

## これからの機構の在り方を求めて (座談会)

第一部から第五部までは、評価事業関係および質保証連携事業関係に関しては、2000年以後の活動を振り返り、学位授与に関連する事業については、2012年以後の活動を中心に、施設費等の貸付・交付事業については、統合（2016年）後の活動を中心に、それぞれ記述した。この座談会では、各出席者が考える「機構の事業が今後向かうべき方向」について議論した。したがって、記述されている内容は、個人的な意見も含まれていることに留意いただきたい。

座談会の概要は、下記の通りである。

開催日時：2021年6月21日(月) 10:30～12:30

開催場所：大学改革支援・学位授与機構 小平本館 会議室

出席者：

スピーカー（五十音順）

井田正明（研究開発部教授）、渋谷 進（研究開発部教授）、

野田文香（研究開発部准教授）、宮崎和光（研究開発部教授）

ファシリテーター

川口昭彦（参与・名誉教授）



座談会の写真：写真右 左から渋谷、宮崎、川口、野田、井田

川口：皆さんご多忙のところご出席ありがとうございます。この座談会の記録は、『大学改革支援・学位授与機構 30年のあゆみ』に掲載するものですが、ここでは、過去を振り返るのではなく、10年先をめざして今後向かうべき方向性について、皆さんの忌憚のないご意見やご感想等を伺いたいと思います。したがって、「座談会」というよりも「放談会」と名づけた方が良かったかもしれません。それでは、機構の中で最も長い歴史をもつ学位授与事業から話を始めたいと思います。最近の学位授与事業のトピックスは、「特例」<sup>(1)</sup>でしょう。宮崎さんいかがですか。

宮崎：「特例」が最近の一番大きな変化でした。この10年間で、高等専門学校出身者の学位申請者数が大幅に増加してきたため、学修成果をみるための試験問題作成や試験実施に多大な時間を割かざるを得ませんでした。これが、特例適用認定専攻科制度の運用によって、作成しなければならない試験問題数等が大幅に減りました。しかし、その反面、高等専門学校の先生方の教員審査

のための時間が必要となりました。「特例」では、学生の学修成果の評価は高等専門学校に任せることとなりますから、教員審査が重要となり、時間がかかることとなります。どちらが良かったのかを判断できる段階ではありませんが、学生の立場から考えると、一発試験で不幸にも不合格になってしまって学位が取得できなくなる事態は回避できます。

川口：私の理事在任中に、結構そのような事例を聞いたことがあります。

宮崎：「大学院の入学試験は合格したが、学位がもらえないと不合格になってしまう」というご意見が何度かありました。大学院によっては、研究生として採用した後、学位が取得できた段階で正式に大学院生とする方法がとられたりしていたようですが、特例により、そういったご意見が減ったことも事実です。

川口：教員審査には、異なる課題があるのでしょうか。

宮崎：その通りです。教員審査は、分野ごとの部会で行うことになっています。機構としては、過去5年以内の業績で判断するとしていますが、どのようなものを業績と判断するかは部会によって差が出てきます。たとえば、査読付き論文を重視する部会や国際会議での発表を含める部会などです。さらに、「査読付き論文」と言っても分野によって、かなり差があります。たとえば、研究論文ではなく、高等専門学校の教育に関する論文を掲載する論文誌も分野によっては存在します。そのような論文は、査読論文に入れないと判断されることもあります。さらに、論文が比較的出やすい分野もあれば、そうでない分野もあります。同じ高等専門学校内で、同じような業績数でも、特例の担当になれる人となれない人が出る結果となり、最初は混乱もありました。

そういう意味で、高等専門学校の先生方が、教員審査について不公平感を感じる懸念もありますから、部会の主査に集まっていただいて議論していますが、統一見解は出ていません。私は、個人的には、「必ず査読付き論文を1本以上」というような何らかの条件を、全分野一律につけるのは難しいのではないかと考えています。

川口：この問題は、高等専門学校の教員審査だけではなく、教育研究評価の際には必ず起きます。教育研究評価については、ピア・レビューに依存する部分が多くなりますから、分野間の調整は避け難い作業になります。最初に言及された試験問題に立ち戻りますが、申請者一人ひとりの学修内容に即した異なる試験問題を出題していました。これでは申請者が増えれば大変な仕事となるわけで、試験問題は共通のものとして、一般的な知識・技能を問い、一人ひとりの学修の成果は面接で確認する方法は、いかがですか。

宮崎：面接は、単位積み上げ型の学士の学位授与の審査においては、芸術系しかやっていません。したがって、美術と音楽と演劇以外は、学修成果を試験問題の中で確認するために、全員に異なる試験問題を用意することにして、現在でもそれを続けています。申請者が増加している状況下で、全員の面接を実施することも多大な時間が必要になりますから、「特例」が導入される要因の一つであったわけです。

川口：「特例」を導入するためには、教員審査すなわち教員の資格審査が必要となります。現状では、教員資格を研究論文で判断しているわけです。

宮崎：昔から教員審査は実施していました。省庁大学校の教員審査は行ってきましたが、「特例」になって、高等専門学校の方の審査も必要となりました。

川口：学位授与権をもたない高等教育機関の卒業生に対して、各教育機関における学修成果に基づいて機構が学位を授与するという制度は、国際的にも非常にユニークなものですから、今後も維持していくことが求められます。宮崎さん、ありがとうございます。お話いただいた問題は、評価事業と共通点があるという認識ができましたところで、評価事業に話を移したいと思います。渋井さんどうぞ。

渋井：最初に、調査研究に関する話題として、機構長裁量経費<sup>(2)</sup>のプロジェクトの一つである「評価疲れ」を軽減するための取組についてお話しします。わが国の大学に評価制度が導入されて、およそ20年が経過しましたが、今や「評価疲れ」が声高に叫ばれています。認証評価や国立大学教育研究評価の検証のためのアンケートでも、この言葉が必ず登場します。さらに、認証評価について、社会からの理解や支持が得られていないという危惧が、中央教育審議会をはじめ多くの会議で指摘されています。この問題と評価疲れには共通する要因があると思います。

動機づけと疲労感とは関係がある話で、大学評価の目的を理解してモチベーションが上がれば、当然、疲労感も変わります。「法律で決まっているから」という理由だけで、義務感から評価作業を行うと疲労感のみが蓄積するのでしょうか。機構が大学評価事業を開始するにあたり、「評価文化」という話を提唱しましたが、未だに評価文化が育っていないのでしょうか。社会からの理解と支持を得るために、どのような情報を提供すべきかを考える必要があります。このような視点から、評価事業にとって質保証連携<sup>(3)</sup>が非常に重要な仕事と思います。評価を進めていく上で、世の中にその重要性が理解できていない（あるいはされていない）ことが問題でしょう。先程、学位授与と事業と評価事業には、同じような課題が内在しているとの議論がありましたが、私は、質保証連携が重要なポイントとなると思っています。

川口：私の個人的意見ですが、「評価疲れ」というと評価機関がターゲットとなりやすいのですが、認証評価や国立大学法人評価だけではなく、ほとんどのプロジェクトでは「評価」が行われます。このような多種多様な評価に対応するために、それぞれ書類を準備しなければならないことは事実です。しかし、「評価疲れ」の原因や理由が何で、どのような疲れなのかということが、よくわからないのです。

渋井：心理学的に考えると、評価疲れは、モチベーションの高低によって変わるのではないかと思います。

井田：評価疲れは以前から言われてきたことですが、それに対する準備、データの整理も含めて多様な書類の整理、それに伴う多くの会議など、色々な原因が考えられます。これらが、まだ整理されていない部分があるのではないかと思います。そういうところが、疲れる理由の一つだと思います。

川口：多少、乱暴な言い方かもしれませんが、確かに多種多様な事象を整理することは必要ですが、日本人の性格と関係あるのかもしれませんが、その作業をマニュアル化して、マニュアル通りやろうとする傾向が強いと思います。で、さらに疲れる要因となっているのではないのでしょうか。認証評価や国立大学法人評価も回を重ねるごとに、緻密になり、その対応に追われているのが実



情かもしれません。また、評価に対応できる専門職人材が、わが国には育っていないことも評価疲れを生む要因ではないでしょうか。

野田：評価疲れを起こす要因として、認証評価、法人評価や外部評価は一部であって、この20～30年の間に目まぐるしく進む大学改革があげられます。たとえば、FDの義務化でワークショップをやりましょう、入試改革で委員会をつくり協議しましょう等々です。とにかく、ひっきりなしに会議、ワーキンググループ、各種イベント等が続きます。さらに、公的財政資源も縮小していますから、競争的資金を獲得するために、スーパーグローバル大学等の申請書類を書くなど、現場が、書類作りに追われています。評価制度が導入されて以降、実体は自己評価以外の作業が急増しており、一連の大学改革による「改革疲れ」が蔓延していると言えます。

とくに、評価の目的としては、大学自らの改善・向上に資する、すなわち、プログラムや学修の質向上を図ることを根底にあるはずですが、評価をやって、そのコストや労力に見合ったフィードバックがわかりにくいというインセンティブの話になっていると思います。短期的な成果として目に見えないために、義務を果たすための作文となってしまっている場合もあると思います。これが、評価疲れを生む原因ではないでしょうか。

川口：確かにその通りです。たとえば、プロジェクトの評価は、見返り（資金の獲得など）が見えるわけです。一方、NIAD-QEの評価によるフィードバックは、短期的には見えにくいでしょう。機構でも「評価疲れ」の対応としては、認証評価と国立大学法人評価の評価項目・内容の整理、大学ポートレートの活用など、いろいろ工夫しています。「評価疲れ」は、日本固有のものではなく、国際的に共通する現象でしょう。野田さん、海外の取組を紹介してもらえませんか。

野田：評価疲れは、どの国も同じような状況だと思います。欧米や豪州などでは、リスクと思われるところだけ再評価する「リスクベース評価」が実施されています。今まで、何回も「適合」と判断された内容については、蓄積があるわけですから、大学の内部質保証に任せようという考え方です。すなわち、今までの枠組みを変え始めているというのが、世界的な動きだと思います。同じことを同じやり方で何サイクルも繰り返すよりも、思い切った負担軽減を図る試行錯誤をやっていきます。すなわち、第三者評価による負担感をできるだけ軽減しようという方向です。

川口：ドイツでは、当初は教育プログラムごとのプログラム認証制度が運用されていましたが、最近、大学を単位としたシステム認証制度が導入されています。このシステム認証では、大学の内部質保証システムが重要視されています<sup>(4)</sup>。わが国の3巡目の機関別認証評価でも、内部質保証が重点項目となりましたし、大学の負担軽減を図るための多くの工夫が行われました。これらの取組の説明を洪井さんお願いします。

洪井：1巡目（2005～2011年度）と2巡目（2012～2018年度）は、いくつかの修正はあるものの、ほぼ同じような評価基準、評価体制、評価方法等で実施しました。3巡目（2019年～）では、分析内容は2巡目までとほぼ同様ですが、評価項目の大幅な再構成を行い、質の向上・改善に資する評価、内部質保証の重視および学習成果を重視した評価が強調されています。また、国際的な質保証の動向との整合性にも配慮されています<sup>(5)</sup>。

評価の手順（方法）にも大きな変更がありました。1・2巡目では、各大学の自己評価書には基準ごとの概要を文章で記述し、分析するように求めていました。しかし、3巡目では、体制、組織、成果については、あらかじめ指定した表の形で、あるいは規程類そのものの提出を求め、

必要に応じて特記事項を文章で記述することも求めています。さらに、紙ベースの自己評価書および別添資料の提出に替わって、すべて電子ファイルの形でクラウド上にアップロードする形で提出を求めています。

さらに法人評価では、分析項目ごとに、試行的評価や1・2期の状況を参考にしながら、ある程度標準化して、各項目で記述が期待される内容を例示として示しました。質の向上度を含めて「3期当初と比較して4年目終了時では、どれだけ改善・向上したか？」について書いてほしいとしました。記述すべき内容の例示を示すことは、確かに負担の軽減につながるでしょう。しかしながら、それに引っ張られる懸念があります。

川口：各大学は、例示に合わせて書く傾向があります。

洪井：私は、個人的には、標準化や例示は良いとは思っていません。しかしながら、現状では、大学が自らの個性を明確に記述することは容易ではなく、過去のものあるいは他大学のものを参考にしながら記述するわけで、それならば機構が示しましょうということになったと思います。本来であれば、私は「標準化された内容を記述するのではなく、各大学が、それぞれの個性が見えるように書けばいいのではないか」あるいは「私たちが思いつかないような取組や成果があるのではないか」と期待しています。

川口：その通りです。第三者評価制度が提言された大学審議会答申（1998年）では、各大学が横並びの画一的な高等教育を行うのではなく、お互いに切磋琢磨しながら、多様化・個性化を推進することが大学改革の基本的方向として示されていました。この答申には、「競争的環境の中で個性が輝く大学」という副題がつけられており、思い切った改革を大学に求めています。そして、教育研究の質的向上に資するための評価の必要性が強調され、個性輝くための主要な手段として第三者による評価が位置づけられました。私の個人的意見ですが、わが国の大学の多様化・個性化は、国際的地位と深く関係していると思います。

先程言及しました専門職人材の話に移りましょう。各大学が、それぞれの個性を輝かせるための自己評価を遂行し、第三者評価に対応するためには、専門職人材の存在が不可欠です。

宮崎：機構出版書籍<sup>(6)</sup>で議論されたりサーチ・アドミニストレーター（URA）ですね。

川口：URAを含めて、大学全体のマネジメントを担当するIR（institutional research）人材です。

宮崎：そのような人材が育てば、教員は教育研究に専念できますね。

川口：この問題は、日本全体の雇用制度と深く関わっており、大学だけで解決できるものではありません。わが国の伝統的な構図は、長期雇用を前提として、組織の中でステップアップしていくことを念頭に、評価作業だけではなく、他のことも幅広く経験してキャリアアップの道を選びます。すなわち、ジェネラリストをめざすわけです。これに対して、欧米では、大学マネジメントのエキスパートは、高給で他大学に迎えられ、その能力を発揮するわけです。さらに、最近では変化しているとは言え、給与システムも長期（終身）雇用を前提としています。

野田：アドミニストレーター職の高度化は、避けられなくなっています。かつては、ジェネラリスト育成のメンバーシップ型だったかもしれませんが、特定の高度化が必要なジョブ型の職種も

増えています。URAや国際分野では、ジョブ型が多いと聞いています。ジョブ型として、転職しながらキャリアアップを図るのは難しい日本の今の状況を変革する必要があるのではないのでしょうか。プロフェッショナル性の高いポジションに、然るべき人を配置していることを高く評価することによって、そのような流れがコミュニティベースで広がっていくことを期待したいです。

川口：3巡目の大学機関別認証評価では内部質保証が重点項目<sup>(5)</sup>となっていますから、内部質保証が機能しているものと高く評価してはどうでしょうか。例示として記述してはいかが(笑)。

キャリアアップの話が出たところで、リカレント教育の議論をしたいと思います。先日、ある調査データを見て驚きました。40代の人の中で、一回も退職したことがない人（最初に就職した職場に留まっている人）は、40%以下になっていました<sup>(7)</sup>。日本人の終身雇用制度は、かなり変化していることを窺わせます。別の調査によると、リカレント教育に対するニーズは非常に高いのですが、現状では、高等教育機関（大学院、大学、短期大学、専門学校）の寄与は10%を切っており、90%以上は民間の組織が行っています。したがって、リカレント教育の質保証が、これからの問題となるでしょう。

宮崎：機構の学位授与事業には、比較的若い方の中にも、大学時代の学部とは異なる分野の勉強をして、学位取得をめざす人も一定数います。

川口：18歳人口減少の対策として、わが国の大学は留学生を考えてきましたが、新型コロナウイルス感染症のため来日できる留学生が激減し、元に戻ることは期待できません。さらに、科学技術が急速に進歩していますから、「学び直し」が必要になってきています。高等教育機関は、リカレント教育を考える必要があるでしょう。これに対応するために、文部科学省だけではなく、厚生労働省も含めて、政府がリカレント教育に対する投資を進めています。詳細は他書<sup>(8)</sup>を参照ください。いずれにしてもリカレント教育は、高等学校新卒者の教育とは異なる点が多く、質保証についてもその対処が必要です。リカレント教育では、リモート授業（オンライン授業）が重要な位置づけにあり、今回のコロナ禍でもオンライン授業が注目されています。

宮崎：社会人にとって、大学院に通うのは難しい。仕事を辞めてまで大学院で学ぶことは、もっと難しい。でも、そのようなニーズは高いのです。そこをどのような受け皿をつくるかという問題になりますね。

野田：コロナ禍によるリモート化は、今まで実現できなかったことの推進を加速化しています。高等教育資格承認情報センター（NIC-Japan）設立の根拠となった東京規約は、全ての人に高等教育にアクセスできるようにしようというのが基本方針です。社会人がアクセスするには、通学するのは限界がありますから、オンラインによるハイブリッド学習を進めることになります。さらに、社会人は経験を積んでいるわけですから、ゼロからコースを取り直すことは非現実的です。そこをテストで代替して、単位に振り替えるとか、それを進める方向になっています。

テスト等で従前学習（プライアラーニング）すなわち、その教育施設外で受けた学びに対しても、何らかの審査をして、その学部が決めた基準を満たせば、ゼロから始めるのではなく、柔軟に対応する教学マネジメントがないと、大学は生き残れない情勢となってきています。したがって、質保証についても、今までとは異なる視点が必要になってきます。



川口：従前学習の成果を評価することは、まさに学位授与事業が行ってきたことですね。日本が抱えるもう一つの課題は、少子高齢化です。現在の小中学生の半数が、107歳まで生きるという試算もあります。

野田：20歳代に修得した知識・技能によって、107歳まで生き抜くことは不可能でしょう。とくに、最近の科学技術の進歩の速度からも明確です。すると、多様な生き方が求められますから、教育と職業との行き来できる柔軟な仕組みが不可欠となります。さらに、若者の働き方感覚が変わってきていると思います。給与は高くなっていいから、土日は休みたい、副業を許してもらえるところ等々。また、軽井沢や北海道など、どこからでもオンラインで仕事ができる柔軟な働き方が好まれるでしょう。労働条件が自分の希望に適合する職場に優秀な人材が集まるようになってきています。

川口：日本の雇用形態が、メンバーシップ型からジョブ型に変革しているということですね。ジョブ型あるいはオンラインでの仕事では、仕事の成果自体を明確に評価することが重要になります。これも少々乱暴な言い方ですが、今までの日本のシステムは、時間主義で職場にいたということが重要視されてきました。しかし、オンラインによる仕事の場合には、その人の成果を本人や社会が納得できる形で明確に評価することが求められます。

21世紀社会の変革に伴って、大学における教育研究にも変革が求められ、その質保証にも新たな視点が不可欠となっていることを議論しました。次に、機構が進めてきた評価事業の全体を振り返ってみたいと思います。井田さんお願いします。井田さんは、機構が評価事業を開始した時点から評価研究部（当時）に所属され、多くの取組に関与されてきました。

井田：私は、システム工学の出身ですが、その視点から機構の今までの事業を振り返ってみます。試行的評価や第1期中期目標期間の国立大学法人評価は、何もないところから作り上げるという作業でした。川口評価研究部長（当時）が「走りながら考える」とよくおっしゃっていましたが、今でも検証を繰り返しながら、つねに改善が行われています。そのような評価事業の設計以外にも、新たな情報システムの設計・開発に関与してきました。大学ポータルおよびその雛形である大学情報データベースの設計・開発、機構や高等教育資格承認情報センターのウェブサイトの開発などさまざまな情報システムの開発に教職協働で関わってきました。最近では、大学ポータル以外の情報システムの開発、情報分析方法の開発など、大学改革支援の事業に関わっています。現在、大学連携という形でいくつかの大学と共同プロジェクトを実施しており、大学の財務情報の分析も行っています。

機構の大きな目的は明確なのですが、システム開発において仕様が明確化しにくいものもありました。その中で、社会的説明責任を果たさなければならない、ここが非常に難しい仕事であり、醍醐味でもあったと私は思います。これには、先生方や事務の方々の教職協働でのすばらしい働きがあったからこそ、この困難な事業を遂行できたものと思っています。機構は大きな責任をもっていますが、時間的制約、人的制約、資金制約など厳しい制約の中で、システム化を進めてきました。しかし、いつまでもシステム化が難しい部分もあるかと思っています。とくに、大学評価の事務作業においては、システム化しにくいことであっても柔軟性をもって進めることが重要と考えます。硬直性を避け柔軟性をもった、いわゆる「しなやかなシステム」が必要だと思います。頑健性や適応性を備えたシステム開発に取り組む必要があると思います。

情報システムの開発については、個々の教職員の情報技術力のレベルアップが重要と考えます。現在、機構内で事務作業に直接役立つようなプログラミングの講習会を始めています。情報

技術力のレベルアップを伴って、今後も制約が厳しく設計・開発が難しい状況の中で、仕様が詳細に定められないようなシステムの設計・開発・運用に取り組んでいかなければならないと考えます。

川口：ご指摘の内容は理解しましたが、機構には社会に向けて明確に説明する責務があります。

渋井：システム化できないという部分に関してコメントがあります。認証評価は、かなりマニュアル化が進んでいますが、機構は、ピア・レビューの必要性を強調しています。簡単に可視化（システム化）できない部分の専門委員による判断の重要性です。ところが、社会は「複数の指標を組み合わせれば大学評価はできる」と考えている傾向が垣間見えます。そのような社会を説得することが機構の重要な責務です。先程のリカレント教育の議論の時、大学や大学院に対する社会人の選択が少ないという事実に対してコメントしたかったのですが、大学に価値を感じていないのが実体ではないでしょうか。大学が社会から信用されていないところもあると思います。

川口：先程申し上げたように、学び直しの必要性は広く共有されているにも拘らず、大学や大学院を選択しないで民間の教育機関に流れているのが実体です。井田さん、大学等におけるマネジメント関連の事業として、大学連携が推進されていますが、これについても説明をお願いします。

井田：大学の改革支援を目的として、いくつかの大学とプロジェクトを設定して、大学と機構がもつ多様なデータを使うことにより、各大学の特徴や利点を考えていく事業が進められています。これは、新しい試みとして、設計しにくい部分があるわけですが、試行錯誤を繰り返しながら、進めている状況です。どのようなデータが使えるかから始まり、何が大学改革にとって、大学全体にとって有用なのかということも含めて話を進めています。

川口：最近、日本の大学の国際的な存在感が低下しているというデータもあり、大学改革の必要性が強調される環境下で、大変意欲的かつ壮大なプロジェクトですね。しかし、それぞれの大学の事情（立地条件やステータス）が、かなり違うと思いますから、とりあえず、ある程度分野や対象とするデータを絞ることが必要ではないですか。

井田：はい。もちろん、大学の特性によって違うでしょうし、年度によっても変化すると思います。現在、工学系を中心に進めています。工学系は数も多いという事情もあります。私が関与する財務分析については、全国立大学の大学レベルでのデータを扱っていますので、大学規模での分析となっています。結局は、扱うことができるデータがどの規模やレベルであるか、扱いやすいか、といった制約の中で決まってくる場所があります。将来、取得可能な範囲が広がれば、様々な分野での分析につながると思います。

川口：ありがとうございます。蛇足的な発言で恐縮ですが、評価システムを構築する作業の中で、先程井田さんが言われた「走りながら考える」の他に、説明会で「評価はいい加減では駄目で、良い加減でなければいけない」と放言したことがあります。評価が開始されて20年近く経過し、システム化・マニュアル化が進む一方で、評価疲れが顕著となっているのが現状ではないでしょうか。

今日は、皆さんの忌憚のないご意見を伺うことができ大変有意義な座談会となりました。ありがとうございます。時間も少なくなりましたので、最後に、将来の機構の方向性について、皆



さんのご意見を伺いたいと思います。野田さんいかがですか。

野田：大学のモデルが変わっていくのではないかと思います。教育提供の方法にしても、学生層にしても、何らかの形で生き残り策を考えると、あるいはグローバル化とか技術革新とか、いろいろ動機はあると思いますが、学位制度も評価制度も、新しいモデルを想定して、それを頭の片隅に入れながら、新しいモデルに向けて、シナリオをいくつか用意しておいた方がいいと思います。

宮崎：そのことを言う前に、一つ、評価について教えてほしいのですが、黒船は来ないのですか。アメリカには、多様なア krediteーション団体が多数ありますが、それらが、日本の大学を評価したりしない保証はあるのですか。

川口：認証評価は、学校教育法により、文部科学大臣から認証を受けている機関が実施することになっています。もちろん、黒船が文部科学大臣から認証を受けていれば可能ですが…。当初、専門職大学院の分野別認証評価については、国内に認証評価機関がない場合の特例として、海外の評価機関の評価をもって替えることができるとされていましたが、この特例は廃止されています（第一部 第2章 第6節 p.32）。国立大学法人評価については、文部科学省の国立大学法人評価委員会が教育研究等に関する目標の評価を機構に要請することになっていますので、他機関が要請を受ける可能性はあります。むしろ、国内の大学が積極的に海外の機関に評価を依頼した例はあります。

宮崎：先程、野田さんが日本の大学が評価を受けてもあまりメリットがない、リターンが少ないと言われたので、機構に認証されても、そんなにプレステージは上がらないけれども、アメリカの質保証機関のお墨付きがあれば…と考える大学が現れるのではないかと聞いてみました。

野田：国際的に展開している大学では、そのような事態は起こっています。国内から認められるよりも、海外のステータスのある機関からのお墨付きをもらいたいという例はあります。ビジネススクールやMBAでは、日本の法律で定められた最低限の評価は受けていても、それだけでは対外的にアピールするのに物足りない。つまり、海外からの優秀な教授陣や学生を取り込むためにも欧州やアメリカのEMBAやEQUISなどのロゴをホームページに掲載して、国際認証を受けていますとアピールする例はあります。ブランド戦略ですね。

宮崎：NIAD-QEのロゴが輝くように、10年後を見据えて考えることが肝要ですね。

川口：その通りです。

野田：国内の評価機関の評価基準は、国内向けになっていますから、それに適合していても、国際的に戦いたい分野では、海外からのお墨付きを求めることになります。

宮崎：今の学位授与事業では、専門委員に判定していただくことが非常に多くて、それを通さないと、最終的にジャッジができません。10年先ぐらいのことを言っているなら、人工知能の技術が急速に進んでいますから、これをうまく活用して、ある程度、専門家の知識を機械が代替でき

るようなシステムが作れば、より良いかなと思っています<sup>(9)</sup>。もちろん、これは支援システムであって、機械に丸投げは絶対禁物であることは言うまでもありません。また、専門家のAIができたとしても、それを信頼するかどうかの問題もあります。

洪井：私は、ピア・レビューに「権威」に類する意味を感じています。そういう人たちにわざわざコストをかけて評価をやっていただいたりとか、そういう偉い人がこれだけやってくれたのだと、人は価値を見いだしていると感じます。このように考える理由は、先日ウェブ会議で面談を受けた大学が、来てほしかったと強く言うのです。

川口：大学評価にピア・レビューは不可欠と信じています。そのために、ピアによる評価が公正に実施され、正確な情報を社会に発信する必要があります。大学人にしか理解できない言葉を使った報告書は意味がありません。それでは、最後に井田さんいかがですか。

井田：先程「しなやかさ」と言いました。つねに発展していく評価事業においては、とくにその事務処理部分にこれからもフレキシブルな対応が求められると思います。「情報技術」と言うと専門的な印象を持たれるかもしれませんが、決してそうではありません。明確に大規模システムの開発ができる場所は、もちろん進めていかなければなりません。フレキシブルな対応を求められる場合には、個々人の情報技術力を上げて対処していくことが重要と考えます。情報技術についてなら全て情報の専門家に任せてしまえばよいというのではなく、個々が基礎的な知識を持ち能力を上げていくことが必要でしょう。

洪井：情報リテラシーの話でしたが、最近データサイエンスと言われていますが、統計リテラシーすなわち冷静に確率から物事を観ることが合理的な意思決定の基礎となると思います。

川口：最後に締めとなるようなコメントをいただきありがとうございます。予定した時間となりましたので、ここで座談会を終わらせていただきます。ありがとうございました。

## 参考文献等

- (1) 「特例」とは、特例適用認定専攻科のことであり、詳細は第三部 第3章 pp.55-56を参照
- (2) 機構長裁量経費は、先導的な役割を担う機関として、機構長のリーダーシップの下、戦略的かつメリハリのある予算配分をめざした。
- (3) 第四部 pp.59-78
- (4) 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構編著（2020）高等教育質保証シリーズ『内部質保証と外部質保証 社会に開かれた大学教育をめざして』ぎょうせい pp.121-144
- (5) 第一部 第2章 第1節 pp.22-24
- (6) 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構編著（2020）大学改革マネジメントシリーズ『大学が「知」のリーダーたるための成果重視マネジメント』ぎょうせい pp.132-133
- (7) リクルートワークス研究所 JPSED 全国就業実態パネル調査 [データ集] 2017 [https://www.works-i.com/research/works-report/item/170609\\_jpsed2017data.pdf](https://www.works-i.com/research/works-report/item/170609_jpsed2017data.pdf) p.284
- (8) 川口昭彦、江島夏実（2021）専門職教育質保証シリーズ『リカレント教育とその質保証—日本の生産性向上に貢献するサービスビジネスとしての質保証—』ぎょうせい pp.39-45
- (9) 第三部 第4章 pp.56-58

## 社会に開かれた機構をめざして

学位授与機構が創設されて30周年を迎える。わが国の高等教育段階の教育施設の中には、大学のほかにも、大学・大学院と同等の水準の教育研究を行なっている教育施設がある。これらの教育施設は「大学」ではないため学位を授与することができない。しかしながら、これらの教育施設において大学・大学院の修了者と同等の水準であると認められる者については、その学修成果が社会的に適切に評価されるようにするために、その水準に応じて、学士、修士、博士の学位を授与する機関として、学位授与機構が創設された。

高等教育機関における教育研究の質保証を実施する第三者機関の機能を果たすために、大学評価・学位授与機構へ改組された後、独立行政法人化を経て、独立行政法人国立大学財務・経営センターと統合され、現在に至っている。当機構は、教育研究の質を高めるための大学等の自らの活動を支援するとともに、高等教育段階における学修成果の証である学位が適切に評価されるように努め、大学等と連携して社会の期待と信頼に応えられる高等教育の実現をめざしている。

本書では、評価事業、施設費貸付・交付事業、学位授与事業、質保証連携、これらの事業に関連する調査研究という五つの観点から、これまでの機構の活動を振り返った。この結果、これらの事業に、いくつかの共通のキーワードが認識できた。まず第一は、「学修成果」である。かつて教育パラダイムの時代には、「教員が何を教えるか」が中心であったが、今や学修者本位の教育すなわち「学生が何を学び、何ができるようになったか」が語られなければならない。しかも、「21世紀は知性が求められる時代」と言われるように、モノ知りが大事にされるという意味ではなく、複雑化、高度化が急速に進む社会に、主体的かつ自律的に貢献できる人材が渴望されているのである。第二のキーワードは、「質保証」である。大学等における教育研究活動等の質の維持・向上を支援するために、第三者評価を実施し、内部質保証システムが機能することを促している。さらに、大学等が教育・研究・社会貢献という高等教育機関としての使命を十分に果たせるように必要な資金の貸付および交付等も行っている。また、質保証に関わる人材の能力向上のためのプログラム開発など、大学等と連携して推進している。

そして、機構の最大の特徴は、各事業が調査研究に支えられながら進められていることである。各事業は絶えず検証されながら、それらの進展にフィードバックされている。検証結果は、諸活動に対する社会全般の理解度や活用のされ方という点から課題が示唆されており、今後の改善が期待される。

編集班班長・副班長：川口昭彦（班長、参与・名誉教授）、菊池和朗（副班長、研究開発部主幹・特任教授）、土屋 俊（副班長、研究開発部長・特任教授）

執筆者（五十音順）：石井徹哉（第一部第2章、教授）、川口昭彦（第一部第1章、第2章、第四部第2章、第3章、第5章、第五部、参与・名誉教授）、菊池和朗（第三部、特任教授）、洪井 進（第一部第3章、第四部第1章、教授）、竹中 亨（第四部第4章、特任教授）、土屋 俊（第一部第2章、研究開発部長・特任教授）、飛原英治（第一部第2章、特任教授）、水田健輔（第二部、第四部第1章、教授）、光田好孝（第一部第3章、教授）、宮崎和光（第三部、教授）、山口 周（第三部、特任教授）山田道夫（大学評価・学位授与機構と国立大学財務・経営センターとの統合、大学評価・学位授与機構元理事）

以上の執筆者の他、多くの事務職員の方々のご協力の下で作成されたものであり、感謝の意を表したい。