

認証評価制度の「評価」のためのプロレゴメナ

戸田山 和 久

大学改革支援・学位授与機構研究開発部教授

[キーワード] 大学機関別認証評価、「評価疲れ」、内部
質保証、徒労感

1. はじめに

大学機関別認証評価(以下単に認証評価と呼ぶ)の第1サイクルが開始されたのが2005年度である。7年を1サイクルとする認証評価は、現在第3サイクルの最終ステージにあり、2026年度からは第4サイクルが開始される。というわけで、認証評価はほぼ20年の歴史をもつことになる。とは言うものの、大学審議会答申において大学評価のための第三者機関の設置が提言されたのが1998年10月、1999年4月には学位授与機構(当時)に大学評価機関創設準備室と創設準備委員会が設置されているので、制度の設計・準備段階から数えれば、認証評価の歴史はさらに長く、おおよそ四半世紀を超える。

四半世紀という時間は、どんな制度も制度疲労を起こすに十分な長さである。また、時代遅れになるにも十分だ。例えば、この20年の間に18歳人口が約25万人(およそ東京大学10校分)減ったという一事をとってみても、大学を取り巻く状況は制度導入当時と現在とでは激変したと言ってもいいだろう。また、25年は、認証評価に携わる当事者の世代交代が完了するのにも十分な時間である。どの認証評価機関でもそうではないかと邪推するが、認証評価の草創期を支えた先達たちが大学評価に託した期待・希望、あえて言うなら「幻想」は、彼らの引退とともにはや失われてしまった感がある。我々は大学評価についての幻滅

(disillusionment)の時代を生きているのだ。

私はいま、disillusionmentという言葉を使ったが、この語は幻滅と同時に覚醒も意味する。認証評価は日本の大学の質向上に役立つ、という美しいお花畑の夢からいったん醒めて、まずは本当にそうだったのかと疑ってみるべき時期にきていると思う。つまり、認証評価制度自体に対する醒めた評価(=意味づけ)が必要だ。その結果、やっぱり大いに役立っていた、あるいは役立ちうることがわかるかもしれない。あるいはそうではないかもしれない。この冷静な評価作業こそ、評価制度の導入と定着のために突っ走ってきた第一世代には心理的にも状況的にも不可能なことだったろう。世代交代を経た我々第二世代、すなわち「遅れてやって来た認証評価関係者」の務めではないかと思う。

いうまでもないことだが、ここで私が「認証評価の評価」と呼んだものは、認証評価機関の評価ではない。そのような評価はすでに行われている、というより認証評価制度にそもそも組み込まれている。評価機関は文部科学大臣の認証を受ける必要があるからだ。学校教育法第百十条第二項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令、略して「細目省令」に定められた細目を満たした機関だけが評価機関として認証される。この仕組みを通じて、認証評価機関が行う大学評価のあり方はチェックを受けることになる。さらに、私の所属する大学改革支援・学位授与機構は独立行政法人であるため、中期目標・中期計画の期間ごとにそのパフォーマンスを評価されることになっている。

しかし、これは現行の大学評価制度の枠組みを前提

としたうえで、評価機関が一定の要件を満たしているか、評価機関がその業務を着実に実施しているかを評価するものである。私が「認証評価の評価」と呼ぼうとしているのは、そのような評価機関の認証や業績評価のための仕組みも含む、認証評価制度の総体について、それを導入してどうだったのかを反省する営みのことである。

したがって「認証評価の評価」は政策評価の一種ということになるだろう。つまり、認証評価導入という政策の評価である。だとすると、これは客観的評価による政策の見直しということがほぼ行われない（少なくとも外からは見える）我が国においては、絵に描いた餅ということになってしまわないか、と危惧される。第一、誰がやるのかという問題がついてまわる。認証評価制度を評価するための新組織を設置するというのはどうか。これは非現実的であるし、どのような組織ならそれができるのか、どのような組織にどのような権限を与えるのかの検討は考えただけでも困難だろう。第一、こうしたやり方は無限後退に陥る。そのような組織を設置して評価制度を評価させるという制度の評価（ややこしい）はどうするの、という問いが生じるからだ。

私の回答は次のようなものになる。幸い、我々ホモ・サピエンスには反省的な知性が備わっている（備わっているのだから、常に行使しているとは限らない…）。だから、評価機関が自己点検評価としてそれを行えばよい。自分たちが設計し実施してきた認証評価が、その目標の達成に近づくことができたのか、そうでなかったなら、目標設定に誤りはなかったか、目標設定は正しかったとしても、それを達成する手段として現行の評価のあり方は最適なものであったのか、手直しの余地があるとすればどこだろうか、等々を反省してみればよい。そしてこの「事実に基づく自己評価」こそ我々が大学に求めてきたことに他ならない。それを自分でもやればよい。

このように言うと、同僚たちから次のように言われそう。評価事業の自己点検評価なら、キミに言われなくてもずっとやってきた。第一、キミも評価事業検証ワーキンググループの一員ではないか。その通り、

我々は評価事業のあり方の自己チェックを常に行なってきた。私が言いたいのは、その反省作業を、どうせやるなら自己防衛や自己正当化や問題回避の誘惑に抗して本気でやりましょう、ということにすぎない。これが口で言うほど簡単ではないということは認めざるをえないけれども。

2. 手がかりとしての「評価疲れ」

認証評価の制度としての有効性ないし健全性を反省するためのまず第一の手がかりを「評価疲れ」という現象に求めよう、というのがここでの提案である。評価疲れを「現象 (phenomenon)」と呼ぶことには単なる用語選択以上の意味がある。まず、この点について説明したい。第一に、評価疲れは経験 (experience) ないし知覚 (perception) のレベルでは確かに存在している。評価する側であるにせよ、評価される側であるにせよ、評価実務を担ったことのある多くの関係者が、評価作業に或るネガティブな「感じ」を抱いており、それを「疲れ」とカテゴライズしていることは、紛れもない事実だからである。この現象はすでに2016年の中央教育審議会大学分科会でも注目されていたし、同分科会の「認証評価制度の充実に向けて」（いわゆる審議まとめ）にも登場している。つまり、これは広範な人々によって感じられ概念化され把握されている (conceive されている) という意味で、確かに存在しており幻覚ではない。言い換えれば、現象としては実在している。さらに、評価疲れ現象は、関係者による認証評価制度への否定的評価ないし忌避感（この制度にはどこかマズイところがあるぞ）の暗黙的な表明とみなすこともできる。だから、認証評価制度の反省作業の手がかりになる。

しかし一方で、評価疲れはあくまでも手がかりにすぎない。哲学での伝統的区別を援用するなら、「評価疲れ」なる概念は、あくまで目に見える表面的な現象であって、その背後に隠れていてその現象をもたらしている「本質 (essence)」を言い当てたものではない。心理学者なら、この「本質」をメカニズムと呼ぶだろう。評価疲れに注目することは、何か対応を必要とする問題が生じているかもしれないということを教えて

くれるが、その問題がどのような因果的メカニズムによって生じているのかについては何も教えてくれない。そして本質やメカニズムは直接には観察できない（目には見えない）。その点で、ここで言う現象と本質（メカニズム）の区別は、症状(symptom)と病因(etiology)の違いになぞらえることもできるだろう。

何か対応が必要な(あるいは必要に思われる)現象が生じたとき、現象のレベルに留まって対処しようとすることもできる(対症療法)。しかし一般に、その現象が生じるメカニズムを突き止め(本質を理解し)そこに因果的に介入する方がよりよい対処ができる可能性が高い。咳が止まらないときにとりあえず龍角散でも飲んでおけ、と現象レベルで対応することと、咳の原因がコロナウィルスへの感染によるものか、肺炎双球菌への感染によるものか、アレルギー反応によるものかに応じて異なる対応をとることとは、対応の有効性に大きな違いがある。

ここまで書いてきて、科学的・学問的研究を行った経験のある者にとってはあまりに当たり前のことを繰り返しているような、嫌な気分になってきた。しかし、真に驚くべきことは、大学内外で高等教育に関連するさまざまなポリシーの設定や再検討がなされるとき、いともたやすく、このあまりに当たり前の学問的手続きが無視される。そして、他ならぬアカデミア自身がその罠に易々とハマってしまうということだ。

3. 評価疲れについての学問的分析が必要

認証評価制度の反省作業をまず評価疲れ対応の検討から開始しようというわけだが、その検討に課すべき要件として、評価疲れへの現象レベルの対応からメカニズムレベルへの対応へと分析を深めるべきだということを述べた。こうした深いレベルでの対応を可能にするために、認証評価制度の反省作業は、自己評価につきものの、落とし所を論点先取した自己弁護的な印象論に墮してはならない。反省作業の質を高めるおそらく唯一の方策は、できる限り学問的手続きを尊重して事を進めることだと思われる。

その「学問的手続き」なるものの具体的な一例として、2021年度から3年間にわたって当機構の研究開発

部で行われた調査研究プロジェクト「評価結果の検証に基づく「評価疲れ」の解明」の成果の一部を紹介しよう。研究開発部には渋井進・市村賢士郎・坂口菊恵の3名の心理学者が所属している。彼らは、評価疲れ概念の正確な意味を把握し、それが生じるメカニズムを突き止めるべく、心理学的手法を用いた研究を行なった。一般に、心理学においては、ほんやりとした日常的概念を明確化するための一つの方法として、測定尺度の開発がなされる。この場合では、評価疲れの度合いを測定する尺度をつくる。それによって、「評価疲れ」とは何かという問いに対して、なんであれこの尺度によって測られるところのものである、と答えることができるようになる(操作的定義)。

評価疲れ尺度の開発は次のような手順で進む。

- 1)「評価疲れ」という語句が用いられている各種文献の読み込み、機構が実施した大学向け・評価者向け検証アンケート結果の分析、大学へのヒアリング調査などを通じて、「評価疲れ」の測定尺度の項目案を作成する。
- 2)さまざまな評定実験を通じ、以上で提案された測定尺度の信頼性・妥当性を検討し、項目を修正していき、最終的な測定尺度の下位項目を確定する。

これは、評価疲れ尺度に限らず、およそいかなる心理尺度の開発にも共通の確立した手続きである。この2)の手続きの一部として、因子分析による測定尺度の因子的妥当性の検討が行われる。因子的妥当性とは、作ろうとしている尺度の下位尺度が予測通りの因子(グループ)にきれいに分かれることによって示される妥当性(おおよそ測りたいものが測れていること)のことである。この過程で、彼らは評価疲れは3つの因子からなる構造をもっていることを見出し、それを評価作業の負担感、評価制度への不信感、評価目的の不透明感と名づけた。

評価疲れと言えはまず第一に、評価作業には時間と手間がかかる、要するに面倒だ、だからやり遂げるとぐったりする、といった具合に作業量の多さに結びつけられて語られることが多いと思われる。これが「評価作業の負担感」因子に相当する。しかし、注目すべきなのは、評価疲れという現象は、これに加えて、負担感とは質を異にする少なくとも2つの因子も含む

複合的なものであるという点だ。

その2因子のうち、評価制度への不信感は、評価方法に不満・疑問がある、評価の方法が不適切である、もしくは評価の仕組みや結果が形式的にすぎ大学の努力が反映されていない、評価指標が曖昧・不公平であり首尾一貫性に欠ける、そのため評価結果が信頼できないという趣旨の下位尺度(のグループ)に対応する。

また、評価目的の不透明感は、評価の目的・意味・必要性・評価結果の活用方法がわからない、評価制度のメリットがわからないため評価に意義はないと感じる、何が評価に影響するのかわからない、そのため評価で何を求められているのかわからない、等の下位尺度に対応する。

4. 認証評価はシーシュポスの岩か

以上の研究成果はまだ萌芽的なものである。これをもって評価疲れ現象のメカニズムが解明されたとは言えない。しかし、3因子構造の「発見」はメカニズムの理解への一歩ではあると思われる。また、このささやかな成果から、我々は認証評価制度の反省点と改善方策について重要な示唆を引き出すことができる(ここからの考察は純粋な心理学的研究の結果をはみ出した私個人の解釈を含むこととお断りしておく)。

もし、評価疲れが負担感以外の因子を含むものだとするならば、まず言えることは、作業量を軽減しても評価疲れを解消できるかどうかはわからない、ということである。もちろん、作業量の軽減が評価疲れの若干の軽減をもたらすかもしれないが、他の2因子が手付かずでは、それほど評価疲れが軽減されないかもしれない。作業量軽減という措置が評価疲れにどう影響するかは、これだけではわからない。ただ、疲れるなら仕事を減らせばいいだろう、という対策は、咳が出るなら咳止めを飲んでおけと言うのと同じ程度に、短絡的・一面的・表面的であることだけは確かである。最悪の場合、症状がおさまって安心しているうちに病気になるのは悪化してしまうという結果を招きかねない。何のために認証評価を受けるのかわからないし、評価基準も方法も疑問だらけだけれど、大して面倒ではないし7年に1度のことから文句を言わずに付き

合っておこう、という状況になったとしよう。私にはこれが望ましい認証評価のあり方とは到底思えない。

評価疲れ解消のために、評価機関に認証評価受審に関わる(大学および評価委員の)作業の量を軽減すべきだという意見も、そもそも評価や内部質保証は手間暇のかかるものなのだからそれを惜しんではならないという若干開き直り気味の意見もある。両者は一見対照的に思えるが、実は同根である。どちらも、評価疲れを作業負担とのみ関連づけて捉えているからである。

また、作業量の多さは認証評価制度の導入のかなり初期から指摘されており、評価機関は、とりわけ大学側の作業量軽減のためにさまざまな工夫を重ねてきたという事実を忘れてはならない。当機構でも作業の簡素化は重要課題と認識しており、サイクルが改まるたびに評価項目の見直しと整理を行ってきたし、毎年のように様式の利用しやすさの改善や、デジタル技術の導入、遠隔会議の導入などの対策をとってきた。また、第4サイクルに向けて準備中の大学機関別認証評価実施大綱と評価基準案(本年6月現在、機構ウェブサイトで公開し、7月19日締め切りでパブリックコメントを募集中)を作成する際にも、大学の負担軽減は最も重視された検討課題の一つだった。こうした努力にもかかわらず、評価疲れが軽減していないとするならば、作業負担感以外の要因にも目を向けなければならないはずだ。

そのように考えると「評価疲れ」という語はいささかミスリーディングだったようにも思われる。「疲れ」自体は必ずしもネガティブな「感じ」を意味する語ではないからだ。山登りは身体に負担をかけ、それゆえにかなり疲れるのだが、だからといって、次回はもっと低い山にしておこうということにはならない。逆である。疲労は山登りの楽しみの一部だからだ。むしろ、「評価疲れ」と呼ばれているものは、何かたいへんな負担を強いられているのだが、その実、何をしろと言われているのが不分明で、しかもそれが何のためになるのかわからない、という感じを表しているのではないだろうか。そのような感じを表す言葉としては、「疲労」ではなく「徒労(laborious and futile)」がふさわしい(「心地よい疲労」という言い回しはあるが「心

地よい徒労」というフレーズはない)。確か、大学基準協会の新会長である高橋裕子先生が、ニューズレターの中で「徒労感」という語をお使いになっていたと記憶している。評価機関である我々が気かけねばならないのは、ここ20年間の間に評価者・被評価者の双方に蓄積してきた徒労感の方である。

というわけで、評価に関わる徒労感は、作業負担の多さ(だけ)ではなく、評価制度の目的自体の曖昧さと、評価機関・評価者・被評価者間のコミュニケーション不全という本質的原因が当事者の心理的「感じ」に現象したもの、と捉えるべきではないかと思われる。

徒労の神話的形象としてシーシュポスの岩がよく知られている。神々を欺いた罰として、シーシュポスは巨大な岩を山頂まで持ち上げることを命じられる。あと少しで山頂にたどり着くところで、いつも岩は再び底まで転がり落ちてしまう。全く意味不明で無駄な苦行がくりかえされる。我々が立ち向かわねばならないのは、7年に1度の認証評価制度はまさかシーシュポスの岩ではないだろうね、という疑念である。

5. 評価疲れ現象から出発して認証評価のあるべき姿を展望する

私自身は、大学の内部質保証と外部評価機関による定期的な大学評価は重要な意義をもちうと思っている。つまり、認証評価制度はシーシュポスの岩にすぎないなどとは思っていない。しかし、「評価疲れ」現象の存在は、無視できない数の人々が認証評価はシーシュポスの岩に他ならないと感じているという事実を示している。さらに言えば、大学評価は重要な意義をもちうという判断は、重要な意義を現にもっている、あるいは現に果たしているということの意味しない。この事実を我々評価機関は真摯に受け止めなければならない。

というわけで、本稿の締めくくりに、評価疲れ現象から示唆される認証評価の改善方向について展望を述べておこう。とはいえ、まず断っておかねばならないのは、認証評価制度の総括も改善へ向けての展望も、たかだか一万字程度の小論のよくなしうところではない、ということだ。四半世紀も続けてきた制度を総括

的に反省し、そこからあるべき将来像を描き出すという作業は、多方面にわたる専門的知識・スキルを結集し、かなりの知的労力を注ぎ込むべきプロジェクトサイズの研究課題だ。とても私一人がこの論考で成し遂げることのできるようなものではない。私が本論考を「プロレゴメナ(序論)」と題したのはそのためである。

しかし、そのような客観的・学問的研究は、制度の総括と将来展望に大いに役立つ。別の事例になるが、教養教育(教養部)という制度については、新制大学におけるその導入から、さまざまな変質を経て、大学設置基準の大綱化をきっかけとしたその崩壊に至るまでの全プロセスにわたって、包括的・総合的な研究が存在している(吉田文氏の『大学と教養教育—戦後日本における模索—』2013年、岩波書店 はそのうち最重要の成果だと思う)。私は、前任校で教養教育カリキュラムの改革を行うにあたって、こうした研究の成果が大いに助けられた。同じような良質な研究が、大学評価制度の総括と将来展望の際にも頼りにできるとよい。管見の限りでは、大学評価制度の四半世紀に関しては、これに匹敵する研究はまだ行われていないようだ。

なので、自分たちでやればいい、と思う。それが、研究開発部門を備えた唯一の評価機関である大学改革支援・学位授与機構の果たすべき務めだろう。また、世代交代が進んだ今がチャンスでもある。現在、機構教員や評価専門委員として評価する側の立場で認証評価に携わる第二世代(私も含まれる)は、認証評価制度の設計と立ち上げを担った第一世代とは異なる経験をしてきている。認証評価の第一サイクルが始まった年度に、私は(まだ?)48歳だったが、総長補佐に任命された。同時に幾人かの総長補佐と理事、事務方からなる「評価担当チーム」の一員にもなった。そして第三サイクルの認証評価受審まで、自己点検評価と認証評価受審のための実務作業とを担当してきた。つまり、私の認証評価との付き合いは、まずは評価を受ける側として始まったのである。その後、大学に在籍しながら、専門委員そして機構客員教授と評価する側の仕事にも携わることになり、現在は機構の一員になっている。このように、評価される側から評価する側に変わったという経歴をもち、評価者と被評価者双方の視

点をもつ点が第二世代を特徴づける。

「評価チーム」時代の私にとって、評価制度への不信感と評価目的の不透明感は他人事ではなかった。認証評価受審のための作業量は確かに膨大だったが、そのこと自体は苦痛ではなかった。いつの間にか「ダンジョン」と呼ばれるようになった地下室に連日集まり、自己評価書を作成する作業には楽しさすらあった。チームを悩ませたのは、むしろ機構からのインストラクションの曖昧さと融通無碍さであり、さらに、この作業が一体何の役に立つのか、どのようにして大学をよくすることにつながるのかわからない、という点だった。というわけで、私を含む認証評価第二世代は、大学評価そのものに否定的・批判的ではない（もしそうだったら機構にいるはずがない）が、その制度設計と運用についてはやや懐疑的なのである。

思い出話はいいから早く展望しろよ、という声はどこからともなく聞こえてきたので、簡単に現時点での展望を「我々がまず行うべきこと」という行動計画の形式で記述して、本稿を締めくくろう。認証評価機関としての我々にとっての喫緊の課題は、認証評価制度の目的の再構築と評価人材再生産システムの構築、の2点に集約されると思われる。本稿では紙幅の制限もあり、このうち、より重要と思われる前者について論じておく。

認証評価制度の法的根拠は、周知のように学校教育法109条にあるが、非常に奇妙なことに、同条文のどこを探しても、認証評価の目的は定められていないことに気づく。定められているのは、1) 大学は、教育研究水準の向上に資するため自己点検評価を行い結果を公表すべきこと、2) それに加え大学は認証評価を受審し、認証評価機関から大学評価基準に適合している旨の認定（適合認定）を受けるべきこと、3) 大学が適合認定を受けられなかった場合、文部科学大臣は当該大学に対し報告または資料の提出を求めること、以上である。つまり、大学が自ら行う点検評価の目的は明示されている（教育研究水準の向上）が、認証評価機関が行う認証評価の目的は示されていない。目的ははっきりしないが、ともかく受審して適合認定を受けなさい、とだけ定められている。

つまり、認証評価制度はその根幹において何のためなのかが曖昧なまま、とにかく受審すべきものとされている。これが、被評価者が認証評価に対して抱く「目的の不透明感」の根本原因である。そして、その曖昧さはそのまま認証評価制度の性格の曖昧さに直結している。まず、認証評価は大学ランキングないし優れた大学という称号付与ではない。適合か不適合かしか判断されないからである。また、運営費交付金をはじめとする資源配分に傾斜をつけるための目安でもない。文部科学省はそのような傾斜配分は別途行っている。大学としては当然そちらの「評価」の方を気にするし、そちらに注力するだろう。さらには国際的な意味での「認証（accreditation）」でもない。不適合になった大学には、文科大臣への報告というペナルティ？はあるが、設置認可が取り消され高等教育の世界から退場を命じられることもない。大学としてはこれは一体なんなの？と思わざるをえない。何のために行われるかわからない評価を、とりあえず法律で義務付けられているので受けている（お付き合いしている）、というのが偽らざる実情だろう。

一方、大学改革支援・学位授与機構が行う認証評価には目的らしきものの記述がある。国立学校設置法の一部を改正する法律では、第九条第四項において大学評価・学位授与機構の設置が定められているが、その業務の一つとして、大学等の教育研究水準の向上に資するため、大学等の教育研究活動等の状況について評価を行うとある。また、独立行政法人大学評価・学位授与機構法は、第3条で、機構は大学等の教育研究活動の状況についての評価等を行うことによりその教育研究水準の向上を図る、と定められている。さらに第16条では、機構は大学等の教育研究水準の向上に資するため、大学等の教育研究活動等の状況について評価を行い、その結果について当該大学等およびその設置者に提供し、並びに公表するものとされている。

これが、機構の行う認証評価について目的らしきものが規定されている法令のすべてである。これを見ると、認証評価の目的は明確に定められているではないか。すなわち、大学の教育研究水準の向上だ、と思われるかもしれない。そこで、次に考えなければならな

いのは、大学の教育研究の質向上という「目的」は、大学と評価機関双方にとって認証評価の実務を行う際に実際に機能する目的になりうるのかということである。

私はその点についてはかなり懐疑的である。いくつかの理由がある。まず最大の問題は「大学の教育研究の質向上」は、大雑把(＝トリビアル)すぎて認証評価の制度設計や基準策定の指針になりえないということだ。トリビアルというのは次のような意味である。認証評価に限らず、高等教育に関して行われるおそらくありとあらゆるポジティブな実践は、教育研究の質向上を目指していると言ってしまうだろう。あまりに多くの実践に当てはまるがゆえに、それは限りなく無内容に近い。なんであれ「質向上」を目指すことには誰も異議をととなえない。その意味で教育研究の質向上を目指すことは正しい。しかし、異議が生じないということはその無内容さとコインの両面の関係にある。

おそらく、大学の教育研究水準の向上は、認証評価の究極目標ではあるだろう。それは、著作権法がその第一条で立法趣旨を「文化の発展に寄与する」と定めていることとか、SDGsが「誰一人取り残さない」という目標を謳っているのと同様である。しかし、我々は究極目標を直に目指すことはできない。究極目標は、個々の具体的ケース(我々の場合、どのような大学評価をするか)において、すべきことを命じてはくれない。さらに、究極目的は無内容ゆえに、それが達成されたか、それに近づいたかを測る尺度を与えることができない。

第二に、「大学の教育研究の質向上」は多義的である。おそらく、大学によって何をもって教育研究水準の向上とみなすかは異なる。できる限り多くの入学生に特定の職業資格に足るだけの能力を身につけさせることが質向上だと考える大学があってもよいだろうし、数年に一度でよいから世界的なアーティスト(もしくは研究者)を輩出するのが我が大学の目指す方向だとしてもよい。さらには、かつてのドイツの大学のような修学と教授の自由を現代において追求する大学があってもよい。つまり、質向上は、どの大学も目指す(べき)ものなのだが、その向かう方向性(どの方向

に向上しようとするか)は多様なのである。

そして多様な質向上の方向性を認めるというのは、認証評価が導入されたそもそもの意図に潜在していたように思われる。認証評価は、大学設置基準の大綱化を受けて、その補完的役割をはたすべく導入された。設置基準を緩和することによって、多様な目標と設置形態をもつ大学がそれぞれ個性を伸ばし(個性の輝く大学)、切磋琢磨する状況を生み出す。それを通じて我が国の高等教育全体の質向上を図るという大枠の中で、個々の大学の質保証は大学の不断の自己点検評価と、第三者機関による評価の受審によって担保する。これが認証評価制度導入の狙いだったと私は理解している。なので、「大学の教育研究の質向上」の名の下に大学の発展の方向性を恣意的にある特定の方向に制限するような評価基準を付け加えるのは厳に慎まねばならない。

第三に、認証評価を受審することが最終的には当該大学の質向上につながるとしても、その回路はかなり遠回りであるし間接的である。TOEICを受験することは英語力向上に関係しはするだろうが、受験が英語力を向上させるわけではない。同様に、認証評価の受審が大学の質向上をもたらすわけではない。大学の質向上をもたらすより直接的でより有効な手段は他にたくさんある(最もダイレクトなのは財源の確保だろう)。認証評価は大学の質向上のためにあると言ってみてもいいが、質向上の最重要の手段であるわけではない。

というわけで、「認証評価の目的は大学の教育研究の質向上である」という言い方では、認証評価の目的を十分に明らかにしたとは言えず、せいぜい願望・夢・決意の表明にすぎないと思われる。したがって、評価目的の不透明感を払拭するものにはならない。

我々に必要なのは、到達されたかどうか測定可能で、到達するための手段を案出可能で、その手段が実行可能な、中位の目的を認証評価に与え、それを明確な言語で表現し、評価側と被評価側が共有することである。そのためには、まず、認証評価が導入された背景と意図、そして現に行われてきた(あるいは行おうとしてきた)認証評価のあり方を踏まえて、中位目的

(すなわち、究極目的と現状との中継ぎをする、達成・測定可能な目的)をいわば「逆算」するのがよい方法だろう。その上で、その中位目的に照らして現状の認証評価の改善すべき点を見つけ出し修正する、という認証評価の現状と(中位)目的との間の往復運動すなわち反動的均衡(reflexive equilibrium)を行う。これが、本稿で「認証評価制度の評価」と呼んだものの具体的方法論となる。

紙数が尽きかけているので、最後に、私が認証評価の中位目的と考えるものを提案しておきたい。その目的を厳密に抽出する作業と、その目的に照らして認証評価の改善方向を示す作業は、もちろんそれぞれ重要だが、他の機会に譲ることとする。

認証評価制度が必要となる基盤は、多様な大学がそれぞれ自ら定めた異なる方向で教育研究の質向上を図り競い合うことで、我が国の高等教育システム総体の質向上を目指すという、脱パターンリスティックで自由主義的なフレームワークである。しかし、各大学が各々の目的に向かって個性を伸長させ発展していくためには、まずはすべての大学に共通なミニマルな条件を満たしている必要がある。それが、大学設置基準への適合性と有効な内部質保証システムである。高等教育機関として最低限満たすべき要件を備えた上で、自己点検評価を改善につなげる仕組みが機能することで、大学は自ら定めた個性的な目的に向かって発展していくことが可能になるからだ。

認証評価は、大学がこの二つのミニマルな条件すなわち、大学設置基準を満たし有効な内部質保証システ

ムを備えているかをチェックする。このことによつて、大学が個性を伸長させていくための基本条件が満たされていることを保証する。

認証評価は、ランキングでも資源配分や設置認可のツールでもない。全ての大学を同じ方向に導いていくパターンリスティックな介入のための手段でもない。認証評価に似ているものを探すなら、健康診断もしくは体力測定ということになる。天文学者と共同研究を行っていたときに、標高5000メートル級の山の頂上にある天文台を見学しないかと誘われたことがある。ただし、そこに行くには健康診断を受けることが必須だった(結局、喘息もちなので諦めた)。山に登る人は、それぞれ異なる目的をもって異なる高みを目指す。でも、それぞれの到達目標を目指すためには、健康状態が良好で基礎体力を備えていることが共通の必要条件となる。そのためのチェックが健康診断だ。同様に、各大学はそれぞれ異なる高みを目指す。健康状態と基礎体力に問題があるとその目標には到達できない。健康に問題があったり体力不足があれば、それを指摘し改善してもらうことで、各大学に伸びしろを回復してもらう。その手伝いをするのが認証評価である。

だからこそ、認証評価は大学に過剰な負担を強いるものであってはならない。それは、がんを見逃すまいと何度もX線検査を繰り返すのが愚かなことであるのと同様だ。大学評価は、大学の個性ある発展を促すものにも阻害するものにもなりうる。評価に携わる者はこのことを肝に銘じる必要がある。