

長崎大学における研究評価について

長崎大学では、長崎大学の核となる研究拠点を作るため、中期目標・中期計画における重点研究課題を公募により10課題選定し、インセンティブを付与するとともに、さらなる質の向上を目指し、外部有識者を含めた評価を行い、COE研究水準にまで引き上げる取り組みを実施している。

また、大学のポテンシャルを生かし、国際連携研究並びに国内外の人材育成を積極的かつ戦略的に実施する目的から「国際連携研究戦略本部」を設置し、ワンストップセンターを大学内に構築するというチャレンジングな課題に取り組むため教職員の協働体制を採用するとともに、学長及び本部長のトップダウンによる迅速な意思決定機構を実現している。

1. 長崎大学の概要

1-1 基本理念

長崎大学は、「長崎に根づく伝統的文化を継承しつつ、豊かな心を育み、地球の平和を支える科学を創造することによって、社会の調和的発展に貢献する。」との理念に基づき教育・研究活動を展開してきた。

また、国立大学法人への移行を契機に、更なる教育・研究の高度化と個性化を図り、アジアを含む地域社会とともに歩みつつ、世界にとって不可欠な「知の情報発信拠点」であり続けることを宣言し、この理念の達成に向けた基本目標として、以下の5項目の最重点事項を掲げ、現在、その実現に向けて各種取り組みが行われている。

- ① 教育、研究の両面で世界のトップレベルを目指して、戦略的な教育研究企画を推進し、教育・研究の更なる高度化、個性化を図る。
- ② 「学生顧客主義」の標語の下、教養教育、学部専門教育、大学院教育の充実を図って最高水準の教育を提供するとともに、入学者選抜、課外活動、就職などを含む学生生活の全般にわたって支援体制を一段と強化する。
- ③ 大学で創造する知的財産の適正な管理を行い、知的財産と人的・物的資源を活用した地域連携、産学官連携、国際的連携を通して教育・研究成果の社会への還元を推進する。
- ④ 不断に外部評価も含めた点検・評価を行い、それを教育・研究の改善実施に直結できる体制を整備し、かつ、その情報公開に努める。
- ⑤ 教育研究組織、事務組織の見直しや情報の一元的な管理体制を構築することにより業務の高度化、効率化を図る。また、柔軟な管理運営、人事、財務システムを導入して大学法人の経営基盤を確立する。

1-2 教育研究組織（資料1参照）

1-3 教員数（平成21年5月1日現在）

教授	312名
准教授	252名
講師	91名
助教	363名
助手	6名
合計	1,024名

※ 学長・理事・監事は含まない。

1-4 学生数（平成21年5月1日現在）

学部	7,642名
修士課程（博士前期）	727名
博士課程（博士後期）	667名
教育学研究科	40名
合計	9,076名

1-5 収入・支出（平成20年度決算）

収入		(単位：百万円)
区 分	金 額	
運営費交付金	17,154	
施設整備費補助金	1,305	
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	802	
国立大学財務・経営センター施設費交付金	68	
自己収入	23,044	
授業料、入学料及び検定料収入	5,108	
附属病院収入	17,551	
財産処分収入	68	
雑収入	317	
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	3,018	
長期借入金	460	
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	1,336	
計	47,187	

支出		(単位：百万円)
区 分	金 額	
業務費	36,076	
教育研究経費	18,605	
診療経費	17,471	
一般管理費	2,175	
施設整備費	1,833	
船舶建造費	—	
補助金等	802	
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	2,786	
貸付金	—	
長期借入金償還金	1,514	
国立大学法人財務・経営センター施設費納付金	34	
計	45,220	

科学研究費補助金・外部資金		(単位：千円)
区 分	金 額	
科学研究費補助金	901,874	
共同研究費	206,598	
受託研究費	1,191,734	
奨学寄附金	933,079	
計	3,233,285	

2. マネジメント体制

2-1 研究マネジメント体制

長崎大学では、経営戦略（次期中期計画）の立案等、学長のリーダーシップの下で大学運営の重要事項を審議する「学長・副学長会議」を設置するとともに、学長の諮問機関として、大学の懸案事項について、解決方法を調査・分析、企画・立案する「学長室」を設置し、基本目標の実現に向けた戦略的、機動的な大学運営を遂行する運営体制を構築している。学長室は、副学長を主な構成員とし、諮問された懸案ごとに外部有識者を含めたワーキンググループを設置し対応するとともに、ワーキンググループには、若手事務職員を支援職員として参加させ、On-the-Job Training の場としても活用している。

また、長崎大学で育てるべき重点研究課題・萌芽的研究課題の選定など、研究の企画・推進を図るため、「研究企画推進委員会」を設置している。

研究企画推進委員会は、研究担当理事、各学部と各研究科の研究企画関係の委員会の長、研究国際部長などから構成され、①重点研究課題の選定、②重点的資金配分、③基礎的・萌芽的研究等の推進、④グローバルCOEプログラム、に関する事項等の審議を行っている。

2-2 研究費・人員の重点的配分

長崎大学では、基本目標を達成するため、学長裁量経費等により戦略的な資源配分を実施している。主な取り組みは以下のとおり。

1) 重点研究課題の推進（学長裁量経費「重点研究課題推進経費」）

重点研究課題は、平成18年度より実施されている制度で、大学の核となる研究拠点の形成を目指し、研究企画推進委員会が、中期目標・中期計画において大学として取り組むべき優れた研究テーマ10課題を選定し、重点的に支援している。

重点研究課題は、研究科、専攻、学部、学科等、また部局、領域横断型の研究組織など、一定の拡がりを持つ研究組織によるプロジェクト研究を対象（個人研究は対象としない）としており、選定された10課題には、研究支援員の雇用や国際シンポジウムの開催等の支援、さらに、科学研究費補助金等の間接経費を戦略的に活用し、共通的研究設備の整備・更新が優先的に行われるとともに、特別教育研究経費などの優先申請やその他の競争的大外部資金獲得のための組織的支援措置などのインセンティブが付与されている。

重点研究課題の支援期間は、中期計画期間中（平成21年度まで）となっており、次期中期計画策定時に評価が行われ、課題の見直しが行われる。

2) 先端的・萌芽的研究の推進

先端的・萌芽的研究等の推進では、大学高度化推進経費（公募プロジェクト経費）の中で、「ステップアップ・再チャレンジ事業」、「若手教員への研究支援事業」等を実施している。具体的には、科学研究費補助金の基盤研究のB以上に採択されていたが、次の年不採択となった人の中で有望な研究を行っている研究者に支援を行うとともに、科学研究費補助金に採択されている人の中で、発展性のある研究をやっている40歳未満の研究者に、追加支援を行っている。

3) 教職員の柔軟かつ戦略的配置

全学教員人事については、学長協議とするシステムを導入する等、教員ポストについて全学的視野から学長による管理体制を構築し、学内教育研究施設等に新規教員の措置を行うなど機動的、戦略的な教員配置を行っている。また、労基法第14条に基づく有期労働契約による教職員の雇用制度を導入し、外部資金により教職員を積極的に採用することにより、柔軟で効果的な教育研究プロジェクト推進体制を構築するなど、教職員の戦略的な配置を行っている。

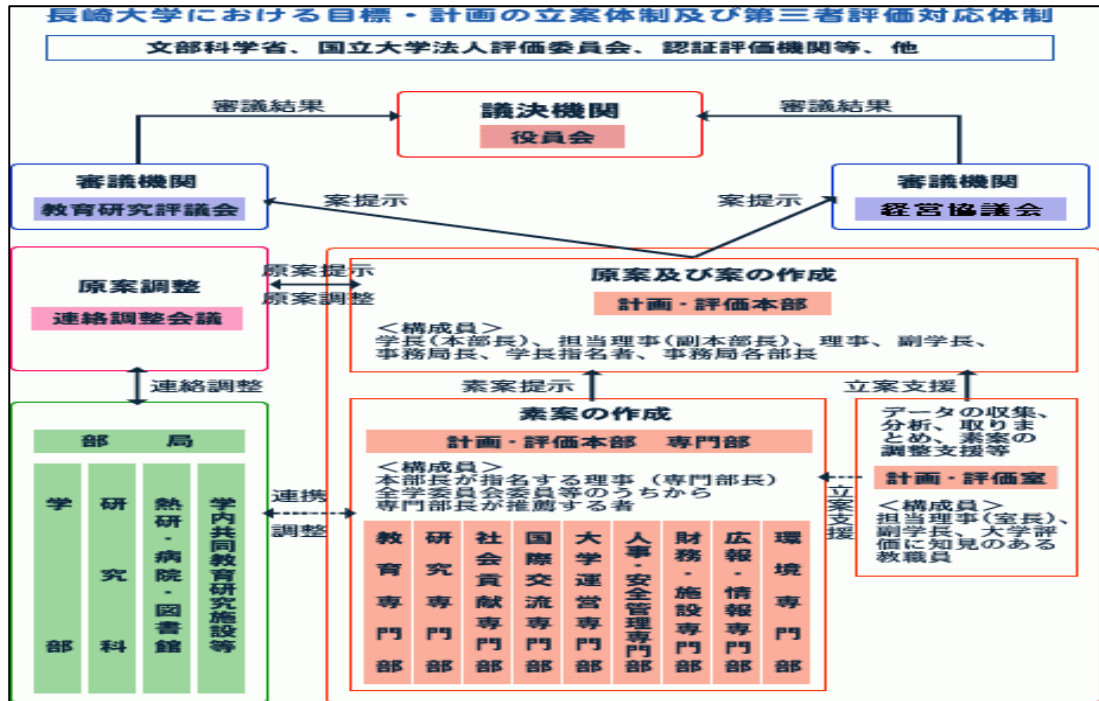
3. 評価体制

3-1 組織評価体制

長崎大学では、中期目標・中期計画及び年度計画を円滑に推進するための大学全体の評価体制として、「計画・評価本部」（「計画・評価本部規則」（資料2参照））を設置している。計画・評価本部は、学長を本部長、評価担当理事を副本部長とし、理事、副学長、事務局長、学長が指名した者、事務局各部長から構成され、①中期目標原案、中期計画案及び年度計画案の作成、②国立大学法人評価委員会が行う評価への対応、③認証評価機関が行う評価への対応、等に関する業務を行っている。

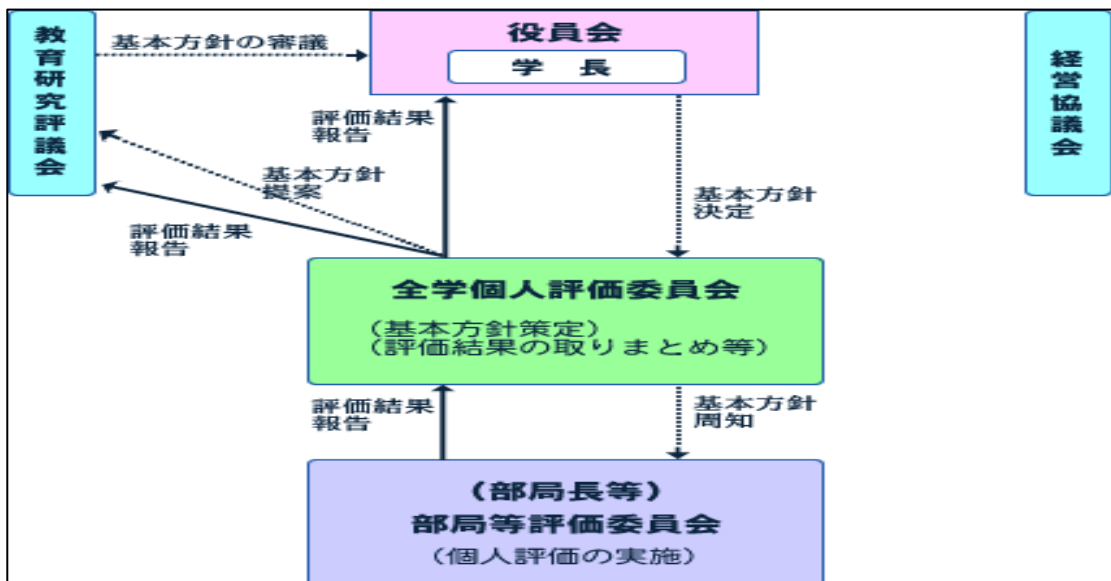
また、計画・評価本部の下に、本部長が指名する理事を部長とする9つの専門部（教育、研究、社会貢献、国際交流、大学運営、人事・安全管理、財政・施設、広報・情報、環境）を設置しており、各部局等に設置されている評価委員会との緊密な連携の下、中期目標原案、中期計画案及び年度計画の素案並びに、国立大学法人評価委員会が行う評価に係る自己点検・評価報告書の素案の作成等を行っている。

さらに、評価業務の円滑な遂行とノウハウの構築を図るために「計画・評価室」を設置している。計画・評価室は、計画・評価本部の副本部長（評価担当理事）を室長とし、学長が指名する副学長、大学評価に知見のある教職員から構成され、評価に必要なデータの収集、分析、取りまとめ、素案の調整支援等を行っている。



3-2 教員個人評価体制

長崎大学では、教員の個人評価を実施するための全学組織として、個人評価委員会（「全学個人評価委員会」という。）を設置している。全学個人評価委員会は、学長が指名する理事、副学長または学長特別補佐2名、後述の部局評価委員会の委員長、総務部長等から構成され、①個人評価に係る基本方針の策定、②評価結果の総合的分析及び取りまとめ、③評価結果の分析結果等の公表、に関する事項を企画し、実施している。また、部局等ごとに、評価実施組織として「部局評価委員会」を設置しており、それぞれが部局等の専門性を考慮し、評価項目、評価の重み、評価の基準とする到達基準値及び評価点の基準を作成し、部局等における評価を実施している。



3-3 重点研究課題の評価体制

重点研究課題の審査（事前評価）は、学長、理事、研究担当副学長、拠点担当副学長、学長の指名する教職員からなる分野（人文・社会科学、自然科学、生命科学）ごとの選定委員会及び各専門分野の外部有識者において審査を行い、審査結果をもとに研究企画推進委員会と教育研究評議会の審議を経て、学長が決定している。また、中間評価及び事後評価は、学長、理事、研究担当副学長、拠点担当副学長、学長の指名する教職員、各専門分野の外部有識者において評価を行う。

4. 大学として実施されている主な評価

4-1 教員の個人評価

長崎大学では、大学における「教員の個人評価に関する規則」（資料3参照）及び「教員の個人評価に関する実施基準」（資料4参照）を整備し、個人評価を実施している。

1) 目的

長崎大学における教育・研究等の諸活動の一層の向上を図り、大学の理念の実現を図ることを目的とする。

2) 評価対象

教授、准教授、専任の講師および助教について実施し、教員活動の教育、学術・研究、組織運営及び社会貢献の4領域を対象としている。

3) 評価方法等

評価体制

部局評価委員会

「3-2 教員個人評価体制」を参照。

実施時期

5事業年度ごとに実施。

実施方法

教員が自ら作成する資料に基づき、所属部局評価委員会が、各領域に関する段階評価（表1の領域評価基準による5段階領域評価）と総合評価（段階評価の合計点を基に、5段階総合評価）を行う。総合評価に際しては、教員の職種、職務の特殊性や専門性などを考慮し、学部、学科等の組織単位で各領域の評価点に表2による重みを加えることができることとしている。

表1 領域評価基準

領域評価点	領域評価
5	特に優れている
4	優れている
3	水準に達している
2	改善の余地がある
1	改善を要する

表2 職種別各領域の重み一覧

職種\領域	教育	学術・研究	組織運営	社会貢献
教授	1.0~1.6	1.0~1.6	0.4~1.2	0.4~1.2
准教授	1.0~1.6	1.0~2.3	0.2~1.0	0.2~1.0
講師	1.0~1.6	1.0~2.3	0.2~1.0	0.2~1.0
助教	0.5~1.6	1.0~3.0	0.1~1.0	0.1~1.0

部局等は、その専門性を考慮して、教員の職種ごとに5事業年度間の活動の到達基準値を設定する。この到達基準値から一定の範囲内の業績に到達した者の評価を評価点3とする。それ以外の評価点の基準は、各部局等で定めた到達基準値を基に定める。

4領域の重みを加えた評価点の合計点で、表3による総合評価を行う。

表3 総合評価基準

総合評価点	総合評価
18点以上	特に優れている
14点以上18点未満	優れている
10点以上14点未満	水準に達している
6点以上10点未満	改善の余地がある
6点未満	改善を要する

3) 評価結果の活用

学長は、個人評価の結果を全学的見地から総合的に分析し、その結果を公表するとともに、評価結果に基づいて部局等に対して適切な措置・指導助言を行う。また、部局長は、個人評価の結果を部局等の見地から総合的に分析し、その結果を公表するとともに、評価結果に基づいて被評価者である教員に対して適切な措置・指導助言を行う。さらに、教員は、評価結果を考慮して次期5事業年度間の活動計画を作成する。

評価結果は、勤勉手当や昇給といった人事評価には使われないが、評価に用いたデータはデータベース化され、人事評価の際の参考データとなっている。

4-2 重点研究課題の審査・評価

1) 目的

大学として中期目標・中期計画における重点的に取り組むべき優れた研究課題を選定し、大学の核となる研究拠点の形成を目指す。

2) 評価方法等

評価体制

「3-3 重点研究課題の評価体制」を参照。

実施時期

申請があった研究課題の「審査（事前評価）」、また、採択された重点研究課題の進捗状況の把握、継続・見直し・終了等を含めた計画変更等の要否の確認等を行うための「中間評価（2年目）」、さらに、中期計画終了時に「最終評価」を実施している。

実施方法

審査（事前評価）は、「重点研究課題申請書」による書面審査及び課題申請代表者からのヒアリング審査の二段階審査により課題を選定し、その審査結果をもとに、研究企画推進委員会、教育研究評議会の審議を経て決定する。

中間評価は、課題代表者から提出された報告書による書面評価及び課題代表者からのヒアリング評価の二段階評価により行い、その評価結果をもとに、研究企画推進委員会、教育研究評議会の審議を経て研究課題の継続・見直し、終了等を決定する。

最終評価は、課題代表者から提出された報告書による書面により評価を行い、その評価結果をもとに、研究院運営会議、全学研究会議の審議を経て研究課題の継続・見直し、終了等を決定する。

評価項目

審査（事前評価）

ア) 評価の観点

①「必要性」の観点

- ・ 科学的・技術的意義（独創性、革新性、先導性、発展性等）
- ・ 社会的・経済的意義（産業・経済活動の活性化・高度化、国際競争力の向上、知的財産権の取得・活用、社会的価値（安全・安心で心豊かな社会等）の創出、国益確保への貢献、政策・施策の企画立案・実施への貢献等）
- ・ 国費を用いた研究開発としての妥当性（国や社会のニーズへの適合性、機関の設置目的や研究目的への適合性、国の関与の必要性・緊急性、他国の先進開発研究との比較における妥当性）

②「有効性」の観点

- ・ 目標の実現可能性や達成のための手段の存在
- ・ 研究者の能力

- ・ 目標の達成度
- ・ 新しい知の創出への貢献
- ・ (見込まれる) 直接の成果の内容
- ・ (見込まれる) 効果や波及効果の内容
- ・ 研究開発の質の向上への貢献
- ・ 実用化・事業化の見通し
- ・ 行政施策実施への貢献
- ・ 人材の養成
- ・ 知的基盤整備への貢献

③ 「効率性」の観点

- ・ 計画・実施体制の妥当性
- ・ 目標・達成管理の妥当性
- ・ 費用構造や費用対効果の妥当性
- ・ 研究開発の手段やアプローチの妥当性等

イ) 研究水準

① COE研究水準

必要性、有効性及び効率性の観点で優れているプロジェクト研究のうち、下記の(1)及び(2)の観点の少なくとも1つにおいて極めて高い評価を受ける水準

② 学内重点研究水準

必要性、有効性及び効率性の観点で優れているプロジェクト研究のうち、下記の(1)及び(2)の観点の少なくとも1つにおいて極めて高い評価を受ける水準

※ 文部科学省における研究及び開発に関する評価指針より

(1) 科学的・技術的観点

独創性、革新性、先導性の科学的・技術的意義に係る評価

(2) 社会的・経済的観点

文化、環境等も含めた国民生活の質の向上への貢献や、成果の産業化等の社会経済への貢献に係る評価

中間評価、最終評価

- ① 当初目的に対する進捗状況 (目的の変更があればその旨記述する)
- ② 研究活動で野新たな学術的知見
- ③ 人材育成
- ④ 有機的連携
- ⑤ 国際競争力
- ⑥ 情報発信
- ⑦ 今後の展望

評価結果の活用

平成 20 年度に実施した中間評価は、平成 21 年度の資金配分に活用するとともに、次期中期計画中の重点研究課題の選定の基礎資料として活用している。

特記事項

最終評価は中間評価に準じた形式で行い、評価項目も殆ど変更していない。報告書についても、進捗状況報告書に平成 21 年度分の進捗を追記する形として、評価疲れを低減させるよう工夫している。

5. 部局で実施されている研究マネジメント・評価

長崎大学では、大学の特色ある国際連携研究を文部科学省、ODA 機関、国連機関などが主催するさまざまな国際連携プログラムに結びつけ、これら国際連携研究に属するすべてのプロジェクトを総合的にマネージし、その円滑な推進に資するため、学長直属の組織として「国際連携研究戦略本部」を設置している。

国際連携研究戦略本部は、国際連携研究に不可欠な研究マネジメントに特化した組織として専門知識や経験を有するスタッフを雇用し、①国際連携研究に係る戦略の策定、②国際連携研究に係る人材育成、③国際連携研究に係る対外折衝及びコーディネート、④国際連携研究に係る動向調査、⑤国際連携研究事業の獲得及び創出、⑥国際連携研究事業の契約、等に関する業務を行っている。

ここでは、国際連携研究戦略本部におけるマネジメント・評価について概説する。

5-1 国際連携研究戦略本部におけるマネジメント

1) 専門性の高いスタッフによる効率的事業運営

国際連携研究戦略本部は、豊富な国際連携研究推進経験を有する本部長（副学長）及び副本部長の下に、外部資金により雇用した国際連携研究の管理運営、契約等の支援を行うための高度な専門性を有するコーディネーター及び事務職員等を配置している。

2) 迅速な意思決定とワンストップサービスによる効率的運営

国際連携研究戦略本部では、「迅速な意思決定とワンストップサービスの実現による国際連携戦略の効率的推進」を主な機能とし、本部事業、各海外拠点マネジメント、人材育成プログラム、新規事業企画、予算管理、人事管理などの業務を本部の職員に分掌させ、本部長が一元的に意思決定を行う体制を確立している。

3) 重点課題の選定

国際連携研究戦略本部では、重点研究課題の中から、①大学として独自性を有する国際共同研究課題、②グローバルに重要な今日的課題、③国際的な研究成果が見込める課題、④海外拠点の設置などの海外展開を見込む課題、の観点から、3 課題（「熱帯病・感染症研究」、「放射線医療科学研究」、「海洋環境生物資源研究」）を選定し、課題の研究が順調に進捗するようマッチングの良い外部競争資金の獲得の支援、海外拠点の立ち上げとスタッフ

の赴任等にかかる様々なロジ面やマネージ面の支援（新たな規則等の制定、運営管理マニュアル、安全管理マニュアル等の作成、関税や所得税など海外活動に伴い発生する諸問題の対応等）を行っている。

5-2 国際連携研究戦略本部における評価

国際連携研究戦略本部は、事業の実施状況に対して助言、評価を受けるために外部有識者と3つ研究課題の代表者等から構成される「運営会議」を設置し、毎年1回、各年度の事業計画の進捗状況、成果を報告し、評価、助言を受けている。

また、3年目には、運営会議に加え、運営会議の外部有識者からなる「外部評価委員会」を設置し、戦略本部の活動や業績を総括し、外部評価を実施している。

外部評価では、戦略本部の自己点検評価書等を基に、各委員が「戦略本部の組織・機能・運営体制」「国際連携活動の進捗状況と成果」「情報の発信」「人材育成」「戦略本部の今後の持続性と発展性」の点について評価票を作成し、その評価票を基に外部評価委員長が報告書がまとめている。

6. 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21年12月4日に長崎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、長崎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奥居正樹氏（広島大学大学院社会科学研究科准教授）及び嵐田敏行氏（茨城大学評価室助教）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"> ○ 長崎大学の理念では、「長崎に根付く伝統的文化の継承」「社会の調和的発展に貢献」を謳う。その実現に向けて、全学的な研究マネジメントとして、持続的に新しい知識の創造と発信しつづける、一定の拡がりを持つ研究組織の育成に注力する。そこでは、積極的に研究課題の選択と集中が取り組まれている。 ○ 外部資金の間接経費のうち50%を本部が確保し、効果的に研究マネジメントを行うための原資としている。 ○ 長崎大学の研究活動におけるマネジメントの特徴は、中期目標・中期計画における重点研究課題を学内公募によって選択し、主として経費面でのインセンティブを付与しながらCOE研究水準にまで引き上げる取り組みを実践している点にある。具体的には、既にCOEプログラムとして選定されている2課題と次期COEプログラムとしての採択を目指す8課題の合計10課題に対して、平成18年度から「重点研究課題」として研究資金の支援を行っている。学長裁量経費として平成19年度は3.4億円、平成20年度は5.7億円、平成21年度は7.1億円もの資金を投入しており、組織総体として選択と集中が進められている。 ○ 重点研究課題を選択するに当たっての評価の観点は、①必要性（社会的意義）、②有効性（研究能力および成果をもたらす効果）、③効率性（組織体制および研究手法の妥当性）の3点である。研究者から提出された

	<p>申請書は上記3点の観点から、選定委員会（学内教員から構成）および外部有識者（申請者による推薦）によって評価され、選択されている。選択された重点研究課題は、平成20年度に進捗状況報告書の提出が求められ、それを評価委員（学長、理事等の学内教員に加え、各課題に関連する学外有識者計20名）によって中間評価が実施される。そして、中期計画最終年度（平成21年）には最終報告書が提出され、事後評価が実施される予定である。このように、研究課題に対するアクションと評価が対となったマネジメントが展開されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大学高度化推進経費（公募プロジェクト経費）という別の学内ファンドも存在し、内地研究員支援や出版助成、さらには直前まで科研費基盤B以上の研究を運営していた科研費不採択者への支援を行っている。また、若手教員の育成（支援）策として、科研費の若手B以上の研究を現在、実施している教員へ、更に大学として支援をして、さらなる高みを目指してもらう制度もある。
<p>実施の体制・プロセス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長崎大学の研究マネジメントは、経費配分の調整などインプットから管理を行う。全学的な研究企画マネジメントを司るのは研究企画推進委員会であり、理事（研究・社会貢献担当）を中心に、副学長（広報担当）、各部局から選出された研究企画推進委員等から構成される。委員会では主として経費配分および用途について議論が進められる。 ○ 研究企画推進委員会には、主要部局の研究企画関係の委員長が委員として参画し、「全学」と「学部・研究科」との連携がとれた意思決定を行っている。
<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"> ○ 重点研究課題では、各課題の目的について大学の将来構想および中期目標・中期計画との関係を含めて明示することが求められ、大学全体の目標とそれを支える重点的な研究課題という位置づけが明らかにされている。 ○ 大学の基本的な方向性は、長崎に根付く伝統的文化と一体となっており、国際交流を活発に行うことや、平和に貢献するということは、長崎大学の教職員にとっては「当たり前」という印象を受けた。 ○ そのような背景が、国際水準で勝負できる研究を育てるために、グローバルCOEクラスを目指すための研究者の組織化を促すだけでなく、個人レベルへの支援を自然に後押ししている、と考えられる。
<p>評価活動について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長崎大学の重点研究課題における評価の特徴は、①重点研究課題において事前、中間、事後の3段階にわたって評価を実施することと、②各課題リーダーが選択した2名の学外評価委員（計20名）が、すべての重点研究課題に対する評価を担当することにある。後者は、外部委員の専門領域が異なることや関心外であることから、評価結果に偏りが生じることがある。学長は、これらの評価結果を踏まえたうえで、長崎大学のあるべき姿を勘案しながらA～Cの3段階で総合評価を判断する。この評価結果は翌年度以降の経費配分と関連づけられ、A評価から順に資金が傾斜配分されている。 ○ 重点研究課題は課題の選定（事前評価）には、分野（人文・社会科学、自然科学、生命科学）ごとに選定委員会を設置し、のべ50名近くの委員が参画している。 ○ 重点研究課題は中間評価を行い、各課題の成果の量や質、各々の目的に対する達成状況を評価している。評価結果を資源配分にフィードバックしている。加えて、第1期中期目標期間中には重点研究課題自体の見直しを行わないことを保証した上で、第2期中期目標期間における長崎大学の重点研究課題の在り方を大学が考えるための評価としても中間評価等を活用している。総体的・俯瞰的な研究の状況の把握により、次期中期目標期間における全学的な研究方策を考える材料にも使っているわけである。また、研究のアウトプット、アウトカム評価と同時に、制度（長崎大学の重点研究課題システム）の評価を行うことで、研究の中身

	<p>と大学の研究マネジメントの評価・改善を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教員個人評価制度は、全国の国立大学の中でも先駆的であるが、それに満足することなく、さらに改善を図り教育や研究の質的向上を目指している。
評価の目的・対象に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長崎大学では、重点研究課題における推進体制や重点研究課題に対するあり方について、評価を通じて議論を展開するシステムを構築している。これらの評価は公開されており、組織的な研究テーマに対する客観性と高い透明性を担保している。 ○ 重点研究課題の評価には、学外委員が参画し、さらなる質の向上を目指した評価が行われている。 ○ 種々の研究支援制度は制度が走り始めたというばかり、ということもあり、制度自体の改善についても、各研究課題のブラッシュアップと併せて実施している。
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 重点研究課題の中間評価では、高等教育機関であるという特性に配慮して、人材育成面での成果を観点として導入している。また、この中間評価では、有機的連携が図られているかどうかの観点や、国際競争力の観点、情報発信の観点など、長崎大学の目指す研究の方向性が観点到に具現化され、各研究組織が単に研究を行えばよいわけではなく、さらにどのようなことに注目すればよいのか、ということを示している。
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長崎大学では、持続的成長や国際的な研究拠点を担うため、研究資金を配分する際に単に備品等の購入だけではなく、多様な人材雇用のための資金に充てていくための仕組みが模索されている（たとえば、若手人材育成戦略の下でのテニュアトラック制度の実現など）。この人材を育てることを評価の視野に入れていることが長崎大学の研究マネジメントの特徴と考えられる。 ○ 重点研究課題の中間評価には学長と関係理事、学長が指名する教職員が責任を持って評価している。 ○ マネジメント体制（研究支援体制）自体の評価を、プロジェクト評価を行いながら進めることで2度手間にならない工夫をしている。

2) 部局（国際連携研究戦略本部）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"> ○ 国際連携研究を個人の暗黙知ではなく、持続可能な組織研究へと昇華させるため、学長直下に「国際連携研究戦略本部」を配置し、主としてバックオフィス（支援活動）のサービスを一元化する体制が構築されている。これにより、対外機関とはシングル・ウィンドウで事務的調整を迅速に図り、内部部局とはシェアードサービスとして一元化し、プロジェクト推進の専門知識を組織的かつ包括的に蓄積している。 ○ 法人化後、医学、歯学、薬学が一体となった研究科に改組し、それらの3分野を横断する形で「放射線医療科学専攻」を設置し、教育組織としてもグローバルCOEに関する研究活動が実施しやすい環境を構築していることも見逃せない。 ○ 国際連携研究戦略本部は、長崎大学の研究プロジェクトが海外で展開するため、また、研究者が研究に専念できるように、海外拠点の運営などを含めて、具体的支援（申し合わせ書作成、危機管理マニュアル作成なども含む）を行っている。 ○ 支援だけでなく、学内リソースと海外でのニーズとのマッチングを踏まえた外部資金獲得方策の立案などのあらたな国際的研究の提案を行っている。 ○ 国内でも研究指向型の国際交流本部は珍しいと思われる。
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国際連携研究戦略本部のスタッフは3層から構成される。本部長・副本部長には重点研究課題に関連する教員が任命される。各プロジェクトの運営を円滑に進めるコーディネーター職には、JICA等での現地プロジェクトの経験者5名を教員として、法務や英文事務など専門知識を持つ

	<p>3名を事務職員として採用する。そして、大学本部との管理・調整機能を担うプロパーの事務職員が9名配置されている。このように、経験豊かなコーディネーターを専任で配置するなど、予算だけでなくヒトへの投資が重点的になされ、実体のある組織（併任主体のバーチャル組織ではなく）となっている点が長崎大学の特徴である。</p>
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"> ○ 国際連携研究戦略本部では、長崎大学が組織的に支援する重点研究課題に採択された課題を支援することが明示されており、部局の目標と果たすべき役割は明確に示されている。 ○ 後述するように、国際連携研究戦略本部が外部評価委員会からの提起された課題・問題点の窓口となっており、課題とその対応策の検討と文書化が進められている。 ○ グローバル COE（放射線健康リスク制御国際拠点形成）では、フォーマルな会議体だけでなく、研究リーダーとサブリーダーが物理的に近い場所に勤務しているため、何かあれば、すぐに打ち合わせができることで、マネジメントに重要なリーダー・サブリーダー間のコミュニケーションが頻繁に行える状況で行っている。また、研究担当理事と国際連携研究本部長とは密接なコミュニケーションを取りうる関係が意識的に講じられている。これは問題意識や意思決定の迅速化に寄与しているものと考えられる。 ○ 研究の組織化（重点化）や、それにとまなう組織の設置などが、中期目標・中期計画に掲げた基本目標の一つである「国際水準の研究成果を目標とし、諸外国と連携・協力して特色ある学問分野を育てる。」を具現化している、非常に分かりやすい事例であろう。
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国際連携研究戦略本部は外部評価を実施し、外部評価委員から提起された課題について、関係部署ともに回答・対処案を作成する。このように国際連携研究戦略本部は、PDCA サイクルを循環させるエンジンの役割を担う。 ○ 外部評価では、国際連携研究戦略本部による真摯な対応が、外部評価委員からの忌憚のない建設的な意見やコメントを引き出すという好循環を生み出していることも特筆すべき点である。 ○ このような研究支援組織が設立3年で、積極的に外部評価を受けるだけでなく、関係各所の期待に応えてきたことを示せるのには、大学としての適切なリソース投入があったからであろう。また、支援している各研究プロジェクト（グローバル COE 等）の研究成果の質の高さも見逃せない。
評価の目的に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ グローバル COE は、WHO や IAEA などの国際機関と直接、連携して活動を行っていることから、常時、国際的な評価を受けているのに等しい状況であった。
評価の実施における工夫、特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国際連携研究戦略本部は評価の実施とその対応に対する情報のやりとりの一本化を推進し、評価者・被評価者のどちらからも一元化が図られている。これにより問題解決に至る評価業務の集中化と迅速化を両立させ、研究者の研究遂行に対する業務負担を軽減するだけでなく、研究活動に集中するためのシステムとして機能していることが特徴となる。
マネジメントと評価との関係	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学の目的・目標を活かした研究活動、研究支援活動が各グループでタイミングよく現状認識（評価）を行うことで、適切に運営されている印象を受けた。

3) その他のコメント

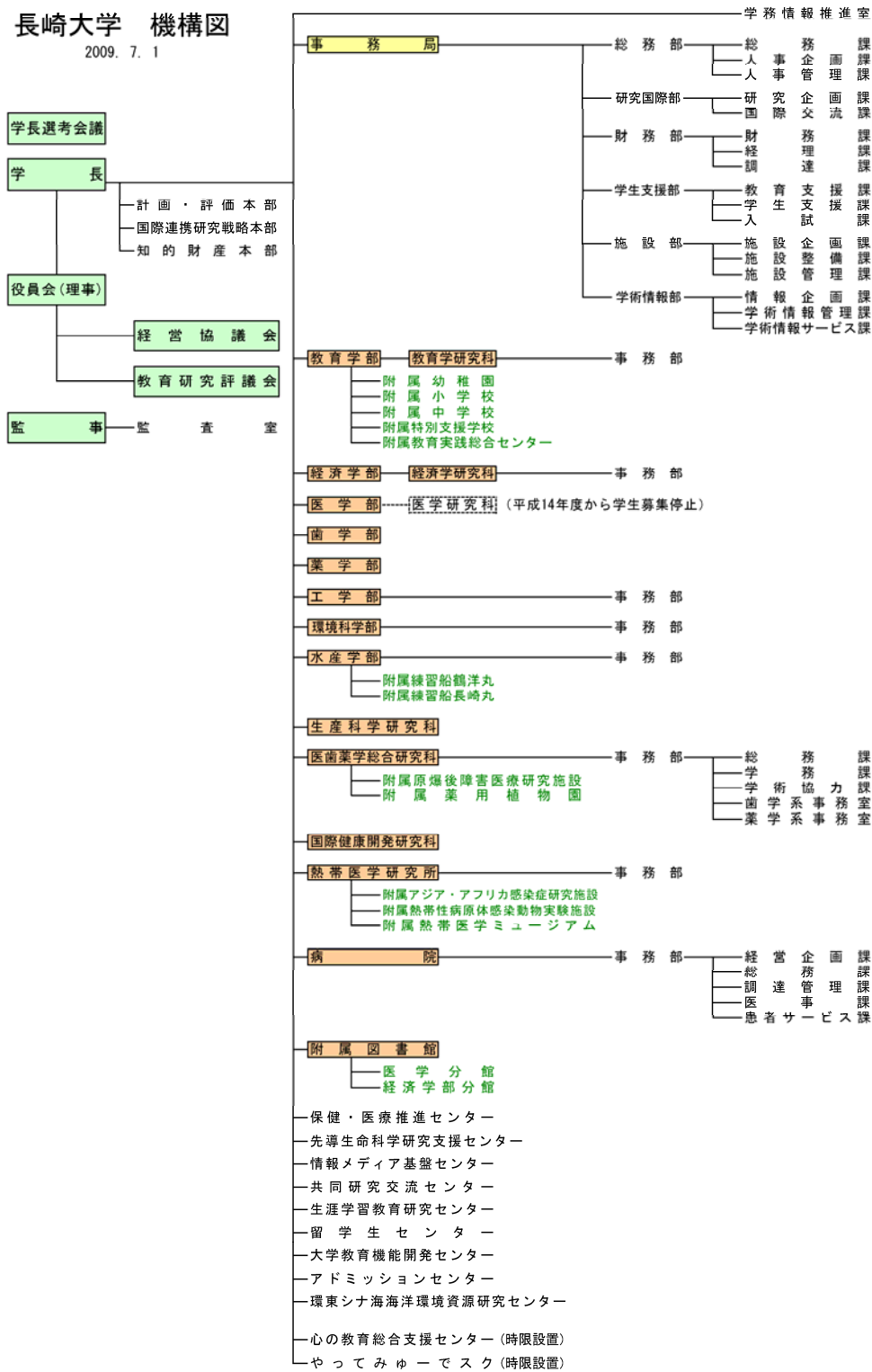
- 長崎という土地柄を反映して、「国際」というキーワードが意見交換の中で随所に出てきた。国際的に通用するレベルの研究を目指すだけでなく、国際展開ということにも重点を置いており、研究を通じた国際貢献への熱意が印象的であった。そのための支援体制も充実しており、目的・目標に対して、いろいろな施策が整合的に展開されている印象を受けた。
- フォーマルな会議体だけでなく、インフォーマルな相談、打ち合わせをそれぞれのリーダー（全学レベル、研究プロジェクトレベル）が頻繁に行って、機動的なマネジメントを行っている印象を

受けた。

- グローバル COE では、原爆被災という負の遺産を、国際貢献・社会貢献に転換させるための研究運営（マネジメント）が行われており、研究者の熱意と大学やリーダーの熱意がかみ合っている印象を受けた。その活動の裏に、しっかりとした研究支援体制を組んでいる大学のマネジメントが功を奏していることは、言うまでもないことだと思われる。

長崎大学 機構図

2009. 7. 1



○長崎大学計画・評価本部規則（平成 17 年 4 月 1 日 規則第 29 号）

（趣旨）

第 1 条 この規則は、国立大学法人長崎大学基本規則（平成 16 年規則第 1 号）第 30 条の 2 第 2 項の規定に基づき、長崎大学計画・評価本部（以下「計画・評価本部」という。）の組織、運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

（任務）

第 2 条 計画・評価本部は、次の業務を行う。

- (1) 中期目標原案、中期計画案及び年度計画案の作成に関する業務
- (2) 国立大学法人評価委員会が行う国立大学法人長崎大学（以下「本学」という。）の評価への対応に関する業務
- (3) 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 109 条第 2 項に規定する認証評価機関が行う本学の評価への対応に関する業務
- (4) その他学長が必要と認めた業務

（組織）

第 3 条 計画・評価本部は、次に掲げる部員をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 理事
- (3) 副学長
- (4) 事務局長
- (5) 事務局の各部長
- (6) その他学長が必要と認めた者

2 前項第 6 号の部員は、学長が任命する。

（本部長及び副本部長）

第 4 条 計画・評価本部に、本部長及び副本部長を置く。

2 本部長は、学長をもって充て、計画・評価本部の業務を統括する。

3 副本部長は、本部長が指名する理事又は副学長をもって充て、本部長を補佐し、本部長に事があるときは、その職務を代行する。

（門部）

第 5 条 計画・評価本部に、第 2 条第 1 号に係る素案並びに同条第 2 号及び第 3 号に係る自己点検・評価報告書の素案を作成するため、次の専門部を置く。

- (1) 教育専門部
- (2) 研究専門部
- (3) 社会貢献専門部
- (4) 国際交流専門部
- (5) 大学運営専門部
- (6) 人事・安全管理専門部
- (7) 財務・施設専門部

(8) 広報・情報専門部

(9) 環境専門部

2 専門部に、専門部長及び専門部員を置く。

3 専門部長は、本部長が指名する理事又は副学長をもって充てる。

4 専門部員は、全学委員会の委員等のうちから専門部長が推薦し、学長が任命する。

5 専門部に、副専門部長を置くことができる。この場合において、副専門部長は、専門部員のうちから専門部長が指名するものとする。

(計画・評価室)

第6条 計画・評価本部に、第2条第1号、第2号及び第3号の業務(第2号及び第3号の業務にあっては、評価基礎データベースの構築及び運用を含む。)を支援するため、計画・評価室を置く。

2 計画・評価室は、次に掲げる室員をもって組織する。

(1) 副本部長

(2) 学長が指名する副学長

(3) その他学長が必要と認めたる者

3 前項第3号の室員は、学長が任命する。

4 計画・評価室に室長を置き、副本部長をもって充てる。

5 室長は、計画・評価室の業務を掌理する。

6 計画・評価室に副室長を置き、室長が指名する室員をもって充てる。

7 副室長は、室長を補佐し、室長に事故があるときは、その職務を代行する。

(事務)

第7条 計画・評価本部の事務は、計画・評価室と連携して総務部総務課企画室において処理する。

2 専門部の事務は、当該専門部に關係する事務局の課において処理する。

(補則)

第8条 この規則に定めるもののほか、計画・評価本部、専門部及び計画・評価室の運営等に関し必要な事項は、別に定めることができる。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成17年11月25日規則第43号)

この規則は、平成17年11月25日から施行する。

附 則(平成18年10月11日規則第44号)

この規則は、平成18年10月11日から施行する。

附 則(平成19年12月26日規則第37号)

この規則は、平成19年12月26日から施行する。

附 則(平成20年10月11日規則第48号)

この規則は、平成20年10月11日から施行する。

附 則(平成21年3月31日規則第12号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

○長崎大学における教員の個人評価に関する規則

(平成17年4月1日 規則第31号)

目次

第1章 総則(第1条)

第2章 教員の個人評価(第2条—第10条)

第3章 全学個人評価委員会(第11条—第19条)

第4章 部局等における評価委員会(第20条)

第5章 雑則(第21条)

附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人長崎大学基本規則(平成16年規則第1号)第8条の規定に基づき実施する長崎大学(以下「本学」という。)における教員個人の活動状況についての自律的かつ定期的な点検及び評価(以下「個人評価」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 教員の個人評価

(個人評価の実施)

第2条 個人評価の実施は、本学における教育・研究などの諸活動の一層の向上を図り、もって本学の理念の実現を図ることを目的とするため、5事業年度ごとに実施するものとする。

(個人評価の対象)

第3条 個人評価の対象とする教員は、本学の教授、准教授、専任の講師及び助教とする。

(個人評価に係る組織)

第4条 個人評価に係る組織は、次に掲げるとおりとする。

(1) 教員(被評価者)

(2) 部局長等(次号の部局等の長をいう。以下同じ。)

(3) 第20条の規定により部局等(国際連携研究戦略本部、各学部、各研究科(国際健康開発研究科を除く。)、熱帯医学研究所及び学内共同教育研究施設等(保健・医療推進センターを含む。))をいう。以下同じ。)に設置される部局評価委員会

(4) 第11条に規定する長崎大学個人評価委員会

(5) 学長

2 前項第3号の部局評価委員会に、必要に応じ、当該部局等以外の者を外部委員として加えることができる。

(個人評価の領域)

第5条 個人評価は、教員の活動を教育、学術・研究、組織運営及び社会貢献の4領域に分類し、それぞれの領域における活動について幅広く行う。

(個人評価の方法等)

第6条 個人評価は、原則として、評価される教員が自ら作成した資料に基づき行う。

2 個人評価は、前条に規定する4領域ごとにそれぞれ5段階領域評価を行い、さらにその合計点(最高点20点)を基に、5段階総合評価を行う。

3 個人評価の評価基準、評価項目その他の個人評価の実施方法については、長崎大学における教員の個人評価に関する実施基準(以下「個人評価実施基準」という。)の定めるところによる。

(部局等における評価基準及び評価項目)

第7条 部局等における教員の個人評価に係る評価基準及び評価項目は、個人評価実施基準により、部局長等が別に定める。

2 長崎大学個人評価委員会は、全学的視野に立って、部局等で定めた個人評価の評価基準、評価項目等について、部局等による不均衡を調整する。

(意見の聴取)

第8条 学長及び部局長等は、個人評価の実施に当たって、必要に応じて評価される教員の意見を聴取する機会を設けるように配慮するものとする。

(評価結果の利用)

第9条 学長及び部局長等は、評価の結果を教員の諸活動の活性化を促すために利用するものとする。

2 学長及び部局長等は、特に高い評価を受けた教員に対し、その活動の一層の向上を促すための適切な措置をとるものとする。

3 学長及び部局長等は、その活動が十分でないと評価された教員に対して、その理由を調査し、活動状況の改善について、適切な指導及び助言を行うものとする。

4 学長及び部局長等は、個人評価の結果を集計し、総合的に分析し、本学又は部局等の活動の現状を把握し、本学の理念の実現のために積極的に利用するものとする。

(評価結果の公表)

第10条 教員個人に係る評価の結果は、個人情報として取り扱い、原則として公表しない。

2 教員がまとめた年間業績については、学部、学科等の単位でまとめ、適当な方法で公表することに努めるものとする。

3 学長及び部局長等は、前条第4項による集計及び分析の結果並びに本学又は部局等の活動の現状について、公表するものとする。

第3章 全学個人評価委員会

(全学個人評価委員会の設置)

第11条 本学に、個人評価を実施するため、長崎大学個人評価委員会(以下「全学個人評価委員会」という。)を置く。

(任務)

第 12 条 全学個人評価委員会は、次に掲げる事項を企画し、実施する。

- (1) 個人評価に係る基本方針の策定に関する事項
- (2) 評価結果の総合的分析及び取りまとめに関する事項
- (3) 評価結果の分析結果等の公表に関する事項
- (4) その他個人評価に関し必要な事項

(組織)

第 13 条 全学個人評価委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長が指名する理事，副学長又は学長特別補佐 2 人
- (2) 部局評価委員会の委員長
- (3) 総務部長
- (4) その他学長が必要と認めた者

2 委員は、学長が任命する。

(任期)

第 14 条 前条第 1 項第 4 号の委員の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

(委員長及び副委員長)

第 15 条 全学個人評価委員会に委員長及び副委員長を置き、第 13 条第 1 項第 1 号の委員のうちから学長が指名する。

2 委員長は、全学個人評価委員会を招集し、その議長となる。

3 副委員長は、委員長を助け、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

(会議)

第 16 条 全学個人評価委員会は、委員の過半数が出席しなければ、議事を開くことができない。

2 全学個人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、議長の決するところによる。

(意見の聴取)

第 17 条 委員長が必要と認めたときは、全学個人評価委員会に委員以外の者を出席させ、意見を聴取することができる。

(関係職員の出席)

第 18 条 委員長は、必要に応じ、全学個人評価委員会に関係職員を出席させることができる。

(事務)

第 19 条 全学個人評価委員会の事務は、総務部総務課企画室において処理する。

第 4 章 部局等における評価委員会

(部局評価委員会)

第 20 条 部局等ごとに、部局等における個人評価を実施するため、部局評価委員会を置く。この場合において、関連の学部と研究科が一体となって個人評価を実施することが適当である場合には、一の部局評価委員会とすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、学内共同教育研究施設等に置く部局評価委員会につ

いては、すべての学内共同教育研究施設等を対象とする一の部局評価委員会を置き、個人評価を実施するものとする。

3 部局等の部局評価委員会に関し必要な事項は、部局等ごとに別に定める。

第5章 雑則

(補則)

第21条 この規則に定めるもののほか、個人評価及び全学個人評価委員会の運営に関し必要な事項は、別に定めることができる。

附 則

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

2 長崎大学における大学評価に関する規則(平成16年規則第29号)は、廃止する。

附 則(平成19年3月30日規則第18号)抄

1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成20年3月31日規則第33号)抄

1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成20年10月11日規則第48号)

この規則は、平成20年10月11日から施行する。

附 則(平成21年2月27日規則第4号)

この規則は、平成21年2月27日から施行する。

附 則(平成21年3月24日規則第5号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月31日規則第12号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

○長崎大学における教員の個人評価に関する実施基準（平成16年4月1日 学長裁定）

目次

- 第1章 総則
- 第2章 評価基準の作成
- 第3章 評価項目の作成
- 第4章 評価資料の作成
- 第5章 評価に係る組織の役割
- 第6章 評価の実施手順
- 第7章 雑則
- 附則

第1章 総則

この実施基準は、長崎大学における教員の個人評価に関する規則（平成17年規則第31号。以下「個人評価規則」という。）に定めるもののほか、長崎大学（以下「本学」という。）における教員の個人評価に係る評価基準、評価項目及び評価資料の作成、評価に係る組織の役割、評価の実施手順等の細部に関し、必要な事項を定めるものとする。

第2章 評価基準の作成

第1 部局等は、部局等の専門性を考慮して、「教育」、「学術・研究」、「組織運営」及び「社会貢献」の4領域ごとに評価項目を設定する。この評価項目の設定に当たっては、第3章に掲げる評価項目を参考にするものとする。

第2 個人評価は、領域ごとに、表1による5段階の領域評価基準を基に行い、さらに各領域評価点の合計点で5段階の総合評価を行う。ただし、総合評価に際し、教員の職種、職務の特殊性や専門性などを考慮し、学部、学科等の組織単位で各領域の評価点に表2により重みを加えることができる。この場合において、組織単位で重みを統一することが困難と認められるときは、この重みの範囲内で個人ごとに定めることができる。

2 特別な理由があると各部局等の部局評価委員会が認めた者にあつては、表2にかかわらず個人ごとに各領域の評価点に重みを加えることができる。

3 第1項ただし書き及び前項の場合にあつては、次の計算式により各領域の評価点に各領域の評価の重みを加味した評価点を算出し、その合計点を総合評価点とし、その点数で総合評価を行う。

計算式：各領域の評価の重みを加味した評価点＝各領域の評価点×各領域の評価の重み

（各領域の評価の重み＝4領域の合計点20点のうちその領域に配分した点数／各領域に与えられた基準点（5点））

表1 領域評価基準

領域評価点	領域評価
5	特に優れている
4	優れている
3	水準に達している
2	改善の余地がある
1	改善を要する

表2 職種別各領域の重み一覧

職種\領域	教育	学術・研究	組織運営	社会貢献
教授	1.0~1.6	1.0~1.6	0.4~1.2	0.4~1.2
准教授	1.0~1.6	1.0~2.3	0.2~1.0	0.2~1.0
講師	1.0~1.6	1.0~2.3	0.2~1.0	0.2~1.0
助教	0.5~1.6	1.0~3.0	0.1~1.0	0.1~1.0

第3 部局等は、その専門性を考慮して、教員の職種ごとに5事業年度間の活動の到達基準値を設定する。この到達基準値から一定の範囲内の業績に到達した者の評価を評価点3とする。それ以外の評価点の基準は、各部局等で定めた到達基準値を基に定める。

第4 教員の職種、職務の特殊性や専門性の設定については、当該教員の採用条件を考慮するものとする。

第5 4領域の重みを加えた評価点の合計点で、表3による総合評価を行う。

表3 総合評価基準

総合評価点	総合評価
18点以上	特に優れている
14点以上18点未満	優れている
10点以上14点未満	水準に達している
6点以上10点未満	改善の余地がある
6点未満	改善を要する

第6 部局等で定めた評価項目、評価の重み、評価の基準とする到達基準値及び評価点の基準は、あらかじめ学長に報告するものとする。

第3章 評価項目の作成

部局等は、次に掲げる領域別の評価項目を参考にして評価項目を作成し、幅広く総合的に評価する。この場合において、これらの参考とする評価項目については、部局等の専門性を考慮して、追加又は削減することができる。

第1 教育活動の領域

教育は、教員の基本的な責務である。この意味から、教育活動は、教育担当の実績、教育の質、学生による授業評価などを基に評価する。

1 教育担当の実績

- (1) 全学教育の担当の有無
- (2) 専門教育の担当の有無
- (3) 大学院教育の担当の有無
- (4) 授業の実施状況，休講とその措置の状況
- (5) 修士及び博士論文の指導状況
- (6) 留学生の受入れ状況
- (7) 国外からの研修生等の受入れ状況
- (8) その他本学及び部局等が必要に応じて設定する項目

2 教育の質

教育の質は，教育内容，教育内容に対する精通度，新しい教育方法の採用度などを評価する。

- (1) 教育方法の妥当性
- (2) 授業計画(シラバス)の妥当性
- (3) 記述，口述，視覚表現の妥当性
- (4) 学生との人間関係への配慮の有無
- (5) 双方向的授業の実施状況
- (6) 自己表現教育の実施状況
- (7) 思考及び問題解決能力の育成への配慮の有無
- (8) 専門家能力の育成への配慮の有無
- (9) 教育到達度を評価するための成績評価法の妥当性
- (10) 成績評価の学生へのフィードバックの有無
- (11) 教育方法の改善に対する取組の有無
- (12) その他本学及び部局等が必要に応じて設定する項目

3 学生による授業評価

学生の知識や技術の習得は，自ら進んで学ぼうとすることによって促進され，学習を通じて専門家として自立する自覚が生まれる。したがって，教員は，自己が行う授業に対し学生が良い印象を持ち，その学習意欲を高めるような授業を行うことに努める必要がある。

また，教員の授業の最終的な評価は，その教育によって学生が学習の目標にどの程度まで到達したかによって測られるものであることに配慮し，自己の授業に対する評価を学生に求め，その評価を十分に尊重し，教育評価の資料の一部に加えるとともに自己の教育方法の改善に役立てるように配慮する。

第2 学術・研究の領域

学術・研究活動は，教員自身の教育や専門家としての活動に大いに役立つものであり，大学教員にとって教育活動とともに重要な使命である。学術・研究活動は，これまでに人類が得た知識について資料の収集，体系化及び伝承を行う学術活動，研究を通して新しい知識を創造する活動等について評価する。

1 学術活動

- (1) 教科書の編纂
- (2) 専門書籍の編纂

- (3) 学術調査報告
- (4) 症例報告
- (5) 専門技術の解説
- (6) 教材開発
- (7) 教育マニュアルの作成
- (8) 芸術活動
- (9) 演奏活動
- (10) 市場調査
- (11) 教育法の開発
- (12) 国際学術交流
- (13) その他本学及び部局等が必要に応じて設定する項目

2 研究活動

研究活動は、科学的な手法により研究を行うことによって新しい知識を創造する活動である。研究活動には、基礎研究、応用研究、臨床的研究などが含まれる。

- (1) 審査制を備えた国際学術雑誌への公表
- (2) 審査制を備えた国内学術雑誌への公表
- (3) 審査制を備えない国際学術雑誌への公表
- (4) 審査制を備えない国内学術雑誌への公表
- (5) 学術専門書の出版(著書)による公表
- (6) 学内紀要への公表
- (7) 総説等への公表
- (8) 審査を経て決定される研究費の獲得
- (9) 種々の研究費の獲得
- (10) 他の大学、研究機関や専門領域の学会などから招聘されて行った教員の専門領域に関する講演
- (11) 国際研究交流
- (12) 学術賞の受賞
- (13) 特許、実用新案等
- (14) その他本学及び部局等が必要に応じて設定する項目

3 医療活動

医療活動のうち、大学病院などで教員が本来の職務として教育・研究活動を伴って行う医療活動は、学術・研究領域に区分し、評価する。

第3 組織運営の領域

教員は、本学を維持し発展させるために必要な組織運営に係る業務を、その職に応じて果たす必要がある。

- (1) 本学及び部局等の運営に係る委員会活動
- (2) 大学教育におけるカリキュラム作成とその実施に係る活動
- (3) 学生確保に係るリクルート活動
- (4) 教員の再教育に係る活動

- (5) 学生の生活指導等に係る活動
- (6) 学生の就職に係る活動
- (7) 本学あるいは部局等が一般市民に対して実施する生涯学習等に係る活動
- (8) その他本学及び部局等が必要に応じて設定する項目

第4 社会貢献の領域

教員は、自己の専門家としての資質の向上に努め、それをもって社会に貢献することに努める必要がある。本学は、専門家として又は本学教員としての立場で行う種々の社会貢献活動の実績を評価する。

- (1) 学会などにおける委員としての活動
- (2) 学会におけるシンポジウムや専門分野分科会における座長
- (3) 学術雑誌の編集員及び審査員としての活動
- (4) 文化の伝承、発展及び創造活動への寄与
- (5) 一般市民の生涯学習等への寄与
- (6) 国や地方自治体等における審議会・委員会委員としての活動
- (7) 地域医療への貢献
- (8) 新技術の創出など新産業基盤の構築への寄与
- (9) 技術移転・相談
- (10) 国際交流への貢献
- (11) その他本学及び部局等が必要に応じて設定する項目

第4章 評価資料の作成

教員は、第3章に規定する各評価項目について客観的な評価が可能となるように個人評価資料を作成するものとする。その個人評価資料には、第2章第2により部局等の組織単位で定めた評価の重みにかかわらず、教員個人が評価対象となる期間においてどの領域に重点をおき活動したかを記載するものとする。

第5章 評価に係る組織の役割

個人評価に係る組織の役割は、次に掲げるとおりとする。

1 教員(被評価者)

- (1) 過去5事業年度間の個人評価資料の作成及び部局長等への提出
- (2) 個人評価の結果に基づいた次事業年度以降の活動計画の策定と実行

2 部局長等

- (1) 専門領域を考慮して部局等に部局評価委員会を設置
- (2) 個人評価結果の検討と被評価者に対する個人評価結果の通知
- (3) 必要に応じた被評価者からの意見聴取
- (4) 個人評価報告書を学長へ提出
- (5) 個人評価規則第9条(評価結果の利用)及び第10条(評価結果の公表)に定めた事項の実施

3 部局評価委員会

- (1) 被評価者から提出された資料に基づく個人評価の実施
- (2) 部局評価委員会の意見を付した個人評価報告書の作成と部局長等への提出

4 長崎大学個人評価委員会

- (1) 全学的視野に立って、部局等で定めた個人評価の評価基準、評価項目等の調整及び部局等による評価の不均衡の調整
- (2) 学長が必要と判断した被評価者の再評価の実施
- (3) 長崎大学個人評価委員会(以下「全学個人評価委員会」という。)の意見を付した再評価報告書の作成と学長へ提出

5 学長

- (1) 全学個人評価委員会の設置
- (2) 部局長等から提出された個人評価報告書の検討
- (3) 全学個人評価委員会へ再評価の依頼
- (4) 全学個人評価委員会から提出された再評価報告の検討
- (5) 必要に応じた被評価者からの意見聴取
- (6) 個人評価の総括と被評価者及び部局長等への結果の通知
- (7) 個人評価規則第9条(評価結果の利用)及び第10条(評価結果の公表)に定めた事項の実施

第6章 評価の実施手順

個人評価は、次の手順で実施する。

- 1 本学による個人評価は、5事業年度ごとに行う。
- 2 本学のすべての教員は、個人評価のための資料を作成するために、個人評価を実施しない事業年度にあっても当該事業年度までの諸活動の業績とその業績に対する自己解析結果をまとめる。この年間業績については、学部、学科等の単位でまとめて適当な方法で公表することに努めるものとする。
- 3 個人評価を実施する事業年度に、教員は、当該事業年度から遡って過去5事業年度間の活動状況を基に個人評価資料を作成し、6月末日までに部局長等へ提出する。
- 4 部局長等は、部局評価委員会を組織し、個人評価を依頼する。
- 5 部局評価委員会は、提出された個人評価資料を基に9月末日までに評価を行い、その結果を部局長等へ報告する。
- 6 部局長等は、部局評価委員会から個人評価の結果を受け取ってから4週間以内に、その結果に対する所見を付して被評価者へ通知する。
- 7 部局長等は、被評価者から評価の結果に対する意見の申出があったとき又は被評価者から意見を聴取する必要があると認めるときは、前項により被評価者へ通知を行った日から2週間以内に意見を聴取する。
- 8 部局長等は、個人評価報告書を第6項により通知を行った日から4週間以内に学長へ報告する。この場合において、前項により意見を聴取したときは、その結果に対する所見を付すものとする。
- 9 部局長等から報告を受けた学長は、必要と判断したときには、部局長等を通じて該当する被評価者に個人評価資料の再提出を求め、資料を受け取ってから4週間以内に全学個人評価委員会にその再評価を依頼する。
- 10 全学個人評価委員会は、再評価の依頼を受けてから4週間以内に再評価を行い、その結果に対する所見を付して学長へ報告する。
- 11 再評価の結果について報告を受けた学長は、その結果を十分に検討し4週間以内に、意見を付

して被評価者及び被評価者が所属する部局長等に通知する。

- 12 学長は、被評価者から再評価の結果に対する意見の申出があったとき又は被評価者から意見を聴取する必要があると認めるときは、前項により被評価者へ通知を行った日から2週間以内に意見を聴取する。
- 13 学長は、個人評価の結果を全学的見地から総合的に分析し、その結果を公表するとともに、評価結果に基づいて部局等に対して適切な措置・指導助言を行う。
- 14 部局長等は、個人評価の結果を部局等の見地から総合的に分析し、その結果を公表するとともに、評価結果に基づいて教員に対して適切な措置・指導助言を行う。
- 15 被評価者は、評価結果を考慮して次期(5事業年度間)の活動計画を作成する。

第7章 雑則

個人評価の実施に必要な書面、資料等の様式については、学長が別に定める。

附 則

この実施基準は、平成16年4月1日から実施する。

附 則(平成17年4月1日)

この実施基準は、平成17年4月1日から実施する。

附 則(平成19年3月30日)

この実施基準は、平成19年4月1日から実施する。

附 則(平成21年2月27日)

この実施基準は、平成21年2月27日から実施する。