

自己点検・評価報告書

第2部 教員活動の状況

～京都大学第4回教員活動状況報告書～

平成31年3月

京都大学

京都大学第4回教員活動状況報告書

平成31年3月

【目次】

1	はじめに	1
2	教育	3
2-1	概要	
2-2	研究科	
2-2-1	授業担当状況	
2-2-2	学生の指導状況	
2-2-3	教材の開発	
2-2-4	論文指導・学位審査	
2-2-5	入試業務	
2-2-6	若手研究者等の受入	
2-2-7	教育スキル研鑽	
2-3	研究所・センター等	
2-3-1	授業担当状況	
2-3-2	学生の指導状況	
2-3-3	教材の開発	
2-3-4	入試業務	
2-3-5	若手研究者等の受入	
2-3-6	教育スキル研鑽	
3	研究	8
3-1	概要	
3-2	研究科	
3-2-1	研究成果の公表	
3-2-2	外部資金の受入	
3-2-3	受賞	
3-2-4	共同研究	
3-2-5	特許等	
3-3	研究所	
3-3-1	研究成果の公表	
3-3-2	外部資金の受入	
3-3-3	受賞	
3-3-4	共同研究	

3-3-5	特許等	
3-4	センター等	
3-4-1	研究成果の公表	
3-4-2	外部資金の受入	
3-4-3	受賞	
3-4-4	共同研究	
3-4-5	特許等	
4	学外活動・社会貢献	14
4-1	概要	
4-2	研究科	
4-2-1	学会活動	
4-2-2	学外委員会・審議会等での活動	
4-2-3	国際交流	
4-2-4	その他の社会貢献活動	
4-3	研究所	
4-3-1	学会活動	
4-3-2	学外委員会・審議会等での活動	
4-3-3	国際交流	
4-3-4	その他の社会貢献活動	
4-4	センター等	
4-4-1	学会活動	
4-4-2	学外委員会・審議会等での活動	
4-4-3	国際交流	
4-4-4	その他の社会貢献活動	
5	診療	20
5-1	概要	
6	教育研究支援	20
6-1	概要	
6-2	研究科	
6-3	研究所	
6-3-1	共同利用・共同研究支援	
6-4	センター等	

7	組織運営	23
7-1	概要	
7-2	研究科	
7-3	研究所	
7-4	センター等	
8	むすびに	25
8-1	総合分析	
8-1-1	全体評価	
8-1-2	エフォート率	
8-2	今後の課題	
8-3	評価の一層の共通化と活用に向けて	

教員活動評価委員会

委員長 森 田 正 信 (理事 (総務・労務・人事担当))
北 野 正 雄 (理事 (教育・情報・評価担当))
稲 垣 恭 子 (教育学研究科長)
洲 崎 博 史 (法学研究科長)
縄 田 栄 治 (農学研究科長)
岩 井 一 宏 (医学研究科長)
石 原 慶 一 (エネルギー科学研究科長)
中 川 一 (防災研究所長)
浅 野 耕 太 (人間・環境学研究科教授・理事補)

教員活動評価ワーキンググループ

座長 浅 野 耕 太 (人間・環境学研究科教授・理事補)
松 村 朋 彦 (文学研究科教授)
榎 木 哲 夫 (工学研究科教授)
福 澤 秀 哉 (生命科学研究科教授)
荒 井 修 亮 (フィールド科学教育研究センター教授)
玉 木 敬 二 (医学研究科教授)
縄 田 栄 治 (農学研究科長)

1 はじめに

本報告書は、京都大学の第4回目の教員活動状況報告書である。

本学では、これまで「部局等における教員の教育研究活動等に対する評価システムを整備するとともに、大学全体としての人事評価システムの在り方について検討する」という第1期中期計画の記載に基づき、平成17年6月より教員制度検討会において教員評価システムの検討を開始し、その後設置された「教員評価の在り方検討ワーキンググループ」の議論を経て、平成19年10月に「教員の個人活動評価制度（試行）の骨子」、同年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、第1回の教員評価を実施、平成20年9月に第1回教員活動状況報告書を全学的にとりまとめた。

同報告書は、基準日までに3年以上その職にある教授を対象に過去3年間の部局の定める細目からなる、「教育」、「研究」、「組織運営」や「学外活動・社会貢献」等の諸活動に関する各教員の自己評価書を各部局において「部局の教員活動状況報告書」としてとりまとめたものを全学的に集約したものである。

次いで、基準日を平成23年3月31日とし、上記規程に基づき、第2回の教員評価が実施された。同時並行的に進められていた、学内における自己点検・評価の効率化と全学レベルでの統一を目指す、評価小委員会並びに教員活動評価委員会における議論を受け、本学は3年毎の自己点検・評価の実施方針を平成23年度に策定した。その中で、教員評価をこの自己点検・評価制度の一環として位置づけるという基本方針が決定された。この新制度の下での初の自己点検・評価は平成24年度末に全学的にとりまとめられること、また、その詳細はホームページ等で公表することも決定された。そのため、既に開始されていた各部局における第2回教員評価の全学的なとりまとめは1年間先送りされ、自己点検・評価と同期されることとなり、平成25年2月に第2回教員活動状況報告書が公表された。

この第2回教員活動状況報告書においては、「全学規模でのとりまとめにおいては、教員を取り巻く教育研究環境の改善を目指して、3年毎に実施される各部局における教員活動の経年変化が見える報告書の作成が必要である。そのため、報告書で記載すべき事項や数値化に関して、さらに簡素化を図りつつも共通化を進め、その共通の事項を定めておく必要がある」との指摘がなされた。

第3回の教員評価は、基準日を平成27年3月31日として、2回の試行段階を経て、評価対象を初めて全教員に拡大し、実施された。第2回教員活動状況報告書の指摘を具体化するよう、評価の改善に向けての第一歩として、各教員が記入する自己評価書（基本様式例）並びに部局用に教員活動状況報告書（ひな形）が作成された。自己評価書においては、「京都大学教育研究活動データベース」を参照することで作業の簡略化を狙うとともに、評価項目別自己評価の5段階評価とそれぞれのエフォート率、並びに全体評価の5段階評価を導入し、評価の簡素化や共通化並びに教員活動の経年変化を見る試みに着手した。

結果をとりまとめた第3回教員活動状況報告書においては、「京都大学教育研究活動データベース」の改善、評価項目の整理、評価の一層の共通化への取り組みの必要性が指摘された。

この度、前回の教員評価を踏襲する形で、第4回の教員評価が、全教員を対象に基準日を平成30年3月31日として実施された。第3回教員活動状況報告書の指摘を受けて、評価項目の一定の整理を行い、各部局の判断で利用できるように「教員評価 自己評価書における評価細目概要」を作成した。関連して、複数の部局の教員活動状況報告書の形式に変更があった。それらは、評価の集計方法に変更があった部局（1部局）、評価項目の追加・削除等の変更があった部局（10部局）、評価細目の設定に大きな変更があった部局（6部局）である。教員活動の経年変化を見る際にはこれらの変更に留意する必要があることは言うまでもない。

加えて、今回外国人教員の便宜を図るために通知文を含む全ての書類を英文化した。

第4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、2,950名である。

【研究科】

- ・文学研究科 77名
- ・法学研究科 71名
- ・理学研究科 235名
- ・薬学研究科 40名
- ・農学研究科 188名
- ・エネルギー科学研究科 47名
- ・情報学研究科 102名
- ・総合生存学館 10名
- ・公共政策連携研究部・教育部 10名
- ・教育学研究科 31名
- ・経済学研究科 36名
- ・医学研究科・医学部附属病院 567名
- ・工学研究科 387名
- ・人間・環境学研究科 117名
- ・アジア・アフリカ地域研究研究科 30名
- ・生命科学研究科 52名
- ・地球環境学堂 39名
- ・経営管理研究部・教育部 27名

【研究所】

- ・化学研究所 79名
- ・ウイルス・再生医科学研究所 70名
- ・生存圏研究所 34名
- ・基礎物理学研究所 24名
- ・数理解析研究所 35名
- ・霊長類研究所 35名
- ・iPS細胞研究所 48名
- ・人文科学研究所 46名
- ・エネルギー理工学研究所 34名
- ・防災研究所 85名
- ・経済研究所 17名
- ・複合原子力科学研究所 66名
- ・東南アジア地域研究研究所 33名

【センター等】

- ・ 学術情報メディアセンター 20名
- ・ 野生動物研究センター 8名
- ・ 総合博物館 9名
- ・ 福井謙一記念研究センター 2名
- ・ 文化財総合研究センター 5名
- ・ 環境安全保健機構 20名
- ・ 産官学連携本部 17名
- ・ 学生総合支援センター 8名
- ・ 白眉センター 25名
- ・ 附属図書館 1名
- ・ 生態学研究センター 11名
- ・ 高等教育研究開発推進センター 10名
- ・ フィールド科学教育研究センター 28名
- ・ こころの未来研究センター 13名
- ・ 国際高等教育院 57名
- ・ 情報環境機構 7名
- ・ 高等研究院 23名
- ・ 大学文書館 4名
- ・ 学際融合教育研究推進センター^{※2} 10名

^{※1}教授、准教授、講師、助教及び助手（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）並びに外国人教師（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、平成30年3月31日を含めて1年以上雇用されている者

^{※2}学際融合教育研究推進センターに所属するユニットの教員の取扱いは次の2通り。

①同センターの報告に含む。②基礎となる研究科等の報告に含む。

2 教育

2-1 概要

本学は研究型大学として知られているだけではなく、教育にもまた精力的に取り組んでいる。今回各部局から提出された教員活動状況報告書の「教育」に関する記述からは、本学の教員が様々な教育活動に熱心に携わっている様子がはっきりとみてとれる。学部を擁する10の研究科について見れば、多くの研究科において、「教育」のエフォート率は「研究」のエフォート率とほぼ同じかやや下回る程度で、高い比率を占めており、研究科や職種によっては、「教育」のエフォート率が「研究」のそれを上回っている場合もある。この10研究科の教授について、「教育」のエフォート率の平均値を求めると31.98%であり、「研究」のエフォート率が34.29%であるのをやや下回る程度である。上記以外の8研究科の教授について見ると、どの研究科においても「教育」のエフォート率は30%以上であり、「研究」のエフォート率を上回っている研究科が半数に達する。研究所やセンター等の「教育」のエフォート率にはややばらつきがあり、研究所の教授の「教育」のエフォート率は、15%から30%である。また、センター等の教授では、「教育」のエフォート率は、概ね15%から25%

であるが、教養・共通教育の企画・実施や学生支援に携わっている部局では、40%を超えている。

教員自身の教育活動に関する自己評価について見ると、研究科では大多数の教員が「5：特に優れている」か「4：優れている」を選択しており、「2：改善の余地がある」か「1：改善を要する」を選んだ教員はごくわずかであった。研究所やセンター等では、殆どの教員が「5：特に優れている」から「3：概ね良好」を選択している。

教育の内容に関しては、研究科はもちろん、研究所やセンター等の教員も、大学院や学部での専門教育、さらには教養・共通教育に多大の労力を注いでいる。熱心な学生指導の成果として、課程博士学位の取得や日本学術振興会特別研究員への採用、学会や各種のコンテストでの受賞等が、数多くの部局から報告されている。また、教育に関する近年の特筆すべき取り組みとしては、海外の大学とのジョイント・ディグリーやダブル・ディグリーのプログラム、博士課程教育リーディングプログラムによる専門分野の枠を超えた教育、Kyoto University International Undergraduate Program (Kyoto iUP)による学部段階での留学生受入れの拡充、外国人教員の雇用による英語での授業科目の増加等が挙げられる。

しかしながら、定員削減が続く中で、こうした新たな教育の試みを進展させてゆくためには、教員一人一人の並々ならぬ努力が不可欠である。実際、今回の報告書では、数多くの部局から、教育に関する教員の負担の増大が指摘されている。質の高い教育の実践は、すぐれた研究の成果を踏まえたものでなければならず、そのためには、教育と研究のために十分な時間を確保する必要がある。これは、教員個人や部局だけの力では解決することが難しい問題である。

2-2 研究科

2-2-1 授業担当状況

研究科によって制度の違いがあるために、教員1人当たりの平均的な授業担当時間を数値化することは難しいが、どの研究科においても、教員は、大学院教育、学部専門教育、さらには教養・共通教育について、多くの授業を担当している。自分が所属する研究科以外の研究科や学部の授業を兼担している教員も少なくない。また、海外の大学とのジョイント・ディグリー・プログラムやダブル・ディグリー・プログラムを設置している研究科、博士課程教育リーディングプログラムを通じて専攻や研究科を越えた教育に力を入れている研究科、研究領域横断型大学院教育コースを設置している研究科もある。外国人教員の着任によって英語による授業科目を増加させた研究科や、海外の大学との間で英語による遠隔講義を開講している研究科、各界のトップリーダーを講師として招いた講義を開講している研究科もある。さらには、優秀な高校生を育成するための講座を提供し、高大接続のために教員が高校に出向いて出前講義を行っている研究科がある一方で、寄附講座の運営によって教育面での産学連携に貢献している研究科、社会人教育やリカレント教育に力を入れている

る研究科、地域住民向けの特別講義を行っている研究科もある。

その反面、こうした多彩な授業を提供することが、教員の負担増を招いていることは否めない。各研究科からは、「本学教員が益々忙しくなっており、研究時間の確保が困難になりつつある」、「教員の教育負担は、定員削減と相俟って増加の傾向にある。そのため、効率的な教育体制・教育プログラムの構築が喫緊の課題であり、それに合わせた教員負担の在り方や教員の評価方法を議論する必要がある」といった指摘が相次いで出されている。また、研究科内で教員間に教育負担のばらつきがあることに関して、「教育の負担が特定の教員に偏っている傾向があり、全教員でこれを実施する体制を作る必要がある」、「職位別では准教授が、教育や教育支援などにエフォート率を多く分配し、研究活動のためのエフォート率・自己評価が下がっていることが懸念される」といった問題点を指摘する研究科もあった。

2-2-2 学生の指導状況

多くの研究科では、少人数教育を中心にしたきめ細かな研究指導が行われている。ただし、少人数教育の実態は研究科によって異なっており、同じ文系の研究科の中でも、正指導教授が指導する大学院生数は、教員 1 人当たり 3 名程度へと徐々に平均化する傾向がうかがえると報告している研究科がある一方で、学生の所属希望を尊重しているために、教員 1 人当たりが指導する学生数にはかなりのばらつきがあるという研究科もあった。

学生指導の内容は、授業や論文指導だけにはとどまらず、オフィスアワー等による就学に関する相談やケア、国内外から研究者を招いてのセミナー等の開催、国内外でのインターンシップ参加への支援、優秀学生論文の顕彰、研究公正に関する教育の徹底等、極めて多岐にわたっている。とりわけ、留学や海外派遣の支援、英語での研究発表や論文執筆の指導、海外の大学との学生の双方向交流事業の実施等、国際的に活躍できる人材の育成に向けた取り組みが、各研究科において活発に行われている。

2-2-3 教材の開発

いくつかの研究科から、中学・高校・大学教養課程・専門課程・大学院用の教科書、放送大学用教材、入門書やハンドブック等の執筆が報告されているほか、英語版の教科書を作成した研究科もある。さらには、教育用の Web サイトの開設、データ解析のテキストの Web 上での公開、MOOC（大規模オンライン講座）教材の作成と開講、e ラーニングシステムや OCW 等のメディアを利用した授業実施といった成果も挙げられている。また、講義資料の蓄積のために、学生に配布される講義のレジュメ等を事務部に保管している研究科もあった。今後、新しい教材の開発と利用は益々進み、大学での教育のあり方を大きく変えてゆくことが期待される。

2-2-4 論文指導・学位審査

どの研究科においても、博士後期課程の大学院生に対して懇切丁寧な指導がなされ、課程博士学位審査に多くの労力が注がれている。平成 29 年度から課程博士論文提出予定者に研究公正チュートリアル受講が義務づけられたために、博士論文の指導には一層の精緻さ

が求められることになった。多くの研究科が、報告書の中で、課程博士学位取得者数を挙げており、中には、学位取得に向けた系統的指導を充実させることによって、学位取得者数を顕著に増大させた研究科もある。だがその一方で、指導する博士後期課程の学生数については専攻や教員の間で差が大きく、是正が求められると指摘する研究科もあった。

2-2-5 入試業務

いくつかの研究科では、教員が学部入学試験の業務に重い責任を負っており、その中でも、特定の分野の教員に負担が集中する傾向がある。ある研究科では、出題と採点の両方を担当したことがある教授は 48%、准教授は 38%であったという。平成 28 年度から始まった特色入試のために、入試に関わる業務量がさらに増加したうえに、入試問題におけるミス防止策の強化が求められ、出題担当者は問題作成期間だけではなく、試験後も長く緊張を強いられることが指摘されている。適切な入学試験を実施することは大学の社会的責務であり、この点については全学で重く受けとめ、可能な限り担当者の負担を軽減できるようにするための体制の整備が望まれる。

2-2-6 若手研究者等の受入

多くの研究科では、国内の若手研究者や学振 PD のほか、海外からも若手研究者や留学生を積極的に受入れている。国際プログラムを設置して留学生を受入れ、英語で授業を行っている研究科もある。またある研究科では、海外の学生に対して情報提供を活発に行った結果、留学生数が増加したという。その反面、留学生に対しては、論文指導のほか、日常生活への支援も必要であり、指導教員の負担が重くなっていると指摘する研究科もあった。留学生受入れ体制の拡充が望まれる。

2-2-7 教育スキル研鑽

教員の FD 活動、中でも学生による授業アンケートを実施して、その結果を授業改善のために役立てる取り組みは、多くの研究科においてすでに定着したものと考えられる。ある研究科では、教育改善のためのシンポジウムを毎年開催し、多くの教員の出席を促すことによって、全教員のスキル向上に努めている。また、授業評価の結果を、専任教員全員が参加する FD 会議に諮り、授業の改善に努めている研究科もある。さらには、他大学に先駆けて、学部教育に対する分野別評価を受審し、フル合格の結果を得た研究科もあった。

2-3 研究所・センター等

2-3-1 授業担当状況

研究所は、その名称から受けるイメージとは異なり、研究科の協力講座として大学院の専門教育に携わるほか、学部専門科目や全学共通科目も積極的に提供している。センター等もまた、比較的規模の小さい部局が多いにもかかわらず、大学院科目、学部専門科目、全学共通科目を数多く担当している。全学共通科目の中でもとりわけ、かつてのポケット・ゼミを前身とする少人数授業 ILAS セミナーに、研究科だけではなく、研究所やセンター等の数多

くの教員が、フィールドでの実習や英語での授業等を含む多彩な科目を提供していることは、本学の教養・共通教育の大きな特色である。中には、教員の半数以上が毎年のようにこの授業を担当しているセンターもある。

それ以外に、部局横断的なユニットによる全学共通科目や大学院科目を開講しているセンター、英語での全学共通科目や大学院科目を提供しているセンター、異分野の教員同士がディスカッションを行う形態の授業を提供しているセンター、大学院共通科目や大学院横断教育科目の企画・運営・実施にあたっている部局もある。また、授業担当義務のない若手教員にも、本人からの申し出に応じて授業担当を認め、積極的に支援しているセンターがある一方で、助教クラスの教員の教育活動への積極的な参加を後押しする工夫が必要であると指摘する研究所もある。さらには、専門教育だけではなく、教養・共通教育も積極的に行っている事実を、全学的に周知できるよう図って行きたいとする研究所や、他大学や他部局での講義の機会を得て、学外並びに本学でのプレゼンスを高める努力が必要であるとするセンターもあった。

2-3-2 学生の指導状況

多くの研究所やセンター等は、大学院生を中心とする学生の研究指導に力を注いでいる。ある理系の研究所は、約130名の修士課程大学院生と、約80名の博士後期課程大学院生の研究指導を常時担当していると報告しており、また別の理系の研究所は、平成27年度から29年度までの間に、612名にのぼる大学院生を受入れており、その内博士学位取得者は44名であるという。その一方で、修士課程の学生を中心に、多くの場合にマンツーマンの指導を行っている理系の研究所もある。また、国際化を進めた結果、現在の大学院生の3分の1以上が海外からの留学生であり、年度によっては外国人学生が半数以上を占めているという研究所もある。文系の研究所では、大学院生を共同研究班に積極的に受入れているところもある。

問題点としては、研究分野によって大学院の学生数に偏りが見られるという研究所、潜在能力に比べ、研究室に配属される学生数が少ないというセンター、受入れ学生に対する設備・施設の不十分さを指摘する研究所があった。また、学生のカウンセリングに携わっているセンターからは、相談申し込みが増え続けているために、「教育」のエフォート率が高くなり過ぎているという報告があった。

2-3-3 教材の開発

研究所やセンター等は、それぞれの研究成果（例えば、最新の災害事例や、本学構内の遺跡地図等）を生かした教材の開発に努めている。デジタル教材配信システムや協同学習支援システムを開発したセンターや、「授業デザインワークシート」を開発して授業をデザインする教育方法を実践し、ICTを活用した効果的なブレンディッド・アクティブラーニングの実践と継続的改善に取り組んでいるセンターもある。また、国際言語実践教育システムを開発するとともに、科目群の見直し、時間割の再編、英語教育の改善、成績評価指針の策定と

いった教養・共通教育の改革に携わっている部局もある。

2-3-4 入試業務

研究所やセンター等の多くの教員が、出題、採点、監督等、入試の様々な業務に携わっている。また、障害のある受験生に対する合理的配慮のための待機や、障害のある受験生が受験する部局への支援を行っているセンターもある。

2-3-5 若手研究者等の受入

研究所やセンター等では、国内外から多くの若手研究者を受入れて研究指導や共同研究を行っている。毎年1つの研究分野を選んで、その分野の専門的な国際スクールを英語で行い、特にアジア地区の学生や若手研究者の教育に寄与している研究所や、世界中の若手研究者の教育の場となっているワークショップを運営している研究所もあり、その指導を受けた大学院生や若手研究者が、内外の大学教員などの専門研究・教育職に採用されていることが報告されている。

2-3-6 教育スキル研鑽

教養・共通教育の企画と実施を担っている部局では、独自のアンケート調査や授業内容の映像アーカイブによる授業内容の見直しや、非常勤講師へのシラバスチェックやフィードバックセッションを行っている。また、ICTによって本学の教育を支えている部局からは、教育制度や教育体制の改革に関する情報が、学部・研究科以外の部局には伝わりにくく、適切なサービスの設計や利活用の提案を効果的に行いにくいという指摘があったことを、最後に付け加えておきたい。

3 研究

3-1 概要

部局から提出された教員活動状況報告書の「研究」についての評価では、主として「研究成果の公表」、「外部資金の受入」、「受賞」、「共同研究」、及び「自己評価」の細目に基づき教員活動評価が実施されている。理系部局ではこれに「特許等」等の細目が加わり、文系部局では「外国人研究者の受入」や「研究会やシンポジウム等の集会の開催」等の研究交流・情報発信の実績とともに評価が実施されているのが特徴的である。

「研究成果の公表」については、殆どの教員により精力的に研究成果の公表が図られている。Nature、Scienceをはじめとする総合学術誌や、インパクトの高い高水準のトップ国際学術雑誌に論文が掲載されるとともに、数多くの著書が出版されている。さらに、学術分野によっては論文引用数ランキングで世界の中でのトップを獲得したり、国際共著論文の執筆を増やしたりなど、研究の量と質の両面において、国内外でトップレベルの研究活動が実施されている。

「外部資金の受入」については、全部局において科学研究費（文部科学省・厚生労働省）を主たる外部資金として受入れていることが示されている。加えて、理系分野では戦略的創

造研究推進事業 (CREST)、創造科学技術推進事業 (ERATO)、日本医療研究開発機構 (AMED)、新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO)、科学技術振興機構 (JST) のほか、戦略的イノベーション創造プログラム (SIP) や革新的研究開発推進プログラム (ImPACT)、先端的低炭素化技術開発研究 (ALCA) 等の政府系機関からの大型プロジェクトを多数獲得している。文系分野では政府系機関及び民間の財団・基金等から外部資金を受入れている。また、研究分野の特徴を生かし、JST-JICA 地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム (SATREPS) 等の国際的な課題を対象とした外部資金の受入れや日本学術振興会 (JSPS) 研究拠点形成事業のほか、共同利用・共同研究拠点として活発に国内外との共同研究プロジェクトを展開している部局もある。外部資金の獲得への熱意には教員間で温度差があるものの、総じて外部資金獲得に対する各教員の意識が高まりつつあり、運営費交付金減少に対して、一部の部局では全経費の中で外部資金がかなりの比率を占めるようになってきていることが指摘されている。

「受賞」については、本学教員が、国内では恩賜賞、日本学士院賞、紫綬褒章、日本学術振興会賞、文部科学大臣表彰科学技術賞、野口英世記念医学賞、船井情報科学振興財団船井学術賞、永守賞等を、また国際賞ではフンボルト賞、国際電波科学連合アップルトン賞、アメリカ化学会アンセルム・ペイエン賞、本田賞等の著名な賞を受賞するとともに、多くの教員が関連学会の功績賞・論文賞を受賞している。これらのエビデンスは、教員が国内外でトップレベルの研究活動を実施していることの証左である。加えて、文部科学大臣表彰若手科学者賞をはじめ、多くの教員が関連学会奨励賞を受賞していることは、若手教員が着実に育成されつつあることを示している。

「共同研究」については、研究科では産官学連携のニーズに対応すべく共同研究・受託研究に加え、前述の大型研究プロジェクトに関連し、学内部局横断型連携、国内外大学との連携による共同研究の推進が図られつつある。研究費の獲得とともに、効率の良い研究環境整備やファシリティの整備に尽力している研究科も見られ、広い領域で国際性のある高いレベルの研究活動を展開するための研究インフラ整備が進められている。また、理系・文系を問わず寄附講座や産学共同講座の設立が活発化しており、産学連携や共同研究のアクティビティが高まりつつあることがみてとれる。さらに、研究所及びセンター等の一部では、共同利用・共同研究拠点として学内他部局、国内・国外研究機関との共同研究を推進するとともに、本学の伝統である基礎研究型の共同研究方式として、毎週・隔週で開催される濃密な共同研究をもとに、世界水準の共同研究報告書を着実に刊行し続けている研究所もある。

「特許等」については、主として理系分野を中心として、数多くの特許出願・取得がなされており、社会実装も含めた成果の技術移転や社会的活用にも教員の視野が広がってきているのが特徴的である。

以上のように、部局から提出された教員活動状況報告書の「研究」についての評価結果か

らは、教員が概ね国内外でトップレベルの研究活動を実施している様子がうかがえるが、論文数・外部資金等の評価細目に関する格差が拡大しつつあることが、一部の部局から課題として指摘されている。

研究科・研究所・センター等で分類した部局毎の教員の研究に対する自己評価結果を表1に示す。

表1 部局単位での教員の研究に対する自己評価結果（評価対象者が1名の部局は除外）

	各部局での平均値の分布	評価が「5：特に優れている」または「4：優れている」の教員比率（%）	評価が「2：改善の余地がある」または「1：改善を要する」の教員比率（%）
研究科	3.61－4.42	58－97	0－14
研究所	3.29－4.52	40－91	0－19
センター等	3.33－4.50	50－100	0－17

研究科については、平均の分布（3.61－4.42）及び評価が「5：特に優れている」または「4：優れている」の教員比率（58－97%）から、概ね研究活動に十分満足しているという自己評価結果が得られており、評価が「2：改善の余地がある」または「1：改善を要する」の教員比率は最大でも14%である。一方、研究所については、研究科と比べると評価の平均の分布（3.29－4.52）が広がり、「5：特に優れている」または「4：優れている」の教員比率はより低い比率となっており、評価が「2：改善の余地がある」または「1：改善を要する」の教員比率が最大で19%という高い数値の部局も認められる。センター等については、平均の分布（3.33－4.50）は研究所と類似しており、評価が「5：特に優れている」または「4：優れている」の教員比率（50－100%）、及び評価が「2：改善の余地がある」または「1：改善を要する」の教員比率（0－17%）と、いずれの指標についても、研究所と同様で、研究科に比較して分布幅が広い数値となっている。評価が「2：改善の余地がある」または「1：改善を要する」の教員の大半は、助教及び特定教員（主として特定講師・特定助教）である。

これらの自己評価結果を分析すると、以下の傾向が得られる。

全般的に、教授・准教授については、自己評価結果が「4：優れている」をピークとして「5：特に優れている」から「3：概ね良好」の範囲に分布していることから、研究活動に十分満足していると推察される。一方、評価が「2：改善の余地がある」または「1：改善を要する」の教員の大半は、助教及び特定教員（主として特定講師・特定助教）である。

以上の結果から、教員が概ね国内外でトップレベルの研究活動を実施していることは高く評価されるべきである。しかし、課題としては、以下の事項を指摘できる。

- ・運営費交付金減少に対して、研究評価の項目として外部資金等の獲得が重視されてきている傾向は顕著であるが、一方で研究所やセンターのような構成員の少ない一部の部局では、若手の研究者の自己評価点は1から5の間に分布を拡大しつつあり、教員間での格差を生み出している。この理由として、現状の外部資金の獲得は、教員個人の努力に委ねられるところが多く、このことが教員間の格差を助長している一因であると考えられる。若い助教や准教授層は外部資金の獲得義務から解放して、短期的な成果を問わない研究へ専念させる一方、教授間の組織的な連携により外部資金を調達するという組織内での役割分担と連携が求められる。
- ・外部資金獲得の段階のみならず、獲得後の共同研究の進め方についても、一部の教員のリーダーシップや手腕に依存する形から、より組織的に取り組んでいける共同研究に転換していくことが求められる。外部資金・競争的資金の獲得後の中間評価や最終評価など、外部からの評価が益々厳しくなる傾向にあるが、これによる教員の疲弊が危惧され、若手研究者の研究エフォートの低減に結びつかないように配慮すべきで、研究のマネジメント側と実施者側の立場を棲み分けた効率的で組織的な共同研究を可能にする体制の構築が求められる。自主的な研究者と組織的な共同研究は時として相反するものになりかねないが、共通の問題意識を共有し、緊密な情報交換のもとに多様な研究発信や発想が生まれるための環境づくりが求められる。
- ・外部資金獲得に対する各教員の意識が高まりつつある一方で、論文数・外部資金等の評価細目に関する格差が拡大しつつある。研究自体が行き過ぎた成果主義になり、基礎研究重視という本学の特性が薄れることは危惧すべきである。今後の教員評価においては論文数・外部資金等の外形的数値のみでの評価基準を設定することは危険である。著名外国雑誌への研究成果発表以外にも、特色ある研究活動が散見される。これらは標準化されたKPI（重要成果指標）では測れないものが多く、これらの意義を再考すべきである。京都大学の研究の本分は多様性にあるはずで、画一的な基準に沿った評価は誤った方向に誘導してしまいかねない。ある研究所では、毎週・隔週で開催される濃密な共同研究が実践されており、個人研究の牙城から脱却して、それぞれが不完全なところを共有し、有機的なネットワークを構築してきた京大らしい基礎研究型の共同研究の文化が継承されている。
- ・若手教員の研究に対するモチベーションをいかに向上させるかが今後の重要な課題となる。法人化以降、各種評価制度の導入により、組織運営に関する用務は増加の一方であり、教員の負担も増加している。さらに任期制の導入により、外形的数値（論文数・外部資金等）を安易に評価基準とした成果主義の煽りを受け、若手教員が任期のことを考えて研究の焦りを生じさせモチベーションを下げる危険性がある。特にセンター等に分類される大半の部局の教員数は20名以下と小規模であるが故に、組織的に若手を育成していくた

めの体制が整わず、若手教員にとって将来のキャリアパスが見えづらくなっていることが懸念される。

上記の概要を踏まえた上で、以下に、「研究科」、「研究所」及び「センター等」のグループ単位に分類して、「自己評価」を除く各評価細目について特徴的な事項を要約する。

3-2 研究科

3-2-1 研究成果の公表

ほぼ全教員により精力的に研究成果の公表が図られている。国内外のトップ学術ジャーナルに論文が掲載されるとともに、数多くの著書が出版されており、学問領域をリードする研究成果を生み出している。また、国内外の学会・研究集会での招待講演及び発表が多数実施されている。

3-2-2 外部資金の受入

全部局において科学研究費（文部科学省・厚生労働省）を主たる外部資金として受入れている。加えて、理系分野では戦略的創造研究推進事業（CREST）、創造科学技術推進事業（ERATO）等、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）、科学技術振興機構（JST）、日本医療研究開発機構（AMED）、革新的研究開発推進プログラム（ImPACT）等の政府機関並びに関連研究分野の政府系機関からの大型プロジェクトを、文系分野では政府系機関及び民間の財団・基金等から外部資金を受入れている。総じて、外部資金獲得に対する各教員の意識が高まりつつあり、運営費交付金減少に対して、部局の全経費の中で外部資金がかなりの比率を占めるようになってきている。

3-2-3 受賞

日本学士院賞、紫綬褒章、日本学術振興会賞、文部科学大臣表彰科学技術賞等の著名な賞を受賞するとともに、多くの教員が関連学会の功績賞・論文賞を受賞している。また、文部科学大臣表彰若手科学者賞をはじめ、多くの教員が関連学会奨励賞を受賞していることは、若手教員が着実に育成されつつあることを示している。

3-2-4 共同研究

産官学連携のニーズに対応すべく共同研究・受託研究に加え、前述の大型研究プロジェクトに関連し、学内部局横断型連携、国内外大学との連携による共同研究の推進が図られつつある。また、寄附講座や産学共同講座も設立され、共同研究のアクティビティーが高まるとともに、一部の部局では産業界からの寄附講義も実施されている。大きな研究科においては、大型研究設備を組織的に集中管理することにより、その効率的活用を図るとともに、国際水準の研究推進を支援するための連携支援、URA（University Research Administrator）による競争的資金獲得支援、産業界との技術連携支援のための組織整備等が活発に進められている。

3-2-5 特許等

主として理系分野を中心として、数多くの特許出願・取得がなされており、社会実装も含めた成果の技術移転や社会的活用が図られている。

3-3 研究所

3-3-1 研究成果の公表

ほぼ全教員により精力的に研究成果の公表が図られている。インパクトの高い国際学術雑誌での発表とともに、数多くの著書が出版されている。また、国内外の学会・研究集会での招待講演及び発表が実施されており、創設時に設けたディスカッション・ペーパーの制度を継続し国際的な評価を集めている特色ある部局もある。

3-3-2 外部資金の受入

殆どの部局において科学研究費（文部科学省・厚生労働省）を主たる外部資金として受入れている。加えて、戦略的創造研究推進事業（CREST）、創造科学技術推進事業（ERATO）、日本医療研究開発機構（AMED）、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）、科学技術振興機構（JST）、戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）、革新的研究開発推進プログラム（ImPACT）、先端的低炭素化技術開発研究（ALCA）等の政府機関並びに関連研究分野の政府系機関からの大型プロジェクトでの外部資金を受入れている。

3-3-3 受賞

日本学士院賞、日本学術振興会賞等のほか、フンボルト賞、国際電波科学連合アップルトン賞、TAPPI Nanotechnology Award 2017、アメリカ化学会アンセルム・ペイエン賞、本田賞等の著名な国際賞を受賞するとともに、多くの教員が関連学会の功績賞・論文賞を受賞している。

3-3-4 共同研究

共同利用・共同研究拠点としての利点を生かし、異分野間の共同研究、及び学内他部局、国内・国外研究機関との共同研究が推進されている。また、一部の部局では産学共同講座も設立され、共同研究のアクティビティーが高まりつつある。

3-3-5 特許等

主として理系分野を中心として、数多くの特許出願・取得がなされており、社会実装も含めた成果の技術移転や社会的活用が図られている。

3-4 センター等

3-4-1 研究成果の公表

研究分野に分類される部局のみならず、研究・教育以外の固有のミッションを持つ部局においても、国内外のトップ学術ジャーナルに論文が掲載されており、限られた時間の中でも研究成果を上げている。一部の部局では、国際機関の事務局を運営し、生物多様性科学の国

際的发展に貢献しているほか、学術標本資料に対する研究成果を展覧会において発表する「研究展示」という手法を採用し、論文や著書に代わる特色ある研究発表の一形態を実践している。

3-4-2 外部資金の受入

殆どの部局において科学研究費を主たる外部資金として受入れている。また、一部のセンターでは研究分野の特徴を生かし、JST-JICA 地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム (SATREPS)、JSPS 研究拠点形成事業、JICA 草の根技術協力事業等の研究の国際化を図る外部資金の受入れも特徴として挙げられる。

3-4-3 受賞

日本学術振興会賞、日本学士院学術奨励賞等の著名な賞を受賞するとともに、多くの教員が関連学会の功績賞・論文賞を受賞している。

3-4-4 共同研究

一部の研究分野に分類される部局では、共同利用・共同研究拠点としての利点を生かし、異分野間の共同研究、及び学内他部局、国内・国外研究機関との共同研究が推進されている。またある部局では、複数の研究手法（実証研究と臨床実践の事例研究、実証研究と地域フィールドワーク）を組み合わせた学際的な研究プロジェクトが活発に進められている。

3-4-5 特許等

特許等に係る成果は研究科や研究所に比べると少ないながらも、部局として所掌する業務に関連した研究や、固有の現場を抱えるからこそ可能になる実践現場における「臨床の知」をコミュニティで共有していくための努力が行われていることは特筆すべきである。

4 学外活動・社会貢献

4-1 概要

学外活動・社会貢献の評価項目として、ほぼ全ての部局が、学会活動、学外委員会・審議会等での活動、国際交流活動、社会貢献活動の4項目を設定している。

学会活動には、ほぼ全ての教員が何らかの学会に所属しており、その多くは複数の学会に所属している。教授には、会長、副会長、理事長などの要職の経験者も多く、他の教員もキャリアに応じた役割を果たしており、学会活動への貢献は大きい。加えて、多くの教員が学術論文の審査業務を無償で負担し、世界の研究水準の向上と若手研究者や学生の育成に貢献している。

学外委員会・審議会等での活動においては、多くの教員が、中央官庁、地方公共団体やその関係団体、並びに財団等の審議会や委員会において、専門委員、委員として積極的に貢献しており、さらには委員長の要職を務めている者もいる。特に科学研究費専門委員（審査員）の数は多い。

国際交流においては、国際学会、国際会議などを主催する組織委員会委員や国内外での開

催協力委員となる教員も多く、特に本学での開催に尽力している。また国際的な学会や組織で役員として活躍している教員も多い。海外の研究機関との部局間交流協定の締結も多数報告されている。優秀な海外学生を受入れ本学の学部生との交流を深化させる「ワイルド&ワイズ共学教育受入れプログラム事業」により、学生の国際化を図った部局も多い。

社会貢献としては、啓発書、教科書などの執筆、他大学における客員教員や非常勤講師としての講義担当、教養公開講座やウェブサイト・新聞・テレビなどメディアを通じての啓発活動（社会教育活動）が積極的に行われており、特に、高大接続事業に関わる活動に尽力する教員が多い。その他、地方自治体の活動への協力、東日本大震災の被災者支援なども行われている。

多くの理系部局では、産学連携による研究成果が企業に技術移転されており、複数の事業化の実績が認められる。また、日本初の有料「心理教育相談室」の運営を通じて、研究成果が社会に還元されている研究科もあり、社会貢献が活発に行われている。このように研究成果が社会貢献に結びつくことは研究型大学として望ましい。

自己評価に関しては、殆どの教員が「3：概ね良好」以上であり、「4：優れている」が最多で、「5：特に優れている」がこれに次ぎ、「2：改善の余地がある」以下の教員は極少数であり、社会への知の還元を柱とした活動に十分貢献していると考えられる。ただし、高大接続事業や社会貢献活動に積極的に取り組む教員が多数いることを評価する一方で、学生に対する教育研究指導に費やす時間が確保できているのかどうかについては、検証が必要である。特に東京に集中した行政関連の諸委員会への兼業は、教員によっては負担となり、教育・研究活動への影響が懸念されている。

4-2 研究科

4-2-1 学会活動

ほぼ全ての教員が何らかの学会に所属しており、その多くは複数の学会に所属し、活発に研究活動を行い、それぞれの専門分野をリードする活躍をしている。教授には、会長、副会長、常任理事、評議員などの要職の経験者も多く、また准教授を含め多くの教員が、学会賞選考委員、国内外の学術雑誌の編集委員長や編集委員、学会が主催する学術大会やシンポジウムの組織委員長、実行委員長、実行委員を務めている。助教などの若手教員にも幹事、世話人などを務める者が多く、学会活動に積極的に貢献している。

4-2-2 学外委員会・審議会等での活動

殆どの研究科において、多くの教員が、中央官庁、地方公共団体並びにこれらの関係団体の審議会や委員会において、専門委員、委員として積極的に貢献しており、さらには委員長の要職を務めている者もいる。多くの研究科で、教授を中心に日本学術会議の会員、連携会員の経験者がおり、日本学術振興会の委員、特に科学研究費専門委員（審査員）が多数いる。その他、学会外の京都賞など著名な賞の審査委員の例もある。またNPOの理事長や学術諮問

委員として、市民レベルの活動に貢献している教員も少なくない。

4-2-3 国際交流

国際会議への参加や、海外の研究者や留学生の受入れは活発に行われている。国際学会の運営、国際会議の開催への取り組みも大変多い。特に、京都大学で開催することにより本学のビジビリティを高めている事例が多いことを特記している研究科もある。また、国際的な学会の要職についている教員、国際学術誌の編集委員長、編集委員として貢献している教員も複数の研究科から報告されている。外国の研究組織との研究協定を積極的に行っている研究科も複数ある。スーパーグローバル大学創成事業（京都大学ジャパングートウェイ）への参加も積極的に行われており、平成 27 年度以降に 9 つの部局間交流協定の締結を報告している研究科もある。医学研究科・医学部附属病院では、国際連合、世界保健機構（WHO）などの国際的な組織での活動に貢献している教員も多い。その他、UNESCO プログラム、各種 JICA 事業、アジア圏での教育プログラムの遂行による当該国への国際貢献、本学主催の留学生事業への協力などが報告されている。

4-2-4 その他の社会貢献活動

殆どの研究科の教員が、一般市民や中高生を対象としたオープンキャンパスやジュニアキャンパスに協力し、部局行事としての講演会や見学会などにも参加している。一般市民を対象とした公開講座の主催並びに講演、テレビ・ラジオの教養番組への出演・協力、新聞の書評欄等の担当などの各種メディアを通じての啓発活動を行っている教員も少なからずいる。一般向けの啓発書、高校などの教科書の執筆を行った教員もいる。

その他の社会貢献活動として、文系・理系に関わらず多くの研究科が、スーパーサイエンスハイスクールプログラムやスーパーグローバルハイスクールプログラム、出前講義、実習、見学の受入れなどを実施して、高大連携活動を担っている教員が少なくない。理系の研究科を中心に、京都大学グローバルサイエンスキャンパス（ELCAS）プログラムへの取り組みが報告されている。特に理学研究科では、平成 26 年度より京都大学学際融合教育研究推進センター高大接続科学教育ユニットの「科学体系と創造性がクロスする知的卓越人材育成プログラム」に参画している。社会貢献のみならず、本学で学ぶことを志す学生の増加を促す上でも、高大接続事業の重要性は認識されている。しかし、ELCAS プログラムなどの高大接続事業に積極的に取り組む教員が多数いることを評価する一方で、これによる負担増による教育・研究活動に関するエフォートの減少を懸念し、全学的な方策の検討を提言している研究科もある。

多くの研究科で国際教育協定を締結しており、複数の研究科で海外の大学とジョイント・ディグリー制度や、海外財団のサポートによる海外学生を受入れる短期教育プログラム、京都大学学生を派遣するプログラム等の実施による国際交流が活発に行われている。とりわけ、2017 年につくられた文学研究科とハイデルベルク大学とのジョイント・ディグリー制度は、人文社会科学分野で日本初となるものである。

産学連携による民間企業・団体に対しての共同研究などが活発に行われている。特に理系の研究科でこの活動は顕著で、例えば、工学・医学・生命科学研究科では、複数の分野で大きな成果がでており、多くの国内並びに国際特許が取得され、国や自治体が行う政策提言やベンチャー設立による事業化などによって社会貢献を行っている。

農学研究科では、新附属農場を利用した「次世代農業マイスター育成プログラム」により社会人履修プログラムを実施している。教育学研究科では、「心理教育相談室」の活動や東日本大震災の被災者を支援するなど「こころの支援室」の活動が行われている。工学研究科では、MOOC（大規模オンライン講座）などのインターネット放送による取り組みが新しい流れとして注目されている。また、大学院生の課外活動、社会貢献活動を推奨するため学生表彰制度を設けている研究科がある。

4-3 研究所

4-3-1 学会活動

研究科と同様、ほぼ全ての教員が何らかの学会に所属しており、その多くは複数の学会に所属し、活発に研究活動を行い、それぞれの専門分野をリードする活躍をしている。いくつかの研究所には、会長、役員、理事、評議員などの要職の経験者がいる。また多くの教員が、学会賞推薦委員、国内学術雑誌及び国際学術雑誌の編集委員、学会や学会の部会が主催する学術大会、シンポジウムの組織委員、実行委員を務め、学会活動に積極的に貢献している。

4-3-2 学外委員会・審議会等での活動

多くの教員が、中央官庁、地方公共団体並びにこれらの関係団体の審議会や委員会において、専門委員、委員として積極的に貢献している。内閣府宇宙政策委員会委員、JAXA 理事長、日本学術会議の会員、連携会員、文部科学省、内閣府、日本学術振興会、科学技術振興機構（JST）、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）、経済産業研究所（RIETI）などの諸委員を務める教員もいる。研究科同様、科学研究費専門委員（審査員）が多数いる。他大学、他機関の評価委員を務める教員も多い。研究科と比較して、より専門性に基づく見識が社会から求められており、例えば、財団などの表彰や助成金の選考委員を数多く務め、専門分野に直結した貢献がなされている。その他、複合原子力科学研究所では、原子力規制・放射線規制に関わる国や地方自治体の委員会等の委員を務める教員が多いことが特徴的である。

4-3-3 国際交流

研究科と同様、国際会議への参加や、海外の研究者や留学生の受入れによる国際交流が活発に行われている。国際会議や海外研究機関での招待講演も多い。数多くの部局間国際学術協定を締結している研究所もあり、国際共同研究が活発に行われている。特に、国際的な研究を基本とする東南アジア地域研究研究所では、数多くの国際シンポジウム、国際的な研究プロジェクトが実施され、多数の学術国際交流協定が締結されている。外国人客員教授ポス

トを有する研究所もあり、外国人研究者招致、若手研究者・院生交流促進、海外拠点大学との国際連携教育などにも積極的である。教員が教育研究指導を行った大学院生の約 12%が外国人留学生である研究所もある。

4-3-4 その他の社会貢献活動

一般啓発書や教科書の執筆、研究所ホームページなどのウェブ利用、マスコミ対応などにより、研究成果などの情報発信が行われている。研究科と同様、殆どの研究所の教員が、一般市民や中高生を対象としたオープンキャンパスに協力し、研究所行事としての講演会や見学会などにも協力している。研究連携基盤の活動のもと、本学の研究所・センター等が共同で開催する京都大学附置研究所・センターシンポジウムや東京オフィスでの「丸の内セミナー」などの一般市民対象の啓発活動にも多くの教員が参加している。独自の学術雑誌を編集発行する研究所や海外の著名研究者による一般市民向けの講演会を企画開催している研究所もある。高校生など若年層の啓発・教育活動に関しては、スーパーサイエンスハイスクールやスーパーグローバルハイスクールプログラムなどの高大連携事業、その他中学・高校からの研究所見学、夏期セミナー、出身高校への出前講義などに協力している教員も多い。化学研究所は「高校生のための化学～先端高度研究の一端を学ぶ～」を独自事業として行っている。国内外での客員・兼任教授兼務、非常勤講師などとして他大学・教育機関における教育・研究指導に協力している教員も多い。

産学連携活動に関しては、特に理系の研究所で積極的に行われている。教員の専門性に基つき、産官学コンソーシアムの設立・運営、民間企業・団体等に対する共同研究、技術指導・助言、企業関係者向け研究会での講演などが行われている。共同開発製品が市販された例もあり、また、企業の顧問等の兼業者も少なくない。技術開発成果について、中小企業に向けての成果公開と技術移転活動を積極的に行っている研究所もある。研究所の高度先端研究施設や装置を民間企業に有償・無償提供し、国内産業技術レベルのボトムアップに貢献している研究所もある。

特記事項として、iPS 細胞研究所は、「研究成果の普及・広報活動」を全教員に対する重点評価細目としている。これは、社会貢献活動として研究成果の積極的な普及を推進するとともに、研究所の運営経費の 90%超が使用目的の特定された競争的外部資金（プロジェクト経費）であり、研究者・研究支援者の安定雇用や特許に関する係争、災害による備蓄細胞の損失等、様々なリスクに対応するための iPS 細胞研究基金の活動を支えるためである。

4-4 センター等

研究科、研究所と比較して規模が小さく、構成員のキャリアもセンター等による違いが大きく、設置目的も特化しているが、センター等の教員はそれぞれの環境に応じて、特色を生かした社会貢献をしている。

4-4-1 学会活動

研究科や研究所の教員と同様、センター等の教員も、それぞれの専門分野の学会に所属し、キャリアに応じた活動を通じ、当該学問分野の発展に貢献している。会長、副会長、理事、評議員など要職を務める教員のいるセンター等もある。学会誌編集委員、論文査読委員などを務める教員は数多い。

4-4-2 学外委員会・審議会等での活動

センター等の目的に沿った中央官庁や地方自治体の委員を務める教員は多い。日本学術会議の連携会員もあり、科学研究費専門委員を務める教員は多い。国内他大学運営協議会委員、海外大学における学位審査員の事例が報告されている。

4-4-3 国際交流

国際交流を目的とするセンター等があり、その他のセンター等においても、国際シンポジウムの開催、組織運営に貢献している教員は多く、国際学術誌の編集長、編集委員を務めた教員もあり、国際的にそれぞれの分野の発展に貢献している。センター等主催の国際ワークショップを数多く開催したセンター等もある。連携プロジェクトでの共同研究や情報交換のため、海外研究者の訪問・滞在を積極的に進めており、多くの外国人研究者の招聘を行ったセンター等もある。

4-4-4 その他の社会貢献活動

センター等においても、一般啓発書の執筆、研究所ホームページなどのウェブ利用、マスコミ対応などにより、研究成果などの情報発信が行われている。一部センター等では、中高生や一般市民向けの講演会、シンポジウム、セミナーなどがセンター等の行事として行われている。海外（マレーシア）で、一般市民を対象とした研究成果発表を行った例もある。人員的にセンター等として主催するのは難しくとも、講演や講習会に講師として貢献している教員や、「京都大学アカデミックデイ」、「京都大学ホームカミングデイ」、「京都大学ウィークス」などの学内行事に積極的に参画している教員が多い。

高大連携活動に協力する教員はセンター等にも多い。スーパーサイエンスハイスクールの研修としての模擬講義、高校への出前講義などが行われている。平成28年に設立された「京都大学高大接続・入試センター」では、高校生を対象とした大学進学相談会や、高校教諭を対象とした京都大学交流会などを実施し、高大連携事業（ELCAS）を推進している。

産学連携活動に関しては、それを目的とする産官学連携本部が、大学で創出された研究成果をシーズ発表会・展示会等の開催によって公開することにより、産学共同研究の実施を促進している。

特記事項として、こころの未来研究センターにおいては、研究と社会との接点を常に意識した活動を推進している。「震災のこころのケア」や「鎮守の杜のコミュニティプロジェクト」など個人や地域に実践活動を通じてアプローチする直接的な社会貢献を行うと共に、「支える人の学びの場 こころ塾」は専門職に就いている社会人と講義担当の研究者が相互にフィードバックを得る、他に類のない「学びの場」となっている。また文化財総合研究

センターが行う発掘調査の現地説明会、総合博物館での展示などの活動には、学外の学生や一般市民が多数参加しており、重要な社会貢献である。ともに新聞報道がなされ、本学や考古学・古代史に関する幅広い興味関心に応えたものである。学生総合支援センターからは、全国高等教育障害学生支援協議会や臨床心理士会等での活動が報告されている。

5 診療

5-1 概要

現在、医学部附属病院は病床数 1,121 床、24 診療科で運営されており、評価対象教員は 33 名の医学研究科・医学部附属病院教授を含む臨床系教員 314 名である。

医学部附属病院の稼働額は、平成 26 年度の 339 億円から平成 29 年度の 369 億円へと 30 億円増加している。これら数値の変化は、附属病院の診療活動が極めて多機能化し急性期集中医療に軸足を移した結果に基づく増収を示している。また、平成 29 年度の手術症例数は 10,752 例で、全国大学附属病院の中ではトップレベルである。

平成 26 年には intensive care unit (ICU) の増床整備 (10 床→16 床)、ヘリポートが付設された新南病棟が竣工し、救急部病床の増床 (6 床→13 床) が行われ、SCU が中央診療棟に新たに新設整備され、高度急性期医療・救急医療を積極的に推進する設備が整った。

一方、診療活動の増加・高度化・多機能化は教員の個人的努力によって何とか遂行されている。しかし、教員が診療及び指導に要する時間が多く、臨床系教員は過重労働の状態にあり、医療安全の視点からもすでに限界に達しており、医療スタッフの増員や教員の待遇改善が、極めて大きな課題となっている。

複合原子力科学研究所では、教授 2 名、准教授 1 名、助教 2 名がホウ素中性子捕捉療法の臨床研究並びに薬事治験において医師として診療活動に従事している。iPS 細胞研究所では 18 名が診療活動に従事しており、iPS 細胞及び iPS 細胞技術の医療への応用を達成目標に掲げている。また、ウイルス・再生医科学研究所では 3 名、国際高等教育院では 2 名の教員が医学部附属病院で診療業務を実施しており、環境安全保健機構 (6 名) では保健診療所・分室において診療業務・健康診断業務・産業保健業務を行っている。

6 教育研究支援

6-1 概要

教育研究支援については、研究科、研究所、センター等それぞれにおいて、評価の趣旨が異なっている。研究科の大半は教育研究支援を特に評価項目としていないが、評価項目としている研究科でも、その内容は留学生支援、入試制度やカリキュラムの改革、学生の自主的な学修活動支援、外国人留学生の修学上のサポートなど多岐にわたる。

一方、研究所の場合その大半が、全国共同利用・共同研究拠点として、わが国のそれぞれの学術研究分野における連携・協力の中心となり、当該学術コミュニティの活動の振興発展

のために大きな貢献をしている。また、大学院生の海外派遣やセミナー開催を教育研究支援として評価しているところもある。

センター等における教育研究支援の内容は、全国共同利用・共同研究拠点としての活動、全学機能組織としての活動、安全管理業務、情報インフラの整備、内外の研究者の受入などがある。

6-2 研究科

研究科の大半の部局では教育研究支援を特に評価項目としていないが、評価項目としてある研究科では、留学生支援、入試制度やカリキュラムの改革、独自の入学ガイドブックの作成、安全管理、情報インフラの整備、学生の自主的な学修活動支援、教授の演習などの補佐、外国人留学生の修学上のサポートなど多岐にわたる。

例えば、文学研究科では留学生支援を評価しており、「世界展開力事業」やスーパーグローバル大学創成支援事業の採択に伴う各種の交流活動との関連で、多くの学生派遣・受入に努力を傾注した。その結果、評価期間3年間に学部生109名、大学院生150名が留学しており、学部生24名、大学院生247名、研究生102名を受入れている。

医学研究科・医学部附属病院では医学科の学部教育のグローバル化を踏まえ国際的な医学教育基準へ準拠するようカリキュラム改革を遂行し、平成29年度には日本医学教育評価機構（JACME）による医学教育分野別評価を受審し全ての項目で合格し、医学教育の国際的な質の保証を得た。

薬学研究科では平成30年度からの薬学部の入試制度、学科定員、カリキュラムの改革に向けて、少人数教育やアクティブラーニングのための設備やシステムの構築を行った。また、その広報のために、薬学部独自の入学ガイドブックを作成して配布した。

工学研究科は 附属グローバル・リーダーシップ大学院工学教育推進センターを附属工学基盤教育研究センターに改組し、大学院レベルの教養教育や国際化対応の教育などの「工学研究科共通科目」を開講し、国際的にリーダーとして活躍するための幅広い工学教育を支援している。

6-3 研究所

大半の研究所が全国共同利用・共同研究拠点となっており、関連する学会や研究機関の間で連携・協力を推進するための全国ハブとなっている。このため、各部局の多くの教員は自らの研究だけでなく、機器の保守・運用や、研究資料の提供などの支援業務に携わっている。その中で、iPS細胞研究所では、評価対象教員を主として研究を担当する教員と主として研究支援用務を担当する教員に分け、職責を明確に示しており、「研究への支援状況等」を後者の重点評価細目として挙げている。このような先端的研究活動を推進する組織体制は他に例をみない特記すべきものである。

6-3-1 共同利用・共同研究支援

エネルギー理工学研究所では共同利用・共同研究課題数が平成 27 年度 86 件から平成 29 年度 100 件に増加している。また、生存圏研究所における共同利用・共同研究の実施は研究所の活動の柱であり、13 件の大型装置・設備を提供しており、毎年 330 件以上の共同利用・共同研究課題を実施している。

防災研究所の実験所、観測所などの共同利用施設は西日本を中心に 15 カ所に存在しており、実験装置、観測設備など共同利用設備は 95 にも及ぶ。これら施設の維持、管理、運営を担当する教員は維持管理経費の獲得も含めて相当の努力をしている。

複合原子力科学研究所は研究用原子炉をはじめとする大型設備を有しており、機器の保守・運用や放射線管理、廃棄物処理などの安全管理は特に重要な教育研究支援活動であるとともに、原子力施設として地域や国との連携も必要であり、ほぼ全員(63 名、95%)の教員が担当している。また、評価細目に独自の「安全管理業務」を挙げている。

霊長類研究所では共同利用・共同研究拠点として、人類進化モデル研究センターの教職員が中心となって 13 種、約 1,200 頭の霊長類が飼育され、その一部は国家事業のニホンザル・バイオ・リソース事業を通じて研究者に提供している。

東南アジア地域研究研究所は外国人研究者に対して、十全なサポートを行い、また、研究所のデータベース基盤を運営している。また、基礎物理学研究所は全国共同利用研究所として、毎年 30 件以上の様々なスタイルの研究会を組織、開催しており、国際交流の役割も大きい。

6-4 センター等

例えば、学術情報メディアセンターの教員は、エフォート率の目標などはなくなったが、引き続き情報環境機構の業務を支援しており、本学の情報基盤の企画、設計、調達、運用に関与している。また、スーパーコンピュータシステム及び汎用コンピュータシステムからなる全国共同利用のサービスを提供支援している。

野生動物研究センターは共同利用・共同研究拠点として動物園・水族館との共同研究と連携事業を推進している。総合博物館は 2016 年に資料部を作り、他部局の教員を連携教員として迎え、260 万点に及ぶ学術標本資料を維持・活用する体制を整えた。

高等教育研究開発推進センターは「大学院カリキュラムの可視化」「3 ポリシーの策定」に関わる勉強会の企画・運営・実施と各部局のコンサルテーションを実施するとともに、新任教員教育セミナーや全学教育シンポジウムなどにより全学の FD 活動の推進に貢献している。

フィールド科学教育研究センターは日本各地にフィールド施設を保有しており、5 施設が 3 つの文部科学省教育関係共同利用拠点の認定を受けており、全国の大学生に多くの実習と研究コンテンツを提供するとともに、他大学の正規の実習科目を受入れている。

7 組織運営

7-1 概要

殆どの部局では部局内と全学における教員の役職や委員会委員としての活動を組織運営への貢献として評価している。しかし、組織運営にかかる教員の負担増大の問題は依然として課題となっている。多くの部局では組織運営については、教授、准教授、講師が主に行っており、助教は研究教育に専念できるよう配慮している。多くの教授が部局内や全学の多数の委員会の委員を務めており、自己評価結果は高いが、組織運営に割く時間と労力が増大し、教育研究のための時間確保に苦慮しているとの指摘もある。また、平成28年度より学域・学系制度が始まり会議数が増加し、業務の負担が重くなったとしている部局もある。部局内の複数の関連する会議を連続開催して時間短縮化などの会議の効率化を進めたり、人員削減の状況下でのより効率的な組織運営のため、教員と協働する事務職員との連携強化を図っているところもある。全学の委員会など全学の組織運営に関する教員の負担を軽減する対策が求められている。

一方、部局独自で外部評価を行ったり、新しい人事制度を取り入れたり、組織として到達目標を掲げて競争的外部資金を獲得するなど、より活発な組織運営を目指すところもみられる。

7-2 研究科

全ての研究科では部局内と全学における教員の役職や委員会委員としての活動を組織運営への貢献として評価している。

例えば、文学研究科では評価期間中の3年間で全学委員会で教授は2.36の委員、准教授が1.71の委員を務める。部局委員は教授が4.38の委員、准教授が2.04の委員を務めている。「評価」に関わる事項が増えていることを指摘している。

法学研究科では、これまでの法学研究科（法学部）の管理運営業務に加えて、関連する法曹養成専攻（法科大学院）と公共政策大学院もそれぞれ独自の管理運営業務を有することから、教員が管理業務に関わる機会と、それによる負担が飛躍的に増大している。

工学研究科では、一般的に、全学の委員会等の業務は教授が、部局の委員会等業務は教授・准教授が中心となって分担する一方で、学科、専攻の種々の仕事や研究室の日常的な運営は准教授及び助教が中心となって担っており、職責分担がある程度ははっきりしている。

薬学研究科では、40名の教員の内17名が51の全学委員会の委員となり、25名が29の部局内委員会の委員となっている。エネルギー科学研究科では、部局内委員として教員1人当たりの3年間の委員件数は、教授7.9件、准教授2.2件、助教0.8件と教授の委員件数が多い。また、全学委員会へ学内委員または委員長等として活動しているのも主に教授であり、1人当たりの3年間の委員件数は5.9件となっている。地球環境学堂では、委員長や委員を

務める会議等の数は、平成 27～29 年度の平均値で、全学、学堂、他部局でそれぞれ、2.5、3.0、0.8 件/年（教授）、0.9、2.1、0.5 件/年（准教授）、0.0、0.8、0.3 件/年（助教）となっており、教授の委員件数が多い。アジア・アフリカ地域研究研究科は、どの教員も必ず全学委員を 1 つないしは 2 つ、また、研究科内の委員を 3 つ前後兼務し、いずれかの委員会の長を 1 つ務めている。組織運営上の用務、とりわけ会合や書類作成が増加の一途をたどっており、教育や研究に振り向けるべき時間を制約していると特記している。

7-3 研究所

部局運営と全学運営に関する教員の状況は研究科とほぼ同様であり、多くの部局が教員の負担が増加していることを指摘している。

なお、定員削減や事務的業務量の激増を受けて、研究・教育における教員の自由度が制限を受けており、地道な継続的研究や挑戦的な研究を担う優秀な人材の維持に危惧している研究所が複数あり、全学的な研究教育環境の整備が課題との指摘がある。エネルギー理工学研究所では部局の委員会等（34 件）だけでなく、全学委員会等（42 件）や宇治地区委員会等（19 件）への寄与のため、1 人当たりの担当委員会数が多くなっていることを指摘している。また、数理解析研究所でも全学委員会 24 件、所内委員会 19 件と大学・部局の運営に対する教員、特に教授の負担は益々重くなってきているとしている。人文科学研究所では全学委員・所内委員ともに、教員全てが学内・所内の状況を把握し、積極的に組織運営に携わるように、負担の平等化に留意する体制をとっている。防災研究所では、評価 3 年間の所内及び学内委員への平均応嘱数（件/年）は、教授 3.54、准教授 1.63、助教 0.63 であり、助教への応嘱数を低くしており、その分、自己評価は教授、准教授が組織運営の責務を果たしているという認識が高い。複合原子力科学研究所では教授職の者は全員が部局内の主要な 6 つの委員会の委員を担当しているだけでなく、原子炉等規制法や放射線障害防止法などの法令に基づき設置された委員会があり、教員の委員などの職務は多い。

生存圏研究所では平成 29 年度に、国内委員 12 名、国際委員 8 名からなる独自の外部評価を実施し、研究所の活動を総括した報告書を出版した。経済研究所では外部国内専門家 7 名と外国人 2 名からなる外部評価委員会を設置しており、学外の識者の意見を組織運営に反映させる努力をしている。特に、同研究所が採用しているテニユア・トラック制は、すでに延べ 6 名を採用しており、人事制度の再編と国際的に透明で評価の高い制度構築に取り組んでおり、高い評価を受けている。また、iPS 細胞研究所では所長のイニシアティブの下、研究所として達成すべき目標を設定し、競争的外部資金を獲得し、組織として目標達成に取り組む、成果を上げている。

7-4 センター等

比較的小規模の部局が多いため、殆どの部局で組織運営に教員の負担が大きいことが記

されている。また、教員の専門分野に応じて全学の委員会の委員を出している。組織運営に関してエフォート率の記載のあった全部局の中で、教授職で最も高かったエフォート率を示したのは、フィールド科学教育研究センター（評価対象教員 28 名）の専任教授の平均 37% であった。その原因として 9 つのフィールド施設運営などの負担が大きいことが挙げられている。

8 むすびに

8-1 総合分析

8-1-1 全体評価

図 1 に職名別の全体評価の結果をまとめた。部局によって評価細目を定めるという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 2 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 割を占めた部局が情報提供のあった 43（45）部局中 35（34）部局 81%（76%）、「3：概ね良好」を加えると、43（39）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。

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（43）部局中 21（20）部局 49%（47%）、「3：概ね良好」を加えると、42（37）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 30（33）部局中 3（12）部局 10%（36%）、「3：概ね良好」を加えると、27（23）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、前回調査よりも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「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。「概ね良好」を加えると前回同様の結果となっているが、若手教員の自己評価に変化が生じているとも考えられる。



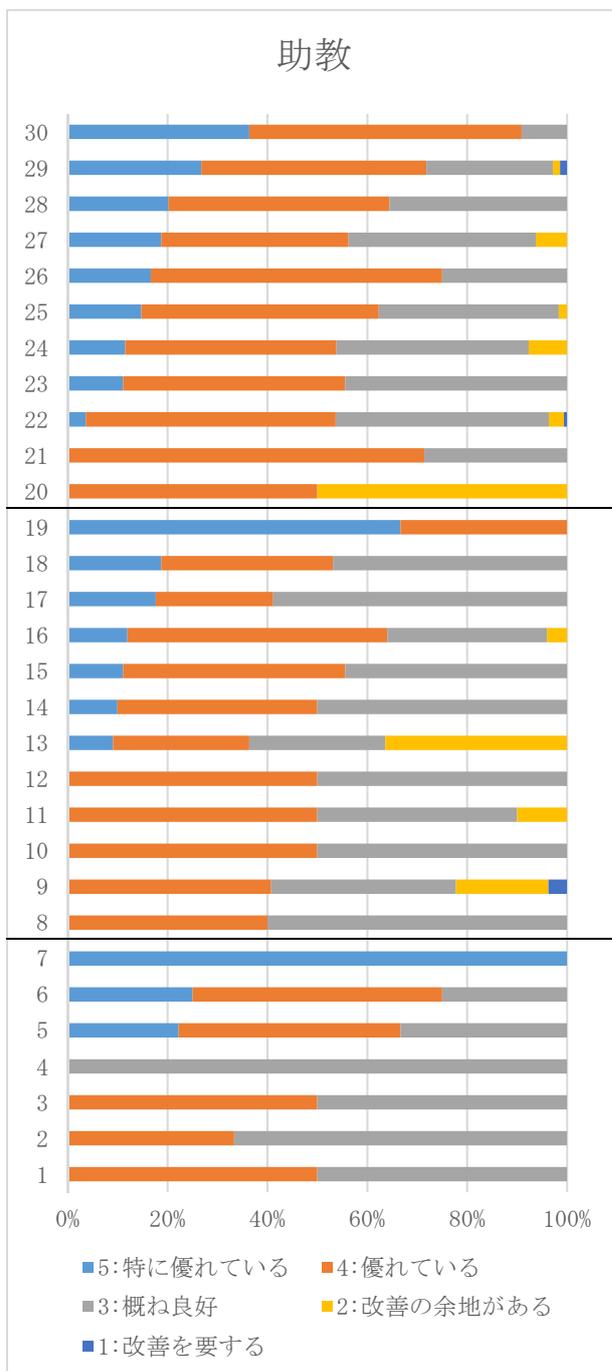


図1 職名別の全体評価の結果。縦軸の番号は部局を表す。太線を境界に上から研究科、研究所、センター等のカテゴリ毎に分け、「5:特に優れている」の率が大きい順に並べている。各カテゴリの中の部局の並びは順不同である。

8-1-2 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にすぎない。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。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、「教育研究支援」の分類に関しては、多くの部局で該当しない項目として扱われていた。エフォート率を報告した部局においても、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ようである。例えば、部局に附属する教育研究施設での業務に関して、ある部局では「教育研究支援」に分類していると思われる報告があったが、他の部局では、その業務を「組織運営」に分類していると判断されるものがあった。研究所・センター等においては、「共同利用・共同研究拠点」としての活動（大型設備、隔地施設の維持管理、共同利用の申し込み等の受入れ担当に関する業務等）をこの「教育研究支援」と位置づけている場合が多い。また、研究科においては、担当科目に関わる部分のみ「教育」として分類し、広い意味での教育活動は「教育研究支援」に分類している研究科も見受けられた。その場合、科目を担当しない助教の「教育」に関するエフォート率は0%となり、教育に関わる広い意味でのエフォート率は「教育研究支援」の項目での数値となって報告されることになる。

また、各部局から報告されたエフォート率の数値自体は、職名毎の平均値であり、部局からの報告書でも指摘があったように、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。

さらに、各部局より報告されたエフォート率の数値は、それぞれの部局内での平均値であるので、そのばらつきの程度はわからない。

従って、そもそも項目毎にどのようなエフォート率の割合を目安とすべきか、またどの程度、教員毎にばらつきがあっても良いとするかなどは、部局毎に考えるべきことであろう。また、各教員は各自のエフォート率を所属する部局のミッションを意識して自分なりに正しく管理すべきものである。

このように、教員間の数値化の尺度の違いや、項目の整理の仕方そのものにおいても区分が必ずしも部局間で一致していないが、それぞれの項目のエフォート率は、本学における教員活動の現状を知るための有益な情報を含んでいる。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%程度である。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みてとれる。

「組織運営」に関しては、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 12%～25%である。

「学外活動・社会貢献」に関しては、全体としては概ね 15%～20%を割いている。

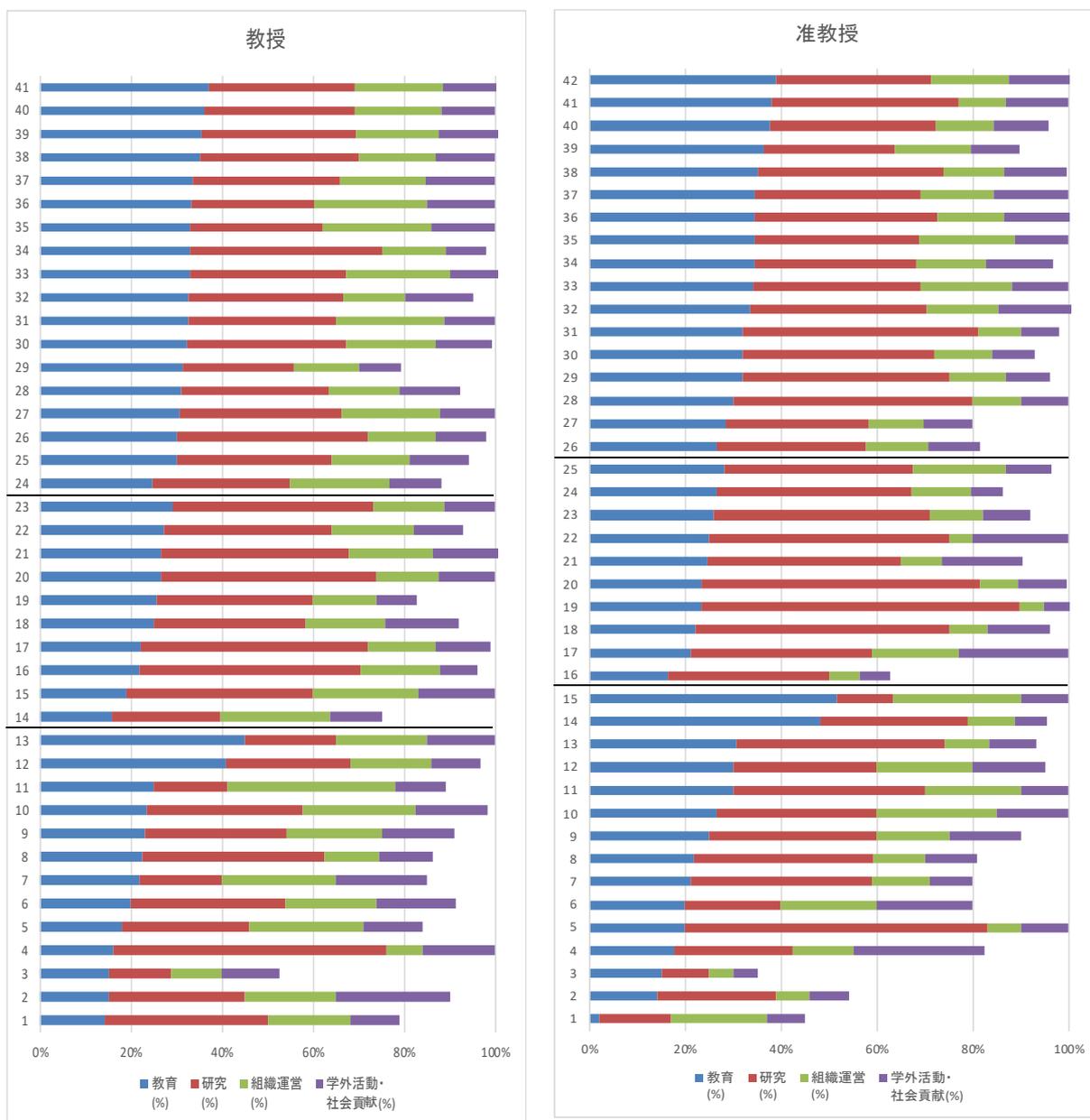
次に特定教員等であるが、特定教員の職務内容に対応して部局毎に各項目のエフォート率は大きく異なっている。多くの特定教員が研究プロジェクトに関わり雇用されているため、1人の特定教員のエフォート率の中で「研究」のエフォート率が殆どを占めている場合が多く、全体としては概ね 50%以上となっている。その最大値は 90%であり、最小値は 10%であった。エフォート率が 50%を下回る場合は、「教育」または「組織運営」に関わる職務で雇用されている場合である。このように、特定教員は職務内容を特定した上での雇用という状況が反映されていると考えられる。

「診療」に関しては、エフォート率に関しての報告があった部局は 3 部局で、当然ながら医学研究科・医学部附属病院で「診療」に関わっている教員が最も多い。

以上のように、部局によって多彩なエフォート率の分布が見られるものの、本学全体としては、各教員が「教育」と「研究」という主要な職務に多くの時間を費やしていると判断できる。また、「組織運営」に関しては、概ね 12%～25%と「教育」と「研究」のエフォート率よりは多少低い値になっている。さらに、「学外活動・社会貢献」に関しては、部局の持つミッションに沿ったエフォート率となっている。

「教育研究支援」に関しては、「組織運営」との整理上の境界が部局毎に様々である。しかし、多くの研究所・センター等において、共同利用・共同研究拠点の活動に関わるエフォート率を「教育研究支援」としているが、このエフォート率の職名毎の割合を分析し、「一部の教員に運営の負担が偏っている状況を前回の調査以降是正できていない。負担の分散と公平化は改善すべき重要な課題である」と報告している部局もある。このように教員活動の経年変化を把握することで部局の改善に向けた将来的な取り組みの進捗をはかる指標として活用できることが確認できた。今後は、どのような教員活動の側面の経年変化を把握する必要があるかを部局毎のミッションの違いを考慮しつつ、それぞれの部局内で評価項目のお互いの境界設定に工夫することが重要である。

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」、「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」及び「教育研究支援」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。



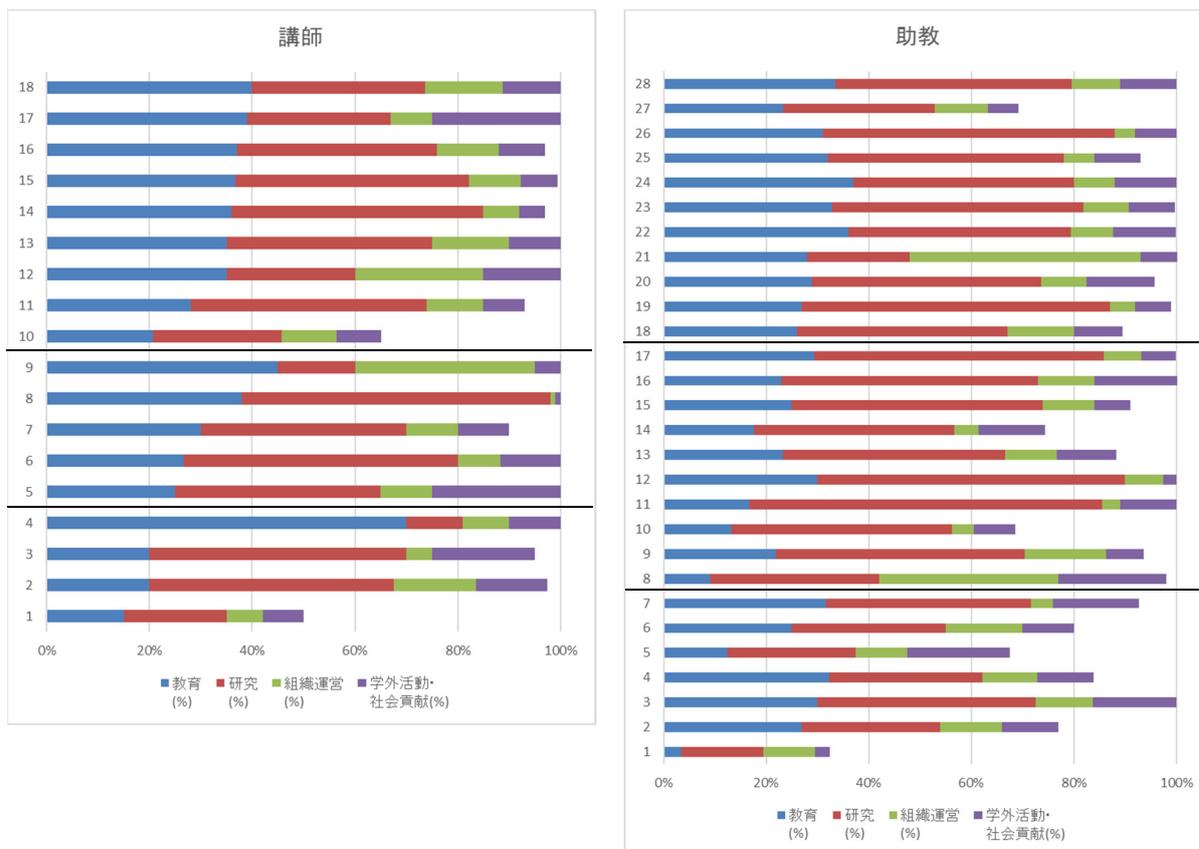


図2 職名毎の項目別エフォート率。縦軸の番号は部局を表す。太線を境界に上から研究科、研究所、センター等のカテゴリ毎に分け、「教育」の率が大きい順に並べている。各カテゴリの中の部局の並びは順不同である。

8-2 今後の課題

本評価で浮かび上がった課題を評価項目別にまとめておく。まず、教育に関しては、近年、海外の大学との連携や専門分野の枠を超えた教育プログラム、留学生受入れの拡充、及び外国人教員の雇用による英語での授業科目の増加等、特筆すべき取り組みがなされてきた。しかしながら、定員削減の続く中、こうした新たな取り組みにより教員の負担は増大してきた。質の高い教育の実践のためには、教員一人一人が教育・研究のための十分な時間を確保することが必要である。

研究に関しては、運営費交付金減少に対して、外部資金等の獲得が重視される傾向が顕著であるが、獲得後の中間評価や最終評価など、外部からの評価が益々厳しくなっており、これによる教員の疲弊が危惧される。また、法人化以降、各種評価制度や任期制の導入により、論文数や外部資金等の外形的数値を安易に評価基準とした成果主義の煽りを受け、若手教員が任期を考えて研究の焦りを生じさせモチベーションを下げる危険性がある。研究自体が成果主義になり、ひいては基礎研究重視という本学の特性が失われることは憂慮すべきことであり、若手教員の研究に対するモチベーションをいかに向上させていくかは重要な課題である。

学外活動・社会貢献に関しては、高大接続事業や社会貢献活動に積極的に取り組む教員が多数いることは評価されるべきであるが、一方、学生に対する教育研究指導に費やす時間が十分に確保できているかについては検証が必要である。なお、行政関連の諸委員会への兼業の教育・研究活動への影響が懸念される。

診療に関しては、診療活動の増加・高度化・多機能化により、臨床系教員が過重労働の状態にあり、医療スタッフの増員や教員の待遇改善が極めて大きな課題である。

教育研究支援に関しては、大半の研究所が全国共同利用・共同研究拠点となっており、関連する学会や研究機関の間で連携・協力を推進するための全国ハブとなっている。これらの部局の教員の多くは自らの研究のみならず、機器の保守・運用や研究資料の提供などの支援業務に携わっており、教員の負担が過重にならないような組織体制の充実が望まれる。

また、前回は指摘されたことであるが、各部局とも教育研究の本来業務に加えて、組織運営に関する業務が増えており、昨今の定員削減や事務的業務量の激増等も相まって、教育研究活動の時間が十分に確保できないことが深刻な問題となっている。事務との連携の強化、データの一元管理化、用務の分業化等、様々な対策を講じ、組織運営の効率化は進められてきたが、組織運営の負担はさらに重くなっている。教員個々人は優秀な人材の育成や最先端の調査研究のために、教室、研究室、学問の最前線で奮闘している。そうした本来活動に専心でき、成果を上げ続けていくための環境・体制整備は急務である。

これらの活動に加えて、入学試験関連業務に関わる教員の人数やその業務に割く時間は、平成28年度からの特色入試の導入もあり、増加傾向にある。とりわけ、学部入試の出題・採点は、守秘義務を伴い、その重い責任にもかかわらず、業務に費やされた労力に対して適

切な評価が全学的になされているか疑問視されている。加えて、近年、入学試験問題におけるミス防止する取り組みの強化が求められ、出題担当者は問題作成期間のみならず、試験後も長く緊張を強いられる状況となっている。さらに定員削減等の影響を受け、出題担当可能な教員が減少し、一部の教科・科目での問題作成に困難を抱える状況となっている。これは喫緊の全学的課題である。

なお、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、教員個人や単一部局での対応には人員の面でも予算面でも限界があり、全学的な支援の拡充が求められることは特筆しておきたい。

8-3 評価の一層の共通化と活用に向けて

今回、自己評価書（基本様式例）並びに教員活動状況報告書（ひな形）に加え、「教員評価 自己評価書における評価細目概要」を準備することで、評価方法の共通化を進めた。しかるに「部局の教員活動状況報告書」にはなお記述内容に大きな違いがある。記述内容の標準化のためには「部局の教員活動状況報告書」の公開を進めることが有効であろう。「部局の教員活動状況報告書」は部局の教員活動の今を生き生きと伝えるものが多く、その知見を全学で共有すべき事項もある一方で、他部局との共有には必ずしもなじまない内容も含まれる。そこで、「部局の教員活動状況報告書」の全てを共有することとはせず、あらかじめ共有される箇所を明確に規定した上で各部局に教員活動状況報告書の作成を依頼し、該当箇所のみを共有化することが現実的な第一歩となるであろう。これにより、各部局は他部局の評価の優れた点を学ぶことができ、やがては評価の共通化の実を挙げうるのではないかと考えられる。

なお、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点やエフォートの経年変化が分析されたり、必要に応じて個別面接を通じて訂正が行われたり、自己研鑽に資するコメントを付したフィードバックがなされるなど、教員活動の改善に活用され始めてきた。その中で、自己評価の網羅性の限界や長期的視点の導入の必要性や主観を超えた客観性の担保などの課題も明確になってきた。一方で、大学で実施される評価全般に関して、「評価疲れ」にならぬようにというかけ声はあっても、作業量が増えている現実もある。本部主導で評価の重複を検討整理し、共通化をさらに進めることで評価業務の抜本的軽減が実現できないかを検討すべきである。