

公立大学法人 滋賀県立大学  
外部評価報告書



平成27年3月

## I 実施概要

(1) 実施日時 平成27年1月29日(木) 10時～16時

(2) 開催場所 滋賀県立大学教授会室(管理棟3階)

(3) 内 容 ①基準ごとの評価  
②講評

(4) 外部評価委員および出席者

所 属 ・ 職	氏 名	
名古屋経済大学学長	佐々木 雄太*	公立大学協会元会長
兵庫県立大学 学長特別補佐・総合教育機構副機構長	浅田 尚紀	公立大学協会 政策・評価研究センター長
前鳥取環境大学学長	古澤 巖	
京都大学 理事・副学長	北野 正雄	
奈良教育大学 理事・副学長	生田 周二	
京都橘大学 理事・看護学部長・研究科長	遠藤 俊子	
理事長・学長	大田 啓一	
副理事長・事務局長	川口 逸司	自己評価委員
理事(教育・学生支援担当)・副学長	菊池 潮美	自己評価委員
理事(研究・評価担当)・副学長	布野 修司	自己評価委員
理事(地域連携担当)・副学長	仁連 孝昭	自己評価委員
環境科学学部長	増田 佳昭	自己評価委員
工学学部長	廣川 能嗣	自己評価委員
人間文化学部長	田中 俊明	自己評価委員
人間看護学部長	森 敏	自己評価委員
環境科学部教授	鈴木 一実	自己評価委員
工学部教授	ハラチヤントラン・シヤテラソ	自己評価委員
人間文化学部教授	棚瀬 慈郎	自己評価委員
人間看護学部教授	甘佐 京子	自己評価委員
事務局 次長	藤川 剛	自己評価委員
事務局 総務グループ統括	高居 重裕	
事務局 財務グループ統括	三和田 大衛	
事務局 経営企画グループ統括	久保田 貢	
事務局 教務グループ統括	藤川 佳伸	
事務局 学生・就職支援グループ統括	水野 潔	
事務局 地域連携推進グループ統括	村井 洋一	

\*委員長

## Ⅱ 基準ごとの評価 (□内は本学の現況と対応)

※「\*」の付してある内容は、評価終了後にいただいたご意見を記載しております。

### 基準1 大学の目的

[計画の関連性について]

○中長期計画（U S P 2020 ビジョン）と中期計画との関係性はどのようになっているのか。

[大学の目的について]

○目的・理念が明確であり、優れている点である。

[大学の特色について]

○（開学当初に比べ）「キャンパスは琵琶湖。」の看板が薄れてきているように感じる。

○開学当初と変わってきているのか。

○教育の中でマッチングし、就職していく時にアピールできるものであれば、好ましいと思う。

\*建学の理念には琵琶湖を中心とした地域研究が強く謳われているが、現在のカリキュラムや教員の授業・研究内容には琵琶湖そのものにそれほど取り込まれていないように思われる。県大の特徴を出すためには重要なテーマであると考ええる。

[人間看護学部の名称について]

○看護学部に「人間」が冠されている意味は何か。

○その趣旨がカリキュラムに活かしているか。

○中期計画期間の2期目の課題として、PDCAサイクルをどれだけまわせるかという課題がある。

○地域社会に貢献していることがステークホルダーに伝わっていないのではないかと感じる。学生に対して意識的に教育していくことも大切だと思う。

#### 〈本学の現状と今後の対応〉

[中期計画の立脚点について]

本学の第2期中期計画は、第1期中期計画の到達点と、平成22年度（2010年）に描いた10年後のあるべき姿「U S P 2020 ビジョン」とに立脚して策定されたものである。同ビジョンにはそれ以後の情勢変化に伴って若干ながら手直しが必要な部分も見えてきたが、これは中期計画の実施の中で時点修正していきたい。

[大学の目的と学部名称について]

本学は平成7年度（1995年）に、県の知的中核拠点として地域に貢献することを目的に開学され、地域の自然環境と歴史・文化を重んじる教育研究と社会貢献を推進してきた。学部構成と学部学科の名称は設置目的に沿って定められている。平成15年度（2003年）開設の人間看護学部も同様であるが、同学部では全人的なケアを目指すとして学部名称に「人間」を冠している。

[大学の特色等について]

教育の場を琵琶湖と集水域を含む県下全域とし、そこに生きてきた人々の智慧に学ぶことを教育の特色としており、「キャンパスは琵琶湖。テキストは人間。」と表現している。このモットーは地域志向の授業、「近江楽座」等の学生の地域活動、副専攻の教育を支え、さらに「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)」(文部科学省)の実施につながっている。第2期中期計画期間には、P D C Aに沿って教育の質向上を図り、研究、社会貢献、国際化の成果と併せて学外発信を強化していく予定である。

また、琵琶湖を対象とする教育プログラムや研究も進んでおり、その状況も発信していきたい。

## 基準2 教育研究組織

特に意見なし

### 〈本学の現状と今後の対応〉

教育研究組織としての本学の現状は環境科学部（環境生態学科、環境政策・計画学科、環境建築デザイン学科、生物資源管理学科）、工学部（材料科学科、機械システム工学科、電子システム工学科）、人間文化学部（地域文化学科、生活デザイン学科、生活栄養学科、人間関係学科、国際コミュニケーション学科）、人間看護学部（人間看護学科）の4学部13学科体制であり、それに加えて全学共通の教育を行う組織として全学共通教育推進機構を設置している。

外部評価で特に意見なしということで、現在の教育研究組織体制について評価されたと考える。

### 基準3 教員および教育支援者

[科目数について]

○科目数について、DP(ディプロマ・ポリシー)、CP(カリキュラム・ポリシー)に基づき、何をどこまで教授させるべきかという視点で精査が望まれる。教員本位で科目を立てると増えていく(非常勤講師の増加も)ので、組織的に考えていく必要がある。

[学長管理枠の運用の仕方について]

○どのように運用しているのか。

○主に改組の時に活用しているとのことであるが、改組以外にも入れ替え等を含め、授業展開に応じて活用されてもよいと思う。

#### 〈本学の現状と今後の対応〉

[科目数について]

授業科目数について現状は、一部学科において授業科目数が多すぎることによる専任教員の負担と非常勤講師の増加が問題となっている。現在、各学科においてカリキュラムマップやカリキュラムツリーなどによるカリキュラムの体系化に取り組んでおり、各学科の人材育成の目標に対応したカリキュラムの体系化の過程で科目数の多い学科については適正化が図られるものと考えている。

[学長管理枠の運用について]

学長管理枠として所掌している教員ポストは、これまでは主に学部学科や大学院の組織再編に充ててきた。最近では全学共通教育の充実のためにも一部を使っており、今後とも強化が必要とされる教育研究ポストへの充当を考えていきたい。

## 基準4 学生の受入

[初年次教育について]

- 初年次教育、教養教育の重要性が再認識されているが、人間学の効果や方向性はいかがか。  
また工学部の初年次教育としての数学について、工学部では課題とされているがどのように考えているのか。
- 今後も、学生目線で継続的に、科目提供のあり方や教員配置等、初年次教育に力を入れてほしい。

[AP（アドミッション・ポリシー）の入試への反映と、推薦入試の考え方について]

- 基礎的学力と意欲・関心の担保について、APをどのように意識しているのか、また推薦入試の中でどのように担保しているのか。
- 入試方法別に、入学から卒業・就職までの分析はしているか。

[学生を確保するために、大学の評価を上げることについて]

- 学生の成績等上位層は何もしなくても自律的に伸びていくので、中間層以下をどうするかに焦点をあてて考えていくことが必要である。これは、教員も職員も同じである。
- \* 大学は入口と出口が重要である。次第に若者の数が減少していく中で、十分な受験者の確保は今後重要となる。特に、合格者と入学者の比率に注意しながら学生確保のための手段を磨く必要がある。（高校訪問の際の高校選びなど、入学してほしい高校からの受験者をどう確保するかが重要である。）
- \* 推薦入試で倍率1を切っている学科、一般入試で倍率2を切っている学科の対策を今から考えておく必要があるように思われる。
- \* 出口については学部の創設の理念に沿った領域にきちんと就職できているかが問題となる。卒業生を輩出して16年経過しており、卒業生が社会でどのような活躍をしているのかが学部の評価の対象となり、学部構成の理念とよくマッチしていることがよい評価につながり、よい学生の確保も可能となる。そのためには社会における卒業生の活動状況を把握する必要がある。
- \* 簡単なことではあるが在学生には「この大学に来てよかった」、卒業生には「あの大学にあってよかった」と言わしめることができればよい。卒業時のアンケートにそれがわかるような簡潔な質問事項を入れるべきである。

[人間看護学研究科のAPについて]

- P48のAPはDPに近いのではないか。

[県内出身者の入学と地域創生について]

- 設立団体からの申し入れはあるのか。地方創生の流れに関連して、大学と県の間で若者定着に向けた動きはあるのか。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

[初年次教育について]

初年次教育についての本学の現状は、全学共通科目である人間学の「人間探求学」において少人数グループによる課題研究、ディスカッション、プレゼンテーション、ディベートなどが行われている。また、各学部学科専門科目については1年次の科目として高校から大学への移

行を助けるための内容を含んだ科目が配置されている。たとえば環境科学部の学部共通基礎科目の「基礎数学Ⅰ」「基礎数学Ⅱ」は高校で履修不十分な学生のための科目である。工学部の数学教育については特別に高校の復習のような科目は配置していないが、1年生前期の学部共通基礎科目である「微積分Ⅰ」「線形代数Ⅰ」において、高校からの移行を配慮した授業内容になっている。今後とも学生にとって高校から大学への移行がスムーズに行くように引き続き初年次教育に力を入れていく。

[A Pの入試への反映と、推薦入試の考え方について]

A Pについての本学の現状は、学科ごとに作成され、特別選抜および一般選抜の入試募集要項に記載されている。募集単位は学科ごとであるので、各学科は一般選抜についてはセンター試験の採用科目と配点、個別試験科目とその配点をA Pに沿った学生を入学させるために工夫している。また、特別選抜試験の推薦入試でも入学者の選抜に当たって各学科A Pに沿った総合問題を課している。また、入試別の入学者については試験倍率、センター試験の平均得点、入試難易度などの変遷については解析されているが、入学後の学業成績、留年率、卒業、就職にいたる過程は全学的に分析されていないので、この点の分析を行い今後の入試にどう活かしていくかはこれからの課題である。

[学生を確保するために、大学の評価を上げることについて]

本学の学生の成績を見ると推薦入学で入学した学生も成績上位に入っており、一般選抜で入学した学生と大きな差は見られない。この点を考慮すると本学の教育は中間層以下の学生をうまく育てていると考えられる。しかし、逆を考えれば一般選抜で入学した上位層の学生が伸びていない可能性もあり、教育の質とレベルについて再考する必要がある。

大学にとって、入口（入学時）と出口（卒業時）は最も大事なところである。入口については一般選抜前期入試の志願倍率が全学平均で3倍を超える状態は維持しているが、学科によっては2倍に満たない場合が見られる。また推薦入試では志願倍率は平均して2倍程度であるが、時々1倍に満たない学科も出てくる。たとえば平成27年度一般選抜入試では2学科が2倍に達していない。今まで、このような場合には翌年の入試で志願倍率が回復する隔年現象であったが、もし、一般選抜入試で志願倍率が2倍に満たないことや推薦入試で1倍を切る状態が数年続くなれば、学科再編なども考えなければならない。志願者数の増加を図るには受験生に入学したいと思わせる魅力のある大学である必要がある。最近では各種大学ランキングなど、大学に関する情報が社会に溢れているので、受験生にとって大学選択の判断材料になっている。大学としてはいかに魅力的な大学であるかを社会に発信するとともに大学ランキングを上げるためには大学としての基本的なデータのレベルが大切でありレベルの向上に教職員一丸となって努力する必要がある。

出口については就職率の向上が必要であるが、本学の現状は毎年全国平均と同程度である。就職については学生の希望する業種に全員が就職できていることが理想であるが、本学の現状はまだそこまで至っていない。就職率の非常に良い学部も存在するが、就職に苦労している学生がまだまだ多く存在している。学生支援室に相談に来る学生の就職率が良いことから、未内定者に対して相談に来るように連絡してもあまり来ないので、学生自身の就職への姿勢も大切かと思われる。また、就職率の良くない学部学科では学生を就職させるという教員の意識改革が必要である。就職率を向上させないと入学希望者も増えないと思われる。



卒業後の卒業生の社会での活動状況を把握するため、数年ごとに卒業生にアンケートを取っている。しかし、回収率が悪くデータの信頼性はそれほど高くないので、今後の課題としてはアンケートの回収率を上げる試みが必要である。また雇い主から見た本学卒業生の評価も今後必要であるとする。本学で学んだことに対する満足度については、卒業時アンケートや卒業生アンケートの項目に含まれており、満足度は高い。

[人間看護学研究科のAPについて]

人間看護学部のAPについては、これから点検・見直しを行っていくところである。

[地方創生について]

県内ではまだ具体的な動きがないため、県内企業等へ就職する卒業生が増加するよう、設立団体である滋賀県や産業界とも協議していきたい。

## 基準5 教育内容および方法

[3つの方針について]

○APはすべての学科で表現や形式が揃っているが、DP、CPは表現や形式に統一感がなく揃っていないのはなぜか。これらを見直す議論を通じて組織的な教育に対する意識改革が前進していくと思われる。

○組織として育成すべき人材像を共有し、学生や保護者に対して説明ができなければならない。

\*カリキュラムマップとカリキュラムツリーのいずれも示されていない学科がある。教育課程の体系性を示すことが望ましい。

[単位の実質化について]

○単位の実質化に向けての、GPAの採用による学生の動向についてはいかがか。

○初年次に多くの科目をとると、つまずいて失敗する傾向があるので、今後も注意していく必要がある。

[成績評価の基準のあり方について]

○各教員が成績評価基準を定めているか、FDの中で単位の実質化をどう捉えているか。また、ルーブリックの作成と教員の成績評価基準の関係についてどのように考えているのか。P102の成績開示が増えているのは成績評価基準が明確に示されることに影響してか。

○P92のGPAの分布に学科毎の特徴が出ているが、成績のつけ方にばらつきがあり、学生から見ると留学等でGPAを使って判断されるようなことがあると不安になるのではないか。組織的に成績評価基準を捉えていく必要がある。全学的にFDなどで、組織的な成績評価基準と併せて、科目間の連携（共通科目におけるバランス）について意識の共有も含めて考えていかれてはどうか。

[分野別評価について]

○看護では、「看護学分野別のスタンダード」をクリアする必要もあり、これらの評価も必要である。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

[3つの方針について]

本学の現状はAP（アドミッション・ポリシー）、CP（カリキュラム・ポリシー）、DP（ディプロマ・ポリシー）の3方針が各学科で揃って作成されている状態にある。この3つの方針に従って各専門分野の教育が組織的に行われている。文系分野において人材育成目標については組織として共有されているが、カリキュラムツリーなどが示されていない分野があるので、科目の体系化をお願いしている。開学以来19年経過して、カリキュラムマップやカリキュラムツリーもできていない分野があるのは何か問題点があるのかとのご指摘については、文系の分野ではある学問領域を年次進行で深く修めていくよりも、広い学問分野の科目をどの学年でも学習できる体制であったため、カリキュラムツリーの作成ができなかったのではないかと推測される。現在はこの問題は解消されつつあると考える。

[単位の実質化について]

GPAの採用によって学生は評価点に敏感になっている。GPAを上げるためにはあまり

多くの科目を取ることは得策でないので、教職免許を取る学生以外は卒業要件単位数を大幅に超えて履修する学生は多くはない。初年時に多くの科目を取って失敗する場合があるとのこと指摘ですので、そうならないように注意を払っていきたい。

現在は1年生の前期のGPAで判断して、1点台の学生には指導を行っている。各学科でも出席率、成績なども考慮に入れて学生の指導を行う体制ができている。

[成績評価の基準のあり方について]

各科目の成績評価の基準は定められており、シラバスに明記されているが、ルーブリックでさらに詳細な基準を学生に知らせている。現状では約半数の教員がルーブリックを作成している。学生は自分の成績がどのようにしてつけられているかを知っているので、より成績に対して細かい点にまで関心を持っていると考えられる。ご指摘のように、このことが成績開示の要求が増加した一つの原因かもしれない。

成績評価基準は定められているが、実際の素点については教員間の格差はかなり存在しているので、今後、各科目についての点数分布が教員間で著しく異なることがないようにする工夫が必要である。

[分野別評価について]

平成27年度の年度計画に、専門分野別の質保証のための基準を検討することになっている。人間看護学部におけるCNS（専門看護師（Certified Nurse Specialist））：慢性疾患看護学分野についても、評価基準を検討することになる。

## 基準6 学習成果

[授業評価アンケートの結果の活用について]

- 結果をどのように活用しているか。改善されているのか。評価が良くなかった教員に対する対策が重要である。
- A大学では、授業評価アンケートの結果は、学生の評価に対する教員のレスポンスの記載を含めて公表している。また、優れた授業例をFD研修会で取り上げる等の活用をしている。ご検討をいただきたい。

[授業改善について]

- 教員が相互に授業見学を行っているか。授業をオープンにして相互評価が日常的に行える環境が必要である。
- 授業評価の低い教員に対して、授業担当を停止し、研修を義務付けている大学の事例もある。ご検討いただきたい。

[自己評価とモチベーションについて]

- 自己評価で研究費配分が行われているが、モチベーションは上がっているか。
- 教員の評価については、評価の低い教員の職務実践を改善することが課題である。その際、まじめにやっている教員が下を向いてしまわないように配慮が必要である。
- \*教員の職務評価について自主性を持たせるため、年間の計画を自ら申告し、それを自ら評価することを基本として、その自己評価を学部長、学長が点検評価するという方式が妥当ではないか。教員にはそれぞれ個性や特徴があるので、職務の重点も均一にせず、自主的にその年度の重点配分を含めた計画を立てさせることも考えてはどうか。

[学生の満足度について]

- 卒業論文での満足度が高いことは評価できる。引き続き、より満足度を高める工夫をしてほしい。
- \*卒業生へのアンケートはいつどのようにとるかが問題である。在学中の4年間で有意義であったかどうか、この大学に来てよかったかどうかを聞きたいところである。

[卒業生との連絡体制について]

- 滋賀県立大学は大学の伝統が作られていく過程であり、同窓会の組織化が早期に進むことが望ましいと思う。

[課題のある学生について]

- 課題のある学生への取組体制や基準はどのようになっているのか。カウンセリングの必要な学生についての仕組みと課題はあるか。
- 初年次教育段階で、うまくルールに乗せていくことが重要である。個々の学生に対するきめ細かな対応は可能か。
- 半年経つと手遅れである。2回出てこない段階で対応が必要である。

[自宅学習を促すプログラムについて]

- 自宅学習を促すプログラムをどのように実施しているか。

[学生・大学院生の研究倫理教育について]

- 学生・大学院生の研究倫理教育をどのように実施しているか。

## 〈本学の現状と今後の対応〉

### 〔授業評価アンケートの結果の活用について〕

授業評価については従来、前期と後期の最終講義日にアンケート用紙を配布し、学生に記入してもらっていたが、平成 26 年度より携帯電話等を利用したアンケートに変更し、授業期間の中間点と最終点で実施している。IT を利用したアンケートにより教員に対するレスポンスは早くなり、授業改善に対応しやすくなっている。アンケートの結果は担当科目ごとに担当教員に知らせるとともに、各学部控室に全科目のアンケート結果をおいて、自由に閲覧できるようになっている。また、平成 19 年以降のすべての授業評価アンケートの解析結果は大学ウェブサイトで公開している。また、授業評価の低い教員については各学部で指導を行うこととしている。

### 〔授業改善について〕

本学における授業改善に対する取り組みとしてはFD研修会を年数回行い、新任教員には必ず研修に参加することを求めている。研修内容はDVDに収めて、各学部のFD研修や教員にいつでも利用できるようにしている。また、教育実践支援室からはほぼ定期的に全教員に「授業のポイント」をメールで配信している。

授業の見学については授業見学期間を設けて、教員が自由に他の教員の授業を見学できるようにしている。また、授業の指導を必要とする教員には教育実践支援室教員が指導を行っている。このように、授業改善に対するシステムは整っているが利用が少ないのが現状であり、今後は授業評価の低い教員に強制的に研修を受けさせることが必要と思われる。

### 〔自己評価とモチベーションについて〕

現在、教員の業績評価や研究費配分について、自己点検のための業績評価をそれぞれが確認した上で、研究費配分に活用する方向で、評価のカテゴリー、基準、活用方法を見直し中である。教員のモチベーションを高める方向を大前提としたい。教員の自主性を尊重するエフォート配分についての自己申告制も考慮している。

### 〔学生の満足度について〕

卒業時や卒業生へのアンケート結果では卒業論文に対する満足度は高い。これは卒業研究において卒業論文の作成プロセスで、学生自ら様々な経験をし、また、指導教員と身近に接して学ぶことができ、学生が自主的に卒業論文を作るという点で、満足度が高い理由と考える。卒業論文以外にも、科目として少人数で学生の自主性を取り入れた授業を増やしていく必要がある。

アンケートを行う時期としては、現在は学部卒業時と大学院修了時および卒業後数年経過した卒業生に対して実施している。時期的には、現状でよいと考えている。

### 〔卒業生との連絡体制について〕

卒業生との連絡体制については、現状は卒業生の住所が十分には把握できていない。平成 27 年度の創立 20 周年記念授業に向けて、同窓会と協力して名簿の充実を図っている。今後は卒業生との連絡体制として「生涯メール」を考える必要があると考えている。

[課題のある学生について]

課題のある学生に対する本学の取り組みの現状は、まず全学的には学生支援センターに学生相談室を設けて勉学を含めて学生生活全般における悩みの相談を受け付けている。そこでは臨床心理士によるカウンセリングをはじめ、学習、進路、家族、交友関係、健康、適性、性格などに関する悩み、心配事について気軽に相談できる体制になっており、多くの学生が利用している。

各学部・学科には学年担当教員が配置され、学年ごとに教員によるアドバイザー制度がある。学生が何か困ったときは担当教員に相談できる体制になっている。また、オフィスアワーを設けて、教員に主として学習上の相談をすることができる。

またハラスメントについては、各学部にはハラスメント相談員がおり、相談することができる。

このように学生支援センターを中心として学生支援の体制を構築しているが、相談をする学生は良いが、相談に来ない学生で課題のある学生を早期発見する必要がある。このため、各学科で欠席の多い学生を把握し指導をすることとしている。また、前期成績が出た時点でGPA点の低い学生については所属学科に知らせている。近年増加している発達障害を持つ学生については、学科で対応できない場合は個々の学生の状況に応じて、学外の専門家とも相談しながら、大学全体で対応している。

[自宅学習を促すプログラムについて]

自宅学習を促すプログラムについては、前期授業科目と後期授業科目についてそれぞれ各教員に参加の公募を行い、希望者が参加している。内容は自宅で学習してきたレポートに関して上級学部学生が教員に代わって添削するものである。予算の関係もあるが毎年前期、後期合わせて20数科目の授業について実施されている。受講学生は自宅で学習する習慣がつくとともに添削する学生についても能力の向上に役立っている。

[学生・大学院生の研究倫理教育について]

各学部の専門科目として研究倫理に関する科目が開講されている。たとえば、環境科学部では「環境倫理」、工学部では「技術者倫理」が開講されている。

## 基準7 施設・設備及び学生支援

[自習環境の整備と施設設備の老朽化対策等について]

○自習環境整備状況はどうか。また、施設設備の老朽化対策、実験設備の更新等を計画的に行わないと、教育の質低下を招きかねない教育の大切な要素である。工夫をして、効果のある環境整備を期待したい。

○図書館の利用状況はどうか。利用増加に向けての対策はどのように考えているのか。

\*土曜日の図書館は開館してはいかがでしょう。

[学生の学修状況等の把握について]

○学生の学修状況等の把握はどのように行っているのか。

○学科による温度差がないようにするべきで、全学で対応できると好ましい。

[授業料の減免について]

○対象になる学生は増えているか。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

[自習環境の整備と施設設備の老朽化対策等について]

自習室や学生ホール、図書館等で自習が可能であり、A7棟の自習室はグループ学習もできるよう机等を配置している。また、大学生協の協力で、学生食堂でも昼食の時間以外に自習ができる。

また、図書館の利用状況については、年々減少傾向にあり、図書館の利用増加を図るために館内にラーニングコモンズの領域を構築するなどの計画を立てているが予算の関係で実現していない。土曜日開館については月1回の割合で開館しているが、利用者が非常に少なく、比較的用户が多くなる定期試験期間の前の土曜日に集中して開館している。

施設設備の老朽化対策や備品の更新等については、県と分担して整備していくよう計画を作成し、県と協議を進めている。

[学生の学修状況の把握について]

学生の学修状況の把握は各学科および学生の授業の履修や成績については事務局の教務グループで行っている。

来年度からは、学務事務管理システムの更新に併せて、各担当教員や学科、学部での学生の学修状況の把握が可能になり、事務局との情報共有が図れる体制が整う予定である。

[減免について]

減免については保護者の経済状況と学生の学業成績によって対象者を決めているが、減免の希望者は増加している。しかし、財政的な理由から減免する学生数を増やすことができないのが現状である。

## 基準8 教育の内部質保証システム

### [学外者の意見把握について]

- ある大学では、卒業後5年以内の就職先の企業管理者に7つの基本資質を中心に定期的にアンケートを実施している。厳しい意見もあるが、有効である。組織的な把握についてはどのように考えていく予定か。

### [IRについて]

- 集めたデータをIRの視点を含めて活用していくためには、学長管理枠の活用も視野に入れた人的配置も大切であると思うが、見通しはいかがか。
- 学生個別のデータを把握して、どの学部においても、メンタルな部分も含めて早期に対応できる体制を全学的に整備していく必要がある。

### [教育の内部質保証について]

- この点は全国の大学の中でも進んでおり、評価できる。
- 教育の改善・質保証について重要なのは、教育は「属人的」ではなく「組織的」に行われる必要があるという点である。教育を個人領域とするのではなく、組織で進めていく教学のガバナンスが必要である。

### [FD活動について]

- FD研究会が外部講師の講演で済まされている事例が多いが、この大学では教育実践支援室を設けて教員の相互協力・協同によって行われているのは評価できる。
- \*授業評価・教員評価・FD・ピュアーレビューなど他大学と同様に熱心に取り組んでいるが、データの取り方は適切であってもその利用が重要である。
- 授業内容・授業方法などを改善しなければならない少数の教職員への対応が特に問題となる。研修を義務付けるなど学長による直接の指示も必要ではないか。

### (本学の現状と今後の対応)

#### [学外者の意見把握について]

開学20周年を契機として、同窓会組織を拡大強化する一環として卒業生のネットワーク体制を整備しつつあり、このネットワークを利用する形で定期的に情報収集を行う仕組みを構築することを考えたい。

#### [IRについて]

現在のところ専任を配置してIR室を設ける余裕はないが、新たな学務事務システムを有効活用する方策を教職連携で検討、試行することで徐々に整備していきたい。

#### [教育の内部質保証について]

教育の内部質保証については全学教育構想委員会、教務委員会を中心として組織的に行われている。

#### [FD活動について]

FD活動については教育実践支援室を中心に各学科代表によるFDミーティングを月1回開



催し、研修予定などを立てて実施している。FDミーティング構成員が各学科のFD活動を指導している。授業評価などで改善を必要とされる教員については、一部教育実践支援室で指導を行っているが、自己申請であるので強制力はない。今後検討が必要である。

## 基準9 財務基盤及び管理運営

[学校教育法の改正と教員採用について]

- 「学教法」の改正に伴って教員人事等の手続きは変更されたか。
- 教員人事を学部教授会の権限とせず、また「学部教員定数」を固定的なものとして、全学の「人事委員会」において採用すべき教員とその的確性の最終決定を行うこととしている大学もある。

[中間職（教員でもなく、事務でもない）の採用について]

- 高度専門職員は存在するのか。
- 今後は、IRや情報インフラ、外部資金等でこのような存在が必要になると思われるので、視野に入れておかれても良いのではないか。

[事務職員について]

- 法人職員の採用についてどのように考えているのか。
- 事務職員の研修をしっかりとやっていく必要があるが、この大学では計画的に実施されているようである。公立大学協会事務局や他大学、また文部科学省などへの派遣等も視野に入れられてはどうか。本省や他機関、他大学との結びつきができる。
- 法人職員のキャリアパスを考えて育てていく必要があり、そのために他大学との人事交流を含めた方策を検討してはどうか。

[教員の任期制について]

- 教員は任期制をとっているのか。
- T大学は5年間の任期制で再雇用有りとしている。気合は入っていることは確かである。

[教育研究評議会と連絡調整会議について]

- 教育研究評議会の外部委員に期待していることは何か。また、教員の配属について教育研究評議会と協議をすることはあるのか。
- 教育研究評議会はオフィシャルなものであるが、連絡調整会議は学長を中心として、議論を行い、また情報の共有、意見交換等も行われているようである。学長の方針をしっかりと共有しリーダーシップをサポートしていくという意味でも、大学運営のうえで、重要な役割を担っていると思う。

[学科長について]

- 滋賀県立大学は学科単位で運営が行われているように思う。学科長と学長の直接のコミュニケーションの機会はあるのか。

[光熱水費について]

- 近年は、電気料金の値上がりによって、大学運営に大きな影響を与えているが、何か対策はしているのか。どの大学でも、吸収するところがないので課題となっている。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

[学校教育法の改正と教員採用について]

学校教育法の改正に対応した規程の改正は本年度末に予定している。また、教員採用は原則公募制で、学部の選考委員会を経て学長が最終判断をしている。

[中間職（教員でもなく、事務でもない）の採用について]

高度専門職員については、外部資金（プロジェクト）での雇用や、5年間の契約職員（特任教授、実習助手等）は存在する。契約職員については技術等の蓄積が困難であるという課題はある。

今後は、IRや情報インフラ、外部資金等でこのような存在が必要になると思われるので、視野に入れておく必要があると考えている。

[事務職員について]

法人職員は現在21名で、毎年2名採用して県派遣職員を減じている。職員の50%くらいまでは、このペースで採用したいと考えている。事務職員の研修は、公立大学協会や立命館大学に派遣しているが、今後は公立大学協会や文科省への派遣等も視野に入れる必要があると考えている。

[教員の任期制について]

現在常勤での任期付き教員制度は導入していないが、語学等の特任教員や特定プロジェクトに応じた任期付教職員の雇用制度を運用している。労働契約法の制定を受けて、今後はこうした制度と運用の見直しが必要であると考えている。

[教育研究評議会と連絡調整会議について]

教育研究評議会はオフィシャルなものであるが、学外委員からは学内からは出にくい意見をいただき、改善に活かしている。教員の配属を協議することはないが、情報の共有、意見交換等も行われている。連絡調整会議は学長を中心として議論を行い、学長のサポーターを増やしていくという意味でも、大学運営のうえで重要な役割を担っていると考えている。

[学科長について]

学部内では学科長会議を組織し横の連携を図っており、また学生支援センターの運営会議では学科長を中心に学生支援の体制は整っているが、学長と学科長の直接のコミュニケーションの場はあまりない。学科長の役割をさらに強化すべきかを検討しているところである。

[光熱水費について]

光熱水費の削減については、LED化や人感センサーの取付け、また、学生による「消しまわり隊」の活動等を行っているが、決め手はない。電気の使用量は漸減しているが、電気代は上昇している。意識啓発を継続する以外に根本的な方策を模索中である。

## 基準10 教育情報等の公表

[教育情報等の情報公開について]

- 情報公開は進んできており、分析とその還元がこれからの課題である。
- 今後は、大学の個性化を進めながら、それらについて大学ポートレート等を通じて積極的に発信をしていくのが良いのではないか。
- 情報の公開にあたっては、読んでもらいやすい方法での公表が望まれる。双方向に意見等を聞く仕組みはあるのか。タブレットの配布（普及）などICTの活用が進めば、キャンパス全体が図書館という考え方もできるのではないかと思うが、ICTの活用をどのように考えているのか。また、SNSの教育はどうしているのか。何気なくつぶやいたことが問題になることもある。

[高大連携について]

- 高大連携についてはどのように考えているのか。
- 高校とのつながりは大切であり、縮小の方向ではなく、攻めに出る等の工夫が必要だと思う。
- 県立大学なればこそ、県の教育委員会等と協議・連携して、教育の中身まで議論できる高大連携の方向を模索されてはどうか。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

[教育情報等の情報公開について]

現在、学務事務システム、ウェブサイトの更新など情報基盤の整備を行いつつあり、ICT活用については、IRと一体的に積極的に取り組みたい。情報公開、広報についてもSNS、CMSの利用などによって積極的に取り組みたいと考えている。

[高大連携について]

高大連携についての本学の現状は、平成26年度実績では県教育委員会主催の大学講座については4学部18講座を開催している。高校への出前講義については4学部で13校にて17講座、大学見学は15校（参加人数718名）、特定高校との分野別連続講座や本学での模擬講義については10校（参加者302名）となっている。

高大連携については大学志願者の獲得など重要な課題を含んでいるので今後とも発展させる方向で進めたい。しかし、教員の負担にもなるので教員が疲弊しない工夫も必要である。また現在は本学教員が高校生に授業を行うケースがすべてであるが、高校教員が大学生を教育するなど、双方向の連携についても検討する必要があると考えている。

## 選択評価A 研究活動の状況

[研究費について]

○研究費の配分について、科研費や外部資金を申請しないと、研究費を配分しない等の思い切ったインセンティブがあってもよいと思う。

[在外研修について]

○在外研修の申請に、学部間の偏りがあるが、理由があるのか。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

[研究費について]

現在、教員の業績評価や研究費配分について見直し中である。外部資金獲得についてインセンティブを与えることは考慮している。一方、研究費については外部資金を多く獲得すると現金で還元する制度を設けている。

[在外研修について]

在外研修については、学部、学科でそれぞれ事情があるが、国際的な視野をもとにした研究活動は重要であり、制度の積極的な活用をさらに促していきたい。

## 選択評価B 地域貢献活動の状況

○地域貢献活動においては、公立大学の中でも先頭を走るモデル大学であると評価したい。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

大学が地域に貢献するという立場だけではなく、地域と密接にかかわることを通じて大学の教育・研究そのものの質的充実をめざすという基本に立って、本学の地域貢献活動に取り組んできた。今後も、この基本を大事にし、さらなる充実に取り組んでいく。

## 選択評価C 教育の国際化の状況

### [国際化について]

- 「国際化」と「グローバル化」の概念を意識して使い分けて、学生にも伝えたほうがよい。
  - 「国際化」や「グローバル化」の風潮に安易に流されることなく、まず自大学のアイデンティティをしっかりと認識することが大切である。
  - 国際化イコール英語ではない。国際コミュニケーション学科の学生の進路について、海外とつながりのある地元企業への就職を視野に入れて、英語以外の近隣地域の語学が習得できる機会を提供することも検討してはどうか。また、国際人として日本や地域を知ることも重要であり、このような素養を身につけた「グローバル人材」を養成することもひとつの方向であろう。
- \*なぜ第二外国語にフランス語、ドイツ語なのか。たとえばロシア語や東南アジア諸国の言語などが将来は重要になるように思う。

### [学内での留学生との交流について]

- 大学内で交流する場を提供しても、一部の学生しか交流しない傾向もあるが、滋賀県立大学ではどのような状況か。
- 日本語禁止等の異文化空間を作ると、案外効果があるようだ。可能であれば検討されてはどうか。

### [国際化における地域貢献について]

- 県内や地域での外国人の割合はどのくらいか。また、ボランティア活動が活発であるが、外国人に対するニーズはないのか。
- \*もっと外国人教員の採用を考えてはどうか。

### 〈本学の現状と今後の対応〉

#### [国際化について]

国際化とグローバル化についての違いを、学生が意識するようにしたい。国際化がイコール英語力でないのは理解できるが、国際的に活躍するためには英語力は必須である。本学の国際コミュニケーション学科は、英語力+oneを目指しているので英語以外の外国語の習得にも力を入れている。本学の第二外国語は開学以来中国語、ドイツ語、フランス語、朝鮮語であり、最近モンゴル語も第二外国語になっている。ドイツ語については、最近中国語より学生の人気が高く履修者は多い、またフランス語はアフリカ諸国において有用と思われる。ポルトガル語、スペイン語も第二外国語として考えられるが、外国語の専門大学でないので語学数を増やすには限界がある。

#### [学内での留学生との交流について]

留学生との交流の場については歓迎会、日本文化サークルなど、機会があるたびに交流の場を設けている。また日常の学生生活において交流している場合が多い。国際コミュニケーション学科内のイングリッシュルームや学生食堂なども交流の場となっている。今後も留学生と本学の学生が様々な場で交流できるようにしたい。

[国際化における地域貢献について]

滋賀県内における外国人は平成 25 年末で 23,823 人である。ブラジル人 (31.6%) が最も多く、それについて韓国・朝鮮 (21.5%)、中国・台湾 (20.5%)、フィリピン (8.2%)、ペルー (6.5%) の順である。本学の学生も地域に出て外国人が参加する行事にボランティアとして参加している。また本学の近江楽座の取組に「バンデイラ・ジ・オウロ」というプロジェクトがありブラジル人との交流を行っている。

外国人教員については特任教員を含めて増加傾向にあるので、今後も積極的な採用に努めていきたい。



### Ⅲ 外部評価委員講評

#### (1) 遠藤委員

- ・目的、理念、計画等で明確に方針を示している点や、多くの改善に取り組んでいる点は評価できる。
- ・自己評価は、評価をしながらPDCAをまわしていくためのものであるが、日常的な活動の中でのPDCAが見えにくい。外部への公表のあり方について工夫をされてはどうか。
- ・人間看護学部については、3P（AP、DP、CP）の関連が見えにくく、特に研究科においての関連性がわかりづらい。また、研究科のAPについての検討が必要だと思う。
- ・研究科について頑張っていることの中身が見えにくいので、文言をわかりやすくさせても良いと感じた。さらに、看護や医療もグローバル化の時代であることを念頭に今後も頑張ってもらいたい。

#### (2) 生田委員

- ・滋賀県立大学の将来構想（USP2020ビジョン）の達成に向けた取り組みが明確であり、評価できるので、「地域」が学生にとってどういう意味合いを持つのか、議論を深めてほしい。
- ・学務事務管理システムの更新により学生カルテが導入できるようなので、入学から卒業まで、また課題を抱える学生への対応等、ぜひモデルとして発信していただきたい。
- ・教員が200名規模ということで、風通しのよい大学だと思うので、FD等も含めて、参加意識をもてる大学づくりに取り組んでもらいたい。

#### (3) 浅田委員

- ・滋賀県立大学は86ある公立大学の中でも、教育・研究・地域貢献にまじめに取り組んでいるという印象をもっており、大学としての品質が高いと思う。外部評価やアンケートなども丁寧に実施しているので、これから、これをどのように還元していくのが課題であろう。
- ・規模や学部構成等においても、また県の東北部にある県立大学という立地の点でも、県とも市町ともパイプを持つバランスのよい大学であると感じる。
- ・特色のある取り組みについても評価ができる。枠組みはできているので、これから更に魂を入れていく段階であると思われる。
- ・教育は「組織＋学生目線」である。教員一人一人が組織の一員としての自覚を持つように、教員の意識改革にも力をいれてほしい。
- ・学長のリーダーシップについても評価ができる。

#### (4) 北野委員

- ・特色のある大学であり、地域に根ざした教育ができています。「環境」「ものづくり」「デザイン」等のキーワードは高校生を引き付けるので、特色として活かせると思う。
- ・サービスマーケティングは新しい概念であり、大学のあり方を先取りしているので、前へ打ち出していても良いのではないかと思います。
- ・ローカルから全体を見る視点を得るには、軸足がしっかりしていないとできない。ローカルであることは良いことであるので、ぜひ国際化と両立させてほしい。

- ・高大連携については、積極的に高校生に大学のことを伝えてほしい。
- ・施設設備の更新については、環境整備は教育に欠かせない要素であり、ソフト面もさることながらハード面の整備も重要である。

(5) 古澤委員

- ・学生があって大学が存在する。滋賀県立大学は学生の満足度は高いと思われる。
- ・多くのアンケートを活用しながら、PDCAが回っていると思う。今後もPDCAを回しながら、より良くなっていくことを期待している。

(6) 佐々木委員

- ・今回の外部評価では、貴学の様々な取組に感銘を受け、参考にさせていただきたい事柄が多かった。
- ・将来構想（USP2020 ビジョン）にわかりやすい表現で目標をクリアに示している点は評価できる。また、改革の努力が積み上げられている点も評価できる。
- ・今後は、大学の個性化を進め、その個性を大胆に発信していただきたい。安易に「国際化」に傾斜しないで、グローバル化に対応しつつ、地域とともにある大学として深堀をしていく方向を期待したい。
- ・教育改革にとって決定的に重要なのは、教員の教育力の向上である。この10年の間に学生層の変化・多様化が著しく進行しており、従来のように固まり（集団）で掴みきれない場合が多い。したがって、目の前の学生一人ひとりに向き合う教育が求められている。  
このような状況に対応するためにも、教育の「属人性」を排除して、「組織的な教育」に取り組むことが重要である。カリキュラムマップやツリーの整備は、まさに教員組織として共有しなければならない。
- ・これからは、卒業時のアンケートのみではなく、教育の改革が学生にどう反映したか、その成果を検証することに常に意識を向ける必要がある。
- ・近年、大学、短大、高専、専門学校を卒業した若者の30%が非正規雇用に甘んじざるを得ない状況が続いている。一旦、非正規雇用に就くとその連鎖からなかなか抜け出せないという。このような状況を克服するために、大学はキャリア教育に力を入れなければならない。単なる就職支援にとどまらず、職業とは何か、仕事を通して社会とどう繋がっていくべきかという観点で、系統的なキャリア教育を進めていく必要がある。
- ・センター入試をはじめ大学入試も、学力による選抜から人格重視（やる気・夢）による選抜へ変えようという動きが進みつつある。このような動きを見通した方策についても検討が必要であろう。