

構成員評価に係る平成 21 年度個人点検
に関する報告書

平成 22 年 10 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 21 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 21 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」、「平成 19 年度実施時」もしくは「平成 20 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 20 年度実施時と同じである（表 1、2）。

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	13	27
研究	5	12	17
社会・国際貢献			31
管理運営			8
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、平成 20 年度に追加した項目（教育領域 1.2.7）については本年度も便宜上 2 を与えた。

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 20 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 年度から 20 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 20 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 20 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 20 年度実施時と同じく、本年度も「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 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 48%と昨年度より増加した。一方、1.3.2（授業改善策提出）の項目と 1.3.1 の FD 活動への実施率は昨年度よりもやや低下した。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平成 19 年度から新たに追加した 1.2.7 は、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あるが、昨年度と同様に助教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た。項目 A2.3 は研究費の獲得に関する事項であるが、76%の教員が科研費の申請をしたものの、これを獲得（継続を含む）した教員は 20%に満たなかった。また、科研費以外の競争的外部資金、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教員はいずれも 30%以下であった。A.2.1.1（学会賞等を獲得した）に該当した者 1 名だった。研究資金の獲得は引き続き課題として残されている。

【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、教員の 1/3 程度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、昨年度は 60%に当たる 30 名の教員に実績があったが、今年度は実績が半減した。

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、50%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 4.2.1 から 4.2.5）については 50%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）は、30%と昨年度に比べ実績が半減した。

【管理運営領域】

学部内委員会での活動は、プロジェクト専任などの特殊なケースを除けば、80%が実績を有していた。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 70%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、10%の教員が実績を有したにすぎなかった。

全ての点検項目の中に、平成 16 年度の試行、平成 17～20 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。

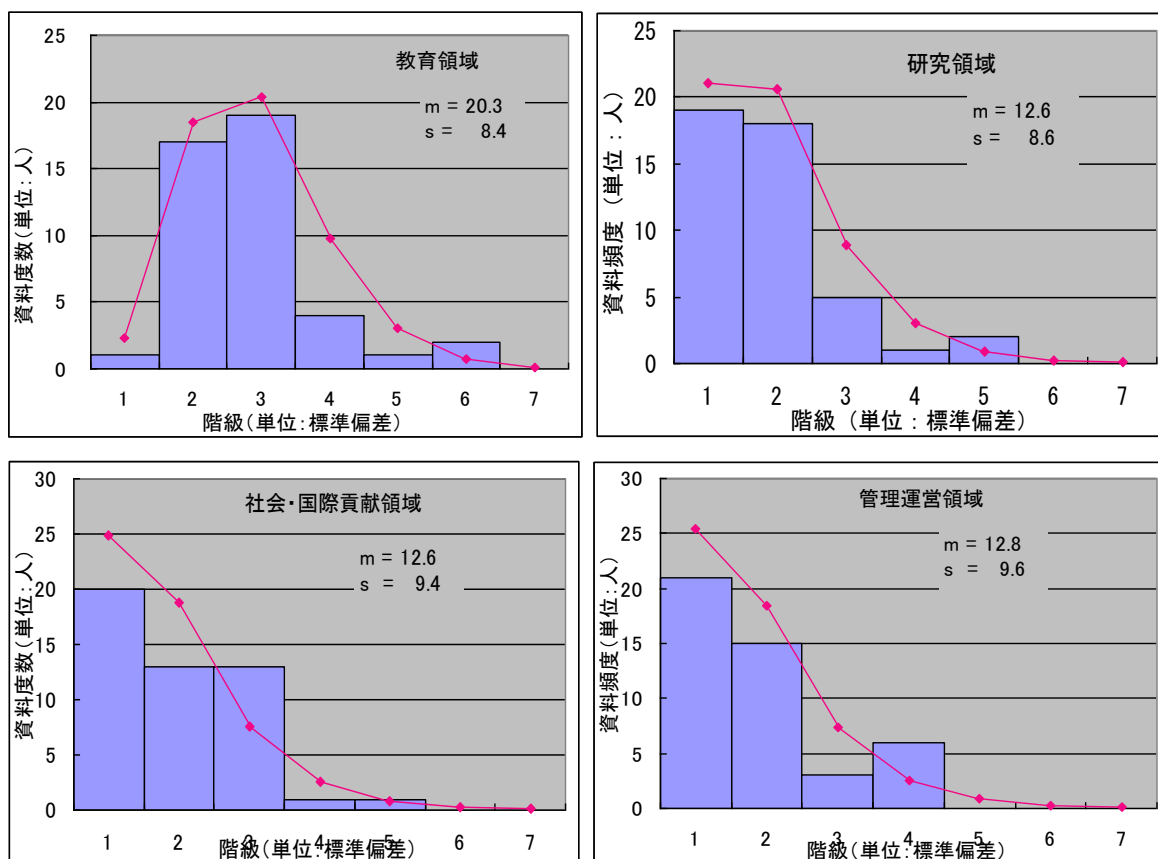


図1 4領域での個々人の領域評点の分布とこれに近似するガンマ分布により求めた理論度数

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 χ^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 (H18)	平均値:E (H19)	平均値:E (H20)	平均値:E (H21)	標準偏差:S	分散:V	$\alpha (=E^2/V)$	$\beta (=V/E)$
教育領域	17.6	17.8	18.0	20.3	8.4	70.5	5.864	3.468
研究領域	12.4	12.3	11.9	12.6	8.6	73.6	2.161	5.834
社会・国際貢献領域	12.6	12.4	11.2	12.6	9.4	87.5	1.800	6.973
管理運営領域	14.5	13.1	11.6	12.8	9.6	93.0	1.750	9.290

* 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、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。本年度の点検調査では、平成21年度に在籍したが、年度末までに定年などで退職した構成員を評価対象としなかったため、評点は昨年度よりも高めになった。

【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。昨年度、評定5の構成員が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のに対して、今年度は5分野に広く分布した。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。

表5 教育領域の評定

評定	上限値	標本頻度	生物海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海七	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	9.9	7	0	0	0	0	0	1	4	0	3	1	3
2	13.9	9	1	1	2	0	0	3	0	2	3	1	3
3	21.2	18	4	2	3	4	3	2	2	6	7	1	4
4	27.7	10	2	2	1	4	0	0	0	5	3	1	1
5	50.0	6	2	1	1	1	1	0	0	4	2	0	0

【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は今年度も小さかった。また、職の間では明瞭な差はなかった。

表6 研究領域の評定

評定	上限値	標本頻度	生物海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海七	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	2.8	5	0	0	1	0	0	2	1	1	3	0	1
2	6.6	9	0	0	1	0	1	0	5	0	1	3	3
3	16.3	31	8	4	3	7	1	2	0	10	11	1	4
4	27.2	12	1	1	2	2	1	1	0	5	2	0	2
5	50.0	4	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	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。昨年度と同様に分野等間に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。

表8 社会・国際貢献領域の評定

評定	上限値	標本頻度	生物海洋	養殖	利用	漁業	水産経済	海七	練習船	教授	准教授	講師	助教
1	2.0	4	0	0	0	0	0	1	2	0	2	0	2
2	5.7	11	1	1	3	2	0	0	2	0	3	3	4
3	16.8	30	2	3	4	4	2	4	2	7	8	1	5
4	30.2	14	6	2	0	2	2	1	0	9	5	0	0
5	50.0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	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。

表 9 管理運営領域の評定

評定	上限値	標本頻度	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	0.9	7	0	1	0	1	0	1	2	0	2	0	5
2	4.2	7	0	2	1	0	0	0	0	1	3	0	2
3	18.1	37	6	2	5	7	3	3	4	9	11	4	4
4	37.9	9	3	1	1	1	1	2	0	7	2	0	0
5	80.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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。

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 4 例あった。教育領域および社会貢献・国際貢献領域ではそれぞれ 1 例が該当した。