

## 2018 年度分 教員評価結果分析報告書

2019 年 7 月 11 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. 2018年度の教員評価の方法について

2018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。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 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。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。

2018年度分の教員評価対象者は49人（教授21人、准教授25人、講師3人。ただし、2018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、2016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 (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3 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

表4 領域ごとの平均ウェイト (2016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

教員全体での平均ウェイト付けは、教育活動 3.5 (2018年度 3.4、2016年度 3.5)、研究活動 3.8 (同 3.9、3.8)、学内業務 1.6 (同 1.6、1.7)、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。2018年度においても、例年と変わらない傾向を示している。研究に高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、研究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。これは重要な役職に就くケースがあり、それを踏まえてのウェイト付けと見ることができる。また、准教授においては、学内業務のウェイトが想定的に低く、教育、研究のウェイトが高くなっている。これ自体は、例年においても見られる傾向だが、できるだけ研究に注力しようとする姿勢に裏付けされたウェイト付けと見ることができる。講師においても、2018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例年より低く出た。いずれにしろ、講師におけるウェイト付けの傾向を読み取るには、人数が少ないということができる。

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ず、4つの領域におけるウェイト付けをその年毎の役職や計画に沿って考えながら行っていると言える。

### 2-3. 評価結果

2018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・学部長等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2017年度の結果を表6に示している。

2018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。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(90%)、研究(82%)、学内業務(86%)、地域・社会貢献(69%)となっている。何れの領域においても、2018年度におけるA以上の評価の取得割合は、例年通りかなり高い。また、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%)となっている。ちなみに、2017年度における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%)であった。2018年度には、研究のS評価の割合が若干低下した(27%から23%へ)が、教育、学内業務に関しては、前年度よりこの割合が高くなっている。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、2017年度が(S=10%、A=78%)であったのに対して、2018年度は(S=12%、A=76%)である。また、昨年と変わらない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、単著の研究書刊行、博士学

位の取得、査読付きジャーナルへの複数の論文の掲載、科研費獲得、

表5 教員評価におけるS・A・B・C評価取得者数・割合（2018年度）

領域	評価	職位							
		全体		教授		准教授		講師	
		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

表6 教員評価におけるS・A・B・C評価取得者数・割合（2017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

及びこれらの成果が重なった場合には、「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、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。2018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、指導学生の大学院修了、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。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。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（3人）、高位のA評価（7人）、標準的なA評価（27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、85%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92%となっている。教授においては3人（教授の14%）、准教授においては2人（准教授の8%）の教員がS評価を得た。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17人（81%）の教員がA評価以上となっており、そのうち5人（24%）がS評価を得た。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、20人（80%）がA以上の

評価を獲得し、そのうち4人(16%)が研究のS評価を取得した。講師も2人が研究のS評価を取得した。教授、准教授、講師におけるS評価の数は昨年に比べ若干減少したが、引き続きこの領域に注力する傾向は窺える。学内業務については、教授4人(19%)、准教授2人(8%)がS評価を取得した。加えて、教授が16人(76%)、准教授が17人(68%)、講師が3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16人(76%)、准教授17人(68%)、講師1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20人(95%)、准教授20人(80%)、講師3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5人(24%)、准教授1人(4%)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8%)、研究5人(同10%)、学内業務7人(同14%)、地域・社会貢献活動10人(同21%)、総合評価6人(同12%)であった。前年対し、4領域におけるB評価の比率は、教育において若干上昇、研究においては低下という結果であったが、他の2領域及び総合評価においては変わらない傾向を示した。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4人(8%)、地域・社会貢献において5人(10%)であった。

### 3. 結びに代えて

2018年度においては、4つの活動領域におけるウェイト付けは例年と変わらない傾向を示しており、評価結果についても、昨年度と変わらない傾向が出ている。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、引き続き高い傾向を示している。教育においては、A評価以上の割合は若干低下したが、S評価の数は増加した。教授にあって3人、准教授において2人がS評価を取得した。研究については、昨年に比較すれば若干低下したが、教授、准教授、講師のいずれも職位においても、引き続きこの領域において注力しようとする傾向を読み取ることができる。研究領域においては、11人がS評価を取得しており、2017年度の傾向は継続して見られるということが出来る。地域・社会貢献領域におけるS評価の割合が若干低下しているとはいえ、学内業務におけるS評価の数は増加している。学内業務、地域・社会貢献におけるA評価以上の割合は高く、着実な活動は続けられていると見ることはできる。総合評価ではA評価以上が88%となっており、2017年度の88%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堅実な成果をあげていると評価することができる。とりわけ、教育面においては、活動実績報告書において、それぞれの授業における教育目標、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いる。また、研究についても研究書の刊行や学位の取得、査読付きジャーナルへの投稿を目指す傾向が出てきており、この方面に向けての教員の注力の度合いが高まって来ていることが窺える。

また、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3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5

人、准教授 4 人、講師 2 人が S の取得者となった。また、学内業務においては、教授 4 人、准教授 2 人、地域・社会貢献においては、准教授 1 人がそれぞれ S 評価を獲得した。総合評価では、教授 5 人、准教授 1 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はなかった。

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。2018 年度については、これまでと同様の基準と方法を用いながら評価を行なったが、評価の基準や方法については、この所期の目的を達成するためには、不断の改革・改善を行っていくこともまた必要である。このような観点から、これまでの評価のあり方について纏めて見ると以下のものであった。すなわち、2016 年度の評価においては、再評価、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 年度においては、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 評価の対象となった。さらに、2018 年度においては、同様に、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。このほか、2018 年度において目立っていたのは、学位の取得である。2018 年度において、特に教育領域において S 評価の数が増え、研究領域において引き続き多くの S 評価が記録されたことは歓迎すべきことであり、今後多くの教員が客観的指標に基づく高い評価取得にチャレンジされることを期待したい。併せて、教育領域における教員の優れた取り組みの事例については、何らかの形で教員全体に波及しノウハウや成果の共有がなされ、本学全体の教育の質向上につながることも期待したい。

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。