

外部評価報告書

2020年12月

ノートルダム清心女子大学 自己点検・自己評価委員会

目次

序章.....	3
外部評価委員会開催日.....	4
外部評価委員（50音順）.....	4
本学出席者.....	4
外部評価委員会資料.....	5
ノートルダム清心女子大学 外部評価項目.....	5
評価内容.....	6
外部評価委員会終会に際して.....	15
ノートルダム清心女子大学 外部評価委員会規程.....	16

序章

本学では、1994年以降、自己点検・自己評価を実施しています。2019年度からは、外部有識者による客観的な評価を取り入れ、県内唯一の女子大学として、地域の期待に応えるべくより充実した教育研究活動を目指すこととしています。今回は、昨年度に続き、2回目の外部評価委員会開催となりました。

2020年度は、高等教育の修学支援新制度が導入された年であり、本学としても、しっかりとした進路への意欲を持った学生、あるいは進学意欲のある学生を、数多く受け入れるべく準備を進めてまいりました。そのような中で、新型コロナウイルスによるパンデミックにより、本学においても、新しい修学支援様式、新しい学生支援形態への転換を余儀なくされました。急激な変化にも関わらず、教職員がまさに一丸となった教職協同の取り組みを行い、学生を第一に据え、質を落とさない修学支援、学生支援の確立に努力して参りました。これらの取り組みに対する学生からの評価は、教職員に小さな安堵と、学生に対して高等教育を更に高めようとする創意工夫への大きな要因に繋がっています。このことは、今回の外部評価委員の皆様へもご理解いただけたことと感じています。

一方で、昨年、外部評価委員の皆様からご指摘いただいた、評価結果に基づく改善への着手について、一部遅れが生じていることも自覚しています。本学の活動指針となる長期ビジョン（ビジョン2039）に基づき、中期計画、2020年度単年度計画が策定されました。この計画の下、大学の教育研究の質保証に向け、各部署、各教職員とも日々努力していきたいと考えています。

外部評価委員の皆様にご改めて深く感謝の意を表します。

2020年12月

ノートルダム清心女子大学

自己点検・自己評価委員会

外部評価委員会開催日

2020年9月4日(金) 14:30～16:40

於：ノートルダム清心女子大学中央棟8階第1会議室

外部評価委員（50音順）

福島 真司（委員長）大正大学 エンロールメント・マネジメント研究所 所長

IR・EMセンター センター長

地域創生学部 教授

木村 拓也

九州大学 人間環境学研究院 教育学部門 准教授

小林 浩

リクルート進学総研 所長

リクルート「カレッジマネジメント」編集長

瀬尾 由紀子

山陽新聞社NIB・NIE部長

谷口 晋一

中国銀行 常務取締役

横田 利久

学校法人濱名山手学院 専務理事・事務局長

関西国際大学 事務局長

（所属・役職名は2020年9月4日現在）

本学出席者

原田 豊己

学長

山根 道公

副学長

本保 恭子

副学長

山下 美紀

文学部長

片山 裕之

人間生活学部長

尾崎 喜光

文学研究科長

林 泰資

人間生活学研究科長

崎川 修

人間生活学部准教授

友野 琢

学長事務室長

劔持 弘康

学務部事務部長

松沢 克彦

入試広報部長

小林 裕

事務部長

以下陪席者

津田 葵

ノートルダム清心学園理事長

菊永 茂司

ノートルダム清心学園常務理事

外部評価委員会資料

- 1 2019年度自己点検・自己評価報告書
- 2 基礎データ
- 3 2019年度自己点検・評価一覧
- 4 未来と社会に向けた大学ビジョンービジョン2039ー
- 5 学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）について
- 6 新型コロナウイルス感染防止対策のためのNDSU活動指針
- 7 新型コロナウイルス感染症対策関係
- 8 キャンパスガイド2020
- 9 ND BULLETIN Vol.203

ノートルダム清心女子大学 外部評価項目

- 基準1 理念・目的
- 基準2 内部質保証
- 基準3 教育研究組織
- 基準4 教育課程・学習成果
- 基準5 学生の受け入れ
- 基準6 教員・教員組織
- 基準7 学生支援
- 基準8 教育研究等環境
- 基準9 社会連携・社会貢献
- 基準10 大学運営・財務

評価内容

■基準1について（理念・目的）

【委員からの意見等】

大学の2019年度自己点検・自己評価報告書の内容を踏まえ、基準1（理念・目的）について、委員より以下の意見等があった。

- 1 理念・目的については、昨年度とあまり変わらないものであり、報告書の内容の通りとして評価した。
- 2 大学のキャッチコピーが、HPと大学案内とで表現がずれている旨、昨年度の外部評価委員会において指摘した際、大学からは、修正の過渡期によるずれであり、一致させる予定であるとの回答であった。今年のHPにキャッチコピーがないが、どうなっているか。

【大学からの意見等】

- 1 前回の外部評価委員会で指摘があったキャッチコピーの各媒体間の差異については、その整合性をとるため、現在、経営担当副学長に、大学全体でのブランディングの実施について提案しているところであり、トップページに掲載していない状況となっている。

■基準2について（内部質保証）

【委員からの意見等】

大学の2019年度自己点検・自己評価報告書の内容を踏まえ、基準2（内部質保証）について、委員より以下の意見等があった。

- 1 大学基準協会の評価基準としては、組織的に誰が最終的に責任をとる形になっているのか、そのプロセスが明示できているか、が評価の対象となる。文字での表現だけではなく、誰が最終的な責任を取り、どこから指示があって、それがアクションにどう結びつくのかという改善のプロセスがしっかりと回っているかが分かりやすく確認できるように、ポンチ絵で示す等の工夫が必要である。
- 2 最終的に、内部質保証の責任をもつ組織体は「学長諮問会」でよいのか、それとも「自己点検・自己評価委員会」なのか。決まっていれば、それを分かりやすく明記し、決まっていなければ、決める必要がある。新しく組織を作る必要はないが、重複がある場合、誰がどこで最終的な組織としての責任を取るのかが、やはり問われる。さらに、基準2が全ての基準に関わってくるため、優れた取り組みを行っていても、基準2で不足を指摘されると、せっかくのよい取り組みが評価されにくいという傾向がある。
- 3 自己点検評価の前提となるPDCAの取り組みについて、特に、P（プラン）に必要な到達目標はどこに設定されているか。大学の理念はこうであり、これがうまく出来ているといった現状把握はなされているようだが、達成目標は何か。また、自

己点検評価のフィードバックは、どの組織でなされているのか。

- 4 自己点検評価や PDCA サイクルをどう回していくのかは、様々な大学で様々な取り組みがあると思うが、手段と目的が逆転してはならないことが、最も重要である。自己点検評価をすること自体が目的ではなく、組織の風通しや、活性化など、そういったことが本来の目的であるとするならば、どこかで決まった計画に、教員も職員もただ従うのではなく、自分がある程度参画できた、あるいは自分の意見が通ったということが計画にあると、自分のこととして考えるのではないかと思う。ボトムアップで作りに上げていくような形を、この自己点検評価の中でやっていく組織も段階と出てきているのではないのか。そうすることでその組織への帰属感や、やはりこの大学で働きたいという感情が出てくるのではないか。
- 5 資料を読む範囲では「ビジョン2039」を作ったのは、ワーキンググループであるが、計画を作ることを目的としたしっかりとした組織がないと、計画も着実に立てられていかない。その組織を評価するのが自己点検・自己評価委員会の仕事になると考える。本来は、計画を作る組織と点検する組織がしっかりとあり、PDCA サイクルを回しているというのが健全な在り方である。
- 6 内部質保証の部分では五つの論点があり、非常に多岐にわたる項目がある。PDCA を回すというところでの、ロードマップと役割分担を少し整理し、年次におけるスケジュール感をきっちり明示し、どこが点検・評価項目1～5に当てはまり、具体的にはどこがどのように動くか、というところを少し掘り下げると、非常にいい内部質保証の制度や体制が出来るのではないか。
- 7 来年度の外部評価委員会時には、ビジョンが法人で作られ、6年で作られた大学の中期計画を、3年毎に見直されることになるので、年次の計画が出来ていないはずである。それに対する到達度の報告があれば、そのポイントに対していろいろな意見が言える。そういう形が可視化であり、PDCA サイクルである。

【大学からの意見等】

- 1 大学内で PDCA の流れを再確認し、責任体系についてもわかりやすく整理したい。

■基準7、基準8について（学生支援、教育研究等環境）

【委員からの意見等】

大学の2019年度自己点検・自己評価報告書の内容を踏まえ、基準7、基準8（学生支援、教育研究等環境）について、委員より以下の意見等があった。

- 1 TA の任用について、大学院生が10名ということだが、様々な大学で、TA は大学院生に限らず、学部生にも開放し、人数を増やす改革が始められている。メンター制度の検討もあるようだが、制度設計や計画はどうか。

- 2 コロナ禍において大学に関わる学生のあり方については、どのようであるか。
- 3 ノートルダム清心女子大学では、オフィスアワーを設置し、オフィスアワー内で学生対応を実施しているということだが、今後、学生相談のニーズが高まり、多様化すると、オフィスアワー以外での学生対応も考えていかなければいけないのではないか。
- 4 インターネットの利用について、これから海外の大学へ出かけていく学生の準備として、事前にオンラインを使って準備万端の状態でも海外へ出かけていくことができるのか、海外の学生もオンラインで貴学の授業を受けることができるのか、このような戦略的なオンラインの活用法についてどう考えているか。
- 5 小規模の女子大だから退学率が低いというのは当たり前ではない。本学は、アドバイザー制などいろいろな制度を整えており、そのために、こういった成果につながっているのではないか。同規模の他の大学や女子大と比べて優位性があるのかどうか調べてはどうか。これが、本当に優位性を持つのであれば長所である。それがどのようなサポート、支援によって成り立っているのかを、もう一度 IR 的に調査したほうが良い。現在アドバイザー制度を導入しており、今後メンター制度を導入していくということだが、こういったことがトータルな学生支援の仕組みとして明確になるように、名前をつけて売り出せば大きなポイントになるのではないか。ただ、そのためには数字的な検証や客観的な検証が必要である。
- 6 オフィスアワー内にとどまらず学生を支援しているのであれば、充実した相談体制について検証し、その結果もしっかり学生に伝わるようにアピールすべきである。
- 7 新型コロナウイルス感染症対策の事例として、文科省が紹介した6大学ほどの事例の中に、所属大学の取り組みも含まれていた。学生に授業参加の方式を選択させたことに特色があるとの理由だった。これについては、学生の実情に合っているという側面はあるが、長い目で見ると教育効果の点では今一つというところがある。また、想定と異なり、対面希望よりもオンライン希望のほうが圧倒的に多く、今後再検討する状況であるため、参考とされたい。
- 8 保護者目線で言うと、保護者の不満も段々と募ってくる時期であり、1年生は孤独感に苛まれはじめる時期ではないか。勤務先でも、入社後1年目から1年3ヶ月の社員には、同じ店舗の2年目3年目の社員をある意味メンターのように配置し、身近なところで話を聞いてもらえるようにしている。また、インハウスの弁護士、あるいは、銀行の顧問弁護士が、いろいろなアドバイスをしてくれる制度ももっている。そのまま学校の制度にそぐうかどうか分からないが参考とされたい。

また、JRの幹線沿いにサテライトオフィスを借りて、リモートで仕事をする際に孤独感がないようにするという対策を行ったり、新入社員に対してはブロックごとに、少人数で対面する場を設けたりして、孤独感の緩和となるようなことを行

った。サテライトオフィスは、親御さんなども安心できる施策ではないか。

県北の大学では、アルバイト先がなくなっており、下宿生を中心に困っている学生に、ロータリークラブが支援をしているが、喫緊の課題としてアルバイト先がないというのは県南よりも県北の方が深刻だと思う。本学においても、そういう観点の対応を検討することも検討すべきではないか。

- 9 入学以来半年近くなるので、全て対面授業というのは難しいにしても、分散で登校して、大学の雰囲気味わわせたいという気持ちの親御さんが多いと思う。
- 10 オンラインとオンキャンパスを柔軟に組み合わせることによって、インバウンドのマーケットが世界に広がっているように、学生の学びの場も世界に広がり、学生の満足度も非常に高くなる。そういう意味も含め、戦略的なオンラインの活用を提案した。コロナ禍で止むを得ず始まっている日本国内でのオンライン教育だが、このピンチをチャンスに変えるべきである。
- 11 中央教育審議会の中に質保証システム部会ができ、今年度中に中間まとめにおいて論点が整理されるが、その中の大きな論点の一つが、オンライン教育の強化である。現在60単位にとどまっているものを、設置基準を改定してオンライン教育を普及することが議論されている。それを質保証の流れと一緒にいうという議論がなされている。

通信教育課程もあるので、法改正が議論のポイントだと思う。高等学校までの教育機関に対し文科省が主導するGIGAスクール構想では、中学までは全員一人一台必ずパソコンが整備され、今後大学に入学してくる学生のリテラシーも高まってくる。情報関連科目が2022年度から高等学校の必修科目になってくるので、間違いなくこの流れは変わらないだろう。
- 12 これからは学生募集において、なぜその地域で学ばなければいけないのかというアピールが、非常に重要になってくるのではないか。
- 13 コロナ禍で教員もかなり疲れているが、何らかのインセンティブなどの制度はあるか。学外から研究費を獲得したら何かプラスされるなど、科研費が不採択だった教員向けのステップアップのための学内の助成金などがあると、先生方もがんばってみようという気持ちが向上する。そういう研究環境の整備が、教員の意欲を高めることも、今後の大学運営には重要である。

【大学からの意見等】

- 1 学部生による学生TAについて、本学では学部生をSAとして雇用している。ただ、大学院生と学部生は若干立場が違っているので、TAより役割は大分軽減した機械的な作業を増やすという内容になっている。また、学内ワークスタディ(WS)を2019年度から取り入れ、オープンキャンパス開催時の案内や学内行事へのサポートなど、学校行事で雇用していたが、今年度はコロナ禍による出構停止等があり、

学内 WS には実施できていない現状である。さらに、遠隔授業を実施する際に、いろいろな事情で遠隔授業についていけない、情報操作についていけない学生に対して、TA ではないが、個別の合理的な支援として学生を配置している。

- 2 オンラインを活用した国際交流については、徐々に力を入れているところであるが、コロナ禍の状況において、海外の大学とのオンラインを用いた留学準備には、現在まだ踏み込める状況になっていない。また、受け入れについても、現在、受け入れ自体の体制がうまく整備されていない状況のため、まずは一般の入学生を受け入れることに対して、いかに体制を作るかという段階であり、オンラインでの受け入れも、現時点では検討できていない状況である。
- 3 相談窓口については、オフィスアワーがあり、それ以外にも学生への諸相談窓口はあるので、学生自身が選択し、最寄りの教員、職員等の相談しやすいところに相談する状況にある。その他にも学生相談室、アドバイザー制度がある。そういった制度については、特に新生にはしっかりと伝えている。教員の意見も聞きたいが、相談窓口については、かなり多方面に亘ってそろっていると認識している。
- 4 コロナ禍での遠隔授業で、学生が大学からサポートされていないと感じているのではないかという心配があったので、アドバイザー制度を使い、学生一人ひとりに声を掛け、困ったことはないかななどを直接確認している。こういう面でも、アドバイザー制度を活用している。
- 5 学生に対するアンケート調査については、IR センターがアンケート調査を実施している。結果は、学長のもとへ克明に報告されている。1 年生全員に対して本学専用の SNS によって実施したアンケート調査では、不安や期待など様々なことが回答されていた。特質すべきは、本学の学生が、この状況においても、自分だけの不安を記載するのではなく、他の学生を心配していることである。また、IR センターでは、卒業時にもアンケート調査を行い、教育、学修環境及び学生生活等の改善を目指している。昨年度は、本学が教育機関として果たしてきた役割を検証・評価するとともに、今後の本学のあり方やより良い教育支援体制について具体的に検討するための資料とすることを目的として、卒業生、同窓生全員を対象としたアンケート調査を実施した。
- 6 コロナ禍が始まるまでは、オンライン授業は取り入れていなかったため、急遽対応したが、実施前に学生に通信環境やパソコンの所持状況などを調査し、パソコンを貸与したり、通信環境が悪いという学生へは通信料を補助したりしている。学生のオンライン環境において最も多かったのは、自宅にプリンターがないという問題だったため、コンビニを利用したネットプリントの仕組みを整え、利用料は大学負担とし、学生には無料で利用できるように対応した。現在は、オンライン環境において、特に問題があるということは聞いておらず、今のところは問題なく実施できているという状況である。

7 保護者からの意見等については、本学では毎年度9月末に教育懇談会を開き、保護者と教員が直接面談する機会を設けている。そこで、大学の様々な施策や、方針や、就職状況なども伝えているが、今年度はこのような形で集まることができないため、事前に保護者から質問やご意見をいただいた。その中で最も多かったのは、授業料の減額や、施設料の返金や、一律の支援金はないかという経済的な支援に関する内容だった。その他では、遠隔授業に対する質問があったという状況である。それに対し、大学はどういった対応をするべきか、学内で様々な対応策を検討している状況である。

■基準9、10について（社会連携・社会貢献、大学運営・財務）

【委員からの意見等】

大学の2019年度自己点検・自己評価報告書の内容を踏まえ、基準10（大学運営・財務）について、委員より以下の意見等があった。

- 1 本学は2021年度から定員増の設置認可が下りたことは、素晴らしいことである。各学科の定員を純増するということであり、学科等の新增設をせずに定員増を認可されたということは、これまでの募集力を認められた結果である。加えて、授業料の値上げも実施している。一方で、様々な点検のデータを見ると、問題としては、この3年間程度人件費比率などが厳しくなっていることである。定員をかなりの期間変えていないということが厳しい状況の理由の一つなのであろうが、定員増をし、募集力が継続すれば、いずれ回復する問題である。人件費比率の長期分析はなされているか。現在の状態が、単に一時的な問題なのかどうかを評価しているか。
- 2 昨年度は、人件費比率が高いと感じた。大学単体での経常収支の見通しの場合に、教職員数は、定年退職者や減員した人を補充することも含めて計算しているか。
- 3 事務職員の年齢構成が高く、若い職員があまりいないと感じる。これは長期的に見てどうか。これは、大学だけの議論ではなく、法人を含めた議論となる。財政を考える場合に難しいのは、大学単体で捉えると問題が無くても、部門別に計算して、法人部門まで考慮しなければならないことである。今回、各学科10人ずつ、合計して50人分の定員純増を認可申請するために、非常に慎重な合否判定をして、結果的に当面財政的には厳しい状況になってしまっているということで間違いないか。
- 4 昨年度から、三つ提案をしている。社会人の学び直しとなるリカレント教育と、社会人のリカレント教育の延長線上にもなるような研究所、それから卒業生の組織である。卒業生の組織は単なる同窓会組織ではなく、社会で活躍しているたくさんの方の卒業生を戦略として生かすというようなところである。リカレント教育については、清心フェリーチェで実施しているような生涯学習の公民館としての役割

とは別の位置付けである。これも社会人を受け入れるビジネス戦略の一環である。女性の人生にはいろいろな変化があるので、そういうときに学び直しができることで女性のキャリアに繋げたり、人生の選択肢を広げたりすることができるようなものを目指す。この三つは財務強化にもつながり、学生の支援、引いては学生の満足度の向上にもつながるのではないかと考える。学生の支援につながる点は、大きく言って三つある。学生が社会とつながるきっかけをつくれる、研究所に来る社会人とつながるとか、リカレント教育を受講する社会人と一緒にプロジェクトを実施するとか、そういったことで社会を身近に感じることができる。二つ目はアカデミックな教育の研究そのものにもリンクできるという点である。そして、アルバイトができるようなプロジェクトなどもできるという点だ。アルバイトの時間も取れない学生がこういうプロジェクトに参加することで、大学内でお金を得られる。このように、三つの提案は、財務というものを側面から支えていくことができると考える。

- 5 人数×人件費＝コストという単純な計算ではなく、収益向上のために、教職員のサポートがあるから退学率が減るとか、学生に魅力が遡及されるとか、基準9（社会連携・社会貢献）とも関連するが、社会連携・社会貢献を含め、新たな収益を求められるような戦略的な人材活用方策の構図を定めることが大切である。
- 6 2019年度自己点検・評価一覧の中の基準10について、網掛け部分が、大学としての課題と認識しているところだと思う。大学運営に関する方策の策定と、その学内での共有、編成について、また、中長期の財政計画は実現可能なものか、あるいは指標化しているか、というところは、まだ出来ていない。

今年度から私立学校法が変わり、中長期計画の策定が義務化された。本学において、ビジョンは法人で決め、6年ごとに中期計画を作り、3年ごとに見直していくことを検討中であろうが、これは喫緊に作る必要がある。これについては、企業では、例えば「中国地区でNo.1の女子大になる」や「教育付加価値No.1」といった状態目標と、財政計画をどこまで達成するのかということや、定員増をしていくとか、DPをどこまで達成できたかなどを「数値目標」として数値化する必要がある。このようなことを大学ではなかなかやり辛そうに見えるので、方針を固めた上で、それを数値にどうやって落とししていくかということに、早めに着手すべきである。

- 7 学修成果について、各学位プログラムのディプロマポリシーが設定されているが、大学全体の三つのポリシーがない。義務化されてはいないが、これがないと、本学に入ったらどのような人になれるのか、どのような知見が身につくのかについて社会へ出て行くのかといったところが見えない。本学の特徴、個性、方針は、教育理念としては示されているが、学位授与方針、ディプロマポリシーといったところはあまり示されていないと感じる。リベラルアーツセンター、インクルーシブ教育研究センター、食と心に関する基盤、SDGs推進センターのように、並べてみると理念を実現しているセンター・研究所がたくさんあるが、それらを総括した言葉になって

いない。そこはかたなくリベラルアーツ系女子大学、キリスト教大学と分かるが、それを明示して押し出していくということが基準10の運営に関わってくるし、そして基準1の理念にも関わってくるのではないか。

【大学からの意見等】

- 1 今年度の入学者は、設置認可のために、入学定員の90%以下に抑えた。本年度の収入はその分少なくなり、経常収支も今年度から3年程度マイナスになる。5年ぐらい先までの試算をしており、今後、入学定員の厳格化の中で定員通りの学生を受入れていくと仮定して、2022年度にはプラス・マイナスゼロとなり、2023年から収支はプラスに転向する見込みである。人件費比率は2023年度で60%を下回り57.6%、2024年度には55.7%になるという試算をしている。計算は、教員数、職員数を、現状維持という形で計算している。今後、職員の年齢構成をにらみながら、適切な採用計画を立てる必要がある。

■基準3、4、5、6について（教育研究組織、教育課程・学習成果、学生の受け入れ、教員・教員組織）

【委員からの意見等】

大学の2019年度自己点検・自己評価報告書の内容を踏まえ、基準3、4、5、6（教育研究組織、教育課程・学習成果、学生の受け入れ、教員・教員組織）について、委員より以下の意見等があった。

- 1 2016年度から東京23区の定員管理厳格化で、私立大学のAO入試と一般入試の関係性が完全に逆転をしているということが、全体の傾向として顕著になってきた。AO入試に関しては、学力の担保を教員が最も気にする点だと思うが、AO入試は経験値がものをいう入試だと思っている。そういう入試をどのように設計するかということも教員の知恵が活かされる。1年目2年目でいい問題を作れるというよりは、10年20年かけて、教員が自分たちの大学レベルの実情に合わせて問題をブラッシュアップするという入試ではないかと思う。これは、AO入試や推薦入試の定員を増やした方がよいという提案ではなく、教員の経験値を貯め、互いに検証できるような入試委員会があればよいという提案である。これからトレンドが変わってきたときに、このような委員会がないことは怖いと言える。
- 2 今後オンライン授業が増えると、なぜ岡山で学ばなければいけないのかを前面に打ち出した広報や、迷っている学生や高校生の背中を押してあげるような広報が、来年度に向けて必要になってくる。
- 3 共通教育センターの設置を考えているということだが、「教養教育」や「共通教育」というセンター名をつけるのも一案であるが、「高等教育センター」とするのも一つの案である。以前、所属する大学の基幹教育院にいたが、基幹教育のことだ

けをすればよいといった組織風土になってしまい、3年生、4年生、大学院の高等教育がまるっきり空洞化してしまったという経験がある。IR や入試に関するセンターも含めて、センターの教員がどれだけ大学教育に深く関わっているかということが、センターからのよい提案につながってくると思う。そういう1人何役もいろいろとこなせる教員を雇うのが一番ではあるが、現実的に難しい以上、センターの教員が、大学の中にうまく入り込める仕組みを切にお願いしたい。

- 4 本学は、リベラルアーツカレッジを標榜しており、非常に素晴らしいのは、人間力を身に着けられる人間教育である。それを前面に出し、教育理念にも非常に強く、それを表している。当行には、本学卒業生が非常にたくさん入行しているが、彼女たちに共通しているのは、非常にフレキシビリティが高い方が多いというイメージである。こういうご時勢だからこそ、発想が柔軟で、吸収力も高いということは、本学の強みになると思っている。この強みをもっと前面に出せばよいのではないか。
- 5 教職員全体で、これから大学運営をどうしていくかという共通認識が必要である。大学組織の中で、個々の教員が組織の一員であるということを認識し、横のつながりを持つことは大切で、それを支える職員の存在が非常に重要である。
- 6 全体的に感じることは、センターが三つもあり、これについて人的体制はどのようになっているのかという点である。職員が学外へ出たり、教員と教員の間を繋いだり、大学と法人との間を繋いだり、学科と学科の間を繋いだり、職員の活躍の仕方によって機能する部分はたくさんある。個別の教室で責任をもって授業をしている教員と、職員とは業務が異なる。そういう点で、非常にいろいろなことをやっているが、それを支え、遂行する職員はしっかりと配置されているのか。
- 7 我々のような、利潤や利益を追求する法人にも同じようなことが言える。私は営業担当をしているが、総花的すぎるということをよく叱られる。理想的な組織運営を考えるとときには、優先順位をつけることが最も大事である。その中で、アウトソーシングできるものはアウトソーシングする。また、コストマネジメント委員会があり、費用対効果に見合うかどうかということを厳しく審議をした上で、常務会の決裁をとる。常務会へ決裁を上げるためには、そういう手順を踏んでいないといけない。本学の自己点検評価報告書は、非常に良くできたものと感心しながら読んだが、6年なら6年、3年なら3年、20年なら20年で、ある程度スケジュールをはっきりさせて、優先順位の高いものから順にやっていくというのも一つの案ではないか。報告書を読む中で、組織図にすると相当なものになるという気がした。民間企業も、組織運営については、同様の悩みがあるので、是非一緒に考えることができればよい。

【大学からの意見等】

- 1 学科の科目を除いた開講科目を調べたところ、約300科目あった。「全学共通教育センター（仮称）」で、教養と言われているものの全学的な見直しを図らなければ、今後もどんどんと増えていく。一方で、英語教育に力を入れており、英語教育センターに専任の教員が配置されていることで、英語レベルが上がっている。現在は、英文学科でない学生が外国の学部留学に行けるぐらいの点数をとるようになった。
- 2 いろいろ部署を作って、専任職員を配置することは本学ではできない。そのため、兼務がとても多いことは指摘されており、そうなると、部署を統廃合し、機構の中の組み替えを行うという発想をしている。実際に、部署に配置する教職員を増やすという考え方ではない。
- 3 これまでは、例えば、支援が必要な学生がいて、その学生が英文科であれば、学科で対応するといった縦割りの支援が多く、大学全体でその学生に対応するというサポート体制が少し薄かった。そういった反省点の観点から、対応の仕組みを作ろうと考えている。新しい部署を作って、新しい人を配置するというのではなく、学内の教職員の範疇で学部学科を越えた支援ができるセンターを検討している。

外部評価委員会終会に際して

今年度も有益なご指摘をいただき本当にありがたい。今後も外部評価が形式的なものにならないように、改善し、実現していけるようにしたい。

今回の定員増を進めるにあたり、大学全体でどういうポリシーをもって、大学の魅力を外に対して示していくことが大切であるかということが今回の届出の際にも感じている。学科ごとの魅力に加え、大学全体の魅力を出さないといけないということが、大きな問題であったと思う。その中で、「リベラルアーツ教育センター」という組織を作らないといけないという判断となった。本学を卒業したらどの学科でもそれを身につけているという部分に、リベラルアーツ教育センターの価値があると考えている。ただ、今もご指摘があったように、マンパワーについては、学生数が2000人規模の大学にいろいろなセンターを作って、様々な要請に応えていくという難しさはあるが、全て学生達の成長に結び付いていくことであり、リベラルアーツ教育センターは、本学の教育理念に謳う一人ひとりを大切にしていけるということにも結びつくことになるため、力を入れていきたい。このことについては、今後、報告できる機会があると思う。本日は誠に感謝申し上げます。

ノートルダム清心女子大学 外部評価委員会規程

(目 的)

第1条 ノートルダム清心女子大学（以下「本学」という。）は、ノートルダム清心女子大学自己点検・自己評価委員会規則に基づく自己点検・評価結果の妥当性と客観性を高めるため、外部評価を実施する機関として外部評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(任 務)

第2条 委員会は、本学が実施する自己点検・評価の結果について、検証および評価を行い、本学の教育研究等の向上に資する提言をおこなう。

(組 織)

第3条 委員会は、委員若干名で構成される。

- 2 委員は本学の設置目的について理解のある学外の学識経験者の中から学長が選考し、委嘱する。
- 3 委員会には、委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を陪席させることができる。

(任 期)

第4条 委員の任期は2年とする。但し、再任を妨げない。

- 2 委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 委員会には、委員長を置く。

- 2 委員長は、委員のうちから学長が指名する。
- 3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 4 委員長の任期は2年とする。但し、再任を妨げない。
- 5 委員長が欠けた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(守秘義務)

第6条 委員会の委員は、この規程に基づく評価を行う際に知り得た事項のうち、秘すべきとされた事項は、他に漏らしてはならない。

(事務局)

第7条 委員会の事務局は、事務部に置き、事務を担当する。

(規程の改廃)

第8条 この規程の改廃は、自己点検・自己評価委員会の議を経て、学長が決定する。

附 則

この規則は、2018年12月6日から施行する。