



筑波大学における評価システムに ついて

筑波大学 副学長(企画評価・情報)

宇川 彰

目次

- 筑波大学の概要
- 筑波大学における評価と体制
- 重点施策方式と全学自己点検・評価
- 研究評価
- 大学教員業績評価
- まとめ

筑波大学の概要

■ 主な沿革

- 1973年10月 開学
建学の理念:「開かれた大学」・「柔軟な教育研究組織」・「新しい大学の仕組み」
- 2000年 大学院再編
- 2002年10月 図書館情報大学統合
- 2007年 学群改組

■ 統計

- 学群学生 10,180
- 大学院生 6,418
- 合計 16,598
- 外国人留学生 1,522
- 附属学校児童生徒 4,330
- 理療科教員養成施設 41
- 役員等 11
- 教員等 1,772
- 事務職員等 993
- 附属病院職員 866
- 附属学校職員 597
- 合計 4,239

■ 研究科

- 人文社会科学研究科
- ビジネス科学研究科
- 数理物質科学研究科
- システム情報工学研究科
- 生命環境科学研究科
- 人間総合科学研究科
- 図書館情報メディア研究科
- 教育研究科(修士)

■ 学群

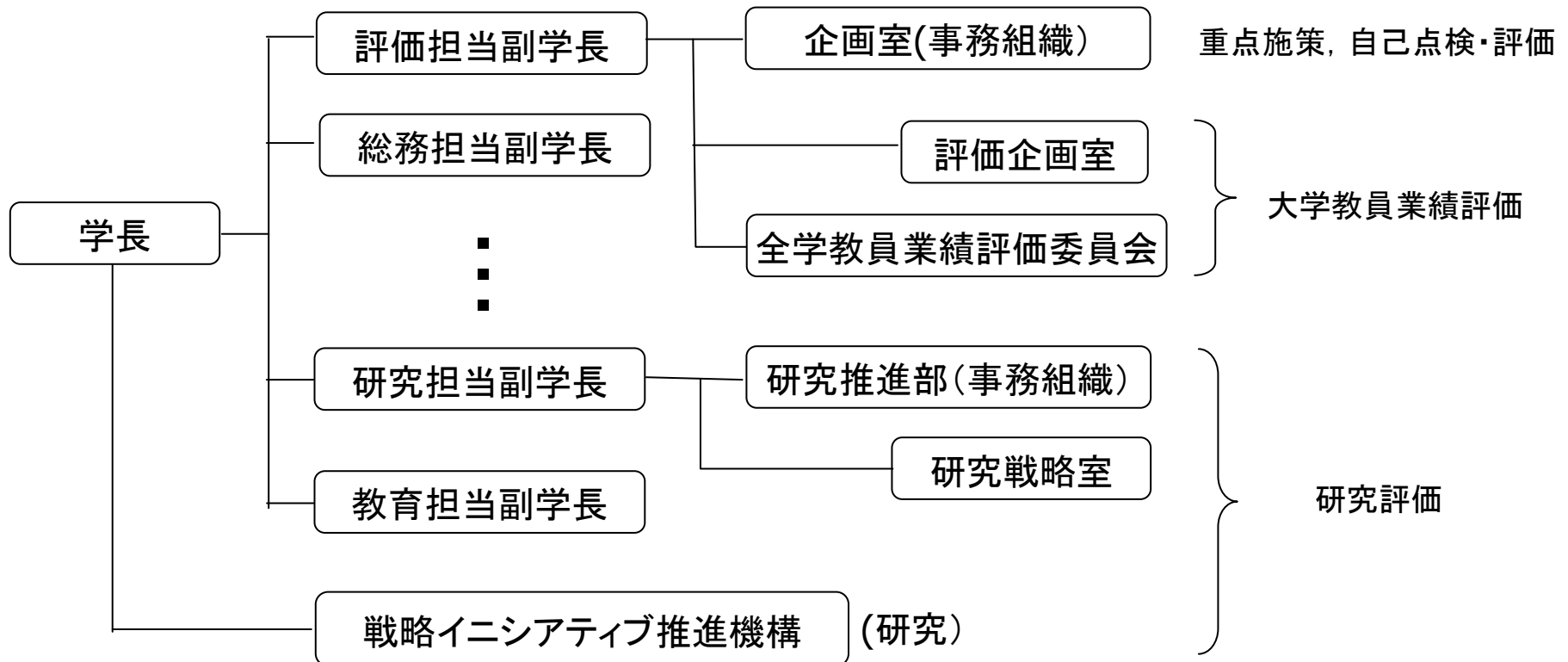
- 人文・文化学群
- 社会・国際学群
- 人間学群
- 生命環境学群
- 理工学群
- 情報学群
- 医学群
- 体育専門学群
- 芸術専門学群

■ センター

- 附属病院
- 附属学校

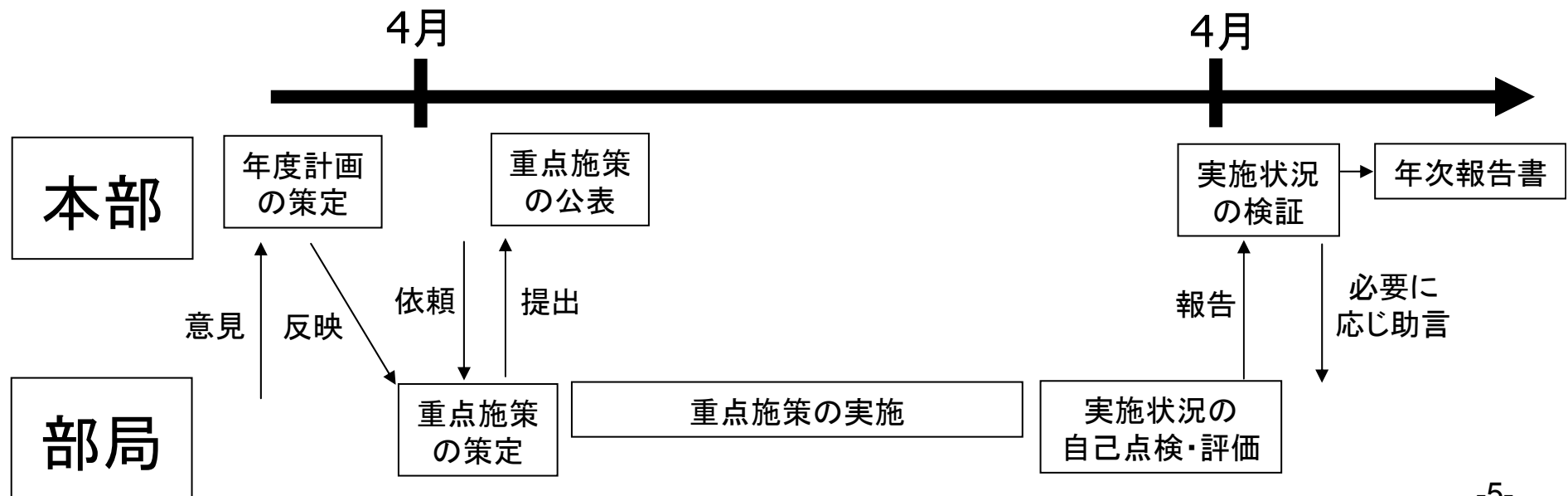
筑波大学における評価体制

- 三つの評価システム
 - 年度重点施策方式と全学自己点検・評価（組織の評価）
 - 研究評価（拠点形成を主軸にした評価）
 - 大学教員業績評価（各教員の評価）
- 評価を支える体制



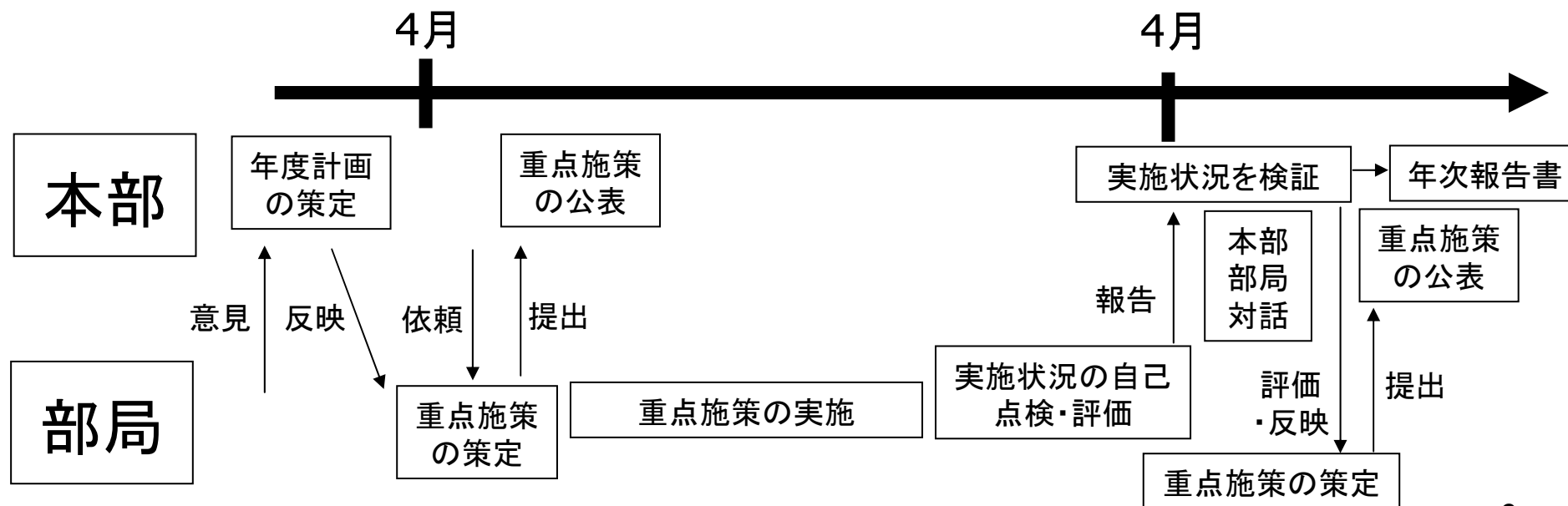
年度重点施策方式と全学自己点検・評価

- 全学の各組織は、本部の依頼により、年度当初に当該年度の重点施策を策定
- 年度末に、当該施策の達成状況を自己点検・評価し、本部に報告
- 本部は、達成状況を検証するとともに、その結果を年次報告書として取りまとめ、社会に公表（開学以来蓄積）



第二期中期目標・計画期間に向けての改善

- 年度終了後の「本部部局対話」の導入により、実施状況の検証と検証結果の次年度への反映を重視
- 監事監査や経営協議会、法人評価等における指摘を重点施策に取り込み、PDCAサイクルの確立
- 中期目標・中期計画の着実な実施のため、進捗管理としての機能を強化



研究評価

- 研究推進部及び研究戦略室（収集・分析機能）
 - 研究者情報システムTRIOSの運用
 - 研究業績に係わるデータの収集・分析
 - 研究者・研究グループマップの作成
 - 附属図書館リポジトリとの連携による学内生産業績の蓄積・整理
 - 競争的資金獲得状況の収集・分析
 - 科研費
 - その他競争的資金
- 戦略イニシアティブ推進機構（評価・育成機能）
 - 筑波大学における研究拠点形成の仕組み
 - 学内外の有識者による評価を経て採否を決定
 - 学内リソース(教員枠・研究予算・研究スペース等)を重点配分

戦略イニシアティブ推進機構

◆機構の仕組み

本学の特色を活かした学際融合性を有し、新たな学術研究分野を切り拓く世界最高水準の教育研究組織へと発展させるべき拠点



(プレ) 戦略イニシアティブとして採択

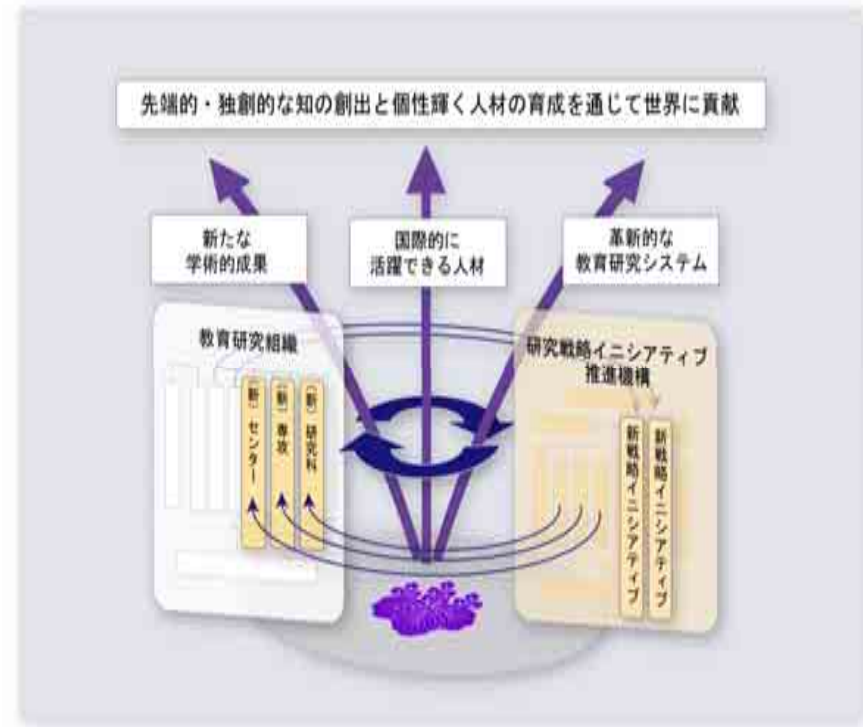


拠点の活動に戦略的支援・資源投入

◆評価

評価委員による厳格な評価

選定時評価・中間評価・終了時評価



評価：選定時評価・中間評価・終了時評価

分野別評価委員委嘱状況

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
学外評価委員	43名	24名	28名
学内評価委員	20名	12名	15名
計	63名	36名	43名

学内リソースの重点配分

プレ戦略イニシアティブ

予算:

研究拠点提案型 10,000千円まで

研究プロジェクト提案型 5,000千円まで

期間:2~3年

戦略イニシアティブ

予算:10,000千円~30,000千円

特別教員配置(3名まで)

研究スペース(全学共有スペースを優先配分)

期間:3~5年

戦略イニシアティブ採択実績

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
戦略イニシアティブ(S)	2件	2件(継続)	2件(継続)
戦略イニシアティブ(A)		1件(継続)	1件(継続)
プレ戦略イニシアティブ	16件	15件 (継続を含む)	11件 (継続を含む)

大学教員業績評価システム

■ 評価の実施

- ・ 前年度分の活動について毎年度全学一斉に実施（平成19年度試行、平成21年度実施（実施率96.6%））
- ・ 「大学教員業績評価指針」（平成21年5月21日 教育研究評議会決定）

■ 評価の目的

- ・ 教員自らが自身の活動を客観的に分析することによる活動の改善・質の向上
- ・ 正当かつ積極的な評価による処遇への反映やインセンティブの付与
- ・ 評価結果の分析を通じた大学や各組織における施策の反映
- ・ 国立大学法人としての社会への説明責任

■ 評価の原則

- ・ 教員自らが自身の活動実績について自己点検・評価
- ・ 自己評価の妥当性について、部局評価委員会による評価において確認
- ・ 自己点検・評価に当たって、研究者情報、教育情報等、既存のデータベースを活用
- ・ 特に優れた取組や成果はより高く評価し、課題点は完全を促すエンカレッジ型の評価

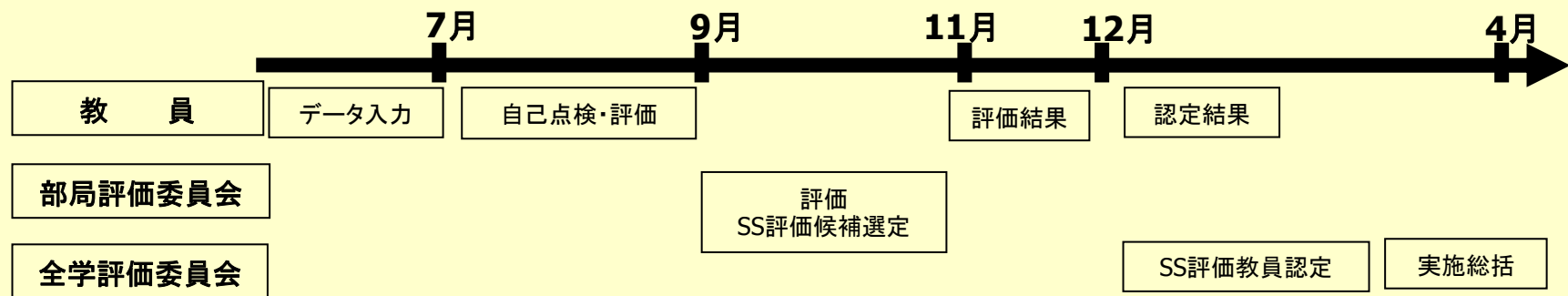
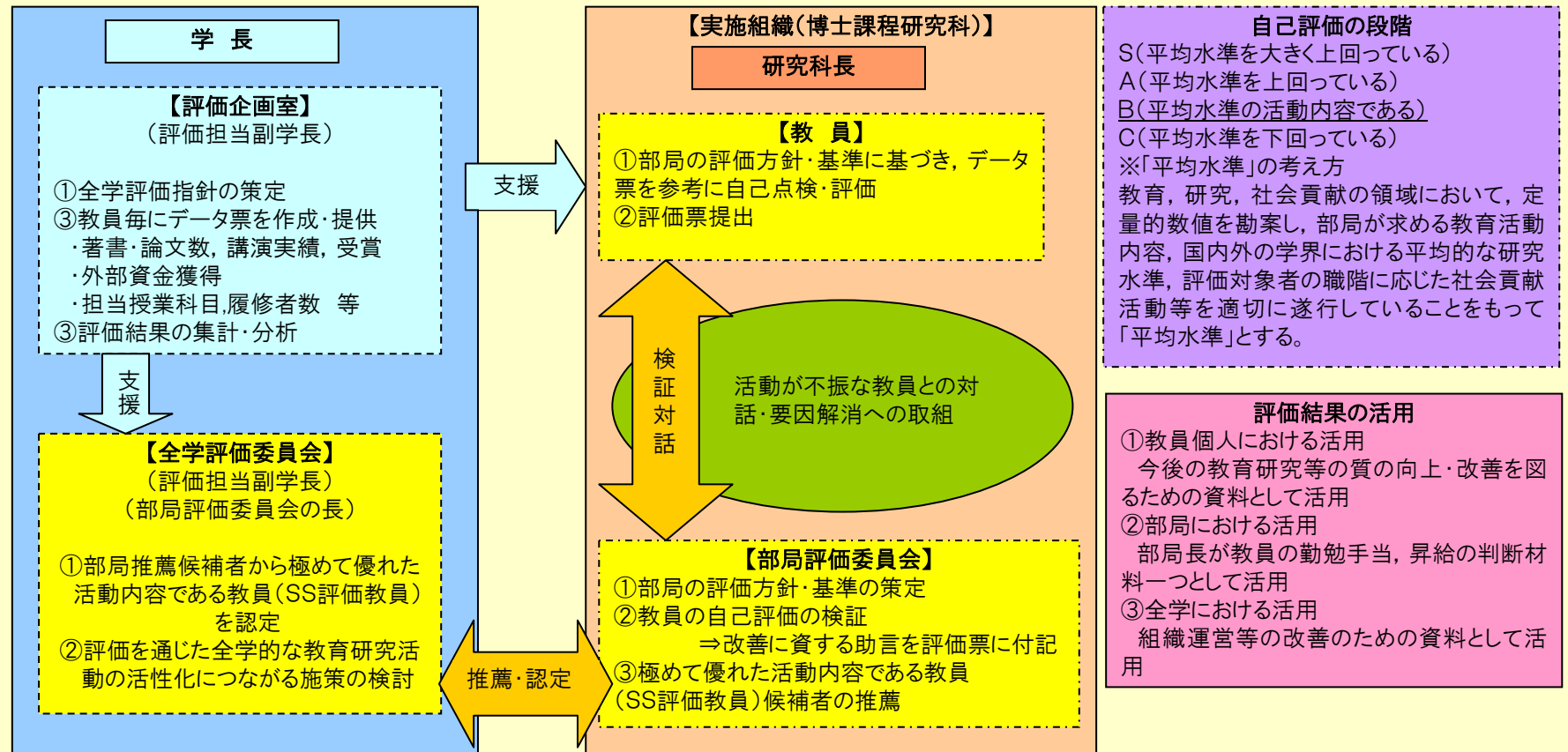
■ 評価の領域

- ・ 「教育」、「研究」、「社会貢献・学内運営」の3領域を対象
（必要に応じて「診療」、「センター」、「附属学校」を追加）

（H21年度実施結果）

評価実施者 (A)					評価未実施者 (B)	実施率
教授	准教授	講師	助教	その他	休業者・途中退職者等	(B)/(A)+(B)
579	493	358	96	5		
1, 531					54	96. 6%

大学教員業績評価制度の実施体制



まとめ

- 企画評価担当副学長を置き，大学全体の評価活動を統括
- 大学全体，学内教育研究各組織，大学教員等，様々なレベルでの評価を，自己点検・評価を基本とし，教育研究の質の向上を目的として実施
- 法人評価と連動させ，データベースを積極的に活用して，評価にかかる負担を軽減
- 第二期中期目標・計画期間に向けて，一層の改善を目指す