

大学評価委員会委員（学外の学識経験者）による自己点検レビュー

綿貫 健治委員

1 本学の自己点検・評価体制が改革・改善の目標を達成するために有効な組織・運営体制になっているか。

現在の法政大学は16学部、16研究科、18研究所、6本部をもつ日本でも有数の有名大学である。長年かかって歴史もあり、財務体質もよく、偏差値も高く、大学の施設も良く、国際性もある21世紀型の大学に発展してきた。さらなる「リーディング・ユニバーシティ」を目指して、本格的な自己点検・評価体制を設置したことは評価に値する。

また、自己点検・評価体制に外部評価委員を入れて点検・評価していることは、法政の伝統である「進取の気象」をあらわし、改革・改善に取り込む意気込みと真摯さを感じられる。

しかし、内部評価で全体的にAが少ないことは一応自己点検・評価体制はできているが不十分な点が多いと考えられる。自信を持ってAをとるために何をしたらいいかの議論を多くすべきで、学部、研究学科はお互いにそれぞれ競い合って改善に尽くしてもらいたい。

2 自己点検・評価制度が有効に機能しているか。

まだ自己点検・評価制度が終わったわけでないので機能しているかどうかはわからないが、効果的に機能するためには次のことが大事である。

- 1) 大学全体が中教審で提言している「アドミッションポリシー」、「カリキュラムポリシー」、「ディプロマポリシー」の関連性を意識し、特に「ディプロマポリシー」を充実して成果をあげること。
- 2) 折角外部委員を設置したのだから、書類の比較だけでなく担当分野の担当者（学部、大学院、センター、本部など）とのインタビューを実施する機会があるといい。内部同士では言えないことを外部委員は言えるし、基準協会対応の練習にもなる。
- 3) 一番大事な点は「出口戦略」あるいは「アウトプット」である。自己点検・評価制度が出口での「質の保証」とどのように結果につながっていることが肝要である。

清水 敏委員

1 本学の自己点検・評価体制が改革・改善の目標を達成するために有効な組織・運営体制となっているか。

法政大学の自己点検・評価制度は、各学部等が作成した自己点検・評価結果を大学評価委員会の下に設置された9つの部会が担当学部等を決め、それぞれ現状分析評価、目標評価および総合評価を実施する手法をとっている。これは、各学部等およびそれを構成する構成員、とくに教員集団にとって、学内とはいえ、自らの評価が第三者の目に晒され、評価されることになるわけであり、まずは、そのこと自体に少なからざる意義があると思われる。したがって、自己点検・評価制度の第一歩としては、成功していると思われる。

今後の課題としては、今回の自己点検・評価作業を全体として総括し、より客観的な評価基準、評価方法の確立に努めるとともに、大学評価委員会を構成する評価者に対し評価方法等の研修も考慮すべき

ではなかろうか。これによって、より客観的で、より周囲から納得が得られる易い評価制度となろう。

なお、外部評価委員は一般的に多様であることが望ましいが、社会で活躍している OB・OG の比率を高めることも一考に価するように思われる。

2 自己点検・評価制度が有効に機能しているか。

自己点検・評価制度は、上記のように、学部等の現状および諸活動が学部等の構成員以外の者によって評価される点において、おそらく、学部等の改革に対して一定のインパクトを与えるものと推測する。

ただし、この全体としての評価作業を将来にむけてより意義深いものとするためには、各学部等によって作成される中期目標および年度目標において、各項目ごとに可能な限り数値目標を掲げることなど目標の具体化を促すことが不可欠であろう。いうまでもなく、具体性を欠いた目標の設定は、この制度が学内者によって評価されるシステムである以上、評価結果がややもすると甘くなることを避けられず、結果的に、塀の外の評価との間に大きなギャップを生むことになりかねないからである。そして、目標の具体化を推進するにあたっては、大学全体がどこに向かおうとするのか（たとえば、国際化対応など）を明確にする必要があり、その意味では、大学本部（あるいは理事会）が具体的なビジョンを示すことが重要であろう。さらに、このビジョンは各学部等の中期目標に落とし込まれなければならない、その意味では大学本部（または、理事会）のリーダーシップが不可欠となろう。

新井 康廣委員

1 本学の自己点検・評価体制が改革・改善の目標を達成するために有効な組織・運営体制になっているか。

有効な組織・運営体制を築くため各部署で業務の現状分析をし、短所・問題点を洗い出し改革・改善のために目標を定め、大きな組織を機動させ意識改革を行っていることは大いに評価できることであり十分に機能していると思われるが、なかでも目標達成が難易と思われる案件についてどう解決していくのか問題となることもある。ここでは法人関係に関するものについて触れてみたい。

担当部署の所管業務であるが法人全般に影響する業務内容については、一部署では対応できないものもあり、特に法人の動向に深く関わる内容については極めて厳しい対応を迫られ、目標の達成が困難になる可能性があるものもあるかと考えられる。評価報告書の内容のなかからそれらに関係する一部を例示し、その対応関係との係わりについで触れてみたい。

- ① 組織上の問題については、トップビジョンを策定する部署が、策定の検討段階にありその公開に至っていないこと、役員会での大量な審議案件に対する効率的・迅速な審議体制の構築の必要性、総長を直接的に補佐する体制や権限移譲のありかたの検討について、事務体制の整備の一環として統括本部長制度の十分な活用などがみられ、今後一層の育研究組織との適切な連携協力関係の保持、積極的な企画・立案能力の発揮、大学運営の総合的に行える環境の整備が必要であること、
- ② 管理運営上の問題については、教員の就業規則が制定されていないことに対する教員の人事上の諸問題に関する公正な取扱の問題、法改正にともなう個人情報規程改正の不備、新規業務の増加と既存業務の慢性的な人員不足への対応、研修体制の再構築などが指摘されており、今後、関係規程の整備、公正かつ妥当な管理運営を一層徹底する必要があること、
- ③ 財政上の問題については、財政試算を行っているものの財政の総合的将来計画についての具体的

な指標がないこと、予算執行後の効果を分析・検証する仕組みが形成されていないこと、資金運用に対する機能的・効率的な体制づくり、学内年金制度の問題などが挙げられており、今後明確な将来計画のもとに公正かつ効率的な予算配分、必要な経費を支弁するための財源の確保について、一層の組織体制の整備を図ることが必要性であること、などが見受けられた。

各部署が提言した目標に対し改革・改善するためのプロセスの中で、検討はしたがその先は進行しないという事態を発生させないこと、組織全体の方向性の欠如と組織全体に倦みを作らないことが重要であると考えられる。また、評価室が掲げるPDC Aサイクルによる点検評価の継続的改善が形式的なものに終わらないようにするため、各部署への一層の支援、組織体制の強化を図る必要があると思われる。

2 自己点検・評価制度が有効に機能しているか。

自己点検・評価制度が有効に機能しているかについては、目標に対する達成度の評価が今後課題となるため、現時点では有効に機能しているか否か判然しがたい。しかしながら、自己点検・評価制度が業務の洗い出しを行い法人全体の業務の掘り起こしを行い評価報告のレベルまで到達したことは機能的な役割を果たしていると思われる。

一方で、評価報告書の基になる各部署から提出された資料をみると、適切に自己点検を行っている部署が多くみられるが、(部署により業務の質と量、事務体制に大きな格差があることに起因しているものもあるが) なかには自己の本来業務でないため真摯な態度で行っているものとは見受けにくいもの、質問項目を十分に理解しないまま記載しているもの、現状分析と各目標とが不整合なものなどが散見され、業務のとらえ方に温度差があったことは否めない。

今後、評価結果を提示しその後の改善報告書の提出・検討というプロセスをどう機能させるか、特に評価の重要性を各部署にどう認識・理解させ目標(目標の適切性の検討などを含め)を達成させるのか、すでに挙げたように単に一部署では解決できないものもあり、課題別などのプロジェクトなどをつくり強化を図る必要があるのではないかと思われるものもある。それらを含め評価室がどう機能するのか(どの程度まで係るのか?)、今後の対応について十分に検討する必要があると考えられる。

以上