

## 佐賀大学における評価活動について

### 1. 大学の基本理念・目標

- 魅力ある大学** · · 目的をもって活き活きと学び行動する学生中心の大学づくりを進める
- 創造と継承** · · 自然と共生するための人類の「知」の創造と継承に努める
- 教育先導大学** · · 高等教育の未来を展望し、社会の発展に尽くす
- 研究の推進** · · 学術研究の水準を向上させ、佐賀地域独自の研究を世界に発信する
- 社会貢献** · · 教育と研究の両面から、地域や社会の諸問題の解決に取り組む
- 国際貢献** · · アジアの知的拠点を目指し、国際社会に貢献する
- 検証と改善** · · 不断の検証と改善に努め、佐賀の大学としての責務を果たす

### 2. 大学組織

#### 2 - 1 ) 組織図 (資料1 : 9/29 ページ)

#### 2 - 2 ) 教員数 (平成18年1月1日現在)

教 授	.....	243名
助教授	.....	207名
講 師	.....	64名
助 手	.....	174名
合 計	.....	688名

#### 2 - 3 ) 学生数 (平成18年1月1日現在)

学部学生	.....	6,335名 (留学生内数 92名)
修士 (博士前期)	.....	693名 (留学生内数 74名)
博士 (博士後期)	.....	188名 (留学生内数 63名)
合計	.....	7,216名 (留学生内数 229名)

### 3 . 評価の概要

#### 3 - 1 ) 評価活動の理念・目的

- ・部局等評価の目的

部局等評価は、各部局等の目的を達成するための諸活動について自己点検・評価を行い、改善を図ることを目的とする。

- ・個人評価の目的

個人評価は、本学職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員の資質向上と諸活動の活性化を図ることを目的とする。

#### 3 - 2 ) 評価の沿革

平成 6 年、平成 10 年及び平成 15 年に自己点検・評価報告書を刊行し公表した。平成 15 年度の自己点検評価については、各学部及びセンターにおいて大学評価・学位授与機構のフォーマットに従って、教育及び研究について自己点検評価を行った。

平成 12 年度からは、大学評価・学位授与機構からの試行的評価として、全学テーマ別評価「教育サービス面における社会貢献」、「教養教育」及び平成 13 年度着手の全学テーマ別評価「研究活動面における社会との連携及び協力」について同機構の評価を受けた。平成 14 年度着手としては、全学テーマ別評価「国際的な連携及び交流活動」並びに分野別教育評価「経済学系」として経済学部及び経済学研究科について、同機構の評価を受けた。

第三者機関による外部評価として、平成 15 年度に理工学部知能情報システム学科において、 J A B E E 認定審査を受けた。平成 17 年度には、初審から 2 年を経過したので中間審査を申請し、 1 次審査の結果、全てにおいて A 判定を得た。また、理工学部機械システム工学科において J A B E E 認定審査の 1 次審査を受審したところである。

大学機関別認証評価については、本学は、大学評価・学位授与機構を選定し、平成 19 年度に申請、平成 20 年度に受審することを決定している。平成 17 年度には認証評価推進体制を整備し、平成 18 年度に試行を実施することにしている。

#### 3 - 3 ) 評価組織・体制

( 資料 2 : 10/29 ページ、資料 3 : 11/29 ページ、資料 4 : 12/29 ページ、  
資料 5 : 13/29 ページ、資料 6 : 15/29 ページ )

- ・国立大学法人佐賀大学の評価に関する全学的な合意形成のために、国立大学法人佐賀大学大学評価委員会を設置。

#### 大学評価委員会

- ( 1 ) 評価の基本方針及び実施等に関すること。
- ( 2 ) 自己点検・評価に関する企画・立案及び推進に関すること。
- ( 3 ) その他評価に関すること。

- ・国立大学法人佐賀大学の大学評価業務を一元的に扱い、評価の充実と効率化を図る観点から、国立大学法人佐賀大学評価室を設置している。室長 1 名、副室長が 2 名、室員が 10 名の総勢 13 名。

#### 評価室

- ( 1 ) 国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画に関する評価の対応
- ( 2 ) 認証評価機関による本学認証評価に関する対応
- ( 3 ) 大学評価に関する情報の収集・分析及び学内への周知
- ( 4 ) 大学の活性化、改善に向けた自己点検・評価に関する企画・立案及び推進
- ( 5 ) その他大学評価に関する事項

#### 3 - 4 ) 実施している評価活動 (資料 7 : 17/29 ページ)

各部局等における自己点検・評価 ( 部局等評価 )

職員個人の活動状況についての自己点検・評価 ( 個人評価 )

課題評価

#### 4 . 評価方法 ( 資料 8 : 21/29 ページ、資料 9 : 25/29 ページ )

##### 4 - 1 ) 各部局等における自己点検・評価 ( 部局等評価 )

###### ( 目的・概要 )

- ・各部局等評価は、各部局等の目的を達成するための諸活動について自己点検。
- ・評価を行い、改善を図ることを目的として実施。
- ・部局等評価は、評価項目ごとに、現状把握、現状分析、評価及び評

価結果に基づく改善等について行う。

- ・部局等評価は、毎年度実施し、総合的な評価を6年に一度実施する。  
必要な場合は中間評価も行う。
- ・部局の単位は、学部、研究科、附属図書館、全国共同利用施設及び  
医学部附属病院等。

(評価方法 :

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等 )

原則として「教育」、「研究」、「国際交流・社会貢献」、「組織運営」  
及び「施設」の5領域を対象

・「教育」の領域

「教育目標・成果に関する事項」、「教育内容・活動に関する事項」、「入学、卒業等に関する事項」、「教育環境に関する事項」、「学生支援に関する事項」、「その他教育に関する事項」

・「研究」の領域

「学術・研究活動に関する事項」、「研究環境に関する事項」、「その他研究に関する事項」

・「国際交流・社会貢献」の領域

「大学、職員及び学生の国際交流に関する事項」、「教育における社会連携・貢献に関する事項」、「研究における社会連携・貢献に関する事項」、「大学開放に関する事項」、「その他国際交流・社会貢献に関する事項」

・「組織運営」の領域

「教育研究組織の編成・管理運営に関する事項」、「財務に関する事項」、「その他組織運営に関する事項」

・「施設」の領域

「施設・設備等の整備状況に関する事項」、「施設・設備等の利用状況に関する事項」、「その他施設・設備等に関する事項」

#### (評価結果の活用)

- ・部局等における自己点検・評価の実施結果は、学長に報告することとなっている。
- ・部局等評価の結果は、公表される。
- ・学長及び部局長等は、評価結果に基づく改善について、その達成状況を検証する。

### 4 - 2) 職員個人の活動状況についての自己点検・評価(個人評価)

#### (目的・概要)

- ・本学職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員の資質向上と諸活動の活性化を図ることが目的。
- ・平成17年度より試行実施。
- ・個人評価は、常勤の全ての職員について実施。

#### (評価方法 :

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等 )

- ・「教育」、「研究」、「国際交流・社会貢献」及び「組織運営」の領域で評価を実施。
- ・原則として職員が作成する自己点検・評価書に基づいて行う。
- ・個人評価は、各領域の段階評価と総合評価を行う。
- ・個人評価に係る評価体制、評価項目、評価基準及び評価実施方法は、佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準で定める。
- ・部局等における個人評価の実施基準は、佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準に基づき、部局長等が各部局等の特性に応じて定める。

#### (評価結果の活用)

- ・学長等は、評価の結果を職員の諸活動の活性化を促すために活用する。
- ・学長等は、特に高い評価を受けた職員に対し、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している。

- ・学長等は、その活動が十分でないと評価された職員に対し、その理由を調査し、活動の状況の改善について、適切な指導及び助言を行うものとしている。
- ・学長等は、個人評価結果の集計と総合的分析を行い、本学又は部局等における人事の適正化に積極的に活用するものとしている。
- ・上記については、具体策は現在のところ検討している段階。

#### 4 - 3 ) 課題評価

##### ( 目的・概要 )

大学の中期目標・中期計画を確実に実行するため及び必要な施策・プロジェクト等を学長のイニシアティブにより推進するため、学長経費を計上。具体的には、以下の4つ。

###### ・大学改革推進経費

本学の重点的教育・研究プログラムの推進、本学の戦略的運営を推進するために設置している各室、教育研究環境の整備等に必要な経費。

###### ・中期計画実行経費

本学の中期計画に沿った部局の取組を推進するために必要な経費。

###### ・運用定員経費

教育研究の活性化・発展充実を図るため、必要な箇所に重点的に人員配置するために必要な経費。

###### ・予備費

収入減、支出増及び災害等の不測の事態に対応するために必要な経費。

##### ( 評価方法 :

評価軸、項目、基準、指標、評価軸の重み付け、評価者の構成等 )

学長経費により実施した研究プロジェクトについては、具体的な評価基準・評価指標等は設けていないが、例えば、「大学改革推進経費」により実施した研究プロジェクトについては、教育研究評議会の部会において、研究の成果等についてヒアリングによる評価を行っている。

また、経費面についても、事業報告書により計画どおり執行した

のか等について確認するとともに、必要に応じヒアリングを行っている。

#### (評価結果の活用)

学長経費のうち「大学改革推進経費」により実施した研究プロジェクトについては、事業全体として複数年にわたる計画であるため、教育研究評議会の部会における評価時に、次年度も継続して実施するか否かを判断している。

また、評価結果の活用方策として、学長経費により実施した研究プロジェクトの進捗状況等をその後の予算配分に反映させる方法もあるが、そのためには、まずは、学長経費を十分に確保する必要がある。

しかしながら、大学の財政は極めて厳しい状況であることから、当該経費をどのように拡充するのかなどについて検討しなければならないのが現状である。

#### 5. データベースについて（資料10：29/29ページ）

佐賀大学では、平成14年より、附属図書館と学術情報処理センター（現在の総合情報基盤センター）が協力して、電子図書館システムを運用してきた。電子図書館システムでは、教員基礎情報、研究成果、及びオンラインシラバスの各データベースシステムが構築され、データの充実が図られてきた。平成15年10月の佐賀医科大学と佐賀大学の統合、そして平成16年4月の法人化を経て、上記の電子図書館システムを基にした大学DBが構築されてきている。佐賀大学大学データベースは、佐賀大学の教員の研究教育活動の成果をデータベース化し、公開することを目的としている。

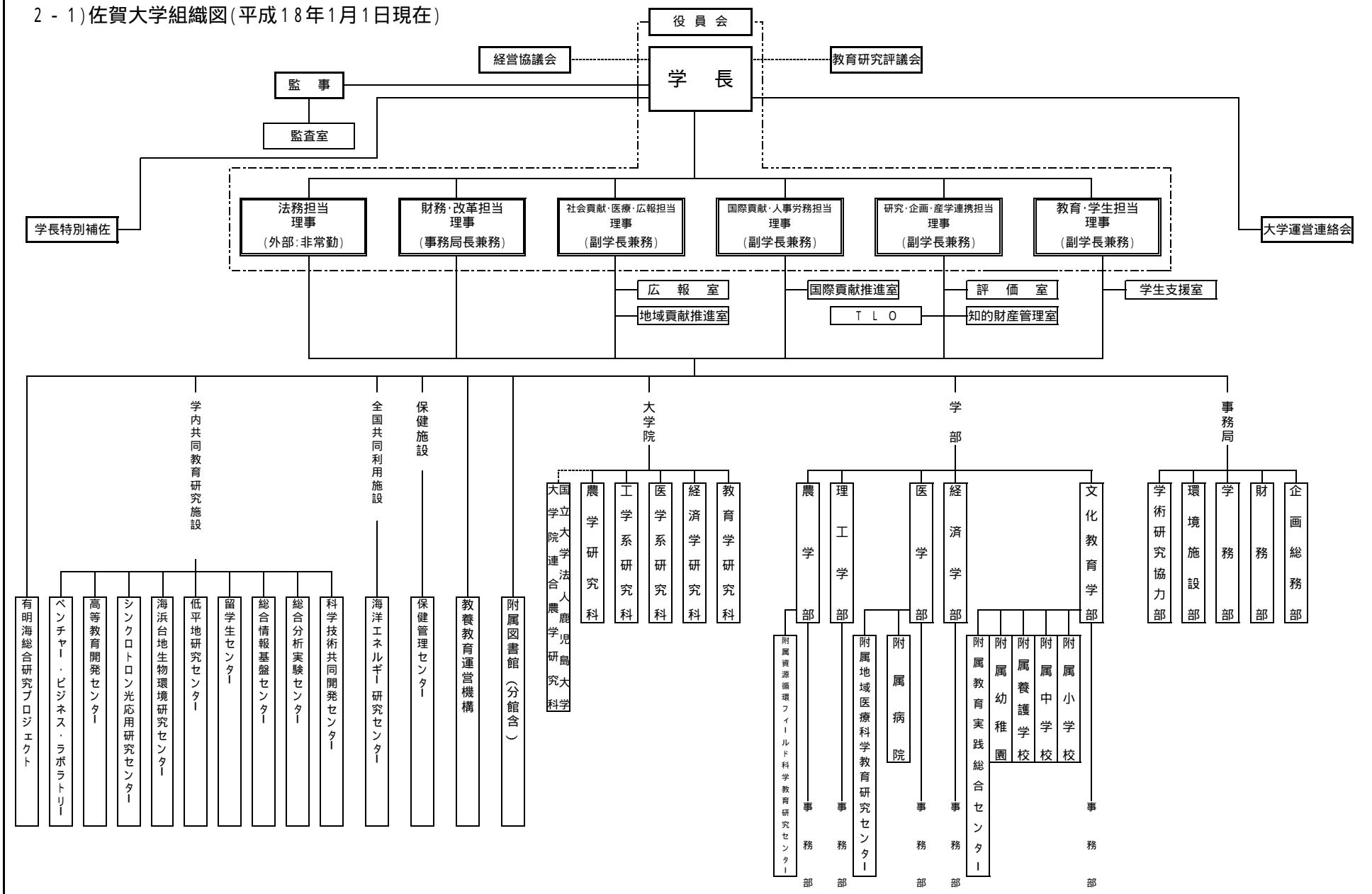
#### 6. 評価活動に関する今後の展望と課題

佐賀大学における評価活動は、大学独自の自己点検評価および法人化に伴う評価に対する実施体制の構築段階から具体的な実施段階の途についたところといえる。まだ評価の実施体制ならびに評価の内容は未熟であり、段階的に改善していく必要がある。そこで一番重要な課題は、評価を実施する側と評価を受ける側の両者が評価活動に習熟し、評価文化を創り出して

いくことであろう。

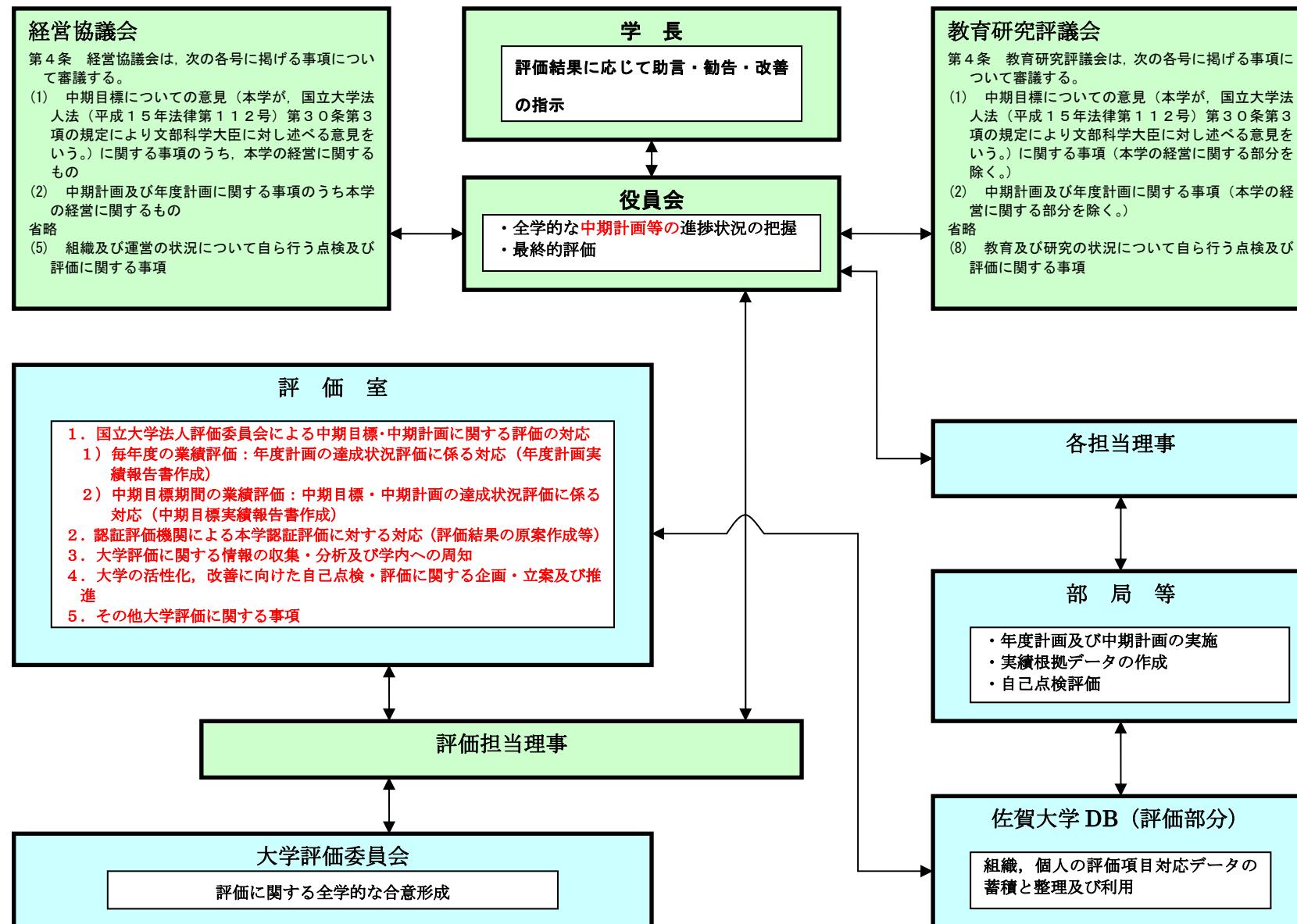
# 資料1

2 - 1) 佐賀大学組織図(平成18年1月1日現在)



## 資料 2

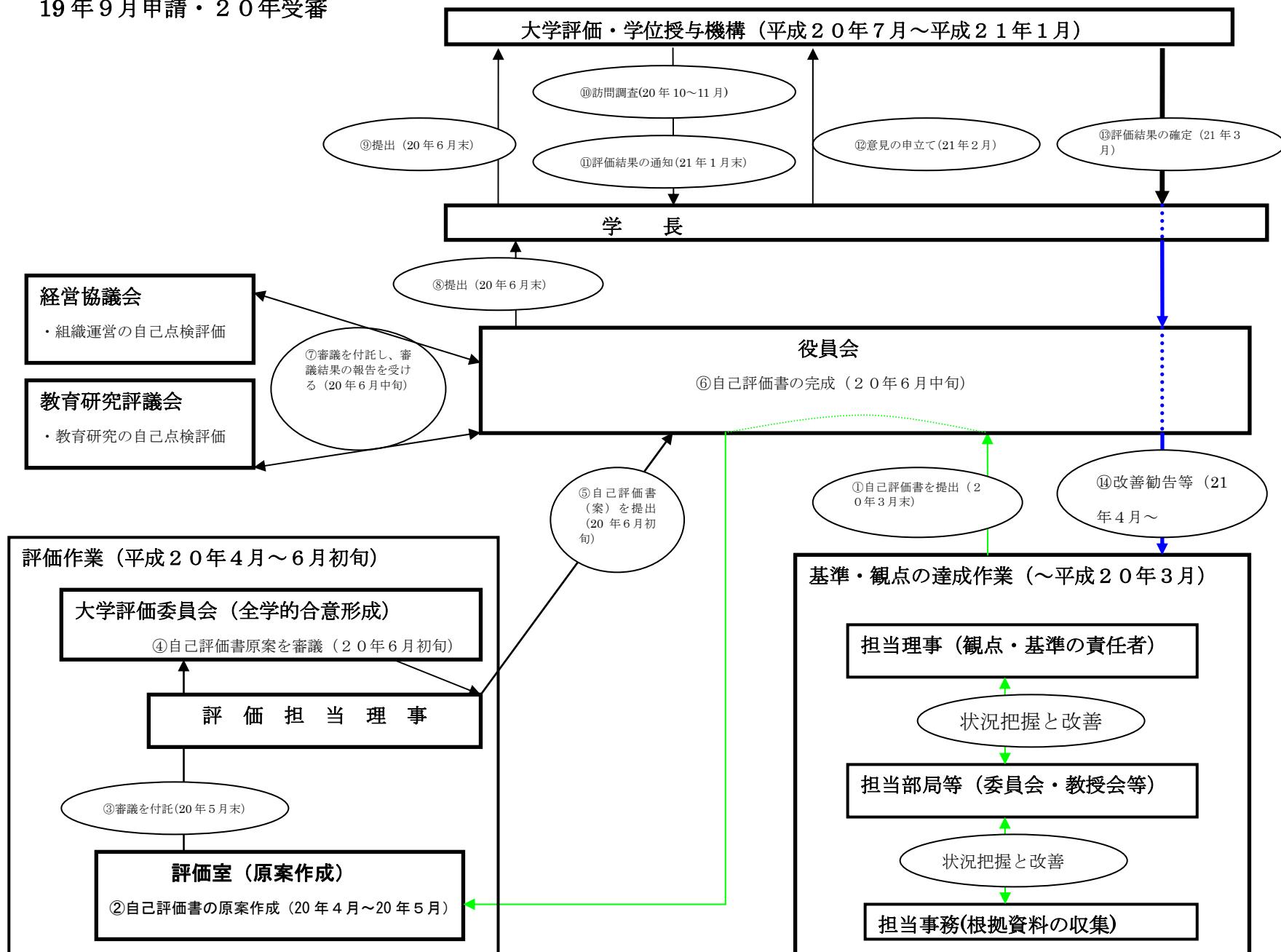
### 佐賀大学評価体制



## 資料3

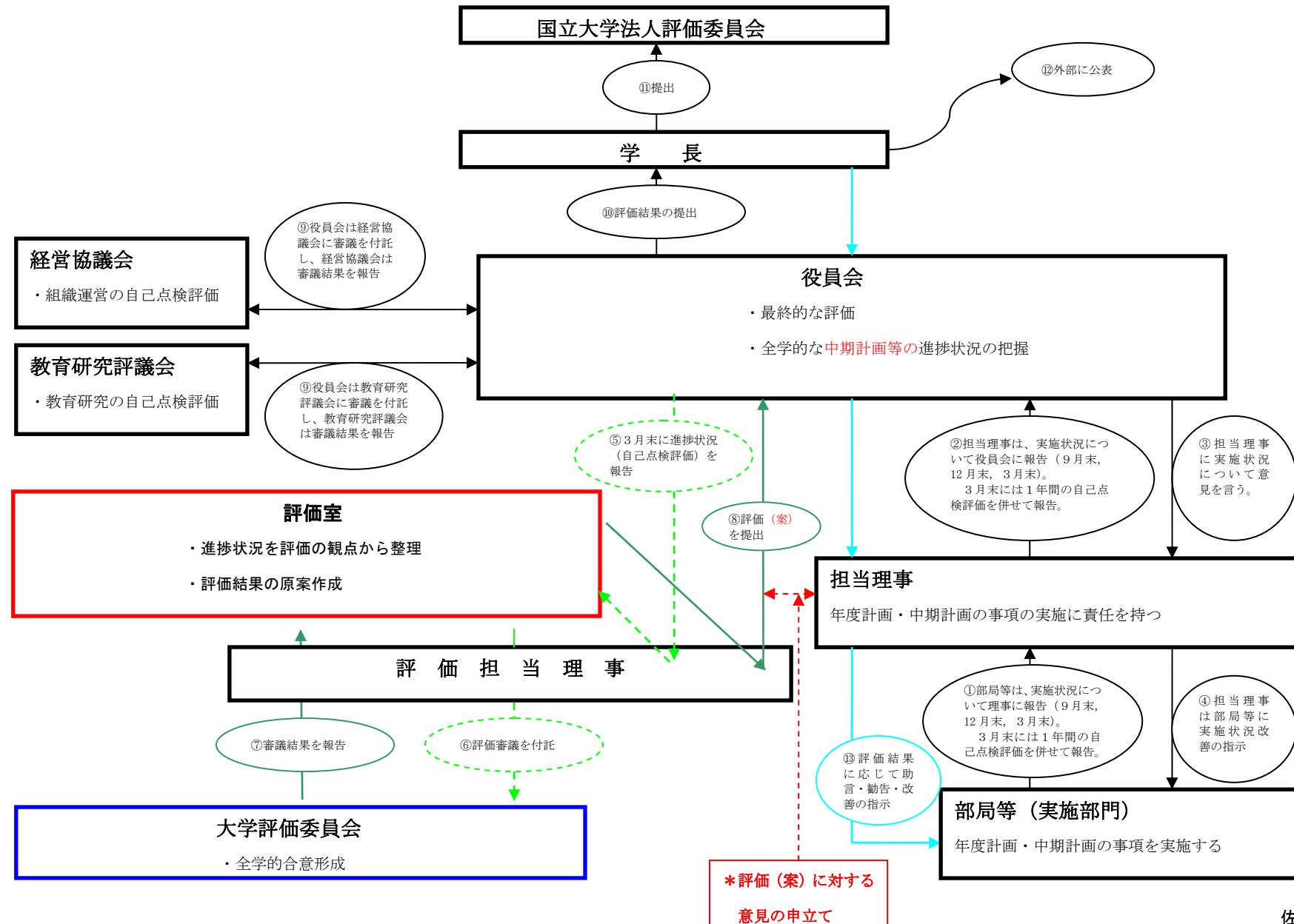
### 認証評価体制（関連図）

19年9月申請・20年受審



## 資料 4

### 年度計画・中期計画評価体制（関連図）



## 資料 5

### 国立大学法人佐賀大学評価室設置要項

(平成 16 年 6 月 22 日制定)

#### (設置)

第 1 国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）に、国立大学法人佐賀大学規則（平成 16 年 4 月 1 日制定）第 12 条の規定に基づき、本学の大学評価業務を一元的に扱い、評価の充実と効率化を図るため、国立大学法人佐賀大学評価室（以下「評価室」という。）を置く。

#### (業務)

第 2 評価室は、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画に関する評価の対応
- (2) 認証評価機関による本学認証評価に関する対応
- (3) 大学評価に関する情報の収集・分析及び学内への周知
- (4) 大学の活性化、改善に向けた自己点検・評価に関する企画・立案及び推進
- (5) その他大学評価に関する事項

#### (組織)

第 3 評価室は、次の各号に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 評価室長
- (2) 副評価室長
- (3) 評価室員

2 評価室長は、学長特別補佐のうちから学長が指名した者をもって充てる。

3 副評価室長は、本学の教員のうちから評価担当理事が指名した者及び企画総務部調査評価課長をもって充てる。

4 評価室員は、本学の教員のうちから評価担当理事が指名した者若干人及び企画総務部調査評価課長を除く企画総務部調査評価課の職員をもって充てる。

#### (専門部会)

第 4 評価室に、特定の事項を検討処理させるため、必要に応じて専門部会を置くことができる。

2 専門部会の構成等は、評価室長が別に定める。

#### (事務)

第 5 評価室の事務は、企画総務部調査評価課が行う。

#### (その他)

第 6 この要項に定めるもののほか、評価室の運営に関し、必要な事項は、評価室長が別に定める。

#### 附 則

この要項は、平成 16 年 6 月 22 日から実施する。

附 則（平成17年4月1日改正）

この要項は、平成17年4月1日から実施する。

## 資料 6

### 国立大学法人佐賀大学大学評価委員会規則

(平成 16 年 6 月 22 日制定)

#### (設置)

第 1 条 国立大学法人佐賀大学に、国立大学法人佐賀大学規則（平成 16 年 4 月 1 日制定）

第 7 条の規定に基づき、国立大学法人佐賀大学大学評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

#### (審議事項)

第 2 条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 評価の基本方針及び実施等に関すること。
- (2) 自己点検・評価に関する企画・立案及び推進に関すること。
- (3) その他評価に関すること。

#### (組織)

第 3 条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 理事のうち学長が指名した者
- (2) 附属図書館長
- (3) 教養教育運営機構長
- (4) 高等教育開発センター長
- (5) 各学部長が推薦した教員 各 2 人
- (6) 全国共同利用施設、学内共同教育研究施設及び有明海総合研究プロジェクトから推薦された教員 1 人
- (7) 評価室長
- (8) 企画総務部長
- (9) 学長が必要と認めて指名した職員 若干人

2 前項第 5 号、第 6 号及び第 9 号の委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。

3 第 1 項第 5 号、第 6 号及び第 9 号の委員に欠員が生じた場合の後任委員の任期は、前任者の残任期間とする。

#### (委員長)

第 4 条 委員会に委員長を置き、委員長は、前条第 1 項第 1 号の委員をもって充てる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

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

#### (議事)

第 5 条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ、議事を開き、議決をすることができない。

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

(委員以外の者の出席)

第6条 委員会が必要と認めたときは、委員会に委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 委員会の事務は、企画総務部調査評価課において処理する。

(雑則)

第8条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し、必要な事項は、委員会が別に定める。

#### 附 則

- 1 この規則は、平成16年6月22日から施行する。
- 2 この規則施行後、最初に選出される第3条第9号の委員の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、平成17年9月30日までとし、同条第5号及び第6号の委員の任期は、平成18年3月31日までとする。
- 3 国立大学法人佐賀大学大学評価委員会規則（平成16年4月1日制定）は、廃止する。

附 則（平成17年5月18日改正）

この規則は、平成17年5月18日から施行し、平成17年4月1日から適用する。

# 資料 7

## 国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則

(平成 17 年 3 月 1 日制定)

### 目次

- 第 1 章 総則（第 1 条）
- 第 2 章 部局等評価（第 2 条－第 8 条）
- 第 3 章 個人評価（第 9 条－第 16 条）
- 第 4 章 中期目標・中期計画評価（第 17 条）
- 第 5 章 認証評価（第 18 条）
- 第 6 章 雜則（第 19 条）

### 附則

#### 第 1 章 総則

##### （趣旨）

第 1 条 この規則は、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）が国立大学法人佐賀大学規則（平成 16 年 4 月 1 日制定）第 14 条の規定に基づき実施する各部局等における自己点検・評価（以下「部局等評価」という。）、職員個人の活動状況についての自己点検・評価（以下「個人評価」という。）、国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号）に基づく国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画に関する評価（以下「中期目標・中期計画評価」という。）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づく認証評価機関による大学認証評価（以下「認証評価」という。）の実施に関し、必要な事項を定める。

#### 第 2 章 部局等評価

##### （部局等評価の目的）

第 2 条 部局等評価は、各部局等の目的を達成するための諸活動について自己点検・評価を行い、改善を図ることを目的とする。

##### （部局等評価の実施）

第 3 条 部局等評価は、評価項目ごとに、現状把握、現状分析、評価、評価結果に基づく改善等について行う。

2 部局等評価に当たっては、評価手法、評価基準及び評価の妥当性に関する検証（本学の職員以外の者による検証を含む。）を併せて行う。

3 部局等評価は、毎年度実施し、総合的な評価を 6 年に一度実施する。必要な場合は、中間評価を実施する。

##### （部局等評価の実施単位）

第 4 条 部局等評価を実施する単位組織は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 各学部（附属の教育施設又は研究施設を含む。）
- (2) 各研究科

- (3) 附属図書館
- (4) 教養教育運営機構
- (5) 保健管理センター
- (6) 全国共同利用施設
- (7) 各学内共同教育研究施設
- (8) 医学部附属病院
- (9) 事務局
- (10) 法人運営組織

2 各学部及び各研究科における評価は、学科（課程）、専攻、講座等を単位組織とすることができる。

（部局等評価の対象領域等）

第5条 部局等評価は、原則として、教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営及び施設の5領域を対象とし、次に掲げる事項について行う。

(1) 教育の領域

- ア 教育目標・成果に関する事項
- イ 教育内容・活動に関する事項
- ウ 入学、卒業等に関する事項
- エ 教育環境に関する事項
- オ 学生支援に関する事項
- カ その他教育に関する事項

(2) 研究の領域

- ア 学術・研究活動に関する事項
- イ 研究環境に関する事項
- ウ その他研究に関する事項

(3) 国際交流・社会貢献の領域

- ア 大学、職員及び学生の国際交流に関する事項
- イ 教育における社会連携・貢献に関する事項
- ウ 研究における社会連携・貢献に関する事項
- エ 大学開放に関する事項
- オ その他国際交流・社会貢献に関する事項

(4) 組織運営の領域

- ア 教育研究組織の編成・管理運営に関する事項
- イ 財務に関する事項
- ウ その他組織運営に関する事項

(5) 施設の領域

- ア 施設、設備等の整備状況に関する事項

- イ 施設、設備等の利用状況に関する事項
  - ウ その他施設、設備等に関する事項
- 2 前項に掲げる事項に係る評価項目は、別に定める。

(学生、卒業生、学外者等からの意見聴取)

第6条 部局等評価に関しては、必要に応じ、在学生、卒業生、学外者等の意見を聴取するものとする。

(評価結果の報告及び公表)

第7条 部局等における自己点検・評価の実施結果は、遅滞なく取りまとめ、学長に報告する。

- 2 部局等評価の結果は、文書冊子又は電子媒体等により、公表する。

(評価結果に基づく改善と検証)

第8条 学長及び部局長等（以下「学長等」という。）は、第3条第1項の評価結果に基づく改善等について、その達成状況を検証する。

### 第3章 個人評価

(個人評価の目的)

第9条 個人評価は、本学職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員の資質向上と諸活動の活性化を図ることを目的とする。

(個人評価の対象者)

第10条 個人評価は、常勤の全ての職員について実施する。

(個人評価の対象領域)

第11条 個人評価の対象とする活動は、大学教員においては、教育、研究、国際交流・社会貢献及び組織運営に関する領域とし、大学教員以外の職員については、その職種に関する領域とする。

(個人評価の方法等)

第12条 個人評価は、原則として、職員が作成する自己点検・評価書に基づいて行う。

- 2 個人評価は、各領域に関する段階評価と総合評価を行う。

3 個人評価に係る評価体制、評価項目、評価基準その他の評価実施方法は、本学職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。

(実施基準)

第13条 部局等における個人評価の実施基準は、個人評価実施基準に基づき、部局長等が別に定める。

(意見の聴取)

第14条 学長等は、職員から個人評価結果に対する不服申立てがあった場合は、意見を聴取する機会を設けなければならない。

(評価結果の活用)

第15条 学長等は、評価の結果を職員の諸活動の活性化を促すために活用するものとす

る。

- 2 学長等は、特に高い評価を受けた職員に対し、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 学長等は、その活動が十分でないと評価された職員に対し、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 学長等は、個人評価結果の集計と総合的分析を行い、本学又は部局等における人事の適正化に積極的に活用するものとする。

(評価結果の公表)

- 第16条 個人評価の結果は、個人情報として扱い、原則として公表しない。
- 2 教員の活動実績は、各学部等の単位で取りまとめ公表する。
  - 3 学長等は、前条第4項による集計及び分析の結果並びに職員活動の現状について、適當な方法等で職員に周知するものとする。

第4章 中期目標・中期計画評価

(中期目標・中期計画評価の実施)

- 第17条 中期目標・中期計画及び年度計画に係る実績評価については、国立大学法人評価委員会が定める実施方針等に従い実施する。

第5章 認証評価

(認証評価の実施)

- 第18条 認証評価については、学校教育法及び認証評価機関が定める実施方針等に従い実施する。

第6章 雜則

(雑則)

- 第19条 この規則に定めるもののほか、部局等評価及び個人評価の実施に関し、必要な事項は、別に定める。

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5月18日改正)

この規則は、平成17年5月18日から施行し、平成17年4月1日から適用する。

## 資料 8

### 国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準（試行）

（平成 17 年 9 月 27 日制定）

#### （趣旨）

第 1 この実施基準は、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）の職員の活動状況について自己点検・評価を行い、職員の資質向上と諸活動の活性化を図るため、本学の大学評価の実施に関する規則（平成 17 年 3 月 1 日制定。以下「大学評価規則」という。）に定めるものほか、個人評価の実施に係る評価体制、評価項目、評価基準その他全学的に必要な事項を定める。

#### （評価体制）

第 2 各部局等は、次の各号により、個人評価に関する検討及び評価の実施のための組織（以下「評価組織」という。）を置くものとし、組織の長は当該部局の長をもって充てる。この場合、「部局等」とは、各学部（研究科、附属の教育施設又は研究施設を含む。）、保健管理センター、海洋エネルギー研究センター、各学内共同教育研究施設、有明海総合研究プロジェクト、医学部附属病院及び事務局をいう。

（1）大学教員、教育・研究支援職員、医療技術職員及び看護職員については、所属の部局等で定める評価組織

（2）附属学校教員については、文化教育学部と各附属学校（園）とで定める評価組織

（3）前各号以外の職員については、事務局で定める評価組織

2 前項の規定にかかわらず、全学的に必要な事項に関しては、大学評価委員会で検討する。

(点検・評価項目及び評価基準)

第3 各部局等の長は、本実施基準に基づき、個人評価の実施に関する部局等の実施基準（方針、観点、点検・評価項目、評価基準、結果の取りまとめ方法等）を、当該部局等の目標並びに所属職員の職種及び職務の専門性・特殊性等を考慮して定め、これを公表する。

第4 個人評価は、個人の活動実績と改善に向けた取組について行うものとし、各部局等は、評価領域ごとに、点検・評価項目及び評価基準を策定する。点検・評価の領域は、大学教員については大学評価規則第11条に定める領域（教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営）及び部局等が特に定める領域、大学教員以外の職員については各部局等が各職種区分ごとに定める領域とする。

2 個人評価の職種区分は、次の各号のとおりとする。

(1) 大学教員

(2) 附属学校教員

(3) 教育・研究支援職員（教務職員、教室系技術職員。）

(4) 医療技術職員

(5) 看護職員

(6) 前各号以外の職員

(評価の実施方法)

第5 個人評価は、次の方法・手順で、毎年度実施する。

(1) 各職員は、各年度の早い時期に本学及び所属部局等の目標並びに職種及び職務の専門性・特殊性等を考慮した個人達成目標を定め、個人目標申告書を作成し、所属部局等の長に提出する。

(2) 各職員は、各年度の早い時期に前年度の活動に関する自己点検・評価

を行い、活動状況を取りまとめた活動実績報告書及び自己点検・評価の結果を取りまとめた自己点検・評価書を作成し、所属部局等の長に提出する。

- (3) 各評価組織は、各職員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づき、本学及び各部局等の目標達成に向けた活動という観点から審査し、これらを基に評価を行う。審査に当たり、各評価組織は、審査の公正性を確保するため、必要に応じ、他の職員から意見を求めることができる。
- (4) 各部局等の長は、各年度の9月末日までに個人評価結果を当該職員に封書で通知するとともに、部局等の個人評価結果の集計・総合的分析の結果を学長に報告する。
- (5) 各部局等の長は、所属職員から個人評価の結果に対する不服申立書（様式任意）が提出された場合、各評価組織において当該職員からの意見を聴取する機会を設ける。
- (6) 各評価組織は、不服申立書を提出した職員から意見を聴取の上、必要と認められるときは、再審査・評価を行う。再審査に際し、各評価組織は、先行する審査に際して意見を求めた職員以外に、更に必要と認められる者から意見を求めなければならない。
- (7) 再審査・評価の結果は、各部局等の長から当該職員に通知するものとする。
- (8) 学長及び部局等の長は、職員の活動実績及び個人評価結果の集計・総合的分析の結果を諸活動の改善に資するとともに、公表する。
- (9) 前各号の評価実施手順及び様式については、別に定める個人評価実施指針を参考にして各部局等の長が第3に定める部局等の実施基準で定める。

#### (段階評価と総合評価)

第6 職員の自己点検・評価及び個人評価に係る段階評価は、各部局等が領域別に定める評価基準に基づき、評価領域ごとに次の5段階に評価する。

## 領域別評価

領域別評価	領域別評価点
かなり高い	5
高い	4
標準的 レベルである	3
低い	2
かなり低い	1

第7 職員の自己点検・評価及び個人評価に係る総合評価は、各部局等が職種区分ごとに定める総合評価基準に基づき、各領域の評価点を積算して次の5段階に評価する。総合評価に際し、各部局等は、本学及び当該部局等の目標並びに職員の職種及び職務の特殊性・専門性等を考慮し、領域別評価点に「重み」を付けることができる。

## 総合評価

総合評価	総合評価点
特に優れている	5
優れている	4
おおむね良好	3
改善の余地がある	2
改善を要する	1

## 附 則

この実施基準は、平成17年9月27日から施行する。

# 資料 9

## 個人評価実施指針（試行）

（平成17年9月27日制定）

### 1 個人達成目標の設定：「個人目標申告書」

- 1) 個人評価では、画一的ではなく、各職員の個性を生かす評価を行うため、各職員は、本学及び所属部局等の目標並びに自己の職種及び職務の専門性・特殊性等を勘案の上、自主的に評価領域ごとの達成目標を設定して個人目標を申告する。
- 2) 各部局等の長は、本学及び部局等の目標に即した個人目標例を各職種の評価領域ごとに作成し、例示する。  
注1) 年度ごとに必須目標を定めたり、職員の職種・職名により目標例や数をある程度指定することも可能である。
- 3) 各職員は所属部局等の例示を参考にして、自己の職種、職務、能力、関心等を勘案して各評価領域における達成目標を設定する。また、必要があれば、各評価領域の活動ウエイト「重み」配分を定め、これらを記載した「個人目標申告書」を各部局等の長に提出する。  
注2) 各職員が達成目標及び「重み」配分を設定する際に、所属講座等の長と相談し、了解を得る過程を組み入れることも可能である。
- 4) 各領域の目標例（大学の目標、中期目標、部局等の目標等を基に各部局等で作成するが、大学教員の参考例を以下に示す）

#### I 教育に関する目標

- (1) 主題科目など教養教育科目を担当する。
- (2) 学部教育及び大学院教育において講義・実習を可能な限り（○○時間以上）担当する。
- (3) 所属する部局の枠を超えて、横断的に教育に貢献する。
- (4) 授業の目的、内容を分かりやすく示したシラバスを作成し、学生による活用を高める。
- (5) シラバスに到達目標、評価方法・基準を明記し、厳格な成績評価を行う。
- (6) 学生による授業評価等を参考にして、授業内容、方法の改善を行う。
- (7) 問題発見・解決型授業、学生参加型授業、総合型授業、インターネット利用授業などの学習指導方法や創造的教材などを開発する。
- (8) 卒業研究、セミナーなど個別教育指導の量的・質的改善を行う。
- (9) オフィスアワー等による学生指導・支援を積極的に行う。
- (10) 大学院生の受入れに努めるとともに、個別教育研究指導の実施を高める。
- (11) 教育研修（ファカルティ・デベロップメント）に積極的に参加し、自己の改善に資する。
- (12) その他部局等独自の目標

#### II 研究に関する目標

- (1) 講座等グループの研究を総括し、研究活動を高める。（教授等）
- (2) 大学院生等の論文作成指導の量的、質的水準を高める。（教授等）
- (3) Impact factor の付いた学術誌に primary author として複数の論文を発表（教授等）
- (4) Impact factor の付いた学術誌に first author として年1編以上の論文を発表（助

手等)

- (5) 国際学会、全国レベルの学会等におけるシンポジウムに共同演者として発表（教授等）
- (6) 国際学会、全国レベルの学会で演者として発表（助手等）
- (7) 地域に密着した研究に取り組む。
- (8) 学内外の共同研究を推進する。
- (9) 研究成果等の公表など、社会への還元を行う。
- (10) 研究成果等による知的財産の創出と取得を行う。
- (11) 研究代表者として科学研究費補助金費等の公募に積極的に応募し、1件以上獲得する。
- (12) 受託研究、共同研究等による外部資金の獲得、客員研究員の受入れ
- (13) その他部局等独自の目標

### III 国際交流・社会貢献に関する目標

- (1) 本学が行う国際的学術交流事業に協力、貢献する。
- (2) 留学生の受入れ・派遣、指導等を量的・質的に高める。
- (3) 講座等研究グループ又は個人の英語版ホームページの設置、充実を進める。
- (4) 国際学会、国際交流シンポジウムの開催又は参加を行う。
- (5) 国際共同研究者の受入れを行う。
- (6) 日本学術振興会、JICA、JETRO 等の制度・組織を利用した国際交流を行う。
- (7) 国内外の共同研究を推進する。
- (8) 本学が行う市民公開講座・開放講座の開設、実施に協力する。
- (9) 地域の教育機関又は地方自治体等の要請による授業、講演などに協力する。
- (10) 国や地方自治体等の審議会や委員会又は関連学協会等の活動に協力する。
- (11) 地域産業や地域社会への技術移転を進め、振興・支援に貢献する。
- (12) 本学が行う地域医療支援活動に協力する。
- (13) その他部局等独自の目標

### IV 組織運営に関する目標

- (1) 全学の委員会、検討部会等の委員として積極的に活動し、大学の運営に貢献する。
- (2) 部局等の委員会、検討部会等の委員として積極的に活動し、部局等の運営に貢献する。
- (3) 講座等グループの幹事として積極的に活動し、講座等グループの運営に貢献する。
- (4) 大学や部局等が開催する行事に積極的に参加し、その運営に貢献する。
- (5) その他部局等独自の目標

#### 5) 「重み」配分の設定と用い方

各職員は、自己の職種、職務、能力、関心等を勘案して、各評価領域における活動の「重み」配分を合計1となるように設定し、それを総合評価点算出の「重み」として用いることができる。

「重み」を用いた総合評価算出例

評価領域 区分 項目	教 育	研 究	国際流・ 社会貢献	組織運営	備考
A : 重み	0.3	0.5	0.1	0.1	重み合計 1
B : 領域評価 点(5段階)	3	4	3	2	5段階平均の場合 3.0

A×B 重み加算点	0.9	2.0	0.3	0.2	重み加算点合計 (総合評価点) 3.4
--------------	-----	-----	-----	-----	------------------------

#### 6) 部局等による「重み」配分指針の設定

各部局等の長は、予め「重み」配分についてのモデルと許容される配分の範囲を示し、それに基づいた各職員の「重み」配分の設定を求めることができる。

#### 部局等による「重み」配分基準例

評価領域 区分 職名	教 育	研 究	国際交流・ 社会貢献	組織運営	(診療)	計
教授	0.3~0.5	0.3~0.5	0.1~0.2	0.1~0.2	—	1
助教授（講師）	0.3~0.5	0.4~0.6	0.05~0.1	0.05~0.1	—	1
助手	0.2~0.5	0.4~0.8	0~0.1	0~0.1	—	1
臨床系						
教授	0.2~0.4	0.2~0.4	0.1~0.2	0.1~0.2	0.2~0.4	1
助教授（講師）	0.2~0.4	0.2~0.5	0.05~0.1	0.05~0.1	0.2~0.5	1
助手	0.1~0.5	0.2~0.7	0~0.1	0~0.1	0.2~0.7	1

#### 2-1 活動状況の取りまとめによる自己点検：「活動実績報告書」

- 1) 各部局等の長は、本学及び部局等の目標に即した個人「活動実績報告書」のフォーマットを作成し、各年度の初めに各職員に対して記入・提出を求める。
- 2) 各職員は前年度の活動実績を自己点検し、それらを取りまとめた「活動実績報告書」を各部局等の長に提出する。

#### 2-2 活動実績及び目標達成度による自己点検・評価：「自己点検・評価書」

- 1) 各部局等の長は、本学及び部局等の目標並びに部局等の特殊性を考慮して、評価領域ごとに活動実績の評価基準を定め、これを公表し、職員に対する周知を図る。  
注3) 活動実績の評価基準を定める際に、職域、職種・職名等による細やかな基準の作成が必要である。
- 2) 各職員は、所属部局等が定めた活動実績評価基準により、前年度の活動実績を自己評価する。また、前年度に提出した「個人目標申告書」の目標の達成度を自己点検・評価し、それらを取りまとめた自己点検・評価書を作成し、各部局等の長に提出する。

#### 3 各部局等の評価組織による審査と評価

各部局等の長は、部局等で定める評価組織体制により、各職員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づき、本学及び各部局等の目標達成に向けた活動という観点から審査し、これらを基に評価を行う。

#### 4 評価結果の通知と集計・総合的分析

- 1) 各部局等の長は、自己点検・評価書に評価結果を記入したものを個人評価結果として、当該職員に封書で通知する。
- 2) 各部局等の長は、部局等の個人評価結果の集計と総合的分析を行い、結果を学長に報告する。

## 附 則

この実施指針は、平成17年9月27日から施行する。

## 佐賀大学大学データベース概要

### 背景

佐賀大学大学データベース(以下、「大学 DB」という。)は、佐賀大学の教員の研究教育活動の成果をデータベース化し、公開することを目的とするものである。佐賀大学では、2002 年より、附属図書館と学術情報処理センター(現在の総合情報基盤センター)が協力して、電子図書館システムを運用してきた。電子図書館システムでは、教員基礎情報、研究成果及びオンラインシラバスの各データベースシステムが構築され、データの充実が図られてきた。2003 年 10 月の佐賀医科大学と佐賀大学の統合、そして 2004 年 4 月の法人化を経て、上記の電子図書館システムを基にした大学 DB が構築されてきている。

### 教員基礎情報

「教員基礎情報」データベースは、佐賀大学の教員の、主要経歴、研究分野などの基礎情報からなるデータベースである。研究キーワードなどで検索することにより、佐賀大学にどのような分野の研究者がいるかを知ることができる。これらの教員基礎情報は、全教員の約 80 %を充足している。

さらに、「国際交流」データベースの整備が進むと、これらへのリンクが生成される予定である。

従来、教員の基礎情報は、電子図書館「とんぼの眼」を経由して公開していたが、さらに利用しやすくするための作業を行っており、2006 年 9 月から改めて運用することになっている。

### 研究成果

「研究成果」データベースは、佐賀大学の教員が発表した著書、論文、報告などの研究成果の一覧を保存するデータベースである。人文科学、芸術、生物医学、理工学まで、幅広い分野の教員を有する総合大学である佐賀大学の教員団に対応するため、多様な発表形式の成果を分類して保存している。これらの成果と新たな研究成果を効率的に利用できる環境を整えるために、新たに受け入れ側のシステムを 2006 年 9 月までに構築し、運用を開始する。

なお、近年の学術雑誌のオンラインジャーナル化に対応して、上記の研究成果一覧からオンラインジャーナルに掲載された論文へのリンクを生成する機能整備も行っている。

### オンラインシラバス

オンラインシラバスは、佐賀大学で開講される講義のシラバスを Web、を介して提供することを第一の目的としている。シラバスは、講義概要、講義内容、講義計画などから構成されており、講義の開始時期に受講者に対して講義の目的や進めかたを示すものである。こうした情報をオンラインで公開することで、学外者に対しても佐賀大学で学べる内容を示すことが可能となっている。

また、佐賀大学のオンラインシラバスは、当該講義の開講期間中にも、担当教員によって随時変更することが可能である。そのため、オンラインシラバスは、講義資料の配布や課題の提示などにも活用されている。

なお、2005 年度末のシステム更新によって、オンラインシラバスは教務情報システムとの一体化が図られる。これにより履修手続きなどとの連動が進められ、学生の学習支援が強化される予定である。