

教員活動点検・評価の第4期評価期間における結果について、3名の外部評価委員より評価を受けました。

## 1. 総括的評価

### 【評価者 A】

「個人活動評価（通知）書」32通は、すべて詳細かつ具体的に記載されており（そうでないものも「年度活動報告書」から理解可能である）、今回の点検・評価の基礎資料として適切である。自己評価と研究院評価にも大きな差異はなく、正確に反映されているものといつてよい。

「全学まとめ」の総合評価において、「S」評価と「A」評価の合計が、教育で94.5%、研究で85.4%、社会貢献で87.3%、管理運営で87.0%、総合評価で93.3%であつて、いずれもかなり高率である。専任教員全体の高い資質と、それを生かした充実した活動が行われてきたことが認識できる。研究院によってはそれより低率のものがあるが、研究院ごとの評価基準に即したものであつて、とくに問題はない。

評価期間が3年から2年に変更されたことの活動評価に及ぼす影響、および、コロナ禍の下での遠隔授業など教育・研究の工夫について、特別に配慮する必要があつたと思われるが、資料に見るかぎりそのような配慮の形跡はなく、（いずれも当初の予定にないことであり無理もないともいえるが、結果的には）不十分であつたと言わざるをえない。

### 【評価者 B】

自己点検・評価活動に対する大学としての基本的考え方、指針、実施要領が整理されており、適切に実施されていると評価する。

### 【評価者 C】

教員は、教育・研究・社会貢献・管理運営についての資料作成の段階で、実質的に自己点検・評価を行っていることになり、事業の目的は果たされている。また、その評価結果に敢えて言及すれば、教員の活動は総じて優れていると認められる。教員の自己評価と研究院の評価が異なる例が見られるが、その理由が研究院長から当該教員に還元されているならば、教員のさらなる活躍に繋がるだろう。大学教員は、近年益々多忙となる中、活動点検・評価についても社会的責任を果たそうと努力していること、それを大学の責任で実施していることについて大いに評価できると共に敬意を表したい。

## 2. 各項目に対する評価

### (1) 「大阪市立大学教員活動点検・評価実施要領」について

#### 【評価者 A】

「年度活動報告書」は記載項目が詳細かつ具体的であり、「個人活動評価（通知書）」の記載項目も適切である。

点検・評価の項目を「教育」「研究」「社会貢献」「管理運営」の4分野に分けることは、とくに専門分野を生かした社会貢献の場合、教育・研究の一環をなすこともあり、境界が必ずしも明確ではないが、致し方ない。大学においては教育・研究こそが最大の社会貢献であることに留意すべきであろう。

研究院ごとに独自の評価指針〔比重・目標設定指針・評価指針〕を設定し、さらに各教員がそれに配慮しつつ独自の比重等を設定するという方法は、必要かつ適切である。各研究院の独自項目の設定も適切である。

今回の評価期間は、コロナ禍の下で遠隔（オンライン）授業を強いられた2年間であり、「個人活動評価（通知書）」からは、各教員が様々な工夫をこらしてこれに対処してきたことを窺うことができる。2022年6月21日の文書「教員活動点検・評価の第4期評価期間における結果について」に、「提出のあった研究院内に対する意見」としてコロナ禍の下での教育・研究の評価に言及したものがあるが、事前にこのことに配慮した形跡はない。遅くとも1年目終了の段階で「点検・評価実施要領の追加」として、たとえば「コロナ禍の下での遠隔授業などについて工夫した点があれば記載し、自己評価に反映させることができる」といった趣旨を伝えるようにすべきであったように思われる。

#### 【評価者 B】

点検・評価の手順が、下記の点を除き、おおむね適切に記されていると判断する。

・5「各研究院における点検・評価」について。b-1には、研究院長が行う点検・評価は、「個人活動評価書」に基づいて行われるとあり、b-3には、必要に応じて「年度活動報告書」「個人活動評価書」以外の資料を求めることができる、とある。研究院での評価において「年度活動報告書」（様式1）がどのように利用されているのか明確でない。

・また文学研究院のサンプルには、様式1とは異なる「まとめシート」が添付されていた。様式1と比べると数字のみの記載となっているが、これが実施要領と合致しているかどうかを読み取ることができなかった。

#### 【評価者 C】

「研究」が「教育」を深く豊かなものとし、様々な「社会貢献」につながる原動力となること、また、「管理運営」にも参加して大学の発展に貢献することが教員の責

任であることを考えれば、教員活動の評価対象が、それら4つの項目になっていることは妥当である。活動点検・評価は大学が実施するので、評価の統括的役割を果たす全学評価委員会を設置することは必要である。しかし、多岐にわたる教育研究分野が集積する大学院・大学の教員活動の点検・評価の実際を全学評価委員会が担うことには無理があり、点検・評価の基本単位が研究院・学部に置かれていることは合理的である。これによって、教員の職階の違いも考慮して正当な評価が可能となっている。また、研究院の独自性を考慮して教員活動点検項目の独自設定が可能となっていることは、教員の活動を広く評価する上で好ましい。年度活動報告書（様式1）は第3者でも教員活動を評価できる資料としてわかりやすい。一方、個人活動評価（様式2）は目標を定めるのが評価される教員自身であるため、目標の妥当性や達成度を客観的に評価することは難しい。この教員活動点検・評価が教員活動の向上に役立つように、その目標の妥当性について研究院長なり、研究院評価委員会などの実質的評価が期待される。

上記4項目の評価が妥当であるということは、教員はそれら全てに対して、ある一定以上の貢献が期待されている、あるいは要求されていることになる。したがって、貢献の「比重」をことさらに設定することがさほど意味があるとは思えない。

## **（2）「教員活動点検・評価報告書」について**

### **①実施体制について**

#### **【評価者 A】**

各教員、各研究院長、教員活動点検・評価実施委員会の役割が明確に定められており、実施体制は適切である。

各教員が提出した報告書について研究院長が点検・評価を行い、異議申し立ての機会を付与している点で、適正な手続が保障されている。

上記「教員活動点検・評価の第4期評価期間における結果について」に、新大学開学に伴い「教員活動点検・評価実施委員会」が「大阪市立大学大学評価部会」に変更されたことの記載がある。この点を含めて新大学開学により教員活動点検・評価の実施体制および内容に変更はなかったものと思われるが、その旨の注意書きがあってもよかったと思われる。

#### **【評価者 B】**

評価組織の構成、評価フローが定められており、実施体制は適切である。

#### **【評価者 C】**

教員の活動点検・評価は研究院が担当することになっているが、評価事業の主体は大学である。したがって、大学評価委員会のもと、大学全体について共通の項目で活

動点検・評価を実施することは妥当である。また、点検・評価要領で外部評価委員を設置することを定め、その結果を公表することは、評価の透明性と客観性を確保することに役立っている。教員が提出する活動点検・評価に対する評価は、研究院で行われていることは妥当である。大学評価委員会でその評価を行うことは難しいだろう。しかし、大学は評価実施後に何らかの形で研究院からの意見を聞き、改善すべきはするという自己点検・評価を活用するシステムがあっても良いのではないか。大阪市立大学計画・評価会議がその役割を果たすことになっているとも理解できるが実質的活動が期待される。

## ②実施内容について

### 【評価者 A】

研究院ごとに独自の評価指針を定めている点は、学問分野の特性に配慮するとともに、各研究院の方針を反映し、各教員が納得のいく点検・評価を行うことを可能にする点で優れている。

専任教員全員に「個人活動評価（通知）書」「年度活動報告書」の作成を義務づけ、ほぼ全員（対象教員 625 人中、提出者 624 人）から提出されている点は、高い評価に値する。

2021 年 9 月 27 日に第 4 期評価期間が 3 年から 2 年に変更されたが、そのことの評価活動に対する影響は少なくない。当初 3 年の予定で立てた目標の達成度を 2 年で評価させることにより、中間評価を最終評価にせざるを得なかったことになるが、そのことに対する配慮がほとんどなされていないように思われる。評価期間変更の通知と同時に、たとえば「個人活動評価（通知）書」に「3 年目に行う予定であったことの見通しと、それに向けた 2 年間の活動の位置づけ」の記載を促すことにより、より適切な評価が可能になったのではないかと思われる。

総合評価において、「S」評価と「A」評価の数値の合計が、自己評価の数値より上のは 2 研究院（文学研究院、工学研究院）にとどまり、他は同一の数値であることは、自己評価が研究院評価に適切に反映されていること（研究院の評価と各教員のそれとの乖離が少ないこと）を示しており、適切である。

### 【評価者 B】

個人活動評価書の自己評価 A は、目標、その目標を達成するための計画、目標・計画の達成状況及び今後の改善点を記載する様式となっている。達成状況だけではなく「今後の改善点」を記載することによって、自己点検評価活動が実質化されと考えられ、適切な様式と評価できる。ただ、サンプルを見る限り、「今後の改善点」に言及されていないケースも多い。少なくとも教育、研究に関しては、今後の改善点の記載を促すべきであろう。

関連して、該当箇所の見出しが「目標・計画の達成状況及び今後の改善点」ではなく、「目標・計画の達成状況」となっているサンプルが何件かみられた。なぜ見出しが異なっているのか、確認が必要と思われる。

比重は「費やした時間」を基本にするということであるが、評価対象が活動の「成果」ではなく、「状況」であるということである。しかし比重が時間を反映しているとすると、同じ成果でも、時間をかけていると評価が上がるということになり、これが妥当かどうかはやや疑問が残る。

#### **【評価者 C】**

評価項目は妥当である。教員の研究は国内外を通してオリジナリティを追求することから逃れられない。大学はそれを支持し、その成果を通して大学として社会に貢献するべきである。したがって、教員の活動評価とともに研究院、教員の研究内容を具体的に把握し、大学としても大学の発展につながる活動に繋げることが望ましい。

### **③「教員活動点検・評価の問題点」について**

#### **【評価者 A】**

各研究院における総合評価の「S」評価と「A」評価の合計は、高等教育研究院 88.9%、社会科学系研究院 79.1%、理学研究院 94.7%、工学研究院 85.1%、医学研究院 78.4%、看護学研究院 90%、生活科学研究院 72.1%、先端研究院 80%、といずれも高率である。これと比較すると文学研究院の 66.6%はやや低く、法学研究院の 57.6%はかなり低い。

文学研究院の「個人活動評価（通知）書」1 通では、遠隔授業の工夫の記載があるにもかかわらず教育の評価が「C」、遠隔ツールを用いた研究活動の記載があるにもかかわらず研究の評価が「C」となっており、厳しすぎる（研究院評価における修正も可能であった）ように思われる。

法学研究院については、同研究院の評価指針において「S」評価のみならず「A」評価についても「実質的な説明が必要」とされている点が影響しているように思われる。そのことは、同研究院の「個人活動評価（通知）書」3 通のうち 2 通で、教育・研究とも（評価者からは「A」評価としてもおかしくないように思われるが）「B」評価とされていることから窺える。

個人活動評価（通知）書 32 通のうち、教育と研究の比重を比較すると、教育の比重が高いもの 6 通、研究の比重が高いもの 10 通、両者同じもの 16 通であった。また、管理運営の比重が 40%のものが 3 通あった。各研究院の指針、役職の有無および教授か准教授かなどを反映したものであり、とくに問題はない。

### **[評価者 B]**

問題点として指摘されているのは、組織としての活用がなされていないという点のみであった。「評価結果の活用について」にも、具体的な活用方法について記載されている部局は少ない。教員評価結果をどのように利用するかは、部局ではなく、大学や法人レベルで議論すべきことだと思われる。

### **[評価者 C]**

教員活動・評価の現場が研究院にあることから、評価結果には研究院の個性が表れているように見える。例えば、10 研究院のうち「研究」の自己評価について、S/A/B/C の評価のうち A 以上の評価を受ける教員数が 80%以上とする研究院が 2 研究院、60%以下が 2 研究院ある。この結果は、研究院が行う評価にも現れている。この結果をそのまま研究院の優劣で判断することはできず、研究院毎の自己評価への取り組み方の違いであり、研究院の個性であると読める。自己点検・評価であるのでこのような結果は当然と言える。そこで、研究院それぞれでの自己点検評価結果の活用法が重要となるが、それについては、各研究院共に十分には検討されていないようである。教員個々人が自ら行う自己点検・評価であることは承知の上で、研究院や大学のさらなる発展に資するような議論を期待したい。

以 上