2020年度
新潟薬科大学外部評価報告書

2020年9月

新潟薬科大学外部評価委員会

目　次

○ 外部評価委員名簿　1

○ 外部評価実施のプロセス　2

○ 本文の構成について　2

○ 総評　3～4

○ 外部評価結果まとめ　5

○ 基準別評価　6～11

外部評価委員名簿

（区分内、五十音順）

氏　　名	所属及び職名
◎○ 濱口　　哲	元新潟大学理事（企画・評価担当）・副学長
○ 門脇　基二	新潟工科大学理事・副学長
○ 吉田　　真	高崎健康福祉大学薬学部・教授
浅野　和男	株式会社ブルボン常務取締役
佐藤　宏之	公益社団法人新潟県薬剤師会会長
夏目　久義	新潟市秋葉区長

◎：委員長　　　○：大学関係委員

外部評価実施のプロセス

2020年8月7日 ～8月31日	各委員は「2020年度新潟薬科大学自己点検・評価報告書」（以下、「自己点検・評価報告書」）及び自己点検・評価根拠資料を基に書面にて評価を行い、評価・意見及び提言等を委員長へ提出。 大学関係委員３名はさらに点検・評価項目毎に評定を付して評価を行う。
2020年9月1日 ～9月15日	各委員から提出された評価・意見・提言等に基づき、委員長による「外部評価報告書（原案)」を作成。
2020年9月16日 ～9月23日	各委員による「外部評価報告書（原案)」の確認、意見の委員長への提出。
2020年9月25日	「外部評価報告書」の確定。
2020年9月28日	「外部評価報告書」を新潟薬科大学大学評価室に提出。 （以後、大学評価室から学長代行に提出)

上記と並行して、新潟薬科大学から外部評価委員に意見・提言を求めた質問書に対して、各委員は回答コメントシートを作成し、これをとりまとめの上、外部評価報告書と合せて大学へ提出。

本文の構成について

本報告書は、「自己点検・評価報告書」を基にした書面審査による外部評価の結果をまとめたものであり、本文の構成は、自己点検・評価報告書の構成に倣い、次のとおりとした。

（１）自己点検・評価報告書の観点１～１０－２の各基準ごとに概評を述べた。
（２）優れた取組みと評価できる点についての記述には、二重下線（ ＿＿＿ ）を、さらなる改善が求められる点についての記述には、波線（ ～～～ ）を付した。
（３）大学関係委員３名による中項目ごとの評価及び基準の総合評価は以下のSからCの４段階評定とした（p5)。

S	基準を満たし、さらに特筆すべき取組みを行っている。独自性がある。
A	基準を満たしている。
B	概ね基準を満たしているが、改善の余地がある。
C	基準を満たしていない。

総　評

まず第 1 に、自己点検・評価とそれに基づく外部評価を毎年行われている大学の努力に敬意を表したいと思います。自己点検評価を恒常的に行うことにより、大学の諸機能の改善に繋げていくループを構築することは、大学が 1 つの事業体として運営されている以上必須のことです。とりわけ、今日の大学が決して一様のものでなく、各大学の理念目標に即した多様な高等教育機関としての発展を図ることが求められている中で、このことは極めて重要な意義を持っています。もちろん、現状はまだまだ発展途上であるかもしれません。大学に関わるさまざまな法令や認証評価基準を遵守すること自体が課題になってしまっていることも否定できません。ただ、法令等遵守のための点検作業を通して、各大学がその個性の伸張を図り、自律的な発展を目指していくことが何より重要なことであり、その観点で、この自己点検・評価活動の恒常化を内実の伴うものにしていく努力が必要であると思われます。この外部評価がそのために資するものになることを願います。

この外部評価は、昨年に引き続いて行われているものですので、最初にこの外部評価全体の結果を昨年度の評価結果を含めて一覧表で示しました。全体としては、昨年に比べ、向上が見て取れます。内部質保証、教育課程・学習成果、教員・教員組織、学生支援、教育研究環境で、基準としての総合評価の向上が認められました。昨年度の自己点検・評価結果を踏まえた、関係の方々の努力の証であることは言うまでもありません。ただ、内部質保証の実質化、学生の学修成果を踏まえた大学の教育機能の充実は、高等教育機関の機能の根幹に関わるものであり、今後もさらなる高い目標を掲げて努力を継続されることが期待されます。個々の基準に関する個別の指摘事項については、別途整理しました。

先に、自己点検・評価活動は、あくまで大学の個性の拡張を通じた発展に資すべきものであることを述べましたが、その観点からみると、本学の教育研究上の目的の改訂案が教育研究評議会で決定されたことは前向きなことと評価できます。ただ、そこには、高校生に選ばれる新潟薬科大学、卒業生が自らの武器として社会に対峙していく具体的な個性が何かは、まだまだ見えないことも事実です。「実学一体」という大学の方向性は理解できますが、社会から、高校生からは、それが具体的にどのような付加価値を生み出すことなのか、今一つ得心しにくいのではと思います。困難なことであることは分かりながら敢えて言えば、「実学一体」というまだまだ抽象的な理念・目的の個性を、３ポリシー（学位授与方針、教育課程編成・実施方針、学生の受入れ方針）に裏付けられた具体的な人材育成目標に反映させ、内部質保証の仕組みで磨いていくことが、今後の新潟薬科大

学の個性化と発展に重要なことだと思います。

定員充足率の改善は、本学にとって極めて重要かつ喫緊の課題であると思われます。当分の間 18 歳人口の減少は続きます。学園の３校の統合計画の遅滞により、中・長期の財政計画の立案も停滞していることが自己評価の中で述べられていますが、迫り来る危機への対応を急ぐ必要があると思われます。18 歳時の人口流出の動態を見ると、本学の果たすべき役割もあり得るように思えます。自己評価の中でも「教育研究組織の構造的な見直し、新学部設置など」の検討の必要性が提言されていますが、新型コロナウィルス収束後の新しい社会のあり方も見通して、改めて、高等教育へのニーズ分析と特に新学部設置におけるリスク分析（例えば定員割れなど）を踏まえた新たな人材育成への意欲的な取組みを期待したいと思います。

外部評価結果まとめ

	2020年									2019年
	総合評価	内訳								総合評価
1. 理念・目的	A		1-1	1-2	1-3					A
		外部評価委員Ⅰ	A	B	A					
		外部評価委員Ⅱ	A	B	A					
		外部評価委員Ⅲ	A	B	A					
2. 内部質保証	A		2-1	2-2	2-3	2-4	2-5			B
		外部評価委員Ⅰ	B	A	B	B	B			
		外部評価委員Ⅱ	B	A	B	A	A			
		外部評価委員Ⅲ	B	A	B	B	A			
3. 教育研究組織	B		3-1	3-2						B
		外部評価委員Ⅰ	B	B						
		外部評価委員Ⅱ	B	C						
		外部評価委員Ⅲ	A	B						
4. 教育課程・学習成果	A		4-1	4-2	4-3	4-4	4-5	4-6	4-7	B
		外部評価委員Ⅰ	A	A	A	A	B	B	A	
		外部評価委員Ⅱ	A	A	A	A	A	B	B	
		外部評価委員Ⅲ	A	A	A	A	A	B	A	
5. 学生の受け入れ	B		5-1	5-2	5-3	5-4				B
		外部評価委員Ⅰ	B	B	C	A				
		外部評価委員Ⅱ	B	A	C	B				
		外部評価委員Ⅲ	A	A	C	A				
6. 教員・教員組織	A		6-1	6-2	6-3	6-4	6-5			B
		外部評価委員Ⅰ	A	A	A	A	A			
		外部評価委員Ⅱ	B	A	A	B	B			
		外部評価委員Ⅲ	A	A	A	A	A			
7. 学生支援	A		7-1	7-2	7-3					B
		外部評価委員Ⅰ	A	B	B					
		外部評価委員Ⅱ	A	A	A					
		外部評価委員Ⅲ	A	A	A					
8. 教育研究等環境	A		8-1	8-2	8-3	8-4	8-5	8-6		B
		外部評価委員Ⅰ	A	A	A	B	A	A		
		外部評価委員Ⅱ	A	A	A	B	A	B		
		外部評価委員Ⅲ	A	A	A	B	A	A		
9. 社会連携・社会貢献	A		9-1	9-2	9-3					A
		外部評価委員Ⅰ	B	S	A					
		外部評価委員Ⅱ	B	A	A					
		外部評価委員Ⅲ	A	S	A					
10-1. 大学運営	A		10-1-1	10-1-2	10-1-3	10-1-4	10-1-5	10-1-6		A
		外部評価委員Ⅰ	B	A	A	A	A	A		
		外部評価委員Ⅱ	A	A	A	A	A	A		
		外部評価委員Ⅲ	A	A	A	A	A	A		
10-2. 財務	B		10-2-1	10-2-2						B
		外部評価委員Ⅰ	C	B						
		外部評価委員Ⅱ	C	B						
		外部評価委員Ⅲ	C	B						

基準別評価

基準１　理念・目的

新潟薬科大学の理念・目的は、高等教育機関として相応しく、特徴あるものとして定められ、便覧やホームページで公表されています。学部、研究科の目的が、大学全体の理念・目的と整合性のあるものとして、より統一性のあるものに改訂が進められたことは重要な改善と評価できます。それにより、「実学一体」が具体的な教育課程、３ポリシーの上でより明確に見えるようになり、大学の個性化が伸張されることが期待されます。

ただし、本学に限らず、全国的に、大学院入学希望者が減少しています。教育研究組織として大学院が不可欠なものであることは言うまでもありませんが、大学院の人材育成目的の再構築が不可避な状況です。本学においても、研究科については、実態の分析を踏まえて、研究科における人材育成の目的の確認に始まる根本的検討が必要であると思われます。

また、教員に対しては新任教員研修、学生に対してはオリエンテーションや初年次教育で理念・目的の浸透を図り、本学で学ぶ優位性の認識に繋げる取り組みが計画されていることは期待が持てます。

さらに、実行管理責任を明確にした「中期的な計画」が立案されたことは評価できますが、それを具体的な成果に繋げるためには、計画の実施にかかる財政的基盤の確立が必要と思われます。計画の着実な実施が期待されます。

基準２　内部質保証

「2019 年度自己点検・評価結果及び外部評価結果を受けた改善方針」を策定し、改善に向けた取り組みが計画的に行われていることは評価できます。しかし、「内部質保証のための全学的な方針」は未だ明文化されておらず、「内部質保証」の概念と必要についての講演会が開催されている段階です。大学の個性ある発展のためには、内部質保証は極めて重要です。「全学的方針」策定に向けた取り組みを急ぐとともに、その活動の中で、学内理解が形成され、さらに深化が図られることが望まれます。

３ポリシーの策定については、その承認が 2020 年度にずれ込んだとはいえ、全学のポリシーを踏まえた各部局のポリシー改訂の検討が行われていることは評価できます。しかし、このポリシーの見直しを一過的なものにしないことは何より重要なことです。各部局の自己点検結果にも書かれているように、今後に向けた「定期的検証と改善の仕組み」の整備が望まれます。

この基準に関する外部評価委員の総合評価は A となっています。しかし、この A 評価は現状で十分であるという意味ではなく、現時点で一定水準のことが行われていることを認め、この方向での活動が継続されていくことを期待するという意味にご理解いただきたいと思います。自己点検・評価のための「教育研究活動に対する質的・量的解析」に

ついて、各部局ともに未整備である自覚が表明されています。この点についての確立された解析方法が必ずしもないのが現実であり、現時点で“未整備の自覚”が重要なことだと思われます。全学組織と部局との協働作業を通じて、本学として実効性のある方法論を構築していくことが期待されます。

基準3　教育研究組織

教育研究組織の適切性評価は困難な課題です。その意味で、運営会議で基準策定を計画していることは重要なことであり、急ぐべき課題であると思います。

本学薬学部が信越地域唯一の薬剤師養成機関としての社会的使命を果たし、また、応用生命科学部においてはその教育資源を生かし、意欲的に学科の展開を図っていることは、十分評価できます。一方で、学部定員未充足の課題は深刻なものと認識せざるを得ません。また、一定規模以上の大学として研究科を持つことは必須なものですが、本学に限らず、研究科の人材育成機能の方向性は必ずしも明確ではありません。そうした現状を踏まえ、学内合意を形成しながら教育組織構成の再検討を実施するためには、教育研究組織の適切性に関する基準策定に期待するところは少なくないと思われ、その明確化の取組みに期待します。

基準4　教育課程・学習成果

教育課程については、2019 年から 2020 年にかけて、全学の３ポリシーと整合性を持つものとして、各部局の３ポリシーの整備が行われていることは評価できます。薬学研究科の３ポリシーについては検討の必要性が具体的に認識されており、その改善に期待したいと思います。学習成果の把握は困難な課題ですが、ルーブリックの整備を進めるなど改善の努力が継続されており、近未来を期待したいと思います。

教育課程の編成について、研究科においては、学習成果と授業科目との関係を示すカリキュラムマップが未整備で、授業科目の順次性と体系性に改善が必要です。研究科における自己評価でも、授業科目設置の体系性や「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成のための教育」の点で、低い自己評価となっています。この点は、３ポリシーの設定などとともに、大学院を人材育成システムとして再構築するために必須のことと思われますので、改善をお願いしたいと思います。

また、成績評価基準が学部については整備されたことは評価できますが、大学院においては未整備ですので、適切に定めることが求められます。基準に沿って適切に成績評価が行われていることを組織的に確認することは重要な課題ですが、成績評価結果を組織として担保するための仕組みは未整備で、成績分布の確認など、何らかの手法の導入が期待されます。また、かねてから懸案の成績評価に対する異議申し立て制度の導入は、成績評価の公共化の観点からの重要性を踏まえ、早急の整備が望まれます。

なお、昨年度の評価でも詳細が分からなかった薬学部の履修科目数の管理（CAP 制など）

の方法について、本年度の自己点検・評価報告書でも言及がありませんでしたが、今後、その辺りの考え方と検討状況を確認出来ればと思います。

基準5　学生の受け入れ

入学者受け入れ方針は明確に定められ、周知されています。ただ、入学希望者に求める学力、能力の項目は明記されているものの、その水準、判定基準が明示されていない点については改善が望まれます。

また、推薦入試（指定校推薦）では、調査書と面接のみで合否判定を行っており、知識・能力の評価は必ずしも十分とは言えず、受け入れ学生の適切性を評価する体制の改善が必要であるという自己評価は理解できます。ただ、この問題は、単に学生の適切性評価の問題に留まらず、定員未充足問題と不可分な課題であることには留意が必要であると思われます。

新学科設置は意欲的な取組であり、その設置への考え方は評価できますが、現実に入学希望者が確保できない現実の前では、やはり慎重な再検討が必要になると思われます。応用生命科学科においては、中学校・高等学校教員免許取得を一つの特徴として打ち出していますが、中学校・高等学校教員の今後の採用動向には楽観は許されません。大学院における博士課程の定員未充足は、本学に留まらない深刻な課題で、繰り返しになりますが、社会のニーズを踏まえた研究科における人材育成目標の再検討など、地道な取り組みが必要であると思われます

大学評価室による評価では、マーケッティングに基づく経営戦略強化の必要性が述べられていますが、その指摘は十分理解できます。学生受け入れの課題は、単なる入学者選抜の技術的問題への対応では解決できないものと思われます。18 歳人口減少、高校卒業時の人の移動動態の分析などを踏まえて、運営会議を中心に実施が予定されている、全学的観点での組織の点検・評価の基準の策定と、それを踏まえた効果的な組織のあり方の検討に期待したいと思います。

基準6　教員・教員組織

2020 年 1 月に「新潟薬科大学教員像及び教員組織の編制に関する方針」が策定され、大学が求める教員像と各部局教員組織の編制方針が明文化されたことは、重要な成果であると思います。今後、この編制方針をより具体的かつ定量的なものに発展させて、各組織の運営に必要にして十分な教員組織編制を実現していくことに繋がることを期待しています。

教員配置数はいずれも設置基準教員数を満たしており、特に生命産業創造学科において教員増が図られ、授業科目の専任教員担当率の向上が実現できたことは評価できます。一方、薬学科における教員一人あたりの学生数は、昨年度 27 名が今年度 28 名で、努力課題を大幅に下回っており、改善が見えない点については、計画的な改善策の立案が必

要です。

ＦＤ活動については、「教員組織の編成に関する方針」にも項目を設け、積極的に実施されていることは評価できます。授業方法の改善に関する活動のさらなる充実・推進をお願いしたいと思います。ＦＤへの参加は原則として大学教員の職務上の義務であることを踏まえ、また、教育研究の組織的展開のためにも、100%の教員のＦＤ参加が得られるよう、さらなる努力が期待されます。なお、研究業績の公表も法令上義務化されていることから、全教員の業績の公表を目指したさらなる取組みをお願いしたいと思います。

基準７　学生支援

学生支援に係る大学としての方針が明示され、それに即して学生支援総合センターを中心に支援の充実を図られていることは評価できます。また、成績不振者への支援については、学部との適切な役割分担の下で実施することとしているのも、適切な支援の仕方であると思われます。学修チューター制度、学修サポート室の利用者数が、学生定員の割には少ないように思われますが、制度面で何か特段の理由があるのかどうかを検討の上で、もし課題があるとしたら、必要な改善を図ることが望まれます。

薬学部の卒業者のうち国家試験合格者が 6 割程度に留まっていますので、卒業年次における学習支援の強化が必要であると思われます。また、卒業後にも国家試験を受験する卒業生が少なからずいるものと思われることから、卒業後の未就職者を含め、そのような卒業生に対する支援は重要なことだと思います。もし、その辺りの対応に不十分な点があるとしたら、何らかの体制整備が望まれます。

今年は、新型コロナウィルス蔓延でイレギュラーな対応が迫られているものと思います。今後、新型コロナウィルス蔓延による対応の中でさまざまな観点での支援を必要とする学生が生じることは十分想定できますので、その点についても、学部と学生支援総合センターの間での適切な役割分担の下での対応をお願いしたいところです。

なお、昨年度からの継続的な課題ですが、ハラスメントの問題は重要かつ微妙な問題で、問題が発生した場合には早急な対応が必要になるので、ハラスメント対応マニュアル、対応フローの整備は急がれる課題であると思います。

基準８　教育研究等環境

「教育研究環境の整備に関する方針」「研究推進に関する基本方針」が策定されたことは評価できます。これらの方針が全教員にメールなどで通知されているということですが、今後、この方針と具体的施策との関係の可視化と評価・改善を通じて、構成員への内実を伴う周知が図られることが期待されます。

図書館の整備、学生自習スペースの確保など相応な対応がなされていると思われますが、大学における学習のあり方の転換に対応したラーニングコモンズとしての機能をもったスペースの確保・充実が期待されます。

研究推進のために「重点研究推進プログラム」として２件の研究課題に対する助成を行うとともに、「科研費リトライ支援プログラム」での助成を行っていることは、前向きな取組みと評価できます。また、大学間連携による研究支援が開始されたことは重要なことだと思います。新潟大学の URA による支援が、単なる研究費確保の技術的な情報提供に留まらず、両大学の教員間での研究連携に繋がることが期待されます。

研究時間の確保は重要な課題です。近年、教育・学習成果の実質化が求められ、教員の教育負担の増加、また、管理運営上の仕事の増加により、研究時間の減少が、本学に限らず全国的に指摘されるようになってきており、適切な対応が必要と思われます。教育負担の増加は、個別授業などの教育管理の厳格化が教育課程の体系性の見直しを通じた授業科目の再整理を伴わずに進行していることも一因となっている可能性があります。研究時間の確保の課題についても、点検・評価に当たって基準の枠組みを超えた総合的な観点が重要であると思われます。

なお、情報倫理は重要な問題ですので、教職員に対する情報倫理教育の継続的な実施が望まれます。

基準 9　社会連携・社会貢献

2019 年３月に定めた「社会連携・社会貢献に関する方針」を踏まえて、活発な活動が行われていることが認められます。2020 年２月には新津商工会議所、３月には新潟市秋葉区と包括連携協定を結び、地域に根ざしたさまざまな連携活動が展開されていることが見て取れます。また、「地域連携推進室」「産官学連携推進センター」「教育連携推進センター」を核として、直下の地域に留まらず、県内諸機関との連携事業を展開していることは優れた実績と評価できます。また、2020 年２月には公益社団法人新潟県薬剤師会と包括連携協定を締結し、薬剤師の人材確保とその育成への寄与と、地域医療・地域社会の発展のために連携・協力していくことが約されたのは、信越地域唯一の薬学部としての社会的使命の点でも適切なことと評価できます。薬剤師の偏在などの地域社会のニーズを捉えた積極的対応が望まれます。

社会のニーズを積極的に調査・発掘する社会（地域）連携が具体的な研究に結びつくことが重要であることを考えると、今年の自己点検・評価報告書では言及されていませんが、隣接する新潟バイオリサーチパーク等をはじめとする地域の諸機関との連携による研究推進面での成果が期待されます。

地域連携にかかる諸活動は、新型コロナウィルス禍対応でさまざまな制約を受けていることは事実だと思いますが、中期的な視点で活動の成果を求めて行くことが望まれます。

基準 10-1　大学運営

2020 年 1 月に「新潟薬科大学　大学運営に関する方針」が制定され、運営体制、法人

内の連携・事務組織、教職協働、事業計画・報告、財務についての基本的方向性が明文化されたことは評価できます。今後、この方針に基づく諸活動が、自己点検・評価を通じて推進・強化されることが期待されます。

学園全体としての危機管理マニュアルに基づいて、大学版の危機管理マニュアルの策定が計画されてきているが、実現に至っていないのは、課題と言わざるを得ません。新型コロナウィルス禍を実際に遭遇している重大な危機と捉え、その経験を生かして大学版危機マニュアルの策定を含む体制整備を行うという趣旨が述べられているのは極めて適切で、今年度中のマニュアル策定が期待されます。

大学運営全般については、諸規程に則り適切に行われていると思われます。大学の今後の方向性に関して学内合意を形成し、発展を図るために、SD 等による職員の教学面での企画力の育成、また、教職協働の強化は、重要な取組みであると思われます。その観点で、執行部と教職員の意思の疎通は重要であり、諸事情で学長による全教職員対象の説明会、意見交換会が実施されなかったことは残念なことで、今後の開催が期待されます。また、自己点検・評価で課題としてあげられている、予算執行の効果の検証方法の改善、予算策定プロセスの整理・見直しと明文化についても喫緊の検討が望まれます。

基準 10-2　財務

学園は、現時点では不要不急の支出の削減、経費の節減を行い、借入金に依存しない経営を行うことが出来ていますが、継続的な入学定員未充足の状態が続いており、財政基盤は万全とはほど遠い状況にあると思われます。収入の 86%が学生納付金、支出の 46%が人件費となっていますが、定員充足率は漸減傾向、人件費比率は漸増傾向にあり、このまま推移すると収支が危うくなる可能性もあります。それに教育研究経費の削減で対応していくことは、負のスパイラルとなり、大学の未来の可能性を奪うことにもなりかねません。したがって、当面の枠組みのもとでの入学者確保対策を立案・実施することは喫緊の課題です。

一方で、学園内３校の統合計画の遅滞による中期・長期の財政計画立案がなされていない状況は、昨年から改善の兆しは認められません。また、大学としての財務関係指標の設定がないまま、日本私立学校振興・共済事業団が示す指標を参考にした財政運営が行われていることは、大学として独自の将来像を描くための基盤が存在しないことを意味しており、毎年の遅延は大学の将来の選択肢を狭めることにもなりかねません。

したがって、これは大学というより法人としての課題になるのかもしれませんが、学園内３校の統合計画を具体的に前進させるとともに、本学の教育資源を見極めながら、教育・研究組織の構造的な見直しを含む将来計画立案に着手することが強く期待されます。