

### 第3回 教員活動評価（平成26～29年度）の結果について

平成30年10月18日 大学評価委員会

平成23年に創立百周年を迎えた九州大学は、これからの百年に向けて「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」ことを基本理念として、世界最高水準の教育、研究、診療活動を展開し、更に発展することを目標としている。

平成20年度から正式に開始した教員活動評価は、これらの目標を達成する方策の一つとして位置づけられている。その目的は主に二つあり、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していただくこと、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ある。

第3回目となる今回の評価は、「九州大学教員活動評価の実施について（基本方針）」（平成18年3月17日総長裁定）（以下、「基本方針」という。）に基づいて実施した。

評価の手順は、平成26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」等の分野について第3回評価期間の活動計画を示し、平成29年度終了後、当該計画の進捗状況について自己評価を行った。併せて、上記の5分野について、分野毎に設けた評価項目毎に分野別自己評価を行った。

部局長又は部局教員活動評価委員会等は、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った。

平成26～29年度の評価結果の主な状況は以下のとおりである。

#### 1. 評価の実施体制

評価の実施体制は、対象教員が20人以上の部局のほぼ全てにおいて部局教員活動評価委員会等を設置し、対象教員が20人未満の部局の全てにおいては、部局長による評価であった。

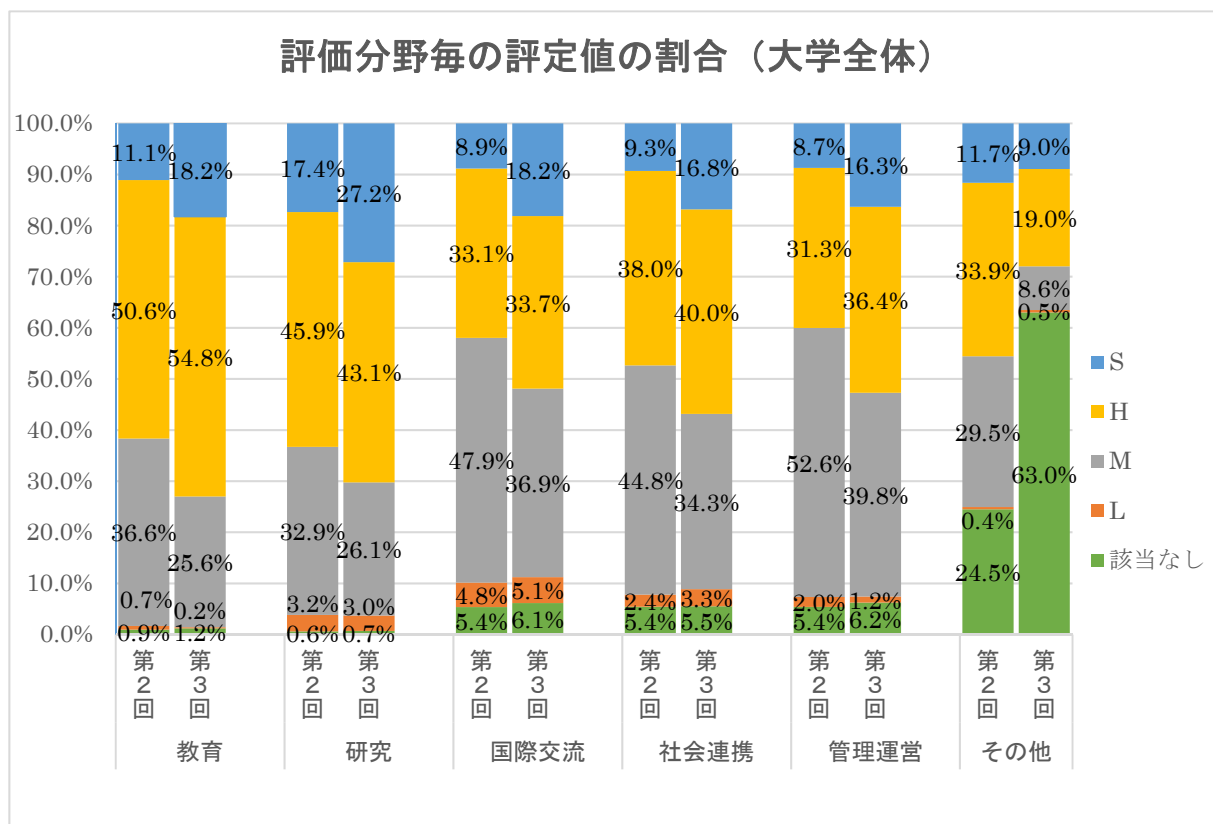
#### 2. 評価の実施状況

- 評価を実施した部局は計51部局であり、2,033人の評価が行われた。
- 評価は、対象となる専任の教員（原則、教員活動進捗・報告システム（Q-RADeRS）に入力している教員）が所属する部局で実施され、一部の部局では、当該部局の判断により、評価対象ではない特定プロジェクト教員等に対しても評価が実施された。
- 今回の評価において、評価対象者であるが部局において評価の対象外と判断した者の主な理由は以下のとおりである。
  - 新規採用者、評価期間中の在任期間が短い者
  - 長期海外研修中、長期休職者、育児休業取得者

### 3. 評価結果の全体的状況

評価実施教員数（第3回）2,033人（その他1,530人）

（第2回）2,033人（その他678人）



※「その他」については、第2回と第3回で集計方法等が異なり単純比較ができない。

**【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  
※「該当無し」：評価分野のうち職務として携わっていない分野として  
計画書作成の段階で活動計画を記述しなかったもの

※「その他」とは、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。

**〈部局が独自に設定している「その他」の評価分野例〉**

- ・診療（医学研究院、歯学研究院、病院）
- ・入試業務（言語文化研究院、マス・フォア・インダストリ研究所）
- ・教育研究支援（総合研究博物館、中央分析センター）
- ・研究企画・支援（男女共同参画推進室）
- ・産学連携業務（グローバルイノベーションセンター）
- ・放射線安全管理その他（アイソトープ総合安全管理センター）
- ・健康支援業務（キャンパスライフ・健康支援センター）
- ・障害者支援等（基幹教育院）
- ・センター業務（情報基盤研究開発センター）
- ・室業務（インスティテューショナル・リサーチ（IR）室）

本学の理念の実現に向けては、中核となる教員及び教員が所属する部局が活力のある教育研究活動に取り組むことが不可欠であることから、教育、研究、国際交流、社会連携、管理運営の5つの分野について教員活動を概観する。

5分野のバランスを見ると、評価結果はほぼ同じような評価分布となっている。前回の評価と比較すると、教育、研究、管理運営の3分野ではS評価及びH評価が増加しており、L評価が減少していることから、前回の評価結果に基づき改善がなされたといえる。一方、国際交流、社会連携の2分野については、前回の評価と比較するとS評価及びH評価の増加が見られるものの、L評価も増加している。L評価の理由としては、当初の目的から、評価分野別評価、年度活動報告書の活動状況が低い、研究成果が望ましくなかったため、発表の場を得られず結果的に国際交流、社会連携の評価が低くなった等があった。L評価の改善に向けての取組は、部局長、副部局長の個別面談による状況の確認や指導等を行っている。教員個々においては前回の評価結果に基づき改善がなされた部分もあると想定されるが、L評価が一定数あることは注視すべきであり、大学全体のパフォーマンス向上のためには、部局単位でも課題改善に向けた更なる取組が望まれる。

また、上記5分野のうち、特に国際交流、社会連携において「該当なし」としている教員がいる部局が多数見られた。業務の特殊性により国際交流や社会連携にエフォートを置かない教員が存在することは事実であるが、本学で目標とするグローバル人材の育成、世界最高水準の研究とイノベーション創出、地元産業の創出と発展への貢献等に向けて更に邁進するには国際交流や社会連携への積極的取組は不可欠であろう。加えて、教員の目標設定の適切化については従前より意見があったことから、平成29年3月28日付けの基本方針の一部改正により、各教員による計画・自己点検の際に用いる所定様式に留意点や記載例を追記したところである。これにより、平成29年度以降の採用教員については改善が図られていることが期待されるが、次回（第4回）の評価に向け、本評価の趣旨を含め、改めて部局内の周知と活用をお願いしたい。

#### 4. 分野別の評価結果の概要

##### (1) 教育分野

教育分野では、大学全体の質の向上に向けたユニークな教育手法の改善や開発の実施・実践、新たな教育方法の開発、教育手法の改善や開発及び実践、リーディング大学院プログラムや国費留学生優先配置の採択、アジア研究教育機構（仮称）のクラスター形成への貢献、国際交流を伴う教育の活性化に貢献した教員等がS評価を受けている。また、部局におけるS評価の伸長に向けた取組では、学内NEEPへの申請や海外研修の継続的实施、教員の教育に関する意欲向上に向け、優秀な教員に対する部局内表彰の実施を検討する等が行われている。

本学では、アクティブラーナーを育成する基幹教育を基盤とした未来の課題解決に貢献するグローバルリーダーの育成を推進すべく、平成30年春に共創学部を設置したところである。本学の教育は、日本の様々な分野において指導的な役割を果たし、アジアをはじめ広く全世界で活躍する人材を輩出し、日本及び世界の発展に貢献することを目的とした大学改革を推進していることから、各部局が組織としてこれらの大学改革の取組を着実に遂行するとともに、各教員がこれらの大学改革を理解した教育活動の更なる邁進に期待する。

## (2) 研究分野

研究分野では、大型外部研究資金の獲得、権威ある国際学会での受賞、一流国際学術雑誌への論文掲載、優れた新見解の発表、国際誌の編集責任者の任務等を遂行した教員等が S 評価を受けている。また、部局における S 評価の伸長に向けた取組では、外部資金の獲得を促すための FD の開催、サバティカル制度や長期研修制度の運用開始、国際共同研究への積極的取組、大型競争的外部資金獲得を目指した部局支援室との協同、研究環境のより一層の整備等が行われている。

さらに、第 2 期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価では、研究に関する目標について、多数の優れた論文発表や世界的学術雑誌への論文掲載、文部科学大臣表彰（科学技術者賞、若手研究者賞）等多数の受賞、研究センターの設置等による研究支援体制の整備、若手研究者等への研究支援の実施等に対して「非常に優れている」との評価を受けている。

これらのことから、研究活動が全体として活発に行われており、それが今回の評価における S 評価、H 評価の増加に現れていると考えられる。

しかしその一方で、本学が目指している「指定国立大学法人」の要件のうち、一部の関連指標に対しては未だ達していないことも現実である。これを受けて本学執行部、各部局及び教員が一丸となって大学全体のパフォーマンス向上に取り組み、将来計画や人事計画の策定にそのことを反映させることが必要である。また、教員個々の研究力の更なる向上を図るためには、研究分析ツール SciVal や Pure を部局更には個人の研究力分析等に活用することにより、本評価の S 評価の伸長に役立てるなどの取組も必要と考える。

## (3) 国際交流

国際交流分野では、国際共著論文発表、国際共同研究や国際機関の委員、国際会議の主催、海外研究者の受入れ、多数の留学生の受入れ及び派遣等を実施した教員等が S 評価を受けている。また、部局における S 評価の伸長に向けた取組では、国際学会の参加や国際共同研究の積極的取組、海外同窓生会の運営を始めとする全学のインターナルコミュニケーション強化の取組や、海外での認知度向上への注力等を行っている。

前回の評価と比較すると、S 評価の割合は 2 倍以上となっており、この分野における教員の活動が活発であることがうかがえるが、一方で、L 評価を受けた教員の割合が前回と比較して増加しており、今回の評価において本分野で L 評価を受けた教員は 103 人であることには注意が必要である。

躍進百大を掲げる本学としては、グローバル・ハブを舞台に、教育ではグローバル人材の育成を推進し、研究では国際的な競争環境の中で、世界の有力大学と伍していくことが求められる。また、本学が目指している「指定国立大学法人」の要件のうち、一部の関連指標に対しては未だ達していないことも現実である。これらの点からも大学全体のパフォーマンスを上げることは重要であり、教育及び研究活動と連動して、今後も多くの教員が積極的に国際交流に取り組むよう、全学としても部局としても更にと取組を推進することを望みたい。

## (4) 社会連携

社会連携分野では、国や地方自治体の委員会における学識経験者としての活動、学会活動やアウトリーチ活動、病院の業務改善へ著しく貢献した教員等が S 評価を受けている。また、部局における S 評価の伸長に向けた取組では、市民公開講座等の啓発活動や、積極的な学会活動への推進等を

行っている。

前回の評価と比較すると、S 評価の割合は 2 倍以上となっており、この分野における教員の活動が活発であることがうかがえるが、一方で、L 評価を受けた教員の割合が前回と比較して増加していることは注意が必要である。第 2 期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価においても、社会連携や社会貢献の目標に対して「おおむね良好」とはされているが、他の目標より低い評価となっている。本学では、アクションプランにおいて「社会と共に発展する大学」を目指しており、科学技術イノベーションを牽引することで地元産業の創出と発展への貢献等を推進する等の目標を掲げている。これらのことを踏まえ、この分野における教員個人のより一層の取組を求めたい。

#### (5) 管理運営

管理運営分野では、副学長、全学委員会委員、部局長としての管理運営による貢献が認められた教員等が S 評価を受けている。また、今回の評価では共創学部設立に尽力したことが認められ、S 評価を受けた教員もいる。部局において全学をあげた取組への関与が高く評価されたことは、部局や教員の活発な活動が共創学部設立という大きな成果に繋がっているとみることができるであろう。

### 5. 各部局の評価

各部局で行われた部局評価の分析結果から、それぞれの部局における評価に真摯に取り組まれており、全体として概ね適切に行われていると評価することができる。本評価へのご理解、ご協力を賜り、感謝申し上げます。

しかしその一方で、本評価は相対評価ではないものの、部局横断的に見ると部局毎に評価の分布が異なっている。部局の特性や教員個人の任務等が異なることから単純比較はできないが、S 評価や H 評価が多い部局には、教員活動の一層の活性化に向けた工夫を求めたい。例えば応用力学研究所では、部局独自の S 評価基準を示すことで要求されている活動内容、数値目標を明示し、自己点検評価の際の努力目標を明示させることで個人の PDCA サイクルを促進する取組を採用するなど、教員活動の活発化と評価業務の効率化が図られていることから、他部局においても参考にされたい。また、L 評価が多い部局においては、その原因の分析を踏まえ、より高い水準を目指して教員活動の更なる活性化を推進すべく、改善に向けた積極的な取組を期待する。

### 6. その他

本評価にあたり、評価の実施方法や実施内容等に関する事、Q-RADeRS の操作性、利便性等に関する事について多数の意見があった。これらの意見については次回の評価に向けて内容を検討し、改善に取り組んでいきたい。

なお、平成 29 年 3 月 28 日付けの基本方針の一部改正により、評価における部局や教員の負担軽減を目的として、基準や実施方法について各部局において独自の工夫ができることを追記している。各部局においてはこれを積極的に検討いただき、次回の評価に活用していただきたい。

(以上)