

京都大学第5回教員活動状況報告書

令和4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	9
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	21
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	次回の「部局の教員活動状況報告書」に向けて	

教員活動評価委員会

委員長 平井明成（理事（総務担当））
時任宣博（理事（評価担当））
楠見孝（教育学研究科長）
小島泰雄（人間・環境学研究科長）
岩井一宏（医学研究科長）
澤山茂樹（農学研究科長）
勝見武（地球環境学堂長）
西山慶彦（経済研究所長）
笠井正俊（法学研究科教授・理事補）

教員活動評価ワーキンググループ

座長 笠井正俊（法学研究科教授・理事補）
杉村靖彦（文学研究科教授）
鈴木俊法（理学研究科教授）
杉野目道紀（工学研究科教授）
上村匡（生命科学研究科教授）
徳地直子（フィールド科学教育研究センター教授）
渡邊直樹（生命科学研究科教授
・医学研究科教授（兼務））

1 はじめに

本報告書は、京都大学の第5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月より教員評価システムの検討を開始し、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）」を制定した。そして、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、平成20年9月に第1回教員活動状況報告書を全学的に取りまとめた。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」として取りまとめたものを全学的に集約したものであった。

次いで、基準日を平成23年3月31日として第2回の教員評価を実施した。ところで、本学では、平成23年度に、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観点から、3年毎の自己点検・評価の実施方針を策定し、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付けるという基本方針を決定した。そして、この新制度の下での自己点検・評価を平成24年度末に取りまとめることとなった。そのため、第2回教員評価の全学的な取りまとめは、自己点検・評価と時期を合わせるために1年先送りし、平成25年2月に第2回教員活動状況報告書を公表した。

この第2回教員活動状況報告書においては、「全学規模での取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」との指摘がされた。

これら2回の試行段階を経て、第3回の教員評価は、基準日を平成27年3月31日として、評価対象を初めて全教員に拡大して実施した。第2回教員活動状況報告書の指摘を具体化するように、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）及び部局用の教員活動状況報告書（ひな形）を作成した。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段階評価及び評価項目別のエフォート率、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及び教員活動の経年変化を見る試みに着手した。

結果を取りまとめた第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。

続いて、第4回の教員評価を、第3回の教員評価を踏襲する形で、全教員を対象に基準日

を平成 30 年 3 月 31 日として実施した。そこでは、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。なお、第 4 回からは、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ている。

以上のような経緯と実績を踏まえ、このたび、本学では、全教員を対象に、基準日を令和 3 年 3 月 31 日として第 5 回の教員評価を実施し、本報告書を取りまとめた。第 3 回及び第 4 回の教員評価を通じて評価の項目や報告書の形式が相当程度安定してきており、また、経年変化を見る必要性があることから、今回の教員評価はそれら 2 回の教員評価を踏襲する形で実施している。ただし、新たに教員活動評価の対象となった部局が 3 部局あるほか、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。それらは評価項目の設定に変更があった部局（2 部局）、評価細目の設定に大きな変更があった部局（5 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。

第 5 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 52 部局、3020 名である。

【研究科】

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| ・文学研究科 88 名 | ・教育学研究科 36 名 |
| ・法学研究科 73 名 | ・経済学研究科 33 名 |
| ・理学研究科 248 名 | ・医学研究科・医学部附属病院 603 名 |
| ・薬学研究科 45 名 | ・工学研究科 387 名 |
| ・農学研究科 175 名 | ・人間・環境学研究科 113 名 |
| ・エネルギー科学研究科 49 名 | ・アジア・アフリカ地域研究研究科 26 名 |
| ・情報学研究科 94 名 | ・生命科学研究科 56 名 |
| ・総合生存学館 13 名 | ・地球環境学堂 40 名 |
| ・公共政策連携研究部・教育部 10 名 | ・経営管理研究部・教育部 24 名 |

【研究所】

- | | |
|---------------------|--------------------|
| ・化学研究所 89 名 | ・人文科学研究所 43 名 |
| ・ウイルス・再生医科学研究所 65 名 | ・エネルギー理工学研究所 33 名 |
| ・生存圏研究所 31 名 | ・防災研究所 82 名 |
| ・基礎物理学研究所 28 名 | ・経済研究所 14 名 |
| ・数理解析研究所 36 名 | ・複合原子力科学研究所 69 名 |
| ・霊長類研究所 36 名 | ・東南アジア地域研究研究所 32 名 |
| ・iPS 細胞研究所 51 名 | |

【センター等】

- ・ 学術情報メディアセンター 19名
- ・ 野生動物研究センター 6名
- ・ 総合博物館 9名
- ・ 福井謙一記念研究センター 2名
- ・ 生態学研究センター 10名
- ・ 高等教育研究開発推進センター 8名
- ・ フィールド科学教育研究センター 22名
- ・ こころの未来研究センター 13名
- ・ 国際高等教育院 61名
- ・ 環境安全保健機構 18名
- ・ 情報環境機構 7名
- ・ 産官学連携本部 15名
- ・ 高等研究院 50名
- ・ 学生総合支援センター 7名
- ・ 大学文書館 4名
- ・ 白眉センター 25名
- ・ 学際融合教育研究推進センター^{※2} 9名
- ・ 附属図書館 2名
- ・ オープンイノベーション機構 7名
- ・ 国際戦略本部 3名
- ・ 高大接続・入試センター 1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、令和3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、教育に関する第3期中期目標として「多様かつ調和のとれた教育体系のもと、対話を根幹とした自学自習を促し、卓越した知の継承と創造的精神の涵養に努め」、「豊かな教養と人間性を備え、責任を重んじ、地球社会の調和ある共存に貢献し得る、優れた研究能力や高度の専門知識をもつ人材を育成する」ことを掲げ、教育環境の充実と質の向上に取り組んできた。本学教員の教育活動への熱意ある取り組みが、今回各部局から提出された教員活動状況報告書の「教育」に関する記述から読みとれる。

学部を擁する10研究科における「教育」に関するエフォート率は教授が23-37%（単純平均31.2%）、准教授が28-38%（単純平均34.1%）、助教が21-37%（単純平均31.4%、文系を除いた6研究科）であった。助教に関しては文系4研究科において評価対象人数がそれぞれ10名未満であり、本項での分析から除外している。職階間での比較において、10研究科のうちの9研究科で准教授のエフォート率が最も高かった。准教授の「教育」のエフォート

率は多くの研究科で「研究」のエフォート率（31-47%、単純平均 37.8%）と同等またはやや下回る程度であった。この「教育」と「研究」に関するエフォートの比較は、学生に対する研究指導が教育と研究のどちらにカウントされるのか、統一した分類が難しく、また分野特性にもよるため正確な分析は難しいが、教員のエフォートの多くが教育と研究に費やされていることが示されている。教授の教育エフォートが准教授の教育エフォートを下回った 9 研究科においては、差分のうちの多くが組織運営のエフォートに費やされていると推測される。一方、助教の教育エフォートは、准教授とほぼ同等か僅かに下回る数値を示している反面、研究エフォートは准教授に比べて大幅に高い傾向が見られ、これは助教の組織運営エフォート低減分が主として研究エフォートに費やされていると分析できる。

大学院独立研究科に分類される 8 研究科の「教育」のエフォート率に関しては、教授（29-36%、単純平均 33.3%）と准教授（29-40%、単純平均 33.1%）の間での明確な差異は認められない。教授と准教授の教育エフォートを総合して考えると、学部を擁する 10 研究科との間に大きな差異は認められない。

また、研究所における「教育」のエフォート率は、教授で 15-33%（単純平均 23.3%）、准教授で 16-35%（単純平均 25.2%）であった。部局間で比較的大きな差が見られることが特徴であり、研究科における「教育」のエフォート率よりも概して小さく、その分が研究のエフォートに充てられていると分析できる。

センター等における「教育」のエフォート率は、教授で 8-45%、准教授で 15-54%と部局による差異が著しい。これはセンター等のミッションが大きく異なることに起因しており、教育を主たるミッションとし、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、両職階において 43-54%の極めて高い教育エフォートが示されている。

教員自身の教育活動に関する自己評価について見ると、研究科においては特定教員を除く教員の大多数が「5：特に優れている」か「4：優れている」を選択しており、学部を擁する 10 研究科ではその割合は 65-96%（単純平均 83%）、大学院独立研究科に分類される 8 研究科では 66-100%（単純平均 82%）であり、「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。研究所においても、37-82%（単純平均 66%）の教員（特定教員を除く）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」を選んだ教員はわずかであった。

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。各研究科において従来から行われてきた教育プログラムの質の向上を図ることに加え、多様な高度人材育成を目指した教育プログラムの導入が進められている。特筆すべき取り組みとしては、卓越大学院プログラムに代表される研究科横断型教育プログラムの設置、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、京都大学ジャパンゲートウェイ構想におけるスーパーグローバルコースに代表される

各種国際プログラムの設置、さらに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の拡充が挙げられる。

このような新たな教育機会の提供は、これからの地球社会を支える人材の育成のために極めて重要であり、教員一人一人の不断の努力が求められる。一方で、これを実現するためには、要卒単位の見直しなども含め、現行の教育システムに対する再検討を加え、効率的なものとしていく取り組みが必要と思われる。より多くのエフォートを教育と研究に割くために、教員の組織運営エフォートの低減に向けた全学的、及び各部局における検討を進める必要がある。

2-2 研究科

2-2-1 授業担当状況

各研究科において、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。大学院共通／横断教育科目の整備に伴い、他研究科の学生の受講が可能な科目の提供を行ったり、他研究科／学部の講義科目を担当している教員も少なくない。また、京都大学独自の学部留学生プログラムの Kyoto iUP や、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・プログラムなどに代表される国際教育プログラム、博士課程教育リーディングプログラム／卓越大学院プログラムなどの研究科横断プログラムなどにより、優れた人材の育成を進めている。また、外国人教員の積極的な採用により英語による授業科目の増加を図るとともに、遠隔講義の有効活用により、海外大学との英語による遠隔講義や、産業界のトップリーダーを講師として招いた講義を開講するなど、多様な教育機会の整備に努めている。さらには、高大接続を重視し、教員が高校に出向いて行う出前講義のほか、選抜した高校生に対する体験型学習講座「ELCAS」を拡充し、学習意欲の高い高校生が高度な学術にふれる機会を拡大している。さらには、各研究科のカバーする分野の特性に基づいて、寄附講座の設置や、学部、大学院共通科目としてのアントレプレナーシップ科目の開講によって教育面での産学連携を進め、社会人教育やリカレント教育の充実を図っている。

このように、京都大学では優れた人材輩出につながる多様な教育機会の提供に努めている。一方でこれらを可能にする教育プログラムの新設、維持、改善には、従来型の講義と比べて大きな労力を要している。「教育」以外の「研究」、「組織運営」等の活動においても従来よりも高度できめ細かい対応が求められる傾向は強まっており、各研究科からは効率的な教育体制・教育プログラムの構築を進める必要性が指摘されている。また、高度な教育・研究活動を将来にわたって継続的に進めるため、「組織運営」に関するエフォートを低減するような取り組みの必要性も指摘されている。

また、令和2年度においては新型コロナ禍により、ほぼ全ての講義、実験科目がオンライン型、あるいはハイフレックス（ハイブリッド）型に移行する必要に迫られた。京都大学で

は情報環境機構により、PandA や KULASIS などの既存教務システムと連携した講義配信システムが提供され、各教員は講義の特性に応じて教育効果の高い講義提供に努めた。

2-2-2 学生の指導状況

研究科のカバーする学術分野の特性により、研究指導のあり方は多様であるが、全ての研究科において、十分に大きな教員／学生比率に基づいたきめ細かな学生指導が行われている。学生指導は全学共通／専門／演習・実験科目等の講義によるほか、オフィスアワー／学生相談室、フィールド実習、少人数クラス／演習、学位研究／論文指導を通じて行なっている。また、京都大学としてカウンセリングルームやキャリアサポートセンターを設置し、健康や進路など、学業以外をサポートする相談窓口を設けている。一方、学生の研究活動や学位論文を評価し、表彰する制度や、さらには海外留学のための経済的サポートを与える制度を導入している研究科もある。

2-2-3 教材の開発

各研究科において、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が執筆された。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、e ラーニングシステム・OCW 等のメディア利用講義・MOOC（大規模オンライン講座）の教材開発、アクティブラーニング科目や反転講義用教材の開発、バーチャルリアリティ技術による実習補助教材開発といった成果も挙げられている。これらの教材開発に基づいた新しいタイプの講義の開講に加え、大学院生の英語力強化のための実践的英語演習や学外英会話スクールのキャンパス内開講など学生向けの機会提供のほか、教員向け FD として英語による教育方法実習を行うなど、学生の英語力向上に資する取り組みを進めている。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いくことが期待される。令和 2 年度には、新型コロナ禍への対応として、ほぼ全ての教員がオンライン授業用の教材作成、学生の自宅学習用の資料整備に携わったことを特記しておく。

2-2-4 論文指導・学位審査

各研究科において、学術分野の特徴に応じた学位研究及び学位論文指導体制が敷かれ、各課程における高度な人材育成の基盤となっている。とりわけ、博士後期課程の大学院生に対する丁寧な指導に多くの労力が割かれ、多くの理系研究科では指導教員との共同研究に基づいた学位論文研究指導が行われているほか、文系研究科では指導教員を定めるなどしてきめ細かい学位論文指導をおこなっている。文系理系を問わず、主指導教員の他に副指導教員を定めるなどして、より多くの視点からの指導を行うための体制が整備されつつある。近年においては、博士課程リーディングプログラムや卓越大学院プログラムの修了に伴う付記型学位や、海外大学院とのダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーなど、新しい形式の学位認定が始まっており、これらプログラムのプログラム設計や学位質保証に対し、より多くの教育エフォートを要する状況になりつつある。

2-2-5 入試業務

学部入試（一般入試、特色入試）、大学院入試（修士、博士）や各種編入試験に代表される多様な入学試験の問題作成、採点、監督、合否判定に多くのエフォートを費やしている。特色入試の拡充などにより、入試に関わる業務量は増加傾向にあるうえに、入試問題におけるミス防止策の一層の強化が求められ、特に出題委員の負担は大きくなる一方である。令和3年度入試（令和2年度実施）においては新型コロナウイルス対策で追試験を含む追加的な対応が取られ、出題委員を中心として業務負担が大幅に増加した。

一部の研究科では、学部入学試験（個別学力検査）の問題作成・採点等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との報告があった。

2-2-6 若手研究者等の受入

各研究科では、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け入れている。国際プログラムを設置して留学生を受け入れ、英語で授業を行っている研究科もある。留学生数の増加を狙い、海外の学生に対して十分な情報提供を活発に行うための広報活動や、実際に現地に赴くリクルーティング活動を行っている部局もある。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

授業アンケート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ている。より積極的な教員のFD活動として、教育改善のためのシンポジウムを毎年開催し、教員の教育スキル向上に努める取り組みが挙げられる。また、令和2年度に新型コロナ対策で必要となった講義のオンライン化やハイブリッド化に際し、情報環境機構を中心とする全学組織が開講したオンライン講習会に参加することで、京都大学における教育支援システムであるPandAを活用したオンライン講義スキルの迅速な獲得に努めた。

2-3 研究所・センター等

2-3-1 授業担当状況

研究所は、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、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。

センターの担う役割は多岐にわたるが、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の開講、英語での全学共通科目や大学院科目の提供、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の提供、大学院共通科目や大学院横断教育科目の企画・運営・実

施などが挙げられる。

2-3-2 学生の指導状況

全ての研究所と研究教育をミッションとする一部のセンター等の教員は、研究科の講義科目や研究科横断科目を担当するとともに、研究科の協力講座として学部生や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。例えばある研究所は、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、研究を通じた教育活動に対して大きなエフォートが充てられている。

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。特に、センター等においては、デジタル教材配信システムの実践的利用や協同学習支援システムの利用による IT を活用した教育実践活動の推進、オンライン教材等を利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授業改善、ELCAS のオンライン授業化、MOOC (KyotoUx 013) の開発、他大学教員と共同開発した「ライティング・ループリック」を利用したレポート・ライティングの評価基準の明示・指導、統計やデータサイエンスに係る教材の OCW や KoALA を通じた公開、などにより教育活動を推進した。

2-3-4 入試業務

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、障害のある受験生への対応や、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け入れて研究指導や共同研究を行っている。毎年数名の学生を 2-12 週間海外研究機関に滞在させる機会を与える研究所独自の若手研究者国際短期派遣・受入事業、JSPS の論博事業、日 ASEAN 科学技術イノベーション共同研究拠点 (JASTIP) 事業、地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム (SATREPS) などの実施により、多くの若手外国人研究者の受入に努めている。また、毎年選定する一つの研究分野に関わる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して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

教育をミッションとする研究所、センター等においては、授業アンケートの結果を授業改善のために役立てる取り組みが定着している。より積極的な教員の FD 活動として、教育改善と教育スキルの向上のための部局 FD 会議の開催、教養教育を担当している教員からの報告を基に情報共有と意見交換を行う「教養教育実践研究会」の開催などが挙げられる。また、

令和2年度に新型コロナ対策で必要となった講義のオンライン化やハイブリッド化に際し、情報環境機構を中心とする全学組織が開講したオンライン講習会に参加することで、京都大学における教育支援システムである PandA を活用したオンライン講義スキルの迅速な獲得に努めた。

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」に関する評価の記述では、主として「研究成果の公表」、「外部資金の受入れ」、「受賞」、「共同研究」及び「自己評価」などの細目に基づき教員活動評価が報告されている。さらに、理系部局では「特許・発明等」等の細目が挙げられている。文系部局では、例えば文学研究科では「人類遺産への貢献」の細目が設けられ古典籍の調査、貴重文献の翻訳などが成果として挙げられるなど、部局の特性に応じた評価項目も挙げられている。また、全般的に「外国人研究者の受入れ」や「研究会やシンポジウム等の集会の開催」等の評価が為されている。

「研究成果の公表」については、全部局で精力的に行われている。Nature、Science などの総合学術誌や当該分野で高い水準にある国際学術雑誌に論文が掲載されるとともに、数多くの著書も出版されている。令和2年度の種々の活動が COVID-19 によって自粛されたことは記憶に新しいが、「研究成果の公表」に関する今回の統計には顕在化していない。これは研究成果の公表が前年までの研究活動を主に反映しているためと考えられる。

「外部資金の受入れ」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け入れている。科学研究費は金額や課題の種類によって幾つかに分類されるが、いずれも研究者自らが自由に課題設定するものであり、本学教員の創造的な研究活動の中心的資金となっている。加えて、理系の部局では科学技術振興機構（JST）・戦略的創造研究推進事業（ERATO, ACCEL, CREST）、先端的低炭素化技術開発（ALCA）、日本医療研究開発機構（AMED）研究開発事業、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）・戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）や光・量子飛躍フラッグシッププログラム（QLEAP）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。大学の基盤的財源である運営費交付金が減少し、大学内部の研究費配分が大きく減少する中で、部局を問わず外部資金獲得に多大な努力が払われている。外部資金は、物品費に充当されるだけでなく、特定教員や研究員の雇用にも用いられ、研究活動を人的にも支える原資となっている。また、外部資金は研究活動のみに充当する直接経費と、研究支援活動等に充当される間接経費から構成される場合が多く、間接経費の獲得は大学の研究支援体制の維持にも重要となっている。外部資金の獲得実績は、本学教員の独創的な研究内容や卓越した研究能力を示す重要な指標である。ただし、理系分野に多い大型の外部資金は、「低炭素化」や「イノベーション」などの国あるいは配分機関が定めた政策や戦略目標の影響を強く受けている。

「受賞」については、本学教員が、国内の賞・褒賞として文化功労者顕彰、紫綬褒章、日本学士院賞、同学術奨励賞、文部科学大臣表彰科学技術賞、仁科記念賞、大阪科学賞、井上學術賞等を、また国際賞ではノーベル生理学・医学賞、チャーン賞、カマリン-オンネス賞、チャンドラセカール賞等の著名な賞を受賞し、多くの教員が関連学会の学会賞・論文賞を受賞している。これらの受賞は、本学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り、実績は安定している。賞は過去の業績に対して贈られる性質のものであるため、今回の調査期間内の各部局の研究活性度とは若干異なる。しかし、学術研究の価値は即時算出される調査期間内の「論文数」や「公表媒体のインパクトファクター」等の数値から測ることは難しく、むしろ論文の「引用回数」や研究者の「受賞」など一定期間を経た評価が必要である。その意味で、「受賞」実績は、本学教員の安定した学術研究の水準の高さを示している。若手研究者の奨励賞受賞を評価している部局が多数あり、人材育成を重要なミッションとする本学にとって望ましい状況と言える。

「共同研究」については、研究科では産官学連携の社会的要請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た学内部局横断型連携や国内外大学との連携による共同研究の推進を図っている。例えば、本学が推進する On-site Laboratory 構想に従い海外の卓越した研究機関と相互に研究拠点を設置したり、クロスアポイントメントによって海外の研究者を招くなど、活発な人材交流に基づく実質的連携を強化している。さらに、学内の研究組織を再編して新しい機構を構築するなどの意欲的な取り組みを行っている部局もある。本学所有の大型分析機器を学内外の利用に公開する「設備サポート拠点」が設置され、医学・薬学研究科では「医薬系研究サロン」が開催され研究者交流による共同研究の活性化も図られている。総じて、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活動度が高まっている。社会実装も含めた成果の技術移転や社会的活用に、部局全体が組織改編を伴いつつ推進する意欲的な取り組みが幾つも見られ、以前にも増して大学と社会の繋がりが強固になっている。

「自己評価」は5段階で数値化されている。例として各研究科、研究所、センター毎に提出された教授と准教授の研究活動に関する自己評価の平均値を、組織の種別毎に単純平均したものを表1に示す。これら大学における教育・研究・支援の重点が異なる組織間であっても、自己評価に系統的な差がないことが確認できる。部局毎の詳細を見ると、自己評価にやや厳しい傾向が見られた部局もあるが、採点基準に関する考え方が部局間で異なっているためであり、当該部局の報告内容からは極めて堅調な研究活動が見て取れる。

表 1 部局単位での教授・准教授の自己評価数値の単純平均

	教授	准教授
研究科	4.2	4.1
研究所	4.2	4.0
センター等	4.2	3.9

「外国人研究者の受入れ」や「研究会やシンポジウム等の集会の開催」等の評価も為されている。COVID-19 の影響で令和 2 年度の学術的会合の開催が困難になった影響を報告する部局もあったが、全般的には COVID-19 の影響を記述した部局は未だ少なかった。次回の活動状況の報告においては、影響が明確に記載されることになると予想される。

上述の様な研究活動の評価項目は比較的数値化しやすいものに限られているが、例えば京都をはじめとする日本各地の古典籍の調査や文化財のデジタルベース化、あるいは自然災害やウイルス災禍の中での教育・医療・福祉・矯正施設などの現場との共同研究や実践研究、ASEAN 諸国との共同研究、あるいはオープンソースで公開しているソフトウェアなど、全学的な研究評価項目とは異なる部局独自の重要な研究活動が行われている。

評価報告書から読み取ることのできる今後の課題としては、以下が指摘できる。

(1) 研究に専念する時間の確保が求められている。部局内や全学の委員会業務の負担が増加し、組織運営に関する教員のエフォート率が増大したと感じる部局が多々ある。教授が組織運営に費やすエフォート率は、研究科、研究所、センター等の全教授（管理職に限らない）の平均で約 20%であるが、この数字は通常の就業時間に対する割合では無く、昼夜を問わず教育研究に取り組んでいる教授の全活動時間に対する割合であり、負担が読み取れる。組織運営のエフォート率の上昇が准教授などの若手教員にも及びつつあると考える部局もあり、研究意欲の低下や焦りに繋がる懸念されている。

(2) 競争的資金獲得のリスクから派生する負の影響を避ける方策が求められている。政府から大学への運営費交付金が減少すると共に、我が国の学術研究体制が競争的資金に重点を置く中で、全ての部局が外部資金獲得に努力を傾注している。しかし、外部資金は確実に獲得できる保証はなく、獲得に失敗すれば研究活動が停滞する不安や重圧を教員は常に感じている。人的雇用を伴う研究現場の場合、外部資金の中断は、研究員や技術補佐員の雇用の問題にもなる。その結果、研究資金を維持するために、将来を見据えた長期的研究や成功率の低い野心的研究よりも短期間に成果が見込める研究に傾斜してしまうことを懸念する部局もある。競争的資金獲得にリスクが発生することはやむを得ないものの、上記の懸念が現実になれば、「受賞」に繋がるような学術研究のブレイクスルーや卓越した人材育成に対する大きな損失となる。本学では、既に外部資金獲得が不成功となった場合のセーフティネットとして大学が一時的な研究資金をサポートする学内ファンドや若手教員の研究立ち上げを目的とした少額ファンドも一部構築されているが、更に拡充が望ましいと考えられる。ま

た、URA(University Research Administrator)などの研究者支援をより一層充実させ、外部資金獲得に関わる教員の実務的負担を軽減することも方策の一つである。持続的で創造的な研究活動を如何に維持していくか、本学が標榜する自由闊達な創造的活動に教職員が躍動できる環境や仕組み作りが望まれる。

(3) 数値指標だけでない総合的研究評価が必要である。学術研究の価値は直ちには測れないことから、研究活動の評価においては、「研究成果の公表」や「外部資金の獲得」などの分かりやすい数値目標が強調されやすい傾向がある。しかし、上述のように短期的成果の偏重による創造的研究活動の後退を危惧する声もある。我が国を代表する高等教育・研究機関である本学においては、地道で継続的な研究、野心的・挑戦的な研究、優秀な若手研究者育成への貢献、活力ある研究環境の実現への寄与、研究活動への様々な支援活動など、大学の創造的活動に寄与する見えにくく数値化されにくい活動をも支え、社会の負託に応える卓越した学術研究活動を継続する必要がある。

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要約する。これらのグループは、大学の活動における「教育」、「研究」、「活動支援」に異なる比重を有する組織であり、研究という一断面でグループ間の比較をするものではない。各グループとも安定した活動を継続していることが見てとれる。

3-2 研究科

3-2-1 研究成果の公表

精力的に研究成果の公表が図られている。高い水準にある国際学術雑誌に論文が掲載されるとともに多くの著書が出版されており、学問領域を牽引する卓越した研究成果を生み出している。また、国内外の学会・研究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け入れている。加えて、理系分野では科学技術振興機構（JST）・戦略的創造研究推進事業（ERATO, CREST）、日本医療研究開発機構（AMED）研究開発事業、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）・戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）や光・量子飛躍フラッグシッププログラム（QLEAP）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け入れている。

3-2-3 受賞

文化功労者顕彰、紫綬褒章、日本学士院賞、同学術奨励賞、文部科学大臣表彰科学技術賞、同若手科学者賞、日本学術振興会賞、仁科記念賞、大阪科学賞、井上學術賞、カマリン-オンネス賞、チャンドラセカール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。

3-2-4 共同研究

産官学連携のための共同研究・受託研究に加え、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が推進されている。寄附講座や産学共同講座も設立され、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。さらに、On-site Laboratory 構想に従い海外の卓越した研究機関と相互に研究拠点を設置したり、クロスアポイントメントによって外国人教員を採用するなどの国際化への取り組みが為されていることは特筆すべきである。

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

精力的に研究成果の公表が図られている。高い水準にある国際学術雑誌に論文が掲載されるとともに多くの著書が出版されており、学問領域を牽引する卓越した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実施されている。

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け入れている。加えて、科学技術振興機構（JST）・戦略的創造研究推進事業（ACCEL, CREST）、先端的低炭素化技術開発（ALCA）、日 ASEAN 科学技術イノベーション共同研究拠点事業、日本医療研究開発機構（AMED）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け入れている。

3-3-3 受賞

Spectra Physics Prize、Sir Richard Stone Prize 等とともに、多くの教員が関連学会の学会賞・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、共同研究が活性化している。

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

「センター等」に一括りにしたこのカテゴリーには、高等研究院のようなノーベル賞級の

国際的に傑出した研究者の所属する組織から全学の研究支援組織まで多種多様な部局が含まれており、構成人員もわずか数名という部局もある。したがって、一言に要約することは難しい。ただ、研究支援業務に重点を置く部局においても、研究活動を継続する努力が各々の教員によって払われている点は特に記しておきたい。その意義として、たとえ評価が低くても実質的な（研究）活動を続ける意欲が、教員としての資質を保つとともに、研究内容に直結する支援活動につながると表明している部局がある。こうした支援活動に重点を置く部局の士気は、大学全体の研究活動の活性化に直接繋がると考えられ、特筆すべきことと思われる。

3-4-2 外部資金の受入

全ての部局において科学研究費を主たる外部資金として受け入れている。また、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）・革新型蓄電池実用化促進基盤技術開発事業及び電気自動車用革新型蓄電池開発戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）及び科学技術振興機構（JST）・未来社会創造事業、戦略的創造研究事業等の外部資金を受け入れた。

3-4-3 受賞

ノーベル賞・チャーン賞等の国際的に著名な賞の他、文部科学大臣表彰・若手科学者賞や関連学会の学会賞・功績賞・論文賞を受賞している。

3-4-4 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部局もある。

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が行われている。

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。

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ことによって、学生に対する教育研究指導に費やす時間に影響が出ていないかどうか、注意して検証する必要がある。特に東京に集中した行政関連の諸委員会への兼業については、教員の負担となり、教育・研究活動にも影響を及ぼしうることを考慮して、web 会議などを活用して出張をできるだけ避けるなど、両立を図る工夫が探られている。

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及び査読者、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、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

者が相当数おり、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、京都賞など学会外の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を務める教員、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交流協定を積極的に行っている研究科も多数あり、部局間交流協定の締結数も増加している。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。工学研究科では、世界展開力強化事業から引き継いだ双方向教育プログラムが継続され、学部から修士・博士課程まで英語のみで学位が取得可能になっている。その他、アジア・アフリカ地域での国際的学術交流活動など、地域も手法も多種多様な活動が行われている。

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、高大連携活動を担う多方面での取り組みを行っている。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 31 年度より新たに設置されたサイエンス連繫探索センター内に広報・社会連繫部門を置き、社会貢献活動を効果的に実施できるようにしている。このように、社会貢献活動や高大接続事業の重要性は認識されており、積極的に取り組まれているが、その一方で、これによる負担増からくる教育・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ている。また、国や自治体への政策提言、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「農業と農学の最前線一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」の活動に加えて、令和2年度以降の新型コロナ禍の下、心理療法家の活動や子どもの在宅学習を支援するサイトが開設されている。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、財団などの表彰や助成金の選考委員を数多く務めるなど、専門分野に直結した貢献がなされている。

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、頭脳循環プログラムなどを活用して、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。その専門性を生かして、国際機関と連携した国際共同研究の中核を担っている研究所もある。その一例と

して、防災研究所は世界防災研究所連合(GADRI)の事務局を務め、200 を越える機関が参加する国際的な防災研究機関の連合体に発展させた。

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、研究所公開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。アジア諸国への出前授業を行っている研究所もある。

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、産官学オープンイノベーションの推進、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。学内ベンチャーを設立した教員、京大イノベーションファンドからの資金を受け、ベンチャー企業を設立・運営する研究所もある。

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ほぼ90%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に、研究成果の普及と広報が不可欠の課題となるからである。

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、その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おり、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おり、国際的にそれぞれの分野の発展に貢献している。アジアの発展途上国の若手研究者の育成事業や、海外拠点における活動支援を行うセンター等もある。センター等主催の国際ワークショップを数多く開催し、国際的ネットワークの構築に寄与したセンター等もある。連携プロジェクトでの共同研究等のため、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、シンポジウムやセミナーなどがセンター等の行事として行われている。人力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。

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。企業向け研修プログラムを実施しているセンター等もある。

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、「こころ塾」などの活動により、「こころをケアする人のケア」を担う活動を行っている。また総合博物館は、大学にとって社会に開く窓であることを意識し、博物館のコンテンツの中等教育への活用可能性を探究するとともに、京都の大学博物館との連携による京都文化発信への貢献などを果たしている。

5 診療

5-1 概要

現在、医学部附属病院は病床数 1,141 床、24 診療科で運営されており、評価対象教員は 31 名の医学研究科・医学部附属病院教授を含む臨床系教員 340 名である。

医学部附属病院の稼働額は、平成 30 年度の 384 億円から令和元年度の 403 億円へと増加したが、令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け 381 億円と減収に転じた。しかしながら、学位授与機構の債務償還猶予、空床確保等の補助金等の財政支援で、収支均衡となっている。令和 2 年度の手術症例数は、肝移植、腎移植、肺移植、ロボット支援下手術などの多数の高度医療手術を含む 10,362 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 30 年のがんゲノム医療中核拠点病院となり、令和元年には新病棟（中病棟）に早期臨床試験専用病棟である“次世代医療・iPS 細胞治療研究センター（Ki-CONNECT）”が完成した。中病棟は、高度急性期医療に対応できる多くの ICU 病床や周産母子・新生児医療設備を備える。令和 2 年には救急外来・人工透析室のリノベーションを行い、令和 3 年には北病棟 4・5 階に“こども医療センター”がオープンした。また、令和 3 年中には北病棟 1 階に結核病棟・救急モデル病床が完成する予定である。

令和 2 年から令和 3 年にかけて、京都府と連携した新型コロナウイルス感染症対策を行い、重症コロナ患者の集中治療、PCR 検査体制の拡充、大規模疫学調査の実施、職域ワクチン接種や酸素吸入施設への人材派遣を行ってきた。また、院内に 18 か所の陰圧室化工事を行った。

令和 6 年 4 月からの医師の時間外労働の上限規則適用に向けて、医師の働き方改革を進めた。令和 2 年度には臨床系助教のフレックスタイム制を導入し、スマートフォンの GPS 機能を利用した出退勤時間の記録を開始した。医師事務作業補助者を 20 床毎に 1 名配置し、医師の事務的作業の軽減を図り、看護師による術中麻酔管理補助を可能にする領域別パッケージ研修も開始した。

複合原子力科学研究所では、教授 1 名、准教授 2 名、助教 3 名、特定准教授 1 名、特定助教 1 名が、研究用原子炉を中性子源とするホウ素中性子捕捉療法の臨床研究並びに薬事治療（平成 30 年終了）において医師として診療活動に従事した。iPS 細胞研究所では、17 名が iPS 細胞及び iPS 細胞技術の医療への応用を達成目標とする研究活動と関連した診療活動に従事している。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、環境安全保健機構では 7 名が保健診療所・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。薬学部では、4 名が医学部附属病院で薬剤師として勤務している。

6 教育研究支援

6-1 概要

教育研究支援に関する評価内容は、研究科、研究所、センター間で異なる。また、「7. 組織運営」の中で教育研究支援を述べている部局もある。教育研究支援の評価内容の中では、留学生を含む学生の学修活動支援や、部局横断的な支援拠点の整備などが注目される。前者については、学生の海外派遣と受入れを振興しつつあるタイミングで、新型コロナウイルスによるパンデミックに見舞われたため、支援活動が困難になっている。

研究所の大半が、全国共同利用・共同研究拠点としてわが国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に大きく貢献をしている。また、センター等における教育研究支援には、全学機能組織としての情報インフラの保守・点検・整備、安全管理業務、内外の研究者の受入れ、さらには全国共同利用・共同研究拠点としての活動などもある。

6-2 研究科

文学研究科とアジア・アフリカ地域研究研究科は、世界展開力事業（文学とアジア・アフリカ）あるいはスーパーグローバル大学創成支援事業（文学）の採択に伴う各種の交流活動を実施し、学生の海外派遣と留学生受入れに教員の労力を傾注した。文学研究科では評価期間3年間に大学院生141名（延べ人数）が留学しており、143名を受け入れた。いずれの部局も、学生に対してきめ細かな支援を行っている。

世界に打ち克つ医学・生命科学研究を推進していくために、医学研究科を中核として、南西地区構内に位置する5部局（医学研究科、生命科学研究科、薬学研究科、ウイルス・再生医科学研究所、高等研究院 ASHBi）が、新たな研究支援拠点「医学・生命科学研究支援機構（iSAL）」を発足させた。部局の枠組みを越えて先端的研究機器の共同利用を推進している。

工学研究科は附属工学基盤教育研究センターにおいて、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人材育成を行っている。また、附属桂インテックセンターにおいては、専攻間あるいは部局間を横断する研究活動を支援するためにオープンラボを設けている。

薬学研究科では、平成30年度からの薬学部の改革（入試制度の変更、学科定員の変更、カリキュラムの大幅変更）において、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を構築し、学生所有のノートパソコンを持参させるBYOD（Bring Your Own Device）化にスムーズに移行した。

6-3 研究所

研究所の大半が全国共同利用・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的なハブとなっている。このため、各部局の多くの教員

は自身の研究だけでなく、機器の保守・運用や、研究材料の提供などの支援業務に携わっている。自身の研究と支援業務のバランスをどのようにとるのか、支援業務に直接関わっていない教員の意識を高め、部局全体で問題意識を共有するにはどうすればよいか、今後とも取り組みが必要と報告されている（「7. 組織運営」に詳細を記載した）。

6-3-1 共同利用・共同研究支援

ウイルス・再生医科学研究所では、令和3年度に新型コロナウイルスに関する共同研究を新たに10件受入れた。エネルギー理工学研究所での共同利用・共同研究課題数は、評価期間中に321件に達している。また、生存圏研究所は大型装置・設備を提供して、現在13件の共同研究を実施している。共同研究への総参加者数は、平成30年度間では毎年1000名に達している。

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。また、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(67名、97%)の教員が活動に参加している。

iPS細胞研究所では、評価対象教員51名中4名を主として研究支援用務を担当する教員と定め、研究所が設定した目標である再生医療用iPS細胞の樹立・提供などの用務を担当させている。

6-4 センター等

情報環境機構は全学機構として、京都大学の情報インフラの構築と運用を担っている。平成30年度よりPandAの利活用講習などを進めていたが、令和2年度にはパンデミックへの緊急対応としてオンライン講義の基盤システムへの拡充を行なった。その結果、学部講義の87% (6284講義) と大学院講義の47% (3568講義) においてオンライン講義が利用可能なPandAに移行し、通年のオンライン講義が完遂された。学術情報メディアセンターや情報学研究科の教員は、この情報環境機構の業務を支援している。情報環境機構の教育研究支援活動に対しては、他部局から謝意が示されている。

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。

高等教育研究開発推進センターはオンライン/ハイブリッド型授業を支援するための学内講習会を42回開催し、「コロナ禍に立ち向かう～京都大学の取り組み～」として京都大学アニュアルレポートにも取り上げられ、全学的に貢献した。

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(3拠点)が文部科学省から教育関係共同利用拠点の認定を受けており、全国の大学生及び大学院生に教育と研究の場として公開している。

7 組織運営

7-1 概要

大半の部局において、学内外における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。一方で、組織運営にかかる教員の負担増大のために、教授が教育研究のための時間を確保するのが困難な事態を招いており、共通のかつ焦眉の課題となっている。組織運営に要するエフォートは教授だけではまかないきれず、全職階の教員に「オーバーフロー」している。研究活動に対する自己点検・評価による教員の疲弊や、留学生を含めて修学に困難を抱える学生などへ対応が増える傾向が危惧される状況となっている。

部局によっては、関連する会議を連続開催して時間短縮化を実現したり、複数の委員会を統合・再編してスリム化するなど、会議の効率化を図っている。また、教員と事務職員の間間的な役職を設けて、教員の負担軽減に成功している部局もある。現在進められている事務職員の新たな雇用策により、有能な職員を確保できる環境が整備されるとの期待は大きい。

第4期（令和4年度から6年度）において、定年退官する教員の比率が高い部局は複数あり、女性教員あるいは若手教員の任用などによって体制の見直しを計画している。

7-2 研究科

法学研究科では、従来の法学研究科（法学部）の管理運営業務に加えて、関連する法科大学院と公共政策大学院も独自の管理運営業務を有することから、教員の負担が飛躍的に増大している。研究科の業務の効率的な遂行のためには、適正な業務分担が不可欠であり、組織運営業務をバランスよく分担する体制作りを課題としている。

理学研究科は令和元年に、理学研究科附属施設としてサイエンス連携探索センター（SACRA）を新たに設置した。国際戦略部門、学際融合部門、広報・社会連携部門の3部門をおき、理学組織としての諸活動の効率的な運営を実現した。

本庶佑特別教授が平成30年にノーベル生理学・医学賞を受賞して、国内でがん免疫研究推進への機運が高まり、医学研究科附属がん免疫総合研究センター（CCII）の設置が概算要求で認められた。医学研究科構内での同センターの建設を推進するとともに（令和5年10月完成予定）、人事選考を進めている。

情報学研究科は、情報環境副機構長（1名）及び国際高等教育院附属データ科学イノベーション教育研究センター長を出している。組織運営を効率化するために、今後研究科の一専攻化を行い、委員会構成や入試の運営などについて再検討することを課題としている。

生命科学研究科は、平成30年に放射線生物研究センターと組織統合して同センターを附属教育研究施設とし、また新たに生命動態研究センターも設置した。これにより生物システムの生存戦略を解明する研究体制を整えた。また令和元年に「男女共同参画推進セミナー」を開催し、他部局や他研究機関からの参加者を交えてダイバーシティ推進を議論した。

7-3 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いることから、多くの教員は自らの研究だけでなく、機器の保守・運用や、研究材料の提供などの支援業務に携わっている。定員削減や事務的業務量の激増を受けて、研究・教育にあてる教員の時間が制限されている。また、教育研究活動において短期的な成果を偏重する傾向が指摘され、学術の発展に不可欠な両輪である、地道な基礎研究の継続と野心的な挑戦的研究への取り組みが困難になっている。さらに、学術の発展を担う優秀な人材を育成する体制を持続できるかどうかの危機感も、化学研究所は指摘している。基礎物理学研究所では、教員の負担増大の大きな要因となった海外の研究者との直接交渉を解消すべく、教員と事務職員の間接的な役割を果たす職としてプログラムコーディネーター(PC)を設けた。PCには博士号を持つ研究者を採用し、教員の負担軽減に成功している。この効果をさらに見極め、PCのさらなる活用やその増員を図ることが今後の課題である。

経済研究所では、現有所員の年齢構成がかなり高年齢層に偏りがあるため、今後の中長期的な観点から人員構成を再検討している。令和2年度にクロスアポイントメント制度を新設して欧州の大学の40歳の研究者を採用し、今後の継続を検討している。

ウイルス・再生医科学研究所では、感染症モデル研究センター長、再生実験動物施設長、そしてヒトES細胞研究センター長を中心に、所内教員が効率的に業務を行えるように運営され、活発な研究活動を行っている。令和4年度に研究所の名称変更(医生物学研究所)を目処に、各教員が適切に参加する組織運営の効率化をさらに進めている。

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つつ、iPS細胞研究基金への寄付金を得て、組織として目標達成に取り組み成果を上げている。

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。その状況の中で、今後数年間で専任教授の過半数が定年退官する学術情報メディアセンターでは、分野再編の第一段階として、1分野を廃止して新たに大規模データ活用基盤研究分野を設置することとして、担当教授の人事を進めている。こころの未来研究センターでは、人間・環境学研究科、教育学研究科、そしてアジア・アフリカ地域研究研究科とより一層の連携を進めた。情報環境機構では、急激な技術変化を想定しつつ、全学の情報インフラの構築と運用を担い続けるために、拡大した業務の整理、個別の対応の共通化、そして透明性の確保が不可欠としている。

8 むすびに

8-1 総合分析

8-1-1 全体評価

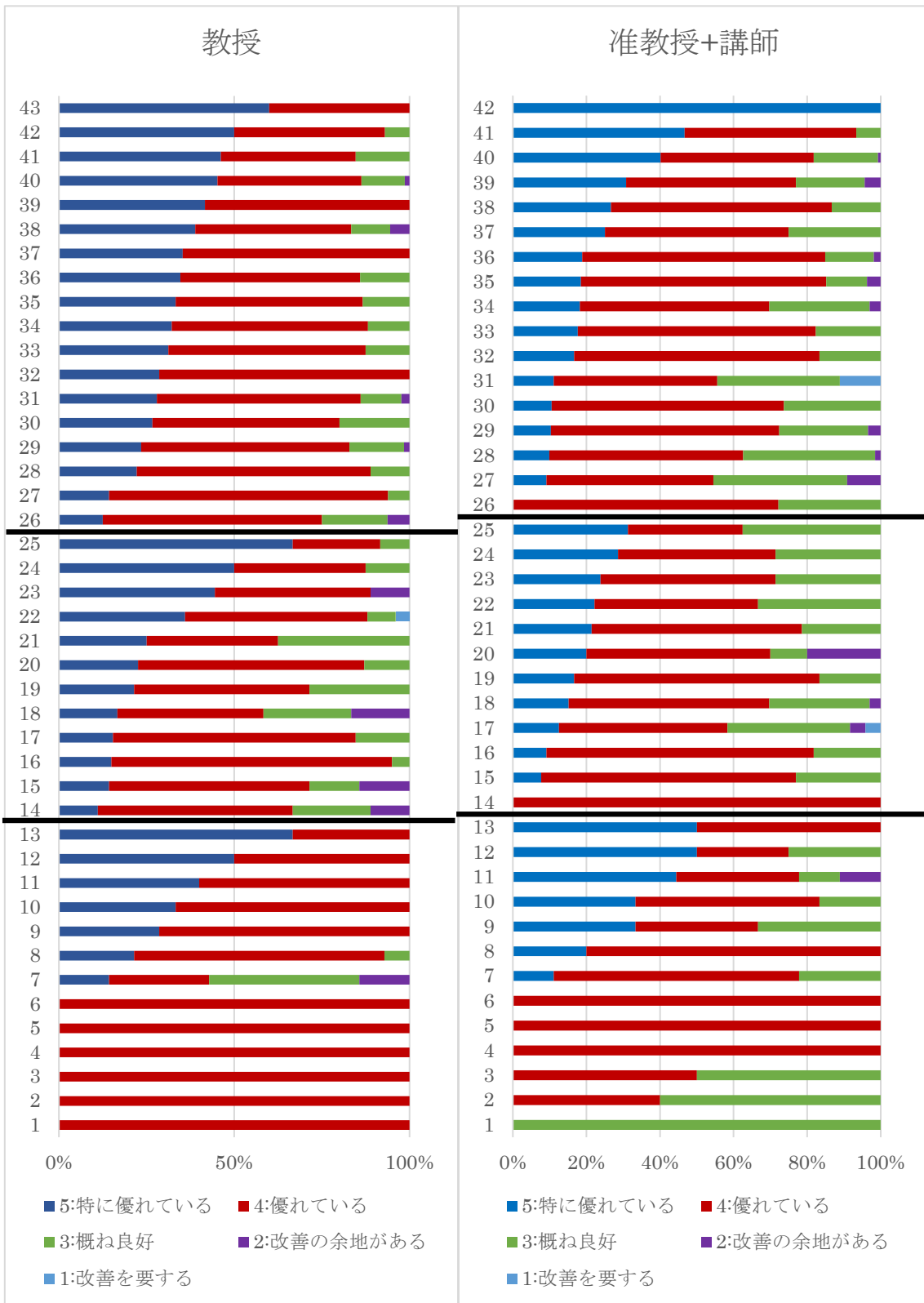
図 1 に職名別の全体自己評価の結果をまとめた。部局によって評価細目を定めるといふ本学の評価の特性により、部局間の集計にはあまり意味はなく、部局における教員活動の経年変化の可視化にこそ重点が置かれるべきであり、今回はその 3 回目である。カッコ内の数値は前回の結果である。

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（43）部局中 36（35）部局 84%（81%）、「3：概ね良好」を加えると、43（43）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 42（43）部局中 17（21）部局 40%（49%）、「3：概ね良好」を加えると、42（43）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（30）部局中 5（3）部局 15%（10%）、「3：概ね良好」を加えると、34（27）の部局中 33 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「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は全体として低い傾向にある。



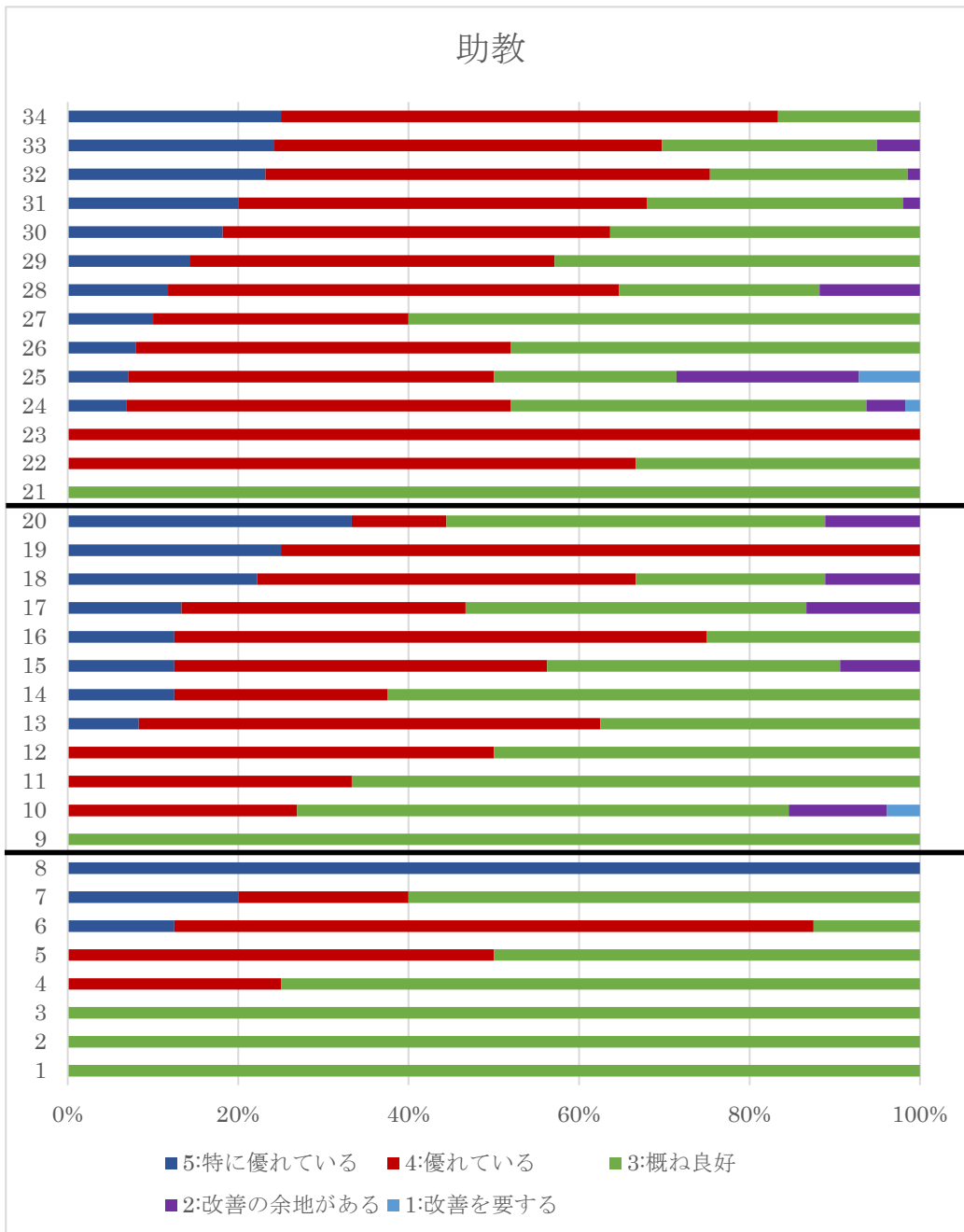


図1 職名別の全体評価の結果。縦軸の番号は部局を表す。太線を境界に上から研究科、研究所、センター等のカテゴリー毎に分け、「5：特に優れている」の率が大きい順に並べている。

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（内は前回の数値、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%～27%（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7%～20%（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いが、中には50%に及ばない（50%以上）部局もみられた。その最大値は100%（90%）であり、最小値は10%（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10%～27%（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。「組織運営」の割合を分析し、「そのしわ寄せははっきりと研究エフォートの低下につながっていると思われ、なんらかの対策が是非とも必要である」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

ヨ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」、「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。



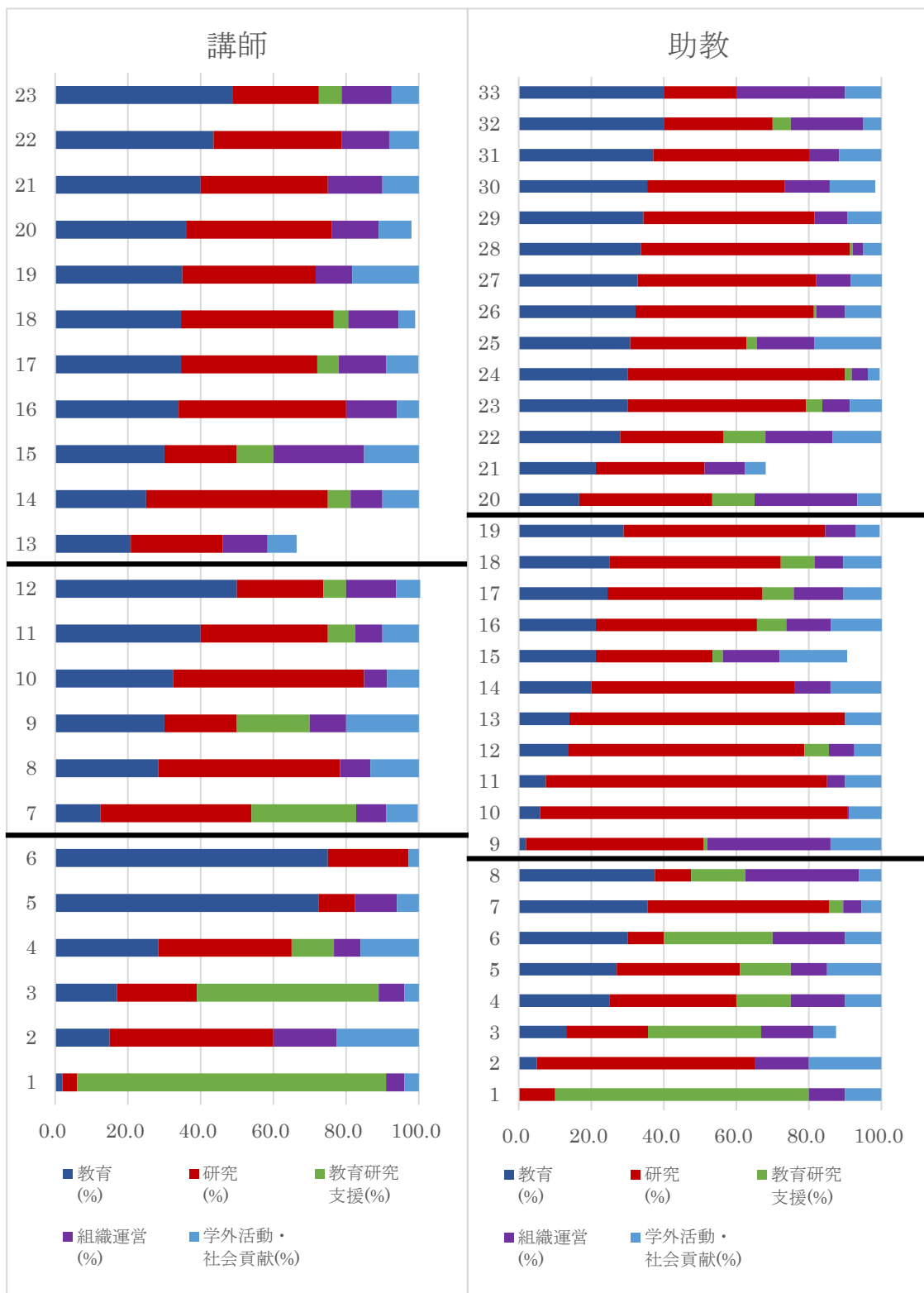


図2 職名毎の項目別エフォート率。縦軸の番号は部局を表す。太線を境界に上から研究科、研究所、センター等のカテゴリー毎に分け、「教育」の率が大きい順に並べている。

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、各部署の教員が多大な労力をこれに傾注しており、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などが図られている。その一方で、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ている。質の高い教育の実践のためには、教員一人一人が教育・研究のために十分な時間を確保することができるように大学として取り組まなければならない、現行の教育システムの効率化や組織運営エフォートの低減を含めた検討を進める必要がある。

研究に関しては、研究に専念する時間の確保が重要な課題であり、やはり、組織運営エフォートの低減が求められる。また、運営費交付金減少に対応して、外部資金等の獲得が重視される傾向が顕著であるが、このことから、将来を見据えた長期的研究よりも短期間に成果が見込まれる研究に傾斜してしまう懸念が生じつつある。このような懸念が現実のものになれば、学術研究のブレイクスルーや卓越した人材育成に対する大きな障害となるので、本学独自のファンドの拡充や外部資金獲得に際しての実務的負担の軽減などが必要となる。さらに、長期的な展望に基づく創造的な研究をより一層推進していくための研究活動評価の手法の開発も課題である。

なお、霊長類研究所などの一部の教員において、研究者倫理・順法意識の欠如や会計制度の軽視などを背景に、自らの業績を優先した結果、不正経理や研究不正の事実が判明した。今後、二度とこのような問題が生じないよう、改めて教員の意識改革も含め一層の取り組みの強化を図っているところであり、今後継続的に取り組む必要がある。

学外活動・社会貢献に関しては、これら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。特に東京に集中した行政関連の諸委員会への兼業については、Web会議などを活用して出張をできるだけ避けるなど、両立を図る工夫も必要となる。

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大きな課題である。医師の働き方改革のために具体的な方策が講じられてきており、今後も、高度かつ多機能な診療活動の充実とスタッフの負担の適正を両立させる観点から、人材確保と体制の確立を進める必要がある。

教育研究支援に関しては、大半の研究所が全国共同利用・共同研究拠点としてわが国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に大きく貢献している。また、センター等においても、全学機能組織としての情報インフラの保守・点検・整備、安全管理業務、内外の研究者の受入れ、全国共同利用・共同研究拠点としての活動などの教育研究支援に力を入れている。

これまでの教員活動状況報告書でも指摘され、また、上で触れたことであるが、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、近時の定員削減や事務的業務量の増大等も相まって、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。会議の効率化、新たな職種の設定といった方策で教員負担を軽減する例もあり、職員制度の改革も含め、今後、個々の教員が教育・研究の本来業務に専心し、成果を挙げ続けていくことができるようにする環境・体制を更に整備していく必要がある。

また、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、学部、大学院ともに入学試験が多様化していることもあって、増加傾向にある。一部の研究科において学部入学試験（個別学力検査）の問題作成・採点等への責任が重く、特に、特定の分野の教員に負担が集中する傾向も見受けられるとの報告があり、これも全学的な課題といえる。

さらに、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は限界があるため、全学的な支援の拡充が引き続き求められる。

なお、今回の報告書の対象期間には、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により大学及び各教員の活動が大きな影響を受けた令和 2 年度を含んでいる。情報環境機構や各部局の尽力により、教育面では PandA や KULASIS などの教務システムと連携したオンライン授業が実施され、研究面や組織運営面ではオンラインによる学会・会議等の企画・参加等が容易になるなど、負の影響は最小限に抑えられたといえるが、なお、教育や研究指導の実効性の確保など課題はある。今後、情報通信技術の活用により、教育研究の質と量を維持、拡充しつつ、組織運営や学外活動等の面で効率化を図っていくなどの工夫が必要である。

8-3 次回の「部局の教員活動状況報告書」に向けて

前回（第4回）の教員評価においては、評価方法の共通化を進めたものの、「部局の教員活動状況報告書」の記述内容に大きな違いが見受けられたため、記述内容の標準化を図るとともに部局間で知見を共有する観点から、「部局の教員活動状況報告書」の他部局との共有の検討を提言した。そして、今回（第5回）の教員評価においては、評価の一層の標準化と活用を進めるために、部局長等に限定して「部局の教員活動状況報告書」のうちの一定の部分を共有することとし、前回（第4回）報告書のうちの当該部分もあらかじめ共有するとともに、報告書の基本様式例等も前回と同様のものとした。

今回の「部局の教員活動状況報告書」でも、同様の内容の分類について部局間で違いがあるなどの状況は見受けられるが、標準化は一定程度実現しており、上記の部局長間での報告書の共有等の効果は表れているものといえる。また、「1 はじめに」でも述べたように、教員評価の方法も相当程度安定してきている。そこで、次回の「部局の教員活動状況報告書」も、基本的に、今回の方法との継続性をもって作成することが望ましいといえる。

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。客観性の担保等の課題の克服や「評価疲れ」への対応のための効率化などを進めつつ、教員評価が更に意義のあるものとなるよう、今後も各部局レベル及び全学レベルでの不断の努力を重ねていく必要がある。