

構成員評価に係る平成 20 年度個人点検  
に関する報告書

平成 21 年 11 月

鹿児島大学水産学部  
学部運営会議  
点検評価委員会

## 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点検評価の本実施に入り、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た。

平成 19 年 1 月に「構成員評価に関する申し合わせ」を、同年 3 月には「水産学部個人評価実施要項」を教授会で承認し、共に平成 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、本個人点検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。このように平成 18 年度末までに、水産学部では個人評価および構成員評価に係る制度が整った。

平成 19 年 4 月、既述の制度に基づき平成 18 年度の実績の個人点検評価を実施した。更に試行ながら平成 16 年度の結果を含め 18 年度までの 3 年間の個人点検評価結果が得られたので、これらを用いて平成 19 年 7 月に、水産学部構成員評価を実施した。以上のように、水産学部では年度初めに前年度の個人点検評価を実施でき、その後構成員評価が実施できるシステムが確立し、ルーチン化された。本報告はこのルーチン作業における平成 20 年度の実績の個人点検評価の結果である。

## 3. 試行した点検評価方法

水産学部における個人評価は、2 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 20 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」「平成 17 年度実施時」、「平成 18 年度実施時」もしくは「平成 19 年度実施時」との記述がある場合は、それぞれの年度の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に1項目追加した(表1、2;表1aの1.2.7が追加した項目)。ただし、項目内容記載の文言には平成18年度実施時のものとほぼ同じである。

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	14	12	26
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。ただし、今年度新たに追加した項目(教育領域1.2.7)については便宜上2を与えたが、今後数年にわたるデータ収集後検討することとした。

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17年度から19年度実施時での重み係数と同じ2にした。

### 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年度試行および、平成17、18および19年度実施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、平成17年度から19年度実施と同じとした。

上記の結果に係らず、助教の場合の管理運営、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も平成16年度試行、平成17年度から19年度実施と同じとした。ただし、留学生担当教員、プロジェクト研究教員、対象年度にサバティカル(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17年度から19年度実施時と同じく、本年度も「評価対象とせず」とした。

授業参観

#### 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】

シラバス作成、授業担当（共通教育を含む）、卒業研究指導等に関する項目 1.1.1 から 1.2.4 では、昨年同様、多くの教員に実績があり、本年度も水産学部の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いえる。授業公開に関する 1.3.3 の項目では、半数以上の教員が実施しているおり、このことは学部教員の教育の質の向上に対する意識が上がっていることを示していると考えられる。しかし、授業参観に関する 1.3.4 では実施率が 30%程度であり、今後の対策が必要と考えられる。一方、その実績数が昨年度 3 分の 1 程度であった 1.3.2（授業改善策提出）の項目の今年度実施率は 50%程度まで上昇し、1.3.1 の FD 活動への実施率も 70%程度を維持したことから、教育に対する意識向上が若干改善しつつあるものと考えられる。残念ながら、本年度も A.1.5.1、「教育活動に対する実績の表彰・受賞等を受けた」に該当する者はいなかった。昨年度から新たに追加した 1.2.7 は、云わば助教等修士課程学生の正規の指導が制度上認められていない教員による大学院生の指導状況を点検したもので、船舶の助教 2 名、長期海外研修、中途採用を除く助教 7 名中 4 名が大学院教育に積極的に関わっていることを示している。ただし、院生による研究成果発表は、研究の進捗状況などにより変動するものであり、この項目に関してはさらに数年のデータを集めて解析する必要がある。

###### 【研究領域】

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 2.1.1 から 2.1.3 では、練習船教員も含めほとんどの教員が何らかの実績を残しており、昨年度の状況（実績がないという教員が半数程度）から大きく改善した。項目 A2.3.1 から A2.3.5 で科研費、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ほとんどの教員が申請したものの、科研費を獲得（継続を含む）している教員の割合が 24%、それ以外の研究費を獲得した教員の割合が 34%で、いずれも教員の半数に満たなかった。A.2.1.1、「学会賞等を獲得した」に該当する者は昨年 0 であったが、今年度は 2 名の助教が学会賞などを受賞した。論文、学会賞等受賞などの実績では大きく改善は見られたものの、研究費獲得の課題が残った。

###### 【社会・国際貢献領域】

社会貢献の面では、企業や公共団体等への技術支援・相談、国あるいは地方自治体の委員会参加に関する項目 3.1.1 から 3.1.6 でほとんどの教員に実績があり、何らかの形で社会貢献していることがうかがえた。短期、長期の研修生受け入れは、一部の教員に限られていた。これは研修生の多くが JICA などの支援によるものであり、その要求さえる分野が限られていたためと考えられる。出前授業、学外でのセミナー講師などに関する項目 3.1.11 から 3.1.13 では、半数近くの教員がなんらかの形でかかわっており、現状を継続することが望まれる。公開講座などの大学開放に関連した項目 3.2.1 から 3.2.3 では、60%に当たる 30 名の教員に実績があり、今後も同程度あるいは今年度以上の実績の上昇が期待される。

船舶教員、教員養成課程などの担当教員を除く教員の、学生の海外派遣、留学生の受け入れ（項目 4.1.1 から 4.1.4）については、65%以上が実績を有しており、海外からの研究員・研修員受け入れあるいはその研修担当（項目 4.2. から 4.2.5）については 70%が実績を有していた。同様に、国際学会などでの発表による海外への情報発信（項目 4.2.6 から 4.2.8）については、66%が実績を有していなかった。

###### 【管理運営領域】

学部内委員会での活動は、長期海外出張、プロジェクト専任などの特殊なケースを除けば、全

員実績を有していた。入試監督者等、入試に係わる業務に関する項目 5.1.2 から 5.1.4 では、船舶教員を除くほとんどの教員に何らかの実績があった。しかし、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 5.2.1、5.2.2 では、73%の教員が実績を有していなかった。

全ての点検項目の中に、平成 16 年度の試行、平成 17～19 年度実施時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。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、本年度もこの点検の結果は、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ち、社会・国際貢献領域の分布の性格は管理運営領域に近かった。

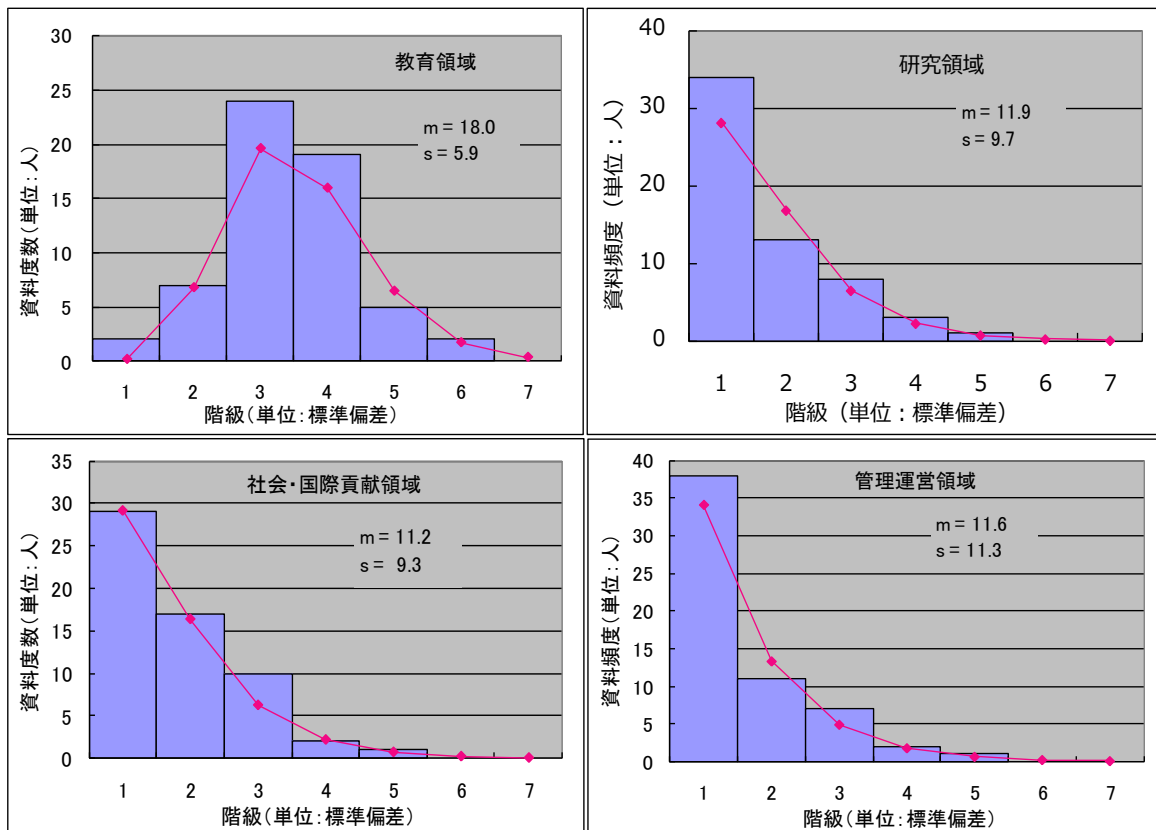


図 1 4 領域での個々人の領域評点の分布とこれに近似するガンマ分布により求めた理論度数

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  $\chi^2$  乗検定を行った結果、すべての場合に、標本分布とガンマ分布の間に有意差はなかった (表 4)。平成 16 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。」との結果に従った。

表4 領域別の統計的分析結果の一覧

	平均値:E (H17)	平均値:E (H18)	平均値:E (H19)	平均値:E (H20)	標準偏差:S	分散:V	$\alpha (=E^2/V)$	$\beta (=V/E)$
教育領域	17.3	17.6	17.8	18.0	5.87	34.5	9.39	1.92
研究領域	12.0	12.4	12.3	11.9	9.71	94.31	1.50	7.93
社会・国際貢献領域	12.4	12.6	12.4	11.2	9.33	87.06	1.44	7.77
管理運営領域	13.9	14.5	13.1	11.6	11.33	128.28	1.05	11.06

\*  $\alpha$ 、 $\beta$ 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、分野等別、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20年度に在籍したものの、定年などで退職した構成員も評価対象としたため、データ提出のなかった場合、評点が低くなった。この点は今後、改善が必要と考えられる。

#### 【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。昨年度、評定点5の構成員が3分野に1名ずつであったのに対し、今年度は2分野のそれぞれ2名ずつと若干集中する傾向が認められた。なお、分野あるいは職の間で、分布に特に顕著な差異は認められず、昨年度と比較しても類似の傾向であった。

評定	上限値	標本頻度	水産生物・海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海セ	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	9.5	4	0	0	1	1	0	0	2	0	1	1	2
2	13.74	7	1	1	1	0	1	3	0	1	4	0	2
3	21.51	32	4	4	7	7	3	3	4	13	9	5	5
4	28.59	8	3	1	0	2	1	0	1	5	2	0	1
5	50	4	2	0	0	2	0	0	0	2	1	0	1

#### 【研究領域】

この領域の分布も教育領域同様にモデル分布に近く、有意差はなかった。昨年度観察された分野等間での差異の大きさは小さくなった。また、職の間では明瞭な差はなかった。

評定	上限値	標本頻度	水産生物・海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海セ	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	1.42	7	0	0	3	0	1	1	2	0	1	0	1
2	4.85	3	1	0	0	2	0	0	0	7	0	1	0
3	16.35	30	4	4	5	6	2	3	5	7	11	4	7
4	31.03	13	5	1	1	3	2	1	0	5	6	6	2
5	50	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	6	1

#### 【社会・国際貢献領域】

この領域の分布はモデル分布に近かった。分野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、助教のほとんどは中位評定(3)に入っていた。助教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教が多いと言える。

評定	上限値	標本頻度	水産生物・海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海セ	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	1.23	7	0	0	3	0	1	1	2	4	1	1	1
2	4.4	7	1	0	1	1	0	0	4	1	2	0	0
3	15.36	27	4	4	5	6	3	4	1	8	8	4	9
4	29.57	12	5	1	0	4	1	1	0	5	7	1	1
5	50	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0

【管理運営領域】

この領域の分布はモデル分布にきわめて近かった。分野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、助教は業務を必須の義務とはされていない。

評定	上限値	標本頻度	水産生物・海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海セ	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	0.68	9	1	0	3	1	1	1	3	5	1	1	2
2	3.53	1	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1
3	16.13	33	4	5	5	9	3	3	2	12	13	5	8
4	34.22	9	4	0	1	2	1	1	1	17	4	0	0
5	80	3	1	1	0	0	0	1	0	20	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の助教の場合を除き、3.5 の補正基準の適用例はごく少なかったと言える。

- ①助教で、評定が 2 でありながら「水準に達している」と評語されたものが、管理・運営領域で 3 例あった。ただし、そのうち 2 名は長期海外出張、年度途中での採用者であった。社会貢献・国際貢献領域では、該当するものが 1 例あった。
- 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該当するものが 1 例あった。
- 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 1 名いた。

表 1a 教育領域の点検項目および重み係数

	重み係数	
1. 教育領域		
<b>【必須項目】</b>		
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
1.2.7 大学院生の学会発表を指導した数(主又は副指導教員となっている学生は除く。)	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
<b>【付加項目】</b>		
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。	

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。