

## 令和 5(2023)年度 富山国際大学外部評価委員会 議事録

- I 日 時 令和 5(2023)年 12 月 26 日(火) 17:30～19:15
- II 場 所 東黒牧キャンパス本部棟 2 階大会議室
- III 出席委員 大橋委員、蒲地委員、東出委員、濱名委員、中島委員、松井委員、  
清水委員、田村委員 計 8 名
- 学内参加者 高木学長、大谷現代社会学部長、松山子ども育成学部長、彼谷運営管理部長、  
佐藤総合学務センター長、上坂戦略企画部長、大平健康管理センター長、  
川本キャリア支援センター長、高橋国際交流センター長、村上地域交流センター長、  
佐藤図書館長、新森情報センター長・IR センター長、小比賀事務部長、  
金岡総務課長[司会]、上滝教務/入試担当課長、石黒学生支援担当課長 計 16 名

### 1. 開会

### 2. 学長あいさつ（高木学長）

本学は来年度に認証評価を受ける予定。認証評価は、大学の教育活動がしっかりと行われているか、またそのための環境を整備しているかという点が評価されるもので、7年に一度受審するルールとなっている。今年はその前年にあたり、このような形で皆様からご意見をいただけるのは大変ありがたい、有意義と考えている。本日はよろしく願います。

### 3. 委員紹介

新規委員 4 名を紹介（東出委員、中島委員、松井委員、田村委員）。

### 4. 委員長選出

- ・富山国際大学外部評価委員会規程第 5 条第 2 項に基づき互選により選出。
- ・事務局から大橋委員の推薦を行い、全会一致で承認。

### 5. 議事（進行：大橋委員長）

#### (1) 令和 5(2023)年度の現状報告

##### ○現代社会学部の概況について（大谷学部長）

- ・資料1-1①②に基づき、数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定やヤギによる除草試験、自治体と連携した「地域づくり実習」のほか、地域活動・ボランティア、留学・海外研修、クラブ活動や学友会活動の状況等を紹介。

##### ○子ども育成学部の概況について（松山学部長）

- ・資料1-2①②に基づき、学内交流行事や短大との合同大学祭、進路実績、資格取得に向けた各種実習のほか、地域活動、シンポジウム、「教育とICT」をはじめとする特色ある活動の状況等を紹介。

## ○大学スマートキャンパス構想について（上坂部長）

- ・資料1-3①②に基づき、スマートキャンパス構想について、インフラ整備の推進、学生サービスの充実、業務効率化、IRセンター分析の本格スタート、セキュリティ向上等のこれまでの取組みと今後の課題を紹介。

## (2)「内部質保証」の確立に向けた動きについて

### ○教育の質保証と教学マネジメントについて（佐藤センター長）

- ・資料2-1に基づき、学修成果・教育成果について、「成績評価と連動した DP 達成度の把握・可視化」や「自己評価シートによる把握・可視化」、「能力特性評価テストによる把握・可視化」の状況と今後の予定（「修学カルテシステム」の活用等）を紹介。

### ○アクションプランと自己点検について（彼谷部長）

- ・資料2-2①②に基づき、第2期アクションプラン（昨年度までの総括）と第3期アクションプラン（新規）や、内部質保証のための自己点検システム（学長を中心に置く内部質保証体制、各レベルのPDCAサイクル等）を紹介。

## 【質疑応答】

**（濱名委員）** 両学部取組みについては、地域に根差した素晴らしい活動をたくさん行われ、それが着実に改善されていっているという感じを長年受けている。一方で、学修成果の可視化については、あまり良くなってないところがある。例えば「科目の成績評価と連動した DP（ディプロマポリシー）達成度の把握」において、学業成績と科目担当者が設定した DP 項目の割合を乗じて合計を算出する方法があるが、具体的な検証作業が行われているのか疑問。可視化した結果に成果が現れていないとしても、教育内容に課題があるのではなく、測定方法に問題がある可能性もある。Webclass を導入したということで、個々の授業科目や様々なアンケート調査の個人データをパネルデータ化する上で非常に大きなツールを得られたことになるので、思い切って抜本的な見直しを行ってはどうか。また、全学の DP を、各学部の DP が微妙にカバーできていないように見え、少し気になる。例えば全学の DP では「人間性の向上」の中に、各学部の DP には具体的な記述のない「倫理観」が含まれている。さらに「自己評価シートによる把握・可視化」においては、学部によって質問量が大きく異なることが気になる。因子分析を行うなど統計的な分析をやらないといけない。つまり測定方法に気になるところがある。同じ「能動性」・「自律性」に関する項目と思われるもの（現代社会学部の項目 7、子ども育成学部の項目 8）が、それぞれ「人間性の向上」と「社会性の向上」という別の軸に割り当てられているように見える点も気になる。これは本来、その質問項目が自律性とか人間性とかというものとどの程度相関があるのかとか、あるいは説明力があるのかという多変量解析に基づいて軸立てをしたら良いのだが、どうも先生方がこうだと思ふものに引っ張られすぎているのではないか。通常こうした調査・学修成果の可視化では、客観的に自分を見られるようになる 2 年生で自己の不十分さに気付き一度評価が落ち、そこから本当に成長し上がっていくというプロセスを辿るのが一般的だが、（富山国際大学の場合は）そうっていない。解釈の問題ではなく、測定に問題がある。個人の推移をパネルデータで追い、様々な経験と評価を紐付けることで、例えば「特定のプログラムの直後に大きく向上した」といったことなども見えてくる。こうした観点で測定・分析の設計を変えると、本来伸びているはずのものが具体的に可視化できるのではないか。

(佐藤センター長) 濱名委員からは毎年貴重なご意見をいただき、本学としても対応しようと試行錯誤しているが、なかなかうまくいっていない点がある。今回お示ししたのは単純集計の部分だが、本日も実は IR センター委員会を開催したところであり、もっと違う視点からデータや要因の解析をすべきではないかという意見が出たところであり、ご助言のあった統計的な手法を用いながら検証を行っていきたい。このほかセンター委員からは、特定学生に着目しどのように変化していくかという視点の分析も必要ではないか、といった意見も出ており、先ほど濱名委員からも同様なご指摘をいただいたので、伸びた学生の要因分析なども細かく行ってまいりたい。

(蒲地委員) 東黒牧キャンパスと呉羽キャンパスで大学祭を別日に開催されているが、大学の一体感を醸成するにはあるいは同時にやった方がよいという考えもあるように思う。互いの学生が交流できるように敢えて時期をずらしているのかもしれないが、考え方を伺いたい。また就職状況について、現代社会学部では 94.5% という大変良い数字だが、これは全体に対する内定者数なのか、それとも就職を希望しない者を除いて出した数字なのか。子ども育成学部についても同様に伺いたい。いずれにしても非常に高い水準であり評価できる。スマートキャンパスについては、情報セキュリティ面で予防するために色々な研修・訓練をされていることがよく分かったが、最近は、「攻撃されてしまったことを前提として、その後どうするか」が重視されて来ているように思う。攻撃された際にいかに早く対応するか、といったことも考慮されてはどうか。

(大谷学部長) 大学祭の別日開催については、やはり両キャンパスの学生が相互に参加できるように、ということを考えている。また呉羽キャンパス（子ども育成学部）については、富山短期大学との合同開催となっており、短大との日程調整の兼ね合いもある。また現代社会学部の就職内定率については、就職希望者を分母にとっている。

(松山学部長) 富山短期大学と子ども育成学部の合同大学祭はこれで 3 回目を迎える。東黒牧キャンパス（現代社会学部）の大学祭と行き来できる状況にもあり、今後一層交流を活性化させていけるとよいと考えている。また子ども育成学部の就職状況については、92 名の全学生が就職できる見込みとなっている。

(清水委員) 子ども育成学部の進路について、大半が教員の方向なのか伺いたい。また、令和 4 年度の社会福祉士国家資格現役 25 名合格（過去最多）とあるが、うちどれくらいの方が福祉の職場に就職されたのか（それとも他の職種に行かれたのか）。というのも、昨今専門職が非常に求められているところ、資格を取得しながら就職されない方がいるものかが気になったので。もう 1 点、アクションプランでは、例えば奨学金など学生が修学を続けていけるような支援施策が「学生生活支援」にも「入学者受入れ・学生募集」にも出てこないが、打ち出されないのか。高校生の人数がどんどん減ってきているなか、レベルの高い教育を行うことは重要だが、大学生になるための何かしらの支援があるならば、もう少し広報してもよいのではないか。

(松山学部長) 子ども育成学部では、小学校教育のニーズが増えており、約 90 名のうち 40 名程度が小学校を希望している。社会福祉分野に関して、昨年実績でいえば、県や市町村に 6 名、病院に 4 名、児童福祉施設に 1 名、社会福祉協議会に 2 名、障害者施設に 3 名、高齢者施設に 5 名が就職しており、多くが資格を必要とする進路を選択している。

(大谷学部長) 奨学金については、令和 2 年 4 月から国の修学支援新制度が始まっており、まずはそちらを活用してもらうこととなっている。また本学独自の制度として、一般選抜の成績優秀者に給付する特別奨学生奨学金のほか、家計急変等に伴う経済支援奨学金も設けてきたところだが、国の新制度が始まって以来、後者の実績は少ない状況にある。

(中島委員) 色々なセンターを設け様々な活動を行っておられるが、教員と職員はどのように関わっているのかを教えてください。各教員がそれぞれのセンターの仕事にすべて関わっているのか、それとも主に事務職員がされているのか、また比率はどのくらいなのか。自分の大学（富山県立大学）の状況も踏まえ気になったところ。特に IR について、富山県立大学では先進的な取り組みを行っている他大学のヒアリングもさせてもらっているが、なかなか動き出せないといった面もある。総合学務センターについては、どういった位置付けか、例えば教務関係・カリキュラムを作るような部署なのか全般的な事項を司っている部署なのかを伺いたい。

(彼谷部長) 本学では教職協働によりほぼ全員で対応しているが、大変少ない教職員の中で回しているところであり、中には複数のセンターに跨り兼務で従事している者もいる。限られた時間の中で授業や学内行政に取り組むということで、センター業務に（授業以外の）多くの時間を割いている役職員もいる。IR センターについても同様である。

(佐藤センター長) 総合学務センターの管轄では、2名の課長（事務組織）がおり、一つは主に成績やカリキュラムなどを扱う教務担当、もう一つは奨学金をはじめ学生生活全般を支援する学生支援担当となっている。事業・業務を進める上で委員会を開催しており、委員会には教員も参画しているが、実務に関しては、主に事務職員（課長と課員）が担っている。

(東出委員) 地域密着で色々な事業を展開するとともに国際交流も行われ、また卒業生も巻き込み、繋がりを作りながら様々な事業を行われているということがよく分かり、素晴らしいと思った。質問したい事項としては2点ある。1点目は、長期のビジョンについて。アクションプランを今回課題ベースで話し合われ、実現可能な3年計画として作成されたことはよいと思うが、例えば10年ビジョンや15年ビジョンなど、より長期のビジョンはどうなっているのかを伺いたい。2点目は、現代社会学部教員の男女比率について。男性が17名、女性が4名ということで、男性比率が高いことが少し気になった。

(彼谷部長) 今回の新アクションプラン策定にあたっては、従来のアクションプランが、評価し辛い内容になっていた点や担当者(部署)の重複があった点などを踏まえ、前回の改善を目指し議論を行って来た。こうしたなかで10年といった長いスパンのビジョンまではなかなか考えるに至らなかったが、ぜひ今後の参考にさせていただきたい。

(大谷学部長) 現代社会学部の男女比率については、結果的に今そうになっているが、意図して男性を多く採用してきたといった事情は全くない。ただし新規採用のときには、やはり男女バランスや年齢構成も考慮し協議していかなければならないと今改めて意識したところであり、ご指摘に感謝する。

(松山学部長) 子ども育成学部の（専任）教員は19名いるが、女性教員が9名となっており、男女比率は約半々である。

(松井委員) 他の委員からも言及のあったとおり、非常に地域に根差した活動を行われ、その中でも成果を上げていること、学生が自ら学びを深められるような様々なカリキュラムを組まれていることをお聞き、真摯に大学経営を行われていることを感じた。自分は県保育士会会長という立場で参加しており、一保育士として日々子どもの成長を見つめるという仕事に従事していることもあり、当該分野に絞ってお話をさせてもらいたい。自分の園も子ども育成学部の実習生を受け入れているが、実習を含め、小学校や幼稚園、障害者の方との活動など、実体験をととても充実されているように思う。講義だけでは得られない満足感や充実感、それにより深められる学びもあ

る。こうした学外での活動に参加した学生の反応、これは良かったあるいは何が深まったといった話があれば、伺いたい。自分たちの仕事は、やはり人を育てること、未来ある子どもたちの心に丁寧に寄り添い育てていくことであると考えている。近年、保育分野のほか、福祉分野や教育分野においても、離職の話や「なかなか仕事を続けられない」といった話題が世の中では上がっており、いかに子どもを育てるかということ仲間と共に一緒に考えること、職場のみならず迎え入れた実習生も含めて考えていくという取組みが重要と思う。学生さんが来た折には、仲間の一人として受け入れ同僚性を育むことを園のマネジメントの中で大事にしている。今年度は県保育士会において、会員保育士はもとより、行政や養成校の先生方、そして学生さんにもお声をかけて研修会を行った。来年度もぜひ同じフロアで一体感を感じながらの研修活動を進めていきたい。実際に社会に出てから色々な困難に打ち当たることもあり、しなやかに対応していく力、人間性という点も大切である。近年人手不足など暗い話題も出ている中、子ども育成学部では退学率がゼロということで、学生生活が本当に充実していることと思うが、「ちょっと心に元気がないな」とか、学生の雰囲気としてそういうことはあるのかどうか、またもしあるならばフォローする体制があるのかということも伺いたい。

**(松山学部長)** 保育園に行った学生は、体験を通して学び、自分の力になったと感じてくれたようで、大変満足したという話もたくさん聞いている。また子どもを前にすると目の輝きが全く違い、(先ほどご紹介したドローン教室においても、小学生と共に活動するが、小学校1年生がドローンを飛ばせるようになって、こうした姿に学ぶこともあり、)やはり現場で色々な体験をしながら学んだことが人を育てる、実際に現場へ出たときに繋がっていくのではないかと思う。離職関連のお話については、ありがたいことに例えば小学校教育で申せばここ3年間ほど辞めている卒業生がいない。これは何と言っても、大学1年生の最初のうちから現場へ出る活動を積極的に実施し、現場を理解して卒業していることが大きいと考えている。つまり、「試験に受かったからできる」というわけではなく、(先ほど同僚性というお話もあったが、)どんな付き合い方が必要か・何が大事か、ということが分かった上で就職しているかどうかの差が、今すぐ出てきているのではないかと。ただ、社会が刻一刻と変わるなか、ここからが本当に大事な時期であり、現状に甘んじず、学生に本当に必要なことを把握しながら育てていきたい。実習を通し現場での対応ができるように育て、(就職して)現場でまた働き、さらに帰って来て学び直してもらい、そのような流れを形にしたい。卒業生が在学生と語り合う場面もご紹介したが、そういった機会も増やすなどして、引き続き学生の質の向上に取り組んでいく。またメンタルヘルスについては、数年前から学生支援体制を整えている。悩みを抱える学生に対し、悩みが深くなってから対応するのではなく、早い段階から情報を掴み、話を聞いたり、時にはカウンセラーに繋げたりするなど、当該学生のサポートを組織的に行っている。仮に深刻な状況の学生が出てきた場合にも、すぐに手当てができるよう情報交換ができる体制になっている。幸い、深刻なものは今のところ該当がないと考えているが、さらに気を付けて見ていきたい。

**(田村委員)** 今回、卒業生として参加しているが、自分のいた頃よりも多岐にわたり色々な取組みを行われているように思う。また先ほども言及のあった退学率については、個人的にも本当に非常に低く感じた。現代社会学部で3.35%、子ども育成学部で0%とのことだが、色々な企業で考えても0%というのはなかなかない。体験などの取組みをはじめ、学生たちにとってとても良い面があるのだと考える。先ほど学生の募集という課題があったが、こうした面をアピールすれば非常に有効なのではないか。退学率が低い要因をきちんとまとめてPRすることで、学生の確保にも繋がるように思う。また留学・海外研修の部分で、コロナも5類になり今年から取組みを戻

されているというお話があった。自分は、基本富山にいる会社に勤めているが、その中でも意外に海外の方と接する機会が増えている。会話レベルでも、英語や他の言語を話せると、社会に出てからプラスになる面が多くある。今年からまた力を入れられているということだが、ぜひそういった取組みを今後どのように展開していく予定か伺いたい。最後に、教育の質保証とマネジメントに関する内容について、「能力特性評価テスト」の中に「問題解決能力の把握」というパートがあったが、こちらの方も、学生にとって、学生時代も社会に出てからも、大変有益な能力だと思っている。自分は人事総務担当であり、人の教育や研修を担っているが、最近入社した若い方を見て、自力で考えて問題解決するということは正直、昔に比べると少し弱い部分だなという風を感じながら、色々取り組んでいる。従ってこういった項目（の成果）をまとめ、分かりやすくするとよい。またこの「問題解決能力の向上」に対して何か取り組んでいることがあれば伺いたい。

**(大谷学部長)** 現代社会学部については子ども育成学部と異なり退学している学生がおり、そうした学生は、メンタル面に問題がある場合や大学に出て来られない場合もあってなかなかフォローは難しい。教室外（社会）に出て学ぶことや教室内においてもグループディスカッションなどアクティブラーニングの強化を行っているところで、このような学び方に馴染まない学生も一定数おり、どのように卒業まで導いていくかというのが課題。語学力の件については、先ほど職場における外国語の必要性についてお話があったが、まさにそうした声を聞きたかった。学生にどうやって英語を勉強させるかが一つの課題。学生たちがなかなか英語の授業を取ろうとしない理由には、あまりその必要性を実感できてないからというのがあるのではないかと考えている。学生に勉強してもらうために効果的な方法としてキャリアの方から攻めるという考え方がある。つまり富山県で就職してもその先でやはりこれだけの英語力あるいは異文化理解力が必要とされるのだよ、という点をもっと学生に伝えられれば、学生にはよりモチベーションになるのかなど。県内の色々な企業の方の生の声を集約し、学生が英語を勉強していくための一つのきっかけとなるよう繋げていきたい。

**(佐藤センター長)** 「問題解決能力」に関しては、問題分析能力や課題設定能力、コミュニケーション能力、協同力、遂行力といった5項目で測っているが、これを授業の中でどう展開するかという点について一番ふさわしいのは卒業研究にあると考えている。卒業研究は専攻によっても若干違うが、フィールドワークを行い地域の課題を解決するような形式もある。第三者との会話やデータの取得により案件の調査を行うといった活動を通して、先ほど述べたような力が伸びていくものと考えている。

**(大橋委員長)** これで各委員からの意見と大学側からの返しがひととおり行われたということで、質疑応答・意見交換の時間を終了としたい。自分としては、富山国際大学が、細かいところも含め様々な工夫を行いながら運営にあたっておられることは以前から分かっている。一方で、昨年度のデータと比較してみると、学生定員の充足率が少し落ちているほか、例えば合格率も上がっているものもあれば下がっているものもあるなど、改善していくべき部分もあり、さらに取組みを推進してもらいたい。

それでは、外部評価委員会として、富山国際大学の運営が適切に行われ、課題はあるものの、改善に向けて取組みが進んでいることを確認したい。（→全会一致です。）