

平成 24 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 25 年 7 月 11 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：問題があり改善を要する。
- ・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 24 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：問題があり改善を要する]

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・協議会委員・学会役員・学外諸団体委員等、市民講座・公開講座・出張講義・その他講演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 24 年度分の教員評価対象者は 53 人で、職位の内訳は、教授 21 人、准教授 28 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 24 年度）

| 職 位 | 教員数 | 教 育 | 研 究 | 学内 業務 | 地域・社 会貢献 |
|-----|------|-----|-----|----------|-------------|
| 全 体 | 53 人 | 3.5 | 4.0 | 1.4 | 1.0 |
| 教 授 | 21 人 | 3.5 | 4.2 | 1.4 | 1.0 |
| 准教授 | 28 人 | 3.5 | 3.9 | 1.4 | 1.1 |
| 講 師 | 4 人 | 4.0 | 3.5 | 1.5 | 1.0 |

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.5（前年度 3.4）、研究活動 4.0（同 4.1）、学内業務 1.4（同 1.5）、地域・社会貢献 1.0（同 1.1）であり、前年度と比較してほぼ同様な結果となっている。なお、各人のウェイト付けは原則として教育、研究は各 3 以上、学内業務、地域・社会貢献は各 1 以上に設定することになっている。教育、研究は全員 3 以上に設定されていたが、学内業務を 1 未満に設定していた教員が 2 人、地域・社会貢献を 1 未満に設定していた教員が 8 人いた。これらの教員のうち学内と地域・社会貢献を合わせて 2 未満の教員が 3 人いた。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。

教育において教授、准教授はいずれも 3.5 であるが講師は 4.0 となっている。講師は年齢も若く教育経験が豊富でないために教育に重点が注がれるのかもしれない。また研究では教授が 4.2、准教授が 3.9、講師が 3.5 となっており職位が下がるほどウェイトが下がる傾向がある。学内業務、地域・社会貢献については職階間の差異はほとんどみられない。

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。各教員の専門分野によって地域・社会貢献への取り組み方は当然異なっているが、自らの専門知識を広く地域社会に還元する方法を現在行われている試みに加えて各人が見つけ出して欲しい。

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：問題があり改善を要する、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24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 | 53人 | 18 | 26 | 44 | 13 | 21 | 34 | 18 | 25 | 43 | 10 | 25 | 35 | 12 | 25 | 37 |
| | 比率 | 34 | 49 | 83 | 25 | 40 | 65 | 34 | 47 | 81 | 19 | 47 | 66 | 23 | 47 | 70 |
| 教授 | 21人 | 6 | 11 | 17 | 7 | 6 | 13 | 8 | 7 | 15 | 4 | 9 | 13 | 5 | 10 | 15 |
| | 比率 | 29 | 52 | 81 | 33 | 29 | 62 | 38 | 33 | 71 | 19 | 43 | 62 | 24 | 48 | 71 |
| 准教授 | 28人 | 11 | 12 | 23 | 6 | 13 | 19 | 7 | 17 | 24 | 6 | 13 | 19 | 6 | 14 | 20 |
| | 比率 | 39 | 43 | 82 | 21 | 46 | 68 | 25 | 61 | 86 | 21 | 46 | 68 | 21 | 50 | 71 |
| 講師 | 4人 | 1 | 3 | 4 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| | 比率 | 25 | 75 | 100 | 0 | 50 | 50 | 75 | 25 | 100 | 0 | 75 | 75 | 25 | 25 | 50 |

表4 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 |

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44人(全体の83%)、研究34人(同65%)、学内業務43人(同81%)、地域・社会貢献35人(同66%)であり、総合評価37人(同70%)であった。

教育と学内業務領域の2領域では、評価対象者の8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。しかし、研究

と地域・社会貢献ではA評価以上が65%、67%にとどまり、前年度の67%、71%よりも落ちている。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評価以上が前年度（平成23年度）の69%より1ポイント高い70%であった。

参考までに、S・A評価取得者について、平成22年度～24年度の3年度を比較してみると、教育（平成22年度70%、平成23年度75%、平成24年度83%）、研究（同83%、同67%、同65%）、学内業務（同70%、同76%、同81%）、地域・社会貢献（同49%、同71%、同66%）となっている。教育と学内業務の2項目で比率が大きく高まっているが、研究では大きく低下している。また地域・社会貢献は平成22年度に比して23、24年度は大きく高まっている。

S評価だけに限定すると、領域別では、教育18人（全体の34%）、研究13人（同25%）、学内業務18人（同34%）、地域・社会貢献10人（同19%）であり、総合評価12人（同23%）であった。前年度に比して、S評価の人数は、4項目すべてにおいて増加している。すなわち、教育は6人から18人へ、研究は8人から13人へ、学内業務は5人から18人へ、地域・社会貢献は1人から10人への増加である。これは必ずしも被評価対象者の努力が実ったものとは言えない。評価者が変わったことによる評価尺度の違いが大きいと考えられる。

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7人（全体の13%）、研究16人（同30%）、学内業務10人（同19%）、地域・社会貢献活動17人（同32%）、総合評価17人（同32%）であり、研究と地域・社会貢献活動の2分野で3割を超えている。

また、総合評価のC評価、すなわち「貢献面で問題あり」という評価は今回なかったが、各領域毎のC評価に関しては教育で1人、研究で3人、地域・社会貢献で1人であった。とくに研究領域のC評価の3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分野いずれも准教授の方が教授よりも高かった。すなわち、教育ではS・A評価者は教授81%に対し准教授は82%、研究では同じく62%と68%、学内業務は71%と86%、地域・社会貢献は62%と68%である。総合評価は双方71%と同じであった。

SとA、すなわち「よくやっている」以上の評価をみると、准教授は教育、研究、学内業務、地域・社会貢献いずれの項目でも教授よりも優れた活動実績をあげている教員が多い。したがって昨年度も指摘されているのであるが、今年度も准教授の活動実績が顕著であったといえる。

数字で具体的にあげることはしないが、すべての活動において積極的に取り組んでいる教員とそうでない教員との2極化がみられる。とくにBおよびC評価にとどまっている教員は今後の奮起を促したい。

最後に、指摘しておきたい点は研究面と地域・社会貢献がやや低いことである。まず研究面については、本学は「教育は地域にねざし、研究は世界をめざす」と標榜し、地方にあっても研究は高いレベルを目指している。その意味では紀要だけでなく、査読のある学

術雑誌、国際的な学術雑誌など高いレベルの学術雑誌への積極的な投稿に努めていただきたい。また、地域・社会貢献については、2年前に比べれば相当高くなっているがまだまだといえる。今や地域・社会貢献は地方公立大学にあっては教育、研究と並ぶ3つの柱の一つである。今後、積極的な関与を促したい。

全体としてみれば、本学は学生数に比して少ない教員数であるため、総じて各教員の負担が大きくなっている。また特定の教員の負担が極端に大きくなる傾向もある。このような事情を考慮し、教員評価の結果を評するならば、大部分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してよいであろう。

3. むすびにかえて

平成24年度分教員評価は、評価者が前年度から変わったため、何らかの改善をなすことができればよかったのであるが時間的な余裕がなく、今年度はその方法については前年度からの方法を踏襲することとした。しかし、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。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。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、地域・社会貢献いずれの項目でも教授よりも優れた活動実績をあげている教員が多いことである。したがって昨年度も指摘されているのであるが、今年度も准教授の活動実績が顕著であったといえる。

数字で具体的にあげることはしないが、すべての活動において積極的に取り組んでいる教員とそうでない教員との2極化がみられる。とくにBおよびC評価にとどまっている教員は今後の奮起を促したい。

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。