

医学部における2018（平成30）年度実績 教員個人評価の 集計・分析並びに自己点検評価報告

1. 個人評価の実施経過

平成30年

- 1月10日 平成30年度第2回医学部評価委員会
平成30年度医学部個人評価の様式について審議・決定。

平成31年

- 2月14日 医学部全教員を対象に、2018年度実績個人評価の実施説明文（資料1）を送付し、2019年度個人目標申告書（資料6）、2018年度活動実績報告書（資料4）及び自己点検・評価書（資料5）の作成・提出を依頼。

- 3月29日 提出締め切り

令和2年

- 1月20日 各講座グループ長へ、2018年度実績教員グループ評価の確認依頼。
1月31日 グループ評価提出締め切り
3月中 2018年度実績教員個人評価結果を、各講座等長を経由して教員個人に通知。

2. 実施の概要

- (1) 実施対象：医学部全教員のうち、平成30年度に在籍していた医学科基礎系39人、臨床系162人、看護学科27人、地域医療科学教育研究センター7人、中央診療部門33人の計268人。

表1. 職域、職種別の対象者人数と個人評価調査回答数

（地域医療科学教育研究センター、中央診療部門の教員は、それぞれ医学科基礎系、臨床系の職域区分に含める）

職域・職種	対象者数	調査回答数	回答率%
医学科基礎系 教授	15	15	100
准教授・講師	19	19	100
助教・助手	12	12	100
臨床系 教授	24	24	100
准教授・講師	59	59	100
助教	112	112	100
看護学科 教授	8	8	100
准教授・講師	10	10	100
助教	9	9	100

- (2) 実施組織：医学部評価委員会（医学部長1，副医学部長3，病院長1，附属図書館副館長1，医学科教授4，看護学科教授1，事務部長1の計12名）

(3) 実施内容と方法

1) 医学部の実施基準・指針

本学の「職員の個人評価に関する実施基準及び指針」に基づき、「佐賀大学医学部における職員の個人評価に関する実施基準」（資料2）並びに「医学部における個人達成目標及び重み配分の指針（教員用）」（資料3）を定め、これに準じて実施した。

なお、医学部の実施基準では、本学の実施基準に以下の点を加えていることが特徴といえる。

- ① 診療の評価領域。
- ② 各教員の「活動実績報告書」及び「自己点検・評価書」の提出、並びに「個人評価結果」の通知

は講座等の長を経由して行う。

- ③ 講座等の長は職員の活動実績を各講座等においてとりまとめ、評価し、講座等の活動改善の資料とする。

2) 評価項目と評価点

評価領域ごとの評価項目及び評価点は、「活動実績報告書」（資料4）に示す内容で実施した。評価点は加算方式で、評価領域ごとの上限（満点）は設けず、評価領域間での満点の統一も行わない方式になっている。

3) 各教員による活動実績報告書の作成と自己点検評価

各教員は、各自の活動を「活動実績報告書」に取りまとめ、それと前年度に設定した平成30年度の活動目標と重み配分を基に自己点検評価を行った結果を「自己点検・評価書」（資料5）に記述して提出した。

4) 2019年度の活動目標と重み配分の設定

上記の2018年度実績の点検評価とは別に、各教員は2019年度の活動目標と重み配分を「2019個人目標申告書」（資料6）に記入して提出した。これに関しては2018年度に在籍していなかった教員にも提出を求めた。

5) 活動実績の集計と分析

医学部の職域が多様であり、また、その職種によっても求められる活動が異なることから、教員を

- ① 医学科基礎系、② 臨床系、③ 看護学科の3つの職域に区分し、更に④ 教授、⑤ 准教授・講師、⑥ 助教・助手の職種ごとに分けて、活動実績の集計と分析・評価を行った。

6) 「個人評価結果」の通知内容

当該教員の評価領域ごとの評価点を、該当する職域・職種別グループ教員の評価点とともにグラフで表し、当該教員の活動状況の位置付けを示す「個人評価結果表」と、当該教員の活動目標達成に関わる自己評価に対する評価委員会コメントを個人評価結果として通知する（資料7）。

3. 各評価領域における評価項目と活動実績の集計・分析

(1) 教育の領域

1) 評価項目と評価点：ここでは以下の項目について点検し、評点化を行った。

- [1] 学部教育の実績：①講義・実習・PBL、②臨床実習、③選択コース・セミナーの区分で担当時間数を点数化し、教養教育科目や学生による授業評価の高いものには加算点を追加。
- [2] 教育改善の取り組み：取り組みの実績を自由記載し、取り組みの有無・程度により評点化。
- [3] 教育研修（FD）への参加：参加回数、時間を評点化。
- [4] 大学院教育の実績：①大学院授業の担当時間数、②研究指導した学生数、学位取得者の指導数、学位論文審査件数をそれぞれ評点化。
- [5] 学内におけるその他の教育活動：全学または全学部的な講演やオスキー評価者などの時間数を評点化。
- [6] 学生への生活指導等：チューター、クラブ顧問、オフィスアワー等による指導実績の有無を評点化。

2) 集計結果：上記評価項目の評点と、それらを合計した教育領域の評価点の職域・職種別平均値を表2に示す。

表2. 教育の領域，評価項目の平均評価点

職域・職種 区分		教育領域 平均 評価点数	各 評 価 項 目 の 平 均 評 点								
			[1] ① 講義等	[1] ② 臨実習	[1] ③ 選択コ	[2] 改善	[3] FD	[4] ① 院授業	[4] ② 院指導	[5] 他教育	[6] 学支援
基礎系 医学科	教授	128.7	57.2	2.8	15.8	3.2	2.9	8.6	35.6	1.8	0.7
	准教授・講師	72.7	43.8	2.2	6.5	2.6	2.5	4.1	9.5	0.9	0.7
	助教・助手	66.9	35.7	6.2	8.6	2.8	1.8	1.3	10.0	0.0	0.6
臨床系	教授	69.4	10.3	29.7	5.2	1.5	0.6	2.4	17.6	1.5	0.5
	准教授・講師	49.0	10.8	21.9	3.4	1.5	1.3	0.6	6.8	2.3	0.3
	助教	38.7	6.6	25.3	0.9	1.3	0.3	0.0	1.9	2.4	0.1
看護 学科	教授	276.1	146.7	14.2	5.3	3.5	4.6	57.8	43.4	0.0	0.6
	准教授・講師	267.0	198.6	30.5	2.9	3.5	3.7	10.4	16.6	0.2	0.6
	助教	191.2	152.9	27.9	0.0	1.4	2.7	3.5	2.2	0.0	0.5

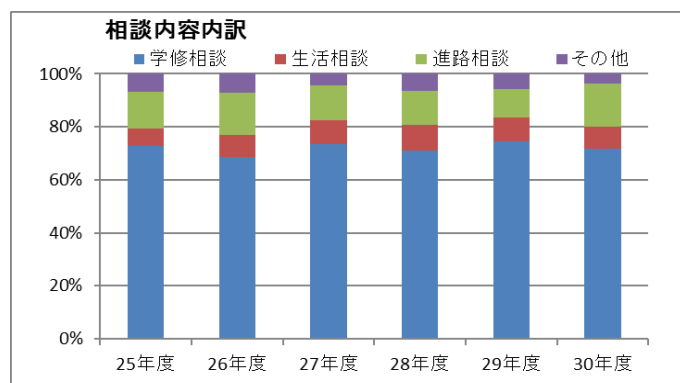
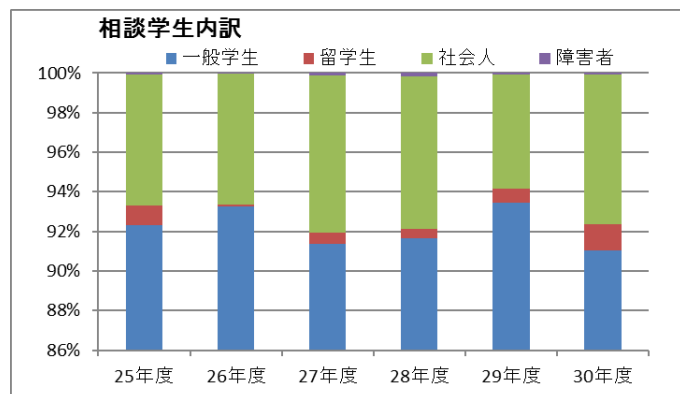
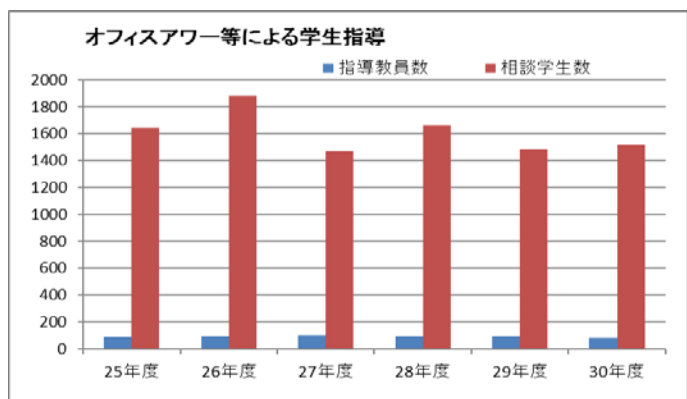
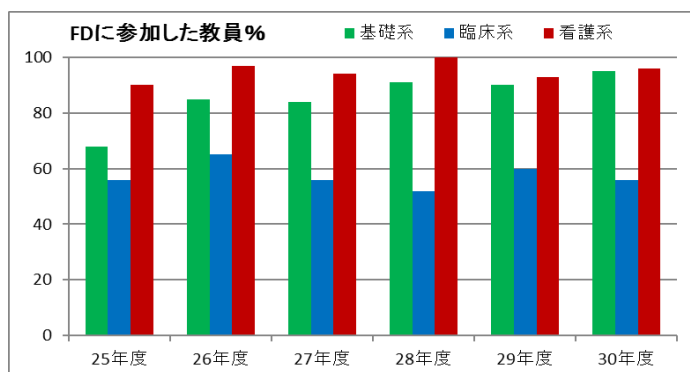
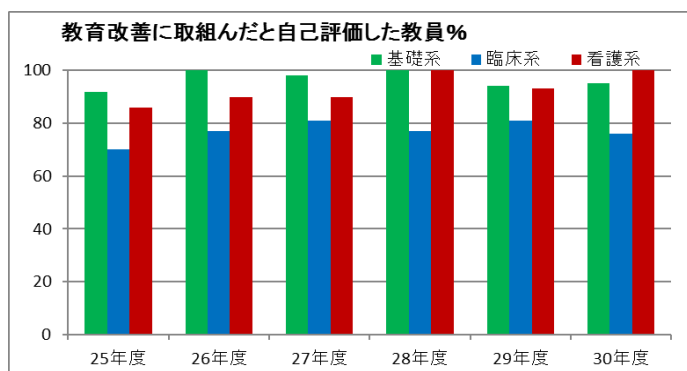
評価項目実績の概要：

- [1] 学部教育の実績評点は、凡そ30時間の講義担当時間数が10点に相当するもので、看護学科では、講義の担当が多く高点数となっている。
- [2] 教育改善の取り組みについては、医学科基礎系46人中44人95%（29年度96%、28年度100%、27年度98%、26年度100%、25年度92%）、臨床系195人中150人76%（29年度80%、28年度77%、27年度81%、26年度76%、25年度67%）、看護学科27人中27人100%（29年度92%、28年度100%、27年度90%、26年度90%、25年度86%）が、何らかの取り組みを行っているとして自己評価しており（下図参照）、その内容は、授業配布資料の改善・工夫、PBLチューター指導の工夫、病棟実習の工夫などが多い（別添教育改善集計参照）。
- [3] FDへの参加では、医学科基礎系46人中44人95%（29年度90%、28年度91%、27年度84%、26年度85%、25年度68%）、臨床系195人中110人56%（29年度60%、28年度52%、27年度56%、26年度65%、25年度54%）、看護学科27人中26人96%（29年度92%、28年度100%、27年度94%、26年度97%、25年度90%）の者が1回以上参加しており（下図参照）、その主なものは、医学・看護学教育ワークショップ、ティーチングポートフォリオミニワークショップ、入試面接セミナーなどである。
- [4] 大学院教育の評点は、実験指導などの貢献も評点化しているので、特に基礎医学系において、助教が大学院教育にも参画していることが、大学院指導評価点として表れている。
- [5] 学内におけるその他の教育活動は、全体で103件（29年度100件、28年度102件、27年度100件、26年度80件、25年度85件）で、学内講演会の講師やオスキー評価者としての貢献などがある。
- [6] 学生への生活指導等では、学年別及び特別チューター164人（全教員の61%）、オフィスアワー等による指導85人（全教員の30%）、クラブ顧問37人の実績が提出されている。
 オフィスアワー等により指導を受けた学生の延べ人数は1,513人（平成30年度学生収容定員：学部876人、大学院167人、計1,043人の1.45倍の人数）で、その種別は、一般学生90.5%、留学生1.3%、社会人7.5%、障害者0.1%となっている（下図参照）。
 相談の内容別では、学修相談74.7%、生活相談8.8%、進路相談16.9%、その他3.8%で、相談方法で見ると、オフィスアワー（恒常的に時間を設定しているもの）による面談は全体の

20.8%であるが、時間を設定せずに随時対応した面談が 71.2%で大半を占め、メールによる相談が 8.5%あった。

3) 教育領域全体の状況

- 授業に関しては、職域・職種の特性に相応の教育活動が行われているが、看護学科では全体的に教育負担が高い。
- 全体で 82.4%の教員が何らかの教育改善の取り組みを行っており、更なる取組みが望まれる。
- FDへの参加は、全体で 268 人の教員のうち 180 人、67.1%（29年度 69%、28年度 64.3%、27年度 65.0%、26年度 72.1%、25年度 60.7%）で、参加率は昨年度と比べるとやや減少している。



(2) 研究の領域

1) 評価項目と評価点：ここでは以下の項目について点検し，評点化を行った。

- [1] 著書，論文等の実績：著書，論文等の発表数とインパクトファクターを点数化。
- [2] 学会発表等の実績：学会発表等の数を学会規模，一般発表，招待発表とに分けて評点化。
- [3] 学会への貢献：学会等の主催，学会役員等の実績を評点化。
- [4] 学術等に関する受賞：受賞の有無を評点化。
- [5] 科学研究費等補助金の申請・獲得：代表者としての申請実績と獲得実績を評点化。
- [6] 特許の申請・取得状況：申請あるいは取得の有無を評点化。

2) 集計結果：上記評価項目の評点と，それらを合計した研究領域の評価点の職域・職種別平均値を表3に示す。

表3. 研究の領域，評価項目の平均評価点

職域・職種 区分		研究領域	各 評 価 項 目 の 平 均 評 点					
		平均 評価点数	[1] 著書論文	[2] 学会発表	[3] 学会貢献	[4] 受 賞	[5] 科研費	[6] 特 許
基礎 医学 系	教授	59.4	30.9	12.9	8.4	0.7	5.5	1.0
	准教授・講師	31.6	13.1	6.8	3.5	0.5	7.4	0.3
	助教・助手	13.3	3.8	4.1	2.0	0.0	3.3	0.0
臨床 系	教授	112.0	34.9	40.5	24.5	1.7	9.8	0.6
	准教授・講師	46.4	17.0	19.2	5.3	0.7	4.1	0.1
	助教	18.3	4.7	9.7	1.5	0.6	1.9	0.0
学 科 看護	教授	24.5	2.4	6.1	9.3	1.3	4.9	0.6
	准教授・講師	9.8	1.8	3.1	1.1	0.0	3.8	0.0
	助教	10.6	2.1	2.9	1.9	0.0	3.7	0.0

評価項目実績の概要：

- [1] 平成 30 年の著書総数は和文 85，英文 14，合計 99（29 年 141，28 年 135，27 年 149，26 年 241，25 年 129）で，論文総数は，和文 357，英文 438，合計 795（29 年 780，28 年 592，27 年 625，26 年 880，25 年 880）であった（下図参照）。
- [2] 国際及び全国規模の学会発表総件数は，1331（29 年 1352，28 年 1451，27 年 1192，26 年 1207，25 年 1148）で（下図参照），その内訳は，国際的学会 209（29 年 239，28 年 238，27 年 166，26 年 191，25 年 214），全国規模の学会 1128（29 年 1113，28 年 1213，27 年 1026，26 年 1016，25 年 934）で，この他に，地方会規模の学会発表が 450（29 年 471，28 年 557，27 年 482，26 年 391，25 年 406），その他の集会等での発表が 588（29 年 530，28 年 613，27 年 525，26 年 421，25 年 349）件であった。
- [3] 学会への貢献では，全国規模の学会・研究会の開催が 24（29 年 16，28 年 24，27 年 19，26 年 14，25 年 8）件，地方会規模の学会・研究会等の主催が 74（29 年 73，28 年 65，27 年 67，26 年 75，25 年 62）件あった。
- [4] 学術等における受賞に関しては，13（29 年 15，28 年 13，27 年 12，26 年 12，25 年 11）件の学会賞や優秀研究賞の受賞があった。
- [5] 科学研究費補助金の申請が 239（29 年度 239，28 年度 237，27 年度 224，26 年度 213，25 年度 223）件あり，採択件数は，継続 69（29 年度 71，28 年度 55，27 年度 51，26 年度 53，25 年度 48）件と合わせて 103（29 年度 109，28 年度 90，27 年度 86，26 年度 86，25 年度 82）件あり，194,824,000 円（前年度比－14,476,000 円，29 年 209,300,000 円，28 年 159,965,000

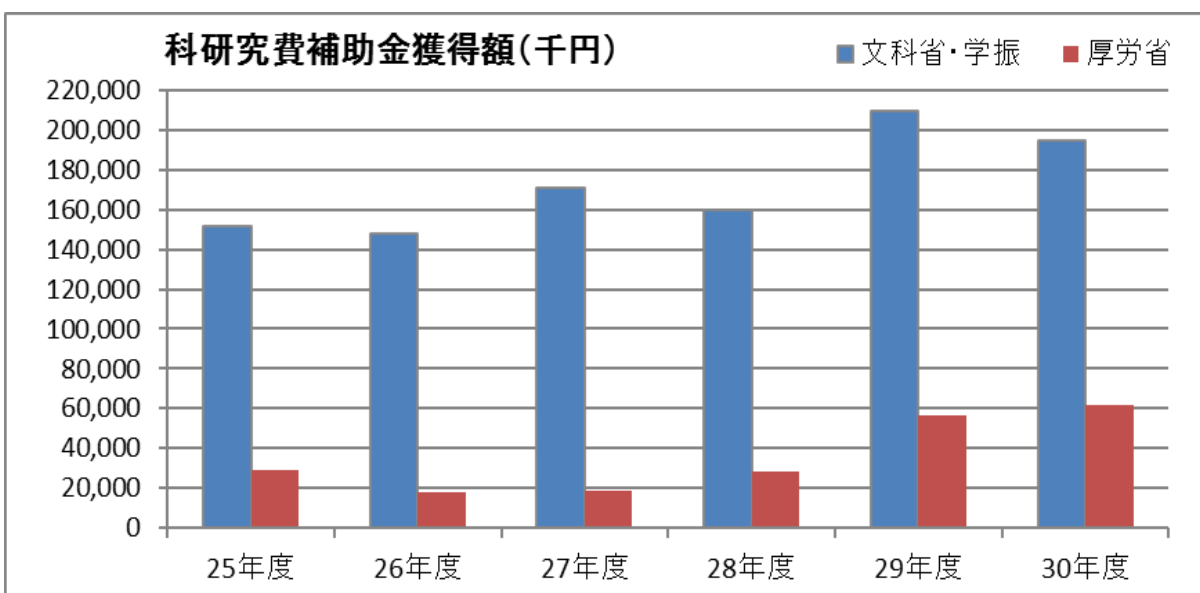
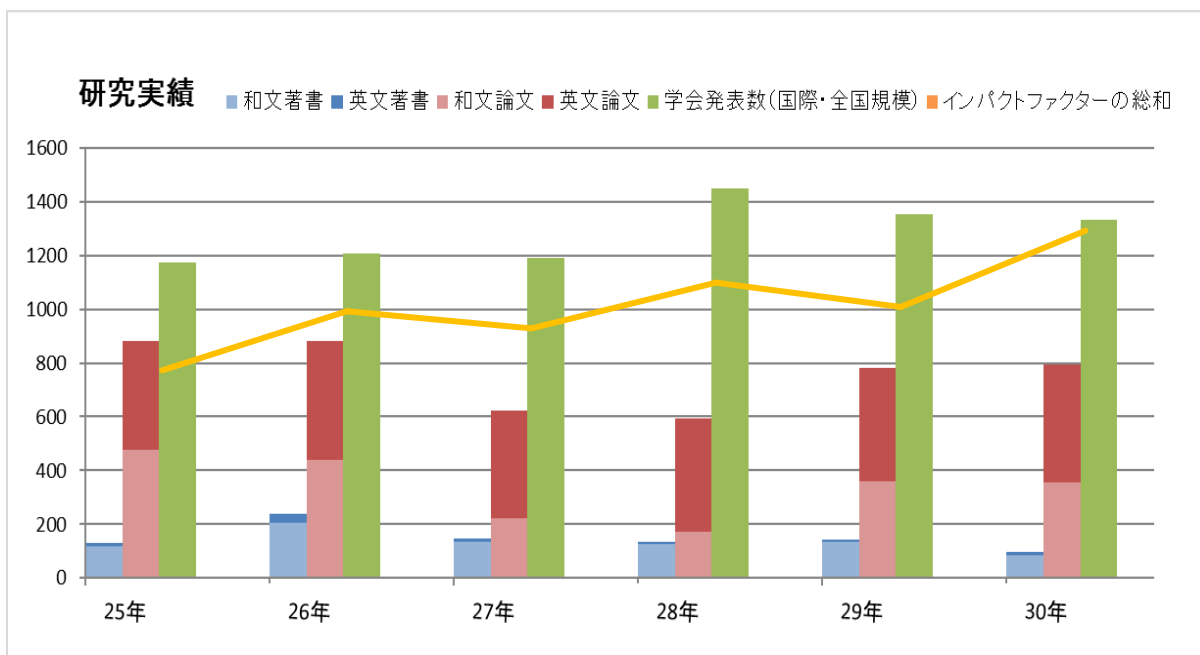
円, 27年 170,598,238 円, 26年 147,774,397 円, 25年度 151,598,091 円) の助成を受けた(下図参照)。

その他に, 厚生労働省科学研究費補助金が代表 2 件, 分担 13 件(29年度代表 2・分担 12 件, 28年度代表 1・分担 11 件, 27年度代表 0・分担 13 件, 26年度代表 0・分担 13 件, 25年度代表 1・分担 16 件)で, 計 61,684,000 円(前年度比+5,216,000 円, 29年度 56,468,000 円, 28年度 28,537,000 円, 27年度 18,300,000 円, 26年度 17,820,000 円, 25年度 28,710,000 円)の助成を受けた(下図参照)。

[6] 特許に関しては, 9 (29年度 9, 28年度 10, 27年度 9, 26年度 15, 25年度 18) 件の申請・取得があった。

3) 研究領域全体の状況

- 著書・論文数の研究業績を前年度と比較すると、著書数は42件の減、論文数は15件の増で、両者の総数は前年度より27件の減になっている。
- 学会発表件数は、前年度より国際的学会が36件の減、全国規模の学会が15件の増で、両者の総計で21件の減になっている。また、地方会規模の発表は21件の減になっている。
- 科学研究費補助金の申請件数は前年度より1件の減で、採択件数が1件の減になっており、補助金については23,590,000円の減であった。厚生労働科学研究費補助金は前年度より件数は1件の増になっており、金額は5,216,000円の増になっている。



(3) 国際・社会貢献の領域

1) 評価項目と評価点：ここでは以下の項目について点検し、評点化を行った。

- [1] 国際交流に関する実績：外国人研究者・留学生等の受入件数、公務による国際交流事業等の実績を点数化。(学会等の海外渡航は評点には加えない)
- [2] 海外共同研究：実績件数を評点化。
- [3] 海外技術協力・支援：実績件数を評点化。
- [4] 国内での共同研究・受託研究：実績件数を評点化。
- [5] 学外における教育活動：公開講座、出前授業、講演、講習会、非常勤講師等の件数を評点化。
- [6] 国・地方自治体の各種委員会・審議会委員など：実績件数を評点化。

2) 集計結果：上記評価項目の評点と、それらを合計した国際・社会貢献領域の評点の職域・職種別平均値を表4に示す。

表4. 国際・社会貢献の領域，評価項目の平均評点

職域・職種 区分		国際・社会 貢献領域	各 評 価 項 目 の 平 均 評 点					
		平均 評価点数	[1] 国際交流	[2] 海外共研	[3] 海外技協	[4] 国内共研	[5] 学外教育	[6] 自治体
基礎 医学 系	教授	31.0	3.9	3.8	0.0	11.0	8.2	4.1
	准教授・講師	18.0	0.5	2.2	0.0	5.1	6.9	3.2
	助教・助手	7.6	0.0	0.8	0.0	0.6	6.3	0.0
臨床 系	教授	52.9	0.3	1.0	0.6	7.7	32.4	11.0
	准教授・講師	17.7	0.2	0.9	0.4	2.7	11.6	1.9
	助教	6.7	0.0	0.1	0.2	1.4	4.6	0.4
学 看護 科	教授	37.6	4.8	0.0	1.3	1.3	24.3	6.1
	准教授・講師	19.6	0.6	0.0	0.0	0.3	16.5	2.2
	助教	5.1	0.0	0.0	0.0	0.3	4.1	0.7

評価項目実績の概要：

- [1] 国際交流のうち、外国人研究者の受入は長期・短期を合わせて9(29年度9, 28年度13, 27年度12, 26年度26, 25年度12)人, 国費及び私費留学生の受入が5(29年度7, 28年度7, 27年度5, 26年度7, 25年度5)人, 交換学生等が21(29年度14, 28年度19, 27年度14, 26年度21, 25年度12, 24年度5)人であった(下図参照)。
- [2] 海外共同研究は全体で64(29年度63, 28年度82, 27年度78, 26年度72, 25年度71)件あり, 相手は北米37(29年度40, 28年度49, 27年度44, 26年度41, 25年度41), 欧州15(29年度12, 28年度22, 27年度21, 26年度16, 25年度17), アジア11(29年度11, 28年度11, 27年度13, 26年度15, 25年度13)の大学及び研究所であった(下図参照)。
- [3] 海外技術協力・支援の実績は, アジアなどの国に対する医療技術支援など14(29年度11, 28年度10, 27年度10, 26年度3, 25年度7)件あった。
- [4] 国内での共同研究は全体で426(29年度384, 28年度413, 27年度379, 26年度286, 25年度218)件あり, 内訳は大学344(29年度298, 28年度319, 27年度289, 26年度209, 25年度152), 民間企業62(29年度69, 28年度74, 27年度76, 26年度63, 25年度47), 政府機関11(29年度11, 28年度10, 27年度8, 26年度9, 25年度15), 自治体9(29年度6, 28年度10, 27年度6, 26年度5, 25年度4)で, 共同研究費の受け入れを伴うものが88(29年度81, 28年度83, 27年度65, 26年度54, 25年度51)件, 共同研究員の受け入れ人数が33(29年度32, 28年度19, 27年度16, 26年度10, 25年度7)件であった(下図参照)。
受託研究は全体で123(29年度118, 28年度121, 27年度117, 26年度111, 25年度100)

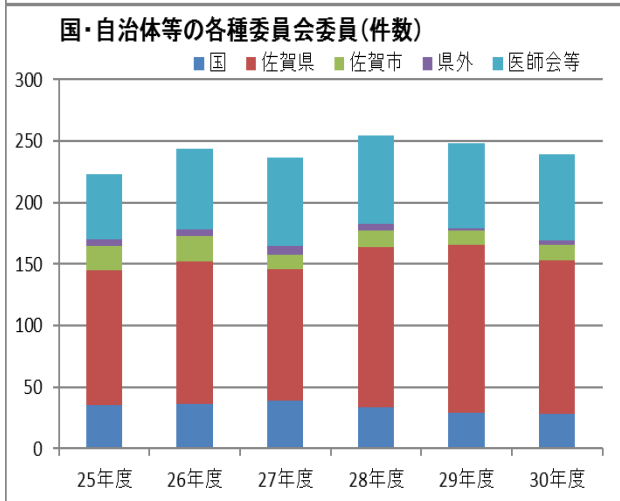
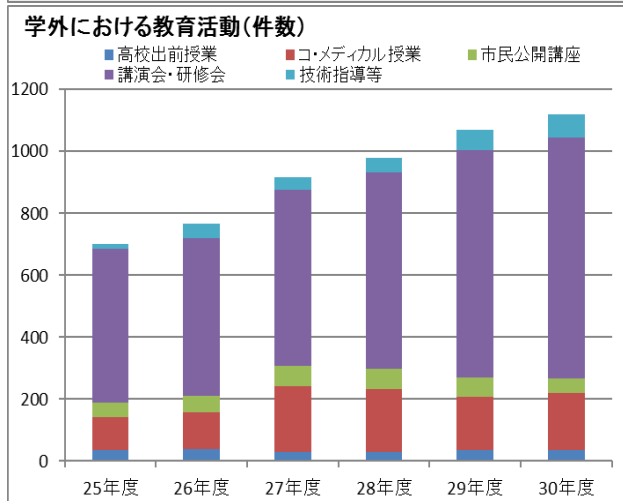
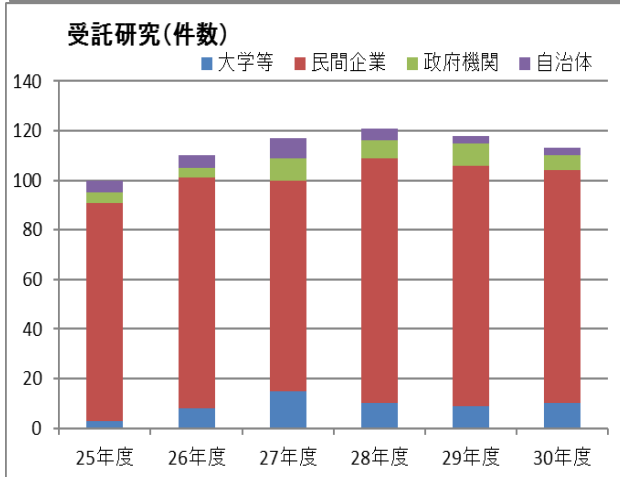
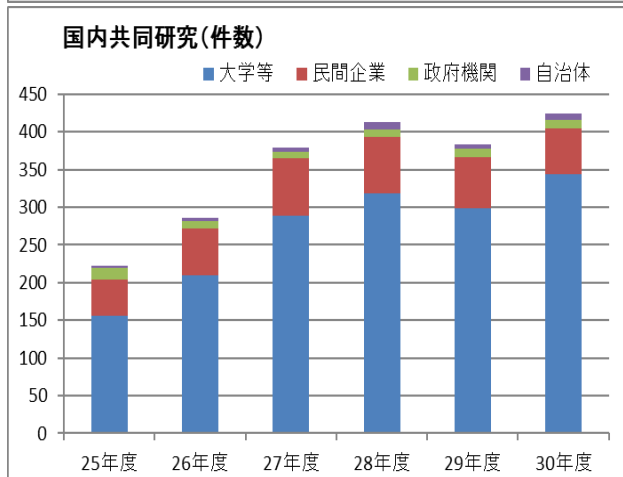
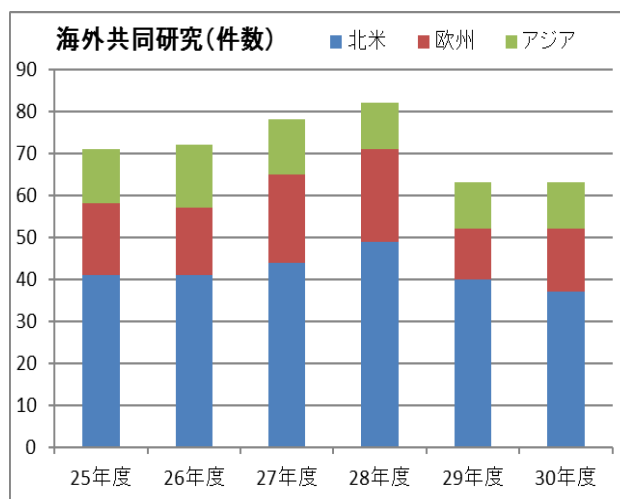
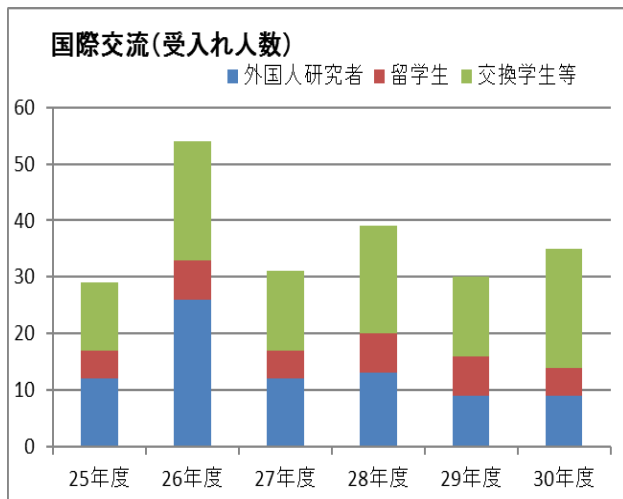
件あり、内訳は民間企業 104 (29 年度 97, 28 年度 99, 27 年度 85, 26 年度 93, 25 年度 88), 政府機関 6 (29 年度 9, 28 年度 7, 27 年度 9, 26 年度 6, 25 年度 4), 自治体 3 (28 年度 5, 27 年度 8, 26 年度 4, 25 年度 5), 大学等 10 (29 年度 9, 28 年度 10, 27 年度 15, 26 年度 8, 25 年度 3) で、受託研究費の受け入れを伴うものが 98 (29 年度 112, 28 年度 106, 27 年度 101, 26 年度 77, 25 年度 76) 件であった (下図参照)。

[5] 学外における教育活動は、市民公開講座等 48 (29 年度 62, 28 年度 65, 27 年度 68, 26 年度 52, 25 年度 47) 件、高校での出前授業 35 (29 年度 37, 28 年度 31, 27 年度 30, 26 年度 38, 25 年度 35) 件、講演会・研修会等 776 (29 年度 736, 28 年度 634, 27 年度 568, 26 年度 510, 25 年度 495) 件、コ・メディカル等の教育支援非常勤講師 182 (29 年度 170, 28 年度 201, 27 年度 211, 26 年度 120, 25 年度 105) 件、技術指導等 76 (29 年度 64, 28 年度 47, 27 年度 41, 26 年度 47, 25 年度 16) 件であった (下図参照)。

[6] 国・地方自治体の各種委員会・審議会委員などの貢献は、国 28 (29 年度 29, 28 年度 34, 27 年度 39, 26 年度 36, 25 年度 35) 件、佐賀県 126 (29 年度 137, 28 年度 130, 27 年度 107, 26 年度 116, 25 年度 107) 件、佐賀市 13 (29 年度 11, 28 年度 13, 27 年度 12, 26 年度 21, 25 年度 20) 件、県外 3 (29 年度 2, 28 年度 6, 27 年度 7, 26 年度 5, 25 年度 5) 件、医師会等その他 70 (29 年度 69, 28 年度 72, 27 年度 72, 26 年度 66, 25 年度 52) 件であった (下図参照)。

3) 国際・社会貢献領域全体の状況

- 学部教育に留学生を受け入れ難い分、国際交流の幅が狭い。その分を補う意味でも、海外共同研究等の活動を活性化させる必要がある。
- 国内では、共同研究・受託研究による社会貢献，市民並びに専門家対象の講演やコ・メディカル等の教育支援など教育面での社会貢献，及び国・地方自治体の各種委員としての貢献が相当数あり，活発な社会貢献を行っている。



(4) 組織運営の領域

1) 評価項目と評価点：ここでは以下の項目について点検し，評点化を行った。

[1] 佐賀大学全学委員会，専門部会等における貢献：委員長，委員としての件数を点数化。

[2] 学部，学科，附属病院の委員会，専門部会等における貢献

：委員長，委員としての件数を点数化。

[3] 教務関係の役職（フェーズ主任，教科主任 等），組織・運営の役職：実績件数を評点化。

2) 集計結果：上記評価項目の評点と，それらを合計した組織運営領域の評点の職域・職種別平均値を表5に示す。

表5. 組織運営の領域，評価項目の平均評価点

職域・職種 区分		組織運営領域	各評価項目の平均評点		
		平均評価点数	[1] 全学委員等	[2] 学部等委員	[3] 教務関係
基礎 医学科系	教授	27.8	4.1	8.0	15.7
	准教授・講師	6.2	1.9	1.3	2.9
	助教・助手	0.2	0.0	0.2	0.0
臨床系	教授	28.3	1.3	16.9	10.1
	准教授・講師	4.8	0.4	3.4	0.9
	助教	1.4	0.1	1.3	0.0
学看護科	教授	58.1	2.1	20.3	35.8
	准教授・講師	24.5	1.2	8.6	14.7
	助教	2.2	0.2	2.0	0.0

3) 組織運営領域全体の状況

○ 組織運営の領域では，職務上主に教授が各種委員を担当するため，評価点は教授に偏っている。医学科基礎系及び臨床系では相応の分担になっているようだが，看護学科ではかなり負担が高い。教員数の関係もあるが，学部内委員会の委員構成の見直しなど，改善策の検討は今後の課題である。

(5) 診療の領域

1) 評価項目と評価点：ここでは以下の項目について点検し、評点化を行った。

[1] 附属病院内 診療活動： 総診療実働時間数を点数化。

[2] 病院運営の貢献： チーフレジデント，リスクマネージャー，横断的診療班等としての実働時間及び高度先進医療の貢献件数を評点化。

[3] 専門医，指導医等の資格取得状況： 取得している資格，新たに取得または更新した資格の件数を評点化。

2) 集計結果：上記評価項目の評点と，それらを合計した診療領域の評価点の職域・職種別平均値を表6に示す。

表6. 診療の領域，評価項目の平均評価点

職域・職種 区分		診療領域	各評価項目の平均評点		
		平均 評価点数	[1] 院内診療活動	[2] 病院運営	[3] 専門医等資格
基 医 学 系 基 礎 系	教授	12.6	10.1	0.0	2.5
	准教授・講師	5.8	3.8	0.0	1.9
	助教・助手	19.2	16.7	0.0	2.5
臨 床 系	教授	64.2	47.0	3.8	13.5
	准教授・講師	80.5	65.4	4.9	10.2
	助教	94.3	81.2	5.8	7.3
学 看 護 学 科	教授	1.6	0.0	0.0	1.6
	准教授・講師	0.2	0.0	0.0	0.2
	助教	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 診療領域全体の状況

○ 診療領域に医学科基礎系及び看護学科の教員が数名貢献しているが，診療領域は臨床系の教員により支えられている。そのなかでも，評価点は助教が最も高く，次いで准教授・講師，教授の順になっており，診療と病院運営の両方の活動に准教授・講師，助教が大きく貢献していることが示されている。

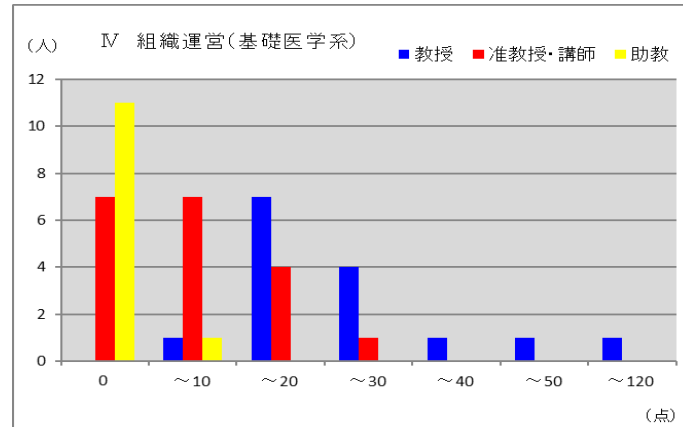
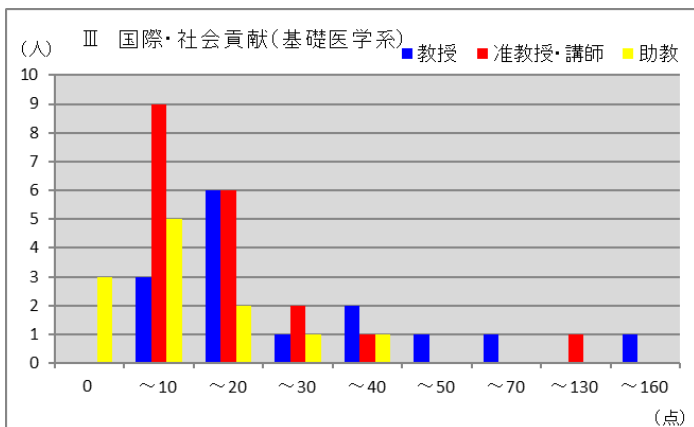
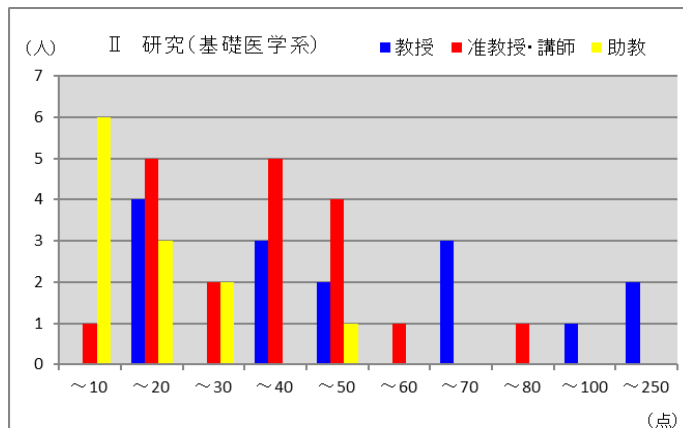
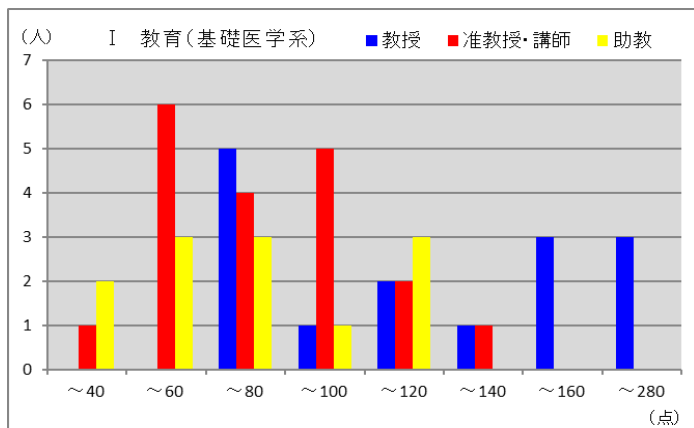
4. 教員の総合的活動状況評価の集計・分析

(1) 各評価領域における職域・職種別の評価点数分布

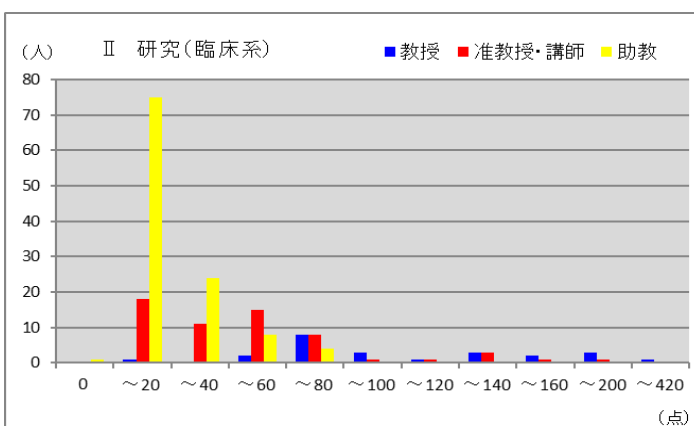
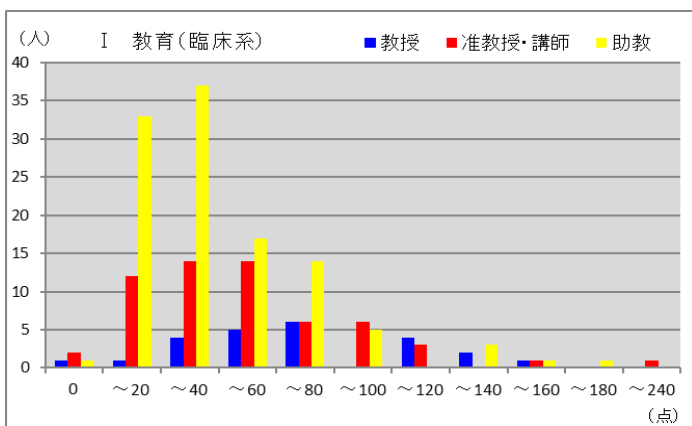
各評価領域の評価点数を横軸に、評価点に該当する教員の数を縦軸にとったグラフで、評価点の分布を職域・職種別（教授は青、准教授・講師は赤、助教・助手は黄色）に示す。

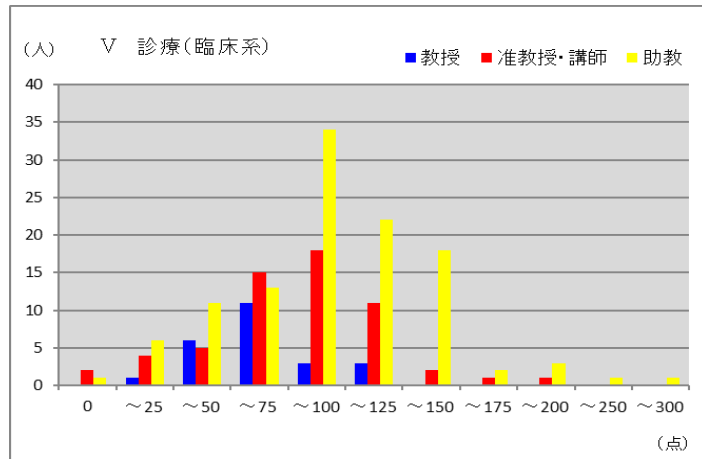
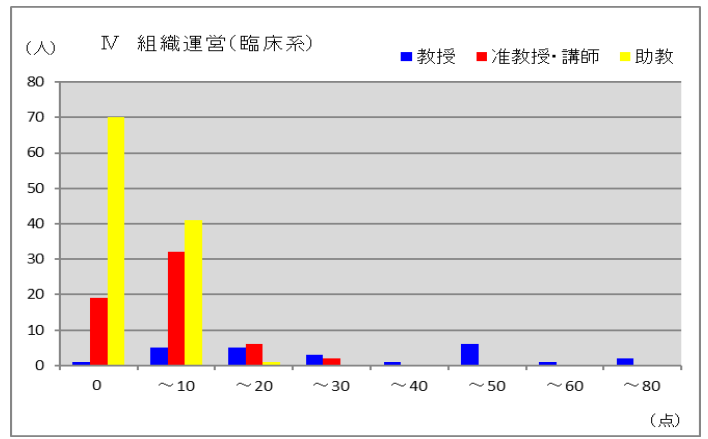
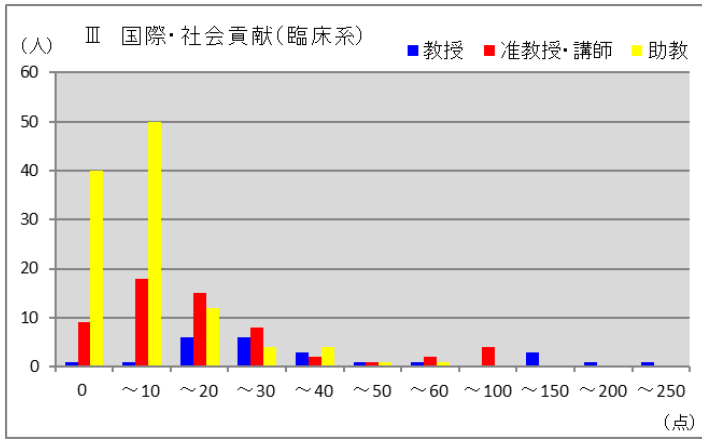
これで見ると、数人の教員が飛びぬけて評価点が高く、これらが平均点を引き上げている。

医学科基礎系

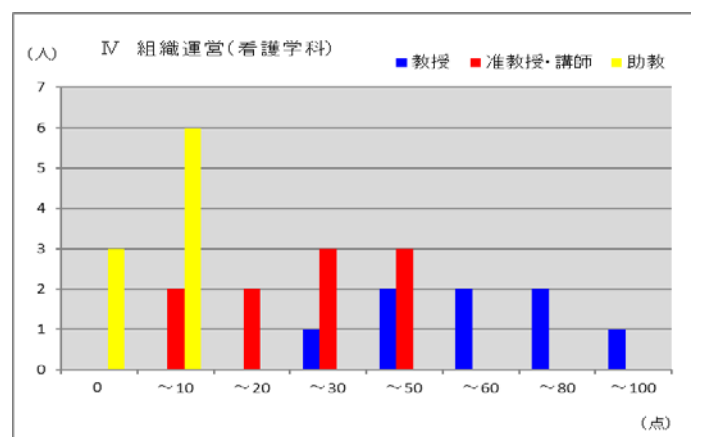
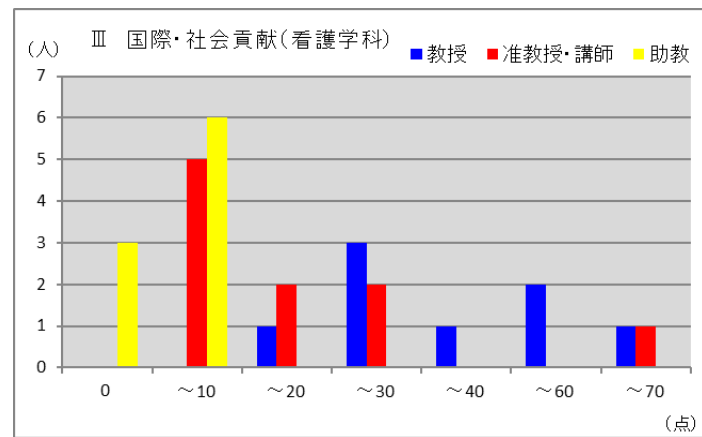
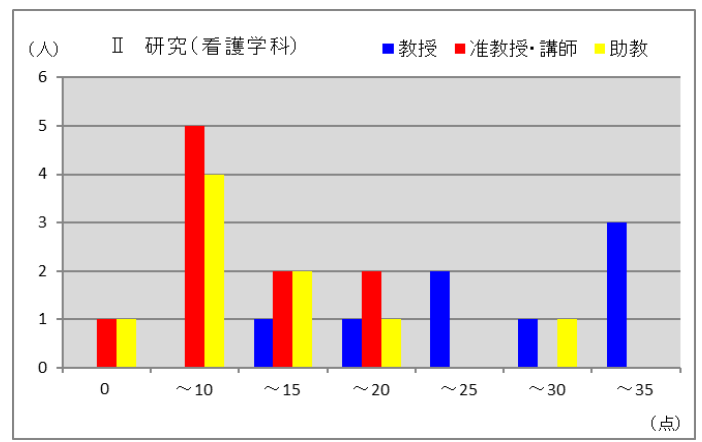
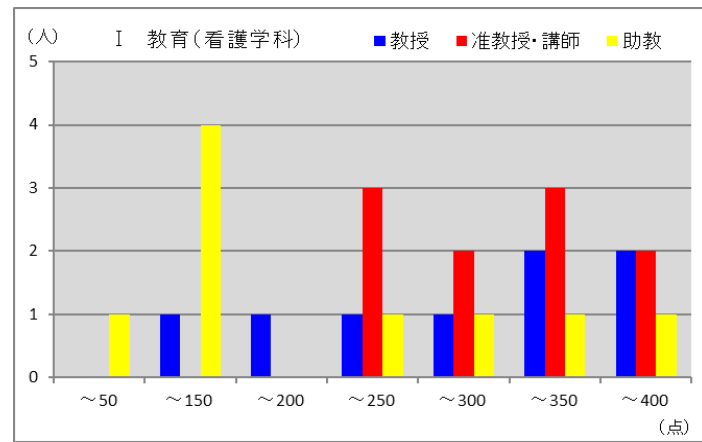


医学科臨床系





看護学科

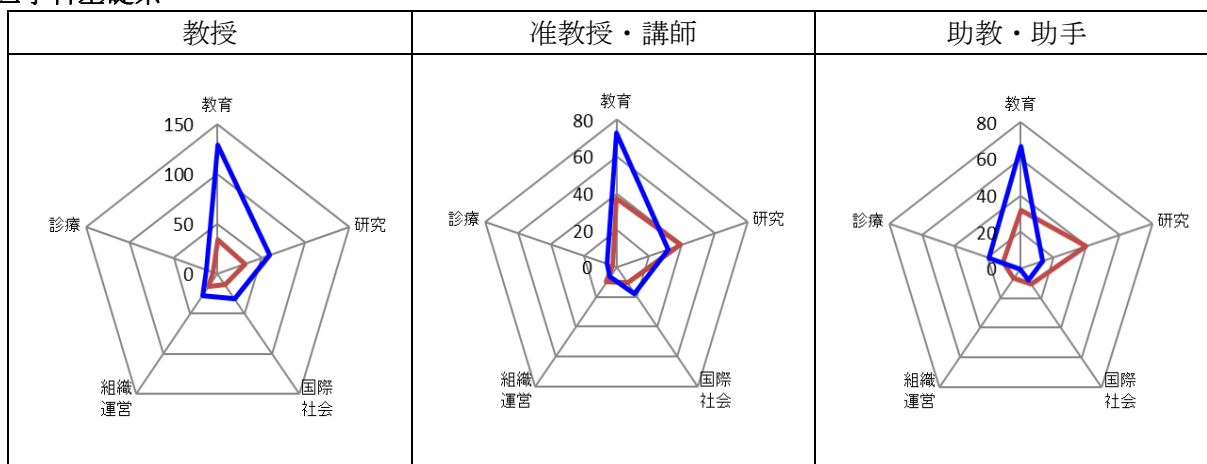


(2) 目標とする活動領域の重み配分と評価点との関係

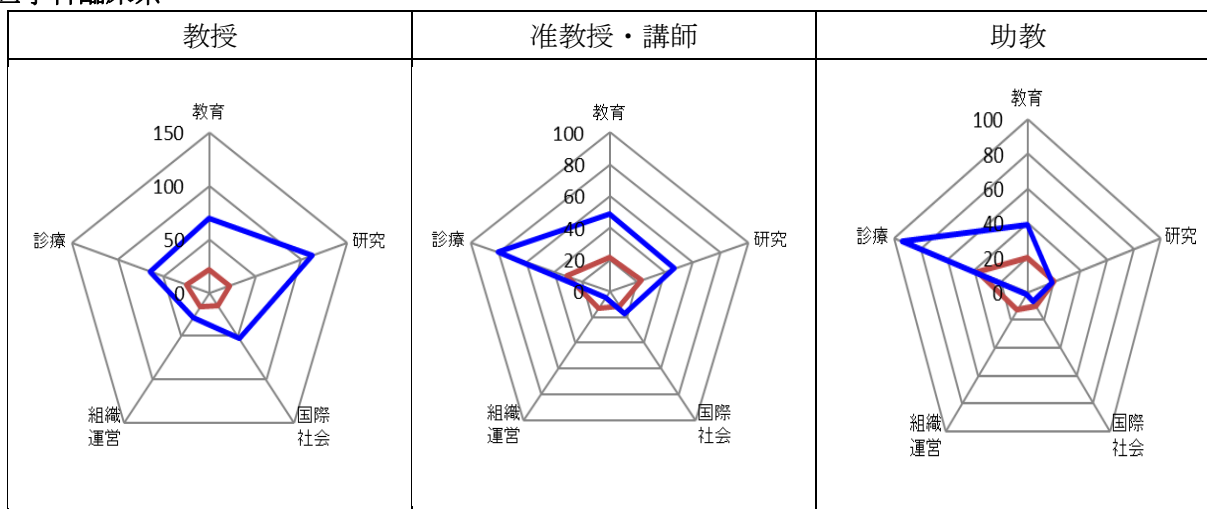
各評価領域の評価平均点（青色）と、予め申告した各領域の重み配分の平均値（赤色、100%を100点に換算）を、職域・職種別にレーダーグラフで示す。この場合、両者の点数スケールが異なるので、値は比較にならないが、グラフの形状により活動バランスを比較できる。

これで見ると、医学科基礎系及び臨床系では、概ね重み配分と評価点のバランスが取れているが、看護学科では教育と研究の評価点バランスがとれていないといえる。

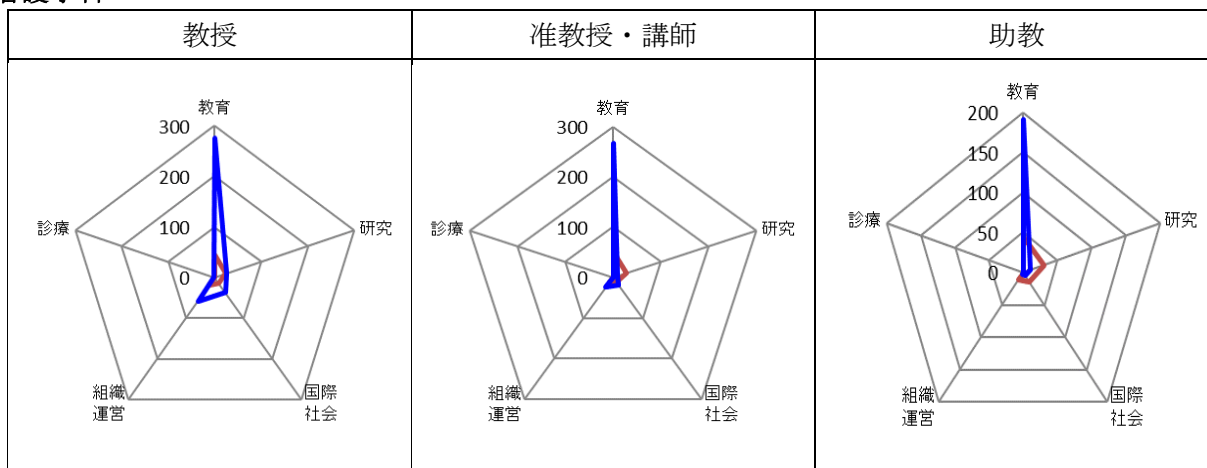
医学科基礎系



医学科臨床系

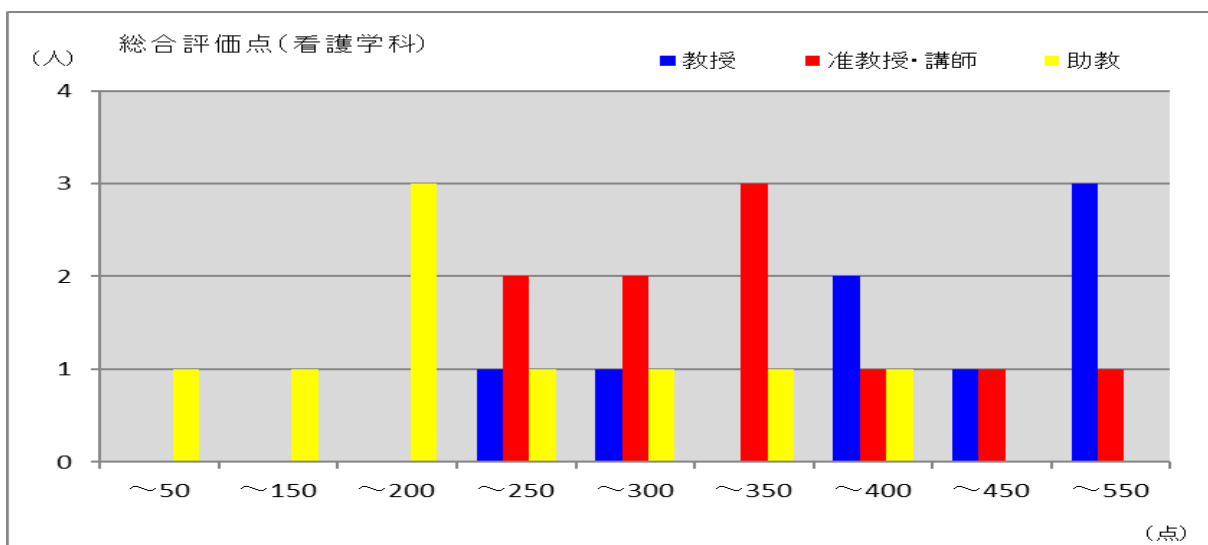
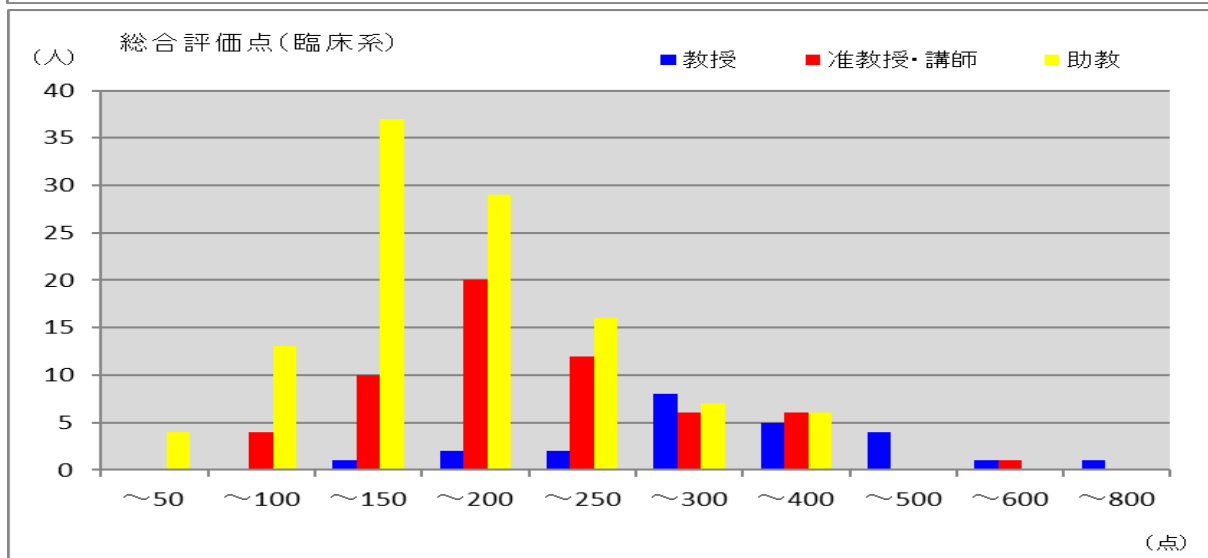
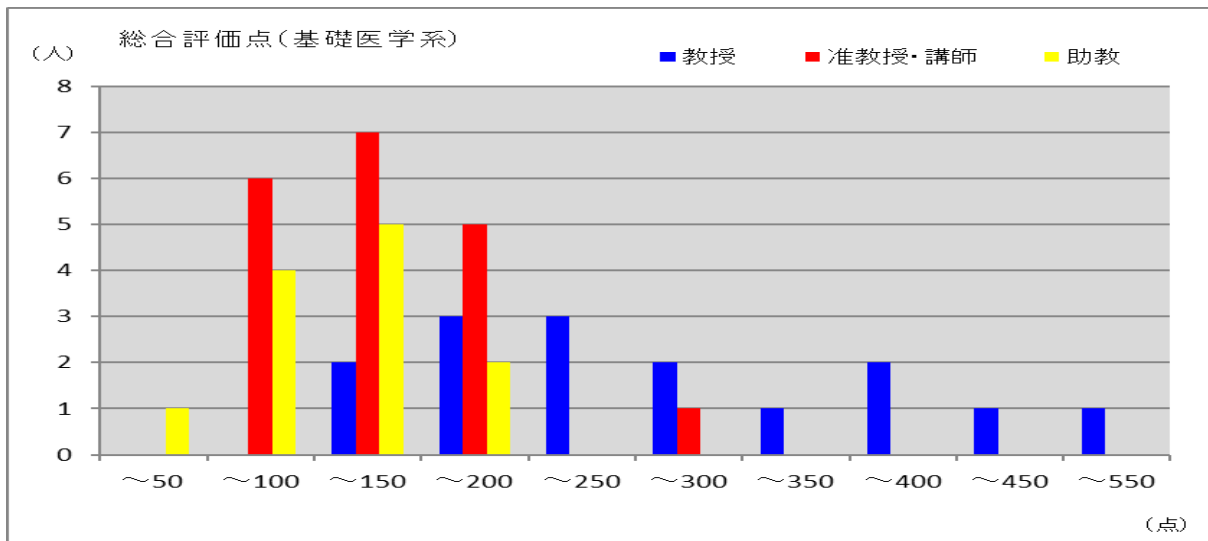


看護学科



(3) 職域・職種別の総合評価点数分布

各評価領域の合計評価点数を横軸に、評価点に該当する教員の数（人）を縦軸にとったグラフで、評価点の分布を職域・職種別（教授は青、准教授・講師は赤、助教・助手は黄色）に示す。



5. 各教員の平成 30 年度活動目標に関する達成度自己評価の集計

前年度に各教員が設定した平成 30 年度活動目標の達成状況について、各自が評価領域ごとに自己点検を行い自己評価した達成率（%）の職域・職種別平均値と、それに重み配分を掛け合わせたものを合計した結果を表 7 に示す。

達成度に関する自己評価は、評価の辛さ・甘さが個人によって異なるが、教育領域の達成度は高く、研究領域の達成度はやや低く自己評価している。総合的には概ね 76%（29 年度 73.5%，28 年度 71.2%，27 年度 70.5%，26 年度 66.7%，25 年度 69.4%）の活動目標達成率と自己評価していることが示されている。

表 7. 活動目標に関する達成度自己評価の平均値

職域・職種 区分		目標達成率 (%)					重み加算達成度 (目標達成率平均×重み配分率平均)					
		教育	研究	国際交 流・社会 貢献	組織運 営	診療	教育	研究	国際交 流・社会 貢献	組織運 営	診療	合計
基礎系 医学科	教授	90.7	85.7	90.0	89.7	31.3	30.2	26.8	12.6	14.6	1.6	85.9
	准教授・講師	90.4	81.8	79.1	74.1	19.6	34.0	32.0	8.6	7.4	0.5	82.5
	助教・助手	85.4	69.6	73.8	58.3	20.0	27.4	27.8	7.7	3.9	2.2	69.0
臨床系	教授	87.5	87.9	85.8	87.2	90.2	18.8	19.6	12.4	14.4	22.7	88.0
	准教授・講師	85.5	73.6	75.7	76.7	83.8	18.2	17.0	8.7	10.2	25.8	79.9
	助教	82.9	70.3	65.2	72.2	85.3	16.5	14.1	6.7	9.1	31.6	78.1
看護学科	教授	95.6	81.3	96.3	93.8	12.5	41.2	19.3	13.2	17.6	0.1	91.4
	准教授・講師	97.0	86.0	87.0	86.5	10.0	49.0	23.7	9.6	9.5	0.0	91.7
	助教	87.2	77.2	73.9	81.7	0.0	38.3	23.6	10.3	9.5	0.0	81.7

6. 教員の個人評価（平成 30 年度活動実績）まとめ

平成 30 年度活動実績の個人評価は、31 年 2 月に各教員の実績及び自己点検報告書の提出を求めて実施した。

今回の実施結果では、次のような問題点が認められた。

(1) 実施上の問題事例

- 1) 2 月中旬依頼，3 月末提出締切としていたが，期限を守らない教員がいた。
- 2) グループ長が報告書の内容を確認することになっているが，なされていないものがあった。

(2) 報告書記載内容の問題事例

- 1) 臨床実習の指導実績時間数に信憑性が疑わしい数値の記入。
- 2) 診療時間数に信憑性が疑わしい数値の記入。
- 3) その他，記載漏れ，記載内容の不備等。

(3) 教員からの意見等

- 1) 法医学の重要な実務として「解剖（と鑑定）」があり，活動実績の大きな部分を占めるが，兼業であり本務ではないため評価の対象とはなっておらず，記載する項目もない。

○業務改善に向けて

教員個人評価の依頼から集計作業まで数ヶ月要していたため、業務改善の一環として今年度より業務の一部に RPA (Robotic Process Automation) を導入し、1 ヶ月程度の業務削減効果があった。今後も積極的に導入していき、更なる業務改善へつなげていきたい。

2018（平成30）年度佐賀大学医学部「教員の個人評価」実施の説明（2019年実施）

佐賀大学医学部評価委員会

以下の要領で教員個人の活動（2018年度実績）に関する自己点検と評価を実施します。この個人評価は、「国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準、同実施指針」及び「佐賀大学医学部における職員の個人評価に関する実施基準、同実施指針」により行われます。これに関する資料等は、[医学部HP > 医学部の活動 > 点検評価](https://www.gab.med.saga-u.ac.jp/tenkenhyouka/top.htm) <https://www.gab.med.saga-u.ac.jp/tenkenhyouka/top.htm> に掲載してありますので、参照して下さい。

個人評価は、各人による自己点検・評価と、評価委員会による審査・評価で構成されています。各人による自己点検・評価は、年度毎に個人が立てた目標の達成状況と活動実績について行い、**個人目標申告書**（様式1）、**活動実績報告書**（様式2）及び**自己点検・評価書**（様式3）を作成のうえ、講座等長を経由して評価委員長（学部長）に提出することになっています。各様式の**記入例**を**上記HP**に掲載しておりますので、**記入例の注意書き及び記載例に沿って**各様式を作成し、HP掲載の**チェックリスト**で記載内容を確認のうえ、下記の日程で提出して下さい。

- ・各人から講座等長への提出締め切り： 3月22日（金）ころ
- ・講座等長から評価委員会への提出締め切り： 3月29日（金）必着

【各様式の作成手順】

1. 2018年度活動実績の自己点検評価

- 1) **【2018年度活動実績報告書】** ファイル（講座等グループ長から所属教員ごとに配布）の左側、様式2-1「活動実績報告書」に、記入例の注意書き及び記載例に沿って、教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営、診療の各領域で該当するものを全て記入します。
※2015（平成27）年度評価から、「業績詳細一覧」（個人業績）の作成をなくし、研究業績年報の原稿から個人業績を抜き出す作業は事務で行います。それに伴い、「活動実績報告書」の著書・論文数及び学会発表数の記入も不要となっておりますのでご注意下さい。
- 2) 次に、同ファイルの右側、様式2-2（水色枠内）に、各評価項目に該当する実績数値を記入して下さい。それぞれの評価基準を基に自動的に評価点が算出されます。
- 3) **【2018（H30）年度自己点検評価書】** ファイルの（水色枠内）に、前年度に各自が設定した平成30年度目標が記載されています。これに照らして活動実績の状況や目標の達成度などを自己点検評価した結果を、（緑色枠内）に記入して下さい。また、枠内には、「目標達成率%」、「実績に対する自己評価」及び「目標達成状況の自己点検評価」を記入して下さい（記入例参照）。
- 4) グループ長は必ず、同ファイル（黄色枠内）へグループ長評価コメントを記入して下さい。

2. 2019年度目標及び重みの設定

【2019年度個人目標申告書】 ファイル（講座等グループ長から所属教員ごとに配布）の（水色枠内）に、2019年度の活動目標と**重み**付けを、記入例の注意書き及び記載例に沿って記載してください。前年度のグループ長評価を受けて取り組むべき事項がありましたら、活動目標に記載してください。残りの部分（2019年度の活動実績）は、2020年3月に記入して提出することになります。

問い合わせ先：医学部総務課（研究・評価主担当）

E-mail: khyouka@mail.admin.saga-u.ac.jp

（内線 3354）

佐賀大学医学部における職員の個人評価に関する実施基準

平成18年7月20日
制 定

(趣旨)

第1 この実施基準は、国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準（平成17年9月27日制定。以下「佐賀大学個人評価実施基準」という。）第3に基づき、佐賀大学医学部（以下「本学部」という。）における職員の個人評価の実施基準に関し、必要な事項を定める。

(評価体制)

第2 本学部の個人評価の実施に係る評価組織は、医学部評価委員会（以下「評価委員会」という。）とする。

2 評価の対象

本学部が行う個人評価の対象とする職員は、本学部の各講座、部門、診療科、センター（以下「講座等」という。）に配置される大学教員（教授、准教授、講師、助教、助手）及び教育・研究支援職員（教務職員及び教室系技術職員）とする。なお、医学部附属病院における医療技術職員及び看護職員に対する個人評価の実施については、病院長が別に定める。

(点検・評価項目及び評価基準等)

第3 点検・評価は次の各号に示す領域ごとに、個人の活動実績と改善に向けた取組について行う。

(1) 大学教員

①教育、②研究、③国際交流・社会貢献、④組織運営及び ⑤診療の各領域

(2) 一般職員のうち教務職員及び教室系技術職員

①教育支援、②研究支援、③社会貢献支援、④組織運営支援の各領域

2 各領域の点検・評価項目及び評価基準は第4の2号に定める活動実績報告書によるものとする。

3 各職員は、個性を生かす評価を行うため、自己の職種、職務、能力、関心等を勘案して各評価領域における達成目標ならびに活動ウエイト「重み」配分を予め設定して申告する。

4 達成目標並びに重み配分の設定は、別に定める医学部における個人達成目標及び重み配分の指針に基づいて行う。

(評価の実施方法)

第4 個人評価の実施は、佐賀大学個人評価実施基準によるもののほか、次の各号により実施する。

- (1) 各職員は、毎年4月末までに「個人目標申告書」（別紙様式1）を作成し、講座等の長を経由して学部長に提出する。
- (2) 各職員は、毎年4月末までに前年度の「活動実績報告書」（別紙様式2）及び「自己点検・評価書」（別紙様式3）を作成し、講座等の長を経由して学部長に提出する。
- (3) 評価委員会は、各職員の個人目標申告書、活動実績報告書及び自己点検・評価書に基づいて、本学及び本学部の目標達成に向けた活動という観点から審査し、これらを基に評価を行う。審査に当たり、評価委員会は、審査の公平性を確保するため、必要に応じ、他の職員から意見を求めることができる。
- (4) 領域ごとの評価基準並びに総合評価基準は、自己点検・評価書（別紙様式3）に定めるものとし、総合評価に際しては、職員から先に申告された重みを考慮する。
- (5) 学部長は、自己点検・評価書に評価結果を記入した「個人評価結果」（別紙様式4）を、講座等の長を経由して当該職員に通知する。
- (6) 職員は、個人評価の結果に対して不服がある場合は、通知後2週間以内に「不服申立書」（別紙様式5）を学部長に提出することができる。その場合、評価委員会は、当該職員から意見を聴取の上、必要と認められるときは、再審査・評価を行い、その結果を当該職員に「再審査・評価結果通知書」（別紙様式6）により通知する。再審査に際し、評価委員会は、先行する審査に際して意見を求めた職員以外に、更に必要と認められる者から意見を求める。
- (7) 学部長は、各年度の9月末日までに個人評価結果の集計と総合的分析を行い、結果を学長に報告する。

（評価結果の活用）

第5 評価結果の活用については、国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則（平成17年3月1日制定）によるもののほか次の各号によるものとする。

- (1) 職員は、自己の活動状況を点検・評価し、自己の活動改善の資料とする。
- (2) 講座等の長は職員の活動実績を各講座等においてとりまとめ、評価し、講座等の活動改善の資料とする。
- (3) 学部長及び講座等の長は、活動状況の低い職員に対し、活動の改善について適切な指導及び助言を行う。
- (4) 学部長は、個人評価の結果を、職員活動の一層の向上を促すための適切な措置、任期満了時における再任審査及び人事の適正化の資料に活用する。
- (5) 学部長は、講座等ごとの結果を取りまとめ、本学部の教育、研究、国際・社会貢献、組織運営及び診療の改善に役立てる。

（評価結果の公表等）

第6 講座等ごとに取りまとめた活動実績及び個人評価の集計・総合的分析の結果は、教授会等に報告するとともに公表する。

2 個人の評価結果は、本人以外には公表しない。

附 則

- 1 この基準は、平成18年7月20日から実施し、平成18年4月1日から適用する。
- 2 佐賀大学医学部における職員の個人評価に関する実施基準（試行）（平成17年9月28日制定）は、廃止する。

附 則（平成19年3月8日改正）

この基準は、平成19年4月1日から実施する。

附 則（平成30年3月20日改正）

この基準は、平成30年4月1日から実施する。

「医学部における個人達成目標及び重み配分の指針」(教員用)

平成18年7月20日
制 定

1. 個人達成目標及び重み配分の設定の目的

教員の業績評価は、教員の諸活動の領域（教育，研究，国際交流・社会貢献，管理運営及び診療）について行われる。画一的な基準ではなく、各教員個人の個性を生かす評価を行うため、自主的に達成目標と活動領域の重み配分を設定して申告する。

2. 達成目標設定の方法

各教員は、自己の立場，職務，能力，関心等を勘案して、教育，研究，国際交流・社会貢献，管理運営及び診療の各領域における達成努力目標を以下の例示を参考にし、設定し、「個人目標申告書」（別紙様式1）に記入する。

各領域の目標の例示

I 教育に関する目標（教授，准教授，講師は5つ以上の目標を設定すること）

1. 学部教育及び大学院教育において講義・実習を可能な限り担当する。
2. 教養教育の教養教育科目を担当する。
3. 部局の枠を超えて、横断的に教育に貢献する。
4. 授業の目的，内容を分かりやすく示した資料を作成し，学生による活用を高める。
5. 学習要項に到達目標，評価方法・基準を明記し，厳格な成績評価を行う。
6. 学生による授業評価等を参考にして，授業内容，方法の改善を行う。
7. 問題発見・解決型授業，学生参加型授業，インターネット(Web)利用授業などの学習指導方法や創造的教材などを開発する。
8. 臨床実習やセミナーなどにおける個別教育指導について，更に改善を行う。
9. PBLチューターを担当し，チューター技量の改善を行う。
10. チューター等による，学生指導・支援を積極的に行う。
11. 大学院生の受入れに努めるとともに，個別教育研究指導の実施を高める。
12. 卒後研修における指導の改善を行う。
13. 教育研修（ファカルティ・デベロップメント）に積極的に参加し，自己の改善に資す。
14. その他，独自の目標

II 研究に関する目標（全教員は必須項目を含めて5つ以上の目標を設定すること）

1. 講座等グループの研究を総括し，研究活動を高める。（教授等）
2. 大学院生等の論文作成指導の量的，質的水準を高める。（教授等）

3. Impact factorの付いた学術誌にprimary authorとして複数の論文を発表。
(教授等)
4. Impact factorの付いた学術誌にfirst authorとして年1編以上の論文を発表。
(助教等)
5. 国際学会，全国レベルの学会等で共同演者として発表。(教授等)
6. 国際学会，全国レベルの学会で演者として発表。(助教等)
7. 地域に密着した研究に取り組む。
8. 学内外の共同研究を推進する。
9. 研究成果等による知的財産の創出と権利化を図る。
10. 研究代表者として科学研究費補助金費等の公募に応募する。(全員必須)
11. 研究代表者として科学研究費補助金費等を1件以上獲得する。
12. 受託研究，共同研究等による外部資金の獲得，客員研究員の受け入れを行う。
13. その他，独自の目標。

III 国際交流・社会貢献に関する目標

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

IV 組織運営に関する目標

1. 全学の委員会，検討部会等の委員として積極的に活動し，大学の運営に貢献する。
2. 学部・学科の委員会，検討部会等の委員として積極的に活動し，学部等の運営に貢献する。
3. 講座等グループの幹事として積極的に活動し，講座等グループの運営に貢献する。
4. 大学や学部が開催する行事に積極的に参加し，その運営に貢献する。
5. その他，独自の目標。

V 診療に関する目標

1. 地域の中核となる特定機能病院として良質の医療を提供する。
2. 高度先進医療は勿論，治験を積極的に進め，新薬の開発に寄与する。
3. 診療を通して，良き医療人を育成する。
4. 医療経営に配慮した診療を行う。

5. 保健医療や社会資源を考慮した医療を行う。
 6. その他，独自の目標。
3. 重み配分の設定と用い方
各教員は，各評価領域における活動の重み配分を合計1となるように設定し，それを総合評価の重みとして用いる。
4. 重み配分設定の指針
各教員は，自己の職種，職務，能力，関心等を勘案して，下記の表に基づいて各評価領域における活動の重み配分を合計1となるように設定し，「個人目標申告書」（別紙様式1）に記入する。

重み配分基準

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

（注意）

- ・ この配分基準が自分にあてはまらないと思われる場合は，配分を講座等の長と協議の上，上記設定範囲外に変更することも可能である。その場合には，理由を明記して提出する。

附 則

- 1 この指針は，平成18年7月20日から実施し，平成18年4月1日から適用する。
- 2 「医学部における個人達成目標及び重み配分の指針」（教員用）（試行）（平成17年10月27日医学部評価委員会決定）は，廃止する。
附 則（平成19年3月8日改正）
この指針は，平成19年4月1日から実施する。
附 則（平成28年6月29日改正）
この指針は，平成28年6月29日から実施し，平成28年6月1日から適用する。
附 則（平成30年3月20日改正）
この指針は，平成30年4月1日から実施する。

この報告書は、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)について記入してください。
※右端に赤い▲があるセルにポインタを合わせると、詳しい説明が表示されますので参照ください。

・水色枠内に、活動実績の集計数値等を記入して下さい。
評価点数が自動計算されます。

講座名	分野名
役職	氏名
国内外への留学または長期休暇等による不在期間	年 月～ 年 月 月

V				
診療	2	3	4	5
0.0	0.0	0.0	0.0	

I										III							IV														
各評価領域の評価点集計自動計算なので、記入不要										該当者のみ記入																					
教育	1(1)	1(2)	1(3)	2	3	4(1)	4(2)	5	6	7	研究	1	2	3	4	5	6	7	国際社会	1	2	3	4	5	6	7	組織運営	1	2	3	4
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

I 教育の領域

- 1) 学部教育: 講義・実習・PBL実績 (臨床実習は次項2)に記載, 大学院授業は下記4-1)に記載する

・教養教育科目は開講場所を記入例)全学(本庄), 全学(鍋島)
・学部教育(講義・実習・PBLチューター)は対象学科と学年を記入例)医4年, 看護2年

・通常の授業コマは90分1コマであるが、医学科PhaseⅢ科目では60分1コマになる。
・コマ数は、授業日程表の記載を基に数える。
・本試験のコマは教科主任の講義コマ数に含める。

・90分授業1コマを2時間として計算。
・60分授業(医学科PhaseⅢ科目)は、1コマを4/3時間で計算。
・総合的満足度(5段階評価点を記入)
・総務課で確認できます

1-1) 学部教育の評価基準

実績 係数 評価点数

区分	授業科目名	対象学科等・学年	受講学生数	コマ数	時間数	学生による授業評価点
教養教育(教養教育科目)						
講義						
実習						
PBLチューター						
合計				0	0	

1) 講義・実習・PBLの担当授業時間数合計 × 0.33点	時間数計	0	0.33	0.0
2) 上記の評点以下に以下の項目点を加算する				
・本庄開講の教養教育科目担当時間数 × 0.33	時間数	0	0.33	0
・鍋島開講の教養教育科目担当時間数 × 0.1点	時間数	0	0.1	0
・本庄学内非常勤担当時間数 × 0.1点	時間数	0	0.1	0
・学生による授業評価				
満足度評価4以上の科目数 × 2点	科目数	0	2	0
満足度評価3未満の科目数 × -2点	科目数	0	-2	0
1-1) の実績評点		合計		0.0

全日の集中実習は、1日4コマ×日数で計算

チューターを務めた日数×3コマで計算
例) 8日×3コマ=24

・医学科PhaseⅢPBLは、1コマを4/3時間で計算。
例) 24コマ×4/3時間=32

2018（平成30）年度活動の「自己点検・評価書」及び「個人目標申告書」（別紙様式1）

平成30年度活動の「個人評価結果」（別紙様式3）

氏名： ○○ ○○
 職種： 教授
 所属(科・講座等)： ○○講座

水色塗り：年度目標 各人が記入
 緑色塗り：自己評価 各人が記入
 黄色塗り：部局長等が記入
 灰色塗り：評価委員会等が記入

1. 教育 領域

教育に関する目標		教育領域の“重み”配分			0.3	
1. 学部教育・大学院教育において講義・実習を担当する 2. わかりやすい講義資料、実習資料を作成する 3. 教育研修に参加する 4. 大学院生を受け入れ、指導する						
自己点検評価	重み a	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率% c	重み加算達成点 a×c
	0.3			a×b		0
実績に対する自己評価				目標の達成状況に対する自己評価		
グループ 長評価	実績評価コメント			目標達成評価コメント		
会評 価委員	重み A	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率% C	重み加算達成点 a×c
	0.3	0.0		a×b	0	0

2. 研究 領域

研究に関する目標		研究領域の“重み”配分			0.4	
1. グループの研究を統括し、研究活動を高める 2. 論文作成指導 3. Impact factorの付いた学術誌にprimary authorとして複数の論文を発表 4. 国際学会、全国レベルの学会で演者として発表 5. 研究代表者として科学研究費補助金費等の公募に応募する 6. 研究代表者として科学研究費補助金に1件以上採択						
自己点検評価	重み a	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率% c	重み加算達成点 a×c
	0.4			a×b		0
実績に対する自己評価				目標の達成状況に対する自己評価		
グループ 長評価	実績評価コメント			目標達成評価コメント		
会評 価委員	重み	実績評価点		重み加算実績	目標達成率%	重み加算達成点

2019年度活動の「自己点検・評価書」及び「個人目標申告書」（別紙様式1）

2019年度活動の「個人評価結果」（別紙様式3）

氏名：
職種：
所属(科・講座等)：

水色塗り：年度目標 各人が記入
緑色塗り：自己評価 各人が記入
黄色塗り：部局長等が記入
灰色塗り：評価委員会等が記入

1. 教育 領域

教育に関する目標			教育領域の“重み”配分			
自己点検評価	重み a	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率%	重み加算達成点
	0				c	a×c
	実績に対する自己評価				目標の達成状況に対する自己評価	
グループ 長評価	実績評価コメント			目標達成評価コメント		
会 評 価 委 員	重み A	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率%	重み加算達成点
	0	0.0			C	a×c
					0	0

2. 研究 領域

研究に関する目標			研究領域の“重み”配分			
自己点検評価	重み a	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率%	重み加算達成点
	0				c	a×c
	実績に対する自己評価				目標の達成状況に対する自己評価	
グループ 長評価	実績評価コメント			目標達成評価コメント		
会 評 価 委 員	重み A	実績評価点 合計	領域段階評価 b	重み加算実績 評点 a×b	目標達成率%	重み加算達成点
	0	0.0			C	a×c
					0	0

令和 2 年 月 日

教員 各位
各講座分野等の長 殿

医学部評価委員会
委員長 末岡 榮三朗

教員の個人評価の「個人評価結果」について（通知）

2018年度活動実績に関する教員の個人評価において、各教員が提出した「活動実績報告書」の集計及び医学部評価委員会による「個人評価結果表」の作成が終了しましたので、お知らせします。

なお、個人評価結果は、各講座分野等の長を経由して所属教員に通知することになっておりますので、各教員の「個人評価結果表」を当該講座分野等の長宛てに一括して送付します。各講座分野等の長には、評価結果を確認の上、各教員へお渡し願うとともに、教員及び講座等の活動改善に資すよう評価結果の活用をお願いします。

記

「個人評価結果表」の見方

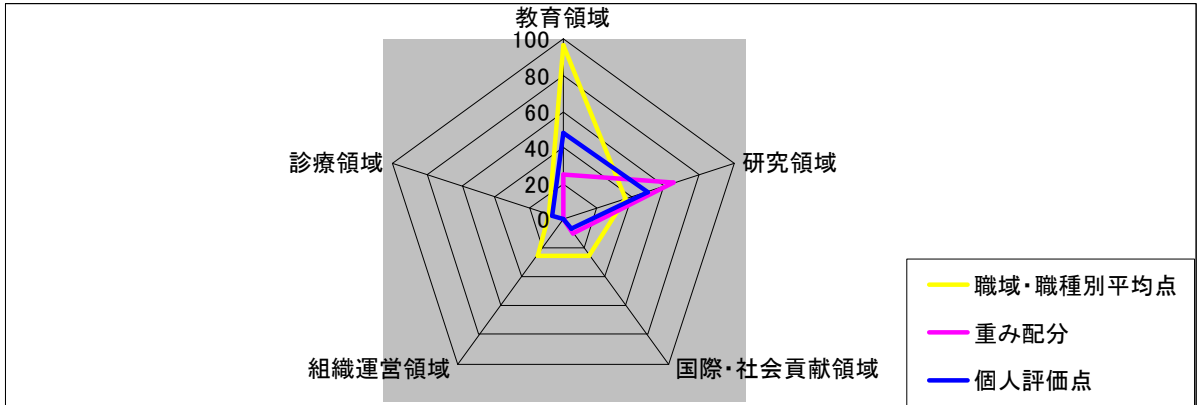
1. 個人評価結果は、1) 基礎医学系及び地域医療科学教育研究センター、2) 臨床医学系及び中央診療部門、3) 看護学科の各区分ごとに、さらに①教授、②准教授及び講師、③助教の職種別に細分した職域・職種別グループにおける当該教員の活動状況の位置付けの形で示してあります。
2. 「個人評価結果表」の下段には、職域・職種別グループに属する全教員の各評価領域における点数分布を棒グラフで示し、その中に当該教員の評価点数を■で示してあります。
これにより、教員個人の各評価領域における活動状況が当該グループ内でどの程度の位置であるかを知ることができます。
3. 「個人評価結果表」の上段には、**紺色線**で各教員の評価点数、**赤色線**で各教員が申告した重み配分比率（100%を100点に換算）、**黄色線**で当該職域・職種別グループの平均点がレーダーグラフで表示してあります。

紺色線と**赤色線**の形を比較することによって、実際の活動状況バランスと予め設定した活動領域の比率の相違が分かります（この場合、両者の点数スケールが異なるので形の大きさは問題になりません）。

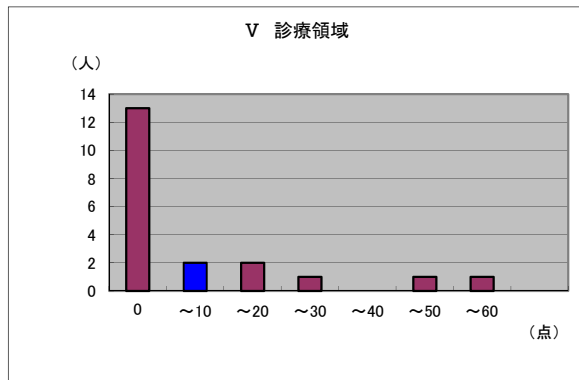
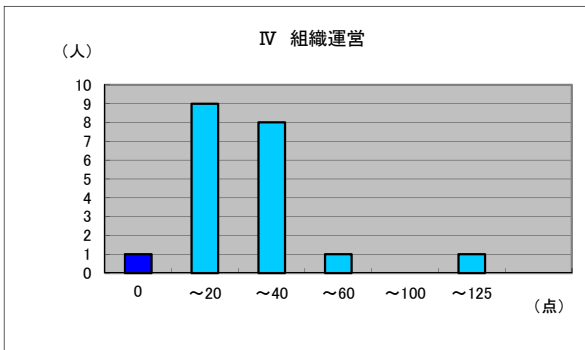
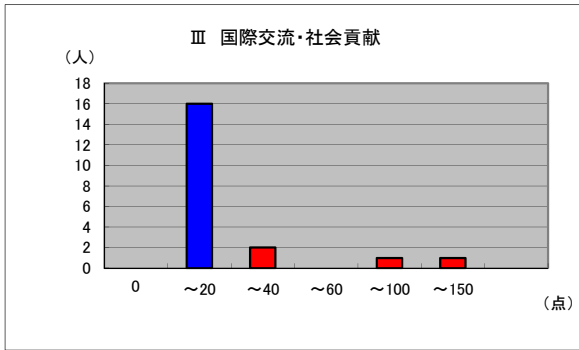
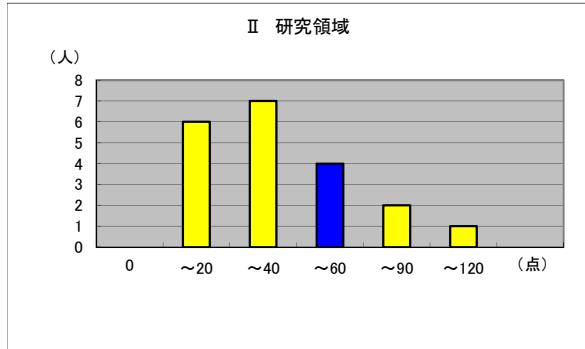
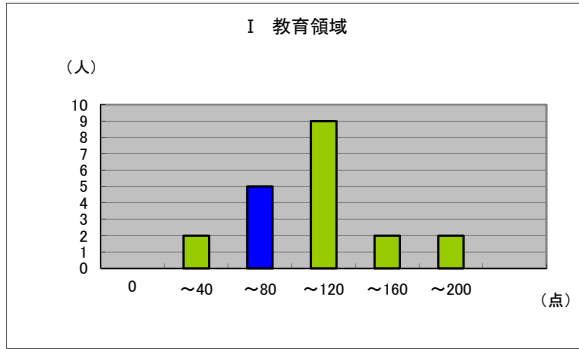
また、**紺色線**と**黄色線**を比較することによって、各自の活動状況の程度と当該職域・職種別グループの平均値との関係を知ることができます（この場合は、形の大きさが問題になりません）。

個人評価表

氏名〇〇〇〇〇 (基礎医学系/教授)



職域・職種別グループの評価分布 (基礎系・地域医療教育研究センター/教授)



評価委員会からのコメント

個人実績評価点と重み配分のレーダーグラフを比較すると、相似形になっておらず、目標通りの活動成果が出ている領域とそうでない領域が見られる。

重み配分が低い領域の実績評価点はともかく、重み配分の高い領域で実績評価点が高いものと低いものがある。活動目標のバランスに応じた実績を残すように改善の余地があり、実績評価点の低い領域において努力が期待される。