

2022年度 長崎外国語大学 外部評価報告書
—外部評価委員会（2022年12月22日開催）実施報告—

2023年1月20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

2022年12月22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2021年度自己点検・評価の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、本委員会としての評価と提言事項を以下2. から4. のとおり報告します。

2. 2022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】

当該年度における入学者数、在籍学生数ともに定員を割り込む結果となったことを大学として重く受け止め、その主因を「コロナ禍による海外との往来途絶」と分析したうえで外国人留学生獲得に向けた改善に取り組んでいることは一定程度評価することができる。外国語大学としての特性を担保するためには全学生のうちの一定数を外国人学生で占める必要があるものと考え、現状の外国人学生比率の目標値は適正であり、今後県内企業の現地駐在機関等、関係機関との連携による情報収集を進めていくことで外国人留学生の安定的な確保がなされることを期待したい。

一方、今般のコロナ禍の例を挙げるまでもなく、外国人留学生の獲得如何は外的諸条件に左右されやすく、定員の安定確保に向けては日本国内の学生獲得施策の強化が不可欠である。貴学はもとより長崎県外からの学生獲得に強みがあり、これはこれまでの高校訪問等を通じた魅力発信施策が一定程度奏功しているためと考えられるが、全国の外国語大学がいずれも入学者を減少させている現状に鑑みても、以下の提言事項にあるような抜本的な対策を策定・実施していく必要があると考える。

【提言事項】

1) 入学者の都道府県別出身者数のデータ等に鑑みると、九州内の主要マーケットである

福岡県に対する重点的な戦略立案が効果的と考えられるため、この点について学内で検討を進められたい。

- 2) 入学試験のうち一般型選抜における入学歩留まり率が低い傾向にあるため、日本国内の学生獲得強化施策として本課題の解決に取り組まされたい。日本学生支援機構の留学支援奨学金の受給者数が多いことは貴学の特長の一つであるが、これ以外に何らかの尖鋭化した特色を構築し、これを効果的に PR することが求められる。
- 3) 中長期的な観点から、中学生等の年代に対する働きかけの強化を検討されたい。
- 4) 学生の課題解決力の育成が求められている現状、及び自尊感情がやや低い傾向にある昨今の若年層の特性等の観点に鑑み、貴学のアドミッション・ポリシーに「物事への興味関心」及び「素朴な疑問を持つ能力」の要素を盛り込むことを、一つの可能性として検討されたい。

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】

貴学は、ディプロマ・ポリシーに「外国語運用力」を規定しており、外国語大学として学生の英語力の担保が第一に求められている。社会が求める英語力の水準を TOEIC L&R スコアに換算すれば、一般的に 550 以上、外国語大学の卒業生であれば 650 以上が目安となるが、在学生の TOEIC L&R の平均スコアはこれらの水準を下回っており、このような現状は貴学のブランドの構築に重大な支障を来しているのではないかと憂慮される。

学生の卒業後の就職を見通したとき、企業現場における英語力を持つ人材へのニーズは根強いものがあり、インバウンド対応を要する宿泊業等の業種では、人材が恒常的に不足している状況にある。語学力を持つ人材の稀少価値を学生に認識させることで語学学修の意欲を喚起し、社会が求める水準を最低限担保できる状態になれば、上記 2. にて述べた「尖鋭化した特色」として PR の目玉になり得ることから、以下の提言事項にある施策の実施を強く要望する。

【提言事項】

- 1) 学生の TOEIC L&R スコア伸長に向けて、学生個人のスコア伸長状況を段階的に測定したうえで、これを当該学生に共有することにより、自己肯定感の涵養に繋げるとともに、それらのデータを基に関係者間で綿密な協議を重ねていくよう要望する。
- 2) 1年次のスコア下位層の学生はその後の伸長度もこれ以外の層の学生に比して低調であるが、この点を改善させる教育プログラムの開発を要望する。
- 3) スコアの伸長度が最も高いのは2年次から3年次の間である点に鑑み、2年次の教育プログラムについて集中的に検証し、要因分析を行うことも有効と考えられる。
- 4) 必修科目「基礎演習」を日本人学生と外国人留学生が合同で受講できるようにする等英語を日常化する場を設定することで、外国語をツールとする意思疎通を促進させる

取組みを検討されたい。

- 5) 「語学村」の取組みを更に活性化させる等、学生の自学自修への意欲を喚起する手法の開発とブラッシュアップがなされることを期待する。
- 6) TOEIC 受検率向上に向けて、TOEIC IP のオンライン自宅受検導入を検討されたい。

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】

当該制度の導入に向けた現状の貴学の対応方針（考課者・被考課者の設定による定性的評価の導入は困難であり、現在学内で活用可能な既往のデータを活用して数値評価を行うというもの）に対して、ともしれば本人の自己評価中心の評価システムとなり、自己満足に終始しかねない点を懸念する。人事評価は本来、「人物評価・能力評価」と「業績評価（成果達成状況）」の両面での評価が不可欠であり、特に後者においては目標管理手法とそのルールを明確化しつつ、制度導入に当たって目標の達成に向けた定期的な面接の実施や期首・期中・期末の達成度報告の義務付け等の仕組みを構築のうえ、各教員の納得感を担保し、且つ最終的に個々人のモチベーションの向上に繋げていくことが必要である。

また私立大学における教員評価は、学校法人の経営に対する貢献度を一定程度踏まえる必要性があるものと考えられる。

以上の観点から、以下の提言事項について検討していくよう要望する。

【提言事項】

- 1) 教育活動に対する客観評価、特に学生の授業評価アンケート等について、その結果に係る有効な分析手法を確立させ、制度に取り入れていくことを強く要望する。また、教員間ピアレビューの導入についても検討されたい。
- 2) 経営に対する貢献度の測定手法として、学院中期計画の要諦である教育の内部質保証に対するコミット度合の評価を人事評価に盛り込むことを提案する。教員の教育活動が大学の教育方針に基づき正確に稼働しているかについて検証（一例としてシラバスに記載する授業の改善方策が大学のポリシーに即しているかを検証）し、評価に活用することも具体的手法として考えられる。
- 3) 上記 3. に関連して、例えばアドバイザーを担当する学生の語学検定試験の受検率やその結果を反映させることについても検討されたい。
- 4) 評価結果に基づくインセンティブの導入には慎重を期する必要があるが、処遇反映は給与・賞与等への反映のみならず、例えば研究資源の優先的配分や研究環境の整備等のメリットを付与すること等も考えられる。いずれにしても、これらの方策を通じて各教員の自己肯定感を伸長させることが望まれる。

以 上