

やはりねらいは何かということでもやり方も変わってきますので、その部分は明確にしなければいけないと思います。例えば民間企業であれば、キャリア開発とか育成が目的なので、評価結果を伝えるフィードバックを非常に重視していますというように考え方があるということなんです。

2つ目は、やり方に関しては組織・業務の特性に応じたやり方を考える必要があると思います。やり方と申し上げているのは、評価項目ということもありますが、一つは、目標管理と積み上げ型ということについて、民間、独法、大学でいろいろな扱い方をしているということです。もう一つは、成果を評価するのか、あるいは努力のようなところ、能力のようなところを見ていくのかとか、あるいは、共通でやるのか、分野ごとにやるのかということがあります。組織としての目標があって、個々の構成員がそれに対応したことをやらなければいけない、整合したことをやらなければいけないという、非常に目標管理はやりやすいということになるかと思えます。

あとは業務の内容です。業務の内容があまりにもたくさんありますと、そもそも評価項目として全部リストアップして、点数化するなんていうのは無理になってしまうということなので、そのような場合は、目標管理型のような、人それぞれ評価項目が違いますねというやり方になりますし、大学等で比較的皆さんが研究

しているということになれば、業務の項目のリストアップが比較的やりやすいので、積み上げ型というのも可能になるのかなということです。

一方で、短期で成果が出てしまうとか、あるいは研究成果が出たときに、それは誰がやったという個人に帰属させることができるという場合は、成果で評価してもできるということです。ただし、いわゆる長期で、途中ではまだ成果を上げていないとか、あるいはグループでやったので、これは誰がやりましたといっても、それぞれ部品に分かれているのでわからないという場合は、ある程度、その部品とかプロセスを見るしかないということがあるかと思えます。

あともう一つ、あまり大学ではないですが、民間企業だと、研究者にあまり向いていないとか、あるいはそろそろ管理職になるとすると、研究者以外にキャリア轉換しますから、そのような場合は、会社全体として、同じようなレベルというか、整合性を持った評価方法をしないといけないということになります。

5. 提言2:組織・業務の特性に応じた  
評価方法の設定

- 組織・業務の特性と適した評価手法の関係
  - 目標管理型と積み上げ型
  - 「成果(結果)を評価」する方法と、「プロセスを評価」する方法
  - 組織全体として共通基準で評価を行うか、分野別に基準を設けて評価を行うか

大学は「積み上げ型」、「成果を評価」で十分か？

MIRI 三菱総合研究所 | 26

大学は基本的に積み上げ型、成果で評価ということが中心になっていると思いますが、それで十分かというのは議論があるところです。一つは、これから学際的なテーマ、融合的なテーマ、あるいは大規模な研究をやるとすると、グループでやらなければいけない。そうした場合、必ずしもその一つ一つの努力を個人に帰属させることができない場合があるかもしれないとか、研究以外の面、少し今日のフォーカスとは違いますが、重要な仕事として教育があったときに、教育というのは1人の学生を育てるということですが、その成果を一人一人の教員に分解するのはなかなか難しい部分もあるのではないかとということで、ここは議論があるかと思います。

3つ目は、インセンティブにつながる活用の方法ということで、評価するとすぐにそれを処遇に、ということになってしまうのですが、処遇というのは、給与がありますが、それだけなのかということです。本当にやる気がある、あるいはやる気を出させるためには、もっといろいろなやり方があるのではないかとということです。ここにも幾つか挙がっていますが、それぞれ評価する内容は人によって変わってくるか、あるいは、評価項目ではどうしても、いくら評価項目を詳細に決めたとしても、それだけでは見られない努力が入ってくるということで、その部分は、評価者がある程度、あなたは見えないうところで頑張っているからという評価してあげるとか、あるいは、評価結果に点数をつけたとしても、それをどのような形で本人のやる気につなげていくかというフィードバックの部分のようなものがあるのではないかなと思います。

この部分は、インセンティブ、と一言で言ってしまうと1つになるようなの

### 5.提言3:研究者のインセンティブにつながる活用方法の設定

- 評価結果の活用は評価の目的に応じて活用されるべき
- 特に創造性が要求される**研究者**に対しては、モチベーションの高低が成果に与える影響が大であることから、**インセンティブにつながる方法**を検討すべき
  - 賞与、給与、昇格ではそれぞれ業績とそれ以外のプロセス・コンピテンシー等の割合を変える。
  - 業績を機械的に反映するのではなく、業績を評価者によって評価した上で、処遇に反映。
  - 評価者からのフィードバック方法等を重視。
  - 評価が高い研究者を表彰する制度。

### 5.提言4:導入は十分な説明で研究者の理解を得ることが必要

- 研究者の業績評価導入に際しての最大の課題は**教員・研究者の理解**
- 十分な説明を行うことが重要
  - 説明会の実施、交渉、教員・研究者を巻き込んだ検討会の実施、研修の実施、Q&Aの作成。
  - 本格実施の前段階として試行実施。
  - 情報システムを整備して評価事務の負担を軽減。
  - まずは表彰や賞与など追加的な報奨制度からはじめる。
  - 昇任や昇給者の決定に新たな評価制度を導入することから始める。

かもしれませんが、いろいろ考えていくと、多分、これをやらないと不満だという内容と、これをやると満足だというものは違ってくる可能性はあるのかなと思います。例えば公平な評価制度で公平な処遇がされていないと不満ですが、それをやったから満足するかというと、普通にはなるかもしれないが満足しないとか、あるいは、表彰制度は、そのような意味で、なくても不満かということではなくて、やると満足度が上がるといった類のものかなと思います。目標を定めた上で評価結果をどのように使うか、というところは、非常にいろいろなやり方が、もっとバラエティーに富んだやり方があるのではないかと思います。

4つ目、導入についてです。導入についての最大の課題は、教員・研究者の理解だということは何かなと思います。ここは何かすごい方法があるということではなく、どんなことをしましたかといえば、非常に地道なことで、説明会の実施をしたり、講習をしたりなど、それぞれ評価される側の方を巻き込んだ検討会をやったり、研修をしたり、Q&Aをつくったりという地道な作業が大きいのかなと思います。多くのところでやられていますが、本格実施の前に試行実施をしてみて、ここはうまくいかないという部分を改善していくということとか、情報システムをつくったりとか、一度に全部やっていくということではなく、まずは昇任や昇給者の決定だけに使いましょうという形でやっていくとか、段階的に入れていくとか、いろいろな地道な作業があるのかなと思います。

最後は、評価の継続的な改善の実施です。ここは今回インタビューした方、先進事例の方の多くが言っていて、非常におもしろい言い方だなと思ったのは、ここの真ん中に挙げている2つがあります。一つは、完全な評価制度はないということです。完全なものはないというのは、完全なものをつくるのは難しいということだけではなく、目標が

あって、現状があって、現状を目標に近づけるための評価制度だとすると、目標はあまり変わらないかもしれませんが、現状というのは動いていくわけです。ですから、あるときはよかれと思ってやったが、それが少し行き過ぎてしまうこともあり、その場合、評価方法を変えなくてはいけないというようなダイナミックなものなので、本質的に評価制度というのは、ある程度継続的な改善をしなければならないものであるということがあるのかなと思います。

**5. 提言5: 評価の継続的な改善の実施**

- 研究者の業績評価については実施することで目的が達成されているかをチェックし、継続的な改善をしていくことが望まれる。
- 完全な評価制度はない
- 行った評価通りの研究者の行動が結果として得られる

- 論文数を目標とすれば共著論文が増える。
- 成果主義を徹底すると過度の個人主義となったり、短期で成果が出やすい研究に偏る。
- 評価されない活動のモチベーションが低下する。

MIR 三菱総合研究所 | 29

あと、下の2つ目は非常に皮肉ですが、行った評価どおりの研究者の行動があなたは得られますよということです。例えば論文数だけで評価しますという形になると、みんな一生懸命論文を書いて、共著論文を書いたりという行動をするということになってしまうということです。あるいは、成果主義にすると、個人主義になったり、短期に偏ってしまうというのは民間企業の例でも出ていて、これは解決する方法はどうかというのは難しいところです。評価されない活動、評価項目に載っていない部分については、うまくすくい上げていく方法をやらないと、そのようなことをやっても何もならないからということで、モチベーションが下がってしまうということも起こるということです。以上です。

## 《 質 疑 応 答 》

【小山（大学評価学会）】 大変ためになる調査の結果をありがとうございました。大学評価学会の小山と申します。

今回の結果に少し2点ほど抜けている部分があったかなと思ったのですが、まず、採用した側、要するに、その人を雇った側の責任です。要するに、入社時にその人が大学なり、会社なりに役立つという視点においてセレクションしたわけですね。その後、その方が優秀であるか優秀でないかというような評価軸をもしつけるならば、優秀な人は会社にとってプラスですから、どんな賞与を与えてもいいと思うのですが、逆に優秀ではなかった場合、その方は実際採用したときに見抜けなかったのか、もしくはそうではなくて、働いている、研究しているときの環境がよくなかったのか、その2点を、それは個人の責任ではなく、会社もしくは大学の責任という考え方を入れるべきだと思うのです。

そうしますと、やはり評価というものが、優秀な人を上げるということも大事ですが、それ以外に、どうしても大学目標に近づいていけない方をどうフォローしていくか、評価項目にそういった会社の責任とか学校の責任をとるためにはどのような準備をしていくか、近づいていけない方をどうやって近づけていけるかというシステムを会社や大学が取り入れるべきだと思うのです。そこが評価項目に抜けているのではないかと思います。

実際にアメリカでは、そういったことをむしろ重視した評価が、今、随分長いこと行われておりますので、ぜひその部分を注目していただけると、変な競争にならずに、みんな信頼関係を築き合いながら、大学ないし研究所、会社がうまくやっていけるのではないかと思います。すみません、質問というか、その部分が抜けていたかなとか思いました。ありがとうございました。

【高谷】 コメントということで、どうもありがとうございます。実際、今回聞いた中でも、特に民間企業とか、海外の公的研究所の方でも、必ずしも切って捨てているということではなく、一生懸命、うまくいかなかったときはどうするか、相談して何とか持ち上げようという形で、評価結果が悪いから評価が悪くなるというのではなく、例えばそれが



ツーアウトまでオーケーだよという形で、冗長性を持たせたりするような工夫はあるのかなと思います。

ご指摘いただいた中で、一つ、今回特に触れていなくて難しい部分は、トップの方をさらに伸ばすということと、いわゆるボトムの方を引き上げるということは、やり方とかが若干違うのかもしれないというところはあるまして、今回評価をやったときに、その2つが追えるかというのは一つテーマとしてあるかと思います。

【橋本（香川大学）】 貴重なご報告、ありがとうございます。香川大学の橋本と申します。今回のアンケート調査の中で、各セクター別の評価の方法、評価の志向、あるいはその考え方等について、いろいろな調査結果が非常にまとめられていて、非常にそのご労を評価したいと思います。

それで、実はこの中で、例えば2.2の実施状況のところ、大学全体と国立、私立、独法という形の実施状況が、かなり大幅に軸の形が食い違っているというところがあって、この中で私がものすごく気になったのは、私立大学では実施していない、あるいは検討していることが非常に多いという状況です。

この評価ですが、例えば私立大学の場合、やはり当然、学生をたくさん集めて、教育をきちんとしていかないと、という状況があると思うのです。そうすると、例えば特に国立大学の研究を思い切り重視するところであれば、まず研究評価といったところをきちんと、そこがどうであるかということに重きを置かれる可能性が出てくると思います。

一方で、私立大学とかで、例えばいろいろ有名な教官だと、まず研究もさることながら、教育といった観点においても、非常に、耳目を引く人とかそのような方々がやはり当然求められる形になるかと思います。そのような評価軸も含まれた上で、それでもそのような数値ということなんでしょうか。そこが少し不思議で、もしかして評価をするのをはばかるような人がたくさんいる場合には評価をしないというようなことはあり得るのかなと思って、ここの部分がよくわからなかったのも、何か聞いたことがありますでしょうか。

【高谷】 正直、私立大学が何でこのような形になっているのかはわからない部分があります。大学については、研究面ではなく、教員の評価をやっているかという形で聞いていると思いますので、それが調査上漏れているということはないと思うのですが、ただ、私立大学の場合は、国立大学に比べて進んでいないという状況が出ている。

ただし、国立大学は昔から進んでいて私立大学は遅れている、ということではなく、国立大学は外部的な要因もあって、ここ最近やるようになったということなので、私立大学は前々からやっていると、前々からやっていない、やろうと思っているところというのが、比較的ゆっくりと変化しているという状況なのかなと思います。

あとは、特に研究中心ではなく教育中心となったときに、アンケート結果でも出ましたが、教育の評価は難しいので、そもそも難しいことまでやるかといった議論があるのかもしれない。

# 日本の大学における「教員個人評価」制度の進捗と その課題について

～「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」アンケートをもとに～

鳶田 敏行

(茨城大学)

研究開発のレベル向上のためには、組織運営のマネジメントの向上も必要なわけですが、個人レベルでの自立的改善を促すようなマネジメントも当然必要であろうと考えられます。大学では、組織のマネジメントにつきましても、さまざまな評価制度——国立大学は

法人評価もありますし、私立大学を含めて、認証評価という制度がありますので、そのような組織評価の制度の導入によってかなり改善は進んでいると思われます。それだけではなく、教員個人評価の導入も進んでおります。大学の教員は研究だけでなく、教育、社会貢献、公務など多様な業務をやっているわけですが、それらは相互に密接に関連しています。例えばいい研究をして、それをいい教育に活かす、ある研究を社会貢献に活かす、というような感じで相互に密接な関わりを持っております。

今回の報告では、大学でどのような目的で教員個人評価を導入し、多様な業務、多彩なエフォートの大学教員をどのように評価し、その評価結果を何に活用しているのか、またどのような課題を抱えているのかなど、大学における教員個人評価の現状を報告させていただきます。先ほどの三菱総合研究所さんのお話で、大学の部分だけ少し深掘りしてご報告させていただく形になります。

まずデータですが、先ほど、昨年の2月に実施させていただきました「研究者等個人の業績に関する評価の先進的事例に関する調査」アンケートの中で、国立大学、私立大学、公

## はじめに

2

・研究開発レベルの向上のためには、組織運営マネジメントの向上だけでなく、個人レベルでの自立的改善を促すようなマネジメントが必要であると考えられる。

・大学では、組織のマネジメントについては、様々な評価制度の導入により、改善が進んでいる。それだけでなく、大学教員の個人評価の導入が進んでいる。

・大学教員は、一般に、研究だけでなく、教育、社会連携、校務など多様な活動を行っている。それらの業務は相互に、そして密接に関連している。

・本報告では、大学が1) どのような目的で教員個人評価を導入し、2) 多様な業務、多彩なエフォートの大学教員をどのように評価し、3) その評価結果を何に活用しているのか、また、4) どのような課題を抱えているのか、という「大学における教員個人評価」の現状を報告し、今後の我が国の教育力、研究力向上のための足がかりを示したい。

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

立大学のデータのみを用いました。国立大学、私立大学、公立大学の設置者別でどのような感じで違っているのかということ、さらに、国立大学の中で、規模別ではどうなっているのか、ということ进行分析しました。我々が用いたデータは、大学名などが特定できるデータ

は使っておりませんので、大規模、中規模、小規模という形、大体750人、250人というところで切り分けております。今後、国立大学は赤系統、私立大学は青、公立大学は緑で示しております。分析対象の大学は、先ほどもありましたが、大体このような感じの数で、回収率はこのようなアンケートではわりあいいいのではないかと、というような数字です。

教員評価の実施率について、先ほどもグラフが出ていましたが、国立大学で約82%、私立大学25%、公立大学35%、それは回答をいただいているところで、かつ、一部でも、1つの学部でも実施している場合には教員評価を実施している、として計算した数値です。例えば臨時的に実施している

昇進や昇格の審査などは除いてください、ということがアンケートのただし書きにあります。また、部局なら部局全体の教員に対して、業績を評価するようなものについてお答えください、というような形でアンケートをとっております。さらに、国立大学を分解してみると、中規模大学の実施率が非常に高い。中規模ですから、大体250人から750人ぐらいのところはほぼ実施していて、そこに小規模校が大体4分の3、大規模校が大体3

## 分析対象およびデータについて

3

- ・「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」において実施した研究者個人評価の実態調査データ（平成20年2月実施）のうち、国公立大学におけるデータを利用。
  - ・国立大学、私立大学、公立大学の設置者別での教員個人評価の実態およびその違いについて、分析を行った。
  - ・国立大学においては、さらに規模別での教員個人評価の実態についても、分析を行った。
- 規模別：大規模（教員数750名以上）、中規模（250名以上750名未満）、小規模（250名未満）

表1 分析対象大学数（教員個人評価調査の回収状況）

	国立大	私立大	公立大
大学数	87	580	89
回答大学数	71	314	57
回収率（%）	81.6	54.1	64.0

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

## 教員評価の実施率

4

表2 教員業績評価の実施率（有効回答数）

	国立大	私立大	公立大	国立 大規模	国立 中規模	国立 小規模
回答大学数	71	314	57	21	30	20
評価実施数	58	80	20	14	29	15
評価実施率（%）	81.7	25.5	35.1	66.7	96.7	75.0

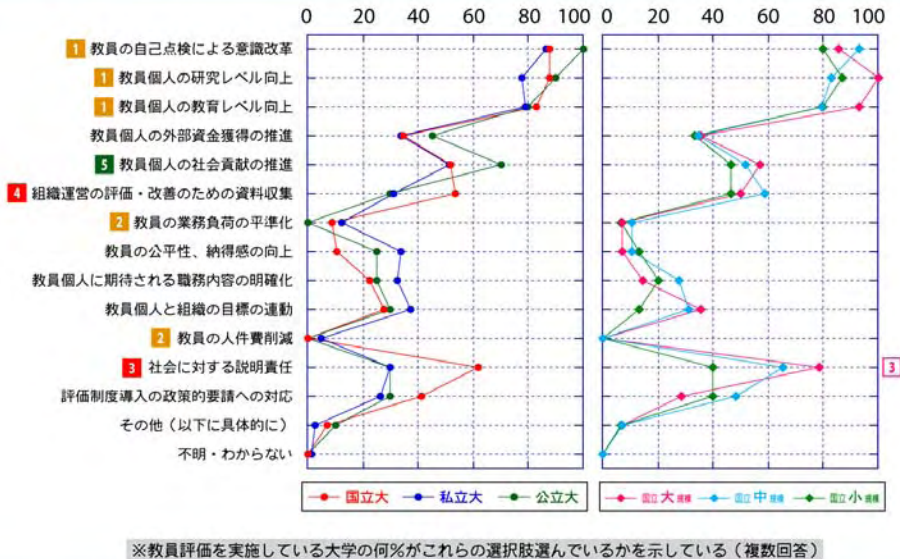
※回答大学数は、調査に対してご回答をいただいた大学の総数。評価実施数は設問で一部部局でも教員業績評価を実施していると回答された大学数。

- ・国立大学がもっとも積極的に教員個人評価を実施している。
- ・国立大学の中では大規模校（750名以上）の2/3、中規模校（教員数250-749名）では、ほぼすべて、小規模校（250名未満）では3/4が実施している。

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

## 教員個人評価導入の目的

5



H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

分の2で導入しているというような現状でございます。

教員個人評価導入の目的は何ですかということで、先ほども話がありましたが、このグラフは、教員評価を導入していると答えている大学が、例えば1番だったら、「教員の自己評価による意識改革」という項目を何%選んでいるのか、ということを示しております。ですから、例えばこれでしたら、公立大学ではほとんど100%この項目を選んでいるということを示したグラフです。横についているのは下側のスライドと対応しておりまして、赤色のマークは国立大学に関連する話、黄色いマークは国立、公立、私立、すべての大学に共通する話というようなカラーインディケーターだとお考えください。

## 教員個人評価導入の目的

6

### <すべての設置形態>

- 1 「自己点検による意識改革」、「個人レベルでの教育、研究のレベル向上」が目的（80%以上の大学が選択）。
- 2 教員評価の導入によって、直接、「人件費の削減」や「教員の業務負荷の平準化」ができるとは考えていない。

### <国立大学>

- 3 「説明責任のため」（60%）を選択。3 大規模大ほど強く意識している。
- 4 「組織運営の評価・改善のための資料収集」も50%を超える。

### <公立大学>

- 5 社会貢献の推進を70%が選ぶ。（他の設置形態は50%）。

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム



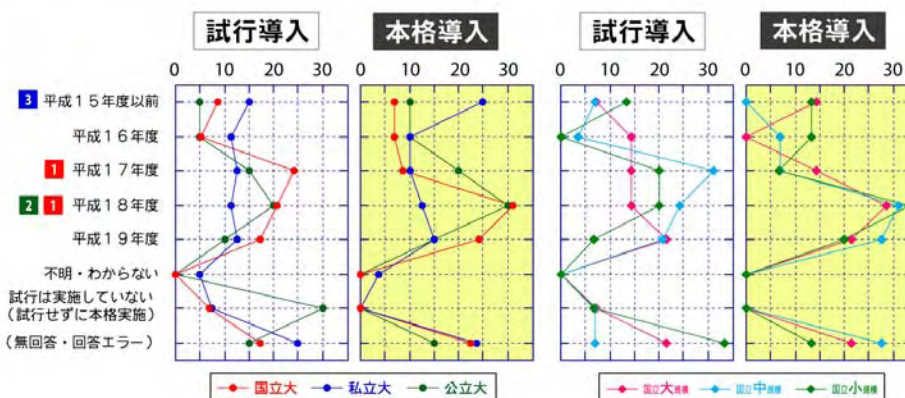
まず、先ほどありましたように、教員評価の導入目的では、「大学教員の自己点検による意識改革」、「研究レベル、教育レベルの向上」というような改善をやりたいから評価を導入した、ということをお答えになっています。逆に、「業務負荷の平準化」をやりたい、「教員評価を入れて人件費の削減」をしたい、とお答えになっているところは非常に少ないという結果になっております。

このグラフで特徴的なのは国立大学で、「社会に対する説明責任」というものを非常に強く、教員評価の導入の目的として選んでいる。そして、「組織運営の評価、改善のための資料収集」ということも非常に強く意識している。うがった見方をすると、法人評価対応のためなのか、という部分もあるわけですが、このような状況になっております。

右側のグラフは、国立大学の規模別のものです。大規模校がピンク色、中規模校が水色、薄い緑色が小規模校となっております。先ほどの「説明責任」の場合は、大規模校のほうが非常に強く意識しており、中規模校、小規模校という感じで意識されている度合いが下がっていく、というような結果が出ております。

## 教員個人評価導入の時期

7



※教員評価を実施している大学の何%がこれらの選択肢選んでいるかを示している(単一回答)

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

教員個人評価導入の時期ですが、左側が試行導入、右側が本格導入です。それで、まず国立大学を見ていきますと、試行導入のピークは平成17年ぐらいです。法人化が平成16年ですから、法人化が終わって、だいたい次の年ぐらいに試行を実施しております。本格導入

はといいますと、次の年、  
 大体18年から19年ぐらいが  
 本格導入のピークという形  
 になります。公立大学は、  
 試行導入も本格導入も18年  
 ぐらいです。私立大学で見  
 てみますと、国立大の法人  
 化などはあまり関係ないの  
 かよくわかりませんが、本  
 格導入は平成15年以前が一  
 番多いことになっています。

## 教員個人評価導入の時期

8

### <国立大学>

- 1 試行導入のピークは平成17年度、本格導入のピークは平成18年度である。

### <私立大学>

- 2 平成15年度以前に導入している大学が多い。

### <公立大学>

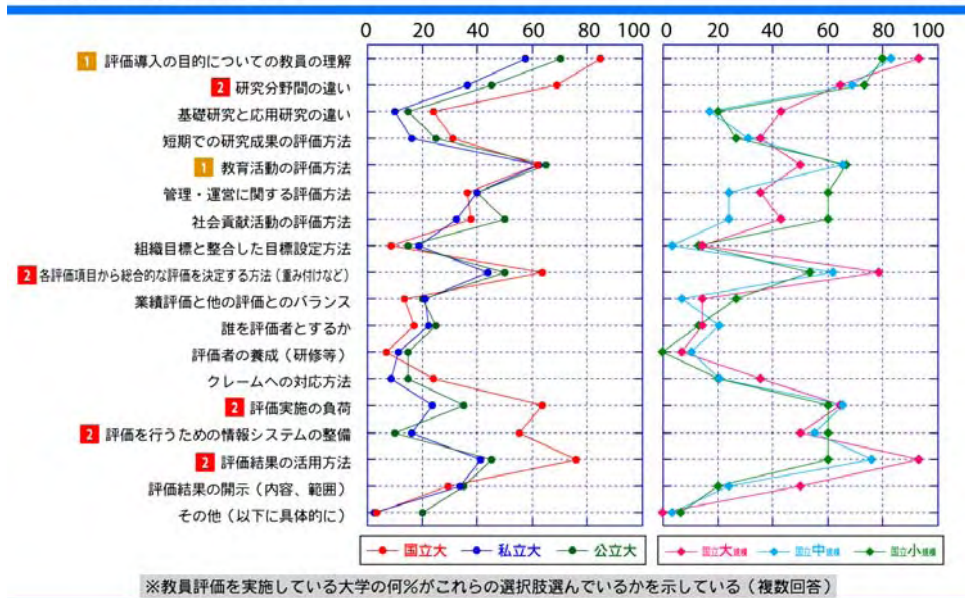
- 3 平成18年度導入が多い。

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

無回答とか回答エラーが少し多いのですが、例えば試行導入で回答されていない方は、試行せずいきなり本格で実施している大学です。こちらは一応、そのような状況の選択肢を用意していたのですが、そこにチェックしない大学が多かったです。本格導入のところで無回答の大学は、今のところ試行まででとめておられる大学という感じになります。

## 導入時の課題

9



H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

次は、導入時の課題は何であったか、ということを知りたいです。国公立共通してや

はり出てきたのが、「導入の目的に対しての教員の理解」です。いわゆる合意の形成が導入時の課題でした、ということが非常に多かったです。あと、やはり「教育活動の評価方法」が課題でした、という意見が多かったわけです。だいたい、国立、公立、私立と基本的な傾向はあまり変わりませんが、私立、公立に比べ、国立大学だけが非常に意識しているところがあります。それは何かと申しますと、「評価実施の負荷」です。そのほか、「情報システムの整備」、「評価結果の

活用」も課題だったということです。これは非常に特徴的で、国立大学では、諸事情で教員個人評価を入れなければいけない、というようなところもなきにしもあらずであったわけで、その部分が若干このようなどころに出てきてしまっているのかな、という気もいたします。また、「各評価項目から評価を決定する」、「どのように総合化するか」という部分で、国立大学は若干頭を抱えていたところがあるようです。あと、「研究分野間の違い」も少し多めですが、研究を主体にしたいという国立大学は、多分、私立大、公立大と比べて若干多いのだろう、ということから、何となく解釈はできます。

評価の決定方法はどのように決定していますか、ということですが、やはり「教員の業績を数値で総合化する」というところが各大学とも多い。そして、「評価者がその業績をもとに優劣の判断を行う」という、そのセットが非常に多かったです。

## 導入時の課題

10

### <すべての設置形態>

1 50%以上選択されているのは、「評価導入についての教員の理解」と「教育活動の評価方法」。

- 「教員の理解」については、何度も説明会を開いたり、各大学とも苦勞している（自由記述より）。
- 「教育活動の評価方法」に課題はあっても導入している。

### <国立大学>

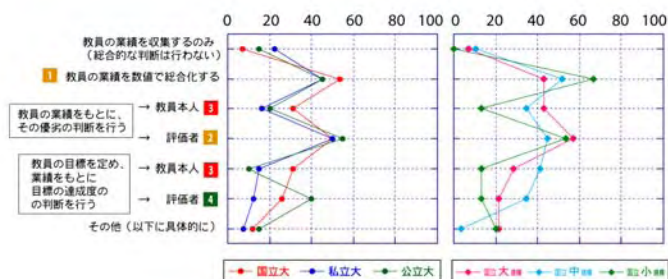
2 「研究分野間の違い」「どのように総合評価するか」「評価実施の負荷」「情報システムの整備」「活用方法」が50%を超える。

- 研究分野間の違い：研究に力を入れている大学が多い？
- 評価実施の負荷：いわゆる「やらされ感(?)」が高い？
- 情報システムの整備：負担軽減のため、人数が多いことと、説明責任を果たすためにも、情報システムを作る必要に迫られていた？

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

## 評価の決定方法

11



※教員評価を実施している大学の何%がこれらの選択肢選んでいるかを示している(複数回答)

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム



私立、公立は、このように緑、青のギザギザが同じようにあるわけですが、国立はピークの位置が少し変わるといいますか、いわゆる自己評価の部分が少し強めになっている傾向があります。また、公立大学に関しては、目標評価について少し強めの採用傾向があるという感じです。

## 評価の決定方法

12

### <すべての設置形態>

- 1 数値による総合評価を採用する大学が多い（おおむね50%）。  
→ その後の処理が楽？
- 2 業績の量・質の評価者評価はどこでも実施（50%）。

### <国立大学>

- 3 量・質の評価、目的評価でも自己評価を実施している大学が多い。（おもに中規模以上）。

### <公立大学>

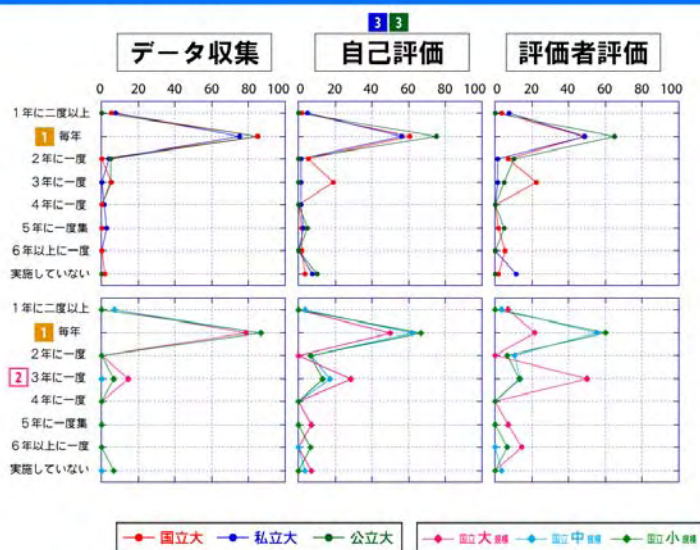
- 4 目標に対する評価者評価も40%が実施。

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

評価の実施間隔はどのぐらいですか、という質問がこちらです。データの収集、自己評

## 評価の実施間隔

13



※教員評価を実施している大学の何%がこれらの選択肢選んでいるかを示している（単一回答）

H21.3.6 研究開発評価シンポジウム

価、評価者評価とあるわけですが、基本的に毎年実施されているところが非常に多いわけです。こちら、下が国立大学の規模別ですが、一番のピークは毎年実施ということ、データの収集もやっています、自己評価も実施しています、評価者評価も実施していますという感じなのですが、ピンク色で示す大規模大学は、中規模、小規模大学が毎年実施しているのに対して、3年ごとに実施するというピークが一番高くなっております。