

○林 隆之, 齊藤 貴浩 (大学評価・学位授与機構)

1. はじめに

大学の研究活動を対象とした組織評価は、幾つかの先進諸国で変更を伴いながら行われている。日本では平成12年度に大学評価・学位授与機構（以下、機構）が改組設置され、平成12～15年度にかけて国立大学及び大学共同利用機関（最終年度は一部の公立大学を含む）の研究・教育活動等の評価が実施された。

このように評価が制度的に導入される中で疑問としてあがるのは「多大な費用をかけて評価を行う必要が本当にあるのか」という根本的な問いである。また、実際に機構の評価が行われる中でも、大学側からは「評価の評価（メタ評価）が必要だ」という指摘がなされてきた。

そもそもH12年度から機構が行った評価は、評価を行う大学数を絞って試行的に実施したものであり、そこで評価方法の課題を把握・修正し、その後フルスケールの評価が実施される予定であった。実際には、学校教育法の改正による認証評価制度の導入、ならびに国立大学法人化に伴う法人評価の実施により、試行評価とは異なる新しい評価システムを設計することが必要となった。しかしながら、大規模な試行の経験が無駄にすることなく、ある特定の枠組みの下で評価を実施することでどのような効果が生じるか、評価方法のどのような点が大学にとって有効であるのかを明らかにすることは、今後の設計にも参考となろう。

本稿では機構が行った研究評価に焦点を置き、評価方法の適切性、評価実施によって得られた効果、ならびに効果発現のための要因を検討する¹。

2. 分析方法

メタ評価のために、次の調査を行った。

- (1) 各年度の評価実施中・直後における、大学、評価者、関係団体への意見照会（自由記述）
- (2) 評価直後の、評価者へのアンケート調査（主に選択式、H15年度のみ）。回答数は研究評価では128人。
- (3) 評価を受けた全大学へのアンケート調査（主に選択式、

2004年9月実施）。回答数は研究評価の対象となった60の大学学部・研究科等のうち59機関からのべ61件。
(4) 10大学へのインタビュー調査（研究評価以外も含む）
本稿では主に(3)の集計・分析結果を示し、(2)を補足的に説明する。(3)のアンケート調査の質問項目の作成においては、図1のように機構が大学評価を行う目的・目標から、実施行為、結果、効果に至るモデルを作成し、大学評価システムの論理的整合性を再検討するとともに、各内容に対応した質問項目を作成した。

すなわち、機構の大学評価の目的は「大学の活動の改善」「国民の理解と支持が得られるよう支援・促進」の二つであり、これを実現するためにどのような大学評価を目指すのか（目標）として「大学の個性を伸ばす評価」、「大学の主体的な改善を促す評価」、「持続可能な評価」、「公正な評価」、「社会が大学の状況を把握できる評価」などの5つを整理した。さらに、その実現方策として評価方法の基本的枠組みと具体的な評価方法を整理し、アンケート調査では、それぞれの評価方法の実現や課題、ならびに評価目的・目標実現のための方法としての妥当性に関する質問を設定した。

また、評価活動によって得られた直接的な「結果」として、評価結果の妥当性や評価のコスト等があり、さらにそこから得られると想定される大学側の「効果」とし

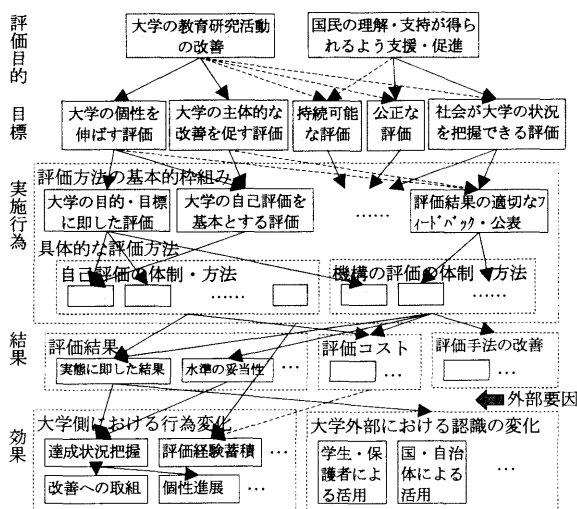


図1 大学評価システムの論理モデル

¹ 教育評価および全学テーマ別評価については、『大学評価・学位授与機構が平成12年度から平成15年度までに実施した試行的評価に関する検証について』、大学評価・学位授与機構(2004)を参照されたい。

て、評価結果に基づく自己認識や意識改革、評価ノウハウの蓄積、研究活動の改善、他活動への負の効果、また、大学外への効果として大学に対する理解増進などを想定し、それぞれについて質問項目を設定した。

3. 評価方法・評価結果のメタ評価

評価方法のメタ評価については当学会で既に一部報告済みであるため²、アンケートから新たに明らかになった課題を挙げる。

①複数の評価目的を有する評価システム設計の難しさ

機構の評価方法の基本的な枠組みは「大学の目的・目標に即した評価」、「自己評価に基づく評価」、「評価結果のフィードバック・公表」など9つであり、これらについて、大学の改善、および社会への説明という目的のために適切であったかという認識を大学に問うた。その結果、いずれについても肯定的意見（1～5の5段階評定で4以上）が回答の89～49%であった（平均値は3.4～4.2）。しかし、全ての項目で大学の改善に比べて、社会への説明のための適切性は7～20ポイント低かった。

これらの基本的枠組みは、大学ごとに環境条件も国や地域から期待される役割も異なる中で、大学がそれぞれに自律性をもって個性的な取り組みを展開することができるように設計されたものである。しかし、しばしば「目的・目標の設定の高低によって、評価結果が変わる」などの批判がなされており、評点に重点をおいたマスコミ報道とあいまって、大学側の不満を生んできた。大学評価に限らず、多くの評価において、行為の改善と社会への説明が評価目的の両輪としてあげられる事が多いが、両者を同時に満たす評価システムの構築は容易ではない。特に、評価結果情報の加工・提供の仕方や、指標の公表など、説明が十分に行われるような仕掛けを意識的に追加設計する必要が指摘される。

②組織としての目的・目標の設定の不慣れ

学部・研究科等が設定する研究活動の目的・目標に即して研究体制や研究支援方策などの評価が行われたが、その結果、最終的な評価報告書は「目的・目標に即していた」（5段階で平均3.6）、「機構による評価報告書の記述は適切であった」（3.5）などの一定の肯定的回答が見られた。その一方で評価者に行ったアンケートでは、「大学が設定した目的・目標が明確」（2.8）、「必要な根拠資料が示されていた」（2.9）「自己評価の水準判断が適切」（2.9）

などの項目について否定的な回答が多い。法人化以前の大学では、組織としての研究活動や研究支援の戦略や方向性を明確に設定した経験が少なく、自己の活動状況を検証する継続的な情報収集も不足しているという課題が明らかになった。

③評価項目の共通化と学問分野間差異のバランス

研究体制や研究支援方策の評価の方法について、総じて適切であったという回答がある程度示された（平均3.5）。詳細に見ると、肯定的意見が少ない項目は、「評価者は十分研修されていた」（3.1）とともに、「設定されていた評価項目や要素が適切」（3.1）であった。

機構の評価では、機構が階層的に評価項目を設定し、その項目ごとに自己評価を求めた。しかし、これらの項目の適切性について、人文・社会系（文、育、経、法）の学部・研究科は、自然科学系（理、工、医、農）と比べて回答が有意に低い。また、「学問分野の特徴に鑑みて適切であった」の質問にも人文・社会系が低く回答している。評価項目の詳細は学部ごとの評価委員会により決定されたが、それでも自然科学系における研究成果や共同研究の特徴を反映した評価項目が既定のものとして使われがちであることは否めず、個人の小規模な活動が中心となる分野において、評価されるべき組織マネジメントの内容を再検討する必要が提議される。

④研究の社会的効果の評価

研究評価では個々の教員から提出された業績調書を基に研究の学術的な水準および社会的効果の判定を行い、組織レベルの集計値と特徴点の記述がなされた。これらの方法や判定された結果の適切性については平均3.3～3.6で一定程度の肯定的意見が得られた。

しかし、逆に評価者に行ったアンケートでは、特に「社会的効果の判定基準が明瞭であった」（2.3）、「社会的効果の判定のための根拠が大学から明確に示されていた」（2.3）が低い。特定の研究プロジェクトの社会的効果を把握することとは異なり、多様な分野の教員の研究業績について、その社会的効果の内容を明らかにして示すことは研究者本人においても容易ではない。それを支援する前提として、分野ごとに多様な研究の社会的効果の概念整理が早急に求められる。

⑤評価コスト

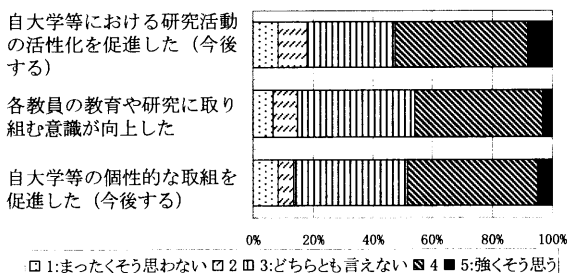
評価のための負担は大きく、「自己評価書の作成のための作業の負担が大きい」という質問には平均4.8という高い回答であった。ただし、評価作業に費やした労力は、大学等の改善のためには妥当」（3.1）、「社会への説明の

² 林隆之、齊藤貴浩ほか（2003）「大学評価システムのメタ評価：大学評価・学位授与機構による研究評価の運営レビュー」、『研究・技術計画学会第18回年次学術大会講演要旨集』, 510-513.

ためには妥当」(3.1)などの質問に見られるように、評価目的との関係において一定の理解はあった。今後は評価の簡素化が求められるとともに、大学内で「評価作業の負担が少数の人員に集中」(平均4.6)していたという事実をふまえて、大学内で評価作業を専門的に支援できる部署の設置とともに、その部署の支援のもとで組織全体としての評価活動への主体的取り組みが求められる。

4. 大学における評価結果の改善効果

評価によって大学の研究活動の改善が促進されたかについて幾つかの質問をしたところ、いずれもほぼ半数程度が5段階で4以上の肯定的回答をしている(図)。



では、具体的にどのような内容の改善が得られたのか。アンケート調査では、評価結果の活用の有無にかかわらず、評価実施以降に大学が行った主な改善・変更事例を挙げてもらい、それらを計画・実施する際に評価がどの程度参考になったかを質問した。これは、評価以外にも、国立大学の法人化を含めて様々な要因が大学の改変を促していることが予想され、評価による実質的效果を過大に解釈することを防ぐためである。

研究評価を受けた60の機関のうち、44機関からのべ158の改善事例が得られた。評価の参考度が5段階で4以上であったものは85%を占めている。

事例として多く指摘された内容は、研究組織の改編、

ならびに戦略形成や研究マネジメントの組織や委員会の新設・再設計であった(表1)。また、総長裁量経費を原資として、研究プロジェクト支援や若手人材育成・萌芽的研究支援などの方策も展開されている。

これらの指摘された活動の多くは、評価が参考になったと回答しているが、自由記述やヒアリングでは、「これまで認識していた積年の課題へ取り組む契機となった」など、評価という形で外部から改めて指摘されることによって、大学内部の意志決定を押し進める機能を有していたことがわかる。また、機構による第三者からの指摘ではなく、大学が自己評価する段階で既に「課題を認識した」(4.0)という回答も高く、評価結果ではなく評価過程にこそ評価の意義があることを認識する必要がある。

一方で、あげられた改善事例には、他大学に見られないような個性的な活動は少なく、他大学と比して遅れている点や改善すべき点として指摘された活動が多い。すなわち、評価では他大学と比して問題点を有する部分の改善を促進する効果は十分あるが、より積極的な改善のためには、評価とは別のインセンティブを提供する必要がある。

また、大学評価のもう一つの目的である社会への説明という点では、各ステークホルダーの理解が増進したという肯定的意見は1~2割にとどまり、3~4割は否定的である。各大学からの評価結果などの情報発信は、大学ホ

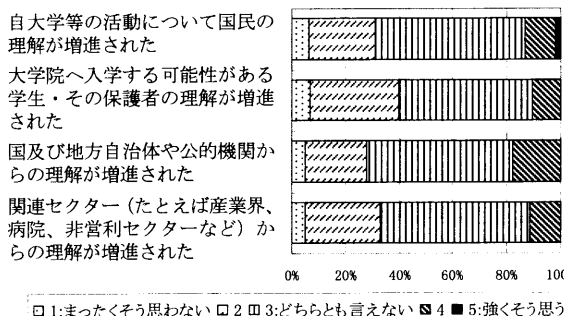


表1 評価の参考度が4以上の改善事例

改善内容	のべ回答数	回答機関数
研究組織の変更・検討(研究科や学科の改組、センターの新設)	11	11(25%)
学長裁量経費・研究科長裁量経費を活用した施策の実施*	11	10(23%)
研究戦略形成や研究マネジメントのための組織・委員会の新設、再構成、機能変化	11	10(23%)
自己評価・外部評価の実施、方法・体制の変更	10	10(23%)
大学・学部内における重点研究の特定・プロジェクト化(21世紀COEプロへの応募含む)	10	9(21%)
採用人事方策の変更(公募制、任期制、教員バランスの改善、人事交流)	9	8(18%)
法人化における中期計画・目標策定への反映	9	7(16%)
学内研究プロジェクト制度実施	9	7(16%)
競争的研究費獲得のための施策実施(申請支援、セミナー、組織的申請)	7	7(16%)

*注) ここには、学内プロジェクト、などの取り組みが入る

ームページ (19大学) や広報誌 (5大学) への掲載に限られ、利用されていない。さらにマスコミによる報道が評価の低い大学を取り上げる傾向があり、社会への理解増進のための評価が、逆に大学の信頼を損ねかねないというジレンマを有している。評価結果を、ステークホルダーが必要とする内容・形式に変換して提供していくことが機構・大学双方に求められる。

5. 研究活動の改善を促した要因のパス解析

一定程度の改善が見られたことを踏まえ、次に疑問として挙げるのが、評価のどのような要因が改善に影響したかである。そのため、パス解析を行った。

アンケートの質問項目の中で、①自己評価の方法の適切性 (12項目)、②機構における評価の方法の適切性 (12項目)、③評価結果の妥当性 (8項目)、④評価による中間的効果 (8項目)、⑤評価による改善効果 (10項目) の5つの質問項目群を選び、それぞれの群内部で因子分析 (主因子法、バリマックス回転) を行い1~4因子を得た。それぞれの因子について、因子負荷量の大きい質問項目を2~3つ (表2参照) 選び、その合計点を観測変数として、パス解析を行い、図5の結果を得た。

その結果、「研究活動の活性化・個性化促進」には「組織の意識変化」と「外部の視点からの意見」が影響した。「自大学の状況把握」からのパスは有意でなかった。

このことは、単に機構の評価によって研究業績の水準

表2 中間的効果・改善効果に関する因子と質問項目

	因子名	質問項目
改善効果	研究活動の活性化・個性化促進	この評価が自大学における研究活動の活性化を促進した (あるいは今後する)。 将来計画 (中期計画を含む) 策定に役立った。 この評価が自大学等の個人的な取組を促進した (あるいは今後する)。
	組織の意識変化	組織の目的や目標を設定することの重要性が、自大学/部局内に浸透した。 研究活動を組織的に運営することの重要性が、自大学等/部局内に浸透した。 自己評価を行うことの重要性が、自大学等/部局内に浸透した。
中間的効果	自大学の状況把握	自大学の研究内容やその水準を把握することができた。 自大学の研究の社会的効果の状況を把握することができた。 研究活動の適切性を把握することができた。
	外部の視点からの意見	他大学等の評価報告書から優れた取組を参考にすることができた。 評価結果により、自大学等以外の者からの新たな視点が得られた。

(評価方法、評価結果の因子と質問項目は、紙面の都合上、省略する)

や研究支援施策等の適切性が判断されるだけでは十分には改善が誘発されず、研究活動の組織的マネジメントの必要性を認識したなどの、組織としての意識変化が改善の有無に影響していることを示している。また、この意識変化に影響を与えている要因は、自己評価の過程で組織の目指す方向性が共有されたなど、自己評価への組織による主体的取組が行われているかであった。

同時に、「他大学の評価報告書を参照した」ことや、「自大学以外の者からの新たな視点が得られた」など、外部参照が得られたと認識している大学は改善が促進されている。外部参照を可能にした背景として、評価結果の表現方式が「優れた点・改善点」を明記するという方法であり、自大学・他大学の長短所を把握しやすかったこと、さらにその背景として、それらを記述する構造である評価項目がある程度設定されていたことが考えられる。

しかし、分野間の違いはある。自然科学系に限ると、全体的に組織の意識変化の回答が肯定的に偏っているため、改善の大小に大きく影響せず、自大学の状況把握のほうが影響している。一方で、人文・社会系に限ると、改善効果、意識変化ともに平均が自然科学系より低く、図5と同様に意識変化と外部視点が改善に影響している。

6. おわりに

本稿は主に大学の評価担当者からいただいたアンケート回答を分析したが、個別の教員レベルでの研究活動の活性化や負の影響などの調査が今後、別途求められる。評価制度は、被評価者のその後の活動を規定するものであることをふまえて、評価実施と並行した継続的な検証が必要であろう。

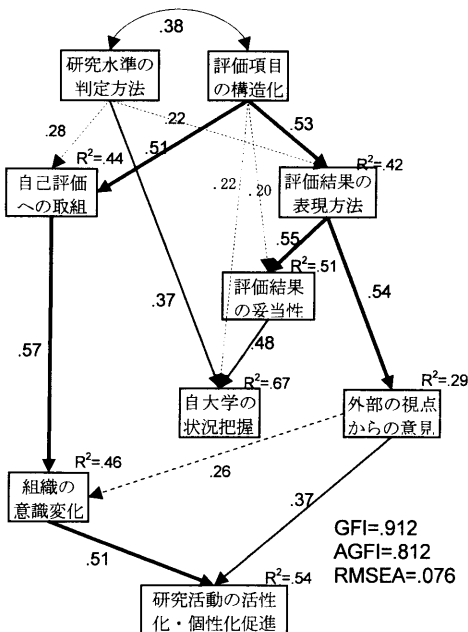


図5 研究活動改善へのパス解析結果