

研究力強化に向けた改革に係る研究教育職員の任期に関する規則等の 廃止及び研究教育職員に係る業績評価実施要項の一部改正について

1. 趣旨及び経緯

我が国の核融合研究分野を担う大学共同利用機関として求められる当研究所の研究力強化を目的として、研究業績に関連する従来の評価制度及び人事制度を改正する。

<検討の経緯>

年月日	会議名等	内容
令和6年4月1日	人事に関する 臨時検討委員会	所長から諮問
令和6年4月10日	人事に関する 臨時検討委員会	再任評価制度、採用及び昇任の目安、業績評価にかかる評価水準の検討
令和6年5月10日	人事に関する 臨時検討委員会	所長へ答申
令和6年6月5日	核融合科学研究所 アドバイザリーボード（第8回）	上記答申について意見交換
令和6年7月9日	学術経営会議	意見交換
令和6年8月6日	学術経営会議	意見交換
令和6年9月10日	学術経営会議	意見交換
令和6年10月1日	学術経営会議	審議
令和6年11月12日	学術経営会議	審議の結果、別紙「研究力強化に向けた業績評価の改革について」のとおり改革を行う方針を決定した。
令和6年12月10日	学術経営会議	改正案審議
令和6年12月24日	運営会議	審議

2. 改正内容

(1) 再任評価制度の廃止について

- (ア) 現行の再任評価制度は廃止し、研究教育職員（教授・准教授・助教）は、新規採用当初から任期を定めず雇用することとする。
- (イ) 任期を定めて任用されている研究教育職員（教授・准教授・助教）は、

施行日をもって期間の定めのない雇用に移行することとする。

(ウ) 併せて再任評価制度に係る諸規則を廃止又は所要の改正を行う。

(2) 業績評価について

(ア) 本研究所の研究活動の活性化や学術の発展を促進するため、研究教育職員に期待される標準的な業績水準を明示することとし、その水準は、年間1編以上の査読付き主著論文の発表とする。

(イ) (ア)の業績水準を達成できなかった被評価者に対して、自己評価及び業績評価対象期間以降の研究目標並びに研究計画の説明を求める。これにより、被評価者の理解度を高め、個々の研究教育職員のパフォーマンス向上に繋げる。

(ウ) 連続する2年以上の業績評価対象期間において、(ア)の業績水準を達成できなかった被評価者に対して、研究部長は面談を実施する。

(エ) 過去3年間連続して(ア)の業績水準を満たさない被評価者の評価区分は「C」又は「D」とする。ただし、(イ)の自己評価を考慮するものとし、特別な理由のある場合はこの限りではない。

(オ) 特任教員(特任教授・特任准教授・特任助教)は、特定の研究やプロジェクトにおいて、任期を定めて研究教育に従事する者であるため、本改正の対象外とする。

3. 改正又は廃止する規則等

- ・核融合科学研究所研究教育職員の任期に関する規則(廃止)
- ・核融合科学研究所研究教育職員の再任評価に関する申合せ(廃止)
- ・核融合科学研究所運営会議任期制評価委員会要項(廃止)
- ・核融合科学研究所における研究教育職員の育児休業等を取得する場合の任期の延長について(廃止)
- ・核融合科学研究所の研究教育職員に係る業績評価実施要項
- ・核融合科学研究所における研究教育職員の評価基準
- ・核融合科学研究所運営会議人事委員会規則
- ・研究・業務実績等評価委員会に関する申合せ

4. 施行年月日

令和7年 3月14日

5. スケジュール

令和7年 3月14日 核融合科学研究所運営会議(審議)

研究力強化に向けた業績評価の改革について

1. 再任評価について

従来は、任期制を採用し、助教・准教授・教授の各職位に採用される度に 5 年を任期とする再任評価を 2 回行ってきた。雇用に直結した重大な案件であるため、再任条件は 5 年間で主著論文 2 編以上という低水準に設定されていた。これがむしろ誤ったメッセージ（再任条件が標準的な業績水準であるかのような誤った通念）になっているという反省に基づき、再任評価は廃止する。これに伴って、研究教育職員（教授、准教授、助教）は期間の定めのない雇用（無期雇用）とし、期間の定めのある雇用の研究教育職員は期間の定めのない雇用に移行する。

2. 標準的な業績水準の設定

再任評価の廃止に伴い、研究教育職員の認識を改め、研究所の研究力強化を目的として、標準的な業績水準を提示する。

具体的には、標準的な業績水準として、研究教育職員には年間 1 編以上の主著論文発表*を期待する。査読付き論文のみを評価の対象とし、従来の再任評価において考慮された国際会議招待講演等の「同等の成果」は対象としない。

なお、毎年実施される「業績評価」における「C」あるいは「D」評価は、機構の業績評価委員会へ「業績不振」として報告されるものであり、業績の下限を特定する必要があることから、「標準的な業績水準の設定」とは別の趣旨で実施されなくてはならない。

* 主著論文とは当該職員が最大の貢献を行った論文であり、核融合科学分野では第一著者論文であることが一般的である。

3. 標準的な業績水準の達成状況の評価

研究教育職員の業績評価は、研究・業務実績等評価委員会が行っている。今後は、同委員会が標準的な業績水準の達成状況の評価することとする。達成状況の評価においては、年間 1 編以上の主著論文発表を標準的な業績水準とする。

4. 標準的な業績水準を達成できなかった場合の対応

- (1) 標準的な業績水準を達成できなかった職員は、当該評価期間の研究活動に関する自己評価と次年度の研究目標・計画を作成し、研究・業務実績等評価委員会に提出することとする。自己評価においては、研究活動における新しい挑戦、投稿中または執筆中の論

文、リジェクトされた論文、責任著者論文、指導する学生の主著論文、重要な貢献を行った共著論文等があれば、それらについても説明すること。

- (2) 2年連続して標準的な業績水準を達成できなかった職員に対しては、(1)に加えて、研究活動の改善に向けた面談を研究部長が実施することとする。
- (3) 3年以上連続して標準的な業績水準を達成できなかった職員に対しては、(1)及び(2)に加えて、研究・業務実績等評価委員会においてC評価（やや良好でない）またはD評価（良好でない）の付与を検討する。C評価及びD評価の検討では、職員から提出された自己評価も考慮することとする。

以上

再任評価関係規則等を廃止する規則（案）

制 定 令和 7 年 3 月 1 4 日 核研規則第 号

（目的）

第 1 条 核融合科学研究所の研究力を強化するため，再任評価制度を廃止するにあたり，関係規則等の廃止等について定めることを目的とする。

（廃止する規則等）

第 2 条 次に掲げる規則等は，廃止する。

- （1） 核融合科学研究所研究教育職員の任期に関する規則
- （2） 核融合科学研究所研究教育職員の再任評価に関する申合せ
- （3） 核融合科学研究所運営会議任期制評価委員会要項
- （4） 核融合科学研究所における研究教育職員の育児休業等による任期の延長の取扱いについて

（任期付き研究教育職員の取扱い）

第 3 条 この規則の施行日の前日において，任期を定めて任用されている研究教育職員は，施行日をもって任期の定めのない研究教育職員として引き続き任用するものとする。

附 則

- 1 この規則は，令和 7 年 3 月 1 4 日から施行する。
- 2 この規則の施行により，核融合科学研究所運営会議任期制評価委員会が定めた事項については，その効力を失うものとする。

核融合科学研究所の研究教育職員に係る業績評価実施要項 一部改正（案） 新旧対照表

現 行 （ 旧 ）	改 正 （ 新 ）
<p>核融合科学研究所の研究教育職員に係る業績評価実施要項</p> <p>制 定 平成 2 7 年 4 月 1 日 所長決定 最終改正 <u>令和 6 年 8 月 6 日</u></p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 この要項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究教育職員業績評価実施要領（平成 2 7 年 4 月 1 日機構長決定。以下「業績評価実施要領」という。）第 7 （1）に基づき、核融合科学研究所（以下「研究所」という。）における、研究教育職員の研究教育活動等の業績評価（以下「評価」という。）の実施に必要な事項について定める。</p> <p>（評価の目的）</p> <p>第 2 評価は、次の各号に掲げる目的のために実施する。</p> <p>一 研究教育職員が、自己の活動を報告することによって、研究所の研究教育活動等の活性化を促進する。</p> <p>二 研究教育職員の能力、実績を客観的かつ公正に評価し、評価結果を給与等の処遇へ適切に反映させる。</p> <p>（評価の対象者）</p> <p>第 3 評価の対象者（以下「被評価者」という。）は、研究所に属する研究教育職員（クロスアポイントメントを適用して派遣する者を含む。）する。ただし、評価対象期間が 1 年未満の者は被評価者から除くことができる。</p> <p>（評価者）</p> <p>第 4 業績評価実施要領別表 1 の評価者欄に掲げる核融合科学研究所長が指名する者は、核融合科学研究所研究・業務実績等評価委員会（以下「評価委員会」という。）委員とする。</p> <p>2 評価委員会について必要な事項は、別に定める。</p>	<p>核融合科学研究所の研究教育職員に係る業績評価実施要項</p> <p>制 定 平成 2 7 年 4 月 1 日 所長決定 最終改正 <u>令和 年 月 日</u></p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 この要項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究教育職員業績評価実施要領（平成 2 7 年 4 月 1 日機構長決定。以下「業績評価実施要領」という。）第 7 （1）に基づき、核融合科学研究所（以下「研究所」という。）における、研究教育職員の研究教育活動等の業績評価（以下「評価」という。）の実施に必要な事項について定める。</p> <p>（評価の目的）</p> <p>第 2 評価は、次の各号に掲げる目的のために実施する。</p> <p>一 研究教育職員が、自己の活動を報告することによって、研究所の研究教育活動等の活性化を促進する。</p> <p>二 研究教育職員の能力、実績を客観的かつ公正に評価し、評価結果を給与等の処遇へ適切に反映させる。</p> <p>第 3 （略）</p> <p>第 4 （略）</p>

<p>(評価基準)</p> <p>第5 評価基準は、所長が別に定めるものとする。</p> <p>(評価項目)</p> <p>第6 評価項目は、研究、教育、共同利用・共同研究、機構・機関運営及びその他（社会貢献、国際及び広報など）の5つを評価基軸とする。</p> <p style="text-align: center;">(新設)</p> <p>第7 評価の対象期間は、10月1日から翌年9月30日まで（以下「対象期間」という。）とする。</p> <p>2 評価の実施方法は、次のとおりとする。</p> <p>二 被評価者は、対象期間終了後、毎年10月15日までに業績評価に関する調書（別紙1）及び研究業績目録（別紙2）を評価委員会に提出する。</p> <p style="text-align: center;">(新設)</p> <p>三 評価委員会委員は、前号で提出された業績評価に関する調書及び研究業績目録に基づき、1次評価を実施する。</p> <p>三 評価委員会は、前号の評価委員会委員による1次評価の妥当性を審議し、評価結果を所長へ報告する。</p> <p>四 所長は、1次評価による評価結果を踏まえ、2次評価として評価の調整を行うものとする。</p> <p>3 所長は、評価結果を被評価者本人に通知する。</p> <p>4 被評価者に長期出張及び育児休業等の特別な事情がある場合は、その事情を十分に考慮し、評価を行わなければならない。</p>	<p>(評価基準)</p> <p>第5 評価基準は、所長が別に定めるものとする。</p> <p>(評価項目)</p> <p>第6 評価項目は、研究、教育、共同利用・共同研究、機構・機関運営及びその他（社会貢献、国際及び広報など）の5つを評価基軸とする。</p> <p><u>(期待される業績水準)</u></p> <p><u>第7 研究教育職員に期待される標準的な業績水準は、年間1編以上の査読付き主著論文の発表とする。なお、主著論文とは、著者の中で最も重要な役割を担った論文をいう。</u></p> <p><u>2 前項の達成状況の判定において、主要な国際会議の招待講演、IAEA論文、データベースの作成、学術的成果への受賞等、同等の成果をもって主著論文に代えることはできない。</u></p> <p>第8 評価の対象期間は、10月1日から翌年9月30日まで（以下「対象期間」という。）とする。</p> <p>2 評価の実施方法は、次のとおりとする。</p> <p>一 被評価者は、対象期間終了後、毎年10月15日までに業績評価に関する調書（別紙1）及び研究業績目録（別紙2）を評価委員会に提出する。</p> <p><u>二 当該業績評価対象期間において、第7第1項に定める業績水準を達成できなかった被評価者は、前号の提出に加えて、自己評価・研究計画書（別紙3）を評価委員会に提出する。</u></p> <p>三 評価委員会委員は、<u>前二号</u>で提出された業績評価に関する調書、研究業績目録<u>及び自己評価・研究計画書</u>に基づき、1次評価を実施する。</p> <p>四 評価委員会は、前号の評価委員会委員による1次評価の妥当性を審議し、評価結果を所長へ報告する。</p> <p>五 所長は、1次評価による評価結果を踏まえ、2次評価として評価の調整を行うものとする。</p> <p>3 所長は、評価結果を被評価者本人に通知する。</p> <p>4 被評価者に長期出張及び育児休業等の特別な事情がある場合は、その事情を十分に考慮し、評価を行わなければならない。</p>
--	---

<p>(意見の申立て)</p> <p>第8 被評価者は、評価結果について意見があるときは所長に申し立てることができる。</p> <p>2 所長は、被評価者の申し立てを機構長へ伝えなければならない。</p> <p>(不利益な取扱いの防止)</p> <p>第9 被評価者は、前項の意見の申し立てをしたことを理由として、不利益な取扱いを受けない。</p> <p>(評価結果の活用)</p> <p>第10 所長は、評価結果を活用し、研究教育職本給年俸表(一)又は研究教育職本給年俸表(二)の適用を受ける者の基本給及び業績給の決定、並びに研究教育職本給表の適用を受ける者の昇給及び勤勉手当成績率の査定を行うものとする。</p> <p>2 所長は、評価結果を活用し、活動の向上及び改善等の指導を行うものとする。</p> <p>(新設)</p> <p>(評価区分の決定)</p> <p>第11 所長は、第7第2項第4号による評価結果を勘案し、自然科学研究機構で定める評価区分に従い成績を決定し、自然科学研究機構が定める業績評価調査表を自然科学研究機構長に提出する。</p> <p>2 所長は、前項の成績決定に際し、評価委員会に意見を聞くことができる。</p> <p>(秘密の保持)</p> <p>第12 評価に関わる者は、評価に関して知り得た情報について、他人に漏洩し、又は所長が指示する目的以外に使用してはならない。</p> <p>(記録の保管)</p> <p>第13 評価結果は、文書により記録するものとし、保管期間は5年間として、適切に管理及び保管を行うものとする。</p>	<p>(意見の申立て)</p> <p>第9 被評価者は、評価結果について意見があるときは所長に申し立てることができる。</p> <p>2 所長は、被評価者の申し立てを機構長へ伝えなければならない。</p> <p>(不利益な取扱いの防止)</p> <p>第10 被評価者は、前項の意見の申し立てをしたことを理由として、不利益な取扱いを受けない。</p> <p>(評価結果の活用)</p> <p>第11 所長は、評価結果を活用し、研究教育職本給年俸表(一)又は研究教育職本給年俸表(二)の適用を受ける者の基本給及び業績給の決定、並びに研究教育職本給表の適用を受ける者の昇給及び勤勉手当成績率の査定を行うものとする。</p> <p>2 所長は、評価結果を活用し、活動の向上及び改善等の指導を行うものとする。</p> <p><u>3 評価結果に関わらず、連続する2年以上の業績評価対象期間において、第7第1項に定める業績水準を満たさない被評価者は、第8第2項第2号の提出に加えて、面談を実施する。面談は、研究成果を上げるための気づきや研究活動を改善に向ける目的で実施し、研究部長又は研究部長が指名する者が行う。</u></p> <p>(評価区分の決定)</p> <p>第12 所長は、第7第2項第4号による評価結果を勘案し、自然科学研究機構で定める評価区分に従い成績を決定し、自然科学研究機構が定める業績評価調査表を自然科学研究機構長に提出する。</p> <p>2 所長は、前項の成績決定に際し、評価委員会に意見を聞くことができる。</p> <p>(秘密の保持)</p> <p>第13 評価に関わる者は、評価に関して知り得た情報について、他人に漏洩し、又は所長が指示する目的以外に使用してはならない。</p> <p>(記録の保管)</p> <p>第14 評価結果は、文書により記録するものとし、保管期間は5年間として、適切に管理及び保管を行うものとする。</p>
---	---

<p>(庶務)</p> <p>第<u>14</u> 評価の実施に関する庶務は、管理部総務企画課が行う。</p> <p>(その他)</p> <p>第<u>15</u> 所長は、評価の実施方法等について継続的に見直し、必要な改善を行うものとする。</p> <p>2 この要項に定めるもののほか、評価の実施に関し、必要な事項は別に定める。</p> <p>附 則 (略)</p> <p>別紙1 ～ 別紙2 (略)</p>	<p>(庶務)</p> <p>第<u>15</u> 評価の実施に関する庶務は、管理部総務企画課が行う。</p> <p>(その他)</p> <p>第<u>16</u> 所長は、評価の実施方法等について継続的に見直し、必要な改善を行うものとする。</p> <p>2 この要項に定めるもののほか、評価の実施に関し、必要な事項は別に定める。</p> <p>附 則 (略)</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>1 この要項は、令和 年 月 日から実施する。</u></p> <p><u>2 改正後の要項第8第2項第2号及び第11第3項の規定に関して、第7第1項に定める業績水準を達成すべき最初の対象期間は、令和6年10月1日から令和7年9月30日までとする。</u></p> <p>別紙1 ～ 別紙2 (略)</p>
--	---

(新設)

別紙3 (第11第3項関係)

自己評価・研究計画書

(業績評価対象期間: 年 月 日～ 年 月 日)

氏 名		所 属	
1. 自己評価			
2. 業績評価対象期間以降の研究目標, 研究計画			

自己評価・研究計画書の作成について

なるべく1ページに要領よくまとめて記載する。

自己評価については, 業績評価対象期間における自身の研究活動について, 被評価者の職位に求められる水準の成果や貢献等を期待どおりあげたかどうか, 求められる役割を果たしたかどうか, について自己評価を記載する。研究活動における新しい挑戦, 投稿中又は執筆中の論文, リジェクトされた論文, 責任著者論文, 指導する学生の主著論文, 及び重要な貢献を行った共著論文等があれば, それらについても説明すること。

業績評価対象期間以降の研究目標, 研究計画については, 目標とする成果の世界的位置付けや, これまでの研究活動の経緯を踏まえて, どのように改善又は探求するのかを具体的に記述すること。

核融合科学研究所における研究教育職員の評価基準 一部改正（案） 新旧対照表

現 行 （ 旧 ）	改 正 （ 新 ）
核融合科学研究所における研究教育職員の評価基準	核融合科学研究所における研究教育職員の評価基準
制 定 平成27年4月 1日 所長決定 最終改正 <u>令和 6年8月 6日</u>	制 定 平成27年4月1日 所長決定 最終改正 <u>令和 年 月 日</u>
（趣旨）	
第1 この基準は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究教育職員業績評価実施要領（平成27年4月1日機構長決定）第7（1）及び核融合科学研究所の研究教育職員員に係る業績評価実施要項（平成27年4月1日所長決定。以下「実施要項」という。）第5に基づき、核融合科学研究所における研究教育職員の評価基準を定める。	第1 この基準は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究教育職員業績評価実施要領（平成27年4月1日機構長決定）第7（1）及び核融合科学研究所の研究教育職員員に係る業績評価実施要項（平成27年4月1日所長決定。以下「実施要項」という。）第5に基づき、核融合科学研究所における研究教育職員の評価基準を定める。
（評価項目）	
第2 評価項目は、実施要項第6に定めるとおりとする。	第2 （略）
（評価の観点）	
第3 評価の観点は、次の各号に掲げる別表のとおりとする。	第3 （略）
一 研究部に属する研究教育職員 別表1	
二 フュージョンエネルギー産学連携研究室に属する研究教育職員 別表2	
（評価基準）	
第4 評価基準は、次の各号のとおりとする。	第4 評価基準は、次の各号のとおりとする。
一 S S Sは、極めて優秀（教育・研究上の業績が認められ、国際的に極めて権威のある賞を受賞した場合（ノーベル賞に限る。))	一 S S Sは、極めて優秀（教育・研究上の業績が認められ、国際的に極めて権威のある賞を受賞した場合（ノーベル賞に限る。))
二 S Sは、特に優秀（教育・研究上の業績が認められ、国内の極めて権威のある賞を受賞した場合（大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員給与規程本給細則（平成16年自機細則第6号）第30条第1項第2号ロ（1）に該当するもの及び大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究教育職員等業績評価委員会が相当する賞として認めるものに限る。))	二 S Sは、特に優秀（教育・研究上の業績が認められ、国内の極めて権威のある賞を受賞した場合（大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員給与規程本給細則（平成16年自機細則第6号）第30条第1項第2号ロ（1）に該当するもの及び大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究教育職員等業績評価委員会が相当する賞として認めるものに限る。))

- 三 Sは, 優秀
- 四 Aは, 特に良好
- 五 Bは, 良好
- 六 Cは, やや良好でない
- 七 Dは, 良好でない

(新設)

2 実施要項第7第2項第1号により, 業績評価に関する調書及び研究業績目録を提出しない被評価者の評価区分は「D」とする。ただし, 特別な理由のある場合を除くものとする。

(評価区分の割合)

第5 所長は, 第3第1項の規定により評価区分を決定する研究教育職員の総数に占めるSSS, SS, S又はAの評価区分に決定する研究教育職員の数の割合について, 職員層に応じ次表に定める割合により相対評価するものとする。

評価区分	SSS, SS, S	A
教授	10%以内	30%以内
准教授, 講師	5%以内	20%以内
助教, 助手	20%以内 (ただし, SSS, SS及びSの区分は5%以内)	

(新設)

附 則 (略)

- 三 Sは, 優秀
- 四 Aは, 特に良好
- 五 Bは, 良好
- 六 Cは, やや良好でない
- 七 Dは, 良好でない

2 実施要項第7第1項に定める業績水準を, 過去3年間連続して満たさない被評価者の評価区分は「C」又は「D」とする。ただし, 実施要項第8第2項第2号に定める当該被評価者の自己評価を考慮するものとし, 特別な理由のある場合はこの限りではない。

3 実施要項第8第2項第1号により, 業績評価に関する調書及び研究業績目録を提出しない被評価者の評価区分は「D」とする。ただし, 特別な理由のある場合を除くものとする。

(評価区分の割合)

第5 所長は, 第3第1項の規定により評価区分を決定する研究教育職員の総数に占めるSSS, SS, S又はAの評価区分に決定する研究教育職員の数の割合について, 職員層に応じ次表に定める割合により(削る)評価するものとする。

評価区分	SSS, SS, S	A
教授	10%以内	30%以内
准教授, 講師	5%以内	20%以内
助教, 助手	20%以内 (ただし, SSS, SS及びSの区分は5%以内)	

(その他)

第6 この基準に定めるもののほか, 必要な事項は所長が別に定める。

附 記 (略)

<p>別表 1 ～ 別表 2 （略）</p>	<p>附 記 この基準は、令和 年 月 日から実施する。</p> <p>別表 1 ～ 別表 2 （略）</p>
------------------------	---

核融合科学研究所運営会議人事委員会規則 一部改正（案） 新旧対照表

現 行 （ 旧 ）	改 正 （ 新 ）
<p>核融合科学研究所運営会議人事委員会規則</p> <p>制 定 平成 1 6 年 7 月 1 3 日 規則第 2 1 号 最終改正 令和 5 年 9 月 6 日</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 大学共同利用機関法人自然科学研究機構運営会議規程（平成 16 年自機規程第 17 号）第 9 条第 2 項の規定に基づく核融合科学研究所運営会議（以下「運営会議」という。）に置く核融合科学研究所運営会議人事委員会（以下「委員会」という。）の組織運営に関しては、この規則の定めるところによる。</p> <p>第 2 条 ～ 第 8 条 （略）</p> <p><u>（雑則）</u></p> <p><u>第 9 条 任期制に伴う研究教育職員（教授，准教授，助教及び助手）の再任の可否については、別に定める。</u></p> <p>附 則 （略）</p>	<p>核融合科学研究所運営会議人事委員会規則</p> <p>制 定 平成 1 6 年 7 月 1 3 日 規則第 2 1 号 最終改正 <u>令和 年 月 日</u></p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 大学共同利用機関法人自然科学研究機構運営会議規程（平成 16 年自機規程第 17 号）第 9 条第 2 項の規定に基づく核融合科学研究所運営会議（以下「運営会議」という。）に置く核融合科学研究所運営会議人事委員会（以下「委員会」という。）の組織運営に関しては、この規則の定めるところによる。</p> <p>第 2 条 ～ 第 8 条 （略）</p> <p><u>（削る）</u></p> <p>附 則 （略）</p> <p><u>附 則</u> <u>この規則は、令和 年 月 日から施行する。</u></p>

核融合科学研究所研究・業務実績等評価委員会に関する申合せ 一部改正（案） 新旧対照表

現 行 （ 旧 ）	改 正 （ 新 ）
<p>核融合科学研究所研究・業務実績等評価委員会に関する申合せ</p> <p>制 定 令和5年9月12日 所長決定</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1 この申合せは、核融合科学研究所の研究教育職員に係る業績評価実施要項（平成27年4月1日所長決定。）第4第2項、核融合科学研究所の特任教員に係る業績評価実施要項（平成27年4月1日所長決定。）第3第3項、核融合科学研究所のURA職員に係る業績評価実施要項（平成27年2月25日所長決定。以下「URA職員実施要項」という。）第4第2項、核融合科学研究所の年俸制職員に係る業績評価実施要項（平成27年3月24日所長決定。以下「年俸制職員実施要項」という。）第3第3項及び核融合科学研究所の専門研究職員等に係る業績評価実施に関する申合せ（令和3年11月30日所長決定。以下「専門研究職員等申合せ」という。）第3第3項（上記の各実施要項及び申合せについて、以下「実施要項等」という。）に規定する核融合科学研究所研究・業務実績等評価委員会（以下「評価委員会」という。）に関し、必要な事項を定める。</p> <p>（任務）</p> <p>第2 評価委員会は、核融合科学研究所の研究教育職員，URA職員，年俸制職員，専門研究職員，研究員及び特命専門員に係る業績評価に関し，次の事項について実施，審議し，所長へ報告又は提言を行うものとする。</p> <p>(1) 実施要項等に定める1次評価に関する事項</p> <p>(2) 「再任評価に関する運用について」（核融合科学研究所運営会議任期制評価委員会 平成20年7月8日承認）に定める所内評価に関する事項</p>	<p>核融合科学研究所研究・業務実績等評価委員会に関する申合せ</p> <p>制 定 令和5年9月12日 所長決定 <u>最終改正 令和 年 月 日</u></p> <p>（趣旨）</p> <p>第1 この申合せは、核融合科学研究所の研究教育職員に係る業績評価実施要項（平成27年4月1日所長決定。）第4第2項、核融合科学研究所の特任教員に係る業績評価実施要項（平成27年4月1日所長決定。）第3第3項、核融合科学研究所のURA職員に係る業績評価実施要項（平成27年2月25日所長決定。以下「URA職員実施要項」という。）第4第2項、核融合科学研究所の年俸制職員に係る業績評価実施要項（平成27年3月24日所長決定。以下「年俸制職員実施要項」という。）第3第3項及び核融合科学研究所の専門研究職員等に係る業績評価実施に関する申合せ（令和3年11月30日所長決定。以下「専門研究職員等申合せ」という。）第3第3項（上記の各実施要項及び申合せについて、以下「実施要項等」という。）に規定する核融合科学研究所研究・業務実績等評価委員会（以下「評価委員会」という。）に関し、必要な事項を定める。</p> <p>（任務）</p> <p>第2 評価委員会は、核融合科学研究所の研究教育職員，URA職員，年俸制職員，専門研究職員，研究員及び特命専門員に係る業績評価に関し，次の事項について実施，審議し，所長へ報告又は提言を行うものとする。</p> <p>(1) 実施要項等に定める1次評価に関する事項</p> <p><u>(削る)</u></p>

<p>(3) U R A職員実施要項第4第1項，年俸制職員実施要項第5各項及び専門研究職員等申合せ第5各項に定める業務目標に関する事項</p> <p>(4) 業績評価制度の改善・充実にに関する事項</p> <p>(5) その他業績評価に関し所長が必要と認めた事項</p> <p>第3 ～ 第6 （略）</p> <p>附 則 （略）</p>	<p>(2) U R A職員実施要項第4第1項，年俸制職員実施要項第5各項及び専門研究職員等申合せ第5各項に定める業務目標に関する事項</p> <p>(3) 業績評価制度の改善・充実にに関する事項</p> <p>(4) その他業績評価に関し所長が必要と認めた事項</p> <p>第3 ～ 第6 （略）</p> <p>附 則 （略）</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規則は，令和 年 月 日から施行する。</u></p>
---	---