

2018年度北方キャンパス教員評価総括

1 教員評価制度の概要

1.1 目的と経緯

教員評価制度の目的は、教員個人の活動状況とその成果を多角的に評価し、教育研究等の活動の改善と自己研鑽を促すとともに、その向上と活性化を図ることです。

1.2 教員の自己評価

教員は、当該年度の教育、研究、管理運営、社会貢献の各領域における以下の活動状況を考慮し、領域別に3段階で自己評価を実施します。

- 1) 教育領域：教育実績及び教育内容、学生による授業アンケート等
- 2) 研究領域：研究活動及び過去3年間に公表された研究成果等
- 3) 管理運営領域：全学や学部等の委員会活動及び広報活動等
- 4) 社会貢献領域：社会貢献活動

2018年度における各領域に対する自己評価基準は以下の通りです。

- A：著しく優れている。
- B：教員に求められている責務を十分に果たしている。
- C：著しく不十分であり、早急に改善を要する。

1.3 エフォート（努力）点

教員は各領域における自分の業務量を見積もって、その割合を申告します。その割合をエフォート（努力）点と呼び、各領域のエフォート点の合計が10になるように設定します（例：教育4、教育3、管理運営2、社会貢献1）。ただし、教員の教育研究分野の特性上、社会貢献活動を行うことが馴染まない場合は、社会貢献領域を評価対象外とし、エフォート点を0と設定することができます。

1.4 学部長等による評価

学部長等は、所属教員の活動状況について評価を行います。その評価に際しては、教員の自己評価を尊重しますが、自己評価が適正を欠くと認められる場合に修正を行います。例えば、特段に優れている教員の評価をA評価より上位のS評価に変更したり、教員に求められている責務は果たしているものの十分とは言えない場合は、B-評価に変更したりします。

2 評価結果

2.1 各領域のエフォート点

学部等における評価対象人数と各領域のエフォート点の平均値を表 1 に示します。ほとんどの学部等において、教育領域、研究領域、管理運営領域、社会貢献領域の順にエフォート点を高く付けている教員が多いことが分かります。また、地域創生学群と大学院マネジメント研究科、地域戦略研究所は、社会貢献領域のエフォート点の平均値が高くなっていて、社会貢献に重点を置いていることが分かります。社会貢献領域のエフォート点が低くなっている学部等については、自らの教育研究分野の特性上、社会貢献活動と結びつかないために評価対象外としている所属教員が多いことが考えられます。

表 1: 2018 年度の学部等における評価対象人数と各領域のエフォート点の平均値

学部等	人数 (※1)	教育	研究	管理運営	社会貢献
外国語学部	28	3.5	3.1	2.7	0.7
経済学部	25	3.6	2.9	3.1	0.3
文学部	27	3.6	2.6	2.4	1.4
法学部	24	3.5	2.8	2.6	1.1
地域創生学群 (※2)	14	3.1	2.2	2.9	1.9
基盤教育センター (※3)	36	3.4	3.1	2.7	0.8
大学院マネジメント研究科	8	3.1	2.6	2.5	1.8
地域戦略研究所	6	2.8	2.0	2.7	2.5
その他の組織 (※4)	5	3.4	3.2	2.4	1.0
北方キャンパス全体 (※5)	159	3.5	2.9	2.7	1.0

[小数点以下第 2 位で四捨五入 (※6)]

表 2 に過去 3 年間の各領域のエフォート点の平均値を示します。各領域のエフォート点の平均値はこの 3 年間に於いて大きな変化は見られません。このエフォート点の分布は、学生の教育に重点を置くと共に、研究にも尽力することを目指している本学の方向性を反映していると思われます。

表 2: 過去 3 年間の評価対象人数と各領域のエフォート点の平均値

年度	人数(※1)	教育	研究	管理運営	社会貢献
2016 年度	167	3.5	3.0	2.5	0.9
2017 年度	167	3.5	3.0	2.6	1.0
2018 年度	159	3.5	2.9	2.7	1.0

[小数点以下第 2 位で四捨五入(※6)]

2.2 各領域の平均値

各領域の最終評価結果を学部等の平均値として表3に示します。各領域をそれぞれ S: 4点、A: 2点、B: 1点、B-: 0点、C: -2点とした平均値を計算していますが、エフォート点を0にすることができる社会貢献領域は、計算対象となった教員数を()内に付記しています。

表3: 2018年度の学部等における評価対象人数と各領域の平均値

学部等	人数※1)	教育	研究	管理運営	社会貢献(人数※7)
外国語学部	28	2.1	2.0	1.7	1.6 (13)
経済学部	25	2.2	2.2	2.2	2.8 (6)
文学部	27	2.6	1.8	2.1	2.3 (19)
法学部	24	2.3	1.7	2.2	2.8 (13)
地域創生学群 (※2)	14	1.5	1.4	1.9	1.5 (14)
基盤教育センター (※3)	36	1.7	1.8	1.9	1.5 (17)
大学院マネジメント研究科	8	2.4	1.9	1.6	1.9 (7)
地域戦略研究所	6	1.2	1.3	2.3	2.2 (6)
その他の組織 (※4)	5	1.8	2.4	1.6	2.3 (3)
北方キャンパス全体 (※5)	159	2.1	1.9	2.0	2.1 (84)

[小数点以下第2位で四捨五入(※6)]

北方キャンパスでは、各領域において、「教員に求められている責務を十分に果たしている」場合は評価Bが付与されます。その評価点は1点であることから、平均値が1点以上であれば大学として健全な状況にあるといえます。

過去3年間の北方キャンパス全体における各領域の平均値を表4に示します。なお、エフォート点を0にすることができる社会貢献領域は、計算対象となった教員数を()内に付記しています。

表4: 過去3年間の北方キャンパス全体における各領域の平均値

年度	人数(※1)	教育	研究	管理運営	社会貢献(人数※7)
2016年度	167	2.0	1.8	1.9	2.0 (95)
2017年度	167	2.0	1.9	2.1	1.9 (90)
2018年度	159	2.1	1.9	2.0	2.1 (84)

[小数点以下第2位で四捨五入(※6)]

各領域の平均値はこの3年間において大きな変化は見られません。各領域の平均値が2点に近い値になっていることから、大学全体として概ね良い状況にあると考えられます。

教育の具体的な活動状況については、大学Webサイト上で公開している研究者情報データベースを参照してください。

3 教員評価制度の検証

教員評価の結果は、研究費増額配分、任期制教員再任審査、教員昇任人事等の資料に活用されています。教員評価制度については、毎年、教員評価委員会において見直しを行っています。本制度の運用が形骸化されることが無いように、今後も積極的に見直しを行い、各教員の活動の改善に繋がる評価制度を目指していきます。

注：

- ※1 学部等の人数は、副学長や学部等の長、新任教員等の非評価対象者を除いた人数である。
- ※2 「地域創生学群」の値は、すべて再掲である。地域創生学群の専任教員は、基盤教育センター、地域戦略研究所、キャリアセンター、地域共生教育センターに所属しており、各所属組織でも計上している。
- ※3 「基盤教育センター」の値は、北方キャンパスの教員だけでなく、基盤教育センターひびきの分室に所属する教員の値を含めて集計している。
- ※4 「その他の組織」の値は、国際教育交流センター、キャリアセンター、地域共生教育センター、グローバル人材育成推進室に所属する教員の値を合わせて集計している。これらの組織は所属教員数が少なく、教員の特定化を避けるための措置である。
- ※5 「北方キャンパス全体」の値は、基盤教育センターひびきの分室に所属する教員の値を含めて、北方キャンパスの全教員の値を集計したものである。ただし、再掲となる地域創生学群の値は除いている。
- ※6 数値は小数点以下第2位で四捨五入としているため、各領域のエフォート点を合計しても10にならない場合がある。
- ※7 社会貢献領域にエフォート点を設定している人数である。