

令和 5 年 6 月 24 日現在

機関番号：25403

研究種目：若手研究

研究期間：2020～2022

課題番号：20K14031

研究課題名（和文）日本の大学における内部質保証システムを推進する人材のあり方に関する研究

研究課題名（英文）Research on Human Resources to Promote Internal Quality Assurance System in Japanese Universities

研究代表者

山咲 博昭（Yamasaki, Hiroaki）

広島市立大学・教育基盤センター・講師

研究者番号：20843361

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、大学の質保証を支える内部質保証システムを推進する人材がどのような役割を果たしているのかを明らかにすることを目的とするため、推進する人材の実態把握、推進する人材の役割や必要な能力を検討しようと試みた。コロナ禍において、フィールドとする大学における本研究の計画の進行に実行可能性の観点から困難が生じた。そこで、本研究では、文献調査による内部質保証の定義を多面的に検討を行った。また、インターネット調査を通じて、教育の質保証の推進で肝要となる「学修者志向」の尺度を開発した。加えて、実施可能な範囲でヒアリング調査を実施し、内部質保証を推進する人材の役割や必要な能力の検討を行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義

大学の質保証を支える内部質保証システムを構成員である個人が実質的に機能させるために、どのような実務経験や研修等が人材育成に有効であるかを明らかにすることは重要な課題となっている。そのためには、まずは内部質保証を推進する人材がどのような役割を果たしているかなど、内部質保証を推進するうえで求められる役割を含めた実態を明らかにする必要がある。そこで、本研究では、教育の質保証の推進で肝要となる「学修者志向」の尺度を開発し、構成員個人の志向性を評価する項目を作成したこと、内部質保証を推進する人材の役割や必要な能力の検討を行ったことに意義がある。

研究成果の概要（英文）：In order to clarify the role of personnel who promote internal quality assurance systems that support university quality assurance, this study attempted to (1) identify the actual situation of personnel who promote such systems and (2) examine the roles and necessary abilities of personnel who promote such systems. In the Corona Disaster, difficulties arose from the viewpoint of feasibility in proceeding with the plan of this study at the university where the field is located. Therefore, this study examined the definition of internal quality assurance from multiple perspectives through a literature review. In addition, through an Internet survey, we developed a measure of "learner orientation," which is crucial in the promotion of educational quality assurance. In addition, to the extent feasible, an interview survey was conducted to examine the roles and necessary competencies of personnel who promote internal quality assurance.

研究分野：高等教育論

キーワード：内部質保証 教学マネジメント 認証評価 高等教育経営

1. 研究開始当初の背景

我が国全ての大学は、文部科学大臣の認証を受けた認証評価機関による、大学以外の第三者が客観的な立場から評価を行う認証評価を受審する必要がある。この認証評価は、2004年に中央教育審議会の答申から学校教育法が改正され、機関別の認証評価は学校教育法施行令第四十条によって7年以内に1回受審する義務が規定されている。特に、2018年度からの第3期機関別認証評価からは内部質保証を一層重視した評価に移行し、内部質保証システムを組織的に構築し、それが機能化することをいずれの認証評価機関でも求めている。

認証評価機関の一つである大学基準協会は、自らが国内外の調査研究を行った結果を踏まえて、第2期認証評価より内部質保証を重視する評価基準に転換し、他の認証評価機関に先駆けて内部質保証を推進している。調査結果を踏まえて、内部質保証を「PDCAサイクル等を適切に機能させることによって、質の向上を図り、教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明し証明していく学内の恒常的・継続的プロセスのこと」と定義している。大学基準協会では2018年度から第3期の認証評価が開始し、「内部質保証システムの有効性に着目した評価」が行われ、大学が自らの責任において構築した内部質保証システムが適切に機能しているかを評価している。しかし、大学基準協会において第3期認証評価を1年目に受審した大学の内、27大学中18大学が内部質保証に関して改善課題、是正勧告といった何らかの指摘を受けるなど、内部質保証システムの機能化までには到達していない大学が多く存在している。このことを踏まえると、内部質保証システムを含む組織の在り方や、その組織で個人が果たす役割について一定の方向性を示すことができなければ、第3期認証評価で求める内部質保証システムの機能化を実現することは難しい。

第3期認証評価で求める内部質保証システム等の組織に関する調査はこれまでも行われている。2013・2014年度に大学基準協会が実施した内部質保証システム現況調査、個別大学における内部質保証システムの構築に関する事例調査が行われるなど、先行研究が蓄積されつつある。しかし、内部質保証システムの在り方等に注目する組織レベルの調査研究は行われているものの、そのシステムを実質的に運用する個人に焦点を当てた調査研究はこれまで行われていない。たとえ組織やシステムがいくら優れていたとしても、個人が実質的に機能しなければ意味をなさない。

実際に、2016年3月の中央教育審議会大学分科会「認証評価制度の充実に向けて」(審議まとめ)においても、評価者側(認証評価機関)も被評価者側(大学)にも相当な人材資源が必要であることから、評価に係る人材の育成が重要視されている。こうした状況から、大学の質保証を支える内部質保証システムを構成員である個人が実質的に機能させるために、どのような実務経験や研修等が人材育成に有効であるかを明らかにすることは重要な課題となっている。そのためには、まずは内部質保証を推進する人材がどのような役割を果たしているかなど、内部質保証を推進するうえで求められる役割を含めた実態を明らかにする必要がある。

2. 研究の目的

本研究では、大学の質保証を支える内部質保証システムを推進する人材がどのような役割を果たしているのかを明らかにすることを目的とする。ただし、第3期認証評価で求められている内部質保証システムの機能化にあたっては、内部質保証システムを推進する組織やシステムそのものなどの組織に着目した観点や、内部質保証システムを推進する人材の職種、役職などの属性や、内部質保証を推進するにあたっての役割など個人に着目した観点の両面から分析を行う必要がある。そこで、本研究では、組織に着目した観点は念頭に置きながらも、これまで着目されてこなかった個人に焦点を当てて、内部質保証システムを推進する人材の実態把握を行い、内部質保証を推進する人材の役割や必要な能力を解明する。

3. 研究の方法

そのために、(1)文献調査、(2)インターネット調査、(3)ヒアリング調査を実施した。

まず、本研究で扱う内部質保証の定義を検討するため、文献調査を通じて、2019年度第3期認証評価受審大学の評価結果及び自己点検・評価報告書から大学の内部質保証の定義や考えの違いを検討するために、各大学が内部質保証の取組に対して根拠とするものを用いたテキストマイニング並びに各大学において内部質保証を担う、あるいは中心となる組織はどのような名称であるのかを確認した。また、2000年から2021年末までの日本における内部質保証や教学マネジメントの概念に対する政策文書や研究成果等での定義や捉え方の変遷を確認した。

次に、内部質保証のうち、教育の質保証を推進する際には、学修者本位の教育への転換が肝要となるが大学の教職員に「学生が何を学び、身に付けることができたのかに意識を向け、学生の成長に携わろうとする意思」が存在しないと、その実行は困難であり、仮に実行されたとしても形骸化してしまうことから、上記の意思を「学修者志向」と定義し、この志向を測定する尺度の開発を行うインターネット調査を実施した。

加えて、内部質保証システムを推進する人材の実態把握を行い、人材の役割や必要な能力を把

握するために設置形態（国立・公立・私立）規模のバランスを踏まえながら、機関別認証評価受審大学の自己点検・評価報告書及び認証評価結果、その他の公開情報等を踏まえて、調査候補校の検討を行い、20校（国立4校：公立3校：私立：13校）に対するヒアリング調査を行った。

4. 研究成果

(1) 文献調査

大学の内部質保証の定義や考えの違い

設置形態や受審認証評価機関問わず、内部質保証システムやその機能として多くの大学が「自己点検・評価」を含めていた。そのうち、日本高等教育評価機構受審校の半数以上はいずれの分析結果からも内部質保証の定義や考え、組織やシステムに「自己点検・評価」を含むことが確認できた。一方、大学基準協会受審校は「自己点検・評価」を役割に含まず内部質保証推進組織が直接的、間接的に部局に対する助言・支援を行う大学が半数近くあり、推進組織の名称に、唯一「内部質保証」を含める大学があることを踏まえると、第2期認証評価以降、内部質保証の浸透に努めた大学基準協会の影響を受けていることが推察できた。この他、内部質保証の定義や考え等の捉え方では、設置形態別、受審認証評価機関別に特徴が見られた。これらの結果を踏まえて、設置形態や受審する認証評価機関の影響を受けて、内部質保証システムや機能に異なる特徴があることを示すことができた。

内部質保証や教学マネジメントの定義や捉え方の変遷

内部質保証の定義や捉え方、対象範囲は、認証評価機関の定義や捉え方を踏まえた、もしくは依拠している、範囲を教育に限定しているものも多くあるが、教育に限らずに研究や大学運営を含んでいるもあった。また、近年は教育の質の保証から内部質保証が捉えられていた。一方、教学マネジメントの定義や捉え方、対象範囲は、2020年の「教学マネジメント指針」の発出前後で捉え方が異なる。具体的には、2020年の「教学マネジメント指針」の発出後は、それに影響された捉え方がなされている、「教学マネジメント指針」の発出前はそれぞれの立場によって論じられていることを確認した。

(2) インターネット調査

昨今の教学マネジメントに関する議論では、学修者に対する個々の教員の取組はもちろんのこと、それらを結集した組織レベルの取組が重視されている。そして、その実現には職員員の参画も期待されている。また、学修者志向と視角が共通する顧客志向や患者志向における先行研究では、個人レベルの志向性と組織レベルの志向性が別々の構成概念として議論されている。これらの点を踏まえ、個人レベルの学修者志向と組織レベルの学修者志向を別個に測定し、教職員間あるいは個人-組織レベル間の志向性の差異を議論することとした。

回答者自身の学修者志向性を評価する項目と、回答者が所属する大学の学修者志向性を評価する項目をそれぞれ作成し、2022年9月1日から9月12日の期間にインターネット調査を行った。調査によって得られた教員200名および職員205名の回答データを分析サンプルとし、種々の統計解析を経て個人レベルの学修者志向と組織レベルの学修者志向の構成概念の存在、さらにはそれらを測定する尺度の信頼性と妥当性を確認することで、学修者志向の尺度を開発することができたと評価した。

開発した尺度を用いて、教職員間あるいは個人-組織レベル間の志向性の差異を検討した。まず、個人レベルの学修者志向を教職員間で比較したところ、職員より教員のほうが有意に高かった。その一方で、組織レベルの学修者志向については、教職員間で差がみられなかった。また、個人-組織レベル間の比較では、教員は個人レベルの学修者志向が有意に高い一方で、職員は組織レベルの学修者志向が有意に高かった。これらをまとめて、学修者に対する志向性は、教員の個人レベルの学修者志向 > 教員の組織レベルの学修者志向 = 職員の組織レベルの学修者志向 > 職員の個人レベルの学修者志向という高低関係にあることを明らかにした。

また、学修者志向の個人-組織レベルの適合という観点からも検討することとした。個人レベルの学修者志向の尺度得点から組織レベルの学修者志向の尺度得点を引き、「学修者志向乖離」の変数を算出した。続いて、この変数の正負の符号および絶対値の中央値、個人-組織レベルの学修者志向の尺度得点の中央値を用いて、サンプルを適合群（高志向性）、適合群（低志向性）、不適合群（個人優位）、不適合群（組織優位）の4群に分類した。この志向適合分類ごとの分布が教職員間で異なるか比較したところ有意差がみられ、教員は職員と比較して適合群（高志向性）と不適合群（個人優位）が多く、適合群（低志向性）や不適合群（組織優位）は少ないという結果が得られた。この結果から、教員は自身の学修者志向を所属大学のそれより高い水準であると評価している一方で職員はその逆の評価をしており、個人-組織レベル間の志向性の適合のパターンが異なることを明らかにした。

以上の結果から、教員は個人レベルの学修者志向の高さを組織レベルの学修者志向の高さへと反映させていくこと、職員は個人レベルの学修者志向を高めることがそれぞれ求められると考察した。よって、そのための具体的な打ち手の検討と、個人レベルの学修者志向と組織レベルの学修者志向の両方を共に高く有することが教育の質保証にどのように寄与するか明らかにすることを今後の課題とした。

学修者志向に関する量的研究は存在しないため、企業における顧客志向や、医療場面における患者志向の先行研究を参考に、学修者志向を測定する尺度の開発を試みた。これらの志向性において個人レベルの志向性と組織レベルの志向性が別々の構成概念として検討されてきた系譜と、昨今の教学マネジメントに関する議論において組織的な教育展開が重視されている文脈を踏まえ、個人レベルの学修者志向と組織レベルの学修者志向を別個に測定し、教職員間における志向性の差異や個人-組織レベル間の志向性の適合について議論することを目的とした。

回答者自身の志向性を評価する「個人レベルの学修者志向」の6項目と、回答者が所属する大学の志向性を評価する「組織レベルの学修者志向」の6項目について、先行研究を参考に作成した。また、これらの尺度の妥当性を検討する外的基準として「職務満足」と「組織コミットメント」を測定する項目をそれぞれ3つずつ設定した。以上の計18項目に対して、「強く思う(=6点)」から「全くそう思わない(=1点)」の6件法で回答を求める調査票を作成し、2022年9月1日から9月12日の期間に調査会社経由でインターネット調査を行った。調査によって得られた回答データから分析結果の信頼性を毀損するおそれのあるものを除外し、大学教員200名、大学職員205名を分析対象とした。

調査設計時に想定した通りの尺度構成を得られるか検討するため、因子数を4に固定して最尤法プロマックス回転を指定した因子分析を行ったところ、それぞれの因子に対応を想定した項目がすべて負荷する結果となった。続いて、内的整合性の信頼性係数値と尺度間相関係数の算出によって尺度の妥当性と信頼性を担保した。上記の分析によって個人-組織レベル別の学修者志向の測定可能性を確保したため、尺度得点を用いて各種分析を試みた。以下、主たる結果二点について、抜粋して述べる。

一点目は、学修者志向の尺度得点の各種比較である。個人レベルの学修者志向を教職員間で比較したところ、職員より教員のほうが有意に高かった。その一方で、組織レベルの学修者志向については、教職員間で差がみられなかった。また、個人-組織レベル間の比較では、教員は個人レベルの学修者志向が有意に高い一方で、職員は組織レベルの学修者志向が有意に高かった。

二点目は、学修者志向の個人-組織レベル間の適合に関する検討である。個人レベルの学修者志向の尺度得点から組織レベルの学修者志向の尺度得点を引き、「学修者志向乖離」の変数を算出した。続いて、この変数の正負の符号および絶対値の中央値、個人-組織レベルの学修者志向の尺度得点の中央値を用いて、サンプルを適合群(高志向性)、適合群(低志向性)、不適合群(個人優位)、不適合群(組織優位)の4群に分類した。この志向適合分類ごとの分布が教職員間で異なるか比較したところ有意差がみられ、教員は職員と比較して適合群(高志向性)と不適合群(個人優位)が多く、適合群(低志向性)や不適合群(組織優位)は少ないという結果が得られた。また、志向適合分類と教職員という二つの要因によって職務満足や組織コミットメントの高さが異なるか検討したところ、教職員の主効果および交互作用はみられなかったが、志向適合分類の主効果がみられ、適合群(高志向性)は他の三群より職務満足と組織コミットメントの尺度得点有意に高かった。

教員は自身の学修者志向を所属大学のそれより高い水準であると評価している一方で職員はその逆の評価をしており、個人-組織レベル間の志向性の適合のパターンが異なる、そして両レベルの学修者志向を共に高く有することは教職員問わず職務や組織に対する肯定的な態度の醸成につながる可能性がある、という二点の示唆を得た。

(3) ヒアリング調査

2020年1月公表の中央教育審議会大学分科会「教学マネジメント指針」等により、学長のリーダーシップに基づく教学マネジメントの必要性が増している。そのなかでは、従来の教員本位の教育(教授パラダイム)から、学位プログラム単位での学修者本位の教育(学習システム・パラダイム)に移行することが求められているが、その移行過程では様々な衝突やコンフリクトが発生し、その解決にあたっては役職者やそれを補佐する者による種々の調整が行われていることが予測される。しかしながら、その調整を行うアクターの知識や経験、行動等は明らかにされていない。そこで、内部質保証・教学マネジメントを推進するアクターの特徴を記述することを目指して国立・公立・私立大学20校に対して半構造化インタビューを行った。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 山咲博昭, 荒木俊博	4. 巻 20
2. 論文標題 日本の大学における内部質保証システムの現状と実態 - 2019年度第3期認証評価受審大学の評価結果及び自己点検・評価報告書から -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大学評価研究	6. 最初と最後の頁 101-113
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 山咲博昭, 荒木俊博, 岩野摩耶
2. 発表標題 内部質保証に寄与する人材の一考察 -実務者へのヒアリング調査から-
3. 学会等名 大学教育学会第43回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 山咲博昭
2. 発表標題 改善サイクルを意識した教育の内部質保証の活動事例 ~ 広島市立大学におけるカリキュラムアセスメント等の取組み ~
3. 学会等名 大学評価コンソーシアム「大学評価・IR担当者集会」
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 山咲博昭, 荒木俊博, 岩野摩耶, 白藤康成, 堀佑二
2. 発表標題 教学マネジメントの理解浸透に係る施策に関する一考察
3. 学会等名 大学教育学会第45回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 山咲博昭, 荒木俊博, 岩野摩耶
2. 発表標題 内部質保証の定義と論点の変遷における一考察
3. 学会等名 大学教育学会第44回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 白藤康成, 山咲博昭
2. 発表標題 大学教職員の「学修者志向」に関する研究
3. 学会等名 大学行政管理学会第27回研究集会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	荒木 俊博 (Araki Toshihiro)		
研究協力者	岩野 摩耶 (Iwano Maya)		
研究協力者	白藤 康成 (Shirafuji Yasunari)		

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	堀 佑二 (Hori Yuji)		

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関