

# TUMSAT-OACIS Repository - Tokyo

University of Marine Science and Technology

(東京海洋大学)

平成23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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2012-11-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 東京海洋大学, 大学評価委員会 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://oacis.repo.nii.ac.jp/records/546">https://oacis.repo.nii.ac.jp/records/546</a>

平成23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24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) 海洋科学部 .....	4
(2) 海洋工学部 .....	7
(3) 大学院海洋科学技術研究科 .....	8
(4) 保健管理センター .....	10
(5) 産学・地域連携推進機構 .....	10
(6) 水圏科学フィールド教育研究センター .....	11
(7) 先端科学技術研究センター .....	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
(3) 東京海洋大学の目標・計画に係る自己点検・評価体制 .....	16



## はじめに

国立大学法人東京海洋大学（本学）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、個人活動評価を平成 21 年度から 2 年毎に実施しており、今回の実施報告書は 2 回目である。

本学では、

- 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 点を目的に個人活動を評価している。本学の特徴は、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、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。

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、として評価している。

これまでに、2 度の試行（平成 18 年度及び平成 19 年度）を積み重ねた上、本格実施を平成 21 年度に行い、上記の問題点等について慎重に検討を重ね、本年度第 2 回目として実施したものである。本評価が、単に点数の高低による個々人のランク付けや、各部局間の優劣に使用されるのではなく、上述の目的に沿った活用がなされるよう万全を期する所存である。

さらに、本報告書については本学が社会への説明責任を果たすために、広く国民の理解と支持が得られるよう内容を取りまとめ、わかりやすい形で公表することとしている。

今回は、上述したように第 2 回目の報告書であり、試行の結果を含め、これまで 2 年毎の結果を俯瞰した。報告書としては十分ではないところが散見されるが、次回はさらに報告書の内容の充実を図っていききたい。お気づきの点あるいはご意見等があればご指摘いただき、逐次反映させていく所存である。よろしくお願い申し上げます。

東京海洋大学大学評価委員会委員長

竹内 俊郎

## 1 全体評価 現状と問題点

過去3回（平成19年度の試行結果を含む）の結果を表1及び図1に示す。今回は、平成21年度（以下「前回」という。）と同様に評価区分のAの割合が若干減少し、Bの割合が増加する傾向を示した。Cの割合についても今回は過去最高となった。Cの割合が増加した原因を調べてみると、いずれも個々の教員が詳細なデータの入力を怠った、あるいは活動実績自己申告シートを期限までに提出しなかったことによる。そのため、仮に入力等を各人が確実に実施していれば、「決してCの評価にならなかった」というのが評価者の見解である。

今回、B評価が増加したが、これは1部局で16名増加したことによる。しかも34点以下の教員数が、教授、准教授、助教の順に増加し、准教授と助教で8割を占めていたことは、次世代を担う人材養成を早急に立て直す必要性を感じる。

前回の報告書でも指摘したが、「教員の個人活動評価データベース」の一部を用いて、給与に反映する処遇評価を毎年実施している。処遇評価で用いるデータの項目は限られていることから、今回の教員の個人活動評価においてもそれ以上のデータ入力を行わない傾向があること、再雇用者は雇用期間が短く次回の評価はないことから積極的なデータ入力を行わないなど、いくつかの問題点が浮き彫りとなった。さらに、2年毎に両評価が重なり、教員並びに評価者の負担が大きいことも再度指摘された。もちろん、個人活動評価と給与に反映する処遇評価はおのずと目的が異なっていることは明らかである。

そこで、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の方策として、本評価を3年ごとに行うことを決定した。すなわち、中期目標期間6年の中間（2年目）及び最終（5年目）の2回の評価とすることとした。これにより、各中期目標期間における自己点検・評価関連の目標とその自己評価が行いやすくなるものとする。

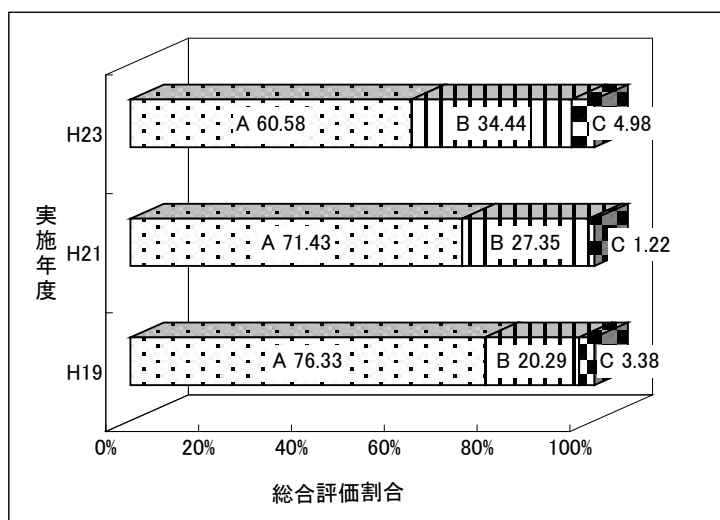
一方、各部局の現状と今後の課題については後述するが、部局間における教員の人数に大きな隔たりがあると同時に、各部局によっては業務において特殊性のある部局も存在する。この点について試行の段階から課題として議論してきたが、いまだ十分な解決策は見出されていない。ただし、平成24年度から、大学院改組を行い、学部教員は全員大学院教員組織に入るとともに、学部及び大学院を担当する教員が所属する水圏科学フィールド教育研究センター及び先端科学技術研究センターの教員は大学院併任となることから、評価基準についても同一に近い評価方法となるようにしていきたい。

個人活動評価は前述したように「教員の個人活動評価データベース」を基に個人活動評価指針及び留意事項に従い実施しているが、具体的評価の仕方については各部局に一任していることから、統一が図られていない。今後は、評価方法の共通化を図り、かつ、評価をより容易にするために、前回からの課題でもある自動的に評価表に点数が入るようなシステムの開発が望まれている。

教員並びに評価者の負担軽減を図りつつ、各教員の自己評価の精度が上がるための方策について継続して検討する必要がある。

表 1. 教員の個人活動評価結果

	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



(注)

※各部署の実施要領により、評価対象外となる者(海洋科学部長、外国人教師、長期休業者及び採用後1年未満の者)については、評価を行っていない。また、海洋工学部の助手については点数配分が違うため、集計からは除いた。

※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) 海洋科学部

#### 【評価方法】

評価実施組織（評価者）は、その意義を認め、今回の第二回実施においても評価実施組織を結成した。すなわち、基本的には、学部長、副学部長、2名の評議員の4名が自身を除く全教員について、また学科所属教員の実情をよく知る各学科長が当該学科の教員について評価し、統括及び最終評価は学部長が務めた。結局、評価者は各学科について5名となるが、評価者及び学科間の偏りを排除するために、8名全員で意見交換をした後、正副学部長及び2名の評議員により最終評価案を作成した。なお、本個人活動評価の時期が海鷹丸による遠洋航海の時期と重なるため、船舶職員については正副学部長と練習船選出の評議員の3人で行い、学部の評議員2名については正副学部長で、副学部長は学部長が評価した。

評価方針については、試行の際に実施した「基本重み付け」と「指定重み付け」の考えに倣い、「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カ所指定して、指定重み付けを行った。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。評価点は、船舶職員以外は正副学部長、評議員2名、各学科長の5人の評価の単純5平均値を四捨五入して最終評価点とし、その値を各教員に通知した。船舶職員については、上述の通り、正副学部長と練習船選出の評議員による評価点を単純平均し四捨五入を行った。なお、各学科長については正副学部長と両評議員の4名で評価し、単純4平均値を四捨五入し評価点とした。副学部長については学部長が単独で評価した。

具体的評価は、船舶職員以外は、

- 1) 前述の4名の評価者が、2009（平成21）年度及び2010（平成22）年度の個人活動評価データベース（研究領域に関しては2006（平成18）年度～2010（平成22）年度のデータベース）の指定項目に基づいて評価対象教員全員に対する評価点を、また各学科長が当該学科の教員について評価点を付け、
- 2) それをたたき台として、学部長が評価原案を提示し、
- 3) その原案を8人で慎重に審議し、最終的に決定した。

なお、個人活動のデータ入力に際して必要に応じて自由記述が可能であるので、今回も自己アピールのための自己申告調査は実施しなかった。

すべての評価の段階で、東京海洋大学における教員の個人活動評価指針の第5（評価の方法）の（3）にある「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、の標語に適合することを基盤として、「おおむね適切」を標準として誠実に絶対評価を行った。

結果的には、「5」か「4」か、あるいは「4」か「3」か、で議論の分かれることも少なくなく、たとえば結果評点「4」であっても「5に近い4」と「3に



近い4」があり、その差が50点満点に対して最大2ポイントの増減に相当することが判明した。これについては一教員から、前回とほぼ同じ評価とっていたが今回はポイントが低い事項があるのはなぜかの質問があったが、まさにこれが原因であった。

この件は、評価を自然数（整数）でなく小数点第一位までで表記すれば解消することが分ったが、前回との比較のために、前回と同様に評価点を整数表示した。

なお、2010年4月以降に本学に着任したものに関してはデータがそろっていないので、評価を行わず、当該教員にはこの旨を通知した。

評価は円滑に行われた。一部、データベースへの入力や指定重み付けの申告を失念ないし怠る教員がいたが、督促してより公平な評価になるよう努めた。

### 【評価結果】

評価結果は、総合評価において、東京海洋大学における教員の個人活動評価指針の定める区分のA（40以上）、B（30以上40未満）に該当するものが全体の95%（前回98%）以上を占めたが、C（30点に満たないもの）と評価せざるを得ないものが約5%あり、これらについては、データの入力を怠ったことが最大の原因である。評価者は、「C」対象者が誠実にデータの入力をし、4領域に対する重み付けを有効に利用するならば、決して「C」の評価にはならないという見解で一致したが、不誠実に対してはこれらの対象者に指導的に協力を訴えて行く必要がある。学部長より指導した。

なお、評価結果の通知を受けての本個人活動評価に関わる質問は3件あったが、本質的質問及びクレーム等はなかった。

### 【問題点】

教員の個人活動評価の本格実施第二回目であったわけだが、今後の改善のための反省及び改善点を以下に示すが、前回の問題点と全く同様の反省であるので、より強力な指導ないしは該当者の一段の協力が必要であるが、協力要請のお願いの限界も示しているものと思う。

- 1) 項目が細分化されすぎており、評価者としては評価にあたり重点的評価項目とそうでないものとを分けて取り扱っていた。この事情は、ほとんどの評価者で同じだった。また、評価者に関わらず評価の軽重はおおむね同じになる傾向があり、評価点の傾向も同様な場合が多く、絶対評価の基準点を調整するだけで、少数項目の評価による個人活動評価は可能であるとの感触を得た。今後、評価に使うデータベースの項目を見直す必要があるものと思う。
- 2) 個人活動評価の5点評価における学科及び評価点別による集計では、Bランクといえども34点以下の教員は約15%存在する。これらは、データ入力を怠ったためというよりは、特に研究面に入力すべきデータがない場合がほとんどである。しかも、構造的な面はあるが、34点以下の教員が、准教授と助教で8

割を占めることは、次の時代を担う人材養成に大いなる危惧と懸念を感じる。大方は低い評価点になることは自身で理解しているものと思われるので、そのような教員にやる気を起こしてもらうためには、評価点を突きつけるだけでは効果は期待できず、前回、親身になって相談できる相手の存在の必要性を指摘し、当該教員との対話を試みてきたが、改善の効果は見られなかったのは反省している。

- 3) 個人活動評価の5点評価における職責別の集計では、教授、准教授、助教の順に評価点は低くなる傾向がある。授業、学生指導数、論文数（コレスポンディング・オーサーなど）、社会貢献管理運営などにおいて教授がより有利なことは明らかであるから、本評価目的が教員のやる気を引き出すことにあるならば、インセンティブなどの効果的導入により職責によるこの評価傾向の解消を図らなければならない。
- 4) 社会貢献の評価に関しては、データの量的な面からの評価がなされていたように思う。このため、社会貢献の領域は「3」か「5」の二者択一のようになりがちであり、この評価点が他の地道な（評価されにくい）教育と同レベルで取り扱われることに疑問を感じる。
- 5) 入学試験作問や点検等に関わる教員について今回も評価しなかった。しかし、当該教員の負担が大きいことは論じるまでもなく、なにがしかの手当であがなわれるものとしては、あまりにも負担が大きすぎる。かかる担当に関わる教員は毎年同じであることがさらに負担を大きくさせていることに鑑みれば、担当を拒否するものがある中での応諾者については、小数点部分の学部長裁量があってもよいと思ったが、データの中立性を考慮して、集計どおりを最終判断とした。
- 6) 練習船の教員について、研究領域及び、社会貢献領域の評価は陸の教員と同じ視点で評価するわけにはいかなかった。ダブルスタンダードをとったが、船舶運航センター移籍後は、学部（学系）の評価対象から外れる。
- 7) 評価者が変わるたびに評価基準が変わる可能性を検討したが、高めの評価及び低めの評価の違いはあったが、教員個々の評価点の傾向は評価者によって大差はなく、合議による調整を経れば、公平な評価は可能であると評価者は判断している。
- 8) 個人活動評価の目的は「活動が不足している教員」の選別にあるのだが、それだけの目的であるならばわずか数人の、しかもあらかじめ予想される「活動が不足している教員」を確認するための消極的使い方にはすぎず、費やす労力に対して効果は薄いと云わざるを得ない。

質問者のひとりからの、研究に関しては論文の数ではなく、数×質が重要との提案はもっともな意見であるが、本評価の目的とは別次元の問題であると理解した。別次元の視点からは、傾聴すべき意見であるが、本評価は、明るく積極的な使い方を確立したいものである。

## (2) 海洋工学部

### 【評価方法】

平成23年11月17日の教授会で個人活動評価実施要領を審議決定した。平成21年度同様、本年度（平成23年度）についても実施要領を教授・准教授・助教用と助手用の2種類用いることとした。翌18日に教員に作成提出依頼を行った。12月7日に提出を締め切り、その後評価実施組織で合議により総合評価を行い、1月18日に各教員に個人活動評価結果を送付した。評価結果に対する意見書の提出は無かった。また評価結果がCであった教員に対しては指導を行った。

### 【評価結果】

個人活動評価と処遇評価を同じ年度のほぼ同時期に実施するため、実施期日をずらして実施したが、特にトラブルもなく日程については概ね適当であったと思われる。

評価結果について2年前の評価と今回の評価を比較した場合、海事システム工学科と流通情報工学科では総合評価Aの教員の割合がわずかに増加した。しかしながら海洋電子機械工学科では、総合評価Aの教員の割合が減少した。総合評価がCの教員に対して評価実施組織が指導を行ったが、この中には活動実績自己申告シートを期限までに提出しなかった教員が3名含まれていた。海事システム工学科と流通情報工学科においては、対象となった准教授、助教の評価は全てAであった。試行評価を行った当時は、全教員を同一基準で評価することにより、准教授、助教の評価が低くなることが懸念されたが、今回の結果から、評価方法については概ね妥当であったと言える。教授の一部で前回から評価を下げた者が存在した。

### 【問題点】

#### 1) 全学的課題

- ①個人活動評価と処遇評価を同じ年度に実施したため、教員の負担が大きかった。負担軽減のための改善を行うべきである。
- ②教員と評価実施組織の負担軽減のため、データベースを、体系的、系統的検索や、必要項目の抽出等の操作が可能で容易なものとするのが望まれる。

#### 2) 海洋工学部の検討課題

- ①教授の一部で前回から評価を下げた者が存在したことから、教授に対するモチベーション向上対策が必要と思われる。
- ②評価の透明性、公平性を高め誤入力を無くするためデータベースから自動的に必要事項を抽出し、申告シートに記入できるようすることが望まれる。

### (3) 大学院海洋科学技術研究科

#### 【評価方法】

平成 23 年度の研究科個人活動評価の対象になった教員は研究科に所属する、専任教員（13 名（平成 22 年 10 月及び 12 月採用の助教を除く））、特任教員（4 名）、寄附講座教員（2 名）、連携大学院教員（27 名）の総計 46 名である。

個人活動評価については、教員個人活動評価データベースをもとに毎年度評価（平成 21・22 年度）（ただし、研究の領域は、平成 18 年 1 月 1 日～平成 22 年 12 月 31 日の 5 年分）とした。

前回同様、寄附講座教員及び特任教員には教育活動、研究活動及び社会活動の領域の自己評価を、連携教員には教育活動及び研究活動の領域の自己評価を、大学院海洋科学技術研究科個人活動評価に係る実施要領に従い、平成 23 年 12 月 15 日（木）までにそれぞれ以下の段階評価で行っていただいた。

連携大学院教員については、一部個人活動評価データベースがこれまで作成されていないため、教員選考資料、履修学生数等の大学が把握しているデータで、大学側で評価資料を作成し、それを該当する連携大学院教員に追加・確認をしていただき、評価基礎資料とした。

- 1) 教育活動：寄附講座、特任教員及び連携教員は、教育の実績（担当授業科目等）のみについて 4 段階評価を行った。
- 2) 研究活動：第一著者・演者やコレスポンディングオーサー、インパクトファクターや被引用回数などの違いによる区別はしないこととした。

上記評価方法については、前回は踏襲しているが、ポイントの計算方法の明確化など客観的な評価ができることが確認され、評価対象者・評価者のいずれからも改善の要求は今回はなかった。

#### 【評価結果】

評価は、研究科長、副研究科長、応用生命科学専攻主任及び応用環境システム学専攻主任からなる委員会を設置して行った。

各評価委員は資料をあらかじめ閲覧し、平成 24 年 1 月 12 日（木）に会合を持って、データベースを質的にも評価するように努め、教育研究分野の多様性を考慮して最終評価を審議した。

各領域（教育活動・研究活動・社会活動・管理運営）ごとの合計 2 ヶ年（研究活動は合計 5 ヶ年）を平均して総合評価点を算出し、その値を基に総合評価を行った。評価結果を 2 月 1 日（水）付けで封書で各教員に通知した。異議などを 2 月 10 日（金）までに申し出るように付したが、内容の説明を求める教員 1 名（この教員には評価内容を説明しご理解を得ている）のほか特に意見はなかった。

### 1) 専任教員

不提出の教員1名のほか、いずれもA評価であり、特に問題がないことが確認された。なお定年退職間近の教員については、教員の個人活動評価指針第1に目的として定める「(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。」機会がないため、今後は、評価指針第1中、(2)、(3)項による「改善」と「公開」についても、重きをなした取り扱いを検討すべきであると考えられる。

平成19年の評価においてB評価であった准教授・助教各1名については、いずれも連続して研究業績が上がっており、委員会評価では平成21年度に引き続き、今回もA評価となり、総合評価でもA評価とした。これは個人活動評価の目的が教員に浸透し、評価に基づいた活動が促進され続けていることを示していると考えられる。

### 2) 寄附講座教員及び特任教員

前回同様、教育活動、研究活動及び社会活動の領域の個人活動評価を行った。いずれも問題はまったくなく(全員A評価)、大学院研究科への貢献はいずれも非常に高いと判断された。

### 3) 連携大学院教員

連携大学院教員については、前回同様、管理・社会貢献を除いた教育・研究の2項目に関して専任教員と同様に各領域に対して4段階評価を行い、重みづけを加味して総合評価を行った。

連携大学院教員にとって初回である前回は、評価実施の意義に対して質問・疑問が寄せられたほか、各連携先機関における勤務状況(船舶乗船、長期出張等)により、個人活動評価の期限内提出ができなかったケースが散見された(いずれも最終的には提出された)。

今回は窓口教員を含めた事前のアナウンスが徹底されたため、提出の遅れはほとんどなく、また質問もなかった。

連携大学院教員については、特に大きな問題はなく、連携大学院教員の大学院研究科へのこれまでの教育研究上の貢献はいずれも非常に高いと評価された。

## 【問題点】

【評価結果】の1) 専任教員の項で記載したとおり、今後は、評価指針第1の目的に定める事項のうち、(2) 評価の結果を総合的に分析し、本学及び各学部等の改善と向上に努めること、及び(3) 教員の活動状況を公表することによって、本学の社会への説明責任を果たすことについても、重きをなした取り扱いを検討すべきであると考えられる。

#### (4) 保健管理センター

「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23年度保健管理センター運営委員会委員3名の、合計4名である。

評価にあたっては、教育、研究、社会貢献及び管理運営の4領域において、教員自らが申告する「重み付け」及び「自己申告評価シート」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。このとき、「教育領域と研究領域の重み付けは足して6以上とする」とされているが、「部局はモデルを示し、又は許容される範囲を示すことができる」としている。保健管理センターの教員の業務内容を考えるとき、「6以上でなくても良い」と考え、「教育+研究=5、で良い」と判断し評価した。各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。

保健管理センターでは、教職員と学生の心身の健康管理の維持のために、常日頃より積極的な活動を行っている。また、本学の特徴として実験実習などが多く、事故に備えた慎重な対応が必要であり、これについても適切な対応をしている。近年では、教職員及び学生のなかでメンタルヘルスの問題が多く出てきており、これらへの対処も非常に丁寧に行っている。また平成22年度と平成23年度の特筆すべき事項としては、インフルエンザ対策があった。学内に対策本部を設けて対処したが、これについても保健管理センターでは、事前の感染防止対策やインフルエンザの罹患者に対して積極的な対応を行った。なお、東日本大震災の発生時において、帰宅困難者を学内に受け入れた際にも、適切な対応を行った。

今後の課題としては、産業医としての勤務状況をより適切に判断するためにも、領域別の重み付けを改善することも検討すべきである。

#### (5) 産学・地域連携推進機構

「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。今回の評価では、平成21年度の報告にも触れた「重み付け」について、機構運営委員会における審議を経て4領域すべて1以上として申告することとした。各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・地域連携推進機構では、平成23年度現在、学長裁量定員2名の専任教員が配置され、評価実施時点で「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」、「海域生物工学イノベーションセンター」及び「海洋リテラシー推進」の5部門と客員教員ならびに非常勤職員を擁し、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、これら非常勤職員と部門の活動を横断的に支えるとともに、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、知財業務等を通じた研究成果の学外への発信、国内外の関連産業地域との連携による社会貢献、地元企業等との連携活動など幅広いものであるが、これらの諸業務を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全学を多面的に俯瞰し実務を推進することが必要である。

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。

## (6) 水圏科学フィールド教育研究センター

「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(以下、実施要領という)」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。評価実施組織は、センター長及びセンター運営委員会委員3名の合計4名である。

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、実施要領における評価では、標準的評価に加えて、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。実際の評価でも、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、環境整備を含めた管理運営面での業績が高く、評価を行うにあたり、これらの項目が十分斟酌された。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。

水圏科学フィールド教育研究センターの立地条件及び業務の特殊性に加えて、所属教員数が1名であることなどの問題点は、試行の段階から指摘されており、改善の必要性は認められているが、改善策は決まっていない。学部及び大学院における教育も担当しているセンター教員の個人活動評価の方法は、所属教員の意向を配慮しつつ、他の適切な部門と協力して評価するなど、所属教員の不利益にならないように十分配慮した評価基準で公正に評価できるように検討を進める必要がある。

## (7) 先端科学技術研究センター

「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にあたっての留意事項」に従い、「先端科学技術研究センター個人活動評価に係る実施要領」等により、対象教員5名の活動について、教育、研究、社会貢献及び管理運営の4領域における教員自らが申告する「重み付け」及び「個人活動評価用自己シート」、「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。なお、今回は、「個人活動評価自己シート」については「主に教育用」と「主に研究用」との2種類を作成し、各項目の（重み）を1-10の範囲でそれぞれ異なる評点となるように変更した。ちなみに、「主に教育用」の評点は最大、教育：32、研究：18、社会貢献：24、管理運営：6、「主に研究用」では最大、教育：15、研究 35、社会貢献：24、管理運営：6とし、さらに、特記事項の20加え、合計100点とした。この2種類のシートは、本センターにおける個々の教員の業務内容の違いから、個人活動評価がより適切に反映できるように配慮したものである。一方、「重み付け」は、平成19年度実施要領以来、領域の重み付けを0にも選択できるようになっていたが、先端科学技術の研究と教育、社会貢献は不可分のものであり、また、各教員が何らかの管理運営を分掌していたことに鑑み、平成21年度教員の個人活動評価実施報告書の指摘に基づき、本年度（平成23年度）からは、全領域1以上とし、かつ上限値を柔軟に扱う等の措置を講じた。

今回の結果については各教員に対して、「平成23年度 先端科学技術研究センター個人活動評価結果」として、各項目毎の評点、重み付け、総合評価及び評価結果を一覧にして配布し、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。

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た。なお、平成21年度に比較し、2名の教員がセンターから学部の専任教員に配置換えになるとともに、3名の教員が新たに採用された。本センターの教員はすべて任期付きであることから、部局として前回と今回を比較することは困難であり、個人活動の評価は、所属教員自身の自己評価に役立てる意味合いが強い。なお、この3名は任用後日が浅いため、管理運営についての評点は0であった。その意味から、任用後1年間については特別な配慮が必要であると思われる。一方、2名については前回と今回の比較ができたが、総合評価及び評価結果にほとんど差は認められなかった。

本センターにおける評価結果については「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(1)及び(3)には該当するが、(2)の「各部局の改善と向上に努める」ことには該当しづらい。しかしながら、これらの評価結果は再任の評価の折に使用されることから、その意味で極めて重要である。なお、平成20年度から本センターでは、教員会議を開催しているが、各教員とも所属するキャンパスが異なるため、お互いのコミュニケーションの場として有効である。さらに、年度報告会等を実施し、かつ、報告書の作成を行い、社会への説明責任を果たす努力を継続して実施している。



### 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

#### 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、本学の教授、准教授、専任の講師、助教及び助手とする。
- 2 評価の実施単位は、教員の所属部局（各学部及び大学院をいう。）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、2年に1度、過去2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23年度)

委員長	竹内 俊郎	(副学長)
委員	今津 隼馬	(副学長)
	苦瀬 博仁	(副学長)
	石丸 隆	(海洋科学部 教授)
	上村 豊	(海洋科学部 教授)
	喜多澤 彰	(海洋科学部 教授・青鷹丸船長)
	田中 栄次	(海洋科学部 教授)
	岩坂 直人	(海洋工学部 教授)
	志摩 政幸	(海洋工学部 教授)
	塚本 達郎	(海洋工学部 教授)
	延東 真	(大学院海洋科学技術研究科 教授)
	飯澤 隆夫	(事務局長)

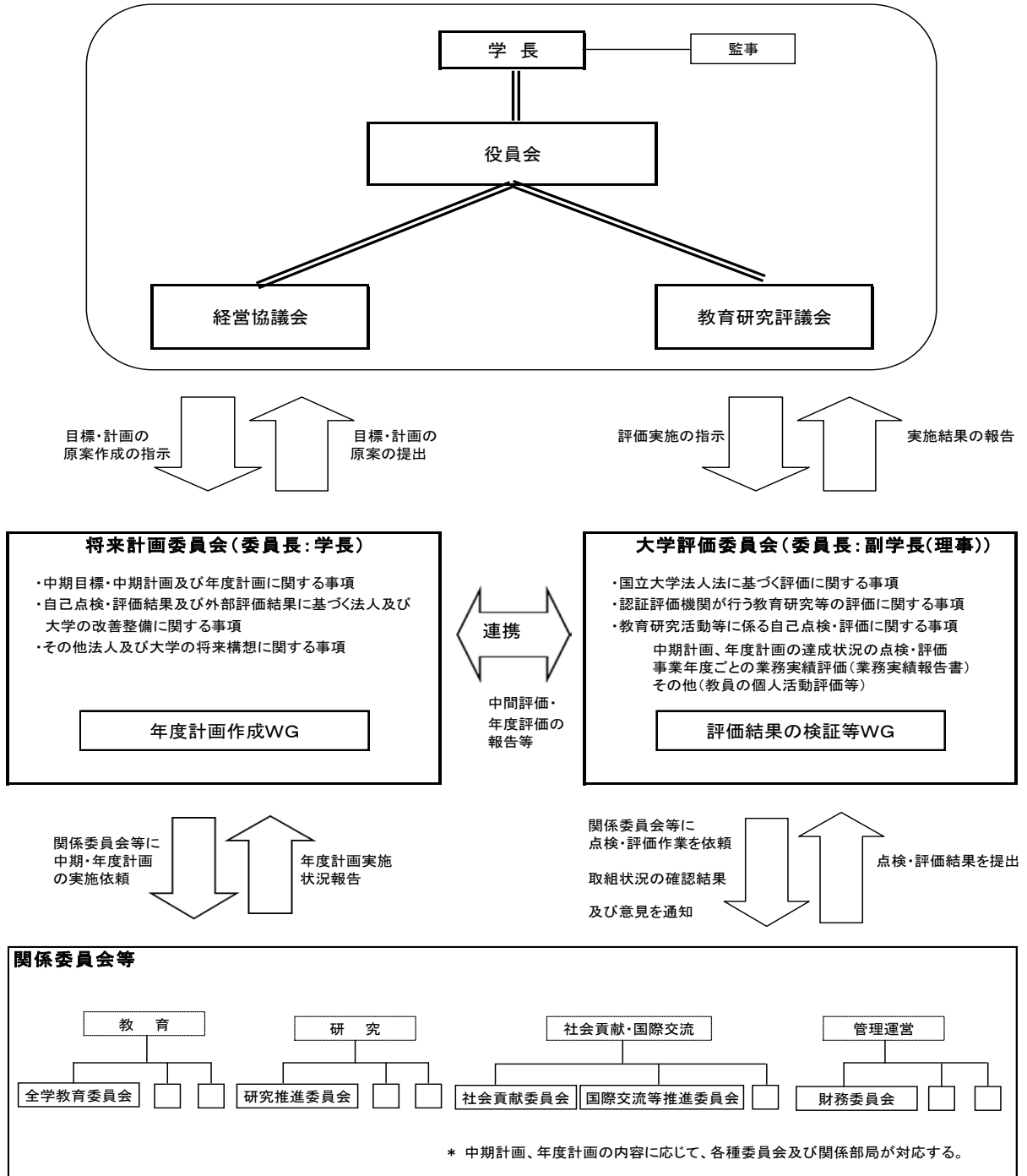
### 2) 部局長 (平成23年度) \*

小川 廣男	(海洋科学部長)
鶴田 三郎	(海洋工学部長)
賞雅 寛而	(大学院海洋科学技術研究科長)
苦瀬 博仁	(保健管理センター所長)
和泉 充	(産学・地域連携推進機構長)
瀬川 進	(水圏科学フィールド教育研究センター長)
竹内 俊郎	(先端科学技術研究センター長)

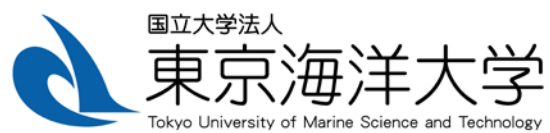
\*教員が所属している部局長を示す。

(3) 東京海洋大学の目標・計画に係る自己点検・評価体制

東京海洋大学の中期目標・中期計画・年度計画の実施及び自己点検・評価体制について（概念図）



世界最高水準の卓越した大学を目指す



- 平成24年8月発行
- 〒108-8477 東京都港区港南 4-5-7
- 総務部企画・評価課 電話 03-5463-4043
- URL <http://www.kaiyodai.ac.jp/>