

## 弘前大学における評価活動について

### 1. 大学概要

弘前大学は、昭和24年に弘前高等学校、青森師範学校、青森医学専門学校、青森青年師範学校、弘前医科大学を母体として、文理学部、教育学部、医学部からなる大学として発足した。現在、青森県弘前市に3つのキャンパスを構え、延べ95haの敷地に5学部、6研究科に加え、9つの学内共同教育研究施設等を擁している。平成16年5月1日現在、680名の教員のもと、6,043名の学部学生、606名の大学院生、23ヶ国、138名の外国人留学生在が学んでいる。また、12ヶ国、23大学と国際交流協定を締結している。

### 2. 大学理念・目標

#### 2-1) 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識見を備えた人格者の育成をもって目的とする。

#### 2-2) 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学部から成り、幅広く学問領域をカバーしている地方の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。

#### 教育目標：

弘前大学は、自ら課題を探究する能力を有する自立的な社会人と高度の専門的職業人として国内外で先導的に活躍する人材の育成を目標とする。特に、文理融合型の大学院地域社会研究科を中心として、地元地域で活躍する独創的な人材の育成に重点を置く。

### 研究目標：

弘前大学は、人文科学、社会科学、自然科学の融合を図りながら、国際的レベルにある研究、時代を先取りする先見性のある基礎的研究及び地域に貢献する研究の3項目を重点研究として指定するとともに、長期的な研究成果をも念頭に置きながら、全学横断的な支援協力体制の下に研究を推進する。

### 地域貢献：

弘前大学の立地する青森県は、人口の過疎化と少子化・高齢化が進み、産業基盤が脆弱なため、若年層の地域外流出も進んでいる。そこで、「地域共同研究センター」、「生涯学習教育研究センター」、「八戸サテライト」及び「青森サテライト教室」を基点とし、積極的に地元地域へ働きかけることによって、地域の発展への貢献及び産学官の連携強化を図る。また、医療過疎県なので、附属病院は地域の中核医療施設として、地域医療の充実に当たる。

## 3. 沿革

### 3-1) 大学沿革概要

昭和 24 年 5 月 31 日	新制大学として弘前大学創立（文理学部・教育学部・医学部）
昭和 30 年 7 月 1 日	農学部設置
昭和 33 年 4 月 1 日	大学院医学研究科（博士課程）設置
昭和 40 年 4 月 1 日	文理学部改組により人文学部及び理学部設置、教養部設置
昭和 42 年 6 月 1 日	保健管理センター設置
昭和 46 年 4 月 1 日	大学院農学研究科（修士課程）設置
昭和 50 年 4 月 22 日	医療技術短期大学部併設
昭和 52 年 4 月 1 日	大学院理学研究科（修士課程）設置
平成元年 4 月 1 日	大学院人文科学研究科（修士課程）設置
平成 2 年 4 月 1 日	岩手大学大学院連合農学研究科（博士課程）参加
平成 5 年 4 月 1 日	遺伝子実験施設設置
平成 6 年 4 月 1 日	大学院教育学研究科（修士課程）設置
平成 6 年 6 月 24 日	総合情報処理センター設置
平成 8 年 5 月 11 日	生涯学習教育研究センター設置
平成 9 年 4 月 1 日	地域共同研究センター設置
平成 9 年 9 月 30 日	教養部廃止
平成 9 年 10 月 1 日	理学部・農学部改組により理工学部及び農学生命科学部設置
平成 11 年 4 月 1 日	大学院人文科学研究科改組により大学院人文社会科学研究科（修士課程）設置

平成 11 年 5 月 31 日	弘前大学創立 50 周年
平成 12 年 10 月 1 日	医療技術短期大学部と教育学部特別教科(看護)教員養成課程を統合し、医学部保健学科設置
平成 14 年 4 月 1 日	大学院理学研究科改組により大学院理工学研究科(修士課程)を設置 大学院農学研究科改組により大学院農学生命科学研究科(修士課程)を設置 大学院地域社会研究科(博士課程)設置
平成 15 年 4 月 1 日	留学生センター設置
平成 16 年 4 月 1 日	国立大学法人弘前大学発足 理工学研究科(博士課程)設置 就職支援センター設置 知的財産本部設置

#### 4 . 大学組織

弘前大学は 5 学部、6 大学院研究科、21 世紀教育センターをはじめとする 9 学内共同教育研究施設を擁する総合大学である。

##### 4 - 1 ) 運営組織 (資料 1 : 9/43 ページ)

##### 4 - 2 ) 教育・研究組織 (資料 2 : 10/43 ページ)

##### 4 - 3 ) 教官数 (平成 16 年 5 月 1 日現在)

学長 .....	1 名 (第 14 代 遠藤正彦)
役員 (理事・監事) .....	7 名
教授 .....	241 名
助教授 .....	205 名
講師 .....	83 名
助手 .....	151 名
合計 .....	680 名

##### 4 - 4 ) 学生数 (平成 16 年 5 月 1 日現在)

学部生 .....	6,043 名
大学院生 (修士) .....	403 名

大学院生（博士）	178名
連合大学院	25名
合計	6,649名

## 5. 評価の概要（資料3：11/43ページ）

### 5-1) 評価理念

評価理念として、中期目標・中期計画策定の原点および改革理念で位置づけている。

#### 【中期目標・中期計画策定の原点】

弘前大学は創立以来、教育研究水準の向上を図り、人類文化に貢献しうる教養識見を備えた人格者の育成に努めてきた。国立大学法人化に際し、これまでの教育研究活動についての自己評価、外部評価の答申及び「弘前大学運営諮問会議」における平成14年度の外部評価（現状評価）、平成15年度の外部評価（地域貢献評価）の答申を踏まえた全学的な検討の基に、今後、6年間の中期目標・中期計画を策定するさらに弘前大学長期総合計画を見直し、長期的な視点を踏まえた大学改革を推進する。

#### 【弘前大学の改革理念】

弘前大学は「知」の拠点としての大学の責務を果たすため、積極的かつ独創的な発想の基に改革を推進し、大学運営の活性化、教育研究の高度化、学生にとって魅力ある個性豊かな大学づくりを促進する。その実現のために、学内組織と構成員の能力を最大限に発揮できるような弘前大学独自の「評価システム」を構築する。（資料3：評価システムの基本的な考え方）

### 5-2) 評価目的

弘前大学学則において、自己点検・評価、外部評価の目的を定義づけている。第三者評価（いわゆる法人評価、認証評価）については法令に基づき実施している。

弘前大学学則  
（目的）  
第1条

弘前大学（以下「本学」という。）は、教育基本法（昭和22年法律第25号）の精神にのっとり、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識見を備えた人格者の育成をもって目的とする。

（自己評価等）

## 第2条

本学は、その教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする、

2 本学は、前項の点検及び評価の結果について、本学の職員以外の者による検証を行うよう努めるものとする。

### 5 - 3 ) 評価組織

自己点検・評価及び外部評価は常設の弘前大学評価室が対応する。

（資料4：19/43ページ）

### 5 - 4 ) 評価の契機と沿革

平成3年9月	弘前大学自己評価検討委員会設置
平成4年10月	弘前大学自己評価委員会設置
平成5年11月	「弘前大学の現状と課題 - 教育・研究・国際交流及び社会との連携等 - 」 取りまとめ・公表 本学として、初めての全学的な自己点検・評価
平成7年12月	「弘前大学教育・研究者総覧1995」初刊 以後、平成13年まで2年おきに刊行。平成16年度からは、電子化し、ホームページで公開。
平成10年12月	「弘前大学の現状と課題 - 教育・研究・教員組織・施設設備・管理運営・財政」取りまとめ・公表 2回目の全学自己点検・評価
平成11年8月	大学基準協会加盟判定審査に係る点検・評価報告書提出
平成12年4月	大学基準協会加盟登録
平成13年6月	大学評価・学位授与機構による『全学テーマ別評価「教育サービス面における社会貢献」』の自己評価書提出
平成14年6月	大学評価・学位授与機構による『全学テーマ別評価「教養教育(継続分)」』、 『全学テーマ別評価「研究活動面における社会との連携及び協力」』及び

	『分野別研究評価「教育学系」』の自己評価書提出
平成 14 年度	<p>弘前大学運営諮問会議 - 弘前大学の現状評価 -</p> <p>弘前大学運営諮問会議による本学として初めての全学的な外部評価。学部ごとの評価及び弘前大学全体の評価を実施。通常の運営諮問会議開催に留まらず、新たに専門委員を置き、それらによるグループ会議の開催、及び運営諮問会議委員と専門委員による合同会議、それらによる学部長へのヒアリング、運営諮問会議会長による学長へのヒアリングを経て、外部評価が取りまとめられた。</p> <p>平成 15 年 3 月 『「弘前大学運営諮問会議 大学改革の流れの中で弘前大学をどうみるか - 弘前大学の現状評価 - 」答申とその対応』を公表</p>
平成 15 年 6 月	<p>大学評価・学位授与機構による『全学テーマ別評価「国際的な連携及び交流活動」』及び『分野別教育評価「農学系」』の自己評価書提出</p>
平成 15 年度	<p>弘前大学運営諮問会議 - 弘前大学の地域貢献の現状評価 -</p> <p>弘前大学運営諮問会議による外部評価。地域貢献にテーマを絞って、行政、産業・経済、教育・文化、医療の分野ごとに評価を実施。審議経過は平成 14 年度と同様。平成 16 年 3 月 『「弘前大学運営諮問会議 弘前大学の地域との連携・協力の現状をどうみるか - 弘前大学の地域貢献の現状評価 - 」答申とその対応』を公表</p>
平成 16 年 4 月 1 日	<p>弘前大学評価室設置</p> <p>弘前大学自己評価委員会廃止</p>

## 6 . 評価活動の特徴（医学部医学科・医学部附属病院）

### 6 - 1 ) 自己評価報告書について

導入当初、教育、研究、管理運営を評価軸に設定していたが、平成 16 年から社会貢献を加えた 4 分野で評価を実施している。2 年に 1 度、自己評価報告書として取りまとめて公表している。報告書は講座・部門ごとでまとめており、教育・研究活動、管理運営に分けて、講座ごとの目標、目標達成率などを評価している。教育活動では、講義や研修、学生による授業評価などについて数量的な指標で表している。研究活動では発表論文、学術集会・学会での発表、学術書、研究、研究助成、研究に関わる社会活動などについて数量的な指標で表している。これらは教育研究基盤校費の傾斜配分やインセンティブ経費の重点配分に利用されている。現在、この報告書は医学部医学科・医学部附属病院のみで、全学的にはかなり温度差がある。

## 6 - 2 ) 教育研究基盤校費の傾斜配分について

自己評価報告書に基づき独自の評点化を行い、教育研究基盤校費の傾斜配分を実施している。教育、研究、管理・運営の各分野の評価項目について定量的評価を実施している。予算委員会のほうで、講座配分総額の70%は均等配分で、30%を傾斜配分としている。教育、研究、管理・運営の3つの評価分類のウエイトは4:4:2としている。評価区分はABCの三段階評価で、教育、研究については独自の算出法に基づく評価点を用いている。(資料5:20/43ページ)

## 6 - 3 ) 定量的指標について

インパクトファクターを定量的指標に組み込む際、様々な問題があることを認識していた。そこでインパクトファクターに掛かる係数を低くしたり、論文数を併せて用いたり、あくまで1つの目安として利用している。インパクトファクターの使用にあたっては、使用目的などを説明する機会は特に設けていない。インパクトファクターに関する問題は、評価する側がどのような見識を持っているかが重要であると考えている。定量的指標に関しては様々な問題を含んでいるが、ある程度受け入れ可能なものをたたき台にして、順次手直しをするという形で対応している。

## 6 - 4 ) 任期制について

医学部医学科・医学部附属病院では全ての教官を対象に任期制を導入している。任期は助手5年、講師・助教授7年、教授10年。任期制は平成13年より開始した。平成18年に助手の再任審査が初めて実施される。現在、18年度に任期が切れる人が26人おり、審査項目の設定、審査方法を含めシミュレーションを開始している。

全ての教官は、教育、研究、管理・運営に対して自己申告で目標を設定し、各評価軸に対する重み付けも各自で設定する。任期に際し各自に目標の達成状況を申告させ、審査委員会が本人の申告、達成状況をもとに判断する(目標の変更は原則できない)。任期制の目標設定においては、任期制の導入(評価文化の醸成)を行いやすくすることを念頭に設定した。任期制は首を切るための制度ではなく、審査結果に対して異議申告のシステムもある。公正な任期制の審査を実施するため、評価基準や評価方法は常に見直し改良を加えている。

任期制の導入に際しては、当時の医学部及び医学部附属病院の教官全てにアンケート調査をした結果、90%もの教官が賛成した。弘前大学医学部では、学部長の指導力も大きかったものの、教官自身が自己評価報告書を作成するうち、弘前大学の現状を知ることによって危機感を感じ、改革の必要性を認識するようになったとの認識であった。

## 7. 評価活動に関する課題

### 1) 大学情報データベース構築の必要性

評価の公正性、信頼性を確保するためには、正確な根拠資料に基づいた評価が不可欠であり、評価作業の効率性を高めるためにも大学の教育研究活動等に関する情報を活用できるシステムとしての大学情報データベース構築の重要性が指摘されている。また、産学連携、社会貢献等のさらなる推進のための情報発信、役員会等への経営戦略のための資料提供等への対応が要求されている。学内に散在する教育研究活動等の情報を一元管理し、また、個々の教員、各事務担当者が直接入力及び活用できる機能を有した大学情報データベースの構築が必要である。

### 2) 評価者の確保と養成

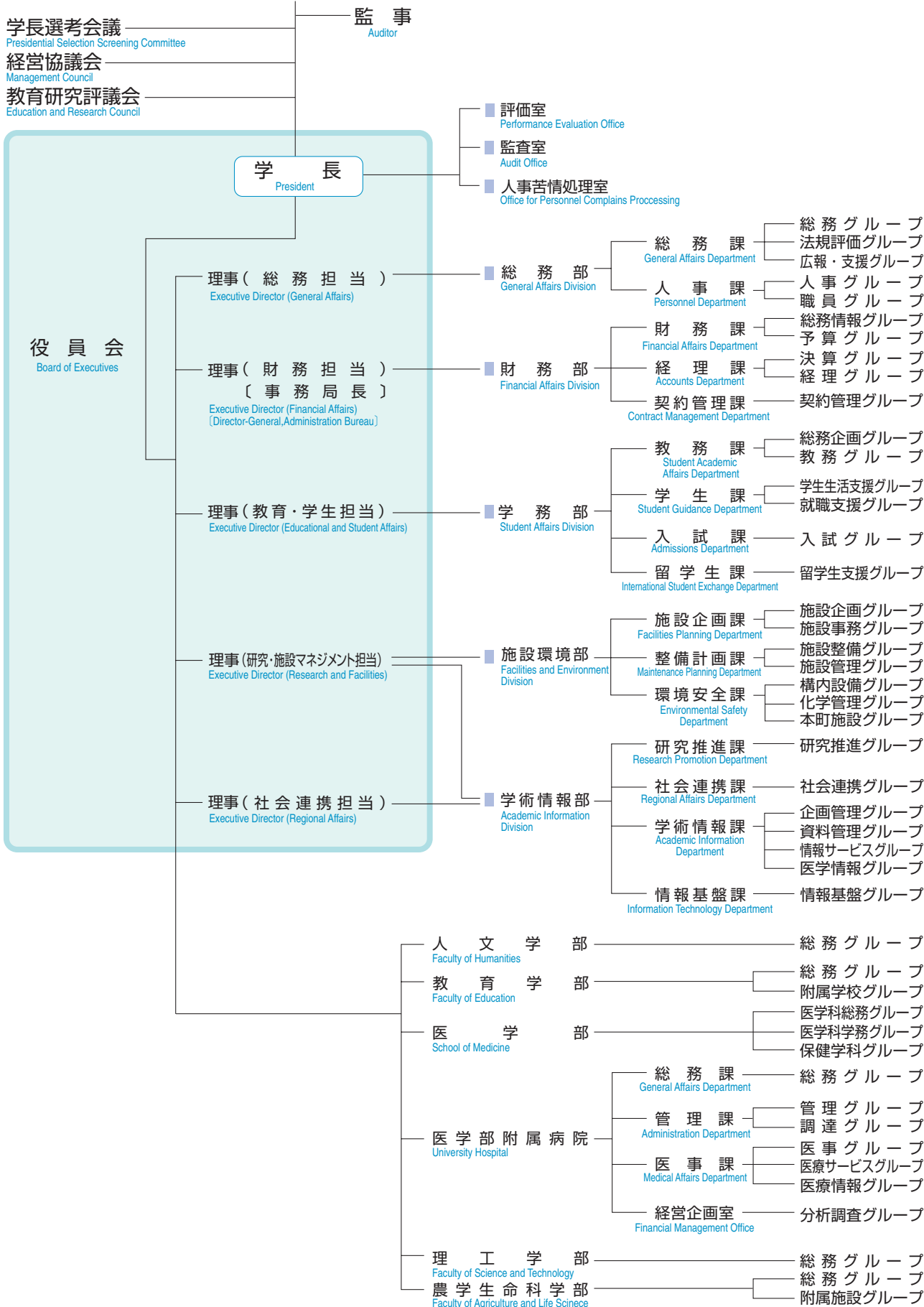
全学的な自己点検・評価については、弘前大学評価室が担っている。毎年度の年度評価、中期目標終了時の評価、認証評価及び本学独自の評価に対応するためには、学内における評価担当者の確保が必要である。評価者の確保は恒常的に評価を実施するため、必要不可欠であることから、評価者の質の向上のための適切な措置を講じていくことが重要である。

### 3) 成果に係わる情報の収集

評価にあたって、特に第三者評価については、大学が行う教育研究活動等によって得られた成果が、問われる傾向にある。成果を把握するためのアンケート等の調査活動が重要となるが、それに係る労力及び経費に相当の負担が強いられることとなる。

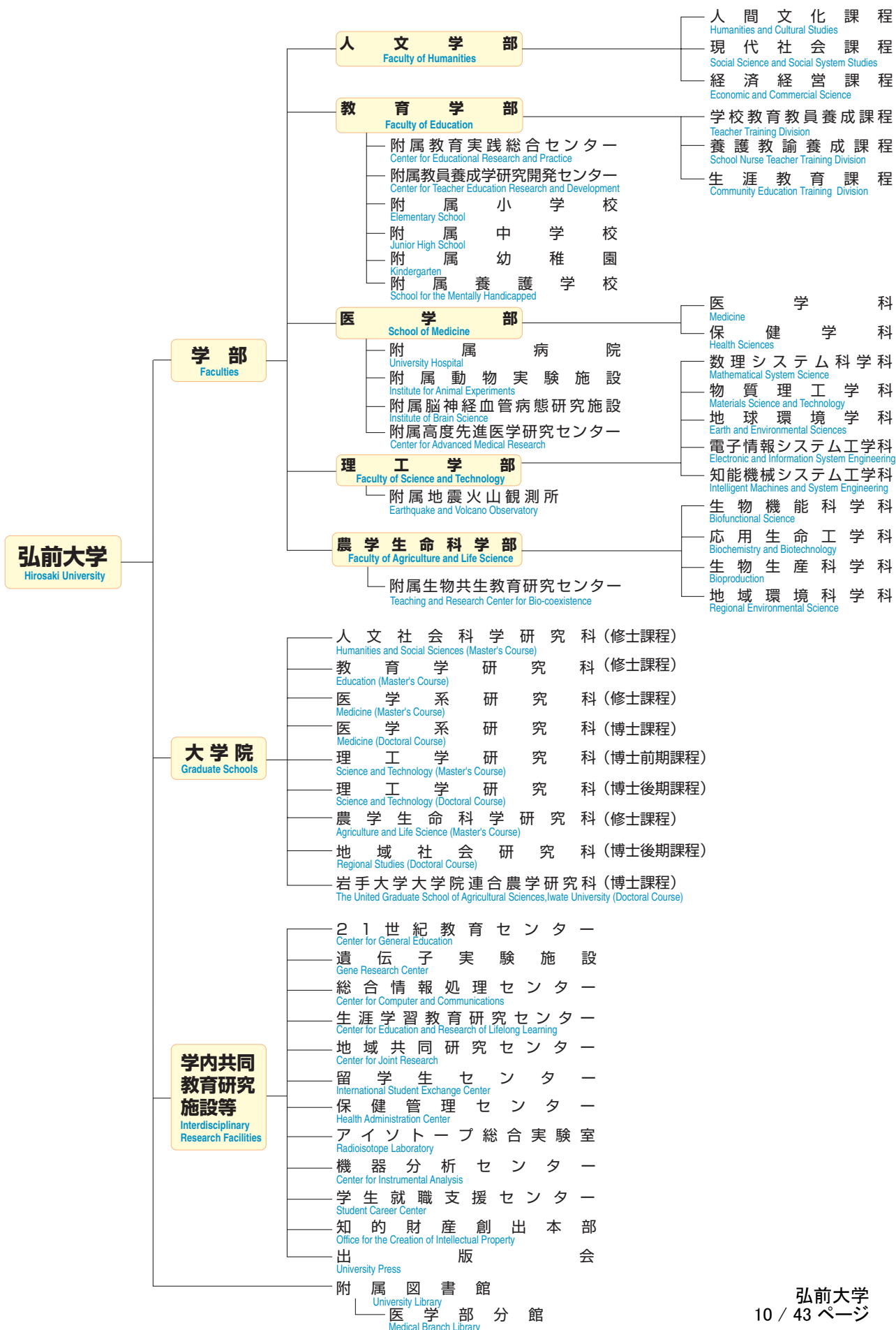


国立大学法人弘前大学  
National University Corporation HIROSAKI UNIVERSITY



# 教育研究組織図

## ACADEMIC ORGANIZATION



# 弘前大学の評価システムの基本的な考え方

## 評価システム

### 1．基本的な考え方

- ・ 本学の評価は、学長が行う。
- ・ 本学の評価関係業務のために、弘前大学評価室を置く。
- ・ 評価は原則として教育、研究、社会貢献、管理運営、（診療）に対して実施する。

### 2．個人評価（業績評価）

- ・ 優れた業績を上げた者が適正に評価されるとともに、個々の能力を発揮できるような仕組みが整備されているような評価システムを構築する。業績の評価のための基準は、評価システムを進化させる過程で、全学的合意が得られるように策定していく。
- ・ 基準を明確にすることにより、評価の公平性や透明性を高めるとともに、教員各自が目標等を定めやすくする。

### 3．組織評価（業務評価）

- ・ 業務上優れた業績を上げた組織（学部、学科、センター、委員会、事務組織等）が適正に評価されるとともに、組織が目標を達成するための仕組みを整備、工夫できるような評価システムを構築する。組織の評価のための基準は、評価システムを進化させる過程で、全学的合意が得られるように策定していく。
- ・ 基準を明確にすることにより、評価の公平性や透明性を高めるとともに、各組織が目標達成のための方策等を定めやすくする。

### 4．評価室

- ・ 学長の下に評価室を置く。総務担当役員が評価室の実務を総括する。
- ・ 評価室は、次の業務を行う。
  - 1 評価室は、全学の各組織（学部、学科、センター、委員会、事務組織等）の業務の評価及び全学的な立場からの教員の評価のための資料収集・管理と評価のための基礎資料の作成
  - 2 中期目標・中期計画・年度計画の原案作成のための資料作成
  - 3 中期目標・中期計画・年度計画の評価のための資料作成
  - 4 法人評価（中期目標の達成状況評価）に係る業務
  - 5 法人評価（研究業績等の水準評価）に係る業務
  - 6 認証評価に係る業務
  - 7 本学独自の自己点検評価に係る業務
- ・ 評価室に次の専門的な部門を置く。  
教育評価，研究評価，社会貢献評価，管理運営評価（必要な場合には，診療評価部門を加える）

- ・学長は、評価室の評価のための基礎資料を基に、全学の中期目標・中期計画・年度計画の評価を行う。
- ・学長は、評価室の評価のための基礎資料を基に、各学部等及び教員等の評価を行う。
- ・学長は、必要な場合には、各学部等及び教員等に対するヒアリングを行う。
- ・業務の評価は、主として、中期目標・中期計画・年度計画の達成度により行う。
- ・学長は、必要な場合には、評価に関する事項について、教育研究評議会及び経営協議会に審議を依頼することができる。
- ・学長は、評価結果に基づく改善方策を、関係学部等及び教員等に命ずることができる。
- ・中期目標・中期計画・年度計画に関する重要な案件は、役員会で審議議決する。
- ・中期目標・中期計画・年度計画に関する重要な案件は、教育研究評議会及び経営協議会で審議する。
- ・評価の結果は、中期目標・中期計画・年度計画等に反映させる。
- ・事務職員、専門職員の評価については、評価室は教員等評価と関連する部分についてのみ評価を担当する。

## 5．評価室の構成等

- ・各部門に部門長をおく。
- ・担当役員、専門の職員数名と各部門の部門長とで評価室を運営する。
- ・各部門は、各学部等からの委員で構成される。

### 部門

#### 教育評価部門

- ・個人と組織の教育に関する評価の基準等の作成と教育評価関係業務を担当。

#### 研究評価部門

- ・個人と組織の研究に関する評価の基準等の作成と研究評価関係業務を担当。

#### 社会貢献評価部門

- ・個人と組織の社会貢献に関する評価の基準等の作成と社会貢献評価関係業務を担当。

#### 管理運営評価部門

- ・個人と組織の管理運営に関する評価の基準等の作成と管理運営評価関係業務を担当。

## 6．中期目標・中期計画・年度計画の資料作成と評価業務

### 資料作成

- ・評価室が原案作成のための検討資料を作成する。
- ・検討資料を役員会で審議し、学長が中期目標・中期計画・年度計画の原案を作成する。
- ・原案を、教育研究評議会及び経営協議会で審議した後、役員会で議決、学長が決定する。
- ・学長が必要と認める場合には、連絡調整会議で原案作成のための検討資料及び原案を審議する。

### 評価

- ・評価室が中期目標・中期計画・年度計画の評価のための実施計画を策定する。部局等の達成状況の報告に基づき、評価資料を作成する。

- ・評価資料を，教育研究評議会及び経営協議会で審議した後，役員会の議を経て学長が評価を決定する。
- ・学長が必要と認める場合には，連絡調整会議で評価資料を審議する。

## 7．連絡調整会議

連絡調整会議は，本学における評価の結果を，直ちに改善に結びつけるための機能も果たす委員会と位置づける。

- ・構成  
学長，理事，学部長等，その他学長が必要と認めるもの。
- ・会議の議長は学長とする。
- ・会議は，学長の全学活性化と業務推進のための部局長等との連絡協議の場とする。すなわち，学長が評議会や経営協議会に審議を求める前に，部局長等の状況を把握するためや，業務を推進するために部局長等に特別な理解を求めたりする場となるとともに，部局長等の具体の問題を学長が把握したり，複数の部局長等に関わる問題の意見交換の場ともなる。

## 8．評価基準原案の作成等

本学に共通な評価基準原案の作成，基準の見直し，手続き等は，評価室の各部門で関係項目に関しての検討を行い，評価室が原案を作成し，学長に報告する。学長は，所定の手続きにより，全学の評価基準等を定める。評価基準は，関連の状況を勘案しながら学内外の意見を参考とし，全学的に合意できる基準に進化させる。

## 9．教員以外の職員の評価

教員等以外の職員の評価は，公務員に準じた，別に定める事務職員等の評価基準によるが，教員の社会貢献評価，管理運営評価に関する評価との整合性を考える必要がある。

## 10．研修制度

評価結果を生かすために，本学に研修制度を制定する。研修は，教員等の各種能力を十分に発揮できるような状況の設定や能力向上に資するようなプログラムによって行われる。本学の教員等は，自己の能力発揮や能力向上のために，研修制度を活用することができる。

## 評価基準

### 1. 個人評価（教員の業績評価）の基本的な考え方

- ・ポイント制を実施する。本学の教員として、常識的な活動がなされている場合を標準とし、それに比べて極めて高い水準の活動を行っているものには報償を付与する。また、活動が極めて停滞している場合には、研修制度によって対応する。
- ・教育評価、研究評価、社会貢献評価、管理運営評価を各ポイント0, 1, 2及び特別加算ポイント1により評価する。
- ・ポイント1を標準的な場合に設定する。ポイント2は高い水準の評価とする。特別加算ポイント1は、一時的な特殊な貢献や特別な高い評価に対して与えられる。
- ・評価は毎年実施する。
- ・長期的な研究の成果を考慮した評価を実施する。
- ・ポイント1の内容については、評価室で内容を検討し、総合的な評価に生かす。
- ・評価のための基準である各ポイントは、評価システムを進化させる過程で、全学的合意が得られるように具体的に策定していく。

#### (1) 評価基準例

教員個人に対しては、各年度のポイントが合計3以上である場合には活動は良好と認められる。ポイント1の内容については、評価室で内容を検討し、総合的な評価をし、合計ポイントに反映させる。合計ポイントが高得点の場合には、何らかの報償を付与する。例えば、評価の極めて高いものには、研究に専念する機会を与える、研究費の手当、各種委員会委員の免除、授業時間の減免、給与に対する優遇のようなことが考えられる。

合計ポイント2以下が何年も継続するような場合には、改善の方策を研修制度の中で検討する。

#### 教育評価例

ポイント 0：教育活動が不十分な場合。

1：一般的な教育動等が行われている場合。

授業担当時間数や受講者数等を勘案して、一定の基本水準を設定する。この場合、分野による特性を考慮する。学生による授業評価等も考慮する。

2：一般的な教育活動等に加えて、特別に評価される教育改善の実施やサテライトにおける出張講義等の特別な授業等を担当したような場合。

特別加算ポイント1：入学試験問題の作成や就職対策講座等の特別な教育業務を担当した場合。

#### 研究評価例

ポイント 0：研究活動が認められない場合。

1：一般的な研究発表、学会活動等が行われている場合。

一般的な研究活動とは、国際的な水準までは届かなくても、著書論文等の発表、学会発表、作品発表、演奏等の活動を行い、当該分野における活動

が認められること。

分野の特性により、国際的な水準による評価が困難な場合は、当該分野での高い水準で置き換える。

2：国際的な水準の研究発表等が行われている場合。

国際的な水準の設定は、各分野の特性を踏まえて評価検討しながら妥当な水準を設定する。単に、海外での発表と言うことではなく、当該分野での重要な研究の水準を求める。

特別加算ポイント1：学術的に当該分野に特別な貢献が認められる場合や価値の高い賞を受賞したような場合。

### 社会貢献評価例

ポイント 0：社会貢献活動が認められない場合。

1：一般的な社会貢献活動が行われている場合。社会貢献活動として認められる範囲を明確にしておく。

2：高い水準での社会貢献活動が行われている場合。

地域や企業等との大規模な連携協力による社会活動、教育活動、研究開発等において中心的な役割を果たしている場合等。

高い水準の社会貢献の範囲の設定が必要。

特別加算ポイント1：特に重要な社会貢献活動が、継続的に実施されているような場合や重要な審議会等の中心的な委員を務める等の活動が認められる場合。

### 管理運営評価例

ポイント 0：管理運営活動が認められない場合。

1：一般的な委員会活動等が行われている場合。標準的な委員会活動等の基準設定が必要。

2：重要な委員会の委員長等の活動や多くの委員会委員を務める等の活動が行われている場合。役職を務めた場合等。

特別加算ポイント1：特別に重要かつ困難な委員会等の委員長を務め、答申案を作成等の活動をしたような場合。

### (2) 医学部、附属病院の教員評価における診療の評価

医学部、附属病院の教員評価における診療の評価を考慮する。診療の評価を教育、研究、社会貢献の評価の中で扱う、あるいは診療の評価を別立てにして、5部門から各教員が4部門を選択して評価を申請する等の方法が考えられる。

### (3) 全学のセンター等及び各学部等のセンター等の教員の評価

各センター等の業務を考慮して、評価の基本的な考え方を決定し、4部門の中で該当する部門を主とした評価基準をセンターごとに設定する。

#### (4) 苦情申し立て制度

評価に対する苦情申し立ての制度を確立しておく必要がある。

## 2. 組織評価（業務評価）の基本的な考え方

- ・ 中期目標・中期計画・年度計画に記載された全学的な業務を評価の対象とすることを原則とする。
- ・ ポイント制を実施する。標準的な業務達成度と考えられる場合をポイント1とし、それに比べて極めて高い成果を上げた場合にはポイント2，業務が極めて停滞している場合にはポイント0とする。
- ・ 各組織は，組織の業務目的に応じて，教育評価，研究評価，社会貢献評価，管理運営評価（診療は別途考慮）の該当する項目について各々ポイント0，1，2により評価する。
- ・ 評価は毎年実施する。
- ・ ポイント1の内容については，評価室で内容を検討し，総合的な評価に生かす。
- ・ 評価のための基準である各ポイントは，評価システムを進化させる過程で，全学的合意が得られるように具体的に策定していく。

### (1) 評価基準例

各年度のポイントが各評価項目1以上である場合には業務は良好と認められる。ポイント1の内容については，評価室で内容を検討し，総合的な評価に生かす。

ポイント2の場合には，新規業務の展開等について優先する。

ポイントが0の場合には，業務改善を検討する。

#### 教育評価例

- ポイント 0：教育に関する成果が認められない場合や問題が多すぎる場合。
- 1：主として，教育に関する中期計画の進捗状況が適切であり年度計画がおおむね達成されている場合。
- 2：一般的な教育活動等に加えて，特別に評価される教育改善実績を上げた場合等。

#### 研究評価例

- ポイント 0：研究活動が停滞している場合。
- 1：主として，研究に関する中期計画の進捗状況が適切であり年度計画がおおむね達成されている場合。長期的な研究成果も考慮する。
- 2：高水準の研究成果が得られている場合。

#### 社会貢献評価例

- ポイント 0：社会貢献活動が認められない場合。
- 1：一般的な社会貢献活動が行われている場合。



2：高い水準での社会貢献活動が行われている場合。

### **管理運営評価例**

ポイント 0：管理運営活動が適切でない場合。

1：管理運営が適切に行われている場合。中期計画の進捗状況が適切であり年度計画がおおむね達成されている場合。

2：管理運営において特別に優れた実績を上げた場合。

各項目において、適切と考えられる範囲を各部門で設定する作業が重要であり、実績を積み上げながら基準を作り上げる作業が必要である。

### **(2) 医学部，附属病院の教員評価における診療の評価**

医学部，附属病院の診療の評価を考慮する。診療の評価を教育，研究，社会貢献の評価の中で扱う，あるいは診療の評価を別立てにして考える方法等がある。

### **(3) ヒアリング制度**

評価に対するヒアリングの制度を確立しておく必要がある。

## **3. 部局等における評価制度**

評価室における評価業務は全学的に共通な部分を実施することが主であり，各部局等がその特性を生かした評価制度を独自に導入し，各部局等の活性化を図ることは各部局等に任されることになる。

## 評価資料の収集

### 個人評価の場合

個人評価の場合には、評価室が教育、研究、社会貢献、管理運営、（診療）の各項目に関しての各教員の資料を収集し（様式や収集方法は検討）全体の評価資料を作成し、各教員のポイントを整理する。結果を学長に報告する。

各教員の業績報告を評価室に逐次報告できる仕組みを整えることにより、評価業務を円滑に行うことが可能となる。

なお、様式は法人評価（研究業績等の水準評価）に対応できるものとする。

### 組織評価の場合

組織評価の場合には、評価室が学内各組織に対して、中期目標・中期計画・年度計画を基に、評価項目を設定し、業務の達成状況の資料等を添えた報告書の提出を依頼する。その場合にポイントを各組織が自己申告することも考えられる。提出された資料を基に、評価室でポイントを整理する。結果を学長に報告する。

評価のポイントを大まかにすることにより、報告書の様式を単純化することができる。評価を細かくすることが業務の達成に有効となるとは限らない。最終の目標を達成することに力点を置くべきであり、方法は各組織の工夫に任されるべきであるという方針をとる。

なお、様式は法人評価（中期目標の達成状況評価）に対応できるものとする。

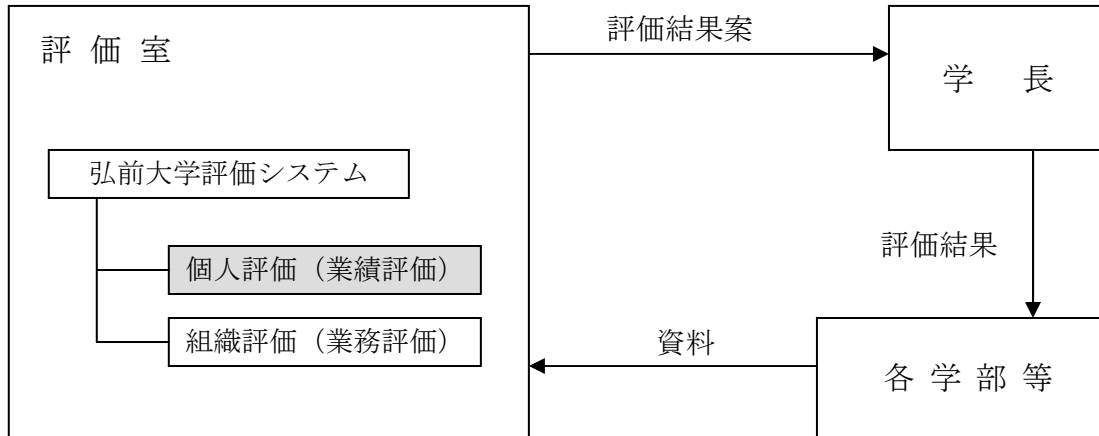
## 評価室の設置手続き

自己評価委員会の下に「評価室設置準備ワーキング・グループ」を設置し、評価室の基本事項を検討し、自己評価委員会に報告する。自己評価委員会は、平成15年度以内に、「評価室」の設置のための原案を作成し、評議会に提案する。

- ・「評価室設置準備ワーキング・グループ」は、自己評価委員会委員長、各学部（医学部は医学科と保健学科）から各1名選出の教官と事務局からの3名の事務職員から構成する。ワーキング・グループは、部局等と連絡調整しながら、「弘前大学の評価システムの基本的な考え方」を基に、評価室の具体案を作成し、自己評価委員会に報告する。
- ・自己評価委員会は、評価室設置のための原案を作成し、評議会に提案し、平成16年4月1日までに、評価室を設置する。
- ・評価室は、部局等との連絡をとりながら、具体的な評価基準等を作成する。評価基準等は、逐次見直ししながら進化させ、全学的に納得できるシステムと基準を作成する。
- ・評価室は、法人評価にかかる業務等に対応できるように、平成16年度中に評価業務の骨格を整える。

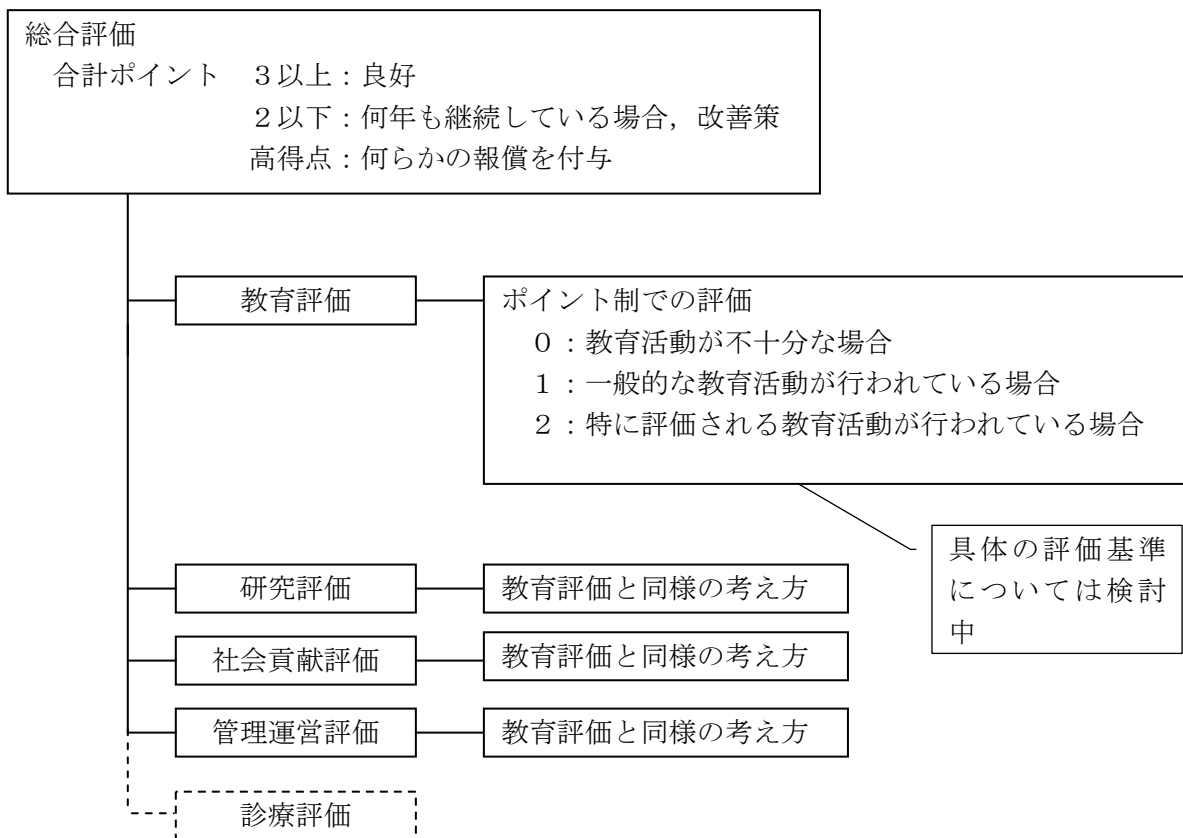
## 弘前大学評価システム概念図

### 1. 評価イメージ



### 2. 評価基準

※個人評価（教員の業績評価）の基本的な考え方



# 弘前大学医学部医学科における 教員評価システムの構築と運用状況

教育・研究・管理運営 3 評価による予算傾斜配分

平成 1 5 年 3 月

弘前大学医学部医学科・医学部附属病院

# はじめに

弘前大学医学部医学科と医学部附属病院は自らの教育、研究、管理・運営の活動について、自己評価を行い、その結果を自己評価報告書として公表してきた。平成12年度から、医学部・附属病院自己評価委員会は、これらの活動を数値化、定量的に評価する方法を提案し、医学部予算委員会はこの点数の高低により教育研究基盤校費の配分額を変化させる制度、すなわち、基盤校費の30%分を点数の高い講座・部門に多く配分する傾斜配分制度を導入し、今日に至っている。この制度、特に評価と数値化の方法は、学内外の関心を集めている。研究分野の点数は、インセンティブ経費の配分にも利用され、また、自己評価報告書にまとめられた教育、研究などの個々の教官の活動は、平成13年度から採用された教員任期制の重要な資料として使用されることになる。

本冊子は、教育、研究、管理・運営の現行の評価と点数化の方法を具体的に紹介し、これを理解していただく目的で刊行された。教育、研究などの評価の数値化は、主として講座・部門等の活動を定量的に評価し、相互に比較する目的で開発されたが、講座等の活動はひとりひとりの構成員の活動の集積であり、各教官にとって、自らの活動を評価する1つの尺度になると考えられる。現行の評価方法は、教官にとって相当の負担となっている面も否定できないが、自らの評価に係わる問題として、その意義について理解をいただき、どのように行われているか、適切かどうか検討いただき、より良い評価法となるよう提案をお願いしたい。教育、研究、管理・運営のほかに、社会貢献についても、その項目や評価法について、医学部医学科・附属病院自己評価委員会は具体案を作成し、平成15年度から全ての教官に調査を依頼し、平成16年度から校費傾斜配分に利用する予定で準備を進めている。

国立大学の設立主体は数年以内に変化することが予想されるが、有能な人材の育成と知の創造という大学の使命は変わることがないと考えられる。創造性と意欲にあふれた多数の教官の存在が、その使命を全うするためには不可欠であり、評価法の目的もそこにある。適切な評価が行われるよう教官各位の理解と協力をお願いしたい。

平成15年3月

弘前大学医学部医学科・附属病院自己評価委員会

委員長 土田成紀

(生化学第二講座)

# 目 次

## はじめに

1 . 導入までの経緯 -----	
2 . 教育、研究、管理・運営の定量的評価 -----	
(1) 教 育 -----	
(2) 研 究 -----	
(3) 管理・運営 -----	
3 . 教育研究基盤校費傾斜配分の方法と運用 -----	
(1) 教 育 -----	
(2) 研 究 -----	
(3) 管理・運営 -----	
(4) 平成14年度の評価分類ごとの配分額 -----	
4 . 校費傾斜配分の効果 -----	
5 . 添付資料	
表1 - 講座、部門当たりの校費傾斜配分額の分布(平成14年度) -----	
表2 - 講座、部門の教育、研究の評価点の分布 -----	
表3 - 講義に関する学生アンケートの結果 -----	
図1 - 講義の評価式 -----	
図2 - 弘前大学医学部講義に関する調査票 -----	
図3 - 実習の評価式 -----	
図4 - 学生による教育評価(基礎系実習)調査票 -----	
図5 - 研究の評価式 -----	
図6 - 評価分類ごとの配分額の算出法と平成14年度の配分額 -----	
6 . 弘前大学医学部医学科・附属病院自己評価委員会委員名簿 -----	

## 1. 導入までの経緯

弘前大学医学部は昭和19年に青森医学専門学校として創立されて以来、北東北の国立大学医学部として、医師の養成を行うとともに、北東北、南北海道の地域医療に大きく貢献してきた。しかし、研究実績や科学研究費の取得状況などで見ると本学医学部は全国の国立大学医学部の下位に位置し、他の医学部に遅れをとっていた。

平成3年の大学設置基準の大綱化を端緒とする大学の抜本的改革を求める諸施策と世論を受けて、弘前大学医学部は平成8年から医学部長の強力なリーダーシップの下、医学部を挙げて改革に取り組んできた。平成10年に自己評価報告書を刊行し、平成12年度から教育研究基盤校費の傾斜配分を導入、平成13年度から医学部医学科、附属病院の全教官ポストを対象とした教員任期制を導入、平成14年度から教員選考規則を改正し、教授の選考方法を大幅に見直すなどの改革を行っている。

医学部医学科の教官の役割は、教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献など多岐に渡る。研究成果は論文などの採択、非採択の形で第三者の評価を受けやすいのに対し、それ以外の活動は客観的評価が難しいため、その重要性にもかかわらず、それらの情報が公表されることは少なく、個々の教官がどのような活動を行っているのかを知ることは困難であった。大学のもっとも重要な資源は人材であり、能力の高い教官を確保し、また勤務する教官には不断の能力の向上が求められる。医学という急速に進歩し、変化の激しい分野では、教官の向上への努力がとくに重要である。研究は個々の研究者の自由な発想に基く創意工夫により行われるものであるが、医学部医学科として、個々の教官が教育、研究、診療、管

理・運営などでの自らの活動を振り返り、将来の活動の方向性を探るとともに、他の教官の活動を知る機会を提供し、教官の努力を鼓舞、激励することも必要である。

このような観点から、弘前大学医学部医学科では、講座、部門、診療科単位の教育、研究、診療、管理・運営の活動について、教官個人の活動が反映される形で、全講座、部門を統一した様式と基準で自己点検評価を行い、その結果を自己評価報告書として平成10年と12年に学内外に公表してきた。平成12年度と13年度の方は今年度内に公表する予定である。これらの報告書での徹底した情報の開示が自己啓発に留まらず、本学医学部医学科の教育、研究の現状を明らかにし、問題を全教官が共有する効果をもたらし、改革に向けて医学部医学科が一体になって取り組む原動力となり、教育研究基盤校費の傾斜配分につながったと考えられる。

## 2. 教育、研究、管理・運営の定量的評価

ここでは教育研究基盤校費の傾斜配分に使用される教育、研究、管理・運営の各分野の評価項目について、できるだけ具体的に説明する。これらの項目の多くは自己評価報告書で公表されているので、詳細は報告書を参照していただきたい。

### (1) 教育

評価の対象は医学部医学科の学生に対する講義、実習等であり、講義の具体的科目として、専門科目（基礎、臨床を含む。）専門基礎科目（この中には医学英語と医学概論が含まれる。）と共通教育基礎教育科目（医学部医学科1、2年生を対象とする基礎物理学、基礎化学、基礎生物学、統計学の講義と基礎科



学実験（物理、化学、生物学）が含まれる。実習の内訳は専門科目の実習、臨床講座・附属病院診療科での small group teaching (SGT) と研究室研修である。

講義の評価項目は、1) 講義コマ数、2) 職種係数(教授 1.0、助教授/講師 0.8、学部長、病院長を出している講座は除く)、3) 共通教育基礎教育科目の分担、4) 講義に対する学生の評価（各教官の評価点、10点満点を50点に換算。ただし、担当回数を加味して計算する。）であり、この4項目について、図1の講義の評価式により点数を算出する。講義コマ数に職種係数をかけて総和をとるのは、講座に所属する教官全体の活動を反映させるためであり、非常勤講師の担当分は含めない。講義に対する学生の評価は図2の講義に関するアンケート調査の結果を使用する。このアンケート調査は氏名欄を設けているが、集計や教員への通知の際には氏名欄は切り取られ、匿名性が確保される。アンケート調査は講義を担当した講座等に所属する全ての教官について行い、この結果に各教官の担当した講義コマ数の割合をかけて総和をとり評価する。

実習の評価項目は、1) 実習のコマ数、2) 研究室研修の学生受入数、3) 実習に対する学生の評価（評価点、10点満点を70点に換算。）であり、この3項目について、図3の実習の評価式により点数を算出する。実習コマ数は基礎講座と臨床講座で大きな開きがあるため、別々に評価を行っている。さらに臨床講座の間でもコマ数に大きな開きがあるため、コマ数に基く配点を低くし、学生の評価の点数を高くしている。学生の評価は図4の基礎実習評価の調査票を使用する。臨床講座のSGTの学生評価も同じ様式の調査票による。実習の場合、多くの教官が同時に参加し、実習のアンケート調査票は講座全体を対象としているため、そのままの値を使用している。

教育の評価は、講座ごとに講義と実習の評価点を合計し、基礎、臨床講座別に点数の高い順に A、B、C の 3 段階に分けて行っている。A、B、C の数は 1/3 ずつである。

## ( 2 ) 研 究

評価の対象は論文、研究費、学術賞と学会発表の 4 項目である。各項目は図 5 に示すように、さらに細目に分けて評価し、細目ごとに決められた係数をかけて集計し、各項目の点数を算出する。自己評価報告書で公表された 1 年間の活動（予算配分の年度の 2 年前の年度の活動。）を集計する。この点数にさらに図 5 に示す係数をかけて、研究の合計点を算出し、これを各講座・部門の教官定員で割ったものを 1 0 0 倍し、研究の評価点とする。

論文は原著、総説と著書に限定し、インパクトファクタ - の付いた論文については、当該研究単位が主発表機関の場合を A、副発表機関の場合を B とし、B の論文の場合はインパクトファクタ - 値の 1/2 を点数としている。研究費のうち、一般の奨学寄附金は除外している。研究の評価は、評価点の高い順に基礎と臨床講座を含めて A、B、C の 3 段階に分けて行っている。A、B、C の数は 1/3 ずつである。

## ( 3 ) 管理・運営

対象年度の 4 月 1 日現在で講座・部門に在籍する教官数、大学院学生数と研究生数の 3 項目を評価の対象とする。役職者として学部長、評議員（ 2 名）、学務主任、入試委員長の所属する講座・部門に加点する。教育、研究、管理・運営の評価は医学部医学科・附属病院自己評価委員会が行い、教育評価で使用する学生による講義と実習のアンケートは学務委員会が行っている。

### 3 . 教育研究基盤校費傾斜配分の方法と運用

校費の傾斜配分は予算委員会の管理下に以下の方針で行っている。

- 1) 講座配分総額の70%は均等配分、30%は傾斜配分とする。
- 2) 傾斜配分は、教育、研究、管理・運営の3つの評価分類による。
- 3) 傾斜配分の各評価分類の割合は、次のとおりとする。

教育 4 : 研究 4 : 管理・運営 2

- 4) 評価区分は3段階を基本とし、教育、研究に関する評価は前述の評価点を用いる。
- 5) 脳神経血管病態研究施設の客員部門及び動物実験施設は対象としない。

教育、研究、管理・運営ごとの配分額の算出法は以下の通りである。

#### (1) 教育

教育に対する校費傾斜配分額の算出は次のように行う。

- 1) 各講座、部門を前述した教育の評価点により順位付けをする。  
ただし、新設講座はランク B に位置づけして順位を決定する。
- 2) 基礎講座（研究部門含む。）と臨床講座はそれぞれ別々に順位を決定する。
- 3) 臨床講座のSGTに関しては「臨床実習要綱」を使用する。
- 4) 評価区分は

	【基礎講座】	【臨床講座】
A : (3点)	講座数の 1/3	講座数の 1/3
B : (2点)	講座数の 1/3	講座数の 1/3 + 新設講座
C : (1点)	講座数の 1/3	講座数の 1/3

5) 1点当たりの予算配分額は次のとおりとする。

$$\begin{aligned} \text{1点当たりの予算配分額} &= \frac{\text{教育に対する配分総額 (R)}}{(3 \text{点} \times 13 \text{講座}) + (2 \text{点} \times 13 \text{講座}) + (1 \text{点} \times 13 \text{講座})} \\ &= \frac{R}{78} \end{aligned}$$

6) 各ランク毎の配分額は次のとおりとする。

$$A = \frac{R}{78} \times 3 \text{点} \quad B = \frac{R}{78} \times 2 \text{点} \quad C = \frac{R}{78} \times 1 \text{点}$$

## (2) 研究

研究に対する校費傾斜配分額の算出は次のように行う。

1) 各講座、部門を前述した教育の評価点により順位付けをする。

ただし、新設講座はランク B に位置づけして順位を決定する。

2) 評価区分は

### 【全講座】

A : (3点) 講座数の 1/3

B : (2点) 講座数の 1/3 + 新設講座

C : (1点) 講座数の 1/3

3) 1点当たりの予算配分額は次のとおりとする。

$$\begin{aligned} \text{1点当たりの予算配分額} &= \frac{\text{研究に対する配分総額 (S)}}{(3 \text{点} \times 13 \text{講座}) + (2 \text{点} \times 13 \text{講座}) + (1 \text{点} \times 13 \text{講座})} \\ &= \frac{S}{78} \end{aligned}$$

4) 各ランク毎の配分額は次のとおりとする。

$$A = \frac{S}{78} \times 3 \text{点} \quad B = \frac{S}{78} \times 2 \text{点} \quad C = \frac{S}{78} \times 1 \text{点}$$

### (3) 管理・運営

管理・運営に対する配分は各講座・部門の教官数、大学院学生数、研究生数により行い、教官、大学院学生、研究生に対する配分割合は、7 : 2 : 1とする。

#### 教官数に対する配分方法

- 1) 教官数は対象年度の4月1日現在の現員とする。
- 2) 教授3点、助教授・講師2点、助手1点とする。
- 3) 学部長、評議員、学務主任、入試委員長の所属講座、部門には3点を加算し配分する。
- 4) 1点当たりの予算配分額は次のとおりとする。

$$\begin{aligned} \text{1点当たり予算配分額} &= \frac{\text{教官当たり配分総額 (T)}}{(3 \text{点} \times 39 \text{人}) + (2 \text{点} \times 48 \text{人}) + (1 \text{点} \times 59 \text{人}) + (3 \text{点} \times 5 \text{人})} \\ &= \frac{T}{287} \end{aligned}$$

- 5) 教官数による配分額は次のとおりとする。

$$\text{教授} = \frac{T}{287} \times 3 \text{点} \quad \text{助教授・講師} = \frac{T}{287} \times 2 \text{点} \quad \text{助手} = \frac{T}{287} \times 1 \text{点}$$

#### 【配分例】

教授1、助教授1、講師1、助手1で学部長の講座の場合

$$\frac{T}{287} (3 + 2 + 2 + 1 + 3) = \frac{T}{287} \times 11 \text{点}$$

#### 大学院学生、研究生に対する配分方法

- 1) 学生数は対象年度の4月1日現在の人数とする。

## 2) 大学院学生

大学院学生の在籍する講座、部門に対して、単価に大学院学生数を乗じた額を配分する。

$$1 \text{ 人あたり配分単価} = \frac{\text{大学院生配分総額}}{\text{在籍大学院学生総数}}$$

## 3) 研究生（学部、大学院）

研究生の在籍する講座、部門に対して、単価に研究生数を乗じた額を配分する。

$$1 \text{ 人あたり配分単価} = \frac{\text{研究生配分総額}}{\text{在籍研究生総数}}$$

### (4) 平成14年度の評価分類ごとの配分額

この傾斜配分法を平成14年度の数値を示して、算出法と実際の配分額を含めて具体的に説明したのが図6である。教育と研究ではAとCランクの間で配分額で420千円の差が生ずる。講座・部門当りの校費傾斜配分額の分布を表1に示した。最高額と最低額の間で1,041千円の差がある。管理・運営では最高額と最低額に300千円の開きがある。

## 4. 校費傾斜配分の効果

平成14年度の講座・部門の教育、研究の評価点の分布を表2にまとめた。教育、研究ともに単年度の活動でA、B、Cを判定しているが、A、B、Cの境界では評価点は接近している。このため、講座、部門の取り組みにより評価が上がることも、逆に下がることも容易に起こり得ることから、努力が結果に反映されやすい。講義に関する学生アンケートの結果を表3にまとめた。アンケートの平

均値は、学年が変わっても、大きな変化がなく、担当する学年により講座、部門の間に不公平が生ずるのではないかという危惧は、現実にはいらないと考えられる。

教育や研究の評価に使用している全講座、部門の情報は、学生のアンケート結果を除いて自己評価報告書で公表されている。これにより所属する講座、部門の情報だけでなく、他の講座、部門の情報を知ることができる。公表された情報を基に評価を行っていることで教官の理解を得られやすいと考えている。情報の公表と傾斜配分により、個々の教官が自らの活動を振り返り、向上への意欲を鼓舞、激励することを期待している。近年の本学医学部医学科における研究の活性化と学士編入学の導入や教育方法の改善に向けた積極的な取り組みは、その顕れと考えられる。

一方、現行の評価方法は問題も多く、それに基づく傾斜配分の導入は拙速に過ぎるとの批判もあるが、傾斜配分を導入し、配分額が変動するため、多くの教官が評価方法を真剣に考えるようになったことも事実であり、そこに導入の意義があると考えられる。現行の方法は、多くの項目を取り上げ、それらに異なる係数をつけるなど煩雑で技術的過ぎるとの批判も一概には否定できない面もあるが、現在の評価方法を試行錯誤を繰り返しながら改善していくのが現実的と考えられる。ただし、校費に占める傾斜配分の割合を増やし配分金額の差を拡大することは、低い配分額の教官の医学部医学科への帰属意識を低下させ、教育、研究などでの医学部医学科全体としての活動に悪影響を与えることが懸念されるため、慎重に検討する必要がある。

また、自己評価報告書とは別の観点から教育、研究、診療の各分野ですぐれた

業績を挙げている教官、技官などを表彰する制度を同時に採用し、評価が多元的に行われるよう配慮している。

教育、研究、管理・運営のほかに、社会貢献が大学の機能として注目されている。医学部医学科の場合、社会貢献として、地域医療への取り組みが大きなウェイトを占めるため、大学の教育、研究などとの均衡を取ることが困難視され、これまで定量的評価は見送られてきた。しかし、社会貢献に教官が積極的に対応することを医学部医学科として促し、これを評価することが必要と考え、定量的に評価する方法の検討を進めている。



## 5 . 添 付 資 料

表 1 - 講座、部門当たりの校費傾斜配分額の分布(平成 1 4 年度)

表 2 - 講座、部門の教育、研究の評価点の分布

表 3 - 講義に関する学生アンケートの結果

図 1 - 講義の評価式

図 2 - 弘前大学医学部講義に関する調査票

図 3 - 実習の評価式

図 4 - 学生による教育評価（基礎系実習）調査票

図 5 - 研究の評価式

図 6 - 評価分類ごとの配分額の算出法と平成 1 4 年度の配分額

(表1)

## 講座、部門当たりの校費傾斜配分額の分布 (平成14年度)

	最高額	最低額
傾斜配分額合計*	1,546千円	505千円
内 訳**		
教 育	630	210
研 究	630	210
管理・運営	379	79
内 訳		
(教官数 による配分額)	239	79)
(大学院生数 〃)	137	0)
(研究生数 〃)	160	0)

\* 基本配分額は平成14年度、基礎講座 2,337千円、臨床講座 2,547千円。

\*\* 内訳の分野ごとの最高額、最低額は全講座中の値で、これらを足しても傾斜配分額合計の最高額、最低額にはならない。

(表2)

講座、部門の教育、研究の評価点の分布

		判 定		
		A	B	C
教 育	基礎講座・部門	160 - 143	134 - 127	78 - 57
	臨床講座	166 - 132	131 - 122	121 - 60
研 究		1,282 - 389	327 - 171	157 - 7

(表3)

講義に関する学生アンケートの結果

平成13年度学年別対象全科目について学生アンケート A項目(1)～(6)を総合した平均値と  
B項目の平均値の結果(±標準偏差)

	学 年				
	1	2	3	4	5
A項目総合	3.50 ± 0.56	3.73 ± 0.25	3.56 ± 0.45	3.71 ± 0.53	3.77 ± 0.33
B項目	3.30 ± 0.84	3.66 ± 0.35	3.34 ± 0.52	3.61 ± 0.62	3.68 ± 0.43

## 講義の評価式

$$( \text{講義コマ数} \times \text{職種係数} ) + \text{共通教育基礎教育科目} + ( \text{各教官の講義に対する学生の評価} \times \frac{\text{各教官の講義コマ数}}{\text{評価を受けた教官の全講義コマ数}} )$$

( 45 点 )



( 講義コマ数 × 職種係数 )  
の総和の値により下の表に従い  
10 ~ 45 点を与える。

( 5 点 )



分担していれば 5 点を  
与える。

( 10 点 × 5 = 50 点 )



学生の評価アンケートの  
( A (1) - (6) の平均値 + B の値 ) × 5  
( 10 ~ 50 点 )



総和の値	職種係数
40 < 45 点	教授 1.0
30 < 40 35 点	助教授 > 0.8
20 < 30 25 点	講師 (助手講師を含む。)
10 < 20 15 点	
10 10 点	

【例】 講義コマ数 30 の科目 A を教授が 15 コマ、助教授が 10 コマ、講師が 3 コマ、学外非常勤講師が 2 コマ担当し、教授、助教授、講師の学生の評価アンケートの点数 (A の平均値 + B の値) がそれぞれ 6.3, 6.0 と 7.0 の場合の算出法。(共通教育基礎教育科目の分担なし。)

$$( \text{講義コマ数} \times \text{職種係数} ) = 15 \times 1 + 10 \times 0.8 + 3 \times 0.8 = 25.4 \quad \text{表から 25 点}$$

$$( \text{各教官の講義に対する学生の評価} \times \frac{\text{各教官の講義コマ数}}{\text{評価を受けた教官の全講義コマ数}} )$$

$$= 6.3 \times \frac{15}{28} + 6.0 \times \frac{10}{28} + 7.0 \times \frac{3}{28} = 3.38 + 2.14 + 0.75 = 6.27$$

$$\text{講義の評価点} = 25 + 6.27 \times 5 = 56.35$$

(学外非常勤講師の分は評価に含めない。)

講義コマ数として数える科目

専門基礎科目  
専門科目

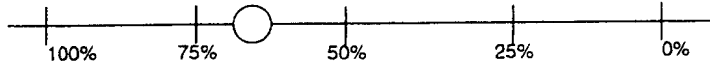
( 図 1 )

(切取線)

### <弘前大学医学部講義に関する調査>

調査施行日 平成 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 講目 \_\_\_\_\_  
 あなたの受けた 講義・担当教官 について 講義名 \_\_\_\_\_ 教官名 \_\_\_\_\_

以下の設問に対して、回答項目の○の中の番号を一つ選び、その番号を回答紙の該当欄(□)に記入してください。なお、あわせて棒線のところは左を100%とし、右を0%として、各質問の項目についての貴方の評価をスケールで表してください。例)

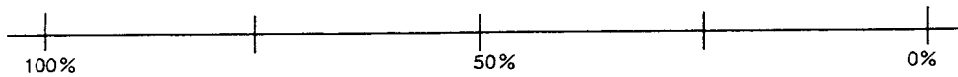


**A.** 授業の科目に対して次の項目に答えてください。

(1) 授業の内容について担当教官の講義に興味が持てましたか。  
 ⑤期待以上 ④まあまあもてた ③普通 ②あまりもてなかった ①全然もてなかった



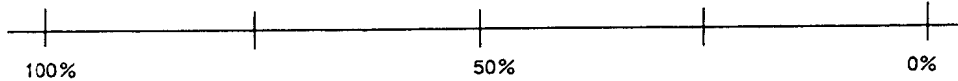
(2) 講義について担当教官は熱意、情熱をもって行っていると感じましたか。  
 ⑤十二分に感じられた ④かなり感じられた ③まあまあ感じられた ②少しだけ ①全く感じられなかった



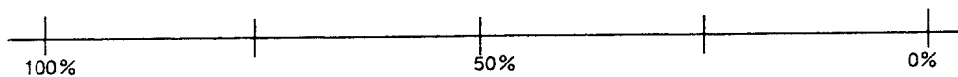
(3) 講義について担当教官は学生の理解、反応をみながら進めていましたか。また質問しやすい状況でしたか。  
 ⑤十分学生を把握していた ④まあまあ把握していた ③どちらともいえない ②余り関心をもっていなかった  
 ①全く反応をみていなかった



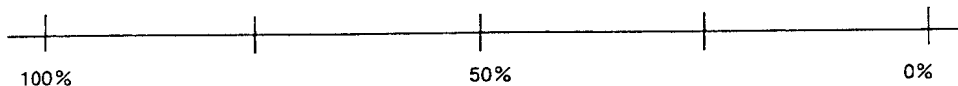
(4) 講義の内容について理解ができ知識が深まりましたか。  
 ⑤分かりやすく理解できた ④まあまあ理解できた ③半々くらい ②理解不能のところが多かった  
 ①全く分からなかった



(5) 講義の内容は教育目標を示すシラバスに則っているなど、準備よく体系だっていましたか。  
 ⑤よく体系だった ④まあまあよく行われた ③どちらともいえない ②余り体系だっていなかった  
 ①全然バラバラであった



(6) 講義で自分の求めていた知識を得るのに十分と思われましたか。  
 ⑤十分と思われた ④7~8割方と思う ③半分くらい ②いづらか得られた程度 ①全く得られなかった



Total

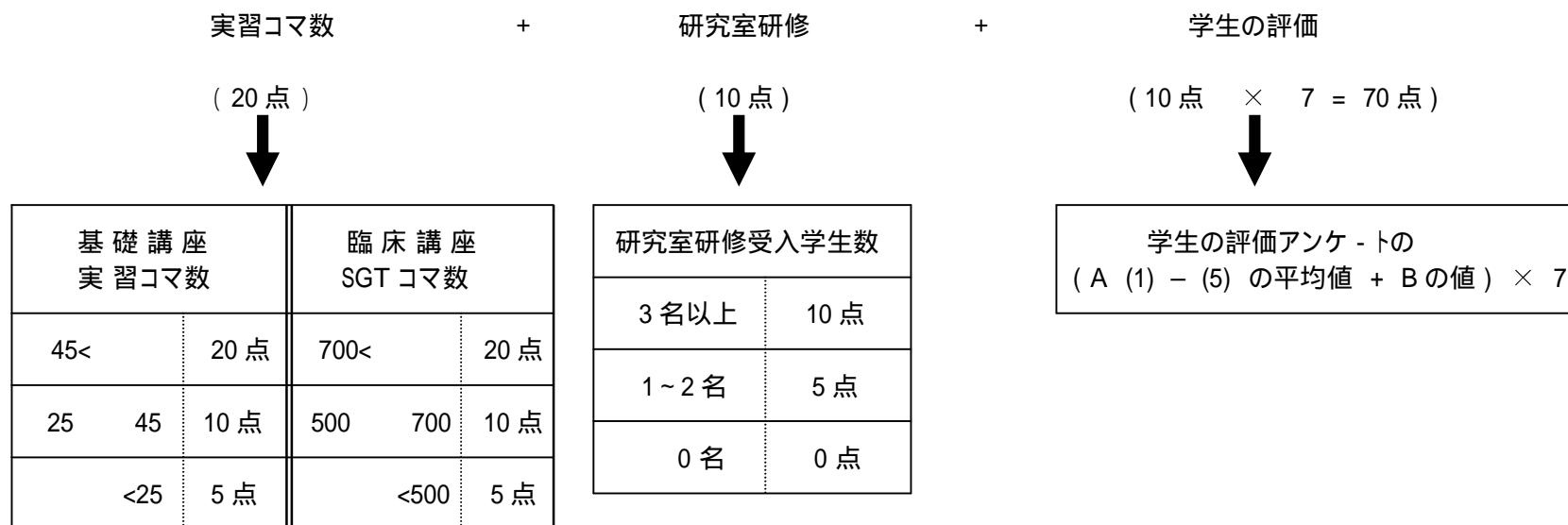
**B.** この授業あるいは担当教官について、あなたの期待に対する満足度は大体どの程度ですか。

⑤100-90% ④90-70% ③70-50% ②50-30% ①30%以下

**C.** この授業科目あるいは担当教官について気の付いた点、改めの方がよいと思う点などを自由に記載してください。(裏面も利用)

(図2)

## 実習の評価式



講義コマ数として数える科目

専門科目の実習  
SGT

(図3)

[学生による教育評価 (基礎系実習)]

評価年月日 平成 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 ( \_\_\_\_\_ 曜日)

授業科目名 \_\_\_\_\_

担当講座・部門名 \_\_\_\_\_

**A** この授業 (臨床実習) について、以下の項目を⑤~①評価し、内に記入して下さい。

(1) この実習に対する教官の準備状況はどうでしたか。

- ⑤ 大変良かった    ④ まあまあ良かった    ③ 良くも悪くもなし  
② あまり良くなかった    ① 悪かった

(2) 指導教官の熱意、情熱を感じましたか。

- ⑤ 十分に感じた    ④ かなり感じた    ③ ある程度感じられた  
② 少しだけ感じた    ① 全く感じられなかった

(3) この実習についての教官の指導態度、方法はどうか

- ⑤ 大変良かった    ④ まあまあ良かった    ③ 良くも悪くもなし  
② あまり良くなかった    ① 悪かった

(4) この実習の内容について理解できましたか。

- ⑤ 良く理解できた    ④ まあまあ理解できた    ③ 半分くらい  
② 理解不能のところが多かった    ① 全く分からなかった

(5) この実習に興味をもてましたか

- ⑤ 大変興味をもてた    ④ まあまあもてた    ③ どちらともいえない  
② あまりもてなかった    ① 全く興味をもてなかった

**B** この実習について、あなたの満足度はどの程度ですか。

- ⑤ 90%以上    ④ 90~70%    ③ 70~50%    ② 50~30%    ① 30%以下

**C** この実習についての意見を書いてください。

(裏面も使用してください)

(図4)



## 研究の評価式

- 1 論文 (N1)      A, B の原著、総説、著書  
 主発表機関として発表した英文論文のインパクトファクタ - 値の総和----- IFA  
 副発表機関として発表した英文論文のインパクトファクタ - 値の総和----- IFB  
 英文論文の総数 (インパクトファクタ - のないものも含めた合計)----- k1  
 和文論文の総数----- k2

$$N1 = IFA + 1/2 IFB + k1 \times 0.2 + k2 \times 0.1$$

- 2 研究費 (N2)      科研費の件数 ----- n<sub>1</sub>  
 その他の省庁からの研究費の件数 ----- n<sub>2</sub>  
 公的研究助成の件数 ----- n<sub>3</sub>  
 民間の研究助成の件数 ----- n<sub>4</sub>

$$N2 = n_1 \times 1 + n_2 \times 1 + n_3 \times 0.5 + n_4 \times 0.2$$

- 3 学術賞 (N3)      国際レベルの学術賞の件数 ----- m<sub>1</sub>  
 全国レベルの学術賞の件数 ----- m<sub>2</sub>  
 地方レベルの学術賞の件数 ----- m<sub>3</sub>  
 学内レベルの学術賞の件数 ----- m<sub>4</sub>

$$N3 = m_1 \times 1 + m_2 \times 0.5 + m_3 \times 0.3 + m_4 \times 0.2$$

- 4 学会 (一般演題を除いた特別講演、シンポジウム、ワークショップ、パネル等) (N4)

- 国際レベルの学会での回数 ----- o<sub>1</sub>  
 全国レベルの学会での回数 ----- o<sub>2</sub>

$$N4 = o_1 \times 1 + o_2 \times 0.5$$

# 研究の合計点 = (N1 x 1 + N2 x 0.3 + N3 x 0.2 + N4 x 0.2)

# 研究の評価点 = (合計点 / 教官数) x 100

(図5)

## 評価分類ごとの配分額の算出法と平成14年度の配分額

1. 傾斜配分対象額 40,965 千円

2. 各評価分類の割合 教育 4 : 研究 4 : 管理・運営 2

評価分類	教 育	研 究	管理・運営	合 計
割 合	4	4	2	
配 分 額	16,386 千円	16,386 千円	8,193 千円	40,965 千円

3. 単価算出

【教 育】

	A ランク	B ランク	C ランク	計
基礎講座	6	6	6	18
臨床講座	7	7	7	21
新設講座				0
計	13	13	13	39
点 数	3点	2点	1点	
総点数	39点	26点	13点	78点

$$1 \text{ 点当たりの予算配分単価} = \frac{16,386 \text{ 千円}}{78 \text{ 点}} = 210 \text{ 千円}$$

よって

$$A = \underline{630 \text{ 千円}} \quad B = \underline{420 \text{ 千円}} \quad C = \underline{210 \text{ 千円}}$$

【研 究】

	A ランク	B ランク	C ランク	計
全 講 座	13	13	13	39
新設講座				0
計	13	13	13	39
点 数	3点	2点	1点	
総点数	39点	26点	13点	78点

$$1 \text{ 点当たりの予算配分単価} = \frac{16,386 \text{ 千円}}{78 \text{ 点}} = 210 \text{ 千円}$$

よって

$$A = \underline{630 \text{ 千円}} \quad B = \underline{420 \text{ 千円}} \quad C = \underline{210 \text{ 千円}}$$

(つづく)

【管理・運営】

配分割合 教官 7 : 大学院学生 2 : 研究生 1

	教 官	大学院学生	研 究 生	合 計
割 合	7	2	1	
配 分 額	5,735 千円	1,638 千円	819 千円	8,193 千円

教官分

	教 授	助教授	講 師	助 手	合 計
人 数	39人	29人	19人	59人	146人
点 数	3点	2点	2点	1点	
総 点 数	117点	58点	38点	59点	272点

\* 学部長、評議員(2人)、学務主任、入試専門委員長の所属講座・部門には3点を加算し配分する。

$$3 \text{ 点} \times 5 \text{ 人} = 15 \text{ 点}$$

$$1 \text{ 点当たりの予算配分単価} = \frac{5,735 \text{ 千円}}{272 \text{ 点} + 15 \text{ 点}} = 20 \text{ 千円}$$

よって1人につき

$$\text{教授} = \underline{60 \text{ 千円}} \quad \text{助教授・講師} = \underline{40 \text{ 千円}} \quad \text{助手} = \underline{20 \text{ 千円}}$$

大学院生分

$$1 \text{ 人当たりの予算配分単価} = \frac{1,638 \text{ 千円}}{179 \text{ 人}} = 9 \text{ 千円}$$

研究生分

$$1 \text{ 人当たりの予算配分単価} = \frac{819 \text{ 千円}}{143 \text{ 人}} = 6 \text{ 千円}$$

(図6)