

2020(令和2)年度

九州ルーテル学院大学外部評価報告書

2022年大学評価受審に向けて

2021(令和3)年3月 九州ルーテル学院大学外部評価委員会

目 次

2020(令和2)年度九州ルーテル学院大学外部評価委員会の活動及び報告書について

I. 九州ルーテル学院大学 2020年度点検・評価報告書に関するヒアリング等の	り状況
1. 本学の内部質保証体制に関する取組	p. 1
2. 外部評価委員会からの質問事項及び質問事項に対する回	p.2
3. ヒアリング等の実施	p. 22
Ⅲ. ヒアリング等に対する外部評価委員の所見(講評)1. 大熊薫委員	p. 22
2. 牛野忠男委員	p. 23
3. 尾池千佳子委員	p. 24
Ⅲ.半藤英明外部評価委員会委員長による総評	p. 26
【参考資料】	
・2020年度九州ルーテル学院大学外部評価委員会 名簿	p. 29
・九州ルーテル学院大学外部評価委員会規程	p. 29
・九州ルーテル学院大学外部評価の概要	p. 31
・第1回 2020年度九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録	p. 33
・第2回 2020年度九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録	p. 36
・第3回 2020年度九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録	p. 41

I. 九州ルーテル学院大学 2020年度点検·評価報告書に関するヒアリング等の状況

1. 本学の内部質保証体制に関する取組

(1) 九州ルーテル学院大学外部評価委員会

九州ルーテル学院大学外部評価委員会(以下「本委員会」という。)は、九州ルーテル学院大学外部評価委員会規程に基づき、学外の第三者による外部評価を実施する委員会であり、評価を通じて同大学が実施する自己点検・評価活動の実質化及び客観性・適切性を高めることを目的としている。

同大学では、これまで、外部評価について積極的に取り組んでこなかったこともあり、 今年度から、第三者による教育・研究活動の評価を受けることにより、教育・研究水準の 向上と組織の活性化を図っていくこととしている。

本委員会は、半藤英明熊本県立大学学長を委員長として、2020年(令和2年)4月に設置された。構成員は、次のとおりである。

委員長: 半藤 英明(熊本県立大学学長)

委員: 大熊 薫(熊本大学名誉教授 前尚絅大学長)

委員: 牛野 忠男 (熊本県教育庁県立学校指導局特別支援教育課長)

委員: 尾池千佳子(九州綜合サービス株式会社代表取締役、熊本市男女共同参画

センターはあもにい管理運営共同企業体代表)

(2) 活動及び評価の方法

本委員会は、「九州ルーテル学院大学外部評価委員会規程」に基づき、2020年度に同大学において初めての外部評価を行うこととした。

同大学が2022年度大学基準協会の大学評価の受審に向けて作成した「2020年度点検・評価報告書」における教育活動、学生支援活動、大学運営等の取組等について、外部評価を実施した。

2018(平成30)年度からの第3期認証評価期間は、内部質保証が重点化され、大学基準協会による点検・評価項目は大学基準2として重点化される。

そのため、同大学では、大学全体、学部・学科等、教員の各レベルにおいて教育・研究等の諸活動について、「ルーテルビジョン・アクションプラン管理台帳」の各年度計画を基に「点検・評価報告書」を作成し、現在の課題・目標、進捗状況等を示して、自己点検・評価を行っている。本委員会は、このことも参考にして、外部評価を実施した。

<2020年度外部評価活動スケジュールの概要>

日程	内容
0.000/5	第1回外部評価委員会
2020年	・本学の自己点検・評価活動の概要説明
10月14日(水)	・『点検・評価報告書』の配付
10月15日(木)~	・外部評価委員会委員による『点検・評価報告書』を基に質問
12月 4日(金)	事項の提出

12月25日(金)	・大学から回答書の作成・提出		
2021年	第2回外部評価委員会		
1月22日(金)	・学長、副学長、学科長、研究科長、学長補佐等、大学関係者		
	へのヒアリングの実施		
1月22日(金)~	・外部評価委員会委員による『点検・評価報告書』各章の取組、		
2月20日 (土)	質問事項に対する回答及びヒアリングに関する講評・総評の		
	作成		
	・大学から各委員に作成を依頼する講評、総評等の書式を配付		
2月20日(土)~	・外部評価委員会委員長による総評の作成		
3月中旬	・大学による「九州ルーテル学院大学外部評価報告書」の編		
2 8 9 4 0	第3回外部評価委員会		
3月24日	・各委員からの講評(所見)及び委員長からの総評の提出		

2. 外部評価委員会からの質問事項及び質問事項に対する回答

●質問事項(第4章:教育課程·学習成果)

○大学院の研究指導計画は学生に周知、理解されているか。また、明記されているか。

本学大学院の研究指導計画は、大学院便覧(2)教育課程の実施方針 2)研究指導(p3-

4) 及び入学から修了までのプロセス (p5-7) に明記されている。

毎年、入学式後に行われるオリエンテーションにおいて内容の周知理解を図っている。

(1) 本学大学院の研究指導内容

本学大学院の研究指導は、以下の方針で実施している。

- ①専任教員のうちから1名が指導教員として個別指導に当たる。さらに、専任教員の中から選ばれた2名の副指導教員が協力する。
- ②指導教員は、学生の研究の進捗状況を常に把握し、研究方法・内容等に関する指導を 行う。原則として、毎週、個別又は少人数のゼミ形式による研究指導を行う。
- ③具体的には、先行研究についての文献検索と収集、検討の進め方、研究テーマの絞り 方、検証すべき仮説の設定、研究計画、データ収集と分析の過程における課題の解 決、結果の考察など、研究の進捗状況に応じて必要な指導を行う。
- ④研究指導は、指導教員(及び副指導教員)のみによって行われるのではなく、専任教員 間で常に情報交換を行い、全教員が連携・協力して研究指導を進めている。
- ⑤学位論文の進捗状況について、中間発表会を開催し、教員及び学生相互の助言指導により研究水準を高める機会を確保している。

(2) 本学大学院の入学から修了までのプロセス

本学大学院の入学から修了までのプロセスは、以下のとおりである。

指導は主に主査と副査が行う。そのほか、2回の中間発表会によって主査及び副査 以外 の教員の意見が大学院生の研究に対して反映される仕組みを作っている。 1年次の中間発表 I 及び2年次の中間発表 II では、学会発表形式で研究テーマについて全研究科教員の前で大学院生がプレゼンテーションを行い、研究科教員がコメントを行う。

<入学から修了までのプロセス>

1年次4月下旬:指導教員希望調査票提出

1年次5月上旬:指導教員(主査、副査)決定

1年次5月下旬:研究指導計画書提出

1年次2月中旬:学位論文中間発表 I 20単位以上修得

2年次4月上旬:学位論文題目提出 2年次10月中旬:学位論文中間発表Ⅱ

2年次1月下旬:学位論文提出

2年次2月中旬:学位論文最終試験

2年次3月中旬:修了

●質問事項(第6章:教員・教員組織)

○実務家教員に対する採用・昇格の要件はあるか。また、その他の教員と同じか。

本学においては、実務家教員(実務経験のある教員)に対する独自の採用・昇格の要件は設けていない。研究者教員等のそれと同様である。 さらに、定年年齢を満65歳と定め、引き続き勤務を希望する者については、原則1年を期限として再雇用(70歳まで更新可)することも同じである。

①実務家教員の定義

本学では、実務家教員の定義を大学設置基準等で規定されている、「大学におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員を置く場合であって、当該教員が1年につき6単位以上の授業科目を担当する者」としており、専任教員と同等の授業科目数となっている。

また、実務家教員の実務の能力については、「保有資格、実務の業績及び実務を離れた後の年数等により判断されるものであり、実務を離れた後の年数については、おおよその目安として、10年以内であることが望ましい。」とされており、この年数についても要素としている。

②実務家教員の割合

本学の専任教員35名中、実務家教員は、教育機関、医療・福祉施設、民間企業経験者等の20名で、その割合は約57%である。(2020年5月1日現在)

また、教員及び職員任用(採用)規程では、実務家教員がその大半を占める特別契約教員については、専任教員に相当する者として定めているが、「本学院定年規程が定める定年の年令を越えた者であって、特別又は特定の職務を目的としてその経歴及び熟練度を充分に評価し得る者であり、学院の要請に基づいて、給与の事項を除いては専任の教員・職員に相当する者」としており、この点からも、採用に当たっての独自の要件は設けていないことがわかる。

本学では、求める教員像、教員人事方針及び教員組織の編制方針を明確に定めて、規程 に則った手続に従い、募集・採用・昇格の選考を厳正かつ公平に行っている。

以下、採用及び昇格に当たっての要件等については、次のとおりである。

(1) 実務家教員の採用

実務家教員の採用は、上述したように研究者教員等のそれと同様の手続であり、教員 公募により採用し、又は将来構想等に沿った戦略的人事を行うために候補者を限定する 場合も、教員採用(選任)規程等において、採用手続が異なることはない。

今年度から、次のとおり「教員人事方針」に基づく適切な人事管理を掲げて、新たに 策定した、第2期中期計画「ルーテルビジョン2020」においては、人件費等を踏ま え、教員の配置計画(職位・教員数等)について適切に実施できる仕組みを構築すると している。学長は、この教員人事方針に沿って、自律的な定数管理(人件費管理)によ る人事を計画的に行っている。

また、基本方針には2.人事の原則(3)において「教員選考においては、企業等経験者の積極的な任用に努める」と、九州ルーテル学院大学教員資格審査基準及び同運用に関する申合せには「学位、著書及び論文数、教育上の業績、**実務経験**、社会貢献、大学運営上の業務など、多様な観点から審査を行う」としており、教員組織の編成に当たって、実務家教員の必要性を示している。

九州ルーテル学院大学教員人事方針(2020年2月13日 学長室会了承)

1. 求める教員像

九州ルーテル学院大学(以下「本学」という。)の教員は、学校法人九州ルーテル学院(以下「法人」という。)の定める建学の理念・目的の下に、その将来構想を見据えて、法人の中期目標・中期計画を達成するために行う全ての教育研究活動及び教育研究支援活動並びに法人運営活動の主体として、自らの使命を自覚し、職責の遂行に最善の努力を果たさなければならない。

2. 人事の原則

- (1) 教員の採用及び昇任のための選考は、法人及び本学の理念・目的、将来構想、中期目標・中期計画を踏まえた上で、この人事方針に沿って行う。
- (2) 教員選考は、公募によることを原則とし、年齢構成を加味して適任者が得られるよう努力を行う。ただし、前号の将来構想等に沿った戦略的人事の場合は、候補者を限定することができる。
- (3) 教員選考においては、企業等経験者、外国人及び女性の積極的な任用に努めるものとする。
- (4) 学長は、この人事方針に沿って、自律的な定数管理(人件費管理)による人事計画を策定するものとする。

3. 教員選考の方法

- (1) 教員の公募に当たっては、人事計画に基づき、担当する専門分野、授業科目を明確にするものとする。
- (2) 教員の選考に当たっては、教育研究の業績、社会への貢献、国際貢献、本学での教育・研究に 対する今後の抱負などを多面的に評価するとともに、面接、プレゼンテーション等の手法により 教育に関する能力を具体的に評価するものとする。

採用人事にあたっては、授業科目の教育課程上での目的を踏まえて授業科目と担当教員の専門分野 の研究業績との適合性や教育方法改善の姿勢を確認するとともに、大学運営に関する業務(組織運 営、学生支援、学生募集、国際化推進)、社会貢献業務等に積極的に参画することを確認する。

(2) 実務家教員の昇格

実務家教員の昇格人事については、専任教員の昇格審査に関する実施要項及び教員資格審査基準に基づき、以下のとおり実施している。

昇格を希望する場合に提出を求められる書類は、採用の際のそれと同等のものであり、教育・研究業績、社会貢献等をその判断材料としている。

専任教員の昇格審査に関する実施要項第3 (2016年6月16日 人事教授会了承)

(審査手続)

- 第3 昇格を希望する場合は、次の各号に掲げる書類を添え、学長に申し出るものとする。
 - (1) 履歴書(別紙様式1)
 - (2) 教育研究業績書(別紙様式2)
 - (3) 主要な研究業績(抜刷等)
 - (4) その他審査に当たって参考となる資料等
- 2 前項の申出は、昇格を推薦する学科長その他専任教員又は昇格を希望する者自らが行うことができる。
- 3 申出を受けた学長は、次の各号に掲げる資格要件を形式上満たしているか否かを確認するととも に、必要に応じて、学科長、専攻主任その他関係教員から当該案件に対する意向を聴取するものとす る。
- (1) 教員資格審査基準に定める各職位の資格要件
- (2) 教員資格審査基準の運用に関する申合せに定める各職位の資格要件

第5 (審査日程)

- 1. 昇格を希望する教員、あるいは昇格を推薦する専任教員が学長に必要書類を添え申出
- 2. 学長による資格要件の確認
- 3. 人事教授会(学長及び教授より構成)の開催、教員資格審査委員会(委員長である学長及び関連分野の教授 2 人を含む教授 4 人により構成)の設置
- 4. 教員資格審査委員会での第一次審査の実施、審査結果報告書の取りまとめ
- 5. 人事教授会による最終審査
- 6. 最終審査結果の教授会での報告

●質問事項(第8章:教育研究等環境)

◎教員のサバティカル制度など、研究支援の状況、成果について

本学では、建学精神のもと、「研究(ブランディング)の推進・運営に関する基本方針」 (以下「研究に関する基本方針」という。)を策定し、「研究の組織的取組強化による価値の 創造と地域貢献」を構想として掲げている。

九州ルーテル学院大学研究(ブランディング)の推進・運営に関する基本方針

1. 特色ある研究の推進

本学は、本学を特色づける学問分野における重点研究を推進するとともに、地域社会に貢献する研究拠点として、柔軟な研究体制を構築し、特色ある研究課題の設定を行い、地域や社会の要請に応え得る研究を推進する。

2. 研究と教育

研究成果に基づいた教育により、地域社会に貢献できる人材を育成することが本学の使命であることを認識して、研究活動に裏付けられた具体的・実践的教育を行う。

3. 大学間連携等の共同研究の強化による社会との連携大学間連携 産学官連携等による共同研究を強化し、本学の所有する知的資源を活用した特色ある研究を展開 し、社会との連携を図る。

4. 研究推進マネジメントの構築

多様な研究や特色ある研究を持続的に推進する環境基盤を整備するための組織を構築する。

(1) 外部資金獲得の拡大と支援体制の充実

競争的研究資金等外部資金の受入体制を整備し、科学研究費補助金その他の補助金事業への積極的な応募を支援する体制を充実させる。

(2) 個人研究費及び学内研究補助金の戦略的配分

外部資金獲得の拡大のため、学長裁量経費として研究費の一部を留保し、外部資金獲得活動を活性 化する。

5. 研究成果の発信

教員の研究活動・研究成果を積極的かつ効果的に発信・公開し、社会に還元することにより、文化の創造・発展と社会・人類の福祉に貢献する。

6. 研究活動の評価

客観的かつ公正な視点で研究活動及び研究成果の評価・検証を行い、研究基盤の継承と発展を図る。

この方針をもとに、本学の存在意義を明らかにし得る特色ある研究を支援し、地域社会に対して、その成果の還元及び発信を組織的に推進することを目指している。この基本方針については大学HPへ掲載し、社会に公表している。また、教員の研究内容・成果のHPでの公開(research map、教育研究活動報告書等)を積極的に実施している。

本学では、特色ある研究を支援するために、以下のような研究支援を行い、徐々にではあるが、その成果が表れてきている。

1. 研究支援の状況

(1)研究支援制度の創設等

本学では、次のような大学独自の研究支援制度を創設して、研究活動の活性化を促してきた。

- ①九州ルーテル学院大学教育改革・研究奨励制度
- ②研究活動奨励賞表彰制度

さらに、研究に関する基本方針に基づき、学長の下に研究ブランディング事業推進本部(学長、副学長、学科長、研究科長、学長補佐(研究担当)及び事務局長)を設置し、本学の研究及び研究成果のブランディング(以下「研究ブランディング事業」という。)の推進に必要な研究推進体制を強化した。これにより、次のように研究支援制度を増強し、学科・付置施設等における研究活動の活性化を図っている。

- ①科学研究費補助金(以下「科研費」という。)等の競争的資金プログラムに関する情報提供の実施
- ②上記①の申請に係る補助活動(本学の科研費採択者や他大学の研究URAによる科研費申請書の書き方等の勉強会の開催など)
- ③学内研究助成金制度

個人研究又は教職員による共同研究を奨励するため、当該活動に要する費用を助 成するもの。(科研費等の申請者に対するインセンティブの付与)

今後は、第2期中期計画(ルーテルビジョン2020)で掲げる「各研究組織の研究力を 強化し、多様な視点から地域社会にアプローチする特色ある研究を推進」するため、以下の 1(2)で紹介する「研究ブランディング事業推進本部」を中核として、学科を越えた研究 事業の推進、新たな研究拠点の構築・展開を図っていくこととしている。

(2) 研究休暇制度(サバティカル制度)

本学では、教職員を長期又は短期の間、日常の職務から離れて、国内又は海外の大学、研究所、その他の教育・研究施設又は関連機関において、学術の調査・研究等に専念させる「留学」制度を整備している。一方で、本制度は殆ど活用されておらず、今後、第2期中期計画(ルーテルビジョン2020)を実行していく過程で、研究休暇の創設・戦略的活用を掲げ、研究休暇制度等について取り組む予定である。

(3) 研究活動の管理

不適切な研究活動が行われないよう、本学研究倫理規程、研究活動上の不正行為への対応等に関する細則等に基づき、適宜管理を行うとともに、研究活動・研究倫理に関するFD・SD研修会を毎年度実施している。

2. 研究支援の成果

①大学独自の研究奨励制度

本学の強み・特色を発信できる個人研究等を奨励するため、2014年度から実施している。その主なものは、「フィンランド」をフィールドとした研究、特別支援に関する研究、保育研究など次のとおりであり、毎年度3月末には研究成果発表会を実施している。

- ・「フィンランドにおける小児の睡眠・生活リズム調査の試み」
- ・義務就学制実施後の聾教育の目的論と言語指導法の整備 -昭和 40 年代までの東京 の国公立私立聾学校の比較-

- ・熊本県における不登校支援のための情報の集約
- ・家族支援のパラダイムシフト―フィンランドで親になる。
- ・新しい時代の多文化共生保育と課題―保育者養成校における学びの場の構築

②科学研究費補助金等

科研費への応募件数は年々増加しており、2018年4件、2019年6件、2020年11件であった。しかし、採択数が課題となっており、適切な申請書の作成等について全学的な取組を強化することが必要である。

その他各種研究助成等については、現在2名が次のとおり採択されている。

- ・多文化保育とその研修に関する実態研究 保育者の困り感に注目して(保育士養成 協議会)三井真紀(共同研究者)
- ・保育所を中心とした子育で支援ネットワーク形成に関する研究(日本保育ソーシャルワーク学会)(香﨑智郁代)

③地域連携型研究事業

自治体や学校等と連携した研究は、合志市、菊池市とはじめ6件継続実施しており、H Pで公開している。

④研究成果の発信

地域社会への還元のため、熊本市等からの要請に基づく市民公開講座や、本学の公開講 座等の拡充を図り、研究成果の発信を強化している。

●質問事項(第10章:大学運営・財務)

予算にかかる人件費比率について法人の方針をうかがいたい。

1. 現状

本学の教職員の人件費比率は、次表に示すとおりである。2018年度においては、本学と同規模大学(単一学部人文科学系学部)の全国平均人件費比率は58.5%、本学は67.0%である。

また、2019年度については、「人件費比率」が70.7% (2019年度決算)となっている。これは、人件費に含まれる退職金関連経費を約6,000万円計上したことも影響しているが、ここ数年、高く推移している。

現時点では、2019年度の全国平均が未公表のため、同規模同系列の他大学との単純 比較はできないが、現状、2020年度の補正予算ベースでも人件費比率は69.2%と、 2018年度の全国平均と比べても高く、大幅な抑制が必要である。

●人件費比率(単位:千円。退職金関連を含む。)

	2018 年度	2019 年度	2020 年度当初	2020 年度第 2 次
人件費	535, 553 (67. 0%)	602, 017 (70. 7%)	573, 360 (71. 5%)	559, 833 (69. 2%)
教研費	145, 001 (18. 2%)	140, 620 (16. 5%)	156, 501 (19. 5%)	166, 300 (20. 6%)

管理経費	42,089 (5.3%)	38, 901 (4.6%)	38, 532 (4.8%)	35, 460 (4.4%)
合 計	722, 643	781, 538	768, 393	825, 623
事業収入	798, 493	851, 364	801, 926	808, 664

2. 人件費に関する基本方針

九州ルーテル学院は、上記1の現状を踏まえ、次のような人件費の抑制に関する方策を 掲げて今年度からスタートした学院の中期計画を基本とし、学院経営、ひいては大学経営 の安定化を進めていくことを決定している。

①九州ルーテル学院の中期計画

今年度からスタートした学院の中期計画では、「経営の安定 ④業務分掌を戦略的に 人員を配置する。」とし、その中で「各部門の人件費総額の目標(目安)を設定する」 としている。また、同計画「5.財務基盤確立のための方針(3)人事・人件費対策」 として、「本学院の人件費は、同規模大学法人平均値より高い。さらに定期昇給により、 このまま推移すれば、人件費支出は更に増大する。そのため、人員構成を最適化するこ とが必要である。さらに、俸給表の見直しを検討し、若年層に手厚く、その後は緩やか なカーブを描くような俸給とすることで、総額人件費を抑える。」との人件費抑制方針 を示している。

②2021年度(令和3年度)予算編成方針

さらに、本学院の予算編成方針では、予算編成上の留意点として、人件費に関して、 次のとおり示している。

- ・業務の見直し、適正人員の配置
- ・教職員の定年後の再雇用等における人事・給与制度の見直し
- ・人事評価に基づく昇任制度等への転換(昇給・賞与等への反映)

③九州ルーテル学院大学点検・評価報告書

学院として、本学の点検・評価報告書(第10章。抜粋)で述べているとおり、職員人事については、教員及び職員任用(採用)規程に基づき、職員人事全般に関する基本的事項や基本原則を定め、採用、昇格、人員配置、人事異動、能力開発等を適正に行っている。また、公正かつ公平な給与等の処遇、昇格、役職の任免及び効果的な人材育成等を行うため、職員のキャリアプランの開発や人事評価制度の導入に向けて、「処遇改善に向けた意見聴取」の結果等を参考に、職員の業務目標に対する自己評価を基に、人事評価を行い、先ずは、期末・勤勉手当に反映することを今後の方針としている。

次年度以降早期に、「職員人事評価規程」を整備し、新たな職員人事制度を開始する方向で進めるとともに、給与制度を全面的に見直して、目標達成度評価等の評価基準で多面的に評価することにより、人事評価を適正に行い、処遇へと反映させていくこととしている。職員人事評価制度の整備に合わせて、本中期計画期間中に、教員の個人活動評価制度についても、他大学の状況も踏まえて、早期に導入を進めていきたい。

3. 人件費抑制策

本学院は、具体の人件費抑制策として、中期計画期間中に、次のような取組を着実に実現していく予定である。

- ①学科ごとの人件費総枠及び学生一人当たりの人件費等の設定に基づく教職員の編成
- ②大学設置基準及び大学院設置基準等に基づく大学教員の適正配置の検証
- ③中途採用者の前歴換算の見直し、確実な精査による適正な初任給の決定
- ④現在の諸手当制度等の見直し

なお、本学は、人件費比率とは別に「九州ルーテル学院規則内規」において支出に占める人件費の割合を示す人件費構成比率について、次のように定めている。この比率でも大学の場合、71.2%であり、この点も踏まえて人件費の抑制に努めていくこととしている。

【九州ルーテル学院内規(関係部分の抜粋)】

(1) 採用に際して常議会は、理事会が採用について定める限度枠を越えて採用してはならない。ただし、その限度枠は採用年度の予算即ち消費収支予算(採用年度の予算が成立していない場合には実施中の実行予算又は最近の決算、ただし、いずれも消費収支会計)に対して、人件費構成比率が、大学にあっては 63%以内とし、これを越える場合には、採用計画は、予め理事会の承認を必要とする。

●質問事項(その他①)

○県内で活躍する人材確保や育成策について

1. 入学者選抜から見た県内で活躍する人材確保策

本学は1997年の開学以来、熊本県内の高校を中心に学生募集を行い、結果として県内高校からの志願者が多い傾向にある。表1は2009年度から2020年度までの県内高校からの本学への志願者推移であるが、過去12年間の入試結果を見ると、全入学者に占める熊本県内の公立高校、私立高校、特別支援学校の出身者は、概ね90%前後と県内出身者が非常に多いと言える。その理由としては、全専任教員が県内の高校を年間最低3回は訪問し、本学の特長や魅力を直接高校の教諭に伝えるという地道な広報活動を長く続けてきたことで、県内の高校教諭や生徒の間に本学の魅力や教育内容が浸透してきたことが理由と考えられる。

このように本学は、県内他大学に比べ、在学生に占める県内高校の出身者が圧倒的に多く、地元に根ざした大学であると言える。

表 1 「2009 年度~2020 年度熊本県内高校からの志願者推移」(2016 以降は県内特別支援学校からの志願者を含む。)

年度	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
志願数	258	395	468	435	510	476	393	452	357	422	492	423
合格数	220	213	228	235	212	201	224	233	246	244	239	211
入学数	163	176	171	173	171	145	162	163	172	169	179	147

全入学者												
中、県内	0.00/	0.00/	0.00/	0.00/	0.00/	0.40/	0.10/	0.00/	0.00/	0.00/	0.40/	0.00/
高校出身	88%	92%	90%	93%	89%	94%	91%	98%	93%	93%	94%	93%
者の割合												

2. 県内で活躍する人材(学生)の育成策について

本学は、上述のとおり、入学者する新入生のほとんどが熊本県内の出身者で占められており、また、卒業後の進路選択においても、県内企業等への就職する学生が多くを占めている。そのため、民間企業への就職を希望する学生のキャリア形成策としては、2年次の共通教育科目「キャリア・デザイン I・II」において、就職に必要な知識として自己分析やエントリーシート等について学び、就職活動の素地を養っている。また、3年次の秋期には熊本県内企業を中心に、企業に就職した卒業生を招き、就職活動の体験談や仕事の内容についての講話等の「ペプ・ラリー(活力集会)」を開催し、まもなく始まる就職活動への機運を醸成している。さらに、全学生への個別面接を実施し、進路の確認を行うなど、きめ細かい就職支援を行っている。

このように、本学では各学科、専攻・コースでの大学の専門での学びを基礎に、県内の 企業、教育機関、病院等に就職する学生の比率が非常に高く、県内で活躍する人材を大学 教育の中で育成し、卒業後の進路に結びつけることができていると言える。ただし、今後 の課題として、大学の専攻としての専門性は身につけることができているが、本学の建学 の精神である「感恩奉仕」を体現できる学びを地元熊本で実現できる共通教育科目の開講 など、カリキュラムの見直しが挙げられる。

以下、各学科・専攻における人材輩出の状況について述べる。

3. 人文学科の県内で活躍する人材輩出の状況について

(1) 人文学科キャリア・イングリッシュ専攻

本学を2020年3月に卒業した人文学科キャリア・イングリッシュ専攻の卒業生の卒業後の進路を見ると(別紙資料1参照)、卒業した35名のうち、熊本県内の民間企業に勤務した者が10名、熊本県内の教員となった者が5名(臨時採用1名含む。)となっている。この結果、本専攻の卒業生の43%は県内で就職したことになる。2019年3月卒業生の卒業後の進路を見ると(別紙資料2参照)、32名の卒業生のうち、県内民間企業に就職した者が17名、教員になった者が4名の合計21名は県内での就職となっており、本専攻の卒業生全体の66%は県内で就職している。キャリア・イングリッシュ専攻の卒業生は客室乗務員や空港地上職を希望する学生が多く、結果として航空関係に採用の中心である東京、大阪、福岡などの都会で就職することが多い傾向がある。

(2) こども専攻保育コース

こども専攻保育コースは保育士と幼稚園教諭養成のコースであるため、卒業後の進路もその殆どがこども園、幼稚園及び保育園への就職となっている。学生の約 90%は

県内高校の出身であり、在学中の実習もほとんどが県内のこども園、幼稚園及び保育園で実施しているため、実習を通して育んだ人間関係を基に、卒業後も熊本県内のこども園等に就職する学生がほぼ100%となっている。因みに本コースを2020年3月に卒業した27名のうち、宮崎県出身の1名を除き、全員が熊本県内のこども園、幼稚園、保育園へ就職している。そのうち5名は、熊本県内の公立幼稚園や保育園に公務員として就職している。2019年3月卒業生も同様に31名の卒業生のうち、熊本県内の企業に1名、医療福祉施設に2名、こども園、幼稚園、保育園及び特別支援学校に25名が就職しており、90%以上が県内で就職した結果となっている(別紙資料2参照)。

以上のとおり、保育コース卒業生のほぼ全員が熊本県内の保育関係に就職している。 保育コースの在学生や卒業生は県内のこども園、幼稚園、保育園から高い評価を得ており、県内の保育関係への人材を輩出する重要な教育機関としての役割を果たしている と言える。

(3) こども専攻児童教育コース

こども専攻児童教育コースでは、同コース担当の教員と熊本県内の小学校や高校の元教諭から構成されている教職・保育支援センターの教員が協力して、課外で教員採用試験対策の勉強会を開催し、熊本県や熊本市の教員採用試験等の受験サポートを行っている。この結果が教員採用試験において非常に高い4年次生の合格率に直結している。2020年3月に卒業した15名のうち(別紙資料1参照)、熊本大学大学院に進学した1名と民間企業に就職した1名を除き、その他全員が熊本県内の小学校に本採用又は臨時採用として就職している。2019年3月卒業生も同様に、熊本大学大学院に進学した1名と福岡県内の小学校に就職した2名を除き、13名の卒業生のうち、10名が熊本県内の小学校に本採用又は臨時採用として就職している(別紙資料2参照)。

県内で教員として就職した同コースの卒業生は非常に多い。また、教員採用試験においては、2020年度は熊本県の教員採用試験に24名、熊本市の教員採用試験に5名が合格している。2019年度の教員採用試験においても、熊本県の教員採用試験に20名、熊本市の教員採用試験に3名が合格している。

このように本学は、県内の教育現場に小規模ながらも確実に人材を輩出していると 言える。

4. 心理臨床学科の県内で活躍する人材輩出の状況について

(1) 心理臨床学科全体の人材養成像

心理臨床学科においては、キリスト教の精神に根差す「他者に寄りそう心」の醸成を 基盤として、現代社会に渦巻く「心の課題」について、教育、保健福祉、医療等の分野 を中心に改善・解決することができる人材の養成を志向し、「心理学」「特別支援教育」 「精神保健福祉」の3つを主柱としてカリキュラムを構成した養成を展開している。

一方で、学科教員の研究フィールドも相まって、地域に根差した支援者、地元熊本で の支援を担う人材の育成の観点を持ち、学生には1年次から現場や当事者団体への支 援活動に参加することを推奨し、継続して支援を行いながら本学での学びを実践的に融合させて現場等の成果と課題を探究する力を身に付け、卒業後にすぐに適切な支援ができる「公認心理師」「特別支援教育者(特別支援学校教諭等)」「精神保健福祉士・スクールソーシャルワーカー」の養成を行っている。

その証左の最たる例として、心理臨床学科教員による専門的な指導の下、本学公認の部活動である「ダウン症支援部」が令和元年度に毎週末の16年間の支援活動が評価され、次に「自閉症支援部」が令和2年度に毎週末の23年間の支援活動が評価され、2年連続で「障害者の生涯学習支援活動」にかかる文部科学大臣表彰の栄に浴した。

このことは、正しく学生自らの継続的な「他者の心に寄り添う支援の体現」であり、 卒業生の大半が、園や学校での特別支援教育を推進する一人として活躍している。

このように本学科の人材養成を実践していくことで、例えば、2020 年3月に卒業した62名のうち(別紙資料1参照)、熊本県内の民間企業には18名、医療福祉関係には13名、教員を含む公務員には16名の合計47名が県内で就職しており、心理臨床学科卒業生全体の76%は県内での就職である。2019年3月の87名の卒業生のうち、熊本県内の民間企業には18名、医療福祉関係に17名、公務員1名、教員を含む教育機関などには26名が就職している(別紙資料2参照)。その結果、卒業生全体の71%は県内での就職となっている。

心理臨床学科の卒業生は、民間企業への就職や大学院への進学が多い一方で、心理学の専門知識や資格を生かして県内の病院や医療関係の施設へ就職する者も多く、県内の病院や医療関係の施設へ重要な人材を輩出している。

(2) 特別支援学校教諭の養成と輩出

開学当初から旧養護学校教諭養成の課程認定を受け養成を行っており、平成 19 年度 の特別支援教育への制度変更から特別支援学校教諭(知的障害者、肢体不自由者、病弱 者)の養成を開始した。

履修にあたっては、心理臨床学科の当該免許状取得希望者は、直近5年間では学年平均15名程度で、その8~9割が小学校での教員採用を志向し、通常学級での特別支援教育の実践や数年後に特別支援学級を担当することを視野に入れている。

ここでは、直近7年間の熊本県及び熊本市の特別支援教育専願教員選考考査の現役生の合格状況を、表1に示す(従前の「特別支援学校教諭」受験者を含む)。例年、他の校種に比べて倍率が高い中で、熊本県においては、直近2年の1次考査合格率は4分の3を超えており、1次考査合格者の3分の2が現役合格している。また、熊本市においては、今年度に初の現役合格者を輩出することができた。

表1 直近7年間の熊本県及び熊本市の特別支援専願教員選考考査の現役生の合格状況

年度	受験者数	1 次考查合格者数	2 次考查合格者数
2014 年度	熊本県2/熊本市0	熊本県2	熊本県1
2015 年度	熊本県2/熊本市1	熊本県1/熊本市0	熊本県0
2016 年度	熊本県6/熊本市1	熊本県3/熊本市1	熊本県0/熊本市0

2017 年度	熊本県5/熊本市0	熊本県2	熊本県0
2018 年度	熊本県9/熊本市0	熊本県1	熊本県0
2019 年度	熊本県4/熊本市0	熊本県3	熊本県2
2020 年度	熊本県3/熊本市1	熊本県3/熊本市1	熊本県2/熊本市1

また、講師(臨時的任用)には100%の採用を得ているが、これは単なる現場の人材確保を意味するのではなく、4年間の本学での学生生活の中で、特別支援学校等での特別な支援を要する児童生徒等への支援ボランティアに継続的に参加することを学生に求めており、学校現場から、本学学生の日常の児童生徒への関わりを高く評価していただいていることによるものと推察される。

なお、直近2年間のボランティアへの参加状況(人文学科学生を含む)は以下のとおりで、現場からの要請が多いことも評価を裏付けるものと考えられる。

○2018 年度

小学校特別支援ボランティア参加学生数延べ29名(熊本市、宇城市)

特別支援学校行事ボランティア延べ 143 名 (熊本、熊本聾、松橋東、松橋西、黒石原、菊池、大津、ひのくに)

療育活動ボランティア 209 名 (ダウン症支援部72名、自閉症支援部97名、金曜教室40名)

○2019 年度

小学校特別支援ボランティア参加学生数延べ38名(熊本市、宇城市、合志市)

特別支援学校行事ボランティア延べ 102 名 (熊本、熊本聾、松橋東、松橋西、黒石原、菊池、大津、ひのくに)

療育活動ボランティア 189 名 (ダウン症支援部 76 名、自閉症支援部 73 名、金曜教室 40 名)

(3)精神保健福祉士 (PSW)の養成と輩出

さらに、心理臨床学科では、心に病を抱える人々の社会復帰支援の重要性に鑑み、2003 (平成15) 年度から精神保健福祉士 (PSW) の養成を行っている。

直近5年間の国家試験合格率を表2に示す。例年全国平均を上回る高い合格率となっており、卒業生は、病院、社会福祉施設等に勤務し活躍している。

年度	合格者数	合格率
2015 年度	23 名	72.7%
2016 年度	12名	72.7%
2017 年度	17名	82.4%
2018 年度	19名	76.5%
2019 年度	17 名	64.3%

表 2 直近 5 年間の国家試験合格率

(4) スクールソーシャルワーカー (SSW) の養成と輩出

また、2016 (平成 28) 年度からは、県内において学校現場での問題解決に際する社会福祉との連携のニーズが高まってきたことから、県内初のスクールソーシャルワー

カー(SSW)養成課程の認定を受け、養成を開始した。

完成年度から2年間のSSW認定数は、2018年度が7名、2019年度が2名で、2020年度は8名を予定している。認定を受けた卒業生は、県内を中心としてSSWとして学校現場や教育委員会での業務に従事している。

(5) 公認心理師の養成開始

さらに、平成30(2018)年度から、公認心理師養成を開始した(学部基礎資格)。 公認心理師カリキュラムは2年次から設定しており、現2年生及び3年生の履修学 生数は、3年生が16名、2年生が32名となっており、現1年生の希望学生も30名程 度あることから、年度を重ねる中でコンスタントに学生確保を行っており、ニーズの高 さが窺える。

根拠:

九州ルーテル学院大学「ビジョン 2014」 2014 年度~2019 年度記載データ 九州ルーテル学院大学教職・保育支援センター 2014 年度~2020 年度管理データ 九州ルーテル学院大学創立 20 周年記念誌

九州ルーテル学院大学 2015 年度~2019 年度 3 月定例教授会 心理臨床学科報告 九州ルーテル学院大学公認心理師カリキュラム受講者数データ(2020 年 11 月現在)

●質問事項(その他②)

○教員養成コースにおいては、特に倫理や人権、多様性の尊重、教育的愛情等の醸成が必要 だが、どの点検項目に当たるものなのか。

第4章「教育課程・学習成果」のうち、以下の点検・評価項目に該当する。

- ①「授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。」 本学では、教員養成を主たる目的とするこども専攻において、「多様な他者を理解し、 他者と共生する社会の形成に向けて、社会の動向に関心を」持つことを学位授与方針とし て掲げている。また、高等学校(公民科)や特別支援学校の免許状を取得することができ る心理臨床学科においても、学位授与方針に同様の記述がある。
- ②「授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。」 本学では、こども専攻での教育課程の編成方針に、「教育に携わるものとしての使命感を持ち、豊かな人間性と高い専門的知識・技能を身につける」ことを掲げている。また、教育課程の実施方針として、「保育に携わる者の倫理観・専門職としてのモラル・人間性を培うために、1年次より人格形成のための講義を計画的に取り入れ」ること(保育コース)、「教育課題への理解を深め、共生社会の実現という理念に基づいて主体的にその課題に取り組もうとする態度」を養うこと(児童教育コース)を示している。
- ③「教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育 課程を体系的に編成しているか。」

点検・評価報告書 29~30 ページには、こども専攻保育コース及び児童教育コースでの教育課程の実施状況が記されている。

なお、点検・評価報告書では紙幅の都合上、本学の教員養成について詳述することができなかったが、本学ではキリスト教主義の大学として「倫理や人権、多様性の尊重、教育的愛情等の醸成」を重視した教員養成を行っている。

例えば、初等及び中等学校教諭の免許取得希望者を対象とした導入科目である「教師力演習」(資料1)では、「くまもとの教職員像」等を参考にして、どのような教師が求められているのかを学んだり、学校現場で活躍しておられる先生方をお招きし、求められる教師像について講話をしていただいたりしている。また、これまでの教職課程での学修を振り返り、教員として働くための準備をする科目である「教職実践演習」(資料2)では、到達目標の一つに「教育に対する使命感や情熱、高い倫理観や規範意識を持ち子どもと一緒に成長しようとする姿勢を身に付ける」ことを掲げている。この目標を達成するために、教職課程での学修内容を記録した履修カルテを活用しながら、理想とする教師像について話し合ったり、期待される教師像について講話をしていただいたりしている。

本学は「キリスト教に基づく人格教育を行い、識見を高め、情操を養い、愛をもって平和を実現するために、神と他者とに進んで奉仕する人を育成する」ことを建学の精神として掲げており、これを教員養成の場においてもたえず意識している。

本学が建学の精神の具現化として位置づけているのが、本学の特色を活かしたボランティア活動である。本学では、幼稚園、小学校、中学校(英語)、高等学校(英語および公民)、特別支援学校(知的障害者)(肢体不自由者)(病弱者)教諭一種免許状を取得することができる。多くの学生が、大学での学修を活かして、小学校や特別支援学校等でのボランティア活動や、自閉症支援部、ダウン症支援部、子育て支援サークル「くれよん」などのサークル活動等に携わっている。

これらの活動を通して、学生たちは、一人ひとりの幼児児童生徒の特性などを理解し子どもの多様性を踏まえて支援すること、子どもの人権を尊重することの重要性を学んでいる。また、様々な実践を通じて、子どもに対する愛情を培い、教師になりたいという意欲を高めている。

第2期中期目標・中期計画であるビジョン 2020 では、ビジョン I (人間形成)「人文学部の育成する具体的な人材像」として「SDGs (持続可能な開発目標)を世界の人々と共有する人材の育成」を掲げている。教員養成についても、よりグローバルな視点から「倫理や人権、多様性の尊重」の課題に関心を持ち、自分のこととして考え、行動できる人材を育成していくことを目標としている。

最後に、本学では、人文学研究科障害心理学専攻において特別支援学校教諭専修免許状が取得可能である。高度専門職業人の養成を目的に掲げる本研究科では、「倫理や人権、多様性の尊重」に関する理解を深め、たえず、教育的愛情をもって子どもを支援することのできる人材の輩出を目指している。

【資料】

資料1 2020年度教師力演習シラバス

資料 2 2020 年度教職実践演習シラバス

●質問事項(その他③)

○コロナに関連して、どのような体制で情報収集を行ったか、アンケート等があったのか。

本学においては、新型コロナウイルス感染症(以下「新型コロナ」という。)が3月以降、大都市圏を中心に拡大する傾向にあったことから、新年度における大学関連諸行事、授業開始等の対応について、3月10日(火)開催の教授会で審議し、本学ホームページ(以下「HP」という。)への掲載を通じて、授業開始日、フレッシュマン・キャンプ、健康診断等の実施、入学式の中止等について学生、保護者、教職員等へ周知を図った。

3月25日(水)には、学生、教職員等へ本学の新型コロナ対応に関する特設サイトを 設置して、新型コロナ関連情報を集約し、学生、保護者、学外者等の対象者に応じて、わ かりやすく発信が行えるように整備した。

さらに、3月30日(月)開催の学長室会において本学新型コロナウイルス感染症対策本部会議(以下「対策本部会議」という。)(構成員:学長、副学長、学科長、研究科長、学長補佐(広報担当)及び事務部長)を設置した。4月2日(木)の第1回対策本部会議では、次の事項等について決定し、HPで発信した。

- ①オリエンテーション、学生健康診断等の延期
- ②新入生を中心に学生証と在学証明書の郵送(大学負担)
- ③授業開始日の設定(5月7日。授業回数(15回)の確保)
- ④新入生に対する情報(本学の動き)の定期発信(ルーテルなうの開設) など。

関連して、4月3日(金)に第1回大学事務部事務協議会を開催以降、次の事項等について対策本部会議に検討を依頼するなど、新型コロナ対策について、学長以下大学執行部との情報共有を図っている。

- ①新入生に対する高等教育無償化の申請手続(Active Academy にマニュアルを掲載)
- ②履修登録
- ③新入生の"仲間づくり"(クラスごとの LINE グループの編成)
- ④新型コロナの濃厚接触者、発症者となった場合の対応
- ⑤他大学の対応状況等の情報収集 など。

また、本学では、グループアドバイザー(教員)からの新型コロナウイルス感染症に関する学生情報、同連絡窓口を活用した学生情報についても収集できるよう、大学緊急連絡網を整備するとともに、新型コロナウイルス感染症対応マニュアルを作成して、大学執行部の新型コロナ対応に関する迅速な判断が行えるような仕組みを整えている。

さらに、本学院で毎週開催している学院連絡会(構成員:理事長、学院長(中・高校長)、学長、認定こども園長、事務局長。陪席:事務局次長、事務部長、事務長)では、新型コロナ関連対策の検討結果を「新型コロナウイルス感染症に関する基本方針」として周知を図っており、対策本部会議でも本方針と連動して、新型コロナ対策を行っている。

以上のとおり、本学では、対策本部会議等の設置以降、文部科学省の学事日程等の取扱い、遠隔授業の活用等に関する諸通知、熊本県・熊本市等の新型コロナウイルス感染症の感染防止対策等に関する諸連絡等を踏まえ、本学における新型コロナ関連の対応状況について情報の積極的発信及び収集に努めている。

対策本部会議等における11月末までの主な対応状況については、次のとおり。

●新型コロナウイルス感染症対策本部会議

- ①遠隔授業の実施(遠隔授業導入WGの設置。Moodleの導入と教職員に対する説明会の開催)
- ②新入生に対する学長メッセージの発信、新入生のためのブログ (ルーテルなう) の開設
- ③チャプレンからの新入生へのメッセージ発信
- ④大学の臨時休業の実施に係る対応手順(フローチャート)の作成
- ⑤授業開始に当たっての基本方針、学生の行動指針等の作成
- ⑥対面授業の実施(受講者50人以下の場合)
- ⑦遠隔授業の振返り (FD・SD委員会主催)
- ⑧新型コロナウイルス感染症対応マニュアルの作成
- ⑨本学独自の給付金の創設
- ⑩2021年度授業実施方針の発信 など。

●事務協議会

- ①新型コロナウイルス感染症に関する連絡窓口の設置
- ②学生等からの連絡・問合せ(体制長期休業期間中、夜間・休日を含む。)への対応

●教務課

- ①履修登録方法の周知
- ②成績評価期間の変更・延長、申請方法の変更
- ③遠隔授業システム (Moodle) の構築、遠隔授業の実施に伴う授業形態に関するアンケート調査
- ④対面授業実施に当たっての3密対策
- ⑤授業日程の作成

●入試課

- ①Web オープンキャンパス、個別相談会等の実施
- ② 2 0 2 1 年度入学者選抜における対応(追試・振替試験の日程の設定、合格者招集の中 止等)
- ③2021年度入学者選抜実施に当たっての研修会の開催

●学生支援課(進路支援を含む。)

- ①新入生健康診断等の実施
- ②健康相談の窓口の設置(不安・悩み、体調のこと等についての電話相談対応)、学内カウンセリングの案内
- ③修学支援新制度等の奨学金申請、学生支援緊急給付金の申請対応
- ④障がいのある学生への対応
- ⑤新入生歓迎行事の実施、部・同好会の紹介(Zoom)
- ⑥フィリア祭のオンライン開催
- ⑦就職活動状況の把握
 - ・一般企業就職希望の4年生に対する電話相談、航空業界を希望する学生への対応

- ・就職活動での健康診断証明書の取扱いについて
- ・企業の採用動向、企業研究等の動画配信

●総務課

- ①新型コロナウイルス感染症罹患者及び濃厚接触者発生時の対応マニュアルの作成
- ②コロナ対策関連予算の確保
 - ・文部科学省「私立学校情報機器整備費(遠隔授業活用事業)の要求 Moodle 導入経費、Wi-Fi 環境の増強(心理臨床学科))
- ③三鷹市のルーテル学院大学(連携協定校)との職員相互研修(ZOOM 研修)による情報交換
- ④在宅勤務に伴う通常の事務業務、定例会議等への対応
- ⑤オンラインホームカミングデーの開催

【対応状況の詳細:「新型コロナウイルス感染症対策に関する対応状況について」を参照)】

- ①新型コロナウイルス感染症対策に関する対応状況(3月9日から11月19日までの記録)
- ②新入生のためのブログ (ルーテルなう) の開設
- ③新型コロナウイルス感染症に関する連絡窓口の設置
- ④九州ルーテル学院大学在学生専用システム
 - ・遠隔授業 (Moodle) の導入 ・Active Academy の機能増強

○学生の動向に課題はないか。

●コロナ禍における学生の近況について

1. アドバイザーによる対応

本学では、学科・専攻・コースごとに全学年で20名程度ごとのグループを設定し、アドバイザー制を敷いている。随時、履修、成績、就職、学生生活に関する内容等の相談・対応にあたっているが、遠隔授業の困難さに関する事例、学費に関する事例が散見した。12月に入り、学生支援課がアドバイザーから学生の相談を受ける機会が増えており、欠席が多い学生、連絡がとりづらい学生、単位取得が心配な学生などの相談が寄せられている。

対応の一つとして、保護者への電話対応を行っているが、学生の性格も鑑み、すぐに 保護者に連絡を取った事例もあるが、じっくりと学生と連絡をとった上で保護者対応を 検討している事例もある。

2. 学生支援懇談会(半期ごとに開催)での情報交換等

全教職員が一堂に集い、全学生の健康状態(障がい等の状況を含む)、成績、学生生活の様子等の確認と情報共有を行い、学科の域を超えて全教職員で履修支援や学生生活支援に努めているが、後期(10月)の学生支援懇談会では、成績不良者の中に、遠隔授業の出席の悪さ・課題未提出によるものがあることが報告された。また、対面授業の出席状況の悪い学生がいることも報告された。

3. 学生支援課による対応

学生支援課では、学生生活全般(障がい学生支援を含む)及び就職の相談に応じ、必要な支援を行っている。

(1) 経済的支援等

- ・修学支援新制度の該当学生70名が、授業料減免及び給付奨学金を受給
- ・給付奨学生の中でも、貸与奨学金を併せて受給している学生が多い。本学学生の中で、日本学生支援機構の奨学金を受給している学生は、約48%である。
- ・文部科学省の学生支援緊急給付金の受給学生は72名(述べ人数) (1次申請:57名)(2次申請:10名、2次追加申請:5名)
- ・熊本県学生支援緊急給付金の相談件数: 約10件
- ・本学独自の給付金の対象者: 3名
- ・通常取り扱っている本学KLC奨学金の受給学生は、1年生8名、2年生7名、3年生7名、4年生4名で、修学支援新制度との重複受給者が6名(12月10日現在)

(2) 学生面談の実施

学生支援課において例年実施しているもので、2年生及び3年生全員に実施している。

- ・11月5日から20日(10日間)で、3年生の個人面談(主に就職面談)を実施。休 学中などを除いた学生のうち、1名を除くすべての学生の面談(177名)を終了
- ・12月7日から18日(10日間)で2年生の個人面談を実施
- ・遠隔講義等の状況については、多くの学生から、スケジュール管理が難しく、科目によって視聴できる期間やレポートの提出期間が異なるため、その時に提出しないと、提出したかどうかがわからななくなるとの声が聞かれ、スケジュール管理が苦手な学生にとっては、ストレスになっている。
- ・加えて、ネット環境について確認すると、ほぼPC環境は整っているとの回答を得ているが、動画視聴がうまくいかないなどのWi-Fi環境が不十分な学生がいるようである。
- ・一方で、心配していなかった学生でも単位がギリギリなどの報告を教務課から受けており、アドバイザーとも連携して対応していく必要がある。

(3) 学外カウンセリング

・学外カウンセラーによるカウンセリング件数は特別に多くはないが、3年生面 談、2年生面談等で広く周知しているところである。

(4) 保健対応

保健室では、常に体調不良者への対応を行っており、対面授業再開後は、学生の利用も増えている。特に、遠隔講義と対面講義を併用していることから、不規則な受講になり、学内にいる間の空き時間に過ごす『居場所』を探している学生がいるように感じる。気軽に保健室を利用するように促すとともに、簡単な会話で不安感を払拭で

き、授業に戻る学生も数名いる状況である。

(5) 障がい学生支援

具体的な支援を利用している学生は、3年生2名、2年生1名、長期履修生1名がいる。3年生の2名は聴覚障がいのある学生で、大ゴマ授業が遠隔授業となっていることから、映像に文字をつける『文字起こし』作業を行う対応が増えている。2年生も聴覚障がいのある学生だが、音声補聴機器の貸出対応で順調に受講している。長期履修学生は、肢体不自由で基礎疾患もあることから、COVID-19対策も考慮し、特別措置として Zoom システムを利用して自宅にて受講している。

一方、支援者確保においては、新年度に入り新規に約20名の登録を得ることができ、順調に活動している。通常、支援学生の配置は一コマの講義に2名で支援を行っているが、本年度より3名以上を割り当てたことにより、学生間でのサポート配置を話し合いの中で解決できるようになり、昨年度まで苦慮していた直前の支援不能による欠員が著しく減少している。

さらに『サポーターSHIP-S』という、学生の自主運営による障がい学生支援サークルを立ち上げたことにより、学生サポーターのモチベーションも上がっている。直近では、大学間連携『SUN-Kuma』会議のプログラムを活用し、熊本大学のサポート学生サークルとの交流会議を行い、バリアフリーマップ作成、手話の勉強会など様々な支援に取り組むことが目標になっている。

(6) 就職支援

- 1) 内定取消しの状況
 - ・1社から本人宛に内定取消しの連絡あり(該当者2名)
 - ・取消しの理由

毎年内定を辞退する学生が多いため、例年に比べ内定承諾数を多く出したが、 思いのほか、辞退する学生が少なく予定採用数を超過。そのため、内定承諾書を 未だ提出していない学生を内定取消しにしたとのこと。(本件はハローワークに 報告済)該当の2名の学生は、第一希望の会社ではなかったことで、特に問題に ならず、2名とも就職先が決定した。

2) 就職内定状況

就職内定状況については、一般企業を目指す学生の内定率は現在 88%(昨年同時期 93%)。5名の学生の就職が決定していないが、就職室で個別に支援をしている。その他幼保、教職、病院施設等は、特段例年と変わりなく推移している。

一方で、早い段階で就職が決まっていた学生の中には、辞退しようかと迷う学生が増えており、今までには見られなかった傾向である。新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、自宅で一人考える時間が増え、インターネットの情報が過多となって、悩む学生が増えていると感じている。

3. ヒアリング等の実施

「九州ルーテル学院大学点検・評価報告書」の各章における教育活動、学生支援活動、 大学運営等の取組等の大学全体、学部・学科等、教員の各レベルにおける教育・研究等の 諸活動に関して各委員から質問の提出を受け、本学から書面での回答を基にして、学長、 副学長、学長補佐、学科長、研究科長等に対しヒアリングを実施した。さらに、「点検・ 評価報告書」の諸活動等の取組に関して質疑応答を行った。

開催日程: 2021年1月22日(金) (第2回外部評価委員会において実施) 出 席:

·外部評価委員: 半藤委員長、大熊委員、牛野委員、尾池委員

·本学出席者: 広渡学長、松本副学長、河田副学長、永野人文学科長、古賀心理臨床

学科長、有村人文学研究科長、坂本学長補佐、石村学長補佐、

久崎学長補佐、香崎FD・SD委員会委員長、内田法人事務局長、

北村事務部長·学長室長

· 実施方法:

外部評価委員会からの質問事項に対する大学側から質問事項に対する回答書、「九州ルーテル学院大学点検・評価報告書」の各章における教育活動、学生支援活動、大学運営等の取組等に関して質疑・応答を行った。

ヒアリング等の質疑・応答の内容は、当報告書巻末の「参考資料(第2回外部評価委員会」に収録した。

Ⅱ. ヒアリング等に対する外部評価委員の所見(講評)

1. 大熊薫委員

外部評価委員による当日の質問に対し、大学側から極めて懇切丁寧に回答をしていただき、 私の疑問点はすべて解消した。特に障がいのある学生に対する支援策として、他大学との情報 共有がなされている点は高く評価できる。

また大学全体が、教職員及び学生を含め、キリスト教の精神の一つである「感恩奉仕」という 一本の太い筋をよく理解し、グローバルな視野とボランティア精神を培っていることが、大学側からの説明で十分納得することができた。

さらに、この精神のもと、地域社会との結びつきも極めて強固であることが認められた。地域社会との結びつきは、地域に根差す大学にとって必要不可欠なものである。このことをすべての教職員及び学生が十分理解し、実際に行動していることも高く評価できる。とりわけ学生によるボランティア活動には目を見張るものがあった。福祉と社会・文化の向上に資する人材の育成は今後も発展し続けるだろうということが大学の説明により、十分理解できた。

学生の受入れに関しては、18歳人口が減少する中、日本全国の大学が苦戦を強いられているのが現状である。ただ、九州ルーテル学院大学では高大連携の強化や、大学案内、けやき坂通信、オープンキャンパスなどを通して大学の情報発信に努めていることで、安定した入学定員の確保が期待できる。

教育に関して最も特徴的なものは、すべての学部・学科・専攻が少人数教育を行っていることである。少人数教育の利点は、教員と学生の距離が非常に近く、教員にとって受講学生の理解度が直接把握できることである。これにより一人一人の学生にきめ細かい教育を行うことが可能になる。その中でも特に印象に残ったのは、キャリア・イングリッシュ専攻と心理臨床学科である。キャリア・イングリッシュ専攻においては、少人数教育によって実践的な英語能力を身につけさせるだけでなく、情報に関するリテラシーと知識、経営、ビジネスに関する知識を幅広く習得させている点は高く評価できる。また心理臨床学科においては、多様な職場で役立つ心理学の知識やスキルを学生は学ぶことができると同時に、特別支援学校や地域の小中学校で実践につながる学びを得ることができる。さらに精神保健福祉コースでは不登校などの課題に取り組むスクールソーシャルワーカーについても学ぶことができるなど、多様な授業科目を提供している点は、熊本県内の他大学にはない一番の強みである。

組織に関して最も高く評価したい点は、九州ルーテル学院大学が学長室を設置していることである。これにより学長のリーダーシップは遺憾なく発揮できると思われる。学長の意見や他の教職員の意見をその学長室会で審議し、その結果が大学の管理、運営、研究と教育に十分反映できる組織つくりになっていることは、九州ルーテル学院大学の最大の強みであると思われる。これにより学長は孤立することなく、思う存分大学の教育・研究、組織の運営に力を発揮できるのである。事務方と教員がともに知恵と知識、経験を出し合い、最善の策を見出し、それを実行に移すことができるのがこの学長室での会議である。今後、時代の変遷に伴って様々な組織が改変、統合される可能性はあると思われるが、学長室の機能だけは残してほしいものである。

最後に、まったく揺るぎないキリスト教の精神に基づいた教育と人材育成がこの九州ルーテル学院大学においてなされていることに深い尊敬の念を抱く。これも学長をはじめとするすべての教職員が大学の理念を共有しているからに他ならないことが十分理解できた。今後とも、九州ルーテル学院大学の益々の発展を祈るものである。

2. 牛野忠男委員

貴学は、人格教育や校訓「感恩奉仕」に基づく教育活動を建学の目的に掲げ、全人的な 人間性の涵養や福祉と社会・文化の向上に資する人材育成が行われていることを高く評 価する。

これまで、貴学は、本県の保育園、小学校、特別支援学校等の教員として多くの人材を 輩出しており、赴任先の学校現場からも「教育的愛情を持ち児童生徒のために努力を惜し まない人材である」との声を多く聞いている。教員には、人権や多様性の尊重、教育的愛 情などの基本的資質が求められるところだが、貴学においては、建学の精神や理念を浸透 させるための定期的な礼拝、ボランティアセンター設置による活発な社会貢献活動など 教員としての資質の醸成につながる取組が行われている。中でも、本年度「障害者の生涯 学習支援活動」に係る文部科学大臣表彰を受賞した自閉症支援部をはじめとする継続的 活動は、まさに福祉と社会・文化の向上に資する人材育成に当たるものである。

次に、貴学が掲げる「少人数教育」、「ボランティア精神」、「手厚い学生サポート」の3つの特色についてだが、特色のひとつ目に、少人数制によるきめ細やかな指導が挙げられ

ているのは特筆すべき点である。少人数教育だからこそ可能な、主体的で対話的な学びを 今後も強みとして推進いただきたい。

特色の二つ目のボランティア精神については、前述のとおり、ボランティアセンター等による活発な社会貢献活動が行われているところである。

特色の三つ目の手厚い学生サポートについては、学生支援課を中心とするキャリア支援の充実が図られている他、障がいのある学生に対しては、合理的配慮に係る引継を着実に行い、情報保障等の必要な支援や相談対応を行っているとの説明があった。これまでにも、県立特別支援学校から貴学に進学した重度障がいのある生徒の情報保障のために、意思代替者を配置するなど手厚くきめ細やかなサポートがなされた経緯がある。こうした貴学の体制づくりは、学生自身が、人権や多様性について肌で学ぶ貴重な機会となっていると確信する。

次に、県内で活躍する人材確保や育成策についてだが、県内高校及び特別支援学校の出身者がこの12年間、概ね90%とのことであった。こうした実情の背景には、全専任教員が県内の高校を年間最低3回は訪問し、貴学の特長や魅力を伝えているとのことである。定期的で継続した広報活動により、貴学の特長や魅力が関係者に定着しているものと考える。今後も高校訪問等をぜひ継続いただき一層の連携を図っていただくことを期待する。

また、2020年3月卒業者の県内企業等への就職率は75.9%と、これもまた非常に高い割合となっている。県内企業に就職した卒業生を招き、講話を聞く機会を設けたり、貴学リーフレットには、県内企業の就職者の生き生きとした姿の写真に加えて「出身高校、本学在学時のコース名」を添えたりして、県内で活躍する人材確保に資する取組の工夫がなされている。

以上のとおり、貴学においては、「感恩奉仕」の校訓に基づく全人教育が具体的、的確に実施され、県内就職者の増加という成果として表れ、良いキャリアモデルを示すことで、新規入学者を着実に得ているという好循環を感じた。今後も取組の更なる質向上を図られたい。

3. 尾池千佳子委員

多くの企業は自社の存在意義・経営姿勢・社会的責任などを内外に示す経営理念の基に事業活動を行っております。そして絶えず変化する環境の中で、自社の経営基盤の強化を目指し、存続していくためには、適宜、経営目標を設定し、そこに至るまでの具体策である経営戦略・戦術を立案・決定し、経営計画に落とし込んでいくことが重要と考えております。貴学では 2020 年~2029 年の中期目標・中期計画として、ルーテルビジョン 2020を策定し、「地域に夢がある、世界に学びがある、夢と学びをつなぐ大学」を目指して人間形成・教育・学生受入れ・学生支援・研究・国際感覚・地域貢献・経営基盤の面から8個のビジョンを掲げられ、グローバルな視野で熊本に貢献できる人材の育成を目指しておられます。

全体的に大変素晴らしい仕上がりになっていると思います。

企業関係者の立場から、数点気になる点を述べさせていただきます。

コロナ禍で、廃業・倒産する企業が増加する中、家計の急激な変化や自身のアルバイト などの影響を受けている学生さんも少なくないと思います。

現在も「授業料分納制度」、大学独自の「給付奨学金制度」というのはあるようですが、今後も、新型コロナウイルス感染症関連の学生支援緊急給付金等、適時適切に大学独自の給付金制度の創設など金銭面の支援を行い、休学や退学に至らないよう迅速な支援にも最善を尽くして頂きたい。

すべての事業主には法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。貴学には専門の学科も設置されているので、国立や県立とは異なった私立という特徴を活かした「計画的雇用」など、障害者雇用の在り方を考えるべきではないだろうか。社会全体で人材不足が問題となっている中、優秀な人材をいかに定着させるかは多くの企業で喫緊の課題となっております。貴学はグローバルな視野で熊本に貢献できる人材の育成をめざしておられます。就職後の離職に関しては、大学側のみの責任ではないが、就職活動を経て希望する企業に入社したものの、様々な理由で離職する人が少なくありません。企業側、大学側双方で離職理由を洗い出し分析することが重要であると考えます。これにより熊本の活性化にも繋がってくるのではないでしょうか。

災害時、ボランティア活動などには積極的に参加されておりますが、いつ発生するか分からない自然災害に備え、貴学の危機管理体制など早急に構築する必要を感じます。新しい生活様式になり、教職員がより多忙を極める中で、折からの「働き方改革」に逆行という結果にならぬよう創意工夫をしながら教育の質を維持できるよう最善を尽くして頂きたいと思います。

Ⅲ. 半藤英明外部評価委員会委員長による総評

九州ルーテル学院大学は、学校法人九州ルーテル学院規則に掲げる「キリスト教の精神に基づく人格教育を行い、識見を高め、情操を養い、健全な身体をもって、進んで神と人とに奉仕する有為な人に育成することを目的とする」という建学の目的、および、校訓である「感恩奉仕」のもと、「深く専門の技芸を教育研究し、職業及び社会生活に必要な教育を施し、あわせて情操豊かで国際性に富む全人的な人間性を涵養し、もって広く福祉と社会・文化の向上に資する人材を育成することを目的とする」と学則に定め、その実現のため、人文学部に人文学科と心理臨床学科を置き、大学院人文学研究科に障害心理学専攻を置いている。大学の理念・目的はホームページ等で公表され、学生には学生生活ハンドブック等により周知がはかられている。大学の諸施策は、2014年に策定した7年間の中期計画「ビジョン 2014」に基づいて進められており、2020年には今後10年間の中期計画「ビジョン 2020」を新たに策定した。

内部質保証については、「内部質保証の方針」に基づき、学部等の一次評価を自己点検・総合評価委員会が集約し、自己点検・評価報告書に取りまとめ、学長を責任者とする全学内部質保証推進会議に上程し、必要に応じて提言するシステムとなっており、改善措置、指示事項を発出できる仕組みにより改善の実効性を担保している。内部質保証の一環として 2019 年に整備した「外部評価委員会規程」により学外委員が内部質保証の適切性を検証する仕組みを整えたことは評価できる。なお、全学内部質保証推進会議や自己点検・総合評価委員会の事務局となる学長室がそれらの会議体と協働して自己点検・評価活動を行うとしている点は、内部質保証の体制、および、システムを明確にすべきであることから、それぞれの権限や役割分担を明確にしておく必要がある。

教育研究組織は、学部・学科、研究科、付属機関等が概ね有効に機能している。今後は、管理台帳や根拠資料に基づき、それらの適切性について全学的な観点から検証や議論を行うことが望まれる。なお、大学の組織である宗教センター、学務・入試センター等と、図書館、および、地域連携推進センター、グローバルセンター、ボランティアセンター、教職・保育支援センター、障がい学生サポートルームといった付属施設とが組織上どのように位置付けられるのか判然としないので、組織全体の体系を明示的にしておくことが望まれる。

教育課程・学習成果については、学部、研究科ともに、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を定め、適切に公表している。学位授与方針は、知識、技能、態度などの修得目標を学部、学科、専攻、コースごとに設定しており、研究科でも専攻2領域ごとに設定している。また、教育課程の編成・実施方針に基づき、学部に「共通教育科目」と「専門教育科目」を置き、学生の希望に応じて多彩な科目・内容が学べるほか、研究科に「発達障害学領域科目」「心理臨床学領域科目」「領域共通科目」を置き、コースワークとリサーチワークによる指導を行っている。FDについては、FD・SD委員会による年度計画、および、科目の点検・評価が実施されているが、学士課程、修士課程に応じたFDを行う観点からは、研究科独自の取り組みを定期的に実施する必要がある。学習成果の実質化、可視化に向けては、学部で2017年より学習歴を把握するためのポータルシステムを導入しており、

2020年度からは「学修評価表」を導入し、さらに「アセスメント・チェックリスト」によるデータ活用を行うなど、多角的に進めている。研究科では2020年度よりカリキュラムマップを公表し、学習到達目標を踏まえた履修を可能とする予定としており、今後それを踏まえて修了に向けた成果の測定を確実に進めることが望まれる。学生の受け入れ方針については、諸条件を公表し、大学説明会やオープンキャンパスで周知をはかっている。なお、入学者選抜では基本的に面接試験を実施し、学生の受け入れ方針を踏まえた選抜としている。

教員・教員組織については、「大学運営に関する基本方針」に「教員組織の編成に関する基本方針」を明示しており、別に「教員人事に関する基本方針」を定め、計画的に実施している。専任教員の募集・採用、昇格等は、「教員及び職員任用(採用)規程」、および、「教員資格審査基準」「大学院の教員審査基準」「専任教員の昇格審査に関する実施要項」等に基づき、適切に実施している。

学生支援については、「大学運営に関する基本方針」に「学生支援に関する基本方針」を定め、「修学支援に関する方針」「生活支援に関する方針」「経済的支援に関する方針」「キャリア形成支援に関する方針」に分けて明示し、少人数教育と手厚い学生サポートを強みとしている。「ビジョン 2020」に「退学率 0%、学修・生活満足率 100%、就職・進学率 100%」を掲げ、学生支援・進路支援の目標を具体的に打ち出している点は、率直に評価する。毎年の達成状況を検証して成果を上げるよう期待する。

教育研究等環境は、「大学運営に関する基本方針」に「教育研究等環境の整備に関する基本方針」を定めているほか、「中長期施設設備・システム計画」「施設設備等整備計画」により推進するとしている。既存のグローバルセンター、E-Learning Center、English Communication Center の計画的整備や、教職・保育支援センター、障がい学生サポートルームの充実に加え、さらなるバリアフリー化の推進が予定されており、それぞれ着実な実施が望まれる。図書館の利活用に向けては、教育・研究や社会貢献の観点から、引き続き検討していくことが望ましい。

社会連携・社会貢献については、「大学運営に関する基本方針」に「社会連携・社会貢献に関する基本方針」を定め、学外組織や地方自治体と連携した取り組みを実施しており、外国語活動指導ボランティア、ソーシャルワーカーの派遣や、不登校児童に向けた「サマースクール」サポーターの派遣等を通じ、教育研究活動の推進と社会への還元に努めている。教員・学生の自主性を尊重しつつも、法人・大学が重視している学院創設者マーサ・B・エカードの「愛の精神」が反映されるよう全学的な議論を進めることが望まれるため、課題として、全学的な取り組みの推進や情報集約に向けた学内体制の構築を挙げる。自己点検・評価を改善へとつなげ、組織立った活動に向けた議論が進むよう期待する。

大学運営については、教学組織、および、大学と、法人組織、および、理事会等の関係が「九州ルーテル学院寄附行為」「九州ルーテル学院規則」で規定され、後者「規則」には職制組織が明記され、職責に従って意思決定する仕組みとしている。また、「ビジョン2014」に基づき、「大学運営に関する基本方針」を定めている。予算編成・予算執行の手続きは「九州ルーテル学院経理規程」「学校法人会計基準」に則り、適正に行われている。

また、2020年に「九州ルーテル学院大学事務組織規程」を新たに策定し、大学設置基準に定められた事務組織を整備している。組織的なSDについては、教職協働の観点から「FD・SD委員会」が毎年度「職員教育研修計画」を再生し、体系的に実施している。なお、非常事態を想定した体制づくり等に加え、事業継続計画(BCP)の策定についても検討されたい。財務については、1998年に策定した10年間の「第一次中・長期財務計画」を踏まえ、各部門の予算編成方針を策定しているが、その後の計画がないのは問題であり、改善が望まれる。なお、法人全体の事業活動収支はプラスで、財務上、比較的健全な状況にあるが、将来の安定的な大学運営に向けては人件費、諸経費の管理をはかる必要がある。

貴学の長所としては、まず「研究に関する基本方針」を定め、「研究ブランディング事業」を推進し、研究力の向上を促進している点が評価できる。大学基準協会の認証評価に向けては、同事業の効果測定をしておく必要がある。学生支援の観点からは、教職支援委員会に加え、専任職員を配置した教職・保育支援センターを設置し、ワンストップの事務体制としていることは評価できる。大学の理念・目的と当該分野への就職とをどう結び付けるのかをより明確にし、社会に発信することが望まれる。社会貢献の観点からは、障がい者の学修を支援するダウン症支援部の活動が2019年に文部科学大臣賞を受賞しており、評価できる。今後は大学のサポート体制についても検討されたい。

改善すべき点ではないが、自己点検・評価においては、エビデンス主義を徹底し、資料に基づく議論をすること、成果については、明示的なエビデンスを残すことを求めたい。 なお、ホームページ等の研究者情報ではすべての教員に対し学位の明記を徹底されたい。

上記のように、貴学は、系統立った組織と全学的な計画のもと、教育・研究、地域貢献等を含め、着実な大学運営に努めていると総括できる。今後は、学長のリーダーシップにより2019年に設置した全学内部質保証推進会議を効果的に運用し、継続的、安定的な内部質保証システムを早期に確立し、PDCAサイクルの検証を通じた諸施策の改善を定期的にはかることにより人材養成の目的にかなう有為な学生の輩出がなされるよう期待する。

蛇足ながら、認証評価機関の受審に当たっては、申請する点検・評価報告書の記載について厳格に精査されたい。とくに、本文とエビデンスとの対応に誤りのないよう注意するとともに、字句の省略等により部局や規程、施策等の名称に不統一起こることのないよう万全にチェックされたい。

【参考資料】

・2020年度九州ルーテル学院大学外部評価委員名簿

氏 名	現職	経歴	根拠規定
半藤英明	熊本県立大学学長	公益財団法人大学基準 協会評議員、同大学評 価委員会委員	委員長 第3条第1項第1号 高等教育の動向に精通し、 高い見識を有する者
大熊 薫	熊本大学名誉教授	元熊本大学文学部長 前尚絅大学長	委員 第3条第1項第2号 行政、大学等で幅広い 経験を有する者
牛野忠男	熊本県教育庁 県立学校指導局 特別支援教育課長		委員 第3条第1項第2号 行政、大学等で幅広い 経験を有する者
尾池千佳子	九州綜合サービス株式会社代表取締役	熊本市男女共同参画センターはあもにい管理 運営共同企業体代表	委員 第3条第1項第3号 本学の所在する地域の 就職先、企業関係者

・九州ルーテル学院大学外部評価委員会規程

(設置)

第1条 九州ルーテル学院大学(以下「本学」という。)に、本学が実施する自己点検・評価活動の実質化及び客観性・適切性を高めるため、九州ルーテル学院大学外部評価委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(業務)

第2条 委員会は、本学が実施する教育研究等の諸活動における自己点検・評価の結果について、評価・検証を行う。

(組織)

- 第3条 委員会は、次に掲げる者をもって組織する。
- (1) 高等教育の動向に精通し、高い見識を有する者 若干人
- (2) 行政、大学等で幅広い経験を有する者 若干人
- (3) 就職先、企業関係者 若干人
- (4) 本学の卒業生 若干人
- (5) その他学長が必要と認めた者
- 2 前項の委員は、学長が委嘱する。
- 3 第1項各号の委員の任期は1年とし、再任を妨げない。

4 第1項各号の委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前項の規定にかかわらず、前任者の残任期間とする。

(議長)

- 第4条 委員会に、委員長を置き、前条第1項の委員から選出する。
- 2 委員長は、委員会を主宰する。
- 3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代行する。 (事務)
- 第5条 委員会の事務は、学長室において処理する。 (雑則)
- 第6条 この規則に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

〇九州ルーテル学院大学外部評価の概要

【九州ルーテル学院大学の外部評価について】

本学は、学校教育法に基づく自己点検・評価及び認証評価に加えて、本学が実施する自己 点検・評価価活動の実質化及び客観性・適切性を高めることを目的として、2020年(令 和2年)4月に「九州ルーテル学院大学外部評価委員会」を整備した。

本学は、これまで、外部評価について積極的に取り組んでこなかったが、今年度から、第三者による教育・研究活動の評価を受けることにより、教育・研究水準の向上と組織の活性化を図っていくこととしている。さらに、本学が第2期中期目標・中期計画に掲げる「地域に夢がある、世界に学びがある、夢と学びをつなぐ大学」を目指して、本学の強み・特色を高める取組を推し進めていきたい。

外部評価の受審は、本学として初めての試みであり、毎年度作成している「ルーテルビジョン・アクションプラン管理台帳」の各年度計画から「点検・評価報告書」を編集することも相当の時間を費やした現状がある。外部評価制度を整備した背景には、大学基準協会による2022年度の大学評価の受審への対応であることは言うまでもない。

今後、外部評価を定例化することにより、内部質保証をはじめとする評価の取組に対する 教職員の理解と意識の共有を図ることも目的のひとつである。

最後に、外部評価を受審するにあたって、本学の中期目標・計画達成のための各年度の取組を通じた自己点検・評価活動の状況等は以下のとおりであり、これを現状における本学の「外部評価」の概要として位置付けることとしたい。

【外部評価を受審するにあたって】

近年、高等教育をめぐる状況はめまぐるしく変化している。中央教育審議会答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」(2018年)では、人工知能(AI)等のイノベーション、人生100年時代の到来、グローバル化とSDGsの共有、地域創生等の課題に適切に対処するために、大学が教育と研究を通じてより積極的に社会的役割を果たす必要がある、と述べられている。そのような背景の下で、大学が自らに与えられた使命を深く自覚しつつ、自らをたえず顧みながら、その教育活動等の改善を図っていくことがますます求められている。このような要請を受け、各大学は、予測できない時代の変化に柔軟に対応し、新しい価値を創造する人材を社会に輩出することができるよう、自律的にPDCAサイクルを機能させ、それぞれの長所やよさを生かした大学改革に努めているところである。

そのような中で、本学では、第一期中期目標「ビジョン 2014」を基に、2020 年までの 7年間の「アクションプラン」を策定し、全 55 計画について取り扱い部門を定め、その部門が主導して年度ごとの取組を進めてきた。2016 年 4 月の熊本地震で大きな被害を受けたこともあり、途中、計画が思うように進捗しなかった局面も見られたが、「ビジョン 2014」の達成を目標にして教職員が協働し、一つひとつ改善を重ねていくことができた。また、2019年度には、学院全体での中期計画策定に合わせて、大学でも第二期中期目標「ビジョン 2020」を完成させた。この「ビジョン 2020」は、社会の動向等を注視しながら、建学の精神に即して本学の長所やよさを生かせるよう、議論を重ねてそれぞれの目標を練り上げており、この

作業を通じて、設定された目標を協働して達成するための下地が作られたのではないかと 考えている。

本学では、学校教育法第 109 条第 2 項の規定に従い、7 年に 1 度、大学基準協会による認証評価を受審しており、2015 年度には第二期認証評価を受審し、適合認定を受けている。その際、心理臨床学科において収容定員に対する在籍学生比率が 1.22 と高いことが努力課題として指摘されたが、以後、改善を図り、2019 年度には大学基準協会に「問題なし」との評価をいただいている。

現在、本学は、2022 年度受審の第三期認証評価に向けた取組を進めている。今回の認証評価では、内部質保証システムが有効に機能しているかどうかが問われる。その対応として、2019 年度にはこれまでの自己点検・評価体制を見直し、内部質保証推進会議を発足させた。現在、本学では、同会議を中心にしたシステムを構築している最中であるため、同会議による改善措置・指示が各部署へとうまく浸透し、各部署における業務の改善・向上を促せるのかどうかは未知数である。2020 年度は、同会議を軸とした内部質保証システムを健全に機能させることを目標にして、点検・評価活動を進めていきたい。

2020 年度は「ビジョン 2014」の完成年度でもあり、「ビジョン 2020」始動の年でもある。このような節目となる年度を前にして、2019 年度は、外部評価受審のための「点検・評価報告書」の作成に注力した。その過程において、本学の活動全体を精査し、不足する部分については、適宜、大学全体あるいは各部署で議論をしながら改善を図ることができた。本報告書には、いまだ残されている課題も含めて、現時点での本学の状況を余すところなく記載したつもりである。

今回、本学は外部評価(大学基準協会による評価を除く。)を初めて受審し、教職員一同は、より客観的な視点から本学の教育活動を点検・評価していただくことに、強い期待を寄せている。この外部評価を通じて、本学で働く教職員には見えづらい成果や課題が新たに可視化されるであろう。そこで明らかになる課題については、全教職員で共有し、2021年度以降、改善・向上策を講じていく所存である。

・2020年度九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録(第1回~第3回)

第1回 九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録

日 時: 2020年10月14日(水) 10:30~12:00

場 所: エカード会館会議室

出 席: 半藤委員、大熊委員、牛野委員、尾池委員

陪 席: 広渡学長、松本副学長、河田副学長、石村学長補佐、久崎学長補佐、

北村事務部長·学長室長(事務局)

配付資料:

1 九州ルーテル学院大学外部評価委員会名簿

- 2 九州ルーテル学院大学外部評価委員会規程
- 3 九州ルーテル学院大学の自己点検・評価活動について(概要)
- 4-1 第1期アクションプランにおける2019年度の点検・評価及び改善措置に ついて
- 4-2 第1期アクションプランの点検・評価及び改善措置について(抜粋)
- 5 九州ルーテル学院大学 2020年度版 点検・評価報告書
- 6 九州ルーテル学院大学 2020年度自己点検評価実施要領
- 7 2020年度九州ルーテル学院大学外部評価活動スケジュール (案)

1. 開 会

- (1) 学長挨拶
- (2) 出席者の紹介 ①委員の紹介 ②陪席者の紹介
- (3)配付資料の確認

2. 議事:

(1)委員長の選出について

広渡学長から、熊本県立大学 半藤英明学長を委員長とすることについて諮られ、審議の結果、了承された。

(2) 九州ルーテル学院大学の自己点検・評価活動の状況について

委員長から、本学の自己点検・評価活動の状況について報告願いたい旨発言があり、石 村学長補佐(点検・評価担当)から、次のような内容について説明があった。

〇内部質保証システム・体制整備

- ・PDCAサイクルによる大学の質向上
- ・本学の内部質保証方針、内部質保証規程、自己点検・評価委員会規程、外部評価委員 会規程の整備
- ・内部質保証会議による審議・決定。教学面の質保証が中心と捉え、教務委員会を実働 の首座に設定
- DPを中心とする教育の質のマネジメント、教育の質以外の質保証

・学生の声を取り入れた教育及び大学の質の向上

(教学面) 学生・教員教育改善検討委員会

(教学面以外) Student Voice 委員会、学生FD研修会における「学生の声」を大学 運営に反映

- PDCAそれぞれにおいて自己点検・評価委員会がチェック・評価を実施
- ・認証評価におけるエビデンス・データの収集、部署間での情報・データの共有
- ・7年周期による認証評価の受審義務。 本学は2022年度受審予定であり、「適合」の 認定を受けた場合の認定期間は、2023年4月から2030年3月までとなる。

○中期計画

- ・2020 年度はビジョン 2014 の最終年度、ビジョン 2020 (10 年間の中期計画) の開始 年度
- ・私立学校法の改正に基づく①年度会計、予算、事業計画、②中期計画、③認証評価結果を踏まえた中期計画の作成義務
- ・ビジョン 2014 の管理状況:管理台帳による進捗管理(二次評価、総合評価の実施)
- ・ビジョン 2014 における評価・改善措置及び達成状況:成績評価ガイドライン、研究 ブランディング事業の立上げ
- ・ビジョン 2020 の詳細:人間形成、教育、学生の受入れ、学生支援、研究、国際感覚、 地域貢献及び経営基盤の8 ビジョン、計85 計画を作成
- ・ビジョン 2020 の管理状況:管理台帳による進捗管理体制(具体的対応策を講じて、エビデンス・データに基づく達成すべき目標の設定、年度ごとの取組計画に対する年度ごとの評価(現状説明、長所、課題))評点の実施

○外部評価

- ・外部評価(委員会)による大学の自己評価に対する客観性・妥当性を保証すること。
- ・外部評価の重点事項は、「内部質保証」と「教育課程・学習成果」であること。

引き続き、各委員からの質問に対する質疑応答が行われ、委員長から、次のような意見等 が述べられた。

①全体的な印象

点検・評価報告書の内容については、全体的によく仕上がっている印象である。これが、 うまく機能しているのか、本当にそうであるのか、本委員会での点検を通して確認したい。

②外部評価委員会の役割

点検・評価報告書を通して、大学の自己点検・評価の客観性、妥当性を検証することに、 外部評価委員会の役割と意義がある。

③第3期の認証評価で重視される視点

内部質保証(第2章)及び教育課程・学習成果(第4章)を中心に検証することになる。

- ④「点検・評価報告書」の内容に関する指摘事項
 - ・全体を通して、根拠資料名、取組事例の名称等を統一すること。

- ・内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか、うまく記載できていない。今回の外部評価(委員会)における点検・評価活動を通して、システムが適切に機能していることを確認するといった記載にするとよい。
- ・大学基準協会から、新型コロナウイルス感染症対策について記載するよう求められている。今回の「点検・評価報告書」には、その内容が一部記載されているが、対策の主体を明記した方がよい。
- ・教育内容、教育方法、評価等について、具体的にどのような工夫を講じたか、例えば、「遠隔授業」をどのように評価し、「対面授業」における学修成果と同等程度の効果があるといえるかなどの分析・検証について具体的な記述を求めることになる。
- ・第4章「教育課程・学習成果」については、具体的に細かく記載されているが、大学院 (研究科)についても記載が必要。学位論文による評価だけでなく、学位授与方針、学 修成果のアセスメントによる評価等を加えていただきたい。

⑤その他

・大学の長所・特色(例:学生の声を大学運営に生かす取組)となるものは、記載した方がよい。どのような成果が上がっているかアセスメントすることが評価対象となる。

主な質疑応答の内容については、次のとおり。

- ・本学の人格教育が臨採教員の働きぶりに表れている。学生や保護者に本学の学習目標を 周知し、理解されているか。
- ・点検・評価報告書の記述に表れていないことは、インタビューで尋ねることとしたい。
- ・教学面では、学生 FD 研修会を行い、学生が授業だけでなく教育課程に対してどのよう な考え・思いをもっているのかを把握する機会がある。ラーニングコモンズを設置して、 学生間のディスカッションが可能な場所を提供した。
- ・学生FDや学生の声を把握した取組は、大学基準協会は、認証評価の長所として、検討されると思われる。

なお、その他気づいた点は次のとおり。

- ・照合対応している文言は、必ず統一表記すること。
- ・内部質保証の適切性を点検・評価しているかも記載すべきである。(外部評価委員会が 内部質保証の適切性を点検・評価しているとする位置づけが有効である。)
- ・2021 年度の認証評価においては、新型コロナウイルス感染症対策に関する記述が求められている(対策決定の主体、決定事項が現場にどこまで反映されたか、また、対策はどのような、どの程度の効果をなしたか等)
- ・教育課程・学修成果において点検・評価項目⑥で大学院の記述も必要である、教育内容・ 方法・評価において新型コロナウイルス感染症対策としてどのような対応策を講じた か(また、どのように効を奏したか、対面授業及び遠隔授業の形式の比較等、細かな記 述が求められる。)
- ・新型コロナウイルス感染症対策に関連して、入学者選抜においてどのような対応策を講 じているか記述が求められるのではないか。

- ・「点検・評価報告書」の質が良いと、内部質保証の質(改善に至るまでの大学の質管理 体制)も良い傾向がある。
- ・自己点検・評価のために様々な部署が関わるが、そのために教職員の実務、教育、研究 に時間と労力がそがれてしまうことが懸念される。
- ・大変ではあるが、点検・評価報告書は基本的に教員が執筆し、職員も手直し、執筆をしているので、教職合同で対応している。
- ・評価システムの経験・熟度が増すにつれて、教職員の中に、評価に詳しい人物を据え置いて安定的に評価システム体制を構築すること、大学評価の目的・意義を教職員が持つこと(大学教職員の意識改革)、大学が社会的に説明する責任を全うすること(外部評価委員会や認証評価を媒介にして大学の改善・計画を進め、社会に説明を果たすこと)、大学がFD・SDを通じて大学教職員の意識改革と計画・改善を進めていくことが大学において重要である。
- ・企業からの委員として、会社経営の観点と経験から、評価を行いたいと考えている。

(3) 外部評価活動スケジュールについて

委員長から、資料7に基づき、今後の外部評価活動スケジュールについて説明があり、 次の事項について確認の上、了承された。

- ・自己点検・評価要領に従って、委員は、点検・評価報告書の内容に対する疑問点を質問 として委員長宛てにメールにより提出すること。
- ・大学は、委員の質問に対して回答書を作成して提出すること(期限:12月25日)。

第2回 九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録

日 時: 2021年1月22日(金) 16:00~17:25

場 所: エカード会館会議室

出 席: 半藤委員、大熊委員、牛野委員、尾池委員

陪 席: 広渡学長、松本副学長、河田副学長、永野人文学科長、古賀心理臨床学科長、

有村人文学研究科長、坂本学長補佐、石村学長補佐、久崎学長補佐、

香崎FD・SD委員会委員長、内田法人事務局長、北村事務部長・学長室長

配付資料:

- 1 外部評価委員会による点検・評価報告書に係る質問事項に対する回答について
- 2 外部評価委員会による点検・評価報告書に係る質問事項に対する回答関係等根拠資料
- 3 2020年度九州ルーテル学院大学外部評価活動スケジュール (案)

1 学長挨拶

2 議事

半藤委員長から、本委員会において、点検・評価報告書の内容に関する質問に対し大学側から提示された回答を確認しつつ、その他点検・評価報告書の記載内容についても確認したい旨の発言があり、引き続き質疑応答が行われた。主な意見等は以下のとおり。

- (大熊委員) 内部質保証について、キリスト教の理念を反映した質保証体制、学長のリーダーシップが発揮できるような体制、障害を持つ学生への支援の充実等、貴学の取組について評価できるものであると考える。一方、財政面ではコロナ禍が続くことで入学者数の減少等の懸案材料もあることに留意が必要である。 貴学の特色である障がいを持つ学生に対する教育の支援体制はどのようになっているか。
- (河田副学長) 入学者選抜の段階で、障がいを持つ学生に配慮を行うよう体制を整備している。例えば、受験者本人、保護者、所属する高校からの要請に基づき、入学者 選抜時における合理的配慮を行い、入学後は、卒業までの当該学生に対する学 修上・学生生活上の配慮を行う体制を取っている。
- (半藤委員長) 障がい学生の個人情報管理の実態はどうか。個人情報に関する方針があるのか、あるいは個人情報保護法に従って対応しているのか。
- (河田副学長) 学生に関する情報の漏洩がないよう、教職員が十分に配慮するような体制を整備している。なお、障害を持つ学生の情報管理については、「九州ルーテル学院大学学生等に関する個人情報保護規程」において学生全般の個人情報の取扱いを規定している。また、「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」及び「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に関する留意事項」に基づき、障がいを持った学生に対し、本学の教職員が適切な対応を取るように指針を定めている。
- (尾池委員)障害を持つ学生に対する支援等について言及があったが、貴学における障害者 雇用に関し、法定雇用率(2.2%以上)の達成状況はどうか。
- (内田事務局長) 障害者の法定雇用率は基準を超えている。
- (尾池委員) 障害者雇用に関する貴学の姿勢・体制はいかがか。
- (内田事務局長) 法人全体としての障害者雇用に関する方針等を整備し、充実を図る必要がある。
- (牛野委員) 貴学の大学案内においては3つの特色として、「少人数教育」、「ボランティア精神」、「手厚い学生支援」を掲げられており、特に、少人数教育の姿勢・取組、障がいをもった学生への教育に力を入れていることは高く評価できる。「質問事項(その他②)」における教育的愛情の醸成に関して本学の姿勢や取組として何かあるか。
- (石村学長補佐) 教師力演習という科目の中で教育的愛情や教育上守るべき規範等を学生に指導しており、また、外部講師を招聘して教育的愛情に関するレクチャーをいただいている。その他にも教職実践演習等の科目において外部講師を招聘して同様のレクチャーをいただいている。さらに、自閉症支援部やダウン症支援部等のボランティア活動の中で、障がいを持つ子どもたちに対する愛情が醸成されることを通して、教育的愛情を体験的に学修していると思われる。
- (半藤委員長) 貴学の特色として、教員養成課程だけでなく、学生全体に対して多様性、人権・ 倫理等への教育が行われているか。

- (松本副学長) 本学では共通教育として授業科目「人権論」がある。また次年度より、1年次フレッシュマン・ゼミにおいて全学共通の教育内容として、多様性理解、倫理・ 人権に関する一定の授業内容を提供することを予定している。
- (坂本学長補佐) 次年度の1年次フレッシュマン・ゼミにおいては、学生に一定水準の共通学修 内容として、多様性理解、倫理・人権、SDGs (持続可能な開発目標)に関 する教育を実践する予定であり、初年次教育の充実を図るための検討を行って いる。
- (河田副学長) 本学の感恩奉仕という校訓に基づいて、授業、ボランティア活動等を通して、 体験的に人権や倫理・多様性を学修していると考える。また、縦のつながりを 大切にし、先輩による後輩のサポートに対し、後輩は感謝し、後輩もその姿勢 を受け継いでいる。
- (広渡学長)本学は、キリスト教に基づく「グローバルな視野とボランティア精神を培う」 教育を行っている。学生たちには礼拝を推奨し、「キリスト教」科目を提供・必 修化しており、礼拝には多くの学生が参加し、チャペル委員として活動してい る学生も多くいる。キリスト教の教えの中には一人ひとりを大切にし、それぞ れの個性や違いを尊重し活かし合うということもある。キリスト教に接するこ とが多様性への教育につながっていると考えている。
- (半藤委員長) 貴学における理念に基づき、多様性や人権に関する教育を実践できていることは理解することができた。一方、実践に対し、効果・成果等をアセスメントし、数値化して示すことができれば、今後、貴学における優れた点として評価されるのではないかと思われる。
- (尾池委員) 貴学の危機管理体制は、十分に構築されているか。
- (広渡学長) リスクマネジメント規程が本学にはあるが、まだ十分に機能しているとは言い難い。熊本地震を契機にリスクマネジメントに関する規程を整備し、避難訓練を実施したりしたが、学院全体での避難訓練は実施できていない。規程を検証しながら、危機管理体制を整備していく予定である。
- (尾池委員)企業においてはBCP(事業継続計画)が整備されているが、貴学においては いかがか。大学・学校においても整備すべきではないか。
- (半藤委員長) 学生の命を預かるという意味では、大学等においても整備した方がよいと考える。
- (大熊委員) 避難訓練のほか、食料備蓄等の状況はいかがか。
- (牛野委員) 熊本地震の際には、県立学校・支援学校等は普段、敷地内に入る機会もないため、地域の方が避難しにくいという声を聴き、地域の方々をどの程度受け入れることができるかというところから検証した。その結果、学校において防災型コミュニティ・スクールが導入され、学校、保護者、地域住民等の連携が図られることとなった。日頃から、地域や近隣との連携が重要だと実感している。
- (広渡学長)本学院は、避難所指定ではないが、熊本地震の際には、建学の精神に基づき、 学生が近隣の方の支援をしたり、本学院を避難所にして避難者を受け入れたり、

地域の区長との連携をもっていた。また、本学においては、ボランティアセンターの活動により、地域との交流があったことにより、熊本地震時の地域との連携は比較的スムーズであったと考える。そのような経験を活かして、さらにシステムとして構築すべきだと考えている。

なお、本学院の各部署には備蓄が十分にあるが、学院全体のリスクマネジメント 体制を整えて、園児・生徒・学生全員の安全を守る必要がある。

- (河田副学長) 地震等の災害以外では、現在の新型コロナウイルス感染症について、対策本部を立上げ、感染防止策を講じ、緊急時の連絡体制を整備するなどのマネジメント体制を確立しているところである。
- (半藤委員長) 非常時のリスク管理に加えて、日頃からのリスク意識も重要である。例えば、 全ての電源がシャットダウンしたときにはどう対応するか等、非常事態の対応 をシミュレーションするなど意識を高くもつとともに、実質的なリスクマネジ メント体制を準備しておくべきである。これは教学側というより管理部側の問 題になる。
- (大熊委員) このようなときにはこうすべき、誰に連絡すべきといったフォーマットを持っておくべきである。
- (北村事務部長) 学院全体では規程を整備しており、学校ごとに危機事象ごとの管理体制や連絡経路も整えている。非常時には、学生の安否確認が重要だと考えるが、安全メール等で学生に迅速に伝達する手段も整えている。
- (半藤委員長) 大学だけでなく、法人全体で管理体制を整えておく必要がある。
- (広渡学長) 体制整備のほか、「熊本市男女共同参画センターはあもにい」との連携により、 防災講座を昨年12月に実施した。本学のSD研修として開催したが、教職員 の防災への意識を高める取組になったと考える。
- (内田事務局長) 防災管理者を各学校に配置し、消防計画についても学院各部署で整備しており、今後も必要な情報を集め、防災マニュアルの作成を進めていきたい。
- (半藤委員長) 貴学における特色ある点となりうる質問はないか。
- (大熊委員) 熊本県の出身学生が多く、地域に根差した大学になってほしいが、地域貢献には情報公開も必要である。大学間の情報交換が実践されると、さらに貴学が地域に頼られる存在になるのではないか。そこで、教員が地域に貢献することに関して、教員情報や取組をまとめたシーズ集のようなものはあるか。
- (坂本学長補佐) 教員情報や研究内容を本学のホームページに公開している。また、地域・自治体との連携において、自治体も本学の取組や教員の研究活動を求めていることを確認している。例えば合志市との連携については、本学の教育研究資源を地域に還元するようなものとなっている。今後も地域・自治体との連携を発展させていきたい。
- (半藤委員長) 地域連携に関する活動や取組を積極的に点検・評価報告書に記載されると、優れた点として評価されると思われる。

- (牛野委員) 大学卒業後に、熊本県内の企業や学校等に多く就職・活躍されていると考えるが、大学案内において卒業生の活躍の状況を紹介し、PRできていると考える。 地域に根差した大学としては、それをもう少し点検・評価報告書に盛り込むことはできないか。
- (半藤委員) 地域を深く学ぶ取組や科目はないか。
- (坂本学長補佐) 地域に貢献する・地域で活躍するためには、地域の課題等を理解する科目等の開設が必要である。地域が抱える課題等について、学生が地元にいるからこそ見えていないことも多いと思われる。共通教育において、自治体、地場企業、地元商店等の交流を図り、学生の地域理解につながるよう「くまもと学」の科目創設のための計画を進めている。
- (半藤委員長) 点検・評価報告書は、大学における教育研究活動等の現状を点検・評価し記載 するものである。一方で、現状を踏まえ、しっかりと計画できているものがあ れば、点検・評価報告書に盛り込んでも構わないと思われる。
- (尾池委員) 貴学においては、県内からの入学者が多く、その大部分が県内・地元に就職しているとのことだが、貴学の卒業生について、就職後の離職率はどの程度か。
- (河田副学長) 手元に資料はないが、全国平均に比して低い状況にある。
- (半藤委員長) キャリア教育において社会から意見を聴き、意見を取り入れるような仕組み はあるのか。
- (河田副学長) キャリアデザイン I・キャリアデザイン II などのキャリア教育科目において、 企業等で活躍されている方、キャリア支援事業等を行う企業から講師を招聘し、 企業内の業務の説明等を通して、学生がキャリアに対する具体的なイメージを 持つよう指導を行っている。
- (半藤委員長) 就職先が求める力、貴学の卒業生に期待する能力等について、インタビュー等は行っているか。
- (松本副学長) 本学のホームページの「情報公開」において雇用先アンケートの実施結果を公開しており、ご覧いただきたい。アンケートの内容は、本学のディプロマ・ポリシー対する卒業生の能力の達成状況を雇用先に評価いただく一方、本学の卒業生が一般的に身に付けておいてほしい力について、雇用先に調査を依頼している。学生の卒業後の社会人基礎力を雇用主より評価していただき、学科・専攻ごとの評価に関する特色がみえてきたところである。本学の卒業生全体として、「傾聴力」及び「規律性」について高い評価を得ており、卒業生の強み・弱みを把握し、学修行動とGPAの相関を分析し、IRを実践して、今後の教育に生かせるよう検討を進めたい。
- (半藤委員長) 雇用者アンケートを実践していることを評価報告書に記載すると、高く評価 されると考える。
- (牛野委員)教員養成、とりわけ特別支援教育に力を入れられている貴学において、ひのく に高等支援学校との花植え交流等で連携を図っていることは、すばらしい取組 だと考える。報告書に記載されてもよいのではないか。

(広渡学長) ひのくに高等支援学校との連携・交流は長く続いている。支援学校の生徒はしっかりと指導を受けられており、本学も学ぶべきことが多い。花植え交流以外にも、生徒が学生に、自分たちの活動等についてのプレゼンテーション等による交流を行っており、学生にとっても良い経験となっている。

3 今後のスケジュール

(半藤委員長)資料3に基づき、本日のヒアリングを踏まえ、委員が講評を作成し、委員長が とりまとめの上、総評を行う。スケジュールについては、2月中旬から下旬を 目途としたいが、各委員の講評の作成は2021年2月20日(土)を期限とし、 委員長にお送りいただきたい。

なお、各委員は、大学事務局側で作成いただく講評用の書式により、講評を作成 するようお願いしたい。

また、次回の外部評価委員会において、2020 年度外部評価報告書を提出する 予定であるが、開催時期を3月下旬で調整したい。

第3回 九州ルーテル学院大学外部評価委員会議事要録

日 時:2021年3月24日(水)13時00分~14時10分

場 所:エカード会館2階 講義室

出席:

(外部評価委員) 半藤英明委員長、牛野忠男委員、大熊薫委員、尾池千佳子委員 (大学事務局) 広渡学長、松本副学長、河田副学長、石村学長補佐、坂本学長補佐、久崎 学長補佐、

香崎准教授、北村事務部長(記錄)

欠 席:なし

1 学長挨拶

2 議事

半藤委員長から、本委員会において、点検・評価報告書の内容に対する書面調査及び第 2回外部評価委員会におけるヒアリング等をもとに、各委員から講評、委員長から総評を 行う旨の発言があり、その後、質疑応答が行われた。

(1) 外部評価委員会からの講評・総評

(半藤委員長) 大学は、希望ある学生たちの明るい未来をつくる場であると考える。評価報告書の完成により、貴学の明るい未来・発展につながることをお祈りする。 まず、各委員に講評をお願いしたい。

(大熊委員) キリスト教の精神・理念の一つである「感恩奉仕」の下に教育研究体制を整 えられ、グローバルな視野とボランティア精神を培われている。また、この 精神の下、地域社会との結びつきも強固であり、地域に根差した大学になっ ている。 少人数教育の下、一人ひとりの学生にきめ細かい教育が行われ、特にキャリア・イングリッシュ専攻では、実践的な語学力の他、情報に関する知識、経営及びビジネスに関する知識を幅広く修得させている。また、心理臨床学科では、多様な職場で心理学の知識が生かされており、特別支援教育に関する実践的な学び、不登校児童・生徒に対するスクールソーシャルワークの学び等は他大学にはない強みである。

組織体制については、学長室を設置し、学長のリーダーシップが如何なく発揮されるよう整備されている。今後も大学を取り巻く環境の変化が予想されるが、この体制は続けていくようにお願いしたい。

(牛野委員) 「感恩奉仕」に基づく人格教育や教育研究活動が行われ、しっかりとした人材育成が行われている。特に、熊本県において、保育園、幼稚園、小学校、特別支援学校等に優秀な人材を輩出しており、教育の現場からは教育的愛情を持ち、児童生徒のための努力を惜しまない姿勢が評価されている。大学における3つ特色として、「少人数教育」、「ボランティア精神」、「手厚い学生支援」を掲げており、少人数教育によるきめ細かな指導、ボランティア精神に基づく社会貢献活動の実施、手厚い学生支援によるキャリア支援、障害のある学生に対する合理的配慮の実施等の体制が整備され、学生自身が人権や多様性について学ぶ貴重な機会となっている。

多くの学生が県内企業等に就職しており、大学案内おいて卒業生の活躍状況が紹介され、在学生向けにキャリア支援の授業等において卒業生からの講話を聞く機会を設ける等、地元で活躍する人材確保に資する工夫や取組がなされている。なお、教員養成について前述のとおり優秀な人材を輩出しているが、熊本県においては、教員確保に苦慮しているところであり、県外からの進学者が熊本県において教職に就き、活躍するような取組も今後期待したい。

(尾池委員) 企業経営者としての発言となるが、多くの企業は自社の経営理念に基づき、 事業活動を行っている。絶えず変化する環境の中で、経営基盤の強化を目指 し、存続するために、社会の変化に応じた経営目標の設定、経営戦略・戦術 の立案を自社の経営計画に落とし込んでいくことが重要であると考える。 これらと比較した際、貴学はルーテルビジョン 2020 を中期目標・中期計画 として策定しており、「地域に夢がある、世界に学びがある、夢と学びをつ なぐ大学」を目指し、人間形成・教育・学生受入・学生支援・研究・国際 感覚・地域貢献・経営基盤の面から8つのビジョンを掲げ、当該目標を達成 するよう努めていると考える。

> 大学における様々な課題等に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大・ 長期化による新しい生活様式がスタートし、対応するために多忙を極めて いると思うが、折からの「働き方改革」に逆行することがないよう、創意工 夫をしながら教育の質を維持できるよう最善を尽くして欲しい。

(半藤委員長) 今回の外部評価については講評・総評を大学基準協会の評価に沿った形で行っており、2022 年度受審予定の認証評価への布石になると考える。

貴学においては、評価を受けるための体制として、大学における理念や目的に即した教育研究情報の収集、内部質保証のシステム構築のため、学長を責任者とする内部質保証推進会議が設置され、質保証のシステムが機能している。ただし、内部質保証推進会議、自己点検・総合評価委員会の事務局となる学長室がそれらの会議体と協働して自己点検・評価業務を行う点について、それぞれの権限や役割分担を明確にしておく必要がある。また、その他の委員会についても、権限が切り分けられ、それぞれの役割を明確にすべきである。

付属施設の各センターについて、体系性が不明瞭であり、規程等を整備し明 示することが必要である。

社会連携・社会貢献については、自信をもってアピールして欲しいが、効果・成果等のエビデンスをしっかりと収集し、提示あるいは公表できるよう進めて欲しい。また、成果については、数値化して示すよう努めてほしい。新型コロナウイルス感染症対応については、本年度の対応状況を整理しつつ、2021年度以降の継続案件となることにご留意いただきたい。なお、本年度の初期対応の段階では、部署レベルで緊急的な措置を取られた大学も多いと思うが、あくまで「全学的な対応」として検討・点検を行うよう進められたことがわかるよう説明・記載していただきたい。

(2) 質疑応答

- (広渡学長)本日ご指摘いただいた事項については、今後対応を図っていくが、センター規程の整備については、本年度3月に制定するなどし、速やかに対応できる事項については適宜改善している。
- (久崎学長補佐) 各部署の役割分担について、部署間の連携にあたり、どのようなことが必要か。あり方についてご助言いただきたい。
- (牛野委員) 自身の例を挙げると、熊本県教育委員会の業務の中で、特別支援学校の教室が 足りない等の課題に対し、施設の営繕についても対応・検討を行ったりした。 専門外の業務も多かったが、関係部署の協力により進めることができた。最終 的には施設関連業務を施設課に移管するなど、専門部署が対応することで合 理化が図られることとなったが、部署間の情報共有は重要であり、そこから合 理化のための見直しが図られることもあると考える。
- (大熊委員) 連携に関しては、各部局・部署が自覚を持って業務に当たって欲しいと思うが、 会議体ではなく、フランクにコミュニケーションをとることができる場所や 機会をつくるよう努めてはどうか。各大学においては膨大な数の会議が開催 されているため、連携についても工夫が必要であると考える。

- (尾池委員)企業においては、「顧客のニーズ」の把握が重要であり、そのニーズについて 情報共有・共通理解を図り、改善につなげている。
- (半藤委員長) 例えば、I R業務について、部署単位のPDCAサイクルを回す場合、部署だけでは改善に結びつかないことも多いため、全体を俯瞰できるような体制で実施すべきであると考える。執行部が主導して実施する場合でも、指示というよりはサジェストという形で進めることで円滑になることもあると考える。全学的に内部質保証の仕組みが機能していくことが大事であり、そこから自己点検・評価につなげてほしい。
- (石村学長補佐) 新型コロナウイルス感染症対応について、認証評価向けの記載方法等の留意 点をお教えいただきたい。
- (半藤委員長)大学基準協会から「2021 年度の大学評価及び短期大学認証評価について」が示されているが、基準2「内部質保証」、基準4「教育課程・学習成果」、基準5「学生の受け入れ」、基準7「学生支援」、基準8「教育研究等環境」については記載必須項目となり、基準3「教育研究組織」、基準6「教員・教員組織」、基準9「社会連携・社会貢献」、基準10「大学運営・財務」については記載任意項目となるため、対応状況についてしっかりと整理をしておいてほしい。
- (北村事務部長) 前回委員会においてBCP (事業継続計画) についてご質問があり、本学の 規程等の整備状況を再度点検したが、本学ではリスクマネジメント・ガイド ライン、リスクマネジメント通則、基本規程を整備し、内容は網羅できてい ると考える。一方、規程等が体系立っておらず、学院全体の連携が足りてい ない状況にあるため、今後改善したいと考える。
- (半藤委員長) 東京大学の例では、災害等発生時に駒場キャンパスは避難民の受入れを可と するが、本郷キャンパスは避難民の受入れを不可としている。校地が複数ある 場合に、大学として対応が異なるということはあり得るが、貴学においては同 ーキャンパスに学院、大学、高校、中学、こども園が所在していることは大き なメリットであり、学院主導で整備を進めるべきではないかと考える。
- (石村学長補佐) ルーテルビジョン2020において8つのビジョンに区分して改善措置・指示事項として85項目を取りまとめており、併せて、本外部評価委員会による総評(改善意見等)を盛り込み、各部署に対応を依頼している。本学の教育・研究活動のより一層の改善につなげていきたい。
- (半藤委員長)認証評価に向けた準備について補足すると、点検・評価報告書のつくりをしっかりとしたものにしていただきたい。内部質保証の体制がしっかりとしている大学は、点検・評価報告書の内容も良いため、字句の記載ミス、本文とエビデンスのタイトルが合わないなどで、評価委員の心証を悪くしないよう心がけてほしい。

認証評価に関する新たな動きとして、公立大学協会が母体である「大学教育質保証・評価センター」が評価機関として認証・認定された。公立大学の一部は

大学基準協会から受審機関の鞍替えを行っている。なお、本センターの評価は、 評価機関側の評価システムは円滑なものとなっているが、受審する大学側は 評価結果を改善に結び付けにくい状況にある。

- (久崎学長補佐) 現在、中央教育審議会大学分科会の教学マネジメント指針に即し、アセスメント指標等について検討を行っている。アセスメント指標等の検討、指標策定にあたり、留意すべき点等はあるか。
- (半藤委員長) 学習成果の可視化について、ルーブリックを用いる場合、直接評価、間接評価、量的評価、質的評価等の複数の観点で評価が行われると思うが、基本的には、各大学が自分たちに相応しい形で実施できればよいのではないか。文部科学省は各大学の事例を公表しているが、模範例ではない。また、都留文科大学の学長はルーブリックには反対の立場をとるなど、捉え方は様々である。
- (広渡学長) 新型コロナウイルス感染症が世界規模で拡大するなど、本年度は類を見ない危機的状況にあり、外部評価委員会も開催について危ぶまれたが、委員の皆様にはご快諾いただき、本委員会が開催できたことに感謝申し上げたい。また、本学の点検・評価業務や 2022 年度受審予定の認証評価に向けた準備について、貴重な助言をいただいたことは、大変励みになった。

4 今後のスケジュール

(北村事務部長) 本委員会の講評・総評に、前回のヒアリング資料、委員会名簿、委員会規程、 外部評価の概要、第1回・第2回委員会議事要録等の関連資料を加え、2021年 4月に外部評価報告書として取りまとめ、公表する予定である。



九州ルーテル学院大学

KYUSHU LUTHERAN COLLEGE

2020(令和2)年度

九州ルーテル学院大学外部評価報告書

発行日 2021年4月1日

編 集 九州ルーテル学院大学外部評価委員会

発 行 九州ルーテル学院大学

7860-8520

熊本市中央区黒髪3丁目12番16号

TEL. 096-343-1600 (代表)