

平成20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、賞与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概要は、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20年度分の評価結果の概要をここに「まとめ」として公表するものである。ただし、以降の本文と付属するデータ資料編（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、評価実施の初年度においてこれら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、時系列をたどることによって評価点の年度推移が数値的に容易に把握できるところにも特徴がある。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年度は106.8点、平成18年度は113.1点、平成19年度は115.8点となり、平成20年度には119.05点まで上昇しており、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5年間における総合評価点および評価項目別評価点の推移をグラフ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、教育分野において、授業負担項目では、平成20年度実績は平成19年度より低下し平成16年度とほぼ同程度となっているが、授業評価及び学生指導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。その主たる要因は、学生が登壇者となった学会発表件数等の増加と学生による授業評価結果の向上等によるものと思われる。

他方、研究分野 R に着目すると、最近2ヶ年研究業績が平成16年度以降全体として増加基調にあることに加えて、過去10年間研究業績も増加の一途をたどっている。また、外部資金獲得実績を見ると、平成18年度以降はほぼ同程度の額であり、平成17年度時点の大きな伸びをそのまま維持している。

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20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、学生指導、研究業績および大学活性化・社会貢献のほぼ全ての評価項目・分野で達成度が向上したためと結論できる。

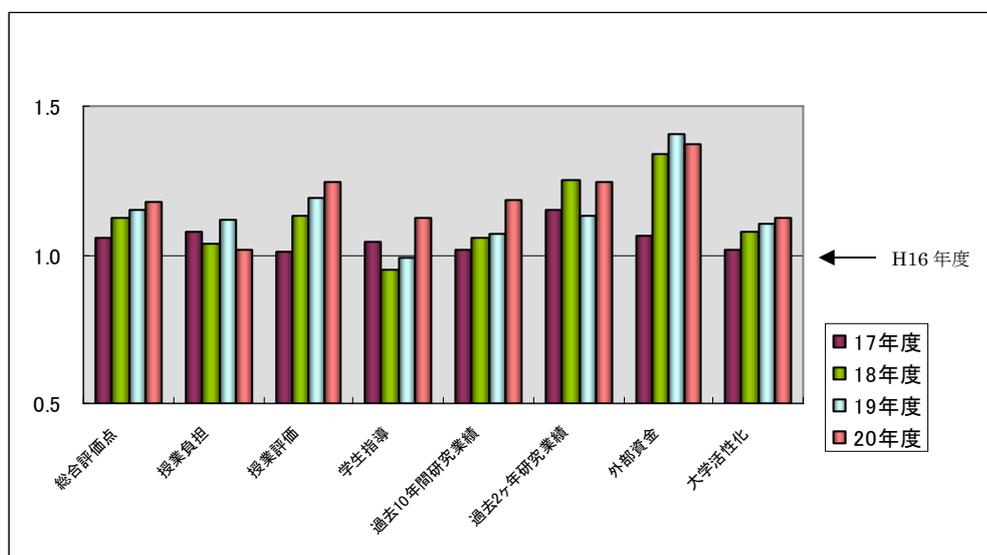


図1 総合評価点および評価項目別評価点の推移

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5年間の総合評価点の推移をグラフで示した結果である。この図より、平成20年度は電気電子工学科の伸びが顕著なことに加えて、社会環境工学科とバイオ環境化学科においても着実に努力している様子がうかがえ

るが、機械工学科と情報システム工学科では若干の低下が見られている。

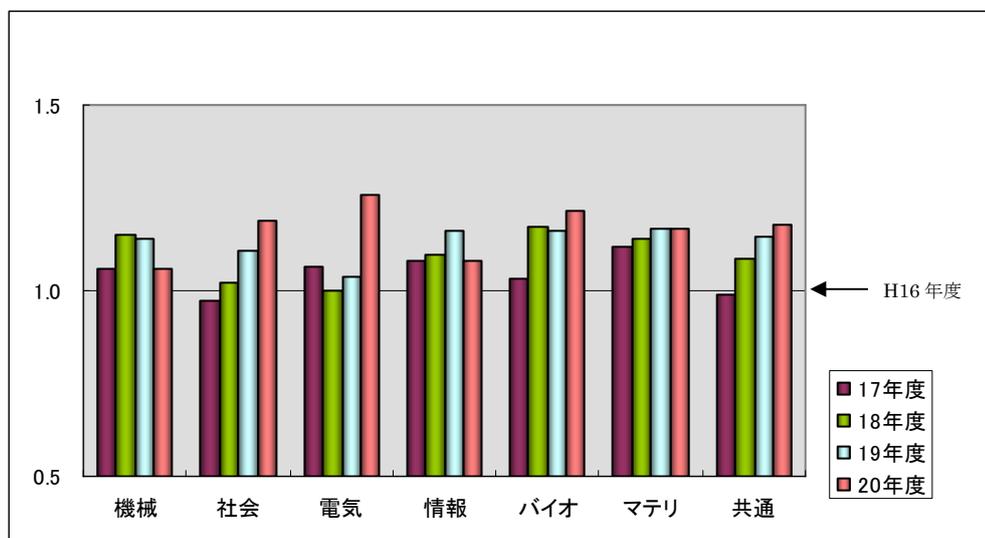
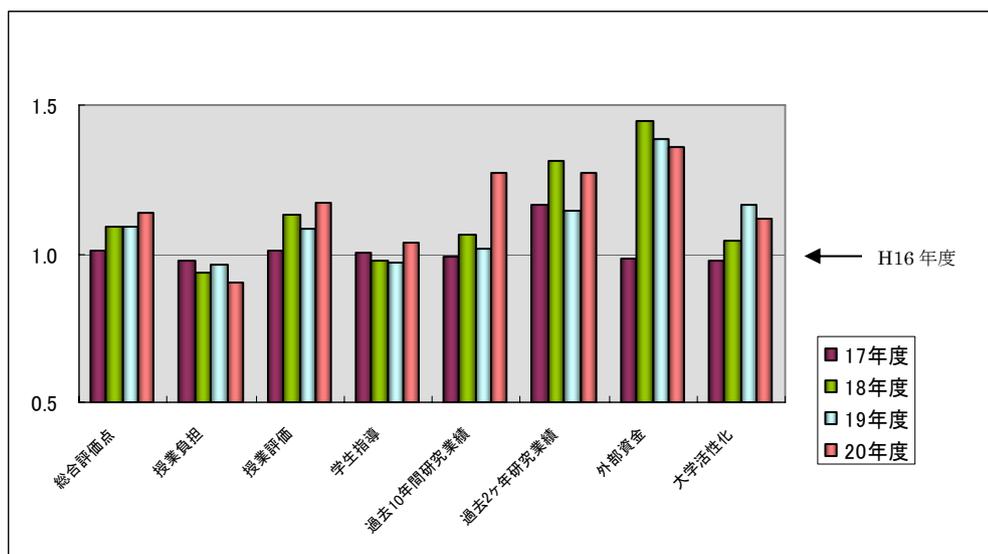


図2 学科別総合評価点の推移

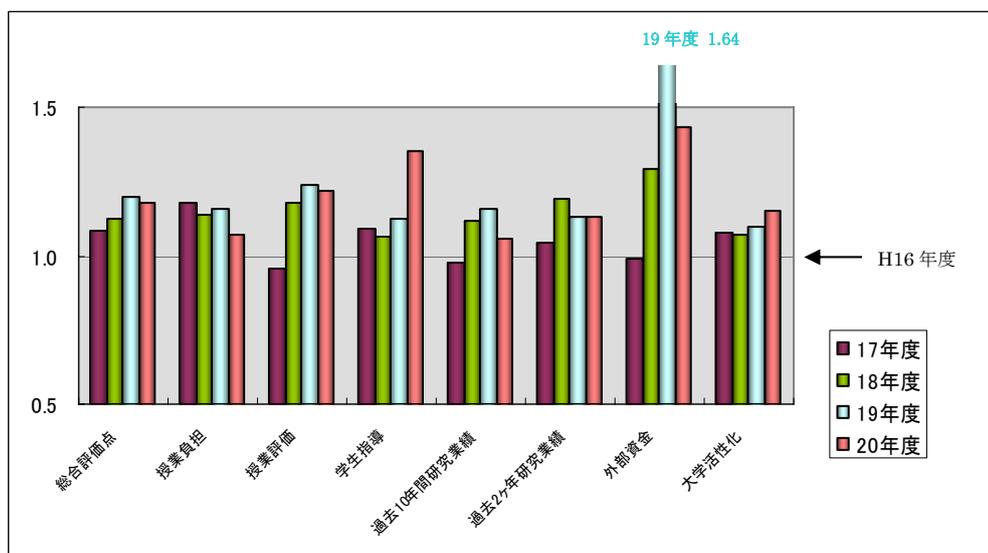
2.3 職層別評価

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5年間における評価点の推移を、教授及び准教授についてグラフ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20年度の総合評価点はこれまでの5年間で最高点となっているのがわかる。教育分野の評価点では、授業負担で若干下降したものの、授業評価及び学生指導が前年度を大きく上回っているのがわかる。研究分野に注目すると、過去10年間研究業績及び過去2ヶ年研究業績の項目では前年度より著しく上昇し高水準を維持しているが、外部資金においては平成18年度以降下降傾向にある。その反面、大学活性化・社会貢献では多大な貢献をしていることがわかる。

図3(b)に示されている准教授の場合では、平成20年度の総合評価点は前年度実績をほぼ維持しているといえる。中味としては、平成20年度は学生指導で大きく伸びているが、それ以外はほぼ前年度なみ、または若干減少気味と言えよう。



(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5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

向上しているので、本評価制度を導入したことが一つの契機となり、個々の教員は自己改善に努めているといえよう。したがって、この評価制度を導入することによって本学の活性化につなげようとの本来の意図は、有効に働いてきたと自己評価できる。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、本年度の第一期中期目標・中期計画期間の終了を一つの区切りとみなし、これまでの教員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た検討を、具体的に開始すべき時期にあるといえよう。