

平成 26 年度教員個人評価報告書

全学教育機構

1. 個人評価の実施状況

(1) 教員数、業績評価対象者数、個人評価提出者数

区分	教員数	業績評価対象者数	個人評価提出者数
専任の教員	16 名	16 名	16 名
招へい教育職員	4 名		
合計	20 名		

1) 全学教育機構の教員異動

前年度（平成 25 年度）においては、専任の教員 19 名（その内、招へい教育職員（ネイティブ教員）は 5 名）、特任の教員が 1 名であったが、平成 26 年 3 月 31 日付で専任の教員 1 名が医学部へ配置換、招へい教育職員 1 名及び特任の教員 1 名が退職し、平成 26 年 4 月 1 日付で専任の教員 3 名が着任したため、平成 26 年度 4 月 1 日現在の全学教育機構（以下「機構」という。）の教員数は、専任の教員 20 名（その内、招へい教育職員（ネイティブ教員）4 名）となった。

2) 個人評価対象者数

機構所属の教員のうち、招へい教育職員（ネイティブ教員）については、機構に配置換えになる前に所属していた部局において個人評価の対象者としていなかったため、平成 26 年度についても個人評価対象者から外し、平成 26 年度の個人評価対象者は専任の教員 16 名とした。

3) 個人評価用資料の提出者

個人評価の対象とした 16 名の全員が、平成 26 年度の活動実績評価書及び自己点検・評価書を提出した。

(2) 個人評価の実施概要

1) 評価組織の構成

個人評価は、「佐賀大学全学教育機構における職員の個人評価に関する実施基準」（平成 25 年 7 月 24 日制定、以下「実施基準」という。）第 4 項の (3) に基づき、全学教育機構長のほか、2 名の副機構長を以て構成する評価組織において実施した。

全学教育機構の個人評価組織

役 職	氏 名
全学教育機構長	瀬口 昌洋
全学教育機構副機構長	滝澤 登
全学教育機構副機構長	諸泉 俊介

2) 評価の内容・方法と経緯

① 平成 26 年度の個人評価は、実施基準に基づき、5 つの領域（教育、研究、国際交流・社会

貢献、組織運営、機構の業務) について行った。

- ② 平成 27 年 4 月 22 日、機構の専任の教員による教員懇談会を設け、平成 26 年度の個人評価のための資料提出様式を確認するとともに、実施基準に基づき、平成 27 年度の個人目標申告書は 5 月末までに、また平成 26 年度の活動実績報告書及び自己点検・評価書も、時期を少し早めて、平成 27 年 5 月末までに提出することを確認した。
- ③ 平成 27 年 9 月 16 日、提出された活動報告書及び自己点検評価書について、上記の評価組織において評価を行うとともに、課題等についての検討を行った。
- ④ 評価対象となる全教員について個人評価を行った結果、活動実績報告及び各教員による自己点検・評価の結果は、概ね妥当であると判断した。
- ⑤ 平成 27 年 9 月 17 日、全学教育機構長より対象教員に対し、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には、通知後 2 週間以内に不服申立書を全学教育機構長あてに提出するよう付記した。
- ⑥ 不服申し立てを行った教員はいなかった。

2. 評価領域別の活動実績報告及び自己点検・評価の集計と分析

(1) 教育の領域

1) 教育の領域における活動実績の集計と分析

【授業担当】

① 実績の集計

● 科目区分別授業担当科目数

科目区分	授業担当科目数	平均担当科目数	構成比
教養教育科目	64.6	4.3	45.3
外国人留学プログラムのための授業科目	42.8	2.9	30.5
専門教育科目	19.1	1.3	13.7
大学院教育科目	14.6	1.0	10.5
合計	141.0	9.4	100.0

注：担当授業科目数は、担当コマ数（90 分）の合計を 15 コマ=1 授業科目に換算した。

● 担当科目数別教員数

担当授業科目数	教員数（人）				
	教養教育科目	外国人留学プログラムのための授業科目	専門教育科目	大学院教育科目	全授業科目
2 科目以下	6		2	3	1
3～5 科目	7		3	2	4
6～10 科目	0	4	2	1	1
10 科目以上	3	1			10
合計	16	5	7	6	16

注：担当授業科目数は、担当コマ数（90 分）の合計を、15 コマ=1 授業科目に換算した。

② 実績の分析

- 平成 25 年度は、主に 1 年次生を対象に、機構が開設する授業科目の 60%を目途に開講したが、平成 26 年度は対象を 2 年次生にまで広げて、3 年次開講予定のインターフェースプログラムのⅢ・Ⅳを除く、ほぼすべての科目を開講した。そのために、機構の専任の教員が実施した機構開講授業担当科目（クラス）数は大幅に増え、教養教育科目が 45.3%、外国人留学生のための授業科目が 30.5%と合わせて 76%を占めるに至った。機構の専任の教員のなかには本学の学部や大学院の授業科目を担当する教員もいるため、専門教育科目が 13.7%、大学院授業科目も 10.5%を占めているが、これらの科目の割合は、前年度に比して大幅に減少した。
- 平成 26 年度における機構の専任の教員の担当授業科目数は、総計で 141.0 科目、1 教員当りの平均は 9.4 科目である。平成 25 年度の教員 1 人当たりの平均担当授業科目数は 8.9 科目であったから、平成 26 年度の 1 人当たりの担当授業科目数は 0.5 科目増加した。
- 機構は機構独自の多くの業務を担っていることから、各教員の担当授業科目数には跛行性があるが、10 科目以上を担当する教員が 10 人と半数となっており、教育業務を中心とする機構の性格を表しているが、他面では、こうした教員が教育に割く時間は限界に近い状況にある。
- 各教員の科目別授業担当状況では、教養教育科目についてはすべての教員が担当しているが、7 人と最も人数が多いのは 3～5 科目を担当した教員である。中には 10 科目以上を担当した教員もいる。次年度インターフェース科目も含めて機構開講の教養教育科目が完全に実施されれば、専任の担当科目数はさらに増加することになる。外国人留学プログラムのための授業科目は機構で開設する科目であり、機構の専任の教員 5 人がかなり多くの授業科目を担当している。専門教育科目は 7 人の教員が、また大学院の授業科目は 6 人の教員が担当した。
- 以上のような実績から、機構の専任の教員の授業開講に関する業務に関しては、極めて優れた状況にあると判断できる。

【重点的教育支援】

① 業績の集計

区分	対象教員数（人）	実施教員数（人）	実施率（%）
オフィスアワーの開設	16	16	100.0
シラバスの作成	16	16	100.0
厳格な成績評価	16	16	100.0
授業外学修時間の確保	16	16	100.0

② 業績の分析

- 機構では、オフィスアワーの開設、シラバスの作成、厳格な成績評価、及び授業外学修時間の確保（シラバスにおける授業外課題の指示）の 4 項目を重点的教育支援と位置づけている。この 4 項目については、平成 26 年度に授業を担当した教員全員が実施した。

【教育改善】

① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数（人）
授業方法の改善	40	15
教材開発・作成	13	8

学生指導方法の開発	16	10
TA/R Aの活用	14	7
FD活動	29	13
その他の教育支援	9	7
合計	115	60

② 特記すべき教育改善事例

- アクティブラーニング（共同学習、ブレインストーミング）を実施した。
- グループワークを導入して、アクティブラーニングを試みた。
- 授業で利用できる e-ラーニング教材及び DVD を開発した。
- 佐賀県の古代・中世の古文書のテキストを作成した。
- パワーポイントや DVD を導入し、視覚的効果を高めた。
- 英語を母語とする留学生の TA を活用して、教育効果を高めた。
- 履修者が授業時間外に学習を行えるように、資料を作成した。
- 講義ごとに講義内容を記す小レポートを課し、添削して学生に戻すことで、授業内容の定着を促した。また感想を書かせることで、授業内容に関わる課題の発見を促した。
- 学生の学びを深める（ディープ・アクティブラーニング）ために、講義と演習を交互に行った。
- LMS を導入した。
- 講義収録視聴システムを利用した。
- e-ラーニングを活用した。
- フィールド調査、ポスター発表、プレゼンテーションなど、アクティブラーニングを実施した。
- 日本人学生にボランティアとして参加してもらい、授業のなかで異文化交流を実施した。
- 日本人学生ボランティアを活用し、自律型学習を支援した。
- チームティーチングを取り入れ、指導効果を高めた。
- 毎回、レポートを返却し、レポートの書き方についての指導をきめ細かく行った。
- e-ラーニング学習を毎回課題として設定することで、自主学習の習慣を促した。
- 学生同士の学び合い話し合いの時間を導入し、学習効果を向上させた。
- 神集島、吉野ヶ里町、ミャンマー等でのフィールド・ワークでアクティブ・ラーニングを行った。

③ 業績の分析

- 平成 26 年度に教員が何らかの形で教育改善を行った事例件数は 115 件に上る。単純に平均すれば、教員 1 人当りの実施件数は約 7.2 件である。
- 教育改善の活動で最も多いのは「授業方法の改善」であり、全体で 40 件に上っている。この中では、上記②に掲げたような、授業の性格に応じて様々なアクティブラーニングを開発するユニークな取り組みが数多く行われた。また、授業方法の改善には、機構のほとんどの教員が取り組んだ。
- 「教材開発・作成」や「学生指導方法の開発」、「FD活動」はそれぞれ 13 件、16 件、29 件であり、多くの教員が何らかの形でこれらの活動に取り組んだ。「TA/R Aの活用」は 14 件であり、前年度（10 件）より増加した。
- 以上から、機構における平成 26 年度の教育改善への取り組みは、極めて良好であると判断し

うる。

【学生指導】

① 業績の集計

	指導学生数 (人)	実施教員数 (人)
オフィスアワーにおける学生指導	186 (65)	11 (5)
オフィスアワー外での学生指導	247 (121)	10 (5)
合計	433 (186)	21

注：() は外国人留学生に対する学習指導を示す。

	実施件数 (件)	実施教員数 (人)
論文作成指導	11	5
クラブ活動顧問	4	4
その他の学生指導・教育支援	15	4
合計	29	13

② 業績の分析

- オフィスアワーにおける指導学生数は 186 人、また実施した教員も 11 人に上っており、多くの教員が学生の指導を行った。また、オフィスアワー時間外での指導学生数も 247 人と多く、実施した教員も 10 人であった。指導した学生の数は、前年度がオフィスアワー時で 130 人、オフィスアワー時間外で 201 人であったから、かなり増加しており、学生指導の充実を示している。また機構では、外国人留学生のために、特に彼らに周知を徹底してオフィスアワーを開いているが、主に外国人留学生の指導に当たっている 5 人の教員だけを取り出して見ると、オフィスアワー時における指導学生数は 65 人、オフィスアワー外での指導学生数は 121 人に上っている。
- 学生の卒業論文・修士論文等の指導の実績は 11 件に上っており、機構の教員が、学部・大学院教育でも重要な役割を果たしていることを示している。
- クラブ活動の顧問の実績は 4 件に留まっており、比較的少ない。
- その他の学生指導、教育指導の実績は 15 件に上っている。機構の教員の多くは全学共通の教育プログラムや外国人留学生教育プログラムに関わっており、この項目での実績の多くは、こうしたプログラムにおいて必要とされる学習指導業務である。
- 以上から、平成 26 年度における機構の教員の学生指導への取り組みは、極めて良好であると判断しうる。

2) 教育の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 教育の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	0	0.0

20%～39%	11	68.8
40%～59%	5	31.3
60%以上	0	0
合計	16	100.0

② 教育の領域における目標達成率

目標達成率	教員数(人)	構成比(%)
90%～100%	15	93.8
80%～89%	1	6.3
70%～79%	0	0.0
60%～69%	0	0.0
60%以下	0	0.0
合計	15	100.0

③ 教育の領域における自己点検・評価の分析

- 教育の領域における教員の重み配分では、11人(68.8%)の教員が20%～39%の重みを配分しており、30%あるいは35%という重みを配分した教員が多かった。また40%～59%の重みを配分した教員は5人(31.3%)であり、50%の重みを配分した教員が2人であった。機構は、ことに教育活動に力を注いでいるため、この重み配分は妥当なものであると判断しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%以上の達成率とする教員が15人(93.8%)に上っている。このことは、機構のほとんどの教員が自覚をもって教育に当たっていることの現れであり、高く評価しうる。

(2) 研究の領域

1) 研究の領域における活動実績の集計と分析

【著書・論文・学会報告】

① 業績の集計

区分		実施件数	実施教員数(人)
著書	単著	0	0
	共著	3	2
論文	単著	7	6
	(査読付き)	(4)	(3)
	共著	22	9
	(査読付き)	(11)	(5)
学会報告		50	10
プロジェクト研究		23	13

② 業績の分析

- 平成26年度においては、単著の著書の出版はなかったが、共著の出版が3件あった。
- 論文は単著論文が7本、共著論文が22本で、合計29本であった。教員1人当たりでは1.8本

となる。これらの論文のうち査読付き論文は、単著で4本、共著で11本の合計15本である。機構の教員数からすれば、それなりに多くの論文が公刊されていると評価しうる。

- 学会報告は50件であり、単純に平均すれば、教員1人当たり3.1件の報告が行われている。また学会報告を行った教員は10人であり、多くの教員が報告を行っている。
- 以上より、機構の多くの教員が、質の高い研究を行っているとは評価しうる。

【科研費等、外部資金の獲得】

① 業績の集計

区分		実施件数	実施教員数(人)
科学研究費	申請	7	6
	(採択)	(2)	(2)
	継続	8	7
受託研究		8	4

② 業績の分析

- 平成26年度対象の科学研究費補助金に申請した件数は7件（申請者は6人）であり、申請率は43.8%であった。申請率は50%を割っており、申請率の向上は大きな課題である。他方で、科研費事業を継続中であるために新規の科研費申請を行っていない教員が7人に上っていることは、付記すべき点である。科研費の新規申請のなかで採択された件数は2件であり、採択率は29%と低かった。採択率の向上も今後の大きな課題である。
- 平成26年度における受託研究は8件であった。
- 以上のことから、機構は教育に力点を置いているとはいえ、科研費による研究の実施に関しては、それなりの実績を上げていると判断しうる。

【その他の研究動向】

① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数(人)
プロジェクト研究・共同研究	23	13
地域に密着した研究	11	6
研究成果等の社会への還元	16	8
研究成果等による知的財産の創出・取得	0	0
受託研究等による外部資金の獲得	8	4
その他の研究業績	67	12

② 地域・社会に関連した実績の特記事例

- 佐賀県の自治修習教材作成。
- 佐賀歴史文化遺産のコンテンツ作成。
- 地域の歴史的建造物の記録保存。
- 地元TV番組（ふるさと遺産）の企画・出演協力。
- 地域方言の研究及び発表。
- 地域における教育課題等の研究。
- 自治体情報化の方策に関する研究協力。

- 有明海の水質・生態調査・報告。
- 佐賀県国際交流協会日本語ボランティア講座講師。
- 「介護の漢字サポーター」事業への協力。
- 農業・農業文化と地域活性化に関する日韓比較研究についての論文の公刊

③ 業績の分析

- 研究成果等による知的財産の創出・取得についての実績は残念ながらなかったが、共同研究の実績は23件、地域に密着した研究は11件、研究成果等の社会への還元は16件とかなり多い。
- プロジェクト研究・共同研究には、13人の教員が取り組み、研究成果の社会への貢献についても6人の教員が取り組んでいる。また、受託研究等による外部資金の獲得については8件であった。
- 以上から、研究に対する機構の教員の研究への取り組みは、それなりに高く評価しうるものと思われる。

2) 研究の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 研究の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	0	0.0
20%～39%	15	93.8
40%～59%	1	6.3
60%以上	0	0
合計	16	100.0

② 研究の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	13	81.2
80%～89%	1	6.3
70%～79%	1	6.3
60%～69%	1	6.3
60%以下	0	0
合計	16	100.0

③ 研究の領域における自己点検・評価の分析

- 研究の領域における教員の重み配分では15人(93.8%)の教員が20%～39%の重みを配分しており、20%あるいは30%という重みを配分した教員が多かった。機構の教員の研究への重み配分は、それぞれの教員の、研究の領域にも積極的に力を注ごうとする姿勢を表しており、高く評価すべきものと判断しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%以上の達成率とする教員が13人(81.2%)と極めて高い。
- 以上のことから、機構の教員は、教育と同様に、研究に関してもかなり大きな努力を払っていると評価しうる。

(3) 国際交流・社会貢献の領域

1) 国際交流・社会貢献の領域における活動実績の集計と分析

【国際交流】

① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数(人)
国際的学术交流事業への協力貢献	2	2
留学生の受入・派遣・指導	1	1
学术交流協定を締結する大学との学生交流	0	0
英語版ホームページの設置	2	1
国際学会、国際シンポジウムの開催・参加	5	4
国際共同研究者の受入	0	0
制度・組織を利用した国際交流	1	1
国外との共同研究の推進	8	5

② 国際交流に関する特記事例

- ドイツ計算機言語学者との共同研究。
- 国際シンポジウムの開催、発表及び参加。
- 重症性マラリアの新治療法の開発に関する海外との共同研究。
- 多文化にひらかれた大学教員の国境を越えたネットワーク構築のための韓国キーパーソンとの共同調査。
- 農業版 MOT 教育の国際化に関し、韓国の大学への訪問及び短期研修の受入れ。

③ 業績の分析

- 平成 26 年度の国際交流の実績はそれほど多くはなく、平成 25 年度に比べて減少の傾向にある。こうした中で、国際学会、国際シンポジウムの開催・参加は 5 件と比較的高く、4 人の教員が実施した。また国外との共同研究も 8 件と多く、5 人の教員が実施している。国際交流の具体的実績では、②特記事例に掲げたような、様々な活動が行われた。
- 以上から、平成 26 年度の国際交流は、活発な活動であった面もあるが、全般的にはさらに努力を要すると判断しうる。

【社会貢献】

① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数(人)
国内での共同研究の実施	10	8
市民公開講座・開放講座の開設・実施	14	10
地域の要請による授業・講演	14	7
審議会や委員会、関連学協会等の活動	30	7
地域産業や地域社会への知識・技術の移転	6	2
市民活動の支援	6	2
その他の社会貢献活動	7	4

② 社会貢献に関する特記事項

- 九州地域の歴史に関するシンポジウム、市民向け講座の開催。
- 史跡・文化財保護等に関する自治体の審議会委員活動。
- 史跡発掘調査等の指導。
- 全学教育機構教員集団による市民公開講座「日本語を教えてくださいませんか」の開催。
- 大学教育改革の実態把握及び分析等について共同研究の実施。
- JICA 研修視察の受け入れと、交流の実施。
- 佐賀県「県民講師キホンとスキルアップセミナー」等の実施。
- 佐賀県高等学校教育研究会における講師活動。
- 佐賀自然史研究会等との共同調査の実施。
- 佐賀県国際交流協会日本語ボランティア講座の講師活動。
- 佐賀県体育協会、柔道協会の理事・評議員活動。
- 鍼（はり）の利用拡大に向けた基礎的研究に関する共同研究
- 日韓海峡圏研究機関相互交流事業における調査研究
- 地方公共交通の改善に向けた現状分析及び地域協議会の議事運営業務

③ 業績の分析

- 平成 26 年度の地域貢献活動は、地域の要請による授業・公演が 14 件、国内での共同研究が 10 件、市民公開講座等の開設実施は 14 件、審議会や委員会、関連学協会の活動の実施は 30 件と、全般的に見てかなり活発な実績である。
- ②の特記事項に掲げたような社会貢献事業の事例からしても、機構の教員が有する高度の専門知識を用いての活動は、極めて有意義な社会貢献を果たしていると考えられる。
- 以上から、平成 26 年度の地域貢献活動は、ある程度順調であったと評価しうる。

2) 国際交流・社会貢献の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 国際交流・社会貢献の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	14	87.5
20%～39%	2	12.5
40%～59%	0	0
60%以上	0	0
合計	16	100.0

② 国際交流・社会貢献の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	13	81.2
80%～89%	1	6.3
70%～79%	0	0
60%～69%	1	6.3
60%以下	1	6.3

合計	16	100.0
----	----	-------

③ 国際交流・地域貢献の領域における自己点検・評価の分析

- 国際交流・地域貢献の領域における教員の重み配分では、14人(87.5%)の教員が0%~19%の重みを、1人(6.3%)の教員が、20%~39%の重みを配分しており、大まかには、国際交流・地域貢献には、10%程度の重みを配分している教員が多い。先にも指摘した通り、機構の教員は、一般教育、国際教育それに全学への教育支援を中心に行っており、こうした事情の下で、機構教員の国際交流・地域貢献への重み配分は妥当なものとして評価する。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%以上の達成率とする教員が13人(81.2%)に上っており、多くの教員が所期の目標を達成している。平成26年度には、目標達成率が60%以下の教員が2人いたが、1人は、目標を設定していたにも拘らず、半年のサバティカル研修を行ったために、所期の目標を十分には達成できなかったものであり、1人は市民との間での新たな国際ネットワーク形成を企図したが、強いネットワークを形成するまでには至らなかったためである。前者はやむをえない事情であると判断でき、また後者については、年度を区切って目標を設定するなどの工夫によって、次年度以降の地域・国際貢献に期待がもてるものと判断する。

(4) 組織運営の領域

1) 組織運営における活動実績の集計と分析

【大学及び機構の委員会等委員】

① 業績の集計（機構全体）

区分	実施実績
大学の委員会等委員	35
機構内の委員会等委員	37
合計	72

② 業績の集計（教員別）

委員等の担当数（件）	教員数（人）	
	大学の委員会等委員	機構内の委員会等委員
0	3	2
1～2	9	9
3～4	1	3
5以上	3	2
合計	16	16

③ 業績の分析

- 平成26年度における機構の専任の教員の大学及び機構内の各種委員会への出勤実績は、大学の委員会等が35件、機構内の委員会等37件であり、1人あたりの委員数は、大学が2.2件、機構内が2.3件であった。機構の教員数からすれば、特に大学の委員会等に関しては、極めて多いと思われるが、全学の教育支援という機構の役割からすれば、やむを得ない事態である。
- しかし、出勤した教員数からすれば、機構内の委員会等への出勤機会のない教員が2人いるこ

とは、職種指定の制約があるものの、機構内での役割分担の平準化という課題を残しているものと判断しうる。

- 以上から、平成 26 年度の、機構教員の大学及び機構の委員会等委員としての活動は、課題を残してはいるものの、極めて活発であったと評価しうる。

【機構の組織運営】

① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数 (人)
教員会議への出席	16	16
大学や全学教育機構が開催する行事への参加	7	4
機構の代表として学外への会議・研修への参加	1	1
その他	23	7

② 業績の分析

- 平成 26 年度において機構では教員会議を 5 回開催したが、すべての教員が会議に参加した。
- 大学や機構が開催する行事への参加は、4 人の教員による 7 件の実績があった。また、機構の代表としての会議・研修への出席も 1 件の実績があった。
- 以上のことから、平成 26 年度における機構の教員の組織運営への参加は、妥当な水準にあったと評価できる。

2) 組織運営の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 組織運営の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	13	81.2
20%～39%	2	12.5
40%～59%	1	6.3
60%以上	0	0
合計	16	100.0

② 組織運営の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	14	87.5
80%～89%	1	6.3
70%～79%	0	0
60%～69%	1	6.3
60%以下	0	0
合計	16	100.0

③ 組織運営の領域における自己点検・評価の分析

- 機構運営の領域における教員の重み配分では、13 人 (81.2%) の教員が 0%～19%の重みを、2 人 (12.5%) の教員が 20%～39%の重みを、1 人の教員が 40%～59%の重みを配分しており、大まかには、組織運営に 10%～20%程度の重みを配分している教員が多い。機構教員の

組織運営への重み配分は妥当なものと評価しうる。

- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%～100%以上の達成率とする教員が14人(87.5%)に上っている。教員の自己評価が概して高い中で、1名の教員が比較的低い自己評価を下しているが、これは、半年のサバティカル研修を行ったことにより当初予定していた組織運営業務が十分に果たせなかったためであり、やむをえない事態であると判断しうる。

(5) 機構の業務の領域

1) 機構の業務における活動実績の集計と分析

① 業務の集計（高等教育開発室）

区分	実施件数	実施教員数(人)
F D / S D 活動の企画立案	9	3
T P 教育支援活動の企画立案	2	1
L P 学習支援活動の企画立案	1	1
教育改善調査	4	2
高等教育開発のその他業務	2	1
合計	18	8

② 業務の集計（情報通信技術活用教育支援室）

区分	実施件数	実施教員数(人)
LMS 教育支援の企画立案	4	1
I C T 教育の企画実施	13	1
I C T 活用教育支援室のその他の業務	4	2
合計	21	4

③ 業績の集計（国際交流）

区分	実施件数	実施教員数(人)
国際交流推進センターの室・部門業務	11	5
留学生の受入れプログラム業務	16	5
派遣プログラム業務	2	1
国際交流推進業務	6	2
合計	35	13

④ 業績の集計（教員別）

実施件数	教員数(人)
0	6
1～2	2
3～4	3
5～6	2

7以上	3
合計	16

③ 業績の分析

- 機構業務は機構において独自に設定する領域であり、具体的には、高等教育開発室に固有の業務、情報通信技術活用教育支援室に固有の業務、及び国際交流推進センターと協力しての国際教育プログラムの企画・実施である。平成26年度においては、高等教育開発室の業務に関して延べ8人の教員が18件の機構の業務に、情報通信技術活用教育支援室の業務に関しては、延べ4人の教員が21件の業務に、また国際交流推進センターの業務に関しては、延べ13人の教員が35件の業務を遂行した。
- 機構の業務に携わった教員の業務件数では、1～2件が2人、3～4件が3人、5～6件が2人であったが、7件以上が3人であり、この3人の教員は13～17件とかなりの業務を遂行している。
- 以上のことから、平成26年度における機構の業務は、極めて活発に遂行されたと評価しうる。

2) 機構の業務の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 機構の業務の領域における教員の重み配分

重み	教員数(人)	構成比(%)
0%	0	0.0
1～19%	11	68.8
20%～39%	5	31.3
40%～59%	0	0.0
60%以上	0	0.0
合計	16	100.0

③ 機構の業務の領域における目標達成率

目標達成率	教員数(人)	構成比(%)
90%～100%	14	87.5
80%～89%	0	0.0
70%～79%	1	6.3
60%～69%	0	0.0
60%以下	1	6.3
合計	16	100.0

③ 機構の業務の領域における自己点検・評価の分析

- 機構の業務の領域における教員の重み配分では、11人(68.8%)の教員が0%～19%の重みを、5人(31.3%)の教員が20%～39%の重みを配分している。機構の特殊な役割からして、機構独自の業務に対する教員の重み配分は、各教員が有する自らの業務責任への意識によってさまざまであるが、機構のすべての教員が何らかの業務を意識的に行っていると判断しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率は、90%～100%以上の達成率とする教員が14人(87.5)%,であったが、70%以下と自己評価した教員が2人いた。このうちの1名の教員の自己評価は「目標は概ね達成した」というものであり厳しい自己評価の現れであると思われる。

またもう1人の教員は、同様の業務を学部等別の組織で実施したためのものである。

- 以上のように、平成26年度における機構の業務に関する自己点検・評価は、概ね活発であったと判断しうる。

3. 教員の活動実績報告及び自己点検・評価に基づく個人評価

(1) 個人評価の方法

平成26年度の個人評価は、次のように実施した。

- ① 「佐賀大学全学教育機構における職員の個人評価に関する実施基準」に基づき、教員から提出された「活動実施実績報告書」（様式2）及び「自己点検・評価書」（様式3）に基づいて、領域ごとに、「かなり高い」「高い」「標準レベルである」「低い」「かなり低い」の5段階で領域評価を行った。
- ② 領域別の評価を基に、「特に優れている」「優れている」「おおむね良好」「改善の余地がある」「改善を要する」の5段階での総合評価を行った。

(2) 領域評価の集計と分析

1) 領域評価の集計

評価の区分	領域別の教員数（人）				
	教育	研究	国際交流・地域貢献	組織運営	機構の業務
かなり高い	15	13	13	14	14
高い	1	2	1	1	1
標準的レベルである	0	1	2	1	1
低い	0	0	0	0	0
かなり低い	0	0	0	0	0
該当せず	0	0	0	0	0

2) 領域評価の分析

- 領域評価では、教育の領域、機構の業務の領域の領域については、「かなり高い」及び「高い」という評価が大半を占めた。しかし、研究の領域、国際交流・地域貢献の領域、及び組織運営の領域では、「標準的レベルである」教員が1～2人を数えた。
- 研究の領域における「標準的レベルにある」教員は、科学研究費での研究成果の発表は行ったものの、論文に結びついたものが1編に留まったために多少低い評価になっているが、来年度には実績に着実に結びつくものと期待しうる。国際交流・地域貢献の領域における「標準的レベルにある」教員については、1人は、国際シンポジウムの開催・参加や共同研究を計画していたが、サバティカル研修の機会を得たことで研究に専念せざるをえなくなったために、また1人は、市民を対象に市民とのネットワーク形成を企図した公開講座を開講したが、ネットワークの形成が十分できなかったために、多少低い評価になった。組織運営の領域についての「標準的レベルにある」教員については、サバティカル研修を行ったために、組織運営に十分な時間を割きえなかったためであり、今年度はやむを得ないものと見做しうる。

(3) 総合評価の集計と分析

1) 総合評価の集計

評価の区分	教員数 (人)	構成比 (%)
特に優れている	16	100.0
優れている	0	0.0
おおむね良好	0	0.0
改善の余地がある	0	0.0
改善を要する	0	0.0
合計	16	100.0

2) 総合評価の分析

- 平成 26 年度においては、領域評価においては「標準的レベルにある」と評価した教員もいたが、重み配分を付加した総合評価では、16 人すべての教員を「特に優れている」と評価した。このことは、サバティカル研修などで特定の領域での活動時間を制限される状況を抱えた教員が、他の領域で優れた業務実績を上げるべく努力を重ねた結果であると評価しうる。
- 平成 26 年度の教員の個人評価は、目標達成に向けた活動という観点からして、極めて妥当であると評価しうる。