

# 公立大学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<sup>1</sup>

キーワード 公立大学 教員評価 アンケート調査

## 1 公立大学における大学評価

本稿は、公立大学における教員評価<sup>2</sup>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、教員評価の取組事例を紹介したうえで、2019年6月に93公立大学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。

筆者(2013)は、公立大学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、アンケート調査分析を行った(回答率66.7%)<sup>3</sup>。そのことを踏まえ、第3章で取り上げた公立大学に対するアンケート調査(2019)も同様の質問項目を設定した。また、第4章では、2019年の調査結果と2013年の調査結果を比較分析した。

なお、筆者が行った関連する研究として、国立大学に対する教員評価のアンケート調査(2018)がある<sup>4</sup>。

当該分析の特徴は、調査結果を「学生数別」及び「学部系統数別<sup>5</sup>」に示した点にある。公立大学における教員評価の実施状況を、学生規模と組織規模の観点で分析することにより、規模別に見た特徴を明らかにする。

公立大学を取り巻く環境を概観しよう。公立大学数は2019年度現在、93校であり、公立大学の学生数は約158千人である<sup>6</sup>。2009年度の公立大学数は92校、公立大学の学生数は約137千人であり、大学数は1校、学生数は15%増えた。

公立大学について、文部科学省は「地方公共団体が設置・管理するという性格から、地域における高等教育機会の提供と、地域社会での知的・文化的拠点として中心的役割を担ってきており、今後とも、それぞれの地域における社会・経済・文化への貢献が期待されています。7」と述べた。大学の基本的機能である教育研究及び社会貢献を基礎として、地域社会との関りを軸とした事業展開が強く望まれている。それが公立大学の存在意義にもつながる特色と言えよう。

<sup>1</sup> IR・評価機構

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 拙著(2013)「公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—」北海道大学高等教育推進機構『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』20。

<sup>4</sup> 拙著(2019)「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」関西大学教育開発支援センター『関西大学高等教育研究』10。

<sup>5</sup> 「学部系統」とは、文部科学省「学校基本調査」において区分された人文科学や理学などの分野を意味する。

<sup>6</sup> 文部科学省(2019)「学校基本調査—令和元年度結果の概要—」

<sup>7</sup> 文部科学省「公立大学について」：  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kouritsu/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kouritsu/index.htm), 2020年7月13日確認。

このように、公立大学は、地域産業の育成や地域への進学者の受入など、地域の活性化戦略として、多様な大学・学部をそれぞれの地域の実情に応じて設置してきた<sup>8</sup>。学生数については、特定分野の人材育成を目的として設置されているため、比較的、小規模校の割合が高くなっている。例えば、地域の医療保健や福祉に密接に関わる保健分野（医学、歯学、薬学、看護学など）の2019年度における学生数の割合を見ると、国立大学は13.4%、私立大学は12.1%だが、公立大学は20.7%と高くなっている<sup>9</sup>。

公立大学のガバナンス改革に目を移すと、「地方独立行政法人法」（2004）により、公立大学を地方公共団体の内部組織から、地方公共団体が設立する公立大学法人が設置する大学へと移行させることができる制度改革が行われた<sup>10</sup>。この法人化は、大学のより自律的な活動を可能とすると同時に、その目標・評価制度が設立団体との対話をもたらすことによって、公立大学のガバナンスを強化することとなった<sup>11</sup>。

なお、2004年度は、国立大学の法人化や認証評価の施行といった大きな制度改革が実施された。この改革を契機として、大学は制度的に教育研究の質的保証の担保と自立した経営責任が求められることになった。岸（2018）は「国立大学では2004年度の大学法人化への移行とともに機関評価の義務が課されるとともに、職員の勤務評定が求められるようになった。多くの大学では法人化を契機として、翌年度である2005年度に教員評価の試行実施をおこない、続く2006年度から本格実施を開始したと考えられる。また、公立大学の教員評価導入の状況が国立大学にならう傾向があるの

は、公立大学も2004年度以降に法人化したためである。」と指摘した<sup>12</sup>。

大学評価の特徴として、大学基準協会（2020）は「①内部質保証システムの有効性に着目した評価<sup>13</sup>」「②自己改善機能を重視した評価」「③理念・目的の実現に向けた取り組みを重視し、充実・向上を支援する評価」「④継続的な改善・向上を支援する評価」「⑤ピア・レビューを重視する評価」をあげた<sup>14</sup>。特に①は「大学教育の質を保証する第一義的責任は大学自身にあります。大学評価においては、大学が内部質保証システムを構築し有効に機能させているかどうかを重視します。<sup>15</sup>」とされており、大学自らが自己責任の下、教育研究が適切な水準で実施されているかを検証し、事業の改善や向上に結び付けていかねばならなくなった。

内部質保証を実践する基礎として、自己点検・評価がある。その具体的な方法として、学部や研究科などの組織を対象とした評価や教員（個人）を対象とした評価が考えられる。

以上のとおり、大学評価制度の導入や法人化を背景として、大学の設置者を問わず適切な内部質保証制度の構築と、その実用的な運用が必須となった。そのため、大学の自己点検・評価が適切に機能し、定期的に教育研究の状況を検証するとともに、向上に結び付けるシステム構築が求められる。教育研究の質的保証の担保について、大学基準協会（2020）は、内部質保証システムの構築と有効的な活用が求められると述べた<sup>16</sup>。この内部質保証を実践する基礎が自己点検・評価であり、その具体的な方法の一つとして教員評価が考えられる。

本稿の検討が公立大学における教員評価の改善の参

<sup>8</sup> 公立大学協会（2015）「公立大学法人評価に関する調査研究報告書」、p.3.

<sup>9</sup> 総務省, e-stat, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001135783&tclass2=000001135810&tclass3=000001135811&tclass4=000001135813>, 2020年7月16日確認。

<sup>10</sup> 公立大学の法人化は、一斉に実施された国立大学の法人化とは異なり、公立大学の設置者である地方自治体が、地方自治の原則に基づいて法人化の実施が判断される。2019年度現在、93公立大学のうち、公立大学法人が設置する大学は82校、自治体が設置する大学は11校である（公立大学協会（2019）「公立大学ファクトブック2019」、p.6.）。

<sup>11</sup> 公立大学協会, 同書, p.6.

<sup>12</sup> 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」研究会成果報告書』アジア経済研究所, p.61.

<sup>13</sup> 大学基準協会（2020）「大学評価ハンドブック（2020（令和2）年度改訂）」, p.3.によると、「内部質保証」とは「PDCAサイクル等を適切に機能させることによって、質の向上を図り、教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明し証明していく学内の恒常的・継続的プロセスのことです。」とされている。

<sup>14</sup> 大学基準協会, 同書, pp.1-2.

<sup>15</sup> 大学基準協会, 同書, p.1.

<sup>16</sup> 大学基準協会, 同書, pp.1.

考となり、それが教育研究等の向上に寄与することを望む。以上の課題意識のもと、公立大学の教員評価に関するアンケート調査分析を中心とした考察を行う。

## 2 公立大学における教員評価の取組事例

公立大学の教員評価について、規程や実施要項を公表する大学がある。それらを見ると、実施目的は、教育研究の向上や改善を図ることや、社会への説明責任を掲げる大学が多いように思われる。

本章は、教員評価を実施している公立大学を4件紹介する<sup>17</sup>。どのような目的や評価方法の下で教員評価を実施しているのかを取りまとめた。

### (1) 東京都公立大学法人における教員評価

東京都公立大学法人は、東京都立大学など2大学1高専を設置・運営する法人である。東京都立大学における評価目的は「本学の大学評価は、本学の教育活動、研究活動、組織運営活動及び社会貢献その他の活動について、その水準の向上を図り、本学の目的及び使命の達成に寄与するとともに、社会への説明責任を果たすこと」とされている<sup>18</sup>。

東京都公立大学法人における教員評価の目的は「東京都公立大学法人が設置する大学の教員が、自らの職務に目標を設定して取り組むことで、課題の発見と改善に努め、優れた点を更に伸ばす取組につなげ、意識改革及び能力向上を図るとともに、大学全体の教育研究活動の活性化を通じて、学生及び大学院生に対する教育の質の向上を図り、併せて大学への出資者である都民に対する説明責任を果たすこと」とされている<sup>19</sup>。

同大学における教員評価の対象者は、常勤の教員である。評価の種類は年度評価及び任期評価である。年度評価は、毎年度1回、4月1日を基準日として実施

される。任期評価は、任期期間の最終年度の7月1日を基準日として実施されることが原則とされている。

人事委員会の部会として、教育研究の特性を踏まえた適切な教員評価を実施するため、教員評価委員会を置くものとされている<sup>20</sup>。

同大学における教員評価の特徴は以下の点がある。

第一に、大学が定めた大学評価の基本方針の下、明確な評価規程や評価目的に基づいて教員評価が行われていること。

第二に、「大学への出資者である都民に対する説明責任を果たすこと」と規定されており、公立大学としての社会的な役割や責任を自覚したうえで、教育研究活動の成果を発信することが明記されていること。

### (2) 公立大学法人 大阪府立大学における教員評価

公立大学法人 大阪府立大学における評価の基本方針は「本学における大学評価は、本学の教育、研究及び社会貢献等の活動について、一層の活性化を促すとともに、教育・研究等の質の向上を図り、本学の理念・目標を達成し、社会的責任を果たすことを目的として実施する。」と定められている<sup>21</sup>。

同大学における教員評価は2011年度より試行実施されている。その目的は「教員業績評価は、本学の教員が行う教育、研究、社会貢献及び大学運営の諸活動について現状を把握し、適正な評価を行い公表することによって、教育研究活動等の活性化や大学運営の改善を図るとともに、大学としての社会的説明責任を果たすこと」とされている<sup>22</sup>。

評価対象者は常勤教員（教授、准教授、講師及び助教）であり、評価実施単位は原則として、学系・部門（教育研究組織とは別に設置した教員組織）である。評価の構成は一次評価及び二次評価の二段階評価であり、評価方法は領域別評価及び総合評価が実施されて

<sup>17</sup> 事例の選定は、「教員評価に関わる規程や実施要項がつけられており、明確に目的や評価方法などが定められている」「教員評価を実施してから一定期間が経過している」大学より選んだ。

<sup>18</sup> 東京都立大学（2010）「東京都立大学における大学評価の基本方針」

<sup>19</sup> 東京都公立大学法人（2020）「東京都公立大学法人大学教員の評価に関する規程」

<sup>20</sup> 東京都公立大学法人（2020）「東京都公立大学法人人事委員会規則」

<sup>21</sup> 公立大学法人 大阪府立大学（2019）「大阪府立大学 大学評価基本方針」

<sup>22</sup> 公立大学法人 大阪府立大学（2019）「大阪府立大学教員業績評価実施規程」



いる。一次評価は評価実施単位の長が、二次評価は研究科長、機構長または学域長が行う。副学長等以外の教員の評価領域は教育、研究、社会貢献、大学運営である。

評価対象期間は、原則として前年度1年間とする。ただし、研究領域における研究発表(著書、学術論文、学会発表等)の項目は過去3年間とされている。

評価結果の活用方法は「結果について自己点検を行い、個人、組織レベルで改善活動に努める」「総合評価のC評価(成果が不十分であった)となった教員へのヒヤリング実施」「業績評価を参酌した活動実績及びその他の職務遂行の実績に基づいて優れた業績をあげた教員を理事長が決定し、報奨金を支給」とされている。

教員評価の結果は、大学全体として集計したものが本学ホームページ上で公表される<sup>23</sup>。

同大学における教員評価の特徴は以下の点がある。

第一に、大学が定めた評価の基本方針の下、教員評価が大学評価の一部として扱われている。自己点検・評価を通じて、教育研究の改善を図ろうとする趣旨を持つものであり、内部質保証体制の一環と言えよう。

第二に、教員評価の活用方法の一つに、優れた業績をあげた教員に対して報奨金が支給されることが定められている。教員の業務に対するインセンティブを高める効果が期待できる方策と言えよう。

### (3) 公立大学法人 高知工科大学の教員評価

公立大学法人 高知工科大学における教員評価の運用は2001年度である。制度の趣旨は、「教員が果たすべき役割を明確にし、教育研究の持続的発展を図るため、教育研究及びその他諸活動の評価を行う。教員評価の結果は、年俸の改定、昇任の可否、任期を定める教員の再任の可否等に反映する。」とされている<sup>24</sup>。

教員評価対象者は、専任の教授、准教授、講師及び高知工科大学助教に関する規程第2条第1項第1号に規定する助教の職にある者とする。ただし、学長、副学長及び各研究所(地域連携機構を含む)に所属する教員並びに教職課程の専任教員は評価対象としない。教員評価対象者の評価その他の関連事項を審議するため、教員評価委員会が設置されている。

教員評価の評価方法は、教育、研究、社会的貢献、広報及び外部資金導入等、本学に直接及び間接に貢献する項目を対象として数値化される<sup>25</sup>。項目に関する評価は、評価点で数値化する。評価点は、質(A)、種別(X)及び量(N)を考慮して算定される<sup>26</sup>。

教員評価の根拠は、公式な資料及び教員本人の責任で公開された資料に基づいて行われる。教員評価は、各年度の諸活動を対象とすることが原則とされている。

坂本(2003)は、同大学の教員評価について「大学が教員に何を求めているかをはっきり示そうというのが本学(高知工科大学)の教員評価システムの狙いでありまして、いわゆるオールラウンドプレイヤーである必要はないわけです。」と述べている<sup>27</sup>。

同大学における教員評価の特徴は以下の点がある。

第一に、教員活動を客観的に示す方法として数値化されており、その結果が、年俸や昇任だけでなく、再任の可否といった重要な処遇に反映される仕組みとなっている。

第二に、教員評価の数値化にあたり、質と量の両面が反映されるよう考慮されている。この点は、被評価者の納得性が十分得られているものと推察される。

### (4) 公立大学法人 下関市立大学の教員評価

公立大学法人 下関市立大学における教員評価の目

<sup>23</sup> 公立大学法人 大阪府立大学ウェブサイト:  
[https://www.osakafu-u.ac.jp/info/evaluation/staff\\_eval/](https://www.osakafu-u.ac.jp/info/evaluation/staff_eval/)

<sup>24</sup> 公立大学法人 高知工科大学ウェブサイト,  
[https://www.kochi-tech.ac.jp/disclosure/univ/regulation\\_system.html](https://www.kochi-tech.ac.jp/disclosure/univ/regulation_system.html). 2020年8月14日確認。

<sup>25</sup> 公立大学法人 高知工科大学(2004)「高知工科大学教員評価規程」。

<sup>26</sup> A: 質を表し、教員評価委員会で定め、教員に公表する。X: 種別を表し、教員評価委員会で定め、教員に公表する。N: 量を表し、自動的に計算できる。

<sup>27</sup> 坂本明雄(2003)「高知工科大学 教員評価システム開発とその運用」高等教育情報センター『教員評価制度の導入と大学の活性化』地域科学研究会, p.106。

的として、「①教員評価による意識改革を促すとともに、大学の教育研究活動等の活性化を促進する。②教員評価の取組により、高等教育機関としての教育研究の質を保証する。③教員の教育活動における評価結果の公表によって、本学が広く理解と支持を得られるように努め、もって社会への説明責任を果たす。④教員の能力、実績を客観的かつ公正に評価し、評価結果を給与等の処遇へ適切に反映させる。」とされている<sup>28</sup>。

教員評価の対象者は、常勤の教員として雇用された者であり、就業規則の適用を受ける者である。評価の期間は1月1日から12月31日までの1年間である。

評価の領域は、教育業績（授業評価、教材開発）、研究業績（論文、科研費）、社会貢献（社会活動）、産官学協力・共同（研究実績、社会活動）、受賞実績に分類される。評価の実施管理、方針及び企画の調整は、教員人事評価委員会が取り扱う。

評価結果の活用として、次の点が示されている。①教員評価の結果を踏まえ、その活動の一層の向上を促す。②教員評価の結果に基づき、評価期間の最終日の属する年度の翌年度における、教員の勤勉手当の査定及び個人研究費等の配分に反映させる。③教員評価により得られた活動状況や成果等の情報は、過去3回分について本学のホームページで公表する（個人情報対象外）。④教員人事評価委員会は、評価者による評価結果を統計上活用することができる。

同大学における教員評価の特徴は以下の点がある。

第一に、教員評価の目的（「教育研究活動等の活性化を促進」「教育研究の質を保証」「社会への説明責任」「処遇へ適切に反映させる」）及び評価結果の活用方法（「活動の向上」「勤勉手当の査定及び個人研究費等の配分に反映」「ホームページで公表」「分析など統計」）が整理されて明確化されていること。第三者が理解しやすく、評価の透明性が期待できる。

第二に、教員評価に係る成果（「教員研究業績報告書」）や、分析結果（「教員評価結果分析報告書」）は詳細な内容が公表されている。特に、後者は評価領域を

職階ごとに分析しており、大学全体の評価結果の概要が分かりやすくまとめられている<sup>29</sup>。

### （5）取組事例のまとめ

本章で取り上げた4大学における教員評価の体制や活用、特徴などについて整理する。

第一に、すべての事例において、教員評価の目的が教育研究に寄与するものであることなど、明確に定められていた。特に、公立大学法人 下関市立大学の教員評価においては、教員評価の目的及び評価結果の活用方法が整理されて明文化されていた。

第二に、教員活動の結果を客観的に示す方法として、数値化している大学があった。この数値は処遇に反されるなど重要な意味を持っていた。教員活動には、数値化が困難な定性的なものも含まれるが、その課題をクリアしていると推察される。ただし、単科大学のように活動領域が類似する教員が集まる場合は数値化する基準を定めやすいと思われるが、総合大学のように異なる活動領域の教員が集まる場合は数値化の基準の設定が大きな課題となろう。

第三に、評価活動の一環に教員評価の結果を公表することが含まれていた。学校教育法第109条では、教育研究等について自己点検・評価を行うことと、その結果の公表が義務付けられており、大学が果たすべき社会的説明責任を実行する手段が定められている。特に、東京都公立大学法人においては「大学への出資者である都民に対する説明責任を果たすこと」と規定されており、教員評価が公立大学の社会的な存在意義を果たすことが強く意識されていた。

## 3 公立大学を対象とした教員評価に関するアンケート調査結果

### （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、公立大学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

<sup>28</sup> 下関市立大学（2020）「下関市立大学教員評価指針」。

<sup>29</sup> 公立大学法人 下関市立大学ウェブサイト、<https://www.shimonoseki-cu.ac.jp/handbook/kyoin-kenkyu.html>、2020年8月21日確認。

する評価制度を検証し、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、2019年6月に公立大学（93大学）の大学評価担当課に対して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19日までとした。

調査項目の設定にあたり、嶋田ほか（2009）<sup>30</sup>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。「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」「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」「教員評価の未実施の理由」である。

調査結果の表記は、「学生数別」「学部系統数別」を基本とした。

## （2）調査結果

93の公立大学に対して依頼した結果、72校より回答があった（回答率77.4%）。アンケート回答校の72校のうち、教員評価の実施数は59校（81.9%）、実施を検討中または実施予定は8校（11.1%）、未実施校は5校（6.9%）であった。

学生数別（「（1）500人未満」～「（5）3,000人以上」）に見た教員評価の実施率は7割以上と高い割合だった（表1）。地域別に見た教員評価の実施率は6割～10割まで幅があった（表2）。

なお、教員評価の実施校（59校）のうち、組織評価も併せて実施している大学の割合は23.7%（14校）であった。この割合は、教員評価の未実施校（13校）が組織評価を実施している割合（15.4%、2校）よりもやや高かった。

表1 教員評価 学生数別 実施数 n=59

学生数	(1)500人未満	(2)500～1,000人未満	(3)1,000～2,000人未満	(4)2,000～3,000人未満	(5)3,000人以上	計/%
実施数	14	12	17	10	6	59
実施率(実施校/回答校)	87.5	70.6	81.0	90.9	85.7	81.9

<sup>30</sup> 嶋田徹行ほか（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.

表2 教員評価 地域別 実施数 n=59

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	10	7	5	14	6	9	8	59
実施率(実施校/回答校)	76.9	100.0	71.4	93.3	60.0	81.8	88.9	81.9

教員評価の目的について、半数を超えたのは「4. 教育・研究活動の促進」（81.4%）だけであった（表3）。「5. 社会に対する説明責任」（16.9%）及び「6. 内部質保証への寄与」（25.4%）の割合は比較的、低かった。

その他として「大学運営の質の向上」「任期の更新」「昇任」「教員の活動意欲の促進」「本学の理念の実現」「中期目標・中期計画の達成に資するため」があった。

留意点として、「5. 社会に対する説明責任」（16.9%）の割合が低く、多くの公立大学が教員評価の活動成果を説明する手段としていなかった。

表3 教員評価の目的（複数回答可）（%）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
1. 査定の手段	27.1	26.9	27.3	26.7	27.6
2. 教員個人の能力開発の手段	45.8	50.0	42.4	53.3	37.9
3. 人事の適正化	18.6	23.1	15.2	20.0	17.2
4. 教育・研究活動の促進	81.4	73.1	87.9	76.7	86.2
5. 社会に対する説明責任	16.9	11.5	21.2	16.7	17.2
6. 内部質保証への寄与	25.4	26.9	24.2	26.7	24.1

教員評価の開始年度は、2003年度以前が8.5%と低く、2004年度以降の項目は2～4割と分散していた（表4）。教員評価の導入実施が次第に拡大していったことが分かる。

（学生数別）の「1,000人未満」は、「1,000人以上」に比べて教員評価の導入時期がやや遅い傾向が見られた。（学部系統数別）の「学部系統1のみ」は、「学部系統2以上」に比べて教員評価の導入時期がやや遅い傾向が見られた。

表4 教員評価の開始年度：本実施（％）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
～2003	8.5	3.8	12.1	3.3	13.8
2004～2009	23.7	15.4	30.3	20.0	27.6
2010～2015	37.3	38.5	36.4	40.0	34.5
2016～2019	30.5	42.3	21.2	36.7	24.1

教員評価の評価分野は、「1. 教育」～「3. 社会貢献・国際貢献」の割合が非常に高く、「4. 管理運営」は9割、「5. 診療」は1割であった（表5）。「1. 教育」と「2. 研究」（ともに100.0％）の割合の高さは、「表3 教員評価の目的について」における「4. 教育・研究活動の促進」（81.4％）の割合の高さと関係があると思われる。

その他として「外部資金の獲得」などがあった。これは、研究の実績や成果を重視している表れだろう。

表5 教員評価の評価分野（複数回答可）（％）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
1.教育	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2.研究	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
3.社会貢献・国際貢献	96.6	92.3	100.0	93.3	100.0
4.管理運営	86.4	84.6	87.9	86.7	86.2
5.診療	10.8	0.0	10.8	11.1	10.5

教員評価の評価者は、「3. 上位者評価」（72.9％）及び「1. 自己評価」（61.0％）が半数を超えた（表6）。自己評価（教員が自ら評価）と上位者評価（所属長などによる評価）を併用する大学が多いと推察される。

「4. 学外の評価者」はわずか3.4％であり、外部評価者を加えて実施している公立大学は希少であった。この「4. 学外の評価者」を実施しているのは、（学生数別）に見ると「1,000人未満」の大学だけであった。また、（学部系統数別）に見ると「学部系統1のみ」の大学だけであった。

表6 教員評価の評価者（複数回答可）（％）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
1.自己評価	61.0	65.4	57.6	66.7	55.2
2. 評価委員会（学内）	37.3	34.6	39.4	33.3	41.4
3.上位者評価	72.9	69.2	75.8	73.3	72.4
4. 学外の評価者	3.4	7.7	0.0	6.7	0.0

教員評価の評価サイクルは、「（1）1年」（89.8％）が最も高い割合だった（表7）。これは、後に示す表10の「4. 費用や労力負担」（35.6％）と関係して、毎年度の教員評価の実施を避けているのかもしれない。

「（6）その他」は「半年（年度上下半期）」「5年」「能力は1年、業績は半年」などがあつた。

（学生数別）の「1,000人未満」は「（1）1年」（96.2％）に集中していたが、「1,000人以上」は「（2）2年」（6.1％）と「（3）3年」（3.0％）とやや分散していた。（学部系統数別）の「学部系統1のみ」は「（1）1年」（93.3％）に集中していたが、「学部系統2以上」は「（2）2年」（6.9％）と「（3）3年」（3.4％）とやや分散していた。

表7 教員評価の評価サイクル（％）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
(1) 1年	89.8	96.2	84.8	93.3	86.2
(2) 2年	3.4	0.0	6.1	0.0	6.9
(3) 3年	1.7	0.0	3.0	0.0	3.4
(4) 4年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(5) 不定期	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(6) その他	6.8	7.7	6.1	10.0	3.4

教員評価の結果の反映について、集中する項目はなかった（表8）。最も高い項目は「2. 賞与・一時金・報奨金」（40.7％）であった。「6. スペースの配分」及び「7. 教員の一部業務の免除」は、ともに0.0％であった。

その他として「研究費の配分について参照しているが反映していない」「研修機会の付与」などがあつた。



表8 教員評価の結果の反映について（複数回答可）  
（%）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
1. 給与	16.9	11.5	21.2	10.0	24.1
2. 賞与・一時金・報奨金	40.7	34.6	45.5	46.7	34.5
3. 昇任	15.3	15.4	15.2	10.0	20.7
4. 雇用継続・任期延長	22.0	15.4	27.3	10.0	34.5
5. 研究費の配分	28.8	30.8	27.3	26.7	31.0
6. スペースの配分	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7. 教員の一部業務の免除	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
8. 表彰・賞	18.6	15.4	21.2	10.0	27.6
9. 教員への指導	18.6	19.2	18.2	13.3	24.1

教員評価の実施による効果の状況を点数化した（5点満点）（表9）<sup>31</sup>。これは、点数が高いほど教員評価の実施による効果が高かったことを意味するものである。その結果、平均（全体）は2.8点と低かった。

「10. 教員の意識改革」（3.2点）が最も高く、「9. 社会貢献活動の活性化」（3.1点）がそれに次ぐ点数であった。「1. 教員の教育力向上」（2.9点）及び「2. 教員の研究生産性の向上」（2.8点）は平均点とほぼ同じ値だった。表3では、教員評価の目的について、「4. 教育・研究活動の促進」（81.4%）の割合が最も高かったが、上述の結果の通り、教育研究に関わる効果があまり認められなかった。

（学生数別）の平均について、「1,000人未満」（2.8点）と「1,000人以上」（2.7点）では、ほぼ同じだった。（学部系統数別）の平均について、「学部系統1のみ」（2.8点）と「学部系統2以上」（2.7点）では、ほぼ同じだった。

教員評価を実施するにあたっての課題や障害について、半数を超える項目はなかった（表10）。この中で最も高いものは「1. 評価領域・指標の策定」及び「4. 費用や労力負担」（ともに35.6%）であった。システムの構築に関わる「5. データベースの構築・活用」（18.6%）は比較的、低い割合だった。

<sup>31</sup> 点数の算出方法は、回答の「①大いに効果があった」が5点、「②ある程度効果があった」が4点、「③わからない」が3点、「④あまり効果はない」が2点、「⑤全く効果はない」が1点で計算した。

表9 教員評価の実施により効果があったと感じられた点（5点満点）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
1. 教員の教育力向上	2.9	2.9	3.0	2.9	2.9
2. 教員の研究生産性の向上	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8
3. FD活動の活性化・充実	2.6	2.8	2.5	2.8	2.5
4. 教育実施体制の改善	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
5. カリキュラムの改善	2.3	2.5	2.2	2.4	2.3
6. 研究実施体制の改善	2.6	2.6	2.6	2.7	2.6
7. 人事や給与体系の改善	2.5	2.5	2.5	2.7	2.4
8. 学内運営体制の改善	2.8	3.0	2.6	3.1	2.5
9. 社会貢献活動の活性化	3.1	3.0	3.1	3.2	3.0
10. 教員の意識改革	3.2	3.3	3.1	3.2	3.2
11. 内部質保証への寄与	2.8	2.7	2.9	2.8	2.9
平均	2.8	2.8	2.7	2.8	2.7

（学生数別）の「1. 評価領域・指標の策定」における「1,000人未満」（15.4%）と「1,000人以上」（51.5%）に格差が生じている。学生規模が大きいほど、評価領域・指標の策定に課題が多く生じているということかもしれない。（学部系統数別）の「1. 評価領域・指標の策定」における「学部系統1のみ」（23.3%）と「学部系統2以上」（48.3%）に格差が生じている。学部系統数が多いほど、評価領域・指標の策定に課題が多く生じているということかもしれない。

その他として、「休職者の評価」「学部により評価基準がバラバラのため、学内全体での比較が難しい」があった。後者の意見は、多様な分野の教員が在籍する大学ならではの課題であろう。前述した「学部系統数が多いほど、評価領域・指標の策定に課題が多く生じているということかもしれない。」に関わる問題である。

表10 教員評価を実施するにあたっての課題や障害（複数回答可）（%）n=59

項目	全体	（学生数別）		（学部系統数別）	
		1,000人未満 n=26	1,000人以上 n=33	学部系統1のみ n=30	学部系統2以上 n=29
1. 評価領域・指標の策定	35.6	15.4	51.5	23.3	48.3
2. インセンティブの措置	22.0	23.1	21.2	23.3	20.7
3. 人事・昇給・昇進等への反映	28.8	34.6	24.2	30.0	27.6
4. 費用や労力負担	35.6	30.8	39.4	36.7	34.5
5. データベースの構築・活用	18.6	11.5	24.2	16.7	20.7
6. 総合評価の判断	25.4	30.8	21.2	30.0	20.7
7. 教員評価資料が未提出	22.0	15.4	27.3	13.3	31.0



教員評価の未実施校は5校あった。その理由について質問したところ、「ホ. 評価基準の策定が困難」が3校、「ニ. 評価体制の維持が困難」及び「ト. 負担が大きい」が共に2校などとなった(表11)。制度の構築や運営、負担の大きさがネックになっているようである。

その他として「自己点検という方法により実施」があった。

表11 教員評価の未実施の理由(複数回答可)(大学数) n=5

項目	全体	(学生数別)		(学部系統数別)	
		1,000人未満 n=2	1,000人以上 n=3	学部系統1のみ n=3	学部系統2以上 n=2
イ. 必要がない	1	0	1	1	0
ロ. 活用が困難なため	0	0	0	0	0
ハ. 大学評価制度で求められていない	0	0	0	0	0
ニ. 評価体制の維持が困難	2	1	1	1	1
ホ. 評価基準の策定が困難	3	1	2	1	2
ヘ. 評価方法が不明	0	0	0	0	0
ト. 負担が大きい	2	1	1	1	1

### (3) アンケート調査結果のまとめ

分析結果の主な状況は、以下の通りである。

第一に、公立大学における教員評価の実施割合は回答校の8割(59校)と高く、実施を検討中または実施予定は8校であり、今後も実施割合が高くなることが予想される。教員評価の目的は「4. 教育・研究活動の促進」(81.4%)に集中していた(表3)。内部質保証への活用をあげた大学は3割にとどまっていた。また、「5. 社会に対する説明責任」(16.9%)の割合は低く、教員評価の結果を公表しない大学の割合は高かった。

第二に、教員評価の実施による効果を見たところ、全体の平均は2.8点(5点満点)であり、あまり効果が確認できなかった(表9)。11項目について教員評価の実施効果を質問したところ、最も高い項目は「10. 教員の意識改革」(3.2点)であった。

第三に、教員評価制の課題や障害について、集中する項目はなかったが、費用や労力負担をあげた大学が4割あった。毎年度、教員評価を実施する大学が9割

と高いことが背景にあるのかもしれない。

第四に、教員評価の未実施校は5校(6.9%)であるが、未実施の理由について集中する項目はなかった。教員評価が内部質保証体制の枠組みの一つとして教育研究の質の担保や向上に寄与するならば、実施割合を高めていくことが望ましい。

## 4 2019年調査と2013年調査の比較検討

前章の調査項目は、岩崎(2013)<sup>32</sup>のアンケート調査とほぼ同様のため、比較検討が可能であると考えた。

具体的には、「教員評価の実施割合」「教員評価の目的」「教員評価結果の反映」「教員評価の課題や障害」の状況について比較した。

公立大学における教員評価の実施割合は、2019年は前章で述べたとおり81.9%(59校)であった。2013年の実施割合は76.0%(38校)であった。この6年間で公立大学における教員評価の実施割合は5.9ポイント高くなり、制度がやや浸透していることが分かる。

教員評価の目的について、「4. 教育・研究活動の促進」の割合が2019年、2011年ともに高い割合(8割)だった(図1)。2019年調査の割合が2011年調査より高くなった項目は「1. 査定の手段」(+6.0ポイント)だけであり、「2. 教員個人の能力開発の手段」(-14.7ポイント)、「5. 社会に対する説明責任」(-6.8ポイント)などは低くなっている。「3. 人事の適正化」と「4. 教育・研究活動の促進」は大きな変化はなかった。

教員評価結果の反映は、「2. 賞与・一時金・報奨金」(+14.4ポイント)や「8. 表彰・賞」(+8.1ポイント)などが高くなったが、「4. 雇用継続・任期延長」(-12.2ポイント)や「9. 教員への指導」(-10.3ポイント)などが低くなった(図2)。2019年度における教員評価の重要項目が顕在化している印象を受ける。

教員評価の課題は、「7. 教員評価資料が未提出」(+16.7ポイント)や「6. 総合評価の判断」(+4.3ポイント)などが高くなったが、「1. 評価領域・指標の策

<sup>32</sup> 拙著(2013), 前掲書, pp.8-11.

定」(-14.4ポイント)、「2. インセンティブの措置」(-12.2ポイント)、「3. 人事・昇給・昇進等への反映」(-13.3ポイント)などが低くなった(図3)。

教員評価の基礎資料の提出は、大学が教員活動を把握するうえでの重要な手段であり、義務化している場合が多い。そのため、正当な理由がなく未提出であれば、大学の構成員として望ましい態度とは言えない。

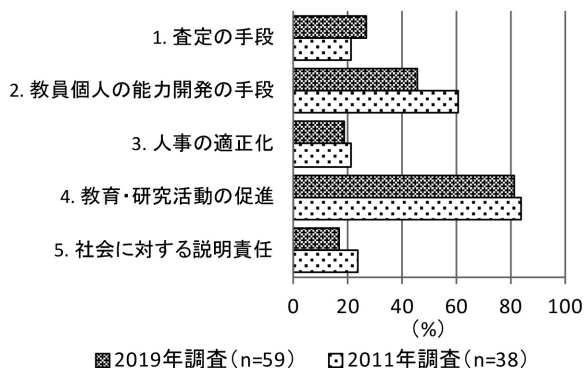


図1 教員評価の目的についての比較

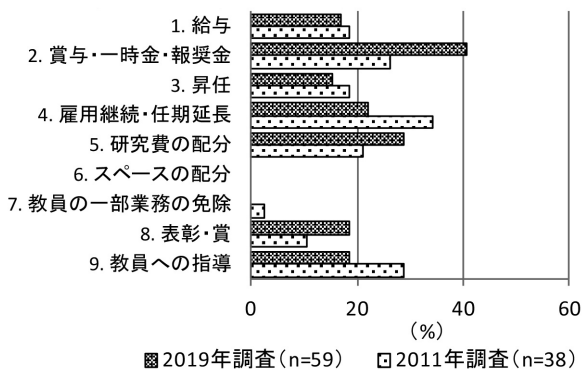


図2 教員評価の結果の反映についての比較

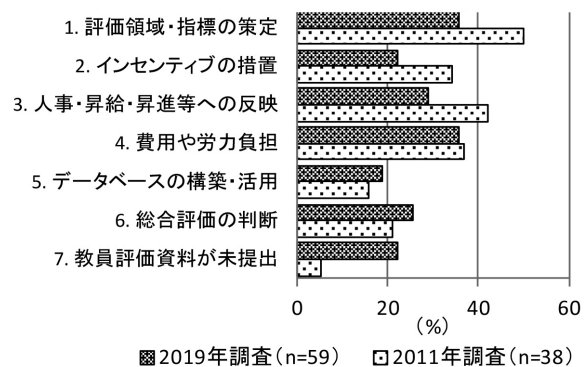


図3 教員評価を実施するにあたっての課題や障害についての比較

## おわりに

本稿は「公立大学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、公立大学における教員評価の取組事例を整理したうえで、公立大学に対する教員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った。

教員評価の取組事例(第2章)では、公立大学における教員評価の目的や実施方法、活用に関わる規定などを紹介した。

アンケート調査結果の分析(第3章)に目を移すと、教員評価は、教育・研究活動の促進を主な目的に掲げる大学が多かったものの、その効果はあまり確認できなかった。これは、制度の実施意義にも関わる問題であり、重く受け止めねばならない。岸(2018)は「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。」<sup>33</sup>と指摘したが、公立大学における教員評価は改善を要する点が残されていると言えよう。

このように、教員評価の効果は全体的に低いにもかかわらず、教員評価に係る課題や障害について集中する項目はなかった。これは、公立大学の教員評価が十分、機能していない可能性を示すものと考えられる。従って、各公立大学が、教員評価の実施効果や活用方策、課題点を適切な方法で検証したうえで、有効に内部質保証に寄与する仕組みに改革していかなければならない。

公立大学の教員評価のアンケート調査結果の比較検討(第4章)を行ったが、教員評価の実施割合がやや高くなったものの、教員評価の目的、結果の反映、課題や障害について特筆すべき変化は見られなかった。制度を改善・改革していくのであれば、様々な課題や障害を次々とあげて解決を図るべきと考えられるが、そのような傾向は確認できなかった。

今後の検討課題として、教員評価の機能向上を図る手段として、教員評価を実施している大学のなかで、実施効果が高いと思われる大学に対するヒヤリング調査が考えられる。自己点検・評価の実施体制やP D C

<sup>33</sup> 岸,前掲書, p.64.

Aサイクルの状況、それらを円滑に動かす仕掛けや教育研究等への影響などを検証することは有益と思われる。また、教員データベースの有効活用に関係して、教員評価とIRとの関りを明らかにして、内部質保証に関わるデータ分析や根拠資料の作成にどのように寄与しているのか整理することが望まれる。

内部質保証や自己点検・評価といった大学評価に関わる取組は永続的に続けなければならない活動であり、その体制や取組効果を定期的にモニタリングし、改善・改革する必要がある。そのため、あらゆる観点によりシステムを検証し、機能性を高めるための検討を実施すべきである。

## アンケート調査票

I 大学本部の所在地域（いずれかに○を付けてください）

1 北海道・東北 2 関東 3 甲信越 4 東海・北陸 5 近畿 6 中国・四国 7 九州・沖縄

II 設置学部系統（該当する系統に○を付けてください）※学校基本調査「学科系統分類表」より引用

1 人文科学 2 社会科学 3 理学 4 工学 5 農学 6 保健 7 商船 8 家政 9 教育 10 芸術  
11 その他

III 学部の学生数（いずれかに○を付けてください）

(1) 500人未満 (2) 500～1,000人未満 (3) 1,000～2,000人未満 (4) 2,000～3,000人未満  
(5) 3,000～5,000人未満 (6) 5,000～10,000人未満 (7) 10,000人以上

IV 教員評価の実施有無（いずれかに○を付けてください）※回答が3.の場合、質問VIへお進みください

1. 実施していない 2. 実施を検討中または実施予定（現時点は未実施） 3. 実施している

↓ 該当するものに○を付けるか、ご記入ください

未実施の理由  
(複数回答可)

イ. 必要がない ロ. 活用が困難なため ハ. 大学評価制度で求められていない ニ. 評価体制の維持が困難  
ホ. 評価基準の策定が困難 ヘ. 評価方法が不明 ト. 負担が大きい その他 ( )

V 教員評価の目的（複数回答可）

1. 査定の手段 2. 教員個人の能力開発の手段 3. 人事の適正化 4. 教育・研究活動の促進  
5. 社会に対する説明責任 6. 内部質保証への寄与 7. その他 ( )

VI 教員評価（本実施）の開始年度→ (西暦) 年度

Ⅶ 教員評価の評価分野（複数回答可）

1. 教育 2. 研究 3. 社会貢献・国際貢献 4. 管理運営 5. 診療  
6. その他（\_\_\_\_\_）

Ⅷ 教員評価の評価者（複数回答可）

1. 自己評価 2. 評価委員会（学内） 3. 上位者評価 4. 学外の評価者 5. その他（\_\_\_\_\_）

Ⅸ 教員評価の評価サイクル（いずれかに○を付けるか、ご記入ください）

- (1) 1年 (2) 2年 (3) 3年 (4) 4年 (5) 不定期 (6) その他（\_\_\_\_\_）

Ⅹ 教員評価の結果の反映について（複数回答可）

1. 給与 2. 賞与・一時金・報奨金 3. 昇任 4. 雇用継続・任期延長 5. 研究費の配分  
6. スペースの配分 7. 教員の一部業務の免除 8. 表彰・賞 9. 教員への指導  
10. その他（\_\_\_\_\_）

Ⅺ 教員評価の実施により効果があったと感じられた点（1～10の項目の全てにご回答願います）

No.	効果の程度	項目ごとに①～⑤いずれかに○を付けてください				
		①大いに効果があった	②ある程度効果があった	③わからない	④あまり効果はない	⑤全く効果はない
1	教員の教育力向上					
2	教員の研究生産性の向上					
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					
6	研究実施体制の改善					
7	人事や給与体系の改善					
8	学内運営体制の改善					
9	社会貢献活動の活性化					
10	教員の意識改革					
11	内部質保証への寄与					

12. その他（\_\_\_\_\_）

Ⅻ 教員評価を実施するにあたっての課題や障害（複数回答可）

1. 評価領域・指標の策定 2. インセンティブの措置 3. 人事・昇給・昇進等への反映  
4. 費用や労力負担 5. データベースの構築・活用 6. 総合評価の判断 7. 教員評価資料が未提出  
8. その他（\_\_\_\_\_）