

国立大学と公立大学における教員評価の比較検討

—アンケート調査結果（2018, 2019）の分析を中心として—

岩崎 保道¹

（¹高知大学教育研究部人文社会科学系教育学部門）

A Comparative Study of Faculty Evaluations at National and Public Universities : An Analysis of Questionnaire Results (2018 and 2019)

Yasumichi Iwasaki¹

¹Kochi University Research and Education Faculty, Humanities and Social Science Cluster, Education Unit

Abstract: This report is a comparative study of the implementation status of faculty evaluations at national universities and public universities to clarify the differences and characteristics of the universities. The study is based on a comparative analysis of the results of the questionnaires (2018 and 2019) conducted by the author. It was concluded that many universities cited "promotion of education and research activities" as the purpose of faculty evaluation and that national universities were facing more challenges than public universities in conducting faculty evaluations.

キーワード：教員評価, 国立大学, 公立大学, アンケート調査

Keywords : Faculty Evaluations , National Universities , Public Universities , Questionnaire Result

はじめに

本稿は,国立大学及び公立大学における教員評価の実施状況を比較検討し,相違点や特徴を明らかにするものである(注1)。その方法として,筆者が実施したアンケート調査(2018,2019)の比較分析を行った。同アンケート調査の実施目的は,大学における教員評価の取組状況や課題をまとめ,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)。

近年,大学を取り巻く環境は大きく変化し,自己点検・評価は必須の業務となった。学校教育法第109条では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・評価が規定されており,その取組として多くの大学が教員評価を実施している(注2)。また,認証評価の評価基準においては,教員評価の実施に関する項目が定められている(注3)。このような外的環境の変化を受けて,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大学が増えた。その中で,設置者別に見た教員評価の状況を比較検討することは,制度を検証するとともに,今後の高等教育政策を考察する上で参考になると考える。

1. 国立大学と公立大学における教員評価の比較検討

1.1 検討方法

筆者は,国立大学及び公立大学に対して,教員評価に関わるアンケート調査を実施した。2018年に86国立大学の評価担当課に依頼し,70校より回答があった(回答率81.4%)¹⁾。また,2019年に93公立大学の評価担当課に依頼し,72校の回答を得た(回答率77.4%)²⁾。調査の結果,教員評価を実施する割合は,国立大学は67校(95.7%),公立大学は59校(81.9%)であった。次節では,この調査結果より得られたデータを基にして,国立大学と公立大学における教員評価の比較分析を行う。

1.2 国立大学と公立大学における教員評価の比較検討

表1 教員評価の目的について(%) n=国立大学67,公立大学59

項目	国立大学	公立大学
1. 査定の手段	52.2	27.1
2. 教員個人の能力開発の手段	40.3	45.8
3. 人事の適正化	10.4	18.6
4. 教育・研究活動の促進	92.5	81.4
5. 社会に対する説明責任	49.3	16.9
6. 内部質保証への寄与	31.3	25.4

教員評価の目的は,「4. 教育・研究活動の促進」が国立大学と公立大学ともに8割を超えており,項目の中で最も高かった(表1)。格差が生じていたのは「5. 社会に対する説明責任」であり,国立大学が公立大学より32.4ポイント高かった。また,「1. 査定の手段」は国立大学が公立大学より

25.1ポイント高かった。

表2 教員評価の開始年度:本実施(%) n=国立大学67,公立大学59

項目	国立大学	公立大学
～2003	1.5	8.5
2004～2009	79.1	23.7
2010～2015	11.9	37.3
2016～2019	7.5	30.5

教員評価の開始年度:本実施は,国立大学は2004～2009年度が79.1%と集中しているが,公立大学は2004年度以降の項目に分散している(表2)。大学の法人化の趣旨は,自主・自立的な経営の下での運営の効率化があげられるが,法人化した大学が,メリハリの

ある人事政策を推進する手段として教員評価を導入する可能性は高いと考える。

表3 教員評価の評価分野（複数回答可）（%） n=国立大学 67, 公立大学 59

項目	国立大学	公立大学
1.教育	100.0	100.0
2.研究	98.5	100.0
3.社会貢献・国際貢献	100.0	96.6
4.管理運営	97.0	86.4
5.診療	97.1	10.8

教員評価の評価分野は、国立大学及び公立大学ともに、「1. 教育」から「4. 管理運営」までの4項目が9割以上の高い割合になっている（表3）。「1. 教育」と「2. 研究」は、教員評価の目的（表1）における「4. 教育・研活動の促進」が、国立大学及び公立大学ともに8割超であることが関係していると思われる。

表4 教員評価の結果の反映について（複数回答可）（%） n=国立大学 67, 公立大学 59

項目	国立大学	公立大学
1. 給与	58.2	16.9
2. 賞与・一時金・報奨金	67.2	40.7
3. 昇任	10.4	15.3
4. 雇用継続・任期延長	7.5	22.0
5. 研究費の配分	14.9	28.8
6. スペースの配分	1.5	0.0
7. 教員の一部業務の免除	1.5	0.0
8. 表彰・賞	23.9	18.6
9. 教員への指導	40.3	18.6

教員評価の結果の反映は、国立大学は「1. 給与」と「2. 賞与・一時金・報奨金」が半数を超えているが、公立大学は半数を超える項目はなかった（表4）。公立大学は「1. 給与」が16.9%にとどまり、国立大学より41.3ポイントも低かった。一方、「3. 昇任」「4. 雇用継続・任期延長」「5. 研究費の配分」は、国立大学より公立大学の割合が高い。このことから、教員評価の結果について、国立大学の場合、賃金に反映させる大学の割合が比較的高く、公立大学の場合、今後の処遇に反映

させる大学の割合が一定割合あることが分かった。

表5 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=国立大学 67, 公立大学 59

項目	国立大学	公立大学
1. 評価領域・指標の策定	58.2	35.6
2. インセンティブの措置	41.8	22.0
3. 人事・昇給・昇進等への反映	50.7	28.8
4. 費用や人的労力の負担	62.7	35.6
5. データベースの構築・活用	56.7	18.6
6. 総合評価の判断	31.3	25.4
7. 教員評価資料が未提出	17.9	22.0

教員評価を実施するにあたっての課題や障害は、「1. 評価領域・指標の策定」から「6. 総合評価の判断」までは国立大学の割合が公立大学より高く、多くの項目について国立大学が課題を抱えていた（表5）。特に、「5. データベースの構築・活用」は、国立大学が公立大学より38.1ポイントも高かった。公立大学は半数を越す割合の項目はなかった。

小括

本稿は、国立大学及び公立大学における教員評価の実施状況を比較検討し、相違点や特徴を明らかにすることを目的として、筆者が実施したアンケート調査（2018, 2019）の比較分析を行った。その結果、表1～5の状況を示すことができた。

国立大学及び公立大学において共通する傾向が見られたのは、教員評価の目的に関して、両者ともに「4. 教育・研究活動の促進」が8割を超えていた点(表1)、教員評価の評価分野に関して、両者ともに「1. 教育」「2. 研究」「3. 社会貢献・国際貢献」「4. 管理運営」の4項目が9割以上の高い割合であった点(表3)である。表1と表3の教育研究の割合の高さは、大学の基本的機能に関わるものとして理解できよう。

国立大学と公立大学に特徴的な相違が見られたのは、次の点である。教員評価の目的は、「1. 査定の手段」「5. 社会に対する説明責任」の項目が、国立大学が公立大学より高かった(表1)。教員評価の開始年度:本実施は、国立大学は2004～2009年度に集中しているが、公立大学は2004年度以降の項目に分散していた(表2)。教員評価の結果の反映について、国立大学は賃金に反映させる大学の割合が比較的高く、公立大学は今後の処遇に反映させる大学の割合が一定数あった(表4)。教員評価を実施するにあたっての課題や障害について、国立大学が多くの項目に関して課題を抱えていた(表5)。

以上の特徴的な相違点が見られた要因の背景には、次の点が関係していると考えられる。国立大学の場合、「国立大学改革プラン」(2013)、「国立大学経営力戦略」(2015)、「人事給与・マネジメント改革の動向及び今後の方向性」(2018)など、人事給与・マネジメント改革に関わる、様々な政策導入が図られてきた経緯があげられる。一方、公立大学の場合、公立大学の法人化の導入(2004)に伴ってガバナンス改革が図られ、大学の判断で人事評価制度が取り入れられてきたものと推察される。

今後の課題として、各大学が、教員評価を教育研究の改善のためのツールとして活用するため、制度をあらゆる観点で定期的に検証し、改革する姿勢を維持することが求められる。

注

注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。

注2 文部科学省の調査結果((2020)「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要)」, p. 47)によると、2018年度において「教員の教育面における業績評価・顕彰を実施している大学」は大学全体で74.5%であった。同調査の2014年度は67.9%であり、4年間で6.6ポイント高くなっている。

注3 大学改革支援・学位授与機構が定める基準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(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.)。

文献

- 1) 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—」『関西大学高等教育研究』, pp. 193-197.
- 2) 拙著(2020)「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—」『高知大学教育研究論集』, pp. 27-38.

令和3年(2021)10月22日受理

令和3年(2021)12月31日発行