

国立大学法人評価の実績報告書の作成プロセス
—地方総合大学における事例—

The process for preparing the self-evaluation report of
the National University Corporation Evaluation
— A case study of a regional university —

渋井 進, 面高 俊宏

SHIBUI Susumu, OMODAKA Toshihiro

1. はじめに	47
2. 鹿児島大学	48
2.1 概要と現状	48
2.2 評価実施体制	49
3. 実績報告書作成プロセス	49
3.1 現況調査表	49
3.2 達成状況報告書	53
3.3 大学情報データベース	55
3.4 認証評価との関連	56
4. おわりに	56
ABSTRACT	58

国立大学法人評価の実績報告書の作成プロセス

—地方総合大学における事例—

渋井 進*, 面高 俊宏**

要 旨

本稿は、国立大学法人および大学共同利用機関法人の中期目標期間の教育研究の評価を受けた地方国立大学の取り組み事例について、主に実績報告書作成に関連する視点から大学内部における経緯をまとめ、考察を加えたものである。地方総合大学として、鹿児島大学の事例を扱った。まず、地方大学の特殊性を理解する上で、鹿児島大学の現状について他大学との比較や歴史的経緯を示すことにより、説明を行った。次に、現況調査表、達成状況報告書の作成経緯について、大学内部での取り組み体制を説明し、作成上問題になった点について具体例を中心に示した。また、大学情報データベースの利用とそれにまつわる問題点や、中期計画と認証評価の評価基準との関連についても整理を行い、評価の省力化についても検討を行った。以上を踏まえ、大学における現状の問題点の整理と、今後の評価の実質化に向けて、大学内部で必要な取り組みなどについて考察を行った。

キーワード

国立大学法人評価, 地方大学, 自己評価書, 大学情報データベース, 認証評価

1. はじめに

本稿は、国立大学法人にとって初めて行われた全学的に大規模な教育研究の評価である、国立大学法人および大学共同利用機関法人の中期目標期間の教育研究の評価（以下、法人評価と略す）を受けた大学の取り組み事例を元に、主に実績報告書作成に関連する視点から大学内部における経緯をまとめ、考察を加えたものである。本稿は、大学関係者に対しては、学内での評価作業の推進において、効果的かつ効率的な評価を行うかの、評価機関に対しては、評価基準や手続きといった評価システムの検証や改善の参考としての資料の一端となることを目的としている。

具体的には、筆者の所属する鹿児島大学の評価室における取り組みを中心に紹介する。鹿児島大学では、2008年度に法人評価を受けるため、2008年6月に実績報告書を提出したところである。

2007年度には大学評価・学位授与機構にて大学機関別認証評価（以下、認証評価と略す）を受審している。認証評価を行う認証評価機関は、大学評価・学位授与機構、大学基準協会、日本高等教育評価機構の3機関があるが、2007年度に大学評価・学位授与機構にて認証評価を受けた国立大学法人は、全87法人中37人と半数近く、2005年度から2008年度の通算では、半数を超えている。大学評価・学位授与機構の行う認証評価は教育中心の評価であり、法人評価とは根拠となる法律も異なるが、大学としては、全学的な第三者評価のために自己評価をし、評価書を取りまとめるという共通点もあるため、大学評価・学位授与機構の行う認証評価と法人評価の関連についても考察を行い、学内での作業の省力化や効率化等についても検討を行う。

なお、本稿での見解は筆者が評価室の専任教員としての業務を通して見た事例であり、特に考察

* 鹿児島大学評価室 准教授

** 鹿児島大学 理事（企画・評価担当）

や問題点の提起については、鹿児島大学の公式な立場を反映するものではない。

2. 鹿児島大学

地方総合大学として鹿児島大学の事例を取りあげるが、論じるにあたって地方総合大学として共通する部分もあるが、それぞれの大学の置かれた立場や地域的な特性、歴史的経緯等によって異なる部分があるだろう。ここでは、本稿において取りあげる事例の一般化できる点と個性的、特徴的な点を整理する上での参考として、鹿児島大学について簡単に説明を行うことにする。なお、特に2.1節、現状と概要の一部は鹿児島大学概要 [1] や、鹿児島大学ホームページ [2] の情報を元にまとめたもので、本稿執筆中の2008年12月現在の情報である。

2.1 概要と現状

鹿児島大学は、その源を1773年に設立された藩学造士館や、医学院に遡ることが出来る。新制大学としては、昭和24年に、第七高等学校、鹿児島師範学校、鹿児島青年師範学校、鹿児島農林専門学校、および鹿児島水産専門学校を母体として、文理・教育・農・水産の4学部の構成で発足した。その後も医学部や歯学部、工学部に関して拡大、改組を経て、現在では8学部10研究科からなり、約10,000名の学部生と約2,000名の大学院生、ならびに約2,500名の教職員が在籍する、地方大学としては、大きな規模を持った総合大学である。

2008年1月に文部科学省科学技術政策研究所が公表した、国立大学法人の財務分析 [3] に基づくと、全87国立大学法人を教育・研究・社会貢献に関して、それぞれの指標の値に基づきクラスター分析により10に分類した結果の中では、社会貢献度がやや高い大学のクラスターに分類されている(10位、偏差値63.2)。ちなみに同一クラスターに属する他の大学は、弘前大学、島根大学、高知大学、大分大学、旭川医科大学、東京学芸大学、上越教育大学、大阪教育大学、福岡教育大学である。社会貢献が高いクラスターとされているが、同一クラスターのなかでは、教育(7位、偏差値58.4)、研究(20位、偏差値53.1)に関する指標も高く、クラスター分析の手法によっては異なった結果が出ることも予測される。それらを考慮して判断す

ると、比較的社会貢献度が高く、教育研究にもある程度力を入れており諸活動のバランスが取れている大学であると言えるであろう。

他の側面から見ると、2008年度において、いわゆる特色GPや現代GPに代表される文部科学省教育支援プログラムには、新規と継続を含め11テーマ採択されており、教育に関しては、競争原理に基づく評価を通じて、支援を受けている状況である。その一方で、研究に関してみると、過去を含めて21世紀COEプログラム、グローバルCOEプログラムには1件も採択されていない。九州における他の地方総合大学と比較をすると、熊本大学では21世紀COEプログラムに2件、グローバルCOEプログラムに3件の採択があり、長崎大学では21世紀COEプログラムに2件、グローバルCOEプログラムに1件の採択の実績がある。GP等の教育支援プログラムが各大学が中心となって行われている優れた取り組みを支援して向上させることを目的としているのに対し、COEは、国が主導して世界水準の研究拠点を作る意味を持っていると考えられるが、現時点では、そのような対象からは外れている。また、教育においては、先ほど文部科学省教育支援プログラムへの採択件数をとりあげ、優れた取り組みとして評価されている旨を述べたが、数値として結果が明確になりやすい国家試験合格率を取りあげてみると、法科大学院では平成20年度の司法試験最終合格者は1名であるように、教育においても厳しい側面もある。

これらを踏まえ、天野 [4] などにおける大学の格差構造に関する議論などから考えると、法人化後に格差構造が拡大、固定化する中で、他大学と相対的に見て格差の上位に位置しているとは言えないだろう。法人評価は大学の目的・目標に照らしての達成度の評価ではあるが、エビデンスベースでの評価という側面から見ると、客観的に数値化できる指標を持って他の大学と相対的に比較して見ると、上位に位置する実績が少ない中で、いかに他大学と差別化を図り個性を定義して主張するかは難しい問題である。

また、鹿児島大学は、平成19年1月に学長が交代し、各担当理事他の執行部も交代となった。それゆえ、交代前までの目標期間中の経営戦略の弱点を把握し、先に示したような他大学と比べて成果が厳しい状況は理解し、新たな経営戦略の下に、

新体制での改革を遂行中である。その一方で、中期目標を立てたのが前執行部であり、前執行部での経営戦略に基づいた目標であり、目標遂行に関しての意識が低くなる傾向も見られていた。この背景には、学長の任期と中期目標期間が対応していないという問題があるだろう。どのように目標達成のために立て直していくかの施策をする必要があるが、中期目標期間の評価の対象となる4年間では、時間的な制約が強かった。次期中期目標期間を見据えての新体制での経営戦略の見直しは進んでいるが、今回の評価に関しては、新体制でのビジョンや具体策の処方による成果が明確になる前に、平成20年6月の評価書提出を迎えた。しかしこれは、執行部が交代した鹿児島大学だけではなく、多くの地方国立大学が法人化で初めての評価を迎えるにあたって、同様に慌ただしい状況であったのかもしれない。

2.2 評価実施体制

鹿児島大学の評価に関する委員会等の体制は図1に示すとおりである。評価室の役割は、平成17年10月に決定された評価室設置要項により、(1)中期目標、中期計画及び年度計画の原案の作成並びにその評価への対応に関すること、(2)認証評価への対応に関すること、(3)自己評価に関すること、(4)評価に関し、各理事(管下の委員会を含む)及び各部局等との連携・調整に関すること、(5)その他評価に関すること、と定められている。

専任の人員は、筆者である評価室の専任教員としての准教授1名と、企画・評価課は、課長1名、課長代理1名、係長3名、係員1名および、事務補佐員1名である。評価室の組織上は、規定で、理事、学長補佐、専任教員、総務部長、その他学長が必要と認めた者となっているが、日常業務は評価室を中心として活動するよりも、専任の人員で評価室・企画評価課として遂行されている。

他の大学と比較すると、小湊・中井 [5] での大学経営を支援する専門組織としての国立大学法人における日本型 IR 組織の分析で例に挙げられている、名古屋大学、愛媛大学、九州大学等の IR 組織とは異なり、日常的に学内の情報を収集して管理・分析して経営に活かす体制までには整備されていない。これには、平成19年4月に初めて筆者が着任し、その年に認証評価を受け、その翌年に

法人評価を受け、まだ活動し始めたばかりの組織であるということもあるだろう。平成20年9月現在での中心的な業務は、法人評価への対応と、次期中期目標・計画の策定である。

3. 実績報告書作成プロセス

3.1 現況調査表

鹿児島大学の学部研究科の現況分析の単位の数は、教育で18、研究で14である。これだけの数の現況調査表全てを、評価室・企画評価課が直接作成することは、業務の作業量から見て難しかった。また、個々の部局における教育研究内容について、特色について詳細に記述できるまでには理解していないという実情もある。それゆえ、基本的には各部局の責任において作成を依頼した。これには、各部局が責任を持って評価書を作成する事により、評価に対する意識を浸透させる意味もある。法人化して数年が経過しているとはいえ、常日頃から点検・評価して改善に活かすという意識は低く、各部局にとって評価は新たに降ってきた作業であり、人件費削減の中で日常業務で手一杯であり、企画評価課に依頼したいという意識が強い現状がある。

体制としては、各部局内にて作業グループを組織して作成を依頼し、定期的に、図1に示したような企画評価担当理事を委員長とする評価専門委員会にて、毎月修正した最新の現況調査表を持ち寄り、各部局における作成の工夫のアイデアや、取り組みについて報告し合う体制をとった。これは平成19年11月から平成20年6月までほぼ1ヶ月に1回の頻度で開催された。その上部には評価委員会があるが、これは学長を委員長として最終的な承認を中心に行う会議であり、実質的に議論が行われるのは評価専門委員会であった。

しかし、評価専門委員会では各委員は、部局の代表者として、他の部局との関係を考慮し、執行部に対して要求をしていく立場から、自らの部局内部の実態を反映させた活発な議論がしばらく雰囲気であった。大学執行部と部局の対立の構図は、部局自治という長い伝統を持つ国立の総合大学では一般的であるのかもしれないが(崎元 [6], など)、法人化後4年を過ぎて、現況調査表作成の作業での課題は、いかにその対立の図式を超えて、評価を部局内部に浸透させて、自主的に改善する

体質へと変革を促すかということであろう。

そのために、評価室・企画評価課の職員は、作成にあたって留意すべき点や評価の目的などについて、機構の実績報告書作成要領 [7] や、中期目標期間の評価に関する説明会等における主な意見と回答（以下、Q&A 集） [8] などをもとに、現況調査表作成にあたっての留意点をまとめ、個別に各部局の作業グループを訪問した。これは、部局によって頻度が異なるが、平成20年6月の提出まで数回繰り返した。またその後、定期的に評価室・企画評価課が、原稿のチェックを行って各部局へ書式および内容について不十分な点を指摘し、書き換えるように依頼を行った。この作業も提出まで数回繰り返した。

また、専門分野別の試行的評価は大学評価・学位授与機構で過去に行なわれているものの、今回の現況調査表の枠組みでの評価は初めてであったこともあり、説明会等の資料を参照するのみでは不明な点があり、執行部の側である評価室・企画評価課は、責任を持って即座に明確に回答できない場合もあった。先に述べたように、評価専門委員会では、部局の責任者が参加していたことも、議論が難しい一因を形成していた。すなわち、説明が不明瞭な点があると、先に述べた大学執行部対部局の図式の中で、評価に対するやらされ感が蔓延している中、各部局の代表者の不満が噴出する可能性がある。その一方で、会議の混乱を恐れて、表面的な議論をしているのでは、各部局での実質的な作業が進まないという問題があった。そのための工夫として、企画評価担当理事 WG を、部局代表者として責任を負っていない各部局の准教授を中心とする若手の教員で構成し、月3回程程度のペースで交流会のような位置づけでの議論を進めるようにした。WG のメンバーの選出にあたっては、各部局の現況調査表の作成グループのメンバーの中から、部局長に推薦を依頼した。図1に示した担当理事 WG は、3.2節で示すように、本来は達成状況報告書の企画・評価に関する自己評価を行い、原案作成をするための作業グループである。これで現況調査表についての作業を進めると、会議体での意思決定の形式的には2重の作業となり、部局内での作業に混乱を引き起こす可能性があった。しかし、若手の勉強会、あるいは理事との交流会として位置づけることにより、何

かを定め議決をする会議ではなく、アイデアを出し合う場として機能させた。毎回の理事 WG で議論された情報は、参考意見として各部局での作業グループに持ち帰られ、各部局での作業が活性化された。ここでは各部局の取り組みを報告することにより、根拠資料のまとめ方や自己評価の記述の仕方などの、現況調査表作成上の工夫について、部局を超えて情報の共有が可能となった点が大いと思われる。評価室の側からは、一般に会議での公式な発言では分かりづらい部局等内部での作業の実態について、把握可能な部分が出来、実質的なアドバイスも可能となった。

このような体制で行われた現況調査表の作成だが、作業の中で多くの部局において見られた傾向について、以下に例を挙げて述べる。これは、教育・研究に共通して見られた。

- ・目的と特徴が明確化していない。

法人化前までの大学では、教員は特に学部や研究科の目的を意識せずに、特に研究においては、時には大型のプロジェクト等で他の研究者と共同しても、基本的には個人の研究を中心に行ってきた。それゆえ、もともと構成員にそのような意識が低いところで、目的や特徴を再構築しなければならなかった。教育に関しては、工学部の JABEE や水産学部の ISO9001教育システムなどの導入を通して、ある程度目的や特徴などの明確化をしている部局はあったものの、他大学の同様の学部等と比べて、特に鹿児島大学としての個性を主張するような体制にはなっていない。評価が目的と特徴に沿って行われると評価実施要項および作成要領に記載されているように、実態が目的と特徴に一致しているかが、評価に影響すると考えられるのだが、特に特徴を主張できるような実態を伴っていない、あるいは伴っていたとしても学部として整理されて把握されていないことが記述を難しくした。

また、学部内にいくつかの学科がある場合には、学科を平等に記述しないと学部内での合意がとりにくいという問題があった。先ほど大学執行部対部局の図式を述べたが、部局内では、部局の執行部と学科の対立という図式へと置き換えられる。それゆえ、学部内での個性を主張するために、特定の学科を前面に押し出す記述が難しいという問題があった。

・期待される水準についての不理解

分析項目毎の水準の判断は、「学部研究科等で想定する関係者の期待に込んでいるかという視点で行う」という枠組みになっていた。評価の目的の1つとして、社会に対するアカウンタビリティの遂行があり、この視点は重要と考えられる。しかし、教員の意識としては、日々の教育活動では学生を想定し、研究活動では個人の研究意欲に基づいて行っているというのがいまだに一般的であり、ステークホルダーを想定して教育研究活動に従事している教員は、かなり少ないと言える。それ故、関係者の期待からの分析を行わず、単にどのような状況であるかの記述をする傾向が強かった。これを端的に示す例としては、評価室で原稿を添削していく初期の段階では、水準判定すべきところに、「目標の達成状況が良好である」と、評価の視点について全く理解していない記述があった事があげられる。

・質の向上度の分析が難解

質の向上度の分析は、実績報告書作成要領では、「水準の向上があったと判断する取組（改善・向上事例）を示し、その向上の程度を示すデータとともに、判断理由を簡潔に記述」するように要求されている。ここでの、「向上の程度を示すデータとともに」の語を重視すると、時系列に向上しているような指標で表される数値データと理解され、かなり限定されたものになる。特に、教育などでは学生の試験の結果や、就職率等、研究においても、論文数や研究費の獲得数等に限定される可能性がある。これらのデータはすでに、観点ごとの分析で用いられて分析されていることが多く、重複する情報となる。一方で、「改善・向上事例」の部分を重視すると、具体的な事例となる一方で、向上の程度を示すデータは、数値で表現できないものとなり、主観的、抽象的になる傾向があった。

また、向上のデータに関して、広く捉えて、学部研究科等が力を入れて取り組んだ特徴的な事例を記述する解釈とすると、その個数が増加する。評価作業マニュアル [9] の中では、質の向上度の段階判定について、複数の事例がある場合の段階判定について、最終的に3段階で評価し、全ての事例が3段階評定で3の場合に3、全ての事例が2あるいは2または3の場合に2、事例に1が含まれる場合に1、となるように複数の事例がある

場合には低く判断された事例にあわせて結果がまとめられるため、高い評価を得ることを目的とした場合は、1つの事例しか記述しないことが方略としては得であると考えられる。しかし、社会への説明責任も考えた場合、そのような方略をとって少なく記述する事では、説明責任を十分に果たさないという事になり、いくつの事例を記述すべきか悩ましい状況であった。

・研究業績説明書を過度に重視

研究業績説明書は、研究に関する現況調査表の分析項目Ⅱの「研究成果の状況」を判断するための根拠資料であった。大学教員の活動は教育、研究、社会貢献、管理運営などがあるが、採用人事等では一般に論文等の研究業績によって、その能力を評価されることが多く、教員自身も自分を研究者として意識しており、研究業績については神経質になることが多い。それゆえ、各学部研究科等では、SS、Sという優れた業績を提出するという作業を要求され、その点に議論が集中する傾向が多かった。評価は学部研究科等の目的・目標に沿って現況調査表の全体としてなされ、研究業績説明書は根拠資料の一部である旨の説明を各部署への説明で繰り返しても、研究者としての意識からか、「SSとSの数によって、序列化がなされるのではないか。なので数が多い方がよい。」と誤解し、それをどのように選定するか多くのエネルギーが注がれる傾向があった。これが影響して判定基準や、根拠資料の示し方などの細かい点に関する質問が相次いだ。機構のQ&A集が充実するにつれ質問等は減少したが、Q&A集、問19の「AレベルのものまでもSレベルと判定し、上限まで提出した場合には、当然、機構におけるピア・レビューアーがSレベルでないと判定する業績が提出されていることとなります。この場合、その組織の自己評価能力が問われることにもなりかねませんのでご留意ください。」との説明を伝達したにもかかわらず、一部の学部研究科では前述したような意識からか、提出上限の専任教員数の50%まで提出しようとする傾向が強かった。

・現状への不満を記述

特に研究について、作成初期の段階ではいくつかの部局について、定員削減や予算削減等の厳しい状況に対しての不満が見受けられる記述があった。具体的には、「教員数は学長裁量定員への供出

等により、年々減少している。少ない教員数によって、…（中略）。その劣悪な環境下でも各教員の取り組み活動は良好であり、…（後略）」や、「法人化後、教員を取り巻く状況として、所属教員数の減、各種委員の負担増、学外への地域貢献増により、研究時間が大幅に減少し、出張も難しくなったといえる。このような研究状況の中で、…（後略）」などであった。当然ながら、財政的に厳しい状況は、国立大学法人全体について見られる傾向であり、また、大学のみならず、政府や独立行政法人全体に、歳出や人員の削減が求められている。それゆえ、「状況が悪いのにも関わらず、頑張っている」という論理は説得的ではなく評価室は修正を求めたが、執行部に、あるいは対外的に不満を表明する手段の一つとして評価書を用いようとする傾向が見られた。

3.2 達成状況報告書

達成状況報告書に関しては、まず各理事のWG、特に教育および研究担当理事を中心として、平成19年11月頃から、それぞれが関連する中期目標・計画について素案を作成することを求めた。評価室では、計画の達成を説明できる根拠資料の収集を中心に、作業を進める事を依頼し、教育・研究についていくつかの計画の記述の例を作成し、各理事WGでの説明を行った。しかし、評価作業に慣れていない人材がおらず、また個々の事業課の日常業務の中に評価が定着しておらず、作業は進まなかった。その結果、個別のWGは、結局4月から評価室と共同で、一つ一つの計画についての根拠資料を整理し、各部局に照会をしながら、文章の作成を行うことになった。そのようにして作った原案を評価委員会で承認を求めることになったが、現況調査表と異なり各部局が直接的に責任を負う形になっていないため、各理事WGおよび、評価室・企画評価課で主たる作成作業が行われた。そのような作業の中で、大きく影響を及ぼしたと思われる要因について、具体的に下記に紹介する。これは、鹿児島大学内部の問題や今回の評価システムに起因すると考えられる。

- ・中期計画を策定した当時の意図が不明

前述したように、鹿児島大学では中期目標期間中に執行部が交代になった。また、大学の事務系の職員は、通常3年で移動になるので、計画策定

時の状況を把握している人物が評価時には企画評価課、各部局の担当者いずれも移動になっていた。いくつかの中期計画では、抽象的な記述があり、具体的に何を実行に移すことを想定していたかという意図が明確でなく、中期計画の解釈から始めなければならなかった。例としては、教育の「基礎学問と応用及び先端的学問を有機的に結合したカリキュラムを編成し、専門的職業能力を養成する。」や、研究の「地域に特有な課題あるいは地域を問わない普遍的な課題を、全学合同研究プロジェクトあるいは学部内研究プロジェクトとして取りあげ、課題の学際的、総合的解決を図る。」等があげられる。

- ・アウトカムが想定されておらず、データが体系的に収集されていない。

中期計画策定当時の意図が不明である点とも関連するが、意図を解釈した次の段階として、計画がどのようなアウトカムを想定しているかわからず、計画の進捗状況を定期的にチェックするためのデータが体系的に収集されていない問題があった。毎年の年度実績の評価でもチェックはしていたはずだが、文章での記述を中心としてされており、根拠資料を中心に、より厳密に機構による評価が実施されることによりその傾向が明らかになった。特に、教育に関しての目標の中項目、「教育内容等に関する目標」や、「教育の実施体制等に関する目標」に該当する中期計画については、計画を実施した成果の根拠となる資料が、計画の内容によっては示しにくいものが多く、どの程度の成果まで要求されているか、それがどのような資料で示されるかの判断に、多くの時間が費やされた。

- ・成果と実施体制で記述が同じになる計画がある、

中期目標の中項目では、教育では、(1)教育の成果に関する目標、(2)教育内容等に関する目標、(3)教育の実施体制等に関する目標、(4)学生への支援に関する目標、の4つがあり、研究では(1)研究水準及び研究の成果等に関する目標、(2)研究実施体制等の整備に関する目標、の2つがあった。このような整理の仕方であると、計画作成時には実施する計画の内容自体は同一でも、プロセスを重視する計画と成果を重視する計画に、中項目レベルで区別して整理されていたと理解できる。しかし、大学評価・学位授与機構の評価マ

表1 中期目標・計画と認証評価との関連 (抜粋)

中期目標		整理番号	中期計画 (小項目, 小小項目)	認証評価との関連
大項目1	1 教育に関する目標			
中項目1	(1) 教育の成果に関する目標			
	【学士課程】		【学士課程】	
小項目1	(1) 幅広い知識・教養・技能等を有するとともに、進取の精神、自主自律の精神に富み、深い歴史感覚、鋭い現実感覚、高い公共意識に裏付けられた判断力と構想力を有する個性豊かな人材の育成を目指す。		○教養教育においては、鋭い現実感覚を持ち、幅広い教養で総合判断できる人材を育成する。	
		1-1	【1】 ・共通教育の企画・立案機能を強化し、教育方法、実施体制等の改善を図る。	基準9 教育の質の向上及び改善のためのシステム
		1-2	【2】 ・思考過程を重視し、多面的視野、総合的判断力、課題探求能力を高める。	基準5 教育内容及び方法
		1-3	【3】 ・教育目標の到達度評価法を研究し、適正な評価を実施する。	基準9 教育の質の向上及び改善のためのシステム
		1-4	【4】 ・さまざまな学問分野にわたる受講を推進し、幅広い教養を身につけさせる。	基準5 教育内容及び方法
小項目2	(2) 人類及び地域社会が抱える現実的問題に目を向けさせ、問題解決へ向けた方策の探求を通して、創造的チャレンジ精神、具体的構想力、応用的能力を備えた人材の育成に努める。		○学部教育においては、基礎学力、専門的知識・技能を備えた人材を養成する。	
		2-1	【5】 ・カリキュラムを充実し、社会の現実的課題に対して問題意識を持ち、実践的問題解決能力を身につけさせる。	基準5 教育内容及び方法
		2-2	【6】 ・生涯にわたって学び続けることができるよう、自己学習能力を高める。	基準5 教育内容及び方法
小項目3	(3) 専門的職業能力を身につけた人材を養成する。		○専門的職業能力等を高める。	
		3-1	【7】・基礎学問と応用及び先端の学問を有機的に結合したカリキュラムを編成し、専門的職業能力を養成する。	基準5 教育内容及び方法
		3-2	【8】・早期に企業の研究者、社会人による講義、実習を拡充し、専門的職業観を育成する。	基準5 教育内容及び方法
小項目4	(4) 高いコミュニケーション能力を持った人材を養成する。		○ディベート能力とプレゼンテーション能力の向上を図る。	
		4-1	【9】 ・討論及び学習発表を取り入れた授業を充実し、ディベート能力とプレゼンテーション能力の向上を図る。	基準5 教育内容及び方法
		4-2	【10】 ・情報技術を活用し、プレゼンテーション能力を育成する。	基準5 教育内容及び方法
			○国際的コミュニケーション能力と情報リテラシーの向上を図る。	
		4-3	【11】 ・外国語によるコミュニケーション能力の向上を図る。	基準5 教育内容及び方法
		4-4	【12】 ・情報リテラシーの向上と情報技術を活用した教育の高度化を図る。	基準5 教育内容及び方法
		4-5	【13】 ・日本人学生と留学生との相互交流を深める場を充実する。	基準5 教育内容及び方法
小項目5	(5) 教員の教育力を高める。		○教員の教育力を開発するための企画を導入する。	
		5-1	【14】 ・FD, 講演会, 研修会, 学生・同僚による授業評価等を充実する	基準9 教育の質の向上及び改善のためのシステム

マニュアルでは、評価作業では、計画の一番下のレベルでのいわば小小項目（鹿児島大学では、小項目の下に更に・で表現される項目を設定していた。表1を例として見ると、小項目は“○”で、小小項目は“・”で示されている。）において、1. 計画の実施と、2. 計画を実施した結果の得られた成果、の両者を満たしているかについて段階判定がなされると明示されていた。それゆえ、1つの目的の達成のために、プロセスと成果に分けて目標として掲げた計画については、評価書に記載する情報が重複したものとなることがあった。これらについては、記述時にどちらを中心に整理するかで差別化を図ったが、根拠資料としては同一とならざるを得ない部分もあった。例としては、教育の成果に関する目標では、「サテライト教室を拡充し、社会人に対するリカレント教育、リフレッシュ教育サービスを向上する。」、実施体制等に関する目標では「生涯学習教育研究センターと連携し、社会人対象の遠隔授業を推進する。」、研究水準及び研究の成果等に関する目標では、「大学改革を推進し、学部・研究科の枠を超えた研究を推進する。」、研究実施体制の整備に関する目標では、「学長を中心に戦略会議を組織し、透明な指針の下に戦略的研究を推進する。」等があった。

・中期計画の小項目の下に項目数に違いがある。

先に示したように、鹿児島大学では、中期計画の小項目の下に更に小小項目を設定していた。評価マニュアルでは、評価員による段階判定は、小小項目レベルで行われ、基本的にはそれらを合算することにより後は自動的に平均値を算出して、その上位項目へ積み上げて評価結果への判定を導く形式になっていた。このような評価の枠組みでなされることを想定して計画を立てていないため、1つの小項目において1つしか小小項目がない場合や、最大で20の小小項目がある場合まであった。作業としては、個々の小小項目について等しい作業量で評価書を作成することになるが、それを小項目に集計する際にそれらの重みが異なる事が考慮され、特に小小項目が少なく、1つの場合には慎重な記述になる傾向があった。実際には、大学としては中期計画の小小項目の個数に関わらず、等しく力を入れて計画達成に取り組んでいた。中期目標の評価であることを考えると、目標に関連する計画の小項目ごとに合算することになるのは

論理的であるかもしれないが、今回の評価の手法である、計画の小小項目を小項目毎にくくること、重みを付けて合算する場合と、単純に全計画の小小項目の平均値を取る場合で値が大きく異なる可能性がある。以上のように、実際に大学で行われている計画の遂行と評価の間に差が見られた。これは、計画作成時に評価システムが確立されていなかったことによる影響であると思われる。

3.3 大学情報データベース

鹿児島大学は、大学評価・学位授与機構の大学情報データベースに参加し、共通調査票はすべて、任意調査票に関しても可能な限りの入力を行った。しかし、実績報告書の作成において、現況調査表、達成状況報告書のいずれにおいても参照する形で利用することはなかった。その理由としては下記のような理由があげられる。

・データ集の提供時期が遅い

機構からのデータ分析集の提供時期は平成20年1月であり、平成19年秋から根拠資料の収集を中心として、評価書作成の作業を始めていたため、提供時には必要となるデータは揃っており、データベースを利用すると二重の手間になった。

・提供されるデータが最新ではない

提供されるデータは、評価対象となる期間中の最新である平成19年度入力分のデータが、平成19年5月1日現在のデータを基準としていた。しかし評価書の提出は平成20年6月であり、平成19年5月までのデータでは、実質的には中期目標期間の6年間の内3年分のみのデータとなってしまうので、大学としては平成19年度の実績を踏まえたデータを用いることが望ましかったため、独自に収集しなければならなかった。

・データ、指標が不十分

共通調査票としての項目数が少なく、それ故有効な指標の数にも限界があった。また、データ分析集のグラフについては、軸の目盛りの幅の設定等が適切に調整されておらず、差が読みとれないものもあり、実用性が低いものであった。

以上のような点があったが、これは、データベースのシステムや運用に問題があったわけではなく、数々のやむを得ない事情が影響していると考えられる。すなわち、データ集の提供時期に関しては、初めての評価であり、国立大学法人評価

委員会での評価の枠組みを待っての指標作りが必要であったことや、データが最新ではないことに関しては、事務処理に関わるタイムラグの問題や学校基本調査と一致させることによる事務処理の省力化との関係、データ、指標の数に関しては、大学の意向を考慮して入力数を減らしたことによる影響などがあるだろう。今後、入力項目の充実や、運用についての改善によって、大学での自己評価作業での省力化に向けての有用性が高まると思われる。

3.4 認証評価との関連

ここでは、法人評価の達成状況報告書と大学評価・学位授与機構の認証評価について、中期計画の教育に関する部分と認証評価の評価基準との内容との対応関係を整理した。資料として本論文に全てを記述するのは過大なため、この一部を抜粋して表1に示す。項目によっては、複数の認証評価基準との関連があるものもあったが、中心的なものとの関連でまとめ、小小項目の個数と認証評価基準との関係を見ると、教育に関する計画の小小項目が全てで128項目ある中で、基準3に関するものが6、基準4が10、基準5が62、基準6が3、基準7が20、基準8が15、基準9が12であった。このように認証評価の視点から見ると、基準5の「教育内容及び方法」を中心に、幅広く関連して計画が立てられていることが分かる。

このように関連している事実を踏まえて省力化の観点から見ると、今回の達成状況報告書作成に関して、対応する評価基準から、根拠資料として流用できる部分があり、実際に使用した。しかし、そのまま流用可能であった資料は少なかった。それ故、大学としては、今後2つの評価で重なる部分についての省力化への試みとしては、根拠資料を作成する元となる、刊行されている資料等の出典との関連づけを行っておくことにより、根拠資料を構成する際に参照が容易になる事が挙げられるだろう。また逆に、認証評価を受ける際にも、自己評価書作成時に、優れた点として、関連した中期計画に掲げた取り組みなどをアピールすることもできるだろう。

4. おわりに

以上、鹿児島大学における評価への取り組みを

まとめたが、それらを踏まえて大学内部にある問題点とその解決へ向けての提案を整理すると大きく挙げて2つの点があげられる。

1つは、評価をすることが目的となってしまうっており、その結果を改善に結びつけるところまでは到達していないという点がある。すなわちPDCAサイクルの中でのC→Aが機能していないと言える。この理由としては、大学内部で目標の達成状況を日常的に把握するための指標や情報が明確になっておらず、また収集もされてないため、評価室では、それらの情報を集めて整理する作業が中心となっている点が挙げられる。部局の数が多い総合大学では、特にその傾向が強く、各部局へ情報の収集を依頼する業務量が多い。今後は、評価室の中での情報収集の機能をデータベースを整備する事により強化し、評価のデータを集める作業が中心となっている現状から、データから情報を読みとって、次にはどのような行動へと移っていくべきかの戦略の立案を中心に行える組織へと変革していくことが大切であろう。

2つ目は、評価の重要性について、部局まで浸透していないということがあげられる。各部署長や、評価の委員会の委員は評価について理解をしているが、一般の教員は、なぜ評価を行う必要性があるかについてほとんど理解していない。研究に関しては、科学研究費補助金の申請などにおいて、社会への影響や波及効果について考慮することで、アカウンタビリティについて自らの活動を振り返ることはあるが、教員の日常において、自ら評価し改善へと結びつけていく意識は低い。これを向上させていくためには、各部署内での意識の向上を文化として浸透するように、執行部が粘り強く、現場との交流を深めることにより訴えかけていくしかないだろう。

本論文は1大学の事例を掘り下げた報告である。多くの大学の評価室を含めた評価業務の現状・課題・ニーズについては、佐藤他 [10] の報告が参考になる。本論文では、鹿児島大学を事例として問題点と今後について整理したが、佐藤他 [10] でのアンケート調査において、組織状況や、課題を調査した結果との共通性も見られ、本事例で扱った大学は特別なケースではなく、ある程度一般化可能であろう。

今後は、大学内部での改革の推進が大切ではあ

るが、それには部局自治の歴史が強い国立総合大学では、内部的な統率が不十分であり、執行部としては外圧としての評価を期待している部分も大きい。そういった意味で、大学と機構が協力し、大学内部において実質化するように評価システムを検証、改善していく必要があるだろう。以上、本稿が、今後の大学評価を検討する際の参考となれば幸いである。

(受稿日 平成21年1月8日)

(受理日 平成21年4月30日)

謝辞

本研究を遂行するにあたりお世話になりました、鹿児島大学総務部企画評価課の福澤達弘課長をはじめとする皆様に感謝いたします。

参考文献

- [1] 鹿児島大学概要，鹿児島大学総務部総務課，2008年6月。
- [2] <http://www.kagoshima-u.ac.jp/>.
- [3] 治部眞里，安高志穂，水越彩香，佐藤真輔，国立大学法人の財務分析，文部科学省科学技術政策研究所第1調査研究グループ，2008年1月。
- [4] 天野郁夫（2006）「国立大学論—格差構造と法人化」『大学財務経営研究』，3，193-223.
- [5] 小湊卓夫，中井俊樹（2007）「国立大学法人におけるインスティテューショナル・リサーチ組織の特質と課題」『大学評価・学位研究』，5，19-34.
- [6] 崎元達郎（2005）「国立大学法人の運営資金の構造と可能性」『大学財務経営研究』，2，111-118.
- [7] 実績報告書作成要領，独立行政法人大学評価・学位授与機構，2008年4月。
- [8] 中期目標期間の評価に関する説明会等における主な意見と回答（Q&A）ver5.0，独立行政法人大学評価・学位授与機構，2008年5月。
- [9] 評価作業マニュアル，国立大学法人及び大学共同利用機関法人における教育研究の状況についての評価（評価実施要項 補足），独立行政法人大学評価・学位授与機構，2008年4月。
- [10] 佐藤仁，森雅生，高田英一，小湊卓夫，関口正司（2009）「大学評価担当者の抱える現場の課題—アンケートの結果から—」『大学評価・学位研究』，9，65-77.

[ABSTRACT]

The process for preparing the self-evaluation report of
the National University Corporation Evaluation
— A case study of a regional university —

SHIBUI Susumu * , OMODAKA Toshihiro **

This report summarizes the process of preparing the self-assessment report for National University Corporation Evaluation in a regional university. The approach in the Kagoshima University is reported as a case example. Firstly, we report the overall condition of the Kagoshima University by comparing other Universities and showing the historical features to understand the specialty of regional universities. Next, the organizational structure and practical problems to prepare the self-assessment report inside the University are shown. The use of database for the University evaluation and the relationship between the National University Corporation Evaluation and Certified Evaluation and Accreditation are also reported. Based on these information, the problems inside the university and the needs to realize the evaluation are discussed.

* Associate Professor, Office of Institutional Research, Kagoshima University

** Executive Director, Planning and Evaluation, Kagoshima University