

【表紙】

東京農工大学

1. 研究におけるマネジメント

(1) 大学として実施している現状把握・分析としての評価（アセスメント）とその利用

- ・ 各教員の外部資金データ、論文データ、産学連携データ等の収集

(2) 研究戦略とこれに係る評価

- ・ 大学戦略本部の設置
- ・ リサーチ・アドミニストレーターから構成される研究戦略センターの設置
- ・ 産学官連携活動を促すための教員へのインセンティブ
- ・ 高い評価を得たテニユア・トラック制度

(3) その他の特徴的な研究推進の取組み

- ・ イノベーション推進機構による国際的高度人材の育成
- ・ 次世代教員への支援のための学内研究プロジェクト及び融合研究の促進

2. 大学として実施されている主な評価

(1) 教員の個人評価

- ・ 教員のモチベーションを高めるような個人評価に関する目標設定と評価のプロセス

(2) 組織（研究ユニット、部局等、機関）の自己点検・評価

- ・ 全学及び部局の自己点検評価

3. 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

《参考情報》

東京農工大学における研究開発評価について

東京農工大学は、大学憲章において、人類社会の基幹を支える農学、工学及びその融合領域にかかわる基礎研究から、科学技術に直結する応用研究に至る「使命指向型研究」の遂行により、卓越した新しい知の創造を推進することを、基本理念として掲げている。

「実学」に軸を据え、高い研究力を基礎とした東京農工大学の産学官連携活動は従来から高く評価されており、産学官連携活動を大学のミッションである教育、研究、新技術・新産業創出の全てを駆動する原動力として位置付け、全学的な活性化を図るアプローチがとられている。

また、全学の戦略は、学長を本部長とする大学戦略本部において策定されており、イノベーション推進機構による国際的な高度研究人材の育成や、テニユア・トラック制度の定着等、全学の重要施策が機動的に推進されている。

1. 研究におけるマネジメント

(1) 大学として実施している現状把握・分析としての評価（アセスメント）とその利用

東京農工大学では、大学の現状把握・分析のために、各教員の外部資金等獲得実績、論文データ、産学連携データ等の活動データの収集を行っているほか、部局等からの意見聴取を実施している。

東京農工大学は、産学官連携活動を全学の活性化を図る重要な原動力として位置付けており、論文データ、産学連携データなどの分析は、特に重視している。

(2) 研究戦略とこれに係る評価

東京農工大学は、全学的な学術研究における目標を、東京農工大学学術研究推進戦略で定めている。本戦略では、基盤的学術研究を進め、産学官連携を強力に推進するほか、地域連携へ積極的に取り組むこと、指導的研究者・技術者・高度専門職業人を養成し、社会に輩出すること等が掲げられている。

これらの目標を達成するため、東京農工大学は、以下のような戦略的取組を行っている。

- ① 戦略を実現するための体制構築
- ② リサーチ・アドミニストレーターから構成される研究戦略センターの設置
- ③ 産学官連携活動を促すための教員へのインセンティブ
- ④ テニユア・トラック制度

以下に、これらの研究戦略の概要及びこれらに係る評価について記載する。

① 戦略を実現するための体制構築

東京農工大学は、研究戦略の策定を行う組織として、大学戦略本部を設置している。大学戦略本部は、平成20年4月に「産学官連携戦略本部」を発展的に改組したもので、学長を本部長に、副学長、特命担当副本部長、学長特任補佐、学長補佐、部局長、総括 TL（チームリ

ーダー)らによるコアメンバーで構成されている。大学戦略本部には、研究戦略、教育戦略、国際戦略を全学的視点から検討するため、3つのタスクフォース(TF)が整備されており、中長期の戦略に基づき、競争的資金の獲得を含めた事業展開を図っている。

また、大学戦略本部長直属の事務系組織として「戦略企画室」が設置されており、大学戦略に係る情報収集、調査・分析、企画・立案、検証、広報等について各TFと協力しながら、強力にサポートする体制となっている。

大学戦略本部は、外部資金獲得に向けたシステム改革の計画策定や、資金獲得後の特定プロジェクト実施期間を経た後の、当該事業の継続実施の検討など、全学のシステム改革の一連のプロセスにおける、重要な意思決定を行っており、大学の研究戦略を実現するPDCAサイクルにおいて、中枢的機能を担っていると見える。

東京農工大学「大学戦略本部」の設置



② リサーチ・アドミニストレーターから構成される研究戦略センターの設置

東京農工大学では、全学的な視点から研究開発を戦略的に進めるため、リサーチ・アドミニストレーターから構成される「研究戦略センター」を平成23年11月に設置している。

URA(ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター)は、学内から推薦されたURAと、公募により採用された専任のURA計12名で構成され、大型外部資金研究プロジェクトの獲得を支援する重点研究戦略チームと、若手研究者の外部資金研究プロジェクトの獲得を支援する次世代研究戦略チーム、研究プロジェクトのマネジメント支援を行うマネジメントチームの3つのチームに分かれ、トップダウンによる研究開発プロジェクトの支援等を行う。

③ 産学官連携活動を促すための教員へのインセンティブ

東京農工大学では、産学官連携活動に取り組む教員を積極的に奨励するため、様々なインセンティブ施策を実施している。主なものとしては、以下のとおり。

- ・ 産官学連携奨励費…一定額以上の外部資金を獲得した教員や当該教員の所属する研究室に対して、産官学連携奨励費を配分
- ・ 若手共同研究発展ファンド…産官学連携・知的財産センターにおいて、若手教員の共同研究を促進するため、一定額以上の共同研究を実施した若手教員に対して、共同研究を進展させるための学内ファンド予算を配分
- ・ 若手教員への研究スペースの貸与…共同研究を獲得した若手教員には基準を満たしていなくとも、産官学連携・知的財産センターが管理する施設の研究スペース貸与の申請ができるようにした。
- ・ 共同研究支援研究員の措置…共同研究を実施している一定の資格を満たした教員等に対して、当該共同研究を更に発展させ、拡大させるための「共同研究支援研究員」を雇用する予算の一部を措置

④ テニユア・トラック制度

東京農工大学は、科学技術振興調整費を活用し、テニユア・トラック制度を平成 18 年度に導入した。導入時には、外国籍の研究者を含め、優秀な若手研究者 22 名を 5 年任期のテニユア・トラック教員（准教授）として全学的に採用・育成した。採用にあたっては、公募要領に全員分のテニユアポストを用意することを明記し、いわば自分自身との競争と位置づけた業績評価のみによるテニユア審査を実現した。育成にあたっては、若手人材育成拠点（特区）を設置し、全学的なマネジメントの下に強力に支援を行うとともに、評価においては、外部有識者を活用して客観性・透明性の高い採用選考、外部専門家レビュー、テニユア審査をきめ細やかに行った。

平成 20 年度からは、大学運営費によるテニユア・トラック制度を開始し、若手教員の採用を希望する部門の公募に対してテニユア・トラック制度を導入し、教育・研究のフォローアップは部局が担当することとした。また、スタートアップ資金については、学内の全学・部局・専攻をあわせたマッチングファンド形式により配分するなど、大学が一体となって本制度の普及・定着に取り組んだ。東京農工大学のテニユア・トラック制度は、科学技術振興調整費の評価でも最高の S 評価を得るなど、全国のモデルケースとして、高く評価されている。

【きめ細やかな評価基準と3段階の評価プロセス】

テニユア・トラック教員の評価の際、研究計画書をもとに、専門性を考慮し、受入専攻がテニユア・トラック教員との合意を経た上で、各々のテニユア・トラック教員毎の評価基準案を作成した。これらの評価基準案については、テニユア・トラック評価委員会が妥当性を確認し、最終決定を行った。研究業績の評価においては、論文の質と量、研究計画の達成度により、定量評価及び定性評価の双方に対応する仕組みが取られた。

評価プロセスは、事前審査において、受入専攻で、外部ピアレビュー、面接等を実施するとともに、一次審査において、全学的なテニユア・トラック評価委員会が評価し、二次審査で各部局のテニユア付与審査委員会で評価するなど、3段階での評価プロセスが取り入れられており、これらのきめ細やかな評価体制と評価方法により、テニユア・トラック制度の推進と定着が着実に図られたと言える。

(3) その他の特徴的な研究推進の取組み

東京農工大学では、指導的研究者・技術者・高度専門職業人を養成し、社会に輩出するため、研究者、大学院生、事務職員等を対象として、多彩な人材育成支援方策が推進されている。

・イノベーション推進機構による国際的高度人材の育成

大学戦略本部の統括の下、イノベーション推進機構を設置し、大学院全ての修士・博士課程と産学連携機能の強力な連携により、外国人学生、日本人学生に対するイノベーションを実現するための先導的教育プログラムを実施するとともに、全学の教職員を対象として、海外機関での研修や意識啓発セミナー・ワークショップ等を実施し、教職員のスキルアップ、意識向上に取り組んでいる。これにより、学生と教職員がイノベーション・マインドを共有し、大学院生が教育プログラムを通じて習得したイノベーションの方法、プロセスを日常の研究活動レベルにおいても常に意識、実践できる環境の整備を進めるなど、社会への新たな価値を創造・提案と継続的な実践を実現できるイノベーション人材の育成に、大学全体で取り組んでいる。

・次世代教員への支援のための次世代研究プロジェクト及び融合研究の促進

次世代教員の研究レベルの底上げを行い、新たな外部資金の獲得につなげるための研究支援として、学内公募を行い、研究プロジェクトを選定している。この取組では、大型の外部資金の獲得が見込まれる50歳未満の教員を重点的に支援しており、採択額は1件あたり1,000万円を上限、支援期間は2年以内。

また、農学研究院・工学研究院の2つの研究院及び部門の枠を超えて、教員が自由な発想で相互に議論できる知的刺激の場として連携リングを設置し、同枠組みの下に、未来型の学理の形成及び若手研究者の人材育成を目的とする拠点と研究院の枠を超えた協力体制の実現を目的とする融合研究ユニットを位置付けるとともに、両研究院の代表からなる

連携リング運営委員会を設置し、両研究院間の融合研究活動の促進に向けた様々な取組を行っている。連携リングによる代表的な取組としては、研究院の枠を超えた研究実施体制の推進と共同研究やプロジェクト研究を奨励するため、学内公募を行い、競争的に研究資金を配分する融合・萌芽研究支援経費がある。

2. 大学として実施されている主な評価

(1) 教員の個人評価

東京農工大学では、「東京農工大学教員活動評価実施要項」及び「教員活動評価に係る全学共通実施基準」において、以下のとおり、教員活動評価の目的、方法、基準等を定めている。

《目的》

東京農工大学は、「大学憲章」に掲げる基本理念を達成するため、以下により教員活動評価をおこなう。

- ・ 本学の教育、研究、社会貢献・国際交流、業務運営など諸活動の活性化を促し、教育、研究等の質の向上を図ること。
- ・ 上記の教育研究等の向上を図るための改善システムの一環として活用し、大学運営全体の改善を図ること。
- ・ 教員の序列化は目的とせず、その業務を多面的かつ適切に評価し、待遇面等に反映させること。
- ・ 学内・学外への説明責任を果たすこと。

《評価方法》

- ① 各教員は3年間分（研究活動は5年間分）の教育研究活動について、教育、研究、社会貢献・国際交流活動、管理運営の4領域に分類し、各領域の「評価ウエイト」及びそれぞれの諸活動ごとに「期待指標値」を記載した教育研究等計画書を部局長等あてに提出する。
- ② 部局等では、各教員の自己申請を基本とした上で、評価項目に対する「期待指標値」及び「評価ウエイト」を決定するが、評価者は各教員の意見を聴取する機会を設けることが出来る。
- ③ 評価実施年度の活動実績を、各教員が教員活動データベースに入力することにより、各年度終了時には、自己評価報告書にデータが転記され、作成される仕組みとなっている。
- ④ この自己点検評価書は部局長等に提出され、部局長等が各部局等において評価を実施する。

なお、計画の策定に当たっては、前年度実績に基づくヒストグラムや平均値などを客観

的な根拠として活用可能であるが、それらの活用については各部局の判断に委ねられている。

また、定量的な評価項目で表せない事項についての記入欄を設け、被評価者（教員）の自己アピール・改善事例についても評価対象とするなど、柔軟な評価が行われている。

《評価結果の活用》

教員活動評価の結果は、以下の2つの観点から、活用されている。

- ① 自己の教育研究等の諸活動の改善・向上
- ② 部局等における組織評価、活性化など

具体的には、5段階の評価基準を設定し、「期待を上回り優れた業績をあげている。」以上と評価された教員に対しては、勤勉手当への反映、サバティカル等へのインセンティブに活用することができる。逆に、「期待通りの業績をあげていない。」と評価された教員については、部局等の長による面談や助言、FD等の研修参加奨励による改善・向上に努めることとされている。

3. 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24年2月3日に東京農工大学における評価開発評価活動に関する意見交換を実施し、東京農工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鈴木 潤氏（政策研究大学院大学教授）及び長澤 公洋氏（日本学術振興会研究事業部研究事業課長）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	コメント欄
目標・計画、研究戦略（方向性）の策定	<p>・目標・計画、研究戦略の策定にあたっては、大学憲章（MORE SENSE）に基づきビジョンを示し、そのビジョン実現のための課題設定、その課題解決のための基本戦略、その戦略実現のための目標設定、さらに重点施策を含むその実行計画という明確なフローに基づく、整理が実行されている。</p> <p>・大学の機能分化という観点では、農工大が目指すのは明確に研究重視型の大学であり、「食糧問題や環境問題、エネルギー問題などを解決するための農学と工学を融合させたアプローチを推進していく」という明確な方向性が感じられた。この重点領域の設定は、第3期科学</p>

	<p>技術基本計画と同期して策定されたものであり、さほど個性的な目標ではないが、農工大としての特徴はその目標を実現するためのアプローチの部分にある。重点領域そのものは、基本計画の改定や社会の変化に伴って見直しがあり得るとの説明であり、妥当なものと感じられた。</p>
<p>体制・プロセス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学長を本部長とする大学戦略本部を設け、その中に教育、研究、国際の3つのタスクフォース（TF）を設置するとともに、これらをサポートする事務系部署として戦略企画室を本部長（学長）直属に設置し、全学的な視点からの対外的な戦略対応を機動的に実施している。 ・平成 20 年に設置した「産学官連携戦略本部」を発展的に「大学戦略本部」へと改組した。農工大の<u>活発な産学連携活動は従来から高く評価されており、それを梃子として全学的な活性化を図ろうとするアプローチはかなりユニークである。</u>
<p>研究活動の現状把握 ・分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教員活動データベースとして、教員からの自己申告による活動目標を設定し（自己目標の妥当性は上司と相談）、研究活動に関する13項目を整備することで、定量的な把握・分析を可能にしている。
<p>目標・計画、研究戦略（方向性）を実現するための施策の構築・実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学戦略本部には研究のTF以外にも教育TFと国際戦略TFが設置され、TFにおいては、基本的にボトムアップの議論が展開されている。また研究については、外部資金の獲得に向けてWGを設置し、検討結果に基づいて特定プロジェクトを設定している。 ・教員の序列化ではなく、研究を含む教員活動の活性化、質の向上を促すための教員活動評価を実施している。 ・国際的な高度研究人材を育成するため、大学戦略本部の下にイノベーション推進機構を設け、新しい教育プログラムの開発等、大学院教育改革を進めている。 ・若手研究人材の育成に重要なテニユア・トラック制度について、テニユア・トラック推進機構を設け、全学的に実施し、定着させている。 ・研究タスクフォースの下に専任の<u>リサーチアドミニストレーターで構成する研究戦略センター</u>を設け、<u>重要なプロジェクトの発掘・スタート支援等、戦略的な研究開発を主導している。</u> ・農学・工学の両研究院を取り持つ「連携リング」を設け、プロジェクト形成や外部資金獲得のための支援などを通じて、融合研究活動の促進を積極的に図っている。 ・農学系と工学系の融合について、「連携リング」という仕組みが用意されているものの、やはりやや不十分という感想を持った。農学系と工学系で様々な取り組みに対する姿勢の違いも感じられた。

<p>体制・プロセス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学戦略全般にかかわる情報収集や調査分析、企画等は、学長直属の戦略企画室が担当しているが、専門的な技能の蓄積は、人事ローテーションもあり、課題がある。 ・教員活動評価は、教員が事前に目標となる期待指標値を含む「教育研究等計画書」を提出し、その計画書に対する「自己評価報告書」を作成した上で、それを部局等が評価している。
<p>評価の実施における工夫、特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>教員個人活動評価では、目標設定そのものから自己申告制を採用しており、平板で剛直的な評価や、チームワークを損ないかねないような評価の運用を避けようとする工夫が感じられる。</u> ・教員活動評価における期待指標値の設定にあたっては、自己申告を基本とするが、予め評価者である部局長等と話し合っ^てきめ細かに適正値を決定する工夫がなされている。
<p>施策の効果の検証・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中期目標をロードマップや年度計画（アクションプラン）に落とし込み、四半期ごとにアクションプランの実施状況をモニタリングしているとのことであった。
<p>アウトリーチ活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産学連携については、TL0 と連携して企業との協働は非常に盛んである。国際展開の視点から、外国企業との産学連携にも積極的に取り組んでいるとのことである。また、TAMA 地域や産業界のニーズ把握も、TL0 経由でスムーズに行われているようであった。 ・<u>イノベーション人材の育成（イノベーション機構）については、学内からの学生の選抜というよりも、私立大学も含めた All Japan のセンターとしての地位の確立を狙って積極的な働きかけを行っており、実際に多くの大学から院生を受け入れているとのことであった。</u> ・女子中高生及びその父兄向けのサマースクールというユニークな取り組みを実施している。
<p>マネジメント、評価人材養成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価人材の育成は、文部科学省との交流人事など積極的な取り組みが見られるが、特殊技能を備えるような人材を事務部門で育てることは困難とのことである。ただし、研究戦略センターでは、専任のリサーチ・アドミニストレーターを雇用して研究マネジメントに重点的に取り組む予定とのこと、今後の進展が期待される。

2. その他のコメント

・研究戦略を実行するにあたって、大学戦略本部（タスクフォース、WG）、戦略企画室、イノベーション推進機構、研究戦略センター、テニユア・トラック推進機構、連携リング運営委員会等、関連する組織を含めるとやや複雑になっていて、負担が大きいのではないかという印象を受けた。

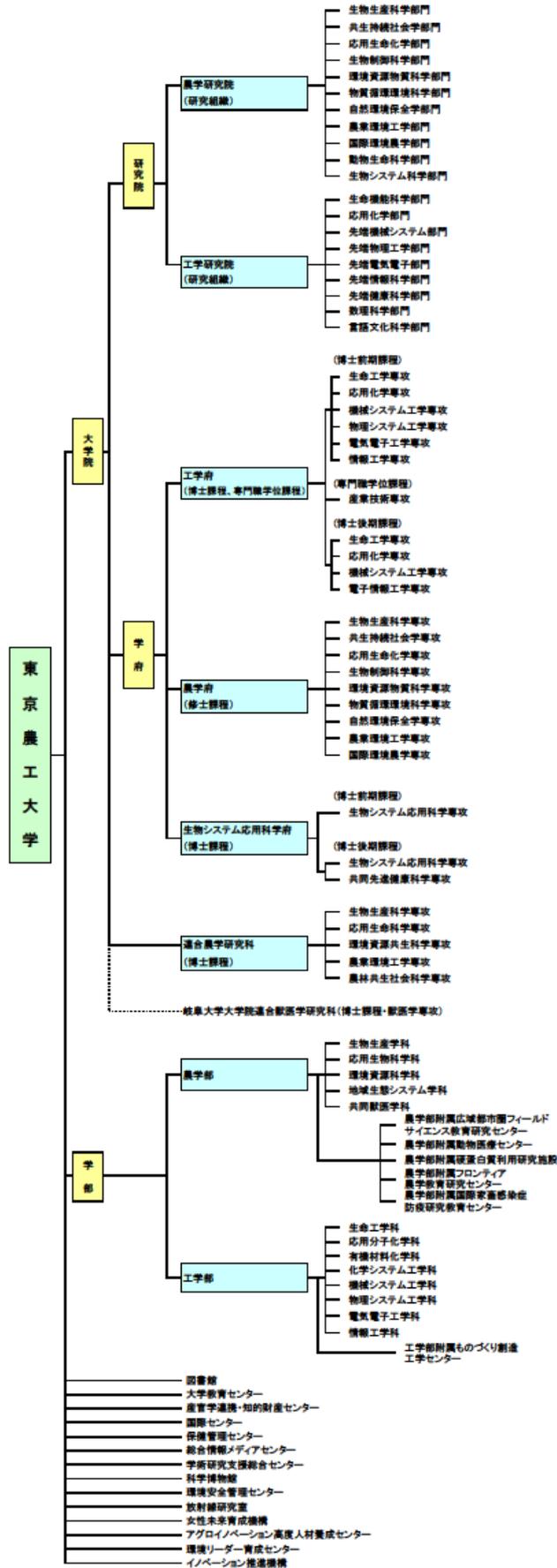
・農工大ならではの研究の強み、リソース、発想を活用した重点化をより進めて、アピール・定着させ、そこで得た外部資金のオーバーヘッド等を基盤的経費として活用して、次の重点化や大学全体の水準向上に活かす、また、人を引きつけるという方向をもう少し明確に打ち出してもよいのではないかと感じた。

・東京農工大の個人評価に関しては、教員のモチベーションを高めるように、目標設定段階から本人と協議するような評価のプロセスを採用している点が特徴的であり、そのノウハウ・知見を他の大学に紹介することはかなり有用ではないかと考える。

・東京農工大の活発な産学連携活動は従来から高く評価されており、それを梃子として全学的な研究の活性化を図ろうとするアプローチはかなりユニークである。

《参考情報》

1-1 組織図



1-2 教員数（平成23年5月1日現在）

教授	170名
准教授	139名
講師	24名
助教	74名
助手	2名
合計	409名

1-3 学生数（平成23年5月1日現在）

学部	4,016名
修士課程（博士前期）	1,387名
博士課程（博士後期）	507名
専門職学位課程	43名
合計	5,953名

1-4 収入・支出（平成22年度決算）

収入	（単位：百万円）
区 分	金 額
運営費交付金	6,526
	650
施設整備費補助金	0
船舶建造費補助金	0
補助金等収入	1,745
国立大学財務・経営センター施設費交付金	36
自己収入	4,229
授業料、入学料及び検定料収入	3,433
附属病院収入	0
財産処分収入	0
雑収入	796
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	2,617
引当金取崩	10
長期借入金収入	0
貸付回収金	0
承継剰余金	0
目的積立金取崩	160
計	15,973

（百万円未満四捨五入）

支 出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
業務費	6,915	
教育研究経費	6,915	
診療経費	0	
一般管理費	2,963	
施設整備費	686	
船舶建造費	0	
補助金等	1,744	
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	2,510	
貸付金	0	
長期借入金償還金	71	
国立大学財務・経営センター施設費納付金	0	
計	14,889	

(百万円未満四捨五入)

1-5 添付資料一覧

資料1 東京農工大学教員活動評価実施要項

○国立大学法人東京農工大学教員活動評価実施要項

(平成 18 年 12 月 20 日制定)

改正 平成 20 年 4 月 18 日

平成 22 年 4 月 1 日

平成 23 年 4 月 1 日

(目的)

第 1 条 この要項は、国立大学法人東京農工大学(以下「本学」という。)において、教育研究等の一層の質の向上を図り、本学の基本理念の実現を図るために実施する教員の諸活動に対する評価(以下「教員活動評価」という。)に関して、必要な事項を定める。

(定義)

第 2 条 この要項における「教員」とは、本学職員就業規則第 4 条第 1 項第 1 号に規定する教育職員をいう。

2 「部局等」とは、農学研究院、工学研究院、工学府、農学府、生物システム応用科学府、連合農学研究科、農学部、工学部、大学教育センター、産官学連携・知的財産センター、国際センター、保健管理センター、総合情報メディアセンター、学術研究支援総合センター、科学博物館をいう。

(対象者)

第 3 条 教員活動評価の対象者は、部局等に所属する教員とする。

(領域)

第 4 条 教員活動評価は、教員の諸活動を「教育」、「研究」、「社会貢献・国際交流」及び「管理運営」の領域に分類し、各領域における諸活動について実施する。

(期間)

第 5 条 教員活動評価は、原則として毎年度、「年次評価」を実施するものとする。

2 前項に定めるものの他、3 年ごと(前項に定める「研究」領域にあつては 5 年ごと)に総合評価を実施するものとする。

(委員会)

第 6 条 全学の教員活動評価に係る事項を審議するため、「全学教員活動評価委員会」(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会についての必要な事項については、別に定める。

(実施基準等)

第 7 条 教員活動評価に係る「全学共通実施基準」については別に定める。また、教員活動評価は、部局等ごとに、その個性及び特色等を考慮して実施する。

2 教員活動評価を実施する際の評価項目については、部局等の個性・特色等を考慮し、各部局等で定めることができる。

3 各教員は、第 4 条に定める領域ごとに「期待指標値」及び「評価ウェイト」(以下「指標値等」という。)を設定し、「教育研究等計画書」(別紙様式 1)を作成し、所定の期日に部局等の長に提出する。

4 部局等の長は、各教員が設定した指標値等を確認し、前条に規定する期間について、指

標値等を決定する。その際、教員から要求があるとき、または部局等の長が必要と認めるときは、当該教員の意見を聴取する機会を設けることができる。

- 5 前項に定める意見聴取を実施した結果、指標値等を修正する場合は、合意の上、これを修正することができる。
- 6 各教員は、評価期間における領域ごとの活動実績等を取りまとめ、所定の期日に「教員活動評価報告書」(別紙様式 2-1~2)を部局等の長に提出するものとする。
- 7 部局等の長は、前項の報告書に基づき、評価を実施するものとする。
- 8 部局等の長は、各教員の活動実績を評価する場合において、部局等にこれを実施する組織を置くとともに、部局等の長以外の者に評価に係る業務を行わせることができる。
- 9 部局等の長は、評価を実施した全教員の評価結果を取りまとめ、学長に「教員活動評価結果報告書」(別紙様式 3-1)により報告し、各教員に評価結果を「教員活動評価結果通知書」(別紙様式 3-2)により通知するものとする。なお、次項の該当教員に係る評価結果は除くものとする。
- 10 各教員は、評価結果に対し異議を申立てることができるものとする。
- 11 部局等の長は、評価結果について、当該教員から所定の期日内に「異議申立書」(別紙様式 4-1)により異議の申立てがあったときは、当該教員から意見を聴取する機会を設け、再評価を実施する。
- 12 再評価結果については、当該教員に通知するとともに学長に報告するものとする。
- 13 教員は、前項の再評価結果に異議がある場合は、学長に所定の期日内に「異議申立書」(別紙様式 4-2)を提出するものとする。学長は委員会に再評価を行わせることとする。
- 14 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、再評価を行い、学長に報告しなくてはならない。その際、当該教員及び当該部局等の長から関連資料等の提出を求めることができるものとする。
- 15 学長は、前項の評価結果を当該教員及び当該部局等の長に通知するものとする。
(評価結果の活用)

第 8 条 教員は、教員活動評価の結果を活用し、今後の活動の改善に資するものとする。

- 2 学長及び部局等の長は、教員活動評価の結果に基づき、当該教員に対してインセンティブの付与、または、改善を促す等の適切な措置を講じるために評価結果を活用することができる。
- 3 前項の評価結果の活用に関わる事項については、全学的な事項は学長が、部局等に係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 条 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状況を、学内及び学外へ公表するものとする。

(雑則)

第 10 条 この要項に定めるもののほか、教員活動評価に関し必要な事項は、別に定める。ただし、本要項において、各部局等で定めることのできる教員活動評価に係る詳細事項については、あらかじめ委員会において確認をすることとする。

附 則

- 1 この要項は、平成 18 年度 12 月 20 日から施行する。
- 2 平成 19 年度の教員活動評価については、試行として実施するものとする。

附 則(平成 20 年 4 月 18 日)

この要項は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 22 年 4 月 1 日)

この要項は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 23 年 4 月 1 日)

この要項は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。