

評価制度の骨組みについて

工藤典雄
理事・副学長

本稿では、大学運営の重要事項のひとつと思われる「評価」の種類とそれぞれの評価の制度設計の現状と問題点を、特に法人筑波大学に義務づけられた評価を中心にまとめてみる。「評価」そのものの意義や各種評価への提言は、すでに「筑波フォーラム」の66号と67号に、それぞれ教育と研究を分けて特集されているので参考にされたい。「評価」に関する多くの事柄が、いまだ流動的であり、体系が十分熟成されていないため、概説的な表現にとどまる部分が多い点をお許しいただきたい。また、多くの読者にとって最も関心の高い学内組織の評価と個人評価については、法人前に一応の制度設計が評議会に提出されている（注参照）が、具体的な実施には多くの解決すべき課題があり、本稿では、いくつかの問題提起に留める。

注：法人化準備委員会での検討結果は、「組織評価について」は平成15年12

月18日開催の評議会で、「大学教員個人の評価について」は平成16年3月18日開催の評議会でそれぞれ承認されている。

国立大学法人筑波大学における評価

表1に評価の種類をまとめてみた。ここでは、便宜上、法人筑波大学が法的に定められた学外組織から評価を受ける場合を「第三者評価」とし、大学が主体的に行う内部への評価を「学内評価」として大別してある。文部科学省に設置された国立大学法人評価委員会による国立大学法人評価から筑波大学内で実施される教職員の個人評価にいたるまで、多種多様な評価の対象に大学がさらされていることがわかる。これらの評価はすべて自己点検と自己評価が基本となる。また、すべての評価の骨組みの企画・立案や最終的などりまとめ作業は、総務・企画担当副学長が中心となり、学長室

表1 国立大学法人筑波大学における評価の種類

	第三者評価			学内評価	
	国立大学法人評価		認証評価	組織評価 (自己点検・評価)	個人評価
	中期計画	年度計画			
根拠法令	独立行政法人通則法 第34条第1項準用	独立行政法人通則法 第32条第1項準用	学校教育法 第69条の3第2項 第69条の3第3項	学校教育法第69条の3第1項 第369回評議会承認 (15.12.18)	国立大学法人筑波大学の職員任用等に関する規則 国立大学法人筑波大学職員職務評価規程 第372回評議会承認 (16.3.18)
実施機関	国立大学法人評価委員会 大学評価・学位授与機構(教育・研究の状況)	国立大学法人評価委員会	文部科学大臣の認証を受けた評価機関 ・大学評価・学位授与機構 ・大学基準協会 ・日弁連法務研究財団 等	大学執行部	大学執行部(任命権者)
評価対象	全学	全学	全学及び専門職大学院	博士課程研究科 修士課程 学群 附属図書館 附属病院 附属学校教育局 全学センター 本部事務組織	全員
目的	投じられた国費が有効・適切に使用されたかどうかを国として検証	中期目標達成に向けた事業の進行状況の確認	・評価結果が公表されることにより、大学が社会によって評価 ・評価結果を踏まえての大学自らの改善	・アクティビティの向上 ・社会への説明責任 ・インセンティブの付与	アクティビティの向上
概要	・中期目標期間の業績全体を総合評価 ・評価結果は次期中期目標の内容及び運営交付金の算定に反映	当該年度における中期計画の実施状況について総合的な評定	・各認証評価機関が定める「大学評価基準」に従って実施 ・大学の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況について評価 ・専門職大学院の教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について評価	・年度初の各部署の「重点施策」の提出及び公表 ・年度末の各部署の「活動実績報告書」の提出及び公表 ・担当副学長による助言	大学教員：活動実績及び自己評価の「教員情報システム」への入力及びそのデータの公表 大学教員以外：職務評価(定期評定及び特別評定)
時期	6年毎	毎年度	7年以内 ただし、専門職大学院は5年以内	毎年度	大学教員：随時 大学教員以外：定期評定は毎年7月1日

(学長特別補佐と8人の学長補佐)の教員と総務・企画部企画課の職員が連携して行うことになる。教職員からの個人的提言や各部署からの要望は、学長室が吸い上げ集約する。

第三者評価について

国立大学法人は中期目標・中期計画に沿って自主的に法人運営を行い、文部科学省内に設置される国立大学法人評価委員会が教育研究の特性に配慮して事後にその状況を評価する。すなわち、中期計画期間終了時に、教育研究の状況や、業務運営・財

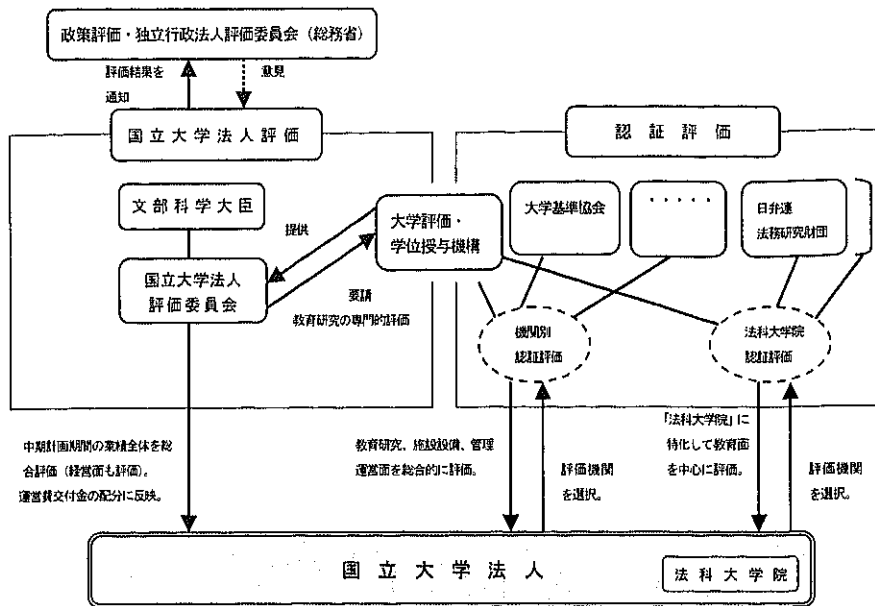


図1 国立大学法人が受ける認証評価と国立大学法人評価の関係

務内容の状況等について、国立大学法人筑波大学が掲げた中期計画の達成状況の評価がなされる。この評価は、国立大学では6年周期で成されるが、評価の取りまとめ作業やその結果を各大学への資源配分（運営交付金の算定）に反映させるため、中期計画終了年度より約2年前までの成果に対して行われると予想される。中期計画の達成評価のうち、教育研究の状況については、その特性に配慮して、大学評価・学位授与機構に評価の実施を要請し、その結果を尊重するとされている（図1）。

国立大学法人評価の根拠となる法令は、独立行政法人通則法である。したがって、

総務省の独立法人評価委員会は国立大学法人評価委員会の評価に対して意見を述べることはできるが、実質的にどの程度の影響力をもつかは、現在のところ不明である。

法人評価の内、教育研究については、実質的に大学評価・学位授与機構が行う。このため同機構では、平成12年度から試行してきた大学評価（全学テーマ別評価、分野別教育評価、分野別研究評価；本学でもいくつかの組織が評価対象に選ばれている）の経験と総括を踏まえて、現在具体的な評価項目や実施方策の検討を進めている。

国立大学法人は、各年度終了時に主として中期計画達成に向けた事業の進行状況を

確認する観点から、各年度の自己点検評価の提出が義務づけられている(表1)。業務運営・財務内容等の状況については、各評価項目について、それぞれ「年度計画を上げて実施している」から「年度計画を実施していない」の4段階の自己評価を行う。その他、大学運営の活性化への特色ある取り組みや工夫、さらに中期目標・中期計画の変更とその理由などを特記事項として記載することができる。一方、教育研究の状況については、前期項目と異なり、年度毎にスコア化した自己評価を行う必要はないが、教育研究への特色ある取り組みや中期目標・計画の変更の検討やその必要性等は、特記事項として記載することが求められている。重要なことは、各年度終了時の評価の積み重ねが、中期計画終了時の評価に反映されることは十分に予想されることである。そのため、各年度計画の具体的・定量的な目標設定とそれに基づく説得力のある自己点検評価(Evidence Based Evaluation)が重要となる。さらに、前向きな中期目標・中期計画の改訂も各年度で積極的に検討する必要がある。

この他、私立大学も含め、すべての大学が受ける教育研究活動等の評価として、機関別認証評価があり、7年以内毎に受けることが学校教育法によって義務づけられている(表1、図1)。これは、文部科学大臣の認

証を受けた評価機関が実施する評価(認証評価という命名の由来)であり、各大学は、複数の評価機関の中から一つを選択することができる。前述の大学評価・学位授与機構も本年1月に評価機関として認定を受けており、多くの国立大学法人は、法人評価の内、教育研究評価分野の実質的な主体でもある同機構を認証評価機関として利用することが予想される。法人評価と認証評価は根拠法令が違う(表1)ため、いくつかの評価項目が異なることは当然予想されるが、どちらも大義は「評価を通じて大学の個性の伸長や教育研究の質的充実に資する」「公共的機関としての大学の社会に対する説明責任を果たす」ということで、大きく異なるとは思えない。同じ機構による2つの評価はいずれも大学の自己点検・評価を基にしているが、教育研究の高度化を目指し大学運営の効率化を懸命に進めている大学にとって、この作業負担ができるだけ少ないことが強く望まれる。大学評価・学位授与機構の評価システムの運営の効率化に期待したい。

なお、専門職大学院である法科大学院では、専門の評価機関により教育研究活動の状況について5年以内毎に認証評価を受けることになる。

教員および教員組織の学内評価について

筑波フォーラム67号の特集の前言に「評価は、教職員個人から始まり、組織の評価、そして最終的には法人筑波大学の評価に連なる。その評価結果は、筑波大学の将来に反映される。評価は、結果として筑波大学を元気づけ、活性化するものであって欲しい」とある。

常日頃、学生を評価することを生業としている教員にとっては、特に、自らが評価される個人評価に関しては、拒否感が強く、評価そのものについてネガティブなイメージが強いことは否めない。しかし、今模索されている評価システムは、これまで評価されることが少なかった教育活動、社会貢献、雑用として片づけられていた大学内のマネジメントに対しても光をあてようとする試みであり、より多くの教員を元気づけ、活性化するものであって欲しいと思う。正直者が馬鹿をみない制度、いろいろな分野で頑張っている人をそれなりに評価できるシステムの構築を目指したい。

定量化しやすい理系の研究成果と違って、人文系の研究成果や前述の大学内外への貢献をどのように評価するかは至難の業であるいわれている。しかし、大学教員は、多様な入学試験や膨大な数の学生の期末試験の採点業務を通して、数値化しにくいデータのクラスター化や序列化を常日頃行っ

たり、いわゆる評価のプロといえる。高度な客観性、公平性、透明性を有する個人や組織の評価の仕組みの構築は、叡智の集積である我が大学にとって、試行錯誤は伴うものの十分可能であると楽観している。

学内評価システムには多様な分野で活躍している教員や組織の活動状況のデータベースが不可欠である。いくつかの組織では、すでに、独自の個人の研究教育のデータベースを作成しているが、大学全体のシステムは、いまだ構築途上にある。現在、各教員の自己申告に基づき、ReaD調査にも対応した基本データベースの作成が進行中である。今後、評価に関するデータベースを追加構築することになる。

(くどう のりお/神経生理学)