

鳥取大学における研究評価について

鳥取大学では、学術研究推進戦略を策定し、大学として重点的に取り組む研究領域を定めるとともに、産学官連携により、地域の企業や自治体のニーズを積極的に取り入れ、研究を推進している。また、「オンリーワン」の研究を育て、センター化を進めることを通して、大型の競争的資金を複数獲得してきている。

評価については、平成15年度から教員の個人業績評価を行い、昇任や表彰等の根拠資料として活用してきている。

1. 鳥取大学の概要

1-1 基本理念

鳥取大学は、「知と実践の融合」を教育研究の理念に掲げ、次の目標を達成するため、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を発展させ、もって平和的な国家及び豊かな社会の形成に資する有為な人材の育成と学術文化の進展に貢献するものとする。

1. 社会の中核となりうる教養豊かな人材の養成

高度で、複雑化した現代社会においては、「高度な専門的知識・技術」とともに「豊かな教養」を身につけた人材が必要である。教養は専門的知識や技術を身近な問題と関連づけ活用しうるための基礎となるものであり、広範な知識、広い視野、国際感覚、思考の柔軟性、豊かな人間性、高い倫理観などからなる創造力の源泉である。この両者を涵養することにより、真の「知と実践の融合」をはかり得る社会人を養成する。

2. 地球的・人類的・社会的課題解決への先端的研究

地球的・人類的・社会的課題は、既存の学問分野ごとの挑戦で解決するのは容易ではない。これら今日的課題を解決し、未来に向けた社会の発展を可能にするため、「知と実践の融合」した先端的研究を学際的、統合的に展開する。

3. 地域社会の産業と文化等への寄与

地域に密着した教育研究を「知と実践を融合」しつつ推進するとともに、鳥取大学が有する国内外との研究ネットワークを、地域と結ぶ窓口として機能させることにより、産業・文化の振興と発展および福祉の増進に寄与する。

1-2 教育研究組織（資料1参照）

1-3 教員数（平成20年5月1日現在）

教授	221名
准教授	187名
講師	90名
助教	214名
助手	3名
合計	715名

※ 学長・理事・監事は含まない。

1-4 学生数（平成20年5月1日現在）

学部	5,268名
修士課程（博士前期）	689名
博士課程（博士後期）	260名
連合農学研究科（博士後期）	67名
合計	6,284名

※連合農学研究科の学生数は、鳥取大学（指導教員）に属する学生数。

1-5 収入・支出（平成19年度決算）

収入		(単位：百万円)
区 分	金 額	
運営費交付金	12,066	
施設整備費補助金	2,374	
船舶建造費補助金	—	
施設整備資金貸付金償還時補助金	—	
補助金等収入	304	
国立大学財務・経営センター施設費交付金	52	
自己収入	18,484	
授業料、入学料及び検定料収入	3,638	
附属病院収入	14,478	
財産処分収入	—	
雑収入	366	
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	1,407	
長期借入金	667	
貸付回収金	—	
承継剰余金	—	
旧法人承継積立金	—	
目的積立金取崩	836	
計	36,192	

支出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
業務費	24,737	
教育研究経費	11,599	
診療経費	13,138	
一般管理費	3,579	
施設整備費	3,093	
船舶建造費	—	
補助金等	304	
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	1,306	
貸付金	—	
長期借入金償還金	2,521	
国立大学法人財務・経営センター施設費納付金	—	
計	35,543	

科学研究費補助金・外部資金		(単位：千円)
区 分	金 額	
科学研究費補助金	455,420	
厚生労働科学研究費補助金	14,900	
共同研究費	203,058	
受託研究費	503,677	
受託事業	37,838	
奨学寄附金	504,336	
計	1,719,229	

2. マネジメント体制

鳥取大学では、学長の諮問に応じ、経営協議会及び教育研究評議会の議案の原案の作成並びに経営協議会及び教育研究評議会の議に基づく事項その他大学の業務執行に関し、審議するための組織として、10の常置委員会を設置している。常置委員会の一つである研究・社会貢献委員会が、研究について統括している。

研究・社会貢献委員会は、研究・国際交流担当理事を委員長、地域連携担当理事を副委員長とし、各学部をはじめとする部局長等により構成されている。審議事項は、全学的な研究計画の推進に関する基本方針の策定や企画・立案、実施の調整に関する事、社会貢献事業の企画・立案・評価、各社会貢献事業間の連携に関する事、産学・地域連携推進機構等の運営の基本方針に関する事、等である。

平成18年度には「研究グランドデザイン」と「学術研究推進戦略」を策定した。学術研究推進戦略では、大学として重点的に取り組む領域として、「環境」と「ライフサイエンス」に人的・物的資源を集中するとともに、「持続性ある生存環境社会の構築に向けて」を目標に掲げた。なお、学術研究推進戦略における具体的な検討と対応策を立案するために、研究・社会貢献委員会の下に学術研究推進専門委員会を設置している。さらに、学術研究推進専門委員会における議論を一層進めた具体的な方策について、「学術研究を推進するための検討グループ」を設置して検討している。

平成19年度には産学・地域連携推進機構を設置し、産官学連携を中心とした地域連携業務を機動的に展開するとともに、研究成果を社会に還元すること（地域貢献型大学）を強く意識し、企業、鳥取県及び鳥取市など地域との結びつきを重視して研究を推進している。170社以上の企業が会員となっている鳥取大学振興協力会を通して企業のニーズを把握するとともに、鳥取大学ビジネス交流会等を通して研究シーズの発信に努めており、平成20年度においては、中小企業を中心に160件を超える共同研究を行っている。また、「とっとりネットワークシステム」を通して、自治体と22件の研究プロジェクトを行っている。

3. 評価体制

鳥取大学では、常置委員会の一つとして、企画・評価担当副学長を委員長とする評価委員会を設置している。

評価委員会は、①評価システム、評価方針及び評価計画の策定に関すること、②自己点検及び評価の実施並びにその結果の公表に関すること、③認証評価機関による評価に関すること、④中期目標期間及び各事業年度の業務の評価に関すること、⑤その他評価事業に関することを審議している。

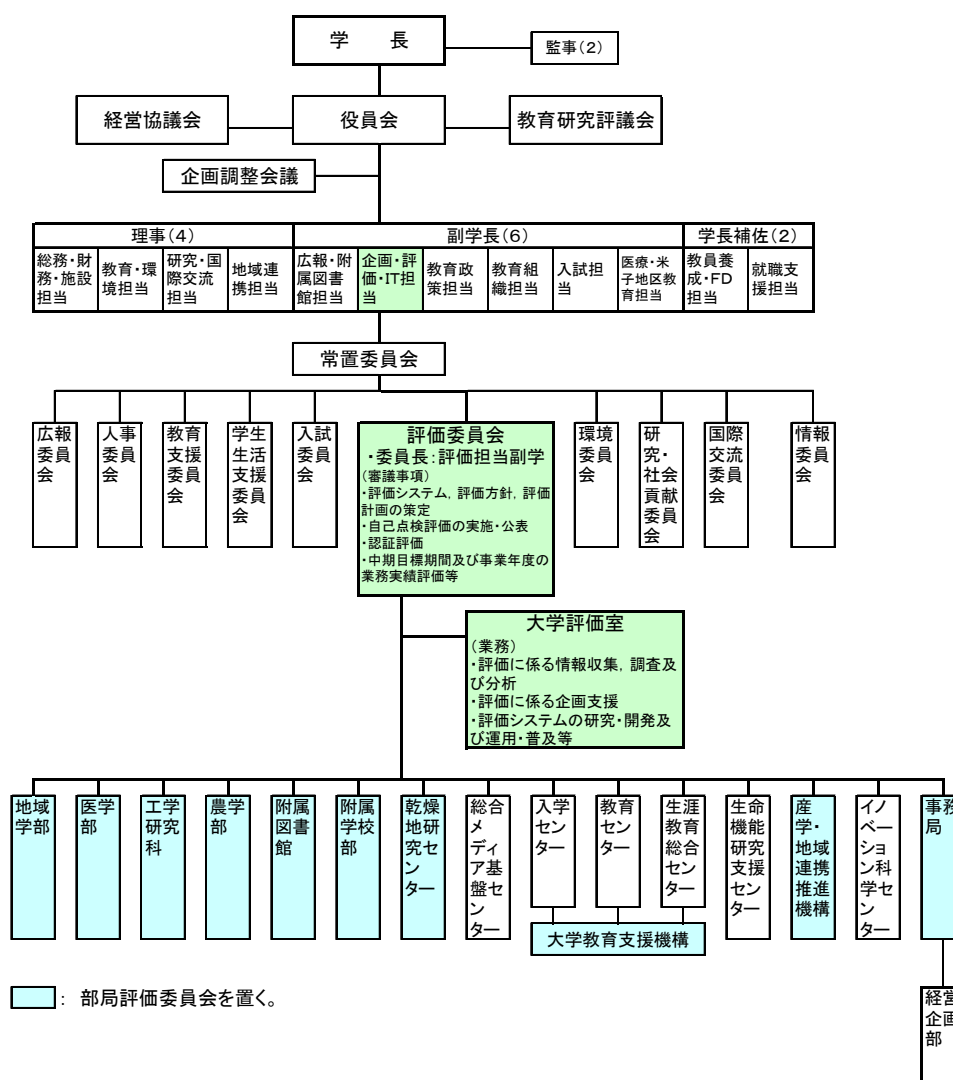
各部局には、評価委員会の下部組織として、部局評価委員会が置かれている。また、各学部には評価担当の副学部長が置かれ、評価に当たっている。

平成20年6月には、評価に係る業務を強化するため、大学評価室を設置した。

大学評価室は、企画・評価担当副学長を室長とし、専任教員が配置される。具体的な業務は、評価委員会の定める評価方針及び評価計画に基づき、①大学評価に係る情報の収集、調査及び分析に関すること、②大学評価に係る企画の支援に関すること、③大学評価システムの研究・開発及びその運用・普及に関すること、④その他評価事業の支援に関することとなっている。

鳥取大学の評価体制

(平成20年9月現在)



4. 大学として実施されている評価

4-1 教員の個人業績評価

1) 趣旨・目的

鳥取大学における教員の個人業績評価は、各教員の活動状況について、自律的かつ定期的に点検・評価を行い、その活性化と改善に資するとともに、教育・研究等の諸活動の一層の向上を図ることにより、大学の理念の実現を目的として、すべての教員を対象に、平成15年度から行われている。(資料2参照)

2) 評価方法等

評価は、毎年行われる。評価の領域は、教育、研究、社会貢献、管理・運営及び診療となっている。

評価基準については、全学的事項については、評価委員会が取り扱い、部局等の組織単位の事項については、部局評価委員会が取り扱う。また、部局間の調整が必要な場合は、副学長が調整することとなっている。

評価方法については、まず、年度の初めに1年間の活動目標を部局長に提出し、年度末に、その活動実績について部局長に報告する。活動目標は、各教員が自ら設定するとともに、評価の領域の重み付けも各自で行っている。

部局長は、報告された活動実績について評価を行い、評価結果は、副学長を経て学長に報告される。

なお、教員は、評価結果に疑義が生じた場合、評価委員会に設置される不服審査委員会に意見申し立てを行うことができる。不服審査委員会では、教員と部局長の双方から意見を聴取し、適正な審査が行われる。(資料3参照)

3) 評価結果の活用

評価結果は、各教員が、今後の活動の改善に役立てることに活用される。また、学長及び部局等の長は、評価結果に基づき、必要に応じ、当該教員に対して改善を促し、インセンティブ付与等の適切な措置を講じるために活用される。

4) 特記事項

活動実績の報告に際しては、各教員がオンライン入力(WE B入力)しており、入力された情報は、データベースに蓄積される。データベースに蓄積された情報は、各教員の活動実績報告書を適正に検証する際の根拠資料として活用されている。

4-2 研究活動に関する自己点検・評価

1) 趣旨・目的

鳥取大学では、平成3年度より自己点検・評価を行っている。これまでは、対象となる活動分野はおおむね「教育」に集中しており、研究活動は、教育との関連で取り扱わ

れることが多かった。

しかし、教育活動が研究活動と密接な連携を持って行われるものであることから、大学として相応しい教育の質を備えているかどうかについて、研究活動の面からの点検・評価を、平成18年度に初めて行った。

2) 評価方法等

評価委員会に自己点検・評価作業部会を設置し、部局単位で行った。

評価基準は、大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価の大学評価基準（選択的評価事項A：研究活動の状況）に準拠した。

3) 評価結果の活用

評価結果は、部局ごとに、特に改善を要する事項について検討を行い、改善策を講じた。

5. その他特記事項

5-1 助言支援制度

鳥取大学では、科学研究費補助金の採択件数及び採択額の増額を目指し、助言支援を行っている。

支援は、産学・地域連携推進機構に設置された外部資金獲得支援室において行われる。

対象者は、科学研究費補助金に申請したものの採択されなかった課題のうちA評価を受け、助言支援を希望する者としている。

支援者として、①過去に科研費の審査委員を経験している研究者、②過去に科研費の採択を経験している研究者、③大型プロジェクトの採択を受けた研究者を充てており、学内の教員約50名が協力している

支援内容は、研究計画調書の内容があまりに専門的になりすぎないように一般的な見地から申請内容等が具体的に読み取れるかどうか見て、必要に応じてより分かりやすい文章とするためのアドバイスを行うこととなっている。

また、研究費の配分も行われ、次年度での採択を目指している。

5-2 教育・研究プロジェクト

鳥取大学では、特定のテーマの下行う教育・研究活動について、教員等が自主的に組織したグループにプロジェクトの名称を付与している。

プロジェクトには、経費の措置、研究スペースの配分が行われている。また、プロジェクトの名称を表示し、対外的に用いることができる。

これまで、22件（終了したものも含む。）の教育・研究プロジェクトが設置されている。
(資料4)

6. 部局で実施されているマネジメント・評価

乾燥地研究センターは、鳥取大学で唯一の全国共同利用施設であると同時に、全国で唯一の乾燥地に関する研究施設として、国内だけでなく、世界の中で、センターがどのような位置付けにあるのか、どのような役割を担っていくべきかを常に意識しながら、研究を推進している。

ここでは、乾燥地研究センターにおける研究のマネジメント・評価について概説する。

6-1 乾燥地研究センターにおけるマネジメント

乾燥地研究センターでは、乾燥地研究センター運営委員会において共同研究計画に関する事項を審議している。

運営委員会は、センター長を委員長とし、センターの専任教授3名のほか、センターの外部委員として、学内他部局の教員3名、学外の学識経験者4名から構成されている。11名の委員の内、7名がセンター外の委員となっており、運営について外部の意見を積極的に反映させる体制となっている。

研究については、研究推進戦略を策定するとともに、研究推進戦略に盛り込まれた内容を確実に実現していくため戦略企画会議を設置している。また、より具体的な内容と実現時期を盛り込んだ工程表を作成している。工程表については、常にチェックし、必要があれば見直しを行いながら研究を推進している。

戦略企画会議は、センター長を議長とし、副センター長、センター専任教授、事務長、技術専門職員等で構成されている。戦略企画会議では、①組織や人事に関する基本方針の策定・検討、②施設・設備の整備に関する基本方針の策定及び企画・立案、③その他重要事項の企画・立案・調整について検討し、教授会に上申している。

6-2 乾燥地研究センターにおける評価

上述の運営委員会において、年2回、センターの活動について意見を聞いている。教員の人事にあたっては、選考委員会委員として運営委員会の学外委員が加わり、人事にも外部の評価を反映させている。また、平成19年には、研究推進戦略にある「海外の卓越した外国人有識者の意見を乾燥地研究センターの運営に反映させるため仕組みの導入を検討する」に基づき、国際外部評価を行った。

国際外部評価では、7名の外部評価委員のうち、3名の委員を海外から招き、国際的な研究水準の確保を課題として、センターの過去5年間の活動(主要な研究プログラム、研究活動(特に共同研究)、教育活動、国際交流、国際貢献等)及び将来計画について評価した。

評価に使用したデータは、大学として行っている教員の業績評価により集められたデータを主に、センターとして集めたデータを加えたものを使用した。

評価結果は、運営委員会において活用方法を検討するとともに、研究推進戦略と対比しながら、研究水準の向上、組織整備、研究設備の充実等に活用するとともに、次期中

期計画の検討にも活用されている。

7. 文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成20年10月10日に鳥取大学のマネジメント及び評価担当者との意見交換を実施し、鳥取大学におけるマネジメント及び評価活動を確認した。

意見交換には、研究開発評価推進検討会委員である鳥田敏行氏（茨城大学評価室助教）及び鈴木潤氏（政策研究大学院大学教授）に同席いただいた。後日、両委員から、下記のコメントが寄せられた。

1) 大学全体について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全学的な学術研究推進方針を定めており、その下で研究マネジメントが行われている。 ○ 鳥取大学では、オンリーワンの研究をきちんと育てる努力をしてきており、それはグローバルCOEなど大型の競争的資金の採択にもつながっている。 ○ 教育活動を支える基礎研究の活性化のために、科研費のA評価不採択者に対する支援（審査〔評価〕結果を基に50万円の研究費を配分）を行っている。 ○ 科研費の採択率向上のために、助言制度が運用されている。助言を希望する教員が科研費申請書を外部資金獲得支援室に送付すると、支援室が複数の助言者に依頼し、助言を得る制度である。全学で50人の教員が助言要員になっている。 ○ 産官学連携で研究の裾野を広げることにも力を注いでおり、県の企業誘致と連動するような形で、大学からのシーズ提供を行い、地域と連携した研究開発を展開している。 ○ 大学経営幹部としては「マネジメント」を特に強く意識したことは無いが、鳥取大学では科研費の採択率が低いという問題意識を強く持っており、法人化以降さまざまな取り組みを行っている。結果的にはそれがマネジメントの改善につながっていると認識。また、地方の中核となる国立大学として、自治体との連携や地域貢献が特に重要であり、研究開発活動とその評価にも大きな影響を与えている。
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 副学長や部局長により構成される、さまざまな分野の常置委員会を置いている。例えば、研究については「研究・社会貢献委員会」が置かれ、実質的な企画・調整を行っている。 ○ 学長の下に理事が4名、副学長が6名置かれているが、研究担当の理事と企画・評価担当の副学長が研究評価活動の中心的役割を担っている。自治体との連携については、理事のイニシアチブにより分野横断的なCOEプロジェクトの立ち上げなどに成功している。評価に関しては、組織上は「大学評価室」が置かれているが、まだ立ち上げたばかりで専任の教員はおらず、近々1名を採用予定とのことであった。他大学の情報収集などは、事務方が積極的に行っており、大学首脳部との情報共有も緊密に行われている。
目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学全体としての目標は、外部研究資金（特に科研費）の採択率を上げること、また自治体と協力して県内の産業振興・企業誘致を進めることであり、方向性は学内で明確に共有されている。研究の重点化は、大

	<p>学幹部としては環境分野とライフ分野を意識している。学内の各部局からはもちろん異論もあるが、施設・設備の強化や新規プロジェクトの企画などは重点化分野を優先させており、特に強い抵抗は無いとのことである。</p>
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 評価については、常置委員会の「評価委員会」が大学評価室とともに全学的な運用を行っている。 ○ 各学部の評価担当の副学部長を置き、その方が委員長となる部局の評価委員会と連携して、評価活動を行っている。 ○ 全学で教員個人評価を実施（平成15年～）し、評価結果の一部を処遇へ反映している。 ○ 大学全体としての評価活動は、中期計画の達成度評価および機関別認証評価と密接にリンクしている。逆にそれらと無縁の評価活動は、個人業績評価を除いてほとんど行なわれていない。また、外部資金によるプロジェクトの評価は、学内では行わない。逆に、外部資金の行う中間評価や事後評価は、早すぎたり遅すぎたりして実質的にプロジェクトの改善に役立っておらず、システムとして問題ではないかという指摘があった。毎年行う自己点検評価も、昨年度は大学評価機構による機関評価の予行演習的な位置づけで実施し、機関評価に向けた改善点の把握に役立ったとのことであった。
評価の目的・対象に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業績データベース（平成9年度から運用）が構築されており、随時、教員は入力することになっている。 ○ 外部研究費の獲得支援のシステムを構築している。具体的には、分野別に合計50名のベテラン教員がプロポーザル作成助言者として登録されており、希望すれば申請書の中身にまで踏み込んで事前に評価し、採択されやすいような申請書の作成を支援してくれる。実際に助言を受けたプロポーザルの採択率は、他に比べて30%程度良い。 ○ 若手研究者には、科研費で採択にはならなかったがA評価を得た者を対象として、学長裁量経費から50万円程度を配分している。若手にとっては金額よりも「優れた研究計画である」と認められて励まされる効果のほうが大きいのではないかと考えているとのことであった。 ○ 産官学連携では、産学・地域連携推進機構を活用してビジネス交流会の場で若手に研究成果を発表させ、産業界からの事業化可能性の評価を受けさせている。また、産業界（中小企業が中心）が興味を持っているテーマについて、大学と企業とで15万円ずつを出し合って研究費をつけており、累計160件程度に達している。それらに対する大学としての評価は特に行われていない。 ○ 東京のCIC（キャンパス・イノベーションセンター）に産学連携の推進を目的とした事務所を置いているが、そちらの活動についてはコスト/効果の観点から個別に評価しないといけないと意識しているとのことであった。 ○ 個人の業績評価のためのデータ入力はWeb入力で統一し、簡単に集計できるようなシステムを構築している。基本的に年度の目標は自分で設定する。評価結果により、部局により評価に甘い/辛い差があり、部局間の平準化は難しい問題である。評価結果を大学運営業務の負担軽減やサバティカル付与などに反映させるかどうかは、検討課題には上がっているが、現実にはなかなか難しいようである。
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 申請書作成助言システムは、ユニークでかつ実効性が上がっているようである。
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全学的な学術研究推進方針の中では、重点領域を明記しているが、審議の過程で、特に異論のようなものは（重点領域から漏れる分野からも）出なかったそうである。これは、構成員が大学の研究の特色などを適切に把握（評価）し、共有していることの一つの表れではないだろうか。 ○ 昨年度の機関評価に向けた改善点の把握により抽出された問題点は、

	たとえば、知財管理の充実や国際交流の強化など、主として研究支援体制の改善に関する問題であった。これらは実際に大学としての改善の取り組みに活かされている。
--	--

2) 部局（乾燥地研究センター）について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> ○ 乾燥地研究センターでは、研究推進戦略にもとづく工程表を作成し、方針を着実に実施に移すプロセスが機能している。この活動の中心は、戦略企画会議である。2週間に1回、センターの各リーダーがセンター長のもとに集まり、現状把握を行うとともに、実際にセンターの進める施策を決定している。 ○ 今回、話を伺った乾燥地研究センターは、学内のみならず全国大学共同利用施設に指定されている。運営は学部からは独立しており、小規模ながら教授会を独自に設置している。センターの企画・運営・評価を担う運営委員会には外部委員を1/3加えており、年二回の運営委員会でマネジメントの工程表作成と、工程表に沿ったレビュー及び改善点の検討を行っているとのことであった。さらに各年度の詳細な活動については、別途、センター運営方針を運営委員会での審議を経て決定している。
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 運営委員会は1年に2回開催している。学外者など、センター外の委員を多く入れることで、社会のニーズ、大学のニーズなどを積極的にマネジメントに採り入れている。 ○ 昨年度、21世紀COEプロジェクト終了にあわせて国際外部評価を実施した。評価委員は全員外部の有識者で3名が外国人、4名が日本人である。国際外部評価は数年に1度実施する予定。その後、グローバルCOEを獲得している。
目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	<ul style="list-style-type: none"> ○ センターとしても、研究推進戦略を作成し活用している。 ○ 工程表として、全構成員がすぐに見て分かる行動計画を明示し、マネジメントを行っている。 ○ 小さい組織であり、もともと研究分野も特化しているので、問題意識の共有に特に困難はないものとみられる。ただし、国際外部評価でも指摘されていた点であるが、「なぜ日本で乾燥地研究なのか」というセンターの位置づけにはやや曖昧さが残っているようである。センターの明確な存在意義としては国際貢献があげられているが、日本国内への社会貢献としては疑問が残る。
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成19年度に、COE関係の研究活動を含めた外部評価を実施し、今後の研究活動に役立てるだけでなく、大学の中期目標・中期計画の評価や次期計画にも活用している。 ○ 外部評価の結果は運営の改善につながっているが、評価結果に基づく資源配分などを人事に反映させるのは今後の課題としている。
評価の目的に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人業績の評価にしたがってボーナスに差が出るのは全学と同じ。センター長としては、教員にインセンティブを付与するためには、獲得した外部資金を自らの給料に上乘せするようなシステムが効果的ではないかと考えているが、具体的な方法は、今後検討していくとのことであった。
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国を超えた研究連携や、国際協力を得意とする研究センターであるだけに、国際的に著名な研究者を評価委員に迎え、世界の中での位置づけなどを見据えた外部評価を行っている。 ○ 評価を行うタイミングを工夫し、1回の作業で複数の効果が得られる評価活動を行っている。 ○ 乾地研としての特徴には、工程表の作成とチェックを行っている点が挙げられる。
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現状の把握（評価）をコンスタントに行い（例えば、戦略企画会議）、工程表をきちんとつくって、着実にマネジメントを行っている。次に何

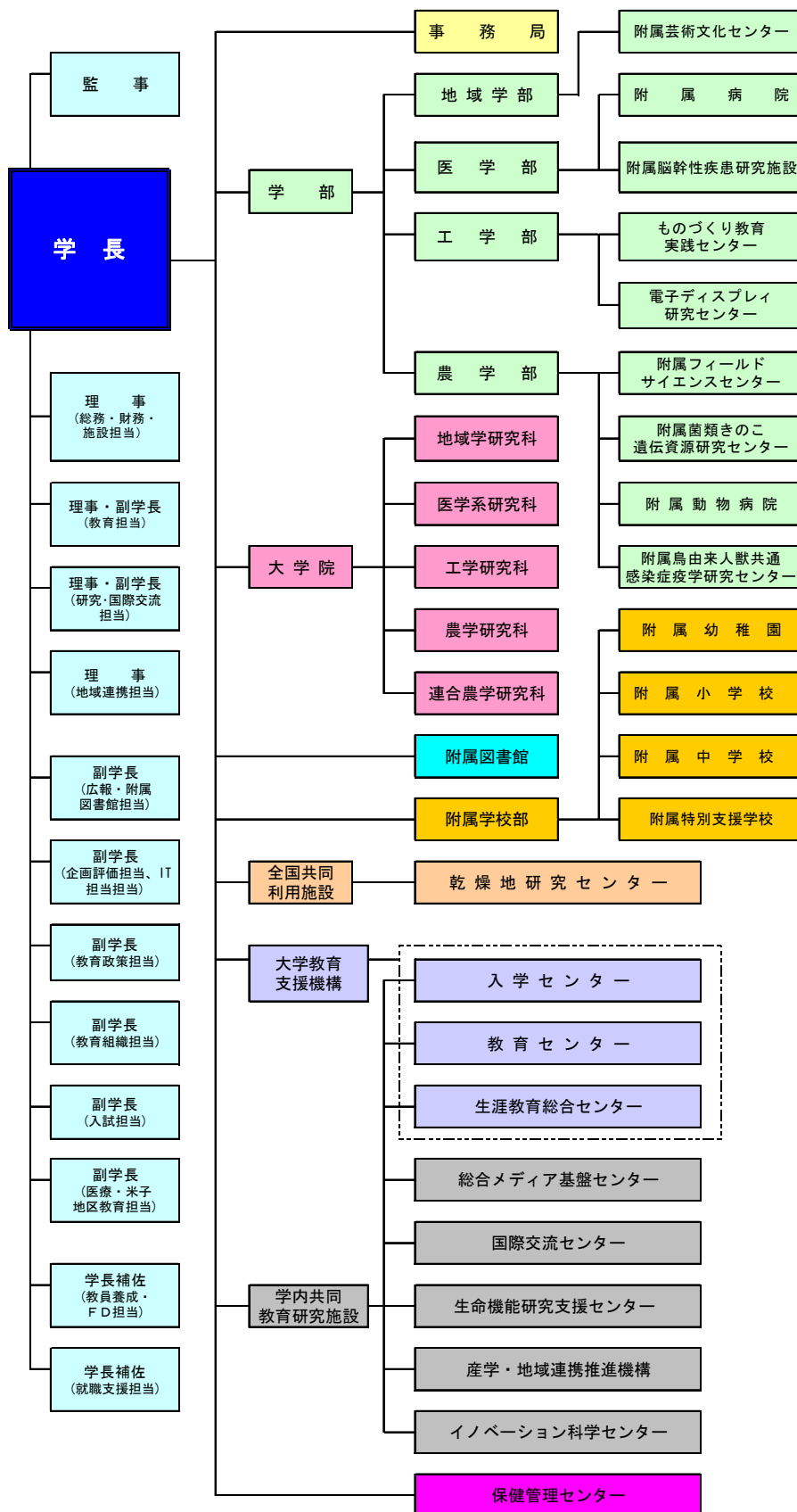
	<p>をするのか、という工程表が作れる、ということは、センター執行部が現在、自分たちがどのステップにいるのか、ということ適切に把握している、ということであり、評価とマネジメントが適切に機能していると言える。</p> <p>○ 乾地研としての研究分野は5つの領域を設定している。それらは、グローバルCOEのプロジェクトとイコールではないが、ほぼ重なっている。したがって、グローバルCOEに関係する評価がそのまま乾地研としての評価になるものと考えられる。センターとして特に5つの分野のどれを重点化しようという方向性は持っていないが、構成メンバーの活動だけで、結果的に差が出てきている部分はあるようである。</p>
--	--

3) その他のコメント

<p>○ 鳥取大学は、他がやっていないオンリーワンを世界レベルまで育てるのが得意、という校風のようなものがあり、COE関係だけでなく、「実はうちが一番先」のようなものが数多くあるとのことである。</p> <p>○ 研究担当の理事が「こうしたい」というものがあると副学長や事務局のスタッフがすぐに議論に乗ってくるような雰囲気や、大学全体が、選択や集中に対し、ある意味、協力的で、大学の特色となるようなプロジェクトには、みんなが手を貸してくれるような雰囲気を感じた。そういうこともあるので、グローバルCOEも全学横断の組織構成だが、うまくまとまっているのだろう。大学執行部のリーダーシップと、部局が大学運営にきちんと参加できる環境があり、その調和が上手くいっているコツなのではないだろうか。</p> <p>○ 鳥取県は、過疎が問題となっており、そのために県と大学が協力して、産官学連携の研究の振興などを通して、産業の育成などに尽力している。日本各地から集まった学生が、県内に就職するところがあまりないために、県外に戻ってしまう現実もある。地域の特性を活かした世界的な研究を行う一方で、地域の問題の解決に積極的に動くためにも研究を行う鳥取大学に、地方国立大学の一つの在り方を見た感じがした。</p> <p>○ 全学としては、自治体との連携が重要であることが理解できたが、学官連携に対する自治体からの評価がどのようになるのか、把握する価値はあると考える。</p> <p>○ 乾燥地研究センターに関しては、これまでの活動および将来計画等の9つの項目（将来計画、主要な研究プログラム、研究活動、教育活動、全国共同利用、アウトリーチ活動、国際交流・国際貢献、研究施設、管理運営・財政）について、国際的な視点から総合的に評価するため、国際外部評価が行われている。また、大きな外部資金（21世紀COE、グローバルCOE）による研究活動はアドバイザリボードで、全国共同利用施設としての研究活動はセンター運営委員会で評価を受けており、センターの主要な研究活動や企画運営はすべて外部の委員を含めた評価を受けている。</p>

鳥取大学教育・研究組織図

平成20年4月1日 現在



鳥取大学における教員の個人業績評価の実施要項

〔平成15年 7月 9日〕
学 長 裁 定

(目的)

第1 この実施要項は、鳥取大学（以下「本学」という。）の各教員の活動状況について、自律的かつ定期的な点検・評価（以下「個人業績評価」という。）を行い、その活性化と改善に資するとともに、本学の教育・研究などの諸活動の一層の向上を図り、もって本学の理念の実現を図ることを目的とする。

また、本学が公的機関として設置・運営されていることに鑑み、社会への説明責任及び認証評価等の大学評価事業に資するものとする。

(定義)

第2 この要項において「部局等」とは、各学部（工学部を除く。）、医学系研究科、工学研究科、連合農学研究科、医学部附属病院、乾燥地研究センター、総合メディア基盤センター、入学センター、教育センター、国際交流センター、生命機能研究支援センター、生涯教育総合センター、産学・地域連携推進機構、イノベーション科学センター及び保健管理センターをいう。

2 この要項において「部局等の長」とは、前項の部局等の長をいう。

(対象)

第3 個人業績評価の対象となる教員は、本学の専任の教授、准教授、講師、助教及び助手とする。

ただし、当該年度において、在籍期間が6ヶ月に満たない教員、退職・転出等が明らかな教員については、評価を行わないことができる。

(領域)

第4 個人業績評価は、教員の諸活動を「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理・運営」及び「診療」等の領域に分類し、各領域における諸活動について幅広く実施する。

(期間)

第5 個人業績評価は、毎年度実施する。

(方法等)

第6 個人業績評価は、各部局等ごとに、各教員の職種及び職務の特殊性並びに専門性を考慮して実施する。

2 各教員（被評価者）は、職種及び職務の特殊性並びに専門性を考慮しながら、第4に定める領域ごとに個人目標を設定し、「個人目標申告書」（別紙様式1）を部局等の長（評価者）に提出する。

3 前項でいう「個人目標申告書」（別紙様式1）の領域の項目については、部局等の専門性並びに特殊性等を考慮して、各部局等で定めることができる。

4 部局等の長は、各教員が設定した個人目標を確認し、教員からの要求があるとき、活動目標に疑義があるとき、または部局等の長が必要と認めたときは意見を聴取する機会を設けることができる。

5 前項の意見を聴取した結果、個人目標を修正する場合は、合意のうえ修正することとする。

6 各教員は、各活動領域ごとの個人目標等に対する1年間の活動実績等の概略を取りまとめて自己評価し、「活動実績報告書」（別紙様式2）を部局等の長に提出する。

また、1年間の活動実績等を「個人業績調査票」に取りまとめるものとする。

7 前項でいう「活動実績報告書」（別紙様式2）の領域の項目については、部局等の専門性並びに特殊性等を考慮して、各部局等で定めることができる。

8 部局等の長は、各教員の活動実績報告書を適正に検証し、その達成状況等について評価を行う。その際、当該教員に関する個人業績調査票、学生授業評価等の関連資料を利用できるものとする。

9 部局等の長は、各教員の活動実績等を評価する時において、教員からの要求があるとき、活動実績に疑義があるとき、または部局等の長が必要と認めたときは意見を聴取する機会を設けることができる。

10 部局等の長は、各教員の活動実績等を評価する時において、部局等の長の判断により部局等の長以外の者に評価に関する補助業務をさせることができる。

11 部局等の長は、評価の結果について、教員から開示の申請があったときは、本人に開示するも

のとする。

12 教員は、前項の評価の結果に疑義がある場合は、鳥取大学の管理運営に関する規則（平成16年鳥取大学規則第57号）第16条第2項に規定する評価委員会（以下「評価委員会」という。）に設置する不服審査委員会に対して意見の申立てを行うことができる。

その際、その理由を明らかにした書面でもって行うものとする。

13 前項の不服審査委員会は、必要に応じて当該教員及び当該部局等の長から意見を聴取する機会を設け、適正に審査するとともに、審査の結果を当該教員及び当該部局等の長に書面でもって通知するものとする。

14 不服審査委員会に関し必要な事項は、評価委員会が定める。

15 部局等の長は、各教員の個人業績評価の結果を「個人業績評価結果報告書」（別紙様式3）により、副学長のうち評価を担当する副学長（以下「副学長」という。）に報告しなければならない。

16 副学長は、部局等の長から報告のあった評価結果をとりまとめ、学長に報告しなければならない。

17 第3項、第6項及び第15項でいう「個人目標申告書」、「活動実績報告書」及び「個人業績評価結果報告書」の記入要領等は、評価委員会で別に定める。

（基準等の調整）

第7 個人業績評価に関する全学的事項については、評価委員会が取扱い、部局等の組織単位にあっては、部局等個人業績評価委員会（又はこれに相当するもの。）が、各部局等の当該事項を取り扱う。

2 個人業績評価について、部局等間で調整が必要な場合は、副学長がその調整を行うものとする。

（評価結果の利用）

第8 教員は、自己の目標に対する達成状況を点検及び評価し、今後の活動の改善に役立てるものとする。

2 学長及び部局等の長は、個人業績評価の結果に基づいて、必要に応じ当該教員に対して改善を促し、インセンティブの付与等の適切な措置を講じるために評価結果を利用することができる。

3 前項の評価結果の利用に関わる事項については、全学的な事項は学長が、部局等に関わる事項は部局等の長がこれを定める。

（評価結果の公表等）

第9 教員個人に係る評価の結果は、原則として公表しない。ただし、学長及び部局等の長は、その集計・分析結果及び本学又は部局等の活動の現状については、公表できるものとする。

（雑則）

第10 この要項に定めるもののほか、個人業績評価に関し必要な事項は、別に定める。

附 記

1 この要項は、平成15年7月9日から実施する。

2 平成15年度の個人業績評価については、試行実施するものとする。

附 記

この要項は、平成16年4月1日から実施する。

附 記

この要項は、平成18年4月1日から実施する。

附 記

この要項は、平成19年4月1日から実施する。

附 記

この要項は、平成20年4月1日から実施する。

平成 年度個人目標申告書

〇〇 部 局 長 殿

平成 年 月 日

部 局 等 名 :

学 科 ・ 専 攻 名 :

講 座 名 :

職 名 ・ 氏 名 :



平成 年度の活動目標（計画）について、下記のとおり申告します。

領 域	比 重 割 合	主 な 活 動 目 標
教 育		(全学共通教育, 学部教育及び大学院(修士・博士)教育等での担当授業科目, 学生・研究生等の指導, 学生支援活動等の諸活動の中から主な活動目標を簡潔に分かりやすく記入してください。)
研 究		(研究課題, 著書, 論文, 作品・演奏, 学会発表, 共同研究, 受託研究, 特許出願等の諸活動の中から主な活動目標を簡潔に分かりやすく記入してください。)
社会貢献		(生涯教育支援, 学外審議会, 診療・医療支援, 国際貢献, 産業支援等の諸活動の中から主な活動目標を簡潔に分かりやすく記入してください。)
管理・運営		(学内及び部局内の主な役職名, 委員会名称等を記入してください。)
診 療		(外来診療, 入院診療, 検査・I V R ・リハビリ, 検査・画像診断・技工等の諸活動の中から主な活動目標を簡潔に分かりやすく記入してください。)
【特記事項】本年度における特記すべき活動目標について記入してください。		

※記入要領を参考にして、記入してください。

平成 年度活動実績報告書

〇〇 部 局 長 殿

平成 年 月 日

部 局 等 名 :

学 科 ・ 専 攻 名 :

講 座 名 :

職 名 ・ 氏 名 :

印

平成 年度の活動実績について、下記のとおり報告します。

領 域	比 重 割 合	主 な 活 動 実 績 等	* 1 自 己 評 価	* 2 評 価
教 育		(目標にした活動の実績, その他全学共通教育, 学部教育及び大学院(修士・博士)教育等での担当授業科目, 学生・研究生等の指導, 学生支援活動等の諸活動の中から主な活動実績を簡潔に分かりやすく記入してください。)		
研 究		(目標にした活動の実績, その他研究課題, 著書, 論文, 作品・演奏, 学会発表, 共同研究, 受託研究, 特許出願等の諸活動の中から主な活動実績を簡潔に分かりやすく記入してください。)		
社会貢献		(目標にした活動の実績, その他生涯教育支援, 学外審議会, 診療・医療支援, 国際貢献, 産業支援等の諸活動の中から主な活動実績を簡潔に分かりやすく記入してください。)		
管理・運営		(目標にした活動の実績, その他学内及び部局内の主な役職名, 委員会名称等を記入してください。)		
診 療		(目標にした活動の実績, その他外来診療, 入院診療, 検査・I V R・リハビリ, 検査・画像診断・技工等の諸活動の中から主な活動実績を簡潔に記入してください。)		
【特記事項 (教員用)】 本年度における特記すべき活動実績等について記入してください。				
【特記事項 (評価者用)】 本年度における特記すべき評価事項等について記入してください。				

※記入要領を参考にして、記入してください。

* 1) 各教員は、各活動領域ごとに、以下の判断基準で自己評価を行い、その記号を記入してください。

AA:「活動について十分満足できる」、A:「活動について満足できる」、B:「活動について満足できない」

* 2) この欄は、評価者が記入しますので記載は不要です。

平成 年度 個人業績評価結果報告書

平成 年 月 日

学 長 殿

部 局 等 名 :
部 局 等 の 長 名 :

平成 年度の教員の個人業績評価の評価結果について下記のとおり報告します。

学科・課程 名等	専攻・講座 名等	職 名	氏 名	評価結果	活動領域ごとの評価結果				特 記 事 項	備 考
					教 育	活 動 研 究	社 会 貢 献	管 理 ・ 運 営		
				申告時における 比重割合 実績における 比重割合 教員個人の自 己評価 評価者の評価 結果						
				申告時における 比重割合 実績における 比重割合 教員個人の自 己評価 評価者の評価 結果						
				申告時における 比重割合 実績における 比重割合 教員個人の自 己評価 評価者の評価 結果						

※各部署等の教員数に応じて、適宜行列を調整してください。

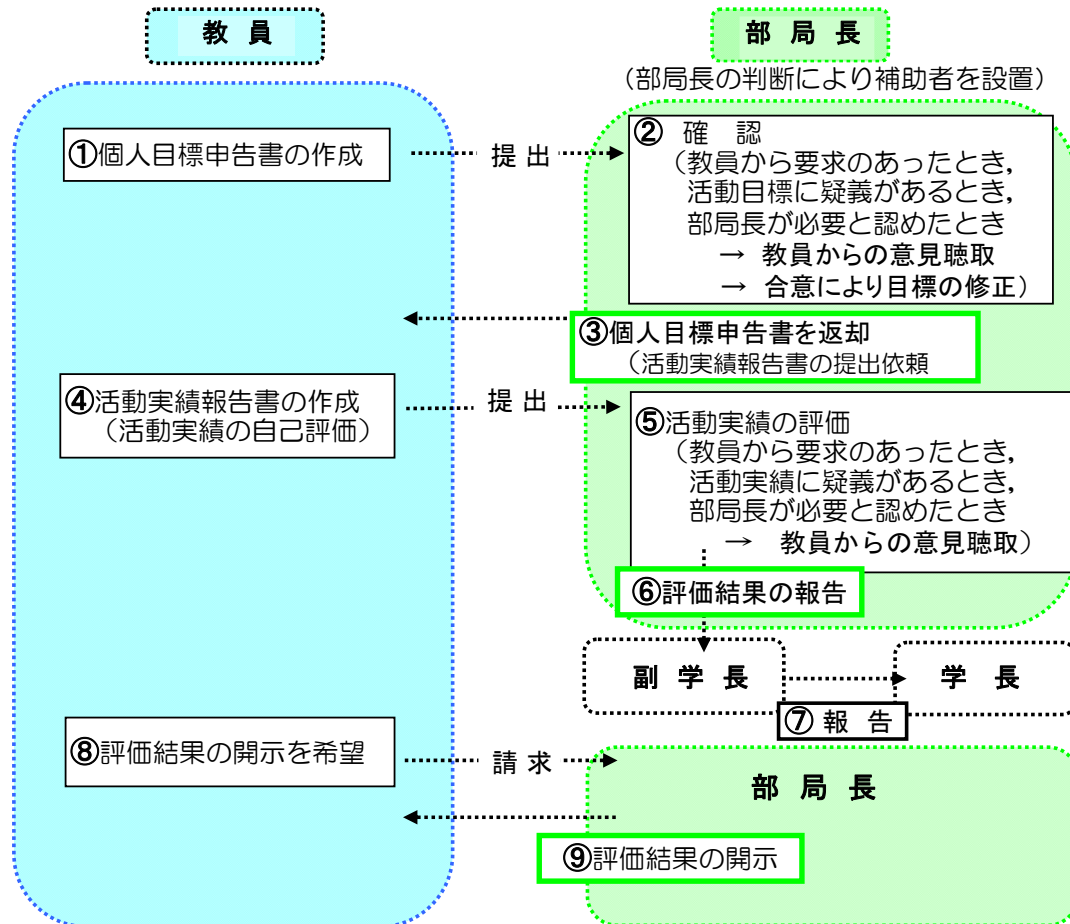
※学科・課程名及び専攻・講座名等は、各部署等の実状に即して表示してください。

※「活動領域ごとの評価結果」欄には、各活動領域ごとに下記の記号で表示してください。

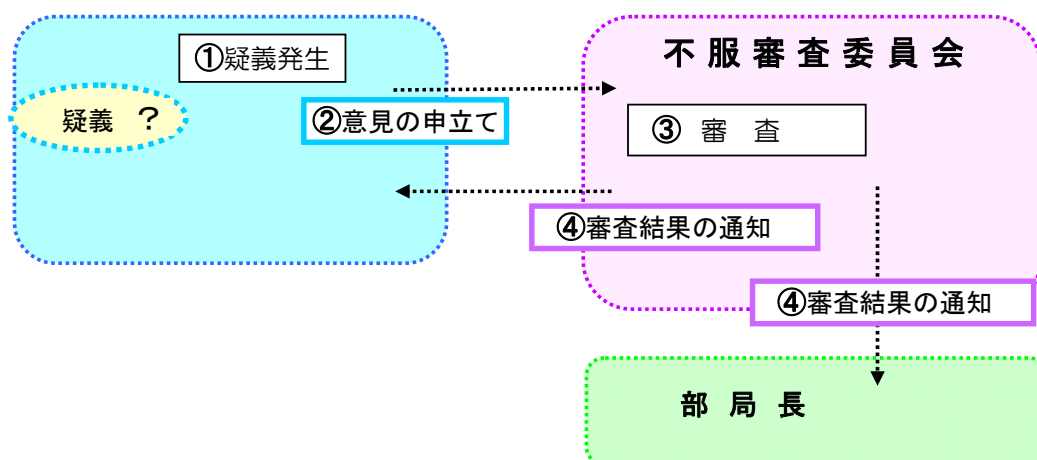
AA：活動実績について十分満足できる, A：活動実績について満足できる, B：活動実績について満足できない

※「特記事項」欄には、評価の結果、特筆すべき事項について記入してください。

教員の個人業績評価のフロー



活動実績の評価結果（個人業績評価結果）に疑義がある場合



鳥取大学における教育・研究プロジェクトに関する取扱要項

平成20年4月1日

学 長 裁 定

(趣旨)

第1 この要項は、鳥取大学（以下「本学」という。）における教育・研究活動について、教員等が自主的にグループを組織して、教育及び研究のプロジェクト（以下「教育・研究プロジェクト」という。）を行う場合に必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2 本学で教育・研究プロジェクトを組織することによって、本学の特性を生かした異分野間の共同研究、先端的研究及び地域の社会的ニーズに即した研究等を積極的に推進し、教育研究の高度化及び活性化等を図ることを目的とする。

(名称)

第3 教育・研究プロジェクトには、「〇〇教育（又は、〇〇研究）プロジェクト」の名称を付することができる。

2 プロジェクトの名称は、これを表示し、対外的に用いることができる。

(定義)

第4 この要項において用いる用語の意義は、次のとおりとする。

(1) 「教員等」とは、本学の役員、教員、技術職員及び教育・研究プロジェクトの代表者が認めるものをいう。

(2) 「グループ」とは、教員等が5人以上で組織するものをいう。

(3) 「プロジェクト」とは、特定のテーマのもとに、教育研究を推進するものをいう。

(教育・研究プロジェクトの設置の届出)

第5 教育・研究プロジェクトの代表者は、プロジェクト設置後、2週間以内に別紙様式による届出書を学長に提出しなければならない。

(経費等)

第6 教育・研究プロジェクトには経費を措置することがある。

2 教育・研究プロジェクトは、「鳥取大学における共用研究スペースに関する規程」（平成16年鳥取大学規則第26号）に定める共用スペースの使用の申請を行うことができる。

(事務)

第7 教育・研究プロジェクトに関する事務は、研究・国際協力部研究・地域連携課において処理する。

(雑則)

第8 この要項に定めるもののほか、教育・研究プロジェクトに関し必要な事項は、学長 が定める。

附 記

この要項は、平成20年4月1日から実施する。

(別紙様式)

教育・研究プロジェクト設置の届出書

平成 年 月 日

名 称	(教育、研究) プロジェクト		
代 表 者	所属学部・学科等		
	職名・氏名		
	連絡先	電話番号 FAX番号 Eメールアドレス	
グ ル ー プ	所属学部・職名		氏 名
プロジェクトテーマ			
教育研究期間	平成 年 月 日～平成 年 月 日(年)		
教育研究の目的			
教育研究計画			
期待される成果			
備 考			