

# 北見工業大学における教員評価制度と評価結果の報告

## 1. はじめに

大学評価は、平成3年の大学設置基準の大綱化に伴って実施された「自己点検・評価」を契機とし、その後、「外部評価も含めた自己評価」、「相互評価」を経て、現在の「第三者機関による大学評価」に至っている。第三者機関による大学評価は平成15年の学校教育法の改正に伴って行われるもので、これまでの大学設置基準による事前評価の他に、国が認証する第三者機関による事後チェックを少なくとも7年ごとに受けなければならないというシステムである。この評価システムが設置されたことにより、本学は、第三者機関である「大学評価・学位授与機構」、「大学基準協会」あるいは「日本高等教育評価機構」によって高等教育機関としてふさわしい機能を備えていることを『認証評価』され、『認証評価』を更新していくことが必要となった。

一方、国立大学法人は、それぞれの法人が設定した6年間ごとの中期目標・中期計画の達成度を「国立大学法人評価委員会」によって『法人評価』されることになっている。

これらの『認証評価』および『法人評価』は、高等教育機関としての質の保証と向上を図るとともに、社会に対する説明責任（アカウンタビリティ）を果たすために行われるものである。

それぞれの大学においては、自らの教育・研究活動を常に自己点検・評価するシステムを完備し、その結果を個々の教員にフィードバックすることによって個々の教員の教育・研究活動を活性化させることが重要である。同時に、組織の活力向上のためにあらゆる戦略を構築し、その結果として大学全体の質の向上を図っていくことが重要であり、その具体的な検証作業が求められている。

このような状況の中、本学は、平成14年に研究評価対応タスクフォースを設けて個々の教員の研究活動に対する予備調査を実施し、平成15年には「大学評価・学位授与機構」に定められる基準によって評価した結果を学内に公表した。平成16年度には大学評価委員会を設置し、全教員の教育研究活動等を包括的かつ定量的に把握するための評価基準を導入した。平成17年度からは、この評価基準にもとづいて個々の教員の評価を行っており、その結果を教育研究環境面での処遇のみならず給与待遇面にも反映している。

## 2. 評価基準

大学組織全体の評価は教員個人毎の教育研究活動評価の総和によって決定されるものであるから、全教員が本学の研究教育目標を共有しているという原則のもとに客観的で公平な教員個人評価システムを構築する必要がある。この観点にもとづき、本学における各教員の評価項目と評価基準を以下のとおり設定している。

教員個人の活動を、1) 教育 (E)、2) 研究 (R)、3) 大学活性化と社会貢献 (A) の3群に分類し、教育と研究指導を重視することを基本として評価する。なお、職層に応じて重み係数を変えて3群の評価点 (E, R, A) の総和を求め、総合評価点Tを決定する。

$$\text{講師以上教員} \quad T = 40 \times E + 40 \times R + 20 \times A$$

$$\text{センター等に所属する教員} \quad T = 20 \times E + 20 \times R + 60 \times A$$

助手

$$T = 20 \times E + 60 \times R + 20 \times A$$

ただし、センター等に所属する教員は、その職務内容によって、3群の評価点 (E, R, A) の重み係数を変えることができる。

E, R, Aの値は、本学があらかじめ定めた目標値に対する当該教員の達成値の比で与えられる。したがって、当該教員の達成値が平均的であれば、当該教員の総合評価点は $T = 100$ となる。

上記区分E, R, Aに対する各教員個人の達成度を細分化 ( $e_1 \sim e_3$ ,  $r_1 \sim r_3$ ,  $A_1 \sim A_6$ ) し、次式により数値化する。

$$E = 0.4 \times e_1 + 0.3 \times e_2 + 0.3 \times e_3$$

$$R = 0.4 \times r_1 + 0.3 \times r_2 + 0.3 \times r_3$$

$$A = (A_1 + A_2 + A_3 + A_4 + A_5 + A_6) / 6$$

$e_1$  : 授業負担、 $e_2$  : 授業評価、 $e_3$  : 学生指導

$r_1$  : 過去10年間の研究業績、 $r_2$  : 最近2カ年の研究アクティビティ、 $r_3$  : 外部資金等の導入

$A_1, A_2, A_3, A_4, A_5, A_6$  : 大学活性化と社会貢献

各評価項目に対する個々の教員の目標値として、授業評価 $e_2$ 、過去10年間の研究業績 $r_1$ 、Aを除き、全学平均値を用いる。なお、評価初年度（平成16年度）は当該年度の平均値を目標値として用いる。評価次年度（平成17年度）以降、本学の中期目標・中期計画の進行期間中（平成18、19、20年度）は、平成16年度の平均値を目標値として用いる。

### 3. 評価項目の詳細

#### 3.1 教育評価

$e_1$  (授業負担)

$$e_1 = E_1 / E_{1Av.}$$

$E_1$  : 受講学生分類（学部、修士、博士で重み係数が異なる）、科目数、履修者数等

$E_{1Av.}$  : 授業負担目標値

$e_2$  (授業評価)

$$e_2 = [E_2 / (Ta - 1.5)]^2$$

$E_2$  : 学部学生による授業評価点、各教員の自己評価点、授業科目数

$T_a$  : 授業評価目標値

$e_3$  (学生指導)

$$e_3 = E_3 / E_{3Av.}$$

$$E_3 = E_{3r} + E_{3p}$$

$E_{3r}$  : 指導学生数（学部、修士、博士で重み係数が異なる）

$E_{3p}$  : 学生の講演指導（発表言語、受賞等で重み係数が異なる）

$E_{3Av.}$  : 学生指導目標値

### 3.2 研究評価

$r_1$  (過去10年間の研究業績)

$$r_1 = R_1 / R_t$$

$R_1$  : 過去10年間に執筆した学術論文数

$R_t$  : 目標論文数

$r_2$  (最近2ヶ年アクティビティ)

$$r_2 = R_2 / R_{2Av}$$

$R_2$  : 過去2ヶ年の学術論文数、インパクトファクター、プロシーディングス数

$R_{2Av}$  : 2ヶ年アクティビティ目標値

$r_3$  (外部資金導入努力)

$$r_3 = R_3 / R_{3Av}$$

$R_3$  : 科研費申請、省庁等の競争的資金獲得金額、共同研究費・受託研究費・奨学寄附金、共同研究等の件数、オーバーヘッドに相当する外部資金額、特許譲渡による収入金額、節約等による拠出金額

$R_{3Av}$  : 外部資金導入目標値

### 3.3 大学活性化と社会貢献

$A_1$  (教育活性化)

有効な教材開発(教科書出版を含む)、英語コミュニケーション教育、FD活動、学生による授業評価優秀者、エクセレントプログラム賞受賞、資格取得等に関連する特別な教育プログラム、指導学生の受賞等、共通基礎科目等の補習授業、教育方法等に関する発表、その他妥当と評価された事項

$A_2$  (研究活性化)

総説および専門学術の著書、論文等の受賞、国際会議の主催、国際会議での招待講演、全国学会の理事あるいは評議員、学会支部大会・本部大会の実施担当者、全国的学術誌の査読委員等、機関誌編集委員等、特許出願及び取得、学会の特別講演講師、科研費以外の競争的資金申請、学振特別研究員や外国人研究者の受入れ、国際関連機関との連携事業、その他妥当と評価された事項

$A_3$  (産学官連携)

特許セミナー等の開催、ベンチャー企業等の設立支援、産学官連携のイベント企画・参加、産学官推進の研究会・委員会等の理事や幹事、特許相談や技術相談、自治体等の委員会委員長や議長、客員教員招聘、自治体主催の講演会講師、その他妥当と評価された事項

$A_4$  (教育サービス)

公開講座、出前授業、おもしろ科学実験、高大連携、遠隔授業、キャンパスツアー、オープンキャンパス、その他妥当と評価された事項

$A_5$  (学生支援)

留学生に対する特別な企画、留学生の指導、交流協定締結校への学生引率、工場見学、メンタルヘルス、新規就職先開拓等、キャリア教育・特別講演の主催、学生相談員、学

生のイベント参加への特別な支援、部活競技等の指導、父母懇談会に対する積極的支援、その他妥当と評価された事項

#### A<sub>6</sub> (大学運営支援)

回数の多い学内委員会委員、入試広報活動、COEあるいはGPなどの予算申請時の責任者、学部一般入試における個別学力テスト出題・採点・点検委員、タスクフォース等委員、本学同窓会役員、情報システム管理、概算要求事項に対する支援、その他妥当と評価された事項

## 4. 評価結果

前章で説明した評価基準に基づき、本学の全教員を対象として平成16年度および平成17年度に評価を行った。その結果、当該年度の平均値を目標値に用いた平成16年度の場合、総合評価点の全学平均値として、設計値  $T=100$  点に近い  $T=103$  点という値が得られた。平成16年度の結果を目標値に用いた平成17年度の場合、総合評価点の全学平均値として、 $T=107$  点という値が得られた。この結果は、平成17年度における教育研究活動が平成16年度よりも相対的に4%上回ったことを意味している。

### 4.1 学科別の比較

図1は、平成17年度における各教員の総合評価点  $T_{H17}$  を学科別に振り分け、平成16年度総合評価点  $T_{H16}$  に対する比 ( $T_{H17}/T_{H16}$ ) を計算し、その結果をレーダーチャートで表示した結果である。図に示すように、機械システム工学科、電気電子工学科、情報システム工学科、化学システム工学科、機能材料工学科の5学科は平成16年度に対する平成17年度の比 ( $T_{H17}/T_{H16}$ ) が1.0以上であり、これらの学科では教育・研究・大学活性化・社会貢献活動の総合力が平成16年度を上回ったことを示している。

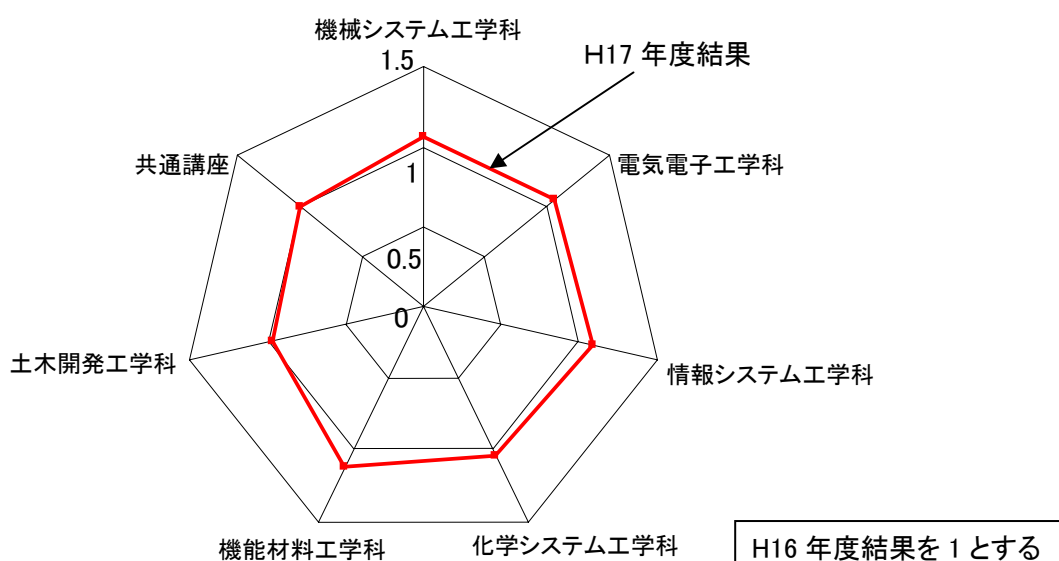


図1 平成17年度総合評価点の学科別比較 (平成16年度との相対比較)

## 4.2 職層別の比較

図2は、平成17年度における各教員の項目別達成度（例えば、 $e1_{H17}$ ）を職層別に振り分け、平成16年度項目別達成度（例えば、 $e1_{H16}$ ）に対する比（例えば、 $e1_{H17}/e1_{H16}$ ）を計算し、その結果をレーダーチャートで表示した結果である。図に示すように、全評価項目（7項目）中、教授層では1項目、助教授層では5項目が1.0以上であり、平成16年度を上回っている。一方、教授層では2項目が平成16年度を若干下回っている。総合的には、平成17年度の教育・研究・大学活性化・社会貢献活動の総合力は平成16年度を上回ったことを示している。

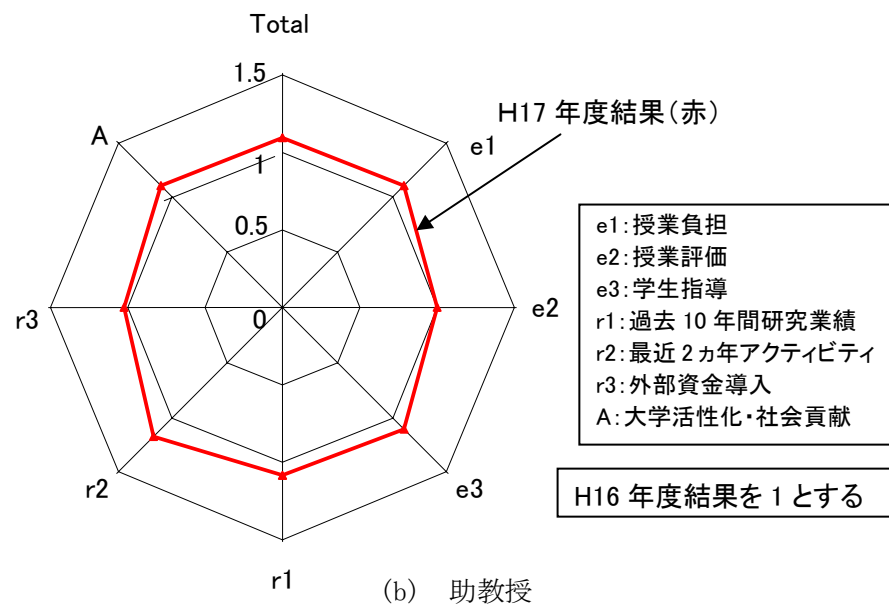
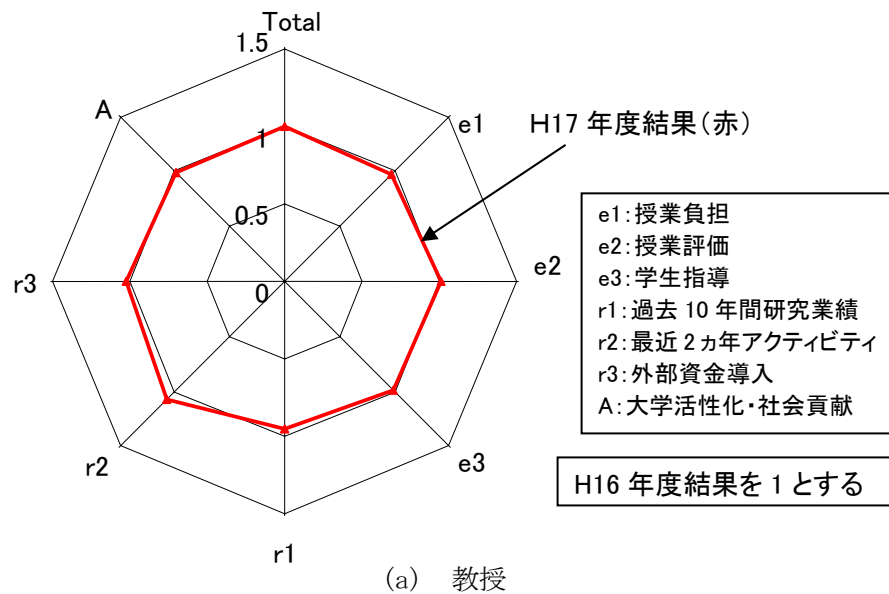
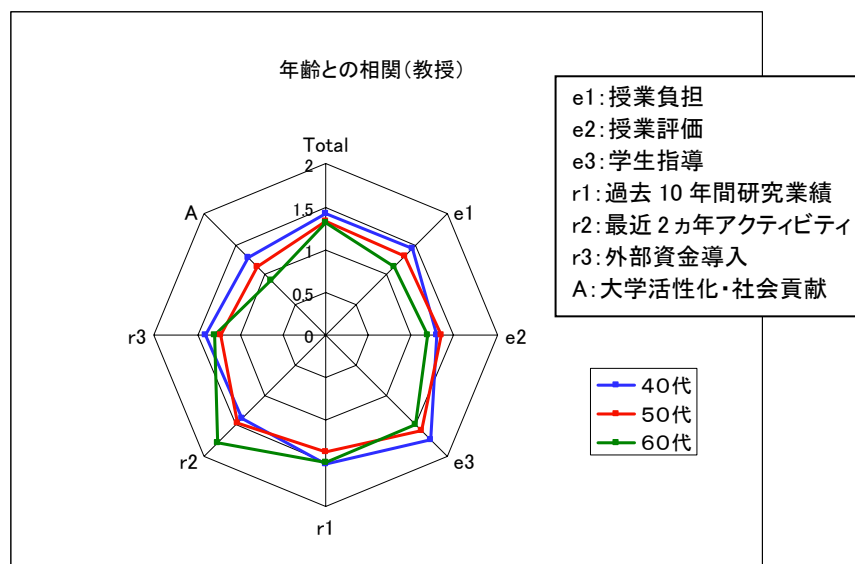


図2 平成17年度項目別達成度の職層別比較（平成16年度との相対比較）

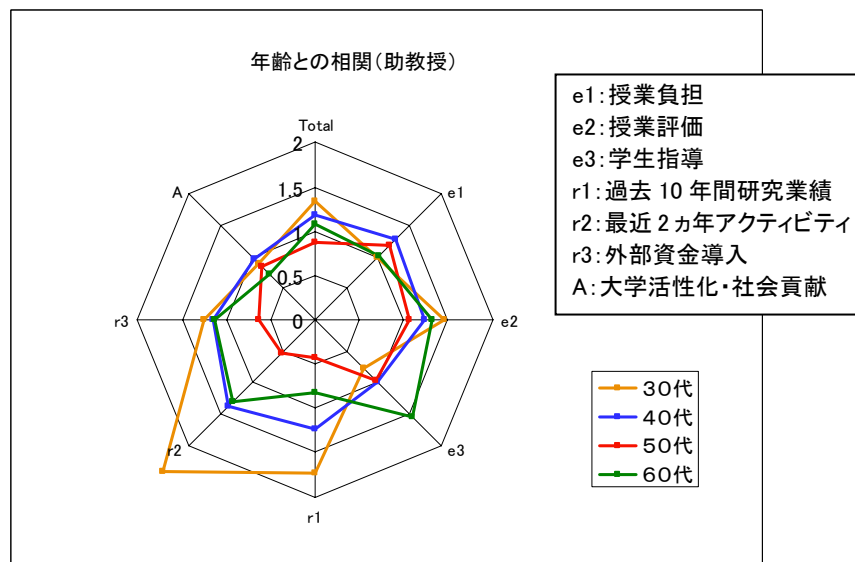
### 4.3 年齢層別の比較

図3は、平成17年度における各教員の項目別達成度を職層に振り分け、その平均値を年代で比較した結果である。この図の場合、各項目の目標値は1となる。

この結果より、1) 教授の場合、年代間に大きな差は認められないこと、2) 助教授の場合、30代の助教授は研究面で秀でていますが、50代の助教授の評価点はかなり低いことがわかる。



(a) 教授



(b) 助教授

図3 平成17年度項目別達成度の年代別比較 (目標値1)

### 5. まとめ

本学は、評価項目と評価基準の細目について各学科や各教員の要望・意見を反映させながら若干の修正を図りつつも、今後ともその基本的枠組みを維持し、毎年度教員個人評価を実施することとしており、その蓄積をもとに、教員個々人の自己改善と大学全体の活性化に役立てていく。