

平成21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22年8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	5
(3) 大学院海洋科学技術研究科	6
(4) 保健管理センター	7
(5) 産学・地域連携推進機構	7
(6) 水圏科学フィールド教育研究センター	8
(7) 先端科学技術研究センター	8
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	9
(2) 東京海洋大学大学評価委員会及び部局長名簿	11

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 年毎に実施することとした。

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、上記の問題点等について検討を重ね、本年度に本格実施となったものである。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使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、公表することとしている。

今回は、第 1 回目の報告書であり、十分ではないところが散見されるが、評価は 2 年毎に行うこととしているので、次回はさらに報告書の内容の充実を図っていきたい。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

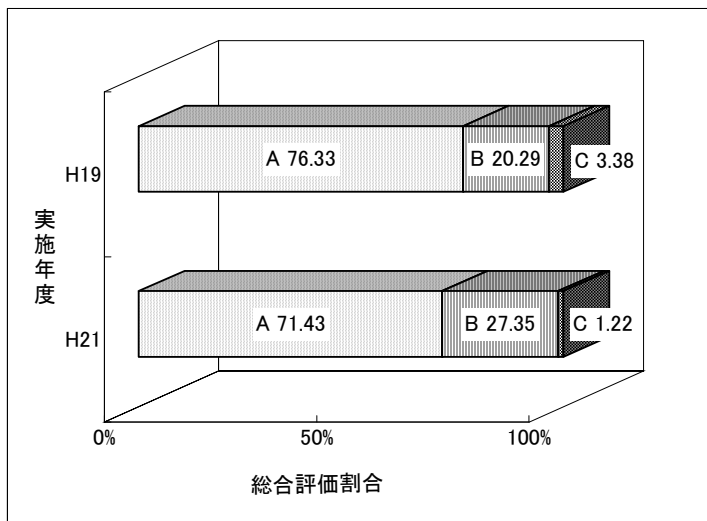
竹内 俊郎

1 全体評価 現状と問題点

今回及び前回（平成19年度の試行）の結果をまとめて図1に示す。今回は評価区分のAとCの割合が若干減少し、Bが増加する傾向を示した。試行時とは異なり今回はほぼ全員について評価したことから、直接的な比較はできないが、おおむね70%以上の者の総合評価がAとなった。評価の領域は教育、研究、社会貢献及び管理運営の4つの領域に分類されており、さらに、教員個々人の判断により、重み付けが施されていることから、教員の個人活動の評価としては順当であると判断された。なお、今回3名の教員がCの評価結果となった。この点についてはそれぞれの部局長の下で、対象者に対してヒアリングなどを行い、その原因と今後の方向性について話し合いが行われている。今後少なくともB以上の評価となるよう、各部局長にお願いしているところである。

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



(注)

※平成21年度、平成19年度に共通する事項
各部局の実施要領により、評価対象外となる者(海洋科学部長、外国人教師、長期休業者及び平成20年4月以降採用者)については、評価を行っていない。また、海洋工学部の助手18名については点数配分が異なるため、集計からは除いた。

※平成19年度
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. 平成19年度（試行）及び平成21年度における教員の個人活動評価結果に基づく総合評価割合

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、部局により業務において特殊性のある部局も存在する。この点、試行の段階から課題として議論してきたが、いまだ十分な審議がなされていない。少なくとも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についてはひとまとめとし、評価基準についても同一の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」を基に行っているが、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、ある程度評価方法を統一し、かつ、評価をより容易にするために、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る。

また、同じ「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（図2）。そのため、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。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は異なるが、今後両者の負担軽減を図るための方策についても検討する必要がある。

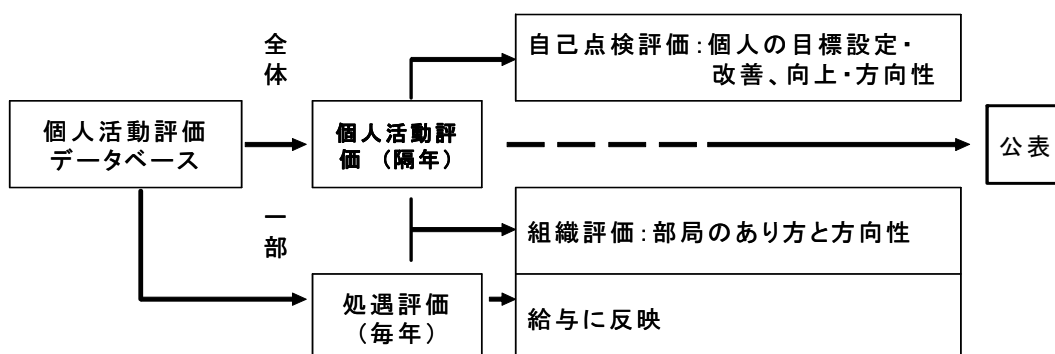


図2. 東京海洋大学における教員の個人活動評価概念図

2 各部署の現状と今後の課題

(1) 海洋科学部

【評価方法】

教育研究者としての自己活動の改善と向上に資するため、「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」等に従い、平成 19 年度と平成 20 年度の教員の個人活動評価データベース（研究領域に関しては平成 16 年度～平成 20 年度のデータベース）の指定項目に基づいて海洋科学部教員 123 名の個人活動評価を実施した。

評価実施組織（評価者）は、学部長・副学部長・評議員が全学科教員（対象者 111 名）について、各学科教員については当該の 4 学科長を加え、それぞれ 5 名で構成した。また、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、正副学部長と 2 名の評議員により最終評価案を作成した。なお、船舶職員 12 名については学部長と学長指名評議員の二人で行い、副学部長と 2 名の評議員については学部長が評価した。

5 段階評価の中央値「おおむね適切」を標準（3 点）として、誠実に絶対評価を行った。

【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 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一部あったが、これは、教員個人がデータの入力を怠ったことが最大の原因である。

【問題点】

今後の改善のための反省及び改善点を以下に示す。

- 1) B ランクといえども 34 点以下の教員は約 1 割存在する。教授 1 名を除いて准教授と助教で占められることは、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。
- 2) 前回の結果と比較すると今回の評価点は低いが、評価基準の差異に起因するものと思われる。
- 3) 教授、准教授、助教の順に評価点が低くなる傾向が顕著である。授業数、学生指導数、論文数、社会貢献及び管理運営などにおいて教授が有利なことは明らかであり、評価方法改善の必要がある。
- 4) 「社会貢献」はデータの多寡が反映し、「3」か「5」の二者択一になりがちな評価点と評価しにくい地道な「教育」とが同じレベルで取り扱われることに疑問を感じる。
- 5) 個人活動評価の目的は「活動が不足している教員」の選別にあるが、それだけの目的では費やす労力に対して対価は少ないと言わざるを得ない。個々の教員がこの結果を素直に受け止め、真摯に自己の改善に活用する魅力ある環境を用意することに努めたい。

(2) 海洋工学部

【全体】

平成19年度試行に関する総括における指摘事項を参考にして、本年度の個人活動評価実施要領を教授・准教授・助教用と助手用の2種類作成した。日程も含め評価方法は概ね妥当であったと思われる。また下記の改善点に示すように、改善した評価方法自体は評価が高くなるような改善でなかったのにもかかわらず、2年前の試行において総合評価B以下であった教員のほとんどが評価を上げていた。個人活動評価導入の効果であると思われる。

前回からの主な改善点は、以下のとおりである。

- 1) 研究の質の評価を行いやすくするため、S、SS論文についての評価を高めるとともに、審査無し論文について、特定分野を除き評価を下げた。
- 2) 前回の卒業研究の評価が高すぎたので、適正な評価に変更した。
- 3) 管理運営について教員の負担を基本に、対象・内容が妥当な場合は評価を高めることができるようにした。

【検討課題】

1) 全学的課題

- ① 個人活動評価と処遇評価を同時に実施したため、教員に誤解と混乱が発生した。また、両者を同時に実施したため、教員の負担が大きかった。
- ② データベースの改善
現在のデータベースは、評価のための検索等に時間がかかるとともに、見落としが発生する可能性がある。体系的、系統的検索や、必要項目の抽出等の操作が可能なデータベースとすべきである。
- ③ 評価項目・基準の継続的な改善
評価が教員の活動に影響を与え始めている。大学ミッションに合致する評価項目と基準かどうか、評価により弊害が生じていないか絶えず検討し、改善を行う必要がある。

2) 海洋工学部方式の検討課題

- ① データベースからの自動入力
評価の透明性、公平性を図るため、自己申告シートを用いた方式をとっているが自己申告内容に誤りが散見された。誤りには過大申告と過少申告があるので、誤りを無くし公平性を高めるため、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】

本年度の研究科個人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)、研究科に所属する特任教員(5名)、研究科に所属する寄附講座教員(2名)、本学他部局よりその評価について委嘱された兼任教員(1名)、研究科に所属する連携大学院教員(27名)での総計48名である。

個人評価については、教員の個人活動評価データベースを基に毎年度評価(平成19・20年度)(ただし、研究の領域は、平成16年1月1日～平成20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は、教育活動、研究活動及び社会貢献活動の領域の自己評価を行い、今回初めて行った連携大学院教員は、教育活動及び研究活動の領域の自己評価を行った。

連携大学院教員については、教員の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、評価資料を大学側で作成し、それを連携大学院教員に追加・確認をしていただき、評価資料とした。

- 1) 教育活動： 寄附講座、特任教員及び連携大学院教員は、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。平成19年度の基本的評価方法が評価者及び評価対象者に対し問題ないことを確認し、それを踏襲した。

【評価結果】

- 1) 専任教員： 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。平成19年度の評価においてB評価であった者については、いずれも研究業績が上がっており、委員会評価ではA評価となり、総合評価でもA評価とした。これは個人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、研究活動及び社会貢献活動の領域の個人評価を行った。また寄附講座教員から特任教員に所属変更された者についても同様である。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、社会貢献及び管理運営を除いた教育・研究の2領域に関して専任教員同様に5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は、初めての個人評価実施だったために、評価実施の意義に対して3件の質問・疑問が寄せられたが、いずれも口頭もしくはメールによる説明もしくは重ねての連携大学院教員全員へのアナウンスにより、了解していただいた。しかしながら、各連携大学院における勤務状況(船舶乗船、長期出張等)により、個人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)。次回からは窓口教員を含めた事前のアナウンスを行う必要がある。

(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、センター長及びセンター運営委員会委員の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「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21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。

(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、対象教員の活動について、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。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。「重み付け」については、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、産学連携や地域連携活動を通じた教育と研究、社会貢献活動は不可欠のものであり、管理運営を含めた4領域の次年度以降の評価における「重み付け」については、全領域1以上とし、かつ上限値を柔軟に扱う等の措置が妥当と思われる。産学・地域連携推進機構の専任教員の活動内容は多岐多様にわたっており、活動領域ごとに、個々の活動において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、自他ともに明確に把握できるよう、適切な実績評価ができるように継続して検討する必要がある。評価者である部局長が常日頃から専任教員との連絡を密にとっていることが適切な評価結果につながっていることは議論の余地のないところである。

(6) 水圏科学フィールド教育研究センター

水圏科学フィールド教育研究センターの教員は、本学のメインキャンパスではなく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、水圏科学フィールド教育研究センターの実施要領では標準的な評価に加えて、「評価は、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（以下、「本努力実績」という。）を中心に、その他の活動も加味して行う。本努力実績は、教育、研究、社会貢献及び管理運営の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する。」と定められている。実際の評価でも、教育、研究に加えて、共同利用等を含めた社会貢献・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、評価を行なうにあたりこれらの項目が十分斟酌された。

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、教員数が1名と少人数であること等の問題点は、試行の段階から指摘されてきたが、今までに十分な審議はなされていない。特に、学部及び大学院を担当する水圏科学フィールド教育研究センターの教員の評価の方法は、所属教員の意向も考慮しつつ、他の適切な部門とひとまとめにするなども含めて、所属教員の不利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作成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「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。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が、事前に「重み付け」について意見があった。「重み付け」については、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、各教員がなんらかの管理運営を分掌していたことに鑑み、次年度以降の評価における「重み付け」については、全領域1以上とし、かつ上限値を柔軟に扱う等の措置が妥当と思われる。平成21年度先端科学技術研究センターの専任教員の活動内容は、教育、研究、社会貢献及び管理運営にわたり、研究だけに活動重点領域が限定されるものではなく、学部からの依頼による講義・実験・実習や大学院の兼任などを含めて総体として全領域で活性の高い状況にある。

評価活動の基本は、部局長が常日頃から所属の専任教員との連絡を密にしていることが最良最適な評価につながると考えられる。なお、平成20年度からセンターでは、専任教員会議を開催して業務の向上を図っている。

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

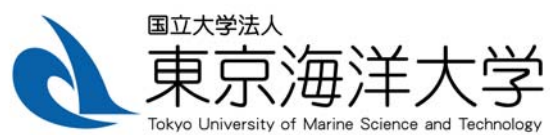
委員長	竹内 俊郎	(副学長)
委員	今津 隼馬	(副学長)
	苦瀬 博仁	(副学長)
	石丸 隆	(海洋科学部 教授)
	上村 豊	(海洋科学部 教授)
	喜多澤 彰	(海洋科学部 教授・海鷹丸船長)
	田中 栄次	(海洋科学部 教授)
	岩坂 直人	(海洋工学部 教授)
	志摩 政幸	(海洋工学部 教授)
	塚本 達郎	(海洋工学部 教授)
	延東 真	(大学院海洋科学技術研究科 教授)
	鈴木 優子	(事務局長)

2) 部局長*

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)
和泉 充	(先端科学技術研究センター長) ~平成 22 年 3 月 31 日
竹内 俊郎	(先端科学技術研究センター長) 平成 22 年 4 月 1 日~

*教員が所属している部局長を示す。

世界最高水準の卓越した大学を目指す



- 平成22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/>