

京都大学第6回教員活動状況報告書

令和7年3月

1 はじめに

教員評価については、平成 19 年 12 月に「京都大学における教員評価の実施に関する規程（平成 19 年達示第 71 号）」を制定し、基準日を平成 20 年 3 月 31 日として第 1 回の教員評価を実施して以降、今回が第 6 回目の実施となる。

初回及び第 2 回については、対象を教授のみとし、試行的にスタートしたが、第 3 回以降は評価対象を全教員に拡大し、現在の教員評価の実施体制と同規模で計 4 回実施されたこととなる。

また、第 2 回の実施から、本学における教育研究活動の一層の進展に資するため実施する点検・評価（学校教育法第 109 条第 1 項に定める自己点検評価）のうち、教員活動に関する点検・評価と位置づけ、第 2 回から第 4 回については教育・研究に係る自己点検・評価の評価期間、第 5 回については第 3 期中期目標・中期計画の期末評価期間と合わせて実施してきたところである。

今回の評価は、規模を拡大した第 3 回以降の実績を踏まえ、それらを踏襲する形で実施している。教員評価の実施状況及び結果については以下のとおりである。

2 教員評価の実施概要

2-1 実施状況

2-1-1 評価の対象

教員評価の対象となる活動は、基準日以前 3 年間における以下の活動である。

- ①教育
- ②研究
- ③診療
- ④教育研究支援
- ⑤組織運営
- ⑥学外活動・社会貢献

教員評価の実施に際しては、上記のうちから、部局において評価を実施する評価項目及びその細目等を定め、対象者に通知を行うが、評価項目等の設定においては、当該部局における教員活動のすべてが含まれるように配慮している。

2-1-2 基準日・評価期間

基準日：令和 6 年 3 月 31 日

評価期間：令和 3 年 4 月 1 日 ～ 令和 6 年 3 月 31 日（3 年間）

2-1-3 評価の手順

評価の実施においては、以下の手順により実施される。

- ①部局において評価項目及び細目等を定め、対象者に通知
- ②対象者は定められた評価項目及び細目等に基づき自己評価書を作成、部局長に提出
- ③部局長は、自己評価書に基づき各教員の活動を評価、結果を対象者に通知
- ④部局長は、評価の結果をとりまとめ、部局の教員活動状況報告書を作成、総長に提出
- ⑤教員活動評価委員会による部局の教員活動状況報告書のとりまとめ、全学の教員活動状況報告書の作成、公表

2-1-4 対象人数

第6回教員活動評価を実施した部局と対象となった教員^{*1}数は、以下に示すように
総計 50 部局、2968 名である。

【研究科】

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| ・文学研究科 88 名 | ・教育学研究科 34 名 |
| ・法学研究科 71 名 | ・経済学研究科 37 名 |
| ・理学研究科 250 名 | ・医学研究科・医学部附属病院 616 名 |
| ・薬学研究科 38 名 | ・工学研究科 338 名 |
| ・農学研究科 177 名 | ・人間・環境学研究科 115 名 |
| ・エネルギー科学研究科 45 名 | ・アジア・アフリカ地域研究研究科 27 名 |
| ・情報学研究科 98 名 | ・生命科学研究科 52 名 |
| ・総合生存学館 13 名 | ・地球環境学堂 41 名 |
| ・公共政策連携研究部・教育部 9 名 | ・経営管理研究部・教育部 27 名 |

【研究所】

- | | |
|--------------------|-------------------|
| ・化学研究所 85 名 | ・人文科学研究所 45 名 |
| ・医生物学研究所 59 名 | ・エネルギー理工学研究所 33 名 |
| ・生存圏研究所 30 名 | ・防災研究所 85 名 |
| ・基礎物理学研究所 29 名 | ・経済研究所 19 名 |
| ・数理解析研究所 44 名 | ・複合原子力科学研究所 60 名 |
| ・東南アジア地域研究研究所 29 名 | ・iPS 細胞研究所 50 名 |

【センター等】

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| ・学術情報メディアセンター 14 名 | ・生態学研究センター 11 名 |
| ・野生動物研究センター 9 名 | ・総合博物館 12 名 |
| ・フィールド科学教育研究センター 21 名 | ・福井謙一記念研究センター 1 名 |
| ・ヒト行動進化研究センター 18 名 | |

- ・国際高等教育院 65 名
- ・学生総合支援機構 8 名
- ・情報環境機構 4 名
- ・人と社会の未来研究院 12 名
- ・高等研究院 60 名
- ・学際融合教育研究推進センター 1 名
- ・高大接続・入試センター 1 名
- ・大学院教育支援機構 3 名
- ・環境安全保健機構 9 名
- ・成長戦略本部 31 名
- ・大学文書館 2 名
- ・白眉センター 41 名
- ・附属図書館 1 名

※¹教授、准教授、講師、助教（国立大学法人京都大学教職員就業規則（平成 16 年達示第 70 号）又は国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則（平成 18 年達示第 21 号）により雇用される者）及び外国人教師（国立大学法人京都大学外国人教師就業規則（平成 16 年達示第 74 号）により雇用される者）の内、令和 6 年 3 月 31 日を含めて 1 年以上雇用されている者

2-2 総合分析

2-2-1 全体評価

図 1 に職名別の全体自己評価の結果をまとめた。部局によって評価項目等を定めるといふ本学の評価の特性により、部局間の集計にはあまり意味はなく、部局における教員活動の経年変化の可視化にこそ重点が置かれるべきであり、今回はその 4 回目である。カッコ内の数値は前回の結果である。

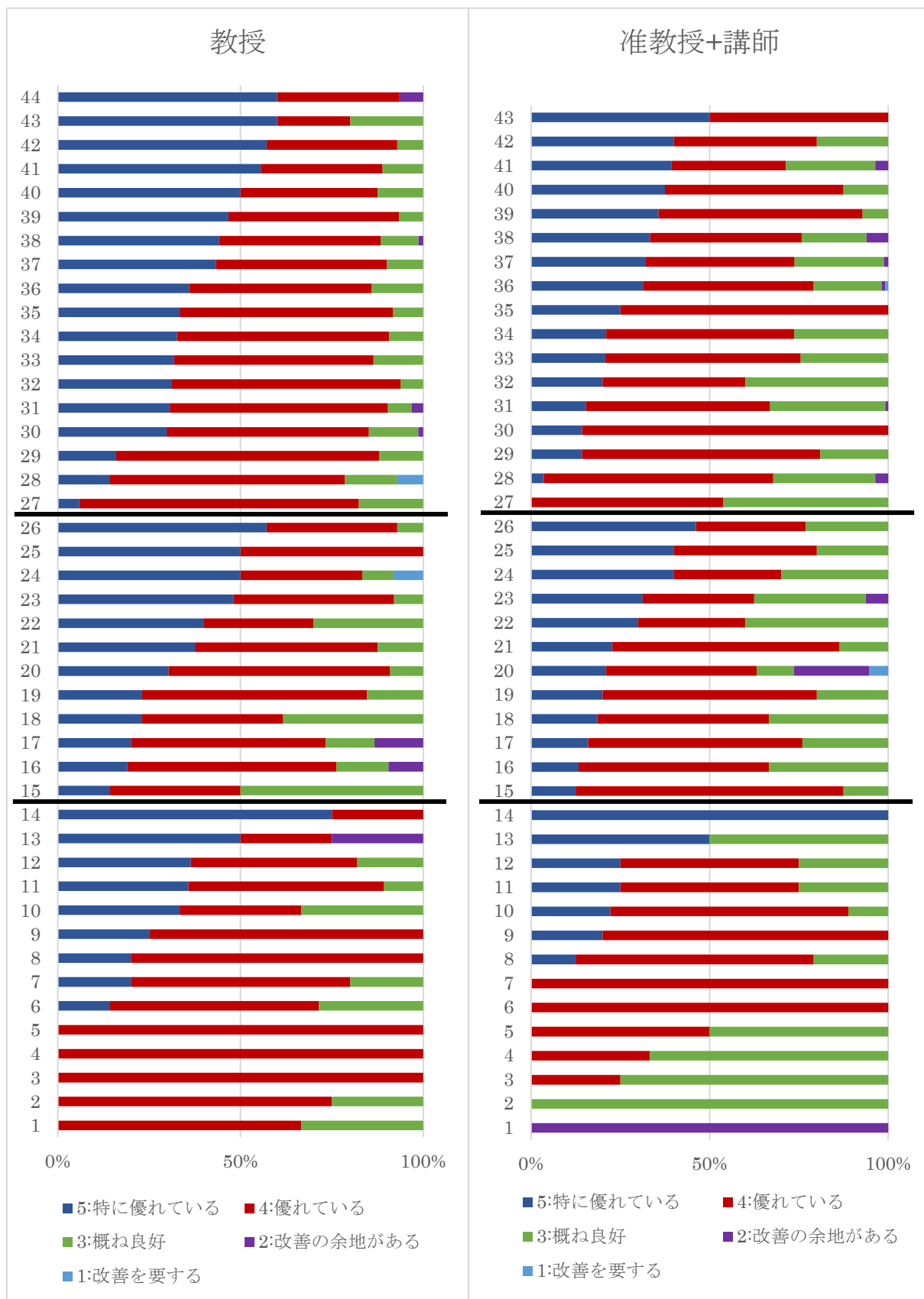
人数の多かった定員内の教授、准教授・講師、助教に関して、職名別の全体評価を見てみる。教授においては、「5：特に優れている」と「4：優れている」が 8 割を占めた部局が 44（43）部局中 33（36）部局 75%（84%）、「3：概ね良好」を加えると、35（32）部局で全ての教員が自己の教員活動に概ね肯定的な評価を与えている。

准教授・講師においては、「5：特に優れている」と「4：優れている」が 8 割を占めた部局が 43（42）部局中 16（17）部局 37%（40%）、「3：概ね良好」を加えると、34（29）の部局で全ての教員が自己の教員活動に概ね肯定的な評価を与えている。

助教においては、「5：特に優れている」と「4：優れている」が 8 割を占めた部局が 34（34）部局中 5（5）部局 15%（15%）、「3：概ね良好」を加えると、21（24）の部局で全ての教員が自己の教員活動に概ね肯定的な評価を与えている。

教授、准教授、講師においては、前回調査と同様、肯定的な評価を行う率が高くなっている一方で、助教においては、こちらも前回調査と同様、「特に優れている」、「優れている」の評価が著しく低くなっている。若手層が多い助教の自己評価が全体として低い傾向が継続している状況については留意が必要である。

【図 1】



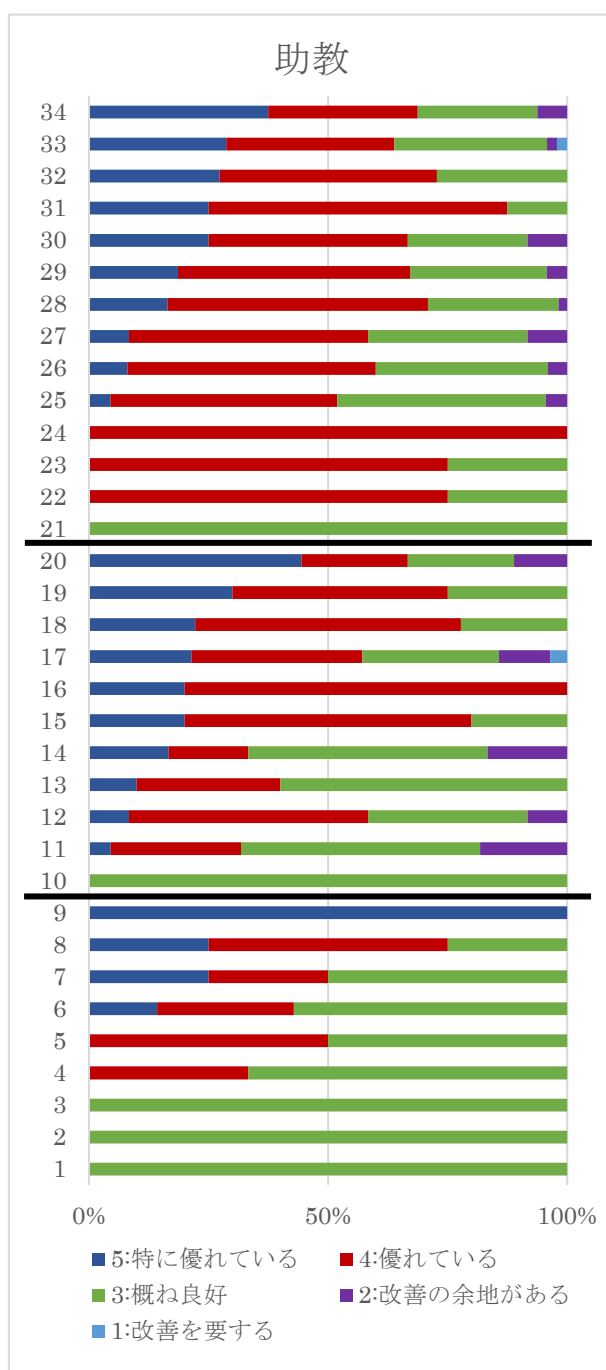


図1 職名別の全体評価の結果。縦軸の番号は部局を表す。太線を境界に上から研究科、研究所、センター等のカテゴリー毎に分け、「5：特に優れている」の率が大きい順に並んでいる。

2-2-2 エフォート率

教員のエフォート率は、本学全体として各項目のあるべき数値基準を定め、各教員はその基準に従うというような性質のものではなく、部局毎に部局のミッションに従い、教員がどのように活動しているかの総体を把握し、各組織の改善のために用いる指標のひとつである。各教員の報告するエフォート率の数値自体がある種のあいまいさを持っており、項目自体についての認識にも部局毎に違いがある。

とりわけ、「教育研究支援」の分類に関しては、特にその分類内容の定義自体が部局毎に様々に定義されており、また、「組織運営」との切り分けに関しても多様な考え方がある。また、各部局のエフォート率の数値自体は、職名毎の平均値であり、エフォート率の配分にはかなり個人差がある。教員個人が報告したそれぞれのエフォート率の値は、例えば1年間のそれぞれの項目に対する時間配分を同じ尺度で数値化したものではなく、ある意味では、教員個人の感覚的な重みづけを基にした数値であるという面もある。

しかしながら、エフォート率を調べていくことで、部局毎に教員のエフォート率配分のある時点での平均像と長期的な時間的推移に関する情報を共有でき、主たる活動である教育と研究に各教員が最大限のエフォートを発揮できる体制を構築するための重要な指標として活用できる。なお、以下では、数値情報を掲載した全ての部局でエフォート率の記載があった「教育」、「研究」、「組織運営」及び「学外活動・社会貢献」に関してその特徴を見ていく。

定員内の教員に関してのエフォート率は、研究科では「教育」にかかるエフォート率が比較的高い。また同様なエフォート率を「研究」にも割いている。研究所・センター等では「研究」にかかるエフォート率が最も高い。しかしながら、大学全体として「教育」と「研究」にかかるエフォート率の合計は、全ての部局の全ての職名において概ね60%～70%程度であり、前回調査から大きく変化はない。また、講師、助教という比較的若い世代の教員が多い職名では、「研究」のエフォート率が他の職名のエフォート率より相対的に高く、若い世代に研究の時間をとれる環境を重視している面が見て取れる。

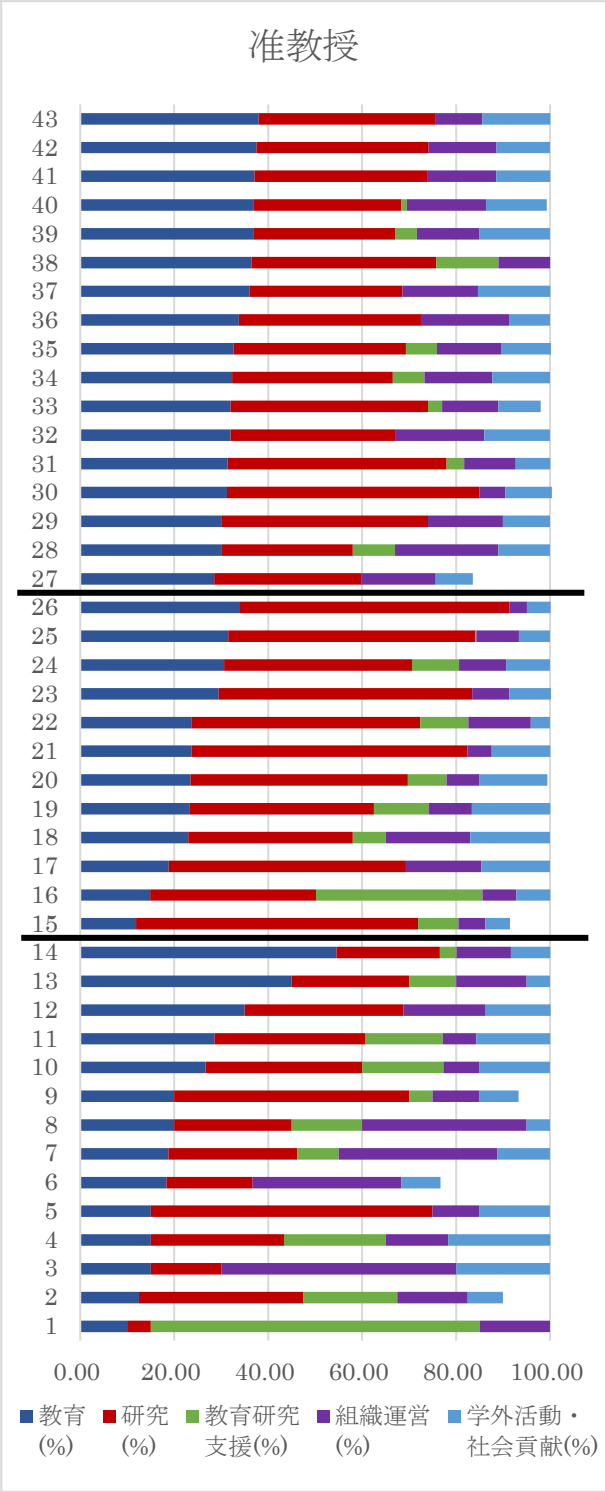
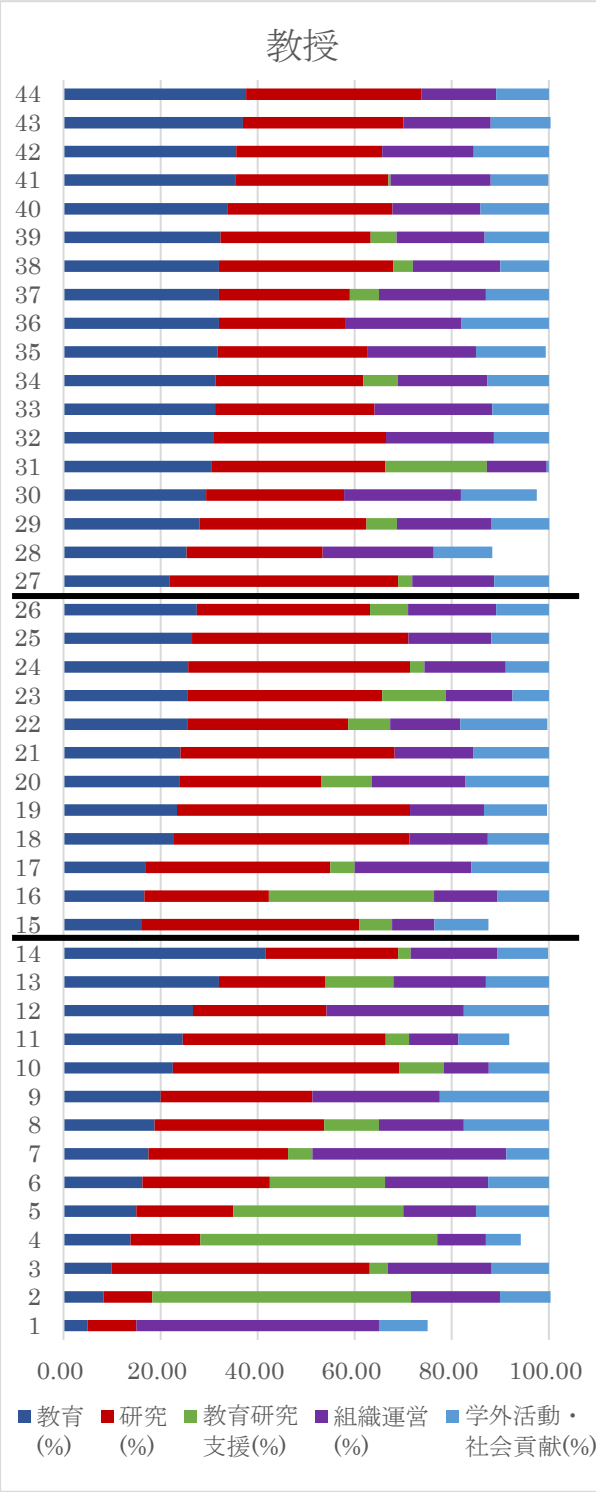
「組織運営」に関しては、職名間で比較すると教授のエフォート率が殆どの部局で最も高くなっている。全体としては、エフォート率は、部局毎のばらつきはあるものの、概ね10%～25%であり、前回調査から大きく変化はない。

「学外活動・社会貢献」に関しては、全体としては概ね10%～20%を割いており、こちらも前回調査から大きな変動はない。

最後に参考のため、定員内教員の教授、准教授、講師、助教の「教育」、「研究」、「教育研究支援」、「組織運営」及び「学外活動・社会貢献」の項目のエフォート率の平均値を一覧したものを図2で示す。なお、図2では、「診療」を入れていないので部局によっては合計で100%にならない。また、部局によっては定員内教員と特定教員を合わせてエフォート率の平均値を算出していた例も含まれているし、部局に特定教員しかいない場合には、以下の表

には示されていないことになる。

【図 2】



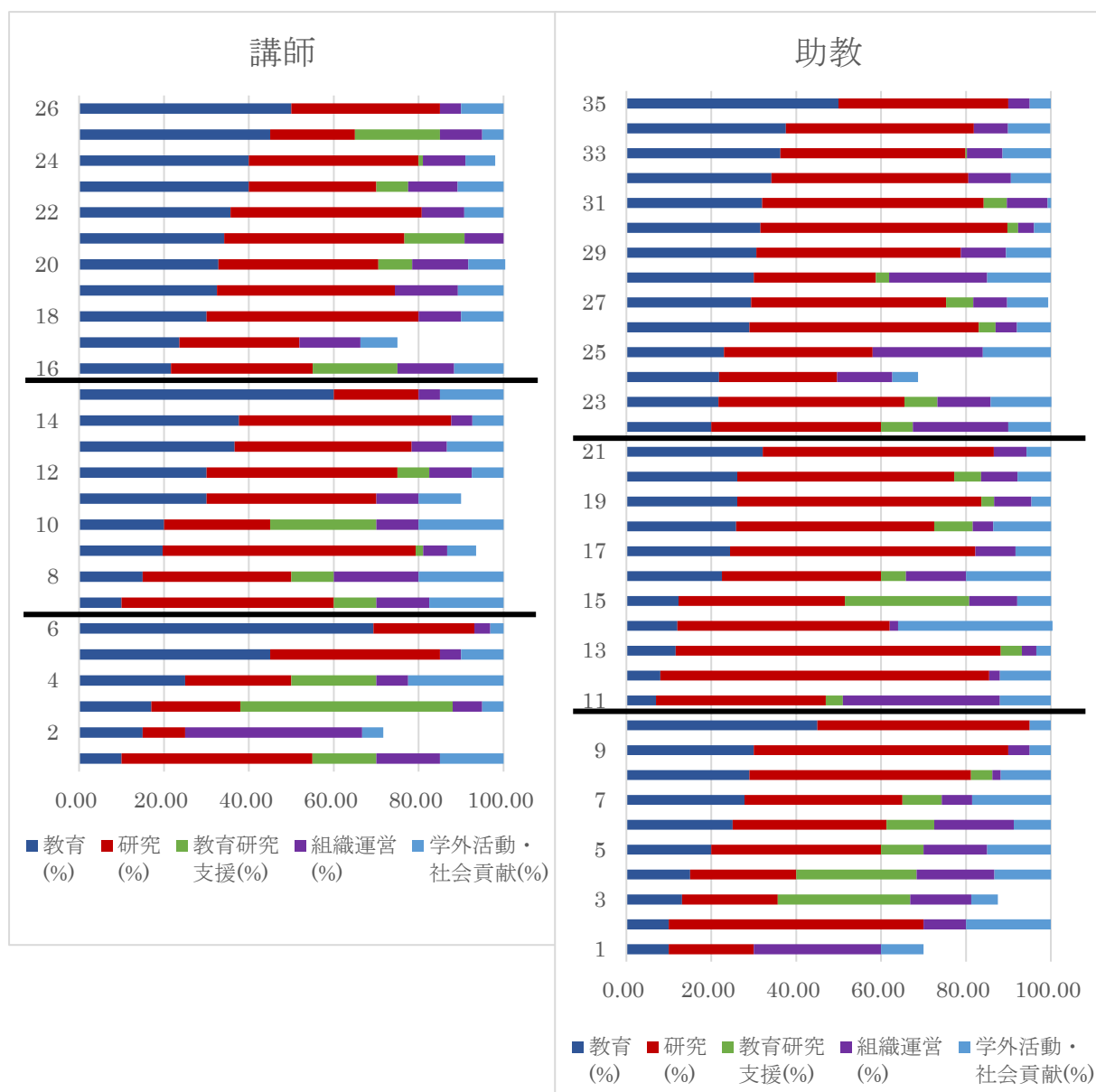


図2 職名毎の項目別エフォート率。縦軸の番号は部局を表す。太線を境界に上から研究科、研究所、センター等のカテゴリー毎に分け、「教育」の率が大きい順に並べている。

3 今後の課題 次回の「教員評価」に向けて

3-1 今後の課題

各部局においては、多様な高度人材育成を目指した教育プログラムの導入、各種国際プログラムの設置、海外の大学と連携したプログラムの拡充、多様な入試の実施、大学院生支援事業の導入など、教育・研究活動の質向上に向けた新たな取り組みを積極的に進めているが、それによる教員の負担は増大している。

また、近年の国際化の推進により留学生の受け入れ数は増加しているが、留学生のサポー

ト体制が整っておらず教員にその負担のしわ寄せが出ていること、就学に困難を抱える学生への対応などが近年増える傾向にあり、その負担が増加していることなど教育に付随する業務の負担も増大している。

これまでの教員活動状況報告書でも同様に指摘されてきたことであるが、各部局とも、教育・研究の本来業務に加えて、上記のとおりそれに付随する業務や組織運営に関する業務が増えており、教育研究活動の時間が十分に確保できないことが引き続き大きな課題として複数の部局で指摘されている。

個々の教員が教育・研究の本来業務に専心し、成果を挙げ続けることができるよう、DX等による組織運営のさらなる効率化の推進、様々なサポート体制の充実等、全学を上げた環境・体制の整備を加速させる必要がある。

3－2 「教員評価」の今後の方向性について

今回の教員評価は、前回の評価方法をおおむね踏襲し、継続性を持って実施した。

一方、大きな変化としては、令和3年度に教員の業績評価制度が制定されて以降、初めての教員評価となり、業績評価も同様の基準日で実施されたことである。

各評価の趣旨、目的については、教員評価が「京都大学における教育研究活動の一層の進展に資するために実施する教員活動に関する点検・評価」、業績評価が「教員の多様な業績を適正に評価するとともに、評価の結果を処遇等に反映することにより、各教員の教育研究等意欲の向上及び質の向上並びに優秀で多様な人材の確保等の実現によって、本学の教育研究その他の活動の活性化を図ること」となっており、異なる目的により実施されているが、教員評価を業績評価に活用できることと定めたこと及び評価サイクルを同一にしたことにより、一体的に運用している部局もあった。

教員を評価する仕組みについては、学校教育法第109条第2項に定める機関別認証評価における基準（「大学機関別認証評価基準」独立行政法人大学改革支援・学位授与機構）においても言及されており、引き続き何らかの形で実施が必要である。しかしながら、現状では、教員個人の評価として「教員評価」と「業績評価」が、自己点検評価として「教員評価」と「教育・研究に係る自己点検・評価」が重複している状況にあり、現状の実施方法を見直す必要が出てきている。

これまで教員評価を通して各教員が作成した自己評価書は、各部局に設置された評価委員会等によってその内容が精査され、個人別や職階別等の評価やエフォートの経年変化の分析等が実施されるなど、教員活動の改善に活用されてきている。そのため、これまでの取り組みを活かしつつも、次回以降の教員評価については、評価重複による管理運営負担を軽減するため、自己点検評価としての位置づけを見直し、業績評価との整理・統合に向けて検討する。