

高知大学における「教員の総合的活動自己評価」の活用実態 — アンケート調査結果の報告を中心として —

■ 岩崎 保道（評価改革機構評価分析室）

要 旨

本稿は、高知大学（以下、「本学」と呼ぶ）において「教員の総合的活動自己評価」を利用した経験を持つ教員（被評価者）を対象にして、平成 24 年に実施したアンケート調査の分析結果を基にした活用実態を示すものである。その展開方法は、次の通りである。第一に、教員評価に関する先行研究を紹介する。第二に、「教員の総合的活動自己評価」の利用経験を持つ本学教員を対象として、平成 24 年 11 月に実施したアンケート調査の分析結果を基にした活用実態を明らかにする。第三に、本学における制度改善の方向性として、「入力作業の簡素化」「その他の目的への利用」を提案した。

はじめに

本稿は、高知大学（以下、「本学」と呼ぶ）において「教員の総合的活動自己評価」を利用した経験を持つ教員（被評価者）を対象にして、平成 24 年に実施したアンケート調査の分析結果を基にした活用実態を示すものである¹。

そもそも大学において教員評価が導入されるようになった契機は、どのようなものなのか。平成 16 年

度に認証評価制度及び国立大学法人評価制度が創設されて以降、大学における「評価」が大学改革のキーワードとなった。国立大学法人評価制度においては、目標に基づいた計画を策定した後に評価によって達成度を検証し、さらに、次期には高い目標を設定するという目標管理型のマネジメントシステムが導入された。これは、組織評価が中心であるが、教員（個人）を評価対象とした制度も重視されるようになった。絹川（平成 20 年）によると、「大学教員評価の原則は、大学教員に期待されている機能に対応することである。さらに具体化していえば、教育、統合、発見、応用の学識を評価すること」と述べている。近年、この教員評価の実施率が高くなっている。文部科学省（平成 23 年）によると、「学部段階において教員の教育面の業績評価を実施している大学の割合」は、平成 16 年で 28.1%（うち国立大学は 51.7%）であったものが平成 21 年に 47.0%（うち国立大学は 83.7%）に増加した。国立大学の取り組み状況を中心にみると、他の設置者に比べて実施率が際立っている。その背景として、第 1 期中期計画期間（平成 16 ～ 21 年度）に教員評価制度を実施した国立大学が多いことが挙げられる。国立大学における教員評価に関する規程（あるいは規則）をみると、教員の教育研究の向上を趣旨とするものが多い²。このこ

¹ 本稿は、筆者の研究成果をまとめたものであり、高知大学評価改革機構の意向を示すものではない。

² 滋賀大学、和歌山大学、島根大学、大分大学などが挙げられる。

とから、教育研究の向上を図る方法として、教員評価が活用されようとしたものと思われる。なお、教員評価は義務化されていないが、認証評価における評価基準の一部に示されており、取り組み状況の説明が求められている³。

一方、第2期中期計画（平成22～27年度）における教員評価の課題として、「制度の成果がどの程度あって、教育研究にどのような効果がもたらしたのか」という点になる。大川（平成20年）は、アンケート調査分析を通じて「大半の国立大学において、教員個人評価の導入検討段階はすでに終わり、試行・実施段階も過ぎ、いまや評価結果の具体的反映や評価制度改善の段階に進みつつある」と述べた。すなわち、第1期中期計画を「教員評価実施の基礎的段階」と位置付けるならば、第2期中期計画期間は「教員評価制度の検証や効果」が求められる段階になる。教員評価は、あくまで目的を達成する手段であり、制度を実施すること自体が最終目的ではない。従って、大学における教員評価制度の具体的な活用実態を大学自らが検証する必要が生じるのである。

以上を背景として、本稿は、本学が実施する「教員の総合的活動自己評価」について、制度改善の参考資料にすべく、その効果や課題点などの活用実態を明らかにする。同制度は、平成16年度に本格実施してから平成24年度で9年目を迎えるが、これまで大きな制度改革は行われていない。第2期中期計画において、内部質保証システムを構築するための制度改革を図る検討を進めなければならない。

その展開方法は、次の通りである。

第一に、教員評価に関する先行研究を紹介する。大学教員を対象とした人事評価が本格的に取り組まれたのは近年であり、この分野の研究はまだ黎明期にあたる。しかし、全大学を対象としたアンケート調査分析が行われるなど、取り組み実態を基にした研究業績が

蓄積されている（本章の1.）。

第二に、「教員の総合的活動自己評価」の利用経験を持つ本学教員を対象として、平成24年11月に実施したアンケート調査の分析結果を基にした活用実態を明らかにする。本学における制度の効果や活用度が比較的低いという結果が示された。また、職階別、入力回数別の効果（向上度）の状況についても明らかにする（本稿の2.）。

第三に、本学における制度改善の方向性として、「入力作業の簡素化」「その他の目的への利用」を提案した（本稿の3.）。

なお、筆者の知る限り、教員評価の被評価者（教員）を調査対象としたアンケート調査分析はない。先行研究においては、組織（機関や部局など）を調査対象として評価担当者が回答する形式が多かった。従って、本稿は教員評価のユーザーである教員自身が制度に対して、どのように活用しているのか実態を明らかにした点において新規性がある。

1. 先行研究

教員評価に関する先行研究は、次のものがある。アンケート調査分析を中心にしたものとして、大川（平成20年）、瀧田（平成21年）などがある。また、事例研究を中心にしたものとして、館昭ほか（平成15年）、佐々木ほか（平成18年）などがある。本稿は、事例研究を取りまとめたものとして、大学教育学会におけるシンポジウム（平成21年）「大学教員のパフォーマンス評価」を紹介する。

岡山大学は、平成16年度より教員個人評価を正式実施した⁴。山田（平成21年）は、岡山大学の事例を説明したうえで、「評価結果のフィードバックを受けて、教員が全体の中での自分の位置付けを確認し、さらに改善を要する活動領域を明らかにすることができた」「大学として、入力データ及び評価結果を公表することにより、社会に対する説明責任を果たすことが

³ 大学評価・学位授与機構「（平成25年度実施分）大学機関別認証評価大学評価基準」平成16年（平成24年改訂）では、「基準3 教員及び教育支援者」において「3-2（中略）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」と定められている。

⁴ 制度の概要については、岡山大学ウェブサイト（<http://www.okayama-u.ac.jp/user/tqac/tenken/kyouin/kojin.html>）を参照されたい。

できた」「大学として、各教員の業績に関する情報・データが蓄積できた」などの効果があったことを紹介した。そのうえで、「各構成員が自分の活動を振り返り、その特徴を把握したり反省したりする機会をもつということは重要であり、そのような場を提供する本制度の有効性はきわめて大きいものと思われる」と分析した。一方、総合評価に内在する問題点として「教員がこの評価方法に適応して、広く万遍なく、しかし突出した活動はしないようになれば、むしろ大学の活力を削ぐのではないだろうか」などの課題があることも指摘した。

岡山大学における教員評価制度は成功例といえよう。教員が自己活動を検証することによって、改善に結びつけるツールとして活用されている。さらに、教員評価結果を社会的な説明責任や情報・データの蓄積に利用するといった活用方法も実に合理的である。ただし、今後の課題点として、総合評価特有の問題点が挙げられている。

小笠原（平成 21 年）は、教員評価結果の報酬への反映について、「最近、教員業績評価と研究業績評価の点数の合計に、社会貢献や大学運営に対する貢献を点数化して適当な重みをつけて足し合わせるというやり方で、大学教員の「総合的業績評価」を行う動きがある。（中略）点数化した業績評価を用いれば「客観性」を持って人間関係の摩擦なく月給に差をつけることができているかも知れない。しかし、こまごました実績にもとづいて報酬を支払うやり方は営業の世界はいざ知らず大学の性格にはなじまず、むしろ大学の機能を損なう恐れさえある」という懸念を示した。

これは、教員活動全般を点数化した場合のデメリットを指摘したものである。教員評価結果の点数化は、教員業績を指標化することで業績を管理しやすくなる効用が生まれる。しかし、教員評価結果の点数化は、教員がより高い点数を追い求めるインセンティブになる可能性があり、制度本来の趣旨が置き去りになる危険性を孕んでいる。なお、この「総合的業績評価」に対する懸念は、前述の山田（平成 21 年）が指摘した「総合評価に内在する問題点」に類似する問題と考える。

つまり、教員活動全体を網羅する評価システムの限界とデメリットを示している。

2. 本学における「教員の総合的活動自己評価」の活用実態

2.1 「教員の総合的活動自己評価」の概要

本節は、「教員の総合的活動自己評価」の概要を説明する⁵。本学は、「内部質保証システム」の構築を目的として、平成 16 年度から各教員が高知大学における自分の立ち位置と目標・計画を明確にし、最大の成果を出せるよう自己改革（あるいは自己改善）を促す仕組みである同制度を導入した（教員の処遇や人事考課には反映させない）。同制度は、大きく分けると、①自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）と②活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）より構成される。自己評価は、各教員の個性的な取組を自らがレビューするものである。その評価分野は、①教育活動、②研究活動、③社会貢献（国際交流等を含む）活動、④大学（部局）運営活動、⑤附属病院等における診療活動、である。さらに、評価は、①改革目標（Chance）：自身の狙い、目標、期待される効果をどのように考えたか。②計画（Challenge）：達成のための工夫、または努力過程はどのようなであったか。③成果（Create）：達成されたか否か。改善の効果はあったか。あるいは、なぜ達成できなかったか。次の改革目標につながるかどうか。④次年度の改善目標（Change）：改革目標（Chance）、成果（Create）からみて次年度の改革目標（Change）をどのように考えるか、の観点を通じて行われる。実施要項においては、「この評価は、直接、教員の相対比較を行うものではなく、あくまで、教員が重点的に貢献した分野を、自らアピールすることによって、大学改革に対する基本姿勢を学内外に示すものであります」と述べられている⁶。

評価対象者は、常勤で助手以上の教員全員である

⁵ 詳細は、本学ウェブサイト（http://www.kochi-u.ac.jp/outline/tenken_hyouten.html）を参照されたい。

⁶ 高知大学（平成 24 年）「教員の総合的活動自己評価の実施要項」

(ただし、特任教員は任意)。評価対象期間は、年度ごとに行われる(ただし、研究業績と診療業績は暦年)。入力方法は、教員が本学教職員グループウェアよりWeb入力する。

同制度は、各教員の活動データを大学全体で集積し、分析結果を各教員にフィードバックするとともに、大学全体の活動データと分析結果を公表している⁷。また、教員に対するアンケート調査を2回実施したところである⁸。

同制度の管理・運営は評価改革機構が行う(同機構は、「内部質保証システムとして、教職員が一体となった自己点検・評価システムを構築し、高知大学における教育研究等活動及び管理運営の更なる向上を目指すとともに、本学の理念と目的の実現に資する」ことを目的とした組織である)⁹。

なお、本学では、平成24年度より評価結果を人事考課に反映することを重要な目的の一つとした「教員評価システム」が実施された。同制度は、教員が教育、研究、国際・地域貢献、管理運営、診療等のそれぞれの分野において、個人の特性を活かす仕組みを取り入れた評価システムである。そのため、平成24年度現在、本学では「教員の総合的活動自己評価」及び「教員評価システム」を併用している¹⁰。

2.2 「教員の総合的活動自己評価」に関するアンケート調査結果(報告)

平成24年11月に制度の活用実態に関して、ユーザーである本学の教員を対象にしたアンケート調査を実施した。本章は、その調査結果の一部について報告

⁷ これまで以下の報告・分析が行われた。平成17年『平成16年度に試行した「教員の総合的活動自己評価」に関する報告書』、平成18年『平成17年度「教員の総合的活動自己評価」に関する報告書』、平成21年『平成19年度「教員の総合的活動自己評価」に関する報告書—平成16～19年度の推移—』、平成23年『平成21年度「教員の総合的活動自己評価」に関する報告書—第一期中期目標期間(平成16～21年度)の推移—』。

⁸ 平成17年『平成16年度に試行した「教員の総合的活動自己評価」に関する報告書』pp.181-193。平成18年度実施のアンケート調査結果。ただし、記述式回答のため統計学的な分析はできない。

⁹ 詳細は、本学ウェブサイト(http://www.kochi-u.ac.jp/outline/tenken_hyouten.html)を参照されたい。

¹⁰ 同制度の内容は公表されておらず、また、本稿の検討には直接関わらないため「教員評価システム」の具体的な内容は割愛する。

するものである¹¹。

2.2.1 アンケート調査の実施目的と方法

アンケート調査の趣旨は、これまでの制度実施における課題点等を改めて検証し、当該調査結果を参考にして改善に資するためである。また、「教員務評価システム」との機能分化を明確にし、「教員の総合的活動自己評価」の意義と実施方法について再検討する必要性があった。その結果を分析し、利用実態を把握したうえで「より使いやすい」「活用度の高い」システムに改善を図ることを目的とする。アンケートの設問については、制度の効果や活用度を問う内容である(【資料1】)。特に、「制度の効果」については、「何が、どの程度の効果があったのか」という具体性を問う内容にした(質問4)。さらに、所属、職階、入力回数に関する設問を含むため、カテゴリー別に集計できるよう設計した。調査は、評価改革機構が調査主体となり、平成24年11月に対象となる本学教員(567名)に対して文書にて依頼した¹²。その結果、287名より回答があった(回答率50.6%：【資料2】)。

以下、「教員の総合的活動自己評価」の利用による、それぞれの効果(向上度)、活用状況及び入力項目数についての回答を集計した¹³。

2.2.2 アンケート調査結果(全体の概要)

2.2.2.1 アンケート調査結果(質問4～9)

質問4 自己評価及び活動実績の効果(向上度)について

質問4-1及び質問4-2より、「やや向上した」及び「著しく向上した」と回答した割合の合計が、自己評価及び活動実績ともに2～3割に止まった。「自己意識の改革について」の割合がやや高く、「組織(部

¹¹ 全調査結果は、本学の教職員用グループウェア(学内限定)で閲覧できる。

¹² アンケート調査の実施にあたり、平成24年11月5日開催の評価改革機構個人評価部会において「「教員の総合的活動自己評価」についてのアンケート調査」の実施が認められ、その後、評価改革機構運営委員会です承された。

¹³ ここでいう「活用」とは、「自己管理のツールとして利用」「自己改善」など、ポジティブな意味での利用状況を想定する。

局等）活性化への影響について」及び「長所と短所を発見する能力について」の割合が低い結果が示された。また、すべての項目において、「著しく向上した」の

割合は希少であり、「変わらない」の割合が自己評価及び活動実績ともに6～7割であった。

質問4-1 自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の効果（向上度）について（%）【n=287】

No	効果の状況（向上度）	変わらない	やや向上した	著しく向上した	無回答等
1	自己パフォーマンス（業績）について	71.1	26.5	1.4	1.0
2	教育力について	69.0	28.2	1.7	1.0
3	研究業績について	71.4	22.0	2.1	4.5
4	業務に対するインセンティブ（取組意欲）について	69.0	23.7	2.4	4.9
5	自律性について	71.8	22.0	1.4	4.9
6	教員活動における目標設定の取組について	64.8	28.9	2.1	4.2
7	教員活動の計画性について	70.0	23.7	2.1	4.2
8	長所と短所を発見する能力について	74.9	19.5	1.0	4.5
9	自己評価能力について	70.7	24.4	0.7	4.2
10	自己意識の改革について	62.0	31.7	2.1	4.2
11	教員活動における自己管理能力について	70.4	24.4	1.0	4.2
12	自己のパフォーマンスを客観的に捉えることについて	65.9	27.9	2.1	4.2
13	組織（部局等）活性化への影響について	73.9	17.8	1.7	6.6

質問4-2 活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の効果（向上度）について（%）【n=287】

No	効果の状況（向上度）	変わらない	やや向上した	著しく向上した	無回答等
1	自己パフォーマンス（業績）について	67.2	26.8	1.7	4.2
2	教育力について	65.9	28.2	1.7	4.2
3	研究業績について	71.8	21.3	2.4	4.5
4	業務に対するインセンティブ（取組意欲）について	67.6	24.4	3.1	4.9
5	自律性について	72.5	21.6	1.4	4.5
6	教員活動における目標設定の取組について	65.5	29.3	1.4	3.8
7	教員活動の計画性について	70.4	24.0	1.4	4.2
8	長所と短所を発見する能力について	74.9	19.5	1.4	4.2
9	自己評価能力について	72.1	23.0	0.7	4.2
10	自己意識の改革について	64.5	28.9	2.1	4.5
11	教員活動における自己管理能力について	70.0	24.4	1.0	4.5
12	自己のパフォーマンスを客観的に捉えることについて	65.2	28.9	1.4	4.5
13	組織（部局等）活性化への影響について	74.2	16.7	2.1	7.0

質問5 自己評価及び活動実績の活用度について

質問5-1及び質問5-2より、自己評価及び活動実績ともに「やや高い」及び「高い」と回答した合計は約2%であり、「適切に活用している」との回答は約3割に止まった。一方で、「低い」及び「やや低い」

と回答した割合の合計は、自己評価及び活動実績ともに約7割であった。

質問 5-1 自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の活用度について【n=287】

No	項目	%
1	低い	41.8
2	やや低い	26.1
3	適切に活用している	26.8
4	やや高い	1.0
5	高い	0.7
6	無回答等	3.5

質問 5-2 活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の活用度について【n=287】

No	項目	%
1	低い	39.7
2	やや低い	26.1
3	適切に活用している	30.0
4	やや高い	1.4
5	高い	0.7
6	無回答等	2.1

質問 6 自己評価及び活動実績の活用方法について

質問 6-1 及び質問 6-2 より、「教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）」及び「教員業績（研究業績など）の自己管理」と回答した割合は、自己評価及び活動実績ともに 3～4 割だった。また、項目 No.1～6 について、No.1, 3, 4 を「自己管理」、

No.2, 5 を「改善」、No.6 を「外部説明」の 3 つのカテゴリに分類すると、自己評価及び活動実績ともに「自己管理」は No.4 を除き比較的割合が高く、「改善」はそれに次ぐ割合であった。

質問 6-1 自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の活用方法について（複数回答可）【n=287】

No	項目	(%)
1	教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）	35.9
2	評価結果を参考にして必要な取組（改善策など）を行う	17.1
3	教員業績（研究業績など）の自己管理	40.1
4	大学、部局の方針や目標と自己の教員活動との整合性をチェック	12.2
5	将来設計、ビジョン策定	10.5
6	第三者（学外）への説明（※被評価者自身の判断で行っている場合を想定）	4.9

質問 6-2 活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の活用方法について（複数回答可）【n=287】

No	項目	(%)
1	教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）	31.7
2	評価結果を参考にして必要な取組（改善策など）を行う	18.1
3	教員業績（研究業績など）の自己管理	40.4
4	大学、部局の方針や目標と自己の教員活動との整合性をチェック	12.9
5	将来設計、ビジョン策定	9.4
6	第三者（学外）への説明（※被評価者自身の判断で行っている場合を想定）	5.9

質問 7 活動区分における活用度の高い順について

質問 7 より、最も活用する活動区分としては、「研究活動」（31.4%）と「教育活動」（24.4%）が比較的高い割合だった。次いで活用する活動区分としては、

「教育活動」（31.4%）と「研究活動」（22.0%）が比較的高い割合だった。なお、「無回答他」の割合が約 2 割あった。

質問 7-1 活動区分における活用度について（%）【n=287】

	教育活動	研究活動	社会貢献活動	大学運営活動	診療活動	無回答他
1 番目	24.4	31.4	7.7	3.8	12.5	20.2
2 番目	31.4	22.0	12.5	6.6	4.9	22.6
3 番目	15.7	13.9	24.4	17.8	3.1	25.1

質問 8 自己評価及び活動実績の入力項目数について

質問 8-1 及び質問 8-2 より、自己評価及び活動実績ともに「適切」と回答した割合は約 2 割であり、「少ない」及び「やや少ない」と回答した割合の合計

質問 8-1 自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の入力項目数について【n=287】

No	項目	(%)
1	少ない	1.4
2	やや少ない	2.1
3	適切	23.0
4	やや多い	25.4
5	多い	43.9
6	無回答他	4.2

は約 4 %に止まった。一方で、自己評価及び活動実績ともに「やや多い」及び「多い」と回答した割合の合計は約 7 割だった。

質問 8-2 活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の入力項目数について【n=287】

No	項目	(%)
1	少ない	1.7
2	やや少ない	2.1
3	適切	23.7
4	やや多い	23.0
5	多い	44.3
6	無回答他	5.2

質問 9 自己評価の 5 段階評点及び活動実績の素点に基づく点数の活用度について

質問 9-1 及び質問 9-2 より、自己評価及び活動実績におけるそれぞれの点数ともに、「適切に活用している」と回答した割合は約 3 割に止まった。一方

質問 9-1 自己評価の 5 段階評点に基づく点数の活用度について【n=287】

No	項目	%
1	低い	40.8
2	やや低い	22.3
3	適切に活用している	30.0
4	やや高い	0.0
5	高い	0.3
6	無回答他	6.6

で、「低い」及び「やや低い」と回答した割合の合計は、自己評価及び活動実績におけるそれぞれの点数ともに、約 6 割だった。

質問 9-2 活動実績の素点に基づく点数の活用度について【n=287】

No	項目	%
1	低い	39.4
2	やや低い	22.6
3	適切に活用している	30.7
4	やや高い	0.3
5	高い	0.3
6	無回答他	6.6

2.2.2.2 小括

以上を整理すると、以下ようになる。第一に、「教員の総合的活動自己評価」の利用について、「効果（向上度）があった」または「適切に活用している」と回答した割合はそれぞれ 2～3 割であった。第二に、活用方法については、「自己管理」と回答した割合（約 3 割）が比較的高かった。また、活用度の高い活動区分については「研究活動」及び「教育活動」と回答した割合が比較的高かった。第三に、入力項目数を「やや多い」及び「多い」と回答した割合は合計で約 7 割だった。第四に、5 段階評点に基づく点数の活用度を「低い」及び「やや低い」と回答した割合は合計で約

6 割だった。第五に、自己評価と活動実績それぞれに対する効果（向上度）、活用状況及び入力項目数等の質問に対し、ほぼ同じ傾向の回答が得られた。

以上の通り、「教員の総合的活動自己評価」は一定の利用が確認されたが、実施効果が低いという実態が明らかになった。特に、研究活動と教育活動における活用度が比較的高い割合にも関わらず、効果（向上度）をみると、教育力は約 3 割、研究業績は約 2 割に留まっている。また、入力作業に伴う負担やシステムについても課題があることが分かった。

2.2.3 アンケート調査結果（職階別・入力回数別の分析）

本項は、質問 1～4 に焦点を当て、「教員の総合的活動自己評価」の利用による効果（向上度）について、所属（学系）別・職階別・入力回数別の状況を明らかにする¹⁴。

2.2.3.1 データ処理の前提

- ・変数：「教員の総合的活動自己評価」の利用による効果（向上度）に関するアンケート結果
- ・比較群：
 - 2.2.3.2：4 職階（教授・准教授・講師・助教）
 - 2.2.3.3：入力回数（1 回・2 回・3 回・4 回・5 回以上）

- ・指標：自己評価の合計得点(①)¹⁵、活動実績の合計得点(②)¹⁶、教員評価の総得点(①+②)¹⁷

2.2.3.2 職階 4 グループの効果（活用度）

職階 4 グループごとの得点の平均値を棒グラフ（図 1～3）にした（記述統計量を【資料 3】に示した）。自己評価の合計得点について、准教授と講師の平均値が高い傾向が見られた。また、助教の平均値が低い傾向が見られた（図 1）。活動実績の合計得点について、講師の平均値が高い傾向が見られた。また、助教の平均値が低い傾向が見られた（図 2）。教員評価の総得点は、講師の平均値が高い傾向が見られた。また、助教の平均値が低い傾向が見られた（図 3）。

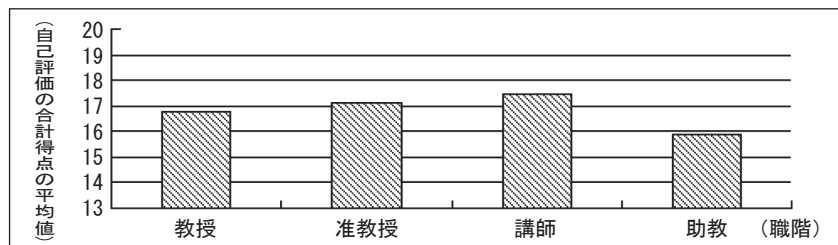


図 1 自己評価の合計得点の平均値

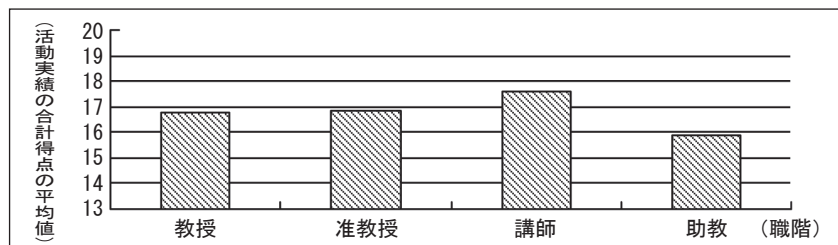


図 2 活動実績の合計得点の平均値

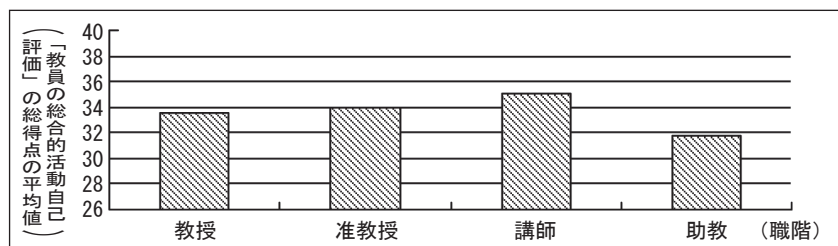


図 3 「教員の総合的活動自己評価」の総得点の平均値

¹⁴ 本学の教員組織は、4 学系（人文社会科学系・自然科学系・医学系・総合科学系）から成り立っている。詳細は、本学ウェブサイト（<http://www.kochi-u.ac.jp/outline/gakkei/>）を参照されたい。

¹⁵ 自己評価及び活動実績の合計得点は、質問 4 における項目 1～13 それぞれに対して、「変わらない（＝1 点）」、「やや向上した（＝2 点）」、「著しく向上した（＝3 点）」と回答したものについて、得点化し合計したもの。

¹⁶ 教員評価の総得点は、自己評価の合計得点と活動実績の合計得点を合計したもの。

¹⁷ 質問 4 における項目 1～13 のうち、1 つでも欠損のある回答者は集計の対象から除外した。

2.2.3.3 利用回数5グループ別の効果（活用度）

利用回数5グループごとの得点の平均値を棒グラフ（図4～6）にした。なお、利用回数5グループの記述統計量を【資料4】に示す。自己評価の合計得点は、入力回数2回の平均値が低い傾向が見受けられる（図

4）。活動実績の合計得点は、入力回数2回の平均値が低い傾向が見られた（図5）。教員評価の総得点については、入力回数2回の平均値が低い傾向が見られた（図6）。

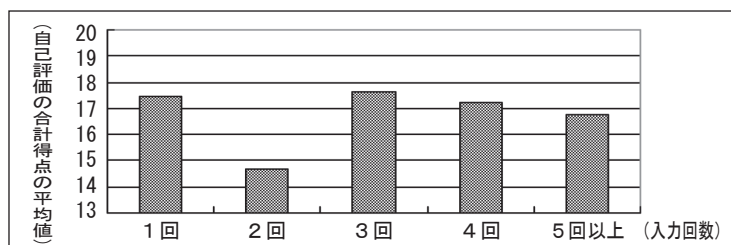


図4 自己評価の合計得点の平均値

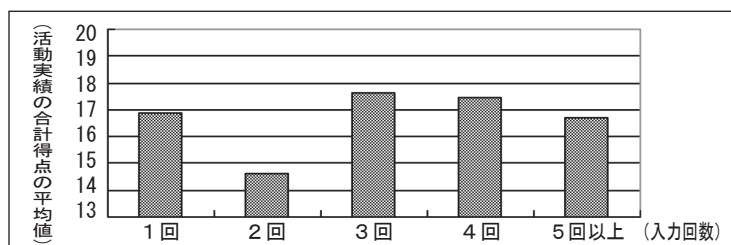


図5 活動実績の合計得点の平均値

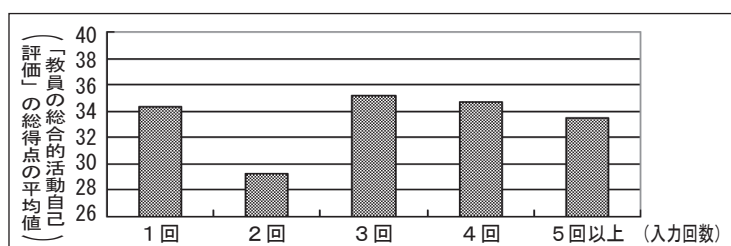


図6 「教員の総合的活動自己評価」の総得点の平均値

2.2.3.4 所属別・活動区分ごとの活用度（質問7）

所属別・活動区分ごとの活用度を分析するため、質問7の回答について活用度の高い順から1番目を3点、2番目を2点、3番目を1点として得点化し、そ

れを100%積み上げ縦棒グラフ（図7）として示した。なお、回答に欠損のある教員（被験者）は集計の対象から除外した。その結果、教育活動及び研究活動の割合が高く、大学運営活動は比較的低い割合であった。

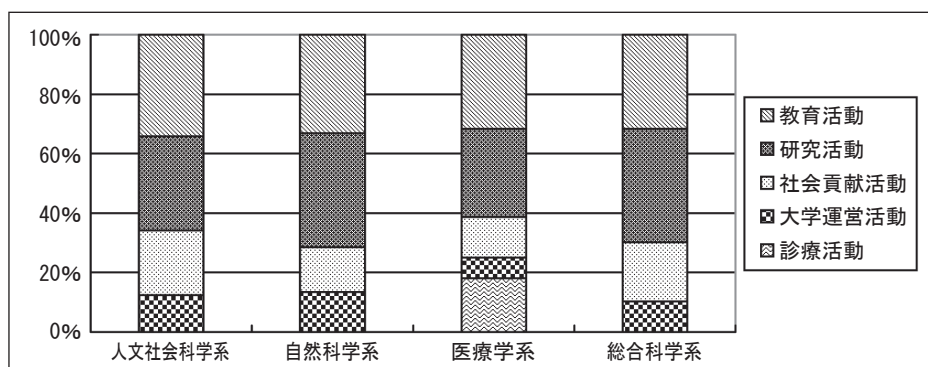


図7 所属別 活動区分ごとの活用度

2.2.3.5 小括

職階別に効果（活用度）をみると、合計得点及び総得点の平均値に格差が生じている。図3によると、最高点は講師（35.026点）、最低点は助教（31.774点）であった。また、標準偏差【資料3】をみると、ばらつきが認められる。ただし、どのような原因により、このような格差が生じているのかは不明である。

一方、利用回数5グループ別の効果（活用度）をみると、入力回数2回目がやや低い値であったが、特筆すべき結果を見出すことはできなかった。なお、この入力回数2回目が低い原因が、どのような原因によるものかは不明である。また、所属別・活動区分ごとの活用度についても、すべての所属において教育活動及び研究活動の割合が高い傾向がみられた。

3. 制度改革の方向性

アンケート調査結果（報告）では、「教員の総合的活動自己評価」の効果（向上度）を認める教員は比較的低い割合に止まった。また、制度の活用度を認める教員についても約3割であった。ただし、「制度の実施効果が低い」という結果は、他の国立大学においても同様の傾向が見られる。岩崎（平成23年）が国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においても、教員評価の実施によって「教員の教育力・研究生産性の向上につながった」と回答した割合は2～3割に止まっていた。しかし、教員評価制度を否定する大学はなく、より効果的な制度への改革を目指して熱心に取り組む大学が多く見られた。本学においても、現行制度の評価・検証を慎重に行い、課題点を修正するなどして積極的に改善に取り組む姿勢が求められる。

従って、本稿の調査結果（報告）を踏まえ、現行の「教員の総合的活動自己評価」をベースに、「より使いやすい」「活用度の高い」制度に発展的に改善することが望まれる。特に、制度が十分活用されていない現状を転換させる対応策が必要となる。

以上のことから、制度改革の方向性として、「入力作業の簡素化」、「その他の目的への利用」について提

案する。具体的には、下記の通りである。

3.1 入力作業の簡素化

「教員の総合的活動自己評価」の入力項目は細分化されており、活動実績の入力にあたっては、教員の活動実績が多いほどデータ入力に多くの時間と労力を割かなければならない。このことから、データの入力項目数を見直してはどうか。ただし、教員の多様な活動に対して幅広く評価を行うため項目を細分化した経緯もあることから、多様な活動を行う教員が低く評価されないよう、評価の仕組みづくりに留意する必要がある。アンケート調査結果では、自己評価及び活動実績の入力項目数について、「やや多い」と及び「多い」と回答した割合は合計でそれぞれ約7割であった（質問8）。

また、「自己評価の5段階評点」及び「活動実績の素点」についても見直す必要があるのではないかと。これらの点数の活用度は、「低い」と及び「やや低い」と回答した割合は合計でそれぞれ約6割であったことから、十分に活用されていないことが明らかとなった（質問9）。

3.2 その他の目的への利用

「教員の総合的活動自己評価」の入力データは、今後、本学における教員データベースとして利用できる可能性がある。そのシステムが構築されることにより、各教員が自己の活動について、管理・閲覧できるメリットが生まれることになろう。制度の活用方法（質問6）をみると、「No3 教員業績（研究業績など）の自己管理」は比較的高い割合（約4割）であり、すでに業績管理システムとして一定の活用がされている。なお、岡山大学の事例（1章）では、「大学として、各教員の業績に関する情報・データが蓄積できた」という利用方法を紹介したところである。

次に、「教員の総合的活動自己評価」の入力項目のうち、公表してもよい教員情報（あるいは公表したい教員情報）を検討してはどうか。現在、各教員の研究業績については、本学が公表する研究者総覧などにおいて公表されているが、例えば、教員が関わる地域貢

献活動を大学のウェブサイトを通じて公表することによって、今後の活動のPRとなり、さらに社会に対する積極的な情報公開にもつながることが期待される。岡山大学の事例（1章）では、「大学として、入力データ及び評価結果を公表することにより、社会に対する説明責任を果たすことができた」という利用方法を紹介したところである。さらに、本学の第2期中期計画では、評価の充実に関する目標を達成するため「教職員が一体となった評価改革機構（仮称）を組織し、確実な改善を実施するとともに取組内容を公表する」と定めている。ただし、対外的な公表を前提とする場合、教員はそれを踏まえて項目を入力する必要がある、また、評価改革機構においても、関係部署と協力のうえ入力された情報を十分にチェックすることが求められる。

4. おわりに

本稿は、「本学において「教員の総合的活動自己評価」を利用した経験を持つ教員（被評価者）を対象にして、平成24年に実施したアンケート調査の分析結果を基にした活用実態を示す」ことを目的として、教員評価に関する先行調査を紹介したうえで、アンケート調査分析を通じて制度の活用実態を明らかにし、制度改革の方向性を示した。具体的には、「入力作業の簡素化」「その他の目的への利用」について提案したが、それだけで「制度の実施効果が低い」という問題の解決策にはならない。また、2.2.3.5で述べた「所属別・職階別に効果（活用度）に格差が生じている原因」「入力回数2回目が低い原因」についても別途、考察を要する。

教員の業務意欲を高め、教育研究の質的向上に結び付ける内部質保証システムを確立するためには、評価改革機構が中心となり、根本的な課題について、さらなる検討を進めなければならない。前述した通り、本学の第2期中期計画においては、評価の充実のための確実な改善を実施することが示されている。そのことから、計画的に評価システムをリフォームし、第2期中期計画において制度改革を実現することが求めら

れる。その際、「教員の総合的活動自己評価」の意義を再確認したうえで、「教員評価システム」との機能分化を明確にする必要がある。

ところで、平成24年に文部科学省は「大学改革実行プラン」を発表した。そこでは、大学改革の方向性として、「Ⅰ．激しく変化する社会における大学の機能の再構築、Ⅱ．大学の機能の再構築のための大学ガバナンスの充実・強化」が示された。この潮流の下、教員評価は大学改善を図り、教育研究の質保証や向上に資するシステムであることが要求される。

文献リスト

岩崎保道（平成23年）「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—」徳島大学大学開放実践センター『大学教育研究ジャーナル』第8号。

大川一毅（平成20年）『国立大学における教員評価モデルの開発と運用に関する実証的研究』平成18～19年度科学研究費補助金基盤研究（C）研究成果報告書。

絹川正吉（平成20年）「大学教員の職務と業績評価—その基本と進化—」『教員評価制度の運用と大学風土改革』地域科学研究会。

高知大学（平成24年）「教員の総合的活動自己評価の実施要項」。

小笠原正明（平成21年）「教員業績を正しく評価できるか？」『大学教育学会誌』第31巻第2号。

佐々木恒男、齋藤毅憲、渡辺峻（平成18年）『大学教員の人事評価システム』中央経済社。

畠田敏行、奥居正樹、林隆之（平成21年）「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』第10号。
館昭ほか（平成15年）『教員評価制度の導入と大学の活性化』地域科学研究会。

文部科学省（平成23年）『大学における教育内容等の改革状況について』。

山田雅夫（平成21年）「教員活動評価—岡山大学の事例—」『大学教育学会誌』第31巻第2号。

【資料1】

平成24年11月28日

「教員の総合的活動自己評価」についてのアンケート調査

評価改革機構

I. 調査目的について

本学では、平成16年度より『内部質保証システム』の構築を目的として、各教員が自分の活動特性や活動量を客観的にレビューする「教員の総合的活動自己評価」と、各部局の組織としての活動を問う「組織評価」を導入しました。これらの評価システムは、各教員あるいは各部局が自分の立ち位置と目標・計画を明確にし、それぞれが最大の成果が出せるよう自己改革を促す方策として、一定の浸透が図られています。

一方で、第二期中期目標期間に入り、昨年度から人事考課に繋がる教員評価システムが導入されました。本学における複数の個人評価システムの機能分化を明確にするために、「教員の総合的活動自己評価」の意義と実施方法について再検討する必要があることから、評価改革機構では、被評価者を対象としたアンケート調査を実施し、利用実態を把握したうえで「より使いやすい」「活用度の高い」システムに改善を図りたいと考えています。

当該制度の改革・改善のためには皆さまのご意見が不可欠となりますので、ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

II. 調査対象者について

調査時点で本学に在籍しており、「教員の総合的活動自己評価」を一度でも入力したことのある教員を対象とします。そのため、長期出張などの理由でこれまで入力を行ったことのない教員は対象となりません。

なお、特任教員も入力が任意との観点から今回は対象外とさせていただきます。

III. 調査結果の利用について

調査結果は最終的に「教員の総合的活動自己評価」の改善のための参考資料にさせていただきます。その過程において、調査結果を研究の参考資料として利用させていただく可能性がありますので、あらかじめご了承くださいますようお願いいたします。

IV. 提出方法について

本アンケート配布時に使用した封筒に記入済みの調査回答用紙のみを封入のうえ、学内便にて評価改革機構（法人企画課評価室）までご提出ください。

なお、ご不明な点等があれば評価改革機構（法人企画課評価室）内線：8914（844-8914）までお問い合わせください。

提出締切：平成24年12月17日（月）

「教員の総合的活動自己評価」についてのアンケート調査回答用紙

質問1 所属について ※いずれかの番号に一つ○をつけてください。

- 1 人文社会科学系 2 自然科学系 3 医学系 4 総合科学系

質問2 職階について ※いずれかの番号に一つ○をつけてください。

- 1 教授 2 准教授 3 講師 4 助教

質問3 「教員の総合的活動自己評価」は、平成17年度から本実施しており、平成24年3月実施の平成23年度まで計7回実施しています。これまでの入力回数（ここで言う「回数」とは、一年度につき一回です）についてお答えください。 ※いずれかの番号に一つ○をつけてください。

- 1 1回 2 2回 3 3回 4 4回 5 5回以上

質問4 「教員の総合的活動自己評価」は、大きく分けると、①自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）②活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）から構成されています。以下、「教員の総合的活動自己評価」の利用によるそれぞれの効果（向上度）、活用状況及び入力項目数について、質問8までお答えください。
（ここで言う「活用」とは、「自己管理のツールとして利用」「自己改善」など、ポジティブな意味での利用状況を想定しています。）

①自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の効果（向上度）について
※いずれか一つのみ○をつけてください。

項目		効果の状況（向上度）		
		変わらない	やや向上した	著しく向上した
1	自己パフォーマンス（業績）について			
2	教育力について			
3	研究業績について			
4	業務に対するインセンティブ（取組意欲）について			
5	自律性について			
6	教員活動における目標設定の取組について			
7	教員活動の計画性について			
8	長所と短所を発見する能力について			
9	自己評価能力について			
10	自己意識の改革について			
11	教員活動における自己管理能力について			
12	自己のパフォーマンスを客観的に捉えることについて			
13	組織（部局等）活性化への影響について			
14	その他（自由記述_____）			

②活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の効果（向上度）について
※いずれか一つのみ○をつけてください。

効果の状況（向上度）		変わらない	やや向上した	著しく向上した
項目				
1	自己パフォーマンス（業績）について			
2	教育力について			
3	研究業績について			
4	業務に対するインセンティブ（取組意欲）について			
5	自律性について			
6	教員活動における目標設定の取組について			
7	教員活動の計画性について			
8	長所と短所を発見する能力について			
9	自己評価能力について			
10	自己意識の改革について			
11	教員活動における自己管理能力について			
12	自己のパフォーマンスを客観的に捉えることについて			
13	組織（部局等）活性化への影響について			
14	その他（自由記述 _____）			

質問5 ①自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の活用度についていずれかの番号に一つ○をつけてください。

1 低い 2 やや低い 3 適切に活用している 4 やや高い 5 高い

②活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の活用度についていずれかの番号に一つ○をつけてください。

1 低い 2 やや低い 3 適切に活用している 4 やや高い 5 高い

質問6 ①自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の活用方法について番号に○をつけてください。（複数回答可）

- 1 教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）
- 2 評価結果を参考にして必要な取組（改善策など）を行う
- 3 教員業績（研究業績など）の自己管理
- 4 大学、部局の方針や目標と自己の教員活動との整合性をチェック
- 5 将来設計、ビジョン策定
- 6 第三者（学外）への説明（※被評価者自身の判断で行っている場合を想定）
- 7 その他（自由記述 _____）

②活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の活用方法について番号に○をつけてください。（複数回答可）

- 1 教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）
- 2 評価結果を参考にして必要な取組（改善策など）を行う
- 3 教員業績（研究業績など）の自己管理
- 4 大学、部局の方針や目標と自己の教員活動との整合性をチェック
- 5 将来設計、ビジョン策定
- 6 第三者（学外）への説明（※被評価者自身の判断で行っている場合を想定）
- 7 その他（自由記述 _____）

質問7 活動区分における活用度について活用度の高い順から番号をお書きください。

- 1 教育活動 2 研究活動 3 社会貢献活動 4 大学運営活動 5 診療活動

活用度	1番目	2番目	3番目
活動区分の番号→			

質問8 ①自己評価（自己評価報告書及び次年度計画書）の入力項目数についていずれかの番号に一つ〇をつけてください。

- 1 少ない 2 やや少ない 3 適切 4 やや多い 5 多い

②活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の入力項目数についていずれかの番号に一つ〇をつけてください。

- 1 少ない 2 やや少ない 3 適切 4 やや多い 5 多い

質問9 毎年度、下図の様式で、（1）教員が入力した自己評価報告書の活動比率（％）及び評点（5段階）を乗じた5段階評点に基づく点数化、並びに（2）活動実績（教育、研究、社会貢献、大学運営、診療）の入力値に素点を乗じた点数化を行い、合計点及び平均点の通知をしています。それぞれの点数の活用度についていずれかの番号に一つ〇をつけてください。

（1）自己評価の5段階評点に基づく点数について

- 1 低い 2 やや低い 3 適切に活用している 4 やや高い 5 高い

（2）活動実績の素点に基づく点数について

- 1 低い 2 やや低い 3 適切に活用している 4 やや高い 5 高い

教員の総合的活動自己評価結果通知

氏名	〇〇 〇〇
番号	K00000000
所属	〇〇 部門
現職	〇〇

自己評価システムに入力いただきました活動の実績は、自己評価を根拠づけるものとして扱われるものであり、対象年度における教員の活動量を把握することができます。評価改革機構では、これを素点一覧表による点数化を試み、教員活動の学部等や全学における位置付けを示すこととしました。今後、ご自身で行われる自己評価、更には自己改革の一助となれば幸いです。点数化に際して使った素点一覧表は、本学グループウェアのライブラリに掲載しておりますのでご確認ください。なお、評価改革機構では、引き続き、点数化方策等を見直しより良いシステムに進化させたいと考えていることを申し添えます。

年度	活動分野	活動比率 (%)	自己評価		素点に基づく 点数化	素点に基づく点数化の平均（参考）				
			評点 (5段階)	5段階評点に 基づく点数化		所属学部等 (総別)	所属学部等	所属部門等 (総別)	所属部門等	全学
28	教育活動	40	A	160	61.27	43.63	81.85	36.12	65.58	80.32
	研究活動	48	B	144	44.5	63.39	71.78	56.22	73.34	69.81
	社会貢献活動	10	A			8.68	21.51	7.54	7.62	21.65
	大学運営活動	2	A			8.89	15.73	21.81	19.46	21.86
	診療活動	0	0			68.87	79.03	1.03	4.46	34.83
	合 計	100				193.48	269.9	122.72	170.45	228.47

【資料2】 「教員の総合的活動自己評価」 アンケート回答率

所属	職階	回答数	配布数	回答率
人文社会科学系	教授	20	66	30.3%
	准教授	15	56	26.8%
	講師	5	11	45.5%
	助教	0	1	0.0%
	小計	40	134	29.9%
自然科学系	教授	28	53	52.8%
	准教授	20	51	39.2%
	講師	3	4	75.0%
	助教	5	12	41.7%
	小計	56	120	46.7%
医療学系	教授	33	47	70.2%
	准教授	32	37	86.5%
	講師	34	50	68.0%
	助教	62	115	53.9%
	小計	161	249	64.7%
総合科学系	教授	13	32	40.6%
	准教授	13	25	52.0%
	講師	1	2	50.0%
	助教	1	5	20.0%
	(不明)	1		
	小計	29	64	45.3%
(不明)	1	1		
総計		287	567	50.6%

【資料3】 職階4グループの記述統計量

	職階	度数		平均値	標準偏差	平均の標準誤差	平均値の95%信頼区間		中央値	最小値	最大値
		有効	欠損値				下限	上限			
自己評価の 合計得点 (①)	教授	82	13	16.756	5.208	0.575	15.612	17.9	14.0	13.0	39.0
	准教授	74	6	17.108	5.052	0.587	15.938	18.3	14.5	13.0	29.0
	講師	38	5	17.447	4.298	0.697	16.035	18.9	17.5	13.0	26.0
	助教	62	6	15.887	4.995	0.634	14.618	17.2	13.0	13.0	39.0
	空欄	1	0								
活動実績の 合計得点 (②)	教授	82	13	16.768	5.329	0.589	15.597	17.9	14.0	13.0	39.0
	准教授	74	6	16.865	4.790	0.557	15.755	18.0	14.5	13.0	29.0
	講師	38	5	17.579	4.470	0.725	16.110	19.0	17.5	13.0	26.0
	助教	62	6	15.887	4.999	0.635	14.618	17.2	13.0	13.0	39.0
	空欄	1	0								
教員評価の 総得点 (①+②)	教授	82	13	33.524	10.480	1.157	31.222	35.8	28.0	26.0	78.0
	准教授	74	6	33.973	9.788	1.138	31.705	36.2	29.0	26.0	58.0
	講師	38	5	35.026	8.645	1.402	32.185	37.9	35.5	26.0	52.0
	助教	62	6	31.774	9.951	1.264	29.247	34.3	26.0	26.0	78.0
	空欄	1	0								

【資料4】 利用回数5グループの記述統計量

	入力回数	度数		平均値	標準偏差	平均の標準誤差	平均値の95%信頼区間		中央値	最小値	最大値
		有効	欠損値				下限	上限			
自己評価の 合計得点(①)	1回	15	5	17.47	5.041	1.302	14.675	20.258	16.0	13.0	26.0
	2回	18	0	14.67	2.544	0.600	13.402	15.932	13.0	13.0	21.0
	3回	30	1	17.60	5.418	0.989	15.577	19.623	14.5	13.0	32.0
	4回	16	2	17.25	4.960	1.240	14.607	19.893	14.5	13.0	27.0
	5回以上	174	23	16.74	5.102	0.387	15.972	17.499	14.0	13.0	39.0
活動実績の 合計得点 (②)	1回	15	5	16.87	4.340	1.121	14.463	19.270	16.0	13.0	26.0
	2回	18	0	14.61	2.453	0.578	13.391	15.831	13.0	13.0	20.0
	3回	30	1	17.60	5.360	0.979	15.598	19.602	14.5	13.0	31.0
	4回	16	2	17.44	5.202	1.301	14.665	20.210	14.5	13.0	27.0
	5回以上	174	23	16.72	5.138	0.389	15.955	17.493	14.0	13.0	39.0
教員評価の 総得点 (①+②)	1回	15	5	34.33	9.147	2.362	29.268	39.399	32.0	26.0	52.0
	2回	18	0	29.28	4.980	1.174	26.801	31.754	26.0	26.0	41.0
	3回	30	1	35.20	10.704	1.954	31.203	39.197	30.0	26.0	63.0
	4回	16	2	34.69	10.144	2.536	29.282	40.093	29.0	26.0	54.0
	5回以上	174	23	33.46	10.189	0.772	31.935	34.984	28.0	26.0	78.0