

2023 年度 長崎外国語大学 外部評価報告書
—外部評価委員会（2024 年 1 月 30 日開催）実施報告—

2024 年 2 月 7 日

長崎外国語大学
学長 姫野 順一 殿

外部評価委員会
委員長 相川 節子
委員 石野 和生
委員 佐藤 快信

1. はじめに

2024 年 1 月 30 日開催の外部評価委員会において長崎外国語大学が実施した 2022 年度自己点検・評価結果についての協議を実施しました。

「長崎外国語大学 外部評価委員会規程」第 6 条第 5 項に基づき、本委員会としての改善に向けた提言事項を以下第 2 章から第 4 章のとおり報告します。

2. 2023 年度入学者選抜結果、及び入学定員確保に向けた方策について

【総評】

2023 年 5 月 1 日時点の貴学の収容定員充足率は 89.1%であるが、2023 年度卒業生数が 200 名強に上ることを勘案すると、修学支援法の機関要件の一つでもある収容定員充足率 80%以上（在籍者数 592 名以上）の維持に向けて、今後の 2024 年度入学定員充足は至上命題である。

近隣他学においては、短期的には入試制度の改革等、中長期的には教育の新たな魅力の創出のための方策等を通じて、既存のイメージにとらわれない新たなブランドイメージの形成を図っている。今後貴学もこれらの取組を進めるとともに、地域の教育現場との連携を更に促進させ、上記の新たな魅力創出に繋げることが必要である。

一方、本県産業界においては今後人材の不足感が更に高まると予想されている。大学にとって最も重要な「顧客」である地域社会への貢献の観点から、若年人材流出という地域課題の解決に向けた企業等との連携の枠組を新規構築するとともに、本県産業界における「多言語グローバル人材」のニーズの掘り起しを図ることを求める。

【提言事項】

1) 2023（令和 5）年度入試における大学入学共通テスト利用入試の歩留まり率（合格者

における入学者の割合)は10.5%に止まっており、これを30%程度にまで引き上げる
こと

- 2) 高等学校教育現場への訴求効果を高めるため、本県教育委員会OB等の貴学教員への登用等も含む教職課程教育の更なる充実方策を策定し、本県所在の高等学校等の教員採用試験合格率の向上を図ること
- 3) 上記のほか、地域所在の中学校等及び地域産業界等との連携事業を積極的に展開し、そこに在学学生を積極的に参画させることで貴学の新たなブランドイメージを創出し、同時に学生の自己肯定感の涵養に繋げること
- 4) 大学ホームページにおいて学生個人の成功体験や語学力伸長の具体的事例を積極的に発信する等、インターネットを用いた広報戦略の見直しを行うとともに、HPアクセスログの分析等を行い、当該分析結果に基づく戦略の修正や新規マーケット開拓に着手すること

3. 学修成果、特に英語力向上について（社会で求められる英語力の水準等）

【総評】

本委員会として、貴学学生のTOEICスコアの現状を概観するに、学年次進行とともに上位層と下位層とのスコアの懸隔が拡大する点、1年次から2年次への移行段階で全体のスコアが停滞する点は、前回（2022年度）に引き続き改善すべき課題として指摘される。その対応として特に1年次段階での学修意識を高める施策の実施を要望する。

また、今回の新たな課題として、3年次以降の全体のTOEIC受検率が顕著に低下する傾向が看取されており、この点も非常に気がかりである。卒業後の就職に向けてTOEIC受検の必要性を学生に浸透させること、換言すれば、社会が「外大の卒業生」に期待する要素として（たとえ国際コミュニケーション学科の学生であっても）一定の英語力が要求されていることを学生に理解してもらい取組の実施を強く要望し、以下の「提言事項」にある施策案を含めて全学で検討願いたい。

【提言事項】

- 1) 外部人士を積極的に活用し、TOEIC受検の必要性について学生に直接説明する機会を設けること。一例として地域の企業経営者と学生の意見交換の機会を設け、そこで一般社会が「外大の卒業生」に抱くイメージを忌憚なく伝えてもらう等。
- 2) このほか上記の「外部人士」として、各界で活躍する貴学卒業生の活用も検討すること。在学中の学びの手法や学びの成果が社会人生活で如何に活用されているか等の講話を通じて、学生が自ら「外大で学ぶことの意義」を再認識してもらうことの複次的効果も見込めるものとする。
- 3) なお、上記の例のみならず学生の学修意欲の向上は、学生の自尊感情の高まりを通じて

なされることが望ましく、この点は当該施策の推進にあたって特に留意されたい。

4. 教員人事評価制度の構築（社会のニーズを踏まえた人事評価制度に向けて）

【総評】

長年の懸案事項である教員人事評価制度について、大学教員という職種の特殊性はある程度勘案するものの、未だ導入に至っていないことは遺憾である。しかし、本制度は教員組織特有の閉鎖性・消極性を打破し、学生の成長（学修意欲の向上と自主的学びの推進）を促すために、当然に導入・定着すべきものとする。

現状での一斉導入が困難ということであれば、管理職のみを対象とした評価の先行実施や3年程度の試行期間を置く等の柔軟性を持った運用を行い、構成員らの理解を得ていくことも考慮されたい。

また制度自体の設計にあたり、以下の「提言事項」について検討するよう求める。

【提言事項】

- 1) 現行制度案における4分野（学務・教育・研究・社会貢献）の評価結果を等価とするのではなく、大学の全体方針を反映させるかたちで重点的に評価する分野（重点評価分野）を早急に定めること
- 2) 重点評価分野の選定にあたっては、本報告書の第2章（入学定員確保）及び第3章（英語力強化）の観点を十分に踏まえ、大学経営への貢献度を測定できるものとする
- 3) 「学生の成長を促す」という制度の本義に基づけば、教育の質の定量評価が不可欠であり、そのために期首目標等の数値化を必須とすること
- 4) 「教育の質の定量評価」のための有効なツールである授業評価に関し、アセスメント結果への信頼性を高めるための取組（一例として評価項目への教員の意見の反映等）を推進すること
- 5) 評価結果の処遇反映については、人件費の総体を固定的に捉え、その枠内で賞与等の傾斜配分を行う等の手法を将来的に検討すること
- 6) 評価期間内に中間レビュー等を実施し、被考課者の納得感の醸成に取り組むこと

以 上