

平成 12・13・14 年度着手分大学評価に関するアンケート調査の分析

平成 16 年 7 月

大学評価・学位授与機構 評価研究部

大学評価・学位授与機構では、平成 12 年度から平成 14 年度中の着手までを試行的実施期間として、対象分野や対象機関数を絞って大学評価事業（試行的評価）を実施した。この試行的評価では、各年度着手分として 3 回の期間に分け、その間に取り組むべき評価に関する全体的な計画の下に大学評価を実施した。平成 12・13・14 年度着手分の評価結果は、すでに広く社会に公表した。

機構では、この試行的実施期間における評価の経験や、評価対象となった大学等の意見を踏まえつつ、大学評価が開放的で進化するシステムとなるよう、常により良い大学評価システムの構築に向けて改善に努めてきた。その改善の取組の一環として、平成 12 年度から現在に至るまで、大学関係者等あるいは関係各方面の方々のご協力を得て、アンケート調査を継続的に実施してきた。

本報告は、平成 12・13・14 年度着手分に関するアンケート調査について、全学テーマ別評価、分野別教育評価、分野別研究評価、分野別教育・研究評価「総合科学」の区分ごとに得られた意見を取りまとめ、包括的に分析したものである。

取りまとめの対象とした意見照会文書は、下記のとおりである。

1. 実施要綱・要項に対する関係団体からの意見（平成 12 年度着手分）
2. 自己評価終了時の対象機関からの意見（平成 12 年度着手分）
3. 実施要綱・要項に対する関係団体からの意見（平成 13 年度着手分）
4. 評価担当者（専門委員・評価員）からの意見（平成 12 年度着手分）
5. 大学評価に関する対象機関からの意見（平成 12 年度着手分）
6. 自己評価終了時の対象機関からの意見（平成 13 年度着手分）
7. 大学評価委員（第 1 期、平成 12 年 7 月 1 日～14 年 6 月 30 日）からの意見
8. 実施大綱・要項に対する関係団体からの意見（平成 14 年度着手分）
9. 評価担当者（専門委員・評価員）からの意見（平成 13 年度着手分）
10. 大学評価に関する対象機関からの意見（平成 13 年度着手分）
11. 評価担当者（専門委員・評価員）からの意見（平成 14 年度着手分）
12. 大学評価に関する対象機関からの意見（平成 14 年度着手分）
13. 大学評価に関する関係団体からの意見（平成 14 年度着手分）

取りまとめの方法は、次のとおりである。

1. すべての意見を文章ごとに分割し、1 つの文章ごとに 1 つもしくは複数の意味付けを行った。1 つの機会に 1 つの個人、機関あるいは団体から示された意見は、複数の文章に同一の意味付けができて 1 つの意見として取り扱った。
2. それを基に、類似した意見を指摘項目ごとにまとめた（資料 1～5）。その結果、全学テーマ別評価では、延べ 767 の機関等から合計 5,656 の意見（436 種類）、分野別教育評価では、延べ 266 の機関等から合計 1,511 の意見（275 種類）、分野別研究評価では、延べ 429 の機関等から合計 1,687 の意見（279 種類）、分野別教育・研究評価「総合科学」では、延べ 65 の機関等から合計 440 の意見（222 種類）が抽出された。

ここでは、指摘が多数あった意見、重要と考えられる意見を抽出するとともに、これらについて試行的評価で改善してきた点あるいは今後の課題についても言及した。

評価全般に関する意見

評価結果の利用のされ方に対する不安

機構による評価の結果は、評価対象組織のみならず、設置者に通知され、社会にも公表されることとなっている。しかしながら、機構の評価の目的や特徴が、特に社会から十分に理解されていないとの理由で、評価結果の利用のされ方に対しての不安に関する意見が多く見られた。

【意見の例】

- ・ 評価結果の利用のされ方に不安がある（H12、H14）。
- ・ 相対的な大学間評価をされることへの懸念、あるいは相対評価であるような報道への懸念がある（H12、H13、H14）。
- ・ 社会による評価結果の利用について、評価の趣旨を正しく理解されるよう積極的な発言が必要である（H12、H13）。
- ・ マスコミや社会へのより一層の説明努力が必要である（H13、H14 増加傾向）。

【分析】

評価対象組織からの意見では、平成 12 年度着手分については、評価結果の利用のされ方に対する漠然とした不安が多かったが、平成 13 年度着手分以降は、機構の評価の意義や考え方の理解が進んだせいか、評価を積極的にとらえる方向に変化している。しかしながら、大学の多様性に対する柔軟な対応、マスコミや社会に対する説明努力に対する要望などが示すように、評価結果の及ぼす影響に対する不安はなお残っている。

試行的評価の初期段階における「不安」の内容の大きな部分は、評価結果が大学のランキングに使われることに対するものであろう。機構の評価がランキングを目的としたものではないことは、機会があるごとに説明してきた。評価結果の記者発表の際の質疑応答あるいは報道内容を見ても、年次が進行するにつれて、機構の評価手法や結果がかなり理解されてきたものと思われる。

機構の評価の意図は、大学等の質の向上とともに、評価結果の公表によって、大学等の現状を社会に広く理解してもらうことであった。しかしながら、機構の評価結果がランキングに使われる可能性は十分念頭に置いておく必要がある。したがって、大学等の多様性やそれぞれの個性、機構の評価の意義などをマスコミや社会に対して説明することへの一層の努力が必要である。

さらに、平成 14 年度着手分については、機構の評価が予算配分や国立大学法人評価に使用される予測が出てきたことから、機構の評価が予算配分に使用されることへの懸念に関する意見もある。目的・目標に即した評価は今後とも維持していく必要があるが、国立大学法人評価の動向を注視しつつ、検討を続けていくことが必要である。

目的・目標に即した評価

「目的・目標に即した評価」という考え方は、1998 年の大学審議会答申に謳われている「競争的環境の中で個性輝く大学」を実現していくための評価手法である。しかし、我が国の大学では、明確な（あるいは評価を意識した）形で目的・目標が設定されていない例も多かった。評価対象組織および評価担当者（大学評価委員、専門委員）から、「目的・目標に即して評価する」という考え方について、平成 12 年度着手分では、相当多くの疑問が寄せられている。平成 13 年度着手分以降は、疑問もいくつか寄せられているが、かなり理解が得られてきている。

【意見の例】

- ・ 目的・目標の達成というモデル自体に違和感あるいは難しさがある（H12、H13 減少傾向）。

- ・目的・目標を過去に遡る限り操作可能であり、非現実的である（H12）。
- ・過去5年間の活動から目的・目標を整理することは矛盾がある。演繹的に書くので、十分に貢献している取組のみ書くこととなる（H12、H13、H14 減少傾向）。
- ・目的・目標の評価も含めた全体を総括する評価を行ってほしい（H12、H13、H14）。
- ・自己評価の判断が甘すぎる。ノ運営体制の確立に努め、厳しい自己評価を自ら実施すべきである（H14）。
- ・目的・目標に即して行う評価は妥当であり、評価できる。継続を希望する（H12、H13、H14）。

【分析】

平成12年度着手分の説明では、「目的・目標を設定して」という表現を用いていたために、評価のために新たに目的・目標を設定するという印象を評価対象組織に与えていた可能性があった。平成13年度着手分では、評価対象組織が組織として存在する以上、それが明確な形でなくとも何らかの暗黙の目的・目標があるものと条件を改め、「目的・目標を整理して」という表現に変更した。これにより、すでに組織内で設定されている目的・目標を、評価ができるように整理するよう対象組織にお願いし、説明会でもこの点を強調した。この評価制度に矛盾があるとの意見も減少しており、「目的・目標に即した評価」に関する理解がかなり進んでいるものと考えられる。

さらに、国立大学法人評価の中で、中期目標・計画に関する認識や作業が進んだことから、そのための準備・試行として有意義であったという意見も広がっているものと考えられる。

「目的・目標に即した評価」という考え方は、国際的にも大学評価の大きな流れとなっており、この方向は今後も踏襲すべきと考えられる。対象組織が、自ら目的・目標を明確に示し、それに対する活動と成果を明らかにし、第三者による評価結果を基にこれらを定期的に見直すとともに、現在の大学等の状況を公表して、社会の評価を受けるという姿勢が必要であろう。また、一般社会に対しては、機構として、目的・目標に即した大学評価の意義や重要性を十分に説明し、理解してもらい、我が国に評価文化を醸成する一層の努力が必要である。

なお、目的・目標に即した評価に関しては、評価対象組織が目的・目標を低く設定すれば高い評価結果が得られるという性質があるため、目的・目標それ自体を評価すべきという意見もある。この点について、機構は、対象組織の自律性の観点から対象組織が定めた目的・目標の具体的な内容の適切性の判断は差し控え、その判断は社会の目に委ねていた。しかし、そのような枠組みであれば、社会が判断しやすいような表現を工夫することも検討課題と考えられる。また、評価結果を踏まえて、対象組織が目的・目標を見直す際の参考となる見解の表明を評価システムの中に組み込むことの適否についても、今後の検討課題と考えられる。

大学評価の大学内における効果について

大学等の評価対象組織からの意見として、大学評価に対する意見を伺うというアンケートの性質上限られた数ではあるが、機構の行う大学評価が有意義であった、また質の向上のための取組の契機となったという意見も、大学評価の良い点として寄せられた。その一方で、大学評価が画一化を招くという危惧も多くあった。

【意見の例】

- ・自己の活動を見直し、理解する上で、教員の意識向上に有意義であった（H13、H14）。
- ・目的・目標の設定が改善され、有意義であった（H12、H13、H14）。
- ・大学全体の問題意識を深める上で、ノ現状を理解し、目的・目標の整理に役立てる上で、有意義であった（H12、H13、H14）。
- ・例示、要素など、自己評価様式が画一化を招く。大学に自由に設定する項目を設けてほしい（H12、H13、H14）。

- ・例示された要素、観点が活動を規定し、画一化させる恐れがある。定めた要素・観点による規格化評価が相対的評価につながる危惧がある（H13、H14）。
- ・例示された活動分類が自己報告書に記載される活動を規定している。/ 大学は独自性を持つべき（H14「国際連携」）。

【分析】

機構の行う大学評価の基礎は自己評価であり、また大学等の組織の自らの改善なくしては、機構の行う大学評価の目的である大学等の質の向上は達成されない。その意味において、目的・目標の明確化、自己の活動の把握（優れた点や改善すべき点の理解）、教職員の問題意識の深化等に関して効果があったとする意見は、少なくとも当該意見を寄せた対象機関においては、機構の行う大学評価が大学等の質の改善に役立っていると判断できる。

しかし、一部の意見ではあるが、評価を担当した一部の者以外には、評価の経験が伝えられておらず、また大学等の内部で機構による評価結果が十分に活用されていないとの意見もある。今回取りまとめた意見は、実際に大学等の中で評価を担当された方たちに依頼したものであるため、上記のような効果が対象組織内で他者にも波及しているのかどうかという観点から大学評価の効果を検討する余地がある。

また、いくつか指摘されている問題点の中で、全学テーマ別評価におけるテーマ設定や、観点まで設定すること、およびその例示等による「画一化」という、「多様性」に対する負の効果を危惧する意見が多くあった。例えば、平成14年度着手分で試行しているように、機構から示す観点の例示を必要最小限（共通的なもの）とした上で、各組織固有の観点を設定してもらうという方法など、「画一化」をもたらず要因を最低限に抑え、できる限り自由度を増やすやり方もあろう。今後検討が必要である。

また、後に「作業負担」の箇所で詳しく述べるが、作業負担が大きいために本務に支障をきたしかねないとの、質の改善に対する負の効果についても、機構としては十分に考慮しなければならない。

評価方法・様式に関する意見

実施要綱、自己評価実施要項等の記述について

年度によって異なるが、機構では、機構の行う評価の内容・方法等について記した「実施要綱（平成14年度着手は大学評価実施大綱）」、評価対象組織の自己評価のための「自己評価実施要項」、そして評価者に対しては「評価実施手引書」又は「評価作業マニュアル」の形で、評価方法等に関する説明を行ってきた。これらの説明の文章とともに、大学評価に関する用語等について、難解であり、把握が困難であるという意見が寄せられている。また、自己評価の実施段階で初めて自己評価に関する不明な点に気づいたり、ヒアリングや訪問調査の前の確認等で機構に問い合わせたりすることもあることから、より密なコミュニケーションを取れるようにすべきとの意見も多くあった。

【意見の例】

- ・実施要綱、自己評価実施要項、手引書の説明文が難解、遠回りで、把握困難である（H12、H13）。
- ・評価に関する用語の定義の混乱も見られ、用語集の提供などを考えるべきである（H12、H13）。
- ・実施要綱、自己評価実施要項等は、概ねよく構成・記述されており、理解しやすかった（H13）。
- ・大学によって自己評価書の書き方や理解にばらつきがある（H13、H14）。
- ・評価の実施に際し、面談による機会や気軽に質問できる窓口を設けるなどし、大学と機構側（評

僱員)と密なコミュニケーションを取れるようにしてほしい(H14)。

【分析】

実施要綱(大綱)や自己評価実施要項等の記述については、これまで各方面から寄せられた意見に対応してきた。平成12年度、13年度、14年度着手と進むにつれて、文章を明瞭にしたり、図を多く使用したりと改善を進めたことによって、意見が少なくなっていることがアンケート結果からも窺える。その一方で、対象組織や評価担当者が、(自己)評価作業に慣れてきたという要因も見逃すことができないだろう。いずれにせよ、この事項はこれで十分ということではなく、また難しいとする意見は常に存在することから、これからも継続的に改善していくことが必要である。

記述が難しいとする問題の解決のためには、より一層、明瞭な文章でモデルを示しつつ、機構の行う大学評価についての説明をしていく以外にはないであろう。しかしながら、文章による表現には限界がある。密なコミュニケーションを評価対象組織の側と機構の側とで行うことは、自己評価書の質を高めることに貢献するものと考えられる。機構の行う評価は、対象組織側の作成する自己評価書を基礎とすることは今後も変更はない。よりよい評価を行うためにも、また自己評価を行うことによって大学等が自らの質を向上させていくためにも、質の高い自己評価は必要不可欠である。その意味において、双方が密にコミュニケーションを取り、ともに創り上げていく評価を目指すことが課題であろう。

評価方法・自己評価書の様式等について

自己評価書の評価内容・様式については、対象組織から、もっと具体的に内容を提示し固めるべきであるという意見と、もっと自由度を持たせるべきであるという意見が出されている。これらの意見の背景には、作業量の負担を軽減するという意図が見て取れる。過去2年間の傾向を見ると、平成12年度着手分については、フォーマットの統一、マニュアル化の要望が多く、平成13年度着手分以降では、この方向の機構の改善努力が評価されている一方で、大学の自由度を求める意見も出ている。

【意見の例】

- ・フォーマットの統一、ワークシートの活用、マニュアル化等によって、簡潔・効率的にしたい(H12、H13、H14 減少傾向)。
- ・要素が設定されたことで具体的になった(H13)。
- ・項目、要素、観点の設定によって、自己評価がやり易くなった(H13)。
- ・自己評価方法が論理的になり、簡便化され、適切である(H13、H14 増加傾向)。
- ・観点、要素、項目毎の水準判断と、非常に複雑かつ煩雑(H13、H14)。
- ・提示された項目・要素が不適當あるいは不足していた(H13、H14)。
- ・調査事項、評価事項を精選・簡素化して欲しい(H13、H14 増加傾向)。
- ・例示などによって簡潔・効率的にしたい(H12、H13、H14)。
- ・例示、要素など、自己評価様式が画一化を招く。大学に自由に設定する項目を設けてほしい(H12、H13、H14)。
- ・例示された要素、観点が活動を規定し、画一化させる恐れがある。定めた要素・観点による規格化評価が相対的評価につながる危惧がある(H13、H14)。
- ・例示された活動分類が自己報告書に記載される活動を規定している。/大学は独自性を持つべき(H14「国際連携」)。
- ・人文社会科学では個人活動が中心で組織的要因は重点をおかれなくてよい(H14、人文社会系)。
- ・機械的な評価がなされたという印象がある。/問題点の鋭い指摘が欠けている(H14)。

- ・補足説明事項を設けたことは良かった（H14）。
- ・補足説明事項を設定したことについて特に有意性を感じない。／補足説明事項は、何を補足説明するのかが不明瞭（H14）。
- ・自己評価を進めるうちに、大筋において適切であると考えられるようになった（H13、H14 増加傾向）。
- ・評価報告書は妥当。／評価報告書の作成方法は妥当。／現行でよい（H14）。

【分析】

平成 12 年度着手分では、評価項目を決めて、自己評価の内容については対象組織に任せる形をとった。これに対して、具体的な例示の要望、あるいは自己評価書のまとめ方などに関する質問が多数寄せられたが、その結果がアンケート調査にも現れている。

平成 13 年度着手分では、評価項目の下に、「要素」および「観点」を設けた。要素はそのまま全て自己評価で用いることとした。一方、観点については、例示はするものの、それらの採用は、対象組織に任せられ、また、対象組織が独自に観点を立てることも認めた。しかし、この要素や観点などに重複が見られたり、不適當あるいは不足したりするものがあった。

以上のような問題点の指摘に基づいて、平成 14 年度着手分では、項目と要素については基本的には平成 13 年度着手分を踏襲したが、全学テーマ別評価「国際連携」では、多岐にわたる取組を整理するため活動の分類を設けて例示した。観点については、必要最小限と思われる程度までに整理し、例示する数を少なくした。更に、対象組織の状況に応じて新たに観点を加えることを依頼したが、「国際連携」では、その観点における重要な視点を「着目点」として例示した。

これらの改善の背景には、簡潔かつ効率的にすべきとの評価対象組織側と、評価担当者側の双方の意見があった。項目、要素、観点という階層構造にしたこと自体は、自己評価を実施する上で好評であったと考えられる。また、観点ごと、要素ごとの水準を明らかにし、その積み上げによって項目の水準を導き出す手法は、評価の過程を分かりやすくする上でも有意義であった。しかしながら、このような自己評価書における制約を課すことによって、自由度が減ずるという意見、そして改善の意図とは反して作業が多くなるとの意見があることも無視はできない。

自己評価書の記述部分の分量については、「多い」と「少ない」と両方の意見が出されている。この問題は、対象組織の規模の問題、評価項目に依存する部分などがあり、今後柔軟に対応していくことが重要である。

また、特に全学テーマにおいて、項目、要素、観点等が不足していた、あるいは不適切との意見が多くあった。平成 12 年度着手分については、目的と目標の区別などに関する意見等も多く見られたが、そのような意見は減少している。それに代わり、平成 13 年度着手分以降は、取組、実績と効果（達成状況）などについて自己評価書を記述する際の切り分けについて不適切とする意見が多くあった。さらに、不適切との意見があったものとしては、教育の成果に関する事柄、効率に関する事柄、目的・目標の周知徹底に関する事柄、改善システムに関する事柄等が挙げられる。これらの事柄の取り扱いに関しては、今後の評価に際しても必要であると予想される事柄もあることから、検討を続けていく必要がある。

根拠資料に関する意見

自己評価書に伴う根拠資料について

機構の評価は、第三者が行い、かつ社会に公表する以上、対象組織の自己評価結果を根拠資料に基づいて検証するという作業が基本である。したがって、根拠資料の欠落や不足は、評価それ自体が進まないことを意味している。試行的評価で明確になった事実は、大学等に、評価に必要

な資料が蓄積されていない、あるいは整理されていないために、根拠資料不足が目立ったことである。

一方、評価担当者の側から見た場合、多量の資料が送られてきて、それらに目を通すために膨大な時間が必要であった。

【意見の例】

- ・根拠資料の作成が大変かつ困難であり、根拠資料を精選すべきである（H12、H13、H14）
- ・根拠資料をどの程度準備すべきか不明確であった（最初にガイドラインを示すべき）（H12、H13、H14 特に H13「教養教育」に多い）
- ・毎年の計画的なデータ蓄積が必要である。基礎データは様式を統一して欲しい（H13、H14）
- ・根拠資料を別添でなく、本文内に記載したことは評価できる（読みやすい、論理的構造が見やすい）（H13）
- ・根拠資料を本文内に記載することとなったことで、読みにくい、情報が減る等により、適正な評価が受けられなくなる懸念がある（H13）
- ・根拠資料を本文に入れたことで余計な作業が増えた（H13）

【分析】

平成 12 年度着手分では、自己評価書に根拠資料を添付することとした。このために、評価とは直接には関係しない記述も含めた多量の冊子等が送付されてきて、評価担当者の負担は非常に大きかった。

平成 13 年度着手分では、根拠資料は、なるべく本文中に刷り込むこととした。これに対する評価は、肯定的意見と否定的意見に分かれており、さらに工夫の必要がある。評価対象組織からも、刷り込むことが困難な資料の取り扱いなどの問い合わせが多数あった。

根拠資料は、目的・目標や自己評価書の内容に対応して作成されるものではあるが、どの程度の根拠資料を用意すべきかに関する情報が十分ではなかったことも事実である。この反省に基づいて、平成 14 年度着手分の分野別教育評価および分野別研究評価の説明会で、一般的に必要なであろうと思われる根拠資料の作成・収集を予め依頼した。

根拠資料は、第三者が自己評価書を元に検証し、評価していくためには、不可欠である。試行的評価で明らかになった事実は、各大学等における根拠資料の収集・整理・蓄積が組織的かつ日常的に行われている例が極めて少ない点である。このような状況にかんがみ、機構では、大学情報の収集・整理・蓄積に関し、先進的な取組を行っている大学の協力を得ながら、大学等の評価に必要な各種の情報、さらには、各大学等が他大学等の状況を参考に教育研究の質の改善を図る際の資料として活用ができるような情報を収集・整理し、提供していくことを目的とした大学情報データベースの構築について検討を進めているところである。これまでに、全国立大学等を対象とした公開研究会（平成 15 年 1 月 29 日）、公開シンポジウム（平成 15 年 8 月 29 日）を開催し、検討状況の説明を行うとともに、参加者を中心に意見聴取を行った。今後とも、評価に必要な根拠資料あるいは基礎データに関する分析あるいは情報提供については検討を続けていく必要がある。

評価スケジュールあるいは作業量に関する意見

評価スケジュールあるいは作業量について

試行的評価においては、評価期間は全体として 2 年間であるが、最初の 9 ヶ月間は評価方法の策定と説明に費やされ、初年度の 1 月から 7 月にかけてが対象組織における自己評価の期間とな

る。対象組織からスケジュールや作業量についての意見が多く出されているが、一方で、ほとんどの作業が8月から11月、しかもそのうちで短い期間に集中する評価担当者からも作業量の多さあるいはスケジュールの過密を指摘する意見が多数出されている。

【意見の例】

- ・自己評価のための期間が短い、あるいは前倒しの必要がある（H12 が特に多いが、H13、H14 も頻出）
- ・自己評価の実施期間等はおおむね適切である（H12、H13、H14）
- ・自己評価の時期が、年度にまたがる、入試と重なる、など問題がある（H12、H13、H14 減少傾向）
- ・評価担当者（対象組織の）に過大な負担が掛かっている。本務に影響がある。評価の担当に決まった人員が忙殺されている（H12、H13、H14、増加傾向で特にH14が多い）
- ・根拠資料の作成の作業量が大変（H12、H13、H14、特にH14が多い）
- ・被評価者側にとって多くのエネルギーを必要とするため、費用対効果の観点を含めた簡素な評価制度の確立が急務である（H12、H13、H14）
- ・評価担当者（機構側の）に過大な負担が掛かっている。夏休み返上であった。責任が重すぎる（H12、H13、H14 特に全学テーマに多い）
- ・スケジュール（機構側の）が過密であった。期間が短かった。短期に集中しすぎである（H12、H13、H14 特に全学テーマに多い）
- ・書面調査等に使用する作業シートに、更なる改善が必要である。/最初のチェックシートは結果としてあまり意味がなかった（H14 全学テーマ「国際連携」）
- ・機構による評価報告書の作成プロセスを簡略化して、無理なく評価を行える仕組みを作る必要がある（H14）

【分析】

対象組織における自己評価の期間については、“短い”という指摘と“適当である”という指摘が併存している。このスケジュールに関する指摘は、平成13、14年度着手分では、平成12年度着手分と比較して大幅に少なくなっており、実際に自己評価の要項等の公表を前倒ししたこともあるが、大学側のスケジュールへの慣れが大きいと考えられる。

対象組織からは観点の例示を求める意見も多いので、これを充実する必要があるが、画一化の危険性を排するため、評価の際には各対象組織の個性を最大限に引き出すような自由度を盛り込んだ工夫が必要であろう。

また、対象組織の負担の大きな原因の一つには、上記の根拠資料の蓄積がないことも挙げられる。評価に係る根拠資料の収集、整理には、膨大な作業量を要するものであり、その全てを自己評価書の作成の際にのみ行うことは困難である。そのため、今後、それら根拠資料や基礎的データが、大学等の組織内において組織的かつ日常的に収集、整理、蓄積されることが期待される。前述の機構による大学情報データベースは、そのような評価のための作業量が、期間的にも人的にも過度に集中することを緩和させる一助となることが期待される。

機構側の評価担当者の負担軽減も大きな問題である。試行段階であるためにやむをえない面もあるが、予想外に多忙で、また短期間に作業が集中したことが指摘されている。予め作業量を明示していなかった（少なくとも理解されていなかった）ことなどの問題があった。客観性、公平性が高いピアレビュー体制や、大学外からの評価担当者の参加を維持するためには、評価担当者の本務との関係や、評価担当者としての社会的地位など、今後多方面からの検討が必要である。

評価組織・体制に関する意見

評価組織・体制について

機構内の評価組織としては、大学評価委員会のもとに専門委員会を設置し、さらに評価に携わる評価員、そして評価をサポートする事務局という体制で評価を実施した。しかし、試行的評価ということもあり、作業が予定通りに進まなかったこともあって、結果的に評価担当者に過大な負担を強いてしまうこともあったことが意見から読み取れる。また、全学テーマに関しては1チームあたりの評価対象組織が多いことから、意見の摺り合わせが困難であったことが読み取れる。

【意見の例】

- ・専門委員、評価員、主査、副主査、事務局の具体的役割が明らかではなかった（H12、H13、H14 全学テーマに特に多い）
- ・決めながら実行したことで、様々な混乱があった。方針が二転三転したため無駄な作業があった（H12、H13、全学テーマに特に多い）
- ・事務局はよくサポートしてくれた（H12、H13、H14）
- ・チーム内、チーム間のコミュニケーションが困難であった（H12、H13、H14 特に全学テーマに多い）
- ・評価者が自己評価書の内容や書面調査段階の確認事項の回答を十分に把握していなかった。/ 自己評価書や書面調査段階の確認事項の回答を正確に読んでほしい（H14）

【分析】

試行段階であるためにある程度避けられない点もあるが、専門委員、評価員、大学評価委員、さらに事務局の具体的役割が明確ではなかったとの指摘が多くあった。特に、主査の負担が大きいとの意見が多くあった。さらに、評価報告書の分量の制約等から、個人の発言や意見が評価報告書にどのように反映されているのかが見えないための不満が評価担当者に見られた。また、それぞれの作業がどのように評価報告書に反映されるのかが途中の段階では評価者には見えない（あるいは理解されていない）ことも、評価者の疲労感を多くしたことが窺える。上記の意見の大部分は、制度設計そのものの問題点もあるが、評価担当者に対する説明や研修の機会を充実することで、かなり解決できるものと思われる。

研修について

評価担当者の研修を実施してきたが、当初は、機構に評価に関するノウハウの蓄積が少ないこともあり、その内容は必ずしも十分ではなかった。しかし、平成13年度着手分を開始する頃から、具体的な事例紹介、現状把握のための説明、小規模なロールプレイングなどを盛り込んだ研修の要望が多数寄せられた。そこで、各専門委員会委員、評価員を対象とした研修は、内容を充実させながら実施してきたが、平成14年度着手分では、研修日程を拡充し、評価の内容・方法等や考え方についての理解を深め、実際の評価作業に即したきめ細かいマニュアル、過去の評価の経験を踏まえた評価作業のシミュレーションや事例集を用いるなど、研修内容の一層の充実を図った。

【意見の例】

- ・評価者研修をもっと改善すべき（具体的事例、現状把握、小規模チームによるロールプレイング、資格付与等）/ 大学に関する知識が足りない（H13、H14）
- ・評価員の間での評価基準・方法等についての共通認識が十分ではない。評価員の個人的見解が示されている。評価チーム間の不公平が見られる（H12、H13、H14 全学テーマに特に多い）

- ・自己評価実施のための研修・講習会が必要である。あるいは説明会の充実を希望する（H12、H13、H14）。

【分析】

当初は評価担当者の中に「研修」という言葉に違和感を感じる傾向も一部にあり、そのような意見も評価担当者にあった。しかし、評価担当者の「研修」として導入した制度は必要不可欠であることが試行を通じて明らかとなった。結果として、評価対象組織の側からは、評価に関する専門性、また当該テーマに関する専門性のより高い評価担当者、また結果の公正さを損なわないよう評価担当者のコンセンサスの形成を望む意見が多く寄せられ、評価担当者の側からも、より研修を充実させるべきとの意見が見られた。これは、大学全体の様々なテーマを対象とする全学テーマに多い。なお、平成12年度着手にほとんどこのような意見がないことは、それ以外の事柄が注目されていたことと、意見聴取の形式の問題と考えられる。

また、自己評価実施のための研修、講習会に関する意見は、ここで述べている研修とは異なるが、対象組織における評価担当者の研修あるいは講習会の充実も考慮する必要があるだろう。

訪問調査・ヒアリングに関する意見

訪問調査・ヒアリングについて

分野別教育評価では訪問調査、分野別研究評価および全学テーマ別評価ではヒアリングを実施した。ただし、平成13年度着手分の分野別研究評価「工学系」および平成14年度着手分の分野別教育・研究評価「総合科学」では、訪問調査を実施した。対象組織には書面調査段階での評価案概要および不足根拠資料について事前に連絡した上で、訪問調査あるいはヒアリングを実施した。平成12年度着手分では、かなり直前に連絡された対象組織もあったが、平成13年度着手分では、少なくとも2週間の時間的余裕があるように実施した。平成14年度着手分では、不足根拠資料について書面調査の早い段階で、追加資料等を求め、対象組織の負担軽減を図った。

【意見の例】

- ・訪問調査は有意義であった（H12、H13、H14 特にH14が多い）。
- ・訪問調査の対応等のマニュアル化が必要である（H13、H14）。
- ・訪問調査の時間配分がきつい、スケジュールが過密である（H13、H14）。
- ・ヒアリングは有意義であり、必要である（H12、H13、H14 増加傾向）。
- ・ヒアリングが短すぎる。訪問調査を実施すべきである（H12、H13、H14）。
- ・ヒアリング確認事項の連絡から、ヒアリング当日までの期間（資料準備の時間も含めて）が短すぎる（H12、H13、H14 増加傾向）。
- ・ヒアリングを双方向でコミュニケーションを図る場にすべき（H14）。
- ・書面調査段階（9月）での確認事項を充実させることにより、ヒアリングでの確認事項を軽減させることができると思われるので配慮いただきたい。/書面調査段階（9月）では少なかったのに、ヒアリング直前で膨大な資料を要求された（H14「国際連携」）。
- ・書面調査段階（9月）での確認事項で、不足・不備の全てを指摘すべき。/追加資料の請求は1回とすべき（H14）。
- ・書面調査段階（9月）での確認はよかった（H14）。

【分析】

訪問調査やヒアリングが非常に有効であったことは明白である。ヒアリングとして設定された

時間では不十分で、さらに長時間あるいは訪問調査の必要性の主張は、対象組織の状況を詳しく理解するためには、当然のことであろう。しかし、訪問調査のスケジュールが過密であったという意見も多く、実施方法については更に検討の必要がある。国立大学法人評価あるいは認証評価を実施する場合のフィージビリティを考えると、可能な限り簡素で、かつ有効な方法を検討する必要がある。

訪問調査やヒアリングのマニュアルについては、年を追うごとに整備充実が図られている。

平成 14 年度着手の全学テーマ「国際連携」については、書面調査段階での確認を行った。その制度については肯定的な意見が多い。しかし、根拠資料を基にした評価を行うことからその後追加資料の請求を行い、その請求については大学側の負担が大きかったことから否定的な意見が多かった。

全学テーマ別評価に関する意見

全学テーマ別評価としては、平成 12 年度着手分では「教育サービス面における社会貢献」(教育サービス)、平成 13 年度着手分では「研究活動面における社会との連携及び協力」(研究連携)、平成 14 年度着手分では「国際的な連携及び交流活動」(国際連携)を実施し、「教養教育」については、平成 12 年度に実状調査を実施した後、平成 13 年度に評価に着手した。

【意見の例】

- ・ 研究連携の分類の判断が困難であった。このテーマの評価の必要性に疑問を感じる (H13「研究連携」)。
- ・ とらえ方、目的と目標、具体的課題、取組の現状などの区別が分かりにくい、あるいはつけづらい (H12、H13)。
- ・ 記述部分の分量が不適當 (少ない、多い) である (H12、H13)。
- ・ 活動分類は有意義であった (H14)。

【分析】

全学テーマ別評価は、全大学および大学共同利用機関を対象としたために、評価担当者に対する評価対象機関数が多く、上述のように過大な負担の一因となったものと考えられる。

「教育サービス」と「研究連携」では、テーマのとらえ方やテーマの範囲について対象機関に十分伝わっていなかったことが窺われる。「研究連携」では二つの分類を採用したが、それに対する意見としては賛否両面の意見があった。平成 14 年度着手「国際連携」では、分類は機構が定めずに自由記述としたところ、主として機関内の通常の運営の分類ごとに評価が可能となるため、その分類が有意義との意見が多く得られた。

対象機関の規模の違いについても、多くの意見が寄せられた。大規模大学は十分に取組を記述することができないという意見、また大規模大学では精選された取組について記述できるため、小規模大学に不利との意見が多かった。さらに、組織としての取組を重視するため、組織的な対応がなされているかを評価したが、小規模大学では教職員間、教職員・学生間の関係が密であるために、そのような評価が馴染まないとの意見も多く見られた。

分野別教育評価、分野別研究評価、総合科学における教育研究評価に関する意見

教育評価と研究評価の区分について

教育評価と研究評価の区分については、主に評価対象組織から次のような意見があった。

【意見の例】

- ・教育と研究（あるいは診療などの他機能）の区分をすべきでない、あるいは別に実施するとしても同じ年度に実施すべきである（H12、H13、H14）。
- ・教育と研究の総合的な記述ができるような配慮があるとよい（H12、H13、H14）。
- ・教育評価と研究評価を同時に行うことは適切。／同時に実施したことにより、組織の全体像を（少ない負担で）把握することができた（H14「総合科学」）。
- ・学部と大学院の教育評価と研究評価を同時に行うことは、膨大な作業量を必要とした（H14「総合科学」）。

【分析】

教育と研究に関しては、両方一緒に評価を行うべきという意見が多くあった。そのため、平成14年度着手分「総合科学」では、同一組織を対象として、同じ分野別専門委員会で教育評価と研究評価を実施した。その結果、6大学中4大学から肯定的な意見が得られた。しかし、一方で2大学からは膨大な作業量となったことが指摘された。さらに、学部と大学院の教育に関しては、同じ基準では評価できないという両者の相違点を強調する意見と一体化して評価すべきという意見とが併存している。

評価における分野構成について

教育組織や研究分野がボーダレス化している状況で、分野の設定に問題があるとの指摘が多くあった。

【意見の例】

- ・学部や研究科の構成が、機構が設定している分野に合わない（H12、H13）。
- ・学際的な方向を目指している大学を伝統的な分野分けに引き戻すことになっている（H12、H13、H14）。
- ・プロジェクト単位で評価を行ったことは適切（H14「総合科学」、対象組織）。
- ・専門委員や評価員からは個人研究とプロジェクト研究の双方を見る必要。／プロジェクトの中には入らない、教員個人の研究業績のほうに質がより高いものがあるはず（H14「総合科学」、評価担当者）。

【分析】

試行の当初からこの問題は指摘されていた。しかし、評価を実施するために、また評価担当者の候補者を関係団体から推薦いただくためにも、ある程度の枠組が必要であった。平成14年度着手分の「総合科学」では、「総合科学」という評価対象となる分野を考慮し、組織の対象を分野横断的あるいは分野融合的な新しい方向を目指した取組に絞り、共同研究と個人研究を区別せずにこれを「総合科学型プロジェクト」と呼称してその判定を行った。対象組織側からはおおむね適切との判断であったが、評価担当者からは個人の業績も評価する必要があるとの意見もあった。

研究内容および水準、研究の社会的効果の判定について

機構の評価の目的は、個人の評価ではなく組織の評価である。試行的評価では、作業過程において組織を構成する教員レベルで「研究内容及び水準」と「研究の社会的効果」の判定を行うが、個人判定の結果は示さず集計結果のみを示している。これに対しても、個人レベルで判定することの是非や個人判定結果を公表しないことの是非について意見が寄せられている。

【意見の例】

- ・個人別で行う必要はなく、組織別に行うべきである。個人の評価（判定）は大学自身でやるべきである（H12、H13、H14 減少傾向）。
- ・5年では短すぎる（H12「理学」_」、H13「法学」_」・「工学」_」、H14「人文」_」）。
- ・若手を同一に評価すべきではない（H12、H13、H14）。
- ・最も良い論文を基礎にするという方法をとったことで、一つでも極めて良い論文を出した人が平均的に良い論文を出している人と同じになるのは疑問（H14）。
- ・新規性、発展性、創造性、独創性などの言葉の定義が不明であり、申請項目の解釈が提出者によって異なる（H12、H13、H14、専門委員・評価員）。
- ・「社会的貢献」「社会的効果」の定義や判断基準が不明である（H12、H13、H14、専門委員・評価員）。
- ・指標（論文数、引用数、インパクトファクターなど）が必要である（H12、H13、H14）。
- ・判定基準（判断基準）を具体的に明示すべきである（H12、H13、H14、（全学テーマにも多い））。
- ・判定を行うのに十分な時間が欲しい（H13、H14、専門委員・評価員）。

【分析】

平成12年度着手分では、自己判定をした上で評価者が判定を行う方式をとった。これでは自己判定結果に引きずられるという批判があり、平成13年度着手分からは、自己判定は求めないことにした。

評価指標の必要性あるいは判定基準の具体的な明示を求める意見は、対象組織、評価担当の双方から多数寄せられている。専門領域間の判定基準の不統一を指摘する意見が多い一方で、異なる専門領域間で統一した基準を作ることは不可能であるという指摘も寄せられている。また、人文社会系からは、評価のフォーマットが自然科学を基礎としたフォーマットになっているとの指摘がある。

異なる研究分野の活動を全く同一の基準で統一することは原理的に不可能である。しかし、判定結果が公表された際の違和感を感じさせない程度の調整は必要であろう。指標は、評価の質を高め、ピアレビューの負担を軽減するために有用であるが、分野によって事情が大きく異なり、その扱いには慎重に対応する必要がある。

全学テーマ別評価に対する意見の整理

指摘項目		件 数																	
		H12着手				H13着手&教養教育								H13未		H14着手			
		関係団体	自己評価	対象機関	専門委員・評価員	関係団体	(教養教育)自己評価	(研究連携)自己評価	(教養教育)対象機関	(研究連携)対象機関	専門委員・評価員(教養教育)	専門委員・評価員(研究連携)	大学評価委員	関係団体	(国際連携)対象機関	関係団体	専門委員・評価員(国際連携)		
回答組織数/人数		8	101	63	34	6	61	85	71	70	43	37	8	7	110	4	59		
意見総計		135	571	286	382	47	338	475	454	304	438	367	24	18	934	64	819		
実施要綱・自己評価実施要項等について		合計																	
1 実施要綱・自己評価実施要項等について		12	62	14	6	6	30	43	10	17	22	21	0	0	56	2	6		
1) 実施要綱・自己評価実施要項・手引き書の説明文が難解・遠回し・把握困難		4	32	10	3	3	7	15	6	7	9	6			26		1		
2) 用語(取組、活動、とらえ方、体系性、一貫性、インプット、プロセス...など)の独自の定義に混乱/用語集の提供を		3	7	1	1	1	8	10	3	1	10	3			4		3		
3) 機構として、明確な評価の目的/評価のモデルを提示せよ		2	12	1	2		2		1	7	3	10			1		2		
4) 何故自己評価を行うのかの理由を明確にする必要がある			2							1					1				
5) 概ねよく構成・記述されている/理解しやすくなった		2	1			1	13	18		1				24	2				
6) 実施要項、手引き書などの1つのみを参考にすればよいようにしてほしい			4	1		1						1							
7) 二つの書類の間に、あるいは文章内に齟齬が見られる		1	4	1								1							
大学側の評価全般の事柄について		合計																	
1 作業量について		5	110	27	5	1	14	22	70	59	5	2	2	1	169	6	12		
1) 評価担当者に過大な負担(評価疲れしないようにという割には)/本務に影響がある/評価に決められた人員が忙殺されている(特に小規模大学)		0	8	9	1	1	7	8	12	25	3	1	1	1	59	3	6		
2) 評価作業実施のための人員・経費が必要/人員・経費の措置を機構側に望む			4	5	1	1	7	7	9	19	3	1	1	1	45	3	6		
3) 1年間で複数の評価を同時に行うことは負担が大きい			1	2					1	3									
4) 作業量は許容できる範囲だった			3	2				1	2						1				
5) 過去の自己評価の作業の蓄積を利用することができた									1	1					12				
6) 作業量の事前説明が不十分															1	0	0		
2 評価のスケジュールについて		合計																	
1) 自己評価のための期間が短い		4	92	15	4	0	4	8	54	29	1	0	1	0	66	3	2		
2) 自己評価の時期/実施スケジュールが年度をまたがる(委員の交代)/入試と重なるために、弊害/困難がある		2	23	4			2		6	7					11		1		
3) 自己評価の実施期間等は概ね適切		2	33	8	1		2	6	6	5					8	1			
4) スケジュールを前倒しする必要(早めの要項の開示)			20						6	4					17				
5) 夏休みを上手く利用できるようにしてほしい			11	1	2			2	4	2									
6) 自己評価書を提出してから、ヒアリングまでの間があきすぎている			4						1										
7) ヒアリング聴取事項の連絡からヒアリング当日までの期間(資料準備の時間も含めて)が短すぎる										1									
8) 実施要項の配布及び説明会の時期が早くなったことは良い			1	2	1				31	10	1				28	2	1		
9) 初めての参加でも評価作業の見通しが立てやすいスケジュールを提示してほしい															1				

. 大学側の評価全般の事柄について(続き)							1	2	1	2	1	2						
3	機構(評価委員)側とのやりとりについて	小計	1	10	3	0	0	3	6	4	5	1	1	0	0	44	0	4
	1) 自己評価報告書の記述の仕方をお互いが閲覧する機会があると良い		1	1					1		2							
	2) 機構のホームページに自己評価書様式を掲載したことを評価							1	3									
	3) 各大学からの問い合わせと機構の対応をHPに掲載すべき		2	2												2		
	4) 機構に問い合わせたところ、間違った回答 / 要綱と異なる対応があった / 人によって対応が違う . 回答が得られなかった							1		2	1					5		
	5) 機構 / 評価者の対応は適確で、親切だった										1					30		
	6) 自己評価報告書の提出方法は妥当		2							1								
	7) 大学側のどこに責任の所在があるのか、体制がどうなっているのかを知りたい											1	1					2
	8) 目的・目標の再提出, 追加資料の依頼がない場合の連絡がほしい			1														
	9) 自己評価の電子媒体の送付は不要である								1									
	10) 情報技術(電子化, メール, Web等)を利用してやりとりを便利にしてほしい		3					1	1	1	1					1		
	11) 自己評価書の提出部数を少なくして欲しい		2															
	12) 評価の実施に際し、面談による機会や気軽に質問できる窓口を設けるなどし、大学と機構側(評価員)と密なコミュニケーションを取れるようにしてほしい															5		2
	13) 自己評価書の記載事項を正式な文書ではなく電話連絡のみで取り下げるよう依頼をすることはやめてほしい															1		
. 自己評価全般について		合計	20	255	23	60	9	169	284	123	67	68	67	0	5	281	15	126
1	自己評価の方法について	小計	3	42	4	10	3	9	24	23	11	7	5	0	3	51	1	9
	1) 時間と労力を要するので、簡潔・効率的にしてほしい			3	1	1			2	14	6				2	11	1	
	2) 例示 / より詳細な例示などによって簡潔・効率的にしてほしい		2	22	1	1	1	2	5	1	1	2	1			11		1
	3) フォーマットの統一, ワークシートの活用, マニュアル化等によって、簡潔・効率的にしてほしい		1	12	2	8		1	8	1	3	1	3			4		6
	4) 自己評価方法が論理的になり、簡便化された点は良い							2	5							15		
	5) 自己評価の方法は適切			3						7	1	2				8		2
	6) 長文の自己評価書作成に意味があるとは思えない			2				1				2	1					
	7) インプット, プロセスに関しての自己評価は最終的にアウトプットに繋がるものであり、それを自己評価することに困難を感じた							2	3									
	8) 昨年度から / 案の段階から、変更した意図を詳しく説明すべき						2	1	1						1			
	9) 前回と同様に、評価項目単位をベースとしてその中で各分類における取組の記述を求めるスタイルの方が文章的な整理が的確に行われたのではないか															2		
2	形式や分量について	小計	4	44	2	3	1	12	18	8	9	1	0	0	0	60	1	3
	1) 自己評価の作成方法が機械的・画一的すぎる / 評価する側の都合に合わせてある		2					1			1					5		2
	2) フォーマットについて / 評価そのものについて各大学の自由度をより認めるべき		2	11	2	1	1	2	6	2	6					9	1	
	3) 比較的自由度がある点が良い			2				1	2									
	4) 記述部分の分量が不適當(少ない・多い) / 大学の規模, 実施活動の多寡等を考慮して事前にもっと検討すべき			20				8	8	5		1				7		1
	5) 字数に対する説明が不明確			5					2									
	6) 構成(字数, フォーマットを含む)は概ね適切			4							1					4		
	7) 形式を整えるだけで疲れる / 形式主義に陥る			2		2				1	1					2		
	8) 記述分量の柔軟化は妥当であった															33		
3	活動分類について	小計	0	0	0	0	0	4	36	0	6	1	7	0	1	22	3	17
	1) 分類(研究連携)の判断が困難 / 必要性に疑問							3	29		4	1	4		1	5	1	
	2) 活動の分類(研究連携)、活動の分類の例示が適切でないため、自己評価が煩雑になった							1	5		2		3			1		
	3) 活動分類は有意義								2							15	2	6

. 自己評価全般について(続き)							1	2	1	2	1	2							
	4) 例示された活動分類が自己報告書に記載される活動を規定している / 大学は独自性を持つべき																		8
	5) 「活動の分類」を当初から具体的に提示した方がよかったのでは																		3
	6) 活動の分類については独自の分類項目を設けても良いのであれば、事前評価の段階でその分類項目が評価されるのか、削除されるのかの判断を示してほしい																1		
4	「取組」「目的」「目標」「活動」「達成」「効果」「改善」について	小計	1	83	5	8	0	9	36	2	2	1	12	0	0	12	2	6	
	1) 目的・目標の整理が難しい(含:設定をどこにすべきか難しい)		1	6				5	4	1						2	1		
	2) 目的と目標の区別,または具体的課題との区別がわかりにくい			15		1			1				1						
	3) とらえ方と目的・目標 / 取組の現状の区別がつけづらい			22		3			2	2									
	4) 取り組みの現状,達成状況・自己評価結果,改善システムの区分がつけづらい			17		1			12					8					
	5) 「取組」と、「取組の実績と効果」とを別に記述し,さらに別に評価することの意味がわからない / 事業別に評価をすべし			16		4			1	12			2	1	3		2	2	
	6) 目的・目標から,取組の現状,評価結果までの関連がつけづらい			5		2			1	5							2		
	7) 貢献度と達成状況の区別に苦労した			2		1					1								
	8) 目標に関して,大学に,より具体的な記述を求める必要がある																	3	
	9) 評価対象となる活動と目標との対応関係を明確にしてい / 方法(分類整理表)となり,自己評価がしやすくなった																2		
	10) テーマの「とらえ方」と「目的」を統合した点はよかった。																2		
	11) 大学目標におけるプライオリティ,大学の良い点や悪い点が評価の面には反映されにくい。															2	1	1	
5	「項目」「要素」「観点」について	小計	6	23	1	2	3	79	56	33	10	12	6	0	0	75	1	41	
	1) 観点,要素,項目毎の水準判定と,非常に複雑かつ煩雑			2		1			3	6	3	3		2		9		4	
	2) 評価の観点が項目間で共通なので,どうしても自己評価も重複する.別角度からの設定を.			2												9		2	
	3) 提示された項目・要素・観点(位置,内容等)が不適当,不足 / 費用効果(効率性),周知徹底		1	4		1	2	20	7	4	1	3	1			13		13	
	4) 評価を行うよう設定された項目は妥当なものであった			1								1						1	
	5) 例示された要素・観点・着目点が活動を規定する,画一化させるおそれを懸念		1	3			1	15	9	3	2	7	3			15		6	
	6) 機構の定めた(例示にとどまらない)要素・観点があった / 定めた要素・観点による規格化評価が相対評価につながる										19					2			
	7) 要素にも多少の文言変更や追加の余地があってもよかった(変更の際には理由をつける等)		2					3	2	1		1							
	8) 項目,要素,観点の設定を評価(書きやすくなったなど)			1				33	15	1	2	1				6		2	
	9) 観点や根拠資料の例示が役に立った			1				1	4										
	10) 要素・観点ごとの貢献等の重み付けの評価が困難			1				2											
	11) 観点の設定に苦労した			8		1		2	13	2	1					1			
	12) 目的及び目標が教職員に十分周知されているか,学外者に適切に公表されているか,を評価することになっているが,これを客観的なデータとして示すことは困難.結局は,その制度ができているかどうかを評価するのであって,最終結果の評価につながらない		2															3	
	13) 評価項目・観点は,大学が独自に立てるのではなく,むしろ機構が,わが国の大学にふさわしい項目・観点を絞って例示してはどうか																	1	
	14) 着目点の設定とその解説をもう少し具体的に提示できた方が,評価としてはわかりやすい評価ができたのではないか																	2	
	15) 補足説明事項を設けたことは良かった															6	1		
	16) 観点,着目点の設定に関し,機構の例示がある状況において,どこまでが大学の自由とされているのかが不明確 / 明確な説明がなされるべき / 実態として例示通りの評価がなされなければならなかった															3			
	17) 活動の分類,着目点の指示があったことについては,自己評価を行う上で,役に立った															6			
	18) 補足説明事項を設定したことについて特に有意性を感じない / 補足説明事項は,何を補足説明するのが不明瞭															3			
	19) 「活動計画」「内容」「方法」「実績・効果」を分けて評価することが難しかった。 / これらを区分した意図が大学側に伝わっていなかった															2		5	

. 自己評価全般について(続き)							1	2	1	2	1	2						
	20) 着目点「具体的な年次計画等」/「コストパフォーマンス」が今後重要となってくるので重視すべき															0	0	2
6	根拠資料について	小計	0	17	6	7	0	30	61	46	19	15	5	0	0	37	3	13
	1) 根拠資料を添付できることは有益			1						1								
	2) 根拠資料を別添ではなく、本文内に記載としたことは評価できる(読みやすい、論理的構造を可能とする)							6	17	1	3							
	3) 根拠資料が本文内記載となったことで、読みにくい、情報が減る等により、適正な評価が受けられないことを懸念							3	6		3	1	1			2		
	4) 根拠資料を本文に入れたことで余計な作業が増える							8	14	6	4					7		
	5) 根拠資料作りが大変かつ困難/根拠資料を精選すべき		2	2	5				5	11		1				10	3	1
	6) 根拠資料をどの程度準備するべきか不明確(最初にガイドラインを示すべき/変更すべきでない)		9	2				6	5	21	8		1			9		4
	7) 根拠資料が無い場合の評価をどうするかが問題		3	1				2		6		3						1
	8) 根拠資料の量が大学によって違いすぎる(共通資料があってもいい、資料の点数の制限をすべき)				1				1			10	3					1
	9) テーマの現状を理解し、根拠資料を作成するため、学内の調査をする必要があった/過去に遡ってすべての根拠資料を揃えることは不可能							3	7		1					3		
	10) 各大学内における「活動データベース」の構築(電子化を含む)と公開の促進をすべき/各大学が有する情報をもって戦略的な計画を立てていくべき		2	1	1			2	6							6		4
	11) すべての大学に、組織図と意志決定過程を示す資料を求める必要がある																	1
	12) 根拠資料は必要ない(捏造できる)																	1
7	将来像や特記事項について	小計	1	2	1	0	0	23	45	1	1	0	2	0	0	2	2	0
	1) 大学として将来的に何をしていきたいのかを書く欄がない		1	2	1			1	1									
	2) 特記事項は各大学の特色を説明する上で有効							19	42	1	1		2			2	2	
	3) 特記事項で要求されている内容がよくわからない							3	2									
8	自己評価結果について	小計	2	1	2	22	0	1	1	2	3	26	21	0	0	2	0	36
	1) 4段階の「水準」を自己申告させる必要はない		1		1	1					2							
	2) 自己評価での判定は客観性が保てず、他機関との比較もできず、意義が薄い		1	1					1		2					1		
	3) 自己評価書が読みにくい/目的・目標、目的との対応が不明確/自己評価書の質のばらつき、大学側の受け止め方のばらつき、分量のばらつきが大きすぎる/大学としての調整ができていない					11						17	19					23
	4) 自己評価は意義や効果を重視すべき					1						1						
	5) 各大学の自己評価資料は概ね適切					1												3
	6) 自己評価書がステレオタイプになっており、多様性が見られない											3						1
	7) 自己評価報告書にカタカナが多すぎる											2						
	8) 情報は十分であった					1						1						
	9) 自己評価報告書だけでは情報が不十分				1	7		1			1	2	2			1		2
	10) 自己評価報告書に抽象的な文章が多かった																	4
	11) 自己評価書の書き方のみがうまくなるようでは困る																	1
	12) 年次計画が練られていない活動が多く見られた																	1
	13) 自己評価書が甘くなりがち																	1
9	その他の事項について	小計	3	1	2	3	1	2	1	7	1	5	7	0	0	19	2	1
	1) 自己評価実施のための研修・講習会が必要/説明会の充実を希望(例:要綱を読んでいるだけではだめ)		2		2	3		1			5	1	3	7		12	2	1
	2) 評価をやりやすくする方法(評価マトリックス)を考えたが、機構の指示にないことはしない方がいいということをやめた			1														
	3) 実状調査の結果が十分に活用されなかった							1		2		1						
	4) 実状調査の結果を十分に活用できた											1						
	5) 実状調査の結果については、弾力的な解釈をしていただきたい							1										
	6) 実状調査は、代表的なものを挙げて、それが行われているかどうか、具体的な対応を聞くべき		1															
	7) 教官の反発があった									1								

. 自己評価全般について(続き)							1	2	1	2	1	2						
	8) (対象機関への)説明会は有効であった																	3
	9) 自己評価書の作成途中段階においても、説明会を実施してほしい																	2
	10) 説明会の質疑応答の回答が抽象的であった																	2
10	事前調査について	小計	0	42	0	5	1	0	6	1	5	0	2	0	1	1	0	0
	1) 事前調査のフィードバックが記述や表現の仕方に終始し、(あるいは例が抽象的すぎて)意図がわからなかった/反映されなかった		9						1		2		1					
	2) 自己評価報告書の作成にあたり、有効であった/これでもよくわかった(要項がわからないことの裏返し)		19		4				1	1	1							
	3) 今後継続するかどうかは機構の業務負担との関連で検討すべき		1															
	4) 各大学の内容についてフィードバックを		4						2		1		1					
	5) 事前調査のフィードバック後に調整の時間も考慮すべき/調整までに時間がかかってしまった		9		1				2		1							
	6) 事前調査の結果のフィードバックが、画一化に繋がることを危惧						1								1			
	7) 事前調査で項目数が多いとの指摘を受けて、目的・目標の修正を行ったが、機構側が想定している項目数の範囲を予め示唆すべき																1	
. ヒアリングについて		合計	2	1	15	39	0	1	0	31	27	39	37	0	0	152	10	72
1	全般的事柄について	小計	2	0	10	28	0	1	0	19	18	30	32	0	0	95	6	48
	1) ヒアリングは有意義/妥当/必要		1		2	16				9	8	6	15			43	4	23
	2) ヒアリングの意図が不明確だった/ヒアリングの意義を誤解した大学が見受けられた					1				2	2	1	3			1		2
	3) ヒアリング時の内容が評価結果に十分に反映されたかどうか疑問が残る/反映させるべき				1					2	2	1	3			5		2
	4) 評価員の発言に自由度を高め、議論する場を設けるべき				3						1	2	1					2
	5) 機構・評価委員と大学との対話が必ずしも双方向的でなく、対応が納得できない										2					9		
	6) 評価チームから色々な委員の意見が聞きたかった(評価員が少なかったのが気になった)/評価のために5名は必要			1	1				2				1			1		
	7) 評価員は自分の担当大学のヒアリングには必ず出席すべき											2						
	8) ヒアリングの対応が大学によって異なり、対応や態度で結果が左右されることを懸念/大学側の人数等を調整し公平性に留意すべき(数人で議論した大学と、特定個人にまかされた大学があった)					2						1	3			1		2
	9) ヒアリングの際に、大学側で確認したり相談したりする機会をもてるようにしてほしい			1														
	10) ヒアリングの際に大学側で統一見解を調整している/統一見解がないのはおかしい				1							2	1					
	11) マイナス面の質問が多く、プラス面の質問がなかった			1						2	1							
	12) 機構側から聴取事項を提示されたことは、当該テーマに関する機構側の視点・観点が理解できて良かった			1	1					1		1				3		
	13) 質問事項が評価者の関心のある事柄に集中する傾向があるので全領域をカバーすべき			2							1					3		
	14) 疑義の多い機関/資料で確認できなかった機関だけを重点的に行った方がいいのではないか			1												1		
	15) 訪問調査は、分野別教育評価だけでなく、全学テーマ別評価、分野別研究評価についても行うべき/ヒアリングだけでは本当かどうかわからない		1		3			1		1	1	13	5			7		9
	16) 訪問調査は必要ない											1						
	17) ヒアリング後の自由な意見交換の場は、極めて有意義であった															2		2
	18) ヒアリングを双方向でコミュニケーションを図る場にすべき															1		4
	19) ITを有効利用していくべき																	1
	20) 相手方に面識のある人がいる場合は、雰囲気的に気まずかった																	1
	21) 確認事項が画一的過ぎる/確認事項は過度に一般化せず、具体的なものに心掛ける必要がある															2		1
	22) (書面調査段階の確認事項やヒアリングにおいて)文面からだけでは確認内容が判らないこともあり、確認内容をどのように解釈すべきかにかかなりの時間を費やした															6		
	23) 評価者が、自己評価書の内容や書面調査段階の確認事項の回答を充分に把握していなかった/自己評価書や書面調査段階の確認事項の回答を正確に読んでほしい															10		

. ヒアリングについて(続き)							1	2	1	2	1	2							
		24) 書面調査による評価作業に対する補完的な役割と位置付けられているが、評価を行う上では書面審査と同じウエイトを持つべき																1	
2	手続き上の事柄について	小計	0	1	5	11	0	0	0	12	9	9	5	0	0	57	4	24	
		1) ヒアリングの前後にもう数回大学と評価者間でやりとりができるとよい/ヒアリングを2回(中間地点と最後)実施するのよいのでは			1	1				3	3		1				1		1
		2) 専門委員、評価員が大学側の立場で参加することは不適当				4							1				1		1
		3) 大学からヒアリングに来る人数が多すぎる											2	3					3
		4) 評価内容・結果の概要の案を、ヒアリングに先立ち開示するのがよい			1	2				1	1		1				2		
		5) ヒアリング時に、その時点の評価結果についても意見を言える機会が必要															3		
		6) ヒアリングの場で、どのように評価結果を改訂するかを示してはどうか			1						1	1							
		7) ヒアリング聴取事項が多すぎる									3						6	1	1
		8) 評価員が独自に調査したと思われるデータに基づき評価されている部分があったが、具体的にどの資料を調査したのか示すべき			1														
		9) 評価に必要な情報について事務局に連絡した場合、(その都度)当該大学より聴取されたい				1													
		10) 担当する評価委員の所属・専門分野について教示していただければ、説明する上で参考になった											1						
		11) 評価員(自分)が誰であるのか、頻りに探ろうとされた当日まで評価員が誰かは隠した方がいい											1						1
		12) ヒアリングの時間をもっと長くしてほしい			1						4	3	3				1		4
		13) ヒアリングの予定日を増やし、実施日の調整結果を早く連絡して欲しい		1															
		14) ヒアリングの後の待機時間があまりにも長い			1														
		15) 評価員間での調整・打ち合わせの時間が少ない				2							2						5
		16) 評価委員のヒアリング技術も問題とすべき																	1
		17) ヒアリングの際に多くの資料を配布する大学があったが、その場ですべてに目を通すことは無理であるので、事前に資料を受領できるようにすべき																	2
		18) 不十分な記述に対する質問、不足した資料の請求に制限を設けず、早めに対象機関に照会すべき																	1
		19) 書面調査段階(9月)での確認事項を充実させることにより、ヒアリングでの確認事項を軽減させることができると思われるので配慮いただきたい/書面調査段階(9月)では少なかったのに、ヒアリング直前で膨大な資料を要求された															12	3	2
		20) 書面調査段階(9月)での確認事項で、不足・不備の全てを指摘すべき/追加資料の請求は1回とすべき															8		
		21) 書面調査段階(9月)での確認はよかった															21		1
		22) ヒアリングの議事録を評価報告書とともに公表すべき															1		
		23) 1カ所の会場ではなく、ブロックごとに行うといったような配慮があってもよかったのではないか															1		1
24) 自己評価書本体の記載について量的制限を付しながら、自己評価書の提出後に細部に亘りさらに詳細な説明とデータの提出を要求するという形は再考を要する															1				
. 意見の申し立てについて							1	2	1	2	1	2							
		合計	2	0	16	1	0	0	0	8	5	1	0	0	1	23	2	0	
1	意見の申し立てについて	小計	2	0	16	1	0	0	0	8	5	1	0	0	1	23	2	0	
		1) 意見申し立てへの対応が納得できない/どのように審議され反映されるのか、基準等が見えにくい			2					2	2	1				1	7		
		2) 意見申し立ての際の対応は妥当			1												1		
		3) 意見の申し立ては一度だけではなく、再度の申し立て制度や複数回やりとりができるようにしてほしい			6	1					6	1							
		4) 意見申し立ての際に、評価システムそのものを問題とするような意見が提示できない			3														
		5) 絶対に必要な制度である			3							2					13	2	
		6) 意見申し立ての制度の再検討を	2		1												1		
		7) 意見申し立ての制度の必要性を感じない															1		

. 機構側の評価体制について		合計	12	6	29	159	4	1	2	1	2	1	2	1	2	13	1	53	1	283
1 評価担当者の共通認識 / 評価員研修について	小計	4	0	9	31	1	0	0	17	8	45	31	3	0	14	0	72			
	1) 評価員の間で評価の基準・方法等についての共通認識が十分でない・評価員の個人的見解が示されている・チームによる不公平	2		7	18	1			12	5	6	8	2		6		29			
	2) 評価員は自己評価 / 評価手法について十分に理解をしていた			1	1										1					
	3) 評価者が一方的に客観的(とされる)評価を行うという、古いパラダイムを一扫すべき				2								1	1						
	4) 評価者研修は妥当										1	1					7			
	5) 評価者研修は必要ない										1	1								
	6) 評価者研修をもっと改善すべき(具体的事例, 現状把握, 小規模チームによるロールプレイング, 資格付与等) / 大学に関する知識が足りない											21	14			4		27		
	7) 専門委員会委員及び評価員の選考は公正・適切に / 選考過程の開示を求む	2		1	2				5	3	1				3		2			
	8) 皆多忙なため, チーム内・チーム間のコミュニケーションが困難だった / よりコミュニケーションをとるべき / 会合の回数が少ない				8							14	3				5			
	9) 評価作業の際に, 情報技術を使用して作業効率を高め, コミュニケーションの円滑化を図るべき(他チームの状況をwebで見ることができる等) / 将来的には電子会議等により, 地方からの移動に関する負担を少なくすべ											1	3				2			
2 評価組織・体制について	小計	0	0	3	77	0	0	0	1	0	84	63	1	0	6	0	112			
1) 専門委員, 評価員, 事務局, 主査, 副主査の具体的な役割分担が明らかではなかった / 事務局主導で評価が行われた / 評価員の作業の一部は事務局で実施可能					15							11	14				23			
2) 主査の尽力で有意義な評価ができた											5					1				
3) 主査は統括に専念しても良い				1							1	1								
4) 大学評価が社会的に新しい施策である以上, また対象機関数が多いことから, システムチックな(委員会等)制度は馴染まない													1			3				
5) 決めながら実行したことで, 様々な混乱があった. 方針が二転三転した. 無駄な作業があった					15			1		6	4			1		1				
6) 機構に評価を専門に行うスタッフ・評価員が必要 / 体制の整備が必要				2	2					4	2	1				8				
7) 事務局はよくサポートしてくれた				20						25	21					36				
8) 事務局側の負担を減らす方策を考えるべき(アルバイト等)										1	2					1				
9) 大学評価の経験は非常に有意義である					7					3	3					4				
10) 事前の検討・パイロット調査が不十分だったのではないか					3						2			1		2				
11) 評価担当者は評価報告書を十分にまとめきれないという限界を感じる					3						2	1								
12) 編成や運営は満足 / 高く評価する					6						9	5		2		9				
13) 主担と副担の連携は, 適当であった																3				
14) テーマに即した評価チームを編成すべき(テーマに明るい大学教員, 他の大学教員, 一般社会人が必ず入る構成等) / 人文社会芸術系の人も多く入るべき											2					4				
15) 外部評価の色彩を強める必要があり, 専門委員の構成は実業界等社会からの委員のウエイトを高める必要がある																4				
16) 同時進行で評価を進めるべきか, 1つずつ片づけていくかを検討すべき					1															
17) 評価対象機関の属性でチームを括るべきか, ばらつかせるべきかは要検討					1						2	1				2				
18) 1人が1つの機関を入念に見ない / 評価員が3名だけというのは問題である					1						4	2		1						
19) 作業できる人(名誉教授等)を選ぶべき, 会社に便宜を図るべき(仕事の都合でほとんど評価に関わらない人がいたため) / 多忙であれば評価員を受けるべきではない					2						6	3				3				
20) 単にアリバイづくりのために女性, 社会, 外国人の委員を入れることは無意味. 評価に携わることができるような配慮が必要.(当該テーマに関するレクチャー, 通訳)											1									
21) 機構に来てチームとして作業をしてはどうか													1							
22) 大学の自己評価にも携わる者としては, 大学内の対応が難しい												1								
23) 評価委員が, 博物館(対象機関)を訪れて実地に見分されていたことは評価したい				1																
24) 評価の最終責任を機構が持っていることはよい												1								
25) 専門委員会で議論する延べ時間が非常に多い																	1			

. 機構側の評価体制について(続き)							1	2	1	2	1	2						
	26) 前半の専門委員会レベルでは、必ずしも事務の支援を受けた感じはない																	1
	27) 研修や打ち合わせが定刻に始まらないことがあった。開始時刻を漫然と遅らせたのはよくない																	1
	28) 評価作業に関する電子ファイルの入力方法等に対する支援体制があれば有り難かった																	1
	29) 大学からの資料閲覧の要請に対し、それが公開情報であっても評価員は応じるべきではなく、機構として応じるべき																	1
	30) 会場が東京駅から近く便利であった																	1
	31) 評価作業の途中段階でも、評価者に対するアンケート等の情報収集を行ってほしい																	1
	32) 作業は一泊二日で委員を拘束して作業してもらい、こなしきれなかったところを持ち帰ってしてもらおうという方式がよい																	1
	33) 評価委員を互選で選出してはいかがか																1	
3	機構側の評価の期間・時間について	小計	2	0	0	27	0	0	0	0	0	22	16	2	1	0	0	22
	1) スケジュールが過密だった / 期間が短かった / 短期に集中する		2			14						22	5	2				14
	2) スケジュールの見通しが立たなくて困った					2							1		1			4
	3) スケジュールの見通しがわかっていたので良かった												1					
	4) 日程調整に苦労した(平日の夜間や土 / 日を積極的に利用するべき)					6												
	5) 評価のための時間が細切れになるため、繰り返しとなり、効率が悪くなってしまふ					2							2					
	6) スケジュールは適当であった					3							7					4
4	作業量について	小計	0	0	0	20	0	0	0	0	0	34	36	3	0	0	1	50
	1) 作業担当者に過大な負担(夏休み返上・責任が重すぎる)					15						23	17	2				25
	2) 国立大学等を一度に評価しようとするに無理がある											2	1					
	3) 労力に対して、評価結果の分量が見合わない(少ない)											1	11					1
	4) 費用効果の観点を含め、機構内の評価方法が合理的かどうか検討すべき											1	4	1			1	2
	5) 評価作業自体が虚しい					2												1
	6) 作業量について、受けられる事務局のサポート体制についての事前説明が不十分					1						2	1					4
	7) 二度と引き受けたくない					2							1					1
	8) 大学の情報に疎いので、作業が大変だった											5	1					1
	9) 作業量、スケジュールは、適当である																	2
	10) 書面調査等に使用する作業シートに、更なる改善が必要である。 / 最初のチェックシートは結果としてあまり意味がなかった																	5
	11) 評価書の作成プロセスを簡略化して、無理なく評価を行える仕組みを作る必要がある																	8
5	情報公開・透明性について	小計	2	2	4	2	0	0	0	4	3	0	1	0	0	9	0	2
	1) 自己評価と機構の評価との間の違いはどのように決定されているのか不透明			2						1			1			5		
	2) ヒアリング時の評価結果と最終の評価結果に差異があり、その過程が不透明				3					2						1		
	3) 評価員の研修についても公表を				1					1								
	4) 意志決定の過程や手続きが不透明		1			1					2					1		
	5) 都合の悪い意見も必ず公表するように希望					1												
	6) 申し立ての意見まで公表する必要があるかどうかについて検討されたい		1								1							
	7) 公開性、透明性を高めて評価の公平性と能力を高めていただきたい															1		2
	8) 活動の「効果」、「効率性」について、機構においても諸外国の事例を示す等して、大学側に情報を提供していただきたい															1		
6	評価制度自体の改善について	小計	4	4	13	2	3	1	2	8	10	6	2	4	0	24	0	25
	1) 複数の評価機関に評価を担当させるべき			1	1	1			1							1		1
	2) メタ評価 / 他者・第三者機関による機構の評価 / 評価結果の検証が必要		1		4					1	2			1		9		
	3) 改善要望に対する対応が不十分 / 機構として改善システムが働いていたか疑問、不明 / 大学側の意見を受け、評価期間を通して評価システムを微調整していくことも今後考えられる						1											8

. 機構側の評価体制について(続き)							1	2	1	2	1	2						
	4) 改善要望に対する対応がきちんとなされている						1				2						3	4
	5) 改善・充実に向けた不断の取り組みや、評価者の資質向上・養成の仕組みが重要である	3	2	3			1			5	4	3	1				6	1
	6) 被評価側にとって多くのエネルギーを必要とするため、費用効果の観点を含めた簡素な評価制度の確立が急務		1	5	1			1	1	2	2	3	1	3			5	2
	7) 「改善に資する評価」であるということをもっと積極的に周知する必要がある																	7
	8) 評価チーム内で問題点を挙げ、討議し、評価し直すなど努力をした																	1
	9) 評価による長期的効果を見て改善をしていくべき																	1
. 評価結果について								1	2	1	2	1	2					
	合計	10	19	52	47		6	24	30	27	24	53	48	0	4	72	9	70
	小計	8	15	17	12		2	5	9	13	11	33	18	0	1	41	5	22
1	評価基準について																	
	1) 評価基準が不明確・明確にすべき		3	2	7	2		2	3	5	2	14	5			26	3	16
	2) 評価基準を公表すべき				2						1	1				4		
	3) 規格化された評価基準は好ましくない / 水準の評価は無意味 / 主観が入り込む		2		3	1		3	1	2	3	1			1	4	1	
	4) 主観的判断に基づくので、結果の扱いは慎重に		1	2		1				1								
	5) 自己点検、機構の評価は、普遍的な基準で適切に行われるべき / 各大学は自己評価の基準を明確にせよ			3	1					1								
	6) 大学間での比較も可能となる / 把握のために最低限必要な共通データを求めて評価すべき		1	5	3	2	2		3	1	2	11	5					
	7) 客観的資料に基づいて数量化した形で評価して欲しい(共通か、各大学独自かは問わず)		1	3	1	2			2	1		1	4			2		1
	8) 評価基準が非常に厳しい									1						2		
	9) 絶対評価であるとしても、相対的な比較との迷いが生じている					3					3	4	3					
	10) 個々の事項を累積させて総合的な結果を導くため、全体的な印象(評価)と得られた結果に乖離が生ずる / 項目ごとに集積させるため、良い点と悪い点が混在し、結果として平均的な評価結果しか出ない / いろいろな活動を通して評価することで困難に					1				1		1	1			1		1
	11) 評価チーム主催会議などを通して、観点ごとに判断の基準を議論し、さらに、「目安」を大雑把に定めたことで、評価結果のバランスが比較的取れた評価ができたのではないかと																	2
	12) 評価の基準・目安の設定については大学と機構でとらえ方がはかなり違っていた															1		1
	13) 多様な(公立、私立を含めるともっと多様になる)大学を一つの機関すなわち大学評価・学位授与機構が共通の判断基準(各大学の目的及び目標に照らしてという基準)で評価するのはきわめて困難																1	
	14) 観点ごとの判断も5段階とすべき															1		
	15) 大学として、活動分類の中での優先順位を自己評価書の中で明らかにすべき																	1
2	水準の記述について																	
	小計	0	1	3	0		1	14	12	4	0	1	3	0	1	0	1	1
	1) 4(5)段階の文言そのもの / 順序が不適当			1	3				9	5	2		1	1		1		1
	2) 水準の評価の例示が役立つ									1								
	3) 4段階から5段階になってよかった / 5段階に統一した方がよい								5	5	1							
	4) 段階数が不適切(多すぎる、多くなると、判定が厳格に感じられるので不適当など)						1		1	1			2					
3	機構による評価																	
	小計	1	3	20	14		1	1	2	1	9	12	11	0	1	17	3	10
	1) 機構の評価結果は大学等の自己評価の記述の追認 / 機構は判断していない		1		10	1			1	1	3	1				1		
	2) 評価結果が作文の良し悪しに左右される			3	1	5		1			1	1	4		1			2
	3) 評価結果が自己評価に引きずられる / 大学に遠慮しすぎている					5					3	2						
	4) 評価の過程で各項目の評価の分布(数)から評価が決まることに疑念											2	7					
	5) 結局チーム間で評価結果の調整・整理をすることに疑念					1						4						3
	6) 全体像をできるだけ見ようとした結果、中庸な結果しか出てこなかったのではないかと					1						2						1
	7) 評価結果は妥当であった / 評価結果は大学に大きく影響を与えるだろう				5	1					1					3	2	3

. 評価結果について(続き)							1	2	1	2	1	2									
	8) 要綱とは異なる方法で評価をされた (一部の問題点が項目全体の問題点として採用されている) (評価対象は全学であるにもかかわらず、部局の取組が弱いことが評価理由となった) (達成状況の評価をすべきところを、実質的には取組の現状に関する評価がされた)			4							1										
	9) 特記事項の内容も評価の対象とすべき						1	1													
	10) 傾向として、機構が示した分類や観点に沿った記述をした大学が高得点を得た感じを受けた。																	1			
	11) 評価にあたっては、アウトプットやアウトカムを重視するのではなく、改革に向けたインプット、インカムをも正當に評価してほしい															1					
	12) 機械的な評価がなされたという印象がある / 問題点の鋭い指摘が欠けている															11					
	13) 他大学の例を参考にさせるなど、対象大学に対して建設的な指導・改善方を示すべき															1		1			
4	評価報告書について				小計	1	0	12	21	2	4	7	9	4	7	16	0	1	14	0	37
	1) 社会に広く読まれるようなわかりやすい内容と形式にすべき					1		1			1	3	1	2		2			1		9
	2) 各大学等の目的・目標 / 自己評価そのものを併記すべき							7	2		2	1	1	1		1					1
	3) 評価者の氏名を付して公表すべき							1		1									1		
	4) 「評価結果の概要」が、大学間の相対的評価をするような誤解を与える							2					1	1				1			
	5) 評価報告書の確認作業が形式的になってしまった								1						3						
	6) 評価報告書は大学が責任を持ってまとめるのが効率的 / 効果的								1							1					
	7) 「総合評価」の項目を外したこと自体に不満 / その手続きに不満							1	6		1	1									
	8) 専門的な立場からのコメントを表明する機会が失われた								3												1
	9) 優れた点・改善すべき点・「相応」などの評価とその根拠・理由を対応させることが難しい								1				2		1	2					
	10) 記述スタイルや用語、文字数まで横並びにすることは疑問がある。評価結果が画一化されている							5	1						2	5					7
	11) 「大学として特にアピールしたい取組」のような項目を入れても良いのではないか											2			1				1		
	12) 大学は評価報告書が十分にまとめられていないという不満を感じる							2				1									
	13) 評価報告書のできに事務官の力量の差が顕著に出ている														1						
	14) 評価報告書(案)に不備が多かった。チェック体制の強化 / 再検討を望む												3								
	15) 評価報告書の構成は適正である																	10			15
	16) 評価側の意図が各大学等及び社会の両方にうまく伝わるかどうか不安がある																				2
	17) 対象機関の主張が社会にうまく伝わるかどうかという観点があいまいになっていたのではないか																				2
	18) 大学が自己点検・評価の結果自覚し抽出した問題点についての改善の努力の現状・方向性を取り上げて評価されていた点は良かった																	1			
. 評価方法全般について																					
					合計	53	105	66	46	19	92	81	107	62	50	32	2	5	95	13	133
1	テーマについて				小計	17	24	9	11	3	14	13	5	3	10	3	0	1	6	1	25
	1) 教育と研究をテーマとすべき					2	1	1													
	2) 教育・研究活動とのバランスについて考慮する必要がある					2	1		2												
	3) 専門教育・教養教育の連携・バランスを考慮した評価をしてほしい					4															
	4) テーマが自らの大学 / 機関には不適切 / 1つのテーマを全ての大学に適用することは困難					2	4	2	2	1	2	5		1	1				2		3
	5) テーマの範疇の把握が困難 / 範囲の定義が現実とそぐわなくなっている / 範囲の把握によって不公平が生じた					3	11	4	2	1	4	3	3		2	3					
	6) 予算措置の十分でないもの / 資源・外部条件の異なるもの / 相手次第の施策を一律に評価することの問題						2				3	1							1	1	2
	7) テーマが副次的なものであるため、(目的目標等を大学として1つにまとめることは困難、テーマへの認識が低い)						3		1												3
	8) テーマを特定せず、すべての活動を対象に一括的評価をしてほしい						2							1							
	9) テーマが狭すぎる								2	1		1			1						2
	10) テーマが広すぎる										2	1			5				2		

. 評価方法全般について(続き)						1	2	1	2	1	2							
	11) 同一のテーマを継続的に行うことが必要 / 評価結果を基に改善したかどうかを評価する必要がある			2	1									1			6	
	12) テーマの設定内容を評価(妥当, 時宜を得ている等)	2			1	2	2	2							1		9	
	13) 教養教育, 組織編成, 入試等は文部省の指導や法律によるところが大きく, 個性を出しにくい	1				1					1							
	14) 評価を区分化(全学テーマ, 分野別教育, 分野別研究)するのには賛成である	1								1								
2	対象組織について	小計	7	24	12	4	0	7	16	15	12	3	9	0	0	32	4	28
	1) 単科大学と総合大学, 歴史的経緯, 資源規模などの格差, 性質の違いを考慮して評価すべき / 組織構成上の違いを考慮すべき(組織体制整備は小規模大学では非効率)	4	8	5	3		3	4	15	11	2	6			24		19	
	2) 分野の特徴を考慮した評価を望む	2													1		1	
	3) 大規模大学の中で部局によって取り組み方が異なる場合, 単なる「活動の選択」になり, 評価が総花的にならざるを得ない		4															
	4) 部局毎 / 個人毎の取組をまとめ, 実態を把握することが困難(下からの積み上げと上からの評価の齟齬) / 個人の集積の結果を評価することは困難		4	1			1	5							4		2	
	5) 教官個人で行っている活動 / 共催以外の活動が評価に活かされない	2	3	1			1				1				3	1	2	
	6) 個人, 部局, 大学, どのレベルの取組であるのか, 判断が困難	1	2				3				1	2					4	
	7) 大規模大学で全学組織が整備されていない(各部局に委任している経営体制)ので, 目的目標の設定が不可能	1	1															
	8) 目標・取組等が多岐にわたり, 総合的な自己評価が各大学では難しい判断である		4	1			3	3		1								
	9) 大学共同利用機関法人と, 国立大学法人とを同列に考えない評価の方法が望ましい																2	
	10) 一部公立大学が含まれているが今回は比較的粒のそろった大学が対象であったため大学評価・学位授与機構の評価が順調に機能したように思われる																1	
3	目的・目標による評価について	小計	11	28	21	10	7	15	15	23	16	9	3	1	1	10	0	16
	1) 目的目標に則して行う評価は妥当 / 評価 / 継続を希望する	2	9	3		2	1	3	9	7	3	1				3		4
	2) 過去5年間の活動から目的・目標を整理することは矛盾がある・目標管理とはいえない・演繹的に書くので, 十分に貢献している取組のみを書くことになる	2	13	4	4	1		6		3	1	1				2		4
	3) 組織・課程改編への対応をどのように扱うのが困難						7	1	7									
	4) 目的・目標自体についての評価・判断をする必要がある	2	1	4	2	1	2	3	1	1	3		1			1		2
	5) 目的・目標を低く設定 / 問題点を提示しない方が有利	3	2	10	4	1	4	2	5	4	1				1	3		1
	6) 絶対評価を行うからこそ, 大学の明確な目標設定 / 数値目標が必要となる											1	1					
	7) 目的及び目標の設定については, 後にある程度変更もできるような柔軟性を持たせることも大切である	1																
	8) 期間が不適切(5年の期間は長い / 期間を区切ることで長期的目標を見失うことを懸念 / 評価項目によっては一律に5年である必要はない)		2					1		1	1							1
	9) 実施期間を5年としつつも弾力性を持たせてある点は適切	1	1															
	10) 中期目標についても提出を求めるべき						2											
	11) 目的, 目標の記述が画一的のような印象があった / 大学間での差が少ない																	2
	12) 今後5年間の計画についても聴きたい															1		1
	13) 目標のクオリティの程度が評価に含まれるような評価を行う雰囲気になってしまったことがあると思う																	1
4	評価方法全般について	小計	18	29	24	21	9	56	37	64	31	28	17	1	3	47	8	64
	1) 「大学の個性や特色が十二分に発揮できるように」という目的のためにのみ評価をすべき / 現在は守られていない	3							1	12	4					3		
	2) 目的・目標の評価も含めた全体を総括する評価(総合的評価)を行ってほしい			5	1		2											
	3) 評価が細分化されすぎている / 重要項目に限定した設定を考えるべき		3	3	5		2		1	2		6			5	4	1	
	4) 教育研究活動の特徴・特色を助長するような評価, 多用な評価軸を強く期待	2	2	3	1	2			7					1	4			
	5) 大学全体の問題意識を深めるうえで・現状を理解し, 目的目標の整理や意志決定に役立てるという意味で, 有意義		12	3	4		25	20	12	12	4	2			18		15	
	6) 学内周知, 社会への情報提供に役立ち, 今後の取組の活性化が期待できる						4	6	3		1				4		3	
	7) 機構の評価は大学の努力 / 改善を促すだけで十分		1		1					1		1						

. 評価方法全般について(続き)								1	2	1	2	1	2						
		8) 目標達成度を数値で判断することには疑問がある		1	1			1	2			2					6		
		9) 目的・目標設定自体に枠が設けられているため、画一的・形式的評価に傾きやすい		2	1	3		2	5	2	3	1			1				
		10) 客観性を求めすぎると、評価が形骸化する				3					4							2	
		11) 大学評価の意義を損ねないよう、ある程度「完璧さ」を犠牲にすることが必要												1					
		12) 客観的評価の導入が必要 / 貢献度に対する客観的評価がないと、「実施することに意味がある」という結果になる		1														5	
		13) 公表を目的にした自己評価(外向けの評価)と、学内で自己改革・自己改善のために自己評価(内向きの評価)とでは、評価が異なってくる(外向けには甘くなり、内向きには厳しくなる)という傾向が生じるのをどうするのか / 大学は資源配分を念頭に置き、機構の評価の意図に沿っていない						1			4		3	2					2
		14) 各大学の自己評価が適正か否かを評価すればよいのではないか / 活動分類ごとの評価までは大学側に転載できるような形でまとめてもらい、評価者側は根拠資料に基づいて確認し、必要に応じて訂正を求めるなどの手続きがよいのではないか		1	2	1						1							1
		15) 改善の余地を自ら認めて改善している場合も、高い評価をすべき / 改善が真に機能している場合は評価すべき		2		6		1	1	1		4	1	3			1	1	2
		16) プロセスの細部を見ることは不可能であり、アウトカムの評価をすればいい。利害関係者もプロセスではなくアウトカムを望んでいる							1	1				1			2		1
		17) 実績や効果の定量的評価だけでなく、研究内容などの質的部分や研究環境・広報体制などのマネジメント・プロセスの評価を行うべき						2					1				3		1
		18) 学生、社会等の利害関係者の視点からの評価、長期的な視点からの評価が必要		5	3	2		2				4	5	2		1			2
		19) 「教育効果」「教員の教育能力」等の評価が困難 / 不適切 / 認知的なものだけに特化するおそれ		3	3			1	18	1	18			10			1		
		20) 教養教育の前提として、教育系専門分野の研究・教育の評価が必要と思う		1															
		21) 現在は大学が大きく変わろうとしている過渡期であり、評価には配慮が必要である		1															
		22) 試行段階の評価手法・評価結果であることをより明確に対外的に説明をすべきではなかったか		1								1							
		23) 特徴点の記述(優れている点、特色ある点など)をより取り上げることで、大学の活動の状況を具体的に描写することが必要																	6
		24) 一連の評価作業で使用する紙の量が膨大であり、簡素化する必要がある																	5
		25) 大学の対応を含め、数の評価になりがちなのは問題である																	4
		26) 「評価項目」や「観点」について、十分達成されていない場合はその理由と改善の方策を書かせるべき																	2
		27) 「大学」を評価するのではなく、「自己評価書」を評価することになる恐れがある																	1
		28) 書面調査のやり方はよかった																	5
		29) 評価手法は適切である																3	2
		30) チーム内の担当各大学の比較を反映させ、ばらつきを少なくする努力が必要																	1
		31) 評価はフェアであれば良い																	1
		32) 対象が国立・公立大学機関であったこともあり、無謬性(自分たちがやって来たことはすべて正しく誤ったことはしていないという認識)の潜在を強く感じた																	1
		33) すべての方面に非常に効果あると思う																	1
. (将来も含めた) NIADの評価自体について								1	2	1	2	1	2						
合計				19	12	43	13	2	7	13	48	22	8	8	7	1	31	6	87
1	評価結果の活用	小計		6	4	30	7	1	6	10	46	16	4	5	2	0	29	6	78
		1) 大学間比較をされることへの懸念 / 相対評価であるような報道への懸念		3	1	17			4	2	16	12					11	4	5
		2) アウトプット(「教育の効果」「研究連携の取組」等)を総合評価であるかのように捉えられたことを懸念									7	1					1		1
		3) 社会から評価結果がどのように使われるのかわからないので調査すべき		1		1	2		1					1					7
		4) 社会による評価結果の利用について、評価の趣旨を正しく理解されるよう積極的に発言する必要がある / 何らかの評価結果公表の機会を、記者レク以外にももっていきべきではないか				10						17	2	1			9	2	8
		5) 大学の活動が社会から認知され、支援を受けるように活用されることを望む			2		1						1	1			1		2

.(将来も含めた)NIADの評価自体について(続き)							1	2	1	2	1	2						
	6) 大学の一部の人間が気づくだけで終わることを危惧する / 学内で評価者が育っていない / 育てる必要 / 評価のノウハウが蓄積されていない / 機構への提出書類さえ委員会で諮られていない / 評価結果が活かされていない				1			5				1						8
	7) 大学評価の目的, 評価結果が生かされるプロセスとシステムについて具体的に示してほしい	2	1	2	3	1	1	3	4		3	3	1		2			
	8) 機構が教育インフラについて日本と外国の大学との比較を行い, 日本のインフラの貧しさを認識してほしい								1									
	9) すべての対象機関に対する評価を公開しているため, 自らの優れている点と問題点を把握することができ有意義 / 各大学も評価結果を公表すべき								1									3
	10) 大学は大学評価の結果を受けて, 改善をしていって欲しい / 具体的改善策を求めるべき / 大学内へのインバクトに関して調査をすべき													1				15
	11) 各機関が社会に対して「説明責任」を認識する機会であったのではない																	3
	12) 自己評価に対する第三者評価を真摯に受け止めることは, 改革の進展に寄与することである																	2
	13) 評価結果の公表後の使われ方は, 事前に予想できない方向に進んだとしても, 評価機関の責任範囲にあるとは言えない																	1
	14) 機構の評価の目的が, 対象機関・社会から十分に認知されるに至っていない																	17
	15) 機構の評価の目的が対象機関に認知されている。 / 大学評価は浸透してきており, その必要性を認知する者が増えてきた													2				1
	16) 戦略にもとづく予算配分になっていないため, 改善システムが機能するに至っていないという印象をもった																	2
	17) 評価結果の公表によって大学の優劣ができてしまうのはやむを得ない																	1
	18) 大学等が従来「効率性」という意識を持って活動していなかったことを自覚する必要がある																	1
	19) 評価結果をより効果のあるものにするために, 評価結果についての説明の場が必要													1				
	20) 自己点検評価がまずスタートであるとの全学への徹底が我々大学人の義務と認識している													1				
	21) 評価結果のみならず, このような自己評価の実施過程による効果も言及することが必要																	1
2	本格実施, 将来像等について	小計	13	8	13	6	1	1	3	2	6	4	3	5	1	2	0	9
	1) 本格的実施の計画・内容 / 結果の活用方法を早急に示してほしい		1	1	4				1	2	2							
	2) 改善のための評価が資源配分のための評価に転用されることへの懸念		1	1	3				1									
	3) 評価結果を資源配分に使用するのであれば, 大学人を十分に納得させるに足る「客観評価」として機能する必要がある / 第三者評価として資源配分に使用すべき		1		3	1							1					1
	4) 評価期間と大学の中期計画期間が一致しない場合, 大学の期間を優先させるべき				3													
	5) 従前の評価活動(自己点検, 第三者評価, 外部評価)も続けなければならない, 相互補完的で有機的整合性を持った総体としての評価システムを望む		5	2	1													
	6) 大学側を委縮させないような評価を求む		1			1												
	7) 担当者, 評価委員の交代等の事情で, 大学評価事業の「合意形成」の継承が断絶することを危惧 / 半数改選にすべき					1						1	1	2				1
	8) 評価者が枯渇することを懸念										1			1				1
	9) 教育・研究等の評価だけでなく, マネジメント / リーダーシップ / 行財政 / 情報公開等の評価も行うべき		3	1	1	2						2		1	1			1
	10) 評価が定着すると, その外形的な基準に任せられた研究が評価される一方で, 地道な努力家が評価されないという事態も危惧される		1				1											
	11) 将来的には, 評価は, 大学が開示している情報に基づくこととし, 評価毎に新たな資料等の提出を求めない方法を探るべき										1							
	12) 機構独自の調査 / 資料収集(データベースを作成し)活用すべき				1	1		1	1		2	1	2					
	13) 極力評価を第三者評価の色彩を強く持たせていくべきであるし, 国との領域を明確にしていくものとする																	1
	14) 活動分類別に, このようなケースが高く評価されるといった事例紹介(Best Practice)を示すべき																	1
	15) 「評価慣れた大学」がある																	1
	16) 今後は, 世界の中での位置が知りたいという要求が国民から寄せられるようになるだろう																	1
	17) 結果重視とするのか, 過程重視とするのかという問題について検討すべき																	1

. (将来も含めた) NIADの評価自体について(続き)							1	2	1	2	1	2						
	18) 大学が行う教育研究に係わる諸活動について、市場原理・経済原理的な運用が相容れない面が多くあることに深く留意した大学評価の内容・方法でなければならない															1		
	19) 大学での教育研究についての既成概念、固定概念から外れたもの、或いは短期的に評価のでないものについても、直ちにマイナス評価を出すのではなく、長期的なスパンで考察出来るような評価を考える必要があるのではないか															1		
. その他																		
		合計	0	1	1	6	0	0	0	0	0	1	3	0	0	2	0	30
1	その他	小計	0	1	1	6	0	0	0	0	0	1	3	0	0	2	0	30
	1) 最終的にこのようなアンケートを採ることは有意義で好感が持てる					1							1			1		
	2) 意見聴取の項目に不備がある			1														
	3) 教養教育の事前調査報告書を公表したことは問題がある				1													
	4) 「報酬 あり」というだけの提示は、一般的な常識に欠ける / 報酬と仕事量が見合っていないのではないか					3							1					
	5) 事務手続きに難がある(旅費の至急時期が遅い、郵送時のプライバシー、郵送の無駄等)					1						1	1					
	6) 一日中缶詰で行う会議では、途中でリラックスできる工夫をして欲しい					1												
	7) 評価員の方々と、もっと人的ネットワークを広げる場が欲しかった																2	
	8) 評価の中心が東京に集中している。地方にも機構の出先機関を作るべき																1	
	9) 対象機関の対応はよかった																22	
	10) 機構による大学評価は今後とも続ける必要がある														1		4	
	11) 海外の大学評価について紹介して欲しい。海外の方法に学ぶべき点はないか																1	

教育評価に対する意見の整理

指摘項目	件数																	
	H12着手					H13着手					H13末	H14着手						
	関係団体	自己評価	対象機関	(理) 専門委員・評価員	(医) 専門委員・評価員	関係団体	自己評価	対象機関	(法) 専門委員・評価員	(音) 専門委員・評価員	(工) 専門委員・評価員	大学評価委員	関係団体	関係団体	対象機関	(人) 専門委員・評価員	(済) 専門委員・評価員	(農) 専門委員・評価員
回答組織数/人数	8	10	10	12	13	4	16	12	13	13	20	8	7	4	21	36	33	26
意見総計	15	45	62	37	65	7	69	76	65	110	95	2	16	21	187	263	186	190
1 評価の意義		1					5	3		1					7	3		2
2) 大筋において適切である							2	2					1			4		5
3) 今回程度の書面調査、訪問調査は必要										1							1	
4) 機構の評価の性格付けが曖昧										2						2	1	
5) 各大学が統一的に自己評価を行うことは有意義							1								3			
6) 独自の自己評価を活かす工夫が必要							1											
7) 評価結果の利用のされ方について不安	1		6												4	1		
8) 自由な発想、多様化、創造性をさまたげる		1									1					1		1
9) 大学の価値観が多様であることに理解が必要/個別に評価できる柔軟性が重要					1		4				2				3	2	1	1
10) 大学の特徴に応じた模範型を示してもよい								1										
11) 結果を公表すべきでない			1															
12) 評価基準が不明確			1						1				1	3		1	4	1
13) 評価が終わってからの改善の様子をチェックするシステムを構築すべき										1	2					1	2	1
14) 改組・統合などで実績が安定していない学部、研究科を対象とすることには無理がある					1		1								1			
15) マスコミや社会へのより一層の説明努力が必要									1	1			1	4		2	2	
16) 公的な機関で行うべきかは疑問の余地がある									1									
17) 法人化後は相対評価を前提に/相対的な評価も一部必要ではないか										1						2		2
18) 大学間の切磋琢磨、競争にはつながらない										1								
19) 教育・評価についての一般的議論が必要			1							1	1					1		
20) 実施体制に具体性が欠ける				1														
21) 形式的・官僚的				1				1							1		1	
22) 他大学の自己評価書を見たい															1	1		
23) 大学の一部の人間が気づくだけで終わることを危惧																1		
24) 評価のための評価、評価項目に絞った労力の投下などを危惧																1	1	
25) 現実に大学のレベルアップを助長するような取組を期待																	1	2
26) 各大学の自己評価書に類似点が多いことが気になる																		1
27) 教育に関しては単に競争原理だけで質の向上が図れるか疑問																	1	
28) 多様な大学を一つの機関が共通の判断基準で評価するのはきわめて困難ではないか														1				
29) 「教育」には目には見えない部分が多くあるので、外部評価に限界を覚える																4		
2 研究との関係・大学院	1					1	1	1	1		1					1	1	
1) 教育と研究を区分して評価すべきでない																		
2) 大学院、特に後期課程の評価は教育と研究を区すべきではない											1					1		
3) 教官が「教育」に力を入れることの重要性を認識した点で意味があった											1							
4) 学部と大学院を同時にやる必要があると思えない								1										
5) 学部と大学院で違う			1			1	2									4		

					理 医				法	育	工					人	済	農	
2 研究との関係・大学院(続き)	6) 学部と大学院は一体			1						1									
	7) 大学院重点化している大学では、望ましい教育がある程度実現しているため、教育評価は必ずしも必要でない																1		
3 目標設定	1) 目的・目標と達成というモデル自体に違和感・難しい・現実的でない	7	6	2	2		4	2	2	2					1				
	2) 目的・目標も評価の対象とすべき								3								1		
	3) 設置審議会のレベルで評価されているもの以外については評価すべきではない								1	1									
	4) 目的・目標を過去にさかのぼる限り操作可能・非現実的	2	3						1										
	5) 実際に使う評価の尺度が形式的			1														1	
	6) 目的・目標の設定が改善された・有意義	1			1		3	1									1		1
	7) 目的・目標事前調査のフィードバックは個別がよい	1																	
	8) 目的・目標事前調査のあり方は、見直しが必要								1	1									
	9) 事前調査は継続すべき									1							1		
	10) 目的・目標の立て方の指導、ガイダンス、明確な定義の提示が必要					1					2						2		2
	11) 大学に対して目標の考え方やよい目標例等が事前に伝わる仕組みが望まれる。(担当者の研修等)					4					1							1	
	12) 質の向上、改善については目標から除外し、評価の時点で加えればよい										1								
	13) 機構側の目的・目標事前調査に対するコメントに失望			1															
	14) 設置者による目的・目標のちがいに配慮すべき									2			1						
	15) 事前調査の分量に大学間格差が見受けられる									1									
	16) 目的・目標の簡潔 / 明確な記載が必要									1									3
	17) 将来への展開にもっと評価の重点をおくべき										1						1		1
	18) 人材育成の目標達成に関する評価をより確実にすべき										1								
	19) 記述式は書き手・読み手の能力が出てしまう												1				1		
	20) 最新のマネジメントの概念を入れる必要												1						1
	21) 教育の成果をはかるのに5年は短すぎる・明示的な指標でははかれない	2	2	4			1	1							1		1		1
	22) 目的・目標に対する大学内での議論・検討が全学・全学部で行われている形勢は皆無																		2
4 評価単位	1) 組織の評価という発想に対して違和感															1			
	2) 分野のわけかたに問題	2	1	1	1		1	3								1			
	3) 個々の教員の取り組みを評価することもあっていい								1	1	1								
	4) 課履・学科で目的の違いが大きい・部局全体での評価は難しい				1						1	1					1		
	5) 学部だけで定められない制約条件がある				1														
5 評価の判定	1) 水準をつけることがむずかしい・違和感・悪影響・工夫が必要	1	2	2	1	5		4	1	1				2	1	1	3		
	2) 判断が難しい								1	1	1					1	1	1	
	3) 客観化・公平化のための議論が必要					1			1						1	3	2	5	
	4) 水準の判断にばらつき / 判断基準をより明確にすべき									1					3	1		1	
	5) 評価が甘い										2								
	6) 自己評価(3段階) (5段階)へ変更したことで混乱									1									
	7) 10段階程度の細かい判定が望ましい									1									
	8) 判定のありかたに議論が必要									2						1	1	1	
	9) ミニマムなレベルのクリアだけでよい	1									1								
	10) 過程・最終段階で説明不十分なまま判定の変更が行われた								1	4	1								
	11) 学部の横並びの比較をすることは適切ではない									1					1		1	1	1
	12) 観点 / 要素 / 総合評価の関係について比重・基準を明示 / 設定すべき								1	1	2	1				1	1	1	
	13) 水準を数値化すべき		1								2	1					2		
	14) 評価文言の統一・改善・水準の明示が必要								1	3	1			2	1				1
	15) 訪問調査時における意見提出に工夫が必要								2										1
	16) 訪問調査時に口頭で評価案概要を示すことに疑問									1									
	17) 訪問調査後も意見交換できる制度を考えて欲しい								1										1
	18) 自己評価に影響を受けてしまう										2	1							
	19) 自己評価書に明らかな嘘があるときはその場で訪問調査をうち切り公表すべき											1							
	20) 自己評価と機構の評価との差の一覧を作るとよい			1															

		理	医	法	育	工	人	済	農							
5 評価の判定(続き)	21) 学部の規模や予算の制約等のファンダメンタルな条件を考慮する必要がある。						1	2	1							
	22) 組織を作っているかなどの形式的側面に評価の重点が置かれているように見える						1	1								
	23) 書面調査とヒアリング調査の関係、最終評価におけるウェイトを明示してほしい						1									
	24) 評価項目等の水準の評価が「自己評価実施要項」に基づいてなされていない															
	25) 観点、要素、項目の積み上げによる判断は妥当							4	2	5						
	26) 観点を積み上げを総合する評価は機械的/複雑						1	1	1							
	27) 自己評価書の判断が甘すぎる/運営体制の確立に努め、厳しい自己評価を自ら実施すべきである								4	2						
6 評価方法・様式	1) 例示:要素など、自己評価様式が画一化・価値観のおしつけをまねく	3	2		2	2	1	1		2	4	6	2	3		
	2) 分野によってあまり意味のない評価項目も含まれる・踏み込みが足りない						1	1				2	1			
	3) 大学が自由に設定する項目を設けて欲しい						3							1		
	4) 共通の評価項目と大学独自の項目を併せて評価するなどの評価方法を検討して欲しい			2			1					1	3			
	5) 自己評価の観点等について、より具体的な指示が欲しい・標準化が望ましい			2	2		1	1	1			1	1	2	3	
	6) 事前調査の前に自己評価書の書き方について具体的な内容をベースにした説明会を開くべき								1			8	1	3		
	7) 書面調査の記入内容が曖昧で判断しにくい							1					1	1		
	8) 大学側の調査に対する取り組み方で差			1				1				4	1	2		
	9) 自己評価(書面調査)は適切							1				2	4	4	3	
	10) 観点を少なく設定すると有利							2	1							
	11) 目立たない地道な活動を評価するよう検討の必要							1								
	12) 外的行為や量的な側面と質と結びつけるのは無理							1					1			
	13) 根拠資料をあげることが難しいものもある								1			4	2			
	14) 調査事項、評価事項を精選・簡素化して欲しい							1	1	1	1	4	1	1	2	2
	15) 教育方法などに踏み込んだ評価をすべき									1						
	16) 自己評価をそのままなぞる追従型		1									1		1	1	
	17) 食堂などの学生生活の評価が抜けている									1						
	18) 将来的には全国統一卒業認定試験を行う方が、確実な評価ができる									1						
	19) 特記事項自体をやめたほうがいい									1						
	20) 評価がJABEEの影響を受けているように感じた									1						
	21) 個性・自主性そのものが現実的か?		2								1					
	22) 意見申立ては制度として必要										1	2				
	23) アウトプット、アウトカムだけではなくインプット、インカムを評価してほしい											1				
	24) 各委員の書面調査結果の配布は、最終原案作成にあたってばらつきを少なくするために良かった												1			
	25) 「観点」の追加を対象校に許すことは、かえって後々の評価を難しくし混乱を招く												1			
	26) 大学によって自己評価書の書き方や理解にばらつきがある												7	2	5	
	自己評価書と資料の関係が明確となるような一覧がほしい/記載内容に対応した必要最低限のデータを評価書に再掲しておくような指示が必要												2		2	
	28) 自己評価書の分量、記載内容については統一的なものが準備されるべき												1			
	29) 評価手法の簡素化が必要											1	2	3	1	
	30) 自己評価書のなかでウエイトづけをしてもらう方が、大学側の意向もわかってよい													1		
	31) もう少し、問題点を素直にださせるような書き方(書かせ方)を考える必要がある													1	1	
	32) 大学の諸条件を十分理解した上で評価を行わなければならない											1			1	
	33) 評価報告書は妥当/作成方法は妥当/現行でよい											6	3		3	

		理	医				法	育	工					人	済	農			
7 訪問調査	1) 訪問調査は有意義						3	3	1					5	9	6	9		
	2) 訪問調査前、観点、要素、項目において判断保留とせざるを得ない場合がかなりあった						1							1					
	3) 研究分野についても評価が必要							1						1					
	4) 訪問調査の対応等のマニュアル化が必要							1						1					
	5) 「若手」など年代に対する指示が不明確							1											
	6) 小規模大学ならではの内部的工夫や努力等を評価する観点が不明確・規模に対する配慮必要			1				1							1				
	7) 訪問調査の時間配分がきつい・スケジュールが過密			1				3	4	4					6	15	6	1	
	8) 訪問調査のスケジュールを短くすべき			2				1									1		
	9) 訪問調査の際の交通手段(タクシーを含む)の対応が不十分								1	1									
	10) 訪問調査時の責任分担を明確にすべき								1										
	11) 訪問調査時の宿泊施設のスペースが十分ではない								1						1				
	12) 訪問調査で確認できる資料一覧と内容情報が事前にわかる方がよい									1									
	13) 訪問調査で関係情報がすぐわかる工夫(ラベル、アンダーラインなど)が望まれる									1									
	14) 訪問調査の会議をもう少し効率よく実施すべき									1							1		
	15) 同じ人が出来るだけ多くの(複数の)大学を訪問し、客観性を高める工夫必要									1									
	16) 幅広い関係者への面接は継続すべき								1								1		
	17) 役職者ではない一般教官の意見聴取が必要								1								1	1	
	18) 評価委員が自由に歩き回ってインタビューするあり方はどうか									1								1	
	19) 卒業生を集めることは困難/苦勞							3					1	6					
	20) 面接する学生の数を増やして欲しい							1							1			1	
	21) 評価員は提出資料を十分に読んでいない														3				
	22) 社会人の夜間教育の実態を検証してもらえなかった														1				
	23) ヒアリングにおいてネガティブな発言を誘導しようとした														1				
	24) ヒアリングに来た各委員の個別評価やコメントをフィードバックしてほしい														1				
	25) 評価員の対応は適切/大学側の対応は適切/訪問調査・ヒアリングは妥当														5	1		1	
	26) 自由に意見や情報の交換ができる機会があってもよい														1	1			
	27) 卒業生に対する雇用主の評価は、プライバシーに関わる。/的確な評価を受けることは難しい														1			1	
	28) 関係者との対談は、今後の改善や工夫のヒントが得られるような運営に配慮することが望ましい																	1	
	29) 授業参観等が形式的になってしまった																	1	
	30) 評価専門委員の全員参加も、必要ないかもしれない。2~3人でもよいのではないか																	1	
	31) 主観的になりやすい評価基準については、訪問調査の中で状況を明らかにするように努めるべき																	1	
	32) 被評価者側で十分対策を練っているような感じがする/面談者の人選が適切であったかは不明														1		2	3	
	33) 社会の人々の見方もヒアリングが必要ではないか																		
8 作業量	1) 作業量が大きい、コストが多い		3	2	5	9		5	8	4	3	5		3	2	15	22	7	8
	2) 評価される大学のことを考えると負担はやむをえない									1	1					1		2	
	3) 書面調査を簡素化し、訪問調査を重視するあり方はどうか										1					1		1	
	4) 仕事の流れ、責任の範囲等について、事前に具体的な説明が欲しい				1				2	1						3			
	5) 自己評価以外に、便覧など参考資料が必要								1										
	6) 特定の教員に負担が集中								1	1					3		2		
	7) 夏休み・休暇中だったのでスムーズに出来た										2								
	8) 評価作業のための予算計上が必要								1										
	9) スケジュール・事務連絡等かなり改善された										1							1	
	10) スケジュール・省力化の工夫が感じられる									2								1	
	11) 時期・スケジュールの問題	1	5	1	1	3		3	2	4	4			1	7	8	8	3	
	12) 機構が示したスケジュールは妥当														5	1	3	3	
	13) 作業量は妥当																	2	

		理	医	法	育	工	人	済	農					
9 評価員・評価委員	1) 評価委員へのサービスが官僚的		1											
	2) 編成は比較的バランスがよく取れている・まとまりがよい		2			4	1	1	1					
	3) 評価委員会の規模が大きすぎる				1				1					
	4) コアとなるメンバーを設定したらどうか				1	1			1					
	5) 評価チームの主査、副主査の事務量と責任が過度/責任の分散が望ましい		1		2	1	2	4	4	1				
	6) 評価チームの正、副を一本化すべき						1							
	7) 専門委員・評価委員も評価されるべき						1							
	8) 評価チームに実質的な作業権限を与えるべき						1							
	9) 評価委員の人選のプロセスが不透明・不公正・偏り	1	1	1	3		1			1				
	10) 専門委員・評価委員の仕事の内容を区別すべき						1							
	11) 専門委員の任期を数年間とすべき・長い方がよい			1			1			1				
	12) 大学側に適切な理由があれば評価員を拒否できる仕組みがよい						1							
	13) 訪問調査時に調査員の交替等の出入りがあった					1								
	14) 現状を知らない「有識者」の参加は無意味・研修が必要						1			1				
	15) 実務家や学者以外の学識経験者の参加は重要			1			1							
	16) 専門委員の大学教員は現在よりも若手を主体にすべき			1			1							
	17) 研修・コンセンサス必要・充実すべき		3	3			4	8	8	1	14	8	11	
	18) 研修は十分			1							7	6	5	
	19) 実施すみの専門委員の経験を活かすことが大切			1	1		2		1		1			
	20) 意見が通らない、権限が不明確			2							7			
	21) 評価委員を専任化・プロ化すべき		1	2	1								3	
	22) 大学での日常業務を軽減出来る方策が望ましい												1	1
	23) 評価員の個人的判断が反映するのが問題						1			1	2		1	1
	24) 評価案の検討は共同作業でやった方がよい						1							1
	25) 評価員の評価能力、評価スキームの中での現実的な評価力に疑問	1		2									3	1
	26) 評価報告書には評価者の署名が必要										1			
	27) 評価チームの人数、構成、分担について異論がある/配慮してほしい										4	2	2	1
	28) 評価チーム内の連携(主査・副査と事務局の連携)がうまく行われた											4	2	
	29) 運営方法はスムーズで良かった/現行でよい											1		8
	30) チーム内委員間の意見調整が難しい											1	1	1
	31) 名誉教授など、時間のある方を専門委員とすべき											1		
	32) 専門委員会等の会議が多すぎる											1	1	
	33) 主査・副主査会議は効果的であった												2	
	34) 時間の制約があり十分に議論が尽くされたとは思えない													2
	35) 良い経験をした											2		3
	36) 旅費の支給が遅い													1
	37) もう少し手当を増額し、やりがいのある意識を持たせて欲しかった													2
10 共通データの収集・蓄積	1) 毎年の計画的なデータ蓄積が必要					2			1	1	3		1	
	2) 詳細度についての指示が不明確						1				1			
	3) コンピュータの機種や使用ソフトの違いによるデータの不連続が(大学側で)あった							1						
	4) データで要求される項目が多く、処理のスキル、説明能力の向上が大学・機構双方で必要							1			1			
	5) 基礎データは様式を統一してほしい	3	2		2	2	1							
	6) 基礎資料は学校基本調査票と関連があるため作成しやすかった											1		
	7) 膨大な資料が有効に使われたのかどうか疑問											1		
	8) 基礎資料の事前提出は良い											4		
	9) 基礎資料の事前提出を早い時期に知らせてもらえば対応できる											1		

				理	医				法	育	工					人	済	農
11 機構の自己改善	1) 機構の外部評価が必要	1																
	2) 機構はよくサポートしている			2	7			2	7	12	7				7	17	11	14
	3) 機構事務局のローテーションを長くして欲しい							1										1
	4) 機構に事務局と教官との間に立つような評価活動を専門とするアドミニストレータを育成すべき										1							
	5) 事務局職員の加重労働がきがり・負担軽減をはかるべき									3	1				6	4		1
	6) コメントに対応している姿が見え、評価できる			1											1			
	7) 説明文章が難解										1							2
	8) 機構側での提示・例示が有効・望ましい			3	1			2		1					2		1	1
	9) 要素が設定されたことで具体的になった							8									1	
	10) 評価要素が固定されているので十分に記入できない								1									
	11) 評価対象期間の認識のズレがあった(評価書提出時/訪問調査時)								1									
	12) 根拠を入れ込んだのは有効							2										
	13) 特記事項は有効・将来計画についても記述したい			1				5						1				
	14) 学習への支援への変更は有効							1										
	15) 評価項目の変更・新設は慎重に、意図を明示せよ							1										1
	16) 「観点ごと」「評価項目の要素ごと」の評価用語の使い方の説明が不明・違和感							3						1		3		
	17) 教育「内容」と「方法」は重複			3	2			1						1				
	18) 要素・観点などに重複がある・精査が必要			1	1			3	1	1	4				2	6	4	2
	19) 評価項目と大学側で設定した教育目的、教育目標との対応がうまく取れていない場合があった								1						1			1
	20) 施設・設備関係の評価は一元化すべき							3										
	21) 字数制限に問題							2	2						1			
	22) 実施要綱わかりやすくなってきた							1										
	23) 実施要綱の指示がわかりにくい			1											5	1		
	24) 電子媒体のフォーマットについて			1											2			1
	25) 項目・要素等の設定・位置づけのあり方に異論がある									2						5	2	3
	26) 字数を統一すべき			1														
	27) 評価結果のインパクトに機構が考慮する必要								1							1		
	28) 有効な改善方法を大学に提示すべき								1									
	29) アドミッション・ポリシーという考えに違和感			1														
	30) 評価の専門家を育てることが必要										1							2
	31) 異議申し立てに公正・誠実にこたえる													1	1			
	32) 自己評価書が読みにくい・不備			1												2	1	3
	33) 記述分量の柔軟化は良い															5		
	34) 意見の申立ては、水準そのものに対しても認められるべき														1			
	35) 説明会は東京以外の場所でも開催を														1			
	36) 自己評価実施要項,説明会は妥当													1	2			
	37) 意見申立ての機会を複数回設けて、大学との意見交換を十分に														1			
	38) 自己評価書の作成段階で、収集すべき根拠資料の一覧がほしい。/根拠データ量にばらつきがある														1	1	2	1
	39) 本務校に依頼する場合、かなりの仕事量になるという旨の文書を学長宛に出していほしい															1		
	40) 委員を委嘱する際には、本務のみならず学外での応嘱業務も視野に入れて検討する必要がある															1		
	41) 観点を全て網羅していない場合もあるが、そのような場合の取り扱いが問題かもしれない																	1
	42) できるだけ早い段階で評価結果原案を作る作業が行なわれるとよい																	1
	43) 個性を重視するという点から、各大学の特徴をより積極的に打ち出せる書き方が出来ないものか														1		1	
	44) 「中期目標の中期計画」とのリンクをどうするかについて、出来るだけ早期の確定が望まれる																	1
	45) どのような組織と個人が自己評価書作成に関わり、議論がなされたか分かるようにするとよい																	1
	46) 各大学から提示された観点も、共通性が高いと判断されたら、今後採用していくのがよい																	1
	47) 会合や検討のあとの取りまとめを、可能なかぎり早めに送付していただきたい																	1

					理	医				法	育	工					人	済	農		
11 機構の自己改善(続き)	48) 訪問調査前にも判断のばらつきを確認する機会が必要ではないか。																		1		
	49) 社会人教育や公開講座など正規の課程以外の教育の評価も行うべきではないか。																			1	
12 予算との関連付け	1) 予算への関連付けには、考え方の整理・議論が必要				3					1		1								2	
	2) 予算への関連付けは賛成				4																
	3) 予算との関連付けは問題・不可能				5																
13 国際性	1) 国際水準を意識する必要	2			1		1							1						5	
14 学生・社会の意見	1) 学生・社会の意見を聞く必要・有意義	2			1					1										1	
	2) 地元の経済界代表、有識者などの関係者の意見を聞くことも考えるべき											1									
	3) 書面調査にユーザー(学生、教員)評価を取り入れるべき											1									
	4) 卒業生の人数を減らして意見交換時間を多くすべき												1								
	5) 卒業生との面接はデータとして意味がない										1										
	6) 学生への意見の聞き方がむずかしい・工夫が必要					1	3														1
	7) 卒業生の10~20年後の活動状況を加えることも必要ではないか																	1			

研究評価に対する意見の整理

指摘項目		件数																																
		H12着手						H13着手							H13末	H14着手																		
		関係団体	自己評価(理)	自己評価(医)	申し立て(理)	申し立て(医)	対象機関(理)	対象機関(医)	専門委員・評価員(理)	専門委員・評価員(医)	関係団体	自己評価(法)	自己評価(教)	自己評価(工)	申し立て(法)	申し立て(教)	申し立て(工)	対象機関(法)	対象機関(教)	対象機関(工)	法)	専門委員・評価員(教)	専門委員・評価員(工)	専門委員・評価員	大学評価委員	関係団体	対象機関(人)	対象機関(経)	対象機関(農)	専門委員・評価員(人)	専門委員・評価員(経)	専門委員・評価員(農)	関係団体	
回答組織数/人数		10	4	6	5	4	5	6	30	42	6	5	6	5	2	1	5	5	5	5	26	40	34	8	7	8	6	7	46	26	60	4		
意見総数		25	21	23	6	2	21	30	113	121	4	23	26	14	1	0	1	11	7	9	97	121	104	15	12	56	38	48	251	169	289	29		
・「研究内容及び水準」・「社会的効果」の判定に関すること以外の項目		合計																																
1. 全般的事項について		1								3												1												
組織評価の意義																																		
研究以外の機能との関係																																		
大学の規模		2	1	1			2		1								1		1					1										
2. 目標設定について																																		
目的・目標の記述																																		
目的・目標に沿った評価		1		1					1														1											
3. 評価方法について																																		
自己評価方法全般																																		
自己評価実施要項																																		
用語		2	2						2																									
		1	4	1																														

		理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農	
自己評価の様式	7) 要素・観点という語に慣れるのが困難																									1		
	8) フォーマットをもっと固めるべき								2																	1	1	
	9) 自然科学を基礎とした様式になっている ・人文・社会系は研究活動がより個人単位であるのに、共同研究ばかりが書きやすい																											
	10) 項目ごとに記述することで、ひとつの活動を分断して書かざるを得ない。 ・「研究体制及び研究支援体制」と「諸施策および諸機能の達成」が分けて書きづらい										2						3				1						2	3
	11) 客観的データ、数値に表れない効果を反映できるように 12) 特記事項は、補足説明や今後の活動計画の見通しを説明するために必要																											
要素	13) 要素の固定が大学の画一化につながらないように注意すべき。 ・専門性に特化した要素が必要 ・要素の固定により、一つの活動が分断されて書かざるをえない																											
	14) 評価項目、要素、観点は全般的には妥当であった										2	3														1	1	5
	15) 評価項目や要素に重複するものがあり、整理が必要																											
	16) 要素および観点は共通に必要なものと選択的なものを分けるべき										2	1					1				1				1	1	1	1
	17) 各要素や観点について、大学がどのような状態であるのが理想型であるのか不明であった																											1
観点	18) 基本的な点については統一した基準で評価してはどうか																											2
	19) 観点の重み付けをおこなうべき																											
	20) 重み付けの取り扱いが不明であった																											2
	21) 大学の観点の立て方について評価すべき																											
	22) 観点が細分化されすぎている																											2
自己評価書の作成	23) 研究水準と社会的効果についても、基本的観点を機構から提示するなどすべき																											
	24) 根拠資料を過去に遡って集めることが困難																											
	25) 記述分量が柔軟化されても、上限まで記述しなければ低い評価を招くことになるのではないかと危惧するため、無意味																											
	26) 記述分量の柔軟化は有益																											
	27) 字数制限を緩和すべき																											
作成された自己評価書の内容	28) 自己評価の文章の書き方が稚拙 ・文章が明確に理解できないところがあった																											
	29) 自己評価書に良い点ばかりを書いている																											
	30) 記述内容、添付資料に大学ごとで差が大きい																											
	31) 自己評価書の内容や自己評価の取り組み方自体を評価すべき																											
	32) 自己評価書に図や写真を多用すべき																											
	33) 実績がもっと明瞭に書かれていると良い																											
	34) 実施要項に基づくと、内容がみな似通っている ・各大学はもっとユニークな自己評価書をつくるべき																											
	35) 自己評価書の要旨があると、大筋がつかめ書面調査の時によい																											
	36) 大学の現場の意見とは異なる、大学当局の意見に基づいて自己評価書が取りまとめられている																											
	37) 提出された根拠資料が多すぎ																											
自己評価書の評価における扱い	38) 書面のみから実際の当該機関の現状を正確に把握し、的確に評価することは難しい																											
	39) 自己評価の扱い方が不明 ・自己評価にとらわれないようにすべき																											
	40) 自己評価の追認にしかない ・自己評価に書かれた改善事項が調査もないまま転載されるだけ ・既に改善されたものもある																											
	41) 自己評価書の作文の優劣で評価が左右される																											
	42) 全大学の基礎的な情報がほしい ・他大学でも同じような取り組みを行っているかの情報が必要																											
参照データの必要	43) ある程度一定の定量的指標があるとよい																											
	44) 継続的にデータを収集することが必要																											
	45) 根拠・資料データの収集・整理の方法について、具体的な指針の提示が必要																											

		理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農	
ヒアリング・訪問調査	46) ヒアリングが短すぎる、訪問調査を実施すべき ・評価対象大学としては研究条件の不備等を積極的に示しにくい						3	2								3						1	1	2	1	2	1	
	47) 訪問調査を行って良かった(工学系)																	4										
	48) ヒアリングは適切・有益 ・ヒアリングについて、事前に調査事項が提示されていたことはよい																						3	2	3	3	5	1
	49) ヒアリングが過度に形式的・大仰。 ・ヒアリングにおいてもっと自由に話し合えるようにすべき ・大学からの出席者はもっと少なくても良い																									2	2	
	50) ヒアリング時の役割分担を明確にすべき																								1			
	51) ヒアリングを担当した大学を比較する危険性がある																									1		
	52) ヒアリングにおける個別・具体的な質問の、評価全体の中での意図が分からなかった							0															1	1				
	53) ヒアリング時の内容と「評価報告書(案)」に落差があった。ヒアリングの場で具体的に示されなかった。																						1					
	54) ヒアリングを重視し、評価結果に反映させてほしい																										1	
	55) 水準をつける基準が不明瞭 ・人・グループによって評価の厳しさが異なる																2	3	1				1			3	2	
56) 項目ごとの水準を算出する方法にはもっと議論が必要																									1			
57) 水準の表現がわかりにくい																							1					
評価報告書	58) 個人的な見解が率直に書けるようにすべき ・評価結果が中位に集中するつまらないものとしかならず、もっと率直な意見がかければよい ・批判的な意見は最終的に全て削除された ・個人的見解を述べることで制約されて評価に血が通わない。一流の研究者が評価者になる意味がない。							1										1	1							1		
	59) 作業量の割に、成果が乏しい ・評価報告書があまりにも簡略的 ・自己評価を再チェックすることに意味が感じられない																2	1	1									
	60) 評価報告書の字数制限がきつく、簡単な内容しか書けない																									1		
	61) 評価報告書はおおむね妥当																						1		1			
	62) 優れていなくても「課題が何もない」ということも書けるように																									1		
	63) 多少問題があっても、特徴的な取り組みをしている場合には、高く評価できるようにすべき																											
	64) 新しい活動が評価されるようになっており、伝統的・継続的活動をどう評価するか再考すべき																							1			1	
	65) 「評価報告書」の記載が抽象的 ・達成度が低いと判断されるのであれば、どのような基準でなにが達成されるべきであるかを明示すべきではないか。																						2					
	66) 「個人別研究活動判定票」の「事項」毎の判定結果が示されておらず、どこに問題があつてこうした判定結果になったのかを分析することができない																						1					
	意見申し立て	67) 意見の申立ての機会が用意されていることはよい																					1	1	1			2
68) 機構の意見の申立ての対応に対して、再度意見を述べる機会がない																						2						
69) 意見申し立てをしようにも、どのような基準で評価されたか不明であり、できない																								1				
70) 意見申し立てに対して、十分な説明は得られなかった																								1				
4. 公表方法について	公表後の使われ方															2						1				2	2	
5. 評価による正負の影響	評価による影響	1) 研究活動を組織の目的・目標との関係で評価することによる影響 *研究水準の項と関連 ・研究内容について組織が個人を縛ることを助長する ・個人の学問の自由が損なわれる	2					1										1	1							1		
	改善への連結	2) 改善への連結の制度化の必要 ・本当に改善に結びつけるプロセスを明確にすべき ・評価結果の活かされ方を明示すべき ・対象大学がその後改善した結果を委員に知らせるシステムを作るべき							3							1									1		2	
	評価の評価	3) 評価の評価の必要							2	1																		

			理	医	理	医	理	医	理	医		法	教	工	法	教	工	法	教	工			人	経	農	人	経	農							
6. 専門委員の構成・運営・研修について	構成	1) 委員の国立大の人の割合を下げるべき ・50%以下にすべき							1	1																									
		2) 民間委員が少ない																									1								
		3) ヒアリング担当委員に大学関係者以外が含まれていることは、大学外の意見を聞けるため、評価対象機関にとって有益																																	
		4) 定年退職した教員を委員にすべき									1															1									
		5) 専門委員の選考の経緯、方法について示してほしい																											1						
	委員会・チームの運営	6) 委員会・チームの運営は妥当であった ・チーム方式をとったことで、多様な点から評価できた																											2	2	1				
		7) 委員会が人数が多く、議論の焦点があわない																										1							
		8) 会議で議論があまり行われなかった																										1			1				
		9) チームにおける作業分担の仕方に問題あり ・チーム主査の負担が多すぎる ・原案の作成を複数人でやるようにすべき、やれるシステムを設計すべき																												3	2	3			
		10) 研究業績判定の部会の細かい判定内容が、専門委員会のチームには伝わらず、報告書を書くときに苦勞する																											1			2			
		11) チーム間の連絡が不十分																													2				
		12) 作業の全体の流れがつかみにくい																													1				
		13) 複数の大学の自己評価書を読んで、その差異に気づくので、少なくとも2大学を評価するようにしたほうがよい																															2		
	モチベーション	14) 評価者のモチベーション ・評価者に十分な手当が必要 ・評価者の大学での役職免除の必要									1									1												1			
		研修	15) 研修の改善が必要 *研究水準にも同項目 ・ケースを用いた研修の必要 ・自由討論の時間の確保 ・ルーチンワークの研修 ・全体の作業イメージの理解 ・評価の理念や目的を含めた深い相互検討をすべき									1	2	5							4	7	2	1								1	7		
16) 評価委員の専門性、習熟度を高める必要がある ・同じ評価委員を継続して参加させるべき。専門家の育成が必要。2~3年で評価委員を変えるべきでない											1	1								1										2	1		1		
17) 研修は妥当																															3				
18) 専門委員にとっては過去の議論の確認という面が強く、評価員と同一の研修会は無駄な面がある																															2	1			
19) 研修において、説明時間が長い																															1	1			
20) 評価作業の途中で研修をしてもらうのがよい																															1	1			
7. スケジュールについて	スケジュール全体		1) スケジュールがタイト、1年では短い *研究水準にも同項目 ・事前の議論が長いわりに、実際の作業時間が短い ・議論の時間が短い ・目的目標の事前調査結果が送られてくるのが遅い ・作業量の時間的分散を図れないか									4									4	2	2	2				2	1	2	1	2	1		
		2) スケジュール問題なし																				1													
		3) 評価の着手から公表まで1年間で終わるように																																	1
		4) 評価を集中的に実施すべき(3-4ヶ月で)																																	
	委員による評価のスケジュール	5) 日程調整の仕方が悪い ・委員会の日程を年度前半に全てきめてほしい ・診療との関係上、急に休診はできない ・土日開催も検討すべき																				1										2			
		6) 作業工程と各期の時間的な負担量を最初に明確にしてほしい																					1										1		
		7) 個人判定の作業の結果が分かるのが遅く、他項目との関連が見れない。部会とチームの関係が有機的でない																																	
		8) ヒアリングに際しての資料作成の時間が短い																																	

		理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農			
8. 作業量について	作業量	1) 自己評価における根拠資料の作成の作業量が多い(または評価者からもそのように推測される) ・全学テーマの評価と同時に行うのは大変 ・これが定期的に行われれば研究活動が停滞する	1	1			1	1	2		1	2				1	1	1	1	2	4	4	3		3		
		2) 評価者の作業量が多い,より簡素化すべき・研究水準にも同項目					1		3	1							1	5	4	1	1			2	3	4	
		3) 作業量妥当																							1		
		4) 公立大学の場合,事務職員が少なく,教員の評価書作成に費やす時間が大きかった																			1						
9. 事務局の運営について	大学への説明会	1) 説明会は有意義																				2			2		
		2) 説明会の開催方法に改善が必要 ・分野ごとの説明会にする ・ブロックごとにする																		1		2					
		3) 説明会における教官の説明と事務方の説明との間に齟齬がある																		1							
	事務局の支援	4) 事務局の支援体制はよい ・自己評価書の作成過程で生じた疑問点への機構の対応は適切																			2	2	8	2	10		
		5) 作業の進行過程で随時コンタクトできるような機構側の窓口を設けてほしい																		2							
		6) 事前の資料送付を早くすべき,委員会の数日前に大量の資料を送られても読めない								1																	
		7) 資料の量が多すぎる,その場で理解できる範囲にすべき																						1			
		8) 評価全体の費用対効果の意識が必要																						2			1
		9) 専門委員会・部会で事務局からの説明が長い,もっと評価のあり方そのものについて議論がほしい																								1	
		10) 過去の評価方法との整合性を求めすぎ																							1		

指摘項目			件数																															
			H12着手												H13着手										13末	H14着手								
			関係団体	自己評価(理)	自己評価(医)	申し立て(理)	申し立て(医)	対象機関(理)	対象機関(医)	専門委員・評価員(理)	専門委員・評価員(医)	関係団体	自己評価(法)	自己評価(教)	自己評価(工)	申し立て(法)	申し立て(教)	申し立て(工)	対象機関(法)	対象機関(教)	対象機関(工)	(法)	専門委員・評価員(教)	専門委員・評価員(工)	専門委員・評価員(農)	関係団体	対象機関(人)	対象機関(経)	対象機関(農)	(人)	専門委員・評価員(経)	専門委員・評価員(農)	関係団体	
・「研究内容及び水準」・「社会的効果」の判定に関する項目			20	7	10	5	2	13	24	81	99	4	6	18	9	0	0	0	2	4	5	68	90	77	3	8	14	7	10	183	100	203	3	
1. 相対評価の是非について	研究内容と大学の目的・目標の関係	1) 大学の研究の目的・目標を考慮していない、大学としての特異性を評価すべき	1		1				2															1								1	1	1
	環境条件を考慮した評価	2) 大学の戦略目標に挙げられた共同研究と、研究者個人の一般研究は区別して評価すべき																				2												
		3) 相対的判定と絶対的判定が必要																																1
2. 評価を行う単位について	組織レベルの評価	4) 大学の規模、設備、研究費、大学院生・スタッフの数を考慮していない ・規模により論文数も多くなりアンフェア ・中央と地方の大学では研究環境が大きく異なる						3	1	2														2						1			4	
		5) 他機能(教育、診療など)による制約、他の制約(政府、大学全体の責任事項)を考慮していない	1						1	1										1														
		6) 1次元の数値で表すことには意味無い(資源配分に關与しないのであれば) 7) 年度ごとの評価対象となる大学間の相対的位置を求めるやり方は、年度によって評価対象となる大学が違うので、違う年度に評価された大学間の比較ができない									2																							1
3. 部会の分野設定について	分野設定	1) 個人別で行う必要はない。組織別に行うべき。個人の評価(判定)は大学自身がやるべきこと	2						1	4		1													1								1	
		2) 個人・部会・研究科という統合方法により、学科が抜け落ちることの問題(学科レベルこそが意志決定には重要)	1			1								1																				
		3) 組織構成員の業績を基盤としてその組織の研究業績を評価したことは良い																				2	1	1								1	2	1
		4) 個人に対して結果をフィードバックしないので個人の改善にはならない		1		1		1																										
		5) 判定を組織レベルでまとめるときに、分野全体の構成から見て欠けている研究内容がある時にどう評価するのか不明																					1											1
		6) 共著の場合に、複数の教員およびグループとして同じ論文が評価される事の意味が不明 ・個人を評価するのではないならば一つでよいはず ・同じものが重複評価されると公平性に欠く ・2番目以降の共著では個人の評価が低くなる場合に、若い人を第一著者として育てることが阻害される								2	1														2									1
		7) 研究者全員でなく適切な数のみに限定すべき ・代表的な研究成果のプレゼンテーションにしてはどうか(1)																																
		8) 他大学との共同が多いため、個人・組織単位の評価は機能しない	1						1	1									1															
		9) 分野が細分化されており、組織としてよりも個人の評価が優先される場合が多く、全体を評価する意義や目的が明確ではない																																
3. 部会の分野設定について	分野設定	1) 学際的分野や、特定分野に特化している大学の扱いに問題	1						1																	1								
		2) 対象大学にあわせた分野設定の必要 ・研究科全体の領域からはみ出した分野の教員の評価 ・学際的な作りをしている大学を伝統的分野分けに引きずり戻している ・公立大学が評価を希望する時に、機構の分野設定との対応が事前にわかるように ・評価対象組織に多様または複合的な研究領域の教員が属している場合の扱いが必ずしも明らかでない。	2			1	1	1			1											1			2	1	1		2					
		3) 分野区分に問題がある ・学際的な研究領域では、分野全体の評価項目が適当でない(文化人類学が人文学分野にある) ・農学が広範囲過ぎる ・部会以外にも学問領域別など、より細かく考える必要												3																				2

			理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農	
4. 評価の方法について	対象期間	1) 5年では短すぎる ・数件はそれ以前もかけるようにすべき ・特に受賞歴 ・数学、建設系、経済学では10年は必要 2) 対象期間を自己評価期間の4月までなど明確に定める方がよい(教員による追加願いが多い)							2			1					2		7	1		1	4	6	3	
	対象者	3) 若手を同一に評価すべきでない ・若手に不利、助手が多い大学が不利 ・助手を対象から外すべき ・若手は評価項目を変えるべき ・招待講演を評価基準にすると、若手は不利 ・農学分野では年に1作しか実験できない場合もあり、移動後の5年間は業績があまりでないことも 4) 研究活動が主要業務ではない教員がいる ・実務家教員(法科大学院など)を判定に加えるべきでない ・練習船士官教員を研究業績から評価することは問題。同様に、そのような種類の教員が多い組織の集計値にも問題 5) 大学の行政面の比重が重い高齢の教授の評価が不利になる 6) 当該期間に転籍した者も対象にすべき ・地方大学にとっては、若手教員が成果を積んで有名大学へ出て行く構造になっているので、不利になる						1	1	2	2						3		4			1		2		
	研究活動判定票	7) 研究活動判定票の内容は妥当 8) 研究活動判定票の改善が必要 ・判定票の記述様式が煩雑 ・水準と社会的効果の欄の関係、かき分け、資料の提出の仕方が不明瞭。区別できるべき ・業績目録のフォーマットの統一 9) 研究活動判定票の書き方が大学や個人で異なる。 ・控えめな自己申請書類(申請が社会的貢献の評価を求めているないなど)が低く評価される可能性 ・自己申告で をつける項目数が人により異なる。数を制限すべき(2) ・書き方を各教官に指導すべき、人により記述が少なすぎる場合もある ・学会活動(役員)や教育活動(講座講師など)について積極的に記載している人とそうでない人がいる 10) 評価員が優れていると思う申請事項であっても、教員が申請していない場合がある 11) 評価者は根拠資料を欠くが故に研究業績判定表に 付けしなかった業績についても、独自の見識による評価を下すべき 12) 研究業績に自己評価はいらない 13) 代表業績5点以外を含めた、5年間の研究活動全体の記述を求めるべき 14) 共同研究における対象教員の貢献度がわかるようにすべき 15) 自己判定結果に引きずられるので、自己判定はやめるべき ・H13年度には自己判定をやめてよかった						1	4	1	4							2				1	1	3	1	1
	根拠資料	16) 根拠資料の簡素化必要 17) 根拠資料を返却するのかが決めるべき ・評価過程で書き込めない 18) 提出した研究業績はすべて返却してほしい ・入手困難な図書を自己負担せざるを得ないのは適当でない 19) 主要業績の現物を各3点ずつ提出する必要があるのか疑問 20) 新規性、発展性、創造性、独創性の定義が不明、違いが不明瞭。 ・そのため、信頼性低い評価になる 21) 申請項目の解釈が提出者で異なる ・申請者が記入要項を読んでいないと思われる場合も散見される 22) 「教育実践への貢献」と「教育実践への寄与」が間違いやすい 23) 農学分野では、「有用性」はどの論文にもあるので判断が難しい 24) 「多分野への貢献、の定義(多分野の範囲)が不明 25) 「学問の内外の動向や社会的要請の観点から見た特色」について「学問の内外の動向」、「社会的要請」の定義が不明確						3	1		1								1			2				
	語の定義								2	3		1						2	2					1		2
												1						2	3	2				1	3	7
													1						5						1	
																				1						

		理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農		
分野にあわせたフォーマットの必要性	26) 分野ごとにフォーマットを変えたり、分野ごとの例示をしてほしい。 ・社会科学には適した基準を考えるべき(成熟性、信頼性、情報の正確さ・十分さ、総合性、啓蒙性など) ・人文学系における実証性と論理性(1) ・医学における臨床、看護学にあわせたフォーマット ・芸術系では独自の基準が必要。パフォーマンスの録画・録音テープ、絵画のカラーコピーなどの提出も必要 ・共同利用機関では技術開発が重要だが、論文中心のフォーマットになっている ・理工系を中心としたフォーマットであり、人文系にはあわない ・人文学系一般の基準は、文化人類学にはあわない ・有用性や発展性にも適さない分野があり、その貢献が低いという評価をされても困る ・総合科学における人文社会系への配慮がない																												
	27) 部会ごとに評価方法を詳細に決められるべき。部会に降りてきたときには方法は既に決まっている		2				1		1	2		1	3					1		3	5	1		1			6	2	1
	28) 「国際的視点」の定義が不明、「国際的」が適さない分野がある ・農学における地域的な研究をどう扱うのか	2		1							1	1					1			4	1							1	
29) 「教育学」と「教員養成学」の相違をあらかじめ明確しておくべき												1									2								
社会的貢献・効果	30) 社会的効果について別枠で評価するのはよい ・医学において臨床面(治療法の開発、高度先端医療)がもっと議論されるべき ・研究水準のほうで学術的な内容が強調されすぎる。応用研究では有用性こそが重要									3																	1	1	
	31) 分野によって「社会的効果」があわない、定義を分野にあわせるべき ・文学では専門的研究は社会的効果には直結しない ・根拠資料を分野によって再考すべき																										2	1	
	32) 社会的効果は研究水準と同時に評価されるべきものではない ・社会的効果は、論文・著書とは別の実績(エッセイ、翻訳、講座、創作、シンポジウム開催、審議会や諮問委員会における貢献等)で評価されるべき																									1		1	
	33) 「社会的貢献」「社会的効果」の定義や判断基準が不明、内容をもっと具体的に示すべき。 ・教科書の執筆など入るのが不明 ・評価対象大学からみても、どのような基準で評価されたのか釈然としない			1				2	4	11			2								4		1			11	4	7	
	34) 各種の社会的効果の定義も明確にすべき ・人文学系での「知的財産形成」の意味が不明 ・農学においてはほとんど「知的財産の形成」に該当と答えている ・特許を出願しても産業界への貢献にはならない									1			1								2				1		1	7	
35) 社会的貢献は根拠が示されないことが多いので、自己申告まかせになる			1					1	4									1		2						2	2		
36) 専門委員から見て、社会的効果の評価方法が評価員には徹底されていない																											1		
学術的・社会的な波及効果の評価可能性	37) 効果・インパクトの種類の例示の不十分性 ・公立大学における地域貢献 ・総合科学における多様なインパクト ・法学における人権論	1											1						1	1	1		1						
	38) 効果・インパクト顕示まで5年では短く、根拠資料がでない(引用、受賞、社会的効果など)。政策形成への寄与は明示的な根拠資料が示せるものではない ・短期的効果(審議会への参加など)は、本来、研究の社会的効果ではない							2				2	2							3	1	1		1			2	3	
	39) 社会的効果の根拠資料の収集のし易さが異なり不公平、因果関係が不明な場合もある										1	1										1							

		理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農
判定基準	40) 研究業績の判定(判定基準含む)は妥当																								2	2	1
	41) 判定基準の具体的明示化 ・自己評価において判定基準が明示されていないと仲間ぼめになる ・部会ごとの判定基準は自己評価に先立ち公表すべき ・SやAの付け方が難しい、10点満点とした場合に9点と8点の差が不明	1	2	4	1		2	2	7	6					1		1	2	2		1		1	2	12	2	6
	42) 評価員間での判定基準の見解の相違がある ・評価者への判定基準の明示化・徹底が必要 ・論文数を重視すると、少数の論文でもその質を重視する人がいた(1) ・文系ではイデオロギーの違いがある(1)						1		1	1							2	2		1	1				4		9
	43) 部会間での判定基準の不統一、定義の曖昧性 ・部会間で卓越の割合があまりにも違いすぎ ・統一することにより一大学内でどの分野が強いかわかるようにすべし			1	1		1		3	2							4	2			1				5		3
	44) そもそも部会内部でも統一した基準を作ることは困難 ・分野間で統一すべきでない ・研究によっては未だその専門分野でのレベルや独創性が確定しておらず、判定基準が必ずしも巧く当てはまらないものが若干あった。								4	1							1	1							2		1
	45) 9つの系の間で判定基準が異なることの問題																								1		
	46) 業績の種類(論文、総説、紀要、書籍、報告書、招待講演、翻訳、特許、古典資料の整理など)ごとに判定対象に入るか否か、評価の重み付け、および共著の重み付けの方法を明確にすべき ・文系では査読なし雑誌や紀要で成果を出すことも多い、対象とするように配慮すべき						2					1					2	3	3			1			3	2	
	47) 長期的研究、地道な研究、萌芽的研究の評価結果が下がる可能性	2					1		1		1						1	3	2					2		1	1
	48) 教育活動の基礎としての研究という判定基準も必要																								2		
	49) 将来の発展性を評価したい																										1
	50) 学会役員、学会誌査読委員、研究プロジェクトのリーダーなどの活動も評価要素に加えるべき																						2		2		
	51) 個別業績に即して評価が行われていて良かった																								1		
	52) 「業績」中心の評価に偏っている																								1		
	53) 「研究水準と研究の社会的効果の水準」の判定にあたっては一点でも優れたものがあればそれを基準に判定をしたほうがよい。																								1		
54) 一つでも極めて良い論文を出した人が、平均的に良い論文を出している人と同じになるのは疑問																									1	4	
判定票	55) 判定票は妥当																								1		
	56) 個人の研究業績を評価書に書かないのであれば、もう少し簡略化するのがよい																									1	
	57) 評価者による判断に委ねるべきであり、受賞や掲載紙のレベルを言及することを必須にすべきでない																								1		
指標	58) 指標の必要性 ・評価方法・情報の多様化のために必要 ・年次変化を見るために、評点よりも客観的な指標をそのまま公表する方がよい ・低い評点をつけた場合に説明ができるよう ・論文、科研費、外部資金、博士課程、ポスドク、特許、国際会議のデータ、受賞、およびそれらの分野平均値 ・教育学系で用いた参考指数は有効であった(1) ・医学系でIFにより10ジャーナルを選んだのは妥当であった(1) ・書籍については販売部数や図書館などでの被保有数を指標とすべき、シンポジウム講演であれば参加者数							2	5	4						1	6	3			1			3	2	7	
	59) 論文数・引用数は使うべきでない ・分野によっては論文数を見ることはあわない ・臨床系での手術方法の開発は論文になりにくい ・人文系では引用数は意味をもたない	1						1								1											
	60) 雑誌のインパクトファクターの扱いを慎重に ・分野の差、邦文ジャーナル軽視(臨床分野では重要) ・論文の引用数にすべき ・レビュージャーナルのIFの高さ ・各専門分野についてIF上位10ではなく、ランク付けをするべきでは ・IFのついていない雑誌に優れた論文も掲載されていることは事実であった							1	1	8																	1

			理	医	理	医	理	医		法	教	工	法	教	工	法	教	工			人	経	農	人	経	農				
他情報	61) 分野によっては日本語論文が主体であるところもある ・邦文のジャーナルも臨床などでは重要 62) 一律的な数値評価はするべきでない																								1					
																												1		
		63) 教官に関する情報の必要性(個人の研究経歴、年齢、近年の異動の有無) ・学歴から指導教官の関係がわかれば独創性が評価しやすくなる ・若手は在職年数がわかるように																									1	2		
	水準付け	64) 他データベースの利用 ・PubMedによるデータの確度の保証 ・情報学研究所の研究者ディレクトリ																												
		65) 掲載誌等の評価(IFに限らず)を併用するなどの客観的な基準があってもよい																												
		66) 判定の水準が4段階では偏る																												
		67) 判定を行う目的がはっきりしないため、中くらいの人の判定を行うことの意味がみえない。																												
		68) 10段階判定にしたことは、5段階判定よりもやりやすかった																												
		69) 最初の評価から最終評価段階と同じ判定段階にしておくほうが、段階の境界を明確にするためにいいのではないか																												
		70) 評価対象ごとの水準の差はあきらかであり、判定は容易であった																												
		71) 低い点数は心情的につけにくい																												
		72) 評価が甘い																												
		73) 判定基準が厳しすぎる																												
		5. 評価による正・負の影響について	改善への展開	1) 大学の改善や社会への説明責任のためには意義がある ・人文系において研究の質とは何かを考える一つの契機になった																										
				2) 判定結果の活用の仕方が不明																										
3) 判定については、改善効果があるとは思わない ・世界的にトップレベルの研究が行われるようになるとは思えない ・判定しても、改善や個性化のための効果があるとは思えない ・膨大な無駄な作業																														
4) 研究の長所をみつける教導的配慮が必要 ・優れた研究業績を出している分野名は具体的に示して、それを奨励すべき																														
研究の実態把握の 効果 負の影響	5) 既存のイメージを打破し、優秀な研究者を発見できた点で有意義だった。当該大学の研究活動の実態を把握できた																													
	6) 個人の教育活動、診療活動、社旗貢献活動、機器・安全管理などが軽視されることを助長する ・それらに力を入れている人がいることを主張できる場を作るべき		2	1	1																									
	7) 分野の現状にそぐわない評価基準をたてることで、今後の研究活動の方向を変えてしまう																													
	8) 現段階で評価結果を予算配分や講座の拡充・縮小に安易に直結することは避けた方がよい																													
	9) 大学ランキングの懸念																													
	10) 大学ランキングの懸念																													
6. 評価員について	評価員の人数・構成	1) 委員の人数を増やすべき ・正式な委員以外にも協力する方法を模索すべき																												
		2) 評価員の専門分野と異なり、判断しきれない研究があった ・特に文系では同じ専門分野であっても、見解の違いが生じる ・専門外では評点を高く付けてしまう傾向																												
		3) 各教員に、望ましい評価者をあげてもらおうべき																												
		4) 3名以上の合議にすべき																												
		5) シニア研究者が新たな研究を評価できるか、40代の評価員の必要																												
		6) 海外の評価員の必要	1																											
		7) 大勢で行うのではなく、高い見識を持つ少数者が全体の評価をするほうがよい ・評価委員の数を少なくしたほうがよい																												
	委員の選考方法	8) 評価員の選考の経緯、方法について示してほしい																												
		9) 特定の地域および分野に偏らないように配慮を																												
		10) 評価員の研究の質はいかに評価されているのか																												

			理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農			
部会の運営について	11) 部会の運営は妥当であった																						10	4	9			
	12) 主査に業務が集中していた																						2					
	13) 評価員の間で調整が困難であった																								1			
	14) 分野毎の評価基準を議論する場を設けるべき																											
	15) 評価員の研修は妥当であった																						9	6	2			
	16) 研修の改善が必要 **水準判定のみへのコメントのみ。全般にも同項目。 ・複数回の研修 ・事例や具体的な判定例を用いた研修 ・時間が短い ・質疑応答時間が短い ・評価者間での調整の仕方の例なども									1	1	4						1	1	4				3	4	9		
	17) 研修を、作業途中にもやってほしい																							1				
	18) 誰が評価したか公表して責任を明確にすべき																					1						
	19) 評価員の評価の必要。作業をしっかり行わない評価員は次回外すべき																											
	20) 評価員が自己の領域をポジティブに評価したいという意図を持った人が散見された																									1		
評価者の責任・高潔性	21) 部会に全く参加されなかった方がいた																							1				
	22) 評価される側は面接を担当した評価員が研究業績の評価をしたと受け取るため、事務局は面接の場にはいない多くの委員が評価に關与したことを正確に知らせる																									1		
	23) 評価結果が専門委員会でのように扱われたか、対象大学からどのような反応を得たかをフィードバックしてほしい																											
	24) 評価員の業績判定作業が評価全体の中でどのような位置づけなのかわからなかった / 説明が不十分																								1	1		
	25) 評価者へのインセンティブ付与 ・判定作業の謝金を、委員承諾伺いの際に明確にすべき ・公務の負担を減らすなどの配慮が必要																								1		2	
7. 作業量について	スケジュール	1) スケジュール問題なし ・夏休みに作業が集中していたよかった																										
		2) スケジュールがきつい。 *水準判定のみへのコメントのみ。全般にも同項目。 ・もっと判定の時間を ・7月には作業が始めたい ・8月、9月は忙しい時期																								6	7	15
		3) 打ち合わせ時間をもっと必要																										
		4) スケジュールをもっと短期に集中すべき ・数日間共同で集中でやるべき ・あきらめがついて良い ・2-3日の合宿でやった方が、基準がぶれない																										
		5) 予定をある程度事前に決めてほしい																										
	作業量	6) 作業量に問題はなかった ・評価に長時間を要さなかった ・判定対象人数は、10-15人程度が妥当(農)																										
		7) 自己評価にかける作業量が多い(又は、評価員からもそのように推測される) *全般にも同項目	1																							2	3	15
		8) 評価にかける時間が大きい。判定を行うのに十分な時間が欲しい *水準判定のみへのコメントのみ。全般にも同項目。																										
		9) 事前に作業量を明確にすべき																										
		10) 評価全体の中で、水準判定の作業が過度に大きく、バランスを欠いている																										
11) 分野の専門ごとの間に作業量の差がある																												
12) 一人あたりの提出論文数を減らして作業を楽にすべき																												
13) 研究業績の判定は評価担当者一人あたりの被評価者数が少ないと客観的な評価ができない恐れがあり、被評価者数を多くすれば、負担が過重になるので、そのバランスをどのようにとることが問題																												

			理	医	理	医	理	医	理	医	法	教	工	法	教	工	法	教	工	人	経	農	人	経	農		
		14) 評価を行うことの心理的負担がある																						1			
		15) 医学系で行ったIFの計算は機構で行うべき ・IFの計算に多大な時間を要した ・医学分野では提出書類にすでにIFを記入してもらうべき(1)								10																	
	その他	16) 科研費の申請と並行して行うべき(科研費の評価も分野ごとのピアレビューなので一緒にできるのでは)							1																		
8. 事務局の運営について	事務局の運営	1) 部会の事務局による支援は妥当であった																					5	3	5		
		2) 欠席した場合にその内容が伝えられない							1									1									
		3) 専門委員会の議論の内容が部会には伝わらないので、理解しにくい							1															1			
		4) 評価対象者へのガイドラインを評価者にも伝えるべき																							1		
		5) 会合は進め方によってもう少し時間を節約できたのではないか																							1		
		6) 情報化の推進 ・web上で判定表が記入でき共有できるようにする ・メール会議、電話会議を検討すべき ・自己評価は電子ファイルで提出してもらうべき									2																2
	(H13年度のみ)		7) 論文を最初数ページや要約だけ送られても評価できない。始めから、全てのページのコピーを送ってほしい																10	10							

総合科学に対する意見の整理

1. 全体に関する事項

指摘項目		件数		
		H14着手		
		評価 委員 ・ 委員 ・	対象 機関	関係 団体
回答組織数 / 人数		55	6	4
意見総数		344	53	43
. 実施要綱・自己評価実施要項等について				
合計		4	2	2
小計		4	2	2
1 実施要綱・自己評価実施要項等について	1) 実施要綱・自己評価実施要項・手引き書の説明文が難解・遠回し・把握困難	2	1	
	2) 用語(取組, 活動, とらえ方, 体系性, 一貫性, インプット, プロセス...など)の独自の定義に混乱 / 用語集の提供を	2		
	3) 概ねよく構成・記述されている / 理解しやすくなった		1	2
. 大学側の評価全般の事柄について				
合計		4	9	5
小計		3	2	2
1 作業量について	1) 評価担当者に過大な負担(評価疲れしないようにという割には) / 本務に影響がある / 評価に決められた人員が忙殺されている(特に小規模大学)	3	1	2
	2) 作業量は許容できる範囲だった		1	
	3) 作業量の事前説明が不十分			
小計			4	3
2 評価のスケジュールについて	1) 自己評価のための期間が短い		2	
	2) 自己評価の時期 / 実施スケジュールが年度をまたがる(委員の交代) / 入試と重なるために, 弊害 / 困難がある			1
	3) 自己評価の実施期間等は概ね適切		1	
	4) ヒアリング聴取事項の連絡からヒアリング当日までの期間(資料準備の時間も含めて)が短すぎる		1	2
小計		1	3	
3 機構(評価委員)側とのやりとりについて	1) 機構に問い合わせたところ, 間違った回答 / 要綱と異なる対応があった. / 人によって対応が違う. 回答が得られなかった		1	
	2) 機構 / 評価者の対応は適確で, 親切だった		2	
	3) 情報技術(電子化, メール, Web等)を利用してやりとりを便利にしてほしい	1		
. 自己評価全般について				
合計		58	10	12
小計		7	3	1
1 自己評価の方法について	1) 時間と労力を要するので, 簡潔・効率的にしてほしい	1	1	1
	2) 例示 / より詳細な例示などによって簡潔・効率的にしてほしい	1	2	
	3) フォーマットの統一, ワークシートの活用, マニュアル化等によって, 簡潔・効率的にしてほしい	3		
	4) 自己評価の方法は適切	2		
小計		1	2	1
2 形式や分量について	1) 自己評価の作成方法が機械的・画一的すぎる / 評価する側の都合に合わせてある	1	1	
	2) フォーマットについて / 評価そのものについて各大学の自由度をより認めるべき			1
	3) 記述分量の柔軟化は妥当であった		1	
小計		4	1	1
4 「取組」「目的」「目標」「活動」「達成」「効果」「改善」について	1) 目的・目標の整理が難しい(含:設定をどこにすべきか難しい)	1	1	1

4 「取組」「目的」「目標」「活動」「達成」「効果」「改善」について(続き)	2) 目的と目標の区別,または具体的課題との区別がわかりにくい	1		
	3) 取り組みの現状,達成状況・自己評価結果,改善システムの区分がつけづらい	1		
	4) 目標に関して,大学に,より具体的な記述を求める必要がある	1		
	5) 大学目標におけるプライオリティ,大学の良い点や悪い点が評価の面には反映されにくい	1		
	小計	20	1	2
5 「項目」「要素」「観点」「着目点」について	1) 観点,要素,項目毎の水準判定と,非常に複雑かつ煩雑	4		
	2) 評価の観点が項目間で共通なので,どうしても自己評価も重複する.別角度からの設定を.			
	3) 提示された項目・要素・観点(位置,内容等)が不適当,不足/費用効果(効率性),周知徹底	4		
	4) 評価を行うよう設定された項目は妥当なものであった			1
	5) 例示された要素・観点・着目点が活動を規定する,画一化させるおそれを懸念	1	1	1
	6) 項目,要素,観点を評価(書きやすくなったなど)	8		
	7) 要素・観点ごとの貢献等の重み付けの評価が困難/評価項目に重み付けをすべき	2		
	8) 「着目点」に関しても機構の例示によるべきものとして取り扱われていた.この点は,実施要項において,明確な説明がなされるべきであった.	1		
	9) 自己評価書では,判断理由を明記してもらうべき	1		
	10) 教育の達成状況については,数値データによる指標のみで,果たして十分なのかという疑問が残った	1		
	11) アドミッション・ポリシーに関しては,抽象的な表現に留まっている大学が多かった	2		
小計	8	3	3	
6 根拠資料について	1) 根拠資料が本文内記載となったことで,読みにくい,情報が減る等により,適正な評価が受けられないことを懸念	1	1	
	2) 根拠資料作りが大変かつ困難/根拠資料を精選すべき	2		3
	3) 根拠資料をどの程度準備すべきか不明確(最初にガイドラインを示すべき/変更すべきでない)	2		
	4) 根拠資料が無い場合の評価をどうするかが問題	2		
	5) 根拠資料の量が大学によって違いすぎる(共通資料があってもいい)	1		
	6) 基礎資料を事前に提出する仕組みはよかった			1
	7) 基礎資料等の事前提出に関して,学科体制の変更に評価を受ける時,自己評価は旧体制を対象とし,基礎資料は新体制の当該年度のものを出すようになった			1
小計			2	
7 将来像や特記事項について	1) 特記事項は各大学の特色を説明する上で有効			2
	小計			2
8 自己評価結果について	小計	13		
	1) 自己評価書が読みにくい/目的・目標,目的との対応が不明確/自己評価書の質のばらつき,大学側の受け止め方のばらつき,分量のばらつきが大きすぎる/大学としての調整ができていない	12		
	2) 自己評価書がステレオタイプになっており,多様性が見られない	1		
9 その他の事項について	小計	5		2
	1) 自己評価実施のための研修・講習会が必要/説明会の充実を希望(例:要綱を読んでいるだけではだめ)	5		2
訪問調査について				
		合計	50	9
1 訪問調査	小計	50		9
	1) 訪問調査は有意義/妥当/必要	17		3
	2) 訪問調査の比重を高める必要がある	2		
	3) 訪問調査のスケジュールについては,かなりタイトな感じがした/もっと時間をかけるべき	5		1
	4) (訪問調査について)弾力的な時間の運用が必要である	1		
	5) (訪問調査について)図書館やIT関連設備については,少し時間を掛けすぎとの感じがした	1		
	6) 在学生,卒業生,修了生の意見をもっと広く取り入れる必要がある/一般教員,学生,卒業生の面談で,メンバーの偏りが目立った	4		
	7) 短期間でさまざまな基準に合致する卒業生を集めることは困難/苦労			1
	8) 時間的余裕があるならば,「個別面接形式」で実施すると,もう少し詳しい事柄を得ることができよう	1		

1 訪問調査(続き)	9) 面談する方々は学部長や学科長、事務長など組織の上層部の方々に、一般に大学運営について意識の高い方々であるから、必ずしもその大学の現実を反映した意見が聞けるとは限らない / 一般職員や事務職員も面談する機会を設ける必要がある	3			
	10) 大学側での執行部と評価担当教員との事前討論(意志統一)が不可欠	1			
	11) (訪問調査について)根拠資料が乏しかった(教員の教育活動や成績評価、国際水準に照らした学生の品質保証 / 施設の利用状況)	2			
	12) 機構対応の準備が事前に行われてしまうと、訪問調査する意味が損なわれてしまう	3			
	13) 訪問調査の現場で議論してポイントを整理したので、後日の会議でも記憶がはっきりしていて、有効であった	1			
	14) 訪問調査の第2日目終了後のチーム会議までに、観点判断が未確定なものを中心に、質問事項を十分整理しておくなど、焦点を絞り込んでおく必要があった	1			
	15) 客観的な評価を下すだけではなく、対象機関が抱える問題点やその解決策について、率直な提言などがあってもよいのでは	1			
	16) 「訪問調査ファイル」の準備等、訪問調査時に事務担当者はよくサポートしてくれた	3			
	17) 今後はインターネットや衛星放送テレビなどの情報メディアを活用することも一つの方法であろう	1			
	18) 訪問調査のための日程確保が困難であった(本務に影響がでた)	1			
	19) (訪問調査について)人文・社会科学系の学部等では、授業見学は余り意味がない	1			
	20) 訪問調査については、評価を受ける側として可能な限り便宜を図った		1		
	21) (訪問調査について)短期間での調査では評価の判断には不十分な部分もあることを報告書を作成する際に考慮していただくと良いように思う		1		
	22) 評価者が、自己評価書の内容や書面調査段階の確認事項の回答を十分に把握していなかった		1		
	23) 聴取事項が多すぎる		1		
	24) 研究水準判定でも訪問して、面接すべき	1			
	意見の申し立てについて		合計		2
	1 意見の申立てについて		小計		2
		1) 絶対に必要な制度である			2
	機構側の評価体制について		合計	150	2
	1 評価担当者の共通認識 / 評価員研修について		小計	50	1
		1) 評価員の間で評価の基準・方法等についての共通認識が十分でない・評価員の個人的見解が示されている・チームによる不公平		6	
		2) 評価者研修は妥当		21	
		3) 評価者研修をもっと改善すべき(具体的事例、現状把握、小規模チームによるロールプレイング、資格付与等) / 大学に関する知識が足りない		20	
4) 専門委員会委員及び評価員の選考は公正・適切に / 選考過程の開示を求む				1	
5) 皆多忙なため、チーム内・チーム間のコミュニケーションが困難だった / よりコミュニケーションをとるべき / 会合の回数が少ない			1		
6) 評価作業の際に、情報技術を使用して作業効率を高め、コミュニケーションの円滑化を図るべき(他チームの状況をwebで見ることができる等) / 将来的には電子会議等により、地方からの移動に関する負担を少なくすべき			2		
		小計	64		
2 評価組織・体制について	1) 専門委員、評価員、事務局、主査、副主査の具体的役割分担が明らかではなかった / 事務局主導で評価が行われた / 評価員の作業の一部は事務局で実施可能		2		
	2) 機構に評価を専門に行うスタッフ・評価員が必要 / 体制の整備が必要 / 委員任期の複数年化が必要		3		
	3) 事務局はよくサポートしてくれた		19		
	4) 事務局側の負担を減らす方策を考えるべき(アルバイト等)		2		
	5) 大学評価の経験は非常に有意義である		8		
	6) 事前の検討・パイロット調査が不十分だったのではないか		1		
	7) 評価担当者は評価報告書を十分にまとめきれないという限界を感じる		2		
	8) 編成や運営は満足 / 高く評価する		14		
	9) 外部評価の色彩を強める必要があり、専門委員の構成は実業界外のウエイトを高める必要があるのではないか		1		

2 評価組織・体制について(続き)	10) 作業できる人(名誉教授等)を選ぶべき、会社に便宜を図るべき(仕事の都合でほとんど評価に関わらない人がいたため) / 多忙であれば評価員を受けるべきではない	1		
	11) 専門委員会の開催回数 / 議論する延べ時間が非常に多い	1		
	12) 評価作業の途中段階でも、/ 作業の直後に、評価者に対するアンケート等の情報収集を行ってほしい	3		
	13) 平成16年度から国立大学が法人化され、評価を受ける大学が多くなると、現状のやり方ではおそらくオーバーフローを起こしかねないかと懸念されます	5		
	14) 一つの大学の担当者を数名にしぼり、もう少し時間をかけて徹底的に評価する方がよい	2		
3 機構側の評価の期間・時間について	小計	10		
	1) スケジュールが過密だった / 期間が短かった / 短期に集中する	8		
	2) 評価のための時間が細切れになるため、繰り返しとなり、効率が悪くなってしまふ	1		
	3) スケジュールは適当であった	1		
4 作業量について	小計	23		1
	1) 作業担当者に過大な負担(夏休み返上・責任が重すぎる)	12		
	2) 費用効果の観点を含め、機構内の評価方法が合理的かどうか検討すべき	3		1
	3) 作業量について、受けられる事務局のサポート体制についての事前説明が不十分	1		
	4) 大学の情報に疎いので、作業が大変だった	1		
	5) 作業量、スケジュールは、適当である	3		
	6) 評価書の作成プロセスを簡略化して、無理なく評価を行える仕組みを作る必要がある	3		
5 情報公開・透明性について	小計		1	
	1) 自己評価と機構の評価との間の違いはどのように決定されているのか不透明		1	
6 評価制度自体の改善について	小計	3		
	1) 各大学内における「活動データベース」の構築(電子化を含む)と公開の促進をすべき / 各大学が有する情報をもって戦略的な計画を立てていくべき	1		
	2) 改善要望に対する対応がきちんとなされている			
	3) 改善・充実に向けた不断の取り組みや、評価者の資質向上・養成の仕組みが重要である	2		
・評価結果について				
	合計	17	2	8
1 評価基準について	小計	12	1	5
	1) 評価基準が不明確・明確にすべき	6	1	3
	2) 規格化された評価基準は好ましくない / 水準の評価は無意味 / 主観が入り込む	1		1
	3) 客観的資料に基づいて数量化した形で評価して欲しい(共通か、各大学独自かは問わず)	2		
	4) 絶対評価であるとしても、相対的な比較との迷いが生じている	1		
	5) 個々の事項を累積させて総合的な結果を導くため、全体的な印象(評価)と得られた結果に乖離が生ずる / 項目ごとに集積させるため、良い点と悪い点が混在し、結果として平均的な評価結果しか出ない / いろいろな活動を通して評価することで困難に	1		
	6) 評価チーム主査会議などを通して、観点ごとに判断の基準を議論し、さらに、「目安」を大雑把に定めたことで、評価結果のバランスが比較的取れた評価ができたのではないか	1		
	7) 多様な(公立、私立を含めるともっと多様になる)大学を一つの機関すなわち大学評価・学位授与機構が共通の判断基準(各大学の目的及び目標に照らしてという基準)で評価するのはきわめて困難			1
2 水準の記述について	小計	1		
	1) 4(5)段階の文言そのもの / 順序が不適当	1		
3 機構による評価結果について	小計		1	3
	1) 評価結果が自己評価に引きずられる / 大学に遠慮しすぎている			1
	2) 全体像をできるだけ見ようとした結果、中庸な結果しか出てこなかったのではないか			1
	3) 評価結果は妥当であった / 評価結果は大学に大きく影響を与えるだろう		1	1
	4) 機械的な評価がなされたという印象がある / 問題点の鋭い指摘が欠けている	1		
4 評価報告書について	小計	4		
	1) 評価側の意図が各大学等及び社会の両方にうまく伝わるかどうか不安がある	4		

. 評価方法全般について		合計	32	5	9
1 テーマについて		小計	2		
	1) 同一のテーマを継続的に行うことが必要 / 評価結果を基に改善したかどうかを評価する必要がある		2		
2 対象組織について		小計	5		4
	1) 単科大学と総合大学、歴史的経緯、資源規模などの格差、性質の違いを考慮して評価すべき / 組織構成上の違いを考慮すべき(組織体制整備は小規模大学では非効率)		1		
	2) 教官個人で行っている活動 / 共催以外の活動が評価に活かされない				1
	3) 個人、部局、大学、どのレベルの取組であるのか、判断が困難		1		
	4) 大規模校の評価水準が必然的に高くなる傾向を是正する工夫が必要である / “小さくてもきらりと光る”国際的なレベルでの活動や努力を貴機構が評価する意味は高い		3		
	5) 大学共同利用機関法人と、国立大学法人とを同列に考えない評価の方法が望ましい				2
	6) 一部公立大学が含まれているが今回は比較的粒のそろった大学が対象であったため大学評価・学位授与機構の評価が順調に機能したように思われる				1
3 目的・目標による評価について		小計	4		
	1) 目的・目標に則して行う評価は妥当 / 評価 / 継続を希望する		1		
	2) 目的・目標自体についての評価・判断をする必要がある		1		
	3) 目的・目標を低く設定 / 問題点を提示しない方が有利		2		
4 評価方法全般について		小計	21	5	5
	1) 目的・目標の評価も含めた全体を総括する評価(総合的評価)を行ってほしい				
	2) 評価が細分化されすぎている / 重要項目に限定した設定を考えるべき		2		2
	3) 大学全体の問題意識を深めるうえで、現状を理解し、目的・目標の整理や意志決定に役立てるという意味で、有意義		1	3	
	4) 学内周知、社会への情報提供に役立ち、今後の取組の活性化が期待できる			1	
	5) 目的・目標設定自体に枠が設けられているため、画一的・形式的評価に傾きやすい		1		
	6) 客観性を求めすぎると、評価が形骸化する		2		
	7) 改善の余地を自ら認めて改善している場合も、高い評価をすべき / 改善が真に機能している場合は評価すべき				1
	8) 一連の評価作業で使用する紙の量が膨大であり、簡素化する必要がある		2		
	9) 「大学」を評価するのではなく、「自己評価書」を評価することになる恐れがある		1		
	10) 評価手法は適切である		1		2
	11) 基礎研究など、大学が行う教育研究に係る諸活動について、市場原理・経済原理的な運用が相容れない面が多くあることに深く留意した大学評価の内容・方法でなければならない		4	1	
	12) 専門分野別の学部、研究科を対象とした本機構の大学評価は適正かつ的確		1		
	13) 第三者による評価の宿命として、目に見える形をとったものしか評価できないのはやむを得ない		1		
	14) 大規模大学の特定教官等に研究予算が一極集中しがちである。このような観点からも、大学の評価は必要。		1		
	15) 教官当たりの発表論文数、外部資金獲得数等、の評価をして頂き、大学全体における位置づけ等として評価して頂きたい		1		
	16) 大学に対する評価に関しては、入学希望者の多寡と入学の難易度によって、すでに一定の歴史的・社会的評価がなさ		2		
	17) 概算要求がらみ問題があり、機関の裁量を越えているケースが特に施設設備については見られた		1		
	18) すべての方面に非常に効果あると思う				

. (将来も含めた) NIADの評価自体について		合計	18	3	4
1 評価結果の活用について		小計	12	3	4
	1) 大学間比較をされることへの懸念 / 相対評価であるような報道への懸念			1	2
	2) 社会による評価結果の利用について、評価の趣旨を正しく理解されるよう積極的に発言する必要がある / 何らかの評価結果公表の機会を、記者レク以外にももっていくべきではないか			1	2
	3) 大学評価の目的、評価結果が生かされるプロセスとシステムについて具体的に示してほしい		1	1	
	4) 大学は大学評価の結果を受けて、改善をしていって欲しい / 具体的改善策を求めるべき / 大学内へのインパクトに関して調査をすべき		5		
	5) 各機関が社会に対して「説明責任」を認識する機会であったのではないかと		1		
	6) 評価結果の公表によって大学の優劣ができてしまうのはやむを得ない		1		
	7) 評価を教育研究水準の向上に最優先して活用されることを望む		4		
2 本格実施、将来像等について		小計	6		
	1) 評価結果を資源配分に使用するのであれば、大学人を十分に納得させるに足る「客観評価」として機能する必要がある / 第三者評価として資源配分に使用すべき		1		
	2) 「評価慣れした大学」がある		1		
	3) 今後は、世界の中での位置が知りたいという要求が国民から寄せられるようになるだろう				
	4) 法人評価と認証評価の評価目的には違いがあるが、現国立大学としては一回の評価で済ませていただきたい		1		
	5) 国家予算として国民の税金をベースとして教育職に従事する教官の実績は評価されるべきであり、また、できる範囲で		1		
	6) 円滑な評価活動を行うためには、機構をはじめ、今後予想される各認証機関等の評価項目および評価基準の明確化と共通化・簡素化が何よりも重要な課題である		1		
	7) 学位授与機構も含めて現在の日本の評価システムでは絶対に強い個人・研究者は育たない		1		
. その他		合計	11	11	
1 総合科学に関する事柄		小計	10	11	
	1) 研究評価と教育評価を同時に行うべき / 適切であった / 同時に実施したことにより、組織の全体像を(少ない負担で)把握することができた		2	4	
	2) 学部と大学院の教育評価と研究評価を同時に行うことは、膨大な作業量を必要とした			2	
	3) 今回の総合科学評価は、「対象機関の個性や特色を反映すること」、「公平性、信頼性を確保すること」という両者のバランスがとれていた		1		
	4) 「総合科学型」という概念についての説明が必ずしも十分ではなかった		1	2	
	5) 「研究内容及び水準、及び「研究の社会(社会・経済・文化)的効果」の判定対象を総合科学型プロジェクトに絞ったこと		1		
	6) プロジェクトについては、それが組織のアイデンティティを高めて、教育と研究の目的を実現することに大きな役割を果たしたと考えられる		1		
	7) 総合科学的プロジェクトの多くは、プロジェクトとして一貫性に欠けている印象が否めない		1		
	8) 「総合科学的プロジェクト」のみで研究の評価をしてよいか疑問		1	1	
	9) プロジェクト毎の評価結果が伝えられないことは、評価結果を改善につなげていくという評価実施の趣旨からみて、大いに問題があると考え			1	
	10) 判定を行った業績は自己の専門分野に関連するものであり、複数の評価員の見識に基づいたピアレビューと総合的視点からの判定には実効性がある		1		
	11) 研究評価では記述内容と添付資料が具体的に指示されていたのに対し、教育評価では用意する資料を漠然と指示していたために、多くの追加資料を請求されることになった			1	
	12) 当初の目的とは異なっているがその追求の過程で、学問的・社会的などに非常に貢献するような成果が得られることが少なくないので、そうした過程についてもきちんと評価することができるよう、検討が必要		1		
2 その他		小計	1		
	1) 支給される旅費が出張にかかる実費をまかなえないのは遺憾である		1		

2. 研究評価に関する事項

指摘項目		件数		
		H14着手		
		評価 専門 委員	対象 機関	関係 団体
回答組織数/人数		55	6	4
意見総数		101	7	0
. 相対評価の是非について				
合計		3		
1 研究内容と大学の目的・ 目標の関係	小計	2		
	1) 研究業績が、組織の目的を達成する上でどのように貢献しているのかを判断することは難しかった	1		
	2) 大学が研究業績の判定を如何に活用しているか自体を評価すべき	1		
2 環境条件を考慮した評価	小計	1		
	1) 大学の規模、設備、研究費、大学院生・スタッフの数を考慮していない ・規模により論文数も多くなりアンフェア ・中央と地方の大学では研究環境が大きく異なる	1		
. 評価を行う単位について				
合計		11	6	
1 組織レベルの評価	小計	1		
	1) 研究活動は個人やグループが行うもの ・所属組織は給与その他の待遇を決める程度の役割	1		
2 総合科学のプロジェクト単 位の評価	小計	10	6	
	1) 研究プロジェクト単位で判定を行ったことは適切		4	
	2) プロジェクトは、大学・学部全体の研究活動の動向と関連してみないといけない	1		
	3) プロジェクト研究方式が、総合科学分野で定着しているとは思わない	2		
	4) 総合科学の分野であっても、個人研究とプロジェクト研究の双方をみるべきでは ・組織の研究活動の一部しかみていないことになる ・プロジェクト評価では、個々の教員による活性化の実態が見えにくい	3	2	
	5) プロジェクト研究としての優れた業績と、各個人としての優れた業績が一致しない ・提出されたプロジェクト研究の業績は、個人の業績の中で最も評価の高いものでない場合が見られた。各個人のより 優れた業績と関連がある場合、その評価をどうするかが問題 ・各論文の優れた点と、プロジェクト全体としての申請項目が一致しない	3		
6) 総合評価の場合の評価は、細分された個人業績ではなく、学際性をもった共同プロジェクト全体を評価する方法を考 えるべきではないか	1			
. 評価の方法について				
合計		42	1	
1 研究活動判定票	小計	12		
	1) 研究活動判定表の内容は妥当	1		
	2) 研究活動判定票の書き方が大学や個人で異なる ・控えめな自己申請書類(申請が社会的貢献の評価を求めているなど)が低く評価される可能性 ・自己申告で をつける項目数が人により異なる、数を制限すべき(2) ・書き方を各教官に指導すべき、人により記述が少なすぎる場合もある ・学会活動(役員)や教育活動(講座講師など)について積極的に記載している人とそうでない人がいる	7		
	3) 評価員が優れていると思う申請事項であっても、教員が申請していない場合がある ・事項の定義を教員が理解していないことも一因	1		
	4) 研究業績に自己評価はいらぬ	1		
	5) 客観的な証拠がないものは評価されない、ということの理解が不十分	1		
	6) 作文の出来が評価結果に大きく影響する	1		

2 根拠資料		小計		1	
	1) 主要業績の現物を各3点ずつ提出する必要があるのか疑問			1	
3 用語の定義		小計	5		
	1) 新規性、発展性、創造性、独創性の定義が不明違いが不明瞭 ・そのため、信頼性低い評価になる		3		
	2) 申請項目の解釈が提出者で異なる ・申請者が記入要項を読んでいないと思われる場合も散見される		1		
	3) 「共同研究の実施状況」は「共同利用に対するサービス機能の実施・達成状況」のほうがよい		1		
4 分野にあわせたフォーマットの必要性		小計	3		
	1) 分野ごとにフォーマットを変えたり、分野ごとの例示をしてほしい ・社会科学には適した基準を考えるべき(成熟性、信頼性、情報の正確さ・十分さ、総合性、啓蒙性など) ・人文学系における実証性と論理性(1) ・医学における臨床、看護学にあわせたフォーマット ・芸術系では独自の基準が必要パフォーマンスの録画・録音テープ、絵画のカラーコピーなどの提出も必要 ・共同利用機関では技術開発が重要だが、論文中心のフォーマットになっている ・理工系を中心としたフォーマットであり、人文系にはあわない ・人文学系一般の基準は、文化人類学にはあわない ・有用性や発展性にも適さない分野があり、その貢献が低いという評価をされても困る ・総合科学における人文社会系への配慮がない		3		
5 社会的貢献・効果		小計	3		
	1) 「社会的貢献」「社会的効果」の定義や判断基準が不明内容をもっと具体的に示すべき ・教科書の執筆など入るのか不明 ・評価対象大学からみても、どのような基準で評価されたのか釈然としない		1		
6 学術的・社会的な波及効果の評価可能性		小計	1		
	1) 効果・インパクト顕示まで5年では短く、根拠資料がでない(引用、受賞、社会的効果など)。政策形成への寄与は明示的な根拠資料が示せるものではない ・短期的効果(審議会への参加など)は、本来、研究の社会的効果ではない		1		
7 判定基準		小計	8		
	1) 研究業績の判定(判定基準含む)は妥当		3		
	2) 判定基準の具体的明示化 ・自己評価において判定基準が明示されていないと仲間ばめになる ・部会ごとの判定基準は自己評価に先立ち公表すべき ・SやAの付け方が難しい、10点満点とした場合に9点と8点の差が不明		3		
	3) 部会間での判定基準の不統一、定義の曖昧性 ・部会間で卓越の割合があまりにも違いすぎ ・統一することにより一大学内でどの分野が強いかを分かるようにすべし		1		
	4) そもそも部会内部でも統一した基準を作ることは困難 ・分野間で統一すべきでない ・研究によっては未だその専門分野でのレベルや独創性が確定しておらず、判定基準が必ずしも巧く当てはまらないものが若干あった		1		
8 総合科学のプロジェクトに関する判定基準		小計	1		
	1) 専門分野の水準だけを判定するべきか、異分野や組織の発展的な効果をも判定するのかが異なる		1		

9 指標		小計	5		
	1) 指標の必要性 ・評価方法・情報の多様化のために必要 ・年次変化を見るために、評点よりも客観的な指標をそのまま公表する方が良い ・低い評点をつけた場合に説明ができるよう ・論文、科研費、外部資金、博士課程、ポスドク、特許、国際会議のデータ、受賞、およびそれらの分野平均値 ・教育学系で用いた参考指数は有効であった(1) ・医学系でIFにより10ジャーナルを選んだのは妥当であった(1) ・書籍については販売部数や図書館などでの被保有数を指標とすべき、シンポジウム講演であれば参加者数		2		
	2) 雑誌のインパクトファクターの扱いを慎重に ・分野の差、邦文ジャーナル軽視(臨床分野では重要) ・論文の引用数にすべき ・レビュージャーナルのIFの高さ ・各専門分野についてIF上位10ではなく、ランク付けをするべきでは ・IFのついていない雑誌に優れた論文も掲載されていることは事実であった		1		
	3) 分野によっては日本語論文が主体であるところもある ・邦文のジャーナルも臨床などでは重要		1		
	4) 一律的な数値評価はするべきでない		1		
10 他情報		小計	2		
	1) 少数の論文のみで業績評価することは困難 ・全体像がつかみにくいいためホームページや他の著作にもあたって		2		
11 水準付け		小計	2		
	1) 判定基準の4、3に+を設けた点がよかった		1		
	2) 段階評価で、どこにつけるか悩み続けた		1		
・評価による正・負の影響について		合計	1		
1 改善への展開		小計	1		
	1) 大学の改善や社会への説明責任のためには意義がある ・人文系において研究の質とは何かを考える一つの契機になった		1		
・評価員について		合計	13		
1 評価員の人数・構成		小計	9		
	1) 委員の人数を増やすべき ・正式な委員以外にも協力する方法を模索すべき		1		
	2) 評価員の専門分野と異なり、判断しきれない研究があった ・特に文系では同じ専門分野であっても、見解の違いが生じうる ・専門外では評点を高く付けてしまう傾向		8		
2 部会の運営について		小計	2		
	1) 評価員の間で調整が困難であった		1		
	2) 分野毎の評価基準を議論する場を設けるべき		1		
3 研修		小計	2		
	1) 研修の改善が必要 **水準判定のみへのコメントのみ全般にも同項目 ・複数回の研修 ・事例や具体的な判定例を用いた研修 ・時間が短い ・質疑応答時間が短い ・評価者間での調整の仕方の例なども		2		

		合計		
.作業量について		合計	31	
1 スケジュール		小計	18	
	1) スケジュール問題なし ・夏休みに作業が集中してよかった		8	
	2) スケジュールがきつい。*水準判定のみへのコメントのみ。全般にも同項目。 ・もっと判定の時間を ・7月には作業が始めたい ・8月、9月は忙しい時期		9	
	3) 予定をある程度事前に決めてほしい		1	
2 作業量		小計	13	
	1) 作業量に問題はなかった ・評価に長時間を要さなかった ・判定対象人数は、10-15人程度が妥当(豊)		6	
	2) 評価にかかる時間が大きい。判定を行うのに十分な時間が欲しい *水準判定のみへのコメントのみ。全般にも同項目。		5	
	3) 「研究内容及び水準」、「研究の社会的効果」の評価は評価員と担当専門委員にゆだねられたので、負担が軽減された		1	
	4) 送付された業績が複数の研究者からなるプロジェクトの場合、業績と照合するのがやや面倒であった		1	

平成14年度着手分大学評価に関する評価担当者からの意見

全学テーマ別評価（国際的な連携及び交流活動）

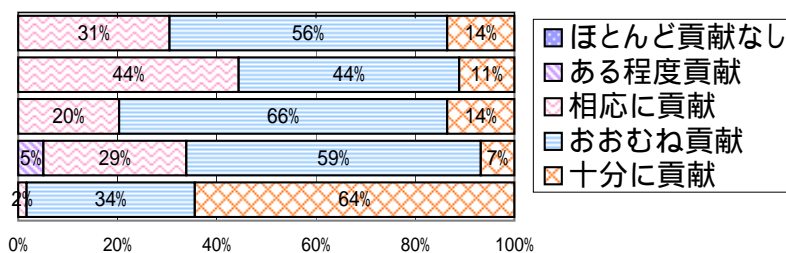
全学テーマ別評価「国際的な連携及び交流活動」の評価

設問：以下の項目は、「国際連携」の評価の枠組みに沿って構成されています。

評定項目：「5:評価の目的の達成に十分貢献している」、「4:おおむね貢献している」、「3:相応に貢献している」、「2:ある程度貢献している」、「1:ほとんど貢献していない」を目安に、該当する数字を で囲んでご回答下さい。

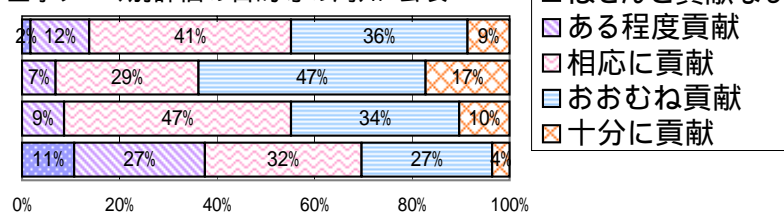
「国際連携」評価の実施体制の整備・機能

- 実施体制の整備・機能(総合評価)
- 専門委員会の運営(専門委員のみ)
- 評価チームの運営
- 主担・副担の構成
- 事務局の支援体制



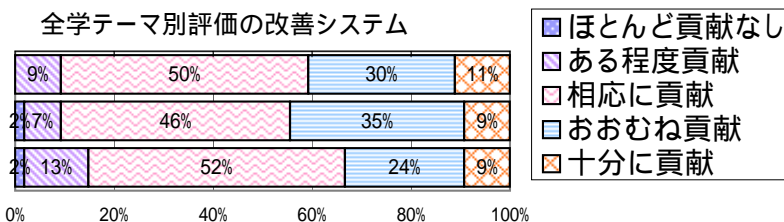
全学テーマ別評価の目的等の周知・公表

- 目的等の周知・公表(総合評価)
- 評価担当者への周知
- 大学等, 評価対象機関への周知
- 社会に対する公表



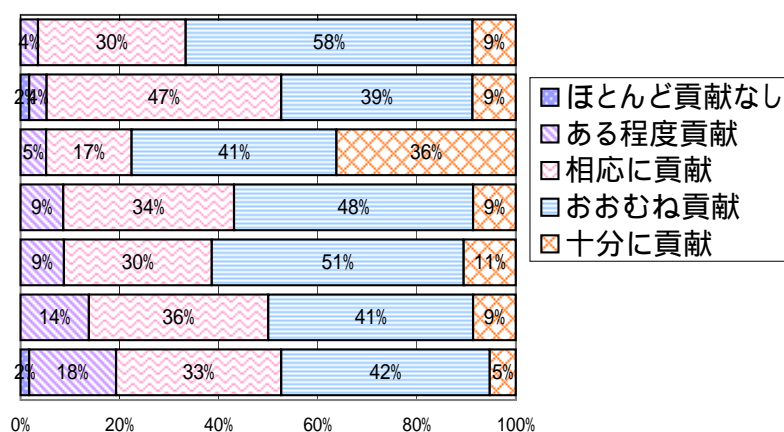
全学テーマ別評価の改善システム

- 改善システム(総合評価)
- 改善のための情報収集
- 収集された情報を改善に結び付ける体制

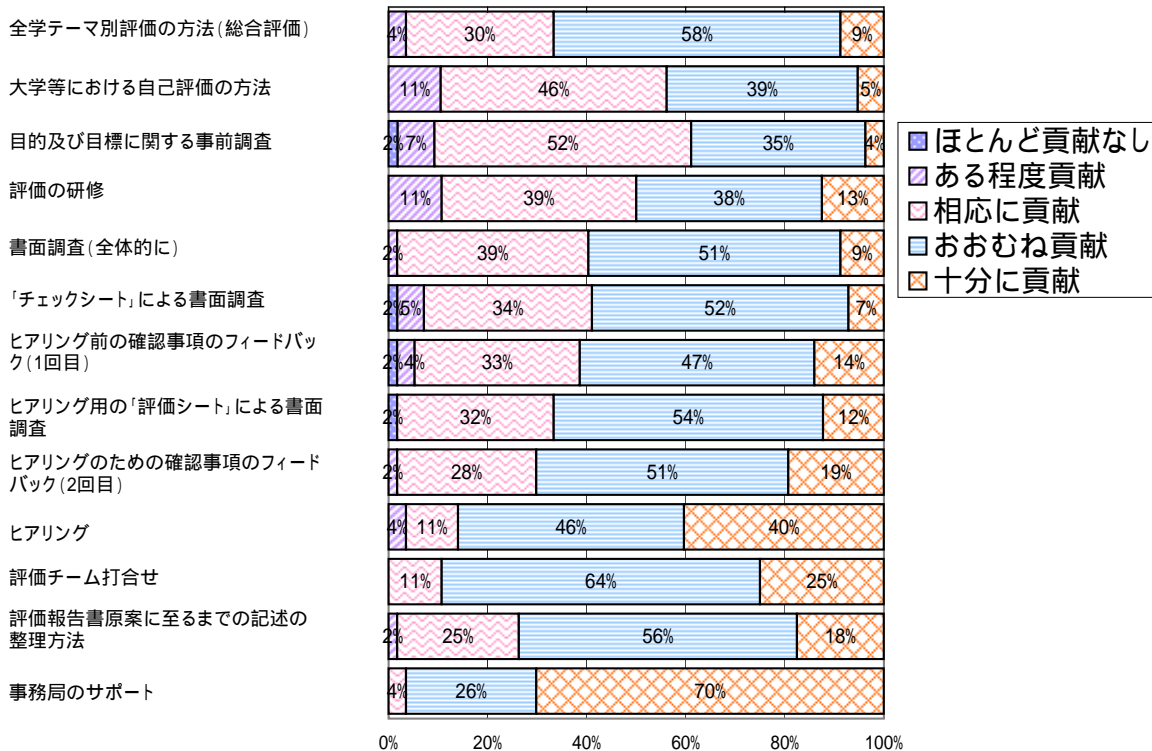


全学テーマ別評価の内容・計画

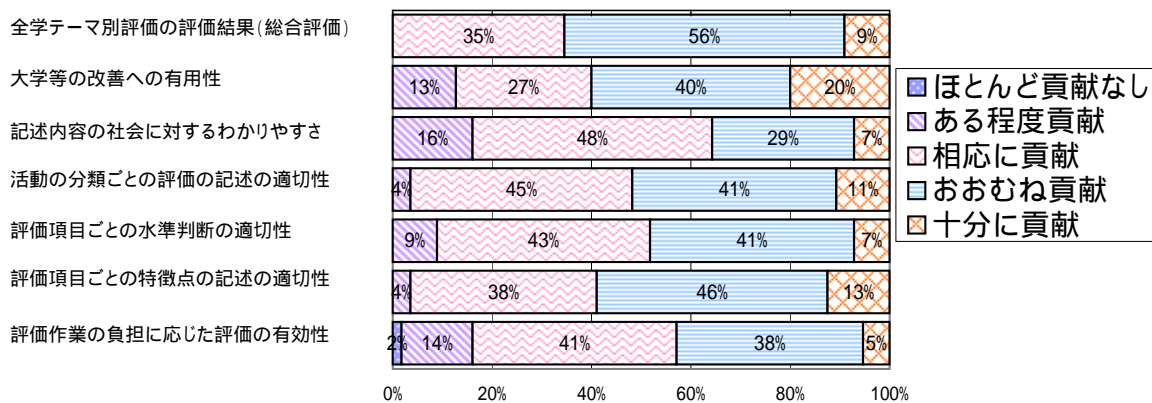
- 全学テーマ別評価の内容・計画(総合評価)
- 全学テーマ別評価のスケジュール
- 「国際的な連携及び交流」というテーマ設定
- 「評価項目」、「観点」等の設定
- 国際連携活動の「活動の分類」の設定
- 「活動の分類ごとの評価」と「評価項目ごとの評価」の設定
- 評価の基準・目安の設定



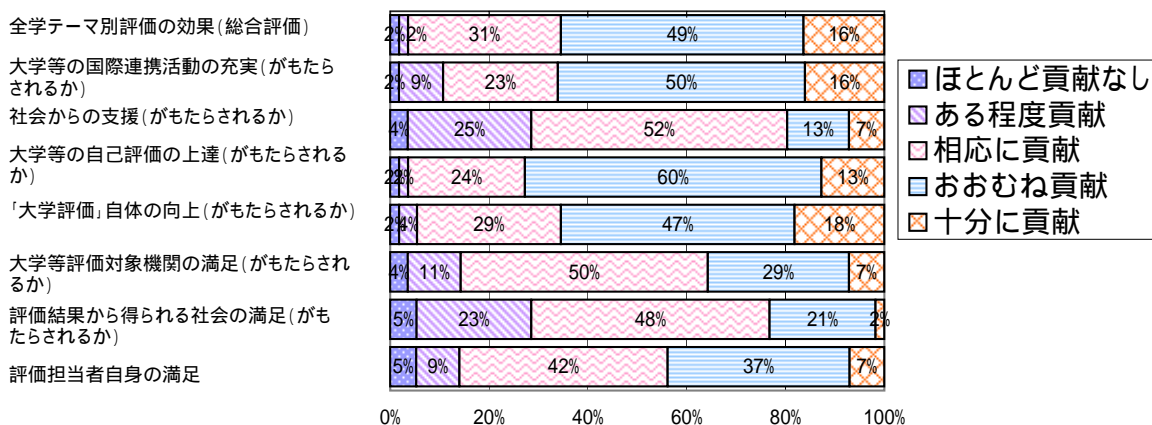
全学テーマ別評価の方法



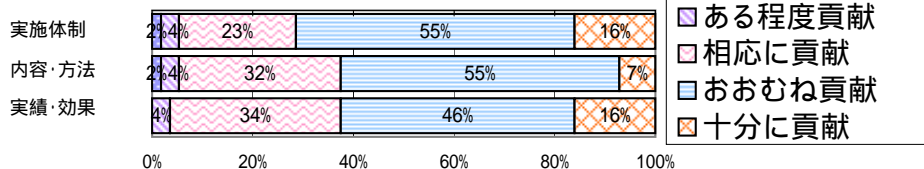
全学テーマ別評価の評価結果(実績:評価の目的の達成度)



全学テーマ別評価の効果(現時点で判断できない場合は将来的な達成に貢献するか)



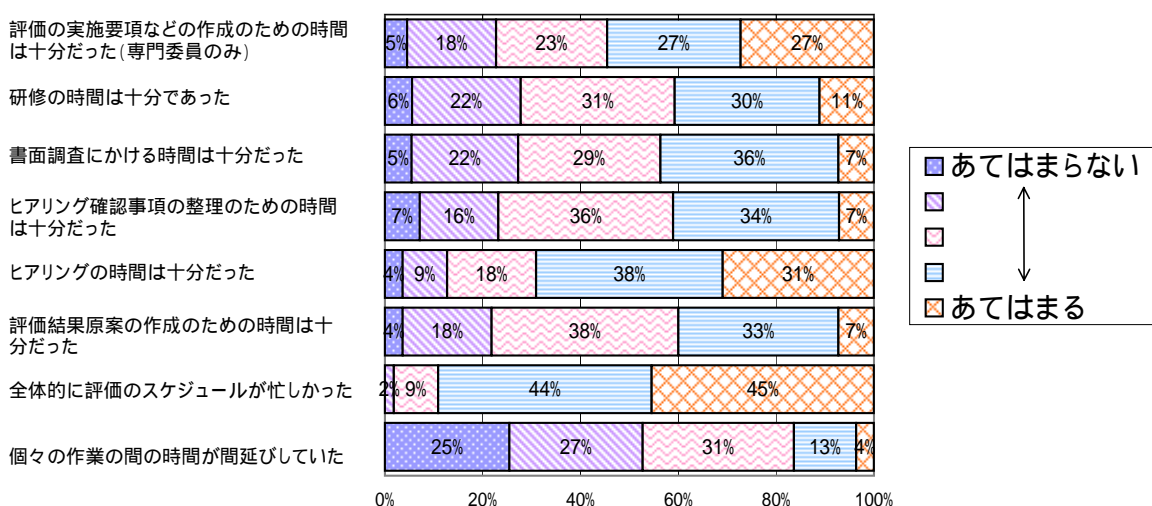
全学テーマ別評価の項目別評価



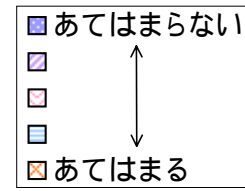
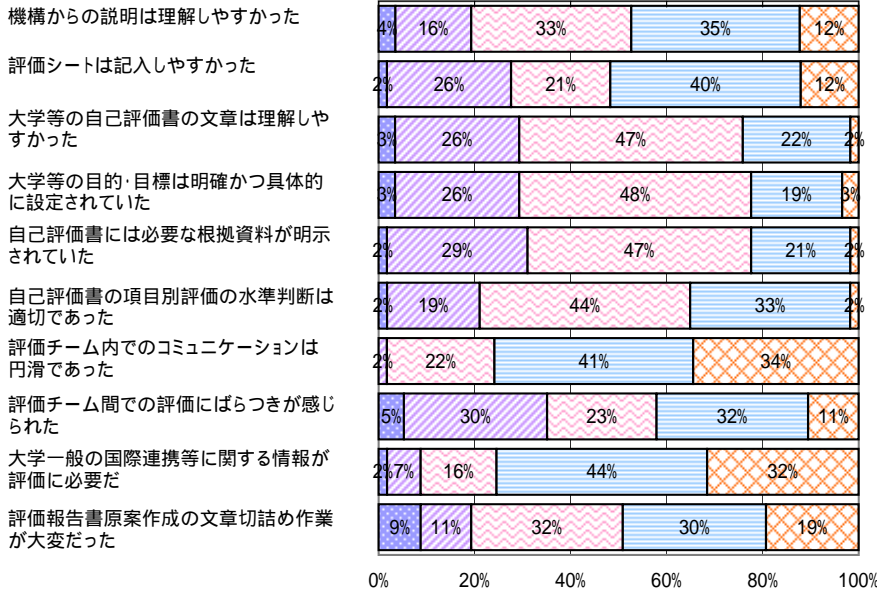
評価作業を担当しての感想・意見等

設問: 項目に示された意見や考え方などに、ご自身の認識としてどの程度あてはまるかを5段階で評定して下さい。

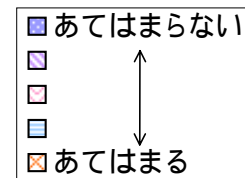
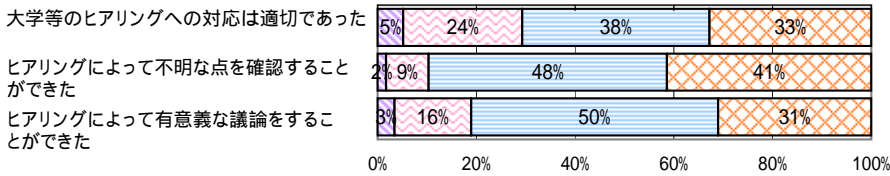
評価の作業量及びスケジュール



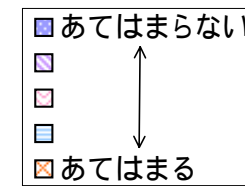
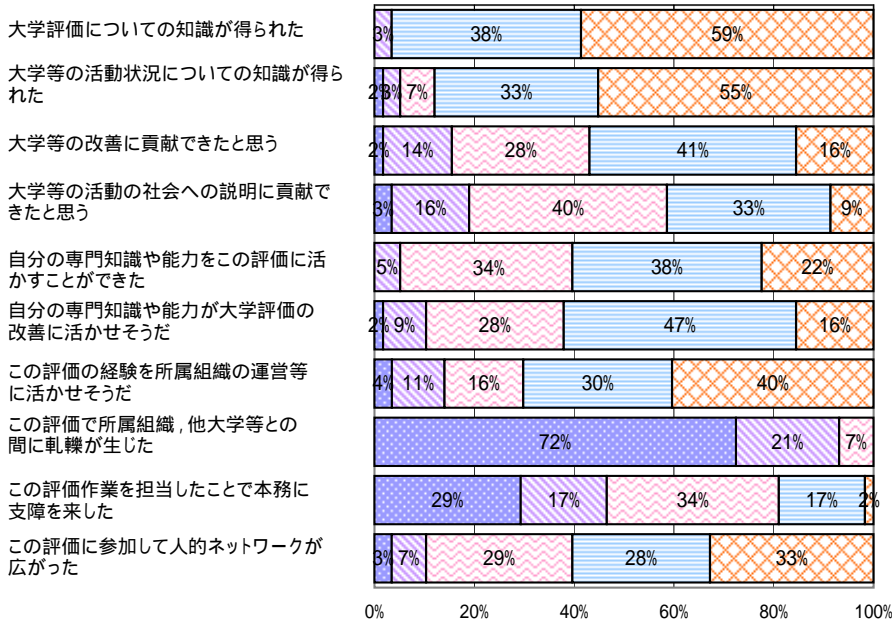
評価作業を担当しての感想等 (1) 書面調査



評価作業を担当しての感想等 (2) ヒアリング



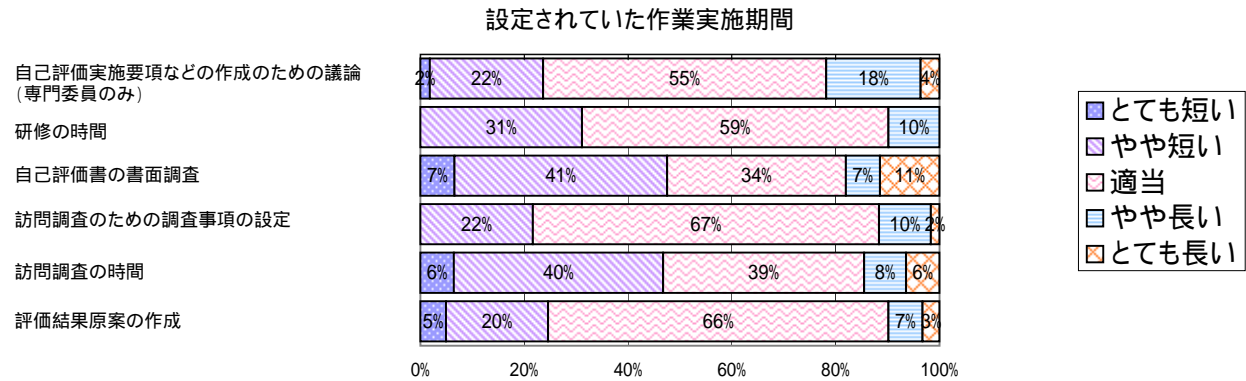
評価作業を担当しての感想等 (3) その他



分野別教育評価

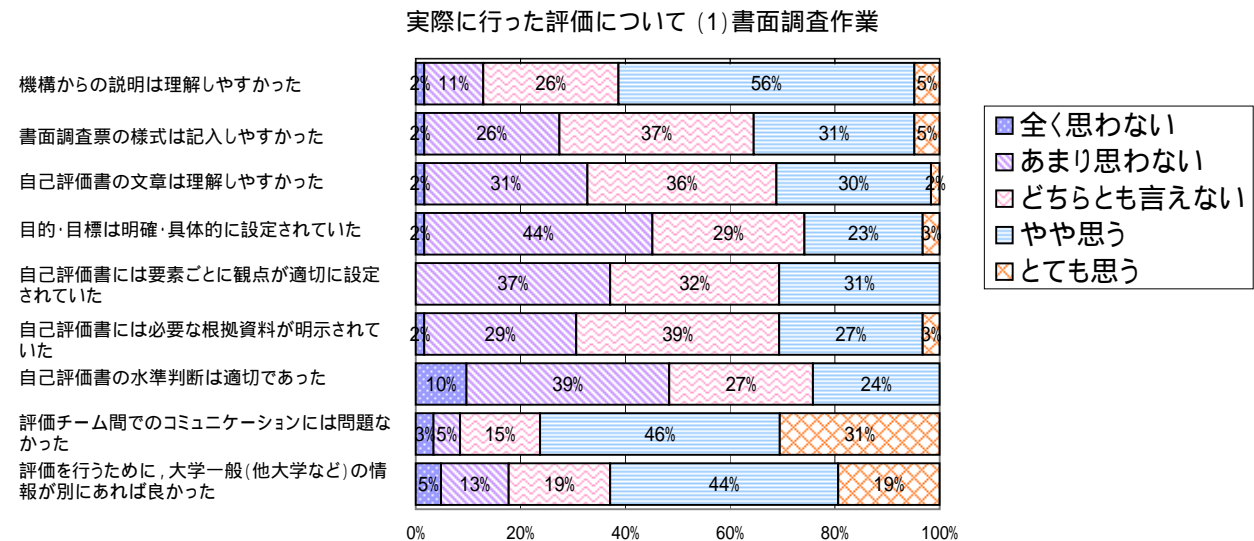
設定されていた作業実施期間

設問：以下の作業について、設定されていた作業実施期間は、実際に作業を行うのに長かったですか、短かったですか？5段階でお答えください。



実際に行った評価について (1) 書面調査作業

設問：書面調査作業を行った際に、以下のことを感じられましたか？5段階でお答えください。

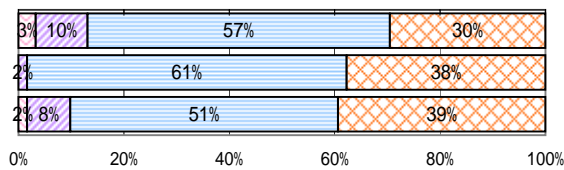


実際にいった評価について (2)訪問調査

設問: 訪問調査を行った際に、以下のことを感じられましたか? 5段階でお答えください。

- 大学の訪問調査への対応は適切であった
- 訪問調査によって不明な点を確認することができた
- 訪問調査によって有意義な議論をすることができた

実際にいった評価について (2)訪問調査



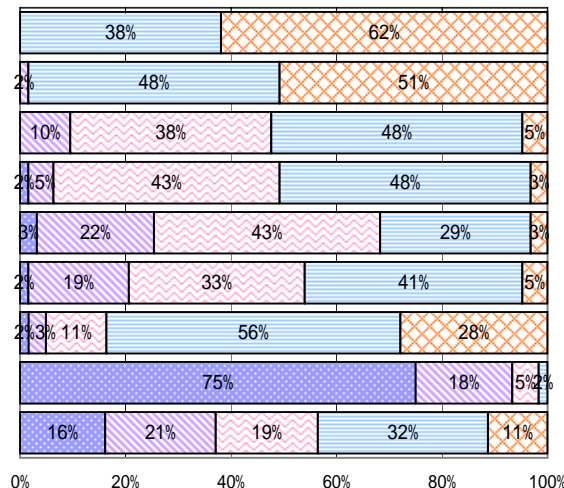
- 全く思わない
- あまり思わない
- どちらとも言えない
- やや思う
- とても思う

評価に参加してのご感想

設問: 評価作業にご参加いただいた、以下のことを感じられましたか? 5段階でお答えください。

- 大学評価についての知識が得られた
- 大学の活動状況についての知識が得られた
- 本評価作業によって、大学の改善に貢献できた
- 本評価作業によって、大学の活動の社会への説明に貢献できた
- 自己の専門知識・能力を、本評価方法の改善へ活かすことができた
- 自己の専門知識・能力を、評価作業・評価結果へ活かすことができた
- 本評価作業で得た知識を、所属組織の運営(評価を含む)に活かすことができた(今後生かすことができる)
- 評価者になったことで所属組織や他大学等あるいは研究者仲間との間に軋轢が生じた
- 本評価作業に従事したことで本務に支障が生じた

評価に参加してのご感想

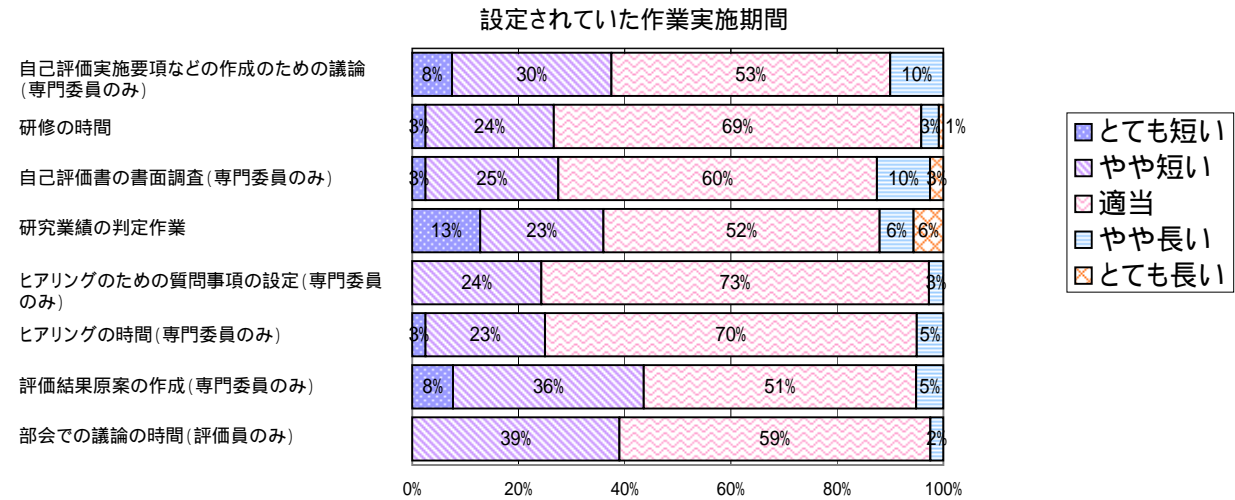


- 全く思わない
- あまり思わない
- どちらとも言えない
- やや思う
- とても思う

分野別研究評価

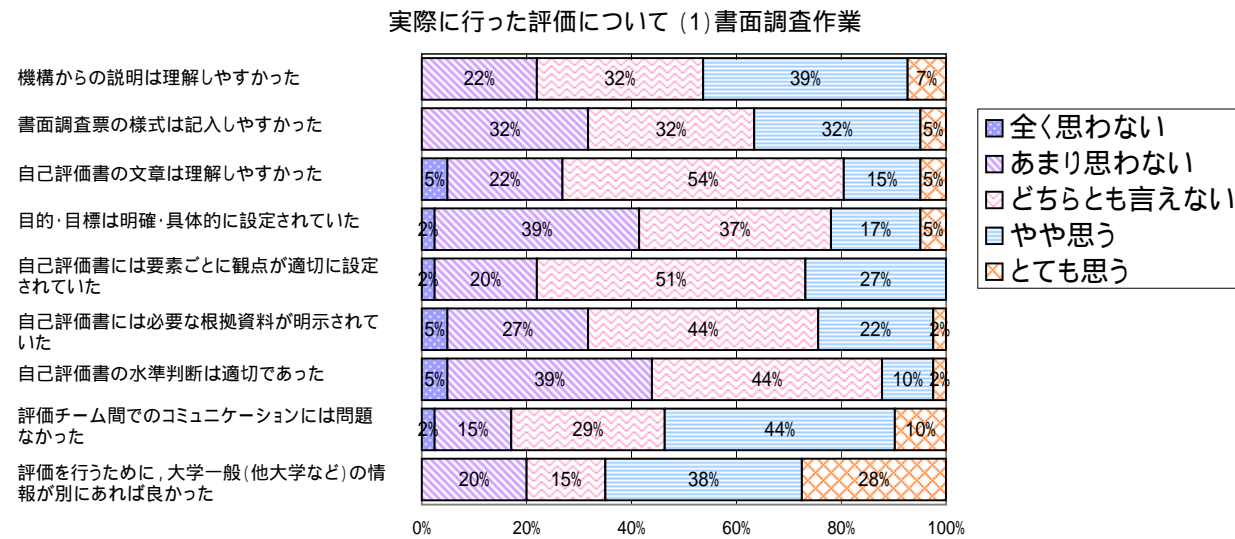
設定されていた作業実施期間

設問：以下の作業について、設定されていた作業実施期間は、実際に作業を行うのに長かったですか、短かったですか？5段階でお答えください。



実際に行った評価について (1) 書面調査作業

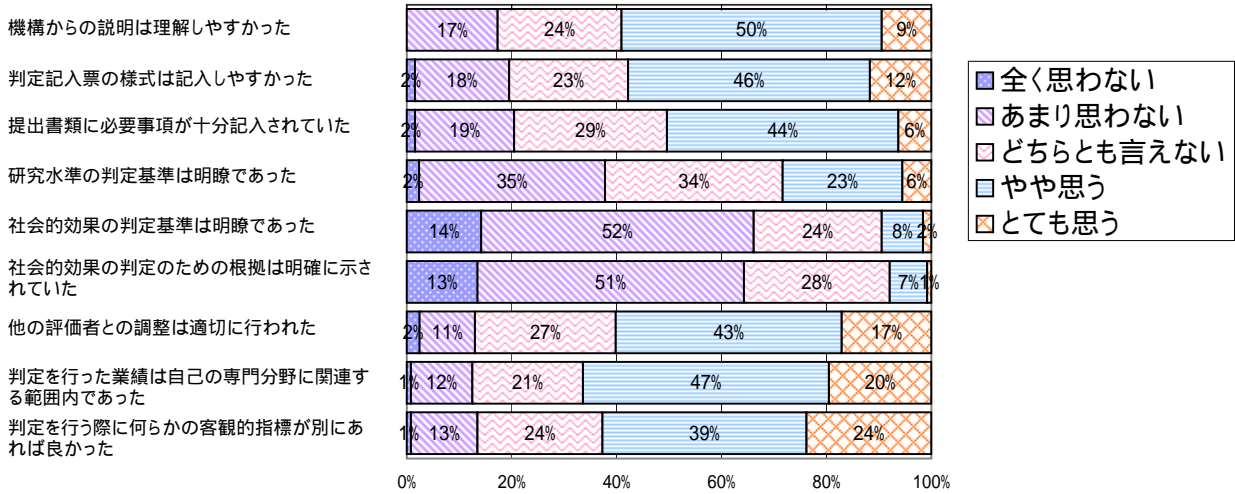
設問：書面調査作業を行った際に、以下のことを感じられましたか？5段階でお答えください。



実際に行った評価について (2) 研究業績の判定

設問: 研究業績の判定を行った際に、以下のことを感じられましたか? 5段階でお答えください。

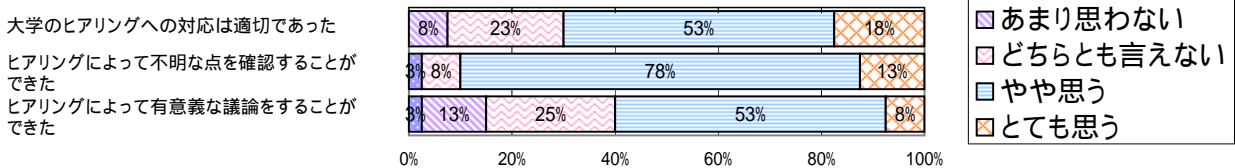
実際に行った評価について (2) 研究業績の判定



実際に行った評価について (3) ヒアリング

設問: ヒアリングを行った際に、以下のことを感じられましたか? 5段階でお答えください。

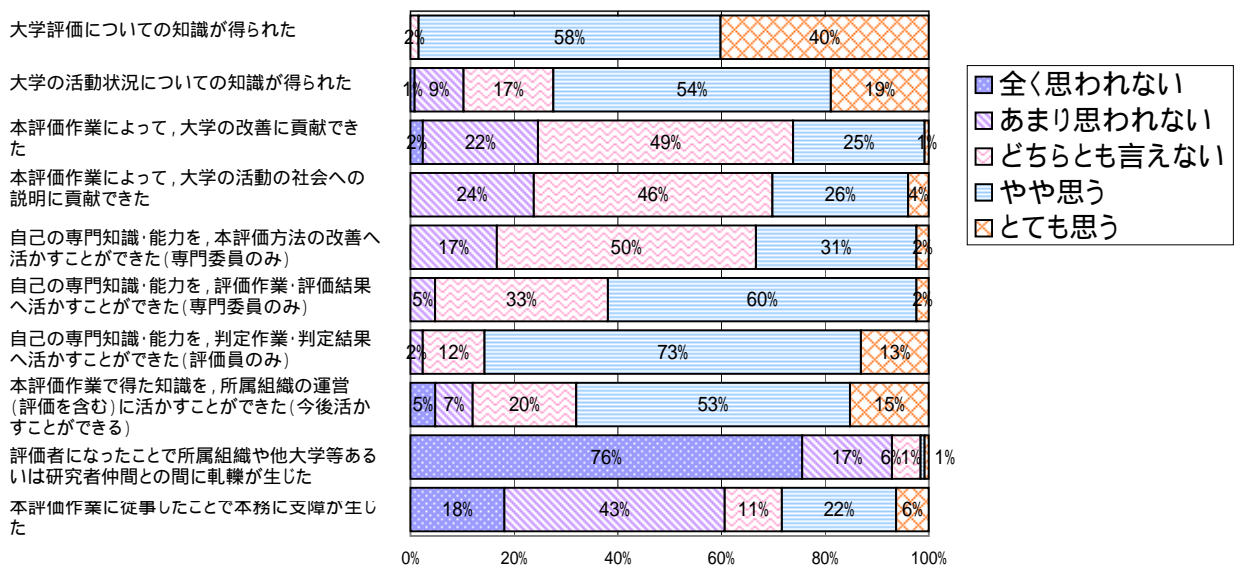
実際に行った評価について (3) ヒアリング



評価に参加してのご感想

設問: 評価作業にご参加いただいて、以下のことを感じられましたか? 5段階でお答えください。

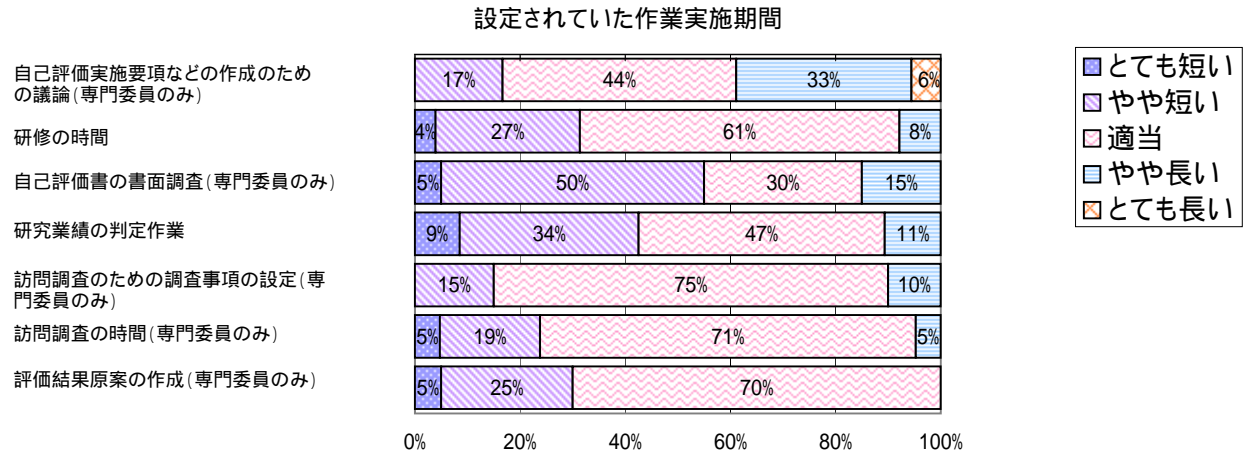
評価に参加してのご感想



総合科学

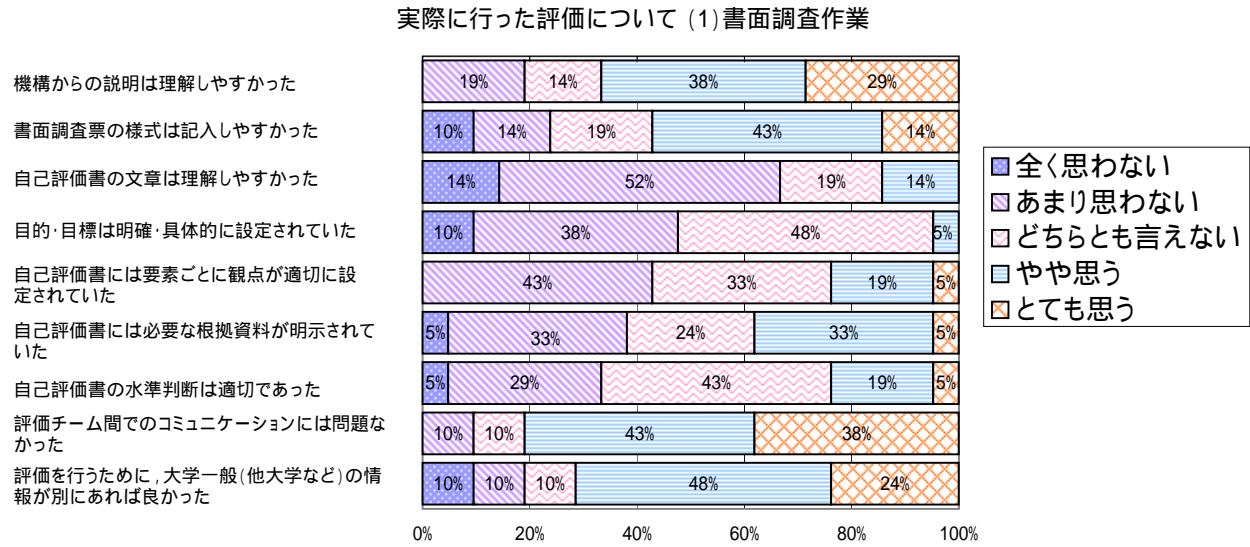
設定されていた作業実施期間

設問: 以下の作業について、設定されていた作業実施期間は、実際に作業を行うのに長かったですか、短かったですか？5段階でお答えください。



実際に行った評価について (1)書面調査作業

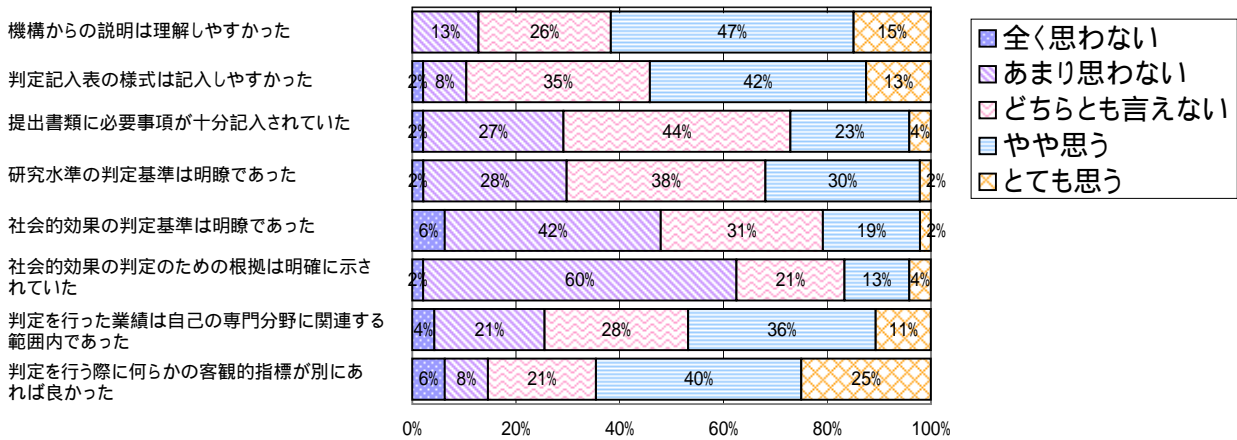
設問: 書面調査作業を行った際に、以下のことを感じられましたか？5段階でお答えください。



実際に行った評価について (2) 研究業績の判定

設問：研究業績の判定を行った際に、以下のことを感じられましたか？5段階でお答えください。

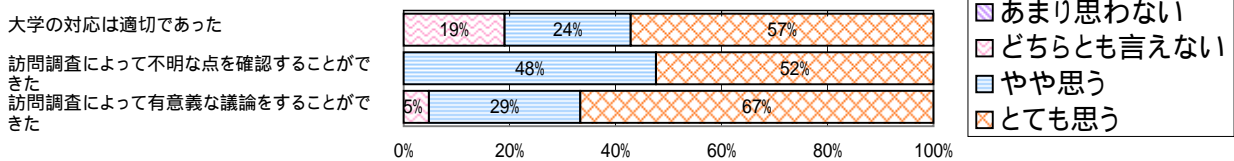
実際に行った評価について (2) 研究業績の判定



実際に行った評価について (2) 訪問調査

設問：訪問調査を行った際に、以下のことを感じられましたか？5段階でお答えください。

実際に行った評価について (3) 訪問調査



評価に参加してのご感想

設問：評価作業にご参加いただいたて、以下のことを感じられましたか？5段階でお答えください。

評価に参加しての感想

