

## Purpose

Since 2020, Kyushu University has introduced performance evaluations of faculty members along with a new annual salary scheme. This was to establish a balanced salary system and a performance evaluation based on a clear and unified assessment criteria, as well as to revitalize the organization and to keep outstanding faculty members.

## Target faculty members

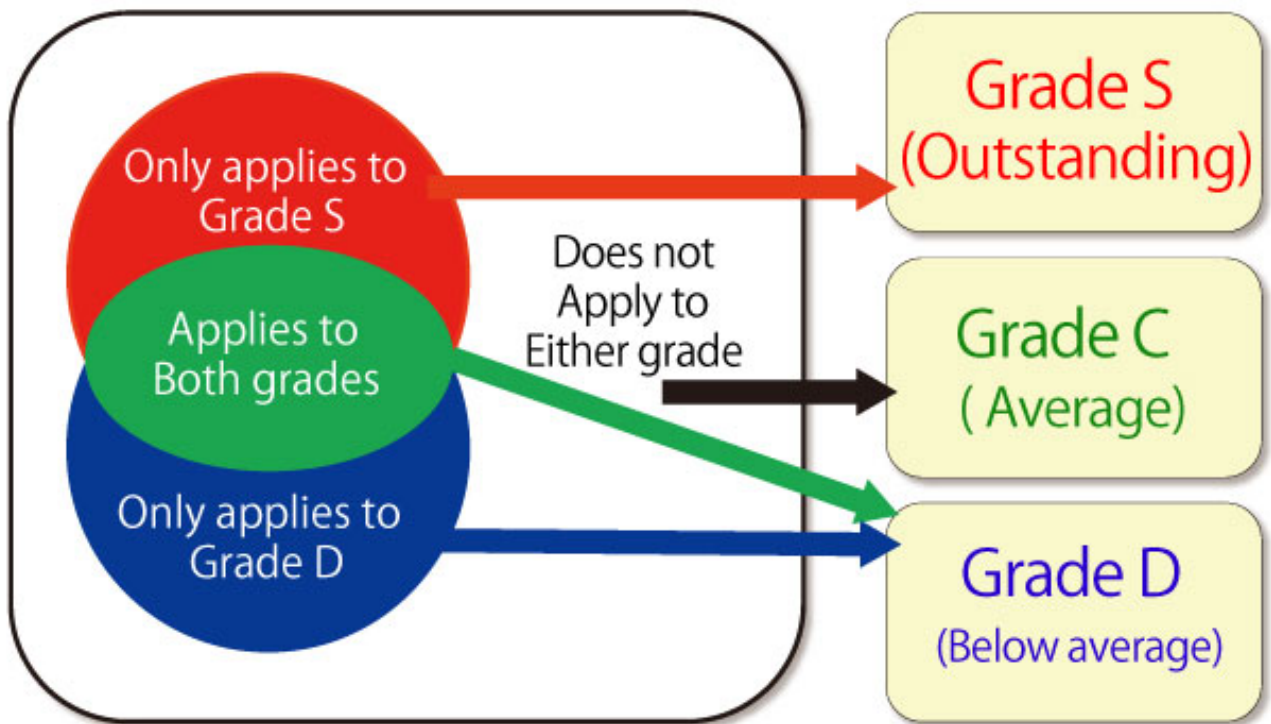
In principle, all the faculty members are subject to the performance evaluation regardless of their salary system (monthly or annually).

## Evaluation period

- The evaluation period is from April 1 to March 31 of the following year in general.
- The evaluation period for those who are hired during the academic year is from the first day of employment to the following March 31.

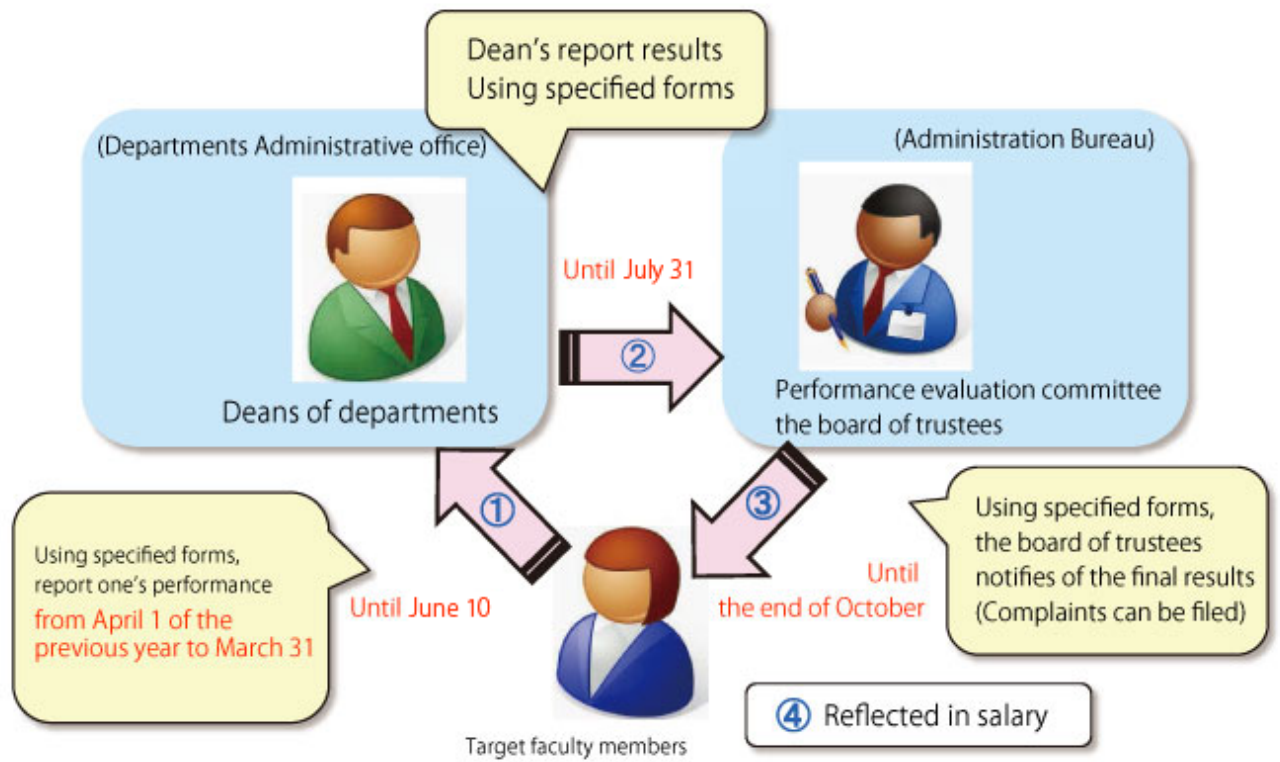
## Evaluation result

The performance evaluation will be conducted according to the assessment criteria on “ Guidelines Concerning Performance Evaluation of Faculty Members ” . The result will be decided on one of the sections mentioned below.



#### Evaluation process

- 1. The faculty members' performance reports are given to the Deans of their departments.  
The faculty member who is the subject of the evaluation fills out a self-evaluation report for the prescribed period and submits it to the Deans by June 10.
- 2. Evaluation by Deans and report to the board of trustees  
The Deans examine the self- evaluation report of the faculty member in light of the assessment criteria and decide on the evaluation result. The result in a required format is to be submitted to the board of trustees by July 31.
- 3. Informing of the evaluation result to the faculty member  
The board of trustees decides the evaluation results by October 31 and informs of the result in a required format to the faculty member who is the subject of the evaluation.  
(Complaints can be filed in a required format by November 30 to the president)

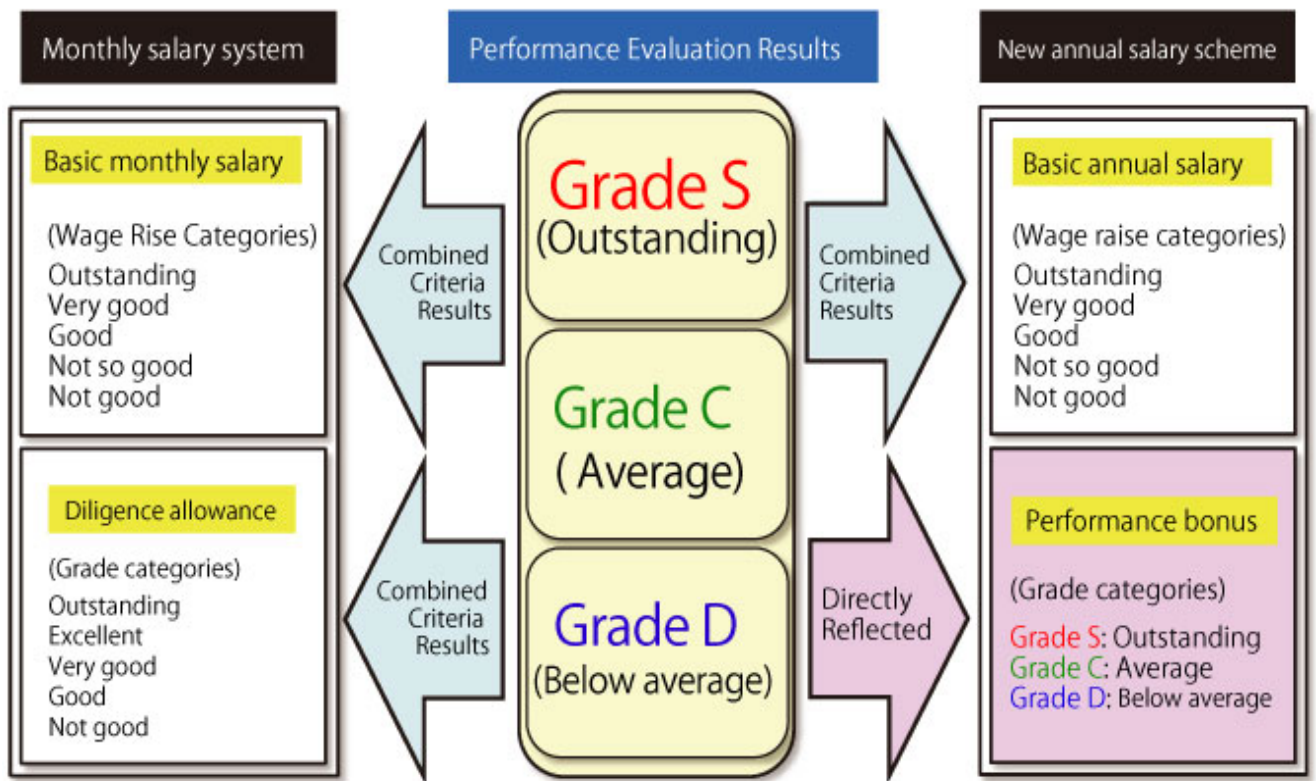


- 4. Results reflected in standing

The evaluation results will be reflected in the chart as shown below.

•

•



Performance report

- 
-

業績報告書

部局等名 :

職・氏名 :

評価対象期間： 令和 年度

● 次のいずれか（極めて優秀〔S評価〕基準）に該当する場合は、当該項目の右端に「レ」を付して根拠資料を添付する	レ
① 評価対象期間以前 3 年間に、日本学術振興会特別研究員を 4 名以上受け入れた者	
② 評価対象期間に、主任指導した大学院生が日本学術振興会育志賞を受賞した者	
③ 評価対象期間に、次に掲げる競争的資金等のいずれかに新規採択された代表者及び同競争的資金等に係る補助事業者及び委託元機関等による事後評価において、最高位の区分で評価を受けた代表者（以下の代表者とは、総括的責任者ではなく、実質的なプロジェクトリーダーのことをいう。）	
イ 九州大学特定大型教育研究プロジェクトの拠点に関する規程第 2 条別表第 1、別表第 2 に規定する拠点 （ 拠点名を記載 ）	
ロ 科学研究費助成事業の大型種目	
特別推進研究	
新学術領域研究（領域代表者に限る）	
学術変革領域研究（A）（領域代表者に限る）	
基盤研究（S）	
基盤研究（A） 「審査区分表」の中区分1～10（人文社会科学系分野に相当）を選択して応募した者に限る	
ハ 採択時の年度末年齢が 4 0 歳未満の場合は、上記イ及びロに規定するもののほか、次に掲げるいずれかの競争的資金	
(イ) 科学研究費助成事業	
基盤研究（A）	
基盤研究（B）	
挑戦的研究（開拓・萌芽）	
(ロ) さきがけ（科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業）	
④ 評価対象期間に、次のいずれかを受賞した者	
紫綬褒章	
日本学士院学術奨励賞	
文部科学大臣表彰科学技術賞	
日本学術振興会賞	
日本国際賞	
京都賞	
ウルフ賞	
ベンジャミン・フランクリン・メダル	
⑤ 上記①～④のほか、本学の教育研究等水準の向上に寄与する極めて顕著なものであることが客観的に明らかな業績を挙げた者（部局等の長が推薦し、役員会において認められた場合はS評価となる。）	
（ 具体的な業績を記載（客観的評価に資する定量的エビデンスや極めて顕著な業績であることが当該専門分野以外 の者でも理解できる簡潔な説明） ）	
● 次のいずれか（標準に満たない〔D評価〕基準）に該当する場合は、当該項目の右端に「レ」を付す	レ
本学教員として行うべき職務を怠った者、または、その職に必要な適格性を欠くことが客観的に明らかな者	
1. 評価対象期間に、講義のシラバス（日本語及び英語）をホームページ上で公開しなかった シラバス記入担当教員及び成績担当教員	
2. 評価対象期間に、教員活動進捗・報告システム（Q-RADeRS）の入力状況調査においてデータ未提出と判定された者	
3. 当該者の懈怠によって業績報告が行われず、部局等の長による評価が行えない者	
自己評価	C

【以下、部局長入力欄】

評価理由 ※上記⑤を理由としてS評価とする場合、D評価とする場合 及び 教員の自己評価と異なる評価結果とする場合は必ず記入	評価結果
	C

#### Want to know more

- On-campus only web site “ Performance Evaluation System and New Annual Salary Scheme ” <https://www.kyushu-u.ac.jp/ja/Qdai-only/jinji/seido>

#### Contact

Remuneration Affairs Section, Human Resources Division, Human Resources Department 092-802-2263  
ext.:90-2263,7050 E-mail:[jkkkyuyok@jimu.kyushu-u.ac.jp](mailto:jkkkyuyok@jimu.kyushu-u.ac.jp) Or personnel affairs section at the administrative office of  
your department