

## 資 料 目 次

- 資料 1 先進ヘルスケア工学院のカリキュラムツリー
- 資料 2 国立大学法人秋田大学職員就業規則
- 資料 3 研究指導計画書
- 資料 4 秋田大学研究倫理規程
- 資料 5 フィールドワーク評価票
- 資料 6 フィールドワーク学生報告書
- 資料 7 時間割
- 資料 8 国立大学法人秋田大学教員評価指針



先進ヘルスケア工学院のカリキュラムツリー

カリキュラムポリシー	1年				2年				ディプロマポリシー	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q		
1. 基礎知識の涵養	<ul style="list-style-type: none"> <li>人体の構造と機能 I</li> <li>工学基礎 I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人体の構造と機能 II</li> <li>工学基礎 II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>老年社会学</li> </ul>							<p>理工連携に関する基礎的な知識を獲得し、実践で取得したデータを活用して新たな価値を見出し、地域の超高齢社会で必要とされる先進的な医療・ヘルスケアの機器やソフトウェアを開発することができ、高度な知識と能力を身につけたと認定できる舞台に修士(工学)の学位を授与します。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>人間支援ソフトウェア工学 I</li> <li>ヘルスケア・医療情報学</li> <li>ヘルスケア工学概論</li> <li>生体信号処理工学 I</li> <li>ヘルスケアデータ解析学</li> <li>応用電気磁気学特論</li> <li>マイクロ加工学特論</li> <li>ヘルスケア・医療機器工学 I</li> <li>ヘルスケア運動センシング学</li> <li>ヘルスケア・福祉機器アクチュエータ工学 I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人間支援ソフトウェア工学 II</li> <li>ヘルスケア・医療機器学</li> <li>ヘルスケア工学概論</li> <li>生体信号処理工学 II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>若年社会学</li> <li>若と言葉の福祉情報工学 I</li> <li>画像情報学 I</li> <li>人間感覚情報工学 I</li> <li>高齢者センシング工学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>若と言葉の福祉情報工学 II</li> <li>画像情報学 II</li> <li>人間感覚情報工学 II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運動・治療支援領域の科目</li> <li>リモートセンシング工学 II</li> <li>ヘルスケアVR学 II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共通の科目</li> <li>光・AI治療工学</li> <li>電子制御機械工学特論</li> <li>運動支援ロボティクス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運動・治療支援領域</li> <li>検査・診断支援領域の科目</li> <li>先進ヘルスケア工学演習</li> <li>先進ヘルスケア工学課題研究</li> </ul>			
2. 理工連携の専門教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>医用電気磁気学特論</li> <li>マイクロ加工学特論</li> <li>ヘルスケア・医療機器工学 I</li> <li>ヘルスケア運動センシング学</li> <li>ヘルスケア・福祉機器アクチュエータ工学 I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生体物性学論</li> <li>生体材料加工学論</li> <li>ヘルスケア・医療機器工学 II</li> <li>臨床/ハイオメカニクス</li> <li>ヘルスケア・福祉機器アクチュエータ工学 II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医学実習</li> <li>保健学実習</li> <li>フィールドワーク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機器ディベート</li> </ul>						
3. 実践力・コミュニケーションの育成										
4. 倫理観の育成		<ul style="list-style-type: none"> <li>科学技術者倫理特論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療倫理</li> </ul>							
5. 地域社会のヘルスケア産業に貢献する起業力育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>マーケティングヒブランディング</li> <li>地域資源と活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的財産論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費行動と心理</li> <li>リスクマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知財産業アントレプレナー論</li> <li>技術情報とイノベーション</li> <li>財務・金融工学</li> <li>ベンチャー起業論</li> <li>特許情報活用論</li> <li>経営戦略論</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>必修科目</li> <li>選択科目</li> <li>選択科目 (工学出身以外の学生向け科目)</li> </ul>



## ○国立大学法人秋田大学職員就業規則（一部抜粋）

(平成 16 年 4 月 1 日規則第 50 号)

改正 平成 25 年 3 月 29 日規則第 50 号 平成 26 年 9 月 30 日一部改正  
 平成 26 年 11 月 25 日一部改正 平成 27 年 9 月 16 日一部改正  
 平成 29 年 3 月 8 日一部改正 平成 29 年 3 月 17 日一部改正  
 令和元年 6 月 24 日一部改正 令和元年 9 月 24 日一部改正

## 第 2 章 採用・離職等

## 第 7 節 退職及び解雇

## (退職)

第 18 条 職員は、次に掲げるときは、退職し、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て学長から承認されたとき。
- (2) 定年に達したとき。
- (3) 期間を定めて雇用されている職員が、その期間を満了したとき。
- (4) 第 14 条に規定する休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
- (5) 大学の役員に就任したとき。
- (6) 死亡したとき。

## (自己都合による退職)

第 19 条 職員は、自己の都合で退職しようする場合は、退職を希望する日の 30 日前までに、退職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由により 30 日前までに退職願を提出できない場合は、14 日前までにこれを提出しなければならない。

2 職員は、退職願を提出しても、退職するまでは職務に従事しなければならない。

## (定年)

第 20 条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日（以下「定年退職日」という。）に退職するものとする。

2 前項の定年は、満 60 歳とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

- (1) 教育系職員(附属学校教員を除く。) 満 65 歳
- (2) 削除
- (3) 施設の監視その他の労務に従事する者 満 63 歳

## (定年による退職の特例)

第 21 条 定年に達した職員(教育系職員を除く。)が前条の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同条第 2 項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して 1 年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

2 前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えない範囲内で更新することができる。

(再雇用)

第22条 第20条の規定により退職した者又は前条の規定により勤務した後退職した者の再雇用については、「国立大学法人秋田大学職員の再雇用に関する規程」による。

(任期付雇用)

第23条 任期を付して雇用される職員の任期に関する事項は、別に定める。

(当然解雇)

第24条 職員が第6条のいずれかに該当するに至った場合は、これを解雇する。

(解雇)

第25条 職員が、次に掲げる場合においては、これを解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さない場合
- (4) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難な場合
- (5) 外部資金の受入終了やプロジェクト事業の業務の完了等の事由により、業務を終了せざるを得ない場合

(解雇の制限)

第26条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労基法第18条の規定によって打切補償を支払うときは、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性職員が、労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第27条 第25条の規定により職員を解雇するときは、30日前までに予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。ただし、試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇するときは、この限りでない。

様式 1

## 年度 秋田大学大学院先進ヘルスケア工学院 研究指導計画書

年 月 日 作成  
年 月 日 更新

フリガナ 学生氏名	印	学籍番号	
プログラム名称		入学年度	年度
所属研究室	研究室	学年	年
研究題目			
主指導教員	印	副指導教員	印
指導補助教員	印 *指導補助教員がいる場合は、併記すること。		

初年度研究計画：(研究の目的, 概要, 学会発表・論文作成等に関する年間の研究計画等について, 学生が記入)

初年度研究指導計画：(上記「研究計画」を踏まえ, 当該学生を指導する方法, 内容, 計画等について, 主指導教員が記入)

※主指導教員(必要に応じて副指導教員・指導補助教員を含む)と学生との間で, 予め相談・打ち合わせの上, 本計画書を作成してください。

※研究の進捗状況等を踏まえ, 必要に応じて, 計画の見直しを行うことができます。

※記入スペースを適宜広げ, 複数枚で作成・提出しても構いません。

## 年度 秋田大学大学院先進ヘルスケア工学院 研究指導計画書

年 月 日 作成  
年 月 日 更新

フリガナ 学生氏名	印	学籍番号	
プログラム名称		入学年度	年度
所属研究室	研究室	学年	年
研究題目			
主指導教員	印	副指導教員	印
指導補助教員	印		
	*指導補助教員がいる場合は、併記すること。		

前年度までの進捗状況（学会発表・論文作成等の研究実績に関するリストを含む）

研究計画：（研究の目的、概要、学会発表・論文作成等に関する年間の研究計画等について、学生が記入）

研究指導計画：（上記「研究計画」を踏まえ、当該学生を指導する方法、内容、計画等について、主指導教員が記入）

※主指導教員（必要に応じて副指導教員・指導補助教員を含む）と学生との間で、予め相談・打ち合わせの上、本計画書を作成してください。

※研究の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて、計画の見直しを行うことができます。

※記入スペースを適宜広げ、複数枚で作成・提出しても構いません。



## ○秋田大学研究倫理規程

(平成18年11月8日規則第189号)

改正 平成27年3月11日一部改正 平成28年3月9日一部改正  
平成29年3月8日一部改正

## (目的)

第1条 この規程は、秋田大学(以下「本学」という。)における学術研究の信頼性と公正性を確保し、研究者が研究を遂行する上で遵守すべき規準を定めることを目的とする。

## (定義)

第2条 この規程で、研究者とは、本学の教員(退職者を含む。)及び本学で研究活動に従事する学部・大学院学生(卒業生・修了生を含む。)並びに本学で研究活動を行う受託研究員、客員研究員その他研究に関わる者(研究に関わった者を含む。)をいうものとする。

2 この規程で、研究とは、研究計画の立案、計画の実施、成果の発表・評価にいたるすべての過程における行為、決定及びそれに付随するすべての事項をいうものとする。

3 この規程で、発表とは、自己の研究に係る新たな知見・発見又は専門的知見を公表するすべての行為を含むものとする。

## (研究者の責務)

第3条 研究者は、本学の使命実現に向け、各人の自覚に基づいた高い倫理的規範のもとに、良心と信念に従い誠実に行動しなければならない。

2 研究者は、生命の尊厳と基本的人権を尊重しなければならない。

3 研究者は、国内の法令及び告示、指針等並びに学内諸規則等(以下「関係法令等」という。)のほか、国際的に認められた規範、規約、条約等を遵守しなければならない。

4 研究者は、自己研鑽に努め、常にその能力を最高水準に保つようにしなければならない。

5 研究者は、専門的知識を過信することなく、自らが関与する研究が一般社会や人々に与える影響を謙虚に自覚し、常に自らの行動や発言を律するように努めなければならない。

6 研究者は、異なる学問分野や他の国、地域、組織等の研究活動に係る固有の文化や価値観等の理解に努め、それらを尊重しなければならない。

7 研究者は、相互に独立した対等の研究者として互いの学問的立場を尊重しなければならない。また、教員は、学部・大学院学生が研究活動に加わるときは、学生が不利益を被らないように十分に配慮しなければならない。

8 共同研究においては、個々の研究者がそれぞれの役割分担・責任を明確にしなければならない。

9 複数の研究者による研究活動の全容を把握・管理する立場にある代表研究者は、その研究活動や研究成果を適切に確認しなければならない。

## (研究計画の立案・実施)

第4条 研究者は、研究計画の立案・提案に当たっては、過去に行われた研究業績の調査・把握に努め、誠実に自己のアイディアや手法の独創性・新規性を確認しなければならない。

2 研究者は、他者の独創性・新規性を尊重しなければならない。

3 研究者は、研究途中であっても当該研究によって社会や人類に好ましくない影響を及ぼす可能性があるかと判断された場合は、その研究を続行するか否かについて、慎重に検討しなければならない。

## (研究のための情報、データ等の収集)

第5条 研究者は、科学的かつ一般的に妥当な方法、手段で研究のための資料、情報、データ等を収集しなければならない。

2 研究者が、研究のために、資料、情報、データ等を収集する場合は、その目的に適う必要な範囲において収集するよう努めなければならない。

## (インフォームド・コンセント)

第6条 研究者が、人の行動、環境、心身等に関する個人の情報、データ等の提供を受けて研究を行う場合は、提供者に対してその目的、収集方法等をわかりやすく説明し、提供者の明確な同意を得なければならない。

2 組織・団体等から当該組織・団体等に関する資料、情報、データ等の提供を受ける場合も前項に準ずるものとする。

(個人情報保護)

第7条 研究者は、関係法令等に定めるもののほか、プライバシー保護の重要性に鑑み、研究のために収集した資料、情報、データ等で、個人を特定できるものは、これを他に漏らしてはならない。

(情報・データ等の利用及び管理)

第8条 研究者は、実験・観察ノート等の記録媒体の作成(方法等を含む)・保管や実験試料・試薬の保存等、研究活動に関して守るべき作法を遵守しなければならない。また、この作法について、教員は学生への指導徹底に努めなければならない。

2 研究者(学部・大学院学生(卒業生・修了生を含む。))を除く。)は、研究のために収集した資料、情報、データ等を適切に保管し、事後の検証・追試が行えるよう十分な期間保存しなければならない。ただし、個人に関する情報・データについては、協力者との合意を得た期間とし、関係法令等に保存期間の定めがある場合は、それに従うものとする。

3 研究者は、必要な場合には保存したデータの開示に応じなければならない。

(機器、薬品・材料等の安全管理)

第9条 研究者が、研究実験において研究装置・機器等及び薬品・材料等を用いるときは、関係法令等を遵守し、その安全管理に努めなければならない。

2 研究者は、研究の過程で生じた残渣物、使用済みの薬品・材料等について、責任をもってその処理をしなければならない。

(研究成果発表の規準)

第10条 研究者は、研究成果を広く社会に還元するため、原則として公表しなければならない。

ただし、知的財産権等の取得及びその他合理的理由のために公表に制約のある場合は、その合理的期間内において公表しないことができる。

2 研究成果は、学問的誠実性と論理的忠実性によって導かれた新たな知見、発見であることに鑑み、研究者は、他者の成果を自己の成果として発表してはならない。

3 研究成果発表における不正行為は、本学及び本学の研究者に対する社会の信頼性を喪失する行為であることを研究者は自覚し、捏造、改ざん、盗用その他不正な行為(本来存在するべき基本的な要素の不足により証拠を示せない場合を含む。)は、絶対にしてはならない。ただし、根拠が示されて故意によるものではないことが明らかにされたものは不正行為に当たらない。

4 前項に規定する捏造、改ざん、盗用とは、それぞれ次の行為をいうものとする。

(1) 捏造 存在しないデータ、研究結果等を作成すること。

(2) 改ざん 研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工すること。

(3) 盗用 他の研究者のアイデア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解若しくは適切な表示なく流用すること。

5 研究発表における不適切な引用、引用の不備、誇大な表現、誤解をさせる表現等は、不正行為とみなされる恐れがあり、研究者は、適切な引用、誤解のない完全な引用、真摯な表現をしなければならない。

(オーサーシップの規準)

第11条 研究者は、研究成果の創意性に十分な貢献をし、研究活動に実質的な関与をしたと認められる場合に、適切なオーサーシップを認められる。

(研究費の取扱規準)

第12条 研究者は、研究費の源泉が学生納付金、国・地方公共団体等からの補助金や財団・企業等からの助成金・寄付金によって賄われていることを常に留意し、研究費の適正な使用・管理に努めるとともに、その負託に応えなければならない。

2 研究者は、交付された研究費を当該研究に必要な経費のみに使用しなければならない。

3 研究者は、研究費の使用に当たっては、関係法令等及び当該研究費の使用規定等を遵守しなければならない。

4 研究者は、証拠書類等を適切に管理し、実績報告においては、研究遂行の真実を明瞭に記載しなければならない。

(他者の業績評価)

第13条 研究者が、レフリー、論文査読、審査委員等の委嘱を受けて、他者の研究業績の評価に関わるときは、被評価者に対して予断を持つことなく、評価基準、審査要項等に従い、自己の信念に基づき評価しなければならない。

2 研究者は、他者の業績評価に関わり知り得た情報を不正に利用してはならない。当該業績に関する秘密は、これを保持しなければならない。

(本学の責務)

第14条 本学は、研究者の研究倫理意識を高揚させるために必要な啓発、倫理教育の計画を策定し、実施するものとする。

2 本学は、この規程の運用を実効あるものにするため、研究者の研究倫理に反する行為に対しては適切な措置を講ずるものとする。

3 本学は、研究に関して、不当又は不公正に関する告発、苦情、通報、相談等(以下「告発等」という。)に対応するものとする。

4 前3項の目的を達成するため、秋田大学研究倫理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

5 委員会に関する事項は、別に定める。

(責任者)

第15条 本学が組織として研究に関する不正行為防止に取り組むために研究倫理最高責任者、研究倫理統括責任者及び研究倫理教育責任者を置く。

(研究倫理最高責任者)

第16条 研究倫理最高責任者は、本学全体を統括し、研究に関する不正行為防止について最終責任を負うものとし、学長をもって充てる。

2 研究倫理最高責任者は、研究倫理統括責任者及び研究倫理教育責任者が責任をもって研究に関する不正防止に取り組むことができるよう、適切なリーダーシップを発揮しなければならない。

(研究倫理統括責任者)

第17条 研究倫理統括責任者は、研究倫理最高責任者を補佐し、研究に関する不正行為防止について、本学全体を統括する実質的な責任と権限を持つものとし、研究担当理事をもって充てる。

2 研究倫理統括責任者は、研究に関する不正防止の組織横断的な体制を統括する責任者として、委員会と連携のうえ、本学全体の研究者の研究倫理意識を高揚させるために必要な啓発、倫理教育の計画を策定しなければならない。

(研究倫理教育責任者)

第18条 研究倫理教育責任者は、各部局における研究に関する不正行為防止について、実質的な責任と権限を持つものとし、各部局の長をもって充てる。

2 研究倫理教育責任者は、倫理教育を、委員会が策定する計画に基づき、各部局ごとに実効性のあるかたちで実施しなければならない。

3 研究倫理教育責任者は、必要に応じて研究倫理教育副責任者を任命することができる。

(告発等窓口)

第19条 本学における研究活動に係る不正行為に適切に対応するため、学内外からの告発等を受ける窓口(以下「告発等窓口」という。)を置く。

2 告発等窓口は、秋田大学研究倫理委員会委員長とする。

3 告発等の受付から調査に至る体制の責任者は、研究倫理委員会委員長とする。

4 告発等窓口に関し必要なことは、別に定める。

(庶務)

第20条 この規程に関する庶務は、地方創生・研究推進課が処理する。

(準用)

第21条 この規程の運用に当たっては、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン(平成26年8月26日文部科学大臣決定)」及び「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)(平成19年2月15日文部科学大臣決定)(平成26年2月18日改正)」を準用する。

(補則)

第22条 この規程に定めるもののほか、研究倫理に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成18年11月8日から施行する。

附 則(平成27年3月11日一部改正)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月9日一部改正)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成29年3月8日一部改正)

この規程は、平成29年3月8日から施行する。

## フィールドワーク評価票

秋田大学大学院 先進ヘルスケア工学院

学生氏名			
実習部署及び内容			
実習期間	年 月 日 ~ 月 日 (実働 日間)		
出欠状況	出日 日 遅日 日	欠日 日 早日 日	
評価 A, B, C, Dの 四段階評価  該当しない項目は 空欄で結構です。	項 目	評 価	特 記 事 項
	実習成果		
	積 極 性		
	理 解 度		
	コミュニケーション		
職場規律			
その他, 評価に参考 となる御意見			
実習担当者			

上記のとおり実習したことを証明する。

年 月 日

企 業 等 名

証 明 者

(職名・氏名)

印

※厳封のうえ, 実習生にお渡しいただくか, 後日郵送願います。

参考) 評価のポイント	(評価基準)
実習成果 : 課題への取り組み	
積 極 性 : 自発的な学習, 研究, 提案など	A : 優
理 解 度 : 課題についての理解力	B : 良
コミュニケーション : 話し方, 周辺の人々とのコミュニケーション, 質問, 相談の仕方, 報告の仕方	C : 可
職場規律 : 規律を遵守したか	D : 不可



## フィールドワーク 学生報告書

学籍番号： \_\_\_\_\_

氏名： \_\_\_\_\_

実習先	<input type="checkbox"/> 秋田住友ベーク <input type="checkbox"/> 正和会	担当者氏名	
実習期間	年 月 日 ~ 年 月 日		
実習テーマ			

## 1. フィールドワークで学んだこと、参加して良かった点（現場体験、社会人と学生の違いなど）

--

## 2. フィールドワークを体験して変わったこと（考え方、学業への取り組み姿勢など）

--

## 3. 今後の抱負や感想

--





先進ヘルスケア工學院の時間割

1 年前期 (上段：第1クォータ、下段・第2クォータ)

月	火	水	木	金
1.2			ヘルスケアデータ解析学	
3.4	ヘルスケア・医療機器制御工学 I ヘルスケア・医療機器制御工学 II		生体信号処理工学 I 生体信号処理工学 II	ヘルスケア・医療機器学
5.6	ヘルスケア・福祉機器アクチュエータ工学 I ヘルスケア・福祉機器アクチュエータ工学 II	ヘルスケア工学概論	人間支援ソフトウェア工学 I 人間支援ソフトウェア工学	(地域資源と活性化)
7.8		ヘルスケア運動センシング学 臨床バイオメカニクス	笑気・ケテンブグとブランディング (知的財産論)	
9.10			科学技術者倫理特論	
11・12	人体の構造と機能 I	工学基礎 I 工学基礎 II	ヘルスケア・医療情報学	

1 年夏季集中：医学実習、**健康学実習**、フィールドワーク、

1 年後期 (上段：第3クォータ、下段・第4クォータ)

月	火	水	木	金
1.2				
3.4		高齢者センシング工学		
5.6	電子制御機械工学特論 光・AI治療工学	音と言葉の福祉情報工学 I 音と言葉の福祉情報工学 II		画像情報学 I 画像情報学 II
7.8	運動支援ロボティクス	(地域産業アントレプレナー論)		
9.10	人間感覚情報工学 I 人間感覚情報工学 II			
11・12			<b>老年病学</b>	<b>医療倫理</b>

※第3クォーター集中講義：(地域産業アントレプレナー論)、(技術情報とイノベーション)、(財務・金融工学)、(ベンチャー起業論)、(特許情報活用論)、(経営戦略論)

※第4クォーター集中講義：(消費者行動と心理)、(リスクマネジメント)

2 年前期 (上段：第1クォータ、下段・第2クォータ)

月	火	水	木	金
1.2	リモートセンシング工学 I リモートセンシング工学 II			
3.4	ヘルスケア VR 学 I ヘルスケア VR 学 II			
5.6				
7.8				

※**黄色ハイライト**は本道キャンパスで実施する講義 (それ以外は手形キャンパスで実施する予定)

※カッコ書きは、MOT科目である。



## ○国立大学法人秋田大学教員評価指針

(平成 19 年 4 月 11 日学長決裁)

改正 平成 27 年 3 月 11 日一部改正

## 1 目的

この指針は、国立大学法人秋田大学(以下「本学」という。)における教員の教育・研究・社会貢献・管理運営等(以下「教育・研究等」という。)における諸活動について定期的な評価(以下「教員評価」という。)を実施することにより、本学における教育・研究等の一層の活性化を図ることを目的とする。

## 2 実施対象と実施組織

(1) 本学の全教員(教授, 准教授, 講師, 助教)を対象とする。ただし, 国立大学法人秋田大学年俸制適用教員給与規程の適用を受ける教員については, 別に定めるところにより実施する。

(2) 実施組織は各部局等における評価委員会等とする。

## 3 評価の期間

教員評価は, 原則として毎年実施する。

## 4 評価の方法

教員評価は, 各部局等が定める基準等に基づき, 教員が教育・研究等において自ら活動目標の設定とその評価を行う自己評価を基本とする。さらに各部局等は自己評価に基づく総合評価を実施する。

(1) 評価領域は次の 4 領域を原則とし, その細目及び評価基準等は本学評価センター作成の「秋田大学教員個人評価の指針(平成 18 年 3 月 6 日)」(平成 18 年 3 月 8 日役員会了承)を参考として各部局等が独自に設定する。

- 1) 教育活動(学部・大学院における講義・演習・実習等)
- 2) 研究活動(論文・著書執筆, 学会活動等)
- 3) 社会貢献活動(公開講座, 各種審議会等), 診療活動
- 4) 管理・運営活動(委員会活動, 入試業務等)

## (2) 評価領域と重みづけ

教員は, あらかじめ示された上記の領域について個人の活動領域に応じて 0.1 きざみで計 1.0 となるよう重みづけを行い, 活動目標とともに自己申告する。

## (3) 自己評価

自己評価の結果は次の 3 段階とし, 実績を添付の上自己評価を実施し, 各部局等の評価委員会等に提出する。

- a 目標を十分に達成した
- b 目標をおおむね達成した
- c 目標を達成できなかった

(4) 総合評価

各部局等の評価委員会等は、教員から提出された自己評価について審議し、総合評価を実施した上で最終評価者である部局等の長に報告する。総合評価の実施に関しては各部局等が独自に行う。

5 意見の申し出

教員は、評価結果に対し意見のある場合は所属部局等の長に申し出ることができる。

6 評価結果の活用と公表

(1) 教員は、教員個人の評価結果を各自の活動の充実と向上に活用する。

(2) 学長及び各部局長等は、教員評価の結果に基づき、処遇等への反映、活動状況の改善のための指導など、適切な措置を講ずるものとする。

(3) 教員評価の結果は、教員個人に関わる評価結果を除き、当該部局全体で集計した統計データ等は公表する。

(4) 教員個人に関わる評価結果は、本人以外には公表しない。

附 則

この指針は、平成 19 年 4 月 11 日から実施する。

附 則

この指針は、平成 21 年 11 月 11 日から実施する。

附 則(平成 27 年 3 月 11 日一部改正)

この指針は、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。