

平成19年度教員評価結果のまとめ

1. はじめに

本学は、平成14年度に教員の研究活動に関する予備調査を実施し、平成15年度には「大学評価・学位授与機構」が試行評価の際に用いた指標に準拠して教員評価を行うとともに、得られた結果は学内公表することで、教員評価制度の定着と醸成に努めてきた。このような経過を踏まえ、平成16年には、本学教員の教育研究活動等を包括的かつ定量的に把握する中で、教員個々人の継続的な自己改善に役立て、本学自体の活性化にもつなげる目的で、大学評価委員会教員評価専門部会を設置し、本学独自の教員評価データベースを構築すると同時に、具体的な教員評価項目や評価基準、及びその実施細目も定めた。その上で平成17年度からは、上記評価項目・基準等に基づいて個々の教員のその前年度における教育研究活動実績を数値化して定量的に評価し、その結果は、各教員への教育研究費の次年度配分のみならず、勤勉手当等の待遇面にも反映させている。その際の評価基準等の具体的な内容については、既に本学ホームページ上に情報公開済みであるので、必要に応じて参照されたい。

なお、得られた教員評価結果の大要は、平成18年度からは学内のみならず対外的にも公表することとしているので、平成19年度分の評価結果をここにまとめとして公表するものである。ただし、以降の本文と付随するデータ資料編（学内のみ公表）中に記されている「年度」とは、「評価対象とした年度」を指すこととしているので、留意されたい。

2. 評価結果

2. 1 全学的評価

本学の教員評価制度では、教員の教育活動 E（授業負担，授業評価，学生指導），研究活動 R（過去 10 年間研究業績，過去 2 ヶ年研究業績，外部資金），及び大学活性化・社会貢献 A に対してそれぞれ目標値を定め、これら 3 分野（E，R，A）における評価結果が全て目標値に達した場合、総合評価点はほぼ 100 点となるよう当初設計されており、評価点の年度推移も数値的に容易に把握できるところに特徴がある。そこで、評価初年度である平成 16 年度時点を基準として、これまでの評価点の年度推移に着目すると、平成 16 年度における総合評価点の全学平均値は 100.8 点であったが、平成 17 年度の 106.8 点，平成 18 年度の 113.1 点を経て、平成 19 年度は 115.8 点となっており、評価結果は着実に向上してきたと言えるが、以下その内容を説明する。

図1は、平成16年度における評価実績を基準値（1.0）として、これまでの4年間にわたる総合評価点および評価項目別評価点の推移をレーダーチャートで示した結果である。この図より、評価結果は全体として着実に向上している様子が確認できる。

その内訳（教育分野E、研究分野R、大学活性化・社会貢献分野A）に着目すると、教育分野Eでは、授業評価の項目が前年度に引き続き大きく向上しているのが注目される。一方、学生指導項目では、平成19年度実績は平成17年度より若干低下し平成18年度とほぼ同程度となっているが、その理由は、教員間における学生指導負担の割合は平準化が進み、均等化が図られているためであろう。

他方、研究分野Rに着目すると、平成19年度の過去10年間研究業績と最近2ヶ年研究業績は平成17年度とほぼ同程度の水準にあるが、外部資金の項目は増加の一途をたどり、平成19年度の外部資金獲得実績は平成16年度比で1.41倍という大きな伸びを示しているのがわかる。

また、大学活性化・社会貢献Aについても、昨年度同様に堅調な伸びが確認できる。以上の結果を総合すると、平成19年度において総合評価点が向上した主な要因は、授業評価、外部資金および大学活性化・社会貢献の項目・分野で達成度が向上したためと結論できる。

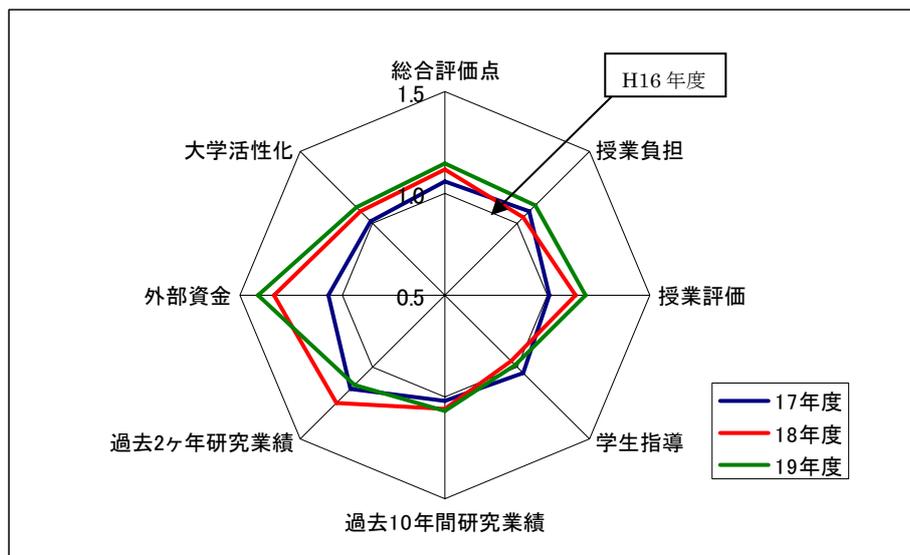


図1 総合評価点および評価項目別評価点の推移

2.2 学科別評価

図2は、各評価年度における各教員の総合評価点を学科別に集計して平均値を計算し、平成16年度における学科平均値を基準値（1.0）として、各学科におけるこれまで4年間の総合評価点の推移をレーダーチャートで示した結果である。この図より、平成18年度には一部学科で前年度実績を下回るところが見られたものの、平成19年度には、いずれの学科の総合評価点においても向上、または現状の水準が維持されていることがわかり、学科組織としても努力している様子がうかがえる。

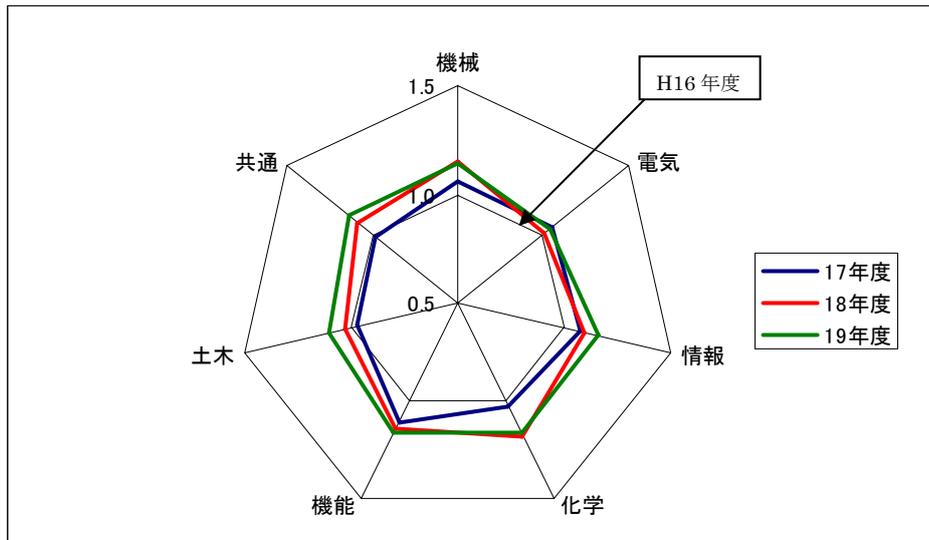
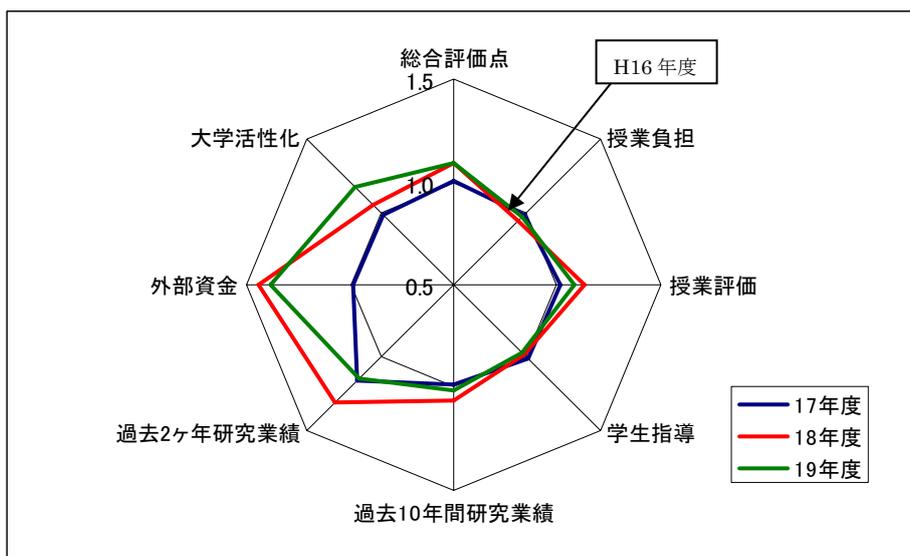


図2 学科別総合評価点の推移

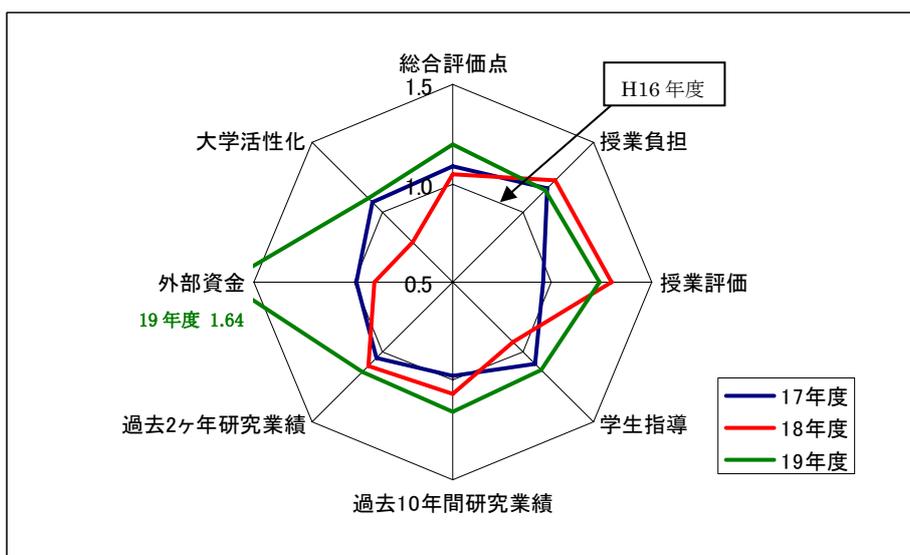
2.3 職層別評価

図3は、各評価年度における各教員の総合評価点および項目別評価点を職層別に集計して平均値を計算し、平成16年度における職層別平均値を基準値(1.0)として、過去4年間における評価点の推移を、教授及び准教授についてレーダーチャートで示した結果である。図3(a)に示されているように、教授の場合、平成19年度の総合評価点と教育分野の評価点は、平成18年度とほぼ同程度であるのがわかる。ただし、研究分野に注目すると、過去2ヶ年研究業績の項目が一見して前年度より低下しているように見えるものの、平成17年度実績と同程度であり、公刊論文数も高水準を維持しているのに特に懸念には及ばないものと思われる。加えて、大学活性化・社会貢献に多大な尽力をしているとともに、外部資金の獲得においても前年度に引き続き奮闘している様子がうかがえる。

図3(b)に示されている准教授の場合では、平成19年度の総合評価点はこれまでの4年間で最高点となっているのがわかる。その理由を評価項目の側面から見ると、外部資金の獲得努力が最大要因であり、それに加えて、授業負担と授業評価の項目で前年度実績の高水準をほぼ維持したまま、それ以外の項目における着実な努力が結果したものと評価できよう。



(a) 教授



(b) 准教授

図3 職層別評価点の推移

3. まとめ

本学の教員評価制度は、前述したように、達成度評価方式を取り入れた独自で特徴ある方式であるが、平成16年度に実施開始以来、丸4年以上経過してきた。実施経過から明らかとなった特筆すべき事柄を挙げるとすれば、教育分野では授業評価項目が、研究分野では外部資金獲得の項目で右肩上がりの推移を示してきたことであろう。その結果、総合評価点の平均値も年々着実に向上しているのので、本評価制度を導入することで個々の教員の自己改善を図り、もって本学の活

性化につなげようとの本来の意図は、有効であったと自己評価できよう。ただし、本制度で評価対象としている分野の中、特に大学活性化・社会貢献の分野は個々の項目案件に応じて質が異なり、数値化がなじみ難いにも拘らず、評価を要望する案件数は年々膨大化しつつある。したがって、このまま放置すると、公明・公正で、透明・明瞭な評価の維持は、次第に困難になってくるものと予測される。そこで、今期中期目標・中期計画期間の終了を一つの区切りとみなし、本評価制度の意義と趣旨を活かしながらも、より簡素で効率的な新しい評価制度の構築に向けて、検討準備を始めておく必要があるだろう。