2022（令和 4）年度

自己点検・評価報告書

学校法人明星学苑

明星大学

2022（令和 4）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 ..... － 3 －
(1) 現状 ..... － 4 －
(2) 長所・特色 ..... － 8 －
(3) 課題・問題点 ..... － 8 －
(4) 全体のまとめ ..... － 8 －
第２章　内部質保証 ..... － 10 －
(1) 現状 ..... － 11 －
(2) 長所・特色 ..... － 20 －
(3) 課題・問題点 ..... － 21 －
(4) 全体のまとめ ..... － 21 －
第３章　教育研究組織 ..... － 22 －
(1) 現状 ..... － 23 －
(2) 長所・特色 ..... － 27 －
(3) 課題・問題点 ..... － 27 －
(4) 全体のまとめ ..... － 27 －
第４章　教育課程・学習成果 ..... － 29 －
(1) 現状 ..... － 30 －
(2) 長所・特色 ..... － 46 －
(3) 課題・問題点 ..... － 47 －
(4) 全体のまとめ ..... － 47 －
第５章　学生の受け入れ ..... － 49 －
(1) 現状 ..... － 50 －
(2) 長所・特色 ..... － 58 －
(3) 課題・問題点 ..... － 58 －
(4) 全体のまとめ ..... － 59 －
第６章　教員・教員組織 ..... － 60 －
(1) 現状 ..... － 61 －
(2) 長所・特色 ..... － 70 －
(3) 課題・問題点 ..... － 70 －
(4) 全体のまとめ ..... － 70 －

第７章　学生支援 ..... － 72 －
(1) 現状 ..... － 73 －
(2) 長所・特色 ..... － 83 －
(3) 課題・問題点 ..... － 84 －
(4) 全体のまとめ ..... － 84 －
第８章　教育研究等環境 ..... － 85 －
(1) 現状 ..... － 86 －
(2) 長所・特色 ..... － 95 －
(3) 課題・問題点 ..... － 95 －
(4) 全体のまとめ ..... － 95 －
第９章　社会連携・社会貢献 ..... － 97 －
(1) 現状 ..... － 98 －
(2) 長所・特色 ..... － 102 －
(3) 課題・問題点 ..... － 103 －
(4) 全体のまとめ ..... － 103 －
第 10 章　大学運営・財務 ..... － 104 －
＜大学運営＞ ..... － 105 －
(1) 現状 ..... － 105 －
(2) 長所・特色 ..... － 118 －
(3) 課題・問題点 ..... － 118 －
(4) 全体のまとめ ..... － 118 －
＜財務＞ ..... － 120 －
(1) 現状 ..... － 120 －
(2) 長所・特色 ..... － 122 －
(3) 課題・問題点 ..... － 122 －
(4) 全体のまとめ ..... － 122 －
おわりに ..... － 123 －

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、これによって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」の認定を受けた。

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、中期目標に基づく PDCA サイクルを回すことで着実に学生数・志願者数の増加に繋げてきた。本学ではこの取組みを、学校教育法第 109 条で定める自己点検・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となっているとの指摘を受け、それ以降、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いたところである。

2020（令和 2）年度、担当副学長を委員長に位置づけ、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、3 つの方針を基に自己点検・評価を行い、これを基盤に PDCA サイクルをまわす内部質保証システムを構築した。具体的には、同委員会の下部組織に自己点検・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、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・評価を行い、この自己点検・評価で明らかとなった課題・問題点に対して、「明星大学内部質保証推進委員会」を中心に改善方策を打ち出し、学長へ答申しながら全学的な教育改善を進めることを企図している。2022（令和 4）年度は、この内部質保証システムに、学部間のピア・レビュー及び外部評価を導入することでより客観的な視点で評価を行うことができた。

また、本学の設置者である学校法人明星学苑が、2023（令和 5）年度に創立 100 周年を迎えることを機に、学苑全体及び各設置校において、次の 100 年を見据えた新たなビジョン及び教育目標を策定し、さらに、2023（令和 5）年度から 2027（令和 9）年度の 5 年間を対象とした「明星学苑第 4 期中期経営戦略」「明星大学第 2 期中期事業計画」を策定し

た。この計画を着実に進めるために、理事会の自己点検・評価を導入し、学苑と大学が重層的にPDCAサイクルをまわす体制を整えている。

本学における「学修者本位の教育」とは、教授者中心から学修者中心へという学びのパラダイム移行だけを意味しておらず、学修者自身が（P）DPに基づき入学から卒業に至る学修を設計し、(D）計画した履修を重ね、(C）そのプロセスと成果を常に把握し、(A）必要な修正を当初計画に加え、最終的には卒業等をもって自らの質保証を行うという、学生の主体的な学修PDCAの完遂を可能にする学びの場の提供、必要な教育支援、評価等の総体をもって「学修者本位の教育」と定義している。この「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、さらに、2027（令和9）年度に新学位プログラムの発足を目指した取組みとして、後述する学長プロジェクト「学位プログラムの再構築と再活性化」を開始している。

このように、全学的に推進しているこれらの仕組みとプロセスを恒常的・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。

また、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、「Next100 学苑ビジョン」を策定し、本学を始め各設置校では新たなビジョンと教育目標を策定した。本学の新たなビジョン「新たな時代を世界の人々と共創する大学」は、「建学の精神」の謳う「世界に貢献する」ことにほかならず、「多摩に根差し、地域に貢献する大学」は、本学の知・情・意を多摩において発揮し、その調和的進歩の実現を多摩において図ることを意味している。そして、このビジョンの実現に向け、教育目標を「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」とし、従来の教育目標を再構築する形で策定された。

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。

＜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＞
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　教育目的＞
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。

＜明星大学通信教育部　教育目的＞
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　教育目的＞
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。

＜Next100　学苑ビジョン＞
自ら変革し続け、新たな時代、新たな世界を謳歌する人間性あふれる卒業生を輩出する学苑

＜明星大学ビジョン＞
・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

＜明星大学教育目標＞
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：<u>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。</u>

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ており、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し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。

これらは、「履修の手引」「大学院便覧」等を通じて、教職員や学生が参照できるようになっており、社会に対しては、大学公式ウェブサイトの情報公開を通じて周知及び公表をしている。また、一部の学部・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：<u>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。</u>

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。

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）」を設定し、各目標の達成に向けて取り組んでいる。この期間の目標として掲げてきた志願者数の増加や離籍率の改善などに関しては、一定の効果が確認でき、在籍学生数の増加や財政的な改善に大きく寄与することができた。

第 2 期中期事業計画の策定に先駆けて、2021（令和 3）年度、学長及び副学長を中心に、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た。同年度には、明星学苑創立 100 周年を迎えることを機に新たな明星大学ビジョンを定め、教育目標を一新した。このビジョン及び教育目標を達成するために、「学校法人明星学苑経営委員会大学部会」及び「明星大学第 2 期中期事業計画策定 WG」を設置し、2022（令和 4）年度に経営と教学が一体となって高等教育事業を継続発展させることを目指した「明星大学第 2 期中期事業計画」（案）を作成した。その後、教職員へパブリックコメントを募集し、寄せられた意見等を踏まえて一部見直しを加え、2022 年 11 月の理事会・評議員会において「明星大学第 2 期中期事業計画（2023～2027 年度）」が承認された。

これと並行し、2022（令和 4）年度には、「学校法人明星学苑第 4 期中期経営戦略」が策定された。この中期経営戦略は、設置者である明星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るものであり、明星大学の「第 2 期中期事業計画」と同様に、2023（令和 5）年度から開始される。それぞれの事業計画を組織的に推進できるよう、明星学苑は理事会の自己点検・評価を実施することとしている。設置者である明星学苑では、2021（令和 3）年度に、理事会の自己点検・評価として 4 つの大項目（「ガバナンス体制」「教学の充実」「経営力の強化」「コンプライアンス」）を策定し、現状の可視化と達成目標の具体化に取り組んでいる。2022（令和 4）年度は、この 4 つの大項目と、第 4 期中期経営戦略に掲げている各目標項目との関係性を整理した。今

後は、同戦略上の最終年度にあたる 2027 年度までの到達状況を組織的に検証し、理事会のガバナンスを強化することが求められることから、2023（令和 5）年度の目標項目に応じて担当理事を割り当てて実施していく。

＜ 2023 年度　理事会の自己点検・評価（目標項目と担当理事）＞

4 つの大項目	2023 年度の目標項目	担当理事
ガバナンス体制	ガバナンス体制の整備	学苑・大学企画局担当
	100 周年記念事業の立ち上げ	
教学の充実	【大学】認証評価への対応	副理事長・学長
	【大学】学位プログラムの再構築	
	【大学】大学院の活性化	
	【府中校】特色ある明星教育の実現	府中校一貫教育担当
	【府中校】15 ヵ年を俯瞰した一貫教育	
経営力の強化	人の成長	学苑・大学企画局担当
	組織の成長	
	業務改善	学苑・大学事務局担当
	多摩共創プロジェクト	学苑・大学企画局担当
コンプライアンス	コンプライアンス体制の充実	コンプライアンス担当

(2)　長所・特色

・2023(令和 5)年度の学苑創立 100 周年を機に新たなビジョンや教育目標を策定し、同年度からの 5 カ年を対象にした明星学苑の中期経営戦略及び中期財務計画、そして、各設置校の中期事業計画を策定している。また、これらの中期経営戦略等の最終年度にあたる 2027（令和 9）年度までの到達状況を組織的に検証し、理事会のガバナンスを強化することを目的とした理事会の自己点検・評価を実施している。このように、学苑全体で PDCA サイクルをまわす体制が整備されていることから、経営と教学が連動して目標・計画の推進に寄与することが期待でき、高く評価できる。

(3)　課題・問題点

・特になし

(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、ウェブサイト等を通じて広く社会に向けて公表している。また、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、2023（令和 5）年度から 2027（令和 9）年度を対象とした「学校法人明星学苑第 4 期中期経営戦略」「明星大学第 2 期中期事業計画」を策定し、さらに、これらの中期経営戦略等の最終年度にあたる 2027（令和 9）年度までの到達状況を組織的に検証し、理事会のガバナンスを強化することを目的とした理事会の自己点検・評価を実施している。

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：<u>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。</u>

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。

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、大学公式ウェブサイト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」で構成されている。

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（以下、「部局別委員会」という。）」について、それぞれの役割等を記載している。

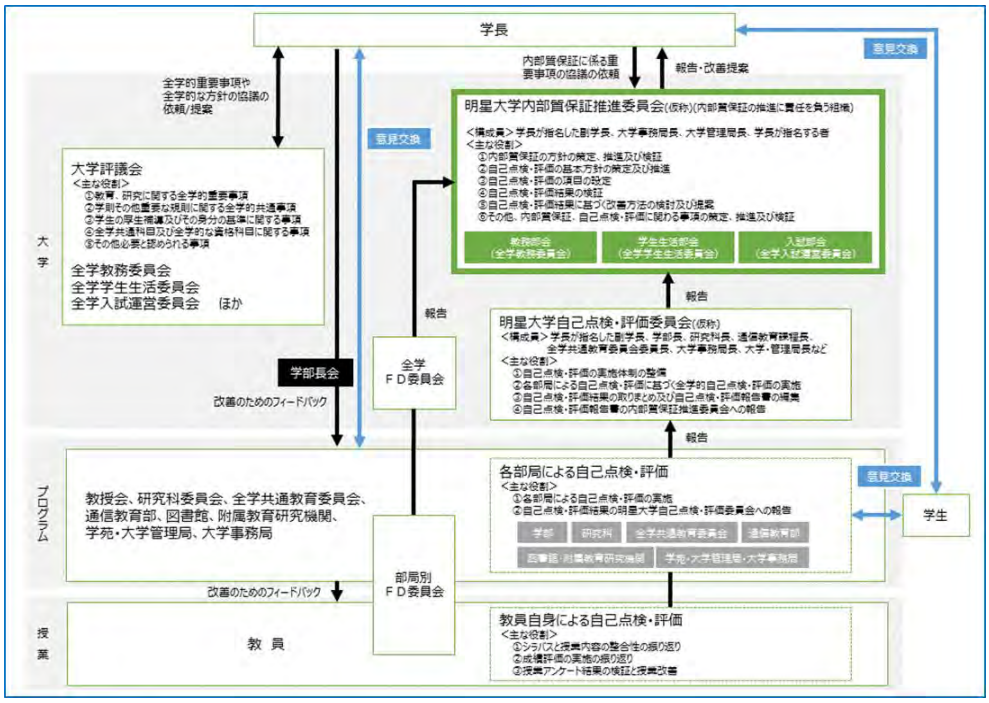
また、「3. 手続」において、「(1) 各組織における教育の内部質保証に向けた活動」「(2) 内部質保証システムの有効性を高めるための取り組み」と題し、自己点検・評価の基本方針を策定すること、自己点検・評価結果の活用方法、改善に向けた取組みとしての FD 活動に係ることなどを記載している。

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：<u>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。</u>

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、「内部質保証推進委員会」「自己点検・評価委員会」には、学苑・大学事務局長及び学苑・大学企画局長に加え、2 名の局長代理を構成員に加えることで、より多面的な観点を設ける工夫をしている。

「部局別委員会」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、それぞれの委員会には、各部局の長と各部局の長が指名する教職員若干人を構成員としている。

＜部局別委員会＞

(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」の下に部会を置くことができるとしている。この部会に関しては、「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。ただし、「明星大学学長の諮問委員会に関する細則」に規定する各種委員会に関しては、2021（令和 3）年度の自己点検・評価において、規程と実態とで一部乖離しているといった課題が示されたことから、それぞれの構成員や役割等の見直しを行っているところである。今後は、改めて規定される各諮問委員会の役割を踏まえて、部会の位置づけを検討していく必要がある。

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」に任務等が定められている。

＜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

さらに、2022（令和 4）年度には外部評価の体制も整備している。具体的には、「内部質保証推進委員会」において「明星大学内部質保証推進委員会が求める外部評価の実施要領」を策定し、外部評価の対象および評価基準等、外部評価の頻度、外部委員の選出、外部評価の手法などを明文化した。また、外部評価者が一定の評価を実施できるよう、「外部評価の評定の目安」「外部評価シート」を定め、この実施要領及び評定の目安に基づいて、2022（令和 4）年度に外部評価を実施したところである。

このように、内部質保証推進委員会の下部組織である部会に関しては、「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や役割等の見直しを行っていることから、その位置づけを再度検討する必要はあるものの、「内部質保証推進委員会」「自己点検・評価委員会」「部局別委員会」を始めとした委員会に加え、外部評価体制も着実に整備されていることから、概ね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：<u>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。</u>

本学の 3 つの方針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、2021（令和 3）年度の自己点検・評価の時点では設定されていなかった。そのため、「内部質保証推進委員会」において検討を重ね、2022（令和 4）年 2 月、「3 つの方針策定のための全学的な基本方針について（案）」を作成し、「学部長会」での意見聴取や「大学評議会」での審議を経て、2022（令和 4）年 5 月に決定した。

この基本方針では、3 つの方針の定義、3 つの方針の策定単位、3 つの方針の策定にあたっての留意事項、そして、3 つの方針の改定の手続きを示している。特に、3 つの方針の策定にあたっての留意事項に関しては、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に明示する学修目標を、「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」の 5 項目から構成すること、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）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 項目に分けて記載することなどを定めている。また、入学者の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）に関しては、学力の 3 要素を踏まえて、入学者に求める学習歴、学力水準、能力、態度等を示すことと、これらをどのように評価するかを示すことが各部局に対して明示されている。さらに、3 つの方針の改定の手続きに関しては、「(略) 3 つの方針の策定主体である学位プログラムにおける自己点検・評価を通

じて 3 つの方針自体に改善すべき点が見出された場合には、当該学位プログラムが主導して 3 つの方針を改定することができる。また、明星大学内部質保証推進委員会は、自己点検・評価結果に基づく全学的な観点からの検証の結果、改善の必要があると認めた場合には、3 つの方針の改善方法を検討し、これを学長に提案する。学長は、この提案を是とした場合、当該学位プログラムに改定を指示し、学位プログラムではその改定を遂行する。」ことが定められている。

今後は、この定めに従って 3 つの方針の適切性を点検・評価していくこととなる。2022（令和 4）年度は、後述の通り、2023（令和 5）年度から開始する新カリキュラムに先立って、カリキュラム・マップとナンバリングの全学的な点検とカリキュラム・ツリーの新規作成を行った。この作業を通じて、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を見直す学部・学科が見受けられたが、「内部質保証推進委員会」より同基本方針に基づいて策定するよう注意喚起をしながら見直しが進められており、3 つの方針の検討・策定において教学マネジメントが機能していると言える。ただし、注意すべき点として、「履修の手引」や大学案内の改定作業時に、3 つの方針を見直そうとする動きが一部の部局で散見されることから、今後は、大学全体における改定の手続きをより明確化することが求められる。

大学院全体に関しては、3 つの方針を策定するための基本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、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）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（カリキュラム・ポリシー）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、入学者の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）に関しては、「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲」「態度」「技能・表現」に項目を分け、各研究科の専門的な教育研究分野を考慮して 3 つの方針を策定している。現在、大学院に関しては、博士後期課程を中心に慢性的かつ深刻な定員未充足といった課題を抱えており、この課題解決のための学長プロジェクトが稼働している。このプロジェクトを通じて大学院活性化に向けた将来構想を検討しているところであり、今後は、この将来構想を踏まえながら 3 つの方針を策定するための基本方針を検討していく必要がある。

「明星大学内部質保証の方針」にも示している通り、本学の内部質保証の組織体制は、「内部質保証推進委員会」「自己点検・評価委員会」「部局別委員会」を中心に組織され、大学レベル・プログラムレベル・授業レベルの３水準に分けて構築されている。

まず、授業レベルの質保証の取組みとしては、授業を受け持つ各教員が、「学生による授業改善のためのアンケート」を基に「授業改善実施記録」を作成するといった取組みが挙げられる。「学生による授業改善のためのアンケート」とは、学生がアンケート形式で自身が履修した授業を評価するものであり、「授業改善実施記録」とは、教員がその評価結果をシステム上で確認し、次の学期に向け授業改善の方策等を記録していくものである。なお、これは半期ごとに実施され、「学生による授業改善のためのアンケート」に関しては、その集計結果を大学公式ウェブサイトに公表している。

次に、プログラムレベルの質保証の取組みとしては、「部局別委員会」による自己点検・評価と「部局別 FD」が挙げられる。前述の通り、「部局別委員会」は学部長等といった各

部局の長を中心に、毎年、自己点検・評価を実施して、「自己点検・評価シート」に、現状、課題・問題点、長所・特色を記し、課題・問題点に対しては、今後に向けた改善方策も記す運用をとっている。各部局では、改善方策の実現に向け必要に応じて「部局別FD」を実施し、「部局別FD」の実施後は、毎年、FDの活動結果を報告するように徹底している。

大学レベルの質保証の取組みとしては、「部局別委員会」が作成した「自己点検・評価シート」を基に取りまとめられた自己点検・評価報告書に基づき、「自己点検・評価委員会」「内部質保証推進委員会」が全学的な観点で大学全体の現状、課題・問題点、長所・特色を整理し、「内部質保証推進委員会」が課題・問題点に対する改善方法の提案をとりまとめ、学長へ報告するといった方法をとっている。「内部質保証推進委員会」は学長に対して答申という形で、本学に必要な方針や体制案などを示し、学長は必要に応じて、大学評議会や諮問委員会を活用しながら改善策を決定し、学部長会等を通じて各部局へフィードバックしている。

なお、本学の内部質保証システムは、自己点検・評価の結果を踏まえ、学長から学部長会等を通じて各部局へフィードバックし、各部局はFD活動を通じて改善・向上に取り組んでいくことを企図している。これまでのFD活動は、毎年、全学及び各部局がそれぞれ任意でテーマを設定し、教育改善に努めてきたところであるが、「明星大学内部質保証の方針」を踏まえると、点検・評価で明らかとなった課題を基に、全学及び各部局で実施するFDのテーマ等を設定する必要がある。そこで、2022（令和4）年度末に、従前の「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」を廃止した。そして、大学設置基準改正の内容も踏まえ、同年度末に「明星大学SD・FDに関する規程」を新たに制定した。具体的には、「全学SD・FD委員会」が全学のSD及びFDを企画・運営していく体制とし、特にFDに関しては、自己点検・評価の結果を踏まえた教育研究活動等の向上を推進することを目的に据え、同委員会構成員に関しては従前の体制から見直し、「自己点検・評価委員会」の構成員とほぼ同一とした。そして、下部組織に「部局別SD・FD委員会」を置き、各部局は「全学SD・FD委員会」の示す方針に基づいて活動することとしている。自己点検・評価の結果を活用しながら組織的・体系的に機能するよう組織体制を改め、これまで以上に内部質保証を推進していく予定である。

このように、「内部質保証推進委員会」「自己点検・評価委員会」「部局別委員会」を中心とした自己点検・評価活動を基盤とする内部質保証を推進しているが、この自己点検・評価の体制は、2021（令和3）年度に始動した体制である。同年度には、各部局が一定の評価方法に基づいて自己点検・評価を実施することを目的に、「明星大学自己点検・評価の基本方針」「自己点検・評価に関するガイドライン」を策定して、「自己点検・評価委員会」「部局別委員会」の構成員に対し、内部質保証に関係する各委員会等の位置づけや役割分担、評価の視点などを説明し、「自己点検・評価シート」の作成方法について周知徹底を図った。そして、各部局がこれらの評価方法に基づき作成した「自己点検・評価シート」を基に「自己点検・評価報告書（事務局原案）」「自己点検・評価報告書（委員会案）」を作成した。「内部質保証推進委員会」「自己点検・評価委員会」の構成員は、教育活動、研究活動、社会連携活動、大学運営活動等に関して全学的な観点で点検・評価を実施し、最終的には「2021年度自己点検・評価報告書に基づく改善提案について（答

申)」「自己点検・評価報告書（案)」「大学基礎データ」「課題・問題点リスト」を取りまとめ、学長へ提出するに至った。

この「2021 年度自己点検・評価報告書に基づく改善提案について（答申)」では、1 年間の点検・評価活動を踏まえて明らかとなった課題に対しての改善方策や、内部質保証システムの更なる改善・向上に向けて、「内部質保証推進委員会」が協議すべき事項（案）を明記している。

＜2022 年度 4 月から 10 月までの協議事項案＞

1. 学位授与方針（DP）に定める学修目標の達成度評価の在り方について
2. 外部評価制度（外部委員の選任案、評価の実施について）
3. 大学が定める各種の方針の策定について
4. 『教育の内部質保証ガイドライン（仮称)』の策定について
5. 部局間によるピア・レビューの実施方法について

これらの協議事項案に関しては、実際に「内部質保証推進委員会」において協議され、同年度内に複数回に分けて学長に対し答申し、その方向性を示している。それぞれの協議内容については下表の通りである。

＜内部質保証推進委員会による協議内容＞

協議事項		協議結果・取組み
1	学位授与方針（DP）に定める学修目標の達成度評価の在り方について	■2022 年 8 月 学位授与方針（DP）達成度評価の在り方およびアセスメントプランにおける DP 達成度評価の位置づけについて（答申） ■2023 年 3 月 DP 達成度評価の可視化システム導入およびこれに伴う新入生への「DP に定める学修目標」の周知について（依頼）
2	外部評価制度（外部委員の選任案、評価の実施について）	■2022 年 9 月 外部評価委員の委嘱 ■2022 年 11 月 外部評価の実施要領、シート等の策定 ■2023 年 1 月 外部評価委員による書面評価 ■2023 年 3 月 内部質保証推進委員会構成員と外部評価者との意見交換会
3	大学が定める各種の方針の策定について	■2022 年 10 月 大学が定める各種の方針について（答申）

		■2023 年 2 月 学部長会、大学評議会にて策定
4	『教育の内部質保証ガイドライン（仮称）』の策定について	■2023 年 3 月 「教育の内部質保証ガイドライン 2023 年度版（案）」の策定 ※2023 年度自己点検・評価より導入予定
5	部局間によるピア・レビューの実施方法について	■2022 年 12 月 ピア・レビューの実施（ピア・レビューシート作成） ■2023 年 3 月 自己点検・評価委員会を通じてピア・レビュー取りまとめ結果の共有、学部長による意見交換

上表に示す通り、全学的観点で協議すべき事項と位置づけたものに関しては、「内部質保証推進委員会」を中心に組織的・計画的に協議をしており、この協議を通じて実現した取組みとして、外部有識者による外部評価と、学部・学科間によるピア・レビューが挙げられる。

外部有識者による外部評価に関しては、2021（令和 3）年度からその必要性を議論しており、2022（令和 4）年度に初めて実施するに至った。具体的には、産業界・地元自治体の外部有識者 2 名が、2021（令和 3）年度の自己点検・評価報告書を確認し、本学の内部質保証や社会連携・社会貢献に関する体制や取組みが適切に機能しているかを評価した。「内部質保証推進委員会」の構成員はこの評価結果と外部有識者との意見交換を通じて、客観的に本学の課題や特色を把握することができる。

学部・学科間によるピア・レビューに関しては、各学部等の教育プログラムや特色を互いに確認し部局間で共有することを目的に実施したものである。具体的には、「部局別委員会」の構成員が他の学部等が作成した「自己点検・評価シート」を通じて当該学部等の教育プログラムや特色ある取組みを「ピア・レビューシート」へ記載し、当該学部等へフィードバックするといったものである。この取組みは、他の学部等の教育プログラムを互いに評価し、そこで得られる新たな気づきを自身が所属する学部等の教育プログラムの改善に生かすことができるだけでなく、学部・学科間の交流活性化にもつながっている。従前、各学部等の教育プログラムの取組みを知る機会が少なかった本学にとって、この「自己点検・評価シート」を活用したピア・レビューは、理工系・人文社会系・融合系など 9 学部 12 学科がワンキャンパスに集まるという、他大学にあまり例のない個性を今後一層発展させることが可能となる取組みであるといえる。

一方、引き続き検討しなければいけない事項も残っている。根拠資料や各種データに基づいて自己点検・評価を実施し、その結果を組織的に改善・向上へと繋げ、教育の質を向上させるためには、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に定める学修目標の達成度評価システムを確立する必要がある。また、「自己点検・評価のガイドライン」はあるものの、アセスメントプランに則って各種データを収集し、これらの根拠データ等に基づいて共通した「点検の手順」「評価方法」を実施する体制も必要である。本学では、この体制を可能とするための「DP 達成度評価システム」の構築と『教育の内部質保証ガ

イドライン（仮称)』の整備に着手しており、2023（令和 5）年度の実現に向けて準備を進めているところである。さらに、「明星大学内部質保証の方針」の「内部質保証システムの有効性を高めるための取り組み」に示す、いわゆる自己点検・評価にあたっての学生からの意見聴取や学生と教職員との意見交換については、現時点で実施に至っていないことから、引き続き、体制を検討する必要がある。

このように、「内部質保証推進委員会」が中心となって、「3 つの方針策定のための全学的な基本方針」を策定し、外部有識者による外部評価体制の整備や学部・学科間によるピア・レビューを実施するなど、「自己点検・評価委員会」「部局別委員会」が適切に自己点検・評価する体制を着実に整備し、自己点検・評価の結果を適切に改善・向上に繋げている。前述の通り、現時点で実現に至っていない取組みがあるものの、2023（令和 5）年度に向けて、組織的・計画的に体制整備を進めていることから、内部質保証のための全学的な方針及び手続に基づいて、内部質保証システムが有効に機能していると判断できる。

■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、本学公式ウェブサイト、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。しかし、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、より一層の情報発信が求められており、2022（令和 4）年度に実施した外部評価においても、受験生に向けた情報発信が消極的である旨の指摘を受けていることから、今後はより充実した情報公表が実現できるよう学内の情報収集･情報整理･情報発信の体制を整備していく必要がある。

■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、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、それまでのプロジェクト型の教育改善の体制（以下、「MI21 プロジェクト」という。）を見直し、新たな内部質保証システムを構築し、2021（令和 3）年度から始動しているところである。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から検討事項が未だ残っていることは事実である。しかしながら、2021（令和 3）年度の各部局が実施した自己点検・評価の結果を、「内部質保証推進委員会」が中心となって改善・向上に向けて様々な方針等を策定するなど、大学レベル・プログラムレベル・授業レベルにおける質保証に向けた取組みを着実に進めていると言える。

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から、その情報整備や学修分析等を目的に、2021（令和 3）年度に「教務ユニット教学企画・学修分析チーム」を設置し、GPA を始めとした教学 IR（Institutional Research）情報を用いて改善・向上に努めている。

内部質保証システムの適切性については、2022（令和 4）年度に実施した外部有識者 2 名による外部評価がその役割を担っており、情報公表の在り方や各種委員会の役割分担などに関する助言や指摘を受け、現在も体制整備を続けているところである。今後は、これまでの自己点検・評価や内部質保証の取組みを継続しつつ、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に示した学修目標の達成度評価の確立、アセスメントプランに基づく自己点検・評価の実質化、FD・SD の更なる促進、そして、内部質保証の取組みに学生が参画することなどを念頭に、2023（令和 5）年度も、引き続き内部質保証システムの機能を高めていくことが求められる。

(2) 長所・特色

・自己点検・評価の客観性・妥当性を担保することと各学部等の特色を共有することを目的に、各学部･学科間による「自己点検･評価シート」を活用したピア・レビューを実施している。また、内部質保証システムの有効性と社会連携・社会貢献の適切性を担保することを目的に、外部評価（書面評価及び意見交換）を実施している。これらの取組みによって、ワンキャンパスに多数の学部等を設置する本学が、多角的な観点での PDCA サイクルを実現できると同時に、地元の多摩地域に根差す大学

として、その好事例や特色を発展させることに結びつくことが期待でき、高く評価できる。

(3) 課題・問題点

・内部質保証システムを考案・設計したときの体制に関して、まだ実現に至らず構築段階のものが残っている。例えば、「DP 達成度評価システム」の構築と「教育の内部質保証ガイドライン（仮称）」の整備については、2023（令和 5）年度の実現に向けて準備を進めているところであるため、早急に実現に向けた対応が求められる。また、「明星大学内部質保証の方針」に示している自己点検・評価にあたっての学生からの意見聴取や学生と教職員との意見交換が、現時点で実施に至っていないことから、これに関しても、引き続き体制を検討することが求められている。

・情報公表に関して、各種法令上求められている項目は公表できているものの、学生の学修成果に係る経年的な情報や学生の活躍状況を始め、受験生に向けた情報発信が消極的であるため、より一層の情報発信に向けて、学内の情報収集・情報整理・情報発信の体制を整備していく必要がある。

(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・向上に取組む体制を構築した。2021（令和 3）年度に自己点検・評価を実施し、そこで採り上げられた課題・問題点に対して、内部質保証推進委員会を中心に改善・向上に向けた取組みを行っている。

2022（令和 4）年度に、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、「3 つの方針を策定するための全学的な基本方針」を策定している。また、自己点検・評価の客観性・妥当性を担保することと各学部等の特色を共有することを目的に、各学部・学科間による「自己点検・評価シート」を活用したピア・レビューを実施し、内部質保証システムの有効性と社会連携・社会貢献の適切性を担保することを目的に、外部評価（書面評価及び意見交換）を実施している。

しかし、「明星大学内部質保証の方針」に示している自己点検・評価にあたっての学生からの意見聴取や学生と教職員との意見交換が、現時点で実施に至っておらず、また、情報公開に関してより充実した情報発信に向けて、学内の情報収集・情報整理・情報発信の体制を整備していく必要がある。

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：<u>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。</u>

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、人間社会学科、日本文化学科、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。

なお、2023（令和 5）年 4 月 1 日より、新たにデータサイエンス学環が開設される。これは、既存の学部等の教育資源を活用して文理横断的な教育課程編成を可能とする「学部等連係課程」の制度の下で設置した新たな教育研究組織である。データサイエンス学環（学部等連係課程実施基本組織）と、連係協力学部である理工学部、情報学部、経済学部で編成されており、デジタル人材の育成が求められる現代において、データサイエンスの学びを中心に、それぞれの専門分野教育をより実践的かつ分野交差的に学ぶことのできる画期的な学位プログラムといえる。

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（社会学専攻、国際コミュ

ニケーション専攻)、情報学研究科（情報学専攻)、経済学研究科（応用経済学専攻)、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。

加えて、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」の附属施設を設置しており、ここでは本学が世界に誇る貴重書コレクションを展示している。

(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

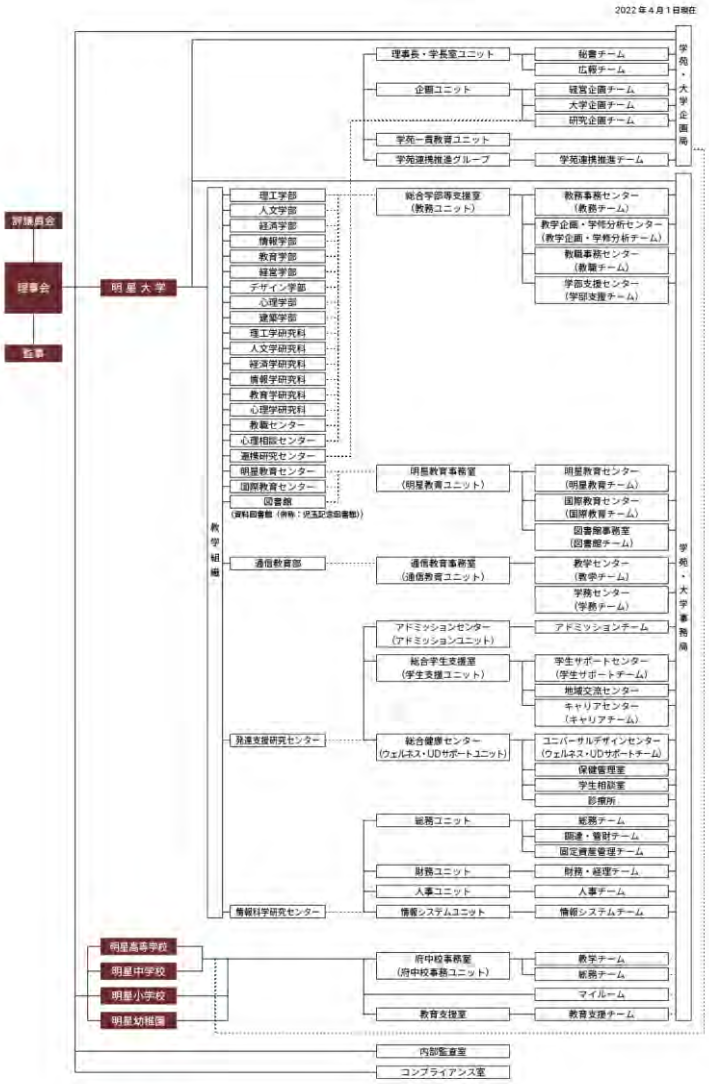
臨床心理学的、実践的研究を推進すること、心理的な問題を対象とした相談活動を行うこと及び心理臨床の専門家を養成することを目的に、心理臨床に関する学術調査・研究や心理相談、そして、公認心理師養成及び臨床心理士養成に係る本学の学部生及び大学院生の実習受入れ及び指導を行っている。

(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：<u>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。</u>

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といえる。また、少子化による受験生減少の時代を乗り切るために、2022（令和4）年度に、学部・学科の活性化・再構築を目的とした「学長プロジェクト」を設置している。これは、学部長と中堅・若手の教員2、3名程度の計3、4名程度で構成する「再構築チーム」を編成し、当該学位プログラムの将来像を検討するものである。具体的には、外部環境と自己の学生募集ポテンシャルを把握し、現行の学位プログラムの問題点を根本から

点検して、卒業後進路が明確な、受験生に魅力ある個性的な学位プログラムを再構築する取組みであり、2027（令和 9）年度開始の次期学位プログラムの基本構想に資することを企図している。

これと並行して、大学院に関しても「学長プロジェクト」を設置しており、特に、学生募集で厳しい状況にある博士後期課程を中心に議論されている。大学院に関しては、2017（平成 29）年度に受審した第 2 期認証評価でも定員未充足の点を指摘されており、その後も努力はしているものの、抜本的な解決に至っていない。

どちらのプロジェクトも、2023（令和 5）年度内を目途に、その方向性を示すことを予定しており、今後は、これらの「学長プロジェクト」で示された方向性を基に議論を重ね、新たな学部・学科等の設置や大学院の再構築といった改組改編を検討するに至った場合には、「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なる。なお、同委員会は臨時委員会として位置づけられており、理事長が指名する委員長及び委員で構成される。

今後も引き続き、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

・「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」に基づく点検・評価活動等とは別に、本学では、各教育研究組織を中・長期的な観点で活性化・再構築していくことを目的にした「学長プロジェクト」を設置している。このプロジェクトは、現行の学位プログラム等の課題を着実に見直して改善・向上へ取り組んでいく視点にとどまらず、学生募集が今後厳しくなることを前提に、大学が永続的に発展できるための将来像を見据え、学部間の垣根を超えた大胆な学位プログラム等の実現に結びつくことが期待できることから、高く評価できる。

(3) 課題・問題点

・特になし

(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。2023（令和 5）年度には、学部等連係課程制度を活用したデータサイエンス学環を設置し、2022（令和 4）年度には、

学部・学科の活性化・再構築を目的とした「学長プロジェクト」を立ち上げ、学部間の垣根を越えた大胆な学位プログラム等の実現に向けて積極的に取り組んでいる。

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：<u>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。</u>

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 つの方針を見直している。「全学カリキュラム検討委員会」においてこれらの原案を策定し、2019（平成 31）年 3 月の「学部長会」及び「大学評議会」の議を経て「人材養成の目的」と明星大学全体の 3 つの方針を策定した。その後、2021（令和 3）年度に「内部質保証推進委員会」を中心とした新たな体制が始動されたことを契機に、明星大学全体の 3 つの方針を見直し、これまで未策定であった「3 つの方針策定のための全学的な基本方針」が策定された。

この基本方針では、3 つの方針の定義、3 つの方針の策定単位、3 つの方針の策定にあたっての留意事項、そして、3 つの方針の改定の手続きが示されており、学位授与方針に関しては次のような留意事項が示されている。

○学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、学生の学修の目標（達成すべき成果）として、「学修者本位」の教育を実現するための基盤として役立つよう、以下を要件として策定する。
(1) 本学設置の目的、ビジョン、教育目標および学部・学科等の人材の養成に関する目的に基づいて定めていること。
(2) 学生が修得すべき資質・能力を示していること。
(3) 「何を学び、身につけたのか」の観点から、どのような学修成果を上げれば卒業を認定し学位を授与するのかを示していること。
(4) 次の５項目から構成され、その意義を踏まえるとともに当該学位にふさわしい学修の目標を示していること。

そして、上記（4）の 5 項目に関しては、次のように明記されている。

① 課題発見・解決
当該学位プログラムの学びに即して、「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」という学修目標に言及していること。

② 思考・判断

当該学位プログラムの学びに即して、「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」という学修目標に言及していること。
③　関心・意欲・態度 当該学位プログラムの学びに即して、「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」という学修目標に言及していること。
④　知識・理解・表現 当該学位プログラムの学びに即して、「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」という学修目標に言及していること。
⑤　技術・技能 当該学位プログラムの学びに即して、「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が社会に貢献しうる技術・技能を、又はそのような技術・技能の基礎を成す資質を修得している」という学修目標に言及していること。

各学部・学科は、この基本方針を基軸に、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学位授与方針を策定し、これを「履修の手引」や大学公式ウェブサイトの情報公開等を通じて教職員及び学生へ周知している。

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、上記のような基本方針を示してはいないものの、従前より全ての研究科が、「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」や大学公式ウェブサイト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」や大学公式ウェブサイト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。なお、2023（令和 5）年度より新カリキュラムが編成されることを受け、2022（令和 4）年度に、カリキュラム・マップ及びナンバリングを点検し、カリキュラム・ツリーを新たに作成した。この作業過程で、複数の学部・学科、研究科・専攻において、学位授与方針の見直しも実施されており、その際も同基本方針に基づき改正が行われている。

■点検・評価項目②：<u>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。</u>

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」の下で見直しを行い、その後、2021（令和 3）年度に「内部質保証推進委員会」を中心とした新たな体制の下で「3 つの方針策定のための全学的な基本方針」が策定された。この基本方針で、教育課程の編成・実施方針に関しては次のような留意事項が示されている。

○教育課程編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との適切な連関性をもって策定するとともに、体系的な教育課程の編成および実施の観点から、以下を要件として策定する。
(1) 教育課程の体系と教育内容とを、順次性に配慮して明確かつ具体的に示していること。
(2) 教育課程を構成する授業科目区分や授業形態等を、明確かつ具体的に示していること。
(3) 学修成果の評価方法を、明確かつ具体的に示していること。
(4) 上記⑴～⑶を「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項目に分けて記載していること。

従前、明星大学全体の教育課程の編成・実施方針が掲げられており、「教育課程編成の考え方」として、「(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」が示され、「教育方法の考え方」として、「(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」が示され、そして、「評価方法の考え方」として、「(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」が示されていた。これらの項目は、現基本方針には明記されていないものの、現基本方針に関しては策定されて間もないことから、各学部・学科の教育課程の編成・実施方針の構成内容は、これらの項目が明記された従前の内容に準じて策定されている状況である。

例えば、理工学部総合理工学科の物理学系では、「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、従前の明星大学全体の教育課程の編成・実施方針に示されていた基本的な考え方に対する捉え方が、各学部・学科間で多様な状況であり、また、2022（令和 4）年度の自己点検・評価の実施時点では、現基本方針を基にした教育課程の編成・実施方針の点検に至っていないことから、2023（令和 5）年度に向けて、現基本方針が示す留意事項を改めて各部局に周知し、自己点検・評価していくことが求められる。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ように、教育課程や教育方法を明示することが肝要となるため、学内外に対して情報公表するのみならず、学修者に対してどのように分かりやすく説明していくかも、引き続き検討が必要である。

全学共通教育の科目群に関しては、「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」という学修目標を定めている。この学修目標を柱に、6 つの科目グループで編成することを教育課程の編成・実施方針の「教育課程編成の考え方」で示しており、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、「1. 課題発見・解決」に、(2) に属する科目は「2. 思考・判断」に、(3)、(4) 及び (5) に属する科目は全て「1. 課題発見・解決」「3. 関心・意欲・態度」「4. 知識・理解・表現」に、そして、(6) に属する科目は「1. 課題発見・解決」に関連付けている。司書課程の科目並びに「全学共通キャリア形成科目」は、「5. 技術・技能」に主として関連付けている。

大学院に関しては、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、大学院便覧や大学公式ウェブサイトを通じて公表している。

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「選択必修科目」、各コースに対応した「選択科目」、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。「選択必修科目」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。「選択科目」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、「「選択必修科目」「選択科目」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て行う。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に開催し、進捗度を報告させると共に、複数の教員及び実務家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選択科目を充実させ、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ため、今後は、学修成果の評価方法に関して､授業レベル･プログラムレベルを整理して策定することが求められる。

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」及び大学公式ウェブサイト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、従前の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から、現基本方針に基づく点検・評価を実施し、学修者にとって理解しやすい教育課程の編成・実施方針となるよう、改善・向上に向けた取組みが求められる。

■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・技能を得るだけではなく、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、学科科目、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。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、特別支援学校の一種免許状、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。

また、人文学部人間社会学科では、初年次教育として「レポート作成とプレゼンテーション」「フィールドワークへの招待」「社会学への招待 A・B」「社会調査法 A・B」を設置し、すべて必修科目とすることで、高校までの勉強中心の学びから、大学での探求中心の学びへと円滑に移行できるように高大接続に配慮しており、基礎科目を教養科目とし、専門科目、応用科目を専門教育に位置づけることで順次性のある学びを実現している。経営学部経営学科では、1 年次に必修科目の「経営基礎 1・2」を配置し、生涯を通じたキャリアの基本的な考え方を教えており、2 年次、3 年次では、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」の向上化を図っており、1 年次か

ら3年次までの順次生に配慮している。デザイン学部デザイン学科では、「企画表現演習科目」を、1年次の前期から3年次の後期まで半期ずつ6つのステップで編成し、対話・文章作成のような基礎的な内容から、調査・分析、発想、プレゼンテーションなど、同学部が理念とする「デザイン＝企画×表現」を段階的に学ぶ科目編成をとっており、特に3年次の「企画表現5」に関しては、対話・文章、調査・分析、プレゼンテーションなど、それまで学んだスキルを統合する集大成的な科目として編成することで、学生が当該学位プログラムを通じて身につけるべき資質・能力等を総合的に評価できる科目としても機能している。

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。2023（令和 5）年度からの新しいカリキュラムが開始することを機に、2022（令和 4）年度にカリキュラム・マップとナンバリングを全学的に点検し、カリキュラム・ツリーを新たに作成した。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与度を「◎」「●」の二種類で示している。

特に重視したのがこの関与度の明確化であり、授業を担当する各教員は、各授業科目が学位プログラムにおいて学位授与方針とどのように結びつき、どの程度の影響を与えるのかを意識して「◎」「●」の整理を行った。また、整理にあたっては1つの授業科目に付与できる「◎」「●」の個数を明確にした上で点検を行った。さらに、主要授業科目や必修科目に関しても、授業を受け持つ担当教員と教員組織編制のバランスも意識しながら点検し、教育課程における各授業科目の位置づけを改めて整理した。カリキュラム・ツリーに関しては、各年次でどのような授業科目を履修することができ、どのような学修目標を修得することができるのかを明確化し、それぞれの授業科目間がどのように連関し合ってカリキュラムが編成されているのかを可視化した。

これまで、一部の学部や科目群ではカリキュラム・マップが未整備、または不備不足が見受けられていたことから、教育課程の順次生及び体系性に関する点検が機能していなかった。今回のように全学的にカリキュラム・マップやナンバリングを俯瞰して点検し、カリキュラム・ツリーを新たに作成することで、教育課程に関する順次性及び体系性を検証する意味で非常に有効であったと言え、今後のカリキュラムの見直しにも活用していきたい。

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実施しており、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、社会的及び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。カリキュラム・マップとナンバリングの点検を通じて、学位授与方針と各授業科目との関連度などに関して整理したものの、今後は、学生の成績データや学修目標の修得状況を見て、その関与度が適切に機能しているかを検証しカリキュラムを見直していく必要がある。

2022（令和 4）年 10 月に、各学部等に対して「適正なカリキュラム運営のためのガイドライン」を示しており、カリキュラム改定時における「カリキュラム編成の考え方」として、大学設置基準上の必要教員数に応じた開設科目数や授業形態に応じたクラスサイズ（履修者数の下限値）を設けた。前述のカリキュラムの点検と合わせて、このガイドラインに示す基準を考慮しながら適正なカリキュラム運営を実施していくことが求められる。

加えて、大学としてのキャリア教育・キャリア支援の在り方を整理することが求められており、2021（令和 3）年度に、学長の下に設置された「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」を中心に、キャリア教育・キャリア支援の位置づけや双方の接続、組織改編に関して引き続き議論を進めていく必要がある。

■点検・評価項目④：<u>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。</u>

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、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」に基づいて授業科目の各担当教員が作成している。作成されたシラバスの適切性について、心理学部心理学科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。授業内容とシラバスとの整合性については、主に「学生による授業改善のためのアンケート」によって学生の視点からチェックできる仕組みを導入しており、授業を担当する教員は、アンケート結果を基に「授業改善実施記録」を作成し、次の学期の授業に向けて必要な改善を行うことでその適切性を担保している。

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「デザインレポー

ト習作集」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では、「プロジェクト 1～6」を必修科目にして学生の主体的学修を推進している。各学系で多様な授業を展開している「プロジェクト 1」では、地域の子ども達に理工系に興味を持ってもらうための「夏休み科学体験教室」を実施したり、企業が開催する商品 PR のコンテストに参加して学生同士が協働してプレゼン資料を作成したりといった、各プロジェクトの企画・立案に主体的に参加することで初年次のうちから主体性・協調性を涵養することが可能となっている。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、アドバイザー制度を導入しており、アドバイザーが履修科目の確認・指導を行い、また、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、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、必要に応じて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。

このような学生の学修を活性化させる取組みに加え、9 学部 12 学科の多彩な学部等がワンキャンパスに設置されているという本学の特長を生かした取組みとして、2022（令和 4）年度に「明星 SATOYAMA プロジェクト 2022→2025」という学部横断型のプロジェクトが始動した（旧称「みどりのキャンパスプロジェクト」）。これは、学長をプロジェクトオーナーに位置づけ、理工学部、経営学部、教育学部、デザイン学部及び建築学部の教員、職員、学生が相互に連携しながら活動するもので、各教職員はそれぞれ授業、ゼミを中心に、ボランティア、サークル等の参加を視野に入れながら推進している。プロジェクトメンバーである各学部の教員は、「多摩の里山を楽しむキャンパス」という基本理念の下、学生を巻き込みながらそれぞれの専門領域を生かした取組みを進めており、例えば、経営学部では学内里山資源の探索と散策コースの提案と SDGs とポイントプログラムを掛け合わせた SDGs ポイントの提案を、建築学部では学内外の人々の憩いの場になる東屋の設計を、デザイン学部では地域連携の仕組みのデザインを、教育学部では歴史地理学の観点から学内を通って地域をつないでいる“むかし道”の散策路化を、理工学部ではホタル池の保全や間伐材の資源化などを進めている。この活動を通じて、学生を始め教員及び職員は、それぞれの専門知識や経験を相互に生かして「調べる」「デザインする」「創る」「整理・管理する」「知ってもらう」「体験する」というサイクルを実践している。このプロジェクトに関しては、大学全体初の学部横断型のクロッシングプロジェクトとして、今後も中期的に取り組んでいくことが予定されており、学生はこのプロジェクトを通じて所属学部で得た専門知識を、他学部に所属する教員や学生と協働しながら多様な領域で実践することができる。また、本プロジェクト活動が先行事例となり、これからも各学部等から新規のクロッシング事業が起案されることも期待できる。このように、ワンキャンパスに 9 学部 12 学科が集結しているという本学の強みを生かした本プロジェクトは、学生の広く深い学びに結びつくだけでなく、各学部等の連携が活性化して新たなクロッシング事業や教育プログラムが生まれる契機になることが期待できることから、高く評価できる。

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課題認識していることから、さらなる改善・向上に向けた取組みが求められる。また、学業不振学生に対する組織的な取組みとして、2021（令和 3）年度に、GPA のデータと留年者・離籍者のデータを調査・分析し、学業不振学生の定義を全学的に統一した基準に変更して全教職員に向け周知した。2023（令和 5）年度よりこの基準に則って学業不振の学生を早期発見・対策を講じることを予定しており、学生の学修を活性化する措置として、今後もこのような全学的な仕組みを構築・検証していくことが求められる。

■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。

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、1 年間の研究成果の発表の場として研究発表会「明星大学心理学会」を実施している。心理学部及び心理学研究科の全学生が参加するこの発表会では、卒業を控えた 4 年次生が 4 年間の集大成として研究の成果を発表及びパネル解説を行っており、学生及び教員は卒業研究の内容を確認することができ、教員は同時に卒業論文の審査も行っている。この取組みは、卒業研究の審査の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を実例から学ぶ機会となっており、研究室の特色や研究内容を後輩学生へ継承する貴重な場となっている。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。なお、2022年（令和4）年度に、教務ユニット教学企画・学修分析チームが各学部・学科の成績データを経年で調査・分析し、「全学カリキュラム検討委員会」を通じて成績評価基準に関する整備の必要性を示している。今後は、これらの成績データ等を根拠に、教員個人の裁量ではなく学位プログラム単位で成績評価の方法や基準を検討し、運用することが求められる。

■点検・評価項目⑥：<u>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。</u>

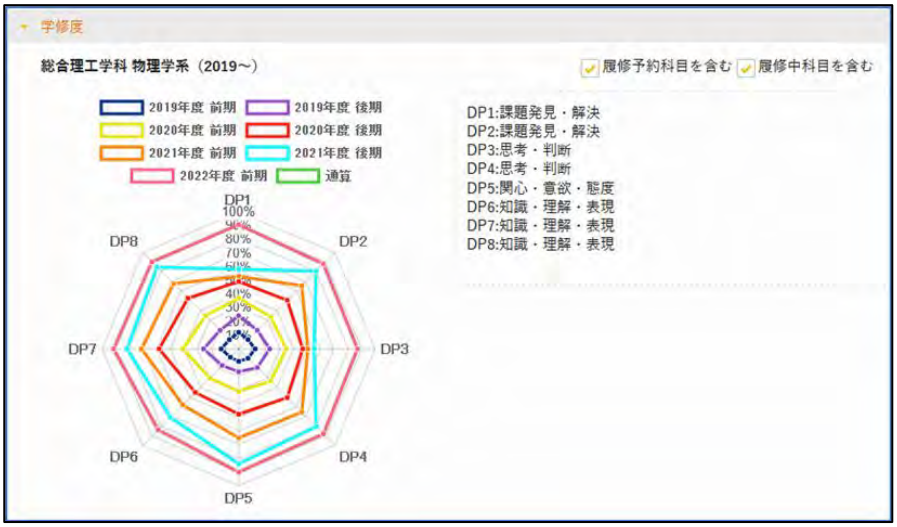
評価の視点（1）：各学位課程の分野の特性に応じて、学位授与方針（DP）に示した、学習成果を測定するための多角的で適切な指標設定を行っているか。
評価の視点（2）：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するために適切な測定方法を用いているか。
＜学習成果の測定方法例＞・アセスメント・テスト　・ルーブリックを活用した測定
・学習成果の測定を目的とした学生調査　・卒業生、就職先への意見聴取
評価の視点（3）：課程修了にあたって修得すべき学習成果の達成度を適切に評価し、学生にフィードバックしているか（上記(2)の測定結果を返却するなど）。

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が、現在、DP達成度評価システムの構築を進めているところである。

本学では、学生が学修を自律的にマネジメントする「学修者本位の教育」の実現のために、これを支援する仕組みを全学的に整備することを目指している。「学修者本位の教育」では、各学位プログラムの学位授与方針に基づき入学から卒業に至る学修を学生自身が設計し（P）、その設計に基づき計画的に学修を進め（D）、自らの学びのプロセスと成果を常に把握し（C）、把握した現状や成果に基づき当初の計画を修正する（A）サイクルを経て、最終的には卒業や社会的自立をもって学生が自らの質保証を達成することを

目標としている。この目標を実現するために、2023（令和 5）年度より、DP 達成度（「各学位プログラムが学位授与方針に定めている学修目標を、学生がどの程度達成できているか」を可視化したデータ）を個々の学生にフィードバックして「自身の学びの現在地」を把握してもらうために、DP 達成度評価の可視化システムを導入する予定で準備を進めている。

2022（令和 4）年度、各学部・学科においてカリキュラム・マップの点検を実施し、学位授与方針と授業科目との関連度を整理した。この関連度と学生の授業科目の成績評価によって「学修度」が算出され、レーダーチャートとして表示される仕組みである。それぞれの学位授与方針に紐づく「学修度」を伸ばすためにどの授業科目を履修すればよいのかも確認できることから、学生の学修を自律的に進めるための活用例として、教員との履修面談等や、学生の履修計画時、学生の学びの振り返りや学生が自身の能力を説明する際などに活用することを想定している。2023（令和 5）年秋頃からの本格稼働を目指して準備を進めていることから、その事前準備として、4 月の新入生向け履修ガイダンスにおいて、「DP に定める学修目標を達成することが、本学における学修目的である」旨の説明を新入生へ行うことを予定している。



これらの取組みに加えて、本学では 2022（令和 4）年度に、アセスメントプランを策定し、このプランの組織的運用に向けて準備を進めているところである。アセスメントプランに示された各種指標をどのように収集し、どのように活用するかについて、大学として一定のルールが必要との考えの下、これを明確化するためのガイドラインを作成しているところであり、2023（令和 5）年度からの導入を目指している。

表１　指標・使用データ（学士課程）

			入学前後 （AP 検証）	在学中 （CP 検証）	卒業時（後） （DP 検証）
内部評価	直接評価	大学全体レベル （機関レベル）	・入試選抜評価	・DP 達成度評価 ・GPA ・修得単位数 ・４年卒業率／退学率／除籍率／休学率	・学位授与数
		学位プログラムレベル （教育課程レベル）	・入試選抜評価	・DP 達成度評価 ・GPA ・修得単位数 ・４年卒業率／退学率／除籍率／休学率	・学位授与数
		授業科目レベル （科目・授業ごと）	－	・成績評価 ・卒業論文・卒業研究	－
	間接評価		・入学時アンケート	・ALCS 学修行動比較調査 ・学生による授業改善のためのアンケート	・卒業時アンケート ・卒業生アンケート
外部評価			・GTEC	・PROG テスト	・企業調査 ・資格取得状況

※下線の項目は 2023 年３月現在未実施
※外部評価は内部評価を補完するものとし、大学及び各部局が必要に応じて活用する

一方、各学部・学科ではそれぞれの学問分野を考慮し、独自にディプロマ・ポリシーに示す学生の学修目標の把握・評価を実施している、もしくは開発を進めている状況である。例えば、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行っている。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、現時点では一部の学科を除き、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実施できておらず、開発に向けて取り組んでいるという状況である。しかし、全学的に DP 達成度の可視化システムの開発を進めており、アセスメントプランの運用に向けたガイドラインを策定し、さらに、2021（令和 3）年度以降は学生の学修行動比較調査等の間接評価も実施していることから、これまでの活動を引き続き継続していきつつ、早急に学位授与方針に示す学生の学修成果の把握・評価の実現に向けて組織的に取り組んでいくことが求められる。

■点検・評価項目⑦：<u>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。</u>

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・向上に向けた取組みを行っているか。

本学は、2021（令和 3）年度から新たな体制の下、3 つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。また、同年度中に事務組織を見直し、教務ユニット教学企画・学修分析チームを設置し、2022（令和 4）年度には、カリキュラム・マップやナンバリングの点検、カリキュラム・ツリーの新規作成などを行っており、また、各種教学データを整備して各学部・研究科に対して課題の整理に努めている。

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とから、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」が中心となって取り組んでいくこと、そして、教務ユニット教学企画・学修分析チームを中心に各種教学データを整備していくことが求められる。加えて、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「全学カリキュラム検討委員会」の構成員や役割等を明文化し、教育課程の適切性を検証する委員会として明確に位置づけていくことが求められる。

(2) 長所・特色

・学士課程、博士課程前期及び博士課程後期を通じて、全学的にカリキュラム・マップとナンバリングを点検し、カリキュラム・ツリーを新規に作成したことで、カリキュラムの体系性・順次生や各授業科目の位置づけが可視化された。学生も「履修の手引」や大学公式サイトから確認することができることから履修相談や履修登

録の一助となることが期待でき、また、授業の進め方や他の授業科目との連携についても教員間・教職員間の意見交換等に役立つことが期待できるため、高く評価できる。

・「明星 SATOYAMA プロジェクト 2022→2025」は、ワンキャンパスに 9 学部 12 学科が集結する本学の特色を生かした取組みとして、参加する理工学部、経営学部、教育学部、デザイン学部及び建築学部の教員、職員、学生がそれぞれの専門知識や経験を相互に生かして「調べる」「デザインする」「創る」「整理・管理する」「知ってもらう」「体験する」というサイクルを実践することができるため、学生の広く深い学びに寄与することが期待できる。また、この先行事例が与える影響として、各学部等の連携がさらに活性化して新たなクロッシング事業や教育プログラムが生まれる契機になることが期待できることから、高く評価できる。

(3) 課題・問題点

・成績評価の方法や基準に関して、各教員の裁量によるところが大きいことから、各学位プログラムにおいて成績評価の基本的な考え方を整理し、学内外に明示していくことが求められる。なお、本件に関しては、学長の諮問委員会である「全学カリキュラム検討委員会」で既に課題提起されていることから、同委員会が各学部等と密に連携しながら、組織的に改善していくことが必要である。

・現時点では一部の学科を除き、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実施できておらず、開発に向けて取り組んでいるという状況である。2023（令和 5）年度、DP 達成度の可視化システムの開発を進めており、アセスメントプランの運用に向けたガイドラインを策定し、さらに、2021（令和 3）年度以降は、学生の学修行動比較調査等の間接評価も実施していることから、これまでの活動を引き続き継続していきつつ、早急に学位授与方針に示す学生の学修成果の把握・評価の実現に向けて組織的に取り組んでいくことが求められる。

(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、適切に公表している。2022（令和 4）年度、全学的にカリキュラム・マップとナンバリングを点検し、カリキュラム・ツリーを新規に作成したことで、カリキュラムの体系性・順次生や各授業科目の位置づけが可視化された。また、ワンキャンパスに 9 学部 12 学科が集結する本学の特色を生かした取組みとして、「明星 SATOYAMA プロジェクト 2022→2025」が実施され、各学部等の連携がさらに活性化して新たなクロッシング事業や教育プログラムが生まれる契機になることが期待できる。

これらの取組みに加え、2022（令和 4）年 10 月に、各学部等に対して「適正なカリキュラム運営のためのガイドライン」を示し、カリキュラム改定時における「カリキュラム編成の考え方」として、大学設置基準上の必要教員数に応じた開設科目数や授業形態に応じたクラスサイズ（履修者数の下限値）を示した。また、学業不振学生に対する組織的な取組みとして、GPA のデータと留年者・離籍者のデータを調査・分

析し、学業不振学生の定義を全学的に統一した基準に変更して全教職員に向け周知するなど、教育改善に向けて積極的に取り組んでいる。

しかし、成績評価の方法や基準に関する基本的な考え方を整理する必要があり、また、学位授与方針に明示した学生の学修成果の把握及び評価が実現できていないといった課題もあることから、引き続き、「内部質保証推進委員会」「全学カリキュラム検討委員会」等を中心に、改善・向上に向けて取り組んで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：<u>学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。</u>

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

2021（令和 3）年度に「内部質保証推進委員会」を中心とした新たな体制の下で「3 つの方針策定のための全学的な基本方針（案）」が作成され、2022（令和 4）年 5 月に大学評議会の議を経て策定された。この基本方針で、学生の受け入れ方針に関しては次のような留意事項が示されている。

○入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）は、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）および教育課程編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）との一貫性・整合性をもって、かつ以下を要件として策定する。
(1) 学力の３要素（「知識・技能」「思考力・判断力・表現力等の能力」「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」）を踏まえ、入学者に求める入学前の学習歴、学力水準、能力、態度等を示していること。
(2) 上記⑴の学習歴、学力水準、能力、態度等をどのように評価するかを示していること。

従前、大学全体の入学者の受け入れが掲げられており、「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として「(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）」が示されていた。学位授与方針、教育課程の編成・実施方針と同様に大学全体の 3 つの方針を見直し、現基本方針を策定したが、大きな違いとして、上記(2)に記載の通り「(略)学習歴、学力水準、能力、態度等を どのように評価するかを示していること。」が新たに示されている。今後は、この基本方針を踏まえた、学生の受け入れ方針を見直していく必要がある。基本方針の中では、「３つの方針の改定の手続き」も以下のように示されている。

３つの方針は、「学生の入学から卒業までを見通して、教育の計画・設計、実施・運用、成果の評価・検証、改善・改革を遂行するための指針」として機能することが期待されるが、３つの方針の策定主体である学位プログラムにおける自己点検・評価を通じて３つの方針自体に改善すべき点が見出された場合は、当該学位プログラムが主導して３つの方針を改定することができる。
また、明星大学内部質保証推進委員会は、自己点検・評価結果に基づく全学的な観点からの検証の結果、改善の必要があると認めた場合には、３つの方針の改善方法を検討し、これを学

長に提案する（明星大学における内部質保証に関する規程、第５条。学長は、この提案を是とした場合、当該学位プログラムに改定を指示し、学位プログラムではその改定を遂行する。

「3 つの方針策定のための全学的な基本方針」が 2022（令和 4）年度に策定されたこともあり、各学部等の学生の受け入れ方針に関しては、新たに設けるべき「学習歴、学力水準、能力、態度等をどのように評価するか」が明示されておらず、改定の手続きが進んでいないのが現状である。

一方、学生の受け入れ方針に関しては、入学前に身につけておくべき能力等は具体的に示されており、理工学部は学系ごとに、他の学部は授与する学位ごとに策定しており、これを「学生募集要項」や大学公式ウェブサイトの情報公開等を通じて教職員及び学生へ周知している。

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」を踏まえた基本方針に示されている「(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、基本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基づき、専攻別及び課程別に具体的な方針を定めている。

このように、各学部・研究科では学位プログラムごとに学生の受け入れ方針を定め、入学者に求める入学前の学習歴、学力水準、能力、態度等を示し公表しているものの、同方針には基本方針に示されている「学習歴、学力水準、能力、態度等をどのように評価するか」が示されていないことから、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：<u>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。</u>

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「明星大学入学者選考規程」に基づき、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「明星大学大学院入学者選考規程」に基づき、「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運営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」を中心に取り組まれているものの、同委員会の役割や手続きが規程等で明文化されていないため、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」の定めを踏まえて役割分担を整理し規程等で明文化する必要がある。

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、学生の受け入れ方針を通じて入学前に身に付けておくべき「学力の 3 要素」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、従前、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、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」を通じて各学部へ注意喚起している。

入試情報の取扱いとして、「大学入学者選抜実施要項」では試験問題及びその解答について、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。このような課題に対して、試験問題及び解答の公表の拡大について、公表方法をWEBに変更し拡大するとともに、「小論文・面接対策ガイドブック」に総合型選抜の筆記試験問題に加えて、面接試験・口頭試問等に関する学部・学科の趣旨やポイント・解説を掲載することとした。また、2023（令和 5）年度一般選抜を対象に成績開示を行うこととした。同年度入試における各種状況を踏まえ、2024（令和 6）年度以降の入学試験において、一般選抜以外の入学試験（総合型選抜、学校推薦型選抜、大学入学共通テスト利用選抜等）への拡大や、申請・開示の時期の検討を行うこととしている。

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、心理学部心理学科では、公正な入学試験を行うため、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。また、経営学部経営学科では、面接時の質問の文言や採点表（ルーブリック）を共有し、共通理解を図ることで公正性の担保に努めており、毎年、評価基準も見直している。

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。

大学院の入学試験区分に関しては、博士前期課程及び修士課程において、学内推薦入学試験、一般入学試験、社会人入学試験及び一部の研究科に限り公募制推薦入学試験を、博士後期課程においては、一般入学試験及び社会人入学試験を設けている。各研究科の研究科委員会において、学生の受け入れ方針に沿った入学者選抜の種類や入学者選考方法を議論し、「アドミッションセンター」と調整しながら最終的に学長が定めている。

例えば、心理学研究科の博士前期課程では、一般入学試験において一般心理学コースと臨床心理学コースに分けて実施しており、入学試験の内容としては、研究計画書及び心理資格志望者はこれに加えて臨床実践計画書による出願書類類審査と、英語と専門科目、面接を課している。公募制推薦においては、専門科目を免除し推薦書及び出願書類の審査、面接によって選考している。また、博士後期課程の入学試験は、英語、専門科目（論述試験）及び面接を課している。

明星大学大学院入学者選考規程に基づき、入学者選考に係る出題委員、採点委員及び面接委員等は、各研究科長の推薦に基づき学長が委嘱している。また、入学者選抜の期日、合格発表日、入学志願書提出期日等については、学部長会の意見を聴いた後に学長が定めている。

また、合否判定に関しては、各研究科委員会にて審議している。なお、明星大学大学院入学資格審査委員会細則に基づき、必要に応じて審査委員会が設置される。その場合には、大学院入学資格認定に関する内規に定める基準等に基づき審査し、その後、各研究科委員会にて合否判定を審議している。

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と判断できる。

■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ヵ年の平均）
・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	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	5 年平均
総合理工学科	1.06	0.99	1.18	0.98	0.81	1.00
国際コミュニケーション学科	1.25	1.26	1.09	1.02	0.52	1.03
人間社会学科	1.09	1.03	1.09	1.04	0.93	1.03
日本文化学科	1.15	0.95	1.04	1.11	0.85	1.02
福祉実践学科	1.15	1.08	1.08	0.87	0.62	0.96
経済学科	1.09	1.02	1.07	1.03	0.78	1.00
情報学科	1.08	1.07	1.11	1.17	1.15	1.12
教育学科	1.11	1.06	1.01	1.12	1.09	1.08
経営学科	1.11	1.08	1.09	1.05	1.03	1.07
デザイン学科	1.09	1.07	1.10	1.10	0.95	1.06

心理学科	1.08	1.08	1.06	1.15	1.15	1.10
建築学科			1.23	1.13	1.08	1.15
大学全体	1.10	1.05	1.09	1.07	0.94	1.05

大学全体の入学定員に対する入学者数比率について、直近 5 ヵ年の推移を見ると 2018（平成 30）年度の 1.10 から徐々に減少しており、直近 5 ヵ年の平均をみると 1.05 であった。

2022（令和 4）年度は入学定員未充足の学部・学科が多く、全学的に見ても入学定員未充足の状況であったものの、直近 5 ヵ年の平均値ではいずれの学部・学科も前述の基準値に抵触していない。ただし、次年度の学生の受け入れに関して入学定員を適切に充足するよう対策を講じる必要がある。

（2）収容定員に対する在籍学生数比率

学部･学科	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
総合理工学科	1.04	1.02	1.04	1.07	1.03
国際コミュニケーション学科	1.23	1.23	1.18	1.15	0.98
人間社会学科	1.13	1.16	1.13	1.09	1.05
心理学科【募集停止】	**1.23**	**1.36**			
日本文化学科	1.14	1.14	1.13	1.15	1.07
福祉実践学科	1.06	1.10	1.07	1.05	0.91
経済学科	1.09	1.11	1.11	1.09	1.01
情報学科	1.14	1.12	1.14	1.18	1.22
教育学科	1.20	1.14	1.10	1.08	1.08
経営学科	1.12	1.12	1.10	1.07	1.06
デザイン学科	1.05	1.08	1.06	1.09	1.08
心理学科	1.11	1.08	1.05	1.10	1.14
建築学科			**1.23**	1.18	1.14
大学全体	1.12	1.11	1.10	1.10	1.07

大学全体の収容定員に対する在籍学生数比率について、直近 5 ヵ年の推移をみると、2018（平成 30）年度の 1.12 から、徐々に減少していることが確認できる。

2022（令和 4）年度は入学定員未充足の学部・学科が多く、全学的に見ても入学定員未充足の状況であったものの、収容定員の充足率をみると、国際コミュニケーション学科、福祉実践学科以外は収容定員を充足している。2023（令和 5）年度の入学定員の充足状況を注視する必要はあるものの、収容定員に対する在籍学生数比率は概ね適切に管理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）

研究科・選考	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
物理学専攻【M】	0.35	0.15	0.15	0.15	0.20
化学専攻【M】	0.55	0.75	0.70	0.60	0.55
機械工学専攻【M】	0.40	0.50	0.60	0.70	0.70
電気工学専攻【M】	0.15	0.10	0.10	0.10	0.05
建築・建設工学専攻【M】	0.60	0.40	0.80	1.60	1.30
環境システム学専攻【M】	0.30	0.30	0.70	0.80	0.90
理工学研究科計【M】	**0.38**	**0.37**	**0.46**	0.55	0.52
英米文学専攻【M】	0.15	0.25	0.30		
社会学専攻【M】	0.00	0.00	0.05	0.05	0.05
心理学専攻【M】	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	0.25
人文学研究科計【M】	**0.43**	**0.45**	**0.32**	**0.15**	**0.18**
情報学専攻【M】	1.00	0.93	0.79	0.79	0.71
情報学研究科計【M】	1.00	0.93	0.79	0.79	0.71
応用経済学専攻【M】	0.25	0.35	0.45	0.70	0.90
経済学研究科【M】	**0.25**	**0.35**	**0.45**	0.70	0.90
教育学専攻【M】	0.15	0.05	0.15	0.15	0.00
教育学研究科計【M】	**0.15**	**0.05**	**0.15**	**0.15**	**0.00**
心理学専攻【M】			0.80	0.63	0.73
心理学研究科【M】			0.80	0.63	0.73
研究科合計【M】	**0.40**	**0.40**	**0.44**	**0.48**	**0.49**

（2）収容定員に対する在籍学生数比率（博士後期課程）

研究科・専攻	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
物理学専攻【D】	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00
化学専攻【D】	0.27	0.13	0.13	0.07	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】	**0.07**	**0.03**	**0.03**	**0.01**	**0.01**
英米文学専攻【D】	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	1.17	1.33	
国際コミュニケーション学専攻【D】			0.33	0.33	0.33
人文学研究科計【D】	0.37	0.37	0.42	0.38	0.50
情報学専攻【D】	0.22	0.33	0.22	0.22	0.33
情報学研究科計【D】	**0.22**	**0.33**	**0.22**	**0.22**	0.33
教育学専攻【D】	0.22	0.22	0.11	0.11	0.11
教育学研究科計【D】	**0.22**	**0.22**	**0.11**	**0.11**	**0.11**
心理学専攻【D】			1.00	0.50	0.44
心理学研究科【D】			1.00	0.50	0.44
研究科合計【D】	**0.24**	**0.25**	**0.28**	**0.23**	**0.22**

このように、学部に関しては、2022（令和 4）年度に大学全体の入学定員未充足が発生したため、2023（令和 5）年度の学生の受け入れに向けて注視する必要はあるが、収容定員ベースの在籍学生数に関しては概ね適正に管理していると判断できる。一方、研究科に関しては、修士課程、博士前期課程及び博士後期課程において収容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、2021（令和 3）年度から新たな体制の下、3 つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。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組みを行っていたものの、2022（令和 4）年度は、大学全体で入学定員未充足となってしまった。

同年 4 月、この危機的状況に対して冷静に対応するべく、本学教職員を集め入試分析報告会を開催した。そこでは、内部及び外部環境の変化を踏まえつつ、入試担当副学長、アドミッションセンター長に加えて外部から招聘した特別顧問が各々の視点により 2022（令和 4）年度入試結果を振り返る機会を設けた。また、同年 5 月、各学科に対してアンケートを実施した。そのアンケートでは、「各学科がどのような受験生を求め、どのような基準で選抜しているのか。」「入学制にどのような学修プログラムを提供し、どのような出口に向けて学生を育成するのか。」「他大学の同系統学科と比較したとき、本学科の際立った特色は何か。」について再確認し、このアンケート結果に基づいて、同年 6 月に各学部の学部長、学科主任、特別顧問、アドミッションセンターの役職者が集まり、今後の学生募集戦略に関するミーティングを実施してその方向性を確認した。さらに、志望校選択・出願に重要な役割を果たしている高校教員を本学へ招き、本学の入試に係る情報、新設の学位プログラムやカリキュラム改正等の情報、各学科における取組み紹介や卒業後の進路に係る情報を詳細に伝える説明会を開催した。加えて、本学の教育および入試に関する情報をワンストップで提供することを目的に、高校教員へ向けた専用のウェブサイトを開設した。

今後は、上記のような多角的な観点での検証と関係者への情報発信の工夫を継続しつつ、「内部質保証推進委員会」及び「自己点検・評価委員会」が中心となって、学生の受け入れ方針に基づく学生募集や入学者選抜が適切に機能しているかを点検・評価していくことが求められる。また、学長の諮問委員会として位置づけている「全学入試運営委員会」を始め、「アドミッションセンター」「入試実施本部」の組織体制や入学者選考規程に定める運営体制を整理し、それぞれの役割を明確化していくことも必要である。

(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ことから、各学部等で検討して基本的な考えを示すことが求められる。

・入試実施体制に関して、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」を中心に取り組まれているものの、同委員会の役割や手続きが規程等で明文化されていないため、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」の定めを踏まえて役割分担を整理し規程等で明文化することが求められる。

・「大学入学者選抜実施要項」の入試情報の取扱いに関して、本学では一部の入試区分のみの公表に留まっており、また、受験者本人への成績開示についても改善が必要な状況である。このような課題に対して、試験問題及び解答の公表の拡大について、公表方法を WEB に変更し拡大するとともに、「小論文・面接対策ガイドブック」に総合型選抜の筆記試験問題に加えて、面接試験・口頭試問等に関する学部・学科の趣旨やポイント・解説を掲載することとしている。また、2023（令和 5）年度の

一般選抜を対象に成績開示を行うこととしていることから、着実に実施できるよう体制を整備していくことが求められる。

・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ことから、2022（令和4）に設置された「学長プロジェクト」を通じて、早急に改善・向上に向けて対応することが求められる。

(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、入試実施体制に関して、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」の役割を規程等で明文化する必要がある。さらに、「大学入学者選抜実施要項」の入試情報の取扱いに関して、一部の入試区分のみの公表に留まっており、また、受験者本人への成績開示についても改善が必要な状況である。これに対し、2023（令和 5）年度の一般選抜を対象に成績開示を行うこととしていることから、着実に実施できるよう体制を整備していくことが求められる。

定員管理について、研究科において定員未充足の状況が恒常化しているため、早急に改善・向上に向けて対応することが求められる。

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：<u>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</u>

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、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」を、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」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。

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、これまで策定されていない状況であった。この課題を解決するため、「内部質保証推進委員会」において議論を重ね、2022（令和 4）年 10 月に、「大学が定める各種の方針」に関する答申を学長へ示し、その後、学部長会での意見聴取を踏まえ、最終的に 2023（令和 5）年 2 月、大学評議会の議を経て策定された。

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

◆明星大学が求める教員像

1. 本学の建学の精神、ビジョンおよび教育目標を理解し、３つの方針（ディプロマ･ポリシー、カリキュラム･ポリシー、アドミッション･ポリシー）に基づく教育の実現に貢献できる教員
2. 本学における教育研究活動に従事するに相応しい能力と資質とを有しており、不断に自己点検･評価を行い、その結果をもとにそれらの改善･向上に努めることができる教員
3. 自らが関わるすべての人々を尊重し、その人々と協働することができる教員
4. 教育研究の成果を還元して、広く社会や地域に貢献することができる教員
5. 本学の持続的発展のために、大学運営に主体的に関わることができる教員

◆明星大学の教員組織の編制方針

1. 大学設置基準、大学院設置基準、教職課程認定基準等の関係法令に基づき、適切に教員を配置する。
2. 各学部･研究科等が定める３つの方針を達成するために必要な教員組織を編制する。
3. 年齢･性別･職位等について、バランスのとれた教員組織を編制する。
4. 教員の任用、昇格および異動等については、本学が定める規程に基づき、公正かつ適切に行う。

5.　教員の資質を高めて教育の充実を図るため、大学および学部等におけるファカルティ・ディベロップメント（FD）を推進する。

このように、大学の理念・目的に基づき、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いるものの、教員組織の編制方針に関しては、大学全体のものを示すに留まり、今後は、「学長プロジェクト」の取組みを踏まえながら、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くことが求められる。また、学内の教職員に向けて丁寧に周知していくことが必要である。

■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	30	11	0	0	41	20	(10)	0
国際コミュニケーション学科	7	3	1	0	11	6	(3)	0
人間社会学科	6	2	0	1	9	8	(4)	0
日本文化学科	8	2	0	0	10	6	(3)	0
福祉実践学科	7	2	0	1	10	8	(4)	0
経済学科	16	9	0	0	25	16	(8)	0

情報学科	15	5	0	0	20	16	(8)	0
教育学科	75	22	1	4	102	16	(8)	0
経営学科	18	2	0	0	20	14	(7)	0
デザイン学科	12	2	0	1	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	2	0	2	—	—	0
その他（連携研究 C）	1	0	0	0	1	—	—	0
その他（明星教育 C）	5	1	0	0	6	—	—	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	222	75	4	8	309	210	(106)	0

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。

（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）	6	(3)	1	7	4	(3)	3	7
化学専攻（M）	7	(5)	0	7	4	(3)	3	7
化学専攻（D）	7	(5)	0	7	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）	7	(6)	1	8	4	(3)	3	7
電気工学専攻（M）	6	(6)	1	7	4	(3)	3	7
電気工学専攻（D）	5	(5)	2	7	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）	7	(5)	0	7	4	(3)	3	7
環境システム学専攻（D）	5	(4)	2	7	4	(3)	3	7
社会学専攻（M）	15	(12)	0	15	3	(2)	3	6
社会学専攻（D）	9	(8)	0	9	3	(2)	3	6

国際コミュニケーション専攻（M）	9	(7)	0	9	2	(2)	3	5
国際コミュニケーション専攻（D）	8	(7)	0	8	2	(2)	3	5
情報学専攻（M）	17	(12)	0	17	4	(3)	3	7
情報学専攻（D）	6	(5)	5	11	4	(3)	3	7
応用経済学（M）	10	(7)	6	16	5	(4)	4	9
教育学専攻（M）	14	(14)	0	14	3	(2)	3	6
教育学専攻（D）	6	(6)	2	8	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）	13	(9)	0	13	2	(2)	3	5
心理学専攻（D）	12	(9)	0	12	2	(2)	3	5
計	226	(179)	28	254	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。

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」等の定めに則り実施している。「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を進めていることを背景に、退職に伴う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、財政的な観点を踏まえた教員編制に係る計画に加え、明星大学の教員組織の編制に関する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。

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・技能を得るだけではなく、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、同委員会構成員を担う教員は、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」との連関性を企図した体制をとっている。

このように、教育研究活動を展開するため、概ね適切に教員組織を編制していると判断できるものの、各学部・研究科の教員組織の編制に関する方針に関しては、「学長プロジェクト」の検討内容を踏まえて策定する必要があり、現時点では、同方針に基づいて教員編制を行っているとは言い難い状況である。今後は、学位プログラムを活性化させることを目的に設置した「学長プロジェクト」等を踏まえて、各学部・研究科における教員組織の編制方針を策定すること、財政的な観点を踏まえた教員編制に係る計画を確立すること、そして、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を検討することが求められる。適正な教員配置に関しては、例えば、各学位プログラム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も望まれる。これらを踏まえて、中・長期的な教員組織編制の計画を策定し、それを定期的に検証する体制の整備が求められる。

■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：<u>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。</u>

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（2018～2022年度）＞

実施時期	テーマ
2022.12.15	「第３期認証評価を受審した大学による説明会 ～関東学院大学における事例紹介～（内部質保証の取組み、認証評価への対応）」
2022.7.29	（集合形式による研修会の実施を見送ることを通知）
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」

実施時期	テーマ
	－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である。このような課題を解決するために、2022（令和 4）年度末に、従前の「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」を廃止し、また、大学設置基準改正の内容を踏まえて、「明星大学 SD・FD に関する規程」を新たに制定した。FD に関しては、自己点検・評価の結果を踏まえた教育研究活動等の向上を推進することを目的に据え、「全学 SD・FD 委員会」の構成員を従前の体制から一部見直し、自己点検・評価委員会の構成員とほぼ同一とした。この「全学 SD・FD 委員会」の任務は、次の通りである。

(1) 全学的なＳＤ及びＦＤのための基本方針の策定
(2) 全学的なＳＤ及びＦＤの研究会、研修会等の企画、実施及び報告
(3) 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
(4) 各部局でのＳＤ及びＦＤの研究会、研修会等への支援
(5) 国内外の高等教育の動向に係る情報収集
(6) その他、全学的なＳＤ及びＦＤに係る事項

そして、下部組織に「部局別 SD・FD 委員会」を置き、その任務を「(1) 各部局の SD 及び FD の研究会、研修会等の実施及び報告」「(2) 授業に関する学生アンケートの各部局における活用方法の検討」「(3) その他、各部局の SD 及び FD に係る事項」と定めた。自己点検・評価の結果を改善・向上に向けて取り組めるような組織体制に改め、2023（令和 5）年度からこの規程に基づいた活動を推進する予定である。

また、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、構築段階の状況にある。2020（令和 2）年度に学長の諮問を受け、「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られている。この答申を受けて実現したのが、2022（令和4）年度から本格的に導入している「学生による授業改善のためのアンケート」と「授業改善実施記録」である。「学生の授業改善のためのアンケート」とは、学生がアンケート形式で自身が履修した授業を評価するものであり、「授業改善実施記録」とは、教員がその評価結果をシステム上で確認し、次の学期に向けて授業改善の方策等を記録していくもので、これを半期ごとに実施する。この仕組みを通じて各教員は授業の教育成果を把握し、授業改善に努めている。

このように、各種規程や仕組みの見直しを進め、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と判断できるものの、その多くが再整備した新たな体制であることから萌芽的な段階といえる。また、教員諸活動の可視化制度に関しても、答申を受けて実現できている領域がいわゆる教育活動（授業改善等）であり、各教員における研究活動、大学運営活動、社会貢献活動に関しての活動成果の可視化に至っていない状況である。本件に関しては、可視化の運営準備を進める目的で、2022（令和4）年7月の学部長会を通じて各学部へ対して意見聴取を実施しており、先の答申内容も踏まえながら検討し構築していく必要がある。このような課題もあることから、引き続き、「内部質保証推進委員会」「全学SD・FD委員会」を中心に方向性を明確化していくことが求められる。

■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、2021（令和3）年度から新たな体制の下、3つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。また、内部質保証システムにおける点検・評価結果を改善につなげる仕組みを再構築し、「全学SD・FD委員会」を設置したり、教員の諸活動を可視化する仕組みを新設し、「学生による授業改善のためのアンケート」や「授業改善実施記録」を導入したりといった体制整備を進めている。今後は、これらの新たな体制の下で、教員の資質向上を支援する取組みが求められる一方、現時点で実装できていない、教員の研究活動、大学運営活動、社会貢献活動の可視化制度の体制も構築していくことが求められる。

また、「学長プロジェクト」の動向を踏まえて、各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を策定する必要がある。これに関連して、中・長期的な教員組織編制の見通しも求められており、その際には、財政的な観点を踏まえた教員編制に係る計画を確立しつつ、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を検討することが求められる。

さらに、大学設置基準改正に伴う専任教員から基幹教員への移行に関しても、計画的・組織的に進めていく必要がある。

(2) 長所・特色

・教員の諸活動を可視化する取組みとして、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という考えに基づき、2022（令和 4）年度から「学生による授業改善のためのアンケート」と「授業改善実施記録」を本格的に導入している。「学生による授業改善のためのアンケート」とは、学生がアンケート形式で自身が履修した授業を評価するものであり、「授業改善実施記録」とは、教員がその評価結果をシステム上で確認し、次の学期に向け授業改善の方策等を記録していくもので、これを半期ごとに実施している。これらの取組みは、学生の視点を重視し、教員が自律的・組織的に授業改善する仕組みとして有効的であり、高く評価できる。

(3) 課題・問題点

・各学部・研究科の教員組織の編制に関する方針が策定されていないことから、今後は、「学長プロジェクト」の検討内容を踏まえて策定することが求められる。

・各学部・研究科の教員組織の編制に関して、今後は、「学長プロジェクト」を踏まえて策定すること、財政的な観点を踏まえた教員編制に係る計画を確立すること、そして、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を検討することが求められる。なお、適正な教員配置に関しては、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も望まれる。

・2023（令和 5）年度から始動する「全学 SD・FD 委員会」を中心とした新たな体制での FD 活動を着実に実施していくことが求められる。また、教員諸活動の可視化制度も構築の段階にあるため、引き続き、「内部質保証推進委員会」「全学 SD・FD 委員会」を中心に方向性を明確化していくことが求められる。

(4) 全体のまとめ

各学部・研究科の教員組織の編制に関する方針が策定されていないことから、これを策定し周知することが求められる。専任教員数に関しては設置基準上の基準値を十分に満たしている。一方、各学部・研究科における教員組織の編制に関しては、「学長プロジェクト」の内容を踏まえつつ、財政的な観点を踏まえた教員編制に係る計画を確立し、教育上主要と認められる授業科目の整理を行い、それを担う適正な教員配置を検討することが求められる。

教員の資質向上に向けた取組みとして、自らが実施した授業の教育成果を把握して改善につなげる営みが不可欠であるという考えに基づき、2022（令和 4）年度から「学生による授業改善のためのアンケート」と「授業改善実施記録」を本格的に導入している。学生の視点を重視し、教員が自律的・組織的に授業改善する仕組みとして継続的に行うことが必要である。

2023（令和 5）年度から始動する「全学 SD・FD 委員会」を中心とした FD 活動を着実に実施していき、また、教員諸活動の可視化制度も構築の段階にあるため、引き続

き、「内部質保証推進委員会」「全学 SD・FD 委員会」を中心に方向性を明確化していくことが求められる。

第７章　学生支援

第７章　学生支援

(1)　現状

■点検・評価項目①：<u>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。</u>

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、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」を、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」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。

本学はこれらの理念・目的に基づく、学生支援に関する大学としての方針について、これまで策定されていない状況であった。この課題を解決するため、「内部質保証推進委員会」において議論を重ね、2022（令和 4）年 10 月に、「大学が定める各種の方針」に関する答申を学長へ示し、その後、学部長会での意見聴取を踏まえ、最終的に 2023（令和 5）年 2 月、大学評議会の議を経て策定された。

学生支援に関する明星大学の方針
◆修学支援 1.　学生一人ひとりの多様なあり方を尊重し、誰もが広く深く学修できるよう支援する。 2.　学生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できるよう支援する。 3.　本学の多様な学問分野が交差する仕組みを充実させ、学生がさまざまなテーマに興味をもち、学問分野間で協働しながら学修できるよう支援する。 4.　公的な奨学金制度に加え本学独自の奨学金制度を充実させ、それらについて適切な情報提供を行い、意欲ある学生が学修に専念できるよう支援する。 5.　留年や退学につながりやすい学生を早期に発見し、適切に支援する。
◆生活支援 1.　学生一人ひとりの多様なあり方を尊重し、誰もが有意義な学生生活を送ることができるよう支援する。 2.　学友会活動やボランティア活動等の課外活動を通じて、学生一人ひとりが自律性と協調性を育むことができるよう支援する。

3. 多様な学生の心身の健康、保健衛生等に係る指導、相談等を適切に行うための支援体制を整備するとともに、学生の人権を保障し、ハラスメントの防止に向けた啓発活動を行い、学生が快適で安全な学生生活を送れるよう支援する。
4. 経済的支援を必要とする学生が安心して学生生活を送ることができるよう支援する。

◆進路支援
1. 学生一人ひとりの多様なあり方を尊重し、誰もがキャリア・進路を考えることができるよう支援する。
2. 体系的なキャリア教育プログラムを正課内に設け、全学的なキャリア教育を推進するとともに、常に時代の変化に対応した教育課程を編成できるよう改善・向上に努める。
3. 個別相談やガイダンス等を充実させ、学生一人ひとりが適切なキャリアを選択できるよう支援する。
4. キャリア教育と就職支援の連携を図り、学生の成長実感や満足度の向上に努める。

また、上記に加えて、障がいのある学生に対して、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、大学公式ウェブサイトを通じて公表している。

＜障がいのある学生および志願者支援に係る理念等＞

◆理念
明星大学の教育目標は、「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」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。

◆支援の対象者
支援の対象者は、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します。

このように、学生が学修に専念し、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と判断でき、さらに、入学する学生の特性が広がっている状況に鑑みて、一部の組織ではその業務の特色を踏まえて、より詳細に方針

を掲げ明示している。今後は、学生や教職員に向けて丁寧に周知していくことが求められる。

■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
・留学者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

【修学支援に関する取組み】

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に関しては、まず、学生の履修情報や成績情報を管理する教務チームが、全在籍者の累積GPAや出席情報等を取りまとめたデータを毎月作成し、各学部等へ情報提供し、各学部等において学業不振学生の抽出や状況把握に活用できるようにしている。休学・退学を希望する学生がいた場合、同チームが月ごとに情報を整理し、事務局全体で共有するとともに、理事会にも報告している。各学部等では、2022（令和4）年度に策定した「学業不振学生の定義」に則り、教務チームから提供されたデータを基に対象者を抽出し、個別面談等を通じて指導にあたり、必要に応じて補習・補充教育を実施するなどの対応をしている。

例えば、理工学部総合理工学科電気電子工学系では、成績不振者のリストを作成し、該当の学生に対して面談などを行っているほか、LMSの各科目コースの機能を用いて、補習、補充教育に相当する個別指導を行ったり、入学時学力実態調査の結果を基に、補習・補充教育が必要な学生のリストを作成して物理演習を実施したりするなどの支援を行っている。情報学部情報学科では、成績が決定した時点で、学業不振の学生をリストアップし、対象となった学生については、4月および9月の履修登録変更期間内に面談を行い履修指導や学習方法の指導相談できる体制をとっている。学業不振の原因が学習量に依拠する場合は、学部独自の補習・補充教育の場である寺子屋の利用を指導し、また、学業不振の原因が心理的なものであると推定される場合は、学部で業務委託している公認心理師資

格を有する相談員に相談を引き継ぎ、原因の究明と対処方法について継続的なカウンセリング等を行っている。心理学部心理学科では、1・2 年次の必修科目及び進級要件科目において 2 回連続欠席、あるいは通算 3 回以上の欠席をした学生に対して、学科主任や科目担当教員よりメールにて連絡し、授業に出席するよう督促を行っている。その際に何かしらの顕著な問題を抱えている場合には、担任教員あるいは科目担当教員との面談の機会を設け、対象となった学生のリストを学科会議にて共有することで組織的に対応している。また、補習・補充教育については 2 名の実習指導員が週に 3 日勤務しており、学生が個別相談できる体制を整えている。

このほか、「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修学支援を行っている。

＜国際教育センター＞

国際交流センターでは、主に留学者等を始めとした多様な学生を対象に修学支援を行っている。ここでは、国際人基礎力が身につくように、様々な正課外講座を実施しながら留学等の体験をより身近に感じられる支援を行っている。

同センター内には、語学の各種検定試験情報、留学情報誌、留学経験者の体験談が記された資料が確認できるスペースを確保しており、関心のある学生は自由に出入りし、資料を閲覧することができる。語学に関しては、TOEIC 等の学生の関心のある検定試験の参考書・テキストを図書館内に配置している。また、国際教育を推進するために、修学支援システムや LMS を通じて同センターの取組みを学生へ周知するとともに、教員からの積極的な呼びかけを促している。

ランゲージ・ラウンジを実施するスペースを確保しており、2022（令和 4）年 6 月からは学生の利便性を考慮して図書館内で開講できるように改修している。ここでは、英語に関しては月に 1 度「初心者講座」や「トラベルイングリッシュ」などの目的別ランゲージ・ラウンジを開講している。学生の活用を促すため、留学したい学生に限らず広く認知できるような広報に努めており、全学共通科目の英語担当の教員とも連携して学生への周知を図っている。同センターでは TOEIC 講座や TOEIC IP テストの受験機会を設けており、IP テストの受験機会に関しては、前年までの年 3 回の設定を、後期に 2 回ほど受験機会を増やし、学生が今まで以上に計画的に受験できるように配慮している。受験料も育星会（保護者会）からの支援を基に学生が安価に受験できるようにしている。

本学では、休学せず半期もしくは通年の留学をすることができる長期留学プログラムとして、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おり、また、休学をしながら留学を検討する学生に対しても相談に乗り留学斡旋業者等の紹介をしている。これまで渡航が中止となっていたが、2022（令和 4）年度に入り渡航再開を機に、これまで留学希望の多かった 2、3 年次生に限定していた規程の内容を見直して全学年を対象とした。留学経験者には、帰国後にアンケート（時間割、授業の難易度、クラスメイトの国籍、ホームステイのルール、ルームメイト、費用など）を実施し、留学希望者はこのアンケートの内容を同センター内で自由に閲覧することができるため、留学計画を立てる際の具体的な情報源として活用されている。

短期語学研修制度も設けており、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海外で語学研修・文化体験・ボランティア体験等ができる「6 言語（英・独・仏・中・韓・西）の海外語学研修」「海外語学研修+α」プログラムを実施している。短期語学研修の申込者には、前述のランゲージ・ラウンジを活用することで、語学力のサポート指導もできるようにしている。長期留学と同様に、留学経験者には帰国後にアンケートを実施し、参加希望者がそのアンケートの内容を自由に閲覧するようにしている。

すべての外国人留学生を対象に受講できる日本語講座を開講しており、交換留学生はその受講を必須とし、それ以外の留学生は希望者のみが受講できる仕組みとしている。また、外国人留学生の在籍確認や在留に関する手続き支援を行い、交換留学生の受け入れ留学生に関しては、入国後から生活支援・オリエンテーションを実施し、受け入れ先となる本学の学科に対して円滑な引き継ぎを行っている。

＜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。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プログラムとなっている。

同センターと「自立と体験 1（大学生活の基盤をつくる）」の特長として、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が挙げられる。同センターでは、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。この取組みを通じて、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。

同センターが、補習教育等を目的に設置している「学習ステーション」に関しては、2022（令和 4）年度より閉室している。

また、入学前教育に関しては、同センターで入学前オンライン講座等を手掛けている。各学部等における入学者に求める能力・資質が新型コロナウイルス感染拡大を機に多様化してきており、学部等が必要に応じて独自に入学前に課題を設定するなどの対応をとっている。現在、学部等と調整を図りながら大学全体としての入学前教育に関する方向性を検討している状況である。具体的には、2023（令和 5）年 1 月に、「高大連携教育への明星大学の取り組みに関する基本方針」を策定し、このなかで明星大学の高大連携教育に関する 6 つの目標やそれを実現するための標準カリキュラム案を示しており、今後は、同基本方針に基づき高大連携を踏まえながら入学前教育を検討していくことが求められる。

＜教職センター＞

教職センターは、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（下表参照）。

【1 年生】 教職課程ガイダンス、教員採用試験に関する自治体別説明会、教員採用試験キックオフガイダンス、教職必修面談、模擬試験、教員採用試験対策ガイダンス、過去問分析会、じぶんゼミ、教員採用試験に関する自治体別説明会、教職インターンシップ研修会、日本語検定対策講座、模擬試験
【2 年生】 教職課程ガイダンス、教員採用試験に関する自治体別説明会、教員採用試験対策ガイダンス、教職必修面談、介護等体験ガイダンス、介護等体験ガイダンス、過去問分析会、じぶんゼミ、教員採用試験に関する自治体別説明会、論作文基礎講座、第 3 回　介護等体験ガイダンス、模擬試験
【3 年生】 教員採用試験に関する自治体別説明会、教育実習ガイダンス、論作文・面接試験等対策講座プレ講座、教員採用試験対策ガイダンス、論作文・面接試験等対策講座、過去問分析会、じぶんゼミ、模擬試験、模擬試験事後ガイダンス、教員採用試験に関する自治体別説明会、教員採用試験最新動向学習会、面接基礎講座、教採総まとめ講座①（単元指導計画・学習指導案、筆記試験出題領域の確認）、教採総まとめ講座②（教育用語の確認）、教採総まとめ講座③（面接対策講座）
【4 年生】 教職課程ガイダンス・教育実習オリエンテーション、最新教採情報・教育時事学習会、教職教養直前講座、1 次試験面接対策講座①、1 次試験面接対策講座②、直前学習対策会、1 次試験面接対策講座③、第 1 回免許状申請ガイダンス、体育実技試験対策講座、2 次試験面接対策講座、臨時採用教員説明会、第 2 回免許状申請ガイダンス、合格者対象講座

【生活支援に関する取組み】

【奨学金等の経済支援に関する取組み】

【正課外活動（部活動等）を充実させるための支援に関する取組み】

生活支援や奨学金等の経済支援などを充実させるべく、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（ウェルネス・UD サポートユニット）」を設置している。

「統合学生支援室（学生支援ユニット）」は、主に奨学金等の経済支援、地域交流、進路支援、学生の正課外活動への支援を担っており、下部組織として「学生サポートセンター」「地域交流センター」「キャリアセンター」を設置している。

「総合健康センター（ウェルネス・UD サポートユニット）」では、学生の多様化や相談内容の複雑化に伴い、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ており、各学科の教員や関係部署と連携をしながら、学生の生活支援にあたっている。下部組織として「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」を設置している。

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） ・ 地域交流センター ・ キャリアセンター（キャリアチーム）
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

奨学金等の経済支援に関しては、「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を担っており、「学生サポートセンター（学生サポートチーム）」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、最終的には学長が決定している。本学では数多くの種類の奨学金制度を設けており、例えば、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や、外部（団体・個人）からの特定寄付による奨学金も備えている。また、「学生サポートセンター」では、奨学金を必要とする学生に対して説明会や個人面談等の丁寧な対応を行っているだけでなく、学内の教職員の奨学金制度の理解向上を目的に教職員説明会を実施している。2022（令和 4）年度はこの説明会を通じて、経済支援を必要とする学生の状況を知ってもらい、奨学金制度への理解と学生への丁寧な支援の必要性を共有することができ、学生支援の向上に寄与している。

奨学金種別	奨学金名
給付型	明星大学特待生奨学金（学部）
	明星大学特待生奨学金（内部進学・在学院生）
	明星大学明星ファミリー奨学金
	明星大学修学支援緊急奨学金（4 年生枠）
	明星大学修学支援緊急奨学金（緊急対応枠）

	明星大学災害被災学生等の特別支援措置
	明星大学勤労奨学金
	明星大学石間奨学金
	明星大学建築系小佐野奨学金
	明星大学スポーツ・文化活動特別推薦奨学金
	明星大学特別奨学生奨学金
	明星大学における海外留学の奨学金（短期留学）
学費減免型	明星大学における海外留学の奨学金（長期留学（交換/認定留学）
	明星大学児童福祉奨学金
	明星学苑スポーツ活動等特別奨学金

課外活動に関して、本学には 116 の課外活動団体があり、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「明輝栄誉賞」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。

生活支援に関して、「ユニバーサルデザインセンター」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。

また、大学全体で支援体制を充実させることを目的に、教職員向けの「障がい学生支援研修会」を例年実施しており（下表参照）、ピア・サポーター育成のための講習会も年に数回実施している。さらに、2022（令和 4）年度末には、本学における障がい学生支援の

情報や支援方法をまとめた「障がい学生支援ハンドブック」を作成し、大学に所属する教職員全員が同ハンドブックを確認できる体制をとっている。このように、生活支援において、多様な学生を受け入れることを前提に、学生が学修に専念できるような環境づくりを目指し、教職学が一体となって取り組んでいることは、方針として掲げている「障がいのある学生および志願者支援に係る理念」を具現化した本学の特色であると言える。

＜教職員向け「障がい学生支援研修会」＞

開催日	テーマ
2020.12.3	精神科医の立場から見た、明星大学の精神・発達障がいを有する学生の困難及びその対応方法について
2021.9.30	精神科医の立場から見た、明星大学の精神・発達障がいを有する学生の対応方法について
2022.2.24	視覚障がい学生支援
2022.9.29	合理的配慮の提供に関する、本学における課題の共有と法律を基にした対応方法

心身の健康保持のため、学校保健安全法に基づき、毎年 4 月に定期健康診断を実施している。「保健管理室」には校医と看護師が常駐しており、学生及び教職員を対象に応急措置、健康相談、保健相談を行い、病気の早期発見や早期治療に努めている。また、新型コロナウイルス感染症の陽性者の管理や感染防止対策の提案を行っているほか、2020（令和 2）年度から 2021（令和 3）年度初めに、希望する学科の学生に対しストレスアンケートを実施し、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や「学生相談室」の利用を希望する学生一人ひとりに連絡して心のケアを行っている。

「学生相談室」では臨床心理士・公認心理師が常駐しており、学生及び教職員を対象としたカウンセリングを実施している。2022（令和 4）年度からは、「学生相談室」と「統合学生支援室（学生サポートユニット）」が連携して、臨床心理士・公認心理師が「キャリアセンター」「学生サポートセンター」に滞在する時間をつくり、学生サポートの連携体制の強化を図っている。また、2022（令和 4）年 3 月より、学生及び保護者が 24 時間いつでも電話や Web 等により、健康・メンタルヘルス・法律等の相談が可能となるよう、体制を強化している。

学生の心身の健康保持及び増進を目的に、2019（令和元）年 9 月に「診療所」を開所し、内科医（管理医 1 名）、精神科医（非常勤 2 名）、看護師 1 名、事務職員（診療日 1 名）で週に 3 日（精神科は週 1 日程度）の診療を行っている。大学敷地内に診療所があることから、学生及び教職員は診療・待合時間を気にせずに利用することができ、内科においては、慢性疾患やアレルギー等への対応を通じて学生の健康保持に貢献している。また、精神科では学生が予約を取りやすくなるよう配慮しており、継続的に診療が必要な学生にとって利便性が高いと言える。医師の診断書が早期に発行されるため、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等の手続きがスムーズに行えることができ、初めて診

療所を利用する学生を始め多くの学生が安心して学業に取り組めるような環境づくりを進めている。

本学では、ハラスメントのない教育環境の体制整備を目指し、「コンプライアンス基本規程」「ハラスメントの防止等に関する規程」及び「ハラスメント不服申立に関する細則」を定めている。具体的なハラスメント防止体制として、すべての教職員に対して年に1度「コンプライアンス研修」をe-learning形式で実施し、この研修の受講及び合格を義務付けている。また、「ハラスメントの防止等に関するガイドライン」を策定しており、これを公式ウェブサイト等に掲載しているほか、啓発ポスターをキャンパス内に掲示している。このほか、各学部教員、学生相談室、事務職員から「ハラスメント相談員」を任命しており、この相談員が記載された名簿を、学生が使用するポータルサイト、LMSに掲示し、学生サポートチーム、ウェルネス・UD・サポートチーム、人事チーム、総務チームといった各事務部署にも掲示しており、学生が相談しやすい環境づくりを目指している。この「ハラスメント相談員」の体制が適切に機能するために、全学的な所管部署である「コンプライアンス室」では、相談員の任期初めに説明会を実施、対応マニュアルを用いて業務の説明、相談対応方法をレクチャーし、随時相談員のサポートも行っている。学生から相談員に相談がまたは申立てがあった場合は、相談員が聞き取り内容を直ちに「コンプライアンス室」に報告し、それを受けて「コンプライアンス室」が当該学生にヒアリングする体制をとっている。そして、学生が申し立てた場合は、本人の希望を尊重することを基本に、被申立人、参考人のヒアリングを通じて解決方法を決定し、必要に応じて、学部等とも連携しながら解決に向けた対応を行っている。

このように、「統合学生支援室（学生支援ユニット）」「総合健康センター（ウェルネス・UDサポートユニット）」及び「コンプライアンス室」を中心に、学生が学問に集中できるための学生支援や環境整備に取り組んでいる。

【進路支援に関する取組み】

進路支援に関しては、「統合学生支援室（学生支援ユニット）」の「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。就職活動に向けた準備等に関するガイダンスや講座に加え、学生への個別面談も同センターで対応しており、企業人事部出身のキャリアカウンセラー3名及び事務職員6名の体制で対応している。

コロナ禍を踏まえた対応として、「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するなどの工夫をしている。

なお、本学では、キャリア教育とキャリア支援の一体的な改革が必要であるという考えの下、2021（令和 3）年度に「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」を設置し、学部就職指導委員、担当教員、全学共通委員長が大学全体でキャリア教育、キャリア支援、進路指導等の強化に取り組んでいる。また、同年度より、キャリア教育・キャリア支援の専門家として特別顧問を加え、新たな体制の整備を進めている。2022（令和 4）年 4 月には、「本学のキャリア教育とキャリア支援のあり方および接続について（答申）」を学長へ提出し、引き続き、同委員会において目標の実現と課題解決に向けて議論を重ねているところであり、これと並行して、各学部・学科へ、キャリア教育・キャリア支援の出口戦略、評価指標、正課外講座内容、OBOG 情報等についてのアンケートを実施し、そのアンケート結果も活用しながら検証している状況である。

このように、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おり、学生支援が適切に行われていると判断できる。今後は、本学の学生支援体制を一層充実させるため、「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」を中心に、キャリア教育・キャリア支援の一体的な改革を進めるとともに、各学部が掲げる入学者に求める能力・資質を整理した上で、入学前教育に関する方向性を検討していくことが求められる。また、学生支援の多様化に伴い、各委員会を始めとした組織編制も引き続き検証していくことが求められる。

■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、2021（令和 3）年度から新たな体制の下、3 つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。

2022（令和 4）年度に、学生支援に関する大学としての方針を策定したばかりであるものの、学生支援に関しては各学部等、事務組織及び附属教育研究機関等が、それぞれの分野に応じて適切に対応しており、点検・評価も機能し始めていると言える。ただし、修学支援、生活支援、進路支援をそれぞれ体系的・総合的に点検・評価していくためには、関連する組織が各学部等と密接に連携しながら点検・評価し、改善・向上に向けて取り組める体制を整備していくことが求められる。キャリア教育・キャリア支援の取組み、そして、入学前教育といった修学支援を始め、引き続き、充実した学生支援を実施できるよう、関係する組織と各学部等がこの度の点検・評価結果を共有し、改善・向上に努めていくことが肝要である。

(2) 長所・特色

・生活支援において、多様な学生を受け入れることを前提に、学生が学修に専念できるような環境づくりを目指し、教職学が一体となって取り組んでいる。特に、障がいをもつ学生への支援について方針を明確に掲げ、その方針に基づく取組みを実現するために、教職員向けの「障がい学生支援研修会」を例年実施したり、ピア・サ

ポーター育成のための講習会を年に数回実施したり、「障がい学生支援ハンドブック」を作成したりなどの積極的な活動が確認できる。このような取組みを通じて、障がい学生への支援に関して多くの教職員が当事者意識をもち、担当部署だけでなく大学全体の組織的な支援につながることが期待できることから、高く評価できる。

・学生の心身の健康保持及び増進を目的に、「診療所」を開所し、内科及び精神科の診療を行っている。大学敷地内に診療所があることから、学生及び教職員は診療・待合時間を気にせずに利用することができ、内科においては、慢性疾患やアレルギー等への対応を通じて学生の健康保持に貢献している。また、精神科では学生が予約を取りやすくなるよう配慮しており、継続的に診療が必要な学生にとって利便性が高いと言え、診断書が早期に発行されるため、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等の手続きがスムーズに行えることができることから、多くの学生が安心して学業に取り組めるような環境づくりとして、高く評価できる。

(3) 課題・問題点

・「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」を中心に、キャリア教育・キャリア支援の一体的な改革に向け、引き続き議論を進め、体制を整備していくことが求められる。

・各学部が掲げる入学者に求める能力・資質を整理した上で、大学全体として、入学前教育に関する方向性を検討していくことが求められる。

・修学支援、生活支援、進路支援をそれぞれ体系的・総合的に点検・評価していくために、関連する組織や委員会等の役割分担を明確化し、各学部等と密接に連携しながら点検・評価していくことが求められる。

(4) 全体のまとめ

学生支援に関しては各学部等、事務組織及び附属教育研究機関等が、それぞれの分野に応じて適切に対応している。特に、生活支援に関して、障がいをもつ学生への支援に積極的に取り組んでおり、担当部署だけでなく大学全体の組織的な支援につながることが期待できる。また、「診療所」を設けて内科及び精神科の診療を行っており、学生にとって利便性が高く、安心して学業に取り組めるような環境づくりに努めている。

しかし、キャリア教育・キャリア支援、入学前教育に関しては、大学全体としての方向性や体制を、引き続き検討していくことが求められる。加えて、学生支援が充実している反面、修学支援、生活支援、進路支援をそれぞれ体系的・総合的に点検・評価していくための体制づくりも必要である。

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。

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、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」を、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」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。

本学はこれらの理念・目的に基づく、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について、これまで策定されていない状況であった。この課題を解決するため、「内部質保証推進委員会」において議論を重ね、2022（令和 4）年 10 月に、「大学が定める各種の方針」に関する答申を学長へ示し、その後、学部長会での意見聴取を踏まえ、最終的に 2023（令和 5）年 2 月、大学評議会の議を経て策定された。

教育研究等環境の整備に関する明星大学の方針

◆施設・設備

1．キャンパス整備に関する中長期的な計画を策定し、施設・設備の改修および修繕を計画的に実施する。
2．本学に集うすべての人々の交流の場を整備し、日々新しい交流が生まれるキャンパスづくりに努める。
3．防災等の安全性、バリアフリー等の利便性に加え、自然環境や生物多様性の保全に配慮したキャンパスづくりに努める。

◆図書館・学術情報サービス

1．本学設置の学部・研究科等の構成を踏まえ、図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料を体系的に整備し、多様な教育研究活動を支援する。
2．学生の学修に配慮した図書館の利用環境を整備するとともに、本学に集うすべての人々の交流の空間を兼ね備えた学修環境を整備する。
3．明星大学学術機関リポジトリを適切に運用し、本学の教育研究活動の成果および本学が所蔵する学術的資料を広く発信・提供する。

◆情報通信環境

1. 学生の学修および教員の教育研究が円滑かつ効果的に行えるよう、学内ネットワーク環境やネットサービス、情報通信技術（ICT）等機器や備品、ソフトウェア等の整備を計画的に実施し、活用の促進を図る。
2. 本学が定める規程に基づき、情報セキュリティの確保に努める。

◆研究環境

1. 教員の研究機会を確保するため、研究室を整備し、研究費を適切に支給するとともに研究時間の確保に留意する。
2. 科学研究費補助金等競争的資金の応募促進と採択拡大のための支援を行う。
3. 研究活動における不正行為や研究費の不正使用の防止・対策、および研究倫理に関する規程を整備し、適切に運用するとともに、教職員および学生に対し研究倫理確立のための啓発活動を行う。

このように、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、教育研究等環境に関する大学としての方針を明示していると判断できる。これに加え、本学では、2020（令和 2）年度に「学校法人明星学苑施設・設備委員会」で定めた修繕計画基本方針に則り、11 月または 12 月の同委員会において次年度の施設予算の計画内容や、先 5 年、10 年の整備計画を諮り審議する体制としている。今後は、学生や教職員に向けて丁寧に周知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、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、新しい施設は東京都ハートフル条例に基づき、車椅子用スロープや全盲学生用の誘導舗装や点字表示の設置を実施しており、スターウェイへの昇降機の設置、エレベーターの設置、ユニバーサルトイレの設置などの施設・設備のユニバーサル化を積極的に実施している。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けることで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。食堂に関しては、昼食時の混雑解消を目的にカウンター席（Express Counter）を新設して、感染症拡大の予防対策を講じている。

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。この空間を、2023（令和 5）年度から、「MEISEI HUB（多彩な学びの空間）」として新たにリニューアルする。従前のラーニングコモンズとしての機能を継続しつつ、前述の「ランゲージ・ラウンジ」もこの一角に設けられている。学生、教員、職員が協働しながら多彩な学びを体験できるよう、各種フリースペース、イベントスペース等を設け、ボランティアやキャリア教育、卒業生との連携といった明星大学ならではの学びが体験できるよう準備を進めている。

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、これまで、大学全体の更新・修繕計画が策定されていないといった課題を抱えていた。この課題解決に向けて、予算措置の面から体制を整え始めており、2023（令和5）年度及び今後 5 年間における教育研究装置の更新に係る学内採択型予算を新設し、各学部等に向けて公募した。各学部から提出があった予算申請に対し、予算配分に向けた審査手続きを進めている。教育研究装置の管理体制についても、当時の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った。この課題に対しても、上記の新たな学内採択型予算の申請要件として掲げており、どのような体制で管理・運営していくかを明確化させることを各学部等に求めている。今後は、各学部等の状況を可視化し、大学全体としての教育研究装置に係る管理体制を整備していくことが求められる。

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）年度から2022（令和4）年度に渡り、既存のWi-Fi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、授業を行う教室を中心に学内全体の整備が完了したところである。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階の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機に、各学部等でのPC利用を可能とするBYOD（Bring Your Own Device）を、2021（令和3）から整備しており、新入生に向けたPCサポートを充実させている。このほか、BYOD必携化の推進に伴い、授業用の PC 演習環境の在り方を検討し、従来型の PC 演習室からネットワークを通じたリモート利用を中心とするシステムへ切り替えることとした。現在、2023（令和5）年度からの新たなPC演習システムの導入に向け準備を進めている。

このように、教育研究等環境に関する方針を策定し、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。また、教育研究装置の管理体制の整備や、ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）の機器、備品等の環境整備を着実に進めつつ、これまで図書館に設置されていたラーニングコモンズ等を新たにリニューアルするなど、学生や教員が教育研究に取り組むための環境づくりを積極的に推進していると言える。今後は、各学部等で実施される教育活動、研究活動、社会貢献活動等を通じて、教育研究等環境の利用を促進することと、その成果を可視化して組織的に検証していくことが求められる。

■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・ラーニングコモンズ・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895千冊、年間受入図書冊数は8,270冊である。これは、学生数が本学と同規模の大学と比較しても相対的に劣っていない。また、電子情報の利便性や効果を踏まえて、冊子体の図書や一次資料としての雑誌に拘泥せず、電子情報との併用または切替えを進めている。

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。

開館時間は、28号館は、授業開講期間の平日8：30～20：00、土曜8：30～17：00、夏期休暇等期間の平日・土曜8：30～17：00を基本とし、15号館（資料図書館）は月・水・金曜日の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空間にフリースペース（約900㎡）を設けており、大きく2つに区分している。それぞれのスペースはラーニングコモンズとしての機能を有しており、その景観の特徴から、学生は「カラフル」「シンプル」という愛称を付けてそれぞれの目的に応じて利用している。このように名付けられた2階のスペースは、学生の入退出や往来、そして学生同士の会話を自由にすることで開放的な空間となっている。「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、学生のより専門的な学習･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。BYOD環境の支援として、1階及び地下1階の各閲覧席に電源コンセントを備えており、館内全域にはWi-Fi環境を、2階にはオンラインで音声・発話もできるエリアを整えている。

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。

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、2022（令和 4）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、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学生がよく利用しており、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 11 人配置し（専任職員 6 人、契約職員 3 人、パート職員 1 人、派遣職員 1 人）、うち 3 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維持できていると言える。専門的な人材育成を目的に、図書館に配置された職員を対象に、私立大学図書館協会などの学外研修を積極的に受講する機会を設けている。また、現場のサービス向上のために図書館部署内で独自の勉強会を定期的・継続的（週に 1 回を基本）に実施するなど、図書館業務に求められる専門知識を涵養するための取組みが行われているのは、教育研究等環境の整備に関する方針（図書館・学術情報サービス）に基づく本学の特色ともいえる。

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。専門的知識を有する職員の育成・確保などの点で独自の勉強会を継続的に実施するなどの工夫を施し、図書館機能のさらなる向上を目指している。今後は、各学部等の密接に連携しながら、さらなる図書館機能の充実を図り、2023（令和 5）年度に新たにリニューアルされる「MEISEI HUB（多彩な学びの空間）」の利用促進に向けて組織的・計画的に取り組んでいくことが求められる。

■点検・評価項目④：<u>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。</u>

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 2022（令和 4）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
550,000 円	350,000 円	200,000 円	150,000 円

この「教員研究助成費（個人研究費）」については、教員数に上記単価を乗じた額を学部等へ配分しており、学部長等の判断により、学部等に配分された予算内で傾斜配分を行うことを可能としている。各教員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。

「教員研究助成費（個人研究費）」のほか、教員個人に配分される研究費として、科研費採択時のインセンティブとして配分される「科研費採択インセンティブ研究費」、若手教員を対象に科研費や他の外部資金に研究代表者として応募する意思がある者に配分される「若手研究費」、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に対して配分される「重点支援研究費」等の採択制の研究費を設けており、研究活動の活性化を促している。

これに加えて、戦略経費として位置づけている「明星大学教育新構想予算」は、学生が 21 世紀世界を生きる上で必要とする学修資産の形成を支援するために、「明星大学教育新構想」の実現に向けた教育改革や、21 世紀メガトレンドを意識した教育改革に資するプロジェクト事業を推進するための予算として設けられており、各学部・学科等の単位のほか、複数の学部・学科等による単位や教員個人・複数名問わず、公募し配分している。「明星大学教育新構想予算」は、書面審査と面接審査に基づいて採否および配分額を決定する方法をとっている。

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 ㎡	18 ㎡
所有研究室数	288 室	55 室

	専任教員・常勤教員・特別教員	特任教員
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

※所有研究室数：2021（令和 3）年度時点

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	2018(平成 30)	2019(令和元)	2020(令和 2)	2021(令和 3)	2022(令和 3)
人数	４人	１人	２人	２人	１人

学内における共同研究の支援については、前述の採択制の研究費「重点支援研究費」によって予算的措置を施している。同研究費の中に「共同研究」という区分を設け、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」としており、書面審査と面接審査に基づいて採否および配分額を決定する方法をとっている。

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（大学生活の基盤をつくる）」では、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。こ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、各学部の履修ガイダンス等で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。2021（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。また、同年 4 月に通信教育課程の大学院のガイダンスにおいて研究倫理に関する説明を行った。

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、2021（令和 3）年度から新たな体制の下、3 つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。

2022（令和 4）年度に、教育研究等環境の整備に関する方針を策定したばかりであるものの、図書館や附属教育研究機関等、関連する事務組織が連携しながら点検・評価が機能し始めていると言える。ただし、「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」等の各委員会に関して、教育研究等環境の整備に関わる役割分担や組織間連携の在り方を明確にし、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くことが今後必要である。

(2) 長所・特色

・図書館、学術情報サービスを充実させるために積極的に整備している。例えば、図書館では専門的知識を有する職員の人材育成に向け、独自の勉強会を継続的に実施しており（週に1回程度)、図書館機能のさらなる向上取り組んでいる。また、図書館内一部を改修して新たにリニューアルされる「MEISEI HUB（多彩な学びの空間)」では、従前のラーニングコモンズとしての機能を充実させつつ、「国際教育センター」が展開するランゲージ・ラウンジもこの一角に設けるなど、学生、教員、職員が協働しながら多彩な学びを体験できる環境づくりに取り組んでいる。このことは方針に掲げる「学生の学修に配慮した図書館の利用環境を整備するとともに、本学に集うすべての人々の交流の空間を兼ね備えた学修環境を整備する」を目指す取組みとして、高く評価できる。

(3) 課題・問題点

・図書館や附属教育研究機関等、関連する事務組織が連携しながら点検・評価をする体制が整えられており、今後は、「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」等の各委員会に関して、教育研究等環境の整備に関わる役割分担や組織間連携の在り方を明確にしていくことが求められる。

(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、環境や条件を整備するため、教育研究等環境に関する大学としての方針に定めている。また、2020（令和 2）年度に定めた修繕計画基本方針に則り、11 月または 12 月の「学校法人明星学苑施設・設備委員会」において次年度の施設予算の計画内容や、先5年、10年の整備計画を諮り審議する体制が取られている。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、特に、図書館に関しては専門的知識を有する職員の育成・確保に向けて独自の勉強会を継続的に実施するなどの工夫を施し、図書館機能のさらなる向上を目指しているほか、2023(令和5)年度には新たに「MEISEI HUB（多彩な学びの空間)」としてリニューアルして、従前のラーニングコモンズとしての機能を充実させつつ、「国際教育センター」が展開するランゲージ・ラウンジもこの一角に設けるなど、学生、教員、職員が協働しながら多彩な学びを体験できる環境づくりに取り組んでいる。

今後は、教育研究等環境を一層充実させるために、「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」等の各委員会に関して、教育研究等環境の整備に関わる役割分担や組織間連携の在り方を明確にしていくことが求められる。

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：<u>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。</u>

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、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」を、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」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。

本学はこれらの理念・目的に基づく、大学の教育研究成果を適切に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針について、これまで策定されていない状況であった。この課題を解決するため、「内部質保証推進委員会」において議論を重ね、2022（令和 4）年 10 月に、「大学が定める各種の方針」に関する答申を学長へ示し、その後、学部長会での意見聴取を踏まえ、最終的に 2023（令和 5）年 2 月、大学評議会の議を経て策定された。

社会連携・社会貢献に関する明星大学の方針

1．本学の教育研究の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与する。
2．本学がもつ知的資源をもって積極的に産学公連携活動を推進し、地域の活性化および地域の課題解決を通して社会に貢献する。
3．企業や地方自治体、教育機関等との連携を推進し、学生教育の場と機会を広げ、学生の社会的・職業的自立に必要な能力を涵養する。

このほか、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。

明星大学の連携研究ポリシー

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。

上記の附属教育研究機関のほか、各学部等がそれぞれ活動している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、地域連携活動を推進する「地域交流センター」を 2015（平成 27）年度に設置している。同センターは、学生支援ユニット（統合学生支援室）の下部組織として位置付けられており、学生支援を担う「学生サポートセンター（学生サポートチーム）」「キャリアセンター（キャリアチーム）」と連携しながら活動にあたっている。また、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）年度に設置された「ボランティアセンター」は、2022（令和 4）年度に事務組織の統廃合によって、その機能は「明星教育ユニット」へ統合する形で引き続き活動を継続し、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。

このように、理念・目的を実現するために、社会連携・社会貢献に関する方針や連携研究ポリシーを策定しており、各専門の組織を設けて地域貢献に努めていることから適切であると判断できる。今後は、これらの方針や組織の活動について丁寧に周知していくことが求められる。

■点検・評価項目②：<u>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。</u>

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」「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、2022（令和 4）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。

「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、各学部等が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、販売へと結び付いている。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、各学部等のゼミ活動も積極的に社会貢献活動に寄与しており、例えば、東京都が実施する「都民による事業提案制度（都民提案）」に提案した「誰もが使いやすい東京都防災アプリ」に関しては、東京都防災アプリの機能を拡充し、子供や高齢者など、誰もが使いやすいアプリにすることで、災害対応力を向上させることを目的にした事業の提案として見事に選出されるなどの高い評価を得ている。

（デザイン学部）
聖火リレー沿道ボランティアユニフォーム

（経営学部）
地元和菓子屋とのコラボ商品

「明星教育ユニット」では、「ボランティアセンター」の名称を引き継ぎながら、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、大学公式ウェブサイトに掲載している「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。

各附属教育研究機関では、それぞれの専門分野を生かし、地域社会に開放された相談窓口を設置して、専門家による相談対応等を通じて社会貢献に努めている。これらの機関は定期的に公開講座等を実施し、加えて、その活動内容や研究内容に関するニュースレターや紀要等を公開している。例えば、「心理相談センター」では、心理相談機関として年間約 2,000 件以上の相談面接を受け付けており、地元自治体の教育委員会等との提携活動を通じて積極的に社会貢献を実施している。また、「センター便り」「多摩心理臨床学研究」等を定期的に発行しているほか、毎年、専門家を招いての公開講演会を開催している。「発達支援研究センター」では、発達障がいに関する学術調査・研究を推進し、そこで得られた知見を蓄積・発信している。具体的には、研究の成果として、読み書きの学習に困難がある子どもを対象にした 500 以上の教材と簡易アセスメントツールを「支援教材バンク」と名付け、公式ウェブサイトを通じて無料公開している。また、国内外の専門家を招聘して年に 1～2 度の公開講演会を実施し、専門分野に携わっている関係者間の交流を促進している。「情報科学研究センター」は対外的な相談窓口を設置してはいないものの、情報学部との共催で無料オンライン公開講座を実施しており、2022（令和 4）年度は、サイバー攻撃及びデジタルフォレンジックスに関する講座を実施している。同講座は、演習参加型と演習を行わない当日聴講型といった 2 種類の参加形式を用意するなどの工夫を施しており、参加者のニーズに合わせたプログラム展開が実現できているといえる。

このほか、多摩地域の活性化に資する人材供給及び多摩地域全体の活性化を目的に、多摩地域の大学、企業、団体及び行政が加盟する「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」に加盟している。また、八王子市を魅力ある学園都市にすることを目的に、大学・市民・経済団体・企業・行政等が連携・協働して設立された「大学八王子コンソーシアム」に加盟しており、研修会、セミナー及び学生発表会等のイベントに参画している。

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、各学部等で実施している社会連携・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、2021（令和 3）年度から新たな体制の下、3 つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。

2022（令和 4）年度に、社会連携・社会貢献関する方針を策定したばかりであるものの、附属教育研究機関等や関連する事務組織が連携した点検・評価が機能し始めていると言える。ただし、各附属教育研究機関を始め「地域交流センター」や「明星教育ユニット（ボランティアセンター）」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今まで以上に明確にする必要があり、各学部等で個人的・局所的に実施され、対外的にも高く評価されている社会連携事業を、組織的に活性化し継続していく仕組みづくりが求められる。

この課題を念頭に、今後、「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、組織的・計画的に改善・向上に向けて取り組んでいくための体制整備が求められる。

(2) 長所・特色

・特になし

(3) 課題・問題点

・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。各学部等の好事例が埋没して組織的な支援を得ずに終了してしまうなどの恐れもあることから、今後は、各学部等で実施している社会連携・社会貢献に係る取組みを可視化することが求められる。また、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今まで以上に明確にする必要があり、対外的にも高く評価されている社会連携事業を、組織的に活性化し、継続していく仕組みづくりが求められる。

(4) 全体のまとめ

「連携研究センター」「地域交流センター」等の社会連携・社会貢献を担う専門組織を有し、学外組織との連携事業等を積極的に行っている。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、「研究シーズ集」を通じて具体的な研究者名、所属、専門分野、研究概要、応用例・用途、研究設備などを公表することで、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。「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、「明星大学地域活動報告書」「地域交流センターNewsletter」を通じて学内外に対して広く発信している。また、本学の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」を学内外へ公開している。

各学部、附属教育研究機関においてもそれぞれの専門分野を生かした連携事業や公開講座等を実施しており、積極的に社会連携・社会貢献に努めているといえる。

このように、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。好事例が埋没して組織的な支援を得ずに終了してしまうことが危惧されるため、今後は、各学部等で実施している社会連携・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。

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：<u>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。</u>

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、その実現に向けて取り組んできたところである。2022（令和 4）年度は、明星大学第 2 期中期事業計画（2023～2027 年度）を策定し、さらに、これ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次の通りに策定した。

大学の運営に関する明星大学の方針

1. 大学の適正な運営のため、関係法令及び学内規程に則り、学長のリーダーシップのもと、教学組織および事務組織を整備するとともに、役職者の権限および責任を明確にする。
2. 健全な財政基盤を維持するため、中期財務計画を策定し、これに基づく予算編成・執行を行う。また、学生の収容定員数を確保し、各種補助金、外部資金および寄付金などの獲得に積極的に取り組む。
3. 理事会とその運営を支える法人事務組織および法人設置の明星中学校・高等学校、明星小学校、明星幼稚園との適切な連携体制を維持する。
4. 教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、教員および事務職員のスタッフ・ディベロップメント（SD）を組織的に実施する。
5. 三様監査（監事、監査法人、内部監査室）を行い、大学運営の健全性と透明性を確保し、社会に対して財務状況を積極的に公表する。

これまで大学運営に関する方針が策定されていなかったという課題を解決するため、「内部質保証推進委員会」において議論を重ね、2022（令和 4）年 10 月に、「大学が定める各種の方針」に関する答申を学長へ示し、その後、学部長会での意見聴取を踏まえ、最終的に 2023（令和 5）年 2 月、大学評議会の議を経て策定されたところである。

また、本学では、本学の教育目標「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」を実現するための教育方針を「教育内容と教育方法」という形で明示している。

教育内容と教育方法

・ 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ている。今後は、明星大学第 2 期中期事業計画及び大学の運営に関する方針について、学生や教職員に向けて丁寧に周知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、それぞれ「学校法人明星学苑教員等の選任等に関する規程」、「学校法人明星学苑組織管理規程」に定められており、「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。学校教育法及び「学校法人明星学苑組織管理規程」第 19 条では「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」ことを定めている。

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 条第 2 項に基づき、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。職務分掌は次の通りである。

「組織管理規程 第 19 条の 2」

明星大学の副学長の職務分掌は次のように定める。

(1) 教育研究及び学生の厚生補導に係る学長の職務を補佐する。
(2) 学長から委任された権限の範囲での業務を執行する。
(3) 前号に定める副学長の業務の範囲は、学長が定め、理事長に報告する。
(4) 副学長は、学長に支障があるとき学長の職務を代理する。副学長を複数名置く場合の代理順位については、予め理事長の承認を得るものとする。ただし、学長が欠けたときの学長職務の代理者は、理事会の意見を聞いて理事長が選任する。

＜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。職務分掌は次の通りである。

「組織管理規程 第 19 条の２」

２　明星大学の学長補佐の職務を、次のように定める。

(1) 学長の企画・立案作業の補佐及びそれに付帯する事項
(2) 前号のほか、学長を補佐する上で必要な事項
(3) 学長補佐は、学長の業務執行上の職務権限の委任を受けない。

＜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、当該学部の選考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。それぞれの職務分掌は次の通りである。

「組織管理規程 第19条」

(1) 学部長は、学長の命を受け、当該学部の校務をつかさどり、所属教員の管理を行う。

(2) 大学院研究科長は、学長の命を受け、当該研究科の校務をつかさどり、所属教員の管理を行う。

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、学長が必要と認めたとき、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、学長が必要と認めたとき、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

なお、「学長の諮問委員会」に関しては、一部形骸化や規程と実態との間に乖離があるという課題があったことから、2022（令和 4）年度に見直し、2023（令和 5）年度から新たな体制で運営することを予定している。例えば、これまで「臨時委員会」として位置づけていた「全学カリキュラム検討委員会」を「恒常委員会」へと整理し、また、SD の定めがなかったという課題を解消するために、既存の「全学 FD 委員会」を廃止し、「全学 SD・FD 委員会」を新たに制定するなどといった対応を講じており、このように本学の大学運営の状況を踏まえて定期的に内容を精査しながら、「学長の諮問委員会」の在り方を整理している。

＜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た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。「学長の諮問委員会」や「明星学苑諮問委員会」に関しては、一部、諮問・答申の関係となっていない委員会や役割や権限が明記されていないなどといった課題が未だに見受けられる。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一定数存在するといった課題もあることから、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」を参考に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検証していくことが求められる。

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、早急にその対応が求められる。

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、概ね適切に明示してそれに基づいた大学運営を行っており、また、一部の会議体における形骸化や規程と実態との間に齟齬が生じている場合に、規程を見直すなどの組織的な対応をとっていることから概ね適切であると判断できる。ただし、一部見直しを要する委員会や、役割や権限を明確化する必要がある会議体等が散見されることから、引き続きそれぞれの会議体等との整合性・連関性を考慮し、規程の定め通りに運営されているかどうかに留意しながら検証していくことが求められる。加えて、情報セキュリティに関する組織的な体制や方針についても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 条第 2 項に基づき、「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 条第 4 項に基づき、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。

【期中】

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

度決算より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。

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、期中及び年度末において法人全体、部門別の収支状況や予算執行状況等を明らかにした上で検証し、必要に応じて事業計画の修正等を講じていることから、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・課制からユニット制へ大括化したこと、またその翌年度以降は、「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。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」を、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「ULTL ミーティング」を月に 1 度の頻度で開催している。

2022（令和 3）年 4 月 1 日現在、日野校（「学苑・大学企画局」、「学苑・大学事務局」、「内部監査室」及び「コンプライアンス室」）に勤務する職員人数は、合計 313 人であり、その内訳は専任職員 155 人、アソシエイト・契約事務職員 23 人、契約実習指導員 41 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）52 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」の「人事ユニット」が事務局となり、募集採用活動を行う。選考の結果、候補者の採用については、「学校法人明星学苑理事会業務委任規程施行細則」別表第 2 に基づき、管理職相当の専任事務職員の場合は理事長の決裁を、一般職相当の専任事務職員、その他事務職員の場合は「学苑・大学事務局」の担当理事の決裁をもって確定する。

また、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」にその基準を定めており、スタッフから主任へ、主任から課長補佐へ、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。

専任事務職員の職階は管理職にあたる「マネジメント層」と、一般職にあたる「シニアスタッフ層」「スタッフ層」に分類され、「マネジメント層」は局長クラス、ユニットリーダークラス、チームリーダークラス、マネージャー、エキスパート職群の役職で区分し、「シニアスタッフ層」は主任及び課長補佐の役職を設け、それぞれ 3 ランク区分し「スタッフ層」は 7 ランクに区分している。

また、「シニアスタッフ層」は各ランクを 3 段階に、「スタッフ層」は各ランクを 5 段階に分け、「マネジメント層」にあっては役職ごと、「シニアスタッフ層」「スタッフ層」にあっては各ランクの段階ごとに賃金が定められている。このため、本学苑では、昇格に相当する各ランクの段階の上昇を「ランクアップ」と定めている。「シニアスタッフ層」「スタッフ層」は、人事考課の結果に応じて「シニアスタッフ層」であれば最大 3 段階から 1

段階の「ランクアップ」を、「スタッフ層」であれば最大5段階から1段階の「ランクアップ」を設定する。なお、人事考課の結果によっては、「ランクダウン」することも明示している。「マネジメント層」は全ての「マネジメント層」から適任者を当該役職に任命することから、ランクや段階は存在しない。そして、「スタッフ層」から「シニアスタッフ層」へ、「シニアスタッフ層」から「マネジメント層」への「ランクアップ」に関しては、認定アセスメントを設けており、厳正な審査を通して「ランクアップ」が決定される仕組みとしている。

事務職員においては、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。

教員と事務職員の連携（教職協働）に関して、本学では主要な会議体を教員と事務職員を構成員とすることで担保している。例えば、大学全体の運営に関する事項を連絡調整する「学部長会」は、その構成員を「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をもって組織する」と定めており、「学長が必要と認めたとき、他の教職員を加えることができる」とも定めている。そして、2022（令和4）年度は、上記の構成員に加え局長代理やユニットリーダーの合計11人の事務職員が構成員として加えられており、このほかにも、監事や事務職員の合計10人が陪席者として出席している。また、学長の私的会議として週に1回開催されている「大学業務ミーティング」では、学長、副学長、事務局長、事務局長代理、企画局長代理、「教務ユニット」のユニットリーダー及びチームリーダー、「大学企画チーム」「秘書チーム」のチームリーダーが構成員として参加し教職協働で意見交換等を行っている。この会議では、「学部長会」の議題整理や資料確認、各部署から学長への報告・相談事項等が扱われている。2022（令和4）年度には、学位プログラムを活性化することを目的とした「学長プロジェクト」が同会議での議を経て発案、設置され、このプロジェクトの活動も各学部等において教職協働で進められている。

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、二次評価を経て、「マネジメント層」にあっては常任理事、局長クラス、ユニットリーダークラスを構成員とする「評価委員会」を、「シニアスタッフ層」「スタッフ層」にあってはユニットリーダークラスを構成員とする「評価委員会」を設け、厳正な検討を経て処遇が確定される。評価の機会を3回（複数回）設

けることで、より公平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。これらの評価制度や評価手続きについては、冊子等を通じて職員へ分かりやすく周知されている。

このように、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、また、その事務組織が適切に機能していると判断できる。

■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に関しては、これまで、コンプライアンス（ハラスメント含）研修として実施しているe-learning研修のみという状況であった。前述の通り、事務職員を対象とした能力開発を企図した取組みは充実しているものの、その内容はプレゼン能力や課題解決力等を涵養するプログラムが多かったため、大学運営に資する知識及び技能を習得させるための取組みとして補完し切れていないという課題があった。また、この能力開発のプログラムは事務職員のみを対象としており、教員向けのプログラムは実施されていないという課題もあった。このような課題を解決するため、2022（令和4）年度に、「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」を廃止し、「明星大学SD・FDに関する規程」を制定した。2023（令和5）年度から施行する同規程では、SD及びFDを包括的に企画・運営に関する組織として「全学SD・FD委員会」を設置することを定め、この構成員を「自己点検・評価委員会」とほぼ同一としている。これは、自己点検・評価で明らかとなった課題・問題点に対して組織的にSD及びFDを通じて改善・向上に向けて取り組むことを企図しており、さらに、教職協働でSDを推進することを目指している。

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として、コンプライアンス（ハラスメント含）研修や、事務職員を対象とした各種研修を実施していることから概ね適切であると言える。教職協働で実施する SD に関しては、2023（令和 5）から新たな体制で臨むことから、今後は、2022（令和 4）年度の自己点検・評価の結果に基づいて明らかとなった課題・問題点に対し、「全学 SD・FD 委員会」を中心に組織的に SD を実施していき、事務職員及び教員の資質向上を図っていくことが求められる。

■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。
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、2021（令和 3）年度から新たな体制の下、3 つの方針に基づく自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進委員会」を中心とする内部質保証を進めているところである。

また、学苑創立 100 周年を機に、2021（令和 3）年度には明星学苑の新たなビジョンと明星大学の新たなビジョン及び教育目標を策定している。さらに、2022（令和 4）年度にはこれらの実現に向けて学苑の「第 4 期中期経営戦略」「明星大学第 2 期中期事業計画」を策定している。今後は、大学運営に関する方針に基づき、体制を整備しながらこれらの中期経営戦略及び中期事業計画を着実に実行していくことが求められる。

そのためにも、数多く設けられている各委員会等に関して役割分担を整理していくことが必要であり、どのような体制で中期的な計画を実行及び検証していくかを組織的に検討する必要がある。現在、既存の委員会等の状況を確認しながら再整備しているものの、未だ形骸化している委員会や規程と実態との間に乖離がある委員会等が散見されることから、「学校法人明星学苑会議体規程」を参考にしながら引き続き体制を検証していくことが求められる。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くことが必要である。

監査については、三様監査を定期的に実施し、それぞれの監査状況の情報の共有等、連携を密にし、より効率的で実効性のある監査を行っている。内部監査は、「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、理事長へ報告し、監事とも意見交換を行っている。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、財産、理事の業務執行に関する監査を行っており、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。会計監査に関しては、会計監査人が計算書類等を基に監査を行っており、内部監査室、監事、会計監査人は、それぞれの監査計画の策定にあたり、「三様監査会」で検討するなど、それぞれ連携を取りながら役割分担を明確にしている。なお、2021（令和 3）年度の監査体制は、監事が常勤 1 名・非常勤 1 名の 2 名体制、会計監査人が公認会計士 7 名及び補助者 2 名の計 9 名体制、内部監査室が専任職員 2 名及び嘱託職員 1 名の計 3 名体制で対応している。

このように、大学運営の適切性を担保するための三様監査（監事、監査法人、内部監査室）の体制については、それぞれが密接に連携を取りながら役割分担をしており、効果的に実施していると判断できる。

(2) 長所・特色

・特になし

(3) 課題・問題点

・「学長の諮問委員会」や「明星学苑諮問委員会」に関しては、一部、諮問・答申の関係となっていない委員会や役割や権限が明記されていないなどといった課題が未だに見受けられ、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一定数存在するといった課題もあることから、実態に即した会議体の体制に再整備するが求められる。

・情報セキュリティに関して、「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いないため、早急にその対応が求められる。

・教職協働で実施する SD に関して、2023（令和 5）から新たな体制で臨むことから、今後は、2022（令和 4）年度の自己点検・評価の結果に基づいて明らかとなった課題・問題点に対し、「全学 SD・FD 委員会」を中心に組織的に SD を実施していき、事務職員及び教員の資質向上を図っていくことが求められる。

(4) 全体のまとめ

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、明星大学第 2 期中期事業計画（2023～2027 年度）を策定し、さらに、これ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策定している。また、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

示している。ただし、一部見直しを要する委員会や、役割や権限を明確化する必要がある会議体等が散見されることから組織的に検証していくことが求められる。加えて、情報セキュリティに関する組織的な体制や方針についても早急に整備していく必要がある。

予算編成及び予算執行に関して、予算執行に伴う効果の分析・検証は行っていないものの、期中及び年度末において法人全体、部門別の収支状況や予算執行状況等を明らかにした上で検証し、必要に応じて事業計画の修正等を講じている。

事務組織に関してはユニット制を導入し、「学苑・大学企画局」「学苑・大学事務局」の二局体制で運営している。事務職員の資質向上については、「明星学苑能力開発体系」に基づき行われており、この能力開発体系には本学が目指す職員像と 5 つの能力が明記され、「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能力開発となっている。また、事務職員及び教員を対象にコンプライアンス（ハラスメント含）研修を実施している。今後は、「全学 SD・FD 委員会」を中心に、自己点検・評価の結果で明らかとなった課題・問題点に対して組織的に SD を実施していくことが求められる。

大学運営の適切性を担保するための三様監査（監事、監査法人、内部監査室）については、それぞれが密接に連携を取りながら役割分担をしており、効果的に実施している。

＜財務＞

(1) 現状

■点検・評価項目①：<u>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。</u>

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。

大学の将来を見据えた「明星大学第 2 期中期事業計画」及び設置者である明星学苑が策定した「第 4 期中期経営戦略」に則し、「第 4 期中期財務計画」を策定している。同計画は、2023（令和 5）年度から 2027（令和 9）年度を対象に策定しており、中期経営戦略の中で「健全な財務状況に向けての施策の基本方針」を掲げ、「学苑収入の基本方針」「学苑支出に係る基本方針」が示されているほか、「施設・設備の更新計画」「保持すべき金融資産総額」「成長戦略に向けた投資的支出への準備」「寄付金収入の獲得と資産の運用」が明記されている。

これらの計画は、「学校法人明星学苑諮問委員会」の「恒常委員会」である「学校法人明星学苑経営委員会」の下で議論され、最終的には、理事会及び評議員会で機関決定している。

上記計画における財務関係比率に関する指標、または目標について、「施設・設備の更新計画」として、情報システム関連や教育研究設備に係る各年度の投資額の目安が示されており、また、「保持すべき金融資産総額」に関しては、貸借対照表上の特定資産額を始めとした安定的運営に必要となる金融資産総額などが示されている。

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。この計画に関しては、今後、理事長から学内者に向けて丁寧に周知していくことを予定している。

■点検・評価項目②：<u>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。</u>

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、その後年々減少し 2019（令和元）年度に 69.8%まで悪化し、2021（令和 3）年度には少し回復して 71.4%まで改善した。

・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、その後年々悪化し 2020（令和 2）年度に 133.4%まで悪化し、2021（令和 3）年度には少し回復して 127.8%まで改善した。

・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）年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、活動自粛もあって▲1.8%に改善が図られた。2021（令和 3）年度は引き続き新型コロナウイルス感染症拡大による影響が残りつつも、全学的な業務プロセス等の見直しによって経費支出を抑え、また、多くの固定資産において償却満了を迎えたことなどが影響し、法人全体で 0.7%となった。なお、法人全体の事業活動収支差額において収支均衡を果たしたのは、約 20 年ぶりのことである。

・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）年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、活動自粛もあって 1.3%となった。2021（令和 3）年度は引き続き新型コロナウイルス感染症拡大による影響が残りつつも、全学的な業務プロセス等の見直しによって経費支出を抑え、また、多くの固定資産において償却満了を迎えたことなどが影響し、2.7%となった。

・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近年悪化の傾向にあり、「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であったが、2021（令和 3）年度決算にあっては、法人全体で事業活動収支差額が収入超過へ転じることができた。

現時点では、「要積立額に対する金融資産の充足率」が 7 割程度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。今後は、「第 4 期中期経営戦略」「第 4 期中期財務計画」を学内者へ丁寧に周知し、計画に掲げられている目標を着実に達成及び検証できる体制を構築していくことが求められる。

(2) 長所・特色

・特になし

(3) 課題・問題点

・特になし

(4) 全体のまとめ

大学の将来を見据えた「明星大学第 2 期中期事業計画」及び「学校法人明星学苑第 4 期中期経営戦略」に則し「第 4 期中期財務計画」を策定している。この中で「健全な財務状況に向けての施策の基本方針」を掲げ、「学苑収入の基本方針」「学苑支出に係る基本方針」が示されているほか、「施設・設備の更新計画」「保持すべき金融資産総額」「成長戦略に向けた投資的支出への準備」「寄付金収入の獲得と資産の運用」が明記されている。

財務比率に関して、近年悪化傾向にあったものの、2021（令和 3）年度は新型コロナウイルス感染症拡大による影響が残りつつも、全学的な業務プロセス等の見直しによって経費支出を抑え、また、多くの固定資産において償却満了を迎えたことなどが影響して法人全体の事業活動収支差額比率が 0.7%となり、20 年ぶりに法人全体の事業活動収支差額において収支均衡を果たすことができた。

また、「要積立額に対する金融資産の充足率」が 7 割程度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は楽観視できる財務基盤とは言い難い。今後は、計画に掲げられている目標を着実に達成及び検証できる体制を構築していくことが求められる。

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 期中期事業計画を中心に、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、着実に志願者数・入学者数を増やし、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によって、現代社会はこれまでに経験したことのない変化の激しい時代にあり、さらにコロナウイルス感染症拡大によって真に予測困難で不確実な時代が到来している。少子化の結果、我が国では大学進学者数が頭打ちになってもいる。このような厳しい状況下において、本学が今後も永続的に発展し時代の要請に応えていくためには、社会の要請に応えるべく、常に教育内容を刷新していく不断の教育改革と教育投資が必要となる。そのための、本学における教学の中心的な理念及び方法が「学修者本位の教育」「クロッシング教育」そして「データサイエンス教育」であり、その実現に向けた組織的な取組みが肝要となる。

この度の自己点検・評価では、前年度の自己点検・評価で明らかとなった課題・問題点に対して着実に改善に向けて取り組んでいる様子が確認できた一方で、学生の学修成果・教育成果が把握できていないこと、情報公開をより充実させなければいけないこと、学生の受け入れにおいて委員会等の役割分担が不明確で定員も未充足であること、社会連携・社会貢献において局所的に展開されている取組みが散見され全学的な体制整備が必要であること、そして、大学運営において形骸化している規程や委員会等の見直しが求められることなど、未だ解決していない課題・問題点は山積している。

これらの課題・問題点を改善していくために、2021（令和 3）年度から開始した自己点検・評価の体制についても、継続的に検証し見直していく必要がある。そのためにも、各評価項目と担当する組織を定期的に検証・整理し、2022（令和 4）年度に提言された外部有識者からの助言を真摯に受け止め、客観的な視点で内部質保証システムをアップデートしていくことが求められる。

最後に、2021（令和 3）年度及び 2022（令和 4）年度の自己点検・評価を経て、本学は学内における教育、研究、社会貢献、大学運営等の状況を主観的・客観的に認識し、課題や特色を可視化することができた。そこにはこれまで大学として認識していなかった課題や特色も存在する。これらの課題に対して真摯に向き合い、大学としての特色をより向上させ、そして、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

生の「学び続ける力」「協働する知性」の兼備につながることができるよう努力していく所存である。

明星大学　学長
落合　一泰