

構成員評価に係る平成 17 年度個人点検
に関する報告書

平成 19 年 4 月

鹿児島大学水産学部

1. 目的と目標

鹿児島大学水産学部では、学部教員の業務を厳格に点検・評価し、個々の教員が自らの業績を点検し認識することにより、その長所を伸張し短所を克服するとともに、鹿児島大学の目的・目標により貢献できることを目的とする個人評価を行うことにした。本点検評価を通して、教育、研究、管理運営、社会・国際貢献の面で、学部教員の活動がより活性化することを目標とする。

2. 経過

平成 17 年 1 月、水産学部教授会において、社会的な説明責任を果たせる厳格な個人評価を行うことを決定した。これに基づき、学部の点検評価委員会および学部運営会議は、「国立大学法人鹿児島大学における構成委員の活動状況等の点検・評価実施要綱 別表第 1（第 4 関係）評価項目、評価基準及び点検項目（教育職員用）」に準じて個人評価様式を作成し、平成 18 年 3 月、平成 16 年度を対象に個人評価の試行に入った。

上記様式への学部の教員による記入試行、「記入マニュアル」の作成などの作業を経て、平成 18 年 7 月、点検評価委員会による、試料の統計的分布、クラス分け、重み係数などについての分析結果を元に、個人の年度点検結果を作成すると共に、「水産学部構成員評価中間報告書」を完成し、試行を終えた。

平成 18 年 10 月、上記の試行結果を元に、平成 17 年度の実績を対象に個人評価の本実施に入った。同時に、試行以来続けてきた、「水産学部個人評価実施要項」および「構成員評価に関する申し合わせ」の検討を進めた。平成 17 年度個人点検は平成 18 年 12 月に個人結果を作成し全教員に送付することで完了し、「構成員評価に関する申し合わせ」は平成 19 年 1 月、「水産学部個人評価実施要項」は同年 3 月教授会で承認され、平成 19 年 3 月 19 日より施行されることになった。

平成 18 年 9 月、全学的な昇給制度の改正に合わせて、これに必要な年度個人業績評価については、本個人評価を援用することを、「水産学部教員の昇給実施要領」で決めた。これにより、水産学部では一つの制度の下ですべての個人業績評価を行う合理的な制度が概成した。

3. 試行した点検評価方法

水産学部における個人評価は、二つのステップで構成されている。すなわち、年度ごとの点検と、それを蓄積した 3 年間の実績の個人評価である。本報告書は、平成 17 年度を対象とした年度点検を取り扱う。以下で、「平成 16 年度試行時」との既述がある場合は、「構成員評価に係る平成 16 年度個人点検の試行に関する報告書」を参照されたい。

3.1 用語

年度点検で、個人、領域、項目に対して用いる用語すなわち、実績数（個人により各点検項目で当該年度の記録として記載されている件数等）、実績点（項目ごとに、項目ごとに決めた階級分けに従って実績数から求められる、0 から 1 までの点数）、評点（項目ごとに、実績点に項目ごとの重み付け係数を乗じて求めた点数）、領域評点（領域ごとに評点を合計したもの。ただし、付加的項目の小計が別に定めた基準を上回ったことで修正が加えられた場合には、修正後の合計）、評定（領域ごとに、領域評点と、その分布に従って定義された比率に従って求められた、5, 4, 3, 2, 1 のクラス分け）、評語（領域ごとに、評定と、別に定める基準に従った補正等を経て与えられた記述的表現）、評語点（5 段階の評語に対して対応付けられた点数。上記の補正が加えられていなければ、評定と一致する）などの定義は、平成 16 年度試行時とまったく同じとした。

3.2 評価領域と項目

本年度の点検・評価の対象とした領域数と項目数および項目の内容は、平成 16 年度を対象とし

た試行と同じとした（表 1、2）。ただし、項目内容記載の文言には一部修正を加えた箇所もある。

表 2 評価領域と項目数

領域	必須項目数	付加的項目数	項目総数
教育	13	12	25
研究	5	12	17
社会・国際貢献			28
管理運営			7
特別(海事職教員のみ)			16

* 管理運営領域の項目の一つである委員会活動等は、該当するすべての活動をまとめて 1 項目としてカウントしたものである。

3.3 項目ごとの階級分けと重み

4 領域で点検項目ごとに与えた重み係数を表 1a~d に示す（表 3a~d でも読み取れる）。重み係数決定に当たって、各領域の中で「普通の業務」に重み 2 を、これより軽微なものに重み 1 を、重要度が高いものに重み 4 を、特に重視すべきものに重み 8 を与える考え方も、各領域、各項目ごとの重み係数も平成 16 年度試行と同じとした。

特別領域では、項目 6.3.1.1「今年 1 年間に学術団体以外（自治体・NGO・NPO 等）が行う調査のための余席利用乗船者を受け入れた。」と、6.3.1.2「今年 1 年間に産業界からの余席利用乗船者を受け入れた。」のみ、平成 16 年度試行での重み係数 1 から 2 に変更した。

3.4 領域評点とその分布

個人のある領域でのある項目での評点は、基本的に項目別の実績点と重み係数の積とした。個人の領域評点は、領域内の評点の合計とした。ただし、教育、研究の 2 領域では、付加的項目に関する評点の合計がそれぞれ 25 点を越えた時には、25 点を上限とする補正を加えた。海事職教員の場合には、特別領域の項目を 4 領域相当分ごとに分けて集計し、4 領域それぞれでの海事職教員に適さない項目の代替とした。これらの手続きもすべて平成 16 年度試行と同じとした。

領域ごとの領域評点の分布型に関する分析は改めて行わず、平成 16 年度試行でガンマ分布が適切であるとの結果をそのまま採用した。

3.5 領域ごとの評定と評語の付与

3.4 で求めた、個人の各領域での領域評点と、ガンマ分布の確率密度関数に従って定義された割り合いに従い、5, 4, 3, 2, 1 への評定を行った。各評定クラスに含むべき資料数（人数）の割り合いと、領域別に与える評語も平成 16 年度試行と同じとした。

上記の結果に係らず、助手の場合の管理運営、社会・国際貢献領域の場合と、5 の評定が一つ以上ある教員で、その他の領域で評定点が 2 または 1 となった場合の取り扱いは平成 16 年度試行と同じとした。ただし、留学生担当教員、プロジェクト研究教員、対象年度にサブティカル（近い将来予定される）期間を含む者、別に定めた特定活動就任中の者の場合には、特化した活動が望まれる領域以外で、評定が 2 または 1 であった場合、平成 16 年度試行では「普通である」を評語としたが、本年度は「評価対象とせず」とした。

4. 結果

4.1 項目ごとの標本出現頻度

4 領域での点検項目ごとの標本分布を表 3a~d（付表ページに記載）に示す。

【教育領域】

必須項目 1.1.1「ISO に関連する学部の科目で、シラバスの検証を受けた科目の数」、1.2.2「学部教育に関して担当した授業・実験・演習・実習(乗船実習を含む)の科目の数」では、ほぼ全員に何らかの実績があった。一方、付加的項目 A.1.5.1「教育活動に対する実績の表彰・受賞等を受けた件数」の該当者がいなかった。これに続いて、A.1.4.2「学生のボランティア活動を支援した件数」の該当数が3と少なく、特記事項を除き他には、該当者が1または2名という項目はなかった。平成16年度の試行と合わせて、2年間で該当者がまったくない項目はなかった。

1.1.1 から 1.2.4 の、シラバス作成、授業担当(共通教育を含む)、卒業研究指導に関する項目では多くの教員に実績があり、教育が学部教員ほぼ全員で担われていることを示していると考えた。一方、1.3.2 から 1.3.4 の、授業改善策提出、授業公開、授業参観などに関する各項目では、実績がある者はなお半数以下であった。

【研究領域】

全員が実績を持つ項目はなかった。A.2.1.1「学会賞等を獲得した件数」で該当者がなく、A.2.1.2「論文賞等を獲得した件数」の該当者も1名のみであったが、過半の項目で該当者は5名から15名程度であった。平成16年度の試行と合わせて、2年間で該当者がまったくない項目はなかった。

2.1.1 から 2.1.3 の、学術論文(レフリー付)、総説・著書、学術論文(レフリー無)等の執筆数の各項目で、実績がなしという例が半数を超えるか半数近くあった。A2.3.1 から A2.3.5 の、科研費、競争的外部研究費、受託・共同・奨学研究による外部研究費、学内の競争的研究費等を獲得した件数に関する各項目でも、半数以上の者に実績がなかった。

【社会・国際貢献領域】

全員が実績を持つ項目はなかったが、全員が実績がない項目もなかった。3.1.9「国内からの研修員を3ヶ月以上受け入れた件数」、3.1.10「国内からの研修員を3ヶ月以内で受け入れた件数」、4.1.2「交流協定に基づき海外に派遣した学生の数」で、該当者が1~2名と少なかった。その他の多くの項目では5名から15名程度の該当者がいた。

社会貢献の面では、3.1.1の企業や公共団体等への技術支援・相談に関する項目でのみ半数以上の教員に実績があったが、他の全ての各項目で、実績があるものは半数以下であった。国際貢献の面では、4.1.1の留学生受け入れのほかに、4.2.4の国際的技術的講習会・研修会の講師を勤めた件数の項目で、半数を超える者に実績があった。

【管理運営領域】

全員に実績がある項目はなかった。5.1.1「次の各項目に該当する所属委員会名や活動等を全て挙げて下さい」では、助手1名を除くその他全員に実績があり、教員1名当たり平均で5.04件の委員会等活動に参加していた。

5.1.4の入試監督者としての従事に関する項目では半数以上の教員に実績があったが、5.2.1から5.2.2の管理運営に関する研修への参加、施設等の安全管理や事故防止に関する提案に関する項目では、実績がある者はなお少数に止まった。

全ての点検項目の中に、平成16年度の試行と合わせて該当者なしという項目がなかったことから、現在の点検項目は水産学部の教員の活動の点検評価という目的に合致したものであると考えた。

4.2 領域ごとの集計と標本分布

各領域内で、点検項目ごとの評点を集計し個人別領域評点を求めた。個人別領域評点の統計的分析結果を以下に示す。

4つの領域すべてで、資料は右に裾を引き左にスキューな分布を示した(図1)。スキューさの程度は、管理運営、社会・国際貢献、研究、教育の順で大きかった(平成16年度には、社会・国際貢献、管理運営、研究、教育の順であったのと僅かに異なっていた)。スキューさの程度は、各領域各項目での活動が構成員によって「平等」に担われているか否かに影響される。つまり、こ

の点検の結果は、教育領域は多くの教員に担われているが、管理運営領域などは比較的少数の者に担われていることを示している。研究領域はその中間の性格を持つ。

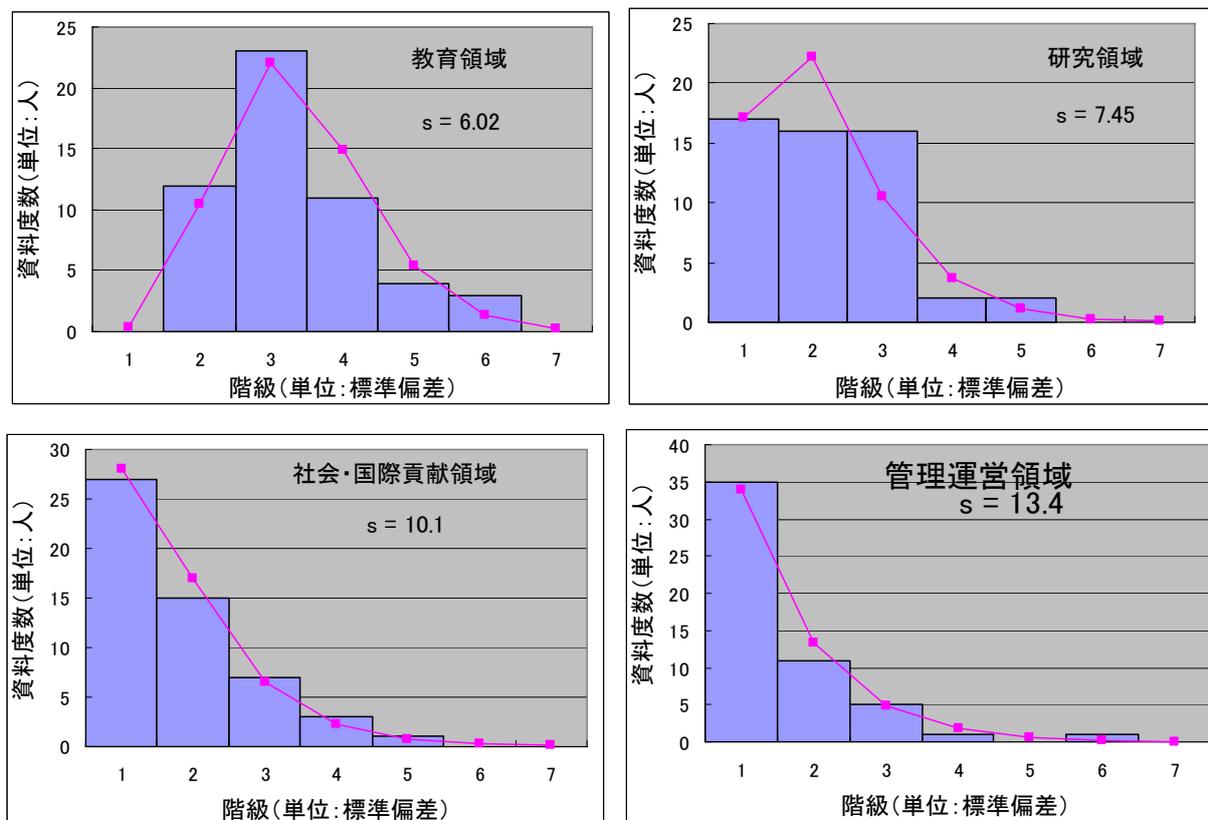


図1 4領域での個々の領域評点の分布とこれの近似するガンマ分布により求めた理論度数

3.5 に示した、領域ごとの確率密度関数に従った評定と評語の付与のために、さまざまなスキューさの標本分布を代表できる統計モデルとしてガンマ分布で近似した（「構成員評価に係る平成16年度個人点検の試行に関する報告書」参照）。標本分布とガンマ分布の適合度についてカイ二乗検定を行った結果、すべて場合に、標本分布とガンマ分布の間に有意差はなかった（表4）。昨年度の「3.5の目的のために、ガンマ分布を採用するのが適切と判断した。」との結果に従い、昨年度試みた正規分布、対数正規分布などその他の分布型との適合度検定は、本年度は行わなかった。

表4 領域別の統計的分析結果の一覧

	平均値:E (H16)	平均値:E (H17)	標準偏差: S	分散:V	$\alpha (=E^2/V)$	$\beta (=V/E)$	χ^2
教育領域	14.1	17.3	6.02	36.2	8.21	2.10	1.21
研究領域	11.7	12.0	7.45	55.5	2.59	4.63	2.95
社会・国際貢献領域	9.24	12.4	10.1	101	1.53	8.14	0.37
管理運営領域	12.1	13.9	13.4	181	1.06	13.0	0.48

* α 、 β はガンマ分布のパラメータ

* 教育領域の場合 df=3、その他の領域では df=2。

4.3 領域ごとの評定と評語

既述の手順と基準に従って、個人の領域ごとの評点を5階級に分け、評定と評語を決定した。

得られたガンマ分布が標本分布を完全に近似していれば、各階級での理論度数はほぼ 3、11、27、11、3 個程度となるはずである。参考のために、教員全員だけでなく、講座等別、職別でも集計し、評定の分布上の偏りなどについて検討した。なお、ここに示すのはあくまでも評点の分布であり、評語点のそれではない。本点検調査の時点では、平成 17 年度には在籍していなかったか、ごく短期間しか在籍しなかった 3 名は、この分析には含めなかった。

【教育領域】

この領域では、評定の分布はモデル分布に近く、既述のとおり有意に異なるものではなかった。講座等間では若干の差異らしきものも看取できたが、構造的な理由によるものとは思えない。職の間では、上位職で高く下位職で低い傾向があった。

評定	階級上限値	頻度	育成	利用	漁業	環境	社会	海セ	練習船	教授	助教授	講師	助手
1	8.7	3	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2
2	12.9	11	0	4	0	5	0	1	1	4	1	3	3
3	20.8	27	3	6	5	3	1	3	6	11	9	4	3
4	28.2	9	3	1	2	0	2	1	0	4	4	0	1
5		3	2	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0

【研究領域】

この領域での χ 二乗値がもっとも大きかったことにも現れているとおり、評定の分布はモデル分布のピークである評定(2)の取得者がやや少なく、最下位評定(1)と中位評定(3)の取得者がやや多かった(ただし有意差はなかった)。すなわち、この領域の評点はきわめて低い者から中程度までの間に、ガンマ分布に比べてやや谷間があることが分かる。講座等間では若干の差異があったが、職の間では明瞭な差はなかった。

評定	階級上限値	頻度	育成	利用	漁業	環境	社会	海セ	練習船	教授	助教授	講師	助手
1	2.8	6	1	1	0	1	0	0	3	2	3	1	0
2	6.5	8	2	0	0	2	0	2	2	3	2	1	2
3	15.8	21	2	6	4	4	1	2	2	8	4	4	5
4	26.3	15	4	4	3	0	2	2	0	7	5	1	2
5		3	0	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0

【社会・国際貢献領域】

χ 二乗値がもっとも小さかったことが示すとおり、評定の分布はモデル分布にきわめて近かった。講座等間では若干の差異らしきものも看取できたが、構造的な理由によるものとは思えなかった。職の間では、上位職者が高い傾向があった。ただし、助手の大半は中位評定(3)に入っていた。助手にはこの領域での業務を必須の義務ではないとしているが、現実にはこの領域でも活躍している助手が多いと言える。

評定	階級上限値	頻度	育成	利用	漁業	環境	社会	海セ	練習船	教授	助教授	講師	助手
1	1.5	2	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0
2	5.1	8	1	4	1	2	0	0	0	4	0	3	1
3	17.0	31	4	6	4	5	2	3	7	8	11	4	8
4	32.2	8	4	0	1	0	1	2	0	6	2	0	0
5		4	0	1	2	0	0	1	0	3	1	0	0

【管理運営領域】

χ^2 乗値が二番目に小さかったことが示すとおり、評定の分布はモデル分布に近かった。講座等間では明瞭な差異は見られなかった。職の間では、上位職で高く下位職で低い傾向があった。ただしこの分野でも、助手は業務を義務付けられていない。

評定	階級上限値	頻度	育成	利用	漁業	環境	社会	海セ	練習船	教授	助教授	講師	助手
1	0.8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2	4.2	9	1	1	2	3	0	0	2	4	0	1	4
3	19.2	30	6	6	4	4	1	4	5	10	10	6	4
4	40.6	11	1	4	1	1	2	2	0	6	5	0	0
5		2	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0

上記を元に、個人、領域ごとに3.5に記した評語を付与した。3.5に記した事由により、評定と異なる評語（評語点）としたものには、以下のような例があった。①の助手の場合を除き、3.5の補正基準の適用例はごく少なかったと言える。

- ① 助手で、評定が2でありながら「普通である」と評語されたものが、管理・運営領域で4例あった。社会貢献・国際貢献領域では、本年度はこれに該当する例はなかった。
- ② 5の評定が一つ以上あることによる措置としては、評定2または1に補正が加えられた例はなかった。
- ③ 対象年度に未だ在籍していなかった場合の措置として、評語1または2の領域で「対象としない」とされたものが3名いた。

5. 検討課題

5.1 点検項目、階級分け、重み係数等と記入様式等

平成16年度試行と今回の本実施を通じてほぼ確立した点検項目には、4.1でも記したとおり、2回を通じて該当者がなかった項目はなかった。現在採用している項目は、試行中から何度か修正が加えられた結果であると同時に、鹿児島大学全学の構成員評価における点検項目に準拠していることもあり、今後数年間は、若干の文言の修正などを除き、継続して使用することが望ましいと考える。

実績数を実績点に換算するための階級分けと、重み係数は、今回は実際の資料の収集を待って、その分析結果に従って決定した。今回重み付け係数は、特別領域（海事職教員のみ対象）の2つの例外を除いて試行時の値を踏襲した。今回、階級分けのための階級値の決定には、試行時の値を踏襲するか新たに計算し直すかの選択肢があった。検討した結果、表4で示したように、多くの領域で領域評点の平均値、標準偏差、 $\alpha \cdot \beta$ 定数などの値が両年で大きく異なっていたため、本格実施初年度でもある本年度に新たに計算しなおしておくこととした。年度ごとの改善等をモニターするのに、これらの値には変更を加えないほうが便である。今後、数年間は維持するか、毎年変更するかは平成18年度の結果を待って検討するのが適当であろう。

5.2 年度点検実施体制

平成16および17年度の資料取り纏め作業はそのほぼ全てを、点検評価委員長（学部長）と事務担当者が行った。これは個人の年度点検記入事項がプライバシーに係る可能性があることに配慮したため、逆に作業過程でそれらの手法について点検評価委員会で細部にわたって審議するという方法を採用した。作業の手法は現在作成中のマニュアルに書き込む予定であり、ほぼ確立しつつあるので、学部内での技術的継承性を考慮し、18年度の作業では、点検評価委員会が選任し

た作業委員が記入事項のチェック等を行うこととした。これらによって、水産学部での個人評価、構成員評価の実施体制の整備はさらに進むと考える。

5.3 年度点検と個人評価

今回の報告は平成 16 年度試行時と同じく、もっぱら年度点検を扱った。平成 16 年に決定した学部の方針によれば、平成 17 年度には年度点検の本実施に入るとともに、16 年度・17 年度を合わせた、個人評価の試行を行う（本格的な個人評価は平成 17 年度から始まり、3 年ごとに行うことになっている）。試行を含めた 2 回の点検を経て、複数年での点検実績の積算にはなお多くの検討課題も残っており、個人評価の試行としては、平成 16～18 年度の 3 年間の結果を用いて行うのが適切であろう。

17 年度分の個人年度点検および個人評価のための規則・申し合わせの整備はできた。先に提案したように、正確な点検評価手法の継承のためには、点検評価実施マニュアル類の整備も必要である。ただし、手法は 17 年度分の施行を経てようやく定着を見せ始めており、17 年度分評価を基にしたマニュアルの整備は達成できなかった。今後、18 年度点検評価作業とともに整備していくのが適当と考える。

5.4 他の目的の評価への応用

水産学部では既に、個人評価と構成員評価を兼用して実施することを決定している。構成員評価の結果は、法人評価に反映されるものであり、その結果、18 年度あるいは 19 年度までの本作業で収集された資料は、19 年度に実施されるいわゆる法人前倒し評価（または暫定評価）に利用される。法人評価の作業には、その規模から、学部の数多くの教員が参加せざるを得ない。上記の資料の利用に際しては、十分な配慮が必要であろう。

表 1a 教育領域の点検項目および重み係数

1. 教育領域	重み係数
【必須項目】	
1.1 教育目的・目標に関する事項(シラバス関係)	
1.1.1 ISOに関連する学部の科目で、シラバスの検証を受けた科目の数	2
1.1.2 上記以外の共通教育・学部・大学院科目で、シラバスの作成をした科目の数	1
1.2 教育活動に関する事項 (共通教育関係)	
1.2.1 共通教育に関して担当した授業、実験、演習(科学英語も含む)等科目数 (学部教育関係)	2 海事職除外
1.2.2 学部教育に関して担当した授業・実験・演習・実習(乗船実習を含む)の科目の数 (大学院教育関係)	2
1.2.3 担当した授業・実験・実習・演習等(修論指導科目の特別実験・演習・研究等は除く)の科目数	2
1.2.4 指導した卒業研究指導学生数	2 海事職除外
1.2.5 指導した修士研究指導学生数	2 海事職除外
1.2.6 指導またはそれを補佐した博士研究指導学生数	2 海事職除外
1.3 教育改善に関する事項(授業評価関係およびファカルティ・ディベロップメント関係)	
1.3.1 参加したFD委員会企画の教育改善セミナー、講習会などの件数	2
1.3.2 ISOに関連する科目で、FD委員会へ授業改善策を提出した科目等の数	2
1.3.3 実施した授業公開の科目数	2
1.3.4 参観した授業公開の科目数	2
1.4 学生支援に関する項目	
1.4.1 助言指導学生と面談等(各種相談対応を含む)した回数	1 海事職除外
【付加項目】	
A.1.2 教育活動に関する事項	
A.1.2.1 授業開発・教材開発、実験的授業の開発・新規教材の開発等を行った件数	2
A.1.2.2 自主的な教育活動(自主ゼミ・公的資格試験対策の指導等)を実施した件数	2
A.1.4 学生支援に関する事項	
A.1.4.1 サークルの顧問等をした件数	1 海事職除外
A.1.4.2 学生のボランティア活動を支援した件数	1
A.1.4.3 インターンシップ関連学生と対応した件数	2
A.1.4.4 インターンシップ関連企業と対応した件数	1
A.1.4.5 就職関連活動を行った件数	2
A.1.4.6 学長裁量経費等の競争的資金に、教育に関する申請を行った件数	2
A.1.4.7 学長裁量経費等の競争的資金で、教育に関する資金を獲得した件数	4
A.1.4.8 乗船実習の寄港地などで各種施設見学の企画・引率を実施した件数	1
A.1.5 その他教育に関する特記事項	
A.1.5.1 教育活動に対する実績の表彰・受賞等を受けた件数	8
A.1.5.2 教育活動について各種メディアでの報道の対象となった件数	2
A.1.5.3 上記の事項すべてに当てはまらない特記すべき事柄	

表 1b 研究領域の点検項目および重み係数

	重み係数	
2. 研究領域		
【必須項目】		
2.1 研究活動の成果に関する事項		
(論文等発表)		
2.1.1 発表した学術論文(レフリー付)数	4	
2.1.2 総説・著書(研究結果に限る)等の執筆数	4	
2.1.3 発表した学術論文(レフリー無)数	2	
(学会等発表)		
2.1.4 学会発表を行った件数	2	
(知的財産関係)		
2.1.5 特許・実用新案等を取得した件数	8	
【付加項目】		
A.2.1 研究の成果に関する事項		
A.2.1.1 学会賞等を獲得した件数	8	
A.2.1.2 論文賞等を獲得した件数	8	
A.2.1.3 研究活動に対する各種メディアでの報道の対象となった件数(学内学外を含む)	2	
A.2.2 研究に係る諸活動に関する事項		
A.2.2.1 学会・シンポジウム・ワークショップなどを企画した件数	4	海事職除外
A.2.2.2 シンポジウム等での招待・招聘講演を行った件数	2	海事職除外
A.2.2.3 昨年度1年間で学会の役員、委員等に就任した件数	1	
A.2.2.4 学会誌等の論文査読、レビューをした件数	1	
A.2.3 研究資金の獲得に関する事項		
A.2.3.1 代表者として科学研究費補助金を獲得(継続を含む)した件数	4	
A.2.3.2 代表者としての科学研究費補助金の申請(継続を含む)をした件数	4	
A.2.3.3 代表者として科学研究費以外の競争的外部資金を獲得した件数	4	
A.2.3.4 代表者として受託・共同・奨学研究による外部研究費を獲得した件数	4	
A.2.3.5 代表者として学内の競争的研究費等を獲得した件数	4	
A.2.4 その他研究に関する特記事項		
A.2.4.1 上記の事項すべてに当てはまらない特記すべき事柄(所掌委員会委員就任を除く)		

表 1c 社会・国際貢献領域の点検項目および重み係数

	重み係数	
3. 社会・国際貢献領域(1)		
3.1 地域社会への貢献に関する事項		
3.1.1 企業や公共団体等(学術団体・教育機関以外)への技術支援を行ったり相談に対応した件数	2	
3.1.2 産業界を対象とした(社会人向け)技術的講習会、研修会、指導を主催・企画した件数	4	
3.1.3 産業界を対象とした技術的講習会・研修会の講師を勤めた件数	1	
3.1.4 産業界に向けた新技術の実用化などを行った件数	2	
3.1.5 国・自治体・公共目的の団体の審議会・委員会等の委員に就任した件数	2	
3.1.6 上記以外の団体の委員を勤める等の公的活動を行った件数	1	
3.1.7 学術・技術・知識等を社会に還元する目的でのNPO・NGOを主宰・企画した件数	2	
3.1.8 科目等履修生、研究生、聴講生等を受け入れた人数	1	海事職除外
3.1.9 国内からの研修員を3ヶ月以上受け入れた件数	4	
3.1.10 国内からの研修員を3ヶ月以内で受け入れた件数	2	
3.1.11 出前授業(全学でコーディネートしているもの)を実施した件数	2	
3.1.12 学術団体以外(自治体・企業・NGO・NPO等)が行う研究に参加・助言した件数	2	

3.1.13 学外の教育機関等で授業、セミナー(社会人向けセミナーも含む)等の非常勤講師を務めた件数	2	
3.2 大学開放・情報公開に関する事項		
3.2.1 公開講座や講演会等一般向け教育活動の主催・企画を行った件数	4	
3.2.2 公開講座や講演会等一般向け教育活動で講師を務めた件数	1	
3.2.3 一般への専門情報の発信(HP・マスコミなど)を行った件数	1	
3.3 その他社会貢献に関する事項		
3.3.1 その他上記には含まれない社会貢献に関する特記事項(社会活動に関する受賞など)		
4. 社会・国際貢献領域(2)		重み係数
4.1 学生・留学生の国際交流に関する事項		
4.1.1 学部、大学院に受入れ、もしくは指導した外国人留学生数の数(複数教員で担当した場合には分担率を乗ずる)	2	海事職除外
4.1.2 交流協定に基づき海外に派遣した学生の数	2	海事職除外
4.1.3 正規の科目以外で(学生生活等も含む)外国人留学生の個別指導した月平均の述べ時間数	1	海事職除外
4.1.4 外国人留学生を対象として英語等の外国語による授業を実施した科目等の数	4	海事職除外
4.2 研究者の国際貢献・国際交流に関する事項		
4.2.1 国外からの研究者・研修員を3ヶ月以上受け入れた件数	4	
4.2.2 国外からの研究者・研修員を3ヶ月以内で受け入れた件数	2	
4.2.3 JICA等の委嘱による国際的技術的講習会・研修会を主催した件数	4	
4.2.4 JICA等の委嘱による国際的技術的講習会・研修会の講師を勤めた件数	2	
4.2.5 大学間学術交流協定や国際共同研究協定等に基づく事業により海外へ派遣・被招待を実施した件数	2	
4.2.6 国際的学会・シンポジウム・ワークショップなどを企画・実施した件数	4	
4.2.7 国際的シンポジウム等で講演を行った件数	2	
4.2.8 国際的活動に関して情報発信を行っている件数	1	
4.3 国際貢献・国際交流に関する特記すべき事項		
4.3.1 国際交流に関する特筆すべき活動(所掌委員会委員就任を除く)		

表 1d 管理運営領域の点検項目および重み係数

5. 管理運営領域		重み係数
5.1 教育研究の管理運営に関する事項		
5.1.1 次の各項目に該当する所属委員会名や活動等を全て挙げて下さい	0.519	
5.1.2 学部入試問題作成等に関与した、あるいは入試問題の作成にあたった	4	海事職除外
5.1.3 大学院入試問題作成等に関与した、あるいは入試問題の作成にあたった	2	海事職除外
5.1.4 入試試験監督者として従事した回数	1	海事職除外
5.2 管理運営の改善に関する事項		
5.2.1 管理運営に関する研修に参加した件数	2	
5.2.2 施設(実験施設、野外実習施設も含む)等の安全管理や事故防止に関する提案もしくは改善等を行った件数	2	
5.2.3 管理運営に関する電算システム等の開発・管理に参加した件数	4	
5.3 その他管理運営に関する事項		
5.3.1 管理運営に関する特記すべき活動		

* 5.1.1 に対する重み係数欄に書き込まれている係数 0.519 は、他の定義と異なる。平成 16 年度の試行で、様式での回答での点数では、平均的な委員会活動 1 件が 3.85 点であった。従って、個々の委員会等活動の点数に 0.519 を乗ずることで平均的な委員会活動 1 件が 2 点となるよう、この値を定めた。この値は調査対象年度の活動の特色により、年度間で若干の差異があるのが普通である。平成 17 年度の平均的な委員会活動 1 件は 3.58 点であった。

6. 特別領域：練習船の運行(船舶教員特有の付加的項目)	
6.1.2 教育活動に関する事項(教育領域の一部に代替)	重み係数
6.1.2.1 乗船実習に必要な申請手続きにかかわった。(漁業実習許可申請、遠洋航海の便宜供与申請等)	4
6.1.2.2 乗船実習受入準備や航海計器、観測機器、船内居住環境の保守、整備にかかわった。	2
6.1.2.3 航海当直、甲板、漁労、海洋観測(教育領域に含まれないもの)、通信業務にかかわった。	2
6.1.3 教育改善に関する事項(学部申し合わせにより、研究領域の一部に代替)	
6.1.3.1 今年1年間に練習船運航に必要な資格(海技士(航海)免状、GMDSS、SSP、救命関係、小型船舶等)を新たに取得した。	4
6.1.3.2 海事法規、条約(船員法及び SOLAS 条約等)に規定される講習、訓練、操練、設備整備等にかかわった。	2
6.1.3.3 今年1年間に練習船運航に有効な資格(海事、救命、安全、衛生関係、気象予報士、語学等)を取得した。	2
6.1.4 学生支援に関する項目(教育領域の一部に代替)	
6.1.4.1 今年1年間の乗船実習等で乗船学生の船内生活全般(教育に含まれない事項)の整備等にかかわった。	2
6.3.1 地域社会への貢献に関する事項(社会貢献の一部に代替)	
6.3.1.1 今年1年間に学術団体以外(自治体・NGO・NPO 等)が行う調査のための余席利用乗船者を受け入れた。	2
6.3.1.2 今年1年間に産業界からの余席利用乗船者を受け入れた。	2
6.3.1.3 練習船の一般公開にかかわった。	2
6.5.1 教育研究の管理運営に関する事項(管理運営領域の一部に代替)	
6.5.1.1 昨年度1年間の船内組織管理にかかわった。	4
6.5.1.2 昨年度1年間の航海・運行計画作成又は停泊中の計画にかかわった。	4
6.5.1.3 最適な航路、寄港地選定にかかわった。(情報収集、海図改正、水路書誌の管理等)	2
6.5.1.4 乗組員及び乗船者の安全・健康管理にかかわった。	2
6.5.1.5 船舶検査等(ドック)にかかわった。	1
6.5.1.6 今年1年間に国際航海船舶及び国際港湾施設の保安の確保等に関する法律及び SOLAS 条約に定められている訓練および船舶保安規定のレビュー作業を行った。	2
6.6 その他練習船運航に関する事項	
6.6.1 練習船運航に関する特記すべき活動。	

表 3a 教育領域での項目別の階級、資料分布頻度および評点

1.1.1	頻度	評点	1.2.5	頻度	評点	A1.2.1	頻度	評点	A1.4.5	頻度	評点
0	0	0	0	14	0	0	37	0	0	35	0
2	16	1	1	12	1	0<	16	2	0<	18	2
4	27	1.5	2	13	1.5						
4<	10	2	2<	14	2						

1.1.2	頻度	評点	1.2.6	頻度	評点	A1.2.2	頻度	評点	A1.4.6	頻度	評点
0	16	0	0	28	0	0	30	0	0	38	0
1.5	14	0.50	0.5	5	1	0<	23	2	1<	15	2
3	19	0.75	1	6	1.5						
3<	4	1	1<	14	2						

1.2.1	頻度	評点	1.3.1	頻度	評点	A1.4.1	頻度	評点	A1.4.7	頻度	評点
0	16	0	0	21	0	0	42	0	0	45	0
0.5	10	1	1	13	1	0<	11	1	0<	8	4
1	12	1.5	1<	19	2						
1<	15	2									

1.2.2	頻度	評点	1.3.2	頻度	評点	A1.4.2	頻度	評点	A1.4.8	頻度	評点
0	1	0	0	41	0	0	50	0	0	39	0
2	13	1	0<	12	2	0<	3	1	0<	14	1
4	21	1.5									
4<	18	2									

1.2.3	頻度	評点	1.3.3	頻度	評点	A1.4.3	頻度	評点	A1.5.1	頻度	評点
0	10	0	0	48	0	0	40	0	0	53	0
1	33	1	0<	5	2	0<	13	2	0<	0	8
1<	10	2									

1.2.4	頻度	評点	1.3.4	頻度	評点	A1.4.4	頻度	評点	A1.5.2	頻度	評点
0	7	0	0	42	0	0	43	0	0	46	0
2	15	1	0<	11	2	0<	10	1	0<	7	2
4	18	1.5									
4<	13	2									

1.4.1	頻度	評点	A1.5.3	頻度	評点
0	10	0	0	53	0
10	23	0.5	2	2	2
10<	20	1			

表 3b 研究領域での項目別の階級、資料分布頻度および評点

2.1.1	頻度	評点	A2.1.1	頻度	評点	A2.2.3	頻度	評点	A2.3.4	頻度	評点
0	20	0	0	53	0	0	30	0	0	35	0
1	17	2	0<	0	8	1	7	0.5	1	10	2
2	10	3				1<	16	1	1<	8	4
2<	6	4									

2.1.2	頻度	評点	A2.1.2	頻度	評点	A2.2.4	頻度	評点	A2.3.5	頻度	評点
0	38	0	0	52	0	0	29	0	0	49	0
1	11	2	0<	1	8	2	18	0.5	0<	4	4
1<	4	4				2<	6	1			

2.1.3	頻度	評点	A2.1.3	頻度	評点	A2.3.1	頻度	評点
0	26	0	0	43	0	0	37	0
1	23	1	0<	10	2	0<	16	4
1<	4	2						

2.1.4	頻度	評点	A2.2.1	頻度	評点	A2.3.2	頻度	評点
0	27	0	0	42	0	0	23	0
1	18	1	0<	11	4	0<	30	4
2	4	1.5						
2<	4	2						

2.1.5	頻度	評点	A2.2.2	頻度	評点	A2.3.3	頻度	評点
0	49	0	0	44	0	0	45	0
0<	4	8	0<	9	2	0<	8	4

表 3c 社会・国際貢献領域での項目別の階級、資料分布頻度および評点

3.1.1	頻度	評点	3.1.5	頻度	評点	3.1.9	頻度	評点	3.1.13	頻度	評点
0	18	0	0	32	0	0	52	0	0	41	0
2	21	1	2	8	1	1<	1	4	1<	12	2
2<	14	2	2<	13	2						

3.1.2	頻度	評点	3.1.6	頻度	評点	3.1.10	頻度	評点	3.2.1	頻度	評点
0	42	0	0	37	0	0	51	0	0	39	0
1<	11	4	0<	16	1	1<	2	2	1<	14	4

3.1.3	頻度	評点	3.1.7	頻度	評点	3.1.11	頻度	評点	3.2.2	頻度	評点
0	33	0	0	51	0	0	48	0	0	33	0
1<	20	1	1<	2	2	1<	5	2	1<	20	1
3.1.4	頻度	評点	3.1.8	頻度	評点	3.1.12	頻度	評点	3.2.3	頻度	評点
0	46	0	0	41	0	0	41	0	0	36	0
1<	7	2	1<	12	1	1<	12	2	1<	17	1
4.1.1	頻度	評点	4.1.4	頻度	評点	4.2.3	頻度	評点	4.2.6	頻度	評点
0	23	0	0	44	0	0	48	0	0	49	0
1	16	1	0<	9	4	0<	5	4	0<	4	4
1<	14	2									
	53	1.29		53	0.23		53	0.13		53	0.08
4.1.2	頻度	評点	4.2.1	頻度	評点	4.2.4	頻度	評点	4.2.7	頻度	評点
0	51	0	0	47	0	0	27	0	0	41	0
1<	2	2	0<	6	4	1	13	1	1	7	1
						1<	13	2	1<	5	2
	53	0.04		53	0.13		53	1.11		53	0.40
4.1.3	頻度	評点	4.2.2	頻度	評点	4.2.5	頻度	評点	4.2.8	頻度	評点
0	34	0	0	36	0	0	42	0	0	49	0
3	8	0.5	0<	17	2	0<	11	2	0<	4	1
3<	11	1									

表 3d 管理運営領域での項目別の階級、資料分布頻度および評点

5.1.1	頻度	評点	5.1.3	頻度	評点	5.2.1	頻度	評点	5.2.3	頻度	評点
様式での点数では、平均的な委員会 1 件で 3.853 点。従って、0.519 を乗ずると委員会 1 件が 2 点となる。			0	22	0	0	44	0	0	47	0
			0<	31	0<	2	9	0<	2	6	0<
5.1.2	頻度	評点	5.1.4	頻度	評点	5.2.2	頻度	評点			
0	46	0	0	20	0	0	45	0			
0<	7	4	1	13	0.50	0<	8	2			
			2	13	0.75						
			2<	7	1						

鹿児島大学水産学部における教員個人の活動状況等の点検・評価実施要項

平成19年3月19日
教授会決定

(趣旨)

第1 この要項は、鹿児島大学水産学部組織規則(平成16年水規則第1号)第2条第1項の規定に基づき、鹿児島大学水産学部(以下「本学部」という。)の教員個人の活動状況に係る点検・評価(以下「個人評価」という)に関し、必要な事項を定める。

(実施)

第2 個人評価は、本学部の教員の諸活動の一層の改善に資するとともに、社会に対する説明責任を果たすため、原則として3年ごとに実施するものとする。
2 教員の活動状況等の点検は、毎年行うものとする(以下「個人点検」という)。

(個人評価の基本項目等)

第3 個人評価の基本項目は教育、研究、社会貢献、国際貢献及び管理運営とする。
2 基本項目について、評価項目、評価基準及び点検項目を設けて評価する。

(個人評価の方法)

第4 個人点検及び評価は、点検評価委員会が審議並びに実施するものとする。
2 学部長は、個人点検及び評価の結果に対する所見を当該教員に通知する。
3 前項の通知を受けた構成員は、通知に関し意見があるときは、学部長に申し出ることができる。
4 学部長は、前項の意見の申し出に対して適切な措置を講じる。

(結果の報告)

第5 学部長は、個人点検及び評価を集計または分析し、その結果を教授会に報告する。
2 個人点検及び評価の結果は、原則として、個人を識別できる形では学部外に公開しない。

(結果の活用)

第6 教員は、改善を要する事項について、速やかに改善策を策定し、改善に取り組むものとする。
2 学部長は、評価結果に基づき、改善を要する基本項目のある教員に対し、指導者の配置を含む適切な指導・助言、または学長に対して当該職員の退職勧告を申し出るものとする。
3 学部長は、特に優れていると評価した基本項目がある教員に対し、その活動の一層の向上を促すための適切な措置をとることができる。

(雑則)

第7 この要項に定めるもののほか、個人評価に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成19年3月19日から実施する。

国立大学法人鹿児島大学における構成員の活動状況等の点検・評価
実施要項に関する鹿児島大学水産学部における申合せ

平成19年 1月17日
教授会 決定

この申合せは、国立大学法人鹿児島大学における構成員の活動状況等の点検・評価実施要項（平成18年1月24日役員会決定。以下「要項」という。）第7の規定に基づき、鹿児島大学水産学部における構成員評価に関し必要事項を定める。

1. 水産学部における構成員評価については、学部運営会議及び点検・評価委員会を中心として実施するものとする。
2. 構成員評価は、3年ごとに実施するものとし、自己点検は、毎年行うものとする。
3. 構成員評価の基本項目は、教育、研究、社会貢献、国際貢献、管理運営とする。
4. 自己点検は、要項第3第1項別表1に示す基本項目を基に作成し、要項第3第2項別表2を基に評価するものとする。ただし、この場合における自己点検は「鹿児島大学水産学部における教員個人の活動状況等の点検・評価実施要項」に示す「個人点検」で代用するものとする。
5. 評価は学部長が学部運営会議と点検評価委員会の議を経て実施するものとする。

平成 18 年 9 月 20 日

水産学部教員の昇給実施要領（参考資料を除く）

1. 目的と導入時期

平成 18 年度（平成 19 年 1 月 1 日昇給分）より、業績評価に応じた A, B, C, D, E の 5 段階の昇給区分を設けることにより、教員の勤務成績が適切に反映される昇給制度とする。

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則第 15 条に規定する勤務成績を証明するための全学共通の項目と学部が定める項目により、職務に関する成果を評価し適切に給与に反映させることによって、教員の職務に対する意欲を高めかつ大学の目標・計画の達成への更なる寄与を促す。

2. 評価期間、評価時期、昇給時期

昇給時期は毎年度 1 月 1 日（年 1 回）とする。昇給区分は当該年度の 12 月 1 日までに決定する。昇給区分の評価は、昇給の生じる時期を含む年度の前年度 1 年間の業績に対する、学部の個人評価制度の中の年度点検結果を援用して行う。

3. 昇給区分

昇給区分は A, B, C, D, E の 5 段階とし、A, B の昇給区分の適用人数は「国立大学法人鹿児島大学教員の昇給実施要領」6 の表（参考資料として再録。）を元に学長から配分される。なお、教（一）教員と海（一）教員とは別枠とする。

4. 昇給区分の決定

昇給区分は、学部における個人評価のための年度点検結果を援用して点検評価委員会委員長が評価する（評価の項目、基準、項目ごとの重み付け等はすべて、別に定める学部による個人評価制度に従う）。これに学部長による調整を経て各昇給区分該当者を決定する。学部長は評価の結果を添え、各昇給区分該当者を学長に上申し、学長が決定する。

4.1 全学共通基準による D 及び E 区分の決定

職員給与規則第 15 条第 5 項及び同規則附則第 15 に規定する勤務日数不足等の理由によるもののほか、懲戒等により学長が定めた、「大学教員の昇給旧制度における昇給区分 D, E の全学共通の基準」（別表 2）により、昇給区分の D 及び E 区分該当者を決定する。

4.2 学部における昇給区分決定のための順位付けの原則

4.1 に該当する者の他の評価のための順位付けは、以下の手順で決定する。

- ① 年度点検で、「きわめて優れている」の評語を得た者を最上位群の者とする。その中で「きわめて優れている」領域の数に従い上位者を決定する。この数が同数の場合、教育、研究、管理・運営、社会・国際貢献交流領域の順で優先する。
- ② 「改善を要する」の評語を得た者を最下位群の者とする。その中で「改善を要する」領域の数に従い下位者を決定する。この数が同数の場合、教育、研究、管理・運営、社会・国際貢献領域の順で重視する。
- ③ 「優れている」の評語を得た者を第二上位群の者とする。その中で「優れている」領域の数

に従い上位者を決定する。この数が同数の場合、教育、研究、管理・運営、社会・国際貢献領域の順で優先する。

- ④ 「改善の余地がある」の評語を得た者を第二下位群の者とする。その中で「改善の余地がある」領域の数に従い下位者を決定する。この数が同数の場合、教育、研究、管理・運営、社会・国際貢献領域の順で重視する。

4.3 昇給区分の評価

教員を職により、教（一）教員の教授、教（一）教員の教授以外、海（一）教員の3群に分けて、それぞれでA, B, C, D, Eへの区分分けを行う。

- ① 4.2の原則に従い（調整を行う場合にはその点数に従い）順位付けを行い、順位に従い、3.に定める人数のA, B区分の者を決定する。
- ② D, E区分の者を、以下の基準に従い決定する。
- ・4.2で、3領域で「改善を要する」と評価されるか、「改善を要する」領域が2年連続して2以上ある者はD判定とする。
 - ・4.2で、4領域すべてで「改善を要する」と評価されるか、「改善を要する」領域が2年連続して3以上ある者はE判定とする。
- ③ ①および②いずれにも該当しないものをC区分と評価する。

4.4 昇給区分の調整

学部長は、4.3でBまたはC区分と評価された者に対して以下の調整を行う。

- ① 過年度から当該年度までの領域評点を通算蓄積したものを調整用領域評点とし、調整用領域評点を用いた結果得られた判定がB判定最下位者の当該年度の順位を上回った場合はB区分と判定する。
- ② この調整対象者が発生した場合、単年度の評価か調整によるかに係らずB判定下位者から順にC判定に変更し、4.3①に定めるB区分の人数を増やさない。
- ③ 単年度の評価か調整によるかに係らず、調整後にAまたはB判定を得た者の蓄積されたすべての領域の調整用領域評点はリセットしゼロとする。

(注：領域評点とは、個人評価で定めている、個人の項目別評点を領域ごとに合計したもの。付加的項目の評点の小計が別に定めた基準を上回ったことで修正が加えられた場合には、修正後の合計とする。)

5. その他

本制度に定めない事項については、国立大学法人鹿児島大学教員の昇給実施要領等に従う。

6. 制度の見直し

本制度は、平成23年1月昇給分への適用時（昇給抑制期間の終了後の最初の年）に見直す。