

## 第14章 各室

### 第1節 評価室

#### 1. 評価室の設置と業務

評価室は、中期目標・中期計画に定めた本学の基本的な目標を達成するため、教育研究等の状況について自ら点検及び評価に係る業務を行うことを目的とし、2004年（平成16）4月1日に設置された。

#### 2. 教員業績評価

2002年（平成14）3月に発表された『新しい「国立大学法人」像について（最終報告）』（「国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議」）において、「Ⅲ 人事制度」の具体例として、「職員の業績に対する厳正な評価システムを各大学に導入」、「個々の職員の有する潜在的能力を発揮させるインセンティブ・システムを給与制度等に導入」することが示され、それを受け、2010年（平成22）度に遠藤正彦学長（当時）から評価室へ「本学の教員業績評価のあり方について」の諮問があったことから、業績に応じた適切な評価システムの構築についての議論が進められた。

2011年（平成23）度に、従来の3段階の業績段階判定型の評価方法を抜本的に見直し、教育、研究、社会貢献、診療、管理運営の各評価分野における活動実績を点数に換算し総合点を算出する「総合点算出評価」と、活動実績の質的水準を評価する「特記事項評価」との組み合わせで実施することを決定した。一方、インセンティブ・システムについては、2011年（平成23）度に学長裁定により、評価結果に基づく教員研究経費への加算配分を行うこととした。また、賞与（勤勉手当）や昇給等へ反映させるなど、教育研究活動の活発化・改善に資するための評価結果活用の仕組みを構築した。

2013年（平成25）11月に公表された「国立大学改革プラン」（文部科学省）において、国立大学の機能強化の取組のひとつとして人事・給

与システムの弾力化に言及し、年俸制の導入が求められた。年俸制導入の基礎として、適切な業績評価に基づく給与体系の構築が必要不可欠となったことから、教員業績評価制度の抜本的な見直しが進められることとなった。評価室において評価制度見直しを行い、教員個々の役割や組織への貢献度等を踏まえた業績評価を可能とする新制度が2016年（平成28）度に構築され、従来の評価と並行して、2016（平成28）度及び2017年（平成29）度業績に係る評価を試行的に実施した。

新制度の特徴としては、①相対的な位置づけの把握のため、5段階判定の導入、②教員の業務実態の多角的把握のため、個々の活動評価（活動状況評価）及び組織への貢献度評価（貢献度等評価）の2つの評価軸により構成、③教員の職務に応じた2類型（I型・II型）の評価方法の導入、が挙げられる。試行的実施の結果分析、検証、見直しを経て、新制度の導入・実施に向けて規程等を整備し、2018年（平成30）度から本格的に導入することにより、職務に応じた業績評価結果の教員給与への反映が可能となった。

### 3. 大学評価

大学全体に係る評価として、機関別認証評価（以下、「認証評価」という。）と国立大学法人評価（以下、「法人評価」という。）がある。認証評価は、学校教育法第109条第2項及び第3項及び学校教育法施行令第40条により、国公立大学すべてが7年以内の受審を義務付けられている。法人評価は、国立大学法人法第31条の2及び第31条の3に基づき、教育研究や業務運営等の実績について、毎事業年度及び中期目標期間（6年）ごとに評価を受けることとされている。

本学では、認証評価を2013年（平成25）度に受審した。評価室では、自己評価書作成にあたり、素案について精査を行った。特に、「特色ある取組や活動が抜け落ちていないか」、「優れている点及び改善を要する点の精査」の2点について、各部局の視点だけでなく、俯瞰的に内容確認を行ったうえで自己評価書を仕上げた。その結果、本学は、大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、認証評価機関である大学評価・学位授与

機構（現大学改革支援・学位授与機構）が定める大学評価基準を満たしているとの評価を受けた。同年に受審した21大学のうち、「主な改善を要する点」がないとされたのは、本学を含め5大学のみであった。

法人評価は、第2期中期目標期間（2000年（平成22）度～2015年（平成27）度）の評価が2016年（平成28）度実施された。当該期間の教育研究等の達成状況報告書及び学部・研究科の現況分析について、評価室による点検を行った。特に研究業績の判定では、専門分野の研究業績について「SS」、「S」の判定を行うなど、各部局による自己評価内容を専門的・俯瞰的に精査するという重要な役割を果たした。その結果、高い評価を受けることができ（資料編評価室資料1～2、432～433頁）、第3期からの運営費交付金の増額につながった。

#### 4. 今後の展望

大学の評価においては、定期的な自己点検・評価の取組を踏まえた各大学における自主的・自律的な質保証への取組が基本とされており、学長直属の組織として本学の評価業務を担う評価室の役割は一層重要なものとなるであろう。

（吉澤 篤）

## 第2節 法人内部監査室

### 1. 設置等

法人内部監査室は、本学の運営諸活動の遂行状況を、合法性、合理性及び経済性の観点から公正かつ客観的な立場で検証し、本学の運営目標の効果的な達成に役立つための報告・助言を行うことを目的として、2004年（平成16）10月に学長の下に設置された。組織は、学長が指名する職員（教員3名、事務職員2名）及び専任事務職員（2名）で構成されている。

## 2. 監査概要

内部監査の種類は業務監査及び会計監査であり、また監査区分は定期監査と臨時監査に分けられる。監査結果は監査終了後遅滞なく学長に報告され、必要に応じて学長から「役員会」に報告されている。

2009年（平成21）度は、16の監査項目について、主に2008年（平成20）度を実施した指摘事項及び改善提案に対する改善状況等を調査・検証することを目的に定期監査を実施した。監査項目の内訳は、基本監査項目が9項目、前年度の定期監査の指摘事項に対する改善状況等について検証を行うフォローアップ監査項目が4項目、前年度に実施した臨時監査の指摘事項に対する改善状況等について検証を行うフォローアップ監査項目が3項目の、計16項目である。実地監査期間は、9月1日～10月2日までの延べ11日間である。また、3つの監査項目について臨時監査（資料編法人内部監査室資料1、434頁）を同時期及び1月21日～2月2日まで行った。

2010年（平成22）度は、基本監査項目9項目、前年度定期監査分のフォローアップ監査項目1項目、前年度の臨時監査分のフォローアップ監査項目2項目の、計12の監査項目について定期監査を行った。実地監査期間は、9月1日～9月30日までの延べ11日間である。また、4つの監査項目について臨時監査を行った。監査期間は1月18日～1月28日までである。

2011年（平成23）度は、基本監査項目9項目、前年度の臨時監査分のフォローアップ監査項目3項目の、計12の監査項目について定期監査を行った。実地監査期間は、9月6日～9月28日までの延べ11日間である。また、3つの監査項目について臨時監査を行った。監査期間については、競争的資金に関する事項は7月中、他の2件については定期監査と同時期である。

2012年（平成24）度は、基本監査項目9項目、前年度の臨時監査分のフォローアップ監査項目2項目の、計11の監査項目について定期監査を行った。実地監査期間は、9月4日～9月27日までの延べ11日間である。また、3つの監査項目について臨時監査を行った。監査期間については、競争的資金に関する事項は7月中、他の2件については定期監査と同時期である。

2013年（平成25）度からは定期監査項目を、基本監査項目、特定監査項目及び重点監査項目（資料編法人内部監査室資料2、435頁）の3つに分類し、2013年（平成25）度～2016年（平成28）度までの定期監査では、9つの基本監査項目（会計内部監査、経費の削減・事務改善、予算の編成及び配分、外部資金、旅費及び謝金、附属病院の経営改善、契約、固定資産管理及びその他に関する事項）及び重点監査項目（競争的資金に関する事項）1つに監査事項を固定している。また、実地監査期間については、重点監査項目は7月中、基本監査項目及び特定監査項目は9月中としている。2013年（平成25）度の定期監査の特定監査項目は、国際化に関する事項及びITに関する事項の2件、2014年（平成26）度の特定監査項目は、大学院の定員充足に関する事項の1件、2015年（平成27）度の特定監査項目は、情報セキュリティに関する事項の1件、2016年（平成28）度の特定監査項目は、毒物・劇物及び国際規制物資の管理に関する事項の1件であった。

2017年（平成29）度の定期監査からは、新しくリスク分析の手法を取り入れ、従来の固定された監査項目を見直し、リスクの高い項目として9つの基本監査項目を選出した。また、従来特定監査項目として取り上げていた事項を基本監査項目に繰り入れ、また重点監査項目としていた競争的資金に関する事項を特定監査項目に変更し、重点監査項目は廃止した。

2018年（平成30）度の定期監査では、前年度の基本監査項目をリスク分析によって更に見直し、リスクの高い事項を重点的に監査することとしている。

（稲村隆夫）

### 第3節 苦情処理室

苦情処理室は、本学に勤務する全ての職員に申立ての道を開くことにより、あらゆる苦情に関し、迅速かつ公正に審査し、速やかにその苦情

等を解決することを目的として設置している。

苦情処理室は、2004年（平成16）度に人事苦情処理室として発足し、当初は、職員の人事及び給与に関する苦情並びに意に反する降給等の処分に関する苦情を対象とし、関係者の意見聴取等に基づき審査及び学長に意見を述べる等、人事に関する苦情に対応してきた。

2012年（平成24）度に、人事に関する苦情以外についても対応するため、苦情の範囲を見直し、職員のあらゆる苦情を対象とするため、名称を苦情処理室に改め、現在の体制を整えた。

苦情処理室の室員は、「教育研究評議会」が推薦する教員3名、教員以外の職員1名及び人事課の職員1名で構成されており、本学における「教職協働」の実現に寄与している組織である。このほか、学長が必要と認める場合、学長が指名する学外有識者を室員に加えることが可能で、多様な視点により苦情相談の対応にあたることで、迅速かつ公正な審査に対応する体制としている。

（総務部）

## 第4節 男女共同参画推進室

社会における男女共同参画やダイバーシティ（多様性）をめぐる状況は、近年、急速に変化してきたが、弘前大学における男女共同参画推進の取組は、社会の変化と密接にかかわりながら発展してきたといえる。

弘前大学は、2008年（平成20）4月に学内保育施設「ひろだい保育園」を開園し、同年12月には、男女共同参画推進準備室を置いた。国立研究開発法人科学技術振興機構が女性研究者支援事業への助成をはじめた2006年（平成18）度からわずか2年後のことで、開室の翌月には、準備室の室員が、第1回女性研究者支援事業に採択された大学を訪問し、先進事例視察を行った。視察結果を踏まえ、2009年（平成21）2月に女性研究者研究活動支援事業に初めて応募したが、このときは、残念ながら不採択に終わった。

しかし、最初の挑戦で採択されなかったことは、かえって刺激となり、その後の取組につながった。「男女共同参画推進室委員会」（推進室運営規程の改正、男女共同参画推進委員会要項の制定により、2016年（平成28）度に「男女共同参画推進委員会」に改称）が議論を重ね、2009年（平成21）8月に「弘前大学男女共同参画宣言」（資料編男女共同参画推進室資料1、436頁）と「弘前大学男女共同参画推進基本計画」を公表した。この年は、男女共同参画社会基本法の施行から10年の節目にあたり、宣言の基本理念に、男女の人権の尊重、政策などの立案及び決定への共同参画、家庭生活と他の活動の両立などが掲げられた。この宣言と、宣言に基づく推進基本計画を実施するため、この年の10月に準備室が男女共同参画推進室となり、翌年には、女性研究者支援事業に提案課題「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」（事業期間：2010年（平成22）度～2012年（平成24）度）が採択された。

「つがるネッサンス！」では、女性研究者交流会による学内の女性研究者ネットワークの構築や、研究支援員の配置による子育て中の女性研究者の研究活動支援、児童生徒を対象とした理系イベントによる女性研究者の裾野拡大などに取り組んだ。本学と同年度に岩手大学が、また、前年度には秋田大学が、女性研究者支援事業に採択されたことを背景に、2011年（平成23）3月に、3大学の連携による初めての男女共同参画推進シンポジウムが岩手大学で行われた。このとき以来、岩手大学、秋田大学、弘前大学の順に、毎年、男女共同参画推進をテーマとするシンポジウムが開催され、2018年（平成30）度の今日に至るまで、この連携による取組が続いている。（資料編男女共同参画推進室資料2、437頁）

2012年（平成24）6月には、佐藤敬学長が、「弘前大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）」を公表し、補助事業終了後も、男女共同参画推進の取組を継続することが学内外に約束された。宣言は、「性別、年齢、国籍などを問わず、だれもが学びやすく働きやすい環境」の実現をめざす内容で、女性研究者支援からダイバーシティ推進への方向性の拡充がみられる。

女性研究者支援事業終了後から2015年（平成27）度まで、取組は、弘

前大学の独自財源によって継続された。この期間の最終年度は、重要な動きが重なった年であった。この年の8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく弘前大学行動計画策定・公表にはじまり、創立60周年基金を原資とする「弘前大学男女共同参画推進基金」による事業の開始、弘前市と地域企業による女性活躍推進異業種交流会への参加、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」（代表機関：岩手大学）（事業期間：2016年（平成28）度～2021年度）の申請準備、そして、「性別はもとより、年齢、人種、国籍、宗教、言語、障害、性的指向、性別自認などを問わずに働きやすく学びやすい環境づくり」を掲げた「第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画」素案の検討などが挙げられる。

グローバル化の時代に、男女共同参画とダイバーシティの推進は、世界の潮流である。本学のスローガン「世界に発信し、地域と共に創造する」について、佐藤敬学長は、「弘前大学においてこそ、グローバル化は重要な課題」（『2017年（平成29）度大学概要』1頁）と書いている。この先の10年も、弘前大学が、本学にかかわるすべての人の多様性を尊重し、いかすことのできる大学として発展することが期待される。

（日景弥生）

## 第5節 学長戦略室

2014年（平成26）4月1日に、戦略的な大学運営に関し統括的な観点から調査分析及び企画立案を任務とする学長室が事務職員2名体制（2014年（平成26）10月から3名体制）で設置された。その後、2016年（平成28）7月に学長戦略室へ改められた。本学の中期目標・中期計画の達成に向け、学長がリーダーシップを最大限に発揮し、ガバナンス改革を推進していく体制がスタートした。

学長戦略室の主な任務として、大学改革を柱とした教育研究組織の見



直し、再編成及び評価、学長補佐体制を推進するために弘前大学 I R データ管理システムを導入し、そのシステムの活用等による戦略的な大学運営に係る中期目標・中期計画及び年度ごとの事業計画の策定、実施、実施結果の評価及び改善などである。

具体的には、2014年（平成26）度、2016年（平成28）度に向けた入学定員の見直しを含む各学部の改組及び大学院の入学定員の見直しに関して文部科学省との協議を重ね、設置計画書等を取りまとめて文部科学省への申請を行った。また、教員組織と教育組織を分離する教育研究院の設置に向けた検討を進めた。さらに、2017年（平成29）4月の教職大学院設置に向けた「青森県教育委員会」との協議を開始した。これは、2014年（平成26）3月6日付けで公表したガバナンス改革を含む「弘前大学の改革プラン」に拠るものである。「弘前大学の改革プラン」は、2013年（平成25）11月に文部科学省が策定した今後の国立大学改革の方針・方策・実施方針をまとめた「国立大学改革プラン」及び文部科学省との意見交換による研究水準、教育成果、産学連携等の客観的データに基づいた本学の強み・特色・社会的役割（ミッション）を整理したミッションの再定義等に対する本学の検討結果に拠るものである。

2015年（平成27）度、2017年（平成29）4月の教職大学院設置に向けて、文部科学省との協議を重ね、また、教職大学院設置に向けた「青森県教育委員会」との協議を重ねて、設置計画書等を取りまとめて文部科学省へ申請を行った。また、部局の壁を越え、全学一体として機能できる体制を構築するため、教員組織を教育研究組織から分離した教育研究院を2015年（平成27）10月に設置した。

2016年（平成28）度、各学部・研究科・附置研究所への新たな組織評価を実施する要項を取りまとめた。また、学長補佐体制を推進するため、2016年（平成28）8月に、データの客観的な分析や各種資料作成等に活用できる弘前大学 I R データ管理システムの本格運用を開始し、教育研究等に関する基本的なデータ（27項目）の収集・蓄積・一元管理を行うとともに、グラフ（159指標）の閲覧・ダウンロードを可能とした仕組みを整備した。

2017年（平成29）度、附置研究所について検討を重ね、2018年（平成30）4月1日において、被ばく医療総合研究所はそのまま存続、北日本新エネルギー研究所と食料科学研究所は統合再編成し新たに「地域戦略研究所」を設置、白神自然環境研究所は農学生命科学部附属白神自然環境研究センターとする附置研究所の再編成をまとめた。また、2020年4月に設置予定の地域共創科学研究科（仮称）（修士課程）の設置並びに既設研究科の人文社会科学研究科（修士課程）、教育学研究科（修士課程及び専門職学位課程）、理工学研究科（博士前期課程）及び農学生命科学研究科（修士課程）の改組及び教育課程等の見直しを構想した弘前大学大学院研究科再編基本計画を取りまとめ検討を進めた。さらに、新たな組織評価において、各学部・研究科・附置研究所における共通の評価指標や固有の強み・特色に応じた選択的評価指標を設定し、弘前大学IRデータ管理システムを活用して組織評価を実施し、大学運営への活用を図った。

2018年（平成30）度の学内予算配分に新たな組織評価の結果を反映させた。また、前年度から引き続き検討している、2020年4月に設置予定の地域共創科学研究科（仮称）（修士課程）並びに既設研究科の改組及び教育課程等の見直し、さらに、2020年4月以降に設置する予定で医学部心理支援科学科（仮称）の設置に関して検討し、文部科学省との協議を重ね、設置計画並びに改組及び教育課程等の見直しの内容を取りまとめた。

（佐藤 敬）