

## 国立大学に対する教員業績評価に関する調査結果

調査は、2010年の6月～8月に実施した。調査対象校は、全国の国立大学の評価担当課長に対して郵送により依頼した(85大学)。その結果、81大学から回答を得た。

### 質問1「学生収容定員数について」(%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	500人未満	4(4.9)
2	500～999人	4(4.9)
3	1,000～1,999人	10(12.3)
4	2,000～2,999人	8(9.9)
5	3,000～4,999人	12(14.8)
6	5,000～9,999人	30(37.0)
7	10,000人以上	13(16.0)

### 質問2「教員業績評価を実施していますか(試行も含む)」(%)

項目	はい	いいえ	検討中	答えられない
国立大	80(98.8)	1(1.2)	0	0

### 質問3「教員業績評価の導入時期について(試行を含む)」(%)

項目	1999年度以前	2000～2003年度	2004年度以降	答えられない・未回答
国立大	0	5(6.2)	74(91.4)	2(2.5)

### 質問4「教員業績評価の実施サイクルは、どれに該当しますか」(%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	一年	54(66.7)
2	二年	4(4.9)
3	三年	12(14.8)
4	四年以上	2(2.5)
5	部局により異なる	0
6	必要に応じて行う	2(2.5)
7	答えられない・未回答	7(8.6)

### 質問5「教員業績評価の目的について(複数回答可)」(%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	査定的手段	17(21.0)
2	教員個人の能力開発的手段	34(42.0)
3	人事の適正化	12(14.8)
4	教育・研究活動の促進	70(86.4)
5	社会に対する説明責任	40(49.4)
6	その他 【待遇・資源配分的手段】【自己評価書を勤勉手当等の参考資料として取り扱うこととしている。ただしこれは「評価の目的」ではない。】【大学運営の改善】【教育・研究・社会貢献・校務の4分野の業務について、自らの目標に照らしてどのように取り組んで、どのような成果が得られたか自己評価する。】【大学運営等の改善に資する。】【大学組織内、及び個人をとりまく環境の改善】【アクティビティの高い能力ある教員に適切なインセンティブを与える】【教育・研究の質の向上、教員のモチベーションの向上、大学の活性化】【認証評価等の大学評価事業に活用】【自己点検・自己評価】【教員に対する業績評価に基づく給与面での処遇】【教育・研究等の質の向上】【賞与及び昇給の参考資料として利用している】【各教員が大学のいうシステムにおける自分の立ち位置と目標・計画を明確にし、それぞれが最大の成果を出せるように自己改革をする】【教員自らが、教育、研究、管理運営、診療及び社会貢献等の業績について、定期的、か	16(19.8)

つ、組織的な評価を実施し、その水準が当該教員の職にふさわしいものであることを総合的に明らかにし、教育研究の質の高さを社会に対して説明するとともに、教員個人の教育研究等の活動の自己改善を促すこと】
---

質問 6 「教員業績評価の反映について（複数回答可）」 (%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	給与	43(53.1)
2	賞与・一時金・報奨金	53(65.4)
3	昇任	8(9.9)
4	雇用継続・任期延長（雇用に時限がある者）	12(14.8)
5	教員の基盤的研究費の配分	10(12.3)
6	スペースの配分	1(1.2)
7	教員の一部業務の免除（研究時間の確保など）	4(4.9)
8	学内・研究所内の表彰・賞	19(23.5)
9	評価が悪かった教員に対する指導	31(38.3)
10	その他 【サバティカル研究者】【サポートスタッフの配置】【サバティカル制度への利用】【研究費の資源配分】【項目 2 などへの間接的反映（評価情報は勤務評価を行う際の資料として用いることとした。）】【昇任の際の判断材料】【部局ごとに対応が異なる】【評価結果を踏まえて、給与・賞与に反映している】【表彰において、教育研究費等の配分】【大学及び各部署の活性化】【競争的教育研究資金の配分】【サバティカル取得の条件】【長期研修の可否、教員の諸活動へのインセンティブの向上への活用など】【教員の諸活動の質の更なる向上のための資料とする。】【各部長に基礎資料を渡しているが、活用方法については部局長に任せている】【小規模大学であり、評価結果の反映は学長がすべて決定しているため、どのように具体的に反映しているかは不明】【高い評価を受けた教員を対象とする教員派遣制度の実施】【本学の教育研究等の改善を図ることを目的とし、教員個々の雇用条件の変更を目的とするものではないので、評価結果が直ちに本学就業規則上の勤務不良を意味するものではない。】【①評価結果の分析による本学及び各学科等の教育活動、研究活動、社会貢献活動並びに学内運営活動の改善と向上。②教員の活動状況及び評価結果の公表による本学の教育研究活動等に対する透明性の確保並びに社会に対する説明責任の遂行】【反映なし】	20(24.7)

質問 7 「評価者訓練を実施していますか」 (%)

項目	はい	いいえ	検討中	答えられない・未回答
国立大	5(6.2)	64(79.0)	7(8.6)	5(6.2)

質問 8 「教員より教員業績評価の基礎資料が提出されない場合のペナルティはありますか」 (%)

項目	ある	ない	検討中	答えられない・未回答
国立大	17(21.0)	48(59.3)	9(11.1)	7(8.6)

1.ある の方法→【人事評価（給与上のインセンティブ等）の対象としない】【インセンティブ付与の対象外とする】【3段階の判定区分 ABC のうち、「C 改善を要する」と判定する。】【正当な理由なく提出しない場合は、最下位の判定となる。】【給与 据え置き】【当該年度の評価をゼロ評価とする。ゼロ評価の具体的なペナルティはない】【表彰・賞の選考基礎資料としているため、対象者とならない】【最低評価となる】【正当な理由なく提出しない大学教員に対して、指導・勧告等を行う】【評点が「0」となる】【最低の評定による評価結果通知】【総合評価を最下位とする】【最低の評価を与え、未提出理由書の提出を求める】【仮定だが、提出されない場合は、職務命令違反となり、懲戒処分の対象になると考えている。したがって、最悪免職がありうる。】

質問 9 「教員業績評価の実施は、どのような成果をもたらしましたか（複数回答可）」 (%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	教員の教育力向上	23(28.4)
2	教員の研究生産性の向上	20(24.7)
3	FD 活動の活性化・充実	12(14.8)
4	教育実施体制の改善	7(8.6)

5	カリキュラムの改善	0
6	研究実施体制の改善	5(6.2)
7	人事や給与体系の改善	9(11.1)
8	学内運営体制の改善	5(6.2)
9	社会貢献活動の活性化	13(16.0)
10	施設・設備の改善	0
11	外部資金・委託事業等の増加	6(7.4)
12	外部資金等獲得戦略の見直し	3(3.7)
13	教員意識の変化	60(74.1)
14	現状の変化はない	2(2.5)
15	その他 【調整中】【各教員の教員研究等の諸活動の把握】【本年度で2回目の実施のため、まだわからない】【実施から数年しか経過していないため、成果については不明】【H22年度終了後、実施予定】【教育・研究活動の実態把握】【モチベーションの向上】【不明】【今年度以降検証の予定】	13(16.0)

質問 10 「教員業績評価を導入実施するにあたり、どのような課題や障害がありますか（複数回答可）」  
(%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	学内合意の形成	41(50.6)
2	評価領域・指標の策定	49(60.5)
3	評価担当者の選定	6(7.4)
4	インセンティブの措置	25(30.9)
5	人事・昇給・昇進等への反映	32(39.5)
6	コストや人的労力の増加	41(50.6)
7	実施責任者の変更に伴う業務の継承	7(8.6)
8	データベースの構築・活用	30(37.0)
9	総合（最終）評価の判断	13(16.0)
10	教員より教員業績評価の基礎資料が提出されない	20(24.7)
11	その他 【客観性、公平性のある評価基準の整備】【自己評価の正確性・信用性の担保】【評価結果のフィードバックの方策】【長期的な研究の進展を阻害しかねない。】【評価の透明性】【淡々で行うことが重要】【評価結果に対する「納得性」の一層の向上】	6(7.4)
12	課題や障害はない	1(1.2)

質問 11 「第二期中期目標・中期計画においては、教員業績評価に取り組むことが記載されていますか」  
(%)

項目	はい	いいえ	答えられない・未回答
国立大	65(80.2)	14(17.3)	2(2.5)

各国立大学法人評価担当課長 殿

国立大学法人琉球大学  
副学長・理事（教育・学生・評価担当）新里里春  
（公印省略）

### 教員業績評価に関する調査について（依頼）

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、本学におきまして、教員業績評価の実施方法の見直しにあたり、各国立大学法人における取組状況に関する調査のご依頼を行うことになりました。

つきましては、ご多用中のところ恐れ入りますが、下記の内容により、ご回答いただきますよう、よろしくお願いいたします。

#### 1. ご回答の方法

7月15日までに調査票（p.2）を①FAX、②E-mailのいずれかで、ご回答をお願いいたします（無記名で結構です）。

#### 2. 調査結果の公表

琉球大学大学評価センター『大学探究』における分析・報告を予定します（一般に公表されます）。

※調査結果は分析・報告以外の目的では使用しません。また、ご回答いただいた大学名は公表されません。

#### 【本件担当】

国立大学法人 琉球大学  
大学評価センター 准教授 岩崎保道  
Tel Fax:098-895-8115  
E-mail yiwasaki@eve.u-ryukyu.ac.jp

**調査票** 琉球大学 大学評価センター 行

※ご回答は、該当数字への○又はご記入をお願いいたします。

本票を①FAX: 098-895-8115、②E-mail (yiwasaki@eve.u-ryukyu.ac.jp) の添付ファイルのいずれかでご回答をお願いします。

質問 1 学生収容定員数について

1.500 人未満 2.500 人～999 人 3.1,000 人～1,999 人 4.2,000 人～2,999 人 5.3,000 人～4,999 人  
6.5,000 人～9,999 人 7.10,000 人以上

質問 2 教員業績評価を実施していますか（試行も含む）「1 はい」の場合、質問 3～10 にご回答下さい

1 はい 2 いいえ 3 検討中 4 答えられない

質問 3 教員業績評価の導入時期について（試行も含む）

1 1999 年度以前 2 2000～2003 年度 3 2004 年度以降 4 答えられない

質問 4 教員業績評価の実施サイクルは、どれに該当しますか

1 一年 2 二年 3 三年 4 四年以上 5 部局により異なる 6 必要に応じて行う 7 答えられない

質問 5 教員業績評価の目的について（複数回答可）

1 査定の手段 2 教員個人の能力開発の手段 3 人事の適正化 4 教育・研究活動の促進 5 社会に対する説明責任 6 その他（\_\_\_\_\_）

質問 6 教員業績評価の反映について（複数回答可）

1 給与 2 賞与・一時金・報奨金 3 昇任 4 雇用継続・任期延長（雇用に時限がある者） 5 教員の基盤的研究費の配分 6 スペースの配分 7 教員の一部業務の免除（研究時間の確保など） 8 学内・研究所内の表彰・賞 9 評価が悪かった教員に対する指導 10 その他（\_\_\_\_\_）

質問 7 評価者訓練を実施していますか

1 はい 2 いいえ 3 検討中 4 答えられない

質問 8 教員より教員業績評価の基礎資料が提出されない場合のペナルティはありますか

1 ある（→その方法:\_\_\_\_\_） 2 ない 3 検討中 4 答えられない  
※「1 ある」のご回答の場合、可能であれば、具体的な方法を別途、ご教示お願いいたします

質問 9 教員業績評価の実施は、どのような成果をもたらしましたか（複数回答可）

1 教員の教育力向上 2 教員の研究生産性の向上 3 FD 活動の活性化・充実 4 教育実施体制の改善 5 カリキュラムの改善 6 研究実施体制の改善 7 人事や給与体系の改善 8 学内運営体制の改善 9 社会貢献活動の活性化 10 施設・設備の改善 11 外部資金・委託事業等の増加 12 外部資金等獲得戦略の見直し 13 教員意識の変化 14 現状の変化はない 15 その他（\_\_\_\_\_）

質問 10 教員業績評価を導入実施するにあたり、どのような課題や障害がありますか（複数回答可）

1 学内合意の形成 2 評価領域・指標の策定 3 評価担当者の選定 4 インセンティブの措置 5 人事・昇給・昇進等への反映 6 コストや人的労力の増加 7 実施責任者の変更に伴う業務の継承 8 データベースの構築・活用 9 総合（最終）評価の判断 10 教員より教員業績評価の基礎資料が提出されない 11 その他（\_\_\_\_\_） 12 課題や障害はない

質問 11 第二期中期目標・中期計画においては、教員業績評価に取り組むことが記載されていますか

1 はい 2 いいえ 3 答えられない