

<p>事例 教育力の強化</p> <p style="text-align: center;"><b>教員評価の取組み</b></p> <p style="text-align: right;">～北九州市立大学～</p>	<p style="text-align: center;">本事例の中心人物</p> <p style="text-align: center;">経済学部教授会</p>
---	--

**事例内容**

**【概要】**

北九州市立大学では、教育研究等の活性化やファカルティ・ディベロップメント (FD) による能力向上を目指し教員評価を導入している。教員評価では、目標を数値化・明確化し、評価は資源の効率的な配分のため、研究費の配分に反映し、評価の結果は本人にフィードバックするようにしている。

教員評価は全学部で実施するようになり、基準については各学部の特性に合わせた評価ができるように柔軟性を持たせている。

**【背景】**

経済学部では、研究・教育・および学内行政の質の向上をめざして、平成 15 年度から教員評価制度を導入した。国公立の大学では初めての試みで、学部の教員自ら制度を考え導入した。

その後、他の学部でも導入されたが、全学で統一された評価ではなく、各学部独自の制度で行われていた。平成 17 年度から全学統一した評価に基づき実施されている。

**【取組み内容】**

教育分野、研究分野、管理運営分野、社会貢献分野の 4 分野についてそれぞれ 5 段階の絶対評価(S,A,B,C,D)を行う。評価については詳しいマニュアルが配布され教員に周知している。

評価は 領域により定められている方法 (下記参照) で採点、各教員の業務の内容や分野によって自己申告でウェイトを付け、学部長等により所属教員数×0.5 を上限とした特別点を付与した合計点にて判断をする。

**教育領域**

担当コマ数、受講者数などの教育の実績 学生による授業アンケート 各教員から提出された報告書に基づく学科長、学部長等による評価

から を各 1 点から 5 点で採点し、それぞれを 4 割、3 割、3 割の比率で合計

**研究領域**

過去 3 年度分の著書・論文・学会報告  
過去 1 年度分の被引用 その他

から を基準表に基づき自己申告書を提出し、学科長、学部長等により評価確定  
管理・運営領域

学部で設ける委員会での活動 全学で設ける委員会での活動

それぞれ基準点 + 基準点 × 評価点 (学部長、委員長が付与) × 1/10 で素点を計算し、合計 (上限 5 点)。

**社会貢献領域**

大学で培った教育・研究の能力と成果を社会に還元 (職務と関係のない社会貢献は含まない)。

自己申告をし、学部長等が評価決定する。(上限 5 点)

評価のランクに従い、研究費の配分を行う。B 以上ならば本来の研究費が確保される。

結果について、全学評価委員会が大学ホームページ上に公表を行っている。結果集計を受けて、今後の評価につなげるようにしている。

**成功のポイント**

徹底した議論の末に教授会自らが導入を決定した。

先行した経済学部において、教授会が検討

プロジェクトチームを立ち上げ、10ヶ月に及ぶ激論の末に学部改革の必要性から導入を自ら決定したため、ボトムアップの合意形成ができていた。

評価システムの設計はオープンに議論され、評価方法もすべて公開されている。

透明性の高いシステムであり、評価される教員が評価結果に対して信頼を寄せることができるようになってきている。

経済学部の先行導入により制度のフレームワークができており、利点や課題が既に洗い出されていたため、他の学部への展開が法人化とともにスムーズに行われた。

教育・研究・管理運営・社会貢献の4面にわたるバランスのとれた評価が行われている。

教育、管理運営、社会貢献の側面をバランスよく評価しており、研究面以外の努力も評価される仕組みとなっている。特に教育の比重を下げないように設計されている点が重要なポイントである。また、同大学の盛んな地域貢献活動を支える一因ともなっている。評価結果が教員研究費の配分に直接反映する。

教員評価を研究費の配分に反映させているケースは、全国でみても画期的である。学内で競争原理に基づく効率的な資源配分を行うツールとして機能しているとともに、教員の教育研究活動を活性化している。

評価に学生の声が反映されている。

教員間の評価だけでなく、学生の授業評価が反映されており、顧客志向のシステムとなっている。

学生による授業評価に対して懸念が残っている。

学生の評価者としての能力や単位の取りやすい教員の人気投票になる弊害への懸念が残っている。

ファカルティ・ディベロップメントへの接続や教員の昇任審査への活用といった点については今後の課題となっている。

### 委員の所感

教育、研究、管理運営、地域貢献の4つの側面で行う教員評価の導入は全国的に増えているが、同大学のシステムは研究費配分に連動している点で先駆的かつ画期的といえる。また、そうした成功に甘んじずに、FDへの連動や教員の昇任審査への活用など多機能化しつつ進化を図っている点は興味深い。今後は、「評価疲れ」が起きないように、シンプルかつ透明なシステムを維持していくことが重要であろう。

### 今後の課題

全学的な展開にあたり、教育内容のバラつきなどに基づく微調整が必要である。

経済学部で先行的に行われていたものを、他の学部の特性に合わせて若干修正する必要が出てきている。