山形大学における研究評価について

山形大学では、「組織評価」により各部局における研究等の諸活動について点検・評価することにより、大学の教育研究活動の活性化が図られている。また、山形大学の各部局においては、大学が定める「教員の個人評価」に基づき、評価を行っている。

また、「先進的研究支援のための教員配置を伴うプロジェクトの中間評価」等を行い、研究のマネジメントに活かしている。

１．山形大学の概要

１－１　基本理念

大学の理念

「自然と人間の共生」を２１世紀のテーマとし、教育・研究・地域貢献に真摯に取り組み、次世代を担う人材の育成、知の探求・継承・発展、及び豊な地域社会の実現に努め、もって人類全体の幸福と国際社会の平和的・持続的発展に貢献する。

大学の使命

１．学部（学士課程）教育を重視した人材養成

学部教育を重視した人材養成を最優先の使命と捉え、教養教育では幅広く創造的な知性と豊な人間性を必須の素養として育み、専門教育では大学院教育との接続も見据え、優れた専門性を養うとともに、特に課題発見・解決能力に優れた人材を養成する。さらに大学院では、実践面を重視した教育課程により、専門分野に強いスペシャリストを養成する。

２．総合大学の利点を活かした研究の推進

先端的研究については重点的に取り組み、世界水準の研究推進とそれに支えられた先端的大学院プログラムを展開するとともに、長期的・基礎的研究分野の持続的発展を図る。

３．開かれた学術・教育の地域拠点の形成

東北地区有数の総合大学として、地域や社会に広く門戸を開放し、様々な学習機会の提供、社会人・留学生の積極的な受け入れ、産官民との広範な連携を推進するとともに、アジアと日本を結ぶ教育・研究の拠点として学術・文化の発信、及び国際交流の充実・強化を図る。

１－２　教育研究組織（資料１参照）

１－３　教員数（平成１９年５月１日現在）

教授	２８６名
准教授	２２３名
講師	５４名
助教	１８９名

助手	６名
合計	７５８名

※ 学長・理事・監事は含まない。

１－４　学生数（平成１９年５月１日現在）

学部	８，０７１名	留学生内数　１０１名
修士課程（博士前期）	１，０３０名	留学生内数　３２名
博士課程（博士後期）	２８６名	留学生内数　４０名
連合農学研究科（博士後期）	１７名	留学生内数　５名
合計	９，４０４名	留学生内数　１７８名

※連合農学研究科の学生数は、山形大学（指導教員）に属する学生数のみ。

１－５　収入・支出（平成１８年度決算）

収　入　　（単位：百万円）

区　分	金　額
運営費交付金	１２，３１６
施設整備費補助金	１，９６５
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	１０３
国立大学財務・経営センター施設費交付金	６５
自己収入	１６，５３４
授業料、入学料及び検定料収入	５，２６５
附属病院収入	１１，０７６
財産処分収入	－
雑収入	１９２
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	１，５００
長期借入金	２，８６８
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	１４６
計	３５，５００

支　出　　（単位：百万円）

区　分	金　額
業務費	２４，０４７
教育研究経費	１２，２０８
診療経費	１１，８３９
一般管理費	３，１７３
施設整備費	４，８９８
船舶建造費	－
補助金等	１０３
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	１，２２７
貸付金	－
長期借入金償還金	１，０２２
国立大学法人財務・経営センター施設費納付金	－
計	３４，４７４

科学研究費補助金・外部資金　　（単位：百万円）

区　分	金　額
科学研究費補助金	５６３
厚生労働科学研究費補助金	６２

共同研究	２７９
受託研究（調査等を含む）	２７８
奨学寄附金	６２８
COE・NEDO 等の競争的補助金・助成金	２９２
計	２，１０２

２．　マネジメント体制

山形大学では、平成１８年度より、研究プロジェクト戦略室を設置し、山形大学の研究の活性化を図り、科学研究費補助金等の各種研究費助成金、受託研究費、共同研究費等の外部資金獲得額の拡充を図るため、山形大学の研究プロジェクトの調整及び国内外機関との共同研究を戦略的に推進することとしている。

研究プロジェクト戦略室は、研究関係業務を担当する副学長を室長とし、専任教員１名を置いている。また、各学部から２名の教員を兼任教員として充てており、合計１４名の教員で構成されている。

具体的な業務は、①研究プロジェクトの全学的な調整に関すること、②研究費助成金等の情報収集に関すること、③研究費助成金の応募への支援に関すること、④バーチャル研究所に関すること、⑤その他、となっている。

これまで、バーチャル研究所の認定、科学研究費補助金に関する説明会や若手教員に対する申請相談を行うほか、外部資金獲得のための研究者支援として、科学研究費補助金や科学技術振興調整費等の各種競争的資金の第２次審査に向けた作成資料の検討（プレゼンテーションのリハーサル等）を行い、課題採択に導いている。

さらに、平成１８年度においては、山形大学研究戦略の策定等を行い、平成１９年度においては、ＹＵ海外研究グローイングアッププログラム案の作成や戦略的研究プロジェクトに対する任期付教員の支援事業の案の作成等を行っている。

また、研究プロジェクト戦略室に研究プロジェクト戦略タスクフォースを設置し、中長期の研究戦略の検討を開始している。

３．評価体制

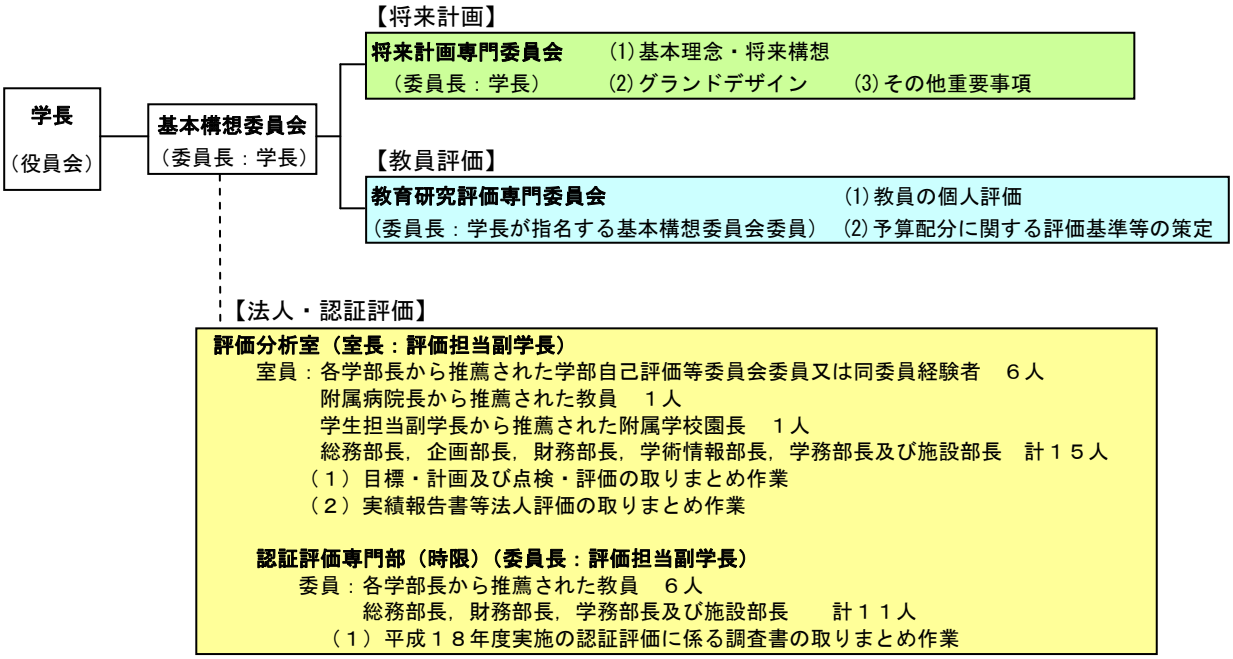
山形大学では、基本構想委員会において、① 基本理念に関する事項、② 将来構想に関する事項、③ 長期計画の策定に関する事項、④ 中期目標・中期計画の策定に関する事項、⑤ 年度計画の策定に関する事項、⑥ 各種評価に関する事項、⑦ 各種評価に基づく改善に関する事項　を審議しており、さらに、④から⑥の取りまとめを行うため、評価分析室を設置している。

評価分析室は、評価関係業務を担当する副学長を室長とし、専任教員を配置するほか、各学部長から推薦された教員６名、医学部附属病院長から推薦された教員１名、教員養成関係業務を担当する副学長から推薦された附属学校長１名、総務部長、企画部長、財務部長、学術情報部長、学務部長及び施設部長で構成されており、教育部門、研究部門、社会連携・国際交流部門、附属

病院部門、附属学校部門及び業務運営部門の６部門を置いている。

なお、評価分析室は、目標・計画及び点検・評価の取りまとめのほか、大学情報データベースに関する業務も行っている。

基 本 構 想 委 員 会 関 係 組 織 図



４．大学として実施されている評価

山形大学では、主に以下の評価が行われている。

・組織評価
・先進的研究支援のための教員配置を伴うプロジェクトの中間評価
・戦略的研究プロジェクトに対する任期付教員の支援に関する評価

以下、各評価について概説する。

４－１　組織評価（資料２参照）

１）評価の目的

山形大学における各部局における教育、研究、社会連携、国際交流、業務運営等の諸活動について、部局の自己点検・評価に基づき、役員会が総合的に点検・評価することにより、本学の教育研究活動の改善・向上に役立て、ひいては一層の活性化を図ることを目的としている。

２）評価組織

評価は、役員会において実施される。

３）評価方法

評価時期

年１回。法人評価と部局業務実績（データ）を共有し、評価作業の軽減を図るために、法人評価の実施に合わせて行う。

評価項目

部局の規模に応じた適切な評価を行うために、評価の対象を、６学部及び附属病院（＝Ａグループ）とその他の部局（研究科、附属図書館、学内共同教育研究施設、その他＝Ｂグループ）の２つに分けている。

Ａグループは、各評価項目を、教育・研究・社会連携・業務運営の４つの区分に分けて評価する。

Ｂグループは、業務実績及び特色的取組成果について、区分を分けずに評価し、部局の負担を減らすようにしている。

グループ	評価項目	
Ａ	基礎的事項	部局の業務活動の成果について、客観的データをもとに、過去の実績からの改善状況や部局間で比較することにより業務水準を評価する。
	年度業務実績	部局の年度計画に対する達成度を評価する。
	特色的取組成果	部局の代表的な特色的取組の成果により、質の向上度を評価する。
Ｂ	事業報告書	部局の事業実施状況を評価する。
共通	特に優れた業績	

評価方法

基礎的事項については、学校基本調査をはじめとする客観的なデータに基づき、また、年度業務実績や特色的取組成果については、部局の自己点検・評価に基づき評価する。

評価は、まず、役員会で第一次評価が行われる。第一次評価結果は、役員会における評価の観点を明らかにして各部局に提示され、部局からの意見申し立てを受ける。

その後、経営協議会の外部委員による第二次評価を経て、役員会が最終的な評価を行う。

Ａグループ

① 基礎的事項については，基礎データ項目毎にポイントを設定し、算定式に基づき各部局のポイントを算出する.

② 年度業務実績については、業務実績（法人評価と共通のデータ）について５段階で評価し、４つの区分毎に集計し、それぞれ平均値（計画達成度）を算出する。

評　価	換算値
特筆すべき進捗状況にある	１．２
順調に進んでいる	１．１
おおむね順調に進んでいる	１．０
やや遅れている	０．９
重大な改善事項がある	０．８

③ 特色的取組成果については、４つの区分毎に３段階で評価する。

評　価	換算値
特筆すべき成果である	１．５
高い成果である	１．３
相応である	１．０

Ｂグループ

部局の事業実績について、５段階で評価する。

評　価	点数
特筆すべき進捗状況にある	５点
順調に進んでいる	４点
おおむね順調に進んでいる	３点
やや遅れている	２点
重大な改善事項がある	１点

Ａ・Ｂ共通

特に優れた業績（優れた経営状況、グローバルＣＯＥ採択等）について評価する。

４）評価結果の活用

評価の結果は、各部局への研究費配分やインセンティブ付与等に活用される。

平成１８年度においては、評価結果を基に、１，０００万円を研究費として配分した。また、平成１９年度においては、２，０００万円を配分する予定である。

経費配分にあたっては、グループ毎に予め配分枠を設定し、評価結果から得られる部局点数を基に傾斜配分される。Ａグループにおいては、さらに、区分毎に配分枠を設定し、区分毎に傾斜配分される。

なお、Ａ・Ｂ共通については、予め総配分予算の一部を留保し、役員会の裁量に基づき配分される。また、法令遵守等の観点から問題のあった部局については、相応の減額をする。

５）特記事項

組織評価は、学校教育法に規定する自己点検・評価として実施しているが、評価項目については、中期目標・中期計画の実現に資する目的に応じて適宜変更するとともに、中期目標・中期計画等に照らして評価している。

これは、自己点検・評価と法人評価という２種類の評価の実施に際し、部局の混乱を避け、また、部局の負担を軽減するためである。

４－２　先進的研究支援のための教員配置を伴うプロジェクトに関する評価

１）評価の目的

山形大学における学術研究等の格段の充実を図るため、「この２年間の山形大学の行動方針（平成１７年９月１６日制定）」（仙道マニフェスト）に掲げた先進的研究プロジェクトに対し、特に任期付き教員配置により支援を行っているが、当該教員配置による研究プロジェクトの成果を検証し、今後の山形大学における研究の格段の充実発展を期することを目的としている。

評価は、採択されたプロジェクトについて、毎年行うものとし、平成１９年度においては、平成１８年度から支援を行った２件について行われた。

２）評価組織

評価は、役員会において実施される。また、ピアレビューの審査員として、プロジェクト代表者が審査員候補として学外の当該研究分野の適任者として推薦した者（４名以内）を参考に、役員会がプロジェクト毎に選考（２名）している。

３）評価方法

評価時期

支援開始の次年度から、毎年７月に実施する。

なお、プロジェクトの終了後、事後評価を実施することとしている。

評価項目

① 当初の研究目的に沿って、着実に研究が進展しているか。

② 当初の研究目的に照らして、現時点で期待される成果を挙げているか。
（挙げつつあるか。）

③ これまでの研究成果に照らして、今後の研究計画は妥当なものとなっているか。

④ 研究組織は、当該教員の配置に伴い、研究者相互に有機的連携が保たれ、研究が効率的に進められるものとなっているか。

評価方法

役員会において中間評価計画の実施計画書を承認の後、プロジェクトは中間報告書又は成果報告書を提出する。

第１段評価として、ピアレビューによる書面審査を行う。学長及び研究担当理事によるヒアリングの後、第２段評価として、役員会による書面審査を行う。

なお、評価は非公開とし、評価の経過は公表しない。

また、評価結果は教育研究評議会へ報告される。

４）評価結果の活用

評価結果は、翌年度の支援に反映させる。

５）特記事項

当該プロジェクトは、平成１８年度において、平成１８年度からの支援分２件及び平成１９年度からの支援分１件を採択し、また、採択に至らなかったが優れたプロジェクトと認められるもの４件について、研究費支援（平成１８年度限り）を行った。

その後の募集は行われておらず、平成１９年度からは、「戦略的研究プロジェクトに対する任期付教員の支援」に引き継がれた。

４－３　戦略的研究プロジェクトに対する任期付教員の支援に関する評価

１）評価の目的

当該支援は、山形大学における国際的に通用する、特に先進的研究の推進を図るため、任期付教員の配置に必要な人件費の支援を行うもので、研究プロジェクト戦略室が企画・検討し、平成１９年度から開始され、４月の募集を経て、５月に採択の審査を行った。

２）評価組織

評価は、役員会において実施される。

また、ピアレビューの審査員として、プロジェクト代表者が審査員候補として学外の当該研究分野の適任者として推薦した者（４名以内）を参考に、役員会がプロジェクト毎に選考（２名）している。

３）評価方法

評価時期

５月

評価項目

① 研究構想や研究目的が具体的かつ明確に示されているか。
② 研究目的を達成するため、研究計画は十分に練られ、その進め方が着実な者となっているか。
③ 組織全体としての研究遂行能力は十分に高いか。また、支援教員等は十分大きな役割を果たすことが期待されるか。
④ 従来受けていた研究費での研究成果を評価するとともに、研究課題に対する高い遂行能力を有していると判断できるか。

評価方法

第１段評価として、ピアレビューによる書面審査を行う。学長及び研究担当理事によるヒアリングの後、第２段評価として、役員会による書面審査を行う。

なお、評価は非公開とし、評価の経過は公表しない。

また、評価結果は教育研究評議会へ報告される。

４）特記事項

当該支援は３年間実施され、２年度目に中間評価を実施し、事業終了後速やかに事後評価を実施することとしている。

５．その他特記事項

５－１　バーチャル研究所

山形大学の総合大学としての特色を活かし、社会的要請の高い分野、学際的分野、先駆的分野等において学部横断的な自主的共同研究を行う研究グループをバーチャル研究所として認定している。

バーチャル研究所として認定申請のあったものに対し、研究プロジェクト戦略室が、審査の上、その認定の可否を決定する。共同研究の期間は、５年間である。

バーチャル研究所は、専任の職員や施設を有しておらず、また、研究所としての予算を持たないが、正式な大学認定組織として高いアクティビティを有している。

５－２　学部交流セミナー

山形大学では、医学部と工学部において、医学部工学部交流セミナーを昭和６２年度から開催してきた。平成１７年度からは、大学として部局横断型の研究を推進するため、理・医・工・農４学部交流セミナーへと移行し、毎年２回開催するなど、活発に活動している。

６．部局で実施されているマネジメント・評価

６－１　マネジメント

山形大学では、部局毎にマネジメントを行なう組織を設置し、産業界や地域との連携を推進するとともに、外部資金獲得のための方策を積極的に進めている。ここでは、人文学部及び工学部におけるマネジメントについて概説する。

１）人文学部

人文学部では、学部全体のマネジメントを行なう組織として目標評価委員会を設置し、当該委員会に、研究活動に関するマネジメントを行う研究活動推進部会を設置している。

研究を推進する上では、①基礎研究の推進、②世界レベルの研究の育成、③地域に根ざした研究の推進を目標として掲げている。

具体的には、まず、研究活動推進部会に科学研究費申請支援専門委員会を設置して、科学研究費補助金の採択率の高い教員を各学科から３名ずつ委員として任命し、科学研究費補助金の申請率及び採択率のアップを目指した活動を展開している。これまでの４年間の活動の結果、科学研究費補助金の申請率は９０％を超え、採択率も４０％を超えてきており、確実に成果が上がっている。

また、学部の中に研究活動支援制度を設け、研究活動支援予算を確保し、若手教員の研究活動の支援を行っている。

さらに、地域連携型の研究（特にプロジェクト型の研究）の推進、国際的な研究の推進（国際学会での発表支援等）、著書の刊行支援等を行っている。

２）工学部

工学部では、プロジェクト推進室を設置し、大型プロジェクトの計画策定等を行うとともに、外部資金獲得のための支援を行っている。外部資金獲得のための支援としては、科学研究費補助

金に関する説明会の開催、各種競争的資金・団体に関する情報の収集、収集した情報のホームページでの発信等を行っている。

また、産業界や地域との連携を積極的に推進しているが、単に共同研究・受託研究を行うだけでなく、自治体や産業界との交流会を頻繁に開催し、地域のネットワークへの参画、学部で行っている研究の紹介と自治体・産業界のニーズの発掘等に力を入れている。

さらに、学部の同窓会組織、企業、自治体の団体等からの寄附金を原資として、若手教員を中心に海外も含めた旅費の補助を行っている。

６－２　教員の個人評価

山形大学では、大学が策定した「教員の個人評価指針」に基づき、部局毎に教員の個人評価を行っている。教員の個人評価を行うにあたっては、大学として、教員の個人評価指針の作成、全学部共通の教員個人評価調査票の作成、準備することが望ましい根拠資料の例示、評価書式の例示を行っている。（資料３参照）

以下に、教員の個人評価について概説する。

教員の個人評価

１）評価の目的

教員の自由な発想に基づいた教育研究をはじめとする教員の諸活動の目標設定を支援し、その成果を点検・評価することによって活動の活性化に役立て、大学全体の機能の改善、高度化に資することを目的としている。

２）評価組織

部局毎に、個人評価の検討及び実施を行うための組織を置いている。その運営については、当該部局長が定める。

なお、部局の評価組織には、他部局の教員又は学外の学識経験を有する者を加えることができる。

３）評価方法

評価時期

評価は、原則として３年に１度、過去３年分について行う。ただし、研究活動については、過去６年分について行う。（ただし、医学部においては、個人毎の任期満了前）

なお、部局長は、個人評価実施年度以外の年度においても、必要に応じ、活動の一部を評価し、教員に対し指導助言を行うことができる。

評価項目

評価は、教員の活動を、教育、研究、社会連携、管理運営の４つの領域に分類して、それぞれについて行う。（医学部臨床部門においては、さらに「診療」の領域を加える。）

また、各領域に全学共通の評価項目を定めている。ただし、部局長は、部局の実態に応じ、項目の追加・削除を行うことができる。

なお、評価基準は、部局毎に定める。

評価方法

まず、毎年度当初に教員個人が１年間の目標を定め、「教員個人評価調査票（目標）」を部局長に提出する。１年経過後に自己点検・評価を行い、「教員個人評価調査票（目標に対する成果）」を部局長に提出する。

３年経過後、各教員は「教員個人評価調査票（項目別自己点検）」を提出し、部局の評価組織は、提出された教員個人評価調査票に基づき評価を行い、部局長に報告する。

各領域の評価について、部局の評価組織が５段階評価を行った後、教員の職種、職務の特殊性、専門性等の状況及び当該教員の申告を考慮し、部局長による重み付けが行われる。

この重み付けを基に、部局の評価組織が、各領域の評価に当該領域の評価に加える（部局長による）重みを乗じて総合評価の評点を算出した上で、４段階で総合評価を行う。

４）評価結果の活用

教員は、評価結果を自己の活動の充実に活用する。学長及び部局長は、大学及び部局の教育・研究・社会連携・管理運営（医学部臨床部門においては、診療を含む。）の改善に役立てる。

また、高い評価を受けた教員に対しては、その活動の一層の向上を促すため、適切な措置を取るとともに、「問題があり改善を要する」と評価された教員に対し、活動の改善について、適切な指導及び助言を行うこととしている。

５）特記事項

教員個々の評価結果及び活動改善計画書は、本人以外には公表していないが、全学及び部局で集計した統計的データは、公表されている。

また、学長・理事・監事は、必要に応じて、教員個人評価調査票を閲覧することができる。

７．文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成１９年１０月９日に山形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、山形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小林信一氏（筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授）及び嶌田敏行氏（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	○　「自然と人間の共生」という全学的なテーマの下に「学部横断」を１

		つのキーワードとした、バーチャル研究所の設置や、先端的研究支援プロジェクトや戦略的研究プロジェクト（学長裁量経費による資源投入）という公募型の研究推進が行われている。それらを含めた全学的な研究のマネジメントは副学長（理事）を室長とし、学部長・評議員クラス、専任教員が室員となる研究プロジェクト戦略室が行っている。
	マネジメントに必要な情報収集	○　研究プロジェクト戦略室（専任教員配置）を中心に、事務機構の企画部を交えて対処。 ○　部局横断型のバーチャル研究所活動、交流セミナーなどの活動も有力な研究課題の発掘に一定の役割を果たしていると思われる。 ○　専任教員が各キャンパスを回り足で稼ぐだけでなく、研究プロジェクト戦略室構成員に学部の意志決定を司るスタッフが入ることで、情報をこの室に集めて全学的な意志決定につなげている。 ○　分散キャンパスという特徴を活かして、山形県下全域からの情報収集を行っている。 ○　各学部間での情報交換会（交流セミナー）を年に何度も開催することで､現場レベルでの研究マネジメントに資する情報流通も促進している。
	マネジメントのプロセス	○　全学レベルでは、役員会の役割が大きいように感じられた。学内資金配分等を伴うような重要な案件については、役員会が最終的な審査や判断を下している。資金配分を伴わないバーチャル研究所に関しては、研究プロジェクト戦略室が決定している。 ○　学内的に「目玉」となりそうな研究を、一方的に選ぶのではなく、あえて公募制にして、学外の評価委員のコメントを重視しながら、透明かつ客観的な選考を行い、資源の投入を行うシステムを導入している。即ち、誰にでも、どのグループにもチャンスが与えられているシステムである。
評価活動について		○　中期目標・中期計画（年度計画）の評価活動は、各部局での自律的な評価と改善活動が基本となっており、その上に全学的な評価活動が行われている。 ○　各部局の取り組みを自己点検評価書の提出やヒアリングの実施により本質的な部分を把握し、全学のマネジメントを行っている。一方で、中期目標に沿って設定されている「各部局の取り組みの成果を示す数量データ」によって、数千万単位での資源を傾斜配分している。これは､「どの取り組みの結果を示す数値をどのくらいにするのが大学として望ましいと考えているのか」ということが全学的な合意のもとで示されているわけであり、各部局が中期目標達成のために具体的にどうすればよいのか、ということを大学が示唆していると考えられる。即ち、例えば、休学率は少なくしよう、教員はＦＤに参加しよう、という全学方針が示されているわけである。
	内部における研究評価活動の実施状況	○　学内の特定研究資金配分のための事前、中間、事後評価は役員会を中心に対応し、組織評価や教員個人評価は認証評価、法人評価などと連動して、学長を委員長とする基本構想委員会の下で評価が実施される形になっている。中期計画、年度計画、その他の各種評価の取りまとめのために、評価分析室を設置して対応している。 ○　部局レベルの組織評価と資源配分への反映も始まっているが、試行錯誤の段階にあると思われる。 ○　学長裁量経費による資源配分を行う先端的研究支援プロジェクトや戦略的研究プロジェクトでは、外部評価を行った上で、役員会での評価を行い採択の可否を決定する。２年度目には中間評価を実施しているが、この際にも学外委員が評価に参加し、評価の質の確保を行っている。 ○　バーチャル研究所は、目的とした成果が達成できれば、解散し、次の段階に進む。発展的解消の判断自体が評価ともいえるだろう。 ○　教員個人評価も導入しており、そのなかで各教員の研究活動を評価している。

	学外競争的資金との関わり	○　競争的資金の獲得を拡充していくために、バーチャル研究所活動、交流セミナーなどの活動を活用している。またグローバルＣＯＥのような大規模な案件については、全学的に対応するために役員会で学内選抜を実施している。 ○　科学研究費補助金の申請率を上げる取り組みを研究プロジェクト戦略室が行っており、専任教員が全学部を回り、実戦的な講演を行っている。 ○　グローバル COE は役員会による学内審査を行うことによって申請内容のブラッシュアップや、今後のマネジメントに資することにしている。
	第三者評価への活用	○　認証評価や法人評価のために、基本構想委員会の下で各種評価が実施される形になっている。 ○　評価分析室の活動や、充実した組織評価などを通して、種々の評価活動は第三者評価に活用していると考えられる。
マネジメントと評価との関係		○　組織評価と学内の研究活動活性化（外部資金獲得）の２つのゴールを目指して、それぞれの評価活動が２本立てで動いているという印象を受けた。全学レベルで組織評価、教員評価が研究活動活性化へ直結しているという組織構造にはなっていない。しかしながら、外部資金の獲得を拡大する段階にあるという自己認識を前提とすれば、組織評価と研究活動活性化のための活動を機械的に結びつけるよりも、有力な「芽」の発掘や育成を別建てで実施することは適合的であると思われる。研究活動が活発になるにつれて、マネジメントと評価活動の関連も変わっていくと予想される。 ○　全学的な研究プロジェクトは、役員会と研究プロジェクト戦略室の連携によりマネジメントされている。中期目標・中期計画の評価結果やそれにもとづく資源の傾斜配分は、教育研究評議会、経営協議会で十分な審議を行い評価の適切性を検証している。 ○　研究に関する目的や目標は既に整備されているが、さらにもうひとつ質の高い実施体制に向け、若手から中堅の教員で組織されるタスクフォースを設置し､研究マネジメント自体の高度化を図る準備も行っている。

２）部局（人文学部、工学部）について

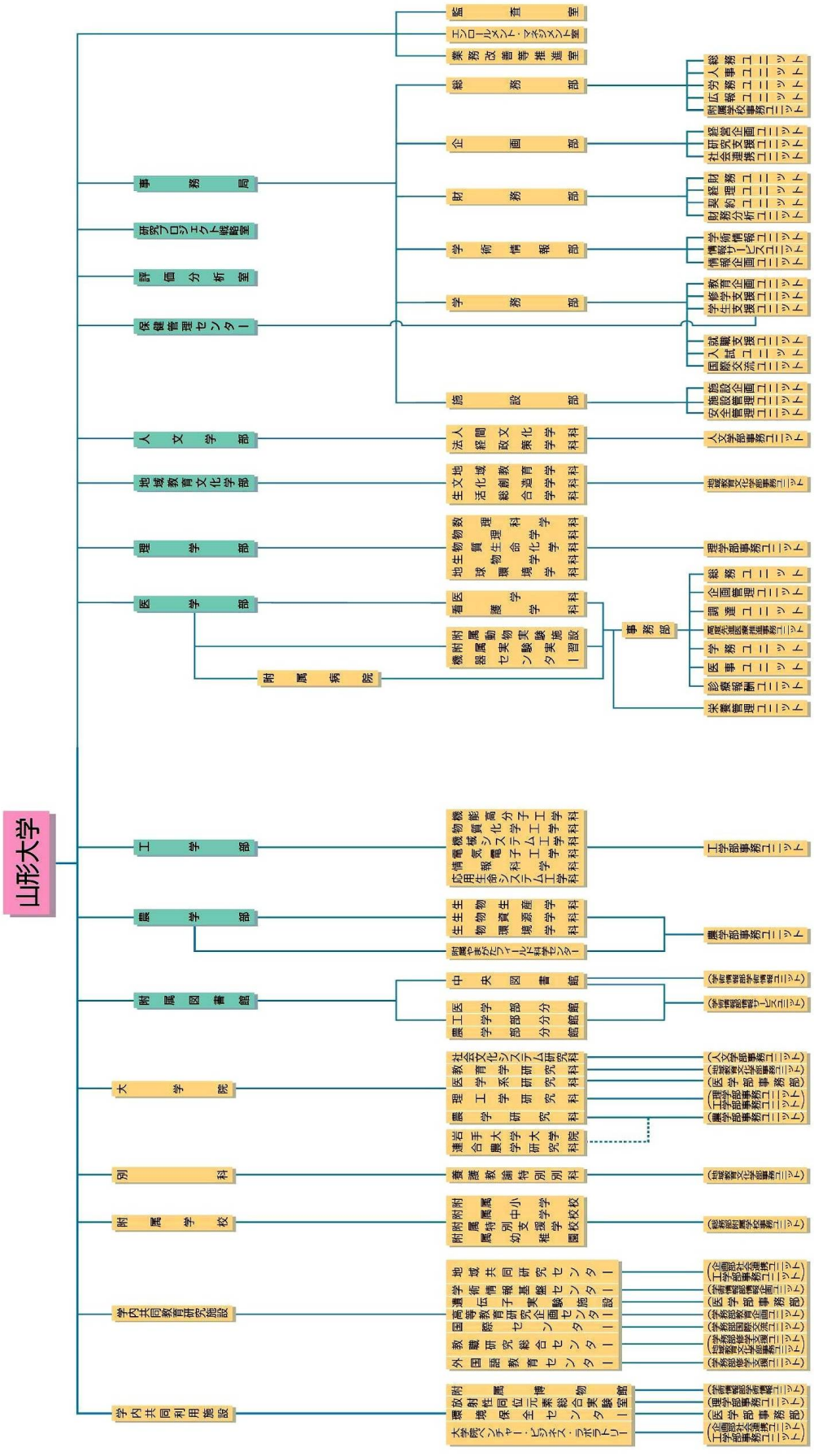
区　　分		コ　メ　ン　ト
マネジメントについて		○　人文学部では、学部長裁量で学部プロジェクトを公募の上、推進している。また、外部資金獲得についても研究マネジメントを担当する委員会が積極的に支援を行っている。 ○　工学部では、同窓会や地元企業と連携した研究活動を実施しており、共同研究や受託研究を推進しているが、これまで以上に県下全体へ全学的タイアップのもとで活動範囲を広げている。
	マネジメントに必要な情報収集	○　部局内に研究活動の活性化を目指して情報収集、支援をするための組織を設置し、それが中心になって情報収集、各種企画活動等を実施。 ○　部局ごとに実施される年度計画（中期目標）の自己点検評価活動や、研究者情報システム、教員個人評価による情報収集を行っている。加えて､それぞれ学部長の下に研究マネジメントを担当する委員会を設置し、学部内外での情報収集を行っている。
	マネジメントのプロセス	○　工学部では若手を中心にプロジェクト推進室を構成し、活発に支援活動を実施。人文学部では研究活動推進部会が活発に活動。
評価活動について		○　両学部とも教員個人評価は今年度から本格実施である。工学部では、ベストティーチャーを毎年選出し､教育研究費の特別配分を行っている。
	内部における研究評価活動の実施状況	○　部局内裁量経費による研究支援等を通じて、研究活動の評価と支援を実施。 ○　教員評価を今年度から本格実施である。中期計画（年度計画）の評価は、しっかりと部局ごとに行われている。
	学外競争的資金との関わり	○　部局が、外部研究資金獲得の拡充のための活動の重要な部分を担っていると感じられた。それを支えるのが、部局内の支援組織としてのプロ

		ジェクト推進室や研究活動推進部会などである。非常に熱心に活動を展開しており、成果も出ている。 ○　人文学部では、近年、科学研究費補助金において１００%近い申請率で推移している。出さない場合も特にペナルティがあるわけではないが、「世界で通用する研究をしよう」という学部長や研究の専門委員会のかけ声で構成員が団結できるところに意識の高さを感じた。 ○　工学部で特徴的なのは、地元産業界や自治体との産官学連携での共同研究の深度化や同窓会からの若手研究者の研究支援資金の援助などもあるが、キャンパスがある地元だけでなく、学部横断型プロジェクトによって県全域に広げて行こうとしている。
	第三者評価への活用	○　組織（部局）評価は、全学的な取りまとめを経て、認証評価や法人評価に活用される形になっている。 ○　中期目標・中期計画の評価活動を第三者評価に活用していると考えられる。
マネジメントと評価との関係		○　部局規模がそれほど大きくないこともあり、部局のプロジェクト推進室や研究活動推進部会などの活動が、状況をよく把握し、評価活動と戦略的展開を有機的に結びつけることができていると思われる。 ○　学部ごとの中期計画（年度計画）の評価活動によって、適切な意志決定が行われていると考えられる。これら部局の活動実績は全学的な評価で資源配分に活かされており、部局のマネジメントと全学マネジメントが適切に連携していると考えられる。

３）その他のコメント

○　大学の状況について自己分析した上で、状況適合的な対応をしていると感じた。 ○　部局レベル、部局間の活動が非常に活発なことが印象的である。 ○　若手研究者支援として、海外の研究機関への派遣プロジェクトを実施している。大学本部は、ただ単に、渡航費用などを出すだけでなく、所属部局に当該教員の渡航中の非常勤講師の手当等を行い、若い教員が積極的に応募しやすい環境を作っている。 ○　研究支援を行う事務部門であるが、事務局全体で組織のフラット化が行われている。各部長やユニット長（課長相当）の裁量で、柔軟な人材マネジメントが行えるシステムになっており、機動的な研究支援体制が構築されていると考えられる。

資料１


山形大学
監査室
エンロールメント・マネジメント室
業務改善等推進室
事務局
総務部
企画部
財務部
学術情報部
学務部
施設部
附属プロジェクト推進室
評価分析室
保健管理センター
人文学部
地域教育文化学部
理学部
医学部
工学部
農学部
附属図書館
大学院
別科
附属学校
学内共同教育研究施設
学内共同利用施設
事務部

資料２

山形大学における組織評価の実施方針

１　評価の目的

各部局における教育，研究，社会連携，国際交流，業務運営等の諸活動について，部局の自己点検・評価に基づき，役員会が総合的に点検・評価することにより，本学の教育研究活動の改善・向上に役立て，ひいては一層の活性化を図ることを目的とする。

２　評価の対象

評価対象組織は，各学部，各大学院研究科，附属図書館，医学部附属病院，保健管理センター，各学内共同教育研究施設，各学内共同利用施設及び各附属学校とする。

３　評価項目（別紙のとおり）

⑴ 評価項目は，①部局における経営状況及び運営状況，②基礎的データに基づく部局の教育研究活動状況（附属病院及び各附属学校を除く。）③当該年度の事業実績とする。

⑵ 評価項目②に用いるデータは，各部局の努力結果を直ちに反映できるものとし，山形大学情報データベースで集計できるデータについては，各部局の自己点検・評価に先立ち，あらかじめ役員会が各部局に示すこととする。

⑶ 評価項目及び評価方法は，毎年度役員会において，本学の中期目標・中期計画の実現に資する目的に応じて適宜変更することができる。

４　評価方法

⑴ 評価項目①については，部局長の自由記述に基づき，役員会が中期目標・中期計画，中期財政計画等に照らして，各部局の経営・運営上の工夫や取組の客観的な進行状況について評価する。

⑵ 評価項目②については，各部局の自己点検・評価に基づき，役員会が中期目標・中期計画等に照らして意図する実績や効果が得られているかを評価する。

役員会の評価は，先ず第一次評価結果を各部局に提示し，部局からの意見申し立てを受けた後に，経営協議会学外委員による第二次評価を経て最終評価を行う。

なお，第一次評価結果を部局に提示する際には，役員会における評価の観点を明らかにすることとする。

５　評価結果の活用

⑴ 評価の結果は，各部局への研究費配分やインセンティブ付与等に活用する。

⑵ 平成１８年度は，評価結果を活用した研究費配分に１，０００万円を充当し，各部局に配分する。

⑶ 平成１９年度以降における評価結果を活用した研究費配分総額は，役員会において別に定める。

附　則

この実施方針は，平成１８年４月１日から施行する。

資料３

山形大学における教員の個人評価

目　　次

前書き　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

教員の個人評価指針　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

教員個人評価調査票　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

教員個人評価調査票作成時に参考となる活動と根拠資料　・・・・・・

評価書式例　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

部局長の評価　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

平成１７年１２月

前書き

すべての大学は認証評価機関による機関別認証評価を７年に１度受けることが学校教育法第６９条の３に明記されている。また国立大学法人は国立大学法人法に基づいて中期目標に対する評価を国立大学法人評価委員会から６年ごとに受ける。これらの評価では公表された評価基準によって，根拠資料による客観的評価が行われ，評価結果も公表されることが基本となる。

さらにすべての大学は自己評価を行い，結果を公表することも学校教育法第６９条の３で義務付けられている。この自己評価の対象として組織と個人の両方が考えられる。個人の業績の集合として組織業績であるために，組織評価と個人評価は表裏一体で密接に関連しているからである。本指針では個人評価の基準を示す。この自己評価においても客観的評価基準と評価結果を公表できるものでなければならない。

山形大学は第１期中期目標の「教職員の人事の適正化に関する目標」の所で「教員の教育・研究活動を適切に評価する体制を整備し，教員の能力や業績が適正に反映される給与制度を検討する」としている。それに対応する中期計画では「人事評価は，部局が行うことを基本とする」「人事評価のために，各学部における教員の多様な教育研究活動に対応した多面的かつ公正な評価体制の構築と評価基準の策定を行う」「評価の結果を教職員の昇進・昇格に反映させるとともに，本人の能力評価や業績評価が給与に適正に反映される制度について具体化を図る」という３つの項目を発表している。ここで提案する個人評価指針はこの中期目標・中期計画との整合性がなければならない。

評価は客観的であるべきであるが，そのために点検項目が増えて評価の負担が重くなり，本来の諸活動の障害になるのでは本末転倒である。評価基準を定めるにあたっては客観性と作業負担とのバランスについて配慮し，点検評価作業の負担をできるだけ軽減するように工夫すべきである。法人評価，認証評価との根拠資料の共通化，点検項目の精選などが求められる。これまで認知されていなかった活動で正規の評価項目に入れるべきものが残っている可能性はある。ここで提案する基準はその客観性と公正さが，まだ検証されたものではない。今後の運用によって改善すべき点に気づけば率直に，十分時間をかけて改訂し，よりよい基準を構築していかなければならない。

教員の個人評価指針

第１　評価の目的

教員の個人評価は，教員の自由な発想に基づいた教育研究をはじめとする教員の諸活動の目標設定を支援し，その成果を点検・評価することによって活動の活性化に役立て，本学全体の機能の改善，高度化に資することを目的とする。

第２　評価の対象

１　個人評価の対象とする教員は，山形大学(以下「本学」という。)の教授，助教授，専任の講師及び助手とする。ただし，評価実施時において，学外出向，休職，停職，育児休業，介護休業及び海外渡航期間中の教員並びに評価対象期間において，勤務実績が６か月未満の教員は除くものとする。
２　個人評価の実施部局及び部局長(第３第１項の部局長をいう。以下同じ。)は，別表のとおりとする。
３　部局長に対する評価は別に定める指針によって学長が行う。

第３　評価の実施組織

１　部局に，個人評価の検討及び実施を行うための組織(以下「部局の評価組織」という。)を置き，その運営については，当該部局長が定める。
２　部局の評価組織には，他部局の教員又は学外の学識経験を有する者を加えることができる。

第４　評価期間

１　評価期間は，部局長が定める期間とする。なお，年度途中に採用された教員は，採用の日からとする。
２　教員は「教員個人評価調査票（目標）」（様式１）を部局長が定める期間について作成し，所定の期日までに所属部局の長に提出するものとする。
３　教員は評価のための資料として，諸活動状況を示す「教員個人評価調査票（目標に対する成果)」(様式２）を部局長が定める期間について作成し，所定の期日までに所属部局の長に提出するものとする。
４　評価は，原則として３年に１度，「教員個人評価調査票（項目別自己点検)」(様式３）に基づき部局長が定める様式により過去３年分（ただし，研究活動は過去６年分）について行う。ただし，医学部においては個人ごとの任期満了前に行う。
５　部局長は，個人評価実施年度以外の年度においても，必要に応じ，活動の一部を評価し，教員に対し指導助言を行うことができる。

第５　評価領域と評価項目

１　個人評価は，教員の活動を「教育」，「研究」，「社会連携」，「管理運営」の４領域に分類して，それぞれの領域について行う。ただし，医学部臨床部門においては「診療」を加えた５領域とする。
２　各領域に全学共通の評価項目を定める。ただし，部局長は，部局の実態に応じ，項目の追加・削除を行うことができる。

第６　評価の方法

１　部局長は，本学の目標及び評価指針に定める目的に沿い，各部局の目標，専門分野の特

殊性などを考慮し，個人評価に係る評価基準を定めるものとする。部局の評価基準は，本基準に対して評価項目の追加・削除，各領域の重みに対する部局標準値，領域ごとの評価基準を含むものとする。

2　部局の評価組織は，提出された教員個人評価調査票を基に評価を行い，所定の期日までに部局長に報告する。

3　第５に定める各領域の評価の段階及び総合評価の段階については，次のとおりとするが，これらを基本とした部局独自の方法により評価を行うことを妨げない。

（1）　各領域の評価

（ア）　部局の評価組織は，部局ごとに定めた評価基準に基づき，各領域それぞれで，次の５段階に評価する。

領域ごとの評価（評点及び標語）

評点	標　　語
5	特に優れている
4	水準を上回っている
3	水準に達している
2	やや問題があり改善の余地がある
1	問題があり改善を要する

（イ）　部局長は，教員の職種，職務の特殊性，専門性等の状況及び当該教員の申告を考慮して各領域の評価に加える重みを，全領域の合計が「１」となるように，決定する。教員は，その職務の実態等に応じ，各領域の評価に加える重みについて許容増減幅の範囲内で増減させて申告することができる。

（標準的重み例）

領　　域	臨床部門以外	臨床部門	許容増減幅
教　　育	0.4	0.3	0.2
研　　究	0.4	0.3	0.2
社会連携	0.1	0.1	0.1
管理運営	0.1	0.1	0.1
診　　療		0.2	0.1

（2）　総合評価

部局の評価組織は，各領域の評点に当該領域の評価に加える重みを乗じ，総合評価の評点を算出し，次の４段階で総合評価を行う。ただし，教員個人評価調査票を提出しない教員についてはその理由を明らかにする。

総合評価（評点及び標語）

評　　点	標　　語
４以上	優れている
３以上４未満	おおむね適切
２以上３未満	やや問題があり改善の余地がある
２未満	問題があり改善を要する

4　部局長は，評価結果を被評価者に通知する。

5　教員は，自己の評価結果に関し意見があるときは，所属する部局長に申し出ることができる。

6　部局長は，部局における評価結果を学長に報告する。

7　学長は，評価結果について必要と認めるときは，報告を受けて２月以内に，部局長に対し，理由を付して再評価を求めることができる。この場合において，部局長は，再評価を行い，再評価を求められた日から１月以内に学長に報告するとともに被評価者に通知する。

第７　評価結果の利用

1　教員は自己点検・評価結果を自己の活動の充実に活用する。
2　学長及び部局長は，個人評価結果を取りまとめ，本学及び部局の教育，研究，社会連携及び管理運営(医学部臨床部門においては，診療も含む。)の改善に役立てるとともに，高い評価を受けた教員に対しては，その活動の一層の向上を促すため，適切な措置を取るものとする。
3　部局長は，総合評価において「問題があり改善を要する」と評価された教員に対し，活動の改善について，適切な指導及び助言を行うものとする。
4　総合評価において「問題があり改善を要する」と評価された教員（特別な理由がなく教員個人評価調査票の未提出者を含む。）は，次の評価期間における活動改善計画書を所属部局長に提出するものとする。

第８　評価結果の公表等

1　個人評価結果について，全学及び部局で集計した統計的データを公表する。
2　教員個々の評価結果及び活動改善計画書は，本人以外には公表しない。
3　学長，理事及び監事は，必要に応じて教員個人評価調査票を閲覧することができる。

附　則

1　この指針は，平成１８年１月１日から施行する。
2　この指針に基づく個人評価の試行として，平成１８年３月３１日までに「教員個人評価調査票（目標）」，「教員個人評価調査票（目標に対する成果）」及び「教員個人評価調査票（項目別自己点検）」を作成し，必要に応じて評価方法等の見直しを行うものとする。
3　この指針に基づき最初に行う個人評価は，平成１８年度からとし，最初の個人評価実施後においては，実施状況を評価し，所要の見直しを行うものとする。

（以下、省略）