

# 新潟大学における認証評価・ 法人評価の受審とその後

関 隆宏

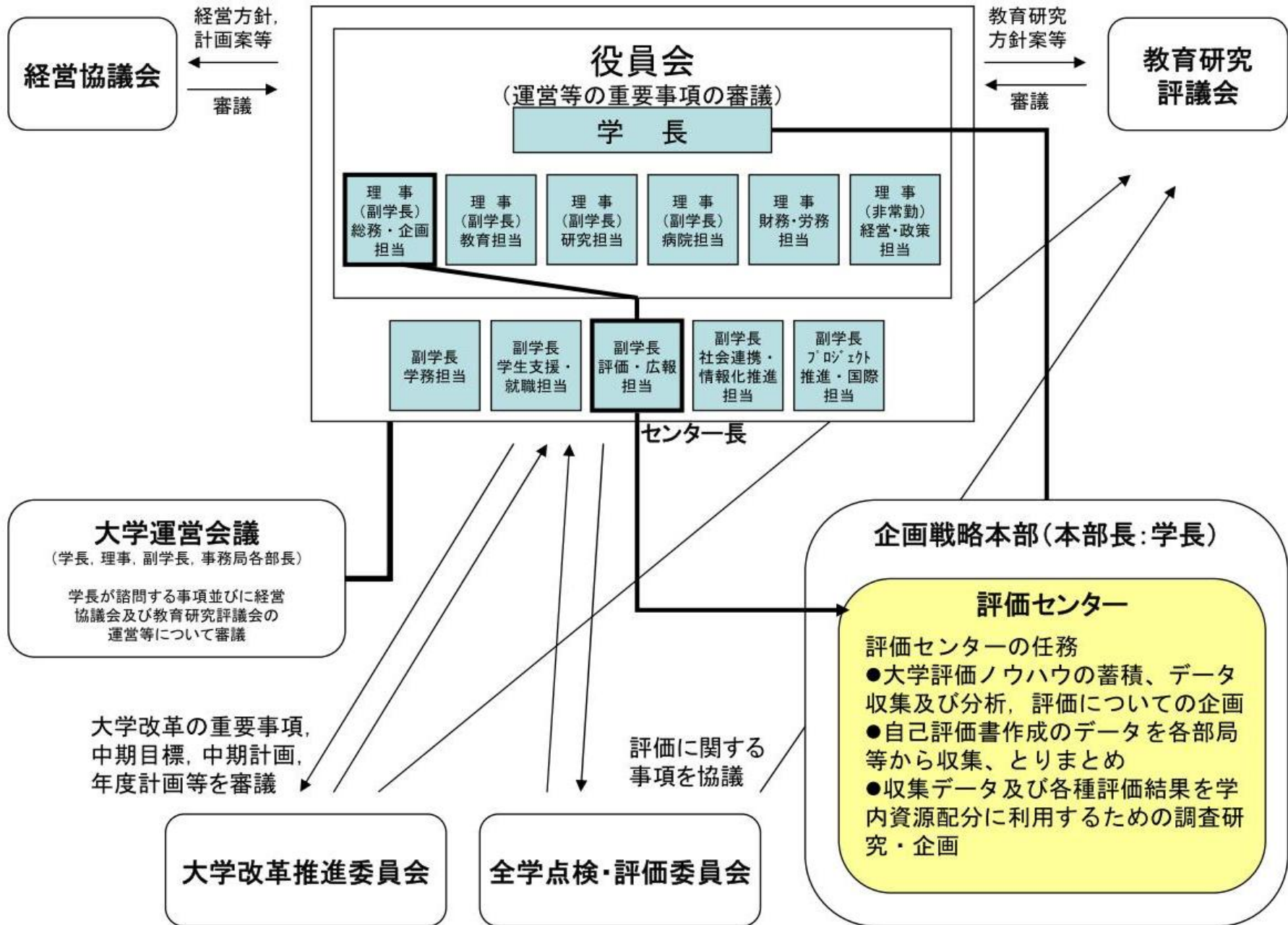
新潟大学企画戦略本部評価センター

平成21年9月11日

# 新潟大学の概略

- 9学部・7研究科(うち専門職大学院2)
  - － 人文学部, 教育学部, 法学部, 経済学部, 理学部, 医学部, 歯学部, 工学部, 農学部
  - － 教育学研究科, 現代社会文化研究科, 自然科学研究科, 保健学研究科, 医歯学総合研究科, 技術経営研究科(専門職), 実務法学研究科(専門職)
- 附属病院・附属学校園(6)・脳研究所
- 学生: 学部10,414人, 大学院2,315人
- 教職員: 教員1,208人, 職員1,076人  
(特定有期雇用の特任教員等及び看護職員等を除く)

# 新潟大学の評価体制



# 認証評価・法人評価等に係る日程 (平成19年度～)

		平成19年度				平成20年度				平成21年度	
		6月	10月	11月	2月	6月		10月		6月	
認証評価		自己評価書提出		訪問調査							
国立大学法人評価	年度評価	実績報告書提出	講演者着任		新執行部発足	実績報告書提出			第二期中期目標・中期計画の検討	実績報告書提出	
	中期目標期間評価					達成状況報告書・現況調査書提出		訪問調査			

毎年複数の評価対応が求められている

→ 効率的・効果的にどう対応するか？

= 「効果的」な評価対応を「効率的」に行うには？

# 認証評価のインパクト

- 初めての全学の総合的な現状把握
  - 優れた点や課題を学内で共有する契機になる
  - 作成の過程で、これまで気付かなかった問題も明らかになる
- 今後の改善に向けた羅針盤
  - 「改善を要する点」の積極的な記載
- 達成状況報告書，現況調査表の参考

# 認証評価のその後

- 課題の要点を役員会等にレポート
  - － 評価結果および自己評価書において指摘されている課題，不十分と感じられる記載について報告
- (学内では)風化した認証評価
  - － 次回の認証評価時までには解決すべき課題も多く残る
  - － しかし，多すぎる業務(+評価疲れ)による後回し

→ 風化させないための方策は何か？

- ① 継続的なモニタリング体制の構築
- ② 課題解決にあたる責任体制の明確化

# 法人評価（特に「平成16～19年度の評価」）のインパクト

- 学内評価体制の甘さを認識
  - － 学内の評価に対する意識の低さ（達成度や成果に関する認識不足，適切な根拠資料の不足）
  - － 評価結果の自己評価との乖離（甘い自己評価）
- 各学部・研究科等の評価に対する意識改革
  - － 評価に対する部局間の温度差
  - － センターによるマニュアルの作成，原稿のチェックおよび執筆担当者との面談（3～5回）

# 法人評価（特に「平成16～19年度の評価」）のその後

- 評価を念頭に置いた第二期中期目標・中期計画の作成に向けての指針を提示
  - － 第一期中期目標・中期計画の問題点の指摘
  - － 評価への対応を意識した「第二期中期目標・中期計画策定シート」の作成
- 評価結果の活用
  - － 「優れた点」や「特色ある点」を盛り込んだ第二期中期目標・中期計画の作成
  - － 評価結果の分析および具体的な問題点について役員会等にレポート



# 法人評価（特に「平成16～19年度の評価」）のその後

- 評価を念頭に置いた第二期中期目標・中期計画の作成に向けての指針を提示
  - － 第一期中期目標・中期計画の問題点の指摘
  - － 評価への対応を意識した「第二期中期目標・中期計画策定シート」の作成
- 評価結果の活用

- 評価と連動した中期目標・中期計画の実施
- ① 各組織における自己点検・評価の厳格化と、それを組み入れたPDCAサイクルの構築
  - ② 評価対応を通じたマネジメント支援

# 認証評価・法人評価を踏まえた 今後の課題

- 「改善のための評価」をいかに機能させるか  
（＝評価の実質化）
  1. <執行部><担当部署><評価担当部署>の連携および評価についての共通理解
  2. 評価とデータの活用
    - － 執行部による「評価を活かす」ためのマネジメント
    - － 各担当部署による自己点検・評価の厳格化
    - － 評価担当部署による的確な支援・モニタリング