

平成20年12月19日(金)
平成20年度 第2回
研究開発評価研修
(政策評価相互研修会)

現場からみた 大学評価の現状と課題

茨城大学 評価室

寫田 敏行

はじめに

大学に本格的に評価制度が導入されて5年が経過した。

黒船のような評価制度の中で、大学は一定程度の改善を行ってきた。

「評価」は「目的に照らして、ある時点の状況をつまびらかにする」ことであり「いかに**改善**への意思決定につなげるかが重要」と考えたいところだが、現場では、「**評価＝査定**」というイメージも強い。

大学に関係する評価が、どのように行われているかを概説し、
1) それらの評価が①非排除的・双方向的 (Inclusive & Interactive)、
②支援的 (Supportive)、③明示的 (Evincive) *なのかどうか、
2) 評価によって何が変わって、どこに課題があるのか、
ということ現場の視点から検証したい。

*例えば、政策科学研究所(2007)

茨城大学の概要

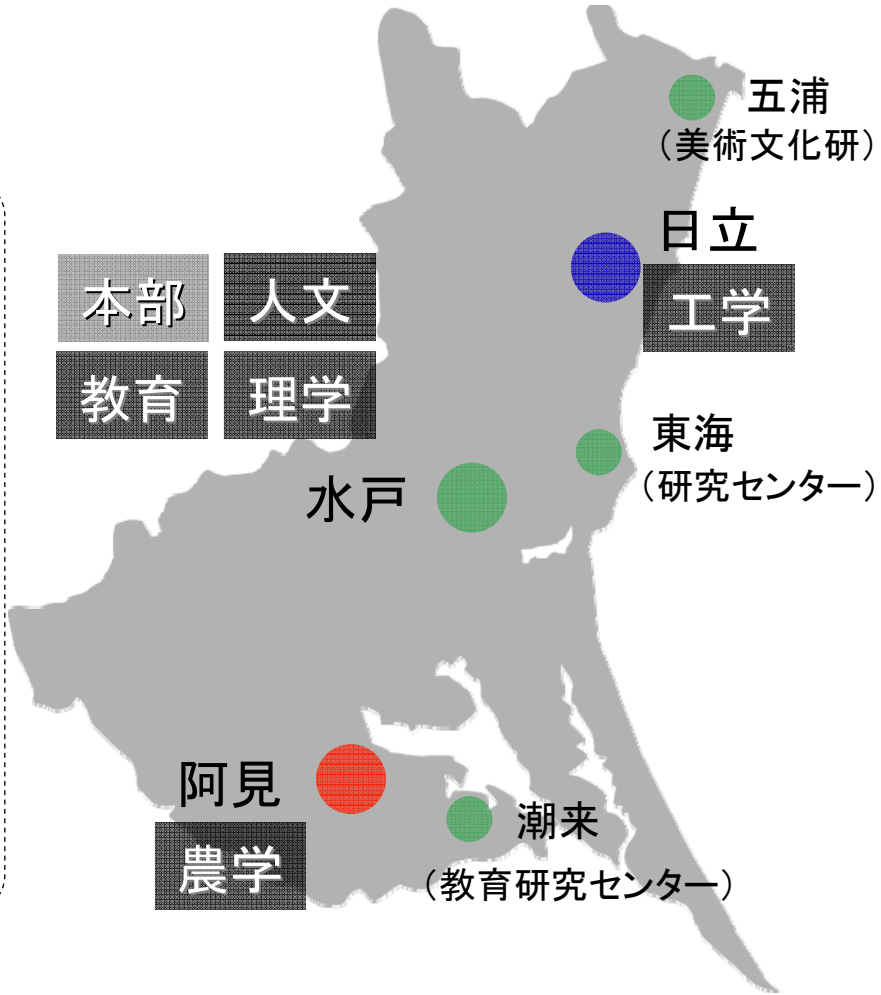
5学部

4研究科

学部学生:7,351人
大学院学生:1,074人

常勤役員:4人
常勤大学教員:532人
常勤職員:275人

H20.5.1現在
(※附属学校園教員:83人)



このほかに附属学校園事業場 4 カ所
(附属中学、小学、特別支援、幼稚園)

大学評価の概要

現在の大学評価はおおきく分けて3本建てになっている。

法人評価（国立大学法人法、独立行政法人通則法）

○年度計画評価（毎年）

→ 年度計画の達成状況を自己評価し、法人評価委員会の評価を受ける。

・管理運営は4段階自己評価。教育・研究は記載のみ。

○中期目標期間評価（6年間、4年目）

→ 中期計画の達成状況や教育研究の質の向上度を自己評価し、法人評価委員会（＋大学評価・学位授与機構）の評価を受ける。

・達成度の評価と水準評価の2本建て。

機関別認証評価（学校教育法）

→ 認証評価機関が定めた評価基準に対して、水準の評価を受ける。

・7年に1度は国公立全ての大学が受ける。

・教育がメイン。研究はオプション*。

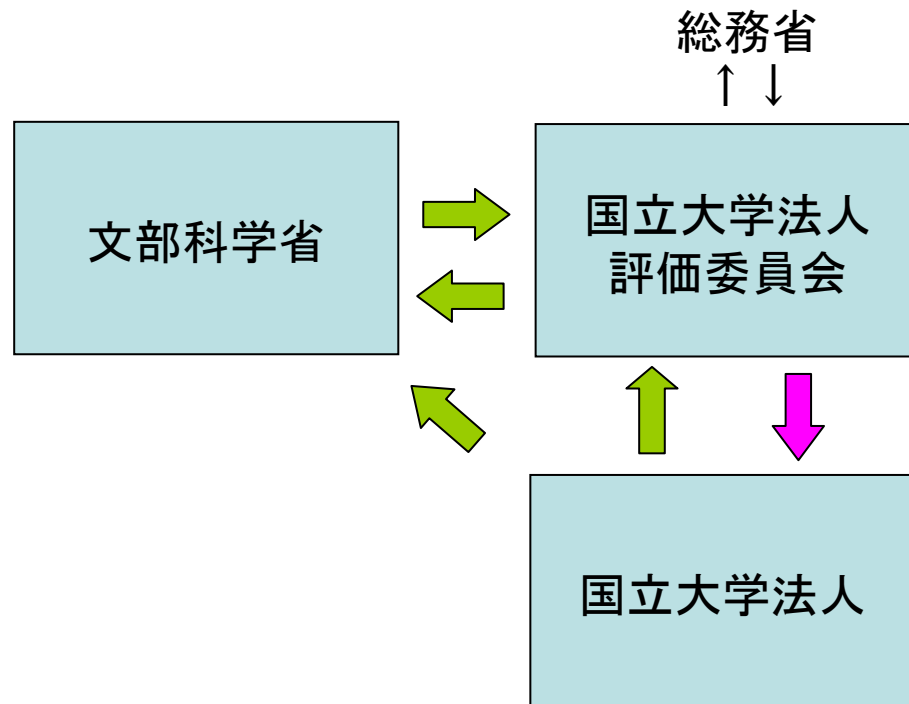
・良いところ、悪いところ踏まえて「評価」をしてくれる唯一の第三者評価*。

*大学評価・学位授与機構実施

第三者評価、外部評価

・自らの改善のために、自主的に評価を受けることがある。

年度計画評価の仕組み



- ①業務実績報告書の提出(6月末)
- ・業務運営は年度計画ごとに達成度を4段階自己評価。
 - ・教育、研究は段階評価はないものの自己評価を行う。

- ②ヒアリング(60分程度)
(7月末から8月)

③9月末に評価結果

- ・業務運営は以下の
 - ①業務運営の改善及び効率化、
 - ②財務の改善、
 - ③自己点検・評価及び情報提供、
 - ④その他
- 分野ごとに5段階評価

「中期目標・中期計画の達成に向けて」
特筆すべき進捗状況にある
順調に進んでいる
おおむね順調に進んでいる
やや遅れている
重大な改善事項がある

- ・教育、研究についてはコメント(質の向上)のみ

年度計画評価の特徴

現場からみた評価の目的と印象:

年度計画を達成しているかどうか。

(年度計画を一定程度達成できている＝中期計画が進行している、という判断)

①非排除的・双方向的

- ・評価事務局からは不足している資料等について請求や問い合わせがある。
- ・ヒアリングで評価者と被評価者が議論する機会はある。
- ・評価結果にたいして、異議申し立てはできる。

②支援的

- ・ある意味支援的(外圧として有効利用可能)。
- ・良い成果は大学名付きで公表してくれる。

③明示的

- ・評価結果は公表される。
- ・ルールはある程度明示的だが、腑に落ちないときもある。

年度計画評価の課題

○課題と思われること

1. 評価を受ける方も大変だが、評価する方はもっと大変？

- ・法人評価委員会の下の評価チーム(1チーム3名)が10~11大学を評価
→ 大量の報告書(例えば、茨城大学だけで年度計画が約300ある)を、少ない人数で短期間で評価。評価事務局(高等教育局)も大変(?)。
→ 毎年のことなので、あまりコストはかけられない(?)。

2. 画一化

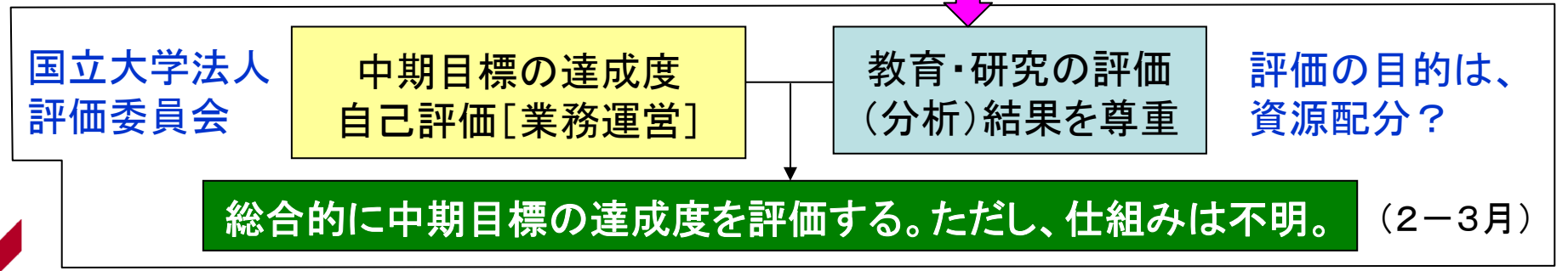
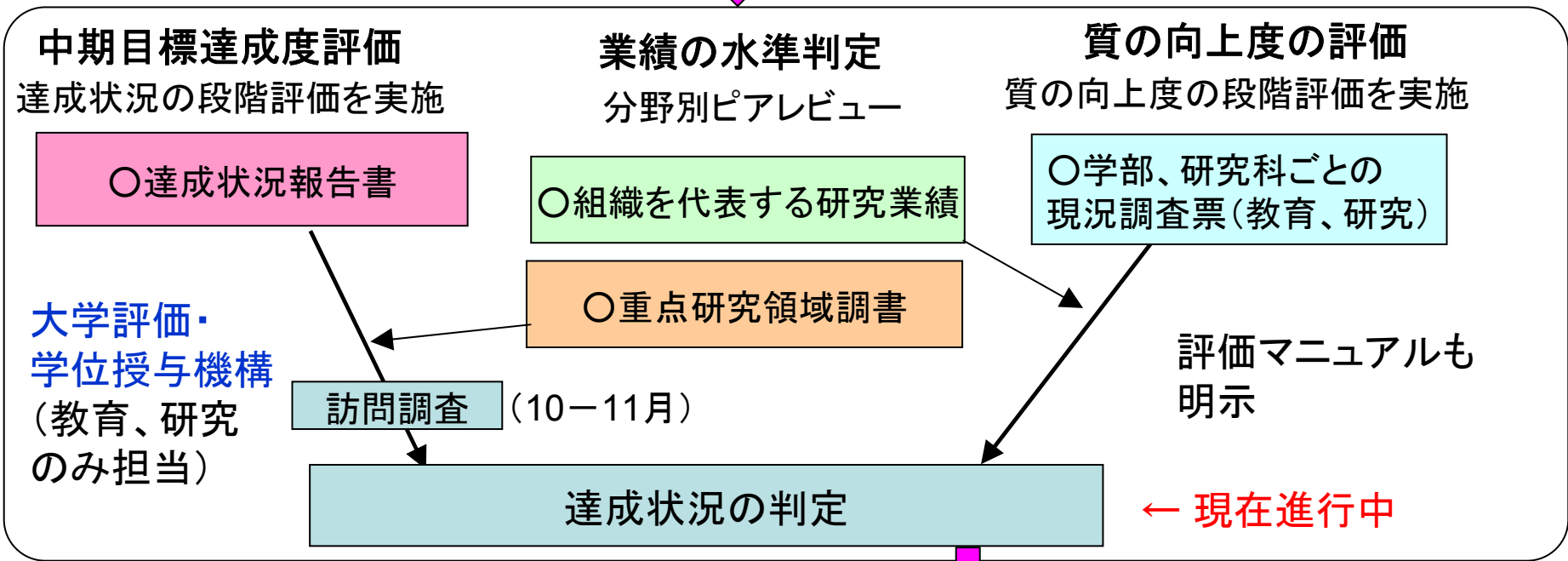
- ・業務運営の観点・資料は、全国立大で統一化(平成18年度から)
→ 大学の特色は、共通観点・資料以外で表現。運営する方としては、ある意味楽な面もあるが、そもそも中期計画として設定していないものもある。

3. アメとムチ

- ・よい成果は、大学名付きで公表してもらえる。→ 悪い成果も...
- ・自己評価書に「これはダメだった」と書くと、そのまま「これがダメだった」という評価になることがある。→ 1/6なのに。→ 隠蔽? 作文? 二重帳簿化?
- ・査定的な印象が強い。→ 改善よりも良い評価をもらうことに目がいきがち?

中期目標期間評価の流れ

各法人は、中期目標の達成度、質の向上度の自己評価を実施する。(6月末)



中期目標期間評価：研究評価

○学部(研究科)ごとに研究の質の向上度を評価(質と量)

○併せて、組織を代表する研究業績を提出。

・法人評価対象期間での組織構成員の優れた業績(SS、S)を抽出。

SS:卓越 S:優秀 A:良好 B:相応(標準はここ) C:標準未滿

・最大でも当該組織人数の50%の本数まで。

・判断理由も書く。学術分野だけでなく社会的、文化的業績もあり。

・科研費分類と同じ領域でレビュアーが水準を点検し、SS、Sと認められなければ、下位のクラスに落とす。

⇒大学の評価能力も試します、とのこと。

○重点領域研究を提出(達成度評価に添付)

大学を代表する重点領域研究についても、SSとSのものを提出。

・評価方式はほぼ同じ。

中期目標期間評価の特徴

現場からみた評価の目的と印象:

中期目標が達成されているかどうか。資源配分の査定。

中期目標の達成度[教育・研究] + 教育・研究の質の向上度[教育・研究]

+ 中期目標の達成度[業務運営]によって総合的に判定。研究の水準も加味。

①非排除的・双方向的

・訪問調査はあるが、書面調査が不明瞭だった点の確認という意味合いが強かった

= 双方向的ではなかった。

・評価結果にたいして、異議申し立てはできる。

②支援的

・評価結果とその判断理由が示される予定。

③明示的

・大学評価・学位授与機構担当部分は、評価マニュアル等も明示されている。

・国立大学法人評価委員会部分については、どのように評価が行われるのか、具体的には未公表。評価結果の取扱いについても不明。

中期目標期間評価の課題

○課題と考えられる点

・評価結果が第2期中期目標期間の運営費交付金に反映することは明示されたが、どのように反映されるのかは、示されず。

→ (もちろん、真実は1つなのだが) どこに力を入れるか、で明暗が分かれるか？。

→ 来年6月には、第2期中期目標に関する意見と中期計画案を提出予定。

→ 財務省としては、学部(研究科)レベルでの評価結果も予算配分に活用したいとの意向あり(文教速報H20.12.8)。

・評価システムがかなり複雑。

・相対評価(中期目標の達成度)と絶対評価(研究等の水準評価)が評価結果にどのように反映されるのかわからない。

→ 規模、設備、資源で研究力などはかなり異なる。

・評価結果に示されるであろう「改善を要する点」に対する今後の取扱いが不明。

・中期目標の期間と大学執行部の任期が合っていない。中期計画の変更は可能となっているが、実際、変更可能な項目は少ない？

→ 執行部だけでなく、大学をとりまく環境はめまぐるしく変化したがあまり変えてない？

機関別認証評価

評価の目的と印象:

- ・教育(+研究)がある水準を上回っているかどうかを判断する(Yes/No:教育)。
- ・大学の目的に照らして、教育(+研究)の現状を評価。
- ・改善を要するところは、どのように改善するのか、というところも見てくれる。
(ダメだからといって切り捨てない姿勢)

①非排除的・双方向的

- ・評価事務局とは適切な評価を行うためにいろいろやりとりがある。
- ・現地調査でも、根掘り葉掘り、「よいところ」「特色あるところ」を積極的に探してくれる。

②支援的

- ・単に水準を満たしていたか、満たしていないかだけでなく、良いところや、改善を要するところも指摘。(資源配分が絡まないからお互い正直にできる面もある?)

③明示的

- ・評価者、被評価者ともにマニュアル、Q&Aが充実。かなり透明か?。
- ・公表は、興味がある一般の国民が分かるレベルで行うことを基本としている。

茨城大学は未受審なので、あくまでも説明会(研修会)での説明の受け売りである。

研究開発評価指針と自己評価

○茨城大学における自己評価

- ・法人評価の流れに併せて、全学で自己評価(公表)、部局レベルでも自己評価(非公表)。大学執行部と部局レベルでの意見交換(評価)を定期的実施。
- ・自主的に、外部評価を実施している学部もある。

○研究開発評価指針

- ・大学評価の現場でも、あまり知られていない。
- ・大型研究プロジェクトは、たいてい競争的資金なので、資源配分機関の指示通りに評価を実施している。
- ・茨城大学では、一応指針に従い自己評価を実施。
 - 1千万程度しかない研究プロジェクト推進経費を配分し、報告を求め、役員が成果の評価を行うが、数十万円程度の配分になってしまうものも多い。
 - 大学の研究の進展は投入可能な資金が少ないために、外部予算をもらえたかどうか、にかかってくることも多いと本学では考えがち？。
 - ⇒ 大学としての組織的な取り組みは弱め。

○教員評価

- ・処遇への反映など、活用が課題

まとめ1

評価が導入されて改善された点(大学)

- ・現在、大学の教育、研究、管理運営がどうなっているのか、自らの視点、他者の視点で把握・認識する機会が格段に増えた。
- ・根拠資料や、数量的データを整理、蓄積する癖がついてきた。
- ・大学の情報を学外に発信することと共に、誰かにチェックされる、という意識が浸透しつつある。(意識改革?)



法人評価(機関別認証評価)は改善を促す仕組みになっている。
(やらないと評価が悪くなるから?、改善のきっかけ(外圧)?)

課題として考えられる点(被評価者側)

- ・現状把握の機会は増えたが、それを活用するかどうかは大学次第。
→ 外向きには、きちんと成果を発信しつつ、学内で改善すべき点を次の施策に活かせるかどうか。
- ・評価結果の活用、改善の仕組みがまだ未成熟
- ・計画への反映(改善を行うこと)があまりされない。PDCAが1サイクルで完結?

まとめ2

問題点として考えられる点(評価者側・全体)

・ ①非排除的・双方向的、②支援的、③明示的な評価の実施であったか、という点では、法人評価はまだ発展途上であると思われる。→ 初期はしかたがないか？

・ さらに、資源配分が絡むことや、以前、本省と出先機関という関係だったことから、どうしても査定的な雰囲気になっていると思われる。

→ 「評価をやったらお互いに次に何をするのが見えてきた」というものがないと、評価疲れしてしまう？ 評価のための評価になる？。

→ チャレンジ的な計画が今後、出てこなくなる？。

→ 評価報告書の書きぶりによって評価が変わってくる感触がある。

被評価者側の評価結果の活用が不十分である課題や、評価者側の制度設計や運用に課題(うまくかみ合わない等)が発生する要因の1つは、**評価に一定程度の見識を持った人材の育成の遅れ**ではないだろうか。

→ リーダーへのマネジメントスキルの向上等は国大協等で進めている？

→ 大学評価ではこのような研修などがあまり無い。 → 九大が動き始めてはいる。