



AKITA UNIVERSITY

平成23年度

# 年報・研究紀要

CENTER FOR EVALUATION, AKITA UNIVERSITY

---

---

# 秋田大学の基本理念・基本的目標・教育目標

---

---

秋田大学は、下記の基本理念を定め、それを達成するための5つの基本的目標をもって、活動を推進します。また、特に養成する人材像を教育目標として定め、教育にあたります。

## 基本理念

1. 国際的な水準の教育・研究を遂行します。
2. 地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与します。
3. 国の内外で活躍する有為な人材を育成します。

## 基本的目標

1. 「学習者」中心の大学教育を行い、幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備えた人材を養成します。
2. 基礎から応用までの研究、特に『「環境」と「共生」』を課題とした独創的な研究活動を行います。
3. 地域と共に発展し、地域と共に歩む「地域との共生」を目指します。
4. 国際的な教育・研究拠点の形成を目指し、地球規模の課題の解決に貢献します。
5. 学長のリーダーシップの下、柔軟で有機的な運営体制を構築します。

## 教育目標

(学 部)

1. 社会の変化に柔軟に適應できる幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備え、社会の発展に貢献できる人材を養成します。
2. 地域の文化的・経済的発展に貢献できる人材を養成します。
3. 国際人として通用するコミュニケーション能力・異文化理解力を備えた人材を養成します。

(大学院)

1. 国際人として通用する、高度な専門性・独創性と倫理性を備えた人材を養成します。
  2. 専門性の高い研究能力を備え、指導者になりうる人材を養成します。
-

# 目次

---

秋田大学の基本理念・基本的目標・教育目標

《年報》

巻頭言	学長特別補佐（評価・社会貢献担当） 評価センター長	中田真一	1
特別寄稿	九州大学 大学評価情報室 准教授	高田英一	3
評価委員からの寄稿	副理事（総務担当）	相原重昭	4
	教育文化学部 教授	武田篤	5
	工学資源学研究科 教授	神谷修	6

国立大学法人評価委員会による

平成22年度に係る業務実績に関する評価結果 ..... 8

評価センターの活動報告

- ・業務活動記録 ..... 13
- ・評価センター広報（No.28～31） ..... 15

○評価センター平成23年度自己評価書 ..... 23

○評価センターの構成と関係規程等

- ・評価センターの体制、組織 ..... 34
- ・評価センター運営委員会委員名簿 ..... 35
- ・評価センター評価委員会委員名簿 ..... 35
- ・評価センター評価委員会専門部会委員名簿 ..... 35
- ・秋田大学評価センター規程 ..... 36
- ・秋田大学評価センター運営委員会実施細則 ..... 36
- ・秋田大学評価センター評価委員会実施細則 ..... 37
- ・秋田大学評価センター評価委員会専門部会要項 ..... 38

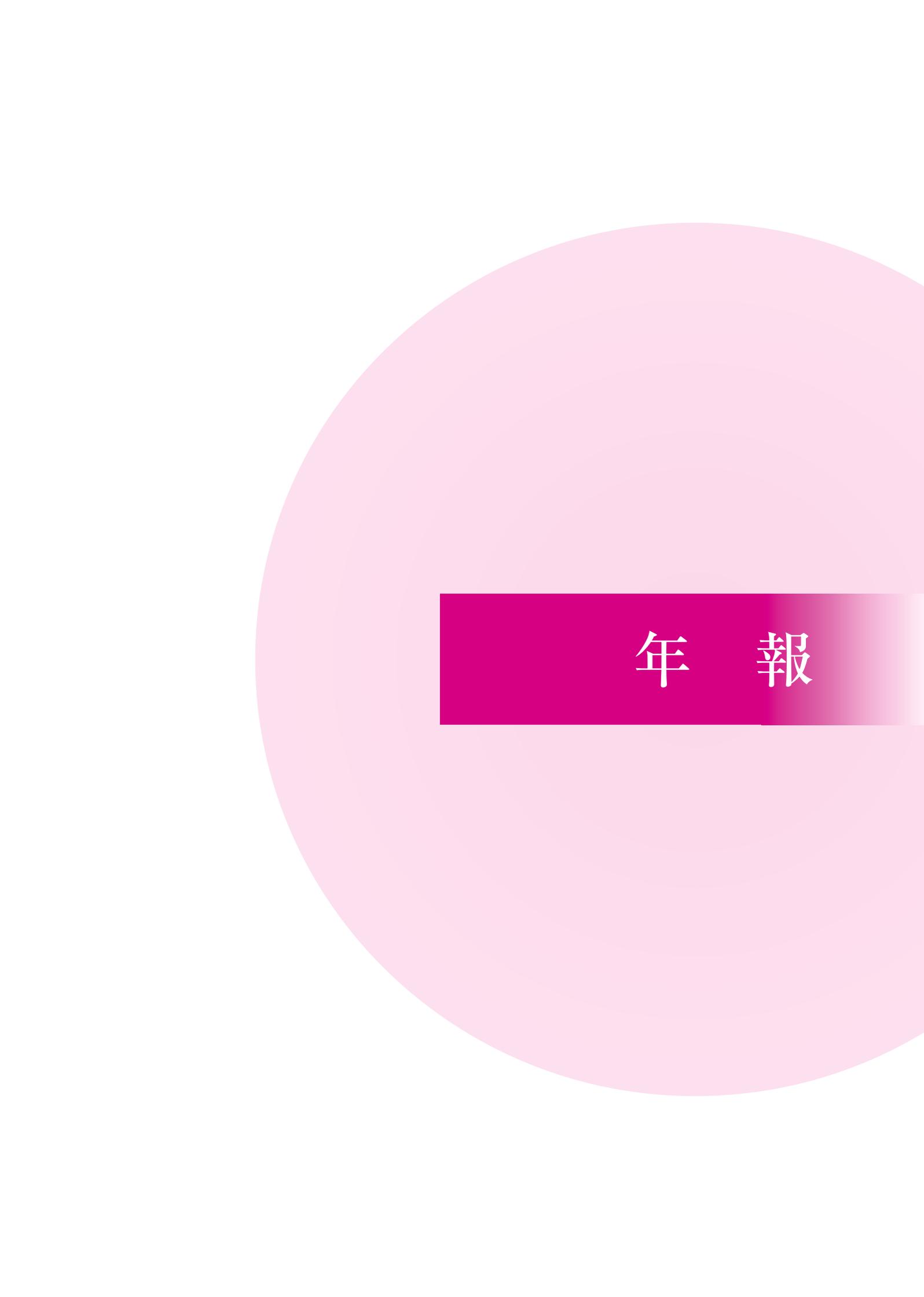
《研究紀要》

米国大学院における大学専門職養成課程－教員の葛藤－

評価センター 准教授 高野篤子 ..... 41

評価センター所在地・連絡先

---

The image shows the cover of an annual report. It features a large, light pink circle on the right side of a white background. A horizontal magenta bar is positioned across the middle of the circle, containing the Chinese characters '年報' (Annual Report) in white. The overall design is minimalist and modern.

# 年報

## ◆巻頭言 技術者教育と環境安全の質的保証

学長特別補佐（評価・社会貢献担当）評価センター長 中 田 真 一

秋田大学における評価に関する活動については、秋田大学が評価の対象となる、法人評価や認証評価、外部評価のほかに、各部局における教員個人評価、学生や同僚による授業評価などが挙げられます。そのほかに、工学資源学部における技術者教育認定やISO14001の認証登録も秋田大学における評価に関する活動に含まれるでしょう。これら評価に関する活動の共通点は、PDCA（Plan[計画]－Do[実行]－Check[評価]－Action[改善]）に基づいて、スパイラルアップを目指すところにあります。

本稿では、秋田大学における教育と環境安全の質的保証の確保が重要との観点から工学資源学部における技術者教育認定と環境マネジメントシステムについてのISO14001の認証登録を取り上げたいと思います。

日本技術者教育認定制度は、大学など高等教育機関で実施されている技術者教育プログラムが、社会の要求水準を満たしているかどうかを外部機関が公平に評価し、要求水準を満たしている教育プログラムを認定する専門認定制度です。その審査・認定は、技術系学協会と密接に連携しながら、非政府団体である日本技術者教育認定機構（JABEE）が行っています。

秋田大学でも、工学資源学部で5学科がJABEE認証を取得しており、社会が要求する技術者教育の充実が図られており、その意味で教育改革が進んでいるといえます。

教育プログラムで学習者に期待される修得能力について、環境応用化学科のプログラムを例に挙げると、（1）応用化学の専門的能力のほかに、（2）技術者としてのエンジニアリング・デザイン能力、コミュニケーション能力、（3）社会の構成員として「地球的視野にたって理解する力と、社会貢献に意欲を示す市民的公共性」、「環境と安全についての基礎知識、および自然環境を守り生命を尊重する豊かな人間性」とあり、技術者としての高度な専門性だけでなく、市民公共性や人間性も涵養するプログラム構成となっているのが特長です。工学資源学部のほかの学科のプログラムについても、同じような観点で構成されています。

一方、ISO14000は、組織活動が環境に及ぼす影響を最小限に食い止めることを目的に定められた環境に関する国際的な標準規格です。そのうち、1996年に発行されたISO14001は、組織が環境方針および環境目的を明確にし、自らの活動や製品・サービスが環境に及ぼす影響を管理・改善することによって、健全な環境パフォーマンスを達成することを目的としたシステム規格です。

秋田大学は、2007年3月にISO14001の認証を取得し、登録されました。その後、環境活動を継続してサイトを拡大し、現在は手形キャンパス全域と保戸野キャンパス全域、ならびに本道キャンパスの環境安全センターについて、登録が更新されています。

秋田大学としてこの国際的環境規格であるISO14001の認証取得する意義は、グリーンキャンパスとしてふさわしい環境作りを目指すとともに、近隣地域と環境面での共生を図るところにあります。また、環境教育・環境リテラシーの涵養が図ることができ、入学者にも環境意識の高さが期待されます。さらに、地球環境や資源・エネルギーに関する先進的研究の推進や環境をキーワードとしての教職員および学生のコミュニケーションの活性化、学内施設運営の効率化と経費節減、グリーン購入の推進、クリーンなキャンパスに基づく安全衛生の充実、認証取得による社会的信頼性の向上など様々なメリットがあります。

これら、JABEE認証とISO14001認証登録に共通する重要性は、その認証（登録）がゴールではなく、むしろスタートポイントととらえ、スムーズに運用されるシステムが構築され、さらに常に「点検」と「改善」が実行されるところにあるといえます。この点は、すべての評価に関する活動に共通といえます。「評価疲れ」とか「評価のための評価…」など、評価に関する活動がマイナスのイメージとしてとらえたり、オプションの活動ととらえられることがしばしばあります。少し肩の力を抜いて、また個人個人にとってプラスの側面をもつ「評価」を考えてみたいものです。

## 特別寄稿

### 大学評価・IRにおける連携と協働のすすめ

九州大学 大学評価情報室  
准教授 高田 英 一

大学評価については、「法的な義務であり、加えて、自律的な組織体である大学は、評価を活かした改善に積極的に取り組むべき。」とされています。

そのとおり、と思いつつも、学内の理解も協力も得にくいし、評価は評価で終わっているし、というのが、大半の現場ではないでしょうか。

そのような状況への不安のためか、近年、大学評価に正面から向き合うことなく、また、目的設定や状況把握が不十分のまま、米国等の大学で導入されているIR（Institutional Researchの略。一般に、「大学の計画策定、政策策定、意思決定を支援する情報を提供する機能」と定義。）に関する議論が行われているようです。

しかし、言うまでもなく、何もないところから、良い評価や改善を生み出すことはできません。各種調査では、米国の大学では、IR組織は各大学のニーズに合わせて様々に活動していると指摘されていますし、先日、米国のIR担当者の学会であるAIRの代表者のご講演の際、「米国のIRは現在に至るまで30年かかった」という趣旨の発言がありました。とするならば、この言葉を真摯に受け止めて、各大学の現場に視点を戻して、大学毎のニーズを踏まえた情報の収集、整理、分析という評価・IR業務の基本に継続的に取り組むべきでしょう。

とは言ってもどうすれば、と思われる方もいらっしゃるかも知れません。九州大学でも、評価に取り組み始めた時期の先人の苦労には頭の下がる思いをします。しかし、当時とは状況がかなり変わってきています。

まずデータの収集は、現在では、大多数の大学では、これまで苦労された評価作業によって、一定のデータが蓄積されているはずです。また、学校基本調査もデータ形式の変更により利用しやすくなり、さらに、大学ランキング等の市場型評価も、データ収集のきっかけとして活用できるでしょう。

また、今後大きな課題となるデータの蓄積・分析については、様々な大学間連携の動きが出てきています。例えば、データの蓄積に関しては、情報公開の義務化に伴って、大学評価・学位授与機構、文部科学省において共用データベース構築の動きが進んでいます。また、九州大学でも、中期計画の進捗管理や評価データ等に関するデータベースを開発し、他大学へ提供しています。

データの分析に関しては、確かに大学ごとのニーズは種々ですが、基礎となるデータ項目や分析技能は多くの部分共通であり、共同開発や共用が可能です。このため、種々の大学間連携の取組が立ち上がっています。九州大学でも、大学評価担当者集会や大学評価コンソーシアムの運営に携わるとともに、新しい大学間での連携と協働のあり方を検討しております。

現在、大学を取り巻く環境は非常に厳しく、今後も、行財政の悪化や自由化等によって一層厳しさを増すことが予想されます。単独で対処できることには限りがあります。大学間で、地域間で、連携・協働して、ともに乗り切ろうではありませんか。

# 評価委員からの寄稿

## 認証評価に向けて

副理事（総務担当） 相原重昭

本学においては、平成25年度に、大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を受審する予定であるが、当該機構の岡本和夫理事は、リクルートカレッジマネジメントNo.172（2012 Jan.-Feb.）に「大学機関別“認証評価”と“選択評価”第二サイクルに向けて」と題する寄稿を載せている。その中で、平成24年度から実施する第二サイクルの認証評価に向けて大学評価基準等の改定を行ったことを紹介している。その主なポイントを次に列挙する。

1. 教育評価において「学生がどのような能力を身につけたか」についての評価（アウトカム評価）の重要性が増しつつあることから、基準6「教育の成果」を「学習成果」と改定したこと。
2. 教育の質の保証は、第一義的には、当該大学自身によってなされるべきであることから、基準9「教育の質の向上及び改善のためのシステム」を基準8「教育の内部質保証システム」と改定し、内部質保証に向けての体制の整備・機能状況を評価すること。
3. 大学の社会に対する説明責任の重要性を明確にするため、基準10「教育情報等の公表」を新設したこと。
4. 第一サイクルでは、認証評価とは別に大学が希望した場合、機構が設けた選択的評価事項について評価したが、第二サイクルにおいては、これらの評価を認証評価とは独立した第三者評価—大学機関別選択評価として行う。選択評価事項としては、平成24年度実施分については、「A：研究活動の状況」、「B：地域貢献活動の状況」を設けているが、平成25年度以降、「C：教育面における国際活動（仮称）」<sup>1)</sup>についても実施する方向で検討を進めていること。

ここで、私が注目したいのは、新基準6「学習成果」である。

大学評価基準の内容を見ると、基本的な観点として「教育の目的や達成しようとする人材像に照らして、学生が身に付けるべき知識・技能・態度等について、学習成果が上がっていること」、「卒業（修了）後の進路状況等から判断して、学習成果が上がっていること」の二つを挙げている。また、その趣旨で、「この基準では、大学の教育を通じて学生が身に付けた学習成果（ラーニング・アウトカム）について評価します」と述べ、学習成果（ラーニング・アウトカム）とは、まさに学習期間終了時に学習者が獲得し得ると期待される知識・技能・態度等であると定義している。

さらに、大学評価基準では、学習成果について、学生の単位修得、進級、卒業（修了）の状況、資格取得の状況、卒業（学位）論文等の内容・水準に関する判断、学習の達成度や満足度に関する学生からの意見聴取、卒業（修了）後の進路状況等の実績、就職先等の関係者からの意見聴取などから自己評価することを示している。

今回の認証評価を受審するに当たっては、このような大学評価基準等についてしっかりと内容を理解して学内における議論を進め、早めに対策を立てて取り組む必要がある。

1) 平成24年1月30日付けで同機構から公表された大学機関別認証評価大綱及び選択評価事項等の改訂案に関するパブリックコメントの募集においては、「選択評価事項C：教育の国際化の状況」として平成25年度から実施予定。

## 評価委員からの寄稿

### 悩ましき評価

教育文化学部 教授 武田 篤

教員自己評価の実施が話題になりはじめたころ、それはきっとあまり仕事をしない人に対して“もう少し頑張ってくれよ”といった形での外圧(?)をかけ、本人の自覚を促すために機能するものではと、勝手に解釈していた。しかし、自分が「教員評価委員会」なる組織のメンバーとなり、評価システムや評価項目を検討していくうちに、この評価基準に耐えられる人は本当にいるのだろうか…と、深いため息とともに頭を抱え込んでしまった。自己評価は各自が設定した重点目標に加え、「教育活動」「研究活動」「管理運営活動」「社会貢献活動」の4つの領域について評価をおこなうので、これらをどのような「尺度」、すなわちものさしを用意すればうまくはかることができるかを検討しなければならなかった。このものさし作りが最も頭を悩ませることは、誰の目にも明らかであろう。身長を測るのに体重計を使う人はいないであろうが、100メートルを測るのにへたをすると巻尺ではなくミリ単位の定規で測ろうとする強者もいるかもしれない。いかにして適切なものさしを作るか、もしかすれば永遠の課題かもしれない。さて、苦勞してやっと各領域をはかるものさしを用意したとしても、本当にこれで教員の仕事の全体像をうまく捉えられているのだろうか、という疑念が浮かんでくる。正直、自分をこの尺度で評価してみても、なにかすっきりしないものが残ってしまう。人間は誰でも自分には甘いからだろうと、その“すっきりしないもの”を頭から追い払ってみても、さらなる疑念が頭をもたげてくる。へたをするとなかには、この評価項目で“満点”をめざそうとする人が出てくるのではないか。この評価項目や尺度が、逆に教員の種々の活動を拘束してしまったり、あるいはこれだけをやればよいのだという誤った行動指針になってしまったりしかねないと危惧してしまうのは、小心者の杞憂であってほしいと願うばかりである。もう一度確認したい。そもそも教員の自己評価は、小生を含めあまり芳しくない働きをしている人の自覚を促すためのものとして機能すべきものであろう。それが教員活動の指針になってしまえば、本末転倒となってしまうことを忘れてはならない。

ひるがえって、大学における種々の外部評価が求められるようになった背景というものを今一度各自が確認しておくこともやはり大切だろう。かくいう私もこの拙文を書くまで、本当はよく知らなかった。これに関係する資料をいくつか読んでみて琴線に触れたのは、内田樹氏が『街場の教育論』のなかで、自らの大学での体験をふまえて述べている『「学位工場」とアクレディテーション』と題する章である。氏の「アクレディテーションのための評価“コスト”が評価のもたらす“ベネフィット”をすでに越えている」という耳の痛い指摘は、評価委員新座者の小生でも会議のたびに渡されるあの分厚い様々な評価書類をみれば、首肯せずにはいられない。さりとて、組織としてこれから逃れられるものではないことは自明の理。評価との長い戦いはこれからも続く。

## 評価委員からの寄稿

### 契約社会における自己アピールとしての自己評価書

工学資源学研究科 教授 神谷 修

12年前になるが、AUT（オークランド工科大学、ニュージーランド）に行ったときに、ある教員から「私は教育のプロとして契約しているが、あなたの仕事は何ですか。」と言われて面食いました。そこでは教職員は毎年、学部長と契約更新をしておりそのたびに、自己の業績を出して、業務内容と待遇（給与）を決めています。スタッフの動きを見ると、教育、研究、広報、ほとんど政治家、腕利きの人事のプロ、夢を語る学長など個性豊かな人材と役割分担が見えてきます。自己の役割を見据えた、契約書としての評価がありました。

日本の大学における評価は認証評価、国立大学法人評価（国立大学法人の業務運営・教育研究等の評価）および各種外部評価など数多くあります。以下は私見ですが、それぞれの評価の目的を考えた時に2つに分類することが出来ると思われれます。これを解り易く説明するために、組織における人の評価を考えます。人に対する評価方法は、成長過程によって異なり、子どものときには、いわゆる基本的な「読み、書き、そろばん」を習います。この時に、先生は子どもに対して、できないことを指摘して修正するような評価が必要です。話し言葉、箸の上げ下げ、あいさつなどの生活習慣について、何が正しく何が間違っているかを指摘する「間違い探しの」評価は必要と思われれます。これは第一の評価とし「間違い探し型の合否判定評価」とします。これは人となるために必要な評価と見ます。

次に、めでたく成人となった者が社会に出るときには、私はこれができるという個性、能力を示し評価されることとなります。「私はこれができます」と自己評価して、社会では「それではこの場所でこの仕事をやって下さい」ということとなります。これを第二の評価とし「自己主張型の個別能力評価」とします。全体イメージとしては、第一の評価を満たした人による組織基盤の上に、第二の評価で識別された個性豊かな人が、タワーを建設して光り輝いているということです。つまり個性を活かす適材適所のための評価です。

大学の場合、第一の評価に相当するものは、認証評価、会計監査、大学設置基準に基づく設置審査などがあります。これらの評価は、その大学が基準を満たしているかどうかの合否判断なので、審査員は細部の「間違い探し」をすべきであり、もし足りない部分があればずばりと指摘して訂正を迫るのが正しい評価の在り方だと思います。第一の評価では、合格基準が明確であり、通過してようやく一人前で、ここがスタートラインです。

第二の評価に相当するものは、国立大学法人の中期目標に対する業務運営・教育研究等の評価、学内の教員評価、自主的な各種外部評価、日本技術者教育認定機構制度（JABEE）による審査などがあります。この評価の目的は合否ではなく、各機関の個性を重んじた「自己主張」としての「自己評価書」により、自ら立てた目的と業績が符合しているかどうかを個別に判断することとなります。いわば世界の中で秋田大学という輝くタワーを建てら

れるかどうか、存在意義と生き残りをかけた評価と見ます。良い業績を上げた野球選手が、有利な待遇で契約更新できるのと同じです。

以下に私見として、間違いやすい2つの評価実例を示します。

1つは学内における教員の個人評価ですが、これは契約更新に臨む自己アピール型の第二の評価であるべきと思います。教員評価委員会が、構成員を評価して不具合を指摘するという第一評価のイメージは間違いです。構成員は「自己評価書」の中に「私の業績はこれで、私のここを良く見てください。」という自己アピールをして、評価委員会は各自の評価書に示された業績と主張の裏付を形式的にチェックする委員会であると心得ます。

次に学生に対する企業人事の評価は、ここ数年で第一から第二の評価に急速に変化して、自己アピールによる「能力評価」になっていることを見抜かなければなりません。学生は「組織のどこで活躍できるのか」、その可能性を自ら体験に基づき主張できなければなりません。ここでは、間に合わせの作文は通用しません。大学側の責任として、学生には、「自己主張」すべき活動を体験させ、具体的成果を持たせる必要があります。実践教育としての「インターンシップ」「ボランティア活動」「プロジェクト活動」「実験実習活動」「研究活動」などを通じて得られたキャリアを武器として持たせて、就職という戦いに送り届けなければなりません。切れ味のよい武器を持った時には、持たざる者に勝つことが出来るのは道理です。

各種の評価を通じて、個性豊かで世界に貢献できる大学が形成され、卒業生は社会で戦える強い人材となるように願うものです。

---

# 国立大学法人評価委員会による 平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果

---

## 1 全体評価

秋田大学は、豊かな地域資源を有する北東北の基幹的な大学として、地域と共に発展し地域と共に歩むという存立の理念を掲げており、地域の現実を踏まえた教育研究の場において、優れた人材の育成に努めるとともに、独創的な成果を世界に発信しつつ、国内外の意欲的な若者を受け入れることに努めるために、他の高等教育機関との連携による柔軟な組織づくりを推進している。第2期中期目標期間においては、学生と教職員との全学的な知の交わりが躍動する、学習者中心の大学であること等を目標としている。

この目標達成に向けて学長のリーダーシップの下、資源・環境・リサイクル技術の総合研究拠点づくりを目指し、秋田産学官共同拠点センターを設置し、積極的に開放するなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいることが認められる。

業務運営については、工学資源学部を母体とする国際資源学教育研究センターにおいて、ボツワナ、モンゴル、チリ、カザフスタン等の資源未開発国への技術支援や人材養成に対応するなど、知の協力による資源外交を積極的に展開している。

情報提供については、プレスリリース、ウェブサイト、広報誌等の広報ツールの品質の向上を図ると同時に、地元・全国紙の新聞、雑誌等に積極的な広報活動を展開したことにより、大学がメディアで報道される機会が多くなるとともに、ラジオ、ローカル誌からニューヨークタイムズまで、報道されるメディアの媒体も広がっている。

その他業務運営については、職員の法令遵守を徹底するために、「人権の尊重、職場環境の整備」、「人材育成」等の7つの項目からなる「国立大学法人秋田大学事務職員行動規範」を定めるとともに、意識啓発のため、カードサイズに印刷した行動規範を全職員が携行することとしている。

教育研究等の質の向上については、平成23年度

から新しいカリキュラムによる教養基礎教育を実施することとしており、教養基礎教育全体では「キャリア教育科目の充実」、「英語担当教員の充実」、「倫理科目の充実」を目指すとともに「判断力」、「コミュニケーション力」、「探求心」、「倫理性」を養う基盤として、各科目において「知識・技能・態度」の育成のための目標を設定している。

## 2 項目別評価

### I. 業務運営・財務内容等の状況

#### (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

- ①組織運営の改善
- ②事務等の効率化・合理化

平成22年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 工学資源学部を母体とする国際資源学教育研究センターにおいて、ボツワナ、モンゴル、チリ、カザフスタン等の資源未開発国への技術支援や人材養成に対応するなど、知の協力による資源外交を積極的に展開している。
- 第2期中期計画期間中の学術研究のさらなる発展を目指すため、「第2期中期目標・中期計画期間における研究の進め方」、「独創的研究創造サイクル」等からなる「秋田大学研究指針」を策定し、研究の基本的な方向性を定めている。
- 国際的視野に立脚した教育・研究を推進し、21世紀の国際社会が求める人材の育成、地球規模及び各地域の問題解決への貢献を目指した「秋田大学国際戦略構想」を定めている。
- 職員の能力を充分発揮し、組織の活性化と人材育成を図る観点から、事務系職員の昇任や管理職登用等将来のキャリアパスを明確にした「国立大学法人秋田大学における事務系職員の人員配置・異動・人材育成方針」を定めている。

- 会議での実質的な審議時間を確保するとともに、審議手続き等の効率化を図ることを目的に、規則の一部改正等に係る審議機関等について検討し、学内の各会議に付議すべき事項を整理し、「規程改廃等の審議手続きの見直しにあたっての基本的な考え方」を取りまとめている。
- 「持続可能な男女共同参画のあり方を探る」、「なぜ女性科学者は少ないのか」等のシンポジウムやサイエンスセミナー等を学生や教職員、社会人や研究者を対象に開催し男女共同参画を推進するなど、次世代研究者の育成支援を図っている。

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる  
(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

## (2) 財務内容の改善に関する目標

- ①外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加
- ②経費の抑制
- ③資産の運用管理の改善

平成22年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 教育・研究・学生支援活動を推進するための経費として全学戦略推進経費を措置するとともに、学部における特色ある教育研究等を支援するため学部戦略推進経費を増額するなど、大学戦略推進経費の拡充を柱とした学内予算を決定している。
- 財務データから作成したセグメント別一般管理費支出実績を各部局に示し、一般管理費の縮減を図ることとともに、全学的に備品の集約化を進め、テレビを11台(約57万円)削減し、定期刊行物等の見直しも行い、8誌の購読を停止(約16万円)したほか、部数としても15部(約27万円)を削減している。

- 事務改善合理化委員会財務・施設関係部会に、管理的経費の現状分析等を行うためのワーキンググループを設置し、各部局における削減可能な経費の洗い出しを行っている。
- 「財務レポート2010」を作成し、貸借対照表と損益計算書の分析結果を分かりやすく示し、他大学との財務指標の比較分析も行っており、このレポートを学内、他大学及び関係機関へ配付するとともにウェブサイトへ掲載し、財務状況を公表している。
- 中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標の達成に向けて、着実に人件費削減が行われている。今後とも、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究の質の確保に配慮しつつ、人件費削減の取組を行うことが期待される。

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる  
(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

## (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

- ①評価の充実
- ②情報公開や情報発信等の推進

平成22年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 大学運営のより一層の改善充実に資することを目的に、教育・研究、社会貢献・国際交流、管理運営に関する活動状況について外部評価を実施し、「教養基礎教育の充実」等の5つの評価項目に対して書面調査及び実地調査を行った結果、学長のリーダーシップの下、教養基礎教育や外部資金の獲得についての成果や業務改革と一体的な事務改善の取組等について、委員から評価を得ている。
- 「第2期中期目標期間における自己点検・評

価」をテーマとしたシンポジウムを、学長、理事、教職員の参加により開催し、評価委員会専門部会委員が各学部等のPDCAサイクルの実践例や、特色ある取組を紹介するなど情報の共有を図るとともに、自己点検・評価の実施体制について意見交換を行っている。

- プレスリリース、ウェブサイト、広報誌等の広報ツールの品質の向上を図ると同時に、地元・全国紙の新聞、雑誌等に積極的な広報活動を展開したことにより、大学がメディアで報道される機会が多くなるとともに、ラジオ、ローカル誌からニューヨークタイムズまで、報道されるメディアの媒体も広がっている。
- 秋田大学紹介プロモーションビデオの日本語版を女優である客員教授をナレーターに起用し作成するとともに、学内の英語のネイティブスピーカー教員の協力を得て英語版を制作したほか、映像はDVDでの配布やウェブサイト上で公開し、キャンパス共通システムにもデータをアップし、教職員であれば誰でも自由に活用できるようにしたことにより、海外留学生の確保にもつなげている。
- 情報発信を行うとともに地域との交流の場として、インフォメーションセンターを開設し、大学の歴史、教育・研究の取組、自大学出身の著名な人物や業績等をパネルや映像で紹介するとともに、学生、教職員、地域住民が気軽に立ち寄れる環境作りを行っている。

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる(理由) 年度計画の記載2事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

#### (4) その他業務運営に関する重要目標

- ①施設設備の整備・活用等
- ②安全管理
- ③法令遵守

平成22年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 図書館の改修工事を行い、1階には図書館資料とオンライン情報融合型の学習空間等を設け、最先端の図書館機能を兼ね備えたラーニングコモンズ(知的交流空間)及び多様な使用形態に対応したグループ学習室、学習個室、ラウンジ等を整備するとともに、2階は静粛で落ち着いた勉強・研究のできるサイレントスペースと研修室を整備し、多機能に利用できる学びの空間を実現している。
- 環境マネジメントシステム(ISO14001)の保戸野キャンパス(附属学校園)へのサイト拡大を行うために、ISO14001環境管理委員会にて「環境方針」を改訂し、キャンパスを拡大して環境活動に係る取組を推進するとともに、環境マネジメントシステムの知識や行動指針・規範を習得するための講習会の開催や内部監査を実施するなど、サイト拡大認定に向けて準備を進めている。
- 職員の法令遵守を徹底するために、「人権の尊重、職場環境の整備」、「人材育成」等の7つの項目からなる「国立大学法人秋田大学事務職員行動規範」を定めるとともに、意識啓発のため、カードサイズに印刷した行動規範を全職員が携行することとしている。
- 大学における研究の信頼及び公正を確保するため、研究者が遵守すべき「研究者の責任」や「研究者の行動等」の12項目と、「研究者を支援する者の責任」の1項目について「秋田大学の学術研究に関する行動規範」を定めている。

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

## II. 教育研究等の質の向上の状況

平成22年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 平成23年度から新しいカリキュラムによる教養基礎教育を実施することとしており、教養基礎教育全体では「キャリア教育科目の充実」、「英語担当教員の充実」、「倫理科目の充実」を目指すとともに「判断力」、「コミュニケーション力」、「探求心」、「倫理性」を養う基盤として、各科目において「知識・技能・態度」の育成のための目標を設定している。
- サージカル・プラテリエ（外科実習工房）に導入された手術シミュレーター・手術ビデオ画像供覧システムやウェット・ラボを活用し、医学部低学年より外科治療の体験型学習を提供し、地域の外科系医療に貢献できる人材を養成する「戦略的外科系医師養成プログラム」を新たに発足している。
- 「高大接続教育の実践的プロジェクト」において、CTC（カリキュラム・トランジション・センター）を設置し、高校と大学の連携推進による教育課程の接続の実質化を図るとともに、1年次生が着実に大学での学習に取り組めるよう支援を行っている。
- 学生の海外留学促進のため、海外留学説明会を英語圏向けと非英語圏向けに分け2回開催するとともに、留学し帰国した学生を講師にした留学先大学を紹介するミニ・レクチャーを5回にわたり開催するなど、積極的に独自の留学支援策を行っている。
- ものづくり創造工学センターにおいて、ものづくりを通じてチームワークや想像力を備えた人材を育成するため学生が自主的に取り組むプロジェクトを学内公募し、工学資源学部と工学資源学研究科の6グループが、「秋田大学3D化プロジェクト」のCG（コンピュータグラフィックス）で見る3D地図、「日本酒BIJIN」の秋田県産の日本酒を配合した化粧水の製造、小型模擬人工衛星の打ち上げ等の取組についての成果発表会を開催している。
- 国際資源学教育研究センターでは、自国で資源を持ちながら開発できない国々へのノウハウの提供を行っており、特にボツワナではボツワナ国際科学技術大学の将来の教授陣となる若手研究者をはじめ、ボツワナの鉱山技術者の育成を開始するとともに、ボツワナ以外にもモンゴル、チリ、カザフスタンから新設大学にカリキュラムの提供が求められており、教員を派遣するなど資源未開発国への技術支援を行っている。
- 「伝統芸能とモーションキャプチャ技術」フォーラムで、伝統芸能の新しい伝承技術として、モーションキャプチャを用いて民俗芸能を3次元デジタル情報として記録し、その動きを3D-CGで再現する技術を紹介しており、立体化した映像として先生と生徒の動きを比較することにより、生徒は映像を見ながら先生の動きとの違いを自覚して学ぶことができ、テレビ・新聞でも、幅広い応用が期待できるとコメントされている。
- 北東北国立3大学連携推進研究プロジェクトで弘前大学、岩手大学、秋田大学の強い連携を図り、相互の発展を期するため、3大学の特徴が十分に発揮できる共同研究を行っている。
- 横手分校での取組として、学生と協働した特産の「いぶりがっこ」作り、内蔵を利用した町づくり、廃棄されてきた農産物を使った健康食品素材の開発等の地域資源の活用策に取り組むとともに、新たに開設した北秋田分校においても、特産品開発や学生によるフィールドワークの拠点とし、珪藻土や鉱山等の多様な資源を活かすなど、地域活性化と地域文化の発展に分校を役立てている。
- 技術系職員による体験型フェスタ「総合技術部テクノフェスタ」を開催しており、子どもだけでなく大人も順番待ちするほど盛況のコーナーもあり、参加した地域の人々は技術体験や実演等を通して技術系職員の高い技術に興味を示すとともに、企業等から大学の専門技術に関する相談コーナー等を設置し、好評を博している。

- 東京サテライトを拠点に、「秋田学」をテーマに歴史と音楽という視点から秋田にまつわる伝承や雅楽について教養セミナーを開催するなど、首都圏での広報・情報発信を行っている。
- 秋田大学、秋田県、秋田県商工会議所連合会の3機関で地域の産学官共同研究拠点づくりを支援する「地域産学官共同研究拠点整備事業」を推進し、ベンチャーインキュベーションセンター内に「秋田産学官共同拠点センター」を設置するなど、地域と密着した拠点を設置し、地域産学官共同研究を推進している。
- 秋田県教育委員会より推薦を受けた実務家教員が特任教授（1名）、客員教授（2名）として着任し、その3名を中心に教員養成と現職教員研修の統合を目指した「まなびの総合エリア」の多面的プロジェクトを実施している。県教育委員会、市町村教育委員会、秋田県総合教育センター、公立学校及び附属学校園と学部・大学院をつなぐ連携役として3名が活動するとともに、実践家としての視点から、教職実践演習の予行や、1年次教職志望学生への個人面談の実施、教職カルテの作成等に当たっている。
- 診療面
  - ・ PDA（携帯端末）による認証管理システムにより医療の安全確保に努めており、当該取組が第17回国立大学附属病院医療安全管理協議会においてベストプラクティス賞を受賞している。
- 運営面
  - ・ 病院の運営に関しての病院執行部と診療科等との意見交換会について、平成22年度からは外注業者やボランティアも対象とし、広く業務改善に関する意見を募っている。
  - ・ 新たに医療サービスに関するプロジェクトコンペを実施し、患者アメニティの向上や運営改善に取り組んでいる。

#### 附属病院関係

- 優れた医療人育成のために、秋田県と共同で県内の臨床研修医全員を対象とした研修医講習会（レジデントスキルアップキャンプ）を実施、「先輩女性医師と語る女子医学生キャリアパス設計相談会」を実施するなど、豊富なプログラムを提供している。  
診療では、新病棟が稼働を開始し、最新鋭の内視鏡装置等を導入して総合的検査・治療の利便性と診療の質の向上に取り組んでいる。  
今後、引き続き、魅力ある研修プログラムの提供で初期・後期研修医の確保に努めるとともに、平成22年度から開始予定の「あきた治験ネットワーク（仮称）」による臨床治験の活性化に向けたさらなる取組が期待される。
- 教育・研究面
  - ・ 先進医療プロジェクトコンペを実施し、大病院の研究実施体制の向上に努めている。

## ◆業務活動記録

平成23年

- |     |     |   |
|-----|-----|---|
| 4月  | 13日 | 【第1回教育研究評議会】<br>中期目標・中期計画実施担当者について<br>平成23年度法人評価等に関する業務スケジュールについて   |
|     | 20日 | 【第1回評価委員会】  |
| 5月  | 9日  | 【第1回運営委員会】  |
|     | 11日 | 【第2回教育研究評議会】<br>平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書について   |
| 6月  | 3日  | 【第1回専門部会】   |
|     | 8日  | 【第3回教育研究評議会】<br>平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書について<br>第1期中期目標期間の業務の実績に関する評価の結果について<br>国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）の一部変更について |
|     | 15日 | 【第1回経営協議会】<br>平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書について<br>第1期中期目標期間の業務の実績に関する評価の結果について   |
|     |     | 【第4回役員会】<br>平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書について   |
|     | 20日 | 大学機関別認証評価等に関する説明会<br>（（独）大学評価・学位授与機構主催 3名出席）  |
|     | 24日 | 【第2回評価委員会】  |
| 7月  | 13日 | 【第4回教育研究評議会】<br>平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書について   |
| 8月  | 18日 | 国立大学法人評価委員会ヒアリング（文部科学省 3名出席）  |
| 9月  | 14日 | 【第5回教育研究評議会】<br>平成22事業年度に係る業務の実績に関する国立大学法人評価委員会ヒアリング  |
| 10月 | 7日  | 【第2回運営委員会】  |
|     | 12日 | 【第6回教育研究評議会】<br>平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果（原案）について<br>第11回評価センターFD・SDシンポジウムの開催について  |
|     | 18日 | 国立大学法人評価実務担当者連絡会（文部科学省主催 3名出席）  |
|     | 26日 | 平成23年度大学評価フォーラム<br>（（独）大学評価・学位授与機構主催 2名出席）  |
| 11月 | 8日  | 【第3回運営委員会】  |

11月	9日	【第7回教育研究評議会】 平成22事業年度に係る業務の実績に関する評価結果について
	15日	【第4回運営委員会】
	16日	第11回評価センター FD・SD シンポジウム（テーマ：大学評価－評価をもっと身近に－）
	22日	【第3回経営協議会】 平成22事業年度に係る業務の実績に関する評価結果について
12月	22日	【第3回評価委員会】
平成24年		
1月	11日	【第9回教育研究評議会】 国立大学法人秋田大学の中期目標を達成するための計画（中期計画）の変更の認可申請について 国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）の一部変更について 平成22年度における国立大学法人及び大学共同利用機関法人の業務実績に関する評価の結果についての意見について
	16日	【第4回評価委員会】
	16日	【第5回運営委員会】
	31日	【第4回経営協議会】 国立大学法人秋田大学の中期目標を達成するための計画（中期計画）の変更の認可申請について 国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）の一部変更について
2月	28日	【第6回運営委員会】
3月	6日	【第5回評価委員会】
	14日	【第11回教育研究評議会】 平成24年度国立大学法人秋田大学年度計画について
	23日	【第5回経営協議会】 平成24年度国立大学法人秋田大学年度計画について
		【第16回役員会】 平成24年度国立大学法人秋田大学年度計画について



### 国立大学法人秋田大学の中期計画の変更について

「国立大学法人秋田大学の中期目標を達成するための計画（中期計画）」の変更について、平成23年3月31日付けで、文部科学大臣から認可されましたのでお知らせします。

なお、「国立大学法人秋田大学の中期目標を達成するための計画（中期計画）」及び「国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）」は大学ホームページ ([http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in\\_taeget.html](http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in_taeget.html)) に掲載しております。

### 平成23年度 スタッフ紹介

学長補佐（評価担当） 志立 正知 教育文化学部教授

<評価センター>

センター長 中田 真一 学長特別補佐（評価・社会貢献担当）・工学資源学研究所教授  
副センター長 高野 篤子 専任教員 准教授

<評価課>

評価課長 碓子 洋行  
総括主査 稲葉 倫子  
主査 八巻 聡  
事務職員 桜庭 加奈子 佐藤 奏絵

### 平成23年度 評価センターの活動について

1. 第1期中期目標期間の業務実績評価関係  
第1期中期目標期間の業務実績評価結果への対応業務を遂行する。
2. 中期目標・中期計画関係
  - 1) 評価センターが担当する平成23年度年度計画を実施する。
  - 2) 平成22事業年度実績報告書の作成及び提出を行う。
  - 3) 評価結果を基にした改善の推進支援を行う。
  - 4) 平成23年度年度計画の進捗状況の確認を行う。また、実績報告書の取りまとめを行う。
  - 5) 平成24年度年度計画作成のため、学内の連絡調整及び支援を行う。
3. 広報活動
  - 1) センター年報を発行する。（年度末）
  - 2) センター広報を発行し、大学評価に関わる各種情報を提供する。（随時）
4. 講演会・シンポジウムの開催による評価活動に関する啓発、能力開発支援  
評価センター主催のシンポジウムを開催する。
5. その他  
上記以外の評価センター関連業務を行う。

今年度も評価センターの活動に対してご支援、ご協力くださいますようお願いいたします。

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2210（評価課） / FAX: 018-889-2939 / E-mail: [sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp](mailto:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp)



**「第1期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果」について**

5月24日に国立大学法人評価委員会から「第1期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果」が公表されました。評価結果の概要は下記のとおりです。

なお、評価結果の全文は、秋田大学キャンパス共通システム(AU-CIS)「全学掲示板」及び秋田大学HP([http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in\\_check.html](http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in_check.html))に掲載しております。

**教育研究等の質の向上の状況**

- 教育【中期目標の達成状況がおおむね良好である】
  - ・「教育に関する目標」に係る中期目標(4項目)のすべてが「おおむね良好」であることから判断された。
- 研究【中期目標の達成状況がおおむね良好である】
  - ・「研究に関する目標」に係る中期目標(2項目)のうち、1項目が「良好」、1項目が「おおむね良好」であり、これらの結果が総合的に判断された。
- その他【中期目標の達成状況がおおむね良好である】
  - ・「社会との連携、国際交流等に関する目標」に係る中期目標(1項目)が「おおむね良好」であることから判断された。

**業務運営・財務内容等の状況**

- 業務運営の改善及び効率化【中期目標の達成状況が良好である】
  - ・中期計画の記載33事項すべてが「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。
- 財務内容の改善【中期目標の達成状況がおおむね良好である】
  - ・中期計画の記載6事項中5事項が「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と判断され、1事項については「中期計画を十分に実施していない」と判断されたが、共同研究、受託研究及び奨学寄附金による外部資金の受入額が増加していること等が総合的に勘案された。
- 自己点検・評価及び情報提供【中期目標の達成状況が良好である】
  - ・中期計画の記載6事項すべてが「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。
- その他の業務運営に関する重要事項【中期目標の達成状況が良好である】
  - ・中期計画の記載19事項すべてが「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。

**【参考】**

国立大学法人評価委員会は、上記の7項目について次の5種類により達成状況を示す。

- 「中期目標の達成状況が非常に優れている」
- 「中期目標の達成状況が良好である」
- 「中期目標の達成状況がおおむね良好である」
- 「中期目標の達成状況が不十分である」
- 「中期目標の達成のためには重大な改善事項がある」

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2210(評価課) / FAX: 018-889-2939/ E-mail: [sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp](mailto:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp)

## ◆評価センター広報

全国の国立大学法人（大学共同利用機関を含む）の評価結果の状況は、下記のとおりです。

### 第1期中期目標期間 全国国立大学法人等 項目別評価結果

#### 教育研究等の質の向上の状況

中期目標の達成に向けての評価	評価項目別法人数（全90法人）（*）秋田大学の評価		
	教育	研究	社会連携・国際交流等
中期目標の達成状況が非常に優れている	1	4	2
中期目標の達成状況が良好である	12	28	38
中期目標の達成状況がおおむね良好である	77(*)	58(*)	50(*)
中期目標の達成状況が不十分である	0	0	0
中期目標の達成のためには重大な改善事項がある	0	0	0

#### 業務運営・財務内容等の状況

中期目標の達成に向けての評価	評価項目別法人数（全90法人）（*）秋田大学の評価			
	業務運営の改善及び効率化	財務内容の改善	自己点検・評価及び情報提供	その他業務運営に関する重要事項
中期目標の達成状況が非常に優れている	28	3	0	3
中期目標の達成状況が良好である	48(*)	79	88(*)	75(*)
中期目標の達成状況がおおむね良好である	13	7(*)	1	9
中期目標の達成状況が不十分である	1	1	1	3
中期目標の達成のためには重大な改善事項がある	0	0	0	0

### **「国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）」の一部変更について**

平成23年度補正予算（第1号）の成立に伴い、「国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）」の一部を変更し、平成23年5月30日付けで文部科学大臣宛に届出をしましたのでお知らせします。

なお、「国立大学法人秋田大学平成23年度の業務運営に関する計画（年度計画）」は大学ホームページ([http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in\\_taeget.html](http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in_taeget.html))に掲載しております。



平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果について

10月27日に国立大学法人評価委員会から「平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果」が公表されました。概要は次のとおりです。

- (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標  
**【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる**  
 ・年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。
- (2) 財務内容の改善に関する目標  
**【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる**  
 ・年度計画の記載6事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。
- (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報提供に関する目標  
**【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる**  
 ・年度計画の記載2事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。
- (4) その他の業務運営に関する重要目標  
**【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる**  
 ・年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と判断され、これらの状況等が総合的に勘案された。

国立大学法人評価委員会は、上記の4項目について以下の5種類により進捗状況を示す。  
 「中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある」  
 「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」  
 「中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる」  
 「中期計画の達成のためにはやや遅れている」  
 「中期計画の達成のためには重大な改善事項がある」

\*評価結果の全文は本学のホームページ ([http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in\\_check.html](http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in_check.html)) に掲載しております。

<参考> 全国国立大学法人（大学共同利用機関を含む）の平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果の状況

中期計画の達成に向けての評価	評価項目別の法人数（全90法人） (*）秋田大学の評価			
	(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標	(2)財務内容の改善に関する目標	(3)自己点検・評価及び当該状況に係る情報提供に関する目標	(4)その他業務運営に関する重要目標
特筆すべき進捗状況にある	2	2	0	3
順調に進んでいる	72(*)	83(*)	89(*)	81(*)
おおむね順調に進んでいる	16	5	1	6
やや遅れている	0	0	0	0
重大な改善事項がある	0	0	0	0

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2937 (評価課) / FAX: 018-889-2939/ E-mail: [sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp](mailto:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp)

\*評価センター広報は秋田大学キャンパス共通システム (AU-CIS) 「全学掲示板」にも掲載しております。

**国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第2期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領について**

第2期中期目標期間評価の実施要領については、平成22年6月の国立大学法人評価委員会総会において改善方針が示されておりましたが、このたび、これを踏まえた「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第2期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領」（以下「実施要領」という。）が作成され、10月27日開催の同委員会で決定されておりますのでお知らせします。

第1期中期目標期間評価実施要領との主な変更点は、以下の比較表のとおりです。なお、本実施要領には、波線部分の記載はされておりませんが、先般行われた「国立大学法人等評価実務担当者連絡会議（主催：文部科学省／評価センター及び評価課出席）」における説明内容を付記したものととなります。

第1期中期目標期間評価	第2期中期目標期間評価
「暫定評価」を実施	「暫定評価」を実施しない
—	<p><u>実施要領1ページ</u>（新規） 各法人の質的向上を促す観点から、戦略性が高く意欲的な目標・計画等は、達成状況の他にプロセスや内容を評価する等、積極的な取組として適切に評価する。 <i>仮に目標、計画等が十分に達成されなくても、そのプロセス等を踏まえて適切に評価することを明確化。</i></p>
—	<p><u>実施要領1ページ</u>（新規） 例えば、世界最高水準の教育研究の実施、計画的な人材養成等への対応、大規模基礎研究や先導的・実験的な教育研究の実施、社会・経済的な観点からの需要は必ずしも多くは無いが重要な学問分野の継承・発展、全国的な高等教育の機会均等、地域や国際社会への貢献、教育研究の国内外連携を通じた実施等、法人の多様な役割に十分配慮する。 <i>各法人の多様な役割を明確化するよう評価、各法人の機能強化の促進に向けて評価する。</i></p>
—	<p><u>実施要領4ページ</u>（新規） 各法人が中期目標の前文に掲げている「基本的な目標」に対する具体的な取組状況について、各年度の進捗状況の確認も踏まえ記述する。 <i>各法人のミッションをより骨太に評価する。</i></p>

また、「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第2期中期目標期間における各年度終了時の評価に係る業務実績評価に係る実施要領」についても一部改正がありました。当該実施要領及び国立大学法人総会資料は秋田大学キャンパス共通システム（AU-CIS）「電子書庫（評価センター）」に掲載しております。（各部局等へ別途送付を予定しております。）

**第11回評価センターFD・SDシンポジウムの開催について**

このたび当センターでは、FD・SDシンポジウムを企画しました。（\*添付ポスターのとおり。）多数の教職員の方にご参加をいただきたくご案内申し上げます。

第11回評価センターFD・SDシンポジウム



「大学評価」について理解を深め『評価』をもっと身近に感じていただくために企画しました。教職員の方の多数のご参加をお待ちしております。

テーマ  
大学評価  
〜評価をもっと身近に〜

日時

平成23年 **11月16日** (水)  
14:40~17:00

会場

ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー  
2階 大セミナー室

タイムテーブル

14:40	開会挨拶
14:50	基調講演
16:00	休憩
16:10	講演
17:00	閉会

■ 基調講演

「大学評価 ―評価をもっと身近に―」

講師 独立行政法人大学評価・学位授与機構  
理事 岡本 和夫 氏

■ 講演

「監事から見た大学改革」

秋田大学監事 渡部 文靖

＜問い合わせ先＞ 評価課 TEL :889-2937 / E-mail :sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp



### 第11回評価センターFD・SDシンポジウムの開催について

独立行政法人大学評価・学位授与機構 岡本和夫理事を講師に迎え、第11回評価センターFD・SDシンポジウム（テーマ：「大学評価－評価をもっと身近に－」）を11月16日に開催しました。

吉村学長の挨拶に続き、岡本理事から「大学評価－評価をもっと身近に－」と題し、国立大学法人評価、認証評価を通じて感じた大学評価の課題や最近の大学を取り巻く種々の状況などについての基調講演を賜りました。また、本学の渡部文靖監事より「監事から見た大学改革」と題し、大学の更なる発展・進化（改革）のため、教職員個々の力の発揮と連携の重要性についての講演がありました。

今回のシンポジウムには他大学からの参加者を含め、約70名の教職員が参加し意見交換等が行われ、大学評価について再認識するとともに、大学の運営について、それぞれがどう関わっているのかなどについて考える重要な機会となりました。



大学評価・学位授与機構 岡本理事



渡部監事

※ 今回のFD・SDシンポジウムの関係資料は、AU-CISの電子書庫（評価センター）に掲載しております。

### 「平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書等」並びに 「平成24年度国立大学法人秋田大学年度計画」の作成について

先に、各実施担当部局等から平成23年度年度計画の進捗状況（中間報告）についてご報告いただいたところですが、各部局等とも概ね順調に進んでいるようです。中期計画の達成に向けて、引き続き、年度計画の遂行に取り組んでいただきますようよろしくお願いいたします。なお、平成23年5月24日付け評価第76号にて依頼をしておりますが、標記資料の作成に係る提出期限は次のとおりとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

資料名	提出期限 ※提出先：評価課
平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書等	平成24年3月28日（水）
平成24年度国立大学法人秋田大学年度計画	平成24年2月17日（金）

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2937 (評価課) / FAX: 018-889-2939 / E-mail: [sokikaku@jimui.akita-u.ac.jp](mailto:sokikaku@jimui.akita-u.ac.jp)



評価センター  
平成23年度  
自己評価書

平成24年3月31日  
評価センター評価委員会

## 自己評価表

基準	番号	評価項目	評点*
1. 理念・目的	1-1	組織の使命または理念が定められているか	5
	1-2	組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか	5
	1-3	組織の具体的成果である目標が定められているか	5
	1-4	理念・目的・目標が構成員に周知されているか	5
2. 組織体制	2-1	目標を実現させるための組織体制が適切か	4
	2-2	目標を実現させるための教員配置が適切か	5
	2-3	目的を実現させるための事務職員配置が適切か	5
3. 施設・設備・予算	3-1	目標を実現するための施設は適切か	5
	3-2	目標を実現するための設備は適切か	5
	3-3	目標を実現するための財源・予算は適切か	5
4. 活動・成果	4-1	目標の達成度を計るための基準が設けられているか	5
	4-2	目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか	5
	4-3	目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか	5
5. 評価・改善	5-1	目標に照らした活動が行われているかを点検する基準が設けられているか	4
	5-2	目標の達成度や組織の活動状況に関する的確な評価がなされているか	4
	5-3	点検結果を踏まえ改善を行なうためのシステムが存在し、機能しているか	4

\* ) 5段階評価（1～5：5が最高の評価）

## 基準1 理念・目的

### 1 組織の使命または理念が定められているか

評価センターは、秋田大学学則第9条に準拠して設置されており、秋田大学評価大綱には評価センターの設置目的、趣旨、基本的な活動内容が定められている。これらを総合的に考慮し、評価センターの理念は、資料1-1のように定め、これを秋田大学ホームページや評価センター発行冊子等で公表している。

### 2 組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか

秋田大学評価大綱を踏まえ、さらに秋田大学評価センター規程によって、評価センターの設置趣旨、活動目的が具体的に示されている。また、評価センターの目的を実現するための主な具体的活動内容は、①法人評価への対応 ②認証評価への対応 ③部局等の評価活動の支援 ④外部評価の企画と実施 ⑤学内構成員への評価に対する意識付けと評価結果の公開 ⑥評価に必要なデータベースの構築等である。資料1-1に示した目的は、これを包括・整理したものである。

### 3 組織の具体的成果目標が定められているか

基本的、長期的方向性・方針である目的を実現するための具体的業務は、秋田大学評価センター規程に詳細に定められている。また具体的目標は、秋田大学中期計画に定めており、さらに組織の具体的成果目標としての活動目標は、中期計画の年度計画によって毎年度策定している。活動目標は、評価センター運営委員会に提示され、その承認を受けている。なお、平成23年度の活動目標は、平成22事業年度の実績報告書の作成・提出等の対応業務、学内における自己点検・評価に係る資料・データの一元化に着手、さらに平成25年度受審に向け認証評価に係る準備を行なうことに重点を置いた。

### 4 理念・目的・目標が構成員に周知されているか

評価センターの目的は、秋田大学ホームページ、秋田大学評価センター年報、秋田大学評価センター広報に掲載し、これによって全学構成員並びに学内外の関係箇所に周知している。また、全国国立大学法人の業務実績の評価を集計した結果を参考資料として作成し配布、あるいは中期目標・

中期計画整理簿の配布・回収の実施等を今年度も定期的に行い、学内構成員へ周知している。

この他に評価センターが主催するシンポジウムは、評価センターの理念や目的及び活動業務等を周知する機会となっている。

## 裏付資料

資料1-1 理念・目的・目標

資料1-2 評価センターの活動目標(平成23年度)

## 基準2 組織体制

### 1 目標を実現させるための組織体制が適切か

評価センターの組織体制は、秋田大学学則第9条、秋田大学評価大綱、秋田大学評価センター規程、秋田大学評価センター運営委員会実施細則及び秋田大学評価センター評価委員会実施細則を踏まえて構成されている(資料2-1、2-2)。

評価センターは、評価センター長(学長特別補佐:評価・社会貢献担当)のもとに、副センター長(専任教員)及び事務を担当する評価課から構成され、事業活動遂行にあたっては、運営委員会により事業活動の承認、運営方針の決定、予算・決算の承認がなされ、また評価委員会により評価活動に関する企画・連絡調整、具体的事項の検討が行なわれる。昨年度より評価センター評価委員会専門部会が設置され、中期計画及び年度計画における実績報告書の作成や各部局の実施状況についてのチェック、検討を行うとともに、評価センター評価委員会と連携し、業務改善等について提言を行っている。

事務を担当する評価課は、第三者評価をはじめとする大学全体に関する評価活動推進にあたって効果的に機能している。

平成23年度において評価センターでは、全学の各組織と連携をとりながら、情報収集、企画立案、学内調整、評価活動の支援、評価結果の取りまとめ、評価結果の分析と改善への提言、学内外に向けた情報提供等の諸業務を実施した。

なお、評価業務の透明性と活性化に向けて、運営委員会及び評価委員会に大学外部からの委員をそれぞれ1名委嘱し、大学評価活動の推進にあたり有益な意見等をいただいている。

また優秀な人材の確保を図り秋田大学の自己点検・評価に関する研究等の充実を図るために「国立大学法人秋田大学における教育系職員の任期に

関する規程」が一部改正され、評価センター専任教員の職に「教授」が追加され任期が5年に改められるなどの変更がなされた。

## 2 目標を実現させるための教員配置が適切か

教員配置については、評価センター規程に定められており、センターを統括するセンター長（学長特別補佐・研究科教授兼任）及び専任教員1名（副センター長、准教授）が配置されている。評価業務に専念する専任教員の配置は、センターの円滑な業務の遂行に有効に機能し、評価センターの目標を実現させるために必要である。

評価センターの評価委員会は、資料2-2に示すとおり組織され、大学全体の評価業務に関わる企画立案、各種連絡調整、部局内における評価業務の主導など重要な役割を果たしている。また、学長特別補佐（評価担当）を座長とする評価センター評価委員会専門部会において同評価委員会と連携を図りながら、機動的に評価業務を遂行している。

## 3 目標を実現させるための事務職員配置が適切か

事務組織体制と職員配置に関しても「評価センター規程」及び「事務組織規程」において定められている。評価センターの事務は評価課が行っており、事務職員5名が配置されている。事務職員は、「事務組織規程」に定められた国立大学法人評価（以下、「法人評価」という）に関する学内調整、情報収集、根拠資料の収集・分析・作成、報告書作成、報告書等の提出、法人評価の評価結果の公表、シンポジウムの開催、各種委員会等の開催、中期目標期間の業務実績評価に係る実績報告書作成などに関わる事務処理を行なった。

事務系職員の配置については、全体的な業務内容・業務量からみて適切であった。

### 裏付資料

資料2-1 秋田大学の評価体制

資料2-2 平成23年度の評価センター組織

## 基準3 施設・設備・予算

### 1 目標を実現するための施設は適切か

評価センターは、平成21年度までは手形キャンパスの教育文化学部3号館の一室にあったが、大学本部事務局と頻繁に連絡を取る必要から平成22年度より本部管理棟の2階に位置している。ここ

に評価センターと評価課及びCTC（カリキュラム・トランジション・センター）事務局が入室し業務を行なっている。執務環境は、以前に比べると、他の部署と鍵を共有する場面もあるが、労働安全衛生法、及び同法に準拠する事務所衛生基準規則の、気積、換気、温度、空気調整、照度、燃焼器具、騒音及び振動の防止、騒音伝播の防止、給水、排水等の必須条件を満たしており、執務遂行上の特段の問題はない。施設設備の安全管理については秋田大学施設設備安全管理マニュアルに沿って点検を行ない問題の無いことが確認されている。

なお、専任教員の研究室については大学設置基準第36条第2項「研究室は、専任の教員に対しては必ず備えるものとする。」を満たすために一般教育棟1号館の2階から評価課の奥のスペースに確保された。

## 2 目標を実現するための設備は適切か

センター業務に係わる設備は整備され、適切に維持・管理・運営されている。運営経費の節減と環境への配慮の観点から、ISO14001（環境マネジメントシステム）の環境方針カードを全職員が携行し、印刷用紙やファイルの再利用や光熱利用の配慮に留意している。

## 3 目的を実現するための予算・財源が確保され、適切に運用しているか

センターの財源は、大学からの運営費に拠っている。センターの予算は、事業計画にしたがって予算を計上し、審議・承認されたものが運営費として配分され、資料3に示すように適切に運用している。

なお、平成23年度におけるデータベースの保守・整備に係る特定の評価活動業務を遂行するための財源は、年度計画推進経費により、別途予算措置されている。

### 裏付資料

資料3 平成23年度運営費執行状況

## 基準4 活動・成果

### 1 目標の達成度を計るための基準が設けられているか

中期計画・年度計画（54）に掲げられている評

価センターの目標についての点検・評価は、中期目標・中期計画整理簿の当該年度計画及び中期スケジュールに基づき、中間と年度末に達成度を点検・評価している。

## 2 目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか

表1の自己評価表に見られるように、平成23年度においては、活動目標において高い成果を上げている。

各部局・担当と連携し、本年度は、「平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書」を取りまとめ、国立大学法人評価委員会のヒアリングへの対応を行った。平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果は、「I. 業務運営・財務内容等の状況」においては、(1) 業務運営の改善及び効率化、(2) 財務内容の改善に関する目標、(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報提供、(4) その他の業務運営のすべての項目で「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」と評価された。また、「II. 教育研究等の質の向上の状況」においては、「国際資源学教育研究センターを中心とした、ボツワナ、モンゴル、チリ、カザフスタン等の資源未開発国への技術支援、人材養成に係る取組」、「横手分校や北秋田分校の地域活性化に向けた取組」、「『まなびの総合エリア』の多面的プロジェクトの取組」などが、注目される事項として取り上げられた。これらは学内外へインターネット等により公表した。本年度は国立大学法人等評価実務担当者連絡会等で得た情報の学内への周知の他に、第2巡目となった認証評価に関する資料を収集し大学評価基準の枠組みを整理し、評価委員会等を通して準備のための情報として提供した。

また各部局・担当からの評価活動に関する問い合わせや相談に適宜応じることにより各部局の自己点検・評価及び外部評価の実施活動を支援した。

こうした一連の活動を通して、学内の中期計画・年度計画の達成状況を検証し、次の年度目標及び年度計画に結びつけるために改善を行なうべき事項を整理した。

さらに、全国の国立大学法人の平成22年度に係る業務の実績に関する評価結果のデータを収集・分析し、「全国国立大学法人の業務実績の評価結果について」としてとりまとめるなど、本学の点

検・評価活動に資する資料を作成している。

## 3 目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか

本年度の諸事業は、評価センター予算に基づいて適切に実施された。限られた予算の中で達成された本年度の活動成果を考えれば、効果的な利用が図られたと言える。

### 裏付資料

表1 自己評価表

### 基準5 評価・改善

#### 1 目標に照らした活動が行なわれているかを点検する基準が設けられているか

評価センターの活動目標に対する点検・評価の基準は、本自己点検・評価にあたって実施する基準として設定し、組織としての水準評価基準として表1に示した基準を設定している。

#### 2 目標の達成度や組織の活動状況に関する的確な評価がなされているか

目標の達成度や組織の活動状況に関する評価が、毎年度末に実施される自己評価である。自己評価報告書の作成に向けては、評価センターによって自己点検・評価が行なわれ、その内容について評価委員会が検証することよりの確性を高めている。

また、監事による評価センター長への業務監査が行われ、センターの活動に関する評価が的確になされている。

#### 3 点検結果を踏まえ改善を行なうためのシステムが存在し、機能しているか

自己点検・評価結果を踏まえた改善活動として、年度末に作成する法人評価年度実績報告書において、中期計画に照らした活動の達成度を検証し、そこでの結果や課題を次年度の年度計画に反映させている。本自己評価書の作成に向けては、評価センター並びに評価委員会による検討と、作成された報告書の公開が継続的点検システムとなる。また、日常業務に関しては、学長及び役員会と評価センター長、副センター長、評価課長との間で意見交換が行われ、その内容が業務に反映されている。

## 評価センターの理念・目的・目標

(平成16年4月制定)

### 評価センターの理念

評価センターは、秋田大学における教育・研究の質の一層の向上を図るとともに適切な大学運営に資するために、秋田大学における自己点検・評価活動とその改善努力を支援し、また評価とそのシステムについての研究開発を進める。

### 評価センターの目的

1. 中期目標・中期計画を確実に遂行し実りある成果を得るために、評価の観点から、各部局の取組みを支援すると共に全体の取りまとめをする。
2. 認証評価等の第三者評価及び外部評価を円滑に実施するために、全学及び各部局における自己点検・評価の技術的支援を行うと共に、全体の取りまとめをする。
3. 評価結果を周知し改善行動に結びつけるために、各種評価結果を公表すると共に分析・検討し提言を行う。
4. 学内に評価文化を醸成するために、評価技術を高めると共に評価に関する教職員の意識向上を図る。

## 評価センターの活動目標（平成23年度）

### 1. 第1期中期目標期間の業務実績評価関係

- 1) 第1期中期目標期間の業務実績評価結果への対応業務を遂行する。

### 2. 中期目標・中期計画関係

- 1) 評価センターが担当する平成23年度年度計画を実施する。
- 2) 平成22事業年度実績報告書の作成及び提出を行う。
- 3) 評価結果を基にした改善の推進支援を行う。
- 4) 平成23年度年度計画の進捗状況の確認を行う。また、実績報告書の取りまとめを行う。
- 5) 平成24年度年度計画作成のため、学内の連絡調整及び支援を行う。

### 3. 広報活動

- 1) センター年報を発行する。(年度末)
- 2) センター広報を発行し、大学評価に関わる各種情報を提供する。(随時)

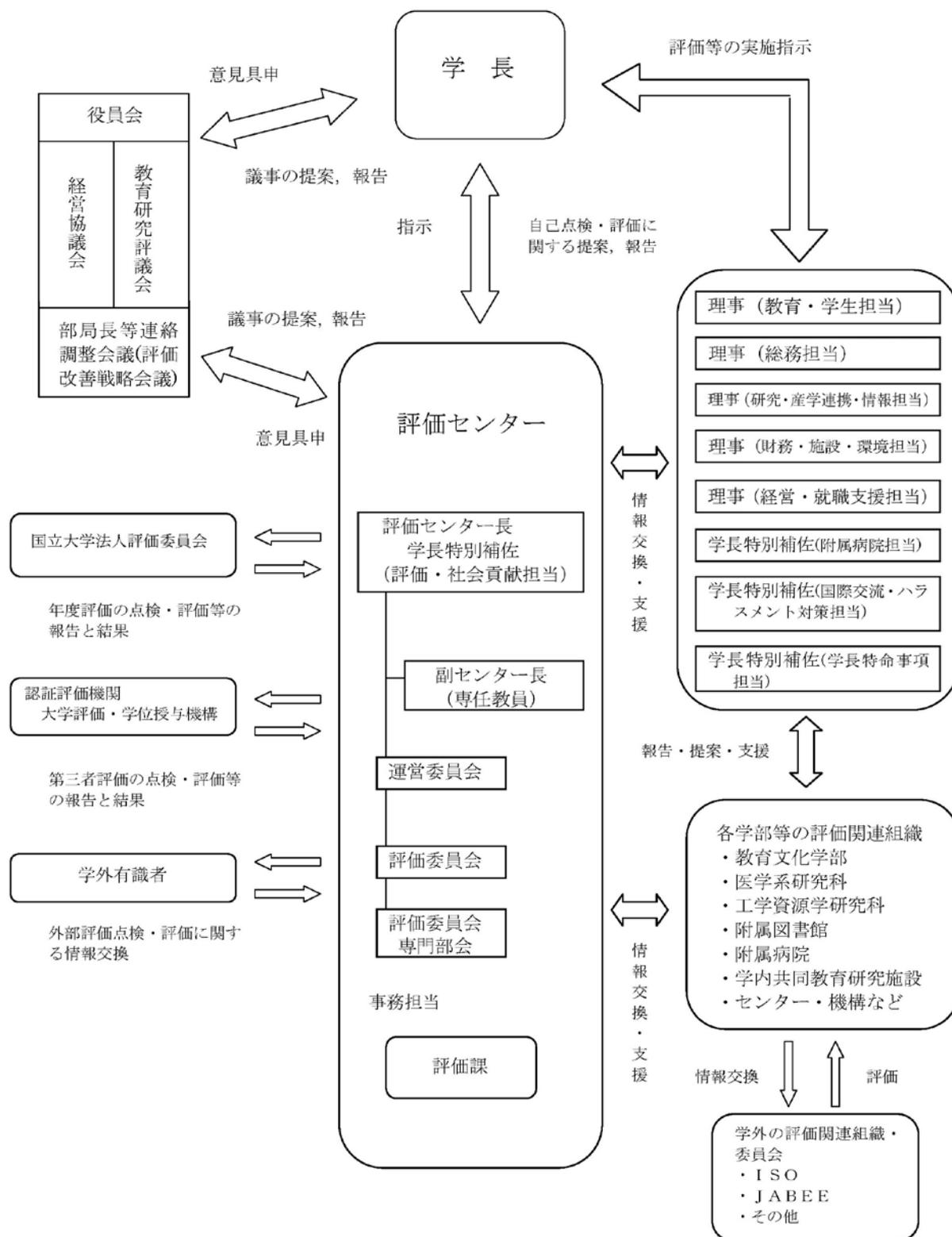
### 4. 講演会・シンポジウムの開催による評価活動に関する啓発、能力開発支援

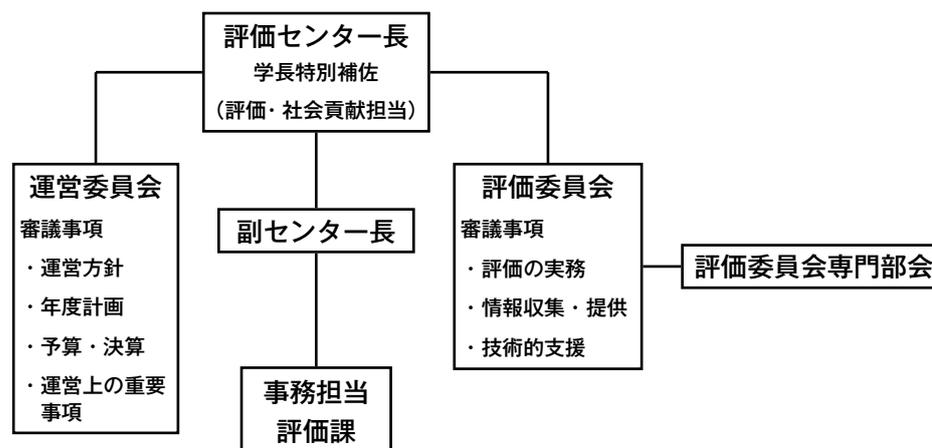
- 1) 評価センター主催のシンポジウムを開催する。

### 5. その他

- 1) 上記以外の評価センター関連業務を行う。

## 秋田大学の評価体制





## 評価センターの組織

評価センター長（学長特別補佐）（兼務）	1名
副センター長（専任教員）	1名

## 運営委員会

委員長	評価センター長	1名
委員	副センター長	1名
委員	各学部長等	3名
委員	学外有識者	1名

## 評価委員会

委員長	評価センター長	1名
委員	副センター長	1名
委員	各理事が推薦する者	4名
委員	学部等代表教員（各学部等1名）	3名
委員	学外有識者	1名
委員	委員長が必要と認める者 （国際交流センター副センター長、 各学部等1名）	4名

## 評価委員会専門部会

学長補佐（評価担当）	1名
評価センター長が推薦する教員	若干名
評価センター専任教員	1名
評価課長	1名

## 事務組織

評価課長	1名
評価課 総括主査	1名
評価課 主査	1名
評価課	2名

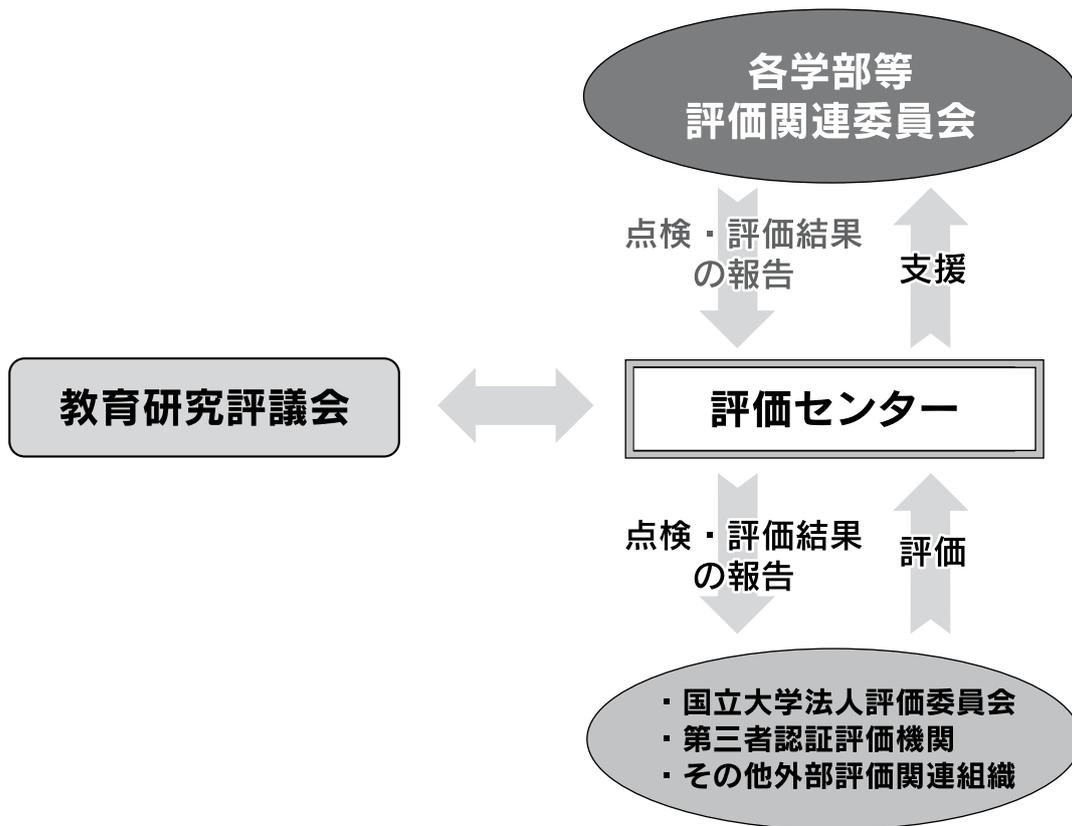
## 評価センター運営費執行状況

単位：円

事 項	平成23年度 予算配分額	平成23年度 決算額(見込)	備 考
1. 活動事業費			
①広報経費	327,000	494,000	年報印刷、資料製本、謝金等
②FD活動費	50,000	8,000	消耗品等
③諸調査経費	400,000	614,000	年度評価ヒアリング、評価関係説明会 参加等旅費
小 計	777,000	1,116,000	
2. 事務・管理費			
①維持管理費	1,225,000	1,001,000	複写機借料・保守料
②運営事務費	560,000	472,000	事務用品費(コピー用紙等消耗品を含む)
	108,000	86,000	通信費(電話料、郵便料、送料)
	30,000	15,000	タクシー借上料
	40,000	50,000	学外委員等謝金
小 計	1,963,000	1,624,000	
合 計	2,740,000	2,740,000	

## 評価センターの構成と関係規程等

## 評価センターの体制



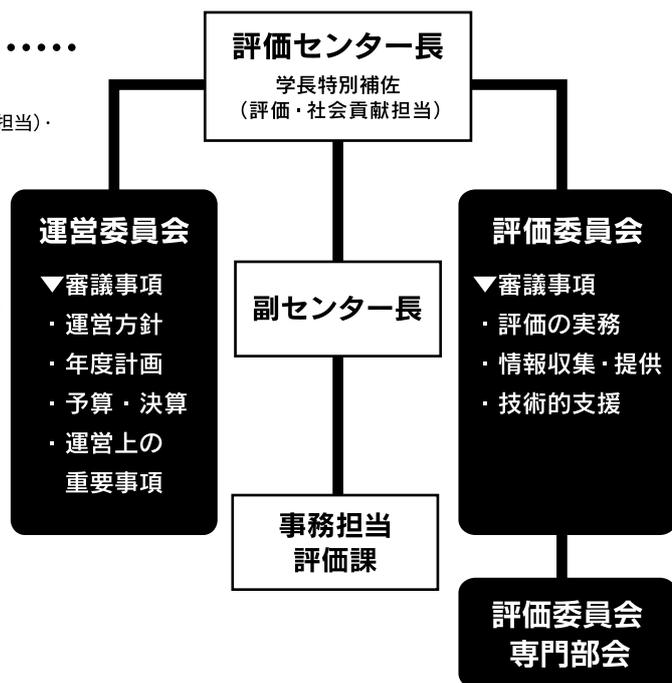
## 評価センターの組織

### 評価センター

- ▶ センター長 中田 真一  
(学長特別補佐(評価・社会貢献担当)・工学資源学研究科教授)
- ▶ 副センター長 高野 篤子  
(評価センター准教授)

### 評価課

- ▶ 評価課長 碓子 洋行
- ▶ 総括主査 稲葉 倫子
- ▶ 主査 八巻 聡
- ▶ 課員 桜庭加奈子  
佐藤 奏絵



## 評価センター運営委員会委員名簿

平成23年4月1日現在

氏名	職名	任期	備考
○中田真一	評価センター長	在任期間	第1号委員
高野篤子	評価センター副センター長	〃	第2号委員
池村好道	教育文化学部長	〃	第3号委員
本橋豊	医学系研究科長	〃	〃
小川信明	工学資源学研究科長	〃	〃
蒔田明史	秋田県立大学 教授	22.9.1～24.8.31	第4号委員
庶務担当：評価課			

○は委員長を表す

## 評価センター評価委員会委員名簿

平成23年4月1日現在

氏名	職名	任期	備考
○中田真一	評価センター長	在任期間	第1号委員
高野篤子	評価センター副センター長	〃	第2号委員
川東雅樹	教育推進主管	23.4.1～25.3.31	第3号委員
相原重昭	副理事（総務担当）	23.4.1～25.3.31	第4号委員
熊谷覚	副理事（研究・産学連携・情報担当）	23.4.1～25.3.31	第5号委員
篠山公郎	副理事（財務・施設・環境担当）	23.4.1～25.3.31	第6号委員
笠原幸生	教育文化学部 教授	在任期間	第7号委員
高橋勉	医学系研究科 教授	〃	第7号委員
神谷修	工学資源学研究科 教授	〃	第7号委員
碓子洋行	評価課長	〃	第8号委員
対馬雅己	秋田工業高等専門学校副校長・教授	22.4.1～24.3.31	第9号委員
武田篤	教育文化学部 教授	22.11.1～24.10.31	第10号委員
浅沼義博	医学系研究科 教授	22.11.1～24.10.31	第10号委員
玉本英夫	工学資源学研究科 教授	22.11.1～24.10.31	第10号委員
宮本律子	国際交流センター副センター長	22.4.1～24.3.31	第10号委員
庶務担当：評価課			

○は委員長を表す

## 評価センター評価委員会専門部会委員名簿

平成23年4月1日現在

氏名	職名	任期	備考
○志立友和	学長補佐（評価担当）	在任期間	第1号委員
大友和夫	医学系研究科 教授	23.4.1～24.3.31	第2号委員
近藤克幸	附属病院 教授	23.4.1～24.3.31	第2号委員
玉本英夫	工学資源学研究科 教授	23.4.1～24.3.31	第2号委員
高野篤子	評価センター副センター長	在任期間	第3号委員
碓子洋行	評価課長	〃	第4号委員
庶務担当：評価課			

○印は座長を表す

## 秋田大学評価センター規程

平成16年4月1日  
規則 第14号

(趣旨)

第1条 この規程は、秋田大学学則第9条第2項の定めるところにより、秋田大学評価センター（以下「センター」という。）の組織及び運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 センターは、秋田大学における教育、研究の質の一層の向上を図るとともに適切な大学運営に資することを目的とする。

(業務)

第3条 センターは、次の各号に掲げる業務を行う。

- 一 全学的事項に係る点検・評価及び外部評価（以下「点検・評価」という。）の企画・立案・実施に関すること。
- 二 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。
- 三 各事業年度に係る業績に関する点検・評価の実施に関すること。
- 四 中期目標の達成度に関する点検・評価の実施に関すること。
- 五 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。
- 六 点検・評価に関する手法、方法の調査・研究・開発に関すること。
- 七 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。
- 八 各部局等が実施する点検・評価への技術的支援に関すること。
- 九 各部局等の点検・評価に係る組織との連絡調整に関すること。
- 十 点検・評価に関する体系的かつ継続的な研修の実施に関すること。
- 十一 その他センターの目的を達成するために必要な事項

(組織)

第4条 センターに、次の各号に掲げる職員を置く。

- 一 センター長
- 二 専任教員
- 三 その他必要な職員  
(センター長及び副センター長)

第5条 センター長は、学長特別補佐（評価担当）をもって充て、センターを統括する。

2 副センター長は、センターの専任教員をもって充て、センター長を補佐するとともに、センターの業務を処理する。

(専任教員の選考)

第6条 センターの専任教員の選考は、次条に定める秋田大学評価センター運営委員会の意見を聴いて、学長が行う。

(委員会)

第7条 センターに、秋田大学評価センター運営委員会

及び秋田大学評価センター評価委員会を置く。

2 前項に掲げる委員会に関し必要な事項は、別に定める。

3 センターに必要に応じて、第1項に掲げる委員会の他に委員会を置くことができる。

4 前項に掲げる委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 センターの事務は、評価課において処理する。

(補則)

第9条 この規程に定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月20日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年5月21日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

## 秋田大学評価センター運営委員会実施細則

平成16年4月1日  
規則 第38号

(趣旨)

第1条 この細則は、秋田大学評価センター規程第7条第2項の規定に基づき、秋田大学評価センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 運営委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 秋田大学評価センター（以下「センター」という。）の運営に関すること。
- 二 センターの事業計画に関すること。
- 三 センターの人事に関すること。
- 四 その他センターの運営に関し必要な事項

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織し、学長が委嘱する。

- 一 センター長
- 二 副センター長
- 三 教育文化学部長、医学系研究科長及び工学資源学  
研究科長
- 四 学外有識者 1名
- 五 その他委員長が必要と認める者  
(学外委員)

第4条 前条第4号の委員の選考は、学外有識者を除いた委員をもって審議し、その結果を学長へ報告する。

(任期)

第5条 第3条第4号及び第5号の委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、

前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、運営委員会を主宰する。

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7条 運営委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

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

(委員以外の者の出席)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を運営委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第9条 運営委員会の庶務は、評価課において処理する。

(補則)

第10条 この細則に定めるもののほか、運営委員会の運営に関し必要な事項は、運営委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月20日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成21年5月13日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年5月21日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この細則は、平成24年1月11日から施行し、平成23年12月14日から適用する。

## 秋田大学評価センター評価委員会実施細則

平成16年4月1日

規 則 第 39 号

(趣旨)

第1条 この細則は、秋田大学評価センター規程第7条第2項の規定に基づき、秋田大学評価センター評価委員会(以下「評価委員会」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 評価委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

一 全学的事項に係る自己点検・評価及び外部評価(以下「点検・評価」という。)の企画・立案・実施に関すること。

二 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。

三 各事業年度に係る業績に関する点検・評価の実施に関すること。

四 中期目標の達成度に関する点検・評価の実施に関すること。

五 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。

六 点検・評価に関する手法、方法の調査・研究・開発に関すること。

七 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。

八 各部局等が実施する点検・評価への技術的支援に関すること。

九 各部局等の点検・評価に係る組織との連絡調整に関すること。

十 点検・評価に関する体系的かつ継続的な研修の実施に関すること。

十一 その他秋田大学評価センター(以下「センター」という。)が行う点検・評価に関し必要な事項(組織)

第3条 評価委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

一 センター長

二 副センター長

三 理事(総務担当)が推薦する者 1名

四 理事(教育・学生担当)が推薦する者 1名

五 理事(研究・産学連携・情報担当)が推薦する者 1名

六 理事(財務・施設・環境担当)が推薦する者 1名

七 各学部等の点検・評価に係る組織の代表者

八 評価課長

九 学外有識者 若干名

十 その他委員長が必要と認める者

(学外委員)

第4条 前条第9号の委員の選考は、学外有識者を除いた委員をもって審議し、その結果を学長へ報告する。

(任期)

第5条 第3条第3号から第6号の委員の任期は、2年とする。ただし、当該委員を推薦する理事の任期を超えないものとする。

2 第3条第9号及び第10号の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

3 前2項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 評価委員会に、委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、評価委員会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、副センター長が、その職務を代行する。

(議事)

第7条 評価委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

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

よる。

(委員以外の者の出席)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を評価委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(専門部会)

第9条 評価委員会に必要な応じ、専門部会を置くことができる。

2 前項の専門部会に関し必要な事項は、評価委員会が別に定める。

(庶務)

第10条 評価委員会の庶務は、評価課において処理する。  
(補則)

第11条 この細則に定めるもののほか、評価委員会の運営に関し必要な事項は、評価委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月20日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

1. この規程は、平成21年6月10日から施行する。

2. この規程の施行後最初に委嘱される委員の任期は、平成21年7月1日から平成22年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成22年5月21日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年1月11日から施行し、平成23年12月14日から適用する。

妨げない。

3 委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(座長)

第4条 専門部会に座長を置き、学長補佐(評価担当)をもって充てる。

(会議)

第5条 専門部会は月1回程度開催するものとし、座長が必要と認めるときは適宜開催するものとする。

(委員以外の者の出席)

第6条 座長が必要と認めるときは、委員以外の者を専門部会に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 専門部会の庶務は、評価課が担当する。

(補足)

第8条 この要項に定めるもののほか、専門部会の運営に関し必要な事項は、専門部会が別に定める。

附 則

1 この要項は、平成22年6月15日から施行する。

2 この要項の施行後最初に委嘱される第3条第1項第2号及び第5号委員の任期は、同条第2項の規定に関わらず平成22年6月15日から平成23年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成24年1月11日から施行し、平成23年12月14日から適用する。

## 秋田大学評価センター評価委員会専門部会要項

平成22年6月15日

規 則 第166号

(設置)

第1条 秋田大学評価センター評価委員会実施細則第9条の規定に基づき、秋田大学評価センター評価委員会専門部会(以下「専門部会」という。)を設置する。

(業務内容)

第2条 専門部会は、中期計画、年度計画における実績報告書の作成や各部局の実施状況についてのチェック及び検討を行うとともに、評価センター評価委員会と連携し、業務改善等について提言を行う。

(組織)

第3条 専門部会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 学長特別補佐(評価・社会貢献担当)
- 二 評価センター長が推薦する教員 若干名
- 三 評価センター専任教員
- 四 評価課長
- 五 その他座長が必要と認める者

2 第2号委員及び第5号委員の任期は1年とし、再任を

# 研究紀要



# 米国大学院における大学専門職養成課程 —教員の葛藤—

評価センター 准教授 高野 篤子

## ABSTRACT:

### University Management Employment Training Courses in the United States Graduate School —A Scholar's Conflict of Duties—

The purpose of this article is to examine how higher education program's professors in the United States have performed their duties as researchers, teachers, and administrators. Through this examination I will obtain some suggestions for emerging faculty members whose specialty is higher education in Japan.

Higher education programs are graduate courses to train university professionals in the States. These programs tend to be small academic units within the structure of each university, and the number of full-time faculty members seems to be small. A faculty member whose specialty is higher education has been considered to be isolated and dispersed as a researcher and a teacher. Moreover, even though they wanted to spend time on research activities, they could not help spending time on duties of management.

Higher education is not one discipline but one research area, and the main goal of a higher education program is to train administrators as well as practitioners. These peculiar circumstances haven't changed yet. However, 200 remainder higher education programs exist in the modern United States. Approximately 90 percent of all programs belong to schools/colleges of education. The higher education subject is seen to be established as an applied area in the discipline of education and psychology. Perhaps, the higher education program makes the training of the administrator and the training of the teacher and the researcher who becomes the successor of the program succeed. Higher education program's professors might have tried to play various roles as the disciplinarian, the administrator, the policy analyst, the editor, the consultant and the translator of theory and practice.

A faculty member who engages in management or educational activity has appeared in Japanese universities/colleges. The proportion of time to spend on education, research, management, and social service work differs by each university/college. But, professors should have scholarship and ability to fulfill these duties.

## はじめに

近年、日本の大学では、学部・学科や大学院の研究科に所属するのではなく、センター等に所属し、学習・教育、入試、評価、学生のキャリア等を支援することを本務とする教員が現れている。また、学部・学科に所属しつつも、実質的には比較的若い年齢から管理運営的な職務を中心的に担う高等教育を領域とする教員もいる。こうした教

員は、学内の部局間の意思疎通をはかるための調整役であったり、全学における学習・教育の改善をはかる世話役だったり、その果たす役割に拡がり、あるいは偏りを見せている。各部局の教員が担う管理運営的な職務の負担を、高等教育を専門とする教員へ分担させる動きでもあるが、教員の大学職員化、あるいは大学職員の教員化の一形態とも言えよう。個々の大学教員には、所属大学

における各種の義務、すなわち教育・研究・管理・社会奉仕等が課せられてきたが、教育活動には全く従事しない教員、あるいは教育活動のみ専従する教員、もしくは教育・研究活動はせず管理運営にのみ専念する教員が日本の大学で増加している。

本稿では、アメリカにおいて高等教育を専門領域とする教員たちが、研究者として、教員として、大学の管理運営に携わる者として、どのように自分たちの職務に向き合ってきたのかを高等教育プログラムを通して考察する。アメリカで高等教育プログラムと呼ばれる大学院課程は、アドミニストレーターという職業の資格を提供するために発展し (Fulton 1992)、かねてより高等教育機関の管理運営の専門職を主として養成している。この大学院課程における教員が、アメリカ国内の調査研究においてどのように論じられてきたのかを文献をもとに考察し、先行研究からは分かりえぬ現在220余り存在する高等教育プログラムについては筆者が2007から08年度にかけて独自に収集した資料を整理し、確認することにより検討する。

## 1. 高等教育プログラムの規模

まず、高等教育の管理運営に関する教育・研究に携わる教員は数量的にどの程度なのであろうか。高等教育プログラムに関する先行研究が少ないこともあるが、高等教育プログラムの学生数も含めて教員数の把握は今日においても困難である。

Ewing and Stickler (1964) によると、1962から63年度は87大学に560の高等教育の科目が開講され、約90の高等教育の学科 department もしくはセンター等が存在していた。84大学で468人の教員が雇われ889科目が提供されていたという報告 (Rogers 1969) もある。1960年から70年代にかけて、高等教育の学科やセンターの数と、高等教育の教授として任命される教員の数は急速に増えた (Peterson 1973)。それでも、アドミニストレーターの養成、管理運営における実践の改善、専門領域の知識の拡張等に従事する「教育の

管理運営 (educational administration) の教員」 (Campbell and Newell 1973:10) のうち、高等教育が専門であると調査に回答した教員は全体の約8.5%の111人にすぎない。1970年頃には、高等教育を専門とする教員はまだまれな存在であったことが窺われる。

Dressel and Mayhew (1974) は、高等教育の分野で博士号を提供する大学のみを対象に、約80大学を調査し、67の博士課程プログラムの情報を入手した。そして、62大学のプログラムに213人の専任教員と321人の非常勤教員の計534人がいることを明らかにしているものの、中には高等教育の科目を教えていない教員や博士課程の学生を指導していない教員、高等教育に関する研究を行っていない教員が幾人かは含まれているのではないかと彼ら自身が推測している。Crosson and Nelson (1986) は、Dressel and Mayhew (1974) の指摘したように、高等教育プログラムに関連のある教員は高等教育を教え研究を行なう教員だけでなく、学生を指導しない、あるいは研究を行わないアドミニストレーターもいるとして、正式に高等教育の博士課程プログラムに任命される教員に関する情報を得るために調査を実施し、Dressel and Mayhew (1974)、Johnson and Drewry (1982)、ASHE Directory (1982) の調査結果と比較している。続いて、Nelson (1991) は、Dressel and Mayhew (1974) による調査から17年にわたる高等教育プログラムの教員に関して比較検討を試み、1つのプログラムにつき3.7人の専任教員がおり、男性でテニユアのある教員が優勢であるとしている。以上の調査研究により明らかとなっている高等教育プログラムの数と教員数をまとめて示したものが〔表1〕である。非常勤の教員はプログラムを提供する大学の現職のアドミニストレーターであることが多い (Dressel and Mayhew 1974:70; Crosson and Nelson 1986:345)。

〔表2〕は、これまでの調査研究で明らかとなっている教員の職階別の割合をまとめたものである。Dressel and Mayhew (1974:69) は、大学

〔表1〕 高等教育プログラムの数と教員数

	プログラム数	専任教員数	非常勤教員数	合計教員数	1プログラムにつき 専任教員平均数	1プログラムにつき 非常勤教員平均数
Dressel & Mayhew 1974	62	213人	321人	534人	3.4人	5.2人
Johnson & Drewry 1982	70	271人	-	-	3.9人	-
ASHE Directory 1982	92	453人	254人	707人	4.9人	2.8人
Crosson & Nelson 1986	72	270人	375人	645人	3.8人	5.2人
Nelson 1991	65	241人	276人	519人	3.7人	4.2人

\*表中の数字は有効回答数を表す。-は報告されていない。

〔表2〕 高等教育プログラム教員の職階別の割合

	Campbell & Newell 1973	Dressel & Mayhew 1974	Johnson & Drewry 1982	Newell & Morgan 1983	Crosson & Nelson 1986	Nelson 1991
Professor	58.6%	55.0%	56.0%	54.5%	51.1%	51.0%
Associate Prof.	18.9%	25.0%	28.5%	28.7%	27.0%	29.0%
Assistant Prof.	20.7%	16.0%	13.0%	14.9%	16.3%	20.0%
Instructor		4.0%	1.0%		0.3%	
Lecturer			1.5%		5.2%	
Other	1.8%			2.0%		
計 (%)	100.0%	100.0%	100.0%	100.1%	99.9%	100.0%

\*それぞれの出典のデータを基に作成。Otherはresearch assoc.等。

の専任教員213人のうち、55%が教授（professor）、25%が准教授（Associate professors）、16%が助教授（assistant professors）であり、残り4%が講師（lecturersもしくはinstructors）であり、同時に博士号保持者に「インストラクター（instructor）」という肩書を用いることは、ほとんどの大学で無くなりつつあると述べている。〔表2〕から明らかのように、高等教育プログラムの教員は教授と准教授の占める割合が約80%で推移している。

1プログラムにおける学生の平均数について、Rogers（1969）は、49プログラムに2174人の学生がいると報告しているが、それに従えば1プログラムにつき約44人の学生がいることとなる。Dressel and Mayhew（1974）の調査では、全体の学生数が4078人、1プログラムにつき約66人となる。Crosson and Nelson（1986）は、博士号を授与する学位プログラムに4,136人、修士号を授与する学位プログラムに1,263人の学生がいると

し、1プログラムあたり約75人の学生が在籍する計算となる。いずれの調査でも、高等教育プログラムが大きな組織単位の一部であったり、成人教育や学生支援といった単独のプログラムであったりした場合、高等教育の学生とみなされなかったり、逆にみなされたりする等、就学者数は教員数と同様に把握が難しい。今日におけるアメリカの高等教育プログラムの学生数については、依拠すべき統計数値は見当たらない。筆者はU.S. World and Report社（2007）のデータを調査したが、教育学部の大学院生が高等教育の管理運営の専門・専攻以外に教育政策や職業技術や教育心理等14の専門・専攻を1人で複数選択した延べ数のみであったため、正確な数字を把握することはできなかった。いずれにせよ、高等教育プログラムは比較的規模の小さい大学院課程である。教員の人数は少なく、非常勤教員には現職のアドミニストレーターを活用することもある。

## 2. 孤立かつ分散した小さい存在

この節では、高等教育プログラムの成立、発展の過程を振り返り、教員が高等教育に関する教育・研究にどのように関わってきたのかを分析する。

高等教育科目をアメリカで最初に提供したのは、クラーク大学の最初の学長であるHall, Stanley Granvilleであり、1893年のことであった。HallはBurnham, William H.とともに、心理学科の下位組織として高等教育の専門（concentration）をつくったが（Goodchild 1991）、Hallの死後、Burnhamが1926年に大学を退くと、それは消滅した（Goodchild 1996）。

高等教育プログラムがアメリカに定着するのは1920年代の後半以降である。Palmer（1930）によると、1920年代には36校ほどの大学が専門職養成のプログラムを提供し、こうした科目を履修する人々は既に大学で教えている人、もしくは大学の教員やアドミニストレーターになりたい人々であったという。William（1984）は、初期の頃から70年代にかけての高等教育プログラムとそれに携わる教員について次のように分析している。すなわち、1923年のコロンビア大学ティチャーズ・カレッジ、1927年のシカゴ大学、1928年のオハイオ州立大学、1929年のスタンフォード大学で開始された頃の高等教育プログラムは、大学で働くことを生涯の仕事とする人々にとって高等教育の組織や歴史を理解することが役に立つという考え方で運営され、学長等の上級アドミニストレーターが教員として高等教育プログラムを設計し維持運営していた。

1945から60年には、大学で仕事をする予定の人々にとって、高等教育プログラムは管理運営職に就くための手段として役に立つものであり、高等教育研究の細分化が進んだ。この時代はCowley, W.H.がスタンフォード大学における高等教育の最初の専任教授として任命され、ミシガン大学のHenderson, Algo、カリフォルニア大学バークレー校のMcConnell, T. R.、シカゴ大学のRussell, John Dale等の学長経験者、すなわち上級レベルのアドミニストレーター経験者が、高等

教育プログラムの教員、William（1984:178）のいう「大物giants」として出現した。「大物」教授とは心理学、法学、経済学等のディシプリンの研究者であり、かつ上級の管理運営職であった人物を指す。

1960から75年は、アドミニストレーター養成の需要がいっそう高まり、高等教育プログラムの増加にともない、高等教育の教員の需要が伸びた。当時の「大物」教授のもとで学んだ大学院生は、その後継者として高等教育プログラムの教員となった。彼らは、学長のような上級の職階のアドミニストレーターとしての経験をもたない教員であり、高等教育プログラムにおいてアドミニストレーターの教育を行うのみならず、自らの研究と研究成果を発表することが必要とされた。こうして高等教育の研究とその成果の発表は、高等教育プログラムという大学院課程の存在のための重要な原理となり、広く一般の人々への科目提供とアドミニストレーター養成に結びついていくのである。

高等教育プログラムと高等教育研究が発展していく中で、Francis and Hobbs（1974）は、高等教育の学術雑誌である*Educational Record, Change, Journal of Higher Education*の3誌において、1969から71年の間でいずれも経済学や政治学等の学術雑誌から論文が引用されていないことを明らかにし、高等教育の教員は高等教育研究にこれら確立されたディシプリンを応用する可能性に気づかないか、あるいは無視しているとし、こうした姿勢をとる高等教育の教員は学者として「孤立（isolation）」（Francis and Hobbs 1974:1）していると批判した。Cooper（1980）は、高等教育は大学内外の実質的な政治的基盤を持たない小さいプログラムで、研究領域として大きな知的コミュニティで認識されていないのであり、高等教育に関わる教員は分散的であるとみなしている。その一方で、多くの高等教育の教員が論文指導の重い負担と幅広い学問領域をもつ高等教育の専門家であろうとする難題に直面していると指摘した（Cooper 1980）。

Peterson (1982: 5-6) は高等教育の研究が「孤立」する理由を、①博士課程レベルの高等教育プログラムの拡張が新しい教員の供給源となったこと。②新しい教員の多くが1つのディシプリンや複数のディシプリン、あるいは専門職業的な土台を持つ一方で、主な訓練を高等教育プログラムで受けたこと。③高等教育プログラムが教育学部の支配下におかれ、教育学部の就学者数の縮小が、高等教育プログラムを数量的に小さいプログラムにしたり、逆に高等教育プログラムを拡張するために他の教育プログラムから教員を再配置したりしたこと。④高等教育に関わる教員がプロフェッショナルなコミュニティ、学会をつくったこと、と述べている。

ミシガン大学の高等教育プログラムで長いこと教鞭をとる Peterson (1982) が、高等教育研究の孤立を、②高等教育プログラムからの教員の輩出や、④高等教育の学会の創設のように、どちらかと言えば肯定的に捉えているのに対して、当時コンサルティング会社に所属していた Keller (1985: 8-10) は、高等教育の研究は「非効率 (ineffective)」であると否定的に考えた<sup>(1)</sup>。高等教育は経済学や地理学のように1ディシプリンではなく、法学や建築学のように多くのディシプリンに係る専門職業的な分野であることを強調し。社会科学等の伝統的なディシプリンのように深く科学的な分析に細分化していくことで、教育における大きな問題や変化を無視することのないよう求めた。すなわち、高等教育プログラムの学生の多くは実務者なので、学生のニーズが教員や教育プログラムそのものとの間に齟齬をきたす可能性があるというのである (Townsend 1990)。

### 3. 学内での拠点

第3節では、アメリカの大学における基本的な運営単位となる学科と高等教育プログラムの関係について論じる。

現代のアメリカにおいて高等教育プログラムという大学院課程を開設する大学は223校である。筆者は、アメリカ高等教育学会 (Association for

the Study of Higher Education) の高等教育プログラムのディレクトリー (ASHE 2007) とピーターソンズ・ガイドの高等教育のディレクトリー (Oram ed. 2007) を用い、2007から2008年にかけて各プログラムに関する情報は各大学のホームページで個別に検索し、最終的にアメリカ合衆国における大学院レベルの高等教育プログラムをもつ大学は223大学と数えた。現代の高等教育プログラムを個別に調査する際には、サーティフィケート・プログラムではなく、学位プログラムのみを対象とし、各大学のホームページに掲載されているプログラムの案内、学生便覧、要項等に依拠している。スクール・オブ・エデュケーションあるいはカレッジ・オブ・エデュケーションが高等教育プログラムの主たる提供母体となっている大学の数には144校にのぼり、全体の65%を占める〔表3〕。個別にみると、最も多いのは、教育学部に相当する College of Education 86 (全体の約39%)、次いで School of Education 45 (全体の約20%) であり、3番目に人間発達教育のカレッジ (College of Education and Human Development)、4番目に教育・福祉サービスのカレッジ (College of Education and Human Services)、5番目に教育学の大学院 (Graduate School of Education) である。すなわち、教育系のカレッジとスクールが圧倒的 (全体の約89%) に多いが、「教育」と名の付かない人文科学系や公共政策系の内部と、カレッジやスクール以外のインスティテュートやセンターという組織の中にも存在している。

このうち、カレッジやスクールの下位組織をさらに見ると、高等教育のみの単独の学科 (Department of Higher Education) をもつスクールやカレッジはわずか3と極めて少なかった。Department of Adult and Higher Education や Department of Educational Administration and Higher Education のように高等教育 (Higher Education) と名の付くものは16であった。〔表4〕のように、全体としては、教育と、教育の管理運営の学科が約40%を占めるものの、心理学とカウンセリングのどちらか一方、あるいは両方の学科

〔表3〕 高等教育プログラムの組織上の位置づけ

	組織	プログラム数	
教育系	College of Education	86	198 (88.8%)
	Graduate College of Education	1	
	School of Education	45	
	School of Educational Studies	2	
	Graduate School of Education	10	
	College of Education and School Services	2	
	School of Education and Human Services	3	
	School of Education, Health and Society	1	
	College of Education and Professional Studies	1	
	Graduate School of Education and Professional Development	1	
	School of Education and Allied Professions	1	
	College of Education and Allied Professions	1	
	College of Education and Health Professions	1	
	College of Education and Educational Technology	1	
	School of Education and Professional Studies	1	
	School of Educational Policy and Leadership	1	
	School of Education and Social Policy	1	
	School of Leadership and Education Sciences	1	
	College of Education and Psychology	1	
	Graduate School of Education and Psychology	1	
	College of Education and Behavioral Sciences	1	
	Graduate School of Education and Information Studies	1	
	College of Education and Human Development	12	
	Graduate School of Education and Human Development	2	
	College of Education and Human Services	11	
	College of Education, Health, and Human Services	2	
	College of Education, Health, and Human Development	1	
	School of Education and Urban Studies	1	
School of Culture, Education, and Human Development	1		
College of Human Services, Education and Public Policy	1		
College of Human Resources and Education	1		
Education Graduate Studies	1		
Graduate Studies in Higher Education	1		
人文科学系	College of Liberal Arts and Sciences	1	6 (2.7%)
	College of Liberal Arts and Human Resources	1	
	College of Arts and Sciences	1	
	College of Liberal Studies	1	
	College of Arts, Humanities, and Social Sciences	1	
	School of Arts, Sciences and Professional Studies	1	
公共政策系	School of Leadership and Policy Studies	1	4 (1.8%)
	College of Public Service	1	
	School of Public Affairs	1	
	Graduate School of Leadership	1	
その他	College of Human Science and Services	1	15 (6.7%)
	College of Health Sciences	1	
	School of Professions	1	
	School of Graduate and Continuing Studies	1	
	Graduate College	1	
	Graduate School	2	
	College of Graduate Studies	1	
	Institute	1	
	Center	1	
	teachers college	2	
不明など	3		
	計	223 (100.0%)	

\* 各大学のホームページより、類似する名称の順に並べて作成。

〔表4〕 高等教育プログラムの下位組織における位置づけ

デパートメント/ディヴィジョン	数	割合
Higher Education	19	10.6%
Education	15	8.3%
Educational Leadership and Policy Studies	14	7.8%
Educational Leadership	21	11.7%
Educational Administration	22	12.2%
Educationと関連領域	36	20.0%
Psychology and Counseling	43	23.9%
その他 (Educationのつかない)	10	5.6%
計	180	100.1%

\* スクール/カレッジの下位組織であるデパートメント/ディヴィジョンが明らかになったのは180プログラム。

の占める割合が約24%と、高等教育の単独のデパートメント (約10.5%) より多くなっている。

高等教育プログラムの組織上の位置づけについては、Davis, Faith, and Murrell (1991:57) が71の博士課程レベルのプログラムのうち、高等教育プログラムとして独立しているものは約24%で、教育の管理運営の学科に属するのが約45%と最も多く、残りの約31%は2つのディシプリンのプログラムもしくは、多くのディシプリンにわたる下位領域に位置づけられているとしている。すると、現代においては高等教育プログラムのデパートメントあるいはディヴィジョンといった単位における独立性はさらに弱まっているのであろうか。高等教育は少なくとも11の学科、すなわち歴史学、心理学、社会学、経済学、経営学、人類学、統計学、政治学、哲学、法学、教育学に関係があると

説明することが可能である (Burnett 1973)。むしろ200を超える大学が高等教育の学位プログラムを提供するだけの規模に成長し、教育学と心理学を中心とした関連分野の中の1領域として成熟し、根付いているのではないかと思われる。

それでは、高等教育プログラムの教員は、教育や研究に関する課題をどのように捉えているのだろうか。〔表5〕は過去に行なわれた調査の共通の質問事項に対する回答の結果である。〔表5〕の②、③、④の賛否の割合は、高等教育プログラムの教員が抱える、高等教育が1研究領域として確立されているか否か、その研究は理論か応用か、そして実務者養成の大学院課程であるがゆえに、どのようにアドミニストレーターとプログラムの後継者となる研究者を教育していくのか、という悩みを反映しているものと思われる。

〔表5〕 高等教育の分野における課題への意見

賛否の割合 (%)

意見	Dressel & Mayhew 1974		Newell & Morgan 1983		Newell & Kuh 1989	
	賛成	反対	賛成	反対	賛成	反対
①教育の質と研究の質は相互依存する	77.4	13.5	78.8	14.1	72.7	15.7
②この分野の文献は理論ベースであるべきである	63.0	15.3	84.0	5.0	47.1	20.0
③元実務家が最も良い教授となり得る	43.2	25.2	23.2	41.4	31.8	41.4
④関連するディシプリンで専門の訓練を受けた研究者が最も良い教授となり得る	24.3	37.8	57.5	11.1	34.3	30.3
⑤大学院への入学基準は現在より高めるべきである	45.9	28.8	48.0	31.0	47.4	32.6
⑥博士課程の修了基準は現在より高めるべきである	45.9	24.3	64.7	23.2	52.8	21.1

\* それぞれの出典のデータを基に作成。

#### 4. 大学教員としての伝統的な職務内容と役割への対応

大学教員には所属大学における各種の義務、すなわち教育・研究・管理・社会奉仕等が課せられている。高等教育プログラムの教員はこれらの義務にどのように対応しようとしてきたのだろうか。

高等教育プログラムに携わる教員たちは、①ディシプリナリアン (disciplinarian) (Clark 1974)、②アドミニストレーター (administrator) (Kauffman 1974)、③政策の調査・分析の専門家 (policy analyst) (Astin 1974)、④編集者 (editor) (Silverman 1974)、⑤コンサルタント (consultant) (Burnett and Martin 1981)、さらに、⑥理論と実践につながりがあることを示す訳者 (translator) (Peterson 1986) 等の役割を高等教育の教員の責務として挙げている。ディシプリナリアンとは、歴史学、心理学、政治学等ディシプリンの研究者であることである。アドミニストレーターとは、ディシプリンを基本とした研究を、大学運営や組織、ガバナンスへの応用に結びつける機会と責任をもち、研究プロジェクトのマネジメントをする等管理運営職としての役割を果たすことである。実際に上級レベルのアドミニストレーター経験者もしくは現職が、高等教育プログラムの専任あるいは非常勤の教員となる場合が多い。そして、高等教育の研究の成果を広めるためには、学術雑誌、本の編集者ともなり得る。政府や財団からの資金を得たり、アドミニストレーターとして企画立案したりするには、政策分析や政策研究が欠かせない。地域や社会への貢献という意味ではコンサルタントやアドバイザーの役割を果たすことは言うまでもない。以上の①から⑥の役割は、現実には所属大学の事情によりこれらの職務に割く時間や労力は個人間で異なるであろう。それでも、これら6つの役割は教育・研究・管理運営・社会奉仕という教員の義務から派生したものであり、それぞれが分断された活動ではない。

Townsend (1990:183) は、高等教育プログラムの教員の果たす職責は、他の学部・学科・研究

科の大学教員と大きな違いはないが、高等教育の教員の約6割が自分の所属するデパートメントやカレッジの外での管理運営の仕事をごなしており、管理運営に費やす割合が高いと指摘している。役職者以外の一般的な大学教員は、教育・研究を中心的な職務とし、通常は学内行政である管理運営を、教育・研究に比べて時間や労力の配分等で重要度が低い仕事と捉える傾向がある。だが、高等教育プログラムの教員は、〔表6〕のように学科の委員会活動や大学の管理運営の仕事に多くの時間を割き、逆に研究への配分を減らしてきたようである。Newell and Kuh (1989:68) によると、高等教育プログラムの教員は約62%が自らの強みを教育であるとし、次いで約24%が研究、最後に約13%が社会奉仕とみなしている。

〔表6〕 高等教育プログラム教員の時間配分

職務	希望	現実
教育	38.3%	39.6%
研究	39.9%	30.0%
フィールド・スタディ	10.2%	10.2%
委員会活動	6.7%	9.9%
大学の管理運営	20.2%	30.2%
計	115.3%	119.9%

\* Newell and Morgan(1983:75)のTable4に基づき作成。教員の自己申告によるデータで合計100%にはならない。

高等教育プログラムの教員は、研究に最も時間を費やしたいところをそうはせずに、自らがアドミニストレーターとしての経験を積み、孤立分散している研究者としての立ち位置を1研究領域として確立させ、実務者のニーズに応じ、かつプログラムの後継者となるような研究者を同時に養成してきたのである。アメリカでは、研究者から管理運営職に比重を移し、学科長、学部長、副学長、学長といった役職者となり、部局における調整能力とは別の個別大学を超えて通用する管理運営能力を教員が獲得し発揮できる仕組みが成り立っているようである(吉永 2008)。寺崎(2007)は、アメリカの大学の総長・学長経験者でもあるErnest L. BoyerとDonald Kennedyの著書を参考に「スカラール (ほんとうの大学教員)」に求めら

れる責務に関して次のように述べている。大学の教員には、学部や学科の枠を超えて、あるいは専門領域を超えて、互いに融合する能力、つまり自分の専門だけに閉じこもらずに専攻の壁を超える学識・能力が求められる（寺崎 2007:126-132）。おそらく専門領域だけでなく大学間の壁をも越える学識・能力が高等教育を専門とする教員には求められるであろう。

## おわりに

高等教育プログラムは、大きな組織の一部に位置づけられた比較的小規模なプログラムで、高等教育の教員は研究者および教育者として孤立かつ分散していると捉えられてきた。ところが、現在では高等教育の学位プログラムを提供する大学は約220にもものぼり、プログラムを提供する組織の約9割が教育系に属し、教育学と心理学のディシプリンを中心とする領域として確立しているようである。人数は少ないものの大学教員として教育・研究能力を有する教授・准教授がプログラムの大半を占め、しかも彼らは管理運営に係ることに時間を割き、アドミニストレーターとしての役割あるいは経験を有する者が多い。プログラムの規模は小さくても1教育・研究組織として存在し、研究は個々の教員のディシプリンをベースに、教育は実務者である学生のニーズに応じつつ、管理運営の専門職の他にプログラムの後継者となる教員・研究者を養成している。高等教育プログラムの教員は、自分たちの職務を一般の大学教員と同様に教育・研究・管理・社会奉仕と捉えており、かつこうした職務の様々な面で、ディシプリナリアン、アドミニストレーター、政策の調査・分析の専門家、編集者、コンサルタント、理論と実践のつながりの説明者としての役割を果たせる能力を自ら獲得しようとしてきたと思われる。

日本では、高等教育を専門とする大学院課程の数はまだ少ない。大学経営の専門職養成のみを行なう大学院課程もあれば、研究者の養成を重視する大学院課程もある。アメリカの高等教育プログラムは概して修士課程では初・中級レベルのアド

ミニストレーター養成と研究者を目指す者への基礎教育を行い、博士課程では上級レベルのアドミニストレーターと研究者の養成を行なう。大学における教員と職員の協働が進めば、日本でもいずれはアドミニストレーターと研究者の養成は同時に行なわれる形になるのではないだろうか。

実際に高等教育の分野における大学院課程の修了者、工学や心理学、人類学等の他のディシプリンの出身者が、日本の大学の学習・教育、評価等の支援に携わる教員として活躍している。ただし、中には教育活動に携わらず管理運営と研究に専従する教員や、教育・研究はせずに管理運営に専念する教員も現れている。教育・研究・管理運営・社会奉仕の4本柱の職務があつてこそ大学教員であり、これらの各職務における比重こそ機関・組織により左右されるが、基本的にはどの職務も担えるような学識・能力を高等教育の教員自らが獲得しておくべきであろう。また大学側には特に若手の教員に偏りのある学識・能力およびキャリア形成を強いてしまうことのないような組織運営ならびに人事雇用の在り方が望まれる。

## 註

(1) Burnett (1973:11) は、高等教育の研究者を他のディシプリンからや関連領域からの転向者 (apostates) と呼んでいる。

## 参考文献

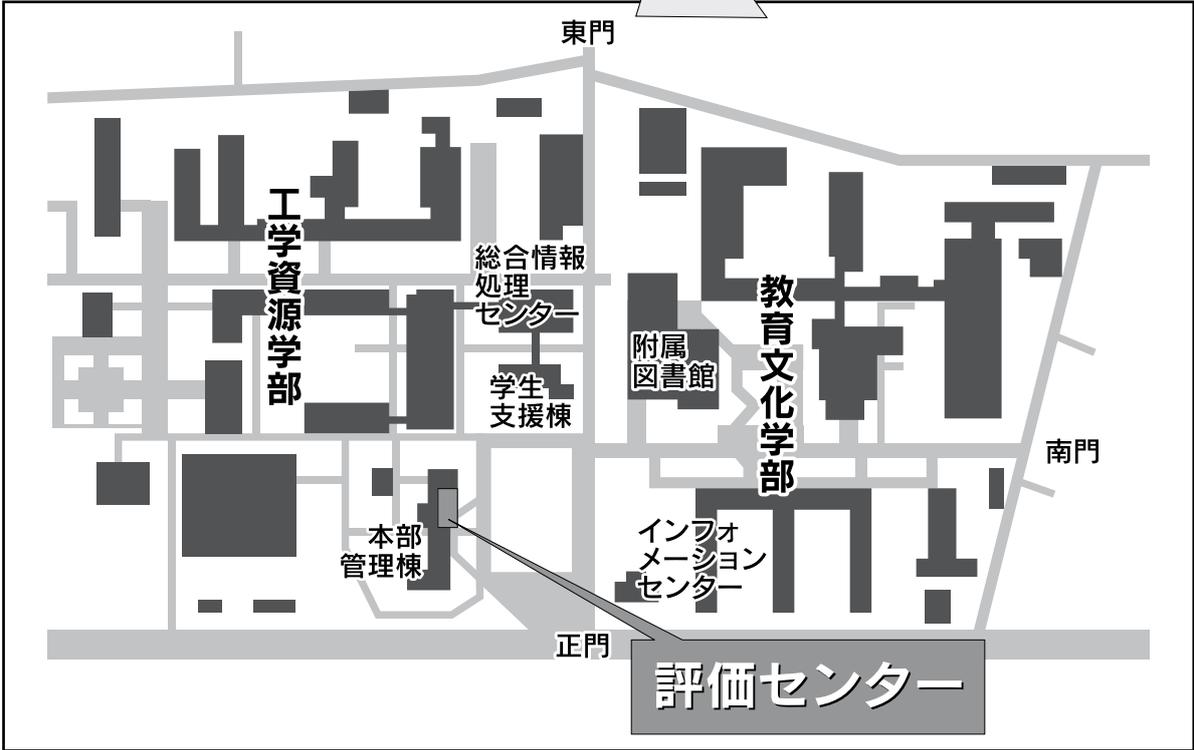
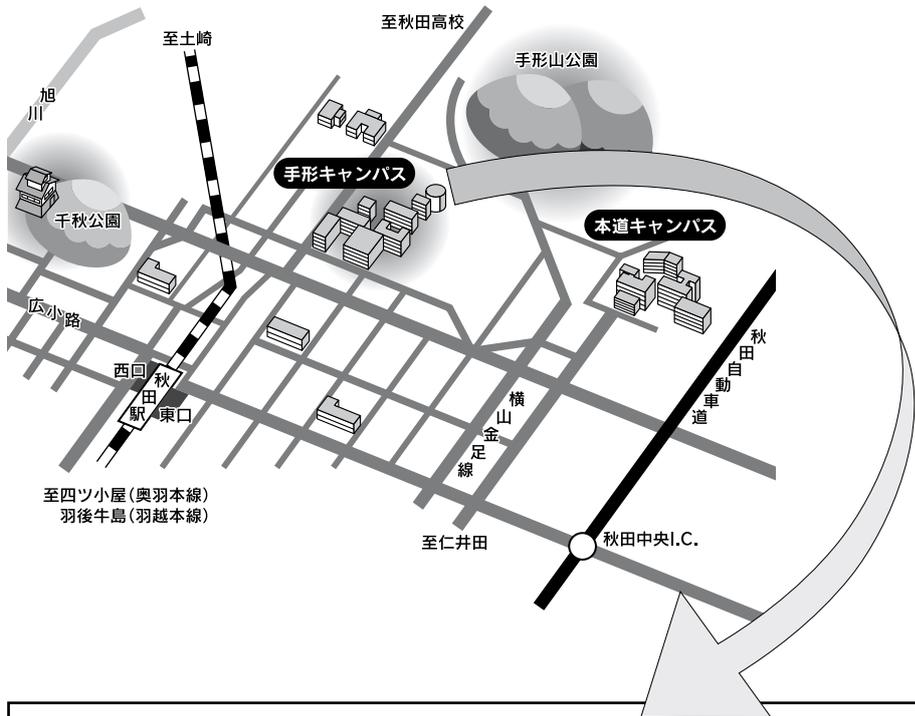
- Association for the Study of Higher Education, 2007, ASHE Higher Education Program Directory, East Lansing: Association for the Study of Higher Education. ([http://www.ashe.ws/ashedir/dir\\_univ.htm](http://www.ashe.ws/ashedir/dir_univ.htm) 2007.5.23).
- Astin, Alexander W., 1974, "The Professor-Policy Analyst," Harclerod, Fred F. Ed., *Higher Education : A Developing Field of Study*, Iowa City: The Association of Professors of Higher Education: 13-16.
- Burnett, Collins W. and Martin, Leslie L., 1981, "Consulting in Higher Education," *Journal of the*

- American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers*, 56(3): 195-206.
- Burnett, Collins W., 1973, "Higher Education as a Specialized Field of Study," *Journal of Research and Development in Education*, 6(2): 4-15.
- Campbell, Roald F. and Newell, L. Jackson, 1973, *A Study of Professors of Educational Administration*, Columbus: University Council for Educational Administration.
- Clark, Burton R., 1974, "The Professor-Disciplinarian," Harclerod, Fred F. Ed., 1974, *Higher Education : A Developing Field of Study*, Iowa City: The Association of Professors of Higher Education: 5-7.
- Cooper, Jack H., 1980, "Special Problems of the Professor of Higher Education," *Review of Higher Education*, 4(1): 25-32.
- Crosson, Patricia H. and Nelson, Glenn M., 1986, "A Profile of Higher education Doctoral Programs," *Review of Higher Education*, 9(3): 335-357.
- Davis, Todd M., Faith, Ellen S., and Murrell, Patricia H., 1991, "Mission of Higher Education Doctoral Programs: Corollaries, Constraints, and Cultures," *New Directions for Higher Education*, 19(4): 47-67.
- Dibden, Arthur J., 1965, "A Department of Higher Education: Problems and Prospects," *Educational Record*, 46: 209-16.
- Dressel, Paul L. and Mayhew, Lewis B., 1974, *Higher Education as a Field of Study : The Emergence of a Profession*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ewing, Hohn C. and Stickler, W. Hugh, 1964, "Progress in the Development of Higher Education as a Field of Professional Graduate Study and Research," *Journal of Teacher Education*, 15(4): 397-403.
- Francis, John Bruce, and Hobbs, Walter C., 1974, "The Isolation of Higher Education as Scholars," Proceedings of the Second Annual Meeting of the Association of Professors of Higher Education, Iowa City: American College Testing Program for the Association of Professors of Higher Education.
- Fulton, O., 1992, "Higher Education Studies," Clark, Burton R. and Neave, Guy R. eds, *Encyclopedia of Higher Education*, New York: Pergamon Press.
- Goodchild, Lester F., 1991, "Higher Education as a Field of Study: Its Origins, Programs, and Purposes, 1893-1960," *New Directions For Higher Education*, 19(4): 15-32.
- Goodchild, Lester F., 1996, "G. Stanley Hall and the Study of Higher Education," *Review of Higher Education*, 20(1): 69-99.
- Kauffman, Joseph F., 1974, "The Professor-Administrator," Harclerod, Fred F. Ed., *Higher Education : A Developing Field of Study*, Iowa City: The Association of Professors of Higher Education: 9-12.
- Keller, George, 1985, "Trees Without Fruit-The Problem With Research About Higher Education," *Change*, January/February 1985: 7-10.
- Nelson, Glenn M., 1991, " Higher Education Doctoral Programs: A Demographic Portrait," *New Directions for Higher Education*, 19(4): 69-76.
- Newell, L. Jackson and Kuh, George D., 1989, "Taking Stock: The Higher Education Professoriate," *Review of Higher Education*, 13 (1): 63-90.
- Newell, L. Jackson and Morgan, Don A., 1983, "The Evolving Higher Education Professoriate: Implications for ASHE," *Review of Higher Education*, 7(1): 67-83.
- Oram, Fern A. ed., 2007, *Peterson's, 2007*, Lawrenceville: Peterson's a Nelnet Company.

- Palmer, Archie M., 1930, "Professional Study of Higher Education," *Association of American Colleges Bulletin* 16: 283-289.
- Peterson, Marvin W., 1986, "Critical Choices: From Adolescence to Maturity in Higher Education Research," *Review of Higher Education*, 10(2): 143-150.
- Peterson, Marvin W., 1982, "Preface," *Review of Higher Education*, 6(1): 5-6.
- Peterson, Marvin W., 1973, "Form, Function, and Strategic Issues in the Study of Higher Education," *Journal of Research and Development in Education*, 6(2): 16-29.
- Rogers, James F., 1969, *Higher Education as a Field of Study at the Doctoral Level*, Washington, D.C.: American Association for Higher Education.
- Silverman, Robert J., 1974, "The Professor-Editor," Harclerod, Fred F. Ed., *Higher Education : A Developing Field of Study*, Iowa City: The Association of Professors of Higher Education: 17-22.
- 寺崎 昌男, 2007, 『大学改革 その先を読む』 東京：東信堂.
- Townsend, Barbara K, 1990, "Doctoral Study in the Field of Higher Education," *Higher Education: The Handbook of Theory and Research*, 6: 161-197.
- U.S. News and World Report, 2007, Education Specialties: Higher Education Administration. (<http://www.usnews.com/usnews/edu/grad/rankings/edu/premium/specialties> 2007.5.14).
- Williams, Don, 1984, "Whither the Study of Higher Education," *Review of Higher Education*, 7(2): 175-178.
- 吉永 契一郎, 2008, 「アメリカのFD」, 『IDE現代の高等教育』, No.503 (2008年8-9月号) : 58-63.

※本稿は拙著『アメリカ大学管理運営職の養成』（東信堂，2012年）の「第9章 高等教育研究と研究者養成」を書き改めたものである。

# 評価センター所在地・連絡先



平成24年 3 月発行

秋田大学評価センター

〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町 1 番 1 号

TEL:018-889-2937 FAX:018-889-2939

E-mail:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp



秋田大学評価センター