

高知工科大学における教員評価システムについて

高知工科大学における教員評価システムは平成13年4月から運用が開始されている。その考え方や具体的な評価項目について概説する。

1. 高知工科大学の概要

1-1. 沿革

- ・高知工科大学は、平成9年4月に高知県の土佐山田町に開学
- ・設置形態は公設民営で、学校法人の理事長は橋本大二郎・県知事
- ・初代の学長は末松安晴氏（現：国立情報学研究所所長）
- ・平成13年4月から、岡村甫氏（元：東京大学大学院工学系研究科長兼工学部長）が2代目学長に就任

平成	4年（1992）	6.18	高知県工科系大学（工学部）構想検討委員会設置
平成	5年（1993）	4.1	工科大学計画策定委員会設置
		11.5	高知県工科大学設立準備委員会設置
平成	7年（1995）	1.25	高知工科大学設立準備財団設立
平成	8年（1996）	12.20	学校法人高知工科大学設立 理事長橋本大二郎 高知県知事
平成	9年（1997）	4.1	開学 初代学長 末松安晴
平成	11年（1999）	4.1	大学院工学研究科開設
平成	13年（2001）	3.21	学部一期生卒業式
		4.1	二代目学長 岡村 甫

1-2. 概要

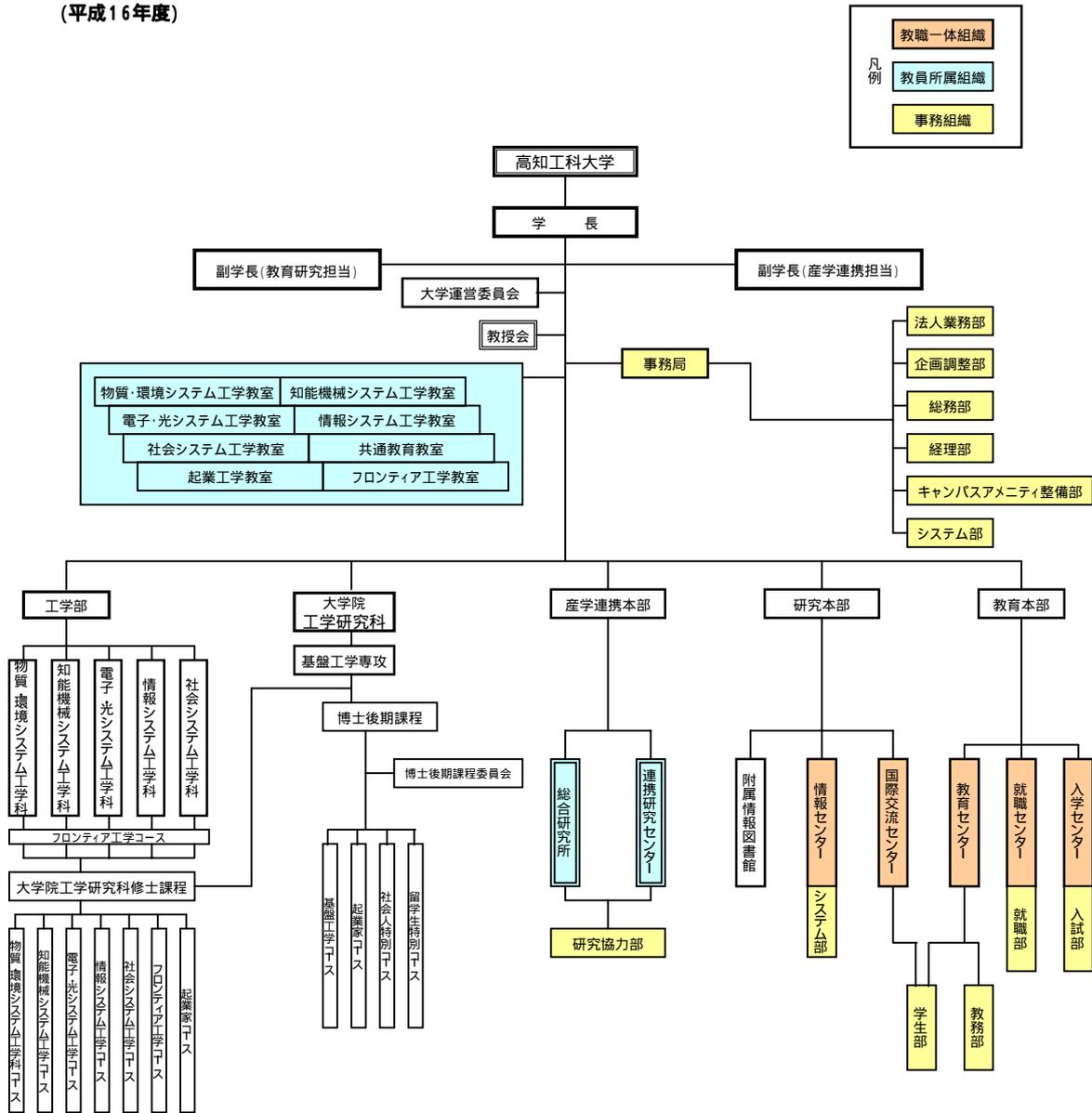
学部は工学部のみで、物質・環境システム工学科、知能機械システム工学科、電子・光システム工学科、情報システム工学科、社会システム工学科の5学科からなる。

それぞれの学科の入学定員は92人、1学年が460人。平成16年5月現在、2,004人の学部生が在籍している。

大学院は修士課程と博士後期課程があり、平成15年度にはそれぞれ102人と20人に学位を授与した。

教員構成は平成16年5月時点で教授69人、助教授26人、講師11人、教育講師12人、助手17人である。

高知工科大学組織図 (平成16年度)



2．教員評価システムの概要 添付資料「高知工科大学教員評価システム」を参照

高知工科大学における教員評価システムは、大学（あるいは学長）が、どのような教員を好ましいと考えているのかということをはっきり表現したものだ。研究に特化した教員、あるいは教育に特化した教員がいてもよく、トータルとして大学に貢献していればよいという発想である。

学長が具体的な教員評価の方法を提案して、原則としてその学長の任期中は変更しない。

平成12年度分について試行的に算定した後、平成13年度より実施している。

平成15年度より新規採用者及び昇格者に対して、教員評価システムの結果に連動する年俸制を全面的に適用している。

2 - 1．評価方法を定める手続き・運用方法等

評価対象者に対しては、過去3年間の評価結果を翌年度の年俸の資料、昇格等の参考とする。

学長は評価実施後に教員と面談することを原則とする。

2 - 2．教員評価委員会

教員評価委員会において評価を実施する。学長、工学研究科長、工学部長、教室長および学長が特に必要と認める者を委員とする。

2 - 3．評価の方法

評価は、教育、研究、社会貢献等の各項目を対象とする。

各項目は、質（A）、種別（X）、量（N）を考慮して点数化する。

その他に、情勢の変化および評価方法の不備を補うため、学長は教員評価委員会に諮り、その年度に適用する項目を特別に設定することができる。

3．評価項目

まず教育、そして研究、あと社会貢献等を3本柱とする。

3 - 1．教育

講義・演習等、指導教員、学生の外部発表指導、一般教材等作成の4項目について実施

3 - 1 - 1．講義・演習等

全授業について学生による授業評価を行う。学生が行う評価は6項目（教員はこの科目の達成目標を明確に示したか、教員は学生がその目標を達成するために努めたか、学生はその目標達成のために努力したか、学生はその目標を達成でき、十分な力がついたと思うか、この科目は受講者の今後の学生生活や社会生活に役立つと思うか、この科目あるいはその関連分野が好きになったか）、学生は各質問に5段階で評価を行

う。授業評価については開学時から行われているが、質問項目は試行錯誤の結果6項目に落ち着いた。

ある程度の授業(100人規模程度)を行い、学生から標準的な評価を受けると100点程度が得られる。1年間に講義を4から5持つ場合、500点前後が得られる。学生からの評価が悪い、授業数および受講者数が少ない場合点数が少なくなる。評価する側の学生の資質は、考慮していない。授業評価の提出率は9割程度。事務局として学生の評価に関して、かなり信用度はあると見ている。提出率の維持が課題である。

3 - 1 - 2 . 指導教員

大学院生に対する研究指導の部分を評価する。

3 - 1 - 3 . 学生の外部発表指導

学生に学外で発表をさせるというのも教育の一環としている。

3 - 2 研究

受賞、論文・作品等、発表講演、著作等、特許等、研究グループの研究計画とその達成度の6項目について実施

3 - 2 - 1 . 受賞

賞毎に何点という例示がある、最終的には教員評価委員会で調整する。

3 - 2 - 2 . 論文・作品等

論文のポイント算定方法

$$[A * X / (N + 1)]$$

A = 1 ~ 2 (First Author は 2 , その他は 1)

X = 50 ~ 300

N = 著者数

論文はレフェリー付きの論文に限定する。

論文を、正のインパクトファクターIFを有する国際論文(国内学会発行のジャーナルを含む)と、IFが0またはそれを有しないローカル論文(日本語で書かれた国内学会論文誌等)に分類する。

レターとフルペーパーを併載する場合のレターの評価は、その内容がコメントや技術指導の場合はXを2分の1とする。それ以外は通常と同様に扱う。

・ Xの算定方法

国際論文

- | | |
|----------------------|--------|
| 1 . Nature , Science | : 300点 |
| 2 . R 0 . 95の論文 | : 250点 |

3.0.4 R < 0.95の論文：200点

4. R < 0.4の論文：100点

Rは専門分野毎のランキングを0（低）～1（高）で表した数値

IFとRが掲載されているURLは

http://www.geocities.com/iipopescu/Science_Journal_Ranking_Version_2003.txt

HPより3ページ分を資料として添付

Rが掲載されていない国際論文については、上記基準に則って教員評価委員会が決定する。

ローカル論文

1. M 10,000の論文：150点

2. 1,000 M < 10,000の論文：100点

3. M < 1,000の論文：50点

Mは学会会員数または発行部数

比較的大規模な学会で個々の研究分野が発行するローカル論文については、上記基準に則らず学会内での論文のレベルを考慮して教員評価委員会が決定する。

評価点が50点の論文は最大3編までを評価の対象とする。

作品のポイント算定方法

$$\{ 250 * (1 - 0.25^{(X/500)}) \}$$

X = 設計者に支払われる作品の設計費（万円）

設計費用が奨学寄附や受託研究費などにより大学へ納付されるものを対象とし、個人あるいは個人事務所が受注したものは含まない。

3 - 2 - 3 . 発表講演

発表・講演のポイント算定方法

$$\{ 10 * X1 * X2 \} \text{ (教員本人が発表することが条件, 最大5件)}$$

X1 = 1 (自主発表)

2 (招待発表)

X2 = 1 (日本語で発表)

3 (外国語で発表)

5 (世界的な国際集会等で発表)

3 - 2 - 4 . 著作等

著作等のポイント算定方法

$$\{ 10 * \text{SQRT}(N1) \} + \{ 100 * X2 / N2 \}$$

N1 = 印税額 / 万円

X2 = 1 (著者)

0.4 (編集者)

N_2 = 著者または編集者の数

3-2-5. 特許等

特許等のポイント算定方法

$$\{10 * \text{SQRT}(N_1)\} + \{100 * X_2 / N_2\}$$

N_1 = 特許料 / 万円

$X_2 = 1$ (特許出願日)

1 (特許登録日)

N_2 = 発明者の数

3-2-6. 研究グループの研究計画とその達成度

研究グループ全体に対して $A = 0 \sim 200$ (研究評価委員会による評価)

3-3. 社会的貢献、広報活動及び外部資金の導入

学会活動等、高知県の地域活動にかかる委員等、マスメディア、一般講演等、科学研究費補助金、その他研究費の6項目について実施

3-3-1. 学会活動等

$\{X\}$ (最大5件)

$X = 10 \sim 100$

専門分野において教員が評価されていることが学会の活動からある程度判断できるので、外部評価の一環として評価する。外部での活動と大学での活動は一般に相反事項でもあるので、評価に入れる項目を最大5件に制限する。

3-3-2. 科学研究費補助金

$$\{2 * \text{SQRT}(10 * N_1)\} + 20 * N_2$$

N_1 : 採択金額 (万円)

N_2 : 研究代表者として申請して採択されなかった件数

3-3-3. その他研究費

$$\{\text{SQRT}(N_1)\} + 0.2 * N_2$$

N_1 : 大学に導入した入金済み金額 (万円)

N_2 : オーバーヘッド入金済み額 (万円)

3-4. 平成15年度に適用する項目

役職者への配分

各センター長や学科長等にポイントが与えられる。

役職者の査定に基づく配分

各センター長がポイントを持っており、当該センターへの貢献に応じて教員へ配分する。

4．年俸制に関して 添付資料「高知工科大学の新しい人事制度」参照

評価結果を年俸に反映させる。大学への貢献が同じであれば年齢に関わらず同じ年俸を払うのが公正であるという考え方である。

今年度採用の先生と昇格の先生は年俸制、それ以前からの先生は俸給表で決まった値（年功序列的賃金）を用いている。俸給制の先生は希望により年俸制に移行可能である。今年度は年俸制と俸給制の平行運用、今年度は俸給が減額となったため年俸制に移行した方が得になっている。

教授 1, 100万、助教授 900万が標準年俸。

講師、助教授、教授の年俸の基準は全く同じ教員評価の点数と同じとなる。（1ポイント年1万円と見なす）

年俸制への移行後3年間は、年俸を据え置き、過去3年間の実績から4年目以降の年俸を決める。

過去3年間の評価ポイント平均値が年俸額より100以上、上がる・下がっておれば1ランク（50万円）上下する。1ランク以上の上下はない。激変緩和のため1段階の上下にしている。ただし、プラス評価の場合、特別に2ランク上がる事を考えようとしている。

5．任期制に関して

任期制の教員に対しては、任期が来たときの再任の可否についても点数を用いて行う。任期終了時点における過去3年間の教員評価点が下限値（講師：500、助教授：600、教授：700点、年俸の下限値）以下の場合、原則として再任されない。一方、教授の場合任期終了時点の過去3年で1, 100点を得たら定年まで任期は続く。

今年度採用された教員と、ランクが上がった教員（講師 助教授、助教授 教授）に関しては、任期制が採用される。本格的に任期制を伴った年俸制は本年4月から開始、該当者は十数名。教育講師に関しても同じ任期制のシステムを採用するが、教育講師はこの教員評価システムの対象外。

1回の任期は5年である。助教授の任期に関しては、自動的に1回の更新が認められており10年となる。