

高知大学における教員の自己点検・評価制度の活用状況 — アンケート調査結果（2012年及び2018年）の比較検討 —

■ 岩崎 保道¹

キーワード 高知大学 教員の自己点検・評価制度
アンケート調査

1 はじめに

本稿は、高知大学における教員の自己点検・評価制度の活用状況を明らかにするものである。その検討方法として、国立大学における教員評価に関する状況や先行調査を整理したうえで、高知大学の教員を対象とした自己点検・評価制度に関わるアンケート調査結果（2012年及び2018年）の比較検討を行う。具体的には、両年におけるアンケート調査結果の活用度及び活用方法等の調査結果（数値）を比較することで、取組効果の変化を検証する²。

高知大学における教員の自己点検・評価制度とは、「教員の総合的活動自己評価」（2013年度まで実施）及び「教員の自己点検・評価」（2014年度より実施）を指す。すなわち、前者の制度は、第1期中期目標期間に導入したものであり、後者は、その制度を改善したものとして第2期中期目標期間に実施された³。

元来、大学における教員評価の実施目的はどのようなものがあるのか。寫田ほか（2009）によると、「評価導

入時の目的」として、「教員個人の研究レベル向上」「教員個人の教育レベル向上」「教員個人と組織の目標の整合」があげられている⁴。教員評価の導入判断や、行う場合の目的や方法、評価結果の活用方法は実施大学の判断に任される。このように、教員または組織における教育研究の質的向上など、何らかの方針や目的を持って教員評価制度が設けられている。

一方、大学における教員評価制度の実施割合は高くなった。文部科学省（2019）によると、2016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」の割合（全体）は69.5%であった⁵。設置者別に見ると、国立大学は98.8%、公立大学は72.5%、私立大学は62.7%であり、国立大学が最も割合が高い。

³ 両制度（「①教員の総合的活動自己評価」及び「②教員の自己点検・評価」）の主な違いは、次の点がある。評価項目数について、①は多様な活動に対して幅広く評価を行うため、項目を細分化している。②は必要最低限の評価項目数となるよう、各教員に共通した活動について項目を設定している。活動実績の点数化の有無について、①は有り、②は無し。詳細は、高知大学評価改革機構（2015）「教員の自己点検・評価の実施要項」, p.13.を参照されたい

(https://www.kochi-u.ac.jp/_files/00079365/h27kyoin_hyoka_yoko.pdf#search=%E6%95%99%E5%93%A1%E3%81%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E7%9A%84%E6%B4%BB%E5%8B%95%E8%87%AA%E5%B7%B1%E8%A9%95%E4%BE%A1+27%E5%B9%B4%E5%BA%A6)。

⁴ 寫田敏行ほか（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, p.74.

⁵ 文部科学省 a（2019）「平成28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.46.

¹ 高知大学

² 本稿の検討結果は、筆者が所属する高知大学 I R・評価機構の見解を示すものではない。

2006年度の割合は、全体で39.0%であり、設置者別に見ると、国立大学は79.3%、公立大学は34.2%、私立大学は33.5%であった⁶。この10年間で30.5ポイント(全体)高くなった。

大学における教員評価に関して、以下の動向がある。

第1に、教員評価が内部質保証⁷の手段の一つとして重視され始めた。内部質保証は、大学が自らの責任の下で行うものであるが、大学が教員個人の教育研究等の活動について、確認、検証を行い、改善・向上のための方策に取り組む構造が強く求められている。

具体的には、内部質保証に係る取組の一つとして「教職員の活動の点検・評価」が取り上げられ、「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」とされている⁸。なお、大学改革支援・学位授与機構における認証評価の分析項目2-5-2においては、「教員の教育活動、研究活動及びその他の活動に関する評価を継続的に実施していること」が評価基準として定められている⁹。

第2に、国立大学において教員評価は大きな位置付けを持つ。すなわち、国立大学改革の方向性の一つとして、文部科学省が示した「人事給与とマネジメント改革」における「業績評価」のインパクトである¹⁰。国立大学が実施する、この取組状況が運営費交付金に影響を及ぼす可能性があり、教員評価の実施や改善を行う大きなインセンティブとなっている。

「業績評価」の具体的な内容を示すガイドライン¹¹

は、「国立大学においては、今般の人事給与とマネジメント改革の動きを契機として既存の制度を改めて見直し、必要に応じて新たな制度の検討・導入や多様な選択肢を組み合わせるなど、教員の意欲や納得感をより向上させる魅力ある人事給与制度の実現を期待したい」¹²と述べたうえで、教員個人と組織のパフォーマンス向上に資するよう、厳正かつ公正で、透明性のある評価制度の構築を求めた。また、学問分野の特性に配慮した評価項目の設定、教員の自己評価や学生による授業評価など多様な評価の組合せなども例示されている。

本稿の考察により、教員評価制度を検証することの重要性が認識されるとともに、制度の機能改善や改革が促進されることを望みたい。

2 教員評価の先行調査

本章は、大学の教員評価に関する先行調査をいくつか紹介する。

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。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¹³。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」と指摘した¹⁴。

綾(2014)は、「教育改革は我が国の重要なテーマのひとつであり、教員組織の活性化が求められている。教員評価制度はこれを推進する施策の一つとして捉えられる。」としたうえで、「教員評価制度の導入によって“法人経営のPDCAサイクル”と“教員組織及びその

⁶ 文部科学省(2008)「大学における教育内容等の改革状況について」, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/06/08061617/005.htm. 2019年7月11日確認。

⁷ 内部質保証とは、大学改革支援・学位授与機構 質保証システムの現状と将来像に関する研究会(2017)「教育の内部質保証に関するガイドライン」(p.23)によると、「大学が自律的な組織として、その使命や目的を実現するために、自らが行う教育及び研究、組織及び運営、ならびに施設及び設備の状況について継続的に点検・評価し、質の保証を行うとともに、絶えず改善・向上に取り組むことを指す」とされている。

⁸ 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.

⁹ 大学改革支援・学位授与機構(2019)「大学評価基準」, 領域2.

¹⁰ 文部科学省(2018)「国立大学改革の方向性について」, p.2.

¹¹ 文部科学省b(2019)「国立大学法人等人事給与とマネジメント改革に関するガイドライン～教育研究力の向上に資する魅力ある人事給与とマネジメントの構築に向けて～」。

¹² 文部科学省b, 同書, p.3.

¹³ 畠田ほか, 前掲書, p.76.

¹⁴ 畠田ほか, 前掲書, p.76.

構成員である教員個々人の仕事のPDCAサイクル”の統合又は有機的な連携を図り、組織的経営を進展させることにより危機を回避することが期待されているのではないか。こうした大学が既存の序列を覆すイノベーションを生み出すことは業界全体にとっても極めて有益なことである。」と述べた¹⁵。

岸 (2018) は、教員評価の導入の背景を整理し、文部科学省の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の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¹⁶。

岩崎 (2019) は、国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ことを目的として、国立大学に対して教員評価の取組状況に関するアンケート調査を実施した¹⁷。その結果、「ほとんどの国立大学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。」と述べたうえで、「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」と結論付けた¹⁸。

綾 (2014) が述べたように、教員評価が大学におい

て重要な位置付けになっていることについて異論はないだろう。留意すべきは、罵田ほか (2009) の調査において「教員評価が「導入期」を過ぎつつある」とあったが、岸 (2018) 及び岩崎 (2019) が指摘したように、この時点においても教員評価制度を十分活用できていない課題があげられている。

この先行調査より懸念されるのは、教員評価の活用が十分果たせておらず、目に見えた成果があがっていないのではないかと、という点である。そのため、教員評価制度の活用状況や効果を検証し、改善していく必然性は高いと考える。

この背景の下、本稿は高知大学における教員の自己点検・評価制度に焦点をあてて検討を行った。同大学は、第1期中期目標期間の段階より教員の自己点検・評価制度を導入し、第2期中期目標期間では同制度の改善を行った。この期間中である2012年及び2018年に、高知大学は教員を対象とした制度の活用度や評価方法等に関するアンケート調査を実施した。以降の章では、調査結果を比較検討し、高知大学における教員の自己点検・評価制度の活用状況を明らかにする。

3 高知大学における教員の自己点検・評価制度

本章は、高知大学における教員の自己点検・評価制度を紹介する。冒頭で述べた通り、高知大学における教員の自己点検・評価制度とは、「教員の総合的活動自己評価」及び「教員の自己点検・評価」である¹⁹。後者は前者の後継制度 (2014年度に導入) であり、基本的な評価方法は同じため、同一のものとして制度の概要説明を行う。

高知大学における教員の自己点検・評価制度は、内部質保証システムの一つとして、教員が自らの諸活動 (教育、研究、社会貢献、大学運営、診療) の自己点検・評価を通じて改善を行うことや、教育研究等の改善に資することを目的としている。同制度は、教員の相对比较を行うものではなく、教員が重点的に貢献した分

¹⁵ 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—」同志社大学社会学研究会『同志社大学社会学会』, 109, pp.199, 122.

¹⁶ 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・アジア経済研究所, p.64.

¹⁷ 86国立大学に依頼したところ、70大学より回答があった (回答率81.4%)。

¹⁸ 岩崎保道 (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』, 191, p.1.

¹⁹ 高知大学では、この制度とは別に、教員個人及び組織の活性化のために、人事考課 (昇給・勤勉手当) 等に活用可能な「教員評価」が毎年度、実施されている。

野について自己評価を通じてアピールすることにより、大学改革に対する基本姿勢を示すものである²⁰。

データの基本的な流れは、図1の通りである。教員は、年度末に業績を教員データベースに入力する。また、教員活動（教育活動、研究活動、社会貢献活動（地域貢献、国際貢献）、大学運営活動、診療活動）に係るPDCAとして、年度当初に目標や計画を設定し、年度末に計画の達成状況について優れた点や課題点などを分析することにより自己評価を行い、その結果を次年度の改善に活用する（評価サイクルは毎年度）。

教員の自己点検・評価の結果は取りまとめられ、役員等に報告される。また、教員データベースに蓄積された情報は、「高知大学 研究者総覧」に提供され、外部に公表される。

高知大学における教員の自己点検・評価制度の機能を整理すると、「内部質保証に寄与する自己点検・評価」「業績管理などに活用するためのデータベース」「教員の研究業績を公表することによる説明責任」がある。

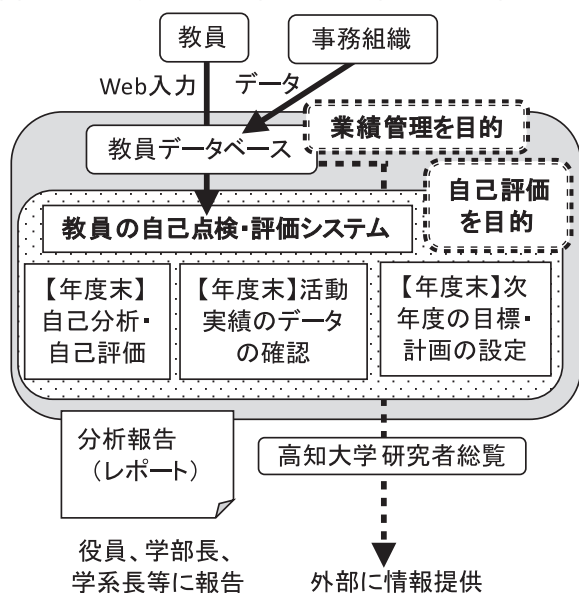


図1 教員の自己点検・評価制度の概要（高知大学（2018）「教員の自己点検・評価の実施要項」, p.3. を参考に筆者作成）

²⁰ 高知大学（2018）「教員の自己点検・評価の実施要項」, p.1.

4 高知大学における教員の自己点検・評価制度のアンケート調査結果（2012年及び2018年）の概要

高知大学の教員の自己点検・評価制度に係るアンケート調査が2012年と2018年に実施された。本章では、各年の調査結果（概要）について説明する。なお、アンケート調査の実施目的や質問項目等を抜粋して、【資料①-1】～【資料①-3】と【資料②-1】～【資料②-2】に示した。

（1）「教員の総合的活動自己評価」に係るアンケート調査結果（2012）の概要

当該アンケート調査は、高知大学 評価改革機構（当時）²¹が調査主体となって調査時点（2012年11月）で高知大学に在職し、「教員の総合的活動自己評価」の利用経験のある教員を対象にして実施した。実施目的は、制度の課題点等を検証し、調査結果を参考にして改善するためである²²。

アンケートの回答者は287名であった（調査対象者は567名、回答率50.6%）。

調査の結果、以下の状況（全体）が明らかになった。

（自己評価）制度の活用について、「低い」及び「やや低い」の合計は67.9%であった（【資料①-2】質問5の回答）²³。また、制度の活用度を活動分野（教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営活動、診療活動）ごとに割合を見たところ、1番は教育活動が24.4%、研究活動は31.4%であった（【資料①-3】質問7の回答）。

（自己評価）制度の活用方法（「教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）」「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」「第三者（学外）への説明」）の割合を見たところ、3項目とも過半数を割っていた（【資料①-3】質問6の回答）²⁴。

²¹ 高知大学 評価改革機構は、2016年度にIR・評価機構に改組された。

²² 岩崎保道（2013）「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—」高知大学総合教育センター大学教育創造部門『高知大学教育研究論集』, 17, p.4.

²³ 岩崎, 同書, p.5.

²⁴ 岩崎, 同書, p.6.

制度の効果（向上度）の割合について、全ての項目における「やや向上した」及び「著しく向上した」の合計は2～3割に止まった。また、「変わらない」は6～7割であった（【資料①-2】質問4の回答）。

（自己評価）制度の効果と利用回数との関係について、利用回数が増えるほど効果が低くなる傾向があった（【資料①-2】質問3及び質問5の回答）²⁵。

（2）「教員の自己点検・評価」に係るアンケート調査結果（2018）の概要

当該アンケート調査は、高知大学 I R・評価機構が調査主体となって調査時点（2018年7月）で高知大学に在職し、「教員の自己点検・評価」の利用経験のある教員を対象にして実施された。実施目的は「評価システムを改善して、社会の要望に応えられるように、また教員の自己改善や大学の機能強化に役立つものにする」ことである。

アンケートの回答者は366名であった（調査対象者は571名、回答率64.1%）。

調査の結果、以下の状況（全体）が明らかになった。

制度を「活用できていない」と答えた教員が60.1%であった（【資料②-2】質問Ⅱ-2の回答）。また、制度の活用度を活動分野（教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営活動、診療活動）ごとに得点化（最高3点）したところ、教育活動（2.2点）、研究活動（2.4点）、診療活動（2.3点）が2点を超えた（【資料②-2】質問Ⅱ-3の回答）²⁶。

制度の活用方法（「教員活動の自己管理（目標設定、検証、改善など）」「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」「第三者（学外）への説明」）の割合を見たところ、「教員活動の自己管理」（76.1%）に集中していた（【資料②-2】質問Ⅱ-4の回答）。

全ての調査項目において、制度を活用したことによる活動の質の向上は、肯定的回答が4～5割、否定的回答は3～4割であった（【資料②-2】質問Ⅱ-5の回答）。また、勤務年数と活動の質の関係を見たところ、一部の

部局に勤務年数が長いほど制度の効果が低くなる傾向があった（【資料②-2】質問Ⅱ-1及び質問Ⅱ-5の回答）。

5 高知大学における教員の自己点検・評価制度のアンケート調査結果（2012年及び2018年）の比較検討

教員の自己点検・評価制度のアンケート調査結果（2012年及び2018年）の比較検討においては、比較可能性に課題がある。すなわち、両年の調査票（【資料①】、【資料②】）を対比すると分かるが、設問や回答方法が同一ではない。そのため、比較分析が行えるよう調査結果の回答（表記）を調整した²⁷。

図2は、教員の自己点検・評価制度の活用度の回答（「よく活用している」「少し活用している」「活用できていない」）について、その割合（平均値）を示したものである。

全体の「活用できていない」が60%を超えている。また、全体の「よく活用している」及び「少し活用している」の合計を見ると、2018年は2012年に比べて6.3ポイント高くなった。この傾向は、講師（+14.9ポイント）及び教授（+14.6ポイント）に強く見られた。しかし、助教は「活用できていない」の割合が2018年は2012年に比べて20.4ポイント増加した。

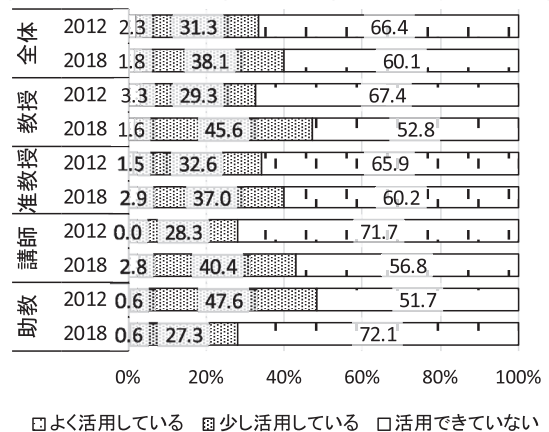


図2 教員の自己点検・評価制度の活用度（割合）²⁸
n=261（2012）、364（2018）

²⁷ アンケート調査結果における回答の表記方法を以降に注記した。

²⁸ 2012年回答の「低い」及び「やや低い」は「活用できていない」に、「適切に活用している」は「少し活用している」に、「やや高い」及び「高い」は「よく活用している」に読み換えた。

²⁵ 岩崎、同書、p.9.

²⁶ 診療活動は、医療学系に所属する教員のみが評価対象である。

表1は、教員活動の5分野（教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営活動、診療活動）について、教員の自己点検・評価制度の活用度を点数化（最高3点）し、その平均値を示したものである。2018年の全体は2.5点を超える活動分野はなかった。また、2018年は2012年に比べて診療活動以外は同点または高くなった（2018年と2012年を比べて点数が下がった項目を網掛けにした）。全体を通じて、点数が上がった分野は、教育活動、研究活動、社会貢献活動であった。

職階別に見ると、異なる傾向が確認できる。講師の研究活動が、2018年は2012年に比べて0.5点、大学運営活動は2.4点高くなった。一方、助教は、2018年は2012年に比べて教育活動が0.9点、大学運営活動が0.7点低くなった。

表1 教員の自己点検・評価の分野別の活用度（最高3点）²⁹ n=221 (2012) ,173 (2018)

職階	年度	教育活動	研究活動	社会貢献活動	大学運営活動	※ 診療活動
全体	2012	2.1	2.3	1.7	1.5	2.4
	2018	2.2	2.4	1.8	1.5	2.3
教授	2012	2.1	2.3	1.8	1.4	2.8
	2018	2.2	2.4	1.5	1.6	2.0
准教授	2012	2.1	2.4	1.7	1.6	1.5
	2018	2.3	2.4	1.6	1.3	2.3
講師	2012	2.6	1.9	2.6	0.0	2.5
	2018	2.2	2.4	1.4	2.4	2.7
助教	2012	2.6	2.0	1.2	2.0	2.6
	2018	1.7	2.6	1.7	1.3	2.4

※ 診療活動は医療学系に所属する教員のみ

図3は、教員の自己点検・評価制度の活用方法に関して、3項目（「教員活動の自己管理」「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」「第三者（学外）への説明」）における割合の比較である。つまり、活用している割合を示すものである。

項目全体を見ると、「教員活動の自己管理」は4割を超えるが、他の項目は比較的、低かった。

特徴的なのは、「教員活動の自己管理」が飛躍的に伸びている点である。2012年と2018年を比較すると、後者が前者に比べて、全体では35.6ポイント、職階別に

見ると、准教授は43.9ポイント、助教は36.7ポイントも高くなった。

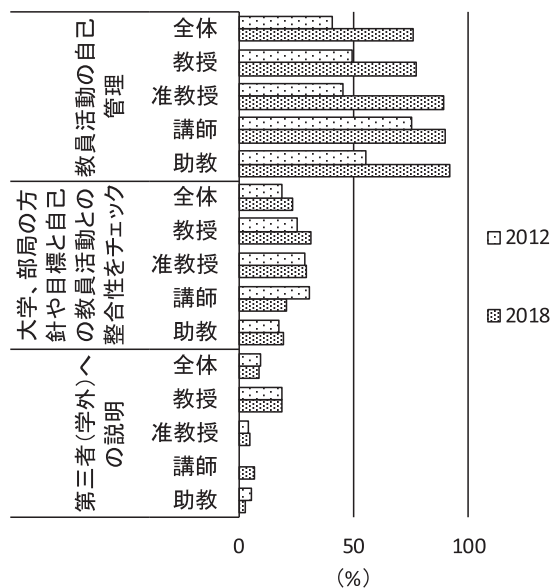


図3 教員の自己点検・評価制度の活用方法（割合） n=180 (2012) ,172 (2018)

図4は、教員の自己点検・評価制度を利用したことによる教員活動の質の向上に係る項目（「教育力の向上に役立った」「研究能力や研究業績の向上に役立った」「業務に対する意欲を高めるために役立った」）を点数化し、平均値を出して比較したものである（最高3点）。この調査項目は、制度の存在意義を表す重要なものと考えられるが、全体的に1点台と低く、制度が教員活動の質の向上にあまり寄与していないことが分かった。

2012年と2018年を比較すると、「研究能力や研究業績の向上に役立った」及び「業務に対する意欲を高めるために役立った」の2018年がわずかに高くなっただけで大きな変化はなかった。

図5は、教員の自己点検・評価の実施回数と活用度の関係を示すものである。具体的には、制度の活用度を点数化し、その平均値を実施回数別（1～4回）に示したものである（最高3点）。

2012年及び2018年とも実施回数が増えると活用度が減少し、制度の利用効果が下がる傾向を示している。

この要因として、勤務当初は教員の自己点検・評価制度を活用できているが、実施回数の増加に伴い自己

²⁹ 2012年及び2018年の回答を「1番」を3点、「2番」を2点、「3番」を1点として計算した。

管理が確立するために利用効果が下がる実態があるかもしれない。ただし、両年における1回目と4回目の活用度の減少幅が異なる。2012年は0.23点の減少だが、2018年は0.09点とこれより低い。これは、両システム（「教員の総合的活動自己評価」及び「教員の自己点検・評価」）の活用度の差と考えられる。

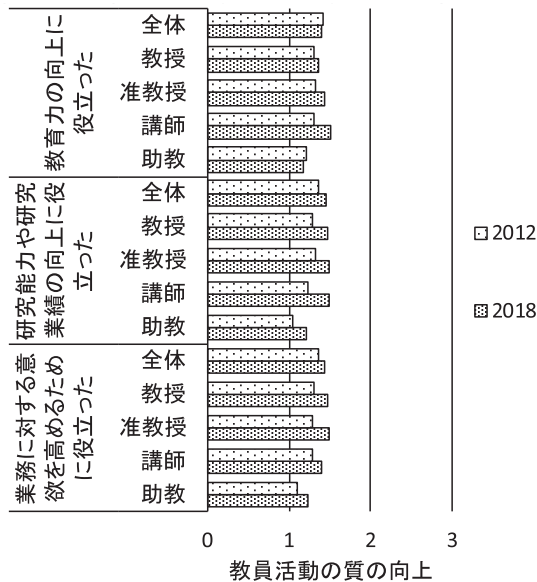


図4 教員の自己点検・評価制度を利用したことによる教員活動の質の向上 (最高3点)³⁰
n=267 (2012), 198 (2018)

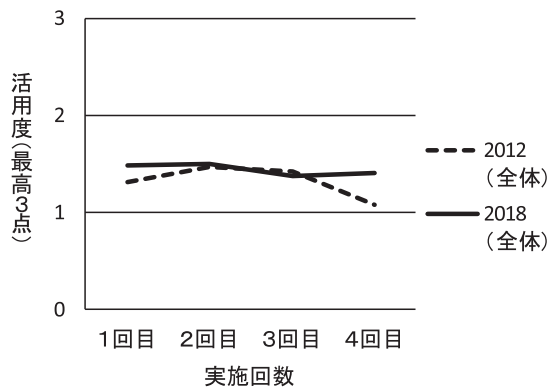


図5 教員の自己点検・評価制度の実施回数と活用度の関係³¹
n=259 (2012), 362 (2018)

以上がアンケート調査結果 (2012年、2018年) の比較分析である。以下は特徴的な点を取りまとめた。

第1に、2018年に教員の自己点検・評価制度を活用していると回答した割合 (全体) は、前回調査 (2012) に比べ、やや増加して39.9%になった (図2)。

第2に、教員の自己点検・評価の分野別の活用度を点数化すると、2018年 (全体) の教育活動、研究活動、社会貢献活動の値が2012年に比べて上がった (表1)。

第3に、2018年における教員の自己点検・評価の活用方法の割合 (全体) を見たところ、複数の項目のうち、「教員活動の自己管理」の割合に大きな伸び (2012年に比べて、35.6ポイントの増加) が見られた (図3)。

第4に、教員の自己点検・評価の実施回数と活用度の関係を見たところ、実施回数が増えると活用度が減少し、制度の利用効果が下がる傾向が見られた (図5)。

おわりに

本稿は、高知大学における教員の自己点検・評価制度の活用状況を明らかにすることを目的として、国立大学における教員評価に関する状況や先行調査を整理したうえで、高知大学における教員の自己点検・評価制度のアンケート調査結果 (2012年及び2018年) を紹介し、調査結果の比較検討を行った。その結果、以下の結論を導いた。

第1に、教員評価の先行調査を整理したうえで、大学において教員評価が重要であることが認識されながらも、目に見えた成果があがっていない懸念があると述べた。高知大学における教員の自己点検・評価制度の活用状況については、全体的に低いことが分かった。特に、教員活動の質の向上が低かった点 (図4) は、今後の制度改革に向けての重大な課題といえよう。

第2に、高知大学における教員の自己点検・評価制度に係るアンケート調査の比較検討を行った結果、2018年は2012年に比べて活用状況がやや向上していた。特に、制度の活用方法における項目の「教員活動

³⁰ 2012年回答の「変わらない」は1点、「やや向上した」は2点、「著しく向上した」は3点とした。2018年回答の「いいえ」、「どちらかというといいえ」、「わからない」は1点、「どちらかというとはい」は2点、「はい」は3点とした。

³¹ 2012年回答の「変わらない」は1点、「やや向上した」は2点、「著しく向上した」は3点とした。2018年回答の「いいえ」、「どちらかというといいえ」、「わからない」は1点、「どちらかというとはい」は2点、「はい」は3点とした。

の自己管理」が大きく伸びていた。高知大学における教員の自己点検・評価制度は、2014年度に改善されたところだが、この取組が影響している可能性がある。

今後の国立大学における教員評価の展望は、文部科学省が示した「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」に沿った方向性により改革される可能性が高い。ここで重要なことは、制度が実際に教育研究の向上に役立つものでなければならないことだ。同ガイドラインは、「人事給与制度の在るべき姿を自律的に徹底して見つめ直し、合理性・実効性ある制度を構築していただきたい」³²と述べているが、大学は、教員の自己点検・評価制度の役割や目的を再認識したうえで、持続的に教育研究の向上に寄与する制度を目指して制度を検証し再構築する必要がある。

³² 文部科学省 b (2019), 前掲書, p.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. 提出について

提出締切：平成24年12月17日（月）



【資料①-2】「教員の総合的活動自己評価」に係るアンケート調査（2012）より抜粋

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活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）	活用状況		
		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			

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

【資料①-3】「教員の総合的活動自己評価」に係るアンケート調査（2012）より抜粋

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）

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→			



平成30年7月10日

教員の個人評価システム（「教員の自己点検・評価」及び「教員評価」）に係るアンケート調査について（依頼）

I R・評価機構

1. 調査目的

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。さらに、平成26年度には人事考課に活用するための「教員評価」を導入しました。「教員の総合的活動自己評価」については、平成27年3月に利便性を向上させたシステム（「教員の自己点検・評価」）に改変しました。同評価は、本学教員の教育・研究・社会貢献・大学運営・診療の諸活動の自己点検と改善を行うことに加え、本学の組織としての教育研究等の改善に資することを目的とするものです。

第3期中期目標期間の後半に入り、本学の教員に関わる評価は成熟期を迎えなければいけない段階にあります。国立大学においては、経営力の強化や自己改革の推進が強く求められております。社会の変化に柔軟に対応した教育と研究を遂行するためには、その根幹となる教員の役割が非常に重要になります。

このような背景のもと、現行の評価システムを社会の要望に応えるとともに自己改善や大学の機能強化に資する評価システムに改善するため、現状を調査し総括することといたしました。当該制度の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、別紙のアンケート調査へのご協力のほど、どうぞよろしく願いいたします。

2. 調査対象者

調査時点で本学に在籍しており、「教員の自己点検・評価」及び「教員評価」を実施したことがある教員を対象とします。なお、長期出張などの理由でこれまで実施したことのない教員は対象となりません。また、特任教員も実施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。

（注）本学の個人評価システム（「教員の自己点検・評価」及び「教員評価」）に入力経験のない方は、本調査の回答は不要です。

3. 質問の内容

- I 所属等について（3問）
- II 「教員の自己点検・評価」に関わる質問（5問）
- III 「教員評価」に関わる質問（4問）
- IV ご意見等（自由記述）

提出締切：平成30年7月20日（金）

4. 調査結果の利用について

当該調査の結果は、本学の教員に関わる評価制度の改善のための参考にさせていただくほか、評価関係の研究の参考資料として利用させていただく場合があることをあらかじめご了承くださいませようお願いいたします。

【資料②-2】「教員の自己点検・評価」に係るアンケート調査（2018）より抜粋

I 所属等について

質問 I - 2 職階

- 1 教授 2 准教授 3 講師 4 助教

質問 I - 3 本学での勤務年数（※特任の期間がある方は、その期間は除いてください）

- 1 5年未満 2 5～10年未満 3 10～15年未満 4 15～20年未満 5 20年以上

II 「教員の自己点検・評価」に関わる質問

質問 II - 1 「教員の自己点検・評価」は平成26年度から平成29年度まで4回実施しています。これまでの実施回数（ここで言う「回数」は一年度につき一回）は何回ですか。

- 1 1回 2 2回 3 3回 4 4回

質問 II - 2 「教員の自己点検・評価」の活用度について（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 活用できていない 2 少し活用している 3 よく活用している

質問 II - 3 「教員の自己点検・評価」の結果は、下の各活動区分のうち、どこに活用しましたか。
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 II - 4 「教員の自己点検・評価」の活用方法（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 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
- 3 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）

質問 II - 5 「教員の自己点検・評価」を活用したことにより、下の表の各項目にあげた活動の質は向上したと感ぜられますか。

※いずれか一つのみ○をつけてください。

項目	効果の状況	効果の状況				はい
		いいえ	どちらかというといえ	わからない	どちらかというとはい	
1	教育力の向上に役立った					
2	研究能力や研究業績の向上に役立った					
3	業務に対する意欲を高めるために役立った					
4	業務に関する目標設定や計画立案に役立った					
5	自己評価能力や自己管理能力の向上に役立った					