

国立大学教育研究評価委員会（第32回）議事録

1. 日 時 平成25年1月29日（火） 15:00～17:00

2. 場 所 学術総合センター 11階 1112会議室

3. 出席者

（委員）池上委員、大沢委員、梶山委員、小畑委員、杉山委員、関本委員、
戸谷委員、豊田委員、中島委員、マルクス委員、福山委員

（事務局）野上機構長、岡本理事、福島理事、川口特任教授、武市研究開発部長、
鈴木評価研究主幹、河野教授、土屋教授、川嶋客員教授、木村客員教授、
山本客員教授、児島評価事業部長、小笠原評価企画課長 外

議 事

- (1) 実績報告書作成要領の改定に当たり検討すべき事項について
- (2) 評価作業マニュアルの改定に当たり検討すべき事項について
- (3) 今後のスケジュールについて
- (4) その他

・第31回の議事録案が承認された。

（○：委員、●：事務局）

○委員長 定刻になりましたので、始めさせていただきます。この委員会は公開になっております。まず、事務局から配付資料の確認をお願いします。

● 本日お配りした資料は資料1から資料4までの4点になります。資料2につきましては枝番をつけさせていただいており、資料2-1から2-3までご用意しております。また、参考資料として、参考資料1から4までの資料をご用意しております。全て資料の右上肩に番号を付けさせていただいております。お手元の資料に遺漏がございましたら、事務局にお申し付けをいただければと思います。また、机上資料として、ブルーのファイルの基礎資料と第2期中期目標期間の評価実施要項、第1期中期目標期間の評価実施要項等をご用意しております。以上でございます。

○委員長 ありがとうございます。それでは議事に入らせていただきます。

まず、議論いただきたいことが2つございますが、その第1が実績報告書作成要領の改定に当たり検討すべき事項についてでございます。この議題はワーキンググループにおいてご検討いただいておりますので、ワーキンググループ主査の杉山副委員長よりご報告をしていただければと思います。

○ それでは、ワーキンググループにおける検討状況についてご報告・ご説明を申し上げます。

国立大学法人等が評価実施要項に基づいて実績報告書を作成するわけでありませけれども、その作成に際して参考とする実績報告書作成要領の内容の改定に係る幾つかの課題につきまして、ワーキンググループではその課題を5点に整理しまして、これまで検討を進めてまいりました。それらの課題及び検討結果としての見直しの方向性等につきまして、資料2-1、これは「実績報告書作成要領の改定に当たり検討すべき事項について（案）（ワーキンググループ検討結果）」と題が付けられておりますけれども、そこにまとめてございます。また、5つのそれぞれの課題についての詳細につきましては、資料2-2、2-3、参考1から4にまとめさせていただいております。

なお、その5つの課題のうち、1番目「法人が行う自己判定の範囲について」、3番目「文字数等の上限について」、さらに4番目「ウエイトについて」、この3つにつきましては前回の本委員会においてもワーキンググループでの検討状況をご説明させていただいているところでありますけれども、本日はそれらも含めまして、改めてワーキンググループとしての検討結果をご報告させていただくことといたします。

詳細な内容につきましては、事務局よりご説明をいただくこととします。よろしくお願いたします。

● これまでワーキンググループでご審議を賜りまして、おまとめいただきました内容につきまして、事務局から詳細なご説明をさせていただきたいと思っております。お手元の資料2-1をご覧ください。

ただいま副委員長からご報告いただきましたとおり、ワーキンググループでは実績報告書作成要領の改定に当たりまして、検討すべき事項を5点におまとめいただきまして、ご審議を進めていただきました。

この中で1番目「法人が行う自己判定の範囲について」、3番目「文字数等の上限について」、4番目「ウエイトについて」につきましては、前回、昨年6月に開催しました本委員会において、見直しの方向性についてご審議をいただき、ご了承をいただいておりますけれども、前回の本委員会の開催から少々時間が経っておりますので、改めて1番目、3番目、4番目につ

いてもご了承いただきました見直しの方向性についてご説明をさせていただき、その内容についてご確認をいただいた上で、新たに論点の2番目「現況分析における根拠資料・データ例について」、5番目「研究業績水準判定について」の見直しの方向性について、本日ワーキンググループの案をご説明させていただき、ご審議を賜れればと考えてございます。

それでは、まず1点目の法人が行う自己判定の範囲についてご説明いたします。第1期中期目標期間評価におきましては、法人には、中期計画の実施状況を記述の上、小項目、中項目ごとに自己判定をしていただきました。一方で、評価者は、中期計画ごとに段階判定を行い、評価結果としては、中項目ごとの判定及び小項目の判定数を示す方法をとってございました。ワーキンググループでは、この方法への法人及び評価者からのご意見等を踏まえて、見直しの方向性をご検討をいただきました。

法人からのご意見といたしましては、中期計画ごとの判定と判断理由を示してもらわないと自己改善に役立てにくいというご意見が示されております。第2期中期目標期間評価において、仮に法人のご意見に沿った形で、中期計画ごとの判定と判断理由をお示しする場合、法人の自己判定の方法について、中期計画ごとに行う方法に変える必要があるのではないかというのが1点目の論点でございました。

また、第2期中期目標期間評価では、中期計画の段階判定区分に、非常に優れているという区分を新たに設けることとしております。この段階判定区分の変更に伴って、法人が行う自己判定にも同様の区分を設け、4段階とすることが必要かどうかということについてもご議論をいただいております。

一方で、評価者からは、第1期中期目標期間評価の方法への意見として、法人が、中期計画ごとに実施状況のみを記述し、小項目で総括的に達成状況を記述するという方式では、実施状況だけが記載されて、どうしても成果の記述が不明確になる傾向があるために、評価者の視点からすると評価がしにくいというご指摘をいただいていたわけでございます。

併せて、法人が中期計画ごとに自己判定を行う方法に変更した場合に、第1期中期目標期間評価で行っていた小項目、中項目ごとに自己判定を行う必要性をどのように考えるかということが論点でございました。

6月の本委員会でご審議をいただいた結果として、お手元の参考1をご覧ください。法人、評価者からの意見を踏まえ、見直し案としては、達成状況の評価に関しましては、参考1の中ほどにございますように、中期計画ごとに、その実施状況を記述の上、自己判定を3段階で行っていただく方法に見直すことが適当ではないかとのおまとめをいただいております。

法人が行う自己判定の範囲の2点目の論点は、学部・研究科等の現況分析における自己判定

の方法の見直しについてです。第2期中期目標期間評価では、教育の分析項目・観点を、5つの分析項目（10 観点）から2つの分析項目（4 観点）に集約しております。お手元の参考1の裏面の下の部分に、第2期中期目標期間評価において、特に教育の分析項目と観点について集約した内容をお示ししております。このような形で、第2期中期目標期間評価については分析項目・観点を簡素化を図っておりますので、こういった状況の変化も踏まえて、法人に自己判定をどのように行っていたかについて前回ご意見を頂戴しております。

前回いただいたご意見といたしましては、参考1の裏面の見直し案のとおり、第1期中期目標期間評価では分析項目ごとに段階判定を行っていた法人の自己評価を、第2期中期目標期間評価では、観点ごとに自己判定をしていただく方向性についてご了承をいただいているという状況です。

次に、前回、ご意見をいただいたものの2点目でございます。資料2-1で申しますと3番目、文字数等の上限についてどのような形で見直すかという論点です。お手元の資料の参考2を並べてご覧ください。第1期中期目標期間評価につきましては、字数上限は最も多いところで7万から7万5,000、また別添資料につきましても頁制限を設けておりました。

こういった制限について、法人からの意見として、検証アンケートでは、法人からの肯定的な意見は3割程度にとどまっており、中でも特に中期計画数が多い法人から、否定的な回答を頂戴しています。一方で、評価者からは、適切な分量であるという回答が多くなっております。

このような法人、また評価者からの意見を踏まえて、第2期中期目標期間評価において、文字数等の上限をどのように考えるかということについてもご審議をいただいております。検討に際し、第1期中期目標期間評価と第2期中期目標期間評価の非常に大きな変化といたしまして、各法人が設定する中期目標・中期計画の数が大幅に減少しています。そのため、事務局において、仮に、第1期中期目標期間評価の字数の上限等を踏襲した場合、1中期計画当たりの文字数や別添資料の上限がどれぐらいになるのか試算をしたものが、参考2の一番下に記載している表です。例えば、達成状況評価について、第2期中期目標期間評価において、第1期中期目標期間評価の字数制限を踏襲した場合でも、1中期計画当たり約3倍の分量を記述できる計算になります。

裏面には、同様に学部・研究科等の現況分析についても、1観点当たりの字数を試算しております。教育で約2.2倍、研究で約1.4倍の分量が確保されるという状況です。

よって、この点につきまして、第1期中期目標期間評価の上限を踏襲した場合でも、記述できる分量が増えるということもあり、見直しの方向性といたしましては、第1期中期目標期間評価の字数制限を踏襲するという形で前回ご意見を賜っているところです。

また、前回ご審議をいただきました3点目でございます。資料2-1で申しますと、4番目の「ウエイトについて」です。お手元の参考3とあわせてご覧ください。

第1期中期目標期間評価では、各法人の中期目標・中期計画の数が非常に多く、中期計画でいいますと、全体として1万を超えるという状況でした。こういった項目数が多いということも踏まえ、第1期中期目標期間評価では、設定した中期目標・中期計画の中で特に重要なものについて、ウエイトという形で重みづけをしていただく評価の方法をとっておりました。法人が重みづけを行った中期計画や小項目について、評価者の判定が一定の水準を超えている場合、また重みづけが当該法人の目的に沿って適切な設定になっていると評価者が判断した場合には、中項目の判定を1段階上げることができるという制度になっておりました。

この方法の検証結果としては、法人・評価者ともに、肯定的な意見は3割程度にとどまっております。その理由としては、方法が複雑で非常にわかりにくいというご指摘でございます。

また第2期中期目標期間評価では、第1期中期目標期間評価と比較して、前提となる中期目標・中期計画の数がかなり減っており、参考3の下表のとおり、小項目で約4割減、中期計画で約6割超の減になっております。一方で、第2期中期目標期間評価では、「個性の伸長に向けた取組」の記載欄を新たに設ける方針をいただいております。こういった状況の変化も踏まえ、ウエイト方式についてどのような見直しを行うか、前回ご議論をいただいているところです。見直しの方向性といたしましては、第1期中期目標期間評価で行っていた複雑なウエイト方式に替え、新たに設ける「個性の伸長に向けた取組」の欄を活用するという方向性を頂戴しております。

具体的には、参考3の裏面の下部のとおり、第2期中期目標期間評価では、「個性の伸長に向けた取組」の欄を新たに設けることとしています。また、中期計画に特に関連する学部・研究科等がある場合には、法人に、その名称等を実績報告書に記載いただくこととしています。

「個性の伸長に向けた取組」に記載された内容によって、法人が重視する中期目標、あるいは中期計画を、評価者が把握できる仕組みになっています。また、関連する学部・研究科等の現況分析の資料・結果から、個性の伸長に関するグッド・プラクティスの抽出も可能となっています。そのため、見直しの方向性といたしましては、資料2-1の4頁目の頭のとおり、ウエイト方式に替えて、新たに設ける「個性の伸長に向けた取組」欄を、中期計画の段階判定時に積極的に評価するという方向性を、前回までのご議論でご了承いただいたところです。

ここまでの、前回のご審議の結果、ご了承いただいている方向性でございます。

本日はこれらに加えて、資料2-1の論点の2番目、また論点の5番目について、ワーキンググループでご審議をいただいた見直しの方向性の案についてご説明をさせていただき

ます。お手元の資料2-1と資料2-2を併せてご覧ください。

まず、現況分析における根拠資料・データ例についてでございます。第2期中期目標期間評価につきましては、特に現況分析の教育の分析項目及び観点を、5つの分析項目（10観点）から2つの分析項目（4観点）に集約しています。資料2-2の左側が、第1期中期目標期間評価において、各分析項目・観点の分析に当たって根拠となる資料・データについて、法人にお示ししていた内容です。この内容につきまして、分析項目・観点の集約を踏まえ、根拠となる資料・データ例の示し方について見直す必要があるのではないかとというのが1点目の論点です。

この簡素化に伴う見直しに加えて、第2期中期目標期間評価において、法人がさらに自己分析しやすいように根拠資料・データの例をお示しするとした場合、どのような工夫が考えられるのかについても、ワーキンググループでご意見を頂戴しております。

論点の2点目といたしましては、教育成果の状況について、一定の記述や根拠資料・データ等を必ず提出していただくものとして、法人側に求める必要がないかどうかについて、ワーキンググループでご意見を頂戴しております。

見直しの方向性を、資料2-2の右側にお示ししています。第1期中期目標期間評価では、評価者がそれぞれの観点で何を把握するのかということと、その根拠となる資料・データ例をお示ししていました。これを第2期中期目標期間評価では、評価者がそれぞれの観点で、法人に記述いただきたい内容を、具体的に記述内容例としてお示する形に変えてはどうかというのが、ワーキンググループでおまとめいただいた方向性です。

また、教育成果の状況について、分析項目の教育成果の状況、観点といたしましては観点2-1の学業の成果、また観点2-2の進路・就職の状況につきまして、在学中や卒業・修了時の状況から判断される学業の成果を把握するための取組とその分析結果、あるいは卒業・修了後の状況から判断される在学中の学業の成果を把握するための取組とその分析結果については、必ず法人に記述していただくように求めることとしてはどうかというのが、ワーキンググループでおまとめをいただいた方向性になっています。

次に、本日お諮りをさせていただく2点目、資料2-1の4ページ目です。検討すべき事項の5番目の研究業績水準判定について、どのような見直しが考えられるかということです。お手元の資料2-3と併せてご覧ください。

まず第2期中期目標期間評価における評価方法の変更点を1点目の課題として整理しております。第2期中期目標期間評価については、評価の効率化、簡素化を図る観点から、○の4つ目にありますように、研究業績の提出数を、各組織の専任教員数の5割の上限から2割程度

を目安とすることに引き下げております。一方で、研究業績水準判定の結果を現況分析、あるいは達成状況の評価にさらに活用するという観点から、資料の提出時期を1カ月前倒ししております。また、第1期中期目標・中期計画では、記載事項として「重点的に取り組む領域」という定めがありましたけれども、第2期中期目標・中期計画についてはその定めがなくなっていること等々も踏まえ、どのようなさらなる簡素化が図れるのかということについて、1点目の論点としてご議論をいただいております。

2点目の課題として、検証アンケートでの法人からの意見を整理しています。第1期中期目標期間評価では、法人から提出いただく各研究業績について、その研究業績が学術的意義を持つものなのか、社会・経済・文化的意義を持つものなのか、どちらかを選択する仕組みでした。この方法について、法人からは、1つの研究業績が双方の意義を有している場合の扱いが困難であるという意見をいただいております。あわせて、「卓越した水準（SS）」「優秀な水準（S）」の判断基準が不明確であるため、さらなる判断基準の明確化を図っていただきたいという意見等も頂戴していたところです。

これらの状況変化、あるいは法人からの意見を踏まえ、どのような見直し案が考えられるのかということについて、ワーキンググループでご意見を賜っております。

ワーキンググループでおまとめいただいた見直しの方向性の1点目は、さらなる効率化を図る点です。これにつきましては、提出資料をさらに削減するという内容をおまとめいただいております。具体的に申しますと、資料2-3の一番下に表を記載しております。第1期は研究業績水準判定を行うに当たりまして、法人に、5点の資料を提出いただいております。I表からIV表ですけれども、これを一つの様式にまとめてはどうかという見直し案です。

具体的には、次頁に、研究業績説明書の記述例としてまとめているこのようなフォーマットで、法人にこれだけを提出していただくよう負担軽減を図ってはどうかということです。これに加えて、提出方法について、第1期中期目標期間評価では全ての法人に紙媒体で必要部数を印刷して送付いただく方法でしたが、これを電子媒体での提出に変更することについても、方向性としておまとめをいただいております。

2点目の見直しの方向性として、「学術的意義」と「社会、経済、文化的意義」の双方の意義を有する研究業績の場合、双方の区分で提出できるように見直しをしてはどうかというおまとめをいただいております。

具体的な記述例で申しますと、資料2-3の4頁の業績番号4番にございますように、学術的意義であれば「S」、社会、経済、文化的意義であれば「SS」という形で、双方の意義を有する場合に、双方の欄にそれぞれの判断区分を記入できるよう見直しを図ってはどうかという

ことです。

また、資料 2－3 の 1 頁の検証アンケートでの法人からの意見の 2 点目ですけれども、第 1 期中期目標期間評価では、それぞれの研究業績が論文なのか、著書なのか、それ以外のものなのかということをも 1 つだけ選択してご記入いただく方法をとっておりました。この方法について、複数の連続した研究成果を生む分野では不適當ではないかという指摘をいただいていた。

この点の見直しの方向性といたしましては、3 頁の記述例をご覧ください。研究業績を研究テーマと代表的な研究成果に整理し、代表的な研究成果、例えば論文や著書等が複数あるような研究業績の場合は、最大 3 つまで記載できるようフォーマットの見直しを図ってはどうかということです。

法人からいただいた意見の 3 点目、「SS」、「S」の判断基準の明確化に関しては、お手元の資料 2－3 の 5 頁の別紙 2 をご覧ください。

見直しのご提案として、5 頁の一番下の部分に注釈を付しています。「注 2」「注 3」として、「学術的意義」、あるいは「社会、経済、文化的意義」のそれぞれについて、分野横断的な「卓越した水準 (SS)」「優秀な水準 (S)」を記載してはどうかということが、ワーキンググループでご審議いただいた見直しの方向性です。

本日は、特に論点の 2 番、現況分析における根拠資料・データ例、また 5 番、研究業績水準判定について、ご審議を賜り、ご意見を頂戴できればと思います。

以上でございます。

○委員長 ありがとうございます。前回の本委員会からかなり時間が経過していますけれども、検討すべき事項の 1 番目の法人が行う自己判定の範囲と 3 番目の文字数等の上限、4 番目のウエイトについては、既に議論しています。最終的には改めて審議いただきますけれども、本日は 2 番目の現況分析における根拠資料・データ例についてと、5 番目の研究業績水準判定について、審議いただければと思います。

まず、2 番目の現況分析における根拠資料・データ例について、コメント等ございましたら、どなたでも結構でございますから、お願いします。現況分析における根拠資料・データ例については、10 観点から 4 観点到簡素化したことに伴う見直しということですね。

● はい。補足をさせていただきますと、資料 2－2 をご覧ください。左側の「第 1 期」ですが、分析項目 I につきましては観点 1－1 と 1－2 が、右側の「第 2 期」において、観点 1－1 として集約されています。次頁「第 1 期」の分析項目 II 「教育内容」及び分析項目 III 「教育方法」では、「第 1 期」の観点 2－1、2－2、3－1、3－2 が、「第 2 期」では観点 1

ー 2 「教育内容・方法」として集約されています。

また、次頁「第 1 期」の分析項目Ⅳ「学業の成果」及び分析項目Ⅴ「進路・就職の状況」につきましても「第 2 期」は「教育成果の状況」となりまして、「第 1 期」の観点 4-1 と 4-2 が「第 2 期」の観点 2-1 として、「第 1 期」の観点 5-1 と 5-2 が「第 2 期」の観点 2-2 として集約されるという簡素化が図られております。以上でございます。

○委員長 特に教育成果の状況について、学業の成果を把握するために卒業・修了後の状況をみるというのは結構大変ではないでしょうか。卒業時ではなくて、それからしばらくたった後ということですから、例えば、就職先が企業であれば、その企業での調査によることになります。その調査を第 2 期中期目標期間の終了時に行った場合、第 1 期中期目標期間中に教育した人も含めて教育成果を判断するしかないでしょう。中期目標期間は別ですが、教育は連続しています。ただ重要なのは、在学中の学業の成果が、進路先・就職先で役に立っているかどうかということですが、それを把握するのは難しいのではないのでしょうか。

実は第 1 期中期目標期間評価においても、幾つかの法人では、企業に調査を行い、卒業生はこういう面で役に立っていることを把握されておりました。第 2 期中期目標期間評価では、それが義務化されるのではないかということです。一番重要なことではありますが、大変だと思います。これは、研究においても、研究の社会への波及効果というのを把握することになっているのでしょうか。教育だけではなくて、研究もある程度社会に役立っているかというのは、本来であれば重要なことだと思います。論文を書いて、それで終わりなのではないと思います。

● ワーキンググループで十分議論いただいたことだと思いますけれども、資料 2-2 の一番最初の囲みの中の 4 行目で「必ずしも記述を求めているものではありません」とし、「記述内容例」という表現についてもいろいろとご意見があって、現在の案に落ち着いたと理解しています。

そこで今、委員長からお話があった卒業後の成果については、例えば観点 2-1 では、最後の段落で「その際、在学中や卒業・修了時の状況から判断される学業の成果を把握するための取組とその分析結果については、必ず記述してください」と記載されています。観点 2-2 についても同様の記述がありますが、この「必ず分析して記述する」という項目については、例えば認証評価では、標準修業年限内卒業率は必ずデータとして提出することが規定されています。ここの「必ず分析しなさい」というところについてはそういう取り扱いをしなくてもいいのでしょうか。

つまり、ワーキンググループでは、提出必須と明記した場合、その取組を必ずしなくてはならないと法人は受け取るため、その点に配慮して最初の囲みの中で「必ずしも記述を求めている

るものではありません」という記述になったと思いますが、今の書きぶりですと、逆に必須で分析・記述としているにもかかわらず、法人が示す根拠データが多様になり、評価者の判断がぶれるということはないのでしょうか。

● 評価者の分析に関しては一般的にはそのとおりだと思いますけれども、それは実際に評価をどのようにやっていくかというところはかなりかかわってきており、評価者が同じような意識で評価できるかということがまず1つあると思います。

それから、法人に対してもどのように記述してもらおうかということがあると思いますけれども、今ご指摘いただいた問題は大事な問題で、むしろそれは継続的に評価者への「評価作業マニュアル」の作成等具体的にどう評価していくかという議論の中で、引き続き検討されていくことになるのではないかと考えています。

また、「必ず記述してください」と明記したことは、ワーキンググループでもそういう議論をしていただきましたけれども、法人が、こういう取組を行っていますと記述するだけでは、評価者や世間一般にその成果等が理解されにくいいため、法人自らで必ず分析してくださいとしたところです。法人が、自分たちはどう思っているのか、どういうふうに分しているのかが大切ではないかということが、かなり強くここに含まれているというのは、ワーキンググループでの議論であったと思います。つまり、こういった取組を行っているというだけではなくて、その取組や成果を法人自身がどう見ているのかということ、必ず法人は検討して記述してくださいということが、特に分析項目Ⅱのところの記述の趣旨だと思います。

○委員長 これは、文章で書くと簡単ですが、実際に調査を行うことは大変ではないでしょうか。例えば、私が学長であったら、100人に1人ぐらいを抽出し、その対象者がどの程度進路先・就職先で役に立っているか、どういうことをしているかを把握するのではないかと思います。全員を調査することは現実的ではないと思います。また対象者の選定も必要です。これは現実の教育の現場からみた場合、かなり大変な作業になるだろうと思います。

● 逆に言えば、記述や分析の方法は、抽出する場合や、各種のアンケートを行うこと、インタビューをすることなど、いろいろあると思います。それは法人にお任せしたいと考えています。そこは法人の規模にもよりますし、それぞれの特性や状況等に応じた方法で行い、その上で、独自の分析をしていただければと考えています。例えば、留意点としてこういう分析を行ってくださいと明記すると、逆にいろいろな取組等を限定してしまうため、そこは法人の工夫に委ねたいと考えています。

○委員長 第1期中期目標期間評価では、例えば企業に対する卒業生の評価は多くの法人ではできなかったと思います。ある程度、その種の調査を行ったところは、例えば先輩が後輩を

評価するという方法であった気がします。先輩が後輩を評価する場合、好意的に評価することもあると思います。その辺の調査の仕方というのは、専門の調査会社等に頼むのでしょうか。これは実際には大変ではないでしょうか。

○ 企業の出身の者としては、これは見方が非常に難しく、おそらく教育の体制、方法がいいから、学業の成果があり、進路・就職の状況もいいというように法人としては論理付けると思いますけれども、企業側から見て、学生を評価する場合、教育方法が良かったかどうかということよりは、本人が持っている資質や、さらに言えば、最近この2年間でグローバル人材を育成するということで、大変大型の予算が配分され、小さい法人ですと、人件費を除いて、研究予算として一番大きくなるほどの金額が配分され、それによって留学等が顕著に進むのではないかと思うのですけれども、企業は、そういう結果を評価して、採用を決めたりしていくと思います。

教育体制等の因果関係で、法人の考えと、これがいいから採用したという企業の意見との食い違いが出て、法人は教育の方法が良かったから優秀な人材を輩出できていると言いますが、企業人が評価する場合、私も人事部長をやっていたので、そういった目で見ると、大分違いがあるなという結果が出そうな感じがします。大学側の論理と、進路先・就職先の企業等の受け取る側の見方との違いは、どう考えるのでしょうか。

● ご指摘の内容はよくわかりますけれども、おそらく教育の成果というものは、こういう評価を積み上げていって、次第に色ができていくのではないかと考えています。つまり法人自身がどのように分析しているか、自らの状況をどう見ているというのがないと、議論にもならないのではないのでしょうか。第1期中期目標期間評価のときの法人の自己評価で多かったのは、調査しただけのものや、グラフが1個記述されたのみのものでした。それだけでは評価として先へ進まないため、法人による自身の取組や成果の分析が必要ではないかと考えています。その分析結果を社会へ公表し、また次期に、卒業生を採用した企業の方が評価をしていく。また、その次というように、評価を積み上げていくことが大切ではないかと思えます。1回みの評価ではないので、むしろしっかりと積み上げていくことを考えていく必要があるのではないかと考えています。

○委員長 ご質問の趣旨は、大学の教育そのものの成果なのか、もともと学生が持っている能力や特性なのかという、その区別はわからないのではないかとということではないのでしょうか。例えば、工学系であれば、冒険心がないと新しいことができないと思いますが、そういった点を成果としてどのように評価するかというのは非常に難しいと思います。しかも、進路先・就職先等の関係者からの評価は、法人のみによる評価だけではなく、これは現場の企業の方

々にもある程度協力いただかないといけない分析があると思います。そのため、そういった点をしっかり議論しておかないと、現実には、この調査を始めた場合、法人として困るところが出てくるのではないのでしょうか。

○ ワーキンググループのメンバーですが、議論した当時は気が付かず、今少し心配になりましたので、発言させていただきます。岡本理事が先ほど言われた考えに私も非常に近いのですが、資料2-2の5頁の観点2-2「進路・就職の状況」の「記述内容例」の一番最後に、「進路先・就職先等の関係者への調査結果とその分析結果」とあります。これは「記述内容例」ではあるけれども、法人の立場からすると、こう記述されると、おそらく80%、90%を超える法人が、各就職先の企業の人事担当者に一斉にアンケート調査用紙を送ることになるのではないかと思います。

そうすると、企業側からすると、国立大学法人等のいろいろな学部・研究科等から同じような調査依頼が来ることとなります。これは、調査を受ける企業側も非常に大変という気がしたので、この書き方を考える必要があるのではないのでしょうか。企業側に調査を行うのは仕方がないことで、ある程度必要かもしれませんが、その方法というか、企業の負担も考えてサンプリングをすとか、調査を受ける企業側の負担軽減措置を、法人が考えるような記述にしたほうがいいのではないかという気がします。

○委員長 教育は連続性があるものなので、第1期中期目標期間や第2期中期目標期間というものではっきりと区切れないものだと思います。そのため、中期目標期間評価への対応で、ある年に調査が集中するのは、企業としては困ると思いますし、例えばそろそろ調査をスタートさせて、満遍なく企業に調査ができるような配慮も必要ではないのでしょうか。また、先ほど私は先輩による後輩の評価と言いましたが、自分の大学の卒業生である先輩であれば法人として調査を頼みやすい面もあると思います。企業の人事担当者は、そういうことまで対応しきれないのではないかという気がします。

○ 委員長の意見に全面的に賛成ですけれども、大学からすれば、自分たちの教え方を持ち、いろいろな取組を行います。それが10年後、20年後に花開いているか、開いていないかは、よくわからないというのが正直なところで、もちろんそれを知る方法があればいいというところは賛成ですけれども、知る方法があるかといったときに、疑問は残ります。お話のあったように、本人の元々の素質なのか、あるいは入学してからの教育の影響かもしれない。いずれにせよ複雑なことですから、この取組の結果がどうなるかといったものは、わからないというのが、おそらく科学的に正しい態度だと思います。

それともう一つ大きいのは、こういう評価をなぜ行うのか。要するに、大学の評価ですけれ

ども、基本的には大学の質が向上すればいいのであれば、この方法をとる必要はないのではないかと思います。実際、企業はいい大学から人を採用しますし、保護者も大学を評価し、いい大学に入学させる。学生本人もそうです。ということは、自ずから大学は既に評価にさらされているわけです。それから、先ほどの、優秀な学生が入学すれば、当然卒業時の成果もいいという意味では、入試や偏差値によって、どれぐらいの成績の学生はどこの大学に入学するという事で、明らかに大学は評価されているわけです。それで、大学の側からすると、本学には試験の点数の低い学生しか入学しないため、それでいいと思っているわけでもなく、点数だけを見るのも変ですけれども、とにかくいい人材を求めようとしていますので、実はこういう取組をここで行わなくても、そのメカニズムは既にあるのではないかと思います、いかがでしょう。

○ 私は、学生の資質によることもあると思いますけれども、その資質に付加価値をいかに大学が付けたかということも非常に大きな評価の要素になっていると思います。例えば、ある大学では、付加価値を付ける点に着目し、教育を実践し、必死に付加価値を付けて、卒業時に企業で活躍できる学生を送り出している。よって、その大学の就職率は非常に高い。

それから、オーストラリアの事例で、随分昔のことになりますけれども、いわゆる Problem Based Learning、今盛んに、学生の主体的な学習を促すアクティブ・ラーニングの必要性が叫ばれておりますけれども、オーストラリアで徹底したアクティブ・ラーニングを実施した医学部がありまして、それと従来の伝統的な講義を中心とした教育を行った大学があり、それぞれの大学の卒業生に対して、就職先である各病院でどのような行動をしたかというのを、上司なり同僚なりに評価をさせた事例があります。結果は、優秀さというところではそれほど差が出なかったのですけれども、例えば患者さんに接する態度や、ディスカッションで非常に積極的であるといったところで差が出る。そういう研究もありました。私はその研究結果を見て、所属していた大学の医学部に Problem Based Learning を導入したということがございます。

同様に、私が学長をやっていたときに、このアクティブ・ラーニングを医学部だけではなく、全学的に導入しようということで、かなり学習の方法を変えました。そうしますと、これはまだしっかりとフォローアップの研究をやっていないのですけれども、個々の事例から申しますと、アクティブ・ラーニングを一生懸命行った学生は、就職面接での評価点が非常に高い。それで今、その大学の就職率は全学部非常に高くなっている状況です。

そういうことで、大学での教育の付加価値として、入学時はそれぞれの学生によって偏差値は随分違いますけれども、それにどれだけ付加価値を付けたかということも非常に大きなことであり、その付加価値が、ある程度そういう研究によって明らかにできる可能性があるのでは

ないかと思っています。

○委員長　ありがとうございます。おそらく重要なことを2つ今議論されていると思います。大学へ入学して卒業するまでの過程の教育での付加価値と、それから卒業した後にその学生がどう社会で活躍しているかという、教育の効果には、その2つがあると思います。今までは、おそらく入学して卒業するまでの大学で教えたことに対して評価をしてきた。それだけではなく、おそらく社会へ出たときにどれほど活躍できるか、その点を評価しようとしており、それが基本的にその大学で受けた教育の成果であるとするれば、そのことが評価されるわけです。

ですから、今までの教育の評価というのは、例えば、国際的に非常に活躍する学生が輩出されたといった点を、評価するというやり方でした。第2期中期目標期間評価では、それだけではなく、社会へ出た後の評価からも、大学の教育の成果を評価していくということが、この書き方だと私は思っています。

大学にいる間の学生に対しては、おおよそどういう教育を受けさせたかということは分かりますが、しかし、社会に出てからの活躍というのは、本当にその大学での教育の成果であるか、なかなか難しいのではないかという議論を、今おそらく私どもはやっている。それをどうやって判定したらいいのかというのが、今、機構への質問だと思いますが、いかがでしょうか。

●　この評価を行うことによって、大学が負のスパイラルに巻き込まれるような状況をつくってはならないと思っています。大学が行っている教育活動がどれだけの意味と価値を持っているかということ、大学自らが判断する仕組みを持っているか、そして、その仕組みを必ず持つべきではないか、どういう仕組みを持って自らの大学の教育をさらにレベルアップ、あるいは改善していく仕組みを構築しているかどうか、また、それによって一定の教育内容、教育方法の改善に向かった次のステップを踏み出している、その仕組みを大学自らが持っているということが描かれて、それを大学を取り巻く、大学を支えてくださる方々が認識をして、さらにこういうバックアップをしましょうとか、もっと頑張ってくださいほしいということが外に見える仕組みをつくる必要があるのではないかと思っています。

ある種の事例を示すことによって、かえってここで議論していることとは違う方向に大学を導いていくということになれば、意味のないことになると思いますので、まさにここで議論いただいていることは重要であり、ここで機構がどうこうという形よりも、この委員会においてあるべき姿のイメージを描いていただいて、それを具体的な形として整理をして、大学に求めていきたいと、機構として考えています。機構が判断して、こうしろというのではなく、機構というのは日本の高等教育をバックアップして、より望ましい方向に全体がシステムとして動

くように支える組織体であり、そのための活動を行いたいと思っています。ここがまさにトップの議論の場であると思っていますので、皆様方のご意見をいただいて、フレームとして構築したいというのが長としての立場です。

○委員長 機構長の切実なお気持ちは理解しましたが、現在の文案をそのまま素直に判断すると、ご指摘のあったように、多くの法人が企業に対して調査を行うと思います。今の機構長のお考えは、そういう評価も重要だけれども、それをいかに判断するかという手段を大学自身が持っているかという話であったと思います。

そうすると、調査した結果に基づいて大学自らがどう分析したかということですが、おそらく、ほとんどの国立大学法人等が同じようなことをやるのではないかという気がします。自ら考えて特別な分析をやるというのは、なかなか難しいという気がしています。私自身は今どのようなことを行ったらいいのかということのを正しく理解していないし、解答を持っているわけではありません。

特に学部と大学院は別々に考えないといけないのではないのでしょうか。特に学部を卒業した後、どこかでポストドクターとして雇用された場合、その期間は将来に向けての実力づくりと考えられますが、その状況をどのように評価していくのかは難しい気がします。

● 事実関係の確認ですが、第1期中期目標期間評価でも、5頁の左側をご覧くださいと、観点5-2で「就職先等の関係者からの評価結果等を示す資料」を、資料・データ例としてお示ししています。ですから、法人に対しては、第1期中期目標期間評価で経験済みの作業を、第2期中期目標期間評価においてもお願いすることになるということです。

● 法人からすれば、今、お話しがあったとおり、第1期中期目標期間評価や認証評価でもこの種の要求があったものですから、先ほど出た、企業に対して一斉にアンケートが送付されるのではないかと懸念はその時から認識しており、法人はおそらくすでにそれぞれいろいろ工夫をし、企業からの意見を集めていると思います。

例えば第1期中期目標期間評価でいうと、国立大学の例でいけば、先ほどあったように、一斉に何十もの大学がアンケートを送るというのは、企業側がその段階でノーとおっしゃっていました。ですから、ある国立大学では、大学に企業説明会に来られている企業に対して、採用していただいた卒業生の評価をしていただくという形をとっていました。第2期中期目標期間評価においても、おそらくその方法を基本としつつ、さらにいろいろ工夫をしなくてはならないとは考えています。

ただ、第2期中期目標期間評価の問題は、第1期中期目標期間末と比べて、第2期中期目標期間においてどれだけ改善されたかということのを特に記述し、それ以外のことはそれほど記述

する必要はないという基本的方向なので、こういった教育の成果を、第1期中期目標期間末と第2期中期目標期間との変化をデータに基づいて分析して記述するというのは、大学にとっては非常に難しい作業になる。他国では、成果の変化については、全国的な共通調査の結果とか、データベースを活用して分析している例もあります。先ほどの大学院生の評価をどうするかについては、今、文部科学省科学技術政策研究所が主体となり、博士課程修了者の状況把握のシステムとして、卒業してからのキャリアや、奨学金の受給状況等についてのデータベースの構築を考えています。こういったデータベースを活用して卒業後の追跡調査を行うことも将来的にはおそらくできる。とにかく、第1期中期目標期間末と第2期中期目標期間との差を、根拠を持って示すことは、大学にとっては一番の問題点ではないかと思います。

○委員長 第1期中期目標期間評価において、就職先の関係者等に対して意見聴取をして、その分析結果をしっかりと記述してきたところはどうのくらいあったのですか。

● まず、教育成果の状況を判断するときに、本当に大学の教育、カリキュラムによる成果なのかという点について、これはおそらく学修成果ということを行ったときには、それだけで説明することは不可能です。どの部分が大学の教育の成果なのか、個人の能力の問題なのか、例えば卒業して何年か経過した人の状況や、例えばポストドクターでの業績など、それらも全部含めて学修成果という視点で見ると、これ以外にないと思います。

それから、学部・研究科等の現況分析の分析項目ごとの水準判定では、第1期中期目標期間末からの変化がどのくらいあったかということの評価するわけではありません。この水準判定では、評価時点における教育研究活動及びその成果について分析をしていただきます。

また、第1期中期目標期間評価において、就職先等の関係者からの意見聴取等の結果を分析し、教育の成果が上がっていることを自己評価してきた法人がどのくらいあったかというのは非常に難しいのですが、アンケート調査を実施し、分析されているところはありません。一方で、アンケート調査を実施したけれども、回答を断られたという事例や、学部長が同窓会でいろいろ話を聞いた際、このような話があったということが記述されてあっただけということもありました。

ですから、第1期中期目標期間評価の場合には、特に学部・研究科等の現況分析は評価する直前になって実施することとなり、それから各種の資料・データを基にした分析等を要求したため、かなり内容的には法人によって差異がありました。しかし、第2期中期目標期間評価では、ある程度それぞれの法人があらかじめこういう調査をしておく必要があるということを確認していると思います。ただ、成果を測る手法は一律のアンケート調査のみではないと考えられるため、大学や学部の考え方、理念に沿った工夫を期待したいというのが本音でございます。

例えば先ほどお話しがあった教育付加価値を高めているある大学については、関係する資料はかなり目にします。もう一つの例は、この間、ある大学の外部評価を行ってきましてけれども、そこでは、大学の理念に従って、どういう人が育っているか、どういうところで活躍している人があるかということについて、大学の考え方で、各種のデータをお示しになり分析されています。

これは先ほど議論されたこととつながりますが、それぞれの大学の、あるいは学部の理念に沿って資料を出していただき、それをどう分析しましたかということをご聞かせくださいということが、実はここの本音としてあります。これは例えば第2期中期目標期間評価のときに目覚ましい、すばらしいものが顕著に出てこなくても、それを積み重ねていくことが必要ではないでしょうか。大学自身が分析することによって、例えば企業が考えていることと大学が考えていることに乖離があるということもわかってくる。その事実を把握することによってさらなる工夫ができる。そういったことを考えて、この評価を実行していく必要があるのではないかと思います。大学として、考えていただきたいというメッセージを発することが必要ではないかと思います。

○委員長 ありがとうございます。

● マスコミによる大学ランキングでは、企業に対して網羅的なアンケート調査を実施していますが、企業側にとっては対応に辟易としているとも聞いており、この種の調査の弊害だと思っています。一方で、各大学が考えるそれぞれの特徴的な取組、つまり定量的ではなくて、定性的な形で教育の成果を分析し説明してくるというのは、その大学の一つの見識であり、そこが評価できる点ではないかと考えております。

○委員長 ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

○ 文科系の人間の行動の研究調査をやっている人間から見ると、アンケートを企業の人事部長宛に送っても成果はないだろうということにすぐ気付くと思います。いろいろな調査、調査というのはアンケートだけではないし、定量的な調査だけでもない。いろいろな方法があるということがわからないのは法人として問題ではないかということを考えると、この程度の表現にしておき、あとは法人に対する説明会等で丁寧に説明し、いろいろな質問が出てきたりする中で考えていくのが現実的ではないかと思います。

○ この観点では、教育の成果に対して、企業も含めて社会がどう評価しているかということ把握するために、その指標として進路・就職状況を活用できないかということだと思います。しかし、現在の留意点の文章では、例えば就職率が何%で、去年よりも何%上がった、法科大学院の受験者数がこう変化したなど、定量的なデータのみが就職・進路状況として記述さ

れやしないか懸念します。関係者からの評価や、社会からの評価、反響、進路先の評価等を通じてピア・レビューとしての評価をしていくことが必要で、そのことを例示として記述してはどうでしょうか。おそらく、これは数量化は難しく、定性的な記述、文章での説明が多くなると思います。誤解を生まない表現にしてはどうでしょうか。

○委員長 企業や卒業生等からいろいろな意見を聞くことは重要なことではないかと思いますが、表現を工夫できないでしょうか。

● 大学の中でも学部・研究科等ごとに随分違いがあり、資格が問題になるような分野の学部・研究科等では、例えば国家試験合格率等の非常にわかりやすい指標がある。一方で、学部・研究科等によっては、例えば学生を採用した企業、あるいは進学した大学院等からの意見を聴く必要も出てくるのではないかと思います。ただし、おそらく大学や学部・研究科等ごとに、その特性によって非常に工夫をしないと、結果として教育の成果が上がっているかの把握はできないのではないかと思います。国家試験合格率等は端的に数字としては出てきますが、法科大学院等では、例えば新司法試験合格率が低いことを示すだけではなく、その低さをどう説明するかといったことが必要になるのではないのでしょうか。なお原案は、第1期中期目標期間評価時の記述とほぼ同じです。

もう一つ補足しますと、本機構が実施する認証評価でも同じ内容を求めています。それに対して、大学ごとに工夫をして、それぞれの大学や学部・研究科等の特性に合ったデータを出して説明していただいています。大学自身が慣れてきていることも事実だと思いますので、この表現とした結果、日本の企業が大学に対して背を向けるようなアンケートの嵐が生じるほどの心配はしなくてもいいのではないかという気はします。

○ この点について、例えば就職率や、医師国家試験合格率等の数字が出てくることもあると思いますけれども、そこからもう一步踏み越えた、例えばどういう医師になったのか、法律家であればどういう法律家になって、どういうふうに社会貢献をしているのか、そういったものを定量的ではなくて、先ほどおっしゃった定性的な事例が出るような仕組みだといいいのではないかと思います。また、企業だけではなくて、今、例えば身近なことでいえば、震災のボランティアで活動しているなど、いろいろな社会への貢献活動というのは地域によってもあると思いますので、そういったものも含めて、大学のももとのポリシーに沿ったものということになると思いますけれども、そういったものも出てくる記述があると、わかりやすいのではないのでしょうか。

● ありがとうございます。この実績報告書作成要領は分量の関係もあり、非常に短い文章になっていますが、今後検討いただく評価作業マニュアル等においても、例えばこういう観

点に関してはこういうことを分析してくださいと明記していくことができます。第1期中期目標期間評価のときもそういった対応をさせていただきました。また、今後実施する法人に対する説明会でも、今お話しいただきました内容を、法人に対して丁寧に説明させていただき、法人にしっかりと伝えていきたいと思えます。

例えば、法科大学院においては、新司法試験の合格率はあるところは非常に高いけれども、あまり高くないというところもあります。ただし、新司法試験に必ずしも合格していないけれども、例えば地域の法律系の企業に修了生の多くが就職しているという実績のあるところもあります。ですから、例えばそういう実績がある場合、その分析をしていただければ、必ずしも新司法試験の合格率だけではなくて、適切な評価ができると思えます。例えばそういう内容を、法人に対する説明会等では丁寧に説明し、理解を深めていければと思えます。

そういった内容を全て記述すると分量が膨大になりますので、例えば、この段階では誤解を生まない表現に修正をし、さらにつけ加えて記述する情報があれば、必要に応じて評価作業マニュアル等に付記していければと思えます。また、法人からのいろいろな質問に対しては、対応をまとめた「Q&A」を作成し、基本的に全て公表して、情報を共有していきます。いろいろご意見をいただいたものはそういうところにも反映していけるのではないかと思います。

○ 先ほど定性的な記載は難しい面があるとの意見がありましたけれども、部分的には、工夫によってはかなり定量化ができる可能性もあります。例えば、ある大学では、学生に対して、とにかく社会、特に企業に受け入れてもらいやすい付加価値をつけようとしています。これは、日本経済団体連合会が教育の方向性に関する提言を出しており、企業の人事部が学生に対して何を一番重視しているかということ、例えばコミュニケーション力、問題解決力、クリティカル・シンキング能力等が上位に上がっています。そのため、その大学では、考える力、問題解決能力、コミュニケーション力、感じる力など、そういった日本経済団体連合会が特に重視している付加価値を、学生に対して付けようとしてきました。

そのために行ったことは、先ほどお話ししたアクティブ・ラーニングを全学的に取り入れた。もう一つは、問題解決能力やクリティカル・シンキング能力、コミュニケーション能力を測定する方法を独自に開発し、その方法によって、毎年、全学生に対して調査を行いました。その結果、アクティブ・ラーニングを増やしていくと、問題解決能力等の指標が数的に毎年上がってくるわけです。例えば、企業でも卒業生に対して同じ指標で能力評価を行っていただくといった工夫をすれば、卒業時の評価だけでなく、入社後の追跡評価ができることとなる。一部ではありますけれども、そういう努力もすべきではないでしょうか。大学には立派な先生がおられて、すごい学者がいるわけですから、そういう開発をしていけばいいと思えます。また、

そういった取組を実施している大学は、高く評価をしていいのではないかと思います。

○委員長 教育ですから、難しい部分もあると思います。例えば、企業にとって即戦力となる能力を身に付けさせるだけが大学の教育ではないと思います。その辺のところを考えながら、今後の評価の方法を検討していかないと、教育というのがいびつになってしまうのではないのでしょうか。私どもとしては、しっかりと対応していかないといけないと思っています。

時間がありませんので、次の議題にいきましょう。次は研究業績水準判定についてということですが、ご意見のある方はございますでしょうか。

○委員長 学術的意義があるといえば、当然、社会へ貢献しており、「研究」は常に、「社会への貢献」をしていると思いますけれども、研究者は各々人を幸せにするために研究をやっているのです、その辺は人によって受け止め方が違うかなと思います。

どのようなご意見でも結構ですが、いかがでしょうか。それでは、時間もあまりありませんので、「実績報告書作成要領の改定に当たり検討すべき事項」の論点1から5までまとめて議論したいと思いますが、これは、次回の本委員会で結論を出すのでしょうか。

● 資料4を先にご説明させていただきます。今後のスケジュール（案）ですけれども、本日の本委員会でご意見を頂戴しまして、2月7日に開催しますワーキンググループにおいて、本日のご意見を踏まえて見直すべきところを、さらに検討いただきたいと考えております。その上で、3月7日に次回の本委員会を開催させていただき、再度ご意見をいただきたいと思っております。また、その際、「実績報告書作成要領」のたたき台（案）をあわせてご審議いただき、ご了解をいただければ、年度内にパブリック・コメントの募集を実施させていただきたいと考えております。

○委員長 わかりました。それでは、いろいろとご意見があるかもしれませんが、次の議題へ移らせていただきます。次は、「評価作業マニュアルの改定に当たり検討すべき事項」について、これも副委員長から、ワーキンググループでの検討状況のご報告をお願いします。

○ 今、委員長からお話のありました評価作業マニュアルの改定について、これは評価者が評価を行う際に用いるマニュアルですけれども、この改定に係る諸課題について、ワーキンググループでの検討状況をご説明・ご報告申し上げます。

ワーキンググループでもこの評価作業マニュアルの改定の検討は、作業に入ったばかりの段階です。検討に際しては、評価実施要項を基本的に踏まえること。これは当然です。それから今、実績報告書作成要領の改定についていろいろな見直しの方向が議論されましたけれども、その結果も踏まえて検討することになると考えております。したがって、今後、ワーキンググループとしましては、評価作業マニュアルの改定に係る諸課題について課題を整理し、検

討を進めることとしています。課題の整理については、事務局から詳細をご報告いただきたいと思っております。

● 第2期中期目標期間の国立大学法人等の教育研究評価の見直しの作業ですが、具体的に申しますと、基本方針や基本的内容、手順等を示した「評価実施要項」については、昨年度の本委員会でご審議をいただき、設計がまとまっています。本日、先の議題でご意見をいただきましたものについては、「実績報告書作成要領」として冊子化していく作業になります。最後に残っております「評価作業マニュアル」について、検討すべき事項の案としてまとめたものが、お手元の資料3でございます。細かなものも含めて11点ほど論点の洗い出しをさせていただいております。

副委員長からご紹介いただきましたように、ワーキンググループでも現在のところ具体的な検討に入らせていただいております。論点抽出の段階です。

論点を順次ご紹介申し上げます。1点目は、特定の取組・計画等の評価方法についてです。本委員会のこれまでのご審議で、第2期中期目標期間評価については、新しく「個性の伸長に向けた取組」や「東日本大震災からの復旧・復興へ向けた取組等」の記載欄を設ける方針としております。こちらの記載欄に記述された内容を、最終的にどのような手法で評価をしていくかということ、また文部科学省の国立大学法人評価委員会において、戦略性が高く意欲的な目標・計画等は、達成状況の他にプロセスや内容を評価する等、積極的な取組として適切に評価すること、あるいは教育研究の特性を踏まえつつ、各法人の目的によっては、教育研究の成果が、世界的な高水準の達成や国際的な競争力の向上を目指す観点から、適正に評価するように配慮するという方針が示されております。このような点について、具体的にどのように評価するかについて、論点の1点目としてまとめております。

論点の2点目、3点目については、学部・研究科等の現況分析結果、あるいは研究業績水準判定の結果を具体的にどのように活用して評価を行っていくかということについてです。特に、第1期中期目標期間評価での法人からの意見として、例えば研究業績水準判定の結果が、現況分析の評価結果にどのように反映されたのか不明というご意見を頂戴しております。こういった意見等を踏まえ、どのように見直しを図っていくかということについて、ご審議を賜ればと思っております。

4点目は、評価結果と公表・通知事項についてです。第1期中期目標期間評価の検証アンケートにおいては、複数の法人や評価者から、評価結果をよりわかりやすく示してほしいという意見が出てきております。こういったご意見等を踏まえ、評価結果の示し方、公表の方法、また各法人に通知を行う際の通知の内容等についてどのような工夫が考えられるのかといった

論点です。

5点目は、大学ポートレート（仮称）の活用方法です。国立大学法人等におかれましては、毎年度、本機構に定量的なデータをご提出いただいております。ご提出いただいているデータが、第1期中期目標期間評価におきましては具体的に評価の中でどのように活用されたのか不明確であったというご指摘もいただいております。第2期中期目標期間評価において、どのような指標やデータ項目をどのように評価に活用し、それを各法人にどのようにわかりやすくお伝えするかについてもご検討を賜りたいと思っております。

6点目は、認証評価結果等を具体的にどのように活用するかということです。

7点目は、学部・研究科等の現況分析における質の向上度の評価方法について、第2期中期目標期間評価については、質の向上度の判定は、第1期中期目標期間末の状況と第2期中期目標期間末の状況とを比較して行うという方針が示されております。これを具体的にどのような方法で行うのかといったこと、また第2期中期目標期間評価においては、質の向上度は、各法人が第1期中期目標期間末と第2期中期目標期間末を比べて、重要な質の変化があったと判断できる場合に限って、ご提出をいただく方法に見直しを図っております。仮に、法人から現況調査表の質の向上度についての提出がなかった場合に、どのような方法で判定を行うのかといったこともご検討いただければと思っております。

8点目は、中期計画の段階判定区分の判定基準、特記事項の抽出基準について、9点目は、積み上げ方式の計算方法についてです。それぞれ、第2期中期目標期間評価では中期計画の段階判定区分を変更しているため、その変更を踏まえて、具体的に評価方法を見直す必要がないかといったことです。

10点目は、第2期中期目標期間評価においては、訪問調査に替えて、原則としてヒアリングを行うよう、手法の見直しを行っております。このヒアリングに係る確認事項の問い合わせや追加資料の提出の手続き等について、具体的にどのように行っていくかといったことです。

11点目は、全体としての評価方法の見直しに伴い、評価の実施体制について見直す必要がないかといった点です。

細かなものも含めて、今後、本委員会及びワーキンググループでご審議を賜ればと思っております。以上でございます。

○委員長 ありがとうございます。評価作業マニュアルの中で見直す必要性はないかという論点を11に整理していただいております。これは本日各論点に関してご議論をいただくということではなくて、基本的な考え方等についてご意見をいただき、それを次回のワーキンググループで議論していただくということですから、各論点を細かく分析等していただく必要はあ

りません。具体的に評価に当たって根幹となることがあれば、本日ご意見をいただきたいと思います。どなたからでも結構ですからお願いします。

よろしいですか。「特定の取組・計画等の評価方法」において、戦略性が高く意欲的な目標・計画等については、「適切に評価する」ということ、また、世界的な高水準の達成等を目指す観点から、「適正に評価する」という記述があります。この点は、どなたかからの影響力があって、こういう表現になっているのですか。

● これは国立大学法人評価委員会が決定した「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第2期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領」に規定された文章そのままだったと思います。本機構へ教育研究の状況についての評価の実施を要請された依頼主の委員会において決定された文章です。

● 本機構が行う評価において、特に「世界的な高水準の達成」や「国際的な競争力の向上を目指す観点から」というのが強く求められています。この機構の長に着任してから海外の認証評価機関と意見交換を行ってきた中で、高等教育そのものが世界の競争にさらされているという厳しい現状も目の当たりにしてきましたけれども、特に日本の大学が、国際的な意味において競争力を持っているかということ、日本の国民にしっかり説明していかなければならない、そのことをもって、高等教育に対する国民の税金の投下が適切であるということの説明をしっかりとしていく必要があるだろうと思っています。

特に「世界的な高水準の達成」や「国際的な競争力の向上」という観点は、海外の評価機関が最も気にしており、またハードに思っているのは学修や教育についてです。研究については、わりとシンプルな指標があるため、教育の質といったものをどのように高めていくのか、それに対する取組をそれぞれの大学がどれだけ組織的にやっているかということ、それを説明しなければならないというのが、世界中の全ての大学、高等教育機関が求められていることだろうと思います。

そうすると、先ほどの議題において、分析項目にある教育成果の状況の中で、進路・就職の状況について意見交換がありましたが、大学に在学中の学生に対しては、自らの手の内にあるという認識を大学人は持っていますが、そうではなくて、そこで学んだ者は、生涯にわたって大学にコミットする最大のステークホルダーであり、学生諸君が修了し、生涯にわたって自らの大学から得たこと、あるいは今後も大学から得ようとしていることを、しっかり大学は把握し、大学の教育のシステム改善、教育内容の改善にどれだけビルトインしてやっているかといったことを証明しないとだめだということで、ラーニング・アウトカムズという言葉もそれぞれの立場で非常に多岐にわたっており、また困難な部分もありますけれども、それをしっかり

説明していくことが、競争社会の中で求められているとなると、本機構が行う認証評価でも、第2サイクルでの基準改訂に当たり、ラーニング・アウトカムズ、学習成果ということでシステムを変えましたけれども、国立大学法人評価においても、その点は特に意識を強く持って評価を行っていく必要があるのではないかという思いがあって、「世界的な高水準の達成」とか、「国際的な競争力の向上を目指す観点」から、教育というものをどうとらえて、どう改善しようとしているか、しっかり説明してくださいということだろうと思います。

その意味で、スチューデントという概念を生涯にわたって把握し、教育活動を改善・向上していくようなものを、国立大学法人評価においても方向性として持ち、第2期中期目標期間評価の仕組みがつくれねばならないという印象も持っています。ワーキンググループの中でもまたご議論いただくことですが、そのように考えています。

○委員長 ありがとうございます。今の機構長の話を、大学が寄付を集めるときに卒業生にぜひ、聞かせたいと思います。ある大学を卒業したら、一生涯、それだけの恩恵を被っているということだと思います。その辺の認識が日本の大学を卒業した学生にはあまりないものだから、寄付が集まりにくいのでしょうか。私は、100周年を迎えた大学の前学長でしたから、機構長のお話はいいご発言であったと思います。

この「適切に評価する」ということには、基本的に大学自らが戦略性や世界的な高水準の達成という設定をして、実際にプロセスとして一生懸命努力をしていれば、結果として、社会に役に立つとか、大学のためになるという成果が上がらなくても、プロセスとして努力を評価していくという意味も含まれているのですか。要は成果主義でなくて、プロセス主義の意味合いもあるのでしょうか。

● 日本の高等教育機関の中で、特に国立大学法人等に対してはこういうことをまず求めて、国際的にきちんと存在感のあるという、存在していることの意味というものをご説明いただけるように、しかるべくやらないといけないと思います。国民の税金を投下しているという意味で、国民に対する説明の中で、十分な責任を持って説明できるような状況をつくる必要があるだろうと思っています。

● 今、委員長がおっしゃった「適切に評価する」ことについては、成果としては必ずしも出ていないけれども、非常に戦略的であるとか、そういうことを適切に評価してほしいというのがこの意図でございます。おっしゃるとおりでございます。ただし、定められた目標・計画が戦略的かどうかというのは、第三者からみた場合、非常に判断が難しいと思います。ですから、まずは目標・計画が戦略的であったということの評価した上で、適切に評価していくことが必要だと思います。

○委員長 何かご意見はございませんか。ワーキンググループでディスカッションするための参考になるご意見があればお願いします。

○ 非常に技術的な話ですが、第1期中期目標期間におけるいわゆる暫定評価の作業を評価者として行いましたが、この「評価作業マニュアル」は、内容に問題があるわけではないですけれども、見にくいと思います。これをしっかり読んで理解するのはかなり時間がかかると思います。最近では、例えばいろいろな説明書にしても、あるいはオンラインの仕様書等でも視覚的に抵抗がなく、見やすく頭に入ってきやすいものが随分増えています。例えばそういった専門業者に発注するような方法もあるのではないのでしょうか。

○委員長 読みやすさや、わかりやすさとかいうことについては、機構側に責任を持って対応いただきたいと思います。論点の4番目に、評価の結果をわかりやすく説明してほしいという法人からの意見がありますが、わかりやすさというのは、いろいろなところで必要という気がします。1回読んでわかるというのが情報の伝達の重要なところですから、何度も読んで、読み直すといういろいろな解釈があってわかりにくいというのが一番いけないでしょう。

ワーキンググループで議論するためにぜひ参考になるご意見をいただければと思います。

● 先ほどの「適切」「適正」について、これは余計なことかもしれませんが、取組の項目を評価するので「適切」であり、観点の内容を評価するから「適正」に評価するということでしょうか。

● 戦略性が高く意欲的な目標・計画等を「適切に評価する」というのは、先ほど申し上げたとおり、成果の他に、プロセスや内容という観点を見てくださいということです。それから、世界的な高水準の達成や国際的な競争力の向上を目指す観点から「適正に評価する」ことは、先ほど議論があったように、どちらかということこれは中期目標の達成状況が主だと思いますけれども、国立大学等が掲げる目的によっては、世界的な高水準の達成ということをしっかり評価する必要があるということですから、おっしゃることかもしれません。

● 観点の中身ですね。

● はい。

○委員長 よろしいですか。ほかにございますでしょうか。

○ 非常に素朴な質問ですけれども、目標の達成度の評価ということになると、一生懸命やるかどうかということもありますけれども、お金が配分されているかどうかとか、研究資金があるかどうかというのは非常に大きな要素になってくるのではないのでしょうか。最近のように理科系でいえば、iPS細胞の研究については相当大きな何百億のお金を配分しようとか、グローバル人材育成では2億数千万円が複数年間措置されています。そうした事業に認定された

大学には多額の予算が投入されるけれども、認定されない大学にはゼロ配分となる。中期目標期間の途中で、行政の措置で大きな予算がつく、つかないという結果が出た場合に、この制度の中でどのように評価をするのでしょうか。例えば、機構として、大学等に対して何らかの指導等を行うのですか。

○委員長　例えば、国立大学などは二極化しつつあると私は思っています。そういう非常に大型のプロジェクトが入りやすいところと、なかなか入らないところの2つの大学に分かれてきつつある。全く研究者の入らない大学もあると思います。ワーキンググループでもこの議論があったと思いますけれども、そういうときの評価は同じ基準でいいのかどうかというのは、確かになかなか難しいと思います。

○　これは評価の本当に根本的な理念にかかるわけですがけれども、与えられた所与の資源の中でどれだけ頑張ったかを評価するのか、あるいはそういう最初の条件は考慮せずに、要するに成果そのもので勝ったほうが高い評価なのか。どちらの手法をとるかということだと思います。後者ですと、勝ったものはさらに資源をたくさん獲得して、どんどん二極化が進んでいくということにもなりかねないということです。

委員長が言われたように、そういう二極化、あるいは格差の拡大がどんどん進んでいく可能性がある。それが日本にとっていいことであるというなら、それでもいいかもしれないですけども、例えば、地方には資源は非常に乏しいけれども、それなりに頑張っている大学もある。例えば、評価の指標として、科学研究費補助金獲得額当たりの論文数といった指標で計算すれば、評価の高い地方大学はある。研究効率がいいともいえる。ところが、論文数の絶対値という指標で評価された場合、地方大学の評価は非常に下がって、結果として措置される予算が益々縮小していく。

そういう状況が、日本全体の国際競争力の向上にとって本当にいいことなのかということが問われていると思います。評価の仕方、その工夫が必要なのではないでしょうか。

○委員長　　どういう政策を出すかというのは、ここで議論することではありませんが、評価の軸については議論する必要はあります。すべての法人を同じプラットフォームで評価しては必ずしもいけないだろうと思いますけれども、違うプラットフォームに乗りながら、同じような評価の仕方をするというか、フェアに評価することは必要であり、そういう工夫がこれから必要だと思います。

先の議題にあった、卒業・修了後の状況から判断した学業の成果をどう考えるかにもつながりますが、大学教育の成果、研究の成果というのをどう考えるか。いずれそういうこともしっかり評価していくことが重要かと思います。

よろしいですか。それでは、今後のスケジュールをお願いします。

● 資料4をご覧ください。

今後のスケジュールですけれども、2月7日に第9回のワーキンググループを開催し、本日はいただいたご意見も踏まえ、どのように対応するか等につきましてワーキンググループでご議論いただくとともに、評価作業マニュアルの改定についても具体的な検討を開始していただきたいと考えております。3月7日に開催します第33回の本委員会では、ワーキンググループでの検討内容をご審議いただくとともに、「実績報告書作成要領（案）」をお諮りさせていただきたいと思います。

以上でございます。

○委員長　それでは、これで閉会にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

— 了 —