

平成18年度教員個人評価の集計・分析

海洋エネルギー研究センター

1. 個人評価の実施状況

1) 対象教員数, 実施者数, 実施率

対象教員数 (人)	実施者数 (人)	実施率 (%)
10 (教授3, 助教授5, 助手2)	10	100

2) 点検・評価項目および評価の基準

- ① 点検・評価は、教育、研究、国際交流・社会貢献及び組織運営の各領域ごとに、個人の活動実績及び改善に向けた取組について行う。
- ② 各教員は、各自の個性を生かす評価を行うため、自己の職種、職務、能力、関心等を勘案して各評価領域における達成目標をあらかじめ設定して申告する。
- ③ 達成目標の設定は、別に定める「海洋エネルギー研究センターにおける個人達成目標の指針（以下「指針」という。）」2に基づき行う。

添付資料

- ① センターにおける個人達成目標の指針

3) 教員個人の評価（試行）の実施概要

評価組織	海洋エネルギー研究センター個人評価専門委員会
構成	門出政則（センター教授／センター長） 永田修一（センター教授／副センター長） 瀬戸口俊明（センター教授）

実施内容と方法：

- (1) 各教員は、毎年7月末日までに個人目標申告書（別紙様式1）を作成し、センター長に提出する。
- (2) 各教員は、毎年7月末日までに前年度の活動実績報告書（別紙様式2）及び自己点検・評価書（別紙様式3）を作成し、センター長に提出する。
- (3) 評価実施委員会は、各教員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づいて、本学及び本センター長の目標達成に向けた活動という観点から審査し、これらを基に評価を行う。
また、評価実施委員会は、必要に応じ、評価内容について、当該教員から意見を聴取することができる。
- (4) 領域別評価及び総合評価は、指針3に定める方法により行う。

- (5) センター長は、自己点検・評価書に評価結果を記入した個人評価結果（別紙様式4）を当該職員に封書で通知する。
- (6) 各教員は、個人評価の結果に対して異議がある場合は、通知後2週間以内に異議申立書（様式任意）をセンター長に提出することができる。この場合において、評価実施委員会は、当該教員から意見を聴取する機会を設けるものとする。
- (7) 評価実施委員会は、異議申立書を提出した教員から意見を聴取の上、必要と認められるときは、再審査・評価を行う。再審査に際し、評価実施委員会は、先行する審査に際して意見を求めた職員以外に、必要と認められる者から意見を求めなければならない。
- (8) 再審査・評価の結果は、センター長から当該教員に封書で通知する。
- (9) 評価実施委員会は、個人評価結果の総合的分析を行い、センター長は、その結果を毎年7月末日までに大学に報告する。

添付資料：

- ② 個人目標申告書（別紙様式1）
- ③ 自己点検・評価書（別紙様式3）
- ④ 個人評価結果（別紙様式4）

2. 評価領域別の集計・分析と自己点検評価

(1) 教育に関する評価

① 教養教育／学部教育課目担当

教授・助教授は全学教育科目を1科目担当している。

5名の教員が理工学部の授業科目を1科目担当している。

3名の教員が理工学部の授業科目を3科目担当している。

② 大学院授業担当

全員が1科目担当している。

③ 大学院修了学生数

	博士後期指導	博士後期副指導	博士前期指導
有資格者数	3	5	8
有資格者一人当たりの年平均	2.66	1.0	1.8

④ 学生生活指導，FD活動，教育改善の取り組み

いずれの項目についても各教員が工夫をしながら，教育効果の改善に向けて取り組み，成果を上げている。理工学部の授業担当が増加できた。理工学部と教育研究の連携を高めることが出来た。

(2) 研究に関する評価

① 論文数

		年間1当たりの平均	最小	最多
学術論文	総数	5.4	0	29
	英文	3.9	0	21

過去5年間で審査付き論文がない教員はいなかった。国際会議や国内会議での発表論文は、正確なデータは得られなかった。

平成18年度から、2名の専任教授が理工学部から配置換えとなったことから、論文数が急増している。

(3) 国際交流・社会貢献に関する評価

- ① 釜慶大学と水産大学との国際共同セミナーを実施した。
- ② フィジーで海洋調査を行った。
- ③ 全国共同利用研究センターの試行として共同研究を23件実施した。
- ④ 毎年オープンラボを実施している。
- ⑤ 合同セミナーを年3回開催した。
- ⑥ 高大連携（ジョイントセミナー）に参加した。

(4) 組織運営に関する評価

- ① 安全衛生連絡会議を設置し、安全の促進を図った。
- ② 広報活動を行うための組織を確立した。
- ③ 佐賀―伊万里間に光ケーブルを設置し、円滑な組織運営が出来る体制にした。

3. 領域別評価と総合評価

① 領域別評価

- ・ 教育：理工学部との連携の促進によって、担当科目数も増加している。教育活動に貢献できる体制となっている。
- ・ 研究：学術論文の公表も増加し、活発になっている。
- ・ 国際交流・社会貢献：10名の教員組織の中で十分な成果を上げている。
- ・ 大学院学生の受け入れ人数も増加し、活発になっている。

目標に対する評価をまとめたものを次表に示す。

評価領域	領域別評価点（平均）	目標達成率（平均）
教 育	4.2	88
研 究	4.4	88
国際交流・社会貢献	4.2	86
組織運営	4.1	83

国際交流・社会貢献については、多少辛めの自己評価となっているが、十分な成果を上げている。一方、研究については、あまい自己評価となっている。もう少し、努力が必要である。論文の発表数から見ても、自己評価が甘すぎる。

各教員の自己評価による目標達成率は、次表となっている。

評価領域	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
教 育	95	90	80	80	95	90	90	80	90	90
研 究	90	95	80	90	95	90	100	80	80	80
国際交流・社会貢献	90	95	80	80	80	90	85	80	90	90
組織運営	75	80	80	70	85	100	90	80	80	95

自己評価のばらつきが大きかった。低い目標の設定で高い達成率を示すものもいた。自己評価の点が、多少甘い。

② 総合評価

総合評価	総合評価点	該当欄に○印
特に優れている	5	
優れている	4	○
おおむね良好	3	
改善の余地がある	2	
改善を要する	1	

優れているとおおむね良好の評価となっている。

自己評価の結果に対して、センター長のコメントを付けて提出された自己評価表を各自に返却した。

18年度から4名の専任教員の増員があり、一層の研究・教育の充実が図られ、研究成果も格段に増加した。

オープンラボやセミナーの開催に多くの時間を取られ、研究時間の不足に陥らないように努めて欲しい。

理工学部との連携が図られ、多くの大学院生を受け入れることが出来た。