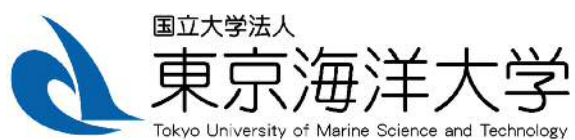


平成26年度国立大学法人東京海洋大学教員の個人活動評価実施報告書

著者	東京海洋大学 大学評価委員会
発行年	2015-04
URL	http://id.nii.ac.jp/1342/00001218/

平成26年度
国立大学法人東京海洋大学
教員の個人活動評価実施報告書

平成27年3月
東京海洋大学 大学評価委員会



[目 次]

はじめに	1
1 全体評価 現状と問題点	2
2 各部局の現状と今後の課題	4
(1) 海洋科学系	4
(2) 海洋工学系	6
(3) 保健管理センター	8
(4) 産学・地域連携推進機構	9
(5) 水圏科学フィールド教育研究センター	10
(6) 先端科学技術研究センター	11
(7) 船舶運航センター	12
3 資料	
(1) 東京海洋大学における教員の個人活動評価指針	13
(2) 東京海洋大学大学評価委員会及び部局長名簿	15

はじめに

国立大学法人東京海洋大学は、個人活動評価を平成 21 年度から実施しており、26 年度に 3 回目の評価を実施した。平成 19 年度（試行）、21 年度、23 年度と過去は隔年で実施したが、これまでの評価結果における各部局の問題点及び指摘事項を鑑み、今後の負担軽減を図るためにも、本評価を 3 年毎に行うことを前回決定した。この決定を受け 3 回目となる今回は前回から 3 年後の平成 26 年度に実施したものである。

本学の個人活動評価の目的は、

- (1) 教員が、自己の活動を点検し、自己評価することにより、その活性化に役立てるとともに、自己の活動の改善と向上に努めることを促進すること
- (2) 評価の結果を総合的に分析し、本学及び各学部等の教育、研究、社会貢献及び管理運営等の改善と向上に努めること

の 2 点である。

本学における個人活動評価の特徴は、教員自らが入力する「教員の個人活動評価データベース」を基に、本学における「教員の個人活動評価指針」並びに「教員の個人活動評価に係る実施要領作成に当たっての留意事項」に従い、教員の活動領域を 4 領域に分け、各領域（教育、研究、社会貢献及び管理運営）の評点を算出するとともに、各領域の重み付けを各教員が行う点にある。この重み付けは、教員の職種、職務の特殊性、専門性などの状況に応じ、その合計が「10」となるように定めるものとしている。

上記の目的と特徴は 3 回の個人活動評価に共通であるが、評価に当たって各領域の評点の算出に当たっての評価基準は、各部局でそれぞれ特に（1）の目的達成のために最も適切な基準を用いている。部局の比較を目的としていないため、評価基準は共通ではなく、部局間での単純な比較ができないことには留意する必要がある。

本学は、本評価結果を教員個人としてまた大学として、教育・研究等の活動の改善と向上という上述の目的に沿って活用するとともに、社会への説明責任を果たすために、公表することとしている。尚、公表に当たっては、対象者が少なく個人が特定できる可能性のある部局については個人が特定できない内容に限定している。

本報告書は、国民の皆様には本学の個人活動評価結果を御理解いただくため、「分かり易く」を基本に、各部局の現状と課題を取りまとめたものである。御一読いただければ、またお気づきの点等御指摘いただければ幸いです。

東京海洋大学大学評価委員会委員長

鶴田 三郎

1 全体評価 現状と問題点

平成 24 年 4 月に東京海洋大学では組織改組が行われ、これまで学部や研究科に所属していた教員は基本的に大学院に所属することになったが、船舶教員は全員が船舶運航センターに所属することになるなど、3 年前とは部局の構成が大きく変化している。このためこれまでの評価結果と比較することにより経年変化を見ることは、必ずしも適切ではないため、本年度（平成 26 年度）を中心に教員の個人活動評価の現状と課題の概要を以下に記す。

1. 評価方法について

評価方法は、「はじめに」に書いた方法により公平性を確保し、実際に評価を行うに当たっては、各部局で基本的に部局長を中心とした複数の教員からなる組織で客観性を確保して審議し評価の決定が行われていた。各領域のそれぞれの評点及び評語は、「5：特に優れている」から「1：問題があり改善を要する」の 5 段階とし、50 点満点の総合評点により、「その評点が、40 以上で A：優れている、30 以上 40 未満で B：おおむね適切、30 未満で C：問題があり改善を要する」として評価し、評価結果は教員に通知され、通知された教員には異議の申し立てを可能としていることにより、透明性を確保している。結果として意見書や要請の形で異議を申し出た教員は 2 名だけであった。異議を申し出た教員の評価結果については、再審議を行い教員に回答したが、いずれの教員からも了解いただける回答となった。

これらのことから評価は適正に実施されたということが出来る。

2. 評価結果について

(1) 「目的（1）自己の活動の活性化、改善と向上の促進」について

教員数の多い海洋科学系と海洋工学系の評価結果を見ると、研究面の活動について問題点が指摘されている。海洋科学系では、職階別に教授、准教授、助教の順に総合スコアが下がっているが、この最も大きな要因は研究面での評価の差であった。海洋工学系では、大学教員の本務である教育面、研究面の内、研究面での評価の低い者（4 点満点で 2 点以下）が 7 名いた。論文審査や、学会賞の受賞などにおいては学外者の評価が入るため、研究面の評価はより客観的となる。今後東京海洋大学が大学として評価される場合にも、研究面での数値的・客観的な評価が行われることが想定されることから、研究面での強化が個人としてまた大学として重要となる。

管理運営面については、職階別に応分の活動を割り当て、また評価した結果、低い職階の教員が全体として低く評価されることもなく、概ね適切であったということが出来る。

「自己の活動の活性化、改善と向上の促進」を図るために、対象となる教員を発見するとともに、評価結果の通知と異議申し立てというコミュニケーションを通じて改善を行うことにより①の目的は、評価結果から概ね達成できているとい

うことができる。

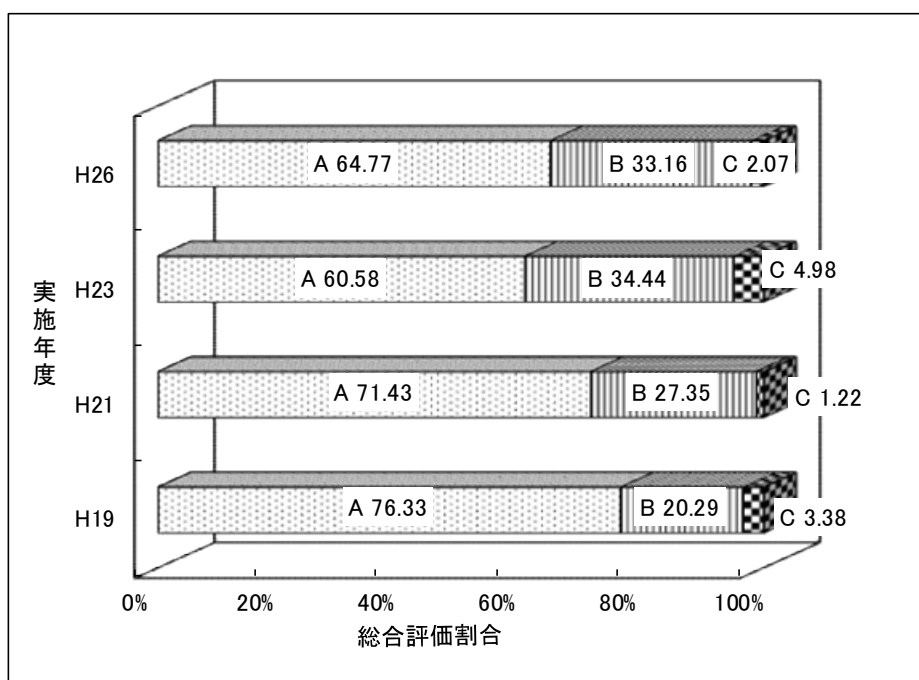
(2)「目的(2) 本学及び各学部等の教育、研究、社会貢献及び管理運営等の改善と向上」について

個人としてではなく、部局としての改善と向上のためには、所属する教員の現状を正確に把握する必要がある。全体の評価結果をまとめることは、評価方法等が異なるので必ずしも適切ではないが、全体を概観できるよう、以下に過去4回の結果をまとめて表1、図1に示す。図表に示したように、評価Cの教員については絞り込みが行われ、抽出と指導が可能となっている。しかしながら優れていると評価され、現在大多数を占めている評価Aの教員活動の更なる活性化に向けて、また概ね適切であると評価された評価Bの教員活動の改善と向上のためには、4領域における課題の絞り込みを行うための適切な評価方法の検討など、次のステップに個人活動評価を進める必要がある。

また大学としての改善と活性化のためには、部局間の評価方法の標準化と、保健管理センターや船舶運航センターなどから指摘されているように、実務を本務とする部局の特殊性を考慮した評価方法を検討し改善することが必要となる。

表1 教員の個人活動評価結果(点数分析)

	A(50-40点)	B(39-30点)	C(29-0点)	計(人)
平成19年度(試行)	158	42	7	207
平成21年度	175	67	3	245
平成23年度	146	83	12	241
平成26年度	125	64	4	193



(注)

※平成26年度からは、寄附講座教員以外の非常勤教員については評価を行っていない。

※平成19年度は、試行として実施した。合計人数には、各センター(社会連携推進共同研究センター、先端科学技術研究センター、保健管理センター、水圏環境フィールド教育研究センター)は、含まれていない。

図1 教員の個人活動評価結果に基づく総合評価割合

2 各部署の現状と今後の課題

(1) 海洋科学系

【評価方法】

平成 26 年度の個人活動評価の対象は、海洋科学系に所属する専任教員である。平成 23 年度と同評価では海洋科学部に所属する専任教員のみであったが、平成 24 年 4 月の本学の組織改組にともない、研究科所属の大学院教員 11 名が今回の評価対象に加わり、一方で、船舶教員は対象から外れた。平成 23 年度までは、海洋科学部と研究科では異なる評価者が異なる評価方法および基準によって評価を行っていたが、今回の評価は両組織の教員を統一的な方法と基準で、次のとおり評価した。

- 1) 平成 26 年 9 月 11 日の学系会議で海洋科学系教員の個人活動評価実施要領を審議決定した。
- 2) 11 月 13 日に教員に「指定重み付け」の提出依頼を行った(提出期限 11 月 28 日)。「指定重み付け」は、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理運営」の 4 領域の基本重み付けをそれぞれ 3、3、1、1 と固定し、各教員がいずれかの領域に「1」を 2 カ所または「2」を 1 カ所指定した。4 領域の評価点は 1～5 の 5 段階評価であるので、各領域の評価点に重み付けを掛けて足し合わせた総合評価点は最高で 50 点となる。
- 3) 教員個人活動評価データベースをもとに、平成 23 年度～平成 25 年度(平成 23 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日) の 3 年間に対象に評価を行った。ただし、研究の領域は、平成 21 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の 5 年間とした(ただし、データ項目「研究成果の公表：著書・論文等」、「特許等」については、平成 21 年 1 月 1 日～平成 25 年 12 月 31 日とした)。評価者は学系長、副学系長、および、2 名の評議員の合計 4 名の合議制により評価を行った。これら 4 名の所属は海洋科学系の 4 部門に分散している。評価対象教員全員に対する評価点を、学系長が評価点を付け、それをたたき台として、副学系長、両評議員で慎重に審議し、最終的に決定した。なお、副学系長および 2 名の評議員については学系長が単独で評価した。
- 4) 評価結果を 2 月 3 日に封書で各教員に通知し、異議などを 2 月 10 日までに申し出るように付した。その結果、意見書を提出した教員が 1 名あり、また、評価観点の説明を求める教員が 2 名あった。意見書提出教員 1 名については、評価委員会での再審議の結果、管理運営評点を 1 ポイント引き上げ修正を行った。また、評価観点の説明を求める教員 2 名については、評点変更を求めるものではなく(意見書も非提出)、評価観点について説明し御了解を得た。

【評価結果】

学系全体のスコアについては、今回は研究科の教員も加わり、また、船舶教員が対象からはずれるなど、前回と対象教員が大幅に異なっているので、前回までの評価スコアとの継時的な比較はできない。

今回の評価で顕在化した問題は、職域別に、教授、准教授、助教の順に総合スコアが下がっている点である。教授でA評価（40点以上）は39人中25人（64%）であるが、准教授では51人中22人（40%）であり、助教では22人中4人（18%）である。一方、C評価（30点に満たない者）は教授で39人中0人であるが、准教授では51人中2人であり、助教では22人中2人となった。総合評価において職域別に生じた差は、教授が管理運営や社会活動などのスコアが高くなるということに起因しているわけではなさそうである。評価においては、管理運営や社会活動などは、職階毎に応分の活動量を考慮した評価を行い、職位の低い者が不利にならないように留意した。教育、研究、社会、管理の4項目を精査すると、研究での評価の差が最も大きな要因であることが分かった。研究評点は、教授の全平均が4.10点、准教授が3.84点、助教が3.50点となる。研究評価については、論文数、論文の質（自然科学系についてはインパクトファクター等も考慮）を総合的に見ている。教授においては他機関も含めて共同研究の共著者になる機会等もある点も考慮して論文数については助教などと比べて差し引いて厳しめに評価している。それにもかかわらず、研究発信の量、質ともに、教授、准教授、助教という順に低下傾向が認められる。

以上、今後、東京海洋大学がリサーチユニバーシティーや世界ランキング入りするグローバル大学を目指していくために、中堅、若手の研究力の奮起を促す必要があると判断された。

【問題点】

問題点というわけではないが、今回の個人活動評価は、前回まで研究科に所属していた大学院教員が今回の評価対象に加わり、海洋科学系統一基準により評価を行った。従って、これらの教員については、前回に比較して同じような努力をし、成果をあげているにも関わらず評価を下げる結果（あるいは上げる結果）となった者がいると想定できる。ただし、次回以降はこのような評価ギャップは解消される。

また、データベースへの記載が不十分な教員が依然として散見され、これらの者については評価を下げる結果となった。学系会議で評価はデータベース記載については周知徹底してきたが、それでもなお、記載不十分な者が存在しているので、さらに記載について周知徹底するようにしたい。

(2) 海洋工学系

【評価方法】

1. 経緯

平成 26 年 2 月 4 日改正の「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」に基づき、平成 26 年 7 月 10 日海洋工学系会議で平成 26 年度海洋工学系教員の個人活動評価に係る実施要領を提案し了承、9 月 11 日学系会議で個人活動評価に係る自己申告シート様式を提案し了承された。平成 26 年 9 月 24 日自己申告シートを個人活動評価対象者に配付し、11 月 18 日締めきりで提出を求めた。

個人活動評価組織は、学系長、副学部長 3 名、部門長 3 名で構成し、学系長が長を務めることとし、提出された自己評価書及び企画評価課から提供された個人活動評価データベースのデータに基づき合議により評価した。評価のための会合は 11 月 27 日に実施、その後微修正などを経て 12 月 26 日に評価案を決定した。

平成 27 年 1 月 5 日に評価対象者へ評価結果を通知、1 月 16 日締めきりで質問や不服の申し立てを受け付けたところ 2 件の質問、要請があった。質問にたいする回答は直ちに行い、質問者の了解を得た。また不服申し立ては評価組織で検討して妥当であるとして評価結果を修正し本人に通知し了解を得た。

2. 具体の方法

各教員に対して、教育、研究、社会貢献、管理運営の 4 つの観点で評価を行うための自己評価書を配付し、個人活動データベースで確認できる事項およびデータベースに載らない特記事項を記入し、さらに総合評価を行うにあたって 4 つの観点それぞれの評価に対する重み付けをするために 1 から 4 の重み係数（重みの総和が 10、自然数）を申告して提出するよう依頼した。

個人活動評価組織は提出された自己評価書の記載事項をデータベースのデータと付き合わせて確認を行い、必要に応じて修正し、特記事項を考慮せずに第 1 次評価を実施した。さらに各教員の申告した特記事項および評価組織構成員の意見を踏まえ、4 つの観点を重み付けを変更して再評価を行い、評価対象者へ通知する最終案とした。

なお 4 つの観点それぞれ最低点 1、最高点 4 で評価するように評価式を決定し、重み付け総和で総合評価を行った。総合評価で 40 点以上を A（優れている）、30 点以上 40 点未満を B（概ね適切）、30 点未満を C（問題あり、改善を要する）、とした。なお自己評価書未提出者は D とすることになっているが、今回該当者はなかった。

平成 23 年 4 月以降の採用者、長期出張中で自己申告書提出ができない者、再雇用者は評価対象から外した。

【評価結果】

評価対象者は全体で 61 名、うち A 評価は 50 名、B 評価は 11 名、C 評価は 0 名であった。部門別にみると、海事システム工学部門は対象者 23 名中 A 評価 18 名、

B評価5名、海洋電子機械工学部門は対象者25名中A評価19名、B評価6名、流通情報工学部門は対象者13名全員がA評価であった。

現在の評価基準で見ると、全体として概ね適正な活動をしていると言える。ただし個別に見た場合、教育研究面での評価の低い者（4点満点で2点以下）が、研究面で7名、教育面で1名みられた。大学教員の本務である教育研究面での活動の低さは改善されるべき点と考える。ただし教育面で評価の低かった者については、評価対象期間である平成23年度から25年度の間長期海外出張のため教育活動に従事できなかったことによる低評価であることが分かっているので、問題とはしなかった。

社会貢献については、教員の研究内容と直接関係する機会が多いため、教員によって活動度が異なる事はやむを得ないものと言える。しかし、大学の社会的役割を考えれば、社会貢献の活動度の低い教員についても今後何らかの形で活動度を上げるよう自覚を促すと共に大学として社会貢献に関与できるような仕組みを作り出すことも検討したい。

管理運営については、准教授以下の職にある者についても一定の貢献をするよう各部門、学科で委員会委員の割り当て等で工夫を行ってきた結果、全体としては概ね適切あるいは優れた貢献となっている。教授職の者の場合も同様である。

【問題点】

個人活動評価の目的はあくまで教員各自が「自己の活動を点検し、自己評価することによって、その活性化に役立てるとともに、自己の活動の改善と向上に努めることを促進する」であるので、評価結果を活かし自己の活動を改善する取り組みは各教員が成すべきである。その一方で学系は各教員の取り組みを学系として支援する必要があるが、まだ十分ではないと考えられる。この点については今後検討する必要があるだろう。

また個人活動評価データベースのデータに基づく評価は教員活動の質的評価を行う上では必ずしも十分な情報ではないため、評価方法についても検討の余地はある。

なお、個人活動評価の他にも処遇評価、授業評価が毎年行われ、更に今後研究活動の評価も外部指標を導入して行われる見込みであることから、今後教員の評価疲れや活動意欲の低減を招く恐れもあることに留意すべきであろう。

(3) 保健管理センター

【評価方法】

「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」、「教員の個人活動評価に係る実施要領作成にあたっての留意事項」に従い、「保健管理センター個人活動評価に係る実施要領」等により、所属教員2名についての個人活動評価を行った。評価実施組織(評価者)は、センター長及び平成26年度保健管理センター運営委員会委員3名(委員長が指名する各学部・研究科選出の各1名)の計4名であった。

評価にあたっては、教育、研究、社会貢献及び管理運営の四領域において教員自らが申告した「重み付け」、「教員の個人活動評価データベース」に基づいて行った。

評価は、保健管理センターの教員の業務内容を考慮して、本センターを学生や教職員が利用し易いように環境整備した努力実績を中心に、その他の活動も加味して行った。本努力実績は、教育・研究・社会貢献および管理運営の4つの活動領域の中で具体的に示されたデータから判断したが、データ項目にない活動についてはどのように本努力実績と結びついているかを総合的に判断した。各活動領域の重み付けは1以上4以下とし、その合計を10とした。

【評価結果】

2名の教員とも評価者による評価の偏りはそれぞれなかったため、評価者間の調整は行わず、4つの活動領域に係る素点の単純平均の合計を総合評価とした。各教員への評価結果の通知後、各教員からの意見書等の提出はなかった。

【問題点】

保健管理センターは、教職員と学生の心身の健康管理の維持のために、年度当初の新生健康診断を皮切りに、日常的に活動を行っている。また、本学の特徴として施設内のみならず野外の実験実習などが多いため、事故に備えた対応のみならず、乗船前の健康相談、乗船後に備えた洋上の健康管理に心を砕いて適切な対応をしている。

近年は、学生のみならず教職員のメンタルヘルス問題が増加しており、産業医としての仕事負担が増しているが、対処はその性質上非常に丁寧に行っている。この他、平成22年度及び平成23年度の新型インフルエンザ流行以来、事前の感染防止対策やインフルエンザ罹患患者に対して積極的に対応を行っている。今後の課題としては、前述した産業医としての勤務及び教員(教授)としての教育・学生指導への貢献等を「総合的」に評価することで良いのか検討する時期に来ている。

(4) 産学・地域連携推進機構

【評価方法】

「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」、「教員の個人活動評価に係る実施要領作成にあたっての留意事項」に従い、「産学・地域連携推進機構専任教員の個人活動評価に係る実施要領」等により、教育、研究、社会貢献及び管理運営の4領域について、教員自らが申告する「重み付け」及び「自己申告評価シート」と特記事項、「教員の個人活動評価データベース」に基づき評価を行った。「重み付け」について、機構運営委員会における審議を経て教育、研究、社会貢献、管理運営の4領域すべてを1以上として申告することとしている。

【評価結果】

教員への評価結果の通知後における教員からの意見書等の提出はなかった。産学・地域連携推進機構は、評価実施時点において「水工・エリア連携推進」、「知財・法務」、「水産・海洋プラットフォーム事業」、「海洋エネルギーイノベーション部門」及び「海洋リテラシー推進」の5部門と客員教員ならびに産学官連携研究員、博士研究員等の非常勤職員を擁し、2つのキャンパスにオフィスを置いて業務を行っている。専任教員の活動は、部門とオープンラボの活動を全学横断的に支えている。産学連携等を通じた競争的資金等の外部資金獲得支援業務、発明の評価等の知財業務や研究成果の学外への発信などのアウトカムとアウトリーチ、関連産業地域との連携による社会貢献活動など多岐に渡っており、専任教員は、広い視野と本学の中期計画等にもとづく展望の下、機構の立ち位置をふまえて全学を多面的に俯瞰し業務を行うことが求められる。

【問題点】

機構の事業は、産学・地域連携推進機構規則第3条に定められているとおりである。海洋に関する卓越した拠点形成を全学的に支援する機構の業務マネジメント実務の核として、専任教員の果たしている役割は大きく、活動領域ごとに、何が不足しているのか、どこに努力の目を向けなければならないのかを、自他ともに把握できるように、適切な評価の観点や切り口を持続的に追及する必要がある。評価者でもある機構長等を中心に機構組織内の教職員相互の連絡が密であること、組織内の報告、連絡などの情報共有の態勢ができていることが、結果として日常の活動の質の向上、さらには評価活動とその成果そのものの向上につながることはもちろんである。これらの活動の評価においては、客観的な定量化や業績の見える化が難しい面もあり、厳しく言えば成果主義というよりは努力の評価になっている点も否定できない。今後、業務評価と能力評価の両面から検討と改善を重ねていくべき課題である。

(5) 水圏科学フィールド教育研究センター

【評価方法】

「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」、「教員の個人活動評価に係る実施要領作成にあたっての留意事項」に従い、「水圏科学フィールド教育研究センター個人活動評価に係る実施要領」等により、所属教員1名についての個人活動評価を行った。評価実施組織(評価者)は、センター長及び平成26年度水圏科学フィールド教育研究センター運営委員会委員3名(委員長が指名する各学部・研究科選出の各1名)の計4名であった。

評価にあたっては、教育、研究、社会貢献及び管理運営の四領域において教員自らが申告した「重み付け」、「教員の個人活動評価データベース」に基づいて行った。

【評価結果】

水圏科学フィールド教育研究センター所属の教員は、千葉県館山市の館山ステーションに勤務するため、その個人活動評価には、職務の内容や評価の領域の重みが異なることを配慮する必要がある。このため、実施要領において、評価については標準的評価に加え、本センターを学生や教職員が利用しやすいように環境整備した努力実績を中心に、その他の活動も加味して行うと定められている。今回は、2名の技術職員に対する管理上の補佐的業務も加味した。

実際の評価では、教育、研究に加えて、共同利用などを含めた社会貢献・地域貢献や、環境整備、遠隔地ゆえの地域社会対応等を含めた管理運営面での業績を斟酌して評価した。その結果、評価者による評価の偏りはなかったため、評価者間の調整は行わず、4つの活動領域に係る素点の単純平均の合計を総合評価とした。当該教員への評価結果の通知後、教員からの意見書等の提出はなかった。

【問題点】

本評価の実施要領には標準的評価に加えてセンターならではの事項も加味した評価をすることになっているが、前者は個人活動評価データベースに基づくとしても、後者については、評価者個々の価値観が強く反映されることになるので、評価対象1名のみに対して比較することが叶わず、また前任者や他機関の同職者を知る評価者とそうでない評価者に評価の乖離が生じるなどの問題は今後も残されたままである。

(6) 先端科学技術研究センター

【評価方法】

本センターにおける評価は、「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」に従い、「先端科学技術研究センター個人活動に係る実施要領」により、対象教員8名（研究担当4名、学部教育担当1名、教育院担当2名、寄付講座1名（寄付講座教員2名のうち1名については平成25年度末就任のため今回は評価対象から除外））の個人活動について、努力実績を中心に、その他の活動も加味して行った。本センターの教員はすべて任期付きであることから、就任時・再任時の審査があり、学系所属の教員と異なり、定期的な研究活動評価が行われている。またセンターの目的から教員の「管理運営」の貢献度は特に求められない。したがって本努力実績は、「教育」、「研究」の他、「社会貢献」と「管理運営」を1つにまとめ、これら3つの活動領域の「重み」を1以上5以下とし、その合計を10とした。この「重み」については職務に応じて、各教員が決められるようにした。データ項目にない活動や各活動領域のデータがどのように本努力実績と結びついているかについて、各活動領域における「その他特記事項」欄に記載させ、この評点はセンター長が評定した。

センター長が、各活動領域において指針で定められた基準に従い5段階評価を行い1～5の評点を決定した。総合評価を、各活動領域の評点に当該領域の重み付けを乗じて加算した合計で行い、この総合評価をもって評価結果とした。

【評価結果】

本センター教員の活動内容については、概ね優れている状況にあったと判断される。また今回の結果については、各教員に対して、「平成26年度 先端科学技術研究センター 個人活動評価」として、特記事項を含む項目毎の評点、評価結果を知らせ、異議申し立ての機会を設けた。しかしながら異議申し立て等はなく、評価結果をそのまま学長に報告した。

【問題点】

本センター教員のうち学部・大学院教育担当教員は、実質的に学部・大学院の教育活動に専任しているので、学系長の方が評価者として適任であったかもしれない。今後検討すべき課題であると考えられる。

なお、本センターにおける個人活動評価は、「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」の目的のうち、(2)の「部局の改善と向上に努めること」には該当しづらい。したがって本センターでは、センター長と教員との面談(年1回程度)、各個人の年度活動報告の提出、及び年度報告発表会を行い、本センターの目的である「本センターは、本学における学際的・先端的な科学技術研究、民間等外部の機関との共同研究および受託研究、社会における先端科学技術開発および高度科学技術研究等の振興、本学教育・学術研究の活性化並びに総合的な研究開発を行う組織である」ことを確認、部局の改善と向上に努めている。

(7) 船舶運航センター

【評価方法】

本センターは、両学部にも所属する船舶を適切に管理し、教育及び研究に供するとともに、安全かつ海洋環境に配慮した船舶の運航と海上における実験・実習等の円滑な運営を行う業務を担っている。平成24年度に運航管理及び人事管理業務が両学部・両学系より本センターに引き継がれ、所属する職員（81名）の職務に応じた人事評価（センター長を最終評価者とする1～4次評価）を行っている。本センター所属教員の主たる職務も乗組員としての上記職務であり、「管理運営」及び「社会貢献」の活動領域のほとんどは職員（乗組員）の職務として行われている。

本センターにおける平成26年度教員の個人活動評価は、「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」に従い、「船舶運航センター個人活動に係る実施要領」により、対象教員（13名）の個人活動について、努力実績を中心に、その他の活動も加味して行った。各活動領域の「重み」については、上記人事評価を勘案し、教育（船内での教育も含めて）を主体にし、「教育」8、「研究」2、「管理運営」0、「社会貢献」0とした。なお「研究」については論文発表等の活動の他に職員昇任審査基準の一つになっている「科研費申請」の有無を重視した。センター長が両副センター長と協議の上、各活動領域において指針で定められた基準に従い、教員の個人活動評価用DBデータをもって、教員の5段階評価を行い1～5の評点を決定した。総合評価を、各活動領域の評点到当該領域の重み付けを乗じて加算した合計で行い、この総合評価をもって評価結果とした。

【評価結果】

本センター教員の活動内容については、概ね優れている状況にあったと判断される。また今回の結果については、各教員に対して、「平成26年度 船舶運航センター個人活動評価」として、評価結果を配付し、異議申し立ての機会を設けた。しかしながら異議申し立て等はなく、評価結果をそのまま学長に報告した。

【問題点】

上記のように、本センター所属教員の主たる職務は、船舶の運航管理及び海上における実験・実習であり、「教育」、「研究」、「管理運営」及び「社会貢献」の活動領域のほとんどは職員（乗組員）として行われている。特に「管理運営」及び「社会貢献」は個人活動としての評価が難しい。行われている職員人事評価と教員個人活動評価の役割分担については、今後とも協議検討していく必要があると考えられる。なお本センターにおける個人活動評価は、「東京海洋大学における個人活動評価指針」の目的のうち、(2)の「部局の改善と向上に努めること」には該当しづらい。したがって本センターでは、毎月のセンター運営委員会の開催、センター長による管理者（各船長・機関長）との定期的面談、個人調書のセンター長への提出（年1回）センター長・副センター長による乗組員との定期的会合及びIS09001による周知連絡体制をもって、部局の改善と向上に努めている。

3 資料

(1) 東京海洋大学における教員の個人活動評価指針

東京海洋大学における教員の個人活動評価指針

平成21年6月2日

教育研究評議会決定

改正 平成24年3月23日

改正 平成26年2月4日

第1 目的

国立大学法人東京海洋大学（以下「本学」という。）は、教員個人の活動状況について点検・評価し、もって本学の教育、研究等の向上に資するよう、以下のことを目的として教員の個人活動評価（以下「評価」という。）を実施する。

- (1) 教員が、自己の活動を点検し、自己評価することによって、その活性化に役立てるとともに、自己の活動の改善と向上に努めることを促進する。
- (2) 評価の結果を総合的に分析し、本学及び各学部等の教育、研究、社会貢献及び管理運営等の改善と向上に努める。
- (3) 教員の活動状況を公表することによって、本学が広く国民の理解と支持を得られるよう努め、もって社会への説明責任を果たす。

第2 評価の対象教員及び評価実施単位

- 1 評価の対象とする教員は、本学に常時勤務する教員（教授、准教授、専任講師、助教及び助手をいう。）及び寄附講座教員とする。
- 2 評価の実施単位は、教員の所属部局（各学系をいう。）ごととする。
- 3 前項に定める所属部局以外の組織に所属する教員の評価は、当該教員が所属する組織ごとに実施する。ただし、当該教員に強く関係する部局がある場合は、双方の協議により、その関係部局において実施することができる。

第3 評価領域及び評価の期間

- 1 評価の領域は、教員の活動を、教育、研究、社会貢献及び管理運営の4つの領域（以下「各領域」という）に分類し、各領域それぞれの評価項目は別に定める。
- 2 評価は、3年に1度、過去3年度分（ただし、研究の領域は過去5年分）の教員個々の活動について行う。ただし、評価を行う年度以外の年度においても、必要に応じて活動の一部を評価し、教員に対し指導助言を行うことができるものとする。

第4 評価実施体制

- 1 評価の試行実施に関する全学的な方針等、結果の集計及び公表、その他全学的調整は、大学評価委員会において行う。
- 2 第2の第2項及び第3項に定める評価実施単位（以下「部局」という。）ごとの評価の実施及びその結果の取りまとめ等は当該部局の長が行う。
- 3 部局の長は、評価の実施に当たって、当該部局の評価の実施に関する事項の専門的検討や実質的な評価作業を行う組織（以下「評価実施組織」という。）を置くことができる。

第5 評価の方法

- 1 部局の長は、本学の目標及び本指針に定める目的に沿い、かつ、評価の実施要

領作成にあたっての留意事項（別途）を参考にして、当該部局等の目標、専門分野の特徴などを考慮した「個人活動評価に係る実施要領」を定め、これを当該部局の教員にあらかじめ公表する。

- 2 評価は、教員自らが入力する「教員の個人活動評価データベース」に基づき行う。
- 3 部局の長又は評価実施組織は「個人活動評価に係る実施要領」に沿って、各領域の活動状況をそれぞれ5段階に評価したうえで、各領域にそれぞれ重み付けを行い、3段階の総合評価を決定する。評点及び重み付けはすべて正の整数とする。
 - (1) 各領域それぞれの評点及び評語は、次のとおりとする。
 - 5 特に優れている
 - 4 優れている
 - 3 おおむね適切
 - 2 やや問題があり改善の余地がある
 - 1 問題があり改善を要する
 - (2) 各領域の重み付けは、教員の職種、職務の特殊性、専門性等の状況に応じ、その合計が「10」となるよう定めるものとする。
 - (3) 総合評価は、各領域の評点に当該領域の重み付けを乗じて評点を算出するものとし、算出された評点に応じて次の区分・評語とする。

40以上	A：優れている
30以上40未満	B：おおむね適切
30未満	C：問題があり改善を要する
 - (4) 教員の個人活動評価データベースへの入力を行わない教員（特別な理由のある場合を除く。）の評点は「0」とする。

第6 評価結果の通知及び報告等

- 1 部局の長又は評価実施組織は、教員に当該教員の評価結果を適切な方法によって通知するものとし、教員が自己の評価結果に関して意見を申し出る機会を設けるものとする。
- 2 部局の長は、評価の結果及びその結果によって行った指導等の状況について学長に報告するものとする。
- 3 学長は、評価結果について必要と認めた場合、部局の長に再評価を求めることができる。

第7 評価結果の活用等

- 1 評価結果は、教員が次の評価期間の活動を充実させるために活用するものとする。
- 2 学長及び部局の長は、評価の結果を全学又は部局の運営等の改善のための資料として活用する。

第8 その他

各領域の評価項目及びその他教員の個人活動評価の実施に必要な事項は、別途定める。

(2) 東京海洋大学大学評価委員会及び部局長名簿

1) 大学評価委員会名簿 (平成26年度)

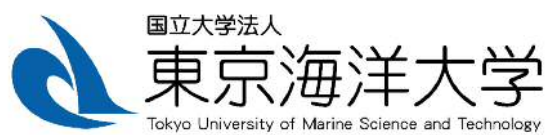
委員長	鶴田 三郎	(副学長)
委員	小川 廣男	(副学長)
	賞雅 寛而	(副学長)
	神田 穰太	(海洋科学系 教授)
	東海 正	(海洋科学系 教授)
	大島 敏明	(海洋科学系 教授)
	田中 栄次	(海洋科学系 教授)
	塚本 達郎	(海洋工学系 教授)
	黒川 久幸	(海洋工学系 教授)
	井関 俊夫	(海洋工学系 教授)
	関根 新市	(事務局長)

2) 部局長 (平成26年度) *

木村 凡	(海洋科学系長)
岩坂 直人	(海洋工学系長)
小川 廣男	(保健管理センター所長 兼 水圏科学フィールド教育研究センター長)
和泉 充	(産学・地域連携推進機構長)
賞雅 寛而	(先端科学技術研究センター長 兼 船舶運航センター長)

*教員が所属している部局の長を示す。

世界最高水準の卓越した大学を目指す



- 平成27年4月作成
- 〒108-8477 東京都港区港南 4-5-7
- 企画評価課 電話 03-5463-4043
- URL <http://www.kaiyodai.ac.jp/>