

# 国立大学における教員個人評価の実施形態と評価項目 (全国国立大学の「教員個人評価」実施状況調査をふまえながら)

岩手大学 准教授 大川 一 毅  
広島大学 准教授 奥 居 正 樹

## はじめに

これまでも国立大学では自己点検に基づく組織的な評価が行われてきたが、2004(平成16)年の法人化とともに、教員個人を対象とした新たな評価(教員個人評価)の導入・実施が進んでいる。しかし、これにあたっては過去の経験や知識を活かしきれず、また学内での合意形成や運用方法をめぐって多くの時間と労力を費やしている。

ならば、各大学における教員個人評価の実施事例に焦点をあて、それぞれの取り組みとその成果を大学間で相互に共有することができれば、評価制度の質的充実や改善がより効率的に進展するのではないかと。これから教員個人評価を新規に設計・構築しようとする大学にとっては有効な指針にもなる。本稿はこうした考えに立って、国立大学における教員個人評価の実施状況について調査した結果の概況を、実施内容の側面から報告・還元するものである。

なお、本報告は「平成18年度・平成19年度科学研究費補助金交付」による大川・奥居「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」の一環として、2006年11月、及び2008年1月に行った「全国国立大学の教員個人評価実施状況調査」アンケートの回答、及び各大学からの提供資料に基づいている。

### 1 教員個人評価の実施状況概要

2006年のアンケート調査では<sup>1)</sup>、全国の86国立大学にアンケートを依頼し、69大学から回答を得た(回答率80.2%)。2008年の調査では、全国86大学に依頼し71大学から回答があった(回答率82.6%)。それら回答にあって、2006年11月現在で教員個人評価を「実施済み」あるいは「実施予定」と回答した大学は69大学中61校(91%)。さらに2008年1月段階では「実施済み」

と回答した大学が71大学中68校(96%)にのぼった。また、2008年調査回答86校の79%が、各大学の中期目標・中期計画において教員個人評価に取り組むことを記載していた。国立大学では、中期目標・計画が教員個人評価導入・実施の大きな「推進力」となっていた。

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。

教員個人評価の導入・実施にあたり、各大学はキーワードとして「大学活性化」「教育・研究力向上」「自己点検」を掲げ、あるいは「教員個人の目標設定」「説明責任」「教員の動機付け」といった視点も重視している。いずれの大学も教員個人評価の対象者を専任の教授、准教授、専任講師、助教もしくは助手とし、評価領域には「教育活動領域」「研究活動領域」「社会貢献領域」「学内管理運営」の4領域を設定している。大学の特性に応じては、評価領域に「医療・診療活動」が加わり、また「国際交流・貢献」の領域が「社会貢献」領域と統合設定される場合もある。

### 2 教員個人評価の内容

#### (1) 教員個人評価の実施プロセス

前述2回の調査において各大学から提供された「教員評価実施要項」や「教員評価指針」等に示された規定から、教員個人評価の実施状況を整理したものが表1である(提供29大学)<sup>2)</sup>。これに基づいて、各大学で実施する教員個人評価のプロセスについて概観しよう。

教員個人評価の実施にあたり、教員は「教育活動」「研究活動」「社会貢献」「学内管理運営」の4領域における一定期間の活動状況を自己点検・評価する。自己点検・評価に際しては、全学や部

表1 国立大学における教員個人評価の実施形態事例

大学	評価の対象 (タイプ)	大学設置 形態	実施組織 (実務者)	評価周期 (個人)	評価期間 (組織)	活動目標自己 設定・申告	ウェイト設定	自己評価 制度	自己評価基準 (段階・評価)	総合 評価	総合 評価者	人事・処遇への 反映
A	領域別 段階評価	複合	学部長、全学評価委員会	3年	3年	—	—	定性・段階	—	あり	学部長、 学域評価委員会	—
B	領域別 段階評価	総合	学部長、学長	教育3年、 研究3年	教育3年、 研究3年	—	部長長設定	定性	—	4段階	学部長	処遇
C	領域別 段階評価	総合	学部長、学域評価委員会、 学部長、学域評価委員会 委員長(学部長)、大学 評価委員長(学長)	3年、 研究5年	3年、 研究5年	—	部長長設定	定性	—	4段階	学域評価委員会	人事・処遇、 インセンティブ、 一時金、研究費、 表彰
D	領域別 段階評価	複合	学長	1年	教育3年、 その他5年	—	自己設定	定性・段階	4段階	—	—	—
E	領域別 段階評価	単科	教員評価委員会、学長	3年	3年	—	—	定性・段階	5段階	5段階	教員評価委員会、 学長	—
F	領域別 段階評価	総合	学域評価委員会、学部長、 全学評価委員会、 学長	1年	3年	—	部長長設定	定性・段階	5段階	5段階	学域委員会	—
G	領域別 段階評価	大規模 総合	全学教員評価実施委員会、 学部長	2年	2年	—	自己設定	定性・段階	5段階	5段階	学部長	—
H	領域別 定性評価	大規模 総合	学部長	1年	1年	—	自己設定	定性	—	—	学部長	表彰、インセン ティブ、給与、研 究費、学バチカ ル、海外研修
I	領域別 定性評価	大規模 総合	学部長	1年	1年	—	—	定性	—	—	学部長	—
J	領域別項目 ポイント制評価	教育系 単科	総合的業績評価委員会、 学域評価委員会	1年	1年	—	—	定性 ポイント	数値評価	数値 評価	総合的業績評価 委員会、 学域評価委員会	—
K	領域別項目 ポイント制評価	総合	学内専門委員、学外専 門委員、総合評価室	1年	1年	—	—	定性 ポイント	—	3段階	学内専門委員、 外属評価者	インセンティブ
L	評価基準等 段階評価	総合	学部長	3年、 研究5年	3年、 研究5年	—	部長長設定	定性	—	3段階	学部長	処遇
M	評価基準等 段階評価	総合	学部長、学長	1年	3年	—	—	定性・段階	5段階	5段階	学部長	—
N	組織目的対応・ 領域別段階評価	総合	学部長、学長	1年	6年未満 [指定年齢で 実施]	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	3段階	3段階	学部長、学長	—
O	組織目的対応・ 領域別段階評価	大規模 総合	学部長	1年	1年	—	自己設定	定性	—	5段階	学部長 (教員評価組織)	—
P	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	全学評価委員会、学域 評価委員会、学部長	1年	3年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	4段階	5段階	学部長	表彰、報奨、 給与、研究費
Q	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	教育系 単科	学長	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	—	定性・段階	5段階	5段階	学長	表彰、教育研究 活動費、 給与、研究費
R	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	学域評価組織	教育3年、 研究5年	教育3年、 研究5年	活動目標自己 設定・申告	部長長設定	定性・段階	5段階	4段階	学部長 (学長報告)	任用制への反映
S	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	学部長	1年	3年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	5段階	4段階	個人評価実施委員 会	人事・処遇・ 任用制への反映
T	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	学域評価組織(学部長 は参加)	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	5段階	5段階	学域評価組織	人事・処遇
U	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定項目ポイント 制評価	単科	学部長、理事、学長	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階・ ポイント	4段階	評価 積み上げ	理事、学長	人事・処遇
V	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定項目ポイント 制評価	総合	評価本部	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階・ ポイント	4段階	4段階	評価本部	—
W	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定項目ポイント 制評価	単科	評価情報委員会	3年	5年	—	部長長設定	定性・ポイント	—	—	多角的業績評価委 員会	人事・昇任、 研究費、 特別研究費
X	自己目標設定・ 領域別段階評価	総合	人事評価委員会	2年	2年	—	自己設定	定性・段階	3段階	5段階	人事評価委員会	処遇
Y	自己目標設定・ 領域別段階評価	総合	学部長	1年	1年	—	自己設定	定性・段階	3段階	3段階	学部長、評価部副 学長、学長	—
Z	自己目標設定・ 領域別段階評価	教育系 単科	教員評価委員会	1年	1年	—	自己設定	定性・段階	5段階	4段階	教員評価委員会	任用・昇任・ 処遇
AA	自己目標設定・ 領域別段階評価	大規模 総合	学部長	1年	—	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	5段階	—	—	—
AB	自己目標設定・ 領域別段階評価	総合	学部長等、学部長、 学長	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	6段階	6段階	学部長	—
AC	自己目標設定・ 領域別項目ポイント 制評価	総合	学部長、所屬評価委員 会	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	—	定性・ポイント	—	5段階	学部長 学域 学域評価委員会	インセンティブ、 報奨、一時金、 研究費

※ 表中の「大学設置形態」について、10学部以上を設置する大学を「大規模総合」、2学部設置大学を「複合」、1学部のみ設置する大学を「単科」、それ以外の大学を「総合」と表記した。

局等による評価項目もしくは評価視点が設定されている。評価項目個々について自己点検・評価をした後、教員はその個別結果の集約をふまえ、各領域単位の活動状況や達成状況について、さらに自己評価を行う。ここでは段階評価を行う場合が

多い<sup>3</sup>。これら結果について、教員は「自己評価票」など大学独自の書式で取りまとめ、学部長や部局の評価委員会等に提出する。各領域での諸活動については、教員の職位や役職、年齢、所属組織の特性に応じ、「活動の重み(ウェイト)」を設定す

ることも多い。この重み付けは、教員が自己申告する場合と、大学が提示する場合があります、また教員と部局長（もしくは組織長）との面談によって決定することもある。これら重み付けに各大学・部局独自の特徴も現れる。教員から提出された「自己評価票」等は、あわせて提出される根拠資料やデータベースに入力された活動実績情報とともに、部局長や評価委員等が検証する。これによって示される評価結果が二次評価、または最終評価である。大学によっては、二次評価結果が学長に報告され、そこで最終評価が示される。最終評価の結果は各教員にフィードバックされ、異議申し立ての機会も保証される。

教員評価の結果は、各教員諸活動の質的向上に反映されることが期待され、また評価結果を教員の処遇やインセンティブ付与に利用する大学もある。こうした流れが一般的であるが、各大学における教員個人評価実施形態の詳細についてみれば、表1のように、実は多様である。

## （2）評価形態の種類（タイプ）

各大学から提供された資料をもとに、教員個人評価形態の種類（タイプ）をまとめてみよう。

### 領域別段階評価

もっとも基本的な類型ともいえる。教員は、評価領域（教育活動、研究活動、社会貢献、学内管理運営）ごとに、大学（もしくは部局）から示された評価項目個々についての活動状況を自己点検・評価し、これらを集約して領域ごとの達成状況を、あらかじめ設定された評価基準に従って段階評価する。この評価形態は、評価方法や評価結果の厳密性・客観性を最重要視するものでは必ずしもなく、自己点検・評価という行為によって、教員が自らの活動を顧み、任務意欲の向上を促すところにある。したがって、この評価類型は従来の自己点検・評価の枠組みを大きく変えないことから導入が比較的容易であり、教員個人評価の早期導入を目指す大学で実施されることが多い。

### 組織目的対応・領域別段階評価

この評価類型を導入する大学にあっては、大学の目的を組織全構成員で共有し、組織と教職員が一体化して大学の活性化を図ることを重視する。それゆえに教員個人評価の実施目的についても、組織目的に応じた貢献を教員が果たしたかという視点に置かれる。評価項目の設定にあたっては、評価領域ごとに、大学目的の実現という観点に立って組織構成員である教員に要求する活動及び成果を抽出することに特徴がある。評価項目は、部局特性に応じて設定されるものも多い。これら評価項目に則して、教員は自己点検・評価を行い、領域毎に達成状況を段階評価する。組織目的対応・領域別段階評価を実施する大学にあって、みずからの評価形態を「組織貢献度評価」と称するところもある。

### 自己目標設定・領域別段階評価

この評価類型では、各評価領域の活動について、教員が主体的に自己目標を設定し、その達成状況を自己点検・評価し、さらに領域別達成状況を段階評価する。自己目標は年度初めに設定し、これを部局長や組織長に提出して承諾を受ける。大学によっては、教員が組織長と面談したうえで、目標・内容の妥当性を検討・検証した後に、組織として承諾・決定するというプロセスをとる大学もある。これには大学と教員との間での「契約」という側面もある。自己目標設定年度終了後、教員は自己目標にそって、自己点検・評価を行う。自己目標に対する活動の成果は、定性的にこれを報告（評価）する場合もあれば、大学や部局等が提示する評価項目に対応させて、自己目標で設定した視点から自己評価する場合もある。報告書は部局長や評価委員会等に届けられ、あわせて提出された根拠資料に照らして検証された後、大学や部局（もしくは組織）からの最終評価が示される。

### 評価基準準拠・段階評価

評価基準準拠・段階評価は、大学・組織が、教員の「あるべき姿」を描き、その「達成すべき水

準」を想定し、ここから活動状況・成果の基準を導いて評価領域ごとに項目として提示する。これに則して各教員は自己点検・評価を行い、さらに領域毎の達成度を段階評価していく。いわば、「認証評価」型の評価を教員個人評価でも実施するといえよう。ここでは、大学教員として一般的に要求される活動・成果の水準を想定して設定された評価項目が基準となり、あわせて各大学の理念・目標や「中期目標・中期計画」、あるいは部局の目的に応じた評価基準(水準)も設定される。これら基準をもとに「水準評価」の性格を有した達成度評価が展開する。

### 項目ポイント制評価

この評価では、各評価対象領域において、評価対象となる具体的な諸活動を評価項目として設定し、これにポイント(点数)を配点し、それら活動の実施状況や達成状況に応じて獲得したポイントを積算し、その総点をもって評価指標とする方法である。

2006年の実施状況調査にあつて、該当設問回答62大学のうち、このポイント制評価を採用する大学は「教育活動」領域で23大学(37%)、「研究活動」領域で25大学(40%)であった。

ポイント制を導入した教員個人評価は「厳格な定量評価」を実施することを意味し、客観的な基準の下で教員の順序づけを行うことに結びつく。それゆえポイント制を取り入れた大学では、「人事の適正化」を教員個人評価実施のキーワードの一つにあげる場合が多い。このことからポイント制の採用は、計数化による教員間比較への反発や評価基準そのものへの批判もあり、評価基準を厳密に策定することが難しい。一方、教員個人評価の結果を人事・処遇への反映やインセンティブの付与等に活用することを考える大学では、ポイント制評価を導入することによって特定教員(群)の選定が容易になる。加えて、国立大学法人評価における年度評価にあつて、法人評価委員会から「教員個人評価の活用、評価結果の具体的反映」の指摘を受けている大学も多い。

こうした背景により、労力・コストに対する効果の側面から検討・判断して、ポイント制評価を廃した大学がある一方で、「領域別・段階評価類型」等の評価を導入した大学の中において、ポイント制評価への移行、もしくは一部導入を検討しているところもある。

### 3 教員個人評価における評価項目

教員個人評価を実施するにあたり、評価項目の設定は重要課題である。国立29大学から提供された資料を事例に「評価項目」について、さらに検証・確認してみよう。

#### (1) 教育活動領域

各大学が設定する「教育活動」領域の評価項目群を大分するならば「教育活動個別状況」、「授業内容・方法及び改善状況」、「学生支援」、「その他」の区分となる(表2)。

「教育活動個別状況」の区分では、授業数、指導学生数、卒業論文・学位論文指導数が半数以上の大学で評価項目としてあげられている。これら項目については、教員が担う教育活動の「負荷」を評価する。これら教育活動による成果や質については「授業評価」結果を踏まえた自己点検・評価や資料で検証されることになる。ただし、学生や同僚教員による「授業評価」それ自体は、本来、教員査定を目的として実施されるものではなく、むしろ授業改善や授業の質的向上に資する方途と位置づけられるのが通常である。そこで教員個人評価における「教育活動」領域では、「授業の質的向上のために、教員はいかに努力したか、成果を上げたか」を評価する「教育活動や授業内容・方法、改善への取り組み」に関する項目群が別途設定される場合が多い。この評価項目群では、定量的成果のみならず、自己目標設定に対応させた取り組みとその成果について、定性的に自己評価報告を求める場合も多い。教育活動への工夫や努力、成果は「特記事項」の箇所でも報告できる。

教員個人評価で設定される項目は、各大学がその構成員たる教員に求める「あるべき姿」や「職

表2 教育活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データは直接の評価項目ではない	11	38%
教育活動個別状況	授業数(学士課程)	20	68%
	授業数(大学院課程)	20	68%
	学生指導数(大学院課程)	18	62%
	卒業論文指導(学士課程)	17	59%
	学位論文指導数	17	59%
	授業名(学士課程)	16	53%
	学生指導数(学士課程)	16	53%
	授業名(大学院課程)	16	53%
	授業評価(学士課程)	14	48%
	研究生、ポスドク研究生、卒業臨床研修生の指導	12	41%
	学位授与数	11	38%
	教員教育科目名・数	10	34%
	留学生指導数	9	31%
	授業評価(大学院課程)	8	28%
	専門教育科目名・数	8	28%
	学位論文審査	7	24%
	講義、演習、実習等、授業類型別科目名・コマ数	6	21%
	外部発表指導数	3	10%
	授業内容取組・方法	FD活動の参画・参加	12
授業の工夫・改善記録		9	31%
教材開発		8	28%
教科書等の執筆		8	28%
教育改革・改善の関係報告書の作成等業績		5	17%
教育研究会における発表		4	14%
教育活動による受賞	2	7%	
学生支援	課外活動の指導・支援	13	43%
	クラス担任・チューター業務	12	41%
	就職支援	7	24%
	進路指導業務	6	21%
	オフィスアワー	6	21%
	留学生支援	5	17%
	学生生活指導業務	4	14%
インターンシップ指導	2	7%	
その他	入試業務	6	21%
	教育実践に関わる助成金	5	17%
	公開講座・学外授業	4	14%
	入試問題作成	3	10%
	入学動機(説明会、学校訪問)	2	7%
	教育活動に関わる報道	2	7%
その他の活動	12	41%	
部局	部局項目	20	68%
特記	特記事項	16	55%
自己目標設定領域	教育内容面での取組みと改善方針(項目別自己評価)	13	45%
	目標達成状況(項目別自己評価)	11	38%
	教育方法での取組み(項目別自己評価)	11	38%
	学生に対する支援(項目別自己評価)	9	31%
	評価項目(目標)の自己設定	8	28%
	その他(項目別自己評価)	6	21%
	成績評価での取組み(項目別自己評価)	5	17%
教育達成目標とその妥当性(項目別自己評価)	5	17%	

務への期待」を反映している。「教育活動」領域では「学生支援」も重要な評価項目としてあげられている。ここでは、クラス担任・チューターとしての指導、課外活動指導・支援、就職・進路指導など、従来、大学教員の活動としては軽視されがちな、しかしきわめて負荷の高い項目が並んでいる。学生サービスを重視する今日の大学にあっ

て、これら項目は教員の重要職務と認識されていることの反映といえる。

「その他」の項目群には入試業務や学生募集への関与、公開講座などの活動もある。これらは、「社会貢献」領域もしくは「学内管理・運営」領域で項目設定している大学も多い。この他に、英語での授業実践、教育プログラムやカリキュラム策定への参画、シラバスの充実状況、留学生に対する支援・指導、などを設定する大学もある。

「自己目標設定領域」として示された項目は、教員が主体的に設定する評価視点(領域)であり、「自己目標設定・領域別段階評価」を導入する大学に多い。ここでは、根拠資料やデータを提示しながら、定性的に自己点検・評価報告する。この中において、「自己目標設定の妥当性」、「自己目標の達成状況」、「成績評価での取り組み」など、プロセス評価も含めた定性的な報告・評価が行われる。

なお「提示する項目それ自体は直接的な評価の対象ではない」と実施要項等で明記する大学もある。こうした大学の自己点検・評価では、評価領域中に設定された「区分」ごとに「定性評価」をする場合が多く、実施要項等で提示される項目は「根拠資料」として提出するものか、あるいは「教員情報システム・データベース」等のデータ入力項目に指定されたものである。

この他、評価項目には「部局設定項目」が用意されているのが通例である。この項目内容は学部等が組織単位で設定する場合もあれば、教員個々が自己設定する場合もある。「部局設定項目」「特記事項」の設定については、教育領域以外の評価領域でも同様である。

## (2) 研究活動領域

表3は、「研究活動」領域での評価項目を示している。研究活動成果は可視化が比較的容易であり、特に論文、著作、学会発表などについては、いずれの大学でも評価項目(指標)とする。論文査読の有無自体を評価項目として設定する大学もあるが、各大学の「論文」に関する活動報告にあっ

表3 研究活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データは直接的評価項目ではない	11	36%
研究課題	現在取り組んでいる研究課題	4	14%
研究の成果及び研究活動	論文	25	86%
	学術著書	23	79%
	作品(演奏、競技成績、展示会、他)	20	69%
	国内学会発表	20	69%
	国際学会発表	20	69%
	学術書以外の著書	19	66%
	翻訳	14	48%
	解説・総説	13	45%
	シンポジウム・招待講演	13	45%
	受賞・学術賞	10	34%
	査読つき論文の有無	9	31%
	学位論文審査	3	10%
	学位取得	1	3%
外部資金の導入、共同研究の実績	科研費の採択	19	66%
	外部研究費・競争的資金の導入	18	62%
	共同研究	17	59%
	受託研究	15	52%
	研究プロジェクト(国際)	14	48%
	研究プロジェクト(国内)	14	48%
	科研費の申請	13	45%
	研究プロジェクト(学内)	11	38%
	奨学寄付金	10	34%
	へ学の賞状	国際学会活動(役員、委員)	10
国内学会活動(役員、委員)	10	34%	
学会論文査読・編集委員	9	31%	
財産権的等	特許出願・特許取得等の知的財産権の創出	17	59%
	研究支援活動	2	7%
その他	研究成果の実用化(起業家、ベンチャー設立等)	1	3%
	研究やその成果の報道	6	21%
郵局	その他	17	59%
	郵局項目	19	66%
特記	特記事項	18	62%
自己設定	評価項目(目標)の自己設定	11	38%

ては、掲載誌や査読の有無を記載させ、また学問的領域によってはインパクトファクターも併記させるなど、研究成果の質的評価が把握できるようにしている。

また、研究成果の指標として、外部資金の導入状況を評価項目に設定する大学が多い。今日の大学にとって、外部資金の導入は重要課題である。外部資金の導入状況は、同時に大学への貢献度を測る評価指標でもある。ここでは科研費の採択状況、共同研究や受託研究、国内外の研究プロジェクトなど、外部資金導入を伴う研究の実施状況が評価項目としてあがっている。なお、科研費については、採択のみならず、申請の有無も評価項目

とする大学も少なくない。このことは、大学が教員に対して科研費申請を強く要求していることの反映であろう。この他に、学術団体への貢献、特許出願・特許取得等の知的財産権の創出、研究やその成果の報道なども評価項目として設定されている。これらは、社会貢献活動の領域で評価する大学も多い。

「その他」領域には、症例報告数、加入学会、学会・研究会の主催、学長・学部長裁量経費の獲得、COEの参画、などもある。大学院生への学位論文指導も、研究活動領域に項目設定する大学がある。

### (3) 社会貢献活動領域

ことに法人化以降、いずれの国立大学も地域社会への貢献を重要視しており、これを教員にも推奨し、その活動を評価する(表4)。「社会貢献活動」領域でも、公開講座・講演会での講師、生涯学習活動の企画運営・参画、高校生を対象とした「出前授業」、オープンキャンパス等での体験授業の担当、等を項目設定する。国や地方自治体にお

表4 社会貢献活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データ(直接的評価項目ではない)	9	31%
教員に 対して 活動 を 奨励 する	公開講座、講演会	18	62%
	生涯学習支援	12	41%
	高校生を対象とした出前授業	11	38%
	高校生を対象とした大学・学部の体験授業等の参画・参加	8	27%
	他大学における教育支援	7	24%
	教育臨床	5	17%
協力的 機関 への 支援	大学、学部、学科等のウェブサイト作成	3	10%
	学外審議会、委員会の参画	19	66%
	国・地方公共団体等との連携事業等の企画運営・運営	13	45%
	学外の各種研究会、研究会等の参画	13	45%
	認定講習会での講師、委員	8	27%
産業 支援	国家試験委員	6	21%
	産業支援(技術支援、コンサルテーション)	12	41%
	技術移転・大学発ベンチャー等	3	10%
国際 交流	国際交流事業	18	62%
	外国人研究者、訪問者の受け入れ	8	27%
その 他 の 活 動	マスコミ取材	7	24%
	附属学校園での教育指導	5	17%
	高学教育等の審査・審判	3	10%
	ボランティア活動	2	7%
	業務実績	2	7%
	社会貢献に関する活動の受賞	2	7%
特記	広報活動	1	3%
	特記事項	19	66%
郵局	郵局項目	16	56%
	医療活動	4	14%
自己 設定	評価項目(目標)の自己設定	9	31%
	自己設定項目の内容	1	3%

ける審議会・委員会の参加、産官公学連携事業の参画及び研究会や調査への参加状況などは、社会貢献活動領域の主要項目である。また、コンサルティングなどの産業支援や技術移転に関わる活動は、特に理系領域の教員にとっての重要な評価項目である。

地域貢献とともに、国際化を大学の理念・目標に加える大学も多いだけに、国際交流事業への参加、留学生・海外からの訪問者・研究者の受け入れ実績も評価項目に設定される。

なお、医療・診療活動や研究成果の実用化を社会貢献領域に含める大学もある。

#### (4) 学内管理運営領域

大学がめざす方向性と一体化した活動を担うことは、今日の大学が教員に求める職務であり、「学内管理運営」領域も教員個人評価の主要な柱となっている。大学の運営に関する全学・部局等での委員会やワーキンググループでの諸活動は、多くの大学で評価項目として設定されている(表5)。従来、ともすれば「雑務」と敬遠されがちであったこれら職責を評価の対象に設定することによって、学内管理運営活動を大学教員として担うべき重要職務と位置づけている。視点を変えれば、学内運営活動参加を忌避する教員には、組織員として評価しないという大学の姿勢が示されて

表5 学内管理運営領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データ(直接的評価項目ではない)	9	31%
学内管理運営に関する諸活動	所属部局の委員会、専門委員会、WG	25	86%
	全学的委員会、専門委員会、WG	24	83%
	全学的な要職	22	76%
	所属部局における要職	21	72%
	入試担当業務	6	21%
	大学の主催事業・行事・企画等の参画	4	14%
	所属部局における施設安全管理等の活動	4	14%
	連合大学院での要職	3	10%
	連合大学院での委員会、専門委員会、WG	3	10%
	広報業務	1	3%
その他	その他管理運営に関わる活動	16	55%
部局	特記事項	15	52%
特記	部局項目	15	52%
自己設定	評価項目(目標)の自己設定	10	34%

いるのか。

なお、学内管理運営領域の評価項目に入試業務を含める大学もある。

#### (5) 医療・診療活動領域

表6に示した「医療・診療活動」領域の評価項目は、資料提供のあった医学部、歯学部もしくは獣医学系学部・学科を有する13大学のものである。「医療・診療活動」領域にあっては、大学それぞれに特有の状況があり、かつ他学部の教員とは異なる職務内容である。そのために評価項目については、細分化してこれを設定するよりも、むしろ大枠として医療活動の実績を自己点検・評価し、これを報告、総合評価する形態を採用するケースが多い。医療・診療に関わる諸項目については、資料項目・もしくはデータ入力項目とされている。また、特記事項での報告や評価項目の自己設定評価も多く行われている。

表6 医療・診療活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データ(直接的評価項目ではない)	6	46%
医療活動に関する項目	外来・入院診療	9	69%
	診療従事時間	4	31%
	入院受け持ち患者数	3	23%
	高度先進医療実績	3	23%
	治療	3	23%
	手術検査に費やす時間	2	15%
	手術・IVR・リハビリ	2	15%
	検査・画像診断・技工等	2	15%
その他	その他診療に関わる活動	5	38%
特記	特記事項	7	54%
部局	部局項目	8	62%
自己設定	評価項目(目標)の自己設定	4	31%

まとめ、及び今後の教員個人評価制度の課題

国立大学で実施されている教員個人評価について、その目的、実施体制、評価内容・方法といった「骨格」は、すでに確立したともいえる。その基礎の上に、それぞれの大学特性に応じた教員個人評価が展開されている。評価項目の設定に関しては、2006年の調査で「教員個人評価実施にあたっての課題」として「評価領域・指標の策定」

をあげた大学が回答大学中の50%であったのに対し、2008年の調査では回答大学中の33%に減少している。

国立大学における教員個人評価についての概況課題は、現在実施している評価活動の結果をいかにして大学の質的充実や改善に反映させていくかにある。評価体制の構築・実施及びフィードバックの制度は整ってきたが、評価結果の利用についてはこれから検討が進められる大学も多く、その実効性について課題は山積している。さらに、教員個人評価にあたっての人的労力や時間、経費等のコストへの対応についても重要課題である<sup>4</sup>。

大学が、それぞれで実施されている教員個人評価の状況を検証し、必要に応じて他大学の取り組みから示唆を受け、その上で自学の特性に応じた教員個人評価制度の熟成を進めていく。こうして、各大学の活性化と質的充実がより一層進展することを切に期待する。

<sup>1</sup> 2006年のアンケート調査については「大川一毅・奥居正樹『国立大学における「教員個人評価」の導入・実施状況』（財団法人大学基準協会「大学評価研究」第6号、2007年7月）」を参照されたい。

<sup>2</sup> 「教員個人評価実施要項」等の資料は、匿名による公開、もしくはデータのみを公開を条件として各大学から提供されている。よって本報告では個別の大学名及び資料名を明記しない。

<sup>3</sup> 段階評価とは、各教員が自らの「達成度」を段階（3～6段階）づけて自己評価するものである。また、これにあたっての達成指標には、数字もしくはA、B、Cなどの記号が用いられ、それぞれに、たとえば「達成状況が非常に優れている」、「良好である」、「不十分である」といった意味づけが与えられている。

<sup>4</sup> 教員個人評価実施の課題として「人的労力や時間、経費等のコスト」をあげた大学は2006年度アンケートでは回答中の41%であり、2008年度調査になると50%に増加している。

#### [注記]

2008年1月に実施したアンケート調査では、下記の国立71大学様（担当部署様もしくは評価担当者様）よりご回答をいただきました。ご協力に深謝申し上げます。

北海道大学、北海道教育大学、室蘭工業大学、小樽商科大学、帯広畜産大学、旭川医科大学、北見工業大学、弘前大学、岩手大学、宮城教育大学、山形大学、茨城大学、筑波大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京藝術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、一橋大学、横浜国立大学、新潟大学、長岡技術科学大学、上越教育大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、岐阜大学、静岡大学、愛知教育大学、名古屋大学、名古屋工業大学、三重大学、滋賀大学、京都大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、神戸大学、奈良教育大学、奈良女子大学、和歌山大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口大学、徳島大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、福岡教育大学、九州大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、鹿屋体育大学、琉球大学、政策研究大学院大学

#### 執筆者紹介

大川一毅：岩手大学准教授（評価室）  
（平成19年6月迄秋田大学評価センター准教授）

奥居正樹：広島大学大学院社会科学  
研究科准教授