

平成26年度教員個人評価報告書

佐賀大学農学部

1. 個人評価の実施状況

(1) 対象教員数、業績評価対象者数、個人評価提出者

対象教員数	業績評価対象者数	個人評価提出者数
49人	49人	46人

注：平成26年度個人評価は、平成26年度4月1日現在の在職者52人から平成26年度退職者3人を除いた49人について行った。ただし、個人が申請する様々な活動実績はネット入力で行っており、入力率が高くないこともあって、十分なデータが得られない領域あるいは項目があり、正當に評価できない部分が生じた。

また、この報告書の最後にある「教員の総合的活動状況評価の集計・分析と自己点検評価」については、この評価の提出ルート（今回の提出者は46人、回収率：94%）が、ネット入力と異なることもあって、業績評価対象者数49人と異なることとなった。

(2) 教員個人評価の実施概要

1) 評価組織（農学部中期目標・中期計画実施本部）の構成

学部長	渡 邊 啓 一
副学部長	長 裕 幸
副学部長	石 丸 幹 二
副学部長	大 島 一 里
応用生物科学科長	穴 井 豊 昭
生物環境科学科長	白 武 義 治
生命機能科学科長	光 富 勝
附属アグリ創生教育研究センター長	有 馬 進
事務長	淵 上 道 晴

2) 実施内容、方法

佐賀大学農学部における教員の個人評価に関する実施基準及び農学部教員個人評価実施要項に基づき、平成26年度の活動実績について、4領域（教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営）の個人評価を行った。（「農学部教員個人評価実施要項」参照）

<個人評価の経緯等>

- ① 平成27年7月8日（水）、学部長が、対象教員に対し、個人評価関係書類を配布し、平成27年8月31日（月）までに、学科長又はアグリ創生教育研究センター長に提出するよう依頼した。
- ② 提出された関係書類（別紙様式1～2）について、各教員の活動実績を熟知している学科長、アグリ創生教育研究センター長が中心となって、審査を開始した。（平成27年9月）

- ③ 上記審査に併行して学部中期目標・中期計画実施本部を開催し、問題点等を検討した。対象教員46人全員の個人評価を行った結果、各教員による自己点検・評価の結果は、一部を除いて、概ね妥当と判断した。
- ④ 学部長から、対象教員に対し、個人評価結果を通知した。その際、評価結果に対して不服がある場合は、1週間以内に不服申立書（様式任意）を学部長まで提出するよう付記した。
- ⑤ 不服申立書を提出した教員はいなかった。

2. 評価領域別の集計・分析と自己点検評価

(1) 教育の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

<授業担当>

担当科目数	教員数		
	全学教育	専門	大学院
2以下	13	0	0
3～5	1	2	7
6～10	0	28	34
11～15	0	19	1
16以上	0	0	0

- ① 全学教育科目は、14名の教員が担当しており、多くが1教科の担当である。
- ② 専門科目は、全ての教員が担当しており、38%の教員が11科目以上を担当しており、担当科目の負担は相変わらず大きい。
- ③ 大学院科目（修士課程）は、助教や一部の講師以上の教員を除き、全教員が担当しており、大学院担当教員の内、80%の教員が6科目以上を受け持っており、大学院も講義の負担が大きくなっている。

<学生指導>

指導学生数	教員数	
	学部	修士
2以下	8	18
3～5	27	3
6以上	14	0

- ④ 指導学生数（卒論生）では、教員1人当たりの学部生2人以下が8人で、3人以上が41人いる。教員1人当たり、どの程度の指導学生数が適切かは、研究室によって事情が異なるので一概には言えない。
- ⑤ 大学院の指導学生数は、主指導を担当している数を示している。学生を指導してい

ない教員は11人（主指導教員の34%）であり、去年より減少している。

<FD 活動及び教育改善等>

教育改善内容	教 員 数
FD 研修等参加	15
授業の改善など	前期 49 後期 17
TAの活用	27

- ⑥ 平成27年1月14日13時から大学入門科目においてeラーニング教材を導入することを検討するためにFD研修会を実施し、大学入門科目担当者、農学部教育委員など15名が参加した。授業点検・改善報告書の入力率は、前学期92%及び後学期32%となっている。後学期は入力率が低い状況であるため、100%となるように早急に対応を講じなければならない。
- ⑦ TAの活用は、27名の教員が行っているが、その割合は前年より減少している。

2) 教育の領域における教員の活動評価集計と分析

教育の領域における重み付けは、85%の教員が0.3以上で、0.2以下を付した教員は7人であり、達成率も80点以上とした教員が90%あった。また、達成率を60%未満とした教員はいなかった。

これらのことは、例年同様に農学部の教員は教育に重点をおき、その達成率も高く評価していることが明らかである。

3) 教育の領域における自己点検評価

ほとんどの教員が本領域に高い重み付けを行っているのは、教育先導大学である佐賀大学教員としての自覚の現れであり、それなりに評価できる。一方、教員のFD活動や授業の改善については、入力率が悪いので、今年度の評価は困難である。

(2) 研究の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析（数値は、件数を示す。）

<著書・論文及び講演発表など>

事 項	数	事 項	数
著 書	11	一般講演	124
論 文	74	技術・品種の創出	2
総 説	2	辞書などの編纂、データベース作成	0
資料・解説・論説など	7	受賞（学外）	8
招待講演・特別講演	13	知的財産権の出願等（著作権は除く）	6

- ① 今年度は教員一人当たり査読付き論文を約1.5本、発表では約2.5件と前年度よりはやや落ち込んでいる。
- ② 招待あるいは特別講演数は13件で、前年度より若干増加しているが、特許出願

数は6件と前年度に比べ減少している。

< 科研費申請（研究代表者） >

科研費の種類	申請件数	採択件数
基盤研究（B）	6	4
基盤研究（C）	23	12
挑戦的萌芽研究	11	4
若手研究（B）	4	3
その他	3	1
合計	47	24

- ③ 平成26年度対象の科研費に申請した件数（継続を含める）は47件であり、その中での採択率（平成26年度）は51%（24件）であり、新規と継続を合わせた平均採択率約50%をやや上回っており、地方大学としては頑張っていると判断される。農学部全教員からみた申請率は82%であり、去年の85%より申請人数が減少しており、申請率が100%に近づくように、さらに働きかける必要がある。

< 外部資金導入 >

件数	奨学寄付金	受託研究	共同研究
1	8	9	8
2	2	2	1
3	1	0	1
4以上	0	0	0
金額合計（円）	17,550,000	46,517,091	8,816,341

- ④ 科研費を除く外部資金の獲得者数（延べ人数）は、昨年とほぼ同数で32人であり、総件数は41件で、総金額はおよそ7千3百万円で、昨年より7百万円ほど減少している。

2) 研究の領域における教員の活動評価集計と分析

研究領域において、0.3以上の重み付けをした教員は85%であり、0.5以上を付した教員が13%いた。このことから、農学部には例年同様に研究意欲の非常に高い教員がかなり多くいることを示している。

達成率60%未満の教員が1人もなく、達成率を80%以上とした教員が83%もあり、更に90%以上とした教員は59%にのぼった。農学部全体として、論文数や講演発表数等が多く、科研費の高い採択率などを考慮すると、多くの教員が達成率を高く付していることは当然であり、農学部教員の研究活動は非常に活発であると判断される。

3) 研究の領域における自己点検評価

多くの農学部教員が本領域に高い重み付けを行ったのは、前年度と同様に研究意欲の高さを示すものであり、優れた研究活動実績とともに高く評価できる。

教員の定員が削減され、教育研究環境が悪化するなかで、このような高い研究活動を維持していることは、非常に高く評価できる。最近、教員の多くは教育・研究以外の業務関係（委員会活動など）に多くの時間をとられており、今後も高い研究レベルを維持するためには教員が研究活動に専念できるような環境整備が必要であると思われる。

（3）国際・社会貢献の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析（数値は教員数を示す）

<国際貢献>

- ① Web 上で入力を行っているが、国際貢献の項目も「外国語での HP の開設をしたかどうか」しかなく、しかも、この領域に入力した教員は、HP の開設について 1 人のみで、農学部の国際貢献については評価が困難である。

<社会貢献>

件数	学会役員等	審議会委員	地域貢献（講演・技術指導等）	ジョイントセミナー
1	0	5	2	2 2
2	0	2	1	3
3	1	1	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
6 以上	0	0	0	0

- ② 社会貢献の各項目も前年度と同様、明らかに数字が低い。入力率が悪いことが原因であり、この領域も評価することができない。

2) 国際・社会貢献の領域における教員の活動評価集計と分析

国際・社会貢献の領域に関する重み付けは、4名の教員が0.3としていたが、それ以外の教員は0.1と0.2で、95%の教員が達成率70%以上であった。

目標達成率が60%未満とした教員が1人いたが、これは去年と同様の人数であった。

3) 国際・社会貢献の領域における自己点検評価

98%の教員が、達成率を60%以上としている。また、達成率を50%未満とする教員が1人に過ぎず、ほとんどの教員が活発な国際貢献・社会貢献を行っている。例年、述べていることであるが、年齢の関係あるいは各教員の専門領域における国外あるいは地域のニーズなどが年度毎に異なることもあり、この領域における評価は個人差があるのは当然と判断される。

(4) 組織運営の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析。

<組織運営の活動実績>

委員会数	教員数	委員会数	教員数
0	1	6	4
1	7	7	3
2	5	8	3
3	5	9	3
4	4	10	2
5	3	11以上	9

- ① 教員全員が何らかの形で全学あるいは農学部の委員会に参加している。6以上の委員会に参加している教員が24人いて、全教員のほぼ半数を占める。11以上の委員会に参加している教員は、概ね学部長や副学部長及び学科主任で占められている。

多くの委員会に参加している教員は、開催頻度数など委員会の性質にもよるが、時間的な面から教員本来の教育研究に支障をきたしている可能性がある。組織運営をより効率的にすると同時に委員の選出方法を工夫して、教員の負担を均等にしかつ減らす必要があると例年述べているが、公務に関わる教員の負担は漸次大きくなっているのが現状である。

2) 組織運営の領域における教員の活動評価集計と分析

この領域では、85%の教員が0.1あるいは0.2の低い重み付けとしており、0.3以上は7名で昨年より1名減っている。教員全員が、達成率を70%以上と評価しており、90%以上とする教員も65%にのぼる。これらのことから、ほとんどの教員は組織運営には活動の重点を置いてはいないが、組織運営に係る比重が少しずつ増えてきているのではないかと判断される。

3) 組織運営の領域における自己点検評価

大部分の教員が本領域にそれほど高い重み付けはしていないが、参加した委員会で着実に任務をこなしていると判断される。

半数近くの教員が6つ以上の委員会に参加しており、更に11以上の委員会に関与している教員が主に役職者ではあるが9名もいる。多数の委員会に参加し、そこで活躍することにより組織運営に大きく貢献をしている教員には高い評価を与えなければならないが、同時に教育研究が手薄になっている可能性がある。例年述べているように、委員の選出法の工夫、組織運営の高度化、効率化、集中化等を検討する必要があると考えられる。

3. 教員の総合的活動状況評価の集計・分析と自己点検評価

1) 総合評価の集計・分析と自己点検評価

<総合評価>

総合評価	総合評価点	実績評価点範囲	教員数
特に優れている	5	4.0～	24
優れている	4	3.5～3.9	16
おおむね良好	3	3.0～3.4	6
改善の余地がある	2	2.5～2.9	0
改善を要する	1	～2.4	0

<達成努力評価>

達成努力評価点範囲	教員数
90～	19
80～89	16
60～79	11
50～59	0
～49	0

- ① 総合評価については、87%の教員が「特に優れている」又は「優れている」であり、去年より10%ほど多くなっている。これに「おおむね良好」を加えると、100%であり、改善の余地があると自己評価した教員は昨年引き続いて0人であった。平成26年度の教員の総合的活動状況は、例年通り高く評価できる。
- ② 達成努力評価点では、教員の75%が80点以上の評価であり、去年と同様高い水準となっている。また、今年も昨年に引き続いて全員が60点以上の評価をしている。ここ最近、努力評価点を高く申告する教員が漸次増加してきている。このことは、自分らの優れた活動実績を正当に評価する教員が増えてきたことを示している。しかし、客観的にみて実績が優れているのに自らを不当に低く評価する比較的厳しい姿勢を持つ教員がまだ少なからずいることも事実である。