

平成 27 年度分 教員評価結果分析報告書

平成 28 年 7 月 8 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、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	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 27 年度の教員評価の方法について

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、授業アンケート結果等を総合的に評価

②研究活動：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）、学会発表、学会賞、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。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 27 年度分の教員評価対象者は 54 人（教授 27 人、准教授 24 人、講師 3 人）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、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 25 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 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

表 3 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 4 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、教育活動 3.5（H26 年度 3.6、H25 年度 3.5）、研究活動 3.9（同 3.9、4.0）、学内業務 1.5（同 1.5、1.4）、地域・社会貢献 1.1（同 1.1、1.1）であり、教育活動、研究活動にかなりのウェイトが置かれている。平成 27 年度においても、例年と変わらない傾向を示しており、全体としてはバランスのとれたウェイト付けになっ

ている。なお、平成 27 年度においても地域・社会貢献のウェイトが 1 未満のものがあつたが、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た。

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。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いる。

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 評価であつた。なお、前年度分は表 6 の通りである。

平成 27 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つた。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、であつた。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（76%）、学内業務（89%）、地域・社会貢献（63%）、総合評価（84%）となつており、高い比率を示している。また、S と A の評価の比率は、教育（S=7%、A=83%）、研究（S=6%、A=70%）、学内業務（S=0%、A=89%）、地域・社会貢献（S=7%、A=56%）、総合評価（S=6%、A=78%）となっている。このように、S と A の評価において A の評価が圧倒的な比率を占めているのは、S の評価において相対評価の視点も加えたことによる。たとえば、研究領域において A 評価を得た教員のうち、受賞実績や単著の刊行、査読付きジャーナルへの複数の論文の掲載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 27 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、卒業論集の刊行、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、地域活性化関係委員、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 S 評価の数が減り、A 評価の数が増えることになった。したがって、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が、明確な evidence（たとえば研究の場合は、受賞等）が示されていないのが惜しいところであつた。総合評価についてのみ数字を示せば、S に近い A 評価（10 人）、高位の A 評価（5 人）、標準的な A 評価（27 人）であつた。

表5 教員評価におけるS・A・B・C評価取得者数・割合（平成27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	4	7	0	0	4	17	0	0
	A	45	83	24	89	19	79	2	67
	B	5	9	3	11	1	4	1	33
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
研究	S	3	6	3	11	0	0	0	0
	A	38	70	17	63	19	79	2	67
	B	12	22	6	22	5	21	1	33
	C	1	2	1	4	0	0	0	0
学内業務	S	0	0	0	0	0	0	0	0
	A	48	89	24	89	22	92	2	67
	B	6	11	3	11	2	8	1	33
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
地域・社会貢献	S	4	7	2	7	2	8	0	0
	A	30	56	15	56	13	54	2	67
	B	18	33	9	33	8	33	1	33
	C	2	4	1	4	1	4	0	0
総合評価	S	3	6	2	7	1	4	0	0
	A	42	78	20	74	19	79	3	100
	B	9	17	5	19	4	17	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（平成26年度）

領域	評価	職位							
		全体		教授		准教授		講師	
教育	S	12	23%	5	18%	6	29%	1	25%
	A	36	68%	21	75%	12	57%	3	75%
	B	4	8%	1	4%	3	14%	0	0%
	C	1	2%	1	4%	0	0%	0	0%
研究	S	14	26%	11	39%	2	10%	1	25%
	A	23	43%	11	39%	10	48%	2	50%
	B	12	23%	5	18%	6	29%	1	25%
	C	4	8%	1	4%	3	14%	0	0%
学内業務	S	11	21%	8	29%	3	14%	0	0%
	A	23	43%	11	39%	8	38%	4	100%
	B	18	34%	8	29%	10	48%	0	0%
	C	1	2%	1	4%	0	0%	0	0%
地域・社会貢献	S	9	17%	6	21%	2	10%	1	25%
	A	18	34%	9	32%	7	33%	2	50%
	B	23	43%	13	46%	9	43%	1	25%
	C	3	6%	0	0%	3	14%	0	0%
総合評価	S	16	30%	13	46%	2	10%	1	25%
	A	25	47%	9	32%	13	62%	3	75%
	B	12	23%	6	21%	6	29%	0	0%
	C	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

また、SとAの取得者数の構成については、表7（平成27年度）、表8（平成26年度）の通りである。

表7 教員評価におけるS・A評価取得者数・割合（平成27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	54人	4	45	49	3	38	41	0	48	48	4	30	34	3	42	45
	比率	7	83	90	6	70	76	0	89	89	7	56	63	6	78	84
教授	27人	0	24	24	3	17	20	0	24	24	2	15	17	2	20	22
	比率	0	89	89	11	63	74	0	89	89	7	56	63	7	74	81
准教授	24人	4	19	23	0	19	19	0	22	22	2	13	15	1	19	20
	比率	17	79	96	0	79	79	0	92	92	8	54	62	4	79	83
講師	3人	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	3	3
	比率	0	67	67	0	67	67	0	67	67	0	67	67	0	100	100

表8 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	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	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

平成26年度および平成27年度におけるS、Aの評価を取得した教員の割合は、それぞれ教育（H26年度91%、H27年度90%）、研究（H26年度69%、H27年度76%）、学内業務（H26年度64%、H27年度89%）、地域・社会貢献（H26年度51%、H27年度63%）となっている。とくに、教育において高い割合を示しているのは、この領域における教員の注力の結果で

ある。また、総合評価についてみれば、平成 26 年度の（S=30%、A=47%）に対して、平成 27 年度は（S=6%、A=78%）となっている。このように、平成 26 年度に対して平成 27 年度における S 評価の比率が低下しているのは、先の相対評価の視点を導入したことによる。

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の特徴をみとることができる。教育においては、89%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 96%となっている。准教授においては、4 人（17%）の教員が S 評価を得ている。講師は、2 人（67%）が A 評価であった。研究については、教授のうち 20 人（74%）の教員が A 評価以上となっており、そのうち 3 人（11%）が S 評価を得ている。この S は、先ほども述べたように、明確な evidence によって「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。准教授は、研究の S 評価こそなかったものの、A 評価が 19 人（79%）と高い実績を示した。講師も、2 人（67%）が A 評価を獲得した。学内業務については、S 評価こそなかったものの、教授が 24 人（89%）、准教授が 22 人（92%）、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（63%）、准教授 15 人（62%）、講師 2 人（67%）が、A 評価以上を獲得している。そのうち、教授 2 人（7%）、准教授 2 人（8%）が S 評価である。さらに、総合評価についてみると、教授 22 人（81%）、准教授 20 人（83%）、講師 3 人（100%）が A 評価以上を獲得している。このうち、教授 2 人（7%）、准教授 1 人（4%）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 5 人（全体の 9%）、研究 12 人（同 22%）、学内業務 6 人（同 11%）、地域・社会貢献活動 18 人（同 33%）、総合評価 9 人（同 17%）であった。4 領域における B 評価の比率は、相対的に低い率であった。また、総合評価の C 評価、すなわち「貢献面で問題あり」という教員はいなかった。各領域の C 評価に関しては、研究領域において 1 人であった。

3. 結びに代えて

平成 27 年度においては、教育活動、学内業務の 2 領域では、評価対象者の 9 割近くが 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。研究領域では A 評価以上が 76%となり、前年度の 69%を上回っているが、平成 25 年度の 83%には達していない。また、総合評価では A 評価以上が 84%となっており、平成 26 年度の 77%、さらには平成 25 年度の 62%を上回っている。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、着実な成果を収めていると判断することができる。

また、教育における S 評価についてみると、准教授においてその獲得者が 4 人あったのに対し、教授と講師はゼロであった。それに対して、研究面においては、S の獲得者は全員教授であったのに対し、准教授、講師はゼロであった。地域・社会貢献においては、教授 2 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、評価結果に対する不服申し立てはなかった。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。今回は、3人の希望者があったので、評価結果の通知後一週間以内に面談を実施した。

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。これは、客観的指標に基づくさらに高い評価を目指して欲しいとのメッセージを込めたものであり、多くの教員が、今後、「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このレベルの評価獲得にチャレンジす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。