

国立大学法人における教員評価の取組状況：アンケート調査結果の分析を中心として

著者	岩崎 保道
雑誌名	関西大学高等教育研究
巻	10
ページ	191-199
発行年	2019-03-31
URL	http://hdl.handle.net/10112/16909

国立大学法人における教員評価の取組状況 —アンケート調査結果の分析を中心として—

岩崎保道（高知大学 IR・評価機構）

要旨

本稿は、国立大学法人における教員評価の取組状況について整理し、成果や課題を明らかにするものである。その検討方法として、教員評価に関する先行研究を整理し、国立大学法人における教員評価の取組事例を紹介したうえで、2018年6月に86国立大学法人における大学評価担当課に対して、教員評価に関するアンケート調査を依頼し分析を行った。

アンケート調査の目的は、国立大学法人における教員評価の取組状況や成果、課題をまとめ、大学自らが実施する評価制度を検証することで、今後の制度改善の参考にするためである（調査主体は筆者（岩崎））。

アンケート調査の結果、以下の状況が分かった。ほとんどの国立大学法人が教員評価を実施するなかで、「教育・研究活動の促進」を教員評価の目的に掲げる法人が9割あり、教員評価の実施効果として「教員の意識改革」をあげた法人が7割あった。しかし、「教員の意識改革」以外に目立った効果はなく、制度の実施に伴う負担や、制度設計やシステムに関わる課題をあげる国立大学法人の割合が高かった。教員評価を実施する国立大学法人の8割が第1期中期目標期間（2004～2009）より実施し、多くの法人が制度実施より10年前後を経過している。教育研究への効果が薄いことや、様々な課題が示されている状況より、教員評価の制度改革の必然性は高いと考える。

今後の課題として、教員評価を含めた自己点検・評価システムを定期的に検証し、内部質保証に十分に寄与する制度に転換していく必要がある。

キーワード 教員評価、国立大学法人、アンケート調査 / **Teacher Evaluation, National University Corporation, Questionnaire Survey**

1. 国立大学法人における教員評価

本稿は、国立大学法人における教員評価¹の取組状況について整理し、成果や課題を明らかにするものである。その検討方法として、教員評価に関する先行研究を整理し、国立大学法人における教員評価の取組事例を紹介したうえで、2018年6月に86国立大学法人における大学評価担当課に対して、教員評価に関するアンケート調査を依頼し分析を行った。

なお、岩崎（2011）は、国立大学法人における教員評価の現状を明らかにすることを目的として、国立大学法人を対象としたアンケート調査分析を行った（回答率94.2%）²。そのことを踏まえ、2018年に実施したアンケー

ト調査も同様の質問項目を設定した。第4章では、2018年の調査結果と2011年の調査結果を比較検討した。

2004年度以降、国立大学を取り巻く環境は大きく変化するとともに、自己点検・評価は必須の業務となった。

第1に、2004年度に学校教育法第109条において、教育研究水準の向上に資することを趣旨とする自己点検・評価が規定された。このことを背景として、自己点検・評価の取組の一つとして教員評価を実施する大学が増加した³。

第2に、文部科学省は、国立大学法人の教員評価を推進してきた。具体的には、次の提

言等が行われた。「国立大学改革プラン」(2013)では、人事・給与システムの弾力化の趣旨の下、「年俸制の趣旨に沿って、適切な業績評価体制を整備」するとした⁴。「国立大学経営力戦略」(2015)では、自己変革・新陳代謝の推進策として、「教育研究業績や能力に応じ、処遇の向上や教育研究環境の保証が一層なされるよう、メリハリある給与体系への転換と業績評価の充実を進める。」とした⁵。「人事給与マネジメント改革の動向及び今後の方向性」(2018)では、人事給与マネジメント改革の推進策として「研究分野・職種・年齢層に応じた全学的で厳格な業績評価の実施と処遇への適正な反映」をあげて、「大学や学部等のミッションに応じた各教員の的確な目標設定、また、その業績の適切な評価が、大学の教育研究力向上、組織強化につながる。」等の期待される効果を述べた⁶。「国立大学改革の方向性について」(2018)においては、「人事給与マネジメント改革」として年俸制が提唱され、その基礎となる業績評価による給与体系のガイドラインを策定することが予告された⁷。

第3に、2004年度に認証評価が義務化されたが、その評価基準では、教員評価の実施に関する項目が定められている。多くの国立大学法人が受審する大学改革支援・学位授与機構(旧 大学評価・学位授与機構)の基準3-2では、「(抜粋)教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に実施され、教員の資質が適切に維持されていること。」とされ、教員の資質の適切性を維持・担保する手段として教員評価があげられている⁸。また、同機構(2017)は、教員評価を教育の内部質保証の手段として「教職員の活動の点検・評価」をあげて「教職員が適切な能力を有していることを確認するための点検・評価を、継続的に実施する体制や手続きを有することが必要である。」と述べた⁹。

このような外的環境の影響を背景として、教育研究の質的向上や人事考課に反映することなどを趣旨とした教員評価を実施する国立大学法人の割合が増えてきた。しかし、次章で紹介する先行研究によると、教員評価に関わる様々な課題が指摘されている。特に、「教員評価の有効活用」が大きな問題として指摘されている。そのことを踏まえ、現状における教員評価の成果や課題を明らかにすることは、制度改善の推進に有意義と考えた。

2. 大学における教員評価に関する先行研究

大学の教員評価に関する調査研究は豊富にある。以下は主なものを紹介する。

畠田ほか(2009)は、教員業績評価に関するアンケート調査を行った¹⁰。その結果、課題として、「評価導入の目的についての教員の理解」(国立大学の9割)、「評価結果の活用方法」(国立大学の8割)、「評価実施の負荷」(国立大学の6割)などを示した¹¹。そのうえで、「教員評価制度は、国立大学では導入すること自体を目的とし、あるいは、多くの大学において導入自体から生じる教員個人レベルでの意識改革などに期待した「導入期」を過ぎつつあり、導入した評価制度を組織全体の改善のためにどのように活用するかを視野に含む、「活用期」に移行しつつあることが示唆される」と述べた¹²。

綾(2014)は、制度の構築～導入を進める過程に着目して制度構築の各所に影響する教員組織固有の問題を論点として、コンセプト及び事例を用いて整理した¹³。

鈴木(2016)は、教員評価の目的や評価項目を整理したうえで、医学部の教員評価については、業務が多岐に渡ることによる業績を数値化することの困難性を指摘し、課題として評価方法の確立と適正な利用方法の標準化を示した¹⁴。

岸(2018)は、教員評価の導入の背景を整

理し、文部科学省が実施した教員評価に関する調査結果を踏まえたうえで、「大学法人化の本来の趣旨のひとつである民間的なマネジメントの観点からいえば、実施する評価を教員のモチベーション向上につなげる形で活用はまだ進んでいない。(中略)教員評価は多くの大学に浸透したが、これを今後どう活用するかという点ではまだ多くの課題を抱えているといえる。」と指摘した¹⁵。

このように、教員評価について反映や活用に係る課題が多くあげられている。このなかで留意すべきは、寫田ほか(2009)の調査時において「教員評価が「導入期」を過ぎつつある」段階であったが、岸(2018)が指摘した時点では教員評価結果を十分活用できていない課題があげられた。この結果より懸念されるのは、教員評価の活用に向けた制度改善が進んでいないのではないか、という点である。そのため、教員評価の成果や課題を明らかにする必然性は高いと考える。

3. 国立大学法人を対象とした教員評価に関するアンケート調査結果

3.1 アンケート調査の目的、方法等

アンケート調査の目的は、国立大学法人における教員評価の取組状況や成果、課題をまとめ、大学自らが実施する評価制度を検証することで、今後の制度改善の参考にするためである(調査主体は筆者(岩崎))。調査方法として、2018年6月に86国立大学法人の大学評価担当課に対して組織評価に関するアンケート調査を封書及びメールにより依頼した(依頼内容は同じ)。回答期限は同年7月までとした。回答は、Googleのフォームを利用して収集した。

調査項目の設定にあたり、寫田ほか(2009)のアンケート調査項目を参考にして、次の質問項目を設定した¹⁶。「回答校の属性」「教員評価の実施有無」「教員評価の目的」「教員評

価(本実施)の実施開始年度」「教員評価の評価分野」「組織評価の評価方法」「教員評価の評価者」「教員評価の評価サイクル」「教員評価結果の反映」「教員評価の実施による効果の状況」「教員評価の課題や障害」である。

当該分析における特徴は、「財務分析上の分類」を踏まえた点にある。国立大学法人は、総合大学や単科大学、医学部の設置有無など、法人により規模や特質が大きく異なる。そのため、カテゴリ別に検討することが成果や課題を明らかにするうえで適切と考えた。調査結果の表記は、「財務分析上の分類」¹⁷(A~Hの8グループ)を基本としたが、組織評価の効果(表12)と課題(表14)については地域別に表記した。

3.2 調査結果

86国立大学法人に依頼した結果、70校より回答があった(回答率81.4%)。グループ別及び地域別の回答は以下の通りである。

表1 回答数、回答率【グループ別】(%) n=70

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	計
回答数	11	10	6	3	9	2	22	7	70
回答率(回答数/依頼数)	84.6	76.9	85.7	75.0	81.8	50.0	88.0	77.8	81.4

表2 回答数、回答率【地域別】(%) n=70

地域	北海道・東北	関東	甲信越	東海・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	計
回答数	12	14	4	11	9	10	10	70
回答率(回答数/依頼数)	85.7	66.7	80.0	100.0	64.3	100.0	90.9	81.4

アンケート回答校の70校中、教員評価の実施校は67校(95.7%)、未実施校は3校であった。グループ別にみると、Cグループ(83.3%)、Fグループ(50.0%)、Hグループ(85.7%)以外は100.0%であった(表3)。地域別にみると、関東(85.7%)、東海・北陸(90.9%)以外は100.0%であった(表4)。

なお、表3のFグループは、母数が少ない

ことに加え、教員評価の実施校は1校のみであった。そのため、後述するアンケート調査結果の論考においては、Fグループの結果を割愛した。

表3 教員評価の実施校、実施割合【グループ別】 (%) n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	計
実施数	11	10	5	3	9	1	22	6	67
実施割合(実施数/回答校)	100.0	100.0	83.3	100.0	100.0	50.0	100.0	85.7	95.7

表4 教員評価の実施校、実施割合【地域別】 (%) n=67

地域	北海道・東北	関東	甲信越	東海・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	計
実施数	12	12	4	10	9	10	10	67
実施割合(実施数/回答校)	100.0	85.7	100.0	90.9	100.0	100.0	100.0	95.7

教員評価の目的(平均)をみると、「4. 教育・研究活動の促進」(92.5%)が最も高く、「1. 査定の手段」は5割であった(表5)。「6. 内部質保証への寄与」は3割にとどまっていた。

表5 教員評価の目的(複数回答可) (%) n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
1. 査定の手段	54.5	60.0	80.0	66.7	33.3	100.0	40.9	66.7	52.2
2. 教員個人の能力開発の手段	18.2	10.0	60.0	100.0	44.4	0.0	40.9	83.3	40.3
3. 人事の適正化	27.3	10.0	40.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	10.4
4. 教育・研究活動の促進	100.0	90.0	100.0	100.0	88.9	0.0	95.5	83.3	92.5
5. 社会に対する説明責任	72.7	30.0	60.0	33.3	44.4	0.0	54.5	33.3	49.3
6. 内部質保証への寄与	45.5	40.0	40.0	33.3	11.1	0.0	27.3	33.3	31.3

教員評価の開始年度(本実施)の計(割合)をみると、第1期中期目標期間(2004~2009)が53校(79.1%)と最も多かった(表6)。国立大学の法人化(2004)とともに、自己点検・評価の必然性が高まったものと推察される。

表6 教員評価の開始年度(本実施)の大学数、割合 (%) n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	計	割合
法人化前(～2003)	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1.5
第1期中期目標期間(2004～2009)	8	7	5	3	8	0	18	4	53	79.1
第2期中期目標期間(2010～2015)	3	2	0	0	0	1	1	1	8	11.9
第3期中期目標期間(2016～2021)	0	1	0	0	0	0	3	1	5	7.5
計	11	10	5	3	9	1	22	6	67	100.0

教員評価の評価分野(平均)をみると、「1. 教育」及び「3. 社会貢献・国際貢献」が100.0%であり、「2. 研究」(98.5%)、「4. 管理運営」(97.0%)、「5. 診療」(97.1%)も高い割合であった。教育研究が高い割合であることは、「表5 教員評価の目的」における「4. 教育・研究活動の促進」が9割であった背景が関係していると思われる。

「6. その他」は、「センター・附属学校」「部局独自の評価項目」「外部資金獲得」「センター等ではセンターの設置目的に合致した活動」「産学連携」「教育研究支援」などの回答があった。

表7 教員評価の評価分野(複数回答可) (%) n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
1. 教育	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2. 研究	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	83.3	98.5
3. 社会貢献・国際貢献	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
4. 管理運営	100.0	100.0	80.0	100.0	100.0	100.0	95.5	100.0	97.0
5. 診療	90.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	90.9	100.0	97.1
6. その他	27.3	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	13.4

教員評価の評価者(平均)をみると、「3. 上位者評価(学部長など)」(85.1%)、「1. 自己評価」(65.7%)が過半数を超える割合であった(表8)。

「5. その他」は「学部等で定める評価者」「IR推進本部」などの回答があった。

表 8 教員評価の評価者（複数回答可）（%）
n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
1.自己評価	54.5	60.0	80.0	66.7	100.0	100.0	54.5	66.7	65.7
2.学内で組織される評価委員会	54.5	40.0	40.0	100.0	22.2	0.0	36.4	33.3	40.3
3.上位者評価（学部長など）	100.0	90.0	60.0	66.7	55.6	100.0	90.9	100.0	85.1
4.第三者評価（学外の方）	81.8	0.0	20.0	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	17.9
5.その他	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	0.0	6.0

教員評価の評価サイクル（平均）をみると、「(1) 1年」(79.1%)が最も高い割合だった(表 9)。

「(1) 1年」をグループ別にみると、(Fグループを除き) Dグループ及びEグループは 100.0%だが、Cグループは 40.0%であり、グループにより格差が生じていた。

「(6) その他」は、「年 2 回」「1 年または半年」「年俸制教員は 1 年」などの回答があった。

表 9 教員評価の評価サイクル（%） n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
(1) 1年	90.9	70.0	40.0	100.0	100.0	100.0	77.3	66.7	79.1
(2) 2年	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	3.0
(3) 3年	9.1	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	13.6	0.0	10.4
(4) 4年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(5) 不定期	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(6) その他	0.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	9.1	16.7	7.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

教員評価結果の反映（平均）をみると、「2. 賞与・一時金・報奨金」(67.2%)、「1. 給与」(58.2%)、「9. 評価が悪い教員への指導」(40.3%)の順に高い割合であった(表 10)。

「2. 賞与・一時金・報奨金」をグループ別にみると、Cグループは 100.0%であるが、Eグループは 55.6%とグループにより格差が生じていた。

「10. その他」は、「部局の将来構想の検討や教員の支援等のための諸施策への活用」「教育活動の活性化を触発することを目的とした評価優秀者の講演会」「評価結果を教育職員の昇給又は勤勉手当の成績率等の決定にあたり、

参考資料として用いることができる」「昇給」などの回答があった。

表 10 教員評価結果の反映(複数回答可) (%)
n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
1. 給与	63.6	70.0	40.0	66.7	22.2	100.0	63.6	66.7	58.2
2. 賞与・一時金・報奨金	63.6	70.0	100.0	66.7	55.6	0.0	63.6	83.3	67.2
3. 昇任	18.2	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	0.0	10.4
4. 雇用継続・任期延長(雇用に時限がある者)	9.1	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	7.5
5. 教員の基盤的研究費の配分	9.1	20.0	20.0	66.7	22.2	0.0	4.5	16.7	14.9
6. スペースの配分	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	1.5
7. 教員の一部業務の免除(研究時間の確保など)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	1.5
8. 表彰・賞	18.2	40.0	0.0	0.0	33.3	0.0	27.3	16.7	23.9
9. 評価が悪い教員への指導	54.5	30.0	20.0	33.3	22.2	0.0	59.1	16.7	40.3
10. その他	18.2	20.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	16.7	10.4

教員評価の実施による効果（平均）をみると、「10. 教員の意識改革」(71.6%)が最も高い割合だった(表 11)。その他の項目は全て過半数を割っていた。「1. 教員の教育力向上」及び「2. 教員の研究生産性の向上」は共に 3 割であった。また、その他の教育(「3. FD 活動の活性化・充実」「4. 教育実施体制の改善」「5. カリキュラムの改善」)や研究(「6. 研究実施体制の改善」)に関わる項目の割合は 2 割以下と低かった。この結果を見ると、「教育・研究活動の促進」を教員評価の目的に掲げる国立大学法人は 9 割(表 5)だが、教員の教育研究に関わる効果は高くないことが分かる。

グループ別に見ると、格差が生じている項目があった(表 11)。例えば、「1. 教員の教育力向上」及び「2. 教員の研究生産性の向上」の Bグループと Cグループは過半数以上の割合であったが、Aグループは 1 割以下であった。特に、「1. 教員の教育力向上」の Aグループ及び Dグループは共に 0.0%であった(Fグループを除く)。地域別にみても格差が生じている項目があった(表 12)。例えば、「1. 教員の教育力向上」及び「2. 教員の研究生産性の向上」の中国・四国は過半数以上の割合で

あったが、九州・沖縄は2割であった。

「11. その他」は、「自己改革」「研究者・教育者としての人材育成の強化」という回答があった。

表 11 教員評価の実施による効果【グループ別】

(複数回答可) n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
1. 教員の教育力向上	0.0	50.0	60.0	0.0	44.4	0.0	36.4	16.7	31.3
2. 教員の研究生産性の向上	9.1	60.0	60.0	33.3	11.1	0.0	36.4	50.0	34.3
3. FD活動の活性化・充実	0.0	10.0	40.0	33.3	22.2	0.0	18.2	16.7	16.4
4. 教育実施体制の改善	18.2	20.0	20.0	0.0	11.1	0.0	9.1	0.0	11.9
5. カリキュラムの改善	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
6. 研究実施体制の改善	9.1	20.0	0.0	0.0	11.1	0.0	18.2	0.0	11.9
7. 人事や給与体系の改善	27.3	60.0	0.0	33.3	33.3	100.0	9.1	33.3	26.9
8. 学内運営体制の改善	9.1	10.0	20.0	0.0	11.1	0.0	9.1	16.7	10.4
9. 社会貢献活動の活性化	18.2	20.0	0.0	33.3	33.3	0.0	27.3	33.3	23.9
10. 教員の意識改革	81.8	80.0	40.0	100.0	88.9	100.0	54.5	83.3	71.6
11. その他	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	3.0

表 12 教員評価の実施による効果【地域別】

(複数回答可) n=67

グループ	北海道・東北	関東	甲信越	東海・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	平均
1. 教員の教育力向上	33.3	25.0	50.0	10.0	33.3	60.0	20.0	31.3
2. 教員の研究生産性の向上	50.0	25.0	50.0	30.0	22.2	50.0	20.0	34.3
3. FD活動の活性化・充実	8.3	8.3	25.0	10.0	33.3	30.0	10.0	16.4
4. 教育実施体制の改善	8.3	16.7	0.0	0.0	22.2	10.0	20.0	11.9
5. カリキュラムの改善	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	3.0
6. 研究実施体制の改善	16.7	8.3	0.0	10.0	0.0	20.0	20.0	11.9
7. 人事や給与体系の改善	16.7	33.3	50.0	30.0	55.6	10.0	10.0	26.9
8. 学内運営体制の改善	16.7	8.3	25.0	10.0	11.1	0.0	10.0	10.4
9. 社会貢献活動の活性化	33.3	8.3	0.0	30.0	22.2	50.0	10.0	23.9
10. 教員の意識改革	83.3	50.0	100.0	70.0	77.8	90.0	50.0	71.6
11. その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	3.0

教員評価の課題（平均）をみると、「4. 費用や人的労働力の負担」(62.7%)、「1. 評価領

域・指標の策定」(58.2%)、「5. データベースの構築・活用」(56.7%)などが過半数以上の割合であった(表 13)。制度の実施に伴う負担や、制度設計、システム構築に関わる課題の割合が高かった。

グループ別に見ると、格差が生じている項目があった(表 13)。例えば、「5. データベースの構築・活用」のAグループ(81.8%)及びHグループ(66.7%)などは過半数以上の割合であったが、Cグループ(20.0%)及びEグループ(33.3%)は過半数を割っていた。同じ項目を地域別に見ても、関東(75.0%)及び甲信越(75.0%)などは過半数以上の割合であったが、近畿(33.3%)は過半数を割っていた(表 14)。

「8. その他」は、「長期的な研究の進展を阻害しかねない」「教員個人評価のため、組織評価と連動していないため、組織全体の向上につながらないことがある」となどの回答があった。

表 13 教員評価の課題について【グループ別】(複数回答可) (%) n=67

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
1. 評価領域・指標の策定	81.8	60.0	40.0	0.0	55.6	100.0	59.1	50.0	58.2
2. インセンティブの措置	72.7	30.0	0.0	0.0	33.3	0.0	50.0	50.0	41.8
3. 人事・昇給・昇進等への反映	54.5	40.0	40.0	0.0	44.4	100.0	59.1	66.7	50.7
4. 費用や人的労働力の負担	72.7	50.0	60.0	66.7	66.7	0.0	59.1	83.3	62.7
5. データベースの構築・活用	81.8	50.0	20.0	66.7	33.3	0.0	63.6	66.7	56.7
6. 総合(最終)評価の判断	45.5	20.0	20.0	0.0	22.2	0.0	27.3	83.3	31.3
7. 教員より教員評価の基礎資料が未提出	9.1	20.0	0.0	0.0	11.1	0.0	27.3	33.3	17.9
8. その他	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	4.5

表 14 教員評価の課題について【地域別】(複数回答可) (%) n=67

グループ	北海道・東北	関東	甲信越	東海・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	平均
1. 評価領域・指標の策定	91.7	50.0	75.0	30.0	33.3	60.0	70.0	58.2
2. インセンティブの措置	58.3	16.7	75.0	40.0	22.2	40.0	60.0	41.8
3. 人事・昇給・昇進等への反映	33.3	58.3	50.0	40.0	66.7	50.0	60.0	50.7
4. 費用や人的労力の負担	75.0	41.7	100.0	40.0	88.9	50.0	70.0	62.7
5. データベースの構築・活用	50.0	75.0	75.0	60.0	33.3	70.0	40.0	56.7
6. 総合(最終)評価の判断	25.0	33.3	25.0	40.0	33.3	50.0	10.0	31.3
7. 教員より教員評価の基礎資料が未提出	0.0	25.0	25.0	40.0	11.1	20.0	10.0	17.9
8. その他	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0	4.5

4. 2018年調査と2011年調査の比較検討

前章の調査項目は、岩崎(2011)のアンケート調査とほぼ同様であるため、比較検討が可能であると考えた¹⁸⁾。

教員評価の目的は「1. 査定的手段」(+31.2ポイント)、「4. 教育・研究活動の促進」(+6.1ポイント)が高くなった(図1)。教員評価結果の反映は、「1. 給与」が5.1ポイント高くなったが、「4. 雇用継続・任期延長(雇用時に時限がある者)」が7.3ポイント下がった(図2)。教員評価の実施による効果は、「7. 人事や給与体系の改善」(+15.8ポイント)、「2. 教員の研究生産性の向上」(+9.6ポイント)が高くなった(図3)。教員評価の課題は、「5. データベースの構築・活用」(+19.7ポイント)、「6. 総合(最終)評価の判断」(15.3ポイント)、「4. 費用や人的労力の負担」(+12.1ポイント)、「3. 人事・昇給・昇進等への反映」(+11.2ポイント)が高くなった(図4)。

以上のように、教員評価結果の反映(図2)及び教員評価の実施による効果(図3)においては、多くの項目の割合が高くなっていった。また、2011年調査で示された課題の多くも高くなっていった(図4)。なお、「7. 教員より教員評価の基礎資料が未提出」(-6.8ポイント)はやや改善された。

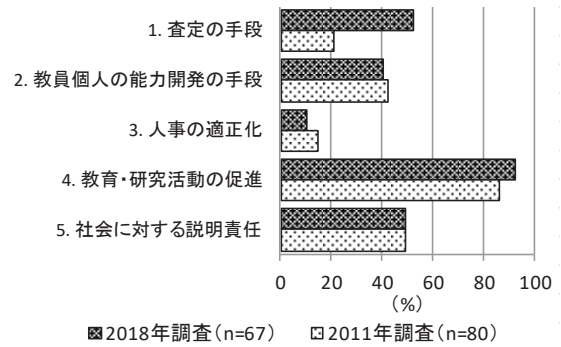


図1 教員評価の目的の比較(複数回答可)

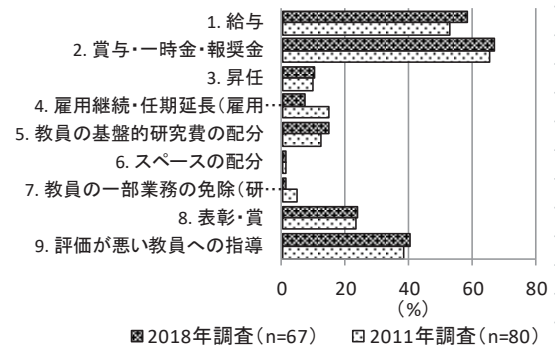


図2 教員評価結果の反映の比較(複数回答可)

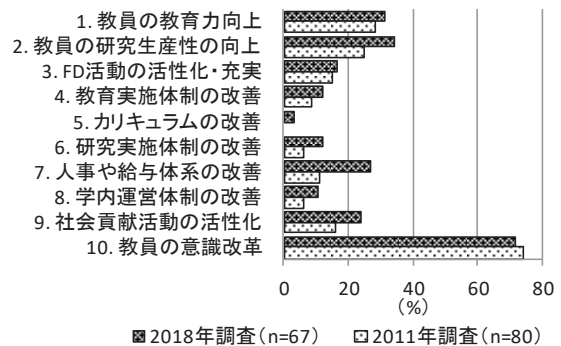


図3 教員評価の実施による効果の比較(複数回答可)

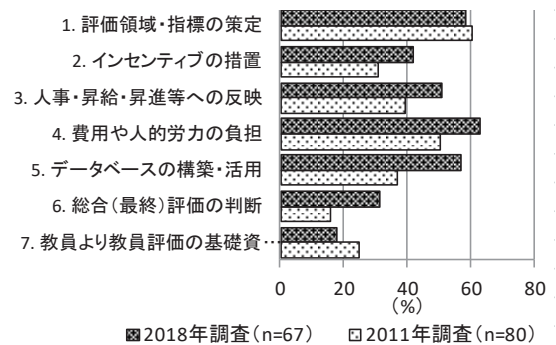


図4 教員評価の課題の比較(複数回答可)

おわりに

本稿は「国立大学法人における教員評価の取組状況について整理し、成果や課題を明らかにする」ことを目的として、86国立大学法人に対する組織評価に関するアンケート調査結果の分析を中心とした検討を行い、その結果を前章に整理した。

ほとんどの国立大学法人が教員評価を実施するなかで、「教育・研究活動の促進」を教員評価の目的に掲げる法人が9割あり、教員評価の実施効果として「教員の意識改革」をあげた法人が7割あった。しかし、「教員の意識改革」以外に目立った効果はなく、制度の実施に伴う負担や、制度設計やシステムに関する課題をあげる国立大学法人の割合が高かった。

グループ別、地域別では、以下の問題があった。

グループ別では、教員評価の目的(表5)における「4. 教育・研究活動の促進」のAグループ及びDグループは共に100.0%だが、教員評価の実施効果(表11)における「1. 教員の教育力向上」のAグループ及びDグループは共に0.0%だった。「2. 教員の研究生産性の向上」の割合もAグループ(9.1%)、Dグループ(33.3%)共に低かった。つまり、Aグループ及びDグループの全ての大学が目的に教育・研究活動の促進を掲げていたが、その効果は、教育は全くなく、研究は低かった。

地域別では格差が生じている項目があった(表12)。例えば、教員評価の実施による効果について、九州・沖縄の「1. 教員の教育力向上」及び「2. 教員の研究生産性の向上」は、ともに20.0%であり他の地域に比べ低い割合であった。一方、教員評価の課題について、九州・沖縄の項目の多くは他の地域に比べ「1. 評価領域・指標の策定」(70.0%)や「2. インセンティブの措置」(60.0%)などは高い割合であった(表14)。

教員評価を実施する国立大学法人の8割が第1期中期目標期間(2004~2009)より実施し、多くの法人が制度実施より10年前後を経過している。しかし、教育研究への効果が薄いことや、様々な課題が示されている状況より、教員評価の制度改革の必然性は高いと考える。単に「教員評価を実施している」ことで、取組の成果が評価されることはありえない。「教員評価を通じて、教育研究にどのような効果がみられたか」という具体的な根拠が求められる段階に至っている。

国立大学法人においては、その存在意義が強く問われ、「社会改革のエンジン」として高い付加価値を生み出す機能が求められており、自己改善が強く求められている。今後の課題として、教員評価を含めた自己点検・評価システムを定期的に検証し、内部質保証に十分に寄与する制度に改革していく必要がある。

なお、文部科学省が提言した「人事給与マネジメント改革」¹⁹が国立大学法人の教員評価制度に及ぼす影響に注視していく必要がある。

註

¹本稿でいう教員評価の定義は、大学が独自に定める教員(個人)を対象とした評価をいう。

²岩崎保道(2011)「国立大学における教員業績評価の現状—アンケート調査分析を踏まえて—」徳島大学『大学教育研究ジャーナル』,8,p.43.

³岩崎,同書.の調査結果によると、国立大学法人で教員評価を実施する大学のうち、法人化(2004年度)以降に実施した割合は91.4%(n=81)であった。

⁴文部科学省(2013)「国立大学改革プラン」,p.10.

⁵文部科学省(2015)「国立大学経営力戦略」,p.5.

⁶文部科学省 a(2018)「人事給与マネジメント改革の動向及び今後の方向性」,p.5.

⁷文部科学省 b(2018)「国立大学改革の方向性について」,p.4.

⁸大学改革支援・学位授与機構(2017)「大学機関別認証評価 大学評価基準」,p.5.

⁹大学改革支援・学位授与機構(2017)「教育の内部質保証に関するガイドライン」,p.20.

¹⁰畷田敏行ほか(2009)「日本の大学における教

員評価制度の進捗とその課題」大学評価・学位授与機構『大学評価・学位研究』,10,pp.61-77.

¹¹ 寫田ほか,同書,p.76.

¹² 寫田ほか,同書,p.76.

¹³ 綾高德 (2014)「教員評価制度の構築と導入の実際—コンセプト及び事例を用いた論点整理—」同志社大学『評論・社会科学』109,pp.119-154.

¹⁴ 鈴木敬一郎 (2016)「教員業績評価の意義と運用」兵庫医科大学医学教育センター『医学教育』47 (2) ,pp.55-62.

¹⁵ 岸真由美 (2018)「日本の大学における教員評価の現状(二つの報告書から)」佐藤幸人編『21世紀アジア諸国の人文社会科学における研究評価制度とその影響』ジェトロ・アジア経済研究書,p.64.

¹⁶ 寫田ほか,前掲書,pp.65-71.

¹⁷ 「財務分析上の分類」について、文部科学省 (2016)「国立大学法人等の平成 27 事業年度決算について・別紙資料集」,p.14.によると、以下のように整理されている。

Aグループは学生収容定員 1 万人以上、学部等数概ね 10 学部以上の国立大学法人(学群、学類制などの場合は、学生収容定員のみ)であり、13 大学が対象(北海道大学、東北大学、筑波大学、千葉大学、東京大学、新潟大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学)。

Bグループは医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文科系学生数の概ね 2 倍を上回る国立大学法人であり、13 大学が対象(室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、東京農工大学、東京工業大学、東京海洋大学、電気通信大学、長岡技術科学大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、京都工芸繊維大学、九州工業大学、鹿屋体育大学)。

Cグループは医科系学部を有さず、学生収容定員に占める文科系学生数が理工系学生数の概ね 2 倍を上回る国立大学法人であり、7 大学が対象(小樽商科大学、福島大学、筑波技術大学、東京外国語大学、東京芸術大学、一橋大学、滋賀大学)。

Dグループは医科系学部のみで構成される国立大学法人であり、4 大学が対象(旭川医科大学、東京医科歯科大学、浜松医科大学、滋賀医科大学)。

Eグループは教育系学部のみで構成される国立大学法人であり、11 大学が対象(北海道教育大学、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、京都教育大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、奈良教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学)。

Fグループは大学院のみで構成される国立大学

法人であり、4 大学が対象(北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学、総合研究大学院大学、政策研究大学院大学)。

Gグループは医科系学部その他の学部で構成され、A~F のいずれにも属さない国立大学法人であり、25 大学が対象(弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、三重大学、鳥取大学、島根大学、山口大学、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、琉球大学)。

Hグループは医科系学部を有さず、A~F のいずれにも属さない国立大学法人であり、9 大学が対象(岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、静岡大学、奈良女子大学、和歌山大学)。

文部科学省ウェブサイト

ト:http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/sonota/06030714.htm,2017年1月30日確認。

¹⁸ 岩崎,前掲書 pp.47-49.

¹⁹ 文部科学省 a,前掲書,p.5.