

平成 20 年度文部科学省大学評価研究委託事業

内部質保証システムの構築

—国内外大学の内部質保証システムの実態調査—

財団法人 大学基準協会

2009 年 3 月

はじめに

中央教育審議会答申「大学の質の保証に係わる新たなシステムの構築について」（2002（平成14）年8月5日）を受け、学校教育法が改正され、あわせて、国立大学が国立大学法人として再出発することになった。これに伴い、2004（平成16年）度以降の大学評価は自己点検・評価から第三者評価に、さらに質保証へとその主座が移ってきた。認証評価の対象も、機関としての大学全体を評価する機関別評価に加え、各専門分野を評価対象とする専門分野別評価が検討され、実際に、専門職大学院に関しては専門分野別評価が実施されている。

結果、各大学が行う自己点検・評価は、自らの大学改革・改善に資するためというより、直接評価を採用しにくい第三者評価のための基礎資料づくりという性格を強め、そのための準備作業が各分野にまで及ぶ可能性が強まってきている。

一方で、第三者評価制度を導入してきた先進諸国の新たな動向を見ると、第三者による評価は、あくまで各大学が行う自己評価の信頼性と妥当性をチェックすることに主眼が置かれ、各大学の自己点検・評価機能の充実による内部質保証システムを整備する方向に移行しつつある。大学の使命は、既存の価値をどう実現するかという点に限定されるのではなく、新たな価値を生み出す、自主的・自発的活動の主体として機能することが期待されている。従って、評価する主体も基本的には大学自身でなければならない、「他律から自律へ」、「External から Internal へ」という大学評価の方向性が強く打ち出されている。

しかし、この傾向を単なる自己点検・評価重視への揺り戻しと見なすのは適切ではない。本来の大学評価の目的と意義を再確認し、自らの責任で大学の質を維持し向上させるという確固たる意思がなければ、自己評価を「主」、認証評価を「副」とする新たな関係を創り出すことは困難である。

今後考えなければならない「内部質保証システムの構築」とは、大学が社会から負託された使命・目的を実現するため、自らの活動を絶えず律するためのシステムであり、大学の質を自らの責任で維持・向上させるための仕組みである。そのことは、大学が自主・自立を標榜する組織として機能するための必要不可欠な要件であると同時に、大学の見識を学内外に示すものとして位置づけなければならない。

以下に掲載する文章は、大学基準協会が考える内部質保証システムの構築に向けた見解をまとめたものであり、内部質保証という意味の輪郭を示す目的で作成し、今回の調査に当たって各大学に送付したものである。

財団法人大学基準協会
特任研究員 生和秀敏

目次

はじめに

I .	大学の内部質保証に向けて	1
II .	我が国の大学における「内部質保証システム」の実態調査	
	アンケート結果報告	27
	1 調査の目的と調査票の構成、調査方法	29
	2 回収率並びに集計結果の分析	30
	わが国の大学における「内部質保証システム」	
	の実態調査アンケート	45
	内部質保証システムの実態調査（比率・実数）	53
III .	国内の大学に対する訪問調査報告	77
	訪問調査の概要	79
	調査日程及び担当表	81
	国際基督教大学訪問調査報告	82
	山形大学訪問調査報告	87
	愛媛大学訪問調査報告	91
	立命館大学訪問調査報告	94
	広島修道大学訪問調査報告	99
	関西大学訪問調査報告	103
	名古屋大学訪問調査報告	108
IV .	海外の大学、評価機関に対する訪問調査	113
	1 アメリカにおける質保証の取組みに関する報告	115
	2 イギリスにおける質保証の取組みに関する報告	163
	3 ドイツにおける質保証の取組みに関する報告	192
	4 オーストラリアにおける質保証の取組みに関する報告	

V .	大学評価セミナー	257
	大学評価セミナープログラム	259
1	基調講演	260
2	事例報告	
	（１）九州大学	277
	（２）大阪市立大学	286
	（３）関西学院大学	292
3	パネルディスカッション	303
	九州大学 資料	328
	大阪市立大学 資料	343
	関西学院大学 資料	350
VI .	まとめと今後の課題	385
	アンケート調査協力大学一覧	399
	平成 20 年度文部科学省大学評価研究委託事業	
	「内部質保証システムの構築に向けて」実施体制	403

本報告書では、図や表等、文意の理解を深めるために作成した説明資料は、原則として各論稿の文中に挿入している。ただし、「Ⅱ．我が国の大学における「内部質保証システム」の実態調査アンケート結果報告」並びに「Ⅴ．大学評価セミナー」については、それらの資料類は、それぞれの章の末尾にまとめて掲載している。

I. 大学の内部質保証に向けて

内部質保証システムの構築に向けて

— 自己点検・評価を改善・改革につなげるために —

はじめに（なぜ今、内部質保証システムの構築なのか）

ユニバーサル・アクセスの時代になり、大学の多様化・自由化が一段と進んでいます。その一方で、大学としての質の不揃いが見られるようになり、学位の一般的信頼性は相対的に低下し始めています。ポスト多様化の新たな課題として、学位の質をどう保証するかが問題となり、大学設置基準の厳格化も含め、大学の質の標準化を求める動きが急速に強まっています。とりわけ、大学教育の国際化・流動化が進むにつれ、質保証システムの整備は、わが国の大学の国際的信頼性を維持する意味でも欠くことのできない大きな課題といえます。

国が新たに導入した認証評価制度は、そのための仕組みのひとつですが、大学が高等教育機関として社会の負託に応えるためには、まず何よりも、大学自らの学位の質保証に向けた自主的で継続的な努力が強く求められます。内部質保証システムの構築は、大学が自らの将来を守るための砦であり、大学に対する社会の信頼を確かなものにするための不可欠な要件となっているのです。

1、内部質保証システムとは

大学設置基準の緩和に伴い、これまで大学の質の保証は、第三者である認証評価機関によって行われる評価にその役割が期待されてきました。しかし、自主・自律を掲げる大学は、第三者評価を待つまでもなく、自らの責任で大学の諸活動についての点検・評価を行い、その結果をもとに改革・改善に努め、それを通じて、大学の質を自ら保証することのできる内部質保証システムを構築する必要があります。認証評価は、大学が構築し実行している内部質保証システムが、十分機能しているかどうかを第三者機関としてチェックするのが本来の役割です。つまり、改革・改善の主体は、あくまでも大学であり、質保証についての一義的な責任は大学にあることを忘れてはなりません。

（１）保証すべき大学の質とは何か

何を持って大学の質保証がされたと考えるかは、必ずしも明確ではありませんが、質保証という言葉の使われ方を見てみると、およそ以下の４つのレベルが考えられているようです。

第１は、大学もしくは大学院の設置認可時の遵守事項が守られていること、第２は、大学が掲げる使命・目的が達成されていること、第３は、社会が一般的に期待している教育成果（学士力等）が認められること、第４は、国際的通用性のある教育研究が行われていることです。しかし、設置認可条件が遵守されているからと言って、そのことだけで大学の質が保証されていると考えることはできません。多様化が進行する中で、全ての大学に一律に通用する質のレベルを定めることは容易ではありませんが、第３を基礎条件とし、第４を目指しながら、各大学が自らの特色を活かして定めた設置目的と使命を達成することが、大学の質の保証になるといえます。

（２）自己点検・評価の進化

自己点検・評価はそれ自体が目的ではなく、その結果を改革・改善へつなげることが重要です。経営学で言われてきたPDCAサイクルとは、目標・計画を立て（Plan）、実行し（Do）、結果を点検・評価し（Check）、改善・見直しを行う（Action）といったプロセスを意味しています。つまり、自己点検・評価は、実行した結果が目標や計画に沿ったものになっているか、沿っていないとすれば何が問題なのか、大学の経営戦略が不明確なのか、目標や計画の不適切さなのか、実行上の問題なのか、などの根拠をもとに冷静に検証し、ポジティブなアクションと結びつくには、どうすればよいかを考えることなのです。反省と自己弁護ばかりでは、改革・改善につながる、自己点検・評価だとは言えません。

（３）内部質保証システムの条件

内部質保証システムを構築するに当たって重要な点は、目標・計画を明確にし、それを構成員が共有し、その実現に向けて真摯な努力を重ねることであり、適切な評価によるフィードバックをもとに、目標

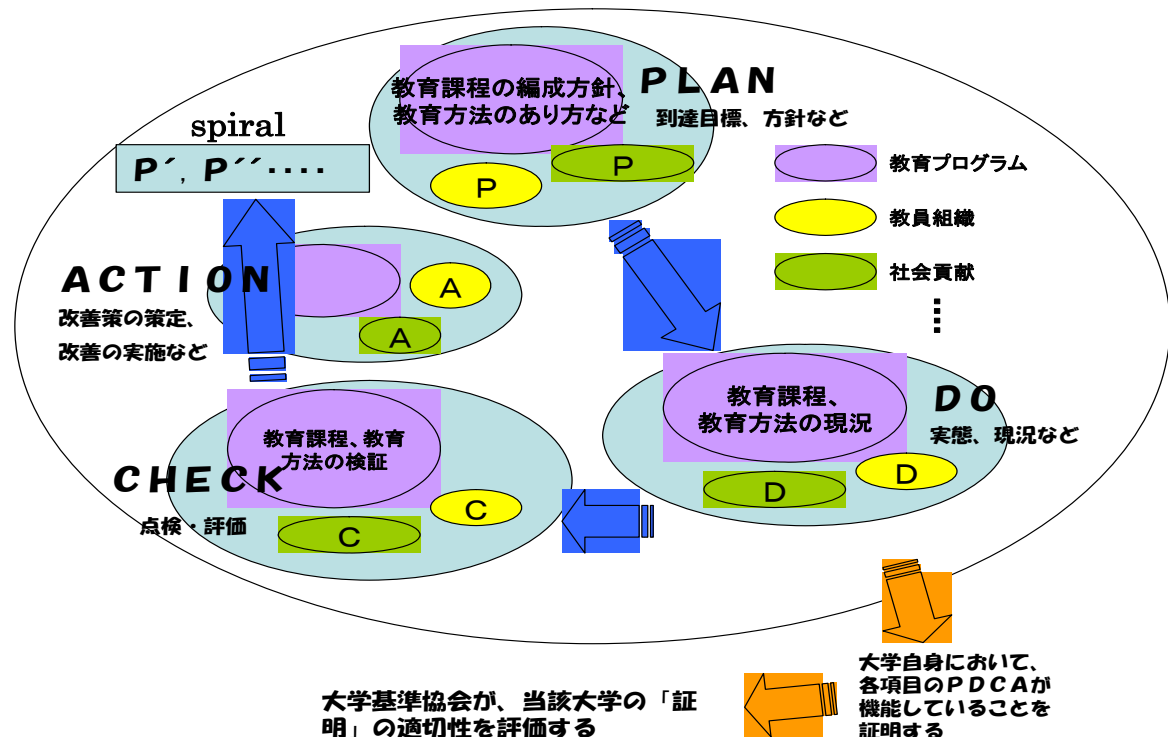
・計画に修正を加え、確実に質の向上を図ることです。とりわけ、自らの大学の現状を把握し、具体的で到達可能な目標・計画を設定することが着実な努力を導く主要因であり、適切な評価を行うための必須条件と言えます。自己点検・評価とは、自らが定めた目標や計画と実際の達成状況との照合であり、目標と実績との「差異分析」が基本です。目標が抽象的であったり、計画が曖昧であったりすれば、評価のための基準が不明確になり、結果として適切な自己点検・評価が困難になり、スパイラルアップのための重要な情報を得ることができません。

（４）内部質保証システムの構造

このスパイラルアップを図示すると下記図表１のようなイメージになります。

内部質保証システムを有効に機能させるということは、すなわち、評価の視点ごとに、大学・学部等自身が、前述のPDCAサイクルを回転させ続けることが必要です。その際、同サイクルは、１回転するごとに位相を改善・改革の方向に上昇させ、結果としてスパイラルを描くことになります。

図表１ 「大学の内部質保証システムを評価する」概念図



認証評価にあたって、各申請大学は、このスパイラルが連綿と続いていることを可能な限り説得力のある根拠をもとに証明する必要があります。なぜなら、認証評価機関は、大学の示した「証明」が適切・妥当なものであるかを確認し、その結果をもって、当該大学が内部質保証システムを機能させているか否かを評価することになるからです。

2、内部質保証システム構築の必要性

大学設置基準の緩和を契機に、市場原理に基づいて大学が設置され、顧客のニーズを最優先する大学経営が行われるにつれ、一部の大学においては、高等教育機関としての公共的役割を軽視する傾向が見られるようになりました。しかし、大学に独占的に認められている入学許可権、教育課程の編成権、単位認定権、学位授与権などの諸権限は、大学が自らの教育の質を確実に保証できることを条件に、社会から負託された公共性の高い権限と考えなければなりません。

つまり、大学は、教育基本法や学校教育法といった法令を遵守するだけに留まらず、自らの社会的責任を果たすため、大学独自の内部質保証システムを構築する必要があります。

(1) 自律的組織体であることの証明

大学が自主的・自律的組織体であるためには、自己管理能力と自己制御能力を持っていなければなりません。自己管理能力とは、自己裁量と自己責任を併せ持っていることであり、自己制御能力とは、組織の維持・発展のために、自らを律し、絶えずより好ましい方向に自己変革を行うことのできる能力のことです。大学は、多くの組織体と同様、ステーク・ホルダーに対する説明責任が課せられており、業務の有効性と効率性に意を払い、財務報告の信頼性を高め、法令や倫理を遵守するコンプライアンスを徹底し、学生と資産の保全を図ることが強く望まれます。そのためには、自己裁量には自己責任が伴うという組織風土を醸成するとともに、リスク対応、権限と責任の明確化、適切な情報伝達、モニタリングの検証、ITへの適切な対応に努めなければなりません。学問の自由を標榜するだけでは、自主的・自律的な存在として、大学が社会からの信託を得ることは困難な状況にあると言えます。

（２）自己改革・改善を担保する仕組み

例えば、ウエイト・コントロールをしようとするれば、まず、定期的に体重を測る必要があります。今現在の自分が、目標値と較べてどのような状況にあるかを、客観的な指標をもとに知ることから、ウエイト・コントロールは始まる应该说よいでしょう。自分で計測可能な血圧計や血糖値測定機器が広く利用されているのも、同様の理由です。

自己改革・自己改善に当たっては、自らの現況を正確に把握することが何よりも重要であり、自己点検・評価は、セルフ・モニタリング機能そのものと言えます。目標と現況の差異を、客観的な指標をもとに自覚することは、差異を縮小しようという内的動機づけを高める機能を持っています。また、もうひとつ大切なことは、自己点検・評価結果を常に公表し、自らの現況を社会的評価にさらすことです。これは、いささか勇気のいることですが、そのことによって自己改革・改善に向けた不退転の決意を示すことにつながるのです。

（３）第三者評価制度が機能するための前提

的確な自己点検・評価が行われていることは、大学が自律的な組織体として十分機能していることの証しですから、認証評価においては、その妥当性を第三者の立場からチェックするだけでよいことになります。認証評価機関は、問題点を端々まで点検するような監査機関ではありません。まして、大学の全ての活動を、詳細かつ的確に評価することは、事実上不可能と言ってよいでしょう。こうした理由から、認証評価の簡素化は、大学にとっても評価機関にとっても望ましい方向であると言えます。

しかし、大学側が提示した目標が不明確であったり、自己点検のためのデータ解析や資料収集が不十分であったり、自己評価のための根拠が具体的に示されていないなど、適切な自己点検・評価が行われていないことも少なくありません。そのため、認証評価機関側は、大学に対して、自己点検・評価の根拠となるデータや資料の再提出を求め、遑って再調査・再点検を依頼せざるを得ない場合もあります。

自己点検・評価は、あくまで大学の質を向上させるために行うものであり、法令上義務づけられているから仕方なく行うというものではありません。まして、欠点を覆い隠し、外見を取りつくろうとする態度は禁物です。程度の差こそあれ、いずれの大学も問題点や弱点を抱

えているのが実情です。自らの問題点や弱点を適切に把握し、それに対してどのように対処する方向にあるのか、そうした態度を示すことが重要だと言えるでしょう。

3、内部質保証システムの構築に向けて

内部質保証システムの構築とは、保証すべき質についての学内合意をもとに、達成すべき目標を定め、実現に向けて着実な努力を重ね、その成果を検証し、改革・改善につなげることができる学内体制を整備することです。PDCAサイクルが、スパイラルアップしながら実質的に機能できる体制を構築することと言ってよいでしょう。質保証のためには、自己点検・評価が中核的な役割を果たすことは勿論ですが、目標設定の適切さ、目標実現に向けた構成員の努力、点検・評価結果を改革・改善につなげる制度など、自己点検・評価活動を越えた大学全体としての取組みが不可欠です。保証すべき質についての合意形成に際しては、各大学の設置目的や養成すべき人材像との関連で論じるべきですが、大学が高等教育機関である以上、「教育の質を高め、学生の確実な成長を保証する」ことが基本でなければなりません。

(1) 改革・改善目標の明確化

大学は、教育と研究を使命とし、その成果を通じて、社会や人類の発展のために貢献することを目的としている公共性の高い営為体です。しかし、当然のことながら、個々の大学に関して言えば、その設置目的によって目指すべき方向は一律ではありません。設置形態はもとより、歴史・伝統・規模・分野・保有資源・実績など多くの点で異なっています。それらの大学が、自らの存在感を発揮し、学生の成長と社会の負託に応えるためには、機能分化を念頭においた、特色ある大学を創生し、大学セクター全体としてバランスのとれた発展の一翼を担うという自覚が必要です。改めて自らの大学の現況を見つめ直し、到達可能な改革・改善目標をマイル・ストーンとして明確に定め、そのことを構成員全体が共有し、着実に努力を重ねることが重要です。

1) 現況の的確な把握

大学にとっては、教育・研究・社会貢献活動など、現在行われてい

る自身の諸活動が、どのような実績と成果を上げているかを的確に知ることが必要です。改革・改善のための具体的な目標の設定は、そのことから始まると言ってよいでしょう。そのためには、あらゆる活動についての情報収集と情報分析が必要です。とりわけ、客観的なデータをもとに、類似した設置目的を掲げている他大学と比較することは、自らの現況を知ることに役立つことが多いと思います。個性や特徴とは、他と比較したり照合したりして、はじめて自覚される場合が少なくないからです。しかし、比較対象とする大学が優れていれば、短所として映り、反対に遅れている大学を比較の対象とすれば、長所として映ることになります。現況の適切な把握のためには、適切なベンチマーク（比較基準）を設定することが大切です。

2) 目標の明確化

目的と目標とは異なる概念です。しかし、あまり区別しないまま用いられることが多いようです。目的とは、成し遂げようとする事柄であり、目指すべき基本的な方向と考えてよいでしょう。それだけに、内容が妥当なものであれば、やや理念的・抽象的であっても、特に問題視するには当たりません。一方、目標とは、目的を実現するためのマイル・ストーンであり、具体的な行動が目指す最終結果のことです。したがって、目標の明確化は具体的な行動を動機づけるためには不可欠です。行動の遂行やその結果が、設定した目標と照らし合わせて適切な方向にあるのかどうか、また、それが適切な方法で評価できるものであるのか、などにも配慮する必要があるでしょう。

このような視点から各大学の目標を見ると、抽象的な表現に留まっていたり、希望や期待が述べられていたり、およそ目標とは言い難い内容のものが依然として少なくありません。

3) 目標実現に向けた方策の具体化

目標を実現するためには、そのための具体的な方策を立てることが必要です。目標が明確でも、実現に向けた具体的な方法と手順が明確でなければ、目標の達成を成し遂げることは難しいでしょう。勿論、方策といっても様々な段階が考えられます。また、大学として考えるべきこと、部局や教育研究組織単位で考えるべきこと、教員や職員個人が考えるべきことなど、権限と責任の範囲で採るべき方策に違いが

あるのは当然です。分限に応じて、目標実現に向けた具体的な解決課題を明確に定めると同時に、それらを有機的に統合することによって、目標の実現の道筋が明確になるよう各段階における方策相互の関連と手順を全体的枠組みの中で構造化する必要があります。

このようなことから、大学全体の目標とその実現に向けた各自の役割と課題が一目で構成員に分かるように視覚化する工夫、いわゆる戦略マップの作成も効果的であると思います。

4) 評価事項・評価項目の決定

目標が決まり、それに向けた具体的な方策が定まれば、それを着実に実行し、その結果を検証する作業が必要になってきます。目標実現に向けた方策や計画の実施状況並びに成果については、評価の対象となる評価事項を定め、具体的な評価項目を決めることが重要です。評価事項は、それが大学全体の活動を的確に評価できるものであること、大学設置基準等の要件や各大学が掲げる設置目的に合致し、教育・研究等の目標の達成度を評価するに相応しいものであること、などを念頭において決定する必要があります。各認証評価機関が定めている基準や項目は、各大学の諸活動やそれを支えるインフラ整備の状況を評価できるよう設定されたものです。これらを参考にして評価事項と評価項目を決定することが、準備作業の効率化という点から考えても有効です。

5) フィードバックシステムの完備

自己点検・評価は、それ自体が目的ではなく、その結果が改革・改善に適切に活用されてこそ意味を持ってきます。評価結果が、当事者は勿論、関係者に絶えずフィードバックされ、改革・改善の方策を探る情報として機能する体制の整備が不可欠です。大学がまとめた「自己点検・評価報告書」は、一連の評価作業の終了報告書ではなく、これからの改革・改善のための「行動計画書」としての役割を果たさなければなりません。求められる膨大な資料収集や繰り返される学内アンケートに大学関係者が辟易としているのは、費やされる労力の割に、フィードバックされるものが十分でなく、改革・改善にとって有効な情報が必ずしも得られないことへの不満があるからだと思います。大学が適切なフィードバックの内容や方法を考えることは、改革・改善

に直接つながるという意味で考えれば、評価それ自体よりも、むしろ重要であると見ることもできます。また、認証評価機関も、大学にとって、どのようなフィードバックが有効なのか、常に模索し続ける必要があります。

（２）学内評価体制の整備

学校教育法によって自己点検・評価が義務づけられているものの、評価主体となる組織については、その設置形態、学内における位置づけ、求められている業務の範囲、業務遂行に関わる権限と責任など、大学によってかなり異なっています。点検・評価指標に関する学内データの調査・収集といった実務を行うことを主業務としている大学もあれば、収集したデータをもとに大学の諸活動の評価し、問題点の指摘と改善・改革に向けた方向性を指摘することをも業務内容としている大学もあります。さらには、各種情報の分析を通じて大学の経営戦略決定のためのIR（Institutional Research）機能まで期待している大学もあります。どのような体制が望ましいかは、他の学内組織等の整備状況との関連もあるため、一概には決めるにくいのですが、自己点検・評価活動を内部質保証システムにまで進化させるためには、PDCAサイクルを円滑に機能させる権限と責任を持った学内評価体制を整備することが必要です。

１） 評価体制・評価組織の構築

評価体制・評価組織のあり方は、各大学の自己点検・評価に対する考え方に依存しています。公的性格を持つ大学が自らの活動を点検・評価し、その結果を関係者や社会に対して公表することによって説明責任を果たすことを自己点検・評価の目的と考えるのであれば、それを実行するに相応しい体制や組織を考えればよいと言えます。多くの大学に見られる各部局選出の委員によって構成されている評価委員会は、主に定期的に行う点検・評価業務の実施と報告書の作成を期待されている実務委員会としての性格を持っています。しかし、自己点検・評価結果をもとに改革・改善に努め、大学の質を保証することを目指すのであれば、点検・評価結果を改革・改善につなげる仕組みの整備とそれを遂行できる体制と組織が必要になります。近年、設置が目立つようになった評価室・評価情報室・評価企画室などは、その多く

が教員・職員一体型の評価業務を専門とする常置組織であり、評価結果を改革・改善とつなげる企画・立案といったマネジメント・サポート機能を有する学内機関として整備されています。

2) 権限と責任の規程化

どのような評価体制・評価組織であるにせよ、重要なことは、その権限と責任を明確に規程化しておくことです。単年度で委員が交代する場合が多い評価委員会は、評価事項や評価項目に関する全学のデータ収集作業を行うだけの作業委員会としての域を出ていない場合が多く、当該年次の自己点検・評価報告書を作成すれば業務は終了と考える傾向があります。このような評価体制・評価組織では、自己点検・評価結果を改革・改善に生かす段階にまで責任を持って対応することは困難です。また、評価委員会を、権限や責任が不明確なワーキング・グループ的なものとして位置づけることは、業務の重要さから考えても問題があります。委員会制度を維持するとしても、改めて権限と責任を明確に規定化し、その権限と責任を担える人材の育成など、評価業務の質の向上を確実に担保できる継続性のある委員会体制を整える必要があるでしょう。

3) データベース化の推進

自己点検・評価結果の有効活用を図るためには、計画的・継続的に収集したデータや資料を蓄積するとともに、これらを体系的に整理し、検索・分析・加工などの情報処理を効率的に行えるよう何らかの構造を与えて管理し、必要に応じて提供できる状態にしておくことが必要です。データベース化を推進することにより、大学における諸活動の現況について、それを精緻かつ網羅的に把握できるとともに、問題点を抽出し、改革・改善につなげる基礎的な情報を得ることができるなど、内部質保証体制の構築や第三者評価への対応に向けて、大きな利点を得ることになります。学術情報データベースの整備は、既に国レベルで積極的に推進・強化されていますが、当該大学に存在する基礎資料や活動成果が活用可能な状態でどの程度整備されているかは、その大学の改革・改善に向けた意欲と準備状況を示す客観的な指標になると言えます。

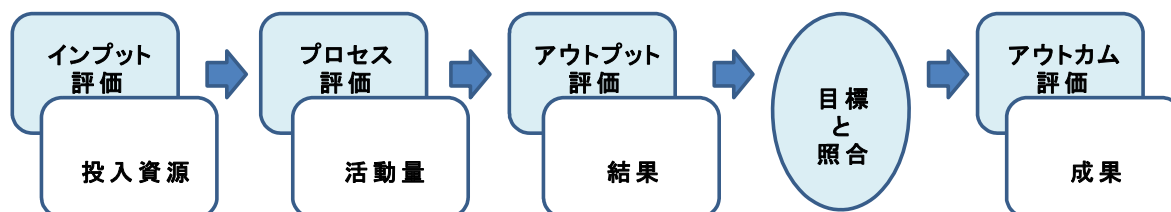
4) 評価文化の定着

大学評価・学位授与機構は「評価文化とは、評価情報を自らの責任で価値づけ、次の活動を選択していくこと」と定義しています。教育研究を主たる業務とし、自主・自律を掲げる大学は、自らの意思で自らの活動の評価を行い、より良い大学の創生に向けて責任のある行動を展開しなければなりません。評価文化の構築とは、自らの活動を的確に評価し、その評価結果を真摯に受け止め、絶えず自己改革を進める態度と責任ある行動様式を定着させることであると思います。教育評価が教育活動の改善のために必要であることを信じて疑わない大学が、自らの活動に関して評価することに消極的であってはなりません。自主的・自律的な組織においては、自己評価は円滑な業務遂行にとって不可欠・不可分なものとして位置づけられています。評価活動が、本来の教育研究活動と異なった次元の活動であるかのような認識は、改めなければならないと思います。

(3) 評価次元の明確化

評価事項や評価項目を決める場合、政策評価で用いられる業績評価カテゴリーであるインプット・プロセス・アウトプット・アウトカムといった評価次元の違いに分けて、具体的な評価指標をリストアップしながら検討することが有用です。インプット評価とは、教育研究活動を円滑に行うための制度や仕組み、人的物的資源など、主に条件整備やシステムについての評価であり、プロセス評価とは、教員や学生の努力量や授業方法・指導方法の工夫・改善など教育研究活動の内容や実態についての評価です。アウトプット評価とは、教育課程の修了段階での教育活動の直接的結果の評価であり、アウトカム評価とは、大学が掲げる人材養成目的や教育目標に照らして、十分な教育成果が認められたかどうかを評価するものです。近年、アウトカム評価が強調されていますが、アウトカムとつながる可能性の高いインプット・プロセス・アウトプット各段階での評価の重要性を無視してはなりません（次ページ図表2参照）。

図表2 評価次元のフローチャート



1) インプット評価

インプットとは、アウトプットやアウトカムを生み出すために、実際に投入された資源量やインフラの整備状況のことを指しています。大学の場合は、管理運営体制、教育研究組織、支出額、施設設備の整備・学生数等に見合った教員数の確保、教育課程、開設授業科目、教員の資格、蔵書数などが、主な指標として考えられています。大学あるいは大学院の設置を認可するための大学設置基準や大学院設置基準は、大学の設置に必要な最低限の人的物的資源の確保を義務づけたものであり、そこで求められている事項や内容はインプット評価の対象と考えられます。つまり、インプット評価とは、大学としての活動を展開するに相応しい基礎的条件が整備されているかどうかの評価であり、それに関連した評価項目を設定する必要があります。

2) プロセス評価

プロセス評価とは、目的や目標の実現に向けて実際に取り組まれている活動や作業量もしくは努力量の評価です。大学においては、講義や演習など教育活動に費やされる量や、実験・調査など研究活動、社会貢献や地域サービス等に振り向けられる活動量を評価することになります。大学の設置目的に沿って展開される諸活動は、いずれも基本的にはプロセス評価の対象と考えてよいのですが、全てを網羅することは不可能であり、またその必要もないと思います。好ましいアウトプットやアウトカムと結びつくと考えられる合目的な活動に焦点化したほうが効率的です。プロセス評価の具体的な対象となるものは、教育活動では教育内容や教育方法・学生指導に関する項目、研究活動では学会発表や論文作成作業に関する項目などが、評価対象として設定されています。

3) アウトプット評価

アウトプットとは、活動によって生み出された生産物のことであり、生産されたサービスの量を指す用語です。卒業させた学生数や学位授与率、就職率など一連の教育活動の結果として生じた変化や、研究活動の結果として発表された論文数や特許の申請数などが、アウトプットの指標として用いられることが多いようです。しかし、アウトプットは、活動が実行されたことを示すものであり、主に外形的な数値によって示す場合が多く、結果の質や水準に関してはあまり問題にはなりません。アウトプットそれ自体では、活動がなされたことの証明にはなっても、真に教育成果が上がったかどうか、優れた研究成果が上がったかどうかなどを、これだけを手掛かりに判断することは難しいからです。活動の結果指標として一定の有用性を持っていることは事実ですが、その意味づけに関しては、より慎重になる必要があります。

4) アウトカム評価

アウトカムとは、成果であり、目標がどれだけ達成できたかを示すもので、単なる変化指標であるアウトプットとは異なる概念です。教育目標と合致した優れた人材の養成、国際的に影響力のある研究成果などは、アウトカムの指標として重要です。しかし、教育における成果は、大学卒業後直ちに現れるという性質のものではありません。研究活動においても同様で、40年前の研究に対してノーベル賞が授与されるなど、評価が定まるにはかなりの年月がかかることも珍しくないのです。この問題をクリアする方法は、中間アウトカム (Intermediate Outcome) と最終アウトカム (End Outcome) とを区別することだと思います。中間アウトカムとは、最終目標の達成につながるものが期待されるアウトカムではありますが、それ自体は最終目標でないものを指しています。「学士力」として示されているものは、学士課程教育における中間アウトカムであり、高いインパクトファクターの学術雑誌への掲載は、国際的影響力ある研究の中間アウトカムと考えることができます。

ところで、プロセス評価やアウトカム評価を考える際に忘れてならない点は、学生の満足度、学習への参加度や自己成長の実感など学生側からの視点を、どう評価に組み入れるかという問題です。各大学にあっても様々な工夫や試みがなされていますが、NSSE (National

Survey of Student Engagement) の試みなどは大いに参考になると思います。(http://nsse.iub.edu/pdf/NSSE2008_US_English_Paper.pdf)

(4) 評価指標の構築

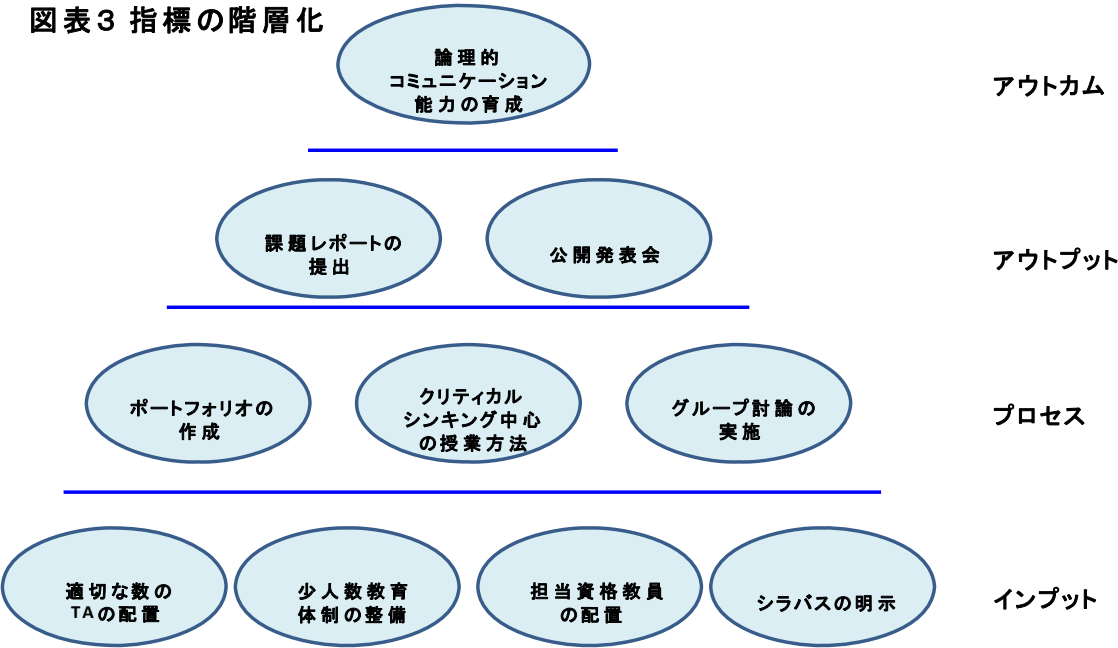
インプット・プロセス・アウトプット・アウトカムの各評価次元に対応する事項や項目を定めたら、それら进行评估が可能で相互に独立した評価指標となるよう精査し、それを手掛かりとして、現況を把握・分析することが必要です。これが自己点検と言われている段階です。ここでは、何が問題なのか(What)、どこが問題なのか(Where)、なぜ問題なのか(Why)を明らかにすることが求められます。つまり、問題意識を持って現況を見つめることが大切です。自己評価とは、自己点検の結果と自らが掲げた目標とを照合し、活動の現況が目標の実現にどの程度近づいているかを評価する作業であり、冷静な現況の把握と明確な目標の設定が、的確な自己評価を行うためには不可欠です。自己評価の結果を改革・改善につなげるためには、目標の達成度が十分でないとすれば、どうすればいいのか(How)を明らかにすることが求められます。そのためにも、指標間の関連を明確にすることが必要であり、アウトカムを頂点に、インプットを基盤においた論理モデルを作成し、指標間のパス・ゴール関連を念頭に置いた評価指標の構造化を行っておくと便利です。

1) 評価指標の構造化

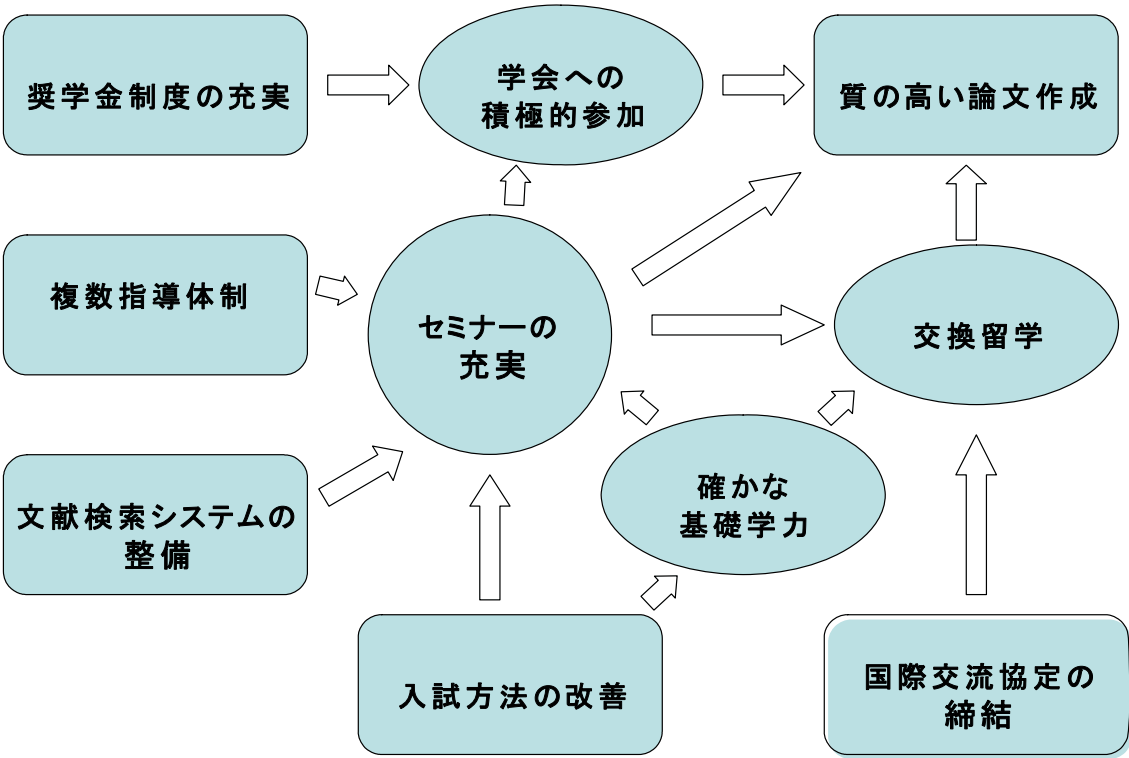
構造化の方法は、様々な方法が考えられますが、ピラミッド状に指標の階層化を明示したり、指標間の関連を矢印で示すという方法などが一般的です。目標を期待されるアウトカムとして定め、それを実現するための要因をプロセスとして位置づけ、そのプロセスが実行可能な条件をインプットとして考え、それらをパス・ゴール関連で示すモデル図を作成してみることは有効です。アウトカムとプロセスの関係では、前者がゴールで後者がパス、プロセスとインプットでは、前者がゴールで後者がパスとなるよう各指標の関連を考えながら図示してみましょう。勿論、あくまでも仮説の段階であってかまいません。不都合な点があれば随時変更すればよいのです。これを課題領域ごとに一枚の図で表すことができれば、関係者が点検・評価すべき事項や

その位置づけを理解する上で大いに役立つと思います。矢印の向きを決めるときには、具体的な指標から抽象的な指標へ、制御可能な指標から直接的には制御が困難な指標へ、独立変数から従属変数へなど、論理的な筋道を考える必要があります（図表3、4参照）。

図表3 指標の階層化



図表4 パス図の例



2) 政策評価の視点の導入

2001（平成13）年の政策評価各府省連絡会議において、国民的視点に立った成果重視の行政への転換を図るため、政策評価に関する標準的ガイドラインが策定されました。そこでは、政策の実施のためにどれだけの資源を投入したか（インプット）、あるいは、政策の実施によりどれだけのサービス等を提供したか（アウトプット）というよりは、サービス等を提供した結果として国民に対して実際にどのような成果がもたらされたか（アウトカム）ということを重視した行政運営の重要性が謳われています。政策評価の基本は、実施したかどうかではなく、実施によって成果が上がったかどうかを評価する点にあります。大学は行政機関ではありませんが、公共性の高い高等教育機関であることを考えると、政策評価の視点の導入は、大学の質保証にとって不可欠な要件であると言えます。自己点検・評価を大学側の自己満足に終わらせないためにも、国民という言葉を学生に置き換え、大学における一連の活動を、教育成果が上がったかどうか、学生によって有用であったかどうか、そのような観点から見つめ直すことが必要です。

（5）評価方法の工夫

教育に関する諸活動の評価するにあたっては、評価対象と評価方法を明確にする必要があります。教育システムを評価の対象とする場合もあれば、教育目標を実現するための教育プログラムに焦点を当て、教育課程の編成や教育内容・教育方法を評価の対象とする場合もあります。いずれの場合でも、質保証という観点に立てば、いかに教えるか、ではなく「いかに学んだか、いかに教えたか」を評価の対象とすることが必要です。評価方法も、他大学との比較を行う相対評価や教育目標の達成度を評価する絶対評価に加え、形成的評価と言われるプロセスを評価することの重要性が指摘されています。とりわけ、ポートフォリオ評価と呼ばれる学習の過程や成果についての自己評価は、学生の学習活動に対する自己調整・自己強化機能を持つものとして注目されています。同様な理由から、教員にもティーチング・ポートフォリオの作成を求めようという動きも出始めています。

1) 教育システム評価の方法

教育システムとは、教育活動を支える制度や仕組みを包括的に表す言葉ですが、教育目標の実現に向けた教育プログラムを円滑に実施するための組織的な仕組みや体制のことを指していると考えてよいと思います。ただし、教育プログラムの概念を、教育システムをも含んだものとして捉えるか、教育内容を系統的に位置づけた教育課程と理解するかによって、教育システムの評価の対象や内容に若干の違いがあります。一般に教育システムと言う場合は、教育組織、教員組織、学生教員比率、ITや図書を含む施設設備等の教育環境の整備、教育プログラム編成の基本原則、時間割編成方針、キャップ制や既修得単位の認定など規程化された履修方法、入学試験などの学生の受け入れ方法、成績評価や単位認定基準、学位審査方法や学位授与の手続きなど、評価の対象と考えられるものは多岐に渡っています。しかし、評価の主眼となるのは、それらが適切に整備されているかどうかというより、教育目標の実現に向けて十全に機能しているかどうかという視点で評価することが重要です。

2) 教育プログラム評価の方法

教育プログラム評価の基本は、プログラムの理念・目的および基本的なプランが明確にされているか、教育目標の実現に向けて教育課程が適切に編成されているか、シラバスの記載内容が適切であるか、プログラムの目標に沿って授業等が適切に行われているか、プログラムを円滑に行うための教員が適切に配置されているか、学生の学習時間が適切に組み込まれているか、個々の授業のみならずプログラムの教育効果を測定・評価する仕組みが整備されているかなど、プログラムの立案・編成・実施・検証の各段階について評価することが必要です。プログラムの立案・編成・実施の段階では、教員が「教えたことを教える」のではなく、学生が「学ばなければならないことを教える」という基本原則の確認が何よりも重要です。学ぶべきものが何かに関しては、各プログラムの教育目標との関連で自ずと決まりますが、質保証という観点から考えると、その内容が授与される学位名に相応しい内容であること、国際的な視点から見ても期待水準をクリアしていることなどが、プログラム評価に当たっての留意点として挙げられると思います。

3) 学習評価の方法

教育評価において最も重要な点は、学習の活動や成果をどう評価するかという点です。学期末に行われる定期試験は、いわゆる総括的評価と考えられ、一定期間内における学習の成果を評価し、間接的には、教員の教授内容や方法が適切であったかを知るために行われています。このほかに、随時行われる小テストや課題レポート、グループ・ディスカッションなども、学習の成果を見るためには有効です。しかし、いずれも評価者が教員の側である点には変わりありません。これに対してポートフォリオ評価は、学習者である学生自身が自らの学習過程や成果に関する情報を継続的に収集し、それをもとに学習の程度を自己評価し、次に取組むべき課題を見いだすことを目的とした評価方法です。学習に対する内的動機づけを高める方法として、また、優れたアウトカムとつながるプロセス評価として、積極的に採用しようとする大学が次第に増えてきています。

4) 外部評価の有効活用

自己点検・評価の信頼性を高める方法としては、外部評価制度を導入することが有効です。外部評価とは、認証評価などの第三者評価とは異なり、自己点検・評価の信頼性・妥当性を他者の目を通じて客観的に検証する目的で行われるもので、内部質保証システムの枠内に位置づけられます。既に大学全体として、あるいは部局ごとや専門分野単位で外部評価委員を委嘱し、ピア・レビューを積極的に導入している大学も少なくありません。特に専門分野別評価については、学術会議においても検討が開始されており、いくつかの分野では第三者評価制度の導入に踏み切っています。大学教育の質を客観的に保証する具体的な仕組みとして、近い将来、自己点検・評価の中に外部評価を組み込むことは、必要不可欠な要件となると予想されます。ただし、外部評価が自己点検・評価を合理化するだけの手段として用いられることがあってはなりません。外部評価委員の選定方法や依頼する評価対象事項や評価基準の明確化など、さらに工夫と改善を重ね、学内における質保証システムとして定着させていくことが望まれます。

4、内部質保証とつながる自己点検・評価の事例

自己点検・評価は、それ自体が目的ではなく、その結果を大学の改革・改善につなげるための手段であると繰り返し述べてきました。しかし、自己点検・評価の位置づけや活用の仕方は、大学によって必ずしも一様ではありません。戦略的な目標を掲げ、それが確実に実行されているかどうかを確認する手段として利用している大学もあれば、自らの現況を的確に理解することで改革・改善の方向性を探る目的で行っている大学もあります。また、具体的な教育目標を達成するための様々な工夫の有効性を判断するために活用している大学もあります。ここでは、国内における特徴的な活用事例を簡単に紹介することにしましょう。

紹介する事例としては、B S C（バランスト・スコアカード：Balanced scorecard）を活用した戦略目標の策定と実行・評価の手段として利用している九州大学、大学の諸活動の全般に渡るデータベースを整備し、客観的な評価システムを構築している関西学院大学、外部評価を組み入れることで自己点検・評価の信頼性を高め、改革・改善の合意形成を進めている大阪市立大学文学研究科を取り上げ、それぞれの大学における自己点検・評価の特徴を紹介したいと思います。

（1）九州大学の事例（目標の明確化・構造化）

九州大学のQ U E S T—M A Pは、同大学が取り組んでいる主要な戦略目標や重点的取り組みなどについて、B S Cを活用して策定した「改革のための総見取り図」とも言うべきものです。B S Cとは、企業経営において重視されている業績評価システムで、従来の財務指標中心の業績管理手法だけでなく、戦略・ビジョンを非財務的指標をも加えた4つの視点（財務の視点、顧客の視点、業務プロセスの視点、学習と成長の視点）に分類し、各視点についての評価指標を定め、関係者にどのように行動すべきかを分かりやすく伝え、諸活動の達成状況を適切にチェックするための方法として開発されたものです。

九州大学では、総花的になりやすかった第一期中期目標・中期計画の内容を整理し、何が重要なのかを絞り込み、国際的なブランド力の向上という最終的な戦略目標を構成員全体の意思として共有し、各自が自らの業務の位置づけを全体像の中で理解することが重要であると考えています。そのためには、主要な戦略項目を絞り込み、何が重要

であるかを俯瞰できるようにすることと、活動に応じた多様な数量指標、取り組み指標、成果指標を設定し、その進捗状況についてPDCAサイクルが機能できるようにすることが有効であると考えています。

データの絞り込みに当たっては、客観的な事実やデータを集めて現状を把握するとともに、構成員各層との自由な意見交換を繰り返し、戦略目標の共有化に格別の努力を払っています。その結果、第一期において349もあった評価項目を30の主要戦略項目にまとめることが可能になりました。戦略目標の実行に際しては、理事を担当オーナーとして定め、項目ごとにQUEST指標と名付けた数値目標を設定し、学内に公開し、構成員の情報の共有化と具体的な活動目標を明確にしています。

QUEST指標の設定によって、戦略目標の進捗状況が定量的に把握できること、目標値の設定によって大学の個性や特色が学内外の人に分かることなど、その効用は大きいと言えます。しかし、戦略はあくまでも仮説であり、その仮説が本当に正しいかどうかを、QUEST指標を見ながら見直しをすることの重要性も効用のひとつと考えているようです。自己点検・評価を戦略目標の決定と業績評価という枠組みの中に明確に位置づけている点は、九州大学の大きな特徴といえます。

（２）関西学院大学の事例（内部評価システムの整備）

関西学院大学では、2004（平成16）年度以降、「新たな自己点検・評価」の実施大綱を定め、自己点検・評価をPDCAサイクルの中に確実に位置づけ、大学の諸活動の発展に向けたスパイラルアップを強化するとともに、認証評価と有機的に連動させることで、説明責任を積極的に果たそうという目的で実施されています。自己点検・評価活動の要となる関西学院評価推進委員会は、院長が委員長、理事長と学長が副委員長を務めるなど、名実ともに全学を挙げての体制が整えられています。

自己点検・評価の実施に当たっては、9つの基本方針を確認し、意図・意義・留意点などの徹底を図っています。9つの基本方針とは、① 内発的で自律的な取り組み、② 目標に即した評価、③ 実質的な改善への結実、④ 第三者評価への対応と連動、⑤ 効率性の重視、⑥ 実証の必要性、⑦ 積極的な情報公開、⑧ 教育活動の重視、⑨ 個性の尊重と全学的な整合性です。本格的な自己点検・評価書の作成は、5

年ごとに行い、それをもとに翌年、認証評価を受けるサイクルを設定しています。なお、中間の4年間にも、年度ごとに進捗状況の提出を求め「進捗状況報告書」を作成するなど、徹底した自己点検・評価が実施されています。

特に注目すべき点は、各学部・部局等が提出した「進捗状況報告シート」を学内8名および学外4名の委員によって評価する「学内第三者評価制度」が導入され、より公正な視点に立って質の高い自己点検・評価を行う体制を整えている点です。評価指標としては、150項目を越す指標を設定し、大学基準協会が作成した大学基礎データの数値に合わせてデータ収集を行っています。これらの数値データは、それぞれの活動の成果を測る物差しとして活用するために、「関西学院評価指標データベース」として整備・更新し続けています。同データベースについては、教職員が自宅からも見ることが出来る統合ウェブシステムを構築し、点検・評価作業に関わる煩雑さの解消に向けた努力がなされています。評価指標となるデータの収集、進捗状況の定期的チェック、学内第三者評価制度、認証評価の受審といった一連の手続きを一周期として、改善すべき課題を探り、改善に向けた継続的な努力を積み重ねる評価体制は、質保証とつながる自律的な自己点検・評価システムの模範例と言えます。

（３）大阪市立大学文学研究科の事例（外部評価の有効活用）

大阪市立大学文学研究科の自己点検・評価の特徴は、積極的に外部評価を組み入れることで、研究科の現状と課題を客観的に把握し、公立大学としての説明責任を果たすとともに、「大学は都市とともにあり、都市は大学とともにある」という建学の理念を生かした都市型総合大学の一翼を担う部局として、特色のある教育研究の活性化に資する目的で行われている点にあります。他者評価を実施するに至った背景には、21世紀COEプログラムの研究拠点形成を申請するに当たって、外部評価を受けていることが必須要件であったことが直接的な理由ですが、申請する際に掲げたタイトルである「都市文化創造のための人文科学的研究」それ自体が、開かれた大学としての活動が強く期待されるテーマであることと無縁ではなかったと推察されます。また、対社会的な質保証が、必ずしも強く求められている領域とは言えない文学研究科において、自らの活動を絶えず他者の目を通して点検・評価する仕組みを整備し、それが現在もなお続けられ、評価結果がホー

ムページで公表されていることは、類似した領域を擁している他大学にとって大いに参考になると思われます。

大阪市立大学文学研究科の他者評価は、2001（平成 12）年に第 1 回、2006 年（平成 17）に第 2 回が実施されています。基本的には、自己評価と同じ事項・項目について、A B C D E の 5 段階での評価とその根拠が示されているかなり詳しい内容のものです。しかも、研究科レベルだけではなく、専修レベル、教員レベルにまで踏み込んだ評価が、データ集やデータシートをもとに試みられています。他者評価の直接的な目的は、自己評価の信頼性・妥当性をチェックする機能を果たすものですが、「学術憲章の策定」など、気づかなかった問題点の指摘を得ることで、自己点検・評価の補完機能も期待されています。また、第 2 回の他者評価は、第 1 回の他者評価において指摘された内容が、その後の 4～5 年間に、どれだけ達成されたかを検証する機能も含まれています。

認証評価とは異なり、他者評価の場合は、評価を受けたい事項や内容はもとより、評価者の人選も大学側で自由に決めることができます。どのような目的で外部評価を受けるのか、その結果をどう活用するのか、その全てが大学側の意思で決めることができます。そのため、自己点検・評価結果の合理化の手段としてだけに利用されているケースも皆無とはいえません。そのような中であって、外部評価委員として、大学関係者のみならず、高校関係者、大阪市の職員、民間企業人など各界の有識者を委嘱し、しかも、他者評価報告書の公開に踏み切っている大阪市立大学文学研究科の事例からは、現状を可能な限り客観的に把握し、教育研究活動の活性化と研究科組織の改革・改善につなげようとする強い意気込みが感じられます。

おわりに（内部質保証システム構築の効用と課題）

大学にとって内部質保証システムを構築することの意義と効用は、大きく分けて、対外的効用と学内的効用の二つが考えられます。対外的には、大学としての説明責任を果たすという意味に加え、質的向上に向けた組織的・継続的な体制を整備することで、大学に対する社会的信頼性を高めるという効用があります。社会の大学に対する期待は、現在の活動水準もさることながら、よりよい大学の創生に向けて不断の努力を重ねていることへの信頼に起因しているのです。それが、「大

学に対する投資は未来に対する投資である」と呼ばれている所以でもあります。内部質保証システムを構築することにより、自らの将来を着実に切り開く責任のある大学は、より確かな社会的評価を得ることができると思います。この点は大学にとって非常に重要な意味を持っています。

学内的には、輻輳している各種の評価システムを一元化し、認証評価や法人評価などの第三者評価に的確に対応できるという効用があります。第三者評価とは、設置認可を受けた大学が設置目的に沿った活動をしているか、自ら掲げた目標の実現に努力しているかを、客観的な視点から事後評価するシステムとして導入された制度です。しかし、大学自らが継続的に点検・評価を行い、それに基づいて、改革・改善に努める内部質保証システムを整え、それを十分機能させていれば、第三者評価の役割と機能は自ずと変わってきます。その段階における第三者評価は、大学の諸活動を独自の基準によって改めて評価する必要性は殆どなくなり、大学の質保証システムが機能しているかどうかを確認し、それを対外的に保証することに評価目的を焦点化できるようになると思います。第三者評価への準備に多大な時間とエネルギーを費やしている大学にとっても、余分な作業負担の軽減につながる可能性が高いと言えます。そのような状況を作り出すためにも、各大学における内部質保証システムの構築が強く求められているのです。

最後に、内部質保証システム構築に当たって、特に留意しなければならない点を指摘しておきたいと思います。それは、内部質保証システムの構築は、基本的には大学という機関に課せられた課題ですが、構成員である教員や職員個人に課せられた課題でもあるという点です。組織的・定期的な自己点検・評価結果を待って、改革・改善を行うという組織レベルでの内部質保証システムの構築に加え、個人個人が日常的に自らの活動を冷静に見つめ、検証し、自己改善の努力を重ねる必要があるのです。組織というものにだけ目を向けがちですが、社会に対する説明責任は、大学に対してだけ求められているのではなく、相対的に自立的な活動が認められている教員に対しても求められる時代になっています。教員は、自らの教育研究活動の質をどう保証するのか、この課題を突きつけられ始めていることを、肝に銘じて置かなければならないと思います。

(生和秀敏)

Ⅱ．我が国の大学における「内部質保証システム」の実態調査 アンケート結果報告

1 調査の目的と調査票の構成、調査方法

(1) 調査の目的

2008(平成20)年12月に中央教育審議会が示した「学士課程の構築に向けて(答申)」では、「有効な自己点検・評価は第三者評価制度が有効に機能する前提条件であり、恒常的な質保証にとって欠かせない」と強調する一方で、自己点検・評価を実施している「大学においても、自己点検・評価の意義に対する理解が薄く、作業が形式的なものにとどまり、PDCAサイクルを稼働させるに至っていない場合もある」と指摘している。

本協会で行ったアンケート調査、「わが国の大学における「内部質保証システム」の実態調査ー自己点検・評価を改善・改革につなげる仕組みについてー」(以下「アンケート」と記す。なお、アンケートの各設問は「Q○」と記す。)はこれらの指摘に対し、現時点でのわが国の大学における内部質保証の実態がどのような状況にあるのか、その概況を把握するために行ったものである。

また、その結果を「内部質保証システムの実態調査・アンケート集計結果(比率・実数)」としてまとめた。(以下「アンケート集計結果」と記す。なお、「アンケート集計結果」の該当表を示す際には、表の右上を参照。以下、該当表を「表○」と記す。)

(2) 調査票の構成

本アンケートは、大学単位で回答してもらうことを想定して作成した。

調査票は3つの大項目、全16の設問で構成した。

設問「1. 大学の基本的属性」Q1では、回答大学がどのような性格を帯びているのか、A「大学名」からはじまり、B「設置者の別(国立・公立・私立・株式会社立)」、C「所在地(都道府県)」、D「大学の設置年」、E「大学の種類」、F「大学の規模(学部数、研究科数)」、G「学生の収容定員と在籍学生数」、H「専任教員数」を尋ねている。

上記のうち「大学の種類」とは、回答大学をそれぞれの教育分野で分けしただけのものである。人文・社会系なのか理工農系なのか、あるいは医歯薬系なのか総合系なのか、もしくはそれ以外の分野なのかを尋ねている。ここでいう「総合系」とは、「人文・社会系」、「理工農(獣医を含む)系」、「医歯薬系」の3分野のうち、2分野以上に該当する学部・研究科を有する大学と定義している。

設問2「2. 大学の改善・改革に向けた措置」Q2では、教育の質を維持・向上させるため、もしくは教育の質を保証するために、各大学においてどのよ

うな組織的取り組みを行っているのか、微細なものから大掛かりなものまで全 29 の事例を挙げ、それらについて「恒常的に実施している」「恒常的ではないが実施した」「実施していない」の 3 パターンに分けて該当する箇所をマークしてもらっている。同時に「恒常的に実施している」「恒常的ではないが実施した」と回答した大学には、当該の取り組みについて「効果があった」「あまり効果がなかった」「どちらともいえない」のいずれかにマークすることを求めた。(表 5～表 34)

設問 2 の Q 3～16「3. 自己点検・評価の実施状況」では、認証評価を機能させる前提であるとともに「内部質保証」を進めるうえでの重要なツールのひとつでもあり、また各大学が改善・改革に向けて歩んでいくための拠り所でもある「自己点検・評価」について、各大学における実施状況やこれを執行する組織体制、評価結果を改善・改革に反映させる仕組み等を把握するための質問を設けた。

(3) 調査の実施・集計方法

2008(平成 20)年秋口より 2009(平成 21)年 1 月にかけて調査票を作成し、2009(平成 21)年 1 月 26 日付文書にて当時わが国に設置されていた 752 大学学長宛にこれを郵送した。大学には、同封した返信用封筒によって同年 2 月 26 日を期限として回答を求め、回収されたアンケート票の入力・集計作業を行った。

集計にあたっては、単純集計に加え、各大学を設置者の別(国立・公立・私立・株式会社立)と大学の種類(人文・社会系、理工農系、医歯薬系、総合系、その他)とでクロス集計を行ない、それぞれの区分で各設問への回答にどのような特徴が示されるのか検証している。

2 回収率並びに集計結果の分析

(1) 回収率と回答大学の属性

前項に示したアンケートへの回答を各大学に依頼した結果、2009(平成 21)年 3 月 10 日の時点で、これを送付した 752 大学中、568 大学(75.5%)より回答があった(回答期限を過ぎて提出された大学(集計結果には反映されていない大学)を含めると 574 大学(76.3%)にのぼる)。

『平成 20 年度 全国大学一覧』(※1：参考資料)等を参考にしながら、アンケート集計結果に対して回答のあった大学の属性等を調べてみると以下のような状況がみえてきた。

① 『平成 20 年度 全国大学一覧』によると、2008(平成 20)年度時点のわ

が国の大学数は 752 校（国立 86、公立 75、私立 584、株式会社立 7）である。今回の調査で回答のあった大学は 568 校（国立大学 77 校、公立大学 53 校、私立大学 431 校、株式会社立大学 7 校（回収期限を過ぎて提出されたため集計できなかった 6 大学は除く））であり、若干の乖離はあるがおおむね実態に即した比率となっている（アンケート集計結果：（表 1））。

- ② 各大学の所在地については、回答全 568 大学のうち、東京都に設置されているのが全体の 18.3% (104 大学) にのぼる。以下、愛知県 6.5% (37 大学)、大阪府及び兵庫県 6.0%（ともに 34 大学）、北海道 5.3% (30 大学)、と続き、いわゆる東京首都圏（東京、埼玉、千葉、神奈川）で全体の 29.6% (168 大学)、京阪神圏（大阪、京都、兵庫）で 16.4% (93 大学）と、2つのエリアだけで全体の半数近く (46.0%、261 大学) を占めている。（「アンケート調査協力大学一覧」参照）
- ③ また今回のアンケートでは、回答大学に自身の教育領域がどこに位置するのか、便宜的に 5つの領域に区分けし、回答してもらった。区分けごとの数は、人文・社会系の大学が 181 校 (31.9%)、理工農（獣医を含む）系 48 校 (8.5%)、医歯薬系 51 校 (9.0%)、総合系 193 校 (34.0%)、その他 98 校 (17.3%) である。

（２）大学の改善・改革に向けた措置

アンケート Q 2 では、「貴大学では、教育の質を維持・向上させるため、または教育の質を保証するためにどのような組織的な取り組みを行っていますか。また、それらの取り組みには効果がありましたか。」という質問を掲げ、29 の「取り組み」例を列記し、それぞれの実施状況並びにそれらの効果を尋ねた。

具体的な実施状況としては、「恒常的に実施している」「恒常的ではないが実施した」「実施していない」のいずれかを選択してもらい、恒常的か否かに関わらず実施したことがある大学には、当該事項について、「効果があった」「あまり効果がなかった」「どちらともいえない」のいずれかをマークしてもらうこととした。

なお、集計結果を分析するにあたり、これらアンケートに提示した 29 の取り組み例を、大まかに、① 評価に類する取り組み、② 学生の質保証に関する取り組み、③ FD など教職員の質向上に関する取り組み、④ 教育システム並びにカリキュラムの構築に関する取り組み、⑤ 教育方法の工夫に類する取り組み、⑥ 学生・教員のインセンティブ高揚をめざした取り組み、⑦ 履修指導並びに単位の実質化に関わる取り組み、の 7 つに分けて整理している。以下に 29 の事例の実施状況や効果の有無を紹介し

たい。

① 評価に類する取り組み

アンケート集計結果のうち、「評価」に類する取り組みとしては、「1 自己点検・評価」(表5)、「2 第三者評価(認証評価を含む)」(表6)、「3 外部評価」(表7)、「4 学生による授業評価」(表8)、「5 ポートフォリオの作成」(表9)、「6 卒業生による評価」(表10)、「7 卒業生の就職先による評価」(表11)という7つの事例を掲げ、それぞれの実施状況や有効性を質問した。

これら7つの中では「1 自己点検・評価」(表5)と「4 学生による授業評価」(表6)の実施率が極めて高く(それぞれ95.4%、98.8%)、反対に「5 ポートフォリオの作成」(表9)を実施しているのは全体の19.5%にすぎない。自己点検・評価の実施と公開は、学校教育法上、大学の義務とされているので実施率が高いのは当然であり、これを「実施していない」と回答した大学(24校)の多くが設置後もない大学である。

受験産業で一定の成果をあげたために大学でも導入されるようになった「4 学生による授業評価」(表6)は、法令に記載されてはいないものの、1990年代に矢継ぎ早に公表された大学審議会答申のなかで度々勧奨されたこと、また、高等教育を取り巻く厳しい実情に直面し、かつ実施方法や設問等の改善により比較的有用な意見を得られるようになったこと等を受け、2009(平成21)年の段階で、ほぼ全ての大学において実施されるに至っている。なお、1994(平成6)年度に本協会が実施した「大学改革の実施状況に関する調査研究」では、「教員の教育研究活動等の状況を明らかにするために、どのような工夫をしていますか」との質問を設け、それに対する選択肢の中に「学生による授業評価を行っている」という一文を用意した。当時の結果としては、全体で18.3%しか実施しておらず、十数年かけてやっとほぼ全ての大学に学生による授業評価が普及したといえる。

また、「2 第三者評価(認証評価も含む)」(表6)の実施率(69.9%)は、「1 自己点検・評価」(表5)(95.4%)に比較して25.5%低いものの、第三者評価を「効果があった」とする大学(88.2%)は、自己点検・評価を「効果があった」と回答する率(80.8%)より7.4%高く、外部者の目を通すことで一定の効果があがっているものと各大学では判断していることが理解できる。

設置者別でみると、実施率・有効性ともに、「評価」に類するいずれの取り組みにおいても、ほぼ、国立大学＝高、公立大学＝中、私立大学＝低、

という傾向にある。特に国立大学は、本項で紹介している7つの事例について、「ポートフォリオの作成」以外の6つの実施率が90%を越えている。国立大学の多くが様々な角度から評価を試みている様子がわかる。

② 学生の質保証に関する取り組み

学生の質を保証することによって、自大学の教育の質を保証しようとする取り組みに関しては、「卒業予定者に対する総合試験等」（表12）、「9 学生の受け入れの厳密化」（表13）、「10 成績評価の厳密化」（表14）という3項目を用意した。

「8 卒業予定者に対する総合試験等」（表12）を「恒常的に実施している」「恒常的ではないが実施している」と回答した大学は、それぞれ全体の12.7%、2.3%（計15%＝85大学）と少数であるが、これら実施経験のある大学のうち、「効果があった」と回答した大学は90.6%にのぼり、今回事例に挙げた取り組みの中で最もその効果について高い評価が認められている。設置者の別による差異はあまりみられないが、国立大学および公立大学の実施率が若干高い。大学の種類でみると、国家試験との関係が強い医歯薬系がもっとも多い。一方、人文・社会系や理工農系については、実施率は低い数値にとどまっていることが分かる。

「9 学生の受け入れの厳密化」（表13）については、全体の59.5%が実施している。設置者の別でみると、国立が最も多く81.8%であり、大学の種類ごとにみれば、医歯薬系の実施率が最も高い。これについて「効果があった」と回答した大学は実施校の71%を占め、概ね効果があがったと評価しているようである。しかし、「あまり効果がなかった」と「どちらともいえない」を合わせると24.8%にのぼり、各校の試験内容やその実施状況と効果との関係性については、さらなる検証が必要である。

「10 成績評価の厳格化」（表14）を実施している大学は全体の59.7%であり、そのうち「効果があった」と回答した大学は70.9%である。また、設置者の別でみると、国立大学の実施率が高く、大学の種類でみると医歯薬系が最も多く実施している。さらに「効果があった」大学が70.9%を占めるものの、「あまり効果がなかった」が7%、「どちらともいえない」が18.6%で、「学生の受け入れの厳密化」と同様、実施と効果との関係性について把握するには、個々の状況を詳しく考察する必要がある。

「学生の質保証」に関連した上記3項目について、共通して言えることは、国立大学並びに医歯薬系が多く実施しているという点である。また、それらの効果については、実施した大学は概ね高評価を下しているものの、詳細についてはさらなる検証の必要があり、今後の動向にも注目すべきで

あろう。

③ F Dなど教職員の質向上に関する取り組み

F Dなどを通じて教職員の質を向上させることにより、大学の質を保証しようとする取り組みに関しては、「11 F D研修会の実施」(表 15)、「12 S D研修会の実施」(表 16)、「13 教員相互の授業参観」(表 17)、「14 教員の教育業績の評価」(表 18)、という4事例について質問した。

「11 F D研修会の実施」(表 15)については、「恒常的に実施している」「恒常的ではないが実施している」という回答が、全体の92.5%を占め、ほとんどの大学がこれを実施しており、F D研修活動が周知され、広く実施されているということが数字の面でも明らかになった。また、「効果があった」と回答した大学も79.8%(419大学)と多数にのぼり、F D研修活動が一定の効果をもたらすものと認識されているようである。

「12 S D研修会の実施」(表 16)については、「恒常的に実施している」と「恒常的ではないが実施している」で全体の7割以上を占め、F Dほどではないが、多くの大学で実施していることが分かる。また、「効果があった」という回答が74.3%で、これもF Dほどではないものの、有効である旨認識されていることが確認できる。

「13 教員相互の授業参観」(表 17)については、実施している大学と実施していない大学がおおよそ6:4の割合となっている。設置者別にみると、株式会社立大学は、回答のあった7大学全てが実施している。大学の種類別でいうと、医歯薬系の実施率が著しく低い。なお、「効果があった」大学は67.2%にのぼる一方、「どちらともいえない」という回答も23.3%あり、「教員相互の授業参観」が教育の改善に役立っているのかどうか、若干懐疑的な姿勢がうかがえる。もっとも、今後実施率が上昇し、効果的な授業参観の方法やそれを授業改善に結びつける仕組みなどが構築されていけば、状況は変わるものと考えられる。

「14 教員の教育業績の評価」(表 18)については、実施している大学と実施していない大学とが大体半々同士である。設置者の別では、国立大学では大半の大学で実施されているものの、公立・私立・株式会社立大学では目立った差異はみられない。大学の種類という点では、人文・社会系の実施率が他に比べて低い数値となっている。効果については、教員相互の授業参観と同様、「どちらともいえない」が一定数を占め、「教育業績」の評価方法が根付いていない上に、教員の意識もそれほど高まっていないのが実状である。

「教職員の質向上」については、F D、S D活動が多く大学の活発に行われ、効果があると考えられているのに対し、教員相互の授業参観や教育業績の

評価については、まだ実施率はそれほど高くはなく、効果についてもやや疑問がもたれているのが現状といえよう。ただし、教員相互の授業参観や教育業績評価については実施規模や方法などについて検討の余地があり、何より教職員の意識を変えることにより今後の発展が期待できる。また、いずれの取り組みも国立大学で積極的に行われている傾向にあり、有効性についても高い数値を示している。

④ 教育システム並びにカリキュラムの構築に関する取り組み

教育システム上の工夫やカリキュラムの見直し等により教育の向上を図ろうとする取り組みとしては、「15 学年制の導入」(表 19)、「16 カリキュラムの見直し」(表 20)、「17 当該学位課程教育への導入教育の充実」(表 21)、「18 中等教育で不足している補習教育の充実」(表 22)、および「23 能力別クラス分けの導入」(表 23) という項目を設けた。

本調査のなかで使われる「学年制」とは、次年次への進級にあたり要件等を設けることにより、当該学生が何年生なのかによって修学状況のレベルを明確にしようとする制度である。これについては、導入している大学とそうでない大学とがおおよそ半々であり、設置者間の差異はあまりない。効果については、概ね「効果があった」と回答している。こうした結果を踏まえると、今後学年制を導入する大学の増加も予想される。

「16 カリキュラムの見直し」(表 20) は、ほとんどの大学が行っている。その効果についても、「効果があった」との回答が高い数値を示しており、おおむね有効に機能している取り組みであると判断できる。ただし、見直しの具体的内容については、本アンケート集計結果からは把握できない。また、その効果についても「どちらともいえない」という回答が一定数存在し、どのようにすれば効果的なカリキュラム改善を行うことができるのか検討の必要がある。

「17 当該学位課程教育への導入教育の充実」(表 21) に関しては、実施している大学が全体の 70%以上を占める。効果については、実施校のほとんどが有効であることを認めており、今後実施の増加や方法の改善などが図られるものと推察できる。設置者の別では、国立大学での取り組みがやや多く、私立大学と公立大学がこれに続くかたちとなっている。また、分野別では理工農（獣医を含む）系と総合系の割合が若干高い結果となっている。

「18 中等教育で不足している補習教育の充実」(表 22) を図っていると回答した大学は、国立大学に多く、約 80%の大学で補習教育が実施されている。一方で、公立大学、私立大学については約 60%、株式会社立大学については約 40%となっている。分野別では、理工農（獣医を含む）系での実施率が高いが、これについては中等教育で身に付けるべき基礎的な知識修得を前提とする分野で

ありながら、学生を受け入れる際にそれらを見極める仕掛けができていないこと、あるいは大学全入時代をむかえ、基礎的な知識を持たない学生でも受け入れざるを得ない状況にあること等が理由として挙げられよう。

「23 能力別クラス分けの導入」（表 27）をしている大学は、全体の 68.1% となっている。その中で、「効果があった」と回答した大学は 79.8% にのぼり、有効なシステムとして機能していることがうかがえる。大学の種類別では、理工農（獣医含む）系および総合系での導入率が高く、医歯薬系は著しく少ない。

全体として、どの取り組みについても実施した大学の多くは、その効果について肯定的に評価しており、実施内容や方法を改善していくことで、さらに有効に機能するものと考えられる。

⑤ 教育方法の工夫に類する取り組み

「教育方法の工夫」に関する取り組みとしては、「19 少人数教育の拡充」（表 23）、「20 授業方法の工夫」（表 24）の 2 つの事例を掲げ、それらの実施状況と有効性を確認した。どちらの事例でも、多くの大学が何らかの形で実施しており、高い効果をあげていることがうかがえる。

設置者別にみると、どちらも事例も国立大学の取り組みが際立っているが、国立・公立・私立・株式会社立のいずれにおいてもかなりの大学が教育方法の工夫に力を入れていることがわかる。大学種別にみると、少人数教育の効果に関する満足度が医歯系の大学で比較的低くっており、授業方法の工夫に関しては、他の分野に比して人文・社会系の取り組みが滞っている。

⑥ 学生・教員のインセンティブ高揚をめざした取り組み

大学の質向上のために、学生・教員の「インセンティブ」を高める取り組みとして、「21 学生に対する報奨制度の導入」（表 25）、「22 教員に対する報奨制度の導入」（表 26）の 2 つの事例を掲げた。

学生に対して報奨制度を導入している大学は全体の 7 割に達しており、各大学が積極的に取り入れている状況がうかがえる。また、導入している大学のうち 8 割近くがその効果を実感している。一方で、教員に対する報奨制度の導入状況は、単発的な実施を含めても 3 割程度に留まっており、各大学とも教員のやる気を高めるための取り組みは低調である。しかし、導入した大学の 7 割において効果があったと回答しており、教員に対する報奨制度は教育・研究の質向上に一定の役割を果たしうることが推察される。

設置者別にみると、2 つの事例ともに国立大学の取り組みが際立っている。特に教員に対する報奨制度の導入に関しては、国立・公立・私立・株式会社立を全てあわせた数値では 3 割弱の取り組み率にとどまっているにもかかわらず、

国立大学の場合、回答した6割が何らかの形で導入しており、国立・公立・私立と比べて教員評価を組織的に実施している実態が読み取れる。なお、株式会社立では対象が学生、教員を問わず報奨制度の導入はほとんどなされていない。

大学種別にみると、教員に対する報奨制度は理工農（獣医を含む）系の大学で比較的導入率が高く、50%を超えている。一方で人文・社会系の大学では8割の大学で導入しておらず、大学種別に見ても制度導入に対して大きな隔たりがあることがわかる。

ただし、これら教員を対象とする報奨制度が、研究活動に対してなのか、教育活動に対してなのか今回の調査では不明であり確認する必要がある。

⑦ 履修指導並びに単位の実質化に関わる取り組み

いかにカリキュラムを体系的かつ効果的に積み上げても、学生達がそれらを理念・目的・教育目標の意に沿って履修しなければ意味がない。また、わが国の大学教育において、「1単位＝45時間の学修」という単位制が定められている以上、いずれの大学に在籍しようとも各学生はその趣旨に沿って学修しなければならない。これらを受けて本調査では、「履修指導並びに単位の実質化」に関する取り組みについて質問している。具体的には「24 綿密な履修指導」（表28）、「25 卒業単位数の拡大防止」（表29）、「26 1年間あるいは1学期ごとの履修単位数制限」（表30）、「27 予習・復習の義務づけ等学修時間数の確保」（表31）、「28 授業各目コース・ナンバー制を導入」（表32）、「29 各授業科目の履修要件をシラバスに明示」（表33）の6つの事例を掲げた。

取り組みの多い事例は、「綿密な履修指導」、「登録単位数の制限」と「授業科目の履修要件をシラバスに明示」する取り組みの3例であり、何らかの形でこれらを導入している大学が全体の7～8割に上っている。一方、「予習・復習の義務づけ」や「コース・ナンバー制を導入」している大学は少なく、特に後者に関しては、実施大学が全回答大学の1割にも満たなかった。

設置者別にみると、全体としては実施率の低かった「予習・復習の義務づけ」（実施率36.8%、209大学）に関して、国立大学の取り組みが際立っていた（実施率74.1%）。同様に株式会社立大学の多くが予習・復習を義務づけている。その他の事例を見ても総じて国立大学の実施率が高い。

また、履修単位数制限に関しては、全体的には実施している大学が多かったものの、公立大学の半数弱が導入しておらず、他の設置者と比べて取り組みが遅れているように見受けられる。これは、近年設置された公立大学の多くが「看護師」養成を目的としており、同分野は厚生労働省から課せられる授業科目の縛りがあることも一因にあるものと考えられる。

大学種別に見ると、医歯薬系において、履修単位数制限を実施している大学

が少ない。資格取得のための必修科目が多いこと、カリキュラムのなかに単位制をとっていない部分を含んでいる大学が存在することなどが原因と考えられる。

（３）自己点検・評価の実施状況

① 自己点検・評価の実施回数

アンケートＱ３では、「貴大学では、全学的な自己点検・評価を、1991年（大学設置基準の大綱化）以来2008年度までに何回実施していますか。」という設問をしている。

自己点検・評価という言葉が高等教育界で頻繁に交わされるようになったのは、大学設置基準の大綱化（1991（平成3）年）に伴い、同評価の実施が努力義務とされて以降である。以後、1999（平成11）年に自己点検・評価の実施並びにその公表が義務化され、また2002（平成14）年度には学校教育法の改定により、認証評価機関による定期的な第三者評価が義務化された（認証評価制度の執行は2004（平成16）年度から）。

このように、自己点検・評価が法令に組み込まれてからすでに20年近くが経過している。そういった状況を踏まえて本設問への回答をみると、1991～2008年度までに行われた自己点検・評価を行った、全体の平均回数は5.14回であるが、公立大学の平均は4.38回、私立大学の平均は4.52回と、公・私立においては、およそ4年に1回のペースで自己点検・実施してきたことがわかる。一方、国立大学の平均は9.52回にのぼり、公・私立の2倍以上のペースで自己点検・評価を実施してきている。

本協会が1994（平成6）年に実施した「大学改革の実施状況に関するアンケート調査」でも、自己点検・評価の実施率は、公立大学が51.4%、私立大学が40.9%にとどまったのに対し、国立大学はすでに90.2%が実施済みと回答していた。国立大学は、自己点検・評価が努力義務化された当初から現在に至るまで、これら評価に積極的に取り組んできたことがわかる。

② 自己点検・評価を行う理由

3-Q4は、「貴大学は、自己点検・評価を実施する理由は何ですか。あてはまるものを全て選んで下さい。」（アンケート集計結果：表35）とした。

上記①では、自己点検・評価を遂行するにあたり、少なくとも実施回数という点においては、国立大学の積極性が顕著に認められたが、肝心なのは各大学が何を目的としてこれを実施しているのか、である。

全体でみると、Ｑ４に用意した6つの選択肢「1 法令で義務化されているため」、

「2 大学の活動内容を把握するため」、「3 大学の改善・改革に役立てるため」、「4 自己点検・評価結果をもとに認証評価を申請するため」、「5 社会に対する説明責任を果たすため」、「6 大学の構成員（教員、職員等）の自覚をうながすため」の全てが7割を超えている。特に「3 大学の改善・改革に役立てるため」を選択したのは、全568大学の97.4%にあたる553大学にのぼり、自己点検・評価の本来の目的は、ほとんど全ての大学に理解されている。一方、「1 法令で義務化されているため」を選択した大学も79.9%にのぼり、法令で定められているから「仕方なく」実施しているという各大学の事情も感じられる。

③ 自己点検・評価の実施体制

2-Q5では「貴大学の全学的な自己点検・評価はどのような組織体制で行われていますか。」（アンケート集計結果：表37）については、本協会では、大学評価を受審する大学関係者や、それら大学を評価する評価委員を対象に、毎年度「大学評価ハンドブック」を作成・刊行している。そのなかで「大学が自律的な存在、すなわち自らを改善し、自らを統制できる存在として成り立つためには、自己点検・評価機能の強化が必要」であり、「そのためには、自らの責任と判断において、教育研究活動を絶えず検証・評価し、改善・改革していく仕組みの整備と、それを制度的に保証する体制の構築が不可欠」であると強調している。

アンケート集計結果（表37）を見てみると、「自己点検・評価委員会を設置して対応している」ケースが最も多く、全体の61.4%にあたる349大学がここをマークしている。次いで「自己点検・評価委員会を設置するとともに、必要に応じて自己点検・評価業務を兼務する組織を決めている」が17.6%（100大学）、「自己点検・評価委員会と、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織とを、それぞれ設置している」が17.1%（97大学）と続くが、どちらも1位の1／3程度の数にとどまっている。いずれにせよ、「自己点検・評価委員会」を設置して自己点検・評価を実施しているケースが96.1%（546大学）にのぼり、ほとんどの大学では、委員会を設置して自己点検・評価に臨んでいる。

ただし、興味深いのは、国立大学ではその40.3%（31大学）が「自己点検・評価委員会と、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織とを、それぞれ設置している」と答え、同じく23.4%（18大学）が「自己点検・評価委員会を設置せず、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織を設置して対応している」と答えていることである。すなわち国立大学では、自己点検・評価の実施主体が、期間限定的な組織からパーマナントな評価専門組織に移行しつつあるのである。それは、国立大学には認証評価に加えて法人評価が課されており、評価活動が過酷なものになっている一つの証であると解釈できる。国立大学の多く

が、点検・評価のための作業・活動に甚大な時間が労力をとられ、従前のように、あるいは私立大学のように、他の仕事の片手間で評価事業に対応するのが困難になってきているものと推測される。

④ 自己点検・評価委員会の権限と責任

アンケート 3-Q 6 「貴大学の全学的な自己点検・評価委員会には、どのような権限が付与され、どのような責任が課されていますか。」（アンケート集計結果：表 38）については、前項に紹介した通り、本アンケートに回答いただいた大学の 96.1% が「自己点検・評価委員会」を設置して「自己点検・評価」を行っている。同委員会にはどのような権限・責任があるのだろうか。

最も多く選択されたのは、当然ながら「点検・評価の実施」（91.9%（522 大学））で、次いで「現状の把握」（80.6%（458 大学））、「改善・改革策の提示」（59.5%（338 大学））と続く。

設置者別で見ると、公・私立大学には無回答がほとんど存在しないが、国立大学の場合、その 19.5%（15 大学）が無回答である。前項に示した通り、国立大学には自己点検・評価委員会という形態自体が少なくなっているためであると思われる。

⑤ 自己点検・評価委員会の構成メンバー

アンケート 3-Q 7 「貴大学の全学的な自己点検・評価委員会の構成メンバーを全て示して下さい。」（アンケート集計結果：表 39）は、先述のとおり、2009（平成 21）年 2 月時点のわが国の大学では、そのほとんど（96.1%）が自己点検・評価委員会を設置して評価を遂行している。それでは、各大学の同委員会はどうのような面々で構成されているのだろうか。

また、アンケート集計結果（表 39）によると、多い方から順に、「事務系職員」（81.9%（465 大学））、「専任教員」（78.7%（447 大学））、「学長」（67.8%（385 大学））と続いている。

設置者別にみると、「学長」が同委員会のメンバーに入っている私立大学は 77.5% にのぼるのに対し、国立大学は 23.4% にとどまっている。一方「理事」がメンバーに入っている国立大学が 48.1% にのぼるのに対し、私立大学は 18.6% にとどまっている。

これらの結果は、国立大学法人与学校法人との差異、それに素づく「理事」の役割や立場の差異が背景にあるものと類推される。いずれにしろ、かつて「学問の自治」という概念や「教授会」などの「殻」に堅く守られていた大学・学部やそこに籠る教員のアイデンティティーが、大きな変貌を遂げている様子がうかがえる。

⑥ 自己点検・評価を専門的に担当する組織の権限と責任

アンケート 3-Q 5 より、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織にはどのような権限が付与され、どのような責任が課されているかについて考えてみると、3-Q 5 の回答が 1～6 あるうち、2 は「自己点検・評価委員会と、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（例えば「評価室」など）とを、それぞれ設置している。」という選択肢である。すなわち 3-Q 8 の回答 1～5 の選択肢のうち、2 は「自己点検・評価委員会およびその下部の小委員会等が自己点検・評価を行うためのデータ・資料の収集と提供」としている。つまり、自己点検・評価委員会に加えて、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織も設けている大学における、当該評価専門組織の役割を尋ねたものである。

アンケート集計結果（表 40）では、Q 8 の回答は「1 全学的自己点検・評価委員会およびその下部の小委員会等のコーディネート」が 72.2%、「2 自己点検・評価委員会およびその下部の小委員会等が自己点検・評価を行うためのデータ・資料の収集と提供」が 70.1%にのぼる。

これらのことから、自己点検・評価に関わる委員会と評価専門組織とが並存する場合、その多くが自己点検・評価を実施する主体は自己点検・評価委員会であり、「自己点検・評価業務を専門的に担当する組織」は同委員会をサポートする組織である、ということが理解できる。

⑦ 自己点検・評価を専門的に担当する組織の構成メンバー

3-Q 10 では、「この組織は、どのようなメンバーで構成されていますか。」としている。ここでいう「自己点検・評価業務を専門的に担当する組織」とは、どのような立場の者で構成されているのだろうか。

先述の 3-Q 5 で「2」を選択した 97 大学の回答からは、「専任職員のみ配置されている」状態であることが 38.1%（37 大学）と最も多く、次いで「兼任の教員と兼任の職員が配置されている」のが 19.6%（19 大学）、「専任の教員と専任の職員が配置されている」が 14.4%（14 大学）と続く。「専任の教員のみ配置されている」のが 97 大学中 2 大学しか存在しないことを鑑みると、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織の多くが自己点検・評価委員会の支援組織である旨を示した Q 8 での集計結果が理解できる。

⑧ 自己点検・評価、計画・立案、改善・実施の権限と責任を一元的に担う学内組織の構成メンバー

3-Q 12 「この組織（自己点検・評価委員会と、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（例えば「評価室」など）の構成メンバーを全て示して下さい

い」としている。

各大学の自己点検・評価のための組織体制について問うたQ5の選択肢5は、「自己点検・評価のみに特化した委員会や専門的学内組織はないが、自己点検・評価、計画・立案、改善・実施の権限と責任を一元的に担う学内組織を整備している」というものである。Q5で5を選択した大学は、自己点検・評価から改善・改革までを一元的に担う組織体制を擁しており、それが適切に機能しているのかどうかは、本調査の重要な着目点の一つであった。Q12は、同組織を設ける大学において、それらのメンバーがどのような構成となっているのかを確認したものである。

該当するサンプル数は16大学と少ないが、集計結果によると、事務系職員を構成員に入れている大学が87.5%（14大学）と最も多く、次いで専任教員75.0%（12大学）、学長、副学長がそれぞれ56.3%（9大学）となっている（アンケート集計結果：表42）。

設置者別でみると、私立大学では、全9大学のうち7大学が学長をメンバーに入れ、副学長がメンバーに入っているのは4大学であった。一方国立大学では、全5大学のうち、メンバーに学長が入っているのは1大学、副学長が入っているのが3大学であり、ここでも国立大学と私立大学との責任体制の微妙な違いが目についた。

⑨ 自己点検・評価のための基準や項目の設定

3-Q13は、「貴大学では、自己点検・評価のための基準や項目を設定するにあたり、参考にしているものはありますか。あてはまるものを全て選んで下さい。」として、アンケート集計結果（表43）から見ると、大括りでは大学の自己点検・評価は、各大学が自らを省みることによってそれぞれの改善点や長所を自覚し、改革を適切な方向に舵取りするために行われるものである。教育基本法に「大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない」という条項が定められている以上、各大学には、自らの特性に配慮した点検・評価を行うことが求められている。

しかしながら、一方で各大学には、学校教育法において認証評価の定期的な受審が義務付けられており、認証評価機関の評価項目を参考に自己点検・評価活動を行うことは、大学にとっても認証評価機関にとっても合理的であり効率的である。

本質問への回答は、まさにその周辺の事情を明確に示している。

全体としては、大学基準協会の評価項目を参考にしているとの回答が57.4%にのぼっているが、設置者別に見ると、国立大学で同じ選択肢を選んでいるのはわずか15.6%にとどまっている。予想された通りであるが、国立大学はその

84.4%が「大学評価・学位授与機構」の基準に則って評価を行っている。

⑩ 自己点検・評価結果の公表

3-Q14では、「貴大学では、自己点検・評価の結果をどのように公表していますか。あてはまるものを全て選んで下さい。」とし、アンケート集計結果(表44)から、全体をみると、「冊子として刊行し、関係者に配布」している大学が69.4%、「ホームページに全文掲載」が53.5%である。設置者別でみると、公立、私立の7割以上(それぞれ71.7%、74.0%)が「冊子として刊行し、関係者に配布」と答える一方、国立はその84.4%がホームページに載せる、と回答があった。

⑪ 自己点検・評価結果を改善・改革に結びつける仕組み

3-Q15「貴大学では、自己点検・評価の結果を改善・改革に結びつけるためにどのような仕組みを構築していますか。」としている。

アンケート集計結果(表45)から全体をみると、5つ立てた選択肢のうちの2つに回答が集まった。具体的には、「自己点検・評価結果を反映した改善・改革を進めるシステムの構築」を選んだ大学が31.3%、「自己点検・評価結果を反映し改善・改革する組織を必要に応じて設置」を選んだ大学が33.6%と、それぞれ回答大学の約1/3ずつがこれら2つの選択肢を選んでいる。なお、この質問でも回答率が設置者によって偏っている。

すなわち、国立大学はその53.2%が「自己点検・評価結果を反映した改善・改革を進めるシステムの構築」と回答し、私立大学はその37.1%が「自己点検・評価結果を反映し改善・改革する組織を必要に応じ設置」と回答した。

また、国立大学の22.1%が「自己点検・評価」を実施する組織が「改革」も担当していると回答した(全体での選択率は18.0%)。この選択肢は、評価結果を改善・改革に結びつける方途としては、同じ組織が点検・評価も改善・改革も担っているという点で、かなり効率的で望ましい形態の一つであると考えられる。

⑫ 自己点検・評価活動の充実を妨げている要因

3-Q16では、「貴大学において、教育の質を保証するうえで、もしくは、教育の質を改善・改革するうえで、妨害になっていると思われるものは何ですか。」という点をお聞きした。

アンケート集計結果(表46)から、全体の傾向としては、「大学内の意思疎

通が不十分である」を指摘した大学が 47.4%、「教員の意識が十分でない」を選んだ大学が 44.4%、「職員の意識が十分でない」が問題だとしてもものが 27.5%となっている。また、「時間的余裕がない」を指摘した大学が 37.0%、「教育の質保証の意味が曖昧でわかりにくい」を挙げた大学も 26.4%あった。設置者別に見ると、私立大学では「大学内の意思疎通の不足」を指摘した大学が多く(50.3%)、国公立大学では、「時間的余裕の無さ」を指摘している割合が高い傾向が認められる(国立 41.6%、公立 41.5%)。「財政的余裕がない」を回答した割合は、株式会社立が 42.9%、

国立が 35.1%と相対的に高い値を示している。自己点検・評価の充実のためには、挙げられた妨害要因のより詳細な分析を行い、改善に向けた具体的な手だてを講じる必要がある。

以上、主な質問項目の結果を略記したが、詳細については、各質問項目別のクロス集計表である、アンケート集計結果(表 1～表 46)に示しているので参照されたい。概括的な印象としては、内部質保証に向けた努力は、私立大学・公立大学に比べ、国立大学のほうが、また、人文・社会系に比べて、理工系・医歯薬系・総合系のほうが、それぞれ総じて進んでいるようである。設置者の違い、分野の違いによって、質保証への取組の濃淡が改めて浮き彫りになった結果と言えよう。なお、アンケート調査結果の全体的な特徴は、本報告書 5 章の「まとめと今後の課題」、1. まとめ(3)「質保証のための努力」(392～394 ページ)に記載している。

<本文参考文献>

- ※1 『平成 20 年度 全国大学一覧』(財団法人文教協会、2008(平成 20)年 8 月 12 日)

<その他、参考文献>

- 1, 『大学改革を探る－大学改革に関する全国調査の結果から－』JUA 選書 5 (財団法人大学基準協会監修、青木宗也・示村悦二郎編著、1996(平成 8)年 12 月 31 日初版発行)
- 2, 『大学院改革を探る』JUA 選書 10 (財団法人大学基準協会監修、岩山太次郎・示村悦二郎編著、1999(平成 11)年 12 月 31 日初版発行)

わが国の大学における「内部質保証システム」の実態調査アンケート

— 自己点検・評価を改善・改革につなげる仕組みについて —

1. 大学の基本的属性

Q 1. 貴大学のプロフィールを確認させていただきます。以下の点につき、ご記入もしくは○を付して下さい。

A. 大学名 ()

B. 設置者の別 1. 国立、 2. 公立、 3. 私立、 4. 株式会社立

C. 所在地（都道府県） ()

※ 2以上の都道府県をまたいで設置している大学においては、いわゆる「本部」の所在地をご記入下さい。

D. 大学の設置年 西暦 () 年

E. 大学の種類

1. 人文・社会系、 2. 理工農（獣医を含む）系、

3. 医歯薬系、 4. 総合系、

5. その他 ()

※ 設置している学部等の分野が、選択肢 1. ～ 3. の2つ以上に該当する大学は、4. にマークして下さい。また、1. ～ 4. に該当しない大学は5. にマークし、具体的な学問分野名をご記入下さい。

F. 大学の規模

学部数 ()、研究科数 ()

※ 2008（平成 20）年度時点の数を記入して下さい。

G. 学生の収容定員と在籍学生数

学部学生の収容定員 () 名、学部の在籍学生数 () 名

大学院学生の収容定員 () 名、大学院の在籍学生数 () 名

※ 2008（平成 20）年 5 月 1 日時点の数を記入して下さい。

H. 専任教員数 () 名

※ 2008（平成 20）年 5 月 1 日時点の数を記入して下さい。

以下の質問には、特に注記がない限り、2008（平成20）年5月1日
時点の現状に照らしてお答え下さい。

2. 大学の改善・改革に向けた措置

Q2. 貴大学では、教育の質を維持・向上させるため、または教育の質を保証するためにどのような組織的な取り組みを行っていますか。また、それらの取り組みには効果がありましたか。

	恒常的に実施している	恒常的ではないが実施した	実施していない	効果があった	あまり効果がなかった	どちらともいえない
1 自己点検・評価						
2 第三者評価(認証評価を含む)						
3 外部評価						
4 学生による授業評価						
5 ポートフォリオ★の作成						
6 卒業生による評価						
7 卒業生の就職先による評価						
8 卒業予定者に対する総合試験等						
9 学生の受け入れの厳密化						
10 成績評価の厳格化						
11 F D研修会の実施						
12 S D研修会の実施						
13 教員相互の授業参観						
14 教員の教育業績の評価						
15 学年制の導入						
16 カリキュラムの見直し						
17 当該学位課程教育への導入教育の充実						
18 中等教育で不足している補習教育の充実						
19 少人数教育の拡充						
20 授業方法の工夫						
21 学生に対する報奨制度の導入						
22 教員に対する報奨制度の導入						
23 能力別クラス分けの導入						
24 綿密な履修指導						
25 卒業単位数の拡大防止						

26 1年間あるいは1学期ごとの履修単位数制限						
27 予習・復習の義務づけ等学修時間数の確保						
28 授業科目に <u>コース・ナンバー制★</u> を導入						
29 各授業科目の <u>履修要件★</u> をシラバスに明示						
30 <u>その他 ※</u>						

5 ポートフォリオ★ 学生個々が、自身の学習の到達状況を評価するとともに取り組むべき課題を見出すために、自らの学習過程や成果に関する情報等を継続的に収集・管理し、ファイルすること。

28 コース・ナンバー制度★ 学生が体系的に科目履修できるよう、授業科目分類の略号のあとに、各授業科目のレベルが分かるように番号をつける方法。アメリカの大学では一般的に行われている。

29 履修要件★ 例えば「〇〇実習を履修するためにはあらかじめ〇〇演習を修得していなければならない」など、学生に体系的な履修をさせるための制限や要件。

30 その他※ 具体的にどのような取り組みですか。下の枠内に内容を簡単に説明して下さい。

3. 自己点検・評価の実施状況

Q 3. 貴大学では、全学的な自己点検・評価を、1991 年（大学設置基準の大綱化）以来 2008 年度までに何回実施していますか。 （ ）回
(2009（平成 21）年 1 月の段階で報告書の作成に取り掛かっているものまで含めて下さい)

Q 4. 貴大学は、自己点検・評価を実施する理由は何ですか。あてはまるものを全て選んで下さい。

- 1 法令で義務化されているため。
- 2 大学の活動内容を把握するため。
- 3 大学の改善・改革に役立てるため。
- 4 自己点検・評価結果をもとに認証評価を申請するため。
- 5 社会に対する説明責任を果たすため。
- 6 大学の構成員（教員、職員等）の自覚をうながすため。
- 7 その他（ ）

Q5. 貴大学の全学的な自己点検・評価はどのような組織体制で行われていますか。

- 1 自己点検・評価委員会を設置して対応している。
(なお、自己点検・評価委員会とは、その下にある、小委員会あるいは専門委員会等も含めます)
- 2 自己点検・評価委員会と、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（例えば「評価室」など）とを、それぞれ設置している。
- 3 自己点検・評価委員会を設置するとともに、必要に応じて自己点検・評価業務を兼務する組織を決めている。
- 4 自己点検・評価委員会を設置せず、自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（例えば「評価室」など）を設置して対応している。
- 5 自己点検・評価のみに特化した委員会や専門的学内組織はないが、自己点検・評価、計画・立案、改善・実施の権限と責任を一元的に担う学内組織を整備している。
- 6 その他（ ）

Q 6. 貴大学の全学的な自己点検・評価委員会には、どのような権限が付与され、どのような責任が課されていますか。あてはまるものを全て選んでください。

- 1 目標の設定
- 2 現状の把握
- 3 点検・評価の実施
- 4 改善・改革策の提示
- 5 改善・改革の実施
- 6 その他（ ）

Q 7. 貴大学の全学的な自己点検・評価委員会の構成メンバーを全て示して下さい。

- 1 学長
- 2 副学長
- 3 学長補佐
- 4 学部長
- 5 研究科長
- 6 専任教員
- 7 非常勤教員
- 8 理事長
- 9 理事
- 10 監事
- 11 事務系職員
- 12 学外の有識者
- 13 学生
- 14 その他（ ）

Q 8. Q 5で「2」と回答した大学にお聞きします。自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（例えば「評価室」など）にはどのような権限が付与され、どのような責任が課されていますか。あてはまるものを全て選んでください。

- 1 全学的自己点検・評価委員会およびその下部の小委員会等のコーディネート。
- 2 自己点検・評価委員会およびその下部の小委員会等が自己点検・評価を行うためのデータ・資料の収集と提供。
- 3 自己点検・評価委員会およびその下部の小委員会等が自己点検・評価するためのデータ・資料の収集とそれらの分析、並びに結果の提供。
- 4 評価指標（自己点検・評価を客観的に実施するための具体的数値指標、例えば「在籍学生における目的・目標の周知度」など）の策定。
- 5 その他
()

Q 9. Q 5で「2」と回答した大学にお聞きします。自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（例えば「評価室」など）は、正式にはどのような名称ですか。
()

Q10. この組織は、どのようなメンバーで構成されていますか。

- 1 専任の教員と専任の職員が配置されている。
- 2 専任の教員と兼担の職員が配置されている。
- 3 兼担の教員と専任の職員が配置されている。
- 4 兼担の教員と兼担の職員が配置されている。
- 5 専任の教員のみ配置されている。
- 6 兼担の教員のみ配置されている。
- 7 専任の職員のみ配置されている。
- 8 兼担の職員のみ配置されている。
- 9 その他 ()

Q11. Q 5で「5」と回答した大学にお聞きします。この組織の名称はどのようなものですか。
()

Q12. この組織の構成メンバーを全て示して下さい。

- 1 学長
- 2 副学長
- 3 学長補佐
- 4 学部長
- 5 研究科長
- 6 専任教員
- 7 非常勤教員
- 8 理事長
- 9 理事
- 10 監事
- 11 事務系職員
- 12 学外の有識者
- 13 学生
- 14 その他 ()

Q13. 貴大学では、自己点検・評価のための基準や項目を設定するにあたり、参考にしているものはありますか。あてはまるものを全て選んで下さい。

- 1 大学基準協会の点検・評価項目を参考にしている。
- 2 大学評価・学位授与機構の基準を参考にしている。
- 3 日本高等教育評価機構の基準を参考にしている。
- 4 他大学の報告書を参考にしている。
- 5 参考にしているものは特にない。
- 6 その他 ()

Q14. 貴大学では、自己点検・評価の結果をどのように公表していますか。あてはまるものを全て選んで下さい。

- 1 ホームページに全文を掲載している。
- 2 冊子として刊行し、関係者に配布している。
- 3 広報誌やホームページ等に概要を掲載している。
- 4 特定の場所に設置し、閲覧に供している。
- 5 原則として公表していない。
- 6 その他 ()

Q15. 貴大学では、自己点検・評価の結果を改善・改革に結びつけるためにどのような仕組みを構築していますか。

- 1 例えば「改革実施委員会」のような恒常的な組織を設けて、自己点検・評価結果を反映した改善・改革を進めるシステムができている。
- 2 恒常的な組織ではないが、自己点検・評価結果を反映させた改善・改革を進められる組織を必要に応じて設置し、対応している。
- 3 「自己点検・評価」を実施する組織が「改革」も担当している。
- 4 大学の改善・改革は、自己点検・評価結果とは切り離して実施している。
- 5 その他（ ）

Q16. 貴大学において、教育の質を保証するうえで、もしくは教育の質を改善・改革するうえで、妨げになっていると思われるものは何ですか。あてはまるものを全て選んで下さい。

- 1 「教育の質の保証」の意味が曖昧でわかりにくい。
- 2 大学内の意志疎通が不十分である。
- 3 設置者等の意識が十分でない。
- 4 教員の意識が十分でない。
- 5 職員の意識が十分でない。
- 6 財政的な余裕がない。
- 7 時間的な余裕がない。
- 8 その他（ ）

お 願 い

- ★ 自己点検・評価組織の全学的な位置づけ、業務内容、業務上の権限と責任などを規定している規程および組織図などがあれば、アンケートの回答とともに送付をお願いいたします。

- ★ ご回答いただいた内容に関わり、確認のため当方よりご連絡を差し上げる可能性があります。お手数ですがご連絡先をお教え下さい。

なお、今回ご提供いただいた全ての情報は、依頼文で説明した「平成20年度文部科学省大学評価研究委託事業」の中でのみ活用させていただくとともに、統計的に処理し、大学名が特定できぬよう、取り扱いには十分に配慮することをお約束いたします。

部 署 : _____

職 名 : _____

お名前 : _____

電 話 : _____

メール : _____

質問は以上です。ご協力いただきありがとうございました。

【お問い合わせ先】

財団法人 大学基準協会 大学評価・研究部 田代・工藤

電話 03-5228-2200、3883

FAX 03-5228-2323

メール m_tashiro@juaa.or.jp

j_kudo@juaa.or.jp

内部質保証システムの実態調査(比率・実数)

Q1-B:設置者の別 (表1)

		サ ン プ ル 数	国 立	公 立	私 立	株 式 会 社 立
全 体 (%)		100.0	13.6	9.3	75.9	1.2
(実数)		568	77	53	431	7
大 学 の 種 類	人 文 ・ 社 会 系	100.0 181	3.3 6	4.4 8	89.5 162	2.8 5
	理 工 農 (獣 医 含) 系	100.0 48	27.1 13	10.4 5	62.5 30	0.0 0
	医 歯 薬 系	100.0 51	5.9 3	23.5 12	70.6 36	0.0 0
	総 合 系	100.0 193	24.4 47	9.3 18	66.3 128	0.0 0
	そ の 他	100.0 98	7.1 7	10.2 10	80.6 79	2.0 2

Q1-E:大学の種類をお選び下さい。 (表2)

		サ ン プ ル 数	人文・ 社会系	理工農 (獣医 含)系	医歯 薬系	総合系	その他	無回答
全 体 (%) (実数)		100.0 568	31.9 181	8.5 48	9.0 51	34.0 193	17.3 98	0.7 4
設置者の別	国 立	100.0 77	7.8 6	16.9 13	3.9 3	61.0 47	9.1 7	1.3 1
	公 立	100.0 53	15.1 8	9.4 5	22.6 12	34.0 18	18.9 10	0.0 0
	私 立	100.0 431	37.6 162	7.0 30	8.4 36	29.7 128	18.3 79	0.7 3
	株 式 会 社 立	100.0 7	71.4 5	0.0 0	0.0 0	0.0 0	28.6 2	0.0 0

Q1-G-A:学部の在籍学生数/学部学生の収容定員

(表3)

		サン プル 数	0	0.01以 上0.5 未満	0.5以 上0.8 未満	0.8以 上1.0 未満	1.0以 上1.3 未満	1.3以 上1.5 未満	1.5以 上2.0 未満	2.0以 上	無回答	平 均
全 体 (%)		100.0	1.4	2.1	14.6	15.5	61.4	0.9	0.4	0.7	3.0	1.02
(実数)		568	8	12	83	88	349	5	2	4	17	
設置者の別	国 立	100.0	1.3	0.0	0.0	1.3	93.5	1.3	0.0	1.3	1.3	1.16
		77	1	0	0	1	72	1	0	1	1	
	公 立	100.0	1.9	0.0	0.0	7.5	83.0	0.0	0.0	3.8	3.8	1.18
		53	1	0	0	4	44	0	0	2	2	
私 立		100.0	1.4	2.6	19.0	19.3	53.8	0.9	0.5	0.2	2.3	0.98
		431	6	11	82	83	232	4	2	1	10	
株式会 社 立		100.0	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	57.1	0.67
		7	0	1	1	0	1	0	0	0	4	
大学の種類	人文・社会系	100.0	1.7	2.8	23.8	16.6	47.0	1.7	1.1	0.0	5.5	0.95
		181	3	5	43	30	85	3	2	0	10	
	理 工 農 (獣 医 含)系	100.0	6.3	0.0	12.5	12.5	62.5	2.1	0.0	2.1	2.1	1.04
		48	3	0	6	6	30	1	0	1	1	
	医 歯 薬 系	100.0	0.0	2.0	3.9	29.4	64.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00
		51	0	1	2	15	33	0	0	0	0	
総 合 系		100.0	0.0	1.0	7.3	11.9	78.8	0.0	0.0	0.5	0.5	1.08
		193	0	2	14	23	152	0	0	1	1	
そ の 他		100.0	2.0	3.1	18.4	17.3	50.0	1.0	0.0	2.0	6.1	1.02
		98	2	3	18	17	49	1	0	2	6	

Q1-G-B:大学院の在籍学生数/大学院学生の収容定員

(表4)

		サン プル 数	0	0.01以 上0.5 未満	0.5以 上0.8 未満	0.8以 上1.0 未満	1.0以 上1.3 未満	1.3以 上1.5 未満	1.5以 上2.0 未満	2.0以 上	無回答	平 均
全 体 (%)		100.0	4.8	7.6	21.7	20.1	24.1	4.2	3.0	1.1	13.6	0.88
(実数)		568	27	43	123	114	137	24	17	6	77	
設置者の別	国 立	100.0	0.0	0.0	0.0	7.8	71.4	9.1	7.8	2.6	1.3	1.22
		77	0	0	0	6	55	7	6	2	1	
	公 立	100.0	3.8	1.9	15.1	26.4	32.1	5.7	0.0	1.9	13.2	0.98
		53	2	1	8	14	17	3	0	1	7	
私 立		100.0	5.6	9.0	26.7	21.6	14.8	3.0	2.6	0.7	16.0	0.80
		431	24	39	115	93	64	13	11	3	69	
株式会 社 立		100.0	14.3	42.9	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.57
		7	1	3	0	1	1	1	0	0	0	
大学の種類	人文・社会系	100.0	8.3	7.7	25.4	16.6	17.1	2.8	2.2	0.6	19.3	0.77
		181	15	14	46	30	31	5	4	1	35	
	理 工 農 (獣 医 含)系	100.0	0.0	8.3	14.6	22.9	29.2	8.3	8.3	0.0	8.3	1.00
		48	0	4	7	11	14	4	4	0	4	
	医 歯 薬 系	100.0	3.9	17.6	27.5	13.7	19.6	5.9	2.0	2.0	7.8	0.81
		51	2	9	14	7	10	3	1	1	4	
総 合 系		100.0	0.0	6.7	22.3	25.9	31.1	3.1	2.6	1.0	7.3	0.95
		193	0	13	43	50	60	6	5	2	14	
そ の 他		100.0	10.2	3.1	15.3	17.3	23.5	5.1	2.0	2.0	21.4	0.87
		98	10	3	15	17	23	5	2	2	21	

Q2-1-1: 貴大学では、教育の質を維持・向上させるため、または教育の質を保証するためにどのような組織的な取り組みを行っていますか。

自己点検・評価

(表5)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	70.8	24.6	4.2	0.4	100.0	80.8	3.0	13.5	2.8
(実数)		568	402	140	24	2	542	438	16	73	15
設置者の別	国 立	100.0	87.0	13.0	0.0	0.0	100.0	94.8	1.3	2.6	1.3
		77	67	10	0	0	77	73	1	2	1
	公 立	100.0	75.5	22.6	1.9	0.0	100.0	86.5	1.9	11.5	0.0
		53	40	12	1	0	52	45	1	6	0
大学の種類	私 立	100.0	67.7	26.7	5.1	0.5	100.0	77.9	3.2	15.5	3.4
		431	292	115	22	2	407	317	13	63	14
	株 式 会 社 立	100.0	42.9	42.9	14.3	0.0	100.0	50.0	16.7	33.3	0.0
		7	3	3	1	0	6	3	1	2	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	64.6	30.4	5.0	0.0	100.0	73.3	4.7	19.2	2.9
		181	117	55	9	0	172	126	8	33	5
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	72.9	25.0	2.1	0.0	100.0	91.5	0.0	6.4	2.1
		48	35	12	1	0	47	43	0	3	1
	医 歯 薬 系	100.0	74.5	23.5	2.0	0.0	100.0	78.0	4.0	14.0	4.0
大学の種類		51	38	12	1	0	50	39	2	7	2
	総 合 系	100.0	79.3	19.7	0.5	0.5	100.0	86.4	2.1	10.5	1.0
		193	153	38	1	1	191	165	4	20	2
大学の種類	そ の 他	100.0	63.3	23.5	12.2	1.0	100.0	81.2	2.4	12.9	3.5
		98	62	23	12	1	85	69	2	11	3

Q2-1-2: 第三者評価(認証評価を含む)

(表6)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	45.1	24.8	28.7	1.4	100.0	88.2	0.0	8.6	3.3
(実数)		568	256	141	163	8	397	350	0	34	13
設置者の別	国 立	100.0	71.4	22.1	6.5	0.0	100.0	94.4	0.0	4.2	1.4
		77	55	17	5	0	72	68	0	3	1
	公 立	100.0	56.6	18.9	20.8	3.8	100.0	95.0	0.0	2.5	2.5
		53	30	10	11	2	40	38	0	1	1
設置者の別	私 立	100.0	39.4	26.5	32.7	1.4	100.0	85.6	0.0	10.6	3.9
		431	170	114	141	6	284	243	0	30	11
設置者の別	株 式 会 社 立	100.0	14.3	0.0	85.7	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	1	0	6	0	1	1	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	32.0	29.8	37.6	0.6	100.0	84.8	0.0	11.6	3.6
		181	58	54	68	1	112	95	0	13	4
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	45.8	29.2	22.9	2.1	100.0	94.4	0.0	2.8	2.8
		48	22	14	11	1	36	34	0	1	1
	医 歯 薬 系	100.0	64.7	15.7	17.6	2.0	100.0	85.4	0.0	12.2	2.4
大学の種類		51	33	8	9	1	41	35	0	5	1
	総 合 系	100.0	58.0	22.8	17.6	1.6	100.0	89.1	0.0	8.3	2.6
		193	112	44	34	3	156	139	0	13	4
大学の種類	そ の 他	100.0	32.7	23.5	41.8	2.0	100.0	90.9	0.0	3.6	5.5
		98	32	23	41	2	55	50	0	2	3

Q2-1-3:外部評価

(表7)

		サ ン プ ル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サ ン プ ル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	17.4	21.5	58.3	2.8	100.0	84.6	1.8	10.9	2.7
(実数)		568	99	122	331	16	221	187	4	24	6
設置者の別	国 立	100.0	26.0	66.2	7.8	0.0	100.0	93.0	0.0	7.0	0.0
		77	20	51	6	0	71	66	0	5	0
	公 立	100.0	43.4	17.0	37.7	1.9	100.0	90.6	0.0	9.4	0.0
		53	23	9	20	1	32	29	0	3	0
	私 立	100.0	12.8	14.4	69.4	3.5	100.0	77.8	3.4	13.7	5.1
		431	55	62	299	15	117	91	4	16	6
	株 式 会 社 立	100.0	14.3	0.0	85.7	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	1	0	6	0	1	1	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	9.4	13.3	74.6	2.8	100.0	78.0	2.4	17.1	2.4
		181	17	24	135	5	41	32	1	7	1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	31.3	33.3	33.3	2.1	100.0	83.9	0.0	12.9	3.2
		48	15	16	16	1	31	26	0	4	1
	医 歯 薬 系	100.0	33.3	15.7	49.0	2.0	100.0	92.0	0.0	8.0	0.0
		51	17	8	25	1	25	23	0	2	0
	総 合 系	100.0	18.7	30.6	48.2	2.6	100.0	87.4	1.1	9.5	2.1
		193	36	59	93	5	95	83	1	9	2
	そ の 他	100.0	15.3	14.3	66.3	4.1	100.0	82.8	6.9	6.9	3.4
		98	15	14	65	4	29	24	2	2	1

Q2-1-4:学生による授業評価

(表8)

		サ ン プ ル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サ ン プ ル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	93.5	5.3	1.1	0.2	100.0	77.9	3.6	15.5	3.0
(実数)		568	531	30	6	1	561	437	20	87	17
設置者の別	国 立	100.0	97.4	2.6	0.0	0.0	100.0	94.8	1.3	3.9	0.0
		77	75	2	0	0	77	73	1	3	0
	公 立	100.0	94.3	5.7	0.0	0.0	100.0	77.4	3.8	15.1	3.8
		53	50	3	0	0	53	41	2	8	2
	私 立	100.0	92.6	5.8	1.4	0.2	100.0	74.5	4.0	17.9	3.5
		431	399	25	6	1	424	316	17	76	15
	株 式 会 社 立	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	7	0	0	0	7	7	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	92.8	5.5	1.7	0.0	100.0	71.3	5.6	19.1	3.9
		181	168	10	3	0	178	127	10	34	7
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	97.9	2.1	0.0	0.0	100.0	89.6	2.1	6.3	2.1
		48	47	1	0	0	48	43	1	3	1
	医 歯 薬 系	100.0	92.2	5.9	2.0	0.0	100.0	80.0	4.0	12.0	4.0
		51	47	3	1	0	50	40	2	6	2
	総 合 系	100.0	96.4	2.6	0.5	0.5	100.0	81.2	1.0	15.7	2.1
		193	186	5	1	1	191	155	2	30	4
	そ の 他	100.0	87.8	11.2	1.0	0.0	100.0	78.4	5.2	14.4	2.1
		98	86	11	1	0	97	76	5	14	2

Q2-1-5:ポートフォリオの作成

(表9)

		サ ン プ ル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サ ン プ ル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	9.3	10.2	78.0	2.5	100.0	61.3	4.5	28.8	5.4
(実数)		568	53	58	443	14	111	68	5	32	6
設置者の別	国 立	100.0	20.8	11.7	66.2	1.3	100.0	80.0	8.0	12.0	0.0
		77	16	9	51	1	25	20	2	3	0
	公 立	100.0	11.3	5.7	79.2	3.8	100.0	55.6	0.0	44.4	0.0
		53	6	3	42	2	9	5	0	4	0
	私 立	100.0	6.5	10.7	80.3	2.6	100.0	55.4	4.1	32.4	8.1
		431	28	46	346	11	74	41	3	24	6
	株式会社立	100.0	42.9	0.0	57.1	0.0	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0
		7	3	0	4	0	3	2	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	7.2	7.2	83.4	2.2	100.0	53.8	11.5	30.8	3.8
		181	13	13	151	4	26	14	3	8	1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	16.7	12.5	70.8	0.0	100.0	57.1	0.0	35.7	7.1
		48	8	6	34	0	14	8	0	5	1
	医 歯 薬 系	100.0	7.8	21.6	70.6	0.0	100.0	40.0	13.3	46.7	0.0
		51	4	11	36	0	15	6	2	7	0
	総 合 系	100.0	9.3	8.3	79.3	3.1	100.0	76.5	0.0	20.6	2.9
		193	18	16	153	6	34	26	0	7	1
	そ の 他	100.0	9.2	14.3	72.4	4.1	100.0	65.2	0.0	26.1	8.7
		98	9	14	71	4	23	15	0	6	2

Q2-1-6:卒業生による評価

(表10)

		サ ン プ ル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サ ン プ ル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	15.1	20.2	62.1	2.5	100.0	66.7	7.0	24.4	2.0
(実数)		568	86	115	353	14	201	134	14	49	4
設置者の別	国 立	100.0	41.6	51.9	5.2	1.3	100.0	79.2	5.6	15.3	0.0
		77	32	40	4	1	72	57	4	11	0
	公 立	100.0	11.3	28.3	58.5	1.9	100.0	52.4	4.8	38.1	4.8
		53	6	15	31	1	21	11	1	8	1
	私 立	100.0	10.9	13.5	72.9	2.8	100.0	60.0	8.6	28.6	2.9
		431	47	58	314	12	105	63	9	30	3
	株式会社立	100.0	14.3	28.6	57.1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	1	2	4	0	3	3	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	5.5	14.9	77.9	1.7	100.0	51.4	16.2	27.0	5.4
		181	10	27	141	3	37	19	6	10	2
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	25.0	27.1	47.9	0.0	100.0	60.0	4.0	32.0	4.0
		48	12	13	23	0	25	15	1	8	1
	医 歯 薬 系	100.0	13.7	15.7	68.6	2.0	100.0	60.0	13.3	26.7	0.0
		51	7	8	35	1	15	9	2	4	0
	総 合 系	100.0	21.8	24.4	51.8	2.1	100.0	71.9	3.4	23.6	1.1
		193	42	47	100	4	89	64	3	21	1
	そ の 他	100.0	15.3	21.4	58.2	5.1	100.0	75.0	5.6	19.4	0.0
		98	15	21	57	5	36	27	2	7	0

Q2-1-7:卒業生の就職先による評価

(表11)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	7.7	19.0	71.0	2.3	100.0	73.7	2.6	21.7	2.0
(実数)		568	44	108	403	13	152	112	4	33	3
設置者の別	国 立	100.0	23.4	71.4	3.9	1.3	100.0	84.9	1.4	13.7	0.0
		77	18	55	3	1	73	62	1	10	0
	公 立	100.0	11.3	20.8	66.0	1.9	100.0	58.8	0.0	35.3	5.9
		53	6	11	35	1	17	10	0	6	1
私 立		100.0	4.6	9.7	83.1	2.6	100.0	64.5	4.8	27.4	3.2
		431	20	42	358	11	62	40	3	17	2
株式会社立		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		7	0	0	7	0	0	0	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	3.3	11.0	84.5	1.1	100.0	73.1	3.8	23.1	0.0
		181	6	20	153	2	26	19	1	6	0
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	16.7	27.1	56.3	0.0	100.0	81.0	0.0	14.3	4.8
		48	8	13	27	0	21	17	0	3	1
	医 歯 薬 系	100.0	2.0	11.8	84.3	2.0	100.0	71.4	0.0	28.6	0.0
		51	1	6	43	1	7	5	0	2	0
総 合 系		100.0	12.4	28.0	57.5	2.1	100.0	74.4	2.6	23.1	0.0
		193	24	54	111	4	78	58	2	18	0
そ の 他		100.0	5.1	14.3	75.5	5.1	100.0	68.4	5.3	21.1	5.3
		98	5	14	74	5	19	13	1	4	1

Q2-1-8:卒業予定者に対する総合試験等

(表12)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	12.7	2.3	82.4	2.6	100.0	90.6	0.0	7.1	2.4
(実数)		568	72	13	468	15	85	77	0	6	2
設置者の別	国 立	100.0	19.5	2.6	76.6	1.3	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		77	15	2	59	1	17	17	0	0	0
	公 立	100.0	15.1	0.0	83.0	1.9	100.0	75.0	0.0	12.5	12.5
		53	8	0	44	1	8	6	0	1	1
私 立		100.0	11.4	2.6	83.1	3.0	100.0	90.0	0.0	8.3	1.7
		431	49	11	358	13	60	54	0	5	1
株式会社立		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		7	0	0	7	0	0	0	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	2.2	1.7	93.9	2.2	100.0	71.4	0.0	14.3	14.3
		181	4	3	170	4	7	5	0	1	1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	8.3	0.0	91.7	0.0	100.0	50.0	0.0	25.0	25.0
		48	4	0	44	0	4	2	0	1	1
	医 歯 薬 系	100.0	68.6	0.0	29.4	2.0	100.0	97.1	0.0	2.9	0.0
		51	35	0	15	1	35	34	0	1	0
総 合 系		100.0	10.4	4.1	83.4	2.1	100.0	96.4	0.0	3.6	0.0
		193	20	8	161	4	28	27	0	1	0
そ の 他		100.0	9.2	1.0	84.7	5.1	100.0	80.0	0.0	20.0	0.0
		98	9	1	83	5	10	8	0	2	0

Q2-1-9: 学生の受け入れの厳密化

(表13)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	59.5	10.9	25.2	4.4	100.0	71.0	4.3	20.5	4.3
(実数)		568	338	62	143	25	400	284	17	82	17
設置者の別	国 立	100.0	81.8	3.9	13.0	1.3	100.0	90.9	0.0	7.6	1.5
		77	63	3	10	1	66	60	0	5	1
	公 立	100.0	69.8	3.8	20.8	5.7	100.0	87.2	0.0	10.3	2.6
		53	37	2	11	3	39	34	0	4	1
私 立		100.0	54.3	12.5	28.3	4.9	100.0	64.9	5.6	24.3	5.2
		431	234	54	122	21	288	187	16	70	15
株式会社立		100.0	57.1	42.9	0.0	0.0	100.0	42.9	14.3	42.9	0.0
		7	4	3	0	0	7	3	1	3	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	48.1	14.4	32.0	5.5	100.0	66.4	7.1	21.2	5.3
		181	87	26	58	10	113	75	8	24	6
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	54.2	12.5	31.3	2.1	100.0	65.6	3.1	31.3	0.0
		48	26	6	15	1	32	21	1	10	0
	医 歯 薬 系	100.0	76.5	2.0	17.6	3.9	100.0	82.5	2.5	15.0	0.0
		51	39	1	9	2	40	33	1	6	0
総 合 系		100.0	68.4	7.8	20.2	3.6	100.0	77.6	1.4	16.3	4.8
		193	132	15	39	7	147	114	2	24	7
そ の 他		100.0	55.1	14.3	25.5	5.1	100.0	61.8	7.4	26.5	4.4
		98	54	14	25	5	68	42	5	18	3

Q2-1-10: 成績評価の厳格化

(表14)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	59.7	17.8	19.9	2.6	100.0	70.9	7.0	18.6	3.4
(実数)		568	339	101	113	15	440	312	31	82	15
設置者の別	国 立	100.0	76.6	18.2	3.9	1.3	100.0	86.3	2.7	9.6	1.4
		77	59	14	3	1	73	63	2	7	1
	公 立	100.0	62.3	15.1	20.8	1.9	100.0	75.6	2.4	19.5	2.4
		53	33	8	11	1	41	31	1	8	1
私 立		100.0	55.9	18.1	23.0	3.0	100.0	66.8	8.5	20.7	4.1
		431	241	78	99	13	319	213	27	66	13
株式会社立		100.0	85.7	14.3	0.0	0.0	100.0	71.4	14.3	14.3	0.0
		7	6	1	0	0	7	5	1	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	47.5	21.5	27.1	3.9	100.0	64.0	12.0	20.0	4.0
		181	86	39	49	7	125	80	15	25	5
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	58.3	16.7	22.9	2.1	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0
		48	28	8	11	1	36	27	0	9	0
	医 歯 薬 系	100.0	78.4	9.8	11.8	0.0	100.0	80.0	6.7	13.3	0.0
		51	40	5	6	0	45	36	3	6	0
総 合 系		100.0	67.4	15.0	15.5	2.1	100.0	75.5	3.8	17.0	3.8
		193	130	29	30	4	159	120	6	27	6
そ の 他		100.0	59.2	19.4	18.4	3.1	100.0	66.2	9.1	20.8	3.9
		98	58	19	18	3	77	51	7	16	3

Q2-1-11:FD研修会の実施

(表15)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	73.1	19.4	7.2	0.4	100.0	79.8	3.2	14.1	2.9
(実数)		568	415	110	41	2	525	419	17	74	15
設置者の別	国 立	100.0	93.5	6.5	0.0	0.0	100.0	93.5	0.0	6.5	0.0
		77	72	5	0	0	77	72	0	5	0
	公 立	100.0	81.1	13.2	5.7	0.0	100.0	80.0	4.0	14.0	2.0
		53	43	7	3	0	50	40	2	7	1
	私 立	100.0	68.4	22.3	8.8	0.5	100.0	77.0	3.8	15.6	3.6
		431	295	96	38	2	391	301	15	61	14
	株 式 会 社 立	100.0	71.4	28.6	0.0	0.0	100.0	85.7	0.0	14.3	0.0
		7	5	2	0	0	7	6	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	65.7	24.3	9.4	0.6	100.0	74.8	4.3	17.2	3.7
		181	119	44	17	1	163	122	7	28	6
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	81.3	12.5	6.3	0.0	100.0	84.4	4.4	6.7	4.4
		48	39	6	3	0	45	38	2	3	2
	医 歯 薬 系	100.0	84.3	13.7	2.0	0.0	100.0	86.0	0.0	14.0	0.0
		51	43	7	1	0	50	43	0	7	0
	総 合 系	100.0	78.8	15.5	5.2	0.5	100.0	84.1	2.2	11.0	2.7
		193	152	30	10	1	182	153	4	20	5
	そ の 他	100.0	64.3	25.5	10.2	0.0	100.0	76.1	4.5	18.2	1.1
		98	63	25	10	0	88	67	4	16	1

Q2-1-12:SD研修会の実施

(表16)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	43.5	29.9	24.6	1.9	100.0	74.3	3.6	18.0	4.1
(実数)		568	247	170	140	11	417	310	15	75	17
設置者の別	国 立	100.0	62.3	19.5	18.2	0.0	100.0	81.0	0.0	17.5	1.6
		77	48	15	14	0	63	51	0	11	1
	公 立	100.0	37.7	26.4	34.0	1.9	100.0	79.4	5.9	14.7	0.0
		53	20	14	18	1	34	27	2	5	0
	私 立	100.0	40.8	32.5	24.4	2.3	100.0	72.5	4.1	18.4	5.1
		431	176	140	105	10	316	229	13	58	16
	株 式 会 社 立	100.0	42.9	14.3	42.9	0.0	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0
		7	3	1	3	0	4	3	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	37.0	34.3	26.0	2.8	100.0	72.1	5.4	18.6	3.9
		181	67	62	47	5	129	93	7	24	5
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	35.4	27.1	35.4	2.1	100.0	76.7	0.0	16.7	6.7
		48	17	13	17	1	30	23	0	5	2
	医 歯 薬 系	100.0	31.4	29.4	37.3	2.0	100.0	80.6	3.2	16.1	0.0
		51	16	15	19	1	31	25	1	5	0
	総 合 系	100.0	57.0	23.3	18.7	1.0	100.0	78.7	1.3	16.1	3.9
		193	110	45	36	2	155	122	2	25	6
	そ の 他	100.0	39.8	35.7	22.4	2.0	100.0	67.6	6.8	21.6	4.1
		98	39	35	22	2	74	50	5	16	3

Q2-1-13:教員相互の授業参観

(表17)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	31.0	28.0	39.6	1.4	100.0	67.2	5.4	23.3	4.2
(実数)		568	176	159	225	8	335	225	18	78	14
設置者の別	国 立	100.0	57.1	27.3	13.0	2.6	100.0	87.7	0.0	12.3	0.0
		77	44	21	10	2	65	57	0	8	0
	公 立	100.0	30.2	17.0	50.9	1.9	100.0	68.0	4.0	24.0	4.0
		53	16	9	27	1	25	17	1	6	1
	私 立	100.0	25.8	29.5	43.6	1.2	100.0	61.3	7.1	26.1	5.5
		431	111	127	188	5	238	146	17	62	13
	株 式 会 社 立	100.0	71.4	28.6	0.0	0.0	100.0	71.4	0.0	28.6	0.0
		7	5	2	0	0	7	5	0	2	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	26.0	27.1	46.4	0.6	100.0	67.7	5.2	20.8	6.3
		181	47	49	84	1	96	65	5	20	6
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	37.5	31.3	31.3	0.0	100.0	60.6	3.0	30.3	6.1
		48	18	15	15	0	33	20	1	10	2
	医 歯 薬 系	100.0	7.8	19.6	72.5	0.0	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
		51	4	10	37	0	14	7	0	7	0
	総 合 系	100.0	39.9	31.6	25.9	2.6	100.0	73.2	5.1	19.6	2.2
		193	77	61	50	5	138	101	7	27	3
	そ の 他	100.0	28.6	27.6	41.8	2.0	100.0	61.8	10.9	23.6	3.6
		98	28	27	41	2	55	34	6	13	2

Q2-1-14:教員の教育業績の評価

(表18)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	35.6	16.7	46.5	1.2	100.0	61.3	4.4	28.6	5.7
(実数)		568	202	95	264	7	297	182	13	85	17
設置者の別	国 立	100.0	79.2	14.3	6.5	0.0	100.0	66.7	1.4	31.9	0.0
		77	61	11	5	0	72	48	1	23	0
	公 立	100.0	35.8	18.9	43.4	1.9	100.0	72.4	6.9	20.7	0.0
		53	19	10	23	1	29	21	2	6	0
	私 立	100.0	27.4	17.2	54.1	1.4	100.0	56.8	5.2	29.2	8.9
		431	118	74	233	6	192	109	10	56	17
	株 式 会 社 立	100.0	57.1	0.0	42.9	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	4	0	3	0	4	4	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	21.0	16.0	61.9	1.1	100.0	50.7	4.5	31.3	13.4
		181	38	29	112	2	67	34	3	21	9
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	54.2	18.8	27.1	0.0	100.0	74.3	0.0	17.1	8.6
		48	26	9	13	0	35	26	0	6	3
	医 歯 薬 系	100.0	43.1	21.6	35.3	0.0	100.0	66.7	6.1	24.2	3.0
		51	22	11	18	0	33	22	2	8	1
	総 合 系	100.0	46.6	15.5	36.3	1.6	100.0	63.3	4.2	30.0	2.5
		193	90	30	70	3	120	76	5	36	3
	そ の 他	100.0	28.6	16.3	53.1	2.0	100.0	59.1	6.8	31.8	2.3
		98	28	16	52	2	44	26	3	14	1

Q2-1-15:学年制の導入

(表19)

		サ ン プ ル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サ ン プ ル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	41.0	4.4	49.1	5.5	100.0	67.4	5.0	21.3	6.2
(実数)		568	233	25	279	31	258	174	13	55	16
設置者の別	国 立	100.0	50.6	2.6	45.5	1.3	100.0	85.4	0.0	14.6	0.0
		77	39	2	35	1	41	35	0	6	0
	公 立	100.0	47.2	1.9	45.3	5.7	100.0	80.8	0.0	11.5	7.7
		53	25	1	24	3	26	21	0	3	2
私 立		100.0	38.5	5.1	50.1	6.3	100.0	62.2	6.4	23.9	7.4
		431	166	22	216	27	188	117	12	45	14
株 式 会 社 立		100.0	42.9	0.0	57.1	0.0	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0
		7	3	0	4	0	3	1	1	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	27.6	6.6	58.0	7.7	100.0	48.4	9.7	25.8	16.1
		181	50	12	105	14	62	30	6	16	10
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	56.3	4.2	37.5	2.1	100.0	69.0	3.4	20.7	6.9
		48	27	2	18	1	29	20	1	6	2
	医 歯 薬 系	100.0	76.5	3.9	19.6	0.0	100.0	73.2	2.4	24.4	0.0
		51	39	2	10	0	41	30	1	10	0
総 合 系		100.0	41.5	2.6	50.8	5.2	100.0	74.1	3.5	20.0	2.4
		193	80	5	98	10	85	63	3	17	2
そ の 他		100.0	39.8	5.1	50.0	5.1	100.0	77.3	4.5	15.9	2.3
		98	39	5	49	5	44	34	2	7	1

Q2-1-16:カリキュラムの見直し

(表20)

		サ ン プ ル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サ ン プ ル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	64.4	30.5	4.8	0.4	100.0	78.7	2.2	15.0	4.1
(実数)		568	366	173	27	2	539	424	12	81	22
設置者の別	国 立	100.0	74.0	26.0	0.0	0.0	100.0	90.9	0.0	9.1	0.0
		77	57	20	0	0	77	70	0	7	0
	公 立	100.0	56.6	35.8	7.5	0.0	100.0	81.6	2.0	14.3	2.0
		53	30	19	4	0	49	40	1	7	1
私 立		100.0	63.3	30.9	5.3	0.5	100.0	75.9	2.7	16.5	4.9
		431	273	133	23	2	406	308	11	67	20
株 式 会 社 立		100.0	85.7	14.3	0.0	0.0	100.0	85.7	0.0	0.0	14.3
		7	6	1	0	0	7	6	0	0	1
大学の種類	人文・社会系	100.0	56.9	38.7	3.9	0.6	100.0	70.5	2.3	20.8	6.4
		181	103	70	7	1	173	122	4	36	11
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	66.7	31.3	2.1	0.0	100.0	87.2	2.1	8.5	2.1
		48	32	15	1	0	47	41	1	4	1
	医 歯 薬 系	100.0	72.5	23.5	3.9	0.0	100.0	85.7	0.0	12.2	2.0
		51	37	12	2	0	49	42	0	6	1
総 合 系		100.0	72.0	24.9	2.6	0.5	100.0	84.0	1.6	11.8	2.7
		193	139	48	5	1	187	157	3	22	5
そ の 他		100.0	59.2	28.6	12.2	0.0	100.0	77.9	3.5	15.1	3.5
		98	58	28	12	0	86	67	3	13	3

Q2-1-17: 当該学位課程教育への導入教育の充実

(表21)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	54.2	20.2	22.5	3.0	100.0	77.3	2.8	16.5	3.3
(実数)		568	308	115	128	17	423	327	12	70	14
設置者の別	国 立	100.0	74.0	7.8	16.9	1.3	100.0	95.2	0.0	4.8	0.0
		77	57	6	13	1	63	60	0	3	0
	公 立	100.0	47.2	22.6	24.5	5.7	100.0	78.4	5.4	13.5	2.7
		53	25	12	13	3	37	29	2	5	1
大学の種類	私 立	100.0	51.7	22.3	23.0	3.0	100.0	73.7	3.1	19.1	4.1
		431	223	96	99	13	319	235	10	61	13
	株 式 会 社 立	100.0	42.9	14.3	42.9	0.0	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0
		7	3	1	3	0	4	3	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	51.4	18.8	27.1	2.8	100.0	80.3	0.8	15.7	3.1
		181	93	34	49	5	127	102	1	20	4
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	64.6	18.8	14.6	2.1	100.0	85.0	2.5	10.0	2.5
		48	31	9	7	1	40	34	1	4	1
	医 歯 薬 系	100.0	51.0	17.6	23.5	7.8	100.0	65.7	2.9	28.6	2.9
大学の種類		51	26	9	12	4	35	23	1	10	1
	総 合 系	100.0	61.1	21.8	15.0	2.1	100.0	81.3	3.1	12.5	3.1
		193	118	42	29	4	160	130	5	20	5
	そ の 他	100.0	41.8	22.4	32.7	3.1	100.0	65.1	6.3	25.4	3.2
		98	41	22	32	3	63	41	4	16	2

Q2-1-18: 中等教育で不足している補習教育の充実

(表22)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	38.7	23.8	35.7	1.8	100.0	72.4	5.1	18.6	3.9
(実数)		568	220	135	203	10	355	257	18	66	14
設置者の別	国 立	100.0	63.6	16.9	16.9	2.6	100.0	93.5	0.0	6.5	0.0
		77	49	13	13	2	62	58	0	4	0
	公 立	100.0	28.3	28.3	39.6	3.8	100.0	76.7	6.7	13.3	3.3
		53	15	15	21	2	30	23	2	4	1
大学の種類	私 立	100.0	35.7	24.6	38.3	1.4	100.0	66.9	6.2	21.9	5.0
		431	154	106	165	6	260	174	16	57	13
	株 式 会 社 立	100.0	28.6	14.3	57.1	0.0	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0
		7	2	1	4	0	3	2	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	23.8	24.9	50.3	1.1	100.0	60.2	5.7	28.4	5.7
		181	43	45	91	2	88	53	5	25	5
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	66.7	20.8	12.5	0.0	100.0	83.3	7.1	7.1	2.4
		48	32	10	6	0	42	35	3	3	1
	医 歯 薬 系	100.0	54.9	19.6	25.5	0.0	100.0	63.2	5.3	28.9	2.6
大学の種類		51	28	10	13	0	38	24	2	11	1
	総 合 系	100.0	49.2	26.9	20.7	3.1	100.0	81.0	3.4	12.2	3.4
		193	95	52	40	6	147	119	5	18	5
	そ の 他	100.0	23.5	19.4	55.1	2.0	100.0	66.7	7.1	23.8	2.4
		98	23	19	54	2	42	28	3	10	1

Q2-1-19: 少人数教育の拡充

(表23)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	65.3	23.2	10.4	1.1	100.0	84.9	1.6	10.1	3.4
(実数)		568	371	132	59	6	503	427	8	51	17
設置者の別	国 立	100.0	76.6	16.9	5.2	1.3	100.0	93.1	0.0	6.9	0.0
		77	59	13	4	1	72	67	0	5	0
	公 立	100.0	58.5	24.5	15.1	1.9	100.0	86.4	0.0	11.4	2.3
		53	31	13	8	1	44	38	0	5	1
私 立		100.0	64.5	24.6	10.0	0.9	100.0	83.1	2.1	10.7	4.2
		431	278	106	43	4	384	319	8	41	16
株式会社立		100.0	42.9	0.0	57.1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	3	0	4	0	3	3	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	65.2	24.3	9.9	0.6	100.0	81.5	0.6	12.3	5.6
		181	118	44	18	1	162	132	1	20	9
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	77.1	16.7	6.3	0.0	100.0	91.1	2.2	4.4	2.2
		48	37	8	3	0	45	41	1	2	1
	医 歯 薬 系	100.0	62.7	21.6	15.7	0.0	100.0	76.7	2.3	20.9	0.0
		51	32	11	8	0	43	33	1	9	0
総 合 系		100.0	68.9	23.3	6.2	1.6	100.0	89.9	2.2	5.6	2.2
		193	133	45	12	3	178	160	4	10	4
そ の 他		100.0	56.1	24.5	17.3	2.0	100.0	83.5	1.3	12.7	2.5
		98	55	24	17	2	79	66	1	10	2

Q2-1-20: 授業方法の工夫

(表24)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	59.5	29.8	8.6	2.1	100.0	75.5	3.2	17.0	4.3
(実数)		568	338	169	49	12	507	383	16	86	22
設置者の別	国 立	100.0	77.9	18.2	2.6	1.3	100.0	95.9	0.0	4.1	0.0
		77	60	14	2	1	74	71	0	3	0
	公 立	100.0	60.4	28.3	7.5	3.8	100.0	78.7	2.1	14.9	4.3
		53	32	15	4	2	47	37	1	7	2
私 立		100.0	55.7	32.3	10.0	2.1	100.0	71.0	4.0	19.8	5.3
		431	240	139	43	9	379	269	15	75	20
株式会社立		100.0	85.7	14.3	0.0	0.0	100.0	85.7	0.0	14.3	0.0
		7	6	1	0	0	7	6	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	50.3	34.3	13.8	1.7	100.0	65.4	4.6	22.2	7.8
		181	91	62	25	3	153	100	7	34	12
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	68.8	27.1	4.2	0.0	100.0	78.3	4.3	15.2	2.2
		48	33	13	2	0	46	36	2	7	1
	医 歯 薬 系	100.0	64.7	25.5	7.8	2.0	100.0	87.0	0.0	13.0	0.0
		51	33	13	4	1	46	40	0	6	0
総 合 系		100.0	66.8	24.9	5.7	2.6	100.0	81.9	1.1	14.7	2.3
		193	129	48	11	5	177	145	2	26	4
そ の 他		100.0	56.1	34.7	6.1	3.1	100.0	75.3	5.6	14.6	4.5
		98	55	34	6	3	89	67	5	13	4

Q2-1-21: 学生に対する報奨制度の導入

(表25)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	63.9	6.2	28.5	1.4	100.0	77.9	2.5	15.6	4.0
(実数)		568	363	35	162	8	398	310	10	62	16
設置者の別	国 立	100.0	80.5	2.6	15.6	1.3	100.0	82.8	0.0	17.2	0.0
		77	62	2	12	1	64	53	0	11	0
	公 立	100.0	54.7	5.7	39.6	0.0	100.0	78.1	0.0	18.8	3.1
		53	29	3	21	0	32	25	0	6	1
私 立		100.0	62.9	6.7	28.8	1.6	100.0	76.7	3.3	15.0	5.0
		431	271	29	124	7	300	230	10	45	15
株 式 会 社 立		100.0	14.3	14.3	71.4	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	1	1	5	0	2	2	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	59.1	6.1	32.6	2.2	100.0	71.2	6.8	17.8	4.2
		181	107	11	59	4	118	84	8	21	5
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	77.1	2.1	20.8	0.0	100.0	78.9	2.6	15.8	2.6
		48	37	1	10	0	38	30	1	6	1
	医 歯 薬 系	100.0	62.7	7.8	29.4	0.0	100.0	80.6	0.0	16.7	2.8
そ の 他		51	32	4	15	0	36	29	0	6	1
	総 合 系	100.0	75.1	3.6	19.7	1.6	100.0	82.2	0.7	13.2	3.9
		193	145	7	38	3	152	125	1	20	6
そ の 他		100.0	45.9	11.2	41.8	1.0	100.0	80.4	0.0	16.1	3.6
		98	45	11	41	1	56	45	0	9	2

Q2-1-22: 教員に対する報奨制度の導入

(表26)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	22.9	7.0	68.1	1.9	100.0	68.8	4.1	24.7	2.4
(実数)		568	130	40	387	11	170	117	7	42	4
設置者の別	国 立	100.0	57.1	6.5	35.1	1.3	100.0	75.5	2.0	22.4	0.0
		77	44	5	27	1	49	37	1	11	0
	公 立	100.0	22.6	9.4	66.0	1.9	100.0	70.6	0.0	29.4	0.0
		53	12	5	35	1	17	12	0	5	0
私 立		100.0	17.2	7.0	73.8	2.1	100.0	65.4	5.8	25.0	3.8
		431	74	30	318	9	104	68	6	26	4
株 式 会 社 立		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		7	0	0	7	0	0	0	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	13.3	5.5	80.1	1.1	100.0	58.8	8.8	26.5	5.9
		181	24	10	145	2	34	20	3	9	2
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	41.7	10.4	47.9	0.0	100.0	68.0	4.0	20.0	8.0
		48	20	5	23	0	25	17	1	5	2
	医 歯 薬 系	100.0	23.5	11.8	64.7	0.0	100.0	72.2	0.0	27.8	0.0
そ の 他		51	12	6	33	0	18	13	0	5	0
	総 合 系	100.0	33.2	6.7	57.0	3.1	100.0	71.4	2.6	26.0	0.0
		193	64	13	110	6	77	55	2	20	0
そ の 他		100.0	11.2	5.1	80.6	3.1	100.0	68.8	6.3	25.0	0.0
		98	11	5	79	3	16	11	1	4	0

Q2-1-23:能力別クラス分けの導入

(表27)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	47.9	20.2	31.0	0.9	100.0	79.8	3.9	12.1	4.1
(実数)		568	272	115	176	5	387	309	15	47	16
設置者の別	国 立	100.0	62.3	6.5	31.2	0.0	100.0	96.2	0.0	3.8	0.0
		77	48	5	24	0	53	51	0	2	0
	公 立	100.0	37.7	9.4	50.9	1.9	100.0	80.0	4.0	12.0	4.0
		53	20	5	27	1	25	20	1	3	1
私 立		100.0	47.1	24.4	27.6	0.9	100.0	76.9	4.5	13.6	4.9
		431	203	105	119	4	308	237	14	42	15
株 式 会 社 立		100.0	14.3	0.0	85.7	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	1	0	6	0	1	1	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	48.6	26.0	25.4	0.0	100.0	68.1	5.9	20.0	5.9
		181	88	47	46	0	135	92	8	27	8
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	56.3	16.7	27.1	0.0	100.0	85.7	2.9	8.6	2.9
		48	27	8	13	0	35	30	1	3	1
	医 歯 薬 系	100.0	17.6	7.8	74.5	0.0	100.0	84.6	0.0	15.4	0.0
		51	9	4	38	0	13	11	0	2	0
総 合 系		100.0	60.6	19.7	18.7	1.0	100.0	87.7	3.2	5.8	3.2
		193	117	38	36	2	155	136	5	9	5
そ の 他		100.0	33.7	17.3	45.9	3.1	100.0	82.0	2.0	14.0	2.0
		98	33	17	45	3	50	41	1	7	1

Q2-1-24:綿密な履修指導

(表28)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	69.5	19.4	9.9	1.2	100.0	79.6	2.4	13.5	4.6
(実数)		568	395	110	56	7	505	402	12	68	23
設置者の別	国 立	100.0	85.7	11.7	1.3	1.3	100.0	92.0	0.0	8.0	0.0
		77	66	9	1	1	75	69	0	6	0
	公 立	100.0	50.9	26.4	20.8	1.9	100.0	78.0	7.3	14.6	0.0
		53	27	14	11	1	41	32	3	6	0
私 立		100.0	68.9	20.0	10.0	1.2	100.0	77.3	2.1	14.6	6.0
		431	297	86	43	5	383	296	8	56	23
株 式 会 社 立		100.0	71.4	14.3	14.3	0.0	100.0	83.3	16.7	0.0	0.0
		7	5	1	1	0	6	5	1	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	72.9	16.6	9.9	0.6	100.0	74.7	3.7	14.2	7.4
		181	132	30	18	1	162	121	6	23	12
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	75.0	18.8	6.3	0.0	100.0	75.6	0.0	20.0	4.4
		48	36	9	3	0	45	34	0	9	2
	医 歯 薬 系	100.0	54.9	25.5	19.6	0.0	100.0	70.7	7.3	22.0	0.0
		51	28	13	10	0	41	29	3	9	0
総 合 系		100.0	72.5	18.1	7.8	1.6	100.0	86.9	0.6	8.6	4.0
		193	140	35	15	3	175	152	1	15	7
そ の 他		100.0	63.3	23.5	10.2	3.1	100.0	82.4	2.4	14.1	1.2
		98	62	23	10	3	85	70	2	12	1

Q2-1-25:卒業単位数の拡大防止

(表29)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	36.3	14.6	45.1	4.0	100.0	67.1	2.4	25.6	4.8
(実数)		568	206	83	256	23	289	194	7	74	14
設置者の別	国 立	100.0	46.8	14.3	33.8	5.2	100.0	70.2	2.1	25.5	2.1
		77	36	11	26	4	47	33	1	12	1
	公 立	100.0	32.1	17.0	45.3	5.7	100.0	73.1	0.0	26.9	0.0
		53	17	9	24	3	26	19	0	7	0
大学の種類	私 立	100.0	35.0	14.6	46.6	3.7	100.0	65.9	2.8	25.2	6.1
		431	151	63	201	16	214	141	6	54	13
	株式会 社 立	100.0	28.6	0.0	71.4	0.0	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
		7	2	0	5	0	2	1	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	32.6	13.3	51.4	2.8	100.0	65.1	2.4	21.7	10.8
		181	59	24	93	5	83	54	2	18	9
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	41.7	14.6	41.7	2.1	100.0	55.6	0.0	40.7	3.7
		48	20	7	20	1	27	15	0	11	1
	医 歯 薬 系	100.0	23.5	17.6	54.9	3.9	100.0	71.4	0.0	28.6	0.0
大学の種類		51	12	9	28	2	21	15	0	6	0
	総 合 系	100.0	45.1	14.0	36.3	4.7	100.0	70.2	1.8	25.4	2.6
		193	87	27	70	9	114	80	2	29	3
	そ の 他	100.0	29.6	15.3	50.0	5.1	100.0	65.9	6.8	25.0	2.3
		98	29	15	49	5	44	29	3	11	1

Q2-1-26:1年間あるいは1学期ごとの履修単位数制限

(表30)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	66.0	4.9	27.3	1.8	100.0	71.0	3.5	23.1	2.5
(実数)		568	375	28	155	10	403	286	14	93	10
設置者の別	国 立	100.0	72.7	0.0	23.4	3.9	100.0	76.8	0.0	23.2	0.0
		77	56	0	18	3	56	43	0	13	0
	公 立	100.0	50.9	1.9	45.3	1.9	100.0	82.1	0.0	17.9	0.0
		53	27	1	24	1	28	23	0	5	0
大学の種類	私 立	100.0	66.4	6.3	26.2	1.2	100.0	69.0	4.5	23.3	3.2
		431	286	27	113	5	313	216	14	73	10
	株式会 社 立	100.0	85.7	0.0	0.0	14.3	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0
		7	6	0	0	1	6	4	0	2	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	78.5	6.6	13.3	1.7	100.0	69.5	1.9	24.7	3.9
		181	142	12	24	3	154	107	3	38	6
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	58.3	4.2	37.5	0.0	100.0	66.7	3.3	30.0	0.0
		48	28	2	18	0	30	20	1	9	0
	医 歯 薬 系	100.0	39.2	3.9	54.9	2.0	100.0	72.7	0.0	27.3	0.0
大学の種類		51	20	2	28	1	22	16	0	6	0
	総 合 系	100.0	70.5	5.2	22.3	2.1	100.0	77.4	5.5	16.4	0.7
		193	136	10	43	4	146	113	8	24	1
	そ の 他	100.0	52.0	2.0	43.9	2.0	100.0	64.2	1.9	30.2	3.8
		98	51	2	43	2	53	34	1	16	2

Q2-1-27: 予習・復習の義務づけ等学修時間数の確保

(表31)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	19.5	17.3	60.9	2.3	100.0	54.1	12.4	30.6	2.9
(実数)		568	111	98	346	13	209	113	26	64	6
設置者の別	国 立	100.0	48.1	26.0	24.7	1.3	100.0	61.4	8.8	29.8	0.0
		77	37	20	19	1	57	35	5	17	0
	公 立	100.0	11.3	18.9	66.0	3.8	100.0	62.5	12.5	25.0	0.0
		53	6	10	35	2	16	10	2	4	0
	私 立	100.0	14.8	15.3	67.5	2.3	100.0	49.2	13.8	32.3	4.6
		431	64	66	291	10	130	64	18	42	6
	株式会社立	100.0	57.1	28.6	14.3	0.0	100.0	66.7	16.7	16.7	0.0
		7	4	2	1	0	6	4	1	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	14.9	13.8	69.1	2.2	100.0	55.8	23.1	15.4	5.8
		181	27	25	125	4	52	29	12	8	3
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	33.3	12.5	54.2	0.0	100.0	68.2	4.5	27.3	0.0
		48	16	6	26	0	22	15	1	6	0
	医 歯 薬 系	100.0	13.7	17.6	68.6	0.0	100.0	43.8	18.8	37.5	0.0
		51	7	9	35	0	16	7	3	6	0
	総 合 系	100.0	23.3	20.7	52.8	3.1	100.0	51.8	9.4	36.5	2.4
		193	45	40	102	6	85	44	8	31	2
	そ の 他	100.0	18.4	17.3	61.2	3.1	100.0	57.1	5.7	34.3	2.9
		98	18	17	60	3	35	20	2	12	1

Q2-1-28: 授業科目にコース・ナンバー制を導入

(表32)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	6.7	2.5	89.3	1.6	100.0	65.4	3.8	26.9	3.8
(実数)		568	38	14	507	9	52	34	2	14	2
設置者の別	国 立	100.0	13.0	1.3	85.7	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		77	10	1	66	0	11	11	0	0	0
	公 立	100.0	3.8	0.0	94.3	1.9	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		53	2	0	50	1	2	2	0	0	0
	私 立	100.0	6.0	3.0	89.1	1.9	100.0	53.8	5.1	35.9	5.1
		431	26	13	384	8	39	21	2	14	2
	株式会社立	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		7	0	0	7	0	0	0	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	5.5	1.1	91.2	2.2	100.0	50.0	0.0	41.7	8.3
		181	10	2	165	4	12	6	0	5	1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	6.3	2.1	91.7	0.0	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0
		48	3	1	44	0	4	3	0	1	0
	医 歯 薬 系	100.0	2.0	2.0	96.1	0.0	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
		51	1	1	49	0	2	1	0	1	0
	総 合 系	100.0	9.8	4.7	83.9	1.6	100.0	71.4	7.1	21.4	0.0
		193	19	9	162	3	28	20	2	6	0
	そ の 他	100.0	5.1	1.0	91.8	2.0	100.0	66.7	0.0	16.7	16.7
		98	5	1	90	2	6	4	0	1	1

Q2-1-29:各授業科目の履修要件をシラバスに明示

(表33)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	62.1	18.8	17.4	1.6	100.0	73.5	4.1	17.0	5.4
(実数)		568	353	107	99	9	460	338	19	78	25
設置者の別	国 立	100.0	76.6	20.8	2.6	0.0	100.0	85.3	1.3	13.3	0.0
		77	59	16	2	0	75	64	1	10	0
	公 立	100.0	69.8	15.1	15.1	0.0	100.0	82.2	2.2	13.3	2.2
		53	37	8	8	0	45	37	1	6	1
大学の種類	私 立	100.0	58.0	19.3	20.6	2.1	100.0	69.4	5.1	18.3	7.2
		431	250	83	89	9	333	231	17	61	24
	株 式 会 社 立	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	85.7	0.0	14.3	0.0
		7	7	0	0	0	7	6	0	1	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	60.2	20.4	17.1	2.2	100.0	65.8	5.5	20.5	8.2
		181	109	37	31	4	146	96	8	30	12
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	58.3	25.0	14.6	2.1	100.0	65.0	5.0	25.0	5.0
		48	28	12	7	1	40	26	2	10	2
	医 歯 薬 系	100.0	56.9	9.8	33.3	0.0	100.0	76.5	8.8	8.8	5.9
大学の種類		51	29	5	17	0	34	26	3	3	2
	総 合 系	100.0	68.9	19.7	10.4	1.0	100.0	81.3	1.8	13.5	3.5
		193	133	38	20	2	171	139	3	23	6
	そ の 他	100.0	56.1	17.3	24.5	2.0	100.0	76.4	4.2	16.7	2.8
		98	55	17	24	2	72	55	3	12	2

Q2-1-30:その他

(表34)

		サン プル 数	恒常的 に実施 してい る	恒常的 ではない が実施 した	実施し ていな い	無回答	サン プル 数	効果が あった	あまり 効果が なかつ た	どちら ともい えない	無回答
全 体 (%)		100.0	7.6	0.9	9.5	82.0	100.0	85.4	0.0	8.3	6.3
(実数)		568	43	5	54	466	48	41	0	4	3
設置者の別	国 立	100.0	14.3	0.0	9.1	76.6	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		77	11	0	7	59	11	11	0	0	0
	公 立	100.0	9.4	0.0	5.7	84.9	100.0	80.0	0.0	20.0	0.0
		53	5	0	3	45	5	4	0	1	0
大学の種類	私 立	100.0	6.0	1.2	9.7	83.1	100.0	80.6	0.0	9.7	9.7
		431	26	5	42	358	31	25	0	3	3
	株 式 会 社 立	100.0	14.3	0.0	28.6	57.1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		7	1	0	2	4	1	1	0	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	6.1	0.0	9.9	84.0	100.0	81.8	0.0	9.1	9.1
		181	11	0	18	152	11	9	0	1	1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	6.3	0.0	8.3	85.4	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		48	3	0	4	41	3	3	0	0	0
	医 歯 薬 系	100.0	5.9	2.0	11.8	80.4	100.0	50.0	0.0	25.0	25.0
大学の種類		51	3	1	6	41	4	2	0	1	1
	総 合 系	100.0	10.9	2.1	6.7	80.3	100.0	88.0	0.0	8.0	4.0
		193	21	4	13	155	25	22	0	2	1
	そ の 他	100.0	6.1	0.0	14.3	79.6	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		98	6	0	14	78	6	6	0	0	0

Q3: 貴大学では、全学的な自己点検・評価を、1991年(大学設置基準の大綱化)以来2008年度までに何回実施していますか。[回] (表35)

		サンプル数	0回	1回	2～3回	4～5回	6～9回	10～14回	15回以上	無回答	平均
全 体 (%)		100.0	3.3	10.7	31.5	22.5	13.6	8.5	6.0	3.9	5.14
(実数)		568	19	61	179	128	77	48	34	22	
設置者の別	国 立	100.0	0.0	5.2	7.8	19.5	26.0	19.5	19.5	2.6	9.52
		77	0	4	6	15	20	15	15	2	
	公 立	100.0	0.0	18.9	32.1	28.3	9.4	7.5	3.8	0.0	4.38
		53	0	10	17	15	5	4	2	0	
私 立		100.0	3.7	10.4	35.7	22.7	12.1	6.7	3.9	4.6	4.52
		431	16	45	154	98	52	29	17	20	
株式会 社 立		100.0	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.86
		7	3	2	2	0	0	0	0	0	
大学の種類	人文・社会系	100.0	3.9	12.2	34.3	22.7	13.3	7.7	3.3	2.8	4.47
		181	7	22	62	41	24	14	6	5	
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	2.1	4.2	29.2	35.4	16.7	6.3	6.3	0.0	5.58
		48	1	2	14	17	8	3	3	0	
	医 歯 薬 系	100.0	2.0	11.8	39.2	11.8	11.8	7.8	9.8	5.9	5.38
		51	1	6	20	6	6	4	5	3	
総 合 系		100.0	0.0	7.3	29.0	24.9	15.0	10.4	7.8	5.7	6.00
		193	0	14	56	48	29	20	15	11	
そ の 他		100.0	9.2	18.4	28.6	18.4	10.2	7.1	5.1	3.1	4.36
		98	9	18	28	18	10	7	5	3	

Q4: 貴大学は、自己点検・評価を実施する理由は何ですか。あてはまるものを全て選んで下さい。(表36)

		サンプル数	法令で義務化されているため	大学の活動内容を把握するため	大学の改善・改革に役立てるため	自己点検・評価結果をもとに認証評価を申請するため	社会に対する説明責任を果たすため	大学の構成員(教員、職員等)の自覚をうながすため	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	79.9	70.8	97.4	76.1	78.0	72.5	1.4	0.9
(実数)		568	454	402	553	432	443	412	8	5
設置者の別	国 立	100.0	80.5	85.7	98.7	64.9	89.6	66.2	0.0	0.0
		77	62	66	76	50	69	51	0	0
	公 立	100.0	75.5	73.6	98.1	73.6	88.7	77.4	0.0	0.0
		53	40	39	52	39	47	41	0	0
私 立		100.0	80.5	68.0	97.0	78.7	74.9	73.8	1.9	1.2
		431	347	293	418	339	323	318	8	5
株式会 社 立		100.0	71.4	57.1	100.0	57.1	57.1	28.6	0.0	0.0
		7	5	4	7	4	4	2	0	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	81.8	72.9	96.1	77.3	70.2	72.9	2.8	1.1
		181	148	132	174	140	127	132	5	2
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	85.4	75.0	97.9	68.8	79.2	72.9	0.0	0.0
		48	41	36	47	33	38	35	0	0
	医 歯 薬 系	100.0	64.7	66.7	96.1	74.5	90.2	78.4	0.0	0.0
		51	33	34	49	38	46	40	0	0
総 合 系		100.0	82.9	69.4	98.4	77.2	85.0	70.5	1.0	1.0
		193	160	134	190	149	164	136	2	2
そ の 他		100.0	74.5	68.4	98.0	74.5	70.4	73.5	1.0	1.0
		98	73	67	96	73	69	72	1	1

Q5: 貴大学の全学的な自己点検・評価はどのような組織体制で行われていますか。(表37)

		サンプル数	自己点検・評価委員会を設置して対応している	自己点検・評価委員会と、自己点検・評価業務をする組織を設置	自己点検・評価委員会を設置、自己点検・評価業務を兼務	自己点検・評価業務を専門的に担当する組織を設置	自己点検・評価等の権限と責任を一元的に担う組織を整備	その他	無回答
全 体 (%) (実数)		100.0 568	61.4 349	17.1 97	17.6 100	3.5 20	2.8 16	1.6 9	0.5 3
設置者の別	国 立	100.0 77	19.5 15	40.3 31	5.2 4	23.4 18	6.5 5	6.5 5	0.0 0
	公 立	100.0 53	75.5 40	9.4 5	9.4 5	3.8 2	1.9 1	0.0 0	0.0 0
	私 立	100.0 431	67.1 289	14.2 61	20.9 90	0.0 0	2.1 9	0.9 4	0.7 3
	株式会社立	100.0 7	71.4 5	0.0 0	14.3 1	0.0 0	14.3 1	0.0 0	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 181	70.2 127	15.5 28	17.1 31	1.1 2	0.6 1	1.7 3	0.6 1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 48	54.2 26	16.7 8	18.8 9	10.4 5	2.1 1	2.1 1	0.0 0
	医 歯 薬 系	100.0 51	86.3 44	3.9 2	7.8 4	2.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0
	総 合 系	100.0 193	46.1 89	24.9 48	20.7 40	5.7 11	3.1 6	2.1 4	0.5 1
	そ の 他	100.0 98	67.3 66	11.2 11	17.3 17	1.0 1	8.2 8	1.0 1	1.0 1

Q6: 貴大学の全学的な自己点検・評価委員会には、どのような権限が付与され、どのような責任が課されていますか。あてはまるものを全て選んでください。(表38)

		サンプル数	目標の設定	現状の把握	点検・評価の実施	改善・改革策の提示	改善・改革の実施	その他	無回答
全 体 (%) (実数)		100.0 568	43.1 245	80.6 458	91.9 522	59.5 338	18.5 105	4.0 23	3.5 20
設置者の別	国 立	100.0 77	13.0 10	61.0 47	77.9 60	39.0 30	6.5 5	7.8 6	19.5 15
	公 立	100.0 53	32.1 17	77.4 41	98.1 52	45.3 24	17.0 9	7.5 4	0.0 0
	私 立	100.0 431	49.4 213	84.2 363	93.5 403	64.7 279	20.9 90	2.8 12	1.2 5
	株式会社立	100.0 7	71.4 5	100.0 7	100.0 7	71.4 5	14.3 1	14.3 1	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 181	48.1 87	83.4 151	92.3 167	59.7 108	16.6 30	2.8 5	1.1 2
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 48	33.3 16	72.9 35	87.5 42	62.5 30	29.2 14	0.0 0	8.3 4
	医 歯 薬 系	100.0 51	51.0 26	86.3 44	94.1 48	62.7 32	21.6 11	2.0 1	2.0 1
	総 合 系	100.0 193	37.3 72	74.1 143	89.6 173	54.4 105	13.5 26	6.7 13	5.7 11
	そ の 他	100.0 98	45.9 45	88.8 87	95.9 94	65.3 64	26.5 26	3.1 3	3.1 3

Q7: 貴大学の全学的な自己点検・評価委員会の構成メンバーを全て示して下さい。

(表39)

		サンプル数	学長	副学長	学長補佐	学部長	研究科長	専任教員	非常勤教員	理事長	理事	監事	事務系職員	学外の有識者	学生	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	67.8	45.6	14.3	65.8	49.6	78.7	0.2	9.3	23.2	0.9	81.9	2.5	0.0	25.0	3.7
(実数)		568	385	259	81	374	282	447	1	53	132	5	465	14	0	142	21
設置者の別	国 立	100.0 77	23.4 18	49.4 38	24.7 19	23.4 18	26.0 20	57.1 44	0.0 0	0.0 0	48.1 37	1.3 1	49.4 38	5.2 4	0.0 0	33.8 26	19.5 15
	公 立	100.0 53	54.7 29	49.1 26	1.9 1	58.5 31	45.3 24	90.6 48	0.0 0	5.7 3	26.4 14	0.0 0	88.7 47	0.0 0	0.0 0	17.0 9	0.0 0
	私 立	100.0 431	77.5 334	44.8 193	14.2 61	74.7 322	54.3 234	80.7 348	0.2 1	11.4 49	18.6 80	0.9 4	86.5 373	2.1 9	0.0 0	24.6 106	1.4 6
	株式会社立	100.0 7	57.1 4	28.6 2	0.0 0	42.9 3	57.1 4	100.0 7	0.0 0	14.3 1	14.3 1	0.0 0	100.0 7	14.3 1	0.0 0	14.3 1	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 181	76.2 138	45.9 83	11.6 21	75.7 137	49.7 90	81.2 147	0.6 1	11.6 21	17.7 32	0.6 1	86.7 157	1.7 3	0.0 0	22.7 41	1.1 2
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 48	58.3 28	52.1 25	12.5 6	50.0 24	43.8 21	70.8 34	0.0 0	12.5 6	31.3 15	4.2 2	70.8 34	2.1 1	0.0 0	25.0 12	8.3 4
	医 歯 薬 系	100.0 51	72.5 37	35.3 18	11.8 6	56.9 29	52.9 27	84.3 43	0.0 0	3.9 2	15.7 8	0.0 0	92.2 47	2.0 1	0.0 0	31.4 16	2.0 1
	総 合 系	100.0 193	59.1 114	50.8 98	17.6 34	64.8 125	53.4 103	71.5 138	0.0 0	7.3 14	27.5 53	1.0 2	74.6 144	3.1 6	0.0 0	29.0 56	6.2 12
	そ の 他	100.0 98	70.4 69	34.7 34	13.3 13	62.2 61	42.9 42	88.8 87	0.0 0	10.2 10	23.5 23	0.0 0	87.8 86	2.0 2	0.0 0	16.3 16	3.1 3

Q8:【Q5で2と回答の方】自己点検・評価業務を専門的に担当する組織（表40）

		サンプル数	全学的自己点検・評価委員会及び小委員会等のコーディネート	自己点検・評価委員会等が点検・評価する為のデータ収集と提供	評価委員会等が点検・評価する為のデータ収集と分析、結果の提供	評価指標の策定	その他
全 体 (%) (実数)		100.0 97	72.2 70	70.1 68	53.6 52	13.4 13	7.2 7
設置者の別	国 立	100.0 31	61.3 19	67.7 21	58.1 18	19.4 6	12.9 4
	公 立	100.0 5	60.0 3	60.0 3	80.0 4	0.0 0	20.0 1
	私 立	100.0 61	78.7 48	72.1 44	49.2 30	11.5 7	3.3 2
	株式会社立	100.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 28	78.6 22	82.1 23	39.3 11	10.7 3	3.6 1
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 8	87.5 7	87.5 7	50.0 4	25.0 2	0.0 0
	医 歯 薬 系	100.0 2	100.0 2	50.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0
	総 合 系	100.0 48	66.7 32	62.5 30	66.7 32	12.5 6	6.3 3
	そ の 他	100.0 11	54.5 6	63.6 7	45.5 5	18.2 2	27.3 3

Q10:【Q5で2と回答の方】この組織は、どのようなメンバーで構成されていますか。（表41）

		サンプル数	専任の教員と専任の職員が配置されている	専任の教員と兼任の職員が配置されている	兼任の教員と専任の職員が配置されている	兼任の教員と兼任の職員が配置されている	専任の教員のみ配置されている	兼任の教員のみ配置されている	専任の職員のみ配置されている	兼任の職員のみ配置されている	その他
全 体 (%) (実数)		100.0 97	14.4 14	3.1 3	11.3 11	19.6 19	2.1 2	0.0 0	38.1 37	1.0 1	11.3 11
設置者の別	国 立	100.0 31	6.5 2	9.7 3	6.5 2	25.8 8	0.0 0	0.0 0	25.8 8	0.0 0	29.0 9
	公 立	100.0 5	0.0 0	0.0 0	20.0 1	20.0 1	0.0 0	0.0 0	60.0 3	0.0 0	0.0 0
	私 立	100.0 61	19.7 12	0.0 0	13.1 8	16.4 10	3.3 2	0.0 0	42.6 26	1.6 1	3.3 2
	株式会社立	100.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 28	21.4 6	0.0 0	10.7 3	10.7 3	3.6 1	0.0 0	42.9 12	3.6 1	7.1 2
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 8	12.5 1	0.0 0	0.0 0	12.5 1	0.0 0	0.0 0	62.5 5	0.0 0	12.5 1
	医 歯 薬 系	100.0 2	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 2	0.0 0	0.0 0
	総 合 系	100.0 48	10.4 5	6.3 3	16.7 8	27.1 13	0.0 0	0.0 0	27.1 13	0.0 0	14.6 7
	そ の 他	100.0 11	18.2 2	0.0 0	0.0 0	18.2 2	9.1 1	0.0 0	45.5 5	0.0 0	9.1 1

Q12:【Q5で5と回答の方】この組織の構成メンバーを全て示して下さい。

(表42)

		サンプル数	学長	副学長	学長補佐	学部長	研究科長	専任教員	非常勤教員	理事長	理事	監事	事務系職員	学外の有識者	学生	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	56.3	56.3	25.0	50.0	12.5	75.0	0.0	6.3	25.0	0.0	87.5	0.0	0.0	25.0	6.3
(実数)		16	9	9	4	8	2	12	0	1	4	0	14	0	0	4	1
設置者の別	国 立	100.0 5	20.0 1	60.0 3	40.0 2	0.0 0	0.0 0	60.0 3	0.0 0	0.0 0	60.0 3	0.0 0	80.0 4	0.0 0	0.0 0	60.0 3	0.0 0
	公 立	100.0 1	100.0 1	100.0 1	0.0 0	100.0 1	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
	私 立	100.0 9	77.8 7	44.4 4	22.2 2	77.8 7	11.1 1	88.9 8	0.0 0	11.1 1	11.1 1	0.0 0	88.9 8	0.0 0	0.0 0	11.1 1	11.1 1
	株式会社立	100.0 1	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 1	100.0 1	0.0 0	0.0 0	100.0 1	100.0 1	100.0 1	0.0 0	0.0 0	100.0 1	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 1	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	100.0 1	0.0 0	100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
	医 歯 薬 系	100.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0	0.0 0
	総 合 系	100.0 6	50.0 3	66.7 4	50.0 3	33.3 2	16.7 1	50.0 3	0.0 0	16.7 1	16.7 1	0.0 0	83.3 5	0.0 0	0.0 0	50.0 3	0.0 0
	そ の 他	100.0 8	62.5 5	50.0 4	25.0 2	62.5 5	0.0 0	87.5 7	0.0 0	12.5 1	12.5 1	0.0 0	87.5 7	0.0 0	0.0 0	12.5 1	12.5 1

Q13:貴大学では、自己点検・評価のための基準や項目を設定するにあたり、参考にし（表43）

		サンプル数	大学基準協会の点検・評価項目を参考に行っている	大学評価・学位授与機構の基準を参考に行っている	日本高等教育評価機構の基準を参考に行っている	他大学の報告書を参考にしている	参考にしているものは特にな	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	57.4	21.3	32.4	32.6	2.5	7.0	1.8
(実数)		568	326	121	184	185	14	40	10
設置者の別	国 立	100.0 77	15.6 12	84.4 65	0.0 0	20.8 16	9.1 7	18.2 14	0.0 0
	公 立	100.0 53	60.4 32	35.8 19	1.9 1	30.2 16	3.8 2	7.5 4	1.9 1
	私 立	100.0 431	63.8 275	7.4 32	42.0 181	34.3 148	1.2 5	4.9 21	2.1 9
	株式会社立	100.0 7	100.0 7	71.4 5	28.6 2	71.4 5	0.0 0	14.3 1	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 181	57.5 104	12.7 23	44.2 80	36.5 66	2.2 4	1.7 3	3.3 6
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 48	33.3 16	27.1 13	37.5 18	27.1 13	2.1 1	14.6 7	0.0 0
	医 歯 薬 系	100.0 51	80.4 41	19.6 10	17.6 9	35.3 18	2.0 1	3.9 2	0.0 0
	総 合 系	100.0 193	58.0 112	30.1 58	20.2 39	26.9 52	3.6 7	12.4 24	0.5 1
	そ の 他	100.0 98	56.1 55	17.3 17	41.8 41	36.7 36	1.0 1	5.1 5	3.1 3

Q14:貴大学では、自己点検・評価の結果をどのように公表していますか。あてはまるも（表44）

		サンプル数	ホームページに全文を掲載している	冊子として刊行し、関係者に配布している	広報誌やホームページ等に概要を掲載している	特定の場所に設置し、閲覧に供している	原則として公表していない	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	53.5	69.4	16.4	32.2	1.6	10.7	2.5
(実数)		568	304	394	93	183	9	61	14
設置者の別	国 立	100.0 77	84.4 65	45.5 35	24.7 19	9.1 7	0.0 0	5.2 4	0.0 0
	公 立	100.0 53	60.4 32	71.7 38	1.9 1	13.2 7	1.9 1	7.5 4	1.9 1
	私 立	100.0 431	47.3 204	74.0 319	16.9 73	38.7 167	1.6 7	11.8 51	3.0 13
	株式会社立	100.0 7	42.9 3	28.6 2	0.0 0	28.6 2	14.3 1	28.6 2	0.0 0
大学の種類	人文・社会系	100.0 181	42.5 77	71.8 130	12.7 23	38.1 69	2.2 4	10.5 19	3.3 6
	理 工 農 (獣医含)系	100.0 48	75.0 36	70.8 34	16.7 8	12.5 6	0.0 0	2.1 1	2.1 1
	医 歯 薬 系	100.0 51	49.0 25	88.2 45	23.5 12	29.4 15	2.0 1	7.8 4	2.0 1
	総 合 系	100.0 193	65.3 126	66.3 128	21.8 42	34.2 66	0.0 0	8.8 17	0.5 1
	そ の 他	100.0 98	40.8 40	60.2 59	12.2 12	28.6 28	4.1 4	19.4 19	5.1 5

Q15:貴大学では、自己点検・評価の結果を改善・改革に結びつけるためにどのような仕組みを構築していますか。

		サ ン プ ル 数	自己点 検・評価 結果を反 映した改 善・改革 を進める システム の構築	自己点 検・評価 結果を反 映し改 善・改革 する組織 を必要に 応じ設置	「自己点 検・評価」を実施する組 織が「改 革」も担 当している	大学の 改善・改 革は、自 己点検・ 評価結 果とは切 り離して 実施	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	31.3	33.6	18.0	15.7	22.2	2.6
(実数)		568	178	191	102	89	126	15
設置者の別	国 立	100.0	53.2	18.2	22.1	6.5	42.9	1.3
		77	41	14	17	5	33	1
	公 立	100.0	37.7	28.3	18.9	13.2	22.6	3.8
		53	20	15	10	7	12	2
私 立		100.0	26.5	37.1	17.4	17.4	18.1	2.8
		431	114	160	75	75	78	12
株 式 会 社 立		100.0	42.9	28.6	0.0	28.6	42.9	0.0
		7	3	2	0	2	3	0
大学の種類	人文・社会系	100.0	27.6	39.2	13.3	18.2	17.7	2.8
		181	50	71	24	33	32	5
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	41.7	27.1	18.8	14.6	22.9	0.0
		48	20	13	9	7	11	0
	医 歯 薬 系	100.0	19.6	37.3	25.5	15.7	17.6	3.9
そ の 他		51	10	19	13	8	9	2
	総 合 系	100.0	33.2	30.6	20.2	15.5	26.4	1.6
		193	64	59	39	30	51	3
そ の 他		100.0	36.7	31.6	15.3	12.2	23.5	5.1
		98	36	31	15	12	23	5

(表45)

Q16:貴大学において、教育の質を保証するうえで、もしくは教育の質を改善・改革するうえで、妨げになっていると思われるものは何ですか。

(表46)

		サ ン プ ル 数	「教育の 質の保 証」の意 味が曖 昧でわ かりに くい	大学内 の意志 疎通が 不十分 である	設置者 等の意 識が十 分でな い	教員の 意識が 十分で ない	職員の 意識が 十分で ない	財政的 な余裕 がない	時間的 な余裕 がない	その他	無回答
全 体 (%)		100.0	26.4	47.7	8.5	44.4	27.5	28.7	37.0	8.3	6.9
(実数)		568	150	271	48	252	156	163	210	47	39
設置者の別	国 立	100.0	22.1	41.6	0.0	48.1	33.8	35.1	41.6	13.0	7.8
		77	17	32	0	37	26	27	32	10	6
	公 立	100.0	26.4	37.7	11.3	34.0	13.2	24.5	41.5	11.3	5.7
		53	14	20	6	18	7	13	22	6	3
私 立		100.0	27.4	50.3	9.7	45.5	28.3	27.8	35.7	7.2	6.7
		431	118	217	42	196	122	120	154	31	29
株 式 会 社 立		100.0	14.3	28.6	0.0	14.3	14.3	42.9	28.6	0.0	14.3
		7	1	2	0	1	1	3	2	0	1
大学の種類	人文・社会系	100.0	29.8	50.8	12.2	41.4	24.3	28.7	32.0	7.2	8.8
		181	54	92	22	75	44	52	58	13	16
	理 工 農 (獣医含)系	100.0	25.0	43.8	2.1	43.8	20.8	27.1	47.9	12.5	2.1
		48	12	21	1	21	10	13	23	6	1
	医 歯 薬 系	100.0	13.7	37.3	7.8	27.5	17.6	33.3	51.0	3.9	9.8
そ の 他		51	7	19	4	14	9	17	26	2	5
	総 合 系	100.0	26.9	51.3	7.3	52.8	33.7	25.4	38.3	8.8	5.7
		193	52	99	14	102	65	49	74	17	11
そ の 他		100.0	26.5	42.9	9.2	42.9	29.6	31.6	32.7	8.2	6.1
		98	26	42	9	42	29	31	32	8	6

Ⅲ. 国内の大学に対する訪問調査報告

訪問調査の概要

1、訪問調査の目的

自己点検・評価など大学教育の質の改善システムにおいて、特色ある取組や先進的な試みを実践している大学を訪問し、その具体的内容を把握すると共に、内部質保証システムの構築に向けての意見交換を行うことを目的とした。

2、訪問大学の選定基準

訪問調査の対象大学は、以下の基準によって選定した。

- (1) 充実した自己点検・評価体制が整えられていること
- (2) 点検・評価を改革・改善に繋げるシステムが整備されていること
- (3) 先進的な取組を行っている特色のある大学であること
- (4) 設置者、規模、地域性などのバランスに配慮すること
- (5) 内部質保証システムの構築に関し、訪問者と率直な意見交換が期待できること

3、訪問大学一覧

国際基督教大学（私立）
山形大学（国立）
愛媛大学（国立）
立命館大学（私立）
広島修道大学（私立）
関西大学（私立）
名古屋大学（国立）

なお、本協会主催のシンポジウム「内部質保証の構築」のパネリストとして報告いただいた九州大学、関西学院大学、大阪市立大学文学研究科は、訪問調査の対象としなかった。

4、訪問調査の方法

- (1) 調査依頼状と共に、質問内容を事前送付し、関係資料の準備を依頼したうえで、訪問調査員による面接調査を行った、
- (2) 面接に先立ち、「内部質保証システムの構築に向けて—自己点検・評価を改革・改善につなげるために—」（本報告に再掲載）を送付し、本協会が考える内部質保証の意味について大学側に伝えた。
- (3) 訪問調査は、2009（平成 21）年 2 月から 3 月にかけて行った。
- (4) 訪問調査員は、事業実施メンバーおよび大学基準協会・大学評価研究部のメンバーで構成した。
- (5) 訪問調査員は、該当大学についての情報入手に努めると共に、「内部質保証システムの構築に向けて」を精読することで、訪問調査員相互の課題意識の共有化に努めた。
- (6) 訪問調査に要した時間は、およそ 2 時間であった。
- (7) 面接調査内容の事後確認のため、大学側の了解を得た上で録音した大学もあった。その録音テープは、報告書作成後、直ちに消去した。
- (8) 各大学の報告書は、作成した原案を大学に送り、大学によって記載内容の確認を得たものである。

「内部質保証システムの構築—国内外大学の内部質保証システムの実態調査—」

(平成20年度文部科学省大学評価研究委託事業)

調査日程及び担当表

訪問日時			大学名	担当者
2月 5日(木)	13:00－15:00	私立	国際基督教大学	生和秀敏 小田 格 田代 守 古川健二
2月10日(火)	13:00－15:00	国立	山形大学	生和秀敏 廣瀬仁俊 松本仁実
2月13日(金)	13:00－15:00	国立	愛媛大学	生和秀敏 市川一茂 中村安希
2月18日(水)	13:00－15:00	私立	立命館大学	生和秀敏 井村祥子 松本仁実 安武隆明
2月25日(水)	13:00－15:00	私立	広島修道大学	生和秀敏 志津野予思 鈴木弘一 田中誠
2月27日(金)	13:00－15:00	私立	関西大学	生和秀敏 小田格 中村安希
3月 2日(月)	13:00－15:00	国立	名古屋大学	生和秀敏 小田格 安武隆明

国際基督教大学訪問調査報告

- I. 日 時 2009（平成 21）年 2 月 5 日（木）13：00～15：00
- II. 場 所 国際基督教大学（三鷹キャンパス）
- III. 出席者 大学側 日比谷潤子氏（副学長）
円谷 恵氏（教学改革本部長補佐）
森 紫織氏（行政事務グループ長）
協会側 生和秀敏、田代 守、古川健二、小田 格

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

国際基督教大学（以下「ICU」という。）は、教養学部および大学院教育学研究科、行政学研究科、比較文化研究科、理学研究科の 1 学部 4 研究科からなり、在籍学生数は 3,034 名（2009（平成 21）年 2 月現在）である。

大学の設置理念・目的は、「国際基督教大学寄附行為」第 2 章（「目的及び事業」第 3 条）に「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、基督教の精神に基づき、「人権に関する世界宣言」の理想に則り、国際協力の下に、大学その他の学校およびこれに附属する研究施設を設置することを目的とする」と記されている。また、国際性への使命、キリスト教への使命、学問への使命という 3 つの使命を掲げ、その実現に努めている。

ICU の教育目標は「真摯な対話を通じて広い学術基礎と深い専門知識を涵養する（リベラル・アーツ）」および「多文化環境の中で独立した人格として自己を形成し、行動する、自発的学修者を育成する」である。特にリベラル・アーツについては、開学以来、ICU の教育の基本をなすものである。

2. 自己点検・評価の現況

開学以来、ICU は絶えず自己点検・評価を行っている。常に未来を切り拓き、永遠に達成することのない理想をあきらめずに追求するという設立理念の実現を目指せば、自然と自己点検・評価を実施することにつながるからである。

全学規模で行われる自己点検・評価に関しては、「国際基督教大学自己点検・評価規程」に定めがある。これによれば、概ね 7 年を周期とし、自己点検・評価委員会を設置するとともに同委員会

のもとで評価を行うこととなっている。これまでに全学をあげて行われた自己点検・評価は1982（昭和57）年、1993（平成5）年、2001（平成13）年の3回実施されており、2005（平成17）年には後述するA A L E（American Academy For Liberal Education）のアクレディテーションを受けるための自己点検・評価も行った。現時点（2008（平成20）年度）においては、大学基準協会の大学評価への申請に向けて5回目の点検・評価を進めようとしている。

ほとんどの大学は、1991（平成3）年の大学設置基準改定以降に自己点検・評価を行う中で、I C Uでは80年代から現在と同様の自己点検・評価を実施しており、国内の先駆的存在である点は特筆に値する。2001（平成13）年に実施されたものについては、その報告書がホームページ上で公開されている。

3. 改革・改善への連動

恒常的な自己点検・評価により、随時、大学の理念・目的の達成に向けた改善がなされている。自己点検・評価の結果、明らかになった問題点の指摘と改革・改善とが緊密に連動しており、この点はI C Uの特徴となっている。

F D活動については、F Dオフィスを設置し、ここで企画・運営を行っている。具体的な例をあげると、新任教員に対するオリエンテーションや、教員対象のセミナーなどが行われている。前者はシラバスの作成方法や成績評価の仕方など、後者は障がいを持つ学生や悩みを抱えた学生への対応などのテーマが取り上げられてきている。

その他F Dに関わる特徴的な取り組みとしては、ファカルティ・リトリート（Faculty Retreat）と称される取り組みがあり、そこではグループディスカッションや各種レクチャーが行われる。また、F Dについての情報をわかりやすく掲載した『FD Newsletter』が年2回のペースで発行されている。

4. 質保証の方法

I C Uは「神と人ともに奉仕する人材」の育成を標榜しており、リベラル・アーツ教育の着実な実施により、特に社会的貢献、国際的貢献を成す人材の育成に努めている。また、こうした目標を実現させるためには、常に自己改善を心がけることが重要であり、

そのことにより、I C Uの卒業生・修了生の多くが、目標とする社会的貢献、国際的貢献を担う方面に進んでいる。

このように、I C Uでは、リベラル・アーツ教育をより高い次元で実現するために、努力に努力を重ねることこそ大学の質を保証することにつながるものと考えている。

また、「I C U学生学習意識調査」(※【I C U資料1】次ページ)というアンケートの実施によって、学生の目を通じた教育成果の確認も行われている。これは新たな質保証システムであり、注目に値するものである。

2001(平成13)年に実施された自己点検・評価の一環として、外部評価も行われた。I C Uにとって外部評価とは、自己点検・評価の質を担保するものという位置づけであり、今後は外国のリベラル・アーツ大学の学長などに外部評価を依頼する予定である。

第三者評価は、これまで2001(平成13)年に大学基準協会、2005(平成17)年にアメリカのアカレディテーション団体A A L Eの評価を受けている。今後、2010(平成22)年に再度大学基準協会の大学評価に申請するのをはじめ、アメリカのニューイングランド地区基準協会N E A S C (New England Association of Schools and Colleges)への申請も検討している。

2008(平成20)年4月から、I C Uでは従来の6学科制を廃止し、アーツ・サイエンス学科のみの1学科制とした。この新体制の立ち上げに当たっては、とりわけ学内において様々な議論が交わされたようであるが、改革を委ねられた人々の粘り強く献身的な取り組みにより、いよいよ実現の運びとなった。この組織改革によって、各領域間の垣根をより一層低くし、リベラル・アーツ教育の実現が更に進展するように、現在も学内整備に努めている。改革案の実施主体として、教職員のチームによって編成された教学改革本部は、完成年度まで学内のカリキュラムや制度が改革の趣旨からはずれないように、また4研究科から1研究科への改組を現在届け出準備中の大学院改革が学部改革との整合性を保てるよう、点検・評価を行う機能として存続する予定である。さらには、組織改革に伴い、学生の視点を通じた新たな質保証システムを導入するなど、教育改革も着実に進められ、まさに校名にふさわしい、基督教の精神に則った国際的な大学が実現されている。

倫理感の欠如が懸念される近年の社会情勢に鑑み、リベラル・ア

ーツ教育の先陣を切る I C U の今後の展開に期待したい。

※【ICU 資料 1】「ICU 学生学習意識調査」より一部抜粋

ICU Student Engagement Survey／ICU 学生学習意識調査

This survey's purpose is to help ICU faculty understand students' learning experiences and outcomes in order to continue to improve the education that ICU students receive. Please complete the survey in its entirety. All submitted surveys are completely anonymous. In order to get the best results, please reflect back on the time you have been at ICU and answer all questions as truthfully and accurately as possible.

この調査は、本学が提供する教育をよりよくしていくために、学生諸君の学習経験や成果を教員が理解することを目的とします。この調査のすべての質問に回答してください。みなさんの回答はすべて匿名で扱われます。できるかぎりよい結果を得るために、あなたの本学での在学期間のことを思い出して、できるだけ正確かつ正直に回答してください。

1. Write in your year of birth: あなたの生まれた年を記入してください。		19 __ __
2. Your sex: 性別	A. Male 男 B. Female 女	A. ☐ B. ☐
3. What month did you enter ICU? あなたは4月生ですか。9月生ですか。	A. April 4月生 B. September 月生	A. ☐ B. ☐
4. Are you an international student or citizen of a country other than Japan? あなたは留学生または日本国籍以外の学生ですか。	A. Yes / はい B. No / いいえ	A. ☐ B. ☐
5. If you are of Japanese heritage, do you identify yourself as a returnee? 日本国籍の学生の場合、あなたは帰国生ですか。	A. Yes / はい B. No / いいえ	A. ☐ B. ☐
6. If you have lived overseas, how many years have you lived overseas? 海外生活の経験のある場合、何年海外で生活したことがありますか。	A. Less than 1 year / 1年未満 B. 1-3 years / 1年以上3年未満 C. 3-5 years / 3年以上5年未満 D. More than 5 years / 5年以上	A. ☐ B. ☐ C. ☐ D. ☐

7. What is your grade point average (GPA)? あなたの GPA はどのくらいですか。	A. 4.0 – 3.5 B. 3.49 – 3.0 C. 2.99 – 2.5 D. 2.49 – 2.0 E. 1.99 or lower/以下	A. ☐ B. ☐ C. ☐ D. ☐ E. ☐
8. How long does it take you to come to ICU on an average day? 通学時間は平均どのくらいですか。	A. 0-15 minutes / 0-15 分 B. 16-30 minutes / 16-30 分 C. 31-45 minutes / 31-45 分 D. 46-60 minutes / 46-60 分 E. 1 – 1.5 hours / 1 – 1.5 時間 F. 1.5 – 2 hours / 1.5 – 2 時間 G. 2+ hours / 2 時間以上	A. ☐ B. ☐ C. ☐ D. ☐ E. ☐ F. ☐ G. ☐

山形大学訪問調査報告

- I. 日 時 2009（平成 21）年 2 月 10 日（火）13:00～15:00
- II. 場 所 山形大学（小白川キャンパス）
- III. 出席者 大学側 山下 泰弘氏（評価分析室准教授）
黒沼 毅氏（企画部経営企画ユニット長）
安部 和仁氏（企画部経営企画ユニット専門
役）
川田 正之氏（企画部経営企画ユニット企画
評価チーム主任）
協会側 生和秀敏、廣瀬仁俊、松本仁実

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

山形大学は、1949（昭和 24）年、国立学校設置法により、山形高等学校、山形師範学校、山形青年師範学校、米沢工業専門学校及び山形県立農林専門学校を母体に、文理学部、教育学部、工学部、農学部の 4 学部を有する大学として設置された。現在では、6 学部 5 研究科（人文学部、地域教育文化学部、理学部、医学部、工学部、農学部、社会文化システム研究科、教育学研究科、医学系研究科、理工学研究科、農学研究科）及び、岩手大学大学院連合農学研究科、別科を合わせて、在籍学生数 9,478 名（2008（平成 20）年 5 月現在）を抱える総合大学となっている。

大学は「教育基本法」の精神にのっとり、学術文化の中心として広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し知的・道徳的及び応用的能力を展開させて、平和的・民主的な国家社会の形成に寄与し、文化の向上及び産業の振興に貢献すること」を目的及び使命とし、大学院は「学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与すること」を目的としている。

2008（平成 20）年から、「自然と人間の共生」をテーマとして、「学生教育を中心とする大学創り」「豊かな人間性と高い専門性の育成」「『知』の創造」「地域及び国際社会との連携」「不断の自己改革」という 5 つの基本理念に沿って、教育、研究及び地域貢献に全力で取り組み、「キラリと光る存在感のある」大学を目指している。

2. 自己点検・評価の現況

山形大学では、1991（平成 3）年の大学設置基準の大綱化を期に、

1992（平成4）年「山形大学自己評価委員会要項」を制定し、「山形大学自己評価委員会」を設置した。1994（平成6）年から3年連続で『魅力ある大学をめざして—教育・研究活動と支援体制—』『魅力ある大学をめざして—学生の受け入れ・生活・就職—』『魅力ある大学をめざして—開かれた大学としての社会との連携・国際交流—』をそれぞれ刊行し、現状を自己評価するとともに改革のための指針を公にした。その上で、3年後の1999（平成11）年に『「自己点検・評価報告書—魅力ある大学をめざして—」に関する諸課題等の検討状況等報告書』を刊行した。2001（平成13）年度に自己点検・評価を行い、本協会の加盟判定審査を受け、その結果を『山形大学自己点検・評価報告書』として公表した。その後、評価の体制は、法人化に伴う業務運営の見直しにより、「自己評価委員会」を廃止し、その機能を「基本構想委員会」に統合した。「基本構想委員会」は、専門的事項を審議するため、「教育研究評価専門委員会」「目標評価専門委員会」「将来計画専門委員会」を設置し、評価の中心的な役割は「目標評価専門委員会」が担うこととなった。しかし、認証評価への対応や中期目標・計画への対応が急務になり、2005（平成17）年10月に「評価分析室」を設置し、「目標評価専門委員会」は廃止された。「評価分析室」では、認証評価専門部会と目標計画専門部会という2つの部会を設け、自己点検・評価、国立大学法人評価（以下、法人評価）、認証評価の3つの評価に携わっている。このような体制の下で、2006（平成18）年には独立行政法人大学評価・学位授与機構による認証評価を受け、大学評価基準を満たしていると認定され、同年、国立大学法人評価も受けている。また、業務運営の見直しに伴い、従来の「基本構想委員会」は、教育研究評議会の構成メンバーとほぼ一致したため、2007（平成19）年11月に廃止され、その機能は教育研究評議会に引き継がれることとなった。

3. 改革・改善への連動

2007（平成19）年9月、結城学長は就任時に「何よりも学生を大切に、学生が主役となる大学創りをする」「教育、特に、教養教育を充実させる」という2点を山形大学の経営の基本方針として打ち出し、これを具体化するために2008（平成20）年1月に「結城プラン 2008」を提示した。これは、結城学長と5人の理事・副

学長が起案したアクションプラン（１年ごと）であり、自己点検・評価、法人評価、認証評価とは別に各年の重点課題を構成員にわかりやすく示したものである。「結城プラン 2008」では、「教育」「学生支援」「研究」「キャンパス環境」「社会連携」「国際交流」「情報発信」「財務」「組織運営・人事」「評価」という 10 項目において、153 の取り組むべき課題と目標を掲げている。具体的な例の 1 つとして「評価」の項目においては、「組織評価の評価結果を 10 月にホームページで公開します」というように達成度を Yes/No 方式で測れる目標もあれば、「第三者評価の基礎となる自己点検・評価方法を教員の負担軽減に配慮し 7 月に再構築します」というように達成度が測りづらい項目もある。達成状況の評価については、6 月と 12 月にすべての項目について、理事・副学長が点検・評価を行ない、「達成済み」「年末までに達成予定」「未達成」というスケールで達成度を測り、2008(平成 20)年に関しては最終的に 82% 達成済みという結果が出ている。なお、「結城プラン 2008」の評価では、理事による中間評価結果を監事が第三者的な観点から再評価し、個別具体的な進捗状況と提言を学長に報告している。「結城プラン 2008」で達成されなかった事項については、各理事が継続課題にするかどうかを判断し、それぞれ執行すべきと判断した計画は、再チャレンジとして「結城プラン 2009」に含めている。同プランが、中期目標・中期計画とやや異なっているのは、事業期間を超えた内容も含まれており、しかも、各年の具体的な達成課題とアクションプランを大学構成員及び社会により分かりやすい形で指し示しているからである。しかし、その内容を見てみると、「最終年度を迎える第 1 期中期目標・中期計画の検証を厳格に行い、新たに策定した基本理念及び『山形大学の将来構想』に基づく第 2 期中期目標・中期計画を戦略的に作成します」というように、第 2 期の中期目標・中期計画を確実に達成するためのアクションプランとしての位置づけにあることは疑う余地はない。なお、結城プランは、入学式で新入生全員と保護者に配布し説明するなど、「学生を主役とした大学創り」を大学として約束し、プランの実行にあたっては、学長裁量経費が優先的に活用されている。このように「結城プラン」とは「何よりも学生を大切にして、学生が主役となる大学創りをする」「教育、特に、教養教育を充実させる」という方針を実現するために「意志決定のスピードアップ」と「事務手続きの簡素化」を進め、そこから生まれた時間とエネルギーを学生の支援に充てようと考

えて策定されたものである。特に学長と理事が具体的なアクションプランを策定し、1年単位で達成度を測るという方法は、改革が進みにくい大学の状況を考慮すると画期的といえる。

4. 質保証の方法

「結城プラン 2009」に掲げられている「新たな教養教育の実施組織を新設します」「新たな教養教育を平成 22 年度新入生から提供します」「Y U・G P（山形大学学士力向上制度）を開始します」などのプランは、大学教育、とりわけ学士課程教育の質の向上を目指すものであり、その実現に向けた具体化が強く求められる。また、学生各人の修学に関わる多様なニーズに応えるための「Y U—サポータリングシステム」の充実と活性化が計画されている。その際、特に留意すべきことは、「学生が主役」というからには、その学生にとって役に立っているかということを絶えず検証する仕組みを整備することであろう。また、その内容が個々の教職員にまで共有されているかどうか、理事の点検・評価ということにとどまらず、その成果を確かめるための客観的な指標を設けるなど、さらなる効果的な工夫が必要と考えられる。

この他、山形大学では、2003（平成 15）年度から毎年、事務職員の企画・運営能力の開発のためにスタッフ・ディベロップメント（S D）に力を入れ、その内容については、冊子にまとめられている。また、「学生を中心」という共通の精神のもと、山形大学と立命館大学の地域・設置形態の垣根を越えた協力融合・相互連携により、2校の学生交流を促進し、教育の高度化を追求する取り組みも行っている。

これら「結城プラン」をはじめとする山形大学の改善・改革に向けた取り組みは、法人化後の国立大学のみならず、学生を主役にした大学創りを目指す公立・私立の大学にも有益な示唆を与えるものと期待できる。

（松本 仁実）

愛媛大学訪問調査報告

- I. 日 時 2009（平成 21）年 2 月 13 日（金）13：00～15：00
- II. 場 所 愛媛大学（城北地区キャンパス）
- III. 出席者 大学側 曲田 清維氏（副学長（計画））
池内 浩二氏（経営企画課長）
織田 隆司氏（経営企画課経営企画チーム）
協会側 生和秀敏、市川一茂、中村安希

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

愛媛大学は法文学部、教育学部、理学部、医学部、工学部と農学部、の 6 学部および法文学研究科、教育学研究科、理工学研究科、医学系研究科と農学研究科 5 研究科からなる総合大学である。加えて、香川大学ならびに高知大学と連携した連合農学研究科、香川大学と連携した香川大学・愛媛大学連合法務研究科という 2 つの連合大学院を有し、在籍学生数は 9,756 名（2008（平成 20）年 5 月 1 日現在）に及んでいる。

大学の理念として、「100 年の伝統に学ぶ」「知の共同体を築く」「『地域にあって輝く大学』を創る」の 3 点を掲げ、これらの理念を具体化するものとして 2004（平成 16）年の国立大学法人化に伴い、「愛媛大学憲章」を定め、教育研究の基本目標としている。愛媛大学はこの憲章を元に「学生中心の大学」「地域に根差し、学生とともに世界に発信する大学」を目指して教育・研究活動に取り組むとともに大学の改革を進めている。

2. 自己点検・評価の状況

愛媛大学は従来、全学の点検・評価委員会と各学部の点検・評価委員会が連携をとる形で点検・評価活動を行ってきたが、国立大学法人化に伴って学長の下に「自己点検評価室」を設置し、より大学の改革に直結する実務的な体制を整えた。「自己点検評価室」は室長と副室長のほか学長が指名する各学部の教員で構成され、事務組織として経営企画部経営企画課がサポートする形となっている。2008（平成 20）年度は室長に副学長が就任する運びとなり、役員会と直結した組織となることで、より機動的な点検・評価活動が可能になった。なお、「自己点検評価室会議」には、常勤の監事が陪席しており、公平性、透明性を確保している。加え

て、「経営情報分析室」を2003（平成15）年より設置し、大学経営に関わる情報の収集・分析を行う体制が整備され、現在は第1期中期計画を立案した際に問題となった計画のあいまいさ、不明確さを反省し、より具体的な計画を立てるために検討を進めているところである。

愛媛大学は学内の評価における指標としてKGI（成果指標 KPI（評価指標））を定め、学内に公表し全教職員に周知している。また、専任教員には毎年、自己評価の提出の際、大学の中期計画のどれに対応した活動を行うかの記載を求めており、構成員一人ひとりが大学の中期計画を意識し、日頃の具体的な活動に落とし込めるよう、工夫している。さらに、大学として教員の活動を全般的に把握し、大学の改革・改善に役立てるために「教員活動実績データベース」の入力を求めている。これらのデータは大学による「教員の総合的業績評価」の資料としても活用され、組織的な自己点検・評価活動に大きな役割を果たしている。

3. 改革・改善への連動

愛媛大学は2007（平成19）年度に大学評価・学位授与機構の認証評価を受審するにあたって、また中期目標期間における評価を受審するにあたって報告書を作成したが、「自己点検評価室」では、その過程で判明した問題点について、提言・総括を行い、2008（平成20）年度に文書に取りまとめて学内に公表している。

2004（平成16）年より「教育・学生支援機構」を設置し、全学の教育活動を系統的、組織的に支援していく体制を整えるとともに、各学部教育改革を主導する「教育コーディネーター」を教員から選出し、全学、各学部双方が連携を取りながら組織的なFD活動を行っている。とりわけ、「教育コーディネーター」はFD活動の要としてワークショップ等の開催やアドミッション、カリキュラム、ディプロマの各ポリシーの策定など、活発な活動を行っている。さらに「研究コーディネーター」が導入され、「学生支援コーディネーター」の導入が検討されており、より広範な大学の教育・研究改善、学生支援に取り組めるように整備が進められている。なお、コーディネーターの活動を支援することを主な目的として、学長裁量経費による「教育改革促進事業」（愛大 GP）を創設し、学内公募・書類審査・ヒアリングにより、各学部・研究科における優れた教育改革のプログラムを採り上げて、教育経費

の重点配分を行い、活動の活性化を促している。また、採択された文部科学省の戦略的大学連携支援事業により FD、SD にも取り組むことで、地域を巻き込んだ改革・改善活動を実施している。さらに、教育企画室で各種の FD ハンドブックを作成し、活用されている。

また、2008（平成 20）年度にはこれらの活動の一層の活発化を図るため、役員会の下に「学長室」を設置し、大学の改革・改善のための戦略チームを配置した。

4. 質保証の方法

以上のような活動をもとに大学において、「何をもって質保証とするのか」という課題に取り組んでいかなければならない。そのために愛媛大学は教育・研究において「愛媛大学スタンダード」を打ち立てていくことを目指している。その第一段階として、現在、「教育コーディネーター」が中心となってアドミッション、カリキュラム、ディプロマの各ポリシーを各学部レベルで構築した。今後はこれらをいかにして大学教育に反映していくかが課題となる。これらのポリシーの実現にあたっては地域に根差した大学として、地域社会に貢献できる人材を養成していくことが軸となる。具体的な事例として、愛媛大学は地域の農業高校から学生を受け入れ、地域の農業に貢献できる人材の養成を目指すなど、より地域に根差した教育・研究活動に力を入れている。そして、このような「地域」をキーワードとした愛媛大学の教育・研究活動は、以前からダイオキシン問題等に取り組んできた成果が評価され、現在では環境分野における最先端の事例として高い評価を受けるに至っている。今後も社会の期待に応える大学であることはもちろん、社会をリードする教育・研究活動を行う大学としてふさわしい「愛媛大学スタンダード」を構築していくことが質保証の大きな柱となっていくだろう。

（市川 一茂）

立命館大学訪問調査報告

- I. 日 時 2009（平成 21）年 2 月 18 日（水）13：00～15：30
- II. 場 所 立命館大学（朱雀キャンパス）
- III. 出席者 大学側 沖 裕貴氏（教育開発推進機構教授）
浅野 昭人氏（教学部次長）
山田 順一氏（大学評価室次長）
陰山 賢博氏（大学評価室課長）
大島 英穂氏（研究部事務部長）
山本 美奈氏（研究部研究企画課課長補佐）
協会側 生和秀敏、井村祥子、松本仁実、安武隆明

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

立命館大学は、京都市および滋賀県草津市にキャンパスを置く 12 学部・15 研究科（うち専門職大学院 2 研究科）を擁する学生数約 36,300 名（2008（平成 20）年 5 月現在）の総合大学である。学校法人立命館は、学園関係者が学園の理念、使命を共有し、これを社会に広く発信するために、建学の精神「自由と清新」および教学理念「平和と民主主義」を明記した「立命館憲章」を 2006（平成 18）年に制定し、これを具体化するものとして、「2010 年の立命館：中期計画 2007-2010」を立案している。立命館大学においても、この「中期計画」を軸として、自己点検・評価および教育・研究の質保証に取り組んでいる。

2. 自己点検・評価の現況

立命館大学は、2003（平成 15）年度に自己評価委員会のもと自己点検・評価を実施し、2004（平成 16）年度には本協会の相互評価および認証評価を受審したが、この取り組みの中で、「PDCA サイクルのマネジメントの仕組み」が確立していないという弱点が明らかとなった。そこで、自己点検・評価を単に認証評価に対応するだけのものとせず、新たな自律的改革・発展の基盤的手段として活用するために、目標の高低や成果について社会的見地から検証する機能を学内に確立することを目指し、「客観的な視点」を担保するために学外の第三者をメンバーに加えた「大学評価委員会」を設置した。この体制での点検・評価は 2007（平成 19）年度までの 3 年間続いたが、この間、学園が「立命館憲章」を制定

し、中期計画に基づく学園運営を行う体制を整えたことや、多岐にわたる第三者評価（専門分野別）が輻輳し、それらに臨機応変に対応できるシステムの構築が必要となってきたことなどから、大学評価体制を整理し、2008（平成 20）年度から新しい体制をスタートさせるに至った。

それまでの大学評価委員会は、自己点検・評価と外部評価とが混在しているという問題点があったが、それを克服し、新しい体制では、自己評価委員会と大学評価委員会を分離して、自己評価委員会は、学長の下に設置して自己点検・評価を行い、大学評価委員会は、この自己点検・評価の客観性や妥当性を担保するための外部評価の役割を担うものとした。また、「点検・評価を推進し、改善を実行するのはあくまで各組織の責任である」ことを自己評価委員会規程において明確にし、P D C Aサイクルの確立を図っている。

3. 改革・改善への連動

立命館大学においては、学生・大学院生を含む全学の構成員の参加と協議によって、その後の4年間の大学運営方針を確認する「全学協議会」が、戦後、教育の質を保証する基本的枠組みを担っていた。しかし、18歳人口が減少していく中で、量的拡大だけでなく、質的な充実を図っていくことを重要視し、教育の質保証に重要なのは「教育力の強化である」と認識して、「先進的教育実践支援制度」（2002（平成 14）年度～2004（平成 16）年度）や「教育力強化予算」（第1期：2005（平成 17）年度～2007（平成 19）年度、第2期：2008（平成 20）年度～2010（平成 22）年度）の新設など、予算に裏付けられた教育改善の取り組みを行った。この中で、個別のプログラムではなく、学士課程教育全体を包括する体系的な評価の枠組みや、教育目標の達成状況を客観化する「評価・検証指標」の設定の必要性が認識され、これが次に述べる「教育改革総合指標（Total Educational Reform Indicator）」（以下「TERI」とする）の開発につながった。自己点検・評価の結果を現況把握という段階に留めることなく、FDの活性化による大学マネジメントの仕組みの中に生かし、大学を挙げた教育力の向上を目指すための「TERI」の開発は、改革・改善に向けた具体的な取り組みを加速させる重要な役割を担っている。とりわけ、FD活動の体制整備を中心となって行っているのが、

14名の教員により構成される教育開発推進機構である。同機構では、「T E R I」の開発・運用のほか、様々なF Dへの取り組みを先導している。そのひとつが、「平成20年度質の高い大学教育推進プログラム」に採択された「教育の質を保证する教育職能開発と大学連携」であり、このプログラムでは、F D活動の私立大学間連携である「全国私立大学F D連携フォーラム」（2008（平成20）年度）を基盤に、新任教員向け研修やファカルティディベロッパー研修など実践的F Dプログラムを開発し、大学教員に求められる教育力量や職能を提案している。

4. 質保証の方法

① 教育改革総合指標（「T E R I」）の開発

立命館大学が、これらの取り組みを行っている間、認証評価機関による認証評価の義務化（2004（平成16）年）や大学設置基準の改正（2008（平成20）年）など評価を取り巻く情勢も変化した。そこで、F D活動を包括的に評価することがF D義務化への対応になると考え、まず、2007（平成19）年度にF D活動を「建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科・他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために、カリキュラムや個々の授業についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て、組織的な研究・研修を推進するとともに、それらの取組の妥当性、有効性について継続的に検証を行い、さらなる改善に活かしていく活動」と定義し、この活動のための体制を保证することとした。これにより、学部や研究科で日常的に行われているすべての教育改革活動をF Dと認知して、これらを組織的に支援することにより、実質的なF D活動に育て上げていくという目標が明確になったとともに、日常的なF D活動の成果を評価する包括的な評価検証指標が必要となったのである。

この教育改革活動の包括的評価方法として、「研修の効果検証モデル」（カークパトリック、1959（平成34）年）を導入し、4つに分類された効果の達成レベルにおいて、F D活動が「組織マネジメント能力の向上」レベルである第4レベルに到達することを目標とした。F D活動が第4レベルに到達しているかの測定法については、学生のアウトカムズ評価や、組織の教学実績を評価する方法などがあげられるが、立命館大学においては、「良い成果は良い組織マネジメントによって生み出される」という考え方に基づくC M M

(Capability Maturity Model) を用いて、組織マネジメントの成熟度を検証する「教育改革総合指標（「T E R I」）」（組織マネジメント評価）を開発し、これをFD活動の成果を包括的に評価する指標として導入している。

「T E R I」には、本協会による認証評価の点検・評価項目が組み込まれ、認証評価において教育活動に係る点検・評価に活用することができるうえ、到達目標を達成するための年間行動計画も組み込まれており、この行動計画を実施することにより、達成目標を達成できる仕組みとなっている。また、組織マネジメントの成熟度を、本協会の点検・評価項目にリンクした「中項目」ごとに評価できるよう、それぞれの質的評価レベルが設定されている。加えて、定量的な評価が可能な項目については、定量評価も行う仕組みとなっており、これらのデータを蓄積することにより、I R (Institutional Research) の活動と連動した取り組みが可能になっている。

この「T E R I」を運用するためのシステムとして、「自己点検評価データベース」が併せて開発されているが、この本格的運用はこれからである。

② 研究活性度総合指標（「T I R A」）

研究活動については、2006（平成 18）年度後半から 2010（平成 22）年度にわたる「研究高度化中期計画」を策定し、その取り組みを検証するとともに質保証のシステムとして、2009（平成 21）年 4 月より「研究活性度総合指標（Total Indicator of Research Activities）」（以下「T I R A」とする）を導入し、全学体制で運用する予定である。これは、全学・学部等組織別に「到達目標」や「指標」を設定して、到達目標に基づき定期的に研究活性度を検証するという取り組みであり、実施体制としては、大学全体の研究活動に関する自己点検・評価を研究部が、学部等組織別の活動に係る自己点検・評価を各組織が行うこととしている。「T I R A」の運用をサポートするシステム（2007（平成 19）年 4 月リニューアル運用開始）は、パッケージソフトに若干のカスタマイズを加えたものであるが、教員の業績等をデータベースに入力することにより、研究分野の各種データの蓄積ができるだけでなく、これを各教員にフィードバックすることにより、教員個人の自己点検・評価に資することができる。また、蓄積されたこれらのデータを活用することにより、「研究高度化中期計画」の点検評価や新たな計画の策定、認証評価・第三者評価などにも活用することができる。このシステム

の活用にあたっては、データの蓄積量や正確性が重要となるが、これらを充実させるため、データの入力を含む運用面のサポートを研究部のスタッフが行っている。このように、研究活動における質保証の取り組みにおいても、各組織や教員個人の取り組みを大学が支援するという立命館大学の仕組みが確立している。

立命館大学においては、一貫して「自己点検や質保証への取り組みは各組織が行い、そのための体制を整え、ガイドラインを示し、各組織が自己点検・評価結果を次の改革に繋げるための情報は大学が整えて各組織に戻す。しかし、最終的な改善への取り組みは各部署の責任である」という方針がとられている。自己点検・評価や教育・研究の質保証の取り組みの中で、失敗と成功を重ねながら改革を繰り返してきた立命館大学においてこそ、このように、巧みにトップダウンとボトムアップの仕組みを融合させることができ、改善の責任は各組織にあるという意識改革もおこなわれているのであろう。また、大学としてのこれらに係るシステムづくりへの注力や担当の方々の熱意は相当なものであり、このような全学あげての体制づくりにも、立命館大学の質保証への姿勢を見ることができる。立命館大学の教育の質保証への取り組みとしての中核をなす「T E R I」は、2008（平成 20）年度にシステムが完成し、本格的な運用はこれからとなる。私立大学が自身の教育の質を保証し、発展していくための取り組みとしては、間違いなく先端を行くものであり、この運用の成功が今後の大学の内部質保証への取り組みの先導となろう。

（井村 祥子）

広島修道大学訪問調査報告

- I. 日 時 2009（平成 21）年 2 月 25 日（水）13:00～15:00
- II. 場 所 広島修道大学
- III. 出席者 大学側 川本 明人氏（学長）
高橋 恭一氏（副学長、人間環境学部教授）
立川 章氏（学長室長）
山中 千秋氏（学長室次長・総合企画課長）
歳實 勲氏（学長室総合企画課長）
協会側 生和秀敏、鈴木弘一、田中 誠、志津野予思

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

広島修道大学は、5 学部（商学部、人文学部、法学部、経済科学部、人間環境学部）、4 研究科（商学研究科、人文科学研究科、法学研究科、経済科学研究科）、1 専門職大学院（法務研究科）を有し、在籍学生数 6,301 名（2008（平成 20）年 5 月 1 日現在）を抱える西日本有数の文科系総合大学である。

修道という校名は「道を修める」という建学の精神を表しており、これは中国の古典「中庸」に由来する。そこには、「自ら学び、自ら道を拓き、修めていく」という教育や人生についての理念が込められている。この建学の精神に基づき、「地域社会の発展に貢献できる人材の養成」「地域社会に開かれた大学づくり」を理念に掲げ、広く知識を授けるとともに、深く専門の学術を教授研究し、知的、道徳的及び応用能力を涵養することを目的としている。この目的を達成するために、「地球的視野を持つ人材の養成」「個性的、自律的な人間の育成」を全学の教育目標として掲げている。

これらの建学の精神・教育目標に基づいた人材養成が広島修道大学の特徴であるが、近年の具体的な取り組みとして、2007（平成 19）年から、キャンパスでの学びをより魅力的なものにするための「修道スタンダード」と呼ばれる教育内容の刷新が行われている。

2. 自己点検・評価の現況

広島修道大学では、1993（平成 5）年に「自己点検・評価規程」を制定し、同規程により「自己点検・評価委員会」が設置され、1994（平成 6）年に「広島修道大学の現状と課題」として報告書

を発行した。これについてはその後「学事報告」「自己点検・評価年次報告書」「広島修道大学白書」と名称を変更しつつ、2006（平成18）年度版まで毎年発行し、外部に公表してきた。

特徴的な取り組みとしては、毎年度末、学長、副学長、事務局長、人事課長といったメンバーにより、すべての事務組織について、当該年度の課題の達成状況および今後の課題の面談を行っている点が挙げられる。報告書の作成を「点検・評価」作業に留めず、「改善・改革のための方策の検討」にまで結びつける取り組みがなされているといえる。

達成状況を確認するための面談では、課題項目ごとに3段階で達成度を自己評価されたものを基に行われているが、課題項目が特別な予算を伴う事業計画中心であるため、計画された事業の達成度の確認という域を出ておらず、各学部・部局の教育目標や教育・研究活動を中心とした日常活動については、その妥当性や達成度について検証する段階には至っていない。また、面談の際の評価基準の策定も今後の検討課題となっている。

現在では、自己点検・評価に係るデータ集の作成・発行に向け、総合企画課を中心として各部局が保有しているデータの集約・整理が進められている。

3. 改革・改善への連動

点検・評価活動に係る委員会として、「運営委員会」と「自己点検・評価委員会」が設置されている。運営委員会は、学長の諮問に応え、大学運営の全般に係る事項を協議する機関であり、そこで自己点検・評価の方針および方向性を決定している。この流れを受け、自己点検・評価委員会では、具体的に自己点検・評価を行うために必要な事項を審議するほか、自己点検・評価の報告書を作成・公表し、またその結果に基づき関係部局に対して改善勧告を行うこととなっている。当該委員会に「改善勧告」を行う権限を付与していることは、点検・評価活動を実質的な改革・改善へ結びつける仕組みとして特徴的である。また、同委員会の規程第10条（第3者の検証）として、自己点検・評価結果について学内教職員以外の者による検証を行うことに努めるものと定めており、客観的な評価を行うための仕組みも整っているといえる。

F D活動については、「F D委員会」が中心となり、F D研修、学生授業アンケート、授業参観の開催などが全学的に行われてい

る。今後、その結果を具体的な改善方策に結びつけるためのフィードバック方法の検討が課題の一つとなっている。

このほか、広島修道大学の特徴的な取り組みとして、学長のリーダーシップのもと、全学的な教育内容の刷新が行われ、2007（平成19）年から「カリキュラムの刷新」「アドバンスト教育の充実」「キャリアサポートの強化」を3本柱とした「修道スタンダード」が導入されたことが挙げられる。これには、2004（平成16）年度の大学基準協会の相互評価における指摘に対する改善、すなわち教育内容・方法の項目における「教育効果を測定するシステムの導入」、「自学自習を促すための固有の選択必修のあり方の検討」、「他学部の専門科目と教養科目の卒業単位としての算入方法の工夫」、「同一学部内の2学科におけるなすべき統一化の検討」、「ティーチング・アシスタントの導入」を踏まえ、当時教育刷新に取り組んでいた「将来構想委員会」（2007（平成19）年度に運営委員会に吸収）で検討を行った結果が盛り込まれている。

「カリキュラムの刷新」は、全学部で共通した基礎科目群である「修道スタンダード科目」の履修を義務付けることで、学生の基礎能力を育成することを目的としている。修道スタンダード科目とは、現代版の「読み書きそろばん」能力を養成する科目であり、ノートパソコンを一人一台必携としたうえで、英語、情報処理といった能力を養成する各種科目を設定しているほか、大学での学び方、レポートの書き方など、学ぶスキルを習得する科目である「ファーストイヤー・セミナー（特）」を履修必修科目として設定している。

また、広く「人間力を育てる科目」として、人生観・職業観を育み、職業人としての基礎知識、社会常識、ビジネスマナーを習得するための「キャリア形成支援」、広島という地域性から広島を語れる人材を育成する「広島学」といった科目が設定されていることも特徴である。

「アドバンスト教育の充実」については、高度専門力の養成を目的に、高い学力・能力を持つ学生のために「アドバンスト科目」を設定し、大学院レベルなどの難易度の高い授業を提供しているほか、早期（3年）卒業制度、学部・大学院5年プログラムなどの設定も特徴的である。また、学生の学びの意欲に応え、幅広い知識の修得を目的に「副専攻」制度を導入し、他学部・学科の分野を学べる機会を提供している。「キャリアサポートの強化」については、入学時からキャリア支援講座、各種就職対策講座・模擬面接などを実施

しており、インターンシップ、大都市サポートプロジェクト（首都圏就職ツアー、就活応援バス運行ほか）など、学生が満足できる進路を実現するためのサポートが行われている。

4. 質保証のための努力

広島修道大学では、教育の質保証とは、大学が掲げる教育目標に向けて学生の力を確実につけることと考えており、教育目標を学生に分かりやすく表現したものが「修道スタンダード」である。それはすなわち、学力（入学した学部学科専攻分野などについて体系的に修得した知識と実践力）、人間力（自立した人間として力強く生きていくための総合的な力）、社会人基礎力（職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていくうえで必要な基礎的な能力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力））といった「力」を学生一人ひとりにつけること、つまり広島修道大学の学生としての質を保証するための教育ということができる。

一連の教育活動によって大学が目指した質の保証ができたかどうかについての検証は、在学生に対しては、毎年行っている授業アンケート、資格検定試験結果を基に各教育組織において行うこと、卒業生に対しては、卒業時および隔年で実施している卒業3・4年目のアンケート調査等を分析し行うことを予定している。

なお、修道スタンダードは導入後2年が経過したばかりであるものの、既に学生の学修への取組み姿勢が変化していることは、導入前と現在の授業アンケートや学生実態調査の比較から伺い知ることができる。一つは授業への出席率が高く（2006（平成18）年度-80%以上出席 76.4%→2008（平成20）年度-80%以上出席 79.4%）なったこと、もう一つはキャンパス内滞在時間が長く（2006（平成18）年度-平均 6.76 時間→2008（平成20）年度-平均 6.91 時間）なったことが挙げられる。また、修道スタンダードは導入時からPDCAサイクルを機能させて改善していく方針をとったものであり、教員においてもPDCAの意識が芽生え、これをFDに活かす環境が根付きつつある。

「修道スタンダード」が、今後とも継続的にその教育効果を発揮し続けるために、教育活動の達成度を測り、改善・改革に結びつけるためのシステム構築が期待される。

（志津野 予思）

関西大学訪問調査報告

- I. 日 時 2009（平成 21）年 2 月 27 日（金）13：00～15：00
- II. 場 所 関西大学（千里山キャンパス）
- III. 出席者 大学側 河田悌一氏（学長）
新井 泰彦氏（学長補佐）
清水 和秋氏（自己点検・評価委員会委員長）
廣田 俊郎氏（自己点検・評価委員会副委員長）
土橋 良一氏（学事局長）
北田 伸治氏（総合企画室長）
中村 文格氏（教務センターグループ長）
丸山 勝茂氏（点検・評価推進課課長）
協会側 生和秀敏、小田 格、中村安希

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

関西大学は、法学部、文学部、経済学部、商学部、社会学部、政策創造学部、総合情報学部、システム理工学部、環境都市工学部、化学生命工学部、外国語教育研究機構の 10 学部 1 機構および法学研究科、文学研究科、経済学研究科、商学研究科、社会学研究科、総合情報学研究科、工学研究科、外国語教育学研究科、心理学研究科、法務研究科、会計研究科の 11 研究科からなり、在籍学生数は 29,320 名（2008（平成 20）年 5 月 1 日現在）である。

関西大学は 1886（明治 19）年 11 月 4 日関西初の法律学校（関西法律学校）として開校された。当時、わが国は法治国家としての歩みを始めた頃であり、建学の目的は「近代国家構成員として必要な法知識の涵養と普及」とされた。この法知識の涵養と普及という目的は、その後「正義と自由」「正義を権力より護れ」と表現される理念の下に展開され、開学以来一貫して社会・市民の啓発と教育に力を注いでいる。

指導理念として「学の実化（じつげ）」というスローガンを掲げ、近年は、①「開かれた大学」構想の具体化、②「国際化の促進」、③「情報化社会への対応」という 3 つの教学の基本戦略をとりつつ、グローバル化する社会、情報化社会に対応できる有為な人材の育成に努めている。

また、2008（平成 20）年 7 月には、10 年後の学園将来像として、

「学校法人関西大学の長期ビジョン（将来像）－社会を見つめ、変化に挑む。『考動』する関大が世界を拓く。－」を公表した。

2. 自己点検・評価の現況

関西大学では、1993（平成5）年に「関西大学自己点検・評価委員会規程」を制定し、それに基づき「関西大学自己点検・評価委員会」を発足させ、2年を1期として活動を行っている。同委員会では、毎年度、自己点検・評価のための基礎資料である教育研究活動の全容をデータで示したデータブックを刊行し、2年ごとに自己点検・評価報告書を刊行してきた。データブックと自己点検・評価報告書は、ホームページに掲載し、広く社会に公表しているほか、CD-R版を全構成員に配布し、周知を図っている。

また、関西大学では部局（学部・図書館・センター等）ごとに自己点検・評価委員会規程を制定し、部局ごとの取り組みを尊重した自己点検・評価を推進してきた。各部局の自己点検・評価委員会の委員は、全学的な自己点検・評価委員会の構成員となることで各部局と全学との連携が可能な体制をとり、活動を行ってきた。さらに、事務組織においても1997（平成9）年より内部監査室を設置し、厳正な監査を実施すると同時に、目標管理制度を導入し、部門ごとの課題・方針・目標に基づき、各職員が個人目標を設定し、達成度評価を実施している。

2002（平成14）年度の第5期自己点検・評価委員会の際に同委員会の活動のあり方が見直され、各研究科にも自己点検・評価委員会が設置されるなどの改革が行われた。2007（平成19）年度の第7期自己点検・評価委員会でも自己点検・評価体制のあり方についての抜本的検討が行われた。自己点検・評価の結果を具体的な改善活動へ繋げるためには、現状に対する責任を担う執行に近いところに自己点検・評価組織を設置するとともに、予算を含めた議論を行う必要があるとして、執行に関わる者が自己点検・評価組織の構成員となり、法人と大学と併設校を包括した自己点検・評価体制を構築することを決定し、2009（平成21）年度より新システムが始動することとなった。

新システムでは、①学校法人全体の組織として「学校法人関西大学自己点検・評価委員会」を設け、同委員会のもとに「自己点検・評価企画委員会」、「大学部門委員会」及び「初等中等教育部門委員会」を設ける。②「大学部門委員会」は、副学長、学長補

佐、各部局の自己点検・評価委員会の長、各事務局の長などを構成員とし、その下部組織として各部局の自己点検・評価委員会を設置する、という体系化された組織体制になっている。

また、①「学校法人関西大学自己点検・評価委員会」は、「大学部門委員会」と「初等中等教育部門委員会」の自己点検・評価の総括結果を理事会へ報告する。②「自己点検・評価企画委員会」は、企画・立案した事項について、「大学部門委員会」及び「初等中等教育部門委員会」と協議・調整の上、「学校法人関西大学自己点検・評価委員会」に提議し、承認を得て実行に移す、というように手続きが明確化されている。

なお「外部評価委員会」は、独立した組織として本学全体の自己点検・評価体制が適正かつ円滑に機能しているかどうかを評価し、その結果を「学校法人関西大学自己点検・評価委員会」へ報告することになっている。

理事会については、第15期理事会までは、役職上の教員としては、学長のみが理事として構成員に加わっていたが、寄附行為の改正に伴い、第16期理事会より、学部長10名が理事会構成員として参画することとなり、教学と法人が共に法人運営を担う体制を確立した。

また、学園全体の自己点検・評価活動を推進するための部署として、法人本部の総合企画室内に「点検・評価推進課」を設置した。

このように2009（平成21）年度より、法人と大学を包括した新しい自己点検・評価を実施している。

3. 改革・改善への連動

第7期（2006（平成18）～2007（平成19）年度）の自己点検・評価委員会の際に、自己点検・評価の結果及び機関別認証評価の結果を踏まえて、FD活動に関わる実施方法の見直しを行い、自己点検・評価項目にFD活動に関する項目を追加した。

また、全学共通教育推進機構（2008（平成20）年10月からは教育推進部に組織改編）において、学生による授業評価アンケートの実施と結果分析や公開授業、新規採用教員へのFD研修、非常勤講師へのFD説明会などを実施し、全学的にさまざまな角度からのFD活動に取り組んできた。さらに、FDフォーラムを開催し、FD活動の成果を報告するほか、広報誌『FDフォーラム』

やF D活動周知リーフレットの発行なども行ってきた。このような授業支援活動を行う事務組織として、「教務センター授業支援グループ」を設置し、従来の学部ごとの事務室の機能を一元化することにより、全学的にF D活動を推進していく体制がより一層整備された。

そのほか、F D活動に関する授業支援として、授業運営の実務支援を行うスチューデントアシスタント（S A）制度を導入し、S Aの研修を企画・立案すると共に彼らに対する教育を行うほか、授業改善策の提案を行うアドバイザリースタッフ（A S）制度も導入している。

S A制度は、学生というリソースを有効に活用して授業支援のシステムを改善しようとしたものと言える。また、授業資料の準備などについては、学内の1施設に業者を常駐させ、印刷活動の委託を行っている。これも、外部リソースを有効活用することによって、授業支援体制の効率化を図ったものと言える。

4. 質保証の方法

関西大学では、学生の質を保証することも、教育の質保証の重要な要素であると考えている。そのために、新システムによる自己点検・評価の結果を有効に活用し、実質的な改善活動に繋げていくことが重要であり、今後の目標であると位置づけている。また、全教員一丸となって学生への教育に取り組むため、前述のようなF D活動の推進及びそれに伴う授業支援活動としてのS A制度やA S制度を導入し、全学的な教育の向上を図っている。また、教育効果を高めるティーチング・アシスタント（T A）活用方法のモデルづくりにも取り組んでいる。

学生の質を保証するための取り組みとして、全学に先駆けて理工系学部では、入学後に学力テストを実施し、学生のレベルを明確にした上でそのレベルに合った初年次教育を実施しているほか、将来的にはポートフォリオの作成を視野に入れ、カルテを学生に作らせる取り組みも実施している。

また、キャリアセンターでは、卒業生就業支援室を設置し、生涯にわたって卒業生を支援する体制を整え、スチューデント・エンゲージメントの向上に取り組んでいる。

なお、この卒業生就業支援室は、卒業生が経営する民間の人材派遣企業との提携によって運営されている。つまり、外部リソー

スを効果的に活用しようとしていることの一例となっている。

以上のように学生の質を保証する方法として、授業の質を高めるためFD活動を推進し、FD活動に関する項目を自己点検・評価項目に加え、授業を支援するスタッフとしてTAやSA、ASなど学生を起用した授業支援活動を展開している。2009（平成21）年度から予定される教学と法人経営が融合した、新たな自己点検・評価体制が有効に機能するためにも、自己点検・評価の結果を中長期目標および中長期行動計画に連動させていくことが期待される。

（中村 安希）

名古屋大学訪問調査報告

I. 日 時 2009（平成 21）年 3 月 2 日（月）13：00～15：30

II. 場 所 名古屋大学（東山キャンパス）

III. 出席者 大学側 栗本 英和氏（評価企画室 副室長）
宮崎 洋介氏（総合企画室 専門員）
協会側 生和秀敏、小田 格、安武隆明

IV. 面談記録

1. 訪問調査大学の概要

名古屋大学は 1871（明治 4）年を創基とし、1939（昭和 14）年に名古屋帝国大学として創設、1949（昭和 24）年に新制名古屋大学として発足した。文・教育・法・経済・情報文化・理・医・工・農学部の 9 学部と文学・教育発達科学・法学・経済学・理学・医学系・工学・生命農学・国際開発・多元数理科学・国際言語文化・環境学・情報科学研究科の 13 研究科からなり、学部・大学院合わせた在籍学生数は 15,702 名（2008（平成 20）年 5 月 1 日現在）である。

「名古屋大学学術憲章」を制定し、「創造的な研究活動によって真理を探究し、世界屈指の知的成果を産み出す」ことを研究の基本目標、「自発性を重視する教育実践によって。論理的思考力と想像力に富んだ勇気ある知識人を育てる」ことを教育の基本目標としている。以上の基本理念を具体化するために、中期目標・中期計画および各年度の年度計画を策定し、それらに基づき、2004（平成 16）年には総長が「運営の基本姿勢」を発表し、大学の目標・運営方針を明確にしている。

2. 自己点検・評価の現況

名古屋大学では学術憲章に基づく中期目標として「大学運営の透明性を確保し、的確な自己点検・評価に基づく情報公開を積極的に行い・・・」と謳っている。

中期目標・中期計画を実現する為には、大学経営において、教育や研究、医療、社会貢献等のために限りある資源を適切かつ効率的に配分することが求められる。名古屋大学では、適切な資源配分に向けた効果的な取り組みが行われている。

名古屋大学では、この中期目標・計画及び年度計画を立案ならびに評価に関する審議を行う組織として、「名古屋大学計画・評価委

員会」(以下、計画・評価委員会という。)を設けている。

計画・評価委員会では、中期目標等の審議のほか、国立大学法人評価や機関別認証評価、法科大学院認証評価といった認証評価に関する事項、自己点検・評価に関する事項等についても審議する役目を果たしている。

計画・評価委員会では副総長が委員長となり、研究科長、学部長、附置研究所長、事務局長、事務局の各部長等、教職員一体となって組織されている。同委員会の下に、法人評価、認証評価に関する実務を扱う「専門部会」を置き各部局における対応等に関する説明及び連絡調整を行う全学的な組織として、各部局の評価担当で組織する「計画・評価担当者会議」が設置されている。また、「評価企画室」と「総合企画室」が設置されており両者が協働しながら、計画・評価委員会を支援している。

目標・計画・評価に関する提案事項は、教職員が一体となった「総合企画室会議」において検討している。評価企画室は、評価と企画を併せ持つ機能を有しており、自己点検・評価の結果を今後の大学運営に活かしていけるように配慮され、専任教員が配置されている。自己点検・評価において各部局の自律性・自発性を大切にしながら、部局を通じて教員プロフィールデータベースへ各教員の活動状況の入力を促し、収集した基礎データの分析を介して自己点検・評価に活かす情報提供を行っている。さらに、部局の自己評価や分析結果をもとに現場の問題点等を抽出して、執行部に報告している。

また、評価企画室から不定期で発行されている「評価企画室ニューズレター」では、目標・計画・評価について図や写真を多用して解説しており、計画評価に詳しくない教職員にも読みやすいものとなっている。収集したデータを分析し、データファイルとしても紹介されている。

3. 改革・改善への連動

計画・評価委員会では、PDCAサイクルのうち、PとCの機能を担っている。計画・評価委員会で決定した申し合わせ等に基づき、自己点検・評価で抽出された課題や国立大学法人評価、認証評価等で指摘された事項については、当該業務を担当する理事、役員会が関係部局に改善(Aの機能)を促し、部局の取組実施状況(Dに相当する機能)を把握して定期的に計画・評

価委員会に報告する仕組みを構築し、PDCAサイクルを有効に機能させている。また、必要に応じて業種や業態を超えた、組織マネジメントの事例調査もしている。

4. 質保証の方法

質保証の方法として、名古屋大学では国立大学法人評価、大学機関別認証評価とは別に、総長の諮問機関としてノーベル賞受賞者を含む国際諮問委員会（International Advisory Board）を設置し、外部評価も取り入れている。2007（平成19）年度には大学機関別認証評価で、大学評価・学位授与機構の認定を受けている。また、一部の部局で外部評価を取り入れているなど教育・研究の質保証に努めている。さらに、質保証のための工夫として、卒業生へのアンケートを実施するなど多角的に教育の質の保証の点検に努めている。アウトプット、アウトカムをどのように評価するか、またそれをどのように質の保証に結びつけるかについても、学内で検討され試行錯誤をつづけている。

アウトプットとアウトカムといった結果と成果を判断する際に、教育目標が同じでも分野が違えば結果は違ってくることも考えられる。分野の多様性に配慮し、部局の特性に応じて質保証できても、大学全体として質の保証ができているかという点に頭を悩ませている。

「～できる」、「～わかる」、「～が身につけている」は、アウトプットである程度、計測できるが、それが社会に出たときにどう活かされているかを検証するためには、大学として何を計測したら良いのか、明らかではない。例えば、大学での成績が悪かった学生でも社会で出ると高い評価を受けるかもしれない。逆に社会で高い評価を受けたからと言って、それが在学中の学業で身につけた力によって発揮されたものともいえない。これら理由により、現時点では評価指標としてアウトプットの評価が有効であるかもしれないが、それが全てではなく、あくまでも1つの目安であろう。認証評価の準備開始時から、各種の調査等を行っているが、例えば授業の満足度を単に訊ねただけでは、授業の何が評価されているのかわからない。また、卒業時の学士課程を振り返った満足度調査でも同様なことがいえる。したがって、不明確なデータや情報を基にして、効果のある改

善が出来るのかといった煩悶もある。教育の成果についてもスポット的なデータや情報だけでは偏った結果を導くことも考えられ、長いスパンで結果を検証する必要がある。

いつ、どこで、どのようにデータを取れば良いのか。時の流れによって、環境や状況は大きく変わる。データを収集したが、分析して改善方策を出したときには既に環境や状況が変わってしまっていることも考えられる。以上のような状況を日々、思い描き、検討しながら改善に向けて努力している。まずは、評価のための基盤整備や制度設計をして、担当者が変わるとこれまでの蓄積がリセットされる事態が起こらないようにしている。

大学として教育改善を進めるにあたっては、教育目標を全学的に共通した方針のもとで設定している。教育目標を全学的な共通理解のもと足並み揃えて設定することにより、改善も同じように足並みを揃えて行うことができる、機関としての質保証の考えからである。絶えず変化する現状の中で、改革・改善に取り組む名古屋大学の今後の成果、進展に期待したい。

(安武 隆明)

IV. 海外の大学、評価機関に対する訪問調査報告

アメリカにおける質保証の取組みに関する報告

はじめに

近年、高等教育の質保証が世界的規模で課題となっている。その質保証システムのひとつの典型ともいえるべきアクレディテーションは、アメリカで教育関係者たちが 20 世紀初めに構築し、社会に定着させてきたシステムである。

アメリカでは大学の設置認可は州政府によって行われるが、それだけでは大学の信用は十分とは言えず、アクレディテーション団体の認定を得ていることが、アメリカ社会で一人前の大学として通用するための重要な要件となっている。

アクレディテーションとは、これを実施する組織・団体が固有の基準を設定し、その基準に適合した大学や教育プログラムのリストを社会に公表するという行為である。

ヨーロッパでも近年アクレディテーション・システムが盛んに導入されているようだが、アクレディテーションは職業資格取得につながる教育プログラム認定を指し、大学を総体として評価する機関評価（イギリスに代表される機関監査（audit））と区別している国が多い。ヨーロッパでは、ほとんどの大学が国立であり、大学数もさほど多くないことから、大学自体を適格、不適格と判定するという必要はないのであろう。

アメリカのアクレディテーション・システムは、連邦政府や州政府とは関係のない民間の団体によって運営されている。ごく一部の専門分野別アクレディテーションを除いて、アクレディテーションを受けることは大学に義務づけられているわけではなく、大学が任意で受けるものとなっている。

ただし、この民間によるシステムが定着した背景として、1950 年代に大学の認定資格と、認定された大学に通う学生への連邦政府の財政的援助が結びついたことを無視することはできない。1965（昭和 40）年には、高等教育法（Higher Education Act）が制定され、学生の奨学金の貸与資格と大学の認定の連動が確立した。

大学を教育機関総体として認定している機関別アクレディテーション団体は、全米に 6 団体あるが、これらの団体のアクレディテーションの方針は、長らく以下のようなものだった。

- 1 大学が適切な目的を掲げていること
- 2 その目的を達成するために必要な資源を保有していること

3 その目的を現実に遂行しているとの証明ができること

4 今後もその目的の遂行を追求し続けるであろうことを信じさせるに足る根拠を示していること

これは、アクレディテーションが、詳細で画一的な基準によるものではなく、大学が自身の目的の達成状況に関して行ったセルフスタディ（自己点検・評価）に基づくシステムであるという特性をよく反映したものである。

ちなみに、大学の質保証のプロセスの中心部分として、世界の多くの国で採用されているセルフスタディという方式を大学評価に導入したのも、アメリカの機関別アクレディテーション団体である。

1990年代以降、このアクレディテーション・システムに大きな影響を与える高等教育法の改正が一度ならず行われている。高等教育に国の予算を支出するからには、高等教育機関の質の管理を厳しくすべきだというのが政府の方針である。1992（平成4）年、1998（平成10）年と改正のたびにアクレディテーション団体は、その評価プロセスで学生の学習成果の評価を重視することを余儀なくされるようになってきている。

5～6年ごとに改正されるはずが、長らく改正されてこなかった同法は、2008（平成20）年に高等教育機会法（Higher Education Opportunity Act）として改正公布された。

改正法の中でアクレディテーションを含む大学の質の保証に関わる主な改正点をあげると、アクレディテーション団体は、学習成果の評価にあたり、基準（standard）を持つこと、アクレディテーション団体は、認定結果に関する情報を積極的に公開することなどが新たに求められることとなったほか、これまでにはなかった「ディグリーミル（いわゆるインチキ大学）」が明文で定義づけられ、連邦政府がディグリーミルに関する情報を把握・公表することも盛り込まれた。

このように、大学の質の維持に関する評価システムの強化と情報の公開は、アクレディテーション団体にさまざまな改革を迫るものとなっている。どの団体もアクレディテーションのための基準に必ず成果に関する項目を加え、大学に対して教育成果を測定する仕組みと実際にどのような成果を挙げたのかのエビデンスを求めるようになった。

そこで、このたびは、こうしたアメリカの状況の変化に対応して、6つの機関別アクレディテーション団体の中でも、アクレディテーションのための基準と評価システムに大幅な変更を行った西部地区基準協会（Western Association of Schools and Colleges（WASC））と

その認定大学3大学（サンフランシスコ大学、サンフランシスコ州立大学、カリフォルニア州立大学バークレー校）を対象として、新しい評価システムのもとで評価機関と大学がそれぞれどのような質保証に取り組んでいるのかについて訪問調査を行った。具体的調査項目は、おおよそは以下のとおりである。

西部地区基準協会に対しては、

- ・ 教育成果を重視したアクレディテーションを行うにあたり、評価基準、評価プロセスにおいてどのような改革をおこなったのか。
- ・ 大学にどのようなセルフスタディを求めているのか。
- ・ 実際に教育成果があがっていることが確認できているのか。

大学に対しては、

- ・ 西部地区基準協会の求める教育成果を重視したアクレディテーションに臨むにあたり、どのようなセルフスタディを行っているのか
- ・ セルフスタディはどのような中心組織のもとで行われているのか、また、その組織の役割はいかなるものか。
- ・ アクレディテーションのためのセルフスタディは、本委託調査のテーマである内部質保証システムとしての機能を持つものか。

これらの調査項目について、限られた調査時間のなかで、できる限り、アメリカのアクレディテーションにおける質保証の実態に迫った。

以下に、西部地区基準協会およびサンフランシスコ大学、サンフランシスコ州立大学、カリフォルニア州立大学バークレー校の調査結果を報告する。

（前田早苗）

WASC（Western Association of Schools and Colleges）の アクレディテーションにおける大学の質保証

訪問日時： 2009（平成 21）年 1 月 14 日（水）

面談出席者： Mr. Ralph Wolff（President and Executive Director,
WASC）

調査担当者： 前田 早苗（千葉大学）
薦 美和子（大学基準協会）

1. WASC の概要

WASC（Western Association of Schools and Colleges：西部地区基準協会）は、1962（昭和 37）年にアメリカ西部地区における教育の質の向上を目指して設立された、非政府組織のボランティアな評価機関である。設立以来、アメリカ全土に 6 つある地区基準協会の 1 つとして、カリフォルニア州やハワイ州等のアメリカ西部地区において、機関別アクレディテーション活動を展開している。WASC では、評価対象が初等教育から高等教育までと幅広く、3 つの委員会がそれぞれ独自の評価基準を用いながら、初・中等教育、短大・コミュニティスクール、大学のアクレディテーションを行っている。そのうち、大学評価については、大学評価委員会（Accrediting Commission for Senior Colleges and Universities）が実施しており、160 以上の大学がメンバーとなっている。

2. 質保証に関する近年の動向

近年の大きな動きとしては、アメリカで大学の「質」に対する概念が変わったことが挙げられる。これまでは大学の人的・物的資源などの充実度こそが大学の「質」を見る上で重要とされていたが、現在では、教育効果や学生の学修成果に注目が集まり、大学内において質保証システムが機能していることを大学自身が実証することが求められるようになった。WASC においても、こうした動きに対応し、評価基準の改定や評価プロセスの変更を行っており、大学が内部質保証システムを構築し、自らの教育・研究

等の質を保証することを促す新しい評価システムの運用を 2002（平成 14）年から始めているところである。

また、評価サイクルも見直し、これまで一律 10 年に 1 度としていたが、7～10 年の間で大学の状況により決めている。評価サイクルは、大学の質の問題で年数が決まるのではなく、学内で学修成果を検証する仕組みが十分に確立しているかどうかで決まる。まだ十分に確立できていない場合には、次回早めの申請を促し、大学がどのように変わったかを確認することが目的である。なお、WASC は具体的な評価結果の中身までは社会に公表していないが、認定の有無と評価サイクル年は公表している。

現在、WASC のアクレディテーションシステムは大きな変革期にあるが、徐々に大学側の意識にも変化が表れ、大学内で質を保証していくための体制・活動が進んでいるようである。

3. 評価基準

WASC は 2002（平成 14）年に評価基準を大幅に改定し、これまで 9 つあった基準をわずか 4 つに絞り込んだ。基準を改定した理由としては、前述したように、アメリカ全土において大学の「質」の定義が変わり、学修成果を実証することに着目した基準が必要になってきたことが挙げられる。これに伴い、以前は、教員層や施設・設備など教育・研究を行う上での人的・物的資源の充実が大学の質を維持する上で重要とされていたが、近年では、4 年間の学修成果こそが大学の「質」を評価する上で重要であるとみなされているため、学修成果を問う基準に改定されている。また、学内で様々なデータを収集、分析し、その結果を学内の意思決定においても活用することが重要であるとみなし、こうした活動を大学に促すためでもあった。そしてもちろん、評価を申請する時にだけ見直しや改善を図るのではなく、学内で質の向上を継続的に図ってもらうねらいもある。

4 つの基準は、以下のとおりであり、これらの基準のもとに計 42 の評価項目がある。

「基準 1. Defining Institutional Purposes and Ensuring Educational Objectives : 大学の目的の策定および教育目標の明確化」

「基準 2. Achieving Educational Objectives Through Core

Functions：主な活動を通じた教育目標の達成」

「基準 3．Developing and Applying Resources and Organizational Structures to Ensure Sustainability：サステナビリティの向上に向けた資源と組織構造の開発・適用」

「基準 4．Creating an Organization Committed to Learning and Improvement：教育改善に携わる組織の構築」

教育効果や学生の学修成果を重視することが基準 2 や 4 を中心に表われており、個々の内容が基準に適合しているかどうかよりも、質を実証できているかどうかを評価している。このような「成果」が求められる基準においては、根拠資料を提示しながら実証していく自己点検・評価が不可欠であり、そのやり方を示したア krediteーションに関するハンドブック（『Handbook of Accreditation』）や、根拠資料の示し方等についてのガイドブック（『Evidence Guide』）等を作成し、大学および評価者に提供している他、大学関係者を対象としたセミナーを開催して、自己点検・評価の方法、根拠の示し方などを説明している。

4．評価プロセス

アメリカの他の地区基準協会におけるア krediteーションプロセスでは、2つのステージで構成されるのが一般的であるが、WASC のア krediteーションには3つのステージがあり、これらをすべてクリアすることで認定されるシステムになっている。そのため、ア krediteーションの認定には数年を要する。第 1 ステージは「The Institutional Proposal：申請書の提出」、第 2 ステージは「The Capacity and Preparatory Review(CPR)：大学の運営能力の評価」、第 3 ステージは「The Educational Effectiveness Review (EER)：教育成果の評価」であり、それぞれ以下のような審査を行う。

・第 1 ステージ「The Institutional Proposal：申請書の提出」

申請大学は、第 2、第 3 ステージに向けて自己点検・評価をどのように実施していくか、そのプロセスやスケジュール、体制などを報告書に 15 ページ以内（根拠データ等は除く）にまとめて提出することになっており、WASC は、評価基準に沿って自己点検・評価を実施していくことが可能かどうかを審査する。申請書の提出日は、WASC の大学

評価委員会によって決定されるが、通常は第2ステージのCPRの実地視察を行う約23ヶ月前となる。また、少なくともCPRの実地視察の18ヶ月前には、申請の認定がおりることになっている。申請書が不十分と判断された場合、申請大学は追加資料の提出や報告書の書き直しが求められることもある。

- ・ 第2ステージ「The Capacity and Preparatory Review(CPR)：大学の運営能力の評価」

申請大学は、「Core Commitment to Institutional Capacity：大学の運営能力に関する責務」を果たしていることを、35ページ以内の報告書にまとめて提出する。ここで求められている責務とは、大学が機能するために、明確な目的、高い信頼性、安定した財政基盤、そして目的を達成するための組織構造を備えていることである。

“Capacity”という単語には、人的・物的資源に加え、近年では学生の学修成果を査定する能力、データ等の根拠に基づいた意思決定ができる能力という意味が含まれている。また、“Preparatory”は、第3ステージのEERで効果的に教育効果を点検・評価するための事前準備を意味する。WASCは、これらの大学として必要な基盤が備わっているかを審査し、今後EERのステージで教育成果の検証を行う際に必要なアドバイスを行う。審査は、報告書に示されたエビデンスを確認するため、実地視察を中心に行われるが、その日程は大学評価委員会で確定した後、申請大学に通知される。実地視察は、通常4～6名の評価員によって、1～2日かけて行われ、大学評価委員会に認められれば第3ステージへと進むことができる。

- ・ 第3ステージ「The Educational Effectiveness Review (EER)：教育成果の評価」

申請大学は、CPR終了後、1年半～2年間かけて「Core Commitment to Educational Effectiveness：教育成果に関する責務」を果たしていることを、50ページ以内の報告書にまとめて提出する。ここで求められている責務は、明確で適切な教育目標と教育デザインを大学全体および各学部・研究科で示したうえで、データを収集しそれを活用するとともに、授与する学位や資格に応じたレベル

の教育を実施して、学習達成度を実証しながら点検・評価を行うことである。WASC は、大学・学部が明確な教育成果や教育の質を実証できているか、WASC が選択した大学の 3 つの学部に焦点を当て、データを確認しながら審査する。EER においても実施視察を行い、通常 4 ～ 7 名の評価員によって 2 ～ 3 日かけて行われる。大学評価委員会では、CPR と EER の両報告書の内容から、双方で求められている 2 つの責務を果たしているかどうかを確認し、アクレディテーションの認定に関わる最終決断を下す。

5. 教育プログラムの評価

アメリカには、WASC のような機関別評価を行う評価機関の他に、工学・技術分野の ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology, Inc.) や看護の AACN-CCNE (American Association of Colleges of Nursing) など、90 以上のさまざまな分野ごとにプログラム評価を実施する評価機関が存在する。そのため、WASC における機関別評価では、各教育プログラムごとに教育内容や方法などを詳細に亘って評価することはしていない。その代わり、すべてのプログラムは評価機関によるプログラム評価、もしくはその分野の専門家による外部評価を受けることを要請しており、大学は評価結果を WASC に提出しなくてはならない。WASC の評価者がプログラムの質を評価する際は、申請大学から提出されたプログラム評価の結果やプログラムの質を示す根拠資料を見ながら、教育の質を維持するためのシステムが機能しているかどうかを判断する。

6. 大学に求める教育成果の検証

WASC のアクレディテーションの中心は大学自身が行う自己点検・評価であり、これは評価基準を改定した後も変わっていない。大学は、教育の中身を提示して質を示すのではなく、常にさまざまなデータを収集・分析し、教育成果をはじめとするすべての成果を数値化して示す方法で自己点検・評価を実施することが求められている。これは WASC に限ったことではなく、アメリカにお

ける自己点検・評価に対する考え方の特徴でもある。

教育成果の検証においては、21世紀に活躍していける人材の育成ができたかどうか、その成果を示すために、下記のステップでプログラム評価を行うことを要請している。

- ・ステップ1・・・アウトカム（学修成果）の策定

大学は、各分野の専門知識の習得だけでなく、身に付けた知識や能力を新しい環境の中で応用できるか、問題解決能力が身についているか、コミュニケーション能力があるかななども含め、卒業時の能力(Competency level)を査定する必要がある。アウトカムを策定する際は、まず4年間で学生にどんな能力を身に付けさせようとしているのかを明確にし、大学全体、そして各学部レベルでアウトカムを定めていく。学部のアウトカムは、教員どうしで議論し合い、重要なアウトカムを5～10個程度定める。

- ・ステップ2・・・カリキュラムマップの作成

各授業科目がどのアウトカムと関連しているのかを示すカリキュラムマップを作成し、求めるアウトカムとカリキュラムのギャップを確認する。学部は、教員個人がそれぞれの専門を教える集まりではなく、学部として共通の目標を持ち、責任を共有することが必要である。

- ・ステップ3・・・シラバス・レビュー

各授業のシラバスの内容とアウトカムが合っているかを点検する。また、アウトカムに沿って各授業の定義づけを行う。

- ・ステップ4・・・プランニング

アウトカムや達成状況を点検・評価するためのプランニングを行う。プランニングの際は、直接的測定方法（direct measures）と間接的測定方法（indirect measures）の両方を含んださまざまな評価指標を定める。直接的な指標は、教員による学生の論文の評価などで、間接的というのは、学生アンケートや大学院への進学率等である。

WASCは、キャップストーン（capstone：4年間で修得した知識やスキル）やポートフォリオ、学修成果に関するルーブリック（rubric：評価基準の表）を作成し、縦軸に評価項目、横軸に達成レベルを4段階（Initial、Emerging、Developed、Highly

Developed) で示し、目標の達成状況を測るための表を大学に提供している。

7. WASC の改革

WASC は、高等教育界の先導者として、常に大学を引っ張っていく存在になることを目指している。そのための方策として、アクレディテーションの研究を進め、セミナー等を開催して大学関係者に最新の情報を提供するとともに、大学がどうあるべきか、何をすべきかをレクチャーしている。2002（平成 14）年に基準を改定し、教育の成果を大学自身に実証させるシステムを導入して約 7 年が経過した今、ようやく大学にも理解が少しずつ浸透してきたようである。

また、WASC 自身も自己点検・評価活動に取り組み、アクレディテーションのハンドブックの有効性を検証するため、大学にアンケート調査をしている他、大学と同様に WASC 自らがハンドブックに基づいて自己点検・評価し、その報告書をホームページで公開している。さらに、この点検・評価報告書は、国際的な評価の専門家に送付して、組織や活動等の適切性についての評価を受け、常にアクレディテーションのプロセスを向上させることを念頭におきながら改善を図っている。数年にわたって丁寧に行われるアクレディテーションプロセスや、エビデンスに基づいた教育成果の実証方法など、WASC のアクレディテーションシステムから学ぶことは多いが、そのシステムの構築の裏にある WASC の地道な研究活動と自己点検・評価活動も、わが国における評価機関のあり方を考える際、非常に参考になるものと思われる。

（蔦 美和子）

WASC Standards at a Glance

Standard I: Defining Institutional Purposes and Ensuring Educational Objectives

Institutional Purposes

- 1.1 Formally approved statements of purpose
- 1.2 Objectives clear in relation to purpose
- 1.3 Leadership system, performance, responsibility, accountability

Integrity

- 1.4 Academic freedom
- 1.5 Diversity
- 1.6 Autonomy
- 1.7 True representation to students/public; fair and equitable policies
- 1.8 Integrity of operations, business practices, etc.
- 1.9 Honesty with WASC

Standard II: Achieving Educational Objectives Through Core Functions

Teaching and Learning

- 2.1 Programs appropriate in content, standards, level; sufficient qualified faculty
- 2.2 Clearly defined degrees and level of achievement/graduation
 - Undergraduate degree requirements
 - Graduate degree requirements
- 2.3 Expectations for student learning in programs and policies
- 2.4 Expectations for student developed and shared widely
- 2.5 Students involved in learning; expectations and feedback
- 2.6 SLOs used to evaluate students; graduates achieve stated levels of attainment
- 2.7 Program review required and includes SLOs; stakeholder involvement

Scholarship and Creative Activity

- 2.8 Values and supports scholarship, curricular and instructional innovation
- 2.9 Linkage among scholarship, teaching, student learning and service

Support for Student Learning

- 2.10 Assesses student characteristics and needs and promote success
- 2.11 Integrates co-curricular and academic
- 2.12 Advising and information
- 2.13 Appropriate student services
- 2.14 Serving transfer students (if applicable)

Standard III: Developing and Applying Resources and Organizational Structures to Ensure Sustainability

Faculty and Staff

- 3.1 Sufficient qualified personnel
- 3.2 Sufficient qualified and diverse faculty
- 3.3 Faculty policies and evaluation
- 3.4 Faculty development

Fiscal, Physical, and Information Resources

- 3.5 Fiscal and physical resources aligned and adequate
- 3.6 Information resources aligned and adequate
- 3.7 Information technology coordinated and supported

Organizational Structures and Decision-Making Processes

- 3.8 Structures and processes clear, consistent and sufficient
- 3.9 Independent and functioning governing board
- 3.10 Full-time CEO and other leaders
- 3.11 Effective academic leadership

Standard IV: Creating an Organization Committed to Learning and Improvement

Strategic Thinking and Planning

- 4.1 Reflection and planning; strategic; aligned; involves constituents
- 4.2 Planning aligns academic, personnel, fiscal, physical, and technology
- 4.3 Planning informed by analyzed data and evidence of educational effectiveness

Commitment to Learning and Improvement

- 4.4 Quality assurance processes; assessment, use of results to revise/improve
- 4.5 Institutional research on effectiveness
- 4.6 Leadership and faculty assess and improve
- 4.7 Inquiry into teaching learning leads to improvement
- 4.8 Stakeholder involvement in assessment of effectiveness

Notes on the use of this document: “Standards at a Glance” is a much abbreviated, shorthand-style outline of the Standards and CFRs contained in the WASC 2001 Handbook of Accreditation. It is not intended to substitute for the Standards in any way or to be cited in any report. This document does not cover all the points under each CFR or include important Guidelines that supplement the CFRs. This document is provided as part of a team-training exercise only, for the purpose of facilitating evaluators’ understanding of the Standards. Teams should use the full Standards, CFRs and Guidelines along with policies contained in the WASC 2001 Handbook of Accreditation as they conduct site visits and prepare team reports.

サンフランシスコ大学の質保証への取り組み

訪問日時 2009（平成 21）年 1 月 13 日
面談出席者 サンフランシスコ大学
Dr. Gerardo Marin, (Vice Provost, Office of the Provost)
Dr. William Murry (Director, Office of Institutional Assessment)
Dr. Alan Ziajka (Director, Office of Institutional Research)
調査担当者 大学基準協会
前田 早苗（千葉大学）
薦 美和子（大学基準協会）

1 サンフランシスコ大学について

サンフランシスコ大学（University of San Francisco 以下、U S F）は、1855 年に、イエズス会神父により設立された大学で、サンフランシスコ市では、最も古い高等教育機関である。ただし、現在は、学生の入学、教職員の採用のいずれにも宗教上の制限は一切設けていない。

1863 年に最初の学士号（Bachelor of Arts）を、1867 年に初の修士号を授与している。

現在の教育組織は、教養学部、法科、経営、教育、看護、プロフェッショナル・スタディの各大学院で構成されており、合計 8,000 名を超える学生が在籍している。

2 U S F のアクレディテーションの地位

U S F は、機関別のアクレディテーションの認定を W A S C から得ているほか、A A C S B international（ビジネス系）、American Bar Association、Association of American Law School、American Chemical Society、California Board of Registered Nursing、Commission on Collegiate Nursing Education、の専門分野別アクレディテーション団体の認定を受けている。

3 W A S C のアクレディテーションへの取り組み

前節で述べたようにW A S C のアクレディテーションプロセスは、以下の3つの段階で構成されている。

第1段Proposal（アクレディテーションの申請）

第2段Capacity & Preparatory Review（大学が業務を十全に運営できる能力があり、アクレディテーションの最終段階に進むための準備ができていることを提示するための評価、以下C & P Review と記す）

第3段Educational Effectiveness Review（教育の質とその効果、学習プログラムの評価）

U S F は、W A S C の直近の認定は、2002（平成14）年に得ているが、当時は現在の認定方式とは異なるものだった。現在、W A S C が開発した新しいプロセスに取り組んでいる。プロセスの第1段階である申請書（Proposal）を2005（平成17）年に提出し、W A S C から次段階に進むことを承認された。大学によってはこの段階で計画変更を求められることがある。その後直ちに第2段階のC & P Review のためのセルフ・スタディ・レポートを2007（平成19）年8月にまとめた。そして最後の段階であるEducational Effectiveness Review を2008（平成20）年8月に開始し、2009（平成21）年10月の終了を目指している。

ここで、U S F が作成した申請書の概要を確認しておこう。

第1段階 U S F の申請書（Proposal）の構成（全14ページ）

- ・大学の現況（沿革、教育組織、管理運営組織、W A S C を含むアクレディテーションの状況）
- ・前回の認定および2002（平成14）年のフォローアップ訪問の際にW A S C から勧告および意見の付された4領域のその後の改善状況
- ・前回のW A S C の認定後に設定した「ビジョン、ミッション、価値」に関する声明に基づく達成目標（expected outcomes）
- ・構成員の包含（第2、第3段階にむけて組織される各種委員会とその構成メンバー等、申請が受理された後に行う評価活動の概略）
- ・C & P Review のアプローチ（実施方法とC & P Review の報告書作成方針、それを裏付けるこれまでの活動実績）
- ・Educational Effectiveness Review のアプローチ（3つのテーマ設定とその理由、現時点での準備状況）

- ・ データ収集・分析システムの有効性

このように、前回のアクレディテーションの結果に対してどのように改善に取り組み、今後どのように評価活動を進めるのかが示されたものとなっている。

U S F が今回のアクレディテーションの準備段階で重視した点が 2 つある。1 つは、大学の関係者全員を巻き込むことで、もう 1 つが誰にとってもこのプロセスが簡単であるようにすることである。そのためには、専門のスタッフの存在が不可欠である。U S F の場合は、今回のインタビュー調査にも出席した Dr. Murry と Dr. Ziajka がその役割を果たし、書類の多くを準備した。

4 内部質保証のための組織（アクレディテーション申請のための組織）

U S F の質保証に関する組織の特徴は、学内調査のための組織と教育評価のための組織を分けて設置した点にある。その組織とは、教育評価室（Office of Institutional assessment（O I A））と学内調査室（Office of Institutional research（O I R））である。

両組織が置かれた契機は、前回 1997（平成 9）年に受けた W A S C の評価の際に付されたコメントにある。そのコメントは、大学組織を研究する体制と教育評価を行う体制を設置することが望ましいというものである。義務として課されたわけではない。このコメントに対して U S F は、W A S C のアクレディテーションプロセスが、C & P Review と Educational Effectiveness Review に分かれていることに対応して学内調査と教育評価をそれぞれ独立の組織として、学事担当副学長の下に設置した。

ふたつの組織の構成と役割については、以下のとおりである。

1) 大学評価室（O I A）

【スタッフ】

ディレクター 1 名、
専任アナリスト 1 名、専任研究者 1 名（1 年契約）
サポートスタッフ（学生） 2 ～ 3 名
（ディレクター以外は学内調査室と兼務）

【ミッション】

U S F が提供するアカデミックおよびノンアカデミックユニットにおける学習の内容の向上を目指す。

O I A の主要な任務は、大学のミッションに即して、学生の学

習評価プロセスに対して助言、支援、監督を行うこと。

【目 標】

ミッションの実現に向けて、系統的に以下のことを行う。

- ・ 学生の学習成果の測定・検証におけるリーダーシップと支援の提供。
- ・ 教職員のエフォートの測定を支援するためのワークショップの開催、情報周知戦略の設計。
- ・ プログラム評価の支援
- ・ 機関別・分野別アクレディテーション活動への参加。
- ・ **学生の学習に関する評価実践と研究成果を目指した学事および大学生活の専門家としての役割**
- ・ 主要な全学的規模の評価プロジェクトの分析と結果報告への参画
- ・ 下記の課題に対処するための全学的規模のエフォートの測定
- ・ 大学のミッションの実現、学生の学習、卒業生、学生の退学率の改善、初年次の経験を効果的にすること、学生のリーダーシップと実力の強化、大学院生の生活の向上、学生サービスの拡大と強化、カリキュラムに即した学習環境の有効性の増進
- ・ 学生経験に関する傾向のモニターと情報の提供
- ・ 部局や評価領域を横断する収集データの共有の機会の促進
- ・ 学習経験の統合への参画と証拠収集への支援

2) 学内調査室（O I R）

【スタッフ】

ディレクター 1 名、

専任アナリスト 1 名、専任研究者 1 名（1 年契約）

サポートスタッフ（学生） 2～3 名

（ディレクター以外は大学評価室と兼務）

【ミッション・目標】

学内調査室は、副学長部局において、教育研究に関する計画、方針の策定、管理運営に関わる意思決定、大学のミッションの遂行に関連する学内の調査と分析の開発と普及に対して責任を負う。

オフィスは、大学を越えて統計データの確認、分析、集積を行う。

他大学のオフィスと協力して主要な研究および報告を準備・支

援を行う。

学長、副学長、他の役員およびその代表からの統計情報の要求に応じる。

特にオフィスは、以下の目標を達成することが期待されている。

- ・ U S F 組織のデータについて一貫性のある正確で公式な報告を提供すること
- ・ 大学の組織としての有効性、計画、意思決定を支援し、調査・分析を行うこと
- ・ 専門分野に関する学内調査プロジェクトの調整を行うこと
- ・ 大学、役員、部局と密接な関係のある外部調査報告およびデータを適切に収集・評価し、配信すること
- ・ 大学の「ビジョン、ミッション、価値」の遂行に関して、大学のための特定の研究プロジェクトを実施すること

二つの専門オフィスを置くという体制は、当初から考えられていたものではない。特に大学評価室については、当初、専門組織設置ではなく、教授で構成する委員会が教育評価を担い、専門スタッフがサポートするという方式でスタートしたが、成果を上げられなかったことから、専門スタッフを発展させて大学評価室設置とした経緯がある。U S F は、専門オフィス体制の方が、少数の専門家がすべてを把握しているために、セルフ・スタディを総合的に円滑に進めることができるという利点があるとしている。

もちろん評価委員会は、現在も存在するが、大学全体の評価を立案するだけで、実際の評価には関わっていない。

ふたつのオフィスのディレクターは、オフィス設置の際に新たに雇用された人材であり、他の大学等での同様の経験を持つスペシャリストである。

これらオフィスの調査報告や提案は、直接副学長に対して行われる。

このふたつのオフィスの年間予算は、人件費と諸費用を含め 60 万ドルと高額で、U S F は相当の経費支出をしてア kred i t e i o n に対応したことになる。小規模大学には到底まねのできるものではない。

5 教育評価の取組

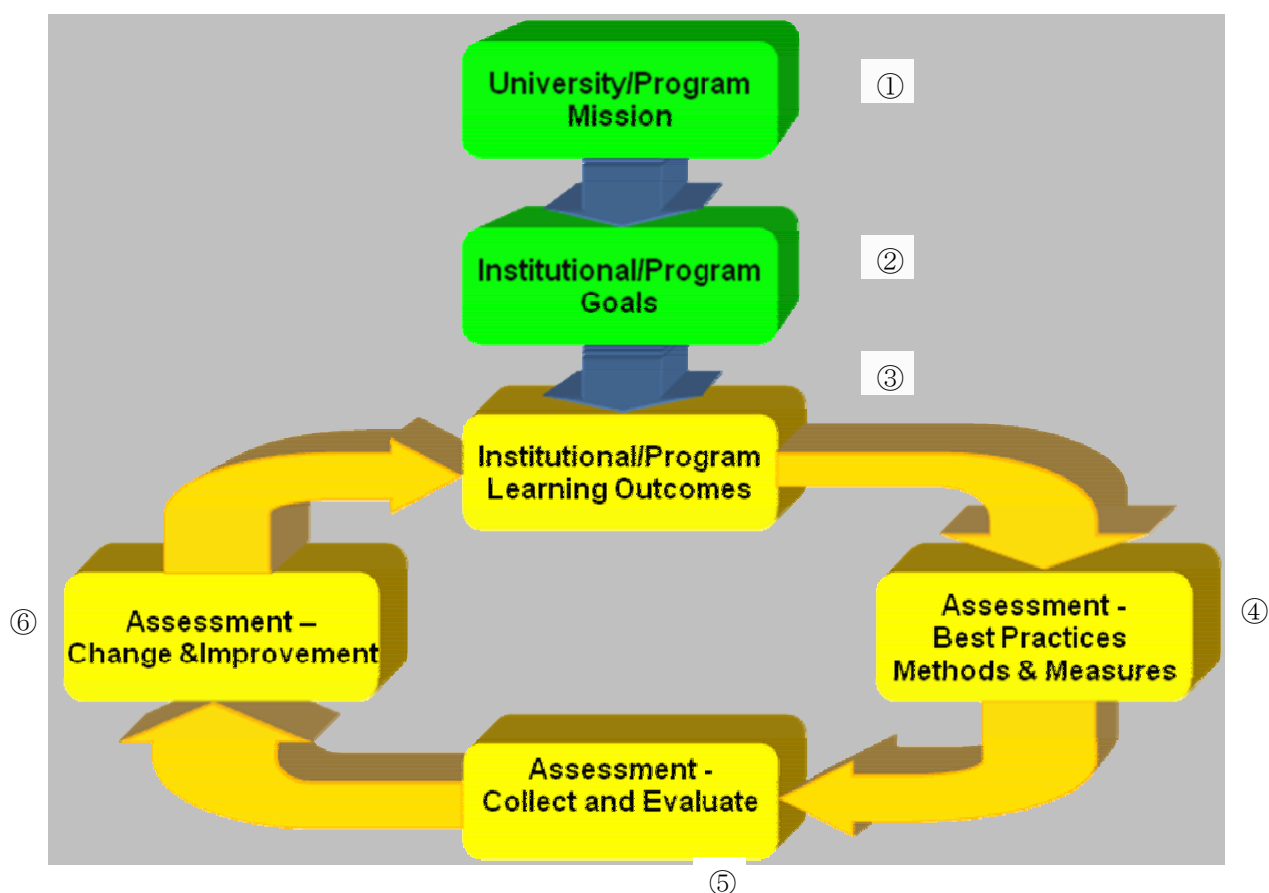
各プログラムとそこで開設される各科目の評価について、大学評価室が示しているモデルに即して紹介する。

① Institutional/Program Mission

大学の中核となるミッションは、イエズス会の伝統に基づく教育であり、各プログラムはこの大学全体のミッションに即してプログラムのミッションを作成しなければならない。さらに個々の科目はプログラムのミッションを反映するような内容でなければならない。

USFは、8年前からミッションステートメントに基づきプログラムを再検討してきたという自負がある。WASCがミッションを重要視していることもあり、大学のすべてがミッションに基づいているという意識が高い。

The Assessment Model



USFのホームページより転載（○付き数字は、筆者が付した）

② Institutional/Program Goals

大学として、ミッションから導き出される共通の学習目標として、USFの卒業生が身につけるべき事項が9項目設定され、さらに、

各プログラムに反映されるべき具体的な能力（14 項目）が示されているので、各プログラムは、これらに即してプログラムとしての目標を設定する。

③ Institutional/Program Learning Outcomes

各プログラムは、自身の設定した目標から学生の学習成果を設定する（19 項目を例示）。

次に授業科目ごとの学習成果を設定する（5 項目を例示）。

各プログラムは、プログラム共通に反映されるべき具体的な能力（14 項目）について、コアとなる科目ごとに 4 種類（入門レベル、強化レベル、上級レベルの 3 段階または該当なし）のいずれかを記入した一覧表を作成する。

④ Assessment -Best Practices Methods & Measures

それぞれの学科の目標および学習成果にふさわしい測定方法を選択・開発する。

その際、以下の 4 つの質問に回答できるものでなければならない

- ・ プログラムは一定の基準を満たしているかまたは上回っているか。
- ・ どのようにプログラムを他のそれと比較するか。
- ・ プログラムは初期の目的に即して良質の活動を行っているか。
- ・ このプログラムの経験からどのように改善することができるか。

また、評価の方針として、以下の 9 項目について説明を付して提示している（説明は略）。

- ・ 学生の学習の評価は、教育的な価値から始める。
- ・ アセスメントは、学習の理解が多元的、統合的であり、時間の経過とともにパフォーマンスの中で明らかになることを反映する時、最も効果的である。
- ・ アセスメントは、プログラムが明確な目的をもち、しかも改善目的が明確な時に最も効果的に作用する。
- ・ アセスメントは結果に対する注意が必要であるが、それと同様にその結果を導いた経験にも注意する必要がある。
- ・ アセスメントは、一時的ではなく、継続的であれば有効である。
- ・ アセスメントは、教育コミュニティの代表を包含することで、より広い改善を促進する。

- ・ アセスメントは、その利用の問題と、人々が本当に興味を持つ明確で課題から着手する時に影響力を持つ。
- ・ アセスメントは、変化を促進するようなより広い状況の一部であるとき最も改善につながりやすい。
- ・ 教育者はアセスメントを通して、学生および市民への責任を果たす。

⑤ Assessment -Collect and Evaluate

評価 (assessment) 方法としては、直接評価 (direct measure) と間接評価 (indirect measure) を併用することが求められている。

直接評価とは、学生のパフォーマンスが、教員が目指しているレベルに達しているかどうかを評価するもので、間接評価には、主にアンケートやインタビュー調査がある。アンケート調査は、回答者が質問をどのように解釈するかによって、回答の内容が変わる。また、インタビュー調査をグループで行う場合は、他人の回答に左右される可能性がある。従って、直接評価の方がより客観的な評価ではあるが、間接評価も正確とは言えないまでも参考となる情報が多く入手できるという利点がある。

直接評価の方法としては、以下のようにもがある。

- ・ 教員が直接作成した総合試験及び課題
- ・ テーマに関する専門的に判断されたパフォーマンスまたは能力の証明
- ・ 学生の学習について時間をかけて編集したポートフォリオ
- ・ 授業科目の典型的な課題に対する代表的な学生の学習サンプル
- ・ 資格・証明試験（たとえば Praxis, NLN）または他の公的試験（たとえば Major Field Tests, CLA, MAAP）の得点と合格率
- ・ 電子媒体上のスレッド式討論の要約・分析
- ・ フィールドワークの監督者による学生のスキルの評価
- ・ テスト、最終資格試験・総合試験
- ・ エッセイ
- ・ プレゼンテーション
- ・ 博士論文
- ・ エキシビション
- ・ 教室内の課題
- ・ 「キャップストーン」の経験（研究プロジェクト、論文、口

頭試問。ルーブリックによるパフォーマンスのスコア)
間接評価の方法としては、以下のようにもがある。

- ・ 学生満足感調査
- ・ フォーカスグループまたはインタビュー
- ・ 卒業率。
- ・ セルフレポートの増加
- ・ 卒業生が受け入れられる大学院および 4 年制プログラムの質・評判
- ・ 卒業生のうち適切な職業に就いた割合と初任給
- ・ 卒業生のキャリアに対する責任感と満足感の認識
- ・ 既成の調査（例えば NSSE、BCSSE、LSSE、SSI など）
- ・ 知識、技術、考え方に関する学生のレーティング
- ・ 成績

⑥Assessment -Change &Improvement

改善改革のためのアクション・プランを設定する。その際、以下の点に留意しなければならない

- ・ 大学としてその決定に関わること。
- ・ 評価結果を共有すること。
- ・ キャンパスでディスカッションを行うこと。
- ・ 意思決定を共有すること。
- ・ 権限を与えること。
- ・ 資源を提供すること
- ・ 柔軟性があること。
- ・ 学習の保証について実績があること

6 U S F の評価の特色

U S F へのインタビュー調査および評価に関わる資料から、U S F の教育とその評価の特色をまとめてみよう。

アメリカのアクレディテーションは、大学の使命・目的に即して評価するという方式を半世紀以上にわたって堅持している。そのアメリカにおいても、各大学が設定する使命が形骸化してきたといわれる中で、S F U は、イエズス会系の大学であるという設置の背景もあって、使命を重視し、その周知を徹底している。そこから導かれる大学全体としてコアとなるコンピテンシーが設定されているので、それに即した各プログラムの展開へと体系的にカリキュラムが編成されるようになっている。

また、教育評価の専門部局を設置し、少数の専門スタッフながら、全部局および大学全体の評価をサポートできる体制が整っている。中でも、データ・情報収集・分析機能と評価による質の改善向上機能を分けたことは、U S Fでは成功しているようにみえる。特に、O I Aは、全米で行われる評価関係の研究会での成果や他大学等で開発された評価システムを自大学向けに改良して各組織に提供したり、W A S Cのアクセディテーションへの対応も兼ねた各種フォーマットの作成、学内研修会の開催、ホームページでの情報提供などが整備されている。それぞれの役割が明確に分担されているのが特色である。各組織が、O I Aが整備したシステムに基づいて具体的にどの程度充実したセルフ・スタディを行っているかについては、今回の訪問調査では確認できなかったが、U S Fの質保証に関する情報公開はO I Aが一手に担えるだけの体制を整えている。

O I Aは、現在、W A S Cのアクセディテーションの最終段階に入っているが、第2段階のレポートにおけるプランがどの程度実現するのかを注視していきたい。

(前田早苗)

サンフランシスコ州立大学 (San Francisco State University) の 内部質保証に向けた取り組み

訪問日時： 2009（平成 21）年 1 月 14 日（水）

面談出席者： Dr. Linda Buckley（Associate Vice President,
Academic Planning and Educational Effectiveness,
SFSU）

調査担当者： 前田 早苗（千葉大学）
薦 美和子（大学基準協会）

1. サンフランシスコ州立大学の概要

サンフランシスコ州立大学（以下、SFSU）は、1899 年に Teacher Training School（教員養成所）として創立され、現在 23 あるカリフォルニア州立大学システムのうち、4 番目に古い大学である。現在は、115 の学士コースと 95 の修士コースの他、カリフォルニア大学バークレー校等との 4 つのジョイントプログラム（修士・博士コース）があり、学部・大学院をあわせて約 3 万人（学部生：約 24000 人、大学院生：約 6000 人）の学生が学んでいる。

現在、WASC のアクレディテーションを申請しており、2008（平成 20）年に Proposal（申請書）を提出したところである。アクレディテーションは 3 つのステージを経るため、評価結果が出るのは 2011（平成 23）年になる予定である。なお、看護や工学、心理学等の 28 のコースにおいても、プログラム評価機関のアクレディテーションを受けている。

2. 内部質保証のための組織とその役割

大学の内部質保証のための組織としては、学務課（Academic Affairs）のもとに今回話を伺った Dr. Buckley の所属する Academic Planning and Educational Effectiveness（APEE）があり、大学全体の戦略的なプランニングやプログラム評価、WASC のアクレディテーションの申請、大学全体のデータ調査など、学内の自己点検・評価に関するさまざまな業務を行っている。データの収集・分析は、フルタイムのアナリスト 2 名（コンピューター

科学の修士号を持ち、統計学と数学の知識を有する)、パートタイム1名、コンピューター科学を専攻している3名の学生アルバイトで構成される APEE 内の Institutional Research (IR) と呼ばれる部門で行われる。IR では、入学者数、卒業者数、退学者数等大学のさまざまなデータの収集・分析を行う他、学生に対するアンケートを実施して教育成果の調査にも取り組んでおり、これらのデータを大学改善のための資料として活かしている。

3. 自己点検・評価の位置づけ

大学内で行う自己点検・評価には、広く浅く全体を見直すレビュー(review)と、具体的かつ綿密に行うアセスメント(assessment)がある。アセスメントは、授業レベル、プログラムレベル、大学レベルの3種類に分かれるが、いずれのレベルにおいても、目標到達度を測定し、改善を図っていくことを目的として継続的に行うプロセスであると定義づけている。授業レベルでは、各教員が個々の学生の知識や能力の修得状況について評価を行っており、プログラムレベルでは、APEE の統括のもと、各プログラムが毎年教育成果を測定してレポートにまとめ、5年分のレポートを蓄積してプログラム評価の基礎資料としている。また、大学レベルでは、作文能力やコミュニケーション能力など、専門分野の域を超えて全ての学生に修得させるべき能力の点検・評価を実施している。

こうしたアセスメントでは、下記の3点が実行され、なおかつ機能していることを確認・実証することが重要であるとし、アセスメントは、改善点を今後の改革につなげるために不可欠なダイナミックプロセスと位置づけている。

- (1) 目標(期待する学修成果)を明確にし、それを公表すること
- (2) 学修の質に関する適切な基準と高い目標を設定するとともに、どの程度目標を達成し、基準を満たしたかを検証するために、エビデンスを系統的に収集・分析すること。
- (3) 教育・研究活動の改善を図るためにデータや情報を活用すること。

4. プログラム評価（program review）の実施方法

（学部、研究科、学際的なプログラム等、学位を授与するプログラムの自己点検・評価）

SFSU では、教育目標の達成に向けて改善を図り、学内におけるプログラムの質を向上させることを目的に、プログラム評価を約 6 年サイクルで行っている。外部評価をプロセスに含めたプログラム評価の実施は、WASC のアクレディテーションの認定を受ける上で求められており、SFSU では、約 30 年前から始めてすでに 5 回のサイクルを終え、現在は 6 回目のサイクルの 2 年目に入っているところである。前回の WASC の評価結果において、大学院の構造基盤の整備が不十分であるとの指摘を受け、今回のプログラム評価では、大学院を中心に行うこととしている。ただし、プログラム評価機関によるアクレディテーションを受けているプログラムにおいては、アクレディテーションを申請するための自己点検・評価の他に、別途学内のプログラム評価を行う必要はない。

プログラム評価においては、APEE が学内の教員 1 名をコーディネーターに任命し、コーディネーターは評価プロセスの決定や外部評価員の選定、自己点検・評価資料の作成などのサポートを行っている。APEE には、Dr. Buckley など評価の専門家がいるが、教員から教員へアドバイスすることが重要であるとして、教員をコーディネーターにあてており、教員が中心となって自己点検・評価を行っている。なお、教員は、自己点検・評価をするための時間（assign time）が保障されている。

プログラム評価は、以下のプロセスに従い、3 セメスター（1 セメスターは 4 ヶ月）以内で実施することになっている。

（1）教員による自己点検・評価のプランニングと準備

学務課より、年度初めにプログラム評価のスケジュールが副学長に通知される。副学長は、プログラム長、APEE の副部長（以下、副部長）やコーディネーターの教員、プログラム評価委員会（Program Review Committee）の委員長とともにミーティングを開催し、APEE が作成したプログラム評価のハンドブックを参照しながら、実施する評価のプロセスや使用するデータ資料などについて打合わせを行う。このハンドブックには、GPA の成績分布表や教員 1 人あたりの学生数など、自己点検・評価に使用するデータ資料の様式や、カリキュラムマップの様式などが示されている。

その後、プログラムに所属する教員は、副部長やコーディネーターの教員、プログラム評価委員会の委員長等に適宜相談をしながら、事前に APEE より提供されるデータ資料を使用して自己点検・評価を実施し、点検・評価報告書を取りまとめる。その後、最終的な点検・評価報告書を、コーディネーターと副学長、副部長に提出し、承認が得られれば、外部評価へと進むことになる。

(2) 外部評価の実施

外部評価の目的は、その領域の専門家によってカリキュラムと教育内容の適切性を確認することである。プログラムの所属教員は、外部評価員としての適任者を選出し、それぞれの経歴や業績などを添付した外部評価員の候補者リストを副学長に提出する。副学長は、副部長などと協議し、最終的には副部長がリストの中から2名の外部評価員を選定する。外部評価員の内訳は、カリフォルニア大学システムの大学から1名、それ以外の大学から1名であり、ともに評価するプログラムと同じ領域の専門家である。

外部評価員は、事前に点検・評価報告書を読んだ上で、2日に亘り実地視察を行う。実施視察では、学生や教職員にインタビューを行い、実地視察後1ヶ月以内に評価結果として助言事項などを報告書にまとめ、副部長に送付する。副部長は、速やかにその結果をプログラム長に報告する。

プログラム長は、外部評価員からの報告書を受け取ってから1～2ヶ月以内に、所属教員と話し合い、報告書に対するコメントをまとめて、コーディネーターや副部長に提出する。プログラム長は、点検・評価報告書、外部評価報告書、外部評価報告書に対するプログラム長と副学長の見解を評価ファイルにまとめ、プログラム評価委員会に提出する。

(3) プログラム評価委員会 (Academic Program Review Committee) による評価

プログラム評価委員会は、外部評価報告書が送付された後、所属教員や副学長に対してインタビューを行う。インタビューは外部評価報告書を受け取ってから、3ヶ月以内に行われなければならない。プログラム評価委員会は、プログラム評価ファイル(点検・評価報告書、外部評価報告書、外部評価報告書に対するプログラム長と副学長の見解)を読み、プログ

ラムが独自の基準を満たしているか、プランニングとおりに教育・研究が行われているか等をチェックする。また、プログラム評価の結果は、大学全体の戦略的なプランニングに生かしている。

(4) 最終結果（覚書）の作成・調印

所属教員や副学長とのインタビュー終了後、プログラム評価委員会はプログラム長や学務課、副部長等と協議し、全ての助言事項を踏まえて今後実行すべき教育・研究活動を覚書（memorandum）としてまとめる。覚書は、APEE のオフィスに保管され、次のプログラム評価の際に、助言事項の改善状況を確認する。

5. 教育の質の実証

教育の質を実証するためには、簡潔かつ測定が可能な学修成果（learning outcome）を定めなくてはならない。学修成果を測る方法は、学生が学んだ知識・能力を試験などによって測る直接的方法（direct measure）と、就職率や進学率などによって測る間接的方法（indirect measure）があり、複数の方法を用いて多角的に測定することが有効であるが、いずれもさまざまなデータの収集・分析や調査活動が必要である。SFSU では、学内の入学者数や卒業者数などの統計を IR 部門が実施して、学修成果の測定に役立てている他、NSSE（National Survey of Student Engagement）が全米で実施している学生へのアンケート調査結果なども活用している。このアンケートは、読んだ本の冊数、出席した授業の回数等、50 の質問があり、SFSU の結果、サンフランシスコ市内の 8 つの州立大学の集計結果、同じ分類に属する大学の集計結果、そして全体の集計結果と 4 種類の結果が大学に送付される。このうち、SFSU は市内の 8 つの州立大学の集計結果に最も注視し、他の州立大学と比較した上で SFSU の長所や問題点を把握するのはもちろんのこと、学修成果を測る 1 つの指標としても活用している。

教育においては、専門分野や定めた学修成果によっては、修得した能力を容易に数値化できず、教育の質を実証するのが困難な場合もあるが、そのような場合は調査を取り入れる方法もある。例えば、作文能力などの学修成果を測定する場合、入学時と卒業

時の比較により文章能力の向上具合を調査する他、卒業時に文章能力が飛躍した学生と反対に文章能力がほとんど身に付かなかった学生をそれぞれ 10 人ずつ集め、インタビューなどを通じて作文能力が向上した理由、あるいは向上しなかった原因を調査し、効果的な教育方法やカリキュラムを模索することも可能である。こうした調査に基づき、教育の改善を図ることも、大学が自ら教育の質の維持・向上に取り組んでいることを実証する方法の 1 つである。SFSU では、APEE において、大学レベルで定めた学修成果の測定方法についての検討を行い、IR 部門が中心となってさまざまな調査活動に取り組んでいる。

6. 内部質保証の有効性

SFSU では、前述のとおり、大学（APEE）の管理のもと、約 30 年前からプログラム評価に取り組んでおり、教育・研究の質を保証していくための体制やシステムの基盤は定着しているといえる。特に、APEE の位置づけや役割が明確になっていることや、APEE に大学評価や情報分析の専門家が配属され、常に改善を図りながら学内の内部質保証システムを構築していることが、SFSU の内部質保証の有効性を高めているものと思われる。

APEE は、プログラム評価への関わり方からも明らかのように、自己点検・評価に必要な資料や有効な方策を提供し、学内の自己点検・評価活動を統括しているが、あくまでも支援する立場に徹底している。そして、教育の質の点検・評価に関しては、別途教員をコーディネーターにあてることにより、教員同士が互いに協力しながら自己点検・評価することを促している。このように、教育の質保証の中心に教員をおいていること、そして教員の点検・評価のための時間を保障していることなども、自己点検・評価に対する教員の意識改革と活動の活性化につながり、ひいては内部質保証の有効性を高めるものと考えられる。

（蔦 美和子）

SAMPLE

Table 1

Timeline for completion of Sixth Cycle Program Review Process

(Assumes 4 months/semester: Sep-Dec for Fall, Feb-May for Spring)

First Semester				Second Semester				Third Semester			
Month				Month				Month			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Self-Study Preparation and Approval – Selection of External Reviewers											
			External Reviewer Site Visit								
				External Reviewer Report Received							
					Response to External Reviewer report by unit and dean						
							APRC interview of unit faculty and dean				
								Drafting of Concluding Action Memorandum by APRC			

カリフォルニア大学バークレー校の質保証への取り組み

訪問日時 2009（平成 21）年 1 月 13 日

面談出席者 カリフォルニア大学バークレー校

Dr. Christina Maslach (Vice Provost for Teaching and Learning, Professor of Psychology)

Dr. Cynthia Schrager (Chief of Staff, Office of Vice Provost for Teaching and Learning)

Mr. Charles R. Upshaw (Associate Vice Chancellor, rector, Chief of Staff, Office of The Executive Vice Chancellor and Provost)

調査担当者 大学基準協会

前田 早苗（千葉大学）

蔦 美和子（大学基準協会）

1 カリフォルニア大学バークレー校について

カリフォルニア大学バークレー校（University of California, Berkeley 以下、UC バークレー）は、1868 年にカリフォルニア大学の基幹キャンパスとして設立された。2008（平成 20）年秋学期現在で学士課程約 25,000 人、大学院約 10,000 人、計 35,000 人を超える学生が在籍している。

経営、化学、教育、工学、環境デザイン、情報、ジャーナリズム、法律、文学、生物資源、検眼、公衆衛生、公共政策、社会福祉（英文のアルファベット順）の 14 のカレッジとスクールがあり、学位プログラムは、学士課程 108、修士課程 87、博士課程 96、専門職 32、その他 31 に上る大規模な大学である。

2 UC バークレーのアクレディテーションの地位

UC バークレーは、機関別のアクレディテーションの認定を W A S C から得ているほか、Business (AACSB)、Clinical Psychology、Computer Science、Dietetics、Engineering (chemical、civil、computer、electrical、industrial、mechanical、nuclear)、Forestry、Health Services、Administration、Interior Design、Journalism、Landscape Low、Optometric Residency、Optometry、Planning、Psychology Internship、Public Health、School Psychology、Social Work、の

専門分野別アクレディテーション団体の認定を受けている。

3 UCバークレーの質保証に関わる組織について

1) アクレディテーションのための組織

WASCの窓口は、今回インタビューに応じたUpshaw氏が担当し、次期アクレディテーションに向けて、WASCの評価委員経験者であり、教育担当副学長（Vice Provost for Teaching and Learning）であるMaslach氏とそのアシスタントのSchrager氏（いずれもインタビューに出席）の2人が継続的に活動を行っている。

教育担当副学長室（Office of Vice Provost for Teaching and Learning）は、WASCの前回のアクレディテーションに向けて設置された組織である。

この組織は最初から予定されてできたものではなく、準備段階の調査で、大学院に比して学士課程教育が弱いことが明らかとなり、まずは副学長職を設けた。ところが、学士課程にとどまらず、教員や大学全体に関わる課題も明らかとなり、副学長の下に教育担当グループ（teaching and learning group）を置き、それを発展させてオフィスとしたという経緯がある。施設・設備、教員ともに十分であるのに、それが教育活動として十全に機能していない、そのギャップを埋めるのが副学長に課された使命だった（なお、Maslach氏は前回のアクレディテーションの後に副学長就任した）。

WASCが求める教育成果の評価についても、教育担当副学長室が主担当部局となり、教員や事務スタッフに対して、教育評価を促進させる任務を負っている。

ただし、この組織は、アクレディテーションの準備過程で設置されたという背景の割には、その名称が示す通り、アクレディテーション以外の活動が主流である。下部組織として、6つの部門（Educational Technology Service、Student Learning Center、Athletic Study Center、Educational Development Office、American Cultures、Osher Lifelong Learning Institute）を擁し、スタッフは総勢95名という大所帯である。それらの部門は、学習支援がほとんどである。アクレディテーションに対応するためのワーキング・グループは、事務系スタッフを中心とした構成でその都度臨時に置かれる。

インタビュー調査でのIRオフィスに関する質問に対しては、①計画策定・分析室（Office of Planning & Analysis（OPA））、②学生調査室（Office of Student Research）、③各部局のデータアナリスト

、という3つの組織および担当者をあげたこと、質保証の中心となる教育プログラムは、教育計画・施設担当副学長（Vice Provost of Academic Planning and Facilities）のもとに教育プログラムの評価を専門に行っていること、各部局にも委員会が設置されていることなどの回答が得られたことからすると、かなり複雑な組織構成となっており、大学全体で質保証に取り組むことが難しい体制になっているものと思われる。

Maslach 氏も、最も挑戦的なことは、決して1カ所でやっているわけではない諸活動をどのようにコーディネートし、まとめるかであると語っている。

本報告では、調査で得られた資料から、内部質保証の中心をなすものであり、かつ恒常的に行われている教育プログラムの評価について紹介する。

2) 教育評価のための組織

大学独自で部局ごとに実施している教育評価の中心となるのは、教育計画・施設担当副学長室（Office of Vice Provost of Academic Planning and Facilities）である。

このオフィスのもと、カレッジ等の各教育組織は、プログラム評価委員会を設置し、8年周期で評価を行う（【資料1】参照）。

この大学独自の教育評価にもWASCの影響は及んでいる。WASCが教育プログラムにおける達成度評価を強調しているからだ。WASCの評価も視野にいて各教育組織の評価のためのガイドが作成されている（後述）。

さらに、学長（Executive Vice Chancellor & Provost）および3名の副学長（Vice Provost）に加え、研究科長等の教育組織の責任者数名で構成されたプログラム評価監視委員会（Program Review Oversight Committee（PROC））が設置されている。この委員会のメンバーになる研究科長等は、5つの教育特別委員会（大学院委員会（Graduate Council）、教育方針委員会（Committee on Educational Policy）、予算・組織間関係委員会（Committee on Budget and Interdepartmental Relations）、女性・マイノリティ地位向上委員会（Committee on the Status of Women and Ethnic Minorities）、教育計画・資源配分委員会（Committee on Academic Planning and Resources Allocation）の代表者である。委員会は、1学期に1回開催される。

このほかにも、教育評価の支援組織として、計画策定・分析室（Office

of Planning & Analysis (O P A))、総長戦略・調整グループ (Chancellor's Strategy and Alignment Group) があり、それぞれ 1 名または数名の専門スタッフが配置されている (教育評価における各組織の役割は【資料 2】参照)。評価に関わる組織は一元化されておらず、あちこちにサポートするチームがいるのが、UC バークレーの特徴といえる。

各組織の教育評価の結果は、学長から当該組織の責任者に宛てて文書で通知される。この文書は、予算配分、人事の際に使用される。例えば、ある組織が新しい教員が欲しい、または新しく予算が欲しい場合に、この評価結果文書に指摘された問題点の改善や、計画の進捗が証明できないと新たな予算が獲得できないということもあり得る。

また、先述の各種の特別委員会もそれぞれさまざまなガイドラインを策定しており、8 年に 1 回の評価という長い期間の質の維持を図っている。このガイドラインは各組織横断的なものではなく、それぞれの組織に応じたガイドラインである。例えば、花形教授がリタイアしても次の 8 年間にもそのプログラムの質が維持できるようなプランを提示させる、ここ数年で多くの教員が退職することが分かっている場合に、その補充に関する指摘を行うなどというケースは比較的多く発生するという。

教育評価は、「ピアレビュー」により行われるが、この「ピア」には、学内ピアのほかに学外ピアも評価に加わるものとされている。

このような組織・体制で行われる教育評価について、UC バークレーから提示された資料を次に紹介する。

4 教育評価のための資料

1) 教育プログラム評価ガイド

各ユニット (教育プログラム、デパートメント等) が教育プログラム評価を行うために作成されたのが、教育プログラム評価ガイド (UC Berkeley Guide For The Review of Existing Instructional Programs) である。

このガイドから、評価の概要を要約すると、以下のとおりである。

教育プログラムの評価は、プログラムと教育組織の改善を通じて大学全体の教育の向上を目指して行われるもので、18 カ月間のプロセスでの様々な分析を通じて、現在の優秀さを維持し、確実な将来計画を策定することを重視している。

評価の中心は、ユニット単位のセルフスタディである。そこでは、

調書と問題点を洗い出し、次の8年間の予測と新たな挑戦に対応することが視野に入っていなければならない。各ユニットには、1～3の重点領域を設定することが義務づけられており、そのほかに学長やプログラム評価監視委員会等から1～2の領域の徹底分析が追加される場合もある。

教育プログラム評価には、学外評価委員会（External Review Committee）による評価も組み込まれている。通常、外部評価委員は、人口統計、所属機関などを勘案したうえで、専門家が選任され、彼らには、前もって計画策定・分析室が作成した統計データが提供される。

外部評価委員は、ユニット訪問前に1日か1日半を費やして資料を精査する。ユニット訪問後にさらに数日かけて報告書を作成する。

評価プロセスにおいて最も重要な役割を果たすのが、学術評議会（Academic Senate）である。学術評議会は、外部評価委員会の評価の前に、プログラム評価監視委員会（PROC）のメンバーを各ユニットの評価に割り当て、評価すべき重点領域を特定し、外部評価委員の注意を喚起する。学術評議会は、外部評価委員会の報告書を参考にしつつ、最終の評価報告書を作成する。

各ユニットに対しては、評価のプロセスを8つのステップに分けて示している。

第1ステップ	評価対象ユニットの選定
第2ステップ	セルフスタディ項目の決定
第3ステップ	セルフスタディの実施とOPAによるデータの活用
第4ステップ	外部評価委員会および学術評議会連絡組織
第5ステップ	外部評価委員会のキャンパス訪問
第6ステップ	外部評価委員会報告書、学術評議会連絡組織報告書およびユニットの回答の検討並びに学術評議会の回答
第7ステップ	最終会議
第8ステップ	フォローアップーPROCの勧告に対するユニットの回答

なお、ガイドの付属資料である8カ年の評価サイクルを【資料1】として、第1ステップに掲載された評価プロセスの概要の一覧表を【資料2】として添付した。

2) 計画・分析室 (OPA) による主要データ概要 (The Central Data summary)

上記ガイドに登場する主要データ概要とは下記の項目によるものである。

I 部局の歴史と前回の評価の概要

II 部局と教員の栄誉

- a 大学院プログラムの NRC、US News におけるランキング
- b 優れた教育賞の受賞
- c 教員の栄誉と受賞

III 部局の人的資源 (教員および職員)

- a 総勘定元帳の実績概要/物価上昇を調整した資料による支出 (2000-01 から 2007-08 まで)
- b フルタイム換算の教員の予算/ Separations and Hires/ Split Appointments [HRMS or Academic Personnel] (1997-98 から 2007-08 まで)
- c フルタイム換算の職員 (2000-01 から 2007-08 まで)
- d 臨時教員 (該当する場合)
- e ジェンダー、エスニシティ、教員の年齢 [HRMS or Academic Personnel] (1997-98 から 2007-08 まで)
- f 教員の平均給与 [Payroll/Personnel System]

IV 研究/サービス供給の最適化 (SPO) の資金

- a 物価上昇を調整した外部資金による (組織化された) 研究の実績概要 (2000-01 から 2007-08 まで)
- b 外部資金プロジェクトのフルタイム換算教員一人当たり額 (2000-01 から 2007-08 まで)

V 資金調達活動 (1997-98 から 2007-08 まで)

- a 目的別の年次寄付の概要 (CADSWeb)
- b 領域別寄付金総額の割合

VI 学士課程教育

- a 学生 (majors) 数
- b ダブルメジャー学生の割合
- c 学生のエスニシティとジェンダー
- d UCUES (カリフォルニア大学学生満足度調査) における満足度調査結果
- e 学士課程学生数/フルタイム換算の教員の予算

- f 学位取得に要する期間
- g キャリアセンターの就職データ

VII 大学院教育

- a 大学院生数
- b 大学院生のエスニシティとジェンダー
- c 志願者数、入学者数、登録者数
- d 大学院/フルタイム換算の教員の予算
- e 学位授与数
- f 学位取得に要する期間（学位別）
- g 学位取得率
- h 大学院学生調査から得られる情報の概要と分析（学位別出口調査）

VIII カリキュラム

- a 教員のタイプ別授業科目
- b 主要教員（Ladder faculty）が担当する授業科目の割合
- c 学士課程および大学院プログラムの科目登録学生数：(1)レベル別（低学年、高学年、大学院）およびタイプ別（例えば AC、UG リサーチ、等）のすべての unit-bearing course（すなわち計画的定期的かつ独立学習のクラス）。
- d (2) unit-bearing class の平均登録者数。
- e (3)ホームユニット（たとえば、芸術史をメジャーとする学生の芸術史履修）、外部ユニット（たとえば、他のメジャーの学生の芸術史履修）、未申請（芸術史を履修しているすべての未申請学生）の割合。

IX 教員の労働負担（iSchool のみ）

- a 教員の労働負担に関する方針（OPA のファイルによる）
- b 主要クラス/賃金支払い部局別専任教員数
- c 配置別フルタイム換算学生数/フルタイム換算専任教員数
- d 雇用が安定した個々の職位（ladder-lank）の教員が担当する科目数

3) アウトカムアセスメントに関わる資料（U S L I）

インタビュー調査では、評価のあり方が数量的評価から質的な評価に変化したことに再三言及されたため、アウトカム評価を行っていることをどのように証明しているのかについて尋ねたところ、新

しく作成した資料「学士課程学生の学習イニシアティブ (Undergraduate Student Learning Initiative (USLI))」の紹介があった。

USLIは、すべての学士課程プログラムの教育目的とその評価手続きの確立を支援するための全学的なイニシアティブである。イニシアティブによって、教員と学生が、メジャーの目標と卒業生に期待される知識についての理解の共有が可能となるというものである。イニシアティブは、学生の到達度をその領域において確定し、それに基づきディシプリンを特定し、教員が円滑に教育を運営するためのバークレーにおける基本原則を維持することを目的としている。

まだ、僅かな領域でしか作成されていないが、その例を【資料3】として添付した。

5 UCバークレーの評価の特色

訪問した3大学の中では、質保証の実態が最もわかりにくかったのが、UCバークレーである。その一つの要因は、評価に関わる組織が複雑であり、機能が一元化されていないところにあるだろう。もう一つの要因は、WASCのディレクターであるウルフ氏も研究重点型大学はアクレディテーションへの対応が比較的鈍いとコメントしていたように、大規模有力大学にとっては、アクレディテーションは、それほど重要ではないためだろう。

教育プログラム評価については、かなり体制が整っているようにも見えるが、紹介した資料の手続による評価は、まだそれほど年数を経っていない。WASCによる新しい評価プロセスが、教員一人ひとりの教育のあり方に関わるため、自分が評価に巻き込まれるのは、何か自分に非があるからではないか、という誤解も教員の中には少なからず生じたようである。その誤解を解き、それぞれの専門分野にあった教育目標と成果の測定の明示をもとめることに、担当者は相当な時間を割いたものと思われる。

Maslach氏によれば、以前には部局ごとに行っていたデータ収集をOPAが一括して行い、部局はUSLIを手掛かりとして、アウトカムに専念できるという点で、新しいプロセスの方が、以前のプロセスより負担が少ないとのことである。

評価に関わる組織の簡素化は必要ではないかと思われるが、なかなか評価システムを一元化できない日本の大学にとっては、参考と

すべきところも多々あるのではないだろうか。

（前田早苗）

Academic Program Reviews on an 8-Year Cycle

College/Div	Total Units	2005-06 Year 1	2006-07 Year 2	2007-08 Year 3	2008-09 Year 4	2009-10 Year 5	2010-11 Year 6	2011-12 Year 7	2012-13 Year 8	2013-14 Year 1 (recycle)
Arts & Humanities	19	Music Art Hist	Philo (94) German (88)	Scand (89) NES (97) Art Pract (93)	Ital (93) Comp Lit (92) Rhetoric (95)	Film (NA) SSEAS (96)	Slavic (00)) Classic (99) Asia (99)	English (06) French (00)	The/Dnc (05) Span/Port (04)	Music Art Hist
Social Sciences	12	African Am Pol Sci	Geog (96) Psych (96)	Anthro (99)	Eth St. (93)	Linguist (00)	Econ (05)	History (05) Women (03)	Socio (06) Demogr (01)	African Am Pol Sci
Professional Schools	9	Education	Info (NA) Journl (93)	Law (95)	Pub Pol (95)	Business (96)	Soc Wel (95)	Optometry (05)	Publ Hlth (05)	Education
Chemistry	2					Chem (00)		ChemEn (04)		
Engineering	7	Civil	Bioeng (90)	MatSci (92)	EECS (00)	Nuclr (97)	Mechan (03)		Civil (06)	IEOR (05)
Phy Sci	5	Statistics	Math (95)	Astro (92)	Erth PS (93)			Physics (05)		Statistics
ERG/HWNI	2			HWNI (NA)					ERG (90)	
Bio Sci	3				PE (NA)		MCB (02)		Int Bio (05)	
Nat Res	4			Agr Ec (00)		ESPM (05)		Plant Bio (02)		Nutrition (05)
Envr Des	3	City & Reg			Arch (93)		LandArch (02)			City & Reg
Total Reviews	66	8	8	9	9	7	8	8	8	9

A brief, graphic representation of the academic review process is found in Figure 1, with a more detailed narrative in the sections which follow.

Figure 1
Progression, Responsibilities, and Support for Academic Program Reviews

	Phase 1: Centrally available data collected and analyzed	Phase 2: Department conducts self- study	Phase 3: External review committee visits	Phase 4: Department and Senate respond; outcome letter sent
Timeline				
Department responsibilities	• Identify comparable departments (internal and external) • Provide annotated list of possible external reviewers and • Nominations for Senate Liaison	• Faculty, staff, students engage in strategic discussions • Review/request OPA data • Write self-study (due 8 weeks before visit)* • Design the visit	• Meet with review team (usually 1 day) • Check reviewers' report for factual errors (due in 2 weeks)	• Write response to the external review & Senate Liaison reports (due in 6 weeks)
Primary campus support	Office of Planning and Analysis (OPA)	Chancellor's Strategy and Alignment (CSA) group	Office of the Vice Provost for Academic Planning and Facilities	Office of the Vice Provost for Academic Planning and Facilities
Primary Campus Contacts:	Elizabeth Wilcox 3-8578; ewilcox@berkeley.edu	Katherine Mitchell 3-8406; kam@berkeley.edu	Anya Grant 2-9018; anyag@berkeley.edu	Anya Grant 2-9018; anyag@berkeley.edu

* For assistance with setting learning goals and assessment criteria, contact Robert Schlick at 643-1171 or rschlick@berkeley.edu.

Keep in mind each review's three audiences: the Department, Provost and Vice Provosts, and the Academic Senate.

Undergraduate Student Learning Goals

The IEOR Department has five general objectives for its bachelor of science degree program. We aim for our BS degree graduates to become highly skilled in:

- Quantitative modeling and analysis of a broad array of systems-level decision problems concerned with economic efficiency, productivity and quality,
- Development and creative use of analytical and computational methods for solving these problems,
- Collection of and analysis of data, and the use of database and decision-support tools, and
- Comprehension and analysis of uncertainty.

In addition, we expect our graduates to

- Obtain the broader skills, background and knowledge necessary to be an effective professional in a rapidly changing global economy.

All Berkeley engineering graduates acquire the following skills and knowledge:

- (a) Ability to apply knowledge of mathematics, science and engineering,
- (b) Ability to design and conduct experiments, analyze and interpret data,
- (c) Ability to design a system, component or process to meet desired needs,
- (d) Ability to function on multi-disciplinary teams,
- (e) Ability to identify, formulate and solve engineering problems,
- (f) Understanding of professional and ethical responsibility,
- (g) Ability to communicate effectively,
- (h) Understand impact of engineering solutions in a global and societal context,
- (i) Recognition of need for and ability to engage in life-long learning,
- (j) Knowledge of contemporary issues, and
- (k) Ability to use techniques, skills and modern engineering tools for engineering practice.

More specific outcomes of the IEOR BS degree program are as follows. Graduates will be able to:

- Identify, analyze and evaluate alternative or candidate solutions for decision problems
- Identify appropriate models and methods for solving decision problems
- Formulate mathematical optimization models for real-life decision problems
- Understand methods for solving deterministic optimization problems and utilize optimization software for solving such problems
- Formulate analytical models and develop computer simulations to predict and optimize systems under uncertainty

- Develop models and utilize analytical tools and software to evaluate decisions under uncertainty
- Understand performance measurement
- Understand important concepts in manufacturing and service operations
- Design and apply analytical models for manufacturing and service operations
- Critique and reorganize business and industrial process flows and information flows
- Structure data to support decisions related to the aforementioned topics
- Understand organizational design and management issues

A matrix of the relationships of these outcomes to the IEOR program objectives is displayed in Figure 1. The relative contributions of individual courses in the IEOR curriculum to these outcomes are displayed in Figure 2.

The IEOR department evaluates learning in relation to its educational goals by administering and analyzing annual surveys of graduating students, alumni, employers, and graduate school admissions officers. In these surveys we ask participants to rate the achievement of our graduates in program outcomes and objectives, and we ask participants to rate the importance of our objectives and to suggest other objectives we should consider. The department also obtains feedback in this regard from an Industrial Advisory Board.

Figure 1. Relationships Between IEO Program Outcomes and IEO Program Objectives

		Program Educational Objective					Broader Skills, Background and Knowledge to be an Effective Professional
		Quantitative Modeling of Systems-Level Problems	Development & Use of Analytical & Computational Methods	Collection & Analysis of Data; Use of Database & Decision Support Tools	Comprehension and Modeling of Uncertainty		
Program Outcome							
(a)	Ability to apply knowledge of mathematics, science and engineering	x	x				
(b)	Ability to design and conduct experiments, analyze and interpret data	x	x	x	x		
(c)	Ability to design a system, component or process to meet desired needs	x					
(d)	Ability to function on multi-disciplinary teams					x	
(e)	Ability to identify, formulate and solve engineering problems	x	x	x	x		
(f)	Understanding of professional and ethical responsibility					x	
(g)	Ability to communicate effectively					x	
(h)	Understand impact of engineering solutions in a global and societal context	x				x	
(i)	Recognition of need for and ability to engage in life-long learning					x	
(j)	Knowledge of contemporary issues					x	
(k)	Ability to use techniques, skills and modern engineering tools for eng. practice	x	x	x	x		
	Formulate mathematical optimization models for real life problems	x					
	Understand methods for solving deterministic optimization problems	x	x	x			
	Utilize optimization software for solving problems		x	x			
	Analyze and evaluate alternatives or candidate solutions	x	x		x		
	Identify appropriate models and methods for solving problems	x	x		x		
	Formulate analytical models to predict and optimize systems under uncertainty	x			x		
	Develop computer simulations to model systems under uncertainty	x	x		x		
	Develop models to evaluate decisions under uncertainty	x			x		
	Utilize analytical tools and software to evaluate decisions under uncertainty		x	x	x		
	Understand performance measurement	x			x		
	Understand important concepts in manufacturing and service operations						
	Design and apply analytical models for mfg. and service operations	x	x	x	x		
	Critique and reorganize business and industrial process flows and info. flows			x			
	Structure data to support decisions related to the aforementioned topics			x			
	Understand organizational design and management issues					x	
	Communicate well both orally and in writing; possess teamwork skills					x	

Figure 2. Contributions of IEOR Courses to Program Outcomes (H = high, M = medium, L = low)

Program Outcome	E120	165	131	160	161	162	E190	180	115	130	140	150	151	153	166	170	171	172
Ability to apply knowledge of mathematics, science and engineering	H	H	H	H	H	H			L	M	M	H	H	H	H	M		H
Ability to design and conduct experiments, analyze and interpret data	M	H	H					H	M		H	M			L	M	M	
Ability to design a system, component or process to meet desired needs	L	H	M	L	M	H		H	H		H	M	M	H	H	H	H	
Ability to function on multi-disciplinary teams			M					H	H		H	L			L	H	H	
Ability to identify, formulate and solve engineering problems	M	M	M	H	H	H		H	H	H	M	H	H	M	H	H	H	M
Understanding of professional and ethical responsibility							M	H	L	L	M	L			M		H	
Ability to communicate effectively							H	H	H	L	H	M		M	M	M	H	
Understand impact of engineering solutions in a global and societal context	M	M					M	M	M	L	L	L	L		M	M	H	
Recognition of need for and ability to engage in life-long learning								H	L	L	L				L			
Knowledge of contemporary issues	H						H	M	M	H	M	M			M	M	H	
Ability to use techniques, skills and modern engineering tools for eng. practice	H	H	H	H	H	M		H	H	H	H	H	H	H	H	M	H	
Formulate mathematical optimization models for real life problems	H	L	M	H		H		H			M	H	H	M				
Understand methods for solving deterministic optimization problems	M			H		H		*		L	L	M	M					
Utilize optimization software for solving problems				H		H		*			L	L	M					
Analyze and evaluate alternatives or candidate solutions	H	M	H	H	H	H		*	H		M	H	H	M	H	H		
Identify appropriate models and methods for solving problems	H	H	M	H	H	H		*	M	M	H	H	H	M	H			
Formulate analytical models to predict and optimize systems under uncertainty	M	H		L	H			*		M	M	H	H		H			H
Develop computer simulations to model systems under uncertainty			H					*							L			
Develop models to evaluate decisions under uncertainty	M	L	H	H	M			*		L	L	M	M		H			M
Utilize analytical tools and software to evaluate decisions under uncertainty	H	M	H	H	H			*		M	M	M	M		H			
Understand performance measurement	M	L	H	M	M	M												
Understand important concepts in manufacturing and service operations		M		M	M			H	M	H	H	H	H	H		M		
Design and application of analytic models for mfg. and service operations		M		M	H	M		H	M	M	M	H	H	M				
Critique and reorganize business and industrial process flows and info. flows								H	H	H	M	L		M			H	
Structure data to support decisions related to the aforementioned topics	H	M		M		M		H	H		L	M		M	M			
Understand organizational design and management issues	M	L						*	M	L	M	M	M		L		H	
Communicate well both orally and in writing; possess teamwork skills			M				H	H	H	H		M	L		L	H	H	

* dependent on student's project

おわりに

今回の委託研究における外国調査の目的は、世界各国の高等教育の質保証における内部質保証システムの機能を調査することにあった。大学基準協会の認証評価プロセスにおける大学自身による内部質保証システムの充実という大きなシステム改革の糧とするためである。

もともと内部質保証（Internal Quality Assurance）は、イギリスで定着した考え方であり、はたしてアメリカで内部質保証に関するインタビュー調査がうまくいくのだろうかという不安はあった。アメリカでは奨学金という強力なインセンティブのもと、大学はア krediteーションで認定されるためにセルフスタディを行っていると考えたからだ。

しかし、それは杞憂に終わった。連邦政府から強く求められているアウトカムアセスメントの実施や情報公開は、それまで、教育プログラムの評価はあまり詳細に行ってこなかった機関別ア krediteーションに個々の教育プログラムへの一歩踏み込んだ評価を求めることへとつながり、大学に対して教育の効果をエビデンスとともに示すという仕組みを要求した。これはまさに内部質保証の充実である。

今回の調査の成果を簡単にまとめておこう。

ア krediteーション担当組織の役割

3つの大学のア krediteーション担当組織は、設置目的、大学における組織的な位置づけ、構成員の経歴など、それぞれ異なる特徴を持っている。

ただ、インタビューの中でどの担当者も言及したのが、セルフスタディにおける彼らと教員との関係である。それは、質保証において最も重要なのは、彼ら担当者が評価を行うのではなく、担当教員自身が、課せられた義務としてではなく、主体的に評価に関わる点にある。

では、担当者の役割は何かといえば、評価のための新しいプログラムの開発、ワークショップの開催、あるいは教員個人に対する支援のような、様々なレベルにおけるサポートであるという。3大学のうち、2大学の担当組織の責任者は、WASCの評価活動に深く関与するという実績を有していた。このことも大学におけるセルフスタディの推進に大きく貢献しているものと思われる。

ただし、一般の教員はその意義を理解して積極的にセルフスタディを行うのかといえば、決してそうとは言えない。WASCが求める教

育効果の提示は、教員にとっては難問であり、教員個人の業績評価ではないかという抵抗感も根強い。担当者たちは、その有効性を根気よく説くとともに、評価手法についていろいろな方法で説明して納得してもらうなど、苦労も多いようである。

なお、3大学とも、アクレディテーション担当組織の責任者は、副学長などの役職者であるが、実質的に評価を運営する組織には、教育効果の測定方法の開発、データ分析のための専門スタッフを配している。資格社会であるアメリカでは、大学内部にも高等教育に関わる専門的知識と学位を持つ人材が定着している。

今後、日本においても、教育の質に重点を置き、データや情報に裏付けられた評価が求められていくことが予想されるなかで、アメリカの大学の専門スタッフの役割をどのような人材が担うのかが大きな課題であると考えられる。

WASCのアクレディテーションプロセスに対する大学の反応

WASCのアクレディテーションは、6つの機関別アクレディテーションのなかで、最も明確に教育の有効性に重点を置く方式へとシフトした評価機関であるといっても過言ではない。大学が、教育の効果を証明するという困難な目的に到達するために、そのプロセスを3段階に分けて大学が確実にプロセスを遂行できるような仕組みを構築した。

WASCの方針に則って段階的にセルフスタディを進めることは、必然的に教育の効果を可視化することにつながり、社会の要求にも沿うものとなる。そうしたことは、大学に対するインタビュー調査でも各担当者に十分理解されていることが確認できた。

しかし、その一方で、このプロセスを完了するまでに相当の期間（USFの場合は7年）を要すること、3段階の手続は、大学にとって重複する作業が多いこと等の課題も大学から指摘された。さらに、WASCは大学に対して、自己評価のための専門組織の設置を奨励しているが、小規模大学にとっては財政的負担が大きく、このプロセスに対応するのが困難ではないかとの懸念も示された。

大学基準協会が、認証評価のプロセスで、大学に対して内部質保証システムの確立を求めるという方針は、世界的な情勢にも適うものであるが、大学に対して今まで以上の負担がかからない仕組みをいかにして用意することができるかが、新方式の質保証システムのキーポイントとなるだろう。

WASCのアクレディテーションと専門分野別アクレディテーションの関係

最後に、日本でも導入が検討されている専門分野別評価と機関別アクレディテーションの関係に触れておきたい。

今回訪問した3つの大学は、いずれも中規模から大規模の大学であり、かなりの種類の専門分野別アクレディテーションの認定プログラムを持っている。

冒頭にも述べたようにアクレディテーションのステータスと連動している連邦政府の高等教育への財政支援の方針がアカウンタビリティーへ、そして学生の学習成果の評価重視へと転換して久しい。本論でみたように、WASCはプログラム評価重視へと評価方針を転換した。他の地区アクレディテーション協会も大学の基本的な運営能力（Capacity）とそこで提供される教育の有効性（effectiveness）を明確に区分した評価を行う傾向がみられる（たとえば、中部諸州地区アクレディテーション協会の基準など）。

こうした状況変化のなかで、機関別アクレディテーションにおけるプログラム評価と専門分野別アクレディテーションは、どのような関係にあるのだろうか。

今回の調査は、大学による内部質保証がテーマであるため、直接この点に関する調査を行ったわけではないが、そのなかでも以下のような点が明確になった。

- ・ WASCは、専門分野別アクレディテーションの認定を受けているプログラムと認定されていないプログラムを区別して評価することはない。とはいえ、認定プログラムの評価は、認定されていないプログラムに比して簡便である。
- ・ 大学は、すべてのプログラムのセルフスタディを同じ年に行うと大学の機能が停止するので、数学部ずつ年度をずらしてセルフスタディを行うのが一般的である。
- ・ 大学は、WASCのアクレディテーションのみを目的にするのではなく、教育プログラムのセルフスタディを行っている。したがって、専門分野別アクレディテーションの認定を受けるためのセルフスタディを、WASCのアクレディテーションのためのそれと別々に行わなければならないという意識はない。

このことから、日本においても7年に一度の認証評価のためだけに大掛かりな自己点検・評価を行うのではなく、内部質保証システムを充実して恒常的な自己点検・評価を定着させることが、機関別評価に

も専門分野別評価にも十分に耐えうるシステムを構築することにつながるものとする。

（前田 早苗）

イギリスにおける質保証の取組みに関する報告

1. イギリスの大学の質保証の特徴

1) 質保証システムに責任を担う部門の設置

イギリスのほとんど大学では、質保証システムに責任を担う部門が設置されている。こうした部門の役割は、質保証に係る事項についての副学長及び学部長に対するサポート、学内に構築される質保証システムに関するハンドブックの作成とその実行、学外試験委員制度の管理、質の向上に向けて学生意見のフィードバックシステムの調整、QAAなどの第三者機関の評価を受ける手配・調整などがある。バーミンガム大学の質保証システムに責任を担う部門ではこうした役割に加えて、学習支援開発室、FD開発室などの質の向上に関わる部局を支援すること、QAAが設定した各種基準と結びつく質保証に関する方針や実施プロセスをモニタリング・支援すること、授業・学習の質的向上に関する大学の戦略の開発などに関与すること、授業・学習に関わる優れた実践事例を学内に普及させることなども、その役割に加えている。また、ロンドン大学キングス・カレッジの質保証に関係する部局は、同カレッジの質保証・質向上を実施していくためのハンドブックの中で、学生の学習成果の測定方法などの事例を提示し、アウトカム・アセスメントにも積極的役割を果たしている。

こうした部局には、3名～5名程度の専任スタッフが配置されているが、大学の規模に応じて増減がある。例えば、バーミンガム大学では、7名が従事している。

2) 学外試験委員制度 (external examiner system)

学外試験委員制度は、イギリスにおいて100年以上続く歴史のあるシステムとして存在する。この制度は、それぞれ大学間の学位の同等性を保証していく装置として機能しているもので、この制度の概略を述べると、A大学でマスターという学位を出すときに、試験問題作成から学位授与に至るまで、他の数大学の関係者が必ず関与すること、そのことにより、A大学で出されるマスターという学位が、そこに関与した大学の学位の水準と同等レベルにあるかどうかということがチェックされることになる。この学外試験委員制度はすべての大学において取り入れられており、大学の中でも重要な質保証プログラムの一つとして位置づけられている。

学外試験委員は、委員として次のような点を検証することが期待されている。

- ① 大学が定めた学位授与に関わる水準が適切であるか。
- ② 学生の成績評価プロセスが、どの程度、厳格に行われ、学生を公平に扱っているか。さらにどの程度、大学が定めた規則やガイダンスに則って公正に実施しているか。
- ③ 検証対象となるプログラムまたはプログラムの一部のコースにおける学生の学習水準が適切であるか。
- ④ 学位の水準や学生達成度を比較したときに、他の大学のそれらと比較して適切であるか。
- ⑤ 優れた実践事例があるか。

イギリスでは、大学として認可されるとその後の新たな教育プログラムの策定はすべて大学のオートノミーとなっており、日本のようにあらためて国の認可を必要としない。しかし、教育プログラムの策定からプログラム実施後の検証においては、学外試験委員のようにあらゆる場面で学外者が加わり、意見を述べる仕組みが整っているのが特徴である。

3) プログラム・レビュー

(1) プログラム・レビューを実施するに至った経緯

1996（平成8）年に設立された高等教育質保証機構（QAA）は、当初、専門分野別評価（subject review）と機関別評価（academic quality audit）の二本立ての評価を実施していた。

しかしながら、こうした2種類の教育の評価を受けるためには、大学にとってその準備にかなりの時間と労力とコストが伴うこと、特に、毎年いくつかの学科の申請を行うことになる専門分野別評価は負担が大きいわりには得るものが少ないことなどの批判が多く、多くの大学から示された。また、いわゆる「評価疲れ」を大学にもたらすようになった。

そこで、QAAは新たな評価システムを検討することとなり、2002（平成14）年から、6年サイクルで実施する新たな機関別評価（institutional audit）を開発した。

この新たな機関別評価は、これまでの専門分野別評価を一部取り入れるものの、その主な内容はオーディットを重視していくものである。専門分野別評価については、いくつかの分野をサンプル的に実施するにとどめ、従来の2種類の教育評価プログラムを受けること

と比較して、全体的に負担の軽減が指向された。その後、2006（平成 18）年からは、専門分野別評価は廃止することとなった。この廃止に伴い、大学に大きな負担を与えてきた専門分野別評価は基本的には大学自身でそれを行うべきこと、また 6 年周期で実施される QAA のオーディットでは、大学自ら実施する専門分野別評価（＝プログラム・レビュー）が十分機能しているか、またそのレビューで問題点として上がった事項の改善に取り組んでいるかなどを評価されることとなった。

（2）プログラム・レビューの概要

こうしたプログラム・レビューは、当初、大学において必ずしも抵抗なく浸透したわけではなかった。例えば、ロンドン大学キングス・カレッジでは、多くの大学教員は研究に重点を置く傾向が強い。また、教員の昇進・昇給も研究ベースで取り扱われることがこれまで多かった。しかし、学生に対する教育に責任をしっかりと取るべきだという意識も強くなり、教育の重要性が認識されるようになった。それとともに、自ら行った教育を定期的検証することにつながっていき、現在ではそうした行為が日常のアカデミック活動に組み込まれるようになった。

このプログラム・レビューは、端的に言えば、各学部・研究科で行われる教育プログラムと大学の使命及び教育上の戦略との調和、教育プログラムの体系性、授業科目の内容、教育方法、成績評価方法、学生の学習成果などを、毎年、1 年間の活動を報告書に取りまとめるとともに、また 5 年から 6 年に一度、大掛かりな検証を行うというものである。この 5 年から 6 年に一度の大掛かりな検証では、学外者を含む約 5 ～ 7 名の評価者で学内に評価チームを作り、その教育を専門的観点から評価するものである。大学によっては、その評価チームに学生が入る場合もある。評価のための資料としては、毎年のプログラム・レビュー報告書、学外試験委員の報告書、学生アンケート、学生に直接インタビューした結果内容、大学固有のデータベースから策定した評価指標などが使われる。

（3）ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン（UCL）のプログラム・レビューの例

○UCL の概要

UCLは、イギリス・ロンドンに本部を置く大学で、1826年にイングランドで3番目の大学として設置された。当時、イギリス国教会のメンバーしか入学が許されなかったオックスフォード大学やケンブリッジ大学に対して、UCLは初めて入学者の宗教を問わない革新的な大学であった。その後、いくつかのカレッジが集まりロンドン大学が形成されたが、1980年代に入ると、それら各カレッジへの権限委譲の傾向が強まっていった。UCLでは、2005（平成17）年より、カレッジとして独自の学位を授与している。

○「質保証」に対するアプローチ

「大学は自治的存在であり、自治的であるということは、自ら行う教育研究活動に責任を負うことである」という意識が強く根付いているUCLでは、「質保証」に関しても、実際に教育・研究活動を行っている教員がリードするものだとの認識が確立されている。そのため、「質保証」はアカデミック・コミュニティにいる人たちが日々行っている活動の中に組み込まれており、そこに何か特別に発生した作業をやっているという教職員の意識はあまり存在しない。

具体的に、「質保証」に対するアプローチは次の3点が基本となる。

- ① 「質保証」のポリシーに関する意思決定は教員が行う。そのためのメカニズムとしてコミッティがあり、そこで「質保証」に関する議論を行う。
- ② 教職員は、「質保証」のプロセスに参加し、主体性を発揮する。
- ③ 評価はピア・レビューで行う。

さらに、UCLの特色として、ピラミッド構造による「質保証」システムが挙げられる。大学全体、学部、ファカルティ（教員団）、それぞれの階層に各コミッティがあり、各階層に権限が与えられ、その担当者が責任を果たしていく。そしてこの分権化されたピラミッド構造は、お互いの信頼関係によってつながっており、各階層で行われた「質保証」に対する説明責任をチェックする仕組みによって、その信頼関係をより確実なものとしている。

また、多くの大学では、「質保証」を行うための独立した全学組織を設置し、そこでポリシーを策定し、実践方法を開発しているが、UCLでは、そのような組織は持たないことも特色である。「質保証」だけが、アカデミックの日々の活動から離れた特別なものとして認識されることを避け、すべてのアカデミシャンに責任があるという「クオリティ・カルチャー」を大学全体に浸透させていくために、

この構造がUCLでは適していると考えられている。

○QMEプロセス

UCLでは、外部評価者を入れたIQR (Internal Quality Review) を5年ごとに、プログラム・レビューを毎年行っている。これらを総称してQME (Quality Management Enhancement) プロセスと言う。質保証によって基本的な要素・構造を確認するだけでなく、それらのマネージメントについてもこのプロセスで点検していくことを考えている。つまり、適切なマネージメントこそが「質の向上」につながっていくとの考えに基づく評価プロセスである。

プログラム・レビューでは、授業科目、プログラム、学部、ファカルティのそれぞれのレベルで評価を行い、各担当者がそれについてレポートを作成して、モジュール担当者からプログラム担当者、学部長、質保証・質向上委員会 (quality management enhancement committee)、そして最終的には8学部長から構成されるアカデミック委員会 (academic committee) まで、ピラミッド構造に従って、ボトムアップ式にそのサマリーを提出していくことになる。アカデミック委員会で検討された事項は、必要に応じて、今度はピラミッド構造のトップからボトムに向かってフィードバックされていく。

なお、各レベル間での評価ならびにフィードバック内容の検討に際して、必ず学生と教職員が話し合える場を確保することで、学生のニーズを満たしていくためのシステムとすることも非常に重要なこととしている。また、誰でも読みやすい報告書とするために、各レベル間の信頼関係に基づき、担当者から提出されるサマリーは一番大事な情報だけに限定し、分厚い報告書にならないよう配慮がなされている。

UCLのプログラム・レビューを含む内部質保証のためのガイドラインは、【資料1】(後添付) として掲載した。

2. QAAによる機関別評価 (institutional audit)

1) オーディットにおける評価の視点

「高等教育質保証のための実施基準 (Code of Practice for the assurance of academic quality and standards in higher education)」(以下、実施基準) との関連で、高等教育機関内における質保証の構造やメカニズムの有効性、教育プログラムの質や学位の水準が維持されていることを保証するプロセスの有効性に焦点をあてて評価している。

この実施基準は、「1 大学院の研究プログラム」、「2 共同プログラムの提供および柔軟な分散学習(Eラーニングを含む)」、「3 障害のある学生」、「4 学外試験」、「5 大学審査請求と学生の苦情」、「6 学生の学習成果に対する評価」、「7 プログラムの承認、モニタリング、レビュー」、「8 キャリア教育」、「9 職場体験学習」、「10 高等教育への進学」の10項目で構成されている。

2) オーディット・プロセス

実地視察 28 週間前

- Q A A の情報部は、当該大学の教育の質に関する情報データベースの概要を Q A A アシスタントディレクター (A D) に提示する。

実地視察 24 週間前 (事前ミーティング)

- A D は、当該大学を訪問して、大学の代表者および学生と面談する。
- A D は、オーディットのプロセスの概略とともに、ブリーフィング・ペーパーおよび学生が提出する報告書の作成方法について説明する。

実地視察 10 週間前

- Q A A は、大学からのブリーフィング・ペーパーと学生からの報告書を受取る。

実地視察 5 週間前 (事前訪問)

- オーディット・チームと A D は、当該大学の事前訪問に入る。
- オーディット・チームは、当該大学のシニア・スタッフ、学生とのミーティングを開く。
- オーディット・チームは、実地視察時の調査事項の大まかな内容を明らかにする。
- オーディット・チームは、実地視察のプログラムの内容を確認するために、当該大学の代表者と会合を開く。
- 実地視察前もしくは実地視察時に要求される追加情報について明らかにされる。

実地視察

- オーディット・チームは、5 日間かけて実地視察を行う。A D は、最終の評価報告書の作成に向けてチームに参加する。

- オーディット・チームは、調査事項について協議するために当該大学のスタッフ、学生と面談する。

実地視察 2 週間後

- ↓
➤ オーディット・チームの承認を得た評価報告書の概要は、AD から当該大学の代表に送られる。

実地視察 8 週間後

- ↓
➤ QAA は、当該大学に対して評価報告書（案）を送付する。

実地視察 12 週間後

- ↓
➤ 当該大学は、評価報告書（案）に対して意見を述べる。

実地視察 20 週間後

- 正式な評価報告書が、ウェブに掲載される。

3) オーディットの結果

オーディットの結果には、リコメンデーションのほか、「confidence」、「limited confidence」、「no confidence」の3段階で評価される。

4) 各大学が実施するプログラム・レビューに関する QAA の方針

(1) プログラムのモニタリングとレビュー

大学は、継続したサイクルの中でプログラムの日常のモニタリングと定期的なレビューの適切なバランスを検討する必要がある。日常的なモニタリング業務は、おそらくプログラムを提供する部局の活動としても可能であろう。それに対して定期的なレビューは、通常、全学的なプロセスであり、そこには高い能力と学究的で専門的信頼性を有する外部の参加者を伴うものと位置づけられている。このようなプロセスを開発し運用するにあたり、大学は小規模で付加的な変化を常にモニタリングしていくことが望まれる。

大学は、下記を目的にして、日常的に（合意した周期で）そのプログラムの有効性をモニタリングする。

- ・ プログラムが、当該学問分野における知見を開発すること及び実務への応用について常に最新で有効であることを確認すること。
- ・ 意図する学習成果の達成状況を評価すること。
- ・ カリキュラムと意図する学習成果に関する評価の継続的な有効性を評価すること。
- ・ 識別された欠点を是正するための適切な行動に向けた提言をフォローすること。

プログラムを日常的にモニタリングすることが重要である。そうすることで教育提供者（providers）は、明記した目的を達成するうえでのプログラムの有効性と学生の意図する学習成果の達成状況を検討することができる。日常的なモニタリング活動は、例えば、以下の事項が検討対象となる。

- 学外試験委員の報告
- 認定機関その他の評価機関の報告
- スタッフおよび学生のフィードバック
- 卒業生及びその雇用者のフィードバック
- 学生の学習の進捗状況及びその他関連データ
- プログラムの内容、学生便覧およびホームページ

与えられた勧告を有効かつ迅速にフォローすることで現在の学生と利益を守り、同時にスタッフ（人材）と資源を開発するニーズに取り組むことができる。

大学は、提供しているプログラムの有効性と妥当性を広範囲にわたり定期的にレビューする。

定期的なレビューは、例えば次のような事項に照らし、プログラムの有効性と妥当性が継続しうるものであるかどうかを評価するものである。

- 蓄積されたもの、繰り返されたものも含め、プログラムの策定内容と運用を変更することの効果
- 人的および物理的資源を継続して活用できること
- 関連する学問分野における最新の研究や知識の応用に関する実務、技術の進歩、そして授業および学習の進展
- 学科別基準や、関係する職能団体が策定する要件など外部の参照基準の改定
- 学生の要求、雇用者の期待と雇用機会の変化
- 教育の質に関する情報のホームページで入手できる内容を含め、学生の向上と成績に関するデータ
- “National Student Survey”（全国学生調査）を含む学生のフィードバック

3. まとめ

1) 質保証の定義

イギリスでは、質保証 (quality assurance) について、評価機関である QAA や大学ではその意味を次のように捉えている。すなわち、教育研究活動に関わる質が、一定の基準を満たしていることを客観的資料 (エビデンス) をもって大学自らが証明することであると位置づけている。特に、「大学自らが証明する」という概念が重要であり、自主的・自律的機関である大学が質保証の第一義的主体であること、「保証」を確かなものとして裏付ける行為が「証明する」こととしている。

2) クオリティ・カルチャーの構築

イギリスの大学はこうした理解に立って、内部質保証システムを構築している。各大学に共通する質保証のためのプログラムとして、学外試験委員制度、プログラム・レビューのシステムがあることは前述したとおりである。QAA が分野毎の評価から手を引き、各大学においてプログラム・レビューが実施されるようになったが、こうしたプログラム・レビューが各大学に定着していったのは、UCL に代表されるように、「大学は自治的存在であり、自治的であるということは、自ら行う教育研究活動に責任を負うことである」という意識を強く持つようになったからであろう。つまり、大学構成員が質の重要性を理解していること、換言すれば、クオリティ・カルチャーが大学に根付いていることを示すものである。それを裏付けるように、今回訪問した 4 大学 (ロンドン大学キングス・カレッジ、ロンドン大学ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン、バーミンガム大学、ヨーク大学) いずれの大学においても、「クオリティ・カルチャー」の重要性が指摘された。

3) バーミンガム大学の内部質保証システムとその特徴

バーミンガム大学では、「質保証 (Quality Assurance) ・質向上 (Quality Enhancement) の統合システム (B I Q A E S)」と称して、系統的な質保証・質向上システムを構築している。この B I Q A E S は、①プログラム・レビューの他に、②教育プログラムの質を検証し保証する手続の有効性に焦点をあてた「スクール・クオリティ・レビュー (SQR)」、③1年間の教育活動について約 50 項目

にわたって学部長が検証する「Key Processes and Documentation checklist」、④ S Q R で問題となった事項をさらに掘り下げて検証する「Specific Checks」、⑤ 大学院改革や学部改組など大学全体に共通するテーマを掲げてそれについて検証する「Thematic Review」、⑥ 年 5 ～ 6 回、質保証・質向上委員会において、学外試験委員報告書、S Q R 報告書、プログラム・レビュー報告書、チェックリスト、学生アンケート結果などを検証するために開かれる「Meeting of the Quality Assurance and Enhancement Committee」の 6 つのプログラムで構成されている。こうした 6 つのプログラムが個々バラバラに実施されるのではなく、資料 2 のように系統性を持って展開されているのが特徴的である。また、内部質保証システムとはいえ、学内関係者だけの検証により独善的に行われることを避けるために、また検証システムの客観性を高めるために、質保証プログラムのあらゆる場面において、学外者が参画して意見を述べるシステムがとられていることも、わが国の質保証システムを考える上で重要な点である。

4) 質保証システムを構築するために

わが国では、大学評価する仕組みとしては、各大学による自己点検・評価、機関別認証評価、専門職大学院認証評価、J A B E E などのような専門分野別評価、国立大学法人や公立大学法人の法人評価などがある。こうした評価制度が実施されている中で、特に重要なものとして位置づけられるのが、各大学が実施する自己点検・評価である。自己点検・評価が大学設置基準上規定され制度化されたのが、今から 18 年程前である。しかしながら、自己点検・評価についてはその実質化の必要性が指摘されるなど、多くの大学では必ずしも機能していると言い難い状況にあることは周知の通りである。つまり、自己点検・評価を通じて、自己改善を図り自らの教育研究活動の質を向上させることに繋げている大学は、それほど多くないということである。

今後は、この自己点検・評価の実質化を図るなど内部質保証システムを徹底させる必要がある。そのためにまず第一に、そのシステムに責任を負う部門の設置と専任のスタッフ（評価の専門家）の配置が重要である。現在、国立大学法人を中心に、大学評価室などが設置されている。私立大学においても徐々にではあるが設置されつつある。また、評価の専門家の育成も重要な課題である。

第二は、大学内に「クオリティ・カルチャー」を形成していくことである。そのためには、質に対する学内構成員の意識の高揚、大学の理念・目的などの明確化と周知、学生中心主義への理解、学外者の意見の収集・検討などが重要となろう。大学は、自主的、自律的な組織体であり、自らの責任で教育研究活動等について点検・評価を行い、その結果をもとに改善・改革に努め、そのことを通じて、自らの質を保証していく責務を有している。まずは、学内構成員がそうした理解を共有することが極めて重要と思われる。

（工藤潤、砂田亜理沙）

【資料1】

内部質評価（Internal Quality Review）の実施ガイドライン（訳）

はじめに

UCLでは、「内部質評価（Internal Quality Review）」を、主要な学術上の質管理・向上プロセスと考えている。UCLの「内部質評価」は、ピア・レビューを基本としており、約5年サイクルで、全学部を対象（学部化されていないサブジェクト単位や学部間学位プログラムを含む）に相互に実施されている。

各学部において、UCL *Academic Manual* と *Guidelines for Good Practice*（通称『Gold Book』）に記載された方針に関する取り組みや、学部における Good Practice（以下 GP）についての実施状況を評価することが、「内部質評価」の重要な目的である。つまり、学部の教育内容自体を評価するのではなく、教育課程とそれを構成する科目、学習資源、スタッフ教育に関する取り決め、そして学生が享受した教育経験について各学部がどのように管理・運営しているのか、そこに評価の焦点を当てていると言える。また、評価チームと協働して、質管理・向上のための構造と仕組みを強化させる方法を精査し、それを具体的に特定していくための機会を学部を提供することで、「内部質評価」が純粋な発展プロセスとなることを目指している。

内部質評価の指針と概要

学部（と他のアカデミック・ユニット）と教育プログラムにおける「内部質評価」の主な指針は、次のとおりである。

- ・ UCL の内部質管理・向上プロセスが堅調であり、かつ効果的であることを証明するために重要な情報源となるのが「内部質評価」である。
- ・ 「内部質評価」の役割には質のモニタリングという重要な側面があるが、同時に、アカデミック・ユニットごとに、提供する教育の質を向上させていくための純粋な支援を行う、という役割も担っている。
- ・ 「内部質評価」は、一貫性をもって組織的に実施されなくてはならない。学部が信頼できるような評価プロセスの一貫性と普遍性を担保していくためには、次の2点が有効な方法となる。①評価者と評価チームの評価委員（庶務担当）へのブリーフィング、そ

して②評価されている学部代表者へのより詳しいブリーフィング、である。

- ・ 自己評価報告書を作成することで、評価チームが検討する事項を学部が自ら掘り起こしていくという機会を「内部質評価」は提供していると言える。つまり、「内部質評価」プロセスの始点である自己評価報告書の作成によって、各学部は長所と問題点を把握することが可能となる。
- ・ 本来学部が行うべき努力を合理化し、また学部が企画立案している計画を支援するために、専門職団体による教育プログラムの認定スケジュールと照らし合わせて、可能な限り、「内部質評価」のスケジュールを調整すべきである。
- ・ 「内部質評価」チームの通常のメンバー構成は、UCLの教職員3名、そして外部からの1名である。

「内部質評価」は、主に次に挙げる7つの段階を経て行われる。

- ・ 学部¹は、根拠資料一式（極力、当該学部のWebに掲載しておく必要がある）とともに、自己評価報告書を評価チームへ提出する。
- ・ 評価チームは、自己評価報告書並びに根拠資料の検討を行う。
- ・ 評価チームは、通常1日間の学部訪問を行い、当該学部の教職員との面談調査を実施する。
- ・ 内部質評価報告書を作成する。
- ・ 学部は、内部質評価報告書で指摘される提言への対応として、改善計画（案）を準備する。

¹ 特に指示がない場合を除き、これらのガイドラインに照らして、『学部』とは、『評価されている活動単位』を意味しており、多くの場合これは、UCLの学部もしくは学部間学位プログラム（interdepartmental degree programme）を意味する。ただし、ガイドラインでは、学部として正式に評議員（Council）によって設置されていない関連性のあるアカデミック・ユニットをも包含している。UCLでは上記のようなアカデミック・ユニットが多く、①質管理と②質管理の監視責任が定められている。場合によっては、単位（unit）そのものが内部質評価の対象となる。それ以外の場合には、こうした単位の質管理やその監視は、学部の責任であり、質管理・向上委員会は、当該学部の内部質評価に、単位の運用と学部の質管理責任の評価を含めてしまうことを認めている。また、そのような単位の質管理の監視がUCL教員の責任であることに対して、単位もしくはそれが最も深く関連する学部の内部質評価に、質管理の教員による監視の評価を含めてしまうことも認めている。

- ・ 評価（内部質評価報告書（最終版）の完成）の後、双方の合意に基づき、評価チームと学部とで会議を行う。この会議は、報告書内で示されている提言について、学部としての改善計画（案）を話し合うことを主たる目的としている。
- ・ 続いて、質管理・向上委員会にある内部質評価委員会パネルで、①内部質評価報告書と②学部の改善計画を検討する。当該学部への訪問調査から約 1 年後には、学部長もしくは学部から選出された代表者が内部質評価委員会パネルの会議に出席したうえで、内部質評価プロセス、内部質評価報告書とそこでの提言内容、そして改善計画に即したこれまでの進展状況と今後期待できる効果について、委員と意見交換を行う。さらに、訪問調査から約 2 年後には、内部質評価プロセスの有効性について、また改善計画の実施状況についての最新情報を、学部は委員会に書面で報告する。

評価チーム

通常、評価チームはUCL内の教職員 3 名（1 名は庶務担当の職員）と、外部有識者 1 名によって構成され、彼らは質管理・向上委員会によって任命される。なお、UCL の評価者は、下記の条件に基づいて選出される。

- ・ 少なくとも、教員を 2 名
- ・ 少なくとも、学術委員会または質管理・向上委員会から現委員もしくは最近まで在籍した前委員を 1 名
- ・ 少なくとも、学術委員会下の大学院教育実行小委員会²から現委員もしくは最近まで在籍した前委員を 1 名

質管理・向上委員会は、内部評価者の 1 名をチーム・リーダーに任命する。チーム・リーダーの役割は、次の通りである。

- ・ 訪問調査に先駆けて、まず評価委員（庶務担当）に連絡先と注意点を連絡し、その評価委員（庶務担当）を通して他のチーム・メンバー（外部評価者も含む）にもそれを通知する。
- ・ 評価チームの企画会議の議長を務める。企画会議では、チーム・リーダーは、評価チームから、チームが検討する特

² 評価されている学部が大学院教育を提供していない場合、または、評価対象が専門の異なる学部間にまたがる学士課程プログラムである場合は除く。

定分野における検討課題を具体化していく責任を持つ者を指名することもある。しかし、評価チーム全員で責任を共有すべきとの観点から、例えば自己評価報告書と他の説明資料の読み込みや、訪問調査時の面談調査での質問といったことを、チーム・リーダーが単独で行ってはならない。

- ・ 訪問調査では、スタッフや学生との面談調査を始めるにあたり、他の評価者の紹介と訪問目的の簡潔な説明を行う。
- ・ 訪問調査の終了時には、学部長³に、評価チームによる調査結果や結論を要約したものを口頭にて報告する。
- ・ 訪問調査の後、評価チーム全員と評価された学部によって内部質評価報告書の草案を修正し、すぐにそれを正式な報告書として承認する。

評価チームのうち学内から任命された評価者は、内部質評価に先立って公式な説明を受ける。

外部評価者（外部有識者）は、他の高等教育機関における教員もしくは職員の上級スタッフである。外部からの評価者の職歴、専門分野、内部質評価過程に類似した経験についての簡単な情報が、評価作業開始時に、学内の評価者たちへ提供される。

外部評価者は、以下の事項を担当する。

- ・ 自己評価報告書を読む。
- ・ 訪問調査前までに少なくとも1回の評価会議に出席する。
- ・ 訪問調査時には、教職員・学生面談に参加する。
- ・ 内部質評価報告書の作成にあたり、その準備作業にはしっかりと参加する。
- ・ 可能な限り、学部とのフォローアップ会議に出席する。

外部評価者には、内部質評価のブリーフィングへ参加することや、当該評価プロセスにおいて可能な限り貢献（義務ではなく）するなどの機会が与えられる。

内部質評価が、教育プログラムやカリキュラム内容の評価ではなく、とりわけ教育プログラムの運用に関連する課題の調査を目的としていることから、内部・外部評価者ともに、評価対象学部で提供されている学問分野の専門家である必要はない。むしろ、通常、内部評価者が評価対象学部と近しい学部から選出されることはない。

³ 特に支持がない場合を除き、これらのガイドラインで『学部長』について言及される場合、（通常では）学部長を意味するが、内部質評価が学部間学位プログラムを対象としている場合は、プログラム責任者を意味する。

職員から任命される評価者は、通常、教学部（Academic Service Department）から任命される。その評価者の仕事内容は、下記の通りである。

- ・ 訪問前に、評価チームの代わりに関係学部へ連絡をする。
 - ・ 学部と評価者との予定をすり合わせ、評価チームの訪問日を決定し、重要な作業工程の締め切り期限や締め切り日時を含む、内部質評価の全体予定表を考案する。
 - ・ 根拠資料に関して、①学部のWeb上に掲載したリンクを文書内に記載、もしくは②別途リンク一覧を用意して、電子版の自己評価報告書を学部から提出してもらう。自己評価報告書と根拠資料は、CD-Rom形式で提出することも可能である。
 - ・ 学部のブリーフィングでは、自己評価報告書と根拠資料の最も効率的な準備手順について、関係学部と話し合いながら確認していく。
 - ・ ①UCL教職員と②外部評価者が学内ネットワークにアクセスする手順を、学部と話し合いながら確認していく。
 - ・ 自己評価報告書と根拠資料の受け取り方法（例：プリントアウトかファイル形式か）の希望を、各評価者に確認する。
 - ・ 自己評価報告書と根拠資料を読み、企画会議に先立って、評価チームへの報告書を用意する。その報告書は、自己評価報告書の要約ではなく、自己評価報告書と根拠資料の分析が中心となる。この分析では、以下に関する最初の指摘を、評価者たちに提示する。
- ☆ UCL *Academic Manual* と Gold Book に記載されているUCLの方針と（もしくは）GPに、学部の方針と手順が完全に合致しており、評価者が内部質評価として優先的に見るまでもないと思われる分野（ただし、Gold Book に合致していても、学部の教職員と学生との面談で、GPのさらなる周知のための要素や、学部の取り組みの質については、評価チームが質問をする可能性がある）。
- ☆ UCLが示す方針やGPと、学部の方針と手順が合致しているか否かが、自己・評価報告書と根拠資料からは明らかにならない場合、もしくは、学部から自主的に評価チームと協議するための課題を提起してきた場合、さらに評価チームの希望でより詳細に調査すべき可能性があると考えた課題、つまり内部質評価における調査対象として、『中核』

となる課題。

- ・ 場合によっては、当該学部における前回の内部質評価報告書に関する改善計画のコピーを、評価チームのために準備する。(チームが作成した訪問調査時の質問項目に関連して、情報を提供してくれる場合もある。)
- ・ 訪問調査では、面談の記録を取る(また、評価者の事前承諾があれば、質問することも可能)。
- ・ 評価者の承認を得たり、学部長へ報告したりするために、評価チームが行った調査結果の要約を作成する。
- ・ 内部質評価報告書の作成と取りまとめの責任を持つ。

学部長、プログラム責任者、学部窓口

評価の対象が学部教育の時には、学部長(もしくは学部長に任命された者)が、学部の教職員や学生への連絡を含めた、学部内における訪問調査準備に関する調整の責任を負う。評価の対象が学部間学位プログラム(interdepartmental degree programme)の時には、プログラム責任者が、関係学部の教職員や学生への連絡を含めた、学部内における訪問調査への準備・調整に関する責任を負う。

学部長もしくはプログラム責任者(もしくはその代行者)は、自身以外にも同僚である教職員を学部連絡窓口を選任することがある。窓口の主な役割は、学部長の代わりとして、訪問調査への準備・調整をすることである。学部連絡窓口は、学部への訪問に先立って、その分野に関する専門家がほとんど含まれることのない評価チームが、事前に学部の特徴をしっかりと理解できるようにするための支援を行うことも可能である。

予備説明会

毎年、内部質評価が開始されるにあたり、教学部は、以下の人たちに対する説明会の準備を行う。

- ・ 次年度に評価対象となっている学部長らや学部連絡窓口となる人々
- ・ (希望した場合にのみ) 外部評価者を含む、内部質評価者
- ・ 内部質評価チームメンバーのうち、職員から任命された評価者

自己評価報告書

自己評価報告書は、評価チームの検討課題を方向付ける機会を学部

に与えてくれる。自己・評価報告書では、学部にとっての強み（長所）と弱み（問題点）の双方について記述する必要がある。

当該学部は、後述する形式に沿って自己評価報告書を作成し、それを（学部のWeb上で掲載される根拠資料へのリンクも含めた）電子形式もしくはCD-Rom形式で、評価チームの評価委員（庶務担当）に、評価訪問の少なくとも5週間前までには提出しなくてはならない。自己評価報告書を完成させる前に、学部の希望によっては、草案の事前チェックをチーム・リーダーに要請することができる（評価委員（庶務担当）経由で提出される必要がある）。

時間が許す限り、評価チームへの提出前に、学部教育委員会（Departmental Teaching Committee）に自己評価報告書の草案を提出して承認を得ることが望ましい。自己評価報告書作成にあたり、学生とのより幅広い意見交換を行うことも認めている。自己評価報告書の準備に割ける時間的制約によっては、必ずしも実行できるものではないが、少なくとも、評価チームの訪問前までには、自己評価報告書の最終版を、学部教育委員会と学部教職員・学生諮問委員会（Departmental Staff-Student Consultative Committee）に提出しておかなくてはならない。

学部は、自己評価報告書のコピー（根拠資料一覧を含む）を、学部質保証担当課長⁴にも提出しなくてはならない。学部から自己・評価報告書が提出されたら、質保証担当課長は、参考として、学部長、学部個人指導教員（Faculty Tutor）、研究科個人指導教員（Faculty Graduate Tutor）といった、関係する人たちへコピーを送付する。これらの人たちが、自己評価報告書に関する意見を評価チームに提示することは、評価委員（庶務担当）を経由してもらう限り自由である。

評価チームは、企画会議前までに、評価委員（庶務担当）が作成した報告書と併せて自己・評価報告書と根拠資料を読む。企画会議の場合は、評価チームは、訪問調査時に調査を希望する『中核』となる分野と根拠資料における詳細な調査の実施方法を確認し合う。学部のWebに掲載されている根拠資料には、評価チームが求める説明資料も含まれていなくてはならない。その後、訪問前までに、追加説明資料の提出を学部にも要請することもあるが、その分量は極力最小限に抑えられたものである。（追加資料は、認められた形式で評価委員（庶務担

⁴ 連絡先：Sandra Hinton（電話番号：020-7679-8590、内線：28590、メール：s.hinton@ucl.ac.uk）

当)に提出され、その評価委員(庶務担当)はそれを評価チームの評価者たちへ送付する。)

内部質評価を実施するにあたり、評価チームは、自己評価報告書の綿密さと学部の質管理・向上プロセスの正確な状況がどこまで記述されているかを確認する。自己評価報告書の内容が、評価チームの質問をすべて網羅している必要はない。例えば、評価委員(庶務担当)が作成した報告書内で提起されている問題や、学部から提出された資料に関する評価者自身の調査結果に照らして、別個に質問一覧が作られることもある。

学部の質保証や運営、そして質の向上に関する率直な、あるいは必要に応じて自己批判的な見解が自己評価報告書に含まれていることは、重要な要素である。自己評価に乏しいと評価チームが感じた場合には、内部質評価報告書において、その判断を明記する必要がある。いずれにしても、自己評価報告書は、その後の内部質評価報告書に付属文書として添付することを忘れてはならない。そうすることで、自己評価報告書は、評価者以外のUCL教職員にも閲覧され、同時に、オーディットやQAAによる他の外部評価に携わる外部評価者たちによっても閲覧されることとなる。この点を考慮に入れて、注意が必要な資料を含める際には、学部は、事前に質保証担当課長に問い合わせることを勧める。

自己評価報告書とは、客観的証拠にもとづいた資料である。したがって、その文章のなかには、自己評価報告書と一緒に提出される根拠資料一式のうち、どの証拠を相互参照すればよいのか、明記しておく必要がある。

自己評価報告書は(統計データや他の説明資料に加えて)、通常、次の3つの柱立てで構成される。これらの区分を含み合計で約12ページを目安とされているが、ページの分量に関する規定は特にない。

- ・ 学部における学生、教職員、学習資料に関する概要
- ・ 学部の質管理・向上の枠組みと、学部・機関レベルでの質管理・向上の枠組みとの接続に関する説明
- ・ 学部で認識されている長所や問題点と、評価チームの注意を喚起したい事項の概要を含んだ自己分析…例えば、平等実行計画構想(the Equalities Action Planning initiative)の一環として、現在UCLの全学部で取り組まれている人種平等教育(the Race Equality)の結果(outcomes)を示すことで、平等問題や多様性問題に対する意識の説明を希望する場合もある

る。

学生、教職員、学習資源（learning resources）の区分では、学部
の学生、教職員、そして（設備、I T、図書館、授業設備といった）
学習資源に関する簡単なデータに加えて、以下に列挙する詳細な情報
が記載されていなくてはならない。

- ・ 各教育プログラムにおける学生数（正規、非正規、正規相当）
- ・ 学部間学位プログラムに参加している場合は、その概要
- ・ 学部教員数（専任、非常勤、専任相当）
- ・ 学部職員数（専任、非常勤、専任相当）
- ・ 学部活動に携わる他の教職員に関する簡単な説明

質管理・向上の枠組みとして、Gold Book における主要な項目（大
項目）に関する学部の取り決めについての記述も必要である。自己・
評価報告書のこの項目は、Gold Book の構成に従ったものである。

- ・ 教職員支援
- ・ 学生募集と受け入れ⁵
- ・ 学生支援
- ・ 教育機能と方法
- ・ 教育プログラムの構造、運用、そして評価
- ・ 学生の活動とそのフィードバック
- ・ 学業の評価
- ・ 就職相談

また、質管理・向上の枠組みとして、学部が開発した学習・授業戦
略（Learning and Teaching Strategy）、もしくは、前回の内部質評価
以降の期間に開発された教員レベルでの学習・授業戦略（L T S）に
関する概要の記述も必要である。

学部は、自己分析（点検・評価）の区分で、学部独自の考えにもと
づいた長所と問題点、また、評価チームの注意を喚起したい事項につ
いて言及することができる。問題点が確認された場合には、自己分析
（点検・評価）として、その問題への改善方策など学部として必要な
対応に関する記述を含めなくてはならない。

自己評価報告書には、①前回の内部質評価で提示された課題、②前
年度の年次監視報告書（Annual Monitoring reports）で提示された課

⁵ 特に指示がない場合を除き、『学生』とは、学部生、講義主体の院生（主に
修士課程）、研究院生（主に博士課程）のいずれかを指す。要約内で、学部が特
にそれらを区別していない場合、当該学部における全学生に言及していると判
断する。

題、③直近の認定時に、職能団体（PSRB）から課題が提示されていた場合には、その課題についても反映しなくてはならない。

記録保管室付情報・サービス管理部門（The Management Information and Services Department of the Registry）は、内部質評価が始まる時（通常は9月30日）までに、学部が必要とする学生と志願者に関する統計データを用意する。⁶

評価チームが閲覧できるよう、学部がWebへ掲載する他の根拠資料には、質管理・向上プロセスと密接に関連する証拠となり得る資料も含まれている必要がある。

内部質評価の基本方針と学部訪問

基本的に、評価チームは、学部の質管理・向上の実施状況を調査することが求められている。しかし、その間にチームは、①自己評価報告書内で学部が指摘する課題を調査する必要があり、また、②特別に『聴聞審理』（audit trails）を企画して実行する場合もある。

通常、評価チームによって調査される分野とは、Gold Book における主要項目（大項目）についてである。

内部質評価における学部への訪問調査は、1日とする。規模が大きい、もしくは非常に複雑な場合を除いて、1日を超えた訪問調査はほとんどない。チームが、既に行われた面談調査を省察し、残りの面談調査で追及・調査が必要な事項の洗い出しができるよう、1日のうち、複数回のセッションを訪問予定に組み込むと、便利である。評価日の時間確保のためにも、学部のツアーは別の機会に行われる場合がある。

面談調査

訪問調査に先立ち、評価チームは、詳細な面談調査スケジュールについて学部と調整を済ませておく。

学部側から面談調査に参加しなくてはならない者は、次の通りである。

- ・ 学部長
- ・ 常勤と最近採用が決まった者を含む教職員
- ・ 学部機会均等連絡事務官 (Departmental Opportunities Liaison Officer)

⁶ より詳しい情報については、Gary Smith 情報・サービス管理部次長（電話：020-7679-2044、内線：32044、メール：gary.smith@ucl.ac.uk）まで。

- ・ 学生（学部生、学部が研究科も有する場合は、講義主体の院生【主に修士課程】と研究院生【主に博士課程】）

評価の対象が学部間学位プログラムの場合、面談調査には、プログラム責任者と関連する学外試験委員長（Chair of the Board of Examiner）も参加することになる。

判断によっては、内部質評価チームが、次に挙げる当該学部以外の者を招聘することもある。

- ・ 関連する学部長
- ・ 関係のある学部の個別指導教員
- ・ 関係のある研究科の個別指導教員

調査対象者にのみ各面談調査への参加資格がある。学部は、学部を代表する教職員と学生の人選を可能な限りバランス良く行うことが求められていることを忘れてはならない。

学部への口頭と書面によるフィードバック

面談調査を終えるにあたり、チーム・リーダーは評価チームを代表して、GPもしくは当該学部や学内の別組織から指摘が必要と思われる分野に関して、評価結果を要約して、学部長たちに口頭報告を行う。このフィードバックの目的は、主だった評価結果を学部へ早急に報告することにある。学部長は、この段階では結果に対しての意見を述べる必要はない。

評価チームの評価委員（庶務担当）は、①確認できたGPと②指摘が必要と思われる分野をそれぞれ箇条書きにした評価結果の要約を準備する。全評価者の承諾を得てから、評価訪問終了後2週間以内に、この要約文を学部長に提出する。

内部質評価報告書

評価委員（庶務担当）は、チーム・リーダーと（必要に応じて他の評価者とも）協議しながら内部質評価報告書を作成する責任がある。

内部質評価報告書は、通常、次の順番で構成されていなければならない。

1. 評価チーム体制
2. 学部における質管理・向上への取り組みに関する意見、Gold Bookにおける主要項目（大項目）や評価チームが調査した主要分野についてサンプル的に追跡評価（audit trails）した結果の要約

3. (内部質評価報告書の前節部分と相互参照できる) 学部の質管理・向上に関するG Pの一覧…一覧では、①U C L *Academic Manual*やGold Bookに定められている明確なG Pの要点に則った学部の取り組みと、②評価者が独自にG Pと判断した事項とを、区別しておく必要がある。
4. (内部質評価報告書の前節部分と相互参照できる) 学部の質管理・向上に関する改善のための勧告事項の一覧…一覧において、『必須の』『望ましい』『好ましい』改善を明確にする必要がある。①U C L *Academic Manual*に定められる方針に則って、もしくは②課題によって、学部が确实・迅速に対応することが非常に重要であると評価チームが判断した場合に、『必須の』改善勧告事項は付される。また、『望ましい』改善勧告事項は、*Academic Manual*やGold Bookに定められるG Pに基づいて付される。*Academic Manual*やGold Bookに現段階では記載されていないが、評価チーム自体の判断に基づいた改善への示唆が、『好ましい』改善勧告事項として反映されている。⁷
5. 必要がある場合には、U C Lの機関レベルもしくは学部レベルの質管理・向上を検討すべく、しかるべき学部もしくは機関レベルの委員会にまで範囲を広げて勧告を行う。

内部質評価報告書では、資源問題についても言及される場合がある。G Pに基づいたものと評価チームが独自に必要なと考える改善勧告事項の一覧(最終版)では、例えば、学習資源の向上に関する学部の努力を推奨したり、そういった改善の必要性を検討することを学部に促したりする場合がある。資源関連の課題は、次のような状況で、指摘の可能性がある。

- ・ 中央管理機関で予約可能な授業スペースに関しては、学部や学術委員会下の授業スペース実行小委員会(Teaching Spaces Executive Sub-Committee) に対して指摘する。
- ・ 授業設備については、学部や学術委員会下の授業設備実行小委員会に対して指摘する。

⁷ 内部質評価報告書の草案が、関連する学部が付託される前に、内部質評価チームの評価委員(庶務担当)は、『必須な』『望ましい』『好ましい』というカテゴリ分けが適切であることの承認を得るため、チームの報告書(草案)に含まれた勧告一覧を教学部次長へ提出しなくてはならない。それ以前の段階にあたる、学部へ提出した書面によるフィードバック内で、これらのカテゴリ分けを明記することをチームが希望する場合には、評価委員(庶務担当)は、その草案を教学部次長へ提出する必要がある。

- ・ 教育革新 (educational innovation) については、学部や学術委員会の下部組織である学習、授業、評価革新実行小委員会 (AC's Teaching Equipment Executive Sub-Committee) に対して指摘する。
- ・ 特に大学院生については、学部ではなく、学部や研究科に対して指摘する。

しかし、内部質評価報告書には、学部またはUCLの全機関に対しての、資源追加に関する明確な勧告は含めない。

評価対象の学部というよりはむしろ、UCLの他学部や他機関からの注目を集める内部質評価報告書では、すべての改善勧告事項を勧告一覧（最終版）のなかで明示する必要がある。

慎重な取り扱い、または機密扱いの案件が出された場合、評価チームは、チーム・リーダーと評価委員（庶務担当）を通して、教学部次長⁸から、内部質評価報告書におけるそれらの取り扱いに関する指示を受けなくてはならない。

内部質評価報告書の付属文書として、次のものが挙げられる。

1. 学部の自己・評価報告書（根拠資料一式を含む）
2. 訪問調査時に面談した個人や団体名の一覧
3. 追加説明資料の要求に対して実際に提供された資料の一覧

取りまとめられた内部質評価報告書（草案）は、必ず全評価者の承認を得て、訪問調査後8週間以内に、事実誤認の確認依頼と併せて学部長へ提出される。

評価委員（庶務担当）に修正依頼の通知が届く前に、可能な限り、報告書（草案）を学部教育委員会へ提出することが望ましい。学部教育委員会に報告書が提出された場合、学部は、報告書（草案）に対する意見申立を、学部教育委員会の会議後10日以内に評価委員（庶務担当）に対して提出する必要がある。いずれにしても、学部に報告書（草案）が提出されてから4週間以内には、意見申立を評価委員（庶務担当）へ提出しなくてはならない。

評価チームは、報告書（草案）の記載内容に関する事実誤認に関して、学部から出された意見を検討し、必要に応じて、それを反映するかを決める。評価チームの評価委員（庶務担当）は、報告書（最終版）を、①学部長と②質評価担当課長へ提出する。

⁸ 連絡先：Jason Clarke（電話：020-7679-8594、内線：28594、メール：jason.clarke@ucl.ac.uk）

教学部は、必要に応じて、Gold Book における主要項目（大項目）に従った構成となっている内部質評価報告書の様式を用意し（例えば、評価チームの調査結果によっては、項目の追記が考えられる）、新しい評価チームの担当者（質評価担当課長）を配置する。

追跡調査

評価委員（庶務担当）から、内部質評価報告書の最終版が、①学部長もしくはプログラム責任者と②質評価担当課長に提出された後、可能な限り早く、チームは、学部との追跡調査会議（follow-up meeting）を設けることになる。この会議の目的は、学部が内部質評価報告書に記載される改善勧告への対応体制を整えるための支援をすることにある。そのため、質評価担当課長は、内部質評価報告書内にある改善勧告事項にどのように取り組むかを記述した対応計画を学部が策定して記述できるよう、様式を用意する。この様式では、①内部質評価報告書内の改善勧告事項と②各改善勧告への対応状況もしくは今後計画している対応に関する記述を、並列一覧にする。追跡調査会議での協議に向けて、学部は、様式に沿って対応計画（草案）を策定する必要がある。追跡調査会議では、評価委員（庶務担当）が、評価チームから出された対応計画（草案）への修正提案を記録しておく。追跡調査会議後、評価委員（庶務担当）は、コピーを質評価担当課長に送り、学部長とは、対応計画（草案）に対する評価チームの見解を書面にて確認することになる。追跡調査会議が開催されたら、評価チームの任務は完了となる。

内部質評価報告書が、他学部にも改善勧告事項を付す場合、質評価担当課長は、関係する学部長たちに、別に定められた期日までに、取り組み中もしくは計画中の対応に関する要約を提出するよう書面にて要請する。

内部質評価報告書が、UCLの他組織にも改善勧告事項を付す場合、質評価担当課長は、関係する職員たちに、別に定められた期日までに、該当する勧告事項への対応を書面にて要請する。

複数学部を擁する学部にも所属した学部や教育プログラムに関する内部質評価報告書は、質評価担当課長が、関係する学部の教職員たちに、以下の留意事項とともに送付する。

1. 学部は、内部質評価報告書を、学部教育委員会（Faculty Teaching Committee）に提出しなくてはならない。
2. 学部は、内部質評価報告書内で指摘されるGPや改善勧告事項

に注意し、それらを学部内に周知しなくてはならない。

3. 学部は、該当学部に対して出された具体的な改善勧告事項について、徹底させなくてはならない。

内部質評価委員会、質管理・向上委員会

質管理・向上委員会の内部質評価パネルに提出するため、質評価担当課長は、別に定められた期日までに、内部質評価報告書の改善勧告事項に対する学部の対処状況もしくは計画中の対応について最終報告書を提出するよう、関係する学部長に書面にて要請する。

質評価担当課長は、内部質評価報告書と併せて、対応計画、取り組み、意見を学部から受け取った後、これらを質管理・向上委員会の内部質評価審査員による検討へとまわす。

評価された学部と評価プロセスの監督責任者と継続的にやり取りすることは、内部質評価の重要な要素である。したがって、訪問調査の1年後に、学部長もしくは代わりに選任された者は、内部質評価報告書と対応計画を検討すべく、内部質評価審査員会議に出席することになる。この会議で、学部長もしくは代行者は、内部質評価プロセス、報告書と改善勧告事項、そして学部の対応計画実行の進展に関する知覚有効性 (perceived usefulness) について、パネルと審議する。

内部質評価報告書と改善勧告事項への対処を、パネルが不十分と判断した場合には、(パネルの秘書として) 質評価担当課長は、さらなる詳細や説明を学部 to 要求することがある。対処に関してパネルの承認が得られれば、質評価担当課長は、内部質評価報告書、学部の対応計画、そして報告書に対する対処が正式に承認されたという、質管理・向上委員会の同意を得たことになる。

内部質評価報告書への学部の対処が、質管理・向上委員会によって承認された後、質評価担当課長は、関連する学部 (と UCL にある他組織) に承認された旨を書面にて確認する。

内部質評価報告書結果の配布

前年度中に作成された全内部質評価報告書への対応が質管理・向上委員会に承認された後、質評価担当課長の業務は以下の通りとなる。

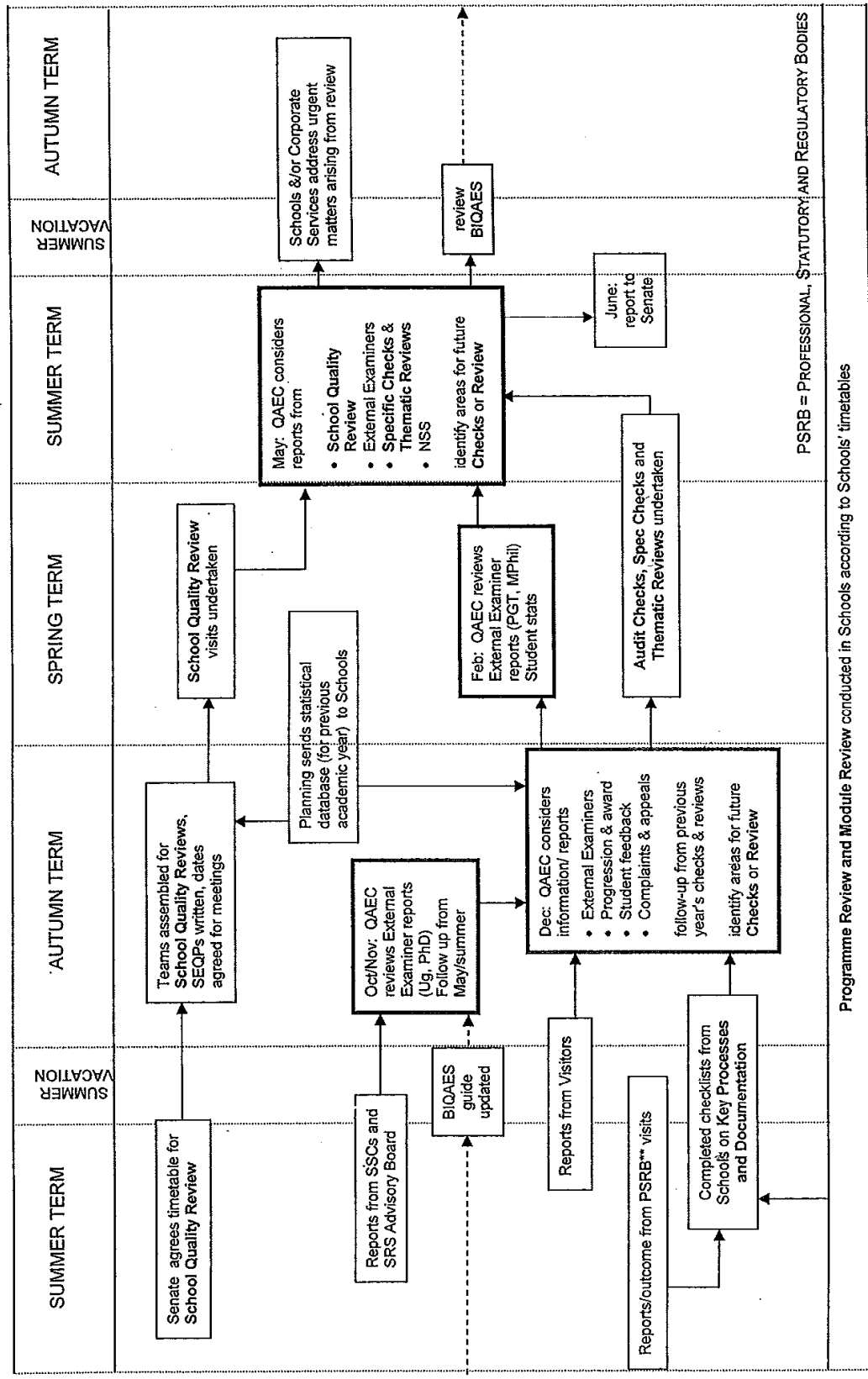
- ・ 質管理・向上委員会への提出とそこからの正式な承認を得るために、その年度の内部質評価プログラムを要約した報告書を用意する。
- ・ 学部における具体例 (そして、GP に関するさらなる情報を他

学部が求めたい場合の詳細な連絡先）を用いて、①G Pの要点と②内部質評価報告書で指摘された改善勧告事項について、全学部長へ周知する。

- ・ U C L が将来的に教職員訓練と育成を検討することを考慮して、組織進展・教職員育成部長（Head of the Organizational and Staff Development Service）に、①G Pの要点と②内部質評価報告書で指摘された改善勧告事項を送付する。

2008 年 8 月

BIQAESのフロー図



Sept 2007

イギリス調査 訪問機関一覧

ヨーク大学 (The University of York)

日 時 2009 年 1 月 13 日 (火) 午後 3 時半～5 時半

応対者 Nigel Dandy (Head of Office, Academic Support Office)

バーミンガム大学 (University of Birmingham)

日 時 2009 年 1 月 14 日 (水) 午後 2 時～4 時

応対者 Andrew Coulson (Senior Lecture, Institute of Local
Government

Studies)

Mike Beazley (Senior Lecture, Institute of Local Government
Studies)

Olivia Kew-Fickus (Business Development Manager)

ロンドン大学 U C L (University College London)

日 時 2009 年 1 月 15 日 (木) 午前 10 時～11 時半

応対者 Jason Clarke (Deputy Director, Academic Services)

ロンドン大学 キングス カレッジ (Kings College London)

日 時 2009 年 1 月 15 日 (木) 午後 2 時～4 時

応対者 Hilary Placito (Deputy Registrar, Quality Assurance &
Academic Audit

Office)

高等教育質保証機構 (Quality Assurance Agency for Higher Education, QAA)

日 時 2009 年 1 月 16 日 (金) 午後 2 時～4 時

応対者 Fiona Crozier (Assistant Director, Development and
Enhancement

Group)

ドイツにおける質保証の取組みに関する報告

はじめに

2009（平成 21）年 1 月に、ドイツにおける大学内部質保証システムと評価システムの動向を調査することを目的として、下記の大学、機関を訪問した。

- ・マインツ大学（Johannes Gutenberg Universität Mainz）
訪問日：2009（平成 21）年 1 月 26 日
面談者：Dr. Sabine Fährdrich 氏（Wissenschaftliche Mitarbeiterin des ZQ）、Daniela Heinze 氏（Wissenschaftliche Mitarbeiterin des ZQ）、ほか
- ・デュースブルク＝エッセン大学（Universität Duisburg-Essen）
訪問日：2009（平成 21）年 1 月 28 日
面談者：Dr. Lothar Zechlin 氏（Vorstandsvorsitzender des ZfH, Professor im Institut für Politikwissenschaft）、Anette Köster 氏（Wissenschaftliche Mitarbeiterin des ZfH）
- ・ドイツ大学学長会議（Hochschulrektorenkonferenz 以下、H R K）
訪問日：2009（平成 21）年 1 月 29 日
面談者：Stefan Bienefeld 氏（Projektleiter der Projekt QM）、Marijke Wahlers 氏（Bereichleiterin der internationalen Angelegenheiten）
- ・ア kred i t e r s h i o n 審 議 会（Akkreditierungsrat）
訪問日：2009（平成 21）年 1 月 29 日
面談者：Franz Börsch 氏（Referent）
- ・バーデン＝ヴュルテンベルク評価機構（Evaluationsagentur Baden-Württemberg 以下、E V A L A G）
訪問日：2009（平成 21）年 1 月 26 日
面談者：Dr. Hans Weder 氏（Vorsitz, ehm. Rektor der Universität Zürich）、Dr. Anke Rigbers 氏（Stiftungsvorstand）、ほか

何れの大学、機関も早田幸政（大阪大学）および松坂顕範（大学基準協会）が訪問し、聞き取り調査を中心に実施した。以下、各大学、機関の調査内容を報告するが、それに先立ってまずドイツにおける質保証をめぐる状況を概観し、全体的な状況を確認しておきたい。

I ドイツにおける質保証をめぐる状況

ドイツにおける高等教育制度の大綱を定めた連邦法に「大学大綱法」があるが、その第6条には「大学の研究・教育活動、後進研究者に対する研究促進活動、および男女同権義務の履行状況は、定期的に評価されなければならない。教育の質の評価にあたっては、学生が参加するものとする。評価結果は公表されなければならない」と定められており¹、現在すべての大学に対して評価の実施、およびそれを前提とした質保証の取り組みが義務として課せられている。そもそもドイツにおいて、今日につながるような質保証をめぐる議論が活発化し始めたのは、1990年代のなかばであるとされる²。それまで長く大学の質は、主として国家による認可（Genehmigung）と試験（Prüfung）の制度を通じてコントロールされてきたが³、教育・研究活動の停滞や国際競争力の低下等の問題が顕在化してくるに至って、質保証のあり方を問い直す流れが生じてきたのである。そして、こうしたなかで決定的であったのは、1998（平成10）年の学位制度の大改革である。すなわち、それまでの専攻ごとに異なっていたドイツ固有の学位（DiplomやMagisterなど）を、2010（平成22）年までに国際標準であるバチュラー（Bachelor）、およびマスター（Master）という2段階の学位に移行させる改革が行われたが、それとともに新しい質保証のあり方としてのアクレディテーションが導入され、新しい学位課程への移行の前提として専門分野別にアクレディテーションを受けるとともに、その後も定期的にアクレディテーション（「再アクレディテーション」（Reakkreditierung）と呼ばれる）を受けることが大学に求められるようになった。まさに、質保証の一大転換が起こったのである。

以上のような1990年代からの改革や、その背景については、すでに我が国でもたびたび紹介されてきており⁴、ここにあらためて詳述するまでもないことであろう。ただし、今日のドイツにおける質保証を

¹ *Hochschulrahmengesetz* (i.d.F. von 12. 4. 2007), §6.

² P. Pasternack, „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an Hochschulen,“ in: F. Bretschneider, J. Wildt (Hrsg.), *Handbuch Akkreditierung von Studiengängen. Eine Einführung für Hochschule, Politik und Berufspraxis*, 2. vollst. überarb. Aufl., Bielefeld 2007, p.87.

³ 試験制度に関しては、大綱規則（*Rahmenprüfungsordnungen*）が学位ごとに定められ、試験の実施内容や、受験資格つまり課程修了要件等について、細かな規定が設けられている。

⁴ 例えば、本協会が2003（平成15）年～2004（平成16）年に行った「大学評価機関における評価者研修プログラムとその運用に関する各国間の比較研究」に関する報告書所収の松本論文など。

めぐる状況について理解しようとするならば、以上の点を確認するのみでは不十分である。その後、ドイツにおける質保証の取り組みは新たな段階に入っており、我が国で未だ十分に紹介されていないアクレディテーション制度導入以後の状況について、やや紙幅を割いて確認していかなければならない。

さて、アクレディテーションの導入5年目に当たる2004（平成16）年に、各州文部担当大臣会議（Kultusministerkonferenz 以下、KMK）⁵は「ドイツにおけるアクレディテーションの今後の発展のための要点」を決議し、はやくもアクレディテーションの制度改革の方向を示した。そのなかではアクレディテーションの有効性が実証されてきているとする一方で、主として効率性に関する問題点を指摘した。すなわち、現行のシステムは学位の種類に応じ分野ごとに受けなければならないアクレディテーション（プログラム・アクレディテーション）であるため、時間・費用・人的体制の面で負担が大きく、また対象件数も膨大になるという点で効率性に優れないという弱点を有しており、そのため今後、「効率的でコストの低い〔ressourcenschonend〕手法を構築するあらゆる可能性を創り出すことが必要不可欠である」としたのである⁶。

もっとも、アクレディテーションの問題点は、効率性の面にのみあったわけではなかった。今回の我々の調査においても聴取されたことではあるが、個々の教育プログラムの内容に立ち入って評価を行うものであるため、評価者と被評価者との間で見解の相違が解消せず、結果としてアクレディテーションの制度そのものに対する不満や疑義が根強かったという点も、無視するはできない。何れにしても、一般に「アクレディテーションの停滞」（Akkreditierungsstau）⁷と呼ばれるような状況がドイツに出来つつあった。

その後KMKは、翌2005（平成17）年に再び「教育における質保証」と題する決議を行い、それまでのアクレディテーションとならんで、大学機関ごとに包括的に実施する新しいアクレディテーションの仕組

⁵ 「文化主権」（Kulturhoheit）と呼ばれ、ドイツでは文教政策に関する権限の大部分が州に留保されている。そうしたなかで、全国的な制度の導入等に際しては、KMKの果たす役割が大きい。

⁶ KMK, *Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland* (Beschluss vom 15.10.2004), Ziff.4.

⁷ U. Schmidt, J. Horstmeyer, „Systemakkreditierung: Voraussetzungen, Erfahrungen, Chancen am Beispiel der Johannes-Gutenberg Universität Mainz,“ in: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Heft 2008-1, München 2008, p.43.

みを導入する考えを示した⁸。ドイツにおけるアクレディテーションは、後に述べるとおりアクレディテーション審議会が統括しているが、このKMKの決議を受けて同審議会は具体的な検討作業に入った。そして、2年あまりにわたる作業のすえ、システム・アクレディテーション (Systemakkreditierung) という新しいアクレディテーション方式が形作られ、導入されることとなった⁹。

このように、1990年代にはじまる質保証をめぐる改革は、この5年ほどの間でまた新しい局面を迎えた。もっとも、こうした新しい改革の背景には、上に見たようなネガティブな理由だけがあるのではなく、よりポジティブな理由があることも見落としてはならない。つまり、ボローニャ・プロセスのなかで強調される大学の自律性、自己責任の強化という課題への応答が、システム・アクレディテーションの導入という形になって現れたといっても過言ではなく¹⁰、単に実務的な合理化という意味で理解することはできないのである。後述するとおり、システム・アクレディテーションのなかで強調されることは大学内部の質保証システムであるが、大学の自律性、自己責任という観点のもと、従前にまして大学自身の質保証のあり方が問われる状況になってきたのである。

II 評価機関における内部質保証システムの評価の仕組み

上に見たように、今回の我々の調査は、システム・アクレディテーションの導入という大きな制度変更のなかで行われ、訪問した大学・機関の何れにおいても、その新しい評価が何らかのかたちで中心的なテーマとなっていた。そのため、以下で大学における内部質保証の仕組みについて報告するのに先立ち、システム・アクレディテーションの具体的手続等の報告をはじめとして、評価機関における内部質保証システムの評価の仕組みについて触れることから始めていきたい。評価機関として今回我々が訪問したのはアクレディテーション審議会とEVALAGの2機関であるが、前者は、アクレディテーションの統括機関として、システム・アクレディテーションの具体的な手続を定めるなどの任務を担い、後者についても、質保証の専門機関として、

⁸ KMK, *Qualitätssicherung in der Lehre* (Beschluss vom 22.9.2005).

⁹ KMK, *Einführung der Systemakkreditierung* (Beschluss vom 13.12.2007).

¹⁰ そうした立場が取られている例として、Akkreditierungsrat, *Tätigkeitsbericht 2007*, Bonn 2008, p.7.

システム・アクレディテーションを念頭に置きながら内部質保証システムの構築を支援する活動を展開している。以下、機関ごとに報告する。

1. アクレディテーション審議会 (Akkrediteierungsrat)

(1) アクレディテーション審議会の概要

アクレディテーション審議会は、正式には「ドイツにおける教育課程のアクレディテーションのための財団」(Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland) という名称の組織である。より正確に言えば、アクレディテーション審議会は同財団に置かれる1組織でありながら、財団設立法に「財団のすべての業務に関する決定をおこなう」ものと規定され¹¹、すべての業務がアクレディテーション審議会のもとで実施されていることから、財団そのものを指す呼称としてアクレディテーション審議会の名が広く用いられている(本稿もこの用法に従う)。

さて、アクレディテーション審議会は、連邦各州政府からの補助金によって運営されているが、政府組織ではない独立した財団法人として、公正なアクレディテーションの実施を目的とした各種の任務を遂行している。もっとも、既述のとおりドイツにおけるアクレディテーションは1990年代後半に国の高等教育政策の一環として導入されたものであり、アクレディテーション審議会もKMKおよびHRKによって設立された経緯がある。実際に、現在も各州代表(6名)とHRK代表(5名)とが評議員会(Stiftungsrat)を構成し、各種業務の執行を監督している。

アクレディテーション審議会の具体的な任務は、主としてアクレディテーション機関の監督や、アクレディテーションを実施するための条件整備であり、例えば、アクレディテーションを実施しようとする機関は、すべてアクレディテーション審議会による審査を経るとともに、アクレディテーション審議会の定める評価基準¹²や実施規則¹³等

¹¹ *Gesetz zur Errichtung einer Stiftung „Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland,“ §7 Abs.1.*

¹² プログラム・アクレディテーションに関する基準として、*Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen* (以下、*KP*)、システム・アクレディテーションに関する基準として、*Kriterien für die Systemakkreditierung* (以下、*KS*)がある。

¹³ プログラム・アクレディテーションの実施に関する一般規則として、*Allgemeine Regeln zur Durchführung von Verfahren zur Akkreditierung und*

に準拠してアクレディテーションを実施しなければならない。なお、このアクレディテーション機関に対する審査自体もアクレディテーションと呼ばれている。

（２）ドイツにおけるアクレディテーション・システムの概要

アクレディテーション審議会のもとで、各アクレディテーション機関が実施するアクレディテーションは、前述のとおりプログラム・アクレディテーションとシステム・アクレディテーションの２種類であり、アクレディテーション機関に対するアクレディテーション審議会のアクレディテーションを含めれば、３種類のアクレディテーションがドイツには存在している¹⁴。前述のとおり、はじめに導入されたのはプログラム・アクレディテーションであり、専門分野別に行われるのが基本である¹⁵。一方、システム・アクレディテーションは、大学が有している教育分野の内部質保証システムを評価対象にしたものであり、2008（平成20）年より導入された。なお、このシステム・アクレディテーションを経て認定された大学は、教育の質的水準を保証するだけの質保証システムを備えた大学として、プログラム・アクレディテーションを受けることなくすべての教育プログラムがアクレディテートされる扱いとなる。また、新たにバチュラーないしマスターの教育プログラムを立ち上げる場合でも、認定期間内であれば改めてプログラム・アクレディテーションを受ける必要はない¹⁶。つまり、これら２つのアクレディテーションは相互に代替的なものであり、大学は何れかを受審すればよく¹⁷、その判断は大学に委ねられている。

なお、各アクレディテーション機関は、大学に対して自前で「認定証」（Gütesiegel）を付与する権限を有しておらず、アクレディテーシ

Reakkreditierung von Studiengängen（以下、*ARP*）、システム・アクレディテーションの実施に関する一般規則として、*Allgemeine Regeln zur Durchführung von Verfahren der Systemakkreditierung*（以下、*ARS*）がある。

¹⁴ このほか、アクレディテーション審議会の監督に属さないが、私立大学の設立にあたって行政の設置認可とは別に「学術審議会」（Wissenschaftsrat）が実施している審査も、「機関アクレディテーション」（Institutionelle Akkreditierung）と呼称されている。

¹⁵ 「集束アクレディテーション」（Bündelakkreditierung / Clusterakkreditierung）として、複数の教育課程を１度に評価する特別なケースもある。

¹⁶ *KS*, Abs.1 Ziff.2

¹⁷ 大学に対しては「バチュラー課程およびマスター課程はアクレディテートされなければならない」という形で義務が課されるのみである（*KMK, Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß §9 Abs.2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen* (i.d.F.v. 7.2.2008), Vorbemerkung）。

ョン審議会からその付与権を借り受けたうえで大学に対して交付する。すなわちその付与権の貸与にかかる手続きがアクレディテーション機関に対するアクレディテーション審議会のアクレディテーションであって、通常その周期は5年である。調査時点においては、7機関がアクレディテーション機関として認定されているとのことであり、このうちAKAST (Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung kanonischer Studiengänge)を除く6機関に対しては、システム・アクレディテーションを実施する機関としても許可を与えたとのことであった¹⁸。

以上、ドイツにおけるアクレディテーション・システムの概要を述べたが、以下に、新しく導入されたシステム・アクレディテーションに関し¹⁹、アクレディテーション審議会が各アクレディテーション機関に対して準拠することを求める評価基準、また遵守すべきプロセスについて記述し、システム・アクレディテーションの基本的な特徴を明らかにしていきたい²⁰。

(3) システム・アクレディテーション

1) 基準

アクレディテーション審議会が定める「システム・アクレディテーション基準」は2章構成となっている。

① 序論 (Einleitung)

第1章は序論として、システム・アクレディテーションの定義や、アクレディテーション申請条件が記載されている。質保証システムを構築していることが条件になるのは当然であるが、そのほかに、大学の規模・および教育課程の種類によって、あらかじめいくつかの教育課程がプログラム・アクレディテーションによって適格認定を受けていることも、システム・アクレディテーションを受けるための前提条件となっている²¹。

¹⁸ なお、聞き取り調査の限りでは、アクレディテーション審議会が申請機関に対してアクレディテーション機関として認定しなかった例は、これまでのところないということである。

¹⁹ プログラム・アクレディテーションの評価基準、プロセスに関しては、本協会が2004(平成16)年度に実施した研究報告書である『高等教育の質的充実を目指して——認証評価に関する調査研究報告書——』所収の前田報告を参照されたい。

²⁰ 初回のアクレディテーションと2回目以降のアクレディテーションとでは、手続きに若干の違いがある。以下では主として初回のアクレディテーションの場合について記述する。

²¹ なお、大学全体としてシステム・アクレディテーションを受けることが実際の

なお、この序論に相当する部分はプログラム・アクレディテーションの基準ではなく、システム・アクレディテーション基準に特徴的な要素である。

② システム・アクレディテーション基準 (Kriterien für Systemakkreditierung)

第2章が具体的なアクレディテーション基準であり、下記の6項目で構成されている。

(a) 教育目標 (Qualifikationsziele)

教育目標を明確にしなければならないのは当然のこととして、それを点検するシステムを確立していなければならない。なお、教育目標はそれぞれの教育課程ごとに掲げていけばよいというものではなく、「機関」として大学が明確な目標を持つことも必要である。こうした点からは、大学としての組織的な取り組みがシステム・アクレディテーションの要諦になっていることが理解されるだろう²²。

(b) 教育における運営のシステム (System der Steuerung in Studium und Lehre)

大学は教育の領域において運営のシステムを有し、かつ継続的にこれを利用するのでなければならない。そして、そのもとで、教育目標を具体的な教育プログラムの構想へと転換し、それを実施し、検証していくという一連の「質サイクル²³」が十全に機能するようにしなければならない。もっとも、この「質サイクル」の考え方自体は、プログラム・アクレディテーションなどにおいても採用されているものであって、今に始まった考え方ではない。ただ、このシステム・アクレディテーションに特徴的であるのは、それが、システムとして大学の組織的な活動として行われる重要性を改めて強調したところにあるとあってよかろう²⁴。また、大学の自律性の強調が、大学の閉鎖性を招来することがないように、卒業生、外部有識者、および職業実務界の代表者が参加する体制であることが求められている。

ではない場合、例外的に大学の構成単位ごとにシステム・アクレディテーションを受けることも可能としている。

²² R.R. Grimm, *Kriterien für Systemakkreditierung*, 2008, p.3.

²³ 本節末参照のこと。

²⁴ R.R. Grimm, *ibid.*, pp.4,5.

(c) 内部質保証の手續 (Vefahren der internen Qualitätssicherung)

上記の項目と不可分の項目である。この項目において、包括的な内部質保証システムに求められる要件が定められている。ここでもまず大前提として求められるのは、組織的な質保証の取り組みである。なおこの際には、質保証に求められる国際的な水準も意識しなければならない²⁵。また、上記(b)と同様、卒業生や職業実務界の代表者といった外部者が参加する仕組みであることが求められている。

(d) 報告システムおよびデータ収集 (Berichtssystem und Datenerhebung)

大学として内部に報告システムを確立し、情報を集約するシステムを有していることも、必要な要件である。

(e) 権限 (Zuständigkeit)

教育に関する運営のシステムや、内部質保証システムにおける決定プロセス、権能、責任は明確に規定されるとともに、全学的にオープンにされたものでなければならない。

(f) 文書化 (Dokumentation)

質保証の取り組みについて、大学の執行部だけで情報を持つのではなく、広く利害関係者、社会に対して情報公開を求めるものである。

2) プロセス

① 申請

システム・アクレディテーションも大学側の申請に基づいて手続を開始する。ただし、プログラム・アクレディテーションと異なる点として、アクレディテーション機関と大学との間で事前に協議が持たれ、また簡単な資料をもとにした予備審査 (Vorprüfung) が実施される。これは、基準を紹介するなかでも説明したとおり、システム・アクレディテーションの受審には満たさねばならない前提条件がいくつかあり、それをクリアしているか前もって審査する必要があるのと同時に、煩瑣な手続を開始するにあたり大学との事前の話し合いを徹底する趣旨からであるという。なお、明らかに適格認定を行えそうもない場合は、この段階でアクレディテーション機関は大学に対してその旨を告

²⁵ 「欧州高等教育質保証協会」(ENQA)の定める「欧州高等教育における質保証のための基準と指針」(Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area)が言及されている。

知することになっている²⁶。

② 評価者の選定

評価グループは大学の管理・運営や内部質保証の分野で経験を有する者、自治活動やア krediyteshonへの参加経験のある学生、および職業実務界の代表者で構成され、できればそのうち1人は外国人である必要がある²⁷。当然ながら、評価者に対する研修は、各ア krediyteshon機関の義務である²⁸。

③ 実地視察

システム・ア krediyteshonにおいては、実地視察（Vorortbesuch）を2度実施する。ただし、1度目は、大学から事前に提出された報告書²⁹の内容と現実とが一致しているか、種々の情報を集めることが中心で、評価前の準備といった意味合いが強い³⁰。この1度目の実地視察で、追加提出資料等、その後の進め方について大学側と協議もする。1度目の実地視察後1～2ヶ月後に2度目の実地視察を実施し、あらためて提出された資料に基づいて分析を行ったり、関係者との面談を行うなどして評価を固めていく。

なお、システム・ア krediyteshonにあつては、個々の教育課程の評価手法として「抽出検査」（Stichprobe）という手法が用いられる。先にも述べたように、システム・ア krediyteshonの導入には実務的な合理化という一面があり、また、教育課程の評価の性質としても、運営システムや質保証システムの有効性、実際の機能等を検証することに主眼が置かれたものであるため、このような方法が用いられるわけである。この抽出検査には、「指標抽出検査」（Merkmalsstichprobe）と「プログラム抽出検査」（Programmstichprobe）の2種類があり、前者については、特定の指標³¹に基づいて全教育課程の

²⁶ ARS, Ziff.4.

²⁷ ARS, Ziff.6. なお、同規則には明記されていないが、聞き取り調査の限りでは、これら3者の構成は3名：1名：1名という比率とのことである。

²⁸ loc. cit.

²⁹ ここで求められる報告書は、ア krediyteshon用に作成された「自己点検・評価報告書」（Selbstevaluationsbericht）などではなく、むしろ日常的な活動のなかで刊行されている報告書である必要があるということである（R.R. Grimm, *Das Verfahren der Systemakkreditierung*, 2008, p.7.）。

³⁰ 実地視察が1回のみであるプログラム・ア krediyteshonにはない手続である。

³¹ 例えば、試験制度（Prüfungssystem）が適切に整備されているか、などである。指標抽出検査において、どの指標を用いるかは、一定の枠内において評価者が決めるものとなっている。なお、用いる指標は少なくとも3つということである（Akkreditierungsrat, *Regeln zur Zusammenstellung der Merkmalsstichprobe*

評価をし、後者については、ある一定の教育課程を選び出したうえで、プログラム・ア krediteーションに準じるプログラム評価を行うもので、通常 2 回目の実地視察後に行われる³²。プログラム抽出検査については、学生、および職業実務界の代表者である評価者は参加しない。また、当該ア krediteーション機関は、プログラム・ア krediteーションを実施する機関としても許可されている必要があり、仮にそうでなければ、プログラム・ア krediteーションを実施する他の機関に作業を委託しなければならない³³。

④ ア krediteーション結果の確定

2 度の実地視察にもとづき、評価グループは報告書をまとめ、それを基礎として各ア krediteーション機関は適格認定の可否を決定する。なお、各ア krediteーション機関には、評価グループの報告書が完成した段階で、大学に対して意見申立の機会を付与することが求められている³⁴。そうした手続を経た上で最終的なア krediteーション結果を確定させていくが、結果については可か否かの何れかであり、プログラム・ア krediteーションのように条件付適格認定 (Akkreditierung unter Auflagen) を行うことは認められていない。ア krediteーションの結果については、それぞれのア krediteーション機関が公表するものとなっており、ア krediteーション審議会に対して報告を行うことも義務付けられている。

なお、適格認定の期間は初回とそれ以降とで異なっており、それぞれ 6 年と 8 年である。また、その認定期間の中間期を経た段階で、「中間期抽出検査」 (Halbzeitstichprobe) が行われる。これは一種のプログラム評価であり、プログラム・ア krediteーションの方式に準じて実施される。先にも記述したとおり、システム・ア krediteーションの前提として、いくつかの教育課程が適格認定を受けていなければならないが、2 回目以降のシステム・ア krediteーションの際には、この中間期抽出検査の結果がそれに代えられることになる。

(Beschluss vom 29. 2. 2008))。

³² これは、2 回目の実地視察結果、特に指標抽出検査の結果を踏まえる必要があるためである。評価者はそれらの結果等を考慮し必要と判断した教育課程 (全教育課程の 15%。ただし、少なくとも 3 教育課程) に対してプログラム抽出検査を実施する。もっとも、医師養成課程など国家規制対象の教育課程がある場合は、そうした教育課程が必ず含まれるようにしなければならない (ARS, Ziff.7)。

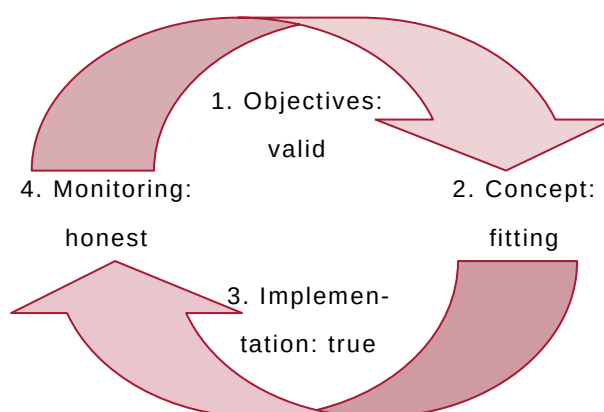
³³ *ibid*, Ziff.8.

³⁴ *ibid*, Ziff.10.

（４）小括

本調査時点において、システム・ア krediyteeshon は導入されたばかりで、その結果等は出されていない。ア krediyteeshon の結果とともに制度の長短を論ずるまでには、数年を待たねばならないとのことであったが、ア krediyteeshon 審議会自らが大学の自律性の強化に資すると認ずるこの制度については、我々としても継続して注目していく必要がある。

【質サイクルの標準的なモデル】



出典：ア krediyteeshon 審議会提供パワーポイント資料

２．バーデン＝ヴュルテンベルク評価機構（EVALAG）

（１）EVALAGの概要

質保証、質向上に関して専門的な知見を有する機関として、大学の質保証への取り組みを支援する機関である。2000（平成12）年に設立された。名称のとおり、ドイツ南西部のバーデン＝ヴュルテンベルク州にオフィスを構え、また設立の経緯や運営面において同州政府との関係も強い³⁵。ただし、ア krediyteeshon 審議会がそうであるように、EVALAGは独立した財団法人であって、政府の機関ではない。また、その活動は同州内に限定されたものでもなく、ドイツ国内の他州にも及ぶ³⁶。

³⁵ 定款によれば、例えば、EVALAGの活動費用はバーデン＝ヴュルテンベルク州が負担することとなっている（*Satzung der Stiftung Evaluationsagentur Baden-Württemberg*, §5.）。

³⁶ また、申請があれば、ドイツ国外の大学、機関の評価等を行うこともあるとの

主として業務は、大学および学術機関の評価、内部質保証システム構築の支援、および学術助成業務の3つである。もっとも、目下のところEVALAGはアクレディテーションを実施する機関ではないため³⁷、EVALAGの実施する評価(Evaluation)はアクレディテーションそのものではなく、その性質においてもアクレディテーションとは異なるものである³⁸。また大学にとっても、受審はあくまで任意である。そして、こうした評価業務とならぶ主要業務であり、目下のところ最も重点が置かれているのが、内部質保証システム構築支援業務である。組織名のとおり、当初は評価業務が中心であったが³⁹、2008(平成20)年の定款改正にともない、評価業務とならぶ中心的な業務となった。詳細は後に記すとおりであるが、内部質保証体制の構築にあたって、必要となる人材や知見等が十分ではない大学を支援する目的で、さまざまなサービスを提供している。

なお、これらの業務を執行する事務局(Geschäftsstelle)専任職員は12名であり、うち博士号取得者は4名である(なお、この他にアシスタントが数名いる)。

(2) 大学内部質保証システム構築の支援

上にも記したように、目下EVALAGの中心的業務は、大学内部質保証システム構築の支援である。システム・アクレディテーションの導入にも見られるように、ドイツにおいて大学内部質保証システムの構築は、現在大きなテーマとなっており、なかんずくEVALAGのこうした対応は、バーデン＝ヴュルテンベルク州における大学内部質保証システムの強化方針を受けたものである。具体的にEVALA

ことである。ちなみに、このたび我々との面談に応じてくれたEVALAG理事長のProf. Dr. Hans Weder氏はスイスのチューリッヒ大学(Universität Zürich)の元学長である。

³⁷ 現在EVALAGは、プログラム・アクレディテーション、システム・アクレディテーションを実施する機関として申請中であり、2009(平成21)年秋には、その結果が出るということである。

³⁸ ミニマム・スタンダードの充足状況进行评估するアクレディテーションに対し、長所・問題点の発見とその伸長・克服を目的に実施するのが評価であるという理解に立っている。なお、ドイツにおけるアクレディテーションと評価との概念的相違についてコンパクトにまとめたものとして、さしあたり、K. Fischer-Bluhm, „Akkreditierung und Evaluation,“ in: F. Bretschneider, J. Wildt (Hrsg.), *op. cit.*, pp.313 ff.が有益である。

³⁹ Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg, et. al., *Gemeinsames Eckwertepapier zur Etablierung eines evaluationsbasierten Qualitätssicherungssystems*, 2000.

Gは、各種セミナーをはじめとして様々なプログラムを実施しているが、以下ではその一環で行われる評価であり、今回の訪問調査で中心的な話題となった「オーディット」(Audit)を中心に見ていくことにしたい。

さて、内部質保証システム構築支援の一環として、EVALAGは、「プロジェクトIQ」(IQ:機関質保証(Institutionelle Qualitätssicherung))と題するプロジェクトを2007(平成19)年に実施した。このプロジェクトにおいて、ドイツ国内外の有識者による委員会が組織され、その委員会のもとで「大学における機関質保証の要点」と題する報告書が同年に作成されるに至っている⁴⁰。そこでは、「機関質保証のシステムとして備えるべき構成要素」として8つの要素が示され、各大学は、自らの特色や目標を前提としつつも、それらの要素を満たすような質保証システムを構築していくことが期待されている。

こうしたプロジェクトIQの成果を踏まえ、現在実施されているのが、大学内部質保証システムを対象としたオーディットである。このオーディットは一種の評価であり、オーディットを通じてEVALAGは、対象大学の内部質保証システムの現状をアセスメントし、それに基づいて改善点等の助言を大学に対して行っている⁴¹。なお、大学内部質保証システムを対象にしているという意味では、システム・ア krediteーションとオーディットとは相同性を有しているが、オーディットはあくまでEVALAGが独自に実施するサービスであり、システム・ア krediteーションに代替され得るようなものではない。また、当然ながらオーディットを受けるか否かは大学の任意であり、以下に述べる具体的なプロセス等からも理解されるように、大学がどのような理由からオーディットを受けるのかによって、評価のあり方も可変的である。目下、オーディットを申請する大学の動機として多いのは、システム・ア krediteーション受審に向けて、現状を把握し改善点を浮かび上がらせたいという類のものであるとのことだが⁴²、

⁴⁰ EVALAG, *Eckpunkte für die institutionelle Qualitätssicherung an Hochschulen*, 2008.

⁴¹ 周知のとおり、大学内部質保証システムに対するオーディットは、イギリスなどにおいて先例があるが、EVALAGの実施するオーディットもそうした先例に倣ったものと見ることができよう。先述のプロジェクトIQの有識者委員会には、イギリスにおける監査の実施機関であるQAAのDr. Peter Findlay氏なども参加していた。

⁴² プロジェクトIQ自体、システム・ア krediteーションを念頭においたものであったことは、上述の報告書からも明らかである (EVALAG, *op. cit.*, p.2)。

そうした各大学の具体的な目的に応じてEVALAGはオーディットを実施し、コンサルティング的な要素も兼ねながら、各大学の内部質保証システムの構築・発展のための支援を行っている。

さて、そのオーディットの具体的なプロセスについては、次のとおりである。

①大学による自己点検・評価報告書（Selbstreport）の作成

オーディットを申請しようとする大学は、まず、質保証の現況に関する自己点検・評価報告書を作成する。作成にあたっては、EVALAGによる手引書が提供されており⁴³、それに準拠することになっている。なお、同手引書が求める自己点検・評価報告書の記載内容は、以下のとおりである。

（i）オーディットを受審する背景説明（Zum Kontext des Audits）

どのような動機でオーディットを受けることになったのか、またオーディットの目標は何か記載しなければならない。そして、自己点検・評価報告書はどのような体制でまとめられたのかも記述しなければならない。

（ii）目標、および質の構想（Ziel und Qualitätskonzept）

大学の掲げる達成目標が何であり、また、それを踏まえて質をどのように構想しているのか記載しなければならない。

（iii）教育・研究活動領域における質保証（Qualitätssicherung in den Leistungsbereichen）

自己点検・評価報告書の中心となる部分である。まず、質保証（Qualitätssicherung）および管理（Qualitätsmanagement）に関して、どのような組織体制、責任体制となっているのかを記述しなければならない⁴⁴。そのうえで、教育・研究領域において具体的にどのようなプロセスが形成され、質の維持・向上のために取り組んでいるか記述する必要がある。ここで研究活動もオーディットの対象となっている点は、対象を教育活動に限定しているアクレディテーションと対照的である（もっとも、研究分野に関しては必ずしも記述を要さないオプション項目と

⁴³ EVALAG, *Audit der institutionellen Qualitätssicherung. Gliederung des Selbstberichtes und Frageleitfaden* (i.d.F. 17.11.2008).

⁴⁴ なお、ここで質の保証とは「質（の水準）を点検し、また維持するために行う行為」と定義され、質の管理とは「質の向上を可能とする状況を作り出すために行う、一定の目標を持った〔大学の〕運営に関する行為」と定義されている（EVALAG, *ibid.* p.16）。

なっている)。なお、教育活動の記述に際しては、アクレディテーションの要求水準を考慮しなければならない、アクレディテーションの諸基準に準拠するかたちで手引書自体が作られている⁴⁵。

(iv) 質管理 (Qualitätsmanagement)

この部分において記述が求められるのは、大学全体としての管理運営の機能である。すなわち、どのようなかたちで質保証の結果を定期的に、またシステムティックに大学運営の過程に、また質の発展 (Qualitätsentwicklung) のプロセスのなかに置き換えられているかを、この項目において記述していかなければならない。その際には、大学として必要なデータを収集するシステムが備わっているか、大学内部でのコミュニケーションが円滑になされているか、対外的な情報公開は十分かといった点についても記述することが求められている。また、大学の質文化 (Qualitätskultur) に関する記載も必須である。こうした質文化の強調の根底には、「大学活動に関わるすべての人が、根本的に質の保証および発展に責任を負っている」という理解があり⁴⁶、質保証に関する組織的な取り組みを重要視する姿勢が表れている。

(v) 大学による自己評価 (Selbsteinschätzung der Hochschule)

現行の質管理のあり方について、批判的に自己評価するとともに、将来に向けた改善・改革の計画などを記述する。

② 監査員による実地視察

実地視察は2回実施される。なお、自己点検・評価報告書の提出から実地視察まで、公式的なミーティング等を行われまいようである。第1回目の実地視察は、自己点検・評価報告書の提出から約1ヵ月後に行われ、目的は主として大学の現況について大まかな情報を得ることにある。そして、監査員はこの第1回目の実地視察を踏まえ大学に対する質問事項等を取りまとめ、必要な資料等を大学から提出させるなどして、第2回目の実地視察に備える。第2回目の実地視察は、第1回目の実地視察から1ヶ月後に行われる。第2回目の目的は詳細な

⁴⁵ 例えば、学生の学修上の負担への配慮など、細項目レベルでもアクレディテーション審議会が定める基準と同様のものが並んでいる (EVALAG, *ibid.* p.6)。

⁴⁶ EVALAG, *Eckpunkte für die institutionelle Qualitätssicherung an Hochschulen*, 2008, p.2.

調査を実施する点にあり、関係者との面談や監査員同士のミーティングを行い、最終的なアセスメント結果を決めていく。なお、実地視察は2～4日間かけて行われる⁴⁷。

③ オーディット結果報告書の作成

2回の実地視察の結果に基づいてオーディット結果報告書が作成される。草案の作成から最終版の完成まで約3ヶ月の時間を費やすようであり、そしてその後、最終的な報告書については大学に対して通知される⁴⁸。なお、大学側にオーディット結果報告書の公表義務はないが、EVALAGとしては可能な限り公表するよう要請しているとのことである。

④ オーディット後のフォローアップ

オーディットを行った約1年後に行われる。なお、オーディットを受けるに至った大学の動機はそれぞれの場合で異なるので、フォローアップも個々の場合によって異なるようである。

(3) 小括——今後の展望——

以上、オーディットを中心としてEVALAGの取り組みを紹介した。オーディットのプロセスに関して、大学が作成した自己点検・評価報告書に基づく点や、2回の実地視察など、システム・アクレディテーションと手続き上の相似性も見て取れるが、オーディット後のフォローアップや、そもそもそうした手続きが、受審する大学の目的に応じて可変的であることなど、適格認定を主とするアクレディテーションとは本来的に異なる評価の性質が一見して明らかなものとなっている。本調査時点においては、フライブルク大学（*Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau*）など数校に対するオーディットが実施されているとこのことであるが、その成果に注目するとともに、EVALAGがどのような支援活動を今後展開していくのか、我々としても引き続き関心を寄せていきたいところである。

⁴⁷ EVALAG, *IQ quality audit. Information for panel members*, pp. 1, 2.

⁴⁸ EVALAG, *loc. cit.*

Ⅲ 大学における内部質保証の仕組み

今回我々は、ドイツにおける大学内部質保証の取り組みを調査するために、マインツ大学およびデュースブルク＝エッセン大学の2大学、ならびにHRKを訪問した。調査内容の詳細は以下に報告するとおりであるが、訪問した2つの大学は何れも大規模大学であり、その種の大学における取り組みを知ることができたとともに、大学団体であるHRKを訪問することで、その他の大学における質保証の現況についても、情報を得ることができた。

1. マインツ大学 (Johannes Gutenberg Universität Mainz)

(1) マインツ大学の概要

マインツ大学は、正式にはヨハネス・グーテンベルク大学と言い、学生総数およそ35,000人、専任教員・研究者数およそ2,200人を擁し、多様な分野からなる11の学部を持つとともに、12の研究センターや病院等を付置する国立の総合大学である。創設は1477年であり、ドイツでも古く最も規模の大きい大学の1つである。

マインツ大学において提供されているバachelラーの学位プログラム、マスターの学位プログラムは、あわせて170存在する。

なお、ラインラント＝プファルツ州政府からの財政交付金額は、年間約250,000,000ユーロであり⁴⁹、このほかに、助成財団や基金などから約67,000,000ユーロの財政支援を受けている。

(2) ZQについて

「マインツ大学質保証・開発センター」(Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung 以下ZQ)は、授業科目の中身を充実させ、教授法を一層高めていくための試行実践を行う組織体として、1992(平成4)年に創設された。そして、1996(平成8)年からは、大学全体の内部評価をメインに活動を行っている。

ZQは、1999(平成11)年に常設の組織体として認知され、また、2003(平成15)年からは、「西南地域大学評価連盟」(Hochschule -valuierungsverbund Südwest)の事務局がおかれることによって、近隣の15の高等教育機関における質保証活動の核となる組織としての活動も行っている⁵⁰。そのなかでも、以下に言及するように、システ

⁴⁹ 先述のとおり、教育行政については「文化主権」を持つ州政府の管轄事項であり、国立大学といっても、州政府が運営費を支出する形態がとられている。

⁵⁰ 同連盟に加盟する大学は、フランクフルト大学 (Johann Wolfgang Goethe-

ム・アクレディテーションのモデル・プロジェクトが、特筆すべき活動であるといえる。

Z Qの常勤の研究スタッフは、5名で、それぞれ異なるプロジェクトの種類に応じ、15名～20名の学内の教員・研究者がZ Qの研究スタッフを兼務している。その活動を補佐する学生アシスタントは、10名程度である。ほかに、上記プロジェクトを含む複数のプロジェクトの遂行を支えるためにさらに多くの人々が関与している。

なお、マインツ大学全体の予算のうち、約0.4%がZ Qの運営に投入されている。

（３）Z Qの運営体制

Z Qは、マインツ大学本部直属の組織で、大学評議会（Senat）の直轄下で活動を行っている。具体的には、大学評議会に置かれているZ Q運営委員会のもとで、大学の一般方針に関わる事項についての活動を行うとともに、大学理事会（Universitätsleitung）の直接的な指示・監督の下で、戦略的性格の活動を他の機関と協働で行っている。

（４）Z Qの担う評価関連の活動

ドイツには、アクレディテーション機関による質保証の形態として、プログラム・アクレディテーションとシステム・アクレディテーションの2種が存在することは、既に紹介したとおりである。マインツ大学では、従来より、プログラム・アクレディテーションに備えて、教育プログラムの自己評価を継続して行ってきた。Z Qも、こうした自己評価の支援を行っている。もっとも、Z Qは、アクレディテーションへの対応のみを業務としているのではなく、それ以外の固有の業務としても、大学の自己評価、質保証に関わる活動を行っている。

Z Qは、大学における内部質保証の体制を構築し、その有効性を高めるという視点に立って、自己評価に関わる活動を展開している。その1つとして、システム・アクレディテーションに対応させることを目指し、2007（平成19）年から取り組まれている活動がある。2008（平成20）年秋までは、モデル・プロジェクトとして選定され、ラインラ

Universität Frankfurt am Main）のような総合大学のほか、シュパイアー行政大学院（Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer）など、多種にわたっている。また、ヘッセン州に所在するフランクフルト大学が加盟していることから明らかなように、同一州内の大学による連盟組織というわけでもない。

ント＝プファルツ州政府の支援なども受けつつマインツ大学全体として実施された。このモデル・プロジェクトは、システム・アクレディテーションの正式導入に先立ってドイツ各地の大学で実施された試行的なプロジェクトの1つであるが⁵¹、このプロジェクトの実施にあたってはZQが主導的な役割を果たすとともに、同プロジェクト終了後も、システム・アクレディテーション受審に向け、活動を継続させている。なお、今回の訪問調査において、我々は同プロジェクトの成果をまとめた報告書の提供を受けることができたが、同報告書および聞き取り調査の結果を総合して理解する限り、システム・アクレディテーションは大学内部で好意的に受け取られ、協力を得ることができた反面、質保証に関する大学の自律性の高まりと反比例して、外部の意見等をどのように取り入れていくかが課題となるなど、いくつかの改善点も認識されるに至ったということである⁵²。

なお、ZQは、従来から「組織評価」(Evaluation von Organisation)と呼ぶ評価活動にも従事し、上記モデル・プロジェクトなどと並行させて実施してきた。何れの評価も、現段階にあつては、それぞれの教育プログラムの内容や実施方法の有効性を高めることに主眼が置かれており、その意味において、各教育プログラムの質をいかに保証していくべきか、という視点に立った自己評価活動が展開されているともいえる。こうしたことから、システム・アクレディテーションに備えた自己評価と、「組織評価」の関係について、各教育プログラムの十全な質保証体制の構築を指向しているという点において、相重なり合う部分も少なくないとのことであった。

このほか、ZQは、評価業務の重要な柱として、教育プログラムの評価とは別種の固有の「プログラム評価」(Programmevaluation)と呼ばれる評価を実施している。ここに言う「プログラム評価」とは、学内における学生支援プログラムや各種奨学金プログラムなどのプログラムを意味しているが、そうしたプログラムの内容とその有効性を評価する活動が展開されている。

⁵¹ マインツ大学のほか、これまでブレーメン大学 (Universität Bremen)、バイロイト大学 (Universität Bayreuth)、ミュンスター専門単科大学 (Fachhochschule Münster) などでも実施されてきたということである (S. Fähndrich, „Das Modellprojekt an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,“ in: S. Fähndrich, U. Schmidt (Hrsg.), *Das Modellprojekt Systemakkreditierung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz*, Mainz 2009, p.8.)。

⁵² B. Oberle, „Das Modellprojekt „Systemakkreditierung“ aus Sicht der Abteilung Studium und Lehre,“ in: S. Fähndrich, U. Schmidt (Hrsg.), *op. cit.*, p.107; S. Fähndrich, „Erfahrungen und Perspektiven,“ in: *ibid.*, p.161.

また、ZQは、上記の評価活動に関連して、卒業生や在籍学生を対象としたアンケート調査等の調査活動を実施しているほか、大学評価に関わるネットワークの枠組みのなかで、他機関等との情報の交換や共有を行い、評価活動の精度を高めるべく鋭意努力を重ねている。なお、ZQは、評価のみに特化した組織ではない。いわゆる「高等教育研究」といった研究活動に従事するとともに、学内の若手研究者の育成を支援するという活動を行っている⁵³。

(５) 小括——マインツ大学質保証・開発センター（ＺＱ）による評価制度改革に関するＺＱ関係者の所見——

しかしながら、こうした方式に対しては、評価基準が曖昧であったこと、教育面の評価に比重が偏りすぎていたこと、評価に時間がかかりすぎていたこと、評価料が高額であったこと、などの理由により、大学関係者の間で不満がくすぶっていた。このことは、先にも少しく言及したが、マインツ大学における聞き取り調査時にも聴取された見解であった。

⁵³ 今回我々との面談に応じてくれたのは、ZQの研究スタッフ

⁵⁴ マインツ大学における質保証が、こらら各要素からなることは、ZQが作成したハンドブックからも明らかである（Johanes Gutenberg-Universität Mainz, *Handbuch Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zur Einrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz*, 2008 Mainz, pp.12-48）。

するという観点から、大学自身の手によるある種の「アクレディテーション」を伴うことのものであるべきであること、そのためにも、システム・アクレディテーションに備えた内部質保証の体制を大学自らが構築していく必要があること、といった点への認識が高められた。また、アクレディテーション自体は教育プログラムに対して行われるものであり、これまで評価対象が教育面に偏っていた。マインツ大学では教育と研究とが密接なつながりを有することを改めて認識し、教育と研究に対するバランスの取れた評価の方向性を模索していくことも重要である、との意見も強く打ち出されるに至った。この点は、マインツ大学の取り組みの特色として打ち出そうとしている点であるようであり⁵⁵、取り組みの今後が注目されるといえよう。

2. デュースブルク＝エッセン大学 (Universität Duisburg- Essen)

(1) デュースブルク＝エッセン大学の概要

デュースブルク＝エッセン大学は、ルール教育大学 (Pädagogische Hochschule Ruhr) などいくつかの専門大学をもとに 1972 (昭和 47) 年に統合大学 (Gesamthochschule) として創設されその後総合大学となったデュースブルク大学 (のちゲルハルト・メルカトール大学 (Gerhard- Mercator Universität Duisburg)) と、同じく 1972 (昭和 47) 年に統合大学として創設されたエッセン大学とが統合するかたちで、2003 (平成 15) 年に新たに作られた大規模国立総合大学である。

デュースブルク＝エッセン大学は、学生総数およそ 30,000 人、専任教員・研究者数およそ 2,800 人を擁し、多様な分野からなる 11 の学部および 10 研究センターを置く大学である。この 11 の学部で提供されているバachelラーの学位プログラム、マスターの学位プログラムは、あわせて 850 存在している。

財政面では、主としてノートライン＝ヴェストファーレン州政府からの交付金によって賄っており、同州政府からの財政交付金額は、年額約 409,000,000 ユーロ (うち、医学部に係るものが 128,000,000 ユーロ) である。また、このほかに、助成財団や基金などから約 63,000,000 ユーロの財政支援を受けている (2007 (平成 19) 年度)。

⁵⁵ マインツ大学におけるシステム・アクレディテーションのモデル・プロジェクトが、他大学と比較してそのような特色を有するものであった点は、S. Fähndrich, „Das Modelprojekt an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,“ in: S. Fähndrich, U. Schmidt (Hrsg.), *op. cit.*, pp.8, 9 に報告されている。

(2) Z f Hについて

「デュースブルク＝エッセン大学開発・質開発センター」(Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung 以下、Z f H)は、デュースブルク＝エッセン大学の教育研究の発展とその質の管理を行うため、統合による組織改変を機に2005(平成17)年に設立された教育研究センターである。Z f Hのスタッフの数は、全体で19名である。このうち、評価部門のスタッフは、教授1名と専門スタッフ3名、それに院生の支援スタッフ1名で構成されている。このうち、Z f Hを統括し、今回の我々との面談にも応じてくれたDr. Lothar Zechlin教授は、デュースブルク＝エッセン大学統合時の学長であり、現在でも、評価実務の責任者、牽引者として、学内において強いリーダーシップを発揮している。

なお、デュースブルク＝エッセン大学では、質保証(Qualitätssicherung)という概念よりも質管理(Qualitätsmanagement)という概念が用いられることが多い⁵⁶。そして、この質管理という概念のもと、当該大学では具体的に「機関評価」、「戦略策定」、「質管理に関する情報システム」、「人的・組織的開発」の4つのモメントを重視する考えがとられている⁵⁷。このうち、戦略策定の面においては学長室(Rektorat)が直接リーダーシップをとって行うものとされているが、そのほかについて中心的役割を果たしていくものとされているのは、Z f Hである。すなわち、Z f Hは、まず、学内の様々な組織の自己評価や、アクレディテーションに向けた自己評価活動の調整・実施、評価手法の開発等、大学自己評価に関わる固有の評価関係の活動に従事することを任務としている。また、学生へのアンケート調査や卒業生、雇用主へのアンケート調査を実施するなどして質管理に必要な情報を収集し、その成果を教育改善のためにフィードバックする任務も負っている。これに加え、教員の教育改善に向けたFD支援、教育支援者へのFD支援、さらには、若手研究者の育成のための条件整備等、高等教育研究開発に関する活動も、Z f Hの分掌に属するものとなっ

⁵⁶ 聞き取り調査の限りでは、この2つの概念を意識的に使い分けているようであり、最低基準への到達を意味する質保証に対して、質の向上・発展を意図して行う行為を質管理と呼んでいるとのことである。なお、こうした概念的な区別は、EVALAGに関する報告の箇所でも言及するように、ドイツでは一般的に妥当している用法である。

⁵⁷ ZfH, *Die UDE auf dem Weg zur Systemakkreditierung*, Duisburg 2008, S.6.

ている⁵⁸。質管理を、具体的にこのような4契機において構想している点では、デュースブルク＝エッセン大学の取り組みはマインツ大学における例と共通しているといえ、また、この点においてZ f Hが担う役割にも、大方においてマインツ大学のZ Qと通じるところがあるといえよう。

（3）Z f Hと評価

ボローニャ・プロセスによる「欧州高等教育圏」内での高等教育の単位取得・修了に伴う単位や学位の等価性の確保、ならびに高等教育質保証の効果の同圏内での通用力の確保が、ドイツにおける質保証をめぐる議論を大きくした要因であったことはすでに見たとおりであるが、Z f Hの創設も、そうした流れを受けたものである。加えて、政府が、良質の大学に対し、積極的な公的助成を行い、そうした大学の育成を図るという政策へ転換したことも見逃せない要因の1つである⁵⁹。そもそも統合前のそれぞれの大学が、戦後の高度成長期に造られた大学であり、伝統的な他の大学と比べて教育に質に引けをとっているとの認識があったデュースブルク＝エッセン大学は、こうした政府の高等教育政策に対応させるべく、良質の高等教育を提供する大学を目指し、教育面を中心に大学全体を包括的に評価するシステムの構築とその運用に向けた取り組みに着手した。その結果、上述のような政府の方針によって、大学間の公的資金獲得競争が熾烈さを増す今日、デュースブルク＝エッセン大学の質保証の取り組みは、ドイツ大学全体のなかでもトップクラスに位置づけられ、多くの注目を浴びているとのことである。とりわけ、政府から今日求められている内部質保証システム構築の主眼が、教育の評価、とりわけ、各教育プログラムの教育目標に対する達成状況を全学レベルで把握し検証し、その成果を当該大学における改善・改革に資するものとするところにあることを踏まえ、現在、デュースブルク＝エッセン大学は、Z f Hを軸に、試行錯誤しながらそうした活動を試行実践している。

⁵⁸ このほかにも、Z f Hは、Eラーニングによる学習の質の確保等、教育の質保証に関する活動を行っている。

⁵⁹ 例えば、「卓越性イニシアティヴ」(Exzellenzinitiative)として、エリート大学を選定し、補助金を交付する事業が展開されているが、全体で年間1,900,000,000ユーロもの資金が経常経費とは別に、主として連邦政府から交付される(ドイツ連邦教育・研究省(Bundesministerium für Bildung und Forschung)ホームページ(<http://www.bmbf.de/de/1321.php>)より(2009(平成21)年3月1日現在))。

なお、目下のところデュースブルク＝エッセン大学は、現行の質管理のシステムをさらに発展させ、システム・アクレディテーションに堪えうるようなそれへと構築していくことを目指し、2年がかりのプロジェクトに取り組んでおり、Z f Hはファシリテーターとしての役を担い作業を進めていっている。そうした状況のため、プロジェクト次第では、今後手続等に変更が生じる可能性もあるが、差し当たりZ f Hは以下のような具体的な手続で、恒常的な評価活動を行っている。

まず第一に、学内で、評価対象に応じたワーキンググループを構成し、資料・情報の収集を含む自己評価活動のための条件整備を行う。第二に、学内における自己評価活動を推進し、これを積極的に支援する。第三に、外部のピアで構成されるチームによる評価を受ける。第四に、その結果を、関係する各部局・部署にフィードバックする。第五に、そうした結果を、具体的な改善・改革に連結させる。

こうした自己評価に係る経常的な営みを行うなかで、個別のバachelor課程教育プログラムについて、在籍学生や卒業生等に対し、アンケート調査を含む各種調査を実施する。また、大学院課程教育プログラムについても、その有効性についての関係者等への聞き取り調査を実施する。これら一連の調査は、複数年にわたって行われる。

Z f Hを軸に進められている上記の評価活動は、デュースブルク＝エッセン大学の十全な内部質保証システムの構築を目指すものであるが、それと同時に、各教育プログラムに対する学内的な資源配分に際し、そこでの評価結果が参考に供されているとのことであった。

（４）小括——Z f Hの質保証活動の意義——

デュースブルク＝エッセン大学は、冒頭にも見たとおり、2つの大学を統合して作られたいわば新設の大学である。

大学統合に伴い、それぞれ異なる大学に所属していた教員を、新設大学において新たに再編された各教育プログラムの形成とその運用の局面において、いかに有効活用していくか、ということが大きな課題となる。大学統合は、また、2大学を1つの大学に再編・集約することの結果として、効率的な財政運用が指向される。効果的、効率的な教学経営が求められることに伴い、学生の需要や社会の要請を考慮しながら教育プログラムの頻繁な改組転換が必要とされ、個別教育プログラムを対象とする教育の質の評価やその保証を行う必要性は、他大学に対してより一層高められる。大学統合時の学長が、現在、Z f Hの評価部門の責任者であり、一連の評価活動がその責任者の下、トッ

プ・ダウン方式で行われているようにも見えるということも、同学が上記のような状況にあることを裏付ける一の証左であろう。

こうしたことを踏まえ、システム・アクレディテーションが、本来、それぞれの大学における教育の質保証システムの確立とその有効性を検証するための制度装置としての機能の発揮が期待されていることと相俟って、これに備えた内部質保証システムの構築は、デュースブルク＝エッセン大学が現在置かれている諸条件にもうまく適合しうるもの、換言すれば、そうしたシステムの構築は、同学の教学経営上のニーズにもうまくフィットしたものである、ということが言いえよう。

3. ドイツ大学学長会議（H R K）

（1）H R Kの概要

H R Kは、ドイツ国内の大学によって組織された任意団体（*der freiwillige Zusammenschluß*）であり、全国の258の大学が加盟している（調査時点）。現在ドイツには350ほどの大学があるが、加盟する258の大学は学生数ベースで全体の98パーセントを占めているということであり、そうした点に鑑みれば、主要な大学はほぼすべてH R Kの加盟校であると言って差し支えないであろう⁶⁰。こうした組織の性質の故もあって、H R Kは、加盟大学の情報交換の場として機能したり、加盟大学の改革等の取り組みを支援したりというだけでなく、大学の声を代弁する機能を果たし、ドイツの高等教育政策における重要なアクターともなっている。そのことは、本稿の他所でたびたびH R Kに言及していることから明らかであろう。

なお、H R Kの創設は1949（昭和24）年であり、東西ドイツ統一以前は「西ドイツ学長会議」（*Westdeutsche Rektorenkonferenz*（W R K））と称していた。現在はボン（本部）とベルリンに事務所を構えており、職員数は全体で65名である。運営においては「ドイツ大学学長会議振興財団」（*Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz*）という財団法人が組織されており、同財団に帰属する基本財産のほか、加盟大学からの会費によってH R Kの活動資金がまかなわれている⁶¹。

⁶⁰ なお、国立・私立の別を問わずH R Kの会員となることができるが、会員資格を得るためには審査があり、学問の自由が保障された大学に対してのみ会員資格を付与するとのことである。

⁶¹ *Satzung der Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz*, §3;

（２）内部質保証システム構築に向けた支援の取り組み

上に見たように、HRKの任務は、加盟大学のさまざまな取り組みを促進する活動を行うことにあり、また、政策形成における大学の利害を代表することにある。質保証の分野においても、そうした立場でイニシアティブをとってきており、そのことは自他共に認めるところとなっている⁶²。例えば、「評価」の手法としてドイツにおいてもスタンダード化した自己評価と外部評価とによる二段構えの考え方も、HRKによる勧告にもとづいて導入されたものであるとされる⁶³。また、最近では、「プロジェクト質保証」(Projekt Qualitätssicherung) (2004 (平成 16) 年～2006 (平成 18) 年)、「プロジェクト質管理」(Projekt Qualitätsmanagement) (2007 (平成 19) 年～) といったプロジェクトを実施し、大学内部における質保証・発展のシステム構築に向けてイニシアティブをとってきている。具体的には、アンケート調査を中心とした調査・研究事業を実施してきているほか、大学とア krediyteshon機関や様々な利害関係者との間の対話を促す会議を定期的に開催したり、質保証に関する手法やグッド・プラクティスに関する情報提供を目的としたワークショップを開催したりと、大学団体の立場において精力的な活動を展開してきている。現在HRKは、7つの大学をサンプルとして選び出し、内部質保証システムの機能や効果について実証的な調査を行っているところであるということであり、その結果が待たれるところである。なお、これまでこうしたプロジェクトの成果については、そのつど「高等教育政策論叢」(Beiträge zur Hochschulpolitik) としてまとめられている。その名称からも理解されるように、HRKの取り組みは、教育行政に一石を投ずることを1つの狙いとしている。

（３）ドイツにおける内部質保証の現況

上に見たように、アンケート調査などを実施することによって、HRKは質保証に関する実証的なデータを収集してきている。今回の聞き取り調査を通じ、我々はドイツにおける大学内部質保証の現況につ

Ordnung der Hochschulrektorenkonferenz - Konferenz der Rektoren und Präsidenten der Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, §4 Abs.3.

⁶² HRK, *Wegweiser 2008 Qualitätssicherung an Hochschulen*, Bonn 2008, p.73; P. Pasternack, „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an Hochschulen,“ in: F. Bretschneider, J. Wildt (Hrsg.), *op. cit.*, p.87.

⁶³ HRK, *Wegweiser 2006 Qualitätssicherung an Hochschulen*, Bonn 2007, p.5.

いても概観的な情報を得ることができた。以下にその内容を報告したい。

まず、内部質保証に関して権限を有する部局が大学内部にどのように構築されているかという点であるが、独立したセンター組織を有するのは、今回我々が訪問したマインツ大学およびデュースブルク＝エッセン大学に限られるようである。ただし、独立したセンター組織などではないにしても、学長室などのなかに質保証に関して責任を有するポストを置く大学は多いということであり、小規模の大学であっても2ないし3名の担当者が置かれる例が見られるということである⁶⁴。

次に、内部質保証の実施体制としてどのような形態が見られるのかという点であるが、大きくトップ・ダウン型、ボトム・アップ型の2つの類型が見られるということであり、何れにおいても有効に機能しているグッド・プラクティスの例があるということである。なお、トップ・ダウン型のグッド・プラクティスの例として挙げられたのは我々の訪問したマインツ大学やデュースブルク＝エッセン大学であり、そのシステムについては、記述したとおりである。また、ボトム・アップ型の例として紹介されたのはブレーメン大学（Universität Bremen）であり、同大学においては、中心で責任を担うポストにあるのは1名のみで、具体的な取り組みについては各構成組織で自律的に行うモデルが示されているということである。

また、内部質保証の実践形態として、具体的にどのようなことが行われているかという点であるが、単純に類型化することは難しいということである。ただし、自己評価や様々なデータ収集に基づく分析は多くの大学で行われているということであり⁶⁵、アクレディテーションに限らず積極的に外部の評価を受けようとする大学も少なくないということである⁶⁶。なおその際、大学自身が連携し、場合によっては、

⁶⁴ H R Kが2007(平成19)年に実施した実施したアンケート調査の結果によると、アンケートに回答した81.1%の大学には質保証に関する専門組織ないしポストが置かれているということである。なお2005(平成17)年のアンケートでは、74.6%という結果であったとのことであり、質保証に関する認識は年々高まってきているということができよう（HRK, *Wegweiser 2008 Qualitätssicherung an Hochschulen*, p.9）。

⁶⁵ H R Kが2007(平成19)年に実施した実施したアンケート調査の結果によると、学生による教員評価（studentische Lehrveranstaltungskritik）を実施する大学は74%にのぼる。なお、2002(平成14)年に実施した同様のアンケートでは54.2%、また2005(平成17)年のアンケートでは64.6%であったことからすると、年々実施する大学は増加しているということになる（*ibid.* pp.12, 13, 17, 18）。

⁶⁶ これまで、質保証に関する措置といえ、アクレディテーションの受審に一番

マインツ大学の取り組みを報告した際に触れたような大学評価連盟を組織して、評価等を実施する例もあるということである⁶⁷。

（４）小括

上に見たように、ドイツの大学における質保証への意識は年を追うごとに高まってきているようである。H R Kでの聞き取り調査のなかではまた、一部の保守的な教職員を除けば、今日、大学構成員の評価等に対する意識は比較的前向きなものであるという話もなされた。もっとも、E V A L A Gに関する報告箇所でも述べたように、内部質保証体制の充実といった点には困難を感じている大学も少なくはないようであり、課題も多いわけであるが、何よりも大学構成員の意識が要諦であるのは論を俟たないことであろう。

訪独調査を終えて——むすびにかえて——

大学内部質保証システムと評価システムの動向調査を目的とした今回の訪独調査は、個別の教育プログラムを単位として行われていたプログラム・ア kred i テーションの仕掛けを見直し、システム・ア kred i テーションを導入する大きな制度変更が実施され、質保証が新たな段階を迎える最中に行ったものである。

訪独調査において初日の訪問機関となったE V A L A Gでは、ドイツにおける大学評価制度整備に向けた政策動向のなかでのE V A L A Gの位置づけとともに、E V A L A Gが自主・自律的に担っているオーディットと上記システム・ア kred i テーションの関係、つまりは、大学内部質保証システムの評価の在り方等について、意義深い情報や知見に触れることができた。また、ドイツ国内のア kred i テーション機関に対するある種のメタ評価機関であり、かつ本格実施に移されるシステム・ア kred i テーションの統括的な担い手となるア kred i テーション審議会からは、ドイツ国内におけ

の重点が置かれていたが、昨今、大学内部で実施する自己評価、また任意で受ける外部評価等に重点が移行しているという状況も報告されている（*ibid.* p.12）。

⁶⁷ H R Kの2007（平成19）年のアンケートによれば、質保証に関して他の大学と連携をする大学は、アンケート回答校の22%であり、そのうち、大学評価連盟を組織する大学は、19%であるということである（*ibid.* p.11）。また、大学評価連盟が権限を担う評価スタイルは、少なからぬ割合で採用されており、2007（平成19）年において全体の14.1%を占めている（*ibid.* p.20）。

るアクレディテーションの制度と機能に関する事実認識の確認の上に立って、大学内部質保証の分野における同審議会に対して期待される新たな役割について、戦略面からの有用性の主張も交え、担当者より熱のこもった説明がなされた。システム・アクレディテーション実施に向けたパイロット・プロジェクトのモデル校に指定されたマインツ大学、および新設大学としてとりわけ内部質保証体制の充実に力を注いでいるデュースブルク＝エッセン大学での聞き取り調査では、それぞれの大学の質保証関係部局の担当者より、当該大学の自己評価活動やステークホルダーに対するアンケート調査活動、さらには、パイロット・プロジェクトに関わる作業工程のアウトライン等について、詳細かつ個別具体の説明がなされた。両大学で目下中心的なテーマとなっていたのは、内部質保証体制の充実であり、それを踏まえたシステム・アクレディテーションの受審であったが、両大学がほぼ同時に同じような課題に取り組んでいるにもかかわらず、その実施に係る基本的視点や活動の手法に、これまで報告したような共通点も見られる一方で、リーダーシップの取り方など少なからぬ差異が見られたことは興味深い点であった。そのような差異は、前者の大学が、各部局の教学面での影響力が強いという特色を有しているのに対し、後者にあっては、評価部門トップのリーダーシップでそうしたプロジェクトを遂行し得る教学上の条件が整っていること、換言すれば、教学経営上の手法が両大学間で異なっていること、にも由来するのであろう。今回調査の最後の訪問機関となったHRKでは、その聞き取り調査のなかで、質保証の営みがドイツ国内の大学で連綿と遂行されているなかで、HRKが、そのための活動上の支援を個別大学に対して行うとともに、HRKの加盟校を対象に、これまでの質保証の取り組みやアクレディテーションの有効性を問うアンケート調査や同会議独自の質保証プログラムを実施するなど、加盟校の質的向上に向け鋭意努力を払っている姿に接することができた。それは、会員大学の自主的努力と評価等を通じた相互的援助を高らかに標榜する本協会の今後の活動を見定める上で、大きな示唆となるものであった。

総括的に見れば、今回の訪独調査によって、大学に開設された個別教育プログラムを評価するという従来の手法を転換し、学生の学習プロセスの成果としての学位の水準・質の保証を中軸に据えて、大学が高等教育機関として十全に活動し得るための教学上の条件がいかに整備されそれがどう有効に機能しているかを検証することを

内容とするシステム・アクレディテーションに係る知識・情報に接することができた。また、そうした布置状況のなかで試行錯誤しながら内部質保証体制の充実に努める大学の姿に触れることができた。現在、我が国高等教育政策は、学士課程という教育プログラムの全課程のなかで、学士力達成の確認ができる学生に対してのみこれを証明する学士の学位を授与するとともに、そうした継続的な営為のなかで、十分な付加価値を備えた有為な人材育成機能を発揮することを大学に対して求めている。そして、大学に対する質保証も、上記の側面に照準を当てた評価活動を通じてこれを行うことを強く求めている。このような、我が国高等教育政策を取り巻く現下の状況の下、ドイツ大学において、まさに実施に移されようとするシステム・アクレディテーションの仕組みから、今後、我が国大学評価機関も多大な示唆を受けることになるであろう。そして、このことが、今回の訪独調査の最も大きな成果であるとも言える。

もっとも、そうした有為な制度であるシステム・アクレディテーションにも、全く問題がないという訳ではないであろう。第一は、上記アクレディテーションが、従来のプログラム・アクレディテーションに全面的に代置できるものとして、必ずしも位置づけられている訳ではない、という点である。第二に、課程修了時の学位の水準や学生の卒時の仕上がり度に着目して、各大学の教育成果を高める仕組みの有効性を評価しようとする限りにおいて、結局のところ、個別教育プログラムの中身に立ち入った評価を回避できず、従来型のプログラム・アクレディテーションとの違いを鮮明にすることが困難となるのではないか、という懸念がある。第三に、システム・アクレディテーションでは、教育面での評価が偏重され、研究評価の位置づけが必ずしも明確ではないことに伴い、この種のアクレディテーションが、大学教員に対し学術研究上のパフォーマンスを算出することへのモチベーションを高めることに果たして十分に貢献できるのか、という疑問が残る。

ともあれ、「欧州高等教育圏」(EHEA)の設立に向け、その動きを加速させているボローニャ・プロセスの枠組みのなかで、評価機関と大学が一体となって、学位や単位の等価性を確保すべく、学位に連結する教育の質保証を大学単位によるアクレディテーション・システムを通じて行おうとするドイツ高等教育界の構想は、同様の方向性を模索する我が国高等教育関係者にとって十分参考になるであろう。加えて、法的根拠に基づくアクレディテーションの受

審を目指す個別大学への活動支援を目的とした、大学団体や自律的な評価機関による有為な営みの存在も、我が国大学評価システムの発展方向を展望する上で有益な示唆を提供するであろう。

（早田 幸政・松坂 顕範）

オーストラリアにおける質保証の取組みに関する報告

I オーストラリアの高等教育の質保証の仕組み

(1) はじめに

オーストラリアは、連邦制度を採っており、6つの州、2つの準州および首都圏特別区から成っている。その中で、オーストラリアの高等教育は、教育・雇用・訓練・青少年問題に関する閣僚協議会（Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs、以下、MCEETYA）¹によって承認された「全国高等教育認可プロセス規約（National Protocols for Higher Education Approval Processes、以下、「規約」）²」に基づき、展開されている。

オーストラリアの高等教育機関は、自己認証機関（Self – Accrediting Institution、以下、SAI）と非自己認証機関（Non Self – Accrediting Institution、以下、NSAI）の2種類に分類される。SAIは、設立後は政府の許可を得ずに、大学自身の判断によって、学位を授与するプログラムの新增設などを行うことができる大学である³。一方、NSAIは、連邦政府または州・準州政府からのライセンスを取得して設立された機関である。そのコースやプログラムにつ

¹ 連邦、州、準州の教育大臣からなる審議会。この審議会が「規約」を承認し、これをすべての州および準州において適用することとなった。

² すべての高等教育の認可プロセスを協力して管理する責任を持つ、オーストラリアの州・準州政府、および連邦政府は、2000（平成12）年3月31日の「規約」の採用に合意した。その「規約」には、「規約1：大学認可のための基準及びプロセス」「規約2：オーストラリア国内で活動を予定している海外高等教育機関」「規約3：非自己認証プロバイダーによる高等教育コースの認証」「規約4：他組織との連携における取決め」「規約5：留学生のためのコース承認」について示されている。

http://www.mceetya.edu.au/verve/resources/protocols_file.pdf

2004（平成16）年から2005（平成17）年にかけて、「規約」のさらなる発展のため、協議が行われ、2007（平成19）年10月に「規約」（改訂版）が承認された。

改訂された「規約」（2007（平成19）年12月から施行）には、「規約A：すべての高等教育機関のための全国的に合意された評価基準と承認手続き」「規約B：非自己認証機関の登録のための評価基準と手続き及びそれらの高等教育コースの認証」「規約C：大学以外の高等教育機関に自己認証の権限を与えるための評価基準と手続き」「規約D：オーストラリアの大学を設立するための評価基準と手続き」「規約E：オーストラリアにおいて海外の高等教育機関が運営するための評価基準と手続き」が示されている。

http://www.mceetya.edu.au/verve/resources/NationalProtocolsOct2007_Complete.pdf

³ ただし、法曹や医学などは外部の専門職団体との連携が必要である。

いて、管轄の州または準州の政府からの認定が必要となる規模の小さい教育機関であり、神学校、専門職的教育提供機関、民間の教育提供機関などがこれにあたる。

現在、S A I には、2つの私立大学を含む39の大学と4つの大学以外の教育機関の計43機関がある。N S A I として、州・準州政府に登録されている高等教育機関は、150校近くにのぼる⁴。

（２）オーストラリアの高等教育の質保証システム

オーストラリアの高等教育における質保証への取組みは、1980年代半ばに始まり、1990年代には全国的な質保証メカニズムの構築に向けた動きが本格化した⁵。1990年代半ばに、連邦政府は質監査（＝オーディット）の必要性を認識し、連邦高等教育質保証委員会（Committee for Quality Assurance in Higher Education、以下、C Q A H E）を設立した。C Q A H E による大学評価は、①各機関の自己評価、②レビュー・チームの機関訪問、③各機関に関する報告書作成、④ランキング、⑤業績助成の手順で行われた。この評価は1993（平成5）年から1995（平成7）年にかけて実施された。その後、オーストラリアの大学の名声を保護するため、内外に理解されやすい形で総合的な質保証システムを構築する必要性が高まり⁶、現在の質保証システムへと発展した。

現在のオーストラリアの高等教育における質保証について、「規約」では下記のように示されている。

21. オーストラリアでの高等教育の質保証に対する責任は、連邦政府、州・準州政府及び機関自体の間で共有される。全国的に合意された質保証の取決めは www.dest.gov.au に記されている。これらの取決めには、機関登録、コース認可、全国的な資格枠組み、および外部の質監査のシステムが含まれる。「規約」は特に登録と認可手順に関連する。

⁴ http://www.dest.gov.au/sectors/higher_education/。2007(平成19)年の状況より。

⁵ 杉本和弘、「第10章 オーストラリア 高等教育の市場化と高まる国際的プレゼンス」『アジア・オセアニアの高等教育』馬越徹編、玉川大学出版部、2004（平成16）年、220頁。

⁶ 杉本和弘、「第9章 現代オーストラリア高等教育における質保証システムの構築と展開」『C O E 研究シリーズ 高等教育の質的保証に関する国際比較研究』広島大学高等教育研究開発センター編、2005（平成17）年、189-214頁。オーストラリアの質保証の流れ、C Q A H E の評価とそれがもたらした影響等が述べられている。

22. A Q F は義務教育後の教育や訓練における国の資格における統合システムである。それは、AQF 履行ハンドブックの認定に関する詳細なガイドラインの中で、全国的に合意された学習成果の特性を含め、資格の名称と記述子（語句）を規定している。
23. 政府認定当局（Government Accreditation Authorities、以下 G A A）は、認証教育機関および認可された認定当局に関する A Q F 登録一覧表（AQF Register of Recognised Education Institutions and Authorised Accreditation Authorities）に記載されており、高等教育機関の登録と非自己認証機関の高等教育資格の認定に対し、責任を有する。「規約」の第3部では、G A A の責務の要点を述べる。
24. A U Q A は、すべての大学、その他の自己認証高等教育機関、いくつかの非自己認証高等教育機関および G A A を監査する責任を有する全国的な質監査法人である⁷。

現在のオーストラリアの質保証システムは、上記の「規約」の他に「オーストラリア資格枠組み（Australian Qualifications Framework：以下、A Q F）⁸」、「政府認定当局（旧、州・準州の機関）」、大学、連邦政府、Australian Universities Quality Agency（以下、A U Q A）の6つのアクターによって確立されている⁹。簡単に各アクターの概要を紹介する（図1）。

- ① A Q F：公立及び私立の両方の機関を対象とする枠組みである。在学証明書から職業証書、博士号まで10段階の資格の特性を明確化している。
- ② 「規約」：全国で合意され、各州・準州で履行されている。
- ③ G A A：州・準州、および連邦政府による認定当局。管轄内の高等教育機関が「規約」を遵守しているか、監督する責任を有する。該当機関が大学の評価基準を満たしている場合、大学の地位は、州・準州の法律、または連邦の法律によって定められる。

⁷ Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs, *National Protocols for Higher Education Approval Processes (as approved by MCEETYA October 2007)*, p.3.

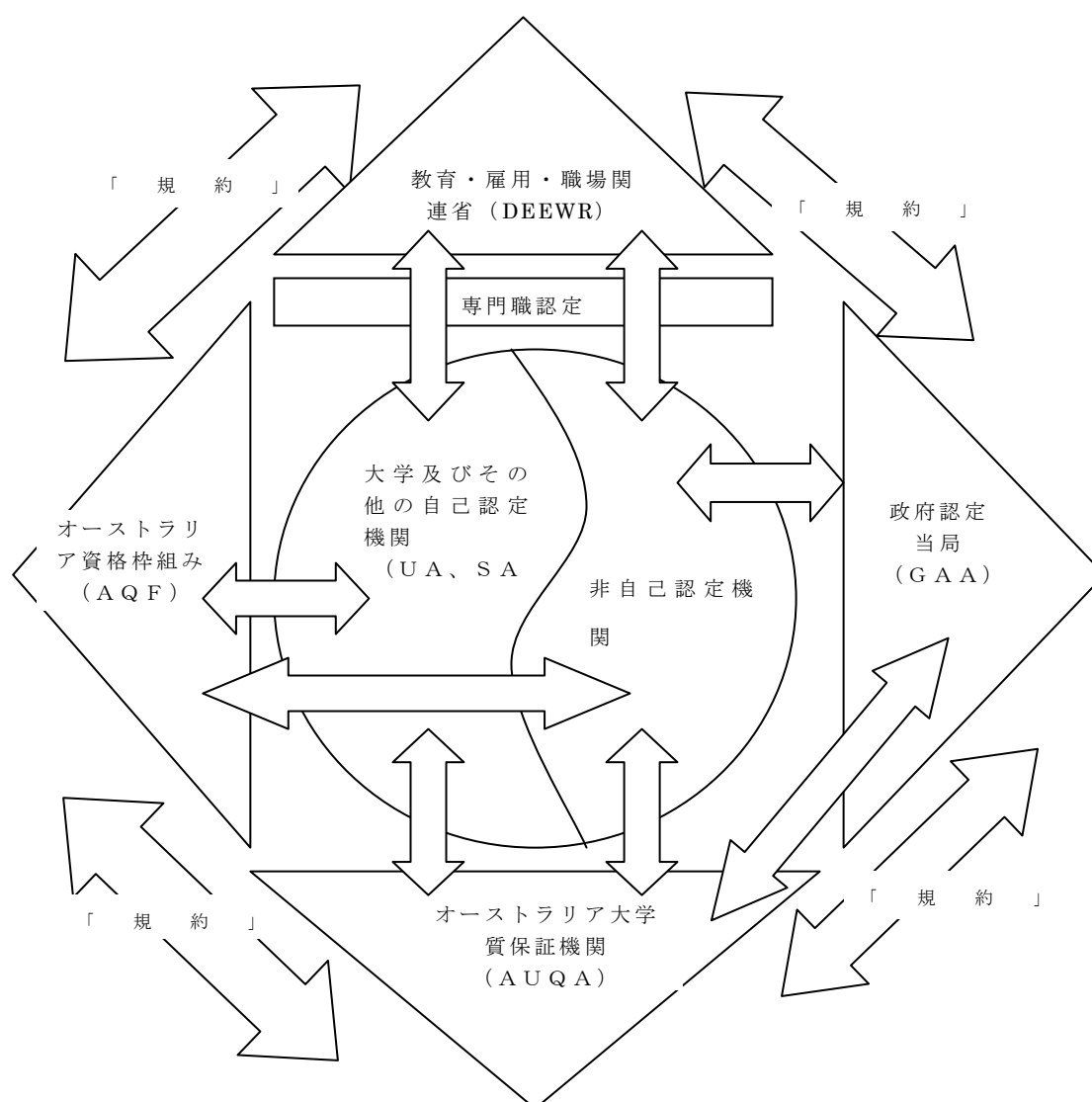
⁸ A Q F は、学校、職業教育、トレーニング（TAFEs：技術継続教育機関と個人的なプロバイダー）および高等教育セクター（主に大学）における国家の資格の統合システムである。A Q F の詳細は、下記を参照のこと。

<http://www.aqf.edu.au/aboutaqf.htm>

⁹ AUQA, *The Australian Quality Assurance System for Higher Education*, updated November 2008.

また、州・準州、及び連邦政府には、管轄内のすべての公立大学の運営の評価や社会に対する報告を行う。そして、教育関連事項において特定のテーマの評価などを行う監査役長官（auditor-general）がいる。大学は毎年、州・準州または連邦政府の議会に報告しなければならない。

- ④ ユニバーシティーズ・オーストラリア（U A）と大学：S A I のこと。外部の承認なしで新しいコースやプログラムの設立ができる機関。U A の評価基準には、U A のメンバーとして認められるための大学に求められる特性が示されている。これらは「規約」の評価基準よりさらに厳しい。留学生に関するU A 実施基準の中で、留学生に対してオーストラリア出身の学生に提供されているものに加えサポートを提供することをオーストラリアの大学に求めている。
- ⑤ 連邦政府：大学は、毎年連邦政府に対し、両者（政府と大学）で議論したことについて報告することを義務づけられている（機関評価（アセスメント）枠組み）。その他に、「留学生のための教育サービス法（E S O S）（2000（平成12）年）」によって、留学生（オーストラリア国内外を問わず）がある条件を満たすためのコース提供を義務づけている。「留学生に対する登録認定機関及び教育と訓練の提供に関する実施基準（National Code）」ではE S O S 条例に基づき満たさなければならない条件を定めている。「留学生に対する機関及びコースの連邦登録認定（CRICOS）」は、National Code に自主的に充足しているプロバイダーを登録している。
- ⑥ A U Q A : 大学は5年ごとにA U Q A のオーディットを受け、「規約」を遵守しているか確認する。A U Q A は大学だけではなく、他のS A I もオーディットする。ほとんどすべての私立（民間）の機関を含むその他の機関は、関係する州・準州、または連邦政府の機関による認可を受けることになる。A U Q A は、「規約」に基づき、9つの政府認定当局のオーディットを行う。また、A U Q A は連邦政府から資金を得ているその他の高等教育機関のオーディットも行う。



《 図 1 》

AUQA, *The Australian Quality Assurance System for Higher Education*, updated November 2008、より作成。

このシステムの中で、SAIは、AUQAのオーディットを受けることが義務づけられている。一方、NSAIは、管轄政府による定期的な再登録と再認可、および／またはGAAかAUQAによる外部の質監査を受けることになっている¹⁰。

¹⁰ Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs, *National Protocols for Higher Education Approval Processes (as approved by MCEETYA October 2007)*, Protocol B-7.

今回の調査では、S A I のU Aにあたる4大学と全国的な質保証機関であるA U Q Aに対し、大学での内部質保証システムの実態および評価機関による大学の内部質保証システムに対する評価についてインタビュー調査を行った。以下にその報告を記す。

インタビュー調査を行った機関の名称と日程は、以下の通りである。

1) Monash University

調査年月日：2009（平成21）年1月27日

面談者：Krisitina Macrae氏（Manager, Centre for Higher Education Quality）

2) Swinburne University of Technology

調査年月日：2009（平成21）年1月28日

面談者：Tom Aumann氏（Director, Chancellery, Strategic Planning and Quality）

James Garton氏（Director, International Partnerships and Quality）

Yui Takahashi氏（International Reporting Officer Business Services, Swinburne International）

3) The University of Sydney

調査年月日：2009（平成21）年1月29日

面談者：Derrick Armstrong氏（Acting Deputy Vice-Chancellor (Education)）

Bruce Sutton氏（Chair, Academic Board）

4) The University of Newcastle

調査年月日：2009（平成21）年1月30日

面談者：Kevin McConkey氏（Deputy Vice-Chancellor (Academic)）

Anne Young氏（Director, Strategic Planning and Quality）

5) Australian Universities Quality Agency

調査年月日：2009（平成21）年1月28日

面談者：Jeanette Baird氏（Audit Director）
Rob Carmichael氏（Audit Director）
Mark Hay氏（Audit Director）

（原 和世）

Ⅱ 大学における内部質保証の仕組み

1. モナッシュ大学(Monash University)における内部質保証体制について¹¹

(1) モナッシュ大学概要¹²

モナッシュ大学は、1958（昭和 33）年にヴィクトリア州に設立された大学で、10 学部、学生数約 55,000 人、国内外に 8 つのキャンパスを有するオーストラリア最大の大学である。有力 8 大学で構成される The Group of Eight (Go8)¹³ のメンバーでもある。

(2) モナッシュ大学の質保証体制

モナッシュ大学における内部質保証活動は、以下の 3 つのポリシーに則っている。

Academic Review Policy	学術活動全般に関するもの
Course Review Policy	教育プログラムに関するもの
Support Service Policy	学生、教職員への支援体制に関するもの

全てのポリシーは 3 年サイクルで見直されることになっている。

モナッシュ大学での内部質保証活動は、高等教育質保証センター (Center for Higher Education Quality, CHEQ)¹⁴ を中心に実施されている。上記ポリシーの見直しは、CHEQ で検討の後、教育委員会 (education committee) で議論され、その後、評議会 (Academic Board) で承認されるとオンラインポリシーバンク (Monash University Policy Bank)¹⁵ に登録される。モナッシュ大学では、大学全体の規模が大きく、組織が複雑なため、書面ではなく、オンラインポリシーバンクに登録されているポリシーが正当性を持つ。

上記ポリシーを含む内部質保証活動に関しては、「モナッシュ大学に

¹¹ 2009.01.27 14:00-16:00 に Dr. Kristina Macrae (高等教育質保証センター、Center for Higher Education Quality, CHEQ) 氏に対して行った聞き取り調査および入手した資料に基づき作成。

¹² <http://www.monash.edu.au/> [以下、参考 URL は 2009（平成 21）年 3 月時点]

¹³ <http://www.go8.edu.au/>

¹⁴ <http://www.adm.monash.edu.au/cheq/>

¹⁵ <http://www.policy.monash.edu/policy-bank/index.html>

における質保証：価値観と原則」(Quality at Monash: Values and Principles)¹⁶という文書にまとめられている。その要旨は以下の通りである。

モナッシュ大学における質保証：価値観と原則」は、当大学の質に対する姿勢を支える核となる価値観と原則を明らかにするものである。質の保証と改善に関する重要なポイントは以下の通りである。

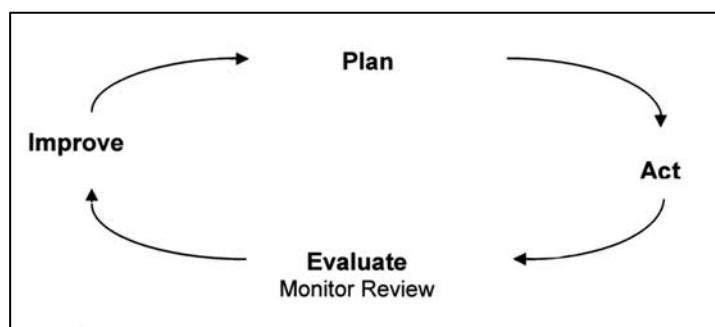
- ✧ 巨大で複雑で多様性がある国際的な組織としてのモナッシュ大学
- ✧ モナッシュ大学の価値観、抱負、方向性
- ✧ 質に関する外的要因（国レベルでの質保証プロセスを含む）
- ✧ 質の理解を助ける研究と学問

7つの質に関する核となる価値観と原則は以下の通りである。

- ✧ 課題の設定（目的適合性）
- ✧ 職業的責任としての質
- ✧ 教育組織の発展促進
- ✧ 多様性、権限委譲、比較可能な処置
- ✧ 公開され、情報に基づく、質に対する姿勢
- ✧ 計画的体系的な質に対する姿勢
- ✧ 自己反省および外部からの指摘の尊重

モナッシュ大学の質に対する3つの主要な観点は以下の通りである。

- ✧ 目的適合性の観点から目的について根本的に問いかける
- ✧ 典型的なモナッシュ大学における計画と再検討サイクル（質サイクル）
- ✧ フィードバックの重要性



モナッシュ大学における質サイクル

またモナッシュ大学では、これらの他にベンチマークの手法も取り入れている。ベンチマークは、政府からの予算配分に影響を与える重

16

<http://www.adm.monash.edu.au/cheq/about/cheq-docs/quality-at-monash.pdf>

要なものとなっており、大学全体、学部、学科のそれぞれのレベルで行っている。CHEQ にデータ、報告が集まり、CHEQ は全オーストラリアの大学のベンチマーク情報とモナッシュ大学のベンチマークを照らし合わせる作業を行っている。

（３）高等教育質保証センター（Center for Higher Education Quality, CHEQ）概要

高等教育質保証センターは、モナッシュ大学のあらゆる分野での質保証と改善活動をリードし、支援するために 2000（平成 12）年に設立された。スタッフは全部で 8 名¹⁷。2 名が研究者、6 名が管理運営担当である。この 6 名のうち、3 名が質保証、調査、管理、分析担当、1 名が高度なデータ分析、報告書担当、1 名が管理責任者、1 名が全体の事務（総務、経理）担当となっている。2008（平成 20）年秋に大学内での企画部門と質保証部門が合体したので、現在、体制見直し中である。年間予算は約 140 万オーストラリアドルである（6 割が人件費、1 割が大学へ払う固定費（施設使用料等）、3 割が活動費）。

CHEQ 自身の活動に対する評価は、Support Service Policy に基づき評価されているほか、外部委員会によるオーディットも受けており、その結果は学内で公表されている。また、これらの他に CHEQ の活動に対する学内評価として、Service Level Agreement（SLA）と Keep Performance Indicators（KPI）がある。SLA は大学内での CHEQ の契約に相当するものであり、SLA に基づき、評価する指標として KPI が定められている。SLA/KPI によって CHEQ の活動が評価される。

（４）CHEQ の業務

CHEQ の主たる業務として、内部質保証の根拠となるデータ収集のための 3 つの調査がある。これら 3 つについては、実施した翌年に該当の部局に改善状況を問い合わせる形で質保証、質向上につなげている。

MEQ（Monash Experience Questionnaire）¹⁸

2 年に 1 回実施（奇数年、前は 2007（平成 19）年）、academic な内容（学習、教育中心）

¹⁷ <http://www.adm.monash.edu.au/cheq/about/contacting-cheq.html>

¹⁸

<http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/other-surveys/meq/index.html>

MSEQ (Monash Support Experience Questionnaire) ¹⁹

2 年に 1 回実施（偶数年、前は 2008（平成 20）年）、administrative（管理、運営中心）UE (Units Evaluation) ²⁰

毎年実施、Unit とは科目(subject)をさす

このほかに、Monquest (Monash Questionnaire Series on Teaching) ²¹ という調査も実施されている。これは、教育、指導方法について教員が個別に行う調査であり、教員の昇進等に反映されるものである。これらの調査データは量的にも非常に膨大であり、内容的にも大学にとって非常に重要であると認識されている。これらのデータをもとに、客観的に点検活動が実施され、学内での研究、教育、体制に関するそれぞれのポリシーと照らし合わせて評価されている。また、これらモナッシュ大学単独での調査に加えて、毎年Course Experience Questionnaire (CEQ) ²²、Graduate Destination Survey (GDS) ²³ が連邦レベルで卒業生に対して行われている。これらの結果もWebで公開されており、社会に対しての証明と位置づけられている。

これらのデータ収集と並行して、CHEQ では、学内において各種点検活動も行っている。ここでは、学術活動全般に関する点検活動について簡単に紹介する。学術活動全般に関する点検活動指針(Guidelines for Academic Review)によると、その目的は、大学が学術活動の質を保証し、改善を達成するための活動から得られた知見を活用することを支援するものである。この点検評価活動は、教育プログラム（教育、学修、評価を含む）、研究活動、社会貢献活動、管理運営活動（質保証活動を含む）を対象として、学部、学科またはそれらの組み合わせを単位として 5 年に 1 度実施される。CHEQ が進め方についての説明会を開くなどして、この点検評価活動の支援も行う。活動プロセスとしては、自己点検報告書に基づき、点検委員会が内容をチェックし、学部

¹⁹

<http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/other-surveys/mseq/index.html>

²⁰

<http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/unit-evaluations/index.html>

²¹ <http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/monquest/index.html>

²²

<http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/other-surveys/ceq/index.html>

²³

[http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/other-surveys/research-eval/index.html#Graduate%20Destination%20Survey%20\(GDS\)](http://www.adm.monash.edu.au/cheq/evaluations/other-surveys/research-eval/index.html#Graduate%20Destination%20Survey%20(GDS))

長等へコメントをつけて返し、学部は、返ってきたものに対して内部で改めて検討し、改善計画等を策定し、学長へ報告する形を取る。点検項目としては、1. 組織構成・運営、2. 人的・物理的資源、ITを含む支援サービス、3. 教育プログラム、4. 学生の学習状況、教育状況および評価、5. 研究活動、6. 社会貢献活動である。

(5) その他

また、モナッシュ大学では、8年前に大学としてのコストモデルを見直し、新しい教育プログラムを作る場合には、Activity Based Costing (ABC)²⁴に基づき、一人の学生にいくらかけているか、一つの授業にいくらかかるかなどを計算する方式を取り入れた。このことも、質保証体制に影響を与えている。

学位のレベルについては、AQF(Australian Qualification Framework)²⁵と学内のMonash Quality Frameworkに準拠している。

(6) まとめ

モナッシュ大学における内部質保証は、CHEQを中心に、基本原則となるポリシー策定、質保証サイクル（計画、実行、評価、改善）および客観的データに基づく質保証活動が実施されている。このような内部質保証体制のもと、AUQAによるオーディットなどの外部評価に対応し、社会への説明責任を果たしており、学内でのCHEQへの認識も高まってきているとのことであった。

2. スウィンバーン工科大学 (Swinburne University of Technology) における内部質保証体制について²⁶

²⁴ ABC (Activity Based Costing : 活動基準原価計算) とは、製品やサービスを提供するための間接コストを活動単位に分割して、個々の活動ごとの基準を用いてコストを算出し、原価計算を行う管理会計手法を指す。

²⁵ <http://www.aqf.edu.au/>

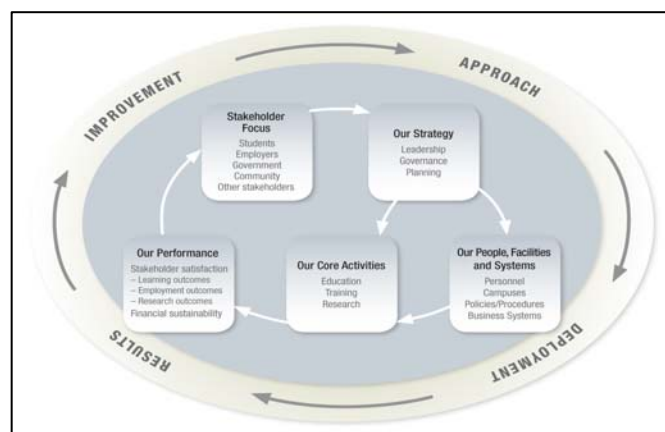
²⁶ 2009.01.28 14:00-16:00 にDr. Tom Aumann (戦略企画及び質保証部門長、director, chancellery, Strategic Planning and Quality)氏、Dr. James Garton (国際連携および質保証部門長、director, International Partnership and Quality)氏に対して行った聞き取り調査および入手した資料に基づき作成。

(1) スウィンバーン工科大学概要²⁷

スウィンバーン工科大学は、1908（明治 41）年設立の工業専門学校を母体とし、1992（平成 4）年に設立された大学である。6 学部、学生数約 18,000 人、国内外に 7 つのキャンパスを有する大学である。

(2) スウィンバーン工科大学の質保証体制

スウィンバーン工科大学では、目的適合性(fit for purpose)の考え方にに基づき、利害関係者(stakeholder)の視点を取り入れ、質保証体制を構築している。質保証活動の目的は、全ての活動、特に、教育、訓練、研究の 3 つの核となる活動分野における「質」および進行中の改革を担保することである。対象は、海外キャンパスを含めた全学である。質保証ポリシーは、利害関係者の要求の理解および要求を満たすための改善活動への継続的関与を条件としている。このポリシーに基づき、ADRIサイクル（**A**pproach：起点、機関の使命、ビジョン、目的、**D**eployment：展開、**A**pproachの効果的な実現、**R**esult：結果、その展開が計画された**A**pproachにどのような結果をもたらしたか、**I**mprovement：改善、その組織が各ADRIのパフォーマンスを実際・継続的に実施して改善をもたらしているか）²⁸を構築し、戦略的に利害関係者の要求に対応できるように改善活動を行っている。



スウィンバーン工科大学における ADRI サイクル

²⁷ <http://www.swinburne.edu.au/> （以下、参考URLは 2009（平成 21）年 3 月時点）

²⁸ AUQA Audit Manual
http://www.auqa.edu.au/files/auditmanuals/audit_manual_v5.pdf

スウィンバーン工科大学 ADRI サイクルでは、戦略（リーダーシップ、管理運営、企画）をたて、人的資源、設備、システムを活用し、活動を展開し、活動実績（ラーニングアウトカム、職業能力、研究能力、財政継続性）をだし、それに対して利害関係者（学生、就職先企業、政府、社会など）の視点から改善につなげる。これらの活動のために、利害関係者（学生、スタッフ、卒業生（直近、過去）、就職先など）へのアンケート調査を行っている。これらの質保証体制を運営しているのが、「戦略企画及び質保証部門」(Strategic Planning & Quality (SPQ))である。また、これとは別にベンチマークも取り入れており、他大学との比較から、他大学から学び、自らの活動に発展的に反映させることも行っている。学内諸活動については、スウィンバーン工科大学の全ての部局は 5 年に一度、点検・監査を受けることになっている。

質保証の基幹となるものとして、「ポリシー及び手続き一覧(Policy and Procedure Directory(PPD))」がある。これは、Web上で整備されているもので、全部で 221 項目あり²⁹、分野ごとに分類されている。大学関係者は、学生も含めて、分野ごとに必要な項目を参照して活動を行う。新規採用者は、PPDについての導入、手引き研修コースをうけ、使い方、仕組みについて学ぶため、全てのスタッフがPPDを知っている。学生の場合、教育、研究に関する指導、授業内容が十分かを確認し、不十分な場合はどこへ連絡し、どのような行動を取ればいいかがPPDを参照するとわかるようになっている。

学内における教育プログラムの点検は、毎年 5～7 月に SPQ が全てのコースについての学生数、学生満足度、卒業生満足度、学生への負担、放棄率、修了率、雇用先、進学率などからなるデータポートフォリオを作成する。これらのデータは、学生毎（オーストラリア人学生、留学生、進学もと（どのような高校から）など）に分類されている。このデータポートフォリオを提出する諮問委員会があり、そこには、専門分野団体からのメンバーも参加し、プログラム評価を行い、その結果をもとに 8～9 月に改善計画提出となる。結果によってはコースが無くなることもあり得る。

また、2008（平成 20）年から、職員評価システムとして、「能力開発報奨制度(performance development and reward (PDR))」が試験的に導入され、2009（平成 21）年から本格実施が予定されている。PDR

²⁹ 職場での待遇、カンニングへの対応、施設整備、新規採用など

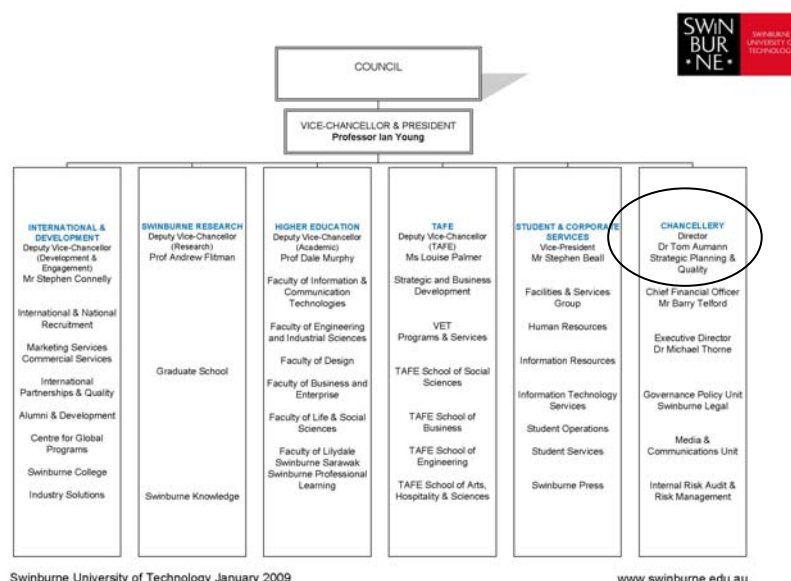
とは、職員一人一人に performance を設定し評価を受け、PDR 上位 10% には 10%ボーナス、次の上位 20%には 7.5%ボーナスを与えるというものである。評価項目にはそれぞれ利害関係者の視点から設定された指標が設けられている。

これらの活動を取り仕切っているのが、「戦略企画及び質保証部門」(Strategic Planning & Quality (SPQ))である。

(3) 「戦略企画及び質保証部門」(Strategic Planning & Quality (SPQ))について

SPQ の主な業務は、戦略企画立案、内外法令・規程および業績報告書関連、質管理である。SPQ の年間予算は、約 90 万オーストラリアドルで、スタッフは、部門長その他、統計・報告書担当部長、質保証担当部長、評価サービス担当部長ほか 9 名である。SPQ は、海外キャンパスの質保証部門および国際関係開発担当の「国際提携及び質保証 (International Partnerships & Quality (IPQ))」とも協力して業務を遂行している。

戦略企画、質保証は、大学の将来構想に絡んで非常に重要なため、統計部門も含めて、それらを担当する部署を一つにまとめて 2003 (平成 15) 年に SPQ が設立された。SPQ は、学長室内に設置されている。SPQ 自身の活動の点検としては、学長への提出する報告書による査定、評価が行われているほか、5 年ごとに部局評価として外部評価を受けている。



スウィンバーン工科大学組織図

各種評価活動の、データ収集はほとんどオンラインで実施しており、学生ポータルも利用している。それらのデータの管理も SPQ 担当である。特に卒業生調査では、全国共通フォーマットで実施されており、最低でも回答率が 50%ないといけないため、回答率をあげるため、オンライン、紙、電話依頼の 3 段階で実施している。メールで連絡することによるオンラインと紙での回答は 40%程度であるが、その後電話連絡して、最終的に 50-60%へ回答率をあげている。

(4) まとめ

スウィンバーン工科大学では、学長室内に設けられた SPQ が中心となり、基本ポリシー管理、各種調査に基づく客観的データ収集などを行い、ADRI サイクルを回す形で質保証体制が構築されていることがわかった。スウィンバーン工科大学では、特に利害関係者との関係を重視し、常に利害関係者の視点を入れた形での質保証が実施されている。2008（平成 20）年に受けた AUQA のオーディットにおいても、その質保証体制について高い評価を得ている³⁰。

3. シドニー大学(The University of Sydney)における内部質保証体制について³¹

(1) シドニー大学概要³²

シドニー大学は、1850 年に設立されたオーストラリアで一番古い大学であり、16 学部、学生数約 46,000 人、9 つのキャンパスを有する大学である。有力 8 大学で構成される The Group of Eight (Go8)³³ のメンバーでもある。

³⁰

http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/reports/auditreport_swinburne_2008.pdf

³¹ 2009.01.29 14:00-16:00 に Professor Derrick Armstrong (教育担当副学長、Acting Deputy Vice-Chancellor (Education)) 氏、Professor Bruce Sutton (評議会議長、Chair, Academic Board) 氏に対して行った聞き取り調査および入手した資料に基づき作成。

³² <http://www.usyd.edu.au/> (以下、参考 URL は 2009（平成 21）年 3 月時点)

³³ <http://www.go8.edu.au/>

（２）シドニー大学の質保証体制

シドニー大学での質保証体制の基本は、評議会 (Academic board) が策定したポリシーや水準に基づき実施されている。ポリシーや水準の実践は学部や教員に任せられている。評議会は、アカデミックスタッフ（学部長、教員代表）と学生から構成されており、内部質保証機関としての機能を持っている。その主な役割は、以下の３点である。

1. 学部が質の高い教育プログラムを設計するのを支援する。

例えば、文学部が新しく国際人権コース（マスター）を作るのに協力している

2. 門番的役割として、教育プログラムを承認する。

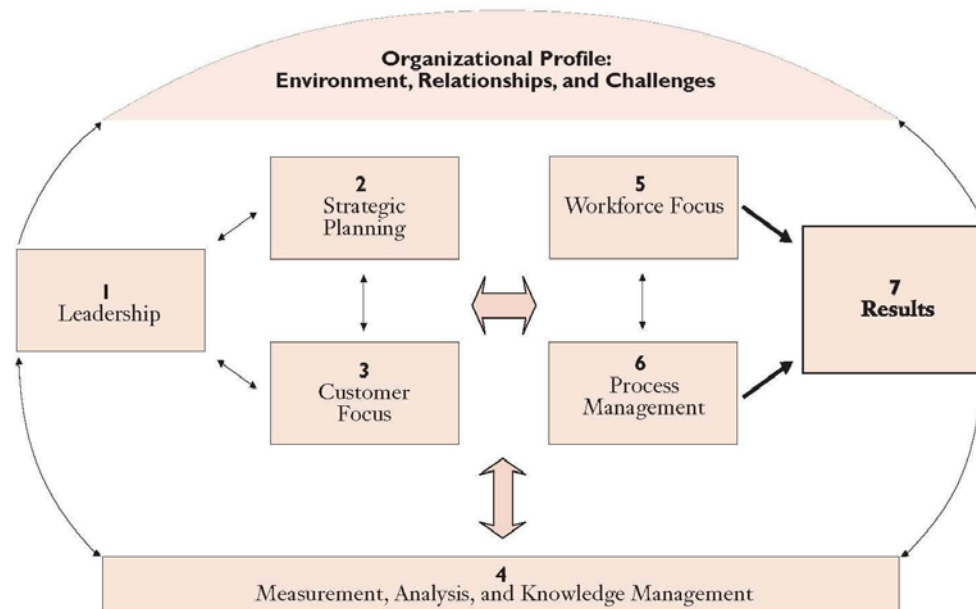
各コースを承認する際に質、水準、学問的目的適合性に焦点をあてて審査を行う。管理運営部門と協力して審査する。管理運営部門は、リソースが十分あるかどうかの判断を行う。コース設置申請は、学部が行い、その運営責任も学部にある。レベルが十分でない場合は、すぐには却下しないで、承認できるように改善指導を行う。

3. 個々の学位コースの点検を行う。

定期的に学部の学術活動を点検する。学問的組織としての学部の継続性を見る。学問的水準が十分高いか。学習、教育が十分か。教育改善を支えているか。この部分でも管理運営部門と協力している。最終的にコースが無くなることもあり得る。廃止の前に改善の機会とは与えられる。社会のニーズ変化によって学部へ廃止提案することもある。コース廃止になっても、在籍学生には責任を持つ。コース点検では学生の学習態度、意見、反応がもっとも重要な指標である。

シドニー大学では、数年前に点検のスタイルを変えた。それまで一貫性がなかったので、内部質保証体制としてアメリカのボルドリッジモデルを採用した。これは、本来はビジネスモデルであったが、教育にも適用できるものである。アメリカでは初め、教育重視の大学で実施されていたが、その後、研究重視の大学にも適用できるように改良された。シドニー大学では、このボルドリッジモデルを包括的に点検作業に用いており、ボルドリッジモデルによる改善サイクルが推奨されている。

Baldrige Education Criteria for Performance Excellence Framework
A Systems Perspective



教育プログラムにおけるボルドリッジモデル

The 2009-2010 Education Care Criteria for Performance Excellence ³⁴

このモデル導入後、一年半後に AUQA の事務局長の Dr. David Woodhouse 氏と、このモデルについて再検討を行ったが、まだまだ最善の方式であるとの結論に達した。ただし、外部委員を加えることと、学部、教員のやる気を出させるために戦略的な国際ベンチマークを導入することの 2 点の改善アドバイスがあった。

学部、教員自らによる自己反省は、質改善への意識を高める。前回の改善提案にどのように対応したかを 12 ヶ月後に各学部で報告義務を課した。改革への満足度を聞く仕組みもあり、ポリシー自体の点検作業も行う。評価ポリシーの点検は特に重要と認識している。

シドニー大学での評議会による学術水準は、前回の AUQA の audit で高い評価を受けている ³⁵。

具体的な質保証作業に必要となる、多くのデータが戦略企画部 (strategy and planning office) に集められる。ポートフォリオエリア毎 (部局毎) にシニアマネージャーが質保証手順を確立する。シドニー大学では学部の力が強いので、学部内部での QA が重要である。前回

³⁴

http://www.quality.nist.gov/PDF_files/2009_2010_Education_Criteria.pdf

³⁵ http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/reports/auditreport_usyd_2004.pdf

の AUQA のオーディットには、戦略企画部が対応したが、次のオーディットに向けて現在体制の見直し中である。

評議会事務局の事務局の運営、選出費用は全学予算でまかなっている。基本的には学生も含めてメンバーは無給で協力している。評議会議長のみが評議会での活動に対して報酬を受け取っている。管理運営担当副学長管轄の別予算もある。学内質保証活動として、自己点検評価報告書（機密保持対象）を作成している。外に出さないことで、任意での情報提供が得られ、学部毎に率直な意見が述べられている（学部内のみで公開）。この報告書作成により、学部メンバーの意識を高め、改善に結びついている。この報告書の要約は外部にも公開されている。

評議会自体の活動は配下の委員会のものも含めて議事録が全て公開されている。senate において前回の academic board の議事について報告するため、評議会の活動は、senate においてチェックされる仕組みとなっている。評議会は、独立した機関であり、全学の運営からは少し距離を置いた存在となっている。全学の活動に助言を与える組織として位置づけられている。

学術関連以外の内部質保証体制として、内部監査部 (internal audit office) がある。そこでは財務チェックも行う。内部監査部の職員は 6 名である。学術関連以外担当ではあるが、場合によっては、学術関連活動に影響を与えることはある。この内部監査部が、定期的に学内各活動（奨学金制度、入学手続き、試験方法など）の運営を点検する。その結果として、推奨、改善報告が出て各関連部局に対して回答を求める形になる。この解答に拘束力はないが、実行力はある。

教員個人の FD 活動は、評議会の業務として、内部質保証体制に組み込まれている。また、全国的調査データは、教育学習機構 (institute for teaching and learning) に集められ、教育改善活動を推進している。

（３）まとめ

シドニー大学における内部質保証体制は、学術分野に関しては、評議会を中心に、客観的データ収集も専門の部署が担当し、質保証体制を担保するためのモデル（ボルドリッジモデル）が採用されている。この体制のもと、教育プログラム、学位課程の点検がなされ、AUQA のオーディットを始めとする社会への説明責任が果たされていることがうかがわれる。また、管理運営部門についても、別体制によって質保証がなされている。

4. ニューキャッスル大学(The University of New Castle)における内部質保証体制について³⁶

(1) ニューキャッスル大学概要³⁷

ニューキャッスル大学は、1965（昭和 40）年に設立された大学で、5 学部、学生数約 26, 000 人、国内外に 4 つのキャンパスを有する大学である。

(2) ニューキャッスル大学の内部質保証体制

ニューキャッスル大学では、以下の 5 つの点を重要課題と位置づけ、2007（平成 19）年から 2011（平成 23）年を戦略期間と定めている。

1. 高品質な専門教育を大学の決定的な特徴とする
2. 国際的な研究における注目度や影響力をさらに強化する
3. 国内外における先住民族との協同作業リーダーとしての名声を拡大する
4. 相互に有益な方法で、社会を豊かに発展させる協力関係を育てる
5. 健全な学術研究遂行と組織運営を高いレベルで実現する財政的に強固な大学となる

戦略的活動を進めるために、2007（平成 19）年に「質を高める枠組み(Quality Enhancement Framework, QEF)」を策定した。QEF は、現状の質保証システム、管理運営プロセスと連動するものである。QEF は、以下の 7 つの原則によって運用されている。

1. 約束：適切な資源を使って、あらゆるレベルでの質保証を約束する。
2. 協議：教職員、学生、その他の人と共に、質保証過程、水準、アウトカムを強化する作業に係わる。
3. コミュニケーション：チェック、フィードバック、行動の過程として質を高める作業について明らかにする。
4. 調整：計画、評価、改善、報告活動について調整する。

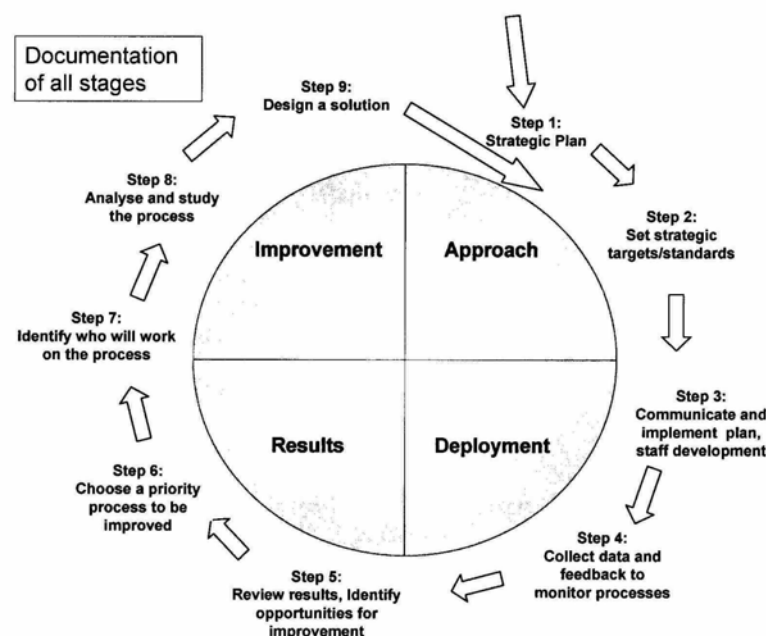
³⁶ 2009.01.30 14:00-16:00 に Professor Kevin McConkey (学術担当副学長、Deputy Vice-Chancellor (Academic))氏、Dr. Anne Young (質保証改善部長、Director, Strategic Planning and Quality)氏に対して行った聞き取り調査及び入手した資料に基づき作成

³⁷ <http://www.newcastle.edu.au/> （以下、参考URLは 2009（平成 21）年 3 月時点）

5. 奨励：明確に定義された危機管理枠組みで処理できるリスクを負うことを奨励する
6. 評価：活動をチェックし、決定を通知し、戦略を評価するため、量的、質的証拠を用いる。
7. 水準：アウトカムを外部水準と連動させ、比較する。

ニューキャッスル大学では、全ての活動に関するポリシーがポリシーライブラリ (Policy Library) ³⁸ に登録されている。QEFでは、それらのポリシーの全体像をきれいに整理し、将来の改善につなげることも目指している。

QEF は、以下の図に示すような ADRI サイクルを設定し、これに従って各種活動を行うことを推奨している。



ニューキャッスル大学における質保証サイクル ³⁹

1. 戦略的計画を立てる、2. 戦略的目標、水準を設定する、3. 計画、スタッフディベロップメントについて議論し、実行する、4. データ収集およびチェックプロセスへのフィードバック、5. 結果を点検し、改善ポイントを明確にする、6. 改善の優先順位を決定する、7. 改善プロセスに誰が関与するか決定する、8. プロセスの分析、研究、9. 解決策の策定、という 9 段階が設定されている。

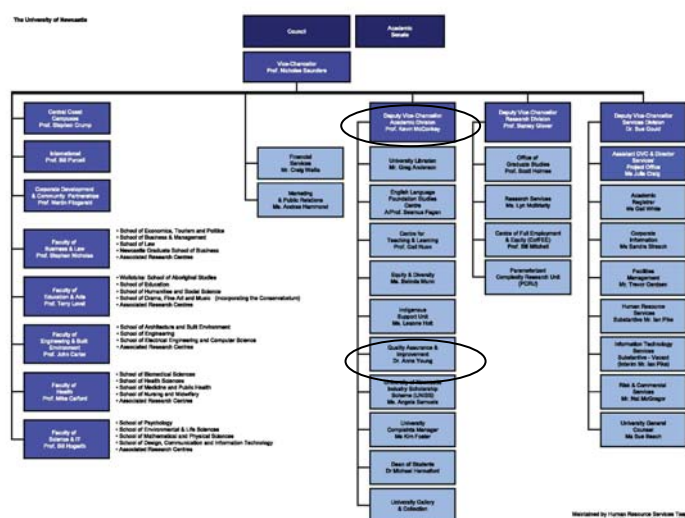
このADRIサイクルに加えて、ニューキャッスル大学ではSWOT分析 ⁴⁰

³⁸ <http://www.newcastle.edu.au/policy/index.html>

³⁹ “Quality Enhancement Framework”, (The University of Newcastle)

の手法も取り入れている。

これらの質保証体制を運営しているのが、学術担当副学長(Deputy Vice Chancellor)と質保証改善部(Quality Assurance and Improvement, QA&I)である。4年前に就任した学長の下、学術担当副学長は3年前に、QA&I担当は2年前に大学からの要請に応じて着任し、2人でQEFを策定し、質保証活動を推進している。QA&Iは配下に7つのグループを置き、学内各種活動の質保証活動を支援している。QA&Iのスタッフは12名(部長1名、副部長1名、企画担当3名、情報分析担当3名、調査担当3名、事務担当1名)で、業務内容により、一人あたり7万オーストラリアドルから14万オーストラリアドルの給料となっている。そのほかにAUQAのオーディット用、報告書作成用など個別のプロジェクト毎に予算が組まれている。また、客観的データ収集用のシステム(Management Information System)も数年かけて整備されている。QA&I事態の評価も学術面と管理運営面の両方について点検がなされている。



ニューキャッスル大学組織図 41

ニューキャッスル大学では、以下の4つの理由から客観的データ

⁴⁰ S: 強み (Strengths)、W: 弱み (Weaknesses)、O: 機会 (Opportunities)、T: 脅威 (Threats)を評価するのに用いられる戦略計画ツールの一つ。

41

<http://www.newcastle.edu.au/Resources/Divisions/Services/Human%20Resource%20Services/UoN-Org-Chart.pdf>

収集を行っている。

1. 毎年刊行される年次報告書用として法律で定められているため
2. 大学内活動化以前のため
3. ベンチマーク用
4. 特定の質問に対応するため

データは、「大学として何を実現したいのか、そのために何が必要なのか」をきちんと見極めた上で収集することが重要であるとのことであった。ニューキャッスル大学でも、現在様々な部署が管理しているデータ、情報を信頼できる形で集約し、質保証活動に役立てているとのことであった。以下にニューキャッスル大学で収集しているデータをいくつか紹介する。

SEC (Student Evaluation of Courses)

学生によるコース評価

SET (Student Evaluation of Teaching)

学生による授業満足度

CSQ (Composite Student Questionnaire)

複合学生アンケート（教育プログラムおよび大学での体験、サービスに関するもの）

オーストラリア卒業生調査をベースに作成

CEQ (The Course Experience Questionnaire)

教育プログラムにおいて何を体験し、何を学んだのかを聞く

教育方法、目標設定、水準、教育の質、一般的技能習得、学習資源、学習コミュニティなど

オーストラリア卒業生調査の一部となる

PREQ (The Postgraduate Research Experience Questionnaire)

研究に関して、指導、知的環境、技能、施設設備、論文諮問、目標設定など

オーストラリア卒業生調査の一部となる

（３）教育プログラムの評価

ニューキャッスル大学における教育プログラムの評価は、5年に一度行われる。基本的には、アクレディテーションプロセスを取り、学内的には教育プログラム点検ポリシーが定められている⁴²。アウトカムも点検の際の重要なポイントである。当該教育プログラムを提供し

⁴² <http://www.newcastle.edu.au/policy/000624.html>

ている学部に関与、学部として何を行いたいのが重要である。教育プログラム評価の際にチェックされるポイントとしては、以下のよう
なものあげられる。

- ✓ 教育プログラムの目的と、求めているレベルは一致しているか
- ✓ 教育プログラムコンテンツは、その目的を満たしているか
- ✓ 試験は、教育プログラムの目的をちゃんと確認しているか
- ✓ **Academic Senate** が定めた教育プログラム原則を遵守しているか

このほか、各種調査データ、GPA、学生の声、指導法、在籍率などもチェックされる。評価結果によっては、教育プログラムの廃止もあり得るが、原則としては、改善することが前提であるとのことであった。

新規教育プログラム立ち上げについてもポリシーが設定されている⁴³。新しい教育プログラムは、学長の承認が必要であり、大学の学術方針に合致してないといけない。また、ビジネスモデルとして学生を集められるかについても、他大学との比較等により検討される。新規教育プログラムの学問レベルについては、**Academic Senate**による承認が必要である。このほか、いくつかの条件を満たしたものが新規教育プログラムとして認定される。

(4) まとめ

ニューキャッスル大学での内部質保証体制は、担当副学長、専門の担当部署があり、客観的データを収集し、質保証サイクルを回している。これらの活動の基本となっているのが、QEFであり、大学全体としての戦略的目標を立てた上で、それに向かって、QEFという枠組みで、内部質保証体制が稼働しており、AUQAのオーディットでもいい評価を受けている⁴⁴。また、昨年刊行された**Performance Portfolio**においては、上記質保証活動が紹介されているだけでなく、客観的データを使って学内活動を社会に公開する取り組みとなっている⁴⁵。

(堀井 祐介)

⁴³ <http://www.newcastle.edu.au/policy/000549.html>

⁴⁴

http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/reports/auditreport_newcastle_2008.pdf

⁴⁵

<http://www.newcastle.edu.au/Resources/Teaching%20and%20Learning/Quality%20Assurance/Performance-Portfolio.pdf>

Ⅲ 評価機関における内部質保証の評価の仕組み

(1) AUQAの概要

AUQAは、2000（平成 12）年 3 月にMCEETYAに承認され、オーストラリアの全国規模での高等教育の質保証を行うことを目的として設立された非営利の有限会社である。AUQAは、オーストラリアの大学とその他の高等教育機関の質保証と教育の質向上を支援することを使命としている。MCEETYAによって承認された「規約」においても、AUQAは、すべての大学、その他の自己認証評価機関（SAI）、非自己認証高等教育機関（NSAI）及び政府認証当局（GAA）を監査する責任を有する全国的な質監査法人であると定義されている⁴⁶。

AUQAの株主には、連邦政府の教育担当大臣、州・準州の教育担当大臣の 9 名があたり、役員会は、12 名の理事（Director）で構成されている。また、専従の職員は 14 名である（2009（平成 21）年 1 月現在）。予算は、連邦政府が 50%、州・準州政府が 50%を拠出している。

AUQAの事業目的は、次のとおりである。

1. 大学やその他の高等教育機関のオーディット
2. 州・準州および連邦の高等教育認定当局のオーディット
3. オーストラリアの高等教育システムとその機関に係る基準や結果を含む、質保証に関する報告書の定期的な発表
4. 質保証やオーディットに関連する他機関との関係の構築

(2) 評価対象と評価実績

AUQAのオーディットの対象は、①大学を含むすべてのオーストラリアのSAI、②オーストラリアの連邦、州・準州の認定当局、③連邦政府の高等教育支援法（2003（平成 15）年）に基づき、高等教育提供者（プロバイダー）として承認されたオーストラリアのNSAI、④協定に基づいたその他の高等教育機関、の 4 つに分類される⁴⁷。

AUQAは、2001（平成 13）年に試験的なオーディットを行い、2002

⁴⁶ Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs, *National Protocols for Higher Education Approval Processes (as approved by MCEETYA October 2007)*, p.3.

⁴⁷ [出典][<http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/qa/>]（以下、参考URLは 2009（平成 21）年 3 月時点）

(平成 14) 年から本格的にオーディットを実施し始めた。大学およびその他の S A I に対する評価実績は、2001 (平成 13) 年度：2 校、2002 (平成 14) 年度：9 校、2003 (平成 15) 年度：8 校、2004 (平成 16) 年度：8 校、2005 (平成 17) 年度：8 校、2006 (平成 18) 年度：8 校、2007 (平成 19) 年度：2 校、2008 (平成 20) 年度：9 校である⁴⁸。また、N S A I に対する評価実績は、2006 (平成 18) 年度：1 校、2007 (平成 19) 年度：1 校、2008 (平成 20) 年度：4 校である⁴⁹。G A A に対する評価実績は、2001 (平成 13) 年度：1 機関、2002 (平成 14) 年度：1 機関、2003 (平成 15) 年度：2 機関、2004 (平成 16) 年度：1 機関、2005 (平成 17) 年度：2 機関、2006 (平成 18) 年度：1 機関、2007 (平成 19) 年度：2 機関である⁵⁰。

(3) 評価目的・評価方法

「質監査」とは、「活動と関連する結果が計画に従っているか否か、これらの計画が効果的に実行されているか否か、目標達成のために適当であるか否かを判断するための組織的で独立した調査」と定義されており、これが A U Q A のオーディットの基礎となっている。

A U Q A は、各機関に対し、外的に規定された基準を押し付けるのではなく、オーディットの主要な出発点として各機関の独自の目標を用いている。そして、各機関が自らの目標に達しているのか、機関がどのようにその実績をチェックし、改善しているのかを A U Q A は考察する。このアプローチは、機関が目標を設定し、それらを達成するための実施プロセスにおいて、機関の自治を認めている⁵¹。

A U Q A では、機関の質保証への取組みを評価する際に、A D R I サイクル (**A**pproach (アプローチ) - **D**eployment (展開) - **R**esults (結果) - **I**mprovement (改善)) の 4 つの次元を用いる。4 つの次元の特徴は下記の通りである。

アプローチ：機関の使命、ビジョン、価値から特定の目的や計画までをどのように達成していくのか。

展開：そのアプローチがどのように効果的であるのか。

結果：その展開が計画したアプローチをどのように達成したのか。

⁴⁸ [出典][<http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/universities/>]
[<http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/osai/>]

⁴⁹ [出典][<http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/nsai/>]

⁵⁰ [出典][<http://www.auqa.edu.au/qualityaudit/agencies/>]

⁵¹ AUQA, *Audit Manual Version 5.0*, p.4.

改善：組織は、A－D－Rの3つの次元のパフォーマンスを自発的、継続的にとらえているか⁵²。

つまり、AUQAのオーディットでは、機関の質保証システムがこれらの4つの次元からなる統合的で循環的なプロセスであるか否かを確認する。

オーディットは5年に1度の周期で行われ、その手順は下記の通りである。

- ① オーディット対象機関とオーディット・パネル⁵³の選出
- ② オーディットの各種評価項目についての対象機関との協議
- ③ 対象機関による自己点検報告書（パフォーマンス・ポートフォリオ）⁵⁴の準備および提出
- ④ パネルによるポートフォリオ・ミーティングの開催（委員による追加資料の要請もある）
- ⑤ 訪問調査に先立ち、対象機関への事前訪問調査
- ⑥ 訪問調査⁵⁵
- ⑦ オーディット・レポートの準備および完成⁵⁶
- ⑧ 事後活動およびフォローアップ⁵⁷

AUQAでは、2002（平成14）年から2007（平成19）年にかけて第1サイクルのオーディットを実施した。第1サイクルでは、質保証への取り組みにおける「機関全体」のオーディットを行った。

⁵² *Ibid.*, p.6.

⁵³ 通常、オーディット・パネルは、大学またはその他のSAIの関係者2名、産業界の関係者1名、海外の大学関係者1名、AUQAのスタッフ1名の5名で構成される。

⁵⁴ 第1章では、前回のオーディット・レポートで付記された勧告事項・確認事項の進捗状況、質システムや手続きの変更について、第2章、第3章ではテーマについて、を記す。ポートフォリオの分量は、本文と付録で20,000ワード（表、図は含まない）程度としている。

⁵⁵ 例えば、4日間の訪問調査は、1日目：第1サイクルのオーディット・レポートと質管理システムのフォローアップ、2日目：テーマ1、3日目：テーマ2、調査結果の洗い出し、4日目：委員会ミーティング（オーディット・レポートの要点まとめ）（4日目のみ半日）、で実施される。

⁵⁶ オーディット・レポートには、「推奨（Commendations）」「確認（Affirmations）」「勧告（Recommendations）」の各事項が示される。

⁵⁷ オーディット・レポートに「確認」「勧告」の付記がある場合、該当機関は、その対応等をプロGRESS・レポートを提出しなければならない。提出期限は、オーディット・レポートが公表されてから、第1サイクルのオーディット後：18～24ヶ月以内、第2サイクルのオーディット後：12ヶ月以内と定められている。

2008（平成 20）年から始まった第 2 サイクルのオーディットでは、第 1 サイクルと同様に、オーストラリアの高等教育セクターにおいて、目標の多様性と分化を認識し、それを強化することが不可欠とし、目的適合性（Fitness for Purpose）へのアプローチは維持されている⁵⁸。一方、「機関全体」ではなく「テーマ」を選択すること（A U Q A が提示するテーマの中から 2 つを機関が選択し、A U Q A と相談する）、第 1 サイクルで付記された勧告事項のフォローアップ、基準や結果、ベンチマークに重点を置く⁵⁹など、第 1 サイクルと異なる点が見られる。

第 2 サイクルにおける「テーマ」は、「機関の戦略計画またはアカデミック・プロフィールにとって重要で明確な統一概念」と定義づけられている⁶⁰。2008（平成 20）－2009（平成 21）年のオーディットにおいては、①国際化、②学習と教育、③教育の管理、質保証／質管理、④学生体験／支援、⑤研究、⑥外部との連携、⑦人的資源、の 7 テーマで実施された⁶¹。また、第 2 サイクルでは、結果の評価に重点を置くようシフトしたため、大学から提出されるパフォーマンス・ポートフォリオの中に結果に関するデータの掲載や訪問調査の際に結果についての証明や説明を求めるようになった。A U Q A および連邦政府は、大学が外部の情報（外部の基準）に注目し、内部質保証を充実することを期待している。

しかし、第 2 サイクルにおいて、機関の中には、実現しやすい目標を掲げたり、テーマに絞って評価することで機関が自信過剰になったり、結果に中心をおくことで A D R I システムを軽視している傾向が見受けられ、これらは今後の検討課題とのことである（2009（平成 21）年 1 月 28 日インタビュー）。

⁵⁸ *Ibid.*, pp.27-28.

⁵⁹ 2008（平成 20）年 12 月にオーストラリア政府によって発表された『オーストラリア高等教育の再考（Review of Australian Higher Education）』（Expert Panel の主査の名前をとって、Bradley Review と呼ばれている）の中で、オーストラリア政府は、A Q F 体系の強化、学習成果のデータの整合性をとること、すべての高等教育提供者の間で基準の開発や学習成果の質を保証するための透明性のある手続の履行などを今後の方針として掲げている。その他に、大学の予算の拡充、専門学校・訓練学校等との連携、設置規制の強化などについて提言している。

⁶⁰ *Ibid.*, p.32.

⁶¹ 2008（平成 20）－2009（平成 21）年に 19 の大学で実施されるオーディットでのテーマ別の申請状況は、国際化：16 校、学習と教育：11 校、教育の管理、質保証／質管理：2 校、学生体験・支援：4 校、研究：2 校、外部との連携：2 校、人的資源：1 校（1 大学につき 2 テーマを申請）。

(4) 評価基準

A U Q A の掲げる評価基準は次の通りである。

1. 教育・学習
 - 1.1 学生の成績評価
 - 1.2 学生のプロフィール
 - 1.3 カリキュラムとコース
 - 1.4 学生の発達
 - 1.5 教員
 - 1.6 教育・学習の質
 - 1.7 学習資源：図書館、教育技術、学習環境
 - 1.8 学習支援
 - 1.9 学生からの不服申し立て
 - 1.10 教育・学習面での指導と管理
2. 研究・研究者養成
 - 2.1 受託研究
 - 2.2 研究倫理
 - 2.3 研究方法の質
 - 2.4 人的資源／人事
 - 2.5 組織性
 - 2.6 共同研究
 - 2.7 研究成果公開
 - 2.8 知的財産管理
 - 2.9 大学院生への指導
 - 2.10 大学院生
3. 地域貢献
 - 3.1 地域企業との共同研究
 - 3.2 地域共同体との連携による学術プログラムの開発
 - 3.3 学生のためのサービスラーニング
 - 3.4 地域社会へのコンサルタント
 - 3.5 地域住民の学内組織への参画
4. 国際活動
 - 4.1 コースとカリキュラム
 - 4.2 パートナiership
5. ガバナンスとマネジメント
 - 5.1 ガバナンス
 - 5.2 評議会

- 5.3 リーダーシップ
- 5.4 企画
- 5.5 マネジメント
- 5.6 アカデミック・ガバナンス
- 5.7 人的資源：教職員の採用
- 5.8 人的資源：教職員のキャリア開発および能力管理⁶²

（５）内部質保証システムの評価

AUQAのオーディットでは、①機関の目標と管理システム、②外部のガイドライン、③結果測定／比較業績、④（プログラムなどにおける）外部ピア・レビューの内部での活用、⑤内部の規範、価値観、スキル、⑥改善のための内部でのフィードバック、⑦学習・革新（外部環境の促進、教育・学習の向上のための財源など）、の観点からその機関の内部質保証システムを評価する。第2サイクルでは、次に示す証拠を評価する。

- ・ 適切な全体的枠組み（戦略計画、QMS（質管理システム））
- ・ 適切な統括システム
- ・ 比較データを含む結果／パフォーマンスの情報の適切な使用
- ・ 改善のための適切な内部フィードバック
- ・ 改善と刷新のための適切な支援
- ・ 職業上の誠実さと倫理による動かされる文化

現在の段階において、管理体制（governance）、つまり組織体制や方針が中心となっていたり、情報を収集するだけでその活用が不十分である機関が少なくない。また、上層部からの情報提供が多く、継続的な質改善の支援のために自己点検を活用しているとは言いがたい。さらに、オーストラリアの外部の質監査においても、包括的な基準の枠組みがなく、「結果」測定が不十分であるなど、改善する課題がある。（2009（平成21）年1月28日インタビュー）。

また、オーストラリアでは、基準と結果の評価を促進させるため、下記のことを重要視している。

- ・ 大学の目標：十分に開発された戦略的計画
- ・ 基準：AQF、「規約」、その他のガイドライン
- ・ 結果：学生満足度（学生の関与、研究の質、専門的認証、全国データ、ベンチマークなど）

⁶² *Ibid.*, pp.95-108.

- ・ A U Q A の基準、結果およびリスク・フレームワーク

その中で、例えば、教育と学習に関しては、下記の内容を検証する。

- ・ 入学基準の設定と整備
- ・ カリキュラム開発や検討／承認
- ・ 意見申立
- ・ 教育上の不正行為や盗用
- ・ 「緊急時」の学生支援の有無
- ・ 教育の質とフィードバック（スタッフの資格と評価）
- ・ 進級や及第の測定：G P A
- ・ 結果の測定：雇用、学生の満足度、試験

A U Q A は、第 2 サイクルの中で基準をより明確に示すよう求められているが、幅広いシステム開発が欠如している現在では、それは困難な課題である。

A U Q A では、欧州大学協会（European University Association : E U A）の動向（特に「質の文化プロジェクト（Quality Culture Project）」）に注目し、定期的に情報を収集している。また、オーストラリアには A Q F という枠組みがあるが、A Q F を支えるための基準の確認に関する具体策（例：Q A A の分野別ベンチマーク、プログラム評価など）が欠けている。そのため、A U Q A および連邦政府は、イギリスの高等教育質保証機関（The Quality Assurance agency for Higher Education : Q A A）の動向にも注目している（2009（平成 21）年 1 月 28 日インタビュー）。

（6）プログラム評価

機関で提供されているプログラムに対する評価は、A U Q A のオーデイトの対象ではない。ただし、例外的にオーデイトの中で、特定のプログラムをサンプル評価する場合もある。その際、カリキュラムの内容の評価は行わず、質保証プロセスがきちんに行われている証明があるのか、学習成果がそのプロセスに反映されているか、などを確認する。また、その機関のカリキュラム内容が他大学と同等のレベルであるのか、内容が良質なものであることをどのように判断しているのか、改善する課題は何かを機関に確認する（2009（平成 21）年 1 月 28 日インタビュー）。

(7) グッド・プラクティス

AUQAでは、オーディット・レポート公表後に、オーディットを受けた機関の「推奨事項」において、他機関に有益で模範となる取り組みであると判断したものについて、専用のデータベース(AUQA Good Practice Database)⁶³に掲載し、各機関が参照できるように整備している⁶⁴。

(8) 評価結果の公表

オーディット・レポートは、AUQAのホームページに掲載されたり、メディアや監査委員に対して配布されている。また、大学でも各自のホームページに掲載している。

(9) 評価手数料

評価手数料は、訪問調査の日数によって異なる。2008(平成20)年度の場合、3日間の訪問調査では81,400オーストラリアドル、4日間では87,450オーストラリアドル、5日間では93,500オーストラリアドルを評価手数料として徴収している。また、NSAIには割引が適用され、規模に応じて10,000～50,000ドルの範囲で評価手数料が定められている⁶⁵。

(10) 評価者研修

オーストラリア在住の監査委員を対象に、2日間の研修プログラムを開催している。その研修内容は、①AUQAの沿革、②監査手続の概要、③監査委員会委員の責任、④高等教育界の現状、⑤オーストラリア高等教育機関の質的監査に対する基準点、⑥質の枠組み、⑦パフォーマンス・ポートフォリオ、⑧活動測定の評価方法、⑨効果的な情報収集、⑩国境を越えた活動に対する監査、⑪NSAIへの監査などである。海外在住の監査委員に対しては、研修資料を提供しているが、研修プログラムは特に設けていない⁶⁶。

(原 和世)

⁶³ <http://www.auqa.edu.au/gp/>

⁶⁴ 「管理」「運営企画と点検」「研究とコンサルタント」「国際的な活動」「教育と学習」など13のトピックに分類されている。

⁶⁵ *Ibid.*, p.25.

⁶⁶ *Ibid.*, p.64.

IV まとめ

オーストラリアの評価機関および4つの大学の内部質保証に関して書面および訪問調査を行った。その結果、個別大学における内部質保証体制には3つの共通点があることがわかった。

1. 担当部署がきちんと決められている。
2. 学生調査などの各種調査による客観的データ収集体制が整備されている。
3. 質保証を実現するためのモデルが設定されている。

この3点について、大学別にまとめてみると以下ようになる。

	モナッシュ大学	スウィンバーン工科大学	シドニー大学	ニューキャッスル大学
担当部署	CHEQ	SPQ	評議会	QA&I
データ収集体制	CHEQ	SPQ	strategy and planning office	Management Information System
質保証モデル	計画、実行、評価、改善サイクル	ADRIサイクル	ボルドリッジモデル	ADRIサイクル

これらを見ると、各大学とも、質保証モデルの名称は異なるものの、基本的に実施した活動に点検評価を行い、改善につなげるという点では共通している。AUQAによるオーディットにおいても、スウィンバーン工科大学、ニューキャッスル大学をはじめとして、これら各大学の内部質保証体制は高い評価を受けている。また、全ての大学で、質保証担当部署に対する評価の仕組みも備えている。

学内での各種活動を実施する際のポリシーについても、各大学で関係者がいつでもWeb上で参照できるように整備されている点も、大学として活動を行う際の共通認識形成の点から、内部質保証にとって重要なポイントであると思われる。

評価機関であるAUQAにおいても、①機関の目標と管理システム、②外部のガイドライン、③結果測定／比較業績、④（プログラムなどにおける）外部ピア・レビューの内部での活用、⑤内部の規範、価値観、スキル、⑥改善のための内部でのフィードバック、⑦学習・革新（外部環境の促進、教育・学習の向上のための財源など）、の観点からその機関の内部質保証システムを評価している。上記4大学は、この観点からの内部質保証体制がきちんと稼働している大学であり、一部の大学では、内部質保証体制を十分に機能させていない大学もあるとのことであるが、AUQAがオーディットなどで確認し、社会に対して公表しているグッドプラクティス（他機関に有益で模範となる取組みである

と判断したもの) についてはAUQA Good Practice Database⁶⁷に掲載し、各機関が参照できるように整備しており、AUQAとして、効果的な取り組みが広がるよう支援している。

最後に、オーストラリアの高等教育においても内部および外部における質保証への関心は高く、2002（平成 14）年から毎年オーストラリア大学質保証フォーラム(The Australian Universities Quality Forum (AUQF))⁶⁸が開催されている。2009（平成 21）年は、7 月に Internal & External Quality Assurance: Tensions and Synergies というタイトルで開催される予定である。

（堀井 祐介）

⁶⁷ <http://www.auqa.edu.au/gp/search/index.php> （以下、参考URLは 2009（平成 21）年 3 月時点）

⁶⁸ <http://www.auqa.edu.au/auqf/2009/>

V. 大学評価セミナー

平成 20 年度 総会・大学評価セミナー

— 質の高い大学教育を実現するために —

財団法人 大学基準協会

- 1 開催日時 平成 20 年 10 月 10 日（金）13：00～18：00
- 2 会 場 キャンパスプラザ京都 4 階 第 2 講義室（JR 京都駅ビル駐車場西側）
〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路下ル TEL 075-353-9111
- 3 プログラム
〔総 会〕
13：00～13：15 会長あいさつ
納谷廣美（大学基準協会会長、明治大学学長）

13：15～13：35 平成 19 年度事業報告・収支決算
平成 20 年度事業計画・収支予算について（報告）

〔大学評価セミナー〕 統一テーマ：質の高い大学教育を実現するために
13：40～14：40 基調講演「大学教育の充実に向けて」
山崎正和氏（中央教育審議会会長）

14：45～16：00 事例報告「自己点検・評価の先進事例」
渡辺浩志氏（九州大学）
谷富夫氏（大阪市立大学）
森田光男氏（関西学院大学）

16：15～17：30 パネルディスカッション
テーマ「内部質保証体制の構築の必要性」
司 会 生和秀敏氏（大学基準協会特任研究員、広島大学名誉教授）
パネリスト 渡辺浩志氏（九州大学）
谷富夫氏（大阪市立大学）
森田光男氏（関西学院大学）
有信睦弘氏（株式会社東芝 顧問）

17：30～18：00 質疑応答

〔懇 親 会〕
18：30～20：30 立食パーティー（参加無料）
会場：リーガロイヤルホテル京都 2 階 愛宕・貴船（JR 京都駅八条口 徒歩 5 分）
〒600-8237 京都市下京区東堀川通塩小路下ル松明町 1 TEL 075-341-1121

【大学評価セミナー】統一テーマ：質の高い大学教育を実現するために。

◆基調講演◆ 「大学教育の充実に向けて」

中央教育審議会会長 山崎 正和

山 崎：ご紹介をいただきました山崎でございます。

肩書きを「中央教育審議会会長」というようにご紹介いただきましたが、今日お話をすることは、必ずしもそういった立場から申し上げることではなく、長年、大学で教師を務め、かつ、日本の知的世界に関心を持ち続けてきた者の個人的な意見としてお聞き取りいただければと思っております。

日本の大学、あるいは知的社会が、今、大変幸せな状態にあるか、危機的な状態にあるかというのは、見方によって違うわけでありまして、全体として私は、必ずしも悲観的ではございません。

しかし、こういう席でお話をするとき、大学基準協会の立場から見ても、日本の知的状況はまことに幸せであるといつて自画自賛してみても仕様がなかったのでありまして、良くも悪くも両面ある中で、どちらかと言えば、問題、あるいは危機という側面からお話をしてみたいと思います。

大学といえ、あるいは高度の知的社会といえ、単独で生きているわけではないのでありまして、日本社会、広くはグローバル化された現代社会の中にあるわけで、知的な状況もその環境とともに考えなければ意味がないと考えます。

そこで、まずは、一般社会の、あるいは現代の世界の、市民の知的危機、あるいは問題のことからお話をしたいと思います。

何も皆さんにいちいちお聞きするつもりはありませんが、まずは、胸の中で振り返っていただきたいと思います。過去1週間の間に、テレビを見ず、ラジオを聞かず、パソコンを開かず、携帯電話をかけず過ごしたという方がこの中に1人でもいらしたら、私はその方に花束を捧げたいと思いますが、多分いらっしやらないでしょう。私自身の生活を振り返っても、そういう、いわゆる現代的なメディアに囲まれた生活をしております。

いわんや、一般の生活者といいますか、市民はそういうメディアの洪水の中に生きているといっても過言ではないでしょう。

ところで、この現代のいわゆる電子メディアを中心にした情報がどういう形をしているかというと、20世紀の前半、あるいは、19世紀と

は姿を一変しているということにお気づきかと思います。

それは、現代のメディア情報が圧倒的に断片的なものになり、そして、即効的といいますか、すぐに効き目がある、つまり、利益につながるか、興味を刺激するか、すぐに効果があらわれるものになっています。そして、それを裏返して、あっという間に陳腐化する、古いものになっているということに注意を喚起したいと思うのであります。

テレビの情報にせよ、パソコンの情報にせよ、皆さんが広く、そして、毎日のように利用しておられる情報には、例えば、天気予報があります。

この天気予報というのは、大変役に立ちます、そしてすぐに役に立ちます。朝、家を出るときに、傘を持って出るかどうか、というのは、我々は天気予報で決めるわけです。したがって、非常に重要、かつ即効性があるわけですが、午後になれば、全く価値がゼロになる情報であります。

次に、多くの市民が関心を持っている情報に、株価情報というものがあります。今、世界中は株式市場の破綻によって、多くの人々が苦しみを味わっているわけですが、この株価情報というもののほど、現代の情報のはかなさを代表しているものはありません。

皆が関心を持っているのは、本日ただ今の株価であり、おとといの株価というものにはもう何の意味もないわけであります。

もちろん、それを経営学者や経済学者は、研究の対象にするかもしれない。その場合には、長期のトレンドが問題になったりすることで、1週間前、あるいは1年前の株価も意味を持ちますが、一般の市民、大衆にとって、株価というのは、今の値段、そして、本日の午後に上がるかどうかという予想だけです。

他方、娯楽の類もそうでありまして、戦後60年を取り上げて、人々の娯楽への関心が非常に即効的で、かつ、断片的なものに変わりつつあることにお気づきかと思います。

これについては、大学関係者というのは、ちょっと特殊な人種でありますから、例外としてもいいのですが、多くの人々が昔、何を楽しみにしていたかという、ひとつには新聞の連載小説があげられます。戦後、新聞が販売を拡張するときに、筆頭に掲げたものが、来年の新聞小説の作者は川口松太郎である、というような情報でありました。

1年間、国民は主人公がどうなるかということ、一喜一憂しながら毎日を過ごします。しかし、今、新聞を買う人の中で新聞小説を読む方はほとんどいない。そのかわりに、もちろん、テレビドラマとい

うのが人々の心をとらえたように見えますが、それも、例えば、今から 30 年前に生まれたテレビドラマ、例えば「花の生涯」や「横堀川」などは相当多くの人たちが毎週楽しみにしていました。

しかし、現在、特に名前を挙げませんが、テレビドラマを毎日楽しみにしている人というのは極めて少なくなりました。そのかわりに、例えば、テレビの画面で華やかに動いているのは、いわゆるタレントと称する人たちの雑談であります。身の上話をしたり、あるいは恋愛のゴシップを語ったり、そういうものを皆が見ています。

特に、いわゆる民放というのはひどいものでありまして、ドラマの制作本数も極めて減ってきて、そのかわりにタレントを集めて裏話をさせるといった、たわいない番組がとって代わった。あるいは料理番組が異様に増えている、などというのもその 1 つであります。これは、そのとき見て、何らかの知識を得て、それで終わりであるということです。

こういうふうに、情報が断片化してきたということは、実は人々が本を読まなくなったという大きな現象と背中合わせです。

これについて、今、特にデータを皆さんに申し上げる必要はないかと思いますが、例えば、この京都市の中心にあった代表的な書店、私が学生時代に足を運んだ書店は、今や全滅しました。幸いなことに、神戸発のジュンク堂という書店が四条河原町で頑張っていますが、かつての代表的な本屋さん、これはもうどこにもありません。

甚だしきに至っては、京都大学のすぐそばにあって、京大生がお得意であった中西屋という、言ってみれば伝統的な書店も廃業してしまいました。大学生協における本の購買数も激減しているようです。みんな本を読まない。

これはどういうことかという、本の情報というのは、それこそ紀元前からあったわけですが、1 つの情報がある脈略を持ってまとまっている。初めがあって中があって終わりがある。その間にさまざまな波がある。人々は全体を理解することによって何かを身につける。そういう性質のものであります。

この性質は、今でも本については変わってはいません。まず、本をお買いになって、最初のページを開かれると、目次というものが必ずついている。その目次にはおよその中身が羅列されている、1 章から 10 章まで、それぞれにどういう話が出てくるのだということが予告されています。

そして、まともな本であれば、中身もそのとおりに整理されていま

す。少し小難しい言葉を使えば、体系化されているということです。そして、書物の知識というのは、必ず隣の書物とも関連を持っているので、活字の世界というのは、実は大きな、しかし、緩やかな体系を持った情報の世界となっているのです。

そういうところから人々が離れて、刹那的で、断片的で、すぐ陳腐化する情報にかじりついているということは、やはり憂慮すべきことであります。

実は、これが今、かなりの問題を引き起こしております。これは必ずしも、今の情報化の問題とは直結していませんが、特に日本に見られる現象で、義務教育の強制力というのが著しく弱くなっています。

多分、皆さんはあまりにも当たり前なので、お気づきになっていないと思いますが、日本の義務教育、小学校、中学校においては、留年も落第もあります。もちろん、試験をして、いわゆる通知書というものを親に送っているようですが、その中身がどんなにひどいものであれ、卒業させないという学校は1校もありません。ということは、何も小学校で勉強をしなくても中学には進めます。中学でもまた落第、留年はありません。

ちなみに言えば、処罰的な退学、停学、放校という処分もあります。これがないのは、社会的に見ても非常に珍しい日本特有の現象です。ですから、何をしようとして、少なくとも犯罪行為に及ばない限り、子供は高校まで行けるわけです。

そして、幸か不幸か、今、日本は少子化社会でありますから、高校の質を問わなければ、必ずどこかに入れます。しかし、入ってからが問題なのです。高校まで行きますと、さすがに教科内容も難しくなってきましたし、高校生というのは、人生の中で生理的な欲望も変わってくる年ごろですから、高校にはついていけない子供が出てきます。そこで、いわゆる問題少年が出てきます。

これも、明快な統計があって申し上げているわけではありませんが、新聞報道その他をご覧になったら誰でも気づくことですが、今、罪を犯す少年、あるいは、犯罪者の近くにいて被害を受ける少年、少女というのは、ほとんどが高校中退者であります。よく注意をして新聞をお読みになると、大体において、高校中退者が問題を起こしているということです。

ところが、実質を考えると、これは高校中退ではありません。実は、中学中退、ひょっとすると、小学校中退かもしれない。それがそのまま、いわゆる、ところてん方式で上へ押し上げられて、高校まで

来たところで問題が露呈するというのが現状です。

そういう子供たちがニートというものの候補者になりますし、もっと極端な場合には、犯罪者の予備軍になっているわけです。

一昔前にはよく“モラトリアム人間”などと言っていました。モラトリアム人間に話を聞きますと、なかなか生意気なことを言います。「自分は人生において、本当にしたいことがまだわからないから、しばらく猶予期間を置いているんだ」。

こんな真っ赤な嘘はないのです。

人間というものは、自分のできること、自分に能力のあること以外に何がしたくなるということはありません。音階ひとつ知らない子が音楽家になりたいと思うはずがありませんし、キャッチボールもできない子供が野球選手になりたいと思うはずがない。何かになりたい、何かをしたいというのは、実は、何かができるということを前提にしているはずなのです。それを教えるのが、実は義務教育なのですが、ここが極めて制度的に手ぬるくなっています。

今、志ある中学の先生が、「この子はどうしてもだめだから1年留年させます」と言ったとしたら、多分、教育委員会に叱られます。それのみならず、いわゆる“モンスターペアレント”という、恐るべき人種が学校に押しかけて、「その教師を首にしろ」と、校長に迫るはずです。

こういう状況の中で、今、大学は学生を迎えつつあるわけです。今や大学というのは、実に幅の広い概念になりまして、昔のように簡単に、ここは高等教育並びに研究を行う機関だ、などとはいってられないのが現状であります。

私自身の体験を間接的に申し上げます。地方で、しかも、新設のあまり有名でない大学の場合、どういう学生がやってくるか。

まず第1には、貧しいのです。少しでもお金の余裕があれば、そういう子供たちは、東京や関西のいわゆる有名校にやってきます。

ここで1つおもしろい逆説をお話しすれば、少子化というのは、単に子供の数が減るということではないのです。1つずつの家庭にとって、養育すべき子供の数が減るということ、言いかえれば、1人ずつの子供にかけられるお金が増えるということです。

これは大変困った問題でして、昔ですと、4～5人いる子供の末っ子などというのは、そんな遠くまで勉強に出すということは、事実上、普通の家庭では無理でした。そこで下の子は地方の大学へ行って勉強をなさい、ということになります。

ところが、今は子供は1人しかいませんから、本人の好きなようにさせる。すると、子供はいろいろでして、中には本当に高度な勉強がしたいから東京に行きたいというのもいるでしょうが、まあ、3分の2ぐらいの子供は、東京へ行くと楽しそうだから、秋葉原があるからといって東京に出てしまう。それを止められない。

すると、まず地方に残る学生は昔よりも貧しくなる。しかも、さっき申し上げたような事情で、義務教育の段階できちんと教育を受けていません。さらに、毎日毎日入ってくる情報は、さきほど言った、刹那的、あるいは断片的情報ばかりであります。

はっきり言いまして、大学生にふさわしい知性を身につけてきていません。極端な例を申し上げますと、工学部に入った学生が、分数の足し算ができないということが起こりうるのです。これは実際にある話です。

文科系の学部、経営学部とか、経済学部に入った学生が新聞の1面を読めない。読んでも意味がわからない。そういう学生が今、大学に入ってきている。それを止めろということになりますと、これは大変ですね。

私は実は、中教審の場では、義務教育段階でもう少し選別を厳しくして、然るべき知的水準に達していない子供は、留年をさせるような制度ができないかどうかを考えてはいます。

しかし、これは大変な社会的な抵抗のあることで、実現は難しいでしょう。

すると、もう1つの方はあるか。これは、実際、私がある大学で学長としてやったことですが、大学の中に義務教育の学校をつくる。入ってきた1年生に分数の足し算から学んでもらう。誰に教えてもらうかということ、大学の教師しかありませんが、これを喜ぶ大学の教師は1人もいません。「おれたちは中学の教師ではないのだ」とおっしゃいます。私は、そういう人たちにかなり厳しいことを申し上げます。「世が世なら、あなたはもともと中学の先生だ。大学がインフレでこんなに増えたから、あなたは大学の先生をやってられる。私も同様に、本来なら学長なんかになる人間ではないのだけれども、インフレでこうなってしまった。お互いにそのことを自覚して中学の教師をやろうではないか」。

まあ、多少ともそういう努力はいたしましたが、これを全国レベルで広げていくのは、なかなか難しいことだと思います。

そういう中で、では、大学自体がどうなっているかと言いますと、

例えば旧帝国大学と呼ばれているような大学から、東京あるいは関西の有名私学、こういうレベルの大学、それと、かつて私が教えたような、地方の新興の大学の差がものすごく大きいのです。

ですから、今や大学問題というのをひとつの物差しで測るというのはほとんど不可能なことです。したがって、大学基準協会もますます勉強をしていただいて、柔軟かつ現実的な指導というか、評価をしてもらわなければならないと思っていますが、それは余談としましょう。

大学の側を見ますと、実際、客観的にはそれだけの広がりを持ったにもかかわらず、依然として教員の意識、あるいは研究者の意識というものは変わっていません。

いつから変わっていないか。なかなか難しい話ですが、今から 100 年ぐらい前に、マックス・ウェーバーという、ドイツの社会学者兼経済学者でもあり、思想家としてよく知られている人物がいました。実は、このマックス・ウェーバーが、「職業としての学問」という大講演をしています。これは、今、翻訳されて岩波文庫に入っていますから、興味のある方はお読みいただくとよいと思います。

そこで、マックス・ウェーバーが悩んでいたことは、当時、大学に忍び寄ってきたイデオロギーを、いかにして押さえ込むかということでありました。

この講演が行われたのは、第 1 次から第 2 次大戦の間でありまして、特にドイツでは、一方ではマルクス主義が広がり、他方ではナショナリズムが高まり、最後には悲惨な結果になって、共産党とナチズムが衝突して、ナチスがドイツを支配します。そういう移行期間であったわけです。

マックス・ウェーバーは、そのことに非常に憂慮を示し、そういうイデオロギーの教育を大学に持ち込むことには反対だと言っています。

理由は簡単です。大学というものは制度であって、学生は聴衆であり、教師は語り手である。そういう役割は制度によって保証をされている。学生は教師の話を聞かなければならない。のみならず、その話について試験に合格しなければならない。こういうのをキャプティブオーディエンスといいます。

本日の皆さん方がそうでないことを切に祈っておりますが、やむを得ず聞く聴衆のことをキャプティブオーディエンスといいます。つまり、「とらわれの聴衆」ということです。

「学生というものはそういうものだ、だから、そういう席で教師がイデオロギーを語るということは許されがたいことだ。反論もできな

い、批判もできないような立場の人にイデオロギーを述べるな」、マックス・ウェーバーは盛んに言いました。

そして、そのかわりに彼は、「むしろ学者がそれぞれの学問の専門家であれ」、ということを強調したわけです。ほとんどの大学の教師というのは職人でなければならない。毎日毎日、何の役に立つかわからない古文書を読んで、それでも飽きないような人間でなければ学者になる資格はない、と力説をしたわけです。

私が学生であったころ、こういったマックス・ウェーバー的な教育観といいますか、学問観はまだ大学に残っていました。私などはそういうふうに教育されました。

しかし、ここまで来て、文明は大転換を遂げました。すなわち、イデオロギーというものは、もはや大学の中で闊歩していません。その結果何が起きているかということ、極端な専門分化です。

これも、歴史を振り返りますと、第2次大戦以後、少し経って、インターディシプリナリーという言葉がはやった時代がありました。これを日本語に訳しますと、“学際的”というのですが、あまりいい訳ではありません。

つまり、その内容としては、専門を超えて関心を広げる、あるいは専門を超えて共同研究を行うというのを、インターディシプリナリーな研究と称して、多少の流行を見せたことがありました。

しかし、実際、これは全く一過的な事柄で終わりをまして、その後進んだことは、大学の質を問わずに、専門分化が恐ろしく進んだということです。

今や、大学の教授会で席を連ねて、隣の教師がやっている研究内容を理解できる人は極めて少なくなっていました。もっともこれは学部にもよります。

例えば、工学部、医学部等々は、基礎的な物理学や、生物学の目指すところはある程度理解できます。しかし、それでも、例えば今、日本の代表的な医学部に足を踏み入れると、患者としてたちまち戸惑います。大阪大学だろうが、東京大学だろうが、医学部へ行って、消化器外科という先生を探すと1人もいません。

胃を切る人、食道を切る人、小腸を切る人、大腸を切る人、ついでに、肝臓、脾臓、全部に専門家がいます。

実際に、その人たちはお互いの職域を侵しません。症状によって、例えば、がんが転移した場合、やむを得ないから協働はしますが、しかし、それは情報の伝達ぐらいでありまして、専門は全く別です。

このような状況下で、文科系はどうかというと、もっとひどい状況にあります。おそらく、中でも1番ひどいのは文学部でありましょう。

今、文学部という学部ははやらなくなりまして、どこでも新しい大学は衣替えに忙しいようです。

衣替えに際しては、3つか4つの呪文があり、国際、文化、それから、人間をつけておくと、新しい学部ができる。「国際人間文化学部」というように3つもつけたら、これは繁盛をするわけでありまして。まだあります、「環境」という言葉です。これも新しい学部の名前にふさわしいと考えられています。

このように、これまでのような文学部は時代遅れになっているのです。

この中に入ってみると、例えば、教授会の重要な議題の1つである学位審査、あるいは人事、これがお互いに全くわからない。もちろんある程度わかる部分もあります。例えば、哲学科の教師が倫理学、美学の人事を聞いたら、大体わかります。しかし、そこへ、梵語、梵文学というのがあらわれますと、突然、言葉からしてわからない。英文と仏文は、大体、お互いにわかるようですが、国文があらわれると、もう英文も仏文も尻尾を巻いて退散します。お互い様です。

そういうふうな中で、さらに、例えば歴史学などということ、今やっている文学部の教師は1人もいません。いたらお目にかかりたい。歴史なんていうものは、もう、とうの昔に国別に細分され、さらに時代別に分けられています。大きな大学になればなるほど、日本史とか、国史学というものを全体としてやっている人は1人もいません。鎌倉時代の後期の専門家であるとか、あるいは平安朝末期のある荘園の研究者が尊敬されて、お互いに誰もこれは侵しがたい。

この制度は、実は研究者にとっても有利です。少しずつ大学の人事も競争社会に入りました。そうすると、自分の専門を絞って深くやっていたら、他人にあげつらわれる心配がない、間違いを指摘される心配もない、というわけで、みんな狭く深くなっている。

ということは、実は大変皮肉なことですが、先ほど申し上げた、一般社会の知的状況と同じ状況になってきている。一般社会の方は、先ほども言いましたように、タレントの恋愛話か、あるいは株価の上がり下がりか、というようなレベルで語られ、しかし、情報が断片化していて、世界が狭くなって、脈絡のある知識がなくなっていることは事実です。大学の方は、きわめて高級なように見えますが、藤原時代の末期の荘園のある記録を、朝から晩まで読んでいる人が、仮に、

教授会で隣の席に座っているのが、ギリシャ文学が専門であって、イリアスとオデュッセイアについて研究している人であれば、二人には共通の話題すらない。ということは、似たようなことですね。大学もまた分散化し、かつ断片化しつつあります。

私は、大学教師のほかにある文化財団のお手伝いをしています、そこで、研究助成というものをしています。大小を合わせて年間 200 ぐらいの研究者にお金を差し上げている。

私の手伝っている財団は、社会科学、人文科学に限られていますので、理科系の方には接触がありません。しかし、その人文科学、社会科学の中で、研究助成を求める書類、申請書、これを見ているとよくわかります。

だんだんと研究テーマは狭くなり、かつ、深くなり、他の研究分野に何の関心もない方が増えている。

これは、実は私は、学問の衰退の始まりだと思います。つまり、ある研究を深くおやりになることは大変いいことですが、それが、一体他の研究の大きな脈絡の中でどういう位置にあって、したがって、自分の研究が他の研究にどういう影響を与えるかという意識がないということです。

したがって、学問というのは、正しいもの、立派なもの、高尚なもの、だからやっているのだ。自分の先生も同じことをしていたし、そのまた前の先生も同じことをしていた。やるのは当たり前で、やらない奴がおかしいのだと、こうなるのですね。

しかし、果たしてそうか。常に知的世界というものは、広く全体を説明するということを要求されているはずなのです。

もちろん、私も現役の研究者ですから、時代が変わったということ はわかっています。もうイデオロギーの時代ではありません。イデオロギーというのは、とんでもないはったりでして、マルクスによると、芸術から経済から政治まで、いっぺんにわかるのだそうですが、そんなことを私は信じていません。

のみならず、フランスの「百科全書派」(エンサクロペディスト) たちが信じていたような、世界共通の知識というものを、1 人の人間が身につけることができるとも信じていません。

しかし、必要なことは、少なくとも自分は、世界については知らない、という、強烈な意識を持つ必要がある。自分が自分の分野でどんなに立派な研究を果たしても、まだまだ残りがある。そして、その残り と自分の研究には深い関係があるはずだという、一種の畏れの感覚、

これがなくなると学問は単なる自慰行為に陥ります。

今、大学が迫られていることに、いわゆる、大学の功利性、有効性、というものがあります。早い話が、文部科学省の予算配分、科学研究費の配分、さらに、自然科学系ですと、元の科学技術庁の予算、こういうものを取るには、その学問がすぐ、あくる日に何の役に立つか、語らなければなりません。

京都大学で、いわゆるE S細胞の製造法といいますか、増殖法が発見されました。京都大学は、ただちに建物まで配分を変えて、このE S細胞研究を奨励しています。そして、ついでに大学が株式会社もつくりました。京都大学では、その株式会社で研究費を獲得して、E S細胞の研究にさらにつぎ込もうとなっているわけです。

ですから、今の大学で、ある教授が存在感を発揮しようと思えば、まずは自分の研究が何の役に立つかということを叫べばいいわけです。これが1つの問題です。

もう1つは、ある種のニヒリズムですね。つまり、そういうふうにより自己主張ができない人たちはどうするかというと、ますます古風に、いわば自分が相続をした学問を意地でも守る傾向にあります。

学部改革をやってみればすぐわかることですが、大体、古い大学の場合、学部の中の学科、さらに専攻というところまでできますと、これは代々相続がされている。旧帝国大学だと、もうそろそろ、5代目、6代目、それ以上になっているでしょうから、その先祖から引き継いできた、ある学部、ある学科、ある専攻の教授は、死んでもその講座が廃止されることを拒否し、次へ移していく。

実は、そこの専攻に学生は全然来ない。過去5年間、1人も学生が来なかったといっても、これはやはり講座として守らなければならない。

ですから、両極端になっているわけです。一方では、「役に立つよ、役に立つよ」と叫んでお金を集めている人と、一方では、どうせ何の役にも立たないが、これは先祖からの相続だから失いたくない。で、大学の経営者、管理者、これは、いわゆる今の独立行政法人で言えば理事に当たる人たちもそうですし、学長、その他、いわゆる教学関係のリーダーも、この問題で悩んでいる。しかし、手を出せない。

仕様がありませんから、差し当たっては古いところは置いておいて、新しいところはお金をドサッと稼いで、何かの名目をつけ、それのごく一部を古いところへ回すというやり方をするのですね。この手法は世界中そうです。

例えば、アメリカなどでもそうで、医学研究で最先端のテーマを打ち出しますと、これには、連邦政府からも、民間の財団からも巨額のお金が来ます。来たところで、上手にその問題に関する医療倫理について研究すると称して、若干のお金を文科系の教授に回す、こういうことをやっています。

いたしかたないとは思いますが、一方での功利主義、一方でのニヒリズム、これをどう片づけていくか。技術的なことは私にはわかりません。しかし、ものの考え方としては、実は、学問は人間というものが誕生をしてから、ずっと2筋あると考えています。

つまり、世界、あるいは自分の生きている環境を改造しようという衝動と、もう1つは、自分を包んでいる環境世界を解釈しようという衝動、この2つだと思います。

今日は、学問論を議論するわけではありませんので詳しくは申しませんが、その昔、ホモサピエンスがあらわれて、一生懸命石器を割って、さらにそれを磨いて、少しでもたくさんの獣の処理をする、これを考えた人間と、そうではなくて、大きな空の下、真っ暗闇の中に座り込んで、空を見上げて、世界はどうなっているのだということを考えた人間、この2種類が昔からあり、それが現代に、私は脈々とつながっていると思うのです。

そのように考えますと、これは、簡単に理科系と文科系というふうに分けることはできません。とかく、今、理科系の時代で、文科系はもうだめだと言われかねませんが、そうではありません。例えば、文科系でも、いくらでも例を挙げられますが、法学、法律学、これは、極めて実用的な学問と言えます。それから、教育学、これも実用性があり、臨床心理学、これなどは病人が治せます。ですから、文科系でも役に立つということ、つまり、石器を削って磨いている系統の子孫がちゃんといるわけです。

他方、今年ノーベル賞、特に、物理学賞をお獲りになった3人の方がいらっしゃいました。大変な研究ですが、「これで私の明日の生活がよくなる」という保証は何もないわけですね。多分、100年後でも、別に生活がよくなることと研究内容とは関係がありません。この宇宙の始まりがどうなっていたか、その中で素粒子がどう動いていたか、ということは生活の中ではどうでもいいことです。

それは、神学とか、あるいは宗教そのものと同じぐらいの無縁なお話です。しかし、これは価値がある。じゃあ、天文学はどうだ。これはもう本当に古代人と同じです。天を仰いで、ただ、方法だけが進歩

しましたから、近ごろは電波望遠鏡などというものができました。しかし、やっていることは、所詮は手の届かない、遠い宇宙がどうなっていて、それがしかも、考えられないような昔、ビッグバンという現象が起こって、というような学問です。つまり、今、その宇宙の中には、ブラックマターというようなものがあって、理論的な性質はわかっていますが、誰も触ったことがありません。また、これがあったところで、別に、私の明日の生活どころか、現代の工業社会の未来にも、何の関係もないんですね。しかし、これは学問です。

ですから、天文学者の偉い人と哲学者の偉い人は同じようなことをやっているわけです。これは2つとも必要だ、では、その兼ね合いをどうするかというのが、今後の議論の問題だと思っています。

そこまできたところで、やはり私が強調したいのは、今後の大学教師というものが、もう1度、本来の知的な人間、知識人としての共通性、あるいは共同の知性を回復する努力を始めることが必要だと思っています。

日本の大学教師を見ていまして、私自身の経験を振り返っても、まずは学者が知的な人間関係をつくるということに非常にやぶさかになっている。つまり、平たく言えば、知的な社交世界というものがないということです。これは17世紀にはありました。ヨーロッパの17世紀には、学問はサロンで行われていたのです。

ご存知かと思いますが、あのデカルトという哲学者も、モリエールという劇作家も、みんなサロンの出身者です。サロンとは何かというと、当時は、人を見る目のある女性が、いわゆるホステス、主人公になって、人選をして集まりを決めるわけです。そこへ出入りするのには、権力があるとか、あるいは、ただ、何かの能力があるというだけではだめです。それに加えて、人間同士を理解する柔軟な心であるとか、あるいは、思いやりであるとか、人に自分を説明する能力であるとか、そういう複雑な人間能力をもとに1人の女性が選びました。

典型的な例を申し上げますと、デカルトのいたサロンには、スウェーデンの王様の娘であるクリスティーナ妃殿下がいました。デカルトの最後は、クリスティーナに呼ばれて、スウェーデンに行って、寒いので肺炎にかかって死んでしまいました。でも、それだけの付き合いがあったわけです。

デカルトは、学者としてはど素人のクリスティーナにわかるように、しかも、魅力的に話ができたんですね。で、そのサロンを開いていたのは、なんと、当時有名な娼婦でした。ですから、この人は時々捕ま

る。当時も、売春は罪であるので監獄に送られる。出てくるとまたサロンを開き、デカルトから、王女様まで一緒に集めている。そういうところで、実は、数学などという学問も発達したのです。

数学という学問は、あれは、昔は謎解きでした。難しい問題を出してみせて、「どうだ」と解いてみせる。そうすると、その辺の紳士、淑女が拍手をする。彼はスターになる。学問というのはそういう環境で育ってきました。そこには、社会があり、人間の世界があります。

しかし、今の大学を見てごらんなさい。教授会がそういう役割を果たしているかといったら、これはしていません。教授会が議論をするのは、人事と学位と、あと、極めてくだらない予算の審議。大体、ほうき1本を買うのに教授会の決議が必要だなんて、私は全く滑稽だと思います。でも、実際にはそういうことがあります。

最近、少し様子が変わったようですが、そうであればこそ、つい最近まで、外国人教師は、教授会に出席する権限はありませんでした。なぜかといったら、国立大学の場合、ほうき1本を買うのも、実は「国家予算の審議に外国人を入れてはならない」というので、最近まで日本人だけで議論をしていました。

こんなつまらない話はどうでもいいのですが、教授会というのが、真の意味での学問的なサロンになっていないということです。みんなどうしているかという、付き合いは学会に行ってやります。これが落とし穴なのです。学会というのは専門家の集まりです。これもお調べになったらわかりますが、今や学会の数は非常に増えています。なぜ増えているかという、専門化、分化が進みますから、それごとに学会ができるわけですね。

例えば、日本医学会はほとんどセレモニーになっています。本当の学会は、その中の消化器がん、それも上部消化器がんの学会です。これは下部消化器がんとは別です。そういう専門家が学会ごとに集まって議論をしているのです。

これに意味がないとは私は言いません。しかし、そこで絶対的に欠けているのは、自分の学問が他の学問とどういう関係を持ち、互いにどういう意味を持っているかという認識です。

我が田に水を引くようですが、私は、先ほど申し上げた文化財団で、さまざまな研究会を催しています。助成金を出している分を入れれば100を超えていますが、財団の直轄でやっている研究会だけでも10ばかりあります。それは、全部インターディシプリナリーな研究課題に限ってやっているわけです。誰かに研究発表をしてもらって、いろい

ろ公式な議論をするのが昼間の作業、夜になると一杯飲む。幸いなことに、この財団のスポンサーがお酒の会社ですから、売るほど持っているわけで、夜はみんなで酒を飲みながら話題に花を咲かせますが、そこで、いろいろなことをお互いに発見し合うことになります。そういう場が、今の大学に欠けているのです。

もう1つ、甚だ深刻なことですが、私は、日本の学者は本を読まないと思います。これは、皆さんそれぞれ胸に手を当てて考えてください。専門書を読むのは読書ではありません。これは研究です。専門書以外で、かなり骨のある本を、今年になってから何冊お読みになったか、ちょっと胸に手を置いて考えてください。小説でもいいですよ。あるいは他分野の基礎的な本でも結構です。ジャーナリストの書いた、いわゆるノンフィクションでも結構です。要するに、自分の専門と何の関係もない本を何冊読んだか、ということです。

私は、これも統計がないので、確たることは申し上げかねますが、周辺を見回していて、読書量は極めて低くなっていると思います。

皆さん忙しいですね。研究も忙しくなりまして、学校の雑務も増えました。本など読んでいる暇がないのです。時間があったら専門書を読む。これは、先ほどの社交の欠如と同じことです。

そして、もっとひどい言葉を使えば、今の十代のミーハーと同じこと、自分の関心事しか興味がない。関心事が狭くなっているということです。

抽象的なことを申し上げていてもきりがないので、1冊だけ、私が最近読んで大変感銘を受けた本を推薦いたします。もちろんこれは翻訳書ですから、日本語でお読みになれます。メモをおとりになるのなら、ゆっくり申しますが、ジュリアン・ジェインズという、20世紀後半に活躍をして最近亡くなった学者です。本の題は、日本語の翻訳の題では『神々の沈黙』、神様たちが黙ってしまった、『神々の沈黙』という題になっています。原書の題は違うのですが、これはどうでもいいことです。本屋に行かれて見つけたら、ぜひお読みになってください。

何がおもしろいか。この人は本職が心理学者です。卒業はイエール大学の心理学科を出まして、最後はプリンストン大学の心理学科の教授をやりました。だから、れっきとした学者です。

しかし、この人が出した、生涯1冊の本、一生に1冊しか本を書かない、これが『神々の沈黙』なんです、その中身たるや、心理学の基礎的な知識から現代の最先端の知識まで、非常にわかりやすく述べ

た上で、さらに、脳科学ですね、脳の解剖学、これについても該博な知識を展開したということです。

それだけではありません。なんと彼は古代ギリシャ語が堪能である。その上に、ヘブライ語も堪能である。そこで何をやったかという、人間の意識というものがいつ生まれたかという研究をしました。意識というのは、これは大変難しい概念ですが、省略して言えば、我々は、我々のように目覚めて、生きて、自分で事柄を決定すると、少なくともそう思っている。こういう事態がいつから生まれたか。驚いたことに、恐ろしく新しいのです。

それは、彼に言わせると現代からわずか3千年前。ですから、ホモサピエンスの発生から3万年ぐらい後、ごく最近の話です。そこで初めて意識が生まれたと言っています。

私は、その中身というか、主張の中身については、正直に言って賛成していません。批判はあります。しかし、その研究の方法といい、文体の滑らかさといい、説得力の強さといい、これはある意味で、血沸き肉踊るような本です。

彼は、何しろ、ギリシャ語で、イリアスとオデュッセイアを比較するというのをしました。で、そのイリアスとオデュッセイアの間に「意識」が生まれたのだ、という研究をしました。

一方、ヘブライ語をずっと研究して、いわゆるユダヤ教の聖書、ということは、キリスト教のいう旧約聖書、これの発生期、つまり、生まれるころ、その初めのころに意識はできた。ちょうど時代が両方合います。そういう研究をやっているのです。

これをお読みになったら、私が今日申し上げていることの意味がわかりただけだと思います。20世紀になっても、まだこういう学者はあり得るのだ、ということです。つまり、脳科学から、解剖学から、心理学、そして、ギリシャ、ヘブライの文献学までを自由にこなし、そして、人類史を書き直すような主張ができるのです。

私は、ここにいらっしゃる多くの研究者の皆さんに同じことをやれとは、決して言いません。それは、それぞれの才能の向け方、あるいは向き、というものがあります。しかし、こういう努力というものが、現代においても可能だということだけは、頭の片隅に置いて、皆さん方の研究をお進めいただきたい。

もう少し制度的なことを言えば、大学図書館というのは誰が運営しているのか知りませんが、単なる専門書の集積所ではなく、こういう本を選択して並べておく、そういう司書もいていいのではないかな、

というようなことも考えています。

どうも長時間ご清聴ありがとうございました。

◆事例報告◆ 「九州大学の自己点検・評価」

九州大学

理事 渡辺 浩志

渡 辺：山崎先生の非常にすばらしい基調講演の後で、非常にやりにくくはございますが、私の役目を果たさせていただきたいと思います。

私は、大学のプロパーではなしに、法人化の時に学外から理事として入っておりますものですから、今日の統一テーマであります「質の高い大学教育の実現のために」、こういうことになると、全くの素人でございますが、軽々しく講演を引き受け過ぎたと反省はしておりますが、せっかくの機会をいただきましたので、私が大学に入ってから一貫して取り組んでまいりました、BSC(バランスドスコアカード)を活用した戦略の策定と、実行・評価のPDCAサイクルの確立への試みということで、自己点検・評価の事例としてご報告させていただきます。

これは言わずもがなのところですが、国立大学は、2004（平成16）年に法人化され、その大きなねらいは、財政改革の一環ではございますが、国際的な競争力ある大学づくりであったり、それぞれの個性輝く大学をつくっていかう、というものです。

その方策として、スライドに書いたようなことが挙げられておりまして、特に第三者評価の導入ということが、重要な方策のひとつに位置づけられております。（資料は328ページから342ページ）

したがって、国立大学法人の目的を達成するという観点からは、自己点検・評価をベースとして、認証評価、いわば教育の質の保証と、中期目標・中期計画の国立大学法人としての評価、法人の質の向上、この2つをいかに機能させるかがポイントであろうと理解しております。

これは九州大学の評価体制について簡単に記したものでございまして、どこの大学でもほぼ同じ仕組みになっていると思いますが、九州大学の場合、総長のもとに、大学評価委員会というのがございまして、ここは総長が委員長で、各部局長が委員を構成しております。

そのもとに、大学評価専門委員会がございまして、ここが評価担当の理事が委員長を務められて、各部局の代表で構成されています。さらに、その下に法人評価部会と認証評価部会がありまして、右の方には各部局での評価委員会がこれに連動しているということで、この制度全体を支える組織としては、大学評価情報室という教員の組織がご

ざいまして、九州大学の場合は現在、7名の方がここに所属をしております。室長が評価担当の理事でございます。

教育の質の保証に関しては、認証評価の基本的な方針として、そこに書いているような大学評価の基準に基づいて、教育活動を中心とした評価を、各大学の個性を伸ばすように、自己評価に基づいて、ピアレビューを中心にして、透明性の高い評価を行っていくのだというのが基本的な方針ですが、これが結果としての利害関係者にわかりやすく本当に説明できているのか、国際的に通用性のある教育の質の保証につながっているのか、また、中期目標、中期計画との重複という部分がどうなのか、ということが課題としてあるのではないかと私は思っております。

次に、国立大学法人の評価についての基本的な考え方を記しておりますが、法人の継続的な質的な向上に資する、結果として社会への説明責任も果たすというのが1点目。

また、その際に、教育研究活動の高度化、個性豊かな大学づくりとか、法人運営の活性化等を目指した、法人の取り組みを積極的に支援することによって、長期的な視点での法人の発展に資するというのが2点目。

そして、これらの評価結果は、次の中期目標期間における運営費交付金に反映させることができるということになっております。

それで、1期目の中期計画の課題として、私どもが整理したのはこのようなことでした。法人化に当たって、各大学、急いでつくられたものだと思いますが、学生や社会からのニーズ、外部環境とか、内部の強み、弱みとか、そういう把握が十分になされているのかどうかという疑問があります。

また、一方で自己認識がきちんとされているかどうか、自己認識の不足という問題と、目標や計画が非常に抽象的で、目指すべきゴールが非常に見えにくいというのがいまひとつで、ビジョンが欠如しているのではないかと。

それから、計画内容が非常に膨大でございまして、この中の何が本当に重要なのかというのが、なかなかわかりにくい。九州大学の場合を挙げますと、349項目出まして、全大学平均でも170ぐらいでございます。そういう意味での戦略性が、非常に欠如しているのではないかとことです。

それから、各種構想がありますが、相互の関連性がなかなか理解不十分で、共有が不足しているということと、中期計画の項目・プロセ

スが形式的で手続きがかなりありますし、評価そのものも、例えば、1 つでも未達でありますと高い評価が得られないということで、なかなか計画の質や、内容の質を柔軟に評価するという仕組みにもなっていないという感じがするわけでございます。

最後が、目標の内容や水準が非常に抽象的なものですから、説明責任という面でも欠如があるのではないかと感じておるところであります。

全学の計画としては、一番下に書いてありますが、計画が非常に総花的で、戦略性に乏しくて、国際的な競争に耐えられないのではないかというのが1 つ。

それから、それぞれの部局にも、それぞれの中期計画を九州大学では持っておりますが、現場ではやらされ感が充満して、組織の活性化というところには必ずしも結びついていないと感じられます。

このような全学、および部局のそれぞれの中期計画の課題に、どう対応したらいいかということで、全学の部門については、膨大な中期計画の内容をもう少し整理して理解できるように、何が重点なのか絞り込むことで、全体を俯瞰できるようにする必要があるということ。

もう1 つは、外部の視点、ステークホルダーが何を求めているのか、内部の強み、弱み、それから、環境の分析というのは、いわゆるスワット（SWOT）分析といいますが、こういうことをきちんとやって、戦略思考で計画を整理してみる必要があるのではないかというのが1 点目。

それから、部局内においては、押しつけられたという感じがありますので、情報共有とかコミュニケーションというのを有効な手段にするために、再度練り直してみる必要があるのではないかとということと、それを使って部局、執行部へ自分たちが何をやりたいのだということを発信できるようなものにしていく必要があるのではないかとということです。

そして、実行に当たっては、自分たちの担当業務が全体の構想の中でどういう位置づけになって、どういう意義があるのか、きちんとわかるような形にし、そのためには、多様な数量指標、取り組み指標とか成果指標を設定し、それぞれの進捗をもとに、PDCAが回せるような状態にしていく必要があろうと考えたわけであります。

そういう場合に、どういう方法があるか、いろいろなマネジメントの手法があるわけですが、その中で私どもは、BSC というものに注目いたしました。

それは、1つは戦略思考であるということと、お互いの意見の交換といえますか、共有ということを非常に重視しているというところで、これをまず使ってみようと思いました。

また、たまたま近くに BSC の専門家がおられましたので、この方の指導を受けるということで、進めようと考えました。

手法としては、将来構想を描くというミッションやビジョンをまず設定して、それと現状を把握して、将来構想とのギャップをどう埋めていくかという戦略をつくっていく。そのために、大きな方向性をまとめ、戦略目標の選定と、戦略目標を達成するための重要成功要因を抽出する。

それを実行に移すということで、そのときは責任者を配置し、業績評価指標を設定し、アクションプランを立案するということになります。

このプロセスで非常に重要なことは、私は2点あると考えております。

1つは、現状把握の段階で、客観的な事実とかデータをできるだけ集めていくという、ある意味での理性的、左脳思考的なプロセスと、もう1つは、それぞれの構成員の教職員の方が思われているいろいろな意見を、できるだけ教授の先生だけではなく、准教授、助教、職員の方まで含めた幅広い層の教職員の思いを、うまく意見交換できるような場を設定するということです。

私どもの場合は、ファシリテーションに長けた方を登用いたしまして、その方にいろいろなことをやっていただきました。

ある意味での感性の思考、右脳思考ということで、こういうプロセスを組み合わせながら、繰り返しながら、大学の特徴である多様性とか自由度を尊重しつつ、一方で組織の戦略の共有を図るということを進めようと考えました。

BSC という言葉ですと、何となく企業というイメージが強くなるので、それはやめて、新しい命名をしまして、QUEST-MAP という形にしました。

(Q) Kyushu University Empowered Strategy Team、MAP はもともと戦略マップですが、Mission、Action、Passion というふうに文字ってあります。

それで、全学の QUEST-MAP は、九州大学の改革の方向性の総見取り図、第1期中計の場合は、基本的には中期目標、中期計画の要約版をつくる。それから、部局の方は、部局員の思いを盛り込んだ

将来構想をつくっていかうと考えました。

これを進めるに当たりましては、総長から私のもとに特命チームをつくっていただきまして、支援をしていくということで、昨年秋に総長支援室というのができまして、経営戦略グループという名前になりました。新しい総長になりまして、これがなくなりましたので、また新たにチームクエストで今期は進めていく予定にしております。

そこで、全学のQUEST-MAPと、部局のQUEST-MAPの作成のお手伝いをさせていただきました。

取り組みの経緯は、そこに書いているようなことで、第1段階は2006（平成18）年1月に先ほどの特命チームを結成して、承認をいただいて、1年ぐらいをかけて全体のQUEST-MAP確定版をつくり、そして、夏ぐらいから回し始めようと考えました。

第2段階の方は、今年2008（平成20）年の1月から第2期中期計画をつくるということで、今度はむしろQUEST-MAPの考え方というものを中心にして、第2期中計の基本的な考え方等の策定を執行部が中心となって検討し、3月につくり上げまして、4月からは、それに基づいて、中計のフォーマットに落としていくということをし、各委員会なり、ワーキンググループで進めるということで、今年の9月に原案を作成して、新しい執行部に引き渡しているという段階であります。

それで、QUEST-MAPの役割は、全学としては、総長、理事とか、総長特別補佐、執行部の九大の改革の内容を学内外にわかりやすく示す手段、ある意味でのコミットメントみたいなことにしてあります。

部局のほうは、将来構想に基づいて、部局長が部局の改革をリードするエンジンであって、部局長は将来構想をつくるために、リーダーシップのもとに、構成員の思い、将来構想をそこに盛り込む。そして、全員で理解、納得、共有した上で、いろいろな施策につなげていかうと考えております。

そして、部局と全学の間では、これを間に置いて、コミュニケーションのツールとして使うことによって、自由と多様性を尊重しつつ、大学全体としての総合力を発揮できるような仕組みになっていくのではないかということを期待しているわけであります。

これは小さな絵ですが、大学全体の第1期中期計画のQUEST-MAPであります。左の上のほうにミッション、ビジョンがあって、右の上のほうに現状の把握があって、上のほうの間が戦略、大きな方

向性。その下に戦略を具体的にあらわしたのがMAPであります。

先ほどの構図は、上のほうにミッション、ビジョンがあつて、最終的には主要の戦略項目を30項目に、先ほどの349項目の10分の1に絞り込んだということで、左のほうの集団から組織への転換ということを出発点にして、30項目の主要戦略項目を達成することで、最終的な国際的なブランド力の向上と、地域の価値向上を果たし、ビジョンを達成できる。こういう流れでございます。

戦略目標の実行に当たりましては、ここに書いているように、まずそれぞれの目標についてオーナーを決定しております。

2つ目は、後ほどもう少し詳しくやりますが、QUEST指標という、それぞれの数値目標の設定。3つ目が、ここには出ていませんが、理事ごとの重点の取り組み事項を決め、これを学内に公開し、執行部の教職員の情報の共有化を図りました。

これは、学内限定版のスコアカードの一部でございます。そこに書いているように、先ほどの30項目の戦略目標を縦に並べておりまして、それごとの担当の理事、総長特別補佐、そして、そのQUEST指標というものを設定し、そして、各年度の推移と目標値、それから、アクションプランというのが右のほうに隠れております。

今年の10月で新しい総長に交代するということになっておりましたので、それまでに大体大学内での定着を図っていくということで、いろいろなことをやってまいりまして、ほぼ目標どおりに進んだのではないかと思います。

それから、大きなものは上の赤線、破線で書いてありますように、第2期中計に当たりましては、まず骨子をつくるということで、その骨子をもとに次期中計をつくる、そういうプロセスを取っております。

これが第2期中計の骨子に当たる、第2期のQUEST-MAPです。まだ完成版ではなく、若干第1期とは変わっていますが、基本的には第1期のものと同じ構図になっております。

一番難しいのは、QUEST指標をどのように考え、どう設定するかということですが、QEAT指標というのは、私どもはあくまでもこの4つの考え方です。

戦略やアクションプランを学内外の人にまずわかりやすく示すためには、指標が必要であろう。もうひとつは、戦略というのはあくまでも我々の仮説ですから、仮説が本当に正しいかどうかということのある意味で、QUEST指標を見ながら見直しを行う。それから、数量

指標によって進捗状況を客観的に把握できるということと、どういう数量指標を設定し、どういう目標値を設定するかによって、それぞれの大学の個性化とか、特色を示せるということで理解して進めてまいりました。

これは1例でございまして、2007（平成19）年の『タイムス』の大学の世界のランキングでございまして、九州大学は136位ということとでございまして、総長は第1期が終了のときに50位を目指そうじゃないか、ということを出されていたわけです。

そして、136位と50位では大きな差がございまして、そのギャップを解析するということにしました。

他は『タイムス』のランキングの評価の要因が、ご存じのように6つからなっております。ピアレビューが全体の40%、サイテーションが20%、スタッフとスチューデントの比が20%、あとはエンプロイヤーのレビューが10%で、インターナショナルのスタッフ、スチューデントがそれぞれ5%ということになっておりまして、九州大学のスコアが上に上がっていきまして、一番下がそれぞれの要因でのランキングになっています。

ここで低いのは、赤で書いているところのインターナショナルスタッフやスチューデントが非常に少ないということで、国際化のところと点が高いということと、もう1つは、最初のピアレビューが175ということで、トータルの136位よりもずっと低い。

ところが、サイテーションは69位ですから、比較的高いにもかかわらず、なぜこんなにピアレビューが低いのかというのがひとつの疑問でございました。

また、横軸がリサーチアクティビティーで、サイテーションの数と、縦軸がランキングでございまして。赤を振っているのは日本の大学でございまして。日本の大学だけを取ると、かなりいい相関を持っていると思います。リサーチのアクティビティーが高いほどランキングが高い。

それから、緑の四角の部分は、実はアジアの大学でございまして、アジアの大学は、同じリサーチアクティビティーでも、ランキングが非常に高くなるということで、この辺はなぜそうなのかというのを解析しておりますが、今後検討する価値があると思っております。

基本的には、サイテーションをどう上げていくかということがランキングを上げることに重要であるということ、ここで1つ読み取れました。そのためには、当校の数値をいかに上げていくかということが1つの戦略であります。

さらに、実は、ピアレビューと先ほどのトータルサイテーションの関係を見てみますと、○をつけているDが九州大学ですが、ピアレビューは50点なのです。トータルサイテーションのインデックスで見ますと100ですから、100よりも低いところが、実はピアレビューが高くなっている部分がある、ということで、私どもは1つの仮説としてここで考えたのが、一番右端のインデックスBで、それぞれの分野でトップ30に入っている分野を何分野持っているか。残念ながら、九州大学はここがゼロでした。

ところが、ほかの大学はそれぞれにある数を持っていて、したがって、トータルサイテーションが低くても、トップ30の数によって、かなりピア、要するに、どれだけピーク、とがったところを持っているか、その大学の特徴がわかりやすく示されているという意味でのピアレビューが上がるのではないかと、という仮説を置いたわけでありました。

それで、これがそれぞれの分野における九州大学の年度ごとのランキングでございます。30位に近いものも3つほどありますが、残念ながら、まだ30位には届いていない。それから、右肩上がりでどんどん上がっているところもありますので、こういうところを組織的にどう上げていくかということが、全体としてのピアレビューを上げ、順位を上げることにつながるのではないかと結論をつけました。

これまでの取り組みで獲得した知見としましては、大学の特徴を考えた場合に、2つ非常に重要だなと思ったのは、まず、客観的なデータをできるだけ提供して、そこで自分たちが本当にデータに基づいて、何が強くて、何が弱くて、今何が起きているかということをきちんと解析していくという議論をきちんとやるべきだということが1つ。

もう1つは、多様な方々がおられるわけですから、先ほどの話ではないですが、隣は何をしているか、なかなかお話をしたこともない、特に教授の先生と初めてこういうことでお話できたということで、特に若い先生方は、教授の先生方が何を考えているかということをよく理解できたといいます。

お互いに何を考えているか議論ができたということは、そういう意味での自由なトーキング、これはファシリテーションですから、かなりいろいろなテクニックを使ってやってまいりました。

その結果として、大学の特性を生かしたQUEST-MAPというものができ上がってきたのではないかと考えております。

これは私の勝手な整理でございますので、別に当たっているとは思いませんが、計画と評価と対象と主用途ということで整理していきま

すと、QUEST-MAPはそういう意味での現状の把握、戦略の重視、共有の重視、それから、評価がかなり定量的な指標で行えるということと、教育・研究、経営全般を対象にしてPDCAを回せるということで、有効ではないかと思っております。しかし、これですべてが賄えるわけではございませんので、ここをベースにしてそれぞれの評価につなげていくことが必要なのではないかと思っております。

最後に、活動を通じて私が個人的に感じたことは、中期目標・中期計画というのはもちろん国立大学として、次期の運営費交付金に反映されますから、きちんとやっていく必要があるのですが、運営費交付金に反映されるだけに、かえっていろいろな制約ができていないかということです。

突拍子もない挑戦的な目標とか、非常に明らかな数値目標を設定することが逆に難しくなっている部分もあるし、ある意味評価も甘くなっている部分もある。

それから、非常に網羅的で、項目数も非常に多く、枚数も多いものですから、外部の人から見た場合など、内部のステークホルダーにもなかなか理解を得にくいという問題がありますので、そういう意味では、それぞれ独自の組織の改革の評価システムとして、九州大学であれば、QUEST-MAPのようなものを活用することは有効ではなかろうかと考えております。

認証評価については、やはり国際的な教育の質の保証の仕組みとして、価値と権威を上げていくことが今後とも必要であろうと感じました。

以上、早口でお話をいたしました、ありがとうございました。

◆事例報告◆ 「大阪市立大学文学研究科の自己点検・評価活動」

大阪市立大学

文学研究科長・教授 谷 富夫

谷 : ただいまご紹介にあずかりました、大阪市立大学文学研究科の谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、文学研究科が2006（平成18）年度に実施した自己点検・評価活動について、概要を紹介してほしいという依頼を受けました。

これは文学研究科の自己評価活動でありまして、先ほどの渡辺先生、これから発表される森田先生のような、大学レベルの自己評価とはレベルが違います。大学と切り分けた形で説明させていただくことをあらかじめご了承下さい。

また、ただいま「先進事例」というご紹介をいただいたわけですが、これは大変な買いかぶりでございます、決してそんなことはありませんし、そうしたことを意識して行ったものでもありません。当時の研究科長が個人評価も含む点検・評価を決断し、私は文学研究科自己評価委員長という立場でこれを実行いたしました、やらざるをえない差し迫った事情がございました。このことは後で説明させていただきます。要するに、一研究科の事例報告というレベルで受けとめていただければ幸いです。

本題に入ります前に、大阪市立大学の歴史を簡単に紹介させていただきます。（資料は343ページから349ページ）前身は1880（明治13）年に開所した大阪商業講習所で、約130年の歴史がございます。その後、1928（昭和3）年に関一市長が商業講習所を基礎に大阪商科大学を設立したとき、「大学は都市とともにあり、都市は大学とともにある」と、建学の精神を謳いあげました。

戦後、新制大学に生まれ変わります。1949（昭和24）年に大阪市立大学が設立されたとき法文学部が設置され、その4年後に法文学部から文学部が分かれました。同時に修士課程、2年後の1955（昭和30）年に博士課程が、それぞれ設置されました。

最近の大きな改革としては、2001（平成13）年の大学院重点化があります。これによって、すべての研究科で教員は大学院に所属し、学部に進出するという形が整えられました。現在は10研究科8学部を擁し、大阪市内に立地する唯一の総合大学として、「都市型総合大学」の実現に向け、日々努力しているところでございます。

現在の文学研究科・文学部は、伝統的な哲学・史学・文学に人間行

動学を加えた、いわゆる文系複合というのでしょうか、そういう構成になっております。大学院は4専攻15専修で、前期・後期の積上方式になっています。学部が大学院の基礎に置かれています。ただアジア都市文化学専攻だけは学部に基づいて、すべての学部コースから進学できるようになっています。

大学院の充足率は、とくに後期博士課程が厳しい状況にあります。貴協会の資料を拝見いたしますと、充足率のガイドラインが前期50%、後期33%あたりに置かれているようですが、そのラインには達しているとはいえ、なかなか頭が痛いことはどの大学も似たりよったりではないでしょうか。

文学研究科の教員数は、現在は70名です。この教員数につきましても、ちょっと深刻な問題がありまして、これも自己評価活動に絡んでまいります。後ほど説明します。

なお、お手元に資料が配られていると思いますが、その中に『文学研究科・文学部学術憲章』のパンフレットを入れさせていただきました。そこに含まれている「人材育成の目標」や「アドミッション・ポリシー」をご覧くださいとわかりますように、私たちは人文科学・行動科学の基礎研究および都市文化研究を軸に教育・研究を行っています。なお、この学術憲章も、外部評価委員の指摘を受けて策定したものです。そういう自己評価活動の成果物の一つとして皆さまにご紹介させていただきたいという思いもありまして、配布させていただきました。この点もまた後で申します。＊

さて、本題の自己点検・評価ですが、これにはいくつかの背景がありました。1つは、2001（平成13）年の大学院重点化です。あれから5～6年が経ち、重点化が文学研究科としてどうであったのかということを中心に振り返る必要があるだろう。これが第1の背景です。

それから、2002（平成14）年に第1回外部評価を行いました。その年に文科省が打ち上げた21世紀COEプログラムに応募するには、外部評価の実施が必須要件でした。ですので、この時の外部評価は正直申しまして泥縄式にやったというようなところもございますが、しかし外部評価委員の先生方からはたくさんの重要かつ有益なご指摘をいただくことができました。その指摘事項をこの4～5年の間にどれだけ克服したでしょうか。この検証が今回の外部評価のもう1つの背景としてございます。

幸い文学研究科は「都市文化創造のための人文科学的研究」がCOEプログラムに採択されました。これは、文学研究科の哲史文・人間

行動が総出で、横のつながりをもって研究を遂行しましたから、従来の蛸壺型の組織を打ち破る絶好のチャンスでした。COEに採択されて5年が経ち、2006（平成18）年度でプログラムは終了したわけですが、この取り組みを一定評価する必要があるというのが、第3の背景です。

さらに加えて、2006（平成18）年度は私たちにとってはきわめて厳しい試練の年となりました。公立大学法人化と大阪市新行財政改革、このダブルパンチを食らったわけです。ご存知のように、大阪市の財政状況は非常に深刻なものがございます。それにより運営費交付金が国立大学などの先生には想像を絶するほどの削減幅でした。当然教員定数も大幅に減ぜられ、それで教育課程と教員組織の改革再編に手を付けなければならなくなったわけです。そこで個人評価を含む自己評価・外部評価を改革再編のための基礎データにしようと考えました。

このようないろいろな背景のもとに点検評価を行ったわけですが、評価の目的は、現状分析、説明責任、および自己改善の3つです。現状分析の方法はすぐあとで説明いたします。説明責任に関しましては、評価結果を広く公表し、世間に知っていただくことは研究科の社会的責務であると考え、ウェブサイトにも『外部評価報告書』を掲載しております。また、自己改善とは、評価結果を受けて個人・専修・研究科の各レベルで教育研究水準の向上に努力しようという意味です。なお、自己改善には先ほど申した教育課程・教員組織の改革再編も含まれると考えます。

つぎに現状分析の方法、評価システムを説明させていただきます。まず、「データ集作成委員会」が2001（平成13）～05（平成17）年度の5年間のデータを系統的に収集しました。教員のみならず、大学院生の業績等もデータ化しました。一方、「自己評価委員会」が評価方法を企画立案しました。これは研究科長、評議員及び教授会選出の各種委員長（教務委員長、庶務委員長など）から成る委員会です。この委員会の下に「データベース・プロジェクトチーム」を置きました。これは、評価委員会が企画立案した評価方法に合致するように「データ集作成委員会」作成のデータを加工し、内部評価・外部評価にかけられるようにする作業チームです。そこで「組織データ」と「個人データ」が作成されました。これをまず「内部評価委員会」が評価します。内部評価委員会は、現在の研究科長・評議員およびその経験者から成ります。この委員会が作成した「内部評価書」を外部評価委員会が評価し、その結果を教授会で審議承認いたしました。

評価レベルは、研究科・学部レベル、専修レベル、さらには教員レベルまで下りました。研究科レベルに関わって、ここでちょっと本研究科・学部の宣伝をさせていただきますと、ユニークな取組みとしてCOEの他に、「上方文化講座」というのも毎年行っています。これは、文楽の技芸員の方々に本学までお越しいただいて、文楽の実演や講義をしていただく集中講義です。本学の学生のみならず、広く一般市民にも無料公開しており、全国から大勢の文楽ファンがお見えになります。こうした取組みは外部評価委員の先生方に高く評価していただきました。

専修レベルでは教員のみならず、大学院生の研究活動もデータ化していることは先ほど申しました。それから教員の個人評価ですが、評価のアスペクトは、教育、研究、社会貢献、国際交流、管理運営の5つです。かなり詳細に項目を集め、これを例えば論文1本何点という形でスコア化したものが「個人データ」です。一方、「組織データ」というものもあり、これは組織レベルの数量的・定性的データのことで、「個人データ」と「組織データ」を併せて内部評価用資料といたしました。

なお、組織レベルの評価では、先ほどの5つのアスペクトに加えて、「理念・人材育成の目標」と「教育研究基盤」（蔵書、教室配置など）も評価します。その結果は、組織レベルでは「理念・人材育成の目標」は5段階のA評価となったのですが、その他の6つのアスペクトはすべてBでした。ところが外部評価をしていただきますと、Bはおかしい、Aではないか、という声をたくさんいただくのです。結局、7つのアスペクトのうちほとんどすべてが外部評価でAに修正されました。

個人レベルの内部評価につきましては、いろいろ技術的な問題があります。内部評価委員はいわば同僚ですから、とくに透明性を高めることに腐心いたしました。その他のことは時間の都合もございますので、もしも後半のパネルディスカッションで質問が出ましたら説明させていただきます。

外部評価ですが、外部評価委員は「研究科評価委員」13名、「専修・個人評価委員」16名としております。研究科評価委員は大学、高校、大阪市、および民間企業といった各界の有識者に委嘱し、私たちはヒアリングを受けました。専修・個人評価委員には、各専修レベルの評価と、その専修に所属する教員個々人の評価をしていただきました。

外部評価委員の先生方をお願いしたことは、内部評価の妥当性を判断していただくことです。個人評価をしておりますので、その妥当性

もしっかり評価していただきました。加えて、文学研究科・文学部の特色も評価していただきました。しかし、もっと重要なことは問題点の指摘だと思います。そのためにヒアリングを設定し、改善のための提言を積極的に行っていただきました。

そうした提言を受けて、文学研究科は学術憲章を策定しました。ヒアリングで、ある委員から、今後は大学レベルに留まらず、学部・研究科レベルでも学術憲章を持つことによって学部・研究科の姿勢を内外に示す必要があるとのご意見を承りました。そこで、2007（平成 19）年度丸 1 年間をかけて案を作り、3 月最後の教授会で決定いたしました。

また、広報活動をもっと充実させる必要があるとの指摘もありました。まだまだ不十分とは思いますが、おかげさまで文学研究科・文学部のウェブサイトが前よりは良くなっているかなと思っています。

さらに、社会貢献については厳しい指摘がありました。社会貢献は、最近こそ学校教育法で大学の目的に新たに加えられましたが、当時はまだ明確には意識されていなかったわけです。私たちは、そもそも社会貢献とは何かというきわめてプリミティブな課題すら克服していなかったことに気づかされました。たとえば「オープンキャンパスをやっています」などということをヒアリングで堂々と申し上げたら、「そんなのは社会貢献じゃない」と言われて、認識の甘さを反省しました。2008（平成 20）年度から「高校生のための市大授業」を春と秋に市大のキャンパスで始めて、高校生に大学の講義というものを味わってもらっています。

それから、海外語学研修についても指摘を受けました。しかし、そもそもこの制度は大学が作る筋のものであって、文学研究科・学部レベルではなかなか対応が難しい。できることから始めようということで、従来から交流のある華東師範大学（中国）、シェフィールド大学（イギリス）、ハンブルク大学（ドイツ）、セルジー・ポントワーズ大学（フランス）の 4 大学と学部レベルで提携し、学部生の語学研修を始めました。募集は大学全体にかけますが、文学研究科の教員が引率します。教員自身の研修も兼ねていて、研究科長裁量経費で出張していただきます。目下、留学制度の検討を研究科で始めたところです。

最後に、評価活動に関する今後の課題の 1 つは「教育」指標です。2 年前は、例えば講義の担当コマ数とか、博士論文審査数といったもののしか思いつきませんでした。しかし、それだけでいいのだろうか。もっとほかの角度から、例えば学生の授業評価といったものを反映さ

せていくことも検討していかなければならないのではといったように、ちょっと教育の面で指標が弱かったかなという反省があります。

それから個人評価につきましては、その利用法は多様にあると思われます。現在は先ほど申し上げたような活用法に留まっているのですが、今後は大学レベルの全学評価委員会との有機的連携の中で、また異なる活用の仕方も出てくるかと思われます。

まだまだいろいろな課題が残っているのですが、とりあえずこの辺りで私の説明を終わらせていただきます。

ご静聴、ありがとうございました。

*『文学研究科・文学部学術憲章』のパンフレットは紙幅の関係上未収録といたしました。

◆事例報告◆ 「関西学院大学における自己点検・評価の取り組み」
学校法人関西学院
評価情報分析室課長・企画室課長（兼務） 森田 光男

森 田：皆さんこんにちは。関西学院の森田でございます。

関西（かんせい）学院と読みます。今日は全国からお集まりになられているということでございますが、正式名「かんせいがくいん」と読みます。

神戸と大阪のちょうど間でございます、西宮というところ、神戸、大阪から1時間もかからないところにある関西学院という大学でございます。

広報からも何回も連呼してこいということも言われておりまして、関西学院、これで5回ぐらい言いましたでしょうか。これで役目を果たしたなと思っております。

さて、今日お呼びいただきました理由は、多分、私どもが認証評価の年以外の年でも、第三者評価を組み込んだ自己点検・評価を毎年行なっている、そういうシステムを構築しているということをご評価いただいたからではないかと考えております。

私は事務方でございます。ですから、概念的なこともございますが、どういうことを現場で行っているかということを中心にお話をさせていただければ、少しは皆さまのお役に立てるのではないかと思います。

今日の資料はいろいろ規程も盛り込んだために大部になりました。

（資料は350ページから383ページ）

全部をお話しすることはできません。後半部分、特にウェブシステムにつきましては、皆さまの資料としてお使いいただければということです。簡単にこれからご説明をさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

今日は、ここに書いてありますように、まず、取り組みの経緯、趣旨、目的、基本方針、実施時期を簡単にご説明させていただいて、その後、実施体制、それから、毎年の自己点検・評価のことを重点にお話をさせていただければと思います。

私ども関西学院では、1994（平成6）年を第1回として、白書を3年ごとに発行してまいりました。2003（平成15）年度には第4回目の白書を発行いたしまして、2004（平成16）年度の教育法の改正を受けて、これはやらないといけないということで、2004（平成16）年度に、「新たな自己点検・評価」という頭に「新たな」がついた制度をつく

りました。

これは、単なる報告ではいけない、自発的な改革を目指さなければいけないというようなことを考えまして、実施大綱をつくって配付いたしました。そして、関西学院評価推進委員会、それから、私が今所属しております評価情報分析室を設置いたしました。

また、規程の改定を行い、2005（平成 17）年度に準備をいたしまして、2006（平成 18）年度に大学基準協会様での認証評価を受けました。そして、2007（平成 19）年度からは、毎年自己点検・評価を行って、今年は 2 年目ということになります。

趣旨でございますが、規程を載せている資料の 1 番目でございますので、お読みいただければと思いますが、教育研究水準の向上を図り、学院の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動及び管理運営等の状況について自ら点検及び評価を行う、という規程の内容となっております。

「新たな自己点検・評価」の目的でございますが、これは実施大綱から抜粋しております。発展への循環過程を強化するということで、目標の設定、それから、施策の立案、実施、自己点検・評価、改善、目標の再設定、を行い、学院全体として従来の自己点検・評価を一新しようということでございます。これを強く推進しようというのが 1 つ目の目的でございます。

2 つ目が、第三者評価を通して説明責任を果たしようということでございます。社会的な信頼を一層高めるということを 2 つ目の目標にしました。

それから、基本方針として、ここに掲げています 9 つを挙げました。

内発的で自律的な取り組み、それから、目標に即した評価、実質的な改善への結実、第三者評価への対応と連動、効率性の重視、実証の必要性、積極的な情報公開、教育活動の重視、個性の尊重と全学的な整合性、という 9 つの基本方針をもって、新たな自己点検・評価をやっていこうと考えました。

実施時期でございますが、冒頭に申し上げましたように、重点年度、これは認証評価を受ける年の前年度でございます。自己点検をする年でございます。プラス、中間年度、毎年やっていきたいと思いますということで、中間年度と本学では呼んでおりますが、中間年度に自己点検・評価を行って、進捗状況報告書を作成しようというようなことにしております。

これは、そのプロセスを図に書いたものでございますので、ご一覽

いただければと思います。

組織でございますが、法人のトップは理事長で、大学は学長でございますが、本学、関西学院をまとめる象徴的な役職である院長が委員長の、関西学院評価推進委員会というものをつくりまして、その下に法人の自己評価委員会、それから、大学の自己評価委員会、高中部の自己評価委員会、というよう組織を作っております。今は初等部がございまして、初等部の自己評価委員会というのができております。にいていただきますと、この評価推進委員会の実務的なものを担う委員会として、評価専門委員会というものをつくっております。評価専門委員会の事務局が、私の属しております評価情報分析室というようなことになります。

こちらにあります連携・協力ということで、これも規程上にあるのですが、それをするための調査機関、研究機関を置きます、というふうになっておりますが、残念ながら、今のところはまだないということでございます。

組織としてはこういうことでやっております。

それから、先ほど申し上げました評価推進委員会でございますが、規程を抜粋してきました。第1条は、自己点検・評価の趣旨を達成するために委員会を置きましょうということです。それから、本学の自己点検・評価の実施及びその結果の公表、並びに、第三者評価への対応に関して総括をするというようなことです。また、活動の推進・発展を図るということでございます。

構成でございますが、先ほど申し上げました、院長が委員長でございますして、副委員長が理事長と学長の2名でございます。

構成メンバーですが、高中部長、宗教総主事、常務理事、常任理事、事務局長、法人部長、以下ずっとございまして、各学部長、独立研究科委員長というようなことで、大学や法人のほとんどトップの方々に構成をしているということです。

役職がダブっておりますので、今のところは33名の委員の方で構成されております。原則、月1回開催をしております。

役割でございますが、これは配付資料を読んでいただければと思います。各自己点検委員会、自己評価委員会を統括するというようなことでございます。これは割愛させていただきます。

それから、こちらのほうも、また配付資料を読んでいただければと思いますが、自己点検・評価活動はこういうことをやりましょうというようなことでございます。目標に基づいて行われますよとか、基本

的な事項を決定しましょうとか、そういうようなことでございますので、これもご参考にいただければと思って、規程を記載してきました。

これは大事なことでございますが、自己点検・評価をして、その後どうするのだということでございます。これも規程に定めております。法人・大学・高中部・初等部およびその各部局は自己点検・評価結果に基づいて、教育研究活動について改善が必要と認められた場合は、改善に努めなければならないということです。当然でございますが・・・。

そして、理事長、学長、高中部長、初等部長は、総括結果を法人、大学、高中部、初等部の年度計画および中長期計画に反映させるように努めなければならない、というふうに規程上で定めております。

それから、評価推進委員会の実務を担う評価専門委員会でございますが、委員長が評価情報分析室長でございます。副委員長が副室長でございます。それから、副学長1名。それから、評価推進委員会が委嘱する者若干名ということでございます。

現在は、室長は副学長が務めております。それから、副室長は常任理事ともう1名、これは人選をして1名の方をお願いしております、2名で副室長を務めております。現在、副学長が室長でございますので、副学長1名というのは空席という形になっております。それから、委嘱する者というのは、後で出てきますが、第三者評価制度の委員でございます。現在10名委嘱をしております。

また、事務局でございますが、私が属しております評価情報分析室には、室長が先ほど申し上げた副学長、それから、副室長、それと委員でございますが、委員は今空席になっております。

事務職でございますが、私の上に次長が1名、それから私、一般職の専任が1名、派遣職員の1名でございます。

次長は、実際は企画室と兼務でございます、ヘルプしていただいておりますが、日常はほとんど関わっておらず、3名で運営をしております。

それから、評価情報分析室の属性といいますか、組織上は法人にも所属していますし、大学にも属しているということでございます。毎週1回、金曜日に室長会を行っております。

では、これから毎年の自己点検・評価についてご説明をさせていただきます。

どういうことを行っているかということですが、各部局が自己点検・評価を実施して、進捗状況報告シートに記述をして、評価専門委

員会に提出をする、前年度のことについて自己点検・評価をしないということを行っています。

その進捗状況報告シートを資料の後ろにつけさせていただいてありますが、こういうシートで実施をしているということでございます。これはまた後で詳しくご説明をさせていただきます。

プロセスですが、このシートにも書いてありますが、2004（平成 16）年度に 2003（平成 15）年度に遡って、まず目標設定いたしまして、そのときの目標と、2005（平成 17）年度に自己点検・評価報告書に書いた改善の具体的な方策、それから、2006（平成 18）年度に認証を受けましたが、その結果をシートの上の方に事前に打ち込んでおきまして、それを見て、2007（平成 19）年度でしたら 2007（平成 19）年度の自己点検・評価をするということになります。

ですから、2008（平成 20）年度は 2007（平成 19）年度の自己点検・評価と、それに対する第三者評価を記入したものをウェブ上に張りつけておるわけですが、これを見た上で、目標を再確認しながら、昨年の自己点検・評価をして、今年の進捗状況を書くというようなことになっております。

ですから、各部局が作成をして、提出をして、第三者評価を受けて、また回していくというようなシステムを取っております。

これも同じようなものを図式しただけでございますので、配付資料を見る際には飛ばしていただければと思います。

次にスケジュールでございますが、3月に、今年は6項目については定量的に測ろうということで、データを張りつけました。例えば、先ほどのシートの裏面の進捗状況を記したところですが、キャリアセンターでは、経年でどういう数字を得ているかというようなことが分かる表を張りつけております。

これは今年から用いた指標で、6項目だけですが、どういう評価がいいかなということを3月に協議いたしました。

そして、4月から6月にかけて、大学の基礎データを集めていくという作業がございます。それから、5月に各部局に対する説明会を行いまして、6月に各部局は自己点検・評価を1カ月間で行うというスケジュールになっております。

各部局から提出されてきたものにつきまして、7月1日から8月の末ぐらいまで、学内第三者によって検討を行った上で、報告書の原案を作成いたします。

この原案ができ上がりましたら、9月1日から12日までの間に、各

部局へ返却いたします。この時に重視しておりますのは、紙で返すだけではなくて、部局に出向いてお話をさせていただくということです。

行き違いがあったり、読み違いがあったり、いろいろなことがございますので、お話をさせていただくということになります。

それを経まして、13日から30日までの間に、シートの修正を行いまして、もう一度提出していただくということになります。そして、10月6日から14日、ちょうど今ですが、意見申し立てがあれば公示をしますので、その申し立ての期間ということになります。

最終的には、10月の末に評価結果を確定いたしまして、11月4日にホームページで公開をするという予定にしております。

あと、詳しい内容をここ配付資料に、先ほどのスケジュールに沿いまして書いております。事前の説明会もそうですが、各学部から要望があれば、学部等へ出向いて説明会を個別に行っております。

この場合、各学部は、特に学部長、研究科長、それと、自己評価委員会の委員、それから、執行部の先生方が出てこられるケースが多くございます。先生方には、去年から出ていただいておりますが、そういう前向きな姿勢で取り組んでいただいているということでございます。ですから、2年目でございますが、自己点検・評価が根づいてきたというような感じかなと思います。

これもそうでございます。各部局が提出するということですが、このときに、赤で書いておりますが、個別自己評価委員会と執行部が共同で自己点検をしてくださいということを言っております。また、作文ではだめですよということも言っております。ですから、担当の先生が書いて、それでおしまいですよというようなことはダメということで、自己評価委員会と執行部が共同でやっていただくこととなります。やはり、執行部の方々が政策的なものをやっているということがございますので、共同してこれを作成してくださいというようなことを申し上げております。記述の内容は、現状の説明、それから、改善の具体的方策を書いてくださいということをお願いをしております。

それから、原案の作成がありまして、意見を交換するということで、先ほど申し上げましたように、意見交換にこちらから出向きます。12日間にわたり25部署に今年は出向きました。室長か副室長と私どもの課員の計3名か4名で行ったということでございます。あわせて配付資料もご参照いただければと存じます。

自己点検・評価活動の内容・方法ですが、これも先ほどの繰り返しのようになります。共同で自己点検してくださいということで

ございます。ですから、現状や課題について意見交換をして、認識を共有して、施策に反映させる体制が必要ですよ、というようなことをお願いしております。

それから、評価項目でございますが、これも配付資料の後ろにつけておりますが、私どもが実施しております評価項目の一覧でございます。

これは大学基準協会様の基準に準拠した形で設定しております。それに加え、アスタリスク（※）のところが、私ども独自の評価項目として設定をした項目でございます。例えば、キリスト教主義教育であるとか、人権教育等々は、私ども独自の項目になっております。

3番の目標は先ほど申し上げたとおりでございます。記述の方法につきましても、先ほど申し上げたとおりでございます。

それから、事実即して記述をしてください、ということも重要視しております。目標が十分に達成されていない、それから、改善が進んでいない、そういった場合でも、その事実を課題として書いてくださいということを申し上げております。

往々にして、悪いことは書かないということがあろうかと思いますが、それを書かないと改善には結びつかないということです。ですから、その事実をやはり書いてくださいということでございます。嘘をつけば社会的な信用も失墜するよということでございます。

課題や問題があっても、それを情報公開する、それで改善の努力をするということが、社会の信頼を獲得することにつながるということで、強くこちらの方はお願いをしております。それから、実証的な証明ということで、できるだけデータに基づくものを考えるというようなことでございます。

7番目は、簡潔な記述を目指すということで、内容が分かりやすいように簡潔に書いてくださいということでございます。

それから、第三者評価制度ですが、先ほど申し上げました進捗状況報告が出てきましたら、評価専門委員会が第三者評価いたします。学内委員が8名、この8名の先生方は、大学基準協会等で評価に関わった経験のある先生方を中心に構成をしております。

それから、学外の委員の先生方4名ということで、現在はこのような方々にお願いをしております。学外の方々には項目別に評価をお願いしております。

例えば、植草さんであれば、財務的なことについてお願いし、大澤先生には、広く教育部門のことについて見ていただくようお願いをし

ているというようなことでございます。項目ごとに4名の先生方をお願いをしております。

学内の委員は、室長と副室長の計3名と、学内の先ほど申し上げました教員6名で構成をしています。あと1名、学長顧問という方がおいでになりますので、総勢が10名ということになります。

第三者評価制度の仕組みでございますが、これは先ほど申し上げたように、学外委員と学内委員で構成するということになっています。それで、学外委員の先生からは、評価をいただいた後にご来学いただきまして、評価をいただくだけではなくて、意見交換をさせていただいています。ここで、よりよい本学の在り方につながるようなご意見をいただくという機会を持っております。

それから、全部の評価が出てまいりました後に、どうしても評価にばらつきがございますので、基準の統一を行うための会合を持っております。

次に、先ほど申し上げたように、各部局に原案を返却するというところでございます。返却の後、原案から案に変わっていった、最終的には評価結果になるということでございます。

評価基準でございますが、細かいことはいろいろあるかと思いますが、長所や課題を記してくださいとお願いしています。

掲げられた目標が実現しているか、実現に向かっているか、すべき施策が実施されているか、実施に向かっているか、改善すべき点が改善されているか、改善に向かっているか、施策の成果を測る仕組みを持っているか、実際に成果が出ていることについてどのように実証されているか、というような観点で評価を行ってくださいということをお願いしております。

これを公表するのは、実はためらっていたのですが、評価をどのような表現にしているのか、というようなことでございまして、本学でよく使っておりますのは、「優れている」、「改善が進んでいる」、「評価できる」、「順調に進展している」、「認められる」、「大きな進展である」、「妥当である」、「～が伺える」、「～が見られる」、「～している」、というような表現をしています。

しかし、内容はどう違うのか、というようなことがあります。文脈によっても違ってくるのということで、基準を示さないといけないのではないかという意見もあるのですが、なかなか難しいところがございまして、あまりはっきりし過ぎるのもどうか、ということで、今のところはきっちりした統一はしておりません。

あとは、「期待される」など、少し努力が必要になってきます。

それから、「～することが望まれる」、「求められる」、「する必要がある」、「記述が求められる」、この辺になっていきますと、追加記入していただいているのですが、これは追加記入してくださいというような表現です。

このようなことから、意見交換等によって、もう一度書く必要がある点が出てきますので、そうした点について確認するような意見交換もしております。

それから、避けている表現としては、主観的な表現や、古いデータや言い回し、断定の「べきだ」、そういった表現は避けていくというようなことで、ある程度の統一をしております。

それから、2008（平成 20）年度から、先ほど申し上げました 6 項目で、学生の受け入れとか、データで示すことができやすいものについては、報告書に張りつけて、経年的に内容を見ていこう、それを指標にしようということでございます。これについて、ある程度コメントをすることで、記述の労力も省くということをねらっております。

それから、ウェブシステムの構築ということで、昨年までは学内のパソコンからでしか、ウェブ上で資料が見られなかったのですが、今年からは、ご担当の先生方にとってはいいのか悪いのかわかりませんが、24 時間仕事をしなさいというようなことで、自宅からもパソコンでアップロードすれば書類の提出ができるというようなシステムを構築し、統合ウェブシステムというような呼び方で、今年から稼働を始めています。

これにつきましては、昨年まではエクセルのシートを事務に送って、事務から担当の先生方に送るという煩雑さがあったのですが、その辺はものすごく改善されました。先生方と直接的なやりとりができるということでございます。

これ以降のウェブシステムについては時間もございませんので、配付資料をご参照していただければと思います。

今後の課題でございますが、大きなところでは、法人による将来構想と大学の中長期計画が整合的ではないという点が挙げられます。

別々に計画を作成したということがございますので、整合的ではない点と、十分な合意がなされていないということがあります。ですから、プランのプロセスに問題があるということと、定量的なアプローチの枠組みが十分に構築されていないということが言えます。

それから、具体的な目標については、それぞれにおいて差がある点

が挙げられます。達成度については検証可能なものに設定し直す必要があるということでございます。

このようなことがございまして、現在、今年の4月から、理事長、学長がかわりましたので、プロセスから一緒に計画を構築することを目指しております。

これらのことが、今後の課題と思っております。

次に、担当者として私が思ったことを羅列しておりますが、少しでも皆様のご参考になればと思います。

私どもも、システムの的にはある程度枠組みができたと思っておりますが、実質的な自己改革についてはまだまだこれからかなと思っております。

まず、評価のスタンスをどのようにしていくのかということが、1つ課題と思っております。やはり、実質的に回していくことが大事であり、改善していくことが大事でございますので、褒めることも大事ではないかということで、その辺、どういう対応をしていくのかということも考えていきたいと思っております。

また、データをたくさん収集しておりますが、なかなか有効に提供ができていないというようなことも課題でございます。

現在のように、事務局スタッフが3人ではとても対応できないかなと思っております。

4番目も同じようなものでございます。

5番目は、予算とどう連動させるかという課題です。

それから、毎年度の評価につきましては、先ほどのシートだけを見て評価をするということですので、どうしても限界がございます。学外の先生方が事情をご存じなければ、あまりわからない、チェックがきかないということでございますが、それについては、私たちの事務のチェックが重要かなと思っております。

各先生によって、評価にどうしてもばらつきが出ますから、事務局の事前、事後のチェックが大事だと考えています。それから、スケジュールがタイトであるということです。これは今、どの部署でも忙しいので、仕方がないことです。

9番目は、無理にすることは無いのですが、評価としてよく見ているな、なるほどと思えるようなところがあった方が、やはり信頼性の確保につながるのではないかなと思っております。

それから、評価はよくわかる表現でなければならないということです。

実は今回、ある部署から「よくこんな評価の表現をしますね」とい

うようなこと言われました。お恥ずかしい話なのですが、それはちょっと表現に吟味が足りなかったということです。表現の適切性は信頼性にもつながります。やはりよく練った表現、内容で提示をしないといけないという反省がございました。

11 番目としては、事実の列挙にとどまる自己点検・評価が見受けられたことです。～を行っています、何人です、というだけの表現では評価にならないということです、それに関してどのようにやっていくのか、というようなことも合わせて書きなさいということです。

それから、大学生の間で今、コピー・アンド・ペーストが流行っていて問題になっていますが、同じように、職員、教員が資料内容を単に張りつけた形で提出してきたケースがありました。こういった際には書き直しをお願いしました。

それから、学内的にこういう手法に理解のある人材を増やすことが大事なかなと思っています。

また、各部局に、社会の動き、情報を提供しなければならないと思っています。

データはたくさんありますが、たくさんあるということが逆に利用していない、見ていないということにもつながります。この辺をどのように見やすく提供していくのかということが課題かと思います。

それから、学外についてもわかりやすく発信をすることが必要かと思っています。

まだ課題はたくさんございますが、時間がまいりました。最後は早口になりましたが、少しでもお役に立てればありがたいと思います。

どうもご清聴ありがとうございました。

◆パネルディスカッション◆ 「内部質保障体制の構築の必要性」
(パネリスト)

中央教育審議会会長・LCA 大学院大学学長	山崎正和
九州大学理事	渡辺浩志
大阪市立大学文学研究科長・教授	谷富夫
学校法人関西学院大学 評価情報分析室課長・企画室課長	森田光男
株式会社東芝顧問	有信陸弘
(司会) 広島大学名誉教授・大学基準協会特任研究員	生和秀敏

総合司会：これからのディスカッションでは先ほどの3名の報告者に加え、株式会社東芝の顧問をされております、有信陸弘先生に参加していただきます。

なお、パネルディスカッションの司会は、広島大学名誉教授、また、本協会の特任研究員を務めていただいております生和先生にお願いしたいと思います。

生和先生、どうぞよろしくお願いします。

司会（生和）：では、早速、始めたいと思います。

ご存じのように、本年の3月に中教審から公表されました「学士課程の構築に向けて」は、審議のまとめであり、最終答申ではありませんが、一定の方向が示されています。

その中で、恒常的な質保証のためには、自己点検・評価の取り組みを充実、深化させていくことが非常に重要であるとの指摘がされています。

大学は、自主性・自立性が尊重されるべき組織であり、大学の質保証のためには、自己点検・評価が極めて重要な役割を持っていると考えられます。

しかしながら、自己点検・評価が行われていても、それが実際に大学の改革、改善につながっているかどうかということについては、若干疑問があります。認証評価作業を通じての印象ですが、自己点検・評価が大学の改革、改善とつながっているという証しが見えにくいというところがあります。

本日、3大学の方にお話しいただきましたのは、自己点検・評価そのものの質が高いということは勿論ですが、それが大学の新しい改善、改革につながっているという参考事例として発表をお願いしました。

限られた時間のお話でしたから、それぞれのご発表が、十分皆さんのお役に立ったかわかりません。それを補う意味で、このセッションを設定いたしました。

改めてご紹介の必要はないと思いますが、パネリストには、先ほど発表いただきました、九州大学の渡辺さん、大阪市立大学の谷さん、それと、関西学院大学の森田さん、東芝顧問で、中教審の委員でもある有信陸弘さん。以上4名でこれからのセッションを進めさせていただきたいと思います。敬称は略させていただき、「〇〇さん」とお呼びすることをお許し下さい。

会場の皆さんからもいろいろとご意見を頂戴いたしました。今整理をしておりますが、論点を絞って、意見交換に生かしたいと考えております。

まず最初に、3つの大学のご発表をお聞きになった率直な印象を、有信さんからお聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

有 信：それでは、最初に感想を言えということなので、感想を言わせていただきますが、第1番目の感想は、今日のご発表、3つの大学から発表されましたが、非常によく努力をされているなという感じでした。

個別に気になる点については後で説明しますが、具体的に、自己点検・評価について大きな努力が払われています。

自己点検・評価を何のために行うかということで、私たちが考えていますのは、基本的には、ある目標・目的を達成するために、それに近づくための具体的なシステムがきちんと機能しているかどうかということでありまして、不断に、組織あるいはシステムが改善されるような仕組みが埋め込まれているかどうかということが重要なポイントになります。

途中で話がありましたが、Plan Do Check Action というPDCAのサイクルが回っているかどうかということです。

不断に質をよくするように改善が進むシステムが作られて、機能しているかどうか、こういうシステム評価をきちんとやっていかなければいけないということになってきますので、PDCAがきちんと回るようになるために必要なのが、自己点検と自己点検結果を踏まえた具体的なアクションがキーになってきます。したがって、自己点検・評価というのが非常に重要な役割を果たすことになると思っています。

私は、説明が遅れましたが、もともと研究開発畑で研究開発を中心に進めてきて、最後マネージメントをやりました。とどのつまり、最後にやった仕事が会社の経営監査ということで、この仕事を2年ほどやりました。

経営監査というのは、会社のそれぞれの事業部門の経営が、本来の目標を達成するためにきちんと行われているかどうか、それを具体的に実行できるようなシステムが作られているかどうかを監査するわけです。

監査の基本的な視点というのは、日本語では業務執行の正当性と言いますが、レリバンス・オブ・ビジネス・オペレーション。それから、2番目がアカウンタビリティー、3番目がコンプライアンスということであります。

レリバンスということは、ある目標を達成するために、組織の中のオペレーションが説明可能な形できちんと行われているかどうか。説明可能な形というのは、論理的にきちんと行われているかどうかということです。

そうでなければ、それが改善に至るような形で転換されていかない、つまり、隣にも役立つような形にもならない。自分の唯我独尊で物事を進めてはいけないということになります。

アカウンタビリティーというのは、具体的な目標を達成するために、資源が適切に投入され、それが正当に消費されているかということです。大学に関して言うと、これは説明責任というような格好で翻訳され得ると思っていますが、アカウンタビリティーという視点で見えてきます。

実際に大学の場合は、質をよくするというのは、研究と教育の質をよくするというふうに考えるのですが、では、何のために研究と教育の質をよくしなければいけないか。これは具体的に言うと、大学にとってのステークホルダーに対する要求に応えるために、研究の質、教育の質をよくしなければいけないということにつながってくると思います。

ここの部分が後で多分議論になると思いますが、教育の質、あるいは、教育成果の質、アウトカムの質、これらをどのように保証していくかという話につながっていきます。こうなるともう大学だけの問題ではなくて、外部の話につながっていくということになります。

その前提条件として、内部で不断にアウトカムを向上させるようなシステムが回っているかどうか、これが自己点検のキーになります。

もう1つ重要な視点は、大学のトップが具体的に目標を立てます。これは中期計画、中期目標という格好で立てて、この目標が、ある意味では最終的にはアウトカムの質保証につながっていくという全体の構図を作っていかなければいけないということです。

これも非常に大変な話になりますが、ここの部分のつながり方をある意味で萌芽的にやられている、あるいは、それが具体的ににつながっていく可能性があると思われるのが、今日の九州大学の発表にありました、B S C（バランスドスコアカード：Balanced scorecard）という考え方です。

B S Cという考え方は、現在、企業で行われているシックス・シグマという、品質を高めるための具体的な運動と関連付けられます。これは、あるトップの目標を、具体的に各部門の目標にドリルダウンしていくプロセスの中で、ドリルダウンという言い方も特定の言葉ですが、トップの目標を実行するために、各部門が目標設定をします。それがまた下にどんどんブレイクダウンされていって、最終的には各末端の目標が達成されていくと、結果的にトップの目標が達成されるというものです。

目標を達成するための具体的な4つの視点、これがB S Cの4つの視点にあるのですが、この4つの視点に沿って、具体的な目標達成のためのマトリクスを決めていきます。

これがB S Cの考え方なのですが、これを決めていくと、中期計画、中期目標を達成するための具体的な指標に対する達成度ということになっていって、この考え方を、自己点検の中に取り入れているのが九州大学のやり方ということになります。

これが一番いいのは、トップの目標に対して、各部門、例えば、部局なり学科なりの目標が数値化されていて、その達成度合いが常時見ていける。したがって、常に改善のチェックができるという利点があると同時に、自己点検がスムーズに行われる。それが中期計画、中期目標の達成につながる。そして、今度は、中期計画、中期目標が具体的にアウトカムにつながってくると、これが全体に一気通貫して質保証に結びつくという、非常に可能性があるようなやり方だろうという印象を受けました。

ただ、実際にはさきほど言いましたように、目標設定の定量化について課題があるというのはそのとおりだと思います。これは後での議論で、いわゆる外部の評価の視点と、それから、自己点検、自己評価の視点を多少違えなければいけないということだろうと思っています

ので、ここの部分については、そんなに心配をしないできちんとやっていただいた方がいいのではないかという気がしました。

それから、大阪市大の評価の中では、基本的には外部評価と自己点検・評価との境の部分、外部評価とおっしゃっていますが、基本的にはこれもまだ自己点検・評価の内部に包含されるような範囲のものだろうと思います。

大阪市大の場合は、文学部文学研究科という部分で評価をしていますので、分野別評価をやっているということになります。

分野別評価をやるということは、結局、分野の部分でのアウトカム、分野に対して期待されている教育がきちんとやられているかどうか、というところまで具体的に踏み込んだ評価につながってくるわけです。これは現在、分野別評価が、実は非常に難しいという議論になっているので、一步踏み込んだことをやられているという気がしました。

関西学院大学の場合も、学外委員が専門的な分野で評価をやらされていて、このところを今後どういうふうに生かしていくかということが多分課題だろうと思います。

自己点検・評価の時に、外部の専門家を入れた評価をピア・レビューでやるのか、そうではなくて、もっと一般的な評価でやるのかという議論がありますが、専門分野そのものの評価は、多分ピア・レビューで見ていかなければいけないだろうと思います。

しかし、実際に外部あるいは第三者ができる評価というのは、先ほど申し上げましたように、システムがきちんと機能しているかどうか、こういうところの評価しか基本的にはできないのです。したがって、自己点検・評価の中で、内部で常にシステムが改善される仕組みが作られていることをチェックしながら、不断に改善を進めていく、こういう部分が一番重要になってくると思っています。

取りとめもなくなってしまうまして、申し訳ありません。

司会（生和）：ありがとうございました。

非常に重要な総括をしていただきました。第三者評価と自己点検・評価の特徴を生かしながら、大学の質をどうやって保証していくか、それぞれの評価における力点をどこに置くかということについて、具体的な提言をいただきました。

会場からのご意見を集計したのをざっと拝見し、それぞれの先生方にお渡しいたしました。まず、九州大学の渡辺さんから、会場からのご意見をご覧いただきながら、QUEST-MAPについてお話し

ただきたいと思います。九州大学は非常に評判がいいシステムを作り上げられたというので、国立大学では注目の的です。しかし、QUEST-MAP作成に当たっては、いろんな問題があったであろうと推察されます。失敗から学ぶということもありますので、こういう点で非常に困っているとか、こういう点を今後の課題として取り組んでいるとか、ぜひ、そういうお話を伺えれば大変ありがたいのですが、いかがでしょうか。

渡 辺： 私どもの、QUEST-MAPというのは、本当にまだ形を作ってみたという段階でございまして、本当にこれがPDCAとしてきちんと回っているかといったら、全くそうっていないという状況で、回すのが本当に難しいというのが実情でございます。

基本的に国立大学の場合は、中期目標、中期計画というのが大学経営の中心で、これを中心にして回っていくのだから、もう1つ新しいQUEST-MAPなるものを作ったら、同じようなことを2度やらなければならない、ということになります。

ですから、中期計画とQUEST-MAPの関係というのが、まだ職員の中でこうだよねという合意ができていない段階に至っていないというのが現状です。

ただ、1つの試みとして私どもが思ったのは、基本的な計画があって、中期目標、中期計画というのはもちろん重要なものですから、それをベースにしてきちんと展開していけばいいのだ、認証評価もそこから展開していけばいいのだ、他のことまで展開していこう、という考え方です。

そういう意味で、第2期中計においては、まず骨子みたいなものを作ってみましょう、その骨子をベースにして、次の中期計画なり、認証評価なりに行けないかという試みを今やっておりますが、実は骨子を議論したのは、前の執行部を中心しております。この10月で新しい執行体制に変わりましたので、そういう面では、新しく受けた人たちには、一応それをベースにした中期計画の原案となるものをお渡しいたしました。が、原案は現に受け取ったにしても、ベースになった骨子をどのように認識されるか、それを本当に骨子から展開して、次の中期計画に結んでいけるかということに対しては、実はまだ心もとないものがあるなという状態です。

これを一緒にやった人とはかなり共有できるのですが、組織はそれだけで動くわけではないですから、周りの人たちを巻き込んで、本当

に共通の認識を取っていくことはまだまだできていないし、非常に難しい。ただ、部局でそれぞれマップを作っていただいた場合は、かなりの先生たちに参加していただいて、最終的にはFDのように、全員が集まっていたいただいて議論をするというのを何回も往復でやりますので、そういう意味では、ある程度の細かい単位、部局単位ぐらいになりますと、かなり共有化みたいなものを図っていったのではないかと思います。また、部局の場合はそれをベースにして、中期計画に展開するということをかなり明確にさせていただきますので、その辺について、部局はうまく展開できるかなと思います。

全学の場合は、まだまだ不安があるなというのが正直なところでございます。

司会（生和）：QUEST指標の中で、特に、研究指標についてはかなり詳しくご説明いただきましたが、教育活動については、例えばどういう指標が考えられるかということについて、何かございますか。

渡 辺：本来なら、教育の質の保証を考える時に、最終的なアウトカムをどう見るか、アウトカムに至る過程として、インプット、プロセス、そしてアウトプット、ということで、その関連性をきちんと整理した上で、我々としてはこういうアウトカムを出していきたい。だったら、こういうところでのプロセスなりインプットなりをきちんとコントロールしていかなければならないですねという解析がきちんとあった上で、指標はでき上がっていかないとならないだろうと思っているのですが、実はそこまではまだ頭が回っておりませんし、そこまでの解析もできておりませんものですから、今回のQUEST指標の場合は、戦略目標が上がってきて、その戦略目標の進捗を見るというのが中心だということと、その戦略目標自体が本当に正しいのだろうか、指標から見て正しいのだろうかということのチェックという意味合いがかなり入っておるものですから、そういう面で、教育の質を保証するという観点から、QUEST指標がどれだけ妥当性があるのかといった場合は、まだまだ心もとなく、ある面での暫定版でありますので、これから改善していかなければならないと考えております。

司会（生和）：ありがとうございます。

これからの重要な課題は、教育活動のアウトカムを、どう評価し、これをどういう形で利用して、大学の質保証につなげていくかという

点であろうかと思います。

会場の皆さんも、ご発言の際には、このことを頭の隅に置いていただければありがたいと思います。

続きまして、谷さんにお伺いしたいのですが、先ほどのご発表の中で、個人評価については後から話すということでしたが、そのあたりからご説明をいただきたいと思います。

谷：先ほどはその部分は飛ばしてしまいましたが、ご質問ですのでお答えします。

今回、私たち文学研究科の自己評価活動が取り上げられましたのは、恐らく、先ほど有信先生からも、専門分野別評価の流れというのが今できつつあり、ちょっと困難があるというようなコメントがございましたが、そういう流れの中で取り上げられたのだと拝察いたします。

それで、個人評価に関してですが、技術的な込み入った話になるかもしれませんが、まず、細かなたくさんの指標を含むデータシートを教員に配付しました。今日は持ってきませんが、教員個人にそのシートに書き込んでもらいまして、それをスコア化するわけです。

先ほども少し申しましたが、スコア化とはレフェリー付きの論文は何点とか、著書は何点といったようなことです。この「個人スコア」による「数値評価」が1つの評価資料です。個人評価には、これに加えて「自由記述」と称しているものがあり、これら2つで評価しました。

なお、スコア化したものをどういう基準で評価するのかというのが大きな問題になるわけですが、考えられることは相対評価と絶対評価ですよね。文学研究科のようにたくさんの専門分野に分かれているところでは、絶対評価をする客観的基準というものがなかなか見出しがたい。ですので、消去法的に相対評価にならざるを得ません。

これは、教員集団を個人スコアをもとに5分割しました。細かなことを申せば、外れ値をどうするかとか、いろいろ配慮すべきことは配慮しましたが、とにかく5分割パーセンタイルで教育、研究等のアспектごとに5段階評価を行ったわけです。

これが主となるわけですが、その際、考慮すべきことが少なくとも2点あると思います。1つは、数値では測れないといいますか、データシートに盛り込めないものが、もしかしたらあるかもしれない。また、予め用意された指標や変数にはあてはまらない業績もあるかもしれません。そういったものを自由記述シートに書いてもらいます。ま

た、データシートには盛り込めるが、数値化できないものもあるかもしれない。つまり、10点、20点と換算されては困るというものもあるかもしれない。そういう場合は、取組み内容とその価値を具体的に説明してくださいというふうにして、やはり自由記述シートに書いてもらいました。実際には自由記述シートを使用した先生方はきわめて少なく、大部分の方は使用しませんでした。ですが、自由記述も含めて内部評価をするという形を作って、公平性を高める配慮をしたわけです。これが数値評価について考慮した第1点です。

もう1点は、年齢、職階、赴任時期等ですね。最近赴任された教員は管理運営のアスペクトは当然弱くなるでしょうし、科目担当数も市大に来てからはまだ少ないでしょう。また、博士論文の審査などは准教授、講師は基本的にしないわけですから、そういったことを数値化されると不利になるわけですね。そういったところを考慮して評価するといったことを考えました。

この個人評価結果を外部評価委員（専修個人評価委員）に示したわけです。我々の内部評価の妥当性をチェックしていただきました。結果はほとんど妥当であるということでした。1、2点、評価の再考を促すコメントもありましたが、99%が妥当であるという結果を個々の教員についてはいただきました。

それから、個人評価を専修評価に利用しました。どういうことかと申しますと、専修に所属する教員の個人スコアの偏差値をつくり、平均50、標準偏差10になるように換算しまして、これをもとに専修別・アスペクト別平均値を出してデータチャートを作成しました。教育・研究・国際交流・社会貢献・役職から成るいわば専修ペンタゴンです。当然ながら大きい形や、小さい形、偏りのあるものとか、いろいろ出てきます。それを全部外部評価委員に示し、評価していただきました。

このような個人評価を行いましたのは、繰り返しですが、文学研究科が大変厳しい事態に直面しておりまして、また、COEプログラムという大事業もやりましたし、そういったことで、割りと教授会員の理解は得られやすかったのではないかと考えております。

以上のようなことで、よろしいでしょうか。

司会（生和）：先ほどの有信さんのお話もそうですし、今の谷さんのお話もそうですが、外部評価と言われているものと、第三者評価である認証評価とは違うわけで、外部評価と言われているのは、あくまでもそれをもとにしてより質の高い内部評価システムを作り上げるため

の1つの仕組みです。第三者評価というのは、認証評価機関が第三者としてそれを評価するということです。

したがって、今、大阪市大の話というのは、内部質保証の1つの仕組みとしての自己点検・評価の質を上げるために外部評価を入れているということです。ただ、評価結果が一致し過ぎているというのは、いいことなのですかね。

谷： 今後は第三者評価機関による専門分野別評価の導入も考慮しなければならないかもしれません。当時はまだそこまで考えが及ばず、私たちの評価方法が概ね認められてよかったなど、みんなで喜びあった、そういう段階でした（笑）。

司会（生和）： まずはよかったということですね。

内部ではなかなか見にくいところを、外部の方にチェックしていただくことは大切ですね。しかし、最終的に責任を持つのは各大学です。外部から言われたからといって、そのとおりにやって、うまくいかなかったとしても、その責任は大学にあります。それぞれの評価をどう活用するかという視点が大学にとって重要であると思います。

内部評価、個人評価は、偏差値を手掛かりにおやりになっていると聞きましたが、教員の数は、妥当な偏差値に算出には、小さいサイズになってくるのではないかと思います。その辺は大丈夫ですか。

谷： 統計学は私はあまり詳しくないのですが、各専修の教員数は、当時は平均6人でした。また、当時は文学研究科の教員が80～90人もおりましたから、そこでの偏差値を出したということです。

なお、我々の内部評価はA～Eまでの相対評価を行いましたので、なかなか厳しい結果も実は表れているのです。それをそのまま外部評価委員に見ていただきまして、それに対する妥当性を得たというわけですから、あまり喜んでばかりもいられないということは正直あります。

司会（生和）： 大阪市大は、ホームページにかなり詳しい内容の内部評価報告書が出ておりまして、それぞれのカテゴリーとか項目について、評価値がA、B、C、D、Eで表されており、その根拠が示されています。

そういった点が、内部評価と外部評価においてそれほどずれを生じ

なかった大きな理由なのではないかと思います。あそこまで徹底して評価内容を公表されている大学はあまり見たことがありません。皆さんもぜひ大阪市大のホームページを開いてご覧になると、非常にわかりやすいと思っています。

谷：その点ですが、個人情報、プライバシー情報については、十分留意しております。基準値の出し方などの説明はホームページに出しておりますが、当然ながら、個人データは開示しておりませんので、ご覧になる際にはひとつご承知おきくださいますよう、お願いいたします。

司会（生和）：それでは、森田さんにウェブのことを伺いたいと思います。相当入念に整備をされているという印象を持つのです。これについて、追加のご発言とか、ご質問についてのお答えがあれば、お聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

森田： 関西学院大学でございます。

自己評価の統合ウェブシステムですが、これは今年度から稼働したわけですが、そのベースは、関西学院評価指標データベースというもので、以前から稼働しておりました。

自己統合ウェブシステムというのは、先ほど申し上げたように、24時間、評価シートに関するやりとりができるところをプラスした形で、こういう名称で稼働したということでございます。

私は4月から着任しておりますので、データベースの構築に関与はしていませんが、相当入念に、この時期、業者の方と共同で開発してきたということです。当初、発注した時に返ってきたものではとても使えないといいますか、自己点検・評価のことを、業者の方があまりご存じなかったということも少し聞いておりまして、カスタマイズしながらやっていったというようなことです。

プラスした部分につきましては、1年ぐらいかけて今年から稼働しようというようなことでやってきたと聞いております。

会場からのご質問で、要した費用をお教えいただきたいというものがございますが、これはやはり、業者さんとの関係もございますので、ご遠慮させていただきたいと思っております。

以上でよろしいでしょうか。

司会（生和）：それぞれのご発表について、若干の補足やご意見を承りました。

ご質問いただいたのを整理いたしておりますが、この辺についても少し聞きたいなという点がございましたら、どうぞ挙手をしていただきたいと思います。

よくやっていらっしゃる大学だな、うちの大学では難しいな、そういう印象ですか。そこまで大学はやらなければいけないのかとか、負担のことばかり考えたり、次々と出てくる「評価」に一体いつまで大学は振り回されるのだろうと思ったりしますね。

私は国立大学におりましたからそう思うのですが、法人評価があり、認証評価があり、その前提となる自己点検・評価もきちんとやれと言われ、できればそこに外部評価も的確に入れろと言われると、一体、大学というのは教育研究機関なのか、評価機関なのか、そんな印象すら抱くこともあります。

そこで、有信さんにお伺いしたいのは、非常に重層化している評価システムの中であって、大学の評価システムというのはどうあるべきなのだろう、どうしたらいいのだろう、そこらあたりのご意見なりがございましたら、伺いたいと思うのですが。

有 信： 私は、実は中教審で制度部会というのにも属していて、直接、認証評価機関の議論をやっているので、その立場で発言するといろいろまずいものですから、企業の人間として発言をさせていただきたいと思います。

基本的には、今、簡潔にまとめていただきましたが、自己点検・評価が大学にとって一番本質的な評価の部分だと思っています。外部評価は、自己点検・評価を補強するために、それが正当に行われているということの補強のために行われているということです。

最後の、認証評価と機関評価、国立大学法人、いわゆる法人評価、この差については、実は我々も外から見ていてもあまりよくわからないのです。ですから、少なくとも機関評価という意味では、法人としてのあり方を、法人経営のあり方の評価の部分と、教育研究の評価の部分とに分けて考えると、教育研究の評価の部分については、認証評価も国立大学法人評価も視点が変わるはずはないと思うのです。

よって、この部分については、何らかの格好で統一をしていてもいいのではないかという気はします。外から見ていてそういう気はし

ます。

ただ、いわゆる法人経営の視点について、経営のアカウンタビリティがどうかというところの評価については、また別な視点があるかもしれないなという気がします。

実は、私たちが会社の中でやっている経営監査について言うと、まず自己点検・評価をやってもらいます。自己点検・評価をやってもらったものについて、私たちが結果をチェックして、今度は具体的に現場に行き、チェックした結果が正しかったかどうかというのを確認します。それを、10日間ぐらいかけて確認した上で、確認結果の報告書を書きます。その報告書の中に、改善要望事項というのをまとめます。

先ほど議論がありましたが、言葉をきちんと一応決めてあります。ランクABCというふうに決めてあって、とにかく速やかに改善すべしというのと、確実に改善してくださいというのと、難しい課題けれども長期的な視点で改善する必要がありますというふうに、3つに分けて改善要望事項を出して、それについて、半年後に改善実施状況の報告してもらって、それで改善がされているかどうかということを確認します。指摘事項が改善されていない時はもう一度やり直しということで、これを繰り返してやるわけです。

自己点検・評価の時に一番重要なのは、チェック、アクションで、チェックまではきちんとやられるのだけれども、その次のアクションが、本当にきちんと行われているかどうかということを経営者として確認しなければいけないと思います。

話がそれてしまいましたが、構造的にはそういう部分を確実に埋め込んでおけば、認証評価と法人評価がどうだということを、例えばダブってやったとしても、同じ結果のものを同じように出せばそれで済む、こういう格好になるという気がします。だから、例えば役所の都合でダブってやられたとしても、結果は同じことだろうという気がしています。

もう1つは、さっきから出ている分野別評価とアウトカムの評価については、後で議論させていただければと思っています。

司会（生和）：ありがとうございました。

少し先へ進めさせていただきたいと思います。九州大学は大学の使命を達成するための経営戦略を固めることに意を払われ、関西学院大学も同じように目標をきちんと自ら掲げて、それが着実に実現できているかを継続的に評価されています。それぞれの大学の特徴、あるい

は、ミッションというものを前面に押し出して、それがきちんと行われているかどうかということを評価の原点に置かれている点が特徴だと思います。

そこで改めてお伺いしたいことは、大学が保証すべき質とは何かという問題なのです。

大学の質保証ということを最近盛んに言われ始めてきましたが、今までやってきたことは質保証になっていなかったのか、一体何が質保証として新たに必要とされてきているのかということが気になるわけです。

大学設置時には、大学設置基準をもとに大学を設置しますから、一定の基準はクリアーしているわけです。それが何年か経つと、ほとんど大学に任せきりとなり、国としての事後チェックはできていません。そこで質保証とは、設置時の遵守条件を守っているかどうかをチェックするのだという意味が考えられます。

しかし、最近の質保証という意味は、どうもそれだけではないようです。国際化が進んでくると、教育成果の証として授与されている学位が、国際的に十分通用する水準になっているのだろうかという疑問があります。医学教育とか工学領域では、教育プログラムがきちんと整備できていないと学位の国際的通用性がないことから、J A B E E の教育プログラム認定制度とか、医学教育モデル・コアカリキュラムというのが整備されてきました。このように新たに質保証言われてきた背景には、教育内容と水準における国際的通用性の保証という意味が加わってきたように思います。

ところが、教育プログラムやアウトカムをどうやって評価するかということは、概念も不統一、指標もまちまち、九州大学ですら、教育成果指標については明確な指標が定まっていないというのが現実です。

特にアウトカムということになると、どのような指標で、どの段階で評価するか、非常に難しい問題です。この前のノーベル賞の受賞も、1960（昭和 35）年ごろの仕事で、40 年も経過して評価されたことに、ご本人たちは当惑されているのを見聞きして、教育成果も同じことかもしれないと感じました。

教育成果について、どういう指標を用いて評価し、それを教育評価全体の中でどう位置づけて考えていくべきなのかということが、これから必要になってくると思うのです。

そのあたり皆さん方からご意見がございましたら、どうぞ。

出席者：山梨大学の日永でございます。ずっと大学基準協会で仕事をしておりまして、皆さんには大変ご迷惑をおかけいたしました。

今のお話の中で、やはり結構難しいと思うのは、大学の教育活動だけで学生が育つわけではないということです。今の学生はアルバイトの時間も多いようですから、教師の教育活動以外の自主学習その他、山梨大学の学生に限られるのかもしれませんが、自分が身につけたものは、アルバイトとサークルの中で身につけたのだというふうな話をするわけです。

そうすると、本当に大学が意図した教育活動のアウトカムなのかというところまで疑ってかからなければいけないのかという点が1つ気になります。

それから、やはり教師の側は、学生を選べないということがあると思うのです。だから、たまたま今年の学生はどうも…というのを、無理やり教育しなければいけないというところで、アウトカムで評価をされるというのは、結構つらいのではないかという感じがしています。

司会（生和）：最近、質保証というと、アウトカムだと言われているのですが、果たしてそうなのでしょうか。

今ご意見がありましたように、司法試験に何人がパスするとか、TOEFLの得点を上げるというのは、大学の活動がそのまま効果を上げているとは必ずしも言えない面があります。学生の素質や能力、あるいは、ダブルスクールを認めているなど、本来の大学のカリキュラムとは別なところでアウトカムが決められているケースも決して少なくはないのです。

そうすると、アウトカムだけではなくて、アウトカムと同時に、大学として責任を持って努力できる部分はどこかということを見極めないといけないだろうと思うのです。大学自身がコントロール可能な範囲の中で、我々がどれほど全力を傾けることができるかが重要になってきます。プロセスというものも無視することはできないのではないのでしょうか。

そこらあたり、今後の新しい教育評価のシステムとして、何か皆さん方がお考えのことがあれば、お聞かせいただきたいのですが。

教員の教育評価が大事だと言いながら、なかなか研究評価まで数値化しにくいところがありますね。教育成果についての評価の基本合意がされないまま、アウトカムによる質保証という言葉だけが先走っていて、追いつけられているような感じがするのですが、そのあたり、何かお考えのことはありますか。

谷：私の報告の最後のところで、今後の課題としていくつか挙げさせてもらいました。その1つが教育評価。これにどのような指標を持ってくるかということでした。繰り返しですが、一昨年行ったときには、教員の担当科目数、卒論・修論・博論の審査数といったことが教員評価の指標として使われて、それしかなかったというのが実情でした。しかし、これだけでいいのかなと。次回やるときにはもう少し多角的に指標を設定する必要があるだろうということを今、検討中です。その場合に、学生の授業評価とか、教員のFD活動といったことも含まれてくると思っております。そのところも現在検討中で、まだ具体的な形にはなっておりません。

また、アウトカムのところでございますが、私はこう考えるのです。先ほど私が例として挙げさせていただいたのは、学生の海外語学研修です。今回私は、研究科レベルに抑制したところで、学部、研究科でコントロールできる部分は何かというお話をいたしました。留学制度というのを大学で充実させていくといったときに、それを学部に求められてもちょっと難しい。では、できることは何か、ということを考えてところで、語学研修なら学部間の交流協定を持っていますから、そういったところに学生を派遣することはできる。そして、そのときに引率教員も自らの研修を行う、そのぐらいのことは研究科レベルでもできるかなと思いました。そういう、学部・研究科のコントロール可能性を真剣に模索するきっかけにもなったと思います。

司会（生和）：関西学院大学は、かなりシステムが整備されていますが、教育評価の仕組みというので、ご参考になるようなものがございましたら、森田さん、お教えいただきたいのですが。

森田：（出席者の）ご質問の中にも、教育の質の向上について具体的にどのような指標で判断しているのかというのがあるのですが、これだけというものは特に掲げていないといいますか、掲げられていない、無理なのだろうと思います。

ですから、いろいろな項目がございますので、今のところはその総体というか、それぞれをチェックしながら、ということでは判断をしていないといいますか、できていないというようなことかと思えます。また、その基準にしたがって、各部局が目標を定めて、質の向上を図っているということしか、今のところはいえないのではないかと

と考えております。

私どもでは、教育評価というようなことは、まだそこまで至っておりません。あるのは授業評価ぐらいで、講義の評価をするということぐらいですが、それだけが教育の質を測るのもでは多分ないと思いますし、授業評価もいろいろ扱いが難しいといえますか、評価が難しいものがあります。その内容の分析もしないといけないということです、これだというのは、なかなか私どもも恥ずかしながらまだない、というようなことだと思います。

司会（生和）：OECDが2010（平成23）年に、国際的な試験制度の導入に入るといっております。それに対して、渡海文部科学大臣が、日本でも同じように、それに対して協力するということを宣言いたしました。これは、簡単に言えば、ある特定の領域における卒業時の総合学力試験（学習到達度調査）のことですね。これはピサ（PISA）の大学版なのだろうと思いますが、これが行われる可能性があるわけです。

大学を卒業する段階での学生の試験をやって、一体どの程度のレベルまで各大学が学生を仕上げたのか、それを客観的に図ろうというわけです。大学だけの努力ではなくて、学生の資質もあるし、いろいろな条件による違いはあるでしょうが、大学教育の国際的通用性を高める方法として、教育成果の国際比較の動きが加速しそうな雰囲気は確実にあるわけです。

国によって、大学の規模も違えば、設置形態も違うし、就業年限も異なるため、機関として比較したところで仕方がないわけですが、教育活動については、国際的な基準で整備することはできるし、その成果を一応どこかでチェックすることはできるということなのだろうと思います。このような動きに対して、大学はどう対応すべきか、今後の課題といえますね。

九州大学は、研究大学としてのブランド力を高めることを前面に押し出しているわけですが、資格試験とか、OECDやそういう動きに対して、教育活動をチェックするための新たな視点というものは考えなのでしょうか。

渡 辺：私自身は、教育に対してそんなに関与しているわけではございませんので、今のことを、九州大学でどう考えているかということに対するお答えはできかねるところがございます。

ただ、私どももQUEST-MAPを考えたときに、4つの視点の中の一番重要な観点のところに、外部のステークホルダーということを入れてあるわけです。

外部のステークホルダーが、一体我々の大学に対して何を期待しているだろう、教育の面で何を期待しているのだということが、結果的にかなり教育の成果というようなところ、アウトカムを意識せざるを得ない部分があったと思います。

その場合に、アウトカムに何を設定したのかといった場合には、アウトカムというよりも、そのプロセスやインプットという部分がかなり混乱して一緒に入っているというのが現在の状況であります。

ただ、アウトカムを何にしていくのかということは、今、国際的な動きも踏まえた上で、本当に真剣に考えていかなければならない時期に、確かにきているのだらうという自己認識はしておりますが、一方で、質の保証をするという場合に、いわゆる九州的なものについて、プロセスから結果を保証していくというふうなことから考えると、大学の場合はアウトカムも非常に大切だと思います。

やはり、外部の人が見て、本当に理解できるシステムなりプロセスをまずオープンに示して、どこがわからない、どこが本当に不明確で、どこをクリアにすべきだと把握し、そのシステムを示した上で、私どもはこういうところを改善していきますし、結果として将来、こういう人物が生まれるのではないかという蓋然性を保証していくというやり方がまともなやり方ではないかと私は感じしております。

司会（生和）：この点について、有信さん、ご意見をいただきたいのですが。

有 信：アウトカムの評価には、多分2つの視点があるような気がします。1つの視点はあまり議論されていませんので、後で詳しく説明します。

1つは、さっき生和先生がおっしゃいましたが、結局、大学が一体学生に何を教育しているのか。いつも企業は勝手なことばかり言っていますが、そういう勝手なことを言う視点で言うと、つまり、少子化で大学への入学者数が少なくなっている、試験が相対的にやさしくなったために、大学の卒業生の学力も落ちてきた、こう言われていて、企業でも確かに、最近入ってくる奴はあまりできがよくないなという噂が立ったりしています。

これはよくよく考えると変な話なのです。つまり、大学がどういう人材を養成するか、こういう目標がきちんとあって、目標を達成するために教育に対して努力をして、その成果が学生という形で世の中に出てくる。こういうふうに考えると、18歳の時の偏差値だけで全体を判断するような話は成り立たないわけで、世の中というか、ある種の人たちは、大学の教員が研究にかまけて、教育をきちんとやっていないためにこういうことが起きているのだ、こういう判断をしています。

したがって、これが今言う、自己点検・評価と結びついた大学の質の改善につながっていく部分になってきます。

もう1つ重要な視点は、さっき生和先生がおっしゃったグローバル化ですが、これについてはほとんど議論されていません。何でかよくわからないのですが、実は1995（平成7）年、G A T Tが解除されてW T Oになった時に、物の移動だけではなくて、人の提供するサービスについてもW T Oで議論されることになりました。その時の暗黙の了解で、各国の資格制度が非関税障壁になってはならない、こういう合意がなされています。

各国の資格制度の中には、例えば日本でいえば、技術士だとか、もっと広く言うと、医者だとか弁護士だとか、さまざまな資格が結果的には含まれてきます。

こういう各国の資格制度の前提は、日本だけ極めて特殊なのですが、一般的には、例えばアメリカでいうと、アクレディットされた教育プログラムの修了者であることというのが前提条件になっているわけです。

もう一方で、例えばヨーロッパでいうと、大学の学位と、ディプロマといういわゆる職業資格とは密接に結びついてきた経緯があります。ヨーロッパは今、ボローニャプロセスということで、新たな標準化に向かっていますが、その中で職業資格と卒業資格との関連というのはやはり気にされて議論されてきています。

ところが、ここの部分が実は、日本の国内ではほとんど誰も言わない。というのは、日本のさまざまな資格制度が、ある意味では建前として学歴とは無縁に作られたということが言えます。だから、例えば司法試験だって学歴要件はないし、技術士も学歴要件はない。医者だけですね、学歴を無視できないのは。こういう状況になっています。

そういうことをより国際的に標準化するための1つのステップとして、いわゆるプロフェッショナルスクールという専門職大学院が作られたはずなのだけれども、これも、ある意味では非常に中途半端な段

階になっているのが日本の現状だと思います。

ある特定の分野では、大学が専門的職業人を養成するという役割があるはずなのです。したがって、専門的職業人を養成するという視点で、専門的職業資格とリンクしていなければいけないし、それにリンクするためには、今度は今の自己点検・評価とは違う、いわゆる適格認定的なものがそこにはめ込まれてこなければいけないことになってきます。

そういう視点から見れば、日本の中でも、今の自己点検・評価は確実に適格認定につながっていくのです。そこをぜひ見ていただきたい。

企業にいとそういうことは非常に気になるのです。要するに、我々は国際的に人を採用していますから、国際的に採用した人たちの大学の卒業資格が共通であるかどうかということが、人事制度上極めて重要な問題になってきます。今はまだ日本人主体でやっていますからあまり問題になりませんが、それが今後問題になってくるのは明らかなのです。

そういうことに対して、日本の大学がもっとセンシティブになって、自ら取り組んでいかないと、次から次へとわからないような仕組み、制度が、どんどんどこかから降ってきて、それに右往左往するような事態になると非常にまずい、こういう印象を持っています。

司会（生和）：整理してお話しいただきまして、大変参考になりました。

ところで、もう1つ、我々が今後考えていかなければならないのは、大学の個性をどう評価するかという問題です。日本の大学は、横並びで、みんな同じように考えているくらいがあります。認証評価における我々の基準も、あるスタンダードを決めて、それをクリア出来ているかどうかを見ます。しかし、本来の大学評価は、それぞれの大学が掲げている目標の実現に向けての努力を支援するために行われるべきだと考えています。少なくとも、大学基準協会では、そういう視点を崩したくないのです。

そこで気になるのは、各大学が掲げている目的や教育目標の妥当性の問題です。ステークホルダーという先ほどお話がありましたが、大学が自らの目的を掲げるときに、教員や職員が、我々の大学はこうありたいと掲げるのが目標なのではなくて、社会がその大学に対して期待しているものを、大学自身がきちんと受けとめているかどうかということが大切なのです。ところが、日本の大学は、大学である以上は、

同じようなミッションを掲げるべきものだと思います。思い込んでいるところがあります。

各大学が掲げる目的・目標というのは、その大学に社会が期待しているものにどう応えるかであり、リソースを根拠にした目標の立て方をしないと、責任のある目標は立たないという感じがします。中教審が7つの類型を例示したのは、別に各大学をいずれかの類型に区分しようという意味ではないと思いますが、自分たちのリソースを考えながら、今後、これで社会に貢献したいという特色をもう少し明確にしたらどうかということだろうと思います。

それについて、渡辺さん、何かございませんか。率直なご意見で結構です。九州大学がこう思っているということではなくて結構です。

渡 辺：すでに、第2期中計の前段の部分には、機能別分化のことをきちんと書きなさいという指導が出されておりましたので、その議論は大学の中でもやっておりますが、当然、出てくる議論は、九州大学たるものは決まっているじゃないか、ということで、私自身も九州大学はそこに中心を置くべきだと考えております。

ただ、そうすると、学生には、グローバルな場でリーダーシップを発揮できるような人材をこれから我々は輩出していくのですよということを今までも言ってきたのですが、それをきちんと自分のミッションだと自覚したら、それでは我々はどのような具体的な能力を持ったアウトカムを与えていかなければならないのかということとは、もう一度きちんと議論をしていかなければいけないかなと思います。

今、具体的に例えば、大学の中は、どうしてもそれぞれの先生と学生との1対1の研究室での育成で、やはりもう少し幅の広いものの見方が必要であろうということで、そういう意味で、大学院の共通教育みたいなものを始めておまして、そこには例えば、リーダーシップ論みたいなものを実際にやるとか。

それから、単なる講義を聞いただけではなかなか身につかないものだったら、視野を広げるために、実際にアメリカに行くというシステムを作り、1週間カリフォルニアで研修を受けるというようなことで、それを1週間受けることによって、従来、単に耳学問していたものが、なるほど自分たちはもっとこういう視野を広げなければいけないということが分かるようになります。

また、逆に、日本というのをもっと知らないでグローバルに活躍で

きないのだな、そういうことがわかってきた学生が、「この1週間、九州大学で今まで習った以上のことを学びました」ということがあると、今まで一体どんな教育をしていたんだということになってしまうこともあるのですが、やはり、我々のミッションを見据えた上で、どういうプログラムをきちんと作っていくかということを、本当にこれからきちんと検討しなければいけないなと思っています。

司会（生和）：おっしゃるとおりだと思いますね。

フロアーから大学基準協会に対してご質問があります。これについて、工藤さんの方からお答えいただくのと、できれば海外の教育評価の先行的な事例でもあれば、ちょっとご紹介いただければと思います。

工 藤：大学基準協会の工藤でございます。

ご質問いただいたものの中に、大学基準協会への質問もございましたので、その回答も合わせてお答えしたいと思います。

九州産業大学の岡部先生からのご質問ですが、2004（平成16）年度に始まった認証評価制度、すなわち、2010（平成22）年度までに、すべての国公立大学は、認証評価機関による評価を受けなければならないということだが、これまでの実績に照らして、2010（平成22）年度までに達成できるのかというご質問がございました。

大学基準協会は、今年44大学を評価しているところですが、今、機関別認証評価機関としては、大学基準協会の他に、大学評価・学位授与機構と、日本高等教育評価機構がございしますが、ちょうど2008（平成20）年度が終了した時点で、2010（平成22）年度までに受けなければいけない大学の半分かやっと終わる。つまり、2004（平成16）年から2008（平成20）年度の5年間で、半分しかまだ評価をやっていないということなのです。後2年間で残り半分かやらなければいけないということになります。

これは、どの評価機関の認証評価を受けるかというのは、大学が判断することです。ですから、今後、2009（平成21）、2010（平成22）年度に、どの評価機関にどれだけ大学が集まるかは、実際これから出てくるわけですが、先般、大学基準協会が意向調査したところによりますと、来年度は70をちょっと超え、再来年度は50数大学ということで、かなり多い状況でございます。

実は、今週火曜日に、認証評価機関の事務局連絡会というものを開きまして、大学基準協会だけではなく、日本高等教育評価機構、大学

評価・学位授与機構も、申請があったものはすべて受け付けて評価することを確認しあったところでございます。

ただ、認証評価を受けない大学も出てくるのではないかというような話も出てきましたが、その場に文部科学省の方もいまして、文部科学省は、その場合は何らかの指導をするような話をしておりました。

それと、もう1つ質問の中の、2011（平成23）年から第2期目の評価システムについてですが、今、大学基準協会は、評価システムの改革に向けた検討を進めております。本日お配りした「じゅあ J U A A」の中にも、A4版1枚挟み込みで、急遽追加で資料を入れましたが、2011（平成23）年度からの認証評価の第2期目以降の方向性を書いております。

1つは、今日いろいろ議論になりましたPDCAサイクルが有効に機能しているかどうか、この辺を評価の中で重視していくということです。

次に、評価のための資料の軽減化、評価作業の軽減化を求めていくということです。

今のような評価のあり方を進めていくと、よく言われる評価疲れを惹起することにもなりかねないということで、その辺の評価の負担軽減を図るという方向を考えております。

また、大学基準協会側の課題ですが、評価体制をもう少し簡素化していく必要があるだろうということも考えております。

こうした検討の結果はまた、できれば来年の夏頃に具体的なものを各大学の方にお示しできればいいなと思っております。

それから、先ほど生和先生にご質問をいただいた、2点目の諸外国の事例、何かいい教育評価の事例がないかということですが、イギリスの事例を紹介したいと思います。今年、イギリスのバーミンガム大学に行って、質保証システムについて話を伺ってきました。

バーミンガム大学の質保証のシステムは、幾つかの要素で組み立てられております。その1つは、School Quality Review というもので、6年ごとに実施される定期的な学内の質保証システムです。これは、教育プログラムの中身、つまり教育の内容とか教育方法というものを直接的に評価するのではなくて、こうしたプログラムの質を検証していくとか、あるいは保証する手続、つまり質をどう高めていくのか、システムの部分を評価するものです。

この評価をするときは、必ず学内に評価チームをつくります。6名の評価者で構成して、学外者は必ず2名入ります。残り4名は同じ学

内の人ですが、例えば工学部を評価する場合に、経営学関係の方、あるいは法学関係の方が入る場合もあります。つまり専門性というのは、必ずしもこの School Quality Review では問われません。FDをどのようにやっているのかとか、学生のフィードバックなど学生の授業アンケート評価をどのように教育の内容方法の改善に活かしているか、そうした仕組みを評価するわけですから、必ずしも専門性は問われない。そういうことで学内評価チームをつくって、それを6年周期で実施しています。そのときには、評価を受ける部局は必ず自己点検・評価報告書をつくることになります。

それから2つ目が Program Review というもので、これは5年ごとに実施される定期的な学内のプログラム評価システムです。大学によっては6年というところもありますけれども、あるいは毎年、自分たちがやった教育を検証した結果を報告書にとりまとめて5年、もしくは6年に1回、大がかりにこうしたレビューをするということのようです。ここではプログラム、授業科目の内容とか、教育プログラム全体の体系性というのを検証したり、あるいは教育目的やあらかじめ設定した学習成果に基づいて教育内容・方法や成績評価方法を検証したりとか、教育プログラムと大学の使命、あるいは教育上の戦略との調和をみたりとか、このような観点から評価します。これも同じように学内評価チームをつくって行います。これも6名ですが、ここでは学位プログラムにかかわる専門の方が入っています。ここにも学外者が1名入る、あるいは学生が入る場合もあるということです。

評価の観点は、社会的なニーズがあるか、将来的発展性があるか、教育方法の新たな開発に着手しているか、教育上の効果を挙げているかなど、このようにかなり具体的に内容に踏み込んだ評価が行われます。

イギリスの大学では、いろいろな場面で外部の方を入れて、外部の意見を取り入れ、改善システムを構築している。これが1つの特徴だろうと思います。

簡単ですが、以上です。

司会（生和）：予定の時間がきましたので、これでディスカッションを終えたいと思っております。

このシンポジウムは、各大学が自らの質保証をどのようにやっていくのかということを考えていただくための素材を提供できればと考えて企画しました。

先生方からご意見がありましたが、そのためには、まず、それぞれの特色を活かした目的・教育目標を明確にして、具体的な行動計画に繋げることが重要だということです。抽象的な、理念的なことはもちろん大事なことです、それを具体的に、誰にでもわかるような形で、まず掲げることが大切です。そのことによって初めて適切な評価の仕方というものが見えてくるように思います。

大学というのは、抽象的な言葉で逃げてしまうところがあり、それをあたかも高尚だと思い込んでいるところがあります。しかし、具体的になければ、問題の解決は難しいのです。ぜひ、そのことを考えていかなければいけないと思っています。

十分な議論ができなかったかもしれませんが、今日は4名の皆さんに率直なご意見をいただきまして、大変ありがとうございました。

改めまして、どうぞ拍手をお願いしたいと思います。

九州大学の自己点検・評価

BSC(Balanced Scorecard)を活用した戦略策定・実行・評価(PDCA)サイクル確立への試み

九州大学理事
渡辺 浩志

2008年10月10日 財団法人 大学基準協会「大学評価セミナー」



国立大学法人化とは

狙い: 行財政改革の一環ではあるが、

- ① 国際競争力ある大学づくり
- ② 個性輝く大学づくり

方策:

自律的な運営(個別大学毎の法人化)

民間的発想(トップのリーダーシップ)

学外者の参画による運営

非公務員型人事システム

第三者評価の導入

国立大学法人化の目的を達成するには

自己点検評価をベースとする

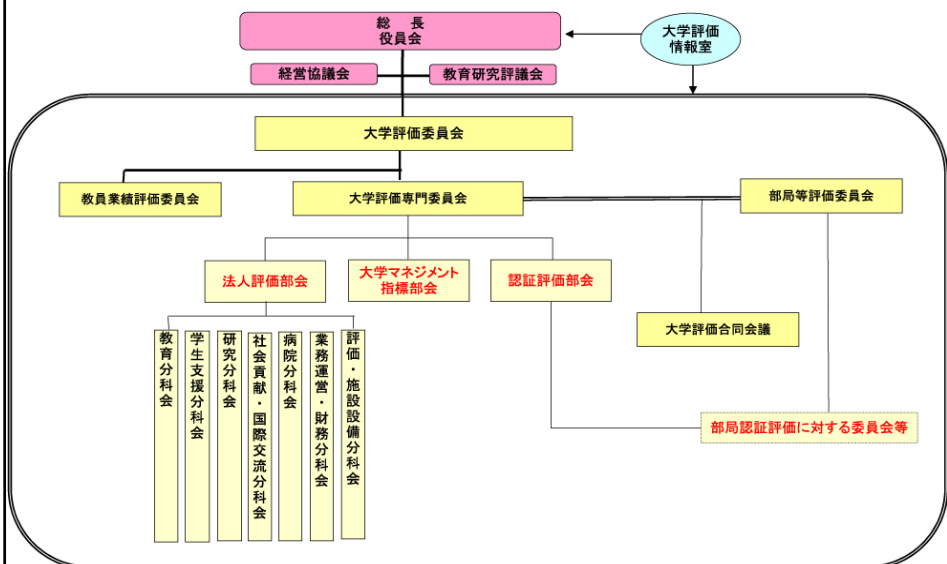
1. 認証評価＝教育の質保証

2. 中期目標・中期計画＝国立大学法人評価
＝法人の質向上

を如何に機能させるかが、ポイント。

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro,2007

評価実施体制 (H18. 4. 1～)



教育の質保証

- 認証評価：
- ・大学評価基準に基づく評価
 - ・教育活動を中心とした評価
 - ・各大学の個性の伸張に資する評価
 - ・自己評価に基づく評価
 - ・ピア・レビューを中心とした評価
 - ・透明性の高い評価



- ・利害関係者に分かりやすく説明できているか？
- ・国際的通用性のある教育の質保証となっているか？
- ・中期目標・中期計画の教育の現況調査との重複？

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007

国立大学法人評価(中期目標期間評価に関する説明会資料より) (平成19年4月6日)

教育研究の特性や法人運営の自主性・自律性に配慮しつつ、法人の**継続的な質的向上**に資するとともに、法人の状況を分かりやすく示し、**社会への説明責任**を果たしていくものでなければならない。

その際、評価を通じて、**教育研究の高度化、個性豊かな大学づくり、法人運営の活性化**等を目指した法人の取り組みを積極的に支援することにより、評価が、長期的視点から法人発展の資するものとなることが重要である。

また、評価結果は次期の中期目標期間における**運営費交付金の算定に反映**させることができるものとなるように留意する。

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007

中期目標・中期計画の課題

- ・学生・社会からのニーズ、外部環境変化、強み・弱みが十分に把握されていない (自己認識不足)
- ・目標や計画が抽象的で、めざすべきゴールが見えにくい (ビジョン欠如)
- ・計画内容等が膨大で、重要事項が浮かび上がらないー349項目 (戦略思考欠如)
- ・各種構想・計画の相互関連への理解が不十分 (共有不足)
- ・中期計画策定の項目・プロセスが形式的で手続き主義 (柔軟性や創造性の欠如)
- ・計画の達成目標の内容や水準が抽象的で、外部にわかりにくい (説明責任力の欠如)

→ 全学 : 計画は総花的で戦略性に乏しく、国際的な競争に耐えられない
 部局 : 現場ではやらされ感が充満し、組織の活性化に結びつかない

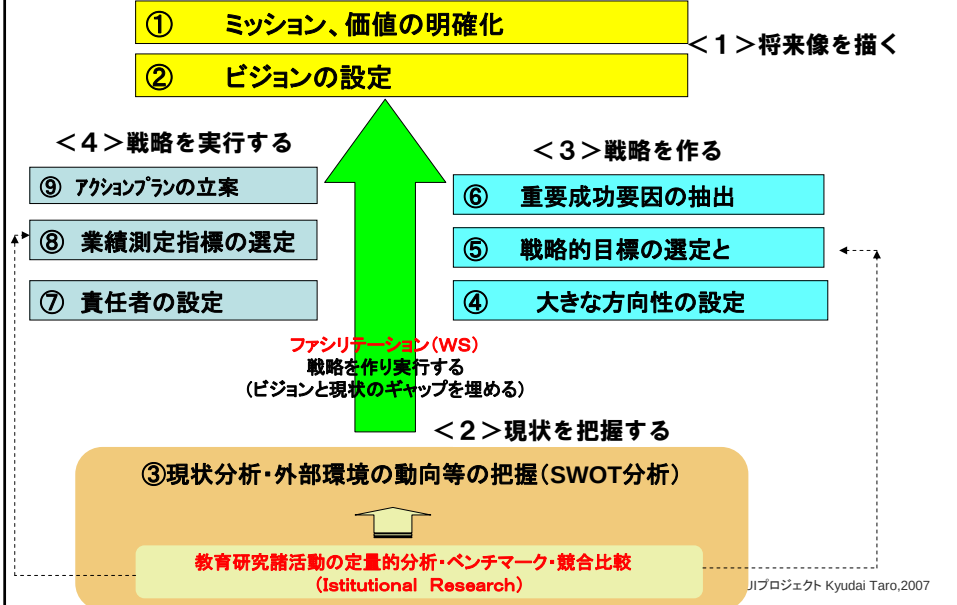
九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007

中期目標・中期計画の課題への対応

- ① 俯瞰 : 全学においては、膨大な「**現行中期計画**」の内容を整理・理解し、「**重点事項**」を絞り、各種構想や計画の「**全体を俯瞰**」する
 : ステークホルダーの観点、強み・弱み、対応すべき環境変化をとらえて構想や計画に活かす「**戦略思考**」の醸成
- ② 共有 : 部局内においては、「**情報共有やコミュニケーション**」の有効な手段、部局外への発信手段
- ③ 実行 : 自身の「**担当業務**」の意義を理解し、業務の改善・見直しを図る
 : 多様な「**数量指標**」「**取り組み指標**」「**成果指標**」の設定により戦略目標やその計画等の着実な実行を図る

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007

Balanced Scorecard の活用によるQUEST-MAPの策定



BSC作成上の重要なポイント

1. 出来るだけ客観的な事実、データに基づく、現状把握



理性・左脳思考

2. ファシリテーションを活用した、出来るだけ幅広い層の教職員の想いを意見交換・情報共有



感性・右脳思考

多様性・自由度を尊重しつつ、戦略の共有を図る。

QUEST-MAP(九州大学戦略マップ)

Q : Kyushu (九州大学オリジナルの)
U : University
E : Empowered(一人一人が力を発揮できる)
S : Strategy (戦略性を備えた)
T : Team (組織体を目指すための)

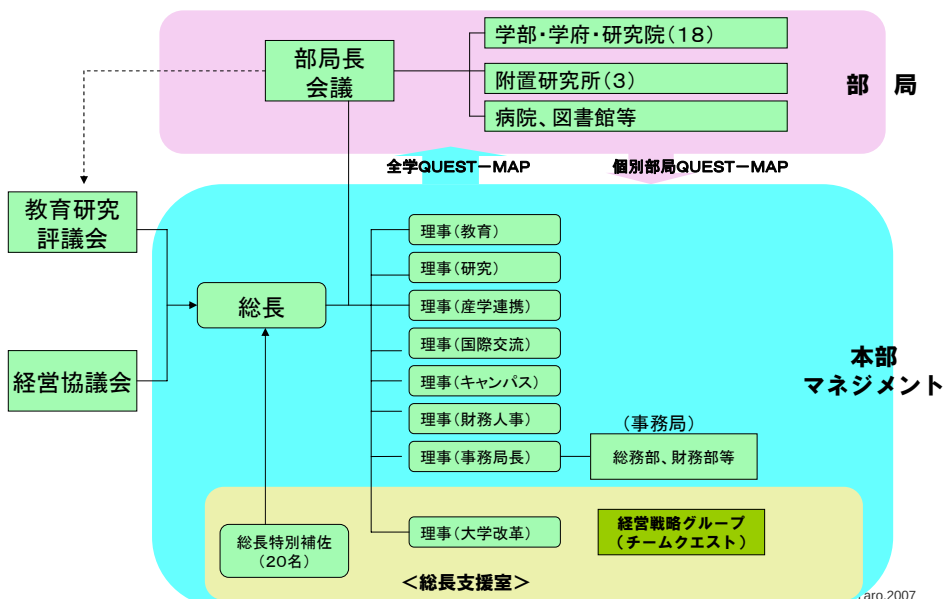
M : Mission (使命)
A : Action (実行)
P : Passion (情熱)

全学 : 九大改革の方向を示した「総見取り図」
 = 中期目標・中期計画の要約版

部局 : 部局将来構想

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro,2007

九大の組織構造とマネジメント体制(～平成20年9月30日)



Taro,2007

(取組みの経緯)

<第1段階> 開発試行の開始

- 平成18年1月 総長特命組織「チームQUEST」結成し、取組みの準備開始
 2月 拡大役員会においてパイロット的取組み了承
 当初 本部、農学研究院において取組み開始、
 以降 病院、学務部、芸工、歯学、応力研へ拡大
 平成19年4月 拡大役員会にて「九大QUEST-MAP確定版」承認
 さらに QUEST-MAPを「大学経営の中心的なマネジメント・ツール」として位置づけ、部局将来構想策定等における活用を推奨
- 6月 プレス発表(梶山総長出席)
 8月 拡大役員会において各理事より「九大QUEST-MAP」に基づいた年度計画進捗状況を順次報告

<第2段階> 本格的な活用展開へ

- 平成20年3月 QUEST-MAPのフレームワークに基づき
 「第2期中期目標中期計画策定のための基本的考え方」を策定
 4月 上記に基づき学内各委員会において具体的中期計画等の検討開始
 5月 QUEST-MAP学内セミナー(教職員40名)
 7月 学外ネットワークの形成
 英リーズ大学訪問調査、大学評価フォーラム支援
 THE-QSセミナー講演(ソウル、バンコク)
 9月 (東京) 九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007

九大におけるQUEST-MAPの役割

(全学) 総長・理事・総長特別補佐が、九大改革の内容を学内外に分り易く示す手段
 : その達成に向け具体的なコミットメントを表明

(部局) 部局長が、**将来構想**に基づいて部局をリードし改革を進めるための「エンジン」

- : 部局長のリーダーシップの下で、構成員が将来構想を**策定**し、
- : これを広く部局内で**理解納得共有**した上で、
- : 三位一体の改革、5年目評価・10年以内組織見直しなどの諸制度を動かし**実行**する

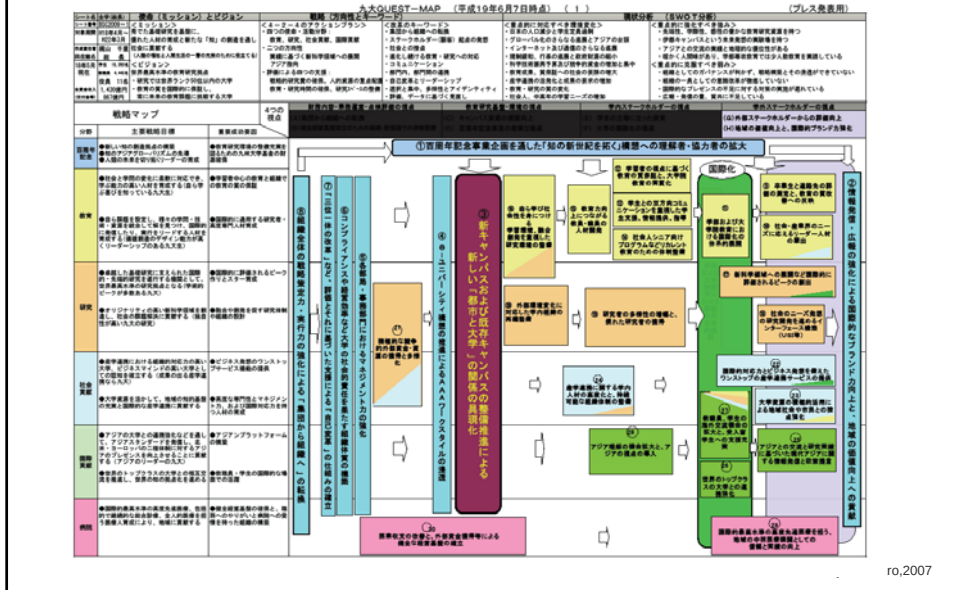
(全学・部局間) 本部と部局が連携協力を進めるための「**コミュニケーションツール**」

①戦略構築 ②共有 ③実行



自由と多様性を尊重しつつ、大学全体としての総合力を発揮

九州大学QUEST-MAP(第1期中期計画)



QUEST-MAPの構図

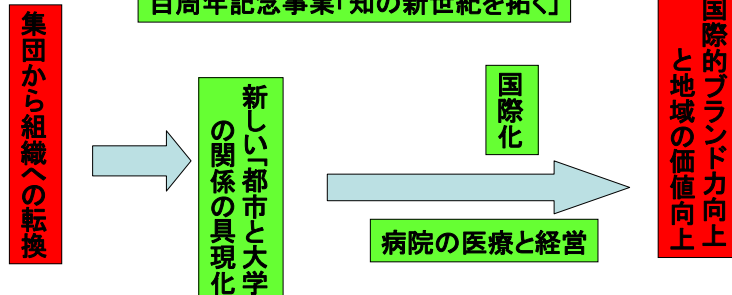
ミッション：秀でた基礎研究を基盤に優れた人材の育成と新たな「知」の創造を通して、社会に還元する

ビジョン：・研究では世界ランク50位以内の大学

・教育の質を国際的に保証し、常に未来の教育課題に挑戦する大学

主要戦略目標：30項目

百周年記念事業「知の新世紀を拓く」



戦略目標の実行

1. 戦略目標のオーナー決定

主担当理事、副担当理事、総長特別補佐

2. QUEST指標(KPI:Key Performance Indicator)

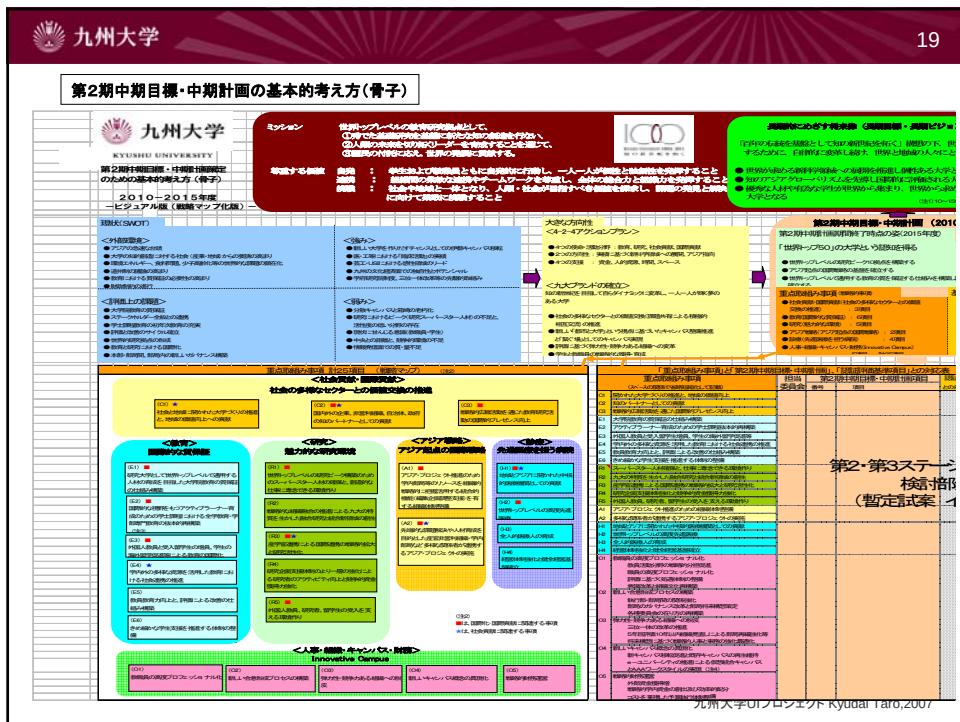
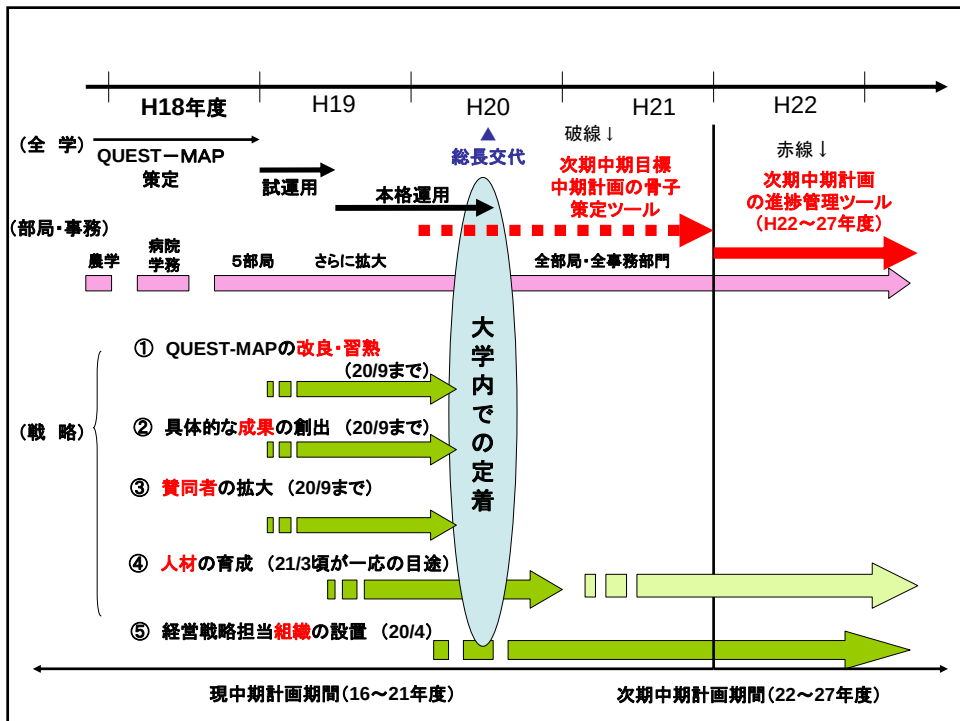
- ・ 戦略やアクションプランを学内外関係者に分かりやすく示す
- ・ アクションプラン、戦略目標の見直し(仮説の検証)
- ・ 数量指標による進捗状況の客観的把握と課題の抽出
- ・ 個性化や特色を示す手段

3. 理事毎の重点取り組み事項

- ・ 理事のコミットメント
- ・ 拡大役員会で報告し、議論と情報共有

4. 学内公開による執行部と教職員の情報共有

				(注1) QUEST指標									
				実績値：原則として各年度（年度末）の実績									
				目標値：原則として平成21年度（年度末）の目標値									
				(注2) 実績値「進捗」欄の★印									
				各年度の実績値等との対比で今後重点的改善									
				(注3) 進捗度指標									
				中期計画の計349（19年度計画は計376）の項目について、門委員会が1～4点の4段階で評価判定した結果（20年3期戦略的目標毎に各評価別の項目数を再整理・集計したものの									



QUEST指標

- 戦略やアクションプランを学内外関係者に分りやすく示す
- アクションプラン、戦略目標の見直し(仮説の検証)
- 数量指標による進捗状況の客観的把握と課題の抽出
- 個性化や特色を示す手段

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro,2007

THE – QS World University Rankings (2007)

Asia Rank	World Rank	Name	Country
1	17	Tokyo University	Japan
2	18	University of Hong Kong	Hong Kong
3	25	Kyoto University	Japan
4	33	National University of Singapore	Singapore
5	36	Peking University	China
6	38	The Chinese University of Hong Kong	Hong Kong
7	40	Tsinghua University	China
8	46	Osaka University	Japan
9	51	Seoul National University	South Korea
10	53	Hong Kong University of Science & Technology	Hong Kong
11	69	Nanyang Technological University	Singapore
12	85	Fudan University	China
13	90	Tokyo Institute of Technology	Japan
14	102	National Taiwan University	Taiwan
15	102	Tohoku University	Japan
16	112	Nagoya University	Japan
17	125	Nanjing University	China
18	132	Korea Advanced Institute of Science & Technology	Korea, South
19	136	Kyushu University	Japan
20	151	Hokkaido University	Japan

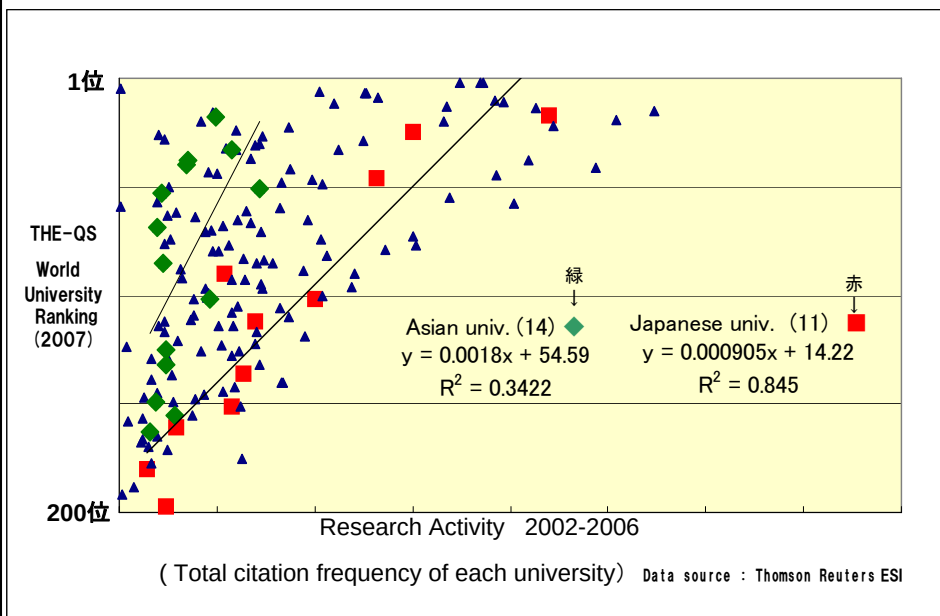
Kyudai Taro,2007

Components of ranking of Kyushu Univ. (2007)

		(Components)						
		Total (100%)	Peer Review (40%)	Citation / Staff (20%)	Staff / Students (20%)	Employer Review (10%)	Internatio nal staff (5%)	Internatio nal students (5%)
Kyushu Univ.	Score	62.8	50	82	80	68	赤字 17	赤字 31
	Ranking	136	175	69	57	119	赤字 193	赤字 164

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro,2007

THE-QS World University Rankings(上位200大学)と研究活動の相関分析 (1)



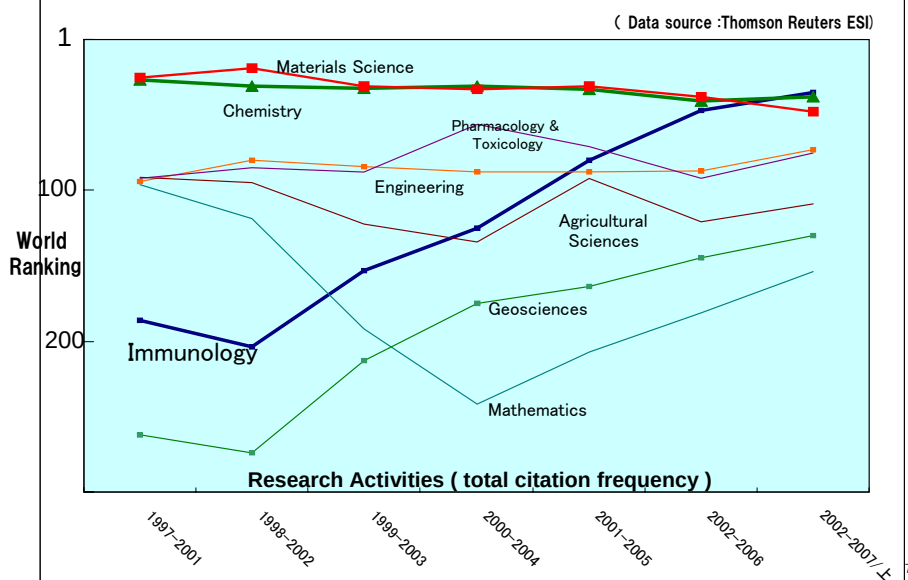
Correlation with THES-QS World University Rankings and Research Activities (3)

	THES-QS World University Rankings (Peer review score)	Research Activities	
		Index A (Total citation)	Index B (No. Top 30)
A University (Japan)	100	348	12
B "	99	237	7
C "	83	208	5
D "	50	100	0
E "	67	85	3
W " (Asia)	100	93	5
X "	92	113	2
Y "	95	54	2
Z "	81	37	2

(Note) Research Activities : Data source : Thomson Reuters ESI

Index A : Total citation frequency in 2002-2006 (E Univ.=100)

Index B : Number of fields being as worldwide Top 30 in citation frequency Taro, 2007

Research Activities by citation frequency of Kyushu Univ.
Changes in the world rankings of major fields (1997-2007/6)

大学の戦略経営におけるQUEST－MAP3つの機能 (これまでの取組みにより獲得した知見)

- ① 客観的事実とデータによる議論
(理性・左脳思考)

 - ・SWOT分析
 - ・活動分析(論文データ、科研費等)
 - ・ベンチマーク
 - ・政策動向、地域社会経済動向
 - ・ロードマップ

② コミュニケーションと共有・納得
(感性・右脳思考)

 - ・ワークショップ、オフサイトミーティング等の
コミュニケーションの「場」の設定
 - ・ファシリテーション技術の活用
 - ・可視化と俯瞰
 - ・議論活性化のための小道具
- ↓
- ③ 大学の特性を尊重した戦略
- ・大学固有の価値観の明示
学問の自由、大学の自治、多様性など
 - ・「大学版」の4つの視点と戦略マップ

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro,2007

	計画	評価	対象	主用途	その他
①認証評価	△ 計画は必須ではない。	○ 体系的な基準	教育のみ	認証の取得	最低基準のクリアを重視 PDCAサイクルの存在を求めるが サイクルそのものではない
②法人評価	○ 網羅性重視	○ 定性的	教育・研究・経営全般	外部説明 予算獲得等	
③QUEST－MAP	○ 現状把握 戦略性重視 共有重視	○ 定量的	〃	PDCA重視	①②に対しては翻訳必要

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro,2007

活動を通じて感じる個人的見解

1. 中期目標・中期計画の評価は、運営費交付金へ反映される仕組みがある限り、改革・改善に活用するには限界がある。
 - ① 挑戦的な目標、数値目標の設定が難しい。
 - ② 評価が甘くなる。
 - ③ ステークホルダーの理解が難しい。(網羅的、項目数、枚数)



独自の改革・改善のための自己評価システムは不可欠
(QUEST-MAPの活用)

2. 認証評価
国際的な教育の質保証の仕組みとしての価値・権威

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007



ご清聴ありがとうございました
終わり

九州大学UIプロジェクト Kyudai Taro, 2007

大阪市立大学文学研究科の 自己点検・評価活動

2008.10.10

大阪市立大学文学研究科

谷 富 夫

1

大阪市立大学文学研究科・文学部の歴史

1880(明治13)年	大阪商業講習所
1928(昭和 3)年	大阪商科大学
1949(昭和24)年	大阪市立大学法文学部
1953(昭和28)年	大阪市立大学文学部
2001(平成13)年	大学院重点化

2

文学研究科・文学部の構成

文学部（第1部 140名）

文学研究科（前期60名、後期32名）

・ **哲学歴史学科**

哲学・哲学史コース
倫理・宗教コース
日本史コース
世界史コース

・ **人間行動学科**

社会学コース
心理学コース
教育学コース
地理学コース

・ **言語文化学科**

国語国文学コース
中国学コース
英米言語文化コース
ドイツ言語文化コース
フランス言語文化コース
言語情報コース
表現文化コース

・ **哲学歴史学専攻**

哲学専修
日本史学専修
東洋史学専修
西洋史学専修

・ **人間行動学専攻**

社会学専修
心理学専修
教育学専修
地理学専修

・ **言語文化学専攻**

国語国文学専修
中国語中国文学専修
英語英米文学専修
ドイツ語ドイツ文学専修
フランス語フランス文学専修
言語情報学専修
表現文化学専修

・ **アジア都市文化学専攻**

3

文学研究科・文学部学術憲章

1. 前文
2. 文学研究科・文学部の理念
3. 人材育成の目標
4. 学術研究の目標
5. 地域・社会貢献
6. アドミッション・ポリシー
7. 倫理綱領

4

自己点検・評価の背景

- 2001年
(平成13年) 大学院重点化
- 2002年
(平成14年) 第1回外部評価
21世紀COEプログラム
「都市文化創造のための人文科学的研究」
- 2006年
(平成18年) 公立大学法人化
大阪市新行財政改革
第2回外部評価

5

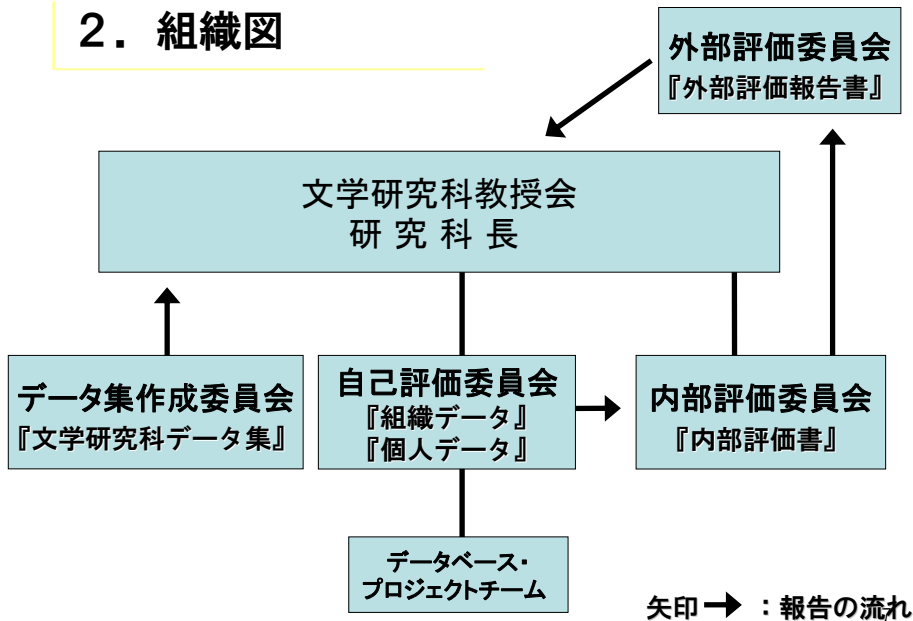
点検・評価システム

1. 目的

- 現状把握
- 説明責任
- 自己改善
- 改革再編

6

2. 組織図



3. 『データ集 2001－2005』

レベル	アспект
1. 研究科	a. 教育
2. 専 修	b. 研究
	c. 社会貢献
3. 教 員	d. 国際交流
	e. 組織(役職)など

4. 『データ集』の数値化、スコア化

(Ⅰ) 組織データ

(Ⅱ) 個人データ



内部評価資料

9

5. 『内部評価書』

(Ⅰ) 組織評価

(Ⅱ) 個人評価



外部評価資料

10

6. 『外部評価報告書』(2007年3月)

- 外部評価委員
 - ・研究科評価委員……………13名
大学、高校、行政、民間企業
 - ・専修・個人評価委員………16名
- 内部評価の妥当性
- ヒアリング

11

成 果

- 学術憲章の策定
- 広報HPの充実
- 社会貢献の再検討
- 海外語学研修制度の充実
- 教育課程・教員組織の再編

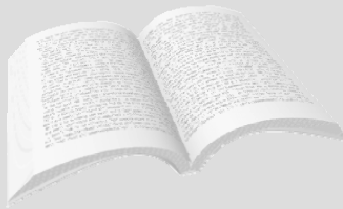
12

課 題

- 「教育」の評価指標
- 個人評価について
- 全学との連携

2008年10月10日
大学基準協会
「大学評価セミナー」

関西学院大学における 自己点検・評価の取組み



関西学院大学

評価情報分析室

森田 光 男



KWANSEI GAKUIN

目次

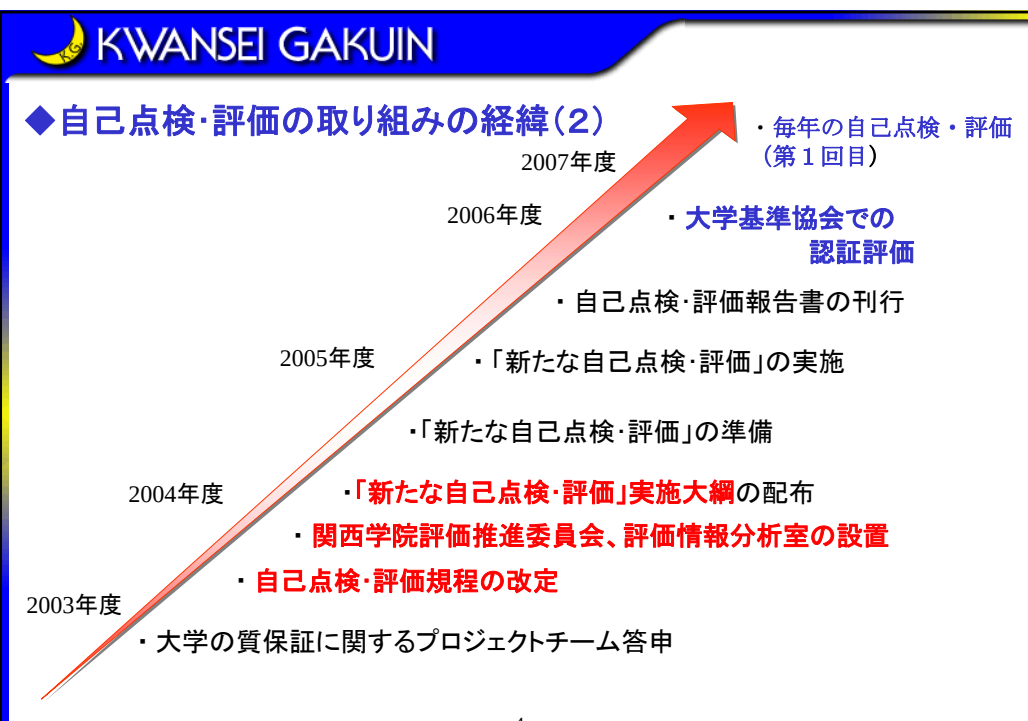
- ◆ 自己点検・評価の取り組みの経緯
- ◆ 自己点検・評価の趣旨
- ◆ 「新たな自己点検・評価」の目的
- ◆ 「新たな自己点検・評価」の基本方針
- ◆ 「新たな自己点検・評価」の実施時期
- ◆ 「新たな自己点検・評価」の実施体制
 - 評価推進委員会
 - 評価専門委員会
 - 事務局
- ◆ 毎年(中間年)の自己点検・評価
 - 実施概要
 - 実施スケジュール
 - 実施内容
 - 自己点検・評価活動の内容・方法
 - 学内第三者評価制度(学外委員、仕組み、基準)
 - 2008年度からの試み(特定6項目での定量的評価の試行、自己点検・評価統合ウェブシステムの構築)
- ◆ 次年度に向けて
- ◆ 課題

◆自己点検・評価の取り組みの経緯(1)



3

◆自己点検・評価の取り組みの経緯(2)



4

◆自己点検・評価の趣旨

○関西学院自己点検・評価規程
(趣旨)

第1条 関西学院は、その教育研究水準の向上を図り、学院の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動及び管理運営等の状況について自ら点検及び評価(以下「自己点検・評価」という。)を行う。

◆「新たな自己点検・評価」の目的 ～実施大綱より

(1)発展への循環過程を強化する

《目標設定→施策立案→実施→自己点検・評価→改善→目標の再設定》という自律的な発展への循環過程を強化するため、学院全体として従来の自己評価を一新し、新たな自己点検・評価活動を強く推進する。

(2) 第三者評価を通して説明責任を果たす

学校教育法で義務化された第三者評価を通して、本学の活動全般について社会に対して明確に説明責任を果たし、歴史の中で培ってきた社会的信頼を一層高める。

5

◆「新たな自己点検・評価」の基本方針 ～実施大綱より

「新たな自己点検・評価」は、以下の基本方針に従って制度化し、実施する。

- (1) 内発的で自律的な取り組み
- (2) 目標に即した評価
- (3) 実質的な改善への結実
- (4) 第三者評価への対応と連動
- (5) 効率性の重視
- (6) 実証の必要性
- (7) 積極的な情報公開
- (8) 教育活動の重視
- (9) 個性の尊重と全学的な整合性

6

◆「新たな自己点検・評価」の実施時期

「重点年度」

第三者評価が前年度の自己評価の結果に基づいて行われることから、一定期間を総括した「自己評価報告書」を作成。

第1回重点年度:2005年度(2006年度認証評価)

第2回重点年度:2012年度(2013年度認証評価)

「中間年度」

評価項目ごとの指標などで進捗状況を測り、その内容をまとめて年度ごとの「進捗状況報告書」を作成。

7

PDCAサイクル強化

認証評価プロセス

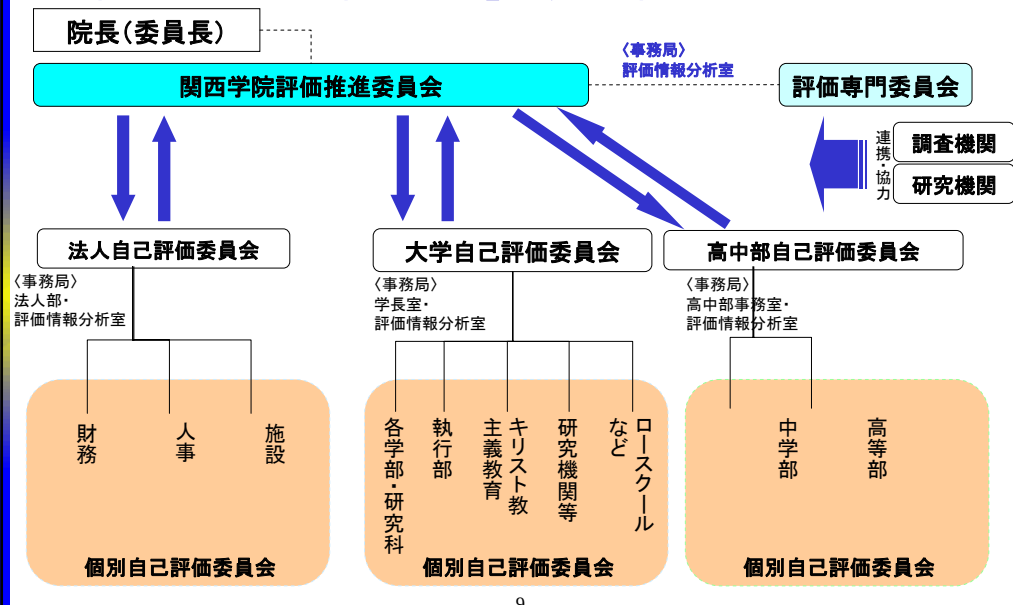


8



◆「新たな自己点検・評価」の実施体制

※2008年度より初等部自己評価委員会が加わった



9



○関西学院評価推進委員会

(関西学院評価推進委員会)

第2条 前条の趣旨を達成するため、本学院に関西学院評価推進委員会(以下「評価推進委員会」という。)を置く。

2 評価推進委員会は、本学院の自己点検・評価の実施及びその結果の公表並びに第三者評価への対応に関して総括し、本学院の自己点検・評価活動の推進・発展を図る。

【関西学院自己点検・評価規程】

【構成】

委員長 : 院長
副委員長 : 理事長、学長
委員 : 高中部長、宗教総主事、常務理事、常任理事、事務局長、法人部長、総務部長、財務部長、副学長、大学宗教主事、教務部長、大学図書館長、各学部長、独立研究科委員長、専門職大学院研究科長、大学事務局長、学長室長、高等部長、中学部長、初等部長、高中部事務室長、初等部事務長、評価情報分析室長、評価情報分析室副室長

【開催】

原則月1回

10

(役割)

第7条 評価推進委員会は、法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会の自己点検・評価を総括するとともに、次に掲げる事項を行う。

- 1 自己点検・評価に関する評価目標、評価項目、評価指標等の調整
- 2 法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会が取りまとめた自己点検・評価結果の集約
- 3 法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会の自己点検・評価結果に対する助言・勧告
- 4 理事会及び大学評議会、高中部教学協議会、初等部教師会への総括結果の報告
- 5 総括結果の公表
- 6 認証評価機関の決定及びそれへの対応
- 7 その他自己点検・評価及び第三者評価に関する事項

【関西学院自己点検・評価規程】

(自己点検・評価活動)

第8条 自己点検・評価は、次の事項によって進められる。

- 1 自己点検・評価は、法人・大学・高中部・初等部及びその各部局が設定する目標に基づいて行われる。
- 2 評価推進委員会は、自己点検・評価の計画・範囲・分野、その他自己点検・評価の実施・運営に関する基本的な事項を決定する。
- 3 法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会は、自己点検・評価活動にあたって、評価推進委員会に評価目標、評価項目、評価指標等の具体的内容を報告する。
- 4 評価推進委員会は、評価目標、評価項目、評価指標等を全学的な観点から調整し、法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会に助言・勧告を行う。
- 5 法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会は、自己点検・評価作業を行った上で、その結果を評価推進委員会に報告する。
- 6 評価推進委員会は、評価結果についての集約を行うとともに、法人自己評価委員会、大学自己評価委員会、高中部自己評価委員会、初等部自己評価委員会に助言・勧告を行う。

【関西学院自己点検・評価規程】

(自己点検・評価結果への対応)

第9条 法人・大学・高中部・初等部及びその各部局は、自己点検・評価結果に基づき、その教育研究活動等について改善が必要と認められた場合は、その**改善に努めなければならない**。

2 理事長、学長、高中部長、初等部長は、総括結果を法人、大学、高中部、初等部の**年度計画及び中長期計画に反映させるように努めなければならない**。

【関西学院自己点検・評価規程】

13

○評価専門委員会→(実務作業を担う委員会)

(構成)

委員長：	評価情報分析室長	→(副学長が務める)
副委員長：	評価情報分析室副室長	→(常任理事と教員1名の2名が務める)
	副学長1名	→(室長が副学長のため空席)
	評価推進委員会が委嘱する者(若干名)	→(2008年度は10名委嘱)

第10条 評価推進委員会のもとに評価専門委員会(以下「専門委員会」という。)を置く。

2 専門委員会は、評価推進委員会が行う第7条・第8条に定められた事項の実務作業を担う。

【関西学院自己点検・評価規程】

○事務局

(評価情報分析室)

第14条 本学院の自律的な評価システムの整備・拡充を支援するため、評価情報分析室を置く。

【関西学院自己点検・評価規程】

◇評価情報分析室

(構成)

・評価情報分析室長	→(副学長が務める)
・評価情報分析室副室長	→(常任理事と教員1名の2名が務める)
・評価情報分析室委員	→(2008現在、空席)
・事務職	→(2008年度、次長1名、課長1名、一般職1名、派遣職員1名の計4名であるが、次長は日常業務に携わっていない)

※ 組織上、法人、大学の両方に属する。

※原則、週1回室長会を開催。

14

◆毎年(中間年)の自己点検・評価

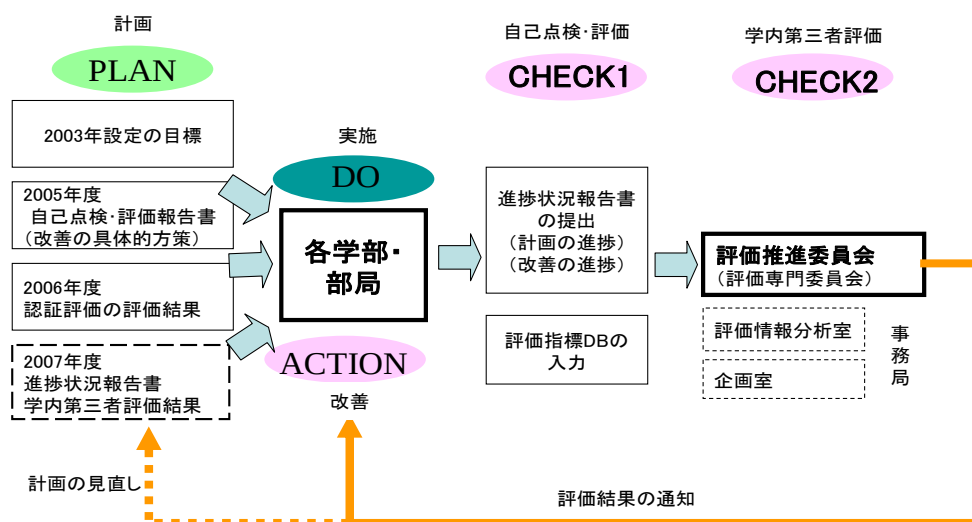
○実施概要

各部局が、実施要領にしたがって自己点検・評価を実施し、その結果を「進捗状況報告シート」の「Ⅳ.進捗状況報告」に記述し、評価専門委員会に提出する。

2008年度大学自己点検・評価の対象期間は2007年5月1日から2008年4月30日。

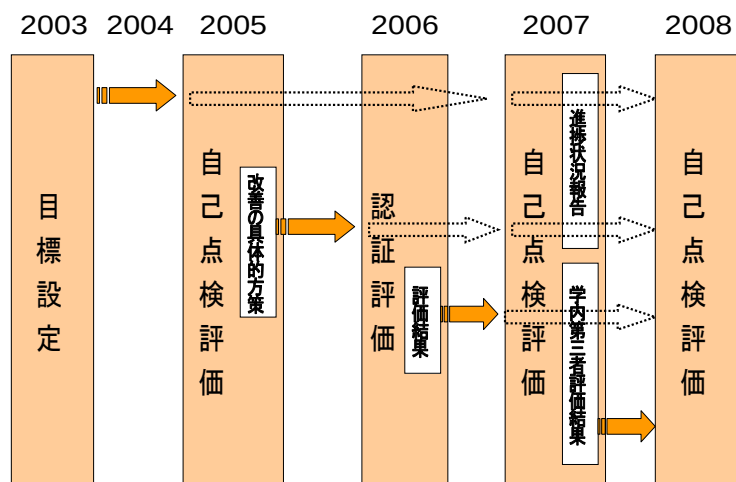
15

2008年度の自己点検・評価プロセス図



16

2008年度自己点検・評価の構造



17

○実施スケジュール(2008年度)

- (1) 6項目の指標について各部局と協議(3月)
- (2) 大学基礎データの収集(4月16日～6月18日)
- (3) 事前の説明会の開催(5月)
- (4) 自己点検・評価の実施およびシートの提出(6月2日～6月30日)
- (5) 学内第三者評価による評価結果(原案)の作成(7月1日～8月29日)
- (6) 評価結果(原案)の部局への返却および意見交換(9月1日～9月12日)
- (7) 進捗状況報告シートの修正・追加・再提出(9月13日～9月30日)
- (8) 評価結果(案)の公示・意見申立の機会(10月6日～10月14日)
- (9) 評価結果の確定(10月31日)
- (10) 評価結果の公表(11月4日)

18

○実施内容(2008年度)

～2008年度実施要領より

- (1) 6項目の指標について各部局と協議(3月)
「5. 学生の受け入れ」「7. 国際交流」「8. 学生生活」「11. 教員組織」「14. 図書館」「16. 財務」の指標(案)について、それぞれ、入試部、国際教育・協力センター、学生部、キャリアセンター、学長室、図書館、財務部と協議して定める。
- (2) 大学基礎データの収集(4月16日～6月18日)
評価情報分析室は昨年までと同様の手順で大学基礎データの資料を収集し、関西学院評価指標データベースに掲載するとともに、本学ホームページにて公表する。
- (3) 事前の説明会の開催(5月)
大学自己評価委員会(説明会)を5月7日(水)に、大学執行部自己評価委員会(説明会)を5月22日(木)にそれぞれ開催し、評価情報分析室が実務的な作業内容を説明する。また、各学部・研究科・センター等から要望があれば、**個別に説明会を開催**する。

19

実施内容

- (4) 自己点検・評価の実施およびシートの提出(6月2日～6月30日)
各学部・研究科は、それぞれ**個別自己評価委員会と執行部が共同**で自己点検・評価を実施し、進捗状況報告シートの「IV.進捗状況報告」にその結果を記述し、評価専門委員会に提出する。
なお、自己点検・評価の対象期間は2007年5月1日から2008年4月30日とし、**記述する内容は「現状説明」および「改善の具体的方策」とする**。提出締切は6月30日(月)とする。
- (5) 学内第三者評価による評価結果(原案)の作成(7月1日～8月29日)
評価専門委員会の各委員は、提出された進捗状況報告シートの内容を確認し、シートの「V.学内第三者評価」の欄にその評価結果を記述する。その後、評価専門委員会で評価基準を統一するための調整を行い、「評価結果(原案)」を作成する。
- (6) 評価結果(原案)の部局への返却および意見交換(9月1日～9月12日)
評価専門委員会は、各学部・部局等に「評価結果(原案)」を返却する際、相互に内容を説明し意見交換を行う。

20

- (7)進捗状況報告シートの修正・追加・再提出(9月13日～9月30日)
 意見交換を経て、各学部・部局等は必要に応じて記述内容の修正・追加を行う。
 ただし、意見交換までに記述されていた内容の修正は原則として事実誤認や誤字脱字に限る。各学部・部局等は補足説明や追加記述が必要と判断した場合は、シートの「Ⅳ.進捗状況報告、学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述(返却時に事務局が設ける欄)」に記述し再提出する。再提出締切は9月30日(火)。
- (8)評価結果(案)の公示・意見申立の機会(10月6日～10月14日)
 意見交換を経て、評価専門委員会は「評価結果(原案)」を再検討し、必要に応じて評価内容の修正・追加を行い、各学部・部局から再提出されたシートに合わせて「評価結果(案)」を作成し公示する。各学部・部局等は公示された「評価結果(案)」に対して意見申し立てができる。意見申し立てがあった場合は、必要に応じて評価専門委員会を開催し「評価結果(案)」を検討する。
- (9)評価結果の確定(10月31日)
 10月31日(金)の評価推進委員会で承認を得て「2008年度大学自己点検・評価結果」として確定する。
- (10)評価結果の公表(11月4日)
 11月4日(火)にホームページ等で公表する。公表する内容は、進捗状況報告シートのうち「Ⅳ.進捗状況報告」、「Ⅴ.学内第三者評価」とする。

○自己点検・評価活動の内容・方法 ～2008年度実施要領より

- (1)実施体制 — 執行部と自己評価委員会 —
 各学部・研究科は、それぞれ**個別自己評価委員会と執行部が共同で自己点検・評価に取り組む**。執筆の分担を決めて各人が書いて提出すればよいということではなく、**現状や課題について意見交換をし、認識を共有して次の施策に反映させられる体制が必要**である。
- (2)評価項目
 各学部・部局等が記述すべき評価項目については「進捗状況報告シートの提出担当部局」を参照。
- (3)目標について
 2008年度の大学自己点検・評価の目標に関しては大きな変更はしない。具体的には2007年度以前から続く、以下の(1)(2)(3)に「(4)2007年度自己点検・評価結果」を加えたものとする。
 (1)2003年度自己点検・評価項目に設定した目標
 (2)2005年度自己点検・評価で記した「改善の具体的方策」
 (3)認証評価の結果
 (4)2007年度自己点検・評価結果
- (4)記述の方法
 進捗状況報告シートの「Ⅱ.目標群」の観点から「Ⅳ.進捗状況報告」の欄に記述する。
 ※ シートは大・中項目ごとになっているが、小項目ごとに分けて記述している場合は、小項目ごとに進捗状況報告をⅡ.目標群の観点からまとめて記す。

(5) 事実 に即した記述

「目標が十分に達成されていない」「改善が進んでいない」場合でも、その事実を課題として記す。もし、記述されている内容と実態が乖離していれば、本学の自己点検・評価活動の信頼性が損なわれ、本学全体に対する社会的信用も失望する。課題・問題があっても情報公開を徹底し、改善の努力を継続することで社会の信頼を獲得することを目指す。

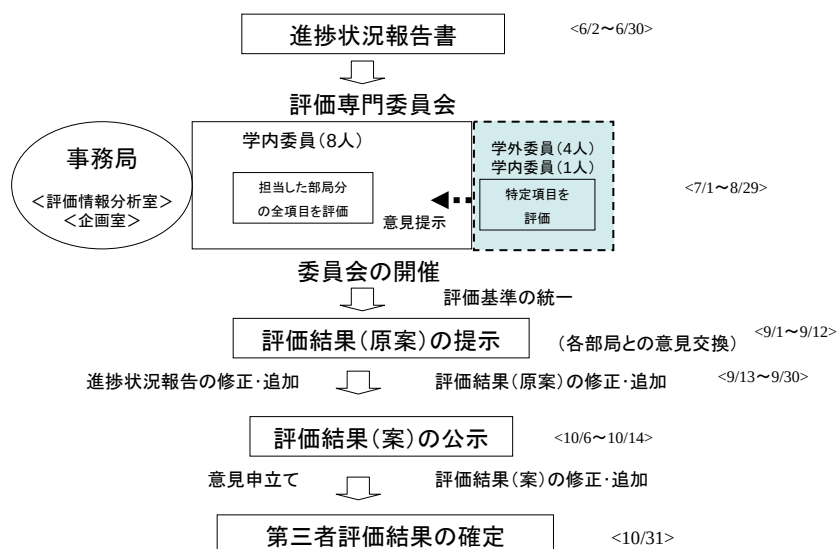
(6) 実証的な説明 — 指標の活用を—

各項目の進捗状況報告シートの「Ⅲ. 評価指標」に＜全学的な評価指標＞を掲載しており、そのデータは、自己評価統合ウェブシステムから閲覧することができる。
また、＜全学的な評価指標＞とは別に、学部独自の＜個別的な指標＞を設定し、その指標に基づくデータを収集して成果を測ってもよい。ある目標に対して指標を一つに絞る必要はなく、いくつかの指標を複合的に見て達成度を測ることも有効である。

(7) 簡潔な記述

できるだけ簡潔に記述する。文字量は項目によって大きく異なることが予想されるが、原則として進捗状況報告シート1枚について1000文字以内とする。
ただし、項目によっては記述すべき要素が多く組み込まれていて、1000文字では説明できないものもある。その場合は、進捗状況報告のセルを1つ追加して記述する。
また、特定6項目の「5. 学生の受け入れ」「7. 国際交流」「8. 学生生活」「11. 教員組織」「14. 図書館」「16. 財務」については定量的な評価に重点を置き、シートに組み込まれた指標データをもとにコメントを記述することとする。

○学内第三者評価制度



△ 2008年度 評価専門委員会 学外委員

植草 茂樹 氏	新日本有限責任監査法人(旧株式会社新日本監査法人) 公会計部マネージャー・公認会計士
大澤 慶子 氏	財団法人大学基準協会特別大学評価員 大阪市立大学名誉教授
佐藤 國雄 氏	財団法人ユネスコ・アジア文化センター理事長 国連大学協力会専務理事
日戸 浩之 氏	株式会社野村総合研究所上席コンサルタント 北陸先端科学技術大学院大学客員准教授

△ 2008年度 評価専門委員会 学内委員

評価情報分析室長
評価情報分析室副室長
評価情報分析室副室長
学内教員6名

25

△学内第三者評価の仕組み

(1)各委員による評価

評価専門委員会の委員は、各学部・部局等から提出された進捗状況報告シートを分担して評価を行い、その評価結果をシートの「Ⅴ. 学内第三者評価」に記述する。

評価専門委員会は学内委員と学外委員で構成する。原則として、学内委員は学部・研究科、研究所などの組織別に評価し、学外委員は特定の項目を評価する。

(2)学外委員からの聞き取り

学内委員が学外委員から評価結果を受け取るとともに、意見交換を行う。

(3)評価基準の統一

学内委員による評価専門委員会を開き、委員相互の評価結果を共有して評価基準の統一(擦り合わせ)を行うとともに、学外委員の評価について吟味し、「評価結果(原案)」を作成する。

26

(4)「評価結果(原案)」の返却

「評価結果(原案)」を各学部・部局等に返却する際、相互に内容を説明し意見交換を行う。必要に応じて進捗状況報告の追加記述を求める場合がある。

また、各学部・部局等が施策を企画・立案していくための参考情報として、他大学の事例などの関連資料を提供できるように努める。

(5)「評価結果(案)」の作成

評価専門委員会は、各学部・部局等の「評価結果(原案)」に対する意見を聞き、評価結果(案)を作成し、公示する。公示期間中、各学部・部局等は「評価結果(案)」に対して意見申し立てを行うことができる。意見申し立てがあった場合は必要に応じて評価専門委員会を開き「評価結果(案)」を再検討する。

(6) 評価推進委員会への提出

評価結果(案)を評価推進委員会に提出し、評価結果として確定する。

△学内第三者評価の基準

～2008年度実施要領より

2003年自己点検・評価項目に設定した目標、2005年度自己点検・評価で記した「具体的方策」、認証評価の結果、2007年度自己点検・評価結果、の観点から、以下の基準によって評価を行い、長所や課題を記す。

- ・掲げられた目標が実現しているか(実現に向かっているか)
- ・すべき施策が実施されているか(実施に向かっているか)
- ・改善すべき点が改善されているか(改善に向かっているか)
- ・施策の成果を測る仕組みを持っているか
- ・実際に成果が出ていることが実証されているか

※その他

- ・評価は「進捗状況報告シート」の進捗状況報告欄の内容を中心とする。

評価の表現について

◇よく使っている表現

- ・「優れている」「改善が進んでいる」「評価できる」「順調に進展している」「認められる」「大きな進展である」「妥当である」「～が伺える」「～が見られる」「～している」
- ・「期待される」「～することが好ましい」「留意されたい」「～が問題である」「改善の必要がある」
- ・「～することが望まれる」「～することが求められる」「～する必要がある」「記述が求められる」「記述が欲しい」「記述されたい」「記述されていない」

◇避けている表現

- ・主観的な評価や表現
- ・形容詞による表現(「古い」など)
- ・断定的な表現(「べきだ」など)
- ・敬語

○2008年度からの試み

△特定6項目での定量的評価の試行

2007年度に各学部・部局等や評価専門委員などから出された改善提案に、「数量的なデータによる客観的評価が可能なものは定量的な評価に重点を置き、文章を記述する労力を減らす工夫が必要である」との指摘が複数あった。このため、2008年度は20の大項目のうち数量的なデータで測りやすいと思われる6項目について、数量的なデータを中心とした自己点検・評価を試行した。

6項目は以下の項目とし、それぞれの項目の指標(案)を評価情報分析室が作成して関係部局と協議して定めた。

「学生の受け入れ」「国際交流」「学生生活」「教員組織」「図書館」「財務」

△自己点検・評価統合ウェブシステムの構築

自己点検・評価作業の効率化・簡素化従来の「関西学院評価指標データベース」を発展させ、「自己評価統合ウェブシステム」を構築。

昨年まで、評価情報分析室と執筆担当者との間で各学部事務担当者が大量のシートのやりとりをしていたが、このプロセスを省き、自己評価の作業はすべてウェブ上で行えるようにした。さらに、従来の評価指標データベースは学内のパソコンからしか見ることができなかったが、これを改め、学外のパソコンからも認証(ID、パスワード)によって見られるようにした。

各学部事務担当者は大幅な作業量の軽減になった。執筆担当者についても、同じ画面上で項目ごとに2007年度以前の自己評価の記述や認証評価の評価結果などを見ることができるようになり、同じ画面から評価指標データベースにもアクセスできて数量的なデータを確認しながら自己点検・評価ができるようになり、実効性が高まった。

定量的評価の試行

例)国際交流(国際教育・協力センター)

○基礎的な状況を継続的に観測する指標

指標	公開/非公開	全学的な視点	個別の視点	単位	2004	2005	2006	2007	2008	備考
指標1 国際交流協定締結機関数	公開	○	機関	—	51	67	82	85		
指標2 国際交流協定締結国数	公開	○	国	—	19	21	21	23		
指標3 海外からの学生の受け入れ	国 数	公開	○	国	10	9	12	11		
	外国人留学生 正規	公開	○	人	328	358	391	404		
	外国人留学生 交換	公開	○	人	40	56	79	89		
	外国人留学生 正規	公開	○	%	1.8	1.9	2.0	2.0		外国人留学生÷在籍学生数
	外国人留学生 交換	公開	○	%	0.2	0.4	0.4	0.4		
	その他 (セミナー等による受け入れ)	公開	○	人	26	17	28	18		
指標4 海外への学生の派遣	国 数	公開	○	国	14	14	13	15		
	人 数 長期	公開	○	人	128	139	119	160		
	人 数 短期	公開	○	人	237	195	207	249		
	在籍学生比率 長期	公開	○	%	0.7	0.7	0.6	0.8		海外へ派遣した学生数÷在籍学生数
	在籍学生比率 短期	公開	○	%	1.3	1.0	1.1	1.2		
	長期	公開	○	人	4	4	1	8		
指標5 人的国際学術研究交流 (受け入れ教員数)	短期	公開	○	人	19	21	30	16		
	長期	公開	○	人	9	11	8	8		
指標6 人的国際学術研究交流 (派遣教員数)	短期	公開	○	人	450	455	403	375		
	長期	公開	○	人	4	4	1	8		

○施策の目標の達成度を測る指標

指標	公開/非公開	全学的な視点	個別の視点	単位	2004	2005	2006	2007	2008	備考
指標7 国連ボランティア(UNV)の参加者数	公開	○	人	8	12	10	10			

注) 全学的な視点とは国際教育協力センターの進捗状況報告シートに表示される項目
 個別の視点とは各学部の進捗状況報告シートに表示される項目
 注) 正規、交換について
 正規とは学位取得目的(大学院生は特別学生を含む)、交換は正規以外で大学院短期留学を含む
 注) 長期、短期について
 指標4・1: 1学期以上を「長期」とし、1学期未満を「短期」とする。
 指標5・6: 1年間以上を「長期」とし、1年間未満を「短期」とする。
 注) 指標3・4・5・6について
 学部、研究科、センター等を合計した人数とする。

http://www.kwansei.ac.jp/hyouka/houkokuzyo/zengaku/2007/jko/6.5.pdf - Microsoft Internet Explorer

ファイル(E) 編集 移動(M) お気に入り(A) ヘルプ(H)

アドレス(A) http://www.kwansei.ac.jp/hyouka/houkokuzyo/zengaku/2007/jko/6.5.pdf

コピーを保存 検索 選択 80% Adobe Reader 7.0

進捗状況報告

※ 2007年度
進捗状況報告
シート(例)

シラバスについては、2007年度から大学要覧を廃止し、ネット上のシラバスに統一した。授業評価の結果については、各学部のFD委員会や学部別の研究会を開催するなどして、学部長のリーダーシップの下に授業評価の原データを活用しながら授業改善へと繋げていけるよう、教務委員会のもとにあるFD部会で検討に入った。その際、改善の客観的な指標についても検討していく。また、学部でのFD活動において『授業改善のエッセンス』の積極的な活用の方策を探っていく。また、授業改善の客観的な指標を作成することによって、教育の質の改善を客観的に見ることができるよう工夫を行っていく。また、大学院でのFD活動に関しては、授業評価の方法について全学的なガイドラインを作成し、各研究科が独自の工夫を行って2007年度から実施することになった。また、シラバスの作成についても検討に入った。

学内第三者評価

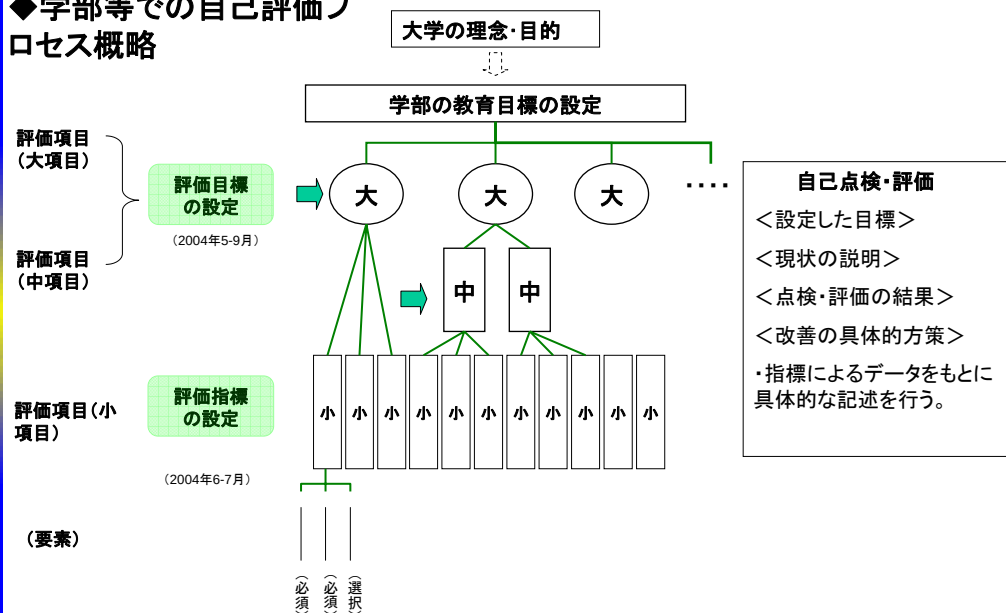
全学的意思統一が困難な状況の中で、シラバスの統一や授業評価の全学的な実施などが次第に実現したことは評価できる。
 ただし、大学基準協会が2006年度に受けた認証評価の評価結果において、助言として「授業評価は2005年度に全学で実施しているが、その結果を授業改善にどのように反映させるのか具体的な方策が明確にはなっていない」との指摘を全学的に受けており、一層の努力が望まれる。
 大学としては全学的な傾向を分析した報告書を作成しているが、学部においても2005年度およびそれ以降の授業評価の結果を分析し、それに基づいてFD活動の具体的な方策を定め、早急には実施していくことが強く求められる。2008年度には大学設置基準が改正され、大学院に続いて大学においてもFDは義務化される予定である。2010年度には大学基準協会に対して助言を受けた点について改善報告書を提出する必要がある。授業評価およびFD活動については2007年度の重点政策課題として取り組むべきである。
 2006年度の授業評価に関する教員のコメントの提出率が低いのは、本学の教育の質の向上に関する取組みの信頼性を問われかねない。2008年度に全学的な授業評価を実施する際は、各学部・研究科で2005年度のデータと比較し、3年間で改善がどのように進んだかについて検証する必要がある。取組みや改善の進展に関しては透明性が高く、検証が可能で実証的な説明ができるように取り組むことが望まれる。

2008年度より大学設置基準が改正され、FDが義務化されるので本格的な取り組みを急ぐ必要がある (※)
 ※大学設置基準 (2008年度改正)
 第25条の3
 (教育内容等の改善のための組織的な研修等)

完了

スタート 受信トレイ KPC読... Microso... 文書1... 関西学... 関西学... http://...

◆学部等での自己評価プロセス概略



33

◆評価指標の設定

- ・計画の達成状況を測るための客観的な指標 → 達成度評価
- ・水準を測るための代表的な指標 → 水準評価
- ・認証評価における実証的な記述に活用

評価項目				設定した評価指標・評価データ	
評価項目 (大学基準協会+KG独自*)				コード NO.	基本的な評価指標・指標データ
大項目	中項目	小項目 及び 要素 (無印=必須、○=選択、◎=特に大学院)			
0	理念・目的・教育目標	0.0.1 理念・目的等		0.0.1.S1	本学の育成した人材（卒業生）に対する社会（企業）の評価 ー全体の就職決定率（就職決定者／就職希望者） 大企業（従業員数1,000人以上）への就職率
		大学・学部、大学院研究科の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性		0.0.1.S2	卒業生の大学の教育に対する評価ー総合教育研究室（総研）による卒業生調査の質問項目「Q7. スクールモットー（マスカラー・フオア・サービス）をどの程度意識していますか」への肯定的な回答の比率（参考値は1999年10月調査時のもの）
		大学・学部等の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性		0.0.1.S3	卒業生の大学の教育に対する評価(2)ー総研による卒業生調査の質問項目「Q4. 自分の子供等、身内に開学への進学を勧めたいと思いますか」に「思う」と答えた人の比率（参考値は1999年10月調査時のもの）
				0.0.1.S4	卒業生の大学の教育に対する評価(3)ー総研による卒業生調査の質問項目（Q4-2. (Q4.で「思う」と答えた方が）その理由を選んでもらう項目で「スクールモットーに共感できる」を選んだ人の比率（参考値は1999年10月調査時のもの）

34

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 進む 検索 お気に入り メディア

アドレス(AD) https://www.asp-user.jp/jmaac/kwangaku/101_menu.asp

KWANSEI GAKUIN
関西学院自己評価統合ウェブシステム

JMA

◆メインメニュー◆

関西学院評価項目・指標

基本的な指標データ
(関西学院)

大学基礎データ
(大学基準協会)

自己点検・評価

評価情報分析室からのお知らせ

記入日: 2008年05月29日 [編集](#)

- 2008年度の①基本的な指標データ(関西学院)、②大学基礎データ(大学基準協会)を順次提出しております。
- 進捗状況報告シートのアップロードの締め切りは6月30日(月)までとなっております。(6月30日以降の変更はできませんのでご注意ください。)

※質問等お問い合わせは、評価情報分析室までお願いします。
外線 0798-54-6875
内線 20810、20822
E-mail: jikohyouka@kwansei.ac.jp

管理者用マスク編集

Copyright (C) 2005 Japan Management Association. All rights reserved.

ページが表示されました

35

KWANSEI GAKUIN
関西学院評価指標データベース

JMA

◆関西学院評価項目・指標 選択メニュー◆

項番	評価項目	項番	評価項目
0	理念・目的・教育目標	10	社会貢献
1	キリスト教主義教育	11	教員組織
2	人権教育	12	事務組織
3	ボランティア活動・教育	13	施設・設備
4	教育研究の組織	14	図書館および図書・電子媒体等
5	学生の受け入れ	15	管理運営
6	教育内容・方法	16	財務
7	国際交流	17	危機管理
8	学生生活	18	自己点検・評価
9	研究活動と研究環境	19	情報公開・説明責任

関学: 関学独自の評価項目

[メニューに戻る](#)

Copyright (C) 2005 Japan Management Association. All rights reserved.

ページが表示されました

36



KWANSEI GAKUIN

関西学院自己評価統合ウェブシステム



◆項番0 理念・目的・教育目標

0.0.1 理念・目的等

評価項目 及び 要素 (無印=必須、○=選択、◎=特に大学院)	コード No.	基本的な指標	収集責任部署	算式	単位	参考値	2002年度
大学・学部、大学院研究科の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性	0.01.S1	本学の育成した人材(卒業生)に対する社会(企業)の評価 →全体の就職決定率(就職決定者/就職希望者)	キャリアセンター	就職決定者/就職希望者	%		94
大学・学部等の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性		大企業(従業員数1,000人以上)への就職率	キャリアセンター	大企業就職決定者/民間企業就職決定者	%		62
◎ 大学院研究科の理念・目的・教育目標とその達成状況							
	0.01.S2	卒業生の本学の教育に対する評価(総合教育研究室(総研)による卒業生調査の質問項目「スクールモットー(マスロー・ファラサー)をどの程度意識していますか」への肯定的な回答の比率(参考値は1999年10月調査時のもの)	評価情報分析室	「時々意識する」以上/回答者	%	80.6	
	0.01.S3	卒業生の本学の教育に対する評価(総合教育研究室(総研)による卒業生調査の質問項目「自分の子供等、身内に關する進学を勧めたいと思いますか」に「思う」と答えた人の比率(参考値は1999年10月調査時のもの)	評価情報分析室	「思う」/回答者	%		
	0.01.S4	卒業生の本学の教育に対する評価(総合教育研究室(総研)による卒業生調査の質問項目「自分の子供等、身内に關する進学を勧めたいと思いますか」に「思う」と答えた人の比率(参考値は1999年10月調査時のもの)	評価情報分析室	「スクールモットー」に共感できる/回答者	%	31.7	
	0.01.S5	在学生の本学の教育に対する評価(総合教育研究室(総研)による卒業生調査の質問項目「自分の子供等、身内に關する進学を勧めたいと思いますか」に「思う」と答えた人の比率(参考値は1999年10月調査時のもの)	評価情報分析室	「大いに役に立つ」「かなり役に立つ」「役に立つ」/回答者	%	94.6	93
	0.01.S6	本学出身でキリスト教関連活動に従事する者(牧師を含む)の数	宗教センター	卒業時点の累計			
	0.01.S7	理念の周知について(1)→理念・教育目標を宣布する発行物・行事などの種類・数	広報室/評価情報分析室	発行物種類 発行合計部数			
	0.01.S8	理念の周知について(2)→総合コース「関学2学」の履修者数	教務部	履修者数	人		

0.0.2 理念・目的等の検証

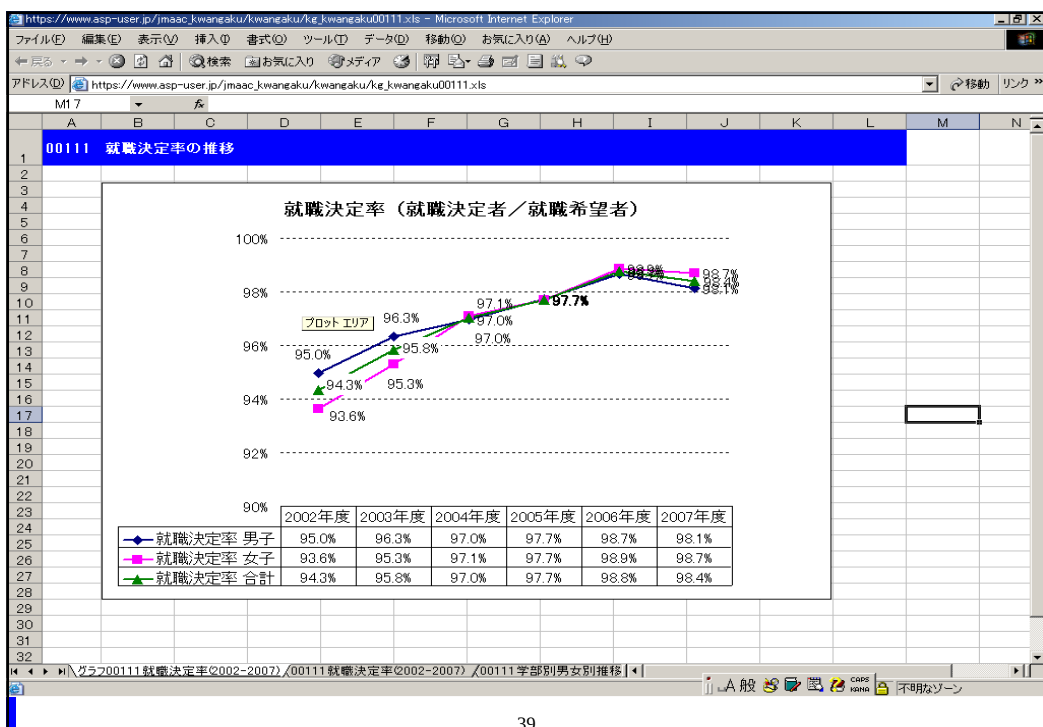
評価項目 及び 要素	コード	基本的な指標	収集責任部署	算式	単位	参考値	2002年度

←戻る

	収集責任部署	算式	単位	参考値	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	基本的な指標 データNo.	該当する 大学基礎 データ	該当する学内データ
企 望	キャリアセンター	就職決定者/就職希望者	%		94.3	95.8	97.0	97.7	98.8	98.4	00111		「年次報告」 「管理職会議資料」
	キャリアセンター	大企業就職決定者/民間企業就職決定者	%		62.0	60.0	60.5	65.3	67.9	63.9	00112		「年次報告」 「管理職会議資料」
教育研究センターの 程度	評価情報分析室	「時々意識する」以上/回答者	%	80.6				82.8			00121		総研「卒業生調査報告書」 ・1999年10月調査 ・2005年7月調査
新入生による 調査	評価情報分析室	「思う」/回答者	%	85.1				83.5			00131		総研「卒業生調査報告書」 ・1999年10月調査 ・2005年7月調査
新入生による 調査		「スクールモットー」に共感できる/回答者	%	31.7				29.7			00141	総研「卒業生調査報告書」 ・1999年10月調査 ・2005年7月調査	
在学1学期 の割合		評価情報分析室	「大いに役に立つ」「かなり役に立つ」「役に立つ」/回答者	%	94.6	93.4		95.0		96.3		00151	総研「CCA調査基本報告書」 ・第12回(2003年2月)調査 ・第13回(2004年11月)調査
教 育	宗教センター	卒業時点の累計											
宣 布	広報室/評価情報分析室	発行物種類											
		発行合計部数											
部 門	教務部	履修者数	人				570	585	504	621			「年次報告」

	収集責任部署	算式	単位	参考値	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	基本的な指標 データNo.	該当する 大学基礎 データ	該当する学内データ

38



39

00111 就職決定率

	2002年度			2003年度			2004年度		
	男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計
就職希望者数	1,388	1,196	2,584	1,575	1,358	2,933	1,481	1,277	2,758
就職決定者数	1,318	1,120	2,438	1,517	1,294	2,811	1,436	1,240	2,676
就職決定率 (就職決定者/就職希望者)	95.0%	93.6%	94.3%	96.3%	95.3%	95.8%	97.0%	97.1%	97.0%

	2005年度			2006年度			2007年度		
	男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計
就職希望者数	1,588	1,473	3,061	1,663	1,598	3,261	1,724	1,535	3,259
就職決定者数	1,552	1,439	2,991	1,641	1,580	3,221	1,692	1,515	3,207
就職決定率 (就職決定者/就職希望者)	97.7%	97.7%	97.7%	98.7%	98.9%	98.8%	98.1%	98.7%	98.4%

グラフ・学部別
で閲覧できます。

40

00111 就職決定率および就職率の推移（学部別・男女別）

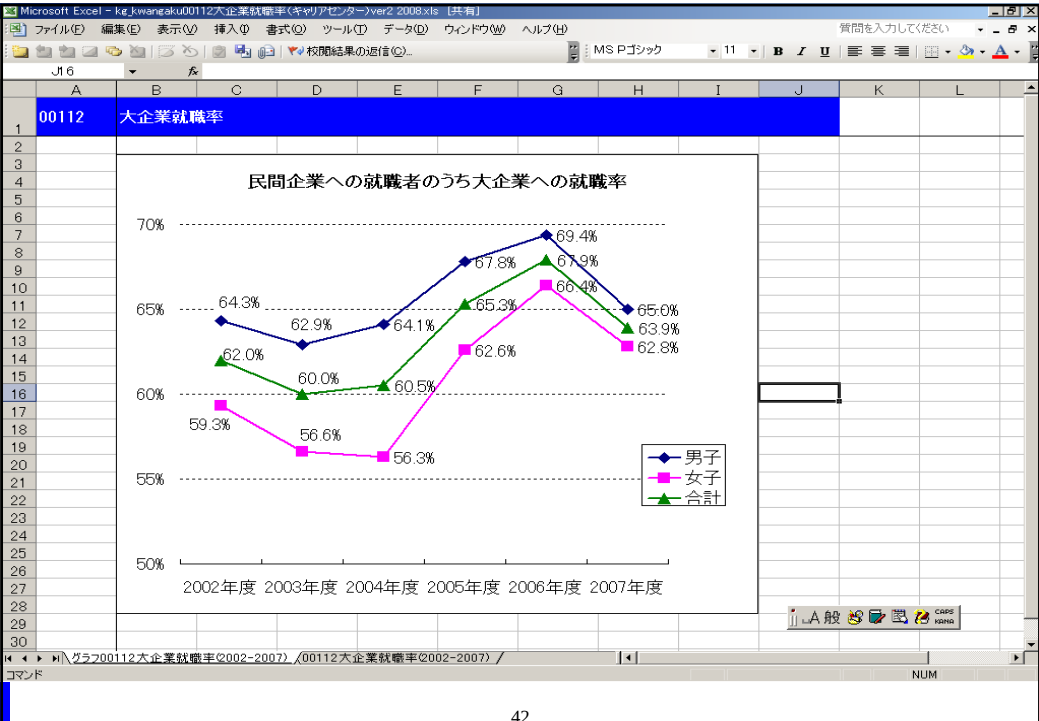
注1：就職決定率＝就職決定者／就職希望者
注2：就職率＝（就職決定者＋自営）／（卒業生－進学者）

【男子】	2004年度			2005年度			2006年度			2007年度		
	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率
神学部	16	100.0%	30.8%	15	100.0%	60.0%	11	100.0%	71.4%	16	100.0%	54.5%
文学部	248	94.8%	64.0%	249	95.0%	69.4%	281	95.3%	75.5%	219	97.4%	79.3%
社会学部	267	96.1%	76.3%	246	98.9%	81.4%	261	98.4%	86.5%	289	96.8%	85.3%
法学部	450	96.3%	62.8%	405	96.4%	68.2%	394	99.1%	81.3%	457	97.3%	78.4%
経済学部	459	97.2%	77.9%	437	98.3%	81.7%	452	99.5%	88.1%	404	98.6%	89.9%
商学部	471	98.0%	76.8%	454	98.3%	80.5%	362	99.0%	87.1%	401	99.1%	87.0%
理工学部	107	96.0%	61.5%	302	97.0%	84.7%	213	98.9%	89.7%	249	99.0%	90.0%
総合政策学部	183	98.5%	80.5%	228	98.9%	83.3%	222	99.5%	90.2%	228	99.0%	93.4%
合計	2,201	97.0%	72.5%	2,336	97.7%	77.9%	2,196	98.7%	85.2%	2,263	98.1%	85.5%

【女子】	2004年度			2005年度			2006年度			2007年度		
	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率
神学部	10	100.0%	42.9%	4	100.0%	33.3%	9	100.0%	71.4%	13	100.0%	70.0%
文学部	452	96.9%	74.5%	473	96.1%	79.1%	561	98.3%	86.6%	474	97.9%	87.6%
社会学部	369	97.6%	81.0%	369	97.7%	83.2%	368	99.1%	91.9%	378	99.7%	92.1%
法学部	220	99.0%	75.0%	217	99.4%	75.1%	252	99.0%	82.6%	216	97.0%	86.8%
経済学部	179	95.9%	80.5%	190	99.4%	84.8%	204	98.9%	93.4%	186	100.0%	94.4%
商学部	226	98.4%	85.8%	292	98.8%	86.2%	204	98.9%	92.0%	233	99.0%	90.8%
理工学部	28	100.0%	80.0%	64	96.8%	85.7%	47	100.0%	96.0%	48	100.0%	100.0%
総合政策学部	214	94.8%	76.2%	260	96.7%	86.5%	254	99.5%	89.5%	270	98.3%	90.3%
合計	1,698	97.1%	78.3%	1,869	97.7%	82.3%	1,899	98.9%	89.0%	1,818	98.7%	90.1%

【総計】	2004年度			2005年度			2006年度			2007年度		
	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率	卒業生	就職決定率	就職率
神学部	26	100.0%	35.0%	19	100.0%	50.0%	20	100.0%	71.4%	29	100.0%	61.9%
文学部	700	96.3%	71.1%	722	95.8%	75.9%	842	97.4%	83.1%	693	97.8%	85.1%
社会学部	636	97.0%	79.0%	615	98.2%	82.5%	629	98.9%	89.7%	667	98.5%	89.1%
法学部	670	96.9%	66.8%	622	97.5%	70.7%	646	99.0%	81.9%	673	97.2%	81.0%
経済学部	638	96.8%	78.6%	627	98.6%	82.6%	656	99.3%	89.8%	590	99.0%	91.3%
商学部	697	98.2%	79.7%	746	98.5%	82.8%	566	99.0%	88.9%	634	99.1%	88.4%
理工学部	135	97.3%	66.7%	366	97.0%	85.0%	260	99.5%	89.8%	297	99.2%	91.9%
総合政策学部	397	96.5%	78.2%	488	97.7%	85.0%	476	99.1%	91.0%	498	98.6%	91.7%
合計	3,899	97.0%	75.1%	4,205	97.7%	80.0%	4,095	98.8%	87.0%	4,081	98.4%	87.6%

41



42

Microsoft Excel - kg_kwangaku00112大企業就職率(キャリアセンター)ver2.2008.xls [共有]

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) 挿入(I) ツール(T) データ(D) ウィンドウ(W) ヘルプ(H)

質問を入力してください

MS Pゴシック 11 B I U

E5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	00112 大企業就職率											
2												
3												
4												
5		2002年度			2003年度			2004年度				
6		男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計		
7	大企業(従業員数1,000人以上)への就職者数	780	603	1,383	865	667	1,532	849	639	1,488		
8	民間企業への就職者のうち大企業への就職率	64.3%	59.3%	62.0%	62.9%	56.6%	60.0%	64.1%	56.3%	60.5%		
9												
10		2005年度			2006年度			2007年度				
11		男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計		
12	大企業(従業員数1,000人以上)への就職者数	941	804	1,745	1,016	944	1,960	1,016	908	1,924		
13	民間企業への就職者のうち大企業への就職率	67.8%	62.6%	65.3%	69.4%	66.4%	67.9%	65.0%	62.8%	63.9%		
14												
15												
16												
17												
18												
27												
28												
29												

コマンド

00112大企業就職率(2002-2007) /

NUM

グラフで経年変化を閲覧できます

43

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(I) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス http://www.asp-user.jp/jmaac_kwangaku/101_menu.asp

KWANSEI GAKUIN 関西学院自己評価統合ウェブシステム JMA

◆メインメニュー◆

- 関西学院評価項目・指標
- 基本的な指標データ (関西学院)
- 大学基礎データ (大学基準協会)
- 自己点検・評価

評価情報分析室からのお知らせ

記入日: 2008年05月29日 編集

- 2008年度の①基本的な指標データ(関西学院)、②大学基礎データ(大学基準協会)を順次掲出しております。
- 進捗状況報告シートのアップロードの締め切りは6月30日(月)までとなっております。(6月30日以降の変更はできませんのでご注意ください。)

※質問等お問い合わせは、評価情報分析室までお願いします。
 外線0798-54-6875
 内線20810、20822
 E-mail:jikohyouka@kwansei.ac.jp

管理者用マスク編集

Copyright (C) 2005 Japan Management Association. All rights reserved.

ページが表示されました

インターネット

44

基礎的な指標(41表)

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Mozilla Internet Explorer

ファイル 編集 表示 実行 実行メニュー ツール ヘルプ

戻る 進む 検索 印刷 印刷範囲 印刷範囲 印刷範囲

アドレス https://www.asp-user.jp/jmaac.jwanganu/301_list.htm

KWANSEI GAKUIN 関西学院自己評価統合ウェブシステム

◆基本的な指標データ(関西学院)

検索 実行 戻る 進む 印刷 印刷範囲 印刷範囲 印刷範囲

検索責任部署: すべて スタータス: すべて 検索実行

リンク部分をクリックすると、並べ替えることができます。

コード	名称	データ収集対象年度(○印=新規収集分)	収集責任部署	最終更新日	ステータス
コード	名称	参考値 2003 2004 2005 2006 2007 2008	収集責任部署	最終更新日	ステータス
00111	就職決定率および就職率の推移	● ● ● ● ● ○	キャリアセンター	2008/05/01	登録済み
00112	大企業就職率	● ● ● ● ● ○	キャリアセンター	2008/06/23	登録済み
00121	総合教育研究「卒業生調査(1999年10月および2006年7月調査) の「キャリア・モチベーション・キャリア・アサーティブ」をの 程度意識しているかの集計表	1999 ● ● ● ● ●	評価情報分析室	2007/04/01	登録済み
00131	総合教育研究「卒業生調査(1999年10月および2006年7月調査) の「キャリア・モチベーション・キャリア・アサーティブ」をの 程度意識しているかの集計表	1999 ● ● ● ● ●	評価情報分析室	2007/05/01	登録済み
00141	総合教育研究「卒業生調査(1999年10月および2006年7月調査) の「キャリア・モチベーション・キャリア・アサーティブ」をの 程度意識しているかの集計表	1999 ● ● ● ● ●	評価情報分析室	2007/05/01	登録済み
00151	総合教育研究「カリキュラム・アンケート調査(2003年2月および2004 年11月調査)の「G10、大学生活の目標と達成」の集計表	● ● ● ● ● ○	教務部	2008/05/01	登録済み
100211	寄附講座の講座数・寄附印付枚	● ● ● ● ● ○	教務部	2008/05/01	登録済み
10111	評価情報分析室調査(総合教育研究「カリキュラム・アンケート調 査」の結果をの「キャリア・モチベーション・キャリア・アサーティブ」をの 程度意識しているかの集計表)	● ● ● ● ● ○	評価情報分析室	2007/04/01	登録済み
10121	総合教育研究「卒業生調査(1999年10月および2006年7月調査) の「キャリア・モチベーション・キャリア・アサーティブ」をの 程度意識しているかの集計表	1999 ● ● ● ● ●	評価情報分析室	2007/04/01	登録済み

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 7

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Microsoft Internet Explorer

ファイル(E) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス http://www.asp-user.jp/jmaac.kwangaku/101_menu.asp

KWANSEI GAKUIN
関西学院自己評価統合ウェブシステム

JMA

◆メインメニュー◆

関西学院評価項目・指標

基本的な指標データ
(関西学院)

大学基礎データ
(大学基準協会)

自己点検・評価

評価情報分析室からのお知らせ

記入日:2008年05月29日 [編集](#)

●2008年度の①基本的な指標データ(関西学院)、②大学基礎データ(大学基準協会)を順次提出しております。

●進捗状況報告シートのアップロードの締め切りは6月30日(月)までとなっております。(6月30日以降の変更はできませんのでご注意ください。)

※質問等お問い合わせは、評価情報分析室までお願いします。
外線 0798-54-6875
内線 20810、20822
E-mail:jikohyouka@kwansei.ac.jp

管理者用マス編集

Copyright (C) 2005 Japan Management Association. All rights reserved.

ページが表示されました

インターネット

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(I) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る → 検索 検索 お気に入り メディア

アドレス http://www.asp-user.jp/moac/kwansei/302_list_kiso_daigaku.asp 移動

KWANSEI GAKUIN 関西学院自己評価統合ウェブシステム

◆大学基礎データ(大学基準協会)

検索条件 クリア

コード: 名称:

収集責任部署: ステータス: 検索実行

[リンク部分をクリックすると、並べ替えることができます。](#)

コード	名称	データ収集対象年度(COEP新規収集分)							収集責任部署	最終更新日	ステータス
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008			
01-01	(表01)全学の総定員数:学科・大学院研究科等(2009年5月1日現在)	●	●	●	●	●	●	○	企画室	2008/05/22	登録済み
01-02	(表02)全学の総定員数:学科・大学院研究科等(2007年度以降(表01と同様))				●	●	●		企画室	2007/06/01	登録済み
02-01	(表03)開設授業科目における専攻比率				●	●	○	教務部	2008/05/22	登録済み	
02-02	(表04)単位互換協定に基づく単位認定の状況			●	●	●	○	教務部	2008/05/01	登録済み	
02-03	(表05)単位互換協定以外で大学独自に行っている単位認定の状況			●	●	●	○	教務部	2008/05/01	登録済み	
02-04	(表06)卒業率	●	●		●	●	○	教務部	2008/06/23	登録済み	
02-05	(表07)大学院における学位授与状況	●	●	●	●	●	○	教務部	2008/06/23	登録済み	
02-06	(表08)就職・大学院進学状況	●	●	●	●	●	○	キャリアセンター	2008/05/01	登録済み	
02-07	(表09)国家試験合格者			●	●	●		キャリアセンター	2008/05/01	登録済み	
02-08	(表10)公開講座の開講状況			●	●	●	○	教務部	2008/05/01	登録済み	

2018

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Microsoft Internet Explorer
 ファイル(E) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)
 戻る 進む 検索 検索 お気に入り メディア
 アドレス http://www.asp-user.jp/jmaac_kwangaku/101_menu.asp 移動 リンク

KWANSEI GAKUIN
関西学院自己評価統合ウェブシステム

◆メインメニュー◆

- 関西学院評価項目・指標
- 基本的な指標データ
(関西学院)
- 大学基礎データ
(大学基準協会)
- 自己点検・評価

管理者用マスタ編集

評価情報分析室からのお知らせ

記入日: 2008年05月29日 [編集](#)

- 2008年度の①基本的な指標データ(関西学院)、②大学基礎データ(大学基準協会)を順次掲出しております。
- 進捗状況報告シートのアップロードの締め切りは6月30日(月)までとなっております。(6月30日以降の変更はできませんのでご注意ください。)

※質問等お問い合わせは、評価情報分析室までお願いします。
 外線:0798-54-6875
 内線:20810、20822
 E-mail:jikohyouka@kwansei.ac.jp

Copyright (C) 2005 Japan Management Association. All rights reserved.

ページが表示されました インターネット

関西学院自己評価統合ウェブシステム - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス http://www.asp-user.jp/jmaac_kwanaku/603_edit_tenken.asp?%18t=2&kid=21

KWANSEI GAKUIN
関西学院自己評価統合ウェブシステム

◆自己点検・評価 進捗状況報告

学部: 文学部

大項目	中項目	進捗状況報告書			
		2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
7 国際交流		X	W	X	登録
		削除	削除	削除	

自己点検評価の記述 履歴管理

配付	2008年度	
	文学部	評価情報分析室
提出	登録	登録
評価結果(原案)		登録
再提出	登録	
評価結果(案)		登録
評価結果(最終案)		登録
～ 予備 ～	登録	登録

記述上の留意事項について
評価情報分析室より

記入日: 2008年06月02日

大学自己評価委員会(説明会)等で案内して
いましたとあり、「7 国際交流」について指標を
進捗状況報告シートの「IV 進捗状況報告」の
欄に貼付しております(全学的な視点、学部の
み)。

なお、研究科についてはこの対象から外すこと
とし、昨年度と同じ様式のシートで自己点検・
評価を行うことが決定されました(評価推進委
員会、2008.5.30)。

ページが表示されました

51

KWANSEI GAKUIN

HPにおいて各部局、各項目、各年度の報告書をすべて公表

自己点検・評価報告書、認証評価結果等一覧

【編集者: 広報室】

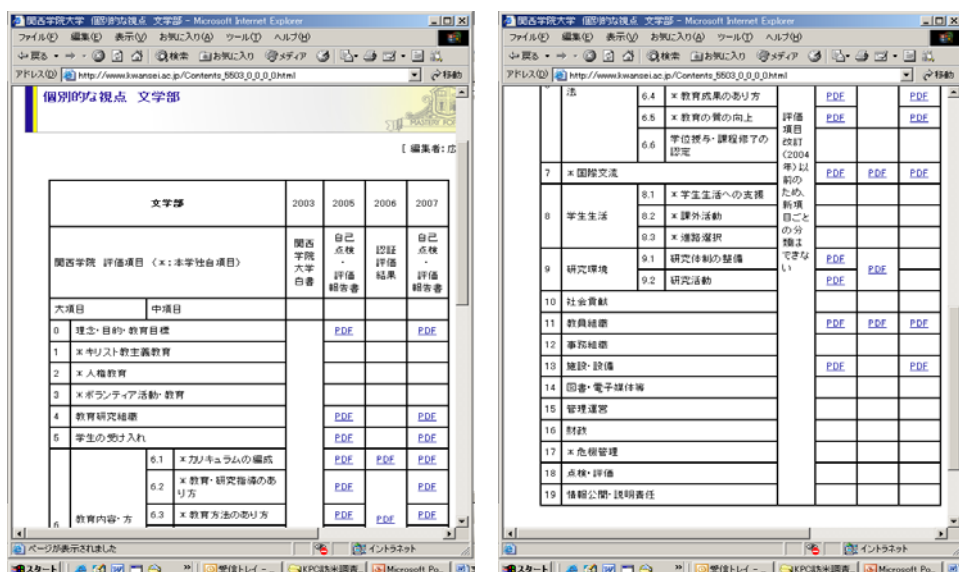
本学の自己点検・評価は「全学的な視点」と「個別的な視点」で実施しており、下表の○印はそれ
ぞれの視点による自己点検・評価の実施項目です。「全学」と「学部」の研究科(研究科・センタ
ー)をクリックすると、それぞれの視点での自己点検・評価報告書(2005、2007年度)、認証評価結
果(2006年度)等の内容が評価項目ごとに見られます。

関西学院 評価項目 (※: 本学独自項目)		全学的な視点		個別的な視点	
大項目	中項目	全学	学部	研究科	研究科・センター
0	理念・目的・教育目標	○	○	○	○
1	キリスト教主義教育	○	-	-	-
2	人権教育	○	-	-	-
3	ボランティア活動・教育	○	-	-	-
4	教育研究推進	○	○	-	-
5	学生の受け入れ	○	○	○	-
6	教育内容	6.1	カリキュラムの編成	○	○
		6.2	教育・研究現場のあり方	-	○
		6.3	教育方法のあり方	○	○

6.5	教育の質の向上	○	○	○	-
6.6	学位授与・課程修了の認定	-	○	○	-
7	国際交流	○	○	○	-
8	学生生活	8.1	学生生活への支援	○	-
		8.2	課外活動	○	-
		8.3	進路選択	○	-
9	研究環境	9.1	研究体制の整備	○	○
		9.2	研究活動	○	○
10	社会貢献	○	-	-	-
11	教員組織	○	○	○	○
12	事務組織	○	-	-	-
13	施設・設備	○	○	○	-
14	図書・電子媒体等	○	-	-	-
15	管理運営	○	-	-	-
16	財政	○	-	-	-
17	危機管理	○	-	-	-
18	点検・評価	○	-	-	-
19	情報公開・説明責任	○	-	-	-

52

評価推進委員会に対してではなく、社会に対して説明責任を果たす



文学部		2003	2005	2006	2007
関西学院 評価項目 (※: 本学独自項目)		関西学院 大学 図書	自己 点検 評価 結果 報告書	認証 評価 結果 報告書	自己 点検 評価 結果 報告書
大項目	中項目				
0	理念・目的・教育目標		PDE		PDE
1	※キリスト教主義教育				
2	※人権教育				
3	※ボランティア活動・教育				
4	教育研究結果		PDE		PDE
5	学生の受け入れ		PDE		PDE
6	6.1 ※カリキュラムの編成		PDE	PDE	PDE
	6.2 ※教育・研究指導のあり方		PDE		PDE
	6.3 ※教育方法のあり方		PDE	PDE	PDE

国際交流		2003	2005	2006	2007
6.4	※教育成果のあり方		PDE		PDE
6.5	※教育の質の向上		PDE		PDE
6.6	学位授与・課程修了の認定				
7	※国際交流				
8.1	※学生生活への支援		PDE	PDE	PDE
8.2	※課外活動				
8.3	※進路選択				
9.1	研究体制の整備		PDE	PDE	PDE
9.2	研究活動		PDE		PDE
10	社会貢献		PDE	PDE	PDE
11	教員経歴		PDE	PDE	PDE
12	事務経歴		PDE	PDE	PDE
13	施設・設備		PDE	PDE	PDE
14	図書・電子媒体等				
15	管理運営				
16	財務				
17	※危機管理				
18	点検・評価				
19	情報公開・説明責任				

53

◆次年度に向けて

～2008年度実施要領より

＜2009年度＞各学部・部局による「目標の再設定」

2009年度は、基本構想や大学中長期計画が定まることを前提に、各学部・部局による「目標の再設定」に取り組むことを予定している。

2004年度に2003年度に遡って目標を設定した際は認証評価が迫っていたこともあり、性急な目標設定を余儀なくされたが、その後の自己点検・評価活動、認証評価の受審を経て、自己点検・評価の質の向上には、的確な目標設定が必須の条件となることが認識された。

2009年度の目標設定においては、基本構想や大学中長期計画と学部・部局の目標との整合性・体系性の確保や、目標の抽象性－具体性の基準統一、達成度の検証を可能にする指標や基準の設定、定量的な評価が可能な項目と定性的な評価を重視すべき項目の切り分けなどが求められる。各学部・部局で労力と時間をかけて検討する必要がある、2009年度は進捗状況報告などを実施せず、目標の再設定に専念する。

54

◆課題

- ・法人による将来構想と大学の中長期計画が整合的でなく、十分に合意されていない。Planのプロセスに問題がある。
- ・教育・研究の成果に関して定量的アプローチの枠組みが十分に構築されていない。
- ・2004年度に各項目に設定した目標は具体性に差があり、達成度について検証可能なものに設定しなおす必要がある。
- ・認証評価のPDCAと独自計画のPDCAを統合させる枠組みが十分に構築されていない。

☆2008年度に法人・大学が一体となって新基本構想を策定しMission、Vision、Strategyを全学で合意する。それにより、PDCAの一貫したプロセスを構築し、マネジメントの質の向上を目指す。

☆まず、教育に関する指標の作成に取り組む。ディプロマ・ポリシーの明確化とともにラーニングアウトカムを検証できる仕組みを検討する。

☆2009年度に評価項目ごとの目標を再設定する。目標間の整合性を高め、体系化を実現し、検証が可能な目標設定に取り組む。

55

◆課題(2) 担当者として思うこと

1. PDCAを回すための枠組み、規程、制度など外枠は一応整備され、各部局の一定の理解も得られたが、実質的な自己改革はまだこれからである。
2. 中間年の自己点検・評価スタンスを確立する必要がある。
どのような評価姿勢で臨むのか。
どこまで強制力を持たせるか？ また、持てるのか？
実質的に各部局の改革に繋がるかが最も大切。
3. 各種のデータを収集しているが、十分な分析と、法人、大学、各部局への提供ができていない→**現事務局の人数では対応できない。**
4. 評価結果の、学院、大学運営への反映が十分ではない。
5. 予算とどう連動させるのか？

56

6. 毎年の評価は、各部署の「進捗状況報告シート」と「各種データ」による評価であるので限界がある。
もし、記載内容に虚偽があってもわからない。特に学外評価専門委員は学内事情に詳しくないのでチェックできない。
→学内評価専門委員と事務局のチェックが重要。→限界がある。
7. 評価専門委員による評価にばらつきがある。
基準の統一を行う会合を持っているが、詳細な統一はできない。
→個々の評価専門委員の意向を尊重する傾向になる。
→事務局の事前・事後チェックが重要。
8. スケジュールがタイトであり、短期間での評価では十分な対応が出来ない。
9. 評価は、「なるほど」「よく見ている」、などと思わせる部分がある方がよい。→信頼性の確保。形骸化の防止。

10. 評価は、よく分かる表現でなければいけない。表現はよく練らなければならない。
11. 事実の列挙にとどまり、記述内容が十分でない自己点検・評価が見受けられる。
→自己点検・評価の意味が理解できていない。2年目の形骸化。
12. 昨年度と同じ表現の自己点検・評価が見受けられる。
→自己点検・評価の意味が理解できていない。2年目の形骸化。
13. 学内に、自己点検・評価や手法に理解のある人材を増やす必要がある。
14. 各部署に社会の動き、情報を提供しなければならない。
→各部署はあまり情報が入らない。能動的ではない。あまり切迫感がない。
15. 各部署がデータを見ていない。利用していない。
16. 自己点検・評価における有用な情報を、分かり易く外部に発信する必要がある。

関西学院大学

本日のご報告は以上です。
ご清聴
ありがとうございました。

関西学院大学 進捗状況報告シート（例）

I. 部局と評価項目・要素

対象部局	キャリアセンター
執筆者名	
大項目	8 学生生活
中項目	8.3 進路選択
小項目	8.3.1 進路選択（就職指導）
要素	（必須要素）学生の進路選択に関わる指導の適切性 （必須要素）就職担当部署の活動上の有効性 （選択要素）就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置状況 （選択要素）学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性 （選択要素）就職統計データの整備と活用の状況 （選択要素）資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性

II. 目標群

(1) 2003年度自己点検・評価項目に設定した目標

○○○○○○○○○、なお数値化できる目標として以下のとおり設定する。 1. 就職支援セミナー満足率 80%以上 2. 自己分析・自己PR志望動機作成セミナーの参加率 70%以上 3. 就職率 80%以上（卒業者に占める割合） 4. 女子学生職掌別就職率（総合職・専門職（男女同等の処遇）など） 80%以上
2005年度以降に設定した目標

(2) 2005年度自己点検・評価で記した「改善の具体的方策」

[illegible]

(3) 認証評価の結果

[illegible]

(4) 2007年度自己点検・評価結果

・進捗状況報告

[illegible]

・ 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

[illegible]

- [illegible]

特別委員からの意見

＜全学的な指標＞

8.3.1.S1	卒業時の進路決定率
8.3.1.S2	女子学生の職掌別就職状況（総合職、準総合職、専門職、一般職）
8.3.1.S3	就職部（キャリアセンター）主催プログラム（ガイダンスなど）への参加率
8.3.1.S4	就職部（キャリアセンター）の卒業予定者に対する調査「あなたは就職決定先に満足していますか」に対する肯定的な回答の比率、男女別比較（就職決定届提出時のアンケート）

	就職支援セミナー参加者へのアンケート調査による満足度
	自己分析・自己PR志望動機作成セミナーの参加率

Ⅱ. 目標群について（自己点検・評価関連）

進 路 選 択	○施策の目標の達成度を測る指標			単位	2004	2005	2006	2007	備考
	指標1	関係強化企業への就職者の比率		%	11.4	11.5	13.7	14.5	関係強化企業はキャリアセンターが定めた58社とする。 関係強化企業への就職者数÷就職決定者数
	指標2	第一回キャリアガイダンスの有効性について		%			82.3	78.9	(文系学生対象・第一回キャリアガイダンスのアンケートで5段階評価のうち評価が高い5または4と答えた回答者の割合)
	○基礎的な状況を継続的に観測する指標			単位	2004	2005	2006	2007	備考
	指標3	就職決定率		%	97.0	97.7	98.8	98.4	就職決定者÷就職希望者
	指標4	就職率		%	75.1	80.0	87.0	87.6	(就職決定者÷自営)÷(卒業者一進学)
	指標5	就職先への満足度調査		%	97.1	93.5	93.5	98.0	内定企業への満足度(就職決定時のアンケートより) 「非常に満足」「満足」「やや満足」「普通」「やや不満」「不満」「おおいに不満」の7段階評価のうち「やや満足」以上
	指標6	人気上位100社への就職者の比率		%	16.4	14.9	20.6	21.7	人気企業100社はリクルートワークス発表による 人気企業100社への就職者数÷就職決定者
注) 指標2は、2006年度から調査開始。 注) 指標5の2004年度、2005年度は、「満足」「まあまあ満足」「やや不満」「不満」の4段階評価のうち「まあまあ満足」以上。									

[illegible][illegible]

＜評価推進委員会からの評価＞（実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室）

[illegible][illegible]

評価項目と進捗状況報告シートの提出担当部局（大学・学部）

382

関西学院大学

評価項目と進捗状況報告シートの提出担当部局（大学院・研究科、研究所、センター等）

評価項目			全学的な視点	個別的な視点														注1 参照	注2 参照	注3 参照
大項目	中項目	小項目		神学 研究科	文学 研究科	社会学 研究科	法学 研究科	経済学 研究科	商学 研究科	理工学 研究科	総合政策 研究科	言語 研究科	人間福祉 研究科	経営戦略研究科 後期課程	司法 研究科	経営戦略研究科 会計専門職専攻	経営戦略研究科 経営戦略専攻			
0	理念・目的・教育目標	0.0.1 理念・目的等	学長室	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
5	学生の受け入れ	5.0.1 入学受け入れ方針等（門戸開放）																		
		5.0.2 学生募集方法、入学選抜方法																		
		5.0.3 入学選抜の仕組み（学内推薦制度）																		
		5.0.4 入学選抜方法の検証																		
		5.0.6 「飛び入学」		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		5.0.8 社会人学生の受け入れ																		
		5.0.9 科目等履修生、聴講生等	教務部																	
		5.0.10 外国人留学生の受け入れ	国際教育C																	
		5.0.11 定員管理	学長室																	
		6.1.1 教育課程	教務部																	
6	教育内容・方法	6.1.4 単位互換／単位認定等		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		6.1.11 独立大学院の教育課程																		
		6.1.12 「連携大学院」の教育課程																		
		6.2.3 社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		6.2.4 研究指導等（学生の研究活動への支援を含む）																		
		6.2.5 「連携大学院」における研究指導等																		
		6.3.1 授業形態と授業方法の関係	教務部	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		6.4.1 教育効果の測定	教務部	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		6.4.2 厳格な成績評価の仕組み（成績評価法）																		
		6.5.1 教育改善への組織的な取り組み（教育・研究指導の改善）	教務部	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
7	*国際交流	7.0.1 国際交流（国内外における教育研究交流）	国際教育C	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		7.0.2 国際教育・協力																		
8	学生生活	8.1.1 *学生生活への支援	学生部																	
		8.1.2 学生の抱える問題への対応・相談																		
		8.3.1 *進路選択	キャリアC																	
9	研究活動と研究環境	9.1.1 経常的な研究条件の整備	学長室																	
		9.1.2 競争的な研究環境創出のための措置	研究推進機構																	
		9.1.3 研究上の成果の公表、発信、受信等																		
		9.1.4 倫理面からの研究条件の整備	学長室	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		9.2.1 研究活動	研究推進機構																	
		9.2.2 研究における国際連携																		
10	社会貢献	10.0.1 社会への貢献	学長室																	
		10.0.2 企業等との連携																		
		10.0.3 特許・技術移転	研究推進機構																	
		10.0.4 産学連携と倫理規定等																		
11	教員組織	11.0.1 教員組織	学長室	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		11.0.2 教育研究支援職員																		
		11.0.3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続																		
		11.0.4 教育研究活動の評価																		
		11.0.5 大学院と他の教育研究組織・機関との関係	学長室																	
12	事務組織	12.0.2 事務組織の役割	法入部																	
13	施設・設備	13.0.1 施設・設備等の整備	学長室																	
		13.0.2 先端的な設備・装置																		
		13.0.3 独立研究科の施設・設備等	学長室	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
		13.0.4 夜間大学院などの施設・設備等																		
		13.0.5 本校以外に拠点を持つ大学院の施設・設備等																		
		13.0.8 組織・管理体制	学長室																	
14	図書館および図書・電子媒体等	14.0.2 学術情報へのアクセス（情報インフラ）	大学図書館																	
15	管理運営	15.0.1 大学院の管理運営体制	学長室																	
18	自己点検・評価	18.0.1 自己点検・評価	評価情報分析室																	
		18.0.3 自己点検・評価に対する学外者による検証																		
19	情報公開・説明責任	19.0.2 自己点検・評価	評価情報分析室																	

大学院・研究科の「全学的な視点から」の進捗状況報告シートは、大学・学部の「全学的な視点から」のシートに統合している。

評価項目				個別的な視点								
大項目	中項目	小項目		産業 研究所	総合教育 研究センター	情報 センター	言語 センター	教職 センター	人権教育 研究センター	RCC	災害復興 研究所	先端社会 研究所
0	理念・目的・教育目標	0.0.1 理念・目的等			○	○	○	○	○	○	○	○
11	教員組織	11.0.1 教員組織										
		11.0.2 教育研究支援職員										
		11.0.3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続		○	○	○	○	○	○	○	○	○
		11.0.4 教育研究活動の評価										
		11.0.5 大学院と他の教育研究組織・機関との関係										

注1) 司法研究科は日弁連法務研究財団の認証評価受審のため「2008年度大学自己点検・評価」は実施しない。

注2) 経営戦略研究科のうち、会計専門職専攻は国際会計教育協会の認証評価受審のため、「2008年度大学自己点検・評価」は実施しない。

注3) 経営戦略研究科のうち、経営戦略専攻は2009年度にABEST21の認証評価の受審を予定しており、2008年度に自己点検・評価報告書を作成するため「2008年度大学自己点検・評価」は実施しない。

VI. まとめと今後の課題

まとめと今後の課題

1、まとめ

(1) 自己点検・評価の現況

学校教育法によって自己点検・評価が義務づけられて以来、自己点検・評価は、大学の日常業務として位置づけられているが、その機能・役割・業務内容は、大学によって異なっており、業務担当組織の形態も一律ではない。自己点検・評価の目的や評価項目の設定に関しても、認証評価や法人評価など大学を取り巻く評価制度の導入によって、当初と較べると微妙な変化が見られる。自己点検・評価の現況は、設置者の違いや大学の規模の違いなど当該大学の置かれている状況によって、また、自己点検・評価活動の学内での位置づけや他の学内運営組織との役割分担などによって、予想以上に多様な様相を示しているというのが実情である。そのことを踏まえた上で、あえて、自己点検・評価の現況の一般的特徴を挙げるとすると、点検・評価目的の変化と点検・評価組織の変更を指摘することができる。

1) 点検・評価目的の変化

文科省の説明によると、自己点検・評価とは、「大学が、教育研究水準の向上や活性化に努めるとともに、その社会的責任を果たしていくため、その理念・目標に照らして自らの教育研究活動等の状況について自己点検し、現状を正確に把握・認識した上で、その結果を踏まえ、優れている点や改善を要する点など自己評価を行うこと」とされている。

当初の自己点検・評価は、この文面のように、教育研究活動の現状を正確に把握することが主たる目的であり、その結果をもとに、自らの大学の特徴や問題点を指摘することに重きが置かれていた。それは、活動実態を正確に公表することで対社会的な説明責任を果たす目的と

も合致していた。

しかし、自己点検・評価の目的が、客観的な実態把握という段階から、自ら

掲げる理念・目的の実現度や教育目標の達成度を評価する方向へ主眼が移るにつれ、自己点検・評価は、それ自体が「目的」ではなく、改善・改革や教育目標の達成に向けた有用な情報を入手する「手段」としての意味を強く持つようになってきた。このような変化は、その後、高等教育の質の保証システムとして法制化された認証評価制度が、大学の理念・目的や教育目標の達成度を問題にするようになったことと深い関連がある。特に法人評価において中期目標・中期計画に達成度が問題視される国立大学においては、自己点検・評価の目的は、中期目標・中期計画の達成度を点検・評価することと、殆ど同一視されている。

このような状況を反映して、評価項目の設定の仕方にも変化が生じている。自己点検・評価が努力義務化された当時は、平成3年の大学審議会答申「大学教育の改善について」の中で示された「大学の自己点検・評価項目（例）」が各大学における自己点検・評価項目として設定されていた。しかし、認証評価制度による認証評価の義務化に伴い、各大学が評価申請する認証評価機関が定める評価基準や評価項目に合わせ、また、中期目標・中期計画に記載した事項に合わせ、自己点検・評価項目を変更・修正しているというのが現状である。

2) 点検・評価組織の変更

自己点検・評価が義務化されると、各大学は、自己点検・評価の実施と自己点検・評価報告書を作成するための実務委員会として「自己点検・評価委員会」を設置し、学内規程を整備し、全学的な自己点検・評価の実施体制を整えた。教育研究の実施単位である学部等においても、部局単位の自己点検・評価委員会が設置され、活動情報の収集と報告書の作成という実務を行う体制が整備された。点検・評価項目の多くが教育活動に関わるものであるため、各項目ごとの実質的な点検・評価業務は、現在も、各部局の自己点検・評価委員会に依存して

いる点は変わっていない。各部局から選出される全学の自己点検・評価委員会は、評価項目を設定したり、報告書の書式を整えたり、部局間の調整や取り纏め作業が主たる業務であった。

しかし、自己点検・評価の目的が、大学自らが掲げる理念・目的・教育目標の実現度を点検・評価する方向にシフトするにつれ、また、認証評価が大学という機関を、法人評価も大学法人を評価の対象とすることから、全学の自己点検・評価委員会は、これまでの全学的な調整的な役割に加え、大学の理念・目的・教育目標と関連した各種の情報収集・蓄積・分析・調査など実質的な活動を推進する機能が求められるようになってきた。それに伴い、比較的短期間の任期で委員交代が行われる委員会体制だけでは、期待される自己点検・評価業務を体系的・継続的に実施することが困難となり、点検・評価業務に専従する教職員を中心に構成される「評価室」を常置する大学が増えてきた。さらに、評価業務のみならず、評価結果をもとにした改革・改善に向けた企画立案機能までも担う大学マネジメントの一翼を担う部署が設けられ、名称も評価企画室や経営企画室など大学の実情に合わせて変更されている。評価室（呼称は様々）の責任者は、その殆どは副学長もしくは評価担当理事となっており、自己点検・評価が、大学の重要な活動として定着しつつあることが伺える。

（２）改革・改善への連動

点検・評価結果が改革・改善の方向を示す可能性を含んでいるとしても、実際の改革・改善に直ちに繋がっているかと言えば、現状は必ずしもそうではない。その大きな理由としては、客観的な現状把握を基礎とした自己点検・評価結果からは、直ちに、大学の戦略的マネジメントに資するだけの情報が得られないこと、自己点検・評価は、問題点や課題の指摘には有効に機能するとしても、改善・改革を積極的に動機づけるだけのインセンティブに乏しいこと、などが考えられる。さらには、自己点検・評価項目の設定に大きく影響を与えている認証評価機関の評価基準や項目は、全ての大学に等しく当てはまる共通性の高い項目であるため、各大学の特色を抽出できる設定になっていな

いことも背景の一つとしてあげられる。自己点検・評価結果を改革・改善に連動させるには、自己点検・評価結果のさらなる分析に加え、大学を取り巻く状況についての調査・分析、文教政策の動向の把握などを加味して、大学の意思決定に繋がるだけの情報価値を持たせる工夫を行わなければならない。

1) ボトムアップとトップダウンの調整

自己点検・評価の実施と自己点検・評価報告書を作成するための実務委員会として「自己点検・評価委員会」を設置しているが、認証評価や法人評価への対応や評価業務の継続性の維持、各種資料のデータベース化が求められるようになるにつれ、評価室・企画室・評価企画室などの常置組織とを併存させているケースが増えている。各項目ごとの実質的な点検・評価業務は、現在も、各部局の自己点検・評価委員会に依存している点は変わっていないが、全学的な点検・評価活動の中心は、自己点検・評価委員会よりも、評価室などの常置組織に移ってきている。このような傾向は、評価業務が質量ともに増えたこともあるが、評価活動がマネジメントの一環として大学の執行部体制の中に組み込まれてきていることを物語っている。

教育研究活動の現状を正確に把握し、それを公表することで対社会的な説明責任を果たす目的としていた自己点検・評価活動が、自らが掲げる理念・目的の実現度や教育目標の達成度を評価することを通じて、新たな戦略決定のための手段として活用され始めたことは、自己点検・評価と改革・改善の連動性が高まったきた証左と言える。事実、評価室や評価企画室が充実している大学ほど、組織的・系統的な改革・改善が全学規模で展開されているという印象が強い。その一方で、点検・評価委員会が、全学の活動実態の情報収集のみに役割を限定され、収集した情報の重みづけや評価結果の取捨選択が全て執行部の判断に委ねられるようになるのと、ボトムアップ型の大学運営よりも、トップダウン型の大学運営が常態化することが予想される。調整を誤ると、自己点検・評価は、あくまでルーチンワークとしての自己点検・評価であり、改革・改善の立案は、それとは別の次元の話といったこ

とにもなりかねない。

2) 自己点検・評価と戦略的マネジメント

自己点検・評価結果が大学の戦略的マネジメントに活用されることは当然のことであるが、自己点検・評価活動の学内における相対的独立性を担保しておくことが必要である。近年、学長のリーダーシップの重要性が指摘されたことに伴い、自らの任期期間内に目に見える一定の成果を上げるべく、比較的短期的な目的・目標を〇〇プランとして掲げる学長が増えてきた。勿論そのことは、当面解決すべき課題を構成員等に分かりやすく示すという意味では大いに歓迎すべきことである。しかし、その政策提案は、大学の理念や設置目的と整合し、長期目標の実現のためのマイルストーンとして適切に位置づけられていなければならない。〇〇プランは、夢や希望を語るものではなく、大学の現状の正確な把握と保有資源の適切な見積りの上で、実現可能なものを提示しなければならない。そのためにも、自己点検・評価結果は、戦略的マネジメントにとって必要不可欠なものであるといえる。

本来、自己点検・評価の対象は、教育・研究活動等に限定されるものではなく、学長が掲げる中・短期的な目的・目標設定の妥当性や管理運営体制の評価をも含んでいる。中教審答申（我が国の高等教育の将来像）によると、「保証されるべき高等教育の質とは、教育課程の内容・水準、学生の質、教員の質、研究者の質、教育・研究環境の整備状況、管理運営方式等の総体を指すもの」と考えられている。大学が責任ある高等教育機関として存続し発展を遂げるためには、自己点検・評価委員会は、実務委員会という域に留まることなく、大学のあらゆる活動や管理運営体制を的確に点検・評価できる自己評価能力を高め、大学における内部質保証システムを支える中核的機能を持つ必要がある。自己点検・評価と戦略的マネジメントとは、一方が他方を規定するといった単純な関係であってはならない。レシプロカルな緊張関係があってこそはじめて、共に十全の機能を発揮し、相互に進化するものである。

（３）質保証のための努力

大学教育の質の維持・向上のためには、人的・物的・資金的な資源の大幅な投入が必要であることは言うまでもないが、それらは、大学の裁量権の範囲を超えており、高等教育に対する国の投資や経営体としての法人の裁量と責任に帰せられるべき問題である。大学は外に向けて、そのことの重要性を主張し、社会の理解を求める必要があるが、そのためにも、まず、大学自身による自主的・自律的な努力が何よりも求められている。質保証のための努力とは、自らの使命と設置目的を深く自覚し、自ら掲げた教育目標を実現するため、自らの裁量と責任が及ぶ範囲で、最大限の努力を払い、教育成果を通じて、自らの活動の意味と価値を検証し、改革・改善を行うことである。今回の調査結果から、教育の質保証と繋がる改革・改善の実態を見てみよう。

１）教育内容・方法の改善

教育課程の編成は、大学の裁量に委ねられている。そのため、まず各大学が手がける質保証のための努力は、教育内容や教育方法に関するものが多い。選択肢として用意した項目のうち、「恒常的に実施している」と回答した項目と実施割合を拾い出してみよう。

「カリキュラムの見直し（64.4%）」「少人数教育（65.3%）」「綿密な履修指導（69.5%）」「履修単位数制限（66.0%）」「成績評価の厳格化（73.1%）」などが、比較的高い実施割合を示している。「導入教育（54.2%）」「能力別クラス分け（47.9%）」なども、半数程度の大学で実施されている。反対に実施割合が低いものは、「コースナンバー制の導入（6.7%）」「ポートフォリオの作成（9.3%）」「卒業予定者の総合試験（12.7%）」「学修時間の確保（19.5%）」などである。このうち、「学修時間の確保」は単位計算の基礎要件として定められ、「履修単位数制限」と同様、単位の実質化を目指すものである。しかし、このことの理解が十分でないことを示唆する結果となっている。「コースナンバー制」や「ポートフォリオ」は、多くの大学にとって比較的馴染みが薄いため、実施割合が低いと推察されるが、大学教育

の国際化や学生自身の自己改革を目指す試みとして、今後は、もっと実施割合が増加するものと予想される。

2) 評価システムの構築

法令によって、大学のあらゆる活動を自己点検・評価することが義務づけられているが、恒常的・継続的に「自己評価（70.8%）」を実施している割合は予想より低い。同様に義務づけられている認証評価を含む「第三者評価（45.1%）」も、第一期の受審期間の途中での調査であるため、まだ半数近くの実施割合に留まっている。自己評価の信頼性と妥当性を担保するため、あるいは、特定の分野の活動評価を他者に依頼する「外部評価（17.4%）」に関しては、実施されている割合は非常に低い。評価は自己改革・自己改善のための手段であると言われながら、評価活動実施の直接的動機となっているものは、法令による義務化であることは否めない。教育活動の直接的な受益者である学生による「授業評価（93.5%）」の実施割合は極めて高いが、それは個々の授業についての評価であり、いわゆるプロセス評価の範疇に含まれるものである。これに対して、卒業生が大学の経験を振り返って評価する「卒業生評価（15.1%）」や雇用主が受け入れた学生の能力等を評価する「就職先評価（7.7%）」といったアウトカム評価の実施割合は極めて低い。「教育成果の遅効性」を考えると、大学在籍時の評価のみならず、卒業後の評価についても、調査方法等の工夫をさらに加えた上で、組織的な導入を考える必要があろう。

3) F D ・ S D 活動の実質化

教育の成果は、教育活動の主導権を持つ教員の教育力によるところが大きい。しかし、研究者としてのアイデンティティが高い大学の教員は、教育の成果は学生の資質と能力に依存していると考え、「受け入れの厳格化（59.5%）」によって学生に質を維持することにのみ関心を寄せる傾向がある。勿論そのことは、大学にとって重要なことでは

あるが、今や大学が学生を選抜するのではなく、学生が大学を選択する時代であるといわれている。FDが義務化された背景には、これからの大学教育の質を維持し高めるためには、教育目標を実現するための適切な教育プログラムと教員個人個人の教育力の向上に大きく依存していると考えられるからである。「FDの定期的実施(73.1%)」は、ほぼ定着しつつあるが、単なる教育技術や授業方法の研修会の開催に留まっている可能性もある。教員の教育力の向上のためには、研究業績中心の人事制度の見直しも含め、教員の徹底した意識改革に負うところが大きい。「教員の相互授業参観(31.0%)」「教員の教育評価(35.6%)」「教員報奨制の導入(22.9%)」の割合を見ると、まだその動きは十分なものとは言えない。また、「SDの定期的実施(43.5%)」も、半数にも満たないのが現状である。教員と協力して学生の成長を支える大学職員には、事務処理能力の向上だけではなく、教員が教育研究に専念できる管理運営体制の構築や、学生に対する個人的支援活動など、多くの期待が寄せられている。大学の質の向上に役立つFD・SDの実質化が切に望まれる。

2、今後の課題

(1) 意識改革の徹底

自主・自立を謳う大学にとって、自己評価こそ大学評価の基本でなければならない。認証評価や第三者評価は、あくまで自己評価の信頼性と妥当性をチェックする補完的な機能に過ぎない。自らの責任で自己評価の信頼性と妥当性を高めることは、大学が自律的組織であることの証であり、それが社会の負託に応えることと繋がる。しかし、この点に関する意識改革は十分ではなく、評価は「するもの」ではなく、「されるもの」という受け止め方が依然として強い。

大学評価の目的は、その結果を改革・改善に繋げ、より良い大学を創生するためのものである。改革・改善の主体が大学である限り、大学評価においても、大学は責任ある評価主体にならなければならない。

「他律から自律へ」の意識改革の徹底こそ、内部質保証システムを構

築する上で重要な課題である。

（２）PDCAサイクルの日常化

内部質保証システムの構築とは、大学の管理運営及び教育研究活動の全てにわたり、PDCAサイクルを機能化させ、日常化させる仕組みを整備することである。質保証は、大学という組織にだけ求められるものではなく、組織単位、グループ単位、個人単位で、それぞれの役割と責任に応じ、着実な努力が求められる。教員個人レベルに関して言うならば、授業計画・授業の実施・成績評価・授業改善が、組織的な自己点検・評価結果を待つまでもなく、日常的・継続的に行われることが重要である。職員に関しても同様に、適切な業務評価にもとづく業務改善が絶えず行われる必要がある。そのためにも、大学全体の改善計画の見取り図が作成され、それを構成員が共有し、自らの役割と責任を十分理解することが不可欠である。

（３）教育成果指標の構築

大学教育の質保証は、教育成果を通じてはじめて可能になる。制度や仕組み、教育プログラムや教育方法は、それが優れた教育成果と繋がってこそ意味がある。教育成果を適切に評価できる指標や方法を開発することが、質保証の建設的な論議を進める上で不可欠である。合理的な評価指標を構築しなければ、質保証は、所詮、抽象論・一般論に終わってしまう。各大学は、「何を教育成果と考えるか」「どのような指標で把握が可能か」「どの時点で把握するのが適切であるか」「それを教育の改善に繋げるにはどうすればよいか」などを真剣に考えなければならない。そのためには、様々に考えられている大学評価指標を、「インプット」「プロセス」「アウトプット」「アウトカム」の各次元に区分し、アウトカムの輪郭を具体的な指標を通じて指し示す作業から手がける必要がある。

（４）学生評価の重視

大学教育の直接的な受益者は学生であり、教育成果は学生の成長によって保証されるべきものである。それだけに重視すべきは、大学生生活を通じて学生自身が実感してきた諸能力の向上感・成長感である。近年、教育成果指標として最も注目されているのが Student Engagement といわれる学生評価である。学生評価とは、授業評価だけを意味しているのでもなければ、単なる満足感を聴取するだけのものでもない。大学生活を通じて、どのような能力・技術・態度が身についたかを、学生自身によって評価させることである。自らの諸能力の育成に何が役に立ったのか、大学が提供したプログラムなのか、授業の中身なのか、教育方法なのか、制度なのか、施設や設備なのか、教員なのか、自分の努力のかななどを、総合的に評価させる学生評価には、大学教育の質の向上の直結する情報が多く含まれている。

（５）教員の職能開発

教育の質を向上させ、教育成果を高めるためには、教員の教育力が重要な鍵を握っており、教育職としての職能開発がこれからの重要な課題と考えられる。研究者としての指向性が強い多くの大学教員は、自らが教育職であるという意識は相対的に希薄である。優れた研究者であることによる学生に与える良い影響力は否定できないとしても、それだけで教育職が務まると考えるのは教員の側の甘えである。教育目標の設定、カリキュラムの編成、教育内容や教育方法、成績評価や学位の授与など、実に多くの権限と責任が教員集団に委ねられていることを考えると、高等教育に直接携わるものの職能開発は非常に重要である。初等・中等教育教員の免許制度に代わるものとして義務づけられたFD活動の実質化は、大学が高等教育機関として機能するための不可欠な要件である。

（６）自己評価・自己改革のインセンティブ

多くの良識ある大学人は、自己点検・評価の目的が、より良い大学を創生するためのものであり、改革・改善の主体が大学である限り、大学は責任ある評価主体にならなければならないことは、一般論としては十分理解していると思う。しかし、自己点検・評価が、それに費やす労力の割には、メリットが少ないと感じていることも事実であり、法令で定められているから対応せざるを得ないと考えているというのが偽らざるところである。認証評価にしても法人評価にしても、受審の動機は基本的には同様であろう。そのような中で、自己評価・自己改革の意味を関係者が共有するためには、それ相応のインセンティブが必要である。自己評価・自己改革を継続して行くには、そのことによって学生が良い方向に確実に変わってきているという実感が必要であり、構成員が努力に見合うメリットを互いに享受できたと思えることが重要である。意識改革は、かけ声だけで達成できるものではない。正の強化子としてのインセンティブが、改革に向けたエネルギーを生み出す大きな役割を果たしていることを忘れてはならない。

（生和 秀敏）

本アンケート調査では、以下の大学よりご回答いただきました。ご協力に厚く御礼申し上げます。

[illegible][illegible]

[illegible]

LCA 大 学 院 大 学
グロ ー ビ ス 経 営 大 学 院 大 学
サ イ バ ー 大 学

デジタルハリウッド大学
日本教育大学院大学

ビジネス・ブレークスルー大学院大学
LEC東京リーガルマインド大学

平成 20 年度文部科学省大学評価研究委託事業

「内部質保証システムの構築」

—国内外大学の内部質保証システムの実態調査—

実 施 体 制 (50 音 順)

(2009 (平成 21) 年 3 月 31 日現在)

有 信 睦 弘	(株 式 会 社 東 芝 顧 問)
市 川 一 茂	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
井 村 祥 子	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
小 田 格	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
工 藤 潤	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
志 津 野 予 思	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
鈴 木 弘 一	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
砂 田 亜 理 沙	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
生 和 秀 敏	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
田 代 守	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
田 中 誠	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
谷 富 夫	(大 阪 市 立 大 学)
蔦 美 和 子	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
中 村 安 希	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
早 田 幸 政	(大 阪 大 学)
原 和 世	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
廣 瀬 仁 俊	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
古 川 健 二	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
堀 井 祐 介	(金 沢 大 学)
前 田 早 苗	(千 葉 大 学)
松 口 博 子	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
松 坂 顕 範	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
松 本 仁 実	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
森 田 光 男	(関 西 学 院 大 学)
安 武 隆 明	(財 団 法 人 大 学 基 準 協 会)
山 崎 正 和	(中 央 教 育 審 議 会 会 長)
渡 辺 浩 志	(九 州 大 学)

平成 20 年度文部科学省大学評価研究委託事業

内部質保証システムの構築

—国内外大学の内部質保証システムの実態調査—

2009 年 3 月 31 日 発行

編 集 兼

財団法人 大 学 基 準 協 会

発 行 人

会 長 納 谷 廣 美

〒162-0842 東京都新宿区市谷砂土原町 2-7-13

T E L (03) 5228-2020 F A X (03) 3260-3667

印 刷

日本印刷株式会社
