

佐藤幸人編

「21 世紀アジア諸国の人文社会科学における研究評価制度とその影響」

研究会成果報告書 アジア経済研究所 2018 年

第 5 章

日本の大学における教員評価の現状（二つの報告書から）

岸 真由美

要約：

日本の大学では 1990 年代から始まる大学改革、2000 年代の国公立大学法人化を背景として教員評価制度の導入が進み、いまや国立大学では 9 割以上、公立大学でも 7 割で教育評価を実施している。しかし、外的要因による評価制度の導入は大学に少なからぬ負担になっている。また教員評価の標準化や、組織評価と連動させていかに活用するかという点ではまだ多くの課題を抱えている。

キーワード：大学改革、大学法人化、教員評価、日本

本稿では、既存の文献によって日本の大学における教員評価の導入の背景を整理するとともに、文部科学省が実施した 2 回の調査に基づき教員評価の現状を報告する。

第 1 節 教員評価の導入の背景

中曽根内閣時の 1984 年、内閣総理大臣の諮問機関として創設された臨時教育審議会¹と、その後に臨教審の勧告を受けて 1987 年に文部省に設置された大学審議会²は、1980 年代後

¹ 臨教審は「我が国における社会の変化及び文化の発展に対応する教育の実現を期して各般にわたる施策に関し必要な改革を図るための基本的方策について」の諮問を目的として四部会で構成され、うち第四部会が「高等教育の改革」を審議し、四次までの答申を行った。なかでも第二次答申では、高等教育の改革として、大学教育の充実・個性化のための大学設置基準の大綱化、高等教育機関の多様化と連携、大学院の充実と改革などが提言された。

文部科学省刊行の『学制百二十年史』第三節「臨時教育審議会と教育改革」に臨教審の第一次から第四次までの答申の概要がまとめられている (http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318297.htm, 2018 年 2 月 28 日アクセス)。

² 大学審議会は 1987 年 9 月に創設され、2001 年 1 月の中央省庁再編により、文部科学省に設

半から 1990 年代にかけて、大学改革を目的として大学院重点化と大学設置基準の大綱化に関する一連の答申を行った。これを受けて、1991 年に学校教育法、大学設置基準などの関連法令が改正され（1991 年 7 月 1 日施行）、各大学は特色に応じて学部の種類やカリキュラムなどを自由に決められるようになった。他方で、教育の質の維持のため大学における自己点検・評価が努力義務化された。この自己点検・評価は、1999 年の大学設置基準改正により評価結果の公表も含めて義務化され、第三者による外部評価の実施が努力義務となった。さらに 2004 年 4 月 1 日施行の学校教育法改正（2002 年改正）においては、全ての大学は文部科学大臣の認証を受けた機関（認証評価機関）による認証評価を受けることになった。

同 2004 年 4 月には「国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」も施行され、民間的発想の経営手法に基づく国立大学法人制度が発足した。国立大学法人は、中期目標・中期計画、および年度計画を策定し、計画に基づいて活動を行い、各年度や期間終了後にはその実績について第三者評価を受けることになった。また国立大学法人は勤務する職員の勤務成績の評定を行うことも求められた³。なお、同じく 2004 年 4 月には国立大学法人の制度設計にならった公立大学法人制度も発足している。これにより地方公共団体が選択すれば公立大学も法人化が可能となった⁴。

第 2 節 大学機関における教員評価の実施状況

つぎに文部科学省が 2007 年度、および 2014 年度に実施した調査の報告書をもとに、日本の大学機関における教員評価の導入状況をみていく（三菱総合研究所 2008; 2015）。この二つの報告書は、日本全国の国公立大学を対象に実施したアンケート調査の結果である。

1. 教員評価の導入状況

報告によれば、2007 年度から 2014 年度までの 7 年間に、全学で教員評価を実施している大学は全体の 3 割強から約半数まで増え、評価制度の導入が進んでいる。2007 年度の調査では「全学・全体の教員を対象に実施している」が 27%、「ほぼ全学・全体の教員を対象に実施している」が 7%で、合計 34%であったが、2014 年度は「全学で実施している」と回答した大学は 47%に増えた。

置された中央教育審議会に統合され、中央教育審議会大学分科会となった。

³ 「国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」第 20 条。

⁴ 「地方独立行政法」の施行による。

国公立別に実施率は図1、図2に示す通りである。「全学で実施している」と回答した国立大学は2007年度の62%から2014年度は89%に、公立大学は25%から66%に、私立大学は19%から36%に増えた。2007年度調査で「ほぼ全学・全体の教員を対象に実施している」「一部の部局の教員を対象に実施している」「実施していない（検討はしている）」と回答した機関の動向をみると、国立大学はその多くが2014年度までには全学での実施に移行したとみられ、全体の95%まで評価の導入が進んだ。公立大学も、評価実施率は36%から71%まで伸びているが、「実施していない」と回答した機関が21%から30%に増えている。2007年度時点で「実施していない（検討はしている）」と回答した機関のうち、検討の結果、導入を見送った大学があるとみられる。私立大学も国公立大学と同様、実施率は向上しているが、60%は評価を実施していない。

2. 教員評価の導入時期

教員評価の本格的な実施を開始した時期をみると、国立大学と公立大学は2005年度から2007年度にかけて評価の導入が進んだ。国立大学は2006年度の本格実施が29%で最も多く、ついで2007年度が22%である。公立大学は2005年度に20%、2006年度が最も多く30%、2007年度が15%であった。同時期の私立大学は国公立大学とは対照的に大きな変化がなく、むしろ2003年度以前に導入したとする回答が25%で最も高くなっている。詳細は図3を参照されたい。

本格実施の前に試行実施を行った場合の開始時期を問う質問では、国立大学の回答結果は2005年度の試行実施が最も多く22%、次いで2005年度が19%、2007年度が17%である。公立大学の試行実施は2005年度が15%、2006年度が20%、2007年度が10%であった。

国立大学では2004年度の大学法人化への移行とともに機関評価の義務が課されるとともに、職員の勤務評定が求められるようになった。多くの大学では法人化を契機として、翌年度である2005年度に教員評価の試行実施をおこない、続く2006年度から本格実施を開始したと考えられる。また、公立大学の教員評価導入の状況が国立大学にならう傾向があるのは、公立大学も2004年度以降に法人化したためであろう。私立大学における導入時期が国公立大学ほど集中していないのは、大学法人化による外的圧力が少ないためと考えられる。

3. 教員評価の目的

教員評価を導入している大学についてその目的をみると（図4を参照）、「教員の自己点検による意識改革」「教員個人の研究レベル向上」「教員個人の教育レベル向上」の比率が両調査において高く、2007年度がいずれも約80%、2014年度がほぼ90%となっている。岩崎[2011]は、教員評価の必要性の一つは、教育の担い手である教員が大学の理念・目的の

達成や発展にいかに関与しているかを問う点にあると指摘している。調査結果は大学がまさにその目的をもって教員評価を実施していることを裏付けるものといえる。

2つの調査を比較した時に比率の変化が大きいのは、「教員個人の外部資金獲得の推進」が「教員個人の社会貢献の推進」「教員個人と組織の目標の連動」「組織運営の評価・改善のための資料収集」である。2007年度調査と2014年度調査の「任期なし（月給制）」の教員の場合を比較すると、「教員個人の外部資金獲得の推進」は38%から57%に、「教員個人の社会貢献の推進」は53%から74%に、「教員個人と組織の目標の連動」は34%から44%、「組織運営の評価・改善のための資料収集」が38%から48%に上がった。

これらの変化の背景には、大学が置かれた環境が近年大きく変化している状況があると考えられる。国立大学法人は授業料などの自己収入と政府から配賦される運営費交付金で運営を行う。しかし、運営費交付金は効率化係数により毎年1%削減される。このため、科研費などの競争的外部資金の獲得による財源の多様化が、近年、大学では重要になっているからである。また、社会に対する大学の透明性や説明責任や、地域社会へ貢献も大学は要求されるようになっている⁵。

4. 評価の方法と項目

それでは、どのような項目が評価に利用されているのだろうか。調査では評価の項目を①研究活動、②教育活動、③管理・運営、④社会貢献活動の4つに分類している。2014年度調査では、研究活動として利用の多い評価項目は、「学会発表・講演」(91%)、論文・総説(90%)、「競争的資金などの外部資金の獲得」(86%)、「専門書の編集、執筆」(82%)、「学会活動(役職等)」(73%)、「外部からの賞・表彰」(71%)である。教育活動では「講義・演習担当数」(77%)、ついで「研究室・ゼミの学生の指導」(68%)である。最後に管理・運営では「役職」(77%)となる。最後に、社会貢献活動では「学外の審議会・委員会」(82%)、アウトリーチ活動(公開講座等)(71%)であった。これらの項目は2007年度の先行調査と比較しても大きな変化はない。報告が指摘するように比較的定量的な評価がしやすいことにくわえ、選択の比率が高かった評価目的と比較しやすいことも要因であると考えられる。

2014年度調査では、評価を判断する基準として、予め設定した定量基準に基づくとの回答が最多で44%、つぎに大学・学部等の組織目標への貢献度が42%、教員自身が設定した目標の達成度合いが39%と続く。また、評価者の総合的判断によるとする回答も38%あった。

⁵ 『平成20年度文部科学白書』では、「大学の国際化と地域貢献」と題した特集を組んでいる(http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200801/index.htm, 2018年3月6日アクセス)。また、例えば「大学の地域貢献度ランキング」(日本経済新聞社発行『日経グローバル』)に見られるように、この分野での大学のランク付けも浸透している。

評価の活用方法として最も多いのは、2014 年度調査によれば、任期なし教員（月給制）では「賞与・一時金・報奨金」（45%）、任期なし教員（年俸制）では「給与」（65%）である。任期付き教員（月給制）は「賞与・一時金・報奨金」（45%）、ついで「雇用継続・任期延長」（38%）となっており、任期付き教員（年俸制）は「給与」（65%）、ついで「雇用継続・任期延長」（40%）であった。なお、「評価が悪かった教員に対する指導」はいずれの雇用形態でも大きな差はなく、ほぼ 45%前後となっている。

全体的には教員評価の結果を給与、賞与に反映する活用が進んでいる。特に月給制の任期付き教官では評価が給与に大きく影響することが分かる。また任期付き教官の場合は月給制か年俸制かにかかわらず、質の高い人材の確保の観点から雇用の継続や任期の延長の判断に評価が活用されているとみられる。他方で、研究費やスペースの配分、業務量の調整などへの活用はそれほど進んでいない。

調査では、卓越した成果を出した教員への配慮も尋ねている。結果は「学内・研究所内等で表彰している」が 18%、「学内の研究資金を優先的に配分している」が 15%だが、「特になし」の回答が 65%で最も多く、3分の2の大学は特別な配慮は行っていない。給与・賞与への反映を除けば、優れた業績を上げることが教員のモチベーション向上につながりにくいといえる。

また組織全体の活動計画等への活用についての質問に対しては、「全学・全体の中期計画・中期目標の策定や戦略の検討に活用している」が 10%、「全学・全体あるいは部局の組織的な改善活動の検討に活用している」が 26%あったが、最も多かったのは「特に活用していない」で 60%に上った。評価の目的として「教員個人と組織の目標の連動」と「組織運営の評価・改善のための資料収集」を挙げた大学が 44%と約半数に上ったのに対して（第2節第3項を参照）、実際には、教員評価が組織の目標・計画とそれほど連動していないことがうかがえる。

5. 教員評価の課題

2014 年度調査において、実施中の教員評価の課題として 4 割以上の比率で挙げられているのは、「教育活動の評価手法の確立」（64%）、「評価結果の活用方法」（51%）、「研究分野間の比較」（48%）、「業績に結びつかない能力や努力が評価できない」（46%）、「評価実施の負担」（42%）、「間接業務など、目立たない仕事が評価されない」（40%）である。

大川・奥居（2008）によると、教育活動の評価では、半数以上の大学で授業数、学生数、卒業論文・学位論文指導数が評価項目となっている。これらの項目は教員が教育活動に割く負担を査定するための定量的評価である。他方、教育活動の成果や質については、学生の授業評価や自己目標設定を踏まえた定性的な自己評価を求める場合が多い。しかし、本来は授業改善を目的とする授業評価を教員の業績評価に使わざるを得ない現状が、多くの大学で課題として認識されているのではないだろうか。

「研究分野間の比較」については、全ての研究分野に適用できる定量的な評価指標がないことも存在しないことから、必然的に複数の指標を用いることになることが要因と考えられる。

間接業務や目立たない仕事はそれなりの労力を必要とするにもかかわらず、教員にとっては直接の業務でないため評価の対象になりにくいということであろう。

まとめにかえて

日本の大学では 1990 年代から始まる大学改革を背景として、教員評価への関心が高まり、特に国公立大学では大学法人化が始まった 2004 年度以降に評価制度の導入が進んだ。いまや国立大学では 9 割以上、公立大学でも 7 割で教育評価を実施している。しかし、大学改革や大学法人化といった外的要因による評価制度の導入は大学に少なからぬ負担になっている。また、大学法人化の本来の趣旨のひとつである民間的なマネジメントの観点からいえば、実施する評価を教員のモチベーション向上につなげる形での活用はまだ進んでいない。また、組織評価と教員評価を連動させ、次の計画策定や目標設定につなげている大学もまだほんの一部である。教員評価は多くの大学に浸透したが、これを今後どう活用するかという点ではまだ多くの課題を抱えているといえる。

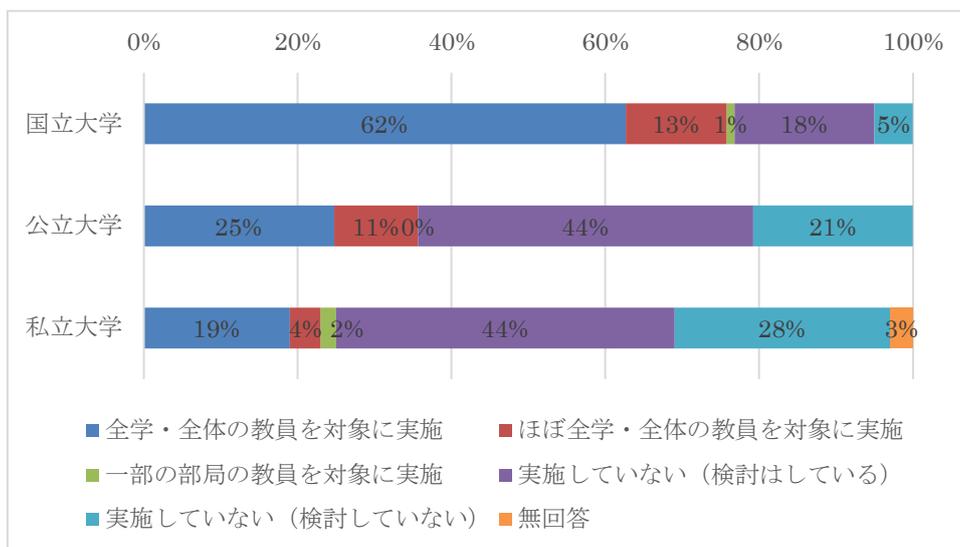
【参考文献】

- 岩崎保通 2011. 「国立大学における教員業績評価の現状—アンケート調査分析を踏まえて—」『大学教育研究ジャーナル』(8): 43-52。
- 岩崎保通 2013. 「公立大学における教員業績評価の現状—アンケート調査分析を踏まえて—」『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』(20): 7-14。
- 宇田川博 1998. 「大学問題を考える—『臨教審の時代』から大学設置基準の改定へ—」『文化論集』(12): 21-59 (http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/itl/outline/kiyo/kiyo7/07_5_ehara.pdf, 2016 年 3 月 6 日アクセス)。
- 江原武一 2007. 「大学院教育の改革—90 年代後半—」『立命館高等教育研究』(7): 75-87。
- 大川一毅・奥居正樹 2008. 「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）」『秋田大学評価センター年報・研究紀要』H19 年度: 41-48。
- 寫田敏行・奥居正樹・林隆之 2009. 「日本の大学における教員評価制度の進捗とその課題」『大学評価・学位研究』(10) (http://www.niad.ac.jp/n_shuppan/gakujutsushi/mgzn10/_ic_sFiles/afieldfile/2010/01/05/no9_16_shibui_no10_03.pdf, 2016 年 3 月 6 日アクセス)。

三菱総合研究所 2015. 『研究者等の業績に関する調査・分析報告書』（平成 26 年度文部科学省委託調査 平成 27 年 3 月）

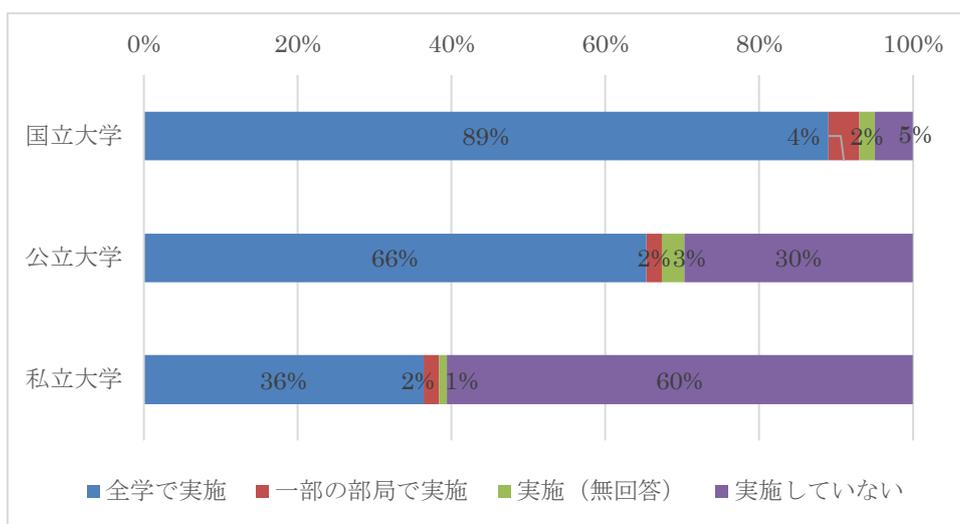
三菱総合研究所 2008. 『効果的・効率的な研究開発評価及び研究者等個人の業績に関する評価の先進事例に関する調査・分析報告書（研究者評価編）』（平成 19 年度文部科学省委託調査 平成 20 年 3 月）

図1 2007年度調査における評価実施率



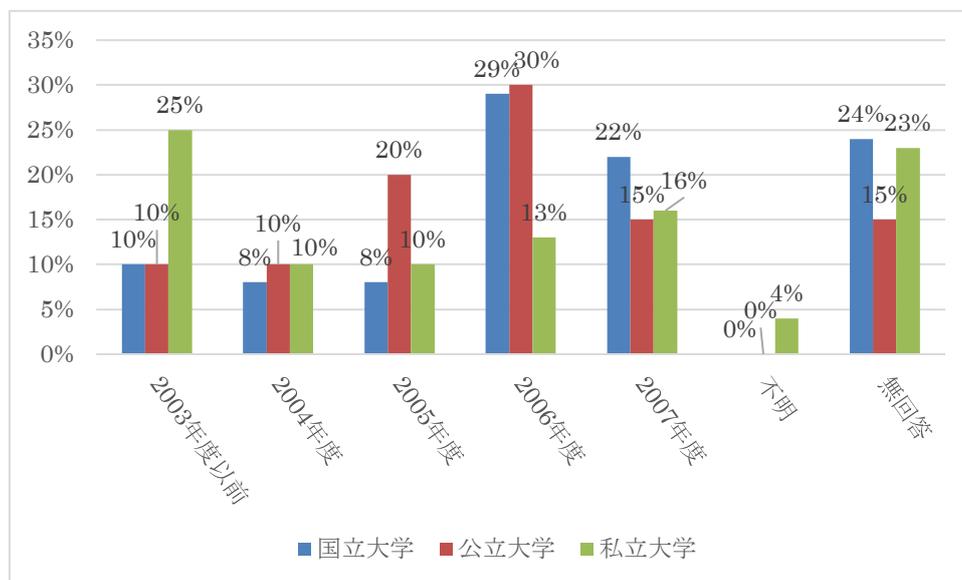
(出所) 三菱総合研究所[2008]より筆者作成。

図2 2014年度調査における評価実施率



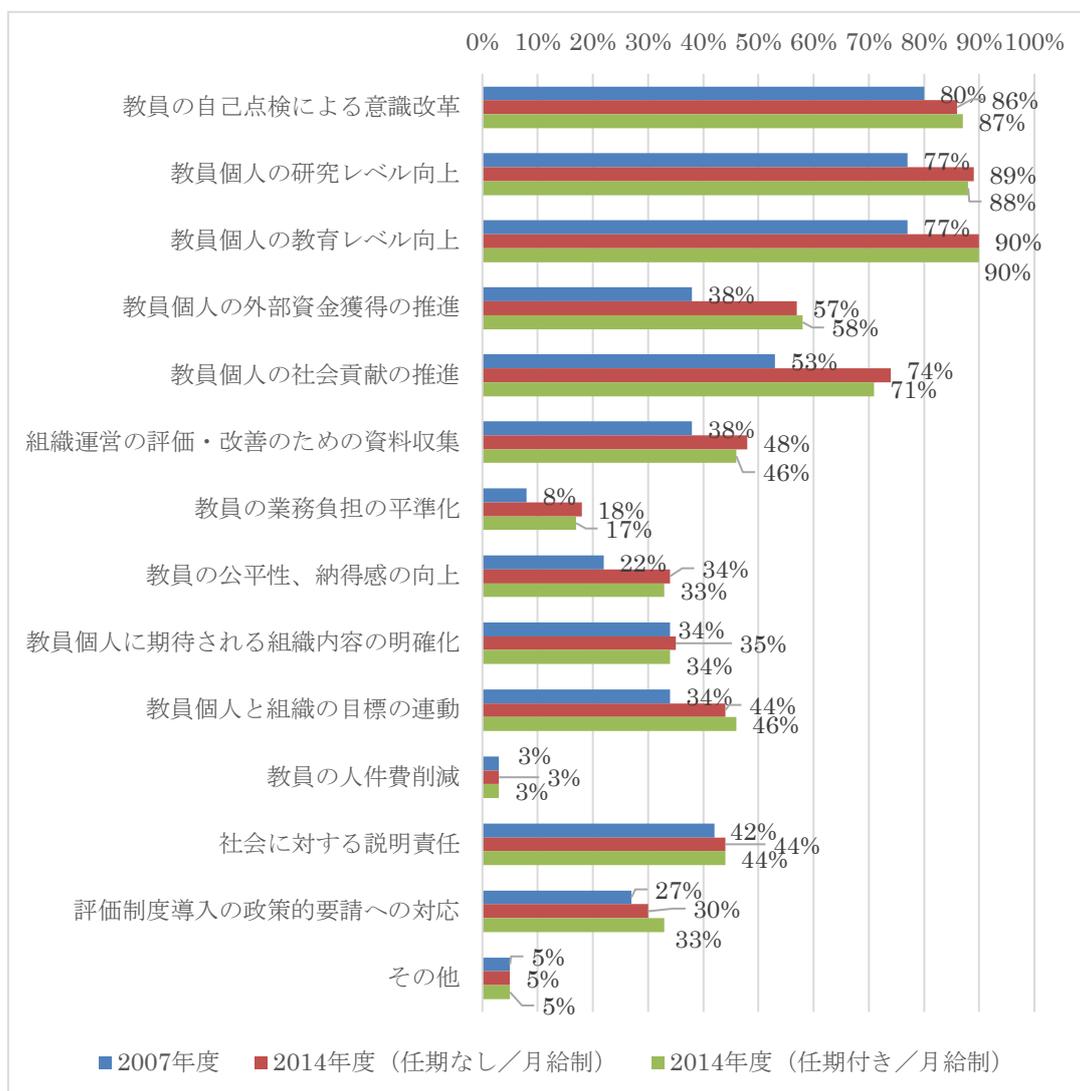
(出所) 三菱総合研究所[2015]より筆者作成。

図3 教員評価の導入時期



(出所) 三菱総合研究所[2007]より筆者作成。

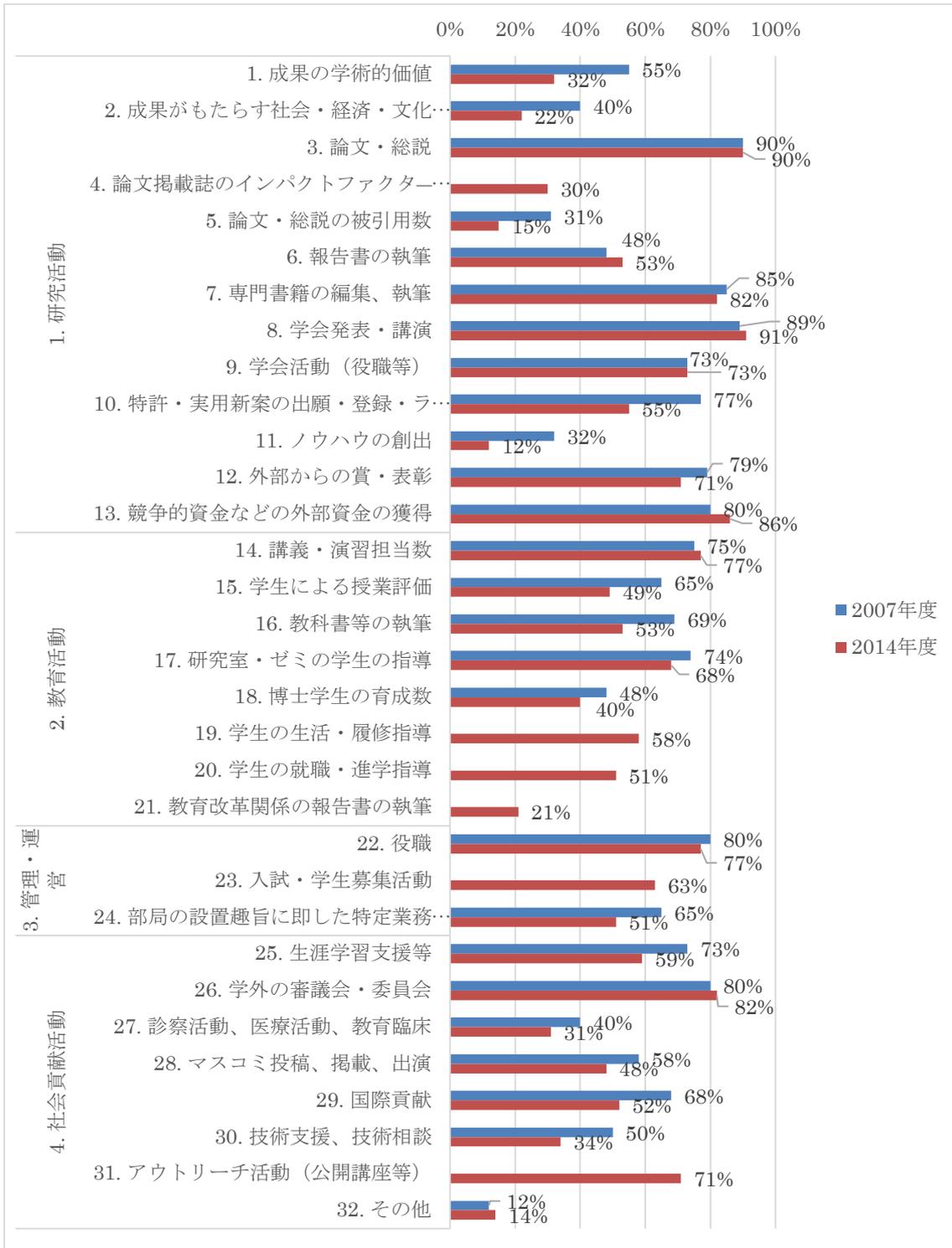
図4 教員評価の目的 (2017年度・2014年度比較)



(出所) 三菱総合研究所[2007]より筆者作成。

注) 2007年度は「導入時点のねらい」「現在の目的」「今後目的としたいもの」と3段階の調査を行っている。本図の作成にあたっては調査当時の現状を示す「現在の目的」のデータを用いた。2014年度は「任期なし教員(月給制)」(サンプル数262)、「任期なし教員(年俸制)」(サンプル数51)、「任期付き教員(月給制)」(サンプル数213)、「任期付き教員(年俸制)」(サンプル数102)の4つの雇用形態別に調査を行っている。本図の作成にあたっては、サンプル数が多く日本の大学において最も多い雇用形態と考えられる「任期なし教員(月給制)」「任期付き教員(月給制)」のデータを用いた。

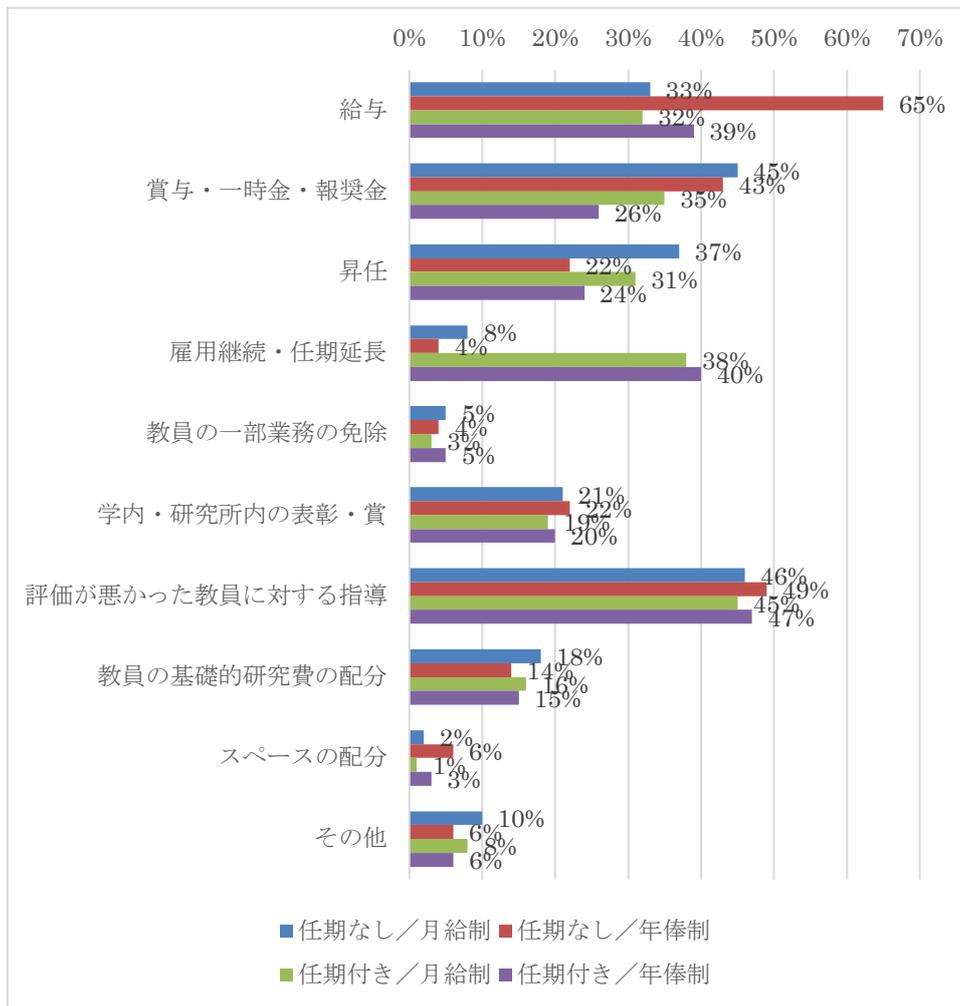
図5 評価の項目



(出所) 三菱総合研究所[2008, 2015]より筆者作成。

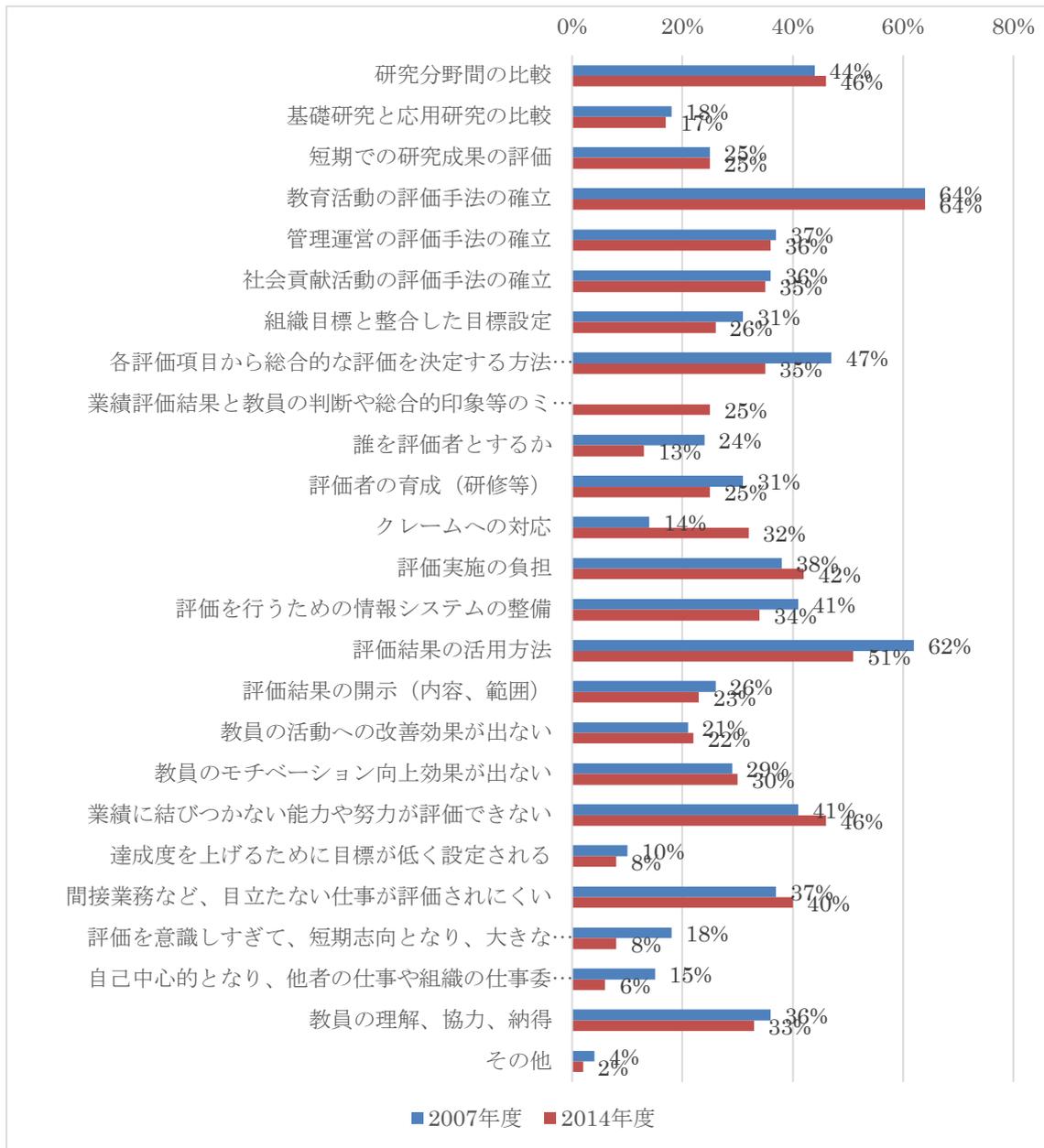
注) 2007年度は「利用せず」「無回答」を除く「定量データ重視」「定量/定性データ両方重視」「訂正データ重視」の割合を合算した。

図6 評価の活用方法



(出所) 三菱総合研究所[2015]より筆者作成。

図7 評価の課題



(出所) 三菱総合研究所[2015]より筆者作成。

