

就職担当者が知っておきたい

第三者評価

平成17年度 私立短大就職担当者研修会
平成17年 9月 7日 大阪ガーデンパレス

湘北短期大学 学長 山田敏之

日本私立短期大学協会 就職問題委員長
財団法人短期大学基準協会 第三者評価委員

はじめに

『就職担当者が知っておきたい「第三者評価」』という題名なのですが、まず一般論として「第三者評価」というのはどういうものかというお話をして、ご理解いただいた上で、次には就職担当者はそれに対して何をすれば良いのかという点に触れてみたいと思います。

さて皆さん、「第三者評価」について、どの程度ご存じでしょうか？ 今日、二百何十人いらっしゃる中で、おそらく下の図の1.か2.のレベルの方が多くはないでしょうか。

「第三者評価」は、今年度の非常に大きなトピックスですが、もう一つ、個人情報保護も大きな話題を呼んでいます。この2つが今年の重要なキーワードですね。どちらも法律で決まっていることで、我々はそれに従わなければなりません。ではそれらを皆が詳しく知っているかということ実はそうでもないようです。「第三者評価」という大事なテーマについて、皆さんに図の3.できれば4.くらいの知識を持っていただけるようになり、よりよい就職支援活動を目指していただきたいというのが、私の今日の話の趣旨であります。

あなたは「**第三者評価**」を知っていますか？

() 1. ほとんど知らない

() 2. 少しは知っている

() 3. かなり知っている

() 4. よく知っている

今日の講演の狙い

講演前：1. ~ 2. 講演後：3. ~ 4.

- 法*に基づく「認証評価」のことを、短大基準協会では「第三者評価」と呼んでいる。以下第三者評価というときは短大基準協会の認証評価を指すものとする。
- 「機関別評価」である。--短期大学全体を評価する。
cf. 分野別評価 (ex. JABEE)
- 設置基準の緩和に伴う、「事前規制から事後チェックへ」という動きが背景にある。
- 教育の質保証（国際的通用性も含め）と、教育水準の向上を目的とする。

* 改正学校教育法第69条の3

1. 全体像

第三者評価とは何か

法に基づく認証評価制度である、難しく言うと、「改正学校教育法第69条の3」というのだそうですが、そこで認証評価制度というものが定義されていて、すべての大学・短大が受けなければいけないということになっております。

「認証評価」と「第三者評価」は同じものなのかという疑問が起こるかと思いますが、「認証評価」というのは法律で決まっている正式な名称です。短期大学も四年制大学も等しく受けなければならないという評価です。ところが、短期大学基準協会では、国が定めている認証評価を「第三者評価」という呼び方で表しています。したがって短期大学基準協会の評価に関する限り両者は同じものと考えていただいて結構です。

もう一つ知っておいていただきたいのは、第三者評価は「機関別評価」だということです。つまり、ある短期大学全体として「適格」か「不適格」かを判断するものです。それと対照的なのが、「分野別評価」です。これにはたとえば工学分野での評価をする JABEE という機関があります。ここでいう認証評価、あるいは第三者評価は、大学あるいは短期大学を全体として評価して、この大学は適格な大学であるか、適格でない大学であるか、ということを判別しようというものですから、教育だけでなく短大の活動すべてをカバーするものです。

なぜこうなったかと言うと、「設置基準」というものがあります。これは皆さんよくご承知のことと思いますが、新しく大学を作るとき、この設置基準というものを満たしていないと

認められない。あるいは途中で満たさなくなると問題にされる。そういうある基準があります。その基準がかつては非常に厳しいものだったのですが、いわゆる規制緩和の波の中で、随分緩和されました。これは皆さん方の中でも肌で感じていらっしゃる方が多いと思います。ただ楽になった分だけ、野放しでいいかということ、そうではなくて、自主規制といいますか、国家が行うのではなく民間でチェックする。つまり、事前規制、できる前に規制するのではなくて、できた後に本当に適切な大学であるかどうかをチェックしましょう、という大きな流れがあるのです。その流れの中で法制化されたことなのです。

第三者評価は教育の質を保証する“quality assurance”であるともいえます。教育も国際化される時代ですから、国内だけではなく、海外の大学にも通用する品質保証にしていかなばなりません。同時に単に保証するだけではなくて、さらに一層の教育水準の向上を図るということも目的にしているのです。

いつ誰に評価されるのか

- 7年に1度評価を受けることが義務づけられている。
- 平成17～22年の間に1回目の評価を受けなければならないが、その期間内のいつかは自由に選択できる。第1回評価後7年以内に第2回目、・・・以下同様。
- 国の認証を得た「認証評価機関」が評価する。
現時点では下の2機関のみが短大を評価できる。

(財)短期大学基準協会*	短大
(独)大学評価・学位授与機構	四大・短大
参考 (財)大学基準協会	四大(将来は短大も)
(財)日本高等教育評価機構	四大
- どの機関を選ぶかは各短大の自由だが、私立短大はほとんどが短基協の評価を受ける見込み。

* 以下「短基協」と略す

4

いつ誰に評価されるのか

認証評価は法律で決まっています、7年に1回は必ず受けなければならないものです。言ってみれば運転免許とかパスポートみたいに、7年間有効といったイメージのものなのです。平成17年から22年の間に、まず第1回目の評価が行われます。7年といいながら、6年しかないじゃないかと言われるかも知れませんが、実は、この制度、本当は平成16年から始まっていたのです。ところが、平成16年度には短大を評価する機関がなく、やっと17年度からスタートしたので、平成17年から22年の間に、まず第1回目の評価を受けなければならない

ない、ということなのです。1回目の評価を受けたら、大きな構造変化が無い限り7年間は有効なのですが、その間に次の第2回目の評価、第2回目から7年間の間に第3回、・・・という具合に続いていきます。

この認証評価は誰でもできるというわけではないのです。文部科学省が認めた評価機関でないと評価ができません。現時点では、短大を評価できる機関は、2つしかありません。(財)短期大学基準協会と(独)大学評価・学位授与機構です。この2つだけが短大を評価できます。大学基準協会も短大を評価する準備を進めていると聞いています。四年制大学は他にも最近(財)日本高等教育評価機構というのが認められました。これからどんどん増えてくると思います。いずれは民間の企業も手を上げて、認証評価機関になるところが出てくる可能性はあります。複数ある評価機関の中で、どこの評価機関の評価を受けるかというのは、それぞれの短期大学が自分で勝手に決めることができます。文部科学省の認証を得た評価機関であれば、どこを選んでも構わない。1回目は 評価機関、2回目は別の、 評価機関でも構いません、また複数の評価機関から受けても構いません、というものなのです。ただし、ほとんどの短期大学は一番馴染みの深い短期大学基準協会の評価を受けるという方向で動いています。

第三者評価の基本思想

- 「短期大学評価基準」*に基づく評価である。
* 10の「評価領域」に区分し、その各々を2～5に細分化した「評価項目」のそれぞれに「評価の観点」を定義している。
- しかし、画一的に基準を適用するのではなく、各短大の個性を尊重した評価とする。格付け評価、ランキング評価ではなく、達成度評価的性格が強い。
- ピアレビュー（同分野の同僚による評価）であり、評価する側とされる側は対等な関係にある。
- 各短大の自己点検・評価に基づく評価であり、その主体的改革・改善を支援することに重点をおく。
- 教育活動を中心とした評価であり、短大教育の向上・充実に資する評価とする。

5

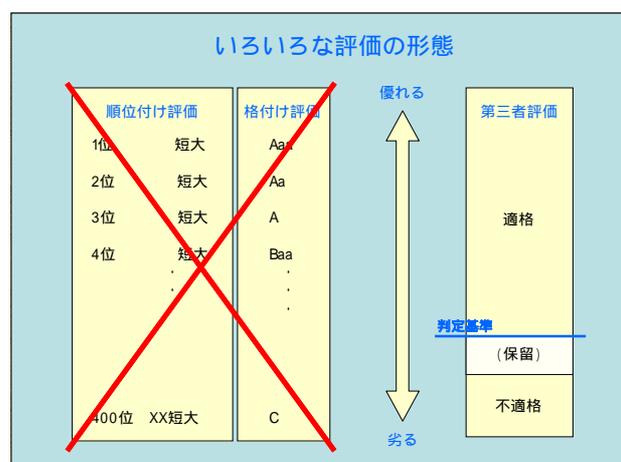
第三者評価の基本思想

これから先お話しすることは、短期大学基準協会の考えている第三者評価に限定してお話しします。他の評価機関は別の考えを持って、別のスタンダードで評価します。

ということが基本思想かと申しますと、まず「短期大学評価基準」というものがあります。これは短期大学の様々なアクティビティを10の《評価領域》に分けて、その《評価領域》のそれぞれをまたいくつかに細分化して、32個の《評価項目》というものを設けます。そしてそれぞれの評価項目に対して、《評価の視点》というものを定義しておりまして、それに従って項目ごとに「か×か」といった評価を下します。その項目別評価を総合して領域別評価がなされ、全部で10領域の評価を総合的に見て、短期大学全体として適格なのか不適格なのかということ判断していくものです。

ただし、短期大学、特に私立短期大学はそれぞれの学校の建学の理念に従って、個性豊かなオペレーションをしております。ですから、一つの同じ物差しですべてを計るということは事実上できませんし、またすべきことでもありません。各短大の個性を尊重することが、基本的な考えです。

それからもう一つ、格付け評価であるとか、ランキング評価といったものではありません。格付け評価というのは、これはよく会社の評価、会社が発行する社債とかを評価するのに使うもので、代表的なものに、スタンダード・アンド・プアーズ、あるいはムーディーズとか、日本にもいくつかありますが、そういう格付け機関が評価します。この会社はAAAとか、Bとか、Cとか、そのような評価をいたします。あるいは、就職率No.1



の短大はどこ、No.2はどこというように順位付けをする評価があります。しかし、短期大学基準協会が行う評価は、そのようなものではありません。どういうものかと言うと、ある判定基準があって、それより上か下かという、非常に単純なものなのです。この判定基準から上であれば「適格」、下回ったら「不適格」である。ただし、不適格とされても、ある一定の保留期間を設けて、この期間に不十分な点が改善されれば適格にしますという、言ってみれば不適格という評価をくだすまでの執行猶予期間をおく場合もあります。

ピアレビューという言葉があります。これはご存じの方も多いと思いますが、同じ分野の、同じ仲間が仲間通しを評価しあうというのが、ピアレビューです。ピアというのは、peer(同等の人、同輩)です。誰か例えば国税局のようなところから査察にくるというイメージではなくて、同じ仲間通しが評価しあう。それが基本的な考え方です。ですから、評価する側とされる側に、決して上下関係があるのではなく、同じ立場で、お互いに助け合いの精神でやりましょうというのが、短期大学基準協会の第三者評価の基本的な考え方です。この短大はダメだという烙印を押すのが目的ではなく、評価を受ける短期大学が主体的に改善・改革をしていこうという努力を側面から支援しようというのが根本です。それから短期大学のオペレーションには、いろいろな要素があります。研究や社会貢献もあれば、財務体質もあるでしょう。その中で何に最も重点を置くかといえ、それは何と言っても教育です。教育の中身と方法そしてその成果を中心に評価します。

第三者評価の方法

- 会員校には、評価員候補* とALO** (Accreditation Liaison Officer) を選任することが要請されている。
 - * 短基協会員校は原則として入学定員300人以下の場合1名、301名以上の場合2名の評価員候補を推薦する。
 - ** 学内において自己点検・評価活動と報告書作成の中心となり、また短基協や評価チームに対して短大側の窓口となる。
- 評価員候補から選任された評価チームが自己点検・評価報告書の書面調査と訪問調査により、領域別評価を行い、その結果を総合的に判断して、第三者評価委員会が機関別評価を行う。(次ページ参照)
- 機関別評価は「適格」「不適格」の二段階。不適格でも、改善の見通しがあれば「保留」とし、一定期間後改善実績が認められれば適格とする。

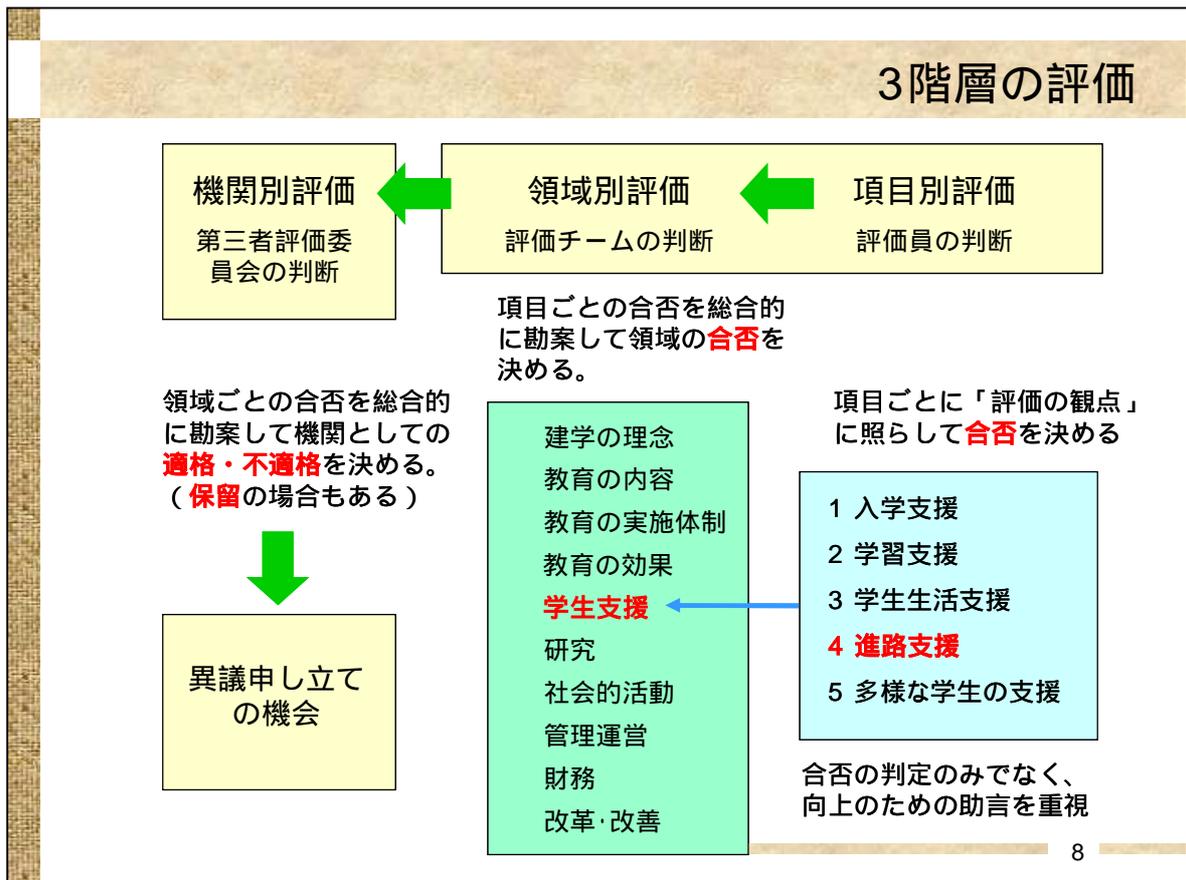
第三者評価の方法

では、どうやって評価するか。短期大学基準協会の会員校というのは、従来、日本私立短期大学協会の会員校であれば自動的に短期大学基準協会の会員校でもあったわけです。現在でも財団法人化する前の会員は、新しい財団法人短期大学基準協会の会員になります。ただし、登録作業が必要です。登録さえすれば、自動的に会員になれます。会員になると、評価員候補と、ALO (Accreditation Liaison Officer) という、ちょっと耳慣れないかもしれませんが、そういう人を決めてくださいと要求されます。

評価員候補というのは、別の短期大学を評価する人材です。ALOというのは、自校を代表して、短期大学基準協会あるいは評価チームと折衝する窓口になる人で、一般的には自分のところの自己点検・評価活動を統括する立場も兼ねます。

評価員候補は他校を評価するわけですから、それに相応しい見識を備えた人でなければなりません。一応 A. 理事長・学長クラス、B. 幹部レベル教員、C. 中堅レベル教員、D. 事務局長・法人本部長クラス、と4つの区分を設けていまして、そのどこかに、入学定員300名までは1名、301名以上は2名出してくださいと各短大にお願いしていまして、すでに何百人かの名前を出していただいております。その中から、実際に当年度に評価にあたる人を選び出し、1評価校あたり原則として5人を1チームとして編成します。そのチームメンバーの方々が調査に当たるということになります。

ALOに対しても、評価員候補に対しても、初めてなるわけですから、綿密な事前研修を行います。



三階層の評価

どうやって評価するのか。これも先ほど申し上げました10の領域、すなわち、
 . 建学の理念、
 . 教育の内容、
 . 教育の実施体制、
 . 教育の効果、
 . 学生支援、
 . 研究、
 . 社会的活動、
 . 管理運営、
 . 財務、
 . 改革・改善の10に分かれています。その一つ一つに項目別評価があります。例えば、5番目の学生支援という領域の中に、1. 入学支援、2. 学習支援、3. 学生生活支援、4. 進路支援、5. 多様な学生の支援というのがあり、この4番目に進路支援という項目があり、これが就職担当者に関係が深いわけです。

評価員5名(4名または6名の場合もあります)の一人ひとりが、この評価項目について、それぞれの評価員個人の判断で、これは、これも、これは×、というふうに考えるわけです。それを集大成しまして、評価チームの総意として、例えば第 領域は、全体としてか×かということを考える。そこまでが評価チームの仕事なのです。

そしてその結果を、短期大学基準協会の第三者評価委員会というところで審議をして、この短大は適格か、不適格かということの原案を決めます。その原案を当該短大に内示として伝えるわけです。あなたのところは、こういう理由で不適格でしたということ伝えてとします。そうすると、それを聞いた短大が、“それはとんでもない！うちが不適格なんてことはおかしい。事実を誤認されているのではないですか?!”といったような、異議申し立てをすることができます。あるいは適格と認定されていても、公表される内容に当該校から見れば好ましくない表現がある場合にも、意見を申し出ることがあります。

比較的簡単な意見の場合は第三者評価委員会の範囲で対処されますが、適格・不適格に絡

むような重要な異議申し立てがなされた場合には、今度は第三者評価審査委員会という別の委員会が開催され、そこで第三者評価委員会が下した結論が間違っていなかったどうかを審査します。結果としてどちらの言い分が正しいかということを判断し、「やはり不適格です」と言うか、「不適格といったけれど、保留とします」、あるいは「適格です」という結論を出します。そして最終的に相手校に通知されて、いずれは公表されます。どのような形で、どこまで公表するかということは、まだはっきりとは決まっていないのですが、とにかく公表されます。評価された短大としては公表内容についてたいへんに神経を尖らせるものですが、それは短大基準協会の社会に対する説明責任と捉える必要があります。

これが短期大学基準協会の実施しようとしている第三者評価のイロハ、入門コースです。

2. 具体的プロセス

評価の申し込みと準備

- 評価希望校は前年7月末までに短基協に申し込む。9月には翌年度評価校が正式決定する。
(17年度は30校が確定、18年度以降は50～80校/年)
- 短基協の所定様式に則って、自己点検・評価報告書を作成する。(詳細なマニュアルが用意されている。)
 - ・ 評価領域・評価項目に対応して記述する。
 - ・ 自校の事情に応じて、一部の記述を略したり、特記事項を加えたりすることもできる。(出来る限り個性を反映するため)
 - ・ 前年度の状況を中心に記述するが、過去3年分のデータが要求される項目もある。
 - ・ 全体で100ページを目処とする。(ほかに添付資料)
- ALOは評価チームに自己点検・評価報告書を送り、評価チーム責任者と訪問調査の日程調整などに当たる。

9

2. 具体的プロセス

評価の申し込みと準備

では、具体的にどのように進めていくかということですが、評価の希望は、何も今年しなければならないというものではありません。来年でも、再来年でも構わない。平成22年度までに受ければよいのです。来年受けようとする短大は、その前年度の7月末までに短期大学基準協会に申し込みます。そして9月には、どこの短大が来年評価を受けるのかということ

が決定されます。7月とか9月という月は、年度によって変わるかもしれませんが、それほど確定的には思わないでください。とにかく大切なのは、申し込んで初めて決まるということをご理解ください。待っていたら、誰かが決めてくれるわけではありません。自分で手を挙げなければいけないのです。

そして今年度（平成17年度）には、30校が手を挙げました。現在、30校のそれぞれに評価チームが割り当てられて、作業が進行しているところです。18年度は、50校ほどが手を挙げているように聞いております。現在、約380校が短期大学基準協会の会員校になっておりますので、それらの短大が6年の内に評価を受けることになるわけですから、平均年60校強ということになるのでしょうか。初年度が30校、翌年が約50校ですから、多い年には70校以上こなさなければならなくなります。

評価を受けようとする短大は、自己点検・評価報告書を作らなければなりません。それは先ほど申しあげました評価領域・評価項目にしたがった形で作成します。詳しい作成マニュアルも出ています。報告書はだいたい100頁くらいの分量に収めることが要求されます。それをまとめるのはALOの仕事です。

評価チームの構成とその調査

- 1評価校あたりチーム責任者1名を含む計5名よりなる評価チームが評価にあたる。（4、6名の場合もある）
- チーム責任者は理事長・学長クラス。評価員は1県おいた近県から選ぶのを原則とし、設置学科の専門性に配慮した人選を行う。事前に周到的な研修を行う。
- 評価チームは自己点検・評価報告書を精読して一次評価を行い、報告書では読み取れない細部や、疑問点などを訪問調査で確認した上、評価チームの「領域別評価」を纏める。
- 訪問調査は原則として約1日半*かける。評価チームは評価校と対等な立場で臨み、改善・向上に資する助言を与えることを旨とする。 * 評価チームにはほぼ3日必要

10

評価チームの構成とその調査

完成した自己点検・評価報告書は、当該短大の評価を担当する評価員のところに送られます。評価員は、届けられた報告書を一生懸命読みます。読んだ結果、項目別にこれは、これは×といったような、だいたいの見当をつけます。もちろん報告書を読んだだけでは判断

できないことは一杯ありますので、実際に相手の学校に行って訪問調査を行います。実質約1日半をかけて調査します。評価員は前日から泊まり込み、宿泊先で事前打合せを行いますから、調査員にとっては、ほぼ3日かかるわけです。当然それ以外にも事前調査や事後の報告書作りに何日も費やしますから、けっこう大変な作業なのです。

評価チームにはチーム責任者をおきます。責任者はさきほど申し上げた4区分の中のA・理事長・学長クラスの中から選ばれます。ALOとの間で、チームを代表して日程調整その他の打合せを行う役割と、評価チームの内部を取りまとめる役割があり、最終的に領域別評価をまとめて、第三者評価委員会に報告する責任があります。

評価結果の公表と評価費用

- 評価チームの「領域別評価」結果は、チーム責任者から短基協の「第三者評価委員会」に報告され、審議の上「機関別評価」の適格・不適格・保留が判定される。
- 第三者評価委員会での判定内容を、評価校に通知し、異議申し立ての機会を与える。異議があった場合、「第三者評価審査委員会」が再審査を行う。
- 以上のプロセスを経た上で、短基協理事会の最終承認を得て、当該年度末に結果が公表される。どのような形でどこまでの情報を公表するかは現在検討中。
- 評価料100万円および評価員の旅費・宿泊費を評価校が負担する。それ以外に短基協年会費が必要。

11

評価結果の公表と評価費用

そして評価チームとして、領域別の評価結果を第三者評価委員会に報告いたします。そこで審議の結果、機関別評価、すなわち短大全体として、適格か不適格か保留かを判断して、第三者評価委員会での結果を相手校に内示します。もし、異議があれば、異議申し立てにより、第三者評価審査委員会を開いて再審査いたします。最終的には、その結果を踏まえて短期大学基準協会の理事会で最終承認を得て、当該年度末、今年度であれば、来年の3月あたりに公表されます。どこまで公表するかということについては、実はまだ詳細までは決まっていません。

それでは一体費用はいくらかかるのかと言いますと、評価料は100万円です。それから評

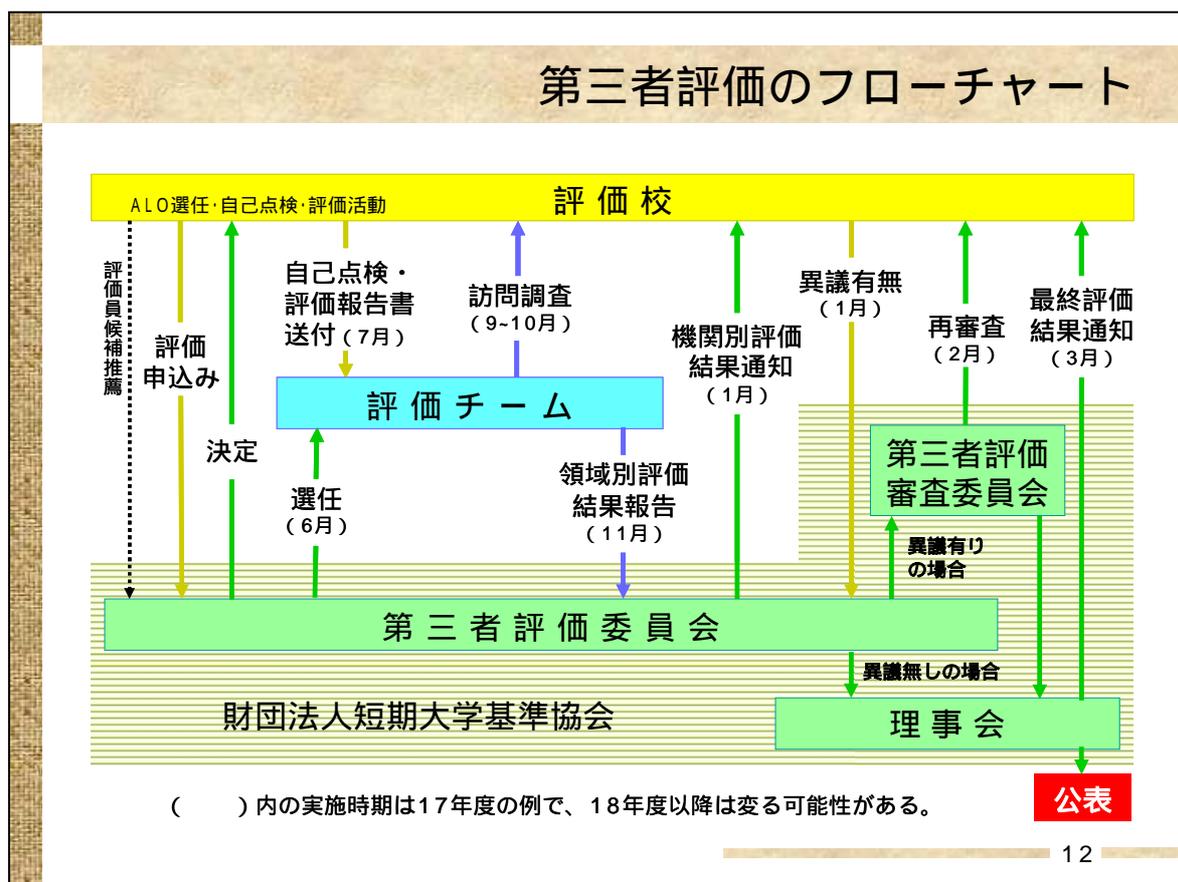
働員の交通費、宿泊費等々は、評価を受ける短大側の負担になります。合計すると、大よそ120～130万円くらいになるのではないかとされています。あまり遠くから、例えば九州の大学を評価するのに北海道から来ていただいたら、交通費がかさみますので、あまり遠くないところから、かと言ってすぐ近くで、志願者獲得の競争相手であるようなところからではまずいというので、一つ置いた隣の県くらいから選ぶというのが原則です。必ずしも原則通りにはいっていませんが、そのような形で動いています。

評価を受ける年度に払う約130万円のほかに、短期大学基準協会の会員であるための年会費を毎年払わなければなりません。今現在では1校あたり6万円プラス在籍学生数1人あたり500円となっています。学生数500人なら31万円、1000人なら56万円となります。

第三者評価のフローチャート

さてこれまでお話ししてきたことをフローチャートに表すと、この図のようになります。なんだかずいぶん複雑なように見えますが、少し慣れればそれほどでもないでしょう。

今年は最初ですので、評価する方もされる方も何かと勝手がわからず、苦労しますが、年々回を重ねるにつれてノウハウが蓄積されていくと思います。



補注： 就職担当者研修会資料では、最右端の<最終評価結果通知>のところの縦線で、最上端の上向きの矢尻が抜けていましたので、資料をお手持ちの方は訂正をお願いします。

■ 評価領域 「学生支援」

評価項目 4 「進路支援が行われていること」

評価の観点：

- (1) 就職支援のための教職員の組織が整備され適切に活動しているか
- (2) 就職支援室等が完備され、学生に必要な情報が提供できているか
- (3) 就職のための資格取得、就職試験対策などの支援はなされているか
- (4) 就職内定率（3/31現在）は十分な水準か

■ 直接的とはいえないが関連項目として、
評価領域 「教育目標の達成度と教育の効果」

評価項目 2 「学生の卒業後評価への取組みの努力が見られること」

評価の観点：

- (1) 専門就職（学習した分野に関連する就職）の割合は充分か
- (2) 卒業生の就職先からの評価について意見を聴取しているか

3 . 就職関連の評価

評価領域・項目・観点

ここまでが一般論としての第三者評価の話です。さてここからは、いよいよ就職担当者にとって、一体どうなのかということの話をしたと思います。

先ほど申し上げました評価領域 に『学生支援』という項目がありました。その中に評価項目 4 というのがありまして、「進路支援が行われていること」という題名になっています。今日ここにいらっしゃっている皆さんは、まさにその進路支援を行っている方ばかりですから、「行われていること」だけであれば、みんな になるわけです。

どのような見方で評価するかと申しますと、

(1) 就職支援のための教職員の組織が整備され適切に活動しているか。・・・いかがでしょうか。皆さんのところは教職員の組織がちゃんと組織されていますか。就職支援のための組織がきちんとできているのか、またそれが職員だけ、教員だけというのではなくて、教員と職員が協力し合って、動いている組織になっているかどうかというのが評価の観点の 1 番目です。その次が、

(2) 就職支援室等が完備され、学生に必要な情報が提供できているか。・・・今日いらっしゃっている皆さん方のところにも、例えば就職課とかキャリアサポート課とか、キャリアセンターとか、名前は違ってもしかたところがあると思いますが、いずれにしても就職支援を主たる目的とする組織や部屋があって、そこに例えば求人票とか企業の案内といった必

要な資料が完備されていて、学生がすぐに見やすい状況になっているのか、ということが2番目の観点です。それから、

(3) 就職のための資格取得、就職試験対策などの支援はなされているか。・・・資格取得という話は、最近、話題が豊富ですが、いろいろな意味で就職支援に役立つ。資格そのものが役立つかどうかは別として、資格を取ろうという努力、前向きな努力は大いに評価されると理解しています。最後に、

(4) 就職内定率は十分な水準か。何をもって充分かというのは難しい問題ですが、短大全体の就職内定率の統計としては、約90%です。では、我が短大は85%だからダメなのかと言うと、これは必ずしもそうとは言い切れない。あるいは95%だから、威張っていいかと言えばそうでもありません。何故ならば、分野によって違います。地域によっても違います。いろいろな条件によって異なりますので、必ずしも一つの物差しで90%以上は、以下は×だとは言い切れません。いろいろな要因を考慮して、最終的に判断されるものです。

直接的とは必ずしも言えないのですが、就職支援に関係している話として、評価領域の「教育目標の達成度と教育の効果」というところに、評価項目2として、「学生の卒業後評価への取組みの努力が見られること」というのがあります。つまり送り出してしまったら、就職させてしまったらもういいよ、というのではないということです。評価の観点としては、

(1) 専門就職(学習した分野に関連する就職)の割合は充分か。例えば保育学科に学んだのだけでも、一般企業に就職してしまったとか、これはそれ自体絶対いけないということではないのですが、極端に多いのは問題です。それがどのくらいの割合なのか。ということが一つの観点です。それから、

(2) 卒業生の就職先からの評価について意見を聴取しているか。これは皆さん方のお仕事にもかなり関係してくると思うのですが、就職させたらそのままではなく、ちゃんとアフターケアをしていますかという観点です。後ほど、この会でも話がでてくるかと思いますが、離職率の問題です。3年以内の離職率、俗に7・5・3と言われています。中学校を卒業して就職した場合は、7割が3年以内に離職している。高等学校は5割、大学は3割。短大はその中間の4割が離職しているという統計がございます。いろいろな事情があつてそうなのではと思うのですが、そういったことで、事後のフォローがどこまでなされているかということもチェックされる項目になっています。

就職担当者は何をすればよいか

では就職担当者はそういったことを念頭において、何をすればいいのかということを考えてみましょう。これは言ってみれば当たり前のことですが、第三者評価のために何かをするということは、原則として全く必要ありません。ちゃんと就職支援の仕事をしていて、学生からも満足され、あるいは就職先からも評価され、信頼される存在である。これが一番大事なことです。それが実現していれば自動的に第三者評価も、二重丸がつく筈です。

それから先ほどのチャートで示しましたように、評価の観点とはいっても、決して定量的に数字で表されるものではありません。確かに就職内定率は数字で出ますが、それとても先ほど申しましたように、ある数字で区切って、～以上は、以下は×というふうには決して

言えません。かなり定性的な判断、全体を勘案した総合的な判断に落ち着かざるを得ません。ですから、結果として、非常に大きな問題もなく、そこそこやっていれば、実際問題としてまず合格と判定されると考えてよいでしょう。

就職担当者は何をすればよいか

- 第三者評価のために何か特別のことをする必要はない。なすべき業務に最善を尽くし、学生からも就職先からも信頼される存在となること。 領域 項目3 観点(5)
- 「評価の観点」は定性的な表現であり、絶対的・定量的な判定基準ではない。最も定量的な内定率でさえ、地域や分野を考慮した相対的判断を要する。
- したがって大きな不具合がなければ「合」となるが、それは最低基準をクリアしているというに過ぎない。さらなる改善・向上に向けた課題の指摘と、その解決への助言を与えることが、この評価の主眼である。
- そうした指摘や助言を真摯に受け止め、改善・向上への糧として欲しい。

14

しかし、実は、そこで適格ということに満足をしてはいけません。もちろん不適格よりはいいに決まっていますが、適格だからといって安心してはいけません。それはあくまでも短期大学として、最低の基準を満たしていますよということを保証しているに過ぎないのです。ですから、同じ適格であっても、とてもすばらしい適格と、やっとクリアーしましたという適格と、いろいろあるのです。やっとクリアーしましたというところには、評価員から評価校に対して、もっとこういうところを改善したら良いのではないですかというアドバイスを与える。それによって評価を受けた短大が、よりよい就職支援活動ができるようになる。適格であった学校が、さらによりよい高いレベルをめざしていく。これが第三者評価の大きな狙いなのです。仮に不適格な場合でも、一定期間の間に改善の余地があると認められた場合には、保留という措置もあることは前に申し上げたとおりです。

この第三者評価は、何度も繰り返すようですが、落とすための評価ではなく、個々の短大を、ひいては短大全体を向上改善するためのものだというのを、よく頭に留めてください。

就職支援の重要性

さて、就職支援というのは、冒頭にもお話いたしましたが大変重要な役割を担っています。学生の身分から社会人になっていく。それもわずか2年という短い期間の中で、言っ

てみれば高校4年生といった雰囲気のある学生に対して、兎にも角にもちゃんとした社会人になるという橋渡しの仕事が就職支援の仕事です。ですから、これは単純に事務作業というか、就職先の斡旋のための作業というのではなく、現代の短期大学教育というものの非常に重要なポイントであると考えたいと思います。

就職支援の重要性

- 就職支援は学生から社会人への橋渡しであり、単なる事務作業ではなく、「短大教育」の一環と捉えるべきである。また、就職率の高さが志願動機につながることから、「短大経営」の要の一つでもある。
- 就職担当者にとっては、就職先斡旋という機能にとどまらず、キャリア教育、キャリアカウンセリング、などといった機能がさらに重要になってくる。
- 効果的な就職支援には、就職担当者と教員との緊密かつ効果的な連携が不可欠である。 領域 項目4 観点(3)
- 第三者評価においても、これらの諸点が就職支援関連のチェックポイントになるう。

～～就職担当者諸氏のご健闘を祈る！～～

15

それから、あそこの短大に行けば良いところに就職できそうだ、就職率が非常に高い、希望すればほとんど100%入れるといったことが、短期大学を志願する高校生にとって、選択の重要な要素になっています。短大は、昨今、定員割れなど、非常に厳しい状況にあります。就職率が高いということは、志願者を獲得する大きなファクターであって、さらに大きく言えば、短大の安定経営を支える非常に大きな要因であると言えるかと思います。

ここにいらっしゃる二百何十名かの就職担当者が、単に就職先を紹介しようという、あるいは就職先と学生とのマッチングをとりましようという次元に留まらないで、もっと学生を社会人として育てていくため、あるいは自分の進路を見極めさせるために、カウンセリング、ガイダンス、コンサルティング、そういった要素をどんどん取り入れていただきたいと考えております。そのために、冒頭にご紹介しました中央職業能力開発協会のようなアプローチも一つの有効な手段であろうと考えております。

それからもう一つは、キャリア教育、これは教育なのです。教育ですから、教員と就職担当の職員の連携が大変大事です。大事ですが、どこの大学でもそう理想的にはいかない場合が多いようです。教員と職員がぴったり一体となって、それぞれの持ち分を生かしながら協力しあっているかどうか。これはこれから皆が取り組むべき問題です。就職担当者の皆さん

は自分たちだけではどうにもならないと思っていらっしゃると思うのですが、当然、それは上層部、理事長や学長などにも働きかけて、あるいは教員ともなるべくコミュニケーションを密にして、本当に両者が手を携えて、就職支援、キャリアディベロップメントといったことに対して力を合わせていくということが、大変大事になって来ようかと思えます。これらのことがうまくいっていれば、第三者評価は間違いなく、二重丸の適格という評価が得られると思えます。就職担当者のご健闘を期待したいと思います。

第三者評価の

三つの視点

評価校の主体的改革を支援する

短期大学全体の向上発展に資する

新しい評価文化を確立する

16

第三者評価の三つの視点

まとめですが、第三者評価には3つの視点があります。

まず第一は、評価を受ける学校が、法律で決まっているから受けなければならない、押し付けられたものであると受動的に受け止めるのではなく、自分たちが主体的な意図をもって改善していこう、向上していこうという、主体的な改善・改革活動を外から支援してくれるのが、第三者評価だということをまず頭に入れてください。

二番目は、当該評価校だけの問題ではなく、人を評価するということは、自分が評価されるということでもあるのです。評価する人が評価されるのです。評価を通じてお互いに学び合う姿勢が大事なのです。そういったことが、今年30校受け、来年50校受け、…だんだん増えていくことによって、短期大学全体の向上に寄与する、これが2番目のポイントです。

三番目、これが一番難しい話ですが、こういった評価という文化は日本の大学にはありま

せんでした。アメリカではアクレディテーションというのは、100年の歴史があると聞いていますが、日本にはこれまでありませんでした。日本人の習性として、なんとなく相手にあれこれ言うということが苦手で、やんわり、ぼんやりとしか言えないというのがあるわけですが、そういった日本の文化の中で、相手を評価する、あるいは相手から評価されて、それを自分の改善・改革の中に生かしていく、そういう文化は全くこれまでの大学になかったことですが、それを今年から始めようとしているわけです。そういう意味で新しい評価文化を確立するというのが、この第三者評価の最後の大きなポイントです。繰り返しますと、三つの視点 評価校の主体的改革を支援する。短期大学全体の向上発展に資する。新しい評価文化を確立する。以上の3つです。

これでおしまいですが、いかがでしょう、少しは皆さんの第三者評価への理解が増したでしょうか。冒頭に申し上げた理解度が3.か、できれば4.に上がったことと期待します。大変長い間ご清聴有難うございました。

【了】

補足：自己点検・評価報告書の記載内容について

研修会のアンケートで、もう少し詳しい内容を知りたいという声がありました。講演では自己点検・評価報告書の作成についてあまり触れませんでしたので、ここで多少補足しておきます。またどのような視点で評価するかについても併せて私見を記します。

まず、報告書は自由に書いてよいというわけではないことをご理解ください。評価員が読みやすく理解しやすいように、短大基準協会が用意した「自己点検・評価報告書作成マニュアル」*（以下マニュアルという）に沿って記載します。マニュアルに要求されている内容を簡潔的確に記述することが大事です。

以下、マニュアルの《 学生支援》【進路支援について】の順序に沿いながら、具体的に説明しましょう。アンダーラインの箇所は評価の視点として重要と思われるものです。

（ * <http://www.tankikyo.jp/evaluation/index.html> からダウンロードできます。）

1) 就職状況一覧表 評価領域、評価項目4の(4)

過去3年分の就職データを学科別及び合計で示します。マニュアルに示されている表をベースにしますが、各短大で普段使っている様式でも構いません。下の例はマニュアルの表をもう少し詳しくしたのですが、学校によっては(e)と(f)を区分していないところもあるでしょう。あるいは(f)は(c)に含めないで、便宜上(h)に入れているところもあるかも知れません。いずれにしても一般に(f)はあまり多くないので大勢に影響はないでしょう。

		平成(X-2)年	平成(X-1)年	平成(X)年
A 学科	(a) 卒業者数	人	人	人
	(b) 進学・留学希望者数 (b)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(c) 就職希望者数 (c)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(d) 就職者数 (d)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	就職率 (d)/(c)	(%)	(%)	(%)
	(e) 学校斡旋就職者数 (e)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(f) 自己開拓就職者数 (f)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(g) 就職未定者数 (g)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(h) 進路未定・不明・その他 (h)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
B 学科	(a) 卒業者数	人	人	人
	(b) 進学・留学希望者数 (b)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(c) 就職希望者数 (c)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(d) 就職者数 (d)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	就職率 (d)/(c)	(%)	(%)	(%)
	(e) 学校斡旋就職者数 (e)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(f) 自己開拓就職者数 (f)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(g) 就職未定者数 (g)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(h) 進路未定・不明・その他 (h)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
合 計	(a) 卒業者数	人	人	人
	(b) 進学・留学希望者数 (b)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(c) 就職希望者数 (c)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(d) 就職者数 (d)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	就職率 (d)/(c)	(%)	(%)	(%)
	(e) 学校斡旋就職者数 (e)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(f) 自己開拓就職者数 (f)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(g) 就職未定者数 (g)/(c)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	(h) 進路未定・不明・その他 (h)/(a)	人 (%)	人 (%)	人 (%)

大事なのは就職率：(d) / (c) をいかに上げるかということと、(h)の大部分を占める NEET、フリーター層をいかにゼロに近づけるかということでしょうから、それらが見える形になっていれば良いわけです。(h)には卒業後すぐ結婚するとか、必ずしも全部がNEET、フリーターではないでしょうから、中身をさらに細分化できればいいのですが、現実にはかなり難しいと思います。このほか卒業生全体に占める就職者の割合(d) / (a) という指標も時には使われますが、これは進学・留学者数の多寡によって左右されますから、この数値だけで単純に就職実績を比較することはできません。

日短協就職問題委員会の平成 16 年度アンケート調査結果によれば、全国 386 私立短大の平均で、就職希望率：(c) / (a)が 74.0%、就職率：(d) / (c)が 90.5%でした。(d) / (a)では 67.0%にあたります。また大学や専門学校等への進学者が 13.6%、一時的な仕事に就いた者が 6.6%、その他が 12.8%となっています。就職率が 90.5%という平均値以上であるかどうかも第三者評価の視点の一つにはなりますが、講演でも述べたように、学修分野や地域などの差により一概に即断はできません。それよりもむしろ、与えられた条件の中でいかに努力して就職率を維持あるいは改善しているかが問われると思います。

この表のほかに、就職者・就職先一覧表などの印刷物があれば、添付資料として、あるいは訪問調査時閲覧資料として参考に供します。

2) 就職支援のための組織や体制(教員、職員) 評価領域、評価項目4の(1)

どこの短大にも就職課とかキャリアセンターとか名称は違って、就職支援のための組織があるはずですが。その学内組織図上での位置づけ、スタッフ数(専任・兼任、常勤・非常勤、教員・職員の別なども含めて)、経費予算、具体的にどのような業務を担当しているか、などといった点を具体的に記述します。またこうした組織とは別に、就職委員会といったような委員会体制を持っていれば、それについてもその構成、機能などについて述べます。

ここでは、就職支援が学内の重要な機能として、組織的にきちんと位置づけられているか、就職希望者数に対して十分なスタッフが配置されているか、などが問題にされます。中でも特に重要なことの一つは、教員と職員の間でいかに密接な協力関係が構築されているかということでしょう。もう一つ大事なことは、就職支援スタッフが単なる就職先紹介業務にとどまらず、就職に悩む学生のカウンセラー的な役割を果たす必要が増していることで、スタッフがそのような面でトレーニングを積んでいるかといった視点も必要になってきています。

さらに言えば、どちらかといえば事務業務である就職支援と、教育業務であるキャリア教育、資格取得や就職試験対策などとの境界がなくなりつつあるのが現状です。これらをいかに有機的に結びつけて、就職状況を改善しているか、そうするためにどのような組織体制が取られているかといった視点が今後はますます重要になってくると考えられます。

3) 就職支援室、就職資料室の現状 評価領域、評価項目4の(2)

この項は物理的にどのような場所で学生にどのような就職支援を提供しているかを記述します。学生の便宜性という観点から、たとえば学生が入りやすい部屋か、開室時間は十分長いか、資料が見やすいように整理されているか、スタッフは親切に対応してくれるか、あるいは企業等の採用環境の変化を正しく把握しているか、十分な求人件数を確保しているか、

就職先からも学生や教員からも信頼される存在となっているか、などが評価対象になるでしょう。部屋やその雰囲気などは報告書には書きにくい面もありますから、それらは訪問調査の際にチェックされます。

単に資料提供や相談にのるだけでなく、先に書いた(h)の NEET、フリーター層を減らすため、言い換えれば就職意識を高めるために、どんな施策をとっているか、たとえば外部講師による講演とか、卒業生による社会体験談とか、模擬面接会、保護者を交えた相談会、その他いろいろな試みを行っているかどうかといった点も重要です。

4) 就職率及び就職先に対する学長等の意見 評価領域 評価項目 4 全体

この項は学長や学科長が就職状況をどう受け止めているかを書くものです。昨今就職問題が短大全体において重要な位置づけになっていて、学長や学科長も大いに関心を払う必要があります。この項には学長、学科長にそういった所感や決意などを述べてもらうものです。

講演でも述べたように、就職に強いという声価が志願者獲得のキーになり、短大経営の重要な要素となっていることを、学長、学科長がきちんと認識して、その改善向上のためにリーダーシップを発揮しているか否かが評価されます。

以上がマニュアルで指示されている就職関連の4つの項目です(5番目に進学、留学に関する項目がありますが)、これらについて記載した上で、さらにその項目以外に、就職関連で特に力を入れているような施策があれば、それも特記事項として追加することができます。

また複数の学科があり、学科ごとに就職支援のあり方が異なるような場合、その記述方法まで学科間で不統一なことがあります。できるだけ工夫して読み手に混乱を与えないように配慮して欲しいものです。これは複数学科を擁する短大では、就職支援にかかわらず、すべての領域で心して欲しいことといえます。

全体で100ページを少し超える程度の自己点検・評価報告書の中で、就職支援に関連する項目には、およそ4~8ページを割いている短大が多いようです。もちろん長々と書くことより、いかに簡潔で要点を衝いた記述になっているかが大切です。評価員も人の子ですから、報告書が読みやすく、理解しやすくできていると、つい好意的な評価をしなくなるのではないのでしょうか。

またこの他に、《教育目標の達成度と教育の効果》【学生による卒業後の評価、卒業生に対する評価について】で、専門就職の状況、就職先からの評価、などについて記述する必要があります。(評価領域 評価項目 2)

これらはどちらかといえば教員サイドで記述するものですが、就職担当者にとっても関係が深く、データ提供などで協力する必要があると思います。

以上