

平成 19 年度教員個人評価の集計・分析

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： 4名(准教授3名、助教1名)
および、平成20年度異動者 1名(准教授 1名)
個人評価実施者数：5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19年度の活動実績について、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。尚、平成19年度11月1日着任の助教と平成20年度5月1日着任の准教授については評価の対象としていないが、20年3月末をもって異動した准教授の個人評価は本報告書に加えている。

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
- ② 総合分析実験センター教員個人評価実施要項

- ③ 総合分析実験センター個人評価基準
- ④ 平成18年度個人目標申告書(別紙様式1)(原本)
- ⑤ 平成18年度活動実績報告書(別紙様式2)(まとめ)
- ⑥ 平成18年度自己点検・評価書及び評価結果(別紙様式3, 4)(まとめ)
- 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)(まとめ)
- 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

I 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。
 - 2名が教育訓練に関する講習会を担当している。評価点の平均は2.5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、3名の教員が関わっている。評価点の平均は3.6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。
 - 4名が要望調査や技術支援に関与した。評価点の平均は3.8であった。
- ④ 機器およびその予約システムの維持管理を行う。
 - 2名に関与した。評価点の平均は4.0であった。
- ⑤ 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、昨年度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、1点、2点の自己評価をつけざるを得ない者がいたと考えられる。評価点の平均は2.3であった。

1-2) 教育・研究支援のための施設改善への取組

- ⑥ 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。
 - 5名すべてが予算要求をしているが、結果に反映されないため、多くの者が3をつけている。評価点の平均は2.6であった。
- ⑦ 設備の利用効率を高めるための活動をする。

- 4名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。ホームページ上で機器情報を与え、利用予約が簡単に行えるシステムを拡充している。評価点の平均は3.5であった。
- ⑧ 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基盤整備する。
- 5名すべてが、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取り組んだ。評価点の平均は3.0である。

1-3)教育・研究支援内容の情報公開

- ⑨ 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。
- すべての部門で、センターのホームページ上に教育・研究支援活動などを公開しており、その拡充も着実に図られている。平均は4.0であった。
- ⑩ 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は、平成18年度の利用実績からすべての部門でセンター利用教員と学生の研究成果と外部資金獲得額の調査を行い公開することを定めている。4名が評価点をつけ、平均は4.0であった。

1-4) その他独自の目標。

- 1名が、関連するセミナーの開催を支援し、また、作業環境測定を行うなどで、評価点5をつけている。

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0.2から0.4、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73%であった。重みが他の領域に比べて比較的高く、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。

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も評価できる。一方、前年度と同様に「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」での評価の低い者が見られるが、これは利用者の要望を機器導

入などの形で反映できない点が理由として考えられ、予算措置などを含めて、センター全体としての支援改善を図る必要がある。

II 教育の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

- ① 主題科目など教養教育科目を担当する。
 - 3名が教養教育科目を担当した。平均点は、3.7であった。
- ② 学部教育及び大学院教育において講義・実習等を担当する。
 - 4名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。平均点は、4.3であった。
- ③ 所属する部局の枠を超えて、横断的に教育に貢献する。
 - 全員が、部局の枠を越えた教育に関与している。平均点は、3.8であった。
- ④ 授業の目的、内容を分かりやすく示したシラバスを作成し、学生による活用を高める。
 - 3名が、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る教育改善への取り組みを自己評価している。平均点は、3.3であった。
- ⑤ シラバスに到達目標、評価方法・基準を明記し、厳格な成績評価を行う。
 - 同じく3名がシラバスの作成と成績評価法を、自己評価している。平均点は、4.3であった。
- ⑥ 学生による授業評価等を参考にして、授業内容、方法の改善を行う。
 - 同じく3名が自己評価し、その平均点は4.0であった。
- ⑦ 問題発見・解決型授業、学生参加型授業、総合型授業、インターネット利用授業などの学習指導方法や創造的教材などを開発する。
 - 同じく3名が自己評価し、その平均点は3.3であった。
- ⑧ 卒業研究、セミナーなど個別教育指導の量的・質的改善を行う。
 - 同じく3名が自己評価し、その平均点は4.3であった。
- ⑨ オフィスアワー等による学生指導・支援を積極的に行う。
 - 全員がオフィスアワーを設定しているが、実際には学生が訪れたことはほとんど無かった。平均点は2.6であった。
- ⑩ 大学院生の受入れに努めるとともに、個別教育研究指導の実効を高める。
 - 4名が自己評価、その平均は3.8であった。
- ⑪ 教育研修(ファカルティ・デベロプメント)に積極的に参加し、自己の改善に努める。
 - 3名が自己評価、平均は1.7であった。
- ⑫ TAを活用して学生の技術力・思考能力の向上を図る。
 - 3名が自己評価し、その平均は3.0であった。

⑬ その他独自の目標。

- 特になし。

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 0.2 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、目標達成率の平均は 79.2%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。

III 研究の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

① 自らが属する研究グループの研究活動を高める。

- 全員が自己評価しており、平均点は、4.0 であった。

② 大学院生等の論文作成指導の量的、質的水準を高める。

- 3名が評価の対象としており、平均点は、4.3 であった。

③ 筆頭著者または責任著者として、国際的に評価の高い学術誌に論文を発表する。

- 4名が自己評価しており、3以上をつけている。平均は 4.0 であった。

④ 国際学会、全国レベルの学会等で演者として発表する。または、他大学等に講演や講義に招かれる。

- 全員が評価の対象とし、平均は 2.4 であった。

⑤ 地域に密着した研究に取り組む。

- 4名が評価の対象とし、平均は 2.3 であった。

⑥ 学内外のプロジェクト研究、共同研究を推進する。

- 全員が共同プロジェクト等に参加・推進に関わった。平均点は 4.5 であった。

⑦ 研究成果等の公表など、社会への還元を行う。

- 4名が評価対象とし、平均は 3.5 であった。

⑧ 研究成果等による知的財産の創出と取得を行う。

- 4名が評価対象とし、1名は特許出願を行っている。平均は 3.0 であった。

- ⑨ 研究代表者として科学研究費補助金等の公募に積極的に応募し、獲得に努める。
 - 全員が補助金等の公募に応募した。平均は 3.8 であった。
- ⑩ 受託研究、共同研究等による外部資金の獲得、客員研究員の受入れを積極的に行い、博士課程学生をリサーチアシスタントとして活用し、研究の活性化を図る。
 - 4 名が評価対象とし、平均は 2.3 であった。
- ⑪ 生命科学・環境・材料等に関する研究を推進する。
 - 全員がこの関連の研究を推進しており、平均 4.0 であった。
- ⑫ その他独自の目標
 - 特になし。

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 0.3 で、平均 0.24 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。学部の所属ではないため、学生がいない(少ない)事で研究が進みにくいことも理由の一つである。評価点の平均は 3.4 で、目標達成率 69.2%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)

- 教員自らの研究にさける時間が少ないことは、この領域の重みを低くしている要因の一つと推察される。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、1 名は外部資金を獲得、またその前提となる論文や学会発表も、4 名が成果として報告している。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。共同研究などをより推進する形で、各々の研究を進める必要性も提案されている。
- 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。

IV 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 本学が行う国際的学術交流事業に協力、貢献する。
 - 3 名が評価対象とし、平均は 2.0 であった。
- ② 留学生の受入れ・派遣、指導等を量的・質的に高める。
 - 2 名が評価対象とし、平均は 1.5 であった。

- ③ 学術交流協定を締結する大学との学生交流推進に協力する。
 - 2名が評価対象とし、平均は3.5であった。一件は、韓国の大学との交流に関与している。
- ④ 研究グループ又は個人の英語版ホームページの設置、充実を進める。
 - 4名が関与し、平均2.5であった。
- ⑤ 国際学会、国際交流シンポジウムの開催又は参加を行う。
 - 全員が評価対象とし、平均4.55であった。
- ⑥ 国際共同研究者の受入れを行う。
 - 3名が評価対象とし、平均2.0であった。
- ⑦ 日本学術振興会、JICA、JETRO等の制度・組織を利用した国際交流を行う。
 - 3名が評価対象とし、平均2.3であった。
- ⑧ 国内外の共同研究を推進する。
 - 全員が共同研究の推進に関与している。平均3.8であった。
- ⑨ 本学が行う市民公開講座・開放講座の開設、実施に協力する。
 - 全員が本件に協力・関与し、その平均は2.2であった。
- ⑩ 国や地方自治体等の審議会や委員会等の活動に協力する。
 - 3名が評価の対象とし、平均は2.7であった。
- ⑪ 関連学協会等の活動に協力する。
 - 同じく3名が評価対象とし、平均は1.7であった。
- ⑫ 地域産業や地域社会への技術移転を進め、振興・支援に貢献する。
 - 4名が評価対象とし、平均は3.3であった。
- ⑬ 市民の活動を、大学教員としての能力を生かして支援、協力する。
 - 全員が評価対象とし、その平均は2.6であった。
- ⑭ その他独自の目標。
 - 特になし。

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、0.1から0.2であり、平均は0.14と低めに設定されていた。評価点の平均は2.7で、達成率の平均は57.2%であった。この領域に関しては、参加・貢献の機会が少ないことは否定できないが、国際学会への参加や他国の大学との連携などの機会を生かして国際・社会貢献領域での活動を高める努力がなされている。

3) 国際・社会貢献の領域における部局等の自己点検評価

- 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。
- 平成19年度より開始される、センター機器を利用する受託試験の準備が完了しており、これにより今後の社会貢献が期待される。

V 組織運営の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析

- ① 全学の委員会、検討部会等の委員として積極的に活動し、大学の運営に貢献する。
 - 3名が評価の対象としており、その平均は4.3であった。センター運営委員会等で組織運営に関わっている。
- ② 部局等の委員会、検討部会等の委員として積極的に活動し、部局等の運営に貢献する。
 - 全員が評価の対象としており、平均は3.8であった。
- ③ 大学や部局等が開催する行事(例えば、ジョイントセミナー、出前講義、オープンキャンパス等)に積極的に参加し、その運営に貢献する。
 - 4名が評価対象としており、平均1.8であった。
- ④ その他独自の目標。
 - 特になし。

2) 組織運営の領域における教員の活動評価集計と分析

- 重みは0.1から0.2で、その平均は0.12、評価点の平均は3.1、達成率の平均69.4%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、センター運営委員会を初めとして、センター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

- 前年度と同様に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と判断される。
- センターは本庄、鍋島地区それぞれ4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19年度の各領域の重み加算実績評点の平均は3.3で、3.0から3.8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。
- 各領域の重み加算達成努力評価点の平均は71.9%「おおむね良好」であり、前年度よ

り上がっている。前年度と比較して上昇したのは、センターの教員がより高い目標を掲げると同時に、特に教育研究支援というセンターの目的の重み配分、およびこの領域での成果が上がっていることを反映していると思われる。また、センターの業務を遂行することにより、各種委員会等に参加し、全学の運営にも積極的に参加している点も、評価に値するとともに、努力評価点を上げることに後見していると考えられる。

- 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も必要と思われる。

総合分析実験センター教員の個人評価に関する意見書

部門名 総合分析実験センター

氏名 吉田 裕樹

本センターは、本庄地区・鍋島地区に分かれ、さらにそれぞれが4部門に別れ、全体として、本学の教育・研究の支援に当たりつつも、独自の活動をしているので、教員の個人評価の、重み配分や具体的な項目の評価の多寡も、それぞれの教員で大きく異なる場合がある。

本センターの主要な業務が、大学全体の教育・研究支援であることから、この項目に重みが多く配分されている(0.4程度)。各教員は、教育訓練や機器等の維持管理などを通じて、この業務をこなしている点は評価できる。しかし、予算配分の問題、および施設設備の老朽化などの問題から、各教員が、個人的には、ユーザーの要望に十分応えられていないと感じている部分も大きく、低い評価点につながっている場合も見受けられるようである。この点は、教員個人の問題ではなく、大学全体として、予算配分や機器類の更新などを通じて、改善を図るべき項目である。

教育・研究部門に関しては、学部ではないため、所属する、または配属される学生が少ないことは、教員自身の責を問われる点ではないと考えるが、結果として論文・学会発表の頻度が少なかったり、外部資金の獲得に結びつかなかったりして、低い自己評価点をつけている場合も見受けられる。この点も、大学全体として、また、センターとして、学部・院の学生の配属、また共同研究などを通じて、改善を考慮するべき項目であると考えられる。国際交流も同様である。

一方、センターの性質上、各種委員会等を通じて、部局や全学の運営に関わる頻度が必然的に高く、各スタッフは、必ずしも高い重み配分や評価点をつけていない物もいるが、田の部局(学部等)の教員に比べ、組織運営には大きく検討している。