

平成 29 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 30 年 7 月 5 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. 平成 29 年度の教員評価の方法について

平成 29 年度の教員評価は、以下の通り、基本的に例年と同様の方法で行った。

2-1 教員評価の方法と評価結果

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もみられたが、変更計画書などに従ってウェイトを変更したものや、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。

平成 29 年度分の教員評価対象者は 49 人（教授 24 人、准教授 22 人、講師 3 人。平成 29 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、平成 27 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。

表 2 領域ごとの平均ウェイト（平成 29 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

表 3 領域ごとの平均ウェイト（平成 28 年度）

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・ 社会貢 献
全 体	52 人	3.5	3.8	1.7	1.1
教 授	26 人	3.4	3.6	1.9	1.1
准教授	23 人	3.5	4.0	1.3	1.2
講 師	3 人	3.5	3.7	1.8	1.0

表 4 領域ごとの平均ウェイト（平成 27 年度）

職 位	教員数	教 育	研 究	学内 業務	地域・ 社会貢 献
全 体	54 人	3.5	3.9	1.5	1.1
教 授	27 人	3.4	3.9	1.5	1.2
准教授	24 人	3.7	4.0	1.3	1.1
講師	3 人	3.5	3.3	2.2	1.0

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.4（H28 年度 3.5、H27 年度 3.5）、研究活動 3.9（同 3.8、3.9）、学内業務 1.6（同 1.7、1.5）、地域・社会貢献 1.1（同 1.1、1.1）であり、研究活動、教育活動にかなりのウェイトが置かれている。平成 29 年度においても、例年と変わらない傾向を示しており、全体としてバランスのとれたウェイト付けである。

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、教授においては研究のウェイトが若干上昇し、学内業務のウェイトがやや低下している。また、准教授においては、相対的に学内業務のウェイトが低く、研究のウェイトが高くなっている。例年と変わらない傾向だが、できるだけ研究に注力しようとする姿勢をみてとることができる。講師においても、平成29年度には、教育のウェイトが低下し、学内業務、地域・社会貢献のウェイトが若干高まった。だが、昨年も指摘したことだが、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前後、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すようになってきている点については例年と変わらない。

2-3. 評価結果

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。

教育活動、研究活動、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・B・C評価取得者の人数・比率は表5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（平成28年度）分は表6の通りである。

平成29年度の評価においては、自己評価に基づく再評価をまず絶対評価で行った。再評価の基準は、先に述べた、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（96%）、研究（78%）、学内業務（88%）、地域・社会貢献（73%）となっている。何れの領域においても、平成29年度におけるA以上の評価の取得割合は、前年度より高くなっている。また、SとAの評価の比率は、教育（S=4%、A=92%）、研究（S=27%、A=51%）、学内業務（S=6%、A=82%）、地域・社会貢献（S=4%、A=69%）、総合評価（S=10%、A=78%）となっている。ちなみに、前年度におけるSとAの評価の比率は、教育（S=10%、A=75%）、研究（S=15%、A=60%）、学内業務（S=12%、A=67%）、地域・社会貢献（S=8%、A=61%）、総合評価（S=10%、A=79%）であった。平成29年度の特徴は、教育、学内業務、地域・社会貢献におけるS評価の割合が低下したのに対し、研究に関しては、前年度よりこの割合が高くなっていることである（15%→27%）。研究面における注力の結果であると言える。総合評価におけるSとAの割合はほぼ前年度と変わらない数値を示している。すなわち、総合評価は、平成28年度の（S=10%、A=79%）という割合であったのに対して、平成29年度は（S=10%、A=78%）となっている。また、もう一つの傾向として指摘できるのは、教育、学内業務、地域・社会貢献においては、それぞれA評価が高い割合を示し、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である。研究領域においてA評価を得た教員のうち、単著の刊行、査読付きジャーナルへの複数の論文の掲載、

表5 教員評価におけるS・A・B・C評価取得者数・割合（平成29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	3	4	1	4	2	9	0	0
	A	44	92	22	92	19	86	3	100
	B	2	4	1	4	1	5	0	0
	C	0	2	0	0	0	0	0	0
研究	S	13	27	8	33	4	18	1	33
	A	25	51	11	46	13	59	1	33
	B	9	18	4	17	4	18	1	33
	C	2	4	1	4	1	5	0	0
学内業務	S	3	6	2	8	1	5	0	0
	A	40	82	19	79	19	86	2	67
	B	6	12	3	13	2	9	1	33
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
地域・社会貢献	S	2	4	0	0	2	9	0	0
	A	34	69	17	71	15	68	2	67
	B	11	22	7	29	3	14	1	33
	C	2	4	0	0	2	0	0	0
総合評価	S	5	10	3	13	2	9	0	0
	A	38	78	18	75	18	82	2	67
	B	6	12	3	13	2	9	1	33
	C	0	0	0	0	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（平成28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	12	2	9	0	0
	A	39	75	19	73	17	74	3	100
	B	7	13	4	15	3	13	0	0
	C	1	2	0	0	1	4	0	0
研究	S	8	15	4	15	4	17	0	0
	A	31	60	16	62	13	57	2	67
	B	11	21	5	19	5	22	1	33
	C	2	4	1	4	1	4	0	0
学内業務	S	6	12	4	15	2	9	0	0
	A	35	67	16	62	16	70	3	100
	B	11	21	6	23	5	22	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
地域・社会貢献	S	4	8	1	4	3	13	0	0
	A	32	61	16	61	14	61	2	67
	B	16	31	9	35	6	26	1	33
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
総合評価	S	5	10	4	15	1	4	0	0
	A	41	79	20	77	18	78	3	100
	B	5	10	2	8	3	13	0	0
	C	1	2	0	0	1	4	0	0

科研費取得等の実績がある場合は、「とくに秀でた業績」としてS評価とした。同様に、教育、学内業務、地域・社会貢献においても、p.2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。平成29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、指導学生の『赤馬』への論文掲載、ゼミナール大会への参加、指導学生の大学院進学、地域・社会貢献にあつては、学外諸団体委員、審議会委員である。総合評価も含め、S評価において相対評価の視点を導入したことによって、結果的に、教育、学内業務、地域・社会貢献におけるS評価の数が減り、研究領域においては逆に増える結果となった。したがって、昨年と同様に、相対的に大きな比率を占めるA評価の中も、Sに近いA評価、高位のA評価、標準的なA評価の3段階に分けることができる。Sに近いA評価の教員の実績は、かなり高いものと認定できる。総合評価についてのみ数字を示せば、Sに近いA評価（7人）、高位のA評価（4人）、標準的なA評価（30人）であった。

以上のように、SとAの取得者数の構成については、昨年度は別表を用意したが、今年度は表5、表6によって確認することとした。

SとAの評価について、各領域における職位ごとの評価を見ると幾つかの特徴がある。教育においては、96%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95%となっている。教授においては1人（教授の4%）、准教授においては2人（准教授の9%）の教員がS評価を得ている。講師は、3人がA評価であった。研究については、教授のうち19人（79%）の教員がA評価以上となっており、そのうち8人（33%）がS評価を得ている。このSは、前年度同様に、p.2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、4人（18%）が研究のS評価を得ている。教授、准教授において、S評価の数が増えたことは、平成29年度の特徴である。また、准教授にあつては、A評価以上が17人（77%）と高い実績を示している。講師も、1人がS、1人がA評価を獲得した。学内業務については、教授2人（8%）、准教授1人（5%）がS評価を獲得した。加えて、教授が19人（79%）、准教授が19人（86%）、講師が2人（67%）、A評価を獲得している。地域・社会貢献については、教授17人（71%）、准教授17人（68%）、講師2人が、A評価以上を獲得している。そのうち、准教授2人がS評価である。さらに、総合評価についてみると、教授21人（88%）、准教授20人（91%）、講師2人（67%）がA評価以上を獲得している。このうち、教授3人（12.5%）、准教授2人（9%）がS評価を獲得している。

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2人（全体の4%）、研究9人（同18%）、学内業務6人（同12%）、地域・社会貢献活動11人（同22%）、総合評価6人（同12%）であった。全体として、前年に対しA評価以上の割合が高まったのに対し、4領域におけるB評価の比率は低下した。また、各領域のC評価に関しては、研究領域で2人（4%）、地域・社会貢献において2人（4%）であった。

3. 結びに代えて

平成 29 年度においては、4 つの活動領域におけるウェイト付は例年と変わらない傾向を示しながら、評価結果については、昨年度から向上している傾向を読み取ることができる。まず、教員全体における A 評価以上の割合が、教育、研究、学内業務、地域・社会貢献のいずれにおいても上昇している。また、研究領域においては、13 人が S 評価を取得しており、平成 29 年度の特徴として指摘できる。他の 3 領域における S 評価の割合が若干低下しているとはいえ、A 評価以上に相当する着実な活動は続けられており、それ自体大きな問題ではない。総合評価では A 評価以上が 88% となっており、平成 28 年度の 89% と変わらない水準を維持している。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、4 つの領域においてウェイト付のバランスに配慮しながら着実な成果をあげていると判断することができる。とりわけ、教育面においては、それぞれの授業において教育目標、自己評価、課題・改善の方策、具体的な取り組みの計画が丁寧に記述されており、教員の注力の度合いが高いことが窺える。

また、教育における S 評価についてみると、教授においてその獲得者が 1 人あったのに対し、准教授は 2 人であった。また、研究面においては、教授 8 人、准教授 4 人、講師 1 人が S の獲得者となった。また、学内業務においては、教授 2 人、准教授 1 人、地域・社会貢献においては、准教授 2 人がそれぞれ S 評価を獲得した。総合評価では、教授 3 人、准教授 2 人が S 評価を獲得した。

評価結果は対象教員全員に通知したが、評価結果に対する面談の希望が 1 件あった。

本年度の教員評価に関する分析は以上の通りである。教員評価制度の所期の目的の一つは、「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」ということであった。教員評価の基準や方法については、この目的を達成するために、不断の改革・改善を行っていくことも必要である。このような観点から、平成 27 年度の評価においては、再評価、とくに S 評価について、明確な evidence に基づく相対評価の視点を組み込んだ。平成 28 年度は、科研費の取得や単著の刊行、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 評価の対象となった。さらに、平成 29 年度においても、同様に、単著の刊行、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。平成 29 年度は、特に研究領域において多くの S 評価が記録されたことは、多くの教員において、客観的指標に基づいてさらに高い評価を目指そうとの意識が高まっていることの表れとして評価したい。併せて、多くの教員が、今後、さらに冒頭に示した S 評価の基準に照らして、「とくに秀でた」業績として明確に実証できる業績を目指してより高いレベルの評価獲得にチャレンジされることを期待したい。

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」について本学 HP 上で行うこととしたい。