

2019 年度分 教員評価結果分析報告書

2020 年 7 月 13 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・副学部長による再評価の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、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	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. 2019年度の教員評価の方法について

2019年度の教員評価は、上述の教員評価制度の概要を踏襲し、基本的に例年と同様の方法で行った。本報告書における年次や教員数を除く制度や方法に関わる記述は、基本的に例年通りとなっている。

2-1 教員評価の方法と評価結果

1) 自己評価基準

① 教育活動、② 研究活動、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）、学会賞等の受賞、科学研究費等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

3) 総合評価

・総合評価は、各領域の評価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、顕著な取組や実績等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。教員によってはこの原則とは異なるウェイト付けもみられたが、ウェイトを変更したものや、適宜修正したものもある。なお、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。

2019年度分の教員評価対象者は46人（教授22人、准教授22人、講師2人。ただし、2019年度中の職位。）であり、教員評価は、「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（未提出者1名）に基づいて行った。

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）を踏まえた、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。

各領域における平均ウェイトの推移を、2017年度以降の3年間について見てみると、以下の通りである。なお、未提出者については、平均ウェイトの計算の対象にできなかった。

表2 領域ごとの平均ウェイト (2019年度)

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・ 社会貢 献
全 体	45人	3.5	3.8	1.6	1.1
教 授	22人	3.3	3.9	1.7	1.1
准教授	21人	3.7	3.8	1.5	1.0
講 師	2人	3.5	3.5	2.3	0.7

表3 領域ごとの平均ウェイト (2018年度)

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・ 社会貢 献
全 体	49人	3.5	3.8	1.6	1.1
教 授	21人	3.4	3.6	1.9	1.1
准教授	25人	3.6	3.9	1.1	1.3
講 師	3人	3.3	3.6	2.3	0.7

表4 領域ごとの平均ウェイト (2017年度)

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・ 社会貢 献
全 体	49人	3.4	3.9	1.6	1.1
教 授	24人	3.3	3.8	1.8	1.1
准教授	22人	3.5	4.0	1.4	1.1
講 師	3人	3.0	3.7	2.0	1.3

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.5 (2018年度 3.5、2017年度 3.4)、研究活動 3.8 (同 3.8、3.9)、学内業務 1.6 (同 1.6、1.6)、地域・社会貢献 1.1 (同 1.1、1.1) であり、研究活動、教育活動に全体の70%以上とかなりのウェイトが置かれている。2019年度においても、例年と変わらない傾向である。研究に高く、地域・社会貢献に低いウェイト

を置くケースも見られたが、平均すればバランスのとれたウェイト付けとなっている。

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。ただ、教授においては教育のウェイトが若干低く、学内業務のウェイトが高くなる傾向がある。教授は主要な役職に就くことがあり、それを踏まえてのウェイト付けである。2019年度は研究のウェイトが高かった。准教授においては、学内業務のウェイトが低く、その分教育、研究のウェイトが若干高くなっている。これも、例年においても見られる傾向である。講師においても、2019年度には、教育、研究のウェイトが相対的に低く、学内業務が高いという例年の傾向が見られた。講師にあつては、地域・社会貢献のウェイトが低かった。ただし、講師におけるウェイト付けの傾向を読み取るには、人数があまりにも少ないとも言える。

全体として、教授、准教授、講師のいずれの職位においても、教育 3.5 前後、研究 4.0 弱、学内業務 1.5 前後、地域・社会貢献 1.0 前後というウェイト付けに収斂する傾向を示している点については例年と変わらない。

2-3. 評価結果

2019年度についても、教員による自己評価は領域毎に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・副学部長による再評価を行った。再評価も、1~2頁に示した4段階評価に基づいて行い、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。評価の結果における、S・A・B・C評価取得者の人数・比率は表5に、同様に2018年度の結果を表6に示している。なお、未提出者については、評価の対象にしなかった。

2019年度の評価においては、自己評価に基づく再評価を行った。その結果、A以上の評価を取得した教員数は、それぞれ教育(89%)、研究(78%)、学内業務(82%)、地域・社会貢献(71%)となっている。また、SとAの評価の比率は、教育(S=5%、A=84%)、研究(S=16%、A=62%)、学内業務(S=0%、A=82%)、地域・社会貢献(S=7%、A=64%)、総合評価(S=11%、A=73%)となっている。ちなみに、2018年度におけるSとAの評価の比率は、教育(S=10%、A=80%)、研究(S=23%、A=59%)、学内業務(S=12%、A=74%)、地域・社会貢献(S=2%、A=67%)、総合評価(S=12%、A=76%)であった。2019年度には、教育のS評価の割合が低下した(10%から5%へ)のに加え、研究のS評価の割合も若干低下した(23%から16%へ)。学内業務は、前年度よりS評価の割合が低く、対して地域・社会貢献はS評価が高くなっている。総合評価におけるSとAの割合は、S評価の割合が殆ど変わらず、A評価の割合が若干低下した。すなわち、総合評価は、2018年度が(S=12%、A=76%)であったのに対して、2019年度は(S=11%、A=73%)である。また、教育、学内業務、地域・社会貢献においては教員間の差が相対的に小さいのに対し、研究面においては成果の差が相対的に大きくなる点は例年と変わらない傾向である。研究領域においてS評価を得た教員のなかで、単著の研究書刊行、査読付き国際ジャーナルへの複数の論文掲載は目立った成果として指摘できる。これらの成果があつた場合には、「とくに秀でた業績」とし

表5 教員評価におけるS・A・B・C評価取得者数・割合（2019年度）

		職位							
		全体		教授		准教授		講師	
領域	評価	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
教育	S	2	5	1	5	1	5	0	0
	A	38	84	18	82	18	85	2	100
	B	4	9	2	9	2	10	0	0
	C	1	2	1	5	0	0	0	0
研究	S	7	16	3	14	4	19	0	0
	A	28	62	15	68	12	57	1	50
	B	7	16	3	14	4	19	0	0
	C	3	7	1	5	1	5	1	50
学内業務	S	0	0	0	0	0	0	0	0
	A	37	82	17	77	18	86	2	100
	B	7	16	4	18	3	14	0	0
	C	1	2	1	5	0	0	0	0
地域・社会貢献	S	3	7	2	9	1	5	0	0
	A	29	64	12	55	15	71	2	100
	B	10	22	6	27	4	19	0	0
	C	3	7	2	9	1	5	0	0
総合評価	S	5	11	2	9	3	14	0	0
	A	33	73	16	73	16	76	1	50
	B	6	13	3	14	2	10	1	50
	C	1	2	1	5	0	0	0	0

表6 教員評価におけるS・A・B・C評価取得者数・割合（2018年度）

		職位							
		全体		教授		准教授		講師	
領域	評価	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
教育	S	5	10	3	14	2	8	0	0
	A	39	80	15	71	21	84	3	100
	B	4	8	2	10	2	8	0	0
	C	1	2	1	5	0	0	0	0
研究	S	11	23	5	24	4	16	2	67
	A	29	59	12	57	16	64	1	33
	B	5	10	3	14	2	8	0	0
	C	4	8	1	5	3	12	0	0
学内業務	S	6	12	4	19	2	8	0	0
	A	36	74	16	76	17	68	3	100
	B	7	14	1	5	6	24	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
地域・社会貢献	S	1	2	0	0	1	4	0	0
	A	33	67	16	76	16	64	1	33
	B	10	21	4	19	4	16	2	67
	C	5	10	1	5	4	16	0	0
総合評価	S	6	12	5	24	1	4	0	0
	A	37	76	15	71	19	76	3	100
	B	6	12	1	5	5	20	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0

てS評価とした。研究のほか、教育、地域・社会貢献においても、2頁のSの再評価基準に照らして、「とくに秀でた業績」として認定された場合はS評価とした。2019年度のS評価において際立っていた項目は、教育にあつては、授業における工夫、地域・社会貢献にあつては、学外諸団体委員、審議会委員が目立ったところである。4つの領域におけるS評価の取得は、総合評価におけるS評価の取得に影響する。総合評価について見れば、相対的に大きな比率を占めるA評価も、Sに近いA評価、高位のA評価、標準的なA評価の3段階に分かれることは例年と同様である。総合評価についてのみ数字を示せば、Sに近いA評価（6人）、高位のA評価（4人）、標準的なA評価（23人）であった。

SとAの評価については、職位ごとの取得状況についてどのような特徴が見られるか纏めておきたい。教育においては、87%の教授がA以上の評価を得ているのに対し、准教授のA以上の評価は90%となっている。教授においては1人（教授の5%）、准教授においても1人（准教授の5%）の教員がS評価を得た。講師は、2人がA評価であった。研究については、教授のうち18人（82%）の教員がA評価以上となっており、そのうち3人（14%）がS評価を得た。このSは、前年度同様に、2頁に示した基準に照らして「とくに秀でた」と認められる業績に対して認定されたものである。准教授においては、16人（76%）がA以上の評価を獲得し、そのうち4人（19%）が研究のS評価を取得した。S評価全体の数は昨年に比べ若干減少した。しかしながら、研究領域に注力する傾向は窺える。学内業務については、教授、准教授、講師ともにS評価を取得した教員はいなかった。教授が17人（77%）、准教授が18人（86%）、講師が2人（100%）、A評価を獲得している。地域・社会貢献については、教授14人（64%）、准教授16人（76%）、講師2人が、A評価以上を取得した。さらに、総合評価についてみると、教授18人（82%）、准教授19人（90%）、講師2人（100%）がA評価以上を取得することとなった。このうち、教授2人（9%）、准教授3人（14%）がS評価を取得した。

これに対して、表5に示すように、B評価すなわち「おおむね適切」は、教育4人（全体の9%）、研究7人（同16%）、学内業務7人（同16%）、地域・社会貢献活動10人（同22%）、総合評価6人（同13%）であった。前年に対し、4領域におけるB評価の比率は、教育、研究、学内業務、地域・社会貢献のそれぞれにおいて上昇するという結果であった。また、各領域のC評価に関しては、教育において1人（2%）、研究領域で3人（7%）、学内業務において1人（2%）地域・社会貢献において3人（7%）、総合評価において1人（2%）という結果であった。

3. 結びに代えて

2019年度における教員評価の概況は、以上のとおりである。全体として、4つの活動領域におけるウェイト付けは例年と変わらず、S、A、B、Cの分布に見られる評価結果の傾向も例年と変わらない。

本報告の冒頭に示した教員評価制度の概要にあるように、本来、「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」。このうち、①と③については教員の活動実績と自己評価に基づいて評価を行い、加えて本評価結果分析報告について HP 上に公開することによって社会への説明責任を果たしている。このことから、この2点についてはある程度その目的を達成できている。例えば、職位毎のS評価獲得状況について見ると、教育におけるS評価は、教授においてその獲得者が1人あったのに対し、准教授も1人であった。また、研究面においては、教授3人、准教授4人がSの取得者となった。また、学内業務においては、残念ながらS評価の獲得者はいなかった。総合評価では、教授2人、准教授3人がS評価を獲得した。とりわけ研究領域について言えば、2019年度は年度計画26-1において「独創性及び特色のある計画に基づいた高水準の研究を実施する。」との計画を掲げていた。この計画に対応して、「独創的で特色のある高水準の研究成果と言えるものについて、自己評価シートの研究領域欄において（教員自身が）明示し」、評価者が「高い評価」の対象としうるか否かを判定する評価の仕組みを導入した。その結果、研究書の刊行や国際ジャーナルへの論文発表など「独創的で特色のある高水準の研究成果」と言えるものに高評価を与えることができた。これまでの評価を振り返ってみれば、2016年度においては、とくにS評価について、受賞などの明確な evidence に基づく相対評価の視点を組み込んだ。2017年度には、科研費の取得や研究書の刊行、教育面における実績（『赤馬』への論文掲載や卒業論文集の刊行等）がSと評価された。2018年度においては、研究書の刊行、科研費の取得、教育面における優れた実績（『赤馬』への論文掲載、授業における工夫等）がS評価の対象となった。2019年度においては、研究書の刊行と国際ジャーナルへの論文発表が目立っていた。

教員評価の目的における②については、まだまだ改善の余地があると思われる。また、先述した①においても、「本学の現状を踏まえた」との視点に「日本全国並びに世界の水準にも照らしながら」との観点を加える段階に来ているとも言える。①と②については、特に教育における真摯で積極的な取り組みや研究における秀でた業績の達成に見られるように、一部その成果があらわれてきているとは言え、「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」程に有効な評価制度とはなっていないと思われる。その意味で、今後、教員評価制度について、①に新たな観点を加え、併せて②に謳われた効果をもたらすような評価制度として再構築する必要がある。とりわけ教員の諸活動に対するモチベーション向上の仕組み、教員の諸活動を如何に客観的に評価するか、など改善の努力が必要である。教育に関しては、教育の質保証におけるPDCAサイクルを如何に作動させていくか、教員の優れた取り組みを学内全体に如何に波及させていくかなど、今後の課題も見出される。また、研究業績については、学術論文や学会報告の分類、論文リストの作成方法が不統一であり、形

式の統一化が必要であることも確認された。再三再四督促したにもかかわらず、評価書類の未提出者があったことは極めて遺憾である。

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。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」について本学HP上で行うこととしたい。