

## 平成 22 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 23 年 7 月 6 日

教員人事評価委員会

### 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研究・教育の実践を評価する、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（研究活動、教育活動、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、原則として研究活動、教育活動は各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 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 22 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、授業アンケート結果等を総合的に評価
  - 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、原則として研究活動、教育活動領域は各 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。原則と異なったウェイト付けがみられたが、変更計画書などに従ってウェイトを変更したものや、10 を超えるような場合などは適宜修正したものもある。また学内業務、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。なお、学内業務、地域・社会貢献領域が各 1 未満のケースで特に理由の明示がない場合も今回はそのままとしたが、ウェイト付けの原則をきちんと守るよう注意を促したい。

平成 22 年度分の教員評価対象者は 49 人で、職位の内訳は、教授 24 人、准教授 21 人、講師 4 人であり、教授 1 名を除く 48 人が「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が、このうち准教授 1 名は長期国外研修者であり、分析対象からは除外した。その結果、分析対象者は 47 人である。

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、本人申告のウェイト付けは下表の通りである。

領域ごとの平均ウェイト（平成22年度）

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・社 会貢献
全 体	47人	3.5	4.3	1.3	0.9
教 授	23人	3.4	4.3	1.3	0.9
准教授	20人	3.6	4.4	1.1	1.0
講 師	4人	3.8	3.8	1.8	0.7

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.5、研究活動 4.3、学内業務 1.3、地域・社会貢献 0.9 であり、地域・社会貢献がやや低いが、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。職位別でみて、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、教育の位置づけが平均よりやや低く、地域・社会貢献が 1.0 を下回っており、やや問題といえる。准教授は学内業務がやや平均を下回っているが、他 3 領域は平均を上回っており、とくに研究、教育のウェイトが平均より高く、研究と教育を重視する姿勢が読み取れる。その結果と思われるが、学内業務のウェイト付けが 3 職位のなかで最も低くなっている。講師は、少人数であることも考慮する必要があるが、教育と学内業務のウェイトが高く、この面に注力していることを裏づけると同時に、研究のウェイトが 3 職位で最も低くなっており、職務の分担という点では再考の余地があるように思える。

## 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。

地域・社会貢献活動を除く 3 領域で最も人数の多かったのは A 評価であり、S 評価も加えた「よくやっている」以上の評価人数・比率は下表の通りである。

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 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。教育活動、研究活動、学内業務の 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。地域・社会貢献では A 評価以上が半数を切

っており、全体として優れた成果を挙げることがやや難しい領域といえる。このことが影響して、総合評価でA評価以上が62%にとどまったとみられる。

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

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14人（全体の30%）、研究6人（同13%）、学内業務14人（同30%）、地域・社会貢献活動23人（同49%）、総合評価18人（同38%）であった。地域・社会貢献活動ではB評価の人数が最も多く、S・A評価が半数を切っていることも考慮すれば、この領域については、ウェイト、取組内容、評価の仕組みも含めて検討の余地を残しているといえる。

また、総合評価のC評価、すなわち「貢献面で問題あり」という評価はなかった。各領域毎のC評価に関しては、研究活動2名及び地域・社会貢献活動1名のみであった。とくに研究活動C評価の2名については、研究面での奮起を促したい。

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。

S評価だけに限定すると、領域別では、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。総合評価でS評価が対象教員の2割を超えていること、つまり5人にひとり以上がとくに秀でた業績を挙げていることは特筆してよい。これに対して教育活動、学内業務の面で6%程度にとどまったことは、教育領域での再評価の結果、B評価が多くなったことを考慮しても、この2つの領域の重要性に鑑みて、いっそうの努力や貢献を期待したい。研究活動と地域・社会貢献は15%前後で、総合評価に比してやや低い。教育活動と研究活動を対比してみると、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となった。教育面での実績の評価の難しさを示す結果ともいえよう。

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、比率的に見て、研究活動、地域・社会貢献で教授の方が高く、准教授は教育活動、学内業務で高く、総合評価でも高い。S評価だけに限定すると、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割を超えており、評価できよう。これに対して准教授は、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関わらず、S評価では、教育活動はゼロ、総合評価でも教授より低い。

以上のことから言えることは、准教授は教育活動、学内業務の面での注力が大いなのに対して、教授は、研究活動の面での評価が高いのは当然のことではあるが、教育活動、学内業務の面では努力と工夫の余地を残しているように思える。また准教授では、学内業務に関してウェイト付けが低いにもかかわらず、結果として実績面では高い評価になっている。これらの分析結果は、教授、准教授間での職務のバランスについて考慮する必要があることを示唆している。

### 3. むすびにかえて

平成22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。教員評価に関する3種類の書類が対象教員49人のうち1名が期限限度内に未提出となり、教員評価を実施できなかったことは残念なことである。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。

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。