

総合分析実験センター
教員個人評価の集計・分析並びに
自己点検評価項目

平成17年度

平成17年度教員個人評価の集計・分析並びに自己点検評価項目

総合分析実験センター

1. 個人評価の実施状況

(1) 対象教員数、個人評価実施者数、実施率

対象教員数： 6名（助教授4名、助手2名）

個人評価実施者数： 6名

実施率： 100%

(2) 教員個人評価の実施概要（評価組織の構成、実施内容、方法など）

評価組織の構成

センターの個人評価の実施に係る評価組織は、総合分析実験センター評価委員会とした。評価委員会の構成は以下の通りである。

- 1) センター長
- 2) 副センター長
- 3) 各部門委員会委員長（4名）

実施内容及び方法

資料として添付している「佐賀大学総合分析実験センターにおける教員の個人評価に関する実施基準」及び「総合分析実験センター教員個人評価実施要項」に基づき、平成17年度の活動実績（著書、論文等の発表実績については、15～17年度）について、5領域（教育・研究支援、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。また、部門や職種の異なる各教員の個性を生かす評価を行うために、予め各自が自主的に自己の職種及び職務の専門性・特殊性等を勘案して各領域における達成目標及び「重み」配分を設定して申告し、その申告に対して自己点検、評価を行った。

添付資料：

- ①総合分析実験センターにおける教員の個人評価に関する実施基準（試行）
- ②総合分析実験センター教員個人評価実施要項（試行）
- ③総合分析実験センター個人評価基準
- ④平成17年度個人目標申告書（別紙様式1）

- ⑤平成17年度活動実績報告書（別紙様式2）
- ⑥平成17年度自己点検・評価書及び評価結果（別紙様式3，4）
- ⑦総合分析実験センター個人評価基準に基づく自己評価結果（別紙様式3の別表）
- ⑧総合分析実験センター教員の個人評価に関する意見書（別添様式）
- ⑨総合分析実験センター評価委員会規程

2. 評価領域別の集計・分析と自己点検評価

（1）教育・研究支援の領域

1）評価項目ごとの実績集計と分析

1-1)教育・研究支援の取組

- ① 機器取扱い・センター内の施設利用などの教育訓練に関する講習会を実施する。また、これらに関する手引きを作製する。
 - ・全員が教育訓練に関する講習会を担当している。講習会のためのビデオを作成した教員もいる。評価点の平均は3.8であった。
- ② 放射性同位元素を用いる実験、動物実験、遺伝子組換え実験などに関連した法律（労働安全衛生法を含む）に関する講習会を実施する。これら実験に関連した申請書・届出書の作成指導を行う。
 - ・法律に関する講習会には、5名の教員が関わっている。評価点の平均は3.5であった。
- ③ 利用者の要望を調査し、その目的に応じた技術支援をする。
 - ・全員が要望調査とその目的に応じた技術支援に取り組んでいる。しかし、要望調査の方法としては、アンケート調査から口頭までさまざまであった。評価点の平均は3.4であった。

1-2)教育・研究支援のための施設改善への取組

- ① 機器およびその予約システムの維持管理を行う。
 - ・予約システムの導入可能な部門の教員は昨年の2名から4名に増加した。その4名の評価点の平均は3.8であった。
- ② 利用者の要望を調査し、その要望を設備等に反映する。
 - ・利用者の要望調査は全員行っているが、昨年と同様にその要望を予算の都合で反映できないことが多い。そのためと推察されるが、3名がの評価点が2であり、平均は2.8であった。
- ③ 教育・研究活動を支援するための機器の更新・新規購入に向けて、予算要求をする。
 - ・全員が概算要求等の予算要求に関わっている。しかし、採択されないため、要求

戦略の改善が必要である。評価点の平均は3.2であった。

- ④ 設備の利用効率を高めるための活動をする。
 - ・全員が設備や施設の利用効率を高めるための何らかの活動をしている。ホームページ上で最新の機器情報を提供することで利用効率を高めた部門があった。評価点の平均は3.2であった。
- ⑤ 設備の学外への開放ができるように基盤整備する。または、学外の研究機関との共同研究を推進できるように基盤整備する。
 - ・設備の学外への開放、学外との共同研究の推進のための基盤整備に2部門で3名が取り組んでいる。前年の評価点の平均は2.4であったが、今年度は3.0に増加していた。

1-3)教育・研究支援内容の情報公開

- ① インターネットや印刷物等を活用し、センターの教育・研究支援活動を学内外に公開する。
 - ・センターのホームページ上で、すべての教育・研究支援活動を公開しているが、内容的に不十分な部門があることから、評価点は教員により大きくことなり1から5までであった。平均は2.6であった。
- ② センター利用者の研究成果等を管理し、毎年継続して公開する。
 - ・センター利用者の研究成果の公開を行っている部門とまだ行っていない部門があり、評価点は1から5までであった。平均は3.0であった。

1-4)上記項目で表せない教育・研究支援活動

- ・研究支援分野に関係するセミナーを年に6回開催し、ホームページ上で公開している教員がいた。

2) 教育・研究支援の領域における教員の活動評価集計と分析

- ・重みは0.3 または0.4 で、すべての教員の評価が3以上で平均3.3であった。目標達成率の平均は69%であった。重みが他の領域に比べて高く、センターの教員が教育・研究の支援に重点をおいていることがわかる。この領域における評価や目標達成率がおおむね良好の域に留まっているのは、目標の設定が高いことと、予算措置を必要とする支援施設や支援設備の改善が実現していないためと思われる。前年度と比較して、評価点と目標達成率の平均が増加している点は評価できる。しかし、教育研究支援施設としての主要な活動目標の評価や達成率において、部門間で大きな差が認められるので改善を要する。

3) 教育・研究支援における部局等の自己点検評価（例：部局等の教員活動の現状、優れた活動、問題点、改善目標など）

- ・すべての教員が教育・研究支援の領域に高い重みをつけている点は、支援業務が

当センターの佐賀大学における責務であることから評価できる。日常的な支援業務は適切に行われており、支援内容の改善に向けた努力がなされている点は評価できる。一方、「利用者の要望調査と支援改善への反映」、「設備の利用効率を高めるための活動」、「学外開放のための基盤整備」、「情報公開」などの主要な項目において、部門間での評価のバラつきが大きいのは、問題である。今後、部門間での連携、相互協力を活発化し、センター全体としての支援改善を図る必要がある。

(2) 教育の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

① 教養教育科目、学部教育科目及び大学院教育科目の担当

- ・教養教育科目を担当した教員は3名である。平成17年度に担当しなかった助教授も平成18年度担当の予定である。
- ・全員が学部教育において、単独または分担で講義・実習等を担当しているかまたは、指導に参画している。
- ・全員が大学院教育において単独または分担で講義・セミナー・演習等を担当するかまたは指導に参画している。

② 卒業研究、大学院特別研究の指導

- ・半数の教員が卒業研究や大学院特別研究を直接指導している。

③ 教育改善の取組

- ・すべての教員が、シラバス、講義・演習・実験等における授業・指導方法の工夫、授業プリントや教材の作成、オフィスアワーの活用等により教育改善に取り組んでいる。

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は、0.1から0.3で平均0.21であった。教育の領域に対する重みが、教育・研究支援の領域と比較して低いのは、センター教員が直接教育を担当する時間は、支援業務に携わる時間に比べて少ないためと推察される。評価点の平均は3.5で、目標達成率の平均は75%であり、支援領域より高かった。これは、前年と同様の傾向であり、センターの教員が、自らの教育担当も重視して取り組んでいることを反映しているものと思われる。

3) 教育の領域における部局等の自己点検評価（例：部局等の教員活動の現状、優れた活動、問題点、改善目標など）

- ・センター教員が直接、教育科目を担当する時間は、学部教員に比べて少ないが、担当している部分については、教育改善の努力も見られ、適切に実施されている。

- ・センター教員が卒業研究や大学院特別研究の指導を行った学生が、学会全国大会発表、国際学会発表、国際誌への論文発表及び国内外の特許申請を行った事は、教育成果として評価できる。

(3) 研究の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

①著書及び論文発表

- ・過去3年間の発表論文数は、教員当たり0編から15編であった。ほとんどの論文が審査付き英語論文であった。指導した学生との共著論文を出している教員が5名いた。

②学会口頭発表

- ・全員が平成17年度に学会発表を行っている。学会発表を平成17年度に6、7回行っている教員が3名いる。国際学会での発表は、1名が1回と2名が3回行っている。

③その他の研究活動実績

- ・ほとんどの教員が学外との共同研究を行っており、3名の教員が海外との共同研究を行っている。

④科学研究費補助金の申請

- ・全員が科研費に申請している。

⑤外部資金の導入実績

- ・4名の教員が科学研究費補助金を獲得している。

2) 研究の領域における教員の活動評価集計と分析

- ・研究の領域における重みは、0.2から0.4で、平均0.25であった。研究の領域の重みは教育の領域と同様に、支援の領域に比較して低い。これは、センター教員が研究を行う時間は、支援業務に比べて少ないためと推察される。評価点の平均は3.6で、目標達成率76%であった。

3) 研究の領域における部局等の自己点検評価（例：部局等の教員活動の現状、優れた活動、問題点、改善目標など）

- ・多くの教員（4名）が研究の領域の重みを0.2と低く設定しているのは、教員が支援業務を重視していることを示している。また、自らの研究にさける時間が少ないことも重みを低くしている要因と推察される。全員が科研費等の外部資金獲得のための努力をしており、それぞれの部門における支援業務の負担を考慮すると、研究業績は評価できる。また、評価点と目標達成率が前年度と比較して増加

していることも、評価できる。

- ・支援業務内容改善と研究業績向上の相反する側面を両立させることは難しい。前年度に引き続き、支援業務の効率化により業務負担を軽減する方策を模索する必要がある。

(4) 国際・社会貢献の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

① 国際交流実績

- ・第一回国際遺伝子組換えウサギシンポジウムを開催している。

② 留学生の受入れ・派遣，指導

- ・1名の留学生を中国から受け入れ研究指導をした例がある。

③ 国際学会等への参加

- ・国際学会での発表は、平成17年度に1名が1回、2名が3回行っている。

④ 社会貢献実績

- ・他大学の非常勤講師を引き受けた例がそれぞれ3件あった。
- ・学会の支部幹事、研究会の編集委員を務めた例がそれぞれ1件あった。
- ・支援業務内容に関連した地域貢献として、高等学校の教育支援、依頼分析の例がそれぞれ1件あった。

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

- ・この領域に対する重みは、全員0.1であった。評価点の平均は2.2で、達成率の平均は44%であった。国際・社会貢献については、各教員の自主性にまかされており、教員間で取組量や内容に差がある。

3) 国際・社会貢献の領域における部局等の自己点検評価

- ・専門領域における国際シンポジウムを開催した実績は評価できる。
- ・その他、学内での支援業務に関連した内容を地域貢献や国際交流に役立てた例があるのは、高く評価できる。
- ・今後、センター機器を利用する受託試験の開始により地域貢献を図る。

(5) 組織運営の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

① 組織運営の活動実績

- ・全員がセンター運営委員会をはじめ、業務に関連する学内委員会の委員として組織運営に関わっている。

- ② 大学や部局等が開催する行事（例えば、オープンキャンパス等）への参加
- ・平成17年度は参加実績がない。
- 2) 組織運営の領域における教員の活動評価集計と分析
- ・重みの平均は0.11であり、評価点の平均は3.3、達成率は68%であった。センターの教員に教授がないこともあり、組織運営には教員の活動の重点が置かれていない。しかし、業務に関わるところで全学的な組織運営に確実に寄与している。
- 3) 組織運営の領域における部局等の自己点検評価
- ・教員に教授がないために、全学的な組織運営に対する活動の割合は小さい。しかし、それぞれの業務に関わる内容で全学的な組織運営に寄与している。これは、センター業務を考慮すると妥当であり、教員の自己評価より高い評価ができる判断される。
 - ・センターは本庄、鍋島地区それぞれ3部門からなる総合的な教育研究支援組織であるため、センター内の地区や部門を越えた協力体制の強化と共に、センターと他の学部等との協力体制を整えることが大切である。

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

- ・平成17年度の教員の個人評価の集計結果を昨年度の結果と共に、表1に示す。平成17年度の各領域の重み加算総合評価点の平均は3.4で、2.9~3.9の範囲であった。2名が「優れている」、3名が「おおむね良好」で、1名が「改善の余地がある」という結果になった。この「改善の余地がある」1名の活動実績の内容は、前年度と同様に、他の教員と比較して劣るものではなく、本人の厳しい姿勢が評価に現れたものであった。全員が教育・研究支援の業務を積極的に果たしている点は、高く評価できる。一方、自己評価の平均が「おおむね良好」の域に留まっているのは、各教員が重視している支援、教育及び研究の領域において、高い目標を掲げて取り組んでいることを示している。
- ・各領域の重み加算達成努力評価点の平均は70「おおむね良好」であった。この結果は、実績評価点の場合と同様に、センターの教員が高い目標を掲げて職務に取り組んでいることを反映している。
- ・実績評価点、達成努力評価点と共に、教員の平均値が前年度と比べて今年度は、すべての領域で向上している点は評価できる。
- ・今後、支援、教育及び研究の領域における目標達成のためには、部門間での協力体制の強化、予算獲得、他部局との関係強化などの組織的な方策が必要である。

表1. 総合分析実験センター教員の個人評価結果の集計

領 域	実績評価点平均 均値		評価点最高値		評価点最低値	
	16 年度	17 年度	16 年度	17 年度	16 年度	17 年度
教育・研究支援	3.1	3.3	3.4	4.0	3.0	3.0
教 育	3.3	3.5	4.0	4.0	2.6	2.7
研 究	3.4	3.6	4.0	4.8	2.3	2.4
国際交流・社会貢献	1.7	2.2	2.6	3.0	1.0	1.0
組織運営	2.9	3.3	3.7	4.0	2.0	2.0
総合評価（重み加算）	3.1	3.4	3.4	3.9	2.7	2.9

領 域	達成努力評価 点平均値		評価点最高値		評価点最低値	
	16 年度	17 年度	16 年度	17 年度	16 年度	17 年度
教育・研究支援	64	69	90	90	40	40
教 育	71	75	90	90	60	50
研 究	68	76	80	96	50	55
国際交流・社会貢献	35	44	60	64	20	20
組織運営	57	68	90	80	30	33
総合評価（重み加算）	63	70	78	77	43	50

表2. 平成17年度総合分析実験センター教員の総合評価

総合評価	総合評 価点	実績評価点範囲	教員数	達成努力評価 点範囲	教員数
特に優れている	5	4.0 ~	0	90~	0
優れている	4	3.5 ~ 3.9	2	80~89	0
おおむね良好	3	3.0 ~ 3.4	3	60~79	5
改善の余地がある	2	2.5 ~ 2.9	1	50~59	1
改善を要する	1	~ 2.4	0	~49	0