

愛媛大学における研究評価について

愛媛大学では、全学的な研究マネジメントが学術研究委員会と3つの専門委員会により実施され、学部の研究マネジメントが学部学術研究委員会と研究コーディネーターにより実施されている。また、評価は、大学計画・評価本部と、学長室の下に設置された種々の諮問委員会により行われている。

マネジメントと評価のための情報として、教員活動実績データベースが経営情報分析室により運用され、活用されている。

1. 愛媛大学の概要

1-1 基本理念

国立大学法人化にあたり、「地域にあって輝く大学」を目指す愛媛大学は、その理念と使命を以下のように定め、「愛媛大学憲章」を制定している。

大学の理念

- (1) 100年の伝統に学ぶ
- (2) 知の共同体を築く
- (3) 「地域にあって輝く大学」を創る

大学の使命

基本的使命として「優れた教育と高度の学術研究の推進、人材育成と学術研究を通して地域をはじめ社会の発展に貢献すること」を掲げる。また、「自ら学び、考え、実践する能力と次代を担う誇りをもつ人間性豊かな人材を社会に輩出すること」を最大の使命とする。とりわけ、「地域に立脚する大学として、地域に役立つ人材、地域の発展を牽引する人材の養成がこれから的主要な責務である」と宣言している。知の創造と知の継承を担う学術拠点として、基本目標を以下に定め、全構成員の指針としている。

■ 教育

- (1) 学生が豊かな創造性、人間性、社会性を培うとともに、自立した個人として生きていくのに必要な知の運用能力、国際的コミュニケーション能力、論理的判断能力を高める教育を実践する。
- (2) 地域・環境・生命に関連する教育に力を注ぎ、地域の現場から課題を見だし解決策を見いだす能力を育成する。
- (3) 大学院においては、人間・社会・自然への深い洞察に基づく総合的判断力と専門分野の高度な学識と技能が身につく教育を実施する。
- (4) 学生が入学から卒業・修了まで安心して充実した大学生活を送ることができる学生支援体制を築く。

■ 研究

- (5) 基礎科学の推進と応用科学の展開を図り、知の創造と知の統合に向けた学術研究を実践する。
- (6) 地域にある総合大学として、もてる知的・人的資源を生かし、地域・環境・生命を主題とする学術研究を重点的に推進する。
- (7) 先見性や独創性のある研究グループを組織的に支援し、世界レベルの研究拠点形成を目指す。

■ 社会貢献

- (8) 学術研究成果の還元と優れた人材の輩出を通して、社会の持続可能な発展、人類と自然環境の調和、世界平和に貢献する。
- (9) 産業、文化、医療等の幅広い分野において最高水準の知識と技術を地域に提供するとともに、地域の諸課題の解決に向けて人々とともに考え、行動し、地域社会の自律的発展に貢献する。

■ 大学運営

- (10) 相互に協調し啓発しあう人間関係を基調とした知の共同体を構築し、構成員の自発的・主体的活動を尊重する。
- (11) 大学の特性と現状の批判的分析の上に立って明確な目標・計画を定め、機動的で戦略的な大学経営を行う。

1-2 教育研究組織（資料1参照）

1-3 教員数（平成19年5月1日現在）

教授	302名
准教授	265名
講師	62名
助教	202名
助手	9名
教諭等	114名
合計	954名

1-4 学生数（平成19年5月1日現在）

学部	8,528名	留学生内数 40名
修士課程（博士前期）	941名	留学生内数 47名
博士課程（博士後期）	215名	留学生内数 26名
連合農学研究科（博士後期）	182名	留学生内数 92名
合計	9,866名	留学生内数 205名

1-5 収入・支出（平成18年度決算）

区分	(単位：百万円)	
	金額	
運営費交付金	14,460	
施設整備費補助金	1,944	
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	8 5
国立大学財務・経営センター施設費交付金	6 7
自己収入	1 7, 1 8 1
授業料、入學料及び検定料収入	5, 3 5 5
附属病院収入	1 1, 6 8 5
財産処分収入	—
雑収入	1 4 2
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	1, 6 8 1
長期借入金	—
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	3 6 9
計	3 5, 7 8 7

支 出 (単位 : 百万円)

区 分	金 額
業務費	2 5, 8 7 2
教育研究経費	1 4, 4 0 2
診療経費	1 1, 4 7 1
一般管理費	2, 7 3 8
施設整備費	2, 0 1 1
船舶建造費	—
補助金等	8 5
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	1, 5 8 4
貸付金	—
長期借入金償還金	1, 7 4 0
国立大学法人財務・経営センター施設費納付金	—
計	3 4, 0 3 1

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	7 2 1
厚生労働科学研究費補助金	5 5
共同研究	1 4 0
受託研究（調査等を含む）	3 5 3
奨学寄附金	9 1 4
COE・NEDO 等の競争的補助金・助成金	2 1 9
計	2, 4 0 2

2. マネジメント体制

愛媛大学では、平成18年度より、学長、理事、学長特別補佐及び学長が指名する者を委員とする学術研究委員会を設置し、愛媛大学の研究の活性化を図り、科学研究費補助金等の各種研究費助成金、受託研究費、共同研究費等の外部資金獲得額の拡充を図り、研究基盤を整備するための主体的かつ戦略的な学術研究推進への取組について検討し、具体的な方策を構築することとしている。

学術研究委員会には、専門的事項を調査・検討するために、人材育成専門委員会、研究推進専門委員会及び研究基盤専門委員会の3つの専門委員会が設置されている。

各専門委員会は、各学部から1名ずつ選出され、次の業務を行っている。

- ・ 人材育成専門委員会は、個々の研究者の意欲・能力の向上及び研究組織活性化のための方策に関して審議・立案する。特に任期制について検討を進めている。
- ・ 研究推進専門委員会は、科学研究費補助金、公募型国家プロジェクト研究等大学として戦略を要する外部資金の獲得方策に関して審議・立案する。
- ・ 研究基盤専門委員会は、研究に使用する設備・機器、施設等の研究基盤整備の方策に関して審議・立案する。特に長期的な大学の研究設備の整備を行う。

今年度より研究コーディネーターを発足させ、研究者に対するアドバイスや外部資金の申請におけるブラッシュアップを行い、研究者のアクティビティをあげている。教育コーディネーターとあわせて大学の目標を推進している。現在コーディネーターは、学内の教授クラスがメンバーで、研究コーディネーター37名、教育コーディネーター59名となっている。

3. 評価体制

愛媛大学では、大きく分けて2つの評価体制がとられている。一つは、役員会とその下に設定された大学計画・評価本部において行われる評価であり、もう一つは、学長室の下に設置された種々の諮問委員会で行われる評価である。

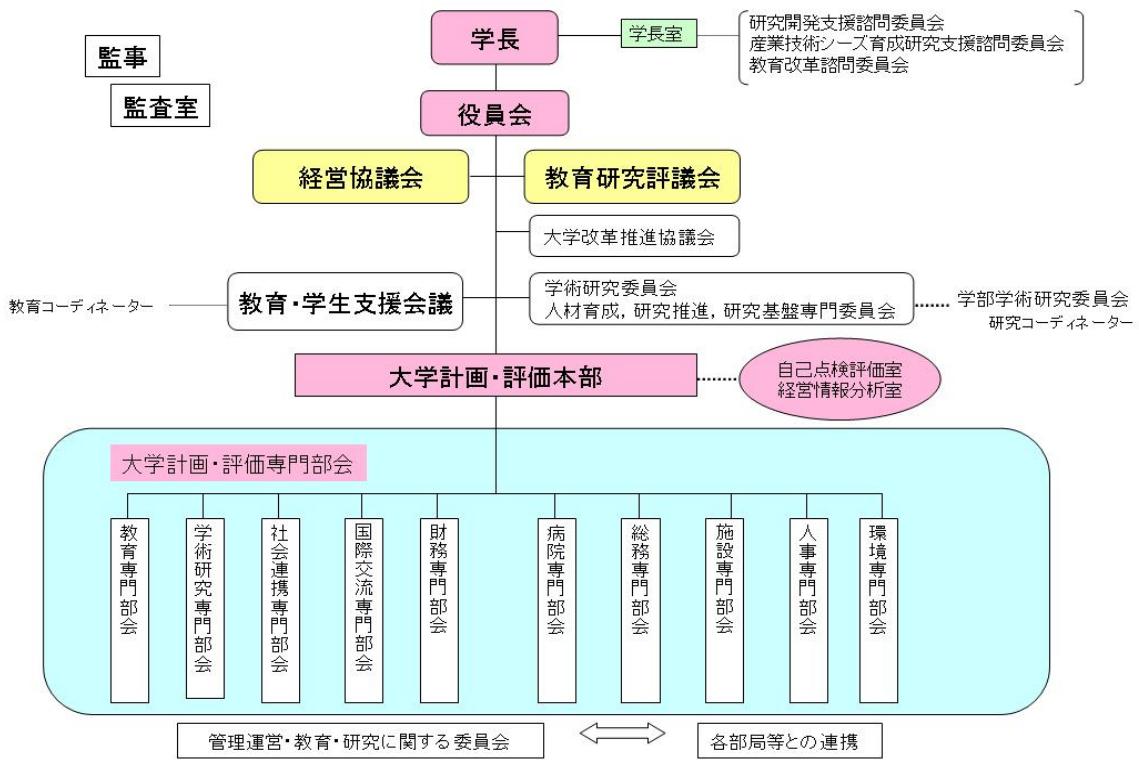
大学計画・評価本部では、中期目標・中期計画及び年度計画の策定に関する事や愛媛大学全体の評価に関する事が審議されている。大学計画・評価本部の下には、学術研究専門部会をはじめとする10の専門部会が置かれ、企画・計画及び実施・調整等を行っている。各専門部会は、担当の理事、副学長、学長特別補佐を部会長とし、関連する全学委員会から委員が選ばれている。

大学計画・評価本部を支援するために、自己点検評価室と経営情報分析室が置かれている。自己点検評価室は、点検及び評価全般に関して業務を行っている。経営情報分析室は、教員活動実績データベース等評価に係る各種データの収集・管理・運用・分析や、各部局への情報提供及び支援を行っている。

学長室の下に設置された種々の諮問委員会のうち、特に、研究開発支援諮問委員会、産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会では、学長裁量経費の支援が行われ、年度毎に研究の進捗状況等の評価が行われている。

愛媛大学計画・評価体制

愛媛大学計画・評価体制



4. 大学として実施している評価

愛媛大学では、主に以下の評価が行われている。

- 教員の総合的業績評価
- 研究開発支援経費に関する評価
- 産業技術シーズ育成研究支援経費に関する評価

以下、各評価について概説する。

4-1 教員の総合的業績評価

教員個々人が行う「教員自己評価」と、当該教員の所属する部局等の長が行う「部局個人評価」から構成される。「部局個人評価」については、「6. 部局で実施されているマネジメント・評価」で述べる。

1) 評価の目的

愛媛大学における教育、研究をはじめとする大学機能の改善、及び、高度化に資することを最大の目的としている。

具体的には、組織の活動の主要な部分は教員個々人の活動の集積であることに鑑み、教員個々人の自己点検評価に基づく活動の改善により、組織的取組の改善を図ることを目的としている。また、大学の重要な機能である、教育、研究、社会貢献、管理運営等の活動に関し、

教員の人事考課の参考とすることを目的としている。

2) 評価組織

個々人で実施する。

3) 評価方法

評価時期

毎年度当初に行われる。

評価項目

「目標と成果」「領域別評価」「総合評価」の各項目に対し、教育活動、研究活動、社会的貢献、管理・運営の対象領域に分けて評価する。

方法

- ① 教員は、毎年度当初に自己点検・評価を行い、WEB入力システム上で教員自己評価票に記載する。
- ② 自己評価票には、今年度の目標と、前年度の目標に対する成果・業績を記述する。更に、領域別評価として、教育活動、研究活動、社会的貢献、管理・運営の各領域において診断項目ごとに4段階評価を行い、領域ごとに全般的な評価を5段階で行う。また、総合評価として、各領域の評点を傾斜配分で合算し正規化した評点に基づき、4段階で評価を行う。

表. 教員自己評価票

領域別評価（「教育活動」の場合）

A 診断項目と評価

診断項目		評価
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する教育の成果・業績	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
教育内容及び方法	到達目標を説明した教育展開	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	学生の理解度に合わせた教育展開	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	卒論・修論・博論の指導	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い
	正課外の学生指導	・極めて高い ・高い ・普通 ・低い

B 教育活動全般の評点

評点	評価
5	特に優れている
4	優れている
3	普通
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

総合評価

(a) 重点比率に基づく領域別評点

対象領域	重点比率 (a)	評点 (b)	傾斜評点 (a) × (b)
教育活動			
研究活動			
社会的貢献			
管理・運営			
合計	1. 0		

(b) 総合評価

評点	評価
4点以上	優れている
3点以上4点未満	良好
2点以上3点未満	やや問題があり改善の余地がある
2点未満	問題があり改善を要する

4) 評価結果の活用

各年度の教員自己評価報告は、「教員自己評価の集計結果」と優れた取組を「教員の実績ハイライト」として学内限定のウェブサイトで公表されている。評価結果は、教員の諸活動の活性化と高度化に活用される。

5) 特記事項

平成17年度からの本格実施前に1年間の試行が実施され、その意見を踏まえて実施要綱が改定され、全学的な合意の下で実施されている。

4-2 研究開発支援経費に関する評価

1) 評価の目的

愛媛大学では、愛媛大学における特色ある優れた学術研究を支援し、当該分野における我が国での研究拠点の形成及び萌芽的研究の育成を図るとともに、全学共通的な研究基盤の整備等を行い、創造性豊かな学術研究の一層の推進を図るために、「研究開発支援経費」を設け、支援を行っている。研究開発支援経費によって、独創的かつ世界的レベルの研究を推進することを目指している。本評価は、研究開発支援経費における交付対象の研究プロジェクトの検証を通して研究活動の活性化を図り、研究費の配分の参考とすることを目的としている。

2) 評価組織

評価は、学長の下に設置された研究開発支援諮問委員会において実施される。

研究開発支援諮問委員会は、理事（学術・国際交流担当）、経営政策室員9名及び書類審査委員25名から成る。

3) 評価方法

評価時期

事前評価：課題採択時、継続時

中間評価・事後評価：毎年の4月末

評価項目

採択前の審査では、総合評点、研究内容、研究計画、適切性、研究経費の妥当性について評価される。

総合評点に関しては、中期目標・計画ならびに研究種目の目的・趣旨を考慮しつつ、総合的な判断に立って評価される。

研究内容に関しては、以下の4項目について評価される。

- ・ 研究目的の明確さ（研究目的が漠然としたものでなく、具体的な目標が明確に設定されているか）
- ・ 独創性（特色ある研究で、研究目的、計画、方法が独創的であるか）
- ・ 当該分野、関連分野、新たな分野への貢献度（個々の分野のどちらかに貢献し得る内容か）
- ・ 従来の研究経過・研究成果などの評価（従来の研究成果が評価されうるものか、またその成果が今回の計画に生かされているか）

研究計画に関しては、以下の4項目について評価される。

- ・ 研究計画の妥当性（研究計画は十分に練られているか、当該研究目的の達成のために適切かどうか）
- ・ 研究組織の構成（研究代表者は研究分担者とともに、研究組織の構成が適切か、また各研究分担者の果たす役割が明確か）
- ・ 研究遂行の能力（研究の研究業績などにかんがみ、研究を遂行し所期の成果を上げられるか、また、研究代表者は、研究組織を統括し成果をまとめることができるか）
- ・ 人権保護、法令などの遵守への対応（研究計画に社会的コンセンサスや法令にもとづく手続きが講じられているか、講じられていない場合にはコメント欄にその理由を記載する）

適切性に関しては、当該研究がこの研究種目の目的・趣旨に適したものかどうかが評価される。

研究経費の妥当性に関しては、申請経費の内容が妥当か、また有効に使用されることが見込まれるか、購入を計画している設備備品が研究計画上真に必要か、学内現有の設備の共用が可能ではないか、研究設備の購入経費や研究支援者雇用費が90%以下にとどまっているか、が評価される。

継続時の審査では、今後の推進の有無や経費の額について評価される。

方法

事前評価：

- ① 研究開発支援経費を申請しようとする者（研究代表者）は、申請書類を学長へ提出する。
- ② 研究開発支援諮問委員会では、研究開発の系列ごとに審査専門部会を設置しており、申請書類と公開ヒアリングに基づきピアレビューによる書面審査を行う。研究開発の系列は、総合・複合系、人文・社会系、理工系、生物系、研究推進ラボの5系列設定されており、研究代表者が審査を希望する系列を一つ決めて申請する。

中間評価・事後評価：

- ① 採択された研究代表者は、所定の研究成果報告書を毎年度作成し、学長へ提出する。
- ② 研究開発支援諮問委員会は、研究成果報告書の審査を行うとともに、必要に応じて公開ヒアリングを実施し、当該採択課題の進捗状況について総合評価を行う。

4) 評価結果の活用

評価結果は、研究課題と研究支援経費の決定、次年度の継続と研究支援経費の決定に反映される。

5) 特記事項

評価結果の一部は、年度末に開催される公開学術シンポジウムで公表される。公表される課題は、当該年度採択課題の中から10課題程度が諮問委員会で選定される。

4－3 産業技術シーズ育成研究支援経費に関する評価

1) 評価の目的

愛媛大学では、「社会貢献」を基本目標に定め、学術研究の成果を還元し社会の持続的発展に貢献すること、知識と技術を地域に提供し地域社会の自律的発展に貢献することを掲げている。この目標の達成にむけ、学術研究の社会的受容性を高め、研究成果の持続的な創出に取り組むため、「産業技術シーズ育成研究支援経費」を設けた。これにより、主に若手研究者が取り組む産業応用を意図した基礎研究課題を支援し、将来の競争的資金獲得、共同研究等に繋げ、産業界への貢献を図っている。本評価は、産業技術シーズ育成研究支援経費における交付対象の研究プロジェクトの検証を通して研究活動の活性化を図り、研究費の配分の参考とすることを目的としている。

2) 評価組織

評価は、学長の下に設置された産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会において実施される。

産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会は、理事2名（社会連携担当、学術・国際交流担当）、学長が委嘱する学外の有識者1名、産業科学技術支援センター長、愛媛大学研究コーディネーター

ィネーターのうちから学長が指名する者、学長が必要と認めた者の計11名から構成される。

3) 評価方法

評価時期は、原則として、事前評価が8月までに実施され、事後評価が翌年の10月に実施される。

評価項目

- ① 研究成果の蓄積による特許出願、事業家又は技術移転事業への展開など、将来における実用化の可能性。
- ② 先行技術と比較した新規性・独創性。
- ③ 研究実施計画の妥当性。

方法

事前評価：

産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会には、技術分野毎に、又は技術分野を統合して、分野別審査専門部会が置かれる。分野別審査専門委員会は、書面審査を行う。産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会は必要な場合には、申請課題について個別にヒアリングを実施する。産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会は、書面審査結果及びヒアリングに基づき最終審査を行う。

事後評価：

採択された研究代表者は、所定の成果報告書を作成し、翌年度の9月末日までに学長へ提出する。産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会は、成果報告書の審査を行う。産業技術シーズ育成研究支援諮問委員会は、採択課題の進捗状況及び成果を公表するために、公開のシンポジウムを開催する。

4) 特記事項

当該支援は、原則として、9月から翌年の8月末までの1年以内とされている。

5. その他特記事項

5-1 教員活動実績データベース

教員活動実績データベースは、教員の教育・研究・社会的貢献・管理運営等の多面的な活動の情報を共有化することを目的として構築された。教員活動実績データベースのデータは、教員個人が各自の責任において入力し、入力されたデータは、教員の総合的業績評価の基礎資料・根拠資料や教育研究活動等に関する調査のデータなどとして提供される。

5-2 学内COE

愛媛大学では平成13年度から、学術研究の特色ある優れたグループを学内COEとして学長

裁量経費で支援することにより、共同研究をさらに発展させて研究センター形成を促進することを目的とした「学内COE育成支援経費」の制度を創設した。その中で、これまで、沿岸環境科学研究センター、地球深部ダイナミクス研究センター、無細胞生命科学工学研究センターの3つの先端研究センターを育ててきた。拠点形成をセンター化することにより、学部の壁を取り払ったmission-orientedなresearch projectを推進していく方針にしている。今年度は、7月に東アジア古代鉄文化研究センターが発足し、秋には宇宙進化研究センターが発足する予定となっている。

6. 部局で実施されているマネジメント・評価

愛媛大学では、学部へ配分される教員研究費の半分を部局長等裁量経費としている。各学部長が様々に工夫しながらマネジメントを行っている。部局毎にマネジメントを行う組織を設置し、産業界や地域との連携を推進するとともに、外部資金獲得の方策を積極的に進めている。ここでは、農学部におけるマネジメントについて概説する。また、評価については、教員の総合的業績評価として、各部局において部局の長が所属する教員を評価する「部局個人評価」について概説する。

6-1 農学部におけるマネジメント

農学部では、研究推進担当の副学部長を置き、副学部長の下に研究推進会議を設置し、学部全体の研究に関するマネジメントを行っている。また、各種研究プロジェクト等を効果的に推進する支援体制の強化のために、研究支援室を設置している。研究支援室は、研究プロジェクト遂行のために必要な技能面や技術面での事務的支援に係る業務を行っており、企業出身者や、県の試験研究を担当していた人を客員教授として配置している。

科学研究費補助金等の学部資金獲得拡大をはじめとする学術研究推進のための諸方策を、各学部において審議し実施するために、学部学術研究委員会が設置されている。

研究組織としては、①研究拠点形成グループ、②プロジェクト研究グループ、③個人研究、の3カテゴリーを設定している。研究拠点形成グループは、学部で研究拠点を育てるという目的で設定された研究組織で、水産系、環境産業系、生命機能分子科学系、環境保全型農業系、植物工場系の5分野を想定している。プロジェクト研究グループは、学内外を問わない自由な研究プロジェクト形成を推進する研究組織という位置づけになっている。研究者は、複数のグループに属して良いことになっている。

また、上記研究組織とは異なる位置づけで、昨年より、南予地域活性化推進本部を立ち上げている。これは、県政で南予地域活性化が最大の課題と位置づけられたことに伴う取組で、とりわけ、南予水産研究センターに研究者を6名配置し、研究拠点として支援を行うこととしている。平成19年度は学長裁量経費の学内競争的資金を獲得し、平成20年度は概算要求を行いかつ農学部に配分された資金を導入する予定となっている。来年度4月より、学生を含め約20名常駐者を置き、全学のセンターとして発足する予定となっている。この他、四万十川水系の支流である広見川流域の水質改善の支援、県の試験研究機関との連携による外部資金導入、南予地域活性

化にかかる研究課題の公募を行っている。

学部への教員研究費配分の半分が部局長等裁量経費として配分される。教員への配分にあたり、学部長は以下のような工夫を行っている。

- ・ 過去3年間科研費を申請していない人や過去2年間外部資金を申請していない人は対象外とする。
- ・ 競争的資金に採択されなかったものの研究計画のブラッシュアップを行った人に、重点的に研究費を配分する。
- ・ 地域社会からの要請・要望に従う研究テーマを発見し、具体的研究を推進する。

6－2 部局個人評価

1) 評価の目的

部局の活動の主要な部分は教員個々人の活動の集積であることに鑑み、教員個々人の活動の改善により、部局の取組の改善を図ることを目的としている。また、部局の重要な機能である、教育、研究、社会貢献、管理運営等の活動に関し、教員の人事考課の参考とすることを目的としている。

2) 評価組織

実施委員会において実施される。構成人数が少ない部局等については、実施委員会の代わりに適切な運用とすることができます。

3) 評価方法

評価時期

原則として3年ごとに行われる。部局個人評価の第1回は、平成19年度に実施。

評価項目

目標に対する成果・業績、及び、教育活動、研究活動、社会的貢献、管理・運営の対象領域別に評価する。

方法

- ① 実施委員会は、過去3年間の教員自己評価と部局等の評価基準に従い、部局個人評価の原案を作成する。
- ② 教育、研究、社会的貢献、管理・運営の各対象領域で5段階評価を行い、総合評価として4段階の評価を行う。
- ③ 活動を裏付ける根拠資料として、教員活動実績データベースを活用する。
- ④ 必要に応じて教員個々人から事情、意見等を聞く機会が設けられる。
- ⑤ 評価基準及び具体的な実施方法については、部局等の特性や実状に応じて部局等で別に定める。
- ⑥ 評価結果は当該教員に通知する。通知方法及び内容は、部局等において別に定める。

- ⑦ 教員は、評価結果に不服がある場合には部局等の長に対し申し出ることができる。
- ⑧ 部局等の長は、評価結果を確定し、実施年度の9月末までに学長へ報告する。

4) 評価結果の活用

各年度の教員自己評価報告は、「教員自己評価の集計結果」と優れた取組を「教員の実績ハイライト」として学内限定のウェブサイトで公表されている。評価結果の主な活用は、以下の4点となっている。

- ・ 評価結果は、教員の諸活動の活性化と高度化に活用される。
- ・ 部局等の長は、高い評価を得た教員に対し、その活動の一層の向上を促すために適切な措置をとる。
- ・ 部局等の長は、「問題があり改善を要する」と評価された教員に対し、活動の改善について、指導又は助言を行う。
- ・ 評価結果は、人事考課、任期制における業績・能力判定等の資料に供される。

平成19年度において実施された第1回の評価の結果は、インセンティブの付与としてサバティカル制度、教員表彰、給与へ反映することとしている。

農学部では、上記の他、現在、教員評価についてワーキンググループをつくり、検討を開始し評価項目を作成中で、研究業績のほか、教育、社会貢献及び管理運営面についても評価するよう検討している。

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19年10月5日に愛媛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、愛媛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桜井誠人氏（宇宙航空研究開発機構総合技術研究本部主任研究員）及び鳴田敏行氏（茨城大学評価室助教）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"> ○最終的な決定は役員会で行い、それほど大きな組織でないため、意思決定は迅速である。 ○学術研究委員会および3つの小委員会で全学的な研究マネジメントを実施している。学部にも学術研究委員会があり、全学の方針を受け部局の研究マネジメントを行っている。学部の学術研究委員の大半は、研究コーディネーターである。研究コーディネーターは、学部内の研究ユニットの研究マネジメントを行う職であり、一般的な教員が併任の形で任命されている。 ○大学として重点化したい研究に関しては、学内措置でセンター化を行う。学部からの教員と学長裁量定員で構成され、次のステップ（大型外部資金の獲得）を目指す（既にグローバルCOEの獲得などに繋がっている）。
マネジメントに必要な情報収集	<ul style="list-style-type: none"> ○予算配算時における情報収集。 ○大学トップのコミュニケーション能力による情報交換。

	<ul style="list-style-type: none"> ○研究コーディネーターが現場レベルで把握している情報は、学部の学術研究委員会で共有される。それらの情報は、全学の学術研究委員会へも報告されるだけでなく、研究コーディネーターが全学レベルの研究関係の委員も兼ねるために、現場や学部の研究に関する情報が全学的な研究マネジメントの随所に活かされている。 ○教員活動実績データベースのデータを、本部、各部局が評価（意志決定のための情報分析を含む）や広報業務に活用している。
マネジメントのプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○グローバル COE 採択などを目指して、学内のシーズを育ててゆく努力をしている。 ○大学として「重要なミッションである」ととらえた研究は、役員会判断でセンター化を行っている。いわゆるトップダウン方式であるが、愛媛大学憲章（基本目標）をじっくり議論してきたこともあり、トップの判断がこれまで議論してきた大学の基本目標に沿うものであれば、役員会決定から教育研究評議会などの承認を経た実行までのプロセスは「至ってスムーズ」である印象を受けた。 ○質の高い教育のバックボーンとなる「好奇心ドリブン」の研究は、研究コーディネーター制度によるマネジメントが効果的に寄与している印象を受けた。研究コーディネーターは、自らの担当の研究マネジメントや学部の研究マネジメントに参加するだけでなく、多くが全学の学術研究関係の委員の職も兼ねている。すなわち、愛媛大学では、現場レベルの視点、学部レベルの視点、全学レベルの視点などの複数の視点、さまざまな角度で大学の全レベルで研究マネジメントが行えるシステムを導入していると考えられる。
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> ○大学の経営陣が比較的強いリーダーシップを持っており、大学内の活動を活性化させるトリガーになっているように感じる。 ○愛媛大学憲章（基本目標）や中期目標の評価活動を踏まえた機動的な意志決定自分が、研究活動の評価と言えるが、教員の個人評価も実施することで、教員の自主的業務改善を促しつつ、基本目標へのコミットメントを実現させている。
内部における研究評価活動の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ○サバティカル制度の導入検討や給与に関する検討も行われており、他大学よりも新しい試みを積極的に導入している。 ○教員個人評価は積み重ねを大切にしており、評価者評価自体は3年ごとであるが、自己点検は毎年行い、その積み重ねを評価者が評価するシステムになっている。
学外競争的資金との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ○科学研究費補助金などの申請に関し、新設の研究コーディネーターをおく予定であり、学外競争資金獲得の意欲が感じられる。 ○大型外部資金獲得については、センター化（学内拠点化）が行われ、科学研究費補助金獲得には、プラスシャアップ制度により獲得額の向上、安定財源化への取組が行われている。プラスシャアップ制度とは、経験豊富な教員が、経験が浅い教員などに具体的な助言を行ったり、学部長裁量で「もう一息」の坂を登り切るための資金援助を行う制度である。
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> ○学部ごとに異なるようである。医学部では講座制が維持されているため、講座の中で研究の評価とそれを基にしたマネジメントが行われている。他の学部では、研究の独創性、独立性を重視しているため、研究活動が独立してバラバラになりやすい。 ○愛媛大学憲章（基本目標）の議論に時間をかけて全学的なビジョンの共有ができるために、「現在の自分たちの方向性や位置」という状況把握（評価）を各構成員が自律的にできていると感じられた。また、これは経営判断があまりブレないということも意味すると思われる。 ○質の高い教育のバックボーンとなるような研究が適切に行われるよう、研究に関する評価やマネジメントが行われている印象も受けた。研究活動といえども、高等教育機関として、学生を第一に考えて実施されている大学の姿勢を感じた。

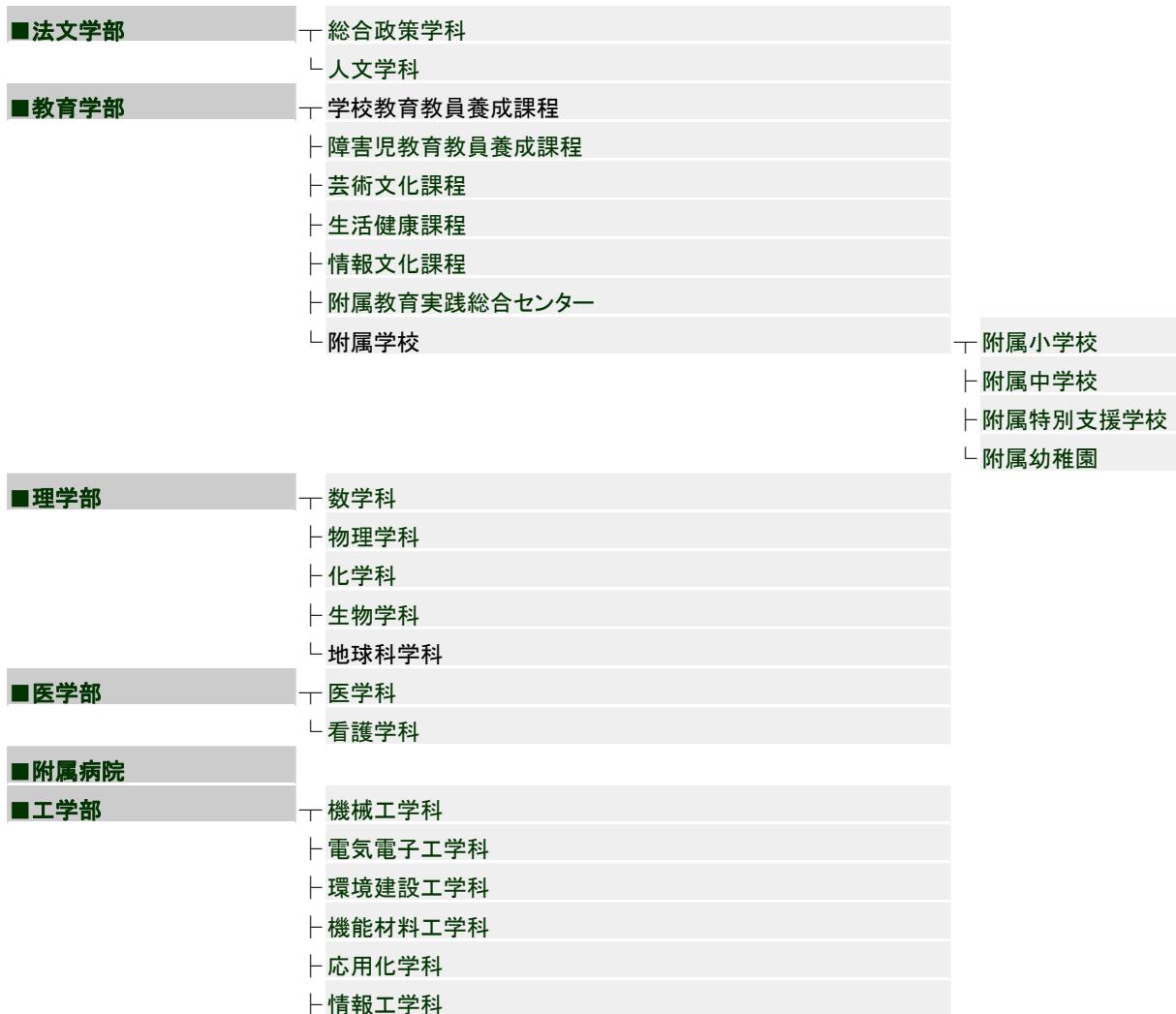
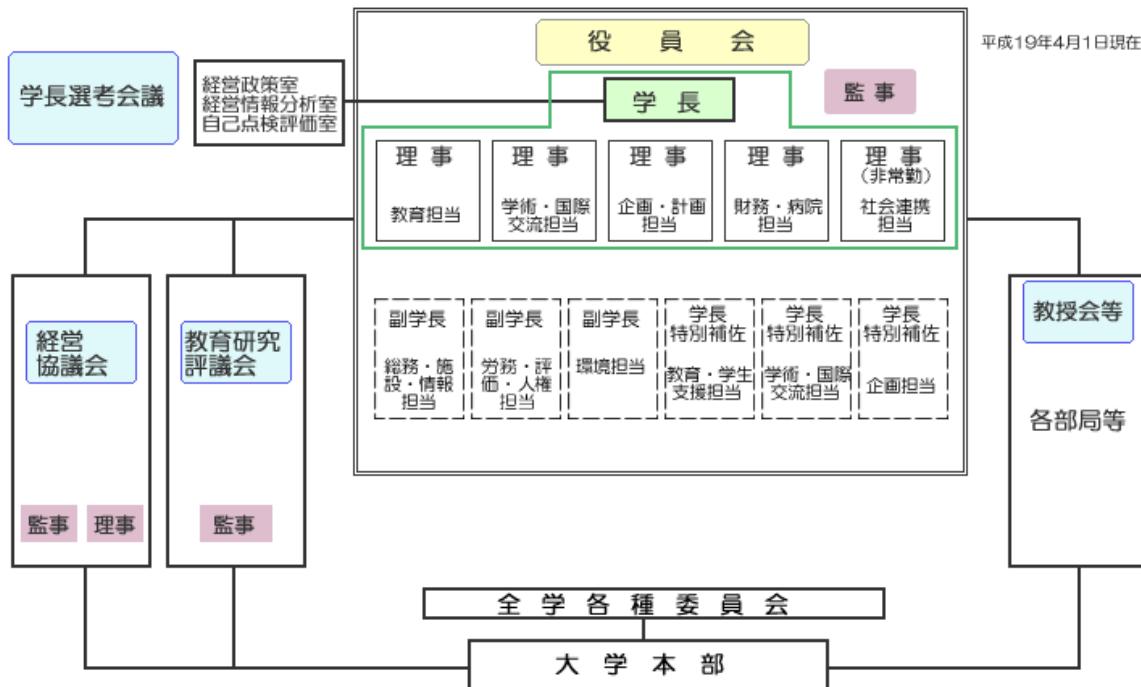
2) 部局（農学部）について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> ○順調に活動が進んでいるところに関しては、あまり介入したり研究管理などの業務に時間をとらせたりせずに、のびのびと自主性に任せている。 ○学部長の下、研究推進担当の副学部長を中心、「研究推進会議」を運営し、研究マネジメントを行っている。ここでも研究コーディネーターが委員の大半を占める。支援組織としては、研究支援室を設置し、学部管理定員による専任教員と客員教授が配置されている。 ○学部長の裁量権が大きく、農学部が先導する全学的研究プロジェクトの推進を学部長裁量経費で動かすだけでなく、県の方針にいち早く応え、新たに水産分野の教員を配置したりなど、機動的なマネジメントが見られた。

マネジメントに必要な情報収集	○日常のコミュニケーションが重要な要素のようであるように感じられた。農学部内のコミュニケーションは円滑であるようである。 ○研究コーディネーターからの情報の吸い上げだけでなく、客員教授が地域と学部の研究者との橋渡しを行う過程での情報収集がある。 ○地域のニーズへの関心も高く、県などの動きに即応していることなどから考えても、地域との情報交流も活発に行われていると推測される。
マネジメントのプロセス	○植物工場など研究の重点が明確になっている。選択と集中のプロセスは研究者同士の自発的なコミュニケーションの結果に頼るところが多い。 ○メインは「研究推進会議」と研究コーディネーターの動きだが、研究支援室における、専任教員や客員教授が各教員間や地域とのパイプ役になっていることも大きいと思われる。 ○学部長の裁量が大きく、学部構成員の信任を得ていることが説明の端々から感じられた。
評価活動について	○外部資金獲得がもっとも重要な評価活動になっている印象を受けた。 ○法定の評価はもちろんのこと、教員個人評価の中での組織活動の把握や、研究プロジェクト実施における事前評価、事後評価などが行われている。
内部における研究評価活動の実施状況	○どうやって外部資金を獲得するかに評価の重点が置かれている。研究成果のフォローアップにつながっていない。 ○「研究推進会議」における議論などにより、大学が目指すものや学部が目指すものに対して、現在、自分たちの学部がどうなっているのかの把握（暗黙的評価活動）が、適切に学部長などの学部執行部に伝えられ、そこでの意志決定に活かされていると考えられる。それは、学部長のリーダーシップが構成員に受け入れられている事実とも整合的である。
学外競争的資金との関わり	○農学部においては、科学研究費補助金取得に向け大変努力している。外部資金を獲得することが良い研究であるという評価をしている。 ○研究支援室を中心とした外部資金情報の収集活動だけでなく、外部資金獲得支援のためのブラッシュアップが活発に行われている。
第三者評価への活用	○外部資金による研究は、科学研究費補助金によるもののみでなく、宇和島市長からの要請による「はまちの血合いの変色に関する研究」や南予地区の活性化などに貢献しており、外部の評価にアピールできる。
マネジメントと評価との関係	○学内研究費だけでは十分な資金が無いため、積極的に外部資金の導入を組織的に行っている。「科学研究費補助金獲得に向けたブラッシュアップ」として申請する前の段階で学内でより良い申請にしてゆく努力をしている。また、ブラッシュアップに参加するものに30万円を上限として学部長裁量費を配分することも研究者への良い刺激となっている。科学研究費補助金に申請するかどうかで研究者のアクティビティを評価している。 ○研究推進会議を設立し、この会議のメンバーになることがステータスとなっており、モチベーションの向上につながっている。 ○「研究推進会議」における議論などにより、大学が目指すものや学部が目指すものに対して、現在、自分たちの学部がどうなっているのかの把握（暗黙的評価活動）が、適切に学部長などの学部執行部に伝えられ、そこでの意志決定に活かされていると考えられる。これらの前提には、やはり基本方針がしっかりとしている、ということが多いと思われる。

3) その他のコメント

- 沿岸環境科学、地球深部ダイナミクス、無細胞生命科学工学など、重点化している研究が明確になっている。
- 経営協議会などには外部の委員が在籍しており、学外からの意見も聞ける体制を整えている。
- 大学としての基本目標（基本方針）がきちんとできていること、これが重要であることを改めて認識した。それがあればこそ、その基本的な目標に対して、現在、自分達がどういう状況にあるのか、方向性としてはどうなのか、ということが適切に把握（評価）できるわけであり、それが適切な意志決定に繋がる。
- 学生に対する教育を大切にしている大学の姿勢、地域のニーズを大切にしていることも印象に残った。県がある地域の活性化を掲げる、それに呼応して大学も研究プロジェクトや新たな教育プログラムを走らせる、その地域では施設を用意して大学を迎える。その事例を聞いただけで、地域の中で、頼りにされている状況がありありと分かった。
- 関係者の期待に応えることを中心においた、研究だけではない大学全体のマネジメントが行われ、情報収集と評価、意志決定が複数の特色ある仕組みにより適切に行われていると感じた。



■農学部	<ul style="list-style-type: none"> └ 技術部 + 生物資源学科 <ul style="list-style-type: none"> └ 附属制御化農業実験実習施設 └ 附属農業高等学校 └ 附属農場 └ 附属演習林 └ 附属環境先端技術センター
■スーパーサイエンス	<ul style="list-style-type: none"> + 環境科学コース <ul style="list-style-type: none"> └ 地球惑星科学コース └ 生命科学工学コース
■大学院	<ul style="list-style-type: none"> + 法文学研究科 + 教育学研究科 + 医学系研究科 + 理工学研究科 + 農学研究科 + 連合農学研究科 <ul style="list-style-type: none"> └ 香川大学大学院 香川大学・愛媛大学連合法務研究科(四国口)
■図書館	<ul style="list-style-type: none"> + 医学部分館 └ 農学部分館
■教育・学生支援機構	<ul style="list-style-type: none"> + 共通教育センター <ul style="list-style-type: none"> └ 英語教育センター └ アドミッションセンター └ 学生支援センター └ 教育企画室 <ul style="list-style-type: none"> · 実験実習教育センター · 国際交流センター · 総合健康センター（学内アクセスのみ） - 総合情報メディアセンター
■教育研究支援組織	<ul style="list-style-type: none"> + 沿岸環境科学研究センター <ul style="list-style-type: none"> └ 地球深部ダイナミクス研究センター └ 無細胞生命科学工学研究センター └ 総合科学研究支援センター └ 東アジア古代鉄文化研究センター └ 宇宙進化研究センター └ ベンチャー・ビジネス・ラボラトリ
■先端研究推進支援機構	<ul style="list-style-type: none"> + 知的財産本部 <ul style="list-style-type: none"> └ 産業科学技術支援センター └ 地域創成研究センター └ 防災情報研究センター
■社会連携推進機構	<ul style="list-style-type: none"> + 教育学生支援部 <ul style="list-style-type: none"> └ 研究協力部 └ 経営企画部 └ 財務部 └ 施設基盤部 └ 監査室
■大学本部等	<ul style="list-style-type: none"> + 教育学生支援部 <ul style="list-style-type: none"> └ 研究協力部 └ 経営企画部 └ 財務部 └ 施設基盤部 └ 監査室

愛媛大学教員の総合的業績評価実施要綱

はじめに

学校教育法の改正により、大学に自己点検評価の実施及びその結果の公表とともに、認証評価機関による認証評価が義務づけられ、本格的な第三者評価が実施されることとなった。これらの評価は、教育、研究をはじめとする大学機能の改善、高度化に資することを最大の目的としたものであるが、同時にそれは国民に対する大学としての責務でもある。また、国立大学法人については、「中期目標・中期計画」に沿って国立大学法人評価委員会による評価が行われ、運営費交付金をはじめ資源の配分に反映されることになっている。

大学における自己点検評価はこれまで、部局単位あるいは大学全体としての組織的取組の状況を対象としてきた。しかし、組織の活動の主要な部分は教員個々人の活動の集積であり、組織的取組の改善のためには、教員個々人の活動の自己点検評価とそれに基づく改善が不可欠である。

これまでの教員の評価においては、客観的評価に耐えうるものとして研究業績に重点が置かれてきた結果、大学の重要な機能である教育や社会的貢献などが軽視される傾向にあった。本学は、中期目標・中期計画において『教員の教育、研究、管理運営、社会貢献等の活動に関して「教員の総合的業績評価」を行い、評価結果を人事考査に反映させる制度を導入する』と定め、平成16年度から教育、研究、社会的貢献、管理・運営それぞれの領域における教員の多面的な活動を適正に評価する制度の構築に向けた取組を実践してきた。

平成19年度に部局個人評価を実施するにあたって、「愛媛大学教員の総合的業績評価実施要綱」を定めることとする。これは、平成17年4月施行の「愛媛大学教員個人評価実施要綱」を基本とし、その後通知した内容や部局個人評価の試行結果を踏まえて整理したものである。

1. 構 成

教員の総合的業績評価は、毎年度当初に教員個々人が行う評価（以下、「教員自己評価」という。）と、原則として3年ごとに当該教員の所属する部局等の長が行う評価（以下、「部局個人評価」という。）から構成する。

2. 教員自己評価の実施

（1）対象者及び対象領域

- 1) 対象者：本学の専任教員
- 2) 対象領域：教育活動、研究活動、社会的貢献、管理・運営

（2）実施方法

- 1) 教員は、毎年度当初に自己点検・評価を行い、別紙1に定める「目標と成果」、「領域別評価」、「総合評価」について、教員自己評価票にWEB入力システムによって記載する。
- 2) 領域別評価は診断項目ごとの4段階評価及び対象領域ごとの5段階評価、総合評価は4段階により行う。
- 3) 教員自己評価票WEB入力システムへの入力期間は、別途通知する。
- 4) 入力期間以外の入力については、所属する部局等の長の判断による。

3. 部局個人評価の実施

（1）対象者、対象領域及び対象期間

- 1) 対象者：本学の専任教員
- 2) 対象領域：教育活動、研究活動、社会的貢献、管理・運営
- 3) 対象期間：原則、過去3年間とする。ただし、3年以内に新たに着任した教員については、着任以降の期間とする。

（2）実施方法

- 1) 評価の実施単位は、別紙2に定める。
- 2) 第1回は、平成16年度～18年度の目標に対する成果・業績及び領域別評価に基づいて平成19年度に実施する。以後は3年ごとに実施する。
- 3) 適正かつ円滑に実施するため、部局等に部局個人評価を実施する組織（個人評価実施委員会

等（以下、「実施委員会」という。）を置き、必要な事項を検討又は提案するとともに、過去3年間の教員自己評価に基づき、部局等の評価基準に従い、部局個人評価の原案を作成する。構成人数が少ない部局等については、実施委員会を置くことに代えて適切な運用とすることができる。

- 4) 部局個人評価は、別紙3に定める対象領域ごとの5段階評価と4段階の総合評価により行う。
- 5) 活動を裏付ける根拠資料として、教員活動実績データベースを活用する。
- 6) 必要に応じて教員個々人から事情、意見等を聞く機会を設ける。
- 7) 評価基準及び具体的な実施方法については、部局等の特性や実状に応じて部局等で別に定める。
- 8) 評価結果は当該教員に通知する。通知方法及び内容は、部局等において別に定める。
- 9) 教員は、評価結果に不服がある場合には部局等の長に対し申し出ることができる。
- 10) 部局等の長は、評価結果を確定し、別紙様式により実施年度の9月末までに学長へ報告する。

4. 評価結果の活用

- 1) 評価結果を教員の諸活動の活性化と高度化に役立たせる。
- 2) 部局等の長は、高い評価を得た教員に対し、その活動の一層の向上を促すための適切な措置をとるものとする。
- 3) 部局等の長は、「問題があり改善を要する」と評価された教員に対し、活動の改善について、指導又は助言を行うものとする。
- 4) 評価結果は、人事考課、任期制における業績・能力判定等の資料に供するものとする。

5. その他

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

愛媛大学教員個人評価実施要綱（平成17年4月1日施行）は、廃止する。

この要綱で規定する「教員の総合的業績評価」及び「教員自己評価」は、それぞれ愛媛大学教員個人評価実施要綱（平成17年4月1日施行）に規定されていた「教員個人評価」及び「教員個人評価（自己評価）」を名称変更したものである。

教員自己評価票

回答票 1 / 4

氏名	職種名 教授 准教授 講師 助教 助手
所属部局名	職員番号（職員証の証明書番号）

1. 目標と成果

表1 今年度の目標設定

対象領域	目標表題	目標内容	中期計画番号	重点比率
教育活動				
研究活動				
社会的貢献				
管理・運営				

表2 前年度の目標に対する成果・業績*

対象領域	前年度の目標表題	成 果 ・ 業 績 の 具 体 的 内 容	中期計画番号
教育活動			
研究活動			
社会的貢献			
管理・運営			
反省点・コメント			

* 目標設定外で提示したい成果・業績は当該領域の具体的な内容欄の下部に記載してください。

2. 領域別評価

回答票 3 / 4

(1) 教育活動

A 診断項目と評価

診 斷 項 目		評 値			
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する教育の成果・業績【1】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない			
教育内容及び方法	到達目標を説明した教育展開【2】	・極めて高い		・高い	・普通
	学生の理解度に合わせた教育展開【3】	・極めて高い		・高い	・普通
	卒論・修論・博論の指導【4】	・極めて高い		・高い	・普通
	正課外の学生指導【5】	・極めて高い		・高い	・普通
				・低い	

B 教育活動全般の評点【6】

評 点	評 値
5	特に優れている
4	優れている
3	普通
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) 研究活動

A 診断項目と評価

診 斷 項 目		評 値			
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する研究の成果・業績【7】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない			
研究水準及び研究内容	研究水準【8】	・極めて高い		・高い	・普通
	研究内容の独創性【9】	・極めて高い		・高い	・普通
	研究成果の公表【10】	・極めて高い		・高い	・普通
	当該分野への学問的貢献【11】	・極めて高い		・高い	・普通
				・低い	

B 研究活動全般の評点【12】

評 点	評 値
5	特に優れている
4	水準を上回っている
3	水準に達している
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

(3) 社会的貢献

A 診断項目と評価

診 斷 項 目		評 値
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する社会的貢献の成果・業績【13】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
社会的貢献の内容	共同研究、受託研究等での連携【14】	・極めて高い　・高い　・普通　・低い
	学会運営、公的団体等への貢献【15】	・極めて高い　・高い　・普通　・低い
	国際交流事業等の国際貢献【16】	・極めて高い　・高い　・普通　・低い

B 社会的貢献全般の評点【17】

評 点	評 値
5	貢献度は極めて高い
4	十分貢献している
3	普通
2	貢献は不十分である
1	貢献していない

(4) 管理・運営

A 診断項目と評価

診 斷 項 目		評 値
年間目標に対する実績	年度当初の目標に対する管理・運営の成果・業績【18】	a 目標を超えて、十二分に成果を上げている b 目標を達成し、十分成果を上げている c 概ね目標を達成し、かなりの成果を上げている d かなりの成果を上げているとは言えない
大学管理・運営の内容	全学委員等としての貢献【19】	・極めて高い　・高い　・普通　・低い　・任務なし
	部局内委員等としての貢献【20】	・極めて高い　・高い　・普通　・低い　・任務なし
	意思決定への関与(会議等での発言)【21】	・極めて高い　・高い　・普通　・低い

B 管理・運営全般の評点【22】

評 点	評 値
5	貢献度は極めて高い
4	十分貢献している
3	普通
2	貢献は不十分である
1	貢献していない

3. 総合評価

(a) 重点比率に基づく領域別評点

対象領域	重点比率 (a)	評 点 (b)	傾斜評点 (a)×(b)
教育活動			
研究活動			
社会的貢献			
管理・運営			
合計	1.0	-----	

(b) 総合評価

評 点	評 値
4点以上	優れている
3点以上4点未満	良好
2点以上3点未満	やや問題があり改善の余地がある
2点未満	問題があり改善を要する

4. 意見欄

評価の実施単位

部局等名	備考
法文学部	連合法務研究科に属する教員を含む
教育学部	附属教育実践総合センター、教育学研究科に属する教員を含む
理学部	理工学研究科の数理物質科学専攻、環境機能科学専攻に属する教員
医学部	附属再生医療研究センター、医学系研究科に属する教員
工学部	理工学研究科の生産環境工学専攻、物質生命工学専攻、電子情報工学専攻に属する教員
農学部	農学研究科に属する教員を含む
連合農学研究科	
附属病院	
教育・学生支援機構	
社会連携推進機構	
知的財産本部	
産業科学技術支援センター	
地域創成研究センター	当面、法文学部において実施する
防災情報研究センター	
沿岸環境科学研究センター	
地球深部ダイナミクス研究センター	
無細胞生命科学工学研究センター	
総合科学研究支援センター	
総合情報メディアセンター	
東アジア古代鉄文化研究センター	
宇宙進化研究センター	
国際交流センター	
総合健康センター	
経営情報分析室	

別紙 3

部局個人評価

対象領域ごとの評価

評点	評価			
	教育	研究	社会的貢献	管理・運営
5	特に優れている	特に優れている	貢献度は極めて高い	貢献度は極めて高い
4	優れている	水準を上回っている	十分貢献している	十分貢献している
3	普通	水準に達している	普通	普通
2	やや問題があり改善の余地がある	やや問題があり改善の余地がある	貢献は不十分である	貢献は不十分である
1	問題があり改善を要する	問題があり改善を要する	貢献していない	貢献していない

総合評価

評点	評価
4	優れている
3	良好
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

別紙様式

部局個人評価報告書

部局名 : _____

氏名	所属	職名	領域別評価				総合評価
			教育活動	研究活動	社会的貢献	管理・運営	

教員活動実績データベースの管理・運用方針

平成19年2月20日
役員会決定

1. 趣 旨

大学全体あるいは各部局が自らの活動を定期的に点検し、それに基づいて改善策を立案し実現を図るためにには、教員個々人が積み重ねた活動実績を組織として正確に把握する必要がある。また、学校教育法の改正や国立大学法人化に伴い、自己点検評価の実施と第三者評価機関による評価が各大学に義務づけられ、客観的な根拠資料に裏づけられた実績を示すことが求められている。

愛媛大学（以下、「本学」という。）では、このような時代的要請を受けて、教員の教育・研究・社会的貢献・管理運営等の多面的な活動の情報を共有化するために、教員活動実績データベース（以下、「データベース」という。）を構築した。

データベースの構築に伴い、データベースの管理・運用方針について必要な事項を次のとおり定める。

2. 目 的

データベースは、教員の教育・研究・社会的貢献・管理運営等の多面的な活動の情報を共有化し、次に掲げる事項を目的とする。

- (1) 大学運営や経営方針等の策定のための基礎資料
- (2) 自己点検評価や第三者評価等の評価に関する客観的な根拠資料
- (3) 組織を支える教員個人の活動実績を正確に把握するとともに、大学の社会に対する積極的な情報提供の一環として本学の教育研究活動等の状況を公開するための資料
- (4) その他、教育・研究・社会的貢献・管理運営等の多面的な活動に資する資料

3. 具体的な活用方法

- (1) 2に掲げる目的を達成するために、データベースへ入力されたデータ（以下、「データ」という。）を次に掲げる事項に活用する。
 - 1) R e a D（独立行政法人科学技術振興機構が管理・運営する研究開発支援総合ディレクトリ）へのデータ提供
 - 2) 本学の教育研究者要覧へのデータ提供
 - 3) 教育研究活動等に関する調査等に対応するための客観的・統計的なデータ提供
 - 4) 教員の総合的業績評価の実施における、教員の諸活動に関する状況と実績の基礎資料・根拠資料
 - 5) その他、経営情報分析室が必要と認めたもの
- (2) 当該データの活用にあたっては、特定の個人に不利益とならないよう、十分配慮するものとする。

4. 対象者

原則として、専任教員とする。ただし、教育研究者要覧への掲載など必要があると認められた者も対象とすることができます。

5. 管理・運用体制

- (1) データベースの管理・運用は、経営情報分析室で行うものとし、管理・運用に関する必要な事項は経営情報分析室会議で審議するものとする。
- (2) データベースの責任者（以下、「責任者」という。）を置き、責任者は経営情報分析室長をもって充てる。

(3)データベースのシステム管理者（以下、「システム管理者」という。）を置き、責任者は経営情報分析室員のうちからシステム管理者を指名して、データベースのシステム管理に関する業務にあたらせる。

6. データの入力

- (1)データの入力は、原則教員個人が各自の責任において適宜、適正に行うものとする。ただし、次に掲げる事項は教員のデータの入力負担を軽減するため、システム管理者で一括して行うものとする。
 - 1) 担当授業科目
- (2)次に掲げる教員の異動に伴う情報は、人事システムから提供された情報を基にシステム管理者で行う。
 - 1)新規採用者の基礎情報（個人番号、氏名、性別、生年月日、所属部局等、役職（本務））及びパスワードの設定
 - 2)昇任等に伴う役職（本務）の情報（特任講師は講師とする。）
 - 3)転出、退職等に伴う離職情報
- (3)適宜、入力内容の更新に努める。

7. データの管理

- (1)データの管理は、「国立大学法人愛媛大学情報セキュリティ基本方針」を遵守し、適正な管理に努めるものとする。
- (2)サーバは総合情報メディアセンター内に設置する。
- (3)情報セキュリティを確保するために、次に掲げる措置を探ることとする。
 - 1)データは、インターネットとはファイアウォールで分けられ学内LANに接続されたサーバで管理する。
 - 2)入力及び閲覧はWEBブラウザからログインID、パスワードの個人認証を行い、学内からのみアクセス可能とし、データ経路はSSLで暗号化する。
 - 3)教育研究者要覧で公開するサーバは、本データベースの管理を行うサーバとは別のサーバで行う。
- (4)メンテナンス等でサーバを停止する必要がある場合、システム管理者は事前に本データベースログイン画面にある学内通知事項に掲載することにより通知するものとする。
- (5)適正な管理に資するため、システム管理者はデータベースの使用歴（ログ）を取得するものとする。
- (6)データの破壊等に備え、システム管理者は適切な方法でデータのバックアップに努めることとする。

8. データの公開

- (1)3の具体的な活用方法で規定する教育研究者要覧において公開する事項は、次に掲げる事項とする。1)の事項は必須とし、2)から4)の事項について公開するか否かは、教員個人の選択ができるものとする。
 - 1)全部局対象：氏名、所属部局等、役職（本務職、兼務職）、HP向け研究課題およびキーワード、所属学会、電話番号
 - 2)全部局対象：顔写真、学歴、職歴、取得学位、研究業績（共同研究等希望テーマ、著書、論文、翻訳、芸術系の活動・フィールドワーク等、知的財産、学会発表等）、教育・社会貢献に関する受賞歴（教育に関する受賞歴、社会貢献に関する受賞歴、指導学生の受賞・表彰）、研究会運営等、学外審議会・委員会等への貢献、Fax番号、Eメールアドレス、個人用ホームページURL、研究室ロケーション
 - 3)医学部以外対象：免許・資格
 - 4)医学部のみ対象：医療資格、その他免許・資格、研究業績（症例報告等）
- (2)公開する事項(1)は、経営情報分析室において適宜、見直すものとする。
- (3)本学の教育研究者要覧の作成趣旨（大学の社会に対する積極的な情報提供の一環）を踏まえ、各教員は積極的な情報公開に努めるものとする。

9. 使用者の管理等

- (1) ログイン ID は職員番号とし、パスワードは発行された初期パスワードでログインした後、速やかに各教員自身が変更するものとする。
- (2) 各教員は、パスワードを定期的に変更するなどの措置により、パスワードの漏洩や不正使用の防止に努めるものとする。
- (3) システム管理者は各教員からパスワードを忘失した旨連絡を受けた場合、初期パスワードを再設定することとする。

10. その他

- (1) データベースの管理・運用に関する経費は、経営情報分析室経費で支弁するものとする。
- (2) 各部局の都合により、データベースの入力項目を追加する等の変更要望があった場合は、原則当該部局の経費で支弁するものとする。
- (3) その他、本規定に定めのないものは、経営情報分析室会議において審議するものとする。