

# 平成 26 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 27 年 7 月 14 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

1) 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ります。

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します。その骨子は次の通りです。

- ・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つの書類を年度末に提出します。
- ・教員評価は、評価の4領域（教育活動、研究活動、学内業務活動、地域・社会貢献活動）に関する自己評価と学長・学部長・副学部長による再評価の2段階で行います。
- ・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です。

A：よくやっています。B：おおむね適切です。C：問題あり改善を要します。

- ・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になるようにします。
- ・学長・学部長・副学部長による再評価は、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評価を与えます。なお、S評価の基準は表1の通りです。
- ・学長・学部長・副学部長は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の総合評価を行います。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評価を与えます。

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	学内の各種委員会活動など学内運営において、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、外部の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 26 年度の教員評価（平成 27 年度に評価作業）の方法について

### 2-1 教員評価の方法と評価結果

#### 1) 自己評価基準

- ① 教育、② 研究、③ 学内業務、④ 地域・社会貢献の 4 領域に対して、  
[A：よくやっています。 B：おおむね適切です。 C：問題あり改善を要します]

#### 2) 再評価基準

- ・ A、B、C の評価は自己評価基準と同様です。
  - ・ 各領域の S 評価基準はおよそ次の通りです。
- ① 教育：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：単著、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：学内の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、外部の審議会委員・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・出張講義等の活動を総合的に評価

#### 3) 総合評価

- ・ 総合評価は、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ました。
- ・ ウェイト付けは、原則として教育領域、研究領域は各 3 以上、学内業務領域、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、と定めています。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ましたが、学内業務領域と地域・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ました。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ました。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ましたが、さらに原則を遵守するよう注意を促したいと思います。

平成 26 年度分の教員評価対象者は専任の教授、准教授および講師の 55 人です。職位の内訳は、教授 30 人、准教授 21 人、講師 4 人です。そのうち 54 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 つの書類を提出しました。教員評価はこれらの書類に基づいて行いました。最終的には書類の未提出者は平成 26 年度で退職された教員 1 名でした。この 1 名については評価を断念しました。また退職された他の 1 名の教員は書類の記載が一部不備な点があるため評価を断念しました。

従って、評価者の合計は 53 人、内訳は教授 28 人、准教授 21 人、講師 4 人です。

## 2-2. 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）のウェイト付けは表2の通りです。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ります。平成25年度の分が表3です。

表2 領域ごとの平均ウェイト（平成26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	3.6	3.9	1.5	1.1
教授	28人	3.4	3.9	1.6	1.1
准教授	21人	3.7	3.9	1.3	1.1
講師	4人	3.8	3.4	1.9	1.0

表3 領域ごとの平均ウェイト（平成25年度）

職位	教員数	教育	研究	学内業務	地域・社会貢献
全体	57人	3.5	4.0	1.4	1.1
教授	25人	3.4	4.1	1.4	1.1
准教授	28人	3.6	4.0	1.3	1.1
講師	4人	3.4	3.9	1.8	1.0

教員全体での平均ウェイト付けは、教育 3.6（前年度 3.5）、研究 3.9（同 4.0）、学内業務 1.5（同 1.4）、地域・社会貢献 1.1（同 1.1）であり、当然のことながら研究、教育にかなりのウェイトが置かれ、両者の合計は 7.5（前年度 7.5）となっています。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ます。なお、今年度においても、教育で 3 未満のものがありませんでしたので修正しました。また学内業務、地域・社会貢献のウェイトが 1 未満のものがありませんでしたが、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ります。今後、規程通りのウェイト付けを行うよう望みます。

職位別で見ますと、職位間で領域毎のウェイトに極端な差異はありませんが、強いて挙げれば次のような傾向が読み取れます。

教授はほぼ平均に近いウェイト付けですが、教育のウェイト付けがわずかに低く（-0.2 ポイント）、学内業務のウェイト付けがわずかに高く（+0.1 ポイント）なっています。准教授は教育のウェイト付けがやや高く（+0.1 ポイント）、学内業務のウェイト付けがわずかに低く（-0.2 ポイント）なっています。講師は、少人数であることも考慮する必要があ

りますが、学内業務のウェイト付けが平均をかなり上回っており（+0.4 ポイント）、教育もやや高く（+0.2 ポイント）なっています。一方、研究のウェイト付けが平均よりかなり低く（-0.5 ポイント）なっています。また、地域・社会貢献もわずかに低く（-0.1 ポイント）なっています。講師の教員は、勤務経験が少ないために学内業務や教育への対応に時間がさかれ、研究への注力が低くなっていると思われます。

昨年の平成 25 年度と比較してみますと、全体では教育のウェイト付けがわずかに上がり（+0.1 ポイント）、研究のウェイト付けがわずかに下がっていますが（-0.1 ポイント）、全体としては大きな変化とは言えません。やや変化の大きいのは講師です。講師は、少人数であることも考慮する必要がありますが、昨年度と比較して教育のウェイトが 0.4 ポイントも上がり、研究のウェイトが 0.5 ポイントも下がっています。

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ます。地域・社会貢献のウェイト付けの最高は 2.5 で 1 名、2.0 が 3 名、1.5 が 5 名でした。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教育がそれに次いでいます。研究のウェイト付けが教育のそれよりも高いものが 25 名（47.2%）、同等のものが 16 名（30.2%）、教育の方を研究より高くウェイト付けしているものが 12 名（22.6%）となっています。

### 2-3. 評価結果

教員による自己評価は領域ごとに 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、副学部長の 3 名による再評価を行いました。

再評価の基準は以下の通りです。

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

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ました。ただ、本評価は自己評価を基としており、各教員の自己評価の平均がほぼ A ぐらいとなっていました。

教育、研究、学内業務、地域・社会貢献の 4 領域において、自己評価に基づき再評価した結果、S・A 評価の人数・比率は表 4 の通りで、前年度分が表 5 です。

表4 教員評価におけるS・A評価取得者数・割合（平成26年度）（%）

職位	人数	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	12	36	48	14	23	37	11	23	34	9	18	27	16	25	41
	比率	23	68	91	26	43	69	21	43	64	17	34	51	30	47	77
教授	28人	5	21	26	11	11	22	8	11	19	6	9	15	13	9	22
	比率	18	75	93	39	39	78	29	39	68	21	32	53	46	32	78
准教授	21人	6	12	18	2	10	12	3	8	11	2	7	9	2	13	15
	比率	29	57	86	10	48	58	14	38	52	10	33	43	10	62	72
講師	4人	1	3	4	1	2	3	0	4	4	1	2	3	1	3	4
	比率	25	75	100	25	50	75	0	100	100	25	50	75	25	75	100

表5 教員評価におけるS・A評価取得者数・割合（平成25年度）（%）

職位	人数	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	57人	12	39	51	8	24	32	11	33	44	11	26	37	10	21	31
	比率	21	68	89	14	42	56	19	58	77	19	45	65	18	37	54
教授	25人	4	16	20	4	12	16	5	15	20	6	12	18	3	11	14
	比率	16	64	80	16	48	64	20	60	80	24	48	72	12	44	56
准教授	28人	7	20	27	4	9	13	5	16	21	4	14	18	6	8	14
	比率	25	71	96	14	32	46	18	57	75	14	50	64	21	28	50
講師	4人	1	3	4	0	3	3	1	2	3	1	0	1	1	2	3
	比率	25	75	100	0	75	75	25	50	75	25	0	25	25	50	75

各領域について少し詳しくみますと、教育領域ではA評価以上が48人（全体の91%）と極めて高い数字となっています。平成25年度も51人（同89%）、平成24年度も44人（同83%、なお平成24年度については表を示していない）と高い数字となっています。しかも年々数字が高くなってきています。FD活動の充実などもあって各教員が教育に力を入れ成果を出していると高く評価できます。

研究領域ではA評価以上が37人（同69%）となっており、平成25年度の32人（同56%）、平成24年度の34人（同64%）をかなり上回っています。特に平成26年度はS評価が14人（26%）もおり、少なかった平成25年度の8人（同14%）より大幅にアップし、平成

24年度の13人(同25%)のレベルまで復活しています。ただ、3年間ほとんど研究業績のないC評価が4人(同8%)います。学問分野の違いや研究スタイルの違いもあり一概に言えませんが、奮起していただきたいと思います。

学内業務領域ではA評価以上が34人(同64%)であり、平成25年度の44人(77%)、平成24年度の43人(同81%)に比べて大きく落ち込んでいますが、これは今年度評価を厳しくしたためと考えてよいでしょう。全般的に多くの教員が複数の学内委員会委員を務めるなど努力している姿勢は評価してよいと考えています。ただ、学内業務を精力的に行っている教員と消極的な教員に2極分化しているところがみえるのも事実です。負担が偏らないよう、皆さんの御協力を希望します。

地域・社会貢献領域ではA評価以上が27人(同51%)であり、平成25年度の37人(65%)、平成24年度の35人(同66%)に比べて大きく落ち込んでいますが、これも今年度評価を厳しくしたことによります。実質的な活動が消極的になったとは考えていません。むしろ年々活発化しているとみています。この分野は今後次第に重視されていくと考えられますので、全教員が何らかの形で学問成果を外へ発信する努力をしていただきたいと思います。

総合評価ではA評価以上が41人(同77%)であり、平成25年度の31人(同54%)を大きく上回るとともに、平成24年度の37人(70%)よりも高い数字を残しています。今年度は全般的に厳しい評価を行ないましたが、その中でA以上が8割近いと言うこと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あげ、大学としての諸活動に貢献していると判断できます。

つぎに職位別に教授と准教授・講師を比較してみますとSとAを合わせた評価では、4領域を比率で見ますと、教授は教育、研究、学内業務、地域・社会貢献、すべての分野で准教授・講師よりも高くなっています。総合評価でも教授(78%)が准教授・講師(76%)よりも高くなっています。勤務年数が長いだけにすべての分野でベテランの味を発揮しているとも言えるでしょう。

S評価だけに限定しますと、教育の領域では准教授・講師(28%)が教授(18%)よりかなり比率が高くなっていますが、研究、学内業務および地域・社会貢献では教授の方(各39%、29%、21%)が准教授・講師(各12%、12%、12%)よりもかなり高くなっています。

総合評価も、教授(46%)が准教授・講師(12%)を上回っています。

多くの領域で教授の方が准教授・講師よりも高い評価を得ているのは、大学教員としての経験年の差が出ているのかもしれませんが。

また特筆すべきことは教育分野です。A評価以上の比率をみると平成26年度91%、平成25年度89%、平成24年度83%といずれも極めて高くなっていることは高く評価していいでしょう。ただ、地域・社会貢献でA評価以上が53%にすぎません。今後、これらの比率が上がることを期待しています。

### 3. おわりに

平成 26 年度分教員評価は、これまで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りました。評価結果は対象教員全員に通知しています。

すでに本文に指摘していますが、改めて総評をしておきます。

本学は学生数の割に教員数が少ないため、個々の教員にかかる負担が大きくなっています。その状況下で大多数の教員が積極的に多くの業務をこなしている点は高く評価してよいでしょう。しかし、少数ではありますが教員としての責務を十分に果たしているとは言えない方もみられます。何らかの分野で持ち味を発揮するなりして責務を果たしていただきたいと思っています。また、研究活動についての評価は単年度の業績評価を基にしながらも最近 3 年間の業績を合わせ評価しています。3 年間にほとんど研究成果の刊行、報告などがない人は C 評価となっています。様々な業務に時間をとられ、ウェイトの大きい研究活動が満足にできないことも考えられますが、平均して 1 年に一つは学術的成果を世に問うて欲しいものです。また、地域・社会貢献活動については今後ますます重視されていくことは間違いありません。各自、それぞれの方法で尽力していただきたいと思います。

本年度の教員評価に関する分析は以上の通りですが、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と思っています。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います。各教員から提出された自己評価が全般的に高いため、評価が高くでていることに留意する必要があると思います。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ります。

なお、教員評価に関わる公表については、「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 上で行います。