

第1回 就実大学・就実短期大学  
自己点検・評価・改善に関する外部評価委員会報告書



Shujitsu University  
Shujitsu Junior College

2021年3月

就実大学・就実短期大学外部評価委員会

# 目 次

I. はじめに	1
II. 外部評価実施概要	2
日程等	2
外部評価委員名簿	3
III. 外部評価委員会総括評価	4
IV. 項目別評価	5
1. 「就美大学・就美短期大学中期計画」(2020年2月～2025年3月)について	5
2. 2019年度自己点検・評価報告書について	9

# I. はじめに

就実大学・就実短期大学（以下、本学）は、1953年（昭和28年）に短期大学、1979年（昭和54年）に大学を開設し、以来、「去華就実」を建学の精神として、「実地有用」の人材を育成することを使命としてきました。1994年（平成6年）には、本学の教育水準の向上を図り、教育目的及び社会的使命をより確実に達成することを目的として、自己点検・評価・改善委員会を設置し、自ら点検・評価を実施してきました。2008年度（平成20年度）には大学基準協会による第一期認証評価、その7年後の2015年度（平成27年度）には第二期認証評価を受審して、いずれも「適合」の評価を受けています。2016年度（平成28年度）から2019年度（令和元年度）までは、中期目標・中期計画に基づいて各部局における年度計画及び実行計画の達成状況に関する自己点検・評価を行い、その結果を公表しています。また、2019年2月には、本学の自己点検・評価活動の客観性・妥当性を高めることを目的に外部評価委員会を設置しました。

2020年度（令和2年度）における本学の自己点検・評価は次の2つをもって実施しました。1つは2020年2月に策定した「就実大学・就実短期大学 中期計画」（2020年2月～2025年3月）の実施状況についてであり、もう1つは、大学・短大及び各学部・学科それぞれの3ポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を踏まえた2019年度の教育プログラムに関する適切性の検証です。

第1回外部評価委員会においては、事前に書面で提出した上記2つの自己点検・評価報告資料に基づいて、委員によるヒアリングが行われました。本報告書は、その内容を取りまとめて、外部評価委員会より本学に提出されたものです。4名の評価委員の皆様には、大変お忙しい中、膨大な資料を丁寧に確認していただき、さまざまな視点から貴重なご指摘やご意見をいただきました。心から感謝申し上げます。

報告書では、例えば、建学の精神の周知や教育理念の明確化を図っている点、内部質保体制の確立と強化を図り教育改革を進めている点、学生の実践的能力を養成する「実现就くプロジェクト」や学修成果の可視化への取り組み、そして研究成果と地域の産業との連携に積極的に取り組んでいることなどに注目していただきました。一方で、数的なエビデンスに基づく目標の数値化や可視化が不十分であるがゆえの戦略性の不足、IR環境の整備・拡充を含めた内部質保証システムの構築の必要性、国際化が研究と学生の教育に好影響を与える仕組みの構築等、取り組みが不十分な点もご指摘いただきました。外部評価委員会時点で、本学の自己点検・評価の基本的なスタイルは構築されておらず、評価委員より指摘された「就実らしさ」を表現するまでに至っていなかったことについては今後の重要な課題と理解しています。また、頂戴したご意見やご提言については真摯に受け止め、具体的な目標設定や数値化を図ることで曖昧な点を修正し、大学・短期大学と各組織において着実に課題の解決に取り組む所存です。

就実大学自己点検・評価・改善委員長  
就実短期大学自己点検・評価・改善委員長  
桑原 和美

## Ⅱ. 外部評価実施概要

就実大学・就実短期大学外部評価委員会を下記のとおり実施した。

日程等

<第1回> 就実大学・就実大学大学院・就実短期大学 自己点検・評価・改善に関するヒアリング

日 時 令和3年3月15日(月) 午前10時00分～午後12時03分

場 所 図書館6階 604会議室

外部評価委員

甲南大学文学部教授 井野瀬久美恵(書面評価)

岡山大学全学教育・学生支援機構教授 佐々木健二

株式会社丸五代表取締役社長 福田正彦

両備ホールディングス株式会社取締役常務執行役員 山田昌治

学内関係者

桑原学長

見尾副学長

野本副学長

川崎人文科学部長

石原教育学研究科長(欠席)

丹生教育学部長

塩田薬学部長

井上人文科学研究科長

森医療薬学研究科長

森安短大部長

澤津幼児教育学科長

三宅生活実践科学科長

中西裕教務部長

高祖キャリアセンター長

能勢入試部長

末丸健康管理センター長

長瀬国際交流センター長

石黒教育開発センター准教授

矢吹事務部長

事務局(嘉数総務担当課長, 犬飼事務員, 竹内課長代理)

## 外部評価委員名簿

任期： 令和3年2月24日～令和5年 2月23日

井野瀬 久美恵 甲南大学文学部教授

○佐々木 健二 岡山大学全学教育・学生支援機構教授

福田 正彦 株式会社丸五代表取締役社長

山田 昌治 両備ホールディングス株式会社取締役常務執行役員

○は座長

### Ⅲ. 外部評価委員会総括評価

大学から示された平成20年度外部評価委員会資料（自己点検・評価書）をもとに、中期計画（2020年2月～2025年3月）の自己点検評価報告書並びに各研究科，学部，学科から提出されている2019年度自己点検評価報告書について，書面調査並びに令和3年3月25日にヒアリングを行い，学長及び各局代表者から真摯な対応と説明があった。これらの書面調査結果及びヒアリングを踏まえ，各評価委員から意見を求め，それをもとに総括評価，項目別評価とした。

#### 【評価される点】

- 教育，研究，社会連携等のいずれにおいても，就実大学・就実短期大学の特色ある取り組みが行われている。特徴的な事項としては下記が挙げられる。
- ・建学の精神「去華就実」の解釈・説明を統一し，既存のメディア以外にSNS等様々な広報・情報発信手段により周知すると共に，教育理念の明確化を図っている。
- ・学部学科において，学生の実践的能力の養成を図る「実に就くプロジェクト」を具体的に展開させ，本学の教育の特色として充実させている。
- ・3ポリシーとアセスメント・ポリシーに基づく点検・評価・改善を恒常的に実施し，全学的内部質保証体制の確立とその強化を図る等，教育改革の推進を図っている。
- ・新学務システムと連携する学修成果可視化システムの導入を図っている。
- ・岡山県や地元企業等が実施する技術マッチングイベント・各種展示会への参加を促進している。

#### 【今後一層の努力を要する点】

- 数的エビデンスに基づく大学の数値目標があいまいであるため，大学全体としての戦略性が乏しく思われる。3年間の数値，可視化できるもの等，戦略性のある指標（KPI）に基づく大学運営が期待される。
- IR環境の整備・拡充を含む，内部質保証システムの構築が望まれる。
- 外国人留学生の受入が少なく，日本人学生の教育・研究効果に結びついていない。外国人留学生を受け入れるメリットのひとつは，日本人研究者・学生が外国人留学生と一緒に研究等に取り組むことにより，元来内向きである日本人学生等が，海外に行くことなく異文化と接し，視野が広がることにある。外国人留学生の受入が日本人学生の勉学，研究に好影響を与える仕組みを構築することが期待される。

## IV. 項目別評価

### 1. 「就実大学・就実短期大学中期計画」(2020年2月～2025年3月)について

以下の通り、令和3年3月25日のヒアリングにおいて各外部委員からの意見・質問が出され、担当者による回答がなされた。

質問：コード No. 212 IR への教員の関与について

回答：IR 担当は今年度から総務課の中に2名をIR 担当としてつけてスタートしたばかりである。教員としては、IR 専任教員はいない。現在は、内部保証の推進室に教育開発センターが大きく関わっており、教育開発センターに1名の教員が配置されている。教育開発センターの教員が専門ではないがIR にも関わっている。それまでは、分析・ポートレートなどは各部署の担当者がそれぞれに資料を作成していた。(学長)

質問：ポートフォリオは現在どの程度すすんでいるのか。

回答：e-ポートフォリオのシステムはあるが、学内の活用体制ができていない。学修成果の可視化に必要なアイテムのため、早く整えたい。(教育開発センター)

質問：コード No. 435 出席管理システムがあるが、成績不振者に対する対応、学内のシステムがあるのか。

回答：出席管理システムは、欠席が多くなるとアラートが本人と担任に届くようになっている。現在はほぼ全科目で使用している。成績不振者には、学部・学科で対応し、担任が面談をして指導する。各学部・学科において指導する体制は学内で統一している。(教務部長)

質問：コード No. 436 常設のSA 組織をつくっているのか。

回答：計画はしているが、今年度はコロナのため進んでいない。

質問：コード No. 452 2019 年度に卒業生のアンケートが実施されているが、卒業生からどのような意見が多かったのか。

回答：卒業生へのアンケートは10年くらい前に行ったが以後出来ていなかったが、再開し、昨年度と今年度実施した。資料が手元になく正確ではないが、回答率は10数パーセントであったがその中で多かったのはキャリア教育を初年度からしてもらいたかったという意見だった。本学では就職ガイダンスは手厚く行っているが、キャリア教育については十分ではなかったということかもしれない。(キャリアセンター長)

回答：卒業生アンケートはキャリアセンターと教育開発センターが共同で作成した。教育開発センターは大学で学んだことが就職後どのように役立っているかという学修成果に関する部分を確認した。(教育開発センター)

質問：コード No. 511 AP と入学試験において、ニーズの分析が十分でなかった理由は何か。

回答：受験者数が増えない理由については、検討している。AP は学部・学科の方針で、抽象的な記述が多い。今後は、例えば面接では〇〇を見るので、△△の勉強をできてほしいなど、具体的な説明をするよう検討している。(入試部長)

質問：コード No. 521 高大連携について、高校と大学で情報交換などを行っているのか。

回答：現在入試区分については、課題を集めている。大勢の生徒を送ってくれる高校に対してはアンケートを実施している。併設校については、入試区分についての意見交換を行っている。(入試部長)

質問：コード No. 541 入試問題のミスを防ぐためのマニュアルはあるのか。

回答：問題チェックのマニュアルはある。作成期間中・校正中にも第三者のチェックは行っている。また、試験当日にも科目によっては併設高校の先生にも来てもらいチェックを行っているが、ミスが続いているのが現状である。(入試部長)

質問：コード No. 712 学生個人が企画した海外留学において単位を出しているが、学習内容の確認はどのように行っているのか。

回答：事前に申請書を提出させている。また、事後は報告書及び Certificate を提出させている。(国際交流センター)

質問：薬学部のオーストラリアへの海外研修について教えてほしい。

回答：薬学部は語学研修ではなく、病院見学など薬学の教育研修として行っており、アドバンス科目として 1 単位を認定している。現在、例年研修先としてきた大学の受け入れが難しくなっているため、新たな受け入れ先を開拓する必要がある。(薬学部長)

質問：コード No. 713 10名の留学生は少ないと思うが、留学生の受け入れ状況、留学生にとってのメリット・PRはどのようにしているのか。

回答：本学ではグローバル化が進んでいない現状である。今後はグローバル化を進めていきたい。本学では、学部・学科ごとの基準があり、留学生に N2 は取得してほしいと考えている。入学試験・面接を課し、日本語の能力もみて、基準に達していれば合格とする。もともと受験生が少ないこともあり、語学学校を中心に働きかけをしている。在留資格の関係から、直接海外から受験することはできない。今後は大学全体で考えていく必要があると思われる。大学を卒業してからの就職支援については、インターンシップ(市の留学生用インターンシップ)に参加、企業の説明会に参加するよう働きかけている。本学では英語より日本語のほうが得意な留学生が多いため、英語による PR はできていない。中国からの留学生が多く、中国語で職員が対応している現状である。現在は英文の入学案内を作成中であり、HP も英語版ができています。(国際交流センター)



質問：コード No. 821 評価制度について、事務は処遇に反映していない。評価者の意見はどうか。

回答：評価シートの様式を今年度変更した。毎年評価者（部長・課長）の説明会を行っている。現在は、評価の方法が見つけられていない状況である。（事務部長）

質問：コード No. 831 相互授業参観のフィードバックはあるのか。

回答：授業参観は学科単位で行っている。お互いにアドバイスをして、授業改善につなげている。参加された先生方が、評価すべき点・改善すべき点を記録している。半期に1回、2科目以上授業参観することとなっている。（教務部長）

## 【注目（評価）される点】

- 大学教育の中で、勉学意欲のある学生を育てること、良かったという意見を聞くことは意義がある。
- 出席管理システムは、欠席が多くなるとアラートが本人と担任に届くようになっており、。現在はほぼ全科目で使用している。成績不振者には、学部・学科で対応し、担任が面談をして指導するようにしており、各学部・学科において指導する体制は学内で統一している。
- 授業担当教員のピアレビューは学科単位で、半期に1回、2科目以上行っており、参加された先生方が、評価すべき点・改善すべき点を記録するとともに、お互いにアドバイスをして、授業改善につなげている。

## 【改善を要する点】

- 留学生が全学で10名というのは少ないのではないかと。大学のグローバル化を進めるべき。
- IRに関しては、今年度から総務課の中に2名をIR担当としてつけてスタートしたばかりであることから、仕方ないと思われるが、今後は、内部質保証の推進のためにも、IR環境の整備・拡充を望みたい。
- 学修ポートフォリオに関して、学内のシステム中に設定されているものの活用事例は限られ、制度的に活用されているとは言い難いとのことであるが、学修ポートフォリオは内部質保証体制の観点からも重要であることから、学内の活用体制の改善を望みたい。
- APと入学試験において、ニーズの分析が十分でない。

## 【外部評価委員会からの意見（提言）】

- 今回の外部評価報告書全体に言えることだが、数的エビデンスの記載が少なすぎるように思われる。3年間の見通し、数値目標というものが残念ながらあいまいで、見にくいいため、目標がよく分からない状態になっている。3年間の数値、可視化できるもの等の指標（KPI, Key Performance Indicators）を必ず見やすくしておかなければならないのではないかと。それが大学の特徴・個性を出すことにもなると考える。例えば、「これこれを見るための指標としてこれを用いる」というような書き方、「就実大学で内部質保証ができてきていることの証明としては、こういう数値のこれがある。この数値から見て、就実大

学では内部質保証ができていて「等」の書き方が必要ではないのか（実際に、その数値が指標となり得るかどうかは、現在非常に多くの指標が公表されているので、それを参考にするのも良いのではないかと考える。）。貴学の場合、そのような指標の記載が少ないため、文章として非常に説明的なのだが分かりにくいという状態になっている。また、ある指標の数値を〇〇から××に上げることによって、目標達成の根拠とすることはよく用いられている方法であるが、この場合においても、上げることができるという根拠や何故上げることが必要なのかという根拠が大事であり、そのような根拠を示さず、ただ単に数値が上がったという結果のみを示しても有効なエビデンスにはならないと考える。当然、指標として数値を使うのか、その数値の代わりに何を指標に使うのかをよく考慮することも大事なことであろう。

- 大学自体や各研究科、学部、学科の今後について、物語性を持った明確な指標を示すべきではないのか。即ち、それぞれの機関にとっての「物語」のようなものが読み取れるかどうか重要であろう。大学は教育の場、人を作る場であり、1年毎にきちんと結果が出るというものではないのはよく承知しているが、自分たちにとってどういう物語性を持って質保証するか（量、質）。それを見やすく提示できているか、エビデンスをきちんと示す必要があるのではないかと。
- 教育、研究、社会貢献、アドミニストレーションの負担にメリハリをつけても良いのではないかと。当然、その際、過重負担にならないように注意してほしい。
- 就実大学の建学の精神「去華就実」とは、実＝物事の「本質」を大切に、「本質」に主体的に向き合う姿勢だと理解したが、「実」、「本質」という言葉は抽象的であるがゆえに多様な解釈があり得るし、あっていいように思う。だからこそ、時代や社会の変化に即した「補助線」が必要となる。文部科学省は（とりわけ）私立大学に関しては「大学の個性尊重」を基本としており、ゆえに、建学の精神に立脚した「就実大学の個性」「就実らしさ」をわかりやすく言語化、可視化することが求められる。外部評価として踏まえるべきものも、この「就実らしさ」だと考えているが、それをつかむのが、今回は正直難しかった。「就実らしさ」とは何か。「去華就実×実地有用(基本目標)＝●●」の●●には何が入るのだろうか。それが、「人間性の豊かさ」とか「個性あふれる」ならば、他大学が掲げるものと変わらない。●●に入るべき「就実らしさ」はどう表現されるのだろうか。また、この方程式には、「URAの育成」がぴったりくるように思われるのが、貴学におけるURAの育成は中期計画でどのように位置づけされているのだろうか。
- 就実大学の建学の精神である「去華就実」の数値化、可視化は難しいけれども、これを現代的に読み替えるとどのように読めるのかを考え、その読み替えに基づいて、数値化、可視化するのが良いのではないかと。そしてそれを、大学の体制、人員配置を見ながら考えていくことが大事であり、その点が外部評価委員に伝わればよいのではと考える。今回の評価報告書ではそれが伝わりにくいように感じる。
- 上記にも関連するが、就実らしさや大学の魅力を外部評価者にわかるように強調してほしい。そのため、就実大学らしさを何によって測定するか、どの項目で前面に押し出すかが重要であろう。次の外部評価、次の自己点検評価の際には、就実らしさや大学の魅力を、のびやかに、チャームングにとらえ、それが何かをはっきりさせることが大切だと考える。
- 教育に関する多くの取組がなされている一方で、その内容は総花的であることから、それぞれが有機的に結びついているか検証することが必要であり、かつ、それぞれの取組の有機的ネットワークの強化が求められる。

- 5年間の計画を3年間の目標とすることはよいことであり、計画を立てることから自己点検をするときに目標がすり替わることは避けなければならない。また、大学教育の中で、勉学意欲のある学生を育てること、良かったという意見を聞くことは意義があるのではないか。
- 会社でも他大学の事例をよく調査しているが、よいものは取り込んで、より良いものに作り上げていくことを目指してほしい。
- 中期計画は書きにくいものだが、検討して次には必ず実行できるようにしてほしい。
- 産学官について、就実学園は幼保から大学まで一体の学園の特徴を生かし、研究職・起業家・社会貢献などの選択肢を増やしていくことを期待している。
- SAは学生の経済的な支援にもつながり、SAになる学生自身の経験にもなるので、SAの組織化を進めてほしい。
- 地域の拠点大学として、公開講座以外の社会貢献、特に産業界や行政体との連携によって地域がどう変わる/地域をどう変えると想定されているのか、いただいた文書からはうまく読み取れなかった。「就実大学の個性」「就実らしさ」を踏まえた言語表現がほしい。たとえば、自己点検・評価報告書「VI 地域貢献・社会連携の推進」で問われる「社会に開かれた」を貴学はどう理解されているのか。それは、「VII 国際化・グローバル化」とどうつながっているのか。項目は別でも、大学の活動として、それぞれの中身は相互につながり、互いに連関しながら「就実大学の未来」を作っていくはずである。留学生が少ないことは委員会でも議論になったが、就実大学の存在を学内外、国内外に届ける広報においても、「国際化・グローバル化」を「地域の知の拠点」であることとどう結びつけて語っていくのかは重要である。中期計画においてはこうした連関を意識した書き方が必要ではないだろうかと感じた。

## 2. 2019年度自己点検・評価報告書について

以下の通り、令和3年3月25日のヒアリングにおいて各外部委員からの意見・質問が出され、担当者による回答がなされた。

質問：教育学部で教員にならず進路を変更する学生は、最初の志をもって大学で学びきれていないのではないか。

回答：教育学部では、インターンシップを体験させ、現実味を持たせている。現場を体験した教員から指導を受けている。卒業後も大学で勉強会を開催するなど、先輩とのつながりは深い。ただ、入学後の進路変更は学修意欲の低下にもつながることが懸念される。それへの対応はクラス担任が行っている。(教育学部長)

質問：クラス担任制ということだが、副担任はいるのか。

回答：学部によって違う。(教育学部長)

本学では「クラス担任ハンドブック」を作成し、教員間で対応が異ならないよう配慮している。現在第3版を作成中である。(見尾副学長)

質問：指導する教員が、企業・社会の状況を学べる機会があるのか。

回答：昨年は就職先アンケートを実施し、その結果を教員にフィードバックしている。（教育開発センター）

質問：充足率について、評価シートの中では文字を見ただけでは数値的なものはわからず、根拠となるものがない。文章で説明したほうがよい。例えば表現文化学科の評価の仕方について複数開講されている科目の評価の仕方を教えてほしい。

回答：クラス間の格差をなくすことは信頼につながる。同じ科目で複数の担当者がある場合は、データを検証し、バランスをとっている。学生の投稿に対して対応はしているが、組織的・恒常的にというところは未定である。（人文科学部長）

質問：学生の成績異議申し立ての制度はあるか。

回答：制度はあり、教務課で取りまとめ、各担当教員に回答を依頼している。2回異議申し立てが提出されれば教務委員会で審議するようにしている。学生から異議申し立てが提出されるケースは、同一の科目でクラス割をした場合に、担当教員によって成績のばらつきが大きいときは協議して是正している。（教務部長）

質問：この制度を学生は十分に周知しているか。

回答：履修要覧に記載している。「担任ハンドブック」の中にも記載があり、現在はかなり浸透していると思われる。今後は成績開示についても検討すべき課題と考えている。（教務部長）

質問：教員が多忙であるとの現状が記されているが、単位取得の上限はあるのか。

回答：キャップ制度はあり、学部によって異なるが48単位を上限としている。なお教員免許などの資格科目の単位は含まない。（教務部長）

質問：教育学研究科にもキャップ制はあるのか。

回答：大学院にはキャップ制はない。取るべき科目が決まっている（公認心理師）。現在は見直しをしている。（教育学研究科長に代わって教育学部長が回答）

質問：大学院は定員を充足していないが。

回答：学部の3年次～1年次にかけて希望調査を行っているが、年々希望者が増えている。（教育学部長）

質問：マル合の教員は少ないのか。

回答：資格審査はおこなっている。学部の教員が大学院を担当している。（教育学部長）

資格審査については、2年に1回程度行っている。基準があり、資格審査会を設置して、結果は学長に報告している。（医療薬学研究科長）

質問：教員のモチベーションをあげるサバティカル制度を利用する教員が少ない。

回答：10年間で2名しか利用していない。活用しにくい状況のため、改善の必要がある。資質向上に向けて改善を急ぎたい。(学長)

制度を利用した立場から、国外で研究できたことは大変有意義であり、見聞を広げるために必要なことだと感じている。周囲の承諾とお互いが協力しながら行うべきことだと考えている。

(人文科学部長)

質問：教員評価の中に学生アンケートの結果を入れているか。

回答：今年度に限っては入れていないが、例年は入れている。評価に対してはコメントを記入し学内イントラで公表している。フィードバックはするが、教員自身の自己改善を目的としており、外からチェックをすることはない。(学長)

質問：教育成績の見える化について

回答：アセスメントテストとして現在 PROG を実施しているが、個々人にフィードバックされるために集団としての結果が不明であり、結果の検証することに不具合が生じていることから現在変更を検討している。授業ではないところの評価にもつなげていきたい。また、企業に示すことのできる一つの方法としたい。(教育開発センター)

## 【注目（評価）される点】

- 学生の成績異議申し立ての制度が確立されており、異議申し立てがあると、教務課で取りまとめ、各担当教員に回答を依頼することになっている。さらに、2回異議申し立てが提出されれば教務委員会で審議するようにしている。また、この制度は履修要覧に記載するとともに、「担任ハンドブック」の中にも記載があり、学生は十分に周知している。

## 【改善を要する点】

- 一部の研究科の定員が充足されておらず、受験生、入学者を増やすことが課題となっている。研究科として早急なる改善が求められる。
- サバティカル制度に関して、制度は設定されているものの、ほとんど活用実績がない。教員の教育・研究のモチベーションをあげるためにも、サバティカル制度の活発な利用を期待する。

## 【外部評価委員会からの意見（提言）】

- 報告書全体が見づらく、全体像がつかみづらいというのが第一印象である。外部評価に何を求めるのか、大学として何を見せたいのか、といった問いをベースに「概要版」を作成し、統計・データ・図表などを駆使してわかりやすく見せる工夫をぜひともお願いしたい。大学全体の活動を俯瞰してわかりやすく眺められることは、学内の教職員にとって（こそ）重要なことである。

- 必要な項目がそれぞれにフォローされているが、「中期課題」と、その解決に向かう「3年間の見通し」、「数値目標」との関連性がわかりづらい項目がいくつかある。特に全体的に気になったのは、アクションプランを立てるうえで重要となる「エビデンス」がいずれの項目についても少ない(空欄が多い)ことである。数値目標は達成可能なものであるべきだが、「ビフォー/アフター」の記載(特にビフォー状況の記述)が少なく、目ざされる数値の適切性がわかりづらい。委員会議事録にもあった「卒業時・卒業後のアンケート調査回収率向上」についても、なぜその数値が目標となるのか/達成可能なのかの根拠(エビデンス)は不明である。「ビフォー/アフター」を明示することで、中期計画の遂行プロセスもより明確になるように思われる。
- 上記とも関わるが、エビデンスが少ないことが、報告書の書き方に一般論的な印象を与えてしまっているのかもしれないと思った。「就実らしさ」に則ったエビデンスとは何か、こうした点を報告書作成の共通認識としてはいかがだろうか。
- かなり時間をかけて資料を作成されたように思われるが、評価についてはもっと簡便に記入してもよいのではないか。コメントを求められるのは、△や×の標記があるところであり、どのように反映するのか、次の計画に繋げていく必要があり、ここまで書き込む必要があるか疑問。
- 計画が何をもって順調であると判断できるのか、この資料だけでは判断できない。

### 3. その他個別意見

- 今回膨大な資料をながめていて強く感じたのは、大学として「外部評価」に何を求めているのか、それを大学関係者が意識することが何よりも重要ではないだろうか、ということである。言い換えれば、「内部では見えないもの、見えづらいものが、外部からは見える」と単純に考えてはいけないということである。学内の教職員として知っておくべきことは何か、それなのに共有できていないことは何なのか——この営みに力を貸すのが「外部評価」だと私は考えている。だからこそ、「見てほしいもの」を明確にさせていただく必要があり、それこそ、すでに何度か記してきた「就実大学の個性」であり、「就実らしさ」に他ならない。大学に義務づけられている自己点検・評価報告書は、網羅せねばならないことが多く、教職員、特に部局長の先生方に過剰な負担がかかる。ほんとうに大変な作業である。だからこそ、その作業プロセスを、就実大学の「魅力再発見」につなげるしかない、プラス思考で考えたいと思う。就実大学はどこが「チャーミング」なのか。その根拠は何なのか。それを具体的に学内で議論し、共有すれば、まずは報告書の書きぶりが、文書に使用する語彙や表現が変わってくるだろう。そもそも教員は、こうした(意識すれば表現が変わるといった)認識を学生教育において実践しているのではないだろうか。これだけは譲れない「就実大学の誇り/気概」とは何か。それは学生教育において、あるいは地域貢献や社会連携において、どのような「かたち」をとるのだろうか。それを明確にしていくプロセスのひとつに「外部評価」が役立つならば、委員のひとりとしてこれ以上うれしいことはない。