

平成 21 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 22 年 10 月 7 日

教員人事評価委員会

1. 教員評価制度について

1 - 1. 教員評価制度制定の経緯

本学における教員評価は、教員評価実施要領（平成 19 年 4 月 1 日施行）に基づいて、平成 19 年度分、20 年度分を試行的に実施した。これを踏まえて、平成 21 年度からの本格的な実施に向けて教員評価制度の検討を進めた。他大学の実態調査を行い、教員人事評価委員会、教授会での検討を経て、平成 21 年 7 月 16 日の教授会で大枠が承認され、7 月 27 日人事評価委員会で原案が確定し、平成 22 年 2 月 18 日の教授会で「教員評価システムについて」を決定した。さらに平成 22 年 4 月に就任した新学長による修正提案について審議のうえ、5 月 20 日の教授会で「教員評価システムについて」を確定した。

1 - 2. 教員評価制度の概要

）教員評価の目的は、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、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、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

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
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
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
地域・社会貢献	上記 - 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

3) 評価の反映について

- ・評価結果および学内業務、地域・社会貢献で得たポイントは、勤勉手当割増分等の支給に反映させる。
- ・学長裁量の特定研究奨励費の支給、一般研究費 10% 拠出分の再配分および長期研修の選考には、上記の総合評価における S、A、B、C を考慮する。

2. 平成 21 年度分評価の概観

平成 21 年度分の教員評価対象者は 51 人で、職位の内訳は、教授 24 人、准教授 23 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実施された。

2 - 1 . 本人申告のウエイト

当初の教員評価システムでは、重み付けはウエイトでなく、エフォートとし、研究活動は 5 以上とした。教員評価システムの確定にともない、ウエイト付けは 1 - 2 . 2) のように定め、新基準によるウエイト付けの再提出を行った。ウエイトは各教員のエフォート（時間配分）を踏まえ、4 領域の注力の重みとした。

再提出後の本人申告のウエイト付けは下表の通りである。

表 領域ごとの平均ウエイト（平成 21 年度分）

職 位	教員数	教育活動	研究活動	学内業務	地域・社会貢献
全 体	51 人	3.6	4.2	1.3	0.9
教 授	24 人	3.6	4.1	1.4	0.9
准教授	23 人	3.6	4.4	1.2	0.9
講 師	4 人	3.8	3.5	1.8	1.0

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.6、研究活動 4.2、学内業務 1.3、地域・社会貢献 0.9 である。なお、地域・社会貢献の平均ウェイトは 1.0 以上ではないが、上記のような経過からやむをえないこととした。

職位別でみると、教授、准教授は全体とほぼ同じであるが、講師だけは全体とやや異なっている。対象となる教員数が少ないことも影響していると思われるが、講師では、研究活動は 3.5 と全体より低く、他の 3 領域は他より高い。研究活動が低く、学内業務が高いという状況は、今後の学内運営にあたって考慮すべき点である。

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、学長・学部長等による再評価で、とくに秀でた業績を残したものに対して S 評価を与えた。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。S、A 評価取得者・割合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 36 人（全体の 71%）、研究活動 37 人（同 73%）、学内業務 36 人（同 71%）、地域・社会貢献 29 人（同 57%）であり、総合評価 29 人（同 57%）であった。研究活動、教育活動、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。地域・社会貢献では A 評価以上が過半であるが、50% 台にとどまっており、ウェイトも含めて改善の余地を残している。総合評価で A 評価以上が 57% にとどまったのは、地域・社会貢献のやや低い評価が影響しているとみられる。

これに対して、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。各領域ごとの C 評価に関しては、研究活動の 2 名のみであった。この 2 名および 3 年間の研究業績がない 1 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、ほとんどの教員が教員としての職務に全力を投入し、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 11 人（全体の 22%）、学内業務 9 人（同 18%）、地域・社会貢献 8 人（同 16%）、研究活動 7 人（同 14%）であり、総合評価 10 人（同 20%）であった。教育活動、学内業務、総合評価では対象教員の 20% 程度が S 評価となったが、地域・社会貢献、研究活動は 15% 程度でやや低い。とくに留意すべきは研究活動で、A 以上の評価が 4 領域のなかで最も高い半面、S 評価が 4 領域のなかで最も低い結果となった。研究活動の再評価の在り方については検討の余地を残すとはいえ、研究の質の面でなお一層の努力を要する点があるといえる。

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、学内業務、地域・社会貢献で教授の方が高く、准教授は教育活動で高く、総合評価でも高い。S 評価だけに限定すると、4 領域すべてで、教授が高く、とくに総合評価では、教授 7 人（29%）に対して、准教授は

わずか1人(4%)に過ぎなかった。これらから言えることは、准教授は教育活動への注力
 が大きいのに対して、教授は、学内業務の面で貢献度が高いのは当然のことではあるが、
 教育活動の面での一層の注力が望まれる。また総合評価に関しては、准教授の方が教授に
 比して、A以上の評価が高いにも関わらず、S評価が極端に低くなっている。准教授の活
 動において、4領域のいずれかにおいて貢献度が低く、そのことが総合評価に反映されてい
 ると思われる。

表 教員評価のS、A評価取得者数・割合(平成21年度分) 単位:上段人数,下段%

職 位	教員数 比率	教育活動			研究活動			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	11	25	36	7	30	37	9	27	36	8	21	29	10	19	29
	100	22	49	71	14	59	73	18	53	71	16	41	57	20	37	57
教 授	24	5	8	13	5	13	18	6	12	18	4	10	14	7	6	13
	100	21	33	54	21	54	75	25	50	75	17	42	58	29	25	54
准教授	23	4	16	20	2	14	16	3	12	15	3	10	13	1	13	14
	100	17	70	87	9	61	70	13	52	65	13	43	57	4	57	61
講 師	4	2	1	3	0	3	3	0	3	3	1	1	2	2	0	2
	100	50	25	75	0	75	75	0	75	75	25	25	50	50	0	50

2 - 3 各領域の再評価基準

各領域のS評価基準については、上記の基準に従って再評価を行ったが、今回のS評価
 にあたって重視した点を明らかにして、今後の参考としたい。

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した。

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)、科学研究費等の外部資金の獲得等を総合的に評価した。

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した。

4) 地域・社会貢献

- ・プロジェクト・イベント等、審議会委員・学外諸団体委員等、市民講座・公開講座等
 の活動を総合的に評価した。

3. 総括

平成 21 年度分教員評価は、本格的な教員評価の初年度であり、「教員評価システムについて」を若干修正したことに伴い、一部書類の再提出もあり、教員評価のスケジュールが多少遅れることになった。教員評価に関する 3 種類の書類は対象教員 51 名全員が提出した。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を行った。面談を希望しない、日程が合わない等の理由で面談を行わなかった教員を除いて、41 名の教員と面談した。

面談における主な意見をあげると、次の通りである。評価制度に関しては、評価領域区分の明確化（例えば、地域・社会貢献活動の内容）、経済学分野以外の評価基準、自己評価の客観性の確保、1 年ごと評価の再検討について要望があり、また評価の反映については、インセンティブ効果に期待するとの意見があった。

教育に関しては、学科群ごとの教育課題・教育の在り方、教育効果の面からのクラス分け、入学前教育の必要性、学生研修・ゼミ旅行等に対する支援強化、出欠カードリーダーの導入等の意見が出された。研究に関しては、研究時間の確保、研究支援室の必要性等について要望があった。学内運営に関しては、学部長の位置づけ、附属施設の在り方、公共マネジメント学科の運営、教員人事の戦略方針、学内運営への全員参加、若手教員の学内業務過負担、フェローシップの大切さ、学長のオフィスアワー期待、運動施設改善の手続き、交通アクセスの改善等について意見があり、事務手続きについては、書類書きの簡素化、出張手続きの改善、図書館注文システムの改善等の要望があった。地域・社会貢献に関しては、年配者向けエクステンション広報の改善、地域共創センターの地域調査研究部門の強化等の意見が出された。

また法人化をめぐることは、様々な課題・問題点の指摘があり、とくに設置者と法人、法人と教職員との一層の意思疎通の必要性が強調された。

このような要望、意見を参考に、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」および「教員評価結果分析報告書」を本学HP上で行う。