

平成 23 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 24 年 7 月 12 日

点検評価委員会

1. 教員評価制度について

1-1. 教員評価制度の概要

I) 教員評価の目的は、①本学の現状をふまえた特色ある教育・研究の実践を評価する、②教員の諸活動に対するモチベーションを高め、バランスのとれた総合的な能力の開発・向上を図る、③教員活動実績に関する説明責任を果たすことにある。

2) 教員評価の方法は、教員の自己評価を基本に置いた評価システムとする。その骨子は次の通りである。

- ・各教員は、「教員実績報告書」「自己評価シート」「学内業務、地域・社会貢献ポイント表」の3書類を年度末に提出する。
- ・教員評価は、評価の4領域（教育活動、研究活動、学内業務、地域・社会貢献）に関する自己評価と学長・学部長等による再評価の2段階で行う。
- ・自己評価はA、B、Cの3段階評価とし、その基準は次の通りとする。
A：よくやっている。B：おおむね適切。C：問題あり改善を要する。
- ・評価の領域のウェイト付けは、原則として教育活動、研究活動は各3以上、学内業務、地域・社会貢献は各1以上とし、0.5刻みで合計10になるようにする。
- ・学長・学部長等による再評価は、S評価を含めた4段階評価とし、各領域毎に、とくに秀でた業績を残したものに対してS評価を与え、とくに問題ありとするものに対しC評価を与える。なお、S評価の基準は下表の通りである。
- ・学長・学部長等は4領域の評価を基にウェイトを参考にしながら4段階S、A、B、Cの総合評価を行う。総合評価の基準は、領域毎のS評価およびA評価を参考に、大学発展の貢献度において優れた実績をあげていると思われるものにS評価を与え、同じく領域毎のC評価を参考に、貢献面で問題ありと判断されるものにC評価を与える。

表1 S評価基準

①教育活動	教育改善への工夫努力が著しく、それらの工夫や手法が周辺に好影響をもたらしていると思われるもの
②研究活動	研究活動およびその成果において、学界等や地域社会に著しく貢献していると思われるもの
③学内業務	各種委員会活動および学内運営において、とくに本学の発展に寄与していると思われるもの
④地域・社会貢献	上記①~③の活動の外、審議会委員等をはじめとして地域・社会のために著しく貢献していると思われるもの

2. 平成 23 年度の教員評価は次の方法で行った。

1) 自己評価基準

- ① 研究活動、② 教育活動、③ 学内業務、④ 地域・社会貢献の 4 領域に対して、
[A：よくやっている／ B：おおむね適切／ C：問題あり改善を要する]

2) 再評価基準

- ・ A、B、C の評価は自己評価基準と同様であり、「おおむね適切」と再評価した場合には、B 評価とした。
- ・ 各領域の S 評価基準はおよそ次の通りとした。
 - ①教育活動：授業改善の努力、教材の開発・改善、視聴覚教材の活用、教育活動への貢献、教育指導・ゼミ指導の実績、学生相談の内容等を総合的に評価
 - ②研究活動：著編著・共著の刊行、研究論文の質（国際学会誌、高い水準の学会誌）と量（3 本程度以上の公表）、学会賞、科学研究費等の外部資金の獲得等を総合的に評価
 - ③学内業務：委員会活動および学内運営における貢献等を総合的に評価
 - ④地域・社会貢献：プロジェクト・イベント等、審議会委員・学会役員・学外諸団体委員等、市民講座・公開講座・出張講義等の活動を総合的に評価

3) 総合評価

- ・ 総合評価は、各領域ごとの評価 S、A、B、C に対して評価点を与え、4 領域の評価点とウェイトを加重平均した評点を基に、特段の貢献を加味して確定した。
- ・ ウェイト付けは、原則として教育活動、研究活動領域は各 3 以上、学内業務、地域・社会貢献領域は各 1 以上とし、0.5 刻みで合計 10 になるようにする、と定めている。学内業務、地域・社会貢献領域が各 1 未満のケースが見られたが、学内業務、地域・社会貢献領域の合計が 2 以上の場合には、各ウェイトが 1 以上でなくてもそのままとした。合計が 2 未満の場合は活動計画書のウェイトとし、活動計画書も 2 未満のものは適宜修正した。なお、国内研究者については、1 未満の場合もそのままとした。

ウェイト付けの原則はかなり徹底されるようになってきたが、さらに原則を遵守するよう注意を促したい。

平成 23 年度分の教員評価対象者（退職者を除く）は 51 人で、職位の内訳は、教授 22 人、准教授 25 人、講師 4 人であり、全員が「教員実績報告書」「自己評価シート」「学内業務、地域・社会貢献ポイント表」の 3 書類を提出した。教員評価はこれらの書類に基づいて行った。

2-1. 本人申告のウェイト

ウェイトは各教員のエフォート（時間配分）を踏まえ、4 領域の注力の重みであり、本人

申告（含む修正分）のウェイト付けは下表の通りである。なお、四捨五入の関係で、ウェイトの合計が 10.0 にならない職位もある。

表 2 領域ごとの平均ウェイト（平成 23 年度）

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・社 会貢献
全 体	51 人	3.4	4.1	1.5	1.1
教 授	22 人	3.4	4.0	1.6	1.0
准教授	25 人	3.4	4.1	1.3	1.2
講 師	4 人	3.5	3.9	1.8	0.9

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.4（前年度 3.5）、研究活動 4.1（同 4.3）、学内業務 1.5（同 1.3）、地域・社会貢献 1.1（同 0.9）であり、前年度には地域・社会貢献が 0.9 とウェイト付けの原則 1 を下回っていたのが改善されて、全体としてはバランスのとれたウェイト付けになっている。なお、今年度においても地域・社会貢献のウェイトが 1 未満のものがあつたが、学内業務との合計ウェイトが 2 を超えている場合にはそのままとし、達していない場合には修正したケースもある。このウェイト付け 1 未満についてはさらなる改善が望まれる。

職位別でみると、職位間で領域毎のウェイトに極端な差異はないが、強いて挙げれば次のような傾向が読み取れる。

教授はほぼ平均に近いウェイト付けであるが、学内業務のウェイトが平均よりやや高く、地域・社会貢献の位置づけが平均よりやや低い。准教授は学内業務が前年同様にやや平均を下回っている。講師は、少人数であることも考慮する必要があるが、教育のウェイトが平均を上回っているのに対して、研究のウェイトが平均を下回っている。また学内業務が 1.8 と高く、その反面として地域・社会貢献が 0.9 と 1.0 を下回っている。

ウェイト付けの全体的な評価としては、公立大学としての本学は地域・社会貢献活動を重要な使命に位置付けていることに鑑みて、この領域における積極的な取組とウェイト付けが望まれる。教育と研究の両領域については、研究重視のウェイト付けが顕著であるが、本学が教育重視の大学であることからみて、両者のバランスについて再考の余地があると考える。学内業務に関しては、教授にさらなる注力と准教授層のより積極的な取組姿勢を要望したい。

2-2. 評価結果

教員による自己評価は各領域ごとに A、B、C の 3 段階評価で行い、自己評価に基づき学長・学部長等による再評価を行った。再評価の基準は、S：とくに秀でた業績、A：よくやっている、B：おおむね適切、C：問題あり改善を要する、である。総合評価は 4 領

域の評価点とウェイトを加重平均した評点を基に、特段の貢献を加味して確定した。

教育活動、研究活動、学内業務、地域・社会貢献4領域において、自己評価に基づき再評価した結果、S・A評価（「よくやっている」以上の評価）の人数・比率は表3の通りであり、最も人数の多かったのはA評価であった。なお、前年度分は表4の通りである。

表3 教員評価におけるS・A評価取得者数・割合（平成23年度）

職位	教員数	教育			研究			学内業務			地域・社会貢献			総合評価		
		S	A	計	S	A	計	S	A	計	S	A	計	S	A	計
全体	51人	6	32	38	8	26	34	5	34	39	1	35	36	8	27	35
	比率	12	63	75	16	51	67	10	67	76	2	69	71	16	53	69
教授	22人	2	11	13	4	10	14	4	11	15	0	16	16	2	14	16
	比率	9	50	59	18	45	64	18	50	68	0	73	73	9	64	73
准教授	25人	2	19	21	4	13	17	0	20	20	1	16	17	4	12	16
	比率	8	76	84	16	52	68	0	80	80	4	64	68	16	48	64
講師	4人	2	2	4	0	3	3	1	3	4	0	3	3	2	1	3
	比率	50	50	100	0	75	75	25	75	100	0	75	75	50	25	75

表4 教員評価におけるS・A評価取得者数・割合（平成22年度）

職位	教員数	教育			研究			学内業務			地域・社会貢献			総合評価		
		S	A	計	S	A	計	S	A	計	S	A	計	S	A	計
全体	47人	3	30	33	8	31	39	3	30	33	6	17	23	11	18	29
	比率	6	64	70	17	66	83	6	64	70	13	36	49	23	38	62
教授	23人	1	11	12	5	15	20	0	14	14	4	8	12	6	7	13
	比率	4	48	52	22	65	87	0	61	61	17	35	52	26	30	57
准教授	20人	0	17	17	3	12	15	0	16	16	2	7	9	3	10	13
	比率	0	85	85	15	60	75	0	80	80	10	35	45	15	50	65
講師	4人	2	2	4	0	4	4	3	0	3	0	2	2	2	1	3
	比率	50	50	100	0	100	100	75	0	75	0	50	50	50	25	75

対象教員全体についてみると、S・A評価の合計は、領域別では、教育活動38人（全体の75%）、研究活動34人（同67%）、学内業務39人（同76%）、地域・社会貢献36人（同71%）であり、総合評価35人（同69%）であった。

教育活動、学内業務、地域・社会貢献の3領域では、評価対象者の7割以上がA評価、

すなわち「よくやっている」以上の評価となっており、優れた成果を挙げていることになる。研究領域ではA評価以上が67%にとどまり、前年度の83%を大幅に下回った。B・C評価が自己評価と再評価のため増加したためである。総合評価ではA評価以上が69%であり、前年度の62%を上回っており、全体としてみれば、教員評価の結果からは、多くの教員が教員としての職務に注力し、きちんとした成果を収め、大学としての諸活動に貢献していると判断できる。

ちなみに前年度は、教育活動33人(全体の70%)、研究活動39人(同83%)、学内業務33人(同70%)、地域・社会貢献23人(同49%)であり、総合評価29人(同62%)であった。

S評価だけに限定すると、領域別では、教育活動6人(全体の12%)、研究活動8人(同16%)、学内業務5人(同10%)、地域・社会貢献1人(同2%)であり、総合評価8人(同16%)であった。前年度に比して、S評価の人数は、教育活動及び学内業務では増加、研究活動は同数、地域・社会貢献活動は減少であった。前年度は、研究活動のS評価が4領域のなかで最も高い半面、教育活動はS評価が4領域のなかで最も低い結果であったが、今年度は教育活動のS評価が増加し、教育面で顕著な活動実績をあげたといえよう。

ちなみに前年度は教育活動3人(全体の6%)、研究活動8人(同17%)、学内業務3人(同6%)、地域・社会貢献6人(同13%)であり、総合評価11人(同23%)であった。

これに対して、表には掲示していないが、B評価、すなわち「おおむね適切」は、教育13人(全体の25%)、研究13人(同25%)、学内業務12人(同24%)、地域・社会貢献活動14人(同27%)、総合評価15人(同29%)であり、4領域におけるB評価はおおむね4人にひとりということになる。

また、総合評価のC評価、すなわち「貢献面で問題あり」という評価が1人あった。これは研究領域のC評価のためである。各領域毎のC評価に関しては、研究活動4人及び地域・社会貢献活動1人であった。とくに研究領域のC評価の4人については、研究面での奮起を促したい。

つぎに職位別に教授と准教授を比較してみると(講師は少人数であり、比較対象から除外)、SとAを合わせた評価では、4領域を比率的にみると、教授の方が高いのは地域・社会貢献のみで、准教授は教育、研究、学内業務の3領域で高い。総合評価では教授が准教授よりも高かった。

S評価だけに限定すると、教育、研究の2領域では教授と准教授ではほぼ同程度とみなしてよいが、学内業務は教授のみ、地域・社会貢献は准教授のみとなっている。総合評価では、前年度は教授が准教授を上回っていたが、今年度は准教授が教授を上回った。

ちなみに前年度では、学内業務(S評価ゼロ)を除く3領域で教授が高い。とくに総合評価、研究でのS評価は全教授の2割を超えていた。准教授は、教育活動、総合評価の面

で教授に比してA評価以上の評価が高いにもかかわらず、S評価では、教育活動はゼロ、総合評価でも教授より低かった。

以上のことから言えることは、SとA、すなわち「よくやっている」以上の評価でみると、准教授は教育、研究、学内業務の面で優れた活動実績をあげているのに対して、教授の方が高い比率は地域・社会貢献にとどまっており、他の3領域でのいっそうの注力と成果が望まれる。また総合評価では教授の方が比率は高いが、S評価に限定すると、准教授の方が上回っている。全体的にみると、今年度は准教授の活動実績が顕著であった。

3. むすびにかえて

平成23年度分教員評価は、前年度からの本格的な教員評価の方法を継承しつつも、再評価にあたっては再評価基準の公平、公正な適用に努め、その結果自己評価を引き上げるケースもあれば、引き下げる場合もあった。評価結果は対象教員全員に通知したが、評価結果に対する不服申し立てはなかった。また評価結果を踏まえて、学長、学部長等の評価者と教員との面談は希望者について実施することとしたが、希望者はいなかった。

本年度の教員評価に関する分析は以上の通りであるが、教員評価制度が掲げる「教員の諸活動に対するモチベーションを高め、バランスのとれた総合的な能力の開発・向上を図る」という所期の目的の実現に向かって、教員評価制度の一層の改善に努めたい。教員評価は自己評価に基づいて再評価する方法をとっており、厳格な自己評価及び適切なウェイト付けが適切な教員評価の前提であることを改めて指摘するとともに、再評価、とくにS評価に関しては、評価基準と評価方法を絶えず見直しつつ適切な評価を行うことに努める必要がある。

なお、教員評価に関わる公表は、「教員実績報告書」のうち「研究業績報告書」、及び「教員評価結果分析報告書」を本学HP上で行う。