

岡山大学における評価活動について

1. 大学の概要

岡山大学は長い歴史と伝統に基づき、多様な学問分野と高い学術レベルを備え、文化科学系・自然科学系・生命科学系の11学部すべての学問分野で大学院博士課程を有している。教育面の特徴として、「課題探求能力と課題解決能力」の習得を徹底させることを目指している。研究面では、「自然と人間の共生」を総合学術スローガンとして、21世紀を通して人類が安全、快適にそして健康に生きられる知の構築と技術の開発を目指し、個性ある研究プロジェクトの創造、新しい研究パラダイムの展開を図っている。

1 - 1. 沿革

昭和24年(1949年) 岡山大学を創立
法文学部、教育学部、理学部、医学部、農学部

昭和30年(1955年) 大学院医学研究科(博士課程)を設置

昭和35年(1960年) 工学部を設置

昭和39年(1964年) 大学院理学研究科(修士課程)を設置

昭和44年(1969年) 大学院農学研究科(修士課程)を設置

昭和46年(1971年) 大学院工学研究科(修士課程)を設置
大学院文学研究科(修士課程)を設置
大学院法学研究科(修士課程)を設置

昭和48年(1973年) 大学院薬学研究科(修士課程)を設置

昭和51年(1976年) 医学部から薬学部を分離

昭和52年(1977年) 大学院経済学研究科(修士課程)を設置

昭和54年(1979年) 歯学部を設置

昭和55年(1980年) 法文学部から文学部、法学部、経済学部を分離・改組
大学院教育学研究科(修士課程)を設置

昭和61年(1986年) 大学院歯学研究科(博士課程)を設置

昭和62年(1987年) 大学院自然科学研究科(後期3年のみの博士課程)を設置

平成 5年(1993年) 大学院文化科学研究科(後期3年のみの博士課程)を設置

平成 6年(1994年) 環境理工学部を設置

平成 11 年 (1999 年) 大学院自然科学研究科を区分制(博士前期・後期課程) に改組

平成 12 年 (2000 年) 大学院薬学研究科 (修士課程) を廃止

平成 13 年 (2001 年) 大学院工学研究科 (修士課程) を廃止
大学院医歯学総合研究科 (博士課程) を設置

平成 14 年 (2002 年) 大学院理学研究科 (修士課程) を廃止
大学院農学研究科 (修士課程) を廃止

平成 15 年 (2003 年) 大学院医歯学総合研究科 (修士課程) を設置
大学院保健学研究科 (修士課程) を設置

平成 16 年 (2004 年) 大学院法務研究科 (専門職学位課程) を設置
大学院文化科学研究科を区分制(博士前期・後期課程) に改組

1 - 2 . 大学組織

岡山大学は 11 学部、6 研究科を擁する総合大学であり、附置研究所として資源生物科学研究所、全国共同利用施設として固体地球研究センターのほか、学内に 10 の共同教育研究施設、共同利用施設がある。(資料 1)

【教職員数】 (H 16 . 5 . 1 現在)

教員	1,340 名
(内訳)教授	458 名
助教授	362 名
講師	124 名
助手	396 名
事務・技術職員	1,280 名

【学生数】

学部学生	10,725 名
修士 (博士前期) 課程	1,768 名
博士 (博士後期) 課程	1,304 名
専門職学位課程	60 名
(法務研究科)	

2 . 評価の概要

2 - 1 . 評価の目的

岡山大学では大学改革の推進と評価は一体のものとして捉えており、教員をランク付けするなどのネガティブなものではなく、改善点を把握し、優れた点を伸ばすような意識で取り組んでいる。評価によって構成員を活性化させることは、組織の教育・研究レベルの向上に極めて重要であると位置づけている。

岡山大学における教員個人評価の主な目的

- 1) 研究者個人の意識改革
- 2) 研究者個人及び機関の学術レベルの向上を目指す
- 3) 社会（納税者）への説明責任を果たす
- 4) 教育・研究の質を保証
- 5) 評価・改善のための資料収集

2 - 2 . 評価の契機と沿革

平成 1 2 年 3 月に「2 1 世紀の岡山大学構想」を策定し、大学の諸活動を支える柱の一つとして「評価」を位置づけたのが契機となった。

平成 1 2 年 3 月 ・ 「2 1 世紀の岡山大学構想」作成
平成 1 3 年 3 月 ・ 新たな点検・評価システムの構築
平成 1 4 年 1 月 ・ 実施要綱などを作成
平成 1 4 年度 … 教員個人評価を試行
平成 1 5 年度 … 教員個人評価の試行結果を WEB にて公表
平成 1 6 年度 … 教員個人評価の本格実施

2 - 3 . 評価体制

平成 1 2 年から平成 1 5 年までの間は、全学的には「第 7 常置（評価）委員会」(委員 1 5 名で構成) が評価を担当し、1) 大学評価・学位授与機構の評価、2) 第三者評価や教員の個人評価、3) 自己点検・評価等に対応してきた。これとは別に各部局で「自己評価委員会」を設置して部局での評価に対応してきた。平成 1 6 年度からは、全学的には「評価センター」(教員 7 名) が評価を担当し、各部局においても評価担当者（副学部長クラス）を設けて、今後の評価に対応する予定である。

総合大学であることや、教員個人の特性を伸張させる目的をもっているため大学一律の評価体制ではなく、部局単位で部局長の責任により部局で実施している。場合によっては、学科レベルでの評価も実施している。

３．評価の特徴

３－１．研究開発課題の評価について

評価対象者は、教授、助教授、講師、助手の全教員で、教育研究基盤経費から特別配分経費という形で競争的資金を確保し、公募型課題評価（教育課題・研究課題）を実施している。この制度は平成１３年度から導入したもので、特別配分経費として、教育研究基盤経費の１０％を割り当て、教育課題、研究課題について公募を行い、採択されたグループや個人に対し、割当額の中から配分している。研究課題はグループ、個人を含めて平成１５年度で６５０件程度（１５年度までは教育課題含む）を、平成１６年度は６００件程度の応募があり、この制度により、競争的環境下での研究活動に対する動機付けがより高まることを期待している。

３－２．業績評価の方法について

岡山大学では多面的な評価軸（教育活動、研究活動、社会貢献活動、管理運営）を設け、各部局が専門性、特殊性を考慮して評価基準に重み付けを行い、総合的な個人評価として判断（段階評価）している。業績指標の１つであるインパクトファクターやサイテーションインデックスは、異なる分野間における数値の比較が困難なため、各専門分野内で編成された評価グループで質の担保を行ったうえで、それぞれ評価基準として設定している。将来的には専門分野間での客観的な評価尺度としてこれらの指標をうまく活用してゆく予定である。（資料２）

３－３．業績評価における重み付けについて

段階評価の例）

４領域の評価（１０×５０点）×重み（％）＝総合評価（１０～５０点）

（教育５０点×４０％）＋（研究３０点×３０％）＋（社会貢献２０点×１０％）
＋（管理運営４０点×２０％）＝４０点 優れている

平成 14 年度に実施した試行結果によれば、参加人数は全体の 95% (1246 名中 1183 名) に及び、総合評価結果は 40.2 点であった。分野別に見ると、教育 40.7 点、研究 39.9 点、社会貢献 35.5 点、管理運営 37.9 点であった。そのうち、改善報告があったのは、総合評価で 72 名 (20 ~ 30 点が 62 名、20 点未満が 10 名)、教育評価で 16 名 (20 点未満 16 名、うち 4 名が 10 点以下) であった。(資料 2)

3 - 4 . 評価結果の活用について

評価結果の活用については、評価の目的が達成できるよう関係資料の公表も含めて逐次改善を図っている状況である。教員の個人評価については、平成 16 年度からは評価結果を処遇に反映させる予定であるが、報奨としてサバティカルを望む声も多く、制度的な検討も行っている。また、評価目的を達成するため評価のシステムを絶えず検証して「進化する評価システム」を構築することを希求している。

また、教育評価に関しては、組織として特に教育の質を担保することがあると考えている。具体的には教育評価が 20 点以下の場合、改善計画書を提出させる措置をとっている。

なお、資源生物科学研究所 (附置研究所) は、岡山大学で初めて個人評価に基づく傾斜配分を実施した。(資料 3)

3 - 5 . 教官任期制度について

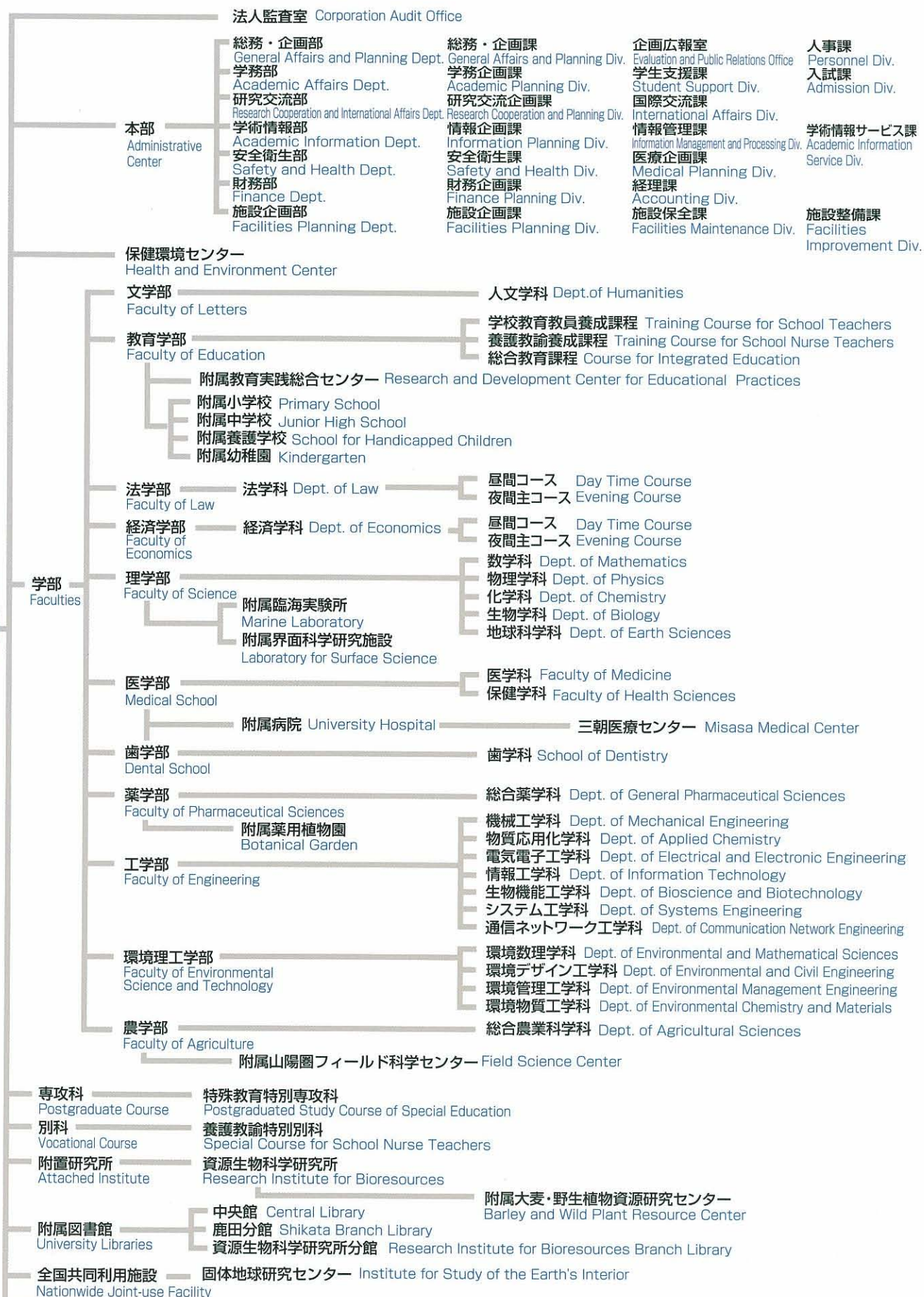
一部の組織では任期制が導入されており、助手 5 年、講師・助教授 7 年でいずれも再任可能で、教授はテニユアという位置づけになっている。ただ、全学的に任期制を導入するためには、全国一斉に任期制を導入し人材の流動性を確保するなど、社会的な条件整備の必要性があると考えている。

3 - 6 . 業績評価の基準設定と周知について

評価基準は全学の方針を踏まえて各部局独自に設定を行い、部局の特性に合った特徴ある基準作りに努めている。評価理念や評価目的を大学で決定する際に、シンポジウムや説明会等を開催するとともに、説明資料 (冊子) を配布して評価基準の周知を図っていた。また、評価に関する説明資料は WEB で公表し、学内外に周知を図っている。

3 - 7 . 評価期間について

評価サイクルは3年に1度であるが、個人業績の入力は学内 LAN を経由して毎年実施している。資源生物科学研究所では毎年評価を実施している。



学内共同教育研究施設
Campus-wide Facilities for
Education and Academic
Studies

総合情報基盤センター Information Technology Center
自然生命科学研究支援センター Advanced Science Research Center
地域共同研究センター Cooperative Research Center
留学生センター International Student Center
教育開発センター Center for Faculty Development

学内共同利用施設
Joint-use Facilities

埋蔵文化財調査研究センター Archaeological Operation Center
大学院ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー Venture Business Laboratory, Graduate School of Okayama Univ.
外国語教育センター Foreign Language Education Center
評価センター The Quality Assurance Center
アドミッションセンター Admission Center

文化科学研究科
Graduate
School of
Humanities
and Social
Sciences

博士後期課程
Doctor's Course

社会文化学専攻 Socio-Cultural Sciences

博士前期課程
Master's Course

社会文化基礎学専攻 Socio-Cultural, Basics Sciences
比較社会文化学専攻 Comparative Socio-Cultural Sciences
経営政策科学専攻 Management and Public Policy Sciences

自然科学研究科
Graduate School
of Natural
Science and
Technology

博士後期課程
Doctor's Course

数理電子科学専攻 Mathematical Science and Electronic Technology
基盤生産システム科学専攻 Manufacturing System and Physical Science
物質分子科学専攻 Molecular and Material Science
生体機能科学専攻 Biotechnological and Pharmaceutical Science
生命分子科学専攻 Biomolecular Science
資源管理科学専攻 Resource Management and Environmental Science
地球・環境システム科学専攻 Earth Science and Environmental Engineering
エネルギー転換科学専攻 Science and Technology for Energy Conversion

博士前期課程
Master's Course

数理物理科学専攻 Mathematics and Physics
分子・生物科学専攻 Chemistry and Biology
地球科学専攻 Earth Science
薬品科学専攻 Pharmaceutical Science
医療薬学専攻 Clinical Pharmaceutical Science
機械システム工学専攻 Mechanical and Systems Engineering
電子情報システム工学専攻 Electronic and Information System Engineering
物質生命工学専攻 Chemical and Biological Technology
環境システム学専攻 Environmental Synthesis and Analysis
環境保全工学専攻 Environmental Engineering and Material
生物資源科学専攻 Science for Bioresources
生物圏システム科学専攻 Science for Biospheric System

医歯学総合研究科
Graduate School
of Medicine and
Dentistry

博士課程
Doctor's Course

生体制御科学専攻 Biophysiological Science
病態制御科学専攻 Biopathological Science
機能再生・再建科学専攻 Science of Functional Recovery and Reconstruction
社会環境生命科学専攻 Social and Environmental Sciences

修士課程
Master's Course

医歯科学専攻 Medical and Dental Sciences

教育学研究科(修士課程)
Graduate School of Education
(Master's Course)

学校教育専攻 School Education
障害児教育専攻 Education for Handicapped Children
国語教育専攻 Japanese Language Education
社会科教育専攻 Social Studies Education
数学教育専攻 Mathematics Education
理科教育専攻 Science Education
音楽教育専攻 Music Education
美術教育専攻 Fine Arts Education
保健体育専攻 Health and Physical Education
技術教育専攻 Technology Education
家政教育専攻 Home Economics Education and Technology Education
英語教育専攻 English Language Education
養護教育専攻 Education of School Health Care
学校教育臨床専攻 School Counseling and Guidance
カリキュラム開発専攻 Courses of Curriculum Development
教育組織マネジメント専攻 Educational Management and Leadership

保健学研究科(修士課程)
Graduate School of Health Sciences
(Master's Course)

保健学専攻 Health Sciences

法務研究科(専門職学位課程)
School of Law
(Professional degree Course)

法務専攻 School of Law

兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科
(後期3年のみの博士課程)
Joint Graduate School in Science of School
Education, Hyogo University of Teacher
Education (Doctor's Course)

学校教育実践学専攻 School Instruction Field
教科教育実践学専攻 Content Area Instruction Field

部局における評価実施組織及び基準等のサンプル

[評価実施組織]

1 部局における実施組織とその職務

(1) 部局長

評価実施の責任者

(2) 自己評価委員会

ア 職務 (「指針」第3第3項)

(ア) 個人評価の実施に関する部局の方針の審議

(イ) 個人評価部会が作成した「個人評価結果の取りまとめ」の審議・承認

イ 組織

現在部局に設置されている自己評価委員会が担当する。

(3) 個人評価部会

ア 職務 (「指針」第3第4項)

部局長の下で、個人評価の実質的な作業を担当する。

イ 組織

(ア) 設置単位

大規模な部局においては、学科ごとに個人評価部会を、あるいは複数の学科・講座を1グループにして、グループごとに個人評価部会を設置することもある。

(イ) 部会の人数

数名程度が適当であろう。

(ウ) 部会構成員の公表

部会構成員の氏名は公表して差し支えない。

(エ) 部会構成員の評価

次の方法が考えられる。

A ある構成員が被評価者のとき、当該本人は席をはずす。

B 部会を2つ設置し、構成員については相互に他方の部会が評価するようにする。

部局で定める個人評価に係る評価基準（総論）

1 評価の目的

- (1) 各教員が自己の活動状況を点検し、自己評価し、改善すべき点を改善するなど、自己の活動の向上に努めることを促進する。
- (2) 自己評価だけでは、評価基準が各人で異なるので、部局においてその活動を知る他者が評価することにより、評価の客観性を高める。
- (3) 各部局においては、所属する教員の活動状況を評価するに当たっては、各部局の定める目標の実現という観点も加え、目標実現のための活動を促進するようにする。また、評価結果を部局の組織的な活動や適切な職務分担に生かすなど、管理運営の改善に資するようにする。
- (4) 各教員の活動状況を正當に評価し、優れた活動を行っている教員にはそれに酬いることにより、活動のインセンティブを高める（ただし、評価の方法・基準等については未だ適正なものとして確立した方法・基準等がないので、評価を実施しながら適正な評価の在り方を追求することとし、その中で評価結果を処遇等に反映する方法も検討する。）。また、活動状況に問題のある教員については、その改善を促す。

2 評価の基準に関する留意事項

(1) 各領域の評価基準

以下に示す評価基準は、例示であり、これらを参考に各部局において評価基準を定める。

(2) 各領域及び総合評価における各評点の割合

各領域及び総合評価における各評点の割合（例えば50点及び10点は10%以内、40点及び20点は20%以内とするなど）は、全学的基準は設けないが、部局において適当と考える場合には、各評点の割合の目安を示すことができる。

(3) 各領域の評価に加える重み

ア 部局において適当と考える場合には、各領域の評価に加える重みについてモデルを示し、又は許容される範囲を示すことができる。

イ 各領域の評価に加える重みについては、教員から申告があった場合にはそれを参考とするが、部局の方針、他の教員とのバランスなどを勘案して、変更することができる。

ウ なお、各領域の評価の重みについて、次のようなモデルを提示する論文があり、参考になる。（絹川正吉「大学教員評価システム」大学教育学会誌21巻2号24頁（1999年））

	評 価 比 率		
	若年	壮年	熟年
教 育	0 . 3	0 . 4	0 . 5
研 究	0 . 5	0 . 4	0 . 2
社 会 貢 献	0 . 1	0 . 1	0 . 1
管理・運営	0 . 1	0 . 1	0 . 2

(3) 各領域の評点と総合評価の評点の計算方法の例は次のとおりである。

領 域	評点	重み	総合評価の計算
教 育	4 0	0 . 3	$4 0 \times 0 . 3 = 1 2$
研 究	5 0	0 . 5	$5 0 \times 0 . 5 = 2 5$
社 会 貢 献	2 0	0 . 1	$2 0 \times 0 . 1 = 2$
管理・運営	3 0	0 . 1	$3 0 \times 0 . 1 = 3$
総 合 評 価			4 2

(4) 教員の自己評価の扱い

教員が自己評価，自己アピール等を記述している場合には，これを評価又は重み付けの参考にする。ただし，自己評価は個人により評価基準が異なるであろうから，これに拘束されるものではない。

[教育の領域]

1 教育個人評価実施の視点

評価は、教員個人の教育活動に対するモチベーションを高め、結果として教育単位全体のレベルアップに貢献するように為されねばならない。評価の視点としては、対象が学部授業の場合、例えば以下のようなものが考えられる。

- (1) 個人評価調査票(教育)は客観性を持って適正に書かれており、必要な資料はすべて添えられているか。
- (2) 評価項目(1)～(7)についての自己評価は、学部、学科の教育理念・目標・目的に照らして適切か。またそのように自己評価した根拠は示されているか。
 - 1)教育達成目標とその妥当性
 - 2)実際の目標達成状況
 - 3)教育内容面での取組
 - 4)教育方法での取組
 - 5)成績評価での取組
 - 6)学生に対する支援
 - 7)教えるために使った時間
- (3) 評価項目7)で、時間の使い方は適切か。
- (4) 学生の授業評価に対する教員自身の評価・分析は説得力を持ち、妥当であると考えられるか。また、それを受けての授業改善は真摯に、かつ実効性のあるように計画されているか。
- (5) 学生の学習の実態を把握し、その結果である達成度を的確につかむ努力をしているか、あるいは実際つかんでいるか。
- (6) 前回自己点検した、あるいは個人評価部会が指摘した改善点について、実際に改善の取り組みが為されたか。またそれは効果を上げたか。(個人評価が継続的に行われるようになった段階で)

2 部局における評価の例

部局ごとに作られた個人評価部会(教育)が、以下のやり方で個人の教育評価を行う。

- (1) 提出書類記載内容が不適切な場合、修正、再提出を求める。
- (2) 個々の教育活動について、自己点検書の6項目に基づき、大学評価・学位授与機構の分野別教育評価に準じた以下の評価を行う。
 - 1. 優れている 2. おおむね適切 3. やや問題があり改善を要する
 - 4. 問題があり大幅な改善が必要
- (3) すべての担当授業についての(2)の評価、並びにその他提出資料に基づき、個人評価指針に準じて総合評価を行う。
 - 5 0 特に優れている 4 0 水準を上回っている 3 0 水準に達している
 - 2 0 やや問題があり改善の余地がある 1 0 問題があり改善を要する
- (4) 総合評価の結果が2 0又は1 0の教員には、授業改善計画書* 5 (フィードバック

の一環，何が問題とされたかの自己認識と，これから採る改善策を具体的に述べたもの）の提出を求める。

（５）以上の評価結果を全て教員個人に返却する。

なお，評価では以下の点も考慮される必要がある。

- １）個人評価に被評価者が加わることはないよう，個人評価部会（教育）には，必ず２つ以上の評価担当グループを置く。その時，評価担当グループごとに評価基準のばらつきが起きないように，十分に準備し注意を払う。
- ２）評価担当グループは当該部局の教員で構成されるが，他部局の教員や学外者を含めることができる。また学生の代表をオブザーバーとして加えることができる。
- ３）部会，評価担当グループの構成員氏名，評価基準の詳細，評価作業過程の記録は，すべての大学構成員（教職員，学生）に公開する（教員個人名は特定されない）。
- ４）評価結果に不満のある場合，教員個人は部局長並びに個人評価部会（教育）に再評価と評価過程についての説明を求めることができる。

[研究の領域]

項		A	B
1	Journal Citation Report (JCR) 掲載誌への論文 (総説を除く) 掲載	5編以上	3編以上
1a	JCR 掲載誌への論文 (総説を除く) 掲載 総数 編, うち first, second, corresponding, last の合計 編		
2	JCR掲載誌への論文掲載 : first, second, corresponding, last に限る	1編でインパクトファクター5以上 または 合計でインパクトファクター10以上	1編でインパクトファクター2以上 または 合計でインパクトファクター5以上
3	1項以外の論文掲載		5編以上
4	学術誌総説掲載	JCR 掲載誌	左記以外
5	単行本の編集, 執筆 (分担)	欧文教科書・単行本	和文教科書・単行本
6	学術誌編集委員・委員長	JCR 掲載誌	左記以外
7	学術雑誌投稿論文の査読	JCR 掲載誌3編以上	
8	シンポジウム発表, 招待講演	国際学会・国際シンポジウム	左記以外
9	学会主催, プログラム委員長	国際学会, 全国学会	左記以外
10	シンポジウムオーガナイザー	国際シンポジウム	国内全国規模のシンポジウム
11	プログラム委員, 座長	国際学会	国内全国学会
12	特許	国際特許	左記以外
13	学会賞等受賞	国際的学術・学会賞	国内の学術・学会賞
14	文部 (科学) 省科研	基盤 B 以上の代表者	基盤 C 代表者, 奨励
15	他省庁科研		
16	所属部局外との共同研究の成果の学術論文公表		JCR 掲載誌1編以上

評価 5 0 : 項目 1 , 2 でいずれも A を満たし, 項目 3 - 1 6 で 4 つ以上 A を満たす。

評価 4 0 : 項目 1 , 2 でいずれも A を満たし, 項目 3 - 1 6 で 4 つ以上 A 又は B を満たす。

評価 3 0 : 項目 1 , 2 でいずれか一方が A を満たし, 項目 3 - 1 6 で 1 つ以上 A 又は B を満たす。

評価 2 0 : 項目 1 , 2 で一方だけが B を満たし, 項目 3 - 1 6 で 4 つ以上 A を満たす。

評価 1 0

その他, 研究成果の水準として, 「論文の被引用回数」を調査項目として, 評価に採用することができる。

[社会貢献の領域]

社会貢献については、評価項目ごとに貢献度の有無を評価したうえで、全体を総合して評価することが、社会貢献活動の現状から見て適当であるとする。

ただ、大学における社会貢献については、それぞれの部署や個々の教員によってとらえ方や内容に差異があることに留意することが必要である。

評価の基準として、以下のことが考えられる。

自己申告による評価・社会貢献への姿勢・熱意

社会貢献の質的側面と量的側面

その他、評価項目を国際レベル・国レベルの貢献、県レベル、市町村レベルなど、社会貢献の範囲、広がり和社会通念上で分類し、重み付けをして評価することも考えられる。

[評価項目]

1 生涯学習支援等への貢献

(1) 公開講座、講演会等

講座等名 講義題名 主催者 対象者 参加人数 年月日 開催地

(2) 大学、学部、学科紹介パンフレット等の作成への参加

参加の有無

(3) 高校生を対象とした学部体験入学等への参加

参加の有無

(4) その他、生涯学習支援等に貢献した事項

2 学外の審議会、委員会への参画

その役職と貢献した事項

(1) 審議会、委員会等の実績

審議会、委員会等の名称 役職 年間開催回数

(2) 国家試験委員会等の実績

委員会等の名称

(3) 上記以外の公的社会活動の実績

団体、機関等の名称 活動の内容

(4) 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

団体、機関等の名称 活動の内容

3 学外の各種調査、研究会などへの参画

その役職と貢献した事項

(1) 調査、研究会等の実績

調査、研究会等の名称 役職 年間開催回数

(2) 上記以外の公的社会活動の実績

団体、機関等の名称 活動の内容

4 病院等における診療活動及び医療支援

- (1) 診療従事時間
- (2) 高度先進医療等の実績
- (3) 治験の実績
- (4) 自己臨床研究の実績

5 教育臨床

- (1) 認定講習会等の実績
- (2) 附属校園の研究活動及び教育研究会等の指導助言
- (3) 一般校園の研究活動及び教育研究会等の指導助言
- (4) 一般校園等でのカウンセリング活動

6 国際貢献

- (1) 国際協力事業 件
相手方国名，プロジェクト名，期間，活動国名，役割，相手方機関等の名
- (2) 外国人研究者の受け入れ数 人
- (3) 外国人訪問者の数 人
- (4) 外国人留学生数，外国人研修生数等

7 産業支援

- (1) 技術支援，コンサルテーションの状況 件
相手企業名，テーマ，支援に要した総時間数をリストアップしてください。
- (2) 新技術の実用化 件
相手方企業名，新技術の名称，製品，商品に対する貢献度合，実用化に要した総時間をリストアップしてください。

8 他大学における教育貢献

特別講義など（大学名等）

9 その他

- (1) 研究成果の公開（データベース）
- (2) マスコミ取材（テレビ・新聞等）
- (3) 自分の活動についてコメントがある場合。200字以内。

[管理・運営の領域]

教員自身並びにその評価の関心が研究に集中するなかで、大学や学部の管理運営への関与はともすれば二次的なものだと考えられがちであった。

しかし、よりよい教育・研究成果をあげるためには、大学の管理運営への教員の積極的な関与が不可欠であるので、個々の教員の管理運営に対する努力や成果も正当に評価する必要がある。しかしながら、大学の社会的役割や管理運営の在り方については今なお流動的である現状では少数項目に基づく評価は困難であり、種々の視点からの多角的かつ総合的な評価が必要である。

官職や年齢によって自ずか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で、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記入して積極的に自己アピールに心掛ける必要がある。すなわち、ある役職に就いたことは自体は必ずしも大きな評価の対象ではなく、その役職において「何をどれだけ達成したか」を評価の対象とすべきである。

以上の背景を前提として、個人票に記載されている各項目〔部局長、全学的、所属部局、所属講座（分野）〕すべてについて、各教員の年齢、キャリア等と所属部局の特性を考慮した上で、各教員のなした努力と、管理運営の発展・効率化・成果のすべてを勘案して幅広く総合的に評価する。

各教員の年齢、キャリア等から考えて標準的な数の役職があり、それぞれを大過なく果たしていれば、「標準」とする。

その上で、役職の数は標準程度であっても、優れた実績をあげたものをより優れていると判定する。

役職の数は標準的であっても、その役職を十分に果たしていなかったり、又は、役職の数が標準以下である場合には劣っていると判定する。

資生研は平成 15 年度に改組を行ったが、その背景には以下のような観点を中心に行った。評価結果は一連の改組の中で基盤をなすものである。

大学が独立法人化に向かう中、社会全体が資源の有限性、経済活動も従来のような右肩上がりの発展が望めないことが確実化される中で、科学の世界においても世界中で global 化が進み、国際化が一層進む中で、我が国が科学技術立国として歩むことが求められ、我が国が真にリーダー国として存在感を示すために、知的財産を産む大学のおかれた立場と役割は極めて大きいものにならざるを得ない。個々の研究者が今後どのように取り巻く環境が変化するかをキチッと認識し、それぞれの研究者の意識改革が必要である。おりしも平成 14 年度には全国の附置研・センターの見直しがなされ、研究所もそれなりに危機感を持ち、従来の枠から飛躍することを強く意識して様々な改革を行った。その主要なものは

1．教授、助教授、助手、技官が固定された従来の分野制からグループ制に移行すると同時に、大部門も 3 から 2 に減少して再構築を行った。グループリーダーは助教授でも可能にし、現実に 4 グループのリーダーを助教授が占めた。

2．完全任期制の導入

この実施のためには人事の流動化が必要で、その判断の基盤となるのが客観性を持つ評価の導入である。

3．人事の決定方法の見直し

人事を部門、分野に固定した従来の考え方を改め、評価に基づいた流動化をもたらすため、公募による応募者の資料を多面的に求め、出来るだけ客観的に評価する方法を導入した。限られた人数（教授、助教授選考の場合、7 名、助手の場合は 5 名）の選考委員が客観的にデータを評価し、応募者に順位を付けて教授会で審議、決定する（過去 3 年間で 7 件人事を行ったが、応募者の中で客観的資料判断に基づいて選考委員会で 1 位に推薦されたものが採択された。この結果平成 15 年度の研究所の客観的業績は上昇した）。

4．予算の合理的な使用方法と傾斜配分の実施を行った。

5．オープンラボトリーを作るため既存の研究室、居室の配分を見直した。

今回のヒアリングの項目である評価（結果）については、改組を通じて附置研である資生研の研究者が、それぞれの研究分野で国内、国際的に輝いた存在であることを目指して様々な改革を行ったが、研究所の今後の運営の中で最も重要なものは、きっちりとした客観性の高い評価システムの確立であると認識している。大学では組織体の固定化が起こりやすく、常に外界と客観的に比較された評価法の確立が求められるが、研究所も昭和 63 年度に改組して以来、見直しを行わずこのままでは停退が予想され、大胆な改組が必要であり、特に若

手研究者の中に独立志向が認められた。それを実現するため、人事の流動化を導入することにより、研究者に研究意欲を高め、かつ、それに相当する責任感を持つ姿勢が必要であると考えた。

その根幹をなすものは、附置研究所という枠の中で合理的な評価システムの模索と、それに基づいた判断を下すこと、その判断の結果を follow up して追跡評価することが改組の成否をにぎる重要なものと考えた。

そこで当研究所は岡山大で最初に個人評価を実施し、これまで日本の大学で欠如していた評価結果を資源配分として利用するため研究費の配分を行うことにした。

個人評価の結果から、資源配分の対象を外部資金の得られやすい立場の教授を除き、助教授、助手の最高得点を得たものに研究所賞とし、それぞれに30万をリーダーシップ支援経費から配分した。リーダーシップ支援経費はその使途が可成り決定されていたが、少なくとも平成15年度までは所長裁量経費として考えられており、財源としては客観的に考えて問題ないものと判断した。リーダーシップ支援経費はこれ以外にプロジェクト研究課題(研究所の改組にともない決定したミッション)を設定し、個人またはグループとして応募可能にした。応募資格には前年度に少なくとも科研費の申請を行っているものを条件として、過去の実績、課題の実現性、内容の新規性などを判断して傾斜配分を行った。

個人評価結果を研究所賞として助教授、助手1名に配分する以外に、教官選考の過程でどのグループへ人事を配置するかの判断基準に、グループとその構成員の研究活動が考慮されるが、その際、個人評価の結果を参考資料にした。また所内の教官選考に対する応募者の選考過程で、個人評価の結果を必要に応じて参考資料に用いた。

個人評価の結果の悪かった者に対しては、所長からその内容を伝え、文書で改善点を求めた。その中味は研究業績の少ないことが主要なものであるが、可成りの者が指摘事項に留意して努力を行い、翌年には成果を上げる者が認められた。

研究所の個人評価事項

- 1 . 毎年1月1日から12月31日までの研究業績
発表論文(インパクトファクターも伴記)、口頭発表、特許 など
- 2 . 国際活動
発表、シンポジウム招へい、論文レビュー、国際共同研究 など
- 3 . 社会活動
- 4 . 学内、所内活動:各種委員会への参加など
- 5 . 外部資金獲得

それぞれの項目に評点を与えた。また職階によって項目への評点の比率も若干変更した。

平成15年個人評価実施基準細目

平成15年2月7日教授会承認

(1) 趣旨

この実施基準では、研究所教員の個人評価を行うために、以下の項目について細目を定める。

1. 評価項目
2. 評価基準
3. 評価資料
4. 評価組織
5. 評価の実施手順
6. 表彰

(2) 評価項目

評価項目は、次の5領域とする。

1. 研究
2. 教育
3. 社会貢献
4. 国際貢献
5. 学内・所内の組織運営に対する貢献

(3) 評価基準

3-1 各領域の評価基準

各領域に次のような評点を与え、合計した総合点によって数値評価する。

領 域	助 手	助教授	教 授
研究貢献	7 0	6 0	5 0
教育貢献	1 0	1 0	1 5
社会貢献	———	1 0	1 5
国際貢献	1 0	1 0	1 0
所内・学内貢献	1 0	1 0	1 0

3-2 評点の計算方法

各領域について、5、4、3、2、1の基準点による5段階評価を行う。

- 5：極めて高いレベル
4：高いレベル
3：中程度
2：やや低いレベル
1：かなり低いレベル

それぞれの領域について、次の計算式で評点を計算する。

「研究貢献」の評点

70点満点 = 評点 × 14, 60点満点 = 評点 × 12, 50点満点 = 評点 × 10

「それ以外の活動」(「教育貢献」、「社会貢献」、「国際貢献」、「所内・学内の組織運営に対する

貢献」)の各領域の評点

10点満点 = 評点 × 2 , 15点満点 = 評点 × 3

3 - 3 総合評価

評点の合計結果から、つぎのような総合評価を行う。

84点以上：優秀

60～82点：良

36～58点：可

34点以下：努力を要す

(4) 評価資料

個人評価は、岡山大学の個人評価入力システムに基づいて作成された個人調査票と、各領域ごとの点数並びに総合点を記載した点数票に基づいて行う。

(5) 評価組織

評価組織の役割は、以下のとおりとする。

1. 被評価者

個人評価調査票を作成して評価委員会へ提出する。

2. 個人評価委員会

個人評価調査票に基づく個人評価を行い、個人評価報告書を作成して所長に提出する。

3. 所長

評価委員会から提出された個人評価報告書を検討し総括する。

結果を被評価者に通知する。

(6) 評価の実施手順

1. 個人評価は、当該年の業績を基にして行う。

2. 教員は、毎年1月から12月末日までの業績をまとめ、1月末日までに個人評価票を作成して提出する。

3. 所長は、12月末日までに個人評価委員を任命する。

4. 個人評価委員会は、個人評価調査票を基に3月末日までに評価を行い、結果を所長に報告する。

5. 所長は、評価結果を受け取ってから4週間以内に、被評価者に結果を通知する。

6. 被評価者は、評価結果に対する意見がある場合は、結果の通知を受け取ってから2週間以内に所長に申し出る。

(7) 表彰

所長は、個人評価の結果を基に、当該年に特に優れた業績を挙げた教員を選び、「資源生物科学研究所長賞」を授与する。

平成15年個人評点算出の方針等

平成 15 年2月7日 教授会承認

- 1) 岡山大学の教員個人評価票入力システムを利用して作成する。ただし、暦年で記入する。
- 2) 前年の業績でもって毎年点数化する。
- 3) 個人調査票は、個人評点の算出方法をもとに、各自で点数を計算した結果も貼付して提出してもらう。なお、評価委員は提出された資料をチェックするとともに点数を取り纏め、その結果を所長に提出する。
- 4) 評点の算出項目等の部分的変更が望ましい。

< 評価の概略 >

(1) 評価領域

1) 研究 2) 教育 3) 社会貢献 4) 国際貢献 5) 所内・学内の運営に対する貢献

(2) 評価の方法

それぞれの領域について 5 段階の評価を行う

5: 極めて高い

4: 高い

3: 中程度

2: やや低い

1: かなり低い

(3) 評点の方法

本年の研究所内評価資料採点基準

100 点満点で、次のようにして計算する。

領域	助手	助教授	教授
研究貢献	70	60	50
教育貢献	10	10	15
社会貢献	-	10	15
国際貢献	10	10	10
所内・学内貢献	10	10	10

評点の算出方法

研究領域

70 点満点 = 評点 \times 14、 60 点満点 = 評点 \times 12、 50 点満点 = 評点 \times 10

その他の領域

10 点満点 = 評点 \times 2、 15 点満点 = 評点 \times 3

総合評点算出方法

100 点満点で、上記のように計算して得られた領域の総合計を各自の総合点とする。

最終提出書類

岡山大学の個人評価入力システムに基づいて作成された個人調査票と、各領域ごとの点数ならびに総合点を記載した点数票。

(4)総合評価

総合点は 100 点満点で、最低点は 20 点。5 つの領域について、5 段階の評価をするので、とりうる合計点のパターンには $5 \times 5 \times 5 \times 5 \times 5 = 3125$ 通りの組み合わせがある。総合点の分布は、平均 60 点、上位 10% は 84 点以上、下位 10% は 34 点以下となる。上位 10% : 優秀、上位 10 ~ 50% : 良、下位 10 ~ 50% : 可、下位 10% 以下 : 努力を要すとする。

84 点以上 : 優秀

60 ~ 82 点 : 良

36 ~ 58 点 : 可

34 点以下 : 努力を要す

< 評点の算出 >

(1) 研究の領域

14 個の項目をつくり、各項目について A または B のランクをつける。

項		A	B
1	JCR 掲載論文数(原著のみ)	3 編以上	1-2 編
2	JCR 掲載論文	1 編で IF2 以上 or 合計で 5 以上	1 編で IF0.5 以上 or 合計で 1 以上
3	1 項以外の論文 学 会 誌 (レ フ ェ リ ー 付)。ただし、紀要、 支部会報を除く	3 編以上	あり
4	1 項以外の論文 紀要、支部会報		2 編以上
5	総説	JCR 掲載	あり
6	著書	英語	日本語
7	論文査読	JCR 掲載論文 3 編以上	あり
8	学会・シンポジウム発表	国際学会 1 回以上 国内学会 3 回以上	あり
9	特許	あり	
10	学会賞等(奨励賞を含む)	あり	
11	科研費	基盤 B 以上の代表 or 科研代表且つ分担	基盤 C 代表, 奨励, 萌芽代表, 分担
12	その他外部資金	2 つ以上	1 つ又は分担
13	国際共同研究	2 つ以上	あり
14	国内共同研究	5 つ以上	あり

5: 10 又は 1 と 2 が A, かつ 3-14 で A が 3 つ以上

4: 1, 2, 3 のうち 1 つ以上 A かつ 1 つ以上 B, 4-14 で A か B が 3 つ以上

3: 1, 2, 3 のうち 1 つが A または B が 2 つ以上, 4-14 で A か B が 1 つ以上

2: 1, 2, 3, 4, 5 のうち B が 1 つ以上, 6-14 で A か B が 1 つ以上

1: 1-14 で 1 つ以上

0: 上記以外

(2)教育の領域

項目	A	B
学生数	貢献度 50%以上が 2 人以上	それ以外であり
学内外授業などの担当	3 つ以上	1 - 2

5:A が 2 つ

4:A が 1 つ B が 1 つ

3:A が 1 つまたは B が 2 つ

2:B が 1 つ

1:上記以外

(3)社会貢献

5:合計 10 項目以上

4:合計 5 項目以上

3:合計 1 項目以上

2:上記以外

(4)国際貢献

項目	A	B
留学生数	3 人以上	1 - 2
国際学会のオーガナイズなど	2 つ以上	あり
国際ファンドのレビュー	2 つ以上	あり
外国雑誌編集委員	2 つ以上	あり

5:A が 2 つ

4:A が 1 つ B が 1 つ

3:A が 1 つまたは B が 2 つ

2:B が 1 つ

1:上記以外

(5)所内・学内貢献

5:特筆項目がある場合(所長・副学長・評議員)

4:学内委員または顕著な所内貢献(ネットワーク管理など)

3:所内委員

0:それ以外