

国立大学法人における大学評価実施体制の現状と課題
— 「評価室」を中心に—

Actual Conditions and Problems of Implementation Structure of University Evaluation in
National University Corporation: Focusing on University Evaluation Office

高森 智嗣

TAKAMORI Tomotsugu

1. はじめに	57
1.1 本研究の目的と背景	57
1.2 先行研究の知見と課題設定	58
2. 使用するデータと分析方法	59
2.1 アンケート調査結果	59
2.2 訪問調査結果	59
2.3 分析方法	59
3. 分析	60
3.1 アンケート調査	60
3.2 事例分析	61
4. まとめ	64
5. 本研究の限界と今後の課題	65
付記	65
参考文献	66
ABSTRACT	67

国立大学法人における大学評価実施体制の現状と課題

— 「評価室」を中心に —

高森 智嗣*

要 旨

本稿の目的は、国立大学における「評価室」のような名称を冠する組織に着目して、その現状と課題を明らかにし、大学評価実施体制のあり方を検討することにある。そのために、全国立大学86機関に対するアンケート調査及び、国立大学2機関に対する訪問調査を行った。

アンケート調査結果では、大学評価実施組織として、全学的な評価委員会、及び「評価室」の設置状況とともに、専任教員の有無を確認した。回答した機関の約70%が「評価室」を設置しているものの、専任教員の配置は少ない。訪問調査では、「評価室」の中間組織としての機能状況が確認できたが、評価を担当する専任教員が不在であるために生じる課題として、職員への業務負担の集中等があげられた。

「評価室」の役割・機能は、その構成員に拠るところも大きく、IR機能、大学評価に係わる全国・国外の状況や専門的事項の分析、準備すべき根拠資料・データの同定や作業の効率化促進等、求められる役割・機能は多岐にわたるものの、その体制によっては限界がある。大学評価を効果的に機能させるために、これらの要求される機能に十分に対応できる人員構成が必要であると考えられる。

キーワード

評価室、質保証、大学評価、評価実施体制、評価実施過程

1. はじめに

1.1 本研究の目的と背景

本稿の目的は、わが国の国立大学を対象に、大学評価担当組織のひとつである、「大学評価室」のような名称を冠する評価担当組織（以下、「評価室」とする）に着目し、その目的、位置づけ、役割・機能、構成員に関する現状と課題を明らかにし、大学評価実施体制を検討することにある。

大衆化・市場化・国際化や18歳人口の減少を背景に、我が国の高等教育において質保証は最も重要な課題のひとつとなっている。高等教育における質保証は、「質が維持され向上していることを担保するために必要となる諸々の政策、態度、行動、手続き」(Woodhouse 1999) や、「高等教育の質を担保し、かつ発展するためのあらゆる政策、手順、行動を包含する包括的な用語」(Campbell &

Rozsnyai 2002) とされ、機関内部の仕組みである「内部質保証」と機関・機関間の上位にある制度である「外部質保証」とに区分される (Damme 2004)。我が国においては、内部質保証として自己点検・評価が、外部質保証として大学機関別認証評価や国立大学法人評価のような第三者評価が主要な役割を果たしている。

大学評価という言葉が普及し始めたのは、1986年の臨時教育審議会第二次答申によってその必要性が提言されてからである (羽田 2005)。1998年の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について」では多様化・個性化の推進が大学改革の基本的方向として示され、多様化・個性化を実現しつつ高等教育の質を確保するための手段として自己点検・評価の充実及び第三者評価システムの導入が提言された。また、1999年には大学設置基準の改正により自己点検・評価の実施と公

* 福島大学 地域連携課 研究員

表の義務化が図られた。さらに、現在では認証評価、国立大学法人評価が法制度化されており、近年、大学評価は急激に拡大してきたと言える。高等教育における質保証の国際的な趨勢は、第三者評価とそれを支える個別大学内部の仕組みにあり(羽田・米澤・杉本 2009)、我が国においては、中央教育審議会答申『我が国の高等教育の将来像』(2005)が、認証評価を第三者評価の中核であると位置付けている。

他方で、「評価疲れ」という言葉に象徴されるように、大学評価は研究・実践の両面での深化が求められている。この点について、評価制度そのものを検討するアプローチが必要なことは論を俟たないが、併せて、直面する現実的な課題として効率的な評価実施とそれを実行するための体制や仕組みが必要である。このような状況のもと、各高等教育機関においては大学評価実施体制の整備が進められてきたが、それを顕著に示すのが国立大学における「評価室」の設置であろう。次節では、「評価室」を中心に大学評価実施体制に係わる先行研究を概観するとともに、本稿における課題を設定する。

1.2 先行研究の知見と課題設定

大学評価実施体制の整備について、国立大学では、法人化を契機として組織改編が進み、従来の「自己点検・評価委員会」のような委員会方式の廃止や、「評価室」のような組織の設置が増加したのは周知の事実である。一方、私立大学においては、整備に向けた検討中を含めて95.4%が評価体制を意識しているものの、評価に係わる「専従部署の設置」を行っているのは19.8%に留まる(日本私立大学団体連合会 2009)。また、私立大学においては、「評価室」が確認できるのは一部の機関に限定され、「専従部署」がどのような組織を示しているのか必ずしも明確ではない。民間的経営手法を積極的に導入している私立大学の事例研究(田中・山崎 2010)においては、評価作業の流れの中で「改革推進室」が全学的な活動の調整、支援を行う上で重要な役割を果たしていることが示されているが、「改革推進室」は大学評価というよりはむしろ大学経営の文脈にあると言える。

大学評価実施体制のあり方は、一定程度の類型化を試みることはできるものの機関の使命・目的、

規模等によって一様ではない(高森 2010)。また、よりミクロな視点から捉えた個別の評価担当組織の持つ機能や役割も様々である。評価担当組織は、評価委員会をはじめ、執行部、企画・立案・将来構想等に関する部門、大学教育センターのようなセンター系の組織、「評価室」等多岐にわたっており、全ての高等教育機関の全ての評価担当組織を限られた紙幅の中で扱うことは困難である。そこで、本稿では国立大学を対象とし、「評価室」について分析を行う。国立大学の「評価室」は、大学評価実施体制として顕著なものであり、その現状と課題を明らかにすることは設置形態や機関を超えて一定の意義を持つと考えられる。

大学評価の体制に関する調査・研究(大学外組織評価研究会 2009)では、大学評価に関する先進的な取組事例を通して評価体制を機能させる上での促進要因と阻害要因を分析している。当該研究では、各大学で評価活動を推進していく上で、従来の委員会方式に加えて、評価に関する全学的調整や支援を行う、評価を専門的に担当する組織の設置が促進要因となっていることが示されている。

また、近年では、機関情報の収集・蓄積・分析・提示のあり方が、わが国の高等教育研究においても大きな 이슈のひとつとなっており、Institutional Research(以下、IRとする)が注目を集めている。IRは、「機関(大学)の計画策定、政策策定、意思決定を支援するような情報を提供すること」(Saupe 1990)と定義されている。一方、評価は、社会調査手法の利用(Rossi, Lipsey, Freeman 1993)によって明らかになった事実を明示的、暗示的な基準と比較し(Weiss 1998)、価値判断する(Scriven 1991)行為であるとされる。このような定義から、特に事実特定について、IRと評価の親和性は高いと考えられる。事実、大学評価と関連したIR研究(野田 2009)も多数存在しており、「評価室」を大学経営支援のための組織と捉え、国立大学法人3機関の「評価室」の活動内容を分析した研究(小湊・中井 2007)のように、IRの観点から「評価室」にアプローチした研究もある。

これらの研究が示す通り、大学評価、大学経営、IRのいずれにおいても、「評価室」のような評価担当組織が支援・調整組織として重要となっている。しかしながら、当該組織の目的、位置づけ、

役割・機能を具体的には誰がどのように担っているかについて、全体的な状況を明らかにした研究は管見の限り見当たらない。そこで、本稿では国立大学法人の「評価室」に着目し、その目的、位置づけ、機能、構成員について分析する。

2. 使用するデータと分析方法

2.1 アンケート調査結果

平成24年7月6日～平成24年8月10日までに国立大学86機関を対象にアンケート調査を行った。本調査は、国立大学の認証評価の実施過程に関する実態と、それに基づいた大学の改善等、認証評価の効果・影響について明らかにすることを目的として実施したものである。

その中で、評価の実施体制について、1) 評価委員会等、評価を担当する常設委員会の有無、2) 評価室等、評価を専門に担当する全学的な組織の有無を尋ねた。また、評価担当組織の構成員として、3) 実務を担当する専任のテニユア教員の有無、4) 実務を担当する専任の任期付教員の有無を尋ねた。さらに、評価実施過程について、5) 部局の役割、及び6) 評価担当組織の役割について尋ねた。その結果、59機関（回収率68.6%）からの回答を得た。

文部科学省による平成24年度5月1日現在の規模別大学一覧表に従って回答した大学を分類したところ、規模別の回収率に極端に大きな偏りは見られなかった(表1)。なお、回答者は、理事・副学長8名(13.6%)、教員4名(6.8%)、職員46名(78.0%)、不明1名(1.6%)であった。

表1 回答数及び回収率

分類	回答数	全機関数	回収率
8学部以上	15	19	78.9%
5～7学部	11	16	68.8%
2～4学部	17	26	65.4%
単科大学	16	25	64.0%
全体	59	86	68.6%

注) 回収率は、回答数/全機関

2.2 訪問調査結果

次に、「評価室」の具体的な事例について分析するために、2013年9月に国立大学2機関の「評価室」に対して訪問調査を行った。なお、本稿では匿名性を考慮して、課や室等の名称のような一般的に使用される名称は使用しているが、機関名については、A大学・B大学と表記する。

後に詳述するが、当該大学の「評価室」は専任教員を配置していない事例である。A大学の「評価室」は職員のみで構成され、B大学の「評価室」は教員及び職員で構成されるが教員は兼任である。先進的な事例や注目を集める事例については、教員が主体的になっているものが多い。そのような先進的な事例が共有されることの重要性は論を俟たない。一方で、規模や人的資源、物的資源を含む経済的資源、評価にかけることのできるコスト等に鑑みれば、全ての機関が専任教員を配置しているわけではない。そこで、本稿では、むしろ専任教員を配置していない機関が現状、及び課題をどのように認識しているかを探るべく当該2機関を事例とした。

調査に際しては、60分程度の半構造化インタビューを用いて、1) 「評価室」設置の目的及び経緯、2) 「評価室」の構成員とその選出方法、3) 大学評価の実施体制、4) 大学評価の実施過程、5) 大学評価実施過程における「評価室」及び各部署の具体的な役割・業務内容、6) 今後の課題と展望について尋ねた。

なお、大学評価は、国立大学法人評価や機関別認証評価のような第三者評価、自己点検・評価のように機関に係わるもの、授業評価のようなプログラムに係わるもの、教員業績評価のような個人に係わるもののように、種々の評価を包括的に表す用語である。本調査では、当該大学の「評価室」が主としてどのような業務を担当しているのかを明らかにするために、大学評価という用語を用いて特定の評価を指定せずにインタビューを実施した。

2.3 分析方法

本稿では、上記の2点を1次資料として分析を行う。アンケート調査の結果は、基本的には単純集計を行い提示しているが、「評価室」の設置状況と専任教員の設置状況の関連性を見るために当該

項目については連関規則分析を行っている。連関規則分析とは、ある項目 X と Y を確率事象と見なして大規模データの中から有用な規則を発見するために用いられる分析手法である。「評価室」という特定の組織を設置している場合に専任教員の配置が行われているかを確認するためこの分析手法を採用した。

連関規則分析においては、X を条件とした時の Y の出現割合は $p(Y|X)$ であり、2つの事象が統計的に独立でない時、lift 値が 1 より大きくなる。なお、連関規則分析については、R version 3.0.0 のパッケージ *arules* を用いた。

3. 分析

3.1 アンケート調査

3.1.1 大学評価実施体制

まず、大学評価実施体制においては、主として役員会、経営協議会、教育研究評議会、並びに評価委員会等の全学的な常設の委員会、「評価室」等の評価を専門に担当する全学的な組織が考えられるが、前3者は、国立大学法人法によって定められる組織であるため、全ての国立大学が設置している。また、その他にも部局の評価委員会や関係組織、事務組織等も考えられるが、その多様性に鑑みれば全てを包括的に扱うのは難しい。そのため、本調査では、「評価委員会等、全学的な常設委員会」、及び「評価室等、評価を専門に担当する全

学的な組織」の設置状況を尋ね、その結果は表2に整理した。なお、本設問は当該の項目について該当する／しないを二者択一で選択するものである。

全体について、評価委員会等、全学的な常設委員会を設置しているのは46機関 (78.0%)、「評価室」等、評価を専門的に担当する全学的な組織を設置しているのは45機関 (76.3%) である。「評価室」等の設置については2学部以上を設置する機関で該当の割合が高く、単科大学で非該当の割合がやや高くなっている。

なお、委員会のみを設置は14件 (23.7%)、委員会と「評価室」の両方の設置は32件 (54.2%)、「評価室」のみを設置は13件 (22.1%) である。

次に、大学評価の実務担当者の属性を表3に示した。一般的に、大学評価業務は役員会、経営協議会、教育研究評議会のような意思決定組織、関係する各種委員会等のような審議組織、個別の教員・職員等の多様なアクターが関係していると考えられるが、ここでは大学評価の具体的な業務の実施体制における専任教員の有無に焦点をあてた。なお、本設問は当該の項目について該当する／しないを二者択一で選択するものである。

全体について、実務を担当する任期付きの専任教員を配置する機関は11機関 (18.6%)、任期なしの専任教員の配置は4機関 (6.8%) と少ない。また、連関規則分析を行ったところ、「評価室」等の

表2 全学的な評価体制

		8学部以上	5～7学部	2～4学部	単科大学	全体
評価委員会等、全学的な常設委員会がある	該当	12 (80.0%)	6 (54.5%)	15 (88.2%)	12 (75.0%)	46 (78.0%)
	非該当	3 (20.0%)	5 (45.5%)	2 (11.8%)	4 (25.0%)	13 (22.0%)
評価室等、評価を専門に担当する全学的な組織がある	該当	13 (86.7%)	11 (100.0%)	13 (76.5%)	9 (56.2%)	45 (76.3%)
	非該当	2 (13.3%)	0 (0.0%)	4 (23.5%)	7 (43.8%)	14 (23.7%)

表3 大学評価の実務担当者

		8学部以上	5～7学部	2～4学部	単科大学	全体
実務を担当する、専任のテニユア教員がいる	該当	1 (0.7%)	2 (18.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	4 (6.8%)
	非該当	14 (93.3%)	9 (82.0%)	17 (100.0%)	15 (93.7%)	55 (93.2%)
実務を担当する、専任の任期付き教員がいる	該当	5 (33.3%)	2 (18.0%)	4 (23.5%)	0 (0.0%)	11 (18.6%)
	非該当	10 (66.7%)	9 (82.0%)	13 (76.5%)	16 (100.0%)	48 (81.4%)
職員のみ	該当	3 (20.0%)	4 (36.4%)	6 (35.3%)	9 (56.3%)	22 (37.3%)
	非該当	12 (80.0%)	7 (63.6%)	11 (64.7%)	7 (43.7%)	37 (62.7%)

設置を条件とした時の任期なし専任教員の出現割合は8.9%，任期付き専任教員の出現割合は24.4%であった（ $lift > 1.0$ ）。

また、具体的な評価業務は、兼任教員を含んだ教員と職員の教職協同の下に実施されることが想定されるが、職員のみとの回答が22機関（37.3%）存在している。

3.1.2 大学評価実施過程

ここまで、大学評価を担当する組織及び、専任教員の有無を中心に大学評価実施体制について概観してきた。次に、このような実施体制の下で実施される評価業務において、全学的な組織と各部局がそれぞれどのような役割を担っているかを表4に示した。

全学的な評価担当組織については、ほとんどの項目で高い割合を示している。一方、部局については、部局のデータの収集52件（88.1%）、全学的な評価組織へのデータ提出52件（88.1%）、部局のデータの整理・分析42件（71.1%）に比して、報告書の執筆が22件（37.3%）と低い。これに対して、全学的な評価担当組織が報告書の執筆を行っている機関は55機関（91.7%）と多く、部局が自部局のデータの収集・分析・提出を行い、全学的な評価担当組織がそれらを取りまとめ、報告書を作成するという分業化の状況が窺われる。

ただし、ここで示した結果はあくまでも全学的な評価担当組織についてのものであり、評価委員会等や「評価室」等を包括的に含んでいる。本稿が焦点をあてるのは、「評価室」が大学評価に係わ

る業務の中で果たす役割である。そこで、次節では、国立大学2機関の訪問調査結果を通して、具体的な「評価室」の業務について事例分析を行う。

3.2 事例分析

3.2.1 A大学の事例

2013年現在、国立大学法人A大学は、4学部・4研究科を設置しており、機関全体として学部生約4200人、大学院生約320名が在籍しており、教員約240名、職員約130名を有する大学である。

A大学では、役員、部局、事務局が連携し、計画を意識した業務遂行及び全学としての組織的な活動を行うことを目指し、2010年4月に学長直下の組織として「評価室」を設置しているが、その端緒は、法人化及び翌年の全学再編を契機とした事務組織改組の中で、「企画広報課」内に中期目標・計画を含めた目標計画の策定、各種評価・分析等に関する事務を所掌する「目標評価係」を設置したことにある。その後、「目標・評価係」は事務機構改革の中で、2007年から2009年まで事務局長下にある企画部門の「目標・評価グループ」として活動し、2010年に役員会と効果的に連携できる事務機構を目指した改革によって、現在の、学長直下の組織である「評価室」となった。「評価室」は2010年に新たに制定された当該大学の「事務組織規則」に定められる組織であり、事務職員3名から構成される。

次に、「評価室」を含めたA大学の大学評価実施体制を概観しよう。A大学の大学評価に係わる主なアクターは、全学的組織として、役員会、教

表4 大学評価における全学組織・部局の役割

全学	該当する	該当しない
部局へのデータ提出依頼	52 (88.1%)	7 (11.9%)
データの収集	51 (86.4%)	8 (13.6%)
データの整理・分析	54 (91.5%)	5 (8.5%)
報告書の執筆	55 (93.2%)	4 (6.8%)
部局から提出されたデータの取りまとめ	53 (89.8%)	6 (10.2%)
部局から提出された報告書の取りまとめ	42 (71.1%)	17 (28.9%)
部局	該当する	該当しない
部局のデータの収集	52 (88.1%)	7 (11.9%)
部局のデータの整理・分析	42 (71.1%)	17 (28.9%)
全学的な評価組織へのデータ提出	52 (88.1%)	7 (11.9%)
報告書の執筆	22 (37.3%)	37 (62.7%)

n = 59

育研究評議会、経営協議会に加えて、学長を長とする「目標計画委員会」、総務担当副学長を長とする「自己評価委員会」、連絡・調整等を行う「評価室」があり、部局の組織として、部局の自己評価委員会等がある。目標計画委員会は、中期目標・計画及び年度計画に関する原案策定を、自己評価委員会は、総合的な点検・評価とその進捗管理をそれぞれ掌理している。「評価室」が所掌する組織は、主として目標計画委員会と自己評価委員会であり、中期目標・計画及び年度計画の策定・変更及び、自己点検・評価、法人評価、認証評価、外部評価等、大学評価業務全般に係わっている。このような大学評価の中で、「評価室」が果たす役割はどのようなものだろうか。

法人評価については、各部署の担当する業務を総括する各副学長を総括責任者とし、評価の結果を改善に結びつけるPDCAサイクルを確立するため、「評価の指標となる重要事項例」の取組方針、中期目標・計画の進捗状況について、役員会等で総括責任者である副学長が定期的に報告するとともに、全ての年度計画の達成状況を数値化して状況を把握し、目標達成を図っている。この際、「評価室」では、それらの進捗状況をデータ化し、自己評価委員会で審議したうえで役員会等での報告を行っている。また、年度計画の策定においては、各副学長の責任において策定されたものを「評価室」がとりまとめ、目標計画委員会、役員会等で審議している。

認証評価については、A大学では、教育研究評議会の審議において、大学評価・学位授与機構の認証評価を受審することを定め、認証評価受審の前々年度から自己点検・評価を実施することとなっている。この自己点検・評価について、A大学評価規則においては、「自己点検・評価は、本法人及び本学全体を対象として定めた自己点検・評価項目並びに部局で定めた自己点検・評価項目のそれぞれについて実施する」と定められている。また、「認証評価は、学校教育法その他認証評価機関が定める実施方針等に従い実施する」とされ、「本法人及び本学全体を対象とした自己点検・評価は、認証評価機関が定めた大学評価基準及び本法人の目標・計画を達成するために必要とする点検・評価項目を常に検討の上設定し、これに則した自己点検・評価を計画的に実施する」と定めら

れている。このため、自己点検・評価基準や項目は、認証評価受審先である大学評価・学位授与機構が定める評価基準に大きく影響を受けることになる。

認証評価における自己点検・評価報告書の作成については、全学の自己評価委員会において、法人評価の中期目標・計画及び年度計画について、副学長の責任の下実施している実績があり、また、各基準について大局的な見地から総括できるという理由から、自己点検・評価報告書作成に係わる原稿執筆をはじめとした、認証評価の各基準についての担当は各副学長とされている。

この際、「評価室」は、どの基準をどの副学長が担当するかについての提案、及び副学長への依頼を行っている。この点については、全学の自己評価委員会に諮問し決定される。また、各部署へ対する認証評価のための自己点検・評価報告書に記載・添付する根拠資料・データの照会・報告依頼も「評価室」が行っている。実際の自己点検・評価報告書作成にあたっては、根拠資料・データの準備等は主として事務各課が担当し、一部の教員とともに副学長をサポートする形で進められる。作成された自己点検・評価報告書は、「評価室」が点検した上で自己評価委員会に諮り、第3稿（予定）まで修正を行い、「評価室」が報告書に取りまとめる。なお、「評価室」における自己点検・評価報告書の点検は、意見を付すことに留まり、実際の修正は執筆者の判断による。中期目標・計画における、進捗状況のデータ化や報告等の役割と対比させれば、認証評価において、「評価室」は連絡・調整の役割を果たす組織として捉えられよう。

最後に、A大学の大学評価に関する課題としては、主として、評価結果への対応、評価体制の充実、技術的な課題があげられるという。

評価結果への対応については、第1期の認証評価における評価結果について、「改善を要する点」への対応及び、第1期中期目標期間における評価結果への対応である。これは評価そのものの課題というよりは、本来的には大学としての経営上の課題である。ただし、「改善を要する点」へどのような対応を行ったかを示す根拠資料・データや評価情報の提示、中期目標・計画及び年度計画の策定とその進捗管理等は評価上の課題であるといえる。

評価体制の充実については、今後、「教育の内部質保証」として、学生が身につけた学習成果を把握し、自己評価することが求められる等、大学の諸活動に関する情報の収集・分析を行う必要があり、全学的なIR体制の構築や評価室の位置づけ、役割について検討する必要があるという。A大学の「評価室」の業務分掌は、自己点検・評価、法人評価、認証評価、外部評価、その他目標・計画に関することと多岐にわたる。現在の職員3名という体制で評価業務に加えて、IR、全国の状況・国外の状況の分析等を行うには限界がある。このような分析や専門的事項について、相談や業務委託できる教員の存在が望まれるという。

技術的な課題については、評価に係わる根拠資料・データの収集に共有フォルダを設けてエクセルファイルを蓄積しているが、年度計画の進捗管理システムを構築し、評価業務への負担軽減を図ることが求められている。

3.2.2 B大学の事例

2013年現在、国立大学法人B大学は、5学部・7研究科を設置しており、機関全体として学部生約6100名、大学院生約760名が在籍しており、教員約710名、職員約980名を有する大学である。

B大学では、法人化を契機として、負担軽減の観点から委員会を整理するため、また、全学的な視点からの各組織の業務評価及び教員の業績評価を実施するための大学評価システムの基本的な考え方を策定するとともに、この評価システムを構築し実現化を図るために、従来の自己評価委員会を廃止し、2004年4月に学長直下の組織として「評価室」を設置している。

この「評価室」は、当該大学の管理運営規則に定められる組織であり、学長が指名する理事1名を室長として、各部局長の推薦に基づき学長が任命する教員各2名、学長が任命する事務職員3名、その他室長が必要と認めた職員から構成される。現在、学長が任命する事務職員3名には、総務部企画課長、学務部教務課長、研究推進部研究推進課長が就いている。当該大学の組織構成上、「評価室」自体は学長直下の独立した組織として位置づけられる。以上のような体制で設置される「評価室」の業務について概観しよう。

B大学の管理運営規則では、「その他評価室に関

し必要な事項は、別に定める」とされ、「評価室運営規程」が定められ、2004年4月1日より施行されている。当該規定によれば、「評価室」の業務は、中期目標・中期計画・年度計画の策定、認証評価、全学に係わる自己点検・評価及び外部評価等の大学評価全般におよぶが、現在の主たる業務は教員業績評価である。これに伴って、「大学情報のデータベース化並びにデータベースの管理及び運用に関すること」が「評価室」の業務として定められており、当該大学情報データベースシステムを用いて教員業績評価が実施されている。今回の教員業績評価の実施に際しては、前年度に実施した教員業績評価の評価結果を踏まえて、「評価室」において検証作業が行われ、必要に応じて評価基準の見直し及び大学情報データベースシステムの改修等が行われている。次に、学長名による実施通知文書が各部局長宛に送付され、個別の教員によってデータの入力が行われる。その後、部局長によって1次評価が実施され、「評価室」において取りまとめ及び調整を行った上で、学長へ評価結果報告書が提出される。なお、評価結果は個別の各教員にも通知され、評価結果に対する申し立て及び申し立てに対する結果通知も実施される。この他、B大学独自の評価として、事務職員評価と組織評価があるが、前者は人事課が、後者は学長が掌理している。一方、この他の包括的な大学評価業務については、「評価室」のみならず、事務職員のマンパワーによるところが大きいという。

では次に、包括的な評価業務の中のひとつとして認証評価に焦点をあてて、その業務を概観しよう。周知の通り、認証評価をはじめとした第三者評価は自己点検・評価を前提として実施される。認証評価における自己点検・評価の体制は、「評価室」、教育の改善及び充実に係わる企画立案等を行うための組織である「教育推進室」、事務局各部といった全学的組織と、学部及び研究科の自己点検・評価委員会とによって構成される。この際、認証評価全般については企画担当理事が掌理し、認証評価に係わる事務は、総務部企画課において処理することとなっている。

以上のような体制のもと、認証評価のための自己点検・評価は認証評価受審の前々年度の、実施要項についての役員会への付議から開始される。同年度、学部・研究科への説明会が開催され、各

学部・研究科は該当する認証評価基準・観点について自己点検・評価報告書の作成を開始する。今回の各学部・研究科の自己点検・評価報告書作成に際しては、添付する、あるいは記述の前提となる根拠資料・データが整理できていなかった、記述内容について学部・研究科間でばらつきが大きかったという前回の反省を踏まえて、企画課においてテンプレートの作成が行われている。ただし、これは標準化を意図するものではなく、該当する基準・観点について収集すべき根拠資料・データと、根拠資料・データに基づいて記述を行うという手順を示した、ガイドラインとしての性格が強いものである。なお、収集しておくべき根拠資料・データについては、大学評価・学位授与機構が例示するものが参照されている。記述内容については、執筆者によってある程度の差異や濃淡が出ることは避けられないが、認証評価基準・観点に基づいて提示すべき根拠資料・データを同定し、根拠資料・データから記述内容を導出するという手順は、少なくとも当該基準についての状況を示すエビデンスを確保するという点で重要であると考えられる。このようにして作成された自己点検・評価報告書は、部局の自己評価委員会での点検を経て企画課へ提出される。また、認証評価受審の前年度には、「評価室」及び事務局各部による自己点検・評価報告書の作成が行われるが、教育に係わる事項については、教育推進室が作成を担当している。

その後、企画課による点検・修正、企画課及び学務部から構成される「事務ワーキング」による点検・修正を経て『自己評価書(素案)』が作成される。この素案を基に、教育推進室及び「評価室」へ意見照会を行い、その意見を踏まえ『自己評価書(第1次案)』が作成される。第1次案によって学長への説明を行うとともに、各学部・研究科への意見照会が行われる。その意見を踏まえて『自己評価書(案)』が作成されると、役員会、教育研究評議会、経営協議会への付議を経て、大学評価・学位授与機構へ『自己評価書』が提出される。なお、認証評価結果が確定した後の「改善を要する点」については、学長、理事、全学部長から構成される、PDCAサイクルを機能させるための全学的組織である「企画戦略会議」によって議論及び機関の構成員へのフィードバックが行われる。

最後に、評価作業の課題については、概して言えば「評価に関する作業負担」が指摘された。上記の通り、B大学の「評価室」は兼任の教職員から構成される組織である。また、評価の実務において企画課の存在は不可欠であるが、少数から成る組織であり、評価業務が膨大になればなるほど「企画に関する本来の機能」が圧迫され弱体化することに対する危惧があるという。また、事務職員のマンパワーによるところが大きいことは、業務が属人的になりつつあることを意味する。異動という現実的な問題に直面することが避けられない以上、その対応も課題のひとつとなっている。その文脈で、評価に関する専任教員は望ましい存在であると言える。大学評価に関する動向の分析、準備すべき根拠資料・データのオーソライズや作業の効率化促進、評価に関する相談等、大学評価の専門家としての専任教員の存在が重要であると考えられる。

4. まとめ

以上、アンケート調査をもとに大学評価の実施体制・実施過程について、訪問調査をもとに「評価室」の具体的な現状と課題について概観してきた。

まず、大学評価実施体制について、アンケート調査(表2)では、委員会のみ、委員会と「評価室」の併設、「評価室」のみの分布を示した。ここで、便宜的に、委員会のみを設置を従来の「委員会方式」、委員会と「評価室」の両方の設置を評価委員会・「評価室」等の「併設方式」、「評価室」のみの設置を「『評価室』方式」に大別しよう。この分類に従えば、アンケート調査結果から、全体としては「併設方式」が約半数、「委員会方式」と「『評価室』方式」がそれぞれ4分の1程度であることがわかる。また、「評価室」に着目すれば回答機関の約70%が設置している。

「併設方式」においては、評価実施における全体的な枠組みの設計は全学の委員会等が行い、報告書等の取りまとめを「評価室」等の他の組織が行うパターンが考えられる。ただし、これも抽象的・一般的な想定であるため、より具体的な状況を検討するために事例を示した。

2つの事例の内、「併設方式」に分類できるのはA大学の事例である。A大学の大学評価実施体制は、概して言えば、全学的な自己点検・評価を

「評価室」が支援するものである。この際、その支援のあり方は中期目標・計画に関するものと認証評価とでやや異なっている。中期目標・計画に関する評価においては、年度計画の達成状況の数値化・データ化による状況把握や報告を行っているが、認証評価においては担当者の振り分けや依頼等、連絡・調整を行う組織としての性格が強い。一方、B大学は従来の「委員会方式」を廃止した「『評価室』方式」に分類できるが、「評価室」の主たる役割は教員業績評価であり、認証評価のような第三者評価においては企画課（職員組織）が主要な役割を果たしている。すなわち、B大学における「評価室」は、機関としての全体的な大学評価実施体制の中で、教員業績評価という機能に特化した組織として位置付いている。

アンケート調査（表4）からは、全学的な評価担当組織がほとんどの業務を担当している一方、部局の役割は、自部局のデータの収集・整理・分析、データ提出が主であり、報告書の執筆を行っている機関は相対的に少ないことが明らかになった。大量かつ多岐にわたる評価情報を収集・分析・取りまとめるとともに、機関として共有するための組織や仕組みの構築が重要となる中で、この中核を担う中間組織の存在は大学評価実施における促進要因になると考えられる。

他方で、この中間組織にどのような組織を位置づけるかについては更なる検討が必要と言えよう。「併設方式」の場合、全学の委員会、及びそれを支援する「評価室」が中間組織として位置づけられると考えられる。しかし、A大学の事例のように、全学の委員会は審議組織としての性格が強くなり、「評価室」が実質的な業務を担っている場合、「評価室」の構成によっては発揮される機能は限定的となる。

「『評価室』方式」の場合、全学と部局を繋ぐ中間組織として「評価室」が想定されるが、B大学の事例のように、ある機能に特化している場合、当該機能から外れる大学評価業務に関しては職員組織等その他の組織に依存することになり、そのことで結果としてその他の組織の本来業務が圧迫されるという課題が生じることになる。

2つの事例を過度に一般化することはできないが、大学評価実施体制において、組織配置上「評価室」を設置するだけでは体制整備として十分と

は言えないと思われる。大学評価実施体制として、組織図上は「評価室」が設置されていたとしても、実態として少数の職員のマンパワーに依存しているのであれば、先行研究が示すような機関情報の収集・蓄積・分析・提示や計画策定、政策策定、意思決定の支援等IR機能の付加への対応は困難であると思われる。

現状では、アンケート調査結果（表3）が示す通り、大学評価実施体制における専任教員の配置は少ない。これは、連関規則分析で示したように「評価室」を設置している場合でも同様である。本稿における2つの調査結果から専任教員の配置が、大学評価実施体制の課題に対する最適解であると断言することはできないが、「評価室」の役割・機能は、その構成員に拠るところも大きい。IR機能、大学評価に係わる全国・国外の状況や専門的事項の分析、準備すべき根拠資料・データの同定や作業の効率化促進等、求められる役割・機能は多岐にわたる。これらの要求される機能に十分に対応できる人員構成が必要であると考えられる。

5. 本研究の限界と今後の課題

本稿では、大学評価実施体制について、国立大学の「評価室」に着目して、その現状と課題を検討してきた。しかしながら、公・私立大学においては、「評価室」不在の大学評価実施体制が多数を占める。その意味で、「評価室」は高等教育全体でみれば一般的とは言えない。また、対象とした事例も専任教員を配置しない事例のみである。

そのため、「委員会方式」を採用している機関や、専任教員を配置している機関との比較の観点から大学評価実施体制を検討するところまでは踏み込むことができなかった。また、「評価室」の設置、及び専任教員の配置状況と事例分析から、専任教員の不在が大学評価実施体制における阻害要因になることを仮説的に示したが、どのような体制の構築が望ましいかについて言及するまでには至らなかった。事例分析を含めて対象を拡大し、効果的な大学評価実施体制のあり方について研究を蓄積・深化させることが今後の課題である。

付記

本研究は、科学研究費補助金研究課題「日本の

大学における内部質保証に資する機関調査の確立に関する研究」(研究課題番号:24531011)より一部助成を受けている。

参考文献

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』第5号, 大学評価・学位授与機構。

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・学位授与機構。

大学外組織評価研究会 (2009) 『平成20年度 大学外組織評価研究会 最終報告書』, 大学評価・学位授与機構。

高森智嗣 (2010) 「大学における評価の活用に関する研究—自己点検・評価報告書の分析を中心に—」『大学論集』41集, 広島大学高等教育研究開発センター。

田中弥生・山崎その (2010) 「機能する大学評価体制の特徴と課題—福岡工業大学事例から—」『大学評価・学位研究』第11号, 大学評価・学位授与機構。

日本私立大学団体連合会 (2009) 『私立大学における教育の質向上—わが国を支える多様な人材育成のために—』, 日本私立大学団体連合会。

野田文香 (2009) 「アウトカム評価としてのインスティテューショナル・リサーチ機能」, 立命館高等教育研究, 第9号, 立命館大学教育開発推進機構。

羽田貴史 (2005) 「高等教育の質保証の構造と課題—質保証の諸概念とアクレディテーション—」高等教育研究開発センター編『高等教育の質保証に関する国際比較研究』(COE研究シリーズ16), 高等教育研究開発センター。

羽田貴史・米澤彰純・杉本和弘編著 (2009) 『高等教育質保証の国際比較』東信堂。

Campbell and Rozsnyai C. (2002) *Quality Assurance and the Development of Course Programmes*. UNESCO-CEPES, Bucharest.

Damme D. van (2004) *Standards and Indicators in Institutional and programme Accreditation in Higher Education: A Conceptual Framework*

and a Proposal. In *Indicators for Institutional and Programme Accreditation in Higher/Tertiary Education*. UNESCO-CEPES, Bucharest.

Saupe, J. L. (1990) *The Function of Institutional Research*. The Association for Institutional Research.

Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaurus* (4th Ed.). Sage Publications, Inc.

Rossi, P.H., Lipsey, M.W. & Freeman, H.E. (1993). *Evaluation: A systematic Approach* (7thEd.). Sage Publications, Inc.

Weiss, C.H. (1998). *Evaluation* (2nd Ed.). Prentice Hall.

Woodhouse, D. (1999) 'Quality and Quality Assurance', in OECD, *Quality and Internationalisation in Higher Education*.

(受稿日 平成25年10月4日)

(受理日 平成26年2月19日)

[ABSTRACT]

Actual Conditions and Problems of Implementation Structure of University Evaluation in National University Corporation: Focusing on University Evaluation Office

TAKAMORI Tomotsugu *

The purpose of this paper is to consider the implementation structure of university evaluation as an overall concept by clarifying actual conditions and problems in university evaluation offices.

Based on this purpose, the authors conducted a questionnaire survey targeting all national university corporations as well as site visits to two national university corporations.

The results of the questionnaire showed that about 70% of respondents had established an evaluation office. However, few institutions have a full-time academic staff for university evaluation. Secondly, the site visit verified the functional situations of evaluation offices as intermediate organizations, and found that excess affairs arise as a result of the absence of full-time academic staffs for university evaluation.

Evaluation offices are required to take on a variety of roles and functions, such as IR, analysis of the entirety and technicalities of university evaluation, preparation of data for evaluation, and promotion of efficiency. However, viable approaches are limited depending on the structure of the evaluation office.

A personnel organization that can fully respond to the functions demanded is required to make university evaluation operate more efficiently.

* Fukushima University, Regional Collaboration Division, Research Fellow