

## 平成18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，個人評価実施者数，実施率など。

対象教員数	個人評価実施者数	実施率
57人	55人	96.5%

<注>

平成18年度個人評価は，平成18年度の在職者57人全員について行い，100%の実施率を目指したが，2人の未回収者があった。この未回収者の1人は，平成18年度に定年で辞めた教員で，今後は，辞めた教員の自己評価報告書の提出依頼の是非について検討する必要がある。

(2) 教員個人評価の実施概要

1) 評価組織（農学部評価委員会）の構成

学部長	田代洋丞	
副学部長	野瀬昭博	
〃	藤田修二	
大学評価委員	半田駿	
〃	加藤富民雄	
応用生物科学科長	和田康彦	
生物環境科学科長	甲本達也	
生命機能科学科長	柳田晃良	
附属資源循環フィールド科学教育研究センター長	尾野喜孝	
事務長	志波政孝	

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18年度の活動実績（著書，論文等の発表実績については，過去3年間）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>

- 平成19年5月10日に学部長が，対象教員に対して，学科長を經由して個人評価関係書類を配布し，平成19年5月25日までに，関係書類を学科長又はフィールドセンター長に提出するよう依頼した。7月19日までに退職教員（平成19年3月退職）1人と現任教員1人が未提出であった。
- 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た学科

長，フィールドセンター長が中心となって，審査を行い（平成19年6月），結果を学部長へ提出した（平成19年7月）

- ③ 学部長は，学科長から提出された個人評価様式1，2について，個人の自己評価及び学科長等の評価に検討を加え，概ね妥当あるいは妥当と判断した。
- ④ 学部長から，学科長を経由して対象教員に対し，個人評価結果（様式2）を返却した。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（平成18年8月31日）。
- 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	31	9	27
3～5	2	23	18
6～9		17	1

- ① 全学教育科目は，ほぼ全ての教員が担当しているが，隔年担当の科目があることから，正確な数値は単年度では把握できない。
- ② 専門科目は，一部の助手を除いて全ての教員が担当しており，7割を超える教員が3科目以上を担当している。なお，6科目以上担当している教員が17人もおり，教育負担の均等性に欠けるので，今後，なるべく均等にする必要がある。
- ③ 大学院科目は，助手や一部の講師以上の教員を除き，ほぼ全ての教員が担当しており，およそ40%強の教員が3科目以上を受け持っている。

<学生指導>

指導学生数	教員数	
	学部	修士
2以下	22	34
3～5	23	17
6以上	10	4

- ④ 指導学生数では，教員一人当たりの学部生2人以下が22人とほぼ半数であり，修士学生2人以内が多数となっている。

<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	40
授業の工夫	15
TAの活用	35

⑤ FD 活動などに参加した教員は、前年度 15 人に留まったが、今年度は農学部 FD 委員会の主催で研究科委員会修了後に 2 回ほど FD 研修会を行った関係で 40 人と大幅に増加した（参加者は、もっと多いと考えられるが、報告書に参加を記載せず、カウントされない教員がいると考えられる。）。3 回以上何らかの FD 活動を行った教員も 15 人おり、FD 活動に関心を持つ教員が増えている。

⑥ 概ね 30% の教員が授業の内容に工夫を凝らしており、TA の活用も 60% 強の教員が行っている。昨年に比べ授業の改善に取り組む教員が明らかに減少したが、これは前年度にほとんどの教員が授業内容やシラバス内容の改善を行ったので、今年度は様子を見る教員が多かったものと思われる。

#### < 学生の生活指導等 >

学生の生活指導等の内容	教員数
オフィスアワー	22
オフィスアワー以外	32
サークル顧問	8

⑦ 学生の生活指導面では、オフィスアワーを活用した教員が 40% で、オフィスアワー以外に生活指導を行った教員が 54% であった。

#### 2) 教育の領域における教員の活動評価集計と分析

重み付けは、90% を超える教員が 0.3 以上をつけており、その目標達成率は全ての教員が 3 以上であり、達成努力評価点が 80 以上の教員が 75% であった。この傾向は、前年度と同様であり、農学部の教員は教育に重点をおき、その達成率も高いと自ら判断している。

#### 3) 教育の領域における自己点検評価

ほとんどの農学部教員が本領域に高い重み付けを行ったのは、教育先導大学である佐賀大学の教員として当然（正常）であり、それなりに評価できる。また、7 割を超す教員が何らかの FD 活動に参加しており、教員の教育指導に関する活動状況は概ね良好であり、評価できる。

### (2) 研究の領域

#### 1) 評価項目ごとの実績集計と分析（数値は教員数を示す。）

##### < 著書・論文及び講演発表など >

事 項	数	事 項	数
著 書	17	一般講演	247
論 文	96	技術・品種の創出	1
総 説	6	辞書などの編纂、データベース作成	1

資料・解説・論説・総合雑誌	75	受賞（学外）	3
招待講演・特別講演	39	知的財産権の出願等（著作権は除く）	21

- ① 過去3年間で教員一人当たり査読付き論文を約1.7本、発表に至っては約4.5件と高い研究活動を維持している。
- ② 約7割の教員が招待あるいは特別講演をしており、特許出願数も21件と多い。これらのことから、多くの教員が質の高い研究を行っていると判断される。

#### <科研費申請>

科研費申請件数	教員数
1件	37
2件以上	6

- ③ 科研費申請人数は43人（49件）であり、その中での採択率は49%（24件）と申請件数のほぼ半分が採択されている。なお、一人で2件申請した教員のほとんどは萌芽と基盤に申請している。

#### <外部資金導入>

外部資金の導入件数	教員数
1～2	24
3～5	6
6件以上	1

- ④ 外部資金の獲得者数は31人であり、去年よりやや減ったが約6割の教員が外部資金を導入している。

### 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84%で、最高は0.8であり、農学部教員は教育に次いで研究に重点を置いていると判断される。

達成努力評価点60点以上の教員は90%を超え、また達成率を90点以上とした教員は15人いた。論文数や特許出願数等の多い業績内容や科研費の高い採択率を考慮すると、自己評価での達成率が高いことは納得でき、農学部教員の研究活動は非常に活発であることが分かる。

### 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、研究意欲の高さを示すものであり、高い研究活動実績とともに高く評価できる。今後もこのような高い研究活動を維持するには、教員が研究に専念できる時間や研究施設の整備の確保等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>

件数	活動実績数	留学生数	共同研究者数
1	14	11	5
2	10	11	4
3	3	2	2
4	1	1	
5	1		
6以上	1		

- ① 国際交流の実績では、教員の約55%が何らかの国際交流を行っている。また、約半数近くの教員が留学生を引き受け、指導している。
- ② 全ての項目について前年度を上回り、国際交流の貢献度は年々アップしている。

<社会貢献>

件数	学会役員等	審議会委員	非常勤講師	地域貢献 (講演・技術指導等)	ジョイント セミナー
1	11	10	6	15	26
2	9	3	4	6	4
3	3	1		2	
4	2	3		1	
5	1		1		
6以上	2	2		4	

- ③ 社会貢献では、50%強の教員が学・協会の役員を引き受けており、地方公共団体の審議会委員にも多くが就任している。
- ④ 多くの講演会や教育集会に参加した教員は51%で、半数の教員が地域貢献に関わっている。特に個人で40件以上の講演に参加するなど地域貢献に顕著な教員がいた。
- ⑤ ジョイントセミナーにも約55%の教員が参加し、高校の講師派遣要請に積極的に協力している。

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、95%の教員が0.1と0.2で、達成率が60%を超える教員が48人と多く、さらに90%を超える教員が17人もいた。この領域における活動は前年度の実績を明らかに上回っており、教員の国際交流や地域貢献に対する意識の向上がはっきりと認められる。

3) 国際・社会貢献の領域における自己点検評価

農学部の半数以上の教員が高度な国際・社会貢献を行っており、達成度も高く評価する教員が多数いた。反面、評価点を60点未満とする教員が13%いたが、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に個人差があるのは当然と判断される。今後、農学部全体として、ますますこの領域の貢献度を高めて行く必要があるが、今年度の実績は前年度を明らかに上回っており、高く評価できる。

#### (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>

参加委員会数	教員数
1	7
2	6
3	7
4	7
5	8
6以上	20

全ての教員が何らかの形で委員会に参加しており、その多くが複数の委員会に参加している。一方、6以上の委員会に関与している教員が20人もおり、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すことが懸念される。

##### 2) 組織運営の領域における教員の活動評価集計と分析

この領域に対する重みは、80%の教員が0.1と0.2で、最低は0（助手）、最高は0.4である。達成率を60%以上と評価する教員は95%で、25人もの教員が達成率90%以上としている。このことは、農学部の多くの教員が、組織運営には活動の重点を置いてはいないが、与えられた仕事は確実にやっていることを示唆している。

##### 3) 組織運営の領域における自己点検評価

教員の多くが本領域に低い重み付けをしているが、全員が全学あるいは学部の委員を務めており、しかも、その多くが複数の委員会の職務を担い、6つ以上の委員会には20人の教員が関与している。委員会で活躍することで組織運営に貢献をしている教員個人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ることを懸念するものである。このような農学部の現状には、いかなる評価を与えたらよいか大いに苦しむところである。このためにも、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～	21
優れている	4	3.5～3.9	23
おおむね良好	3	3.0～3.4	10
改善の余地がある	2	2.5～2.9	1
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～	9
80～89	26
60～79	19
50～59	0
～49	1

- ① 総合評価については、農学部の教員の80%が「特に優れている」または「優れている」であり、これらに「おおむね良好」を加えると、95%にのぼる。したがって、平成18年度の農学部教員の総合的活動状況は高く評価できる。
- ② 1人の教員が「改善の余地がある」となっているが、活動実績の内容については十分に高く評価できるものであり、本人の自己に対する厳しい姿勢が原因であった。したがって、農学部評価委員会はこれらの教員に対する改善のための指導等の必要性はないものと判断した。
- ③ 達成努力評価点について、農学部の教員の64%が80点以上と自己評価しているが、総合的に農学部の高い業績をみると納得できる評価である。しかし、このように高い実績を示しているにもかかわらず36%の教員は79点以下と評価している。活動実績では優れているのに評価が低いのは、農学部教員が高い目標を掲げ、自分に厳しい姿勢を持っているからであると判断される。