

## 平成26年度教員評価結果

### 1. 教員評価対象者：104名

産業技術学部：41名（教授17，准教授・講師20，助教4）

保健科学部：37名（教授15，准教授・講師15，助教7）

支援センター：25名（教授11，准教授・講師12，助教2）

所属部局なし：1名（教授1）

※准教授と講師は合わせて集計する。

※所属部局なしの教員1名については評価結果を学長に提出。

個人が特定されるため評価室での集計には加えない。

### 2. 評価・集計方法

平成26年度の1年間に本学教員として各教員が携わった全ての業務内容を、「教育」「学術・研究」「社会・国際貢献」「組織運営・管理」の4つのカテゴリーに分類し、さらに各カテゴリーの業務内容を大項目、中項目、小項目の3つの階層で分類し、各業務に携わったおおよその時間を各項目の評価値とした。

評価は、各教員の申告による自己評価とし、各項目について次の回答を求めた。

(1) 時間評価：平成26年度の1年間に業務に携わったおおよその時間を記入する。

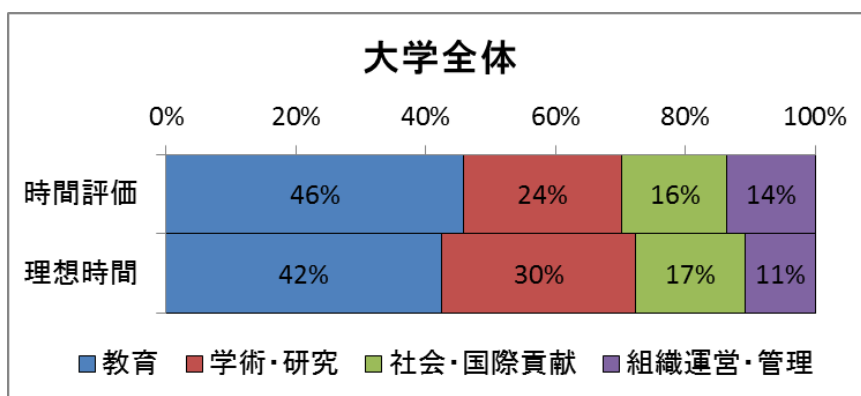
(2) 理想時間：自分が理想とする時間配分を記入する。

(1)(2)共に、1週間当たりの時間数に換算し集計する。

### 3. 集計結果

各教員の「時間評価」と「理想時間」の評価値について、4つのカテゴリー毎に集計し、その値から大学全体および職位毎の平均値を求めた。

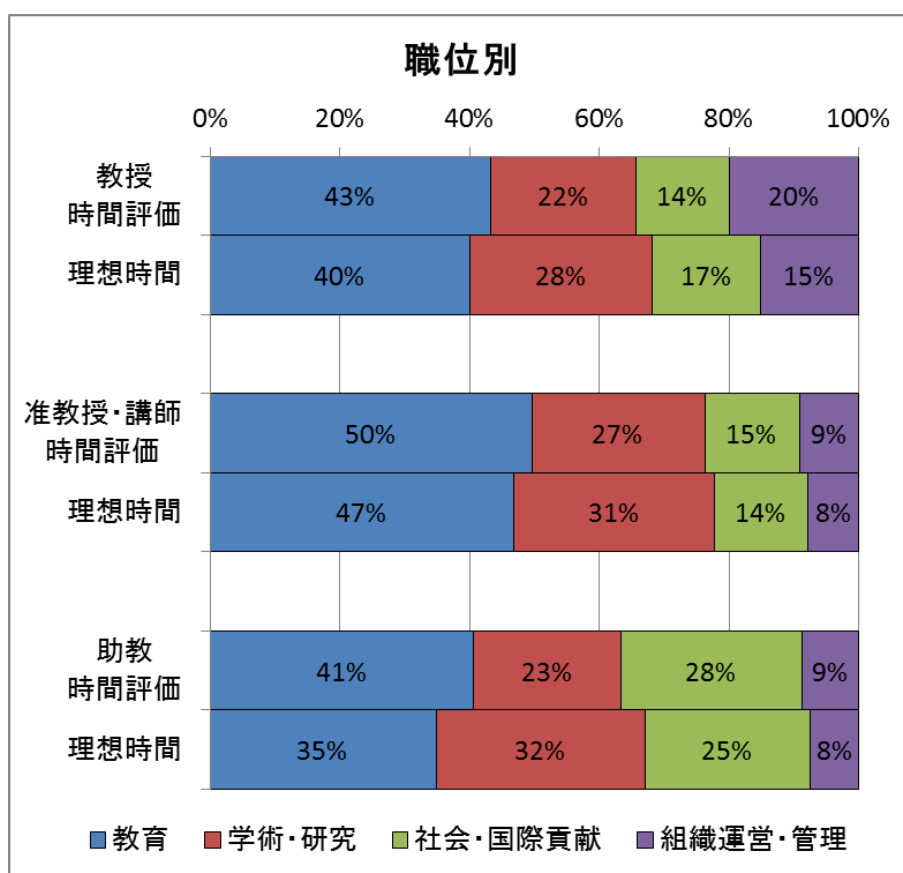
#### ①大学全体の評価結果



【大学全体の評価結果の傾向】

- 週当たり約 40 時間の業務内容について、「教育」「学術・研究」「社会・国際貢献」「組織運営・管理」にそれぞれ 46%、24%、16%、14%の時間比率で取り組んでいる。
- 「教育」については、4%の時間減を望んでいる。
- 「学術・研究」については、6%の時間増を望んでいる。
- 「組織運営・管理」については、3%の時間減を望んでいる。

②職位別評価結果



【職位別評価結果の傾向】

- 「教育」については、准教授・講師の時間割合の比がやや大きい(全体比+4%)。
- 「学術・研究」については、全ての職位において 4~9%の時間増を望んでいる。
- 「社会・国際貢献」における助教の時間割合の比がかなり大きい(全体比+12%)。
- 「組織運営・管理」における教授の時間割合は 20%を占め、5%の時間減を望んでいる。

#### 4. 評価結果の分析と課題

- ① 平成20年度と平成22年度に大学全体として統一的に実施した2回の教員評価の評価項目を継承し、さらに平成24年度に時間評価という評価基準を導入し、平成26年度の教員評価を実施した。その結果を4つのカテゴリーにまとめ、大学全体および職位別に集計した。
- ② 「教育」については、教員の業務の半分を占めている。これには担当授業の時間だけでなく、学生への個別指導等の時間も含まれている。障害者に対する教育に重点的に取り組む本学の特質が顕著に表れているが、全ての職位において時間減が望まれている。准教授・講師が携わる時間割合の比がやや大きくなっている。
- ③ 「学術・研究」については、全ての職位において時間増が望まれている。十分な学術・研究の成果を上げるためには、業務全体のバランスを見直し、十分な時間を確保することが望まれる。
- ④ 「社会・国際貢献」については、助教が携わる時間割合の比がかなり大きくなっている。これは、保健科学部附属東西医学統合医療センターの業務の多く(50%)が「社会・国際貢献」であり、同センターに所属する助教の業務を含めて大学全体の助教の業務を集計した結果、その値が大きくなっているものである。全体としては、各教員が理想とする時間に対し同程度の業務を行っている。
- ⑤ 「組織運営・管理」については、全ての職位において時間減が望まれている。その中で特に教授の負担が大きくなっており、この時間を「学術・研究」、「社会・国際貢献」へシフトすることが望まれている。
- ⑥ 「理想時間」とは、各教員が個別に理想と考える時間の平均値であり、本学の業務としてどの程度が適切であるかを示す数値ではない。本学の業務として取り組むべき時間の割合については、部局毎に、学科・専攻等毎に、また職種毎に異なるであろう。そこで、大学全体のミッション、部局毎、学科・専攻等毎のミッションに照らし合わせ、組織としての適切な時間を設定することが必要である。その上で教員個人の役割を明確にし、個々の目標を定め、業務に取り組むことができるようにすることが必要である。
- ⑦ 自己評価の数値については、過去1年間のさかのぼり全ての業務内容について入力することを求めているため、十分な精度を得ることが難しい。特に質問項目が用意されていない業務については、その担当業務内容が集計結果に十分に反映されていない可能性も考えられる。教員評価をより意義あるものにするためにも、評価項目の見直しも含めて実施方法について今後さらに検討を加えていく必要がある。