

2019年度教員活動評価分析報告書

IR室

日付：2020年4月16日

「2019年度教員活動における年度目標・自己点検評価シート」で評価を行った4領域(教育、研究、大学運営、地域貢献)に対する各所属におけるエフォートの推移と自己評価の傾向を分析した。

エフォートは「自身の年間勤務合計時間を100として、各領域へどのように配分するか」を表している。自己評価は評価シートにおいて4段階評価(S、A、B、C)を採用しているが、今回の分析ではそれぞれS: 4、A: 3、B: 2、C: 1として点数化した。

図1は、2019年4月に設定したエフォート(予定)と2020年に設定したエフォート(実績)の比較である。数値は、全学の平均値(各教員が設定したエフォートの領域毎合計を全教員数で割ったもの)であり、色は4領域を示す。「教育」「地域貢献」は予定と実績の差が小さい為、目標通り達成されていることが伺える。一方、「研究」は大きく減少していることが特徴的である。この減少分は、他の3領域に割り振られる形となっていることがグラフから読み取れる。

2019年度 エフォート(平均)の前後比較 [領域別]

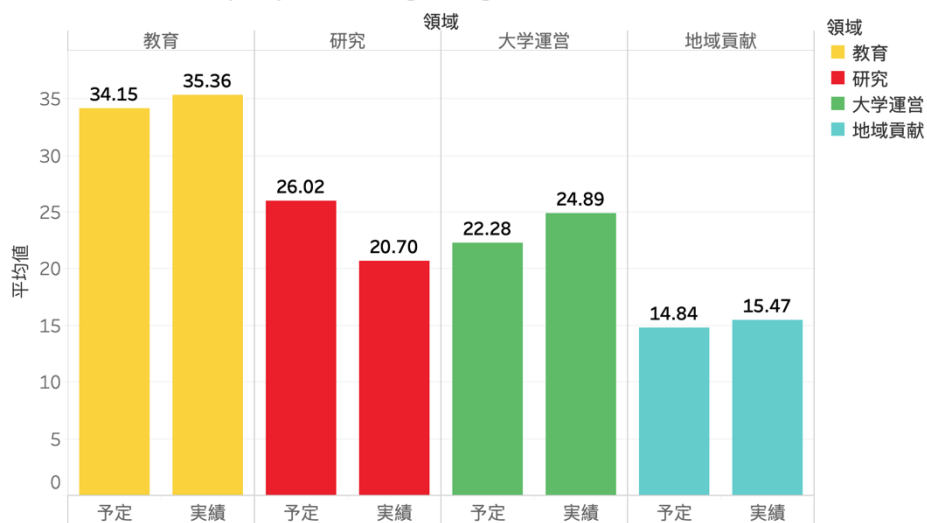


図1: 2019年度の各領域におけるエフォート平均値(= エフォートの合計/全教員数)の推移。

図2は所属別におけるエフォート推移の分析結果であり、色は各所属を表している。数値は各所属の平均値(各所属の領域毎合計 ÷ 各所属の教員数)である。例えば、「教育」の赤色(国際文化)に着目すると、予定と実績にほとんど差がないことから、エフォートが目標通り達成されたことが読み取れる。このように各領域における各所属の分布を分析することで、「全学平均からのズレ」と目標達成度合いが理解できる。傾向は図1と全く同様であり、「研究」は全ての所属で減少が顕著である。

2019年度 エフォート(平均)の前後比較 [領域, 系別]

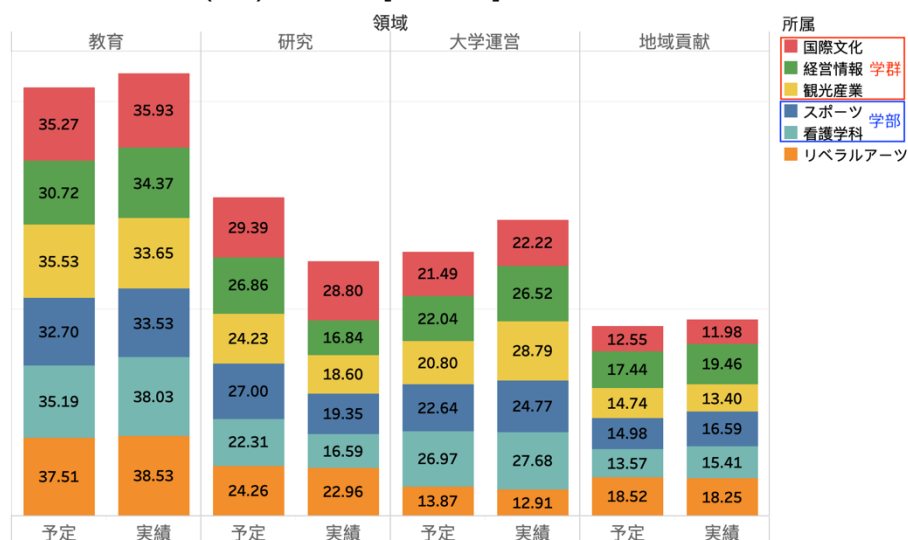


図 2: 2019 年度の各領域における所属別エフォート平均値 (= エフォート合計/各所属の教員数)の推移。

図 3 は領域毎の自己評価の平均値を、所属別に分析した結果である。黒の点線とその側の数値は、各領域の全学における平均値を表す。まず、黒の点線に着目すると、「教育」「大学運営」「地域貢献」の自己評価がいずれも 2.8(評価としては A に相当)であるのに対し、「研究」は 2.2(評価としては B に相当)であり、他の活動に比べて研究活動に対する自己評価が低いことが理解できる。次に、色付き棒グラフに着目すると、所属により自己評価の相違が見られる。

2019年度 平均自己評価平均 (領域/所属比較)

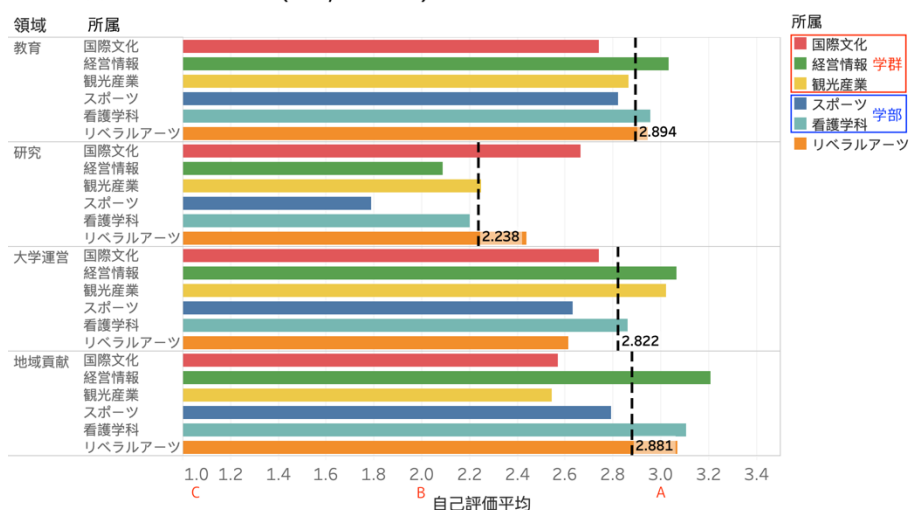


図 3: 2019 年度の各領域における所属別自己評価平均(S:4、A:3、B:2、C:1)。黒点線は各領域における全学の平均値。

今回の分析から、2019 年度の教員自己評価においては、「研究」領域のエフォート減少と自己評価が全学的に低く出ている傾向を読み取ることができた。