

教員活動評価実施報告書

平成 23 年度

教育・研究等評価室

平成 24 年 3 月 19 日

平成 23 年度教員活動評価実施報告書

教育・研究等評価室

1. 埼玉大学の教員活動評価の概要

1.1 教員活動評価のねらいと経緯

本学では「教員個人の活動状況を点検することによって、その活動の一層の活性化を図り、本学の教育・研究の質の向上と運営等の改善に資する」という目的の下に、教員個人の教育研究等の活動評価を平成 18 年度より実施している。今年度は 6 度目の評価実施であり、主として平成 22 年度（研究に関しては 20～22 年度の 3 年間）の活動実績に基づき教員活動評価を実施した。

本学では、これまで教育・研究等評価室（平成 21 年度まで教育・研究等評価センター）が中心になり、平成 16 年度に埼玉大学にふさわしい教員活動評価のあり方を検討し、活動評価の基となる教員活動報告書の収集を試行し、平成 17 年度より web による本格的な教員活動報告の収集をスタートさせた。また、平成 17 年度には、「埼玉大学における教員活動評価の基本方針」と「埼玉大学における教員活動評価の実施要項」を教育研究評議会で議決（平成 18 年 4 月 27 日了承）し、これに基づき各部局は部局の特徴、目標、実情を反映した教員活動評価の実施要項を策定し、教員活動評価を実施するとともに、必要に応じて実施要項を改訂している。

各部局は、下に示す 4 つの領域に設定された評価項目ごとに達成度を 3 段階で評価している。

【評価の 4 領域】

- ・教育活動に関する業績・活動
- ・研究・開発に関する業績・活動
- ・大学運営への貢献
- ・社会への貢献

【教育活動の達成度】

3. 活動は極めて優れている
2. 活動は期待される水準に達している
1. 活動は不十分で改善を要する

1.2 今年度の改善点

平成23年度は、第2期中期計画期間の2年目となり、第2期中に大学に求められている“大学の機能別分化および教育・研究の質の向上”という目標を達成するため、評価者（部局長）や被評価者（教員）の意見を取り入れ、改善し、これまで以上に効率的で有用な教員評価となるようにつとめた。また、附属図書館、情報メディア基盤センターおよび情報関連分野の教員と連携し、教員活動データの一元管理のための新たなweb入力システム構築に取り組んだ。

今年度については、以下のような教員活動評価の改善を行った。

- (1) 教員活動評価実施要項の一部を改正し、教員活動評価に用いるデータのうち、「教育活動」、「研究・開発に関する業績・活動」及び「社会への貢献」領域の評価に用いるデータを精選し、統合等を図った。（26項目→20項目）
- (2) 教員活動報告に記載された教育の工夫（1－4）を抽出し、「教育の質の向上に向けた取組状況」を作成し、推奨される取組や各教員が共通に抱える問題点等を教員にフィードバックするとともに、役員・部局長等に提言した。
- (3) 教員活動報告書システムについては、下記のとおり改良を加えた。
 - ①教員活動評価に用いるデータの統合及び削減に伴い、入力画面を修正した。
 - ②直近3年間の教員活動の一覧性を高めるため、主要な評価項目を集約し表示する「抜粋版プレビュー機能」を設け、評価者の負担軽減を図った。

1.3 教員活動評価の実施状況

平成23年6月、平成22年度教員活動報告書をwebにより提出するように評価対象となる教員に対して求めた（平成23年6月1日～7月15日が提出期間）。教員活動評価の提出は最終的には443人、提出率は100%（web提出89%、紙媒体提出11%）であった。

平成23年8月10日、各部局長に対して部局に所属する教員の教員活動報告書データを提供し、それに基づき教員の活動評価を実施し、その結果を平成23年11月10日までに報告するよう依頼した。各部局では教員活動報告書及び部局独自に収集したデータを利用して教員活動評価が実施され、各部局から教育・研究等評価室に評価結果の報告があった。教育・研究等評価室では、各部局からの評価結果の取りまとめを行い、各部局における教員活動評価の実施状況の点検・評価を行った。

また、教員活動報告書の未提出教員および報告書の記述が不十分な教員に対しては、文書および面談により再提出あるいは再記述を求めた。

2. 評価結果と課題

2.1 各部局の評価について

2.1.1 教養学部(文化科学研究科)

教養学部の評価は、教員による自己採点に基づいて行われている（教養学部教員活動評価実施要領）。この方式では、評価の透明化・可視化が図られており、教員の活動意識を活性化させ、自己意識の向上に役立っていると思われる。

評価項目ごとの基準に関しては、教育活動、研究・開発活動、大学運営、社会貢献について、きめ細かい評価基準（数値基準）が設定されており、外部から見てわかりやすく公平な評価を実施していると判断される。

一方、項目評価を総合評価に変換する評価方法は不鮮明である。「個人評価委員会」を設置して、多数の意見を反映させていることは客観性が高く望ましいことであるが、そこでの総合評価過程を明確化することが望まれる。

これまでの傾向を分析すると、定年退職等による「評価の高い教員数」の減少には歯止めがかかっているため、今後は現役教員のさらに充実した活動を期待したい。

「評価の低い教員数」は0が続いており、当初の基準でのボトムアップは達成されたものと判断される。今後は、さらなる改善にむけて、評価基準を一段高めるなど、評価方法の見直しも検討すべき時期に来ているように思われる。

学部長の所見は全学で最も短く、各教員が第三者の視点から改善事項を指摘される仕組みとなっていない。自己評価に、客観性の要素を加えることにより、より実効性のある評価とすることを期待する。

2.1.2 教育学部(教育学研究科)

定められた教員活動評価実施要領に基づき、平成18年度より評価を実施している。教育学部では、すべての教員の到達可能な評価値を〔3〕と設定し、改善を必要とする項目を〔2〕あるいは〔1〕とすることで、各教員の改善を要する項目がわかりやすい基準となっている。教育領域と研究・開発領域では、〔3〕評価を受けた教員の比率はそれぞれ54%および62%である。従って、4割弱の教員は何らかの改善の取り組みが期待されている。

「部局における評価結果のまとめ」では、大学運営と社会貢献の領域で評価の低い教員が多いことについて、新規採用者の存在を理由としてあげている。若手教員であっても、広い意味での社会貢献は可能と思われるので、評価基準に改定を加えてはどうであろう。

学部長の評価コメントは全学で最も多く記述されており、教員を元気づけ励ます内容となっている点は大変評価できる。一方、教員活動報告書の未提出者、シラバスの一部未記載者、科学研究費未申請者、教育に関する取り組みの未記述者がみられ、しかも、固定化している傾向が見られる点は改善を要する。特

にシラバス記入漏れの指摘を受けた教員は 53.5% (61 人/114 人) に達しており、当該教員の努力を期待する。

2.1.3 経済学部(経済科学研究科)

全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき適切に評価が行われている。

全体的には、総合評価の高い教員数が増加(20人→22人)し、低い教員数が減少(4人→2人)しており、教員活動は望ましい方向に向かっている。領域別にみると、教育活動、大学運営、社会貢献の各領域で〔1〕の評価を受けた教員数が前年度より減少している。しかし、研究・開発活動の領域では、〔1〕の評価を受けた教員の割合が他学部比べてやや高い(H20, 14%→H21, 17%→H22, 17%)傾向は問題点として認められる。若手の国際的活動の促進、国際連携による共同ジャーナル構想、学部紀要の機能強化など、問題解決に向けた改善策が検討されており、次年度以降の成果が期待される。

教育活動に関しては、学部 HP 上での自己評価と次年度改善公約を行うシステムの導入により、着実に成果を挙げている。大学運営については、学部全体として評価の高い教員が増加し、低い教員が減少しており、組織運営は望ましい方向に向かっている。しかし、コースごとの評価のばらつきがやや大きいことから、教員間・コース間で分掌負担均等化や適正化の必要性がないか、検討していただければと思う。

2.1.4 理工学研究科(理学部・工学部)

全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われている。

理工学研究科は、各評価項目で評価〔2〕を標準(全教員の80%以上)とし、特に優れた活動と認められる場合にのみ〔3〕とする方針で評価を実施してきたが、今年度は、「教員の自己評価への意欲を高く維持する必要がある」との意見を受け、前年度に比べ〔3〕の割合を増やした評価を実施している(教育活動領域, +6%; 研究・開発活動領域, +9%)。評価〔1〕の比率は0%~2%である。各教員の活動評価はほとんど平準化しているが、評価コメントをとおして適切な指導が行われている。また、できるだけ多くの評価コメントを記入するなど、平準化した達成度評価結果をうまく相補し、教員を元気づける評価となっている。教育に関しては、授業評価の高い教員に対するコメントはあるが、質の向上の観点からは、授業評価点の低い教員に対して改善を要望しても良いと思う。

「教員からの意見」欄には、全部局中、最も多くの意見や要望が寄せられた。今年度から実施した入力の一部簡素化には、一定の評価を与える声がある一方で、入力の期間、方式、評価項目などさらなる作業負担の軽減を求める声も少なくない。評価室では、今後も、これらの声を真摯に受けとめ、改善に努力す

る所存である。

研究科長からは、教員活動報告書や教員評価システムについて、教員意見の総括として、教員活動報告と評価を「教育活動」と「研究・開発活動」に限る「省力化（簡素化）案」が提案されている。しかし、大学活動に対する一般社会からの高い期待がある現状では、エビデンスとしての「社会貢献」を評価対象から省くことはできないと考える。また、様々な改善を実行する過程が「大学運営」であることを考えると、これも評価対象から外すことは適切であるとは言えない。大学運営に関しては、入力 of 省力化について今後検討したい。また、研究科長が担当する教員数が多いのも問題であるので、理・工学部長と連携した評価を検討してはどうであろう。

2.1.5 英語教育開発センター、保健センター、国際開発教育研究センター、共生社会教育研究センター、脳科学融合研究センター、環境科学研究センター、科学分析支援センター、地域オープンイノベーションセンター、情報メディア基盤センター、地圏科学研究センター、国際交流センター

英語教育開発センター

総合評価基準、各領域評価基準、項目達成度、評価点などが明示された実施要領に基づいて評価が行われている。とくに項目達成度は具体的に記されており、客観的な評価に資するものである。

「対面授業担当教員」については、教育活動（社会貢献を含む）が評価全体の70%、研究・開発が10%、大学運営が20%である一方、「CALL担当教員」については、同じく50%、30%、20%と異なる評価比重を定めるなど、センターの運営方針や教員の業務の違いなどを踏まえた適切な評価が行われている。

ただし、少人数（7名）とはいえ、全項目で全員が同じ評点を受けている点は、評価のあり方として疑問である。到達目標の再検討や学生の授業評価結果を踏まえるなど、各教員の教育成果を一層向上させるよう、評価方法の検討を期待する。

保健センター

保健センター所属の教員は2名であり、特殊な職務を期待されているため、主たる業務を十分におこなっているかどうかによって評価が行われている。また細分化された評価項目ごとの到達基準が明示されているため、明確で公正な評価が行われたと考えられる。さらに到達基準が妥当なものであるか検討を継続することを期待する。健康管理関連業務とカウンセリング関連業務について、現状分析を行い、改善点を整理してはどうか。

国際開発教育研究センター

10項目にそれぞれ3段階の評価を設けており、それに基づき評価が適切に行われている。しかし、3段階評価が「極めて優れている」「平均」「不十分で改善を要する」というもので、到達基準が明示されていない。評価項目ごとの到達基準を具体的に明示するよう、教員活動評価実施要項を改訂することが強く望まれる。また、PDCAサイクルを機能させるため、何が不十分なのかを明確にし、教員が改善に結びつけられるようにする必要がある。

共生社会教育研究センター

定められた教員活動評価実施要領に基づき、昨年度から教員評価を実施している。昨年度と比較し、研究・開発領域、大学運営領域、社会貢献領域で評価が下降気味であるようだが、少人数のため、減少傾向が統計的に意味あることなのか経過を観察する必要がある。

昨年度も指摘したが、「実施要領に基づき3段階評価が行われている」とあるが、教員活動評価実施要領の「6. 評価基準」に使用されている「ポイント」について、より具体的な説明を求む。また、次年度に向けて、評価項目ごとの到達基準を明示するよう、教員活動評価実施要項の改訂が望まれる。例えば、「各項目で評価できるとした項目が6ポイント以上…」とあるのは、各項目で評価できるとした項目が6項目以上…」ということか。「評価項目ごとの到達基準」とは何かなど。

脳科学融合研究センター

定められた教員活動評価実施要領に基づき、昨年度から教員評価を実施している。全ての領域について、〔2〕以上の評価であり、ほぼ昨年度と同程度の評価である。「脳科学融合研究センター教員活動評価実施要領（平成21年度）」とあり、実施要項について年度ごとの更新があるならば、その内容を評価室にもお知らせ願いたい。

環境科学研究センター

全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき適切に評価が行われている。対象となった教員の評価は各領域、各項目いずれも〔2〕以上であり、教員活動の状況は良好と考えられる。

科学分析支援センター

全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき適切に評価が行われている。また、ここ数年、評価〔1〕の教員がおらず、状況の改善が維持されている。ただし、各領域で評価〔3〕の教員も少ないことから、教員活動の充実に向けた

取り組みの必要性について検討することを期待する。また、センター設備の学外共同利用の促進について、センター教員のミッションととらえ、積極的な活動を望む。

地域オープンイノベーションセンター

現教員は、平成23年4月採用のため、今回の評価対象者はいなかった。

評価室は、前年度に、平成18年度作成の「教員活動評価実施要領」を、現在のセンター業務にあうように改訂することを要望しているため、次年度評価にあたり適切な対応を期待する。

情報メディア基盤センター

全学の方針及び独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われている。

評価対象教員が3名と少ないものの、全部で10の評価項目のうち、「評価に変化なし」が5項目で、変化のあった5項目のうち、4項目について「評価が高まった」という改善が見られている。

地圏科学研究センター

教育、大学運営、社会貢献の3領域では大部分の教員が〔2〕の評価となっており、これらの業務に関してセンターの活動は標準的である。社会貢献領域は、センターの機能から、より積極的な活動（評価〔3〕の活動）を期待する。

研究領域では〔2〕と〔3〕のあいだで有意な分布が見られ、評価が適正に行われていると判断される。

「部局における評価結果のまとめ」でも、研究および社会貢献領域で、いっそうの努力の必要性が指摘されているので、次年度以降の活動を期待する。なお、約10名の学外委員から構成される「研究推進・評価委員会」により毎年度末に評価を受けており、センターの自己評価活動は全体として適切に進められている。

国際交流センター

各教員が教員活動報告書に基づいて自ら点数評価を行い、その結果に基づいてセンター長が「所見」を作成する評価方法をとっている。これにより、各教員は教員活動報告書の記載内容をより客観的にとらえることができるので、適切な自己評価方法である。

「部局における評価結果のまとめ」では、「研究活動に停滞が見られる」と指摘しているが、その原因は2-3の「研究資金の獲得」において、構成員の科学研究費申請率がきわめて低い（4人／7人、67%）ことに起因するようだ。科学研究費申請は大学教員の義務的業務であり、センター長による適切な指導

を期待する。一方、センター業務を教育に特化すると読める記述もあり、センターのあり方についての議論を十分に行い、より適切な自己評価基準の作成を期待する。

2.2 評価すべき点

- ・各部局の特性にあった評価が実施されるようになった。
- ・教員活動報告書の提出率は最終的には100%となり、昨年（99%）同様に教員活動評価に対する理解が、教員のほぼ全員に定着しているものと思われる。
- ・評価結果の低い教員に対して何らかの指導がなされており、点検・評価による教育・研究の質の向上という目的に向けて着実に歩みを進めている。
- ・各部局長からの教員活動評価結果の提出については、昨年度同様、提出期限の前後1週間程度で提出いただいた。各部局長におかれましては、業務多忙の中、ご協力いただき感謝いたします。

2.3 問題点と課題

- ・部局による評価結果（評価〔3〕、〔2〕、〔1〕の人数分布）の違いについては、部局間で均一化をはかるよりも、部局ごとの特性ととらえ、それぞれの評価基準を尊重しながら改善を要望するものとする。
- ・教員活動一元化データベースのウェブ入力システムを構築するために、「一元化データベースワーキンググループ」と連携し、作業を行った結果、平成24年度中期から教育活動や研究情報の入力を常時web入力で行える仕組みを構築しているところである。これを受けて、大学の一元化データベースより、SUCRAリポジトリおよび評価データベースへのデータ移行がこれまで以上に円滑に進むものと期待する。また、昨年度に引き続き、教員活動報告書の研究関連データを研究者総覧システム（SUCRA）に取り込むこととなったが、教員活動の一元化データベースウェブ入力システムの完成により、状況の改善が期待される。
- ・教員活動報告書に対する各教員からの意見に対しては、個別に適切に回答する必要がある。

部局	部局における評価結果のまとめ	評価室の総括
<p>教養学部</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 11名 ・評価の低い教員数 0名 ・評価結果の総括、問題点等 教養学部で定めた評価方式によって、おおむね妥当な評価ができたと考えている。ただし、個々の構成員の評価を見ながら、本人の責任を超えたところで評価がなされる結果になることもありと痛感している。現状の評価方法を見直すかどうか、時間をかけて検討する必要があると思っている。 ・特記事項 特になし。 	<p>教養学部の方式は、従来通り「教養学部教員活動評価実施要領」の通り、自己採点に基づく自己申告方式である。評価の透明化・可視化により、教員の活動意識の活性化につながるもので、自己意識の向上に役立っていると思われる。</p> <p>評価項目ごとの基準に関しては、教育活動、研究・開発活動、大学運営、社会貢献について、きめ細かい評価基準が設定されており、外部から見てもわかりやすく公平な評価を実施していると思われる。</p> <p>しかし、項目ごとの評価から総合評価する段階の評価方法が不透明である。「個人評価委員会」を設置して、多数の意見を反映させていることは客観性が高く望ましいことであるが、そこでの総合評価過程を明確化することが望まれる。</p> <p>「評価の高い教員数」が下げどまったように見られる。今後さらなる改善にむけて努力を期待したい。</p> <p>「評価の低い教員数」は0が続いている。このことから、当初の基準でのボトムアップは達成されたものと思われる。今後は、さらなる改善に向けて、評価基準を一段高めることが必要ではないか。それと平行して、評価方法の見直しも検討すべき時期に来ているように思われる。</p>
<p>教育学部</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 全領域で[3]評価を受けた者、22名。3領域で[3]の者、17名。前年度と同様の評価基準で、評価値の高い教員が増えている。「教育活動」「研究・開発」「大学運営」「社会貢献」領域で評価値[3]の者は、それぞれ、54%、60%、48%、42%。 ・評価の低い教員数 すべての領域が[1]の者は1名。3領域が[1]の者、3名。この3名の者の内2名は健康上の理由によっている。「社会貢献」において評価値[1]の者が21%を占めるが、これは、この数年の間に着任した若手教員が多いことに起因する。 ・評価結果の総括、問題点 報告書未提出者4名中、特別教員2名、理由無く未提出の者2名である。全体に亘って評価の低い教員は1%弱であり、学部全体としては、[3]と[2]評価を合わせた割合は、教育活動領域で97%、研究・開発領域で93%、大学運営面で92%、社会貢献面で79%とさわめて高い。 昨年度も同様の記載を行ったが、大学運営面、社会貢献面での評価の低い者が多いのは、ここ数年の間に大量の新規採用者を受け入れたことを反映している。いずれの者も、研究面での活動実績は高いので、時間の経過と共に、大学運営面や社会貢献面での活躍が期待される。報告書未提出者、シラパスの一部未記載者、科研費未申請者、学生による授業評価で改善を要望されている事項などについては、個別表において細かく指導を行った。 ・特記事項 特別教員2名および新規採用者6名については、活動報告書の一部の記載を求めたが、評価は行っていない。報告書未提出者については、「個人票」において提出なきことを指摘し、指導を行った。 	<p>定められた教員活動評価実施要領に基づき、平成18年度より評価を実施している。教育学部では、すべての教員の到達可能な評価値を[3]と設定し、改善を必要とする項目を[2]あるいは[1]とすることで、各教員の改善を要する項目がわかりやすい基準となっている。教育領域と研究・開発領域では、[3]評価を受けた教員の比率はそれぞれ54%および62%である。従って、4割弱の教員は何らかの改善の取り組みが期待されている。</p> <p>「部局における評価結果のまとめ」では、大学運営と社会貢献の分野で評価の低い教員が多いことについて、大量の新規採用者の存在をあげている。平成20年度から同様のコメントが続いているので、若手教員であっても、広い意味での社会貢献は可能と思われるので、評価基準の改定をしてはどうであろう。</p> <p>学部長の評価コメントは全学で最も多く記述されており、教員を元気づけ励ます内容となっている点は大変評価できる。一方、教員活動報告書の未提出者、シラパスの一部未記載者、科研費未申請者、教育に関する取り組みの未記述者がみられ、しかも、固定化している傾向が見られる点は改善を要する。</p>
<p>経済学部</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 4領域合計で、12ポイントの教員1、11ポイントの教員10、10ポイントの教員11、以上計22。 ・評価の低い教員数 4領域合計で4ポイントの教員1、5ポイントの教員1、6ポイントの教員0。 ・評価結果の総括、問題点等 本年度も、全学「基本方針」「実施要項」、経済学部教授会確認「実施要領」に従い、各領域ごとに設定したプラス/マイナス基準項目への該当を以て客観的に評価を行った。なお学部要領は、一昨年度の評価センターの指摘を受け昨年度に改訂したものを踏襲した。 ○総合で特に高い評価の教員が昨年度の20から22に増加し、特に低い評価の教員が4から2に減少したことは、活動が全体として望ましい方向にあることを示した。 ○教育・大学運営上のミスやトラブル（試験監督や報告・提出等業務の不履行、学生指導におけるトラブル等）が本年度はなかったことは喜ばしい。 ○授業評価結果に基づき、各教員が学部HP上で自己評価と次年度改善公約を行うシステム（「レスポンス」と称している）、FD委員会による分析・提言と共に、本個人票の手交を通じて問題点と思われる事項を個人ごとに指摘し改善を促している。数年にわたりこれらの取り組みを続けた結果、評価が改善しているケースを確認することができた。 ○研究においては、特に若手が業績が上がっているのは望ましい傾向である。さらに国際的発信の拡大を促すよう策を講じている（若手の国際的活動の促進、国際連携による東アジア経済社会研究共同ジャーナル構想など）。問題は業績の上がない教員が10人ほど存在することであり、人は固定している。これに対しては、学部紀要「社会科学論集」を研究の集約点、発信チャンネルとして機能アップする改善提案が将来計画委員会の若手から出ており、実施に移したいと考えている。 	<p>昨年度に引き続き、全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき概ね適切に評価が行われている。</p> <p>全体的には、総合評価の高い教員数が増加（20人→22人）し、低い教員数が減少（4→2）しており、教員活動は望ましい方向に向かっている。領域別にみると、教育活動、大学運営、社会貢献の各領域で[1]の評価を受けた教員数が前年度より減少している。しかし、研究・開発活動の領域では、[1]の評価を受けた教員の割合が他学部に比べてやや高い（H20、14%→H21、17%→H22、17%）傾向は、依然として問題点として認められる。若手の国際的活動の促進、国際連携による共同ジャーナル構想、学部紀要の機能強化など、問題解決に向けた改善策が検討されており、次年度以降の改善が期待される。</p> <p>教育活動に関しては、学部HP上での自己評価と次年度改善公約を行うシステムの導入により、着実に成果を挙げている。大学運営については、学部全体として評価の高い教員が増加し、低い教員が減少しており、組織運営は望ましい方向に向かっている。しかし、コースごとの評価のばらつきがやや大きいことから、分掌負担の教員間・コース間の均等化や適正化の必要性がないか、振り返って検討していただければと思う。</p>

部局	部局における評価結果のまとめ	評価室の総括
理工学研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 デフォルト(22点)より8点高い教員数1名、6点高い教員数1名、5点高い教員数8名、4点高い教員数13名、3点高い教員数26名、2点高い教員数48名、1点高い教員数52名。 ・評価の低い教員数 デフォルト(22点)より1点低い教員数4名 デフォルト(22点)より2点低い教員数1名 ・評価結果の総括、問題点等 理工学研究科教授会協議委員会決定の「各評価項目の職種別到達基準」に準拠して評価を行ったものの、各教員が貴重な時間を削いで記入した教員活動報告書に基づく評価であることから、今年度は教員を一層encourageすべく、研究科長裁量にて高い評価を行った、出来るだけコメントを多く付すなど、昨年度にも増して、誠意を持って評価に当たった。 教員活動報告書や教員評価システムについては、改善を行って頂いたもの、教員活動の報告、評価ともに、昨年度に問題点として指摘した「省力化」には至っていない。評価全体の枠組みを大幅に見直し、報告システムを抜本的に改善すべき時期にきていると考える。例えばあくまで私案であるが、 (1)報告・評価は教育活動、研究・開発活動の2項目のみを基本とし、大学運営や社会貢献は教員の判断で特記事項のみを報告・評価する(実際、両項目に無記入の教員も多く存在する)。 (2)教育活動、研究・開発活動の2項目の報告については、データに相当する情報は自動収集を徹底し、教員活動報告のための教員自らの入力を極力減らすとともに(統一入力問題の早急の解決が不可欠)、教員からの報告は簡単な自己評価のみとする。 これら、省力化のための見直しや改善を進めるにしても、教員活動評価の目的・意義を再確認し、今一度明確にしておく必要がある。 なお、別紙3に理工学研究科の教員から寄せられた意見をそのまま示す。 ・特記事項 研究科長山口の評価は教育研究評議員永澤教授による。 	<p>○全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われていると判断する。</p> <p>○理工学研究科は、前年度まで、各評価項目で評価〔2〕を標準(全教員の80%以上)とし、特に優れた活動と認められる場合にのみ〔3〕とする方針で自己評価を行ってきた。しかし、今年度は、教員の自己評価への意欲を低下させないため、研究科長の裁量で、前年度に較べ〔3〕の割合を増やしている(教育活動および研究・開発活動の分野で、それぞれ6%および9%増加)。また、できるだけ多くの評価コメントを記入するなど、教員を元気づける評価となっている。評価〔1〕の比率は0%~2%であり、各教員の活動評価はほとんど平準化しているように見えるが、評価コメントをおとして適切な指導が行われている。</p> <p>○「教員からの意見」欄には、最も多い意見や要望が寄せられた。今年度から実施した入力の一部簡素化には、一定の評価を与える声がある一方で、入力の間、方式、評価項目などさらなる作業負担の軽減を求める声も少なくない。評価室では、今後も、これらの声を真摯に受けとめ、改善に努力する所存である。</p> <p>○研究科長からは、教員活動報告書や教員評価システムについて、教員意見の総括として、教員活動報告と評価を「教育活動」と「研究・開発活動」に限る「省力化(簡素化)案」が提案されている。しかし、「社会貢献」はまさに大学が一般社会からエビデンスを求められている分野であり、様々な改善を遂行する過程が「大学運営」であることを考えると、これら二つの分野を評価対象から外すことは適切であるとはいえない。大学運営に関しては、入力の省力化について今後検討したい。</p>
英語教育開発センター		<p>総合評価基準、各領域評価基準、項目達成度、評価点などが明示された実施要領に基づいて評価が行われている。とくに項目達成度は具体的に記されており、客観的な評価に資するものである。</p> <p>「対面授業担当教員」については、教育活動(社会貢献を含む)が評価全体の70%、研究・開発が10%、大学運営が20パーセントである一方、「CALL担当教員」については、同じく50%、30%、20%と異なる評価比重を定めるなど、センターの運営方針や教員の業務の違いなどを踏まえた適切な評価が行われている。</p> <p>ただし、少人数(7名)とはいえ、全項目で全員が同じ評点を受けているのは、評価のあり方として疑問である。学生の授業評価結果を踏まえるなど、各教員の教育成果をいっそう向上させるよう、評価方法の検討を期待する。</p>
保健センター	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 特になし ・評価の低い教員数 特になし ・評価結果の総括、問題点等 特になし ・特記事項 特になし 	<p>保健センター所属の教員は2名であり、特殊な職務を期待されているため、主たる業務を十全におこなっているかどうかによって評価が行われています。また細分化された評価項目ごとの到達基準が明示されているため、明確で公正な評価が行われたと思われます。さらに到達基準が妥当なものであるか検討を継続することが望まれます。</p>
国際開発教育研究センター		<p>10個からなる項目にそれぞれ3段階の評価を設けており、それに基づき評価は適切に行われたと思います。しかし、3段階評価が「極めて優れている」「平均」「不十分で改善を要する」というもので、到達基準が明示されていません。評価項目ごとの到達基準を具体的に明示するように教員活動評価実施要領を改訂することが強く望まれます。PDCAサイクルを機能させるため、教員が改善に結びつけられるように、何が不十分なのかを明確にする必要があります。</p>
共生社会教育研究センター		<p>定められた教員活動評価実施要領に基づき、昨年度から教員評価を実施している。昨年度と比較し、研究・開発領域、大学運営領域、社会貢献領域で評価が下降気味であるようだが、少人数のため、減少傾向が統計的に意味あることなのか経過を観察する必要がある。</p> <p>昨年度も指摘したが、「実施要領に基づき3段階評価が行われている」とあるが、教員活動評価実施要領の「6. 評価基準」に使用されている「ポイント」について、より具体的な説明を求む。また、次年度に向けて、評価項目ごとの到達基準を明示するように、教員活動評価実施要領の改訂が望まれる。例えば、「各項目で評価できるとした項目が6ポイント以上…」とあるのは、各項目で評価できるとした項目が6項目以上…」という事か。「評価項目ごとの到達基準」は何であるのかなど。</p>

部局	部局における評価結果のまとめ	評価室の総括
脳科学融合研究センター		定められた教員活動評価実施要領に基づき、昨年度から教員評価を実施している。全ての領域について、「2」以上の評価であり、ほぼ昨年度と同程度の評価である。「脳科学融合研究センター教員活動評価実施要領（平成21年度）」とあり、実施要項について年度ごとの更新があるならば、その内容を評価室にもお知らせ願いたい。
環境科学研究センター	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 3人 ・評価の低い教員数 0人 	全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき概ね適切に評価が行われている。対象となった教員の評価は各領域、各項目いずれも「2」以上であり、教員活動の状況は良好と考えられる。
科学分析支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・評価結果の総括、問題点等 センター専任教員については、評価軸がやや不整合の所があるが、関連性を考慮しつつ評価を行っている。 ・特記事項 領域評価欄の空白については、評価は行っていない。本年度着任教員については、評価を行っていない。 	全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき概ね適切に評価が行われている。また、ここ数年、評価「1」の教員がおらず、状況の改善が維持されている。ただし、各領域で評価「3」の教員も少ないことから、教員活動の充実に向けた取り組みの必要性について検討していただければと思います。また、センター設備の学外共同利用の促進について、センター教員のミッションととらえ、積極的な活動を期待する。
地域オープンイノベーションセンター		<ul style="list-style-type: none"> ○現教員は、平成23年4月採用のため、今回の評価対象者はいなかった。 ○評価室は、前年度に、平成18年度作成の「教員活動評価実施要領」を、現在のセンター業務にあうように改訂することを要望しているため、次年度評価にあたり適切な対応を期待する。
情報メディア基盤センター	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 1人 ・評価の低い教員数 0人 ・評価結果の総括、問題点等 いずれの教員も全学ネットワークの運営及び次期調達に多大な貢献があった。 ・特記事項 昨年度末に一部専任教員の配置換えがあったが、評価対象から外れた教員も全学ネットワークの運営及び次期調達に多大な貢献があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○全学の方針及び独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われている。 ○評価対象教員が3名と少ないものの、全部で10の評価項目のうち、「評価に変化なし」が5項目で、変化のあった5項目のうち、4項目について「評価が高まった」という改善が見られている。
地圏科学研究センター	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 0人 ・評価の低い教員数 0人 ・評価結果の総括、問題点等 地圏科学研究センターの教員は今年度の学会賞受賞者が3名いることから判るように、全員、教育・研究・大学運営・社会貢献を概して良く行っている。教育に関しては、工学部の教育はもちろんのこと、教養教育への貢献も大きい。また、論文発表・国際貢献・テレビ出演などにも頑張っている。しかし、研究センターであるため、研究・社会貢献に対する期待は非常に大きく、一層の努力が望まれている。 <p>地圏センターの活動は、センター設立以来、毎年、冊子及びインターネットの形式で「埼玉大学地圏科学研究センター年報」としてまとめて刊行されている。また、毎年「彩の国市民科学オープンフォーラム」を主催している。これらの活動は、約10名の学外委員から構成される「研究推進・評価委員会」により毎年、年度末に評価を受けている。</p>	<p>教育、大学運営、社会貢献の三分野では大部分の教員が「2」（default値）の評価となっており、これら業務に関してセンターの活動は標準的である。一方、社会貢献分野では、センターの機能からして、より積極的な活動があってもよいと思う。</p> <p>研究の分野では「2」と「3」のあいだで有意な分布が見られ、評価が適正に行われていると判断される。</p> <p>「部局における評価結果のまとめ」でも、研究および社会貢献分野で、いっそうの努力の必要性が指摘されているので、次年度以降の活動を期待する。なお、約10名の学外委員から構成される「研究推進・評価委員会」により毎年、年度末に評価を受けており、センターの自己評価活動は全体として適切に進められている。</p>
国際交流センター	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の高い教員数 1人 ・評価の低い教員数 1人 ・評価結果の総括、問題点等 日本語教育及び留学生指導など教育活動は積極的に行われているが、研究活動には停滞が見られる。センター業務を教育に特化することにより、専任教員の教育及び研究活動のインセンティブを高めることが必要である ・特記事項 特になし。 	<p>各教員が教員活動報告書に基づいて自ら点数評価を行い、その結果に基づいてセンター長が「所見」を作成する評価方法をとっている。これにより、各教員は教員活動報告書の記載内容をより客観的にとらえることができるので、適切な自己評価方法である。</p> <p>「部局における評価結果のまとめ」では、「研究活動に停滞が見られる」と指摘しているが、その原因は2-3の「研究資金の獲得」において、構成員の科学研究費申請率がきわめて低い（4/7名、67%）ことに起因するようだ。科学研究費申請は大学教員の義務的業務であり、センター長による適切な指導を期待する。一方、センター業務を教育に特化するとよめる記述もあり、センターのあり方についての議論を十分に言い、より適切な自己評価基準の作成を期待する。</p>