

平成16年度教員個人評価（試行）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
50人	50人	100%

<注>

平成16年度個人評価（試行）は，平成16年度の在職者のうち，平成18年1月に在職中の者のみについて行った。なお，平成16年度の活動実績がない，長期病気休暇者1人を対象者から除外した。

(2) 教員個人評価（試行）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	生物化学系主任
生物生産学科長	白武義治	生産科学系主任
応用生物科学科長	近藤榮造	応用生物学系主任
学部長指名	松尾隆明	環境情報工学系主任
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（試行）及び農学部教員個人評価実施要項（試行）に基づき，平成16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。また，4領域の重み付けについては，教員の職種，職務の特殊性の状況に応じ配慮した。（「農学部教員個人評価実施要項（試行）」参照）

<個人評価の経緯等>

学部長が，対象教員に対し，個人評価（試行）関係書類を配布し，1月31日（火）までに，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。（平成18年1月12日）

一部の教員から関係書類が期限内に提出されなかったため，2月7日，2月24日に再度提出を依頼した結果，全員が提出した。

提出された関係書類（別紙様式1～3）について，各教員の活動実績を熟知した，学系主任，フィールドセンター長が中心となって，審査を開始した。（平成18年2月）

上記審査に併行して学部評価委員会を開催（2月7日，24日，3月24日，4月7日）し，問題点等を検討した。

対象教員50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。

しかし、評価結果の記載については、今回の試行の形式と内容の両面において多くの不備があったため、4領域個々についての評価コメントは付さず、多くの教員に共通する修正ないし改善を要する事項をチェックリスト方式で示すとともに、総合評価コメントのみを付すことにした。

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。（平成18年4月13日）

不服申立書を提出した教員はいなかった。

〔添付資料〕

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（試行）

農学部教員個人評価実施要項（試行）

農学部個人評価基準

平成16年度個人目標申告書（別紙様式1）

平成16年度活動実績報告書（別紙様式2）

平成16年度自己点検・評価書及び評価結果（別紙様式3, 4）

農学部個人評価基準に基づく自己評価結果（別紙様式3の別表）

チェックリスト（個人評価結果の書き方について）

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	40	1	11
3~5	1	7	32
6~10		40	1
10以上		2	

全学教育科目は80%以上の教員が担当している。なお、助手と新任者を除くと全員が担当している。

専門科目は全ての教員が担当しており、80%以上の教員が6~10科目を担当している。

大学院の授業も90%の教員が担当しており、60%以上が3科目以上を受け持っている。

助手を除くとほぼ全員が担当している。

< 学生指導 >

指導学生数	教員数		
	学部	修士	博士
2以下	13	20	15
3~5	20	15	5
6~10	11	4	

--	--	--	--

指導学生数では、学部生 3～5 名，修士学生 2 名以内，博士学生 2 名以内が多数となっている。

<教育改善等>

教育改善内容	教員数
シラバスの改善	5
授業の工夫	31
T A の活用	17

教育改善では，60%の教員が授業にそれぞれ工夫を凝らしており，T A の活用も 30%以上である。

<FD 活動>

教育研修・教育活動の内容	教員数
F D ， 研修等参加	12

顕著な F D 活動は，教員の約 25%にとどまっている。

<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	21
サークル顧問	5

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%を超えている。

2) 教育の領域における教員の活動評価集計と分析

重みは，90%の教員が 0.3 と 0.4 でその評価はすべて 3 以上であった。達成率も 90%の教員が 70%以上であった。

したがって，農学部の教員は，教育に重点をおき，その達成率も高いことが推察される。

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，講義担当および学生指導については，全教員の活動状況が非常に高く評価できるので，今後もこの状況が続くことが望まれる。一方，F D 等については，農学部教員が今後一丸となって取り組む必要がある。

(2) 研究の領域

1) 評価項目ごとの実績集計と分析（数値は教員数を示す。）

<著書及び論文発表>

冊数又は編数	著書	総論文	和文	内査読あり	英文	内査読あり	その他
1～5	18	18	25	16	20	18	12
6～10		17	6		15	3	1
11～15	1	9			2	3	4
16～20	1	1			1		1
21～25		1					
26～30							
31～35		1					

内学生と共著 の件数							
1～5	5	17	17	11	20	12	5
6～10		10	2		8	5	2
11～15		5					

過去3年間で47名の教員が論文を1本以上書いている。(3名は記載なし)

英語論文は38名で、24名が査読ありの雑誌等に投稿している。

33名が学生・院生との共著論文をだしている。

<学会発表>

学会発表件数	国内	外国
1～5	29	11
6～10	4	
10以上	4	

37名がなんらかの学会発表をおこなっており、正確な回数が分からないため記載がない分も含めるとほぼ全員が学会発表をおこなっている。

<科研費申請>

科研費申請件数	教員数
1～2	32
3～5	4

科研費申請人数は36名である(出願しているが記載されていないものも相当数ある)。

<外部資金導入>

外部資金の導入件数	教員数
1～2	24
3～5	11
6～9	
10以上	1

外部資金の獲得者数は36名であり、1人で10件以上の例もある。

2) 研究の領域における教員の活動評価集計と分析

重みの平均値は0.332で、最低は0.2、最高は0.5である。したがって、農学部の教員は研究にも重点を置いていることが分る。一方、評価の平均点は3.66であり、達成率は平均77.6%であったが、論文数等の高い業績内容を考慮すると、教員は研究には自ら高いハードルを設定していることがわかる。

3) 研究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、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。なお、教員自身の自己評価と達成率がやや低いのは、教員の研究意欲に比して研究環境が十分ではないことに原因があると考えられる。今後、教員が研究に専念できる時間の確保、研究施設の整備等が必要である。

(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。)

< 国際交流 >

件数	実績数	留学生数	共同研究者	講演会
1	10	17	1	8
2	7	2		3
3	2	2		1
4	0			1
5	3			0
6以上				2

国際交流の実績では、半数が交流をおこなっている。留学生も半数の教員が指導している。

< 社会貢献 >

件数	学会役員	審議委員	非常勤講師	地域貢献
1	8	11	10	18
2	8	4	1	9
3	6	2	1	2
4	4	3	2	0
5	1	1		0
6以上		2		2

社会貢献面では、半数以上の教員が学・協会の役員を引き受けており、地方公共団体の審議委員にも半数近くが就任している。

非常勤講師を引き受けている教員は30%弱であるが、4箇所も引き受けている教員もいる。地域貢献として、多くの講演会や集会に参加した教員は60%である。

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、90%の教員が0.1と0.2で、評価も1から5とばらつきがあり、達成率も同様であった。したがって、この領域における農学部教員の活動は、個人差が大きいと考えられる。

3) 国際・社会貢献の領域における自己点検評価

農学部の約半数の教員が高度な国際・社会貢献を行っており、農学部全体の実績は高く評価できる。なお、この領域における農学部教員の活動には、大きな個人差が見られるが、その原因として、農学部教員の年齢構成、専門領域の多様性等が考えられるので、個人差そのものに問題はないであろう。むしろ、教員の多様な能力が有効に活かされる領域として重要視し、今後さらに貢献度を高めて行く必要があると考えられる。

(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 >

参加委員会数	教員数
1	8
2	8
3	7
4	6
5	9

6 以上	8
------	---

なんらかの委員をしている教員は 46 名であり，その多くが複数の委員会に参加している。教員の組織運営に費やす労力の多さが読みとれる。

< 学内行事への参加実績 >

参加行事数	教員数
1	20
2	6
3	2
4	1
5	2
6 以上	2

33 名の教員が学内行事等に参加している。主なものは，ジョイントセミナー，オープンキャンパスである。

2) 組織運営の領域における教員の活動評価集計と分析

重みの平均値は 0.164 で，最低は 0.1，最高は 0.4 である。評価の平均点は 3.64 で，達成率は平均 79.2%であった。このことから，農学部多くの教員は，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姿が浮かび上がる。

3) 組織運営の領域における自己点検評価

教授，助教授及び講師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，その多くが三つ以上の委員会を担っている。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，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。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~	14
優れている	4	3.5~3.9	18
おおむね良好	3	3.0~3.4	16
改善の余地がある	2	2.5~2.9	2
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~	7
80~89	17
60~79	24

50～59	1
～49	1

総合評価については、農学部の教員の60%以上が「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、96%にのぼる。したがって、平成16年度の農学部教員の総合的活動状況は高く評価できるものである。

2人(4%)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。

達成努力評価点については、農学部の教員の半数が80点以下となっている。このことと農学部教員の実績評価点が高いことを合わせて考えると、農学部教員が高い目標を掲げ、安易には満足をしない厳しい姿勢を持っていることが分かる。したがって、農学部教員のさらなる努力により17年度以降の総合的活動評価はさらに高くなると期待できる。