

2019（令和元）年度

点検・評価報告書

文京学院大学

目 次

序章	1
第1章 理念・目的	3
第2章 内部質保証	9
第3章 教育研究組織	20
第4章 教育課程・学習成果	26
第5章 学生の受け入れ	42
第6章 教員・教員組織	48
第7章 学生支援	56
第8章 教育研究等環境	68
第9章 社会連携・社会貢献	78
第10章 大学運営	85
第1節 大学運営	85
第2節 財務	95
終章	99

序 章

グローバル社会、ICT社会、AI社会など現代の社会状況を考えた時、大学教育に求められる「知の創造」としての役割は極めて大きなものとなっている。

このような社会からの要請に応えるため、大学に求められる3つのポリシーが重要な要素となることは論を待たない。すなわち、ディプロマ・ポリシーにおいては、社会が求める能力を大学教育の中で身に付けたものに学位が授与されていること、カリキュラム・ポリシーにおいては、それを実現するためにどのようなプログラムが用意されているか、アドミッション・ポリシーにおいては、上記2つのポリシーを体現するにはどのような学生を受け入れるのかという3つのポリシーを明確にする必要がある。

ところで、我が国の高等教育の将来像を考えると、ダイバーシティを意識した世界における競争力、グローバリゼーションとローカリゼーションを以前よりも一層意識せざるを得なくなってきた。英語を母国語としない我が国にとって、世界やアジアの中での我が国の位置も意識せざるを得なくなり、さらに高等教育におけるディプロマ・ポリシーも大きく変化する時代であることを実感する。日々変化する世界への迅速な対応が求められ、国の内外からの需要に追いつけないということは、今後、大学としての価値が低下していくことを意味するのであろう。高等教育が直面する問題は少子高齢化だけではなく、時代追尾、知覚感度の優劣を如実に表すものだと考えられる。大学は産業界が要求する人材育成やAIについて柔軟に対応する能力が要求され、既存の学問領域にしがみついているだけではやっていけない対応力が欠かせなくなってきた。

本学は創立者である島田依史子が東京本郷で島田裁縫伝習所を開いたことから始まり、1964年文京女子短期大学開学、1991年文京女子大学開学、2002年4月からは「文京学院大学」に校名に変更して、本年度創立95周年を迎えた。創立100周年を目指した本学の中長期計画である「B'sビジョン2024」は、建学の精神である「自立と共生」のもと、①国際化に対応した地球市民の育成 ②ストレス耐性のある人材育成 ③永久サポート大学 ④教育力日本一を目指すとした4つのビジョンを設けた。各ビジョンはサブカテゴリーに分かれ、具体的戦略・行動計画へと展開されてきた。この4ビジョンを実現していく重点戦略を設定、それぞれの戦略を実現するためのプロジェクトを提唱し、重点戦略およびプロジェクトの設定には、「現状の分析」「未来の姿」「時代の要請」に関する議論が進められ、そこから生まれた考えやアイデアが基となっている。この策定にあたり、以下のように記述した。

“現在の日本のような不確定な社会において、高等教育機関として今後も社会に貢献していくためには、大学の理念に基づきながらも時代の要請に応えうる揺るがぬ目標を持ち、必要とされる社会人を世に送り出していくことが肝要です。そして、そのような目標と目標実現のためのプロセス策定に参画することは、大学の教育研究に関与する者に自覚と行動を促し、大学全体が一丸となって目標の実現に邁進し、社会貢献につながる原動力になると信じます。”

このように、時代の変化に対応する人材を育成することの重要性は当然であるものの、私立大学としての役割を考えたとき重要なのは、時代がどのように変化しようとも変えて

はならないものもあるという点である。それが、建学の理念である「自立と共生」である。したがって、我々は今後ともこの建学の理念を堅持しつつ、どのような時代になろうともその変化に対応でき、さらなる成長を遂げられる人材の育成を今後も続けていきたい。

さて、これらの流れの中で、前回の認証評価の指摘を受け、内部質保証に関する必要性を実感し、そして本格的に取り組み、様々な教育改革を中心に行ってきた。例えば学修評価の可視化に直面して様々な数値の示す意義について、熟慮の上から展開し現在に至っている。教学IR委員会の設置はその象徴であり、分析結果の表やグラフから読み取れることができる事実の深層に対し、責任を持って受け止めなければならないと考えている。データである以上、感度や特異度を考慮しながらその真意を探る知恵は解釈する側の英知を持って当たらなければならない。いくら学生が声を上げたとしても、受け止める側の容量、度量が問われることを再認識した次第である。究極的には、今ある教職員の実行力が問われているのであろう。学長を中心とした教学マネジメントはこれらを統合する形で、様々な施策を前に進めるために具体的計画を基に変化を及ぼさなければならない。

今回の認証評価においては、内部質保証のプロセス明確化が焦点の一つであると考えられるが、同時に教育の原点を改めて吟味する機会を得た。教職員は学生に対して重い責任を持つと同時に大きな影響を与える存在である。心の奥にその気概を持ち、日々の業務に当たらなければならないということを改めて感じている。

本学では、毎年入学式で、歌人、美術史家、書家として知られる会津八一の“学規”を新入生に配布している。この中にある“日々新面目あるへし”という言葉は、学生だけでなく教職員が真摯に受け止め、時代の潮流に合わせて変化しなければならないことを示している。

2040年に向けた高等教育のグランドデザインの中にあるように、予測不可能な時代を生きる人材像、学修者本位の教育への転換は教育現場へ浸透してきている。文京学院大学教職員は一丸となり、“日々新面目あるへし”で今後の時代に対応する所存である。

第1章 理念・目的

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

「女性に自立の力を」を唱えた学園創立者島田依史子が1924年に開学した本学は、以後、その精神を継承しつつ、常に時代の先を見つめながら、「女性」から「人間」へと視野を広げ、人間としての「自立と共生」を建学の精神とし、「誠実・勤勉・仁愛」を校訓としている。この建学の精神および校訓に則り、文京学院大学学則第1条、文京学院大学大学院学則第1条において、それぞれ以下のように定めている（資料1-1, 1-2）。

【文京学院大学学則】

（目的）

第1条 文京学院大学（以下「本学」という。）は、「自立と共生」の建学の精神に則り、教育基本法ならびに学校教育法に基づき、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、社会の発展に寄与するところ豊かな人間の育成を目的とする。

（以下、略）

【文京学院大学大学院学則】

（趣旨・目的）

第1条 この学則は、文京学院大学学則（以下「学則」という。）第3条第3項の規定に基づき、文京学院大学大学院（以下「大学院」という。）について必要な事項を定める。

2 大学院は、「自立と共生」の建学の精神に則り、教育基本法ならびに学校教育法に基づき、学術の理論および応用を教授研究し、その深奥をきわめて社会の発展に寄与することを目的とする。

こうした大学の理念・目的を踏まえ、人材育成の目標（教育研究上の目的）として、学部は学科単位、研究科は専攻単位で学則において以下の通り定めている（資料1-1, 1-2）。

学部	学科	目標とする人材
経営学部	経営コミュニケーション学科	経営と情報に関わる専門分野の知識と技術を修得し、国際化、情報化社会に貢献できる人材の育成
人間学部	コミュニケーション社会学科	人間と人間、人間と社会、人間と自然との共生をコミュニケーションという観点から捉え、共生社会実現のための豊かな感性、総合的な理解力、具体的な実践力を育成し、社会に貢献できる人材の養成
	児童発達学科	子どもたちの心と体の成長を確かな技術で受け止め、やわらかな感性をもとに、支え、育み、細分化するニーズに的確に応えられる、保育者・教育者の養成
	人間福祉学科	子どもや高齢者、心身に障害がある人、生活上の問題を抱える人など他者の助けを必要とする多くの人々に対してあたたかなまなざしとともに、的確な知識と技術を持って接することのできるスペシャリストの養成
	心理学科	広範な知識をもとに、人と社会のあるべき姿を考え、心理学的な視点から現代社会の諸問題に専門性の高いアプローチができる人材の養成
外国語学部	英語コミュニケーション学科	国際語である英語の実践能力の涵養を図るとともに、国際関係や異文化理解など幅広い教養を培い、IT活用能力を高め、将来、多様な環境の中で、社会に貢献できる“人間力”を備えた人材の養成
保健医療技術学部	理学療法学科	チーム医療と根拠ある理学療法を基盤に、心の不安も含めて理解することができ、高い科学的思考力と確実に施行できる専門技術を併せもち、かつ将来にわたって熱意をもち続ける理学療法士の養成
	作業療法学科	「自立と共生」の理念のもと、高い倫理観をもち、自らの自律を求め、保健・医療・福祉・教育・職業分野において、対象者に作業療法を実践することで、それらの人々の生活を支援することができる人材の育成
	臨床検査学科	検査に関する知識と技能を習得し、現代の医療における臨床検査の立場を熟知し、医療人としての倫理観を身につけた明日の医療を支える一員となり得る人材の養成
	看護学科	豊かな人間性と高い倫理観、コミュニケーション能力を備えた優れた看護専門職者として、看護実践能力を身につけ、チーム医療の中で専門性を発揮し、グローバルな視点から健康問題を捉え、多様な職種の人々と連携・協働できる人材の育成

研究科	専攻	目標とする人材
経営学研究科	経営学専攻	<p>ビジネス・マネジメントコース 高い経営能力を持った上級管理職、高度な専門職業人および新しいビジネスの創造を目指す人材の養成</p> <p>コンテンツ・マネジメントコース コンテンツを生み出すクリエイターとビジネス市場の橋渡しをするコンテンツプロデューサーを目指す人材の養成</p> <p>税務マネジメントコース 理論と実務を架橋できる研究者や高度な専門職業人および戦略的思考をもった上級管理職の養成</p>
人間学研究科	人間学専攻 心理学専攻	<p>保育・福祉領域の現在直面している諸問題や将来あるべき諸制度・方法に関する研究を通じて研究者の養成ならびに専門職業人の養成を目的とする</p> <p>心理学の基本的領域の問題に対して理論的研究を深化させ、それに基づいた実践的かつ臨床的領域における研究者ならびに専門職業人の養成を目的とする</p>
外国語学研究科	英語コミュニケーション専攻	<p>高度の英語力、IT技能、専門分野の知識をバランスよくあわせもつ専門的職業人の育成を目指す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際機関、国際企業、国際協力・貢献 NGOなどで活躍できる人材 ・異文化理解の増進に貢献しうる人材 ・国際語としての英語が使える日本人を効率的に養成できる教員
保健医療科学研究科	保健医療科学専攻	<p>保健医療療育での多職種チームによる多角的なアプローチを統括できる人材の育成を目指す。そのために理学療法士、作業療法士、臨床検査技師等の有資格者に対して、より高度な専門的知識及び技術を教授し、医療技術分野を学術的・理論的に研究し科学的にとらえられる研究者ならびに高度専門職業人の養成を目的とする</p>

また、以上の人材育成の目標を踏まえ、より具体的に、身につける能力などを示したディプロマ・ポリシーを学部または学科、研究科単位で設定している（資料1-3【ウェブ】）。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

大学の理念・目的、各学部・研究科の人材育成の目標等は、全て学則に規定することで適切に明示している。これらの内容については、大学紹介の一環としてホームページ上でも公表することにより、学内外に周知している（資料1-1, 1-2, 1-4【ウェブ】）。

特に大学の理念・目的の基礎となる建学の精神の浸透を図るため、本学では毎年、新入生に学園創設者島田依史子の自叙伝『私の歩んだ道』を配布するほか、毎年度初頭に学長からメッセージが出され、「自立と共生」という建学の精神に基づく各年度の教育目標が全教職員に対し通達されている。また毎年、主に大学進学志望者並びにその関係者に向けて本学・各学部等を紹介するパンフレットが刊行されているが、ここでも建学の精神・校訓について解説されている（資料1-5, 1-6【ウェブ】、1-7）。ホームページにおいても同様に、学園長メッセージ、理事長メッセージとして建学の精神ならびに校訓について言及している（資料1-8【ウェブ】、1-9【ウェブ】）。

学生向け刊行物として「キャンパスガイド」（学生便覧）を毎年、作成・配布しているが、この中でも建学の精神や校訓について詳しく解説することで、学生の理解を深めている（資料1-10）。

さらに、建学の精神「自立と共生」を、学園創立者の生き方から学び、自らの人生設計のきっかけを得ることなどを目標とした全学部必修科目「人間共生論」を開設し、すべての学生に周知徹底させる機会としている（資料1-11）。

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

本学では2016年に、学園創立100周年を迎える2024年までの中長期計画「B'sビジョン2024」を策定した（資料1-12【ウェブ】）。

この「B'sビジョン2024」では、大学の理念・目的に基づき、以下の4つのビジョンを柱とし、これを実現するための10項目、すなわち「ブランディングイメージ」「教育改革」「研究活動」「学生支援」「国際化」「入試広報」「キャリア支援」「地域連携」「経営」「運営」に関する各戦略について具体的目標を示し、その上で、「質保証」の具現化を計画した。

【4つのビジョン】

- ①国際化に対応した地球市民の育成
- ②「教育力日本一」を目指す
- ③ストレス耐性のある人材の育成
- ④永久サポート大学

各ビジョンや戦略の進捗・達成状況については、管掌委員会である「B'sビジョン2024実行委員会」が定期的に検証し、全学教授会で報告している。また、毎年度の学園事業計画にも掲載している（資料1-13, 1-14, 1-15, 1-16【ウェブ】）。

2. 長所・特色

2010年に、建学の精神を体現し活躍するOB・OG・在学生・教職員を取り上げ、それぞれが目指す自分の目標「それぞれのでっぺん」を特集した冊子『でっぺん』を作成し、全学生・教職員に配布している。また、2011年からは「でっぺんフォーラム」として、建学の精神を体現して自らの目標をクリアした学生による教育力発表会を開催している（資料1-17, 1-18, 1-19）。

建学の精神を持って社会に貢献した者、建学の精神を持って学内で活躍した者に対する表彰制度「仁愛賞」を制定し、学位記授与式（卒業式）において表彰している（資料1-20）。

「B'sビジョン2024」では、教職協働により、教育研究をはじめとする大学活動全般に関する質保証として具体的目標を示したうえで、それをサポートするための施設・設備、人事等に関する施策についても同じベクトルで検討することにより、ソフト面とハード面が連動して計画が実行される体制となっている。専任教職員には、「B'sビジョン2024」の計画達成に向けた業務改善に取り組むことを含んだ業績評価を取り入れている。教員に関しては、全学教員評価委員会が行う教員評価の中で毎年取り組みを立案し、学部長が評価を行っている。

3. 問題点

「B'sビジョン2024」は、学生には浸透していないため、今後は、年度初めのガイダンス等で周知を図る予定である。また「B'sビジョン2024」以降の長期計画については、現在策定中である。

4. 全体のまとめ

建学の精神である「自立と共生」、校訓である「誠実・勤勉・仁愛」は、創立者島田依史子が1924年の学園創立時より提唱したものである。その後、今日までこの建学の精神は継

承されている。

大学の理念・目的の下、学部・学科ごと、研究科・専攻ごとに人材育成等教育研究に係る目的を設定し、学則に明示している。それらを対象に応じて最適と考えられる媒体（刊行物やウェブサイト等）を活用して適切に周知、公表を行っている。この建学の精神、教育理念を単に抽象的な理念に止めることなく、「人間共生論」（大学特別科目）という授業科目として開設し、「自立と共生」とは具体的にどのような内容なのかを学修させている。

将来を見据えた中・長期の計画についても、「B's ビジョン2024」を策定し、目標達成に向けて計画を立案し、PDCAサイクルにより実行管理を行っている。

第2章 内部質保証

1. 現状説明

点検評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

本学の大学としての質を保証することを目的とした内部質保証に関する基本的考え方は、文京学院大学学則第1条の趣旨を踏まえて、「国際社会に対して本学の大学教育（学士課程・大学院教育）の質保証を行っていくための内部作業に当たることを目的」に（文京学院大学内部質保証委員会規程第1条）、学則第2条に示した「教育研究水準の向上を図り、前条に定める目的および社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検および評価を行う」という方針に基づく。上記基本方針を教職員間に共有し、内部質保証に取り組んでいる（資料2-1）。

大学における内部質保証全般を掌る組織として、拡大内部質保証委員会が置かれ、その中で教学に関する内部質保証に関して掌る組織として、内部質保証委員会が置かれている（文京学院大学内部質保証委員会規程第2条）。拡大内部質保証委員会は、内部質保証委員会および自己点検・評価に関する規程第5条第1項及び第2項の全ての作業部会長をもって組織する。拡大内部質保証委員会は内部質保証委員会および自己点検・評価委員会からの議案を審議・検証し、改善案を大学の意思決定機関である大学運営会議で検討し、学長へ提言している（資料2-1, 2-2, 2-3）。

内部質保証委員会は教学の質保証を担当し、学部・研究科および、全学の教務委員会、学生委員会、学生募集戦略委員会、キャリア戦略委員会のPDCAサイクルを策定、点検する。その改善案については、大学運営会議で審議されてきたが、2019年度より拡大内部質保証委員会で議論している。また同委員会は外部評価懇談会の実施および全学FD・SDを実施している（資料2-4, 2-5, 2-6）。

自己点検・評価委員会は各学部・大学院各研究科の自己点検・評価実施および全学的事項の自己点検・評価を実施するためそれぞれに作業部会を置き、自己点検・自己評価を実施している。このうち教学の質保証にあたる上記内部質保証委員会担当事項に関しては、内部質保証委員会と協力体制の中で運営している。

点検評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

表 2-1 に内部質保証に関する全学的組織、表 2-2 に内部質保証に関する全学的組織の構成メンバーを示す。内部質保証を掌る全学的な組織として、学長、副学長、大学院研究科委員長、学部長、法人事務局長、統括ディレクター、キャンパスディレクターをもって組織する自己点検・評価委員会を 1997 年より設置している（資料 2-2）。

表 2-1 内部質保証に関する全学的組織

拡大内部質保証委員会	(1) 大学教育全般の質の保証に関する事項 (2) 全学委員会の PDCA サイクルの策定および点検、改善に関する事項 (3) その他、上記に関連する事項
内部質保証委員会	(1) 教学の質の保証に関する事項 (2) 大学院、大学の学部および学科の教育に関する PDCA サイクルの策定および点検、改善に関する事項 (3) 全学委員会の PDCA サイクルの策定および点検、改善に関する事項 (4) 全学 FD・SD および外部評価懇談会の実施に関する事項
自己点検・評価委員会	(1) 自己点検・自己評価の実施計画・基本方針等の策定 (2) 自己点検・自己評価の分析 (3) 自己点検・自己評価の結果に基づく改善措置の提言 (4) 自己点検・自己評価の結果の公表

表 2-2 内部質保証に関する全学的組織の構成メンバー

拡大内部質保証委員会	委員長（学長）、内部質保証委員会委員、自己点検・評価委員会委員、作業部会長
内部質保証委員会	委員長（学長が指名）、学部教務委員長、教務担当職員、キャンパスディレクター
自己点検・評価委員会	学長、副学長、大学院研究科委員長、学部長、法人事務局長、統括ディレクター、キャンパスディレクター

本規程第1条第2項に「本学における教育・研究の改善に資することを目的に自己点検・評価を行う。」と明示し、かつ第3条において自己点検・評価の分析、その結果に基づく改善措置の提言を行うこととその権限を定めている。

学部等の各組織が自らその諸活動において点検・評価を行い、その結果に基づく改善に努めるため、自己点検・評価委員会には本委員会の下に運営委員会と作業部会を設け、それぞれ点検・評価を行っている。この学部・研究科作業部会は各学部・研究科の主要メンバー等（学部長、研究科長等）で構成され、学部・研究科におけるPDCAサイクルを活用することができるようにしている。各学部・研究科単位の自己点検・評価活動に加え、大学共通事項の点検・評価（学部・研究科を横断した点検・評価）を行うために大学共通作業部会を設け、大学全体の観点からの自己点検・評価を行っている。大学共通作業部会は、教務委員会の場合には全学教務委員会作業部会、学生委員会であれば全学学生委員会作業部会などと、該当分野の審議を行う委員会等の構成メンバーと同一としている（図 2-1）。

【文京学院大学 内部質保証体制】

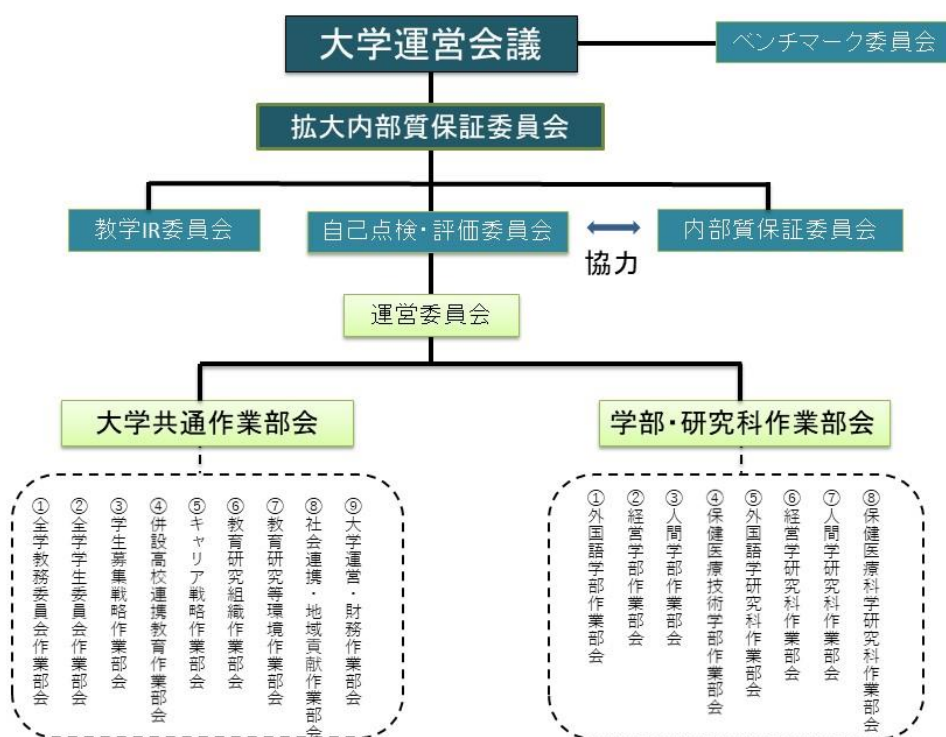


図 2-1 内部質保証体制

1997年より、自己点検・評価委員会では、学校教育法第69条の3ならびに学則第2条の規定に基づき、学長の下に「自己点検・評価委員会」を置いたが、2014年に設置された内部質保証委員会と協力し、各作業部会において自己点検・評価活動を行ってきた。現状や課題、改善提言は翌年度初期の自己点検・評価委員会運営委員会で運営委員長に報告することになっている。なお、自己点検・評価委員会のメンバーは本学の教育研究活動の全学的な情報の共有とその運営支援を円滑に遂行するための意思決定機関である大学運営会議（毎月開催）と同一メンバーから選出されており、これにより情報共有の点で遺漏がないようにしている。上述の学部・研究科の各委員会、全学委員会、自己点検・評価委員会、内部質保証委員会、大学運営会議の各委員が各委員会・会議間で重任していることで学部運営・管理運営を行う計画・実行機能と自己点検・評価を行う評価機能とが有機的に連携しており、PDCAサイクルを円滑に活用することを意図している（資料2-2）。

点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

<p>評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定</p> <p>評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み</p> <p>評価の視点3：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施</p> <p>評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施</p> <p>評価の視点5：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画書履行状況等調査等）に対する適切な対応</p> <p>評価の視点6：点検・評価における客観性、妥当性の確保</p>

本学では、建学の精神である「自立と共生」の理念をよく理解し、校訓である「誠実・勤勉・仁愛」を実現することに基づき、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針および学生の受け入れ方針を策定してきた。これらは、中央教育審議会大学分科会大学教育部会によるガイドラインに基づき策定したものであり、これに基づき、大学全体、大学院全体方針、それらを踏まえた学部および学科、研究科単位のを策定し公表している。3つのポリシーについては大学の理念・目的との整合性を図るため、学長からの指示により学位授与組織ごとの教育研究に係る目的に基づき学部、学科、研究科で確認し、その整合性を踏まえたうえで大学運営会議における承認を得て最終的に決定された。

卒業時点での学位授与方針をディプロマ・ポリシーに示し、ディプロマ・ポリシーへ向けた能力を身に付けることを目指した教育課程を編成・実施する方針をカリキュラム・ポリシーに示した。また、それらのポリシーを実現するため、入学時点で受け入れる人材の能力についてアドミッション・ポリシーに明示している。同時にこれら3つのポリシーに即して、学修成果を評価するアセスメント・ポリシーについても全学教務委員会で検討し、大学運営会議で承認された後、2019年よりホームページに明示している（資料1-3【ウェブ】、2-7）。

毎年度初期に前年度のPDCAサイクルについて各学部・研究科および全学委員会は内部質保証委員会に報告する。内部質保証委員会は自己点検・評価委員会と協力し、それぞれの点検・評価活動の報告を受け、その現状や課題、改善策を年度初期の同委員会において検討して大学運営会議に報告してきた（資料2-8）。

このチェック機構を明確化するために、2019年度からのPDCAサイクルは2020年度初期に作業部会報告を運営委員会でとりまとめ、自己点検・評価委員会で分析を行い、拡大内部質保証委員会に報告されることになる。拡大内部質保証委員会は点検、改善に関する検討を行い、その評価結果を各作業部会に提示し、必要な場合には改善措置の提言を行い、再び拡大内部質保証委員会に提出することを求められる。この内容が必要基準を満たした後、大学運営会議に報告するように改善した。必要基準の一部は数値目標（KPI； Key Performance Indicator）を含む評価表に基づいて行われる。その改善内容は大学運営会議報告後、ホームページに掲載する。このような全学的観点より改善施策案の妥当性や改善に責任を持つ組織・委員会の決定や、実際の改善状況をチェックすることで、全学的なPDCAサイクルを機能させている（資料2-9）。

大学基準協会による第二期認証評価後の内部質保証に関する改善報告書の中で、教員が保有する学位の明示および各種委員会の規程整備、業務分担について明確にする努力課題があり、指摘を受けた内部質保証委員会、ベンチマーク委員会、全学教務委員会、併設高校連携教育委員会、キャリア戦略会議、学生募集戦略会議、国際交流委員会、五街道ウォーク実行委員会、S L F（Student Leaders Forum）委員会、新・文明の旅プログラム実行委員会、てっぺんフォーラム委員会、キャリアてっぺんフォーラム委員会について、各々改善した旨を、改善報告書を通じて報告している。

また、2014年の内部質保証委員会で委員会役割分担及び大学の諸活動における検証と見直しのシステムを検討し整備がなされ、大学運営会議等において承認され、学則諸規程が改定された。上記については改善報告書の提出によって対応した（資料2-10）。

設置計画履行状況調査に付された改善意見については、関連部署で対応し、改善に努めている。平均入学定員超過あるいは不足の指摘も受けたが、これについても改善を図っている（資料2-11【ウェブ】，2-12）。

その他の認証評価機関からの認証評価も得ており、保健医療技術学部理学療法学科・作業療法学科は、一般社団法人リハビリテーション教育評価機構の行う教育評価認定審査において、機構が定める評価基準を満たし、リハビリテーション教育に必要な施設基準およびカリキュラムを提供する優れた養成施設であると認定を受けた（認定期間：2018年1月1日～2022年12月31日）。さらに本学作業療法学科は、世界作業療法士連盟（World Federation of Occupational Therapists：WFOT）の認定も受けている（認定期間：2018年1月1日～2022年12月31日）（資料2-13【ウェブ】，2-14【ウェブ】）。

本学では、自己点検・評価における客観性、妥当性の確保を行うため、学内外のアンケート調査を実施している。学内外の評価としては、①学生生活に関する意識調査 ②卒業生意識調査 ③保護者への調査 ④学生による授業評価 ⑤外部委員による点検・評価 ⑥大学基準協会その他の認証機関からの評価 がある。調査または評価の結果はいずれも

デジタルデータまたは印刷物としてまとめられており、学内教職員には各種の会議、委員会、教授会等で示されている（資料2-15, 2-16【ウェブ】、2-17, 2-18, 2-19, 2-20【ウェブ】）。

これらのデータの客観性を担保し、今後の大学運営に活かすため、2015年に設けられた教学IR委員会がデータ分析を行い、大学運営会議に報告している。また、上記⑥に示したように点検・評価の客観性、妥当性を確保するため、内部質保証委員会規程に、外部評価懇談会を行うことを定め、外部者による点検・評価を毎年実施している。この懇談会は、高等教育に高い見識を持つ外部有識者より意見・提言を頂き、教育研究活動の充実および質の向上維持に資することを目的に年1回開催している（資料2-1, 2-19, 2-21, 2-22）。

また、2018年より、教育者以外の外部評価を取り入れる観点から、点検評価会議を行い、外部企業管理者から大学全体の評価を行って頂き毎年意見・提言を頂いている（資料2-23）。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

本学の教育研究活動および財務に関する情報公開については、ホームページで表2-3に示す内容を公開し、毎年更新している。公開内容は以下の通りである（資料2-24【ウェブ】）。

表 2-3 情報公開 文京学院大学の教育研究活動に関する情報公開

<p>1. 学校法人文京学園の概要</p>	<p>(1)学校法人文京学園について (2)該当年度事業計画概要 (3)前年度事業報告書 (4)前年度財産目録 (5)前年度監事監査報告書 (6)学校法人文京学園寄附行為</p>
<p>2. 教育研究上の基礎的な情報</p>	<p>(1)学部、学科、課程、研究科、専攻ごとの名称及び教育研究上の目的 (2)専任教員数及び組織 (3)校地・校舎等の施設その他の学生の教育研究環境 (4)授業料、入学料その他の大学が徴収する費用</p>
<p>3. 修学上の情報等</p>	<p>(1)学部、学科、課程、研究科、専攻ごとの修学上の情報 ①教員組織、各教員が有する学位及び業績 ②3つのポリシー ③授業科目、授業の方法・内容並びに年間の授業計画 ④卒業生意識調査 ⑤学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援 (2)卒業(修了)者数、進学者数、就職者数 (3)学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準 (4)主要科目の特長、科目ごとの目標等 (5)教職課程センター関連 (6)社会貢献・連携活動の概要</p>
<p>4. その他</p>	<p>(1)教育条件 ・教員一人当たり学生数 ・収容定員充足率 ・年齢別教員数と職階別教員数 (2)教育内容 ・専任教員と非常勤教員の比率 ・学位授与数または授与率 ・就職先の情報 (3)学生の状況 ・入学者推移 / 退学・除籍者数 ・中退率 / 留年者数 ・社会人学生数 / 留学生数 / 海外派遣学生数 (4)国際交流・社会貢献等の概要 ・社会貢献活動 / 産官学連携 ・協定相手校 / 大学間連携</p>

公表する内容については、財務情報は学園監事による監査、主な教育研究活動に関する計数的な情報は、学校基本調査（文部科学省）あるいは学校法人基礎調査（日本私立学校振興・共済事業団）の報告数字に準拠することで、信頼性、正確性を担保している。

また、迅速な更新が可能なホームページでは、本学の日々の活動を伝える「News & Topics」の他、本学関係者に向けて学内新聞「文京学院」を発行し、教育研究活動の情報公開に努めている（資料 2-25【ウェブ】、2-26【ウェブ】）。

自己点検・評価結果については、本学における教育・研究の改善に資することを目的に、自己点検・評価報告書をホームページで公表している。また教学関係の点検・評価に関しては、2019年度までは内部質保証委員会に、2020年度以降は拡大内部質保証委員会で承認された各学部・研究科・委員会のPDCAサイクルをホームページで公開する（資料 2-27【ウェブ】、2-28【ウェブ】）。

点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

評価の視点 2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

内部質保証システムの適切性については、拡大内部質保証委員会において、質保証システムも掌る内部質保証委員会、自己点検・評価委員会、教学 IR 委員会、ベンチマーク委員会で討議をし、大学運営会議に諮り、必要な改正を実施している。各学部・研究科・委員会における点検・評価システムを改善する目的から 2019 年度当初に、拡大内部質保証委員会を設け、全学的な質保証システムの担保のため各学部・研究科、委員会を統合した形で大学全体の観点から改善を図ってきた。この改正により、今後は教学、大学管理運営の両面から全学的課題について検討・改善を図る計画である。本来、外部指標が必要なベンチマーク委員会での指標が内部指標のみであったことから、これを加え、また内部質保証委員会での討議の場における客観的数値目標、PDCA サイクルにおける KPI (Key Performance Indicator) の観点を加えている（資料 2-9、2-29）。

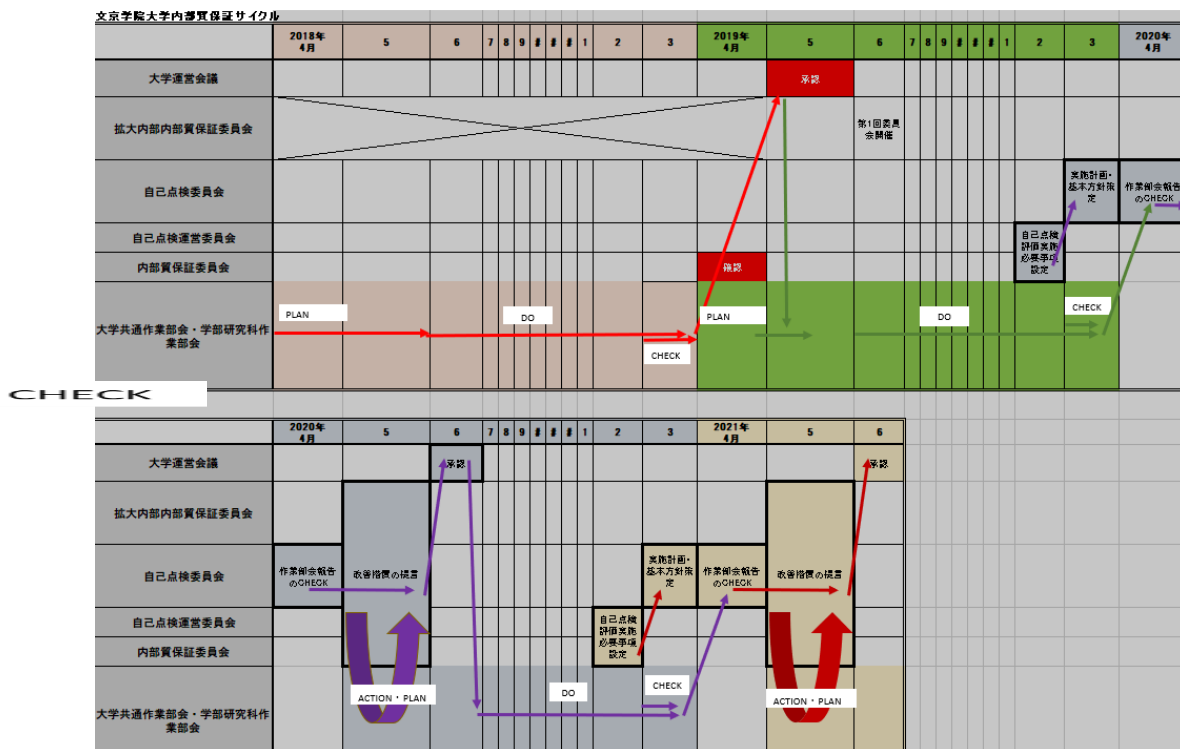


図 2-2 内部質保証 サイクル図

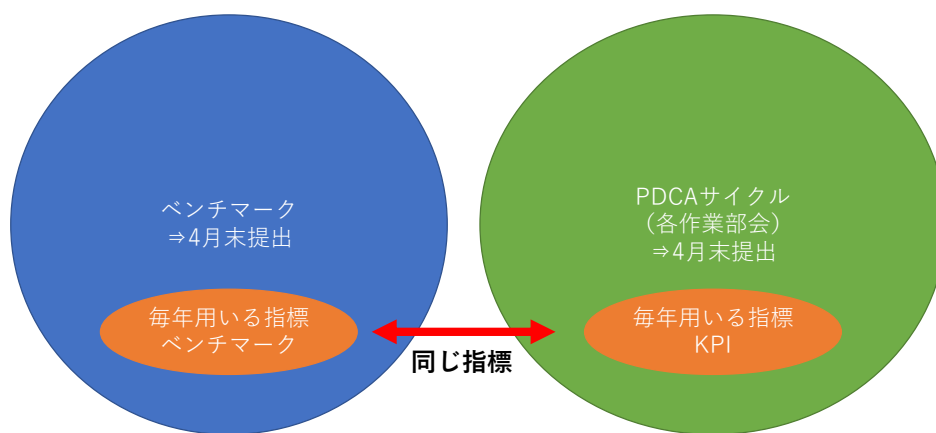


図 2-3 内部質保証 PDCA サイクルと KPI

全学()委員会OR学部・研究科 PDCA 本年度			全学()委員会OR学部・研究科 翌年度
PLAN, DO	CHECK	ACTION	PLAN-CHECK

図 2-4 内部質保証 チェック・フォーマット

委員会担当	項目
入試戦略	志願者総数
	合格者総数
	入学者数
	定員充足率
教務	全学生数に占める退学者の割合 (1年生)
	全学生数に占める退学者の割合 (2年生)
	全学生数に占める退学者の割合 (3年生)
	全学生数に占める退学者の割合 (4年生)
	授業満足度
学生	学生生活満足度
	入学満足度
	卒業生満足度
総合研究所	教員の科学研究費申請数・採択数(採択率)
キャリア	就職希望者数/卒業生数 (希望率)
	内定者数/就職希望者数 (内定率)
学部長、教務委員長、ベンチマーク委員	授業満足度
研究科 (研究科委員長)、専攻主任	授業満足度

図 2-5 内部質保証 ベンチマーク項目担当委員会等

2. 長所・特色

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針に加え、アセスメント・ポリシーを2019年度より設定した。この中で内部質保証に関わる事項について評価を実施し、教学IR委員会で分析検討を行っている（資料1-3【ウェブ】，2-30）。

学長を委員長とする拡大内部質保証委員会は2019年度当初に第1回が開催され、大学全体の質保証全体を統合する組織として全学的課題の検討・改善を行っている（資料2-6）。

3. 問題点

2019年度に設置した拡大内部質評価委員会について、委員会が管掌する改善施策等の実効性を今後検証していく予定である。

「B's ビジョン2024」以降の長期計画立案後、速やかに内部質保証体制の整理統合と業務分掌が今後の課題である。

4. 全体のまとめ

自己点検・評価を各学部・研究科・委員会で統合し内部質保証委員会で討議してきたが、学部増設や改組に伴う組織の拡大に伴い、教学部門に加え、管理部門を統合した拡大内部質評価委員会開設を決定した。アセスメント・ポリシーを設定、データ分析を行い根拠ある内部質保証システムの点検を図っている。

各学部・研究科・委員会単位の自己点検・評価は内部質保証委員会で検証し、大学運営会議に諮ってきた。2019年度から学部・研究科の作業部会に加え、学部を横断して点検・評価を行う大学共通作業部会を置き、その年度の点検・評価結果、改善策等を報告することでPDCAサイクルを機能させる方針に改善した。同時に大学全体の質保証を担保する「拡大内部質保証委員会」を設けたことで、各作業部会の点検・評価結果を基に全学的課題を洗い出し、教学面、管理運営面の双方からの改善策を策定することが可能となった。今後も内部質保証に関わるシステムそのものを持続的に点検・評価しながら改善を図っていく。

第3章 教育研究組織

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）構成との適合性
評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学の建学の精神は「自立と共生」であり、様々な文化や価値観など自身と異なるものを認め尊重し、受け入れながら、共に生きていく社会の実現に貢献する自立した人材を社会に送り出すことを使命としている。また1924年に創立者が女性の自立を目指して開設した「島田裁縫伝習所」の校訓として掲げていた「誠実・勤勉・仁愛」を携えた人間を育成することを、現在まで受け継いでいる。大学のディプロマ・ポリシーとしては、①建学の精神および校訓に基づいて自己を確立し、多様な背景をもつ他者に共感的にかかわり社会に貢献することができる ②幅広い教養と専門分野における知識・技能を身につけ、それに基づいて自己を表現し他者と意見交換できる ③環境の変化に応じ柔軟に考え、問題を発見してチームで協働して情報を収集し、問題の解決に向け努力することができる ④自らの目標をもち、それを達成するために考え主体的に学習することができる、4つの能力を身につけた者に学位授与することを謳っている。このような建学の精神や校訓に添って、本学は1964年の文京女子短期大学英語英文科の開学から社会の要請に応じて、4年制大学へ移行し、学部・学科の増設を行ってきた。現在は、4学部10学科、大学院4研究科を中心に高等教育附置機関および高等教育支援機関を組織して、円滑に業務を遂行し、教育研究活動を推進している（図3-1、資料3-1）。

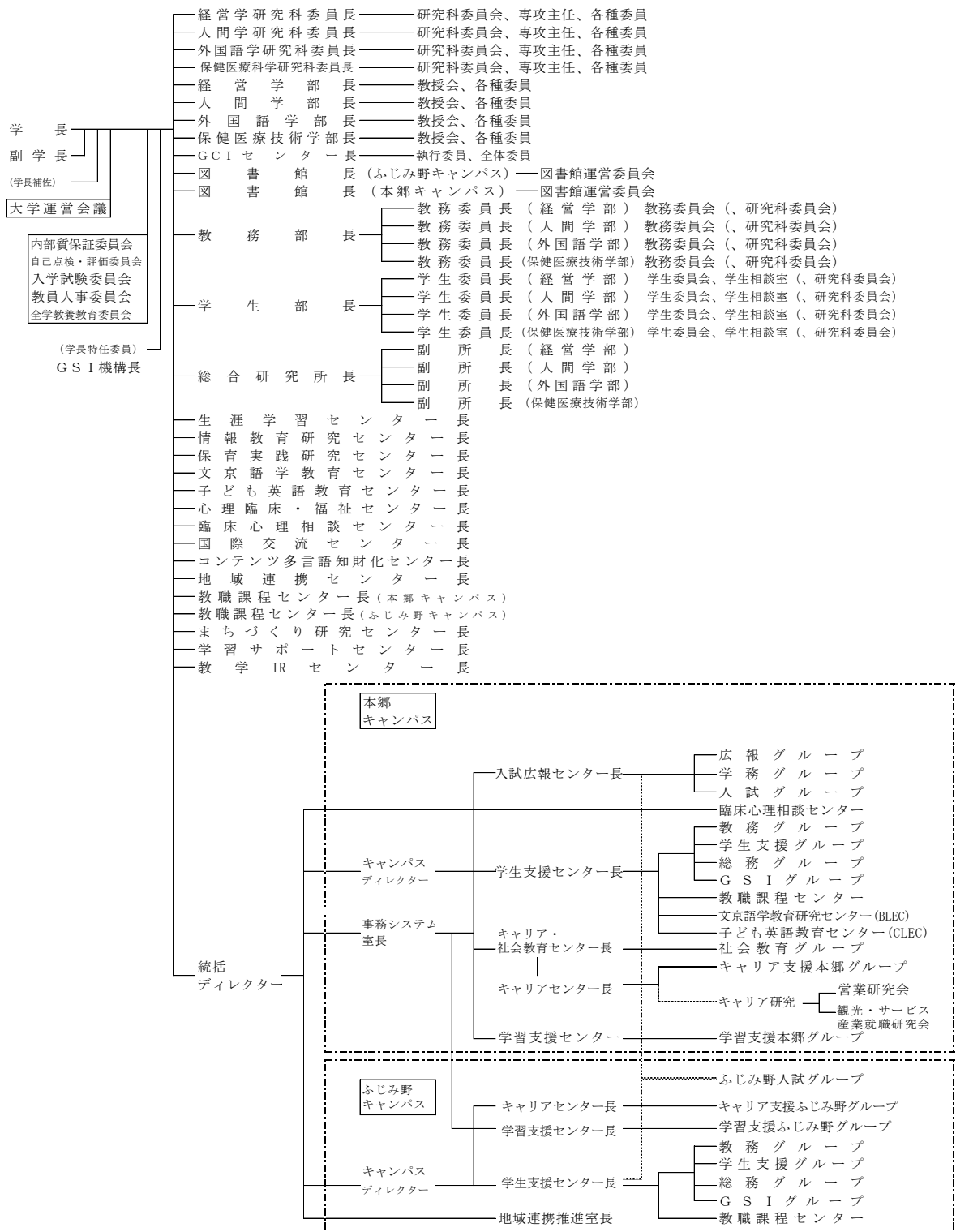


図 3-1 文京学院大学組織構成図

大学審議会から2000年に出された「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」の答申では、高等教育が目指すべき改革の方向の1つとして「グローバル化時代を担う人材の質の向上に向けた教育の充実」があげられており、高い倫理性と責任感を持って判断し行動できる能力の育成や自らの文化と世界の多様な文化に対する理解の推進、外国語によるコミュニケーション能力の育成、情報ならびに科学リテラシーの向上が求められている。地球的規模で物事を考え、行動し、様々な人々と共生し、地球社会の一員として活躍することは、奇しくも本学の建学の精神である「自立と共生」と相容れるものであり、短期大学ならびに専修学校開設時代から一貫して、外国語によるコミュニケーション能力の育成（外国語学部）や高い倫理性と責任感を持って判断し行動できる能力が必須である医療・福祉分野（人間学部・保健医療技術学部）の人材育成に力を注いできたことに通じるものがある。また経済的な視点から多文化を捉えることを主眼に置き、経営学部を4年制大学の最初の学部として開設し、グローバル社会の到来に備えた。しかしながら、平成24年に提示された「グローバル人材育成推進会議審議まとめ」では、著しい経済成長を遂げている中国やインドが海外留学生数を大きく増加させているにも関わらず、2004年以降日本人留学生数は減少に転じており、若い世代の「内向き志向」を引き起こした社会システム上の構造的な要因を克服する重要性が指摘されている。さらに高校関係者や大学関係者、企業関係者、政府・行政関係者等が一斉に具体的な行動を起こし、若い世代を後押しする好循環を社会全体で生み出す必要性が提起されている。この審議まとめには「グローバル人材に限らずこれからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質としては、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等をあげることができる。」と述べられており、本学の4学部は、大学の理念と目的に適合しているにとどまらず、これからの社会において必要とされる人材育成を支えるものである。こうした人材育成を強化するために2010年4月に取り組んだ「共生社会学科」から「コミュニケーション社会学科」への名称変更と、2016年4月の「経営学科」から「経営コミュニケーション学科」への名称変更は、地球規模の交流の中で他者の意見や考えを尊重しながらも自身の考えや意見を伝え、協調、共生を図っていきける人材育成の強化であり、本学の方針を一層強く打ち出したものであり、2つの学科の教育内容に関して一層の充実を図った。また、4つの大学院研究科は、基礎となる4つの学部で育成した人材が活躍する分野において、その専門的な知識や技術を高めると共に、協働する人々の持つ力を引き出していきける力を培うことを目指して教育課程が編成されている（資料3-2, 3-3, 3-4）。

以上のように本学の学部・学科・大学院研究科の構成は、創立者の意志を引き継ぎながら時代の要請に応えたものとなっている。

本学の附置機関としては「子ども英語教育センター」「文京語学教育研究センター」「臨床心理相談センター」「心理臨床・福祉センター」「保育実践研究センター」「教職課程センター」「情報教育研究センター」「生涯学習センター」「地域連携センター」「まちづくり研究センター」「コンテンツ多言語地財化センター」「国際交流センター」「スポーツマネジメント研究所」「総合研究所」という12のセンターと2つの研究所がある（資料3-5～3-18）。

臨床心理相談センターならびに心理臨床・福祉センター、保育実践研究センター、教職

課程センター、文京語学教育研究センター、情報教育研究センター、スポーツマネジメント研究所は、各専門分野における優れた研究者・実践者の育成を目指し、学部で育てた各専門職者がより質の高い実践を提供できるようになることを支援するとともに、地域で働く各専門職者が自らの実践力を向上させたり、新たな知見を探求したりすることを支えることを目的に設置されている。すなわち、専門職として様々な人々と共生するためには、自らの専門性を高めることは欠かせないことであり、本学の理念ならびに目的を具現化するための機関として設置されたものである。加えて、生涯学習センターと地域連携センター、子ども英語教育センターは、地域の人々との共生を進めていく重要な基幹施設であり、それぞれの発達段階の人々が自らの目標をもち、それを達成するために必要とする学習の機会を提供している。

また、コンテンツ多言語地財化センターと国際交流センター、総合研究所は、学生および教職員の教育と研究を知的財産の保護や外部資金獲得の支援等の面から支えており、文字通り学部・研究科・附置機関の活動が円滑に進められ、大学としての使命が果たされることに貢献している。

2018年11月に中央教育審議会から出された答申である「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」の中で、予測不可能な時代を生きる人材像として、「専攻分野についての専門性を有するだけでなく、思考力、判断力、俯瞰力、表現力の基盤の上に、幅広い教養を身につけ、高い公共性・倫理性を保持しつつ、時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、論理的思考力を持って社会を改善していく資質を有する人材」を打ち出している。こうした人材を養成するためには、高等教育においては「個々人の可能性を最大限に伸張する教育」が求められ、「何を学び、身に付けることができるのか」を中軸に据えた多様性と柔軟性の教育への転換と学修者の主体的な学びの質を高めるシステムの構築」が強調されている。さらに高等教育においては、「知識の共通基盤」から更に進んで「知と人材の集積拠点」としての機能を継続的に発展させていくことが求められている。本学では、ディプロマ・ポリシーの1つに掲げているように「幅広い教養と専門分野における知識・技能を身につけ、それに基づいて自己を表現し他者と意見交換できる」人材の育成を各学部・研究科が目指しており、専門性の獲得のみならず幅広い教養のもと自身で思考して判断し、表現できる能力の修得を重要視しており、まさに答申で求められている人材像と一致していると言える（資料1-3【ウェブ】）。

また、高等教育の役割として挙げられている「研究力を強化し、学術研究の成果を社会的・経済的価値の創造に結びつけ、社会からのニーズに応じていく」ことに関しては、本学では附置機関である各センターや研究所が、こうした役割を担うべきものとして設置された。これまでの実績をふまえると、本学のセンターおよび研究所は、「知と人材の集積拠点」としての役割を担っており、今後さらなる方策を打ち出し、社会の要請に応じていく基盤を確かなものとしている（資料3-19～3-26）。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

**評価の視点1：・適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
・点検・評価結果に基づく改善・向上**

本学の4学部10学科構成については、経済の構造変化、市場のグローバル化、第4次産業革命の進行、ならびに年齢構造変化と就労年限の拡大などを踏まえて、文部科学省中央教育審議会を中心として進められる大学改革に沿いながら、本学の理念、特に「B's ビジョン2024」の実現に向けた教育部門の改革を進めてきた。今後の改組なども含め、学長のリーダーシップに基づき、大学の方向性を探る戦略を組織的に展開していく。

教員の教育研究活動に関しては、毎年度末、各教員は教育研究評価を学部長に提出しており、学部長は提出された自己評価と学科長からの評価を合わせて、各教員の1年間の教育研究活動のあり方を評価している。さらに全学教員評価委員会において、4学部の教員の教育研究活動のあり方を点検し、大学全体としての課題等を点検・評価している（資料3-27, 3-28, 3-29）。

あわせて自己点検・評価委員会において、教員の教育研究活動を円滑に進めるために組織的に取り組むべき課題や問題点を検討し、改善に努めている。しかしながら、こうした各教員の評価等から組織的な課題を見出す手法では自ずと限界があり、大学としての教育研究組織の適切性に関する点検・評価をより進展させるために全学教育全般の質保証と組織の改善を図る目的で拡大内部質保証委員会を設置し、目下、あらたに教育研究組織の適切性をはかる基準を検討している（資料2-1, 2-2）。

2014年2月にまとめられた中央教育審議会の「大学のガバナンスの推進について」には、「教育・研究・社会貢献機能の最大化のため、学長は学内資源配分の最適化を図る」ことが提示されている。本学においても学長のリーダーシップの下で資源配分の最適化を図っており、2015年より学内の教育改革に取り組む教員または組織を財政的に支援することを目的に「学長裁量経費」が制度的に設けられた。毎年度設定される、取り組むべき教育改革テーマに対し、多くの教員あるいは組織から応募があり、着実に実績をあげている（資料3-30, 3-31）。

こうした点検・評価の結果に加え、本学のディプロマ・ポリシーの観点を合わせると、完成年度（2017年度）を迎えた保健医療技術学部看護学科の卒業生にとって、個々の専門性を高めて社会への貢献度を拡大していける教育体制整備の必要性が見出され、卒業生の意向や周辺地域の医療機関の要望も踏まえ、2021年開学を目指して文京学院大学大学院看護学研究科設置の申請に着手した（資料3-32）。

このように、教育研究組織のあり方を大学の理念と照合せながら改善・向上を図ることに努めており、教育研究機能を最大限に高めていくために、学長のビジョンを丁寧に伝えながら所属教職員の意見を取り入れていけるような議論の場として「戦略企画委員会」を2020年に開設できるように2019年「戦略企画準備委員会」を立ち上げた（資料3-33）。

2. 長所・特色

本学は、創立者の意志を引き継ぎながら建学の精神である「自立と共生」の理念のもと、

学部・学科・研究科の設置を進めるとともに、社会状況の変化に伴い生じてくる様々な要請に応えるべく改組を実施している。さらに社会が求めるグローバル化の基盤となる「共生」という概念をいち早く教育に反映させており、時代の要請に応えながらも、流されることなく独自の教育理念を打ち立てている。また、研究活動を推進するために在外研究員制度も設置しており、教員の自由な教育研究活動の支援を実施している（資料3-34）。

3. 問題点

特になし。

4. 全体のまとめ

大学の理念・目的に照らし学部・学科・研究科の設置は適切であり、さらに教育研究活動の推進のために各センターや研究所を設置し、教育研究活動が円滑に進むよう適切に支援しており、組織体制として整備されている。

大学のガバナンス改革にも積極的に取り組みながら、本学に求められる機能と役割を点検・評価し、教育研究活動を見直し、組織体制の改善を図っている。

教育研究組織の経済の構造変化への対応については「B'sビジョン2024」に基づいて考案してきたが、今後も学長のリーダーシップに基づき、大学の方向性を探る戦略を組織的に展開していく。

第4章 教育課程・学習成果

1. 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

大学および大学院全体のディプロマ・ポリシーでは、建学の精神である「自立と共生」の理念をよく理解し、校訓である「誠実・勤勉・仁愛」を実現し、グローバル社会に通用する学位にふさわしい幅広い教養と、実務社会の要請に適う技能を身に付けて社会に貢献できる人材を育成することを目標とすることを謳っている。学士課程においては、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、社会の発展に寄与するところ豊かな人間の育成を目的としている。この教育目的に基づき、知識、技能、態度のみならず、それらを総合的に活用し自らが立てた課題を解決する能力を修得したものに学士の学位を授与している。修士課程では、学術の理論および応用を教授研究し、その深奥をきわめて社会の発展に寄与することを目的としている。この教育目的に基づき、各専攻分野における高度な学術の理論および応用に関する学修・研究を行い、専門的業務遂行能力、さらには研究能力を修得したものに修士の学位を授与している（資料1-3【ウェブ】，1-1，1-2）。

「知識・理解」「汎用的技能」「態度・志向性」「統合的な学習経験と創造的思考力」の4つの観点からなる学士力の修得を具現化するために、学位授与方針を定めている。全学教務委員会、学部教務委員会、研究科委員会等における関係教職員を中心に内容の検討を行い、各学部の教授会、大学運営会議で審議した上で設定している。

学士課程（学部・学科）および修士課程における学位ごとに定めたディプロマ・ポリシーは、履修要項、ホームページ、パンフレットで公表している（資料1-3【ウェブ】，4-1【ウェブ】，4-2，4-3～4-10）。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表
・教育課程の体系、教育内容
・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

本学では、建学の精神・校訓（ならびに教育目的（大学学則第1条・大学院学則第1条））に基づき、ディプロマ・ポリシーを達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教

育課程を編成している。学士課程においては、大学全体の教育課程編成・実施方針であるカリキュラム・ポリシーとして以下のように定めている。

「豊かな教養を身につけ、自立した人間として共生社会の実現に寄与することのできる資質と能力とを備えた職業人の育成を大学の目的としています。そのため、幅広く教養を学び、その上で深い専門性を磨いていくことを目指しています。これを実現するために、基礎教養科目、専門科目を体系的に履修し、講義、演習、実験、実習など多様な形態で組み合わせたカリキュラムをそれぞれの学部・学科で構成しています。」

これを踏まえ、各学部学科で定めたディプロマ・ポリシーに基づき、教育課程編成・実施の方針であるカリキュラム・ポリシーを学位ごとに定め、授業科目区分、授業形態などは、各学部のカリキュラム・ポリシーに基づいて適切に設定されている。

また、修士課程においても、同様にカリキュラム・ポリシーを以下のように定めている。

「豊かな教養と高度な専門知識及び技能を身につけ、自立した人間として共生社会の実現に寄与することのできる資質と能力とを備えた専門研究者および専門職業人の育成を大学院の目的としています。そのため、幅広く教養を学び、その上で深い専門性を磨いていくことを目指しています。これを実現するために、専門科目を体系的に履修し、講義、演習、実験、実習など多様な形態で組み合わせた授業を展開し、優れた研究指導を提供するカリキュラムをそれぞれの研究科で構成しています。」

これらカリキュラム・ポリシーの公表は、履修要項、研究科要覧、ホームページ、パンフレットで行っている。ホームページは、スマートフォンやタブレット端末でも閲覧可能で、常に情報が閲覧できる環境となっている（資料1-3【ウェブ】）。

学位ごとの専門的学芸や幅広く深い教養を修得するための体系的教育課程編成を示すために、カリキュラムマップの作成あるいはナンバリングを行っている。カリキュラムマップにより、教育課程全体として体系的編成、各科目相互の有機的な関連性、履修の順序性を明示している。例えば保健医療技術学部をみると、基礎分野、専門基礎分野、専門分野に科目区分すると同時に、初年次教育・教養教育、専門教育、キャリア教育にも区分を行っている。また目的や内容に応じて、授業形態を講義、演習、実習科目に分類している。これらの内容は履修要項、ホームページで公表している。また大学院においてもディプロマ・ポリシーを具現化できるように、教育課程の体系的編成を行っている。例えば人間学研究科では、専修科目の特別研究（修士論文作成）を中心に据え、保育学、社会福祉学、心理学の各専攻、コースで科目区分を行なっている。ここでは、研究科目で各専門分野と研究法を、目的に応じて実践科目や実習科目に分類されている。この教育課程の体系については、研究科要覧、ホームページに記載している授業科目表において示している（資料4-11【ウェブ】）。

本学では大きく2つの分野から授業科目を構成している。1つは、幅広く深い教養と総合的な判断力を培い、豊かな人間性を育成するための基礎的科目である。社会人基礎力に直結する知識・技能の修得を目的として、その多くを低学年に設置している。初年次には、レポート作成能力やグループディスカッション能力等のアカデミックスキルの修得をはかるための初年次教育科目を、全学的に設置している。この科目の修得により、高等学校から大学への円滑な移行をはかり、各学部・学科で学ぶ専門科目の学修に必須な基礎的能力を修得する。また、全学共通の大学特別科目である「人間共生論」を初年次に設置し、全

ての入学者に建学の精神である「自立と共生」を涵養している。この授業では、7人の担当者が作成した『人間共生学への招待』（ミネルヴァ社刊）をテキストとして使用している（資料4-12-1～4-12-7, 1-11）。

もう1つは、学部・学科あるいは専攻において専門の学芸を学修するための専門的科目である。専門的科目では、基礎的科目での学びを通して培われた思考能力を基に、専門的な知識・技能の修得を目指している。そのため、学部・学科あるいは専攻ごとに、専門分野の発展科目やキャリア関連科目を設置している。卒業後の進路を意識した目標をもたせ、それを実現するための知識や技能（実践力）を修得させる。

各科目の授業形態は、授業の到達目標や教育方法等により、講義科目、演習科目、実習科目に区分している。また、学生の能動的な学修を促し教育効果を高めるため、演習・実習科目を中心にディスカッションを含めたグループワーク、プレゼンテーション、フィールドワーク等を取り入れた授業を実施している。これらの科目の履修により、実践を通じた知識や技能の活用方法を身につけること、さらには主体性や表現力を身につけることを目標としている。なお、科目区分や必修・選択の種別、単位数等の具体的な科目構成については、学則および履修規程で定めている（資料4-13）。

学部・大学院いずれもシラバスにおいて、授業の目的・到達目標に合わせて、ディプロマ・ポリシーとの連関を示している。科目ごとにみた場合、どのディプロマ・ポリシー到達を目的としているかを確認できるように記載をしている（資料1-11, 4-14）。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

<p>評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none">・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮・単位制度の趣旨に沿った単位の設定・個々の授業科目の内容及び方法・授業科目の位置づけ（必修、選択等）・各学位課程にふさわしい教育内容の設定 <p>＜学士課程＞ 初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等</p> <p>＜修士課程＞ コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等</p> <p>評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</p>

学士課程の教育課程編成は、各学部・学科で審議をして教務委員会・教授会審議を経て、大学運営会議で決定している。また、2019年度から拡大内部質保証委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該年度の作業部会からの報告を吟味し、必要の際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。またこの結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度からはベンチマーク委員会が取りまとめる

外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会が取りまとめる PDCA サイクルの中での評価パラメータである KPI (Key Performance Index) を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

特にカリキュラム改編の際には、各学部・学科においてディプロマ・ポリシーに基づいた授業科目が配当されているのか、社会情勢の変化や社会のニーズに応じた科目配当がなされているのかを検証し、必要に応じて科目の追加・削除を行っている。免許資格取得可能な学科においては教育課程変更のたびに、管轄官庁へ変更届を提出し法令順守の下、教育課程運営を行っている (資料4-15)。

各学部・学科のめざす人材育成を適切に行うための教育課程を編成のもと、卒業要件となる単位数の修得をさせている。各科目のディプロマ・ポリシーとの関連性については、学部・学科ごとにチェックリストを作成し整合性を確認している (資料4-16)。

修士課程における教育課程編成については、研究科委員会での審議を経て大学運営会議で決定している。大学院の教育課程編成についても学部と同様に、拡大内部質保証委員会で検証した後、大学運営会議に報告されることとなった。

学士課程においては、ディプロマ・ポリシーに示した人材育成が4年間でなされるように学部・学科の特性を配慮して、基本的な知識・理解からより専門性の高い科目、実践的演習科目などを、配当学年を定めて配置している。また、大学内の講義、演習と実体験を往還して学ぶことを念頭におき、フィールドワークや実習を配置している。

履修に関する順序や科目の体系については、カリキュラムマップまたはナンバリングで示している。カリキュラムマップでは、年次配当はもちろんのこと、科目間の関連性についても明示し、ホームページおよび履修要項で公開している (資料4-17 ~ 4-20)。

一方の大学院では、シラバスおよび授業科目表において履修に関する科目の体系を示している。例えば保健医療科学研究科においては、保健医療分野における高度専門職に求められる高度な実践能力、さらには科学的根拠に基づいて行う研究に関する知識・技術の修得を目標に、教育課程・実施方針を編成している。教育課程の体系、教育内容については、カリキュラム・ポリシーおよび大学院保健医療科学研究科要覧における「5. 教育の考え方と特徴」において記している。具体的には、①教育課程の構造 ②健康推進・リハビリテーション分野における教育の考え方と特徴 ③検査情報解析分野における教育の考え方と特徴 といった3項目をかかげ、その内容を詳細に記載している (資料4-21)。

また、大学設置基準第21条に定められた単位制度に基づき、講義および演習については15~30時間、実技、実験、実習科目については30~45時間までの範囲で大学が定める授業時間をもって1単位としている。授業科目によって単位数、標準授業時間、授業時間外に要する学修時間(予習・復習)を定め、単位修得のための学修時間の確保を厳密に行っている。これらの内容については、シラバス、履修要項、研究科要覧を通じて学生にも示している (資料1-1)。

学士課程における授業科目の内容および方法については、学科会議、学部の教務委員会においてディプロマ・ポリシー達成を目的とした学士課程にふさわしい内容であるかを、協議・検討している。同様に、修士課程では研究科委員会で協議・検討している。授業科目の設置はカリキュラム・ポリシーとの整合性をはかり、各科目におけるディプロマ・ポリシーとの関連性についてはシラバスに示し、学生に公表している。また、目的、目標、

授業時間外に要する学修時間（予習・復習）も併せて示している。授業の方法・形態については、科目ごとの到達目標や教育方法等により、講義科目、演習科目、実習科目に区分している。これら授業科目の内容及び方法についてはシラバスに明記し、ホームページでも閲覧することができる。

学士課程における授業科目の位置づけや科目間の関連性については、カリキュラムマップやナンバリングを通じて学生に提示している。学位授与方針であるディプロマ・ポリシーに基づき、必修あるいは選択科目の選定を学部・学科会議、学部の教務委員会で協議・検討している。ただし、免許資格取得可能な学科においては必修科目の占める割合が多くなる傾向にある。

大学院における同様の協議・検討は、研究科委員会で行っている。事例として取り上げる保健医療技術学部理学療法学科では、理学療法士作業療法士養成施設指定規則により科目区分が基礎分野、専門基礎分野、専門分野と定められている。1年次には基礎分野が多く配当しているが、ここには必修あるいは選択科目としての教養教育が含まれている。つまり、学問分野の枠を越えて共通に求められる知識や技法について幅広く学修することで、建学の精神（大学の理念）である「自立と共生」を理解し、豊かな人間性を養うことに主眼を置いている。

学士課程では、大学特別科目「人間共生論」を1年次に設置することにより、全ての入学者に建学の精神である「自立と共生」を涵養している。2年次には専門基礎分野、3年次には専門科目、最終学年の4年次には学外での臨床実習、卒業研究、さらには必修あるいは選択科目としての専門科目を配当している。このように科目の階層性を重視した科目配当をカリキュラムマップで示すことで、専門職教育を実践している。

学士課程ではカリキュラム・ポリシーを各学部・学科ごとに定め、それぞれの専門性を重視した科目の配置を行っている。特に専門的知識・技術に関する科目については、学年・学期ごとに階層性をもって修得できるよう、学科会議、各学部の教務委員会で審議して決定している。履修要綱における科目一覧およびカリキュラムマップの作成あるいはナンバリングを行うことで、学年進行に合わせてより高度で専門的内容の学修が可能になることを、学生にも明示している。その内容の検討は、学科会議、学部の教務委員会でやっている（資料4-22）。

1年前期には、全学的に初年次教育の科目を設けている。ただし、学部・学科の特性が大きく異なるため、科目名や内容には差異がある。保健医療技術学部では、医療専門職を養成する特殊性から、それぞれの学科で熟考した内容で初年次教育を行っている。外国語学部、経営学部、人間学部においては、少人数指導を行うことで学生の把握や学修支援につなげている。例えば、外国語学部における「初年次セミナーa」「初年次セミナーb」では、大学で学ぶ専門科目や卒業研究に必須な基礎的能力を修得する目的から、少人数クラスによるレポート作成能力やグループディスカッション能力等のアカデミックスキルの修得をはかる授業を展開している。また、経営学部では、1年前期開講の「大学学」において大学での学び方の基礎力を修得して上で、アカデミックライティングの基礎を身につけることを目的とした科目「学士力基礎」を1年後期に配当している（資料4-12）。

本学に入学予定の高校3年生を対象とする高大連携科目を学部ごとに設定している。出席・成績評価試験など所定の要件を満たした生徒には、本学入学後に当該科目の単位を認

定する「単位認定プログラム」を実施している。その具体的内容や実施方法については、高大連携委員会で検討している（資料4-23）。

学士課程においては、社会人基礎力に直結する知識・技能の修得を目的とした基礎的科目で、教養教育を修得できるようにカリキュラムを構成している。低学年を中心に教養教育を行い、学部・学科ごとに配当された専門科目の学習・学修に必須な基礎的能力の修得を行う。基礎的科目による教養教育で培われた思考能力を基にして学ぶ専門科目を、高学年に多く配当している。ただし、早期からキャリアデザインを保有しながら学修を進めることは、学びに対するモチベーション向上にも大きく影響することを鑑みて、低学年においても専門教育科目を配当している。このことは、カリキュラムマップを通じて、学生にも提示している。

修士課程におけるコースワークでは、指導教員によって体系的なカリキュラムを履修するように2年間を通じた計画を立てている。保健医療科学研究科を例にすると、ホームページにおいて修士課程修了までの流れを示すとともに、研究科要覧において具体的な1年間の流れを示している（資料4-24【ウェブ】）。

またリサーチワークとして、担当教員の指導のもとで研究を行い、修士論文または課題研究の作成を行う。この二つを適切に組み合わせることで、同時進行が可能な教育となるよう配慮している。学生が専攻する学術研究分野の基礎となる知識・技能を修得するための科目を配置した上で、応用能力を身につけるための専門的な科目、修士論文作成のための研究に関連した科目、さらには取得可能な資格関連科目から構成している。

学士課程においては、学生の社会的および職業的自立を図るために必要とされる能力育成のために、学部・学科ごとにキャリア科目を設定している。学部ごとに配置している共通科目あるいは国内外のインターンシップなどを通して、学生個々が資質・能力について考え、キャリアデザインを構築するための支援を行っているが、その内容は、学部によって大きく異なる。例えば外国語学部においては、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育として、1年次に「キャリアプランⅠ」、2年次に「キャリアプランⅡ」を必修科目として設置し、国内外のインターンシップを実施している。課題発見能力と問題解決能力を磨くためのグループディスカッションに加え、企業のゲスト講師を招聘し、働くことへのイメージをより鮮明に描けることを目標に掲げている（資料4-25）。また、学科の特性が大きく異なる人間学部においては、学部共通選択科目として「キャリアデザイン実践講座Ⅰ」「キャリアデザイン実践講座Ⅱ」を3年次に設けている。その上で、学科ごとのキャリア科目を設定している。これに対して、医療専門職の国家資格の取得を目指す保健医療技術学部では、学外における臨地実習、臨床実習を中心にキャリア科目を設定している。

さらには、複眼的な思考力を持った「問題発見・解決型の人材」を育成することを目的として、所属する学部・学科の専門的な学修とは別に特定の学科やテーマに関連した科目群を体系的に履修する副専攻制度を全学的に導入している（資料4-26）。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

<p>評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none">・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法 <p><学士課程>・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数</p> <ul style="list-style-type: none">・適切な履修指導の実施 <p><修士課程>・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施</p>
--

履修科目登録単位数の上限設定については、大学設置基準と単位制度の趣旨を踏まえ、学位課程でキャップ制を導入している。1年間の履修登録単位数の上限を49単位とし、事前・事後の学修時間を確保することで、単位制度の実質化を図っている。また、単位取得数が少ない成績不良学生には、学部・学科ごとに個人面談を行い、学修指導を行っている。ただし、外国語学部と経営学部では、GPA3.0以上の成績優秀者に対しては単位数の上限を設けていない。2020年度からは、人間学部、保健医療技術学部においても、同様の対応を行っている（資料4-27）。

また経営学部では、2年次終了時に取得単位数が42単位に満たない場合、3年次への進級が認められない制度を設けている。さらに保健医療技術学部では、専門科目における修得の順序性があるため、必修科目に不合格科目がある場合には進級できないことを定めている（資料4-28、4-29）。

修士課程においては、各研究科で対応が異なっている。外国語学研究科、経営学研究科、人間学研究科においては、1年間の履修登録単位数の上限は特に設けていない。社会人や優れた学力を有する学生に対しては、1年間で修了する短縮型の履修指導の措置も設けている。一方、夜間や週末だけの学習時間だけで修了を目指す社会人に対しては、4年間の長期履修制度を設けている。保健医療科学研究科では、年間の単位上限は30単位とし、特に社会人学生が研究活動に時間を割けるようにしている。また、例えば、保健医療科学研究科では「文京学院大学大学院と他の大学院との交流に関する規程」を設け、他の大学院との交流により、学生の研究内容に応じた他大学での研究を可能としている。さらには、学修の活性化、効果的な教育の措置として研究助成金の交付、学会参加への助成を行っている。その内容は研究科要覧に記して公開している（資料4-30、4-31、4-32）。

シラバスには、授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容および方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法および基準等を明記している。また、授業準備のための予習、復習を具体的に指示し、学生に課している。そのシラバスの内容について

は、各学部の教務委員会が年度末にチェックを行い、修正・加筆が必要な場合には担当教員に連絡を行っている。教務委員会での確認を終えたシラバスを、4月初旬にホームページ上で公開している。なお、授業内容とシラバスの整合性については、学生授業アンケートによる調査結果を各教員に伝達し、次年度シラバス作成に向けてフィードバックすることで担保している（資料4-16, 2-18）。

学士課程においては、主に演習・実習科目において、学生が主体的に課題を解決するPBLを中心としたアクティブ・ラーニング型授業を実施している。特に、人間学部や保健医療技術学部など社会や人に適切にかかわる人材育成を行う学部・学科においては、授業の中で主体的取組を引き出す、また人とのかかわりを経験できるアクティブ・ラーニングを取り入れた授業が多い。また一部の講義科目においては、学生に課題を与えそれに対してグループディスカッション、ディベート、口頭発表等に取り組みせるアクティブ・ラーニング型授業を実施している。さらには、e-Learning、クリッカー等を使用した授業も展開している。これらの内容についてはシラバスに記載しており、ホームページから閲覧できる（資料4-13）。

学修成果の確認は、例えば経営学部では、「インナー大会」「アニメジャパン」「インターシップ報告会」等学内外でのイベントにおける発表などを通じて、成績評価だけでなく多面的に行っている（資料4-33, 4-34）。

修士課程においては、より実学に結びつく演習や実習を多く取り入れ、学生の授業への自主的参加を促している。修士論文作成する科目では、要件および審査方法（中間報告会、最終試験、口述試験など）を規定し、研究科要覧に記載している（資料4-35 ～ 4-38）。

講義科目は比較的人数の制約が少なく、受講生が100～200名前後のものもある。受講生が200名を越えることは稀であり、1授業あたりの学生数はおおむね適切である。なお、受講生が100名を超える講義科目ではTA導入を原則とし、授業補助を行っている。また演習、実習科目では、科目の特性に合わせて最大でも40～50名の受講生としている。特に、専門職教育の特色である実習科目（ゼミナールなど）については、少人数体制を取っている（資料4-39）。

適切な履修を促すために、年度当初（学部によっては各期の始業時）に履修ガイダンスを実施している。履修要項などを配布し、各学部学科、さらには各学年に応じた指導を行っている。具体的には、教務委員会の教員が中心になって、履修要項やカリキュラムマップを使用して、分野別の到達目標と各科目のつながりを説明している。

クラスアドバイザーがカリキュラムアドバイザーの役割を担い、学生が適切に科目履修できるよう、定期的あるいは必要に応じて面談指導を実施している。経営学部ではこうした面談内容をポートフォリオで記録し、教員間での情報共有を行っている。そのほかオフィスアワー制度を設け、自由に研究室を訪問できるようにしている（資料4-40, 4-41）。

全体的な履修に関しては、教務グループの職員や教務委員の教員がいつでも相談に応じる体制をとっている。例えば、履修計画に個別指導が必要である場合には、教職員が適切な指導を行い、履修を促している。特に、成績不良者や欠席の多い学生に対しては、クラスアドバイザーや卒論指導教員が中心となり個別面談を行い、学修状況および生活状況の確認を行っている。なお必要に応じて、面談内容を学部・学科会議で報告した上で記録している。こうすることで、学部・学科教員間での情報の共有化を図り、卒業までの学生指

導に活用している。また、留年が決まった学生に対して担当教員あるいは教務委員が、面談による個別指導を行っている。これらの面談では、必要に応じて保護者の同席も行っている（資料4-42, 4-43）。

大学院の年間スケジュールについては、大学院要覧あるいは研究科要覧を使用して学生ガイダンスで説明を行っている。研究指導の内容・方法については、各担当教員により個別指導を実施しているが、その時期や内容は研究科によって異なる。例えば、人間学研究科における2年間のスケジュールとしては、修士論文研究計画発表会を修士1年次に、修士論文中間発表会を修士2年次に行い、最後に修士論文最終試験（口頭試問）を行っている。修士論文計画書は、修士1年の10月および修士2年の4月に提出するように指導している。これらの内容は大学院要覧にも明示している。また経営学研究科では、年度当初に特別研究の担当教員の指導の下で研究計画を作成し、2年間の研究計画の概要を立てている。その計画に基づき、中間報告会の準備、報告会の内容に関する指導は複数の教員が担っている（資料4-44）。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与

学則および履修規程において、成績評価基準を具体的に定めている。成績評価には、学生が学業成績の状況を的確に把握し、適正な履修計画とそれに基づく学修に役立てる目的で、GPAを導入している。成績評価基準については、学則および履修規程において示している。成績評価の分布を適正化するために、原則として上位の評価「AA」「A」の合計比率を30%未満にするように定めている（資料4-45）。

大 学

1. 評価の基準

評価	評価の基準	Grade Point (GP)	評価内容
AA (秀)	90-100点	4.0	特に優れた成績
A (優)	80-89点	3.0	優れた成績
B (良)	70-79点	2.0	妥当と認められる成績
C (可)	60-69点	1.0	合格と認められる成績
F (不可)	59点以下	0.0	合格と認められる成績に達していない

2. GPA (=Grade Point Average) の計算および種類

1) GPAは、次の計算式により算出する。(小数第3位四捨五入)

$$GPA = \frac{\text{評価AAの取得単位数} \times 4.0 + \text{評価Aの取得単位数} \times 3.0 + \text{評価Bの取得単位数} \times 2.0 + \text{評価Cの取得単位数} \times 1.0}{\text{履修登録科目の単位数計}}$$

2) GPAの種類は、計算対象期間により下記の2種類とする。

学期GPA：当該学期を対象に算出されるGPA

通算GPA：入学時より当該学期までを対象に通算して算出されるGPA

3. GPA対象外科目

編入時取得単位、留学主と単位など成績評価を行わない認定単位および卒業要件単位外科目については、GPA算出の対象外とする。

履修登録をした科目にあって、所定の取り消し期間内に手続きをした科目については、GPA算出の対象外とする。

4. 再履修科目

不合格科目を次学期以降に再履修した場合は、再履修による評価を基に、GPAを算出する。

5. GPAの記載

GPAは成績通知書、成績証明書、その他必要と認められる書類に記載する。

大学院

1. 評価の基準

評価	評価の基準
秀	90-100点
優	80- 89点
良	70- 79点
可	60- 69点
不可	59点以下

本学の授業を履修して修得した単位以外の認定については、学則第22条で、教育上有益と認める場合には、学生が本学に入学する前に大学または短期大学等で修得した単位を、本学に入学した後の本学における授業科目の履修により修得したものとみなすと定めている。この場合、他の大学等、大学以外の教育機関での学修により修得した単位と併せ30単位を超えない範囲で認定することとしている。また、学内での転学部や転学科、他の大学等からの編入時の単位認定についても、転学部規程あるいは編入学規程で、1年間の在学の場合は44単位、2年間以上の在学の場合は62単位など認定上限を含め、定めている。いずれの場合も、シラバス等から当該学科等の科目との関係性を吟味するなど教務委員会における厳正な審査を経て、教授会で認定している。認定結果は単位認定通知書などの形で学生本人にも説明している（資料1-1, 4-46, 4-47, 4-48）。

研究科では、学生が他の大学院の授業科目を履修することが教育上有益であると研究科委員会において認める場合に、他の大学院における授業科目を履修し修得した単位について、8単位を上限として認定することができる（資料1-2）。

成績評価の基準・方法はシラバスに明記しており、そこで明示された基準に基づき、各担当教員の責任の下、厳格に評価を行っている。GPA制度を導入しているが、成績採点をWeb上のシステムで管理することで、成績評価分布の適正化も図っている。成績分布の方針としては、前述のように原則として、AAとAを合わせて30%とし、この割合を超える場合には、その理由の説明を求めている。ただし、科目の特性に応じて柔軟に対応することも可能としている。

成績評価に対する学生からの問い合わせに対しては、教務グループを通じて科目担当者に個別に確認し、評価の内容を開示している。なお、所定の回数以上に欠席した学生は失格となり、定期試験の受験資格を与えていない。

学士課程における卒業要件は学則および履修規程で定め、学生に対しては履修要項で明示している。また、修士課程における修了要件については学則で定め、研究科要覧において明示している。

学士課程における卒業論文の審査基準は、履修要項において明示している。また学部・学科によっては口述試験を行い、主査、副査による査読、学科による審査会議および教授会を経て単位認定を行っている（資料4-49 ~ 4-52）。

修士論文審査の基準は、研究科要覧において明示している。修士論文については主査1名、副査2名が、発展性などの観点から5段階評定を行い、総合点で判定した所見書を主査に提出している。あわせて、経営学研究科では2年間の「指導調査」の提出を義務づけている。主査は所見書をもとに修士論文報告書を作成し、最終的に研究科委員会で合否判定を行っている（資料4-35 ~ 4-38）。

学位授与要件は「文京学院大学学位規程」において定め、履修要項において明示している（資料4-53）。

学士課程においては、各学部の教務委員会において審議して原案を作成、その原案をもとに卒業判定会議（教授会）における厳正で公正な審議を経て、学位規程に定める卒業要件を満たした者について、学長が学位を授与している。

修士課程における修了認定については、研究科要覧において明示している。修士論文の審査および最終試験に合格し、研究科ごとに定める修了要件を満たした者について、研究

科委員会の議を経て、学長が学位を授与している。

学士課程においては、各学部の教務委員会や教授会で審査された内容については議事録を残し、公平性・透明性を保っている。

修士課程では、主査・副査による指導を適時行っているが、中間報告会を行うことで進捗状況を確認している。学位授与については研究科委員会で審議を行い、その内容については議事録を残している。

なお、成績評価、単位認定および学位授与に関する事項については、2019年度から拡大内部質保証委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの報告を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。またこの結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度からはベンチマーク委員会が取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会が取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータであるKPI (Key Performance Index) を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

点検・評価項目⑥:学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・アセスメント・テスト
- ・ルーブリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

本学では、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーに即して、学修成果を評価する方針であるアセスメント・ポリシーを、大学全体、教育課程、科目レベルの各観点から定めている（表4-1）。

表4-1 アセスメント・ポリシー

	入学前・入学時	在学中	卒業時
機関レベル (大学全体)	<ul style="list-style-type: none"> ・入学試験 ・調査書の記載内容 	<ul style="list-style-type: none"> ・休学率 ・退学率 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業率 ・就職率 ・進学率 ・学位授与数
教育課程レベル (学部・学科)	<ul style="list-style-type: none"> ・入学試験 ・入学時アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ・学修ポートフォリオ ・アセスメントテスト あるいはルーブリック評価 ・GPA ・修得単位数 ・PROG(1・3年次) ・学生満足度調査(1・3年次) 	<ul style="list-style-type: none"> ・学修ポートフォリオ ・GPA ・修得単位数 ・資格・免許取得状況 ・卒業時アンケート(学修成果を含む)
科目レベル (個々の授業)	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎学力テスト 	<ul style="list-style-type: none"> ・成績評価 ・授業アンケート 	

在学中の教育課程レベルのアセスメントの例としては、各科目の成績から算出するGPAを導入している。この他、学修成果を把握および評価するための方法として、休学率、退学率、学修ポートフォリオ、アセスメントテストあるいはルーブリック評価、修得単位数、PROG、学生満足度調査、科目レベルにおける成績評価、授業アンケートなどがある。

アセスメントテストあるいはルーブリック評価は全学で、「在学中の教育課程レベル」のアセスメントとして年度単位で行っている。例えば保健医療技術学部では、学修した内容についての選択問題を作成し、次年度の個人面談で学生に伝達している。また4年生に関しては、国家試験全国模試を受験させ、その到達度を測定している。外国語学部においてはアセスメントテストとして、TOEIC IPテストを年に2回、学内で実施している。さらには、タイピング速度の測定を行う日商キータッチ2000、日商PC検定(文書作成、データ活用)3級レベルのアセスメントテスト(実技試験)を課している。さらにジェネリックスキルの成長を支援するアセスメントプログラムであるPROGテストを1年次と3年次に全学的に実施し、リテラシー、コンピテンシーを測定している。これは、社会で求められる汎用的な能力・態度・志向を学生自身が認識する一助として有益なデータとなっている。

学修状況については、全学生を対象に、1週間あたりの授業出席時間や予習復習にかかる時間等の24項目に関する「学修状況調査」を実施している(資料4-54)。

修士課程においては、学位論文が学修成果の測定で大きな意味をなす。例えば保健医療科学研究科においては、発展性などの5つの観点から成果を点数として、測定を行っている。

本郷キャンパスでは、卒業後3年経過の卒業生へのアンケートを行った。学習効果やキャリア支援の効果を把握するために、2018年度に卒業後3年経過の卒業生(外国語学部213名、経営学部222名)を対象に調査を実施した。結果、外国語学部では30名(14.1%)、経営学部では21名(9.5%)の回答が得られた。両学部ともQRコードを活用しパソコンやスマ

ートフォンにて専用サイトから回答してもらうよう工夫している（資料4-55）。

また、就職先への調査として、企業11社に直接訪問してアンケートを依頼し、全社より添付の形でご回答いただいた。「文京学院大学卒業生の印象」「新卒採用者全体の印象」に関する設問に対しては、本学の卒業生に対する満足度は他大学の平均よりおおむね高かった。しかも、「創造性・企画力がある」「リーダーシップがある」「論理的思考力がある」といった項目が平均よりやや上回っている評価であった。一方、「協調性・チームで仕事をやる能力がある」「マナーが身についている」「ストレスコントロール力がある」などの評価項目が高く、少人数教育を通して身につけたコミュニケーション力や粘り強く仕事に取り組んでいく本学の学生の良さを評価いただいている（資料4-56）。

ふじみ野キャンパスでは、アクティブ・ラーニングの導入・定着と学修プロセス・成果の可視化に向け、その成果や課題について把握するために、2018年度に卒業後3年経過の卒業生（人間学部4学科368名、保健医療技術学部2学科121名）を対象に調査を実施した。しかし、人間学部4学科では75名（20.4%）の回答、保健医療技術学部2学科では40名（33.1%）の回答であった。両学部ともQRコードを活用し専用サイトから回答してもらうよう工夫しているが、さらなる回答率の向上が課題となっている（資料4-57）。

就職先への調査として、卒業生が就職した企業等（企業15社、福祉施設・保育所等15施設、病院9施設）に直接訪問してアンケートを依頼し、本学の卒業生の評価、求める能力の重要度等について意見聴取をしている（資料4-58）。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学士課程としての教育課程、内容、方法の適切性および学修成果の測定方法については、全学教務委員会、学部教務委員会、各研究科委員会、さらには各学部の教授会、内部質保証委員会、大学運営会議で点検・評価を行っている。

学士課程においては、各学部教務委員会においてPDCAサイクルを作成し、年度ごとに点検・評価を行っている。また、全学教務委員会におけるPDCAサイクルも合わせて作成し、年度ごとの点検・評価を行っている。これらの内容に関しては、全学教務委員会、内部質保証委員会、大学運営会議においても提示し、検証を受けている。例えば、PROGテストの結果は教学IR委員会で分析を行い、大学運営会議に報告している。その内容は各学部・学科にも伝達し、学修支援の一助としている（資料2-28【ウェブ】）。

自己点検・評価委員会が行う学生による授業アンケートの結果は、学内イントラネットで公表されるとともに、学生による授業アンケート報告書としてまとめている。また科目ごとのデータについては担当教員に配布され、各教員はその結果を受けて次年度の授業改善方針を立てることとしている（資料4-59, 4-60）。

さらに、年に1度「外部評価懇談会」を実施し、数名の外部高等教育専門家から学部教

育の取り組みについての意見・評価を得る機会としている。内部質保証委員会ではこのコメントを参考に、自己点検・評価委員会と協力して拡大内部質保証委員会で検証している（資料2-19）。

修士課程では、研究科委員会において授業アンケート結果、修了時アンケート結果について検討を行い、改善点があれば実施を検討している。一部の研究科では、担当教員より改善計画の提出を求め、その実施を確認するなどの対応をとっている。

2. 長所・特色

本学のディプロマ・ポリシーにおいては、①幅広い教養 ②実務社会の要請に適う技能の修得を目指している。その実現のために、フィールドワーク、インターンシップ、3年に一度、選抜された学生がユーラシア大陸の各国を訪問する「新・文明の旅プログラム」などのアクティブ・ラーニング型の授業科目、地域貢献活動の正課外選抜を通じて、社会に貢献できる人材の育成を行っており、その成果は高い就職率からも伺える（資料4-61【ウェブ】）。

また、入学直後に約1週間の時間を費やして行う新入生ガイダンス、履修1年次に開講する初年次教育授業、クラスアドバイザーやゼミナール担当教員による個人面談など、きめ細やかな対応を教職員が協働で行っている。

3. 問題点

学修成果の把握及び評価の目的から、アセスメントテストやルーブリックの活用を行っているが、学部・学科によってその運用はさまざまであり、お互いに情報を共有し検討を行う必要がある。また、大学全体として設定しているアセスメント・ポリシーを学位記ごとに策定することも課題とされる。

修士課程においては、アセスメント・ポリシーを策定していないため、今後は、アセスメント・ポリシーを策定し、PDCAサイクルを積極的に運用する必要がある。

一方、現代のビジネス社会においては、「ストレス耐性」が強く求められる。このような社会のニーズに対して人間学部心理学科では「ストレスマネジメントの心理学」を開講しているが、同様の科目設定は他学部、他学科には存在しない。今後は他学部、他学科でも「ストレス耐性」科目を設置し、ストレスおよびストレスマネジメントに関する知識とスキルについて学修する機会を提供する必要がある。

4. 全体のまとめ

建学の精神である「自立と共生」、校訓である「誠実・勤勉・仁愛」を実現し、グローバル社会に通用する学位にふさわしい幅広い教養と、実務社会の要請に適う技能を身に付け

て社会に貢献できる人材を育成することを目標に学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を定め、様々な方法で公表している。教育課程編成は、学部・学科で審議をして教務委員会・教授会審議を経て、大学運営会議で決定している。またその編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している。学士課程においては、ディプロマ・ポリシーに示した人材育成が4年間でなされるように学部・学科の特性を配慮し、基本的知識から専門性の高い科目、実践的演習科目などを、履修可能な学年を定め配置し、シラバス、履修要項、研究科要覧を通じて学生にも示している。履修要項における科目一覧およびカリキュラムマップの作成あるいはナンバリングを行うことで、学年進行に合わせてより高度で専門的内容の学修が可能になることを、学生にも明示している。また1年前期には、全学的に初年次教育の科目を設けている。さらに本学に入学予定の高校3年生を対象として、高大連携科目を学部ごとに設定し、入学後当該科目の単位を認定する「単位認定プログラム」を実施している。また学びに対するモチベーション向上にも大きく影響することに鑑みて、低学年においても専門教育科目を配当し学生にも提示している。また、学士課程においては、社会的・職業的自立を図るために必要とされる能力育成のため、学部・学科ごとにキャリア科目を設定している。また学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置として、履修科目登録単位数の上限設定にキャップ制を導入している。シラバスの内容については、教務委員会がチェックを行い、またその内容についての整合性は学生授業アンケートで調査を行っている。

講義科目は受講生が多いものもあるが実習科目では、科目の特性に合わせて少人数体制を取っており、適切な履修を促すために、履修ガイダンスの実施、履修要項、カリキュラムマップを使用して、分野別の到達目標と各科目のつながりを説明している。

成績評価基準、卒業要件学則については履修規程において明示し、各学部の教務委員会や教授会で審査された内容については議事録を残し、公平性・透明性を保っている。

また本学では、アセスメント・ポリシーとして定め大学全体、教育課程、科目レベルの各観点から定めている。学生による授業アンケートや外部評価懇談会の実施は、教育課程や学修成果に活かす努力を続けている。

第5章 学生の受け入れ

1. 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与の方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学者に求める水準等の判定方法

本学は4学部10学科(外国語学部、経営学部、人間学部(コミュニケーション社会学科、児童発達学科、人間福祉学科、心理学科)、保健医療技術学部(理学療法学科、作業療法学科、臨床検査学科、看護学科))と大学院4研究科(外国語学研究科、経営学研究科、人間学研究科、保健医療科学研究科)を擁しており、大学全体のアドミッション・ポリシーをはじめ、各学部学科、研究科ごとにアドミッション・ポリシーを定めている(資料1-3【ウェブ】、5-1-1【ウェブ】、5-1-2【ウェブ】、5-2-1【ウェブ】～5-2-4【ウェブ】)。

大学全体のアドミッション・ポリシーとしては、「豊かな教養と実学の修得により、自立した人間として共生社会に寄与することのできる資質と能力とを備えた職業人の育成を教育の目標としている」ため、入学予定者には、下記の3つの資質を備えた人材を求めると明示している。「1. 高等学校の教育課程を幅広く習得し、これに基づいて読む・書く、聞く・話すことを通して他者とコミュニケーションし、協働することができる。2. 社会の多様な事象に興味をもち、積極的に情報を整理して、主体的に判断し、表現しようとする態度をもっている。3. 自らの専門分野の知識・技能に基づいて社会に貢献したいという将来目標と、それを誠実かつ勤勉に学習する意欲をもっている。」

学部・研究科ごとに定められたアドミッション・ポリシーには、例えば、経営学部では、「高等学校または、並びに高等学校に準ずる機関における教育課程を幅広く習得している人材で、且つ国語総合や現代文などを通じて読解力や文章力という基礎的能力を身に付けている。」「ゼミナールやフィールドワークなど、能動的学習を通して、知識・教養を身に付けようとする意欲がある。」というように、求める人材像の入学前の学習歴、学力水準、能力などを明示している(資料5-3【ウェブ】)。

大学院全体のアドミッション・ポリシーは以下のように定めている。「豊かな教養と高度な専門知識・技能の修得により、自立した人間として共生社会に寄与することのできる資質と能力とを備えた専門研究者および専門職業人の育成を教育の目標としている」とし、入学予定者には、下記の資質を備えた人材を求めると明示している。「1. 高等教育の教育課程を幅広く習得し、これに基づいて他者とコミュニケーションし、協働することができる。2. 社会の多様な事象に興味をもち、積極的に情報を整理して、主体的に判断し、研究し、表現しようとする態度をもっている。3. 自らの専門分野の知識・技能に基づ

いて社会に貢献したいという将来目標と、それを誠実かつ勤勉に学修し研究する意欲をもっている。」

大学院の各研究科については、有職社会人のキャリアアップも視野に入れているため、例えば外国語学研究科では、「国際関係機関や国際協力団体、さらには国際的な活動を行っている企業など、様々な場所で活躍できる実践的な英語力とコミュニケーションについての理解、さらに国際的な教養を有する人材」というように、より具体的に求める人材像や、経歴、能力などを明示している（資料5-4【ウェブ】）。

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針との整合性については、先に挙げた経営学部では、ディプロマ・ポリシーに「自立と共生および誠実・勤勉・仁愛に基づいて、調和のとれた人格を備え、かつ幅広い教養を生かして、他者に共感的にかかわり社会に貢献できる。」として、連動した形でカリキュラム・ポリシーには「ゼミナール主義を掲げ、2年次よりゼミナール（演習）の履修を強く勧めている。ゼミナールに加えて、インターンシップやフィールドワークも複数準備されており、資格取得（マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト、ITパスポート試験、簿記検定）、留学、他学部履修や他大学との単位互換制度も活用することができる。」を掲げている。大学院については、例えば先に掲げた外国語学研究科では、ディプロマ・ポリシーに「英語で専門的な知識や情報を得て、英語で自らの考えを発信できる」を掲げ、連動した形でカリキュラム・ポリシーに「英語コミュニケーション能力を研磨するため、英語ネイティブ教員が担当する科目の履修を推奨し、洗練されたIT技能を習得するため、情報関連授業の履修を推奨しています。」を掲げている。以上のように、学生の受け入れ方針は、学位の授与方針及び教育課程の編成・実施方針と整合するように制定されている（資料1-3）。

学生の受け入れ方針の公表については、本学のホームページをはじめ、パンフレット、学生募集要項など、各種媒体を用いて公表している。

また、ステークホルダーが情報を得やすいように、例えばパンフレットにおいては各学部・学科、研究科の巻頭ページでアドミッション・ポリシーを明示し、またより深い理解を促すために補足リーフレットなどを作成するなど、情報の得やすさや理解しやすさにおいても配慮している（資料1-7、5-5）。

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜の適切な設定

評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点3：公正な入学者選抜の整備

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

大学全体の入学者選抜を円滑に実施するため「大学入学試験委員会」を設置している。委員会は、学長、副学長、学部長、統括ディレクターおよびキャンパスディレクターで構成され、大学入学試験委員会規程第3条に基づき、学生募集、入学試験日、入学試験問題

などの事項、具体的には入学者選抜のあり方をはじめ、入試問題や入試運営方法について、APに沿った学生を受け入れるために大学全体の視点から調整が必要な事項について審議している（資料5-6）。

学生の受け入れ方針に沿った入学者選抜を円滑に行うため、学部ごとに「入学試験委員会」を設け入試の運営に当たっている。入学試験委員会の委員長は、原則として学部長がその任にあたり、学部長が指名する専任教員、入試担当事務（入試グループマネージャー）を以って、構成されている（資料5-7 ～ 5-10）。

入学者選抜の実施については、アドミッション・ポリシーに沿った多様な学生を受け入れるため、専願制入試と併願制入試の大きく二区分で実施している。

専願制入試は、AO入試、推薦入試（指定校推薦、併設校優先入試含む）、併願制入試は、一般入試、大学入試センター試験利用入試、帰国生徒入試、編入学入試、転入学試験、社会人入試、外国人留学生入試などの多彩な入試制度が設けられている。

専願制入試では、全ての入試選抜においてアドミッション・ポリシーへの共感性や主体性などを確認するため、面接またはそれに準じた形式でのグループ討論などを実施している。

併願制の一般入試においては、アドミッション・ポリシーで定めた学生の能力を測定するため、学部特性に沿った科目選択が可能な選抜制度を設けている。例えば、保健医療技術学部では、「理数系の科目で得た知識を活用して、論理的に考えるための基礎能力を有している」というアドミッション・ポリシーに対して、数学（数学Ⅰ・A・Ⅱ）、理科（化学基礎・生物基礎、化学基礎・化学、生物基礎・生物）、国語を選択科目として設けた上で受験生全員に面接も課している。

入学者選抜の運営については、学長、学部長、統括ディレクターおよびキャンパスディレクターが責任者となり、各キャンパスの入試グループが運営のサポートする体制を整えている。選抜結果については、教授会での審議を経て学長が最終決定する（資料5-11 ～ 5-14）。

入試選抜の公正性を担保するため、面接や書類審査など、主観的要素が大きなウェイトを占める選抜については、複数人の専任教員がその判定にあたる体制を整えている。判定資料についても同様に、入試グループ職員による2重チェック体制を整えて運営にあたっている（資料5-15）。

また、障がい等により特別な配慮を希望する受験生に対しては、本人より提出された申請書に基づき特別措置の可否を審査し、障がい等の程度に応じた措置を講じている（資料5-16）。

入試選抜の結果、方針に沿った学生を受け入れているかについては、毎月実施されている各学部入学試験委員会で定期的に検証しているほか、「学生募集戦略会議」において全学的視点からの検証を実施している（資料5-17）。

入学を希望する者への「合理的配慮」については、オープンキャンパスや説明会などで入学試験時の配慮に関する申請方法や時期について説明している。また、入学試験や入学後の支援についても、高等学校と連携して情報交換をするなどの対応をとっている。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価者の視点 1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

〈学士課程〉

- ・ 入学定員に対する入学者数比率
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

〈修士課程〉

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

2019年度入学者選抜における学士課程全体入学者数は1,232人（定員充足率101%）となっており、適正な数と判断している。

同年度における学部単位の入学者数は、外国語学部259人（100%）、経営学部262人（101%）、人間学部436人（109%）、保健医療技術学部275人（92%）となっており、概ね適切な数値と判断している。収容定員に対する在籍学生数は、2019年度時点で、収容定員4,835人に対し4,788人（99%）と、ほぼ収容定員通りとなっており、概ね適正な数値と言える。

過去5年間の在籍学生数比率の平均を見ても、大学102.5%、外国語学部109.6%、経営学部112.1%、人間学部91.4%、保健医療技術学部103.6%となっており、概ね適切な数値と判断している（大学基礎データ表2）。

研究科・専攻については、保健医療科学研究科と一部専攻を除き、定員を充足していない状況が続いているため改善を要する（大学基礎データ表2）。

定員未充足が続く大学院、例えば外国語学研究科では、外国語学部在籍生に対してアンケートを実施したほか、専門領域ごとの学位取得者数の調査・分析を進めている。

また、学部生に対する広報の徹底を図り、学部3，4年生のうち資格ある学生を科目等履修生として受け入れるなど、定員充足に向けての取り組みを進めている（資料5-18）。

人間学研究科では、心理学専攻を従来の臨床心理学コースと心理学コースの2コース制から、2020年4月より「臨床心理学コース」へ発展的統合を行う。これは、心理学の各領域の専門家が1コースに結集し、教育に努めることで、臨床心理学はもちろんのこと多様な心理学に触れることによって、臨床・研究活動に加え、新たな国家資格である公認心理師国家試験合格に向けたサポートも行うことができる体制とするためである。さらに、学部においても公認心理師資格取得に向けたカリキュラムを2018年度より設け、学部4年間・修士2年間の連続した6年間を基礎から応用まで教育していくことを、対外的にも学内的にもアピールしている。こうして、長期的に学部生の中から、大学院生の獲得に向けた取組を進めている（資料5-19，5-20【ウェブ】）。

**点検・評価項目④: 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

**評価の視点1：適切な根拠（資料・情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：点検・評価に基づく改善・向上**

学生の受け入れに対する自己点検・評価については、各学部・研究科に設置されている入学試験委員会などで定期的に検証されているほか、全学的委員会である「学生募集戦略会議」でも審議している。

また、各学部において、入試種別ごとの学生状況を分析し（欠席過多、成績不良者、退学者）、翌年度の募集定員を検討している。その他「授業アンケート」「学生生活アンケート」「在学生アンケート」など各種アンケートを通して、アドミッション・ポリシーに基づいた学生の受け入れが来ているかについての検証を行っている（資料5-21, 5-22）。

2019年度から拡大内部質保証委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの報告を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。また、この結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度からはベンチマーク委員会を取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会を取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータであるKPI（Key Performance Index）を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

2. 長所・特色

本学の理念に共感する学生を受け入れるため、AO入試、推薦入試など、専願制の入学者選抜においては人物評価を重視した入試を実施している。

例えば、外国語学部、経営学部のAO入試では、原則として毎年8月に行われるオープンキャンパスへの参加を出願要件とし、試験内容もオープンキャンパス当日に配布した課題についてプレゼンテーションする形式を取っている。受験生には、夏休み期間中に課題を行う負担を強いることになるが、その過程において本学アドミッション・ポリシーへの理解が深まり、不本意入学者を減らすことに貢献していると考え（資料5-23, 5-24）。

3. 問題点

書類審査や面接における評価基準や判定のウエイトについて、受験生をはじめとしたステークホルダーに具体的に明示していない。新入試制度が始まる2021年度入試までには、評価方法や基準について明示するよう、検討を重ねている。

ここ数年の傾向として、2月下旬から3月にかけて実施される後期入試の志願者数が増

加し、入学者数や辞退者数の予測が困難になってきている。そのため、定員を大幅に上回る入学者を迎えざるを得ない学部がある一方、未充足となってしまう学部もあり、適切な教育を実施するための環境整備に追われるケースも発生している。より一層アドミッション・ポリシーの告知に努めるとともに、志願者の分析にも注力し適正な入学者管理を目指していきたい。

大学院定員管理については、一部の研究科を除き、慢性的定員未充足研究科がある。研究科の魅力を高めるとともに、学部生へのPR活動の見直しも図る必要がある。

4. 全体のまとめ

教育理念に基づくディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーをベースに、2017年に時代の要請に合うようアドミッション・ポリシーの改定を行ない公表に努めてきた。このアドミッション・ポリシーに沿った形で入学者選抜についても適宜見直しを図り、AO入試や推薦入試などの専願制入試では、志願者全員に面接、または面接に準ずるグループ討論を課し、アドミッション・ポリシーに共感する多彩な学生を受け入れている。

学生の受け入れに対する点検・評価については、各学部入学試験委員会で定期的に審議している。

第6章 教員・教員組織

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の研究組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の明確な明示

本学では、大学が求める教員像を定め、学内専用サイトで公開することにより、学内的に周知している（資料6-1）。

「文京学院大学倫理綱領」の前文には、「本学の建学の精神である「自立と共生」の理念に則り、広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授し、もって社会の発展に寄与する有為な人材を育成する」という目的が提示されている。教職員はこれを理解し、教育の当事者として事業の遂行に寄与し、自ら社会の形成者として良識ある言動を行い、教育を求める人たちに誠意をもって各自の役割を果たすことが求められている。さらに、目的を達成するために、「学校法人文京学園教職員倫理憲章」を遵守し、研究・教育・地域活動において責任を果たすことが規定されており、関係する人の幸福と福祉のために良心に基づく行為や活動を行い、自らの専門分野における知識・能力・技能の水準の向上に努め個人の人権とプライバシーを尊重する人材を育成するとともに自らにも求めることが規定されている。これらは、ウェブや教員ハンドブックに明示されているとともに、年度当初に開催している「専任・非常勤教員合同会議」においても触れられている（資料6-2、6-3【ウェブ】）。

各学部、研究科の教員組織は、「文京学院大学教員組織の編成方針」に基づいて編成され、国の法律・法規に準拠しつつ、本学の規定を遵守して自校における教育・研究を推進するよう求められていることが明記されている（資料6-1）。

各学部の教育および研究に関する事項を総括し各教員を掌握する学部長の下に、各学科の責任者として学科長、各種委員会の委員長を配して、責任の所在を明確にしている。教授会・研究科委員会の審議に至るまでの過程に、学科会議や各種委員会において情報や課題の共有、審議を行い、学部全体で教育研究の質の向上を図っている。また、専門的な内容に関して検討する各種委員会担当（教務、学生、入試、キャリア、FD、国際交流、図書情報、教職など）を配置し、学生支援体制を整えている。各種委員会の職務内容はそれぞれの委員会規程に明記されている。各種委員会における審議結果や報告は、委員によって各学部教授会において報告され、全教員に共有される（資料3-1）。

上記の各種委員会の委員長により、学部を横断した全学委員会（教務委員会、学生委員会、入学試験委員会、キャリア委員会、広報委員会、国際交流センター運営委員会）を設

置し、学部間の情報、課題の共有、改善策の検討を図っている。教授会審議の過程で、これらの委員会において学部を横断して広く課題を共有・協議することで連携している（資料6-4, 5-6, 6-5, 2-1, 3-16, 6-6, 6-7, 6-8）。

大学院においては研究科委員長の下に専攻主任、コース主任を配置して責任の所在を明確にしている。研究科の授業を担当する大半の教員は、関連学部にも所属する兼任教員であるが、教授会とは別に研究科委員会を開催して、その運営と学生指導について審議している。

さらに、大学運営会議が上記の組織から提案された全学的な方針の策定、学則や規程の制定および改廃、各機関間の連絡調整などの機能を果たしている（資料2-3, 2-2, 2-1）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編成しているか。

<p>評価の視点1：大学全体及び学部・研究科ごとの専任教員数</p> <p>評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置</p> <ul style="list-style-type: none">・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）・研究科担当教員の資格の明確化と適切な配置・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比率等も含む）・教員の授業担当負担への適切な配慮・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置 <p>評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制</p>

教員組織を編制する際は、授与する学位の種類および分野に応じて大学設置基準および大学院設置基準上必要な専任教員数を満たしつつ職位、年齢構成、性別のバランスに配慮し、兼任教員も適宜配置している。学部の大学設置基準上の必要専任教員数は146人で、2019年5月1日時点の教員数（教授・准教授・助教）は160人である。学部学科による人員配置は、外国語学部27人（必要専任教員数14人）、経営学部24人（必要専任教員数16人）、人間学部54人（必要専任教員数38人）、保健医療技術学部55人（必要専任教員数36人）である。この他、助手20名（人間学部3名・保健医療技術学部17名）を配置している。なお、大学全体の収容定員に応じた専任教員数は42名である。大学院は学部教員による兼任であるが、経営学研究科1名のみが専任教員である（大学基礎データ表1）。

学部についてはそれぞれの学位分野の教育課程に基づき、教育を推進するにあたり十分な数の専任教員を配置している。教育課程の中核的科目、必修科目についてはできる限り専任教員が授業を担当するよう配置している。大学院では、各研究科の専攻ごとに科目担当および研究指導に必要な教員を、大学院教員資格基準に基づき厳正な審査を得て決定し適正に配置している（資料6-9）。

大学全体の専任教員（助手含む）の職位構成は、教授83人、准教授47人、助教31人、助手20人で、教授の割合が高く学部間での比率が異なる。年齢構成は、60歳以上51人、50～59歳が47人、40～49歳が52人、39歳以下が31人である。男女比については、男性が91人、

女性が90人である。また、研究科を含めた専任教員181人のうち、外国籍の教員は4人である。全体を見ると、60歳以上の教員の数が若干多いものの、男女比などのバランスは取れていると判断している。このことから、各学位規程の目的に即した教員配置については概ね適正であると言える。さらに各学位課程における配置については、2018年度より毎年、各学部・学科において、カリキュラムを中心に年齢、職位等を踏まえた教員組織の点検をすることとなった。現在は編成バランスについての大きな問題はないが、今後は改組や退職教員などが生じた機会を中心に見直しをしていく。

授業の準備や負担の軽減、学修指導時間の確保および研究活動の促進を考慮して、教員の教育と研究の成果を上げられるよう、各学部・学科で適正な授業担当を検討している。本学の就業規則では最低授業担当コマ数は6コマとして研究のための時間を確保している(大学基礎データ表4, 表5, 資料6-10, 6-11)。

「文京学院大学全学教養教育委員会規程」を2019年度に制定し、全学的に学士課程における教養教育の運営に関する取り組みを開始した。また、「自立と共生」という建学の精神の理解のために、大学特別科目である「人間共生論」「地球環境論」が設置されている(資料6-12, 6-13)。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
評価の視点2：規程に沿った募集、採用、昇任等の実施

教員の採用および昇任については、教員選考基準および教員選考基準の適用に関する内規に基づいて公正な手続きで行われる。教授、准教授、助教、助手の各資格が明示されており、選考人事の発議は教授会（人事教授会）の意見に基づき学長が行い、理事会に諮ることとしている（資料6-14, 6-15）。

具体的な採用・昇任人事の流れとしては、大学設置基準、次年度教員担当分野の要否、定員充足状況などを総合的に裁定して、各学部の教授会（人事教授会）の意見に基づいて学長が発議する。理事会の総合的な判断に基づいて採用補充の方針が決定されたら、原則として本学ホームページおよび国立研究開発法人科学技術振興機構JREC-IN Portalなどを利用して広く公募した上で、各学部で応募書類をもとに選出する。その際に、人事教授会によって指名された人事委員により研究業績、教育経歴、社会貢献活動などから、教育・研究上の業績の該当性、担当科目の適格性、学校運営・教育活動の適格性の基準に基づき候補者が絞られ、候補者の模擬授業の参観と面接を行う。最終候補者の審議が人事委員会、人事教授会で行われた後、学部教授会を経て、学長が大学としての最終的な意思決定を行い、理事会が決定する（資料6-16, 6-17, 6-18）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

教育研究活動の資質向上に関して恒常的に検討し、その質的充実を図ることを目的として、各学部FD委員会が配置されており、学部・研究科ごとのFD研修を行っている。この他に、全学では、内部質保証委員会が企画運営する全学FD研修、学校法人が企画実施する教職員研修会などを実施しており、原則として教員には参加およびアンケートの提出を義務づけている。さらに2019年度は、広範な範囲にわたる大学改革の情報共有の観点から教学担当教職員（内部質保証委員会、教学IR委員会、全学教務委員会）にイントラネットを用いた勉強会を行い、2019年度はFDを6回行った。さらに2020年度からは全学FD以外に、イントラネットを使うFDを全教職員に広げる予定である（資料6-19, 6-20）。

2019年度に実施したファカルティ・ディベロップメント活動の例を以下に挙げる。

①全学FD研修会 「シラバスに関するFD」および「学修成果のアセスメント」

経営学部絹川教授が行った「シラバスに関するFD」では他大学例を具体的にあげ、教員自らが記載するシラバスの具体例をあげた。各学部およびGCIによる学修成果の可視化に関する発表では各学部学科のそれぞれの取り組みが発表され、学生とのインタラクティブな内容を主体とした発表が行われた。また別日には、「入試改革」をテーマに過去の受験生の推移の学部ごとの比較などについて情報提供があった。またブレイクスルーパートナーズ株式会社、赤羽雄二氏による「ゼロ秒思考」というテーマでワークを行った（資料6-19）。

②外国語学部・外国学研究科FD研修会

外国語学部・外国語学研究科では合同で年3回のFD研修会を行った。第1回はESPのアプローチの紹介とESP教育を文京学院大学外国語学部のカリキュラムに取り入れるために必要なことというテーマで外部講師を招いて2018年度英語教育総合委員会の外国語学部におけるESP教育の方針の説明をうけ、4つのコースが教務委員会に提出したESPへの取組についての計画・提案を精査し再検討する。2回目は、Janelle Hinchley（国際連携教育プログラム引率教員）による“Inclusive Policies and Practices for Non-Binary and LGBTQ”および“Students at CSB/SJU. An Ongoing Process.”による外部講師を招いた研修を行った。2019年9月開催の教職員研修会におけるマイノリティに関する研修「セクシャルマイノリティの学生への対応・配慮」を受け、学生への対応が進んでいるCSB/SJUの状況を聞き、Non-Binary, LGBTQを取り巻く状況についての理解を深め、適切な学生への対応、配慮を行う研修を行った。3回目は学生授業アンケートの集計結果から学生の授業満足度を上げるための具体的な改善案、すぐに着手できる改善、中期的にカリキュラム変更も視野に入れた改善案を作成し計画に着手する研修を行った（資料6-21-1）。

③経営学部FD研修会

授業改善を図る具体的取組として、学生による授業評価の結果を分析・検討したうえで授業の改善を図るための制度的取組として、学生の代表者（自治会、ゼミナール協議会な

どから複数名)と教員合同で研修を行った。内容的には、「好成績者への対応」「平均的な生への対応」「低成績者への対応」などについてグループに分かれて検討した。また別日には北陸大学、山本啓一教授による、経営学部カリキュラム改定作業の内容説明からの示唆を行った。さらに別日にはリクルートワークス豊田義博特任研究員による「学生が育つ教育、学生が育つゼミとは」というテーマで研修を行った(資料6-21-2)。

④人間学部FD研修会

年2回のFD研修会が行われた。1回目は「適切な成績評価を考える」というテーマで木村浩則学部長の講演および「アセスメント・ポリシーをどう作るか」について各学科で討議され、適正な成績評価を行うための工夫と課題を検討した。また2回目は「まちづくり研究センター(まちラボ)の社会貢献・地域連携活動の紹介と課題」というテーマで、学内だけでは学べない教育を地域連携や社会貢献活動で学ばせることの意義、学科間連携により実施したい活動(他機関と何をしたいのか)、参加する学生をどのように増やしていくのかボランティア活動(委員会活動を含む)への参加についても含めて話し合った(資料6-21-3)。

⑤保健医療技術学部FD研修会

「授業改善を図るための新たな取り組みを考える」をテーマに、年2回のFD研修会を行った。学生による授業アンケート内容を題材に次の授業に取り組む方法について討議した。また、別日には「職業教育、医療者に求められるFitness to Practice」を題材に、コミュニケーションスキルが低い学生に対する寄り添い方、医療職者としての適性を保証するのは卒業させる医療職教育施設であることを認識するための研修が行われた(資料6-21-4)。

⑥経営学研究科FD研修会

大学院のカリキュラム・ポリシーについてのディスカッションが行われた。どんな大学院にしていきたいかというテーマで他大学の資格養成例が取り上げられ本学での可能性について論議された。またカリキュラム名の検討や新たな科目の可能性について、対象とする大学院生、大学院生同士のインタラクション、環境面などについて論議された(資料6-21-5)。

⑦人間学研究科FD研修会

「早稲田大学のダイバーシティへの取り組み」と題して、スチューデントダイバーシティセンター学生生活課課長久保山尚英氏によるLGBTを中心とするセクシュアルマイノリティへの対応についての設置からの取り組みについての発表と質疑応答が行われ、本学での対応方法について検討した(資料6-21-6)。

⑧保健医療科学研究科

2019年度は2020年3月11日に施行予定であったが、新型コロナウイルスによる集団行動を避ける観点から中止されたため、資料を配布し、教員個人学修にあて来年度に実施する

ことを決定した。実施予定であった内容は以下の通りである。

チーム医療に関わる教育実施についての講義の在り方を考えていくとともに、それを踏まえた講義プログラムを作成することについて論議された。また倫理審査を遅滞なく通過するためには「研究倫理」の教育をどのようにしていくかについても論議する予定であった（資料6-21-7）。

教員の業績は毎年度、更新データを事務局へ提出するよう求めることで管理している。このデータは教員の昇任の資料として活用される。教員評価は、教員評価実施規程に基づいて年1回実施されている。研究活動、教育活動、学内外委員会活動、社会貢献活動の観点から総合的に評価している。年度初めに全学教員評価委員会において大学としての評価方針を見直した上で、各学部の専門性により求められる教育・研究の資質を反映した項目について相互確認し、年度末に「教員評価表」に基づいて各教員が自己評価・申告した上で学部長、研究科委員長が評価を行う。A評価は全体の30%を超えない比率となるようにし、学部ごとに学部長および研究科委員長の合議により評価され、この結果は全学教員評価委員会で検討され処遇にも反映される。

研究活動の活性化として、総合研究所主催でロバスト・ジャパン株式会社の中安豪氏を招いた科研費セミナーを開催し、科研費申請および新制度に対応した申請書執筆に関する攻略についての講演後、質疑を行った。この他に、専任教員の研究活動を促進し大学全体の教育・研究水準の向上を図るための在外研究員および国内研究者制度があり、一定期間研究に専念することができる。年間数名が学位論文の執筆や研究のさらなる深化を目的としてこの制度を利用している（資料3-27, 3-29, 6-22 ~ 6-25, 6-26, 6-27, 3-34, 6-28）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な証拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：適切な評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性の点検・評価を図るための組織として拡大内部質保証委員会が設置されている。拡大内部質保証委員会の方針のもと、大学運営会議において各学部長・研究科委員長および各種全学委員長が年度の最重要課題とその現状および振り返りを報告しながら、教育課程のあり方や学修成果について検証し、カリキュラム変更等の改善を行っている。例えば、今後の実務家教員の採用の必要性を踏まえた教員採用基準の見直しも図られた（資料2-1, 6-29）。

各学部・研究科における点検評価は、学部長・研究科委員長・学科長・専攻主任を中心に行っている。2018年度からは、大学から求められる教員像、教員組織の年齢・性別等のバランスの適切性、カリキュラムや教育・研究成果との整合性について、年度末に各教授会・研究科委員会で点検・評価を行っている。また、2019年度から拡大内部質保証委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの

報告を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。また、この結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度からはベンチマーク委員会が取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会が取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータであるKPI (Key Performance Index) を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

2. 長所・特色

全学FD研修会では、「学修成果のアセスメント」のテーマで講演とグループワークが行われ、そこでの問題提起や提言を全学で共有した。毎年、全学で共有すべきテーマを選択して教育力向上を図っている。その他「成績に応じた学生対応」「学生の多様化」など各学部単位で開催されるFD、「配慮の必要な学生対応」「ハラスメント防止」などをテーマに開催されるSD研修会を通して、組織としての教職員の資質向上と適正な教育環境形成について考えるなど、多面的な実施がなされている。2019年度は、広範な範囲にわたる大学改革の情報共有の観点から教学担当教職員（内部質保証委員会、教学IR委員会、全学教務委員会）によるFDを6回施行した。2020年度からは全学FD以外に、イントラネットを使うFDを全教職員に広げる予定である。

教員評価は、教員評価実施規程に基づいて毎年、研究活動、教育活動、学内外委員会活動、社会貢献活動の観点から多面的に評価される。各教員が評価表に自己評価を申告したのに対して、学部長・研究科委員長が他者評価を行って、全学教員評価委員会で検討する。自己・他者の両面から点検・評価が行われることで、教育・研究活動の向上が見込まれる。

3. 問題点

教員像、教員組織の適切性、カリキュラムや教育・研究成果との整合性、教員の授業担当負担への配慮について、2018年度より各教授会・研究科委員会で点検・評価を行うようになった。しかし、大学としてそれを集約し、どのような改善策を講じていくのかを検討するシステムを構築する必要がある。

教員評価については教員評価実施規程に基づいて適正に行われているが、業績把握の体系や学外の審議会への参加、国際交流活動、官公庁への協力などを含む社会貢献のあり方などが学位領域の特性によって異なることから、これを大学としてどのように指標化し評価していくか議論していく。

4. 全体のまとめ

本学の教育理念・目標に基づき、求める教員像は倫理綱領や教職員倫理憲章とともに明

示されている。また、各学部・研究科においては教員組織が適切に編成され、組織運営のための教員配置や役割分担は適正に行われている。ただし、この点検・評価は拡大内部質保証委員会によって行われているが、評価システムや観点、さらに大学として具体的にどう集約し改善に向けていくかは、さらなる検討が必要である。教員評価は大学の規程に基づき、全学教員評価委員会の下で適正に実施されているが、細かい項目や業績の把握については学部の方針に任されているのが現状であり、大学全体として学問領域の異なる教員の評価指標については継続的な議論が必要である。

教員の募集、採用、昇任等については、規程に基づいて適正に行われている。FD、SDについては全学と各学部・研究科単位で行われており、また在外研究や国内研究員制度を通しも教員の教育・研究の資質および教員組織の向上につながっていると判断できる。

第7章 学生支援

1. 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学は、「自立と共生」の建学の精神に則り、「誠実・勤勉・仁愛」の精神を持ちながら広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、社会の発展に寄与するところ豊かな人間の育成を目的としている。また、グローバルな視点に立つ外国語学部や、医療職を目指す保健医療技術学部など、さまざまな目標をもつ学生が在学することを考慮し、全学生が大学生活を滞りなく送るための基本方針を定め、ホームページ上で“文京学院大学では、本学の理念に基づき、多様な学生、配慮が必要な学生が安心して学生生活を送れるように支援する体制作りを構築しています。”と公開することで、学生、教職員に対し周知している（資料7-1【ウェブ】，1-10）。

この基本方針に則り、修学支援および生活支援は本郷、ふじみ野両キャンパスにある学生支援センターが行い、進路支援はキャリアセンターが担っている（資料3-1）。

学生支援に関する方針に係わる事項は、毎月実施される全学学生委員会（学生部長、各学部学生委員長、各研究科委員長が指名した教員）において必要に応じて検討され、学長の指示のもと、大学運営会議で情報共有される。その後、各学部長と研究科委員長が各キャンパスの「学生委員会」および「教授会」へ報告し、教員間でも情報共有している。事務組織に対しては「学生委員会」および「教授会」での報告事項を共有するとともに、月1回開催されている「事務管理職会議」等で伝達、共有されている。さらに特に重要な情報については、定期的で開催される全学教授会および教職員研修会の際に、すべての教職員へ周知している。

その他学生支援の具体的内容については、冊子『Campus Guide』等に記載することで、教職員、学生に対して周知を図っている。また、本学ホームページでも、基本方針に加えて、学生を支援する主な事務組織である学生支援グループ、キャリアセンターの業務を公開し、支援体制について、学生の理解を促している（資料7-2【ウェブ】）。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等の防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学は、「自立と共生」の建学の精神、校訓である「誠実・勤勉・仁愛」に則り、学生を支援している。学生40名程度に1～2名のクラスアドバイザー（教員）を配置し、学修上の相談はもとより、個々の生活上の問題や悩み、就職や実習など、あらゆる面で学生の相談に応じられる体制を整えている。例えば、保健医療技術学部では、学生委員長より教授会ですべてのクラスアドバイザーへ5月に面接を依頼し、クラスアドバイザーとすべての学生とのコミュニケーションが十分、図れるよう配慮している。さらに、クラスアドバイザーは、全ての学生と面接終了後に学科長、学部学生委員長へ面接結果や配慮が必要な学生についての報告するシステムを構築している。入学生に対しては入学時ガイダンスや学部によっては宿泊を伴う学外研修を行うなどの「新入生特別研修」を実施し、スムーズに学生生活を開始できるよう配慮している。

また、学生によっては多様な学習経験があることを考慮し、学内に「学習サポートコーナー」を設置、おもに大学院院生が学習サポーターとして、学習に関する様々な質問や疑問に対する相談を行っている。ここでは、学部学生の講義内容の理解の支援に加え、レポートの書き方などの基礎的な内容から、国家試験対策に向けた学習などきめ細やかに対応するなどの支援をしている（資料7-3, 7-4, 7-5）。

上記の支援に加え、学生支援に関連する部署を複数配置し、教員と職員が協働して支援活動を行っている。主な修学支援の担当部署としては、学生支援センター（教務グループ、国際交流グループ）、学習支援センター等を、生活支援については学生支援センター（学生支援グループ、総務グループ）を設置しており、それぞれの部署が連携をとりながら支援を行っている（資料3-1）。

進路支援体制については、「幅広い教養と専門分野における知識・技能を身につけ、それに基づいて自己を表現し他者と意見交換ができる。環境の変化に応じ柔軟に考え、問題を発見してチームで協働して情報を収集し、その問題の解決に向け努力することができる」とする大学全体のディプロマ・ポリシーを踏まえ、学部、学科の専門性や学生の多様性に応じてさまざまな支援を実施している（資料1-3【ウェブ】、7-2【ウェブ】）。

具体的な支援策として、例えば、就職活動や社会に出ることに不安を感じている学生を対象とした「キャリアサブゼミ」、じっくりと準備を図りたい学生には「B's Way ワークショップ」などの取組を実施している。いずれのプログラムも少人数形式のワークショップであり、学生自身が企画、運営に参画していることから、他者と意見交換しながら課題を発見し問題を掘り下げ解決方法を模索する機会ともなっている（資料7-6、7-7、7-8）。

これら進路支援を管掌する委員会として、各学部キャリア委員会または進路指導委員会、必要に応じて教職課程委員会を設置し、キャリアセンター、教職課程センターが事務部門を担当している（資料7-9～7-12、3-10）。

本学ではAO、推薦入試で合格した学生に対して「入学前教育」を実施している。内容は学部によりさまざまであるが、例えば、人間学部では、教員が指定した課題図書を読ませ提出された感想文を添削指導し入学後必要となる文書作成スキルを教授している。保健医療技術学部では、入学後に必要となる科目の復習やリメディアル教育を行っている。また、高校から大学への移行にあたる転換期の支援として、すべての学部において「初年次教育」に関する必修科目を配置している（資料7-13、4-12-1～4-12-7）。

すべての学生に向けて補習教育を行う体制として、学内に学習サポートコーナーを設置している。まず、2009年に本郷キャンパスに設置し、運営組織として教職員で構成される運営委員会を設立した。補習教育を実施するために、専任職員を置くとともに、大学院学生を学習サポーターとして配置しており、学生の学習に関する質問や相談（レポートの書き方、宿題のヒント、テスト対策等）への対応や大学生活を送る上での相談に応じている。ふじみ野キャンパスでも2014年より、学習サポートセンターの分室として、「学習サポートコーナー」を開設し、兼担の職員および大学院生、既卒生のパート等で対応している。

特徴的な活動例として、保健医療技術学部臨床検査学科では、国家試験科目ごとに、学生から受講の希望があった場合、学習サポーターである臨床検査技師の国家資格を有する大学院院生が学生をサポートしている。また、外国語学部では、必須の英語科目の小テストで理解が進んでいない学生を学習サポートセンターで受け入れている（資料7-14、7-15）。

この他に、両キャンパスで英語学習環境を整える目的で本学の留学生などをチャットパートナーとして、「チャットラウンジ」（本郷キャンパス）あるいは「Language Salon」（ふじみ野キャンパス）を開設し、英会話能力やTOEIC得点向上をサポートしている（資料7-16【ウェブ】）。

正課外教育プログラムの一つとして、2010年から、学生自らが立てた目標に向かってさまざまなことにチャレンジする「てっぺんフォーラム」を開催し、自らが立てた目標を達成した学生に与えられる「てっぺん賞」、目標に向かって努力途上の学生に与えられる「スイッチ・オン賞」を披露する機会としている。さらに、就職活動の進め方や働くことの意味などについて卒業生が在学学生に伝える「キャリアてっぺんフォーラム」も2011年から開催している。いずれのプログラムも、在学中に何かに触発され、努力することの面白さ、大切さを悟り、大きく成長して成果を上げた学生にスポットをあて、学生は、このフォーラムに参加することにより、一步ずつ前に進むことの重要性を感じ、自身の将来を見つめ直すきっかけにもなっている（資料1-19, 7-17）。

新入生特別研修は、全ての学部で入学当初に実施している。実施内容は各学部学科での教育の特徴を考慮した独自プログラムを実施し、学びの目標設定、モチベーション向上に役立てている（資料7-5）。

また、本学の附置機関を利用した正課外教育も実施している。例えば、近隣地域の親子が気軽に立ち寄りことのできる保育実践研究センター（ふらっと文京）においては、学生が乳幼児と触れあい講義では得られないさまざまな経験を実体験とすることを可能とし、学生の自発的な学習の場を提供している（資料7-18【ウェブ】）。

本学では、留学生の受け入れにも力を入れており、附置機関である「国際交流センター」、事務部門としては「GSI (Global Studies Institute)」が、主に支援を担当している。代表的な受け入れプログラムとして、「国際連携教育プログラム」を実施、アメリカ、マレーシア、ブルガリアなど数か国から来日した留学生が、4ヶ月間かけて日本の文化、経済、宗教、文学などを、英語による授業を通じて学ぶ。このプログラムには日本語を基礎から学ぶ授業も含まれている。留学生は本郷キャンパスに近い学生交流会館に滞在し、体験学習など様々な授業、軽井沢研修旅行、近隣の根津神社例大祭への参加、週末ホームステイ、学園祭、ジブリ美術館や国会訪問などのイベントも経験する。それぞれの寮には寮監が滞在しており、留学生の生活サポートを行っている（資料資料7-19【ウェブ】、7-20）。

障がいのある学生に対する修学支援は、入学前に申請があった学生については、学生の希望に適切に対応できるよう、入学試験委員会、教務委員会、学生委員会等が連携し、直接教育を担当する教員と調整しながら対応策を検討している。また、入学後においては、授業や学生生活を進めていく中で本人からの申し出るケースも多いことから、こうした場合もクラスアドバイザーが中心となり、学科、学生委員会も関与し、個々の学生の希望を把握した上で、例えば、色覚異常や指の欠損がある学生が外部で実習を行う際は、先方に状況を伝え配慮を要請するなど、個別に対応をしている。また、年度初めの健康診断の際にUPI (University Personality Inventory: 大学生精神的チェックリスト)や「健康チェック」を行い、発達障がいなどの可能性がある学生に対しては、保健室、学生委員会、クラスアドバイザーが連携し、積極的にサポートを行っている。

さらに、障がいを持った学生への理解を促すことを目的とした内容の教職員研修会なども開催している。また「教職員向け 学生メンタルサポートハンドブック」を作成し、発達障がい、トランスジェンダー、LGBTについての理解を深めるとともに対応事例を示し

すなど教職員に対する支援も行っている（資料7-21, 7-22, 7-23）。

先に記載した通り、40名程度の学生あたり1名以上の教員をクラスアドバイザーとして配置し、成績不振者の把握等に努めている。担当学生の成績は、「B's Link」（学内外より参照可能なポータルサイト）にて随時、閲覧可能であり、成績不振学生に対してはクラスアドバイザーが適時、面談を実施し、原因を把握するとともに指導を行い、必要な場合は学内の適切な支援部署との連携を図っている。また、多くの教室ではICカードリーダーによる出席確認システムを導入、前述のB's Link上で教員が出欠状況を確認することが可能となっており、欠席の多い学生への指導等に活用している（資料7-24）。

留年者および休学者は、教授会で報告され、情報共有している。また、留年決定学生および休学希望学生とは、教務委員長あるいはクラスアドバイザー等が必ず面談することとしており、必要な場合は、保護者ともコミュニケーションを取っている。退学希望学生についても同様に、クラスアドバイザー等の面談を行っている。基本的にはクラスアドバイザー等の教員がこれらの学生に対応することとしているが、各教務グループあるいは学生支援グループなどの事務組織はもとより、学生相談室、保健室などへも学生が相談するケースも多く、教員、職員、保健室等が学生のプライバシーに配慮しながら連携して対応している（資料4-43）。

学生生活を送る経費の一部をアルバイトでまかなう学生は多いが、過重アルバイトで学生が健康を損なうことなく、学修時間を確保できるように、多様な奨学金制度を設けている。

本学独自の代表的な奨学金として、「B'sライフ（島田依史子記念奨学金）」「B'sエデュケーション（教育支援奨学金）」が挙げられる。「B'sライフ（島田依史子記念奨学金）」は、経済的理由により学業が困難な者で、学業成績・人物・健康共に良好であること、他の奨学金の貸与を受けていないことを条件する貸与型奨学金である。「B'sエデュケーション（教育支援奨学金）」は、経済的理由により学業の継続が困難な成績優秀者（GPA 2.90以上）で、人物面においても優秀な者を支援する給付型奨学金である。

また、入学試験の成績で決定される給付型の学業支援特別給付制度、生活支援特別給付制度、通学支援特別給付制度、および私費外国人留学生奨学金等各種の奨学金がある（資料7-25【ウェブ】、7-26, 7-27, 7-28【ウェブ】）。

その他、文京学院大学後援会から、4年生限定の卒業支援奨学金（給付型）、学生食堂での食事代補助、教科書代補助などを受けている（資料7-29【ウェブ】）。

看護師、保育士、介護福祉士をめざす学生に対しては入学時ガイダンスで新生へ、また実習等でアルバイトが制約される3年生へは地方公共団体からなどの奨学金の紹介も行っている。国による新たな修学支援制度についても、2020年4月からの導入に向けて準備を進めている。

上記のような金銭的支援に加えて、本郷、ふじみ野キャンパスともに女子学生寮を備えており、遠隔地から進学してきた学生の経済的支援にも寄与している。

こうした経済的支援および授業その他の費用に関する情報は、学生募集要項あるいはホームページに掲載し、またガイダンスを適宜、開催することにより提供している。

学生の心身の健康維持およびその管理を支援することを目的に「文京学院大学保健管理程」を定めている。学生委員会の協力のもとに保健管理全般に関する事項について審議する「保健管理委員会」を置き、さらに実際の業務を遂行する組織として、健康に関する業務を行う「保健室」および精神的な種々の問題や悩みについて支援を行う「学生相談室」を設置している。これらの組織は本郷ならびにふじみ野キャンパスにそれぞれ設置し、長期休暇中も緊急の相談に応じるため、連絡体制を構築している。ふじみ野キャンパス保健室内には、身体的不調がなくても気軽に学生が休憩できる空間「ほっとスペース」を設け、学生相談室に行くことに抵抗を感じる学生に対して保健室看護師が積極的に対応し、学生の学生相談室利用へつなげている。学生に対しては「学生相談室利用案内」を配布し、気軽に利用できることを周知している（資料7-30, 7-31, 7-32, 7-33, 7-34, 7-35）。

各キャンパスでの保健室、学生相談室の活動の内容については、学生部長を全学保健管理委員会委員長として定めるとともに、キャンパス毎に保健管理委員会を設置して、各学部から選出された学生委員長を保健管理委員会委員長または保健管理委員会副委員長として定め、その他学生委員および学生支援センター長、学生支援グループマネージャー、主事および学生相談室・保健室に配置された専門職員（相談医、相談員、保健師・看護師のうち学生部長が指名する者）で構成される保健管理委員会で情報共有し、学生の支援を行っている（資料7-30）。

ハラスメント防止など学生の人権保障に向けた対応は、規程を整備してパワー・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメント防止及び排除のための措置ならびにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講じている（資料7-36, 7-37）。

各キャンパスに複数の相談員を置くとともに外部相談窓口も設置し、迅速に対応できる体制を整えている。ハラスメントの相談窓口については、ホームページに記載され、キャンパスガイドには相談を受け付けるハラスメント相談窓口のメールアドレスが記載されている。またパワー・ハラスメントの防止等のために教職員や学生が認識すべき事項についての指針やハラスメント防止運用フローも定めている（資料7-38【ウェブ】，7-39）。

教職員に対しては、2018年9月の教職員研修会などで「ハラスメント防止研修」を実施し、ハラスメントについての知識共有を行った。さらに、相談員の質向上のため、2019年7月にはハラスメント相談員に対する研修を実施した（資料7-40）。

学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮は、新入生に対しては入学時ガイダンス等で時間をかけて説明し「学生相談室利用案内」を配布している。前述のように保健室、学生相談室を置き学生に常時対応している。また、ふじみ野キャンパスでは保健室が年2回学生向けの講座を開くとともに、年4回レターを発行して学生の健康サポートを実施している。本郷キャンパスではアルコールパッチテストを随時行っており、保健室に来室するきっかけ作りとするなど、保健室や相談室を利用しやすいような配慮をしている。

「死にたい」という学生や「リストカット、自傷する学生」など、緊急を要する事態に対応できるよう対応策が記載されている教職員向けメンタルサポートハンドブックを全教職員に配布している（資料7-41, 7-23）。

教育実習、インターンシップなど学外の実習に向かう学生については、大学が指定する保険に加入し、事前の授業等において実習等が安全に行えるよう十分に指導を行っている。例えば、保健医療技術学部では、医療現場での実習時の感染を防止すること、および医療人として患者等に感染させることを防止することを目的として、実習先と綿密なコミュニケーションをとり、ワクチン接種等の必要な措置を実施している。

防災については、防災マニュアルを策定、学園内ポータルサイトに掲載するほか、毎年年度当初に地元消防署の協力のもと、学内教職員で組織する自衛消防隊の活動として、新入生全員に対する防災・避難訓練を実施しており、各教職員が連絡班・誘導班等、自己の役割分担に基づいた有事の際の業務訓練を行っている。外国人留学生に対しても、地震や台風などの自然災害への対応については、オリエンテーションや学内での防災訓練の実施だけでなく、学外の防災に関する研修施設（東京消防庁本所防災館）で講習受講や疑似体験などを行い緊急時の対応に備えている（資料7-42, 7-43, 7-20）。

両キャンパスにキャリア支援のための事務部門としてキャリアセンターを設置し、学生進路支援にあたっている。また、各学部、学科、研究科のそれぞれのディプロマ・ポリシーを踏まえた上で、学部、学科、研究科、ゼミの学修内容に沿った人材輩出イメージとリンクした支援を実施することと、それぞれの支援内容を共有し、強みを大学全体のキャリア支援につなげることを目的として、各学部のキャリア委員会委員長などとキャリアセンター管理職により構成されるキャリア戦略会議を設置している。この会議では各学部および研究科でそれぞれ行っている「企業への就職対策」を主とした情報を共有し、各機能を有機的に結合していくこと、また、最新の就職動向を把握しつつ、大学全体の就職率の維持ならびに質を向上させるための戦略を策定することを目的としている（資料7-2【ウェブ】、6-5）。

本学では、学生一人ひとりの「自己の可能性の探求と、主体的なキャリアデザインの形成」をサポートするための、キャリアデザインプログラムを実施している。このプログラムは各人の適性にあった将来の進路選択が可能になるよう、入学直後から卒業まで段階的に行われている。独自の就職指導と徹底した実学教育により、毎年、全国平均を大幅に上回る就職内定率を誇っている（資料4-61【ウェブ】）。

具体的な支援として、就職活動スタートアップセミナー、インターンシップガイダンス、筆記試験対策講座、小グループによるワークショップ、業界・職種研究、学内企業説明会、個別相談などの各種ガイダンスやイベントなどを実施している。さらに本郷キャンパスではトモキャリ、ふじみ野キャンパスでは総合職キャリア研究会を実施している。トモキャリは、2・3年次生を対象に、納得した就職活動を行うこと、卒業後の社会人生活を見据えた人生基盤の構築を目的とし、学生と社会人の協働にてキャリアデザインに関する講座やイベントを企画・実施している。総合職キャリア研究会は、1～3年次の一般企業希望者を対象に、企業の基幹社員となる総合職への学生の志向を高める目的で実施している。内容は総合職の働き方の理解、自己分析、企業選抜法、仕事の実践力養成など多岐にわたる（資料7-2【ウェブ】、資料7-7, 7-8【ウェブ】、7-44）。

本郷キャンパス・ふじみ野キャンパスそれぞれ、体育系・文科系など様々な学生の団体が活動している。課外活動は、学生生活において正課の授業と同様に大きな意義を持ち、人格形成や人間力の向上に資する面が大きいと考えている。クラブ活動の活性化を図るため、教員による顧問制を敷き、日常の活動を支援すると共に、事務組織は、主に学内施設使用面での調整、あるいは各団体の代表者と定期的にミーティングを実施し、活動状況の把握に努めている（資料7-45【ウェブ】）。

課外活動を含めて、勉学・研究・委員会・クラブ・ゼミナール・スポーツ・文化・社会生活の面で顕著な活躍があった学生・学生団体に対して奨励と意欲の向上を目的に表彰制度（学長賞、仁愛賞、学長表彰、学長顕彰、優秀論文・制作賞等）を設けている（資料1-20, 7-46）。

さらに、「五街道ウォーク」や「30kmウォーキング」「てっぺんフォーラム」などの本学独自のイベント等を開催するなど、正課外教育の充実を図っている。

「五街道ウォーク」は、2年に1度、2つのキャンパスの学生実行委員会が企画から運営までを行い、「五街道」と呼ばれる東海道・中山道・甲州街道・日光街道・奥州街道の五つの旧街道を駅伝方式で歩くイベントである。

また、毎年5月、本郷キャンパスからふじみ野キャンパスまでの約30kmを6時間程度かけて歩行する「30kmウォーキング」にも、200人ほどの学生、教職員、OB・OGが参加している。いずれのイベントも学生が主体となって企画・運営を行っており、ストレス耐性醸成など学生の成長にも寄与している（資料7-47【ウェブ】、7-48）。

さらに、開かれた大学としてのさらなる発展と教育・学生支援の一層の充実を目指し、五街道ウォークで協働歩行を行った中京学院大学（岐阜県中津川市）と2017年3月に大学間連携協定を締結し、活発な学生交流活動を行っている。5月の30kmウォーキングを皮切りに年に5～6回程度、各自が目標をもって交流活動に参加することでストレス耐性に強い心を育み自身の活動に活かす機会としている（資料7-49）。

正課外教育における安全への配慮については、学生がスムーズかつ安全に活動できるよう、毎月すべてのクラブの代表が集う「代表者会議」「部長会議」を実施しているほか、毎年2月には各クラブの世代交代を円滑に行うためのニューリーダー育成研修会を実施している。この研修会において危機管理についてフローチャートを作成し誰でもすぐに行動できるように説明している。また、秋の防災訓練にリーダー学生の希望者を参加させ、AEDの使い方や消火器の使い方の指導も行っている。

こうした正課外活動中に万が一怪我をした場合を想定して、全学生を被保険者として、学生教育研究災害傷害保険、賠償責任保険に一括加入している他、運動部にはスポーツ保険への加入を義務づけている。また、学生の活動を支援する教員に対し、教員研修会で役割を説明する他、ハンドブックを配布するなど学生部として支援をしている（資料7-50）。

先にも記載した部活・同好会代表者とは毎月会合を開いており、これらの団体からの要望を受け入れる体制ができています。学生の要望を把握するため、両キャンパス1・3年生を対象として、学生生活に関する意識調査を後期に実施している。自由記述欄に書かれた学生のコメントも含め、両キャンパス学生委員会で総括した後、教授会で報告するとともに、調査結果を集計した冊子を作成し関連部署等にも配付、指摘を受けた内容については、

解決に向けて検討、対応を行うなど、共有化を図っている（資料2-15）。

日々、要望を直接受け付ける窓口は、両キャンパスに設置されている学生支援グループが担当しているが、匿名でも要望が伝えられるよう投書箱も設置している。

また、学生・教員・職員で構成される、学生の意欲高揚とリーダーの育成、「大学の活性化」を目指すS L F（Student Leaders Forum）委員会が両キャンパスに設置されていて、学生から大学に直接「提言する場」として機能している。活動の代表例としては、本郷キャンパスでは、B's ダイニング（学食）のメニューの英語化対応、階段利用促進、障がい者向けスポーツ大会開催などの取組を実施している。ふじみ野キャンパスでは、コミュニケーションの場とすることを目的として、参加学生が準備する飲み物などを提供する「B's かふえ」を学内に期間限定で開設し、友人づくりのきっかけとするなどの活動が挙げられる（資料7-51, 7-52）。

点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

両キャンパスの学生委員会では、日常的に学生支援の現状と問題点、対応の適切性を適時確認、協議している。学生支援に関する自己点検・評価については、修学支援については各学部教務委員会が、生活支援については両キャンパスの学生委員会および保健管理委員会が、そして進路支援については各学部キャリア委員会がそれぞれPDCAをもとに支援の適切性について検証している。修学支援・生活支援に関する全学的な検証においては、各キャンパスでの検討内容をPDCAサイクルとして取り纏め、全学学生委員会（学生部）へ提出する。全学学生委員会（学生部）は全学的な観点から学生支援の適切性について検証を行い、内部質保証委員会および大学運営会議で検証、確認してきた。その他の支援についても同様のプロセスで検証、確認を行っている（資料7-53, 7-54）。

進路支援に関しては、キャリア戦略会議PDCAサイクルとして取り纏め、最終的に拡大内部質保証委員会および内部質保証委員会および大学運営会議で検証、確認してきた。その他の支援についても同様のプロセスで検証、確認を行ってきた。

2019年から拡大内部質保障委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの報告をともに両者を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。またこの結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度まではベンチマーク委員会が取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会が取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータであるKPI（Key Performance Index）を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

毎年、ふじみ野、本郷両キャンパスに在籍する1年生および3年生に対して、「入学時満足度調査」「学生生活に関する意識調査アンケート」、卒業生および保護者に対して「卒

業生意識調査」を実施し、その結果に基づいて両キャンパスの学生委員会が学生支援を適切に行っているかの自己点検・評価を行っている。その総括を冊子としてまとめ、各学部の教授会へ報告するとともに、各学部および全学を単位とする集計結果を、関連する全学委員会へフィードバックし、結果を踏まえた総括および次年度へ向けた活動計画策定に活用している（資料7-55, 7-56, 7-57）。

一方、進路支援に関する取組の評価指標の一つである就職内定率に関し、2017年度と2018年度では92.2%から89.5%と数値的には減少しているが、社会情勢が大きく影響することもあるため、景気の動向なども注視しながら、改善を図っている（資料4-61【ウェブ】）。

授業等を通じて把握する、サポートを必要とする学生数が増加傾向にあるとの認識のもと、学生相談室と学生委員会が協働して、2017年度に「教員向け学生メンタルサポートハンドブック」を作成した。このマニュアルによって、さまざまな問題を抱える学生の状況に合わせて教員が適切に対応するための指針を示し、教員の負担を軽減した。これにより、きめ細かな学生支援を実現した。

また、今回の自己点検・評価の過程で、学生生活に関わる規程の多くが、学部を対象としている内容だったため、大学院にも対応できるよう見直しを図る課題が掲げられ、これに対応する形で、関連規程を改定した（資料7-58）。

以上のことから、本学においては、学生を支援する体制は、大学の方針に基づき、概ね適切に整備され、具体的な支援策についても適切に行われていると言える。

2 長所・特色

本学の特色ある学生支援として、五街道ウォーク、てっぺんフォーラムなど多彩な正課外教育プログラム、校訓の一つである「仁愛」を冠した「仁愛賞」に代表される顕彰制度がある。こうした取組は、参加学生の気づきを促し、自己肯定力の上昇やリーダーとしての自覚の醸成など学生の成長を細部に渡り支援するプログラムとなっていて、学生の主体的な学びと社会に向けた積極性の醸成を図っている。同時に、先輩の具体的な経験を後輩が直接聴く場として、低学年の学生にとって「チャレンジしたい」という前向きな姿勢づくりの機会にもなっている。また、SLF委員会など、さまざまな活動を通じて気づきを得た学生が、大学に直接提言する場を設けることで、学生の意欲を高揚させる機会としている。このように、さまざまな機会を提供し、大学を挙げて学生の成長を支援していることが本学の特色である。

学生支援に関する協議の場として「全学学生委員会」「キャリア戦略会議」「全学教務委員会」など、全学レベルでの委員会が組織されており、各学部での協議のみならず全学での課題共有、解決を実現している。それにより、学部を問わず、本学学生全体への支援レベルを向上させている。

また、個々の教職員がすべての学生を適切に支援することを実現するために、具体的な事例を加えた教職員向け学生メンタルサポートハンドブックを作成したほか、全教職員が集合する教職員研修会において、障がいを持った学生やLGBTへの理解を促すことを行って

いる。さらに、リーフレット「WiTH共に、豊かに生きていく」を作成、教職員が十分に理解した上で学生支援に携わることを実現した（資料7-59）。

このように、学生への直接的な支援から、支援する立場にある教職員へのサポートまで、全学をあげて学生支援に取り組んでいることが、本学の特色といえる。

3. 問題点

障がいがある学生の学習環境については、障がいの種類や程度の状況により、できるだけ支障なく授業を受けられるように努めているが、より専門的な支援に特化した組織体制はとられていないのが現状である。今後情報の管理体制、関連規程も含め骨子の構築を、全学学生委員長会議（学生部）を中心に行い、合理的配慮を必要とする学生の生活支援全般の強化を図る必要がある。

「学生生活に関する意識調査」「卒業生意識調査」等のアンケート結果を、さらに詳細に分析する必要があると認識しており、2020年度から教学IRを担当する専任教員を配置する予定である。

4. 全体のまとめ

本学の学生支援については、大学の建学の精神に基づき実施されており、学生と教職員の対話を通じて学生のニーズを反映するための体制が確立している。

学生個々の悩みや問題の解決には、クラスアドバイザー制度を運用することで対応しており、保健室や学生相談室の機能を補完している。クラスアドバイザーが得た学生の情報は、本人の許可のもとで教職員に共有され、十分な支援に繋げている。教職員の関与の他に、てっぺんフォーラムや課外活動、五街道ウォークなどの独自プログラムを通して、学生が先輩後輩のつながりを築くことを促し、学生生活全般の満足度、安心感を得ることを実現している。また、グローバル化対応のため留学生受け入れを専門とする組織を設置し、きめ細やかな支援を行っている。経済的な問題から学修の継続が困難な学生に対しては、B'sエデュケーションなどの本学独自の奨学金制度を始めとした支援を充実させている。そのほか、学習、研究、課外活動などに対する表彰制度も設け、学生のモチベーション向上を図っている。

これらの学生支援は、学生が効果的な学習および充実した学生生活を送ることができるように行っており、学生にはガイダンスやホームページを通して実施内容を周知し、適切に行っていると評価できる。

進路支援に関しては、近年の社会情勢に合わせてさまざまなガイダンスの実施、研究会の開催などの支援を実施しているが、モチベーションの高い学生の参加に留まるものもあるため、今後、全学生にとって、より有用な支援体制、施策を検討していく。キャリア関係の教職員が中心となり、学生が自らの力で適切な進路を選択する意識を養成し、また、選択できる力を提示することにより、学生がディプロマ・ポリシーをより具体的な形で認

識して、自らの将来を考える支援につなげていく。

第8章 教育研究等環境

1. 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学は「自立と共生」を建学の精神とし、「誠実・勤勉・仁愛」を校訓としている。これらの大学の理念に基づき、2011年に創立90周年事業計画を策定し実行を開始したが、それに盛り込まれているコンセプトワークを踏まえ中期的計画「キャンパス整備基本デザイン（創立90 - 100周年に向けて）」が2012年に策定された。「キャンパス整備基本デザイン（創立90-100周年に向けて）」の基本4項目の骨子は下記のとおりである（資料8-1）。

1. 安全性向上に向けたキャンパス整備
 - ・耐震性向上に向けた計画的な整備の実施 非構造部材の耐震化（天井落下防止対策）
 - ・築後25～30年経過建物の計画的な大規模修繕計画
2. バリアフリー整備の推進とコモンスペース等の空間の適切配置により学びやすく・集いやすく・温かく優しい空間の創造
3. キャンパスの立地特長を活かした整備
 - ・本郷：都市型キャンパスとして利便性の優れた教育研究環境構築
 - ・ふじみ野：郊外型キャンパスとしての特徴を生かした整備と本郷の運動場不足の補完をも兼ね備えた教育環境の整備
4. 環境に配慮したキャンパス整備

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

本学の教育研究活動に必要な校地・校舎、図書館および図書資料等、体育館その他の施

設設備は、大学基礎データ表1に示すように、大学設置基準に定める要件を充足し、適切に管理されている。また、前述の「キャンパス整備基本デザイン（創立90-100周年に向けて）（改訂）」に基づき整備を進めてきたことにより、本学の施設の整備状況は、以下のとおりとなっている（大学基礎データ表1）。

本郷キャンパスにおいては、1 Gbpsの専用線を契約し、インターネット接続を提供している。学内LANは、1 Gbpsを基本に敷設されている。コンピュータ実習室として、CTR 1～CTR 7のWindows端末をネットワークでつないで提供している。また、マルチメディアラウンジやラーニング・コモンズもすべてネットワークに接続している。

一般教室においても、一部の教室を除いて、教員用にはコンピュータ教室と同程度のIT/AV環境が整えられており、インターネットや他のマルチメディア教材を使用できるようになっている。なお、全教室が有線・無線LANに接続されており、ノートPCをインターネットに接続するのは常時可能である。なお、全教員研究室や全職員の使用端末もすべて、ネットワーク接続されている。

ふじみ野キャンパスにおいては、1 Gbpsにてプロバイダ接続を実施し、インターネット接続を提供している。また、本郷キャンパスとふじみ野キャンパス間も1 Gbpsにてキャンパス間接続を行っており、両キャンパス共通のネットワーク環境を提供している。

一般教室・コンピュータ関連教室においても、全面的にネットワーク接続環境を提供している上、一部の教室を除き、コンピュータ教室と同程度のIT/AV環境を提供している。また、既存の授業形態から抜け出し、一般教室でのアクティブ・ラーニングに対応するため、移動型小型プロジェクタ、移動型スクリーンの貸し出し配備、可搬が容易なノートPCの貸し出しを行っている。また、一部では、スクリーン兼用型壁面ホワイトボードの整備等も実施しており、良好に利用されている。なお、全教員研究室や全職員の使用端末もすべて、ネットワーク接続されている。

キャンパス整備基本デザインにより、まず耐震性の向上と、築後25～30年経過した校舎等を系統的に見直すきっかけとなり各校舎の現状分析や今後の取り組みに役立つこととなった。特に耐震性の向上についての検討は一時、野晒しになっていた部分にも焦点を充て（当初の「キャンパス整備基本デザイン」より）今後3～4年の間に旧耐震基準の建物で基準を下回るものをすべて改修するという方針で確定された。

特に本郷キャンパスにおいてはキャンパスに存在する旧耐震基準建物3棟のすべての建て替えを行うことで具体的に設計が行われ、その第1段の代替え建物（東本館：S造3階建）の建築が開始され2012年8月に完成し、S館（1964年竣工）の解体を9月より開始し、その後に新しい校舎「新S館」（S造11階建）が建築され、2014年1月に完成した。その後、引き続き、東キャンパスに在りされる旧耐震建物（一部耐震補強済）を解体することにより本郷キャンパスにおいて旧耐震建物はすべて取り払われ、耐震問題はすべて解決されることとなった。

ふじみ野キャンパスにおいては、今後、耐震の1次診断においてIS値の低いものから順に2次診断および診断に基づく補強に取り組み、西館2号館・3号館（2015年度実施）およびドームふじみ野A棟（学生寮・2014年度実施）で改修を実施し、IS値0.7以下の建物の補

強が完成することになり、本大学の耐震性についてはすべて基準内に収まることとなった。

非構造部材の安全対策（天井落下防止対策（国土交通省、文部科学省の法体系の基準により）、外壁の落下防止対策、塀の安全防止対策）については、安全性を優先して、工事実施の優先順位（学生及び教職員が良く利用する場所等）を考慮し、各キャンパスと打合せを行いながら、計画的に予算計上し、工事方法、設計提案・工事業者を決定し、工事を実施するようにしている。天井落下防止対策工事の事前調査については、2015年度に実施済みである。

本郷キャンパスでは、体育館の下がり天井部分（2016年度実施）及び学生ラウンジ（2017年度実施）の天井落下防止対策工事を実施済み。ふじみ野キャンパスでは、体育館（2016年度実施）及び学生ラウンジ（西館・2017年度実施）の天井落下防止対策工事を実施した。今年度は、ふじみ野キャンパスの東館外壁改修工事及び学生ラウンジ（東館）天井落下防止対策工事を予定しており、次年度以降の課題としては、本郷キャンパスでは、仁愛ホール、ふじみ野キャンパスでは、W302教室、アトリウム天井落下防止対策工事を検討していく。

建築後25年以上経過した建物・設備を計画的に見直し、建築的な主なものは、本郷キャンパスでは、学生ラウンジの屋根防水更新工事及びカーテンウォールのガラスシール更新工事（2016年度実施）、C館・D館の受変電設備更新工事（2017年度実施）等を実施し、ふじみ野キャンパスでは、ドームふじみ野A棟（学生寮・2017年度実施）の外壁改修及び屋上防水工事、西3号館外壁改修工事（2017年度実施、外壁タイル部分の改修工事は2018年度実施）、体育館屋上防水工事（2016年度実施）、西4号館屋上防水工事（2018年度実施）等を実施した。設備的な主なものは、環境に配慮して、熱効率が良い、高効率の空調機器更新し、照明についても省電力の見地からLED化を進めている。空調機について、熱源の比較検討により、計画的に更新を実施している。本郷キャンパスでは、記念館の事務エリア及び図書館、ふじみ野キャンパスでは、東館および西館の教室・研究室等を実施した。また、本郷キャンパス、ふじみ野キャンパスとも、キャンパス全体に照明調査を実施、照明の使用時間の長い箇所である事務室、教室及び体育館等に、計画的にLED化工事を実施している。教育環境の向上のための施設更新として、計画的かつ継続的に視聴覚設備更新とICTを教育現場と連携して推進している。本郷キャンパスでは、教室および学生ラウンジ、ふじみ野キャンパスでは、計画的に教室、小体育館及び附属施設（ふらっと文京等）の視聴覚設備をアナログからデジタル式の機器に更新している。また、2018年度より、教室での授業進行における視聴覚設備のウエイトが多いため視聴覚設備メンテナンス保守契約を締結した。

また、本郷キャンパスにおいては、保健医療技術学部の薬品管理等の要請から共同研究棟および大学院フロアーへの出入はICカードによる管理で行うと共に、東本館入口、C館入口にIC錠による入場管理を拡大し、全体に広げキャンパス全体の安全を確保していく予定である。さらに、学外施設である本郷キャンパスの学生寮であるドーム西片、ドーム本郷及び学生交流会館においても、IC錠による入場管理を実施し、安全を確保している。また、ふじみ野キャンパスの学生寮であるドームふじみ野においても、IC錠による入場管理を検討している。

各キャンパスの安全・衛生を確保するシステムについては、全体の統制は法人事務局が

とるようになっているが、各種法定点検管理（受変電設備、防災設備、昇降機設備）、保守点検管理（空調・換気設備、ポンプ、放送設備）、環境衛生管理（受水槽清掃、消毒、害虫駆除）については、各キャンパスの事務部門（管轄は総務グループ）において発注を含めて行い、その報告を法人事務局宛に行うなど適切な管理を確認している。

安全面は、各キャンパスで自衛消防隊組織を結成し、定期的に防災訓練等を行い防災・防火等の災害に対応できるようにしている。また、キャンパス内のセキュリティとして、出入口を中心に防犯カメラを設置し、約30日間程度録画すると共に、警備会社に委託をし、24時間体制で校舎・施設の安全を管理している（資料8-2, 8-3）。

震災等の非常時の対応として2019年7月末現在で、非常用食料（5,164食・水7,512本）・メディタンクによる飲料水2400、毛布465枚、簡易トイレ700セット等が用意されているほか、2012年度から新入学生対応として個人パッケージ（3日分の水・食料・エマージェンシー・シート）の購入を開始し、予備を含めて2,291セットをそろえ、毎年新入生分（約1,200セット）を買い揃え更新していくこととしており、本郷・ふじみ野の両キャンパスに保存している（資料8-4）。

また、教職員の衛生に関しては、「学校法人文京学園衛生委員会規程」の中で教職員の健康障害を防止するための基本となるべき対策、教職員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策、労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るもの、衛生に関する規程作成、定期健康診断等の結果に対する対策、長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策、教職員の精神的健康の保持増進を図るための対策、その他教職員の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項を扱い、毎年ストレスチェックを施行している（資料8-5）。

施設・設備の安全性への取組としては、特にバリアフリーの取組を強化しており、ほとんどの部分において段差の解消、リフト・エレベーターの設置・誰でもトイレの各ゾーンへの設置等が済んだ状態になっている。本郷キャンパスのS館および保健医療技術学部実習棟に関連する部分においてその一部が構造的な理由からバリアフリー化が実現できていなかったが、中期計画において東キャンパスで東本館建設、旧医学校舎の解体、西キャンパスではS館の建て替えを実施したので東キャンパス、西キャンパス共に解決が図られた。このS館の建て替えにより、創立90周年事業が完成する2014年度にはすべての場所へ車椅子での移動が可能となりバリアフリー化が完結した。

その他に、本郷キャンパス校舎（B館・D館・S館・記念館）の廊下およびトイレ、ふじみ野キャンパス校舎（東館・西館）のトイレに照明の人感センサースイッチを設置し、節電と共にバリアフリー化を実現した。車椅子利用者へのさらなる対応として、本郷キャンパス事務室への出入り口の自動ドア化の実施し、ふじみ野キャンパスでは、車イス置場（充電設備を備えた電動車椅子との乗り換え場所）整備している。2014年度の建築基準法の改正に伴い、安全対策（バリアフリー）として、本郷キャンパス、ふじみ野キャンパスの階段手摺りが一部設置されていない部分に、手摺りの増設を実施している。

学生の自主的で多目的な活動を支援する環境も整えており、例えば、本郷キャンパスでは、クラブ部室とは別に学生が自由に使える空間「Together Room」を設置している。ふじ

み野キャンパスでは、本郷と同じように学生が自由に使える空間として学生ホールに「B's COMMON」と命名される学生自由空間を設けると共に、学生食堂前の吹き抜け空間（アトリウム）にも可動テーブル椅子220席が設置されていて、落ち着いた時間が過ごせるような環境を提供している。

グループワークなどアクティブ・ラーニングに適した可動式机・椅子を配置した教室やTV会議室システムを利用した遠隔授業が可能な教室、「ラーニング・コモンズ」として図書館内や専用スペースとして配置するなど、本郷・ふじみ野キャンパスとも、学生の自主的な学修に配慮している（資料8-6【ウェブ】、8-7【ウェブ】）。

本学では、教職員用に情報セキュリティポリシーを策定し、全学教職員研修会等で周知している。また、同時に情報セキュリティ実施手順も教職員・学生用に策定し、教授会等で周知を図っている。

情報セキュリティの啓発として、教職員へは「情報セキュリティと事故対応」に関する情報共有の場を設け、学生には情報セキュリティ・情報倫理に関する基本知識を学んだうえで、学内のPCの利用を認める方針を決定した。例えば、外国語学部では、必修授業内での情報セキュリティ・倫理の課題とWeb確認テストの実施を行い、経営学部ではガイダンスでの情報セキュリティ・倫理に関する説明とグループウェアでのテストを実施した（資料8-8、8-9、8-10、8-11）。

以上のことから、本学の教育研究活動に必要な施設及び設備は、大学の方針に基づき整備されており、教育研究等の環境は適切であると考えられる。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書館資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

本学は本郷、ふじみ野両キャンパスに図書館を設置している。両キャンパス共通の全学図書館運営委員会規程を設け、図書館の運営方針および整備計画に関する事項などを審議している。また両図書館には教職員が委員となり、各学部・研究科のニーズに答える整備を行っている（資料6-6、8-12、8-13）。

2005年度には「B's Media Lounge」として、図書館、AV、コンピュータ利用融合を図った設備を整備している。その後、2013年度に両図書館内にラーニング・コモンズを設置

し、ディスカッションやプレゼンテーションの練習など能動的な学習を可能とする環境を整えた。

図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備については、大学基礎データの通りであり、それぞれのキャンパスに設置されている学部学科、研究科の特性を考慮しながら毎年、質的・量的に拡充している。それぞれの図書館が保有する学術情報資料は相互利用が可能であり、取り寄せの申し込みもカウンターとオンラインの双方で受け付けるなど利便性を高めることで、活発に利用されている（大学基礎データ表1）。

国立情報学研究所の総合目録データベース形成システム（NACSIS-CAT）および図書館相互貸借サービス（NACSIS-ILL）に参加している。これにより自館に無い資料でも他館から取り寄せて安定的に利用者に提供するとともに、当館からもまた他館の請求に応じて文献を送付している。この他、ブリティッシュライブラリーが供給するサービス（BLDSC 文献複写サービス）に利用登録し、国内に所蔵の無い文献の入手に備えている。また、私立大学図書館協会に加盟し、同会主催の研修会等に参加して知識や情報を吸収している。館内には、蔵書検索用も含め利用者用の端末を配置している。加えて無線LANを整備し、ノートPCの貸出も実施している。これにより、利用者は学習の状況に応じて閲覧席やラーニング・コモンズなど希望する場所でPCの利用が可能となっている。図書館で契約しているデータベースはすべて両キャンパスからアクセス可能である。また、年間を通して授業と連携したガイダンスを実施し、文献の探し方やデータベースの使い方などを指導している。さらに、レファレンスデスクに担当者が常駐し、適宜、利用者の質問に応じている。

閲覧座席数は、本郷図書館は277席、ふじみ野図書館は297席を配置している（大学基礎データ表1）。両館とも、これまで利用状況や要望を考慮しながら開館時間の見直しを行っており、本郷図書館は2004年時点では20時、ふじみ野図書館は2006年時点では20時までの開館であったが、段階的に開館時間の延長を行い、現在の授業開講期間の開館時間は、本郷が平日9時から22時、土曜9時から19時、ふじみ野が平日9時5分から21時、土曜日9時5分から18時としている。開館日数は各館とも年間約270日程度である。

本郷図書館、ふじみ野図書館いずれも、図書館司書の資格を有する職員が業務を遂行している。レファレンスデスクにも常時、司書資格を持つ担当者を配置して利用者からの相談に応じている（資料8-14【ウェブ】）。

以上のように、本学の図書館、学術情報等をサービスする体制は整備されており、適切に機能していると言える。

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専任時間の保証等
- ・ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチアシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

本学では、学術研究を促進、高揚するため、本学専任教員による研究を助成することを目的とした研究助成制度の基本規定として「研究基本助成規程」を定め、研究助成制度の種類、運営組織、助成金額等について明示している。

また、「学校法人文京学園倫理綱領」において、「本学教職員・学生は、研究・教育・地域活動の実践に際し、自らの知識、能力、技術の水準を自覚するとともに、常にこれらの向上に努めなければならない」としている（資料8-15, 6-2）。

研究助成制度の種類には、個人研究費助成制度、学会出席等助成制度、共同研究助成制度、在外研究員助成制度、国内研究者助成制度および、別途、科学研究費補助金取り扱い管理制度を設けている。個人研究費の助成金の支給限度額は一人年額30万円（助手20万円）、学会等への出席の助成金の支給限度額は一人年額20万円（助手10万円）を支給している。また、複数で行う学術的・学際的な共同研究を促進するための費用を助成し、年額100万円を限度とした共同研究助成金を制度化している。在外研究員の在外研究費支給は、規程に基づく旅費および滞在費としている（大学基礎データ表8）。

活動を促進する組織として総合研究所を置き、科研費申請例の講習会を毎年行くとともに、学内の教員・研究者に対して科研費申請支援を行っている。さらに、外部資金に関する情報提供も行っている（資料8-16）。

また、学外から研究に要する寄付金を本学に寄付しようとする者からの「寄付研究」や学外からの委託を受けて公務として行う研究を「受託研究」として受託することを奨めている（資料8-17, 8-18）。

専任教員には週1日の研究日を設けている。一方、出校については、就業規則上は、原則として週3日間以上の勤務となっている。その他にも、助教以上の専任教員の研究専念時間を確保し、学術研究能力を向上させることを目的として、教員としての職務（役割）を離れて研究に専念できる1年間の在学研究制度や6ヶ月の国内研究者制度を設けている（資料6-11, 3-34, 6-27）。

教育研究活動を支援する体制として、学部上級生や大学院生等の学生に教育補助業務を行わせることにより、給与支給による経済的支援を行うとともに、研究教育の指導者となるための学修機会の提供ならびに大学・大学院教育の充実を図ることを目的としてティーチング・アシスタントを制度的に導入している。具体的な業務は、授業科目の補助業務、学部学生に対する学修上の相談および指導等とし、例えば、学習サポートコーナーにおいて、レポートの書き方や数理問題等の授業支援を行っている（資料8-19, 8-20）。

以上のことから、本学の教育研究活動を支援する環境や条件は整備されており、活動の活性化につながっていると考えられる。

点検・評価項目⑤: 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点1: 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学では、学校法人文京学園倫理綱領を基に、建学の精神に則り、また教育基本法ならびに学校教育法に基づいて、広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授し、もって社会の発展に寄与する有為な人材を育成することを目的に挙げ、教職員は「文京学園教職員倫理憲章」を、本学に在籍する大学学生は「学生生活規則」を遵守し、大学教員は本綱領に加え、別途定める「大学教員倫理綱領」を併せて遵守しなければならないと定めている。また、「文京学院大学教員倫理綱」で、本学教員の基本的倫理、学生に対する倫理、研究者としての倫理を示している（資料6-2, 6-3【ウェブ】、8-21）。

研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（文部科学省2014年8月）を受け、本学では2015年2月に研究活動の不正行為の防止等に関する規程を定めた（資料8-22, 8-23）。

研究活動の不正行為の防止等に関する規程第4条において、公的研究費（競争的資金等）に関わるすべての教職員は「コンプライアンス教育に関する研修会」を受講することとしており、総合研究所主催の研修が年1回実施されている（資料8-24）。

各学部では研究倫理審査委員会を設置し、研究活動と倫理に関する管理を定めている。特に、保健医療技術学部、保健医療科学研究科では人を対象とした研究が主体であることから、2015年に文部科学省、厚生労働省から示された「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針ガイダンス」に基づき、説明会を開催した。また同時に、APRIN e-ラーニングプログラムに加入し、全ての教員と大学院生が倫理審査申請書を提出する際に、受講証明書を提出することとしている。また、保健医療技術学部及び人間学部では動物倫理審査委員会を設け、動物実験を行う際の倫理事項を審査している（資料8-25 ～ 8-28, 8-29, 8-30, 8-31）。

コンプライアンスに関しては、大学院においては「研究行動規範」「修士論文執筆要領」の中で研究不正や学問的誠実性について説明している。例えば、経営学研究科では、必修科目として「論文作成指導科目」を設置し、その中で剽窃などの防止について解説している（資料4-36）。

以上のことから、本学では研究倫理順守のための措置・対応状況とも適切であると判断する。

点検・評価項目⑥: 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・検証を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1: 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

全学で実施しているFD研修会、総合研究所による研究活動についての科学研究費獲得のための講習会などにより、教員の研究教育活動の向上や能力開発を行っている。

教育研究等の環境整備については、キャンパス整備基本デザインに基づき事業計画に盛り込み、理事会において検証と審議を行っている。B'sビジョン2024に掲げた内容の進捗状況に関して、毎年進捗確認、点検・評価を行い、全学教授会の場で報告している。また、このビジョンに基づく学長裁量経費では、毎年度設定されるテーマ（永久サポート大学、教育力日本一、ストレス耐性など）に関する教育研究活動を募集し、選考の結果、選定された取組に対し経費を助成することで、大学内の教育改革の活性化を図っている（資料1-15, 3-31）。

教育学術情報図書館については、週報（資料等の受入数、整理数、雑誌受入数）、月報（入館者数、貸出冊数（書架分類単位）等の統計を作成し、共有している。週報・月報を基に、「年次統計」（報告書）を作成し、館員全員が閲覧できる共通フォルダーへ提示している。また、図書委員会を月1回開催し、改善を図っている。

施設的な環境整備については、前述の通り、耐震性問題はすべて解決済みである。ネットワークについては、本郷、ふじみ野両キャンパスおよびキャンパス間ネットワークについて、1 Gbpsの整備を完了した。バリアフリー化についてはほぼ全キャンパスでのバリアフリー整備は整ったと考えている。コンプライアンス教育、研究倫理教育についても定期的実施しており、保健医療技術学部、保健医療科学研究科教員および大学院生のAPRINは、ほぼ全員終了している。

2. 長所・特色

学生の居場所としての空間の確保に努め、本郷キャンパスにおいてはラーニング・コモンズの増設、図書館の多目的利用室等の積極的な配置ができ、教育環境が向上した。さらに、建て替えられた2棟（S館・東館）は新耐震基準の1.25倍の強度を持つことで大学の防災拠点だけでなく、地域防災の拠点としても位置づけられ非常時の発電能力、飲料水の72時間供給が備えられたものになった。

3. 問題点

一部の未環境整備部分については、計画に基づき整備していく予定である。総合研究所による外部資金獲得システム、研究時間の確保などのさらなる充実が課題であり、財源の問題はあるが、今後検討していきたい。

情報セキュリティに関し、情報セキュリティポリシーに基づくアクセスコントロール（どの情報に誰がアクセスできるか）について、現在、基準を策定中である。

4. 全体のまとめ

教育研究等環境整備については、大学の理念や目的を踏まえ、環境や条件整備の方針を明示している。必要な校地や校舎などの環境整備は一部の整備や表示方法以外はすべて環境整備は整っていると考えられる。また図書館、学術情報サービス提供や体制については十分な機能を有しており、研究活動促進のため、総合研究所など学部を超えた機能向上が図られれば、さらに研究活動が活発化すると考えられる。また創立90周年事業計画及び中期的計画「キャンパス整備基本デザイン」に基づき、アクティブ・ラーニングへの配慮など教育効果を重視した施設整備が確実に進められてきた。コンプライアンス教育や研究倫理面を整備し、不正防止の取り組みを今後も推進していく。

第9章 社会連携・社会貢献

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

文京学院大学学則第1条において、「自立と共生」の建学の精神に則り、社会の発展に寄与するところ豊かな人間の育成を目的とすることを明示している。また、ディプロマ・ポリシーにおいては建学の精神である「自立と共生」の理念をよく理解し、校訓である「誠実・勤勉・仁愛」を実現し、グローバル社会に通用する「学士」の学位にふさわしい、幅広い教養と、実務社会の要請に適う技能を身に付けて社会に貢献できる人材を育成することを目標としている。研究科においても同様に学術の理論および応用を教授研究し、その深奥をきわめて社会の発展に寄与することを目的としている。また、社会連携・社会貢献に関する方針として、建学の精神およびディプロマ・ポリシーに則り、地域社会、国際社会、産業界、行政・公共団体等との協力関係の構築及び推進、社会的課題の解決、教育・研究成果の還元を目的として行なわれる社会連携・社会貢献に関する方針（ポリシー）を定めている。これらの方針は大学のWebサイトで公開し広く確認できる（資料9-1, 1-1, 1-3【ウェブ】）。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究効果を適切に還元しているか。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制
評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
評価の視点3：地域交流、国際交流への参加

社会連携、社会貢献に関する実施主体は、ひとつには学部・研究科である。本学が設置する各学部・研究科（以下、「学部等」）は、学部等の目的および目標とする人材像に則した教育・研究を通じて、社会連携・社会貢献に寄与することを定めている。またもうひとつが附属機関であり、各規程等に定める目的に則した活動を通じて、社会連携・社会貢献に寄与する。それらは①心理臨床・福祉センター ②地域連携センター ③保育実践研究センター ④まちづくり研究センター⑤生涯学習センター ⑥子ども英語教育センター（CLEC）である（資料3-1）。

本学は様々な地域と幅広い分野で協力し、地元や地域の様々な声にこたえるため地域に密着した多彩な連携を行っている。持続的に行うことで地域社会の発展や地域を担う人材

の育成に寄与するとともに新たな社会的な課題の解決にも取り組んでいる。

大学が持つ知的資源や情報、施設を地域の団体や企業、自治体の資源と連携させることでより社会のニーズに反映した活動となっている。

具体的には、保育や子育て支援、地域の子どもたちや高齢者を対象とした参加型連携プログラムの実施、子どもの英語教育支援、地域の心の相談窓口の設置や学生のデザインや商品開発力を活かして震災地の支援をするなど、学部等や附属機関の特長を活かした多彩なプログラムを展開している。近年はそれらに加え、学部や学科の壁を越えた横断型による社会貢献を行っている。例えば、「パラスポーツ普及プロジェクト」では、各学部・学科の専門を活かしながらも学部を超えたコラボレーションで教員、学生が障害者への誤ったマイナス・イメージを無くし正しく理解するきっかけづくりに取り組んでいる(資料9-2)。

表9-1 学外機関・地域社会との連携事例

協定・連携団体	具体的な活動
埼玉西部地区 16大学	2004年から多くの市民に大学の講義を開くために彩の国コンソーシアム(埼玉西部地区16大学)公開講座を共同で実施している(資料9-3)。
ふじみ野市	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ケア推進会議への参加 ・子ども大学の共同開催 ・ふじみ野高校との連携授業 ・ふじみ野市民大学の開講 ・ふじみ野市アートフェスタ ・環境フェアの共同開催 ふじみ野市との包括協定に基づき、学内委員会を中心に連携したプロジェクトを企画し組織的に連携を図っている(資料9-4, 9-5)。
中京学院大学	2014年、2016年と岐阜県中津川市、瑞浪市を走る旧中山道を舞台に行われたイベントでは地元である中京学院大学の支援を受けるとともに両大学の学生がともに歩き、親交を深め、交流を続け、2017年に相互交流の協定を締結。本学の伝統的な行事である「30キロウォーク」に中京学院大学の学生が、中京学院大学の「中津川リレーマラソン」に本学学生が参加。大学だけでなく地域住民とも活発な交流を図っている(資料9-6, 9-7)
中津川市	急激な少子高齢化や人口減少、地方分権のさらなる進展という市の課題に加え2027年のリニア開業も控える中津川市と本学とが連携。地域の産業や文化の振興に留まらず、教育および人材育成に関する内容、健康・医療及び福祉の充実に関する内容と、地域全体の活性化を目的とした地域のニーズを踏まえた内容について連携・協力する。提携締結前も既に「中山道ナイトウォーク」を学が企画・実施し、中津川の花「さらさどうだん」をモチーフにした電飾「さらさどうだんライト」を制作。PR動画も制作し、中津川市の魅力を世界に向けて発信した(資料9-8)。

協定・連携団体	具体的な活動
川越唐棧振興会	川越の伝統工芸品綿織物「川越唐棧」の振興や新商品開発に協力。ギフトショーに出展し、バッグや制服など川越唐棧の新しい魅力を発信し、地域活性化に貢献。川越市役所、川越商工会議所、川越商工会とも連携している。
岩槻人形協同組合	伝統的工芸品岩槻江戸木目込み人形の復興と伝統技術の継承および商品開発プログラムに協力。これまで全く新しい発想で高齢化社会を背景とした「フクロウ型の眼鏡置き」の開発や伝統技術を岩大の暮らしにマッチさせた「現代版袴雛」を「かみしもどーる」と名付けての作成。伝統技術を新しく蘇らせた（資料9-9, 9-10）。
東京都	東京都から大学等委託訓練を受託し、2012年度は「国際ビジネスマネジメント科」「国際ビジネスキャリアアップ科」の2コースが採択されている。2002年度以降20回の委託訓練を実施した実績がある（すでに終了）。講師は本学教授陣が務め、再就職に向けてのキャリアアップをサポートした（資料9-11）。
追分通り三面大黒天商栄会	農業インターンシップを実施し、前橋市と連携した取り組み（都市農村交流）を行い、農業体験や朝市の開催、前橋市で秋に開かれる産業祭に参加、協力。地域の住民も公募により田植えや収穫などに参加し、子どもたちに貴重な経験を与える機会を提供する（資料9-12）。
海外の大学・団体	<ul style="list-style-type: none"> ・アメリカ、カナダ、中国、台湾、韓国、マレーシア、トルコ、リトアニア、ラトビア、ブルガリア、カザフスタン、ウズベキスタン等の国の大学と交換留学協定を行い、「国際連携教育プログラム」では、協定先の姉妹校から派遣される留学生に対し、本学独自のプログラムを提供している（資料9-13【ウェブ】）。 ・NAFSA（Association of International Educators;世界最大規模の国際教育交流団体）主催の年次総会で、連携プログラムおよび本学の受け入れプログラムについて報告し、研究・広報活動を行っている（資料9-14）。 ・ロンドン芸術大学との連携教育を実施。埼玉県川越市の魅力を世界に発信するフィードルワークを協力して行っている。外国人観光客も理解しやすい観光案内版作りに取り組んだ「Kawagoe Wayfinding プロジェクト」のサポートや心理学での検証などに教員、学生が連携し協力。（資料9-15）

また、社会連携・社会貢献に関する方針として定めた附属機関を中心に、以下のような内容が行われている。

例えば人間学部では、各学科の専門性を活かして、育児、教育、高齢者の心理・援助や福祉といった様々な分野で共生社会の実現に向けた研究を軸とした社会貢献を行っている。それらの活動を支えているのが地域連携センター（BICS）、保育実践教育センター（ふらっ

と文京)、まちづくり研究センター(まちラボ)、心理・臨床福祉センター(ほっと)の4つの附属機関である。

地域連携センターでは、対象分野を高齢者、障害児・者、児童、スポーツ、音楽とし、地域の高齢者の支援や小学生のボランティアスクール、からだの不自由な子どもたちや発達障害・知的障害児の療育活動支援、独居高齢者と異世代間交流などを運営委員の教員と学生委員とで行っている。同時に『地域連携教育研究』というジャーナルを発行し、研究にも寄与している(資料9-16【ウェブ】)。

保育実践教育センターでは、将来保育職に就く学生の実習や教育の場としてはもちろん、核家族化の進展、日本で子育てをする外国人の増加、子どもの発達に相談できる場として広く地域に開放している。また、センター教員研究員による幼児教育・保育に関する研究も行い、その成果は研究論文として大学紀要でも発表している。同時にセンター主催の公開研究会を行っている(資料9-17【ウェブ】)。

まちづくり研究センターは、これまでの環境教育センターを発展的に改組し、環境問題に留まらず建学の精神である「自立と共生」に基づいた共生社会の構築を理念とし、社会問題、特に社会的「距離・不平等・格差」の解決を目指している。従来の「教員-学生間」での学びの枠を越え、キャンパスを越えたフィールドを舞台とした「新しい学び」の形からなる「社会に開かれた実験空間」として、2019年4月に開設。学生、教員、企業、行政、地域住民といった様々な立場の人たちがアイデアをもちより調査・研究を進め、「社会問題の解決」を目指す場である。「まちラボ」は、本郷・ふじみ野両キャンパスに拠点があり、本郷では都市型、ふじみ野では郊外型の社会問題に取り組んでいる。今後は、人間学部だけに留まらず、経営学部、外国語学部との横断的な取組を行う(資料9-18【ウェブ】)。

心理・臨床福祉センターは、近年、発達障害についての認知が広まり、支援ニーズが高まる一方で、支援に関わる人材不足という現状を踏まえて、人間学部と保健医療技術学部の発達や教育・福祉に関わる専門知識と資格を有する教員が、学部・学科を超えて連携し、クライアントを多面的に支援する体制を取っている。それ以外にも、育児相談、教育相談、きこえ・言葉の相談、高齢者の心理・援助に関する相談、医療福祉相談など多岐にわたる相談事業を行っている。地域での講演会や研修会も積極的に行い、学園祭では一般向けの公開講座も開催している(資料9-19【ウェブ】)。

外国語学部と連携した子ども英語教育センター(CLEC)を中心に、子どもたちが外国語である英語を学ぶことを通し、将来において自律した国際人になりうる素地と基礎を養うことを目的とし、子どもたちの発達段階に応じた英語教育のカリキュラム、指導法そして教材開発に関する実践的研究をおこなっている。遊び的要素を取り入れつつ、3~12歳の子どもたちが、英語の音声や基本的な表現に慣れ親しみながら、英語でのコミュニケーションを楽しく体験的に学ぶ「子ども英語教室」を開いている。グローバル化が進展する中で子どもたちを取り巻く英語教育の環境は大きく変化しており、本郷、ふじみ野両キャンパスで実践教育、研究の拠点となっている(資料9-20【ウェブ】)。

また、附属機関の特徴的取組として、生涯学習センターによる一般社会人を主な対象とした多種多彩な講座の提供が挙げられる。本郷キャンパスの立地の良さを活かして近隣住民、市民、首都圏ビジネスマン等の再教育・リカレント教育を行っている。本学のもつ教育ノウハウを広く社会に還元し、年間約150講座、延べ2,000人程度の受講者がある。中で

も、大学の通常の授業同様、年間を通してカリキュラムが構成される「生涯カレッジ」では、一般教養科目、専門科目を織り込んだ教育を提供しており、40代～80代と幅広い層の社会人が学んでいる。特に文京区は学びの意欲の高い定年退職した高齢者が多く、生涯学習センターの活動は、こうした層のニーズに応じていると言える（資料9-21【ウェブ】）。

上記以外にも、主として学部単位で、様々な活動が行われている。例えば経営学部では、コンテンツ多言語知財化センター監修のもと、コンテンツ領域で実績のある学生が商品制作・販売し、協賛企業とも連携して「東日本大震災復興支援プロジェクト」としてその売上げを全額、支援団体に寄付する活動を行っている（資料9-22【ウェブ】）。

他にも、エスカレーターの前側空けが常識、マナーであるとの認識が根付いている中、「誰もが安全・安心に乗れる」エスカレーターの安全利用啓発を研究、消費者行動研究や心理学の観点から、手すりやステップに「思わずつかまりたくなる」、「思わず立ち止りたくなる」デザインを施し、駅や商業施設の混雑緩和の解決策の一つとして提案する形で、社会貢献を行っている。これらの社会実験では利用者のアンケートや効果検証も行い、大学のホームページ等で広く結果を提供し、社会に還元している（資料9-23）。

大学院の附属機関であるスポーツマネジメント研究所では、教員・研究員の活動を通して、選手の運動パフォーマンス解析を中心とする活動を行っている。また、理学療法士やトレーナーなどの学外の現職者や病院・施設職員を対象としたセミナーや講習会を実施し、日々の臨床に役立つ最新情報と専門的な知識・技術を提供している（資料9-24【ウェブ】）。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）にもとづく点検・評価

評価の視点2：点検・評価項目に基づく改善・向上

上記実施主体による活動が、建学の精神およびディプロマ・ポリシーに則って適切に行われており、かつ、有効に機能し、社会連携・社会貢献に寄与していることを全学的に検証するため、担当教員（学部・研究科）、センター長（附属機関）による検証を含めた検討を行ってきた。従来は、個別プロジェクトの自己点検・評価で行っており、例えば、保育実践研究センターでは、活動報告書を作成し、年度または取り組みの終了時に教授会で報告を行ってきた（資料3-22, 9-25）

2019年から拡大内部質保障委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの報告をともに両者を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。またこの結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度からはベンチマーク委員会が取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会が取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータであるKPI（Key Performance Index）を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

2. 長所・特色

地域や社会が抱えている現代的でリアルな課題やニーズに、大学の教育研究組織が横断的に取り組んでいる。ユニークな取組として、経営学部の教育テーマの一つである情報やデータを視覚的に表現した「インフォグラフィック」を用い、学部横断的に社会的課題の解消に取り組む新たな社会貢献が挙げられる。これまでに「地震防災マニュアル」「WiTH共に、豊かに生きていく」「ママから笑顔がきえるとき」の3つのリーフレットを作成した。

「地震防災マニュアル」は、経験や知識の乏しい外国人でも地震発生時に適切な対応ができるように内容を絞り、瞬時に理解できる「インフォグラフィック」で行動を示し、パスポートに携帯できるようなサイズにしたもので英語、中国語の2ヵ国語に対応し、2017年度グッドデザイン賞に選出された。

「WiTH共に、豊かに生きていく」は障がいのある人が共に、豊かに生きることができる社会を目指し、障害のある人への合理的配慮を推進する職場用実践リーフレットである。合理的配慮に関しては多くのマニュアルが障がい類型に作成されているが、一緒に働く人が一目で障がい類型や合理的配慮の理解できるよう「社員一人ひとりの意識改善」に特化したものである。

「ママから笑顔がきえるとき」は、産後、母親の約10人に1人に生じ得る「産後うつ」について、産前産後におけるママへのメンタルサポートの重要性を考慮したものである。インフォグラフィックにより、妊娠中の女性とその家族に「産後うつ」に関する基礎知識、産前産後の生活変化、母性神話などをわかりやすく説明している。

これらのリーフレットは無料で配布するほか、ホームページからもダウンロードできる。近隣住民、企業に留まらず広く利用してもらうよう配慮し、外部から高く評価されてきた。今後も、認知症への理解などリアルで現代的なテーマに教員の研究の知見を絡め、伝わりづらい数値や専門的な情報を伝えやすくするインフォグラフィックを活用し社会貢献する取組を進めていく（資料9-26【ウェブ】）。

社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、全学的検証を拡大内部質保証委員会を中心に定期的検証を行い始めたところであり、活動の成果は、研究論文、センター報告書等を通じて公表することを予定している。

3. 問題点

大学としての横断的な点検・評価については、2019年度に開始されたばかりのため、今後、十分な検証が必要である。

4. 全体のまとめ

文京学院大学学則に示された社会連携・社会貢献および社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、大学の知的財産等を地域の資源と連携することにより有効に活用する取組を

多岐にわたって進めている。とりわけ、ふじみ野キャンパスにおいては保育や子育て支援、地域の子どもたちや高齢者を対象とした参加型連携プログラムの実施、子どもの英語教育支援、地域の心の相談窓口の設置、障害者支援など各学部、学科の特長を活かし、地域と連携した多彩なプログラムを行っている。本郷キャンパスでは都市型の特長を活かして、都市の混雑など現代的でリアルな課題や社会のニーズに対応した社会貢献に力を入れている。

今後も大学間連携や近隣の自治体との連携はもちろん、現代社会が抱えている課題やニーズに応えるべく、さらなる取組を拡大推進し、全学的検証を進めていく。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学の建学の精神は「自立と共生」、校訓は「誠実・勤勉・仁愛」である。現在、大学4学部10学科、大学院4研究科5専攻となっており、それぞれの学部、研究科で大学の理念に基づいて、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを定めている（資料1-3【ウェブ】）。

大学の中・長期運営方針は、「B'sビジョン2024」にて定められている。当該方針は学園創立100周年にあたる2024年を念頭に、2015年～2016年にかけて、教職員の幹部・中堅・若手混合の全学将来構想委員会によってまとめられ、2016年5月に学長諮問に対する答申として提出され、その後、同年6月の大学運営会議で答申を受けた今後の進め方について発表されたものである。ここでは、骨格として、未来志向の以下4つのビジョンを定めている（資料10-1-1, 1-12【ウェブ】）。

- ①国際化に対応した地球市民の育成
- ②教育力日本一を目指す大学
- ③ストレス耐性のある人材育成
- ④永久サポート大学

また、この4ビジョンを実現していくための重点戦略として、以下の10項目が定められている。

- ①ブランディングイメージ戦略
- ②教育改革戦略
- ③研究活動戦略
- ④学生支援戦略
- ⑤国際化戦略
- ⑥入試広報戦略
- ⑦キャリア支援戦略
- ⑧地域連携戦略
- ⑨経営戦略
- ⑩運営戦略

そして、これら重点戦略における中長期、さらには年度毎の計画及び達成目標を立案し、実施状況について検証・改善を行う目的で組織されたのが、B' ビジョン2024実行委員会

ある。同委員会は進捗状況につき、年度毎に大学運営会議等を通じて学長に報告することが義務づけられている。なお同委員会にて提起された教学上での重要事項については適宜、大学運営会議に諮ることとしている（資料1-13）。

また、学内構成員に対する方針の周知については、前述の通り毎年見直しを行っている「B'sビジョン2024」を、毎年度策定される「学園の事業計画概要」に詳細を掲載することにより実施している。「学園の事業計画概要」は理事会および評議員会の承認を経て確定されるもので、ホームページでも公開しており、教職員がいつでも閲覧できるのはもとより、外部からも確認できるようになっている（資料2-24【ウェブ】）。

なお、「B'sビジョン2024」はその目標達成に向けて毎年のAction Planを掲げ、PDCAサイクルにより検証している。

また、「B'sビジョン2024」以降の大学の姿を検討するため、2020年度より、戦略企画委員会を立ち上げる。ここでは、主として、今後の大学の戦略に関わる事項を取り上げることを行う組織とする。中長期ビジョンを構築する視点を持ち、本学の「存在価値」を戦略的に考え、推進できる体制づくりが必要と考えられ設置するものである。また改革を推進するために、意思決定のスピードを上げると同時に、それを実践していく教員と職員の協働、未来への意思共有が重要であると考えている（資料10-1-2, 3-33）。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

本学の管理運営方針は、学則および諸規程ならびに学園で定める大学職務権限規程によって、学長、学部長・研究科委員長他各役職者の権限と責任を明確に規定し、この職務権限に基づき、大学運営は適切に行われている（資料10-1-3）。

学長の選任方法については、同規定第6条第2項で、「学長は、理事会の推薦に基づき理事長が任命する」とされている。また「文京学院大学学長選考規程」第4条では「理事会が学長候補者を選考し、学長選考諮問会議の意見を聴いたうえで決定する」とされ、さらに同第7条で「学長の任命は、理事長が行う」と定めている。権限については、「文京学院大学学則」「大学組織職務権限規程」で、学長の職務について明示しているほか、「学長裁定規程」において、学長が定めるべき事項を明示している。

学部長の選任方法については、「大学組織職務権限規程」第10条第3項に「学部長は教授のうちから学長の推薦に基づき理事長が任命する」とあり、規程に基づき選任している。権限については、「文京学院大学学則」「大学組織職務権限規程」に学部長の職務について明示している。

研究科委員長の選任方法については、「大学組織職務権限規程」第9条第3項に「大学院担当の教授のうちから学長の推薦に基づき理事長が任命する。」とあり、規程に基づき選任している。権限については、文京学院大学学則「大学組織職務権限規程」に研究科委員長の職務について明示している（資料1-1, 3-1, 10-1-4, 10-1-5, 10-1-6）。

大学全体の意思決定プロセスを明確にし、管理運営を執行する機関として、大学運営会議を設けている。大学運営会議は、文京学院大学学則第5条で、大学の最高審議機関として定められているもので、原則として毎月1回の定例会議を行っている。ここでは、年頭に、学長から当該年度の大学運営方針が示される他、毎月の会議で、大学の理念・目的の実現に向けて、学長を補佐する権能を有し、全般的な視野に立って、大学全般の重要事項が審議されるとともに、諸課題に対する管理運営方針が確実に実行できているかを確認している。

大学運営会議の組織は、理事長、学長、副学長、研究科委員長、学部長、教務部長、学生部長、学長補佐、法人事務局長、法人副事務局長、大学事務局長（統括ディレクター）、キャンパスディレクターをもって構成されている。大学運営会議は、学則その他重要な規則の制定改廃に関する事項、大学院、学部、学科その他重要な研究機関の設置・廃止に関する事項など、大学の重要事項を審議する。学長は必要に応じて大学運営会議を招集できる（資料2-3）。

教授会には、学長が議長として全学の専任教員（助教以上出席可）を一堂に集めて行う全学教授会と、学部長が議長になり各学部の教員を対象として行う学部教授会（人事案件を除いて助教以上出席可）がある。全学教授会は全学的な事案について審議する機関であり、学部教授会は当該学部の事案を審議する機関である。全学教授会は、年3回（4・9・12月）実施しており、全学での意思統一、大学全体で取り組む課題について審議している。

学部教授会は、原則として毎月実施している。例えば、学則改定等の事項については、理事会から提案のあるもの、全学教授会から上ってきた事案、学部教授会から上がった事案を含めて、大学運営会議で最終審議し、理事会の承認を経て発効する。学部教授会では学生の教育・研究、学生指導に関する議題を中心として審議する。学部教授会の役割は、教育課程、学生指導、教員人事に関する審議を実施し、教育活動を推進していくことにある。教育課程に関する事項は、学則第10条により学部教授会の審議事項として定めている。学部教授会の権限のもとで、各学部の教務委員会がそれぞれの任務を遂行している。学生指導は学生部長のもとで、各学部の学部学生委員会が行っている（資料10-1-7, 10-1-8, 10-1-9, 10-1-10, 10-1-11）。

さらに、全学教授会の下に全学各種委員会、学部教授会の下に学部の各種委員会が設置され、大学運営に係る様々な課題について審議される仕組みとなっている。

全学教授会の下部組織である全学委員会（学部横断で全学部が参加）には、自己点検・評価委員会、拡大内部質保証委員会、内部質保証委員会、ベンチマーク委員会、全学教員評価委員会、全学教務委員会、全学学生委員会、文京学院大学女子高等学校連携教育委員

会、キャリア戦略会議、学生募集戦略会議、広報委員会、てっぺんフォーラム委員会、キャリアてっぺんフォーラム委員会、五街道ウォーク実行委員会、SLF (Student Leader's Forum) 委員会、「新・文明の旅」プログラム実行委員会、国際交流委員会、教学IR委員会、B'sビジョン2024実行委員会、GCI執行委員会、全学教養教育委員会、情報教育委員会、大学入学試験委員会、全学図書館運営委員会等があり、学部教授会の下には、学部専任教員人事委員会、教務委員会、学部学生委員会、キャリア委員会、入学試験委員会等がある。さらに2020年度からは、教学IR室、および戦略企画委員会が設立される（資料10-1-12）。

以上、本学においては学長等の役職者、教授会等の機関についての権限と役割が規程上、明確に定められており、その意思決定、権限執行等も関係法規や規程に従って行われている。

また、学校教育法改正を受け、学長裁定規程を定め、教授会（全学教授会・学部教授会・研究科委員会）は教育研究に関して審議を行う機関であり、決定権者である学長に対して意見を述べる関係にあることを明確化した。教授会規程も同様の趣旨で改訂されている（資料10-1-6, 10-1-7）。

法人組織（理事会等）と教学組織（大学）の関係は、学則の改正や専任教員の採用といった重要事項の最終決定は理事会の承認を必要とする等、前者が設置者として後者の管理・運営方針を定めることになっている。両者の役割分担は、施設・設備等の教育研究環境の整備や財政基盤の確立等が法人組織の、教育課程の編成等が教学組織の役割となっている。

法人組織の意思決定については、学校法人文京学園寄附行為第17条において、「理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」と定めており、同第12条において「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とすることで、権限と責任を明確にしている。

また、大学において重要事項を審議する大学運営会議は学長が招集し、議長となるが、大学運営会議規程第7条にあるとおり、重要な審議結果は学長から理事会へ報告されることとなっている。一方、学校法人文京学園寄附行為第7条にあるとおり、理事会には学長が理事として参加しており、決議に加わっている。このように本学においては教学組織と法人組織が円滑な連携協力体制を築いている（資料2-3, 10-1-13, 10-1-14）。

学生が自身の意見を大学に直接提言できる場として、SLF (Student Leader's Forum) 委員会を設定している。同委員会は全学委員会となっており、各学部で選出された教員、キャンパスディレクター、学生支援センターのマネージャー他事務職員及び学生自治会を始めとする学生の運営する各委員会の代表や立候補による応募者等の中から選出された学生から構成されている。学生が日ごろ感じている改善点や要望を教職員と共有し、それぞれの立場から学生にアドバイスをし、あるいは問題の解決を図っている（資料10-1-15）。

その他、ゼミナール指導教員や学生支援センター等への意見や、本郷・ふじみ野両キャンパスに設置された「ご意見箱」に寄せられた意見は、その内容によって上述のSLF委員会とも必要に応じて連携しつつ、教務委員会、学生委員会等関連委員会等で検討している。

また、教員によって教授会等でなされた提言についても、例えば授業に係る内容であれば教務委員会、というように各学部委員会、さらには全学委員会で議論する仕組みとなっている。

職員については、2019年1月に「学校法人文京学園施策提案制度「スタッフてっぺん」に

関する規程」を制定、学園の全職員から、現所属部署や職位に拠らず幅広く施策提案を募ることとした。優秀な提案については、表彰やSD研修の場での発表の他、当該業務担当部署に対応を検討させる仕組みとしている（資料10-1-15）。

2020年度より、戦略企画委員会ではプロジェクトベースで現存する委員会にまたがる事項も扱うが、その実行時にパブリックコメントという形で意見を集め、対応する学部、研究科、委員会、対応する部分が無い場合には、戦略企画委員会がその解決にあたる予定である。

本学の危機管理対応は、防災対応、情報セキュリティ対応及び学生に関わる事件事故対応を主としている。防災については、防災マニュアルを策定、学園内ポータルサイトに掲載している。また毎年年度初に地元消防署の協力のもと、学内教職員で組織する自衛消防隊の活動として、新入生全員に対する防災・避難訓練を実施しており、各教職員が連絡班・誘導班等、自己の役割分担に基づいた有事の際の業務訓練を行っている。さらに2020年度より、危機管理担当の学長補佐を設け、この問題を担当する役割とする（資料7-42, 7-43, 8-2, 8-3）。

情報セキュリティ対応については、「学校法人文京学園 情報セキュリティ基本方針」のもと、「学校法人文京学園 情報セキュリティ規程」「学校法人文京学園 情報セキュリティ対策基準」によって、情報教育研究センターを中心とした危機管理対策を定め、個人情報の取り扱いや情報漏洩対策の実施に努めている（資料10-1-16, 10-1-17, 10-1-18, 3-11）。

事案ごとのリスクを踏まえた危機管理対策として、学生に関わる事故事件発生時の対応要領、海外での事故等に関する危機管理規程等を定めている（資料10-1-19, 10-1-20）。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・ 内部統制
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

大学の財政構造は、支出の増加に対して、収入の増加を図ることが一般的には難しく、収支の均衡を図ると共に、内部統制の視点からも予算編成とその執行が重要であると考えられる。そのため、本学では、予算委員会において、各部署から提示された年度方針に沿った予算案を審議し、PDCAサイクルによって管理している。具体的な手順は以下のとおりである。

・ 予算編成の手順

- ①中長期計画および年度方針に基づき、各部署から予算委員会へ予算案を提示する。
- ②予算委員会において、各部署の予算案を審議し、必要に応じて予算案の再提出を求める。
- ③予算委員会において承認された各部署の予算案をもとに、経理部において、法人全体の年度予算計画案として総合的に調整の上、まとめる。
- ④法人事務局より、経理部が策定した年度予算計画案を理事会・評議員会に諮る。
- ⑤理事会・評議員会で承認された予算案に基づき、各部署がその執行にあたる。

・予算執行の手順

- ①予算執行は、部署毎の予算項目による。
- ②予算執行にあたっては、原則、各予算項目の予算額を超過することはできない。
- ③予算執行にあたっては、稟議制度上、各稟議書に「予算費消状況書（予算差引簿）」を添付することを確行すると共に、各部署単位において、予算費消状況書を共用ファイル化する等し、予算に対する厳正な運用意識を醸成するようにしている。

・透明性の確保

本学では、上記のとおり、「学内稟議制度」の厳正な運用をベースとして、予算委員会、理事会、評議員会を通じて、予算編成、予算執行の適正性を担保している。また後述の通り、これら執行状況を点検・評価するための監査体制を整えている（資料10-1-21）。

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

本学の事務組織は、教学組織（4学部10学科）を支える「大学事務局」と支援管理機能を担う「法人事務局」で構成されている。「大学事務局」には、学生支援センター、学習支援センター、キャリア・社会教育センター、入試広報センター、教学IRセンターがあり、学生をあらゆる視点から支援する体制となっている。「法人事務局」では、総務部（人事課を含む）、経理部、総合企画室、施設課が組織されており、管理・企画面全般において、教学組織ならびに「大学事務局」をサポートする体制が確立されている。人員構成については、教学における業務の多様化が進みつつあり、また入試時期、決算期等の繁忙も踏まえて、業務の一部に派遣事務職員や臨時職員の雇用も活用しながら、専任職員の業務能力向上を軸に、大学に対する適正な運営支援体制を確保している。人員配置、異動については、大学事務局・法人事務局とも、まず毎年各職員から自己申告書及び職階層別の評価表を提出させて、上司と面談のうえ、人事考課を行っている。人事考課の流れは直属の上司（マネジャー＝課長級）、さらにその上の上司（センター長＝部長級）、さらにその上の上司（ディレクター＝局長級）の3者が目を通し指導していく体制である。この人事考課結果（含む育成目標）及び内外環境変化他諸事情や各部署からの要望も踏まえて、最終的には、法人事務局人事担当で調整し適材・適所の配置を行っている（資料10-1-22, 10-1-23, 10-1-24）。

職員の採用については、雇用形態に応じて、各種の任用規程が整備されており、適正な運用が図られている。採用時にまず6ヶ月を試用期間として設定、試用期間を終了し職員として適当と認められた場合にはこれを正式に採用している（試用期間は勤続年数に加算）。

その上で試用期間を含めた3年間を特別任用期間とし、期限を区切った雇用を行っている。この期間内に、毎年前述人事考課による評価結果が積み上げられ、特別任用期間終了前に、再度審査を行い、任期のない雇用契約への移行可否を決定する仕組みとなっている（資料10-1-25）。

また、昇格審査についても同様に人事考課による評価結果を土台として、各事務局管理者の意見等も踏まえて決定されており、厳正に運営されている。多様化、専門化する課題への対応については、本学は原則として新卒採用を行わず、他業種で経験を積んだ転職者を採用することにより、多様な知見を活かした適材適所の登用、計画的かつタイムリーなジョブローテーションを進めており、元々激変する環境変化に対応可能な人材構成となっている。加えてキャリアコンサルタント他資格取得、教学、ICT、経理、労務、広報等各部門の専門スキル向上を目的とした外部研修受講についても積極的に支援している。

教職協働については、各種全学委員会には、教員のみならず関連部署の職員も委員となって大学運営に関する意見交換を行っている。さらに、特に教学関連事務分野において、新規の事案が発生した場合は、教学・事務組織を横断的に一体化させた「プロジェクト別の委員会」を別途設置している。この委員会によって、一方的な組織肥大を回避することが可能となっている。特に、ここ数年は、教職協働のプロジェクトを行い学部間の垣根を超えたやり方で、教職員の全学的視点の啓蒙を図っており、地域連携等の成果につながっている（資料10-1-11）。

職員に対する業務評価は、前述人事考課制度に基づき実施されている。まず、職員は、「非管理職」と「管理職」に大別される。「非管理職」は、一般事務職、チーフ（主任）、アシスタントマネジャー（課長代理）から成り、「管理職」は、マネジャー補佐（課長補佐）、マネジャー（課長）、センター長補佐、センター長（部長、室長）、キャンパスディレクター補佐、キャンパスディレクター、統括ディレクター（大学事務局長）で構成されている。

まず、各自が4月に上司と目標設定面接の上、目標・計画を作成し、評価表を提出、その目標に沿って業務を遂行する。その上で中間面接による期中調整を経て、1月を目途に各自自己評価を行って、上司（マネジャー・課長）に評価書を提出する。上司は当該職員と最終面接の上で一次評価を実施する。面接の際には、上司は業務遂行課程における助言・指導を行うとともに優れていた点・改善すべき点を伝えて、それを記録する。二次評価は（センター長・部長クラス）が行う。なお、マネジャー・課長については、上長であるセンター長・部長が一次評価、キャンパスディレクターが二次評価を行っている。評価の最終結果は、事務職員本人にフィードバックして翌年の改善につなげている。また、処遇改善については、上記評価時及び随時の動態観察・面談によって職員個々の考え方の吸収に努めている（資料10-1-23, 10-1-24）。

点検・評価項目⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）活動の組織的な実施

教職員合同でのSDとしては、「文京学院大学FD・SD規程」に基づき、教職員が、自立的かつ定期的に自己の教育研究活動や業務を見直すことによって、教職員自身の意識改革を促すとともに、本学の教育研究活動や業務等の活性化とレベルの向上を図ることを目的として、年1回の全学FD・SD研修会(2月あるいは3月)および年2回の教職員研修会(9・12月)を実施している。また、2019年7月に「SDにおける全学的実施方針・実施計画」を改訂、SDの具体的な取組計画の一つとして、「大学等の取組について、3つのポリシーを踏まえた適切性に係る定期的な点検・評価のサイクルを学外(地域社会や産業界等)の参画を得て確立するとともに、学生の代表者の直接的な参画を得るものとする」という目的を定めている(資料10-1-26, 10-1-27)

加えて、職員向けSDとしては、教育改革に関する最新の動向やコンプライアンス等継続的に取り組んでいくべきテーマを計画立案し、教職員が大学の取り組みに関連する諸問題を理解し共有の認識とするため学内外から講師を招聘するなどして学内研修会を開催している。研修会毎にアンケートを依頼し、参加者から多くの意見を吸い上げて改善施策実施に反映させている。

①新入職員研修会 年数回開催。入職後数ヶ月経過後の事務職員全員が参加する。

②管理職研修会 年1回開催。管理職事務職員全員、理事長、学園長、監事が参加する。

③教職員研修会 年3回開催。専任教職員全員、理事長、学園長、監事が参加する。

これら一連のSD研修は、継続実施していくにつれて、入試制度改革等環境激変を踏まえた大学の重要課題解決に向けた問題意識の共有や、縦割りの事務組織が陥りがちな「壁意識」が取り除かれ、共有化された一体感の元、職員人事の一層の流動化推進、幅広い分野でのスキル・知見の向上に繋がる等の相乗的な効果を上げている。

以上に加えて、職員については2018年度より新たに、着任後3年以内の課長・マネージャー層を対象とした、新任管理職研修を開始した。年3回の中で、入試等学園の重要業務、人事評価業務、更には他大学見学等を通じてレベルアップを図っているもので、今後、課長補佐、マネージャー補佐層あるいは、非管理職トップの代理、アシスタントマネージャー、チーフ層にも拡大していく方向で検討中である。また国内大学院進学を通じて大学職員業務の体系的学びを志向する者には、将来の幹部職登用も展望して学費半額補助を行う制度も開始した(資料10-1-28, 10-1-29, 10-1-30, 10-1-31)。

点検・評価項目⑥: 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、の結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2: 監査プロセスの適切性

評価の視点3: 点検・評価結果に基づく改善・向上

自己点検・評価委員会では各学部・研究科単位の自己点検・評価を行う学部・研究科の作業部会に加え、学部を横断して点検・評価を行う大学共通作業部会を置き、年度末の自己点検・評価委員会においてその年度の点検・評価結果、改善策等を報告することでPDCAサイクルを機能させている。また、2019年から拡大内部質保証委員会を発足して全学的に

検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの報告をともに両者を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。またこの結果は大学運営会議に報告することになっている。

2020年度からはベンチマーク委員会が取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会が取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータであるKPI (Key Performance Index) を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

前回の『自己点検・評価報告書2012』で明らかになった改善すべき事項、認証評価機関からの指摘事項は、すでに改善した(資料2-2, 2-20, 2-10)。

監査体制としては、学校法人文京学園寄附行為第16条に基づく本学園監事監査規程で定める監事監査と公認会計士による会計監査および本学園の本部業務分掌規程第18条に基づく学校法人文京学園内部監査規程にある監査室による業務監査を整備している。監事は、稟議書の閲覧、教職員との面談ヒアリングを定例化すると共に、公認会計士との連携(協議会開催)を図り、監査室の業務監査の実効を上げている。

この三つの「三様監査」体制が有機的に機能し、本学のガバナンス・コンプライアンス向上に資するものとなっている(資料10-1-32, 10-1-33, 10-1-34)。

点検結果からの改善策としての一例としては、予算委員会規程の整備が上げられる。前述の通り、従来より本学の予算編成にあたっては、各部署から予算委員会へ予算案を提示し、予算委員会で承認後に、理事会・評議員会に諮り決定している。然るに実態としての運用はきちんと行われていたが、予算委員会としての規程整備が不十分であった。前回評価時にこの点の指摘を頂いたのを受けて、現在は予算委員会規程を定めて、規程に沿ったフローで予算決定実務を行っている(資料10-1-21, 2-10)。

2. 長所・特色

- ①改正学校教育法の趣旨を踏まえた、学長による意思決定プロセス及び教授会の役割の明確化が図られており、大学運営会議、更には全学委員会による執行体制が整備されている。
- ②予算委員会を中心に予算執行プロセスの明確性・透明性が担保されている。
- ③職員について「【事務職員】の評価手引書」による明確な評価プロセスが定められている等、適材適所の人員配置を行う体制が構築されている。

3. 問題点

2019年度に新たに設置した「拡大内部質保証委員会」を全学的課題の洗い出し、教学面・管理運営面の双方からの改善策策定のために、いかに活かしていくかはこれからの課題である。

4. 全体のまとめ

学園創立100周年に当たる2024年を念頭に中長期計画、「B'sビジョン2024」を策定、その実現に向けた大学運営体制を整備している。教授会の役割を明確化するとともに、学長による意思決定とそれに基づく執行等の整備を図っている。教学組織と法人組織の権限と責任も明確化されており、学生・教職員からの意見受入体制も委員会組織を設ける等対応している。危機管理対策も規程や体制を整備している。

予算編成及び執行については、予算委員会規程を中心に明確性と透明性に留意したプロセスを整備している。

事務職員も含めた人事運営については、人事考課等の規程を整備、業務の多様化、専門化に配慮しながら、公正かつ活力ある組織に実現に向け、適切な人員配置、採用、昇格を行っている。職員育成のための研修、教員も含めたSD活動は組織的に実施されている。

自己点検・評価については、「拡大内部質保証委員会」を新たに設置、教学面、管理面の双方からの改善策を策定することが可能となった。監査体制については、監査室による内部監査、監事監査及び公認会計士監査の三様監査の連携により、ガバナンス・コンプライアンス向上に資する体制となっている。

第10章 大学運営・財務

第2節 財務

1. 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
評価の視点2：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標設定

本学では、学科新設、施設設備増等変革の年度に数年に一度のタイミングで、中長期財務計画を策定している。2010年度には看護学科の開設、短大募集停止等の要因を基に、2011年度から2018年度の8年間中長期財務計画を策定した。その後、2018年度にはコミュニケーション社会学科の移転があることから、併設高校・中学の経営安定定員数、大学における適切な学納金金額の設定を検討するため、高校・中学の入学定員の変動、大学の学納金の変動指数を設定し、事業活動収支の変化をシミュレーションし、2019年度から2028年度までの中長期財務計画を策定した。これらを次年度の予算編成の基礎としている（資料10-2-1）。

本学が100周年を迎える2024年度に向けて、教学上の「B'sビジョン2024」中長期将来構想を構築し、これを具体化するため各教学上の戦略を制定した。毎年の予算編成では、基本的に2017年度から教学側からの「B'sビジョン2024」の予算計画も単年度ごと財務計画に盛り込み次年度の予算編成を実施している。

施設整備計画においては、施設の耐震化及び機能強化や埼玉から東京への学科の一部移転による既存施設の改築改修費用の増加に伴い、繰越支出超過額が増加傾向にある。また、財務比率においては、日本私立学校振興・共済事業団の「今日の私学財政」前年度版の医歯薬を除く全国の大学又は、関東甲信地域の大学の財務関係比率の同規模他私立大学の平均値と比較し、財務状態を把握し改善策を検討している。

財務関係比率（指標）は、毎年度末に理事会、評議員会にて報告し、事業報告書等にて公表しているが、その比率（指標）を他大学平均値と比較しているだけで、具体的にどの数値を目指すかについては設定していない。

したがって、教育研究活動を安定的に遂行するためには、継続的に財務報告及び事業計画に沿った、本学の目標とする比率（指標）の数値を設定し検証していくこととする。

また、2019年から拡大内部質保証委員会を発足して全学的に検証する体制を構築した。翌年度の自己点検・評価実施必要事項を運営委員会で設定し、自己点検・評価委員会で策定する。これに該当年度の作業部会からの報告をともに両者を吟味し、必要な際は改善措置の提言を作業部会に行い審議するものとした。またこの結果は大学運営会議に報告することになっている。2020年度からはベンチマーク委員会が取りまとめる外部指標としてのベンチマーク、内部質保証委員会を取りまとめるPDCAサイクルの中での評価パラメータで

あるKPI (Key Performance Index) を可及的に同一パラメータとして比較検討し、変化を数値化する試みを行う。

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

大学は教育研究を適切に遂行するために将来に向けた事業計画に基づいて、必要な経費を支弁する財源を確保し、これを効率的に配分運用する必要がある。基本的には、長期的には収支均衡を図ることを財務運営の基本とし、短期的には資金計画および事業計画の未達成部分等について見直しを実施し、期中に発生する重要事項について、理事会および評議員会の決議を経て、補正予算として対応している。

教育研究活動がますます多様化、複雑化および高度化している環境の中において、本学の経常収入に占める学生生徒納付金は81.2%（2018）、支出としては人件費57.6%（2018）、教育研究経費30.8%（2018）である。学納金以外の収入確保の難しさと支出に占める施設設備費の恒常的経費の数値が高い傾向にある。この状況を踏まえて、予算委員会ではまず、経費としては予定経費を学部・キャンパスごとに、経常的経費、非恒常（特別取組等）経費、施設設備関連経費、人件費と分けて、その中で、特に非恒常（特別取組等）経費については重点的かつ効率的な予算編成案を実施し教育活動および教育環境整備の充実を優先している（基礎データ表9、表10、表11）。

財政の確保としては、事業活動の収入増加策として、学生募集戦略会議において学生生徒等納付金収入の計画的な確保策を継続的に検討し、毎年度、効果的な施策を実施している。これにより両立を図っているところである。

今後は、科研費や受託研究費、受配者指定寄附等による外部資金の獲得を進め、科研費の採択額については、2018年度決算では35件、交付額46,124,261円、2017年度決算では26件、交付額35,167,159円、2016年度では23件、交付額24,330,189円、2015年度では15件、交付額19,336,681円とここ数年増加傾向にある。各学部の教員に協力を依頼し、申請件数・採択件数を増やすために、各学部教授会等の機会を通じて申請を奨励している。総合研究所では、「研究計画書」の書き方、申請の手続き等に積極的に関与し支援体制を強化している。また、受託研究費についても規程を整備し、2018年度決算では5件、交付額4,064,746円、2017年度決算では12件、交付額5,333,685円、2016年度では7件、交付額5,881,320円、2015年度では8件、交付額7,521,245円と減少傾向にあるので受託推奨を図りたい。そして、2018年度から受配者指定寄附金等の受入も始めた。さらに、資産運用においては、規程を2018年5月に改訂し、財務担当理事および理事会との連携により、元本保証等確実性を重視した運用を行っている（資料8-18、10-2-2、10-2-3、10-2-4、10-2-5 ～ 10-2-9、10-2-

10, 5ヵ年連続財務計算書類(様式7))。

2. 長所・特色

本学は、教育研究が適正に実現できるように財政計画を策定している。各学部等の中長期の教育研究計画は、それぞれの関係学部会議等で検討を重ね大学運営会議にて大学全体の計画として纏められている。これが予算委員会にて提出・協議され、計画実現のために、単年度ごと具体的に財政計画へ反映し、理事会において承認され実行されている。

多額の予算配分を必要とするような学部をまたぐ中長期計画は、各学部独自に計画を策定することは困難であることから、継続計画であっても毎年度見直しを実施し、現実性のある予算編成を行っている。

毎年度の財務計画においては、予算委員会の審議で重点的効率的な編成を実施しており、当初予算から第1回補正予算編成の過程で当該年度の収入予算が判明することから、支出に関する重点的な中長期計画の実現進捗状況を踏まえた補正予算を立て、単年度ごと収支均衡を調整している。

3. 問題点

本学の財務関係比率(指標)は、毎年度末に理事会、評議員会にて報告し、事業報告書等にて公表しているが、目標数値を設定していないところである。基本的には、本学における各年度の実際の財務数値の動向を分析し、「今日の私学財政」前年度版の医歯薬を除く全国の大学又は、関東甲信地域の大学の財務関係比率の同規模他私立大学の平均値と比較し、教育研究経費比率は35%以上とし、管理経費を10%未満に削減することを目標とする。目標数値の達成状況は、毎年の年度末の決算において確認し、次年度も目標数値を見直していく必要がある、毎年度の財務関係比率の結果数値を検証することにより改善していく(資料10-2-11)。

4. 全体のまとめ

中長期計画はもとより、毎年の事業計画・予算編成においても、定量的・定性的な具体化と明確化を図ることが必要であり、特に、財務計画上、収入の中心となる学生生徒納付金等に関わる入学定員数を定め、合格者、志願者、オープンキャンパス等による志願予定者が何人必要かという数値をかかげることにより、具体的に検証できることになる。これについては、入試広報センターからの募集状況報告の中で詳細に報告され、検討が重ねられている。

また、社会一般への説明責任からホームページ等を通じて財務情報を公開することはもとより、本学構成員、関係者に、財務状況を浸透させなければ、計画実行の実現化は困難

である。したがって、毎年度の決算において、設置校ごとに財務状況報告会を実施し、毎年の計画の進捗状況や目標の達成状況、中長期計画の進捗状況を確認し、次年度の財務計画を修正し新たな方策策定へと進むこととする。

終 章

自己点検・評価総括

2017年度時点での18歳人口は119万人となり、今後もこの減少傾向は続くと言われ、2029年には106万人まで減少するという予測値も出ている。このような中で、大学への進学率を見ると、2001年度が48.6%であったものが、2018年度には58.5%と約10ポイントも上昇している。今、「大学全入時代」という中で、「グローバル化」「ICT化」さらに「AI化」という大学を取り巻く環境が劇的に変化を迎える中、高等教育機関としての大学が持つ社会や時代の変化に対応できる人材の育成が喫緊の課題となっている。

このような中、本学の点検・評価の中心となる内部質保証委員会では、2014年の発足当初より基礎的データを収集、分析し、自己点検・評価を継続的に実施している。しかしながら、その対象は全学教務委員会・全学学生委員会など5つの全学委員会のみであったために、すべての視点をとらえることができなかった。そこで、昨年よりさらに教育研究作業部会・教育研究等環境作業部会など新たに4つの全学委員会を立ち上げ、質・量ともに充実した点検・評価ができる体制を整えた。また、これまでの委員会組織自体も全学的な視点で点検・評価が推進できるように改善が行われ、現在は、学部・研究科単位で点検・評価を行う「学部・研究科作業部会」と、学部や研究科を横断した大学共通事項を点検・評価を行う「大学共通作業部会」の2部会がある。そして、その「学部・研究科作業部会」には、各学部と研究科の作業部会を設置している。上述のように全学的な観点で大学の質の向上を図っていくことが大学に与えられた課題であり、その点においても本学の点検・評価の体制は十分に整っている。

本書を作成するにあたっては、内部質保証を担保するためには最適な上記のような体制で点検・評価活動を行うことで、現在の本学の状況を再確認する機会となった。創立以来一貫した教育理念の下、策定された人材育成等の教育に係わる目的および3つのポリシーは教育研究活動の指針となり、それを実現するための教育研究組織、教員組織にも反映されている。本学で学ぶにふさわしい学生を受け入れ、修学・生活・就職等の学生支援も手厚く行っている。

加えて、その背景として担保されるべき教育研究等環境においても活動目標を達成するために最善を尽くし、本学の豊かな教育研究資源を活用して社会連携・社会貢献も積極的に推進している。これらすべての活動を支える大学運営、財務の基盤は強固であり、中長期計画を着々と実現している。

諸課題に対する取り組み

一方、点検・評価の過程で様々な課題についても認識するに至った。例えば、入学試験においては、定員超過や定員割れとなる学科が存在する。過去手続き率・辞退率を分析し、合格者数を検討しているが、競合大学の合格者数等も影響していることから、適正な合格者数算出の方策を打ち出していくことが喫緊の課題である。また、教育課程・学修成果の面でも学生の主体的学びを実現するための授業展開を目指し、単位の実質化や授業におけるアクティブ・ラーニングの導入、ルーブリックを活用した評価、学生の学修行動調査等

を実施しているが、その中で、学修成果の可視化の取り組みは極めて重要な課題であり、さらに積極的に取り組んでいかなければならない。この他にも改善すべき課題は存在しており、本書作成を通して学内で課題として共有がなされたところである。

今後は諸課題に対して、担当する分科会等を中心に改善施策を練り、進捗状況シートとしてまとめ、遺漏の無いよう、拡大内部保証委員会にて改善進捗を確認し、改善・向上に継続して真摯に取り組んでいく。

点検・評価を終えて

この度の自己点検・評価に関する全学教職員挙げての取り組みを通じ、改めて教育研究活動における改善への意思統一を確認できた。点検・評価とは、一過性のものではなく、改善・改革へとつなげることで初めて意義あるものとなる。全学教職員の意思統一がなされた今が問題意識を持ち、改善へと繋げるのに絶好の機会だと言える。大学を取り巻く昨今の社会動向を見据え、課題克服への不断の取り組みこそが、大学の質的変換を促進し、大学教育改革を実現するものである。本学においても自らの責任と判断で、教育研究、経営基盤の質的保証を担っていく所存である。