東京医科歯科大学（歯学系）における評価活動について

１．大学の概要

東京医科歯科大学は、大学院医歯学総合研究科、大学院保健衛生学科、大学院生命情報科学教育部、大学院疾患生命科学教育部、医学部医学科、医学部保健衛生学科、歯学部歯学科、教養部、生体材料工学研究所、難治疾患研究所を有する日本唯一の医系総合大学院大学である。特に、歯学部は７０数年に及ぶ国立大学最古の歴史と伝統を持っており、生体材料工学研究所は、医歯学両面にわたる再生医学の基礎と臨床をはじめ、人工臓器の臨床応用を射程に入れた研究を行っている。難治疾患研究所は難病についての基礎・臨床的な研究を学際的におこなっている。

１－１．沿革

昭和３年（１９２８年）	東京高等歯科医学校を設置
昭和１９年（１９４４年）	東京医学歯学専門学校となり医学科を設置
昭和２１年（１９４６年）	東京医科歯科大学（旧制）設置、附属図書館設置
昭和２４年（１９４９年）	医学部、歯学部附属医院が医学部、歯学部附属病院とそれぞれ改称
昭和２６年（１９５１年）	国立学校設置法により東京医科歯科大学（新制）設置 歯科材料研究所を附置 医学部附属厚生女子部を医学部附属看護学校と改称 歯学部附属歯科衛生士学校を設置
昭和２７年（１９５２年）	歯学部附属歯科技工士学校を設置
昭和３０年（１９５５年）	大学院（医学研究科・歯学研究科）を設置 医学及び歯学進学課程を千葉大学文理学部内に置く
昭和３３年（１９５８年）	上記課程の学生募集を停止し、東京医科歯科大学に医学及び歯学進学課程を設置
昭和３７年（１９６２年）	医学部附属衛生検査技師学校を設置（Ｓ４８．３廃止）
昭和４０年（１９６５年）	教養部を設置
昭和４１年（１９６６年）	歯科材料研究所を医用器材研究所に改称
昭和４５年（１９７０年）	保健管理センターを設置
昭和４７年（１９７２年）	医学部附属臨床検査技師学校を設置
昭和４８年（１９７３年）	難治疾患研究所を設置

平成元年（１９８９年）	医学部保健衛生学科を設置（看護学専攻・検査技術学専攻）
	機器分析室を設置（H８．５廃止）
平成３年（１９９１年）	医学部附属看護学校及び臨床検査技師学校を廃止
平成４年（１９９２年）	大学院歯学研究科生体機能制御歯科学専攻（博士）設置
平成５年（１９９３年）	大学院医学研究科を大学院医学系研究科に改称
	大学院医学系研究科保健衛生学専攻（修士）設置
	疾患遺伝子実験センターを設置
平成７年（１９９５年）	大学院医学系研究科生体感染制御医科学系専攻（博士）設置
	大学院医学系研究科保健衛生学専攻（博士）設置
平成８年（１９９６年）	機器分析センターを設置
平成１０年（１９９８年）	アイソトープ総合センターを設置
平成１１年（１９９９年）	大学院医歯学総合研究科（３専攻）を設置
	医用器材研究所を生体材料工学研究所に改組
平成１２年（２０００年）	大学院医歯学総合研究科（７専攻）を設置
	大学院医学系研究科の学生募集を停止
	大学院歯学研究科の学生募集を停止
	大学院医学系研究科（保健衛生学専攻）を大学院保健衛生学研究科に改称
平成１３年（２００１年）	大学院保健衛生学研究科（２専攻）を設置
平成１４年（２００２年）	医歯学教育システム研究センターを設置
平成１５年（２００３年）	大学院生命情報科学教育部（２専攻）を設置
平成１５年（２００３年）	大学院疾患生命科学研究部を設置

１－２．大学組織

東京医科歯科大学は２学部、２研究科を擁する大学であり、附置研究所として生体材料工学研究所、難治疾患研究所のほか、学内に４つの共同教育研究施設、共同利用施設がある。（資料１）

【教員数】　（Ｈ１５．５．１現在）

教員 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ ６８３名

学長（第９代　鈴木章夫） ‥‥‥‥ １名

教授 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ １４６名

助教授 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ １３３名
講師 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ ９７名
助手 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ ３０６名

【学生数】
学部学生 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥１，２７１名
修士課程・博士課程前期 ‥‥‥ １５１名
博士課程・博士課程後期 ‥１，０４１名
専攻生 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ ６７６名

２．歯学系教員の総合的業績評価の概要

２－１．評価の理念

社会は絶えず変化しており、その指導的立場にある組織や機関には変化に即応した適切な改善、改革が要求されている。特に、国立大学は不断の改革と改善により、世界水準の教育と研究を発展させることが求められている。

大学の機能は構成員の活動や業績と直結していることから、これらを評価し、結果を教員へフィードバックすることにより自己改革を促し、意欲を高め、全体として大学の改革・活性化を図る必要がある。教員評価の骨子は以下のとおりである。

理　　念：業績を教育活動、研究活動（及び臨床活動）の視点で評価する
各活動項目のバランスは重視しないが、各々に最低基準を設ける
評価重要項目を教員が選択し、その結果をもって総合評価とする
評価には評点評価法を採用する
教員の自己評価報告書および付属書に基づいて評価する

２－２．評価目的

１）教官の自己改革を促し活動意欲を高める。
２）表彰制度の運用による組織の活性化を促す。
３）任期制の導入（教員流動化）による組織の活性化を促す。

２－３．評価の契機と沿革

１９９１年の大学審議会による文部大臣への答申「大学教育の改善について」

に基づいて、東京医科歯科大学では１９９４年から自己点検・評価を実施し、報告書を作成してきた。その後１９９８年の大学審議会による「今後の改革方策について」の中間まとめを受けて、本学歯学部では外部評価を実施し、報告書を作成している。

１９９９年に本学は大学院重点化大学としての組織替えが開始され、これを契機として歯学系教員に任期制の導入がはかられた。任期制の運用には教員の業績評価が必要であり、２００１年度から総合的業績評価が実施されている。

２－４．評価体制

歯学系教員の総合的業績評価は歯学系教育研究臨床評価委員会が実施している。本委員会の構成等は以下の通りである。

【歯学系教育研究臨床評価委員会】
構成人数　：委員長以下７名
構成員所属：本学医歯学総合研究科歯学系教授

３．評価の特徴

３－１．研究開発課題の評価について

評価全体のプロセスの中では研究者評価と組織評価に大別され、それぞれに課題評価が含まれているという位置づけになっている。基本的には個人の業績評価を踏まえて課題評価を行っている。個人的によい課題があったとしても分野の課題からかけ離れているような場合は、大学全体としての成果が上がっていかないことになるので、個人の取り組む課題が分野としての研究課題に対してどのような貢献ができるかという点から評価を行っている。

３－２．研究者の業績評価について

研究者評価は業績評価以外にも学会活動や社会活動などについて重要であるという意識を啓発しているが、具体的な評価方法は現時点では確立されていない。また、被評価者個人で、評価分野の重点評価項目が設定できるシステムを取り入れている。基礎系教員は教育、研究活動、臨床系教員では教育、研究、臨床活動から評価比重を希望できる。（資料２）

３－３．業績評価における重み付けについて

現時点では研究、臨床活動に重きを置く個人が多い。教育活動の評価法は、教育目標の達成度に対する自己評価で、学科全体の教育目標に対する貢献度はどの程度なのかを踏まえて評価してもらっている。学生による評価は臨床実習に対する評価を実施しており、評価結果を教員へフィードバックすることで効果が上がっている。今後は授業評価も導入する予定である。（資料２）

３－４．業績評価の方法について

任用開始日から１年毎に評価し、任期制のかからない教員も年度毎に評価する。毎年、全教員から提出される教育活動、研究活動、診療活動に関する自己評価報告書と付属書に基づいて評価を実施する。任期更新時には教育業績、研究業績、臨床業績、運営管理業績、社会貢献および国際交流に関する評価を実施している。（資料２）

３－５．教官任期制について

任期制に関しては教授も含まれ、教授は１０年、助教授５年、講師４年、助手３年の任期（法人化後は、教授５年、助教授及び講師４年、助手３年に改正）で、いずれも再任が可能になっている。分野責任者に裁量権があり、再任人事に関しては組織としてのチーム力向上を考慮している。また、任期制は評価の低い人材を切るためのものではなく、いかに優秀な人材を引き上げるかに重点を置いている。任期制の運用ではインセンティブの概念も不可欠であるが、現在の給与体系や労働体系では十分な対応は難しい。（資料３）

３－６．評価結果の活用について

教員の業績評価は歯学系教員全員（分野責任者を除く）を対象として実施しており、評価結果は各教員へフィードバックし、自己改革を促すことを諮っている。また、２００２年度から表彰制度を設け、その運用に活用している。この表彰制度によって教員の意欲を高め、組織の活性化を図っている。さらに、任期制の運用に活用している。すなわち、任期満了となった教員が再任を申請した際の査定根拠として用いている。評価結果は原則として公開し、評価に対しては、具体的な根拠があれば、異議申し立てができる体制をとっている。（資料４）

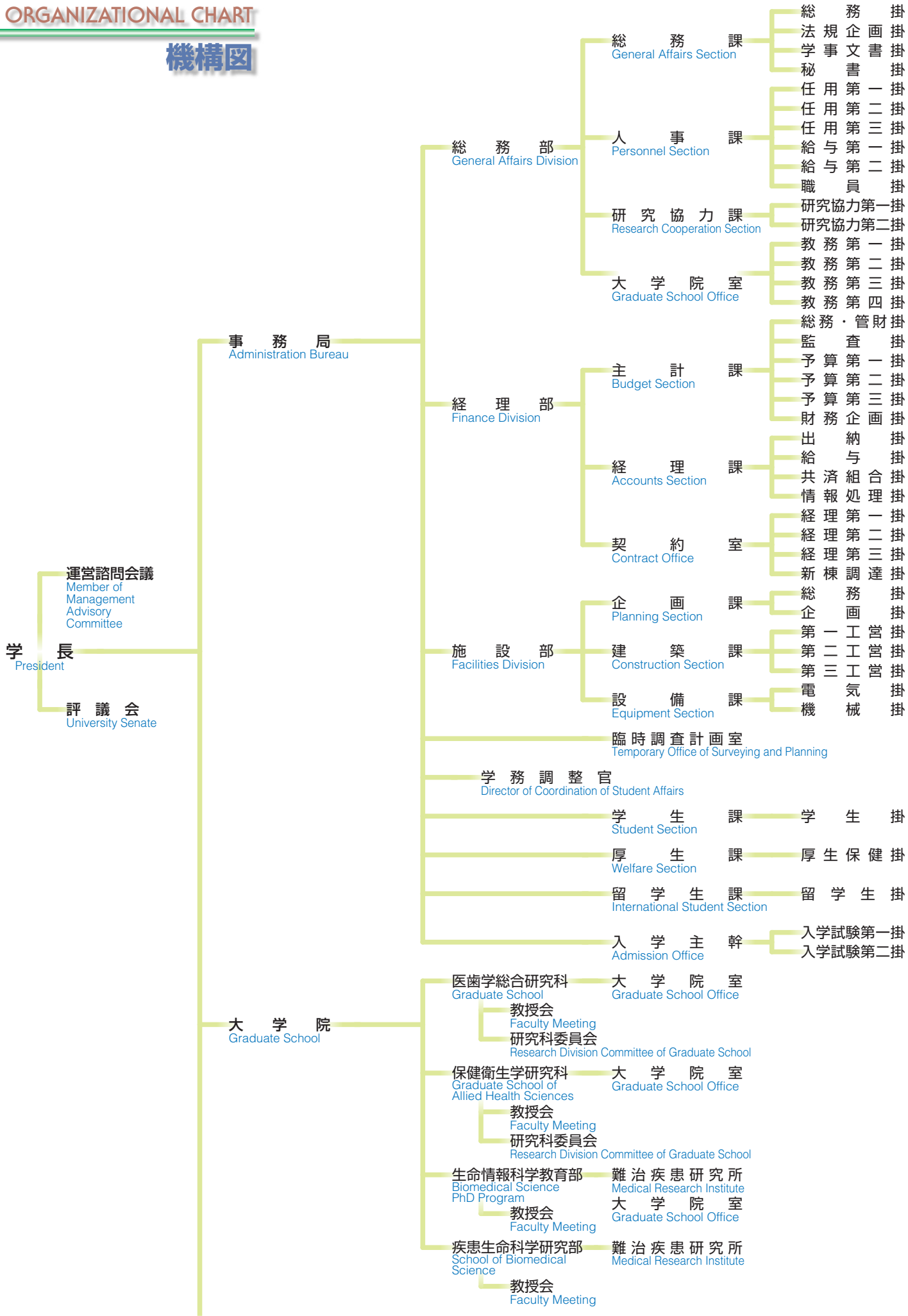
３－７．評価基準の設定と周知について

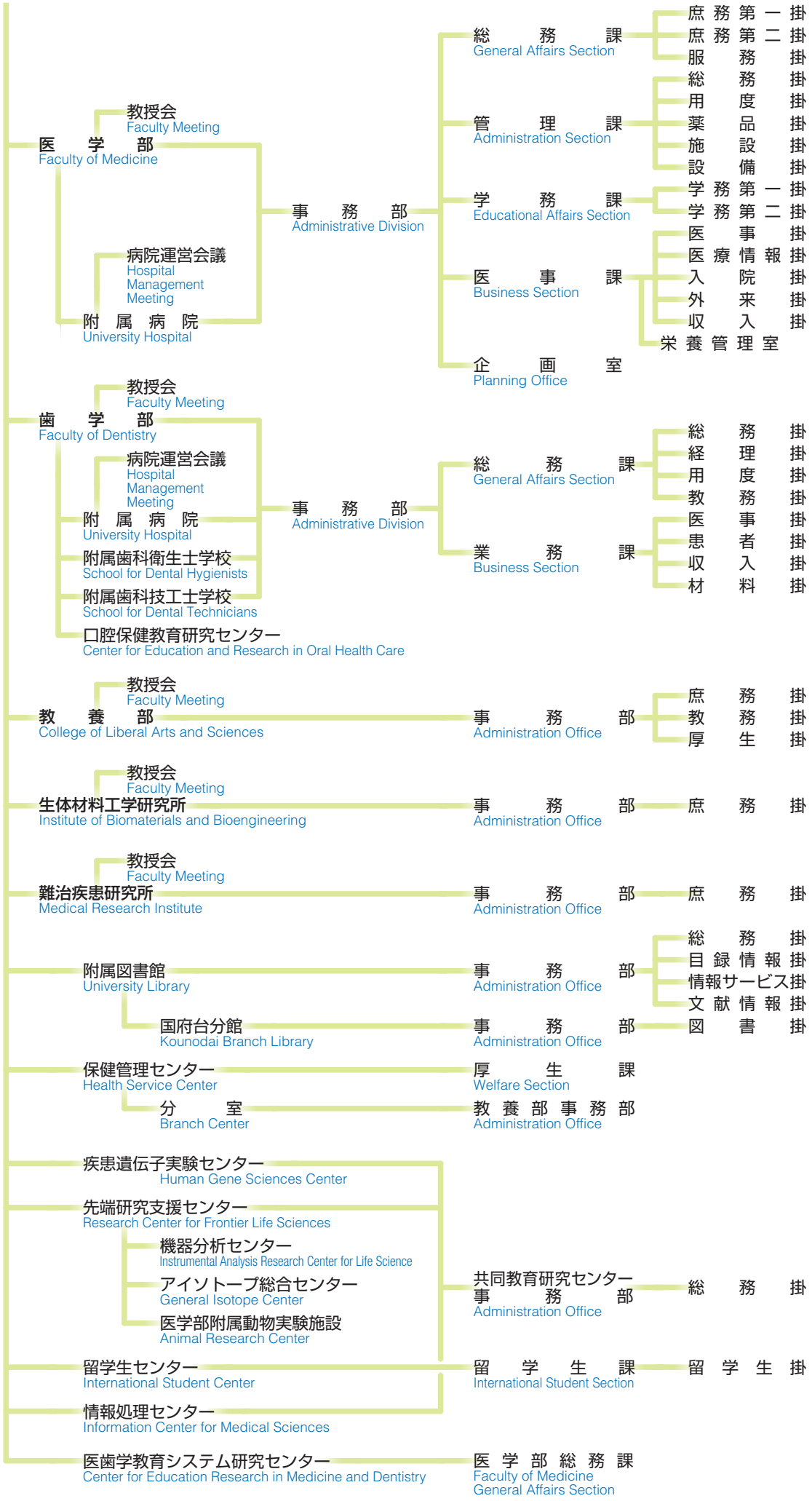
２００１年度から教員の総合的業績評価を実施するに当たり、事前に全教員への説明会を実施した。さらに冊子「教員の総合的業績評価実施要項」を作成し、これを評価の実施毎に各教員に配布し、評価目的や評価基準の周知を図っている。

３－８．基盤的資金の傾斜配分について

医歯学総合研究科の歯学系、歯学部の場合においては、資源配分を実施するための権限に関する取り決めが曖昧で、傾斜配分の実施に至っていない。また、評価者（分野責任者）の評価に関しては外部評価や第三者評価によって評価されるシステムを導入する予定である。

ORGANIZATIONAL CHART
機構図




医学部
Faculty of Medicine
教授会
Faculty Meeting
病院運営会議
Hospital Management Meeting
附属病院
University Hospital
事務部
Administrative Division
総務課
General Affairs Section
庶務第一掛
庶務第二掛
服務掛
管理課
Administration Section
総務掛
用度掛
薬品掛
施設掛
設備掛
学務課
Educational Affairs Section
学務第一掛
学務第二掛
医事課
Business Section
医事掛
医療情報掛
入院掛
外来掛
収入掛
栄養管理室
企画室
Planning Office
歯学部
Faculty of Dentistry
教授会
Faculty Meeting
病院運営会議
Hospital Management Meeting
附属病院
University Hospital
附属歯科衛生士学校
School for Dental Hygienists
附属歯科技工士学校
School for Dental Technicians
口腔保健教育研究センター
Center for Education and Research in Oral Health Care
事務部
Administrative Division
総務課
General Affairs Section
総務掛
経理掛
用度掛
教務掛
業務課
Business Section
医事掛
患者掛
収入掛
材料掛
教養部
College of Liberal Arts and Sciences
教授会
Faculty Meeting
事務部
Administration Office
庶務掛
教務掛
厚生掛
生体材料工学研究所
Institute of Biomaterials and Bioengineering
教授会
Faculty Meeting
事務部
Administration Office
庶務掛
難治疾患研究所
Medical Research Institute
教授会
Faculty Meeting
事務部
Administration Office
庶務掛
附属図書館
University Library
事務部
Administration Office
総務掛
目録情報掛
情報サービス掛
文献情報掛
国府台分館
Kounodai Branch Library
事務部
Administration Office
図書掛
保健管理センター
Health Service Center
厚生課
Welfare Section
分室
Branch Center
教養部事務部
Administration Office
疾患遺伝子実験センター
Human Gene Sciences Center
先端研究支援センター
Research Center for Frontier Life Sciences
機器分析センター
Instrumental Analysis Research Center for Life Science
アイソトープ総合センター
General Isotope Center
医学部附属動物実験施設
Animal Research Center
共同教育研究センター
事務部
Administration Office
総務掛
留学生センター
International Student Center
留学生課
International Student Section
留学生掛
情報処理センター
Information Center for Medical Sciences
医歯学教育システム研究センター
Center for Education Research in Medicine and Dentistry
医学部総務課
Faculty of Medicine
General Affairs Section

自己評価報告書

氏　名　　印

提出期日：　　年　　月　　日
報告者氏名：
所属部局名：

主任名：
現　　職：
年　　齢：
職　　歴：

重点をおいて評価を希望する項目：

□ 基礎系教員：□ 教育活動
□ 研究活動

□ 臨床系教員：□ 教育活動
□ 研究活動
□ 臨床活動

[教育活動の自己評価]

Ⅰ．教育目的および教育目標

1．歯学部・歯学部附属病院の教育目的および教育目標

（1）歯学部・歯学部附属病院の教育目的

（2）歯学部・歯学部附属病院の教育目標

2．大学院歯学系研究科の教育目的および教育目標

（1）大学院歯学系研究科の教育目的

（2）大学院歯学系研究科の教育目標

3．担当する科目（歯学部）の教育目的と教育目標

（1）担当する科目名：

（2）担当する科目の教育目的

（3）担当する科目の教育目標

4．担当する分野（大学院）の教育目的と教育目標

（1）担当する分野名：

（2）担当する分野の教育目的

（3）担当する分野の教育目標

5．担当する科目（歯学部）で、自身が分担する部分の教育目的と教育目標
（当該科目の主任を除く個々の教員が、学生教育で自身が分担する部分について掲げる教育目的と教育目標）

（1）担当する科目で、自身が分担する学生教育の内容（または役割）

（2）自身の分担する部分について掲げる教育目的

（3）自身の分担する部分について掲げる教育目標

6．担当する分野（大学院）で、院生教育に自身が分担する部分の教育目的と教育目標
（当該分野の主任を除く個々の教員が、院生教育で自身が分担する部分について掲げる教育目的と教育目標）

（1）担当する分野で、自身が分担する院生教育の内容（または役割）

（2）自身の分担する部分について掲げる教育目的

（3）自身の分担する部分について掲げる教育目標

Ⅱ．自身が分担する部分について、個々の教員が掲げる教育目標に対する学生および院生の到達度
（到達度を各項目についてA～Dで評価し、1つを選択して○で囲む）

（1）自身が分担する部分の教育目標に対する学部学生の到達度

A．目標に十分に到達している
B．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある
C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある
D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（2）自身が分担する部分の教育目標に対する大学院生の到達度

A．目標に十分に到達している
B．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある
C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある
D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

[研究活動の自己評価]

Ⅰ．自身の研究（研究課題毎に１～４をまとめ、主要なもの１つについて、□の中に×印しを記入する）

□１．研究課題

２．研究課題の到達目標

（１）中期の到達目標（助手：３年間、講師：４年間、助教授：５年間）

（２）短期の到達目標（１年毎）

３．研究計画

（１）研究課題の研究計画

（２）本年の研究計画

４．研究課題の到達目標に対する到達度

（到達度を各項目についてＡ～Ｄで評価し、１つを選択して○で囲む）

（１）中期の到達目標に対する到達度（中期の最終年にのみ評価する）

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達している

Ｃ．目標にある程度到達している

Ｄ．目標への到達が不十分である

（２）短期の到達目標に対する到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

Ⅱ．若手研究者の研究指導（研究課題毎に１～４をまとめ、主要なもの１つについて、□の中に×印しを記入する）

□１．研究課題

２．研究課題の到達目標

（１）中期の到達目標（若手研究者の予定研究期間とする）

（２）短期の到達目標（１年毎）

３．研究計画

（１）研究課題の研究計画

（２）本年の研究計画

４．研究課題の到達目標に対する到達度

（到達度を各項目についてＡ～Ｄで評価し、１つを選択して○で囲む）

（１）中期の到達目標に対する到達度（中期の最終年にのみ評価する）

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達している

Ｃ．目標にある程度到達している

Ｄ．目標への到達が不十分である

（２）短期の到達目標に対する到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

[附属病院での診療活動の自己評価]

Ⅰ．臨床活動目的および臨床活動目標

1．歯学部附属病院の診療目的および診療目標

（1）歯学部附属病院の診療目的

（2）歯学部附属病院の診療目標

2．担当する診療科（部）の診療目的と診療目標

（1）担当する診療科（部）名：

（2）担当する診療科（部）の診療目的

（3）担当する診療科（部）の診療目標

3．個々の教員（あるいは診療チーム）が掲げる診療目的および診療目標

（1）個々の教員（あるいは診療チーム）が掲げる診療目的

（2）個々の教員（あるいは診療チーム）が掲げる診療目標

4．個々の教員（あるいは診療チーム）の診療活動計画

Ⅱ．担当する診療科（部）の診療目標に対する到達度

（到達度をＡ～Ｄで評価し、１つを選択する）

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

Ⅲ．個々の教員（あるいは診療チーム）が掲げる診療目標に対する到達度

（到達度をＡ～Ｄで評価し、１つを選択する）

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

Ⅳ．担当する診療科（部）の診療目標に対する到達度達成への貢献度

（貢献度をＡ～Ｄで評価し、１つを選択する）

Ａ．到達度達成に十分に貢献している

Ｂ．到達度達成におおむね貢献しているが、改善の余地もある

Ｃ．到達度達成にある程度貢献しているが、改善の必要がある

Ｄ．到達度達成への貢献が不十分であり、大幅な改善の必要がある

教員の任期更新時に行う評価の基準

Ⅰ．教育業績の評価

【助手（３年）、講師（４年）、助教授（５年）】

基　準：以下の条件の教員は更新に適さない

① 分野が担当する学部または大学院の教育に関与しなかった者

② 教育目標に対する学生、または大学院生の到達度に関する自己評価でＣが２回、またはＤが１回以上の者

③ 自己評価、教育目標、あるいは教育業績に対する評価者の評価がＤの者

評点項目：

［教育についての自己評価］

教員自身が分担する部分について、個々の教員が掲げる教育目標に対する学部学生および大学院生の到達度を以下の基準で評価する（任期の各年毎に評価する）

（１）自身が分担する部分の教育目標に対する学部学生の到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（２）自身が分担する部分の教育目標に対する大学院生の到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

〈自己評価に対する評価者の評定〉

学生の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

Ａ．教員による評価は正しい　→　補正なし

Ｂ．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より１ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より１ランク低い評価にする

Ｃ．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より２ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より２ランク低い評価にする

Ｄ．評価は誤りである　→　評点は０にする

［教育目標に対する評価者の評定］

教員が掲げる教育目標は科目・分野の教育目標達成にどのように貢献すると予想されるかを次の基準にしたがって評定し、評点加算する（任期の各年毎に評価する）

（1）学部の教育目標

A．教育目標達成に貢献する

B．教育目標達成に概ね貢献するが、改善の余地がある

C．教育目標達成にある程度貢献するが、改善の必要がある

D．教育目標達成には貢献しない

（2）大学院の教育目標

A．教育目標達成に貢献する

B．教育目標達成に概ね貢献するが、改善の余地がある

C．教育目標達成にある程度貢献するが、改善の必要がある

D．教育目標達成には貢献しない

[学生による授業評価]

学生による授業評価を行い、その結果を次の基準にしたがって評価し、評点を加算する（任期の各年毎に評価する）

A．学生の授業評価で、際立った評価がなされた

B．学生の授業評価で、良好な評価がなされた

C．学生の授業評価で、概ね良好な評価がなされた

D．学生の授業評価で、不評であった

[評価者による教育業績評価]

評価者である分野責任者が、個々の教員の教育に関する貢献度を次の基準にしたがって評価し、評点加算する（任期の各年毎に評価する）

A．割り当てられた役割以上に教育に貢献している

B．割り当てられた役割を十分に果している

C．割り当てられた役割を概ね果しているが、改善の余地がある

D．割り当てられた役割を果しているとはいえない

表　彰：

助　手：任期である3年間の評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

講　師：任期である4年間の評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

助教授：任期である5年間の評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

以上の条件は各採用期間中のもので、任期を更新した場合には累積は認めない

【分野責任者（教授または助教授：それぞれ10年または5年）】

外部評価される

Ⅱ．研究業績の評価

研究業績の評点は他の項目とのバランスから、総合業績評価ではこの項目の最終的な評点の総和の1/2をもって、評価値とする。

【助　手（３年）】

基　　準：以下の条件の教員は更新に適さない

① 教員の研究課題到達目標への到達度の自己評価で、中期の評価がD、あるいは短期の評価でCが２回またはDが１回以上の者

② 教員の研究課題到達目標への到達度の自己評価で評点が　点以下の者

③ 教員の研究課題の自己評価、または到達目標と研究計画に対する評価者の評価がDのもの

④ 論文および学会発表：共同発表を含む３編以下

評点項目：

［教員自身の研究課題についての自己評価］

提出された研究課題毎の資料の内、主要なもの１つについて、研究課題の到達目標に対する到達度を以下の基準で評価する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（１）短期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（２）中期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達している

C．目標にある程度到達している

D．目標への到達が不十分である

〈自己評価に対する評価者の評定〉

研究課題の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

A．教員による評価は正しい　　→ 補正なし

B．教員による評価は概ね正しい

　自己評価が低すぎる場合　　→ 自己評価より１ランク高い評価にする

　自己評価が高すぎる場合　　→ 自己評価より１ランク低い評価にする

C．教員による評価はある程度正しい

　自己評価が低すぎる場合　　→ 自己評価より２ランク高い評価にする

　自己評価が高すぎる場合　　→ 自己評価より２ランク低い評価にする

D．評価は誤りである　　→ 評点は０にする

[研究指導に関する自己評価]

若手研究者の研究指導において、提出された研究課題毎の資料の内、主要なもの１つについて、研究課題の到達目標に対する到達度を以下の基準で評価する（短期は各年毎に評価する。中期は若手研究者の予定研究期間が任期中に終了した場合、その最終年にのみ評価する。）

（１）短期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（２）中期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達している

C．目標にある程度到達している

D．目標への到達が不十分である

〈自己評価に対する評価者の評定〉

研究課題の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

A．教員による評価は正しい　→　補正なし

B．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より１ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より１ランク低い評価にする

C．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より２ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より２ランク低い評価にする

D．評価は誤りである　→　評点は０にする

[評点評価の対象としている研究課題の到達目標と研究計画に対する評価者の評定]

１）評点評価の対象としている教員自身の研究課題の到達目標と研究計画を次の基準にしたがって評定し、評点加算する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（１）短期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

（２）中期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

２）評点評価の対象としている研究指導における研究課題の到達目標と研究計画を次の基準にしたがって評定し、評点加算する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

（2）中期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

表　　彰：評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

〈評点への加点項目〉

① 主たる研究者としての国際誌論文発表は1編につき　　点

② 共同発表者としての国際誌論文発表は1編につき　　点

③ 主たる研究者としての国内誌論文発表は1編につき　　点

④ 共同発表者としての国内誌論文発表は1編につき　　点

⑤ 主たる研究者としての国際学会発表は1編につき　　点

⑥ 主たる研究者としての国内学会発表は1編につき　　点

⑦ 共同発表者としての学会発表は1編につき　　点

以上の条件は各採用期間中のもので、任期を更新した場合には累積は認めない

【講　師（4年）】

基　　準：以下の条件のものは更新に適さない

① 教員の研究課題到達目標への到達度の自己評価で、中期の評価がD、あるいは短期の評価でCが2回またはDが1回以上の者

② 教員の研究課題到達目標への到達度の自己評価で評点が　点以下の者

③ 教員の研究課題の自己評価、または到達目標と研究計画に対する評価者の評価がDのもの

④ 論文および学会発表：共同発表を含む4編以下

評点項目：

［教員自身の研究課題についての自己評価］

提出された研究課題毎の資料の内、主要なもの1つについて、研究課題の到達目標に対する到達度を以下の基準で評価する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（2）中期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達している

C．目標にある程度到達している

D．目標への到達が不十分である

〈自己評価に対する評価者の評価〉

研究課題の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

A．教員による評価は正しい　→　補正なし

B．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より1ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より1ランク低い評価にする

C．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より2ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より2ランク低い評価にする

D．評価は誤りである　→　評点は0にする

[研究指導に関する自己評価]

若手研究者の研究指導において、提出された研究課題毎の資料の内、主要なもの1つについて、研究課題の到達目標に対する到達度を以下の基準で評価する（短期は各年毎に評価する。中期は若手研究者の予定研究期間が任期中に終了した場合、その最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（2）中期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達している

C．目標にある程度到達している

D．目標への到達が不十分である

〈自己評価に対する評価者の評定〉

研究課題の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

A．教員による評価は正しい　→　補正なし

B．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より1ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より1ランク低い評価にする

C．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より2ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→ 自己評価より2ランク低い評価にする

D．評価は誤りである　→ 評点は0にする

[評点評価の対象としている研究課題の到達目標と研究計画に対する評価者の評定]

1）評点評価の対象としている教員自身の研究課題の到達目標と研究計画を次の基準にしたがって評定し、評点加算する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

（2）中期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

2）評点評価の対象としている研究指導における研究課題の到達目標と研究計画を次の基準にしたがって評価し、評点加算する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

（2）中期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

表　彰：評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

[評点への加点項目]

① 主たる研究者としての国際誌論文発表は1編につき　　点

② 共同発表者としての国際誌論文発表は1編につき　　点

③ 主たる研究者としての国内誌論文発表は1編につき　　点

④ 共同発表者としての国内誌論文発表は1編につき　　点

⑤ 主たる研究者としての国際学会発表は1編につき　　点

⑥ 主たる研究者としての国内学会発表は1編につき　　点

⑦ 共同発表者としての学会発表は1編につき　　点

以上の条件は各採用期間中のもので、任期を更新した場合には累積は認めない

【助教授（５年)】

基　　準：以下の条件のものは更新に適さない

① 教員の研究課題到達目標への到達度の自己評価で、中期の評価がＤ、あるいは短期の評価でＣが２回またはＤが１回以上の者

② 教員の研究課題到達目標への到達度の自己評価で評点が　点以下の者

③ 教員の研究課題の自己評価、または到達目標と研究計画に対する評価者の評価がＤのもの

④ 論文および学会発表：共同発表を含む５編以下

評点項目：

［教員自身の研究課題についての自己評価］

提出された研究課題毎の資料の内、主要なもの１つについて、研究課題の到達目標に対する到達度を以下の基準で評価する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（１）短期の到達目標に対する到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（２）中期の到達目標に対する到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達している

Ｃ．目標にある程度到達している

Ｄ．目標への到達が不十分である

〈自己評価に対する評価者の評価〉

研究課題の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

Ａ．教員による評価は正しい　→　補正なし

Ｂ．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より１ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より１ランク低い評価にする

Ｃ．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より２ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より２ランク低い評価にする

Ｄ．評価は誤りである　→　評点は０にする

［研究指導に関する自己評価］

若手研究者の研究指導において、提出された研究課題毎の資料の内、主要なもの１つについて、研究課題の到達目標に対する到達度を以下の基準で評価する（短期は各年毎に評価する。中期は任期中に若手研究者の予定研究期間が終了した場合、その最終年にのみ評価する。）

（１）短期の到達目標に対する到達度

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

C．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

D．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

（2）中期の到達目標に対する到達度

A．目標に十分に到達している

B．目標におおむね到達している

C．目標にある程度到達している

D．目標への到達が不十分である

〈自己評価に対する評価者の評定〉

研究課題の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

A．教員による評価は正しい　→　補正なし

B．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より1ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より1ランク低い評価にする

C．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　→　自己評価より2ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　→　自己評価より2ランク低い評価にする

D．評価は誤りである　→　評点は0にする

[評点評価の対象としている研究課題の到達目標と研究計画に対する評価者の評定]

1）評点評価の対象としている教員自身の研究課題の到達目標と研究計画を次の基準にしたがって評定し、評点加算する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

（2）中期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

2）評点評価の対象としている研究指導における研究課題の到達目標と研究計画を次の基準にしたがって評価し、評点加算する（短期は各年毎に評価する。中期は最終年にのみ評価する。）

（1）短期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

（2）中期の到達目標と計画

A．到達目標と計画は十分な内容である

B．到達目標と計画は概ね十分な内容である

C．到達目標と計画は改善の必要がある

D．到達目標と計画は不十分な内容である

表　　彰：評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

［評点への加点項目］

① 主たる研究者としての国際誌論文発表は1編につき　　点

② 共同発表者としての国際誌論文発表は1編につき　　点

③ 主たる研究者としての国内誌論文発表は1編につき　　点

④ 共同発表者としての国内誌論文発表は1編につき　　点

⑤ 主たる研究者としての国際学会発表は1編につき　　点

⑥ 主たる研究者としての国内学会発表は1編につき　　点

⑦ 共同発表者としての学会発表は1編につき　　点

以上の条件は各採用期間中のもので、任期を更新した場合には累積は認めない

【分野責任者（教授または助教授：それぞれ10年または5年）】

外部評価される

Ⅲ．臨床業績の評価

臨床業績の評点は他の項目とのバランスから、総合業績評価ではこの項目の最終的な評点の総和の２倍をもって、評価値とする。

【助手（３年）、講師（４年）、助教授（５年）】

基　　準：以下の条件の教員は更新に適さない

① 臨床活動に関与しなかった者

② 教員自身が掲げる診療目標に対する到達度でＣが２回、またはＤが１回以上の者

③ 自己評価、診療目標、あるいは診療活動に対する評価者の評価がＤの者

評点項目：

[診療活動についての自己評価]

個々の教員（あるいは診療チーム）が掲げる診療目標に対する到達度を以下の基準で評価する（各年毎に評価する）

Ａ．目標に十分に到達している

Ｂ．目標におおむね到達しているが、改善の余地もある

Ｃ．目標にある程度到達しているが、改善の必要がある

Ｄ．目標への到達が不十分であり、大幅な改善の必要がある

〈自己評価に対する評価者の評定〉

診療目標の到達度に対する教員の評価を評価者が評定し、以下の基準による補正を行なって、教員の自己評価の評点とする。

Ａ．教員による評価は正しい　　・補正なし

Ｂ．教員による評価は概ね正しい

自己評価が低すぎる場合　　→ 自己評価より１ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　　→ 自己評価より１ランク低い評価にする

Ｃ．教員による評価はある程度正しい

自己評価が低すぎる場合　　→ 自己評価より２ランク高い評価にする

自己評価が高すぎる場合　　・自己評価より２ランク低い評価にする

Ｄ．評価は誤りである　　→ 評点は０にする

[診療目標に対する評価者の評定]

教員が掲げる目標は診療科（部）の診療目標の達成にどのように貢献すると予想されるかを次の基準にしたがって評定し、評点加算する（各年毎に評価する）

Ａ．目標達成に大いに貢献する

Ｂ．目標達成に概ね貢献するが、改善の余地がある

Ｃ．目標達成にある程度貢献するが、改善の必要がある

Ｄ．目標達成には貢献しない

[評価者による臨床活動評価]

評価者である科（部）長が、個々の教員の臨床に関する貢献度を次の基準にしたがって評価し、

評点加算する（各年毎に評価する）

A．割り当てられた役割以上に臨床に貢献している

B．割り当てられた役割を十分に果している

C．割り当てられた役割を概ね果しているが、改善の余地がある

D．割り当てられた役割を果しているとはいえない

表　彰：

助　手：任期である３年間の評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

講　師：任期である４年間の評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

助教授：任期である５年間の評点の総和が　　点以上の教員は表彰される

以上の条件は各採用期間中のもので、任期を更新した場合には累積は認めない

【分野責任者（教授または助教授：それぞれ10年または５年）】

外部評価される

Ⅳ．管理運営業績の評価

評価に重点を置かない項目に、次の評点を加点する。ただし、加点された項目は報賞を検討する対象としない

［査定者による管理運営業績の評価］

管理運営への貢献を査定者が次の基準にしたがって評価する（各年毎に評価する）

A．管理運営への貢献が際立っている

B．管理運営への貢献が良好である

C．管理運営への貢献は一応認められる

D．管理運営には貢献していない

Ⅴ．社会貢献、および国際交流の評価

評価に重点を置かない項目に、次の評点を加点する。ただし、加点された項目は報賞を検討する対象としない

［査定者による管理運営業績の評価］

社会貢献、および国際交流業績を査定者が次の基準にしたがって評価する（各年毎に評価する）

A．社会、および国際貢献が際立っている

B．社会、および国際貢献が良好である

C．社会、および国際貢献は一応認められる

D．社会、および国際貢献はしていない

年度	被評価者名	専攻分野名	現職	業績得点	教育業績	研究業績	臨床業績	管理運営	社会貢献	備　考
H13	A	＊＊分野	助教授	7.7	5	8	10	2	2	
H14				12	9	15	12	4	2	

年度	被評価者名	専攻分野名	現職	業績得点	教育業績	研究業績	臨床業績	管理運営	社会貢献	備　考
H13	B	＊＊分野	助手	14	5	4.5	14	0	2	
H14				10	6	4.5	10	2	2	