

豊橋技術科学大学における評価活動について

1. 大学の基本理念・目標

豊橋技術科学大学は、技術を科学で裏付け、新たな技術を開発する学問、技術科学の教育・研究を使命としている。この使命のもと、豊かな人間性と国際的視野および自然と共生する心を持つ実践的創造的かつ指導的技術者を育成するとともに、次の時代を拓く先端的技術の研究を行っている。

そのため、本学は大学院に重点を置き、透徹した物を見る眼、繊細で温かみのある感性、多元的な思考能力、グローバルな視野を培う教育を推進し、技術科学の新しい地平を切り拓くことを目指して研究に取り組んでいる。さらに、地域社会との連携、国内及び国際社会に開かれた大学となることを目指している。

2. 大学組織

2 - 1) 運営組織図 (資料 1 : 13/43 ページ)

2 - 2) 教育研究組織図 (資料 2 : 14/43 ページ)

2 - 3) 教員数 (平成 18 年 1 月 1 日現在)

教授	77名
助教授	73名
講師	14名
助手	50名
合計	214名

2 - 4) 学生数 (平成 18 年 1 月 1 日現在)

学部学生	1,221名 (留学生内数 45名)
修士 (博士前期)	801名 (留学生内数 63名)
博士 (博士後期)	119名 (留学生内数 56名)
合計	2,141名 (留学生内数 164名)

3. 評価の概要

3 - 1) 評価活動の理念・目的

評価の目的は、評価対象部局毎には設けられていないが、国立大学法人豊橋技術科学大学点検・評価規則第2条で組織等評価、個人評価、外部評価及び第三者評価は、本法人の教育研究水準の向上を図り、本法人の目的及び社会的使命を達成し、組織及び運営並びに施設及び設備の改善に資することを目的とする。」と定めている。

3 - 2) 評価の沿革

平成12年4月	豊橋技術科学大学 運営諮問会議を設置
平成12年8月	外部評価実施要領を施行
平成13年2月	外部評価委員会を設置し、外部評価を実施
平成16年4月	自己点検・評価（外部評価含む）認証機関による第三者評価に対応するため目標評価室を設置 目標評価室の業務遂行を支援し、必要な事項を審議することを目的に目標評価委員会を設置 目標評価室データ入力システム構築開始
平成16年5月	民間的発想の導入による大学運営の機能強化、効率化を図るため、外部有識者による「アドバイザー会議」を設置
平成17年3月	自己点検・評価の評価結果の改善に結びつけ、評価実施組織及び改善システムを明記した点検・評価規則を制定、施行
平成17年4月	評価全般を審議する「大学点検・評価委員会」及び「部局点検・評価委員会」を設置
平成17年7月	個人評価の実施要領を策定し、試行を開始
平成17年8月	目標評価室データ入力システムを利用開始

法人化以後における評価活動の沿革

平成16年度

教育の質の向上・改善のための体制の整備・充実を図るため、全課程が日本技術者教育認定機構（JABEE）認定プログラムの取得を目指して、全学的に取り組んでおり、平成16年度は、生産システム工学課程が、JABEE 認定プログラムの認定審査を受検し、平成16年度認定プログラムとして認定された。

平成17年度

引き続き、JABEE 認定プログラムを、電気・電子工学課程、情報工

学課程、物質工学課程、建設工学課程（2コース）の4課程が認定審査を受検している。

さらに、教育の質の向上を図るため、国立大学として先駆けて、大学評価・学位授与機構による機関別認証評価を受検している。

また、平成16年度に「教育」、「研究」、「社会貢献」の3領域について教員の業績データベースを構築し、平成17年度よりデータ収集を行っている。前述の3領域と「管理運営」の領域について、記述式による自己点検評価を実施し、個人評価試行実施に向けて作業を進めている。

3 - 3) 評価組織・体制 （資料3：15/43ページ）

自己点検・評価の実施体制の整備、計画的な自己点検・評価による大学運営の改善及び充実

自己点検・評価（外部評価を含む。）認証機関による第三者評価に対応するため、法人化に伴い学長補佐を室長とする「目標評価室」を設置した。室は、室長1名、室員2名で構成され、庶務担当の事務職員2名を加え、明確な役割及び責任体制のもと、迅速な検討体制により、機動的に業務を行っている。さらに、目標評価室の業務遂行を支援し、必要な事項を審議するため、各系1名の教員より構成する「目標評価委員会」を設置し、各系との連携を図っている。

これらの評価組織により、自己点検・評価、評価項目、評価基準、認証機関、中期目標・計画及び年度計画に関する評価方法等について検討を行い、評価全般を審議する「大学点検・評価委員会」及び「部局点検・評価委員会」を評価実施組織として平成17年4月1日より設置した。

また、自己点検・評価の評価結果を改善に結び付けるため、評価実施組織及び改善システムを明記した点検・評価規則を制定した。この点検・評価規則により、組織等評価、第三者評価及び個人評価に関する基本方針並びに、評価に対して異議申し立てができる健全な評価体制を整備し、評価結果を不断の改革に十分反映させる評価システムを整備した。さらに、評価結果を改善や目標・計画の立案等に合理的・効率的にフィードバックできる評価手法等の構築を目指し、改善に常に取り組んでいる。

上記の他、民間的発想の導入による、大学運営の機能強化、効率化を図るため、外部有識者による「アドバイザー会議」を設置し、大学運営にかかる各方面からの助言を得るための体制を整備。

3 - 4) 実施している評価活動

研究開発課題評価

大学全体の研究開発ポテンシャルの向上を目指した競争的研究資源の配分を行うため、教育研究基盤経費を競争的に配分し、教育・研究の活性化を図ることを目的とした「教育研究活性化経費」及び「若手教員支援経費」をプロジェクト研究の募集により実施。

また、未来生存型先端技術の開発とプロセスシステムの構築を目指す若手教員・研究者を対象とした「未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト研究」の実施についても、競争的に配分した。さらに、博士及び修士学生を対象とした「未来技術流動研究センター学生プロジェクト研究助成」の募集を実施した。

上記の他、教員への配分経費では措置することが困難な高額設備の整備・更新についても、その必要性及び緊急性等について検証し、学長裁量経費の効果的な予算配分を行った。

これらの申請者には、ほぼ全員を対象に学長、副学長及び博士後期課程専攻主任、当該申請者の系長等により、大学全体の観点から教育研究上の必要性、緊急性、既存設備等との関連、共同利用の推進等について十分審議し、設備の整備が計画的、効率的に行えるよう配慮している。

世界的な研究開発動向などに関する情報提供や外部資金の積極的な獲得等に関する戦略的な企画・立案を行うために学長補佐を室長とする「研究戦略室」を設置した。

また、知的財産・産学官連携本部においては、企業での知的財産・研究開発経験者3名を知財連携マネージャーとして配置し、知的財産の活用促進、知的財産等の利用に関する諸規則を整備した。また、学内への周知を図るための方策を企画し、啓発活動と日常的相談業務を継続的に実施する体制を整備した。外部資金等の自己収入獲得の方策として、平成16年度においては下記の事項を実施した。

共同研究を推進するため、大型プロジェクトなどの公募情報を盛

り込んだ「研究戦略室ニュース」を発行するとともに、科学研究費補助金及び外部資金制度に関する説明会を実施するなど、様々な外部資金の公募情報の迅速な周知に努めた結果、申請件数が前年度より26.7%増加した。

「最新の研究情報2004」、「技術移転をめざす特許情報2004」を作成し、知的財産に関するフェア等において配付するなど、教員の研究情報を積極的に周知し、技術シーズ情報の発信に活用した。

教員の研究情報を収集した「共同研究技術シーズ」情報をホームページ等において公開・配布するなど、学外に向けた情報発信及び情報の周知を行った。

産業界、地方公共団体等との産学官連携を促進するため、近隣の市町村との包括的協定の締結や連携協力の強化について協議を行った。

基盤的資金の傾斜配分

中期計画により、「大学全体の研究開発ポテンシャルの向上を目指して、研究業績や社会的活動の評価と連動させた競争的研究資源の配分を行う。」こととしており、目標評価室が現在、収集を実施している教員活動データ及びその分析結果に基づき検討することとしている。

個人評価

21世紀COEプログラムの申請に際し、教員から「教育」、「研究」、「社会貢献」の分野などについて教員から活動実績データを収集した。このデータを基礎とし活用するとともに、全学的な個人業績評価の実施に向け、目標評価室が業績データ入力システムを平成16年度に構築している。平成17年度から全教員に対して、目標評価室が過去の外部評価、大学評価・学位授与機構の大学情報データベースのデータ項目を参考にしたデータ項目を設定し、教員の研究活動についても過去5年間のデータ収集作業を行っている。教育の評価について試行後、順次、他の項目についても適切な評価方法を抽出し試行する予定であ

る。

平成17年度から実施している教員個人評価の試行に際し、目標評価委員会及び大学運営会議に評価の基本方針及びスケジュールを作成し説明に努めた。さらに個人評価の実施要領の作成に関しても、目標評価委員会、大学点検・評価委員会などを通じて教員からの意見を反映させ、評価項目を厳選し、個人に過重な負担を招かないよう常に改善を図っている。

個人評価の実施要領において、データ入力の信頼性や、真に必要な評価項目を厳選するため、平成17年度、18年度は個人評価の試行期間とし、より適正な評価方法や評価基準の検討、分析を行うこととしている。また、評価結果の利用方法の一つとして、給与、賞与などに反映させるか等については、この期間中に検討することとしている。

教員任期制度

任期制については、大学の教員等の任期に関する法律により一部のセンターの教員とその他に採用時に一部の教員に任期を付しているが、大学としての任期の在り方について「教員の採用等に関する検討専門部会」を設置し検討していくこととしている。さらに、教員のレベル向上のために「サバティカル制度に関する検討専門部会」を設置しサバティカル制度の導入とその制度設計に取り組みだしたところである。その他、勤務実績が極めて優秀な教員には、学長が所属する系の長の推薦を受け、特別昇給させる制度を採り入れている。

また、教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化を図るため、年齢構成に配慮するとともに、公募制の導入、民間企業出身者及び外国人教員の確保に努めている。教員の年齢構成は、各年齢とも5人前後、5歳刻みでは30人前後とバランスが取れている。公募制は教員組織の全ての系で採り入れ、平成15、16年度は公募による採用が60%を超え、民間企業出身者は教員全体の約25%、外国人教員は教員全体の約3%程度を確保している。

3 - 5) 評価方法

(1) 個人評価

(資料4 : 16/43 ページ、資料5 : 20/43 ページ、
資料6 : 24/43 ページ)

個人評価は、個人自らが目標を立案し、そして、業績データや過去の取り組み、成果に基づき、個人自らが作成する目標評価自己点検書により自己評価することを基本としている。

なお、平成17年度から試行的に実施している教員の個人評価については、以下のとおり定めている。

・個人評価の目的

各教員のレベル向上：

大学の健全な活性化には、個人が能力を発揮できる環境や仕組みの構築が不可欠である。そのためには、個人自らが立案した目標に対する自己評価とそれに基づく自己改善とともに、大学が個人の努力や成果を適正に認識して目標の立案に役立てていく、目標と評価のフィードバックシステムの構築が重要である。これにより、世界レベルでの競争力のある優秀な教育研究者の育成を目指す。

大学の戦略立案：

大学の戦略的な経営には、執行部が全教員の活動状況を把握する必要がある。そして、その情報を大学全体の目標の立案、改善計画等に有効に利用する。

社会への情報開示：

大学や個人の活動状況や成果を適宜、社会に公開し説明する。

評価軸

- 1) 教育活動の目標・計画と自己評価
- 2) 卒業研究指導及び大学院学生の教育的研究指導の目標・計画と自己評価
- 3) 教育改善に係る活動実績
- 4) 研究活動の目標・計画と自己評価
- 5) 社会貢献活動の目標・計画
- 6) 社会貢献活動の実施状況と自己評価
- 7) 管理運営活動の実施状況と自己評価

評価項目

- 1) 教育達成目標、目標達成状況、達成度を判断した理由、教育内容面での取組みと改善方策、反省点
- 2) 教育達成目標、目標達成状況、達成度を判断した理由、教育内容面での取組みと改善方策、反省点
- 3) 教育改善に関わる活動、カリキュラムや授業方法、学習支援、教育プログラムの改善・修正などへの関与
- 4) 今後5年間の研究達成目標、過去5年間の研究活動の取組み、目標達成状況、達成度を判断した理由
- 5) 社会貢献達成目標(地域社会貢献、産学官連携、国際交流・連携、高専連携)
- 6) 過去3年間の社会貢献活動の取組み(実施状況、実施内容)
- 7) 過去3年間の管理運営活動の取組み(実施状況、実施内容)
(部局長等、全学的委員会、所属系等における管理運営、所属講座等における運営管理)

評価基準

達成度合い

評価軸の重み付け等

達成度を判断した理由とその改善策の記入欄等が設けられており、単なる指標評価は行っていない。社会貢献及び大学運営に関する事項も評価項目として立ており、職員としての業務実績も評価している。各領域に関する重みを 大学で指定する 各系で指定 各個人が指定する等考えられるが、継続的に検討している。平成17、18年度はデータベースの整備及び試行期間としており、より充実した評価システムの構築に取り組んでいる。

(2) 教育評価

平成17年12月12日現在、目標評価委員会において、平成18年度以降の教育評価について、以下のとおり検討中である。

評価軸

- 1) 教育努力評価(50点)

2) 教育成果評価 (50点)

評価項目

1) 教育努力評価

A. 教育実働 (30点)

全授業時間数、 全講義学生数、 卒研指導学生数

B. 教育準備 (20点)

教科書作成状況、 シラバスの書き方

2) 教育成果評価

C. 自己評価書に基づく評価 (30点)

評価者による目標評価自己点検書の記述について評価

教育業績自己評価

評価者による自己点検書の教育業績評価

D. 外部評価 (20点)

学生業績自己評価、 他の教員による授業チェック

評価指標

評価基準：上記10の評価項目に対して5段階評価を行う。

評価方法：10項目の評点合計からランク付け(ランク1～5)を行う。

その他

- ・ランク1の優秀者には表彰を実施し、ランク5は指導支援を行う。この目的は、大学が行う評価であり、著しく優秀な人をほめ、劣悪な人を支援指導することに意義を持つ。
- ・ベストティーチャー賞として、各系から1名及び教養教育から3名程度を表彰する。各系は、学部3、4年生のアンケートにより決定する。教養教育は、学部1、2年生のアンケートにより決定する。この目的は、学生からの意見を尊重し、聞くことで、ベストティーチャーを表彰する制度である。(セレモニー)

(3) 競争的研究資金の配分

1) 教育研究活性化経費

学内ホームページ等にて募集し、ヒアリングを実施して採択を決定する。教育プロジェクト経費および研究プロジェクト経費を設け、重複申請を認めている。

- ・ 評価項目、採点基準

- 教育プロジェクト経費（計15点）

- 本学への教育改革への貢献度 0～5点

- 実践的技術者教育への貢献度 0～5点

- 実現性 0～5点

- 研究プロジェクト経費（計30点）

- 研究の独創性 0～5点

- 実用化への可能性 0～5点

- 学問的発展への貢献度 0～5点

- 従来業績 0～5点

- 萌芽性・発展性 0～5点

- ・ 成果評価

- 教育プロジェクト経費

- 実施報告書の提出及び報告会

- 研究プロジェクト経費

- 成果報告書及び成果報告会（プロジェクト終了後）

- 外部評価委員による評価（成果報告会時）

- 評価項目

- 研究の独創性 採点0～5点

- 実用化への可能性 採点0～5点

- 学問的発展への貢献度 採点0～5点

- 当初研究計画の達成度 採点0～5点

2) 若手教員支援経費

前年度末年齢が35歳未満の教員に対し、当該教員が前年度中に受け入れた受託研究、共同研究、奨学寄附金及び科学研究費補助金の10%相当額を配分する。

3) 未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト研究
(資料7 : 37/43 ページ)

未来生存型先端技術の開発とプロセスシステムの構築を目指す40歳未満の教員の研究に対して助成する。学内ホームページ等にて募集し、ヒアリングを実施して、採択するプロジェクト研究を決定する。原則毎年3件程度、3年間のプロジェクトとして採択し、初年度に400万円を助成している。各年度末に研究実績報告書を未来技術流動研究センター長に提出する。また、プロジェクト終了時は研究成果報告会等で成果発表を実施している。

選考委員会：

学長、副学長、未来技術流動研究センター長、
未来技術流動研究センター専任教授

4) 未来技術流動研究センター学生プロジェクト研究助成
(資料8 : 43/43 ページ)

本学の大学院に在学する学生からのすぐれた研究提案を学内のホームページ等により募集し、助成する。決定にあたっては、以下の構成員で設置された選考委員会が書類審査と書類審査の通過者に対するヒアリングを行い、未来技術研究センター長が決定する。

選考委員会：

未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト研究代表者7名
未来技術流動研究センター専任助手
オブザーバーとして、センター長およびセンター専任教授が参加する。

研究期間は、当該年度末までとし、1件につき50万円を限度として助成する。研究期間終了後に研究成果報告書をセンター長に提出。さらに研究成果報告会にて成果報告を発表する

3 - 6) 教員業績データベース(目標評価室データ入力システム)

21世紀COEプログラム申請に際し、各教員から業績データの収集を行っている。このデータを有効に活用するため、平成16年4月

から目標評価室がこれをベースに教員データベース構築のための検討を行い、本学の組織等評価、教員の個人評価、各種調査・統計等に必要の情報・データを目標評価室が策定するとともに、Web上から入力することで負担軽減を図るシステムを開発し、平成17年度より全教員のデータ収集を行っている。

3 - 7) その他の特徴

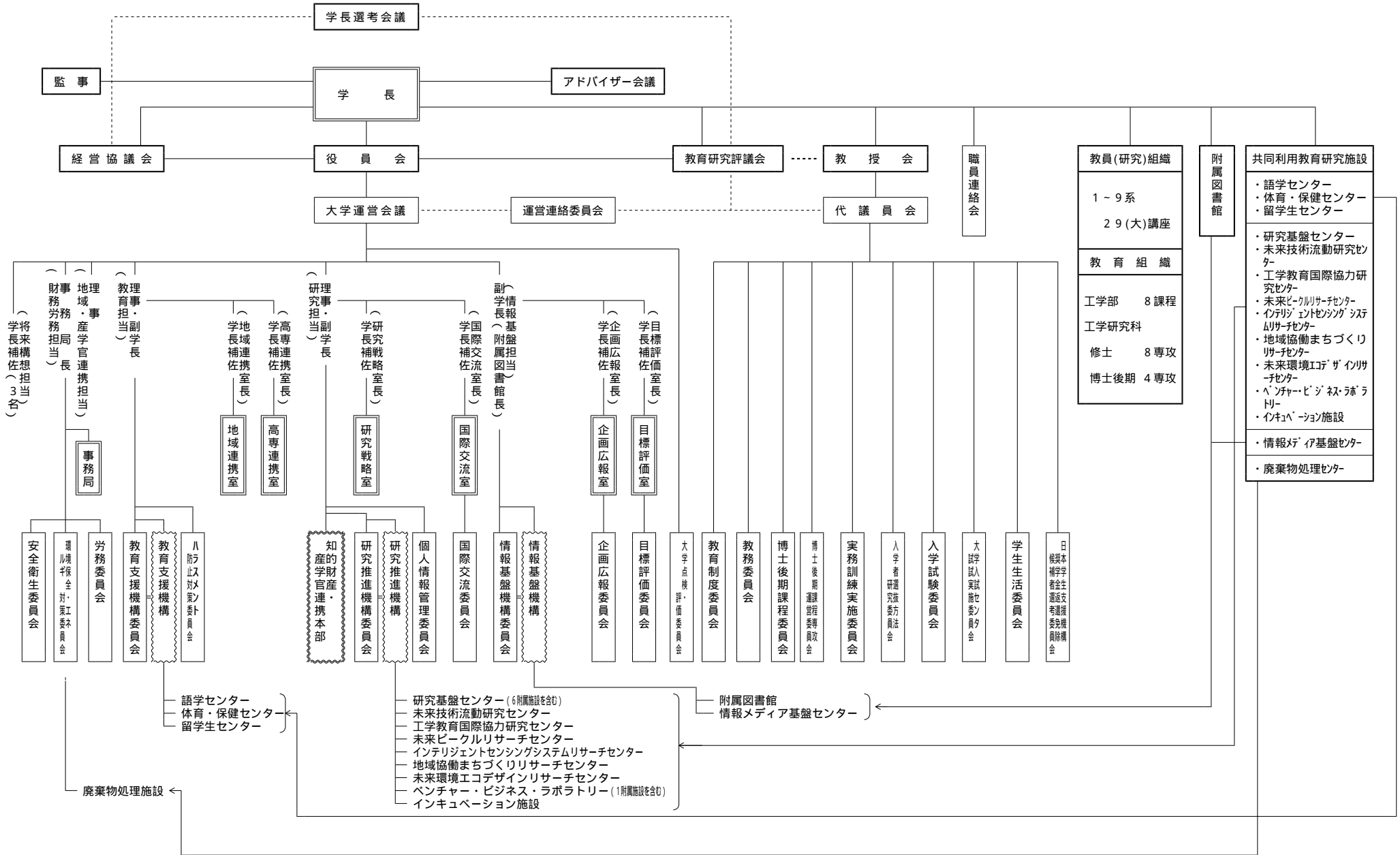
- ・ 評価全般に関して、指標だけでなく、多角的な視点で申請および評価ができるシステムになっている。
- ・ 若手研究者等の学内外の競争的資金の獲得に向けたオリエンテーションや指導、ノウハウの提供及び情報の共有等、若手教育が機能している。

4 . 評価活動に関する今後の展望と課題

国立大学法人化に伴い、大学には益々競争原理が導入され、教育、研究、大学管理・運営、社会貢献・地域貢献の4大項目について、今まで以上の成果が要求されている。本学では現在、4大項目について、さらに細目化した具体的項目をあげ、客観的な評価方法について検討を進めている。基本的には、各教員が目標、計画をたて、それを自己評価するとともに、教員の個人データをもとに客観的評価を行う。この両方の結果をもとに、各教員の達成度や貢献度を評価し、各教員の質を確認し、改善・向上に役立てることとしている。

今後は、極めて功績のある優秀な教員を高く評価し、優遇していくことも必要である。ただし、これは、教員のやる気を喚起するためのものであり、単なる競争原理をあり、本質からはずれる競争を強いたり、大半の人にやる気をなくさせる制度であっては意味がない。さらに、評価には透明性、客観性、また適宜公開性がなくてはならない。今後は、これらの点に注意して、よりよい評価システム確立に向けて検討を進めていきたい。

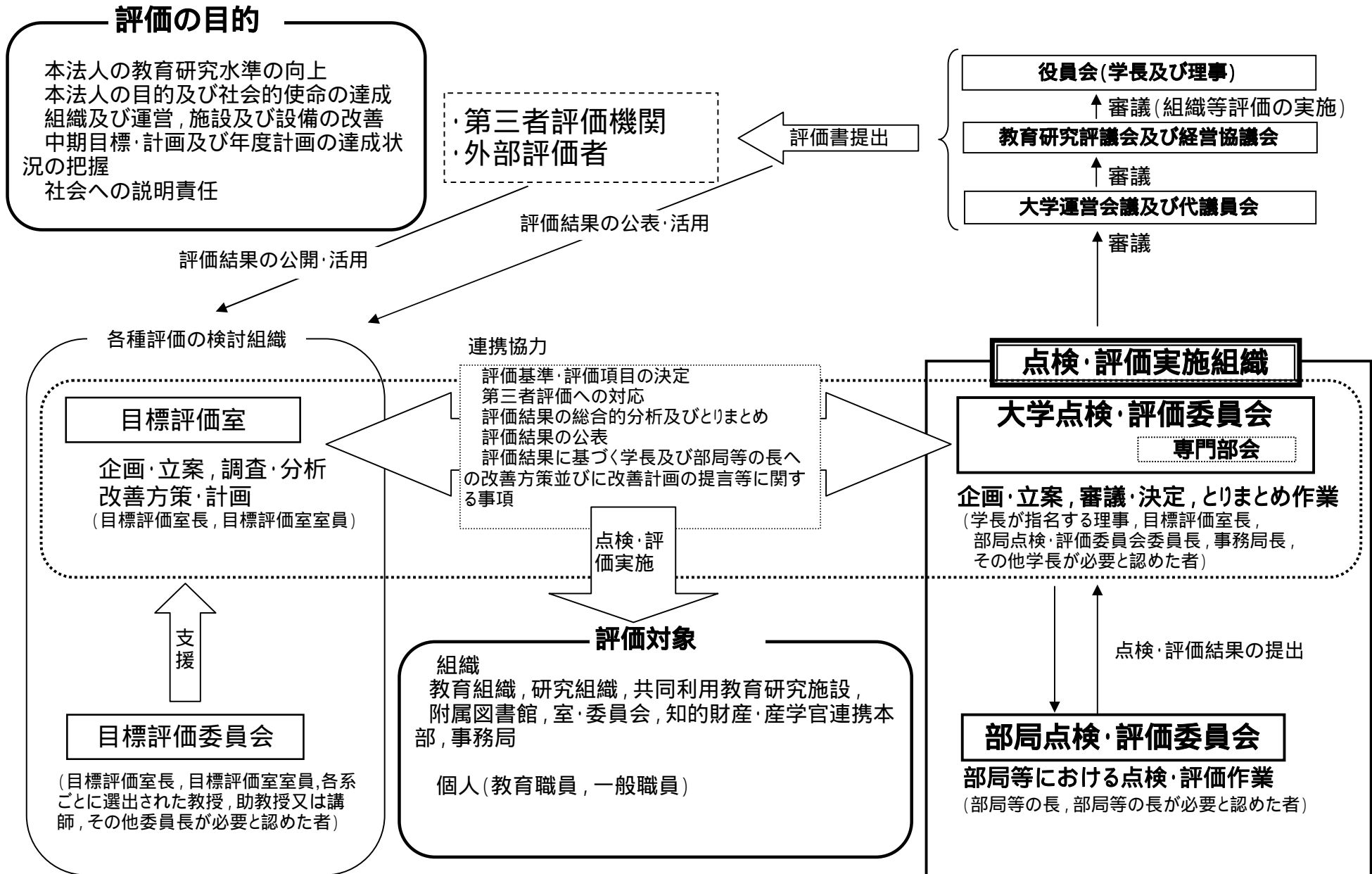
国立大学法人豊橋技術科学大学管理運営組織図(18.1月現在)



教育・研究組織

教 育 組 織			研 究 組 織 (教員組織)	
工 学 部	大 学 院 工 学 研 究 科		講 座 名	基 本 組 織
	修 士 課 程	博 士 後 期 課 程		
機械システム工学課程	機械システム工学専攻	機械・構造システム工学専攻	熱・流体工学 エネルギー変換工学 機器設計工学	機械システム工学系 (第1工学系)
生産システム工学課程	生産システム工学専攻		材料工学 生産計画工学	生産システム工学系 (第2工学系)
電気・電子工学課程	電気・電子工学専攻		基礎電気・電子工学 電気システム工学 電力変換工学	電気・電子工学系 (第3工学系)
情報工学課程	情報工学専攻	機能材料工学専攻	計算機工学 情報処理工学 情報システム工学	情報工学系 (第4工学系)
物質工学課程	物質工学専攻	電子・情報工学専攻	工業分析化学 工業有機化学	物質工学系 (第5工学系)
建設工学課程	建設工学専攻		構造工学 環境・地域計画	建設工学系 (第6工学系)
知識情報工学課程	知識情報工学専攻		情報科学 情報設計工学 マルチメディア教育工学	知識情報工学系 (第7工学系)
エコロジー工学課程	エコロジー工学専攻	環境・生命工学専攻	生物基礎工学 生態環境工学	エコロジー工学系 (第8工学系)
			計画・経営科学 社会文化学 各センター	人文・社会工学系 (第9学系) 各センター

点検・評価イメージ図



自己点検・評価を実施し、外部評価及び第三者評価等に対応する。

個人評価の実施要領

実施要領の項目：

1. 個人評価の目的
2. 個人評価の方針
3. 個人評価の評価基準
4. 個人評価の判定方法
5. 平成 17 年度個人評価の試行実施手順
6. 平成 17 年度個人評価試行結果の活用方針
7. 個人評価の実施サイクルと表彰に関して

1. 個人評価の目的

各教員のレベル向上：大学の健全な活性化には、個人が能力を発揮できる環境や仕組みの構築が不可欠である。そのためには、個人自らが立案した目標に対する自己評価とそれに基づく自己改善とともに、大学が個人の努力や成果を適正に認識して目標の立案に役立てていく、目標と評価のフィードバックシステムの構築が重要である。これにより、世界レベルでの競争力のある優秀な教育研究者の育成を目指す。

大学の戦略立案：大学の戦略的な経営には、執行部が全教員の活動状況を把握する必要がある。そして、その情報を大学全体の目標の立案、改善計画等に有効に利用する。

社会への情報開示：大学や個人の活動状況や成果を適宜、社会に公開し説明する。

2. 個人評価の方針

上記の目的を達成するために、下記の方針で個人評価を進める。

自己主体の評価：個人評価は、個人自らが目標を立案し、そして、業績データや過去の取り組み、成果に基づき、個人自らが作成する目標評価自己点検書により自己評価することを基本とする。個人の目標評価自己点検書は、全教員に電子ファイルで提出していただく。これは、研究、教育、社会貢献、管理運営の 4 領域とするが、目標に対する過去の成果に関する自己評価及び今後の目標について記述してもらう。自己点検書では、で述べる、業績データとしては記述できない、個人の「強調すべき特徴」、「取り組み」および「独創的、あるいはユニークな成果」を自由に記述することで、業績データの補完とともに、自己アピールができる。

データ入力システムのシステム化：個人の業績、活動に関するデータを毎年収集する。ただし、各教員のデータ入力に対する負担を極力軽減するように、収集するデータは

- (1) 大学執行部が保有したい個人データ
- (2) JABEE, 認証評価、中期目標・計画及び年度計画等の組織等の評価において、必要となる個人データ

に限定する。また、現在事務局で保有している COE の個人データや外部資金獲得状況などのデータは、原則として大学当局で準備することとし、個人は確認するにとどめ、各教員の入力の手

間を省く。これらを配慮して，Web システムによるデータ入力を全教員に依頼する。

データの利用方法：上記， の個人による業績データ入力，及び， の個人の自己点検書をもとに，目標評価室が統計処理・分析をしたのち，大学執行部がコメントを評価結果として，各個人に配布することを原則とする。

3．個人評価の評価基準

個人評価の評価基準（項目）は，3.1 の目標評価自己点検書の記述項目，および 3.2 の個人業績データ入力項目とする。

3.1 目標評価自己点検書の記述項目：

(1) 教育領域：

- ・ 当該年度の教育達成目標（各科目ごと）
 目標達成状況
 達成度を判断した理由
 教育内容面での取組みと改善方策
 反省点
- ・ 卒業研究指導及び大学院学生の教育的研究指導の教育達成目標（各科目ごと）
 目標達成状況
 達成度を判断した理由
 教育内容面での取組みと改善方策
 反省点
- ・ 教育改善に係る活動実績
 教育改善に係る活動（FD，JABEE 等）
 学部，大学院のカリキュラム，授業方法，学習支援，教育プログラムなどの改善，修正などへの関与

(2) 研究領域：

- ・ 今後 5 年間にわたる研究達成目標
- ・ 過去 5 年間の研究活動での取組み
 目標達成状況
 達成度を判断した理由

(3) 社会貢献領域：

- ・ 社会貢献達成目標
- ・ 過去 3 年間の社会貢献活動での取組みについて，
 目標達成状況
 達成度を判断した理由

(4) 管理運営領域：

- ・ 過去 3 年間における管理運営への参画について
 部局長等 全学的委員会 所属系等における管理運営

所属講座における管理運営

3.2 個人業績データ入力項目：

[1] 研究領域：

(1) 学術論文業績

学術論文， 国際会議， 解説総説， 国内会議

(2) 外部資金

科学研究費補助金， 共同研究， 受託研究， 奨学寄附金

(3) その他業績

受賞， 招待講演， 研究著書， 特許， 作品， 教員報道

[2] 教育領域：

(1) 教育評価

教科書出版 授業外教育 その他執筆活動

[3] 社会貢献領域：

(1) 社会地域

技術相談 海外渡航 学会活動 各種委員

4. 個人評価の判定方法

目標評価自己点検書の目標達成度については、原則として5段階で評価する。本人の評価と、評価者による評価の双方の検討で、客観的に評価し、改善に利用する。

大学執行部は、目標評価自己点検書と個人業績データをもとに、個人の努力度やどの項目で優れた業績や活動をしているか、また、改善点を分析し、必要に応じて執行部からのコメントを評価結果として、文書で個人宛に通知する。

なお、入力された個人業績などの統計処理・解析を目標評価室で行う。執行部は、それらの統計分析結果を個人評価や経営戦略などに有効に活用することができることとし、各種データは、分野別、系別、大学内での分布を解析する予定である。

5. 平成17年度個人評価の試行実施手順

平成17年6月 : 評価の基準、評価の方法、評価の使い方についての検討

平成17年7月 : 大学点検・評価委員会で評価実施の決定、個人評価実施の公表・説明

8月中旬 : 個人の業績データ入力、個人に関する目標評価自己点検書作成の依頼と開始(2週間)

10月中旬 : データ整理(目標評価室11月末まで)

平成18年1月 : 個人評価のまとめ

6．平成 17 年度個人評価試行結果の活用方針

平成 17 年度，18 年度は個人評価の試行期間とし，より適正な評価方法や評価基準の検討，分析を行なう。また，評価結果の利用方法の一つとして，賞与，給与などに反映させるか等については，この期間中に検討する。

平成 17 年度の個人評価試行結果の活用法は，以下の通りである。

- (1) 各個人が，個人の業績データ入力及び個人に関する目標評価自己点検書を作成することで，自身の活動状況を正確に認識し，自己啓発に利用する。その後，第三者のコメントを含めた自己の改善と次期目標の立案へと進む。
- (2) 執行部が個人の活動状況を認識し，それをもとに人材発掘，研究戦略，人事計画に利用する。
- (3) 執行部が必要と判断した場合には，業績データの統計処理・分析結果を各種目的に利用することができる。また，執行部が個人のデータを外部に公開する場合は，必ず個人の同意を得る。

7．個人評価の実施サイクルと表彰に関して

下記のように現在検討中であるが，試行期間の状況結果に基づき，策定していく。

- (1) 各教員による目標評価自己点検書の提出と個人業績データ入力は，毎年実施する。
- (2) 公式の個人評価は，目標評価自己点検書，および過去 5 年間の業績データを基に，数年（3 年，または 5 年）に 1 回程度，定期的実施する。個人面談については，試行期間中に検討する。
- (3) 平成 17 年度試行する個人評価は，目標評価自己点検書，および原則として過去 5 年間の業績データをもとに行う。評価結果は，執行部から各個人へ文書でコメントする。
- (4) 平成 17 年度の評価結果に対するインセンティブとしては，教育，社会貢献の 2 領域について表彰を計画している。
- (5) 上記項目に関して，40 歳以下の若手教員の業績は 5 年間の累積業績に加えて，その成長率をも考慮する。

以上

資料5

教員評価に関する評価の進め方と基本方針

平成17年 1 月

目標評価室

(1) 自己点検・評価の必要性, その意義について

現在の評価	実質的な教員評価は, 教員選考基準による「教員資格審査」であり, その中で「研究業績」を中心とした評価が行われている。「教員資格審査」以後の教員業績の評価は, 組織として適切な取り組みが行われていないのが現状である。
評価システム 確立の必要性 と意義	社会や国民に対するアカウンタビリティ(説明責任)の観点から, 本学の教育研究活動成果を社会に提示し理解を求める行為が大学に必要とされており, 組織のみならず, 個人が, 自ら点検を行い評価し, その結果を組織が評価及び検証することにより, 「組織」及び「個人」の活動状況を改善する。これら「評価」と「改善」とは, 切り離すことができないものとして社会的に求められている。

(2) 評価の目的

評価の目的	評価のための評価であってはならない。個人が自己評価を行い, 自己認識をより明確化することで, 自己の発展・改善に評価を利用する。
	大学が個人の自己評価や業績をもとに, 個人の目標や活動状況を把握し, 個人の特性を活かした発展や改善への指導・助言に利用する。
	個人評価を適性かつ公正に行い, 改善を図ることにより, 教員の創造性が十分に発揮されるような柔軟かつ競争的で開かれた環境の創出を実現することを目指す。

(3) 教員評価の視点

視点	組織(機関)評価であれ, 個人評価であれ, 評価の目的は明確にされ合意される必要がある。
	評価は, 個人の力量形成を目的とし, 目標の達成度や達成過程を評価し, また評価の実施に当たっては, 評価者と被評価者との活発な意見交換や合意に基づく面談方式を実施する必要がある。
	「目的」, 「目標」に即した評価を実施する。このことは, 評価の基準が「目的」, 「目標」であることを意味する。大学等の個性や特色が十二分に発揮できるよう, 教育研究活動等に関して大学等有する「目的」, 「目標」の実現に貢献することができる個人目標の設定を行う必要がある。
	適切な目標を設定し評価することにより, 「公平性」, 「納得性」, 「透明性」及び「合目的性」の確保並びに競争的環境における自らの個性を積極的に発揮することを狙いとする。

(4) 教員評価の原理・原則

自発性	評価は, 個人及び組織の自発的な意志や行動を尊重する。
自律性	評価は, 一律に他から強制されて行われるのではなく, 職務の高度な専門性に基づいて個人が自律的に行う。
多様性	評価は, 学問の多様性や職務の多様性を十分に考慮して行う。
客観性	評価は, 恣意的・主観的な評価ではなく, いかなる側面・領域においても適正な証拠に基づいて客観的に行う。
多面性	客観的な評価は, 一面的な評価だけではなく, 可能な限り多面的・複数の評価を利用する必要がある。
公平性	評価は, 学問の自由や個人の思想・信条の自由等を侵すことなく公平かつ公正に行う。
透明性	評価システムは, 限られた一部の密室による閉ざされた評価を防ぐため, 個人にも組織にもさらには社会に対しても開かれたものを構築する。
継続性	評価は, 一過的なものではなく, 個人及び組織の不断の活動を通じて継続的かつ周期的に行う。
弾力性	評価システムは, 固定的・硬直的なものではなく, 常に自浄作用と自己調整機能をもって弾力的に行えるシステムを構築する。

(5) 評価方法

評価主体		個人を主体とした自己点検・評価を教員評価の実施主体とする。
目標達成度による評価		評価は主に目標に即した達成度で行う。
目標の明確性		「目的」、「目標」に即した評価を実施するために、「目標」の具体的な取り組みや課題、また、目標を統括する「目的」の明確性や具体性を高めておく必要がある。
総合評価	多様性のある評価	定性的、定量的な業績評価の評価方法を併せた、総合的な評価を行う。
教員業績の組織的整備の必要性	教員個人の業績	教員業績は、大学が責任を持って整備する。各教員は大学から業績データの提出を求められた場合、速やかに提出する。教員が整備した業績の収集は、目標評価室が構築する教員業績データベースにより定期的に収集する。これら収集した業績を組織的に整備し、外部評価等の際の実証データを形成する。
評価基準の設定		評価基準は、外部評価及び第三者評価が行う組織評価との関連を意識した評価基準を設定することに努める。評価項目の選定、及び評価項目についての水準設定については目標評価室が調査・分析し、その結果に基づき、大学が評価基準を設定する。
評価領域及び評価の基本方針		「教育」、「研究」、「社会貢献(国際貢献を含む。）」、「管理運営」の領域を対象とする。
	教育活動	教育活動は、過去数年間のデータに基づき評価する。これは、教育活動の成果の公表までに一定の期間が必要であり、大学が掲げる教育目標に照らした教育活動が行われているか、総合的な状況について、評価基準を満たしているかを評価する。また、量的調査でなく、教える行為などの質的評価を中心に評価する。
	研究活動	研究活動は、過去数年間のデータに基づき評価する。これは、研究活動の継続性及び一連の研究プロジェクトの計画から成果の公表までに一定の期間が必要な場合があることを考慮する。 研究者の多様な能力や適性に配慮し、研究開発活動に加え、研究開発の企画・管理、評価活動、また、産業界との連携等の関連する活動にも着目して評価を行う。また、研究者の行う研究が研究と教育の機能を有していることにも留意して評価する。
	社会貢献(国際交流活動を含む。)	社会貢献活動(国際交流活動を含む。)には、生涯学習での対応などの教育面での社会貢献、民間企業との共同研究や受託研究、産業界からの客員教授の招へいなど研究面での社会貢献、海外協定大学などの交流や海外研究機関との共同研究など国際交流面での社会貢献、さらには、国、地方自治体との協力事業の推進等、産学官連携などへの参画など様々な活動を評価する。
	管理運営	大学内外の関係者のニーズを把握した上で、組織として効果的な意志決定を行うことが求められており、組織が教育研究等の活動を支援、促進するために有機的に機能できる適切な教育・研究体制を確立する必要が組織において求められている。大学が有する目的達成のためには、大学の管理運営への教員の積極的な参加が不可欠であり、それらを評価する。
評価手順	目標設定	個人が自己目標・計画書を作成し、目標設定する。
	目標の検証・合意	個人が行った目標設定について、評価者(執行部又は系長・センター長等)は面談などの話し合いを行い、目標内容の合意形成を行う。
	目標の内容確認・決定	評価者から提出された自己目標・計画書の内容を確認し、必要に応じて内容に修正を加えるなど必要な助言指導を行うとともに、目標設定の内容を決定する。
	自己分析	教員個人は、毎年4月から3月までの諸活動を「豊橋技術科学大学教員業績データベースシステム」に入力し取りまとめ、自己の活動状況を分析する。
	評価期間における中間状況の確認	評価者は、教員の諸活動の状況について、中間面談などの話し合いを行い、進捗状況を確認し必要により指導・助言を行う。(中間評価)
	自己点検・評価	教員個人は、別に定める教員評価実施要領等(今後十分な議論を重ね作成する。)に基づく、評価基準の着眼点により、能力及び業績における自己目標・計画の進捗・達成状況について、自己評価を行う。
	目標達成度評価	評価者と個人による目標達成度の相互評価(事実確認、解釈)を行う。
	評価サイクル	組織評価と個人評価

(6) 評価実施組織

個人評価結果の評価及び検証体制	個人評価実施体制	個人評価結果の評価及び検証体制の整備が必要であり、執行部等(学長, 理事)に、必要により個人評価のために必要な専門家を加える。(評価の実施組織は小規模体制とし、支援組織を強化する。) 評価者に対して、コミュニケーションなどの必要な評価者研修を実施する。
評価結果の活用	組織及び教員個人の活性化	評価することが最終目標ではない。評価によって大学の運営に寄与し、次の新たな企画立案に結び付ける。 評価結果を改善につなげる仕組み(システム)が部外者にもわかる可視的な形、アクションプラン作成のための組織を確立(執行部主体)し、迅速かつ、的確な指導・助言を行う。 なお、処遇への反映(給与, 賞与等への反映)については、今後十分に時間をかけて、議論する。
	外部評価等への活用	個人の自己点検・評価により得られた業績データを組織的に整備し、外部評価や第三者評価等に際し、教育研究活動, 社会貢献及び管理運営に対する実証的データとして用いる。教員個人に係るデータを使用する場合は、個人名が秘匿されることを原則とする。

(7) クレームシステム

		個人に係る評価結果及び個々の活動改善計画書については、本人以外に公表しない(ただし、執行部(系長, センター長を含む。))は、指導・助言のために必要により閲覧可能とする。)
		個人評価結果に不満がある場合は、再評価の申請ができる仕組み(体制)を確立する。

(8) 評価データベースシステムの活用

		組織評価, 外部評価の根拠データとして活用するとともに、文部科学省などの各種調査, 外部への情報公開にも利用できるように学内の体制を整備する必要がある。
--	--	--

(9) 評価システムの改善

		評価規則, 評価方法, 評価基準を常に検討し、改善できる体制を整える。
--	--	-------------------------------------

(10) 評価システムの周知

		評価規則, 評価方法, 評価基準を周知する体制を整える。
--	--	------------------------------

個人に関する 目標評価自己点検書

平成 17 年 8 月

豊橋技術科学大学

系・センター :

役 職 :

氏 名 :

教育活動の目標・計画と自己評価

平成 16 年度の教育活動又は授業科目（各科目ごとについて）での取り組みについて、下記に掲げる観点について、簡潔に、かつ客観的に記述してください。（A4，1 頁を原則とします。）

教育活動の名称又は授業科目名称等：	必修科目，選択必修及び選択 の別： 学年，学期：	講義，演習，実験，実習及び実 技（学部・大学院）の区分：
(1) 教育達成目標		
(2) 目標達成状況：該当番号を記入してください。番号： <input type="text"/>		
1．目標を超えた顕著な実績があった 2．目標を達成した 3．目標を達成していないがもう少しで達成できる 4．目標を達成できなかった 5．目標達成に向けた取り組みがほとんどできなかった。		
(3) 教育目標の達成度を判断した理由		
(4) 教育内容面での取組と改善方策		
(5) 反省点		
(6) その他		
(7) 教育活動データ		
週あたり授業時間数 _____ 時間 最終受験者人数 _____ 名		

* 実務訓練，学部卒業研究指導及び大学院学生の教育的研究指導に係る授業科目（特別研究，特別実験，卒業研究など）は除く。

卒業研究指導及び大学院学生の教育的研究指導の目標・計画と自己評価

平成 16 年度の学部卒業研究指導及び大学院学生の教育的研究指導に係る取り組みについて、簡潔に、かつ客観的に記述してください。(A4, 1 頁を原則とします)

指導区分 : () 学部卒業研究 () 大学院教育研究

(1) 教育達成目標

(2) 目標達成状況：該当番号を記入してください。番号：

1．目標を超えた顕著な実績があった 2．目標を達成した

3．目標を達成していないがもう少しで達成できる

4．目標を達成できなかった 5．目標達成に向けた取り組みがほとんどできなかった。

(3) 教育目標の達成度を判断した理由

(4) 教育内容面での取組と改善方策

(5) 反省点

(6) その他

教育改善に係る活動実績

教育改善の活動実績を分析し、簡潔に、かつ客観的に記述してください。(A4, 1頁を原則とします。)

(1) 教育改善に関わる活動 (FD, JABEE 等)

(2) 学部, 大学院のカリキュラム, 授業方法, 学習支援, 教育プログラムなどの改善, 修正などへの関与

(3) その他

研究活動の目標・計画と自己評価

今後5年間にわたる研究達成目標を、400字以内で記述してください。

研究達成目標

過去5年間（原則として）の研究活動での取り組みについて、簡潔に、かつ客観的に記述してください。

(1) 研究達成目標を、400字以内で記述してください。

(2) 目標達成状況：該当番号を記入してください。番号：

- 1．目標を超えた顕著な実績があった
- 2．目標を達成した
- 3．目標を達成していないがもう少しで達成できる
- 4．目標を達成できなかった
- 5．目標達成に向けた取り組みがほとんどできなかった。

(3) 研究目標の達成度を判断した理由

社会貢献活動の目標・計画

あなたができる社会貢献活動について、下記に掲げる項目について、簡潔に、かつ客観的に今後の目標・計画を記述してください。(A4, 1頁を原則とします。)

社会貢献達成目標(該当のない項目については、「無」と記入してください。)

地域社会貢献

産学官連携

国際交流・連携

高専連携

その他

備考: ここでいう社会貢献とは、社会的活動に教員が参加すること自体による社会的貢献を意味します。

社会貢献活動の実施状況と自己評価

過去3年間（原則として）の社会貢献活動での取り組みについて、下記に掲げる項目について、簡潔に、客観的に記述してください。（A4、1頁を原則とします。）

(1) 社会貢献活動 ~ の実施状況を下記番号から選択してください。該当のない項目については、「5.無」を記入してください。なお、「5.無」以外を選択した場合には、その実施内容を列記してください。

【選択肢】 1.期待以上に実施し高い評価を得た 2.十分に実施した
3.ある程度実施したが不十分な点がある 4.あまり実施できなかった 5.無

地域社会貢献：
(実施内容)

産学官連携：
(実施内容)

国際交流・連携：
(実施内容)

高専連携：
(実施内容)

(2) その他特記事項

備考： ここでいう社会貢献とは、社会的活動に教員が参加すること自体による社会的貢献を意味します。

管理運営活動の実施状況と自己評価

過去3年間（原則として）の管理運営活動での取り組みについて、下記に掲げる事項について、簡潔に、かつ客観的に記述してください。

(1) 各種管理運営活動の項目

管理運営活動 ~ の実施状況を下記番号から選択してください。該当のない項目については「5 . 無」を記入してください。なお、「5 . 無」以外を選択した場合には、その実施内容を列記してください。

【選択肢】 1 . 期待以上に実施し高い評価を得た 2 . 十分に実施した
3 . ある程度実施したが不十分な点がある 4 . あまり実施できなかった 5 . 無

部局長等（学長，副学長，附属図書館長，系長，センター長，専攻主任，学長補佐の役職による貢献） 該当番号：

全学的委員会（全学的委員会，専門委員会（部会），WG等の委員などの役職による貢献）
該当番号：

所属系等における管理運営（所属部局等における委員会・専門委員会，WG等の委員などの役職による貢献） 該当番号：

所属講座（分野）等における管理運営（所属講座（分野）における係，委員等）
該当番号：

(2) その他特記事項

教育活動の目標・計画と自己評価の記入要領

(1) 教育達成目標

当該教育活動又は授業科目での教育達成目標を記述してください。(教育達成目標が大学の教育理念及び分野の教育目標に沿っており、学生及び社会にとって妥当であるかの観点)

(2) 目標達成状況

掲げた教育目標の達成度は、どの程度と判断するか。該当番号を記入してください。

1. 目標を超えた顕著な実績があった
2. 目標を達成した
3. 目標を達成していないがもう少しで達成できる
4. 目標を達成できなかった
5. 目標達成に向けた取り組みがほとんどできなかった

(3) 教育目標の達成度を判断した理由

上記(2)に掲げた判断理由を記述してください。

判断材料には、例えば、学生による授業評価アンケート調査結果を引用し、その結果と、自己評価とを比較・検討し記述してください。

また、担当教員個人が実施した学生への授業評価アンケート調査がある場合には、併せて活用してください。

(記述の際の留意点)

シラバス、学生の授業態度、試験問題とその模範解答、演習問題の解答状況、授業出席状況、最終試験の成績及び学生による授業評価アンケート調査結果の自由記述等を参考にして、総合的に目標達成状況を判断し記述してください。

演習・実験等の場合

学生に対する授業評価アンケート調査が実施されていない場合には、担当教員個人の判断で、できるだけ客観化できる視点及び前述「記述の際の留意点」の諸点を考慮に入れて記述してください。

担当教員個人が実施した学生への授業評価アンケート調査がある場合には、それを活用してください。

(4) 教育内容面での取組と改善方策

「教育方法での取組」、「成績評価での取組」及び「学生に対する支援」について、下記に掲げる4つの視点を含めて自己評価し、改善すべき課題等について記述してください。

教育目標を達成するために、どのような授業内容を準備しているか。その内容は目標達成に必要なかつ十分か。

教育目標を達成するために、どのような授業方法、教育資材、装置を使っているか。それらは有効に機能したか。また、特に工夫した点は何か。

教育目標の達成度を評価するためにいかなる成績評価方法(多様で妥当な)を採っているか。それはうまく機能しているか。

学生の学習支援、促進(勉強のみでなく学習環境改善等も含む)のために行ったこと。(オフィス・アワーの設置等も含める)その効果。

(記述の際の留意点)

ただし、改善すべき所に関しては、学生による授業評価アンケート調査結果との比較を考慮に入れて記述してください。例えば、学生による評価結果では であり、この評価結果を考慮すると、 と評価できる。こうした点を考慮した改善方策として がある。

なお、改善方策については、「1. 目標を超えた顕著な実績があった」とした判断理由でも、更に改善したい点がある場合には、達成状況に関わりなく記述してください。

(記入事例)

学生による授業評価アンケート調査結果では、 の項目に関する評価は の状態にあり、また の項目に関する評価は の状態である。さらに、学生の授業態度、練習問題の解答状況、授業出席状況、最終試験の成績、等を考慮に入れて総合的に検討すると、 の項目に関する評価は と判断でき、 の項目に関する評価は と判断できる。

以上の点を考慮した改善方策を考えると、 に関しては の改善方策が考えられ、 に関しては の改善方策が必要である。こうした各項目の改善により、総合的には の授業効果が得られるものと考えられる。

(5) 反省点

当該教育活動又は授業実施上において反省点を記述してください。

(6) その他

上記に定められた項目以外の事項について、コメントがある場合に記述してください。(自由記述)

(7) 教育活動データ

「 週あたり時間数」は、1コマの場合 1.5時間のように記述してください。

卒業研究指導及び大学院学生の教育的研究指導の目標・計画と自己評価の記入要領

指導区分：該当する指導区分の()に を記入してください。

(1) 教育達成目標

当該教育研究指導での教育達成目標を記述してください。(教育達成目標が大学の教育の理念及び分野の教育目標に沿っており、学生の能力開発を目的としているか。また、学生及び社会にとって妥当であるかの観点)

(2) 目標達成状況

掲げた教育目標の達成度は、どの程度と判断するか。該当番号を記入してください。

1. 目標を超えた顕著な実績があった
2. 目標を達成した
3. 目標を達成していないがもう少しで達成できる
4. 目標を達成できなかった
5. 目標達成に向けた取り組みがほとんどできなかった

(3) 教育目標の達成度を判断した理由

上記(2)に掲げた判断理由を記述してください。

判断材料には、例えば、学生による授業評価アンケート調査結果を引用し、その結果と、自己評価とを比較・検討し記述してください。

また、担当教員個人が実施した学生への授業評価アンケート調査がある場合には、併せて活用してください。

(記述の際の留意点)

シラバス、学生の授業態度、試験問題とその模範解答、演習問題の解答状況、授業出席状況、最終試験の成績及び学生による授業評価アンケート調査結果の自由記述等を参考にして、総合的に目標達成状況を判断し記述してください。

演習・実験等の場合

学生に対する授業評価アンケート調査が実施されていない場合には、担当教員個人の判断で、できるだけ客観化できる視点及び前述「記述の際の留意点」の諸点を考慮に入れて記述してください（ゼミ等の教育が学会発表に結びついたもの等も記述）。担当教員個人が実施した学生への授業評価アンケート調査がある場合には、それを活用してください。

(4) 教育内容面での取組と改善方策

「教育方法での取組」、「成績評価での取組」及び「学生に対する支援」について、下記に掲げる4つの視点を含めて自己評価し、改善すべき課題等について記述してください。

教育目標を達成するために、どのような授業内容を準備しているか。その内容は目標達成に必要なかつ十分か。

教育目標を達成するために、どのような授業方法、教育資材、装置を使っているか。それらは有効に機能したか。また、特に工夫した点は何か。

教育目標の達成度を評価するためにいかなる成績評価方法（多様で妥当な）を採っているか。それはうまく機能しているか。

学生の学習支援、促進（勉強のみでなく学習環境改善等も含む）のために行ったこと。（オフィス・アワーの設置等も含める）その効果。

(5) 反省点

当該教育研究指導において反省点があれば記述してください。

(6) その他

上記に定められた項目以外の事項について、コメントがある場合に記述してください。（自由記述）

教育改善に係る活動実績の記入要領

(1) 教育改善に関わる活動（FD、JABEE等）

教育改善の具体的活動の内容（FDセミナーへの出席、JABEE活動など）と、それが自分の教育活動にどのように反映されたかを分析し、記述してください。

(2) 学部、大学院のカリキュラム、授業方法、学習支援、教育プログラムなどの改善、修正などへの関与の具体的内容を記述してください。

(3) その他

上記に定められた項目以外の事項について、コメントがある場合に記述してください。（自由記述）

研究活動の目標・計画と自己評価の記入要領

今後5年間（H17～H21）にわたる研究達成目標を400字以内で記述してください。

(1) あなたの過去5年間（H16～H12）（原則として）の研究達成目標を400字以内で記述してください。

(2) 目標達成状況

掲げた教育目標の達成度は、どの程度と判断するか。該当番号を記入してください。

1. 目標を超えた顕著な実績があった
2. 目標を達成した
3. 目標を達成していないがもう少しで達成できる
4. 目標を達成できなかった
5. 目標達成に向けた取り組みがほとんどできなかった

(3) 研究目標の達成度を判断した理由

上記に(2)に掲げた判断理由を記述してください。

判断材料には、教員の業績データベース等から必要な情報を抽出又は、代表的な研究業績について、5点以内で選び、招待講演、受賞、新製品、新技術開発、特許等にふれながら記述してください。

社会貢献活動の目標・計画の記入要領

社会貢献達成目標

下記に掲げる社会貢献活動の項目について、今後の目標・計画を記述してください。(大学が有する基本方針及び将来計画等の要素等を踏まえているかの観点。(これらの要素自体を記述するのではなく、それらを考慮することにより、達成目標に明確性や具体性を持たせることを狙いとする。)

地域社会貢献(生涯学習での対応などの教育面での社会貢献、学外の審議会、委員会への参画(その役職と貢献した事項))

産学官連携(民間企業等との共同研究や受託研究、産業界からの客員教授の招へいなど研究面での社会貢献、国、地方自治体との協力事業の推進等、産学官連携などへの参画での社会貢献、学外の各種調査、研究会等への参画や役職と貢献事項)

国際交流・連携(海外協定大学などの交流や海外研究機関との共同研究など国際交流面での社会貢献)

高専連携(高等専門学校への訪問、広報活動、授業、技術講習、共同研究などでの社会貢献)

その他(上記以外、例えば、他大学等での教育支援、職務に関連したボランティア活動等)

(注) これらの活動は、本法人の基本理念、特色にも掲げられており、教育活動及び研究活動と並ぶ重要な活動として位置づけられている。あなたができる社会貢献について、積極的に記述してください。

社会貢献活動の実施状況と自己評価の記入要領

(1) 社会貢献活動実施状況

過去3年間(原則として)の社会貢献活動 ~ の実施状況を下記番号から選択してください。該当のない項目については、「5.無」を記入してください。なお、「5.無」以外を選択した場合には、その実施内容を列記してください。

地域社会貢献 産学官連携 国際交流・連携 高専連携

【選択肢】

1. 期待以上に実施し高い評価を得た
2. 十分に実施した
3. ある程度実施したが不十分な点がある
4. あまり実施できなかった
5. 無

(2) その他特記事項

上記 ~ 以外、例えば、他大学等での教育支援、職務に関連したボランティア活動等について自由に記述してください。

管理運営活動の実施状況と自己評価の記入要領

管理運営活動への参画について

社会の急速な変化に対応して大学が大きく動いていかなければならない時代において、大学は、大学内外の関係者のニーズを把握した上で、組織として効果的な意志決定を迅速に行うことが求められており、組織が教育研究活動等を支援、促進するために有機的に機能できる適切な教育・研究体制を確立する必要がある。これらの目的を達成するためには、大学の管理運営への教員の積極的な参加が必要不可欠である。

しかし、職種や年齢によって自ら管理運営に貢献できる範囲が限定される面のあることは否めないため、教員が各自の置かれた立場でいかに大きな貢献をしたかを積極的にアピールする必要がある。

(1) 各種管理運営活動の項目

管理運営活動 ~ の実施状況を下記番号から選択してください。該当のない項目については、「5. 無」を記入してください。なお、「5. 無」以外を選択した場合には、その実施内容を列記してください。

部局長等

学長、副学長、附属図書館長、系長、センター長、専攻主任、学長補佐などの役職による貢献
「職名、任期、貢献の実績を具体的に明示」

全学的委員会

全学的委員会、専門委員会（部会）、ワーキンググループ等の委員などの役職による貢献
「委員会等の名称、役職（委員長、委員）、任期、貢献の実績を具体的に明示」

所属系等における管理運営

所属部局等における委員会、専門委員会、ワーキンググループ等の委員などの役職による貢献
「委員会等の名称、役職（委員長、委員、世話人等）、任期、貢献の実績を具体的に明示」。(例)

JABEE 活動

所属講座（分野）等における管理運営

所属講座（分野）における係、委員等
「貢献の実績を項目名と役割（責任者等）を含めて具体的に記述」

【選択肢】

1. 期待以上に実施し高い評価を得た
2. 十分に実施した
3. ある程度実施したが不十分な点がある
4. あまり実施できなかった
5. 無

(2) その他特記事項

上記に定められた項目以外の事項について、コメントがある場合には自由に記述してください。

教 員 各 位

未来技術流動研究センター長

平成16年度未来技術流動研究センター若手教員
プロジェクト研究の公募について（通知）

このことについて、別添「未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト研究募集要項」
のとおり公募いたしますので、申請を希望する場合は、下記のとおり提出願います。

記

1. 提出書類 若手教員プロジェクト研究計画書(平成16年度)1部
(様式は事務局ホームページからダウンロードできます。
→<http://www.office.tut.ac.jp/kyo/download.htm>)
2. 提出期限 平成16年8月6日(金)厳守
3. 提出先 総務部研究協力課知的財産係 内線6983, 2074
4. その他 ヒアリングを平成16年8月20日(金)午前から行います。
(詳細は後日通知します。)

以上

未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト研究募集要項

1. 目的

本学における学術研究の発展に資するため、今後活躍が期待される40歳未満の若手教員による機械・構造，機能材料，電子・情報，環境・生命工学等に係る未来生存型先端技術の開発とプロセス・システムの構築を目指す研究に対して，未来技術流動研究センター（以下「センター」という。）の資源による研究支援措置を講じ，その研究の効率的な推進と本学における教育研究の一層の充実を図ることを目的とする。

2. 申請資格等

- (1) プロジェクト研究代表者及び共同研究者の学内教員は，40歳未満（4月1日現在）の若手教員とする。
- (2) 研究分野は問わない。（将来は分野を指定する場合もある。）
- (3) プロジェクト研究の研究期間は，3年間とする。

3. 募集の時期

8月

4. 提出書類

若手教員プロジェクト研究計画書（様式1）

5. 件数及び助成額

- (1) 募集件数：原則3件とするが，応募状況及び内容によって変更する。
- (2) 助成額：原則として1件当たり初年度に400万円を助成する。
- (3) 原 資：学長裁量経費（当該年度の配分によるが概ね1,000万円），センター附属施設経費。

6. センター資源の利用

対象となるセンター資源：実験室

プロジェクト研究は，別に定めたセンター実験室利用内規に基づき，実験室に余裕がある場合には実験室を利用することができる。ただし，実験室の利用が困難な場合，各プロジェクト研究は，プロジェクト研究代表者の責任においてセンター以外に実験室を確保するものとする。

7. 選考方法

選考委員会が，研究内容等をヒアリングのうえ，採択するプロジェクト研究を決定する。

8. 研究成果の公開等及び外部評価

プロジェクト研究は，原則として各年度末に研究実績報告書をセンター長に提出する。なお，プロジェクト研究の終了時には，研究成果報告会等で研究成果を発表する。

若手教員プロジェクト研究計画書 (平成16年度)

系・センター名 _____

氏 名 _____ 印

研究課題	
研究目的	<p>(何を、どこまで明らかにしようとするのかがわかるように焦点を絞り、具体的に記載する。オリジナリティ、期待成果、特許や技術移転の可能性等も記載)</p>
研究計画及び方法	<p>(過去の経過, 研究設備の状況, 準備状況等)</p>
	<p>(今後の研究計画及び方法)</p>

研 究 組	学内研究者(40歳未満)	研究者氏名 (生年月日)	所属・職名	役割分担		
		※ (昭 . . .)				
		(昭 . . .)				
		(昭 . . .)				
組 織	学外研究者	研究者氏名 (生年月日)	勤務先		役割分担	
			機 関 名	所属部署・職名		
		(昭 . . .)				
		(昭 . . .)				
研究の実施場所						
研究期間		平成 年 月 ~ 平成 年 月				
研 究 費 内 訳	事項	内 容	研究費額 (内定額)	内 訳		
			千円	1年目 ()	2年目 ()	3年目 ()
	備品費		千円	千円	千円	千円
	消耗品費		千円	千円	千円	千円
	その他		千円	千円	千円	千円
	合計		千円	千円	千円	千円
要求理由		(研究との関連を簡明に記入する)				

外部資金 受入状況	平成15年度以前		平成16年度	
	科 目	受 入 金 額	科 目	受 入 金 額
		千 円		千 円
上記以外の 受入状況 (寄附物品)	平成15年度以前		平成16年度	
	事 項	金 額	事 項	金 額
		千 円		千 円
学内 プロジェクト				
代表的業績 (別紙可)	(本申請に関連するもの過去3年分)			

- (注) 1. 研究組織の※は、研究代表者を示す。
2. センター等学内教育研究施設を「主な研究の実施場所」として利用する場合は、予め当該施設長の了承を得ておくこと。
3. 「外部資金受入状況の科目」には、受入の形態（例：科研費、奨学寄附金、共同研究、受託研究等）を記入すること。

平成16年度未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト研究審査結果について

(単位:千円)

研究課題	研究組織(*は代表者)	研究期間	採否	平成16年度 決定額	備考
多点機能型均一系触媒の合成と医薬品開発への応用	*柴富一孝(5系・助手)	H16.8~H19.3	採択	2,000	内定額 16年度 2,000 17年度 0 18年度 0
外部刺激応答型新規高分子界面活性剤の開拓	*吉田絵里(5系・助教授)	H16.8~H19.3	採択	4,000	内定額 16年度 4,000 17年度 0 18年度 0
明治時代に建築された東三河木造民家の耐震調査実験	*中治弘行(6系・助手)	H16.8~H19.3	採択	3,000	内定額 16年度 3,000 17年度 0 18年度 0
災害・渋滞時向けワイヤレスネットワークの自動登録/更新/ 任意呼び出しシステム	*杉浦彰彦(7系・助教授) 上原秀幸(4系・助教授) 滝沢徳高(7系・助手) 池辺将之(北海道大学・助教授) 鎌田光宣(千葉商科大学・講師)	H16.8~H19.3	採択	3,500	内定額 16年度 3,500 17年度 0 18年度 0
超臨界流体を用いた新規応用技術の開発	*大門裕之(8系・助手) 武藤浩行(5系・助手) 藤田昌史(山梨大学・助手) Armand T. Quitain(かがわ産業支 援財団・主任研究員)	H16.8~H19.3	採択	3,500	内定額 16年度 3,500 17年度 0 18年度 0
16年度配分 計			5件	16,000	

学生プロジェクト研究助成

1. 目的

本学の大学院に在籍する学生からすぐれた研究提案を公募し、助成することにより主体的な研究者・技術者マインドを涵養し、独創性や特許・ベンチャー等の事業化意識の高揚を図り、もって、本学の教育及び研究を通じて社会貢献の一層の拡大を図る。

2. 申請資格等

- (1) 本学の修士課程又は博士課程に在籍中の学生であること。
- (2) 研究分野は問わない。
- (3) 研究期間は平成16年度末までとする。

3. 申請手続

- (1) 提出書類 : 平成16年度学生プロジェクト研究計画書(様式1)
- (2) 提出期限 : 平成16年 7月 7日 17:00 期間厳守
- (3) 提出先 : 総務部 研究協力課 知的財産係(内線6983, 2074)

4. 助成金額及び助成件数

1件につき50万円を限度とし数件に対して助成を行う。
なお、応募状況及び内容により変更することもある。

5. 選考方法等

- (1) 未来技術流動研究センター長は、6に定める選考委員会による審査に基づき、助成対象となる研究を決定する。
- (2) 選考委員会による審査は、研究計画書に基づく書類審査及び書類審査通過者に対するヒアリングによって行う。

6. 選考委員会

選考委員会は次の委員をもって組織し、委員長は、未来技術流動研究センター長が(1)に該当する者の中から指名する。

- (1) 未来技術流動研究センター 若手教員プロジェクト研究代表者(7名)
- (2) 未来技術流動研究センター 専任助手

なお、未来技術流動研究センター長及び未来技術流動研究センター専任教授はオブザーバーとして選考委員会に参加する。

7. 研究成果の公開

(1) 助成の対象となった学生は、研究期間終了後に研究成果報告書を未来技術流動研究センター長に提出するとともに、未来技術流動研究センターが開催する公開の研究成果報告会において研究成果を発表する。

(2) 助成の対象となった学生は、研究成果及び業績を、知的財産権(特許、著作権等)にすることを旨とする。また、知的財産権の出願あるいは学会、論文及び新聞等による学外への発表があった場合は未来技術流動研究センターに届け出る。