

## 弘前大学における研究評価について

弘前大学については、平成16年度に研究評価活動に関する意見交換を実施した。

平成16年度の意見交換当時、弘前大学では、評価室を設置し、教員の業績評価について検討を始めたところであったが、平成19年度には、教員業績評価の基本方針及び実施要項を定め、教員業績評価を開始した。

また、平成19年度には、弘前大学情報データベースを導入し、教員業績評価に活用している。

### 1. 弘前大学の概要

#### 1-1 基本理念

##### 理念

弘前大学は、教育基本法の本質にのっとり、広く知識を授け、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、人類文化に貢献しうる教養見識を備えた人格者の育成をもって目的とする。

##### 目標

弘前大学は、人文学部、教育学部、医学部、理工学部及び農学生命科学部の5学部からなり、幅広く学問領域をカバーしている地方中規模総合大学である。この特徴を最大限に生かし、弘前大学のモットーである「世界に発信し、地域と共に創造する弘前大学」の実現に向け、教育、研究及び地域貢献を展開する。(詳細については、平成16年度事例集を参照)

#### 1-2 教育研究組織 (資料1参照)

#### 1-3 教員数 (平成20年5月1日現在)

教授	219名
准教授	205名
講師	88名
助教	146名
助手	18名
合計	676名

※ 学長・理事・監事は含まない。

#### 1-4 学生数 (平成20年5月1日現在)

学部	6,062名
修士課程 (博士前期)	416名
博士課程 (博士後期)	242名
連合農学研究科 (博士後期)	39名
合計	6,759名

※連合農学研究科の学生数は、弘前大学 (指導教員) に属する学生数。

## 1-5 収入・支出（平成19年度決算）

収入		(単位：百万円)
区 分	金 額	
運営費交付金	11,902	
施設整備費補助金	2,712	
船舶建造費補助金	—	
施設整備資金貸付金償還時補助金	—	
補助金等収入	69	
国立大学財務・経営センター施設費交付金	53	
自己収入	17,898	
授業料、入学料及び検定料収入	3,967	
附属病院収入	13,817	
財産処分収入	—	
雑収入	114	
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	1,742	
長期借入金	2,041	
貸付回収金	—	
承継剰余金	—	
旧法人承継積立金	—	
目的積立金取崩	226	
計	36,643	

支出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
業務費	25,219	
教育研究経費	12,985	
診療経費	12,234	
一般管理費	1,713	
施設整備費	4,806	
船舶建造費	—	
補助金等	33	
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	1,308	
貸付金	—	
長期借入金償還金	2,414	
国立大学法人財務・経営センター施設費納付金	—	
計	35,529	

科学研究費補助金・外部資金		(単位：百万円)
区 分	金 額	
科学研究費補助金	466	
共同研究費	102	
受託研究費	365	
奨学寄附金	523	
計	1,456	

## 2. マネジメント体制

弘前大学では、研究・産学連携担当理事の下で、研究推進のためのマネジメントを行っている。また、研究・産学連携担当理事の職務を補佐する組織として、研究・産学連携委員会を設置している。

研究の推進のため、法人化前に策定した「研究推進戦略」を見直し、中期目標・中期計画の達成、さらなる大学全体の研究面における活性化を図ることを目的に「学術研究推進戦略」を平成19年度に策定した。学術研究推進戦略は、大学全体の研究推進の方向を示すもので、「研究推進の基本方針」、「人材・組織戦略」、「研究資金戦略」、「研究基盤戦略」及び「大学等間連携」からなり、具体的な方策を設定している。

また、学部及び研究科における特徴ある教育・研究等を推進するため、特定プロジェクト教育研究センターを設置しており、研究・産学連携委員会が評価を実施している。

### 3. 評価体制

弘前大学では、学長の下に評価室を設置し、評価に関する全般的な業務を行っている。

具体的には、①全学に係る組織の業務評価及び職員の業績評価の情報収集並びに基礎資料の作成に関すること、②全学に係る組織の業務評価及び職員の業績評価の評価基準の原案作成並びに評価基準の見直しに関すること、③中期目標・中期計画・年度計画策定の基礎資料の作成に関すること、④認証評価機関の評価に関すること、⑤全学に係る自己点検及び評価に関すること、⑥全学に係る外部評価に関すること、⑦大学情報のデータベース化並びにデータベースの管理及び運用に関すること、⑧評価室の事務に関すること、⑨その他評価に関すること、となっている。

評価室は、学長の指名する理事を室長とし、各部局長の推薦に基づき学長が任命する委員各2名、学長が任命する事務職員3名及びその他室長が必要と認めた職員によって構成されている。また、教員業績評価において分野ごとの判定を行うため、評価室に、教育評価部門、研究評価部門、社会貢献評価部門、管理運営評価部門、診療評価部門を置いており、室員は、各部門に所属している。

### 4. 大学として実施されている評価

#### 4-1 教員業績評価

##### 1) 趣旨・目的

弘前大学では、研究活動の活性化を目的として、大学として統一した評価方法（評価項目、評価基準等）を用いて、教員業績評価を行っている。

平成16年度に評価室を設置するとともに、教員業績評価に関する検討を開始し、平成19年度には、「弘前大学における教員業績評価の基本方針」（資料2）及び「弘前大学教員業績評価実施要項」（資料3）を定め、教員業績評価を開始した。また、平成20年度には、「弘前大学情報データベース」を導入し、教員業績評価に活用している。

##### 2) 評価方法等

教員業績評価は、評価室において実施される。

原則として、3年に1回実施される。ただし、評価システムの改善を目的として、平成19年度から平成21年度までは、毎年度実施することとしている。

教育分野、研究分野、社会貢献分野及び管理運営分野の4つの分野（診療を行う教員については、診療分野を含む5分野）を評価分野とし、研究分野については、過去5年間の実績を基に、研究以外の分野については、前年度の実績により評価する。

各分野に、ポイント2、1及び0の評定値を与え、ポイントは、分野ごとの評価基準により算出する（資料4）。ポイントは、定量的な指標ではなく、特徴的なものがあるかどうかという活動の内容によって決定される。これは、単純な数量によって決めることからおこる点数稼ぎに走ることを抑制し、活動の内容に質の高さを求めるためである。

研究分野におけるポイントについては、国際的に高い水準あるいは当該領域で最高の水準とみなされる研究業績がある場合はポイント2となり、一般的とみなされる研究業績がない場合はポイント0となる。一方、一般的な研究業績がある場合はポイント1で、ほとんどの教員はポイント1を獲得することとなるため、ポイント2及びポイント0の教員が浮き彫りとなる。

なお、ポイントは、教員が自己申告したものを評価室で判定し決定されるが、ポイント2を獲得するには、相応の説明が求められる。

### 3) 評価結果の活用

評価結果は、各教員が教育・研究等の質の向上・活性化に活用することとなっている。また、高い評価を受けた教員には、一層の向上を促進するため、適切な支援等を行うとともに、低い評価を受けた教員には、適切な指導・助言等を行い、活動状況の改善を促す。

平成20年度においては、低い評価を受けた教員について、改善計画書を提出させるとともに、研究費を減額した。それによって得られた資金を原資として、高い評価を受けた教員の研究基盤経費を増額するインセンティブ配分と、高い評価を受けた教員を対象とした教員派遣制度を実施した。

また、高い評価を受けた教員の氏名及び高い評価を受けた分野について、大学のホームページ上で公表した。

### 4) 特記事項

弘前大学は、人文、教育、医、理工、農学生命の（科）学部を有する総合大学であるが、教員業績評価は、統一した評価基準を用いて大学として実施している。

研究業績の質の高さの基準については、「国際的に高い水準あるいは当該領域での最高水準」としているが、そのレベルは研究分野によって異なるため、評価室において十分な検討を行い、理系と文系でそれぞれ具体的に設定している。これにより、ポイント2を獲得した教員数を理系と文系に分けて比較すると、理系と文系の人数比にほぼ一致し、評価の目的に照らして、妥当な結果を得ることができた。（資料5）

また、大学として基準を統一し実施することで、異なる研究分野間で互いのことを知ったり、それぞれの学術の評価の仕方を互いに知ることが可能となり、さらに、大学と

しての教員の意識の一体化に貢献している。

#### 4-2 特定プロジェクト教育研究センターに関する評価

##### 1) 趣旨・目的

特定プロジェクト教育研究センター（以下「センター」という。）は、弘前大学の学部及び研究科（以下「学部等」という。）における特徴ある教育、研究及び社会貢献に特化した研究者等の集団を学部等の附属のセンターとして組織化し、その活動の推進を図ることにより、各学部の魅力ある特徴を鮮明にすることを目的としている。

センターの設置期間は3年間であり、2年目に中間評価を実施する。

##### 2) 評価方法等

中間評価は、研究・産学連携委員会において実施される。

評価は、教育、研究及び社会貢献の観点から実施するが、センターは学部等附属の組織であり、学部等としてどの程度支援しているかを特に重視している。

##### 3) 評価結果の活用

中間評価の結果は、学部等に通知される。学部等において、中間評価結果及び3年目の活動内容を踏まえ、センターの継続や廃止等が決定される。

##### 4) 特記事項

センターは学部等附属の組織であるため、運営経費も学部等の予算により措置されているが、一部のセンターについては、学部等による運営経費に加え、学長裁量経費による支援が行われている。

#### 5. その他特記事項

##### 5-1 弘前大学機関研究

弘前大学では、研究の推進と共同研究等の一層の推進を期して、研究の重点化を図るため、学長指定重点研究を実施してきたが、平成19年度からは、学長指定重点研究や特定プロジェクト教育研究センターの取り組みなどから、重点研究の在り方をより明確にし、また、それぞれの研究成果をより効率的・統一的に発展させるため、弘前大学機関研究として研究費を重点配分している。

弘前大学機関研究に選定された研究は、全学的な支援の下、大型の競争的資金を獲得しながら、研究拠点の形成及び地域の産業活性化と振興を目指している。

#### 6. 部局で実施されているマネジメント・評価

医学研究科では、平成6年に実施した外部評価を契機に、他の部局に先駆けて、自己点検評価を実施している。また、研究推進のためのマネジメントを積極的に実施している。

ここでは、医学研究科におけるマネジメント・評価について概説する。

#### 6-1 医学研究科におけるマネジメント

医学研究科では、メディカル・リサーチ・インスティテュートを目指し、いくつかの重点領域を作って足がかりとするため、従来からある附属教育研究施設に加え、循環器病研究センター、がん診療・研究センター、社会医学センター及び移植医療研究センターの4センターを特定プロジェクト教育研究センターとして設置し、また、部局内措置で新たな研究センターを立ち上げるなど、医学研究科における特色ある研究のセンター化を図っている。

また、部局独自の学術賞を複数設け、若手教員への表彰や研究費助成、旅費の支給などを実施している。

#### 6-2 医学研究科における評価

医学研究科では、大学として実施されている教員業績評価のほか、医学研究科独自の自己点検評価の実施と評価結果の積極的な活用が行われている（詳細については、平成16年度実例集を参照）。

自己点検評価は、附属病院を含むすべての教員を対象としてデータを収集し、講座ごとに集計され、実施される。評価結果は、教育活動、研究活動、社会貢献活動及び管理運営の4つの評価分野について重み付けを変えることにより、講座への校費の傾斜配分と任期制における任期更新の審査という異なる目的に活用されている。

### 7. 文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成20年9月4日に弘前大学のマネジメント及び評価担当者との意見交換を実施し、弘前大学におけるマネジメント及び評価活動を確認した。

意見交換には、研究開発評価推進検討会委員である伊地知寛博氏（成城大学社会イノベーション学部教授）及び桜井誠人氏（宇宙航空研究開発機構研究開発本部未踏技術研究センター主任研究員）に同席いただいた。後日、両委員から、下記のコメントが寄せられた。

#### 1) 大学全体について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 前回訪問時より、学長は交代していない（現在の第14代学長は、平成14年2月より務めている）こともあり、マネジメントや評価の方向性が一貫しているように窺える。</li> <li>○ 全学的に統一的な評価を行うことで、お互いの部局を理解しあえるようにしている。</li> </ul>

<p>実施の体制・プロセス</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学部・研究科において支援が得られるという条件で、特徴ある教育、研究、社会貢献に特化した研究者等の集団を組織化した「特定プロジェクト教育研究センター」として、学部及び研究科附属のセンターを3年間の期限付き（更新可能）機関として設置することができるしくみを有している。これらの機関における活動は、ゆくゆくは大学として競争的外部資金に応募できるようなシーズとなることも期待されている。ここでは、中間評価・継続評価において、成果や業績とともに、学部・研究科としての支援やセンターの今後の活動について方針が確認される。なお、「特定プロジェクト教育研究センター」については、大学のインターネット上での見えぐあい(visibility)がそれほど良くないのが残念に思われる。</li> <li>○ 大学トップの意見は、学内広報誌や部局ごとに行う説明会で伝達される。学長直言箱を設け学内の声が直接学長に届くようになっている。</li> </ul>
<p>目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「国立大学法人弘前大学 学術研究推進戦略」（平成19年3月26日）が定められ「2005-2006 弘前大学研究白書」としても取り纏められているように、機関全体としての研究活動の方針や課題について、さまざまなデータや分析を踏まえて、機関自ら認識していることがわかる。</li> <li>○ 長期ビジョンを策定している。</li> </ul>
<p>評価活動について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 前回訪問時より、学長は交代していない（現在の第14代学長は、平成14年2月より務めている）こともあり、マネジメントや評価の方向性が一貫しているように窺える。（再掲）</li> <li>○ 全学統一の評価指針を用いて、部局により評価基準が異なるという困難さに直面しつつ、納得できる評価を行っている。各学部から教授2名を指名して2年間の任期で評価を担当している。</li> </ul>
<p>評価の目的・対象に応じたシステムの構築</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員個人の業績に関する全学的評価であるために、量的に相互比較するのではなく、質的に相互比較するものとなっている。そして、教員ごとに、教育、研究、社会貢献、管理運営、（診療を命じられているあるいは依頼されている教員について）診療の各分野について、各々たいへん優れた教員と、活動していないと見られる教員とを識別することに主眼が置かれた制度となっている（「ポイント」という名称を付けられてはいるが、いわゆる“ポイント制”ではなく、教員の自己申告に基づき、評価室による調査・分析（必要に応じて教員への追加調査を実施）を踏まえた、一種の「レーティング(rating)」であるように見受けられる）。</li> <li>○ これから実施することが予定されていることで、まだ公表されていないようであるが、「認証評価」、「国立大学法人評価」に加え、さらに、外部評価として、学外有識者（学長経験者ならびにその者達が個別に指名する弘前大学教員にとっては匿名（覆面）の分野別専門家としての教員）に依頼して、大学として助言を得ることを目的とした取り組みを行おうとしている点は、たいへん興味深い。既存の評価の枠組みにとらわれず、機関全体の改善を図ることにつながるための評価を自律的に実施しようとしている点は、現在の『文部科学省における研究及び開発に関する評価指針』にある「研究開発を取り巻く諸情勢に関する幅広い視野を評価に取り入れるために、外部有識者を評価者に含める」(3.3.2. 評価方法)、「機関の長は、評価結果を、機関運営の改善や機関内での資源配分に適切に反映する」(3.3.3. 評価結果の取扱い)といった方針にも適うものと考えられる。</li> <li>○ インパクト・ファクターの導入や学会発表、論文、受賞などかなりレベルの高い具体的な規定を定め2ポイントの評価を決めている。</li> </ul>
<p>評価の実施における工夫、特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員個人の業績評価について全学的に統一させたメリットとしては、評価を通じて異なる分野の現状をお互いに知り大学としての一体化を図ることにあるという点が大事であるということであった。</li> <li>○ 異なる専門分野にわたって、全学的に同一の基準で評価することにより、大学全体としての教員の業績の水準が明確になるとともに、分野間・</li> </ul>

	<p>部局間（とくに、自然科学系と人文・社会科学系とのあいだ）は（構成教員数に見合う比率での「レーティング」結果となり）さほど差が見られないことなどが明らかになるという利点があったようである。</p> <p>この「レーティング」をするために評価担当教員による調査・分析の作業は、たいへんに時間的・心的負荷の高いものであったということであった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 3段階制で、2と0の評価を浮き彫りにする。教育、研究、管理、社会貢献及び診療の5項目（診療分野の評価対象は、診療を命じられている又は依頼されている教員が対象）。</li> </ul>
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 評価結果の活用については、「2」に「レーティング」された教員に対しては、学内研究費の配分や、研究時間の確保を目的とした一種のサバティカル・リープ（国内外研究派遣制度）[最大6か月間の経費を提供し、その間の授業における非常勤講師を雇用できるようになっている]の適用などが用意されている。他方、「0」に「レーティング」された教員に対しては、改善計画書を学長に提出することとされ、自主的な改善に委ねられているということである。</li> <li>○ それぞれの分野において実績等が当該水準の最高レベルであるとして「2」に「レーティング」された教員は、すでにそれぞれの分野においてその活躍が広く認められている教員であったとのことである。また、これら「2」に「レーティング」された教員の氏名は、インターネットを通じて公表されている。</li> <li>○ 5%程度の傾斜配分で、評価が高いと増額、低いと減額。</li> <li>○ 特定プロジェクト研究教育センターを創設している。</li> </ul>

## 2) 部局（医学研究科）について

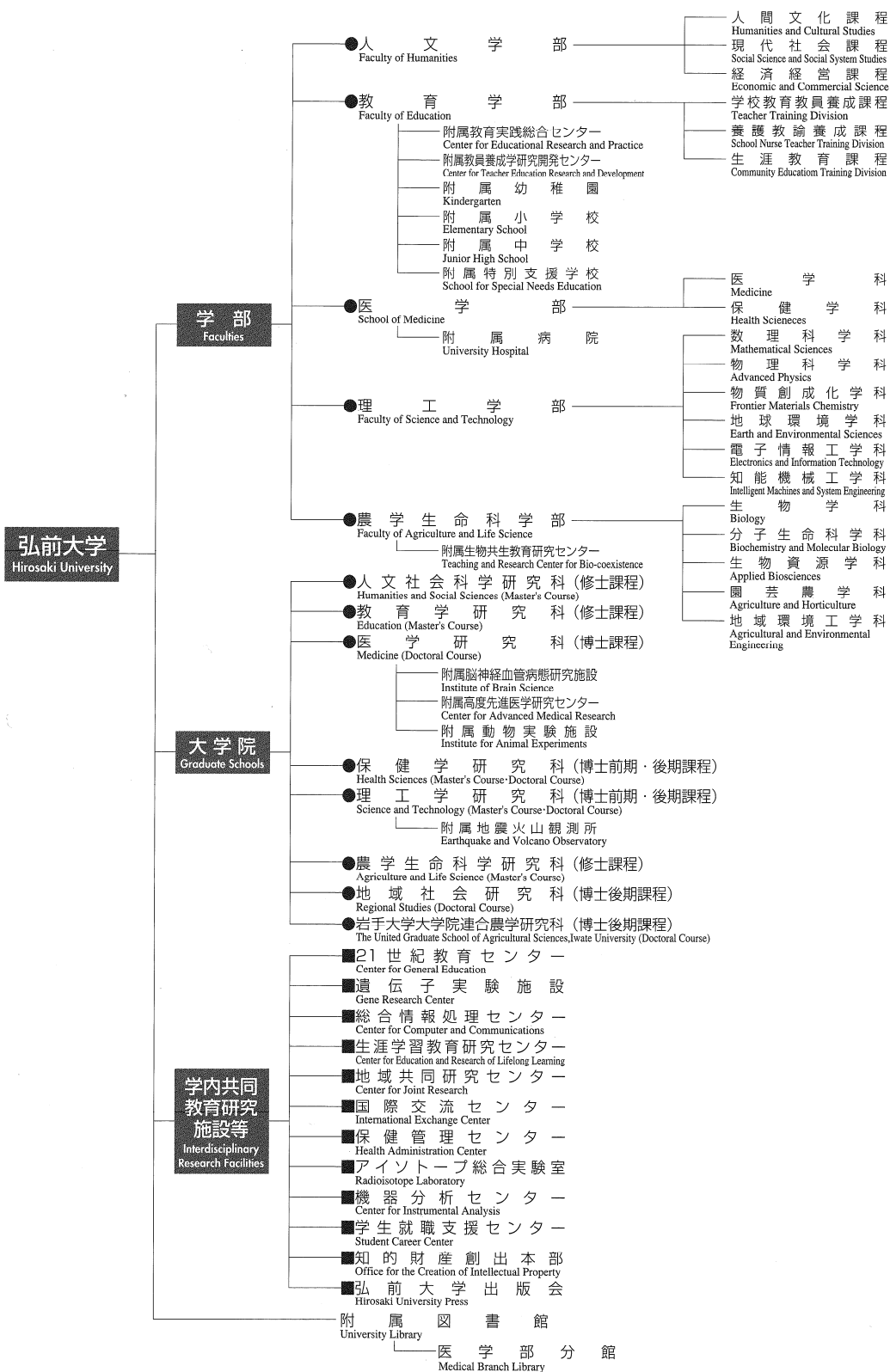
区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 助手・助教5年、講師・准教授7年、教授10年の任期制を定め、自己点検評価によって任期の延長について査定している。</li> </ul>
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成13年から教授まで含めた任期制を取り入れるなど、当時の外部評価で受けた評価を危機感として受け止め、当時の学部長の強いリーダーシップで世の中に先駆けマネジメント力を強めた。</li> </ul>
目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ それぞれの専門があり方向性を定めるのは難しいが、部局内の表彰を充実させ情報と問題意識を共有化している。</li> </ul>
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全学の評価のほかに、さきがけとなった医学部内の自己点検評価も合わせて行っている。</li> </ul>
評価の目的に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 医学研究科（附属病院等を含む）においては、全学評価とは別に、講座を単位として自己点検・評価を実施しており、その結果は、たとえば、「弘前大学医学部医学科・医学部附属病院 自己評価報告書 2004年度－2005年度」としてインターネット上でも公表されている（URLは、次のとおりである：<a href="http://www.med.hirosaki-u.ac.jp/pr/img/jiko/2004-2005.pdf">http://www.med.hirosaki-u.ac.jp/pr/img/jiko/2004-2005.pdf</a>）。講座全体の評価であり、講座を構成する教員数によって講座全体の業績全体を割り、講座間で相互比較が可能となるよう平均化して結果が表示されている。</li> <li>○ 自己点検評価は任期の延長に関して、学内の評価は研究費の傾斜配算に用いられている。附属病院の経営には外部委員会と経営コンサルタントからの助言を受けている。</li> </ul>
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成16年ごろ、研究費が1/3までに激減することとなり、3年間、傾斜配算を休止していたが、本年度復活した。</li> </ul>
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自己点検・評価の結果は、上述のとおり公表されているとともに、可能である年度において、学内研究費について講座別に傾斜配分する際のデータとして活用されているということである（運営費交付金から学内研究費について配分できる額がたいへん乏しかった期間において傾斜配分は中断されていたとのことである）。また、専任教員について任期制が</li> </ul>



	<p>導入されており、その更新に際しても、この自己点検・評価の結果が活用されているということである。なお、ほとんどの教員が再任されているとのことである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自己点検・評価ではかなりのデータが収集されているが、たとえば、講座の教授が退任したのちの講座の新設・改廃や、教員の人事（昇進等）については、この自己点検・評価のデータは直接には活用されておらず、また、自己点検・評価を担当する委員会とは別の委員会等（例、「在り方委員会」）において検討決定されているとのことであり、この自己点検・評価の結果の活用は、特定の目的に限定されている。</li> <li>○ 自己点検・評価を実施するきっかけとなったのは、（平成3年の大学設置基準等の改正による自己点検・評価の努力義務化を受けてのことと思われるが）平成6年に外部評価を受けることになったことによることである。そして、平成13年度より教員任期制が、平成12年度より研究費傾斜配分が導入されたということである。</li> <li>○ 任期制があることで緊張感を継続することができているようである。5年の助手と7年の講師の任期に関する評価はすでに終えた経験があり、任期を継続できなかったのは、ごく少数でありこの評価システムが学内で受け入れられていることを感じた。</li> </ul>
--	---

### 3) その他のコメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 前回、平成16年度下半期に訪問して以来のフォローアップとして、今回の現地での意見交換が実施された（前回の意見交換の結果等については、以下のURLより公表されている：<a href="http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/hyouka/06082907/002.pdf">http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/hyouka/06082907/002.pdf</a>）。前回、全学的研究評価（教員業績評価）を実施する方向で検討されていた内容（当時は、基準の検討に着手したばかりであったということであった）について、さらなる学内における検討の上、平成19年度から実施されるようになっていた（「弘前大学における教員業績評価の基本方針」ならびに「弘前大学教員業績評価実施要項」が、平成19年6月11日に学長裁定され（いずれも最終改正：平成20年7月14日）、これを踏まえて実施された。</li> <li>○ 弘前大学は、学部でいえば、人文学部、教育学部、医学部、理工学部、農学生命科学部といった、人文学、社会科学、自然科学の広範囲にわたる領域を組織内に包含しており、全学的に同じ基準に従って学内を見えるようにするという観点から、全学的評価のしくみが構築されているという特徴がある。ここに至るまで、学内において、領域相互間にそれぞれの研究のありようについての理解を深めながら、確定されてきたようである。そして、医学部のように、さらに別のより緻密な評価を求める部局の場合には、さらに、個別に、部局別評価も実施するしくみとなっている。</li> <li>○ 学長への直言ボックス。学内説明会による大学経営トップの考えを職員に伝達するシステム。</li> <li>○ すでに検討されているようであるが、医学部では何重にも評価が繰り返されている印象も受けたので、評価に関する業務量を軽減する時期が来ているとの印象も受けた。</li> </ul>
---



## 弘前大学における教員業績評価の基本方針

〔平成19年6月11日〕  
学 長 裁 定  
最終改正：平 20. 7. 14

## 1. 評価の目的

この基本方針は、弘前大学の教育研究等の質の向上を目的とした、教員の個人評価（業績評価）の実施にあたって、評価分野、評価項目、評価基準、その他評価に関して必要な事項を定める。

## 2. 評価の対象

教員業績評価の対象とする教員は、評価実施年度の前年度の4月1日に在職する本学の教員とする。また、人文学部長、教育学部長、医学研究科長、保健学研究科長、医学部附属病院長、理工学研究科長、農学生命科学部長及び地域社会研究科長（以下「部局長」という。）は対象としない。

## 3. 評価分野・評価項目・評価基準

業績評価の対象とする分野は、教育、研究、社会貢献、管理運営及び診療の5分野とし、各分野に、評価項目を設定し、評価基準を定める。

## 4. 評価の期間

評価は、原則として3年に一度実施することとする。

ただし、評価システムの改善を行うため、平成19年度から平成21年度までの期間中においては、毎年度評価を実施する。

なお、教育分野の評価、社会貢献分野の評価、管理運営分野の評価及び診療分野の評価は前年度の実績により評価し、研究分野の評価は過去5年の実績により評価する。

## 5. 評価実施体制及び評価の方法

(1) 評価の実施にあたって、評価室は、評価分野・評価項目・評価基準及び評価実施要項を定める。

各評価分野における評価の判定は、評価室が行う。また、評価業務を円滑に行うため、評価室長が室員以外の職員の協力が必要と認めた場合には、評価室運営規程第3条に定める部門ごとに、部門専門委員若干名を置くことができる。

なお、評価室における判定作業過程の記録は、教員個人名が特定されない形式で公開する。

(2) 教員は弘前大学情報データベースの教員業績報告書を入力する。

(3) 部局長等は教員業績報告書の内容について所定の判定を行い、弘前大学情報データベースに入力する。

(4) 評価室は、弘前大学情報データベースに入力された教員業績報告書の内容について必要な判定を行い評価資料として学長に提出する。

(5) 評価は学長が行い、評価結果を教員に通知する。

## 6. 意見聴取、申立て

(1) 部局長は、教員業績報告書の内容について、当該教員に対して意見を聴取することができる。

(2) 評価室は、教員業績報告書の内容について、当該部局長に対して意見を聴取することができる。

(3) 教員は、評価結果について学長に対して意見を申し立てることができる。

## 7. 評価の活用

(1) 教員は、評価結果を教育・研究等の質の向上、活性化に活用する。

(2) 学長は、高い評価を受けた教員には、一層の向上を促進できるよう、適切な支援等を行うものとする。

(3) 学長は、低い評価を受けた教員には、適切な指導・助言等を行い、活動状況の改善を促す。

## 8. 評価の公表

学長は、各評価分野において、高い評価を受けた教員の氏名及び高い評価を受けた分野について、公表する。

## 弘前大学教員業績評価実施要項

〔平成19年6月11日〕  
学 長 裁 定  
最終改正：平成20.7.14

## 1. 趣旨

この実施要項は、「弘前大学における教員業績評価の基本方針」に基づき、教員の業績評価の実施に関し、評価分野、評価項目、評価基準、評価資料及び評価の実施手順等の具体的な事項を定める。

## 2. 評価の対象

この実施要項において行う教員の業績評価については、評価実施年度の前年度の4月1日に在職する本学の教授、准教授、講師、助教を対象とし、助手は対象としない。

全学共同教育研究施設等に所属する専任教員については、その職務の特性等に照らした評価を行う。

また、診療分野評価の対象は、医学部附属病院において診療を行うことを命じられている、または依頼されている教員とする。

## 3. 評価基準及び評価方法

各評価分野にポイント2、1及び0の評定値を与え、評価分野ごとのポイントは、それぞれの評価基準により算出する。

また、特別な理由がなく業績評価報告書を提出しない教員については、各評価分野のポイントを0とする。

なお、各評価分野における評価項目について、該当しない場合があるときは、教員業績評価報告書の「該当しない」の欄にその旨記述する。

## (1) 教育分野

評価室は、教育活動の状況について、以下の項目ごとに判定する。判定にあたって、どちらか一つでも項目ポイント2があれば教育分野の判定はポイント2とする。どちらか一つでも項目ポイント0があれば教育分野の判定はポイント0とする。

## ①授業負担

- ・教員は、前年度における年間担当授業時間に基づき、以下の評価基準に従って自己申告する。
- ・教員が自己申告した内容については、部局長が判定する。

## (評価基準)

## 項目ポイント2

年間担当時間が多い場合。

(注)「多い」については、今後評価室が全学のデータを収集分析し、その検討を踏まえて判定を行う。

## 項目ポイント1

ポイント2及び0以外。

原則として、21世紀教育センターの実施要項に定める基準時間以上を条件とする。

ただし、理由があつて基準時間を満たしていない場合はこの限りでない。

また、部局長判定が不適となった場合には、自己評価による項目ポイント1を項目ポイント0とする。

## 項目ポイント0

年間担当時間(21世紀教育科目も含む)が120時間(4コマ)未満。

ただし、理由があつて基準時間を満たしていない場合はこの限りでない。

〔部局長判定〕

教員の自己申告の内容がその通り行われているか、担当授業時間が名目的なものとなっていないか（例えば、名目上は教授担当だが実際には講師・助教が授業を行っているような場合）について、部局長が判定する。判定の結果、不適と判断する場合には根拠資料を提示する。

- 教員が担当する全ての授業，1コマ90分授業を2時間で計算。半期15回（2単位分）で30時間となる。オムニバス授業は負担の実態に合わせて計算する
- 講義・演習・実習で差を設けない。
- 時間割表に載っていないものは自由記述欄に記載。
- 医学部の臨床実習は，時間割のコマ数の範囲内で，負担の実態に合わせて計算する。
- 21世紀教育には基礎ゼミナールも含む。

②授業評価

教員は，前年度における授業評価の内容について，以下の評価基準に従って自己申告する。

- ・項目ポイント2、1と自己評価する場合には，教育改善への貢献や，授業改善への成果・努力の状況を申告する。

部局長は，項目ポイント2に該当すると判定した教員を推薦することができる。

（評価基準）

項目ポイント2

教育改善への貢献や，授業改善への顕著な成果・努力がある場合。

項目ポイント1

教育改善への貢献や，授業改善への成果・努力がある場合。

項目ポイント0

項目ポイント2、1以外。

（2）研究分野

教員は，過去5年間における研究活動の状況について，下記の項目に基づく研究業績リスト及び，分野ポイント2に該当すると自己評価する業績とその根拠を自己申告する。

評価室は，教員の自己申告に基づき，下記の評価基準に従って判定する。

①発表論文

- ・英文・欧文原著論文
- ・日本語原著論文
- ・英文・欧文総説
- ・日本語総説
- ・英文・欧文による著書
- ・日本語著書
- ・その他論文（定期刊行雑誌，紀要，症例報告，報告書等）

②学会発表

- ・国際学会における招待講演
- ・国際学会におけるシンポジウム講演
- ・国際学会における一般演題による発表
- ・国内学会における招待講演
- ・国内学会におけるシンポジウム講演
- ・国内学会における一般演題による発表

③注釈、翻訳等

④作品・演奏など

上記（発表論文・学会発表）に該当しない研究発表

⑤競争的研究資金獲得状況

- ・科学研究費 件 獲得額合計 千円
  - ・学術振興会・文部科学省以外の省庁からの研究費  
件 獲得額合計 千円
  - ・学内からの研究費  
件 獲得額合計 千円
  - ・民間等からの研究助成  
件 獲得額合計 千円
- ⑥学会賞等の受賞
- ⑦その他（上記に入らないもの、特許、その他）

(評価基準)

分野ポイント2

過去5年間に国際的に高い水準あるいは当該領域での最高水準とみなされる研究業績がある場合。

ただし、分野ポイント2と自己申告した研究業績が本評価でポイント2と判定された場合には、次年度以降の評価において、ポイント2の判定に使用することができない。

分野ポイント1

過去5年間に当該領域で一般的とみなされる研究業績がある場合（ポイント2，ポイント0以外の者）。

分野ポイント0

過去5年間に当該領域で一般的とみなされる研究業績がない場合。

(3) 社会貢献分野

教員は、前年度における社会貢献活動の状況について、下記の項目に基づく社会貢献業績リストの提出及び、分野ポイント2に該当すると自己評価する業績とその根拠を自己申告する。

評価室は、教員の自己申告に基づき、下記の評価基準に従って判定する。

- ①産官の組織運営への参加
- ②地域や国の内外への教育研修や情報提供（講座，研修会，フォーラム，シンポジウム等）
- ③産学官連携による事業への参加
- ④契約に基づく共同研究及び受託研究の実施
- ⑤大学帰属知的財産の創出
- ⑥公益活動（技術援助，福祉活動，展覧会，博覧会，演奏会等）
- ⑦学会等の役員
- ⑧特記事項（その他，大学の印象向上に貢献するもの）

(評価基準)

分野ポイント2

特に顕著な社会貢献がある場合。

分野ポイント1

ポイント2に該当しないが、社会的貢献となるような活動を行っている場合。

分野ポイント0または該当しない

社会的貢献となる具体的な活動がない場合。

(4) 管理運営分野

評価室は、管理運営の状況について、以下の項目ごとに判定する。判定にあたって、各評価項目の最も高いポイントを管理運営分野のポイントとする。ただし、教授会出席状況の項目ポイントが0の場合には、管理運営分野のポイントは0とする。

①委員会等

教員は、前年度における委員会等（紙上開催及び電子メール上での審議を含む。）の年間開催回数・年間出席回数及び入学試験業務等の回数を自己申告する。

（評価基準）

項目ポイント2

委員会等への出席回数や入学試験業務等の回数が多い場合。「多い場合」の基準については全体の集計結果により評価室が事後に判定する。

項目ポイント1

何らかの委員会等の活動を行っている場合。

項目ポイント0

委員会等委員でありながら、委員会等の活動を行っていない場合。

該当しない

委員会等の委員になっていないなど、職務として割り振られていない場合。

②特記事項

教員は、前年度の状況において、項目ポイント2に該当すると自己評価した場合には、その内容を自己申告する。

（評価基準）

項目ポイント2

特に困難な業務や特別な職務等を行った場合。

③教授会出席状況

部局長は、以下の評価基準に従って、判定を行う。

（評価基準）

教授会に相当する会議に理由が無く無断欠席が多い、あるいは著しく出席率が低いと部局長により判断される者は不適とする。

ただし、学部により教授会の構成員ではない者に対しては、不適の判定を行わない。

教授会に相当する会議は以下のとおりとする。

項目ポイント1

部局長判定が適の場合。

項目ポイント0

部局長判定が不適の場合。

人文学部教授会 教育学部教授会 医学研究科教授会 保健学研究科教授会 理工学研究科教授会 農学生命科学部教授会 地域社会研究科教授会（他の部局に所属しない専任教員のみ） 医学部附属病院科長会（医学研究科教授会の構成員でない者）
--

(5) 診療分野

教員は、前年度における診療活動の状況について、以下の評価基準に従って自己評価し、自己

申告する。項目ポイント2及び0と自己評価した場合には、その根拠を申告する。

教員が自己申告した内容については、診療科長等が判定する。この場合は判定根拠について診療科長等がコメントを付す。なお、診療科長等については、附属病院長が判定する。

評価室は、教員の自己申告及び診療科長等の判定に基づき、下記の評価基準に従って判定する。

(評価基準)

分野ポイント2

診断・治療において、世界的なレベルの技術・知識またはアイデアを新たに発明、発見または創出した場合。あるいは、国内ないし世界的にトップレベルの成績を挙げている場合。

分野ポイント1

診療を通常に行っている場合（特別の要因がない場合）。

分野ポイント0

診療を通常に行っていない場合や診療を適切に行っていないなど臨床の義務を十分果たさなかった場合。

#### 4. 評価資料

教員は、業績評価報告書等（「業績評価報告書」及び関連業績リスト、資料・データ等）を基礎資料として作成し、これに部局長等の判定を踏まえ、評価室が判定を行ったものを評価資料とする。

#### 5. 評価の実施手順

- (1) 教員は、弘前大学情報データベースの業績評価報告書等を入力する。
- (2) 部局長等は、業績評価報告書等に基づき、教育分野、管理運営分野、診療分野について判定または推薦を行い、弘前大学情報データベースに入力する。入力にあたって当該教員に意見を聴取することができる。
- (3) 評価室は、弘前大学情報データベースに入力された業績評価報告書等に基づき、教育分野、研究分野、社会貢献分野、管理運営分野及び診療分野について判定し、その判定結果を学長に報告する。報告にあたって部局長等に意見を聴取することができる。
- (4) 学長は評価を行い、評価結果を教員に通知する。
- (5) 教員は、評価結果について意見があるときは、通知日から2週間以内に学長に申し立てることができる。
- (6) 申し立てがあったときは、学長は評価室に調査を行わせ、評価室は再度検証を行い学長に報告する。



## 平成 19 年度教員業績評価 分野ごとの判定の指標と基準

## はじめに

教員業績評価は学長が行う（「基本方針」5（5））が、各評価分野の判定は評価室が行う（「基本方針」5（1））としているところから、評価室では、「教員業績評価実施要項」（以下「実施要項」）に基づき、判定作業を行ってきた。

判定作業にあたっては、「実施要項」に掲げる基準とともに、提出された「教員業績評価報告書」ならびに「業績リスト」によって、全学教員の活動状況のデータを調査、分析し、それに基づいて具体的な指標、基準を設定するとしていた。

検討の結果、教育、研究、社会貢献、管理運営、診療の各分野の評価について、ポイント判定の指標と基準は以下のように設定した。

なお、特別な理由がなく業績評価報告書を提出しない場合については、各評価分野のポイントを 0 とする。

## 【教育分野】

教育活動の状況について、①授業負担、②授業評価の 2 つの項目ごとに判定する。判定にあたって、どちらか一つでも項目ポイント 2 があれば教育分野の判定はポイント 2 とする。どちらか一つでも項目ポイント 0 があれば教育分野の判定はポイント 0 とする。

## ①授業負担

## ○項目ポイント 2 の判定

授業負担については、「実施要項」で、「年間授業時間が多い場合」と設定し、さらに「多い」については、今後評価室が全学のデータを収集分析し、その検討を踏まえて判定を行う、とした。また、ポイント 1 以上の条件として「原則として、21 世紀教育センターの実施要項に定める基準時間以上を条件とする」という基準を設けた。

評価室では、この「多い」と判断する基準について、1 コマ（2 単位、授業時間 1 回 90 分、計 15 回）を 30 時間と計算し、年間担当時間が約 600 時間（20 コマ）に達するもの、とした。「600 時間」を基準としたのは、年間 20 コマの担当は、平均すれば、半期 10 コマ、毎日 2 コマに相当し、明らかに「過重負担」と判断せざるを得ないからである。ただし「600 時間」という数値に客観的な根拠があるわけではなく、あくまで「毎日 2 コマの授業負担は明らかに過重である」という観点から設定した数値であるため、「600 時間以上」とはせず、「約 600 時間に達するもの」とした。それゆえ、授業負担が年間で「550 時間前後」を超える者を、ポイント 2 判定の候補とした。

しかし、判定の実施にあたっては、すべての授業時間を同等に評価してよいのかが問題となった。というのは、カリキュラム表及び時間割表の上で、「1 回 90 分、計 15 回、2 単位」となっているも、その負担の内容は同一ではなく、次のような事例があるからである。

(1) 「卒業研究」については、部局によって、時間割表に時間を設定されている部局と、そうでない部局の違いがある。そのため、時間割表に設定されていない学部では、この担当時間を記入した教員とそうでない教員とに別れることになり、かつ、設定されている部局も含めて、担当時間数の計算はまちまちで、720 時間～27 時間という大きな個人差があった。これは教員によって「実質的な指導時間はこれだけ」と判断して記入した場合があるためと推測される。

また大学院学生に対する研究指導（「特別研究」「課題研究」など）でも、時間割表に設定されている時間数のみを記入した者から、「実質的な指導時間」と判断した時間数を記した者まで、540 時間～60 時間という、大きなばらつきがあった。

(2) 授業の中には、「全時間を複数の教員でチームを組んで担当する」というシステムをとり、実際には、教員の間で時間を分担して指導していると思われる授業や、医学系の実習や理系の実験系の授業（演習・研究など）のように、全時間を教員が「付きっきり」で指導を行うのではなく、学生・院生のいわば自主的・自発的な取り組みに任せている部分が多いと考えられる授業もある。こうした授

業については、たとえば文系の授業の講義や演習のように、90分フルタイムで受講学生に対する指導を行うものと、同一には論じられないと思われる。

したがって、今回の評価にあたっては、上記(1)(2)の授業負担があることによって「約600時間」に達した者については、ポイント2と判断することを留保し、上記の授業負担の評価については、次年度に向け、さらに検討を行うこととした。また、この結果、学部学生の「卒業研究」の担当時間については、今回はこれを除外し、大学院学生の「修士論文研究」については、時間割表等から担当教員の毎週の担当時間と確認できる時間数の総計をもってあてることとした。

#### ○項目ポイント0の判定

特段の理由なく、年間担当時間が120時間(4コマ)未満の場合。

また、部局長判定が「不適」であった場合。

### ②授業評価

#### ○項目ポイント2の判定

授業評価については、「実施要項」において、「教育改善への貢献や、授業改善への顕著な成果・努力がある場合(高い水準を維持している場合も含む)」と設定し、さらに「これらの内容を、根拠を示して説明する」とした。また【部局長推薦】を設け、「部局長はポイント2に相当する貢献や成果があったと判断した場合、推薦することができる。この場合、根拠資料と説明が必要」と規定した。なお、「学生アンケートは項目ポイントの基準には用いない」とした。

評価室では、「教育改善への貢献」「授業改善への顕著な成果・努力」があった、と判断する「根拠」として、教員の努力や取り組みの内容ではなく、教員が行った教育の取り組みによって、指導を受けた学生個々に照らして「教育の成果が上がった」と判断できる具体的な内容・根拠が示されている場合のみ、「成果があった」と判断することにした。これは部局長推薦の場合も同じである。その理由は、「努力」や「取り組み」の評価は、どうしても主観的なものになりやすく、客観的な判断ができないからであるが、教員が教育改善・授業改善に努力することは、いわば教員の「必要条件」であり、それらの取り組みは、ポイント1相当で、ポイント2にあたるとは考えていないことも、理由としてあげておきたい。

もとより、「学生個々に照らして教育の成果が上がった」ことは、教員側からだけの取り組み・努力で達成されるものでなく、学生側の姿勢や資質に負うところも大きなものがある。さらに教員が所属する部局全体の教育活動への取り組みによる部分も大きいことは、もちろんである。したがって、「授業評価」におけるポイント2判定にあたっては、「学生個々に照らして教育の成果が上がった」事実があることに加えて、教員個々の授業への取り組みや授業改善への努力、あるいは部局長推薦、なども加味して、いわば総合判定として行うのが適切であると考え。今回の授業評価にあたっては、こうした指標と基準で、評価を行った。

#### ○項目ポイント0の判定

教育改善への貢献や、授業改善への成果・努力が見られない場合。

### 【研究分野】

#### ○分野ポイント2の判定

研究業績の質の高さの基準については、「実施要項」において、「国際的に高い水準あるいは当該領域での最高水準」と設定した。

評価室では、その水準について、国際的にきわめて高いレベル、または当該領域が西欧諸国を含まない東洋・アジア・日本の場合であってもその水準が十分国際レベルに匹敵するような高さに設定し、弘前大学の(ポイント2と選定した)研究業績が、国内外を通じて、最高水準であることを示すことができるものとして厳選することとした。

しかし、判定の実施にあたっては、この「国際的に高い」、「当該領域での最高」という水準とはどのような高さなのかについて、さらに具体的な指標及び基準を設ける必要がある。

そこで、各教員から提出された「教員業績評価報告書」の研究業績リストに挙げられた業績等の収集と分析を行い、当該分野・領域の特性や事情を考慮しつつ、具体的に次のような指標と基準とを設

定した。

(1) 発表論文等については、当該領域での最高水準にある雑誌に掲載されていること。

(1-1) 理系の基準

- ・最高水準にある雑誌とは、原則として **Journal Citation Report** の各分野で上位 10%にある雑誌かまたはインパクト・ファクターが生物系で 10 以上、非生物系で 5 以上であること。
- ・筆頭著者またはコレスポンディングオーサーであること。

(1-2) 文系の基準

- ・文系においても当該領域での最高水準にある雑誌を指標としたが、理系と異なり外部評価的な指標・基準を見いだすことが困難であり、たとえばインパクト・ファクターがないものがほとんどであるので、当該分野・領域での学会の規模や位置づけ等をも考慮することとした。

(2) 学会発表

- ・国際学会での基調講演（シンポジウム招待講演は含まない）

(3) 競争的研究資金

- ・研究代表者として、下記の研究資金を獲得
  - ・基盤研究（A）以上の科学研究費。
  - ・科学研究費「特定研究」の班員
  - ・基盤研究（A）に相当する他省庁の研究費

(4) 受賞等

(4-1) 理系の基準

- ・学会以外の著名な賞の受賞（朝日賞、日本学術振興会賞など）  
（理系においては学会賞は含めない。）

(4-2) 文系その他の基準

- ・1-2 の基準に加えて、学会賞の受賞を考慮する場合がある。ただし、当該学会の規模、位置づけ等を勘案する。

## ○分野ポイント0の判定

過去5年間に当該領域で一般的とみなされる研究業績がない場合。

## 【社会貢献分野】

教員の社会貢献については、様々な分野で多岐にわたる活動が行われており、それらを事前に把握して評価基準を定めることは極めて難しいため、今回の評価では、教員がどのような社会貢献活動を実施しているかを自己申告してもらい、その調査を踏まえ具体的な基準を定めることとした。

評価の対象とした活動項目は次のとおりである。

- ① 産官の組織運営への参加
- ② 地域や国内外への教育研修や情報提供
- ③ 産官学連携による事業への参加
- ④ 契約に基づく共同研究および受託研究の実施
- ⑤ 大学帰属知的財産の創出
- ⑥ 公益事業（技術援助、福祉活動、展覧会、博覧会、演奏会等）
- ⑦ 学会等の役員
- ⑧ 特記事項
- ⑨ その他

## ○分野ポイント2の判定

分野ポイント2の基準については、「実施要領」において、「特に顕著な社会貢献がある場合」と設定した。

教員から提出された「教員業績評価報告書」の社会貢献活動リストに挙げられた活動の分析を行い、「特に顕著な社会貢献」の水準として、全国レベルあるいは国際レベルの組織を取り上げ、その組織において教員本人が各種研究センターや委員会の設立・運営、各種シンポジウム等の実行に中心的な役割を担って活動している場合とした。また、本学では地域との連携を大学運営の柱としていることを勘案し、青森県などの地域レベルにおける活動も取り上げた。その場合にも教員本人がその組織の

中心的な活動を行っていること、さらにその成果が地域の発展に多大の貢献を有していることを条件とし、具体的には次のような基準を設定した。

- (1) 国際的あるいは全国レベルの組織体において中心的な活動を行っている判断できるもの、かつその成果や本人の具体的な役割が記述されているもの。
- (2) 所属する組織の中心的な活動を行うことで地域に対して多大な貢献をし、その成果や本人の具体的な役割が記述されているもの

### ○分野ポイント0の判定

社会貢献は教育・研究活動と異なり、必ずしも教員の義務とは捉えられない面もあることから、ポイント「0」の判定は適していないと判断し、その評価を「0または該当しない」とした。

社会的貢献となる具体的な活動がない場合及び「0または該当しない」と自己評価した場合。

### 【管理運営分野】

管理運営の状況について、①委員会等の出席状況、②特記事項、③教授会出席状況の3つの項目ごとに判定する。判定にあたって、各評価項目の最も高いポイントを管理運営分野のポイントとする。ただし、教授会出席状況の項目ポイントが0の場合には、管理運営分野のポイントは0とする。

#### ①委員会等の出席状況

##### ○項目ポイント2の判定

「実施要項」に定めた「多い」という判定基準については、その回数の基準をあらかじめ定めておくことが実際上困難なため、今回、教員から提出されたリストによって実態を調査し、そのなかから基準となる回数を定めることとしており、その旨の説明をしていたところから、この方針に沿って、調査と判定を行った。

##### (1) 特別調整額を支給されている場合

当該職務に係る委員会等の管理運営業務に対する報酬が支給されているところから、当該職務に係る委員会等の回数のみは対象外とし、出席回数に算入しないこととする。

特別調整額を支給されている教員で、評価対象となっている21世紀教育センター長、附属校園長については、当該職務に係る委員会の回数のみを算入しない。

##### (2) 職務付加手当を支給されている場合

当該職務に係る委員会の回数について、監査室長、総合情報処理センター長、保健管理センター長、留学生センター長、附属図書館長については算入しない。

ただし、学部長・研究科長が業務遂行上必要と認めるものについては、部局ごとにかかなりの相違があり、統一がとれていないため、一律に処理するのは不公平となるので、個別にみていくこととする。

以上の考え方によって各教員の委員会等の出席回数を計算したが、それらの回数が全学的にどのような位置にあるのかをみていく。

##### (1) 全学教員の出席回数の分布

提出教員すべての出席回数を学部・研究科、学内共同教育研究施設等ごとに別表に示す。

→ 別表「委員会等出席回数分布」参照。

##### (2) 出席回数の頻度

- ・平成18年度において、教員が委員会等にどのくらい出席しているか、その頻度を労働日数のなかでみることとする。

平成18年度における標準労働日数は232日と計算される。

平成18年度における、標準労働日数＝232日

▼勤務日数…土・日・祭日、および年末年始の休日（6日）を除く  
4月～3月…計245日。

▼さらに以下の休暇日数を減ずる。

- ・夏季一斉休暇3日
- ・夏季休暇3日
- ・年次休暇（6～7日）を7日とみて、以上13日。

▼教員の標準的な労働日数

- ・245日－13日＝232日……教員の標準的な労働日数とみなす

- ・かりに、委員会等がこの期間のなかで、毎日、隔日…等で開かれると仮定し、  
毎日1回出席するとして……232回の出席回数  
2日に1回出席するとして…116回の出席回数  
3日に1回出席するとして…77.3回の出席回数  
4日に1回出席するとして…58回の出席回数  
となる。

### (3)「多さ」の線引き

上の、出席回数の頻度と別表「委員会等出席回数分布」との比較から、「多い」について線引きできる回数は、115回と123回の間とみなした。そしてその回数以上の対象者について、その回数の内容をさらに精査した。

### ○項目ポイント0の判定

委員会等の活動を行っていない場合。ただし、当該職務等を割り振られていない者を除く。

### ②特記事項

#### ○項目ポイント2の判定

特に困難な業務や特別な職務等を行った場合であるが、例示したように、「特に困難」、「特別」なもので、通常の管理運営業務や職務付加手当に係る業務などは対象としないこととした。

### ③教授会出席状況

#### ○項目ポイント0の判定

この項目は、部局長の判定によるもので、教授会等に相当する会議に、理由が無く無断欠席が多い、あるいは著しく出席率が低いと判断した場合である。

## 【診療分野】

### ○分野ポイント2の判定

診療分野での評価は当初、「教員業績評価実施要項」によって、第1に、診療に費やす時間の長さにより評価する量的評価と、第2に、診療の質の高さにより評価する質的評価という2つの観点から評価することとした。

#### (1) 診療に費やす時間の長さについて

しかし実際の附属病院での診療現場の実情を考慮しながら、この第1番目の量的評価を再検討してみると、純粹に診療のみを切り離して評価することは困難であることが分かった。

具体的には医学教育の特殊性から、医師免許をもつ臨床系教員は医学部5、6年次学生の臨床実習の一環として学生と共に患者を診療する機会が多く、この場合、同一の時間帯を診療と教育の両者の評価に重複して組み入れざるを得ない。また診療活動が様々な形の研究につながることも多く、その場合診療そのものも研究面での評価対象となる。このように臨床医学系教員にとっては教育・研究・診療はお互いに強く関連しているもので、勤務時間中のある程度長時間を教育や研究を兼ねた診療に費やさざるを得ないのはむしろ職務上必然的と考えられる。

実際、各教員から提出された「教員業績評価報告書」を分析すると、比較的多くの教員が「勤務時間の大半を診療に費やしている」と自己評価していることが明らかになった。

つまり「勤務時間の大半を診療に費やしている」ことは臨床系教員にとっては特殊な状況ではなく、

むしろ一般的な状況に近いことになり、その点だけでポイント2とするのはポイント2の希少性から考えていささか問題が生ずることが判明した。

このような事情を考慮して評価室では、診療に費やす時間数の多さのみでポイント2を付与することは避け、診療の質の高さのみでポイント2を判定することとした。

#### (2) 診療の質の高さについて

そこで第2の評価観点である診療の質の高さであるが、現在の高度な情報化および流通化社会において世界的な診療技術と呼ばれるものはたとえ外国発のものであっても比較的短期間に日本にも導入される傾向があり、とくに大学病院などの特定機能病院では先を争って最新の技術を導入しているのが現状である。したがって、単に最新の医療技術を導入してそれを実践しているというレベルではポイント2には当然認定できないこととなる。

今回の検討では、ポイント2のレベルとは診断や治療において世界的なレベルの技術、知識またはアイデアを新たに発明、発見または創出した場合や、ある分野で国内ないし世界的にトップレベルの成績を具体的に挙げているなどの独自性のきわめて高いものに限定することとした。

このような条件を設定すると、「日本有数の」や「国内トップレベルの」と形容される内容でも、成績が具体性に乏しい場合にはこれを公表した際に他の大学病院クラスとの差異が明確ではなく、必ずしもポイント2には該当しないことが分かる。

#### ○分野ポイント0の判定

診療を通常に行っていない場合や診療を適切に行っていないなど臨床の義務を十分果たさなかった場合。

委員会等回数回数一部局ごとの回数分布

5 回きざみ	人文	教育	医学研究科	保健学研究科	理工学研究科	農学生命	附属病院	地域社会	国際交流	21世紀	地域共同	就職支援	総合情報	生涯学習	保健管理	遺伝子
0～4	0,0,0,0,1,3	1,	0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,1,1,1,1,1,1,2,2,3,3,3,3,4,4	0,0,0,0,0,0,0,0,4	0,0,1,2,3,3,4	0,0,0,0,1,3,3	0,0,0,0,0,0,0,0,0	0						2,2		
5～9	5,5,5,6,6,8,8,8	5,6,6,7,8	5,5,5,5,5,6,6,6,6,6,6,7,7,7,7,8,8	5,6,6,6,6,8,8,8,9	8,8,8,8,9	6,6	7,8,8,9,9		5,5							
10～14	10,10,10,10,12,13,14,14,14	10,14	10,10,10,11,12,12,13	10,12,12,12,13,13,14,14	10,10,10,10,11,12,12,14	11,12,14	10,10,10,10,10,10,11,11,12,12,13,13,14,14								10	
15～19	15,15,15,16,17,17,18,19	16,19,19,19	15,15,15,16,17,17,18,18,19,19	17,17,19,19	16,16,18,18	16,16,16,18,18,19	16,19,16,17,19	18								
20～24	20,20,20,21,22,22,24,24,24	20,21,23,23,23,24,24	20,20,20,22,22,23,23,23,24,24	20,20,20,21,21,21,22,23,24,24	21,22,23,24,24	20,21,21,23,24	21,21,24,24									21
25～29	27,	25,25,26,26,26,27,27	27,27,27,27,27,29,29	25,25,25,27,27,27,29,29	25,25,27,27,27,27,29,29	25,26,26,27,28	25,26,26,27,28								26	
30～34	32,32,32,34,34	31,33,34,34	30,30,31,32,32	30,30,30,32,32,32	31,31,31,32,32,33,33,34,34,34	31,32,32,33,33	33,33		30							
35～39	35,36,36,37,38,38,38	37,38,38,39	36,36,37,39	39	35,35,35,36,37,37,39	35,39,39,39							35			
40～44	40,42,43	42,43,44	41,42,43	40,43,44	40,40,43,44	40,41,41,41,43										
45～49	45,	45,46,46,47,47,48,48,48	46,46,48,48	49	45,45,46,46	46,47,47,47,48	46		49							
50～54	50,51,52,53,53	51,52,53,53,54,54	50,51,51	50,51,52,53,54,54	53	50,51,52,53						52				
55～59	55,55,57	55,57,57,59,59,59	56	57,59	55,57,57	55				58						
60～64	62	61,62,62,63	60,60,60,60,64	63,64	60,60,64,64	64		62								
65～69	66,66,69,69	65,66,67,67,69	66	66,66,67,67	65	66										
70～74	70	70,72	74		74											
75～79	77,	76,76,77,78	77	77	76,78,78											
80～84	82	80,81	83		84	82										
85～89	89	85,87,87	86		85,87,87,89											
90～94		90,90,90,93,94	94	94	91,92	91				90						
95～99		97	95	99	97											
100～104		100,100,102,103														
105～109		109														
110～114		112,113,113														
115～119		115														
120～124				123												
125～129																
130～134																
135～139			137		136											
140～144		142														
145～149																
150～154																
155～159																
160～164																
165～169																
170～174			172			174										
175～179																
180～184																
185～189																
190～194																
195～199					197											
200～204	人文	教育	医学	保健学	理工	農学生命	病院	地域社会	国際交流	21世紀	地域共同	就職支援	総合情報	生涯学習	保健管理	遺伝子

- ・ 123回 保健学研究科……学務委員長（職務付加手当支給）
- ・ 136回 理工学研究科……とくに役職なし
- ・ 137回 医学研究科……入試専門委員長（職務付加手当支給）
- ・ 142回 教育……とくに役職なし
- ・ 172回 医学研究科……副病院長（職務付加手当支給）
- ・ 174回 農学生命……副学部長（職務付加手当支給）
- ・ 197回 理工……副学部長（職務付加手当支給）

教員業績評価 判定結果 概要

	人文	教育	医学	保健学	病院	理工学	農学生命	地域社会	学内共同教育研究施設等						合計		
									国際交流	21世紀	地共研	就職支	総合情	生涯学		保健管	遺伝子
評価対象者数(含:未提出者)	83	92	136	83	92	92	62	2	5	1	1	1	1	2	3	1	657
未提出者	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
理由有	2	0	4	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
理由無																	
分野																	
ポイント																	
2	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
1	78	87	117	77	69	87	59	1	5	1	1	1	1	2	3	1	590
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	2	2	13	5	23	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	46
2	2	1	4	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
1	77	90	122	82	92	84	57	2	5	1	1	1	1	2	3	1	621
0	1	1	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
2	1	1	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
1	64	85	101	71	68	75	56	2	5	0	1	1	1	2	3	1	535
0	15	6	26	11	24	13	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	98
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	71	90	98	75	63	81	56	1	5	1	1	1	1	2	2	1	549
0	1	0	1	0	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
該当しない	8	2	31	8	27	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	83
2			2	0	1												3
1			64	10	85												159
0			0	0	0												0
-			64	73	6												143

平成19年4月1日採用者の評価について

評価対象者は、平成19年4月1日在籍者である。しかし、評価対象年度は、前年度(平成18年度)業績である。したがって、本学採用以前の活動実績が対象となるわけであるが、これを本学一般の教員と同等に評価することは公平を欠くことになる場合がある。

1. 教育分野(授業負担と授業評価)
  2. 研究分野
  3. 社会貢献分野(含めた過去5年間の業績を評価の対象とする。採用前の平成18年度を含めた過去5年間の業績を評価の対象とする。採用時の評者において、研究業績が評価の対象になっていることを考えると、研究活動についてはこの評価対象とすることができる。)
  4. 管理運営分野
  5. 診療分野
- 前年度の診療実績を評価することはできるが、弘前大学での診療活動の実績を評価対象とすることが妥当であろう。したがって、評価対象外とする。

【教育分野のポイント「ー」】  
平成19年4月1日採用者または授業を担当していない者。

【診療分野のポイント「ー」】  
平成19年4月1日採用者または診療に従事していない者。(診療分野の自己申告ポイントに記載がない者を含む。)