

平成 23 年 3 月 11 日

平成 22 年度教員活動評価実施報告書

教育・研究等評価室

1. 埼玉大学の教員活動評価の概要

1.1 教員活動評価のねらいと経緯

本学では「教員個人の活動状況を点検することによって、その活動の一層の活性化を図り、本学の教育・研究の質の向上と運営等の改善に資する」という目的の下に、教員個人の教育研究等の活動評価を平成 18 年度より実施している。今年度は 5 度目の評価実施であり、主として平成 21 年度（研究に関しては 19～21 年度の 3 年間）の活動実績に基づき教員活動評価を実施した。

本学では、これまで教育・研究等評価室（平成 21 年度まで教育・研究等評価センター）が中心になり、平成 16 年度に埼玉大学にふさわしい教員活動評価のあり方を検討し、活動評価の基となる教員活動報告書の収集を試行し、平成 17 年度より web による本格的な教員活動報告の収集をスタートさせた。また、平成 17 年度には、「埼玉大学における教員活動評価の基本方針」と「埼玉大学における教員活動評価の実施要項」を教育研究評議会で議決（平成 18 年 4 月 27 日了承）し、これに基づき各部局は部局の特徴、目標、実情を反映した教員活動評価の実施要領を策定し、教員活動評価を実施した。

各部局は、次の 4 つの領域における評価項目を設定し、その評価項目ごとの到達基準を定めている。

- ・教育活動に関する業績・活動
- ・研究・開発に関する業績・活動
- ・大学運営への貢献
- ・社会への貢献

また、その到達基準の達成度に応じて、次の 3 段階で評価している。

3. 活動は極めて優れている
2. 活動は期待される水準に達している
1. 活動は不十分で改善を要する

1.2 今年度の改善点

平成 22 年度は、第 2 期中期計画期間の初年度にあたるので、第 2 期中に大学に求められている“大学の機能別分化および教育・研究の質の向上”という目標達成に向けた取り組みを、これまで以上に機動的に行うため、教育・研究等評価センターを、副学長を室長と

する教育・研究等評価室に改組し、学長室と密接に連携した評価・提言体制の整備を図り、教員活動評価を実施した。

今年度については、以下のような教員活動評価の改善を行った。

(1) 平成 22 年度計画に「全ての教員が教育の質の向上に関する取組みを教育活動報告書に記載し、教育活動の改善に務める。」と定め、その実施状況を教員活動報告書で調査、分析した。

(2) 教員活動報告書システムについては、下記のとおり改良を加えた。

- ① トップページユーザ情報が編集できる機能を追加した。
- ② 「著書」「研究論文」の編集画面に連名者数を入力できる機能を追加した。
- ③ 「講義・演習・実験担当」の編集画面に「時間割コード」「曜日時限」「授業区分名」を入力できる機能を追加した。
- ④ 「教員活動報告へのご意見一覧」を、「部局長への意見・要望」と「システムへの意見・要望」に区分し入力できる機能を追加した。

1.3 教員活動評価の実施状況

平成 22 年 4 月、平成 21 年度教員活動報告書を web により提出するように全教員に対して求めた（平成 22 年 4 月 22 日～6 月 21 日が提出期間）。教員活動評価の提出は 439 人、提出率は 99%（web 提出 94%、紙媒体提出 5%）であった。

平成 22 年 8 月 10 日、各部局長に対して部局に所属する教員の教員活動報告書データを提供し、それに基づき教員の活動評価を実施し、その結果を平成 22 年 11 月 10 日までに報告するよう依頼した。各部局では教員活動報告書及び部局独自に収集したデータを利用して教員活動評価が実施され、平成 22 年 10 月末から 11 月上旬にかけて各部局から教育・研究等評価室に評価結果の報告があった。教育・研究等評価室では、各部局からの評価結果の取りまとめを行い、各部局における教員活動評価の実施状況の点検・評価を行った。

今年度は、さらに、教育・研究等評価室長が各部局長と面談し、過去 5 回の教員活動評価実施における問題点や改善要望について意見交換を行った。また、教員活動報告書の未提出教員および報告書の記述が不十分な教員に対しては、文書により再提出あるいは再記述を求めた。

2. 評価結果と課題

2.1 各部局の評価について

2.1.1 教養学部(文化科学研究科)

教養学部の方式は、「教養学部教員活動評価実施要領」に則り、自己採点に基づく自己申告方式であり、教員の活動意識の活性化につながるもので、自己意識の向上に役立っていると思われる、評価する。

基準に関しては、教育活動、研究・開発活動、大学運営、社会貢献について設けた各評価項目について、きめ細かい評価基準が設定されており、外部から見てわかりやすく公平な評価を実施していると判断される。評価の低い教員が0になったことは、評価結果が適切に教員側にフィードバックされていると考える。

昨年度も記したが、「評価の高い教員数」、「低い教員数」の決め方についての説明が不足している。研究評価は、「過去3年分のデータで判定」とあるが、これが該当するのであるか。また、実施要領では、「3年分を合計し、合計を3で除し」と定められている。過去3年の途中で採用(または転任)した教員は3年分のデータはないので、そのような場合についての判定基準も明確に定めるべきではないか。

昨年度は、評価者50名中15名(30%)が「評価の高い教員」であった。これが、今年度は、44名中10名(23%)であり、実数、割合ともに減っている。その原因として「全般的に疲れが出ているからかも」と記載されているが、具体的にどのようなことか。また、「じきに、現行の評価の仕方を部内で見直すことになると思う。」と記載されているが、評価の方法の見直しも重要だが、「疲れ」を取り除く、あるいは、「疲れ」のでない教員活動の確立も重要かと考える。

また、一昨年度と昨年度に「同システムに従い機械的に評価を算定すると、特に教育面の貢献について、直感に合わない結果が出ることもある。検討を経て学部の評価方式を見直す余地があると思っている。」と記載されているが、個人評価の点数に疑義がある場合があるということか。そのような場合の取扱いについては、評価実施要領に記載されているが、十分に機能していなければ、見直しが必要であろう。

教員活動報告書の提出については、特別な理由もなく、複数年にわたって教員活動報告書を提出しない教員がいることは、改善すべき点である。

2.1.2 教育学部(教育学研究科)

全ての領域で〔3〕評価の人数割合が最も高く、特に、教育領域と研究・開発領域の〔3〕評価は6割程度であり、他学部に比べ極めて高い割合である。

「評価結果の総括、問題点」において、大学運営領域で〔3〕評価、社会貢献領域で〔2〕評価の者が減っている理由を、新任者が極めて多いためと説明している。一昨年、昨年と同様の特徴を示していることから、新任者等についての評価基準を別に定めるなどの改善策を検討してはどうか。

「評価結果の総括、問題点」における改善要望について、複数の教員による授業の場合、「シラバス上の担当者名によって授業評価がなされ、学生による自由記述もその担当者しか目を通せない」、「ある特定の教員の低い評価がシラバス上での担当教員評価となってしまう」、などの問題点があることを確認した。来年度の学生授業評価システムの改善要望として、教育・研究等評価室から全学教育・学生支援機構に提言することとしたい。

「特記事項」において、教員活動報告書の未提出者が、昨年度1名から今年度4名に増

加したことが記されているが、病気等による理由の者を除くと実質 1 名であり、その者については、評価室からの再提出の要請に応じ、現在入力作業中である。

今後とも、教員活動報告書に提出については、学部長のご指導をいただけるようお願いしたい。

2.1.3 経済学部(経済科学研究科)

昨年度に引き続き、全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき概ね適切に評価が行われていると判断する。

研究・開発活動の領域において、〔1〕の評価を受けた教員の割合が他学部比べてやや高くなっているという、ここ何年か指摘されている問題点について、再び増加傾向（14%→17%）が見られる。また、総合評価の低い教員数も、昨年度の 1 名から 4 名に増えていることが少し気になる。原因を分析するとともにその改善を図ることを要望する。夜間担当などによる重負担については理解できるので、要望などがあればご提案いただきたい。

社会貢献と授業評価への教員の対応に対する各評価に関する昨年度の評価センターの助言に対して実施要領を改訂し、適切に対応している。特に、授業評価に対応した改善に関しては、各教員の回答と改善策を学部 HP 上で公開するなど、充実した取り組みが行われている。

要望のあった入力・評価システムの改善については、平成 23 年度に改訂を加える予定である。

2.1.4 理工学研究科(理学部・工学部)

全学の方針及び学部独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われている。

理工学研究科は、領域評価を行っていないため、他部局との単純な比較はできないが、各評価項目における評価〔3〕の割合は、他学部の領域評価における評価〔3〕の割合と比べ、いずれの領域においても著しく低い。（平成 21 年度の理工学研究科の評価と比べた場合も、〔3〕の割合が大きく減少している評価項目がある）。結果として各教員の活動評価は、ほとんど平準化されている。このことは、教員から意見があったように、“何のために教員活動評価をやるのかが不明確になる” 要因となる恐れがある。

現在、評価室では、教員活動報告の在り方について様々な観点（評価の目的の再確認、入力作業の省力化、など）から検討を進めているので、それと並んで貴部局における評価方法の見直しも必要であると思われる。すでに平成 23 年度に向けて「自己評価（採点）」の導入が検討されているが、研究科長による、より効果的な活動評価に繋がるものが望ましいと考えるので、評価方法の改善に向けて、評価室は部局と連携して進めていく所存である。

各教員からの意見としては、入力方法や入力項目の改善に関する提案から、教員活動報告そのものの意味にいたるまで、きわめて多岐にわたる、しかし、それぞれ大変熟のこもつ

た内容である。評価システムの改善に向けた貴重なご意見として、今後の評価活動の参考にさせていただきたい。

2.1.5 英語教育開発センター、保健センター、科学分析支援センター、地域オープンイノベーションセンター、情報メディア基盤センター、地圏科学研究センター、国際交流センター

英語教育開発センター

昨年度の指摘を受けて、教員活動評価実施要領の改訂を行い、総合評価基準、領域評価基準および項目達成度と評価点を明示した新実施要領に則って評価を行っている。

実施要領改定の影響によるものかどうか、平成 21 年度と比べそれぞれの評価項目について評価分布にかなりの変化が見られる。特に、研究・開発活動の領域では、低い評価が目立っている。今年度は、評価項目のほとんどが「全員同じ (100%)」とされている点、また、個々の評価項目で〔1〕や〔2〕の評価が見られるにもかかわらず、「総合評価」3 領域すべてにおいて〔3〕の評価になっている点については、評価方法を再検討する必要があるのではないか。

保健センター

保健センター所属の教員は 2 名であり、特殊な職務を期待されているため、主たる業務を十分に行っているかどうかによって評価が行われている。今年度は、評価項目ごとの到達基準が明示され、より適切な評価が行われたと思われる。しかし、12 個の評価項目のうち、全員が〔3〕であるものが 7 項目、全員が〔1〕であるものが 2 項目あり、偏りが大きいといえる。到達基準が妥当なものであるかを検討いただきたい。(2 名という少人数であることから、統計的な意味合いは余りないと思われるが。)

国際開発教育研究センター

新たに教員活動評価実施要領を定め、今年度から教員評価を開始している。

10 項目について、それぞれ 3 段階の評価を設け、適切な評価が行われている。しかし、3 段階評価が〔3〕「極めて優れている」、〔2〕「平均」、〔1〕「不十分で改善を要する」というもので、到達基準が明示されていない。評価項目ごとの到達基準を明示するように教員活動評価実施要領を改訂することが望まれる。特に、〔1〕の評価を受けた教員が改善に結びつけられるように、何が不十分なのかを明確にする必要がある。

共生社会教育研究センター

新たに教員活動評価実施要領を定め、今年度から教員評価を開始している。

実施要領に基づき 3 段階評価が行われているが、教員活動評価実施要領の「6. 評価基準」に使用されている「ポイント」に関する記述がないため、評価の妥当性が確認できない

い。「ポイント」についての明記が必要である。

教育領域では、ほぼ〔3〕評価であるのに対し、その他の領域では、〔1〕評価が、ほぼ半数である。「センター」として、アクティビティーの向上が期待される。

次年度に向けては、評価項目ごとの到達基準を明示するように、教員活動評価実施要項の改訂が望まれる。

脳科学融合研究センター

新たに教員活動評価実施要領を定め、今年度から教員評価を開始している。

全ての領域について、〔2〕以上の評価であり、活発な活動が実施されている。

科学分析支援センター

一昨年度、昨年度に引き続き今年度も、評価〔1〕の教員がいないことは、状況の改善が維持されている。評価は概ね適正に行われたと判断される。

地域オープンイノベーションセンター

全学の方針及び独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われていると判断する。

本センターは、平成20年度に「地域共同研究センター」の目的と業務を見直すなかで新たに発足したものであり、所属スタッフの活動内容も、とくに知的財産の創出および技術移転の促進などに関して変化しているように思われる。現状にあわせて、実施要領（平成18年度）の見直しも必要ではないか。

情報メディア基盤センター

全学の方針及び独自の実施要領に基づき、適切に評価が行われていると判断する。

地圏科学研究センター

平成21年度との比較では、教育活動と社会貢献の領域のそれぞれ評価項目4でやや大きな変化が見られるが、その他の評価項目ではごくわずかな変化にとどまっている。〔1〕の評価がいくつか見られた前年度と比べて、今年度はすべての評価項目で〔2〕以上となっており、改善されている。評価分布を含めて評価は概ね適正に行われたと判断される。

国際交流センター

平成21年度に引き続いて教育活動については総じて高い評価となっている。その他の領域については評価に微妙な変化（アップ・ダウン）が認められ、全般的に適度なばらつきが見られる評価分布となっている。教員活動評価実施要領に則り、評価は概ね適正に行われたと判断される。ただし、前年度と同様に、評価の低い教員1名に対しては、本人の意

欲を高めるための適切な助言を要望する。

2.2 評価すべき点

- ・教員活動報告書の提出率は99%で、昨年（99%）同様に教員活動評価に対する理解が、教員のほぼ全員に定着しているものと思われる。
- ・教員活動評価の4年目であるため、前年度までの評価結果に鑑み、多くの教員が教育・研究を工夫・改善しようとする意識が定着してきていると思われる。
- ・各部局においては、平成16年度から5年間のデータが蓄積し、組織構成教員の教育・研究の概ねの水準とその推移を把握できるようになり、組織運営上の課題を見つけることが出来るようになってきた。
- ・評価結果の低い教員に対して何らかの指導がなされており、点検・評価による教育・研究の質の向上という目的に向けて着実に歩みを進めている。
- ・各部局長からの教員活動評価結果の提出については、昨年度同様、提出期限の前後1週間程度で提出いただいた。各部局長におかれましては、業務多忙の中、ご協力いただき感謝いたします。

2.3 問題点と課題

- ・部局による評価結果（評価〔3〕、〔2〕、〔1〕の人数分布）の違いについては、一部改善が見られるが、さらに検討を要する部局もある。
- ・今年度も、SUCRAからの研究関連データが円滑に転送されなかった。SUCRAの入力方式は、平成22年度中にも改訂が行われており、次年度も、このシステムに入力依存するので、研究関連データの転送について平成23年度教員活動報告書の提出を求める前に、確認を要する。また、昨年度に引き続き、教員活動報告書の研究関連データを外部出力（Read）することとなったが、これは想定している情報の流れとは逆であるので、改善を要する。
- ・教員活動報告書に対する意見に対しては、これまでシステムに関する問題点に関して改善してきたが、今後は教員活動報告自体に対する意見についても対応していきたいと考えている。特に、非常に多くの活動報告書を読まねばならない部局長の負担はできるだけ軽減する必要がある。