

岡山大学学術研究院保健学域特別契約職員教員の勤務評価に関する要項

〔 令和 3 年 7 月 1 3 日
学術研究院保健学域長裁定 〕

(趣旨)

第 1 条 この要項は、学術研究院保健学域に所属する特別契約職員で教育職員相当の職にある者（以下「特別契約職員教員」という。）に対して、特別契約職員の就業に関する要項（平成 19 年 3 月 30 日学長裁定）第 14 条の規定に基づき実施する勤務評価（以下「勤務評価」という。）について、必要な事項を定める。

(目的)

第 2 条 勤務評価は、年度ごとに特別契約職員教員の業務の実施状況、能力、勤務実績を客観的かつ公正に評価すると共に、雇用契約の更新又は給与額を決定する際の判断基準とするために実施する。

(勤務評価の構成)

第 3 条 勤務評価は、成績評価、行動評価及び能力評価の 3 つの評価要素並びに勤務実績で構成し、各評価要素ごとに評価項目を設定する。

(1) 成績評価

担当業務の「計画性」及び「業務の成果」を評価する。

(2) 行動評価

担当業務への取組姿勢や行動について、「協調性」、「積極性」及び「対応・言動」を評価する。

(3) 能力評価

担当業務の習得・習熟能力の程度について、「理解力」及び「知識・技能」を評価する。

(4) 勤務実績

評価期間中の勤務実績を評価する。

(評価者)

第 4 条 評価者は、被評価者の直属の教授等で、被評価者の業務を管理し、指揮命令する者とする。

(評価期間及び評価時期)

第 5 条 勤務評価は年度単位とし、評価時期は 4 月から当該年度の 1 月までを評価期間と

し、中間評価は8月までを対象として9月に、最終評価は2月に実施する。

なお、中途採用若しくは育児休業、介護休業又は年次有給休暇以外の休暇により評価期間中の勤務期間が4ヶ月に満たない者は、当該期間における勤務評価は行わず、翌年度の1月までを評価期間として勤務評価を実施する。

また、前年度最終評価を経て雇用契約が更新された者については、前年度の評価期間から外れた勤務期間を評価期間に加えることができる。

(評価方法)

第6条 勤務評価は、評価者と被評価者が面談の上、実施する。

勤務評価を実施するに当たり、評価者が必要と認めるときは、被評価者の勤務実態をよく知る直属の上司等の意見を聴き、参考とすることができる。

2 被評価者は、評価者から命ぜられた担当業務を5項目以内に整理し、別に定める特別契約職員教員勤務評価調書（以下「評価調書」という。）に記載した上で、中間評価時及び最終評価時に、それぞれ担当業務の中間実施状況、最終実施状況を評価調書に記載し、評価者に提出する。

3 評価者は、中間評価時及び最終評価時に、評価調書に基づき被評価者の業務の実施状況について確認し、それぞれの評価項目について、5段階（「A」（優れている）、「B」（良好）、「C」（普通）、「D」（要改善）、「E」（劣っている））による評価を絶対評価で行い、「D」（要改善）又は「E」（劣っている）となった項目については、次回の評価までに被評価者に対して、改善に向けて適切な指導を行わなければならない。

なお、中途採用若しくは育児休業、介護休業又は年次有給休暇以外の休暇により、評価期間中の勤務期間が1月に満たない者については、中間評価を省略することができる。

4 評価者は、期間の定めのある特別契約職員教員の評価にあたり、中間評価時に7つの評価項目のうち、3つ以上の項目で「D」（要改善）又は「E」（劣っている）の区分の評価結果となった者について、同年度の最終評価時に同項目について「E」（劣っている）の区分の評価結果となった場合の評価結果は「不可」、それ以外の者については「可」とする。ただし、契約期間を複数年度としている者のうち、当該契約期間の最終年度以外の評価期間は除くものとする。なお、期間の定めのある雇用契約者のうち、有期雇用契約満了日が3月31日以外の者の更新判定の時期は次のとおりとする。

(ア) 有期雇用契約満了日が4月1日から9月29日の者については、有期雇用契約満了日の属する年度の前年度の中間評価及び最終評価を更新判定の時期とする。

(イ) 有期雇用契約満了日が9月30日から10月30日の者については、第5条の規定にかかわらず、中間評価は7月までのものを対象として8月に実施し、当該中間評価及び有期雇用契約満了日の属する年度の前年度の最終評価を更新判定の時期とする。

(ウ) 有期雇用契約満了日が10月31日から3月30日までの者については、有期雇用契約満了日の属する年度の中間評価及び前年度の最終評価を更新判定の時期とする。

ただし、年度の途中での採用者等で、採用年度に実施する評価が最終評価のみの者、又は未実施の者の更新についてはこの限りではない。

- 5 評価者は、無期雇用契約者の評価にあたり、中間評価時に7つの評価項目のうち、3つ以上の項目で「D」（要改善）又は「E」（劣っている）の区分の評価結果となった者について、同年度の最終評価時に同項目について「E」（劣っている）の区分の評価結果となった場合、国立大学法人岡山大学契約職員就業規則（平成16年岡大規則第13号。以下「規則」という。）第9条第1項第1号の適用について判断を行うものとする。
- 6 期間の定めのある雇用契約者のうち、契約期間が複数年度の職員の評価期間中の勤務実績が、欠勤により8割に満たない者については、特別な事情がある場合を除き「不可」とすることができる。この場合の特別な事情とは、被評価者の欠勤の理由にやむを得ない事情があり、かつ、今後、改善される見込みがあると評価者が判断できるものに限る。
- 7 評価者は、最終評価結果を、大学院医歯薬学総合研究科等総務課長（以下「人事担当課長」という。）に報告する。

（評価結果の通知等）

第7条 評価者は、評価結果を被評価者に対して次の方法により通知する。

- （1）評価結果が「可」となった者

期間の定めのある雇用契約者については更新後の契約期間、改定後の給与額が記載された労働条件通知書を人事担当課長が交付する。

- （2）期間の定めのある雇用契約者のうち、任期満了時における評価結果が「不可」となった者

評価結果の通知は、評価年度の2月末までに行うものとし、雇止め予告通知書を人事担当課長が交付する。

なお、被評価者が希望するときは、評価項目毎の評価結果を被評価者に開示する。この場合、規則第6条第2項に定める更新しない理由について証明書が交付されたものとみなす。

（苦情の提起）

第8条 被評価者は、評価結果について異議又は不服があるときは、苦情処理委員会に提起することができる。

（評価結果の取扱い）

第9条 評価結果は、国立大学法人岡山大学の保有する個人情報の適切な管理に関する規程（平成17年岡大規程第10号）第2条第1項に規定する個人情報として取り扱い、本人以外には公表しない。

(その他)

第10条 この要項に定めるもののほか、評価に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要項は、令和3年7月13日から施行し、令和3年4月1日から適用する。
- 2 この要項の施行年度における評価時期は、第5条の規定にかかわらず、最終評価のみ2月に実施し、第6条第4項の規定にかかわらず、7つの評価項目のうち、3つ以上の項目で「E」(劣っている)の区分の評価結果となった場合の評価結果は「不可」、それ以外の者については「可」とする。