

秋田大学評価センター
平成20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

巻頭言	評価センター長	熊田亮介	1
特別寄稿	工学資源学部 教授 元評価センター長	菊地賢一	2
	理事（学術研究・情報担当） 前評価センター長	井上浩	3
評価センター5年間の主な活動			4
評価委員からの寄稿	評価センター 准教授	高野篤子	6
	横浜電子工業(株) 取締役開発部長	伊藤郁夫	7
	教育文化学部 教授	志立正知	8
	医学部 教授	浅沼義博	10
	工学資源学部 教授	玉本英夫	11
中期目標期間の業務実績評価結果			12
評価センターの活動報告			
・業務活動記録			19
・評価センター広報（No.20、21）			22
○評価センター平成20年度自己評価書			27
○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			40
・評価センター運営委員会委員名簿			41
・評価センター評価委員会委員名簿			41
・秋田大学評価センター規程			42
・秋田大学評価センター運営委員会規程			42
・秋田大学評価センター評価委員会規程			43
《研究紀要》			
Institutional Researchの役割・位置づけと担い手の育成			
ーアメリカの事例からー			
	評価センター 准教授	高野篤子	45
評価センター所在地・連絡先			

日頃は評価センターの活動をご支援いただき、ありがとうございます。平成20年度版の『年報・研究紀要』をお届けいたします。

ご承知のように、本年度は、前年度の業務実績に関する評価（年度評価）とともに、第1期中期目標期間（平成16～19年度）の業績評価（目標期間評価）を受審いたしました。

このうち年度評価では、8月7日にヒアリングが行われたうえで、①業務運営の改善および効率化については「おおむね順調に進んでいる」（5段階評価のⅢ）、②財務内容の改善、自己点検・評価および情報提供、その他業務運営に関する重要事項の各項目については「順調に進んでいる」（同Ⅳ）と評価されました。このなかで大学院博士課程の定員充足率が大きな課題とされ、人事評価システムの確立と本格実施などが今後期待される取組とされています。

後者の目標期間評価の内容は大きく、①業務運営・財務内容等と附属病院および附属学園の業務評価、それに②教育・研究評価の二つであり、この目標期間評価受審のために、①中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書、②中期目標の達成状況報告書、③学部・研究科の現況報告書を提出していただきましたが、評価センターでは各報告書の点検・修正作業を行って6月末に送付しました。これらの報告書に基づいて書面審査が行われるとともに、10月28・29の両日には大学評価・学位授与機構による訪問調査が実施されました。その結果、教育・研究評価については1月、業務評価については3月に原案が示されました。その詳細については評議会等で報告されたところですが、改善を要する点として、大学院博士課程の定員充足のほか、成績評価の基準・方法の策定、eラーニングの試行とその効果・コスト等の分析・評価の実施、麻酔科医師の確保などがあげられています。

評価センターではこのほか、平成19年度の業務の実績に関する報告書や平成20年度の年度計画などを作成するとともに、本年6月末の提出に向けて第2期中期目標・計画の策定を進めております。

大学評価の目的は、大学の使命である教育・研究・社会貢献について評価を受けて、教育・研究活動等の質を向上させるとともに、その結果を公表して社会との協業を進めることにあります。それと同時に、今回の評価が第2期中期目標期間における運営費交付金算定の基礎になることもいうまでもありません。今後とも各部局等と密接な連携を図って本学にとって重要な評価活動を進めていくつもりですので、これまで以上に評価センターへのご支援とご協力を心からお願いいたします。

特別寄稿

“改善のための評価活動”との認識の再確認を

工学資源学部 教授 菊地 賢一

(元評価センター長)

法人化初年度の平成16年と17年度の2年間、初代の評価センター長（学長特別補佐(企画調整・評価担当)を併任）を務めさせていただいた。担当業務の総括と職を辞したあとの感想を含めて述べたい。

法人法によると学長の最大の仕事は中期計画を推進することであり、私の仕事は、学長を補佐しながらその仕組みを構築することであった。年度計画の策定、各計画の実施担当者の決定、具体的日程案の作成、中間評価、報告書のとりまとめ、法人評価委員会への対応、などの一連の仕組みをつくった。その過程における評価センターの役割も明確にした。また、学校教育法に定められた「認証評価」を受審するための合意の形成、受審年度の決定、自己評価書草案の作成を行った。受審は早すぎるのではと危惧する意見が多かったが、その後に目白押しの評価業務を考えれば、体制を早く整えておく必要があると思い、強行した。そのほか、評価業務に重要と思われる大学情報データベースシステムの構築、さらには、「学内各組織の自己評価指針」、「戦略推進経費の中間・事後評価指針」、「教員個人評価の指針」などの評価に係わる各種指針の提示、教育推進総合センターと共同による「教育成果の評価システム」の立案などを行った。これらの多くは、中期計画に盛り込まれたものであり、期間内に行う必要のあるものであった。そのときのベストと思われる情報をもとに基本設計を行ったが、実態に合わない案もあったかもしれない、後任の先生や事務の方々に迷惑をかけてしまったかもしれない。ご容赦いただきたい。

スタートに係わった認証評価は、受審時に困難が予想され気になっていたが、平成18年実地審査が無事行われ、合格との評価が得られた。同年の法人評価も、評価に係わる項目は「特筆すべき」という判定であり、私としてもやっと肩の荷が降りたという感じであった。受審時に対応された各位に感謝申し上げたい。一方、教員の個人評価は、評価センターの業務外ではあったが、指針を提示したことからその実施状況も見守っていた。しかしなかなか進まず、ついに本年法人評価委員会からの指摘があった。取りかかりは遅くなかったと思われるが、実施は全国でも後発のグループになってしまい、残念な結果であった。

最後に「評価は改善のために行うものである」ことを確認したい。評価がマンネリ化すると評価業務自体が目的化してしまう。大学の執行部にあっては、各組織からの自己評価書を精査することにより、改善のための全学的戦略が自ら出てくるとされるし、また、我々教員にあっては、自己評価を適切に行うことにより、これから何をすべきかの判断がより明確と思われる。評価センターは今後とも、そのような視点から、大学構成員の評価作業を支援していただきたいと考える。

特別寄稿

評価センター長として評価を経験して

理事（学術研究・情報担当） 井 上 浩

（前評価センター長）

国立大学は平成16年度に法人化して以来、相当変わったように思われています。平成18、19年の2年間、評価センター長を拝命し、秋田大学の現状を評価の観点から見る機会を得ましたが、その間、「外部から要求される評価への資料作りや現地調査・ヒアリングへの対応」などに追われたという気が致します。小生の担当した時点では、評価の為に必要と思われる秋田大学内の基本的な指針等については、三浦亮前学長、菊地賢一工学資源学部教授、青木正弘初代企画調整課長・評価室長および課員を始めとしたご関係各位のご努力で成立しつつあり、その実行を粛々と進める段階に成っていました。評価されるもしくはすべての業務を評価するという概念が定着してきたことは、法人化後に最も変わった意識であると思います。

以前から国立大学の使命としての「教育・研究・社会貢献活動」は行われていたはずですが。しかしながら、大学が本当に社会のなかの存在として、その利害関係者から機能していることが評価されているかを厳しく問われることになってきたと言うことが出来ます。もちろん、その第一の理由は、「国家予算の縮小もしくは厳正な使用」が社会的に強く要求されてきたという背景は、皆様のご承知のとおりです。

文部科学省国立大学法人評価委員会から毎年受けている業務評価は、中期目標・中期計画の実行評価でもあり、多くの教職員のご努力が業務実行の実績として評価されます。秋田大学では、一度だけ「特筆すべき進捗状況にある」評価を受けています。これは、平成18年度に「機関別認証評価」と「外部評価委員による評価」を受けた年度にあたります。年間2度の外部評価を受けることは、大学としては相当な負担でしたが、皆様のご協力により実行出来たものです。秋田大学で最も遅れていると指摘されている評価は、業務に関する個人評価です。毎日の業務を精査し、毎年の工夫が特筆される業務内容となると考えられます。今後は、教職員のさらなる活性を期待できるような個人評価システムを実行することが必要です。

また、教育機関としての「大学機関別認証評価」については、7年以内ごとの受審が義務付けられました。秋田大学では、いち早く平成18年に受審することとしたことは、法人化後の評価の一区切りとなったと考えられます。工学系では、日本技術者教育認定機構（JABEE）の教育システムの認定に対する考え方が定着しつつあります。教育の使命を受益者である学生および社会に受け入れる側の企業等からも評価を受けていることという考えが、受け入れられつつある時期でした。JABEEの背景には、「国際的水準の教育」と、「技術士第一次試験合格と同等である」学部教育を保障するためですが、工学資源学部では、教育システムに対する評価は比較的抵抗がなく受け入れられていると考えられます。秋田大学が教育機関として各種の認証もしくは評価を受けることは、そのときに在籍している学生にも非常に刺激になり、学生自身が秋田大学の構成員としての自覚を再認識する場となり、教育システムの向上のきっかけとして有効に作用すると思います。

一方、評価センターの役割に、企画調整がありました。今後は評価結果をどのように生かすかが問われるので、企画が重要になります。これまでは、評価も企画もはじめての経験で試行錯誤的であったように思います。今後は第二期の中期計画期間に向けて、学内の構成員全員で協力して、難しい局面に対応していくことをお願いして、筆を擱きます。

◆評価センター 5年間の主な活動

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評価センターが設置されてから5年が経過しようとしています。これを機に菊地賢一元評価センター長と井上浩前評価センター長より、評価体制の整備や評価の実施・対応についての特別寄稿をいただき、掲載いたしました。

この5年間の評価センターの主な活動をまとめました。

年 月	事 項	説 明
平成16年 4月	評価センター発足	
平成16年 7月	機関別認証評価の受審年度決定	平成18年度受審を決定
平成16年10月	第1回FDシンポジウム	テーマ「教育改善のための評価」
平成17年 5月	第2回FD・SDシンポジウム	テーマ「中期計画と大学評価」
平成17年10月	情報DBシステム導入・稼働	
平成17年12月 ～同18年 3月	各種評価基準等策定	・戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針 ・各組織における自己評価の指針 ・学部における研究評価の指針 ・教員個人評価の指針 ・中期計画における研究に関する各種措置の達成度評価及びその結果を利用するシステム ・第三者評価機関及び外部評価の評価結果活用マニュアル ・教育成果評価システム(H18.10)
平成18年 1月	第3回FD・SDシンポジウム	テーマ「経営の観点からみた秋田大学の評価と将来像について」
平成18年 6月	機関別認証評価に係る自己評価書等提出	
平成18年10月	第4回FD・SDシンポジウム	テーマ「大学機関別認証評価への取組」
平成18年11月	機関別認証評価に係る訪問調査	調査期間11/15～17

平成18年12月 ～同19年3月	秋田大学外部評価実施 秋田大学内部評価実施	「外部評価報告書」外部評価委員会報告 「自己点検・評価活動を踏まえた評価報告書」 評価委員会報告
平成19年 2月	第5回FD・SDシンポジ ウム	テーマ「秋田大学の評価と将来像」
平成19年 3月	機関別認証評価結果	
平成19年12月	第6回FD・SDシンポジ ウム	テーマ「秋田大学における個人評価はどうある べきか」
平成20年 3月	第7回FD・SDシンポジ ウム	テーマ「研究機関の評価活動と秋田大学の現状 把握」
平成20年 6月	中期目標期間の評価に係る 実績報告書提出	
平成20年10月	第8回FD・SDシンポジ ウム 中期目標期間の評価に係る 訪問調査	テーマ「大学評価の現状と課題」 調査期間10/28～29
平成21年 3月	中期目標期間の評価結果	

アメリカでは、連邦憲法修正第10条により、教育に関する権限は、連邦政府ではなく、州の専管事項とされている。したがって、大学の設置認可charteringは州政府によって行なわれ、大学が高等教育機関としてふさわしいか否かは機関別アクレディテーション団体によって、さらに特定の教育プログラムは専門分野別アクレディテーション団体によって、適格認定accreditationを行なうことにより、質を保証するシステムとなっている。「認定accreditする」とは、まさに「信用creditを与える」、という行為である。アメリカでは伝統的にアクレディテーション団体は政府とは関係のない団体であり、自ら定めた基準で、各大学内の自己点検・評価self-studyをもとに認定を行なってきた。

ところが、2006年にスペリングSpellings連邦教育長官の諮問委員会は、アクレディテーションには欠陥があると批判し、学生の学習成果の測定の必要性、さらに各大学がどのくらいの成果を挙げているかを比較可能とするような透明性を強く求める最終報告書A Test of Leadership: Charting the Future of U.S. Higher Educationを出した。

これを受けて6つある機関別アクレディテーション団体はどうしたかという、機関全体を対象とするアクレディテーション基準と成果の数値化はなじまないという立場からか、特に何もしなかったアクレディテーション団体もあれば、2010年から様式を改訂し、基準の各項目に必ずデータを添付する予定にした団体もあるという。一方で、アクレディテーションの関連業務を担う各大学の担当者たちは、多元的アプローチにより教育の成果を測定することを、大学間共同で行なう作業を試みている。

各大学から報告される物差しである基準が政策立案者や一般の人々に重要だと思われなくなると、評価への信頼は無くなり、高等教育全体への支援は弱まるだろう。だが、質の保証を維持し社会へのアカウンタビリティ（説明責任）を果たすために用いられる基準が、アカデミックなコミュニティの中で信用されなくなると、評価への協力・支援は必然的に得られなくなる。

日本における認証評価は、「開放的で進化する」評価システムとして始まった。評価する側と受ける側との大学人としての互いの信頼関係にすべてはかかっているのだろう。

今や「人員整理」、「解雇」の代名詞として日常的に使われているリストラの意味は、90年代初めのバブル崩壊で、事務所や工場、組織を見直し、事業所の移転や組織の解体、再編成まで英断する、スクラップ&ビルドの意味で（Re+Construction）を縮めて言われたものと解釈していた。

まさに16年前に横浜の借工場を畳んで、八郎潟町に移転して来た時には、工場も組織も全て解体し、再構築する思いで当地に足を踏み入れた事が想いおこされる。

しかし、昨年の金融危機による景気後退で大量の派遣切り、人員削減が行われた背景には、組織を見直して再構築するという発想はなく、単に流動化した人件費を売上げに見合った規模に圧縮する、という考えしか見受けられない。

改めて、ネットのWikipediaで「リストラ」を調べて見ると、「英語のリストラクチャリング（Restructuring）の略語」となっている。はて？Restructuringなる英語はあったのかと首を傾げる思いで次を読んで行くと、ロシア語の再構築（改革）を意味する「ペレストロイカ」を英語に訳した単語、とかなり怪しげな説明をしている。

何も無理にロシア語を翻訳せずとも、「リコンストラクション」で充分に本来の意味を現しており、そのまま使えば良いではないかと感じた。

まともに考えれば、サブプライム層には決して手の届かない住宅や高級車を「高度な金融テクノロジー」を駆使して金融派生商品（デリバティブ）化してリスクを分散しながら、超借金消費大国を築き上げて来た米国が未曾有の金融危機と不況を、世界中に撒き散らし、实体经济をも深い泥沼に引きずり込んでいる。

この景気後退が始まる以前から、「人口減少率」、「高齢化率」、「自殺率」などで全国ワーストの汚名に甘んじている秋田は、これからどうなるのか？と憂いを濃くせざるを得ない中で、子供達の学力は全国1位であり、この景気後退の中で見直されている農業に着目すれば、食料の自給率は国の平均の39%を遥かに凌駕する170%であり、農家の親戚や友人を大切にしさえすれば、工場の仕事は無くても何とか食いものにはありつける、と考えれば良いのであろうか？

しかし、農業従事者の平均年齢は62歳で、いずれ後継者不足で耕地が荒廃するリスクも抱えている。優秀な子供たちが県内外で研鑽を積み、いつでも戻って来られる環境を整える為には、新しくしかも魅力的な雇用を創出する事が急務であり、第一次から第四次産業という様に縦割思考では無く、製造業も農業やサービス業と連携、融合するなど、縦横無尽な組み合わせと高度な科学技術に立脚した発想が求められる。

秋田大学には、たとえ農学部が無くても、工学的に農業問題に取り組む事や、医学、或いは文化的に食の問題にアプローチする事など、先進的な役割が期待されている。

「えふりこぎ」と自嘲する県民性に倣わぬ様に、自己評価を厳しくしながら、しっかりと地に足を付けた教育、研究活動と成果を期待し、そして見守って行きたい。

◆「中期目標の達成状況に関する評価結果(案)」について 教育文化学部 教授 志 立 正 知

国立大学法人に対して平成16年度より始まった「中期目標・中期計画」は、平成21年に評価の時期を迎える。正式な評価結果が下されるに先立って、この1月、「独立行政法人大学評価・学位授与機構」より、本学に対してその原案が提示された。そのなかで、教育文化学部・教育学研究科には、次のような評価（案）が示された。

		項 目	機構の判定	本学の自己判定
教育に関する段階	教育文化学部（上段） 教育学研究科（下段）	教育の実施体制	2	3
			2	3
		教 育 内 容	2	3
			2	3
		教 育 方 法	3	3
			2	2
		学 業 の 成 果	2	3
			2	2
		進路就職の状況	2	3
			2	2
		質 の 向 上 度	2	
			2	
判定	教育文化学部 教育学研究科	研究活動の状況	3	3
		研究成果の状況	3	3
		質 の 向 上 度	3	

研究に関しては、「研究活動の状況」「研究成果の状況」で4段階評価の上から2番目「期待される水準を上回る」、「質の向上」では3段階評価の最上位「大きく改善、向上している 又は 高い質を維持している」との評価が得られたのは、大変喜ばしい結果であった。先生方お一人お一人の熱心な研究活動の賜物であり、深く敬意を表したい。

その一方で、教育に関しては、ほぼ全ての項目で4段階評価で上から3番目の「期待される水準にある」、「質の向上」でも、3段階評価の2番目「相応に改善、向上している」にとどまった。この下にあるのは「期待される水準を下回る」「改善、向上しているとは言えない」、つまりは「不可」という評価であることを思えば、この評価に安心することは許されない。ことに、本学は「学習者中心の大学」つまり教育を主眼とした大学であることを宣言しており、なかでも「教育方法」や「教育者の育成」を主たる目的の一つとして掲げている教育文化学部としては、いっそうの改善努力が求められるところであろう。

さて、学部に限って教育面で「期待を上回る」との評価を得ている項目を見てみると、項目「教育方法」では、「授業形態の組合わせと学習指導法の工夫」の面で、講義系科目の少人数化、演習・実検科目での対話・討論型授業、フィールド型の授業などの展開と、15年度および18年度GPの採択が「期待を上回る」と評価されている。あわせて「主体的な学習を促す取組」の面でも、履修単位の上限設定、FDによる単位の実質化への取組み、院生をチューターとした学習支援体制、ピアサポートシステムや放課後学習チューター事業などが「期待を上回る」と評価されている。この両面があわさって「教育方法」全体としても、「期待される水準を上回る」との評価が得られている。

その一方で、項目「教育内容」では、「学生や社会からの要請への対応」の面で「期待を上回る」と評価されながらも、「教育課程の編成」の面で「期待される水準」に留まったために、全体としては「期待される水準にある」との評価となっている。項目「進路・就職の状況」でも、正課の「キャリア教育論」や正課外の「必勝塾」が「期待を上回る」と評価されながらも、「関係者からの評価」が「期待される水準」であったために、全体としては「期待される水準にある」に留まった。技術論的にみれば、項目の評価を上げるためには、そこに含まれる観点のいずれにおいても「水準以上」とされるか、あるいはいずれかの観点が「水準を大きく上回る」との評価を得るか、という必要があることになる。

「教育内容」の面でみれば、個別の科目についてはそれぞれの工夫が「期待以上」と評価されている一方で、カリキュラム全体の構成やシステムに工夫が足りない、と指摘されていると見てことができよう。また「進路・就職の状況」については、アンケート調査で「在学中の専門分野」と「現在の仕事と業務との関係」の項目が61.6%とやや低めであることを改善する必要があるだろう。たとえば、専門が一見具体的な仕事とは関わりがなさそうで、実はそれが物事をとらえる上で極めて重要な関わりを持つ、ということを学生に意識させるような工夫などが求められるのではないだろうか。あわせて、キャリア形成に関する科目を、単発的ではなく、カリキュラム体系と密接に関わる形で組込むなどの方策が必要かもしれない。それはとりもなおさず、学習者に学習の目的を意識させ、自律的に活動に取り組ませる工夫に他ならない。

本学部では、目下のところ平成23年度からの改組計画が進められていると聞く。個人的には、教育に実利的な意味での「評価」を持ち込むことにはあまり賛成は出来ないが、今回の評価を、新体制の検討に際して、教育を組織的に捉え、より有効なシステムを構築する手がかりとできるならば、携わった方々のご苦勞も生きてくるのではないだろうか。

評価をするには、基準や「根拠」が必須である。この「根拠」を医学の領域ではEvidenceといい、このEvidenceに基づいた医療（EBM：Evidence based medicine）を行うことが求められている。逆にEBMに拠らない医療を行って患者さんの具合が悪くなった場合、訴えられると病院側は裁判で負けることになっている。しかし、問題はこのEvidence自身が正しいかどうかということにある。

二十数年前の話であるが、胆管癌や膵臓癌で黄疸の出た患者さんの治療方針として、①まず黄疸を軽減する治療をして、それから手術をするのがよいか、それとも②いきなり根治手術をするのがよいかの論争があった。日本側、特に私のいた東北大学第1外科は①を推奨し、欧米側は②を推奨した。その欧米側の出したEvidenceというのは、①の治療群と②の治療群とのランダム化比較試験（RCT）で、エビデンスレベルとして最上位のものであった。しかし、そのRCTの中味を詳細に検討すると、①の治療群においては、手術前に施行した黄疸を軽減する治療で既に合併症をたくさん作っていたこと（だから①の評価が下がった）、②の治療群においては根治手術だけでなく小さな手術（癌を切除しない手術）をした例が多く含まれていたこと（だから②の手術後短期予後の評価が上がった）、等の問題点があった。そこで、外国のやったRCTに文句を言う前に、日本でRCTをやろうという（当然の）声が上がった。しかし、「論理的に考えて正しい方（①群）に割り振られなかった患者（つまり②群）が根治手術後に死んだ場合、その責任を誰がとるのか？」という意見が強く出され、結局RCTは実施されなかった。従って、この問題については、明確なエビデンスはまだ存在しない。しかし、このような患者さんは、病院にはたくさんおられ、①にするか②にするかはその医師とその患者さんとの話し合い（インフォームドコンセント：IC）のなかで決められているのが現状ある。そして、ICの最後は、「データはわかりました。それで結局先生は私の病気に対して、どこをどう切ってどう治してくれるんですか？」という患者さんの素朴な質問に、その主治医の技術と経験と覚悟に基づいて答えることになるのである。

医療行為のうち、Evidenceのあるのは今の所およそ3割との報告がある。つまり、7割ではEvidenceはまだないので、Evidenceに拠る医療はできないのが現実である。また100件のEvidenceがあると、そのうち23件は2年以内に覆されているとの報告もある。新薬の開発等により日々更新されるのが、医療におけるEvidenceの宿命である。確かにEvidenceは大切であり、それを創ったり、あるいはそれに基づいた医療をすることは私達の責務である。しかし、Evidenceを金科玉条のように崇めると、かえって判断力が狂い、ひいては物事や他人を誤って評価してしまうことになる。

人を評価する時も、人に評価される時も、融通無碍の心を失わないことが大切と考えている。

私は、平成19年度、学部・研究科の現況調査表（研究）作成ワーキンググループでのとりまとめを行った。現況調査表の作成ははじめての経験であり、手探り状態でまとめを行った。評価センターとのやり取りを何回か繰り返しているうちに、適切な助言があって、何とか最終案を作成することができた。日ごろ余り意識したことはなかったが、評価センターの存在意義を強く感じた次第である。

私は、平成15～18年度、地域共同研究センター長を務めた。在任中、研究者総覧の編集、研究シーズの調査、研究シーズ集の発行、競争的研究資金の応募状況・獲得状況の調査、マスコミ報道の調査等を行い、学内の研究者が行っている研究について、ある程度把握していた。したがって、現況調査表にどのような研究テーマを取り上げるかは、何となく想定できていた。先生方から研究業績説明書を提出していただき、ワーキングのメンバーで議論しながらまとめていったが、想定していたテーマ以外に、様々な分野で優れた研究をされている状況がわかってきた。また、基礎研究をする人、応用研究をする人、実学に重きを置く人、長いスパンでものごとを考える人、様々な考え方の人がいることもわかって来た。この作業をしながら、私たちの学部の研究にどのような特徴があるのかが、鮮明になった。これは大きな成果であった。取り上げることができるテーマ数には限りがあり、学部の特徴を明確にするためにどのテーマを取り上げるかずいぶん苦勞をした。

評価を聞くと、つつい優劣をつけられると想像してしまう。私たちは、研究を進めるときに、目的・目標を定めて得られた結果を評価する作業を常に行っている。評価では、結果に優劣をつけるのではなく、結果の意義を見出すことを行っている。得られた結果は一つであるが、評価の観点はいくつもあって、どの観点で評価するかによって、結論の見方は様々になる。自分の研究の立場を明確にしておくことが重要である。

大学で行われている評価は、研究における評価と同じことであると思う。大学として、運営の目標を定め、立場を明確にし、社会に対してそれを表明する必要がある。それは中期目標・中期計画に謳われており、9月に公表された「吉村プラン」にはもっと具体的に掲げられている。この目標・立場に基づいて運営を行い、結果を社会に対して説明する責任がある。大学評価は、評価されるのではなく、私たちが行って来たことを社会に対してきちんと説明して来たかを確認する機会を与えてくれるものだと考えられる。

今、次期の中期目標・中期計画の策定作業が行われている。大学が社会に対してどのように貢献しようとしているかを表明する機会であるという考えのもと、策定に関わって行きたいと思う。

国立大学法人秋田大学の中期目標期間に係る 業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

秋田大学は、学内すべての人的・知的財産を核として、国際的な水準の教育・研究を遂行することにより、地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与し、国内外で活躍する有為な人材を育成することを基本理念として、競争的な環境のなかで個性の輝く大学を目指したさまざまな大学改革を推進している。

中期目標期間の業務実績の状況は、すべての項目で中期目標の達成状況が良好又はおおむね良好である。業務実績のうち、主な特記事項は以下のとおりである。

教育については、1年次学生を対象とした「初年次ゼミ」及び少人数による「教養ゼミナール」の開講、入学者選抜方法の弾力化、「学生支援総合センター」における就職活動支援、学生参加型授業の設計・実施・評価に係るファカルティ・ディベロップメント（FD）ワークショップの開催等の取組を行っている。

研究については、バイオサイエンス及び資源素材系研究に対する研究費等の多面的支援によるグローバルCOEの採択、高齢者の自殺予防のプロジェクトによる研究成果の地域社会への貢献等の取組を行っている。

社会連携・国際交流等については、図書館及び鉱業博物館等の大学諸施設の地域住民への開放、地域の小中学生を対象とした子ども見学デーの開催及び高校生を対象とした出前講義・体験学習教室の実施等の取組を行っている。

業務運営については、学長裁量の教員定員を評価センター等に配置するとともに、学長、理事、学長特別補佐をメンバーとした経営戦略会議を設置し、大学の将来構想、経営戦略の基本方針、戦略的予算配分、外部資金獲得戦略、支出抑制戦略、人事管理戦略、評価結果の活用等の検討結果を資源配分及び具体的施策に反映させている。

一方、大学院博士課程について、平成16年度から平成19年度にかけて一定の学生収容定員の充足率を満たさなかったことから、今後、速やかに、定員の充足に向け、入学定員の適正化に努めることや、入学者の学力水準に留意しつつ充足に

努めることが求められる。

財務内容については、産学連携推進機構において教員の競争的外部資金申請に対する援助を図るなど、産学連携の推進及び受託研究等の外部資金受入額の増加に努めている。

安全管理については、危機管理指針に基づき事象ごとに「危機管理対応マニュアル」を作成したほか、未登録核燃料物質等について全学一斉の点検を実施するなど、安全管理に努めている。

2 項目別評価

I. 教育研究等の質の向上の状況

(I) 教育に関する目標

1. 評価結果及び判断理由

【評価結果】中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】「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した。

2. 各中期目標の達成状況

(1) 教育の成果に関する目標

【評価結果】中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】「教育の成果に関する目標」の下に定められている具体的な目標（5項目）のすべてが「おおむね良好」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「学業の成果」「進路・就職の状況」の結果も勘案して、総合的に判断した。

(2) 教育内容等に関する目標

〔評価結果〕 中期目標の達成状況がおおむね良好である

〔判断理由〕 「教育内容等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（7項目）のうち、2項目が「良好」、4項目が「おおむね良好」、1項目が「不十分」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「教育内容」「教育方法」の結果も勘案して、総合的に判断した。

(3) 教育の実施体制等に関する目標

〔評価結果〕 中期目標の達成状況がおおむね良好である

〔判断理由〕 「教育の実施体制等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（6項目）のうち、1項目が「良好」、4項目が「おおむね良好」、1項目が「不十分」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「教育の実施体制」の結果も勘案して、総合的に判断した。

(4) 学生への支援に関する目標

〔評価結果〕 中期目標の達成状況がおおむね良好である

〔判断理由〕 「学生への支援に関する目標」の下に定められている具体的な目標（3項目）のうち、1項目が「良好」、2項目が「おおむね良好」であり、これらの結果を総合的に判断した。

3. 優れた点、改善を要する点、特色ある点

(優れた点)

- 中期計画で「自ら学び考える態度を身に付け

させる教育課程の編成・授業方法等について研究開発」としていることについて、1年次学生を対象とする「初年次ゼミ」及び少人数による学生主体型・課題解決型授業である「教養ゼミナール」を開講しており、自ら学び考える態度を身につけさせる教育が機能していることは、優れていると判断される。

- 中期計画「選抜方法の弾力化を図り、多様な能力を持つ優秀な学生の受入れを拡大する」について、弘前大学と試験問題を共同で作成し、また博士課程の最終試験には教員を相互に派遣し、合同で審査する等、選抜方法の弾力化が推進されており、優秀な学生の受入れ拡大に成果を上げていることは、優れていると判断される。
- 中期計画「JABEE（日本技術者教育認定機構）による認証取得を通して国際的に通用する工学教育の推進を図る」について、日本技術者教育認定機構（JABEE）による認証取得を計画的に行い、5学科が既に認証を取得して、また、2学科が準備中であり、工学教育の改善策として計画的に行われていることは、優れていると判断される。
- 中期計画「県内外の企業情報・求人情報の収集・企業との懇談会の開催等就職支援体制の一層の整備・充実を図る」について、学生生活、課外活動、就職活動を支援するために設置した学生支援総合センターにおいて、経済団体との懇談会の開催、各種の情報の収集、企業合同説明会の開催、インターンシップの実施等就職活動を支援する取組が多数行われており、就職率の上昇等の成果を上げていることは、優れていると判断される。

(改善を要する点)

- 中期計画「平成17年度までに、成績評価の基準・方法を策定する」について、計画に沿った成績評価の基準・方法が策定されていないことは、計画に即し、改善することが望まれる。
- 中期計画「平成19年度までに、遠隔教育、他大学との単位互換等を視野に入れeラーニングを試行し、その効果やコスト等に関する分析・評価を行う」について、e-learningの試行及び効果やコスト等に関わる分析・評価が実施されていないことは、計画に即し、改善することが望まれる。

(特色ある点)

- 中期計画「講義形式及び学生参加型授業等の方法論・効果に関する分析・評価を行い、教員に対する研修を通じて授業の充実を図る」について、学生参加型授業の設計・実施・評価についてのファカルティ・ディベロップメント (FD) ワークショップには多くの教員・学生が参加していることは、新たな試みである点で、特色ある取組であると判断される。
- 中期計画「生活支援、課外活動支援、就職活動支援に関する業務を行うため、『学生支援総合センター』を設置する」について、学生支援総合センターの活動に学生が学生協力員の制度により参画し、広報誌の編集や各種の行事の運営に当たっていることは、学生の主体性を育てる点で、特色ある取組であると判断される。

(II) 研究に関する目標

1. 評価結果及び判断理由

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「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、これらの結果を総合的に判断した。

2. 各中期目標の達成状況

(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

【評価結果】 中期目標の達成状況が良好である

【判断理由】 「研究水準及び研究の成果等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（5項目）のうち、2項目が「非常に優れている」、1項目が「良好」、2項目が「おおむね良好」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における項目「研究活動の状況」「研究成果の状況」の結果も勘案して、総合的に判断した。

(2) 研究実施体制等の整備に関する目標

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「研究実施体制等の整備に関する目標」の下に定められている具体的な目標（7項目）のうち、3項目が「良好」、4項目が「おおむね良好」であり、これらの結果を総合的に判断した。

3. 優れた点、改善を要する点、特色ある点

(優れた点)

- 中期計画「高齢者の心身機能保持と生活の質の向上、及び自殺予防に関する医学・社会学的研究を支援する」について、高齢者の自殺予防のプロジェクトは秋田大学の年度計画推進プロジェクトであり、秋田県との共同による重点的な取組として実施され、特別教育研究経費（連携融合事業）に認められるとともに、市町村に対してセミナーを実施するなど、その研究成果が地域社会に貢献し、社会的に強くアピールしていることは、優れていると判断される。
- 中期計画「バイオサイエンスに関する国際的な教育研究を総合的に推進する」について、バイオサイエンスと資源素材系の研究に対して、研究費、機器の導入や、研究員・技術職員の配置等を多面的に支援し、群馬大学との連携によりグローバルCOEの採択につながったことは、優れていると判断される。

(特色ある点)

- 中期計画「素材、資源及び環境分野の研究を推進するため、研究実施体制の充実を図る」について、多くの教育に関するプログラムを地方自治体及び小中学校等と連携してプロジェクトとして開催し、その研究成果を地域の学校教育に還元することにより、地域振興に貢献しているほか、地域の要請に基づき地域防災力研究センターを設置し、2年間で5回のセミナーを開催するなどの積極的な取組がなされ、多くの参加者を得ていることは、特色ある取組であると判断される。

(III) その他の目標

(1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

1. 評価結果及び判断理由

【評価結果】中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】「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した。

2. 各中期目標の達成状況

(1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

【評価結果】中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】「社会との連携、国際交流等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（4項目）すべてが「おおむね良好」であることから判断した。

3. 優れた点、改善を要する点、特色ある点

(優れた点)

- 中期計画「本学の各種施設（図書館、鉱業博物館、体育施設等）を地域住民へ積極的に解放するとともに、地域住民による本学でのボランティア活動を促進し、地域との連携を強化する」について、大学の諸施設の地域住民への開放を積極的に行い、図書館や鉱業博物館等が多くの地域住民に利用されているほか、「鉱業博物館サイエンスボランティア」等地域住民によるボランティア活動を通して地域との連携が図られていることは、優れていると判断される。

(特色ある点)

- 中期計画「小中高校生向けの教育サービスをそのニーズに応じて拡充・整備する」について、「子供見学デー」等地域の小中高生を対象とする教育サービスや高等学校生を対象とした出前講義・体験学習教室を実施し、実施回数が増加

しているなど、地元根拠した社会連携が実績を上げていることは、特色ある取組であると判断される。

(2) 附属病院に関する目標

優れた医療人育成のために県内の研修医を集めたプライマリケア実技講習会等を開催し、国立大学同士の「広域連携臨床研修プログラム」の策定を進めた。また、高度先進医療を推進するために「先進医療コンペ」を実施するなど積極的に取り組んでいる。診療では、腫瘍センター、緩和ケアチーム等の設置、民間放送局と共同して報道特集番組を制作するなど、情報発信を行っている。

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

○ 教育・研究面

- ・ 文部科学省事業「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」に採択され、地域医療機関等と連携して講演会や女性医師支援フォーラムを開催するなど、研修医等の育成に努めている。
- ・ 「都道府県がん診療連携拠点病院」に認定、また、「がんプロフェッショナル養成プラン」に採択され、腫瘍センターに専任教員を配置して体制整備を進めるなど、がん医療に携わる人材養成やがん医療の水準の向上に努めている。
- ・ 高度先進医療発表会等、診療科の意欲高揚に努めているが、高度先進医療開発の増加に向けた取組が期待される。

○ 診療面

- ・ 麻酔科医師の減少に伴い、外科医が麻酔科医を支援する「麻酔科支援システム」の構築、医師の処遇改善のための時間外手当の創設、看護師の増員計画の策定による増員等、診療体制の充実に努めている。
- ・ 医療の質の向上を目的に、品質マネジメントシステム（ISO9001）を導入して認証されるとともに、各部署が目標設定と達成度評価を行い、サービスの向上に努めている。
- ・ 臓器別診療体制の構築、総合診療・全人的医療の充実等の取組が期待される。

- 運営面
 - ・「電子タグによるベッドサイド安全管理システム」が総務省の「2007年度U-Japanベストプラクティス・大賞」を受賞している。
 - ・物流管理システム（SPD）を導入して医療材料の標準化に取り組むとともに、医薬品のジェネリック切り替えを行う等経費削減・経営の効率化を図っている。
 - ・年度当初に診療科目標値を設定して達成状況を毎月の委員会で報告するなど、診療収益の増額を図っている。

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

- 診療面
 - ・麻酔科医師の確保に向けたさらなる取組が求められる。
- 運営面
 - ・附属病院における施設面、環境面のさらなる整備の充実が求められる。

（3）附属学校に関する目標

附属学校は、「四校園連携・相互乗り入れ授業」として、授業実践を通して生徒理解やカリキュラム編成上の問題点を明らかにするために、異校種間の教員との相互乗り入れ授業を実施している。

また、教育実習の実施協力のための適切な組織体制を整備し、学部との連携の下、教育実習の内容充実を図るための様々な工夫がなされている。さらに、附属学校を学生によるボランティア活動の場として活用し、学校行事の補助員や学生チューターとして受け入れることによって、教育実習以外の方法での教育的成果を上げている。

なお、近隣公立学校園の学級規模を見据え、平成16年度には学校規模・学級経営の在り方に関するアンケート調査を秋田県内の小中学校長を対象に実施するなど、実験・実習校としての附属学校の機能を勘案しながら、適正な入学定員枠の検討を実施している。

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 学部のカリキュラム検討委員会と協議し、「教育実習ガイド」の作成や時間割、標準履修年次等の調整を行い、教育実習の実施体制の整備を図っている。また、教育実習の事前指導で学生に模擬授業を行わせ、実習中には附属学校園の教員、学部教員、学生がともに研究授業の省察を行うなど、教育実習に関する指導体制の整備と指導内容の充実により、教育実習の質の向上が図られている。
- 実験的な学習集団の編成や学習指導法の開発に取り組むため、各附属学校園では、複数年次にわたる総合的な全体研究テーマを設定し、校内研究会あるいは園内研究会を毎年度複数回開催して活動を展開し、その成果を公開研究協議会や研究紀要を中心に公開している。
- 学部教員と附属学校園の教員で組織する「教科教育等教員連絡会議」を新たに設立し、各教科・領域における15の個別連絡会議を開催し活動計画を策定するなど、共同研究の体制強化に取り組んでいる。

II. 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 運営体制の改善
- ② 教育研究組織の見直し
- ③ 人事の適正化
- ④ 事務等の効率化・合理化

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 教育研究組織の編成にあたり、学長裁量分として8名の常勤教員数を措置し、評価センター、教育推進総合センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、産学連携推進機構等に重点的に配置するなど、柔軟で機動的な教育研究組織の編成を図っている。
- 学長、理事、学長特別補佐をメンバーとした経営戦略会議を設置し、大学の将来構想、経営戦略の基本方針、戦略的予算配分、外部資金獲得戦略、支出抑制戦略、人事管理戦略、評価結果の活用等について検討し、具体的施策に反映させている。
- 事務系職員評価は、平成18年度に策定した

「事務系職員人事評価実施要領」に基づき試行が開始されている。また、教員評価は、平成20年度からの試行に向けて各部局において実施要項の策定を行うほか、評価結果の給与その他処遇への反映についても検討が行われており、今後も人事評価システムの確立と本格実施に向けたさらなる取組が期待される。

- 手形地区及び本道地区における物品等の検収体制を充実するために、新たに検収室を設置しているほか、秋田工業高等専門学校等東北地区の関係機関と共同して調達を図るなど、事務等の効率化・合理化が推進されている。
- 女性教員及び外国人数員の積極的採用に努めており、平成19年度における女性教員数は78名（14.3%）（対平成15年度比18名増）及び外国人数員数は10名（1.8%）（対平成15年度比2名増）となっている。

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

- 大学院博士課程において、学生収容定員の充足率が平成16年度から平成18年度においては85%、平成19年度においては90%をそれぞれ満たさなかったことから、今後、速やかに、定員の充足に向け、入学定員の適正化に努めることや、入学者の学力水準に留意しつつ充足に努めることが求められる。

【評定】中期目標の達成状況がおおむね良好である
（理由）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」と認められるが、大学院博士課程において学生収容定員の充足率が90%を満たさなかったこと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16～19年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 地域共同研究センターと知的財産本部を一体化した産学連携推進機構を設置し、知的財産の創出・管理・運用を図るとともに、教員の競争的外部資金申請に対する援助等の取組により、平成15年度から平成19年度にかけて、共同研究、受託研究及び奨学寄附金の受入額は、6億9,440万円から7億5,971万円に増えている。
- 平成19年度競争的資金の間接経費に「研究環境の向上・改善支援経費」を新設するなど、学部の研究活動の活性化及び若手教員の研究活動の推進を図っている。
- 学内予算配分において管理的経費を削減するほか、附属病院における現金収納業務の外部委託化及び旅費支給業務システムによる業務の効率的な運用を図るなどの取組を行い、一般管理費の抑制に努めている。
- 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】中期目標の達成状況が良好である

（理由）中期計画の記載6事項すべてが「中期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 情報公開等の推進

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 評価センターと学術研究企画会議が連携して、学部の研究活動を点検・改善するシステムを構築するなど、研究活動に関する評価・改善の実施が図られている。
- 首都圏での情報発信基地として東京サテライトの設置、大学紹介DVDの入試重点地区の高校への配布等、積極的な広報活動を行っている。

【評定】 中期目標の達成状況が良好である
(理由) 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」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

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

平成16～19年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 施設の有効利用を推進するため、「施設管理データベースシステム」を本格稼働して稼働状況等のデータの集計・分析を実施したほか、新たに「講義室利用管理システム」を導入し、施設のスペース確保に向けた具体的な調査を進めることとしている。
- 環境安全センターにおいては、実務的な環境活動を支援・協力しつつ活動を行った結果、環境マネジメントシステム（ISO14001）の認証を取得している。
- 平成18年度に策定した危機管理指針に基づき危機管理の対象となる主な事象ごとに「危機管理対応マニュアル」を作成したほか、排水処理及び化学物質の廃棄等を統括する化学物質安全管理対策委員会を設置し、環境安全センターが中心となって化学物質の全学的管理体制を構築している。
- 未登録核燃料物質等について全学一斉の点検を実施したほか、全教職員を対象に核燃料物質・核原料物質等に関する講演会の開催等、周知徹底及び管理体制の強化に努めている。
- 研究費の不正使用防止のため、「研究倫理規程」及び「研究倫理に反する行為並びに研究に係る不当及び不公正に関する告発、苦情、相談等に関する調査委員会要項」等の制定や検収室の設置等を行っている。

【評定】 中期目標の達成状況が良好である
(理由) 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」と認められ、

◆業務活動記録

平成20年

- | | |
|-------|---|
| 4月 1日 | 【第1回役員会】
平成20年度国立大学法人秋田大学年度計画について |
| 9日 | 【第1回教育研究評議会】
法人評価に関する業務スケジュール（案）について
平成20年度国立大学法人秋田大学年度計画について報告 |
| 14日 | 【第2回役員会】
法人評価に関する業務スケジュール（案）について
国立大学法人等評価実務担当者連絡会（東京 2名出席） |
| 5月 1日 | 【第1回評価委員会】 |
| 14日 | 【第2回教育研究評議会】
平成19事業年度及び中期目標期間に係る業務の実績に関する評価
について |
| 6月10日 | 【第1回経営協議会】
平成19事業年度及び中期目標期間に係る業務の実績に関する報告
書（案）について |
| 11日 | 【第3回教育研究評議会】【第4回役員会】
平成19事業年度及び中期目標期間に係る業務の実績に関する報告
書（案）について |
| 27日 | 「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～
19事業年度）に係る業務の実績に関する報告書」, 「中期目標の達
成報告書」及び「学部・研究科等の現況調査表」の提出 |
| 7月 7日 | 大学評価フォーラム「大学評価の戦略的活用と方法」ワークショップ |
| ～ 8日 | （東京 1名出席） |
| 9日 | 【第4回教育研究評議会】
国立大学法人秋田大学の中期計画に基づく20年度計画の具体的日
程（案）について報告
平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19
事業年度）に係る業務の実績に関する報告書の提出について報告 |

8月 7日	国立大学法人評価委員会ヒアリング（東京 3名出席）
25日	第1回東北大学高等教育経営セミナー「大学評価の現在」（仙台 1名出席）
9月 5日	【第1回運営委員会】
10日	【第5回教育研究評議会】 国立大学法人評価委員会ヒアリングについて報告
	【第6回役員会】 平成19年度に係る業務の実績に関する評価結果（原案）について報告
10月 3日	第8回評価センターFD・SDシンポジウム
6日	【第1回評価改善戦略会議】 平成19年度に係る業務の実績に関する評価の結果について 平成19年度に係る業務の実績に関する評価結果に対する今後の対応について
8日	【第6回教育研究評議会】 平成19年度に係る業務の実績に関する評価結果及び今後の対応について報告 大学評価・学位授与機構による「訪問調査」について報告
10月10日	【第2回運営委員会・評価委員会合同委員会】
27日	第8回大学改革シンポジウム（東京 1名出席）
28日	大学評価・学位授与機構による訪問調査
～29日	
11月12日	【第7回教育研究評議会】 国立大学法人秋田大学の中期計画に基づく平成20年度年度計画の中間報告等について報告 大学評価・学位授与機構による「訪問調査」について報告 全国国立大学法人の評価結果について報告
12月10日	【第8回教育研究評議会】 法人評価，中期目標・中期計画に関する業務スケジュールについて報告
11日	【第2回経営協議会】 大学評価・学位授与機構による「訪問調査」について報告

平成21年

1月14日

【第9回教育研究評議会】

国立大学法人秋田大学の中期計画の変更について

平成19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の実績に関する評価の結果についての意見について報告
中期目標の達成状況に関する評価結果（案）について報告

【第10回役員会】

国立大学法人秋田大学の中期計画の変更について

16日

【第3回評価委員会】

19日

【第3回運営委員会】

2月 5日

国立大学法人評価等担当者連絡会（東京 2名出席）

12日

【第10回教育研究評議会】

「国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点」について報告

3月11日

【第11回教育研究評議会】

平成21年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）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報告

中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果（原案）について

【第12回役員会】

平成21年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について

13日

セミナー「大学運営と大学評価のための戦略的なデータ活用」
（東京2名出席）

18日

【第3回経営協議会】

平成21年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）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審議



中期目標期間の業務評価について

今年度は法人化後にはじめて中期目標期間の業務について評価されることになります。
これまでの経過と今後の予定についての概要を報告します。

1. 実績報告書の提出（6月）

6月末日が提出期限となっている「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19事業年度）に係る業務の実績報告書」、「学部・研究科等の現況調査表」及び「中期目標の達成報告書」を6月27日に法人評価委員会（文部科学省）及び大学評価・学位授与機構へ提出しました。

2. 法人評価委員会のヒアリング（8月7日）

本学が提出した「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19事業年度）に係る業務の実績報告書」に対する法人評価委員会のヒアリングが8月7日（金）に行われ、以下の事項について詳細な質疑応答がありました。

質疑事項

- ・障害者の雇用について
- ・大学院の定員充足率について
- ・教員人事評価について
- ・財務内容の改善について
- ・自己点検・評価について
- ・附属病院の運営について
- ・人事交流について
- ・附属学校の運営について

3. 今後のスケジュール

平成19事業年度に係る業務の実績に関する評価結果の公表（9月末）

法人評価委員会から平成19事業年度に係る業務の実績に関する評価結果の原案が9月10日に提示されました。大学の意見を踏まえて9月末に評価結果が公表される予定です。

大学評価・学位授与機構による「訪問調査」の実施（10月28日・29日）

10月28日（火）・29日（水）の2日間、大学評価・学位授与機構による教育研究評価の訪問調査が実施されます。訪問調査では書面調査で確認できなかった事項について現地調査、意見聴取が行われます。教職員・学生の皆様のご協力をお願いいたします。

中期目標期間の最終評価結果の決定・公表（平成21年3月～4月）

大学評価・学位授与機構から各大学へ教育・研究に関して評価結果の原案が提示され、これに対する大学への意見照会が平成21年1月下旬に行われます。また、法人評価委員会から中期目標期間の業務実績に関する評価結果の原案が提示され、これに対する大学への意見照会を平成21年2月中に行い、平成21年3月から4月を目途に最終評価結果が決定・公表される予定です。

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2210（企画調整課）/ FAX: 018-889-2939/ E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

◆評価センター広報

第8回 評価センターFD・SDシンポジウムの開催について

大学評価の現状把握と、大学評価・学位授与機構の訪問調査に対応するため、以下のとおりFD・SDシンポジウムを開催いたします。多忙な時期ではありますが教職員のご参加をお願いいたします。

テーマ 「大学評価の現状と課題」
日 時 平成20年10月3日（金） 15:30～17:30
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
招待講演 「大学評価の現状と課題」（仮題）
東北大学高等教育開発推進センター 教授 羽田 貴史 氏
報 告 「大学評価・学位授与機構の訪問調査に向けて」
評価センター長 熊田 亮介

評価センター各種委員会 学外委員の紹介

評価センター運営委員会及び評価委員会の学外委員が交替しましたので、ご紹介します。

評価センター運営委員会委員 蒔田明史 秋田県立大学生物資源科学部教授
（任期 H20.9.1～H22.8.31）
評価センター評価委員会委員 伊藤郁夫 横浜電子工業(株)取締役開発部長
（任期 H20.4.1～H22.3.31）

平成20年度 評価センターの活動

1. 中期目標期間の業務実績報告
中期目標期間の業務実績評価業務の遂行
業務実績報告書作成・提出、訪問調査対応等
2. 中期目標・中期計画関係
 - 1) 平成19事業年度実績報告書の提出・評価業務
 - 2) 平成20年度年度計画の進捗状況確認と実績報告書作成
 - 3) 平成21年度年度計画作成の支援業務
 - 4) 評価結果を基にした改善の推進支援業務
3. 広報活動
 - 1) 評価センター年報の発行
 - 2) 評価センター広報を活用しての評価支援活動
4. 講演会・シンポジウムの開催による大学評価活動の啓発・能力開発支援
5. その他
 - 1) 情報データベースに関するデータ入力進捗状況の把握と入力促進活動
 - 2) その他

評価センターは4月から新体制でスタートしています

評価センター専任教員として、高野篤子准教授が4月1日に着任しました。
専門は高等教育論、教育行政学です。

評価センター長 熊田 亮介【学長特別補佐（評価担当）・教育文化学部教授】
評価センター副センター長 高野 篤子【評価センター専任教員 准教授】
企画調整課長 小松一幸 企画調整課課長補佐 岡見善孝 企画調査係長 梁田鈴子
評価支援係長 利 勝利 企画調査係 宮崎雅之 企画調査係 伊藤頼子



秋田大学の平成19年度に係る業務の実績に関する評価結果について

法人評価委員会から平成19事業年度に係る業務の実績に関する評価結果が10月9日に公表されました。

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」及び評価センターHP(<http://www.akita-u.ac.jp/hyouka/siryo.html>)に掲載しております。評価の状況をご覧ください、今後の活動にご活用ください。

評価の概要は以下のとおりです。

- 業務運営の改善及び効率化 【おおむね順調に進んでいる】
 - ・年度計画の記載33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」と認められたが、大学院博士課程において学生収容定員の充足率が90%を満たさなかった点について指摘された。
- 財務内容の改善 【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」と認められた。
- 自己点検・評価及び情報提供 【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」と認められた。
- その他の業務運営に関する重要事項 【順調に進んでいる】
 - ・年度計画の記載19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」と認められた。

【参考】

国立大学法人評価委員会は、上記の4つの大項目について次の5段階評価を行う。

- 「中期目標・中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある」
- 「中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」
- 「中期目標・中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる」
- 「中期目標・中期計画の達成のためにはやや遅れている」
- 「中期目標・中期計画の達成のためには重大な改善事項がある」

全国の大学(大学共同利用機関を含む)の評価結果の状況は、表1のとおりです。

表1 平成19年度 全国国立大学法人等 項目別評価結果

中期目標・中期計画の達成に向けての評価	評価項目及び法人数 (全91法人) (*) : 秋田大学の評価			
	業務運営改善及び効率化	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
特筆すべき進捗状況にある	8	0	0	0
順調に進んでいる	57	84(*)	82(*)	76(*)
おおむね順調に進んでいる	19(*)	5	3	12
達成のためにはやや遅れている	7	2	6	3
達成のためには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: 018-889-2210 (企画調整課) / FAX: 018-889-2939/ E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

大学評価・学位授与機構による「訪問調査」実施スケジュール

10月28日(火)・29日(水)の2日間にわたって実施される大学評価・学位授与機構による教育研究評価の訪問調査について、詳細なスケジュールが決定しましたのでお知らせします。

当日は、書面調査で確認できなかった事項について意見聴取が行われ、施設の視察も予定されています。教職員・学生の皆様のご協力をお願いいたします。

【第1日目】10月28日(火)

13:30～14:30	本学到着後、訪問調査ミーティング①
14:30～15:00	根拠資料・データの確認
15:00～16:00	大学関係者(責任者)からの意見聴取
16:00～16:15	休憩
16:15～17:15	教育関連施設等の視察
16:20～16:35	学生支援総合センター
16:40～16:55	評価センター
17:00～17:15	教育推進総合センター
17:15～17:30	休憩
17:30～19:00	学生及び卒業(修了)生との面談
19:00～19:30	訪問調査ミーティング②
19:30	終了

【第2日目】10月29日(水)

9:00～11:00	訪問調査ミーティング③
11:00	終了

第8回 評価センターFD・SDシンポジウム終了

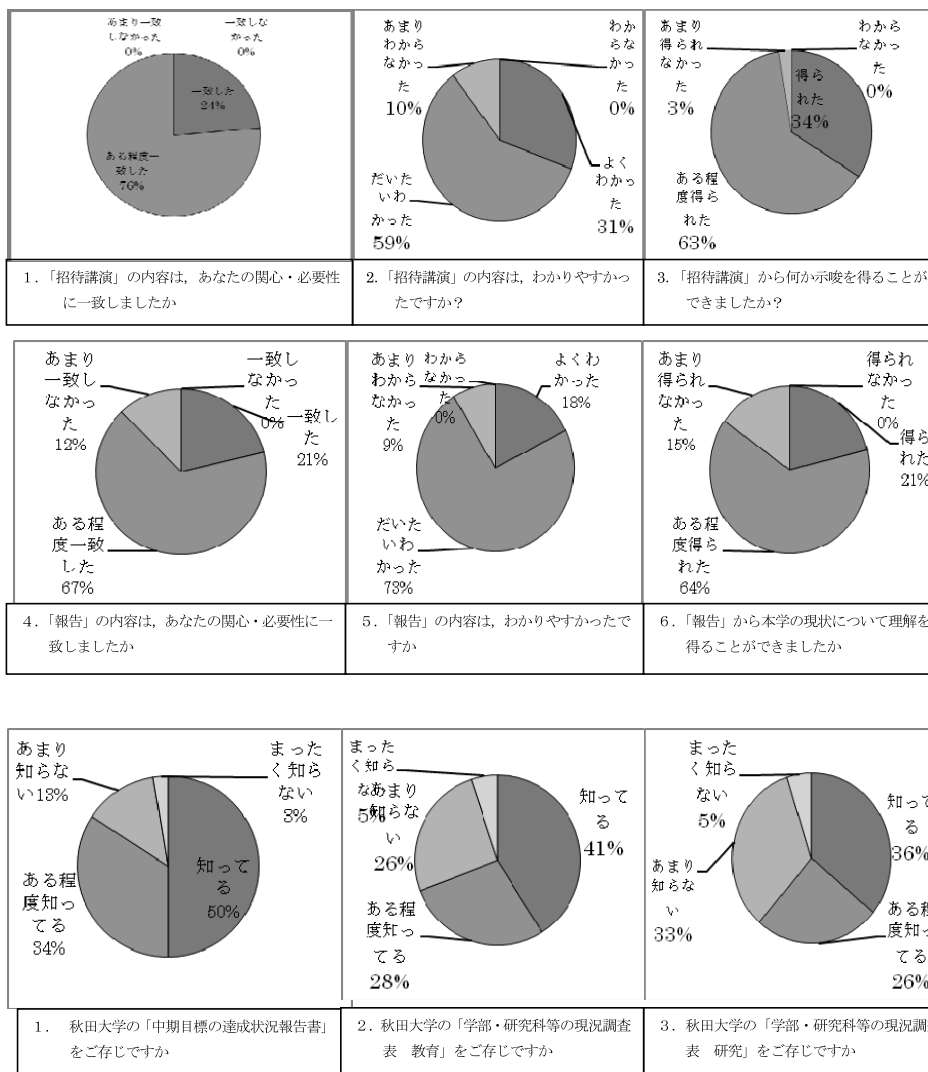
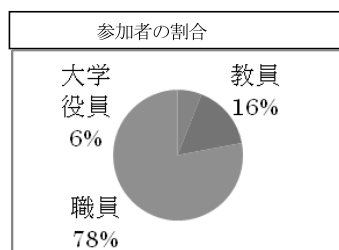
平成20年10月3日(金)に、VBL2階大セミナー室において「大学評価の現状と課題」をテーマに開催し、50名の参加がありました。

招待講演「大学評価の現状と課題」と題して、東北大学高等教育開発推進センターの羽田貴史教授の講演があり、国立大学法人の計画・評価の課題や大学を取り巻く多様な評価など、次期中期目標・中期計画の策定に向けて示唆に富んだ内容のお話がありました。

また、熊田評価センター長からは、「大学評価・学位授与機構の訪問調査に向けて」として、中期目標期間の4年間の業務実績や教育・研究の取り組みについて報告があり、今月28・29日に実施される訪問調査へ向けて理解が深まりました。

◆評価センター広報

シンポジウム参加者へのアンケート調査結果をまとめましたのでご覧下さい。



**評価センター
平成20年度
自 己 評 価 書**

**平成21年 3 月31日
評価センター評価委員会**

組織とその活動に関する「水準評価」

評価観点・項目

基準1 理念・目的・目標

- (1) 組織の使命または理念が定められているか
- (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
- (3) 組織の具体的成果目標が定められているか
- (4) 理念・目的・目標が構成員に周知されているか

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
- (2) 目標を実現させるための教員配置が適切か
- (3) 目標を実現させるための事務職員配置が適切か

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
- (2) 目標を実現するための設備は適切か
- (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

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
- (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
- (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

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
- (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
- (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

基準1 理念・目的・目標

(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20年度の活動目標は、中期目標期間の業務実績評価への対応業務の遂行に重点を置いた。

(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、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20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規程及び秋田大学評価センター評価委員会規程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企画調整課から構成され、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。今後は、理事の所掌から評価委員を選出する等の体制の強化がのぞまれる。

事務を担当する企画調整課は、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20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って有益な参画を依頼している。

(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・学部教授兼任）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。19年度は専任教員の不在期間が9ヶ月間あったが、20年度は年度当初より専任教員が適切に配置された。

評価センターの評価委員会には、各部局から教員7名の評価委員が参画し、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。

(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企画調整課が行っており、事務職員6名（2名が非常勤職員）が配置されている。事務職員は、「事務分掌規程」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業務実績報告書作成などに関わる企画立案及び事務処理を行なった。

事務系職員の配置について、平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る業務実績報告書の作成・提出時には業務の過多があったものの、全体的な業務内容・業務量からみて妥当であった。

裏付資料

資料2-1 秋田大学の評価体制

資料2-2 平成20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、手形キャンパスの教育文化学部3号館の一室にある。ここに評価センターと企画調整課が入室し、業務を行なっている。執務環境は、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。

平成20年度には専任教員の研究室が評価センターの近くに確保され、大学設置基準第三十六条第2項がようやく満たされた。

(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。なお、安全性の確

保を含め、設備の整備、管理、運営方針は、秋田大学規程に準拠している。なお、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努めている。

施設の安全衛生面については、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に即して問題はない。また、「核燃料物質及び放射性同位元素に関する点検」を実施し、問題のないことを確認している。

安全衛生面に関する緊急時の措置については、警務員室及び保健管理センターと連携をとって対応することになっている。なお、評価センター室内のセキュリティは専門の業者により管理されている。

(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、前年度実績をふまえた運営費所要額調を作成し、これを評価センター運営委員会で審議・承認されたものを大学に申請し、財務企画会議の議を経て、運営費として配分される。平成20年度の運営費執行状況を資料3に示す。

なお、配分された予算については、運営委員会で審議了承された項目毎の年間予算計画に基づいて運用している。

また、会計監査は財務部が行なっている。

なお、特定の評価活動業務を遂行するための財源は、随時学長と相談の上措置されている。

裏付資料

資料3 平成20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（IV-1-①、166）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、主として年度計画及び中期目標・中期計画原簿の当該計画の具体的日程案に記載されている各方策の内容・予定終了期日と実施結果との差異によって行っている。

**(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の自己点検・評価表に見られるように、平成20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。

本年度は、「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標機関に係る業務の実績に関する報告書」を取りまとめ、法人評価委員会及び大学評価・学位授与機構のヒアリングへの対応を行なった。評価結果はすべての評価項目で「達成状況がおおむね良好」以上であり、学内外ヘイインターネット等により公表した。こうした学内における一連の評価活動を支援することを通して、学内の中期計画の達成状況を検証し、改善を行なうべき事項を、教育研究評議会、役員会等で指摘したり、評価改善戦略会議にて対応を促したりした。

また、「秋田大学戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針」、「秋田大学内各組織における自己評価の指針」及び「学部における研究評価の指針」により、それぞれ期待された業務が実施された。「秋田大学戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針」により、戦略推進経費の配分を受けたプロジェクトごとに所定様式による自己評価を行い、評価センターがそれを取りまとめた。また、「秋田大学内各組織における自己評価の指針」により、各センター等が作成した自己評価書を基に評価センターが意見等を付し、「平成19年度学内各センター等の自己評価に関するまとめ」を作成し学長に提出した。

(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。

なお、中期目標期間に係る業務実績評価と専任教員研究室の整備に係る経費は、年度計画推進経費の予算配分を受け適切に執行した。

裏付資料

表1 自己評価表

表2 大学戦略推進経費（研究以外の事業）使用実績に関する評価書（20年度）

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
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本自己評価である。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により的確性を高めている。

また、監事による評価センター長への業務監査が行われており、一定の評価を得ている。

**(3) 点検結果を踏まえ改善を行なうためのシ
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、国立大学法人評価委員会での結果や課題を次年度の年度計画に反映させている。さらに改善すべき事項への対応を促進するために、評価改善戦略会議を開催している。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、企画調整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。

なお、改善を目的としたワーキンググループなどの組織やシステムは現在のところ存在しない。

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20年度）

1. 中期目標期間の業務実績評価に関する事項

- ① 中期目標期間の業務実績報告書の作成、提出及び教育研究評価の訪問調査への対応業務を遂行する。

2. 中期目標・中期計画に関する事項

- ① 平成19事業年度実績報告書の提出に向けた、報告書の取りまとめ・作成及び提出を行なう。
- ② 平成20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なう。
- ③ 平成21年度年度計画作成のため、学内の連絡調整及び支援を行なう。
- ④ 評価結果をもとにした改善の推進支援を行なう。

3. 広報活動に関する事項

- ① 評価センター年報を発行する（年度末）
- ② 評価センター広報を発行し、大学評価活動に係わる各種情報を提供する（随時）。

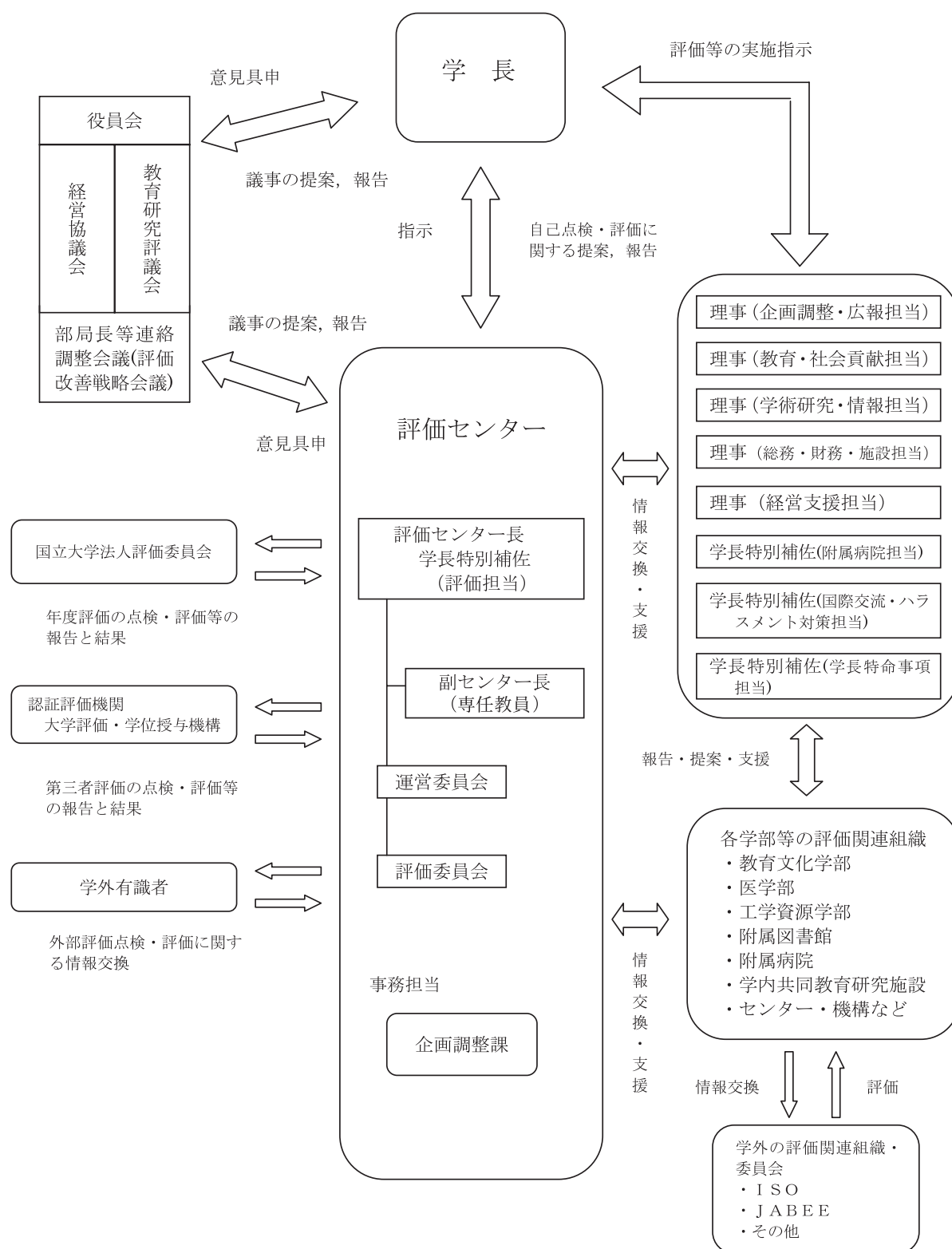
4. 講演会・シンポジウムの開催による大学評価活動に関する啓発・能力開発支援

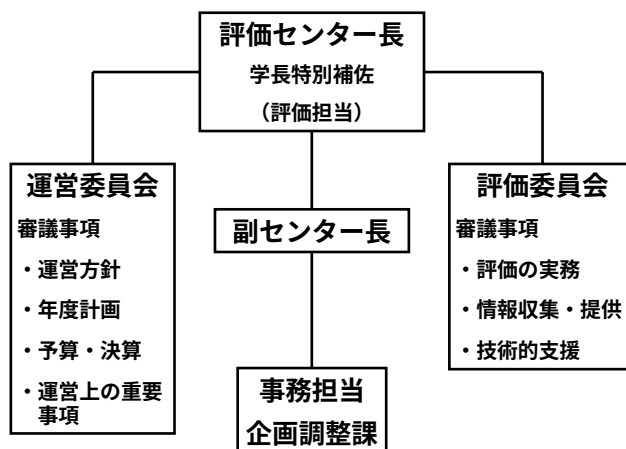
- ① 評価センター主催のシンポジウムを2回程度開催する。

5. その他

- ① 評価センターに関する情報データベースに関するデータ入力の進捗状況把握と入力促進活動を行う。

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	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	学部代表教員（各学部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（教育推進主管、各学部1名）	4名

事務組織

企画調整課長	1名
企画調整課課長補佐	1名
企画調査係長	1名
評価支援係長	1名
企画調査係（非常勤事務職員）	2名

評価センター運営費執行状況

単位：円

事 項	平成20年度 予算配分額	平成20年度 決算額	備 考
1. 活動事業費			
①広報経費	380,000	318,892	年報印刷、資料製本
②FD活動費	90,000	59,974	FD旅費・謝金
③諸調査経費	450,000	529,520	年度評価ヒアリング、 評価関係説明会参加旅費
	25,000	54,117	図書費
小 計	945,000	962,503	
2. 事務・管理費			
①維持管理費	300,000	373,000	光熱水料（工学資源学部へ経費負担）
	1,263,000	1,246,071	複写機借料・保守料
②運営事務費	408,000	384,213	事務用品費（コピー用紙等消耗品を含む）
	60,000	34,667	通信費（電話料、郵便料、運送料）
	35,000	26,370	タクシー借上料
	100,000	35,000	学外委員謝金（2名分）
小 計	2,166,000	2,099,321	
合 計	3,111,000	3,061,824	

表 1

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	4
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）

表2

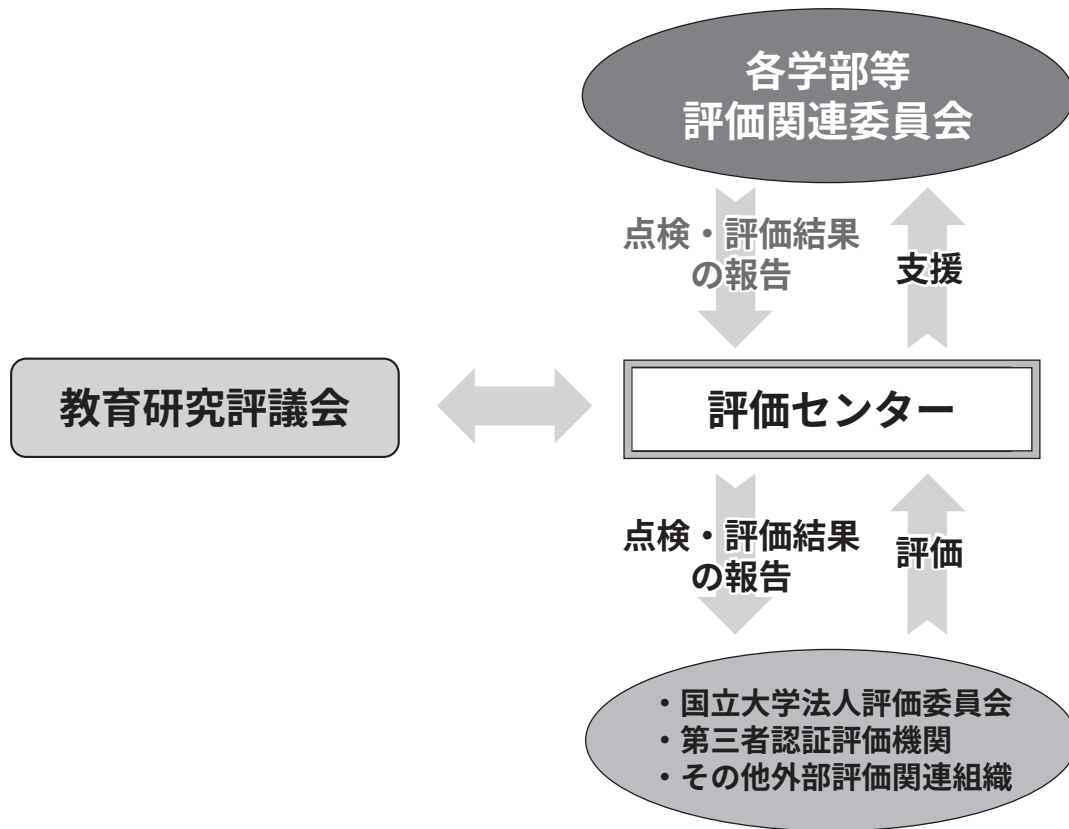
大学戦略推進経費（研究以外の事業）使用実績に関する評価書(20年度)

事業等の名称	1. 評価センター専任教員研究室整備 2. 中期目標期間の業務実績評価に係る経費		
担当部局名	評価センター		
担当代表者	評価センター長 熊田亮介		
配分額（千円）	2,500千円		
使用額（千円）	2,500千円		
理念・基本的目標との対応			
事業の目的・概要	1. 大学設置基準では、専任教員に対しては研究室を必ず備えるものとされているが、評価センター専任教員の研究室は備えられてなかった。機器分析室(実験室)を専任教員の研究室として確保できたため、その改修工事等の整備を行う。 2. 20年度実施の中期目標期間の業務実績評価にあたり、達成状況報告書、現況調査表等の作成と訪問調査対応のための経費である。		
目的・目標の水準の自己評価	4	評価 ³⁾	
実施結果（中間） ⁴⁾	1. 教員研究室としての内装等の改修工事及び設備の整備を行った。 （経費主要項目）改修工事 630千円 電気設備工事 173千円 空調設備 179千円 備品 232千円 消耗品 213千円 2. 達成状況報告書、現況調査表等を作成し、20年6月末に大学評価・学位授与機構等に提出した。また、同年10月に訪問調査が行われた。中期目標期間評価の評価結果は21年3月に公表される予定である。 （経費主要項目）コピー料 700千円 コピー用紙 80千円 旅費 70千円 製本料 70千円 消耗品 153千円		
中間自己評価 ¹⁾		中間評価 ³⁾	
効果等（事後）	1. 評価センター専任教員の研究室を備えたことにより、大学設置基準を満たしたことになるとともに、研究に専念できる環境が整えられた。 2. 教育・研究・その他の目標に関する達成状況は、いずれも「おおむね良好」、また業務運営等については、1項目が「おおむね良好」、3項目が「良好」との結果であった。この結果を次期中期目標・計画に反映させる予定である。		
事後自己評価 ²⁾	A	事後評価 ³⁾	

1) 以上まで事業年度末、2) 以上まで事業年度翌年6月末、3) 評価組織による評価、4) 経費使用主要項目に経費額（千円）をカッコ付けにより記載

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

sセンター長 熊田 亮介
(学長特別補佐 (評価担当)
・教育文化学部文化環境講座教授)

s 副センター長 高野 篤子
(評価センター准教授)

企画調整課・評価室

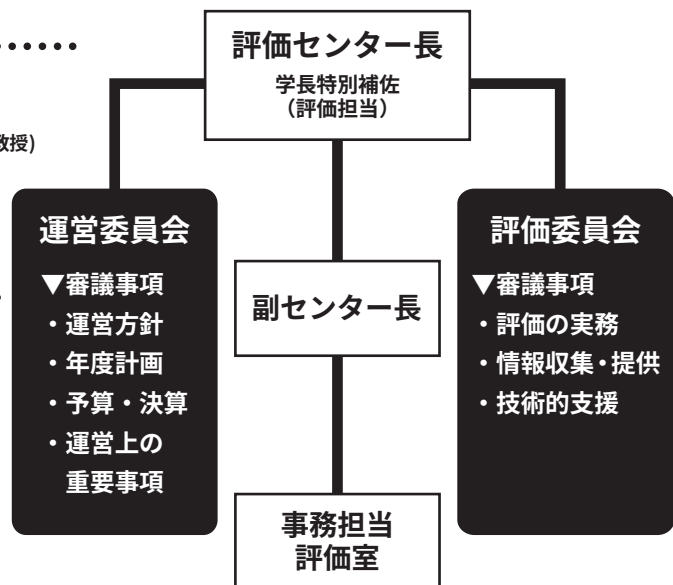
s企画調整課長 小松 一幸

s 企画調整課課長補佐 岡見 善孝
s 評価室兼務

s企画調査係長 梁田 鈴子

s評価支援係長 利 勝利

s企画調査係 宮崎 雅之
伊藤 頼子



評価センター運営委員会委員名簿（平成20年度）

氏 名	職 名	任 期	備 考
○熊 田 亮 介	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	在任中	第2号委員
池 村 好 道	教育文化学部長	在任期間	第3号委員
本 橋 豊	医学部長	在任期間	第3号委員
西 田 眞	工学資源学部長	在任期間	第3号委員
橋 芳 男	株式会社北都銀行 常勤監査役	18.9.1～20.8.31	第4号委員
蒔 田 明 史	秋田県立大学 教授	20.9.1～22.8.31	第4号委員
庶務担当：企画調整課			

評価センター評価委員会委員名簿（平成20年度）

氏 名	職 名	任 期	備 考
○熊 田 亮 介	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	在任中	第2号委員
井 上 正 鉄	教育文化学部教授	19.4.19～	第3号委員
小 川 純 一	医学部教授	19.4.1～	第3号委員
泰 松 齊	工学資源学部教授	20.4.1～	第3号委員
伊 藤 郁 夫	横浜電子工業株式会社 取締役開発部長	20.4.1～22.3.31	第4号委員
小 川 信 明	教育推進主管	20.4.1～22.3.31	第5号委員
四反田 素 幸	教育文化学部教授	19.4.19～20.10.31	第5号委員
志 立 正 知	教育文化学部教授	20.11.1～22.10.31	第5号委員
大 友 和 夫	医学部教授	18.11.1～20.10.31	第5号委員
浅 沼 義 博	医学部教授	20.11.1～22.10.31	第5号委員
伊 藤 英 晃	工学資源学部教授	18.11.1～20.10.31	第5号委員
玉 本 英 夫	工学資源学部教授	20.11.1～22.10.31	第5号委員
中 野 良 樹	教育文化学部准教授（※）	19.11.7～20.6.30	第5号委員
中 村 彰	医学部教授（※）	19.11.7～20.6.30	第5号委員
坪 井 ひろみ	工学資源学部准教授（※）	19.11.7～20.6.30	第5号委員
庶務担当：企画調整課			

（※）はセンター長補佐

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、企画調整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。

秋田大学評価センター運営委員会規程

平成16年4月1日
規 則 第 38 号

(趣旨)

第1条 この規程は、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、医学部長及び工学資源学部長
- 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、企画調整課において処理する。

(補則)

第10条 この規程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。

秋田大学評価センター評価委員会規程

平成16年4月1日

規 則 第 39 号

(趣旨)

第1条 この規程は、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し、学長が委嘱する。

一 センター長

二 副センター長

三 各学部の点検・評価に係る組織の代表者

四 学外有識者 若干名

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 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。

(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 評価委員会に必要に応じ、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、企画調整課において処理する。

(補則)

第11条 この規程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。

研究紀要

Institutional Researchの役割・位置づけと担い手の育成 ーアメリカの事例からー

評価センター 准教授 高野 篤子

はじめに

大学の自己点検・評価の実施は、1991年の大学設置基準の大綱化により努力義務化され、1999年の大学設置基準の改正により義務化された。認証評価機関による機関別の認証評価は2004年の学校教育法の改正により7年以内ごとに（専門職大学院は5年以内ごとに）第三者評価を受けなければならない。さらに、国立大学は2004年の法人化以降、国立大学法人法に基づいた法人評価を受けなければならない。こうした大学の評価に対応することにより、各大学はそれぞれPDCAサイクルを確立し継続することに努めてきた。

全国の国立大学を対象に実施された調査「大学評価、評価情報収集等に係る組織・スタッフについて」（熊本大学 2008）によると、調査に回答した66大学のうち、「評価室」や「評価企画室」といった教員を擁する組織を設置している大学は3分の2近くにのぼり、学長あるいは理事が組織の長、または学長あるいは理事直結の組織となっている大学は、7割を超える。ところが、現在の体制では不十分と回答している大学は約85%を占め、その理由として圧倒的に多いのが「評価についての共通認識不足（学内で理解・協力が得られない）」であり、次いで「根拠資料・データが不明確、未集積」であることが指摘されている。端倪すべからずことではあるが、大学運営の前提として大学の全体を把握する、あるいは把握しようとする意識が教職員の間で不足していることが起因しているのではないだろうか。

学校教育法で定められている、大学が自己点検・評価を行い、その結果を公表することや、教育研究等の総合的な状況について認証評価を受けるといった仕組みは、アメリカの影響を大きく受けていると思われる。そこで本稿では、日本の大学の評価室や評価分析室と似た役割を果たすアメリ

カの大学のInstitutional Researchの個別大学内での役割と位置づけと、大学の自己点検評価や調査に関わる教職員の育成について論じる。

1. IRオフィスとIRの担い手

アメリカの大学におけるIRとはインスティテューショナル・リサーチInstitutional Researchの略である。Institutional Researchは「機関調査」あるいは「機関研究」という意味であるが、日本における適切な定訳は見当たらない。端的に言えば、大学の組織・運営や教育・研究を自己調査分析することである。その担当部署あるいは部門をインスティテューショナル・リサーチ・オフィス、IRに携わる者をInstitutional Researcherと称する。担当部署あるいは部門は、「室」「所」「部」など様々な表記の仕方があると思われるが、本稿では便宜上「オフィス」と表現する。Institutional Researcherの日本における定訳もないので本稿ではIR担当者とする。

大学としてのアカウンタビリティ（説明責任）を果たすために学内の情報を収集し、報告書や提案書を作成するのはIRオフィスの役割である。連邦への報告、地域の基準認定（ア krediteーション）に関連した業務、予算および財政計画の策定、学生の学習成果の評価のためのデータ収集および評価の実施と分析、学生の履修登録管理と募集管理、学生・大学教員・職員のデータ収集と分析などを行なう（山田 2008：133-34）。IRオフィスは“Institutional Research Office”という呼び方の他には、“Research”、“Research and Information”、“Research and Planning”、“Strategic Planning”、“Academic Planning”、“Institutional Planning”、“Assessment”、“Evaluation”、“Analysis”、“Budget Analysis”、“Effectiveness”、“Institutional Effectiveness”、

“Enrollment Management”、“Enrollment Research and Planning”とも称される (Volkwein 2008: 7)。

アメリカの大学人事協会 College and University Professional Association for Human Resources (2007) によると、[表1] のようにIR担当の部長Directorは、教員出身者が就くアカデミック部門で、調査研究の計画、データ

収集、分析および報告を含み、学内の調査研究を実施かつ管理する⁽¹⁾。副部長Associate Directorも同様に教員のポストであり、部長の管理の下で学内の調査研究を行なう。一方、ノン・アカデミック部門であるアドミニストレイティブ部門に配置される企画部長Chief Planning Officerは、財務・会計や施設関連の計画立案、あるいはそれに伴う学内の自己点検調査に関わる。

〔表1〕IRのポジションと内容

職 名	職 務 内 容
アカデミック Academic	
IR部長 Director of Institutional Research	調査研究を行なう。(調査研究の計画、データ収集、分析および報告を含む。)
IR副部長 Associate Director, Institutional	IR部長の管理下で、調査研究を行なう。(調査研究の計画、データ収集、分析および報告を含む。)
アドミニストレイティブ Administrative	
企画部長 Chief Planning Officer	長期にわたる計画立案および資源配分の管理を行なう。(概して、予算計画、IRと施設の計画立案を行なう。)

CUPA-HR 2006-07 Administrative Compensation Survey Position Descriptions (2007) より作成。

IR担当者は、教員の給与、授業評価など教学に関連することの場合は教学担当の副学長へ報告する (Volkwein 2008: 9)。規模の小さい大学で、オフィス名やIR担当者の職名が“Planning (計画策定)”となっている場合は、学長に報告する場合が多い (Volkwein 2008: 9)。いずれにせよ副学長や学長といったトップレベルの監督下にIRオフィスは位置づけられている。IRオフィスの規模や担当者の人数は大学によって異なるが、一般的にIR部門は比較的小さい。Ketcheson (2005) によると、どこの大学のIRオフィスでも担当者は2～3人程度で、小さい大学では1人であり、逆にコンピュータ関係のスタッフが多ければ12人くらいになるという⁽²⁾。ただし、IRオフィスはデータを出す、意思決定するところまでは行わない。IRが有効に機能している大学では、担当者は修士号あるいは博士号を持ち、オフィスの長は上級レベルの職階にいる (Olsen 2000)。上級レベルのアドミニストレーターかつ教員であるIR担当者は、学長や副学長へ報告することにより大学の意思決定を支援する (Borden 2008; Ketcheson 2005)⁽³⁾。

真に効率的なIRとは、大学の中の何をどう数え、集めて、それらを課題解決や目標設定に反映させ、いかに改善していくのかが問われるのであり、学内の情報を学内の意思決定に活かし、大学の特徴を築いていくことにつながる (Terenzini 1999)。約2万1300人の学生数に約2000人近い教職員を抱えるアメリカのポートランド州立大学では、4人という小さいIRオフィスだが、副学長の直結の組織で、学内運営の意思決定に影響を与え、意思決定を助ける役割を果たす (Ketcheson 2005)。財務部門や学生部門などの調査担当者と横の連携をとり、学部長や副学長の会議にIRの部長が参加する。データを取る基準に関しては各学部の学部長たちが決定し、IRの部長は学部長たちの会議に出席し共通の基準を決めるが、それ以外は各学部長に任せている。IRオフィスでは、連邦政府から助成金をもらい学生の飲酒に関する調査や、同窓生からの寄付により低所得者層の学生でコミュニティ・カレッジから転入学してきた学生の学業達成の調査なども行なっている。公共政策で博士号を持つIRオフィスの部長以外の3人は、1人が教育学の博士号、2人がそれぞれ経済学と心理学の

修士号を持っている。

以上のように、アメリカの大学において有効に機能するIRオフィスは単独の独立した部門で、その部門長は博士号を持つ上級レベルのアドミニストレーターであり、学生の学習成果の評価などを実施・分析したり、アクレディテーション団体や政府への報告書を作成したりする他に、学内の意思決定を支援する情報をトップマネジメントに提供する役割を果たしている。

2. IR担当者を育成する大学院課程

アメリカではIR担当には伝統的に教育学の分野の出身者が就く傾向がある（Volkwein 2008: 11）。教育学の領域に高等教育の管理運営が含まれていることが一因と思われるが、インディアナ大学のUniversity Planning, Institutional Research, and AccountabilityのAssociate Vice Presidentは心理学科の教員であり、前述したポートランド州立大学のInstitutional Research and Planningの部長は公共政策のPh.D.を持つ教員であるように教育学で固定化されているわけではない。

IRの担当者は、SPSSやSASなどの統計ソフトやコンピュータのツールに通じていること、大学院課程において統計学、研究方法、さまざまなコンピュータのソフトウェアの活用の仕方を学ぶことが望ましいとされる（Olsen 2000）。そこで、第2章からは、IR担当者を育てる教育プログラムについて検討する。

IRを専門・専攻の領域として掲げる学位プログラムは全米でもまだ数が少ない。ペンシルバニア州の私立ドレクセル大学に修士課程が、オクラホマ州立のオクラホマ大学に修士課程と博士課程がある（4）。

〔表2〕のように、ドレクセル大学の教育学部における修士課程の教育内容は、コアとなる必修科目群から18単位、主専攻の高等教育の管理運営と組織のマネジメントの必修科目群から12単位、Institutional Research and Planningの選択必修科目群から9単位、20週間以上の実習で

あるコアオブ教育を受けポートフォリオを作成する6単位のキャップストーンで成り立っている（5）。ドレクセル大学の修士課程にはInstitutional Research and Planningの他に、Enrollment Management, Academic Development, Technology and Instructionの3つの専門がある。

オクラホマ大学の修士課程では、コアとなる必修科目群の12単位に加え、科目が明らかとなっていないが、専門科目群を15単位、選択必修科目群を9単位、高等教育の場での職業経験が1年未満の大学院生には実習が学位取得の要件として強く求められている。オクラホマ大学では、学生、教員、スタッフ、施設・設備、資本・財政、カリキュラム、プログラム、学内外の環境など様々な種類の調査研究、マネジメントや意思決定を支援する仕組み、などについて学ぶとしている（6）。

〔表2〕 IRを専門とする大学院修士課程
ドレクセル大学
M.S. in Higher Education

〈Core〉	
Foundation of Higher Education	3
Governance, Management & Administration	3
Student Development & Customer Service Management	3
School Law & Politics	3
Outcomes, assessment & Continuous Improvement	3
Leading Effective Organizations	3
	18
〈Primary Concentration〉	
Human & Organization Performance Improvement	3
Managing Campus Operations	3
Higher Education Career Development	3
Strategic Planning/Evaluation	3
	12
〈Elective Course or Secondary Concentration〉	
Foundation of Institutional Research	3
Educational Research Design	3
Student Assessments & Academic Program Evaluation	3
	9
〈Capstone: Co-op with portfolio〉	6
	6
	45

オクラホマ大学には博士課程もあり、経歴・学術上の関心・将来の目標が異なる学生のために学位取得要件の95単位のうち21単位のみを必修と

オクラホマ大学
M.Ed. in Adult and Higher Education

〈Core〉	
The Adult Learner	3
Administration of adult and Higher Education	3
Critical Literature in Adult and Higher Education	3
Introduction to Research in Adult and Higher Education	3
	12
〈Emphasis〉	
	15
	15
〈Electives〉	
	9
	9
〈Practicum〉	
	-
	-
	36

している。そして、その21単位とは研究能力を獲得できるよう〔表3〕のような構成になっている。

〔表3〕IRを専門とする大学院博士課程
Research Proficiencies必修のオクラホマ大学
Ph.D. in Adult and Higher Education

Introduction	
Introduction to Research in Adult and Higher Education	3
Pro Seminar	3
	3
Qualitative Resesarch Methods and Data Analysis	
Ethnographic Methods	3
Research Design	3
Documentary and Narrative Research	3
Naturalistic and Qualitative Research in Education	3
Qualitative Research Methods	3
Qualitative Research Methods II	3
Advanced Qualitative Research	3
	6
Quantitative Resesarch Methods	3
Research Methods in Education	3
Quantitative Methods in Evaluation Research	3
Advanced Method of Social Research	3
Quantitative Research Methods	3
	3
Quantitative Data Analysis	
Sequence A	
Quantitative Data Analysis I	3
Quantitative Data Analysis II	3
Sequence B	
Psychological Statistics I	3
Psychological Statistics II	3
Sequence C	
Introduction to Analysis of Political and Administrative Data	3
Intermediate Analysis of Political Data	3
	6
Prospectus Development Seminar	3
	3
	21

「概論Introduction」ではどちらか1科目、「質的研究方法とデータ分析Qualitative Research Methods and Data Analysis」の中から2科目、「量的研究 Quantitative Research Methods」から1科目、「量的データ分析Quantitative Data Analysis」はA、B、Cの3シーケンスの中から1シーケンスを履修する。すべてのコースワークと総合的な試験general examinationを終えた後

に、学位論文計画作成セミナーProspectus Development Seminarを受講する。

修士課程では、両大学とも教育学部が提供する高等教育の管理運営という修士課程の中の専門領域としてIRは位置づけられており、高等教育機関を取り巻く情勢・課題、歴史・行政・組織管理を概観した後に、IRの専門的な科目として戦略や評価など、計画作成や意思決定の際の情報・データ

の活用に関することを学生が学ぶようになっている。博士課程では、高等教育の管理運営の全般にわたり概観した後は、量的・質的研究や統計に関する科目が多く必修となっている。つまり、IRオフィスは比較的少ない人数で、大学に関する多くの情報を処理する必要があるため、大学の管理運営に関する知識および統計に強い量的・質的研究のスキルを持つ人を育成する教育プログラムと言えよう。

3. 職能団体によるIR担当者の研修プログラム

前章では、IRを専門領域とする大学院課程について検討した。この章では大学で実際に勤務す

るIR担当者を対象とする現職教育プログラムについて考察する。

アメリカでIRを専門職とする大規模な団体は、会員数約4200人、年間のフォーラムへの参加者1700人を誇るIR協会（Association for Institutional Research、以下、AIRと略記）である（〔表4〕参照）。AIRの使命は、大学での計画立案策定や運用のためにIRを絶え間なく改善すること、そしてIRの職の地位を向上させ発展させることである。ワークショップやフォーラムを開催し、IRの最新の方法の学習、中等後教育機関に関する情報や意見の交換、IR担当者同士のネットワークの形成を図っている。

〔表4〕 Institutional Researchersの職能開発に役立つ団体

団 体 名		ホームページ
①	Association for Institutional Research (AIR)	http://www.airweb.org/
②	Association for the Study of Higher Education (ASHE)	http://www.ashe.ws/
③	Division J of the American Educational Research Association	http://www/aera.net/
④	Society for College and University Planners (SCUP)	http://www.scup.org/page/index
⑤	EDUCAUSE	http://www.educause.edu/

*Olsen, Deborah, 2000, “Institutional Research,” New Direction for Higher Education, 103-111を基に作成。ホームページは2008-09年時点のURL。

〔表4〕のアメリカの②高等教育学会（以下ASHEと略記）は、高等教育の重要な理論的・実証的な研究を行なっている。③アメリカ教育研究学会のディヴィジョンJは、高等教育研究者が部門長であり、教育研究の広い領域の中で、ASHEと同様に高等教育を専門として扱っている。④大学のプランナーの会（SCUP）は、とりわけ施設、予算、計画作成過程に関心をもつIR担当のための会である。⑤EDUCAUSEは、教育においてテクノロジーが果たす役割を考える協会で、近年IR担当者の入会が増加している。

これらのうちAIRでは、アメリカ教育省の教育統計センターNational Center for Education Statistics（NCES）と協力し、アメリカの大学院でIRを専門とするサーティフィケート・プログラムを提供している。サーティフィケート・プログラムは修士号や博士号の学位を授与する教育プログラムではなく、職業に直結した職能を開発す

るサーティフィケート、即ち修了書を出すプログラムである。ペンシルバニア州立大学にはGraduate Certificate in Institutional Research、インディアナ大学にはPost-Master's Certificate Program in Institutional Research (PM CIR)と称し、約1年で修了可能なプログラムがある。〔表5〕のように、教育のアウトカム・アセスメント、教育プログラムの評価、大学のマネジメントに係る内容が多い。ペンシルバニア州立大学では統計学が未履修の学生には応用統計学を必須としている。インディアナ大学では修士号あるいは博士号を取得済みの者をプログラムの受講対象者と限定しており、IRで用いられる研究方法やテクノロジー、データの管理を必修に課している。

〔表5〕サーティフィケート・プログラム

ペンシルバニア州立大学

Required Courses

Designing Institutional Research Studies	3
Foundation and Fundamentals of Institutional Research	3
	6

Professional Electives

Assessing Student Outcomes and Evaluating Academic Programs	3
Planning and Resource Management	3
Studying students and Student Affairs Programs	3
Conducting Enrollment Management Studies	3
Analyzing Faculty Workload, Performance, and Compensation	3
	12

Additional

Applied Statistics	3
	18

インディアナ大学

Fall Semester

Higher Education Administration	3
Problems in Financing Higher Education	3
Higher Education in the United States	3
Organizational Theory	3
Student Development Theory and Research	3
Environmental Theory and Assessment in Higher Education	3
	3

Methods and Technology of Institutional Research	3
--	---

Proseminar	1
------------	---

Spring Semester

Academic Problems in Higher Education	3
Topic Courses	3
Other Graduate Courses in Higher Education	3
	6

Methods and Technology of Institutional Research	3
--	---

Proseminar	1
------------	---

Summer

NCES/NSF National Data and Policy Seminar	3
---	---

Capstone Portfolio	1
--------------------	---

24

ペンシルバニア州立大学もインディアナ大学も、高等教育の研究を行なう大学院課程を持っているため、大学の自己研究あるいは自己調査

分析するInstitutional Researchのサーティフィケート・プログラムも前章の大学院課程と類似している。

おわりに

本稿では、アメリカの大学において自己点検評価・分析を行なうIRオフィスと、その担い手および育成のされ方について検討してきた。IRオフィスが年次報告書やデータブックの発行、あるいは大学全体や専門分野別教育プログラムのア kreditation (基準認定) の関連業務を行なっていることは、日本の大学に類似している。だが、何よりも学外へのアカウントビリティ(説明責任)を果たしながら、学内の情報・データを活用し大学の管理運営を助ける役割を担うことが広く認知され浸透している点は日本と大きく異なる。

数人以下で構成され、学内の関連部署との連携を保ち、トップマネジメントへ情報を伝え、学内における意思決定を支援するIRオフィスが機能するには、学内での位置づけが明確であることの他に、institutional researcherと呼ばれる担当者の存在が欠かせない。IR担当は多くが修士あるいは博士号を持ち、IR担当の長は高等教育の管理運営の諸事情および統計に通じる教員であることが多い。IR担当者を育てる大学院課程は少ないが、大学間をまたぐ横断的な組織としてIRの職能団体が存在し、IRを専門的な仕事の一領域とみなし職業教育を行なっていることは先進的な事例として今後の日本にも参考となるであろう。

註

(1) アメリカの大学人事協会 College and University Professional Association for Human Resources は、全米の3000を超える大学のアドミニストレーターの職名と職務内容に関する調査を実施し、Chronicle of Higher Educationの統計の基となるデータを提供している。

(2) ポートランド州立大学のInstitutional Research and Planningのディレクター Kathi A. Ketcheson氏にポートランドにてインタビュー 2006.8.25.

(3) インディアナ大学のUniversity Planning, Institutional Research, and AccountabilityのAssociate Vice PresidentであるVictor M.H. Borden氏に東京にてインタビュー2008.6.2.

(4) 大学のホームページを参照。ドレクセル大学 <http://www.drexel.com> 2007.8.29.

オクラホマ大学 <http://education.ou.edu> 2007.11.11.

(5) コーオペ教育とはCooperative Educationのことである。インターンシップが通常は無報酬で、授業を受けながら何か別な体験をすることであるのに対して、コーオペ教育は、学生が自ら選択した職場でフルタイムで働くという報酬のある就業体験である。

(6) 大学のホームページを参照。

http://education.ou.edu/departments/edah_masters/ 2007.11.11

参考文献

熊本大学企画部、2008、「大学評価、評価情報収集等に係る組織・スタッフについて」。

College and University Professional Association for Human Resources (2007) CUPA-HR 2006-07 Salary Surveys.

Olsen, Deborah, 2000, "Institutional Research," New Direction for Higher Education, 28(3):103-111.

Volkwein, J. Fredericks, 2008, "The Foundations and Evolution of Institutional Research," New Direction for Higher Education, 36(1): 5-20.

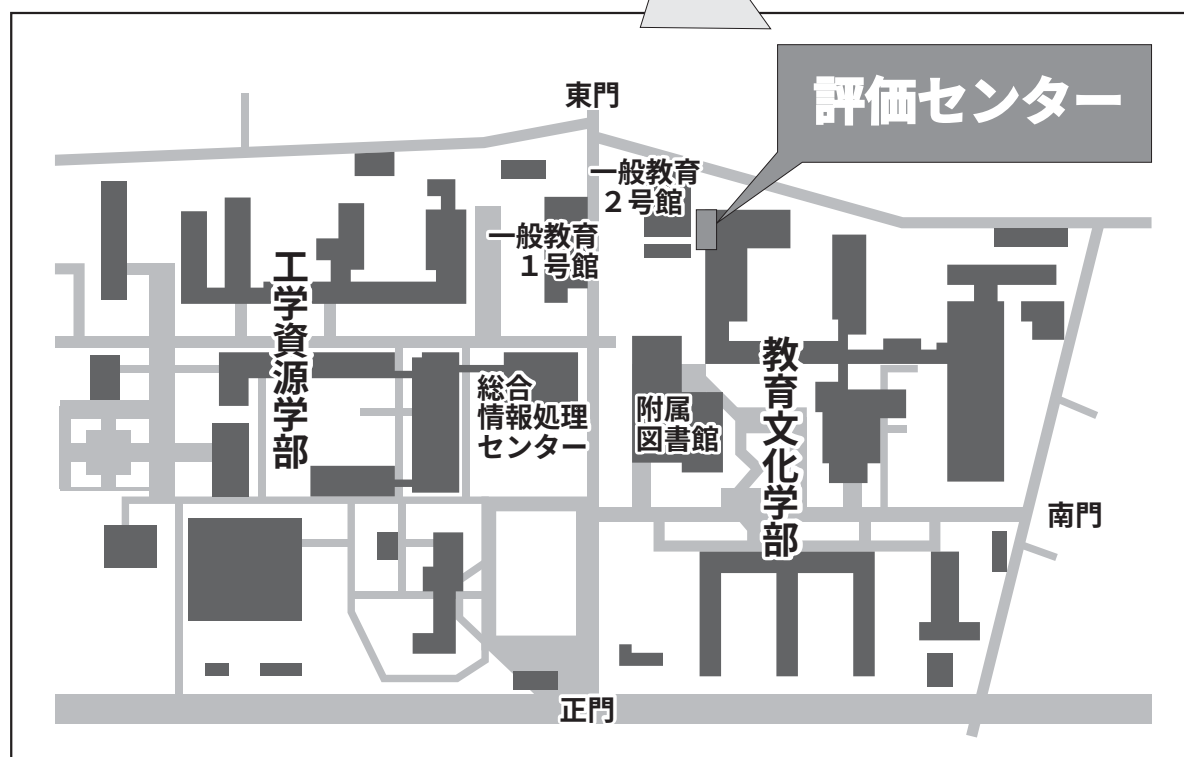
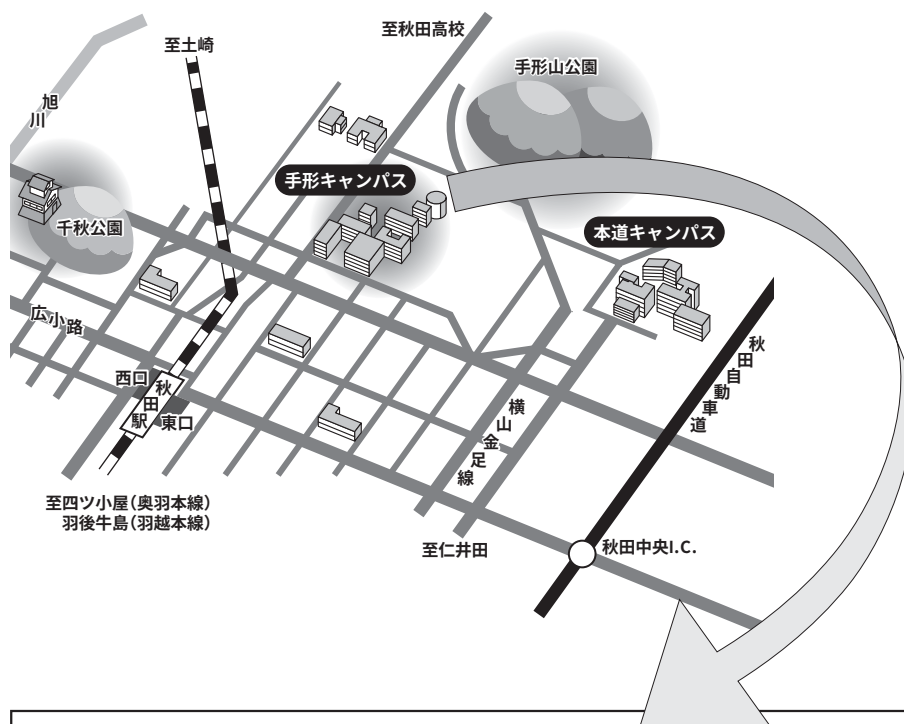
Terenzini, Patrick T., 1999, "On the Nature of Institutional Research and the Knowledge and Skills It Requires," New Direction for Institutional Research 26(4): 21-29.

山田礼子、2008、『アメリカの学生獲得戦略』玉川大学出版部。

University of Oklahoma, 2005, Department of educational Leadership and Policy Studies Doctoral Student Handbook Sixth Edition, Norman: University of Oklahoma.

University of Oklahoma, 2005, Department of Educational Leadership and Policy Studies Master's Student Handbook First Edition, Norman: University of Oklahoma.

評価センター所在地・連絡先



平成21年3月発行
秋田大学評価センター 年報・研究紀要編集委員会
〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号
TEL:018-889-2210 FAX:018-889-2939
E-mail:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp



秋田大学評価センター

