

## 東京海洋大学における研究評価について

東京海洋大学は、学長、研究推進委員会が中心となって研究マネジメントを行うとともに、産学・地域連携推進機構がプロジェクトマネジメントに関与する体制をとっており、研究管理（リサーチ・アドミニストレーション）組織として活動している。

また、評価では、全教員の協力のもとで、「個人活動評価データベース」を運用し、教員の個人活動評価に活用するとともに、その評価結果を全学又は部局の運営等の改善又、教員の処遇に反映するシステムを構築している。

### 1. 東京海洋大学の概要

#### 1-1 大学の理念・目標

東京海洋大学では、第2期の中期目標・中期計画の立案を行うにあたり、平成20年度に、「大学の理念・目標」を再整理するとともに、「大学像」及び社会的ニーズを念頭においた「大学の研究領域」を取りまとめ、現在、この理念等に基づく平成22年度からの第2期中期目標・中期計画の実現に向けて、企画立案体制の改編を行うなど、各種取り組みが進められている。

#### 大学の理念

人類社会の持続的発展に資するため、海洋を巡る学問及び科学技術に係わる基礎的・応用的教育研究を行う。

#### 大学の人材養成と目標

我が国が海洋立国として発展し、国際貢献の一翼を担っていくためには、国内唯一の海洋系大学である東京海洋大学が、「海を知り、守り、利用する」ための教育研究の中心拠点となって、その使命を果たす必要がある。このような基本的観点に立ち、本学は、研究者を含む高度専門職業人養成を核として、海洋に関する総合的教育研究を行い、次の能力・素養を有する人材を養成する。

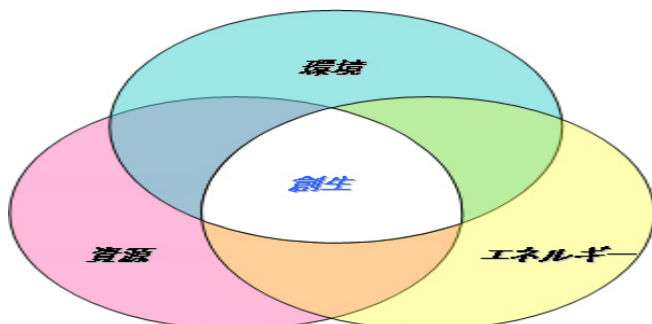
- 一 海洋に対する科学的認識を深化させ、自然環境の望ましい活用方を提示し、実践する能力
- 二 論理的思考能力、適切な判断力、社会に対する責任感をもって行動する能力
- 三 現代社会の大局化した諸課題について理解・認識し、対応できる実践的指導力
- 四 豊かな人間性、幅広い教養、深い専門的知識・技術による課題探求、問題解決能力
- 五 国際交流の基盤となる幅広い視野・能力と文化的素養

#### 大学像

海洋分野において国際的に活躍する産官学のリーダーを輩出する世界最高水準の卓越した大学

## 大学の研究領域

本学は、環境、資源、エネルギーを中心に、これら3領域の複合部分、周辺領域を含めた幅広い研究に取り組む。



※この図は研究領域を示すもので、組織を示すものではない。

### 1-2 教育研究組織（資料1参照）

### 1-3 教員数（平成21年5月1日現在）

教授	105名
准教授	88名
講師	2名
助教	37名
助手	19名
合計	251名

※ 学長・理事は含まない。

### 1-4 学生数（平成21年5月1日現在）

学部	2,064名
修士課程（博士前期）	491名
博士課程（博士後期）	188名
水産専攻科	18名
乗船実習科	48名
研究生等	67名
合計	2,876名

### 1-5 収入・支出（平成20年度決算）

収入		(単位：百万円)
区分	金額	
運営費交付金	5,797	
授業料収入	1,373	
入学料収入	218	
検定料収入	50	
その他収入	1,537	
目的積立金取崩	49	
施設整備費補助金	199	
大学改革推進等補助金等	51	
受託研究等外部資金	1,112	
計	10,386	

支 出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
教育研究経費	2, 7 0 9	
管理運営費	3 6 2	
人件費	5, 0 5 2	
施設整備費補助金	1 9 9	
大学改革推進等補助金等	4 8	
受託研究等外部資金	9 5 2	
財務・経営センター納付金	6 6 1	
計	9, 9 8 3	

科学研究費補助金・外部資金		(単位：百万円)
区 分	金 額	
科学研究費補助金	2 0 7	
受託研究等	7 2 2	
共同研究	1 2 3	
奨学寄附金	1 8 8	
計	1, 2 4 0	

## 2. マネジメント

### 2-1 研究マネジメント体制

東京海洋大学では、学長がリーダーシップを発揮し、大学運営の企画立案・調整を迅速かつ機動的に行うため、教員と事務職員が一体となって協議する学長直属の「経営企画室」を設置している。経営企画室は、学長を室長とし、各理事が担当する「教育改革」、「研究戦略」、「国際交流」、「財務戦略」、「管理運営」の各チーム及び実情に応じて具体的な検討を行うチーム（必要に応じて設置）を設置し、学長の諮問に応じて将来計画（中期目標・中期計画を含む。）を踏まえた経営戦略等に係る重要事項について企画立案を行っている。

東京海洋大学では、経営企画室が企画原案を作成し、実質的な審議を各種全学委員会（全21委員会）に付託することにより効率的な業務運営を行うとともに、学長、理事、部局長及び学内共同教育研究施設の長から構成される「部局長会議」等において部局間の連絡調整を行い、企画立案や長期構想の検討等に学長がリーダーシップを発揮しながら、大学全体の効果的な意思決定を行えるマネジメント体制を構築している。

大学の研究マネジメントは、「研究推進委員会」が中核的な役割を担っている。研究推進委員会は、研究担当理事を委員長とし、学部長、研究科長、各学内共同教育研究施設の長等から構成され、学内に予算措置されている「研究推進委員会経費」により、重点プロジェクトの戦略的展開を行うなど、研究活動の活性化と推進を図るため、①研究活動の基本的方策に関する事項、②研究設備及び実験実習設備の整備・拡充に関する事項、③競争的研究資金の応募の促進に関する事項等について審議し、実施している。

### 2-2 重点プロジェクトの展開・実施

#### 1) 重点的に取り組むべきプロジェクト研究（戦略的経費）

東京海洋大学では、海洋に関わる総合的研究拠点を構築することを目的として、「重点

的に取り組むべきプロジェクト研究」を選定し、最大3年間、研究費の重点的な支援を行っている。支援額は1件年額500万円程度で年3件を選定している。

重点的に取り組むべきプロジェクト研究は、研究担当理事による戦略的な企画・立案または学内公募に基づき、研究推進委員会が各提案内容の学際・先端性、新たな産業創出への寄与の可能性等を考慮し、総合的に判断し選定している。また、選定された課題の進捗状況については、毎年度提出させる報告書の審査を行い、継続の必要性等について評価を行うとともに、終了後には成果の公開発表会を開催している。

## 2) 戦略的に研究を推進する若手研究者の支援（戦略的経費）

東京海洋大学では、若手研究者の育成を目的として、「戦略的に研究を推進する若手研究者」を選定し、原則1年間（評価により継続は3年まで可能）、研究費の重点的な支援を行っている。支援額は1件年額300万円程度で年3件選定している。

戦略的に研究を推進する若手研究者は、学内公募により、研究推進委員会が各提案内容の戦略性、各研究者の研究内容、研究業績である論文のクオリティとともに、受賞歴、競争的資金の獲得状況等の客観的状況を併せて総合的に判断し選定している。また、終了時に提出させる報告書の評価を行っている。

### 2-3 戦略的重点分野への人的資源の投入（学長裁量定員）

東京海洋大学では、戦略的重点分野への人的資源の投入を可能とする取組として、学長裁量定員（定員の約3%）を確保し、大学の発展の方向性を定めるようなプロジェクト方式の研究等を行う場合又は学長が特に必要と認める場合に活用している。

### 2-4 競争的資金の申請支援

東京海洋大学では、外部資金の獲得増を図るため、科学研究費補助金の獲得に関する説明会を開催するとともに、研究者と競争的資金のマッチング作業や申請書作成に係る支援等を実施している。

## 3. 評価体制

東京海洋大学では、評価に関する全学委員会として「大学評価委員会」を設置している。大学評価委員会は、副学長を委員長とし、他2名の副学長、各部局から選出された教員から構成され、法人評価、法人評価を通じて実施する自己点検評価、第三者評価、組織評価及び教員の個人評価並びに評価結果の分析と改善案の策定について審議し、実施している。

また、全学、部局及び個人の教育研究活動等の自己点検・評価を実施するにあたり、「東京海洋大学自己点検・評価の基本方針」（資料2参照）を整備するとともに、教員個人の教育研究活動評価について、「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」（資料3参照）及び、各教員がweb上から入力できる80項目からなる「教員の個人活動評価データベース」を構築し、各部局は、このデータベースを利用し、評価指針に沿って評価実施要領を定め、教員個人評価を実施している。

#### 4. 大学として実施されている主な評価

##### 4-1 教員の個人活動評価

###### 1) 目的

- 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、大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、大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。

###### 2) 評価対象

教授、准教授、専任の講師、助教及び助手について実施し、教員の活動を教育、研究、社会貢献及び管理運営の4つの領域を対象としている。

###### 3) 評価方法等

###### 評価体制

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い、評価実施単位（部局）ごとの評価の実施及び結果の取りまとめ等は当該部局の長が行う。

なお、部局の長は、評価の実施に当たって、専門的検討や実質的な評価作業を行う「評価実施組織」を設置することができるとしている。

###### 実施時期

2年毎に、過去2年度分（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。

###### 教員の個人活動評価データベース

項目は、資料4参照。

###### 実施方法

- (i) 部局の長は、大学の目標及び「東京海洋大学における教員の個人活動評価指針」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を参考に、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」（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 資料5参照）を定め、当該部局の教員に周知する。
- (ii) 教員は、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、自己評価を行い、それぞれの領域に対して合計10になる重み付けを申告する。
- (iii) 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、3段階の総合評価を決定する。

なお、特別な理由がある場合を除き、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の評点は「0」としている。

#### 領域評価

領域評価の水準	評点
特に優れている	5
優れている	4
おおむね適切	3
やや問題があり改善の余地がある	2
問題があり改善を要する	1

#### 総合評価

領域評価の評点	総合評価の水準	価点
40以上	優れている	A
30以上40未満	おおむね適切	B
30未満	問題があり改善を要する	C

(iv) 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通知するとともに、部局の長は、評価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。

#### 4) 評価結果の活用

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し、また、学部及び部局の長は、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。

なお、評価の低い教員に対しては、部局の長が助言・指導を行っている。

#### 4-2 教員の処遇反映に係る評価

東京海洋大学では、教員の個人活動評価と併せて、教員の昇給等の処遇評価を実施している。

教員の処遇評価については、「処遇反映に係る評価について」（資料6参照）を整備しており、教員の処遇評価は、「教員の個人活動評価データベース」を活用し、毎年、各部局の長等が絶対評価を行い、その評価結果を踏まえ、学長が相対評価を行う。

### 5. その他特記事項

#### ○産学・地域連携推進機構

東京海洋大学では、海洋の科学と技術に関する研究ニーズの開拓や共同研究の推進、国内外における産学官や関連産業地域・拠点との連携活動及びこれらの成果にかかわる知財の創出と技術移転を推進することを目指し「産学・地域連携推進機構」を設置している。

同機構は、水工・エリア連携部門、知財・法務部門、水産海洋プラットフォーム事業部門、海域生物工学イノベーションセンターの4部門で構成され、①大学の知的資源の活用による

産学官連携の企画・推進と、産業界および関連地域とのプロジェクト推進支援、②知的財産の評価、出願、維持、研修教育、人材育成とベンチャー起業・事業化推進支援、③教育啓発、講演活動の推進と、社会人教育、地域イノベーションに貢献、④産学・地域連携のワンストップサービス、研究支援情報の収集・発信を目的として、研究者と競争的資金のマッチング作業や申請書作成に係る技術先行調査等の支援、研究者データベースの整備、水産海洋プラットフォーム事業における全国の研究ニーズ調査・地域との研究プロジェクトの企画及び支援等を行っている。

同機構は、品川キャンパス、越中島キャンパスにそれぞれオフィスを構え、機構長（教員併任）、専任教員2名、コーディネータ7名（非常勤）を中心に、それぞれが役割を分担し、活動を行っている。

## 6. 部局等で実施されているマネジメント・評価

東京海洋大学は、「海洋科学部」、「海洋工学部」の2学部で構成されているが、大学院については、時代や社会の変化に機動的に対応でき、総合的、学際的かつ先端的な教育研究指導を行い得る「海洋科学技術研究科」の一大研究科としている。

ここでは、各部局で実施している主なマネジメント・評価について概説する。

### 1) 海洋科学技術研究科

#### ○研究支援

海洋科学技術研究科では、基礎研究から応用技術開発研究までを含み、新たな学際領域創設につながる研究、農学－工学の横断的研究や、外部資金の導入を図るためのシーズ研究の推進を目的として、研究科長裁量経費において「シーズ研究」を公募し、支援を行っている。支援期間は原則1年間、支援額は1件300万円以内で、年15件程度選定している。

シーズ研究の審査は、研究科長裁量経費の管理ワーキンググループが書類審査により行い、研究推進委員会の了解を得て決定する。また、終了時に提出させる報告書に基づき、成果の公開発表会及び評価を実施している。

### 2) 海洋科学部

#### ○研究支援

海洋科学部では、教育環境整備を目的として、「教育環境改善経費」を公募し、その中から研究支援も行っている。

教育環境改善経費は、中期目標、中期計画に沿うことを前提とし、若手教員の研究、将来的に競争的資金の獲得につながる研究、分野横断的研究を優先的に選定している。支援期間は1年間、支援額は年間3,000万円～4,000万円程度で、公募はA（500万円～1,000万円）、B（100万円～500万円）、C（100万円程度）に区分されている。

#### ○教員の採用

海洋科学部では、学部内の活性化を図るため、教員の採用は完全公募を行っている。また、現在、各学科における定員管理の将来計画の作成を進めており、今後は、その将

来計画に基づき、人員管理や研究等について実施していくこととしている。

### 3) 海洋工学部

#### ○研究支援等

海洋工学部では、研究の活性化、若手教員の研究支援、外部資金獲得の推進を目的として、複数教員からなる学部プロジェクト研究の公募を実施している。プロジェクト研究については、終了時に報告を求めるとともに、科学研究費補助金に申請すること、成果を学術論文として発表することを義務付けている。

また、練習船や実験実習所等を保有している特徴を活かし、大学、研究機関、企業等と連携し、研究を推進している。

## 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21年12月21日に東京海洋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、東京海洋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小林信一氏（筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授）及び甲田彰氏（科学技術振興機構経営企画部調査役）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"> <li>○ 近年、急速に学長裁量経費による研究活動を拡大し、それをシーズとして大型外部資金を獲得するなど、リーダーシップが強化されてきた。</li> <li>○ 学長をトップとした学内ガバナンスを徹底しようとする意思が明確に感じられる。</li> </ul>
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学長、研究推進委員会が中心となって研究運営を担当。小規模な大学であるため、大掛かりな体制にしていなかったことが、効果的なマネジメントにつながっていると思われる。</li> <li>○ 全学委員会の見直しにより類似委員会の削減・審議プロセスの効率化を行うとともに、全学委員会に対して中長期的な企画立案を行う経営企画室を設置し、全学委員会に対して案を提示するよう組織改編を行った。</li> </ul>
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"> <li>○ 小規模大学であることが大きい要因であろうが、マネジメント層と教員層の距離が近く、問題意識が共有されやすいようすが伺える。個人業績評価システムの構築、積極的な運用もこのような組織特性により実現したと思われる。</li> <li>○ 経営企画の各チームのトップに理事クラスが入ることで経営の意思統一、情報共有が図られているものと思われる。</li> </ul>
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法定機関評価は大学として、個人業績評価は部局として、重点的なプロジェクトの評価はプロジェクトごとに実施し、役割分担が明確。</li> </ul>
評価の目的・対象に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 小規模大学なので、独立の事前評価委員会等を設置するなど、大掛かりなシステムはあえて構築せず、既存の研究推進委員会や役職者を活用している。個別事項に関しては、個々柔軟に対応している（例えば、個別プロジェクトに関しては、諮問委員会等を活用し、外部の意見も取り入れている）。</li> <li>○ 学外研究資金獲得のために大学自身が実施している各種サポート体制</li> </ul>



	の整備・取組状況についても評価を実施している。
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個人業績評価（教員の個人活動評価、処遇反映に係る評価）は、データベースの作成から評価における活用、評価結果の反映まで一貫したシステムとなっていることは特筆に値する。</li> <li>○ 部局毎の外部資金導入実績の取りまとめなど、評価にあたっては一定の競争性を持たせている。</li> </ul>
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 評価活動とインセンティブ、資源配分への評価結果の活用などが、明確に対応づけられている。</li> <li>○ 産学・地域連携推進機構がプロジェクトマネジメントに積極的に貢献していることはユニークであるが、このことも評価および関連活動の基盤の上に可能となっていることから、産学・地域連携推進機構は評価をマネジメントに活かすチャンネルとして重要な位置を占めると言える。他大学と比較しても顕著な特徴である。</li> <li>○ 評価結果（大学の現状、問題点等）を構成員に集質、意識改革に活用するとともに、評価の際に実施した研究活動の評価結果を学内資源の有効配分に活用している。</li> </ul>

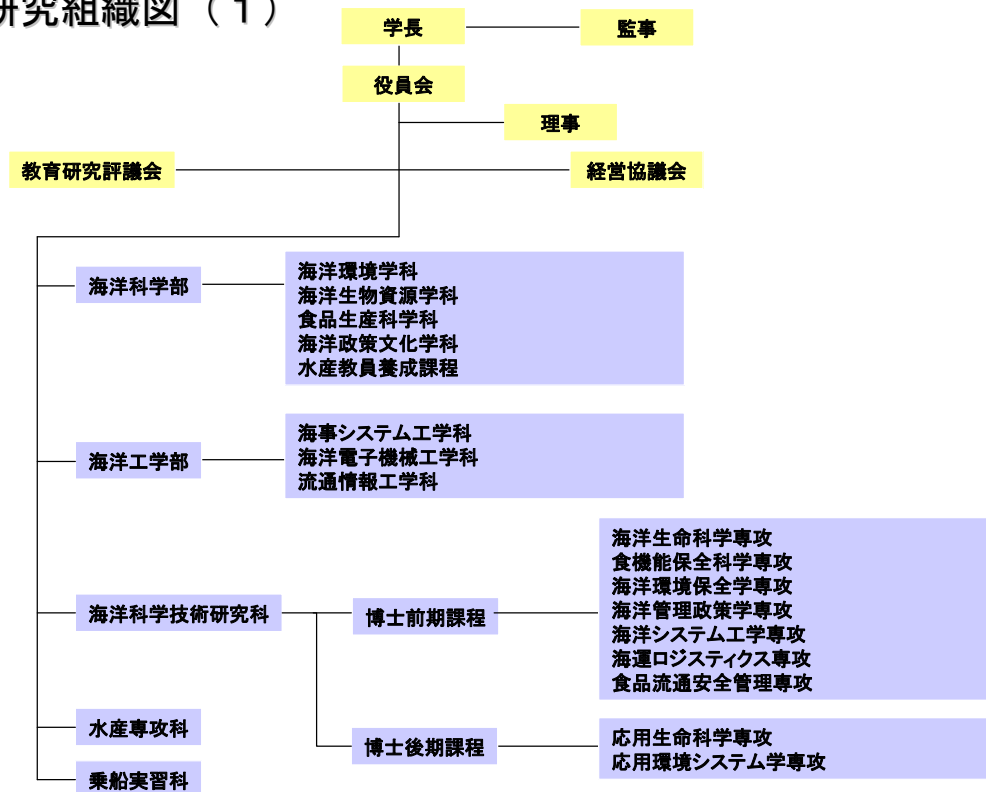
2) 部局（大学院海洋科学技術研究科・海洋科学部・海洋工学部・産学地域連携推進機構）について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	○ 海洋科学技術研究科、海洋科学部、海洋工学部の各部局でのマネジメントに加え、産学・地域連携推進部門が競争的資金の申請支援や研究者データベースの整備等により、部局の研究マネジメントをバックアップしている。
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学部と研究科の二重構造において、各部局が主体的に教員評価、基盤的経費配分及び戦略的研究資源配分を担う形で役割分担。</li> <li>○ 部局毎の独自性を踏まえたマネジメントが実施されている。例えば、 <ul style="list-style-type: none"> <li>①海洋科学技術研究科：幅広い専門性という特徴を踏まえ、それぞれに応じた外部研究機関との連携を進めるとともに、新たな学際・融合領域の専攻を設置している。</li> <li>②海洋科学部：研究者を完全公募により選考し、部局の活性化を図るとともに、学科毎の将来計画を策定している。</li> <li>③海洋工学部：練習船、各種施設を保有する特徴を活かし、多方面と連携し研究を推進している。</li> </ul> </li> </ul>
目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	○ 学部、研究科単位で、明確にインセンティブ付与や重点配分をしている。
評価活動について	○ 各学部、研究科において現況点検を行い、「研究の水準および質の向上度」を評価している。
評価の目的に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法定機関評価は大学として、個人業績評価は部局として、重点的なプロジェクトの評価はプロジェクトごとに実施し、役割分担が明確。（再掲）したがって、研究評価活動における部局の役割は限られる。</li> <li>○ 重点的なプロジェクトの前段階を研究科として発掘、促進、支援している。</li> <li>○ 「水準」については論文件数・特許件数・受託研究費受入状況、受賞数の観点で評価を行い、「質」については、それらを経年変化、教員一名あたりで評価する等、量と質を意識し評価を行っている。</li> </ul>
評価の実施における工夫、特徴	○ 個人業績評価に関して問題意識が浸透している。
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 部局レベルの戦略的プロジェクトを発展させ、全学レベルの支援へ橋渡しする形で、評価とマネジメントを結びつけようとしていると思われる。</li> <li>○ マネジメントについては部局の自主性を重んじつつ、大学全体として共通の評価軸を設定し、統一的に評価を行っているものと思われる。</li> </ul>

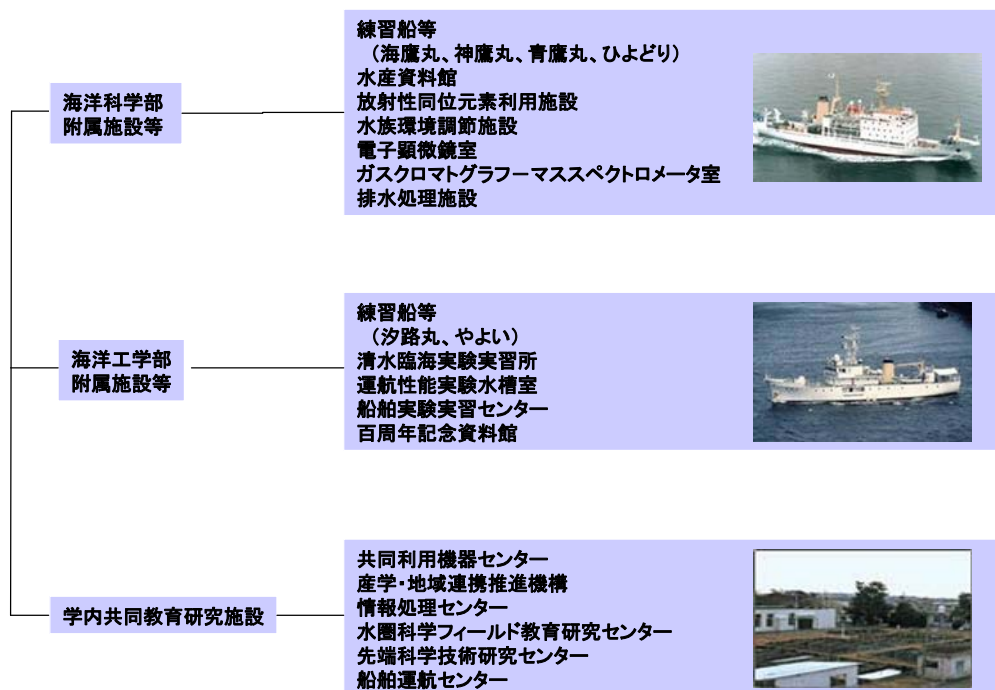
### 3) その他のコメント

- 科学研究費補助金の獲得額が相対的に少ない一方で、受託研究費等の大型プロジェクトに関して、産学・地域連携推進機構がプロジェクトマネジメントに積極的に関与する体制を構築した。単なる連携活動の支援というよりは、研究管理（リサーチ・アドミニストレーション）組織としての活動に挑戦している。試行錯誤が続くと推測されるが、それを礎にさらに発展させることは、他大学にとっても有意義である。
- 海洋という対象分野の特殊性、練習船を所有することに伴うコスト負担など、特殊な事情が多い大学である。よく言えば、オンリーワンの大学である。一方で国立大学法人という制度的枠組の中で活動をするために、通常の大学と比較される宿命の中で活動を展開しなければならない。この相矛盾する評価軸の中で、教育研究を展開しなければならないことに難しさがあると推測される。
- 研究実績データベースについては、いずれの大学も研究者の協力が得られず、入力が進まないケースが多い、東京海洋大学においては、教授会等で徹底的に意義を議論したすえ、全員の協力のもとで「個人活動評価データベース」を運営している点は他の大学にとっても参考になる取組と思われる。
- 海洋の分野では国内でいわば「オンリーワン」の状況であるが、発表論文数をテーマ別に見ると、新たなテーマに踏みだそうとする動きも見られる。

学部・研究組織図 (1)



学部・研究組織図 (2)



東京海洋大学自己点検・評価の基本方針

平成17年9月6日  
自己点検・評価委員会決定

1 趣旨

この基本方針は、学校教育法（昭和22年3月31日法律第26号）第69条の3の規定に基づき、東京海洋大学（以下「本学」という。）における教育研究活動等の状況について自ら行う点検及び評価（以下「自己評価」という。）の実施に関する基本的事項について定めるものとする。

2 基本原則

本学が行う自己評価の基本原則は、次のとおりとする。

- (1) 中期目標・計画の達成度等を評価するものであること。
- (2) 教育研究活動等の質を保証する評価であること。
- (3) 教育研究活動等の活性化を図るための評価であること。
- (4) 社会に対し、教育研究活動等の状況を説明できる評価であること。
- (5) 教育研究活動等の実態に即した評価であること。

(6) 国立大学法人法（平成16年法律第112号）第9条に基づく国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価方法及び学校教育法第69条の3第2項の規定に基づく認証評価機関による評価の方法等を考慮した効率的な評価であること。

3 基本項目

本学が行う自己評価の基本項目は、次のとおりとする。

- (1) 教育活動
- (2) 研究活動
- (3) 社会貢献
- (4) 管理・運営

4 自己評価の対象

自己評価の対象は、「全学」、「部局」及び「個人」とする。

（「部局」とは、各学部、大学院海洋科学技術研究科、附属図書館、保健管理センター、社会連携推進共同研究センター、水圏科学フィールド教育研究センター、情報処理センター及び事務局をいう。）

5 自己評価の実施責任者

- (1) 自己評価の企画・立案及び実施に関する総合的な任務は、学長が担うものとする。

副学長は、学長の命を受け、当該職務に係る自己評価の企画・立案及び実施に関する具体的な任務を担うものとする。

(2) 部局に係る自己評価は、部局長が、学長の要請に基づき、又は当該部局の判断により行うものとする。

#### 6 自己評価項目等の決定

自己評価の実施に際し、基本項目及び対象並びに自己評価項目の決定は、全学的課題については、自己点検・評価委員会の議を経て学長が行い、部局の判断により行う自己評価については、同委員会の意見を参考に部局長が行うものとする。

#### 7 自己評価結果の公表及び報告

学長又は部局長は、自己評価の結果を取りまとめた報告書を作成し、公表するものとする。当該報告書の公表内容及び公表先等は、原則として自己点検・評価委員会において決定するものとする。

#### 8 第三者による検証

自己評価の結果については、原則として第三者による検証を受けるものとする。

#### 9 自己評価結果等への対応

学長及び部局長は、自己評価の結果及び第三者による検証の結果により、改善が必要と認められるものについては、その改善に努めなければならない。

## 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。

## 教員の個人活動評価データベース項目(教育分野)

大項目	中項目	小項目
1教育の実績(担当授業科目等)  正規の教育課程(プログラム)の教育実績	2.1.1 学部授業科目(学部教育の実績)	授業科目・開講年次・学期・単位数・履修者数、単位取得者数
		学生授業評価結果
		教材・教科書作成実績
		学部学生卒業論文(学士)＞学生名、論文題目、年月
		補習教育＞担当科目、受講生数、年月
	2.1.2 大学院授業科目(大学院教育の実績)	授業科目・開講年次・学期・単位数・履修者数、単位取得者数
		学生授業評価結果
		研究指導＞博士前期課程＞学生名、論文題目、年月
		研究指導＞博士後期課程＞学生名、論文題目、年月
		課程博士審査員実績(主査回数、審査数、年月)
		論文博士審査員実績(主査回数、審査数、年月)
	2.1.3 専攻科授業科目(専攻科教育の実績)	授業科目・開講年次・学期・単位数・履修者数・(学生授業評価結果)
	2.1.4 その他、課外教育指導等	事項、参加学生、年月
2教育体制・組織への貢献／学生募集(入試等)に関わる実績／教育の改善実績(FD活動等)	2.2.1 教員グループ	グループ名
	2.2.2 非常勤講師及び全学共通科目の世話教員	非常勤講師の氏名、担当科目
	2.3.1 入試問題作成、点検、採点作業への貢献	入試実施年度、入試種類(学部前期・後期、大学院一般・特別、その他)、役割



教育課程(プログラム)の運営に係る貢献実績	2.3.2 学生募集のための教育活動	活動名、活動内容
	2.4.1 シラバス改善への取組等	取組み内容
	2.4.2 授業評価結果等に基づく改善実績等	授業名、授業内容の改善
	2.4.3 その他の改善実績	改善実績
3 学生支援活動実績	2.5.1 学生支援教員	学生数、指導状況
	2.5.2 指導教員	学生数、指導状況
	2.5.3 留学生担当教員	学生数、支援状況
	2.5.4 課外活動担当教員	課外活動名、支援状況
	2.5.5 就職支援教員	就職支援状況
4 その他の教育実績	2.6.1 他の教育機関における非常勤講師等	大学等名、授業科目名、開講年次・学期、単位数、履修者数
	2.6.2 国家試験等対応の教育実績	国家試験名、教育実績
	2.6.3 各種安全教育(化学物質、放射線、高圧ガス等)講師	安全教育区分、教育概要
	2.6.4 高大連携	高校名、担当科目、受講生数、年月
	2.6.5 国内外の他大学修士・博士論文審査員	大学名、審査数、その他
	2.6.6 国内外での講義等	機関名、講義・セミナー等名、年月、概要
	2.6.7 研究生・研修生・留学生教育	受入区分、派遣元国名、人数
	2.6.8 大学院生等の国外派遣	派遣先国名、人数、その他
5 その他(教育活動に関する特記事項)	自分の活動についてコメントがある場合に記述	

教員の個人活動評価データベース項目(研究分野)

大項目	中項目	業績数等
1 研究成果の公表:著書・論文等  技術の創出:特許等	3.1.1 著書(専門書)	
	3.1.2 審査付き学術論文	
	3.1.3 審査無し学術誌等への発表	
	3.1.4 解説等学術文献	
	3.1.5 各種研究・調査報告書	
	3.1.6 その他	
	3.2 特許、実用新案等	
2 研究構想の創出:外部資金獲得等状況	3.3.1 科学研究費補助金	
	3.3.2 民間等との共同研究	
	3.3.3 受託研究	
	3.3.4 受託研究員	
	3.3.5 奨学寄附金	
	3.3.6 外部資金導入を伴わない他機関との共同研究	
	3.3.7 その他	
3 研究成果の公表:研究会等での発表	3.4.1 国際研究集会発表	
	3.4.2 国際研究集会招待講演	
	3.4.3 国内研究集会発表	
	3.4.4 国内研究集会招待講演	
	3.5 褒賞等の受賞	
4 その他(研究活動に関する特記事項)	3.6 自分の活動についてコメントがある場合に記述	

教員の個人活動評価データベース項目(社会貢献分野)

大項目	中項目	小項目
<p>1 公開講座・講演会・展示会(本学主催)の実績</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>本学主催の講演会等の開催による貢献実績</p> </div>		<p>題目、受講者数、内容</p>
<p>2 報道(新聞、TV 出演、雑誌への投稿など)の実績</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>報道への出演等による貢献実績</p> </div>		<p>報道機関名、報道題目、報道概要</p>
<p>3 行政・企業などへ参画(参加先の区別: 政府、地方公共団体、民間企業、外国大学、外国政府等)の実績</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>行政機関、企業等への参画による貢献実績</p> </div>	4.3.1 審議会・委員会等の実績	<p>審議会等名称、役職名</p>
	4.3.2 公的社会活動の実績	<p>団体等名称、活動内容</p>
	4.3.3 他大学などの評価委員, 各種プロジェクト研究費の審査委員	<p>団体等名称、活動内容</p>
<p>4 学会・学術団体等への参加実績</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>学外団体への参加による貢献実績</p> </div>	4.4.1 学会等における会長, 理事, 代議員, 各種委員等	<p>団体等名称、役職名</p>
	4.4.2 学術誌の編集委員	<p>学術誌名、役職名</p>
<p>5 学外教育活動の実績</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>学外教育団体への参加実績</p> </div>	4.5.1 公開講座、講演会、展示会	<p>都市名、名称、参加者数、活動内容</p>
	4.5.2 小中高との連携	<p>都市名、学校名、参加者数、連携内容</p>
	4.5.3 啓蒙書の出版	<p>著書名、巻号、開始ページ、終了ページ、出版社名、概要</p>

6ベンチャー企業		企業名、業種名、資本金、設立者名、業務内容
7国際的学術・研究交流実績(海外研究拠点等)	4.7.1 国際協力(JICA、JSPS 等)	プロジェクト名、活動国名、活動内容
	4.7.2 その他の国際交流実績	事項、交流概要
8外国人研究者等の受入		・外国人研究者の受入人数 ・外国人研修生受入数等
9その他(社会活動に関する特記事項)	自分の活動についてコメントがある場合に記述	

教員の個人活動評価データベース項目(管理運営分野)

大項目	中項目	小項目
<p>1 学内組織運営管理の実績</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>学内組織運営管理の実績</p> </div>	5.1.1 役職(部局長等の実績)	職名
	5.1.2 全学委員会(全学的委員会、専門委員会、ワーキンググループ等の実績)	<p>全学委員会等の名称、任期、役割</p> <p>(全学委員会の下に置かれる専門委員会、部会、WG等の名称、任期、役割)</p>
	5.1.3 学部等委員会(学部委員会・大学院委員会等(所属部局等における管理・運営の実績))	<p>学部・研究科の委員会等の名称、任期、役割、</p> <p>(全学委員会の下に置かれる専門委員会、部会、WG等の名称、任期、役割)</p>
	5.1.4 附属施設等委員会(附属施設等における管理・運営の実績)	学内教育研究施設等委員会の名称、任期、役割
	5.1.5 指定安全管理業務	業務内容
2 その他(管理運営に関する特記事項)	自分の活動についてコメントがある場合に記述	

東京海洋大学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

(趣旨)

第1 この要領は、東京海洋大学（以下「本学」という。）における教員の個人活動評価指針に基づき、大学院海洋科学技術研究科（以下「研究科」という。）における教員の個人活動評価（以下「評価」という。）を実施するために必要な事項を定めるものとする。

(適用者)

第2 この要領による評価を受ける者は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 研究科に所属する専任教員（研究科長は除く。）
- 二 研究科に所属する寄附講座教員
- 三 研究科に所属する特任教員
- 四 研究科に所属する連携教員
- 五 本学他部局よりその評価について委嘱された兼任教員

(評価組織等)

第3 評価は、研究科長が行うものとする。

- 2 研究科長は、評価作業を行う組織として、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、実施するものとする。

(評価の方法)

第4 評価は、教員の個人活動評価データベース（以下「データベース」という。）に基づき行うものとする。ただし、別途公表できない学内外の出題者等入試に関する貢献度、科学研究費補助金等の外部審査委員等のデータについて、データベースに加えることができる。

- 2 評価の重み付けは、1以上6以下とする。ただし、寄附講座教員及び特任教員は管理運営の領域について0とし、連携教員は社会貢献の領域についても0とする。
- 3 各教員は、研究科長が定めた期間内に、指定重み付けの領域について申告しなければならない。ただし、研究科長は、その申告が職務の妥当性に反すると判断した場合には当該教員に対し再申告を求めることができる。
- 4 研究科長は、すべての領域において、データベースを質的にも評価するように努めなければならない。また、教育研究分野の多様性を考慮しなければならない。

(意見の申立て)

第5 評価結果の通知を受けた者は、当該評価結果に関し、研究科長の定めた期間内に、別紙様式（以下「意見書」という。）により、意見を申立てることができる。

- 2 研究科長は、前項の申立てがあった場合には文書により回答しなければならない。

(面談及び指導)

第6 研究科長は、決定した評価結果に基づき、評価の原則の観点から必要と認めた教員に対し、面談及び指導を行うものとする。

**附 則**

この要領は、平成21年 7月9日から施行する。

処遇反映に係る評価について

平成20年10月24日

学長 裁定

平成20年度以降に実施する処遇評価については、以下のとおり取り扱うものとする。

1. 絶対評価について

原則、所属するセグメントの長が実施し、その結果を学長に報告する。

2. 絶対評価を行うセグメントの単位について

絶対評価の実施にあたっては、セグメントの形態、所属人数等を考慮し、① 海洋科学部、② 海洋工学部、③ 海洋科学部練習船、④ その他（海洋科学技術研究科、保健管理センター、社会連携推進共同研究センター、先端科学技術センター、水圏科学フィールド教育研究センター、情報処理センター、放射性同位元素利用施設）、⑤ 事務系職員の5つに分け実施する。

この場合、「④ その他」については、他セグメントとの均衡を図るため、各セグメントの長等による調整を行えることとする。

3. 個人活動評価データベースの利用について

教員の処遇評価について、個人活動評価データベースを用いることを原則とする。

なお、処遇評価に用いる項目は別紙1のとおりとし、個人活動評価データから抽出し利用する。

4. 絶対評価から相対評価への対応方法について

各セグメントの長が行った絶対評価を、学長が処遇反映のための相対評価を行うにあたっての方策として、ポイント制（別紙2）を採用し、年をまたがった調整が可能な仕組みとする。

また、平成20年度以降の処遇反映に当たっては、平成19年度に実施した処遇評価の結果も考慮する。

なお、全学的な見地からある程度の裁量を行なう必要が認められることから、絶対評価の実施によって生ずる余剰ポイントの範囲を基本に、一定のポイントを学長裁量分として確保することとする。

5. 事務系職員の処遇反映に係る評価について

事務職員に対する処遇反映に係る評価方法等の具体については、別に定めることとする。



## 個人活動評価データベースの利用について（平成21年1月昇給時）

対象期間 原則、直近の前年度（4/1～3/31）

内容	項目	評価対象事項	要素（例）
教育			
(H19年度実績)	正規の教育課程の教育実績	学部 大学院	担当科目数、履修者数、卒論等指導、授業評価実施の有無 "
	その他の教育活動実績	入試 FD 学生支援 指導教員 就職支援	担当業務（学部：出題、点検／大学院：点検） 取組内容 学生数、指導内容 " "
	教育に関する特記事項		
	（評価項目にない事項について記載する。以下同じ）		
研究			
	研究成果の公表		
	(H17年～19年の3年間実績)	著書	
	※ 評価実施年の前年から3年間	審査論文 学術誌 学術文献 各種報告書 その他の公表 特許	審査付き論文 審査なし論文・本学研究報告等 解説等 報告書
	その他の研究活動		
	(H19年度実績)	科研 共同研究 受託研究 国際研究集会招待 国内研究集会招待 褒賞	申請数、採択数 件数、受入金額 " 件数、発表年 " 受賞年月、名称、受賞理由
	研究に関する特記事項		
	(H19年度実績)		
管理運営			
(H19年度実績)	学内組織運営管理	役職	名称
		全学委員会 学部委員会 附属施設委員会 安全管理	" " " 担当内容
	管理運営に関する特記事項		
社会貢献			
(H19年度実績)	社会貢献	公開講座・講演会等 報道 行政・企業等への参画 学会・学術団体等 学外教育活動 ベンチャー企業 国際交流 外国人研究者	実施日、名称 掲載年月、内容 審議会、委員会等の実績：担当内容（以下同じ） その他の公的社会的活動の実績 他大学などの評価委員、各種プロジェクト研究費の審査委員 学会等における会長、理事、代議員、各種委員会等：名称、担当内容 学術誌の編集委員：誌名、役職名 公開講座、講演会、展示会：対象機関、担当内容 小中高との連携：対象機関、担当内容 啓蒙書の出版：著書名、概要 企業名、内容 国際協力（JICA、JSPS等）：実施年月、内容 その他の国際交流実績：事項、概要 受入数
	社会貢献に関する特記事項		

## ○ ポイント制の概要

- (1) 絶対評価の結果に基づき、所定の加算ポイントを与える。
- (2) 上記ポイントの累積状況をもとに、学長が処遇評価のための相対評価を実施する。
- (3) 学長が実施した相対評価に基づき、決定された昇給区分に応じた実行ポイントを、該当者の累積ポイントから減ずる。

### I. 昇給抑制期間における場合の参考例

#### ○ 例 1-1 特定職員

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	3.4 P	2.7 P	2 P	1 P	0 P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	10%	30%	60%	0	0
実行ポイント	7 P	5 P	2 P	1 P	0 P

#### ○ 例 1-2 一般職員

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	3.6 P	3.3 P	3 P	1 P	0 P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	5%	20%	75%	0	0
実行ポイント	7 P	5 P	3 P	1 P	0 P

#### ○ 例 2-1 特定職員（55才以上）

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	1.5 P	1.2 P	1 P	0 P	0 P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	10%	30%	60%	0	0
実行ポイント	3 P	2 P	1 P	0 P	0 P

#### ○ 例 2-2 一般職員（55才以上）

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	1.3 P	1.1 P	1 P	0 P	0 P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	5%	20%	75%	0	0
実行ポイント	3 P	2 P	1 P	0 P	0 P

## Ⅱ. 制度完成以降の参考例

### 例 1-1 特定職員

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	4.4P	3.7P	3P	2P	0P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	10%	30%	60%	0	0
実行ポイント	8P	6P	3P	2P	0P

### 例 1-2 一般職員

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	5P	4.5P	4P	2P	0P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	5%	20%	75%	0	0
実行ポイント	8P	6P	4P	2P	0P

### 例 2-1 特定職員（55才以上）

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	2.5P	2.1P	2P	1P	0P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	10%	30%	60%	0	0
実行ポイント	4P	3P	2P	1P	0P

### 例 2-2 一般職員（55才以上）

絶対評価区分	Az	Bz	Cz	Dz	Ez
加算ポイント	2.3P	2.1P	2P	1P	0P

相対評価区分	As	Bs	Cs	Ds	Es
相対評価分布	5%	20%	75%	0	0
実行ポイント	4P	3P	2P	1P	0P