

2021（令和3）年度

自己点検・評価報告書

学校法人明星学苑

明星大学

2021（令和3）年度
自己点検・評価報告書

目 次

はじめに	- 1 -
第1章 理念・目的	- 2 -
(1) 現状	- 3 -
(2) 長所・特色	- 7 -
(3) 課題・問題点	- 7 -
(4) 全体のまとめ	- 7 -
第2章 内部質保証	- 8 -
(1) 現状	- 9 -
(2) 長所・特色	- 15 -
(3) 課題・問題点	- 15 -
(4) 全体のまとめ	- 15 -
第3章 教育研究組織	- 17 -
(1) 現状	- 18 -
(2) 長所・特色	- 21 -
(3) 課題・問題点	- 21 -
(4) 全体のまとめ	- 21 -
第4章 教育課程・学習成果	- 23 -
(1) 現状	- 24 -
(2) 長所・特色	- 39 -
(3) 課題・問題点	- 39 -
(4) 全体のまとめ	- 39 -
第5章 学生の受け入れ	- 41 -
(1) 現状	- 42 -
(2) 長所・特色	- 49 -
(3) 課題・問題点	- 50 -
(4) 全体のまとめ	- 50 -
第6章 教員・教員組織	- 51 -
(1) 現状	- 52 -
(2) 長所・特色	- 60 -
(3) 課題・問題点	- 60 -
(4) 全体のまとめ	- 60 -

第7章 学生支援	- 61 -
(1) 現状	- 62 -
(2) 長所・特色	- 71 -
(3) 課題・問題点	- 71 -
(4) 全体のまとめ	- 73 -
第8章 教育研究等環境	- 74 -
(1) 現状	- 75 -
(2) 長所・特色	- 82 -
(3) 課題・問題点	- 83 -
(4) 全体のまとめ	- 83 -
第9章 社会連携・社会貢献	- 85 -
(1) 現状	- 86 -
(2) 長所・特色	- 89 -
(3) 課題・問題点	- 89 -
(4) 全体のまとめ	- 90 -
第10章 大学運営・財務	- 91 -
<大学運営>	- 92 -
(1) 現状	- 92 -
(2) 長所・特色	- 104 -
(3) 課題・問題点	- 104 -
(4) 全体のまとめ	- 104 -
<財務>	- 105 -
(1) 現状	- 105 -
(2) 長所・特色	- 106 -
(3) 課題・問題点	- 107 -
(4) 全体のまとめ	- 107 -
おわりに	- 108 -

はじめに

本学では、2004（平成 16）年度より大学が認証評価を受けることが法制化されたのを機に準備を進め、2005（平成 17）年度に文部科学省の認証を受けた認証評価機関である公益財団法人大学基準協会の加盟判定審査を受けた。本学は長い間にわたり同協会の準会員校であったが、これにより正会員校と認められ、その後、2010（平成 22）年度に第 1 期の認証評価を、2017（平成 29）年度に第 2 期の認証評価を受審し、それぞれ「適合」の認定を受けてきたものである。

2009（平成 21）年度、本学では経営改善を目的とした「MI21 (Meisei Innovation for the 21st Century) プロジェクト（以下、「MI21 プロジェクト」という）」を立ち上げ、教職協働による取組みを通じ、明星大学第 1 期中期事業計画（2017～2022 年度）に基づく PDCA サイクルを回すことで着実に学生数・志願者数の増加を実現してきた。本学ではこの取組みを、学校教育法第 109 条が定める自己点検・評価と位置付け、教育改善に結び付けてきた。しかし、第 2 期認証評価において同協会から、「MI21 プロジェクト」の中で検証されるテーマが限定的であり、最終的な数値による定量的な評価が中心を占めているとの指摘を受けた。以降、本学では、3 つの方針に基づく教育改善を実現するための内部質保証システムの構築が喫緊の課題であると認識してきたところである。

2020（令和 2）年度、明星大学は、担当副学長を委員長、各副学長及び事務局長等を構成員とする「明星大学内部質保証推進委員会」を設置した。3 つの方針を基に自己点検・評価を行うこの新たな推進委員会は、下部組織として自己点検・評価を担う「明星大学自己点検・評価委員会」「部局別自己点検・評価委員会」を置き、これら二つの下部委員会に対し、大学基準に定める点検・評価項目及び評価の視点を基に、自己点検・評価を実施するよう求めてきた。その結果、明星大学内部質保証推進委員会は、全教職員が共通認識をもち、新たな体制下で自己点検・評価ができるよう、2020（令和 2）年度に「明星大学内部質保証の方針」を、2021（令和 3）年度に「明星大学自己点検・評価の基本方針」を策定し、各方針に目的や実施体制等を明記した。

2023（令和 5）年度、本学の設置者である学校法人明星学苑は創立 100 周年を迎える。これを機に学苑全体及び各設置校は、次の 100 年を見据えた新たなビジョン及び教育目標を検討し、2022（令和 4）年 4 月に公表した。本学はまた、2023（令和 5）年度から 2027（令和 9）年度に至る 5 年間を対象とする第 2 期中期事業計画の策定にも着手している。

このように、本学はこれまでの体制を見直し、「学修者本位の教育」の実現に向けて新たな教学マネジメント体制の仕組みを整える過程にある。今回の自己点検・評価で明らかとなった課題・問題点について改善を図り、このプロセスを恒常的・継続的に実施することで社会からの期待に応えていく所存である。

第 1 章 理念・目的

第1章 理念・目的

(1) 現状

■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を設定しているか。

評価の視点 (2)：大学の理念・目的と学部・研究科の目的に連関性はあるか。

本学の設置者である学校法人明星学苑の建学の精神は、「和の精神のもと、世界に貢献する人を育成する」であり、これに基づき、明星学苑の教育方針「1. 人格接触による手塩にかける教育」「2. 凝念を通じて心の力を鍛える教育」「3. 実践躬行の体験教育」及び校訓「健康、真面目、努力」を掲げている。本学は、この理念を受けて、大学の目的を「広い教養と深い専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする」と学則に定め、大学院の目的を「高度の学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする」と大学院学則に定めている。加えて、大学としての教育目標を「自己実現を目指し社会貢献ができる人の育成」としている。

大学の理念・目的と、学部・研究科の目的との連関性については、大学の教育目的・教育目標を、学部・学科・学系、研究科・専攻がもつそれぞれの専門分野を特色とし、教育研究上の目的の中で、人材の養成に関する目的として具体的な内容に明文化している。

このように、設置者である学校法人明星学苑の建学の精神、教育方針及び校訓を礎に、大学としての教育目的及び教育目標を適切に設定し、これを踏まえて、各学部・研究科における人材養成その他の教育研究上の目的を設定していることから適切であると判断できる。

なお、2023（令和5）年度に学校法人明星学苑創立100周年を迎えることを機に、学苑及び各設置校における新たなビジョン、教育目標を策定し、2022（令和4）年4月に学内外に向けて公表している。

<明星学苑 建学の精神>

「和の精神のもと、世界に貢献する人を育成する」

<明星学苑 教育方針>

1. 人格接触による手塩にかける教育
2. 凝念を通じて心の力を鍛える教育
3. 実践躬行の体験教育

<明星学苑 校訓>

健康、真面目、努力

<明星大学 教育目的・教育目標>

【教育目的】

明星大学は、設置者である学校法人明星学苑の建学の精神である「和の精神のもと、世界に貢献する人を育成する」に基づき、広い教養と深い専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする。

明星大学大学院は、高度の学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする。

明星大学通信教育課程は、教育の機会均等の理念を拡大するために、明星大学通学課程に則し、主として通信教育の方法により、広い教養と深い専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする。

明星大学通信制大学院は、教育研究の機会均等の理念を拡大するため、明星大学大学院の通学の課程に則し、主として通信教育の方法により、高度の学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする。

【教育目標】

自己実現を目指し社会貢献ができる人の育成

<明星大学 新ビジョン・教育目標 ※2022（令和4）年4月公表>

【新ビジョン】

- ・新たな時代を世界の人々と共創する大学
- ・多摩に根差し、地域に貢献する大学

【新教育目標】

生涯にわたり自律的に学び続け、みなと協働して幸福を生み出していく人の育成

■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を、学則等に明示しているか。

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り、大学の理念・目的、学部・研究科の目的等を周知及び公表しているか。

本学の理念・目的に関しては、明星大学学則、明星大学大学院学則、明星大学通信教育部学則及び明星大学通信制大学院学則に明示し、各学部・研究科における人材の養成に関する目的に関しては、各学則に基づき制定されている明星大学教則、明星大学大学院教則、明星大学通信教育部教則及び明星大学通信制大学院教則に明示している。

教職員、学生への周知については、「履修の手引」「大学院便覧」等を通じて、教職員、学生が参照できるようになっており、社会に対しては、大学公式ホームページの情報公開を通じて周知及び公表をしている。また、人文学部人間社会学科、人文学研究科及び情報学研究科を初め、一部の学科・研究科ではこれらに加え、オリジナルサイトに掲載することで広く社会に向けて発信している。

このように、大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則等に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表していることから適切であると判断できる。

■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）：大学として将来を見据えた中・長期の計画その他諸施策を設定しているか。

評価の視点（2）：直近の認証評価の結果等を踏まえ、中・長期の計画等を策定しているか。また、その計画は、評議員会の意見を聴いたものとなっているか。

本学では、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に、明星大学第1期中期事業計画（2017～2022年度）を定め、各目標に向けて取り組んでいる。そして、2021（令和3）年度より、明星大学第2期中期事業計画（2023～2027年度）の策定に向けて、学長及び副学長を中心に、この第1期中期事業計画に関するレビューを行い、本学を取り巻く環境の変化等を踏まえた諸施策について議論を行っている。

これと並行し、学校法人明星学苑第3期中期経営計画（2018～2022年度）が現在掲げられている。この中期経営計画は、設置者である明星学苑により、学苑の目指すビジョンを着実に実現するために立案したマスタープランとして位置づけられたもので、本学を含む各設置校が、このマスタープランに基づき事業計画を策定することを企図している。

また、それぞれの中期計画に関しては、その策定期間が異なっていたこともあり、連関性・整合性が一部伴っていない状況にあることから、今後は、明星大学中期事業計画と、学校法人明星学苑中期経営計画の整合性を図りながら策定していく必要がある。

このように、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はいるものの、学苑と大学間の連関性・整合性に一部不備があるため、次期中期事業計画の策定に向けては、直近の認証評価を踏まえた上で、これらに十分に留意しながら進める必要がある。なお、2021（令和3）年度に、「学校法人明星学苑諮問委員会に関する規程」に基づいて、「学校法人明星学苑経営委員会」の下に「学校法人明星学苑経営委員会大学部会」「明星大学第2期中期事業計画策定WG」を設置し、明星大学における第2期中期事業計画の策定を進めているところである。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 課題・問題点

・中・長期の計画について、学苑と大学間の連関性・整合性に一部不備がある。

(4) 全体のまとめ

大学の理念・目的が適切に設定されており、学部・学科、研究科・専攻の教育研究上の目的も適切に設定されている。これらは学則及び教則に明示するとともに、ホームページ等を通じて広く社会に向けて公表している。一方で、これらの理念・目的を実現するための中・長期の計画その他の諸施策については、現在、大学として備えてはいるものの、学苑がもつ中期経営計画との連関性・整合性が一部伴っていないことから、明星大学第2期中期事業計画（2023～2027）の策定に向けては、留意して進める必要がある。

第2章 内部質保証

第2章 内部質保証

(1) 現状

■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。

本学は、2021（令和3）年1月に「明星大学における内部質保証に関する規程」を制定し、その中で、内部質保証の目的・定義を次のように示している。

（内部質保証の目的・定義）

第2条 本学における「内部質保証」とは、明星大学学則（昭和39年4月1日）第1条、明星大学大学院学則（昭和46年4月1日）第1条、明星大学通信教育部学則（昭和42年4月1日）第1条及び明星大学通信制大学院学則（平成11年4月1日）第1条に掲げる目的の実現に向けて、本学の教育研究活動等について不断に自己点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に努め、これによって本学の教育研究等が適切な水準にあることを自らの責任において説明・保証する恒常的・継続的プロセスのことをいう。

そして、内部質保証のための全学的な方針及び手続として、「明星大学内部質保証の方針」を策定し、大学公式ホームページを通じて学内外へ明示している。同方針は、「1. 基本的な考え方」「2. 組織体制」「3. 手続」「4. 教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上のための指針」で構成している。

この中で、「2. 組織体制」において、「本学は、自主的・自律的な自己点検・評価を基盤として内部質保証を推進するため、さらに内部質保証における客観性と適切性を担保するため、内部質保証推進に責任を負う組織と、自己点検・評価の実施に関わる組織とを分立する。また、教育の内部質保証については、自己点検・評価の実施に関わる組織を大学レベル、プログラムレベル、授業レベルの3水準に分けて構築する。」と明示した上で、本学の内部質保証推進に責任を負う組織「明星大学内部質保証推進委員会（以下、内部質保証推進委員会という。）」、自己点検・評価を実施・統括する「内部質保証推進委員会」の下部組織「明星大学自己点検・評価委員会（以下、自己点検・評価委員会という。）」、各部局における定期的な自己点検・評価を行う「自己点検・評価委員会」の下部組織「部局別自己点検・評価委員会」について、それぞれの役割等を記載している。

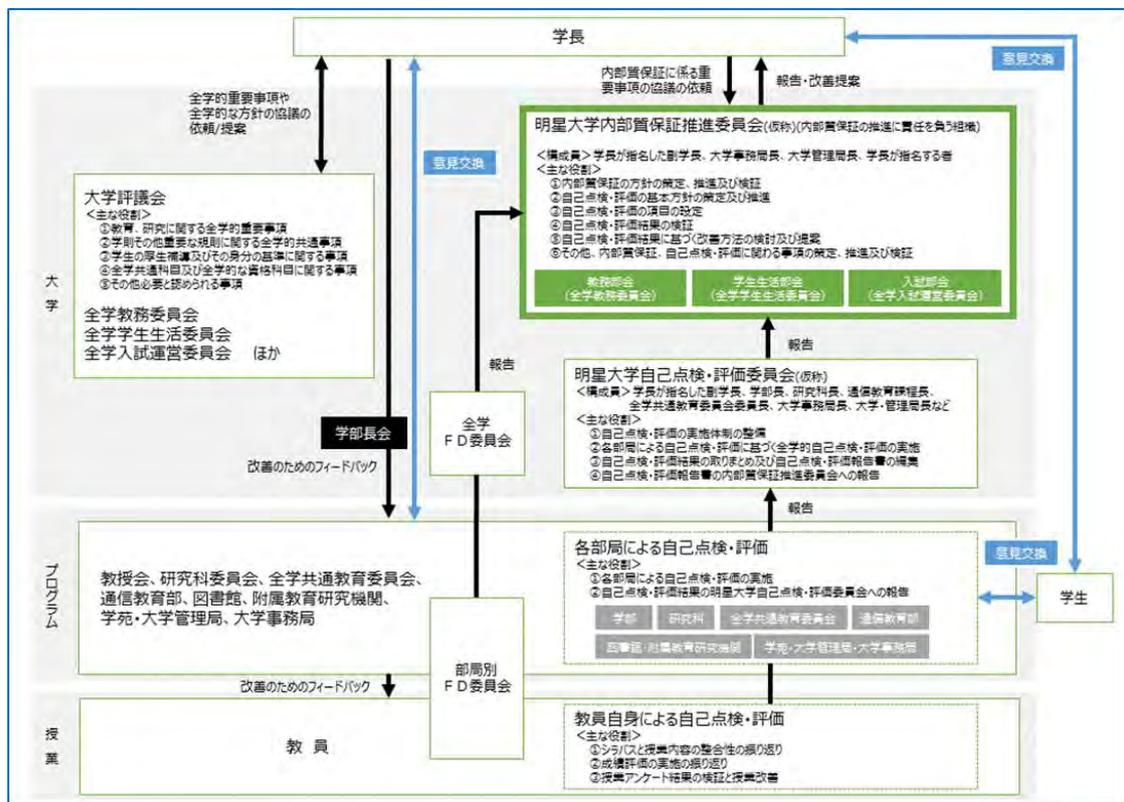
また、「3. 手続」において、「(1) 各組織における教育の内部質保証に向けた活動」「(2) 内部質保証システムの有効性を高めるための取り組み」と題し、自己点検・評価の基本方針を策定すること、自己点検・評価結果の活用方法、改善に向けた取り組みとしてのFD活動に係ることなどを記載している。

このように、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と判断できる。

■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。

前述の通り、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制として、「内部質保証推進委員会」「自己点検・評価委員会」「部局別自己点検・評価委員会」を中心とした、自主的・自律的な自己点検・評価を基盤とする内部質保証の推進体制を整備している【図表1】。なお、各構成員は次の通りである。

【図表1】



<内部質保証推進委員会>

- (1) 副学長
- (2) 学苑・大学事務局長
- (3) 学苑・大学企画局長
- (4) その他学長が必要と認めた者

<自己点検・評価委員会>

- (1) 副学長
- (2) 学部長
- (3) 大学院研究科長

- (4) 通信教育課程長
- (5) 全学共通教育委員会委員長
- (6) 学苑・大学事務局長
- (7) 学苑・大学企画局長
- (8) その他学長が必要と認めた者

なお、2021（令和3）年度現在、両委員会には、学苑・大学事務局及び学苑大学企画局の局長代理を構成員に加えている。さらに、「内部質保証推進委員会」には、客観的な評価及び今後の外部評価体制の構築に関するアドバイザーとして外部有識者を1名加えている。

「部局別自己点検・評価委員会」は、学内の組織に応じて、次の通りに設置することを規程で定めており、それぞれには、各部局の長と各部局長が指名する教職員若干人を構成員とすることとしている。

- (1) 学部自己点検・評価委員会
- (2) 研究科自己点検・評価委員会
- (3) 通信教育部自己点検・評価委員会
- (4) 全学共通教育自己点検・評価委員会
- (5) 図書館自己点検・評価委員会
- (6) 附属教育研究機関自己点検・評価委員会
- (7) 学苑・大学事務局自己点検・評価委員会
- (8) 学苑・大学企画局自己点検・評価委員会

また、自己点検・評価結果に基づく検証及び改善方法の検討を全学的な観点から行うために、「内部質保証推進委員会」には部会を置くことができるとしている。部会に関しては、「教務部会」「学生生活部会」「入試部会」の3組織の設置が認められており、それぞれの構成員は、「明星大学学長の諮問委員会に関する細則」に規定する「全学教務委員会」「全学学生生活委員会」「全学入試運営委員会」といった各諮問委員会の構成員としている。

各組織の権限と役割については、「明星大学における内部質保証に関する規程」「明星大学自己点検・評価規程」にそれぞれの担う任務が定められている。

<内部質保証推進委員会>

- (1) 内部質保証のための全学的な方針及び手続の策定
- (2) 内部質保証システムの整備、運用、検証及び改善方針の立案
- (3) 自己点検・評価の基本方針の策定及び自己点検・評価項目等の設定
- (4) 自己点検・評価に対する全学的な観点からの支援

(5) 自己点検・評価結果に基づく全学的な観点からの検証、改善方法の検討及び学長への提案

(6) その他、内部質保証、自己点検・評価に係る重要事項の策定及び推進

<自己点検・評価委員会>

(1) 自己点検・評価に係る実施体制の整備

(2) 部局別委員会による自己点検・評価結果に基づく全学的な自己点検・評価の実施

(3) 自己点検・評価結果の取りまとめ及び自己点検・評価報告書の作成

(4) 自己点検・評価報告書の内部質保証推進委員会への報告

<部局別自己点検・評価委員会>

(1) 部局別自己点検・評価の実施

(2) 部局別自己点検・評価報告書の作成及び自己点検・評価委員会への報告

このように、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と判断できる。

■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。

本学の3つの方針「学位授与方針」「教育課程の編成・実施方針」「学生の受入れ方針」に関して、これらを策定するための全学としての基本的な考え方を示したものは、現時点では設定されていない。本学の3つの方針は、大学全体（学部）の「学位授与方針」「教育課程の編成・実施方針」「学生の受入れ方針」を掲げ、各学部・学科はそれに基づいて策定している。例えば、「学位授与方針」に関しては、学士課程修了時に求められる能力等の5つ「課題発見・解決」「思考・判断」「関心・意欲・態度」「知識・理解・表現」「技術・技能」に分類し、各学部・学科は、この大学全体の方針が示す5つの能力等に基づき、具体的な学修成果等を掲げている。「教育課程の編成・実施方針」に関しては、「教育課程編成の考え方」「教育方法の考え方」「評価方法の考え方」の3つを掲げており、「学生の受入れ方針」に関しては、学力の3要素を踏まえ、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持っている多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」の3つを入学前に身につけておくべき能力等と示しており、各学部・学科が各方針を策定する際の、基本として位置づけている。

しかし、各学部・学科に対し、大学全体の3つの方針を示してはいるものの、どのような観点で、どのように記載すればよいかなどの基本的な考え方に関しては示されていないことから、今後は、3つの方針策定のための全学的な基本方針を策定し、明示することが求められる。

一方、大学院全体の方針を掲げてはいないものの、各研究科・専攻が3つの方針を策定する際には、「学位授与方針」に関しては、「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲」「態度」「技能・表現」に、「教育課程の編成・実施方針」に関しては、「教育課程編成の考え方」「教育内容・方法」「学修成果への評価」に、「学生の受け入れ方針」に関しては、「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲」「態度」「技能・表現」に分類した上で、それぞれの教育研究分野に基づいて策定している。しかし、学部・学科と同様に、3つの方針策定のための全学的な基本方針については策定していない。

方針及び手続に従い、「自己点検・評価委員会」「部局別自己点検・評価委員会」を中心とした自己点検・評価を基盤とする内部質保証活動を実施しているが、この活動は、2021年度に始動した体制であり、自己点検・評価の結果を改善・向上に生かす取組みにまで至っていないのが実情である。まずは、方針及び手続に基づき、本学の長所・特色及び課題・問題点を可視化し、組織内でこれらを共有することが肝要であると認識している。

また、改善・向上に向けた取組みを進める一方で、今回実施した自己点検・評価体制における課題も見受けられたことから、その課題解決に向けた取組みも必要である。継続的・恒常的に実施できる自己点検・評価の体制整備に向け、この活動に関わる教職員の負担を考慮し、各部局間の取組みを可視化するピア・レビューの仕組みも求められる。

さらに、点検・評価における客観性、妥当性を確保するために、外部評価の制度や積極的な情報公開の検討も必要であることから、現在、「内部質保証推進委員会」に参画している外部有識者の助言を生かし、その体制の構築も推進することとしたい。

一方、2021（令和3）年度に関しては、各部局による自己点検・評価の結果が出る以前から課題・問題点となっていた内容について、「内部質保証推進委員会」において議論を重ねてきた。その内容は、前述の3つの方針策定のための全学的な基本方針の策定に関することや外部評価制度に関することをはじめ、学生調査に関すること、内部質保証システムにおけるFDの在り方に関すること、DP達成度評価の学内調査に関すること、カリキュラムマップの点検及びカリキュラムツリーの作成に関することなど多岐に渡る。これらについては、既に学長へ答申しているものや、引き続き、学内で議論を重ねるべきものもある。この度の自己点検・評価の結果も併せて検証し、改善・向上に向けた取組みを進め、組織的なPDCAサイクルの実質化を推進することとしたい。

このように、方針及び手続に基づき、内部質保証システムを整備しているものの、自己点検・評価の結果を改善・向上に結び付ける段階に至っていないこともあり、現時点では有効に機能しているか判断できない。まずは、課題・問題点等を整理し、それを学内で共有し、組織的に改善・向上に取り組むことが求められる。その際に、持続可能な運用が要となることから、教職員からの意見を踏まえ、関係者の負担を考慮した運用を目指すこと、そして、学生の意見が教育改善につながる質保証体制が望ましいことから、学生の参画の叶う体制整備を進めることが求められる。

■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。

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に関して、本学は、「学校法人明星学苑情報公開規程」「明星大学教育情報の公開に関する細則」に基づき、本学が発刊する刊行物への掲載、本学公式ホームページ、その他広く周知を図ることができる方法により、その情報を内外に積極的に発信している。

「明星大学教育情報の公開に関する細則」には、公表する教育研究情報として、次の通り定めており、これは、学校教育法施行規則第 172 条の 2 を踏まえて規定している。

- (1) 大学の教育研究上の目的に関すること
- (2) 教育研究上の基本組織に関すること
- (3) 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
- (4) 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
- (5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
- (6) 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に関すること
- (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
- (8) 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
- (9) 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身健康等に係る支援に関すること

このほか、学校教育法施行規則 172 条の 2 に定める「学位論文に係る評価基準」、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に定める「教職課程における教員の養成の状況についての情報」、学校教育法第 109 条に定める「点検・評価報告書」、独立行政法人通則法第 38 条、地方独立行政法人法第 34 条及び私立学校法第 47 条に定める財務関係書類を公表している。

このように、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と判断できるものの、学生の学修成果に係る経年的な情報や学生の活躍状況などについては、希薄な部分も見受けられることから、より充実した情報公表を実施する必要がある。

■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。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3 つの方針に基づく自己点検・

評価の必要性から、2020（令和2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。本学の内部質保証システムについては、前述の通り、体制ができて間もないこともあり、萌芽的な段階にある。一方で、2021（令和3）年度の各部局が実施した自己点検・評価の結果が明らかになる前から、大学全体の課題として認識していたものを、「内部質保証推進委員会」の場で議論するなど、全学的な課題解決に向けた取組みを先行して進めている。また、学修成果に係る情報整備が不足しているという課題認識もあったことから、その情報整備や学修分析等を目的とした事務組織として「教務ユニット教学企画・学修分析チーム」を2021（令和3）年12月に設置している。

今後、内部質保証システムの適切性については、現在検討している外部評価制度によって学外者からの点検・評価が望ましいと認識している。また、自己点検・評価体制に関しても、改善の余地が多分にあることから、教職員からの意見を参考に改善を図りつつ、「教務ユニット教学企画・学修分析チーム」がこれから整備する各種情報に基づくエビデンスベースでの実施体制が求められる。さらに、「自己点検・評価委員会」の構成員については、現在は、学部長、研究科長を中心に構成しているが、附属教育研究機関長を始め、より多くの関係者が参画することで大学全体を俯瞰した、網羅性のある自己点検・評価が可能になると考えられる。

今後は、これらの課題認識、自己点検・評価結果の内容及び外部有識者からの意見に基づいて、内部質保証システムの改善・向上に向けた取組みを行うことが求められる。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 課題・問題点

- ・各学部・学科に対し、大学全体の3つの方針を示してはいるものの、どのような観点で、どのように記載すればよいかなどの基本的な考え方に関しては示されていない。
- ・点検・評価における客観性、妥当性を確保するために、外部評価の制度や積極的な情報公開の検討も必要である。また、学生の意見が教育改善に繋がる質保証体制が望ましいことから、学生の参画の適う体制整備を進めることが求められる。
- ・情報公表に関して、学生の学修成果に係る経年的な情報や学生の活躍状況などについて、希薄な部分も見受けられることから、より充実した情報公表を実施する必要がある。

(4) 全体のまとめ

2021（令和3）年1月に「明星大学における内部質保証に関する規程」を制定し、3つの方針に基づく自己点検・評価の実施と、その結果を基に改善・向上に取り組む体制を構築

した。そして、内部質保証のための全学的な方針及び手続として、「明星大学内部質保証の方針」を策定し、学内外へ向けて明示している。

内部質保証を推進するための指標となる 3 つの方針について、大学全体の 3 つの方針を明示しているものの、各学部等がそれをどのような観点で策定すべきかといった基本的な考えについては示していないことから早急に対応する必要がある。また、自己点検・評価の体制も改善の余地があり、特に各部局間の取組みを可視化するピア・レビューの仕組みや、客観性を担保するための外部評価の制度、そして積極的な情報公開の検討も必要である。さらに、自己点検・評価に学生が参画できる体制の構築が求められる。

第 3 章 教育研究組織

第3章 教育研究組織

(1) 現状

■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の設置状況は適切であるか。

評価の視点 (1)：教育研究組織について、大学の理念・目的と適合しているか。

評価の視点 (2)：教育研究組織の設置及び改組等の検討にあたって、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等を配慮しているか。

・学部、学科 ・大学院 ・附属教育研究機関 ・その他

本学は、建学の精神である「和の精神のもと、世界に貢献する人を育成する」に基づき、「広い教養と深い専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的」としており、この理念・目的を実現するための教育研究組織を設置している。

現在では、理工学部（総合理工学科）、人文学部（国際コミュニケーション学科、日本文化学科、人間社会学科、福祉実践学科）、経済学部（経済学科）、情報学部（情報学科）、教育学部（教育学科）、経営学部（経営学科）、デザイン学部（デザイン学科）、心理学部（心理学科）、建築学部（建築学科）の9学部12学科の学部・学科構成としている。

また、大学院については、理工学研究科（物理学専攻、化学専攻、機械工学専攻、電気工学専攻、建築・建設工学専攻、環境システム学専攻）、人文学研究科（国際コミュニケーション専攻、社会学専攻）、経済学研究科（応用経済学専攻）、情報学研究科（情報学専攻）、教育学研究科（教育学専攻）、心理学研究科（心理学専攻）の6研究科12専攻を設置しており、経済学研究科の修士課程を除いては、博士前期課程及び博士後期課程を設けている。

さらに、通信課程として、教育学部（教育学科）及び教育学研究科（教育学専攻）を設置している。

このように、本学は、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等に的確に応じるための、多種多様な教育課程を擁する総合大学である。加えて、附置研究所、センター等については、以下の附属教育研究機関等を設置しており、理念・目的に照らして適切に設置していると判断できる。

(1) 図書館

本学における研究及び教育に資するため、図書その他の情報メディアを収集整理、保存し、本学の教職員及び学生等の利用に供することや、学術の交流及び地域の文化的・教育的発展に資する事業を展開している。また、図書館は、「資料図書館」「シェイクスピアセンター」「東京リカーンセンター」「戦後教育史研究センター」の附属施設を設置している。なお、「シェイクスピアセンター」「東京リカーンセンター」「戦後教育

史研究センター」に関しては、2022（令和4）年3月31日をもって廃止することを予定している。

(2) 情報科学研究センター

先進の情報基盤システムの共同利用を通じて、情報科学に関する研究及び教育を任務とし、教職員及び学生が行う研究、教育及び社会貢献活動、並びに必要なに応じて事務処理の電算化等に係る支援を行う。また、明星大学の情報基盤システムの利用促進、適切な運用及び利用者の保護のための活動を行うと同時に、同センターの資源を利用し、社会貢献を行っている。

(3) 国際教育センター

海外の大学、研究機関等との協定締結の準備や、海外の提携校から派遣される教員、研究者等の受入れ及び提携校等への本学教職員の派遣に係る業務を担う。また、提携校及び国際交流実績校への本学学生の海外留学や、語学研修並びに提携校等からの留学生及び研修生の受入れ、さらに、語学に関する授業以外の外国事情及び外国語会話、各種資格試験に必要な語学力向上の機会の提供に係る業務等を行っている。

(4) 連携研究センター

本学における産学公連携活動の推進及び本学が所有する知的財産の管理・運用に関する諸活動を行うことを目的に、産学公連携活動等の推進及びその連絡調整に関することや、外部資金獲得等の連携事業の支援及び知的財産の管理・運用等に関する業務を担う。また、学外機関からの業務の請負等に関することや、同センターの施設・設備を活用した教育及び研究を行っている。

(5) 明星教育センター

学校法人明星学苑の建学の精神に基づく明星大学の教育の理念及び目的に関する研究・啓発・広報活動、並びに、明星教育の具現化及び学生の社会的・職業的自立促進等に関する教育研究活動を実践することを目的に、明星教育に関する啓発及び広報活動や、明星教育の内容及び方法に関する研究開発、並びに諸資料の収集を担う。また、高大接続活動、全学共通入学前教育、全学共通初年次教育及び全学共通キャリア形成科目等、キャリア教育の企画立案・実践に関する業務を行っている。

(6) 心理相談センター

臨床心理学的、実践的研究を推進すること、心理的な問題を対象とした相談活動を行うこと及び心理臨床の専門家を養成することを目的に、心理臨床に関する学術調査・研究や心理相談、そして、公認心理師養成及び臨床心理士養成に係る本学の学部生及び大学院生の実習受入れ及び指導を行っている。

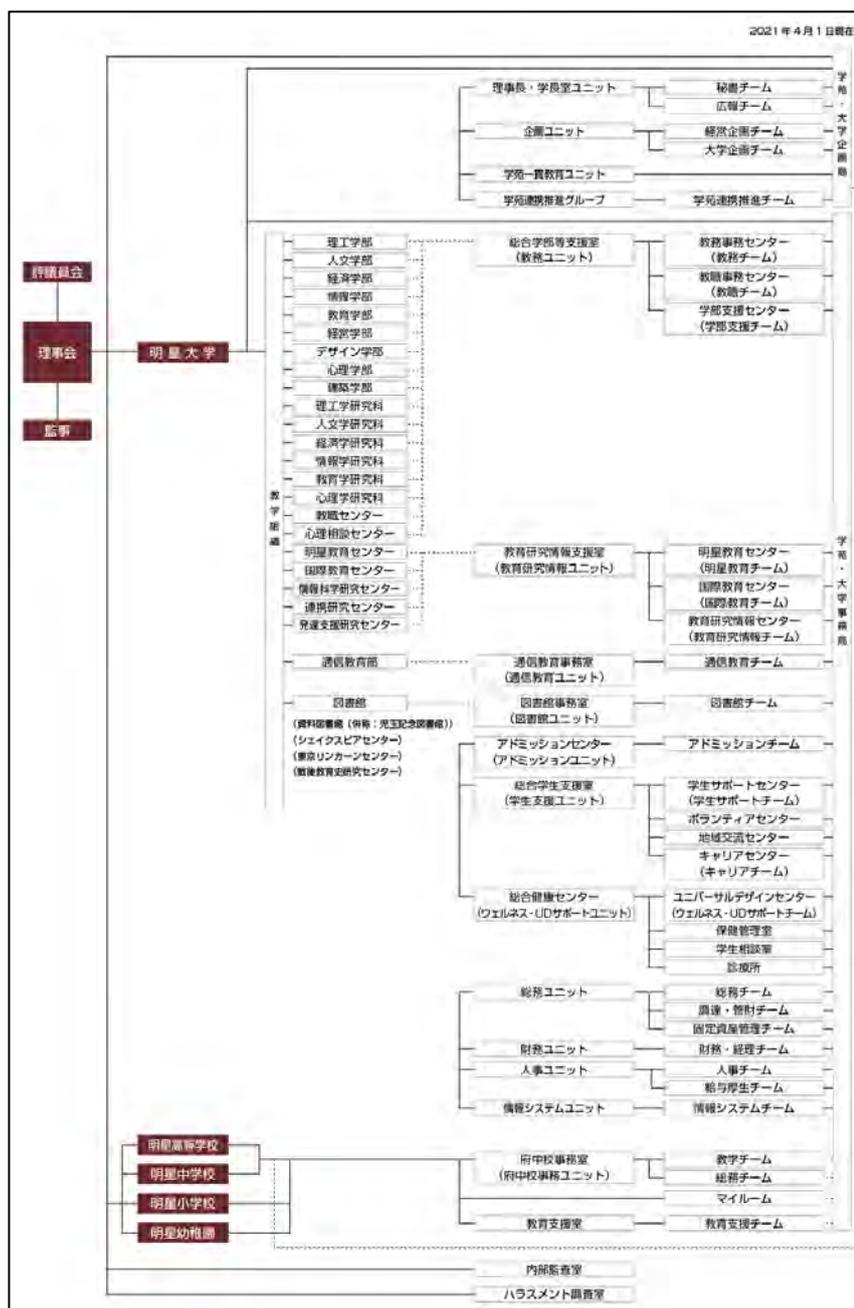
(7) 発達支援研究センター

発達障害への支援に関する知見を蓄積・発信することをもって、明星大学及び社会に貢献することを目的に、発達障害に関する学術調査・研究、並びに成果発信を行い、発

達障害に関する教職員に対する研修等の啓発活動を担う。また、高等教育機関に在籍する発達障害のある学生に対する支援方法の研究開発を行っている。

(8) 教職センター

全学的な教職課程等の管理・運営を統括するとともに、教員及び保育士養成に係る教育活動の効果的な実践支援を行うことで、教育の発展に寄与することを目的に、教員免許及び保育士資格の取得並びに就職支援に係る学生指導及び情報提供、教員養成等に係る外部機関等との連携や、教員養成等の学外実習に係る事前・事後指導等を行っている。



■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・評価を定期的に行っているか。
評価の視点（2）：点検・評価結果に基づき改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学の教育研究組織については、前述の通り、理念・目的に照らして適切に設置している状況にあるものの、適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価の実施には至っていない。また、定期的に点検・評価を担う組織も明確に設けていない。

一方、新たな学部・学科等の設置を含む改組・改編を検討する際には、「学校法人明星学苑寄附行為施行細則」第10条第1項に基づき、「学校法人明星学苑諮問委員会に関する規程」に規定される「学校法人明星学苑改組改編検討委員会」がその任務を遂行することとしている。なお、同委員会は、臨時委員会として位置づけており、理事長が指名する委員長及び委員で構成される。

今後は、教育研究組織の適切性について、根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価を実施する体制を構築し、改組改編を検討する際には、その結果に基づいて、改善・向上に向けた取組みを行うことが求められる。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 課題・問題点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく、点検・評価が実施されているとはいえ、改組・改編を検討する際にも、それらの根拠に基づいて実施する体制に至っていない。

(4) 全体のまとめ

学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織については、大学の理念・目的に基づき設置されており、また、これらの教育研究組織は、社会的要請や大学を取り巻く環境に配慮しながら、必要に応じて学部等の改組改編を行っている。一方、適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価の実施に至っていないという課題があることから、今後の組織の再編にあたっては、根拠資料に基づく多面的な観点で見直しを行い、また、9学部12学科がワンキャンパスに集結しているという利点を生かし分野交差を重視して検討を進めることが求められる。

第 4 章 教育課程・学習成果

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状

■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)：学位授与方針(DP)を学位ごとに明示しているか。また、どのような方法で、教職員及び学生に周知しているか。

評価の視点(2)：通学課程(学部)の学位授与方針(DP)は、明星大学全体の学位授与方針(DP)と整合しているか。

評価の視点(3)：学位授与方針(DP)に、課程修了にあたって、学生が修得すべき学習成果(知識・技能・態度等)を明示しているか。

本学は、2016(平成28)年度、学長の下に教学担当副学長を委員長とする「全学カリキュラム検討委員会」を設置し、全ての学部・学科の「人材養成の目的」及び3つの方針を見直した。「全学カリキュラム検討委員会」において原案を策定し、2019(平成31)年3月の「学部長会」及び「大学評議会」の議を経て、現在の学位授与方針に至っている。

学部に関しては、まず、大学全体の学位授与方針を掲げ、学士課程修了時に求められる能力等を5つに分類し、明示している。各学部・学科は、この大学全体の方針を基軸に、理工学部は学系ごと、他の学部は授与する学位に従い学科ごとに策定し、これを「履修の手引」や大学公式ホームページの情報公開等を通じて教職員及び学生へ周知している。

<明星大学 学位授与方針>

【課題発見・解決】

(実践躬行の体験教育を通じた統合的学修による課題発見・解決力)

1. 実践的かつ体験的な学びを通じて知識・技能を能動的に修得して、多様な実践の場で自ら課題を発見し、それを解決することができる。

【思考・判断】

(グローバルな思考に基づく社会貢献)

2. 国際化に対応する幅広い視野と多様性を受け入れる創造的思考力及び判断力を修得して、地域社会の発展に寄与しながら、国際社会の発展にも貢献することができる。

【関心・意欲・態度】

(自己確立による社会貢献)

3. 学生同士並びに教職員との人格接触を伴う学修を通じ、自己を律するとともに自己を確立し、自らの目標を明確に定め、社会に貢献することができる。

【知識・理解・表現】

(社会を支える幅広い教養)

4. 多様な価値観を受け入れることができる自立した市民に相応しい幅広い教養を修め、社会的倫理に従って自己を律しながら、多様なコミュニケーションの方法を用いて、修得した教養を社会のために役立てられる。

【技術・技能】

(社会貢献に結びつく資格並びに特別な技術・技能)

5. 国内外の社会に専門的技術・技能を以て貢献しうる証として種々の資格を取得している。あるいは、資格化されていないものの、社会に貢献しうる技術・技能、又は技術・技能の基礎を成す資質を修得している。

例えば、デザイン学部では、「課題発見・解決」を、「分析力・発想力・統合力＝企画力」と定義付けたうえで、「1. 身の回りの生活や社会を調査・分析し、自ら課題を発見することができる。」「2. 調査・分析をもとに様々なアイデアを発想することができる。」「3. 課題を解決するためのアイデアを具体的かつ魅力的な企画にまとめることができる。」と学位授与方針を定めており、大学全体で示した身につけるべき能力等をさらに具体的に示している。

一方、大学院に関しては、大学院全体の学位授与方針を示してはいないものの、全ての研究科が、「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲」「態度」「技能・表現」の各能力等に沿って、専攻別及び課程別に具体的な方針を策定している。そして、これらの方針を「大学院便覧」や大学公式ホームページ等を通じて周知している。

例えば、心理学研究科心理学専攻の博士前期課程では、「知識・理解」という能力等に対し、「心理学の多様な理論や研究方法論についての知識を修得し、複雑な人間行動のメカニズムを理解できる」と定め、博士後期課程では、「自らの専門領域に関する高度な専門的知識を修得するとともに、心理学の幅広い研究領域における今日的・発展的課題を理解することができる」と定めている。

なお、通信教育課程に関しては、通学課程の学士課程、博士前期課程及び博士後期課程と同様に、5つの身に付けるべき能力等に分けて学位授与方針を定めている。

このように、本学は多様な教育研究分野や教育課程をもつ高等教育機関でありながら、全学的に統一した方針に基づき、課程修了時に身に付けるべき学修成果(知識・技能・態度等)を、授与する学位ごとに明示し、「履修の手引」や大学公式ホームページ等を通じて周知している。このことから適切に学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

■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 (CP) の設定及び公表をしているか。

- ・「教育課程の編成」に関しては、教育課程の体系、教育内容、授業科目区分を具体的にどのようなものとしていくかに関する考え方
- ・「教育課程の実施」に関しては、授業形態（講義・演習等）や具体的な教育方法（アクティブラーニングや ICT 等）などに関する考え方
- ・課程修了にあたって、学生が修得すべき学習成果（知識・技能・態度等）の評価方法に関する考え方

評価の視点（2）：通学課程（学部）の教育課程の編成・実施方針（CP）は、明星大学全体の教育課程の編成・実施方針（CP）と整合しているか。

評価の視点（3）：教育課程の編成・実施方針（CP）と学位授与方針（DP）には適切な連関性があることを示しているか。

教育課程の編成・実施方針に関しては、前述の学位授与方針の策定と同様に、2016（平成28）年度に設置した、「全学カリキュラム検討委員会」の下で見直しを行っている。学部では、大学全体の教育課程の編成・実施方針を掲げ、「1. 教育課程編成の考え方」「2. 教育方法の考え方」「3. 評価方法の考え方」といった基本的な考え方を示している。

<明星大学の教育課程編成・実施方針>

明星大学（以下、「本学」という。）は全学的な「学位授与の方針（DP）」に掲げる教育目標を達成するために、全学共通教育、全学共通キャリア形成科目及び学部共通科目・学科科目等を体系的に編成する。以下、本学全体のカリキュラム編成の基本的な考え方、教育方法並びに評価方法の基本的な考え方を具体的に示すことで、大学全体としての「教育課程編成・実施の方針（CP）」とする。

1. 教育課程編成の考え方（以下、各項目の説明割愛）

- (1) 実践躬行と学術的な学修
- (2) 初年次教育
- (3) キャリア教育
- (4) 地域に立脚し「世界」と向き合うグローバルな学び
- (5) 専門教育を補完する幅広い教養教育
- (6) 表現力とコミュニケーション力の要請
- (7) 情報化社会における倫理教育
- (8) 資格や特別な技術・技能の修得

2. 教育方法の考え方

- (1) 実践躬行
- (2) 分野横断的な学び
- (3) 地域社会との連携
- (4) 教育目標の達成度の検証による授業改善

(5) カリキュラムの体系性の検証

3. 評価方法の考え方

- | |
|------------------------|
| (1) 授業の最終的及び中間的到達目標の明示 |
| (2) チェックポイントのフィードバック |
| (3) チェックポイントの測定による成績評価 |

各学部・学科は、この基本的な考えに準じ、教育課程の編成・実施方針を策定している。例えば、理工学部総合理工学部の物理学系では、「1. 教育課程編成の考え方」を「物理学系では、人材養成の目的及びディプロマ・ポリシーを達成するために、学科科目を(1) 学科共通科目、(2) 物理学系科目、(3) 卒業研究で編成する。更に物理学系科目を①物理学系基盤、②物理学系応用に区分し、体系的に教育課程を編成する」とし、各科目群に関する科目構成や、それぞれの科目を通じてどのような能力等を修得させるのかを明示している。また、「2. 教育方法の考え方」に関しては、「(1) 実践躬行」「(2) 幅広い専門分野の学び」「(3) 教育目標の達成度の検証による授業改善」「(4) カリキュラムの体系性の検証」と題目を設けており、例えば「(1) 実践躬行」では、「実験・実習を通して物理学の基礎的な知識や技術を実践的に身に付けながら、学生が主体的に課題を発見し、探求できるような学修環境を整える」と明示している。

一方、人文学部国際コミュニケーション学科では、「1. 教育課程編成の考え方」を「国際コミュニケーション学科では、人材養成の目的及びディプロマ・ポリシーを達成するために、授業科目を(1) 学科科目、(2) 学部共通科目で編成する。更に学科科目を①必修科目、②選択必修科目、③選択科目に区分し、体系的に教育課程を編成する」と明示しており、分野または基礎・発展などではなく、履修する科目の選択区分を明示し、各選択区分に設定された科目やそこで修得すべき能力等を示している。また、「2. 教育方法の考え方」に関しては、「(1) グループ内、グループ間の協働、話し合い、発表を主体とした教育を行う」「(2) グループ活動での学びや気づきが多い体験を通して、自律的な学修を促進する」「(3) タスク・プロジェクト遂行型の活動を積極的に行う」と明示している。

このように、大学全体の基本的な考え方に対する捉え方が、各学部・学科間で多様にある状況といえる。教育課程の編成・実施方針は、個々の学修者が「自分がどうすれば何を身に付けられるのか」を理解することのできる、教育課程や教育方法を明示することが肝要となるため、大学全体を通して、学修者により分かりやすく示していく必要がある。

また、全学共通教育に関しては、大学全体の学位授与方針との整合性を考慮し、学修目標を「世界に貢献する人として必要な幅広い教養を身に付け、知性、感情、意思、及び心と体のバランスのとれた人格を育み、総合的な思考力と的確な判断力を土台として、自立し、世界の人々と共生できる人、自ら積極的に学び考える、自己教育能力を持つ人となることを学修目標とする」と定めている。この学修目標を柱とした6つの科目グループで編成していることを明示しており、具体的には、「(1) 明星大学と多摩」「(2) 情報の活用とコミュニ

ケーション」「(3) 科学的思考科目群」「(4) 現代社会課題解決科目群」「(5) 人文知探究科目群」「(6) 心と体の健康」といった各科目グループを通じて、何を身に付けるのかを明示している。なお、全学共通教育の科目グループ(1)に属する科目は、大学全体の学位授与方針「1.【課題発見・解決】(実践躬行の体験教育を通じた統合的学修による課題発見・解決力)」に、(2)に属する科目は同方針「2.【思考・判断】(グローバルな思考に基づく社会貢献)」に、(3)、(4)及び(5)に属する科目は全て同方針の「1.【課題発見・解決】(実践躬行の体験教育を通じた統合的学修による課題発見・解決力)」「3.【関心・意欲・態度】(自己確立による社会貢献)」「4.【知識・理解・表現】(社会を支える幅広い教養)」に、そして、(6)に属する科目は同方針「1.【課題発見・解決】(実践躬行の体験教育を通じた統合的学修による課題発見・解決力)」に、主として関連付けられる。司書課程の科目並びに「全学共通キャリア形成科目」は、同方針「5.【技術・技能】(社会貢献に結びつく資格並びに特別な技術・技能)」に主として関連付けられる。

大学院に関しては、学位授与方針と同様に、大学院全体の教育課程の編成・実施方針を明示してはいないものの、全ての研究科・専攻が、「1. 教育課程編成の考え方」「2. 教育内容・方法」「3. 学修成果への評価」といった基本的な考え方に基づき、専攻別及び課程別に具体的な方針を定めている。

例えば、経済学研究科応用経済学専攻の修士課程では、「1. 教育課程編成の考え方」に関して、「応用経済学専攻は、「経済専門コース」「企業マネジメントコース」「会計・税務コース」の3つのコースを設け、専攻科目を経済学の基礎的素養を修得するための「コア科目」、各コースに対応した「応用科目」、及び「論文指導科目」に区分し、体系的に教育課程を編成する。「コア科目」では、経済学の基礎的知識と実証的分析手法を修得させる。「応用科目」では、修士論文執筆に必要な各応用分野の専門的知識と実証研究の手法を修得させる。「論文指導科目」では、自らの研究課題を論理的かつ体系的に考察し、学術的な研究手法を用いて修士論文を作成させる。」と具体的に明示している。また、「2. 教育内容・方法」に関しては、「「コア科目」「応用科目」による知識教授を主眼にした教育と、「論文指導科目」による論文執筆指導を通じた個別教育を組み合わせで行う。論文指導においては、修士論文作成に向けた研究指導を行うと共に、実践的なプレゼンテーション能力、コミュニケーション能力を身に付けさせるための指導を行う。指導の過程では、研究ワークショップを定期的で開催し、進捗度を報告させると共に、複数の教員から意見及び指導を受ける機会を提供する。なお、「会計・税務コース」においては、税務スペシャリスト養成の観点から、税理士試験科目免除を目的とする税法論文の作成に資する応用科目を充実させ、税法研究者・実務経験者による論文指導を行う。」と示しており、課程修了時に身に付けるべき能力等を、どのような教育課程・教育方法で修得していくのかを明示している。

通信教育課程に関しては、「小学校教員コース」「教科専門コース」等の11コースにおいて、教育課程を編成することを示している。教育課程に関しては学科科目で構成し、さらにその学科科目は、必修科目と選択科目に区分していることを明示している。例えば、必修科

目に関しては、「1・2年生に、教育者・保育者に向けて子供や教育に関する理論や制度等を学ぶ基礎的な科目を配置する。(略)」と、どの時点で何を身に付けるのかを明らかにしているものの、選択科目の内容を含め、全体として教育課程の体系や授業形態、具体的な教育方法については触れられていないことから、今後、学修者に分かりやすく示していく必要がある。

各学部・研究科が示す、課程修了にあたって、学生が修得すべき学修成果（知識・技能・態度等）の「評価方法に関する考え方」に関しては、学部では「3. 評価方法の考え方」、大学院では「学修成果への評価」と題して明示しているが、その内容の多くは授業科目レベルの評価方法に終始しているケースが多く、学位プログラムレベルの課程修了時に修得すべき学修成果の評価方法とは言い難い状況といえる。

このように、全ての学部・研究科において、授与する学位ごとに教育課程の編成・実施方針を明示し、これらを「履修の手引」「大学院便覧」及び大学公式ホームページ等を通じて公表してはいるものの、前述の通り、学部・学科間において、大学全体の基本的な考え方に対する捉え方に相異が見受けられることや、課程修了時に身に付けるべき学修成果（知識・技能・態度等）の評価方法に関する考え方に関して、改善の余地があることなどから、今後の改善・向上に向けた取組みが求められる。そのためには、各学部・研究科が3つの方針を策定するための、「全学的な基本方針」を策定し、各学部・研究科はその「全学的な基本方針」に則って、それぞれの方針を策定していくことが有効といえる。

■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。

- | |
|--|
| 評価の視点 (1)：教育課程の編成・実施方針 (CP) に基づき、必要な授業科目が開設されているか。 |
| 評価の視点 (2)：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、また、授業科目の位置づけ (必修、選択等) に関してどのように措置しているか。 |
| 評価の視点 (3)：単位制度の趣旨に基づき、2学期制における半期の授業期間を15週としているか、また、15週としていない場合は、学習時間の確保をどのように措置しているか。 |
| 評価の視点 (4)：個々の授業科目の内容及び方法は、教育課程の編成・実施方針 (CP) における、教育課程の実施 (授業形態や教育方法) に関わる考え方を踏まえているか。(選択科目の分野上の偏りがいないか。CPと無関係な科目が設置されていないか。) |
| 評価の視点 (5)：各学位課程にふさわしい教育内容を設定しているか。
＜学士課程＞初年教育、高大接続、教養教育と専門教育の配置
＜修士課程、博士課程＞コースワークとリサーチワークの組み合わせ |

評価の視点 (6) : 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を実施しているか。

学部・学科の教育課程に関しては、学位授与方針に掲げる学生の学修目標の修得を実現するために、教育課程の編成・実施方針に基づき、「全学共通科目」「全学共通キャリア形成科目」「学部共通科目」「学科科目」等を体系的に編成している。「全学共通科目」は、「明星大学と多摩」「情報の活用とコミュニケーション」「科学的思考科目群」「現代社会課題解決科目群」「人文知探究科目群」「心と体の健康」といった6つの科目グループによって編成されており、学生が各分野の知識・技能を得るだけでなく、生きた教養を身に付けることによって「自己教育」に目覚め、健康で心豊かな自立した市民となるよう構成している。また、「全学共通キャリア形成科目」は、「自立と体験 3A (社会人としての基礎をつくる)」「自立と体験 3B (就職力を身につける)」「ボランティア実践 A」「ボランティア実践 B」「キャリアデザイン A (理論で考える自己とキャリア)」「キャリアデザイン B (生き方と法律・労働・お金)」の6つの自由科目で編成されている。

各学部・学科では、教育課程の編成・実施方針に基づき、学位授与方針に示した学修目標を修得するために「学部共通科目」及び「学科科目」を編成している。

例えば、教育学部教育学科では、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえ、「小学校教員コース」「教科専門コース(国語・社会・数学・理科・音楽・美術・保健体育・英語)」「特別支援教員コース」「子ども臨床コース」の11コースにおいて、教員免許及び保育士資格を取得し、豊かな教養と専門的な知識や実践的指導力を備え、教育者・保育者等として活躍できる人間を育成するための教育課程を体系的に編成している。教育課程は、(1)学科科目、(2)学部共通科目で構成し、更に学科科目は必修科目、選択科目に区分している。

(1) 学科科目では、1・2年次に編成した必修科目として、教育者・保育者に向けて、子どもや教育に関する理論や制度等を学ぶ基礎的な科目を配置し、さらに、全学年を通して「手塩にかける教育」を実現する少人数クラスとして「教育学基礎演習」(1・2年次)、「教育実践ゼミ」(3・4年次)を配置し、討論や考察、追究等を通して教育に対する深い理解や実践力を身に付けることを企図した編成としている。そして、4年間の学びの集大成として「卒業研究」を配置している。一方、選択科目に関しては、幅広い知識や実践的指導力を備えた教育者・保育者を育成できるよう、幼稚園、小学校、中・高等学校の各教科、特別支援学校の一級免許状、保育士資格の取得に必要な教育の基礎的理解に関する科目をはじめ、教科及び教科の指導法に関する科目、道徳、総合的な学修の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目、領域及び保育内容の指導法に関する科目等を適切かつ体系的に配置している。また、2年次に「教育インターンシップ」を配置し、そこでは、各科目における理論の学修と学校・保育現場における実践を往還させながら、教育者・保育者としての視点や実践力を体験的に養う。「学部共通科目」では、教育者・保育者としての必要な知識や実践

的指導力とともに、高次の教養を身に付けるため、思想、言語、歴史、文化、社会、情報等に関する科目を選択科目として配置している。

各学部・研究科において、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、また、授業科目の位置づけ（必修、選択等）に関しては、カリキュラムマップやナンバリングを施すことでその可視化に努めている。カリキュラムマップに関しては、「学年」「科目番号（ナンバリング）」「科目名」「単位数」に加え、各学位授与方針と各授業科目の関連度を示しており、このカリキュラムマップを俯瞰して確認しながら、教育課程に関する順次性及び体系性に配慮している。加えて、必修科目に丸印を付すことで、教育課程における各授業科目の位置づけも確認できる。しかし、学部・学科、研究科・専攻間において、学位授与方針と各授業科目との関連度を施す基準に精粗がある状況といえ、また、他の学部・研究科と異なり、教育学部教育学科に関しては、学位授与方針との関連度ではなく、教職免許等との関連度を示し、全学共通教育に関しては、科目番号（ナンバリング）を施すに至っておらず、オリジナルサイトを通じて、科目紹介や履修ガイドを示すことで各授業科目の位置づけ等を周知しているなど、一部の部局では独自の方法によって示している。

単位制度の趣旨に基づき、2 学期制における半期の授業期間を 15 週としており、明星大学学則第 16 条において、学年を分けて「前学期」及び「後学期」の 2 学期とする旨を定め、明星大学教則第 11 条において、「前学期科目」「後学期科目」に関しては 15 週にわたって開講する科目と定めている。

初年次教育に関しては、「全学共通教育」の「自立と体験 1（大学生生活の基盤をつくる）」を、全学部の 1 年次に必修科目として編成している。この「自立と体験 1（大学生生活の基盤をつくる）」は、全学部の 1 年次生が学部横断型でグループワークを行うもので、自立した学修の態度や方法を修得するとともに、社会の様々な分野への興味や関心をもつことを目的とした授業となっており、本学の特色ある教育の一つである。

高大接続に関して、多くの学部・学科では、高校生を対象にした出張授業を、一部の学部・学科では、本学と同じ法人の設置校である、明星高校の特別推薦入試合格者に対する課題出題などを実施している。また、経済学部経済学科の「数学特講」では、高校で学ぶ数学から、大学で学ぶ数学への移行を円滑にするような取組みのほか、高校の日本史・世界史の基礎を踏まえた経済史などの科目が配置されている。

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、キャリア形成を目的とした全学共通の「全学共通キャリア形成科目」を配置している。しかし、一部の学科が卒業要件への算入を認めてはいるものの、原則として、多くの学部・学科が、進級要件・卒業要件の対象とならない自由科目として位置づけていることから、履修者数が少ないといった課題がある。「全学共通キャリア形成科目」のほか、各学部・学科では、職業的自立を図るための科目を充実させており、例えば、理工学部総合理工学科の生命科学・化学系では、必修科目として「理工キャリア開発」を配置し、人文学部福祉実践学科では、「福祉インターンシップ 1・2」「相談援助実習」「精神保健福祉援助実習」を配置し、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を実施している。また、経営学部経営学科では、1年次の必修科目「経営基礎1・2」において、生涯を通じたキャリアの基本的な考え方を修得し、2年次から3年次では、学科選択科目の「キャリア開発1～4」において、自己分析・業界分析・グループディスカッションなどを通じて、社会で求められている「調査、考察、伝達能力や技術」の向上を図っている。

大学院に関しては、コースワークとリサーチワークの組み合わせに配慮しており、例えば、情報学研究科の博士前期課程においては、課程修了に必要な30単位のうち、講義科目を18単位以上（選択科目）、論文指導科目を12単位（必修科目）履修することを義務付けている。また、博士後期課程においては、講義科目を8単位以上（選択科目）と論文指導科目を12単位（必修科目）履修することを義務付けており、コースワークとリサーチワークのバランスに配慮した教育課程を編成している。

このように、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計し、教育課程を体系的に編成しており、概ね適切であると判断できるものの、カリキュラムマップにおいて、学位授与方針と各授業科目との関連度に精粗が見受けられることや、科目番号（ナンバリング）の付与に関しても、改善の余地があるといえる。また、高大接続やキャリア教育に関して、各学部・学科において多様な取り組みを行っており、加えて、「全学共通キャリア形成科目」を通じたキャリア教育を実施しているものの、キャリア支援体制と連動した大学全体のキャリア教育・キャリア支援を推進する体制とは言い難い状況にある。なお、同科目に関しては、「教則」第7条5項において、卒業要件に含めない科目として位置付けられているが、「教則」別表6によって、多くの学部・学科が条件付きで卒業要件に含めることを認めている。

本学は、これまで全学的にキャリア教育・キャリア支援について検討する場がなかったという反省を踏まえ、「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」を2021（令和3）年9月に設置した。これは、「明星大学学長の諮問委員会に関する細則」第2条第1項に基づいて設置された、学長の臨時的諮問委員会であり、翌年3月に、キャリア教育とキャリア支援の在り方についてのグランドデザインについて答申を示す計画で現在進行している。

■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。

評価の視点（1）：単位の実質化を図るための措置（授業時間外に必要な学習の促進、学士課程においては※履修登録単位数の上限設定等）を講じているか。
※大学設置基準第27条の2第2項の規定に基づき、成績優秀者に対して履修登録単位数の上限を緩和又は適用外としている場合は、該当する学生数が適正な範囲であることに留意する。

評価の視点（2）：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)をどのようにチェックしているか。また、授業内容とシラバスとの整合性は確保されているか。

評価の視点(3):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などの措置を講じているか。

評価の視点(4):各学位課程に応じてその他の措置を講じているか。

<学士課程>・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数 ・履修指導の実施

<修士課程、博士課程>・研究指導計画(※①研究指導の内容及び方法、②年間スケジュール)をあらかじめ学生に明示し、それに基づく研究指導

※①どのような体制や方法で研究指導を行うか、②学位取得までの流れの両方を明示

単位の実質化を図るための措置として、1年間に履修登録できる単位数の上限に関しては、明星大学学則第32条、明星大学通信教育部学則第16条で45単位と定めている。ただし、教授会が必要と認めたときに限っては、卒業要件に含まれない「全学共通キャリア形成科目」及び「全学共通教職・資格科目」を履修する場合の上限を、明星大学教則第7条で50単位と定めている。なお、成績優秀者に対して、履修登録単位数の上限を緩和する仕組みなどは導入していない。

シラバスについては、各教員が、教務ユニットから全学的に案内される「シラバス作成要領」に基づいて作成している。作成されたシラバスの適切性について、心理学部では学科所属教員による相互チェックを行っており、そのほかの学部・学科では、学部長、学科主任等の役職者が、各教員が作成したシラバスの内容をチェックしている。また、授業内容とシラバスとの整合性については、主に学生の授業アンケートによって担保している。

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などの措置に関して、本学は、明星学苑の教育方針にある「手塩にかける教育」「実践躬行の体験教育」を実現すべく、各学部・学科が多種多様に取り組んでいる。多くの授業でアクティブラーニングを導入しており、例えば、デザイン学部デザイン学科では、学生の学修を活性化するためには、困難を乗り越え一定の成功を収める体験が必要という考えの下、入学直後の1年次前学期において、実際に販売されている書籍と同じような仕立ての「スタートアルバム」という冊子を作成させ、その制作において一定の困難を乗り越える体験を与えている。このように、学生の主体的参加を促すために、実践的なプロジェクト型の科目として「デザインプロジェクトA～D」を実施し、学生自身が学修を活性化するような空間や仕組みについてデザインを行うプロジェクトを展開している。また、理工学部総合理工学科の環境科学系では、「プロジェクト1～6」を必修化し、学生の主体的学修を推進し、「プロジェクト1」では学生主体で対外向けの理科実習(夏休み科学体験教室)を実施している。さらに、人文学部国際コミュニケーション学科では、協働的学修、グループ活動、自律的な学修を導入し、サマースクール、映像翻訳、そして、全てのフィールドワークのクラスでタスク・プロジェクト遂行型の活動を導入している。教育学部教育学科では、「手塩にかける教育」を実現するため、少人数クラ

スとして「教育学基礎演習」（1・2年次）、「教育実践ゼミ」（3・4年次）を配置し、学生の主体的参加を促しつつ、討論や考察、追究等を通して教育に対する深い理解や実践力を修得させている。

加えて、各学位課程に応じてその他の措置として、多くの学部・学科では、1授業あたりの受け入れ学生数に配慮している。例えば、人文学部日本文化学科では、1年次の演習科目である「日本語レベルアップ」を3クラスに分け、2・3年次の演習科目では前年の10月に希望クラスのアンケートを実施し、必要に応じて抽選を行った上で、上限人数をそれぞれ30名、20名に設定している。4年次の卒研演習に関して、学生は前年の9月から11月にかけて、受け入れ希望教員と相談を重ねながら卒論題目を決定するが、その際も上限人数を概ね15名に設定し、適正人数を保つ措置を講じている。また、情報学部情報学科では、講義科目について1授業あたり100名程度（オンラインの場合は200名程度）を上限とし、演習科目については、1授業あたり50名程度、実験・実習科目については、1テーマあたり20名程度を上限とした指導を実施している。

そのほか、デザイン学部デザイン学科では、アドバイザー制度の導入や、人文学部では、履修ガイダンスにおける丁寧な履修指導を行い、必要に応じて、進級不可・卒業不可の判定が出された学生を「学業不振学生」と定義付け、ゼミ担当教員による履修指導を徹底しているなどの措置を講じ、学生の学修の活性化に努めている。

大学院に関しては、大学院学生の主体的参加を促す授業方法として、多くの研究科においてアクティブラーニングを導入し、その旨をシラバスに明記している。また、理工学研究科電気工学専攻では、他大学の大学院学生と学ぶ「電気工学特論」を開講しており、ここでは、国内外・国際的に最新の技術的問題を学ぶ環境の中で、大学内だけでは得ることのできない知見に触れることができ、学びの深化に繋がっている。

研究指導計画に関しては、「大学院便覧」に「博士前期課程「修士」および 博士後期課程「博士」の学位取得までの流れ」と題し、学位取得までのスケジュールと、研究テーマの決定、研究関連文献の整理、研究指導計画書の提出などといった研究指導方法等について、大学院学生に対してあらかじめ明示している。

このように、各分野の特性を生かしながら、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を講じていると判断できる。その一方で、一部の学部・学科では、今以上に、学生自身の探求心を醸成するための措置や、アクティブラーニングを表面的ではなく、より実践的な内容とするための教員数の確保及びカリキュラム上の工夫が必要な状況にあると自己点検・評価していることから、さらなる改善・向上に向けた取組みが求められる。

■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）：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を行っているか。

評価の視点（2）：成績評価の客観性、厳格性をどのように担保しているか。

評価の視点 (3) : 卒業・修了要件、また、修士課程・博士課程においては、論文審査基準（特定課題研究の審査基準を含む）をあらかじめ学生に明示しているか。

評価の視点 (4) : 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に、どのような措置を講じているか。学位授与に係る責任体制及び手続は明示しているか。

評価の視点 (5) : 上記(1)～(4)の視点を踏まえたうえで、学位授与に関わる定めを設け、適切に学位授与を行っているか。

単位制度の趣旨に基づく、単位認定、既修得単位については、明星大学学則及び「明星大学入学者の既修得単位の認定に関する細則」において、認定の基準や手続きについて規定している。そして、単位の計算基準は大学設置基準に準拠し、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを定めている。

成績評価の客観性、厳格性について、明星大学教則第22条の別表第9「成績の評価、評語及び評価基準」に基づき、各教員はシラバスに成績評価方法、評価基準等を明示している。各教員はシラバスに明示した成績評価方法等に基づき、学生に対して透明性のある成績評価を実施している。しかし、成績評価の方法や基準に関しては、各教員の裁量によるところが大きく、学科内もしくは教員間の調整という観点では、大学全体における今後の課題といえる。

一方、客観性・厳格性の担保のため、理工学部総合理工学科の環境科学系では、前学期・後学期の終了後に実施する「教育評価改善会議（分野別会議）」において、「目標達成度評価票」を提示し、試験問題等の評価や、次年度に向けての難易度の適正化を組織的に行っている。年度末には各成績情報に基づき、学系教員やJABEE継続審査委員が点検・評価できるようにすることで成績評価の客観性・妥当性を担保している。

卒業・修了要件に関して、明星大学学則第33条及び明星大学教則第5条の別表第6に、卒業に必要な単位数等を明記し、各学部・学科はこれに基づいて実施している。そして、学生に対して「履修の手引」や履修ガイダンスを通じて周知を図っている。

また、大学院においては、各研究科が修士課程、博士前期課程、博士後期課程ごとに適切に学位論文審査基準及び特定課題研究の審査基準を定めている。ただし、「大学院便覧」に明示しておらず、修学支援システム（勉天）や大学公式ホームページの情報公開を通じて周知している。今後は、大学院学生がより円滑にこれらの基準を参照することができ、かつ、指導教員が学位論文審査基準等を示しながら、研究指導を行えるための工夫が必要である。

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に、各学部・学科では、卒業論文審査や卒業研究の審査にあたり、主査・副査による厳格な評価、複数教員による内容確認を実施している。特に、心理学部心理学科では、全学部体制での「明星大学心理学会」を実施し、同学科の全学生及び教員に対して公表する審査方法を採用している。これは、客観性

及び厳格性の担保に寄与するだけでなく、3年次生は中間報告としてゼミでの研究成果を発表し、1年次生や2年次生は将来どのゼミに進み、どんな研究をするのか、実例から学ぶ機会となっている。このほか、人文学部人間社会学科では、学科での学びの集大成である卒業研究の質を高めるべく、優秀な卒業研究を提出した学生が、卒業研究の概要を「社会学研究報告」に掲載したり、卒業研究報告会において発表したりすることで客観性を高めている。また、明星大学教則第4条に示す別表5では、各学部教授会が定める進級基準が定められている。この中で、例えば、経済学部経済学科では、2年次から3年次、3年次から4年次へ進級するための進級判定制度（進級判定会議）を設け、一定数の進級合格単位数を課すなど、全学を通じて各年次における学修評価を確認しながら進級判定を行うなど、学位審査時以外でも厳格化を図っている。

各学部・学科では、学位授与に際し、卒業要件に必要となる単位取得の状況を確認し、上記卒業論文等の審査を経た上で、各学部の教授会が学位授与に相応しい候補者を決め、最終的に学長が学位授与を行っている。

このように、成績評価の方法や基準に関して、教員個人の裁量によるところが大きく、組織的な調整を踏まえた成績評価等の平準化が課題ではあるものの、概ね、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていると判断できる。

■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て、学位授与方針（DP）に示した、学習成果を測定するための多角的で適切な指標設定を行っているか。

評価の視点（2）：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するために適切な測定方法を用いているか。

<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

評価の視点（3）：課程修了にあたって修得すべき学習成果の達成度を適切に評価し、学生にフィードバックしているか（上記（2）の測定結果を返却するなど）。

各学位課程の分野の特性に応じて、学位授与方針に示した、学修成果を測定するための、指標設定や、それを把握及び評価するための測定方法については、一部の学部・学科を除き、全学的に開発が遅れている状況にある。

各学部・学科では、シラバスに明記した学生の行動目標・到達目標の実現のため、授業科目における教育目標を明確にし、評価の方法・総合評価割合に基づきながら厳格な成績評価に努めている。そして、その成績評価によって学生の学修成果を把握しているという事例が多い。また、GPA、単位修得状況、卒業論文・卒業研究、インターンシップ・外部実習など

のアセスメント科目、資格取得状況、就職状況等によって、学生の学修成果を把握している学部・学科もあるが、学位授与方針との整合性が担保されていないという事例もあり、さらに、これらを把握及び評価したものについては、口頭のみに残っているといた課題がある。

以下は、各学部・学科が課題として挙げた内容を簡潔に記したものである。

- ・ DP と連動した評価基準等を設定していない
- ・ 学生の学修成果に係る把握及び評価について口頭のみに残っている
- ・ DP 達成度記録ファイルの構築を検討しているが、情報処理の専門要員が必要
- ・ 外部アセスメント・テストだけでは学修成果の一面しか測定できない
- ・ 卒業生の社会における成果や、進路先等からの卒業生に対する評価が不十分

一方、理工学部総合理工学科の環境科学系では、以前から、JABEE による評価審査に対応すべく、JABEE 認定教育プログラムを通じて、学生別の達成度評価システムを導入している。具体的には、「学生別達成度評価レポート課題」を設けて、各学生に、毎回「達成度評価のレーダーチャート」に基づく自己分析、今後の履修及び学修計画、さらに、E-ECOSHIP の 8 つの目標や、同学系が推奨する「全学共通科目」のカリキュラムコア「科学的思考科目群」の求められる履修方法の説明と自身の現状を記述させて、レポートを提出させている。学生が自身の学びの状況を可視化することで、学生が自身の学びをデザインする能力を涵養することができ、教員側もその情報を基に教育活動の見直しを行っている。

また、本学では、外部アセスメント・テストを、全学部生の 1 年次、3 年次を対象に実施しており、一部の学科では、その結果を活用し、組織的に学修成果の把握を行っている。例えば、デザイン学部デザイン学科では、外部のアセスメント・テストの結果を、受講した学生へフィードバックし、また、同アセスメント・テストと授業科目とを分析し、その情報を元にした部局別 FD を行い、教育活動に反映させている。さらに、同学科では、卒業生や卒業生の就職先へのインタビューを開始している。経営学部経営学科においても、同外部アセスメント・テストの結果を活用し、リテラシー能力やコンピテンシー能力の現状や、1 年次と 3 年次の伸長度合いを把握し、学生へのフィードバックや部局別 FD を実施している。また、経済学部経済学科では、前述の学科と同様に、外部アセスメント・テストの結果を活用しているが、1 年次、3 年次に加え、2 年次及び 4 年次にも学部独自に実施し、学生の学修成果の把握に努めている。さらに同学科では、ディプロマ・ルーブリックの原案を策定し、各 DP に対応した成果指標を制定し、達成の判断基準を明確にしている。加えて、卒業論文の審査時における統一的な判断基準を導入するなど、学修成果の把握に向けて積極的に開発が進められている。

このように、現状では、一部の学科を除き、学位授与方針に示した学修成果の把握及び評価に至っていない部局が多数ある状況といえるが、2021（令和 3）年度、内部質保証推進委員会から各学部・研究科に向けて「学位授与方針に定める学修目標の達成度評価に関わる評

価指標の策定に向けた調査」を実施したことを契機に、各学部・研究科において検討が進められた。例えば、人文学部日本文化学科においては、学科内で協議を重ね、2021（令和3）年7月に「DP達成度評価に関わる評価指標の策定案」を作成するなどの取組みに結び付いている。また、同委員会では、学修成果を多角的に可視化するため、2021（令和3）年度に、1年次生から4年次生までを対象とした「ALCS学修行動比較調査」を実施し、学生の学修行動等を把握する取組みに着手している。

今後は、「DP達成度」を可視化するシステムの構築や、その「DP達成度」を適正に測定するためのカリキュラムマップ等の再整備及び成績評価方法等の平準化が必要となる。加えて、組織的に学修成果の把握に寄与する情報収集に取り組むための「アセスメント・プラン」の策定も必要となる。

このように、一部の学科を除き、学位授与方針に明示した学生の学修成果を適切に把握及び評価を行っているとは言い難いものの、積極的な開発に取り組んでおり、全学的な学生調査にも着手したことから、今後は、「内部質保証推進委員会」が示す方針に基づき、継続的かつ組織的な取組みとして推進していくことが求められる。

■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・評価を定期的に行っているか。また、学習成果の測定結果を、教育改善に向けて、どのように活用しているか。

評価の視点（2）：点検・評価結果に基づき、改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学は従前、「MI21プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3つの方針に基づく自己点検・評価の必要性から、2020（令和2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。本学の自己点検・評価の体制は、緒に就いたばかりであり、加えて、学位授与方針に示した学修成果の測定方法についても、これから組織的に構築していく段階にある。

これまで各学部・研究科や各教員が、教育改善に向けた取り組みを行っていたものの、3つの方針に基づいた全学的な教育改善とは言い難い状況であった。この反省を生かし、今後は、学位授与方針に示した学修成果の把握及び評価に向けて、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」が中心となり取り組んでいく。また、教育課程の質保証を担う「全学カリキュラム検討委員会」「全学FD委員会」等を始めとした委員会の再整備や、それを支える事務組織の体制整備に関しても同時並行で進めていく必要がある。

(2) 長所・特色

- ・「全学共通科目」に「明星大学と多摩」が置かれており、これを構成する科目群では、アクティブラーニング型の授業の実施を通じて、明星大学と、本学が所在する多摩地域について理解を深め、学生生活の基盤を構築させる機会を提供している。

(3) 課題・問題点

- ・教育課程の編成・実施方針について、学部・学科間で、大学全体の基本的な考え方に對する捉え方に相異が見受けられる。
- ・教育課程の編成・実施方針について、課程修了時に身に付けるべき学修成果（知識・技能・態度等）の評価方法に関する考え方が、授業科目レベルの評価方法に終始しているケースが多い。
- ・カリキュラムマップにおいて、学位授与方針と各授業科目との関連度に精粗が見受けられ、科目番号（ナンバリング）の付与に関しても、改善の余地があるといえる。
- ・「全学共通キャリア形成科目」を通じたキャリア教育を実施しているものの、キャリア支援体制と連動した大学全体のキャリア教育・キャリア支援を推進する体制として整備されているとは言い難い状況にある。
- ・成績評価の方法や基準に関して、教員個人の裁量によるところが大きいことから、公平性、公正性の観点から成績評価基準を設定する必要があり、加えて、学生への周知徹底も求められる。
- ・学修成果の把握及び評価に関して、以下のような課題がある。
 - ✓ DP と連動した評価基準等を設定していない
 - ✓ 学生の学修成果に係る把握及び評価について口頭のみに残っている
 - ✓ DP 達成度記録ファイルの構築を検討しているが、情報処理の専門要員が必要
 - ✓ 外部アセスメント・テストだけでは学修成果の一面しか測定できない
 - ✓ 卒業生の社会における成果や、進路先等からの卒業生に対する評価が不十分
- ・全学的に 2 年次の成績が低下する傾向が認められる。学部学科横断型で行われている初年次教育プログラムと、これにつながる学科毎の教育プログラムとの連携を明確にする必要がある。
- ・各学位プログラムにおける学位授与方針や教育課程の編成・実施方針については、教育課程や学修成果に係る表現を始め大学全体としての共通認識が不足していることから、今後、こうした点についての共通理解が得られるように組織間の連携を図る必要がある。

(4) 全体のまとめ

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を設定し、公表しているものの、これらの方針を生かして学位プログラムの改善・向上に取り組む体制に至っていないことが今回確

認できた。また、学修成果の把握及び評価に関しても、学位授与方針と連動した評価基準になっていないなどの課題が見受けられる。

このような状況下において、2022（令和4）年度は、「学生による授業改善のためのアンケート」に試行的に取り組み、授業内容とシラバスとの整合性を問う項目を設けた。加えて、自学自習に要する時間、成績評価方法、評価基準を明記するようシラバスの改訂を実施した。また、2023（令和5）年度の全学的なカリキュラム改訂に伴い、カリキュラムマップの点検、カリキュラムツリーの作成及びDP達成度評価可視化システム（仮称）の構築等に向けた準備を進めているところである。加えて、キャリア教育プログラムの再構築や受験生・在学生と本学教育のマッチング向上に向けた取組みも計画していることから、着実にこれを実施し「学修者本位の教育」を実現していくことが求められる。

第5章 学生の受け入れ

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状

■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）：学位授与方針（DP）及び教育課程の編成・実施方針（CP）を踏まえた学生の受け入れ方針（AP）を適切に設定し、公表しているか。

評価の視点（2）：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針を設定しているか。

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

学生の受け入れ方針については、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針と同様に、学部に関しては、まず、大学全体の学生の受け入れ方針を掲げている。これは、学位授与方針に掲げた養成する人材像を達成するために、「学力の3要素」を踏まえて策定されたものである。各学部・学科は、この大学全体の方針を基軸に、理工学部は学系ごと、他の学部は授与する学位ごとに策定し、これを「学生募集要項」や大学公式ホームページの情報公開等を通じて教職員及び学生へ周知している。

<明星大学の入学者受け入れ方針>

明星大学（以下、「本学」という。）は「学位授与の方針（DP）に掲げた養成する人材像を達成するため、「学力の3要素」を踏まえ、入学前に身につけておくべき能力等を示した「入学者受入方針（AP）」を定め、これに基づいて各学部・学科における入学者選抜を実施する。

(1) 知識・技能

・高等学校までの教育の成果として、大学における教養教育及び各学部・学科の専門教育を受けるために必要な基本的な知識・技能を修得している。

(2) 思考力・判断力・表現力

・地域を含めた実社会の課題や問題に対して、幅広く論理的に考える素養を備え、その考えを自身でまとめ、他者に伝えることができる。

(3) 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）

・実践的な学びに能動的に取り組み、様々な課題や問題に対して、自ら主体的に考え、解決に向けた行動を取るための素養を備えている。

・本学での学びを経て自己を確立し、他者と協力して社会に貢献したいという強い意欲を有している。

例えば、理工学部総合理工学科の生命科学・化学系では、「生物科学及び分子化学に関する分野の高度な専門教育を受けるために必要な数学や理科、特に生物や化学の基礎学力並

びに幅広い教養を修得している」「習得した生物や化学の知識を活かし、身の回りの現象を科学的に捉えて、論理的に考察することができる」「観察や考察した内容について、適切に文章などで表現し、他者に伝えることができる」「理科、特に生物や化学に関連する学問や実社会の諸問題に対し、自ら主体的に考え、解決に向けて必要な学習に真摯に取り組むための素養を備えている」「様々な考えを持つ多様な人々と協力し、理科、特に生物や化学に関連する分野で社会に貢献したいという強い意欲を有している」の5つを、学生の受け入れ方針として定めており、「学力の3要素」を踏まえた大学全体の方針である「(1) 知識・技能」「(2) 思考力・判断力・表現力」「(3) 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」を踏まえ、具体的に明示している。

大学院に関しては、学位授与方針や教育課程の編成・実施方針と同様に、大学院全体の学生の受け入れ方針を明示してはいないものの、全ての研究科・専攻が、「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲」「態度」「技能・表現」といった基本的な考え方にに基づき、専攻別及び課程別に具体的な方針を定めている。

しかし、各学部・研究科が定める学生の受け入れ方針には、「入学前の学習歴、学力水準、能力等」は明示されているものの、「入学者に求める水準等の判定方法」については、明示されていないといった課題がある。「入学者に求める水準等の判定方法」を明示し、これらの方針に基づいた入学者選抜を実施することで、入学後の留年者及び途中退学者の多発を軽減することに寄与できると考えられる。

このように、学生の受け入れ方針を定め、公表しているものの、同方針に「入学者に求める水準等の判定方法」について策定していないことから、今後、組織的にこれを検討していくことが求められる。

■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 (AP) に基づき学生募集方法及び入学者選抜制度を適切に設定しているか。

評価の視点 (2)：責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制をどのように整備しているか。

評価の視点 (3)：公正な入学者選抜を実施するために、どのような措置を講じているか。

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を実施しているか。

本学は、学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜を実施している。本学では、学長の諮問委員会に位置付けられている「全学入試運営委員会」及び「アドミッションセンター」が中心となり、例年3月に、入学試験区分、入学試験区分ごとの募集定員及び入

学試験日程等に関する基本方針の検討を行う。そして、そこで作成した原案を基に、各学部
の教授会による調整を経て「学部長会」にて確認後、学長が決定する。研究科に関しても同
様の手続きを行っており、「研究科長連絡会」及び各「研究科委員会」において調整の上、
「学部長会」による確認を経て、学長が決定する。

また、入学試験全般の責任体制を明確にする目的から、例年、「入試実施本部」を設置し、
学長を本部長、副学長を副本部長、学部長または学部長が指名する教員を本部員として構成
し、入学者選抜業務全般に係るガバナンス体制を構築している。

しかし、入試実施体制に関しては、明星大学学則第 14 条の第 2 項に定める学長の諮問委
員会として位置付けている「全学入試運営委員会」の取組みと、明星大学学則第 38 条第 3
項に基づく「明星大学入学者選考規程」「明星大学大学院入学者選考規程」との間に乖離し
ている部分があり、早急に規程を見直す必要がある。

入学試験における試験区分に関して、本学では以下の通りに実施している。

- ・ 総合型選抜
- ・ 一般選抜
- ・ 大学入学共通テスト利用選抜
- ・ 学校推薦型選抜
- ・ 編入学試験
- ・ 社会人特別選抜入学試験
- ・ 外国人留学生特別選抜入学試験
- ・ 再入学試験

なお、明星大学が全学的に掲げている学生の受け入れ方針では、入学前に身に付けておく
べき学力の「3 要素（「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持って多様な人々
と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」）を明示しており、これを多面的・総合的
に評価することが求められているが、本学の学校推薦型選抜では、全学科において面接試験
を中心として選抜しているという課題を抱えていた。これに対して、さらなる多面的評価を
行うために選抜方法の見直しを行い、2022（令和 4）年度入学試験から、学力的要素が含ま
れる口頭試問を試験に組み入れることで、さらなる多面的・総合的な評価及び判定が可能と
なるよう改善を施している。

また、公正な入学者選抜を実施するための措置としては、試験問題作成に関する注意事項
や試験問題の公開範囲の確認を徹底している。

試験当日の公正・公平・確実な入学試験の実施を目的として、面接試験・口頭試問の実施
に関わる基本ルールの徹底、「年内入学試験の実施に関するガイドライン」を「全学入試運
営委員会」を通じて、各学部に注意喚起を行っている。

「大学入学者選抜実施要項」では、入試情報の取扱いとして、試験問題及びその解答につ
いては、原則として公表するものとしているものの、本学では、一部の入試区分のみの公表

に留まっており、全面的に公表するまでには至っていない。また、同要項において、受験者本人への成績開示に努めることとされているが、現在までに開示するまでに至っていないことから、至急、改善に向けた取組みが必要である。

合否判定に関しては、教授会または学部内の代表者にて構成される代表委員会にて審議され、中立かつ公平・公正な意思決定を行っている。その際の資料は評価・判定に用いない受験番号・氏名や性別等の情報は記載しないよう配慮している。なお、公正な入学試験を行うため、心理学部心理学科では、口頭試問時に評定者が心得ておくべき行動規範を定めている。これは、評定者の質問の仕方や回答に対する受け答えによって、公平性が疑問視された過去の入学試験を踏まえ設定されたものであり、評定者の印象に左右されない公平性が保たれるような工夫を行っている。

合理的な配慮を要する入学希望者に対し、「アドミッションセンター」では、事前に相談を受けた後、「受験時および入学後の配慮申請書」の提出を求め、受験時と入学後の配慮希望事項を確認の上、前者については、大学入試センター試験に準じた対応を行っている。配慮事項の決定については、当該志望学科教員、「ユニバーサルデザインセンター」及び「アドミッションセンター」の三者が連携を取りながら進めている。

このように、本学は、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ものの、一部、入学前の身に付けておくべきとしている「学力の3要素」を測るための試験方法等に関する課題や入試情報に関する公表の在り方などといった課題があり、これらの課題を組織的に整理し、改善・向上に取り組む必要がある。

■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。

評価の視点 (1)：入学定員及び収容定員を適切に設定し、在籍学生数を管理しているか。

<学士課程 ※学科単位>

- ・入学定員に対する入学者数比率
- ・入学定員に対する入学者数比率（直近5カ年の平均）
- ・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、博士課程、専門職学位課程 ※専攻単位>

- ・収容定員に対する在籍学生数比率

学士課程における、入学定員及び収容定員の設定と、各定員に対する入学者数比率、在籍学生数比率の状況については、次の通りとなっている。なお、大学基準協会が明示する「評価に係る各種指針」を参考に、一定の基準値に抵触している値については印を付している。

- ・ 実験・実習を伴う分野… 1.20 以上、0.90 未満
- ・ 上記以外の分野… 1.25 以上、0.90 未満

(1) 入学定員に対する入学者数比率、直近5ヵ年の平均

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	5年平均
総合理工学科	0.95	1.06	0.99	1.18	0.98	1.03
国際コミュニケーション学科	1.28	1.25	1.26	1.09	1.02	1.18
人間社会学科	1.26	1.09	1.03	1.09	1.04	1.10
心理学科【募集停止】						—
日本文化学科	1.16	1.15	0.95	1.04	1.11	1.08
福祉実践学科	1.03	1.15	1.08	1.08	0.87	1.04
経済学科	1.14	1.09	1.02	1.07	1.03	1.07
情報学科	1.00	1.08	1.07	1.11	1.17	1.09
教育学科	1.22	1.11	1.06	1.01	1.12	1.11
経営学科	1.13	1.11	1.08	1.09	1.05	1.09
デザイン学科	1.10	1.09	1.07	1.10	1.10	1.09
心理学科	1.17	1.08	1.08	1.06	1.15	1.11
建築学科【2020開設】				1.23	1.13	1.18
大学全体	1.11	1.10	1.05	1.09	1.07	1.08

入学定員に対する入学者数比率について、直近5ヵ年の推移と、直近5ヵ年の平均をみると、概ね1.0～1.2を推移していることが確認できる。

人文学部国際コミュニケーション学科、同学部人間社会学科、教育学部教育学科及び2020（令和2）年度開設の建築学部建築学科については、過年度において、1.25または1.20を超過した年度があるものの、直近5ヵ年の平均値ではその基準に抵触していないため、概ね適切な定員管理をしていると判断できる。

(2) 収容定員に対する在籍学生数比率

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総合理工学科	1.01	1.04	1.02	1.04	1.07
国際コミュニケーション学科	1.22	1.23	1.23	1.18	1.15
人間社会学科	1.10	1.13	1.16	1.13	1.09

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
心理学科【募集停止】	1.13	<u>1.23</u>	<u>1.36</u>		
日本文化学科	1.12	1.14	1.14	1.13	1.15
福祉実践学科	1.04	1.06	1.10	1.07	1.05
経済学科	1.08	1.09	1.11	1.11	1.09
情報学科	1.11	1.14	1.12	1.14	1.18
教育学科	<u>1.21</u>	<u>1.20</u>	1.14	1.10	1.08
経営学科	1.09	1.12	1.12	1.10	1.07
デザイン学科	1.01	1.05	1.08	1.06	1.09
心理学科	1.17	1.11	1.08	1.05	1.10
建築学科【2020開設】				<u>1.23</u>	1.18
大学全体	1.11	1.10	1.05	1.09	1.07

収容定員に対する在籍学生数比率について、直近5カ年の推移をみると、概ね1.0～1.2を推移していることが確認できる。

既に募集停止となっている人文学部心理学科、教育学部教育学科及び2020（令和2）年度開設の建築学部建築学科については、過年度において1.20を超過した年度があるものの、直近の2021（令和3）年度時点では、基準値に抵触しておらず、適切な定員管理をしていると判断できる。

一方、修士課程、博士前期課程及び博士後期課程における、収容定員に対する在籍学生数比率の状況については、次の通りとなっている。なお、大学基準協会が明示する「評価に係る各種指針」を参考に、研究科単位で一定の基準値に抵触している値については印を付している。

- ・ 修士課程… 2.00以上、0.50未満
- ・ 博士課程… 2.00以上、0.33未満

(1) 収容定員に対する在籍学生数比率（修士課程・博士前期課程）

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
物理学専攻【M】	0.30	0.35	0.15	0.15	0.15
化学専攻【M】	1.05	0.55	0.75	0.70	0.60
機械工学専攻【M】	0.30	0.40	0.50	0.60	0.70
電気工学専攻【M】	0.15	0.15	0.10	0.10	0.10
建築・建設工学専攻【M】	0.50	0.60	0.40	0.80	1.60
環境システム学専攻【M】	0.70	0.30	0.30	0.70	0.80
理工学研究科計【M】	<u>0.48</u>	<u>0.38</u>	<u>0.37</u>	<u>0.46</u>	0.55

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
英米文学専攻【M】	0.40	0.15	0.25	0.30	
社会学専攻【M】	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05
心理学専攻【M】	0.95	1.15	1.10	1.10	
国際コミュニケーション学専攻【M】				0.10	0.20
人文学研究科計【M】	<u>0.47</u>	<u>0.43</u>	<u>0.45</u>	<u>0.32</u>	<u>0.15</u>
情報学専攻【M】	0.57	1.00	0.93	0.79	0.79
情報学研究科計【M】	0.57	1.00	0.93	0.79	0.79
応用経済学専攻【M】	0.30	0.25	0.35	0.45	0.70
経済学研究科【M】	<u>0.30</u>	<u>0.25</u>	<u>0.35</u>	<u>0.45</u>	0.70
教育学専攻【M】	0.20	0.15	0.05	0.15	0.15
教育学研究科計【M】	<u>0.20</u>	<u>0.15</u>	<u>0.05</u>	<u>0.15</u>	<u>0.15</u>
心理学専攻【M】				0.80	0.63
心理学研究科【M】				0.80	0.63
研究科合計【M】	<u>0.44</u>	<u>0.40</u>	<u>0.40</u>	<u>0.44</u>	<u>0.48</u>

(2) 収容定員に対する在籍学生数比率（博士後期課程）

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
物理学専攻【D】	0.07	0.07	0.00	0.00	0.00
化学専攻【D】	0.27	0.27	0.13	0.13	0.07
機械工学専攻【D】	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
電気工学専攻【D】	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
建築・建設工学専攻【D】	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
環境システム学専攻【D】	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
理工学研究科計【D】	<u>0.07</u>	<u>0.07</u>	<u>0.03</u>	<u>0.03</u>	<u>0.01</u>
英米文学専攻【D】	0.11	0.11	0.11	0.17	0.33
社会学専攻【D】	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11
心理学専攻【D】	0.89	0.89	0.89	1.17	1.33
国際コミュニケーション学専攻【D】				0.33	0.33
人文学研究科計【D】	0.37	0.37	0.37	0.42	0.38
情報学専攻【D】	0.22	0.22	0.33	0.22	0.22
情報学研究科計【D】	<u>0.22</u>	<u>0.22</u>	<u>0.33</u>	<u>0.22</u>	<u>0.22</u>
教育学専攻【D】	0.22	0.22	0.22	0.11	0.11
教育学研究科計【D】	<u>0.22</u>	<u>0.22</u>	<u>0.22</u>	<u>0.11</u>	<u>0.11</u>
心理学専攻【D】				1.00	0.50

学部・学科	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
心理学研究科【D】				1.00	0.50
研究科合計【D】	<u>0.16</u>	<u>0.24</u>	<u>0.25</u>	<u>0.28</u>	<u>0.23</u>

このように、学部に関しては、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と判断できるものの、研究科に関しては、全体的に定員未充足の状況が恒常化しているため、適切な定員の設定と学生の受け入れを行うことが求められる。

■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・評価を定期的に行っているか。

評価の視点（2）：点検・評価結果に基づき改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3つの方針に基づく自己点検・評価の必要性から、2020（令和2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。本学の自己点検・評価の体制は、この内部質保証システムを基盤に整備したものであり、現時点では、改善すべき点が多分にある状況といえる。

これまでも各学部・研究科や各教員が、志願者や入学者の獲得に向けて積極的な取り組みを行っていたものの、これは3つの方針に基づいた全学的な改善活動とは言い難い状況であった。今後は、学生の受け入れ方針に基づく学生募集や入学者選抜の実現に向けて、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」が中心となり取り組んでいく。なお、学生募集や入試実施を担う「全学入試運営委員会」では、学生の受け入れに関する点検・評価体制に関して問題意識を共有しており、課題整理に取り組んでいる。そして、2023（令和5）年度の入試実施に向けた方針を打ち出すなどの改善・向上に向けて取り組んでいるところである。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 課題・問題点

- ・学生の受け入れ方針について、「入学者に求める水準等の判定方法」について策定していない。
- ・明星大学学則第 14 条第 2 項に定める学長の諮問委員会として位置付けている「全学入試運営委員会」の取組みと、学則第 38 条 3 項に基づく「明星大学入学者選考規程」「明星大学大学院入学者選考規程」との間に乖離している部分があり、早急に規程を見直す必要がある。
- ・入学前に身に付けておくべきとしている「学力の 3 要素」を測るための試験方法等に関する課題や入試情報に関する公表の在り方などといった課題がある。
- ・研究科に関して全体的に定員未充足の状況が恒常化している。

(4) 全体のまとめ

学生の受け入れ方針について、入学前に身につけておくべき能力等を示しているものの、同方針に入学者に求める水準等の判定方法が示されていないことから、これを策定することが求められる。また、入学試験実施に関して、明星大学学則第 14 条第 2 項に定める学長の諮問委員会として位置付けている「全学入試運営委員会」の取組みと、明星大学学則第 38 条第 3 項に基づく「明星大学入学者選考規程」「明星大学大学院入学者選考規程」との間に乖離が生じていることから、現状を踏まえて見直しを行うことが必要である。

学生の受け入れの適切性については、「現在実施している入試が、本学の教育上の目的達成に貢献できているか、求められている情報公開に耐え得るか」という観点から点検・評価し、見出された問題を改善・解決する取組み（学生の受け入れに関する内部質保証）を遂行する必要がある。

一方、在籍学生数比率をみると学部・学科に関しては充足しているものの、研究科・専攻の定員未充足が常態化しており、特に、博士後期課程に関しては全体の充足率が 2 割程度と低調であることから、大学院全体の再編も視野に入れて検討する必要がある。

第6章 教員・教員組織

第6章 教員・教員組織

(1) 現状

■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を策定しているか。

評価の視点 (2)：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を策定しているか。
また、その方針をどのように学内者に周知しているか。

本学の設置者である学校法人明星学苑が掲げる建学の精神「和の精神のもと、世界に貢献する人を育成する」及び教育方針「1. 人格接触による手塩にかけける教育」「2. 凝念を通じて心の力を鍛える教育」「3. 実践躬行の体験教育」を踏まえ、明星大学では、教育目標「自己実現を目指し社会貢献ができる人の育成」を掲げている。教職員は、この教育目標の実現を目指し、「学修者本位」を教学の中心理念に据えて、教育研究活動を展開する責務がある。

しかし、本学はこれらの理念・目的に基づく、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について策定に至っていない状況にある。

今後、「内部質保証推進委員会」を始めとする各種委員会を中心に、これらの方針を策定し、学内者へ周知していく必要がある。

■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制しているか。

評価の視点 (1)：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数は、設置基準上、適切か。

評価の視点 (2)：学部・研究科等ごとの専任教員数を適切に維持するため、計画的に募集・採用・昇任等を実施しているか。

評価の視点 (3)：教員組織の編制に関する方針に基づき、適切に教員組織を編制しているか。

- ・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、講師又は助教）の適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・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

評価の視点 (4)：学士課程における教養教育の運営体制は、大学 DP の達成という目的に照らして適切か。

各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針はないものの、教育課程の編成・実施方針に基づく教育活動を展開するための、大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数は、次の通りとなっている。

(1) 学部・学科等における専任教員数【単位：人】

学部・学科等の名称	教授	准教授	講師	助教	計	基準数	うち 教授数	助手
総合理工学科	31	12	0	0	43	20	10	0
国際コミュニケーション学科	8	3	1	0	12	6	3	0
人間社会学科	6	2	0	0	8	8	4	0
日本文化学科	8	2	0	0	10	6	3	0
福祉実践学科	8	2	0	0	10	8	4	0
経済学科	16	7	0	0	23	16	8	0
情報学科	13	6	0	0	19	16	8	0
教育学科	82	22	2	1	107	16	8	0
経営学科	19	1	0	0	20	14	7	0
デザイン学科	12	1	0	2	15	11	6	0
心理学科	9	9	0	0	18	10	5	0
建築学科	12	5	0	1	18	15	8	0
その他（国際教育C）	0	0	6	0	6	—	—	0
その他（連携研究C）	1	0	0	0	1	—	—	0
その他（明星教育C）	6	2	0	0	8	—	—	0
その他（発達支援研究C）	1	0	0	0	1	—	—	0
（大学全体の収容定員に 応じた教員数）	—	—	—	—	—	64	32	—
計	232	74	9	4	319	210	106	

学士課程における専任教員数について、上表の通り、すべての学部・学科及び大学全体において、大学設置基準を十分に満たす状況が確認できる。

特に、理工学部総合理工学科、人文学部国際コミュニケーション学科及び教育学部教育学科に関しては、大学設置基準の専任教員数及び教授数の基準数に対して、2倍近くもしくはそれ以上の専任教員数を擁していることが確認できる。

(2) 研究科における研究指導教員及び研究指導補助教員数【単位：人】

研究科・専攻等の名称	研究指導教員 (うち教授数)	研究指導 補助教員	計	研究指導 教員基準数 (うち教授数)	研究指導 補助教員 基準数	基準数計
物理学専攻 (M)	7 (4)	0	7	4 (3)	3	7
物理学専攻 (D)	5 (3)	2	7	4 (3)	3	7
化学専攻 (M)	8 (6)	0	8	4 (3)	3	7
化学専攻 (D)	8 (6)	0	8	4 (3)	3	7
機械工学専攻 (M)	8 (7)	0	8	4 (3)	3	7
機械工学専攻 (D)	6 (5)	1	7	4 (3)	3	7
電気工学専攻 (M)	6 (6)	0	6	4 (3)	3	7
電気工学専攻 (D)	5 (5)	1	6	4 (3)	3	7
建築・建設工学専攻 (M)	10 (6)	5	15	4 (3)	3	7
建築・建設工学専攻 (D)	7 (6)	3	10	4 (3)	3	7
環境システム学専攻 (M)	8 (5)	0	8	4 (3)	3	7
環境システム学専攻 (D)	6 (6)	2	8	4 (3)	3	7
社会学専攻 (M)	17 (14)	0	17	3 (2)	3	6
社会学専攻 (D)	10 (9)	0	10	3 (2)	3	6
国際コミュニケーション専攻 (M)	10 (8)	0	10	2 (2)	3	5
国際コミュニケーション専攻 (D)	9 (8)	0	9	2 (2)	3	5
情報学専攻 (M)	17 (11)	0	17	4 (3)	3	7
情報学専攻 (D)	6 (4)	5	11	4 (3)	3	7
応用経済学 (M)	6 (6)	7	13	5 (4)	4	9
教育学専攻 (M)	15 (15)	0	15	3 (2)	3	6
教育学専攻 (D)	6 (6)	3	9	3 (2)	3	6
教育学専攻 (通信/M)	13 (11)	0	13	3 (2)	3	6
教育学専攻 (通信/D)	12 (10)	0	12	3 (2)	3	6
心理学専攻 (M)	12 (9)	0	12	2 (2)		5
心理学専攻 (D)	12 (9)	0	12	2 (2)	3	5
計	229 (185)	28	257	87 (66)	76	163

博士前期課程（修士課程）及び博士後期課程における専任教員数について、上表の通り、多くの研究科・専攻において、大学院設置基準を満たす状況が確認できるものの、理工学研究科電気工学専攻の博士前期課程及び博士後期課程では、研究指導教員及び研究指導補助教員の合計人数が、大学院設置基準で定められている基準値を満たしていない状況が確認できる。

また、学部・研究科等ごとの専任教員数を適切に維持するための、計画的な募集・採用・昇任等の実施について、各学部・研究科では、「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」「学校法人明星学苑大学教員選考の基準に関する規程」「明星大学教員人事選考委員会細則」等の定めにより実施している。「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」では、学部または研究科に所属する大学教員の任用・昇格に関して、選考によるものと定めている。そして、各学部・研究科では、教員人事に係る選考規程や教員資格審査の基準・手続きなどを定め、その規程に基づき、選考が進められている。その後、教授会等の議を経て、学長が理事長に対し稟議を行い、最終的には理事長の承認によって決定される体制となっている。

一方、多くの学部・研究科では、退職等によって欠員した際の教員補充人事の計画書を「明星大学教員人事選考委員会」へ提出しているものの、近年、法人全体における財政的な改善が求められていることを背景に、補充人事を前提とした新規採用には慎重な判断がなされる状況となっている。今後は、財政的な観点で踏まえた教員編制に係る計画に加え、前述の設置基準に抵触するといった事態を招くことがないように、教員組織の編制に関する方針などを明確化し、それらの方針を踏まえた教員人事に係る計画及び選考が肝要となる。

そのための対応の一つには、教育上主要と認められる授業科目の整理と、それを担う専任教員の適正な配置が考えられる。大学及び大学院の設置基準上の教員数のみに終始せず、例えば、各学位課程の目的に則した配置（国際性や男女比等も含む）や、研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置、授業担当負担への適切な配慮、そして、バランスのとれた年齢構成に配慮した配置といった観点での検討が望まれる。加えて、中・長期的な見通しを踏まえて教員組織を編制するための体制整備が求められる。

また、学士課程における教養教育の運営体制は、主に「全学共通教育委員会」が担っている。同委員会は、本学に所属する全ての学部生が履修する「全学共通科目」の編成・運営を担っており、同科目群は、「明星大学と多摩」「情報の活用とコミュニケーション」「科学的思考科目群」「現代社会課題解決科目群」「人文知探究科目群」「心と体の健康」といった6つの科目群によって編成されており、学生が各分野の知識・技能を得るだけでなく、生きた教養を身に付けることによって「自己教育」に目覚め、健康で心豊かな自立した市民となるよう構成されている。なお、「全学共通教育委員会」は、本学の最高決定機関である「大学評議会」の下に設置されている委員会である一方、同委員会に所属する教員は、教育学部の教授会構成員も兼ねている。

各学部・学科における教養教育の運営体制について、例えば、人文学部国際コミュニケーション学科では、1年次の「基礎研究」、2年次の「専門基礎研究」、3・4年次の「専門研究」を通じて、担当教員が各学生の指導にあたり、プレゼンテーションやレポート執筆等に関するノウハウを丁寧にアドバイスしている。また、同学部福祉実践学科では、明星学苑の教育方針である「実践躬行の体験教育」に基づき、1年次に学生を6クラスに分け、担当教員と共に先輩学生のSAを配置し、グループワーク、レクリエーション及び個別指導を実施する

体制を設けており、学生は他者理解や自己覚知を養いながら仲間との絆を構築している。さらに、経営学部経営学科では、ビジネスを学ぶ学部として、ビジネス界で公用語になりつつある英語の学習に重きを置きたいという趣旨の下、英語を必修科目、その他の語学を選択科目としており、「全学共通科目」との関連性を企図した体制をとっている。

このように、教員組織の編制について、一部の研究科において大学院設置基準が定める専任教員数の基準数を満たしておらず、また、教員の補充人事に関する観点、財政状況に配慮した観点を持ち合わせている一方で、本来、大学として重視すべき教員組織の編制に関する方針等が策定されていないといった課題が見受けられる。なお、2021（令和3）年度に教員資格審査を実施しており、2022（令和4）年度には前述の専任教員数の基準数が充足される見通しとなっている。今後は、教員組織の編制に関する方針等を早急に策定し、これに基づく適切な教員組織編制を行うことが求められる。

■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、講師、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続を設定し、規程を整備しているか。

評価の視点（2）：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集、採用、昇任等について、まず、「学校法人明星学苑大学教員選考の基準に関する規程」において、教授、准教授、講師、助教、助手、非常勤講師の教育研究上求められる資格や業績等を明記している。また、同規程第8条において、「この規程の解釈及び運用に必要な教員の業績評価基準は、各学部及び各学科で定める」と規定している。そして、「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」において、「学部又は研究科に所属する大学教員の任用及び昇格は選考によるものとし、大学に設置される教員人事選考委員会の推薦に基づき、当該の教授会又は研究科委員会の議を経て、学長が稟議し、理事長がこれを行う」と定めている。

また、教員人事選考委員会に関しては、「明星大学教員人事選考委員会細則」において、第2条「本学の専任教員（以下「教員」という。）の任用又は昇任に係る選考を行い、当該教員の所属予定学部の教授会の審議に付するため、その結果を報告する」「前項（同細則第2条第1項）の定めにかかわらず、委員会は、明星教育センターに所属し、学則第18条第1項に定める全学共通キャリア形成科目を担当する任期付教員の任用、昇任及び契約更新の有無に係る選考を行い、その結果を学長に報告する」と、同委員会の任務を定めている。加えて、第3条において、「学科に所属する教員の任用又は昇任に係る選考を行うための委員会は、当該学科が属する学部の学部長の下に置き、学部教員人事選考委員会と称する」「前項の定めにかかわらず、主として全学共通科目を担当する教員の任用又は昇任に係る選考を行うための委員会は、学長の下に置き、全学共通科目担当教員人事選考委員会と称する」「明星教育センターに所属し、学則第18条第1項に定める全学共通キャリア形成科目を担

当する任期付教員の任用、昇任及び契約更新の有無に係る選考を行うための委員会は、学長の下に置き、全学共通キャリア形成科目担当教員人事選考委員会と称する」と、各学部等に設置する委員会について定めている。

これらの規程に準拠し、各学部では基準及び手続きを明確化した上で選考作業を実施している。例えば、人文学部では、昇任の場合、毎年4月もしくは5月に学部の人事委員長が教授会でスケジュールを提示し、9月には、大学規程の昇任条件に達した教員を学科主任に示す。その上で各学科の学科会議で昇任候補者を選定し、人事選考委員会設置を申請する。その後の昇任人事選考手続きは、「人文学部教員選考内規」及び「人文学部教員選考に係わる業績評価内規」に沿って人事選考委員会で審査を行い、臨時教授会で審議している。また、経済学部経済学科では、「経済学部教員資格審査の基準に関する内規」を設け、第2条（教授の資格）、第3条（准教授の資格）等の規定において、同学部における研究教育上の能力を客観的に測定するための細目を明記することで、募集、採用、昇任等に関する基準の更なる明確化を図っている。さらに同学部では、「経済学部教員選考手続に関する内規」を定め、第3条（新任教員公募の手続）、第5条（教員人事選考委員会の設置）、第10条（面接審査と最終候補者の選出）、第12条（最終候補者の教授会選考）、第19条（昇任人事選考委員会の設置）等の規定を通じ、教員の募集、採用、昇任等に関する開始から終了に至る一連の手続きを明らかにしている。

このように、教員の募集、採用、昇任等について、適切に基準及び手続きを定め、実施していると判断できる。

■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）活動を組織的に実施しているか。

- ・ 大学全体としての取組み
- ・ 学士課程
- ・ 修士課程、博士課程
- ・ 全学共通教育
- ・ 通信教育部

評価の視点（2）：教員の資質向上の取組みとして、教員の教育活動（授業改善等）、研究活動の活性化、社会活動の推進等の評価を行っているか。また、その結果をどのように活用しているか。

ファカルティ・ディベロップメント（以下、「FD」という）に関しては、「明星大学ファカルティ・ディベロップメントに関する規程」に基づき、実施している。同規程では、FDの実施単位を、全学で行うFD及び学部・研究科等の部局別で行うFDとした上で、「全学FD委員会」「部局別FD委員会」を実施組織として定めている。なお、同規程で定める「全学FD委員会」「部局別FD委員会」の任務は次の通りである。

「全学 FD 委員会」

- (1) 全学的な FD 活動のための基本方針の策定
- (2) 全学的な FD 研修の企画、実施、評価、改善及び報告
- (3) 新任教員に対する全学的な FD 研修
- (4) 授業に関する学生アンケートの企画及び活用方法の検討
- (5) 部局による FD 研修への協力・助言
- (6) その他全学的な FD に関連する事項

「部局別 FD 委員会」

- (1) 部局の FD 研修の企画、実施、評価、改善及び報告
- (2) 授業に関する学生アンケートの部局における活用方法の検討
- (3) その他部局の FD に関連する事項

なお、「全学 FD 委員会」が主催する「全学 FD 研修会」は、例年、夏と冬の時期にそれぞれ実施しており、近年の実施状況は次の通りである。

<全学 FD 研修会の実施状況（2018～2021 年度）>

実施時期	テーマ
2021. 8. 2	「キャリア教育・支援」 —私の試み、大学の試み—
2020. 12. 22	「内部質保証の重要性について」 ～第3期認証評価では何が問われるのか～
2020. 8. 10 ～11. 30	「オンラインによる授業をよりよいものとするために」 (前期に実施した各部局 FD 活動の概要及び活動時の資料を全学で共有)
2019. 12. 16	「アセスメントテスト結果の活用について」
2019. 7. 29	「変化する日本の将来と明星教育のあるべき姿」
2018. 12. 18	「教職員で考える学生の成長と授業改善」 —アクティブラーニングの理論と実践を参考にして—
2018. 7. 30	「高等教育の現在と明星教育」 — 予測不能な社会を豊かに生き抜く力を培う —

また、部局別 FD 委員会は、毎年、FD 実施に係る計画書及び報告書を作成しており、各学部・研究科では、外部アセスメント・テストの分析結果や入試結果を用いた FD などが展開され、概ね適切に実施されていると判断できる。

その一方で、「部局別 FD 委員会」から提出される報告書や、「全学 FD 委員会」の実施状況を確認する限り、規程で定めている授業に関する学生アンケートの活用方法については低調となっており、一部の学科においても、学科の授業全体に対する内容・質に関する点検・評価の方法を考える必要があると、自己点検・評価を通じて課題認識している。

さらに、FD 活動に関しては、授業改善等の教育のみならず、教員の研究活動の活性化を図る取組みや社会貢献等といった、教員に求められる諸活動について、その資質向上を図る取組みも必要であるものの、そのような取組みが体系的に実施されていない状況にあることから、FD 活動に関する組織的な改善が求められる。

教員の教育活動（授業改善等）、研究活動の活性化、社会活動の推進等の評価に関しては、現在、実施には至っていないものの、2020（令和 2）年度、学長の諮問を受け、「教員の教育・研究活動成果の可視化制度に関する諮問委員会」が設置された。同諮問委員会では、教員の教育・研究・大学運営・社会貢献等の活動成果の可視化方法の在り方と、それを活用した自発的改善の遂行の在り方に関する検討が進められ、2021（令和 3）年 3 月、「教員諸活動の可視化方法・指標・その活用について（答申）」が示された。

この答申では、教員の諸活動の成果（業績）を可視化することと、その可視化された指標を活用して、教員が自らの諸活動を自発的に改善することを目的とした制度導入を提案している。また、教員の教育活動の可視化にあたって、教員が実施した授業を把握して改善につなげる営みが不可欠であることから、授業アンケートの内容、実施方法、結果の活用方法に関する提案も採り上げている。今後は、FD 活動に関する体制整備と連動しながら、これらの制度の構築を推進することが求められる。

このように、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・向上につながっていると判断できるものの、FD 活動の更なる改善、教員諸活動の可視化制度の構築及び授業アンケートの見直しについては、内部質保証の重要な役割を担うことから、早期の対応が求められる。

■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）：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価を定期的に行っているか。
評価の視点（2）：点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3つの方針に基づく自己点検・評価の必要性から、2020（令和 2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。これまでも各学部・研究科や各教員が、教育改善に向けた取り組みを行っていたも

この、3つの方針に基づいた全学的な教育改善とは言い難い状況であった。今後は、学位授与方針に示す学修目標の実現と、教育課程の編成・実施方針に示す教育課程の実現に向けて、大学として求める教員像及び教員組織の編制に関する方針を策定し、その方針に基づいた教員組織の編制が求められる。また、「全学FD委員会」等を始めとした委員会の再整備や、教員諸活動の可視化制度の構築などといった体制整備を進め、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」を中心に継続的な自己点検・評価の活動を実施して行くことが必要である。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 課題・問題点

- ・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について策定されていない。
- ・一部の研究科において大学院設置基準が定める専任教員数の基準数を満たしていない。なお、2021（令和3）年度に教員資格審査を実施しており、2022（令和4）年度には充足する見通しである。
- ・規程で定めている授業に関する学生アンケートの活用方法について低調である。
- ・FD活動について、授業改善等の教育のみならず、教員の研究活動の活性化を図る取り組みや社会貢献等といった教員の資質向上に求められる諸活動が求められているものの、そのような取り組みが体系的に実施されていない。
- ・教員の教育活動（授業改善等）、研究活動の活性化、社会活動の推進等の評価について実施に至っていない。ただし、制度導入に向けて検討段階にある。

(4) 全体のまとめ

大学として求める教員像や教員組織の編制に関する方針を策定しておらず、また、一部の研究科では大学院設置基準が定める専任教員数の基準数を満たしていないことから、今後は、教員組織の編制に関する方針等を早急に策定し、これに基づく適切な教員組織編制を行うことが求められる。また、FD活動等に関してはより体系的に実施する必要があり、具体的には、内部質保証体制における教育改善活動として、自己点検・評価で明らかとなった課題・問題点に対し、組織的に取り組むことが求められる。また、教員の教育活動については、これを可視化して活用できるよう、従来の「授業に関する学生アンケート」を「学生による授業改善のためのアンケート」として刷新した（2021年度試行）が、さらに教育活動、研究活動の活性化及び社会活動の推進等といった、教員の資質向上を後押しする制度の検討も進める必要がある。

第7章 学生支援

第7章 学生支援

(1) 現状

■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)：学生に対する修学支援、生活支援、進路支援等に関する方針を策定しているか。また、その方針をどのように学内者に周知しているか。

本学では、学生に対して多種多様な修学支援、生活支援、進路支援等を展開しており、教育目標である「自己実現を目指し 社会貢献ができる人の育成」の実現を目指している。

学生支援に関する大学としての方針に関しては、障がいのある学生に対し、充実した学生生活を送るための支援を行う「ユニバーサルデザインセンター」が、「障がいのある学生および志願者支援に係る理念等」を明示しており、大学公式ホームページを通じて周知している。また、国際教育センターでは、毎年発行しているデジタルパンフレット「異文化交流のススメ」を通じて方針を明示している。

<ユニバーサルデザインセンター>

・ 理念

「明星大学の教育目標は、「自己実現を目指し 社会貢献ができる人の育成」です。このことは、障がいの有無に関係がありません。明星大学は、学生および志願者に対して、障がいに由来する差別的取り扱いを行わず、現代の高等教育にふさわしいインクルーシブな（誰も排除されない）学修環境を実現するよう、教員・職員・学生が力を合わせて取り組んでいきます」

・ 学生支援方針

「明星大学は、本学の教育目標のもと、障がいのある学生の自立支援を行うことに伴い、誰もが安心して学修を行い、学生生活を送ることができるよう合理的配慮としての支援を提供します。さらに大学のユニバーサルデザイン化に向けた取組みを全学的に推進します」

<国際教育センター>

「国際教育センターは、新しい人との出会いを楽しみ、新しい事柄の学びにチャレンジする全ての学生の応援団になることを目指しています。海外留学派遣と外国人留学生の受入推進はもとより、本学の全学生を対象に、授業以外の場で外国語や異文化について学び、多様な価値観に触れる機会をより多く創出すべく活動しています」

このように、一部の組織においては、それぞれの取組みに係る学生支援の方針を策定し、周知しているものの、その他の学生支援に関する大学としての方針（修学支援、生活支援、進路支援等）に関しては、現在、策定されていない状況といえる。

年々、入学する学生の特性に広がりを見せる中、数多くの学生に対し手厚い支援を行っているが、どのように関わり、どのような支援に重点を置くべきかが大学全体としてより明確にする必要がある。また、進路支援に関しては、出口戦略などを見据えた方針を策定し、大学全体としての方向性を明確化する必要がある。

今後、学生が大学での学びに専念し、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（修学支援、生活支援、進路支援等）を策定していくことが求められる。なお、進路支援に関しては、2021（令和3）年度に、キャリア教育及びキャリア支援に関する組織体制を整備するべく、「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」を設置し、同委員会において進路支援に関わる方針や体制等を検討している。

■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（修学支援、生活支援、進路支援等）を推進するために、どのような体制を整備しているか。

評価の視点（2）：以下のような修学支援に関して、どのような措置を講じているか。

- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休・退学者の状況把握と対処
- ・学生の能力に応じた補習、補充教育
- ・障がいのある学生に対する支援措置
- ・留学生等の多様な学生に対する支援措置
- ・正課外教育（部活動除く）
- ・入学前教育
- ・奨学金等の経済的支援

評価の視点（3）：以下のような生活支援に関して、どのような措置を講じているか。

- ・学生相談
- ・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
- ・学生の心身の健康保持及び増進
- ・衛生及び安全への配慮

評価の視点（4）：以下のような進路支援に関して、どのような措置を講じているか。

- ・キャリア教育（正課、正課外）
- ・キャリア支援、就職支援（インターンシップ等）
- ・進路選択に関わる指導、ガイダンス
- ・博士課程におけるプレFD

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

評価の視点（6）：その他、学生の要望に対応した学生支援

学生支援を充実させるべく、本学では、「統合学生支援室（学生支援ユニット）」及び「総合健康センター」を設置している。

「統合学生支援室（学生支援ユニット）」は、「学生サポートセンター」「ボランティアセンター」「地域交流センター」「キャリアセンター」で構成され、学生生活、クラブ活動等に

関すること及び奨学金に関すること、ボランティアに関すること、地域交流に関すること、進路、就職及びキャリア支援に関する業務などを担っている。

- ・ 統合学生支援室（学生支援ユニット）
 - ▶ 学生サポートセンター（学生サポートチーム）
 - ▶ ボランティアセンター
 - ▶ 地域交流センター
 - ▶ キャリアセンター（キャリアチーム）

例えば、奨学金等の経済支援については、「明星大学奨学生選考委員会」及び「明星大学勤労奨学金選考委員会」が奨学生の選考及び奨学生の継続審査に関することなどを担い、「統合学生支援室（学生支援ユニット）」がその事務局を担っている。奨学生の選考及び選考ルール等は、「明星大学奨学生選考委員会」にて協議し、学長が決定している。奨学金に関しては、その目的を7つに区分し、修学する上での奨励・援助を行っている。また、家計支持者の死亡や障がいを負った場合、廃業・失職等の緊急時や、災害時に対応するための奨学金を用意しており、外部（団体・個人）からの寄付による奨学金も備えている。

「ボランティアセンター」では、外部のボランティア情報を集約し、希望する学生へ紹介及びマッチングを行っている。具体的には、「ボランティアセンター運営委員会」にて、ボランティア依頼団体の審査を行い、学生に対して有効的なボランティア活動を提供できるよう依頼内容を精査している。LMSを活用した登録制にしており、ボランティアを希望する学生はLMSを通じて登録することで、前述の審査を経たボランティア情報が閲覧できるとともにボランティア保険に加入することができる。また、ボランティア活動の事前研修会を行い、LMSを通じてボランティアに関するマナーやルールを事前周知している。さらに、正課活動（「ボランティア論」「ボランティア実践」）として学ぶ機会があることで、より有効的に正課外のボランティア活動を行うことができ、これらの取組みに関しては、SNS・ニュースレター等を通じて関係者へ周知している。

また、課外活動に関して、本学には、課外活動団体数が116団体あり、その内訳は委員会5団体、体育会38団体、文化会26団体、愛好会47団体となっている。学生から徴収する学友会費を原資に、これらの委員会・体育会・文化会に予算を配分しており、「明星大学育星会（在籍学生の保護者の団体）」からも活動援助費として支給されている。「学生サポートセンター」の中に学友会担当を配置し、学友会組織や学友会に所属する個々の団体等からの相談を受け、大学との調整を行っている。

コロナ禍を踏まえ、大学では感染防止対策の周知と共に活動レベルマップを作成し、感染状況を踏まえた活動が展開できるよう周知している。また、各クラブに対し、クラブ活動再開に伴う申請を義務付け、活動後には報告書を提出することを求めている。新入生等から学友会への参加に関する相談に対し、個々の団体の紹介や部員等への橋渡しを行っており、オリエンテーション時の学友会への参加促進を行うほか、学友会紹介のガイドブック（電子

ブック)と紹介動画等を活用することで学友会への参加を促している。課外活動の成果に係る表彰制度「明輝榮譽賞」を実施するなどの仕組みを設けることで、課外活動が活性化するよう工夫している。

進路支援に関しては、「キャリアセンター」が中心となって積極的に活動している。4月にはインターンシップガイダンスを、5月にはインターンシップ講座を実施し、「求人NAVIサイト」を通じて、企業が公募するインターンシップ情報を紹介している。また、LINEに「キャリアセンター」アカウントを設け、週に1回の頻度で正課外講座等の情報発信を行っているほか、LMSを通じてインターンシップや求人等の最新情報を発信している。加えて、これまでの紙媒体のアシストブックの利用率が低いという反省点から、キャリアチーム独自の電子版の就職支援ツールを作成するなど、新たな仕組み作りに努めている。

コロナ禍を踏まえ、「個別企業説明会」「学内合同企業説明会」「低学年向けキャリアガイダンス」「キャリアガイダンス」「UIターン就職ガイダンス」「業界しごと研究セミナー」等の各種ガイダンスやセミナーに関しては、オンラインを活用して開催している。

一方、「総合健康センター(ウェルネス・UDサポートユニット)」は、「ユニバーサルデザインセンター」「保健管理室」「学生相談室」「診療所」で構成され、学生の多様化や相談内容の変化に伴い、身体のみならず精神・発達の問題を抱えた学生への対応ができるよう体制を整え、必要に応じて、各学科の教員や関連部署、診療所と連携をしながら、学生の生活支援にあたっている。

- ・ 総合健康センター(ウェルネス・UDサポートユニット)
 - ユニバーサルデザインセンター(ウェルネス・UDサポートチーム)
 - 保健管理室
 - 学生相談室
 - 診療所

例えば、「保健管理室」では、学生・教職員を対象に、校医(非常勤、週2日在室)と看護師(常勤2人)による応急処置、健康相談、保健相談を行う体制を整備している。病気の早期発見や早期治療に従事する一方で、近年は、新型コロナウイルス感染症の陽性者及び濃厚接触者の情報管理、感染状況に応じた感染防止対策の提案を行っている。2020(令和2)年度末から2021(令和3)年度初めにかけて、希望する学科の学生に対してストレスアンケートを実施し、その結果を基に、学生相談室の利用を希望する学生や、アンケート結果から高ストレス・中ストレス状態にある学生を対象に、一人ひとりに連絡をとりながら心のケア・ストレスケアを行っている。また、学校保健安全法に基づき、毎年4月には定期健康診断を実施している。

また、「ユニバーサルデザインセンター」は、職員を5人配置し(うち2人は臨床心理士、うち1人は障がい者雇用枠)、修学上の支援を行っている。2019(令和元)年に障がいのあ

る学生及び志願者支援に係る理念等を見直し、前述の通り、新たな方針の下で学生支援に取り組んでいる。同センターでは、支援の対象者を、「本学のすべての学生および志願者で、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）など心身の機能に障がいがあり、障がいおよび社会的障壁により継続的に日常生活や社会生活に相当な制限を受ける状態にある者」と明示している。障がいのある人が教育を受ける権利を行使できるよう、大学が必要かつ適当な変更・調整を行うこと、そして、その状況に応じて個別に必要とされるもので、かつ大学に対して過度の負担を課さない配慮のことを合理的配慮として位置付けている。この考えに基づき、支援にあたっては、個別の事案ごとに具体的場面や状況に応じた検討を行い、申請者（支援を必要とする人）と大学との間で建設的対話を行い、支援の内容を決定している。決定された支援内容が大学から直接、本人へ通知され、そのことを本人が担当教員に申し出ることにより、支援を受けることができる体制としている。

学生個々の支援計画は、「ユニバーサルデザインセンター」の職員が、障がいを有する学生からの要望を確認し、学部・学科及び関係部署における受け入れ態勢との調整を経て、「障がい学生支援検討委員会」の専門委員が検討した上で、最終的には学長が決定する。この計画に基づき、一人ひとりの学生に適合した支援を学内の各部署が連携・分担して実施している。これに加え、障がい学生へ支援を行うピアサポーターの育成を行っている。

このように、「統合学生支援室（学生支援ユニット）」及び「総合健康センター」を中心とした学生支援に関しては、多様な学生が、学問に集中できるための様々な支援に取り組んでいる。

そのほか、「国際教育センター」「明星教育センター」及び「教職センター」といった附属教育研究機関では、それぞれの分野に応じた補習教育、入学前教育、留学プログラム、教員養成プログラムなどの幅広い学生支援を行っている。具体的には次の通りである。

<教職センター>

教職センターでは、教員養成のためのプログラムに係る計画立案からインターンシップ先との調整といった幅広い業務を担い、学生が教員になるまでの過程において、学びに集中できる環境作りと修学支援を行っている。成績不振の学生の状況把握と指導、留年者及び休・退学者の状況把握と対処、そして、障がいのある学生に対する支援措置・留学者等の多様な学生に対する支援措置に関しては、教職センター所属の職員が中心となって、特任教員や専門職教員、学部支援センターを通じて、学部と密に連携を図りながら学生への個別指導や面接指導、さらに保護者への連絡・調整等を実施している。また、学生相談に関しては、相談員制度や教職チーム窓口を設け、教職センター所属職員が対応している。

さらに、教職に関するキャリア教育、キャリア支援及び就職支援は、教育インターンシップ等を含め、教職センター所属職員が中心となって、進路選択に関わる指導やガイダンスの計画立案から運営・管理、指導などを丁寧に細かく行っている。例えば、教職課程の教育方針と実施計画全体を、1年次から4年次の各学年のスケジュールを明確化した「教職課程に

かかわる年間スケジュールについて」に示し、LMS 等や教職ガイダンスを始めとした各種ガイダンス時に詳しく説明・周知している。

＜国際教育センター＞

国際交流センターでは、留学者等の多様な学生に対する支援措置を行っている。同センターでは、語学の各種検定試験のテキスト・留学情報誌・留学経験者の体験談を閲覧できるスペースを設置し、留学等に関心のある学生が気軽に利用できる環境作りに努めており、次のような取り組みを行っている。

【長期留学】 休学せず半期もしくは通年の期間、留学することができる長期留学プログラムとして、全学的に交換留学・認定留学の制度を導入している。学部学科によっては単位認定も可能としている。

【短期語学研修】 短期間(3～4 週間)における海外での語学研修・異文化体験を希望する学生を対象に、夏期・春期の長期休暇を利用して、語学研修・文化体験・ボランティア体験等ができる「海外語学研修」「海外語学研修+α」プログラムを実施している。

長期留学経験者、短期語学研修経験者には、帰国後にアンケートを実施し、留学希望者は当該アンケート結果を国際教育センター内で自由に閲覧することができる。

海外からの留学者のうち、成績不振の状況把握と指導に関しては、修学支援システム「勉天」で出席状況及び単位修得状況を学生毎に確認し、状況によって学科の教員に連絡・確認を行っている。留学者が在留資格更新の際には、書類作成支援を行っているが、成績不振学生については、在留資格の観点からも、積極的な個別指導を実施している。

海外からの留学者に対する補習、補充教育として、「日本語講座」を催し、自由に参加できるようにしている。この講座は、交換留学生は受講を必須とし、それ以外の留学者は希望によるものとしている。さらに、個別に日本語を学びたい、レポート添削等の相談があるなどといった要望がある場合にも、同講座を担当している特任教員を紹介し、当該教員のオフィスアワー等において指導を仰げるように支援している。加えて、障がいがあることを理由に、海外渡航が難しい学生についても、短期語学研修としてのオンライン留学プログラムを用意し、日本にいながらにして海外の学校の授業を受講できる機会を提供している。なお、2020 年度はコロナ禍を踏まえ、渡航型での海外語学研修・海外語学研修+α インターンシップ体験プログラムを中止し、その代替として、2020 年度春期(2021 年 2 月～3 月)にニュージーランド、アメリカ、台湾の 3 か国でオンラインにて双方向形式で各国の学校の授業を受けることができる「オンライン留学プログラム」を企画・実施したほか、英語・中国語に加えドイツ語、スペイン語、フランス語、韓国語が学べるオンライン留学プログラムを実施した。

その他の取り組みとして、学生が気軽に外国語で会話ができる「ランゲージラウンジ」を開設し、学生は、海外学術交流提携校から招聘されている客員講師と直接、外国語(英語・中国語)を通じて会話ができ、それと同時に海外の最新情報を得ることができる。また、

TOEIC(IP)の実施・受験料の補助を充実させており、就職活動等に直結する身近な英語資格である TOEIC の団体受験 (TOEIC(IP)) を年 2、3 回実施し、1 回あたり 1 名 3,000 円の受験料の補助を行っている。外部の講師を招いての TOEIC L&R の対策講座を実施しており、その受講料についても補助を行い、学外で受講をするより安価に、また、学生の英語力に応じてクラス分けを行っているため、個々の学生に合った講義を提供できている。

さらに、外国人留学生全員が参加できる国際交流会を組織しており、日本の生活についての情報や交流の機会を提供している。そこでは、特任教員 (日本語) が顧問となり、交流場所としての環境を提供している。

同センターでは、これらの取組みに加え、経済的支援として、私費外国人留学生の授業料減免制度を設けており、奨学金担当部署である学生サポートチームを案内し、学生が円滑に手続きできるようにしている。また、長期留学 (交換留学・認定留学) については、一定の基準を満たした場合に、奨学金の対象となり、留学期間中の本学における学費が免除となる制度を設けている。さらに、生活支援として、例えば、海外からの入国直後には、住民登録、健康保険証の受領、銀行口座開設などの各種フォローを実施していることに加え、近隣自治体の防災館へ行き、地震や火災時の避難体験等を通じ、有事の際の身の守り方を学んでいる。

< 明星教育センター >

明星教育センターは、全学共通科目である「自立と体験 1 (大学生生活の基盤をつくる)」の授業設計や授業運営を担っており、同授業科目は 1 年次前学期の必修科目として位置づけられている。「人と関わる」「学びのスタートを切る」「大学生生活を見直す」というテーマに沿って構成され、「体験→振り返る→考える→行動する」のプロセスで学ぶアクティブラーニング型の授業である。本学の教育方針「実践躬行の体験教育」を具現化した、学部・学科横断型の少人数クラスでグループワークを行いながら、話す・聴く・考える・意見をまとめるといった活動を重ねていき、授業を通して、一人ひとりの理想や目的を見つめ直すことを企図している。

同センターは、この「自立と体験 1 (大学生生活の基盤をつくる)」を始め、「自立と体験 2 (社会の課題と出会う)」、「自立と体験 3A (社会人としての基礎をつくる)」、「自立と体験 3B (就業力を身につける)」、「キャリアデザイン A (理論で考える自己とキャリア)」、「キャリアデザイン B (生き方と法律・労働・お金)」を開講しており、明星大学の教育理念及び目的を実現する「明星教育」を先導する役割を担っている。

明星教育センターと「自立と体験 1 (大学生生活の基盤をつくる)」に関しては、先輩学生である SA の存在と、その SA に対する研修の取組みに特長があるといえる。明星教育センターでは、SA に対する研修に向けて、独自のマニュアルを整備しており、センター所属の教職員による丁寧な研修を行っている。SA に対して授業を運営する側の責務を意識させ、授業運営に参画してもらうことで、社会人基礎力も視野に入れた教育が実践でき、学びの深化に寄与することにつながっている。

また、リメディアル教育としての機能をもつ「学習ステーション」の運営も担っている。これは、2005（平成17）年度から学生の学習・生活支援を目指して、リメディアル教室として開室したものであり、2017（平成29）年度に現行の「学習ステーション」に名称を変え、現在は幅広い学習支援と相談に対応する形で運営しているものである。なお、「学習ステーション」に関しては、2021（令和3）年度に実施した運営方法等の検討に関するアンケートの結果を踏まえ、その役割を再定義する必要があるとの判断から、2022（令和4）年度に一時休止を予定している。

明星教育センターは入学前教育も手掛けており、年内入試の合格者を対象に、学習する習慣付けや自ら学力を向上させる姿勢を、入学までの期間に身に付けられるよう支援している。2020（令和2）年度は、コロナ禍において遠隔・オンラインによる学びが普及した状況に鑑み、遠方の入試合格者でも平等に受講可能な方法として、オンラインによる学び（レポート講座及びコミュニケーション能力向上講座）の提供を行っている。

このように、学内の多様な組織によって、幅広い学生支援が展開されている一方で、各組織においては、次のような課題もあげられている。

【学生支援全体】

- ・ 学生支援に求められる各取組みに関して、「全学学生生活委員会」では学生生活全般に係る内容や学生の懲戒に係る内容等について協議している。同委員会は学長の諮問委員会としての役割が明記されている一方で、諮問委員会としてどのような事項を扱うかまでは明記されていないことから、今後は、同委員会がどのような事項を扱うかを明確化する必要がある。

【修学支援（経済支援）】

- ・ 学内奨学金について、2020（令和2）年度時点で25種類あり、それぞれに募集時期、申込資格、選考基準、給付金額が異なっていることから、多様な種類の奨学金を学生に提示できていた一方、申請する学生にとっては複雑化した制度となっていた。そのため、各奨学金の趣旨・目的、支給額等を精査し、2021（令和3）年度から奨学金の種類を見直したものの、奨学金を受けた学生の学修行動や進路状況など、奨学金制度の効果検証に向けた体制整備が求められる。
- ・ 奨学金に関する学外への情報発信について、大学公式ホームページに「奨学金のしおり」を掲載しているものの、その詳細情報については、修学支援システム（勉天）に留まっていることから、学外に向けた情報発信を強化する必要がある。また、勤労奨学生について、募集要項や「奨学金のしおり」でその概要を閲覧できるものの、現役勤労奨学生の具体的な活動内容が、大学公式ホームページ等で確認できないことから、その特色を積極的に学内外へ発信することが求められる。

【生活支援】

- ・ 多様な学生の心身に係る健康保持を考慮し、「総合健康センター」「学部支援センター」等の組織間連携を強化することが求められる。
- ・ 障がい学生への支援として、ピアサポーター制度を設けてはいるものの、その参加希望を申し出る学生が少ないことから、その活性化を促すための措置が求められる。

【正課外活動（部活動等）】

- ・ 学友会組織を支える学生自治の「学友会運営委員会」に入部する学生が近年減少傾向にあり、今後、学友会組織の維持・発展のために、学友会組織と学生サポートチームとの連携体制を整備する必要がある。
- ・ 学生の正課外活動（部活動等）における、地域貢献・社会貢献活動への関わり方及びその支援体制について検討する必要がある。

また、進路支援に関しては、2021(令和3)年度に設置した「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」の中で様々な課題を採り上げている。キャリア教育とキャリア支援の連携体制や方法、相互の課題解決を図っていくための仕組みづくりに加え、例えば、キャリア教育に関しては、キャリア形成を担う科目群と他の科目群との接続に関する課題、キャリア支援に関しては、企業・団体等との関係構築や卒業生との繋がり強化、学生と進路先のマッチング向上及びメリハリの効いた支援の検討などに関する課題を採り上げており、同年度末の学長への答申に向け、個別具体的な検討課題を整理している。

このように、学生支援の体制を整備し、学生支援が適切に行われていると判断できるものの、学生の多様性を考慮した上で、より組織の役割を明確化し、組織間連携を強化した支援体制の構築が求められる。

■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・評価を定期的に行っているか。

評価の視点（2）：点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3つの方針に基づく自己点検・

評価の必要性から、2020（令和2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。

この度の自己点検・評価活動を通じて、分野に応じた学生支援の組織が充実している一方で、それぞれの組織が抱える課題、組織間連携の不足が可視化でき、加えて、情報発信や周知方法などの点においても改善の余地があることが認識できた。今後は、継続的な自己点検・評価の活動を「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」が中心となり取り組んでいくとともに、学生支援の方針を明確化し、その方針に基づいて組織的な学生支援の取組みが求められる。そのためにも、関係する組織及び当該組織の役割を明確化し、体系的な支援体制の構築が急務といえる。

(2) 長所・特色

2019（令和元）年9月に、「明星大学診療所」を開設し、週3日（精神科は週1日・月に1回のみ週2日）診療を行っている。

① 内科

大学敷地内にあることから、さほど診療・待合時間を気にせず、学生・教職員の健康維持のため、医療の専門的な見地から検査・処方を取り扱い、慢性疾患やアレルギー対応のみならず、疾病を早期に発見し、治療を開始できるような支援体制を整備している。

また、新型コロナウイルス感染症に対しては医療機関の利点から、各機関からの情報や、消毒薬・飛沫防止品等の準備に対し優先的に調達ができるなどの医療機関設置の優位性が発揮している。

さらに、体調不良者が16号館へ来館した際の対応方法について、「保健管理室」と連携し「学内における体調不良者対応フローチャート」を作成し、受け入れ準備を行い、立ち入り禁止区域の設定（ゾーニング）等、医療機関ならではの知見を生かし、学生・教職員への感染拡大防止対策を行っている。

② 精神科

発達障害を有する方の医療機関への受診は、専門医が少ないことから、一般的には予約に1ヶ月以上かかるところ、本診療所においては、学生が予約を入れやすい状況となっており、継続的に診療が必要な学生にとって非常に利便性が高い。また、新規の学生や追加の悩みが発生した学生にとっても、早期に医師の診断書の発行ができ、大学に対する修学上の合理的配慮の申請や、授業担当教員への配慮依頼が円滑に行えることにより、学生の学業への取組み支援へ寄与することができる。

(3) 課題・問題点

・「ユニバーサルデザインセンター」や「国際教育センター」においては、それぞれの取組みに関する学生支援の方針を策定し、周知しているものの、その他の学生支援

に関しては、大学としての方針（修学支援、生活支援、進路支援等）が策定されていない。

【学生支援全体】

- ・学生支援に求められる各取組みに関して、「全学学生生活委員会」では学生生活全般に係る内容や学生の懲戒に係る内容等について協議している。同委員会は学長の諮問委員会としての役割が明記されている一方で、諮問委員会としてどのような事項を扱うかまでは明記されていないことから、今後は、同委員会がどのような事項を扱うかを明確化する必要がある。

【修学支援（経済支援）】

- ・学内奨学金について、2020（令和2）年度時点で25種類あり、それぞれに募集時期、申込資格、選考基準、給付金額が異なっていることから、多様な種類の奨学金を学生に提示できていた一方、申請する学生にとっては複雑化した制度となっていた。そこで、各奨学金の趣旨・目的、支給額等を精査し、2021（令和3）年度から奨学金の種類を見直したものの、奨学金に関する検証体制は未整備であることからその体制整備が求められる。
- ・奨学金に関する学外への情報発信について、大学公式ホームページに「奨学金のしおり」を掲載しているものの、その詳細情報については、修学支援システム（勉天）に留まっていることから、学外に向けた情報発信を強化する必要がある。また、勤労奨学生について、募集要項や「奨学金のしおり」でその概要を閲覧できるものの、現役勤労奨学生の具体的な活動内容が、大学公式ホームページ等で確認できないことから、その特色を積極的に学内外へ発信することが求められる。

【生活支援】

- ・多様な学生の心身に係る健康保持を考慮し、「総合健康センター」「学部支援センター」等の各組織の役割を明確化し、組織間連携を強化することが求められる。
- ・障がい学生への支援として、ピアサポーター制度を設けてはいるものの、その参加希望を申し出る学生が少ないことから、その活性化を促すための措置が求められる。

【正課外活動（部活動等）】

- ・学友会組織を支える学生自治の「学友会運営委員会」に入部する学生が近年減少傾向にあり、今後、同委員会が継続的に維持・発展するために、学友会組織と学生サポートチームとの連携体制を整備する必要がある。

- ・学生の地域連携・地域貢献の活動について、局所的な取組みに留まることから、学生個人による参加に加え、学生団体がその活動に参加できる体制や参加する学生団体に対する支援方策を構築する必要がある。

【進路支援】

- ・キャリア教育とキャリア支援の接続を図り、現在、重複している学部等とキャリアセンターによる就職講座やイベント等について、一体的な支援体制を構築する必要がある。
- ・就職先及びインターンシップの実習先の確保や、卒業生と在籍者との一体的な活動の場を創出するために、学外組織との関係構築や卒業生との繋がりを強化する必要がある。
- ・学生の就職活動及び進路決定に関する迅速かつ正確な状況把握が必要である。

(4) 全体のまとめ

今回の自己点検・評価を通じて、幅広い学生支援の取組みにおいて、各組織の役割分担や組織間連携に改善すべき点があることが確認できた。学生支援の方針を策定し、その方針に基づく体制整備や取組みを実施することが肝要であり、今後、多様な学生に対して大学としてどのように支援を行っていくのかを検討する必要がある。

一方、進路支援に関しては、先行して改善に向けた取組みを進めており、具体的には、2021(令和3)年度に設置した「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」の中で様々な課題を採り上げ、学内の体制整備や外部との連携強化を進めることを計画している。また、2023(令和5)年度開始の新カリキュラムでは、正課としてのキャリア教育を全学的に導入するので、このようなカリキュラムを踏まえた支援のあり方についても検討していく必要がある。

第 8 章 教育研究等環境

第8章 教育研究等環境

(1) 現状

■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)：学生の学習及び教員による教育研究等環境の整備に関する方針を策定しているか。また、その方針をどのように学内者に周知しているか。
評価の視点 (2)：校地・校舎・施設に係る大学の計画を定めているか。また、その計画をどのように学内者に周知しているか。

学生の学修や教員による教育研究等環境の整備に関する方針を策定していないものの、施設・設備に関する計画に関しては、長期を先10年、中期を先5年として、改修・更新整備計画を作成し、毎年11月に開催する「学校法人明星学苑施設・設備委員会」で協議・策定している。同計画は、「明星大学における施設の改修および修繕計画方針について」「明星大学内建築物への耐震補強の早期実施と使用中止について」の基本方針に基づき作成しているものの、これらの方針及び計画に関しては学内者に周知していない状況にある。

このように、「学校法人明星学苑施設・設備委員会」の下、施設・設備に関する改修・更新整備計画を策定してはいるものの、大学として、学生の学修や教員による教育研究活動に関して、どのような環境や条件を整備していくかといった方針を策定・明示していないことから、今後はこれらの方針を策定し、学内者へ明示していくことが求められる。

■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)：校地・校舎の面積等について、設置基準を満たしているか。また、方針や計画に基づき、校地・校舎を整備し、キャンパス・アメニティ（教育研究施設、食堂、学生交流の場など）を形成しているか。
評価の視点 (2)：校地・校舎・施設・設備の維持・管理、安全・衛生の確保を行っているか。
評価の視点 (3)：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のために、どのような措置を講じているか。
評価の視点 (4)：学生の自主的な学習を促進するための環境整備（ラーニングコモンズなど）のために、どのような措置を講じているか。
評価の視点 (5)：ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の環境整備のために、どのような措置を講じているか。

※WIFI 環境、セキュリティ、ソフトウェア、PC、BYOD 等の整備及び初級者への支援など

評価の視点 (6) : 教職員及び学生の情報倫理の確立に関して、どのように取り組んでいるか。

「大学基礎データ」に示すように校地面積、校舎面積は十分に大学設置基準を充たしており、「学校法人明星学苑施設・設備委員会」が策定した施設・設備に関する改修・更新整備計画に沿って校地・校舎を整備している。2004（平成 16）年度より年次計画に従って大規模な再開発を実施し、24～30 号館を新設、さらにその後 31～33 号館を新設して、校地・校舎の整備は計画通りに実現し、並行して既存建物の改修・整備も実施された。この結果、講義室・実験室・演習室・研究室等が充足され、また、9 学部・6 研究科の多様な学問分野をワンキャンパスに集約することを可能にしている。

学内の中心に位置する本館の地下 1 階には「防災センター」を設置しており、学内各所に備えられた防犯カメラの監視を含め 24 時間体制で防犯、防災に努めている。

また、各建物には、多くの談話室・オープンスペースが設置され、学生同士や教職員間の交流の場として利用されている。このほか、5 号館（屋内練習場）、12 号館（学友会委員会室・スタジオ等）、13 号館（温水プール、卓球場、多目的練習場、柔道場、剣道場、弓道場）、25 号館（体育館、フィットネスルーム）、31 号館（部・サークル室）、野球場、テニスコート等を設置している。

さらに、上記再開発に伴って、車椅子用スロープや昇降機の設置・エレベーターの設置・ユニバーサルトイレの設置など、施設・設備のユニバーサル化を実施し、また、キャンパス内に、食堂、カフェ、コンビニエンスストア、ブックセンターを設置するなど、学生及び教職員が充実した教育研究活動を行えるよう整備している。

このほか、学生の自主的な学習を促進することを目的に、図書館に「カラフル」「シンプル」というラーニングコモンズとしての機能を有する場を提供している。学生はグループワークやサークル活動等の集まりの場として利用するなどの多様な目的で利用している。しかし、ラーニングコモンズが本来もたらす学習スタイルとして、複数の学生が集まって、様々な情報資源から得られる情報を用いて議論を展開するなどの機能面を評価した場合に、知の交流や啓発の場としては十分に機能しておらず、改善の余地があるといえる。今後は、学習支援に向けた一層の設備充実や、学修者のニーズに沿った企画の提案が必要であり、各学部学科で実施される授業との連携を踏まえた利用方法の確立が求められる。

各学部・研究科で保有する大型の教育研究装置に関して、定期的な修繕等を施してはいるものの、その更新・修繕計画が策定されておらず、また、管理体制についても、当該装置の購入に携わった一部の教職員のみが把握するといった体制であることから、今後は、これらの装置に対する管理体制を整備し、その上で、組織的な更新・修繕計画を策定することが求められる。

ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）の機器、備品等の環境整備に関しては、「情報科学研究センター」がその役割を担っており、近年、通信機器を始めとする設備の整備を進めている。例えば、2020（令和2）年度には、既存のWIFI環境を新規格であるWi-Fi6に対応した機器増設及び更新を行い、また、PC及び教育に資するソフトウェアの更改に関しては複数年の計画を作成し、2017（平成29）年度に26号館3階のWindowsPCを約450台、2019（令和元）年度に26号館3階WindowsPCを約370台、Mac約200台を更改している。さらに、新型コロナウイルス感染拡大を考慮し、学部でのPC利用を可能とするBYOD（Bring Your Own Device）を、2021（令和3）年4月に整備し、新入生に向けたサポートを充実させた。このほか、リモートアクセス方式でPC演習室の端末を利用できるように整備を行っている。

このように、教育研究等環境に関する方針は策定してはいないものの、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といえる。ただし、ラーニングcommons等の設備に関しては、学生同士のグループワーク等の活性化に資するための工夫が必要といえ、今後は、各学部学科で実施される授業と連携した利用方法の確立などが求められる。

**■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、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備状況（所蔵数及び年間購入数など）は適切か。

評価の視点（2）：学生の学習に配慮した図書館利用環境（開館時間・座席数・閲覧室・ラーニングcommons・学術情報の検索設備など）について、どのように整備しているか。

評価の視点（3）：国内外の教育研究機関との学術情報相互提供システムについて、どのように整備しているか。

評価の視点（4）：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（司書資格を有する者など）を配置しているか。

図書館における図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備状況に関して、蔵書冊数は894,535冊（2021年7月現在）、年間受入図書冊数は8,270冊（2020年度）、年間受入雑誌・新聞種数は478種（2021年度）、電子ジャーナルは5,149種（2021年7月現在）、電子ブックは6,736点（2021年7月現在）である。この冊数等の規模については、学生数が本学と同規模の大学の蔵書冊数を見ると、他大学を凌ぐほどではないが、相対的に劣っているわけではないといえる。一方、年間受入図書冊数について同様に比較すると、冊数として相対的に低調であるといえる。収書状況が他大学と比べて低調ではあるものの、冊数や金額を増加させればよいというのではなく、図書館の今後のあるべき機能・役割に照らして適切

な収書の在り方を確立する必要があり、そのためにも教育研究等環境に関する方針を策定し、明示することが求められる。

図書館に関しては、滞在型学習施設としての機能を有する 28 号館の地上 2 階～地下 1 階フロアに加え、コレクション資料・貴重書・逐次刊行物バックナンバー・美術書等の収蔵施設としての機能を有する 15 号館（資料図書館）の 2 館から構成され、関連施設として 21 号館（シェイクスピアホール）を設置している。

開館時間に関して、大学の授業が、1 限 9:00 開始、5 限 17:55 終了、6 限がある場合は 19:40 終了であることから、授業開講期間の平日 8:30～20:00 としており、学生が授業の前後で利用可能な体制としている。また、土曜 8:30～17:00、夏期休暇期間等の平日・土曜 8:30～17:00 を基本とし、15 号館（資料図書館）は平日・土曜 9:00～17:00 を基本としている。なお、入学式・卒業式や学園祭などの大学行事がある時期、あるいは、自然災害の恐れのある場合は、必要に応じて臨時の開閉館の措置をとっている。

座席数は、28 号館が 743 席、15 号館（資料図書館）が 119 席で合わせて 862 席を備えており、在籍学生数約 8,600 人の約 10%の座席数を確保している。28 号館は、フロアごとにゾーニングしており、2 階は「知の庭園」、1 階は「スタディフロア」、地下 1 階は「リサーチフロア」とテーマを設定している。そのうち、2 階は図書館入口から入館ゲートまでにフリースペース（約 900 m²）を設けており、大きく 2 つに区分している。それぞれ通称として「カラフル」「シンプル」と名付けたラーニングコモンズとしてのスペースを確保しており、学生の入退出・往来や学生同士の会話を自由にしている。「カラフル」のスペースはテーブルを囲んでのグループ活動が可能であり（個人の学習や活動もちろん可能）、「シンプル」はパソコンを利用して学習が出来る環境として整備している。また、「カラフル」に面してグループ学習室を 3 室整えており、図書館内閲覧スペースでは困難なグループ討議が可能になっている。1 階は、開架図書と閲覧座席を中心に学生の学習の場となっている。地下 1 階は、学生より専門的な学習・研究の場として整備しており、個人用の閲覧机（キャレルデスク）や研究個室 12 室を整えている。

一方、15 号館（資料図書館）は 4 階建てで、1 階が事務室等、2 階が貴重書収蔵庫・同閲覧室、展示スペース等、3 階が美術書を中心とする開架式書庫・閲覧室、4 階が文庫室となっている。21 号館（シェイクスピアホール）は、関連資料を収蔵するとともに、グローブ座を模した劇場型の講堂を持ち、学内行事や講演活動に利用されている。

図書館所蔵の学術情報資料については、蔵書検索システム（OPAC）を利用して検索・貸出を受けることができ、自動貸出返却装置と併せて利用することで、カウンターでの手続きを経ることなく図書を受け取ることができるため、学生の利便性は高いといえる。なお、この検索は、図書館オリジナルサイトを通じて誰でも利用できるようになっている。また、図書館の各フロアには検索専用のパソコンを設置しており、図書館入館後に自前のパソコンを所持していなくても検索できるようにしている。さらに、学外の学術情報資料の検索は、図

書館オリジナルサイトを通じて各種外部データベースへのアクセスが可能となっており、2021（令和3）年度時点で、海外を含む有償、無償を合わせて28種を設定している。

28号館1階「スタディフロア」及び地下1階「リサーチフロア」の閲覧室は、学生が資格試験に向けた学習や卒業論文・修士論文等の作成にあたってよく利用しており、特に教員採用試験時期である6～7月や、卒業論文作成時期である10～12月は利用者数が多い。

国内外の教育研究機関との学術情報相互提供システムについて、国立情報学研究所が提供する目録システム（NACSIS-CAT）及び相互協力（NACSIS-ILL）に参加しており、他大学等が所蔵する書籍等の貸出や文献複写の提供を行っている。また、明星大学学術機関リポジトリを開設しており、本学において作成された教育研究活動の成果及び本学が所蔵する学術的資料を電子的に収集・蓄積・保存し、無償で発信・提供している。

図書館には職員を10人配置し（専任7人、契約2人、派遣1人）、うち専任の2人が司書資格を有している。司書資格を備えて専門的な知識を有する職員が複数いることによって、図書館の基本的な機能を支えていると評価できるが、図書館機能を維持する上での最低限の人数とも言える。図書館機能の水準の確保及び向上のためには、司書資格の有無ということに加え、司書的な能力を有する人材の育成・確保が必要である。

このように、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おり、適切に機能していると判断できるものの、年間受入図書冊数が同規模大学と比べて低調であり、また、専門的知識を有する職員の育成・確保などの点で改善の余地があると言える。今後は、収書に関する在り方や基準を始め、教育研究等環境に関する方針を策定し、その方針に基づく図書館機能の向上が求められる。

■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）：研究活動を促進するために、以下の取組みについてどのように整備しているか。

- ・研究費の支給
- ・研究室の整備
- ・研究時間の確保
- ・研究専念期間の保障
- ・学内における共同研究の支援

評価の視点（2）：外部資金獲得のための組織的な支援について、どのように措置しているか。

評価の視点（3）：研究活動を支援するために、以下の体制についてどのように整備しているか。

- ・ティーチング・アシスタント（TA）
- ・リサーチ・アシスタント（RA）
- ・リサーチ・アドミニストレーター（URA）

評価の視点（4）：教育活動を支援するために、以下の体制についてどのように整備しているか。

- ・ティーチング・アシスタント（TA）
- ・スチューデント・アシスタント（SA）

教員の研究活動を支える 2021（令和 3）年度の教員研究助成費（個人研究費）は、次の通りである。

	専任教員・常勤教員・特別教員		特任教員	
	実験系	非実験系	実験系	非実験系
教授	600,000 円	400,000 円	300,000 円	200,000 円
准教授	550,000 円	350,000 円	200,000 円	150,000 円
講師／助教	550,000 円	350,000 円	200,000 円	150,000 円
助手	350,000 円	250,000 円		

この教育研究助成費については一定の条件を守って、図書資料・研究用機器材料等の購入、学会参加等の研究活動出張費などに使用することが可能である。このほか、「科研費採択インセンティブ研究費」「若手育成経費」「重点支援研究費」の採択型研究費を設けており、研究活動の活性化を促している。

教員研究室に関しては、一部の客員教員及び非常勤講師を除く教員に貸与しており、照明、空調、換気設備、洗面台が標準設備として整備されている。各研究室の状況については、次の通りである。

	専任教員・常勤教員・特別教員	特任教員
研究室面積	24 m ²	18 m ²
所有研究室数	288 室	55 室
什器	机、椅子、書架 3 連、書庫上下、更衣ロッカー、ミーティングテーブル、ミーティング用椅子 4 脚	机、椅子、書庫上下、ミーティングテーブル、ミーティング用椅子 4 脚

※建物構造によって若干の違いあり

ただし、研究室の整備状況に関して、近年の特任教員の増加により研究室不足が課題となっている。教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備するために、大学運営や経営的観点から適切な教員組織の編制を検討し、計画的に研究室を整備する必要がある。

また、研究活動のための時間確保については、専任教員は週 4 日・5 コマ担当を最低限の負担としている。実際には、各教員によって授業担当時間数の負担には大小があり、さらに学内の役職・委員会構成員等の負担もあって、研究時間の確保に支障が出ることが懸念される。なお、本学では特別研究期間制度を設けており、近年、この制度を利用した教員数は次の通りである。

年度	2017(平成 29)	2018(平成 30)	2019(令和元)	2020(令和 2)	2021(令和 3)
人数	4 人	4 人	1 人	2 人	2 人

学内における共同研究の支援については、前述の採択型研究費「重点支援研究費」によって予算的措置を施している。同研究費は、学術的重要性・妥当性の高いもしくは社会に対して波及効果の高いイノベーションの契機となるような研究を支援することにより、研究機関としてのプレゼンス向上を図ることを目的としている。この中に「共同研究」という区分を設けており、その対象を「申請者が学内外の研究者と共同して行う研究」としている。

また、「明星大学連携研究センター規程」に基づき、連携研究センター及び教育研究情報ユニットを中心に、学内研究者に対する外部研究資金獲得の支援を行っている。具体的には、リサーチ・アドミニストレーター（URA）2名を配置し、学内の研究者に対し外部研究資金の獲得、産学官連携活動に関する支援を行っており、外部研究資金の獲得支援においては、科研費計画調書の改善支援、外部講師による科研費獲得のための動画配信等を行っている。

教育研究活動を支援する体制について、ティーチング・アシスタント（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）の制度を設けており、特に、「全学共通科目」における全学部の1年次必修科目「自立と体験1（大学生生活の基盤をつくる）」においては、全開講クラスにSAを配置しており、後輩学生に対するきめ細やかな学習支援を行っている。それを実現するための体制として、明星教育センターが独自のマニュアルに基づき、SAに対して丁寧な研修を行っている。センター所属の教職員が、SAに対して授業を運営する側の責務を意識させることで、先輩学生であるSA自身の学びの深化につながっている。

このように、教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動を促進していると判断できる。

■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）：研究倫理に関する規程を整備しているか。

評価の視点（2）：教員及び学生（主に大学院学生）における研究倫理確立のための機会等の提供について、どのような運用体制を講じているか。

評価の視点（3）：研究倫理に関する学内審査機関の体制について、どのように整備しているか。

研究倫理に関わる規程として、2008（平成20）年度に「明星大学研究倫理規程」、2009（平成21）年度に、「明星大学研究活動における不正行為等及び研究費の不正使用等の防止・対策に関する規程」を制定している。

また、研究倫理確立のための機会等の提供については、文部科学省が示す「研究活動不正行為への対応等に関するガイドライン」（2014年8月26日）に基づき、教員に対し、e-APRINを教材とした研究倫理教育（e-ラーニング）の受講を義務付けており、大学院学生に対しても、同様にe-APRINを教材とした研究倫理教育（e-ラーニング）の受講を義務付けている。

また、全ての学部に対し、各学部の授業科目等を通じて、学生への研究倫理に関する指導を義務付けている。

研究倫理に関する学内審査機関の体制については、2010（平成 22）年度に「明星大学研究倫理審査に関する内規」を制定し、学内で研究倫理審査を行う体制を構築し、年 5 回の研究倫理審査申請の受付を行っている。2020（令和 2）年 10 月には、心理学研究科の教員及び大学院学生を対象に、「人を対象とした研究に関する倫理」についての FD 研修を行い、研究倫理に関する理解を深める取組みを行っている。

このように、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と判断できる。今後は、紙媒体の研究倫理審査申請書類によって生ずる押印手続きが、申請者（教員、学生等）及び審査員の負担となっているとの意見があることから、申請及び審査に係る業務効率化が求められる。

■点検・評価項目⑤：教育研究等環境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・評価を定期的に行っているか。 評価の視点（2）：点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3 つの方針に基づく自己点検・評価の必要性から、2020（令和 2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。

今後は、教育研究等環境に関する方針を策定し、その方針に基づいた施設・設備の計画や、教育研究活動を促進するための組織的支援の方策の実施が求められる。

また、「学校法人明星学苑施設・設備委員会」を始め、「明星学苑キャンパス開発計画委員会」「明星大学図書館運営委員会」「明星大学情報科学研究センター運営委員会」「明星大学連携研究センター運営委員会」等の各組織に関して、教育研究等環境の整備に係る役割分担や組織間連携の在り方を明確にする必要がある。その上で、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」を中心に継続的な自己点検・評価の活動を実施していくことが必要である。

(2) 長所・特色

- ・図書館には、シェイクスピアのファーストフォリオを始めとして、欧米の著名な文学者、思想家、教育者等の貴重書が保管されている。特に、シェイクスピアの貴重書については、海外からの問合せや利用依頼も寄せられている。これらの資産を奇貨とし

て、2014（平成 26）年に大学創立 50 周年を迎えたことに合わせて、それ以降、貴重書の展示を中心にした企画展を展開している。

- ・「シェイクスピア 始まりは恋の言葉」（2014）
- ・「ペリー・リンカーン・ケネディの挑戦」（2015 前期）
- ・「めいせい女子」（2015 後期）
- ・「シェイクスピアこそ人生だ。」（2016）
- ・「教育の明星大学の教育展」（2017）
- ・「コペルニクスとガリレオー近代天文学の夜明け一」（2018 前期）
- ・「ノーベル物理学賞の科学者たち」（2018 後期）
- ・「ウィリアム・モリス ― 理想の書物を求めて―」（2019）
- ・「小泉八雲展 日野のほどくぼ小僧と青梅の雪女」（2020 コロナ禍により開催休止、2022 年度に学内実施を予定）

2015（平成 27）年以降は、1 年間で延べ 5,000 人以上の来場者を迎えるに至り、また、企画展は学内のみならず地域社会にも開放しており、世界的に希少かつ貴重な図書資産を通じて、本学の認知度向上や学術的な貢献に寄与していると評価できる。

(3) 課題・問題点

- ・大学として、学生の学修や教員による教育研究活動に関して、どのような環境や条件を整備していくかといった方針を策定・明示していない。
- ・ラーニングコモンズ等の設備に関して、学生同士のグループワーク等の活性化に資するための工夫が必要といえ、今後は、各学部学科で実施される授業と連携した利用方法の確立などが求められる。
- ・各学部・研究科で保有する大型の教育研究装置に関して、定期的な修繕等を施してはいるものの、その更新・修繕計画が策定されていない。また、管理体制についても、当該装置の購入に携わった一部の教職員のみが把握するといった体制であることから改善が求められる。
- ・図書館運営について、年間受入図書冊数が同規模大学と比べて低調であり、また、専門的知識を有する職員の育成・確保などの点で改善の余地がある。
- ・教育研究活動を支援する環境や条件の整備状況について、教員の研究活動を促進するために、研究活動の時間確保に関する指摘が見受けられ、また、特任教員の増加による研究室不足といった課題がある。

(4) 全体のまとめ

学生の学修や教員による教育研究活動に関して、どのような環境や条件を整備していくかといった方針を策定することが必要である。また、既存のラーニングコモンズ等の設備に関してはより学生の学びに寄与する工夫が求められ、大型の教育研究装置に関して

はその更新・修繕計画を明確化する必要がある。今後、社会的要請や大学を取り巻く環境に配慮しながら教育研究組織を編制していくことが求められ、併せて、これらの組織が中・長期的に機能するための環境整備の計画策定が求められる。

第9章 社会連携・社会貢献

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状

■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連携・社会貢献に関する方針を策定しているか。また、その方針をどのように学内者に周知しているか。

本学は、設置者である学校法人明星学苑の建学の精神及び教育方針を受け、大学の目的を「広い教養と深い専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、自己実現を目指し、社会に貢献する人を育成することを目的とする」と学則に定めている。そして、社会に貢献する人の育成に向け、様々な組織を設置している。

例えば、2009（平成 21）年度に設置した附属教育研究機関である「連携研究センター」は、「明星大学の連携研究ポリシー」として次の4つの方針を示している。

1. 明星大学の教育目標に基づき、大学として社会に貢献するため、積極的に産学公の連携研究を推進し、その成果を社会に還元する。
2. 本学の研究情報を学外（社会）に発信するとともに、知的財産の創出により本学の研究の社会的付加価値を高める。
3. センターの施設・設備を活用した体験型の教育及び研究を行い、本学における教育と研究の活性化に寄与する。
4. 産学公の連携研究を推進するにあたり、透明性を確保し、学内規程及び国内外の法令等を遵守するなど社会的説明責任を果たす。

また、「ボランティアセンター」は、建学の精神である「和の精神のもと、世界に貢献する人の育成」を具現化するため、学生や教職員のボランティア活動を支援することを目的に2008（平成 20）年度に設置され、学生の社会貢献意欲に応えるべく、ボランティア活動に係る紹介や情報提供を行っている。

さらに、2015（平成 27）年度には、それまで各学部学科がそれぞれ活動していた地域貢献活動を、全学的な行事として位置づけ、組織的に取りまとめた上で地域連携活動を推進する「地域交流センター」を設置している。

このように、各学部・研究科等を始め、学内で展開される社会連携・社会貢献の充実・活性化を図るべく、専門の組織を設け地域貢献に努めているものの、「明星大学の連携研究ポリシー」を除き、大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会連携・社会貢献に関する方針を策定しておらず、大学として、どのような社会連携・社会貢献を目指すの

かが明確化していない状況と言える。今後は、第2期明星大学中期事業計画（2023～2027年度）を策定していく過程で、その方針を明確化していくことが求められる。

■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、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点（1）：学外組織との適切な連携体制を構築しているか。
評価の視点（2）：地域交流事業への参加に取り組んでいるか。
評価の視点（3）：国際交流事業への参加に取り組んでいるか。
評価の視点（4）：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動を推進しているか。

本学は、前述の通り、「連携研究センター」「ボランティアセンター」「地域交流センター」等の社会連携・社会貢献に寄与する専門組織を有している。学外組織との連携体制としては、2021（令和3）年度時点において、明星大学が設置されている日野市を始め、5つの地元自治体と連携協定を交わし、地域の抱える問題解決に向けた協働、生涯学習の推進、人的及び知的資源の提供を進めている。

産業界との連携体制に関しては、主に「連携研究センター」が窓口となり、一般社団法人首都圏産業活性化協会（TAMA 協会）の会員として広域多摩地域での産業活性化に協力しているほか、2008（平成20）年に多摩信用金庫と連携協定を締結し、また、2011（平成23）年に日野市商工会の会員となり、同商工会工業部会が行う「ものづくり発信事業」に本学教員が協力するなどの日野市内の産業活性化に関わる事業に協力している。さらに、2012（平成24）年に、川崎市産業振興財団の事業である「連携大学」に参画し、川崎市内の産業振興に協力しているほか、2014（平成26）年に、東京商工会議所が行う「産学連携相談窓口」に参画し、同所と連携し中小企業の課題解決に取り組んでおり、2017（平成29）年には、東京商工会議所の会員になるなど、産業界と連携した体制を構築している。これに加え、同センターでは、「研究シーズ集」を公表しており、学部学科別の研究シーズ一覧や、具体的な研究者名、所属、専門分野、研究概要、応用例・用途、研究設備などを掲載することで、産業界等との共同研究・受託研究の活性化に寄与している。

「ボランティアセンター」では、多摩地域を中心に各地からのボランティア情報を登録・管理し、福祉・教育・環境保護・まちづくり・災害復興支援などの多様な分野に関するボランティア活動を取り扱っている。外部団体からの希望登録制の体制をとっており、そこで外部団体からの希望によって登録されたボランティア依頼内容を、LMS等を通じて学生に向け発信し、学生は自身に合ったボランティア活動に参加している。このほか、学生に対して、ボランティア活動にあたってのスキルアップを企図した交流会・活動報告会の開催や各種ボランティア講座（傾聴講習会・手話講座など）の開催に加え、必要な資格・検定の案内や

相談を受け付けている。なお、これらの活動に関しては、大学公式ホームページに掲載している「ボランティアセンターNewsletter」や「明星大学ボランティアセンターリーフレット」を通じて確認することができる。

「地域交流センター」では、各学部・学科で展開されている地域連携活動を取りまとめ、学内外に対して広く発信している。具体的には、「明星大学地域活動報告書」「地域交流センターNewsletter」を、毎年、学内外へ発信しており、このほか、2020（令和 2）年度には、本学における地域交流活動をマップで紹介するウェブコンテンツとして、「地域交流マップ」を公開している。「地域交流センター」は「ボランティアセンター」と協働で社会連携・社会貢献活動に取り組むことが多く、教職学協働によって推進していると言える。

地域交流事業に関しては、各学部学科で積極的に参画しており、例えば、デザイン学部では、包括協定を結ぶ日野市との地域連携の一環として、学生有志が「東京 2020 オリンピック・パラリンピック日野市ボランティアユニフォーム」をデザインし、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会において日野市をホストタウンとしているウクライナとの文化交流イベントの場を通じて披露している。また、経営学部では、地元和菓子屋とコラボし、新たな商品開発に寄与している。コンセプトや素材から学生が考案し、100 名を超える一般顧客への試食イベントで得た声を基に改良を重ね、販売へと結び付けている。同学部では、金融機関と共催し、多摩地域の中小企業の次世代経営者を対象とする次世代ビジネスリーダーを育成プログラム「TAMA NEXT リーダープログラム」を実施している。このプログラムのマネジメント能力養成講座等には、同学部の学生も参加し、現役の経営者などと一緒に実践的・体験的に学ぶことで、経営者としての資質向上を目指すことができる。

このほか、本学では、多摩地域の大学、企業、団体、行政が加盟する「産官学」の地域コンソーシアム「公益社団法人 学術・文化・産業ネットワーク多摩」や、八王子を中心に、大学・市民・経済団体・企業・行政等が連携・協働し、魅力ある学園都市を目指して、2009（平成 21）年に設立された「大学八王子コンソーシアム」に参画しており、研修会等や学生発表会等のイベントに支援・協力をしている。

国際交流事業に関しては、「国際教育センター」が中心に取り組んでおり、「大学八王子コンソーシアム」主催の留学生の交流イベント等を本学の外国人留学生へ案内し、参加を促しているほか、2020（令和 2）年度には、同センターで実施している「日本語講座」の一環として、日野市国際交流協会主催のイベントに、本学の交換留学生が参加するなど、地域社会との連携も考慮しながら取り組んでいる。また、本学の客員講師による能力開発フォーラムでは、オーストラリア、バングラデシュ、ベトナム、日本の各国から、オンラインを通じてプレゼン発表を行っている。なお、海外学術交流としては、アメリカ、カナダ、イギリス、アイルランド、ハンガリー、オーストラリア、ニュージーランド、中国・台湾、タイ、ルーマニア、ベルギー、ベラルーシ、フィリピン、カンボジアの約 40 の大学等と提携している。ただし、各種の取組みが個人的・局所的に展開されているケースが多く、今後は、一層の組

組織的な参画が求められ、また、海外との提携・協定に関しては、その締結に係る要件や基準をより明確化し、効率的かつ組織的に推進していくことが求められる。

このように、社会連携・社会貢献に関する方針は策定してはいないものの、大学の教育目的に基づき、社会連携・社会貢献に関する取組みを実施していると判断できる。また、教育研究成果を適切に社会に還元していると言えるが、一部の社会連携・社会貢献の取組みにおいて、個人的・局所的に展開されているケースが散見される。好事例が埋没してしまい、組織的な支援を得ずに終了してしまう恐れなどもあることから、今後は、方針を明確化した上で、社会連携・社会貢献に係る取組みを可視化することが求められ、中・長期的かつ組織的に社会と連携・共創のできる体制整備が求められる。

■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・評価を定期的に行っているか。

評価の視点(2)：点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取組みを行っているか。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3つの方針に基づく自己点検・評価の必要性から、2020(令和2)年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。今後は、社会連携・社会貢献に関する方針を策定し、その方針に基づいた組織整備や、各学部学科で実施する社会連携事業の支援が求められる。

そのためにも、「連携研究センター」や「国際教育センター」の各附属教育研究機関や、「ボランティアセンター」や「地域交流センター」の各組織に関して、社会連携・社会貢献に係る役割分担や組織間連携の在り方を明確にする必要がある。その上で、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」を中心に継続的な自己点検・評価の活動を実施していくことが必要である。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 課題・問題点

- ・「明星大学の連携研究ポリシー」を除き、大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会連携・社会貢献に関する方針を策定しておらず、大学として、どのような社会連携・社会貢献を目指すのかが明確化していない。
- ・社会連携・社会貢献の取組みにおいて、個人的・局所的に展開されているケースが散見される。好事例が埋没してしまい、組織的な支援を得ずに終了してしまう恐れなどもあ

ることから、今後は、方針を明確化した上で、社会連携・社会貢献に係る取組みを可視化することが求められ、中・長期的かつ組織的に社会と連携・共創のできる体制整備が求められる。

(4) 全体のまとめ

大学としてどのような社会連携・社会貢献を目指すのか、その方針を明確化する必要がある、現在の個人的・局所的に展開している社会連携の取組みを、組織的に支援し充実させることが求められる。本学は、2023（令和5）年度に学苑創立100周年を迎えることを機に、新たな大学のビジョンを策定したことから、今後はこのビジョンに基づき、中・長期的かつ組織的に社会と連携・共創していくことが求められる。

第 10 章 大学運営・財務

第10章 大学運営・財務

<大学運営>

(1) 現状

■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を策定しているか。

評価の視点(2)：大学運営に関する方針を、どのように学内者へ周知しているか。

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、本学では、明星大学第1期中期事業計画(2017～2022年度)に基づく単年度の重点事業を明確化し、また、2020(令和2)年6月に掲げた「明星大学教育新構想」を踏まえて、学長自らが全教職員に対して、年度初めに「事業方針説明会」を開催し、周知を図っている。

また、本学の設置者である学校法人明星学苑が掲げる教育方針「1. 人格接触による手塩にかける教育」「2. 凝念を通じて心の力を鍛える教育」「3. 実践躬行の体験教育」に基づき、次の「教育内容と教育方法」を明示しており、これは大学公式ホームページを通じて、学内外に広く周知している。

- ・ 現代社会に生きるものとして必要不可欠な基本的知識と技能の習得
- ・ 幅広い教養を身につけた自立する市民の育成
- ・ 心と体の健康管理の教育
- ・ 高度専門職業人及び幅広い職業人の育成
- ・ 体験教育を通して生涯に亘る学習意欲を獲得し、自らの歴史を綴ることができるようにする教育

このように、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として、上記の方針を策定し、大学関係者に広く周知しており、その内容として、教育研究活動に関する教育方針等が充実している一方、どのように大学を管理・運営していくかといった大学運営に関する方針については、若干脆弱な部分もあることから、今後は、明星大学第2期中期事業計画の策定を通じて、大学運営に関する方針を明確化していくことが求められる。

■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)：学長の選任方法と権限について、どのように学内者に周知しているか。

評価の視点 (2) : 次の役職者の選任方法と権限について、どのように学内者に周知しているか。

- ・ 理事長 ・ 副理事長 ・ 副学長
- ・ 学長補佐 ・ 学部長、研究科長

評価の視点 (3) : 学長による意思決定及びそれに基づく執行等を円滑に行うために、次の会議体の組織的な位置づけ及び権限について、規程上、どのように定めているか。

- ・ 大学評議会 ・ 学部長会
- ・ 学長の諮問委員会 ・ その他の会議体

評価の視点 (4) : 教授会の組織的位置づけ及び役割について、規程上、どのように定めているか。

評価の視点 (5) : 学長による意思決定と教授会の役割との関係について、規程上、どのように定めているか。

評価の視点 (6) : 学生、教職員からの意見への対応について、どのような措置を講じているか。

評価の視点 (7) : 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任について、規程上、どのように定めているか。

評価の視点 (8) : 危機管理対策について、どのような体制を整備しているか。

学長の選任方法と権限については、「学校法人明星学苑大学学長候補者選考規程」及び「学校法人明星学苑大学学長候補者選考規程施行細則」に基づき、選挙により学長候補者を選出し、「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」第6条に基づき理事会で学長を選任している。なお、学校教育法及び「学校法人明星学苑組織管理規程」第19条に基づき、学長は、理事長の命を受け、校務をつかさどり、所属教職員を統括し、大学を代表することをその職務として明示している。

また、次の役職者に関する選任方法については、次の通りである。なお、権限については、その職務分掌及び権限を「学校法人明星学苑組織管理規程」に規定しており、業務は、同規程に基づいて管理・遂行されている。加えて、「学校法人明星学苑理事会業務委任規程」及び「学校法人明星学苑理事会業務委任規程施行細則」では、理事会が担う業務の執行についての担当委任事項を定めており、理事長、副理事長、常任理事、学長・校長・園長への業務の委任事項を明確化している。

<理事長>

理事長の選任方法については、「学校法人明星学苑寄附行為」第7条に基づき、理事総数の3分の2以上の議決により選任することとしており、その職を解任するときも同様と定めている。また、理事長は、理事長を除く理事のうち5名以内を常任理事として選任することがき、その職を解任するときも同様と定めている。

<副理事長>

副理事長の選任方法については、「学校法人明星学苑寄附行為」第7条に基づき、理事総数の過半数の議決により選任することとしており、その職を解任するときも同様と定めている。

<副学長>

副学長の選任方法については、「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」第11条に基づき、大学教員の中から、学長が大学評議会の意見を聴いて推薦し、理事会の議を経て、理事長が行うことと定めている。

<学長補佐>

学長補佐の選任方法については、「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」第12条に基づき、大学教員の中から、学長が学部長会の意見を聴いて推薦し、学長の稟議を経て、理事長が行うことと定めている。

<学部長・研究科長>

学部長の選任方法については、「学校法人明星学苑大学学部長候補選考規程」に基づき、当該学部の選挙管理委員会の管理下において、「当該学部の専任の教授、准教授、講師及び助教」を選挙人とする投票を行い、その結果、投票の過半数を得た者を候補者とし、その決定を学長へ報告、学長は理事会へ報告し、理事会の決定をもって正式決定となる。

研究科長の選任方法については、「学校法人明星学苑明星大学大学院研究科長候補選考規程」に基づき、当該研究科の選挙管理委員会の管理下において、「当該研究科委員会の専任の教授、准教授、講師、助教」を選挙人とする投票を行い、その結果、投票の過半数を得た者を候補者とし、その決定を学長へ報告、学長は理事会へ報告し、理事会の決定をもって正式決定となる。

ただし、上記の役職者のうち、学長補佐に関しては、学則、教則等にその位置づけが記載されていないことから、他の役職者との関係性について明確にする必要がある。

また、本学における主要な会議体の組織的な位置付け及び権限については、次の通りである。

<大学評議会>

大学評議会は、「明星大学学則」第8条及び第9条において、学長の諮問に応じて審議することとし、その審議事項は次の通りである。

- (1) 教育、研究に関する全学的重要事項
- (2) 学則その他重要な規則に関する全学的共通事項
- (3) 学生の厚生補導及びその身分の基準に関する事項
- (4) 全学共通科目及び全学的な資格科目に関する事項
- (5) その他必要と認められる事項

なお、構成員については、学長、副学長、学部長、大学院研究科長、通信教育課程長、全学共通教育委員会委員長、図書館長、各学部所属教授各2名及び全学共通教育委員会構成員教授3名としている。

<学部長会>

学部長会は、「明星大学学則」第14条において、大学全体の運営に関する事項を連絡調整するために置くものと定めており、その構成員は、学長、副学長、学部長、全学共通教育委員会委員長、大学院研究科長、通信教育課程長及び事務局長としている。なお、学長が必要と認めるとき、他の教職員を加えることができるとしている。

<学長の諮問委員会>

学長の諮問委員会は、「明星大学学則」第14条の2項において、学長が必要と認めるとき、諮問委員会を置くことができると定めており、「明星大学学長の諮問委員会に関する細則」第2条において、恒常的に設置する「恒常委員会」と、特定事項について期限を定めて臨時的に設置する「臨時委員会」の2種類に区分して設置することを明示している。なお、各「恒常委員会」については、同細則において、次の通りに示されている。

- (1) 大学規程整備委員会
- (2) 全学教務委員会
- (3) 全学学生生活委員会
- (4) 全学入試運営委員会
- (5) 明星大学内部質保証推進委員会
- (6) 全学FD委員会
- (7) 前各号に定めるものの他、学長の職務執行に必要な恒常委員会を別表のとおり設置する。

(別表)

- (1) 明星大学研究倫理委員会
- (2) 明星大学研究活動等における不正等防止・対策委員会
- (3) 明星大学利益相反マネジメント委員会
- (4) 明星大学安全保障輸出管理委員会
- (5) 明星大学組換えDNA実験安全委員会
- (6) 明星大学動物実験委員会
- (7) 明星大学海外研修危機管理委員会
- (8) 明星大学教育研究ウェブサイト管理委員会
- (9) 明星大学障がい学生支援検討委員会
- (10) 明星大学発明審査委員会

<その他の会議体>

「学校法人明星学苑寄附行為施行細則」及び「学校法人明星学苑諮問委員会に関する規程」に基づき、設置者である学校法人明星学苑においても、理事長が必要と認めるときに各種諮

問委員会を置くことが認められている。各種諮問委員会は、定例的な経営課題や理事会付議案件について、理事長が理事会に付議するため、あるいは理事長が経営的判断を行うために設置する「恒常委員会」と、特定事項について期限を定めて設置する「臨時委員会」の2種類に区分して設置することを明示している。なお、各「恒常委員会」及び「臨時委員会」については、同規程において、次の通りに示されている。

<恒常委員会>

- (1) 学校法人明星学苑経営委員会
- (2) 学校法人明星学苑予算委員会
- (3) 学校法人明星学苑人事計画委員会
- (4) 学校法人明星学苑施設・設備委員会
- (5) 学校法人明星学苑財務資金運用委員会
- (6) 学校法人明星学苑規程整備委員会
- (7) 学校法人明星学苑リスク管理委員会
- (8) 学校法人明星学苑情報システム委員会
- (9) 学校法人明星学苑キャンパス開発計画委員会

<臨時委員会>

- (1) 学校法人明星学苑将来構想委員会
- (2) 学校法人明星学苑改組改編検討委員会
- (3) その他、理事長が特に必要とする委員会

上記の各種諮問委員会の下には、専門委員会や部会等を設けることができ、本学に関する諮問事項については、専門の部会等が設置されることとなる。

このように、多様な事項に対応するために数多くの会議体を設け、その協議・審議にあたっているものの、諮問委員会が、実態として諮問・答申の関係となっていない委員会や、「臨時委員会」として位置付けられている諮問委員会が恒常的に開催されているなど、規程と実態との間に齟齬が生じているなどの課題が見受けられる。また、規程に定められていながら、近年開催されていない会議体等もあることから、実態に即した会議体の体制に再整備する必要がある。そのためにも、「学校法人明星学苑会議体規程」を始めとした、本学における委員会の位置付けや要件等、会議体の運営に係る基盤となる考え方について見直すことが求められる。

教授会については、「明星大学学則」第10条において、当該学部にも所属する専任の教授、准教授、講師、助教をもって組織すること、第11条において、当該学部に関わる次の事項について審議することと定められている。

- (1) 学生の入学及び卒業に関する事項
- (2) 学位の授与に関する事項
- (3) 前2号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、学長が定める事項

また、同条において、学長は上記事項の決定にあたり、教授会の審議結果の報告を受け、これを参酌すること、そして、教授会は上記事項のほか、当該学部の教育研究に関する事項について審議し、学長へ報告することを定めている。

教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任については、前述の通り、「学校法人明星学苑理事会業務委任規程」及び「学校法人明星学苑理事会業務委任規程施行細則」において、理事会が担う業務の執行についての担当委任事項を定め、各役職者への委任事項を可視化することで、教学組織（大学）と法人組織（理事会等）との関係性を明確化している。また、理事会運営を円滑に行うため、理事長が招集する協議機関として、「学校法人明星学苑学苑運営会議」を設置している。これは、原則、毎月1回、必要に応じて随時招集し開催されるもので、主に、理事会の議案に関する事項を協議する。なお、構成員は、理事長、副理事長、常任理事、明星大学学長、学苑・大学企画局長、学苑・大学事務局長、府中校事務ユニットリーダー、その他理事長が認めた者であり、大学が理事会議案として上申する前に、教学組織と法人組織が適切に協議した上で、理事会に諮る運用をとっている。

危機管理対策については、火災、地震、台風、その他の災害により、危機に迅速かつ的確に対応するため、学校法人明星学苑における危機管理態勢その他基本的事項を「学校法人明星学苑危機管理基本規程」に定めている。危機管理における基本方針として、次の5つの事項を明示している。

- (1) 危機の未然防止に努める。
- (2) 学生・生徒等及び教職員等の生命及び身体の安全確保を最優先とする。
- (3) 二次災害防止に努める。
- (4) 学苑の財産の保護に努める。
- (5) 設置校における教育及び研究活動等の継続又は速やかな再開に努める。

上記のほか、「学校法人明星学苑防火・防災管理規程」「学校法人明星学苑コンプライアンス基本規程」「明星学苑公益通報等に関する規程」「明星学苑個人情報保護規程」「明星学苑個人情報取扱規程」「明星学苑リスク管理規程」等を定め、管理責任者や教職員の責務等を明示している。

しかし、情報セキュリティに関しては、「学校法人明星学苑統合データベース」に係る規程・細則に一部、運用方法などが示されているものの、情報セキュリティに係る組織的な体制や方針については、策定しておらず、今後その策定が求められる。

このように、学長を始めとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等については、概ね適切に明示し、それに基づいた大学運営を行っていることが判断できるが、一部の会議体においては形骸化が認められ、規程と実態との間に齟齬が生じていることが危惧されることから、今後は、規程に定められている各種委員会を始め、実際に開催されている会議体等との整合性について、検証していくことが求められる。同様に、役職者（特に担

当常任理事) に関しても、規程上の表現が実態に見合っていない点が見受けられることから、今後、早急に整備していく必要がある。

■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)：予算単位（予算の立案・申請及び予算執行の活動単位）について、規程上、どのように定めているか。

評価の視点 (2)：予算編成方針の策定方法及びその通知方法について、どのような体制を講じているか。

評価の視点 (3)：予算編成のプロセス及び査定方法について、どのような体制を講じているか。

評価の視点 (4)：予算執行に伴う効果について、どのような体制で、分析及び検証を行っているか。

評価の視点 (5)：予算の流用、予備費の使用及び補正予算等の弾力的な予算措置について、どのような仕組みを講じているか。

予算単位について、本学では「学校法人明星学苑予算管理規程」第5条に基づき、「業務（予算）単位」として、学苑・大学企画局、学苑・大学事務局、明星大学、高等学校、中学校、小学校、幼稚園の7単位を設けており、同規程第6条に基づき、各予算単位には業務執行責任者（局長、学長、校長、園長）を設け、予算の編成・執行・管理に対して責任を負うものとしている。

予算編成方針の策定方法及びその通知方法については、理事長が予算統括責任者（常任理事）に予算編成方針案の作成を命じ、予算編成方針案を基に、必要に応じて予算委員会等への諮問を行い、予算編成方針を決定し、その後、理事長が各予算単位の業務執行責任者へ予算編成方針を通知している。なお、「学校法人明星学苑予算管理規程処理細則」に基づき、予算編成方針には、「学苑全体の事業計画方針に基づき、学苑全体の予算編成のための基本方針を定める」「各業務（予算）単位の予算編成目標を明確にする」「予算編成日程を定める」の3点を踏まえ策定している。予算単位の予算編成目標は、日野校及び府中校の集約単位での予算編成目標に変えることができ、その際の各予算単位への編成目標の割振りについては、各業務執行責任者の協議等によって決めるものとしている。

予算編成のプロセス及び査定方法について、業務執行責任者が予算編成方針に基づき、業務（予算）単位の予算編成のための基本方針を定め、かつ各部署等の予算編成目標を明確にし、予算編成日程を定めている。各部署長は、業務執行責任者の方針に従い、事業計画ごとにその積算根拠を明らかにしながら、各部署の予算案を作成する。その後、業務執行責任者は、各部署の予算案の精査を行い、必要に応じて資料の要求、ヒアリング、予算調整の協議を行った上で業務（予算）単位の予算案を作成する。予算責任者である学苑・大学事務局長が、各部署の予算案の精査を行い、必要に応じて資料の要求、ヒアリング、予算調整の協議

を行った上で、学苑全体の予算案（予算原案）を作成する。最終的には、予算統括責任者である常任理事が、予算原案を精査し、予算責任者と協議の上、予算原案に計上する予備費の金額を決定し、理事長が、その予算原案に基づき、「学校法人明星学苑寄附行為」に定める所定の手続きを経て、理事会の決議により予算を決定する。

予算執行に伴う効果の分析・検証は行っていない。一方で、予算執行の結果の分析・検証については、以下の取組みを行っている。

【年度末】

中間決算（4～9月の上半期6ヶ月間の決算）の実施により、上半期の執行実績を確定させ、学苑全体の収支状況を分析し、各部署に対して現状の予算執行状況の確認及び年度末の着地見込みを依頼する。その結果を基に、機動的な事業計画の修正を行うことができる体制をとっている。

【年度末】

決算数値を管理会計ベース（特殊要因を省いた経常的な収支ベース）に組み替え、分析を行い、その結果から、問題点及び今後の検討事項を提起する。なお、2020（令和2）年度決算においては、試行的に大学部門については学部別（必要に応じて学科・コースまでに細分化）に決算書の数値を組み替え、学部単独での収支状況と間接経費を配分した後の収支状況を明確にし、実質的な収支状況から分析を行っている。また、その結果から明らかとなった問題点及び今後の検討事項を、学長の下に設置されたタスクフォースの場で提示している。

予算の流用、予備費の使用及び補正予算等の弾力的な予算措置について、「予算管理規程」第17条に基づき、予算流用は原則として認めていないが、やむを得ない事由がある場合には例外的に流用を認めている。なお、無制限に流用を認めることはせず、業務（予算）単位間や一部の予算項目間での流用を禁止している。また、予備費については、「予算管理規程処理細則」第13条に基づき、予算の流用等をもってしても補填できない支出を行わなければならない場合に、予算統括責任者が、理事長に対して承認を得た上で使用することができることとしている。補正予算については、「予算管理規程」第19条及び「予算管理規程処理細則」第14条に基づき、予備費の支出をもってしても補填できない以下の事象が生じた場合に、編成することとしている。

- (1) 学納金等の収入に大きな差異が生じ、予算に重要な影響を及ぼす時
- (2) 災害等による緊急突発的事項で新たな予算措置が必要になった時
- (3) 新規事業により新たな予算措置が必要になった時
- (4) 事業計画により大きな変更が生じ予算の見直しが必要になった時
- (5) 金額の大きさが予算に重要な影響を及ぼす場合などその他必要と認められる時

このように、予算執行に伴う効果の分析・検証は行っていないものの、予算編成及び予算執行を適切に行っていると判断できる。

■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)：大学運営を支援する事務組織をどのように設置しているか。また、事務組織の機能向上に向けて、どのような措置を講じているか。

評価の視点 (2)：人員配置について、大学運営に関わる適切な人員を配置しているか。

評価の視点 (3)：職員の採用及び昇格について、規程上、どのように定めているか。

評価の視点 (4)：業務内容の多様化、専門化に対応するための職員体制について、どのような措置を講じているか。

評価の視点 (5)：教員と職員の連携（教職協働）について、どのような取組みを行っているか。また、教職協働の活性化に向けて、どのような措置を講じているか。

評価の視点 (6)：人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善に向けて、どのような措置を講じているか。

事務組織について、「学校教育法」第92条、「大学設置基準」第41条及び第42条に基づき、大学業務を支援する事務組織を設置している。2021（令和3）年度以降は、学苑・大学企画局及び学苑・大学事務局の下に、大学の管理運営、学生の厚生補導、教育研究活動を支援するユニット・チーム（旧部・課）を適切に設置している。事務組織の機能向上に向けては、2020（令和2）年度より、これまでの部・課制よりユニット制に大括化したこと、また翌年度以降は、学苑・大学企画局及び学苑・大学事務局の長を常任理事が兼ねることで、意思決定の迅速さを実現している。また、ユニット間における意思疎通を円滑に行うため、局長（常任理事）及びユニットリーダーを構成員とした「事務局ミーティング」、局長（常任理事）、ユニットリーダー及びチームリーダーを構成員とした「UTL ミーティング」を月1回開催している。

2021（令和3）年4月1日現在、日野校（学苑・大学企画局及び学苑・大学事務局）に勤務する職員人数は、合計324人おり、その内訳は、専任職員158人、アソシエイト・契約事務職員25人、契約実習指導員40人、専門的契約職員（無期雇用を含む）31人、嘱託職員（無期雇用を含む）11人、パートタイマー職員（無期雇用を含む）59人である。これらの職員が、学苑・大学企画局及び学苑・大学事務局の下、各ユニット及びチームに適切に配置されている。なお、事務職員を配置しなければならないことは、「学校法人明星学苑組織管理規程」第13条においても定めており、本規程に基づき適切に配置している。

職員の採用については、「学校法人明星学苑諮問委員会に関する規程」「学校法人明星学苑人事計画委員会細則」に基づき、理事長の諮問委員会である「明星学苑人事計画委員会」において、教職員の採用方針・計画（採用人数）が検討される。その後、理事長への答申を経て、理事長の決裁とともに採用人数が確定する。その決裁を得た人数に対して、学苑・大学

事務局人事ユニットが事務局となり、募集採用活動を行う。職員の昇格については、2019（令和元）年度の理事会において承認された「職員人事制度」の「Ⅴ．評価体系」に、評価の考え方、視点、人事評価の流れ、人事考課の方法、評価実施の要領、不服申し立ての方法等を定めている。一連の人事評価の結果、評価結果に応じて昇格がなされる。また、役職・ランクのランクアップについては、「職員人事制度」の「Ⅱ．ランク・役職体系」に基準を定めており、スタッフから主任、主任から課長補佐、課長補佐からマネジメントへのランクアップ基準を明記している。

職員においては、期待される役割、職務（業務内容の多様化、専門化）、労働条件等に応じて、専任職員、アソシエイト・契約事務職員、契約実習指導員、専門的契約職員（無期を含む）、嘱託職員（無期を含む）、パートタイマー職員（無期を含む）の雇用区分を設けている。特に、業務内容の多様化、専門化に対応するための雇用区分として、専門的契約職員（無期を含む）が挙げられる。専門的契約職員（無期を含む）は、「学校法人明星学苑契約教職員就業規則」第3条において、「高度な専門性、豊富な業務経験等を必要とする業務を遂行する契約職員」と規定されており、当該雇用区分は、看護師、カウンセラー、URA、司書等の資格等を有する職員を、各部署の必要とする専門性に応じて配置している。

教員と職員の連携（教職協働）の一環として、初年次教育である1年次生必修科目「自立と体験1（大学生生活の基盤をつくる）」にて実施しているSAの研修制度が挙げられる。「明星教育センター」では、SAに向けた本学独自のマニュアルを整備し、センター所属の教員及び事務職員による丁寧な研修・指導を行っている。この一連の取組みを通じて、先輩学生であるSAは、授業を運営する側の責務を意識しながら授業運営に参画でき、後輩学生との友好的関係を構築していると言える。このように、授業を運営する教員と、それをサポートする事務職員及び学生との「教職学協働」を実現しているものの、この取組みは、授業運営の一環で行われている取組みともいえ、多くの授業では、少なからず教職協働によって運営されている。言い換えると、大学運営を円滑に行うことを企図した教職協働の取組みや、その活性化に向けた組織的な措置として十分とは言い難いことから、今後、改善が求められる。

人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善に向けては、2019（令和元）年度の理事会において承認された「職員人事制度」において定めている。まず、職員の評価にあたっては、統一化された様式による「ミッションノート・チャレンジノート・ベースジョブノート」に基づき行われる。年度初めに設けた部署目標に基づき、管理職、一般職ともに個人目標を各ノートに記載する。各ノートに基づき、上長は事業の進捗管理を行い、年度末に評価を行う。評価は、一次評価、二次評価、「評価委員会」を経て決定されており、評価の機会を3回（複数回）設けることで、従前よりも公平かつ公正な評価を担保している。なお、本制度においては、不服申し立て制度も設けており、不服申し立ての内容に応じて「評価委員会」において再度評価の検討を行う。これにより、より納得感のある評価制度となるよう努めている。しかし、これらの評価制度や評価手続きについては、冊子等で周知はされている

ものの、規程等によって組織的に明示されていないことから、今後は、他の規程と同様に明確化していくことが求められる。

■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)：事務職員及び教員の資質向上に向けて、組織的なスタッフ・ディベロップメント (SD) を実施しているか。

事務職員の資質向上については、2017 (平成 29) 年度の理事会において承認された「明星学苑能力開発体系」に基づき、行われている。この能力開発体系は、本学が目指す職員像と5つの能力を明記し、これに基づき、能力開発を構成する「OJT (上司との進捗面談)」「自己啓発 (e ラーニング)」「集合研修 (階層別研修)」の3本柱を定めた体系的な能力開発となっている。

具体的には、「自己啓発 (e ラーニング)」は、キャリアポテンシャル診断で自己の特徴を把握後、上司と面談を行い、開発するコンピテンシーと e ラーニングコースを決定し受講する。苦手分野を伸ばすことはもちろん、得意な分野を選択し、更なるスキルアップへ繋げることも可能となっている。また、「集合研修 (階層別研修)」は、知識学習では得られない自己洞察、気づきの場として役職や年代別に実施している。対象とする階層は、新規採用職員、3年目、中堅、主任、新任管理職等である。役職や年代ごとに求められる知識やスキルを習得するとともに、同じ立場の事務職員と交流を図ることで、客観的に自らの立ち位置を確認する機会を提供している。

一方、事務職員及び教員の双方を対象としたSDは、コンプライアンス (ハラスメント含) 研修のみという現状であり、事務職員の能力開発を企図した取組みは充実しているものの、その研修内容に関しては、大学運営に資する知識及び技能を習得させる研修内容にまでは至っておらず、また、大学設置基準に定める教職協働での実施に至っていない。このように、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とは言い難い状況と判断できることから、今後は、組織的かつ計画的なSDの実施に向けた体制整備が求められる。また、現在「内部質保証推進委員会」において、FDに関する見直しを進めていることから、FDとSDの関係性にも考慮しつつ、今後、大学として求める職員像を踏まえ、新たな体制を目指すことが求められる。

■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、その結果をもとに改善・向上に向けた取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・評価を定期的に行っているか。

評価の視点 (2)：点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取組みを行っているか。

評価の視点 (3) : 三様監査 (監事、監査法人、内部監査室) について、それぞれ連携を取りながら役割分担をしつつ、効果的に実施しているか。

本学は従前、「MI21 プロジェクト」を中心に自己点検・評価を実施しており、中期目標の達成に向けた教職協働による教育改善に努めてきた。その後、3つの方針に基づく自己点検・評価の必要性から、2020（令和2）年度にこの体制を見直し、新たな内部質保証システムを構築した。また、学苑創立100周年を機に新たなビジョン及び教育目標を策定し、これらの実現に向けた次期中期事業計画を策定している状況にある。今後は、明星大学第2期中期事業計画の策定の過程において、大学運営に関する方針も併せて策定し、その方針に基づいた組織整備や会議体等の運用が求められる。そのためにも、数多く設けられている諮問委員会、その他会議体について、規程と実態に乖離があるなどの課題が見受けられることから、「学校法人明星学苑会議体規程」を始めとした、本学における委員会の位置付けや要件等、会議体の運営に係る基盤となる考え方について見直すことが求められる。その上で、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」を中心に継続的な自己点検・評価の活動を実施していくことが必要である。

監査については、毎年、内部監査に加え、内部統制を目的とした監査法人及び監事による監査が行われている。内部監査に関しては、「学校法人明星学苑内部監査規程」「学校法人明星学苑内部監査実施細則」において、その目的を「学苑等における運営諸活動の全般にわたる業務の管理・遂行状況を、法令、諸規程及び社会的規範等に則り、適法性・合理性の観点から公正かつ客観的な立場で検討・評価し、その結果に基づく助言・提案を通じて財産の保全、業務の効率化並びに教職員の業務に関する意識の向上を図り、もって学苑等の健全な発展と社会的信頼性の保持に資すること」としており、理事長直属に担当する組織として内部監査室を設けている。内部監査室は、業務監査と会計監査を担い、その結果を報告書として取りまとめ、理事長へ報告する。理事長は監査の結果を受け、「内部監査結果通知書」にて、指摘事項等を各部署の責任者へ通知し、責任者は「指摘事項回答書」を作成し、指定された期日までに内部監査室長へ提出している。

一方、監事監査に関しては、「学校法人明星学苑監事監査規程」において、その目的を「学校法人明星学苑の教育理念、教育目標を達成する観点から、学苑の財政及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図ること」としており、会計監査人及び内部監査室と密接に関係を保ちつつ、業務監査と会計監査を行っており、監査終了後には、監査報告書を作成し、理事長へ提出する。理事長は、監査結果の報告に基づき、改善すべき事項がある場合には、速やかに改善措置を講じ、その結果を監事に回答する。

このように、三様監査（監事、監査法人、内部監査室）について、それぞれ連携を取りながら役割分担をしつつ、効果的に実施していると判断できる。

(2) 長所・特色

- ・事務職員の資質向上に向け、「明星学苑能力開発体系」を実施している。この能力開発体系は、本学が目指す職員像と5つの能力を明記し、これに基づき、能力開発を構成する「OJT（上司との進捗面談）」「自己啓発（eラーニング）」「集合研修（階層別研修）」の3本柱を定めた体系的な能力開発となっている。例えば、「自己啓発（eラーニング）」では、キャリアポテンシャル診断で自己の特徴を把握後、上司と面談を行い、開発するコンピテンシーとeラーニングコースを決定し受講し、苦手分野を伸ばすことはもちろん、得意な分野を選択し、更なるスキルアップへ繋げることも可能となっている。

(3) 課題・問題点

- ・大学運営に関する方針について、どのように大学を管理・運営していくかといった観点が不足している。
- ・学長補佐について、学則、教則等にその位置付けが記載されていないことから、他の役職者との関係性について明確にする必要がある。
- ・一部の会議体において形骸化が認められ、規程と実態との間に齟齬が生じていることが危惧されることから、今後は、規程に定められている各種委員会を始め、実際に開催されている会議体等との整合性について、検証していくことが求められる。
- ・担当常任理事について、規程上の表現が実態に見合っていない点が見受けられることから、実態に即して規程を整備していく必要がある。
- ・評価制度や評価手続きについて、冊子等で周知はされているものの、規程等によって組織的に明示されていないことから、今後は、他の規程と同様に明確化していくことが求められる。
- ・事務職員及び教員の双方を対象としたコンプライアンス（ハラスメント含）研修を実施し、事務職員に対して能力開発を企図した取組みを行っているものの、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とは言い難いことから、今後は、組織的かつ計画的なSDの実施に向けた体制整備が求められる。

(4) 全体のまとめ

大学運営に関する方針について、どのように大学を管理・運営していくかといった観点を明確化する必要がある。また、大学運営を支える各会議体に関して、規程と実態との間に齟齬が生じていることからこれらを改善する必要がある。また、事務職員や教員の資質向上を図るための教職協働によるSDの実施が、適切かつ安定した大学運営に結び付くと考えられることから、組織的かつ計画的に行うことが求められる。

<財務>

(1) 現状

■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、将来の目標を明示した中・長期の財政計画を策定しているか。また、その計画を、どのように学内者に周知しているか。

評価の視点(2)：財務関係比率に関する指標、または目標を設定しているか。

学校法人明星学苑第3期中期経営計画(2018～2022年度)策定の際に、2022年度における経営指標となる各種の財務上の数値目標を策定しており、中期財務計画については、2018年度9月の理事会において確認されている。

上記の財務上の数値目標について、学苑全体に関しては、「事業活動収支」の「経常収支差額比率」「事業活動収入」「学生生徒等納付金」「退職金を除く人件費比率」「減価償却費を除く教育研究経費比率」「減価償却費を除く管理経費比率」を、そして、「資金収支」及び「金融資産」の「資金収支差額」「金融資産総額」の目標値を掲げている。また、各設置校に関しては、明星大学のほかに、幼稚園から高等学校を設置している府中校において、それぞれ「経常支差額」「資金収支差額」の目標値を掲げている。このように、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といえる。

■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)：次の財務関係比率について、定期的に検証をしているか(単年度ではなく、5ヵ年程度の推移)。

- ・要積立額に対する金融資産の充足率
- ・事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額
- ・法人全体の事業活動収支差額比率
- ・大学部門の事業活動収支差額比率

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に、どのような措置を講じているか。

評価の視点(3)：外部資金(科研費、寄付金、受託/共同研究費等)の獲得、資産運用等について、どのような体制を整備しているか。

各財務関係比率については、次の通りである。

- ・要積立額に対する金融資産の充足率：
2016(平成28)年度は72.9%であったが、年々減少しており2020(令和2)年度は66.2%までに下がっている。

- ・事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額：
2016（平成 28）年度は 109.9%であったが、年々悪化しており 2020（令和 2）年度は 133.4%までに悪化している。
- ・法人全体の事業活動収支差額比率：
2016（平成 28）年度は▲4.7%、その後さらに悪化し、2019（令和元）年度は▲6.8%となった。なお、2020（令和 2）年度は▲1.8%となったが、これはコロナによる活動停止等の影響が大きく、外的要因による一時的な改善である。
- ・大学部門の事業活動収支差額比率：
2016（平成 28）年度は 0.9%であったが、その後は徐々に悪化し、2019（令和元）年度は▲2.1%となった。なお、2020（令和 2）年度は 1.3%となったが、これはコロナによる活動停止等の影響が大きく、外的要因による一時的な改善である。

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための取組みは、次の通りである。

各部署において業務の棚卸しを行い、内製化やサービス内容の見直しに伴う業務委託費用及び派遣費用の削減、サービスの WEB 化に伴う印刷費・発送費等の削減を継続的に実施している。また、一部の特定の学生のみに対して開講する単位が付与されない講座等については有料とし、学生間の公平性を図るとともに、経費の抑制を図っている。

資産運用等に関する体制は次の通りである。

資産運用について、年度の運用計画の立案にあたっては、「明星学苑財務資金運用委員会」を開催し、役員等に年度の資金運用方針を説明し、最終的に理事会で承認を受けている。また、運用にあたっては、「学校法人明星学苑資金運用規程」において、運用対象資産、決裁権限等の基本的事項を定めている。また「学校法人明星学苑資金運用基準」において、運用資産毎の上限額、時価の算定方法、評価替え、アラームポイント及びロスカットルール等、運用に関するより詳細なルールを定め、リスクが拡大しないよう努めている。そして、資産運用の状況については、月次・四半期ベースで、理事長に対し報告を行っている。

このように、各財務比率において直近 5 ヶ年で悪化の傾向にあり、学校法人明星学苑第 3 期中期経営計画に掲げた 2022（令和 4）年度の数値目標に関しても達成が難しい状況にある。現時点では、「要積立額に対する金融資産の充足率」が 7 割近くを維持していることから、短期的にみると教育研究活動を安定して遂行するために必要な金融資産を有しているといえるが、中・長期的にみた場合に、楽観視できる財務基盤とは言い難い。早急に次期中・長期の財政計画を策定し、財政基盤を改善することが求められる。

(2) 長所・特色

本学では収入と支出を、それぞれ学部単独（直接収入・直接経費）と間接部門（間接収入・間接経費）に大別し、間接収入・支出は一定の配分比率を用いて各学部に配分し直すことに

よって、各学部における問題点や、間接部門における問題点を把握できるような管理会計手法を実施している。これに基づき財務分析を実施し、学部別の問題点、間接部門の問題点を可視化し、学長等へ報告・改善提案を行っている。

(3) 課題・問題点

各財務比率の指標が、直近5ヵ年で悪化の傾向にあり、その理由は事業活動収支差額が支出超過を推移していることにある。収入については直近5ヵ年をみると概ね横ばいであり、今後、大幅な増加は見込まれないと推察する。一方で、支出については固定資産の償却満了による減価償却額の減少や業務の見直しに伴う経費の減少があるものの、教員人件費を始め、人件費総額が直近5ヵ年連続して増加していることから、支出全体としては減少傾向がなく、早急に次期中・長期の財政計画を策定し、財政基盤を改善する必要がある。

(4) 全体のまとめ

学苑全体を対象とした、学校法人明星学苑第3期中期経営計画（2018～2022年度）策定の際に、各種の財務上の数値目標を設定しており、具体的には、計画最終年度における具体的な財務比率等を目標値として設定している。しかし、直近5ヵ年の財政状況をみると、各財務比率の指標が悪化傾向であることが確認できる。この要因の一つに、収入が概ね横ばいで推移しているにもかかわらず、人件費総額が増加していることが挙げられる。今後は、管理会計手法による財務上の課題を明確化し、これらの課題に寄与する中期事業計画及び中期財政計画の策定が求められる。

おわりに

本学は、2009（平成 21）年度に立ち上げた「MI21 プロジェクト」や、2017（平成 29）年度に策定した明星大学第 1 期中期事業計画を基に、教育・研究・社会貢献に係る様々な事業を展開してきた。そして、着実に志願者・入学者を増やし、これまで多くの卒業生を社会に送り出してきた。

一方、AI・ICT の技術革新や世界規模の環境変化は、これまで経験したことのない激しい変化を現代社会にもたらしている。さらにコロナウイルス感染症拡大や国際紛争等は、予測困難で不確実な時代の色をいっそう濃いものにしている。このような状況下において、本学が今後も永続的に時代の要請に応えつつ発展していくには、内外社会の動向から目を離さず、教育内容を刷新する教育改革を進め、適切な教育投資を怠らないことが肝要になる。それには、本学における教学の中心理念「学修者本位の教育」の全学的共有とその実現に向けた組織的な取り組みが必要になる。

本学は、「学修者本位の教育」を、学修者が入学から卒業に至る学修を自ら設計し、そのプロセスと結果を常に把握して必要な学修を意識的に加え、最終的には卒業によって自らの質保証を行うことと定義する。その実現に向けた教学マネジメントシステムの一環として、この度、新たな体制による自己点検・評価活動が位置付けられた。今回の自己点検・評価活動では、各部局から数多くの課題が挙げられた。その過程において、3 つの方針の重要性を大学として再認識したところである。

課題として列挙された項目には、学生の学修成果・教育成果の把握がなお不十分であること、教員組織の在り方や FD 活動に改善すべき余地があること、学生支援を筆頭に各種業務の運営方針が明示されていないことなど、担当部署というより大学全体として対処しなければ改善が見込めない内容が少なくない。また、大学運営において実態と乖離した規程等が見受けられ、形骸化した規程等の見直しや各委員会の運営体制を体系的に刷新・整備することも求められている。

上記に加え、2021（令和 3）年度に開始した自己点検・評価の体制にも改善の余地が多分にあることから、継続的な体制見直しが必要である。自己点検・評価を担当した教職員へのアンケート結果を踏まえ、関係者の負荷が過度にならぬよう作業日程や作業工程を改善すること、そして、各組織間でピア・レビューを行う仕組みを設けることなどが必要である。また、各評価項目と担当する組織を整理し直すことも必要になる。大学基準に適合するためには、大学の幅広い活動に対し網羅的に点検・評価し、その結果を踏まえて改善・向上に取り組む必要があるが、例えば、学生の能力に応じた補習・補充教育や教職員に対する SD 活動に関しては、毎年、個々の部局等において実施されてはいるものの、これらの活動に対する点検・評価の仕組みが必ずしも明確でないことが今回確認できた。

これらの課題に対しては、全教職員が新たな内部質保証システムを通じ、有機的・体系的に改善活動に取り組むことが重要になる。そして、このシステムを有効に機能させるためにも、外部有識者による外部評価制度の構築や、充実した学生アンケートの実施が求められるところであることから、2021（令和3）年度に引き続き、これらの体制整備も継続して実施していく。

最後に、今回の自己点検・評価を経て、本学は学内の現状を客観的に認識し、課題・問題点を可視化することができた。そこには、これまで認識されてこなかった「教育の質」に係る課題も含まれる。これらの課題・問題点に真摯に向き合い、本学の目指す「学修者本位の教育」の実現に向けた各種の取組みが、「学び続ける力」「協働する知性」を兼備した学生の育成につながるよう努力していく所存である。

明星大学 学長
落合 一泰