

教員業績評価（平成19年度試行評価）の結果について

平成20年10月17日 大学評価委員会

九州大学は、「教育憲章」、「学術憲章」に掲げる使命と理念を達成するため、「知」の創造拠点として活性化に富む個性豊かな教育研究を発展させ、かつ社会貢献、国際貢献を推進することを目標としています。

平成18年度から、各部局毎に試行的に実施した教員業績評価は、これらの目標を達成する方策の一つとして位置づけています。その目的は主に二つあります。第一に、各教員が自己評価を通じてそれぞれの教育研究活動の現状を自ら把握し、改善向上の手掛かりとすることです。第二に、部局の組織的活性化を図るため、部局長が部局内の教育研究活動状況を全体的に把握し、得られた知見を将来構想における諸施策に活用できるようにすることです。

評価の実施に際しては、大学全体の基本的枠組を設定した上で、各部局ごとにそれぞれの専門領域や多様な事情に配慮した実施体制や評価方法を工夫できるよう配慮しました。

試行評価は、本学が定めた「九州大学教員業績評価の実施について（平成18年3月17日総長裁定）」に基づいて実施しました。

評価の手順は、平成18年度当初に各教員が「教育」、「研究」、「国際交流」、「社会連携」、「管理運営」の5分野について、2年間の各々の活動計画を示し、平成18、19年度の各々年度終了時に、当該計画の進捗状況について自己評価を行いました。また併せて、5分野毎に設けた評価項目毎に、分野別自己評価を行いました。

部局長又は部局教員業績評価委員会等は、各教員の活動計画とその進捗状況を参考に、各教員が行った分野別自己評価の結果について、部局としての評価を行いました。

平成19年度の試行評価結果の主な状況は、以下のとおりです。

1. 評価の実施体制

試行評価は、全部局において、部局長又は部局教員業績評価委員会等が専任の教員を対象に行った。

部 局	部局数	評価実施体制（評価者）	
		部 局 長	委 員 会 等
研究院	16	3	13
附置研究所、病院、 情報基盤研究開発センター 健康科学センター	6	1	5
学内共同教育研究施設	18	13	5
推進室等	5	5	0
計	45	22	23

2. 評価の実施状況

全部局において、ほぼ全教員の評価が実施された。

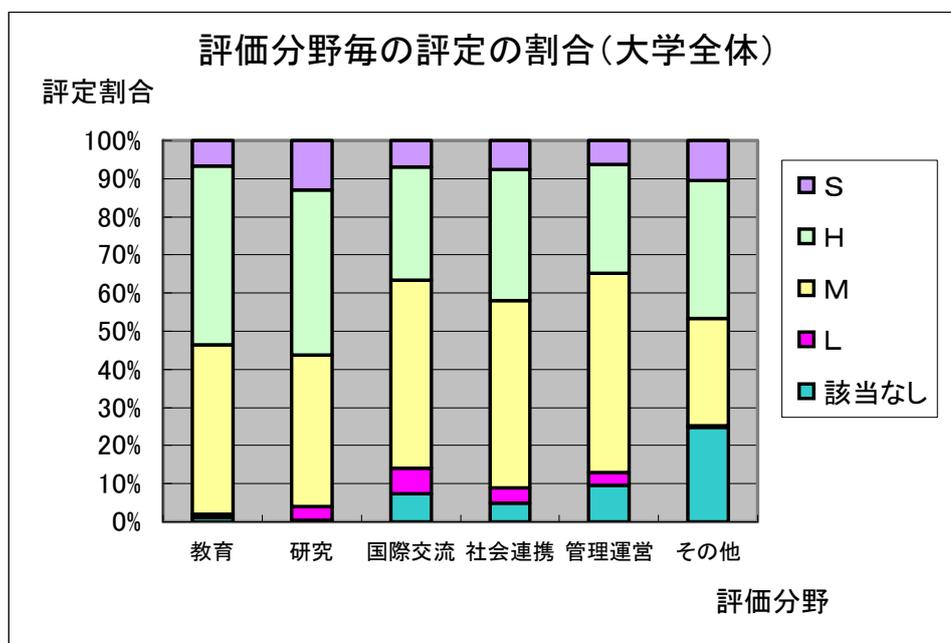
評価にあたっては、全ての部局において「教員業績評価支援システム」が利用された。

なお、各部局において、一部の教員について評価を実施しなかった主な理由は以下のとおりである。

- ・定年退職
- ・19年度中途採用（平成19年度の在籍期間が短い教員）
- ・休職
- ・長期海外渡航
- ・外国人教員（日本語を解さないため日本語での記入が困難）
- ・サバティカル

他、評価を実施しなかった主な理由として、少数であるが、教員業績評価支援システムへの未入力、業務多忙、全学管理人員、連絡の不徹底のため等の理由が挙げられた。

3. 評価結果の全体的状況



部局評価では、全分野において、「高い：H」、「普通：M」が大半を占めている。

特に、「教育」、「研究」分野では、「極めて高い：S」と「高い：H」の割合が50%を越えており、高い活動状況である。

また、「研究」分野においては、「極めて高い：S」の占める割合が高く、「国際交流」、「社会連携」及び「管理運営」においては、他の分野より「該当なし」の割合が高い。

※ 「その他」は、部局において個別に設定されている部局独自の評価分野を示す。

（例：入試業務、診療、研究企画・支援、産学連携、センター業務、健康支援、室業務、資料等）

【参考】	S 極めて高い活動状況である	H 高い活動状況である
	M 普通の活動状況である	L 低い活動状況である

4. 評価結果の概要（部局の主な意見を抜粋）

（1）評価結果の全体的傾向

- 自己評価が全体的に低めであると感じた。
- 評価結果の全体的傾向として、「H」と「M」の集中が見られる。
- 前年度に比べ、全体的に「S」が増加している。
- 全体的に活動は活発であり、教育・研究に関しては特に良好な状況であった。
- 全体的には良好な活動状況であるが、個人差も大きい。

（2）評価分野別の状況

- 教育・研究分野では「S」、「H」が過半数を占めており、活発と判断できる。
- 教育・研究分野で「S」が比較的多い。
- 部局のミッションの明確化と所属教員へのアナウンスに努めたことから、分野別に評価結果の大きな差はなかった。
- 国際交流、社会連携及び管理運営では、「該当なし」が比較的多い。

（3）自己評価と部局評価の差異の状況（回答があった部局のみ）

- 教員による自己評価と部局評価に相違があった。（18部局）
 - 教員による自己評価と部局評価に相違はなかった。（5部局）
- ※ 相違があった18部局においても、概ね一致していたと回答した部局が8部局

（4）面談の状況（回答があった部局のみ）

- 面談を行った。（3部局）
 - 必要に応じて面談を行った。（6部局）
 - 面談は実施していない。（8部局）
- ※ 面談を行った3部局、必要に応じて面談を行った6部局の内訳は以下のとおり（研究院 4、研究所 1、病院、学内共同教育研究施設 3）

(5) その他

- 各人の計画に対する考え方や目標の質・量等に違いがあり、記載方法や内容に違いがあった。
- 評価書の記述の詳細に関して教員間に差があったが、昨年度よりも小さくなった。
- 計画段階で点検を行い、必要があれば計画の変更や追加を助言することが望ましい。
- 相対評価は完全に排除した。
- 教員業績評価支援システムの利用が浸透し、全員が入力した。
- 部局評価にあたっては、主任教授及び部局教員業績評価委員会の2段階評価を行った。
- 再任審査の基礎資料とした。
- 本人の努力目標として「教員業績評価」を位置づけていく方針である。
- 昨年度の評価で、業務の教員間の多寡の格差が明らかになった。昨年度から今年度にかけて格差是正に努めた結果がある程度見えてきた。
- 推進室等の活動の中心は管理運営や室業務であり、室員の教育、研究をはじめとする他分野の評価には困難が伴う。

教員業績評価は、平成18年度から19年度までの2年間に実施した各部局での試行結果等を踏まえ、平成20年度から正式に実施します。

※ 参考：「九州大学教員業績評価の実施について」（平成18年3月17日総長裁定）

URL：<http://hyoka.ofc.kyushu-u.ac.jp/hyoka-home/hyoka/pdf/unyouban.pdf>