

大学評価フォーラム  
「評価への取組 改善への取組」

報 告 書

日時／平成 19 年 9 月 20 日（木）13:30～17:30

会場／日本青年館ホテル 中ホール

目 次

●プログラム	1
●講演者及びパネリスト略歴	2
●講演記録	
開会挨拶	4
基調講演「大学が自らの取組としてどのように評価と向き合うか」	7
概要説明「平成 18 年度大学評価・学位授与機構の行った認証評価結果について」	20
事例発表	26
「自己点検・評価」から認証評価までの道のり	27
認証評価が大学にもたらしたもの	32
質疑応答①	37
パネルディスカッション「大学における評価への取組と、その結果による改善への取組」	43
質疑応答②	60
閉会挨拶	72



## プログラム

司会：加藤 敏雄（大学評価・学位授与機構 評価事業部長）

- 13:30 ~ 13:35 **開会挨拶**  
川口 昭彦（独立行政法人大学評価・学位授与機構 理事）
- 13:35 ~ 14:05 **基調講演「大学が自らの取組としてどのように評価と向き合うか」**  
尾池 和夫（京都大学 総長）
- 14:05 ~ 14:25 **概要説明「平成 18 年度大学評価・学位授与機構の行った認証評価結果について」**  
荻上 紘一（大学評価・学位授与機構 評価研究部教授）
- 14:25 ~ 15:05 **事例発表**  
①「自己点検・評価」から認証評価までの道のり  
大野 眞男（岩手大学 理事・副学長）  
②認証評価が大学にもたらしたもの  
難波 正義（新見公立短期大学長）
- 15:05 ~ 15:20 **質疑応答**
- 15:20 ~ 15:35 **休憩**
- 15:35 ~ 17:15 **パネルディスカッション「大学における評価への取組と、その結果による改善への取組」**  
[パネリスト]  
尾池 和夫  
大野 眞男  
難波 正義  
中野 常男（神戸大学 理事・副学長）  
中村 圭爾（大阪市立大学 理事・副学長）  
荻上 紘一  
[モデレーター]  
川口 昭彦
- 17:15 ~ 17:30 **質疑応答**
- 17:30 **閉会挨拶**  
山本 順二（大学評価・学位授与機構 理事）

## 講演者及びパネリスト略歴

.....

### 尾 池 和 夫 氏 (おいけ かずお)

#### 【京都大学総長】

- <最終学歴> 京都大学理学部地球物理学科卒業 (1963年3月)  
<学 位> 理学博士  
<職 歴> 1963年4月 京都大学 防災研究所助手  
1973年5月 京都大学 防災研究所助教授  
1988年12月 京都大学 理学部教授  
1995年4月 (改組)京都大学大学院 理学研究科教授(～2003年12月)  
1997年4月 京都大学 理学研究科長・理学部長(～1999年3月)  
2001年4月 京都大学 副学長(教育・学生担当)(～2003年12月)  
2001年4月 京都大学 体育指導センター所長(～2003年3月)  
2003年12月 京都大学 総長
- .....

### 大 野 真 男 氏 (おおの まきお)

#### 【岩手大学 理事・副学長】

- <最終学歴> 国学院大学大学院文学研究科博士課程単位取得退学 (1983年3月)  
<学 位> 文学修士  
<職 歴> 1983年4月 岩手大学 教育学部助手  
1985年10月 岩手大学 教育学部講師  
1990年10月 岩手大学 教育学部助教授  
1994年10月 岩手大学 教育学部教授  
2005年6月 国立大学法人岩手大学 理事(地域連携担当)・副学長
- .....

### 難 波 正 義 氏 (なんば まさよし)

#### 【新見公立短期大学長】

- <最終学歴> 岡山大学医学部卒業 (1961年3月)  
<学 位> 医学博士  
<職 歴> 1962年4月 岡山大学 医学部助手  
1966年5月 岡山大学 医学部講師  
1971年4月 岡山大学 医学部助教授  
1972年2月 米国スタンフォード大学医学部へ留学(～1974年2月)  
1990年4月 岡山大学 医学部教授  
1999年4月 岡山大学 医学部長(～2001年3月)  
2002年4月 新見公立短期大学長

.....

**中野常男氏 (なかの つねお)**

**【神戸大学 理事・副学長】**

- <最終学歴> 神戸大学大学院経営学研究科修士課程修了 (1975年3月)
- <学位> 博士 (経営学)
- <職歴> 1975年5月 神戸大学 経営学部助手  
1978年4月 神戸大学 経営学部講師  
1981年12月 神戸大学 経営学部助教授  
1993年2月 神戸大学 経営学部教授  
1999年4月 神戸大学 大学院経営学研究科教授  
2002年4月 神戸大学 大学院経営学研究科長・経営学部長  
2004年4月 国立大学法人神戸大学 大学院経営学研究科教授  
2005年2月 国立大学法人神戸大学 学長補佐  
2007年2月 国立大学法人神戸大学 理事・副学長
- .....

**中村圭爾氏 (なかむら けいじ)**

**【大阪市立大学 理事・副学長】**

- <最終学歴> 大阪市立大学大学院文学研究科修士課程東洋史学専攻修了 (1972年3月)
- <学位> 文学博士
- <職歴> 1973年4月 大阪市立大学 文学部 助手  
1976年4月 大阪市立大学 文学部 講師  
1981年4月 大阪市立大学 文学部 助教授  
1993年4月 大阪市立大学 文学部 教授  
1999年4月 大阪市立大学 評議員 (~2001年3月)  
2001年4月 大阪市立大学 大学院文学研究科・文学部 教授  
2003年4月 大阪市立大学 大学院文学研究科長・文学部長  
(~2005年3月)  
2006年4月 公立大学法人大阪市立大学 理事・副学長
- .....

# 開 会 挨 拶

川 口 昭 彦 (大学評価・学位授与機構 理事)

(司会) ただ今より、大学評価フォーラム『評価への取組 改善への取組』を開催させていただきます。本日は大変お暑い中、また会場の狭い中、ご出席いただきましてありがとうございます。私は、本日の司会を担当させていただく大学評価・学位授与機構の評価事業部長の加藤と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、始めに本フォーラムの開催に当たり、当機構の理事である川口よりごあいさつをさせていただきます。

(川口) ただ今、ご紹介いただきました大学評価・学位授与機構理事の川口です。機構を代表しまして、開会に当たりごあいさつ申し上げます。

本日は、私どもの機構が主催した大学評価フォーラム『評価への取組 改善への取組』に、ご多用なところ、また、彼岸の入りにもかかわらず、夏が戻ったような大変な暑さの中、多数の方にご参加いただきまして、大変ありがとうございます。あらためて御礼申し上げます。

このフォーラムは、各大学の自己点検・評価への取組と、評価結果をどのように大学の改革に結び付けるのかということについて、評価に携わっていらっしゃる大学関係者の方々による意見交換を通じて、各大学での評価活動の充実を支援することを目的として開催しました。大学評価は大学自らの取組であり、その目的は評価という手段を用いて、大学自らがより魅力的なものへと継承されるための活動であるということができると思います。例えば、諸外国においても、大学の質保証や評価に関する活動は大学自らの取組であることが明確になっていますし、わが国の大学評価についても、受動的なものから大学が主役となって、能動的あるいは主体的な評価として成熟させていくことが課題となっているということは、皆さんご承知のとおりです。

最初から多少気障な言葉を使うかもしれませんが、「大学の大学による大学のための評価」。これが恐らくこのフォーラムの目標ではないかと思えます。そのために、まずそれぞれの大学において、正確な現状分析や問題点の把握により、個性化、あるいは質的な充実に向けた主体的な取組の促進につなげるような自己点検・評価を実現する必要があります。また、この大学評価が、評価のための評価に終わらないようにするためにも、評価結果を通じた教育・研究の質の向上を図るための改善への取組を充実させていかなければならないことは言うまでもありません。本日は、各大学で実際に評価に携わっておられる多くの方に参加していただきまして、日頃からの自己点検・評価の取組、取りまとめ、あるいは改善への取組に大変ご苦勞なさっている方々だと思えます。この大学評価フォーラムを、

今後の自己点検・評価や評価結果の改善への取組、あるいはその充実に役立てていただければ、私ども開催した者にとって幸いです。

機構では、今後ともさまざまな形でこの大学評価フォーラムを継続して実施し、それによって各大学の取組を支援していきたいと考えておりますので、今後も皆様からのご意見・ご要望をぜひお寄せいただければ幸いです。本日は限られた時間ですが、このフォーラムが各大学等の个性的で多様な発展、さらに大学評価の発展、充実のための一助となることを祈念して、簡単ですが、開会のごあいさつとさせていただきます。本日はありがとうございました。

# 基調講演

「大学が自らの取組としてどのように評価と向き合うか」

---

尾池和夫（京都大学総長）

(司会) それでは、「大学が自らの取組としてどのように評価と向き合うか」と題して、京都大学総長の尾池和夫様よりご講演をいただきたいと思います。

(尾池) 皆さんこんにちは。京都大学の尾池です。このフォーラムの開催は1回だけかと心配していましたが、川口理事が、これを繰り返して今後もまたやっていきたいとおっしゃったので、ちょうどよかったと思っています。私は国立大学協会の評価委員会の委員長ではありますが、私の頭の中では、評価に関して整理しきれずにいるため、如何にぐちゃぐちゃのままであるかということが分かっていたら、これからの議論のためのキーワードがたくさん出てきますので、それを使っていただけるという仕掛けになります。先程、川口理事が、「大学の大学による大学のための評価」と堂々と言わずに、ちょっと照れくさそうに言われたところが、日本の大学で評価の文化がまだ全然確立していないことの証拠です。理事が堂々とそれを言いだしたら、日本の大学の評価がしっかりと定着することになるわけです。ですから、今日、照れくさそうに言われたということが、日本の大学の実情を大変よく表していると思っています。それではよろしく願いいたします。

### 【スライド2】

まず、私が京都大学の総長としてどういうことを考えてきたか、国立大学では珍しく、「自由の学風」というタイトルを頂いている大学の京都大学が一体何をいつも考えているのか、ちょっと見ていただきます。

法人化するに当たって、いろいろなことが議論されました。スライドの一番下の競争的環境という問題ですが、私たちは関西にいて、これについて信楽のタヌキの焼き物を思い出すわけです。関西では、タヌキがいろいろな家に置いてあるのですが、これはどういうことかということ、「他を抜く」ということで、関西の人にとって「他を抜く」競争的環境というのは、ずっと昔から当たり前のことだったわけですので、あまり気にしませんでした。どのみち競争的な環境で物事をやっていくということには慣れているだろうということで、気にせずに法人化を迎えました。この中に、法人化を国立大学がどういうものとして取り扱ってきたか見ていただけたらと思います。

### 【スライド3】

大学の中では、トップを目指すという言い方もありますが、私の場合はたくさんのピークがあって、広大な裾野を持ち、積分するとものすごい量の体積を持っている大学にならなければいけないと思っています。必ずしもピークが一番高くなくてもいいのだと申し上げ

げて、京都大学はスライドの上の写真のタイプの大学になりたいといつも言っています。

スライド写真の下が火山で、右側の絵にあるように愛鷹山は昔もっと高かったのですが、マグマが溜まり過ぎて噴火して爆発して上なくなりました。だから、あまりやり過ぎるといけません。中部山岳地帯というのはしっかり隆起しているので、いつまでも低くなることはないわけです。日本の大学というのは世界を目指すにしても、そういうしっかりした目指し方をしなければいけないと思います。

#### 【スライド4】

自学自習の伝統ということで毎年、教育シンポジウムを開催し、教育の議論を行っています。今年は11回目で200人の先生方を一泊二日で缶詰にして、「自由の学風」が持ち堪えられるのか、どこまでやっていけるかという議論を大いにやりました。皆心配しているわけです。

私は今、ベトナムから帰ってきたところです。ベトナムへ行っていたのは、夏休み期間に1年生のグループを、ベトナムとは限りませんが外国へ送り込みました。ベトナムでは、ラオスの国境に近いフエの山奥に送り、そこでフエの大学の学生たちと一緒に活動をするわけですが、ラオスの国境まで爆撃を逃れていた少数民族が、少しだけ里へ戻ってきて、枯れ葉剤で丸裸になった山に一生懸命木を植えながら、民族の文化を伝えようと努力しているわけです。そこへ学生を連れて行き、いろいろなものを見聞・体験させています。1週間もすると学生の目の輝きが全く変わって、きらきらしながら帰ってきます。これが自学自習を教える、どういうものを体得してもらおうということでした。その現場へ行っていました。そういうことをやりながら、少しでも伝統を守っていくことを考えていくわけです。

スライドの一番下を書いてある「世界の最先端に行く多くの研究」ですが、大学が最先端になるということは意味がないので、一つ一つの研究が世界の最先端を行っていなければいけない。どんなものが先端を行っているか、最近の例を挙げます。

#### 【スライド5】

「最近、こんなデータベースができました」と言ってきた先生がいます。「京」という文字を検索をすると、世界中の石碑にある「京」という字はどんな拓本があるかが出てきます。こんなものが何の役に立つのか分かりませんが、これだけ拓本の字を集めたのは、この研究が世界一だと思います。こんなことを一生懸命やっています。

#### 【スライド6】

広中平祐氏と、スライドの左下にあるように、八重桜は花びらがたくさんあるのに、そ

れでも萼は5枚しかないねという話をしました。それで、スライドの式でパラメータを0.3とおいたら、この萼の5枚の形が出てくるというような話をするわけです。花びらはたくさんあるのに、どうやって生物が5枚の萼を発生させるのか。これもあまり役に立たないかもしれません。私が学生のとときに、伊藤先生の教科書で勉強しましたが、伊藤先生はそういう話の中から、世界で一番役に立った数学に対する第1回のガウス賞をもらうわけですから、いろいろなことがどこかで役に立ってくるのだらうと思います。

#### 【スライド7】

21世紀の日本の国立大学が目指す方向を、今、国立大学協会で議論していますが、スライドに示してあるようなかたちで大体まとまってきました。こういうところに大学が目指す方向というものを見つけていこうというわけです。

#### 【スライド8】

私自身が持っている幾つかの視点を挙げます。評価の議論でこんなことを言う人はあまりいないと思うので、わざわざ書いてきました。まず、人類が住んでいる地球というものをもっとちゃんと知った上で、いろいろな議論をすべきということです。それから、ヨーロッパの大学、アメリカの大学とよく言いますが、そちらは安定大陸の岩盤の上の大学であって、日本は噴火したり地震が起こったりする、ガタガタの変動帯の大地の上の大学であり、そんなものを直接比べて議論をしてもしょうがないという立場です。日本の大学の歴史も考えなければいけない。アジアの最近の位置付けをしっかりと見ながら、大学のことを考えていかなければいけない。一番下にある「教育力」というのは大事だらうというように考えながら、評価の問題を見ているわけです。

#### 【スライド9、10、11】

まず地球のことですが、9,400万年前の地球というのは、北半球と南半球の大陸の面積のバランスがとれていて、非常に安定していました。しかし現在、プレート運動で北の方へ集まってきたので、そのおかげで氷河期と間氷期がこの100万年ほどの間に発生することになりました。

この100年ほどの温暖化で、今20cmほど海面が上がったということが大論争しています。しかし、実は1万6,000年前から海面は120mも上がっています。120mの大変動の中で、20cmぐらいのことを100年で問題にしているわけです。それをまた1cm、2cmの議論をしているので、あまり大した意味はないと思いますが、そのことを認識した上で、この温暖化の問題を考えていかなければいけない。大学というのは、そういう基本的なことを学生に知ってもらった上で、いろいろな議論をすべきだらうというわけです。

### 【スライド13、14、15】

今年の入学式で申し上げたことですが、日本は変動帯の大地の上であり、例えばその中の京都は活断層運動で上がるところ、下がる場所があるので、堆積層が発達して、地下水がたまるというわけです。

地震の分布図を見ると、ここで問題になるのは、私たちがよくモデルとしてイギリスの大学、スウェーデンの大学、シドニーの大学、あるいはMITやハーバードなど、大地震の起こったことのないところの大学をモデルにして、一生懸命真似をしようというわけです。スライド14の景色を見てみると、ストックホルムは岩盤が首都の真ん中に露出しているので、道路を造ったり、都を造るためにはダイナマイトが必要だったのです。そこでダイナマイトが発明されてノーベル賞が生まれました。シドニーのオペラ座のあるザ・ロックスというところも岩盤が剥き出しになっている町です。そういうところと、動き回る大地の上の日本は全然違うわけで、中央構造線があり、京都大学のキャンパスを掘ると噴砂の跡が出てくる、雲仙では火砕流が起こる、活断層がずれたまま畑の境界を今でも守っているというような動き回る大地なのです。それを本当に直接的に比べながら真似をしていていいのでしょうか。

### 【スライド16、17、18、19】

花折断層を掘ると、地層がずれた跡が出てきます。縄文時代から後にずれたというようなものです。日本の地震の分布をみると、どこへ行っても地震が起こる国であるということが分かります。地震が起こるから日本の島ができたわけです。あと30年以内には、確実に南海トラフが動いて、西日本を襲うといわれています。その確率たるや、交通事故などよりはずっと高いわけです。そういう中で国立大学を考えていかなければいけない。あるいは皆さんの私立大学、公立大学を考えていかなければいけないというのが私の基本的な立場です。

### 【スライド20、21】

大学をどのように見ているかという、氷山のようなもので、教育・研究・医療といった辺りが世間に見えています。この世間から見えている部分に対していろいろ説明をしろと言われてはいるわけですが、実は大学の活動を支えていく大規模なものが下に隠れており、それが世界や日本と京都との密度のバランスのもとに浮いているのです。このバランスが崩れると、大学は沈んでしまったり、飛び上がってしまったりするわけですが、そういうものがバランスを保ちながら、いつもこの高さを保っているということが大事であって、そのための評価というのが行われなければいけないと思っています。

### 【スライド 22、23、24、25】

京都大学の規模ですが、2,886 人の先生たちと 22,000 人の学生がいます。大体の歴史を申し上げますが、それぞれのエポックが大事で、学生の数の変化で見ると、明治期の大学導入の後、1920 年頃に単科大学を学部と呼び換えるようになり、農学部など実学の学部が充実されて、学生が増えました。また、太平洋戦争の後、新制大学の制度が導入されて、新しい学生が増えました。そして、大学院重点化が行われたのがこの頃です。その後、国立大学の法人化がありました。

### 【スライド 26、27、28、29、30、31、32】

このように幾つかのエポックがあつて、日本の大学ができてきたのですが、今の学部卒業生の構成は次のようになっています。2,708 人のうちの実に 900 人が工学部卒業です。修士学位取得者の分野別構成比を見ていただくと、日本は工学修士が 42%を占めています。アメリカは 10%です。教育学はアメリカが 28.3%、イギリスは 24%、日本は 7.4%です。法・経はアメリカが 36%、イギリスが 34%に対して、日本は 14%ということで、ものすごく違います。欧米型の大学を見習って評価だ何だと言いますが、日本の大学の在り方そのものが欧米とは全く違うことをやっています。そういう中で、日本独自の評価の文化というものを考えていかなければいけないと思います。

博士課程も、医・薬が 42%、アメリカ 8%、イギリス 14%です。やはり欧米は教育学が多い。それから法・経の割合など、工学は少し減りますが、博士でも 24%と非常に多い。このような他所の地域と、日本との大学の在り方の違いをよく知った上で、日本の評価の仕組みを議論しましょうというわけです。上級学位全部で見ても、圧倒的に工学が強いのです。西洋の大学と日本の大学は、皆さんご承知のように歴史が違います。日本は哲学はやらなくて、工学本位でした。そういうところが非常に大きな違いを生んだわけです。こういう歴史的な問題もあるということを念頭に今日の評価の議論をしてほしいと思います。

### 【スライド 33、34】

第 3 次科学技術基本計画は非常に大きな計画ですから、このことも知った上で、大学の将来を見ていかなければいけません。それに関連していろいろな調査を行った中で、一番大事な調査結果として、日本人の一般市民の科学技術に対する関心の低さです。科学技術について知識を持っている一般市民の割合、「関心を持っている」「知識を持っている」が非常に低い。ところが、批判は強いのです。ですから、あまりよく知らずに、科学技術を批判する国民であるということです。そういう状態の国民が、大学に対して説明を多々求めてきますが、もっとちゃんと勉強をして、大学を分かるような市民を育てることが大事

だと思えます。

#### 【スライド35、36、37】

人口の問題があります。ノーベル賞を取るような人たちはスライドで示している分布図の年齢の方々が仕事をするわけです。ご承知のように、死亡数が出生数を下回り、出生数がここで交わったわけで、こういう時代の大学の将来というものを今、われわれは考えているわけです。

#### 【スライド38、39、40、41】

それからもう一つ、地域的な問題として、アジアの学生をどのように考えるか、アジアとのお付き合いをどう考えるのか。圧倒的にアジアからの学生が多いわけです。例えば貿易構造で見ると、輸出に占める比重では、中国は2%、12%、14%。大中華圏というのはシンガポール等々を含めたもので、2006年で30%まで伸びています。輸入に占める割合でも、44%が大中華圏になっています。こういう世の中の流れを知った上で日本の大学のことを考える。

例えば人の行き来ですが、出国者はアメリカへ行く人が475万人から367万人に減って、中国へ行く人は87万人から377万人に増えました。1995年から2006年の変化で、訪日する外国人は両方とも増えていますが、中国からは22万人から81万人になりました。このようなアジアとのお付き合いの非常に劇的な変化を知った上で、日本の大学を考えなければいけない。欧米のことばかり考えずにアジアを考えましょうというわけです。

また、石油、その他のランキングがGDPなどいろいろ書いてありますが、とにかくロシアの状況もよく見ておかなければいけないと思えます。

#### 【スライド42】

そして、私がいつも忘れないように必ず言うのは、人類の福祉への貢献、平和への貢献というものを大学は考えなければいけないということです。

#### 【スライド43】

スライドに評価のキーワードをずらずらと並べてきていますが、いろいろな評価が行われているわけです。これは皆さんよくご存知でしょうから言及しませんが、一番下に授業評価というものを書いておきました。この大学評価フォーラムでも、何度もキーワードとして、機関別認証評価、法科大学院認証評価、自己点検評価などいろいろなことを言われます。しかし最近、授業評価という言葉が遠のいてしまっています。大学の質を保とうと思ったら、とにかく授業の質を保たなければいけません。この授業評価というものがいかに大事かということを忘れてはいけないというためにわざわざ書いてあるので、ぜひ今日

の議論の中でも授業評価の問題というのを忘れないように議論してほしいと思います。

#### 【スライド44】

「評価」という言葉の意味ですが、辞典を引くと、いろいろな意味が出てきて、どのことを言っているか分からないというのが、そもそも評価に対するいろいろな誤解が生まれる元なのです。これは川口理事の著書にも書いてあります。「価値を判断するということ」という日本の言葉が、欧米でいろいろなところに使われているということが大事なことです。もともと Education を「教育」と訳したところから高等教育がおかしくなってきたと思います。あれは学習であって、教育ではありません。そういう言葉の意味をよく考えながら議論しましょう。

#### 【スライド45】

また、寺島実郎氏は国立大学法人評価委員でもあり、いろいろなことをおっしゃっています。とにかく企業の方が、大学に対していろいろなことを、発言していますが、この立ち位置によって顔つきが違ったり、発言内容も違います。企業物価指数 2000 年を 100 としたときの価格水準が、2005 年 12 月では、素材・原料で 158.9、中間財 105.7、最終財 91.7 で、ものすごい違いがあるわけです。

そこで、どういう企業の方がどう言っているかということをよく聞き分けて、大学人として発言しなければいけないとご注意いただきました。これは非常に大事なことだと私は思います。本当に企業の方の言っていることというのは、的外れな場合もあるし、よく当たっていることもある。これをきちんと批判しながら応えていくのが、日本の大学の役割だろうと思います。

#### 【スライド46】

授業評価の重要性というのは、金子元久氏著書のちくま新書発刊「大学の教育力―何を考え、学ぶか」に書いていますが、研究にのみ興味を持つ教員に、最初は啓蒙としてのFDということがよく言われたけれども、今は自らの課題として教育を続けるFDへ昇華していかなければいけないということを、この本でおっしゃっています。

#### 【スライド47】

文化という言葉ウィキペディアで調べてみますと、スライドのように書いてあります。

#### 【スライド48】

大学評価の文化というのは、やはり大学とかかわりを持つ人間集団が作る、後代にそれに属する人々に受け継いでいく知恵であると定義したいと思います。そうすると、大学の評価は大学人自らによって行い、それを大学の財産として次の世代に伝えていくという評

価でなければいけないのではないかと思います。

#### 【スライド49、50、51、52、53】

評価文化について、いろいろな議論をしなければいけません。なぜ評価をやるのかというところから始まって、その技術の問題、精神の問題があります。また、なぜ評価をやるのかについて、誰のためか、何のためか、何が知りたいか、どうして教育の評価というのは難しいのか、大学というのは一体どうあるべきか、といろいろなことを考えるわけです。

ただ、答えはありません。誰のための評価かということ、非常に幅の広い分野をカバーしていることが基本だと思います。何のために評価するのかということ、質を向上させるためです。自らの改善のためと、説明のためです。これは問題ないと思います。そのことを忘れなければいいと思います。何が知りたいのかということ、これは情報公開のためです。情報公開の要求に対し、批判もしながら、大学らしく応えていくことが必要だと思います。

#### 【スライド54】

教育の評価は難しい。これは多様性の世界です。この前亡くなった河合隼雄さんがしみじみと私に言ったことがあります。「21世紀の教育は、個別に一人一人の個に応える教育をしなければいけない。医療も一緒である。一人一人の患者に、その人が将来どうなる、そしてどうするというをきっちりと対応して応えていかなければいけない。教育もそのとおり。今までは平均的なイメージに対して教育論をやってきたが、21世紀の教育というのは、個に対する教育が確立されなければいけない」とおっしゃいました。多様性の時代であるといわれますが、まさに教育はその典型です。それがしっかりと行われていかなければいけない割には、教育学修士、教育学博士が日本は少ないという話です。

#### 【スライド55】

理想的な大学というのはいいでしょう。これは皆さんがそれぞれ考えることです。

#### 【スライド56、57】

評価文化のインフラの整備が当然必要ですが、評価の実務家を養成するということが日本の大学ではまだできていません。評価というのは、大学自らによって行われなければいけないと言いましたが、これに教員が携わり、必死になって書類を書いているというのが問題です。今の職員には、なかなか評価に必要な能力が養われていません。とにかく評価というものを実務としてやる人が、いろいろな場所に存在することが必要です。日頃から評価の仕事をいつもやっている人がいなければいけません。それを見ながら、私たちが評価の問題を考えていくのが理想ですが、そういう人件費は今まで用意されていません。いかにしてそれを確保していくか、また要請していくかということが一番大きな問題だろう

と思います。

#### 【スライド58、59、60】

評価システムの設計もいろいろな面から考えていかなければいけないと思います。そして、その評価のドライビングフォースとは一体何なのかも気になるところです。メディアとの関係ですが、興味本位のランキングは世の中には多いし、どうしてもそういう層があるので、これはやるなどと言っても仕方ないので、それをどう見るか、すなわち評価の読み方です。

大学としては一方で、評価の内容をきっちり説明をして、説明のためにそれを使っていきたい。そして、ランキングをやりたい人は勝手にやっているという状態を分かってもらうようにしなければいけないと思います。ランキングというのは、学長が集まるといつも話題になることで、それは致し方ない現象であると思います。ランキングをあまり気にしすぎると、自分のところが一番になったものだけを一生懸命言いだすということが起きますので、そうならないようにしなければいけません。評価というのは、社会とのインターフェースとして大事な説明資料であるというような認識でいきたいと思います。

#### 【スライド61、62】

評価文化の精神というのも言わずもがなのことだと思います。ただ、信頼関係というのは非常に大事で、これからいろいろな評価が行われますが、評価をされる側は正直にデータを出して、評価をしている側はまじめにそれを見て評価をするというのが大事であって、内容を疑ってはいけません。そして、大学は基本理念というものを持っているわけですが、この基本理念そのものを評価してはいけません。その善し悪しを議論するものではないのです。基本理念があって、それに対してどのように向上していつているのか、そのデータをまじめに読み取って、評価をする。お互いにそれで信頼関係を確立していくということが、これから一番大事なことであろうと思います。

その信頼関係を得るためにはどういふことが必要かということがあるといふ思います。

#### 【スライド63、64、65】

これから国立大学の中期目標に対して、法人評価が行われる時期に入ってきました。これは国立大学にとっては非常に大変なことです。これは、来年度に行われる暫定的な評価（いわゆる平成20年度に行われる評価と言われている。）が、第2期の中期目標に反映するという仕組みになっているので、今年が何もかも築き上げていかなければいけない一番大事な年であるということです。

そこで、第2期の予算と具体的にどのように関係していくのかという仕組みが、分かり

づらく書かれているというのがみそです。この法律や国会のやり取りその他をどのように読み取っていくかというせめぎ合いをするわけですが、いろいろなことが影響しているということです。

私は最初に予告したように、非常に雑駁な話をして、キーワードをたくさんお見せしたので、それを基にこれから充実したフォーラムを進めていただけたらと思います。どうぞ清聴ありがとうございました。

## 「基調講演『大学が自らの取組としてどのように評価と向き合うか』」要約

### ●日本独自の評価文化の確立

- ・欧米の大学と日本の大学は、在り方そのものが異なる。日本は欧米に視点が向きがちであるが、日本の歴史やアジアでの位置づけからの視点を忘れてはならない。その中で日本独自の評価文化を確立していくこと。

### ●大学における諸活動のバランス

- ・大学の目に見える様々な活動（教育、研究など社会から見えるもの）は、多くの目に見えない活動によって支えられている。その見える活動と見えない活動のバランスを保ち続けることが大切である。

→そのバランスを保つために評価が行われなければならない。

### ●授業評価の重要性

- ・認証評価や自己点検・評価などいろいろな評価が行われる中で、授業評価の重要性も忘れてはならない。（大学の質＝授業の質）

### ●大学評価の文化

- ・大学とかかわりを持つ人間集団が獲得し、後代のそれに属する人々に受け継いでいく知恵である。
- ・大学評価は大学人自らにより行い、大学の財産として次世代に伝えていく評価でなければならない。
- ・なぜ評価を行うのか？（誰のため、何のため・・・）。

誰のための評価か？→大学人、学生、産業界等々の広い分野をカバーするのが基本

何のための評価か？→質の向上のため、自らの改善、説明のため。

### ●教育研究評価の難しさ

- ・教育研究は多様性の世界であるため。21世紀の教育は、個々に応える教育が確立されなければならない。

### ●評価文化のインフラ整備

- ・日本では、評価の実務家を養成するシステムが確立していない。  
→評価の実務家の不足。  
大学や評価機関などに評価を知悉した実務家が存在することが必要。
- ・評価コストをいかに確保してくか、要請していくか。

### ●ランキングとの付き合い方

- ・興味本位のランキングをどう読み解くか。(評価の読み方)
- ・評価は、社会とのインターフェースとしての大事な説明資料である。(評価の内容を理解し、説明のために用いる。)
- ・ランキングや評価をどういうものか、どのように読み取るかを説明することは大学評価・学位授与機構が果たす役割ではないか。

### ●信頼関係の重要性

- ・評価文化を根付かせるには、評価する側とされる側の信頼関係が大事。また、認証評価機関と受審機関の信頼関係だけでなく、受審機関内での評価担当者と受審機関内の各セクションとの信頼関係も重要である。

# 概要説明

「平成18年度大学評価・学位授与機構の行った認証評価結果について」

---

荻上 紘一（大学評価・学位授与機構 評価研究部教授）

(司会) 平成 18 年度大学評価・学位授与機構の行った認証評価の結果の概要を、当機構の評価研究部教授である荻上より説明をさせていただきます。

#### 【スライド 1】

(荻上) 私からはタイトルにあるように、昨年度に当機構が実施した認証評価の結果についての概要の報告です。

#### 【スライド 2】

尾池先生のお話にありましたので、改めて繰り返すまでもないと思いますが、われわれの認証評価は、三つの目的を持って行うということを常々申し上げてきました。まず、評価基準に基づいて質の保証をする。つまり、基準を満たしているかないかというデジタルな評価です。それから、評価結果を各大学にお返しすることによって、各大学で教育・研究の改善に努めていただく。われわれはそのお手伝いをするという意味の評価、それからもう一つは、社会に分かりやすく説明をするというものです。こういう三つの大きな目的を持って、昨年度も認証評価を実施しました。

#### 【スライド 3】

その認証評価は、六つの基本的な方針に基づいて評価をします。これも、いろいろな機会に申し上げてきました。まず最初に、大学の評価基準に基づく評価。評価基準を満たしているかないかという判定をする。2 番目、認証評価の中では教育活動を中心として評価をする。3 番目として、各大学の個性の伸長に資する評価。各大学の特色を損なうことのないように評価するという事です。4 番目、これは当然ですが、まず自己評価をしていただく。5 番目に、ピア・レビューを中心とした評価。つまり、大学人による評価です。6 番目が、透明性の高い開かれた評価。あらゆる情報、評価のプロセスなどを公開しながら進めていくということです。また、評価の仕方についても広くご意見をお聞きしながら、毎年少しずつ改善をしていくというものです。こういった六つを基本的な方針に掲げて評価に取り組んできました。

#### 【スライド 4】

昨年度は、スライドにある大学の認証評価を行いました。国立大学が七つ、公立大学が三つ、公立短期大学が一つです。これが私どものところで認証評価を行った対象大学です。

#### 【スライド 5】

評価結果は、ご存知のように、われわれは評価基準を 11 に分けて設定しています。それぞ

れの基準ごとに複数の観点を用意して、その観点ごとに対象大学の状況を記述して、それに対して判断を行うという形で評価の記述を行いました。11の基準ごとに、それを満たしているか満たしていないかという判断をしました。観点ごとに分析し、基準ごとに○×を付けるという評価を行ったわけですが、評価結果は昨年度実施した全ての対象大学に対して、大学評価・学位授与機構が定める評価基準を満たしている、つまり○が付いたという評価結果です。○か×かというデジタルな部分だけについて言えば、全て○でした。

#### 【スライド6】

しかし、○か×かだけの評価をしているわけではなくて、先程申し上げたように、各大学の個性の伸長に資する評価ということで、評価によって大学の評価が損なわれることのないように、十分気を付けて評価をしたつもりです。基準ごとに「優れた点」と「改善を要する点」を積極的に取り上げ、更にその中から主なものを選んで評価報告書のトップページに掲載しました。

#### 【スライド7】

優れた点として、特色ある取組、あるいは大学の目的に照らして優れている点、あるいは大学改革への先進的な取組、更には一般的見地から見て、優れていると思われる点と分けて挙げてみました。

特色ある取組として考えられるもので一つ例を挙げるとすれば、地域に開かれた大学であることを社会にアピールするため、キャンパス全体をミュージアムとして開放しているといったようなものです。それから、大学の目的に照らして優れているものの一つの例として、大学設置の目的に沿って県民の期待に応えるよう、地域推薦入学制度を設け、県内出身者の数を確保しているというものを挙げてあります。

大学改革への先進的な取組の例としては、教育の質を向上させるための学生ワーキンググループや、学部の教育ワークショップへの学生参加など、教員と学生が共同で教育改善活動を実施しているというものを取り上げてみました。一般的見地から見て優れていると思われる点の一例としては、講義室、演習室が広く、数も十分確保されているというものを取り上げてみました。それぞれ一つずつ例を挙げましたが、昨年度、評価を行った大学に対して、それぞれ数項目、あるいは10項目ぐらいの優れた点を挙げてあります。

優れた点のみならず、「改善を要する点」も、われわれは非常に重要な要素であると思っています。「改善を要する点」というと、響きが悪いように思われますが、各大学が「改善を要する点」をきちんと認識していて、それに対してどういう対応を考えているかが明確になっているということは、社会から見てプラスの要素になるのではないかと考えて、わ

れわれは「改善を要する点」も積極的に取り上げています。

### 【スライド8】

「改善を要する点」をわれわれは仮にこのように5種類に分けてみました。一つ目は、法令違反状態にあり速やかに改善すべき点というものですが、これはとんでもないことで、法令違反状態ですから、われわれが黙っていたとしても、大臣が当然なにがしかの措置を講ずる対象になるわけですが、昨年度は幸いにしてありませんでした。

2種類目は、法令違反状態とまではいえないけれども、速やかに改善が必要であると思われる点で、これは昨年度2～3ありました。例えば各教科に係る「専攻」に準ずる形で教育研究活動を実施している教育学研究科教科教育専攻の「専修」の幾つかでは、教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っているというものです。一読して、すぐに理解できないようなややこしいことにも見えますが、要するに、教育学研究科の大学院の幾つかは、国語専攻、社会科専攻、理科専攻というように、専攻として設置されていますが、かなり多くの大学では、それが教科教育専攻の中の専修という形で、国語専修、社会科専修、理科専修というような形で設置をしています。そういった場合には、設置基準上の必要教員数というものは定められていません。しかし、実態として専攻に準ずる形で教育が行われているということをわれわれは重く見て、その場合はやはり専攻と同じ教員数が配置されることが必要であろうという立場に立って、こういう指摘をしました。

3種類目は、一般的な見地から見て改善が必要と思われる点ですが、これはかなりの大学に対して指摘をしましたが、バリアフリー化が十分ではないことです。

4種類目として、大学の目的に照らして改善が期待される点です。これは一つの例として、大学院の一部の課程では、入学定員充足率が低い状況が見られる。これだけの人数を入れて大学院の教育をするということを目標に掲げているにもかかわらず、定員充足率が非常に低い状況が続いているという場合には指摘をしました。

5種類目は、大学の目的に照らして更なる向上が期待される点ですが、これはある意味では、ぜいたくな改善を要する点とっていいかと思います。その例として、附属図書館の開館時間の更なる延長を希望する自主的学習意欲の高い学生が多いことへの対応が望まれる。つまり、もっと夜遅くまで、あるいは土日も勉強したいから、図書館を開けてほしいという学生の声が多いので、大学としてももう少し何とか努力してあげてほしいという趣旨です。せっかくそういう学習意欲の高い学生がたくさんいて、おたくの大学は恵まれているので、もうちょっと何とかありませんかということです。

### 【スライド9】

次に、今年度もそうですが、昨年度も自己評価書で目に付いた点として、具体的でない記述が大変たくさんありました。例として幾つか挙げましたが、学生による授業評価の結果を踏まえて、授業改善を行っているというような記述が随分たくさん見られました。これだけでは、どういう授業改善を行っているかという具体的な記述がない。大体検討はつきますが、社会に分かりやすく説明をするためにはやはり不十分と思いますので、具体的でない記述に対しては、大学に問い合わせをして確認をする、訪問調査の際に確認をする、あるいは大学のホームページなどから確認を行いました。最終的には、可能な限り具体的な内容を補足して評価報告書を作成するように努めたつもりです。

次に、選択的評価事項というものがあります。これはすべての大学に選んでいただいたわけではありませんが、法令上、義務付けられているのは認証評価で、私どもでいえば基準1～11までは全ての大学に受けていただかなければいけません。その他にオプションとして二つ用意してあります。それについて少し触れたいと思います。

### 【スライド11】

この選択的評価事項は○か×かのデジタルな評価ではなくて、目的の達成状況を4段階で評価するというものです。目的の達成状況が非常に優れている（S）、良好である（A）、おおむね良好である（B）、不十分である（C）という4段階で評価をしました。

### 【スライド12】

選択的評価事項は2種類あります。選択的評価事項Aというのは研究活動の状況に関する評価、選択的評価事項Bというのは、正規課程の学生以外に対する教育サービスの状況を対象とする評価です。選択的評価事項Aの方は研究活動ですが、これを選択していただいた大学は8大学ありました。評価結果は、達成状況が良好であるというA評価が7大学、概ね良好であるというB評価が1大学でした。

### 【スライド13】

一方、選択的評価事項Bは、正規課程の学生以外に対する教育サービスですが、こちらについて選択いただいた大学は4大学ありました。評価結果はSが1大学、Aが3大学でした。

### 【スライド15】

昨年度の状況を報告するのが私の役割ですが、せっかくですので今年度の状況をお話しておきたいと思います。今年度は、38大学と2短期大学の認証評価を行っている最中です。昨年度は10大学、1短期大学でしたが、これに比べると、約4倍の数をしています。

40 大学を評価するとなると、土・日も含めて、休みを取ることが全くできない状況になっています。評価がもう少し文化として成熟してくれば、いろいろなところが効率よくできるようになるかと思いますが、まだ3年目ということで、手探り状態で進めており、歩きながら進む方向を決めるというようなことが非常にたくさんありますので、そのような状況になっています。

選択的評価事項Aを選んでいただいた大学が8大学、1短期大学、選択的評価事項Bを選んでいただいた大学が8大学です。先程、尾池先生の講演にもありましたが、私どもは3年間認証評価を行ってきて、信頼関係というものが本当に重要だと思っています。評価の目的の2番目に申し上げましたが、評価の結果を大学の教育・研究の改善に繋げていただくためのお手伝いをするのが、非常に重要な役割だと考えています。

私は常々、機会があるごとに、大学機関別認証評価というのは、大学と大学評価・学位授与機構、つまり評価を受ける側と評価をする側との信頼関係に基づく共同作業であると申し上げていますが、現在、進行中の今年度の評価においても、その方針を崩すことのないように努めているつもりです。この認証評価は、国立大学法人評価と違って、直接、資源配分に反映するといった恐ろしい内容は持っていません。とにかく評価結果を大学の教育・研究の改善に繋げていただくことができればと思って取り組んでいます。

以上、昨年度の評価結果を中心にご報告しました。どうもありがとうございました。

## 事例発表

大野真男（岩手大学 理事・副学長）

難波正義（新見公立短期大学長）

(司会) 当機構の認証評価を受審いただいた2大学より、事例の発表をいただきます。まず、自己点検・自己評価と認証評価に関するグッドプラクティスの例として、岩手大学理事・副学長の大野眞男様よりご発表をいただきます。

### 「自己点検・評価」から認証評価までの道のり

大野眞男 (岩手大学 理事・副学長)

(大野) 岩手大学で評価を担当している大野と申します。どうぞよろしくお願ひします。

#### 【スライド2】

さて、岩手大学は、文系2学部・理系2学部の計4学部、連合農学研究科を含めると、各学部の上の大学院も含めて5研究科という、小規模の大学です。一言で言うならば、医学部のない総合大学で、必ずしも一般化できないような大学かもしれないと思います。

#### 【スライド3】

学生数は、学部で5,000名程度、大学院で1,000名弱、教職員も800名程度です。校地面積は高等農林の時代からの伝統があり、数字上は大変広い校地面積を持っていますが、その大部分は附属農場等です。キャンパス立地上の特色を一つだけ指摘させていただければ、4学部が、上田地区という盛岡市中心部のワンキャンパスの中に全て揃っており、何をやるにも大変便利な立地です。

#### 【スライド4】

大学の特徴としては、教育・研究+社会貢献と書かせていただきましたが、最近では、教育基本法などが変わって、大学の使命として社会貢献が入るようになりました。岩手大学の場合は、法人化の当初から教育・研究だけではなく、地方の大学として地域に対して社会貢献をしていくことを一つの理念として掲げています。

教育面については、大学教育総合センターを学内に設置して、入り口の入試部門から入学してからの共通教育、あるいは学部専門教育との接続、出口の就職支援等にわたって、一貫して一元的に学務関係に対応できるようなセンターを設置しています。

また、社会貢献という部分ですが、他の大学の場合は、地域共同研究センターや生涯教育センターなど、幾つかのセンターにおいて多面的に展開されていますが、岩手大学の場合は法人化に際して、それらの諸センターを一つの地域連携推進センターという大きな組織に取りまとめてしまいました。企業とのリエゾン、知財管理、機器活用、生涯学習、そ

して地域司法と非常に広い分野の地域貢献をワンストップサービスの窓口としてこのセンターでやっていくという機能を持たせています。

#### 【スライド5】

認証評価を受審する前の自己点検・評価体制についてお示しすると、スライド5のようになります。学長の下に全学の点検評価委員会が置かれ、理事や副学長、学部長等から構成されており、その下に各部局の点検・評価関係の委員会があるという、非常にお座なりの委員会の仕組みかと思えます。そういう意味で申し上げて、必ずしも進んだ大学ではなかったということをご理解いただきたいと思います。

#### 【スライド6】

受審前の段階でどんなことをやっていたかということ、各学部・研究科単位で定期的な自己点検・報告書の作成や大学評価・学位授与機構で行った試行評価の幾つかの分野に取り組んだぐらいです。全学一元的に自己評価をしたという経験は持っていませんでした。

そんな状況なので、平成18年度に認証評価を受けるということについては、学内で相当慎重を期すべしという意見がありました。まだまだ時期尚早であって、勇み足はいかんといい意見が多くあったのも事実です。しかしながら、いろいろ議論があった後で、受審することを決定してからは、対応作業に先立ち、あるいは認証評価を受審する作業と同時並行的に、認証評価も含めて評価関係のさまざまな学内制度を改革していくことに何とか成功できたと考えています。率直な言い方をすれば、認証評価という課題があったので、学内の評価文化を醸成することができたということです。

#### 【スライド7】

まず手を付けたのは、認証評価申請時に自己評価書の作成ワーキンググループを立ち上げたことでした。機構主催の説明会等で、認証評価は各学部・研究科の自己評価の寄せ集めではなくて、大学が主体となって全学単位で記述してくださいと再々言われていたので、各学部から委員が選出される点検評価委員会のラインとは別個のラインとして、学長直属で自己評価書作成ワーキングを設置しました。

#### 【スライド8】

ワーキンググループの構成メンバーは、本学の場合、学長一本釣り、あるいは評価担当の副学長の方から一本釣りで選出しました。それもどちらかといえば、比較的若い方にお願いしています。この人なら間違いないということで、実行部隊としての機能が十分保証されるような人選の仕方を配慮しました。

各学部の点検評価委員会は情報提供、そして全学の点検評価委員会は結果のオーソライ

ズを、ワーキンググループは最初から全学視点で自己評価書の作成という役割分担でスタートしました。このワーキングは、スタート2カ月後に、学長特命プロジェクトということで、新たな位置付けに切り換えることになりました。ワーキングという中途半端な位置付けではなく、点検評価委員会によるオーソライズを前提にしながら、認証評価の自己評価書等に関する一切の作業を自律的に進めることを意図したものでした。ちなみに本学では、重要な時限的課題が幾つかありますが、その推進をするために、学長が直接任命をする学長特命プロジェクト制度というものがあり、それを適用したものです。

### 【スライド9】

自己評価書の作成過程はスライド9に示したとおりです。当初の素案は、1カ月余りで作成しました。この段階ではワーキング、あるいは学長特命プロジェクト委員を通じて、各学部から提出いただいた資料を単に擦り合わせただけのものです。全くの寄せ集めだったので、各学部が従来の自己評価書などに基づいて記述しており、全体の分量は指定文字数の5倍くらいの量で、最初の検討をスタートしました。これを大学全体の視点でまとめ直して、文体の統一、欠落部分を補完するという作業が半年続くことになりました。

自己評価書提出まで、実に39回のプロジェクト会議を開催しました。特に冬場の1月と2月は気候も一番悪いころですが、週に2、3回この会議を開催し、会議の合間にはプロジェクト委員の先生方に宿題を持って帰ってもらい、次回までに仕上げてくださいという大変ハードな日程でした。ワンキャンパス集中型の学部配置を、このとき本当にありがたく思った次第です。

平成18年に入ってから、点検評価委員会、教育研究評議会、役員会、経営協議会でオーソライズの手続きが入るので、実質的には春までの作業になりました。そして6月の提出後は、チェック、あるいは質問事項、訪問調査への対応などで追われました。

### 【スライド10】

自己評価書の作成過程で留意した点を幾つかお示したいと思います。まず、当然のことですが、機構で開催いただいた様々な説明会や研修会には積極的に参加することに加え、平成17年度に先行受審していた国立大学が2校ほどあり、そのうちの1校に訪問して、情報収集をし、いろいろな手続きの概要についてご教授いただきました。

スケジュール管理についても、大変苦心しました。幾ら学長特命プロジェクトといっても、徹底的にトップダウンを進めてしまうと大変なことになるので、要所要所で関連委員会の了承をいただいて、意見調整を図っていくというフィードバック体制も最初から織り込むようにしました。

### 【スライド11】

また、文字数の制約にも苦勞しました。先程指定字数の5倍を超えていたと言いました。これは結果としては、学部が一生懸命対応してくれたのでこうなったのですが、たった4学部でもこの状況なので、もっと大規模な総合大学のご苦勞はいかばかりかと思ひます。しかしながら、次のくだりでまた説明しますが、全学的視点で大括りにまとめていくと、意外なほど、最大公約数的な記述を引き出していくことができました。また、各部局で個別的なことについては、図表化あるいは資料化することで、本文から括り出すという工夫もしました。

根拠資料の確保については、ダンボールに何箱という事態は避けなければいけないので、なるべく厳選しましたが、結果として10cm厚のファイルが2冊という分量になってしまいました。認証評価は初めての取組だったので、資料化されていない取組もかなりあり、これを資料化するという作業も出てきて、それに対してのチェックリストを設け、資料を関連部局にお願いするというをやっていました。

### 【スライド12】

全学的視点の確立は、精神論においても具体論においても必要な観点だったと思ひます。先程申し上げた文字数の圧縮という課題も、まず大学全体として記述し、次に各部局という原理でやっていくと、かなり圧縮を図ることができました。また、寄せ集め感を徹底的に排除するために、11ある基準をプロジェクトメンバーの一人一人に割り振って、基準ごとの責任担当体制をとりました。

各基準間の関係で一番苦勞したのは、やはり字数関連です。1基準5,000字という制限はありますが、11基準で55,000字という全体の制限内で、各基準を調整することができるので、それは最大限利用させていただきました。基準5などは相当な分量になっていたかと思ひます。

### 【スライド13】

大学の個性の反映ということで、岩手大学の場合は地域への社会貢献を大事にしており、「大学の特徴」「目的」欄で、大学が何を狙っているのか明確に分かるように配慮して記述をしました。なお、選択的評価事項A、Bについても、個性の反映の機会として積極的に受審した次第です。

最後に、一番大事な部分だったと思ひますが、プロジェクトメンバーの士気を自己評価書提出までどうやって維持していくかということが一番苦勞しました。現在の給与体系では、必ずしもこういうことが報われるようなシステムに十全にはなっていません。当然あ

る程度は反映できますが、やはり不満が出てしまうので、折に触れて学長から声を掛けてもらう、学長にも直接何でも言えるような雰囲気を作ることを大切にしました。

#### 【スライド14】

さて、認証評価の受審を機に、予想をはるかに超える勉強をさせていただきましたので、「喉元過ぎれば」ということにならないように、学長特命プロジェクトを恒常的な評価体制にまで確立しようと平成19年2月に学長特命プロジェクトをそのまま岩手大学評価室という常置の組織に切り換えました。これで終わりかと思っていたプロジェクトのメンバーから一斉にため息が漏れたことはもちろんですが、嫌だという方は、結果的に一人もおられませんでした。

#### 【スライド15】

設置形態は常置です。構成メンバーは、評価室専任教員を1名加えることができました。役割は、認証評価に関すること、それに加えて、2年ごとに全学で定期的な自己評価を実施することを決め、大学評価室でやっていくことにしました。また法人評価対応の業務も、年度評価・中期目標期間評価・次期中期目標・計画案の作成といったこと全て、大学評価室で取り組むようにしました。本来であれば、このような組織を設置してから認証評価に望むことが本道かもしれませんが、岩手大学の場合は、いわゆる泥縄といわれても仕方ありませんが、結果的に認証評価受審の一番の成果として、大学評価室を設置することができたのだと考えています。

#### 【スライド16】

認証評価を受審して得たものをまとめますと、一つは、全学的な学部・研究科を超えた一元的な大学情報の把握ということが可能になったことです。次に、評価担当の教職員集団が醸成されて、大学評価室という恒常的な体制が構築できたこと。一部の職員だけで閉鎖的にやってしまう方が、作業としては早くて楽なのだと思います。ところが、こういう不必要に見えるプロセスを積み重ね、先生方にご迷惑をお掛けすることで、評価文化の重要性を、結果的に大学全体で認識できたと思います。三つ目として、定期的な評価を通じて、教育・研究の改善を図るシステム。評価があるから教育・研究を改善の方向に向けて進めていくことができるというサイクルが出来上がったように思います。特に、大学自らの物差しではなく、機構の用意した共通の物差しに照らす観点は大変新鮮でした。最後に、大学の個性を再認識する機会であったことも付け加えておきます。

#### 【スライド17】

反省点は、作業に着手するのが遅れたことです。認証評価を受審するという意向表明の

時点ではスケジュールを立てるぐらいのことで終わってしまい、実際に作業に入るのは秋になってしまいました。これはスケジュール的に大変甘かったと思います。また、結果的にはデータベースが構築されましたが、データベースが未構築のまま作業に入ったので、うまく認証評価の方に反映させることができませんでした。これから受審される各校の皆様は、既にこんな2点はきれいにクリアされていることかと思えます。

以上、岩手大学の事例をご報告させていただきました。ご清聴ありがとうございました。

(司会) 大野先生どうもありがとうございました。

続きまして、評価結果を改善に結び付けた取組事例として、新見公立短期大学長の難波正義様よりご発表をいただきます。

### 「認証評価が大学にもたらしたもの」

#### 難波正義（新見公立短期大学長）

(難波) 皆さん、新見といってもなかなかご存じないと思います。なぜこんな小さな大学がここに来てお話をするのか曰くを申し上げますと、今日、お手元にお配りしている黄色のチラシがあると思いますが、本学の先生がよく頑張ってくれて、特色GPや現代GPなど六つも採択されました。六つも採択されたGPについて、フォーラムを計画し、荻上先生においでいただいて、話をさせていただくようお願いしました。というのも、私どもは公立短期大学として、第1号の認証評価を頂きましたので、大学評価・学位授与機構の先生方とコミュニケーションがあったためです。荻上先生は他大学の評価で非常にお忙しく、無理である。実は、東京で大学評価フォーラムがあるので、こちらの方をしゃべってほしいと言われてまして、お話しすることになりました。

あまり特別なお話しはありませんが、私がお話ししたいことは、評価を受けてよかったこと、その評価過程、準備過程のこと、私どもの大学のこと、そして、これからどのように本学を運営してゆきたいかということをお話しします。

認証評価を受けてよかったことは、やはり教職員のレベルが上がってきたことです。新見市は岡山県の北の山中にあり、非常に自然の豊かなところですが、私が学長として2002年に就任したときは、先生方は非常にゆったりと学問、教育を楽しまれていましたが、少

し馬力をかけないといけないとも思いました。そういうことで評価を受けて2年が経ち、私が学長になって6年が経ちましたが、先生方のレベルは確かに上がっている。それが六つものG Pが取れたということに繋がったのではないかと思います。

そして、先生方の意識が変わってきています。昨日も大学でF Dを開催したのですが、その中で、このG Pが取れたことなどを基盤にして大学の改革を進めようとおっしゃる先生がいて、非常にうれしく思っています。先生方にも非常に自信がついていて、よかったですと思います。

また、認証評価を受けた関係で、組織運営の整備も少し進んできています。そして、地域への情報発信ということです。やはり地域の大学なので、新見公立短期大学が地域でどういう意義があるのか、どれだけお役に立っているのかなど、そういうことをいろいろ地域へ情報を発信しています。

新見市の面積は岡山県の12%ですが、人口は岡山県のたった2%の37,000人で、中国山脈の山の中にある非常に小さな町です。過疎化が非常に進んでおり、高齢化率も33%です。しかし、本学は、その県北の非常に広い地域にある唯一の高等教育機関として非常に頑張っています。南の方には多くの大学があつて、よほど何かをやらないと目立たないというようになっています。そういう意味では、新見は非常に地の利を得ています。

### 【スライド2、3】

大学の沿革を申しますと、1980年に新見女子短大として創立されて、看護と幼児教育学科が置かれました。1996年に地域福祉学科ができ、1999年に校名変更して現在の新見公立短期大学となり、共学化にもなりました。2004年には地域看護学専攻科を新設しました。入学定員は175人程です。岩手大学が学生数5,000人で小さな大学だと言われましたが、その10分の1で、学生数は約400人です。

### 【スライド4、5、6】

教員は私を入れて40人ですから、これでG Pを六つ取れているので、先生方はお金に潤っているのではないかと思います。予算は8億円程です。ただ、本当はもっと少なく市からは予算を切られていて、2005年から今年は5,700万円も切られています。なぜかということ、地方交付税が少なくなるということで、地域格差が非常によく出ています。スライドには8億4,000万円と出していますが、これはやはりG Pを頂いているおかげです。

私が大学に行ったときは、市から5,000万円以上は出さないという条例を作っていました。それは困るので、今、少し緩めてもらって、現在は、市の負担は2億4,000万円となっています。新見市自身の予算が490億円程であり、大学の占める予算割合は非常にわず

かです。岡山大学の予算が 600 億ですから、そこから見ると、いかに国立大学というのは豊かであるか。もっと国立大学の先生に頑張っていたかかないといけないと思っています。新見市がいかに貧しいかということもよく分かります。

#### 【スライド 7、8】

認定証は 2006 年に頂いて、基準を満たしている公立短大 1 号となりました。その結果ですが、優れた点として、1) 教養教育が充実している。2) 「学外実習指導講師」の称号の導入。これは、私どもは学生をいろいろな施設へ実習生として出しているのです、そういうところの先生方を本学の非常勤講師として任命して、その方々の本学の学生に対する教育のモチベーションを高めていただくようにしています。3) 地域に根ざした教育、学生と教員との良好なコミュニケーションなどが優れた点として評価されました。

次に改善を要する点として、バリアフリー化ということを挙げていただきました。これは大学の建物自体が非常に古いためです。

#### 【スライド 9】

評価までの過程ですが、GP が六つも取れたといっても、私が学長に就任してから大学が活性化したというわけではありません。既に 2000 年にこの大学では、自己点検・評価をやっていました。私が 2002 年に学長として就任した時点で、頑張っておられました。それから将来構想検討委員会を立ち上げて、翌年、外部評価をやりました。このとき、先生方にいろいろ役目をお願いしてやったことが基盤になったので、認証評価もすぐ行けると判断したわけです。

認証評価は 2004 年の秋の教授会で受審を決定し、2005 年 2 月に、大阪で開催された認証評価の説明会に出席しました。説明会には、学生部長、各学科の講師又は助教授に出席してもらいました。学生部長、看護、幼児教育、地域福祉各 1 人、そして教養学科の先生が 1 人で認証評価に備えました。計 5 人の体制で十分に対応できました。3 月頃から書類を作り始め、6 月 30 日に機構へ自己評価書を提出しました。認証評価の書類は非常に読みにくい書類になっていて、もう少し簡単な読みやすい文章の方がいいと思った次第です。

2005 年の秋に訪問調査で、大学に評価委員の方が来られて、教職員への面談等ヒアリングがありましたが、幸いなことに 2006 年に認定証を受けることができました。またちょうどその年、三つの GP を取ることができました。小規模な短大としてはよかったと思いました。

#### 【スライド 10】

2001 年のデータですが、ベネッセが出版している受験雑誌において、中国・四国・九州

で資格取得カリキュラムが充実している、就職支援が手厚い、就職率が高いなどで非常に評価されました。こういう基盤が、認証評価やG P取得に結び付いています。

#### 【スライド11】

その後、また2つのG Pを取りました。また、認証評価を7年後に受けないといけないので、それを受けるために便利な年報を作っておこうということで、年報の発行に取りかかりました。広報も強化しましたし、法人化や4大化に向けて努力をしています。

#### 【スライド12、13、14、15、16】

スライドに取得した六つのG Pを示しています。今日の配付資料に全部出ていると思います。また、このG Pが取れたことに対する意義というものを中心にしてフォーラムを10月19日に開催します。

情報発信は、公開シンポジウムというかたちで町の方に集まっていただいて交流の場を設けています。この公開シンポジウムには新見市長、商工会議所の会頭やマスコミの方々を招いてパネルディスカッション等を行っています。昨年も行いました。

#### 【スライド17】

新見市は非常に過疎化が進んでおりまして、少子化です。今年の本学への入学者は、184人です。なお、今年の新見市内の小学生は188人です。ですから、大学というところがいかに町の活性化になっているかということで、お役に立っていると思います。

#### 【スライド18】

新聞は地元で地方紙が二つあります。山陽新聞は岡山にありまして、岡山県全体です。そして、地方紙の備北民報と備北新聞が大学の情報を非常によく出してくれます。発行部数はそれぞれ8,000部、3,000部出ています。

例えば、認証評価の評価結果についてやG Pへの採択についても非常に詳しく記事にしてもらいました。これは本学が地元いかに密着しているかを示していると思います。

さらに私は本学を魅力ある大学にしようと考えています。教育に重点を置いた大学にしなければならない。そして先生方の意識改革、研究業績を上げていただかなければ困ります。また組織管理、運営というものも少し変えていきたい。

新見公立短期大学は小さな大学とはいえ、沖縄から北海道まで全国から学生が来ていますので、ホームステイをロータリーやライオンズの人をお願いして、新見のいいところを少しでも知っていただこうと努力しています。また、毎年、紅葉を植えています。去年も300本ぐらい植えました。新見の街はきれいだというブランドを作って、新見を訪れて、その自然に感動した人達が本学に入学を希望するようになればと夢をもっています。

まとめとして、認証評価は、先生方のレベルアップにつながっている。組織運営の方もかなり進んでいます。毎年、先生方の業績はチェックさせていただいているので、自己点検についても毎年うまくいっていると思っています。

以上です。ありがとうございました。

## 質 疑 応 答 ①

---

(司会) それでは質疑応答に入りたいと思います。これまでにご講演、ならびに概要説明、事例発表をしていただいた4名の方に対して、ご意見・ご質問等がある方は挙手をいただいて、ご質問をお願いしたいと思います。

(質問者1) 大学で評価関係の理事を担当しています。皆様のお話をお聞きして、教員の意識が認証評価を受審後ではだいぶ変わっているということでした。また、京都大学も今年か来年ぐらいに認証評価を受けられるのだと思いますが、京都大学ではどのような意識改革を期待しているのか、先生方の意識改革に関してお話をお聞きしたいと思います。

(尾池) 意識改革をできるといいなと思いつつも簡単に改革されるものではありません。会場には、評価を担当する本学の丸山理事がいますが、どうでしょうか、意識改革はまだまだ期待できそうにありませんね。というわけで、評価文化が定着してくると、意識改革は進むのかなとは思いますが、ある意味では、評価を真っ当に受け入れてやっていかなければいけない、評価の意義を理解するという意味の意識改革ができたとは思っています。それは、法人化前というのは、まず国立大学法人化に対する反対運動から始まっています。しかし、これが法人化され、法律が決まると、割合真っ正面からそれを受け止めて、法律に従った改革はちゃんとやっていこうという認識ができてきました。

それに対して、今度は初めて暫定評価で、第1期中期目標に対する評価を受けることとなりましたが、それをちゃんと受け止めて、その評価をきちんと大学のための評価として、「大学人による大学のための評価」ということをやらなければいけないのだという認識がかなりできています。今、評価について、こんなことはやる意味がないといったような議論はありません。ですから、法人化した趣旨は真っ正面から受け止めて、それを生かしていこうというような意味での意識改革はできたと思っています。

本当に3,000人の教員に意識改革が全部行き渡っているかどうかは分かりませんが、ほとんどどんなことをやっているか知らない先生がたくさんいると思います。一部の先生が一生懸命やっているという状況はあるでしょうが、それはそれで私はいいいと思います。3,000人が一遍に評価に駆り出されたらたまったものではありません。知らずに過ごす先生がいても、それはそれで結構だと思いますが、少なくとも、そんなことは意味がないのか、それは反対だという声はないのです。それは既に、かなりしっかりと、世界に向かった評価をするのだという意識になっていると私は見えています。

(難波) 最初にGPの申請をするとき、教授会で諮ったところ、本学のような大学が申請しても通らないだろうということで反対されました。しかし、そのときは押し切って申請しました。今は申請希望が多く、私がむしろ整理をしているぐらいで、皆さん非常にアクティブになりました。ですから、教員の意識改革があり、また、やれば行けるという自信を教員が持ってきている気がします。

それから、大学はいろいろ改革をやっていますが、大規模大学と小規模大学で違うところは、大規模大学になるほどトップの意思が伝わらないところだと思います。私は岡山大学医学部で医学部長もやっていましたが、医学部長といえども、ある時、ある教室の助教授に用事があって訪れて行っても、外国に長期留学しているということで状況が分からないのです。本学では、その日に誰がどこへ出張しているかも全て把握できるので、トップの意思が下までよく浸透するということは、やはり規模が小さいことによって非常によく感じます。

従って、絶えず改革に向けてのメッセージを学長が出していく。例えば予算のことでも、業績のいかんに関わらず、教授の研究費は何十万円と決まっていました。10年間論文が全くない人も、教員研究費は同じレベルでした。これを変えるのに2年かかりました。やはり予算というものはウエイトが大きい。各教員がやっていることに対する評価です。

学内には元学長が決められた自分たちに非常に有利な規則もあります。そういうものは、もう時代遅れのものもあります。でも、なかなか変更できません。今、大学で新しい規程を作るときは必ず時限を付けて、2年後に見直すことにしています。時代の変化に合わせて変更できる規程にしています。

(大野) 難波先生のところに比べて、規模が大きいことは大きいのですが、国立大学としては小さい規模かと思っています。そういうところでも、先生方の意識が一斉に変わったかという、そんなことは決してありません。評価に直接かかわっておられた一部の先生方は、確実に意識を変えていただけたと実感していますが、まだまだ仕方がないのでやる、あるいは評価のための評価という受け止め方をしていらっしゃる先生方がいるのも事実です。

更には、教育研究の質の向上のためにやっていくのだというところまでしっかり結び付けてご理解いただくために、7年に一遍の認証評価ではなく、先程の事例発表でご報告申し上げたように、2年ごとの定期的な自己評価を実施していくというシステムにさせていただきました。それによって、評価と教育・研究の質の向上のサイクルに慣れていただく

ことと、実は次の評価に備えて、着実にデータを蓄積しておこうという目論みもあります。

2年に一遍というサイクルは、教員評価の方もやっていて、そちらの方も2年に1回やるので、その年が1年交代というローテーションでやっています。なお、次の自己評価は、ちょうど中期目標期間評価の自己評価書作成の年に重なっていて、これも併せて一気にやってしまうことにしました。

(荻上) 私からも一言付け加えたいと思いますが、私が大学にいたころは、学生による授業評価というか、アンケートをやるのが大変難しい時期でした。お願いをしたところ、ある学部から、「絶対反対だ。どうしてもやれというなら、教授会で反対決議をする。」と言われたことがありましたが、今、評価に携わっていると、全ての大学が何らかの形で学生による授業評価を既に実施しています。これは一つの例だとは思いますが、教員の意識がかなり変わっている部分があると受け止めています。

それから、G Pなどの話が出ましたが、G Pについても、これは科学研究費補助金と違って、各教員が個別に申請できるものではありません。やはり組織として検討して申請するといったことも、非常に多くの大学がやられるようになったことも、大きな意識改革の一つと見てよろしいのではないかと受け止めています。

(質問者2) 大学で評価を担当しています。

今の質疑と少し関係しますが、難波先生に質問したいと思います。貴学の素晴らしい取組をお聞かせいただきましてありがとうございました。せっかくなので、6つのG Pをはじめ、そういう先進的な取組と、今日のテーマの評価への取組との関係、認証評価への取組をはじめとして、大学評価への取組が輝かしく素晴らしい実績とどういった関連性を持っているのか、教えていただければと思います。

(難波) 先程申しましたように、認証評価していただいたからG Pが採択されたのだとは100%言い切れません。というのは、G Pのテーマの中には、私が学長に就任してから立ち上げたテーマも1つあります。また看護学科設立時からずっと取組んでいる、教育テーマについても採択されています。ですから、どちらかという、長年の教育工夫というものが評価されてきていると思います。

ただ、認証評価を受けることによって、先生方の書類作成のスピードが上がるとか、書類の書き方がうまくなるといったことは非常にレベルアップすると思います。それから、

認証評価を受けたということで、先生方に自信もつく。やはり自信を持っているということが関係していると思いますが、出せば何とか面接審査ぐらいまでは行くのではないかとということで、去年、二つ申請して二つ採択されるとは思いませんでしたが、二つとも採択されました。先生方が努力されてきた結果が反映しているわけで、やはりそれが大切です。今、付け焼き刃的にG Pが採択されるというわけではありません。認証評価を受けて、今までやってきたことが少し加速されて、よくなってきたということはいえると思います。

認証評価と同時に、先程少し言いましたが、外部評価を受けています。外部評価のときは私が委員長になって、皆さんの書類を全部チェックして、書類の作り方など全部指導しました。ですから、先生方にそういうことをやっていただくことによって、どの先生にお願いしてもかなりいけるようにはなってきました。

(質問者3) 岩手大学の**大野先生**にお伺いしたいのですが、岩手大学では取組が遅れたというようなこととお話しされたと思いますが、本学に比べると、非常に速いスピードで最初の素案ができていう認識を持っています。1カ月程度でどのように素案を作ったかということが一つです。

それから、大学評価・学位授与機構の説明会では、新たに資料を作ったりすることのないようにと言われたのですが、実質的に評価に耐えるようなデータを大学としては持ち合わせていませんでした。そのため、まずそれを作るのに多くの時間を費やしました。実際に素案を作るのが正月休みという状態だったので、その速度をどのようにして上げられたのでしょうか。

また、ワーキングからプロジェクト、そして評価室という形で、新しい組織を作られたというのは、本学と比べて非常に素晴らしいと思っていますが、兼務教員の負担というのはどの程度のものでしたのでしょうか。つまり、学部の兼任する教員というのは、教育・研究に常時携わっているわけです。そこに評価という非常に大きなものが加わったときに、学部の兼務教員というのはすごく負担増になってしまい、休日もないというような形で本学の場合は働いていたと思います。そこで、室という形できちっとした組織ができた場合に、兼務教員の学部の中での負担はどのように軽減するか、あるいはそのままにしているか。その2点について教えていただけないでしょうか。

(**大野**) 取組が遅れたということは、あくまでも私たちの甘さだったと思っています。それにしても、素案1カ月というのは確かに早かったと思います。ただ、出来上がったも

のは、先程お話し申し上げたように、指定量の5倍という文字数のものでした。

資料となっている直接のものは、各学部・研究科の自己評価書が定期的に出されていて、それをデータとして書かれているので、新しい部分を少しフォローアップするぐらいで十分書けます。しかしながら、そのデータは非常に膨大なものであって、それをもう一度、全学の視点でまとめ直すのに多大な労力を要しました。結果として、素案は簡単にどこでもできると思いますが、そこから先、全学一元的なものに練り上げるのに、相当なエネルギーを使うことになると思います。

また、速度については、その後、力づくで推し進めたというのが実態です。従って、その間、兼務教員の先生方には本当にご苦勞をお掛けしたと思います。そのご苦勞に報いるシステムがないのが、本当に申し訳ないところです。ただ、評価の仕事は苦しいものではありますが、確実に成果が出てくるので、そういうところをきちんと先生方にも味わっていただけたことは大変よかったと思います。評価室に移行してからは、兼務教員の先生方の負担は、専任教員を1名配置したことで、かなり負担を軽減することができるようになっていこうと予測しています。

**(質問者3)** 例えば講義の負担などについては全く配慮せずに、これからもやっていくということですか。

**(大野)** ワーキンググループという本当に臨時の形でスタートしてしまって、プロジェクトチーム、最後は評価室というように、ずるずると巻き込んでしまいました。やり方としては、正直言って、まともなやり方ではなかったなと反省していますが、その間、そういう手当は残念ながらあまり考えることはできませんでした。余裕のないままに対応を進めてしまったと思います。

**(司会)** まだまだご質問等もあるでしょうが、パネルディスカッションの後にも質疑応答の時間を設けています。今回の質疑応答はこれで終了させていただきたいと思います。

# パネルディスカッション

「大学における評価への取組と、その結果による改善への取組」

## 【パネリスト】

- 尾 池 和 夫（京都大学総長）
- 大 野 眞 男（岩手大学 理事・副学長）
- 難 波 正 義（新見公立短期大学長）
- 中 野 常 男（神戸大学 理事・副学長）
- 中 村 圭 爾（大阪市立大学 理事・副学長）
- 荻 上 紘 一（大学評価・学位授与機構 評価研究部教授）

## 【モデレーター】

- 川 口 昭 彦（大学評価・学位授与機構 理事）

(司会) ただ今よりパネルディスカッションを始めさせていただきます。最初にパネルディスカッションから参加されるお二人をご紹介させていただきたいと思います。神戸大学理事・副学長である中野常男様でございます。大阪市立大学理事・副学長である中村圭爾様でございます。まず、お二人の先生から冒頭に各大学の現状等をご説明していただきます。その後、先程ご説明をいただきました尾池先生、大野先生、難波先生、荻上先生の4名の方に入ってください、パネルディスカッションを進めさせていただきたいと考えております。なお、パネルディスカッションの進行役は、当機構の理事である川口昭彦でございます。

(川口) 今まで、尾池先生に最初に基調講演のお話をさせていただき、荻上からは、昨年度の当機構での認証評価についての概要を話させていただきました。その後、大野先生、難波先生から、認証評価をお受けになったご経験、あるいは、その後のエフェクトというのでしょうか、そういうものも含めてお話しいただきました。

今回、認証評価の自己評価書を6月末に提出いただいて、書面調査を現在やっておりますが、これから認証評価に取り組もうという大学の中からお二人の方に登壇いただいて、いろいろご苦労話をさせていただきたいということをお願いしました。

### **「神戸大学の評価への取組」**

#### **中野常男（神戸大学 理事・副学長）**

(中野) まず、最初にお断りしておかなければいけないのは、私の専門は、教育学でもなければ評価でもなく、経営学です。したがって、大学評価の素人として、評価の問題に取り組んでいるといことを前提として、お話しさせていただきたいと思います。

#### **【スライド1、2】**

スライド1の写真は、神戸大学の経営学部や経済学部がある六甲台本館の建物です。神戸という土地には海や港のイメージがありますが、神戸大学は実は六甲山の中腹にあります。そして、京阪神地域には他に大きな国立大学が二つ、大きな公立大学が一つ、そして大きな私立大学が四つあります。ですから、われわれは、実際の立地条件を見ながら、「崖っぷちの大学」という言い方をします。いろいろな意味で、われわれは「油断すると崖から落ちてしまうのではないか」という危機感を常々持って教育・研究に携わっていること

を、このスライド1の写真是象徴していると思います。

#### 【スライド4】

現在の神戸大学の学部・研究科の構成は、11学部、12研究科、来年には多分もう1研究科ができると思います。それに加えて、専門職大学院としてロースクールとビジネススクールがあります。このような中で、平成20年度に認証評価を受けるという段取りで作業を進めています。

#### 【スライド5】

スライド4に掲げました11学部・12研究科以外に、附属経済経営研究所や自然科学系先端融合の研究環があり、また、他に多くの学内共同教育研究施設を有しています。

#### 【スライド6】

教員は約1,400名、職員がやはり1,400名程度であり学生数に比べると教職員の数が、近くの大きな二つの国立大学に比べて少ないということで、人的資源、あるいは財務的資源についてなかなか厳しい状況の下で経営しているというのが現状です。

#### 【スライド8】

評価の体制としては、学長の下に、平成17年度に経営評価室を設置して、企画部の大学評価係と連携しながら、実質的には大学評価係を含めた形での「経営評価室」として、ヘッドクォーター的に評価の中心的業務を担っています。ただし、現在の経営評価室は、私と専任教員が1名、企画部の大学評価係が3名、関連する大学情報データベース関係が3名ですので、計8名で運営しています。学内の評価関係の業務をいろいろ抱えている割には人数が少ないという状況です。

平成17年度に経営評価室ができた段階で、私はその担当の学長補佐ということで取り組み、この2月から理事・副学長になりました。したがって、評価担当の学内責任者としては、学長補佐だったり、理事だったりということで、現在はたまたま私が理事としてこれを所掌しているということです。もちろん経営評価室を設置した時点で、室員として各研究科から1名ずつ教員を出してもらおうとか、あるいは、人文・人間系、社会系、自然系、医学・生命系から1名ずつ出してもらおうという形で、兼任室員を設けるという話もあったのですが、そうすると、ミーティングを開く際の委員の日程や時間の調整等が容易でないということで、最少限の人数でヘッドクォーターを設けて、そこでミーティングをしながら、全学の評価委員会に下ろしていくという形で動いています。

全学の評価委員会は、当初は各研究科の評価委員長（評議員クラス）が就任してしまし

たが、評価委員会で議論した内容が必ずしも部局長等にうまく伝わっていないということもあったので、昨年から評価委員会のメンバーを各研究科長あるいは学部長にしました。来年度の法人評価（現状分析）等もありますので、個々の教育研究組織の評価に対する部局長の責任を明確化して、自己責任で実施してくださいという形にしています。

#### 【スライド9】

評価をバックアップするシステムとして、法人化した平成16年4月から、学内で神戸大学情報データベース（Kobe University Information Database：KU I D）を開発し、昨年4月から試行しながら少しずつ入力を行っています。

#### 【スライド10】

神戸大学は、平成20年度に機関別認証評価、ロースクールとビジネススクールの専門分野別認証評価を受けます。同時に、法人評価、いわゆる中期目標期間中の業務実績評価も受けるということです。認証評価のうち、機関別認証評価と、法科大学院認証評価は大学評価・学位授与機構に申請する予定です。また、ビジネススクール系の専門職大学院認証評価については、大学基準協会とABEST21が認証評価機関として文部科学大臣から認証されると思いますので、どちらで受けるかを経営学研究科の方で検討しています。

法人評価のいわゆる中期目標期間の業務実績評価については、教育に関して学士課程・大学院課程・専門職学位課程を合わせて25単位、研究に関して13単位です。また、大学として重点的に取り組む研究領域も現在選定中です。達成状況報告書のうち、今年の分については現在取りまとめ中です。

#### 【スライド12】

経営学部出身ということでもないのですが、評価業務の工程管理をきちんとしていこうということで、スライド12に掲げるような工程管理表を定めています。スライドの左側に認証評価関係、真ん中に法人評価のうちの暫定評価関係、右側にそのうちの年度評価関係のスケジュールを掲げていますが、ブルーの部分が各部局、オレンジの部分が全学的委員会、白の部分が経営評価室担当の業務分担ということで、評価室では最後のとりまとめを含めて全体の行程を管理しながら作業を進めていくということを示しています。来年6月末までに認証評価と法人評価の自己評価書を作成する必要がありますので、こういった形で全体の作業工程を決め業務分担を明確にして、各部局を回って進捗管理をしながら作業を進めています。

#### 【スライド13】

機関別認証評価に関しては、全学の評価委員会の下に専門委員会を設けて、このチーム

メンバーに基準ごとに担当を割り当ててドラフトを作成します。現時点では各部局の基礎データを収集し、徐々にドラフトの作成に向かっていくことになります。とりあえずは平成18年度ベースでドラフトをまとめた上で、平成19年度分を加えて、最終的に自己評価報告書をまとめる作業を考えています。

#### 【スライド14】

また、法人評価も同時に受けるということで、現況調査表については、主要な教育研究組織をベースに、並行して作業をやらせてもらっています。大学全体としては、重点的に取り組む領域の選定と、それぞれの確認修正を来年から始めて、実績報告書を作成しようとしています。なお、NIADのデータベースとの連携で、KUIDから必要なデータを送信するという前提に作業を進めています。

#### 【スライド16】

まだ認証評価も終わっていない状況ですが、大学評価文化の未成熟というか、教職員の意識改革ができていないというのか、いろいろな基礎資料を集めようとしても、どこかにあるのですが、それがすぐ出てこないということがしばしばあります。もし資料がない場合に、必ず整備してほしいと言うと、「はじめに評価ありき」ということで、「評価に必要なのでしょ」と言われます。本来、これは教育なり研究なりの質の向上ということで、当然それぞれの担当部署でやっておくべきことのはずなのですが、資料の提供を求めると、しばしばこのようなことを言われます。評価文化が必ずしも共有されていないというか、法的に要求されているからしょうがないというリアクションがあります。

企業であれば、年度決算書を出したり、半期あるいは四半期に報告書を公表したりして、外部に情報を提供することによって、ステークホルダーにその存在を承認してもらい、自らの組織のレジティマシーを確保していくというのは当然のことです。従って、大学という非営利組織体でも、当然そういうステークホルダーズ・リレーション、つまり外部に自らの情報を公開して、そのパフォーマンスゆえに、自分たちの存在が社会的に必要なことを承認してもらおうというプロセスが不可欠であると思います。

そういう形で説得しながら、根拠資料について収集体制を整備しています。「評価に必要なのでしょ」ということに対しては、「評価で必要ですから、ちゃんとやってください」と、逆に評価を梃子にして体制の整備をせざるを得ない状況です。PDCAサイクルというものがありますが、PとDがあつてのCなのですが、ほうっておくと、Cのために必要だからDをやるとか、そのためにPを考えると、本末転倒的なことがあるのですが、この際はCを梃子にしてPDCAを回していこうと考えています。

また、組織改編があったときに根拠資料をどう切り分けるかといった、少し細かな問題点があります。さらに、私どもの大学の意思決定の結果によるのですが、同一年に第三者評価を二つ並行して受けるとか、そういう問題点もあります。スライド 16 の 1 つ目と、2 つ目については他の大学でも共通的な問題点になるかと思いますが、現在は準備段階として、スライド 16 に掲げた事項が問題点として挙げられるのではないかと思います。

(川口) どうもありがとうございました。引き続きまして、中村先生、お願いいたします。

### **「大阪市立大学における評価への取組」**

**中村 圭爾（大阪市立大学 理事・副学長）**

(中村) 配付資料の「大阪市立大学における評価への取組」をもとに、今までの認証評価に収斂するようなお話とは違う部分を加えて、話をさせていただきたいと思います。なぜかという、公立大学は国立大学のように一斉に法人化するわけではなく、公立大学ごとにそれぞれ様々な状況にあります。国立大学法人と異なるだけではなく、公立大学そのものがいろいろな形で存在しているので、その中の一つのケースとして、評価全体に関する話題提供をまずさせていただいて、その中で、われわれとしてどのように考えているかをお話しさせていただきたいと考えたからです。

大阪市立大学は大阪市の南に位置し、大学の規模としては 8 学部、独立研究科一つを加えて 9 研究科、学生が 9,000 人余り、教職員が 2,000 人弱ですので、先程の中野先生がご紹介になった神戸大学の大体半分の規模であろうかと思います。

私たちの大学での評価に関する議論ですが、実は平成 13 年度頃、国立大学法人化の議論を受けるような形で、大阪市との様々なやりとりの中で、法人化の議論が出てきました。そして大学改革推進委員会を立ち上げ、法人化に関する取組を始めたわけですが、その中で幾つかの評価に関する議論の混乱のようなものがありました。

認証評価についての理解はある程度得ていたつもりですが、それとは別に法人化した際に、法人評価、いわゆる業務実績報告に基づく評価を受けるということをはっきりしていました。大阪市が設立する法人として、国立のような形の法人評価とは異なる評価の在り方が要る。大阪市の中にはそういう形の法人は、予定されているわれわれの大学法人以外

にはなかったので、例えば、一般的な公益法人との関係で評価が行われるのではないかと  
いった心配がありました。

また、大阪市当局が大学事務局として入っており、ある意味、大学と大阪市の一部が  
一体化していましたが、評価が行われるということになると、設立団体の方にその評価委  
員会が引き取られてしまい、従来のような大学・事務局一体となった評価とは異なる、大  
学に対する見方があるかもしれない。そういうことに対する不安といひましようか、混乱  
がありました。簡単に申しますと、認証評価、法人評価、それから大学独自にそれまで自  
己評価をやってきましたが、そのような評価をどのように統一して考えていくかという  
ところで、十分認識が深まらないままに法人化の議論が始まったわけです。

従って、大学改革推進委員会の評価制度検討部会の論点も様々で、認証評価という  
ところは、ある時点を見据えて考えていましたが、そこになかなか議論が集中できない  
ままに推移しました。認証評価については、平成 20 年度に受けようということが、  
評価制度検討部会の中でほぼ決定になったのですが、これも後から考えてみると、  
平成 17 年度に国立大学に 1 年遅れて法人化を予定していたわけですが、そうすると、  
平成 17 年から 4 年目の平成 20 年というような日程が評価検討部会の事務担当にあ  
ったようです。実際に大学の法人化が平成 18 年度になってしまったので、その  
辺りにも少しずれが生じたまま法人化に入り、そして同時に、3 年目に認証  
評価を受けなければならないという枠組みで評価の作業を進めているという  
ところがあります。そういう意味で、国立大学とは少し事情が異なるのではない  
かと考えています。

平成 18 年度に公立大学法人大阪市立大学として出発したのですが、何はともあれ、  
評価に向かう体制を築かないといけないということで、役員会直属の全学評価  
委員会を設けました。しかし、従来の自己評価委員会の考え方をそのまま受け  
継いだようなどころがありまして、本学の場合、評価担当の先生方の評価に  
関する意識がなかなか向上しません。具体的に評価作業をやったり、ある  
いは評価が実際に行われる来年度以降に、何かの形で意識変化が多少現  
れるかもしれないと思っています。評価担当の教員がそうなので、他の  
先生方の意識改革というのはかなり先になるのかもしれないと考えて  
おります。

また平成 20 年の認証評価に向けて準備をしていたのですが、昨年（平成 18 年）  
の 8 月頃、設立団体である大阪市から業務実績報告書を基にした法人評価  
の案が示されました。法人評価についても少し研究をしていたつもり  
なのですが、平成 16 年度、平成 17 年度の国立大学の業務実績報告書  
とはかなり違ったフォーマットが示され、それでまたかなりの混乱  
がありました。

このように、昨年度後半は法人評価に関する対応をしながら、一方で認証評価に対応するという大変苦しい状況で進んでおります。認証評価に向けた準備作業や全学的な体制ですが、先程岩手大学の先生のお話をお伺いしたところ、私どもが抱えているイメージにかなり似たグループや日程だと思います。また、本学のスケジュールや組織なども神戸大学の中野先生が示されたようなものとあまり大きな差はないように感じています。

以上、公立大学の中でもやや特異かもしれない大学の評価全体の問題と、その中の認証評価の部分についてのお話をさせていただきました。どうもありがとうございました。

## ディスカッション

(川口) それでは、先程お話しいただいた4人の方(尾池、荻上、大野、難波)に登壇いただいた上でディスカッションを行い、その後、フロアの方からご質問いただくようにしたいと思いますので、ご理解とご協力をお願いしたいと思います。

また、今回はご覧のように多彩な規模、設置形態の方々にパネリストとしてお願いをしています。

今までお話を伺って、尾池先生にたくさんキーワードを挙げていただいた中に私自身が印象的だったものがいくつかあります。私どもは前から、評価文化の育成あるいは醸成を声高に話してまいりましたが、ある面ではそれは着実に定着してきているということが分かりました。ただ、今日の話の中で、印象的だった一つに「信頼関係」という言葉がありました。評価文化が根づくためには、やはり信頼関係が大事だということです。

それから、もう一つは何人かの方がおっしゃっていた意識改革です。これはそれぞれの大学の構成員の意識改革も要るでしょうし、その評価結果を見る社会の意識改革もこれから必要ではないでしょうか。むしろこれから将来、重要なのは社会の意識改革かもしれません。そういうことも含めて、信頼関係と意識改革ということ、それと評価文化の醸成ということが非常に深い関係にあるのではないかと、皆さんのお話を伺っていて個人的に感じました。

先程、今まさに苦勞されているお二人の苦勞話がありましたが、その話に関して、前半にお話しいただいた4人の方からコメントなり、何かご意見はございますか。尾池先生、いかがでしょうか。

(尾池) いろいろな先生方のご苦勞を伺っておりましたが、その中に一つ話題に出てこなかったことがあると思います。大学にとってやはり一番大事なのは学生だと思うのですが、この評価の文化が学生にどう影響を与えているのかという観点で、私はちょっと気になっていました。今のところ、評価において教員に対してはものすごい負担がかかっているわけです。それを見ていて、うちの学生などがよく言うのは、「研究者になりたいと思って入ってきたが、先生方は書類ばかり書いていて、全然研究ができていない。あんな仕事、やりたくない」と言うのです。

ですから、憧れて入ってきた大学の研究室の先生が評価の書類ばかり書いていて、論文を書いているわけではないということを知って、方向転換をしよう、こんな所に居てもしょうがないのではないかと学生が実際に言いだしているわけです。これは本来の目的と違うだろうと思います。

以前、世界の国々の学長たちと懇談しているときに、スタンフォード大学の学長が、「あなたの大学の学生のモチベーションはどうなっているのでしょうか。」と聞かれ、「最近の学生のモチベーションについては困っています。一つは、特に法人化して国立大学は先生たちが急にものすごく忙しくなった。また、そのような背中を見て、それについてこうという学生がいなくて困っています。」と答えました。学生のモチベーションというのはどの国でも問題になっています。アメリカでも、学生のモチベーションというのは問題になっています。中国人など、いろいろな国からの学生がものすごく頑張っていて、大学はそれで持っている。ある部局に至っては、外国からの、特にアジアからの学生が90%を超えたそうです。そういう状態でモチベーションを保ってはいるが、アメリカそのものがどうなっているか、よく分からない、そんな話をしました。

日本で一番気になっているのは、学生が一体どのように評価の文化を受け止めているのか、あるいはまだ知らないのか。先生が急に忙しくなっている、大学の教授なんてなるものではないと思っている学生が、目の当たりに居るわけです。それが非常に気になって、私は評価を担当する専門家の育成というのが日本は急務を要するのではないかと思います。

つまり、職員がいろいろなデータを用意してくれて、教員が評価委員会の委員などを兼務して四苦八苦しながらいろいろなことをやったり、書類を書いたりしている。その間を繋ぐ人が居ないのです。評価の専門家を養成する機関もない。大学評価に関する学部や専攻を作ろうという動きが最近若干出てきてはいます。われわれも評価の専門家が養成されたら、それを受け入れるだけの人件費を用意したいと思うのですが、そういう評価に当た

る実務家などがいないと、今後、評価はやっていけないのではないかと思います。学生たちが教授に憧れるような、従来の雰囲気を取り戻すためには、そこがどうしても抜けてはいけません。

学生が一体どう見ているのか。岩手大学と新見公立短期大学のお話も伺いましたけれども、学生が一体どのようにご覧になっているのか、その辺りをもうちょっと補足していただけるとありがたいと思います。

(川口) ありがとうございます。今の尾池先生のご質問にお答えいただきたいと思いますが、大野先生、いかがですか。

(大野) 確かに今の体制では、先生方に負担を掛けざるを得ません。また、それ以上に評価を所掌する事務にも大きな負担を掛けたと考えています。

要するに、これまでは評価に対応する恒常的なシステムが存在していなかったということが一番大きな問題点であったかと総括して考えています。これからは、先ほど尾池先生のおっしゃった評価専門家、あるいは専門職というものを大学の中でどのように位置付けていくのか。それは評価の分野だけではなく、いろいろな分野でもそういう必要性が叫ばれていますが、そういうところを中心にして、大学の中に評価文化を広げて、定着させていくことが必要かと思います。

岩手大学の場合は、幸いにして専任教員枠を確保することができ、評価室という恒常的なシステムが作れましたので、今後の作業はルーティン的に位置付けて、評価室を中心にしてやっていくことを考えています。ですから、先生方への負担は、先程申し上げたように、もう少し軽いものになるかもしれません。ただ、先生方が無関係であるという意識を持ってしまうと、これはまた逆効果ですので、常にそこには有機的に関わりも作っていただくということを併せてお願いしていきたいと考えています。

(川口) 学生との関係については何かコメントはありますか。

(大野) 研究もそうですが、教育も熱心に取り組んでいただける先生方というのが、実際に評価に際しても存分にお働きをいただける。結局、できる方のところにいつもお寄せが行くこととなります。そうではなく、研究に教育に、存分にお働きいただけるような制度として安定させていかなければ、学生のためにもならないとは考えております。

(川口) ありがとうございます。難波先生は何かございますか。

(難波) おっしゃるとおりです。やはりあらゆる場面をとらえて、教育レベルをいかに活性化して向上させるかということが私のポリシーであり、その一環として、この認証評価も受けたわけです。そういうスタンスで行っておりますので、GPも取れてきている。それはコンスタントにやってきた私どもの教育が評価されたのだと私は思っているわけです。

学生がどれだけ満足しているかということも、学生満足度調査というものを毎年やって調べています。それから、授業評価ももちろん学生にやってもらっています。また、教員自身による教員の授業参観も実施しましたし、現在では、父兄で時間的余裕がつく方に授業を参観していただいて、いろいろコメントを出してもらっています。

いかにいい授業を組み立てていくか、そのためにカリキュラムを変えようと思っても、なかなか抵抗があって変わりませんが、やはり時代の流れに合わせて、外からのご意見を頂いて変えるべきものは変えていきたいと思っております。

小さな大学ですので研究はほとんどゼロですから、教育に力を入れざるを得ないし、いい人材を社会に出していくことが、大学の非常に大きな使命だと私は思っています。昨日、教員のFDを開催しましたが、そういうことを私が教員に話して、そのためにはどうすればいいかということをお皆さんにディスカッションしてもらいました。

(川口) 例えば今の学生の問題と、今おやりになろうとしている評価、この辺を中野先生はどのようにお考えでしょうか。

(中野) 先程申し上げたように、経営評価室を設置した当初は、専任教員1名と私、事務局2名(あと、データベース関係で2名)で出発しました。少人数のチームを作ったというのも、各研究科から1名ずつ出してもらったら教員に負担が掛かるので、最小限の人数で、そのチームで議論したうえで意思決定をしていく。それから、例えば研究の評価手法をどうするかというときには、全学教育推進機構の研究部にいる評価関係に詳しい人をヘッドにして専門チームを作り、そこでとりまとめを含めた作業を進めてもらい、その結果を各研究科で検証してもらおう。そして、一定期間でそのチームは解散するという形で、時限的なプロジェクト・チームで作業を行い、一般の教員の負担はなるべく減らしていく。

また、今後は事務系職員には他部署への異動をできるだけ減らしてもらい、その中から評価の専門家を育てていこうと思います。外部コンサル経験のある人を中途採用したりしていますので、そういう業務評価といった業務に、いわば感覚的になじめる人たちに将来は評価室の室長なり副室長なりに就任してもらい、評価の組織的とりまとめができる専門家を育てていこうと思っています。外部から大学評価の専門家をスカウトするということは現時点ではなかなか難しいですので、内部でOJTによって専門家を育てていこうと考えています。

それから学生からの意見に関しては、認証評価や法人評価のときだけでなく、現役学生による授業評価や卒業時の評価、過去の卒業生による評価、就職先企業等からの評価などを継続的に実施し、その意見をきっちりと把握し、教育面でそれを適切に反映できる体制を整備していく。徐々に整備してはいますが、先生方が考えておられるレベルに達するかどうかは分かりません。

評価に関しては、基本的にはできるだけ少人数のチームで取りあえず第三者評価を乗り切って、その間にスタッフを育てて、将来に向けての恒常的な評価業務を担える体制を整えていこうと考えています。

(川口) 中村先生、公立大学の場合には、それぞれ職員の問題もあるかと思いますが、その辺も含めてコメントいただけますか。

(中村) 同じようなことの繰り返しになりますが、平成18年に法人になってすぐに法人評価の必要性に迫られる。一方で、認証評価に対応しなければいけない。その中で、今年度になって多少体制が整ってきたようなところがあります。例えば認証評価の中でも、財務や施設などは、一般教員にはなかなか難しいところです。そういうところと、法人評価、いわゆる業務実績を統括するような形で、評価に関する事務の担当課が昨年度末から非常に精力的に働いてくださいました。これが私どもにとっては大変ありがたかったことです。ただし、評価室のようなはっきりした形はまだ整っていません。

一方で、認証評価でも業務実績評価でもそうですが、教育の質の向上に関する部分の業務実績と、大学評価・学位授与機構の大学機関別評価基準の特に教育に関する基準については、8学部・9研究科あり、それぞれの内実について、各評価を担当する各部局の委員に十分に認識を深め、実情を把握していただかなくてははいけません。そこがある意味では先生方に大きな負担になると同時に、先生方に意識の濃淡があり、全学的に統一の取れた

評価の意識に到達しないということで、もう少し実務的な部分の強化が必要だと考えております。法人になってまだ1年半ですので、今後、理事長と相談して考えていくべきだと思っております。

学生の問題は、皆さんがおっしゃられていることと同じようなことですが、やはり機構の評価基準の教育に関する部分を、どのようにして学生を加えたような叙述にできるかというところがまだ十分に見えないということがあります。こんなことを言うておりますと手遅れかもしれませんが、もう少し考えてみたいと思っています。大変大きな宿題の部分です。

(川口) 認証評価の最大の目的はやはり、教育機能の強化だと思います。私どもの機構の認証評価においても、学生へのインタビュー等々も実施しているわけですが、今までの話に何かお答えいただけますか。難波先生はいかがでしょう。

(難波) 尾池先生がおっしゃったように、評価作業には非常に多くの時間を取られますが、私は今日、神戸大学や岩手大学などの話を聞いて、国立大学は思った以上に多くの時間を取られるのだなとびっくりしているところです。評価のために本当に時間がつぶれてしまうのではないかという恐れを、私は非常に覚えます。それは、組織が大きいからそうなるのでしょうか。

私のところでは、3月の春休み頃にそろそろ準備を始めて、提出期限の6月30日までには全部間に合いました、3カ月位でやれました。私は先生方にあまり負担を掛けたくないし、それからやっていただいた先生も、最後は追い込みでちょっと忙しかったのですが、楽しんでやっていたように思います。ですから、評価のために大きな組織を作って、本当にいいのかなと、私の経験からは思います。

(川口) それも含めて荻上先生、何かご意見をお願いします。

(荻上) 評価の専門家ということに関しては、わが国は本当に評価文化がまだ始まったばかりで、全く未成熟の段階だと思います。アメリカに見に行きましたが、アメリカの大学は評価の専門家が大学の中において、評価をその人たちが引き受けてやっています。しかも、非常に誇りを持ってその仕事に取り組んでいるという状況になっていました。

日本も最近、国立大学などでは徐々に評価の専門家のための正式なポストが用意される

ようになりつつあるという意味では、かなり急速に評価文化が芽生えつつあるのかと思います。今日は、認証評価あるいは法人評価といった、大学が義務として受けなければならない評価の話に限定されていますが、大学が任意に受ける評価もたくさんあります。お話にも出てきましたが、GPタイプのものや、その他、広い意味で評価を考えると、大学が取り組まなければならない評価というのは非常に多岐に亘るわけで、そういったものを先生方が手分けをして取り組むということで済ますわけにはいかない状況だろうと思います。どういう形がいいのかは分かりませんが、評価の専門家、プロフェッショナルを育てていかなければいけない。また、それがきちんと一つの職種として認知されるようにならなければいけないと考えております。

かく言う私は、現在は評価の専門家だと思っております。昔は数学をやっていましたが、現在は「おまえの専門は何か。」と聞かれれば、「私は評価屋です。」と明言することにしております。そういう、評価を専門とするプロフェッショナルがかなりの数、日本にも居るようにならなければいけないと思っております。

それから学生に関して言えば、私どもが評価を通して非常に強く感じることは、学生のインタビューというのは、少なくとも認証評価の中では非常に重要な位置付けだと思っております。大学によっては、あらかじめ学生を特訓したりするようないきなりではないようですが、例えそうであっても、われわれは学生を通して、その大学の状況を知ることができると考えております。特に教育評価をする場合には、どうしても学生の視点から見なければ分からない点が多いたと思っていますし、教員あるいは幹部職員などのインタビューと比べて、それに勝るとも劣らない情報量をわれわれに提供してくれているのが学生諸君だと考えています。

(川口) 尾池先生がご指摘になり、皆さんがおっしゃいましたように、評価を担当するポストがかなり充実してきたことは事実です。ただ、私は最初に、評価文化の醸成に必要なものは、一つは信頼関係であると申し上げました。信頼関係というのは、今まで私どもは、評価機関と評価を受ける機関の信頼関係を中心に申し上げてきましたが、むしろ学内で評価を専門におやりになる方のステータスの問題もあります。その方がその大学の中で信頼される必要があるのではないかと思います。

評価というのはご存知のように、一人の人が何か書けば済んでしまうようなものではありません。大学が大きくなればなるほど、非常に膨大な資料を集めた上で、それを分析する必要があります。どうしてもそういうものを集めるためには、お互いの信頼関係がない

ととても集まらないと思います。このようことにも信頼関係というものが必要なのではないかと、今、皆さんのお話を伺いながら感じました。

最初に問題提起をしていただいた尾池先生の方から何かありますでしょうか。

(尾池) 一つは、ランキングのことを私は申し上げたのですが、評価がランキングに結び付いて、それが資源配分に結び付いたとき、一番怖いのはデータの捏造が起こることです。ノーベル賞まで狙ってデータを捏造する人もいますから、これは非常に怖いことです。このランキングのシステムとの関係をどのように考えていくかということは、われわれが幾ら言ってもランキングしたい人はいるわけで、受け止めなければ仕方がないものだと思います。そこで、大学評価・学位授与機構が果たす役割というのは非常に大きいと思います。評価とはどういうものを社会に説明をする。メディアが書く評価結果を通じてどのように読み取るかを市民に教えることが一番大事ではないかと思います。

私はいろいろなランキングシステムを見ていますが、例えば隣の中国のランキングシステムというのは非常に単純明快です。評価はなく、ランキングだけを政府が発表する。全部の大学に対してランキングし、例えば、1位は清華大学、2位は北京大学、3位は年によって変わるわけです。今は浙江大学が3位になっています。そのランキングに基づいて予算配分されるわけです。非常にはっきりしていて、市民は受験生を送り込むときに、どの大学に送り込むのがいいのかということで、それを見ています。

入学試験制度も国営で非常に面白いです。1位の清華大学に対する入学枠というのを各省に割り当てて、北京市は何名、上海市は何名、浙江省は何名、雲南省は何名とするわけです。各省で入学統一試験をやっておいて、その省の成績1番の人から、1位の清華大学はまず何人かを採る。残った中から2位の北京大学が何名、3位の浙江大学はそのあとの何人というようにして、学生を集めるわけです。そうすると、成績の優秀な学生が集中するし、予算も集中するというので、ポジティブフィードバックがかかって、どんどん1位の大学が伸びていくわけです。

このシステムにより市民に何が起こるのかと清華大学の学長に聞いたら、今はどの省に住んでいると清華大学に入りやすいかということ、保護者は一生懸命調べるようです。そして住所を移して、子供が小さいときから、この省に行っておくと北京大学に入りやすいとか、ちゃんとそういうルートができあがるわけです。それを「受験移民」というそうです。要するに中国では受験移民が起こっているのです。そのようにして世の中単純明快になっていくと、分かりやすいといえば分かりやすいのですが、日本がそのようになって

いいとは思いません。

また、韓国では、入学試験を全部国営にしてしまったために高校が競争社会になってしまっているわけです。そのようなものを見ていると、このランキングシステムというのが一気に導入されると、とんでもないことが起こるといのはよく分かります。ところが、世の中には欧米のランキングシステムや、上海交通大学のランキングシステム、日本では朝日新聞社のランキングシステムなどいろいろなものやっていて、そういうものはみんな結構面白いから見るわけです。

そのランキングが面白いということと、評価がどう利用されるかということとの関係をよく整理しておいて、大学評価・学位授与機構などが一生懸命教育をしておいていただかないと、既に他国にあるようなランキングシステムに巻き込まれてしまうと、とんでもないことになるのが見えてきます。その対策に、いつも気を付けながら、われわれが周囲の地域社会に対して、このランキングシステムと評価とは違うものなのだとすることをいつも言っていないといけないのではないかと思います。そのところを大学評価・学位授与機構としてどうお考えになっているのか、あるいは文部科学省はどのように考えていくのか。

そういうことを日頃からどういう態度でどのように市民に伝えていったらいいのか、そのところをこういうフォーラムでは一番議論していかないといけないところではないかと思えます。

(川口) ご指摘のとおりで、2001年に私どもが最初の試行的評価の結果をマスコミに発表したときに随分議論をいたしました。この議論で強調したことは、一つ一つの大学は目的・目標が違うこと、評価結果に基づく水準判定は、当該大学の設定した教育目的及び目標に対する判定であり、相対比較することに意味がないということです。しかし、やはり残念ながら、1年目はほとんど点数が出ただけで、トータル、あるいは平均されたとか、マスコミの手法で情報を加工されました。当時、今のようなことを説明して、評価結果報告書をよく読むように依頼したのですが、点数化されたものなど簡潔に分かる資料を要求されました。

確かにそのときに十分議論をしたことは事実ですが、決して十分ではないということは百も承知の上で申し上げますが、その辺は2年目、3年目で随分変わってきました。ただ、変わってきてはいますが、例えば、中央紙の扱いと比べると、それぞれの地方紙の扱い方がまだなかなかです。地方紙というのは、例えば共同通信などからデータが行くと、それ

がそのまま向こうで加工されて、そのまま出て、自分のところの大学がこうだと出てしまったということはありません。ただ幸いに、少しずつではありますが、それは随分変わってきたのではないかなと思っています。

そのときに申し上げた例は、ちょうど尾池先生が最初に出されたスライドで、日本国内にはいろいろな山があるわけで、みんな富士山に登っても意味がない。隣の八ヶ岳に登っている人が居たっていいではないかというようなことを言ったこともあります。先程私が申し上げましたように、社会の意識改革も必要であるということはそのとおりで、尾池先生がご指摘のように、当機構が意識改革について責任を持つべきであるし、持たなければいけない。やはりこれが非常に重要であろうと思います。

これと関連して、大学も同様ですが、評価結果を発表する仕方についても、説明責任を果たさなければならない相手によって、ある程度考えなければいけないとも個人的には考えています。説明責任を果たさなければならない相手というのは、恐らく3種類と断言していいでしょう。一つのグループは、在学生、受験生、あるいはその学生の雇用者。もう一つは、大学自身が改善に資すること。もう一つは、政策決定などに関係する人です。結果の内容等々をそれぞれに合った説明をしていく必要があるとも考えています。

非常に簡単な答えですが、時間が限られていますので、壇上ばかりでディスカッションしていてもよくないので、どなたかフロアの方からご質問をいただきたいと思っています。

## 質 疑 応 答 ②

---

(質問者 1) 大学で理事をしています。

先程尾池先生のお話であった、学生の視点については私も考えていまして、非常に重要なポイントだと思います。しかし、そのお話はその後の、評価のためには体制強化が必要であるということになりましたが、それ自体は大切なことだと思います。しかし、もう一つ、それほど時間を費やすような評価が、本当に日本の大学を良くすることに役に立つのかという観点からの考察が必要ではないかと思います。

私は大学が評価を受けること自体は当然のことだと思っていますし、賛成です。しかし、それはあくまで大学を良くするための評価ですから、もし、その評価がオーバーになりすぎるといふか、重くなりすぎて、大学の教員に対して負担を掛け、教育や研究が阻害されるようなことになっているのだとしたら、それはそれで、新しい問題を作ったこととなります。

そこで、評価の具体的な仕方についての評価も必要でしょう。それはどこが実施ののでしょうか。

(川口) 今のご質問は、要するにメタ評価というのか、評価そのものを評価する必要があるということですね。

(質問者 1) そう思います。評価される側はそれに対して誠実に対応する必要があります。しかし、今の中期計画評価、年度評価、認証評価にしても、実に膨大な質問項目があります。それが十分であることは認めますが、それは本当に必要なのでしょうか。その議論はどこで行われているのでしょうか。

(尾池) 評価に対する評価はとても大事なことだと思っています、これは大学が行うべきだと思っています。それともう一つは、評価について市民が理解をして、そこからの支援も欲しいと思っています。今までの評価の仕組みの進み方を見ていきますと、国立大学の場合は中期目標を定めるという仕組みがあります。その中期目標の項目は、議論をすればするだけ細かくなっていくのです。

これは日本の官僚がいかに真面目かに尽きると思うのです。この項目が抜けているのではないか、足りないのではないかと議論を進めていくうちに多くの項目が出来上がっていくわけです。そして、それをガイドラインに沿って、ちゃんと目標が書いてあるかをまた綿密にチェックしていく。これは、とにかく日本の官僚の優秀さを示してきたと思います。

それに対して、また中期計画を書いて、またこの計画がちゃんと合っているかどうか議論していく。そして今度は、達成度評価だということで、何かに対して達成しているかどうかを見ると思っていたら、元々書いていなくても、当然評価すべきものというのがあるということで追加が来るわけです。

そうやって、次々と追加していくという官僚の真面目さ、ここに大きな原因があると思います。とにかくちょっとでも穴があったら埋めなければいけないというところを、どうしたら改善されるかという、そこが一番のポイントだと思います。それに対して、大学はその不合理さを説明して乗り切っていかなければいけないし、これからはこれが大事ではないかと思います。

(質問者1) 全くそのとおりだと思います。これは官僚の優秀さと学者のだらしなさを表している。

(尾池) だらしなさとは思いません。むしろ、理論武装がちゃんとできなかったということだと思います。国立大学の場合ですが、まずは法律が決まって進まなければいけない、そういうことに汲々としてしまっていて、きちんとした評価文化ができていない。つまり、評価学からもっとしっかりした思想が出てきて、大学の評価というのはこういうものなのだということが定着してくると、もっとよくなってくると思います。今はそれがなくままに項目だけがどんどん増えている。とにかく項目を減らすことがまずは大事ではないでしょうか。

(川口) 認証評価の話に限らせていただきますと、何年か実施している中で、評価を受けになった大学の方からのご意見も入れながら、改善を進めていたはずですが、荻上先生、何かコメントはございますか。

(荻上) 認証評価というのはご存知のように、大臣から認証を受けた評価機関が行う評価ということで、その評価の仕方について大臣にお伺いを立て、認証してもらう必要があります。従って、われわれは経験を踏まえて、今ご指摘のような、評価項目が多すぎる、あるいはもう少し整理すべきであるというような認識をいろいろ持っていますが、すぐにわれわれの手で勝手に変えることはできない構造になっています。「てにをは」を変える程度は構いませんが、評価の基準を変える、あるいはその一つ下のレベルの観点を整理する

といった話になると、大臣にお伺いを立てないといけないという構造になっていますので、大変時間がかかります。

もちろん、それでもわれわれは粘り強くやっているつもりですが、今、このところは整理した方がいいと思って、すぐにそれをパッと来年に反映できるかという、なかなかそれは難しいことになっております。多分、もう1年先ぐらいになってしまうというような構造になっているということを、事実として申し上げておきたいと思っております。われわれとしては、もっとその辺のところを自由にやらせてもらえればありがたいとは思っておりますが、認証というプロセスが非常に重いものようです。

(質問者2) 大学の大学評価センターの専任教員をしています。私も、この文脈でいう評価家の一人だということで、日頃、評価活動全般を踏まえて、気概と矜持を持ちながら取り組んでいるところです。そこで、ご意見を伺いたいと思っていることが一つあります。今までのパネルの文脈の中で、若干違和感を覚えた点について申し上げて、それについてご意見を賜ればと思っております。

違和感とは何かと申しますと、いわゆる意識改革というのが非常に重要であるという話がありました。もう一つ、評価業務の軽減という話がありました。そういう中で私が思うに、評価というのは一つの例えでいうと、呼吸のようなものだと思うのです。要は、息を吸えば、当然吐くという活動が生まれます。ですから、活動すれば必ず評価があるという意識が評価の根底にはあるのではないかと思います。誰しも何らかの活動をすれば、当然、自己内省的になることがあって、ああしたらよかった、こうしたらよかったと思うことがあります。それと同様に、活動すれば必ず評価がある。息を吸えば必ず吐くという作業があるのと同じで、一体化を成していると思っております。

そういう意味合いから考えると、意識改革とは何ぞやということはこの評価の中で捉えると、研究活動・教育活動をする以上は、評価活動というのは当然あって然るべきなのです。業務の膨大さというものがあるところを敢えて横に置いておいて話をさせてもらえば、活動する以上は評価があって然るべきというような文化づくり、もしくは意識改革をしていく必要があるのではないかと考える次第です。

ですから、大学評価における意識改革が何かというと、評価というものは教員も職員も当然やって然るべきだというような意識を持つことではないかなと考えている次第です。これについてご意見等いただければと思っております。

(川口) 恐らく皆さんがおっしゃっていることとかなり共通の部分があるのではないかと思います。いかがでしょうか。中野先生、何かご意見ありますか。

(中野) 先程も申し上げたように、第三者評価が法律で強制されることは当然なのですが、企業の例で申し上げましたが、あれも法的な強制がありますし、当然、毎年の決算や、半期・四半期ごとの報告書も出しています。われわれも、一つの組織として考えれば、外部からいろいろな資源をもらっており、そういうステークホルダーに対するリポーティングは当然の責務だと思います。

大学というのは特殊な側面はありますが、組織一般で見れば、ステークホルダーに対するリポーティングはやるべきです。そういう意味で、われわれは、1年なり、4年ないし6年、あるいは7年なりのパフォーマンスがどうであったかを外部に対して報告し、そして、大学なら大学、組織なら組織のレジティマシーを社会的に認めてもらうという努力が必要です。それは、個々の教員のレベルから始まって（それは多分授業評価からになると思いますが）、学科ないし専攻、学部ないし研究科、あるいはその集積が大学です。当然そういうことをやるべきだという観点から、学内に対して大学評価の意味を説明している状況です。

特に国立大学の場合には、今までそのような社会に対する報告（情報発信）をやらなすぎたのだと思います。多くの私立大学の場合には、例えば在籍学生の保護者に対して従来から報告書を送っているわけです。国立大学でそこまで取り組んでいるところは少ないと思います。少なくとも国立大学は、法人化後は自らどういうことをやってきたかということステークホルダーに定期的に報告することにより、社会にその存在を承認してもらう努力を行うという意味で、自己評価を、毎年、あるいは一定の期間ごとに実施するということは当然だと思います。

(川口) 今のお話を伺っていて、昨年、大阪でシンポジウムを開催したときに、大学関係以外の方から大学の情報発信についてのご意見いただいたものを思い出しました。今、各大学が多く情報を発信しているということは事実だと思います。ただ、それが然るべきところに受け取られていない、情報が伝わっていないといったご意見を頂いて、非常にショックでした。

もう少し相手のことを考えて、然るべきところに情報を流すという工夫も必要かなと考えておりますが、尾池先生はいかがでしょう。

(尾池) 私がそれで思い出すのは、イギリスの大学が広報活動に非常に熱を入れていて、幾つかの大学のホームページを見ていますと、大変改善の跡が目覚ましいということです。私は自分の大学の広報担当課長たちに薦めたのがシェフィールド大学のホームページです。

シェフィールド大学のトップページを見ますと、学生の写真が掲載されているのです。この大学には学生が居る、しかもいろいろな国から来た学生がいるということが分かります。1週間もしてまた見ると、そのページは更新されていてまた違う学生が掲載されているのです。本学のホームページを見ると、学長の顔ばかりが目にとまります。そのようにいろいろ工夫がされていて非常に分かりやすいのです。幾つかの大学では評価に関する情報も載っていますが、ウェブサイトの改革に熱中しているという感じです。やはりそういうものを通じて、評価に使ったデータが具体的に市民の目にさらされていくし、受験生たちにしかも世界中からの受験生たちにも伝わっていく。こういう仕組みを大学は工夫していかないといけないと思います。

ですから、公表された評価のデータが、受験生がパッと見て、すぐに分かるようなデータをそのサイトを通じて出していく。要するに、翻訳をするわけです。評価の専門家が必要だと言いましたが、同時に広報をする専門家や実務家も必要だと思います。そういう翻訳をしながら、対象を限定して、この人たちにはこういう見せ方、この人たちにはこういう見せ方というようにやっていく仕組みを、将来は必ず導入しないといけないようになるでしょう。

(川口) 大野先生の大学では、地域に貢献ということをおっしゃっていましたが、関連して、広報についてはいかがですか。

(大野) 基本的には、地域への広報ということもあるわけですが、今おっしゃっていた広報というのは、全国発信の広報、あるいは国外への発信という、大学のブランドにかかわるような広報の仕方かと思います。私どもも地域一点張りでやっているわけではなく、やはり全国から学生が来て欲しいし、留学生もまだまだ欲しいということを考えますと、今のご意見は大変参考になりました。それが地域の活性化と当然結び付いていくフェーズというのが次の段階にありますので、私たちがそういう方向で追求していきたいと考えております。

(質問者3) 大学の評価企画室に所属する者で、今、話題になっている評価を専門としている教員の一人です。

教員として今のお話を聞いたのですが、評価がだんだん作業化している、実務処理化していて、本来、題目にある「評価への取組」から改善へつながらない。いわゆる評価作業と化してしまって、評価のための評価になりつつあると思います。その一側面としては、国立大学がかつては行政の出先機関だったという風土も絡んでいると思うのですが、そこをどう越えていくか。例えば担当の部屋を作ってしまうと、評価の専門家を作ってしまうと、全部そこに集約してしまいます。そうなると、本当の改善や、本来の評価の目的がだんだん現実面とずれてしまうのですが、その点をお伺いしたい。

また、先程学生の視点ということを言われましたが、こういう例があります。私の卒業生が、最近、企業で360度評価をやるところが出てきていると言っていました。360度評価というのは、部下から上司が評価されることで、これを導入するときにとんでもないことという話があったのですが、大学は授業評価で、先生は学生から評価されていますということで、そういう評価の導入につながったということです。いわゆる大学の授業評価が企業の人材の、部下から評価されることにつながったという笑い話を聞いたことがあります。

これからそういう評価文化、いわゆるプロジェクトもそうですが、評価文化を醸成するという意味で、横のつながりや、作業化しない工夫があるならば教えていただきたいと思えます。

(川口) 確かに問題は、評価のための評価になってしまうということです。それから、大学の中にそういう専門家が必要であるということは、ご指摘のとおりで、その方に任せとけばいいやというところにもつながりかねないということはあると思います。大野先生は、評価室をお作りになって、その辺の問題というのはどのようにお考えになったでしょうか。

(大野) 確かに評価のための評価で完結してはお話にならないわけで、教育・研究の質の改善というところに確実に結び付けて、初めて評価の意味があるのです。そのための一つのシステムとして、評価室の中に専任教員を置くだけでなく、各学部からの兼任教員を配置しているというのは、そういう意図を実現するためです。特に、各学部の専門教育も重要なのですが、いわゆる全学共通教育という部分も含めて、更に学部の専門教育への接

点を含めてデザインをしていく大学教育総合センターという組織が本学にはあります。そこから1名、メンバーとして評価室に入っています。このセンターが横へのつながりをきちんと確保して、次の段階の教育・研究の改善というところに結び付けていく仕組みと考えているつもりです。

(質問者4) 先程、尾池先生からご指摘があった認証評価、法人評価も含めて、大学が自主的に、あるいは大学の関連機関が行っている自主的な評価と、世間的なランキングシステムとの隔離を個人的には非常に心配しています。というのは、私も評価にかかわってしまして、認証評価にしても法人評価にしても、公平で透明性が高く、細かいところまで非常に神経を使ってやっており、それは立派なものです。

一方、運営費交付金と各大学が取得している科学研究費補助金の差額というファクターだけが新聞記事に書かれたのですが、これは非常に荒っぽいというか、ある意味不正確です。ところが社会は、そちらの方がずっとよく分かるのです。非常に単純で分かりやすいわけです。こうことがこれからどんどん行われたら、真面目にコツコツやっている評価が本当に社会に受け入れられるのか、非常に心配です。

かといって、これを無為無策にどうしたらいいか分からないということで、いつまでも座視して何もしなかったら、少子化の日本の現状を見ますと、文部科学省にしても財務省にしても、大学の数を減らしたいということははっきりしていると思いますので、そういうことに利用されていくことは明々白々だと思います。ですから、私どもはこのように認証評価なり法人評価を一生懸命やりながら、一方で、社会にいろいろな情報をどのように発信するかも考えて行かなくてはなりません。

例えば文部科学省などもっと権威のあるところでちゃんと公表していただく。あるいは尾池先生がおられるので、国立大学協会がもっとイニシアチブを取って、マスコミに情報発信していただく。もちろん大学評価・学位授与機構にもやっていただくというようなことをやっていかないと、われわれが一生懸命やっていることが、何となく自分たちだけのことで終わってしまって、社会的なインパクトはあまりないということになってしまうのを非常に心配しています。できるだけ早急に、特に尾池先生に、国立大学協会で一丸となってそれをやっていただければお願いしたいと思います。国立大学協会は、それだけ権威のあるものだと思います。

(尾池) 国立大学協会は、権威はないと思うのです。国立大学協会ですべてはいけない

と思っています。やはり国公立大学を通じて、日本の大学というものが一団になってそういうことをやっていかないとはいけません。今までどちらかというと、私立大学協会だ、公立大学だとやっているわけですが、それがまず間違いのもとだと思います。ですから、まず国公立大学を通じてできることから何かをやっていく。例えば最近、税制の問題について、私立大学協会を用意していたものを国立大学協会と一緒にお願いを出したことがあるのですが、そのようにしてできることから一緒にやっていかないと、いつまでたっても駄目だと思います。

もう一つは、最初にちょっと申し上げましたが、企業の人たちをもっと教育しなければいけないと思います。ランキングの問題は別としても、例えばヨーロッパの、あるランキングシステムでは、社長にアンケートを出して、その結果を基にランキングしています。そのアンケート結果では、日本企業の社長は日本の大学を全然褒めないというのです。やはり自分の国をもっと大事にするような企業主がいて、自国の文化を大切に育てるような市民の発想に訴えていかないとはいけないと思います。

ですから、国立大学協会ですということには、私はあまり賛成できません。できるだけ国公立大学を通じた活動をしていきたいと思っています。

(川口) 恐らく、国立大学あるいは私立大学というのではなくて、高等教育機関としての大学全体がそれだけ今の日本というか、国際的にも非常に重要な位置にあるのだということではないかと思います。荻上先生、その評価との関係で何か。

(荻上) ランキングの話がしばしば出ていますが、われわれとしては、認証評価はランキングとは全く違う評価という意識で取り組んでいます。これは機構の方針としても、ランキングではないのだということを再三明言してきています。それでは面白くないとマスコミなどからは言われるようですが、しかし何と言われても、われわれはその姿勢を崩すつもりはありません。この認証評価がランキングではないことを国民に十分理解していただくために、私が各大学にぜひお願いしたいのは、それぞれの大学は明確な目的を掲げていただきたいということです。

もちろん、最近、各大学は「本学の目的は」と明記していらっしゃいますが、国民から見ると非常にはっきりした分かりやすい具体的な目的を掲げている大学もありますが、かなり抽象的な目的しか掲げていない大学もまだ目に付きます。われわれの側からすると、抽象的な目的を掲げている大学は非常に評価しにくいのです。目的を踏まえて評価をするの

だと申し上げておりますので、同じことをやっても、高く評価できる場合もあり、大した評価ができない場合もあるわけです。ですから、目的がはっきりしていないと、なかなかそれは実行しにくくなります。

従って、ぜひ各大学では、できる限り分かりやすい目的を掲げていただきたいと思えます。国民から見て分かりやすい目的、あそこの大学はどういうことを目指しているのか、どういう教育をして、どういう人材を育てようとしているのかというところを明確にさせていただくと、評価もしやすいし、国民も分かりやすくなって、だんだん評価文化が育っていくのではないかと考えています。経験上、非常に明確な目的を掲げている大学もありましたし、そうではない大学もたくさんあったと理解しています。

**(質問者5)** 大学のFD支援担当をしている者です。

各大学では評価に関して、全予算の何パーセントぐらいを割いているのかを教えてくださいたいのです。本学は公立なので市の厳しい財政下、毎年予算削減があります。国立大学も同様な経常費の削減があるところで評価をされているのだと思います。評価をするからといって、特別に予算がつくわけではなく、結局、経常費を削って、行っていくということになるわけです。その中で、それぞれの大学では何パーセントぐらいを評価に掛けていらっしゃるのでしょうか。

また、川口先生と荻上先生には、評価に要する予算は、全体の運営費の何パーセントぐらいが健全だとお考えでしょうか。

**(川口)** それは大変難しい問題で、認証評価当初からそういう質問はよくいただきました。例えば他の国では何パーセントなのかという議論については、10%が適当だとかあるのですが、では一体どこまでが評価の費用かという考えなのです。これが極めて曖昧です。現在、機構がどのぐらい予算を使っているかはお答えできますが、評価というと、大学で自己評価をしていただくところから始まるとしても、どこまで幾らかということがほとんど分かりません。大学でも、どこまでが評価に掛かった費用かと考えるということは、恐らく非常に難しいのではないかとと思いますが、難波先生、何かございますか。

**(難波)** 予算は学生の規模によって決まります。大学評価・学位授与機構に120万円ぐらいお払いしたと思います。

また、準備をするのにどれだけ予算が掛かったかということですが、恐らくうちはほと

んど掛かっていないと思います。資料などは全部手作りでやりましたので、10万円も掛かっていないと思います。また、大学評価・学位授与機構が大阪で開催した認証評価の説明会等に本学の評価準備委員の教員が出張した旅費が10万円ほどかかりました。結局、やりようによってだと思えます。

(川口) 一般論ですが、私どものところで、評価に対してはどのぐらいの費用が妥当かといったときに、先程、海外では、その組織の経常費の10~15%という話をしましたが、よく聞いてみると、どういうものまでが評価費用に含まれるかは必ずしも明確ではありません。それから、難波先生が120万円とおっしゃったのは機構が手数料として頂くものであって、あとはほとんど掛かっていないというのは、羨ましいなと私自身個人的に思いました。荻上先生、何かありますか。

(荻上) 全く分かりません。大学として評価に幾ら使っているかというのを、明確にお答えいただける大学というものはあるのでしょうか。

(川口) ないのではないかと思います。一体どこまでを評価費用として考えるかというのは、不明なのではないかという気がします。例えば、本当に評価作業までかかわった一人一人のかけた時間を、1時間単価まで考えたら、恐らく大変な額になります。先程岩手大学にご説明いただきましたが、相当な方が関与されていますので、そこまで入れたら大変な額でしょうし、難波先生がおっしゃったように、ボランティア的に済んでしまったという考えであれば、それはないでしょうから、ご質問に答えていませんが、非常に難しい問題で、どのように考えたらいいのかということ自身がまだ明確でないのではないかと思います。

(尾池) 答えはでないと思うのですが、直感的には10%というのは人件費だと思います。ボランティアベースだとおっしゃったのは、人件費をどのように考えるかの問題でしょう。例えば京都大学の教員の場合、研究にどれだけ使っているのか、教育にどれだけ使っているのか、評価にどれだけ使っているのか、雑用その他どれだけというようなことを一気に調べたいとは思っているのですが、これは個々人の意識を調査すれば、足し算はできるわけですから、恐らく10%というような答えが出てくるでしょう。人によってものすごく違いますから、これは調べてみないと分かりません。

ただ、一つだけ言えるのは、評価の問題を議論する中で、ある大学の学長が文部科学省に対して、国立大学全体に評価というシステムを導入するに当たって、文部科学省としては、それが教員その他教職員に対してどれだけの負担を掛けることになるかを試算してありますかという質問をしました。文部科学省側は絶句していました。答えはないというのが答えなのですが、そういう意味で、政府が導入するに当たって、当然ながら、人件費がどのように使われているか試算しているとみんな思っていたのに、何の見積もりもせずに導入されたということがそこで判明したわけです。ですから、どこにも見積もりはできていないようです。

(川口) 最後に答えにならない答えのようなもので終わりというのは大変心苦しいのですが、予定の時間が参りました。最初に申しあげましたように、このフォーラムは今回限りというよりも、先程幾つかご提案があったように、評価専門の人材を育てるなどの意味も込めて、今回、第1回を開催させていただきました。その趣旨をぜひご理解いただきまして、今後ともどうぞご協力をお願いしたいと思います。本日は、どうもありがとうございました。



# 閉会挨拶

山本 順二 (大学評価・学位授与機構 理事)

(司会) パネリストの皆さん、長時間、本当にご苦労さまでした。最後に、閉会に当たりまして、当機構理事の山本よりごあいさつを申し上げます。

(山本) 本日は非常に残暑厳しい折、約 250 名の参加者を得て、長時間にわたりお付き合いいただきまして、どうもありがとうございました。また、パネリストの先生方、貴重なご意見と熱心なご討議をありがとうございました。

本日のフォーラムを通じまして、大学におかれましては、自己点検評価、あるいは第三者評価機関の評価結果を自らの改善プロセスの中に主体的に生かしていくこと、そして私ども第三者評価機関は、オープンな形で絶えず進化する評価システムを作り上げていく必要があるということが明らかになったのではないのでしょうか。先程、川口から申し上げましたとおり、この大学評価フォーラムは引き続き継続的に実施していきたいと思えます。これらのフォーラムを通じまして、各大学の評価活動に少しでも支援になればと考えております。

本日は大変お暑い中、大勢の方に参加していただきまして、どうもありがとうございました。

(司会) 会場の皆さま、本日は長時間、本フォーラムにご参加いただきましてありがとうございました。