る教員個人評価を実施しており、その結果を勤勉手当の支給や昇給の際の参考としている。（東京医科歯科）		
	◎ 教員評価の結果を勤勉手当支給額や定期昇給に反映させている。（電気通信） ◎ 「教育の質保証に向けての学習支援」のテーマでの職員研修を実施し、すべての技術職員がいずれかの学生実験・実習教育支援業務を担当する教育支援体制を整備している。（電気通信）		
	◎ 教員業績評価の結果を昇給又は号給の調整等、教員の処遇に反映させている。（福井） ○ スチューデント・アシスタント（S A）制度を設け、教育的配慮の下、大学の運営業務（修学指導及び相談、修学支援に係る作業、学内環境美化に関する補助業務等）の支援に活用している。（福井）		
	◎ 人事部に、人事企画院長が委嘱した学外者を外部審査員として加えることを義務付け、人事の透明性、客観性を担保している。（名古屋工業） ◎ 教員評価を実施し、優秀な業績を修めた教員を表彰し、また、給与インセンティブ（勤勉手当等）を付与している。（名古屋工業）		
	◎ 優れた教育研究業績や高度の実務経験・能力を有する人材の確保のため、平成26年度に年俸制及び特別招聘教授制度、平成27年度に混合給与（クロス・アポイントメント）制度を導入し、積極的に運用されている。（滋賀） ◎ 教育実践優秀賞の選考に当たって、年度ごとに教育活動に関するテーマを定めて、その年度のテーマに関して優れた教育実践を行った教員を顕彰し、優れた教育実践を普及させる取組を進めている。（滋賀） ◎ 教員個人評価を毎年度実施し、評価結果を教員にフィードバックし、処遇（勤勉手当）に反映させている。（滋賀） ◎ 多数のT A、S Aが担当教員の監督の下で授業補助を行っており、学期末には担当教員とT A、S Aの合同の報告会を開催して授業内容・方法を検証し、授業改善を行うなどの取組を進めている。（滋賀）		
	◎ 人事評価結果を賞与の成績率や昇給等の資料としているほか、教員が再任された場合には、賞与の成績率に反映している。（滋賀医科）		
	◎ 共同研究講座・共同研究部門制度は、産学官連携の成功事例として、また、産学連携の仕組みとして評価され、平成26年度産学官連携功労者表彰において文部科学大臣賞を受賞している。（大阪） ◎ T Aが、授業支援のみならず、e-learningのコンテンツ作成や、全学教育推進機構で実施するコンピューター教育でのコンピューター操作の指導等を行うなど活用されている。（大阪）		
		◎ 各センター等の学部・大学院教育へのサポート体制を強化するために、教育研究支援機構を設置し、機構長を置くことでその責任体制を明確にするとともに、センター相互の連携とその機能調整を行っており、今後の成果が期待される。（奈良教育）	
	○ 仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりが進められ、島根県より「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」に認定されるなど、社会からも評価されている。（島根） ○ 特徴的な教育研究活動を可視化し、一層の活性化を目指すものとして、15のプロジェクトセンターを設置し、学部を超えた共同教育研究を行うことにより、教育研究活動の活性化と大学の特色化に貢献している。（島根） ◎ 大学院の各研究科においては、5年又は6年ごとに、大学院課程担当資格の再審査を行い、研究指導能力の維持・向上に努めている。（島根） ◎ 教員評価の結果を「教員個人評価処遇反映のためのガイドライン」に基づき、昇給、賞与等の処遇に反映させている。（島根）	○ 女性教員や外国人数員等多様な人材の確保について、更なる成果が期待される。（島根）	
	◎ 教員の業績評価を実施し、その結果を昇給、勤勉手当等に参考資料として活用している。また、平成24年度に特別貢献手当を創設し、教職員の顕著な功績による表彰、独創的な研究開発による競争的資金の獲得等の実績に応じて手当の支給を行い、教職員の勤務意欲の向上を図っている。（山口）		
	○ すべての教員採用において、模擬授業を実施している。（香川） ◎ 所属長等が総合評価を参考にして推薦し、学長が大学運営への貢献及び社会貢献等を考慮し、教員の昇給、賞与（月額教員）、業績給（年俸制教員）及び昇任を決定している。（香川）		
	◎ 毎年度、大学教員活動評価を実施し、評価結果を学長表彰、サバティカル研究者の派遣及び若手教員等の研究活動の支援に反映している。さらに、大学教員活動評価の結果やサバティカル期間中の研究成果を大学ウェブサイト上に公表している。（福岡教育）		
	◎ 教員評価を実施し、評価結果を昇給等の処遇及び研究費の配分にも反映させるとともに、顕著な業績を挙げた教員を表彰している。（九州工業）		

基準3 教員及び教育支援者			
	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	○ 出産・育児等と教育研究の両立を図るため、男女共同参画推進室を発足させ、病児・病後児保育室を含む事業所内保育施設を設置するとともに、平成26年度において研究補助員雇用制度を14人、子が3歳に達するまでの育児休業制度を6人の教員が利用している。（佐賀） ◎ 教員が、自ら評価対象の領域ごとに設定した目標を個人目標申告書として申告し、その達成状況の自己評価に基づいた評価を表彰等のインセンティブ付与等に反映するとともに、教員人事評価実施規程に基づき、昇給や勤勉手当へ反映させている。（佐賀）	◎ 女性教員の管理職登用の数値目標を設定し、副学長、学部長等への女性の参画を推進しており、更なる向上が期待される。（佐賀）	
	◎ 女性教員の教育研究活動の活性化に力を入れ、平成22年度に科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業」に選定され、支援期間終了後も、取組を継続・強化している。（大分）		
	◎ 教育研究実績を処遇に反映させる施策の一つとして、財務貢献者報奨制度を創設し、報奨金を支給している。また、教員の業績評価は、毎年度、教育活動、研究活動、社会連携、大学運営への関与の4つの分野における実績に基づき、研究科長が行った上で最終的に学長が確認しており、その結果を昇給等の処遇に反映させている。（奈良先端科学技術大学院） ○ 海外連携プログラムの実施・支援等のグローバル化に対応した業務を行うため、教育推進機構（教育連携部門）に国際展開担当UEA（University Education Administrator）1人、キャリア教育及び個々の学生に応じたきめ細かな履修指導や進学進捗管理等を行うため、教育推進機構（キャリアパス・マネジメント部門）にキャリア支援担当UEA1人を配置している。（奈良先端科学技術大学院）		
	◎ 教員評価を、教員の目標や計画に基づき毎年度実施し、その評価結果を特別昇給等に反映している。（横浜市立）		
		○ 平成27年度から、教員組織としての研究院と教育研究組織としての学部・研究科を分離し、すべての教員をいずれかの研究院に所属させることで、人事及び教育研究活動の責任の所在を明確にするとともに、教育研究に係る諸課題に対応が可能な教員組織編制としている。（大阪市立）	
	○ 前回認証評価後、新たに職員表彰制度の選考基準見直し、学内競争的研究費の充実を実施するなど多様な取組を行い、教員組織の活動を活性化している。（北九州市立） ◎ 専任教員の個人評価を実施し、その結果を昇任選考や再任審査、研究費の配分等に反映させるとともに、評価の低い教員に対する指導助言や教育方法等の改善のために利用している。（北九州市立）		
			◎ 教員の教育及び研究活動に関する評価が継続的に行われていない。（日本社会事業）
平成28年度	◎ 人文社会科学研究科では、大学教育のグローバル化を推進するため、外国人数員の採用を積極的に進めており、外国人数員比率が16.7%と、全国平均に比べ著しく高い。 ◎ 平成25年度文部科学省「科学技術人材育成費補助事業（テニュアトラック普及・定着事業）」に採択され、平成25～27年度で計8人のテニュアトラック教員を採用し、卓越した若手研究者の育成、資質の向上を実現している。（埼玉）		
	◎ 教員採用は原則として国際公募とし、多くの公募において英語等の外国語で授業を担当できる審査要件に加えている。 ◎ 女性リーダーの育成と女性研究者支援を2つの柱とする取組を継続的に推進している。 ◎ 特色ある教員評価を実施し、処遇や教育・研究費配分等に明確な形で反映させている。（お茶の水女子）		○ 教育上主要と認める授業科目の専任の教授又は准教授による担当比率は、十分であるとはいえない。（お茶の水女子）
	◎ 「広島大学男女共同参画宣言」に基づき、第2期（女性教員割合14%）及び第3期（女性教員割合及び女性管理職割合20%）の中期計画において女性教員比率の数値目標を設定しており、学内保育園において一時保育や夜間・休日開園等を柔軟に実施するなど、仕事と子育ての両立支援に係る取組の充実に努め、成果を上げている。 ◎ 「教員の個人評価の基本方針（教育研究評議会決定）」に沿って、教員の個人評価を継続的に実施し、教育及び研究活動等に関する評価の結果から把握された事項に対して、教員の採用・昇任、昇給・勤勉手当、大学院担当等に反映させている。（広島）	○ 平成28年度から学術院を創設して、大学の戦略に基づいて教員の配置ができるよう図っており、成果が期待される。（広島）	
	○ 教授、准教授及び助教については5年以内、助手については3年以内の任期制を導入し、実施している。 ○ 教員採用については公募制により行い、透明性の高い手続きにより実施している。昇任についても学内公募により行い、高度な教育研究能力を有する人材の確保・登用に努めている。 ○ 部局間、学科間、講座・研究グループ間における教員の所属替え制度を設け、実施している。（秋田県立）		
	◎ 大学院担当教員の資格審査を定期的の実施している。 ◎ 教員は毎年、目標設定シートを年度当初に作成し、自身の所属する学科の学科長と副学長による個別の面談を行い、年度末に教員自己評価シートを作成し、各学科長と副学長による面談を受け、自己の到達度等を正確に把握し、改善に結び付けている。（前橋工科）		

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	◎ 出産・育児・介護等と教育研究の両立を可能とするために、支援員を雇用することができる研究支援員制度を創設、一時保育施設を新設している。また、学部・系ごとに女性研究者雇用促進計画及び環境改善計画を策定し、女性限定公募等を実施するとともに、女性限定採用ポストに学長裁量枠を配分するなど、採用に関しても積極的な取組を実施している。取組の成果として理学・工学系の女性教員の採用を確実に進め、女性教員割合も着実に増加している。 ◎ 教員評価結果については、年度評価の結果、部局ごとに評価が高い教員の中から、最上位、上位を決定し、業績給に加算を行い、業績が良好でないと判断された者に対し昇給の抑制を行っている。（首都大学東京）	○ 教育、研究及び社会貢献の推進において先導的な役割を担う者に称号付与等を行うディスティングイッシュト・プロフェッサー制度、大型研究等に取り組む教員に対して組織運営等の職務の軽減・免除等を行う研究重点教員支援制度を新設することで、優れた人材を確保し、教育研究の一層の活性化を図る仕組みを導入し、今後の活用が期待される。（首都大学東京）	
	◎ 教員評価を毎年度実施し、その結果に基づいて研究費の傾斜配分を実施している。（富山県立）		
	○ 優れた教育改善の取組や優れた研究業績を上げた教員に対する表彰制度を採用していること等、教員組織の活動を活性化するための措置が講じられている。 ◎ 教育・研究・管理運営・地域貢献に優れた業績を上げた教員に対して、教員評価の基準に照らして研究経費を配分している。（石川県立）		
	◎ 男女共同参画の一層の推進のために平成25年度に男女共同参画推進室を設置し、研究支援員制度の導入、女性に限定した教員の公募、「女性教員の採用・登用の促進のための学部・研究科によるアクションプラン」の策定をしており、この取組を推進したチームは平成26年度に京都府公立大学法人から教職員表彰（功績職員表彰）を受けている。 ◎ 教員評価の結果が給与に反映される仕組みについて明文化されている。（京都府立）		
	◎ 平成25年度に女性研究者研究活動支援事業が、平成26年度に神戸大学及び関西学院大学と連携した女性研究者研究活動支援事業が文部科学省女性研究者研究活動支援事業（一般型）及び同（連携型）に採択され、成果を上げている。 ◎ 平成25年度に制定した教員活動評価実施規程に基づき、教員活動評価を実施し、各学部・研究科において、その評価結果を基に昇給や勤勉手当、研究費の配分等の処遇に反映している。（兵庫県立）		
	○ 教員の個人評価の結果、改善を求められた教員に対して学長が個別面談を行い、教育及び管理運営の改善につなげている。（岡山県立）		
	◎ 明確な基準に従って、教員の教育及び研究活動等に関する評価を再任審査や報奨金制度に反映させている。（九州歯科）		
	◎ 教員の個人業績評価を毎年実施し、勤勉手当等の処遇に反映させるとともに、評価の低い教員に対する指導及び助言を行い、改善を促している。（福岡県立）		
	◎ 教員報奨金規程を定め、教員個人業績評価の結果を、教員への報奨金や業績年俸に反映させている。（福岡女子）		
	◎ 「教員評価の実施に関する基本的な方針」に従って教員評価を行い、評価結果を処遇等に反映させている。（大分県立看護科学）		