

秋田大学評価センター ◆◆◆◆◆◆

平成19年度 年報・研究紀要



AKITA UNIVERSITY

CENTER FOR EVALUATION, AKITA UNIVERSITY

---

---

# 秋田大学の基本理念・基本的目標・教育目標

---

---

秋田大学は、下記の基本理念を定め、それを達成するための5つの基本的目標をもって、活動を推進します。また、特に養成する人材像を教育目標として定め、教育にあたります。

## 基本理念

- 1．国際的な水準の教育・研究を遂行します。
- 2．地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与します。
- 3．国の内外で活躍する有為な人材を育成します。

## 基本的目標

- 1．「学習者」中心の大学教育を行い、幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備えた人材を養成します。
- 2．基礎から応用までの研究、特に『「環境」と「共生」』を課題とした独創的な研究活動を行います。
- 3．地域と共に発展し、地域と共に歩む「地域との共生」を目指します。
- 4．国際的な教育・研究拠点の形成を目指し、地球規模の課題の解決に貢献します。
- 5．学長のリーダーシップの下、柔軟で有機的な運営体制を構築します。

## 教育目標

### (学 部)

- 1．社会の変化に柔軟に適應できる幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備え、社会の発展に貢献できる人材を養成します。
- 2．地域の文化的・経済的発展に貢献できる人材を養成します。
- 3．国際人として通用するコミュニケーション能力・異文化理解力を備えた人材を養成します。

### (大学院)

- 1．国際人として通用する、高度な専門性・独創性と倫理性を備えた人材を養成します。
  - 2．専門性の高い研究能力を備え、指導者になりうる人材を養成します。
-

# 目次

---

秋田大学の基本理念・基本的目標・教育目標

特別寄稿

回想録的巻頭言 学長 三浦 亮 ..... 1

巻頭言

評価活動と大学ランキング 評価センター長 井上 浩 ..... 4

評価委員からの寄稿

評価委員会の役割とは 医学部 教授 小川 純一 ..... 6

評価センターの役割 秋田十條化成(株)  
取締役技術開発統括部長 井上 俊三 ..... 7

評価センターの活動報告

・業務活動記録 ..... 8

・評価センター広報 ( No.15、16、17、18、19 )..... 11

評価センター平成19年度自己評価書 ..... 19

評価センターの構成と関係規程等

・評価センターの体制、組織 ..... 34

・評価センター運営委員会委員名簿 ..... 35

・評価センター評価委員会委員名簿 ..... 35

・評価センター評価委員会専門部会委員名簿 ..... 35

・秋田大学評価センター規程 ..... 36

・秋田大学評価センター運営委員会規程 ..... 36

・秋田大学評価センター評価委員会規程 ..... 37

・秋田大学評価センター評価委員会専門部会規程 ..... 38

《研究紀要》

国立大学における教員個人評価の実施形態と評価項目

岩手大学 准教授 大川 一 毅  
広島大学 准教授 奥居 正 樹 ..... 39

評価センター所在地・連絡先

---

## 特別寄稿

### 回想録的巻頭言

学長 三 浦 亮

おそらく、中学生以上なら誰でも知っている「評価」という単語が、大学で一般的にその意義が認知されてから約20年、この10年でようやく一定のimageが定着してきました。

数十年前、日本で代表的な企業のM商事で敏腕と謳われた社員が、会社内の人物評価をわかり易く話してくれたことがあります。仕事をする時の能力と、スムーズな人間関係と人脈をつくり上げる人柄の二つが、大きな評価の対象です。仕事が出来て人柄がよい、この申し分のない人物は「出来る」といい、どちらもバツは「ダメな奴」、仕事が出来て対人関係が上手くいかない人間は「一匹狼」、仕事の能力は低くても人柄がよい場合は「いい人」というそうです。そして評価としては、「出来る」「いい人」「一匹狼」「ダメな奴」の順序、というところで、簡にして要、なるほどと感心した記憶があります。

システム、体制、そして個人に及ぶ実践的基準に基づく「評価」について、私が始めて強く意識させられたのは、15年前、5泊6日の医学教育ワークショップに一兵卒として参加した時のことです（別図）。一見、現在よく用いられるPDCAサイクルを思わせるものであり、医学教育者分野では、30年以前から既に導入されていたようです。今では「評価」の持つ意義、実際の指針が教育、研究、社会貢献、業務の全てに網のように被せられ、ガンジガラメだという反応も少なくありません。

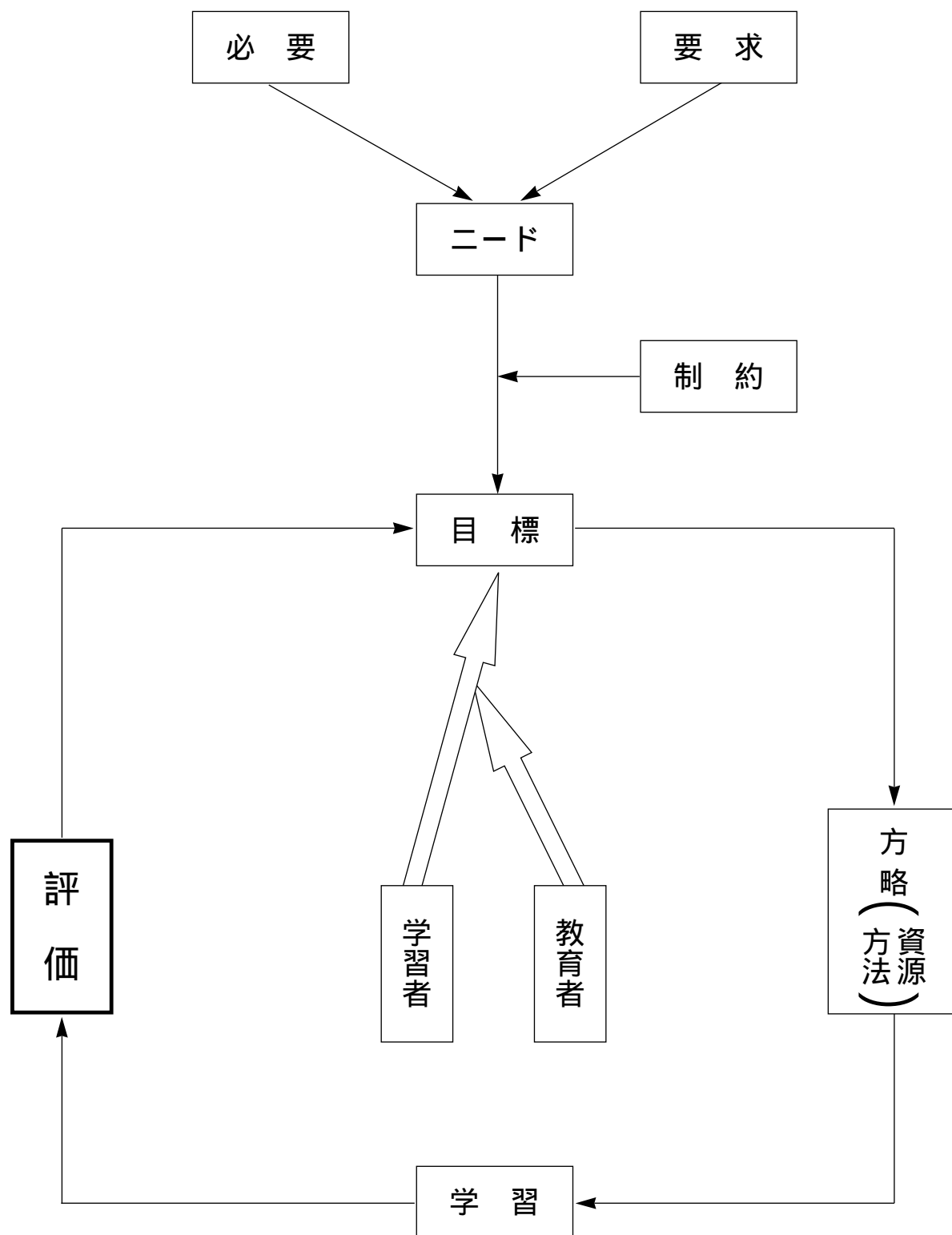
評価に対する国レベルの考え方、方針、そして、秋田大学における対応の流れを表に示しました（別表）。

2004年の法人化に際し、「教育推進総合センター」「学生支援総合センター」等と共に「評価センター」が発足しましたが、他のセンターと比べて、かなり学内での議論がありました。「評価」という単語に、個々の教育者、研究者の自由闊達な発想を阻害すると感じた教員が少なくなかったからでしょう。

しかし、私は医学教育に関わった時代からの将来見通しから、評価の重要性が今後の大学の興亡に関わってくるとの認識で、強くその創設を主張し最終的な会議で認めて頂きました。

現在のところ、本センターは教育・研究・社会貢献・業務・システム等で一定の評価を得ております。勿論、足らざるところも少なくありません。この評価センターの内容を充実していくことこそ、時代に遅れず、時流に流されず、大学の本質を発揮していく基盤となることをあらためて強調いたします。

# 学習のプロセス



	大学審議会等	秋田大学
1991.12	大学審議会答申 自己点検、評価は各大学の努力義務	
1992.11		秋田大学自己評価委員会発足
1993～1994		各学部の自己評価報告書公表
1994.11		全学自己評価報告書 「秋田大学の発展をめざして」公表
1998.10	大学審議会答申 自己点検・評価は大学の義務 学外者による検証は努力義務 第三者機関による評価	
1996～2001		三学部、短期大学の外部報告書公表
2000. 3	「国立学校設置法」改正 第三者評価機関の創設	
2000. 4	「大学評価・学位授与機構」発足	
2001.～	同機構による国立大学評価、試行開始 教養教育 社会貢献 医学系・教育・研究	
2004. 4	国立大学法人化	評価センター発足
2006		全学外部評価実施、報告書公表 大学評価・学位授与機構より「大学評価基準」を満 たしている、と認定

秋田大学評価センターの活動に対する学内外の皆様の日頃のご理解とご支援をありがとうございます。

大学の使命としての「教育」、「研究」ならびに「社会貢献」を自己評価し、また種々の外部評価を受け、更なる「大学の教育研究活動の質を向上させること」が求められています。大学に関係する社会の中の利害関係者に公表して、大学の活動のますますの発展を社会との共同作業として進めていくために利用していくことも必要です。秋田大学の活動を今一層活発化するために、評価センターの重要性が増していることを肌を感じています。

平成18年度には、大学評価・学位授与機構による「大学機関別認証評価」を受けることが出来ました。また、教育研究ならびに業務に関する「年度に係る業務の実績に関する評価」は、国立大学法人評価委員会によって毎年評価されています。平成20年には「中期目標期間の業務実績評価」が行われます。20年6月に、「業務運営・財務内容等・附属病院および附属学校」の業務実績内容をまとめて「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19事業年度）に係る業務の実績に関する報告書」を、平成20、21年度の計画を含めて、国立大学法人評価委員会に提出いたします。また、「学部・研究科等の現況調査表」ならびに「中期目標の達成状況報告書」を、大学評価・学位授与機構に提出し評価を受けます。大学の中期計画に対応し、法人化後4年間の実績とその自己評価をもとに達成度の評価が行われることになっています。

一方、大学が独自に行っている経費の配分、個人の活動ならびにその他の業務の評価についても業務や個人評価に反映させることが求められています。評価の結果を「教育と研究ならびに社会貢献の成果」が上がるように企画を実行することが大切となります。

ところで、大学の本当の評価は何でしょうか。2007年12月に出版された小林哲夫著「ニッポンの大学」（講談社現代新書）で、約76項目の様々なデータを集めた大学ランキングを通して大学の活動をまとめて公表されていることを見つけました。帯にQ：飲酒率の一番高い大学は？ 1．琉球大学 2．徳島大学、3．秋田大学とありました。最近の学生がそれほど飲まなくなったことを感じていたので、買ってみました。その中で、秋田大学に関する記載のあった8項目について、抜き出して表にしたものが下の表です。いずれも東北地方の国立大学では1番目にランクされています。秋田大学の飲酒率が1位というのは違っていましたので、広告に一杯食わされたというところでしょう。「たかがランキングされどランキング」ですが、学生の活動、就職関係、教員の活動の一面がそれぞれ浮き出されていると思います。この内容は、国立大学法人評価委員会に提出する文書には

入ってこないものです。多様な評価の一面として、秋田大学の特徴として、このようなデータは大いに利用できそうです。多様な活動を多様な側面で評価できるには、何よりもデータがあることです。教職員、学生の日々の些細な活動も特徴つけの一つになり、将来の発展への大きな礎となり得ると思います。

評価センターで支援する評価の結果が、学生・教職員などの構成員の活動を支え、秋田大学の益々の繁栄を支えるまでの役割を担うことができれば、素晴らしいと思います。

本センター年報・研究紀要は、毎年の活動の成果として、評価センターの位置づけ、現状、日頃の活動、事例などを学内外に公表する大切な場です。活動の方向を考える上でも、ご参考にしていただけることを期待しています。

表 秋田大学のランキング例

(小林哲夫著：「ニッポンの大学」、講談社現代新書、2007年より抜粋)

	ランキング項目	数値	順位
1	勉強時間(1日1時間以上の自習)各大学の学生生活実態調査(2001~2007年)より集計)	35.4%	9位
2	非喫煙率(同上)	86.1	7位
3	飲酒率(同上)	68.6%	10位
4	NHK大学ロボコン(1991~2007年)優勝5点、準優勝・アイデア賞・技術賞3点、特別賞2点)	5点	15位
5	就職率(2007年3月卒業/大学通信)	92.9%	11位(総合大学中)
6	求人数(2006年/大学通信)	5,837件	14位(学生数5000人以下)
7	自校出身教員の割合(2005年/内閣府資料より集計)	39.5%	24位(国公立大学のみ)
8	教科書を執筆する大学教員(小中学校の国語、算数(数学)、理科、社会、英語)2007年現在、使用されている検定教科書)	26人	26位



平成19年度より医学部の評価委員長を務めている。今年度は平成16年から開始された中期計画・中期目標の報告年度に当たり、書類作成が実に大変であった。事務担当者には多方面で助けていただき、本当に感謝している。当初は初めての経験なので面喰らうことも多かったが、現況調査表もお陰で何とか体裁を整えられた。

医学部は文部科学省よりの21世紀COE、グローバルCOEプログラムの採択、秋田県特有の自殺予防対策、がん基本法に基づくがん研究、を柱にして研究業績をまとめることができた。医学部では年間約800もの研究論文が出版され、世界的な雑誌に掲載されている論文も多い。これらの事実は多いに誇るべきことではあるが、詳細に吟味するのは並大抵ではない。論文発表の数が多いから、著明な雑誌に掲載されたから、だけでは良い評価は得られない。最も腐心したのはそれによって第三者が見ても納得する結果が得られているかどうかであった。例えば基礎的な研究成果を基にして患者さんの治療成績が向上してきたか、県内の自殺者数は対策により減少してきたか、教育面ではコアカリキュラム、チューター制度の導入、教員のFD参加によって、一例として国家試験の合格率が上昇したか、などである。まだまだ100点とは言えないし、基礎医学から臨床医学へのトランスリレーションリサーチも十分ではない。今後の目標課題として継続する必要を感じた。

この数年間、医療人GPプログラム、がんプロフェッショナル養成プランの採択など、医師不足やがん医療のプロフェッショナル養成などで予算を獲得できた。全教員にとっても元気付けられ、大きな刺激となっているのは確かである。しかしどの世界でも同様であるが、高い目標は掲げるものの、往々にして最終結果が付いていかなければ結局は評価されない。目標倒れに終わらないように、しっかりとした評価は行わなければならない。評価委員会はそのために設置されたはずである。

4年前の評価センター（以下単に「センター」と略す）設立時、初代センター長の菊地先生より評価委員会の学外委員の件でご相談頂いた。小さな民間企業に勤める小職が果たしてご期待に応えられるか悩んだが、学部生として4年間過ごした者として、さらに民間企業で一貫して技術開発部門の仕事をし、かつ現在企業経営の一端を担っている者として、母校のお役に少しでも立てるならと思い、学外委員をお引き受けした。

センター発足から4年が経過したが、中期計画及び年度計画の策定と実行、業績報告書の作成、認証評価の受審、外部評価の受審、シンポジウムの開催等により、当初垣間見られた法人化に対する戸惑いと不安もかなり解消し、秋田大学の将来を見据えた経営方針の策定と実行がなされつつあるので、この機会に標題について述べてみたい。

センターの体制、理念・目的・目標及び業務、また評価委員会の審議事項等についてはホームページ及び年報&研究紀要で詳しく紹介されているが、センターは、大学が法人として経営計画及び実績を公表し、株主とも言える社会から評価と賛同を得るための支援組織であると言えよう。民間企業であれば、経営計画案の策定、実施状況の把握、実績報告の作成等を担当する経営企画部に相当する。同部門は、社内外の情報が集約され、大局的な観点に立ちながら種々の計画を綿密な調査に基づいて立案し、経営者に提言するところなので、将来の経営者を育成する重要な部門の一つでもあるが、センターも同様に学内において重要な役割を担うべきであろう。

その役割については種々のご意見があろうかと思う。しかし、長い時を経て現在のシステムが形成された民間企業と違い、法人化して日の浅い現時点では、センターが必ずしもその期待に十分応えられない場合もあり得る。従って、大学には、センターがその機能を十分発揮出来るように育てようとする懐の深い経営をお願いしたい。そして、それと共に教職員及び学生の皆さんが“秋田大学が何のためにここにあるのか”自らに問い掛けることによって、その目指す道を定めオンリーワンの大学になって頂きたい。

---

## 業務活動記録

---

平成19年

- 4月11日 【第1回教育研究評議会】  
法人評価に関する業務スケジュール(案)について  
大学機関別認証評価の評価結果報告
- 【第1回役員会】  
法人評価に関する業務スケジュール(案)について
- 24日 【第1回評価委員会・同専門部会合同委員会】【第1回運営委員会】  
【第2回運営委員会】
- 25日 【第1回情報データベース構築検討委員会】
- 5月7日 【第1回部局長等連絡調整会議】  
平成18年度業務実績報告書(案)について
- 9日 【第2回教育研究評議会】  
平成18年度業務実績報告書(案)について  
平成18年度戦略推進経費の事後評価報告  
評価センター教員の人事報告
- 6月1日 【第1回経営協議会】  
平成18年度業務実績報告書(案)について  
大学機関別認証評価の評価結果報告  
外部評価報告
- 6日 【第3回役員会】  
平成18年度実績報告ヒアリング説明
- 13日 中期目標期間の評価に関する説明会(仙台 2名出席)
- 15日 【第3回教育研究評議会】  
平成18年度業務実績報告書(案)について  
秋田大学情報データベース運営委員会規程(案)について  
中期目標期間の評価に関する説明会報告
- 【第4回役員会】  
平成18年度業務実績報告書(案)について
- 27日 【第3回運営委員会】
- 28日 【第5回役員会】  
中期目標期間の評価報告
- 7月3日 大学情報データベース入力担当者説明会(東京 2名出席)
- 5日 【第2回評価委員会・同専門部会合同委員会】

11日	<p>【第4回教育研究評議会】</p> <p>秋田大学情報データベース運営委員会規程（案）について  秋田大学の中期計画に基づく19年度計画の具体的日程（案）報告  平成18年度業務実績報告書の提出報告  秋田大学評価センター教育系職員の公募報告  「自己点検・評価活動を踏まえた評価」報告書について報告</p> <p>【第6回役員会】</p> <p>秋田大学情報データベース運営委員会規程（案）について  平成18年度業務実績報告ヒアリング出席者報告</p>
7月27日	平成18年度業務実績報告ヒアリング（東京 2名出席）
8月22日	【第3回評価委員会】
9月5日	【第4回運営委員会】【第1回情報データベース運営委員会】
12日	<p>【第5回教育研究評議会】</p> <p>平成18年度業務実績評価結果（原案）について  平成19年度年度計画推進経費について報告  平成18年度業務実績報告ヒアリング報告</p> <p>【第9回役員会】</p> <p>平成18年度業務実績評価結果（原案）について  全国国立大学法人平成17年度業務実績の評価結果報告</p>
20日	大学評価フォーラム「評価への取組改善への取組」（東京 1名出席）
10月1日	【第5回運営委員会】
2日	【第4回評価委員会】
9日	<p>【第1回評価改善戦略会議】</p> <p>平成18年度業務実績評価結果について  平成18年度業務実績評価結果に対する今後の対応について</p>
10日	<p>【第6回教育研究評議会】</p> <p>戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針の一部改正（案）について  平成18年度業務実績評価結果報告  平成18年度業務実績評価結果に対する今後の対応報告  中期目標期間の業務実績評価報告</p> <p>【第10回役員会】</p> <p>戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針の一部改正（案）について  中期目標期間の業務実績評価報告  教員の人事評価について</p>
13日	【第6回運営委員会】
16日	次期中期目標・中期計画期間に向けての意見交換（東京 1名出席）

	22日	大阪府立大学教職員来学（2名）
	24日	【第6回評価委員会】【第7回運営委員会】
	11月12日	【第5回評価委員会】
	12月12日	【第8回教育研究評議会】 平成19年度計画の中間報告等報告
		【第12回役員会】 各学部等における教員個人評価に関する進捗状況のアンケート結果報告 平成18年度全国国立大学法人の業務実績の評価結果報告
	14日	【第2回経営協議会】 平成18年度業務実績評価結果と対応報告
	17日	第6回評価センターFD・SDシンポジウム
	26日	【第8回運営委員会】
平成20年		
	1月9日	【第9回教育研究評議会】 中期計画の変更について 各部局の研究活動状況に関する評価並びに改善に関する検討報告書報告
		【第13回役員会】 中期計画の変更について
	10日	教育研究評価実績報告書等作成実務担当者説明会（東京 1名出席）
	15日	【第7回評価委員会】
	19日	【第9回運営委員会】
	2月13日	【第10回教育研究評議会】 「平成18年度における国立大学法人及び大学共同利用機関法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見」報告 評価センター専任教員の人事報告 第7回評価センターFD・SDシンポジウム開催報告
	2月22日	国立大学法人評価実務担当者連絡会（東京 1名出席）
	3月3日	第7回評価センターFD・SDシンポジウム
	11日	【第11回教育研究評議会】【第15回役員会】 平成20年度計画（案）について 秋田大学各組織における自己評価の指針の一部改正（案）について
	25日	【第3回経営協議会】 平成20年度計画（案）について 中期計画の変更について報告 教育研究評価に係る実績報告書について報告

No.15/2007.5.23

## 評価センター広報

発行：秋田大学評価センター

### 平成19年度の秋田大学評価関係事業計画



平成19年度の評価センター業務は、法人評価委員会による年度業務評価と同時に行われる中期目標期間の業務実績評価のための準備が大切な業務となります。

日常的業務も含め、以下の内容になりますので各部局等のご協力をお願いします。

1. 中期目標期間の業務実績評価関係  
平成20年度実施の中期目標期間の業務実績評価への対応業務
2. 中期目標・中期計画関係
  - 1) 平成18事業年度実績報告書の提出・評価業務
  - 2) 平成19年度年度計画の進捗状況確認と提出業務
  - 3) 平成20年度(含む21年度)年度計画作成の支援業務
  - 4) 評価結果を基にした改善の推進支援業務
3. 認証評価関係  
平成18年度に実施した認証評価の結果を基にした改善への提言
4. 広報活動
  - 1) センター年報の発行 (年度末)
  - 2) センター広報を活用しての評価活動 (随時)
5. 講演会・シンポジウムなどの啓発、能力開発支援  
評価センター主催のシンポジウムを2回程度開催
6. その他  
情報データベース関係  
評価センターに関するデータ入力の新規状況把握と入力促進活動

#### 中期目標期間の業務実績評価準備について

教育研究等の質の向上や業務運営・財務内容等について平成16年度から平成19年度迄の4年間の中期目標の達成状況に基づいた業務実績評価が平成20年度に実施されます。「附属病院」及び「附属学校」の評価も行われ、教育研究の評価については書面調査の他に訪問調査も予定されています。「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成16～21年度)に係る業務に関する報告書」、「中期目標の達成状況報告書」及び「学部・研究科等の現況調査票」を作成し、平成20年6月末までに法人評価委員会に提出する必要があります。

中期目標期間の評価に関する説明会(法人評価委員会及び大学評価・学位授与機構共催)が6月13日に予定されており、各学部からの出席をお願いします。

なお、本評価に関する準備等については、随時お知らせしますのでご対応をお願いします。

(ウラへ続く)

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-839-2928 (評価室) / FAX: 018-839-2939 / E-mail: sokikaku@jims.akita-u.ac.jp

評価センターからのお知らせ

1. 大学機関別認証評価認定書

(独)大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価の認定書が、平成19年3月28日付けで送付されてきました。学内の皆様には大変ご協力を頂きありがとうございました。本認定書は学長室に、そのコピーを大学本部支間に掲額しましたのでご覧ください。



2. 中期計画・中期目標の取組状況に係る外部評価の終了

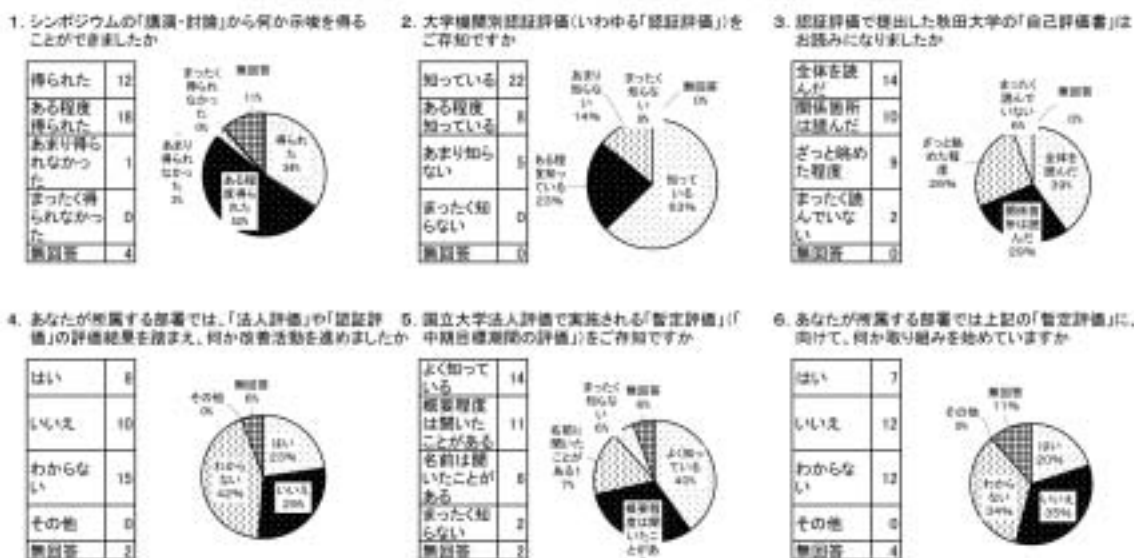
本学の中期計画中の評価結果を大学運営の改善に活用し、教育・研究活動等のより一層の改善充実に資するため、中期目標・中期計画について学外者による検証を実施し、その取組・達成状況の確認、目標・計画の再周知及び必要な見直しを行うために外部評価を実施しました。7名の外部評価委員により、2回の委員会、学長・理事・学部長などの面談、学内見学を行い、評価と提言をまとめていただきました。

中期目標・中期計画の「教育研究等の質の向上」「業務運営の改善及び効率化」「財務内容の改善」「自己点検・評価及び情報提供」「その他業務運営」の5項目に関して、その達成に向けての取組状況について検証いただき、「順調であることを確認できる」または「おおむね順調であることを確認できる」との評価結果を得ております。外部評価報告書は間もなく配付の予定です。

3. 第5回評価センターFD・SDシンポジウムアンケートから

2月21日(水)開催の第5回評価センターFD・SDシンポジウムにあたり、参加者の皆様からアンケートのご協力をいただきましたので、その結果をお知らせします。

第5回評価センターFD・SDシンポジウムに関するアンケート結果 回答者:35名





1. 「特筆すべき進捗状況」が得られました

秋田大学の平成 18 年度に係る業務の実績に関する評価結果

皆様のご協力により 6 月末に 18 年度業務実績報告書を法人評価委員会に提出しました。ヒアリング、意見交換等が行われ、その評価結果が 10 月 5 日に公表されました。評価全文は秋田大学キャンパス共通システム (AUCIS) および評価センターホームページ ([http://www.akita-u.ac.jp/honbu/07disclosure/pdf/hyoka/18gyomujiseki\\_hyoka.pdf](http://www.akita-u.ac.jp/honbu/07disclosure/pdf/hyoka/18gyomujiseki_hyoka.pdf)) にてご覧いただけます。評価の状況をよくご理解いただき、秋田大学および個人の今後の活動に利用していただきたいと思います。以下に、評価の概要を報告いたします。

1. 全体評価 (全文)

秋田大学は、学内全ての人的・知的財産を核として、国際的な水準の教育・研究を遂行することにより、地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与し、国内外で活躍する人材を育成することを目指している。

そうした目標に向けて、平成 18 年度の業務運営においては、学長を中心とする経営戦略会議を設置しており法人経営の戦略性を高めている。さらに、学長裁量の教員定員を評価センター等に配置するとともに、学長・学部長・病院長のリーダーシップの下に配分できる大学戦略推進経費を措置するなど、学長を中心としたリーダーシップが発揮される体制が整えられつつある。

また、外部評価にも積極的に取り組んでおり、認証評価機関による機関別認証評価を受審したほか、全学及び教育文化学部において学外者による外部評価が実施されていること、教育成果に関する評価システムの構築・試行に向けて取り組んでいることは評価できる。しかし他方で、人事評価システムの確立と実施については今後の一層の取組が期待される。

さらに、大学院博士課程において、学生収容定員の充足率が 85% を満たさなかったことから、今後、速やかに定員の充足や入学定員の適正化に努める必要がある。

財務内容については、地域共同研究センターが中心となって研究成果の情報発信、ニーズの探索、シーズの提供を行った結果、産学連携等研究費が 1.3 倍になるなど、外部資金が増加しており評価できる。

教育研究の質の向上については、平成 18 年度から教育推進総合センターによって、入学生に対する学習相談体制の構築・充実を目指した「学習ピアサポート・システム」が開発・運用されていることが注目され、初年次生に対する学習支援の点から今後のさらなる充実が期待される。

2. 項目別評価 (結果のみ)

I. 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化：【評定】中期目標・中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる。(理由) 年度計画の記載 33 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるが、大学院博士課程において学生収容定員の充足率 85% を満たさなかったこと等を総合的に勘案したことによる。

(2) 財務内容の改善：【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる。(理由) 年度計画の記載 6 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(3) 自己点検・評価及び情報提供：【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある。(理由) 年度計画の記載 6 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるほか、認証評価に対する積極的な対応等を総合的に勘案したことによる。

(4) その他の業務運営に関する重要事項：【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる(理由) 年度計画の記載 19 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

II. 教育研究等の質の向上の状況：

附属学校園と病院を含めて 10 項目の注目すべき点が示されました。

全国の大学の評価をまとめたものが、表 1 で「特筆すべき進捗状況にある」評価は合わせて 11 校になります。また、秋田大学としても H17 年度から 1 ポイント上昇しています。  
(裏へつづく)

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2938 (評価室) / FAX: 018-889-2939 / E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp



表1 平成18年度 全国国立大学法人 項目別評価結果

中期目標・中期計画の達成に向けての評価	評価項目及び法人数 (全91法人) (*):秋田大学の評価			
	業務運営改善及び効率化	財務内容の改善	自己点検・評価及び情報提供	その他業務運営に関する重要事項
特筆すべき進捗状況にある	4	0	7(*)	0
順調に進んでいる	66	81(*)	80	80(*)
おおむね順調に進んでいる	18(*)	7	3	10
達成のためにはやや遅れている	3	3	1	1
達成のためには重大な改善事項がある	0	0	0	0

全国の改革推進状況の取りまとめの中で、秋田大学が特記された事項は以下です。

自己点検・評価及び第三者評価結果：自己点検・評価、認証評価、国立大学法人評価（年度評価）及びその他の外部評価等の結果を学内外に周知し法人運営に活用する動きが広がり、各法人において「企画－実行－評価－改善」の改革サイクルの確立に向けた取組が進展している。

（具体的取組例）

○全学レベルの教育・研究活動等のより一層の改善充実に資するため、中期目標・中期計画の取組・達成状況等について、学外者で構成される秋田大学外部評価委員会を設置して外部評価を実施している。【秋田大学】

○積極的に認証評価を受審し、評価結果を踏まえて、教育研究の質の向上のための改善等を行っている。【弘前大学、岩手大学、秋田大学、山形大学、東京農工大学、京都教育大学、徳島大学】

大学機関別認証評価と外部評価を受けたことが高く評価されています。今後は、評価結果を有効に利用することが問われると考えられますので、ご協力をお願いいたします。

## 2. 各センター等の自己評価がまとまりました

14の各センター等の平成18年度自己評価書を取りまとめました。この形の自己評価は初めてのことで、改善のための一歩が踏み出されたと考えています。評価の対象は、①理念・目的、②組織体制、③施設・設備・予算、④活動・成果、⑤評価・改善について行いました。図1は、評価項目ごとの全センター平均で、図2は、各センター等毎の全評価項目の平均を示しています。全体および各センター等の実情が明確になり、毎年の活動を自己評価し、向上していくことが大切と考えています。各センター等の平成18年度自己評価書については、評価センターホームページにてご覧いただけます。

(<http://www.akita-u.ac.jp/honbu/07disclosure/pdf/18zikohyouka.pdf>)

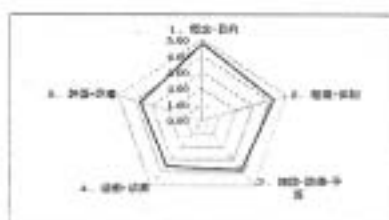


図1 全センター等の評価平均

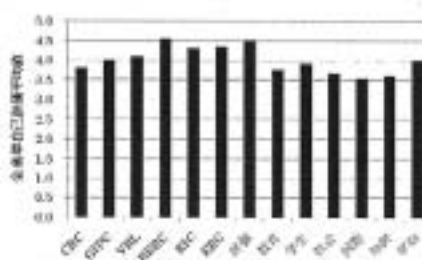


図2 各センター等の評価平均

## 3. 中期目標期間の業務実績評価の第1次草稿が進められています

中期目標期間の業務実績評価にかかる「中期目標の達成状況報告書」及び「学部・研究科等の現況調査表」の1次草稿が、担当部局のご協力によりまとめられました。内容の充実および全学的調整をお願いしておりますが、2次草稿は12月21日迄のご提出をお願いしております。平成16年4月から平成20年3月までの教育・研究のまとめであるとともに、中期目標期間中の評価に使用されますので、ご協力をお願いいたします。

第6回評価センターFD・SD シンポジウム開催のご案内

「秋田大学における個人評価はどうあるべきか」

日頃より、評価センターの事業については、学内各位のご協力をいただきありがとうございます。

さて、国立大学法人評価委員会からの平成18年度の法人評価結果については、皆様ご承知のことと思います。そのなかで、人事評価システムについては、『今後、評価システムの確立と本格実施に向けたさらなる実質的取組が期待される。』との評価を受けています。また、今年度の法人評価委員会におけるヒアリングの印象では、「学生収容定員の充足」「教員評価の実際」「学長のリーダーシップの発揮」の3点に質問が集中しておりました。

本学での人事評価についての取組は、平成19年4月11日の教育研究評議会、役員会において「秋田大学教員評価指針」が策定され、各部局において評価基準の策定や試行がおこなわれております。また、事務系職員においては平成18年度末に「事務系職員人事評価実施要領」が策定されて本年度に試行されております。中期計画の進捗状況においても、今後の対応が重要なポイントとなることが考えられます。

このような背景に鑑み、本シンポジウムでは「個人評価」を取り上げ、民間の個人評価を参考にしつつ、本学の現状を把握し各位の認識の向上を図りたいと考えています。

年末の多忙な時期ですが、重要な案件の理解のために、教職員の参加をお願いいたします。

日 時 平成19年12月17日(月) 15:00～17:00  
会 場 ベンチャー・ビジネス・ホール 2階 大セミナー

- I. 学長挨拶
- II. 基調講演 『企業における個人評価 (仮題)』  
秋田銀行経営管理部次長 播磨屋 寿 敏 氏
- III. 現状報告と総合討論
  - (1) 現状報告
    - 1) 教員個人評価について
    - 2) 事務系職員の評価について
    - 3) 技術系、医療系職員の評価について
  - (2) 総合討論「今後個人評価はどうあるべきか」

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2928 (評価室) / FAX: 018-889-2939 / E-mail: sokikaku@jims.akita-u.ac.jp



1. 中期目標期間の業務実績評価への対応について

1) 業務実績報告書および現況調査表作成の途中報告

平成16年度から平成19年度の4年間の中期目標期間の業務実績および教育研究の達成評価が、平成20年度に実施されます。そのため、下記の書類を作成し、平成20年6月末までに法人評価委員会に提出いたします。

①「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19年度）に係る業務に関する報告書」

②「中期目標の達成状況報告書」 ③「学部・研究科等の現況調査表」

①には、平成19年度実績報告、平成16～18年度の業務実績のまとめおよび平成20～21年度の実施予定等を記述します。「附属病院」および「附属学校」の評価も別個に行われます。教育研究の評価については、書面調査の他に訪問調査も予定されています。②および③については、平成19年12月末に各理事、各学部・研究科から第2次草稿が提出されています。今後、完成度を高めるための精査・調整の作業を継続しますので、ご協力をお願いいたします。

2) 評価センター長補佐の設置について

業務に関する実績報告書をまとめるにあたり、「評価センター長補佐」の設置が、評価センター運営委員会で承認されました。各学部からのご推薦により委嘱いたしました。全学的立場からのまとめにご協力いただきますので、よろしくをお願いいたします。

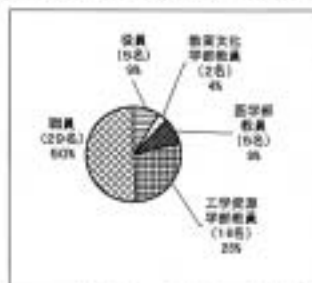
評価センター長補佐(任期：平成19年11月～平成20年6月)

教育文化学部	中野良樹 准教授
医学部	中村彰 教授
工学資源学部	坪井ひろみ 准教授

2. 第6回(平成19年度第1回)評価センターFD・SDシンポジウム終了

平成19年12月17日(月)にVBL大セミナー室において、「秋田大学における個人評価はどうあるべきか」とのテーマで開催され、57名の参加をいただきました。

基調講演は、「企業における個人評価」について播磨昭寿秋田銀行経営管理部次長からお話をいただきました。続いて、各学部の教員、事務系、技術系、医療系の個人評価の現状が報告されました。総合討論の後、個人評価に関する具体的方法の最終決定、処遇への反映、本格実施の時期などが、今後の検討事項であることが示されました。平成18年度の法人評価の結果では、「個人評価の実施と処遇への反映」が評価の重要な指摘点でした。本学でも、教職員各位の協力のもとに、個人評価を更に進める必要があります。裏面には、1)シンポジウム参加者のアンケート調査結果および2)秋田大学教員評価指針の全文を掲載いたしました。秋田大学構成員全員の毎年の業務や活動を明確にして、個人評価により、よりよい教育研究(医療活動も含む)の活動ができることが期待されます。

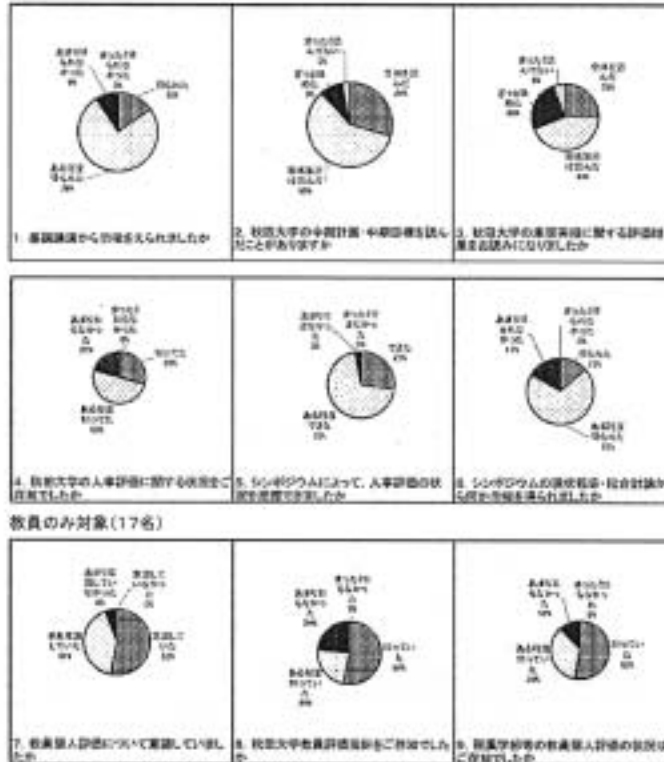


シンポジウム参加者の割合

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2936 (評価室) / FAX: 018-889-2939 / E-mail: sokikaku@jmu.akita-u.ac.jp

1) アンケート結果 役員・教職員(34名)



教員のみ対象(17名)

2) 秋田大学教員評価指針

国立大学法人秋田大学教員評価指針

平成27年4月1日  
 発 布 日

1. 教員評価制度の構築と実施にあたって  
 平成18年4月の国立大学法人化以降、国立大学は中期目標・中期計画を策定し、それに対する活動実績について社会からの検証・評価を受けることとなった。国立大学法人秋田大学（以下「本学」という。）も国立大学法人評価委員会、大学評価・学位授与機構等による機関別認証評価を受け、大学協会として活動の質的向上を期してきた。高等教育機関としての大学の社会的意義はいつまでもなく教育と研究に求められ、それらの質は実質的に教員の活動に依存している部分が大変大きい。さらに、法人化以降は大学の社会的責務として社会貢献分野への貢献も高まり、いまや教員は広範囲な分野での活動を要求されている。このような教員活動の多様な実態を踏まえ、評価していくことは非常に困難な作業であるが、個々の教員の業績と本学全体の活力を高めるためには不可欠である。  
 本学の中期目標には「平成18年度までに革新的な人事評価の方法と評価結果を給与その他待遇へ適切に反映させる方策について検討する」と明記されており、これに基づき平成18年3月には本学評価センターから「秋田大学教員個人評価の指針」が採択され、役員会において承認された。さらに、教員個人評価の実施等に際しては、役員会より「秋田大学の人事の適正化推進会議」において検討することが行われ、本会議で議決された。
2. 目的  
 本教員評価制度は、本学教員の教育・研究・社会貢献・管理運営等における諸活動について自主的・自発的向上と改善を促進することにより、本学の一層の活性化を図ることを目的とする。
3. 実施対象と実施時期  
 1) 本学の全教員（教授、准教授、講師、助教）を対象とする。  
 2) 実施時期は各部署等における評価委員会年とする。
4. 実施計画  
 1) 平成19年度を教員個人評価制度の導入年度とする。  
 2) 平成20、21年度の2年間を教員個人評価の試行期間とする。  
 3) 平成22年度以降の実施とその方法については各部署等に一律とする。
5. 評価方法  
 評価方法は、期間等が定められた評価期に基づき、本学教員が教育・研究・社会貢献等において自ら活動目標の設定とその評価を行う自己評価を基本とする。さらに各部署等が自己評価に基づく総合評価を実施する。  
 1) 評価対象は以下の4種類とし、その種別、評価基準等は秋田大学教員個人評価の指針を参考として各部署等に設定する。  
 ① 総合活動（学問・大学にわたる教育・研究・社会貢献）  
 ② 研究活動（論文・書籍執筆、学会活動等）  
 ③ 社会奉獻活動（公益活動、各種実践活動等）、国際活動  
 ④ 管理・運営活動（委員会活動、人材育成等）  
 2) 評価対象と組み合わせ  
 対象教員は、あらかじめ上記の4種類について個人の評価目標を設定する。1年ごとの評価結果を基に、必要に応じて評価目標と組み合わせを変更する。  
 3) 自己評価  
 評価結果は以下の3種類とし、実績を基に自己評価し、各部署等の評価委員会等に提出する。  
 a. 目標を十分に達成した  
 b. 目標をおおむね達成した  
 c. 目標を達成できなかった  
 4) 総合評価  
 各部署等の評価委員会等は提出された自己評価に基づき、総合評価を最終評価者である部署の長等에게報告する。総合評価の実施に際しては各部署が各自で行う。
6. 教員の申し出  
 教員は総合評価の結果に対し意見のある場合は評価結果の提出に申し出ることもできる。
7. 総合評価結果の活用と公表  
 1) 教員は個人の評価結果を各自の活動の充実に向上に活用する。  
 2) 教員等は評価結果を給与その他の待遇に適切に反映させる。  
 3) 教員個人に課せられる評価結果は本人以外には公表しない。



第7回評価センターFD・SDシンポジウムの開催について

平成19年12月17日(月)開催の第6回評価センターFD・SDシンポジウムでは、「秋田大学における個人評価はどうあるべきか」をテーマに、企業の個人評価を参考に本学の現状把握と教職員各位の認識向上を図りました。

今回は、前回テーマの一連のものとして研究機関における「研究と個人評価」についての講演を企画いたしました。

また、同時に監事のみで捉えた本学の評価から見た現状についての報告講演も行いますので、教職員各位のご参加をお願いいたします。

第7回 評価センターFD・SDシンポジウム

## 「研究機関の評価活動と 秋田大学の現状把握」

対 象 本学教職員  
日 時 平成20年 3月3日(月) 14:00～16:00  
会 場 ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー 2階大セミナー室

I. 挨拶  
秋田大学長 三浦 亮

II. 招待講演  
『国立研究機関における研究と個人評価について』  
講師 (独)情報通信研究機構 総合企画部長 富田 二三彦

III. 報告講演  
『3年間の秋田大学の評価から見た現状把握』  
講師 秋田大学監事 白田 啓郎

主催 秋田大学評価センター TEL:018-839-2938 FAX:018-839-2939 E-mail:sokikaku@jim.akiita-u.ac.jp

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-839-2938 (評価室) / FAX: 018-839-2939 / E-mail: sokikaku@jim.akiita-u.ac.jp

評価センター  
平成19年度  
自己評価書

平成20年 3月31日  
評価センター評価委員会

## 組織とその活動に関する「水準評価」

### 評価観点・項目

#### 基準1 理念・目的・目標

- (1) 組織の使命または理念が定められているか
- (2) 組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか
- (3) 組織の具体的成果目標が定められているか
- (4) 理念・目的・目標が構成員に周知されているか

#### 基準2 組織体制

- (1) 目標を実現させるための組織体制が適切か
- (2) 目標を実現させるための教員配置が適切か
- (3) 目標を実現させるための事務職員配置が適切か

#### 基準3 施設・設備・予算

- (1) 目標を実現するための施設は適切か
- (2) 目標を実現するための設備は適切か
- (3) 目的を実現するための予算・財源が確保され、適切に運用しているか

#### 基準4 活動・成果

- (1) 目標の達成度を計るための基準が設けられているか
- (2) 目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか
- (3) 目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか

#### 基準5 評価・改善

- (1) 目標に照らした活動が行なわれているかを点検する基準が設けられているか
- (2) 目標の達成度や組織の活動状況に関する的確な評価がなされているか
- (3) 点検結果を踏まえ改善を行なうためのシステムが存在し、機能しているか

## 基準1 理念・目的・目標

(1) 組織の使命または理念が定められているか  
評価センターは、秋田大学学則第9条に準拠して設置されており、秋田大学評価大綱には評価センターの設置目的、趣旨、基本的な活動内容が定められている。これらを総合的に考慮し、評価センターの理念は、資料1-1のように定め、これを秋田大学ホームページや評価センター発行冊子等で公表している。

(2) 組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか

秋田大学評価大綱を踏まえ、さらに秋田大学評価センター規程によって、評価センターの設置趣旨、活動目的が具体的に示されている。また、評価センターの目的を実現するための主な具体的活動内容は、法人評価への対応 認証評価への対応 部局等の評価活動の支援 外部評価の企画と実施 学内構成員への評価に対する意識付けと評価結果の公開 評価に必要なデータベースの構築、等である。資料1-1に示した目的は、これを包括・整理したものである。

(3) 組織の具体的成果目標が定められているか

基本的、長期的方向性・方針である目的を実現するための具体的業務は、秋田大学評価センター規程に詳細に定められている。また具体的目標は、秋田大学中期計画に定めており、さらに組織の具体的成果目標としての活動目標は、中期計画の年度計画によって毎年度策定している。活動目標は、評価センター運営委員会に提示され、その承認を受けている。なお、平成19年度の活動目標は、平成20年度に実施される中期目標期間の業務実績評価への対応業務の遂行に重点を置いた。

(4) 理念・目的・目標が構成員に周知されているか

評価センターの目的は、秋田大学ホームページ、秋田大学評価センター年報、秋田大学評価センター広報に掲載し、これによって全学構成員並びに学内外の関係箇所に周知している。また、評価センターが主催するシンポジウムは、評価センターの理念や目的及び活動業務等を周知する機会となっている。

## 裏付資料

資料1-1 理念・目的・目標

資料1-2 評価センターの活動目標(平成19年度)

## 基準2 組織体制

(1) 目標を実現させるための組織体制が適切か

評価センターの組織体制は、秋田大学学則第9条、秋田大学評価大綱、秋田大学評価センター規程、秋田大学評価センター運営委員会規程及び秋田大学評価センター評価委員会規程を踏まえて構成されている(資料2-1、2-2)。

評価センターは、評価センター長(学長特別補佐:企画調整・評価担当)のもとに、副センター長(専任教員)及び事務系職員が配置される評価室から構成され、事業活動遂行にあたっては、運営委員会により事業活動の承認、運営方針の決定、予算・決算の承認がなされ、また評価委員会により評価活動に関する企画・連絡調整、具体的事項の検討が行なわれる。

評価室は、企画調整課兼任の職員が大半を占めているが、第三者評価をはじめとする大学全体に関する評価活動推進にあたって効果的に機能している。

平成19年度において評価センターでは、全学の各組織と連携をとりながら、情報収集、企画立案、学内調整、評価活動の支援、評価結果の取りまとめ、評価結果の分析と改善への提言、学内外に向けた情報提供等の諸業務を実施した。

なお、評価業務の透明性と活性化に向けて、運営委員会及び評価委員会に大学外部からの委員をそれぞれ1名委嘱し、大学評価活動の推進にあたって有益な参画を依頼している。

(2) 目標を実現させるための教員配置が適切か

教員配置については、評価センター規程に定められており、センターを統括するセンター長(学長特別補佐・学部教授兼任)及び専任教員1名(副センター長、准教授)が配置されている。評価業務に専念する専任教員の配置は、評価センターの目標を実現させるために必要であったが、本年度専任教員不在の期間が9ヶ月間あった。このことは、評価センターの目標を実現するための障害となった感は否めない。

評価センターの評価委員会には、各部局から教員7名の評価委員が参画し、大学全体の評価業務に関わる企画立案、各種連絡調整、部局内におけ



る評価業務の主導など重要な役割を果たしている。

なお、専任教員不在のため3名の教員を評価センター長補佐に委嘱し、中期目標期間の業務実績評価にかかる実績報告書作成にあたっての学部間調整等を行ったことは、評価センター業務の遂行のためには有効な手だてとなった。

### (3) 目標を実現させるための事務職員配置が適切か

事務組織体制と職員配置に関しても「評価センター規程」及び「事務組織規程」において定められている。評価に係わる事務組織として、評価室が設置されており、事務職員4名(3名が企画調整課と兼任、1名が非常勤職員)が配置されている。事務職員は、「事務分掌規程」に定められた国立大学法人評価(以下、「法人評価」という)に関する学内調整、情報収集、根拠資料の収集・分析・作成、報告書作成、報告書等の提出、法人評価の評価結果の公表、シンポジウムの開催、各種委員会等の開催、中期目標期間の業務実績評価にかかる実績報告書作成などに関わる企画立案及び事務処理を行なった。

事務系職員の配置について、全体的な業務内容・業務量からみて妥当であった。

#### 裏付資料

資料2-1 秋田大学の評価体制

資料2-2 平成19年度の評価センター組織

### 基準3 施設・設備・予算

#### (1) 目標を実現するための施設は適切か

評価センターは、手形キャンパスの教育文化学部3号館の一室にある。ここに評価センターと企画調整課が入室し、業務を行なっている。執務環境は、労働安全衛生法、及び同法に準拠する事務所衛生基準規則の、気積、換気、温度、空気調整、照度、燃焼器具、騒音及び振動の防止、騒音伝播の防止、給水、排水等の必須条件を満たしており、執務遂行上の問題はない。施設設備の安全管理については秋田大学施設設備安全管理マニュアルに沿って点検を行ない問題の無いことが確認されている。

なお、専任教員の研究室は無く、研究活動スペースとして評価センター室の一角に確保されているのみであり、大学設置基準第三十六条第2項を満たしていない。

#### (2) 目標を実現するための設備は適切か

センター業務に係わる設備は整備され、適切に維持・管理・運営されている。なお、安全性の確保を含め、設備の整備、管理、運営方針は、本学の規程等に準拠している。

なお、運営経費の節減と環境への配慮の観点から、印刷用紙やファイルの再利用や光熱利用の配慮に努めている。

施設の安全衛生面については、労働安全衛生法、及び同法に準拠する事務所衛生基準規則に即して問題はない。

安全衛生面に関する緊急時の措置については、警務員室及び保健管理センターと連携をとって対応することになっている。

なお、評価センター室内のセキュリティは専門の業者により管理されている。

#### (3) 目的を実現するための予算・財源が確保され、適切に運用しているか

センターの財源は、大学からの運営費に拠っている。センターの予算は、前年度実績をふまえた運営費所要額調を作成し、これを評価センター運営委員会で審議・承認されたものを大学に申請し、財務企画会議等の議を経て、運営費として配分される。平成19年度の運営費所要額調を資料3-1に示す。

なお、配分された予算については、運営委員会で審議了承された項目毎の年間予算計画に基づいて運用している。

また、会計監査は財務部が行なっている。

外部資金については、専任教員が平成18年度科学研究費補助金の継続事業として平成19年度に50万円を交付されている(基盤研究C「国立大学における教員評価モデルの開発と運用に関する実証的研究」、研究代表者:大川一毅、研究協力者:広島大学准教授奥居正樹)。

#### 裏付資料

資料3-1 平成19年度の予算

### 基準4 活動・成果

#### (1) 目標の達成度を計るための基準が設けられているか

中期計画・年度計画(-1-、166)に掲げられている評価センターの目標についての点検・評価は、主として年度計画及び中期目標・中期計

画原簿の当該計画の具体的日程案に記載されている各方策の内容・予定終了期日と実施結果との差異によって行っている。

上記目標並びに前掲資料1-2に示した活動目標を含む評価センターの全活動についての達成度を計るための基準は、表2に定めるものであり、その点検・評価は本自己評価によって実施している。

(2) 目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか

表1、表2の自己点検・評価表に見られるように、平成19年度においては、活動目標において高い成果を上げている。

特に、平成18年度法人評価において、自己点検・評価項目で「特筆すべき進行状況にある」との結果が得られた。その理由として、年度計画の記載6事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるほか、認証評価に対する積極的な対応等を総合的に勘案したことによる、となっている。この評価を得たのは、91全国国立大学法人等で7大学であり、本学として誇るべき成果であった。

また、「秋田大学戦略推進経費の中間評価・事後評価の指針」、「秋田大学内各組織における自己評価の指針」及び「学部における研究評価の指針」により、それぞれ期待された業務が実施された。「秋田大学戦略推進経費の中間評価・事後評価の指針」により、戦略推進経費の配分を受けたプロジェクトごとに所定様式による自己評価を行い、評価センターがそれを取りまとめた。また、「秋田大学内各組織における自己評価の指針」により、各センター等が作成した自己評価書を基に評価センターが意見等を付し、「平成18年度学内各センター等の自己評価に関するまとめ」を作成し学長に提出した。「学部における研究評価の指針」では、学術研究企画会議と連携し、各学部の研究活動に関する資料に基づき「各部局の研究活動状況に関する評価並びに改善に関する検討報告書」を学長に提出し、研究活動の活性化を図るため各学部・教員に支援経費を配分した。

(3) 目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか

本年度の諸事業は、評価センター予算に基づいて適切に実施された。限られた予算の中で達成さ

れた本年度の活動成果を考えれば、効果的な利用が図られたと言える。

裏付資料

表1 自己評価表

表2 平成19年度事業計画に照らした達成度評価

基準5 評価・改善

(1) 目標に照らした活動が行なわれているかを点検する基準が設けられているか

評価センターの活動目標に対する点検・評価の基準は、本自己点検・評価にあたって実施する基準として設定し、組織としての水準評価基準として表1に示した基準を、またセンターの事業活動目標に照らした達成度評価基準として表2に示した基準を設定している。

(2) 目標の達成度や組織の活動状況に関する的確な評価がなされているか

目標の達成度や組織の活動状況に関する評価が、毎年度末に実施される本自己評価である。自己評価報告書の作成に向けては、評価センターによって自己点検・評価が行なわれ、その内容について評価委員会が検証することよりの確性を高めている。

また、監事による評価センター長への業務監査が行われており、一定の評価を得ている。

(3) 点検結果を踏まえ改善を行なうためのシステムが存在し、機能しているか

自己点検・評価結果を踏まえた改善活動として、年度末に作成する法人評価年度実績報告書において、中期計画に照らした活動の達成度を検証し、そこでの結果や課題を次年度の年度計画に反映させている。本自己評価書の作成に向けては、評価センター並びに評価委員会による検討と、作成された報告書の公開が継続的 point 検システムとなる。また、日常業務に関しては、学長及び役員会と評価センター長、評価室長との間で意見交換が行われ、その内容が業務に反映されている。なお、改善を目的としたワーキンググループなどの組織やシステムは現在のところ存在しない。

## 評価センターの理念・目的・目標

(平成16年4月制定)

### 評価センターの理念

評価センターは、秋田大学における教育・研究の質の一層の向上を図るとともに適切な大学運営に資するために、秋田大学における自己点検・評価活動とその改善努力を支援し、また評価とそのシステムについての研究開発を進める。

### 評価センターの目的

- 1．中期目標・中期計画を確実に遂行し実りある成果を得るために、評価の観点から、各部局の取り組みを支援すると共に全体の取りまとめをする。
- 2．認証評価等の第三者評価及び外部評価を円滑に実施するために、全学及び各部局における自己点検・評価の技術的支援を行うと共に、全体の取りまとめをする。
- 3．評価結果を周知し改善行動に結びつけるために、各種評価結果を公表すると共に分析・検討し提言を行う。
- 4．学内に評価文化を醸成するために、評価技術を高める共に評価に関する教職員の意識向上を図る。

## 評価センターの活動目標（平成19年度）

### 1．中期目標期間の業務実績評価に関する事項

平成20年度実施の中期目標期間の業務実績評価への対応業務を遂行する。

### 2．中期目標・中期計画に関する事項

平成18事業年度実績報告書の提出に向けた企画調整，報告書の取りまとめ・作成及び提出を行なう。

平成19年度年度計画の進捗状況を確認し，計画書の取りまとめ・作成及び提出を行なう。

平成20年度年度計画作成に向けた学内の連絡調整及び支援を行なう。

評価結果をもとにした改善の推進支援を行なう。

### 3．認証評価に関する事項

平成18年度に受審した認証評価の結果を基にした改善への提言を行なう。

### 4．広報活動に関する事項

評価センター年報を発行する（年度末）。

評価センター広報を発行し、大学評価活動に係わる各種情報を提供する（随時）。

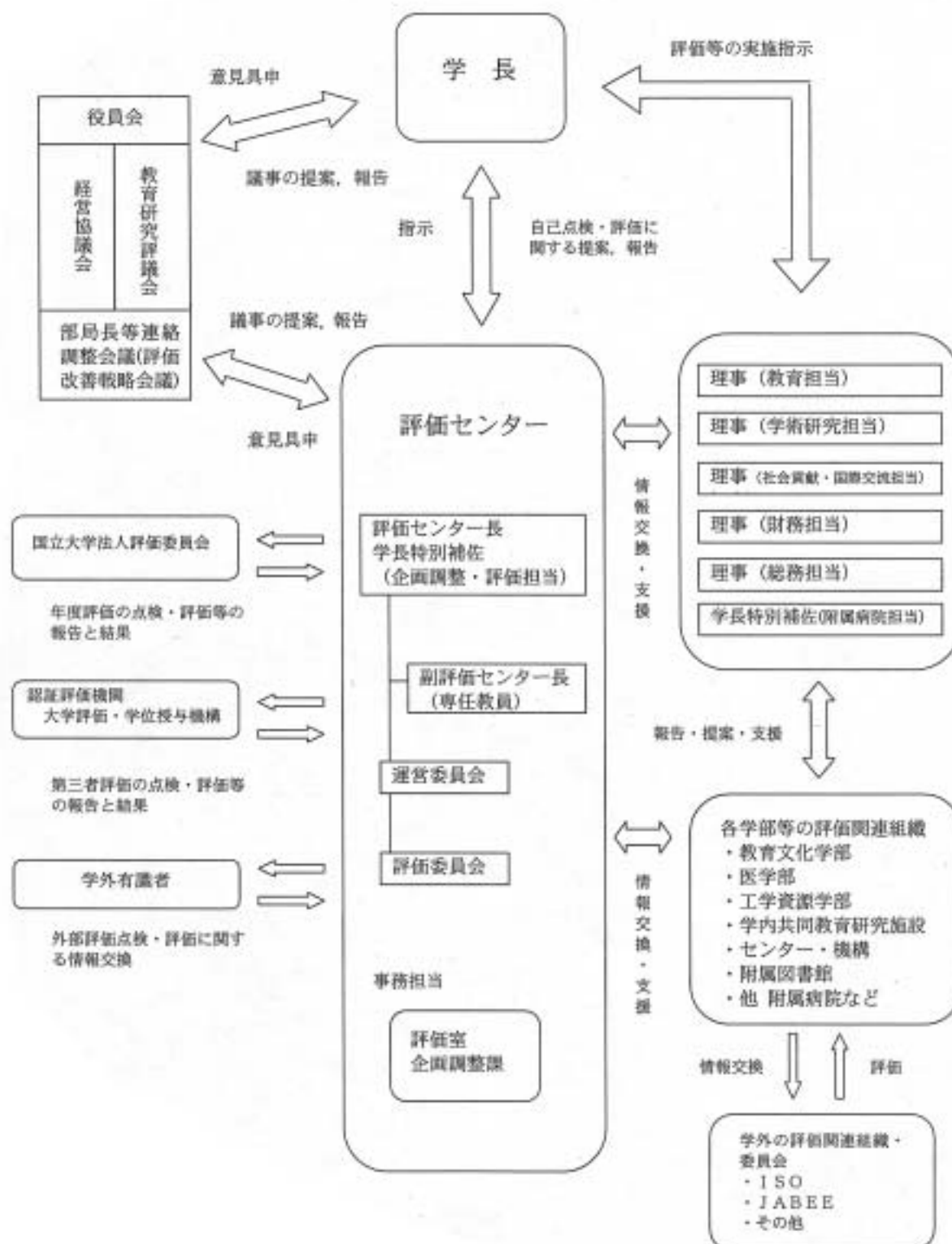
### 5 講演会・シンポジウムの開催による大学評価活動に関する啓発・能力開発支援

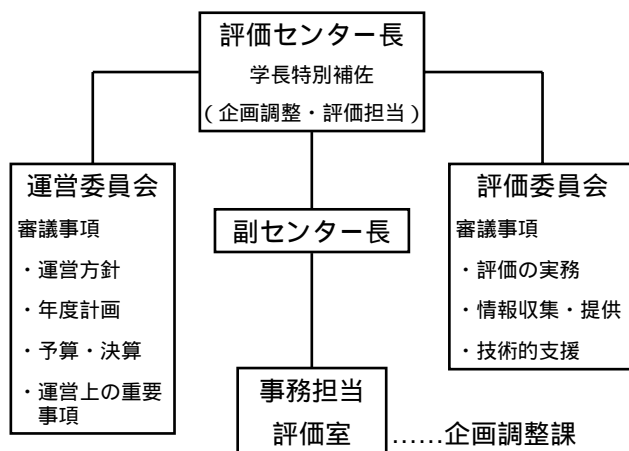
評価センター主催のシンポジウムを2回程度開催する。

### 6．その他

評価センターに関する情報データベースに関するデータ入力の進捗状況把握と入力促進活動を行なう。

## 秋田大学の評価体制





## 評価センターの組織

評価センター長（学長特別補佐）（兼務）	1名
副センター長（専任教員）	1名

## 運営委員会

委員長	評価センター長	1名
委員	副センター長	1名
委員	各学部長	3名
委員	学外有識者	1名

## 評価委員会

委員長	評価センター長	1名
委員	副センター長	1名
委員	学部代表教員（各学部1名）	3名
委員	学外有識者	1名
委員	委員長が必要と認める者（教育推進主管、各学部1名、センター長補佐3名）	7名

## 事務組織

評価室長（企画調整課課長兼務）	1名
評価室（企画調整課課長補佐兼務）	1名
評価係長（企画調査係長兼務）	1名
評価係（非常勤事務職員）	1名

## 評価センター運営費所要額調

単位：円

事 項	平成19年度 予算配分額	平成19年度 決算額	備 考
1. 活動事業費			
広報経費	384,000	375,306	年報印刷、資料製本
FD活動費	70,000	35,200	FD謝金
諸調査経費	419,000	414,610	年度評価ヒアリング、 評価関係説明会参加旅費
	35,000	33,622	図書費
小 計	908,000	858,738	
2. 事務・管理費			
維持管理費	300,000	300,000	光熱水料（工学資源学部へ経費負担）
	1,278,000	1,287,400	複写機保守料
運営事務費	441,000	455,692	事務用品費（コピー用紙等消耗品を含む）
	33,000	55,317	通信費（電話料、郵便料、運送料）
	30,000	29,600	タクシー借上料
	152,000	150,850	学外委員謝金（2名分）
小 計	2,234,000	2,278,859	
合 計	3,142,000	3,137,597	

## 自己評価表

基準	番号	評価項目	評点*
1．理念・目的	1-1	組織の使命または理念が定められているか	5
	1-2	組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか	5
	1-3	組織の具体的成果である目標が定められているか	5
	1-4	理念・目的・目標が構成員に周知されているか	5
2．組織体制	2-1	目標を実現させるための組織体制が適切か	5
	2-2	目標を実現させるための教員配置が適切か	5
	2-3	目的を実現させるための事務職員配置が適切か	5
3．施設・設備・予算	3-1	目標を実現するための施設は適切か	4
	3-2	目標を実現するための設備は適切か	5
	3-3	目標を実現するための財源・予算は適切か	4
4．活動・成果	4-1	目標の達成度を計るための基準が設けられているか	5
	4-2	目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか	4
	4-3	目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか	5
5．評価・改善	5-1	目標に照らした活動が行われているかを点検する基準が設けられているか	4
	5-2	目標の達成度や組織の活動状況に関する的確な評価がなされているか	4
	5-3	点検結果を踏まえ改善を行なうためのシステムが存在し、機能しているか	3

\* ) 5段階評価 ( 1 ~ 5 : 5 が最高の評価 )



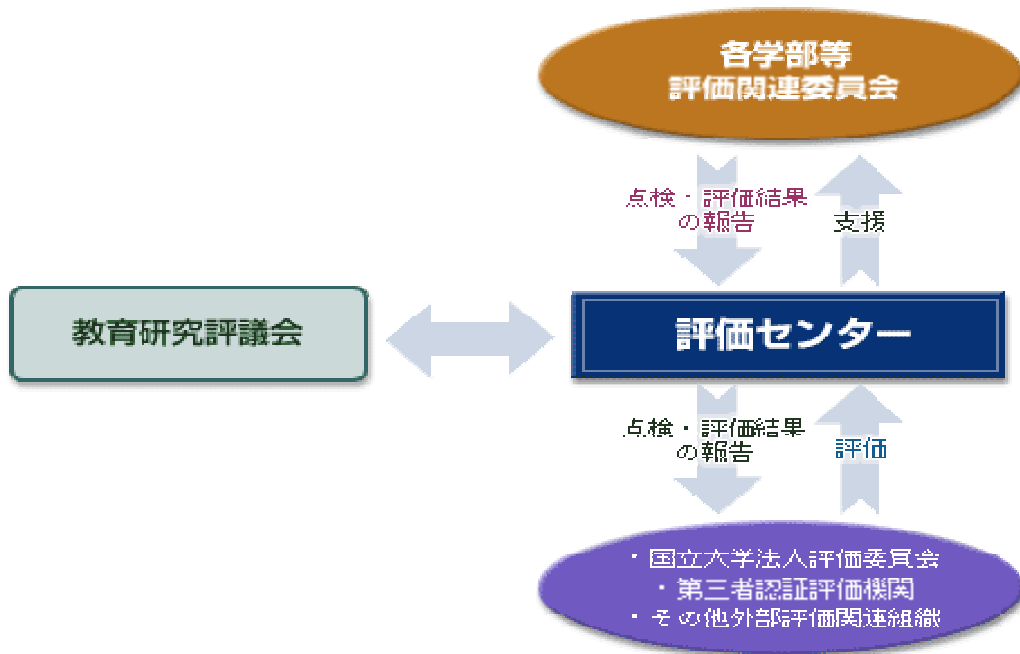
平成19年度事業計画に照らした達成度評価								
1) 資料1 - 2 参照「評価センターの活動目標(平成19年度)」								
2) A、計画以上の進展; A、計画相当に進展; B、計画の半ば以上の進展; C、計画の半ば未満の進展; D、計画の大半を実施せず								
事業目的領域 <sup>1)</sup>	事業No.	平成19年度事業内容	年度計画番号	関係する評価センターの平成19年度計画	実施事項	自己評価 <sup>2)</sup>	判断の根拠	
1 中期目標期間の業務実績評価関係	(1)	平成20年度実施の中期目標期間の業務実績評価への対応業務の遂行	166	平成20年度実施の中期目標期間の評価業務の支援を行う。	i)業務実績報告書等作成に向けて、評価センター運営委員会、評価委員会、教育研究評議会、役員会にスケジュール等を示し作成の依頼をした。また、各理事、各学部担当者に報告書等作成の具体的な説明を行い部局等に改めて協力を依頼するとともに、作成に関する新しい情報の提供を行った。 ii) 9月28日に報告書等の第一次草稿が、各部局等から提出された。この第一次草稿を、評価委員会、教育研究評議会に報告し、また評価センターの意見、留意事項等を付し各部局等に送付した。 iii) 12月21日に報告書等の第二次草稿が、各部局等から提出された。評価センター長補佐3名が「達成状況報告書」の内容の検討・調整を行った。また、「現況調査表」については、評価センターで検討・調整を行い、センター長が各学部作成担当者に留意事項等を直接伝え、修正を依頼した。これらを基にして、第三次草稿が3月末迄に評価センターに提出された。	A	20年6月末の業務実績報告書等提出に向けた作成業務は、各部局等の協力を得て19年度中に完成度の高い報告書原稿を作成するとスケジュールどおりに進んだ。	
	2 中期目標・中期計画関係	(1)	平成18事業年度「実績報告書」作成業務	166	中期計画平成18年度実績報告のとりまとめと評価結果の公表を行う。  中期計画平成18年度実績報告に対する年度業務評価の結果を踏まえた改善の提言等を行う。	中期計画平成18年度実績報告に向けて各部局の自己評価作業を支援するとともに、各部局から提出された報告を取りまとめ、6月27日に実績報告書として提出した。また、7月27日のヒアリングに対応するための資料作成や情報収集を行った。10月5日に国立大学法人評価委員会から公表された評価結果を、学内外に周知した(HP、広報、部局への通知)	A	業績報告書の作成は順調に進み、法人評価委員会の評価結果の「自己点検」項目で特筆すべき進行状況にあるとの評価が得られた。また、全教職員に配布された「評価センター広報」では、特筆すべき事項や指摘事項等評価結果について詳細に伝えた。
		(2)	平成19年度年度計画の進捗状況確認と報告書の提出業務			19年度年度計画を確実に進めるために、各部局等からその具体的日程案を6月に、進捗状況の中間報告の提出を11月に求めた。また、年度計画実績報告書の提出は3月末としている。特に、19年度実績報告書は、従来と異なり中期目標期間の業務実績評価と連動しているため、過去3年間の計画・実績を把握する必要があり中期目標・中期計画原簿を使用して作成することとした。	A	具体的日程案の作成と進捗の中間報告を提出することにより、「年度計画」の進捗状況の確認と再認識させることに大いに役立った。
	(3)	平成20年度年度計画作成の支援業務			20年度年度計画は、「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成16~21年度)に係る業務に関する報告書」にも記述する必要がある。そのため過去3年間の計画・実績を把握する必要があり中期目標・中期計画原簿を使用して、これまでの計画・実績の推移を確認しながら作成することとした。また、提出のあった年度計画を各部局等と調整を行い、これを取りまとめ計画書を作成し提出した。	A	「平成19事業年度に係る業務の実績及び目標期間(平成16~21年度)に係る業務に関する報告書」には、中期計画のこれまでの実施状況を記述することになった。これに対応するにあたり中期目標・中期計画原簿を使用したことは効果的であった。また、これまでの実施状況とこれからの状況を見通した上での20年度計画作成となった。	

事業目的領域 <sup>1)</sup>	事業No.	平成19年度事業内容	年度計画番号	関係する評価センターの平成19年度計画	実施事項	自己評価 <sup>2)</sup>	判断の根拠
	(4)	評価をもとにした改善の推進支援業務	17年度業務運営等の共通事項に関する観点		「秋田大学戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針」に基づき、18年度年度計画推進経費の配分を受けたプロジェクト毎に所定様式により自己評価を行い、評価センターがそれを取りまとめた。	A	資源配分が適切かつ効果的に行われたかを、プロジェクトごとに自己評価し、その結果を次年度の戦略推進経費配分の参考とする取り組みが行われたことは評価に値する。
			167	「秋田大学内各組織における自己評価の指針」に基づき、大学内各組織において、継続的な改善を実施する。	「秋田大学内各組織における自己評価の指針」に基づき、各センター等で18年度自己評価書を作成した。これらの自己評価書を評価センターが取りまとめ、意見等を付し「平成18年度学内各センター等の自己評価に関するまとめ」を作成した。これを学長に答申し、かつ学内に公表した。	A	「秋田大学内各組織における自己評価の指針」に基づき、各センター等が自己評価を行った。このことは、各センター等の問題点を明らかにし改善に結びつけるPDCAサイクルの効果的な推進となった。
			学部における研究評価の指針		評価センターと学術研究企画会議が連携して、各学部の研究活動に関する資料を収集し、「各部局の研究活動状況に関する評価並びに改善に関する検討報告書」を取りまとめ、学長に提出した。これに基づき学長は、研究活動の活性化を図るため各学部・教員に支援経費を配分した。	A	「学部における研究評価の指針」の目的が達成され、支援経費が配分されたことにより研究活動の活性化が図られた。
			教員個人評価の指針		「教員個人評価指針」に基づく「教員評価指針」により、「評価センター専任教員の個人評価（試行）に関する実施要項」及び「評価センター専任教員の個人評価（試行）に関する実施要領」を作成した。	A	平成20年度の専任教員個人評価試行に向けて体制が整えられた。
3 関係	(1)	認証評価結果を基にした改善への提言			18年度に受審した機関別認証評価結果について、教育研究評議会にて報告するとともに、改善を要する事項として指摘された点について改善を促した。	A	認証評価結果を基にした改善への提言が適切に行われた。
4 広報活動	(1)	第三者評価等に関する広報活動	169	平成18年度までに実施した自己点検・評価、第三者評価並びに外部評価の結果及び改善の状況について社会へ公表するための方法を検討し、必要な見直しを行う。	i) 18年度に受審した機関別認証評価結果の詳細な内容を本学HPに掲載し社会に公表した。また、評価センター広報に特集し、全教職員に配布した。 ii) 18年度に実施した全学を対象とした外部評価結果を報告書としてまとめ、教職員に配布した。	A	それぞれの評価結果並びに改善状況について、各種媒体によって積極的に公開された。
					(2) その他広報活動		「評価センター広報」を5回発行し、第三者評価に関する情報提供を積極的に行なった。年度末には「評価センター年報」を刊行し、19年度事業について報告した。なお「年報」は学内に配布するとともに、国立全大学及び主な公私立大学にも送付している。
5 啓発・能力開発支援活動	(1)	評価センター主催シンポジウムの開催			評価センター主催のシンポジウムを12月と3月に開催した。これは「個人評価」を主テーマとし、企業及び研究機関における個人評価に関する情報と議論の場を提供した。	A	両シンポジウムには延べ120名の全学教職員の参加があった。事務系職員の人事評価は19年度に試行が実施され、また教員個人評価については20年度から試行が予定されており、参加者からは示唆に富む有意義なシンポジウムだったとの評価であった（シンポジウム終了後のアンケートから）。
6 その他	(1)	情報データベース関係	129	企画調整を担当する学長特別補佐を中心として、経営戦略や評価に係わる学内外の情報を収集・分析し、本学の位置づけと今後の課題を検討する。	i) 教員個人評価への対応のために教員活動記録の入力の促進を依頼した。また、入力促進のため、本学情報データベースシステムと学内ポータルサイトをリンクさせ、入力環境の整備を図った。 ii) 本学情報データベースシステムの活用強化のため「秋田大学情報データベース運営委員会」を設置した。	B	情報データベースへの入力促進を図る諸施策を実施したが、その結果検証は実施していない。

事業目的 領域 <sup>1)</sup>	事業 No.	平成19年度 事業内容	年度 計画 番号	関係する評価センターの 平成19年度計画	実施事項	自己 評価 <sup>2)</sup>	判断の根拠
	(2)	大学評価に関する 情報収集並びに情 報提供			大阪府立大学から、認証評価、大 学評価活動並びに評価センターの 活動等に関する訪問調査を受け た。また、他大学からの電話等 による問い合わせにも応じた。	A	評価センターの経験を全国 国立大学に伝え、各大学の 充実発展と大学評価活動の 進展に貢献した。

## 評価センターの構成と関係規程等

## 評価センターの体制



## 評価センターの組織

### 評価センター

センター長 井上 浩

(学長特別補佐(企画調整・評価担当)・工学資源学部電気電子工学科教授)

副センター長 大川 一 毅 (~H19.6)

(評価センター准教授)

### 企画調整課・評価室

企画調整課長・評価室長兼務

小松 一 幸

企画調整課課長補佐・評価室兼務

岡見 善 孝

企画調査係長・評価係長兼務

利 勝 利

専門職員(目標・計画担当)

高橋 幸 子

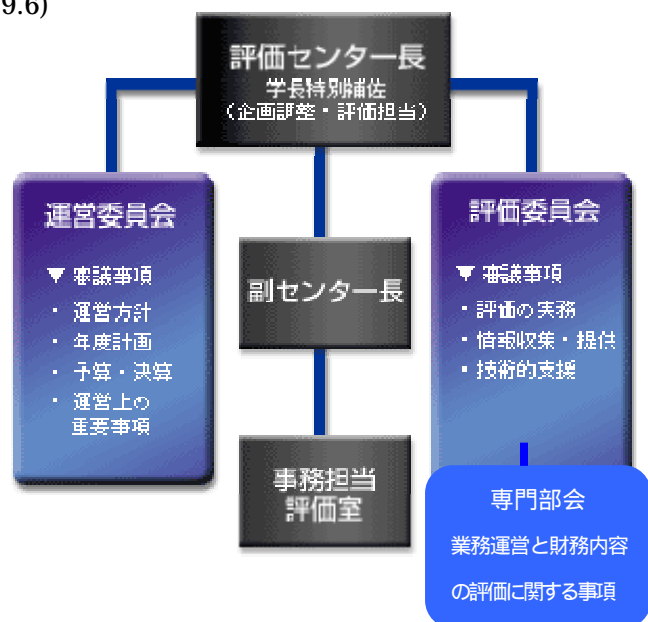
企画調査係

高 桑 薫 (~H20.2)

評価係

鈴 木 千雅子 (~H19.8)

伊 藤 頼 子 (H19.9~)



## 評価センター運営委員会委員名簿 (平成19年度)

氏名	職名	任期	備考
井上 浩	評価センター長	在任期間	第1号委員
大川 一毅	評価センター副センター長	在任中 (~19.6)	第2号委員
熊田 亮介	教育文化学部長	在任期間	第3号委員
飯島 俊彦	医学部長	在任期間	第3号委員
吉村 昇	工学資源学部長	在任期間	第3号委員
高橋 芳男	株式会社北都銀行常勤監査役	18.9.1 ~ 20.8.31	第4号委員
庶務担当：評価室			

## 評価センター評価委員会委員名簿 (平成19年度)

氏名	職名	任期	備考
井上 浩	評価センター長	在任期間	第1号委員
大川 一毅	評価センター副センター長	在任中 (~19.6)	第2号委員
井上 正鉄	教育文化学部教授	19.4.19 ~	第3号委員
小川 純一	医学部教授	19.4.1 ~	第3号委員
西田 眞	工学資源学部教授	18.4.1 ~	第3号委員
井上 俊三	秋田十條化成株式会社 取締役技術開発部長	18.4.1 ~ 20.3.31	第4号委員
河谷 正仁	教育推進主管	在任中	第5号委員
四反田 素幸	教育文化学部教授	19.4.19 ~ 20.10.31	第5号委員
大友 和夫	医学部教授	18.11.1 ~ 20.10.31	第5号委員
伊藤 英晃	工学資源学部教授	18.11.1 ~ 20.10.31	第5号委員
中野 良樹	教育文化学部准教授 ( )	19.11.7 ~ 20.6.30	第5号委員
中村 彰	医学部教授 ( )	19.11.7 ~ 20.6.30	第5号委員
坪井 ひろみ	工学資源学部准教授 ( )	19.11.7 ~ 20.6.30	第5号委員
庶務担当：評価室			

( )はセンター長補佐

## 評価センター評価委員会専門部会委員名簿 (平成19年度)

氏名	職名	任期	備考
井上 浩	評価センター長	18.4.1 ~	第1号委員
加藤 莊一	総務部長	17.7.12 ~	第2号委員
河西 愛次	財務部長	18.4.1 ~	第3号委員
菊池 健	施設部長	17.7.12 ~	第4号委員
薄田 堯明	学務部長	17.7.12 ~	第5号委員
椎名 幸男	医学部事務部長	18.4.1 ~	第6号委員
小松 一幸	評価室長	19.4.1 ~	第7号委員
庶務担当：評価室			

印は委員長，部会長

## 秋田大学評価センター規程

平成16年4月1日  
規則 第14号

(趣旨)

第1条 この規程は、秋田大学学則第9条第2項の定めるところにより、秋田大学評価センター(以下「センター」という。)の組織及び運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 センターは、秋田大学における教育、研究の質の一層の向上を図るとともに適切な大学運営に資することを目的とする。

(業務)

第3条 センターは、次の各号に掲げる業務を行う。

- 一 全学的事項に係る点検・評価及び外部評価(以下「点検・評価」という。)の企画・立案・実施に関すること。
- 二 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。
- 三 各事業年度に係る業績に関する点検・評価の実施に関すること。
- 四 中期目標の達成度に関する点検・評価の実施に関すること。
- 五 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。
- 六 点検・評価に関する手法、方法の調査・研究・開発に関すること。
- 七 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。
- 八 各部署等が実施する点検・評価への技術的支援に関すること。
- 九 各部署等の点検・評価に係る組織との連絡調整に関すること。
- 十 点検・評価に関する体系的かつ継続的な研修の実施に関すること。
- 十一 その他センターの目的を達成するために必要な事項

(組織)

第4条 センターに、次の各号に掲げる職員を置く。

- 一 センター長
  - 二 専任教員
  - 三 その他必要な職員
- (センター長及び副センター長)

第5条 センター長は、学長特別補佐(企画調整・評価担当)をもって充て、センターを統括する。

2 副センター長は、センターの専任教員をもって充て、

センター長を補佐するとともに、センターの業務を処理する。

(専任教員の選考)

第6条 センターの専任教員の選考は、次条に定める秋田大学評価センター運営委員会の意見を聴いて、学長が行う。

(委員会)

第7条 センターに、秋田大学評価センター運営委員会及び秋田大学評価センター評価委員会を置く。

- 2 前項に掲げる委員会に関し必要な事項は、別に定める。
- 3 センターに必要に応じて、第1項に掲げる委員会の他に委員会を置くことができる。
- 4 前項に掲げる委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 センターの事務は、評価室において処理する。

(補則)

第9条 この規程に定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

## 秋田大学評価センター運営委員会規程

平成16年4月1日  
規則 第38号

(趣旨)

第1条 この規程は、秋田大学評価センター規程第7条第2項の規定に基づき、秋田大学評価センター運営委員会(以下「運営委員会」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 運営委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 秋田大学評価センター(以下「センター」という。)の運営に関すること。
- 二 センターの事業計画に関すること。
- 三 センターの人事に関すること。
- 四 その他センターの運営に関し必要な事項

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織し、学長が委嘱する。

- 一 センター長
- 二 副センター長
- 三 教育文化学部長、医学部長及び工学資源学部長
- 四 学外有識者1名

## 五 その他委員長が必要と認める者

(学外委員)

第4条 前条第4号の委員の選考は、学外有識者を除いた委員をもって審議し、その結果を学長へ報告する。

(任期)

第5条 第3条第4号及び第5号の委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、運営委員会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(議事)

第7条 運営委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 運営委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を運営委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第9条 運営委員会の庶務は、評価室において処理する。

(補則)

第10条 この規程に定めるもののほか、運営委員会の運営に関し必要な事項は、運営委員会が別に定める。

## 附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

## 秋田大学評価センター評価委員会規程

平成16年4月1日

規 則 第 39 号

(趣旨)

第1条 この規程は、秋田大学評価センター規程第7条第2項の規定に基づき、秋田大学評価センター評価委員会(以下「評価委員会」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 評価委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

一 全学的事項に係る自己点検・評価及び外部評価(以下「点検・評価」という。)の企画・立案・実施に関すること。

二 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。

三 各事業年度に係る業績に関する点検・評価の実施に関すること。

四 中期目標の達成度に関する点検・評価の実施に関すること。

五 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。

六 点検・評価に関する手法、方法の調査・研究・開発に関すること。

七 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。

八 各部局等が実施する点検・評価への技術的支援に関すること。

九 各部局等の点検・評価に係る組織との連絡調整に関すること。

十 点検・評価に関する体系的かつ継続的な研修の実施に関すること。

十一 その他秋田大学評価センター(以下「センター」という。)が行う点検・評価に関し必要な事項

(組織)

第3条 評価委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織し、学長が委嘱する。

一 センター長

二 副センター長

三 各学部の点検・評価に係る組織の代表者

四 学外有識者 若干名

五 その他委員長が必要と認める者

(学外委員)

第4条 前条第4号の委員の選考は、学外有識者を除いた委員をもって審議し、その結果を学長へ報告する。

(任期)

第5条 第3条第4号及び第5号の委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 評価委員会に、委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、評価委員会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、副センター長が、その職務を代行する。

(議事)

第7条 評価委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 評価委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。



よる。

(委員以外の者の出席)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を評価委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(専門部会)

第9条 評価委員会に必要なに応じ、専門部会を置くことができる。

2 前項の専門部会に関し必要な事項は、評価委員会が別に定める。

(庶務)

第10条 評価委員会の庶務は、評価室において処理する。

(補則)

第11条 この規程に定めるもののほか、評価委員会の運営に関し必要な事項は、評価委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

## 秋田大学評価センター評価委員会専門部会規程

(設置)

第1条 秋田大学評価センター評価委員会規程(以下「委員会規程」という。)第9条の規定に基づき、業務運営及び財務内容の評価に関する実務を推進するため、「秋田大学評価センター評価委員会専門部会(以下「専門部会」という。)」を置く。

(業務内容)

第2条 専門部会の業務は、委員会規程第2条各号に掲げる事項のうち、業務運営及び財務内容の評価に関する事項とする。

(組織)

第3条 専門部会は、次の各号に掲げる委員をもって組織し、評価センター長が委嘱する。

一 評価センター長

二 総務部長

三 財務部長

四 施設部長

五 学務部長

六 医学部事務部長

七 評価室長

八 その他部会長が必要と認める者

(任期)

第4条 前条第8号の委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(部会長)

第5条 専門部会に部会長を置き、部会長は評価センター長をもって充てる。

2 部会長は、専門部会を招集し、その議長となる。

3 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名した委員がその職務を代行する。

(議事)

第6条 専門部会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 専門部会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第7条 部会長が必要と認めるときは、委員以外の者を専門部会に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第8条 専門部会の庶務は、評価室において処理する。

(補則)

第9条 この規程に定めるもののほか、専門部会の運営に関し必要な事項は、専門部会が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成17年7月12日から施行する。

2 この規程の施行後最初に委嘱される第3条第8号の委員の任期は、第4条第1項本文の規定にかかわらず、平成19年3月31日までとする。

# 研究紀要



# 国立大学における教員個人評価の実施形態と評価項目 (全国国立大学の「教員個人評価」実施状況調査をふまえながら)

岩手大学 准教授 大川 一 毅  
広島大学 准教授 奥 居 正 樹

## はじめに

これまでも国立大学では自己点検に基づく組織的な評価が行われてきたが、2004(平成16)年の法人化とともに、教員個人を対象とした新たな評価(教員個人評価)の導入・実施が進んでいる。しかし、これにあたっては過去の経験や知識を活かしきれず、また学内での合意形成や運用方法をめぐって多くの時間と労力を費やしている。

ならば、各大学における教員個人評価の実施事例に焦点をあて、それぞれの取り組みとその成果を大学間で相互に共有することができれば、評価制度の質的充実や改善がより効率的に進展するのではないかと。これから教員個人評価を新規に設計・構築しようとする大学にとっては有効な指針にもなる。本稿はこうした考えに立って、国立大学における教員個人評価の実施状況について調査した結果の概況を、実施内容の側面から報告・還元するものである。

なお、本報告は「平成18年度・平成19年度科学研究費補助金交付」による大川・奥居「国立大学における教員評価モデルの開発と運用に関する実証的研究」の一環として、2006年11月、及び2008年1月に行った「全国国立大学の教員個人評価実施状況調査」アンケートの回答、及び各大学からの提供資料に基づいている。

### 1 教員個人評価の実施状況概要

2006年のアンケート調査では<sup>1)</sup>、全国の86国立大学にアンケートを依頼し、69大学から回答を得た(回答率80.2%)。2008年の調査では、全国86大学に依頼し71大学から回答があった(回答率82.6%)。それら回答にあって、2006年11月現在で教員個人評価を「実施済み」あるいは「実施予定」と回答した大学は69大学中61校(91%)。さらに2008年1月段階では「実施済み」

と回答した大学が71大学中68校(96%)にのぼった。また、2008年調査回答86校の79%が、各大学の中期目標・中期計画において教員個人評価に取り組むことを記載していた。国立大学では、中期目標・計画が教員個人評価導入・実施の大きな「推進力」となっていた。

大半の国立大学において、教員個人評価の「導入検討段階」はすでに終わり、「試行・実施段階」も過ぎ、いまや「評価結果の具体的反映」や「評価制度改善」の段階に進みつつある。

教員個人評価の導入・実施にあたり、各大学はキーワードとして「大学活性化」「教育・研究力向上」「自己点検」を掲げ、あるいは「教員個人の目標設定」「説明責任」「教員の動機付け」といった視点も重視している。いずれの大学も教員個人評価の対象者を専任の教授、准教授、専任講師、助教もしくは助手とし、評価領域には「教育活動領域」「研究活動領域」「社会貢献領域」「学内管理運営」の4領域を設定している。大学の特性に応じては、評価領域に「医療・診療活動」が加わり、また「国際交流・貢献」の領域が「社会貢献」領域と統合設定される場合もある。

### 2 教員個人評価の内容

#### (1) 教員個人評価の実施プロセス

前述2回の調査において各大学から提供された「教員評価実施要項」や「教員評価指針」等に示された規定から、教員個人評価の実施状況を整理したものが表1である(提供29大学)<sup>2)</sup>。これに基づいて、各大学で実施する教員個人評価のプロセスについて概観しよう。

教員個人評価の実施にあたり、教員は「教育活動」「研究活動」「社会貢献」「学内管理運営」の4領域における一定期間の活動状況を自己点検・評価する。自己点検・評価に際しては、全学や部

表1 国立大学における教員個人評価の実施形態事例

大学	評価の対象 (タイプ)	大学設置形態	実施組織 (実務者)	評価周期 (個人)	評価期間 (組織)	活動目標自己 設定・申告	ウェイト設定	自己評価 形態	自己評価基準 (段階・評価)	総合 評価	総合 評価者	人事・処遇への 反映
A	領域別 段階評価	複合	学部長、全学評価委員会	3年	3年	—	—	定性・段階	—	あり	学部長、 学域評価委員会	
B	領域別 段階評価	総合	教員長、学長	教育3年、 研究3年	教育3年、 研究3年	—	教員長設定	定性	—	4段階	教員長	処遇
C	領域別 段階評価	総合	学部長等評価委員会、 学部長等評価委員会 委員長(学部長)、大学 評価委員長(学長)	3年、 研究6年	3年、 研究6年	—	教員長設定	定性	—	4段階	学域評価委員会	人事・処遇、 インセンティブ、 一時金、研究費、 表彰
D	領域別 段階評価	複合	学長	1年	教育3年、 その他6年	—	自己設定	定性・段階	4段階	—	—	
E	領域別 段階評価	単科	教員評価委員会、学長	3年	3年	—	—	定性・段階	5段階	5段階	教員評価委員会、 学長	
F	領域別 段階評価	総合	学域評価委員会、学部長、 全学評価委員会、 学長	1年	3年	—	教員長設定	定性・段階	5段階	5段階	学域委員会	
G	領域別 段階評価	大規模 総合	全学教員評価実施委員会、 教員長	2年	2年	—	自己設定	定性・段階	5段階	5段階	教員長	
H	領域別 定性評価	大規模 総合	教員長	1年	1年	—	自己設定	定性	—	—	教員長	表彰、インセン ティブ、給与、研 究費、学バチカ ル、海外研修
I	領域別 定性評価	大規模 総合	教員長	1年	1年	—	—	定性	—	所見	教員長	
J	領域別項目 ポイント制評価	教育系 単科	総合的業績評価部会、 評価評価委員会	1年	1年	—	—	定性 ポイント	数値評価	数値 評価	総合的業績評価部 会、 点検評価委員会	
K	領域別項目 ポイント制評価	総合	学内専門委員、学外専 門委員、総合評価室	1年	1年	—	—	定性 ポイント	—	3段階	学内専門委員、 外属評価者	インセンティブ
L	評価基準等 段階評価	総合	教員長	3年、 研究5年	3年、 研究5年	—	教員長設定	定性	—	3段階	教員長	処遇
M	評価基準等 段階評価	総合	教員長、学長	1年	3年	—	—	定性・段階	5段階	5段階	教員長	
N	組織目的対応・ 領域別段階評価	総合	教員長、学長	1年	6年未満 [指定年齢で 実施]	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	3段階	3段階	教員長、学長	
O	組織目的対応・ 領域別段階評価	大規模 総合	教員長	1年	1年	—	自己設定	定性	—	5段階	教員長 (教員評価組織)	
P	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	全学評価委員会、学域 評価委員会、学部長	1年	3年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	4段階	5段階	学部長	表彰、報奨、 給与、研究費
Q	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	教育系 単科	学長	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	—	定性・段階	5段階	5段階	学長	表彰、教育研究 活動費、 給与、研究費
R	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	教員評価組織	教育3年、 研究6年	教育3年、 研究6年	活動目標自己 設定・申告	教員長設定	定性・段階	5段階	4段階	教員長 (学長報告)	任用制への反映
S	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	教員長	1年	3年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	5段階	4段階	個人評価実施委員 会	人事・処遇・ 任用制への反映
T	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定段階評価	総合	教員評価組織(委員長 は教員長)	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	5段階	5段階	教員評価組織	人事・処遇
U	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定項目ポイント 制評価	単科	教員長、理事、学長	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階・ ポイント	4段階	評価 積み上げ	理事、学長	人事・処遇
V	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定項目ポイント 制評価	総合	評価本部	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階・ ポイント	4段階	4段階	評価本部	
W	組織目的対応・ 領域別自己目標 設定項目ポイント 制評価	単科	評価情報委員会	3年	5年	—	教員長設定	定性・ポイント	—	—	多元的業績評価委 員会	人事・昇任、 研究費、 特別研究費
X	自己目標設定・ 領域別段階評価	総合	人事評価委員会	2年	2年	—	自己設定	定性・段階	3段階	5段階	人事評価委員会	処遇
Y	自己目標設定・ 領域別段階評価	総合	教員長	1年	1年	—	自己設定	定性・段階	3段階	3段階	教員長、評価部副 学長、学長	
Z	自己目標設定・ 領域別段階評価	教育系 単科	教員評価委員会	1年	1年	—	自己設定	定性・段階	5段階	4段階	教員評価委員会	任用・昇任・ 処遇
AA	自己目標設定・ 領域別段階評価	大規模 総合	教員長	1年	—	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	5段階	—	—	
AB	自己目標設定・ 領域別段階評価	総合	学部長等、学部長、 学長	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	自己設定	定性・段階	6段階	6段階	学部長	
AC	自己目標設定・ 領域別項目ポイント 制評価	総合	教員長、所屬評価委員 会	1年	1年	活動目標自己 設定・申告	—	定性・ポイント	—	5段階	教員長 教員評価委員会	インセンティブ、 報奨、一時金、 研究費

※ 表中の「大学設置形態」について、10学部以上を設置する大学を「大規模総合」、2学部設置大学を「複合」、1学部のみ設置する大学を「単科」、それ以外の大学を「総合」と表記した。

局等による評価項目もしくは評価視点が設定されている。評価項目個々について自己点検・評価をした後、教員はその個別結果の集約をふまえ、各領域単位の活動状況や達成状況について、さらに自己評価を行う。ここでは段階評価を行う場合が

多い<sup>3</sup>。これら結果について、教員は「自己評価票」など大学独自の書式で取りまとめ、学部長や部局の評価委員会等に提出する。各領域での諸活動については、教員の職位や役職、年齢、所属組織の特性に応じ、「活動の重み(ウェイト)」を設定す

ることも多い。この重み付けは、教員が自己申告する場合と、大学が提示する場合があります、また教員と部局長（もしくは組織長）との面談によって決定することもある。これら重み付けに各大学・部局独自の特徴も現れる。教員から提出された「自己評価票」等は、あわせて提出される根拠資料やデータベースに入力された活動実績情報とともに、部局長や評価委員等が検証する。これによって示される評価結果が二次評価、または最終評価である。大学によっては、二次評価結果が学長に報告され、そこで最終評価が示される。最終評価の結果は各教員にフィードバックされ、異議申し立ての機会も保証される。

教員評価の結果は、各教員諸活動の質的向上に反映されることが期待され、また評価結果を教員の処遇やインセンティブ付与に利用する大学もある。こうした流れが一般的であるが、各大学における教員個人評価実施形態の詳細についてみれば、表1のように、実は多様である。

## （2）評価形態の種類（タイプ）

各大学から提供された資料をもとに、教員個人評価形態の種類（タイプ）をまとめてみよう。

### 領域別段階評価

もっとも基本的な類型ともいえる。教員は、評価領域（教育活動、研究活動、社会貢献、学内管理運営）ごとに、大学（もしくは部局）から示された評価項目個々についての活動状況を自己点検・評価し、これらを集約して領域ごとの達成状況を、あらかじめ設定された評価基準に従って段階評価する。この評価形態は、評価方法や評価結果の厳密性・客観性を最重要視するものでは必ずしもなく、自己点検・評価という行為によって、教員が自らの活動を顧み、任務意欲の向上を促すところにある。したがって、この評価類型は従来の自己点検・評価の枠組みを大きく変えないことから導入が比較的容易であり、教員個人評価の早期導入を目指す大学で実施されることが多い。

### 組織目的対応・領域別段階評価

この評価類型を導入する大学にあっては、大学の目的を組織全構成員で共有し、組織と教職員が一体化して大学の活性化を図ることを重視する。それゆえに教員個人評価の実施目的についても、組織目的に応じた貢献を教員が果たしたかという視点に置かれる。評価項目の設定にあたっては、評価領域ごとに、大学目的の実現という観点に立って組織構成員である教員に要求する活動及び成果を抽出することに特徴がある。評価項目は、部局特性に応じて設定されるものも多い。これら評価項目に則して、教員は自己点検・評価を行い、領域毎に達成状況を段階評価する。組織目的対応・領域別段階評価を実施する大学にあって、みずからの評価形態を「組織貢献度評価」と称するところもある。

### 自己目標設定・領域別段階評価

この評価類型では、各評価領域の活動について、教員が主体的に自己目標を設定し、その達成状況を自己点検・評価し、さらに領域別達成状況を段階評価する。自己目標は年度初めに設定し、これを部局長や組織長に提出して承諾を受ける。大学によっては、教員が組織長と面談したうえで、目標・内容の妥当性を検討・検証した後に、組織として承諾・決定するというプロセスをとる大学もある。これには大学と教員との間での「契約」という側面もある。自己目標設定年度終了後、教員は自己目標にそって、自己点検・評価を行う。自己目標に対する活動の成果は、定性的にこれを報告（評価）する場合もあれば、大学や部局等が提示する評価項目に対応させて、自己目標で設定した視点から自己評価する場合もある。報告書は部局長や評価委員会等に届けられ、あわせて提出された根拠資料に照らして検証された後、大学や部局（もしくは組織）からの最終評価が示される。

### 評価基準準拠・段階評価

評価基準準拠・段階評価は、大学・組織が、教員の「あるべき姿」を描き、その「達成すべき水

準」を想定し、ここから活動状況・成果の基準を導いて評価領域ごとに項目として提示する。これに則して各教員は自己点検・評価を行い、さらに領域毎の達成度を段階評価していく。いわば、「認証評価」型の評価を教員個人評価でも実施するといえよう。ここでは、大学教員として一般的に要求される活動・成果の水準を想定して設定された評価項目が基準となり、あわせて各大学の理念・目標や「中期目標・中期計画」、あるいは部局の目的に応じた評価基準(水準)も設定される。これら基準をもとに「水準評価」の性格を有した達成度評価が展開する。

#### 項目ポイント制評価

この評価では、各評価対象領域において、評価対象となる具体的な諸活動を評価項目として設定し、これにポイント(点数)を配点し、それら活動の実施状況や達成状況に応じて獲得したポイントを積算し、その総点をもって評価指標とする方法である。

2006年の実施状況調査にあつて、該当設問回答62大学のうち、このポイント制評価を採用する大学は「教育活動」領域で23大学(37%)、「研究活動」領域で25大学(40%)であった。

ポイント制を導入した教員個人評価は「厳格な定量評価」を実施することを意味し、客観的な基準の下で教員の順序づけを行うことに結びつく。それゆえポイント制を取り入れた大学では、「人事の適正化」を教員個人評価実施のキーワードの一つにあげる場合が多い。このことからポイント制の採用は、計数化による教員間比較への反発や評価基準そのものへの批判もあり、評価基準を厳密に策定することが難しい。一方、教員個人評価の結果を人事・処遇への反映やインセンティブの付与等に活用することを考える大学では、ポイント制評価を導入することによって特定教員(群)の選定が容易になる。加えて、国立大学法人評価における年度評価にあつて、法人評価委員会から「教員個人評価の活用、評価結果の具体的反映」の指摘を受けている大学も多い。

こうした背景により、労力・コストに対する効果の側面から検討・判断して、ポイント制評価を廃した大学がある一方で、「領域別・段階評価類型」等の評価を導入した大学の中において、ポイント制評価への移行、もしくは一部導入を検討しているところもある。

### 3 教員個人評価における評価項目

教員個人評価を実施するにあたり、評価項目の設定は重要課題である。国立29大学から提供された資料を事例に「評価項目」について、さらに検証・確認してみよう。

#### (1) 教育活動領域

各大学が設定する「教育活動」領域の評価項目群を大分するならば「教育活動個別状況」、「授業内容・方法及び改善状況」、「学生支援」、「その他」の区分となる(表2)。

「教育活動個別状況」の区分では、授業数、指導学生数、卒業論文・学位論文指導数が半数以上の大学で評価項目としてあげられている。これら項目については、教員が担う教育活動の「負荷」を評価する。これら教育活動による成果や質については「授業評価」結果を踏まえた自己点検・評価や資料で検証されることになる。ただし、学生や同僚教員による「授業評価」それ自体は、本来、教員査定を目的として実施されるものではなく、むしろ授業改善や授業の質的向上に資する方途と位置づけられるのが通常である。そこで教員個人評価における「教育活動」領域では、「授業の質的向上のために、教員はいかに努力したか、成果を上げたか」を評価する「教育活動や授業内容・方法、改善への取り組み」に関する項目群が別途設定される場合が多い。この評価項目群では、定量的成果のみならず、自己目標設定に対応させた取り組みとその成果について、定性的に自己評価報告を求める場合も多い。教育活動への工夫や努力、成果は「特記事項」の箇所でも報告できる。

教員個人評価で設定される項目は、各大学がその構成員たる教員に求める「あるべき姿」や「職

表2 教育活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データは直接の評価項目ではない	11	38%
教育活動個別状況	授業数(学士課程)	20	68%
	授業数(大学院課程)	20	68%
	学生指導数(大学院課程)	18	62%
	卒業論文指導(学士課程)	17	59%
	学位論文指導数	17	59%
	授業名(学士課程)	16	53%
	学生指導数(学士課程)	16	53%
	授業名(大学院課程)	16	53%
	授業評価(学士課程)	14	48%
	研究生、ポスドク研究生、卒業臨床研修生の指導	12	41%
	学位授与数	11	38%
	教員教育科目名・数	10	34%
	留学生指導数	9	31%
	授業評価(大学院課程)	8	28%
	専門教育科目名・数	8	28%
	学位論文審査	7	24%
	講義、演習、実習等、授業類型別科目名・コマ数	6	21%
外部発表指導数	3	10%	
授業内容取組・方法	FD活動の参画・参加	12	41%
	授業の工夫・改善記録	9	31%
	教材開発	8	28%
	教科書等の執筆	8	28%
	教育改革・改善の関係報告書の作成等業績	5	17%
	教育研究会における発表	4	14%
教育活動による受賞	2	7%	
学生支援	課外活動の指導・支援	13	43%
	クラス担任・チューター業務	12	41%
	就職支援	7	24%
	進路指導業務	6	21%
	オフィスアワー	6	21%
	留学生支援	5	17%
	学生生活指導業務	4	14%
インターンシップ指導	2	7%	
その他	入試業務	6	21%
	教育実践に関わる助成金	5	17%
	公開講座・学外授業	4	14%
	入試問題作成	3	10%
	入学動機(説明会、学校訪問)	2	7%
	教育活動に関わる報道	2	7%
その他の活動	12	41%	
部局	部局項目	20	68%
特記	特記事項	16	55%
自己目標設定領域	教育内容面での取組みと改善方針(項目別自己評価)	13	45%
	目標達成状況(項目別自己評価)	11	38%
	教育方法での取組み(項目別自己評価)	11	38%
	学生に対する支援(項目別自己評価)	9	31%
	評価項目(目標)の自己設定	8	28%
	その他(項目別自己評価)	6	21%
	成績評価での取組み(項目別自己評価)	5	17%
教育達成目標とその妥当性(項目別自己評価)	5	17%	

務への期待」を反映している。「教育活動」領域では「学生支援」も重要な評価項目としてあげられている。ここでは、クラス担任・チューターとしての指導、課外活動指導・支援、就職・進路指導など、従来、大学教員の活動としては軽視されがちな、しかしきわめて負荷の高い項目が並んでいる。学生サービスを重視する今日の大学にあっ

て、これら項目は教員の重要職務と認識されていることの反映といえる。

「その他」の項目群には入試業務や学生募集への関与、公開講座などの活動もある。これらは、「社会貢献」領域もしくは「学内管理・運営」領域で項目設定している大学も多い。この他に、英語での授業実践、教育プログラムやカリキュラム策定への参画、シラバスの充実状況、留学生に対する支援・指導、などを設定する大学もある。

「自己目標設定領域」として示された項目は、教員が主体的に設定する評価視点(領域)であり、「自己目標設定・領域別段階評価」を導入する大学に多い。ここでは、根拠資料やデータを提示しながら、定性的に自己点検・評価報告する。この中にあって、「自己目標設定の妥当性」、「自己目標の達成状況」、「成績評価での取り組み」など、プロセス評価も含めた定性的な報告・評価が行われる。

なお「提示する項目それ自体は直接的な評価の対象ではない」と実施要項等で明記する大学もある。こうした大学の自己点検・評価では、評価領域中に設定された「区分」ごとに「定性評価」をする場合が多く、実施要項等で提示される項目は「根拠資料」として提出するものか、あるいは「教員情報システム・データベース」等のデータ入力項目に指定されたものである。

この他、評価項目には「部局設定項目」が用意されているのが通例である。この項目内容は学部等が組織単位で設定する場合もあれば、教員個々が自己設定する場合もある。「部局設定項目」「特記事項」の設定については、教育領域以外の評価領域でも同様である。

## (2) 研究活動領域

表3は、「研究活動」領域での評価項目を示している。研究活動成果は可視化が比較的容易であり、特に論文、著作、学会発表などについては、いずれの大学でも評価項目(指標)とする。論文査読の有無自体を評価項目として設定する大学もあるが、各大学の「論文」に関する活動報告にあっ



表3 研究活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データは直接的評価項目ではない	11	38%
研究課題	現在取り組んでいる研究課題	4	14%
研究の成果及び研究活動	論文	25	86%
	学術著書	23	79%
	作品(演奏、競技成績、展示会、他)	20	69%
	国内学会発表	20	69%
	国際学会発表	20	69%
	学術書以外の著書	19	66%
	翻訳	14	48%
	解説・総説	13	45%
	シンポジウム・招待講演	13	45%
	受賞・学術賞	10	34%
	査読つき論文の有無	9	31%
	学位論文審査	3	10%
	学位取得	1	3%
外部資金の導入、共同研究の実績	科研費の採択	19	66%
	外部研究費・競争的資金の導入	18	62%
	共同研究	17	58%
	受託研究	15	52%
	研究プロジェクト(国際)	14	48%
	研究プロジェクト(国内)	14	48%
	科研費の申請	13	45%
	研究プロジェクト(学内)	11	38%
	奨学寄付金	10	34%
	への寄附団体	国際学会活動(役員、委員)	10
	国内学会活動(役員、委員)	10	34%
	学会論文査読・編集委員	9	31%
財産権的等	特許出願・特許取得等の知的財産権の創出	17	59%
	研究支援活動	2	7%
	研究成果の実用化(起業家、ベンチャー設立等)	1	3%
その他	研究やその成果の報道	6	21%
	その他	17	58%
郵局	郵局項目	19	66%
特記	特記事項	18	62%
自己設定	評価項目(目標)の自己設定	11	38%

ては、掲載誌や査読の有無を記載させ、また学問的領域によってはインパクトファクターも併記させるなど、研究成果の質的評価が把握できるようにしている。

また、研究成果の指標として、外部資金の導入状況を評価項目に設定する大学が多い。今日の大学にとって、外部資金の導入は重要課題である。外部資金の導入状況は、同時に大学への貢献度を測る評価指標でもある。ここでは科研費の採択状況、共同研究や受託研究、国内外の研究プロジェクトなど、外部資金導入を伴う研究の実施状況が評価項目としてあがっている。なお、科研費については、採択のみならず、申請の有無も評価項目

とする大学も少なくない。このことは、大学が教員に対して科研費申請を強く要求していることの反映であろう。この他に、学術団体への貢献、特許出願・特許取得等の知的財産権の創出、研究やその成果の報道なども評価項目として設定されている。これらは、社会貢献活動の領域で評価する大学も多い。

「その他」領域には、症例報告数、加入学会、学会・研究会の主催、学長・学部長裁量経費の獲得、COEの参画、などもある。大学院生への学位論文指導も、研究活動領域に項目設定する大学がある。

### (3) 社会貢献活動領域

ことに法人化以降、いずれの国立大学も地域社会への貢献を重要視しており、これを教員にも推奨し、その活動を評価する(表4)。「社会貢献活動」領域でも、公開講座・講演会での講師、生涯学習活動の企画運営・参画、高校生を対象とした「出前授業」、オープンキャンパス等での体験授業の担当、等を項目設定する。国や地方自治体にお

表4 社会貢献活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データ(直接的評価項目ではない)	9	31%
教・社会員に 対して 活動する	公開講座、講演会	18	62%
	生涯学習支援	12	41%
	高校生を対象とした出前授業	11	38%
	高校生を対象とした大学・学部の体験授業等の参画・参加	8	27%
	他大学における教育支援	7	24%
	教育臨床	5	17%
協力的 機関 への 支援	大学、学部、学科等のウェブサイト作成	3	10%
	学外審議会、委員会の参画	19	66%
	国・地方公共団体等との連携事業等の企画運営・運営	13	45%
	学外の各種研究会、研究会等の参画	13	45%
	認定講習会での講師、委員	8	27%
産業 支援	国家試験委員	6	21%
	産業支援(技術支援、コンサルテーション)	12	41%
	技術移転・大学発ベンチャー等	3	10%
国際 交流	国際交流事業	18	62%
	外国人研究者、訪問者の受け入れ	8	27%
その他 の 活動	マスコミ取材	7	24%
	附属学校園での教育指導	5	17%
	高学教育等の審査・審判	3	10%
	ボランティア活動	2	7%
	業務実績	2	7%
	社会貢献に関する活動の受賞	2	7%
	広報活動	1	3%
特記	特記事項	19	66%
郵局	郵局項目	18	62%
医療	医療活動	4	14%
自己 設定	評価項目(目標)の自己設定	9	31%
	自己設定項目の内容	1	3%

ける審議会・委員会の参加、産官公学連携事業の参画及び研究会や調査への参加状況などは、社会貢献活動領域の主要項目である。また、コンサルティングなどの産業支援や技術移転に関わる活動は、特に理系領域の教員にとっての重要な評価項目である。

地域貢献とともに、国際化を大学の理念・目標に加える大学も多いだけに、国際交流事業への参加、留学生・海外からの訪問者・研究者の受け入れ実績も評価項目に設定される。

なお、医療・診療活動や研究成果の実用化を社会貢献領域に含める大学もある。

#### (4) 学内管理運営領域

大学がめざす方向性と一体化した活動を担うことは、今日の大学が教員に求める職務であり、「学内管理運営」領域も教員個人評価の主要な柱となっている。大学の運営に関する全学・部局等での委員会やワーキンググループでの諸活動は、多くの大学で評価項目として設定されている(表5)。従来、ともすれば「雑務」と敬遠されがちであったこれら職責を評価の対象に設定することによって、学内管理運営活動を大学教員として担うべき重要職務と位置づけている。視点を変えれば、学内運営活動参加を忌避する教員には、組織員として評価しないという大学の姿勢が示されて

表5 学内管理運営領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データ(直接的評価項目ではない)	9	31%
学内管理運営に関する諸活動	所属部局の委員会、専門委員会、WG	25	86%
	全学的委員会、専門委員会、WG	24	83%
	全学的な要職	22	76%
	所属部局における要職	21	72%
	入試担当業務	6	21%
	大学の主催事業・行事・企画等の参画	4	14%
	所属部局における施設安全管理等の活動	4	14%
	連合大学院での要職	3	10%
	連合大学院での委員会、専門委員会、WG	3	10%
	広報業務	1	3%
その他	その他管理運営に関わる活動	16	55%
部局	特記事項	15	52%
特記	部局項目	15	52%
自己設定	評価項目(目標)の自己設定	10	34%

いるのか。

なお、学内管理運営領域の評価項目に入試業務を含める大学もある。

#### (5) 医療・診療活動領域

表6に示した「医療・診療活動」領域の評価項目は、資料提供のあった医学部、歯学部もしくは獣医学系学部・学科を有する13大学のものである。「医療・診療活動」領域にあつては、大学それぞれに特有の状況があり、かつ他学部の教員とは異なる職務内容である。そのために評価項目については、細分化してこれを設定するよりも、むしろ大枠として医療活動の実績を自己点検・評価し、これを報告、総合評価する形態を採用する機会が多い。医療・診療に関わる諸項目については、資料項目・もしくはデータ入力項目とされている。また、特記事項での報告や評価項目の自己設定評価も多く行われている。

表6 医療・診療活動領域における評価項目

分類	評価項目	大学数	比率
	活動実績データ(直接的評価項目ではない)	6	46%
医療活動に関する項目	外来・入院診療	9	69%
	診療従事時間	4	31%
	入院受け持ち患者数	3	23%
	高度先進医療実績	3	23%
	治療	3	23%
	手術検査に費やす時間	2	15%
	手術・IVR・リハビリ	2	15%
	検査・画像診断・技工等	2	15%
その他	その他診療に関わる活動	5	38%
特記	特記事項	7	54%
部局	部局項目	8	62%
自己設定	評価項目(目標)の自己設定	4	31%

まとめ、及び今後の教員個人評価制度の課題

国立大学で実施されている教員個人評価について、その目的、実施体制、評価内容・方法といった「骨格」は、すでに確立したともいえる。その基礎の上に、それぞれの大学特性に応じた教員個人評価が展開されている。評価項目の設定に関しては、2006年の調査で「教員個人評価実施にあたっての課題」として「評価領域・指標の策定」

をあげた大学が回答大学中の50%であったのに対し、2008年の調査では回答大学中の33%に減少している。

国立大学における教員個人評価についての概況課題は、現在実施している評価活動の結果をいかにして大学の質的充実や改善に反映させていくかにある。評価体制の構築・実施及びフィードバックの制度は整ってきたが、評価結果の利用についてはこれから検討が進められる大学も多く、その実効性について課題は山積している。さらに、教員個人評価にあたっての人的労力や時間、経費等のコストへの対応についても重要課題である<sup>4</sup>。

大学が、それぞれで実施されている教員個人評価の状況を検証し、必要に応じて他大学の取り組みから示唆を受け、その上で自学の特性に応じた教員個人評価制度の熟成を進めていく。こうして、各大学の活性化と質的充実がより一層進展することを切に期待する。

<sup>1</sup> 2006年のアンケート調査については「大川一毅・奥居正樹『国立大学における「教員個人評価」の導入・実施状況』（財団法人大学基準協会「大学評価研究」第6号、2007年7月）」を参照されたい。

<sup>2</sup> 「教員個人評価実施要項」等の資料は、匿名による公開、もしくはデータのみを公開を条件として各大学から提供されている。よって本報告では個別の大学名及び資料名を明記しない。

<sup>3</sup> 段階評価とは、各教員が自らの「達成度」を段階（3～6段階）づけて自己評価するものである。また、これにあたっての達成指標には、数字もしくはA、B、Cなどの記号が用いられ、それぞれに、たとえば「達成状況が非常に優れている」、「良好である」、「不十分である」といった意味づけが与えられている。

<sup>4</sup> 教員個人評価実施の課題として「人的労力や時間、経費等のコスト」をあげた大学は2006年度アンケートでは回答中の41%であり、2008年度調査になると50%に増加している。

[注記]

2008年1月に実施したアンケート調査では、下記の国立71大学様（担当部署様もしくは評価担当者様）よりご回答をいただきました。ご協力に深謝申し上げます。

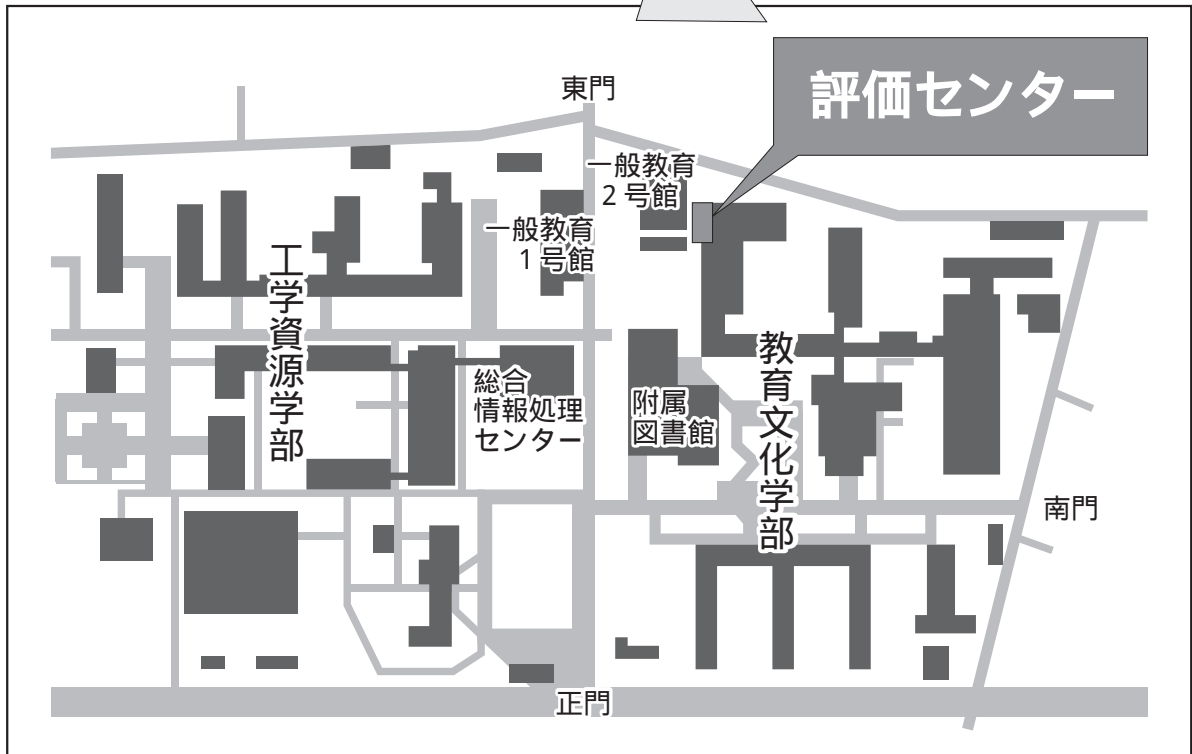
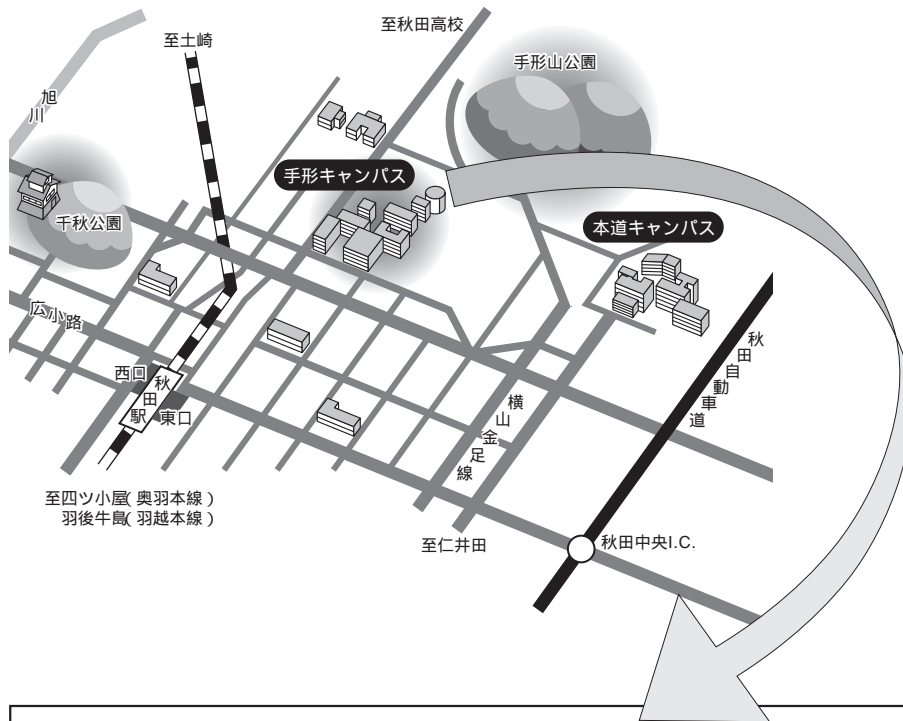
北海道大学、北海道教育大学、室蘭工業大学、小樽商科大学、帯広畜産大学、旭川医科大学、北見工業大学、弘前大学、岩手大学、宮城教育大学、山形大学、茨城大学、筑波大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京藝術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、一橋大学、横浜国立大学、新潟大学、長岡技術科学大学、上越教育大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、岐阜大学、静岡大学、愛知教育大学、名古屋大学、名古屋工業大学、三重大学、滋賀大学、京都大学、京都芸工繊維大学、大阪大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、神戸大学、奈良教育大学、奈良女子大学、和歌山大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口大学、徳島大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、福岡教育大学、九州大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、鹿屋体育大学、琉球大学、政策研究大学院大学

執筆者紹介

大川一毅：岩手大学准教授（評価室）  
（平成19年6月迄秋田大学評価センター准教授）

奥居正樹：広島大学大学院社会科学  
研究科准教授

# 評価センター所在地・連絡先



平成20年3月発行

秋田大学評価センター 年報・研究紀要編集委員会

〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号

TEL:018-889-2210 FAX:018-889-2939

E-mail:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp



秋田大学評価センター