

大正大学
点検・評価
報告書

目 次

序章	1
本章	
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	8
第3章 教育研究組織	17
第4章 教育課程・学習成果	23
第5章 学生の受け入れ	36
第6章 教員・教員組織	47
第7章 学生支援	53
第8章 教育研究等環境	63
第9章 社会連携・社会貢献	75
第10章 大学運営・財務	
第1節 大学運営	84
第2節 財務	100
終章	104

序章

大正大学は、仏教精神を基調として、大正 7 年の大学令に基づいて大正 15 年に開校し、2026 年に 100 周年を迎える。本学の建学の理念は、仏教の理念に基づく「智慧と慈悲の実践」による教育・研究である。また、平成 21 年度に建学の理念を改めて認識し、大学における全ての活動は建学の理念を達成するためにあることを周知徹底するための「教育ビジョン=4つの人となる」を策定した。さらに、その理念に基づき、中期マスタープランを策定し、学部設置、教育課程の充実、学生生活支援、キャンパス整備などへの取り組みを本学独自のマネジメントである Taisho Social Responsibility (TSR: 大正大学の社会的責任) の枠組 (3つの経営基盤と5つの社会的責任) に沿った中期計画として遂行した。

TSR は、社会から信頼される大学運営を実行するための理念であると同時に、事業報告や自己点検・評価を行う枠組みとしても活用され、5つの社会的責任の区分で事業活動の点検・評価を推進している。それは、バランススコアカードを参考にした本学独自の「TSR マネジメントシート」を用いて事業報告及び点検・評価を行い、PDCA サイクルが推進するように、計画・執行・評価・改善をシートに記入し、事業の改善に活かしている。

また、平成 26 年度には「第 2 次中期マスタープラン」を策定し、その計画に基づき、現在の 6 学部 11 学科体制の文系総合大学に発展した。さらに、時代や社会の急激な変化に対応した大学づくりが求められる中、「大正大学 100 年、魅力化構想とその実現のための働き方改革」として「第 3 次中期マスタープラン」を平成 30 年 5 月に策定し、教育・研究の推進を図っている。

大学評価については、平成 25 年度に大学基準協会の大学評価（認証評価）を受審し、大学基準に適合していると認定された。認定期間は平成 26 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 7 年間である。しかしながら、同協会が公表した「大正大学に対する大学評価（認証評価）結果」において、7つの努力課題と1つの改善勧告を受けた。努力課題及び改善勧告については、以下のとおりである。

【努力課題】

- ① 全学部・研究科において、教育課程の編成・実施方針が、公的な刊行物、ホームページ等により社会一般へ公表されていないため、改善が望まれる。
- ② 仏教学研究科博士課程後期および人間学研究科博士課程後期において、教育課程の編成・実施方針の中にカリキュラム編成に対する基本的な考え方が含まれておらず、学位授与方針との連関が明らかになっていないため、改善が望まれる。
- ③ 全研究科の博士課程前期（修士課程）・博士課程後期において、学位論文審査基準が明文化されていないため、『大学院履修要項』などに明記し、あらかじめ学生に明示するよう改善が望まれる。
- ④ 人間学部において、臨床心理学科の過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均

が 1.21 倍と高いので、改善が望まれる。

- ⑤ 文学部歴史学科の編入学定員に対する編入学生数比率が 0.67 倍と低いので、改善が望まれる。
- ⑥ 文学研究科博士課程後期において、収容定員に対す在籍学生数比率が 0.31 倍と低いので、改善が望まれる。
- ⑦ 中長期の財政計画を策定し、到達目標を示して改善していくことが必要である。

【改善勧告】

- ⑧ 規程どおりに自己点検・評価活動を行い、今後は内部質保証における責任主体を明確にするとともに、関連規程を整備し、規程に則った透明性のある検証システムを適切に機能させるよう是正されたい。

この評価結果を真摯に受け止め、指摘事項の改善に向けた推進を行うため、改善計画書を作成・公表し、これまで全学的に改善を図ってきた。具体的には下記のとおりである。

【努力課題への対応】

- ① 教育課程の編成・実施方針を明文化し、ホームページにおける公表を平成 26 年 8 月に行い、学内外への周知を図った。また、学校教育法施行規則改正にともない、平成 29 年 3 月に大学・学部・研究科・学科・研究科専攻において、「学力の三要素」に対応した他のポリシーとの関連がわかる教育課程の編成・実施方針に改正した。
- ② 仏教学研究科博士課程後期および人間学研究科博士課程後期において、教育課程の編成・実施方針の中にカリキュラム編成に対する基本的な考え方が含まれておらず、学位授与方針との連関が明らかになっていなかったため、博士課程前期の方針との区別、学位授与方針との関係性・教育方法について明記した。
- ③ カリキュラム編成に対する基本的な考え方を検討し、平成 26 年 8 月に見直しを実施した。
- ④ 学位論文審査基準を明文化し、平成 26 年 8 月にホームページに公表をした。平成 27 年度より「大学院履修要項」等において学生へ明示している。
- ⑤ 入学定員超過の是正に努め、直近の過去 5 年間における入学者数比率の是正を実施した。
- ⑥ 編入学定員に対する編入学生数比率の是正に努め、ネット出願の導入や学長室会議での審議・検討を実施した。

- ⑦ 中長期の財政計画を策定し、積上げの目標金額を設定して、「要積立額に対する金融資産の充足率」の向上を図った。

【改善勧告への対応】

- ⑧ 平成 27 年 4 月 1 日付で「TSR マネジメントによる自己点検・評価規程」を整備した。この規程に基づき、「TSR 推進委員会」による自己点検・評価活動を推進している。

これらの推進は、TSR 推進委員会での確認・報告の下、平成 27 年度の学校教育法改正により設置した会議体「学長室会議」において改善の方針を推進し、「教学運営協議会」、「代議員会」、「大学院委員会」等の会議体による審議を経て、全学的に推進を図り、改善に向けた方策を執行した。

本学は、平成 25 年の認証評価受審後、教学の意思決定機関である学長室会議を中心に、学長のリーダーシップを発揮した教学のマネジメント体制を確立させ、教育活動の質の保証、全学内部質保証推進体制の整備、事業計画の進捗管理、大学運営における自己点検・評価を推進している。学部・研究科の自己点検・評価も TSR の区分に基づき行われ、PDCA サイクルを推進できるシステムを構築している。自己点検・評価とその PDCA サイクルの推進については、平成 27 年度より制度化し、経営の主体である学校法人が「3つの経営基盤」を担保し、教職員が総力で「5つの社会的責任」を果たすという理念が浸透しつつある。

本報告書は、TSR 推進委員会における方針の下、学部・研究科・事務局の点検・評価結果を総括・検証し、取り組みについての評価、全学的課題、今後の方向性等を記したものである。平成 30 年度においては、自己点検・評価体制を改正し、大学の構成員が中心となる大学自己点検・評価委員会と学校法人の構成員が中心となる自己点検・評価統括委員会の 2 つの組織へと変更した。このことにより、大学としての内部質保証(教学マネジメント)体制の充実と、点検・評価結果の客観性・妥当性を図り、教育・研究活動のさらなる改善が図られるものと期待している。

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

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

評価の視点1 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

評価の視点2 学部においては、学部、学科または課程ごとに、研究科においては、研究科または専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

＜大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性＞

大正大学は大正15年、当時の仏教界の指導的立場にあった高楠順次郎、姉崎正治、前田慧雲、村上専精、澤柳政太郎の各氏が仏教連合大学の創設を提唱し、天台宗・真言宗豊山派・浄土宗の各宗がこれに賛同して創設され、初代学長には澤柳政太郎が就任した。

それは既設の天台宗大学・豊山大学・宗教大学が合併し発足したものであるが、単なる子弟教育や各宗団の教理研究を行うだけでなく、日本文化の中核の一つである仏教を総合的に研究し、日本文化の形成に大きく貢献するとともに、それらを修得した卒業生が社会で大きく活躍することを期待したものであった。そして、昭和18年には、真言宗智山派立の智山専門学校を合併し、4つの宗団が設立母体となる現在の大正大学が成立した。

大乘仏教精神による仏教系大学としての本学の建学の理念は、「智慧と慈悲の実践」である。初代学長の澤柳は、大正15年11月に举行された第1回創立記念式典の中で本学の理念を「大乘仏教精神の発揚に求め、偏見に陥らず宗我に墮せず、博大にして中正の智見を持ち、切磋の功・接触の賜たる協調による連合精神」であることを強調している。また、本学は智慧の熱愛者の集まりであり、あくまでも大乘思想の利他を念とした心を持ち、本来有する仏性の開顕が人格の完成への道であるという教育理念を澤柳は提唱した。

初代学長澤柳政太郎が高らかに宣言したこの教育理念に基づき、建学の理念「智慧と慈悲の実践」が確立され、この理念は90年以上にわたって脈々と受け継がれ、現在の大正大学を形成してきた。そして、四宗団をその設立母体として教育・研究活動を展開し、大乘仏教精神を体現する多くの人材を長年にわたって社会へと送り出してきた。

本学学則第1条には、大学の目的として「本学は、教育基本法並びに学校教育法に基づき、仏教精神により、人間を総合的に理解し、人類の福祉に貢献する人材を養成すること」と定めている（資料1-1：ウェブ）。建学の理念の「智慧」とは釈尊の教えと長い歴史の中で先人が積み上げてきた叡智を受け継ぎ、さらに新たな叡智を生み出すこと、つまり「生きる力」の獲得であり、「慈悲の実践」とは、その叡智を他に生かす（利他）こと、すなわち「生かす心」の実践であり、学則にある本学の目的は、まさに建学の理念を明文化したものとと言える。

また、建学の理念「智慧と慈悲の実践」を日常の大学運営や教育活動に反映させるため、より具体的に表現した教育ビジョン「4つの人となる」（慈悲・自灯明・中道・共生）（資料1-2：ウェブ）を策定している。教育ビジョンは以下のとおりであり、人類の福祉に貢献する人材の育成に取り組んでいる。

<教育ビジョン＝「4つの人となる」>

慈悲：生きとし生ける者に親愛の心を持てる人となる

自灯明：真実を探究し、自らを頼りとして生きられる人となる

中道：とらわれない心を育て、正しい生き方ができる人となる

共生：共に生き、ともに目的達成のための努力ができる人となる

大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性については、本学学則第3条第3項（資料1-1：ウェブ）、本学大学院学則第4条第2項（資料1-3：ウェブ）に基づき、「学部の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程（資料1-4：ウェブ）」、「大学院の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程（資料1-5：ウェブ）」を定め、学部、研究科、学科、研究科専攻の目的をそれぞれ定めている。それらの規程においては、建学の理念を具現化するため、設置する学部・研究科の高度な専門性を活かし、地域や社会に貢献できる人材を養成するとある。そして、それぞれの目的は、仏教精神に基づく慈悲の実践を反映しており、大学の理念・目的を踏まえた学部・研究科の目的を設定している。

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

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

<人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示>

学部、研究科、学科、研究科専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容については、「学部の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程」及び「大学院の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程」に規定しており、本学ホームページにおいても広く公開している（資料1-3、資料1-4：ウェブ）。

<教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表>

大学の理念が記載された学生手帳(Student handbook)（資料1-6）を毎年発行し、年度当初に全学生に配付している。

教職員に対しては、事業計画（資料1-7：ウェブ）、学長メッセージ(資料1-8)、教員手帳(資料1-9)等において周知をしている。

社会や受験生に対しては、大学案内(資料1-10：ウェブ)や本学ホームページに理念や教育研究上の目的を掲載している他、オープンキャンパスにおいても本学の建学の理念や教育ビジョンを説明している。なお、各学科・コースの理念・目的は大学案内、本学ホームページで紹介している(資料1-11：ウェブ)。大学院についても、学部同様に本学ホームペ

ージにおいて紹介している（資料 1-12：ウェブ）。

また、大学の理念に基づく学科ごとの学位授与方針について、本学ホームページにて公表するとともに、履修要項（資料 1-13：ウェブ）には各学科・コースの、卒業時点で身につけることができる資質・能力を学力の要素別に示し、ガイダンス等を通して学生が履修計画を行う時点で確認できるようにしている。あわせてカリキュラムツリーを図示し、学生が身につける能力・資質の達成に向けた年次進行に伴う各科目の体系を視覚的に理解できるようにしている。

さらに、授業や行事においては、1 年次必修科目「基礎技法 A（資料 1-14）」という科目の 1 コマにおいて、学長の映像教材を使用し、建学の理念を周知している。また、学生が参画する仏陀会や成道会等の仏教行事の中で建学の理念を紹介する機会を設けている。

加えて、各学科においてもパンフレット、冊子、スライド等を発行し、学科や大学の理念を共有するように努めている（資料 1-15）。

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

評価の視点 1 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

本学は、平成 21 年 3 月、理事会において策定した「中期マスタープラン（資料 1-16）」によって、本学は大学改革やキャンパス整備計画など、諸事業の推進に一定の成果を上げてきた。

また、平成 26 年度には、「中期マスタープラン」の改訂版である「第 2 次中期マスタープラン（資料 1-17）」を理事会において承認した。「中期マスタープラン」において、本学の運営理念を TSR（大正大学の社会的責任）（資料 1-18：ウェブ）の考えに基づいて実行していくことが採択されたが、これを単なるスローガンとするのではなく、TSR を運営するためのマネジメントシステムとして構築することを目指した。この計画の遂行にあたっては、TSR マネジメントシステムの事業分類（「3 つの経営基盤」と「5 つの社会的責任」）によって事務化をはかり、掲げた目標を達成するための計画を策定した。TSR に基づくマネジメントを実行するにあたっては、学内のガバナンス体制を確立することが前提となり、下記の①から⑤のステップを意識しながら行動する組織体を目指すこととした。

- ① 建学の理念
- ② 新教育ビジョン「4 つの人となる」（慈悲・自灯明・中道・共生）
- ③ 運営ビジョン「首都圏文系大学においてステークホルダーからの期待、信頼、満足度 NO. 1 を目指す（約束、実行、評価を循環させることによって実現することのできる PDCA サイクル）（資料 1-19）」
- ④ サクセスストーリー（実行項目）「建学の理念に基づく大学文化の醸成、学士力、人柄力の構築（4 つの人となるの実践）、大学力（TSR マネジメントに基づく大学運営、経営基盤の確立）」
- ⑤ TSR マネジメント（バランススコアカードシステムを応用した TSR マネジメントシートを

ツールとして PDCA サイクルを確立する)

「第 2 次中期マスタープラン」については、TSR の枠組みによって推進している。すなわち、「3 つの経営基盤」(①安定した財政基盤の確立、②優れた人材の確保、③充実したキャンパス環境の整備)、「5 つの社会的責任」(①優れた教育・研究、②充実した学生生活、③地域連携・社会貢献、④ミッションに基づく学風の醸成、⑤TSR による大学運営)の区分の施策に基づき、策定している。このマスタープランに基づき、学長が毎年度の事業計画である重点施策(資料 1-20)を策定し、「5 つの社会的責任」に基づく施策を実施している。

「3 つの経営基盤」に関する項目については、各部署からの報告に基づき、TSR マネジメントレポート(資料 1-21)または自己点検・評価報告書に取りまとめられ、TSR 推進委員会により、点検・評価を行っている。

(2) 長所・特色

「中期マスタープラン」の特色は、本学の教育ビジョンと教育ビジョンを実現するための運営ビジョンと、これらを実現するためのガバナンスに基づくビジョンとなっている。また、学校法人が中期指標として定めたマスタープランを全学の教職員に浸透させ、その価値観を共有し、教職協働によって目標を達成に導くためのシステムと位置付けられている。

経営者である理事会が「3 つの経営基盤」を担保し、教職員が「5 つの社会的責任」を果たすことによって、大学としての理念・目的を達成することを目指しており、PDCA サイクルを含めた中長期計画としている。この取り組みは、平成 23 年度に私立大学等経常費補助金特別補助未来経営戦略経費「経営基盤強化に貢献する先進的な取り組み」に採択された(資料 1-22)。

(3) 問題点

なし。

(4) 全体のまとめ

大学の理念・目的及び学部・研究科の目的については、学則や規程に明文化している。周知・公表の方法は、大学案内、ホームページ、学生手帳等への記載となる。各種行事や刊行物においても積極的に周知を行い、理念の浸透に努めている。

また、本学は「中期マスタープラン」及び「第 2 次中期マスタープラン」に記載された計画に基づき、施策を着実に実施すると共に、キャンパス環境も整備し、現在の 6 学部 11 学科体制の文系総合大学となった。さらに、「中期マスタープラン」の中核に「特色ある地域連携・社会貢献」を位置付け、地域貢献事業に取り組むとともに、平成 26 年 10 月に地域構想研究所、平成 28 年 4 月に地域創生学部を新設している。TSR の理念と TSR マネジメント体制についても全学的な浸透と推進が行われており、中期マスタープランに位置づけた PDCA サイクルについても、TSR マネジメントを活用した取り組みが定着しつつある。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

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

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

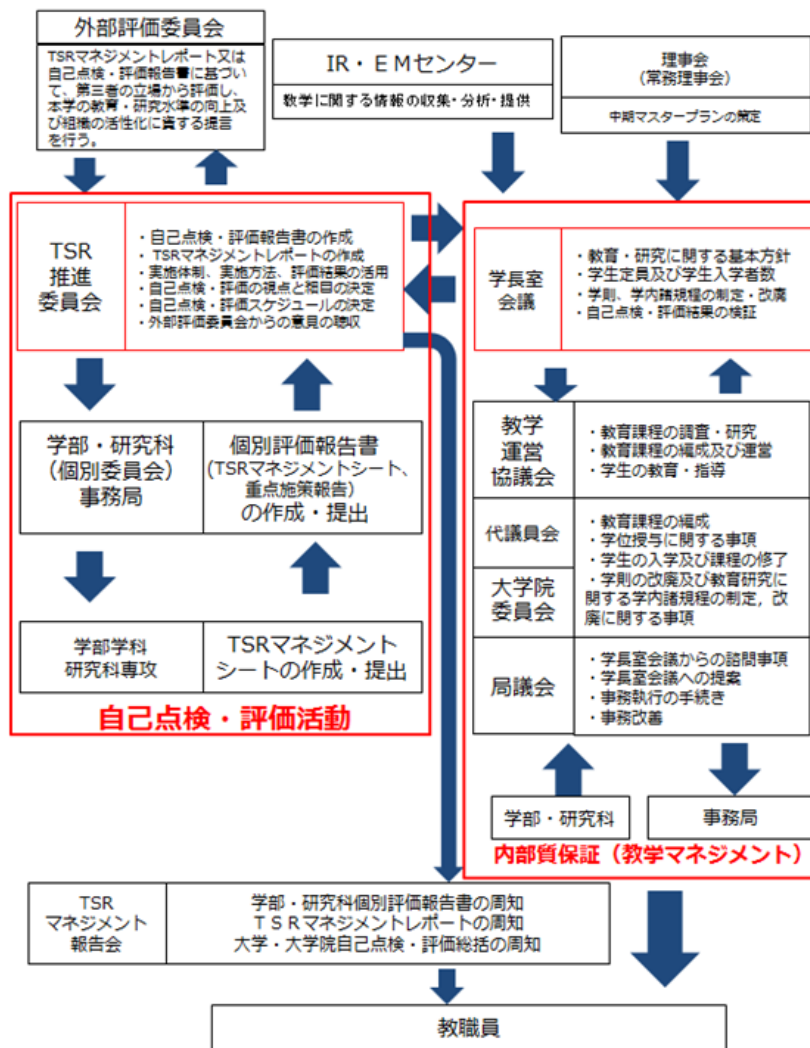
<下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示>

・ 内部質保証に関する大学の基本的な考え方

内部質保証（教学マネジメント）のための全学的方針については、本学学則及び本学大学院学則第2条（資料1-1:ウェブ）に「本学の教育・研究水準の向上と特色をより発揮し、その目的及び社会的使命を達成するために、教育・研究活動等の状況について自己点検・自己評価を行うものとする。」と定められている。また、本学は平成27年度より、TSRの区分による自己点検・評価と内部質保証（TSR マネジメントサイクルの推進）を図っており、学長室会議及び教授会連合会等において TSR の区分による自己点検・評価と内部質保証についての考え方を明示している（資料2-1）。

TSRで掲げている「5つの社会的責任」は、「①優れた教育・研究、②充実した学生生活、③特色ある地域連携・社会貢献、④ミッションに基づく学風の醸成、⑤TSRによる大学運営」である。「5つの社会的責任」を教職員が全うするために、TSRの区分に基づき、大学、大学院、学部、研究科、学科、研究科専攻単位での自己点検・評価を実施している（資料2-2、2-3）。

また、重点施策（事業計画）に基づく大学としての取り組みについても各部署が点検・評価を行い、各部署の報告に基づき、学長室会議が改善を図っている。重点施策については、局議会において方針・手続等を明示し、取り組みについての目標、達成状況、成果報告、改善事項を報告するように示している。このことにより、各部署の報告が翌年度の施策に反映されるように学長室会議が取り組んでいる。また、各部署は委員会やセンターと連携を図りながら、点検・評価・報告・改善を行い、内部質保証が推進できるように体制を整えている。



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

TSRの区分による自己点検・評価（TSRマネジメントサイクルの推進）については、「TSRマネジメントシート」（資料2-4）に基づいて、平成27年度より行っている。学長、副学長、学部長、研究科長、学科長、専攻長が各階層単位で点検・評価及び報告・改善を行い、教育におけるPDCAサイクルを機能させている。

プロセスとしては、学科長・専攻長が点検・評価を実施した結果に基づき、学部長・研究科長が学部・研究科単位での点検・評価を実施する（資料2-5）。そして、学部・研究科の点検・評価結果に基づき、大学・大学院単位での点検・評価を学長・副学長が行っている。

これらの自己点検・評価活動は、7月のTSRマネジメント報告会（資料2-6）及び9月の教授会連合会（資料2-7）におけるTSRマネジメント報告で全教員（職員含む）に報告し、全学的に共有している。教員は所属する学部・研究科だけではなく、他の学部・研究科の取り組みや評価について参考にすることができる。また、TSRマネジメント報告会での報告に基

づき、各学科・研究科専攻は、FDや学科会議・専攻会議等において改善を議論している。

TSR マネジメント報告会における学部・研究科の報告については、TSR マネジメントシートに記載された昨年度のマネジメント方針と KPI、「5 つの社会的責任」に基づく学部の現状と特色（実践した取り組みや内容及びその効果）、課題（改善すべき点）、改善方策、備考、総合評価、当該年度のマネジメント方針（可能な範囲での KPI を含む）となっている。

KPI については、IR・EM センター(資料 2-8)が集計し、分析を行ったデータやレポートを IR システム (SAS VISUAL ANALYTICS) (資料 2-9)により全教職員が閲覧することができ、学科・研究科専攻が来年度の KPI を設定する際の参考とすることができる。レポートの基礎となる情報は、学生の各種データ（入試、成績等）に加えて在学生へのアンケート、コンピテンシーを測定する PROG(資料 2-10、ウェブ)、新入生対象の基礎学力調査(資料 2-11) 等である。

加えて、これらの TSR マネジメントサイクルに基づいた自己点検・評価（「5 つの社会的責任」と TSR の区分である「3 つの経営基盤」の大学運営に関する自己点検・評価を行う組織として「TSR 推進委員会(資料 2-2)」を設置している。TSR 推進委員会は、全学的視点から総合的かつ体系的な自己点検・評価を行い、点検・評価結果をまとめた TSR マネジメントレポート(資料 1-21)（または自己点検・評価報告書）を発行している。

TSR マネジメント報告会及び TSR 推進委員会の点検・評価結果の改善（内部質保証）については、学長・副学長・事務局長・理事長特別補佐・専務理事を構成員とする学長室会議（資料 2-12:ウェブ）が推進している。学長室会議は、学長ガバナンス体制を確立し、教育、研究、社会貢献等の事業について迅速に審議し、教育理念の達成に向けた大学運営を目的として設立し、学部・研究科の教育・研究活動の検証や支援、改善に結びつける大学全体の取り組みや制度の構築等を実施している。

点検・評価項目② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

<p>評価の視点1 内部質保証（教学マネジメント）の推進に責任を負う全学的な組織の整備</p> <p>評価の視点2 内部質保証（教学マネジメント）の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成</p>

<内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備>

<内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成>

内部質保証（教学マネジメント）の推進については、学部、研究科等の点検・評価結果を学長・副学長が総括し、TSR 推進委員会での点検・評価及び検証後、学長室会議が改善を推進している。学長室会議は、学校法人大正大学寄附行為細則第 15 条（資料 2-13）により、理事長から学長に大学運営に関する事項を委任し、企画立案・執行するために設置している。学長室会議は原則週 1 回の開催が行われており、審議結果については教学運営協議会、代議員会、大学院委員会、局議会等の各所属長を構成員とする会議体に学長・副学長・学長室（担当部署）から連絡・調整をすることができる。

教学運営協議会（資料 2-14）は、副学長を議長とし、学長、副学長、学部長、研究科長、事務局長、学長補佐、質保証推進室長、教務部長及び学生支援部長をもって構成している。

代議員会・大学院委員会は本学学則第 16 条（資料 1-1）及び本学大学院学則第 58 条（資料 1-2）により、教授会連合会により権限を委譲されており、教授会連合会に代わり審議・意見を述べている。これらの会議体は毎月開催しており、内部質保証（教学マネジメント）に関する全学的な組織を整備していると言える。

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

評価の視点 1 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点 2 内部質保証（教学マネジメント）の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み

評価の視点 3 行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点 4 点検・評価における客観性、妥当性の確保

<学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定>

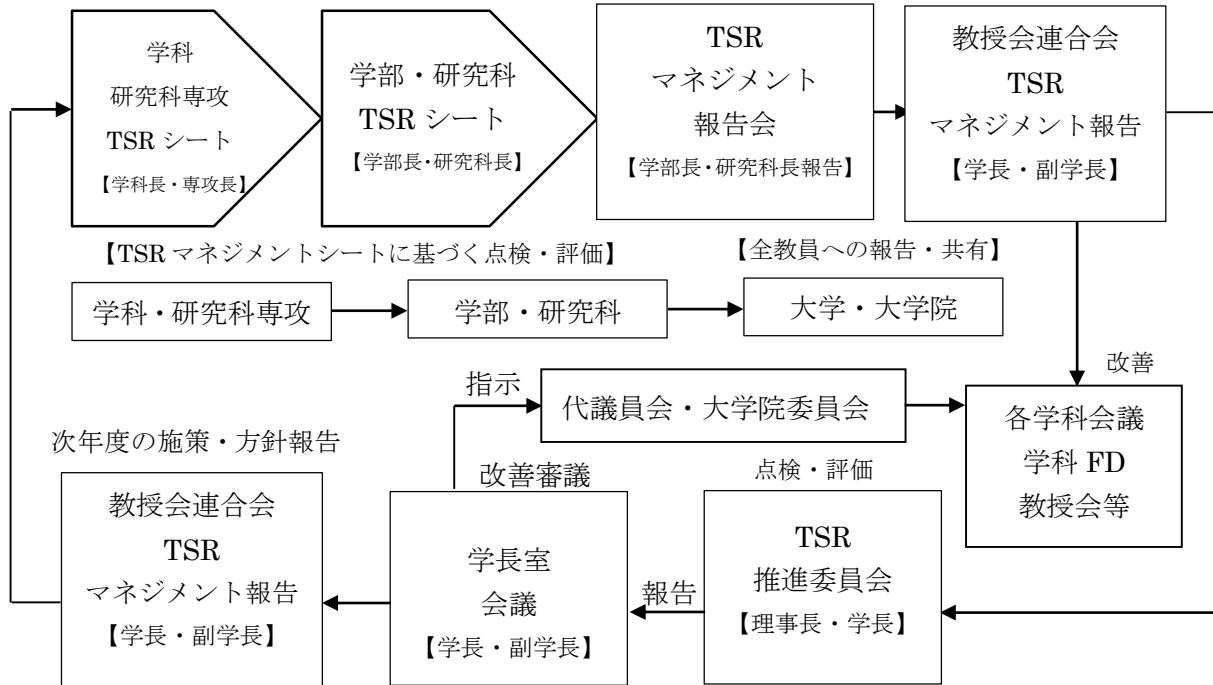
学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針については、「大正大学 3 つのポリシー（資料 2-15：ウェブ）」を策定しており、各学科、各研究科専攻の 3 つのポリシーも大正大学 3 つのポリシーに基づき策定している。

平成 28 年 3 月 31 日付の学校教育法施行規則の一部を改正する省令が通知され、各大学は、その教育上の目的を踏まえて、卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー[DP]）、教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー[CP]）、入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー[AP]）を、全体的な一貫性をもって定め、平成 29 年 4 月 1 日までに公表することが義務付けられた。既に本学においては、平成 21 年 3 月に大学、学部、研究科、学科、研究科専攻の 3 つのポリシーを策定し、公表している（資料 2-14、ウェブ）。しかし、今回の機会を「高大接続」の時代を睨んだカリキュラムアセスメントと捉え、よりよい教育課程の編成の編集に向けて、あらためて「大学」・「学科」・「研究科専攻」単位の 3 つのポリシーの見直しを平成 28 年度に実施した。

平成 28 年度には、3 つのポリシー見直しの審議及び研修会（資料 2-16）を実施し、本学の「学科・専攻 3 つのポリシー見直しガイドライン（資料 2-17）」を策定した。そして、学長室会議より代議員会・大学院委員会に指示を行い、学科、研究科専攻の 3 つのポリシー見直し及び策定を行った。

＜内部質保証（教学マネジメント）の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み＞

【TSR マネジメントサイクル図（平成 29 年度）】



内部質保証（教学マネジメント）の推進については、学部・研究科等の単位における自己点検・評価を共有・検証する制度が確立しており、教育のPDCAサイクルを推進している。

また、重点施策に基づく各部署の取り組みについては、重点施策報告（資料 2-18）として報告され、学長室会議で点検・評価・改善を行っている。

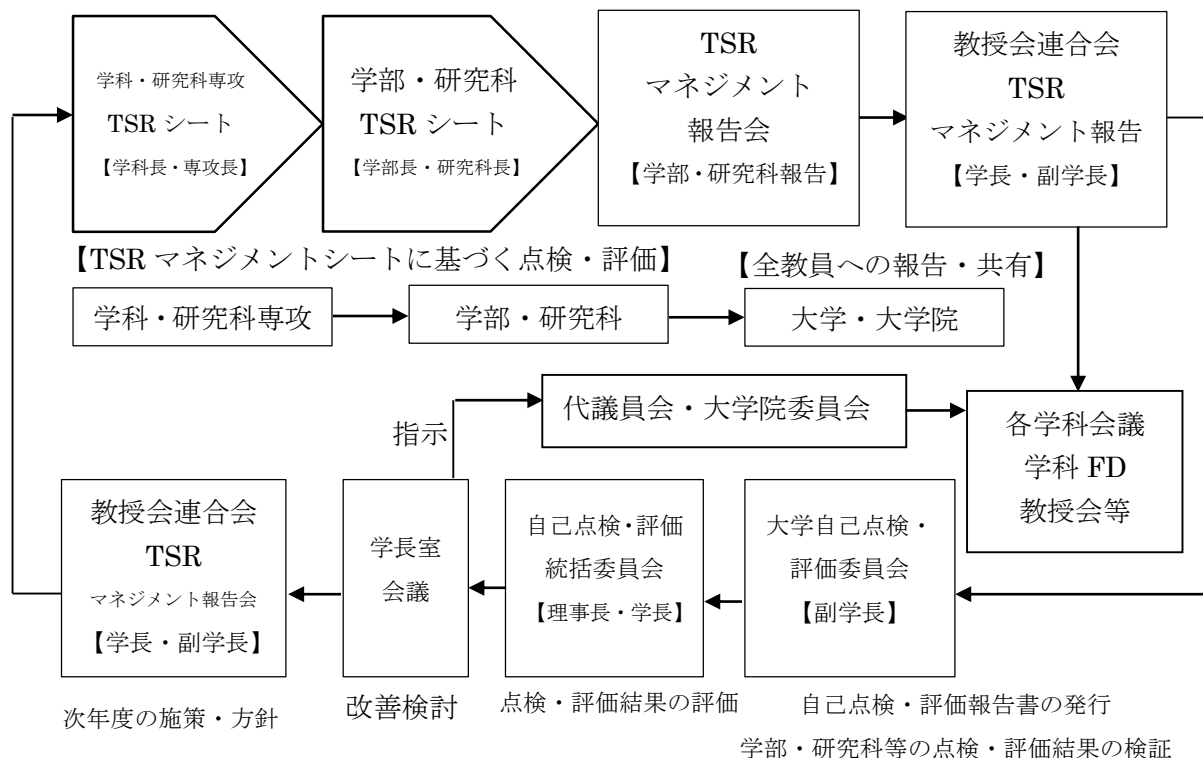
なお、大学基準協会の「第 3 期認証評価における大学評価の基本方針」を受けて、大学として全学の現状を総括するために、「TSR 推進委員会」の名称と構成員を変更し、大学としての委員会である「大学自己点検・評価委員会」と、学校法人としての委員会である「自己点検・評価統括委員会」の 2 つの委員会に変更した（資料 2-19：ウェブ）。

それは、「自己点検・評価統括委員会」が自己点検・評価の方針を策定し、「大学自己点検・評価委員会」が学部・研究科等の点検・評価結果を検証し、自己点検・評価報告書を作成する。そして、「自己点検・評価統括委員会」が自己点検・評価報告書の評価と外部評価委員会への評価依頼を行うことに変更した。

TSR マネジメントシートを活用した学部・研究科の自己点検・評価については、学長・副学長による大学・大学院の総括・検証を行っている。その総括・検証と大学運営についてを点検・評価した結果が自己点検・評価報告書となる。大学運営・財務も含めた大学としての点検・評価結果を大学自己点検・評価委員会で確認・検証し、点検・評価結果に基づいた改善については、内部質保証推進組織である学長室会議が推進する。

なお、TSR マネジメントシート及び自己点検・評価、認証評価については、記入要領や資料を作成し、学長室会議構成員・学部長・研究科長・学長補佐・事務部長を対象に説明を学長室企画調整課が行い、適切な支援を行っている（資料 2-20）。

【TSR マネジメントサイクル図（平成 30 年度～）】



＜行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）への対応＞

設置計画、設置計画履行状況等調査（AC）、認証評価はいずれも、学長室企画調整課が担当している（資料 2-21）。AC については、担当部署と連携して報告を行っており、平成 29 年度の AC の指摘事項の有無は下記のとおりである。

学部学科	設置年月日	指摘事項
文学部日本文学科	平成 27 年 4 月 1 日	なし
心理社会学部人間科学科	平成 28 年 4 月 1 日	なし
心理社会学部臨床心理学科	平成 28 年 4 月 1 日	なし
地域創生学部地域創生学科	平成 28 年 4 月 1 日	有り

AC の指摘事項については、地域創生学部の教員年齢構成と教員組織編制の将来構想、入学定員確保、明示された「地域」の概念、養成する 4 つの人材像に応じたクラス分け及び教員配置、地域実習をサポートする教員についての指摘があった（資料 2-22：ウェブ）。

これらの指摘事項への対応については、入学者確保のために、教員を中心に高校訪問を増強し、募集および広報を強化した結果、志願者総数が 131 名から 276 名となり、入学者も 62 名から 105 名と入学定員を上回る入学者を確保した。教員年齢構成については、平成 31 年度に教員公募を行い、計画的な教員採用を図ることとしている。明示された「地域」の概念、養成する 4 つの人材像に応じたクラス分け及び教員配置、地域実習をサポートする教員については、各授業科目内での周知、各授業科目の内容と学習の充実、4 つの人材像に沿った履修指導を行うと同時に、実習先及び題材を適切に扱うよう検討し、クラス分け

について配慮し、必要に応じて対応する教員の補充することを含めた教員配置を検討している（資料 2-23：ウェブ）。なお、平成 26 年度から平成 28 年度までの AC については、指摘事項がなかった。

大学基準協会の認証評価受審時に付された努力課題・改善勧告については、「改善計画書（資料 2-24：ウェブ）」を策定し、序努力課題・改善勧告を序章にあるとおりに対応した。そして、平成 29 年 6 月の常務理事会、学長室会議、局議会、教学運営協議会等において審議を行い（資料 2-25）、7 月に「改善報告書（資料 2-26：ウェブ）」を提出した。改善勧告に関しては、自己点検・評価活動について、規程どおりに TSR 推進委員会を開催することが求められていた。平成 29 年度の TSR 推進委員会の開催は、3 回であり、改善報告書への対応、TSR マネジメント報告、外部評価、自己点検・評価体制についての審議を実施した（資料 2-27）。

改善報告書については、大学基準協会より今後の改善経過について再度報告を求める事項はなかった。そして、改善勧告及び努力課題について意欲的に改善に取り組んでいると評価された。評価される事項については、TSR 推進委員会における自己点検・評価の推進、TSR マネジメントシートの活用、学長室会議による点検・評価結果の改善を推進していることが評価された。ただし、編入学定員における編入学生数比率についての改善を求める指摘があった（資料 2-28）。そのため、学長室会議で編入学定員について編入学定員の見直しを検討中である。

<点検・評価における客観性、妥当性の確保>

全学の自己点検・評価活動については、TSR 推進委員会（資料 2-2）が、全学的視点からの点検・評価を実施し、学部・研究科等の評価結果を検証した。さらに、点検・評価結果の妥当性と客観性を高めるため、「大正大学外部評価委員会規程（資料 2-29：ウェブ）」を整備し、自己点検・評価に対する客観的な外部評価委員会を設置した。

外部評価については、平成 29 年度に 4 名の外部有識者を委員として任命し、評価を行った（資料 2-30）。評価については、TSR マネジメントレポート、事業報告書、計算書類の妥当性について行い、その際の指摘事項については、翌年度に改善を図ることとなった（資料 2-31、2-32）。

今後は、自己点検・評価体制が全学的に確立した平成 29 年度の取り組みの点検・評価を推進し、平成 30 年度より自己点検・評価報告書を作成し、自己点検・評価報告書に基づいた外部評価を行う予定である。

また、IR・EM センターを設置し、教学面の分析や学生や社会（高校、卒業生）のニーズや意見を調査する「TSR 総合調査（資料 2-33：ウェブ）」を実施・分析し、客観的な意見として教育改善の参考になるように調査分析結果を教職員に提示し、教育の質保証に貢献している。

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

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

評価の視点2 公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3 公表する情報の適切な更新

＜教育研究活動、点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表＞

＜公表する情報の正確性、信頼性＞

＜公表する情報の適切な更新＞

本学は「大正大学情報公開規程（資料 2-34）」に基づき、本学の運営及び教育研究等の諸事業に係る社会的説明責任を果たすことを目的に、教育研究活動、点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況を本学ホームページに全て公開している（資料 2-35、2-36、2-37：ウェブ）。公開内容については、学校教育法施行規則にすべて対応したものであり、TSR の理念に基づいた説明責任を果たしている。

また、本学では学生への授業評価アンケートの集計結果である「学生による授業評価報告書（資料 2-38：ウェブ）」と学生・卒業生・高等学校に対する本学への期待・満足・信頼度を測る「TSR 総合調査」を実施し、教育改善や教育支援の充実、学生募集、入試改革、高大接続等のエビデンスデータとして活用している。分析結果については本学ホームページに公開し、説明責任を果たしている。これらの情報は、担当部署である企画調整課による適切な更新を毎年度実施している。加えて、学部・大学院ブログ（資料 2-39：ウェブ）、フェイスブック（資料 2-40：ウェブ）、ツイッター（資料 2-41：ウェブ）等の手段による教育研究活動の情報発信を行っている。

また、ホームページの情報公開と連動した大学ポートレートの確認・更新を各学部、各研究科、各部署へ毎年度依頼し、公開された情報の再確認を行っている。さらに、学長メッセージという形でメールマガジンとして全教職員へ発信し、重要な情報を定期的に提供している（資料 2-42）。

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

評価の視点1 内部質保証システムの自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。

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

評価の視点3 点検・評価結果に基づく改善・向上

＜内部質保証システムの自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）＞

＜適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価＞

内部質保証システムの自己点検・評価については、「TSR 推進委員会」及び「TSR マネジメント報告会」での審議・報告内容を「学長室会議」に報告し、各階層の自己点検・評価が適切に行われているか確認を行っている。また、TSR マネジメントシートによる学科・大学院専攻の自己点検・評価については、4段階による自己評価が行われており、改善事項についても報告が行われている。学部・研究科の TSR マネジメントシートにおいては、「本年度の総括と次年度の目標」についても記入がされている。これらの評価に基づく検証を学長が行い、学長室会議の審議を経て、内部質保証システムの改善を図っている。

＜点検・評価結果に基づく改善・向上＞

TSR マネジメントシートについては毎年改善を行っており、平成 29 年度分の TSR マネジメントシートについては、3 段階から 4 段階の評価に変更を行った。また、平成 29 年度より、学科、大学院専攻においても根拠資料を提出するように依頼方法を改善した。さらに、前述したように自己点検・評価に係る委員会の体制を変更する等の改善を行った。

(2) 長所・特色

内部質保証体制については、学長室会議が恒常的に開催され、自己点検・評価の結果に基づき、学部・研究科へ改善の指示・連絡を行う等、PDCA サイクルが適切に機能している。

また、TSR マネジメント報告会という全教員に学部・研究科の点検・評価結果を周知することのできる機会を提供し、TSR マネジメントサイクルという大学、大学院、学部、研究科、学科、研究科専攻単位での点検・評価と改善のサイクルが浸透している(資料 2-43)。

3つのポリシーに関しては、平成 26 年度より教育の質保証を実質化する取り組みとして、DP のルーブリック化、CP のアセスメントチェックに関しての FD を継続的に実施し、策定を進めている。3つのポリシーの見直しにあたっては、本学の建学の理念である「智慧と慈悲の実践」、そして教育ビジョンである「4 つの人となる」を核として、抽象的で形式的な表現ではなく、教育の現状を分析した上で最新の教育方法や内容、さらにそれを評価するためのアセスメント体制なども踏まえたポリシーとしている。

加えて、この 3つのポリシーは、教育理念に基づく 3つのポリシーの一体的な策定、学力の三要素に基づく区分の変更、カリキュラム・アセスメントの項目の設定をしている。

また、具体的な学生像から DP の要素に迫る学生像調査を学科ごとに実施し、学生像調査で話し合われた人材像や学力の 3 要素を育成するために、現状のカリキュラムや課外活動等において育成し得る要素と、現状では育成し得ない要素について整理する作業を全学的に実施した(資料 2-44)。学科、研究科専攻へは FD を担当する組織である教育開発推進センター(資料 2-45)及び学長室による研修会を実施し、学科・研究科専攻の 3つのポリシーがさらに望ましいものとなっている。

(3) 問題点

なし。

(4) 全体のまとめ

平成 27 年度よりはじめた TSR の区分による自己点検・評価については、平成 29 年度において 3 年目であり、TSR マネジメントシートを用いた点検・評価に基づく改善サイクルが機能しつつある。本学は、学部・学科・研究科・研究科専攻の位相による自己点検・評価を行っており、それらに基づく大学・大学院の自己点検・評価及び検証・総括を行っている。TSR マネジメントシートによる自己点検・評価体制の構築については、学部・研究科同様に、今後、TSR マネジメント推進機構における各センターについても実施していくことが課題である。

全学的な自己点検・評価としては、TSR 推進委員会による点検・評価・検証と外部評価を施しており、自己点検・評価、内部質保証の取り組みが適切に行われている。これらの情報は、TSR マネジメント報告会、教授会連合会、学長室会議及び局議会等の会議体において

も報告されており、自己点検・評価に関する説明会を設ける等、全教職員へ共有や支援を行う取り組みを行っている。点検・評価結果に基づく改善の推進については、学長室会議が改善を推進し、各会議体を通じて学部・研究科等への改善の指示・連絡を行っている。

また、大学の事業として重点施策を策定し、4半期ごとの担当部署による進捗報告と学長室会議における評価も行っている。加えて、平成29年度の重点施策に「IR・EMセンターの機能強化」を掲げたため、これまでのIR・EMセンターを発展的に改組し、国内外の専門人材を登用したIR（Institutional Research：学生の様々なデータに基づく分析）やEM（Enrollment Management：入学から卒業までの学生支援）に関する研究を行う日本初の研究所である「エンrollment・マネジメント研究所（資料2-46）」を平成29年10月に設立し、IR機能の強化を図った。

3つのポリシーに関しては、平成32年度の大規模な教育改革を睨み、本学を取り巻く「環境要因」と「大学の教育方針」、そして「教育現場の求める人材像」（高大社接続時代も勘案した）の3つを調整し、それらを高度に集約した「新3つのポリシー」を、平成30年度中に策定していく予定である。本学では3つのポリシー改訂版の公開は通過点であり、教育の質保証のためのアセスメントやFDを実施し、大学における教育研究活動の見直しを継続的に行う仕組みを確立していく。継続的なFDによるカリキュラムの改善を行い、教育の質保証の確立を目指している。さらに、「あるべき学生像調査」を実施したIR・EMセンターの学生情報の分析や学科・研究科専攻独自のFDにより、平成30年度中に予定している学部・研究科の3つのポリシーの見直しや平成32年度以降のカリキュラム改訂とそれともなう3つのポリシーの見直し等に活かす予定である。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

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

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

<大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性>

学部・研究科は平成29年4月1日現在、6学部3研究科を設置している。学部及び研究科名は、仏教学部、人間学部、心理社会学部、文学部、表現学部、地域創生学部、仏教学研究科、人間学研究科、そして文学研究科である（資料3-1：ウェブ、大学基礎データ表1）。

各学部・研究科の人材養成並びに教育研究上の目的については、「学部の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程(資料 1-4)」及び「大学院の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程(資料 1-5)」に定めており、建学の理念を具現化するため、各学部・研究科の専門性を活かし、地域や社会に貢献できる人材を養成するとある。

学部の教育研究組織は、時代の要請により学科名称及び教育課程に変遷があるものの、大正 15 年の開学以来、建学の理念である「智慧と慈悲の実践」の根幹をなす教育研究領域として人文科学系の学問を中心に発展してきた。平成 22 年には、建学の理念に基づく教育ビジョンと現代社会のニーズを踏まえて、既存の人間学部、文学部に加え新学部として仏教学部、表現学部を開設した。

さらに、平成 28 年には、特色ある教育・研究活動を目指すための改革・改善努力を行う一方で、それぞれの職業領域や地域社会で自ら課題を発見・解決して積極的に貢献できる人材を養成することを目的として、心理社会学部を開設した(資料 3-2: ウェブ)。

加えて、同年に設置した地域創生学部は、「経済学」の学士を付与する学部であり、本学創立以来 90 年の歴史の中で初めて設置された社会科学系の学問の学部である(資料 3-3: ウェブ)。地域創生学部は、大乘仏教の根本精神「智慧と慈悲の実践」と大正大学の社会的責任(TSR)の視点から、現在の日本が抱える最大の社会的課題である地域問題を解決し、これからの地域を担う人材を育成する学部が社会から求められると考え設置された学部である。本学のこれまで実施してきた地域貢献・社会連携活動も同学部設立の基礎となっている。

本学研究科の教育研究組織は、学部の教育組織を基礎とし、より高度な教育研究を行うことによって、各分野の研究者及び実務家を養成する組織として、仏教学研究科、人間学研究科、そして文学研究科の 3 研究科を設置している(資料 3-4: ウェブ)。平成 13 年に仏教学研究科、人間学研究科を設置して 3 研究科体制となって以来、大学の理念・目的を達成するため、地域や社会に貢献できる指導的人材を養成している。

<大学の理念・目的と附属研究所、センター等の組織の適合性>

本学は、学則第 6 条により「大正大学総合仏教研究所(資料 3-5)」、「大正大学カウンセリング研究所(資料 3-6)」、「大正大学地域構想研究所(資料 3-7)」及び「大正大学エンロールメント・マネジメント研究所(資料 3-8)」の 4 研究所を設置している。

また、学則 9 条及び「TSR マネジメント推進機構規程(資料 3-9)」に基いた「TSR マネジメント推進機構」の下に、「教育開発推進センター(資料 2-46)」、「教職支援センター(資料 3-10)」及び「就職総合支援センター(資料 3-11)」の 3 つのセンターを設置している。

研究所一覧

研究所名	設置目的	業務内容
大正大学総合仏教研究所	仏教精神により、人間を総合的に理解し、人類の福祉に貢献する人材を養成することを目的として設置する。	①新進気鋭の仏教研究者の育成 ②仏教を中心とした諸宗教・諸思想の研究とその成果の発表 ③事業にかかわる新資料の

		発掘と出版 ④ 斯界の第一人者による公開講義 ⑤ 国際化・学際化・情報時代化時代に適応した仏教研究の展開
大正大学カウンセリング研究所	仏教精神の体現を基盤として、カウンセリングの理論・技法及びその実践に関する教育と研究を行うことを目的として設置する。	① 外来相談 ② 臨床研究 ③ 臨床教育 ④ 研修
大正大学地域構想研究所	本学の設立理念である仏教精神の体現を基盤として、日本社会が抱える地域振興の問題や課題を「共創」によって解決に導くための理論及び実践に関する研究開発、並びにそのために必要な人材育成を行うことを目的として設置する。	① 地域活性化の構想と実現を担う人材育成 ② 地域の連携先における講習会・セミナー・シンポジウム等の実施 ③ 広域連携ネットワーク（コンソーシアム）による地域創生事業 ④ 特定地域との連携による地域振興支援事業 ⑤ 地域の産業、地域企業の経営・起業支援事業 ⑥ 外部資金活用（国庫補助金・民間基金等）による補助事業の実施 ⑦ 海外地域連携事業 ⑧ 独自メディアの創出と情報発信 ⑨ 月刊『地域人』の発行、WEBサイトによる発信 ⑩ 地域経済データの集積及び解析による指標化事業 ⑪ その他必要な研究及び実践活動
大正大学エンロールメント・マネジメント研究所	学生の入学前から卒業後までの一貫した情報を収集・分析・提供し、本学及び他機関の教	① EMIR に関する調査分析 ② 学修成果の可視化に関する調査分析

	育、研究、社会貢献及びマネジメント等について調査・分析・企画・立案・支援を行うことで、本学のみならず国内外の大学改革に資することを目的として設置する。	③高等教育政策やトレンド、競合大学の状況、高等学校等の学外情報の収集分析
--	---	--------------------------------------

これらの研究所は、上記の設置目的にあるとおり、学則に基づき、本学の建学の理念を踏襲する研究組織として開設以来有意な研究活動を展開していると言える。

センター一覧

センター名	設置目的	業務内容
教育開発推進センター	セルフマネジメント教育の開発・推進、基礎学力の向上、学生の学習支援、共通教育の開発・推進、国際教育の推進、ファカルティ・デベロップメント(FD)の推進などを目的として設置する。	①基礎共通教育 ②セルフ・マネジメント教育 ③学習支援 ④国際交流 ⑤ラーニングコモンズの運営 ⑥ファカルティ・デベロップメント活動 ⑦『年報』発行
教職支援センター	教職課程登録者の支援と教員養成教育の整備・充実を図り、優秀な教員の輩出に努めることを目的として設置する。	①教職課程の履修指導 ②実習指導 ③学校インターンシップ ④教員採用試験対策 ⑤教育委員会等関係諸団体との連携 ⑥小学校免許取得支援 ⑦教職課程年報の発行
就職総合支援センター	社会的な要請に対応する人材育成を目的として設置する。	①職業紹介 ②企業開拓 ③進路に関する各種情報の提供 ④進路相談及び進路指導 ⑤就職支援プログラム

TSR マネジメント推進機構における各センターは、TSR（大正大学の社会的責任）の運営理念の下、建学の理念及び教育ビジョン具現化のため、教職学協働による教育・研究並びに社会貢献活動の先進的実践とその理論的検証及び成果を全学に提供し、TSR マネジメントを推進することによって、本学の持続的発展に寄与することを目的として設置している。

そのため各センターは、教職協働による先進的な取り組みを展開している。教育開発推

進センターは、平成 26 年度より、大学理念に基づき本学独自の手法によりセルフマネジメントを行う学生を育成するため、初年次教育科目の運用と共通教育の開発、基礎学力・学習支援の向上、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の推進、国際教育の推進を目的として設立された。教員と事務職員とで構成され、第 I 類という初年次共通科目の運用については、学科所属のコーディネーターも含めて月に 1 回会議を開催している。 Semester ごとに初年次共通科目の履修状況を確認し開講コマ数を設定するとともに、主要科目の教授法について担当教員と職員が教職協働で指導要領やワークブックの作成を行っている。

教職支援センターは、教員免許を取得する学生に対して全学的に支援する組織として、教職協働の支援センターとして平成 29 年度の期中に設置され、教職課程の学習支援から採用に向けた就職支援まで一貫したサポートを実施している。

就職総合支援センターは、社会的な要請に対応するキャリア教育と就業力の強化を目的とし、就職支援、キャリア教育講座、公務員対策講座、就職活動支援講座を展開している。

<教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮>

本学は、時代の要請と社会的ニーズに合わせて学部学科の改組や組織の設置を図ってきた。平成 26 年以降については、前述した地域創生学部、心理社会学部を設置し、社会的要請に応えてきた。また、日本文化の領域に関する豊かな知識と教養を兼ね備え、社会や地域の文化向上や活性化に貢献できる人材の養成を目的として、従来の人文学科日本語・日本文化コースを改組し、平成 27 年に日本文学科を設置した(資料 3-12)。

加えて、本学の新たな使命として現代日本における地域創生や地域課題解決のための基礎研究を行い、独自に政策を構想し、学術的な英知を集め、地域の連携（地域内連携、広域地域連携）を促し、地域創生のための新しい価値を「共創」する「地域構想研究所」を平成 26 年度に設置した(資料 3-13)。

国際化への対応の取り組みについては、学術協定に基づく大学間交流、学生の留学、海外語学の研修、国際貢献等の国際教育を行う教育開発推進センターを設置し、学生の語学力の向上、異文化理解、国際的視野を広げるための支援を行っている。

また、正課においては、I 類（教養科目）の中の選択必修として、「〈世界〉に触れる方法」、「世界の中の日本」というテーマで教養科目の配置している。また、仏教学部に国際教養コース(資料 3-14：ウェブ)、表現学部英語コミュニケーションコース(資料 3-15：ウェブ)を設置し、仏教の精神を体系的に学び、日本文化の魅力を世界に発信する人材の育成や日本の情勢を的確に世界に発信できる英語コミュニケーション能力のある人材の育成を目指している。

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

評価の視点 1 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2 点検・評価結果に基づく改善・向上

<適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

教育研究組織の適切性については、学長室会議が志願者状況、社会的ニーズ、学内の事業報告等をもとに点検・評価を行い、学部・研究科の改組やその他の組織の設置・廃止を実施している。

また、総合仏教研究所、カウンセリング研究所は、「研究所運営委員会(資料 3-16)」を実施して、事業の成果報告、及び次年度の事業計画(案)を説明し、点検・評価を行っている。平成 29 年度は、平成 30 年 3 月 13 日に総合仏教研究所、カウンセリング研究所の合同運営委員会を開催した。地域構想研究所においても同様に「研究所統括委員会」を開催し、点検・評価の結果である「大正大学地域構想研究所事業報告書(資料 3-17: ウェブ)」を作成している。エンロールメント・マネジメント研究所においては、毎週、IR・EM センターとの合同定例会(資料 3-18)を開催し、事業内容の点検・評価に資する調査分析方法や結果に関する検討を行っている。なお、エンロールメント・マネジメント研究所の取り組みについては、大正大学 EMIR 勉強会(資料 3-19)を開催し、学外の有識者や実務家と共に点検・評価結果等に関する事例研究や意見交換を行っている(資料 3-20)。

教育開発推進センター、教職支援センター及び就職総合支援センターにおいては、センター会議における点検・評価を実施している。教育開発推進センター及び教職支援センターにおいては、各取り組み成果を業績として年報に取りまとめ、センターの体制ならびに活動に対する点検・評価の材料として蓄積をしている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

「TSR マネジメントに基づく自己点検・評価規程」に基づく自己点検・評価として担当部署による研究所、センターの点検・評価を行い、これらの報告に基づき、学長室会議が改善・向上を推進している。

また、各研究所では、「研究所運営協議会」及び「教職員会議」を開催し、研究所の運営や取り組みの点検・評価を行っている。そして、毎年度、事業報告と翌年度の事業計画を理事長を議長とする運営委員会に諮っており、事業内容の改善・向上を図っている。

さらに、センター会議においても、構成メンバーによる年度末における振り返りや次年度への提案・改善を議題としており、改善や提案については、担当部署を通じて学長室会議へ報告が行われている。

(2) 長所・特色

地域創生学部、地域構想研究所、エンロールメント・マネジメント研究所は、時代のニーズに合わせた先進的な教育・研究活動及び教育改善の支援を行っており、我が国の中でも特色のある教育研究組織と言える。

総合仏教研究所及びカウンセリング研究所は、設置以来の伝統と多くの研究の蓄積を基に、現代のニーズに即した研究を行い、社会に発信している。また、本学の大学院博士課程を終えた研究者で構成されていることが特色である。

カウンセリング研究所は、臨床心理士取得者、カウンセリング実践のできる人材で構成されている。また、大学院生の教育の場となっており、教育・研究・臨床の 3 本柱を実践していることが特色である。

TSR マネジメント推進機構における各センターは、教職協働の理念の下に設置されており、

教員と職員が構成員であることが長所である。

教育開発推進センター、教職支援センターは、教職協働により、学生の教職課程の履修指導、教員採用試験の支援、ファカルティ・ディベロップメントの推進が適切に行われており、教員の企画立案と職員の運営支援により事業を推進している。

就職総合支援センターは、就職担当の副学長を始めとする学科コース別の就職担当教員及び就職課職員で構成され、教職協働で就職支援に当たり、社会人基礎力の涵養、就業ミスマッチの防止を推進している。

(3) 問題点

教育研究組織の適切性については、IR による分析等の活用も必要であり、今後、適切な根拠の収集や分析・提供がより求められる。

各研究所・センターの取り組みについては、自己点検・評価活動や事業報告等を通じて学内の構成員へ情報をより提供する必要がある。

総合仏教研究所は、構成員が減少傾向にある。研究所は、本学大学院博士課程を終えた者が「研究員」、「研究生」としてエントリーする資格がある。近年、大学院博士課程を終えるものが減少傾向にあり、その中から研究所での研究員、研究生を希望する者が少ないことから構成員が減少傾向にある。TSR マネジメント推進機構については、各センターがセンター会議等を開催しているが、規程どおりに TSR マネジメント推進機構連絡協議会を開催していないため、見直しが必要である。

(4) 全体のまとめ

各研究所は、年度計画を立案し、確実に実行している。その活動は研究所内に留まらず、公開講座や学会・研究会等の発表により発信しており(資料 3-21、3-22：ウェブ)、高等教育の発展に寄与している。また、地域貢献・社会連携活動の取り組みもあり、大学の理念・目的を達成している。

TSR マネジメント推進機構における各センターは、教職協働による取り組みを行うために欠かせない組織であり、就職支援、キャリア教育、ファカルティ・ディベロップメント、教職採用試験支援等、教員や学生へ今後も機能を展開していく。各センターは、教育の質を担う上でも重要である。

教職支援センターは、平成 29 年度の期中より開始された取り組みのため、まだ試行の最中のところが多く、今後の整理と改善・向上をどのように行っていくかが課題であり、成果が期待される場所でもある。現行の教職課程が見直され、平成 31 年度の教職課程の再課程認定による新しい教職課程のカリキュラムの運用と履修学生への支援を通じて、教員採用実績の向上を図ることが求められる(資料 3-23)。

教育開発推進センター(資料 3-24：ウェブ)は、FD、基礎学力の向上、ラーニングコモンズの支援等の取り組みを全学的に実施しており、教員の教育力と学生の学力の向上に寄与している。

学部・研究科等の教育研究組織は、18 歳人口の減少や社会的ニーズに鑑みて、時代に求められる学生の能力・資質や学問の動向に合わせた教育研究組織であるように、学長室会議において適切性を審議していく。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1

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

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

学校教育法施行規則の改正により、大学は3つのポリシーを全体的な一貫性をもって定め、平成29年4月1日までに公表することが義務化された。すでに平成21年3月に大学、学部、研究科、学科、研究科専攻の3つのポリシーを策定し、公表しているが、今回の機会を「高大接続」の時代を睨んだ、「カリキュラムアセスメント」の機会と捉え、あらためて「大学」・「学科」・「研究科専攻」のそれぞれで3つのポリシーの見直しを行った。

DP見直しの方針として、まず本学のおかれている現状、とりわけ「現状の学生の姿」と「将来目標とする学生像」を二段階で捉え、学科所属の全専任教員に「学生像調査」を実施した。また同時に、本学の建学の理念である「智慧と慈悲の実践」や教育ビジョンである「4つの人となる」を、時代に即した最新の「教育方法」や「教育内容」を勘案した教育課程として再編成すること、さらにそれを「評価」「改善」するための「アセスメント体制」の構築をも課題に据えた。

そして、全学版の3つのポリシーを策定し、平成28年12月6日付の学長室会議及び常務理事会において、承認された。このことで本学の教育理念に基づく「3つのポリシーの一体的策定」は、その基礎が築かれた。全学版の3つのポリシーに基づき、学科、研究科専攻には見直しのための指針や方向性が示された「見直しガイドライン（資料2-17）」を提示した。併せて実施された「学生像調査（資料2-44）」の結果をIR・EMセンター（資料2-8）が分析し、その結果に基づき「各学科における学生像」、「目指すべき人材像」について検討し、各学科・専攻はそれぞれの「学びの独自性」を担保しながら、全学版ポリシーとの連動性を意識しつつ、学位プログラムごとの学科版のポリシーを策定・公表した（資料2-15）。

なお、文部科学省中央教育審議会大学分科会大学教育部会『「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン』に基づき、学位授与方針については、「学力の3要素」に対応する3領域{（知識・技能）、（思考・判断・表現）、（関心・意欲・態度）}の区分において学生が身に付ける能力・資質を定めている。

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

評価の視点1 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

<教育課程の編成・実施方針の設定及び公表>

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

大正大学学則には「仏教精神により、人間を総合的に理解し、人類の福祉に貢献する人材を養成することを目的とする」とあり、建学の理念は「智慧と慈悲の実践」である。建学の理念や教育ビジョンである「4つの人となる」を時代に即した最新の「教育方法」や「教育内容」を勘案した教育課程として編成し、また、それを常に「評価」「改善」するための「アセスメント体制」にいかに関わりつづけるかを重視した教育課程の編成・実施方針(CP)を設定及び公表している。

教育課程の編成・実施方針については、学科、研究科専攻（修士課程、博士課程）ごとに定めており、教育内容、教育方法及び評価の区分で学科、研究科専攻の特色に合わせた内容となっている。また、各学科・研究科専攻ごとに教育課程の体系と教育内容を示すカリキュラムツリーとして公式 WEB サイトにて広く一般に公表するとともに、在学生に対しては入学時に配布される「履修要項」において卒業時までの科目一覧とその授業科目区分及び授業形態をカリキュラムマップとして示している(資料 4-1)。

<教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性>

学位授与方針については、『教育ビジョンである「4つの人となる」を、生涯を通じて体得していこうとする学生を育成するために、教育課程を修了し、以下の能力・資質を備えた学生に学位を授与します。』と掲げているように、教育課程の編成・実施方針と関連付け、入学者受入れ方針、求める人材像から学位授与の方針、学修成果の到達へどのように成長していくのかを意識した記述としている(資料 2-15)。

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 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法

- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・「学士課程」初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
- ・「修士課程、博士課程」コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等

評価の視点2 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

＜各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置＞

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・個々の授業科目の内容及び方法

カリキュラム編成方針の明示により、全学的に整合性をもった教育課程の編成とその実施を行っている。各学科・研究科専攻においては、教育課程の編成方針に基づいて教育課程を体系づけており、加えてカリキュラム編成方針に則り、開講科目および時間割などの調整を行い、教育課程の順次性および体系性を維持するよう配慮をしている。また、各学科・コースごとのカリキュラムマップも明示しており、卒業時に身につけている能力を得るために、1年次から4年次までどのような科目群で学んでいくことができるのか学生がわかるように示している。

個々の授業科目については、担当教員によるシラバスの作成および公開を義務付け、授業のテーマ、概要、各授業回ごとの授業計画と事前・事後の学習指示、および評価の方法を設定し、学科や教務部でのシラバスチェック等の承認手続きを通じて公開されている（資料4-2：ウェブ）。

ほとんどの学部において共通の基礎科目群であるI類においては、I類コーディネーターによる科目の編成と授業科目の内容及び方法が検討され（資料4-3）、各学科ごとの専門性のある学びについては学科ごとに開講科目や授業内容について検討している。これらを通じて必修、選択履修などの授業科目の位置づけや、各学位課程にふさわしい教育内容の設定であるのかを確認している。

・単位制度の趣旨に沿った単位の設定

本学は、 Semester制及びクォーター制を導入しており、地域創生学部のみがクォーター制である。授業は90分であり、大学設置基準に基づき、原則として講義・演習は2単位、実験・実習・実技は1単位としている。教室内の授業の他、事前事後の学習も含めて45時間で1単位を付与することを学生に明示している。また、各学期にキャップ制を設け、履修することのできる単位の制限を行っている（資料4-4）。

- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定

カリキュラムの編成としては以下のとおりである（資料4-1）。

①第I類科目

共通科目群である第Ⅰ類科目で、建学の理念と大学での学びとは何かを知り、大学教育の基礎及び社会人として生きていく力を養うことを目的としている。第Ⅰ類科目は、大学で学んでいくための基礎とし、さらに社会人として生きていく力にもつなげるために、幅広い教養と知識を身につけることを方針として、1. 学びの窓口（文化、社会、自然、地域の4分野からそれぞれ履修）、2. 学びの技法（基礎科目、展開科目で構成され、人格（キャリア）形成、基礎的学習スキル、情報リテラシー、外国語の4つの要素を養う。）を開設している。

②第Ⅱ類科目

第Ⅱ類科目は、専門教育科目であり、大学教育の根幹をなす科目群としてその構成は学科によって異なるものの、およそ基礎ゼミナール、学科の基礎分野・研究方法、専門ゼミナールと卒業論文・研究から成り立っている。

③第Ⅲ類科目

第Ⅲ類科目は教職・資格、社会・地域貢献、キャリア育成支援、自己研鑽に関する科目群であり、学生自身が将来の進路や就職等を考えながら時には実践を通じて学び、知識・技能を習得することを方針に編成・実施している。

④地域創生学部

平成28年度より開設された地域創生学部のみ本学で初めての4学期制（クォーター制）を取り入れており、1年間のうちその1学期間を実習活動に割り当てるなどの他学科とは異なるカリキュラム体系で行っている。授業科目区分も基盤科目、基盤・専門融合科目（日本語、英語、データ分析といった学びの基礎となる科目群）、専門科目（実習を含む学科の専門教育科目群）として、座学（理論）と実践科目の反復学習を行う教育体系をとっている。

・「学士課程」初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等

本学では、教育ビジョン「4つの人となる」ために、幅広い教養と学びの技法を身につけるための共通教育科目である「第Ⅰ類科目」、学科の専門教育科目である「第Ⅱ類科目」、資格取得とキャリア形成に関する「第Ⅲ類科目」を設置し、初年次から卒業までに学ぶ諸科目を有機的に連携・接続させた教育課程を編成している。

カリキュラムポリシーでは、知識を習得するだけではなく、思考力・判断力を育むために、講義のほかに、アクティブラーニングやフィールドワーク等を積極的に取り入れ、双方向で実践的な学びを重視した教育方法を採用するとしている。初年次共通科目「第Ⅰ類科目」のカリキュラム編成方針においても、それに則り、探求型の授業展開や授業時間内外でのワークを採り入れるよう指示している。

また、評価については、4年間の学習成果を測定する総括的評価だけではなく、教育活動の過程で学習成果を測定する形成的評価を行うことが示されており、文章技法の科目「基礎技法B(資料4-5)」では、初年次の段階で、2,000字の論証型レポートを課し、論理的思考力と文章表現力を育成している。

さらに、高校から大学への円滑な導入を意識した科目「基礎技法A(資料4-6)」では、専門分野を学ぶための基礎学力や学習スキル、さらにはキャリアデザインの能力を育むことを目的として、高校から大学、大学から社会への円滑に成長する学生教育を提供している

(資料 4-7、4-8)。

・「修士課程、博士課程」コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等

修士課程の学位取得については、修士課程に 2 年以上在学し、所定の授業科目について所定の授業科目の単位数を取得し、かつ必要な研究指導を受けたうえ、修士論文または研究成果報告書の審査及び最終試験に合格する者としている。

博士課程の学位取得については、博士課程に 5 年以上在学し、所定の授業科目について所定の単位数を修得し、かつ必要な研究指導を受けたうえ、博士論文の審査及び最終試験に合格する者を基本としている。修士課程、博士課程においてもコースワークとして基礎科目、分野科目群からの履修とリサーチワークを組み合わせた教育課程を編成している(資料 4-9)。

＜学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施＞

大学の 대중化における重要な課題は、初年次教育であるとの認識に立ち、大正大学では平成 27 年度、第 I 類科目の学びの技法として、1 年次対象の「基礎技法 A-1」(春学期) から 2 年次対象の「基礎技法 A-4」(秋学期) まで 4 科目を必修として開講した。A-1 では、「大学生になる～自律と自立～」として、初年次教育に関する面を持ちながら、早くからキャリアを意識づけるとともに、自己分析の要素を含み、A-4 では、「社会にエントリーする準備」として、就職活動をスムーズにスタートするための実践的要素を取り入れた試みである。

初年次教育は、専門への導入を基本とする導入教育、自分の個性や適正を自己分析し、将来の方向性を考えるという点ではキャリア教育の内容とも共通点があるという見解のもと、初年次教育とキャリア教育の連動を模索している。

また、就職総合支援センターで実施している「就活支援講座(資料 4-10)」では、業界・企業、職種についての知識を深め、インターンシップ参加時に必要なマナー・身だしなみについての支援を行っている。そして、インターンシッププログラムも学生に提供している。平成 29 年度は夏期、冬期にインターンシッププログラム(資料 4-11: ウェブ)を学生に提供し、大学枠として 54 社 241 名の枠を提供した。

加えて、仏教学部、人間学部、心理社会学部、表現学部、地域創生学部等の専門科目で行われる実習(インターンシップ、ボランティア含む)においては、教育機関、行政、企業等で社会的自立を図るための能力を育成することができる(資料 4-12、4-13、4-14、4-15)。

また、仏教学研究科においては、臨床宗教師養成課程を設置し、専門的な職業の養成のための教育を実施している(資料 4-16: ウェブ)。

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

評価の視点 1 各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

・ 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置(1 年間または学期ごとの

履修登録単位数の上限設定等)

- ・ シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・ 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
「学士課程」
- ・ 授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
- ・ 適切な履修指導の実施
「修士課程、博士課程」
- ・ 研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

<授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置>

- ・ 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間または学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・ シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）

各セメスター及びクォーターにおける履修登録単位数の上限単位数を設定し、学生の適切な学修計画に基づいた無理のない履修ができるよう配慮している。すなわち、履修登録数の上限を定める制限単位数を各セメスターごと24単位として定め、学生が無理なく履修できることを心懸けている。履修できる単位数の上限を定めたことによって、1週間の平均受講科目が10科目（1科目を2単位とした場合）となり、学生自身が計画的に4年間の履修を行うことができる。

各授業の内容についても、担当教員によるシラバスの作成および公開を義務付け、授業のテーマ、概要、到達目標、各授業回ごとの授業計画と事前・事後の学習指示、および評価の方法を設定し、WEBサイトを通じて公開している（資料4-17：ウェブ）。

また、各授業は学期ごとの授業評価アンケート（資料2-38）を通じて学生からの評価を通じた各授業の点検を行い、各教員及び学部長・学科長等による確認をFDを通じて行い、授業改善が図られている（資料4-18）。

・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

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うために、本学では以下のように取り組んでいる。

教員に着任直前の新任教員FDプログラムにおいて、授業設計・教授法・評価法についての研修を行っている。その際、シラバスの作成方法やアクティブラーニング手法、ルーブリック等評価手法についての一連の研修を行い、学生主体の効果的な教育への理解と実行を促している（資料4-19）。

また、基礎技法Aという授業では、グループワークの実施や、大学事務局の各部署へのインタビューの実施を行っている（資料4-6）。また、クリッカーを使用した授業や（資料

4-20、4-21)、学生の表現力を高めるための学内ゼミ対抗プレゼンテーション大会(資料 4-22: ウェブ)を実施している。

さらに、基礎技法 B という授業においては、初年次の学生にとって欠かせない文献検索の基礎知識を身に着ける方法について、図書館職員も参画した授業を実施している。

加えて、教員控室を整備し、教材の印刷、コメントシート、マークシートの提供、備品の貸し出しを行っている。また、ポータルサイトである T-po において課題の提出や教員・学生間の意見交換を WEB 上でできるようにしている(資料 4-23)。

・授業形態に配慮した 1 授業あたりの学生数

1 授業あたりの学生数については、教務部で授業形態、内容を考慮して、教室を割り当てており、人数の制限を行っている(資料 4-24)。授業によっては抽選による制限を設けて、受講者数が過大にならないようにしている。例えば、全学必修の語学(英語)の授業については、1 クラスが 40 名程度になるように複数クラスでの開講体制を整えている。

・適切な履修指導の実施

履修要項を全学生に配布し、ウェブサイトにも公開している。また、担当部署である教務部や各学科教員が履修の相談にあっている。さらに、適切な履修指導を実施するために、コミュニケーションガイダンスを通じて 4 年間を通じた履修モデルの明示と指導を行うと同時に、各学年の年度前に学科別ガイダンスを開催し、当該年度の履修指導も行っている(資料 4-25)。

さらに、留年者、複学者、成績不振学生(当該学期 GPA1.0 未満の者及び 2 学期連続 GPA1.0 未満の者)等については、学期ごとに学修支援ガイダンス(RE ガイダンス)という個別相談において履修相談を行っている(資料 4-26)。

・研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施

大学院の学位の授与については、大正大学学位規則(資料 4-27)に基づいて厳格に行っている。すなわち、修士課程の学位授与については、在学年数、学位授与の方針、教育課程の方針にのっとったカリキュラムにより所定単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文または研究成果報告書を提出し、研究科委員会において選出された主査と副査 1 名、合計 2 名による審査及び最終試験に合格した者に修士の学位を授与している。手続きは、研究科委員会に在学年数、単位数の修得状況、修士論文または研究成果報告書の審査結果及び最終試験の結果を報告し、議決承認された者に修士の学位を授与している。

また、入学時においてはガイダンス(資料 4-28)を実施し、1 年次より研究指導(特殊研究・課題研究・研究指導・実践分析指導・事例研究)(資料 4-29)を受け修士論文を提出する。修士論文の審査によって教育成果の検証としている。

これらについては、大学院生の研究計画に基づく指導を行い、研究計画書を教員間で共有している。また、大学院履修要項に修士論文・研究成果報告書提出の方法、スケジュール、履修規則、研究経過報告書等を大学院履修要項(資料 4-9: ウェブ)に明示している。

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 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

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

評価の視点2 学位授与を適切に行うための措置

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

<成績評価及び単位認定を適切に行うための措置>

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

各授業ごとに設定、公表されている成績評価の方法に則った評価を行い、これに基づいた単位の認定をしている。一方で学生に対しては成績に対する問い合わせ期間を学期ごとに設けることで適切な単位認定を行うよう取り組んでいる。学期ごとに登録できる単位数は、 Semester制にあつては、第Ⅰ類科目、第Ⅱ類科目（卒業論文及び卒業研究を除く。）及び第Ⅱ類共通科目を通算して24単位、クォーター制にあつては14単位かつ年間48単位としている。

進級に関しては、1年次から2年次の進級にあつて総修得単位数が20単位以上であることを要件とし、2年次から3年次においては、総修得単位数が62単位以上であること、3年次から4年次においては、総修得単位数が90単位以上であることが定められている。入学前の既修得単位等の認定については、大正大学学則により、60単位を超えないものとするとしている。

成績評価は、授業への取り組み・試験・レポートを総合的に勘案して評価される。評価区分は、AA、A+、A、A-、B+、B、B-、C+、Cの9段階であり、D、Zは単位が付与されない。Zはレポート未提出者、期末試験未受験者である。GPAも成績評価に基づき算出される。GPAについては、3学期または6クォーター連続でGPAが1.0未満の学生は、学則に基づき退学となる。

卒業要件は学部においては4年間以上在学し、所定の授業科目124単位以上（卒業論文・卒業研究を含む）を修得した者は卒業となり、学士の学位を授与されると明示している。

<学位授与を適切に行うための措置>

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示

- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与

学生は卒業論文もしくは卒業研究の定期的かつ継続的な指導を受けることで、学習の仕方、研究の方法を修得するとともに、4年間の学科における学修内容を体系的に理解する。さらに、論文審査、口頭試問を経て合格した者に対してのみ学位を授与する。

また、研究科においては、修士論文または研究成果報告書を提出し、研究科委員会において選出された主査と副査1名、合計2名による審査及び最終試験に合格することが規程に示されており、適切な審査を経て学位授与が行われている。

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

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

評価の視点2 学習成果を把握及び評価するための方法の開発

〈学習成果の測定方法〉

- ・アセスメント・テスト
- ・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

〈各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定〉

〈学習成果を把握及び評価するための方法の開発〉

学位授与方針に明示した学生の学習成果の習得状況については、学科・コースごとに DP 達成度評価(資料 4-30)を行っている。評価方法は各学科・コースの特性により様々であり、形成的・総括的に評価されている。具体的には、「実習教育の事後評価」「2年次の学生個人面談」「卒業論文発表会でのルーブリックを活用したチェックリストによる評価」「DP 達成度の自己評価アンケート」など、実施にあたり教育開発推進センターが協力するとともに EMIR 研究所による分析協力も行なわれている。人文系大学においてとりわけ卒業論文・卒業研究の重要度は高く、ルーブリックを活用して卒論を教員・学生双方で評価するケースが増えている。仏教学科においては、卒論チェックシートを通じて DP の成果について把握し、学科会議において報告・討議している。また、初年次共通教育の一部においては、共通のルーブリックを作成し、授業内で科目ルーブリックに基づき他者評価を行うなど、学生同士学びあう機会を設けている。

さらに、上記学科・コース毎の DP 達成度評価は、カリキュラム・アセスメント・チェックリスト(略して CACL)の各評価指標としても位置づけられ、カリキュラムについて学科・コースが自己評価を行う際、学生の学習成果の習得状況を根拠として活用している。自己評価報告は全学 FD(資料 4-31)にて共有され、教育開発推進センターや他学科からの他者評価を経て修正される。そのため CACL に掲載された評価手法は、他者評価を受けて毎年妥当性と信頼性の高いものへと改善されている。今後 PDCA を繰り返すなかでさらに多様で精緻

なものになっていくものと思われる。

《学習成果の測定方法》

・アセスメント・テスト

アセスメント・テストとしては、初年次共通教育において外部試験を導入している。コンピテンシーを測ることのできる PROG は 1 年次及び 3 年次に実施している。また、国際コミュニケーションのための英語能力テストである TOEIC を 2 年次に実施し、学生の振り返りや IR に活用している。

・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

各学科が独自に学生へアンケートを実施し、学習成果の把握を行っている。また、①卒業時（4 年生秋学期）アンケート（資料 4-32）、②基礎学力調査（資料 2-11）、③IR コンソシアム調査（資料 4-33）、④TSR 総合調査（在学生、卒業生）（資料 2-33：ウェブ）の集計・分析結果を IR・EM センターが提供し、学習成果の把握・評価を適切なものに行っている（資料 4-34）。

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

評価の視点 1 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点 2 点検・評価結果に基づく改善・向上

＜適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価＞

教育課程・学習成果の点検・評価については、TSR「優れた教育・研究」の項目において学部、研究科、学科、専攻単位での自己点検・評価活動を行っており、教員間の意識の共有と次年度への改善が図られている。また、TSR マネジメント報告会及び TSR 推進委員会を通じて点検・評価結果を学長室会議構成員が把握し、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。さらに、大学全体の取り組みとしては、各部署による重点施策報告を学長室会議に報告し、点検・評価を行っている。

加えて、学長・副学長・教務部で構成されるカリキュラム編成会議や I 類コーディネーター会議等において、教育課程の点検・評価が行われている。また、各学部学科、研究科専攻においても教育課程・学習成果について FD が行われ、点検・評価が行われている（資料 4-35）。

・学習成果の測定結果の適切な活用

教育課程及びその内容、方法の適切性に関する検証については、教育開発推進センターの主導により、全学統一で取り組みを実施している。具体的には、全学 FD セミナーにて実施した「CACL を活用した自己評価報告会」において、各学科・コースは学生の学習成果を測定した結果を根拠に、カリキュラムを評価し、次年度に向けてカリキュラムの改善点を

報告し、定期的な PDCA サイクルを回している。

年間のスケジュールとしては、まず、各学科・コースにおいて CACL を活用して、学習成果の測定等アセスメントを実施する。(12 月の教務主任連絡会において、教務部より各学科・コースに対しアセスメントの実施依頼を行い、教育開発推進センターがアセスメントの手法に関する相談に応じ支援を行う。)

次に、学科・コースの教務担当教員が、アセスメント結果を自己評価報告書にまとめて、学科・コース内で共有する。それを 7 月開催の全学 FD セミナーにて他学科に報告し、教育開発推進センターと他学科による他者評価を得る。(学科によっては、アセスメント結果の分析についてエンロールメント・マネジメント研究所の協力を得ている。)

最後に、他者評価を踏まえて、自己評価報告書を修正するとともに 9 月に自己評価報告を踏まえて次年度のカリキュラムを修正検討し別表を提出する。その際併せて、アセスメント手法の改善点を CACL に反映し修正し提出する。

本学の CACL は、学習成果の上段に学科 DP が示され、中段にコースで育成すべき能力・資質の観点別到達目標が示され、下段に、アセスメントの手法がリストアップされている。CACL に基づく自己評価報告書は、左側に、観点別到達目標が示され、能力ごとに「対応するアセスメント手法」、「達成度の評価」、「評価の根拠」を示し、その結果、次年度に向けたカリキュラムの改善点やアセスメント手法の改善点が具体的に示される。(資料 4-30)。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

教育課程の点検・評価結果に基づく改善については、学長室会議の方針・承認の下、各学部学科・研究科専攻においても行われており、仏教学部仏教学科においては、在学生へのアンケートを実施し、仏教学部への志望動機から入学後の満足度等の調査を実施した。そこで明らかになった学生自身や社会(寺院・師僧)の要望を踏まえ、既存の教育課程を見直し、大正大学仏教学部の特色ある教育課程の構築をめざし、科目編成を見直した。

学習成果の把握の改善については、CACL を活用した自己評価報告によりカリキュラム改善のサイクルを運用始動したことにより、一定の DP 達成にむけた学習成果は把握・評価されている現状である。教育開発推進センターやエンロールメント・マネジメント研究所の活用により、数値的なデータを根拠とする評価も進んでいる。さらに、自己評価報告会での他者評価を踏まえて、CACL も評価も、学科教員自らの気づきにより、さらに精緻なものへと修正されている(資料 4-36)。

教育課程については、学生の学習の活性化や学生の自主性を育成するための取り組みが求められることが学長室会議で審議され、学部横断型の新教育プログラムを平成 30 年度より導入することとなった。(平成 30 年度より大正チャレンジプログラムの 5 プログラムとして実施する(資料 4-37: ウェブ)。) また、コースの改編について、文学部人文学科国際文化コースを開設し、平成 31 年度入学生の募集を行うこととなった(資料 4-38: ウェブ)。

(2) 長所・特色

本学は、平成 29 年 4 月 1 日の公表に際して、改めて 3 つのポリシーを全教員で見直し、3 つのポリシーに一貫性を持たせるため、建学の理念・教育ビジョンに基づく方針を策定し、学位プログラムごとのポリシーに指針や方向性についてガイドラインを示した。また、本学の置かれている現状に鑑み、実在の学生像を調査し、各学科で目指すべき人材像につい

での検討を行う等の取り組みから始まり、学習成果の把握について、各学科の自主的な取り組みに加えて、FDを推進する教育開発推進センターと学習成果を分析・集計するIR・EMセンターの支援(資料4-39)が行われており、教育改善への取り組みが効果的となっている。

また、教育課程については下記の特色ある取り組みが行われている。

- ① 教育課程の編成方針には、科目群ごとに開講意図、開講コマ数、開講時間帯、教授方法、評価方法が記載され、各科目の運用に結びついている。
- ② 高校から大学への導入教育と大学から社会へのキャリア教育の双方を兼ね備えた科目「基礎技法A」を初年次教育の必修とし、学生の学習計画を支援している。
- ③ 論理的思考力・判断力、文章表現力を培う科目「基礎技法B」を初年次教育の必修とし、全学生に論証型レポートを課すとともに、教養系科目も探求型の授業展開として、アクティブラーニングを採り入れている。
- ④ 初年次教育の各科目意図と体系は、履修要項に履修モデル型マップとして示し、ガイダンスで説明を行っている。

学部での特色ある取り組みとしては、表現学部では平成20年から毎年、1年次のグループコミュニケーション能力と表現能力を高めるために「光とことばのフェスティバル(資料4-40:ウェブ)」を実施し、学生が行事を運営・企画し、主体性・協調性の向上が図られている。そして、学習成果として、表現学部の学生が制作した映像が「第13回ACジャパン広告学生賞・テレビCM部門」で奨励賞を受賞し、「第46回全国短歌大会」において「学生短歌賞」を受賞した。

(3) 問題点

3つのポリシーの策定が義務付けられているのは、学位プログラムごとのポリシーであるが、本学のカリキュラム運営や一部入試形式はコースを主体としているため、現実的にはコースごとの策定を必要とする。また、3つのポリシーが見直されたことにより、それに伴うカリキュラムの評価・改善のサイクルの構築が急務である。

また、教育課程の編成・実施方針に基づく各学部・研究科の教育の取り組みについては、基本的な教育に関する改革改善に止まり、特色ある制度策定とその支援までに至っていない課題がある。堅実に次年度に向けて特色ある施策案の策定と実施を図ることが求められる。さらに、大学院改革が継続中であるが、学部運営に注力する偏りがあり、大学院運営の組織的改革の実施には不十分な要素が残る。

シラバスについては、卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連等が記載されておらず、記載内容の工夫や組織的な取り組み等のさらなる改善が求められる。

(4) 全体のまとめ

本学の教育理念に基づく「3つのポリシーの一体的策定」と、本学の置かれた環境要因を加味したポリシーの見直しを実現し、見直し過程において、学科所属の全専任教員が学生像調査に関わり、他学科の他者評価も踏まえてブラッシュアップを図り、教授会連合会にて周知しているため、教員への周知においては十分と言える。ただし、学生に対する周知においては十分とは言えない状況であり、要項やガイダンス、各シラバスにおいて学生理解を促進する仕組みがより必要である。平成29年度全学FDでは、ポリシーとカリキュラ

ムの連動性を可視化し、評価改善するための取り組みを実施している。

教養科目群の運営については、Ⅰ類コーディネーターを通じた改善・向上を重ねてきたが、教員の負荷の高い取り組みであり、学生にとってもより教育効果の高い授業内容へと改善していくことが検討されている。全学的にも学部・学科の改組の検討やカリキュラム改編の検討といった議論も進んでいる中で、セメスター制とクォーター制のカリキュラムの統合、これによるカリキュラム編成の変更に伴う授業内容の在り方や構成についても一定の見直しが必要になっていくものと考えられる。

教育課程については、高大社接続を意識したⅠ類（教養）・Ⅱ類（専門）・Ⅲ類（諸資格）科目の有機的連携によるカリキュラム改革を推進している。また、大学院改革として、①大学院生の研究の質向上、②修士論文や課程博士等の学位論文の審査体制の見直し、③教育の質向上のための学際的なコースワークの検討といった 3 項目を中心に改革案の策定に向けて各研究科において協議が行われた。

また、平成 29 年度はコースワークとリサーチワーク、修士論文、博士論文の審査のあり方の整備が行われた。それに合わせて、各研究科専攻で諸改善、充実が図られ、在学生・新入生に対する大学院ガイダンスによりコースワーク・リサーチワークへの取り組みや研究指導計画が周知され、各授業においても、継続的に教育・指導が行われて効果を上げた。

今後の教育改革に向けては、汎用的能力を培うため、技法科目と探究型科目の連動性、また専門科目との連動性をいかに確保し、学生自身の自律的学習を促す学習・教育目標とカリキュラム体系を検討している。

第 5 章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

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

評価の視点 2 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

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

<学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表>

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針（資料 2-15）については、文部科学省が発表した「高大接続システム改革会議」の「最終答申」にもとづき、「学力の 3 要素」に対応する 3 領域 { (知識・技能)、(思考・判断・表現)、(関心・意欲・態度) } の項目に分類、記述されている。

3 要素の前文に「各学科（専攻）は、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）に示した資質・能力を総合的に身につけている学生を育成するために、以下の能力・資質を備えた学

生を求めます。」という表現になっており、学生授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた方針としている。学科、専攻の3つの方針については、大学の3つの方針を参考にして、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた方針としており、学生の受入れ方針及び求める人材像から学位授与の方針及び学習成果の到達へとどのように成長していくのかを意識した方針としている。

公表については、年度ごとに見直しを図りながら、毎年4月にホームページ上に公表している。また、刊行物としては大学案内(資料 1-10)、出願ガイド(資料 5-1: ウェブ)、入試要項(資料 5-2: ウェブ)に詳細な学生受入方針を記載している。特に、大学案内及び A0 入試要項では各学科の学生受入方針を受験生に分かりやすいように咀嚼した「こんな君に学んでほしい」という表記で、各学科で求める能力・態度姿勢について箇条書きにて記載している。この「こんな君に学んでほしい」では、入学前の学習歴、学力水準などを明記しており、受験を検討する高校生にとっては自らの学習を振り返ることのできる記載内容でもある。

<下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定>

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

入試形式・選抜内容と入学者に求められる資質・能力との対応関係について、入学者の受け入れ方針とともに、「入試形式と入学者の受け入れ方針で求められる資質・能力との対応関係」を公表している。

「知識・技能」については、「①入学を希望する学科・コースの教育内容が理解できるように、高等学校の教育課程において学習した基礎的な知識・技能を修得している。」とある。「思考・判断・表現」については、「②入学を希望する学科・コースに関連する事象に深い関心を持ち、高等学校までに学んだ知識・経験を踏まえ、自身の興味関心の有り様を、自らの言葉と視点で順序だてて説明することができる。〈自灯明〉」とある。「関心・意欲・態度」については、「③新たな知識や他者の意見に触れることを喜びと感じ、価値の多様性を理解したうえで、自らの意見を見直す開かれた姿勢をもっている。〈中道〉」、④社会のさまざまな事象を自らの問題として捉え、自身の学びを地域や社会に活かし、他者と共に積極的に解決していこうとする意欲をもっている。〈共生〉〈慈悲〉」とある。

②・③・④については、「教育ビジョン：4 人の人となる」に対応しており、求められる資質・能力だけではなく、入試区分ごとに資質・能力を測るための入試選抜方法（グループワーク、小論文、面接等）を明示している。

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

本学では、入試制度、学生募集・入試広報、入試問題の出題・作成および採点、入試実施に関することを審議し、必要事項を処理するため、入試委員会(資料 5-3)を設置している。入試委員会は各学科に所属する教員から各 1 名、事務局員 2 名、および執行部の副学長、学長補佐の 16 名で構成され上記事項を審議しており、事務担当部局は学長室入試課である。

なお、試験問題を作成する出題委員は学長指名により委嘱され、公正を期すため氏名は非公表である。

評価の視点1 学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
評価の視点2 入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
評価の視点3 公正な入学者選抜の実施
評価の視点4 入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

<学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定>

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

<公正な入学者選抜の実施>

<入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施>

学部の入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、多様な特性を持った受験生に対し、その特性を発揮できるよう次のとおり入試機会を提供している(資料5-4:ウェブ)。

- ・A0 入試
- ・スポーツ特別入学試験
- ・宗門子弟特別入学試験
- ・公募制推薦入学試験
- ・文化・体育推薦入学試験
- ・社会人入学者選抜試験
- ・仏教学科社会人特別入学者選抜試験
- ・大学入試センター試験利用入学試験
- ・一般入学試験
- ・外国人留学生試験
- ・編入学試験

*A0 入試

本学のA0入試は、平成12年度より実施している。A0入試本来の趣旨に基づく受験生が自分の潜在的能力を発見し、その能力や資質をアピールしていくタイプの入試形態である。そして、本学の建学の理念、教育ビジョン、カリキュラムなどについて理解し、本学で学びたいという強い意欲と目的意識を持った受験生を対象としている。審査は事務職員も含む入試委員会を中心に各学科の教員を要請して全学体制で行っている。

A0入試では学力試験を課さないが、出願資格を評定平均値3.0以上とし、一定の基礎学力を有することが必要であることを明示している。また、入学準備学習の完遂も出願資格に加えていることも同様の趣旨による。

審査は2段階方式を採用しており、第1次審査、第2次審査を経て合格となる。第1次審査では、志望理由書、共通課題、コース別課題、調査書による書類審査を行い、第2次審査では、各学科・コースごとにそれぞれのAPに沿った審査を実施している。具体的にはグループディスカッション、小論文、面接、模擬授業及びレポート等で構成し、2段階合計

の総合評価で合格者を決めている。最終的な合格は10月下旬のため、11月から入学までの翌年3月まで課されるのが、入学準備学習である。大学教育を受ける際に必要な基礎学力や予備知識をつけるための課題が出され、提出された課題は教員によって添削指導した上で入学予定者にフィードバックされる。こうしたやりとりを入学まで繰り返して入学することになる。

*スポーツ特別入学試験

スポーツ特別入学試験は、スポーツセレクションを通過した者が受験できる試験である。セレクションの出願資格は、①～④である。

- ① 本学を専願（第一志望）とする者
- ② 高等学校または中等教育学校を平成30年3月卒業見込みの者
- ③ 最終学年1学期までの全体の評定平均値が3.0以上の者
- ④ 高等学校在学中、スポーツ競技種目（剣道、柔道、卓球、空手、野球、カヌー、弓道、カバディ）において、選手として優れた成績をあげ、入学後も学業と当該競技を両立する強い意志のある者（ただし、カバディにおいては移行可能な競技（レスリング等）も含む）

セレクションの内容は実績調査書、高等学校調査書による書類審査とそれぞれ競技ごとに実技や面接を課すものとなっている。セレクションに合格した者のみがスポーツ特別入学試験を受験することができる。この試験では、本学へ入学する志望理由、およびスポーツと学業の両立についての考えを出願書類として課し、その書類審査と志望するコースによる面接試験によって審査が行われる。

本試験は、競技に偏った選抜とならないよう評定平均値3.0以上を出願要件とし、志望するコースによる面接を課すことによって、競技と志望したコースでの学業をいかに両立するかを確認している。また、A0入試同様、入学準備学習を課している。

*公募制推薦入学試験

公募制推薦入学試験は、出願資格として下記の条件をすべて満たす者としている。

- ① 平成30年3月31日高等学校または中等教育学校卒業見込みの者
- ② 高等学校最終学年1学期（2期制の場合は前期）までの全体評定平均値が3.0以上の者
- ③ 本学の教育理念、学科・コースの専門的教育内容について十分理解し、本学への進学を強く志望する者
- ④ 学力・人物ともに優秀であり、出身高等学校長の推薦書のある者

試験は、小論文、基礎確認テスト及び面接によって行われている。小論文は高等学校で学習した知識の範囲内で解答可能なレベルとし、基礎確認テストもそれに準じて国語（漢文を除く）、英語のマークシート方式によるテストを実施している。面接は、これらの試験成績の補完資料とし、併せて学習目的と意欲の確認、能力、適性を測るために行うことを目的としている。

これらは、高等学校における学習・生活の両面を学力のみによらず、総合的に評価する目的から実施されたものである。受験生にとっては出願に際して推薦書が必要であることから、担任教員等と事前に相談する必要がある。その分、本学の理念・目的・教育目標等を理解している。実際、面接においては、本学の教育ビジョン、各コースの理念・教育内容の理解の浸透度をはかることができる。A0入試同様、評定平均値3.0以上を出願要件と

しているが、基礎確認テストにおいても高校生としての国語と英語の基礎的な知識について問い、一定レベルの基礎力を測っている。

*文化・体育推薦入学試験

文化・体育推薦入学試験は、文化活動、スポーツ競技において優秀な成績を修め、入学後も大正大学での学問とそれらの活動を両立させていく強い意志を持った人を対象としている。出願要件は下記①～④をすべて満たし、かつ⑤のいずれかの項目に該当する者である。

- ① 本学を専願（第一志望）とする者
- ② 本学への入学を強く希望し、入学後も学業とスポーツ・文化活動とを両立させる強い意志を持つ者
- ③ 平成 30 年 3 月 31 日高等学校または中等教育学校卒業見込みの者
- ④ 学力、人物共に優秀であり、出身高等学校長の推薦書のある者
- ⑤ 文化活動、およびスポーツ競技において優秀な成績を修めた者

<文化活動において、次の項目に該当する者>

・自らの文化活動について、客観的に証明できる資料を提出できる者

文化活動：書道・茶道・華道・香道・囲碁・将棋・日本舞踊・琴・三味線・バイオリン・ピアノ・礼法・芸能活動など

<スポーツ競技において、次のいずれかに該当する者>

- ① 全国大会に出場した者
 - ② 都道府県大会より高いレベル（関東大会等）において、ベスト 16 以上の成績を収めた者
 - ③ 都道府県大会において、ベスト 8 以上の成績を収めた者
 - ④ 国民体育大会出場のために都道府県選抜に選ばれた者
 - ⑤ その他、上記①～④と同等の実力があることを客観的に証明できる資料を提出できる者
- 試験内容は、公募制推薦入学試験と同様である。スポーツ特別入学試験にない競技や文化活動に秀でた個性ある受験生のための入試という趣旨で、評定平均値を問わないこととしている。ただし、その分、それぞれのスポーツ・文化活動を本学入学後、学業と如何に両立し、活かす意思があるのかを出願書類や面接で重点的に問うている。

*社会人入学者選抜試験

社会人入学者選抜試験は、仏教学部仏教学科を除く全学科・コースで実施されている。出願要件は、

- ① 高等学校または中等教育学校を卒業した者で、平成 30 年 4 月 1 日現在、満 23 歳以上の者（文部科学大臣が行う大学入学資格検定および高等学校卒業程度認定試験に合格した者を含む）
- ② 社会人としての活動や経験を有し、相応の実績を持つとともに、大学において学ぶ意欲と問題意識および具体的な学習計画を持つ者

※社会人としての活動や経験とは、必ずしも定職に就いているなどの職業経験には限らない。実社会のさまざまな分野における社会人としての諸活動を含む（家事従事者含む）としている。試験内容は、公募制推薦入試と同様である。

*仏教学科社会人特別入学者選抜試験

仏教学科社会人特別入学者選抜試験は、社会人入学者選抜試験と出願要件は同様であるが、仏教学科に入学を希望する者を対象として実施している。

*大学入試センター試験利用入学試験

大学入試センター試験利用入学試験は、当該年度の大学入試センター試験を受験した成績をもって本学に出願できる入試形態であり、バランス良く学力を身につけた学生の確保を目的としたものである。この入試では、国語+その他の科目の中から1番の高得点科目の2科目で合否判定を行う（国語プラス方式2科目型）と、国語+その他の科目の中から1・2番目の高得点科目の計3科目で合否判定を行う（国語プラス方式3科目型）、英語+その他の科目の中から1番の高得点科目の2科目で合否判定を行う（英語プラス方式2科目型）と、英語+その他の科目の中から1・2番目の高得点科目の計3科目で合否判定を行う（英語プラス方式3科目型）からなっている。試験日程は前期・後期からなっている。（2科目型）はすべての日程で行い、（3科目型）は前期のみ行っている。

*一般入学試験

一般入学試験については、国語、英語、選択科目〔地歴・公民（日本史、世界史、政治・経済）、数学から1科目選択〕の3科目を課す試験を行い、3科目で判定する3科目方式と、高得点の2科目で判定する高得点2科目方式の入試を行っている。また、国語、英語、地歴・公民（日本史、世界史、政治・経済から1科目選択）、数学の4科目を課す試験を行い、4科目で判定する4科目方式の入試も行っている。平成29年度より英語外部試験のスコア利用を導入し、英検、GTECを中心として6種の外部試験のスコアを換算型で利用できるようにした。

試験日程は、2月1日から3日の前期3日間、2月19日の中期1日、そして3月2日の後期1日となっており、3科目方式、4科目方式は前期のうち2月3日のみ実施し、それ以外の日程はすべて高得点2科目方式となっている。また、2月1日、2日の2日間に限り、全国6都市の地方会場（仙台・水戸・宇都宮・高崎・横浜・新潟）において入学試験を実施し、地方志願者の経済的負担軽減に配慮している。

*外国人留学生試験

外国人留学生を受け入れるために行っているのが、外国人留学生試験である。出願の条件として、平成30年3月31日までに18歳に達し、次の①を満たし、②～④のいずれかに該当する者としている。

- ① 日本学生支援機構が行う日本留学試験の日本語と総合科目を受験し、それぞれの科目で総点の6割以上を取得している者
- ② 外国人であって、外国において学校教育における12年の過程を修了し、その国において大学入学資格を有する者（修了見込、資格取得見込の者を含む）
- ③ 外国人であって、国際バカロレア資格、アビトゥア資格、バカロレア資格（フランス共和国）のいずれかを取得した者
- ④ 外国において、大学入学までの通常の教育課程が12年未満の教育機関を修了した外国人で、文部科学大臣の指定する教育施設で我が国の大学に入学するための準備教育としての課程を修了している者、または修了見込みの者

選抜は、小論文、及び面接によって行う。それらは、全て日本語で解答することを求められており、志願者の日本語能力、人物、学力を十分に判定できる環境となっている。なお、

入学時の単位認定は行っていない。

***編入学試験**

編入学試験の出願資格は次のいずれかに該当する者である。

- ① 4年制大学を卒業した者
- ② 4年制大学に2年以上在学（休学期間除く）し、62単位以上を取得した者
- ③ 短期大学、高等専門学校を卒業した者
- ④ 専修学校の専門課程を修了し、文部科学大臣の定めるところによる者（専門士の称号を有する者）
- ⑤ 高等学校（中等教育学校の後期課程含む）の専攻科のうち、修業年限2年以上で文部科学大臣の定める基準を満たす課程を修了した者。ただし、学校教育法第90条に規定する大学入学資格を有する者に限る。
- ⑥ 旧制の専門学校、高等学校高等科、大学予科、工業教員養成所、養護教諭養成所等の課程を卒業または修了した者

選抜にあたっては、英語、小論文及び面接試験を課し、11月と2月に試験を実施している。なお、地域創生学科、社会福祉学科及び人間環境学科では募集を行っていない。以上のように本学の入学者選抜方式は、多様な人材を受け入れるための仕組みを用意していると言える。

試験問題については、前述の出題委員によって作成された一般入試の試験問題と公募制推薦入試の基礎確認テストは、出題範囲、設問、解答（選択肢）の3点について外部のチェックを受けている。また、試験当日の最終チェックと受験生からの質問に対応するため、試験科目毎に出題委員が別室で解答確認を行い待機している。出題委員の解答は、当該試験開始時間の30分前より行っており、誤植及び受験生からの質問に対応できるようにしている。なお、入学者選抜方法について学外関係者から意見聴取するシステムは、現在も採用していない。

入試に関する志願者数・受験者数・合格者数情報は、出願締め切り後、試験実施後、合格発表後に適切に本学ホームページ上に公開し、またそのデータは、翌年発刊する出願ガイドにて、入試方式ごとに掲載している。また、一般入試については、所定の開示期間を設けて、不合格者に対して成績の開示を行っている。

障がいのある学生の受け入れについては、出願手順を明示し、出願の1ヶ月前までに事前相談をするよう募集要項に掲載している。事前相談では、アドミッションセンターと学生部担当職員、学科教員、教育支援課が、入学試験での特別な配慮の確認及び、入学後の支援体制等について説明を行っている。入学試験当日には必要な措置を講じている。

なお、相談者の今後の出願の判断については、自分がこれから過ごす4年間の学業・学生生活が如何なるものかを理解することが重要であることから、学科所属教員とも面談を行い、学問領域や学位を修得するために行われる様々な事柄、本学の校地、校舎の状況、さらには学生支援の体制（現状）について情報を提供し、納得した上での出願に至るような配慮を行っている。

学生募集に関しては、担当部局であるアドミッションセンターと学長室が実施状況を検証し事業計画を作成、入試委員会で審議の後、学長室会議の承認を得て行っている。具体的には、次のとおりである。

①各種広告媒体を利用した入試広報

②対面広報の実施

- ・オープンキャンパス、入試相談会
- ・進学相談会、校内ガイダンス
- ・高校訪問
- ・高校教員対象進学懇談会
- ・出張講義
- ・受験生応援スペース等を活用したキャンパス見学

各種媒体を利用した入試広報については、大学案内を始めとした紙媒体を作成し、希望者への送付・配布を行っている。またWEB広告、各種メディア（受験雑誌・サイト、新聞、雑誌、車内広告等）を利用した広報・広告展開を適宜展開している。

対面広報については多岐にわたる。まず本学を舞台としたオープンキャンパス、入試相談会について平成29年度は、6月、7月、8月（2回実施）、12月、3月の計6回を実施し、6,304名の参加があった。プログラム内容は、大学ガイダンス、入試説明、各学科・コース説明会、授業体験、キャンパス見学ツアー、保護者向けガイダンス、個別相談等である。あわせて、入試相談会をオープンキャンパスが開催されない5月、9月、11月に実施し、入試説明会、入試個別相談会、キャンパス見学ツアーのプログラムを行い、合計797名の参加があった。

次に、業者主催の進学相談会は関東地方を中心に北は北海道から西は福岡まで56会場へ出張し、計732名の相談を受けた。

高等学校の要請によって開催される校内ガイダンスは、105回出張し、ガイダンスあるいは個別相談を各高校にて行った。

高校訪問については、アドミッションセンター職員を中心として、事務局全体に協力を要請して首都圏と広域という2種類のエリア設定を行い、春期（5月～8月）、秋期（10月～12月）の2回訪問展開している。事務局全体の職員に対しては、入試アドバイザーと位置付け、進路指導担当教員に対して本学への理解を深めてもらうよう説明をするとともに、高等学校の情報収集を行った。

この入試アドバイザー制度は、平成18年度より行っており、毎年できるだけメンバーは固定し、前年と同一の高等学校を訪問することを基本としており、高等学校との関係を保つよう配慮している。

さらに、高等学校教員を対象とした進学懇談会を5月26日に開催した。ここでは、本学の教育ビジョンや各学部学科の教育理念、カリキュラムの他、本学の最新動向を説明した上で個別相談を受け付けている。平成29年度は59校の高等学校が来校した。高等学校から依頼を受けて行う出張講義は、平成29年度は27校へ教員が出向き、各学科の系統別に高校2年次・3年次に対して模擬講義を行った。

最後に、キャンパス見学の受け入れについてである。本学では受験生応援スペースを設置して夏期休業中も含め月曜日から土曜日まで随時受け入れている。特に午後1時から5時までは入試学生スタッフ1名が常駐し、アドミッションセンター職員とともに、来校者に対して大学の説明や質問への対応、さらにキャンパス見学のガイドを行っている。なお、入試学生スタッフは学内インターンシップという位置付けであり、見学者がいない時間も

アドミッションセンターの業務を補助している。それらに関する能力を育成すべく、アドミッションセンターの職員や外部講師による研修を設定することで、入試学生スタッフの質が一定のレベルに保たれるようにしている。受験生応援スペースへの来校者は、平成 29 年度は 353 名である。この他、高等学校単位でバス等を利用してのキャンパス見学は 40 校 1,169 名である。

大学院については、一般入試、スカラシップ入試、社会人入試、フェニックス社会人特別入試、社会人特別入試、専門職特別入試を 10 月と 2 月に実施している。フェニックス社会人特別入試は、満 50 歳以上の社会人を対象としており、スカラシップ入試、社会人入試も社会人を対象としている（資料 5-5：ウェブ）。

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の適切な設定と在籍学生数の管理

評価の視点 2

<学士課程>

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

<修士課程、博士課程>

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

<入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理>

本学は、学部、研究科の入学定員及び収容定員については、学長室会議において審議・決定しており、入学者数及び在籍学生数については、入試委員会及び学長室入試課の報告の下、適切な管理に努めている。また、在籍学生については、学生課が在籍学生数を定期的に学長室会議に報告し、収容定員に基づき適切に管理するよう努めている。

<学士課程>

平成 25 年度から平成 29 年度までの過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率については、大学全体で 1.18 倍から 1.13 倍となっており、平成 28 年度及び平成 29 年度については、大学全体で 1.13 倍と適切な比率となっている（大学基礎データ表 3）。なお、地域創生学部は、平成 28 年度に開設した際に、入学定員に対する入学者数比率が 0.62 と未充足であったが、平成 29 年度においては、1.05 倍となり、改善の方向に向かっている。

編入学定員に対する編入学生数比率（資料 5-6）については、平成 29 年 5 月 1 日現在において、大学全体で 1.04 倍であり、仏教学部仏教学科が 1.62 倍と高く、文学部人文学科、歴史学科、人間学部人間科学科、教育人間学科が 0.16 倍、人間学部臨床心理学科が 0.33 倍と低くなっている。なお、人間学部人間科学科及び臨床心理学科については、平成 28 年度に改組を行い、心理社会学部とした。平成 30 年度より心理社会学部人間科学科・臨床心

理学科としての編入学生を募集する。

収容定員に対する在籍学生数比率（大学基礎データ表 2）については、平成 29 年 5 月 1 日現在において、大学全体で 1.12 倍となっており、適切な比率となっている。超過率が高い学科については、文学部歴史文学科及び表現学部表現文化学科で 1.17 倍であり、低い学科は地域創生学部地域創生学科の 0.83 倍である。

収容定員に対する在籍学生数の過剰または未充足に関する対応については、学長室会議において審議が行われ、収容定員数の見直しや学部学科の改組を検討する体制が整備されている。

<修士課程、博士課程>

収容定員に対する在籍学生数比率（大学基礎データ表 2）については、平成 29 年 5 月 1 日現在で 181 名であり、大学院全体で 0.87 の在籍学生数比率である。修士課程については、0.96 倍であり、博士課程については、0.65 倍である。

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。

<p>評価の視点 1 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価</p> <p>評価の視点 2 点検・評価結果に基づく改善・向上</p>
--

<適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

学生の受け入れの適切性の点検・評価については、大学全体の取り組みとしては、各部署による報告を学長室会議に報告し、点検・評価を行っている。

また、学生の受け入れ方針及び入学者選抜については、TSR の「優れた教育・研究」の項目において、学部、研究科、学科、専攻単位での点検・評価活動が行われおり、教員間の意識の共有と次年度への改善が図られている。そして、TSR マネジメント報告会及び TSR 推進委員会を通じて点検・評価結果を学長室会議構成員が把握し、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。

加えて、入学者の情報については、学長室会議、代議員会、大学院委員会に全て報告されており、適切性について点検・評価を行っている。さらに、IR による分析を含めた点検・評価については、高大接続・入試改革プロジェクトチーム（資料 5-7）及び入試構想ワーキングチーム（資料 5-8）において実施し、学長室会議に報告されている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

入学定員の超過については学長室会議で審議しており、常務理事会及び理事会承認の下、定員の変更を適宜行っている。平成 30 年度の入学定員については、志願状況及び過去の入学者に鑑みて、文学部人文学科の入学定員を減少し、表現学部表現文化学科の入学定員を

増加した（人文学科△5名、表現文化学科+5名）。

しかし、文部科学省の定員厳格化の政策によって、平成30年度入試においては歩留まりが非常に読みづらくなり、最終的に文学部の超過率を1.01倍（入学者298名/定員295名）と抑えることができたが、表現学部の超過率は、1.1倍（入学者227/定員205名）となった。加えて、人間学部についても改編を検討し、現代の社会課題を解決するための政策提案ができる社会・地域に貢献する人材育成に向けた教育目標を策定し、社会共生学部を開設する方向とし、準備委員会を立ち上げた（資料5-10）。

また、高大接続・入試改革プロジェクトチームにおいて、点検・評価の結果、以下の改善・向上を行った（資料5-11）。

- ① 高大接続入試の構想と共に、アドミッションオフィサーの構築を検討した。また、アドミッションオフィサーの取り組みを行っている追手門学院大学への訪問調査を実施した。
- ② A0入試要項作成に向け、“AP”と“受験生へのメッセージ”と“試験科目”の表記に連動性がないため、受験生へ関係性等を伝わりやすくするための表現を修正した。修正は、「こんなキミに学んでほしい」という項目で、受験生へのメッセージから変更を進めた。
- ③ 指定校推薦入試の見直しより、指定校推薦で入学した学生のデータを数値的（GPA他）に検証した。指定校推薦で入学した学生の成績は平均的な数値であり、他の入試区分と比較して、指定校推薦入試入学者の学力に著しい差異があるわけではないことが判明した。

これらの取り組みを踏まえ、より深い高大連携を目指して、高校訪問の実施等により、高校内の推薦過程についての聴取や指定校推薦で入学した学生の現状を報告し、本学と各高校の関係性を深めるように取り組んでいる。

(2) 長所・特色

入試委員会を中心に審議する体制は、A0入試に代表されるように学部・学科の求める人材像を強く反映できるので、一定の効果をもたらしている。

また、受験上の配慮を必要とする受験者の申し出に対して、学科、教育支援課、学生課、入試課と4つのセクションで対応していることは、受験生の入学後の学習計画の点、受験に当たっての説明責任の点の2点から大きな効果がある。

加えて、部署横断型の高大接続・入試改革プロジェクトチームを設置し、学長・副学長・学長補佐の執行部に加えて、入試や高大連携の担当部課長、IR・EMセンター教職員等をメンバーとし、改善のための提案や意見交換を機動力を持って行っている。

(3) 問題点

入試実施体制について、「大正大学教授会各種委員会規程」にのみ定められており、責任のある入試実施体制を定めているという点からは規程の整備が求められる。また、入学者の受け入れに関して、平成30年度入学者については厳格な管理を行ったが、一部の学部については、想定していたよりも入学者の超過率が高くなり、歩留りについて今後も慎重に検討していく必要がある。また、大学院の定員の未充足が改善ができていない。

(4) 全体のまとめ

本学は、「中期マスタープラン」に基づき、大学の現状を確認し、大学の学生の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）を策定し、入学者選抜の妥当性、学生募集の現状について検討し、定員管理、高大接続などについて改革を図ってきた。①高大接続改革、②高大連携、③入試改革の3分野での推進を行っている。

学生の受け入れ方針に基づいた入学者の選抜体制については、学生の受け入れ方針を受験生が具体性をもって実感できるような形で表現することを構想し、それを広報につなげていくことが必要である。そのためには、大学全体の取り組みはもとより、学科ブログにおける授業紹介、出張講義、オープンキャンパスなどにおける直接的伝達を通じて、大学に進み、当該学部学科に進んだ場合にどのような学習が用意されているのかを知らせる努力も必要である。

入学者選抜の実施については、学科、研究科専攻の3つのポリシーの見直しと実質化に始まり、学生の受け入れ方針に基づく入学者選抜の実質化についての改革を推進している。そのため、高大接続・入試改革プロジェクトチームを設置し、教職協働で入学者選抜や募集活動について審議・検討を進めている。このプロジェクトチームで審議した結果、入試改革に関しては、一般入学試験の中期日程の導入により志願者数1万人越えを実現した。さらに、指定校入試についても高校との対話を大事にし、マッチングに重点を置いた入試への改編を学長室会議に提案した。これらの取り組みにより、志願者が増加したが、今後予想される多面的入試の対策検討が大きな課題となる。

今後も、高校との教育提携や多面的な入学者選抜により、学生の特性に合った自己実現を支援する体制を整備し、地域・社会に貢献する人材を輩出することを目的に、高大接続、高大連携、入試改革、募集戦略の改革を展開していく。具体的には、高大接続改革と高大連携の事業継続、2020年度の実施に向けた多面的入試の検討、大学院への志願者増をめざす魅力化案の策定と広報活動の拡充により定員充足、AP関連の定期的な点検評価と改善のFD等である。

これらの点から、入試委員会・入試課・教員等の実施部門と学長室会議及び高大接続・入試改革プロジェクトチーム等の企画部門の両者が円滑に機能していると言える。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

評価の視点1 大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携の

あり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

<大学として求める教員像の設定>

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

TSR で掲げている「5つの社会的責任」は、①教育・研究の充実、②充実した学生生活への支援、③社会・コミュニティへの貢献、④ミッションに基づく学風の醸成、⑤TSRによる大学運営である。これら「5つの社会的責任」を全うするために、教職員は「大正大学教育職員倫理綱領(資料6-1)」に職務姿勢と倫理、社会的責任の認識、教育者としての責務、研究者としての姿勢、倫理観と法令遵守の5項目にわたって求める教職員像を定めている。教員は「大正大学教育職員倫理綱領(資料6-1)」を遵守し、自律的な態度で各々の職務を遂行することを規定している。

また、全学規模の教員採用方針(資料6-2)及び大学として学部学科に求める教員像(資料6-3)について、学長室会議において策定し、採用において活用している。加えて、求める教員像に基づき、「TSR 教員採用方針及び評価報告書(資料6-4)」を毎年作成し、当該学科の採用方針を学部長・学科長と学長室会議構成員が面談をしながら確定している。

求める教員像については、全学方針としては、建学の理念「智慧と慈悲の実践」を具現化した4つの人となる「自灯明・中道・慈悲・共生」の教育ビジョンのもと、学生に対する教育研究指導・学生生活指導・就職支援・社会貢献などの諸活動の姿勢を策定している。さらに、学科別の教員像・各学科コースが目指す内容において、教員に対する姿勢等を策定している。

各学位における専門分野に関する能力においては、大正大学教員選考規程(資料6-5)に基づき、教員の各職位に求められる学位、研究業績を定めるとともに、公募において、専門分野、担当科目において顕著な業績を有することを求めている。また、公募においては、①第I類科目を担当することができる能力、②学生の主体的学習の促進やアウトカムを重視した教育を実践できる能力、③カリキュラム全体の流れを理解し、学年進行にそって、アクティブ・ラーニングを実践できる能力、④同僚教職員と連携・協力して、教育・研究活動を行う資質、他の教員と協調的な関係を築き、学科の内外と連携しながら学務に貢献できる資質、学科内のFD活動に協力的、かつ積極的な資質を求めている。

<各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示>

各教員の役割として、「大正大学専任教員の勤務等に関する規程(資料6-6)」を定め、各教員の役割を①学生の教育(授業・研究指導・オフィスアワー等)及びそのための研究、②研究者としての専門領域における研究、③大学の運営に関する業務(役職・各種委員会・代議員会・教授会連合会・入試業務)、④社会貢献に関する業務、⑤その他大学が命ずる業務としている。

連携のあり方については、「大正大学学部・学科運営規程(資料6-7)」及び「大正大学大学院運営規程(資料6-8)」を定め、学科長、専攻長、教務主任の役職者を学科、専攻ごとに置いている。また、当該学科・研究科専攻の専任教員を構成員とする学科会議及び専攻会議を設置し、所属する専任教員との情報共有や連携を図り、学科運営、研究科専攻運営にあ

たっている。加えて、学部教授会及び研究科委員会を「大正大学教授会規程(資料 6-9)」に定め、学部・研究科ごとの運営の教授会も設置している。

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

評価の視点2 適切な教員組織編制のための措置

- ・ 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、准教授または助教）の適正な配置
- ・ 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・ 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）
- ・ 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3 学士課程における教養教育の運営体制

<大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数>

<適切な教員組織編制のための措置>

- ・ **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、准教授または助教）の適正な配置**

本学学部の教員組織は、「大正大学学則」により、教授、准教授、講師、助教、特任教員、特命教員、任期制教員を置き、編制方針に基づいた組織整備を行っている。平成29年5月1日現在の専任教員数は教授81名、准教授34名、専任講師22名、助教9名）で大学設置基準上の必要専任数144名を上回っている（大学基礎データ表1）。

一方、大学院担当教員は全て学部と兼担であり、教員数は88名である。なお、教員は、同一専攻内の博士課程前期（修士課程）と博士課程後期を兼担している（大学基礎データ表1）。

- ・ **研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置**

「大正大学大学院教員資格審査規程(資料 6-10)」に研究科担当教員の資格を明確にし、大学設置基準に基づき、適正な配置をしている。大学院教員で既に有する資格と異なる資格を得ようとする者または、学部教員で大学院教員になろうとする者は、所属研究科長または学部長を経て、教員の資格審査を希望の研究科に申し出ることができ、大学院教員資格審査委員会は、審査の結果を大学院委員会及び当該研究科委員会に報告し、承認を得ることができる。

修士課程（博士前期課程）の講義を担当する教員、修士課程（博士前期課程）の研究指導を担当する教員、博士後期課程の講義を担当する教員にあつては、博士後期課程の研究指導を担当する教員という区分ごとに研究上の業績及び経歴等に応じて資格を定めている。

・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）

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

各学位課程の目的に即した教員配置については、教員人事計画に基づき、専門分野に基づく教員数の配置を定めている。各学科において求められる教員については、大学としての方針の下、学部長・学科長より、当該学科の採用方針を学部長・学科長と学長が審議して決定している。

大学全体の専任教員の年齢構成については、「大正大学専任職員定年規程(資料 6-11)」に定年を 65 歳と定めている。ただし、「教育職員の定年の特例に関する内規(資料 6-12)」に基づき、定年を延長することができる。年齢構成については、70 歳以上が 2.1%、60 歳～69 歳が 29.5%、50 歳～59 歳が 29.5%、40 歳～49 歳が 28.1%、30 歳～39 歳が 10.8%とバランスのとれた年齢構成と言える。男性 114 名、女性 32 名であり、外国人教員は 1 名在籍している。なお、海外の大学の学位取得者は 6 名である。

・教員の授業担当負担への適切な配慮

教員は原則として、「大正大学専任教員の勤務等に関する規程」に基づき、時間単位を 45 分として週あたり 10 時間の授業を担当しなければならないと定めている。

ただし、教員の個別の事情により、授業担当負担の配慮について、学部長から学長室会議、教学運営協議会、代議員会に上程し、授業時間数の削減等をしている。また、教育開発推進センターに専任教員を配置し、I 類科目の担当や調整をしている。

<学士課程における教養教育の運営体制>

本学の初年次共通教育「第 I 類科目」は、教育開発推進センター長が総轄し、教育開発推進センターが所管するものと規程されている。4 ヶ年を 1 クールとし、学習・教育目標を検討する。各科目群の設定の趣旨及び受講学生数を勘案して第 I 類科目数は設定される。

第 I 類科目の科目群ごとに、専任教員の中からコーディネーターを 1 名置くこととなり、コーディネーターは、学部長及び副学長の合議で推薦され、代議員会の議を経て学長が任命する。コーディネーターの任務は、第 I 類科目のカリキュラムに関する事項、第 I 類科目の教育目標や教育内容及び評価方法の設定運用に関する事項等である。

I 類コーディネーター会議は、教育開発推進センター長・副センター長及びコーディネーターをもって構成され、第 I 類科目の学習・教育目標の検討、科目数の確定、科目の改編、科目の中長期計画および基本方針に関する事項を検討する。教育開発推進センターの事務を所管する教務部教育支援課が教養教育の担当であり、科目の運用にあたって支援を行っている。

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、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 評価の視点 2
--

規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

<教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備>

<規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施>

教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準については、「大正大学教員任免規程(資料 6-13)」、「大正大学教員選考規程(資料 6-5)」及び「専任教員採用に関する内規(資料 6-5)」に基づき、「教員採用計画(資料 6-14)」を定めている。募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定についても、諸規程に定められている。また、採用の基準については、「教員採用計画」に基づき、学科ごとの基準を設けている。

規程に沿った教員の募集、採用の実施については、学長室会議にて教員人事に係る方針確定後、学長・副学長と学部長・学科長との教員人事に係る面談を行い、各種会議（常務理事会、学長室会議、教学運営協議会、代議員会）に上程後、募集を行う。学長、副学長、当該学部長、事務局長、当該学科長及び関連学科からの教授または准教授をもって構成される教員選考委員会が公募による教員の審査を行い、各学科に所属する専任教員から構成される教員資格審査委員会の意見を聴取して候補者を決定し、学長室会議、教学運営協議会、代議員会承認の下、採用している。

昇任については、学部長から学長室会議に推薦書類等が提出され、教員資格審査委員会(資料 6-5)の審査後、学長室会議・教学運営協議会・代議員会の承認により、昇任が認められている。

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

評価の視点1 ファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動の組織的な実施

評価の視点2 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

<ファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動の 組織的な実施>

FDの推進(資料 6-15)は教育開発推進センターが所管し、高等教育の専門家である教育開発推進センター顧問の佐藤浩章教授を招き、FD推進にかかる会議を年10回開催している(資料 6-16)。会議は、顧問の他、センター長・副センター長・学長補佐・教務部部長・担当職員により構成され、教職協働でFD計画とその具体的内容について検討している。計画は、学長・副学長・事務局長・学部長・研究科長等を構成員とする教学運営協議会の承認を得て実行に移される。

平成28年度に、企画調整課と協働で実施した3つのポリシーの見直し研修会については、学部長・研究科長・学科長・専攻長・教務主任を対象とし、全学的なマクロレベルのFDを実施した(資料 6-17:ウェブ)。このFDを受けて、平成29年度はミドルレベルにおいて、DPに基づくカリキュラムの評価と体系化に関する全学FDを以下のとおり2回実施した。内容としては、「カリキュラムアセスメントチェックリストを活用した自己評価報告会(資料 6-18)」及び「カリキュラムマップ(ツリー型)作成ワークショップ(資料 6-19)」である。

マイクロレベルでは、新任教員を対象にしたFD（資料6-20）を体系的に実施し、修了証を授与するプログラムとして再構成した。また、初年次共通教育における科目ごとのFDを実施している。

キャリア教育系科目である「基礎技法A」は担当教員を対象としてFDを年4回実施し、ライティング科目である「基礎技法B」は、担当する全教員を対象に年2回、専任教員は週1回年35回実施した。

外国語については、FDを年5回実施し、共通教育として、科目の意義・到達目標・授業のポイント・評価法・近年の学生の傾向等について議論し、複数クラスで展開する教育の質を担保している。

その他、各学科ごとにおいてもFDが行われており、教育方法の改善等が行われている。例えば、仏教学部では、基礎仏教学・仏教漢文・サンスクリット語研究について、各学生の学力についての情報共有と意見交換が行われている。

<教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用>

本学では、教員の教育・研究業績を「教員データベース(資料6-21:ウェブ)」及び「知のナビゲーター(資料6-22:ウェブ)」に収集し、公開している。教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、「大正大学教員任免規程」及び「大正大学教員選考規程」に基づき、教育活動、研究活動、社会活動等を評価し、昇任に活用している。昇任は、代議員会の審議により、理事長が行い、提出書類については、学部長・学科長が作成する昇任人事推薦書、履歴書・教育研究業績書、教員実績・活動計画シート、最近5年の研究業績、研究業績確認票である。

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

評価の視点2 点検・評価結果に基づく改善・向上

<適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

教員・教員組織の適切性の点検・評価については、TSR「優れた教育・研究」・「TSRによる大学運営」の項目において学部、研究科、学科、専攻単位での自己点検・評価活動を行っており、教員間の意識の共有と次年度への改善が図られている。また、TSRマネジメント報告会及びTSR推進委員会を通じて点検・評価結果を学長室会議構成員が把握し、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。大学全体の取り組みとしては、各部署による重点施策報告を学長室会議に報告し、点検・評価を行っている。

FD、教養教育の運営については、教育開発推進センターにおいて点検・評価が行われており、毎年改善を行っている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

点検・評価の結果、FDのあり方について見直しを行い、自己点検・評価活動、授業評価

アンケートと連動した教学のアセスメント計画を策定し、コース、学科、全学FDの繋がりがわかるように体系的に行うこととした。

(2) 長所・特色

学士課程における教養教育の運営体制及びファカルティ・ディベロップメントの推進については、担当部署である教育開発推進センターを設置して、学部と連携の下、推進を図っている。学部所属の専任教員が各科目群のコーディネーターを担当し、初年次共通教育の学習・教育目標を検討し、専門科目の立場からも意見交換を行い、月に1回、コーディネーター会議を実施し、第I類科目の履修状況を確認し、開講数や再履修クラスの設定について検討している。

FDについても、外部有識者を顧問として毎月会議を行い、FDについての意見を聴取し、カリキュラムアセスメント等の全学FDを実施している。

(3) 問題点

I類コーディネーターは教育開発推進センターの兼任教員となっているが、月に1度の会議では第I類科目の運用に係る案件の検討にかかる議論に重点が置かれ、教育開発推進センターが所管する他の業務の共有は不十分な状況と言える。

研究科担当教員資格について、若手教員は、論文指導の資格を得ることが難しい現状がある。制度の見直しを含めた対策が必要である。

(4) 全体のまとめ

教員数及び教員組織については、適切な人数、組織、制度を設けている。学科運営を中心とする連携体制が整備されており、教育研究活動の推進が図られている。学科運営だけではなく、大学全体を包括する会議体も整備されており、学長室会議が学部・研究科の支援や体制整備を図っている。

I類コーディネーター会議は、第I類科目（教養科目）についての学長の諮問による審議機関であり、第I類科目運用にかかる議論を行い、教育課程の編成及び運営全般について審議する教学運営協議会へと上程している。各学科へは、教務主任連絡会を通して、決定事項を報告、FD等の実施連絡を行っている。

FDについては、教育開発推進センターが全学的な取り組みを実施しているだけでなく、各学科ごとにおいても取り組みを行っている。

平成29年度は、平成26年度に入学した学生の卒業年度であり、その年度は、カリキュラム改編を行い、第I類科目の改革を行った年度である。そのため、前年度から必修科目の履修状況を各セメスターごとにチェックし、再履修クラスの設定や開講科目数の設定に熟慮し、学生の卒業状況の把握と確認をしている。カリキュラム改革については、平成32年度に向けて第I類科目の改革をさらに行う予定であり、学習・教育目標の検討に向けて、議論を行っている。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

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

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

学生支援に関する方針の明示は、本学の運営ビジョン「5つの社会的責任」の一つに「充実した学生生活」として掲げられている。また、平成27年の学長の就任方針(資料7-1)において、学生が自発的に知識や情報を収集してステップアップできる学習支援体制の充実の構築と、学生生活や就職の支援といった課題は、教育の質保証に関わる重要な基盤と位置付けられると明示している。

加えて、学生のキャリア支援に関する方針は、「第2次中期マスタープラン(資料1-17)」において、就職希望者の就職率100%の達成を目標とすることを明示しており、プランの一環として学内で共有されている。また、担当部署である就職総合支援センター規程において、「社会的な要請に対応する人材育成を目的とする」と方針を明示している。「就職率100%達成」目標は、「第2次中期マスタープラン」に明示されているのみならず、以下の2つの会議で定期的に学科教員と共有している。

①就職総合支援センター会議(毎月開催)(資料7-2)

会議の構成員である学科コース担当教員に共有し、さらに学科会議で伝達共有が図られている。

②就職懇話会(毎月開催)

学長、副学長、学部長、学科長、学長補佐、代議員から構成される会議体であり、学長を始めとする執行部とも定期的に共有が図られている。毎月開催される代議員会の日に開催している。

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

評価の視点1 学生支援体制の適切な整備

評価の視点2 学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・ 学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・ 正課外教育
- ・ 留学生等の多様な学生に対する修学支援

<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がいのある学生に対する修学支援 ・ 成績不振の学生の状況把握と指導 ・ 留年者及び休学者の状況把握と対応 ・ 退学希望者の状況把握と対応 ・ 奨学金その他の経済的支援の整備
<p>評価の視点3 学生の生活に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の相談に応じる体制の整備 ・ ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備 ・ 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
<p>評価の視点4 学生の進路に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生のキャリア支援を行うための体制の整備 ・ 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施 ・ 就職支援プログラムの実施
<p>評価の視点5 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施</p>
<p>評価の視点6 その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施</p>

<学生支援体制の適切な整備>

学生生活支援体制として下記の組織を整備している。

支援事務組織	支援概要	支援内容	連携（担当）組織等
教務部教育支援課 教務課	修学支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の能力に応じた補習教育、補充教育 ・ 正課外教育 ・ 留学生等の多様な学生に対する修学支援 	教育開発推進センター 学修支援室
	修学支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成績不振の学生の状況把握と指導 ・ 留年者及び休学者の状況把握と対応 ・ 奨学金その他の経済的支援の整備 	学科（学科長、教務主任、助手・副手）
学生支援部学生課	修学支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 留年者及び休学者の状況把握と対応 ・ 退学希望者の状況把握と対応 ・ 奨学金その他の経済的支援の整備 	学生生活委員会
	修学支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がいのある学生に対する修学支援 	障がい学生支援部会
	生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備 	ハラスメント防止部会（修学）

	生活支援	・ 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮	保健室 学生相談室
	正課外活動支援	・ 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施	課外活動運営委員会
学生支援部就職課	キャリア支援	・ 学生のキャリア支援を行うための体制の整備 ・ 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施	就職総合支援センター

学生支援体制の整備として、事務組織に教務部と学生支援部を設置し、学生の修学支援、生活支援、キャリア支援、課外活動支援等を実施している。事務組織以外の組織としては、教育開発推進センター(資料 2-45)、就職総合支援センター(資料 3-11)、学生生活委員会(資料 5-3)、障がい学生支援部会(資料 7-3)、ハラスメント防止部会(修学)(資料 7-4)、保健室(資料 7-5:ウェブ)、学生相談室(資料 7-6)を設置し、教職協働や専門家の知見を活かした取り組みを実施している。

教育開発推進センターは、初年次教育科目において、学生の修学支援を行う体制を整備しており、担当教員、ティーチング・アシスタント(資料 7-7)及びスチューデント・アシスタント(資料 7-8)が学修相談を実施している。初年次教育科目において、文章技法・文章表現力を養う必修科目「基礎技法B」があり、ティーチング・アシスタントが、授業中のアクティブラーニングのサポートや授業のレポート添削・フィードバックコメント等を行い、授業時間外にも教育開発推進センターにて学生対応し、担当専任教員の方針の下、学修支援を行っている。平成 29 年度は、春学期 28 クラス・秋学期 24 クラスにおいて 18 名のティーチング・アシスタントが支援を実施した。

また、PC 教室で実施される情報系科目の授業においてもティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタントを雇用しており、平成 29 年度は、春学期 44 クラス・秋学期 48 クラスにおいて、6 名のティーチング・アシスタントと 8 名のスチューデント・アシスタントが PC 操作や情報処理に関する学修支援を実施した。

学生生活委員会は、学生課と連携して、教職協働での学生生活支援体制を構築している。学生が充実・安定した学生生活を送ることができるように定期的(原則月に 1 回)に開催し、学生の現状把握と情報共有を行い、適切な学生対応につながるような仕組みとなっている。

加えて、各学科に学科閲覧室を設置し、助手、副手(資料 7-9)を配置し、教員と連携の下、学生へ支援を行っている。助手、副手は、ガイダンス・授業等の補助、学生への修学上の助言、関連部署との協働による就職支援、機器・備品及び図書管理の整備、事務組織との連絡調整等を行っている。平成 29 年 5 月 1 日現在の助手・副手は、26 名在籍している。

<学生の修学に関する適切な支援の実施>

- ・ 学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・ 正課外教育

本学では、全新生を対象に4月上旬に英語・国語・数学の基礎学力を測る基礎学力調査（アセスメントテスト）を実施している。基礎学力調査の結果が一定のレベルに達していない学生や学び直しをしたい学生を対象に、教育アプリの提供や個別指導で学習支援を行う学修支援室（資料7-10）を平成29年に設置した。ラーニングアドバイザー、English Salon 担当教員という相談員を配置し、学生の学習相談にあたっている。基礎学力不足の学生の他、外国語コミュニケーション向上を目的とした利用者等も見られ、意義ある場としての基礎作りが進んでいる。

また、教育開発推進センターにおいて、授業外での学生の学びの空間としてラーニング commons で PC を始めとする学習支援資材等を貸し出すなど、自主学習の促進に努めており、随時相談に応じる学修支援室での数学指導やネイティブ教員による ENGLISH SALON も開かれ、学びたい時に自主的に学べる機会を設けている（資料7-11）。加えて、ラーニング commons には、学部生による学習サポーターズが常駐しており、PC 操作等のピア・サポートを行っている（資料7-12:ウェブ）。

語彙・読解力検定及び日本漢字能力検定の団体受験を実施しており（資料7-13）、希望する学生に受験する機会を提供している。団体受験については、各学科においても実施しており、エコ検定、ビジネス著作権検定、マルチメディア検定等を実施し、対策講座も実施している。

加えて、全学的な補習教育及び補充教育の他、学科単位での正課外の取り組みも多く行われている。例えば、①人間学部社会福祉学科においては、社会福祉士国家試験対策の補習授業を実施しており、社会福祉士合格率が平成29年度は71.7%と上がっている。②人間環境学科では、エコ検定直前ゼミ問題を作成し、取得に向けた補習授業を実施している。③表現学部表現文化学科では、学内で外部放送局の番組制作のインターン実施や豊島の記憶 MEMORO、各種試験の対策講座等の正課外での取り組みを実施している。

入学前教育においては、E ラーニングを活用した取り組みを実施しており（資料7-14）、入学予定者の受講の進捗管理も行っている。

・留学生等の多様な学生に対する修学支援

協定留学生に対する修学支援については、週に1回ホームルームの時間を設け、留学生活におけるさまざまな修学支援を行っている（資料7-15）。ホームルームでは、在留カード・国民保険証・健康診断・マイナンバー制度・資格外活動等の事務的な内容から、大学での学習に関する支援、さらに大学行事や留学生対象の地域イベントの紹介等、幅広く大学内外での留学生活の支援を行っている。

・障がいのある学生に対する修学支援

障がいのある学生の修学支援については、方針を策定して全学的に支援を行っている（資料7-16:ウェブ）。修学支援として、ノートテイクの配置、ガイドヘルプ、履修授業担当教員への配慮願いの作成および配付を行い、障がい学生が修学しやすい環境を整えている（資料7-17）。また、障がい学生支援部会を設置し修学支援について毎月討議している。

・留年者及び休学者の状況把握と対応

・退学希望者の状況把握と対応

休学・退学の申請があった場合には、学生課職員との面談後、学科の教員との面談を必ず行い、学科でも休学・退学の現状を把握してもらい、その状況に応じた適切な対処が可能になる仕組みとなっている。なお、休学者・退学者の所属、学年、申請理由を各種会議に上程しており、教職員が情報を共有できる体制となっている。

・成績不振の学生の状況把握と指導

成績不振学生等に対する状況把握と指導の一環として、複学者・留年者・成績不振者等に対して、「学習支援ガイダンス（RE ガイダンス）」（資料 4-26）を各学期開始直前に行っており、希望があれば保護者も交えて、学生と所属学科の教員で学生生活の相談を含む個別の面談・支援を行い、その中で学修の継続に向けた履修指導等も行っている。

また、学生生活委員会においては、各学科より選出された委員が、休学・退学の状況について把握し、対策について検討している。なお、休学者・退学者の所属、学年、申請理由を各種会議に上程しており、教職員が情報を共有できる体制となっている。

要支援学生の提供・分析については、IR・EM センターによる教育情報の集積・分析も行われている。

・奨学金その他の経済的支援の整備

奨学金制度としては、学外奨学金と学内奨学金がある（大学基礎データ表 7）。学外奨学金としては、日本学生支援機構奨学金と都道府県や公共団体で実施している奨学金を取り扱っている。学内奨学金（資料 7-18：ウェブ、資料 7-19）としては、新入生奨学制度、人材育成奨学制度、課外学習奨学制度、海外留学奨学・奨励制度、父母会奨学・奨励制度、TSR 奨学制度、藤井かよ奨学金（海外研修参加者への奨学金）（資料 7-20：ウェブ）がある。この他の経済的支援制度としては、学費延納制度（資料 7-21）、授業料特別減免制度（資料 7-22）、私費外国人留学生授業料減免制度を設けている。また、地域創生に貢献する意欲の高い学生に対する地域人材育成奨学金（資料 7-23：ウェブ）を設けている。地域人材育成奨学金受給者は、地域活性化のための教育プログラムと学生による報告会を実施している（資料 7-24）。

<学生の生活に関する適切な支援の実施>

学生へ各種リーフレット（ハラスメント防止、障がい学生支援、学生相談室案内）（資料 7-25）を配付することで、相談窓口を周知している。また、ホームページにも相談員・相談窓口を公開している（資料 7-26：ウェブ）。ハラスメント防止部会（修学）、障がい学生支援部会、学生生活委員会においては、学科教員と学生課の連携体制を整え、迅速な学生対応が可能となっている。また、学生課、保健室、学生相談室との連携体制も整っているため、学生の異変に対して迅速に対応している。

健康管理としては、季節にあった事柄を題材として取り上げた「保健室だより（資料 7-27：ウェブ）」を毎月発行し、健康管理を促す一つのツールとなっている。また、学校医との健康相談時間を週 1 回設け、緊急時には学校医と連携した応急処置を行っている。さらに、授業開講期間の土曜日に保健師による健康指導を行っている。

＜学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施＞

大学公認の課外活動団体は60団体（内、体育系部8団体、文化系部6団体、体育系同好会5団体、文化系同好会19団体、体育系愛好会6団体、文化系愛好会12団体、大学サークル4団体）である。課外活動団体への支援としては、課外活動運営委員会（資料7-28）の審議の下、活動助成金の支給、施設の貸し出し、課外活動団体責任者研修等を行っている。

＜学生の進路に関する適切な支援の実施＞

・学生のキャリア支援を行うための体制の整備

本学の就職支援組織は、平成26年度から就職総合支援センターが設置されている。就職総合支援センターでは、主に、低学年を含む資格講座及び3年次に対する就職支援プログラムを開講し、就職に関する個別相談体制も充実させ、就職に関して悩みを持つ学生のワンストップサービスを実現している（資料7-29：ウェブ）。

「大正大学第2次中期マスタープラン」で掲げられた就職希望者の就職率100%の達成の方針に沿って、就職総合支援センターでは、学科コースに即した就職支援を実現するために、教員と職員の両者を就職の学科コース担当者として配置し、教職協働で実施する体制がとられている。学生の多様な就職に関する悩みに対応するために個別相談制度を設けている。就職総合支援センターの個別相談ブースにおいて1回40分の個別相談を行っている。相談員は、キャリアコンサルタント有資格者や企業の人事採用担当経験者から構成されており、常時3ブース体制、繁忙期は6ブース体制をとり、原則として事前予約制で行っている。

平成29年度の就職総合支援センターの利用者は延べ3,699人で、1年次10人、2年次42人、3年次1,568人、4年次2,068人、大学院生11人であり、4年次が全体の55.9%、3年次が42.4%であった。利用者実数としては、3年次432人、4年次453人で、就職希望学生の約半数が1回は個別相談を利用している。

相談内容については、履歴書やエントリーシート（ES）の添削が1,634件（44.2%）と一番多かった。次いで、面接指導が803件（21.7%）であった。

・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

毎年3月の新年度ガイダンス実施期間内に、学年ごとに進路・就職ガイダンスを実施している。特に、3年次はガイダンスにおいて就職への意識づけを行うとともに、4月からの就職支援講座への参加を促し、就職支援総合センターで実施される「3年次全員面談」への誘導を実施している。

この他、講座の実施に合わせて、内容を学生に事前に案内するガイダンスを39種153回実施しており、延べ10,232人の学生が出席している。

・就職支援プログラムの実施

就職総合支援センターでは、支援プログラムとして、「就活支援講座」「公務員講座」「資格講座」の3種類の講座を実施しており、3年次への就職支援講座の充実をはじめ、低学年から就職を見据えた準備ができるよう配慮している（資料4-10）。

＜その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施＞

学生支援については、各学科の教員においても担当部署と連携して実施している。例えば、表現学部では、エントリーシートのチェック等、学生の就職・進学を支援を全専任教員が行い、非常勤教員も加わっている。

また、学生生活の期待・満足・信頼度を測定する「TSR 総合調査」を実施しており、全学生へ学生生活に関する要望について収集し、翌年度の重点施策等に反映している。調査の結果、履修登録システムの改修、キッチンカーの導入、受動喫煙防止等を実施した(資料 7-30)。

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

評価の視点1 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2 点検・評価結果に基づく改善・向上

＜適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価＞

学生支援の適切性の点検・評価については、TSR「優れた教育・研究」・「充実した学生生活」の項目において学部、研究科、学科、専攻単位での点検・評価活動が行われおり、教員間の意識の共有と次年度への改善が図られている。また、TSR マネジメント報告会及びTSR 推進委員会を通じて点検・評価結果を学長室会議構成員が把握し、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。

加えて、**修学支援、生活支援、正課外活動支援**については、重点施策の「優れた教育・研究」及び「充実した学生生活」の中で、各部署による点検・評価・改善について学長室会議に報告し、翌年度の重点施策に反映している。

また、**キャリア支援**については、就職総合支援センターで実施する講座では、アンケート調査を実施しており、講座担当職員が分析し、結果を就職総合支援センター内の打合せで検証し、改善・向上に取り組んでいる。平成 29 年度は、卒業予定者に「就職活動満足度アンケート」を新たに実施した。個人の就職に対する満足度のみならず、就職活動全体を振り返って、講座、個別相談、求人紹介等の満足度を集計したものであり、就職総合センターの就職支援全体を検証し、改善・向上に活用した。また、アンケート調査を主とする検証の他、また、日常業務を含めた全体業務の振り返りである「業務改善ミーティング」を実施し、各担当者から次年度へ向けた業務改善提案を募り、提案内容について検討し、次年度の予算計画につなげた。

＜点検・評価結果に基づく改善・向上＞

学修支援室については、平成 29 年度の実施内容(資料 7-31)を振り返り、支援ニーズを把握するとともに、今後の分析のため、新年度に向けて ENGLISH SALON・数学道場で共通の利用学生記録簿の作成をしたまた、入学準備学習の E-Learning の実施状況を管理しており、

利用状況の把握と改善を検討することができた。督促・案内を繰り返し、該当入試形式全体で9割弱の実施状況となった。

休学・退学者については、年間統計をとっており、休学・退学事由から休学・退学防止策の検討を行っている。また、奨学金についても申請、審査方法等を学生生活委員会で検討し、改善をしている。点検・評価の結果、平成29年度より休学時の学費を休学在籍料(1学期5万円)のみの納入に変更した。

障がい学生支援については、障がい学生との面談を実施することにより、適切な支援策を把握するとともに、ノートテイク等支援スタッフの技術向上を含めた連絡会・講習会を実施し、個々の障がい学生にとって適切な支援ができるよう対応している。

就職総合支援センターで実施する講座については、アンケート調査に基づく講座の検証結果は、次年度の講座の開講計画に反映され、講座のより効果的な実施のために既存講座の見直しと改廃を実施している。また、キャリア支援についての改善として、業務改善ミーティングを実施し、担当職員より課題の共有と改善について検討を実施した。その結果、平成29年度の結果を踏まえて、平成30年度計画では、開講時期の変更を行う講座に加えて、3講座が新規計画され、1講座が廃止され、講座の改善・向上が図られている。また、講座フォロー用録画の提供効率化、講座等イベントスケジュールの共有方法の改善、女性のための就活講座実施、使用頻度の少ないWEBサービスの契約解除等が次年度の計画に反映された。

(2) 長所・特色

・ 修学支援

学生支援にあたっては、人的サポートから経済的支援まで個々の学生の状況に応じた支援を教職協働で行っている。障がい学生支援については、障がいの程度に応じた支援を学生課の職員が実施しており、障がい学生支援の研修も実施している。各学部の教員と各部署の職員による教職協働が実現している。

・ 生活支援

ハラスメント防止部会(修学)では、委員に対し定期的に研修会を実施し、相談員としての知識をロールプレイを通して修得する機会を設けている。また、ハラスメント防止キャンペーン期間を設け、視聴覚資料の上映、相談ブースを設置する等、学生にハラスメントを理解してもらう機会を設けている(資料7-32)。

・ キャリア支援

本学では、3年次には、春学期中に全学生を対象に就職支援総合センターの相談員との面談を課している。「全員面談」の実施により、進路について3年次の春学期に一人ひとりが考える機会を設けることによって、進路の準備期間として重要な3年次を効果的に過ごせるように支援している。また、就職支援総合センターで実施される支援は、学科コースごとの就職担当教員を通じて、各学科教員と連動して行えるように体制が組まれている。このことにより、学科と就職支援総合センターが就職支援に関する意見交換を行い、学科コ

ースに即した学科独自の支援も実施できるようになっている。

加えて、就職支援総合センターの講座は「就職支援講座」が 15 講座、「公務員講座」が 4 講座、「資格講座」が 11 講座と多岐にわたって、学生が目指す進路に応じた「講座受講モデルケース」を設定している。これにより、希望に応じて、各学年でどの講座を受講すべきかどうかを学生が把握できるようにしている。

・正課外活動支援

課外活動助成金(資料 7-33)は、部・同好会・大学サークルを対象に、活動成績や活動成果に応じた助成金を支給している。さらに東京オリンピック・パラリンピックに向けて、カヌー部と空手道部に対して特別助成金を支給し選手強化を行っている。平成 29 年度は、空手道部出身の本学職員 2 名が文部科学省・スポーツ庁の「国際競技大会優秀者表彰」を受賞し、卓球部の学生が「第 23 回夏季デフリンピック競技大会」にて銅メダルを獲得した。卓球部の同学生は 9 月に「都民スポーツ大賞」を受賞し、12 月には「文部科学大臣表彰」を受賞した。また、この他の体育会系部として、カバディ部・柔道部・剣道部・硬式野球部・弓道部が国内外の大会へ出場し、成果を上げている(資料 7-34)。

(3) 問題点

・修学支援

学習支援室の利用は現時点で少数のため、実施内容を振り返り、支援ニーズを把握するとともに、利用者の分析と次年度への対策を測る必要がある。また、学科閲覧室については、運営に関するアンケートを行い、学科ごとに学生利用を支援している状況について把握したが、課題の抽出やその後の改善の取り組みにはつながっていない。

・生活支援

ハラスメントに関する学生の理解度は、平成 29 年度よりアンケートを実施し、現状を把握することとした。しかし、アンケートの解答数が少なく、理解度や意識についても高いとは言えない状況である。また、学部とともに大学院も担当する教員の業務過多の影響から、専攻として学部生ほど大学院生に対して十分な組織的支援を実施していない危惧が残る。教職員個々の取り組みだけでなく、研究科専攻としての組織的で計画的な支援の視点から見れば、定期的な点検評価と振り返りのもとに改善を行う必要がある。

・キャリア支援

アンケート調査の実施に加えて、就職活動支援の検証は複合的要素を検証するものになるため、アンケートの実施内容自体を定期的に検証することが必要と考えられる。

(4) 全体のまとめ

学生支援に関する方針「充実した学生生活」に基づき、学生生活委員会をはじめ、ハラスメント防止部会(修学)、障がい学生支援部会、課外活動運営委員会等、教職員が協働して適切に支援できる体制を整えている。平成 29 年度においては、ハラスメント防止部会(修

学)では事例の取りまとめや研修会を行い、障がい学生支援部会では障がい学生支援講演会(資料 7-35)を実施する等、審議・検討を行うだけでなく、全学に対する企画立案も実施している。

休退学については、欠席から不登校、修学意欲減退による退学へ進まないように、早期に気付き、教職員が部署を超えて対応する必要がある。ポートフォリオの利用や運用等についても活用が求められる。

また、学生生活委員会における取り組みだけではなく、全学的な休退学の防止の検討と修学支援の取り組みが必要である。今後は、教務部が実施している学修支援ガイダンス(REガイダンス)の情報の共有や各学科の学生生活委員・助手・副手との連携により、学生を全学的に支援・把握していく必要がある。加えて、修学支援(資料 7-36:ウェブ、7-37)として学修支援室や教育開発推進センター等の取り組みを充実していく必要がある。

キャリア支援については、学生一人ひとりの希望を把握し、その状況に即した支援を実施してきた結果として、平成 29 年度は就職希望者の就職率は 97.0%に達した。雇用状況の改善もあるものの、本学は 6 年連続で就職率の向上を達成できており、就職支援において一定の成果をあげつつあると考える。就職総合支援センターに携わる教員及び職員が連携し、就職率 100%の実現のために協働できていると考えている。

これらについては、「第 2 次中期マスタープラン」の明示だけでなく、定期的開催される各会議体において、方針に基づく個別施策の共有が行われており、教職協働による学生支援において重要であると考えている。

第 8 章 教育研究等環境

(1) 現状説明

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

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

本学では、教育研究環境の整備の方針については、理事会で策定した「中期マスタープラン(資料 1-16)」及び「第 2 次中期マスタープラン(資料 1-17)」において定められている。また、「第 2 次中期マスタープラン」の中で教育研究環境の方針については、「3 つの経営基盤」の内、充実したキャンパス環境の整備(魅力的なキャンパス整備、優れた教育・研究施設的环境整備、事業推進と施設活用、埼玉校舎利用計画)として定められている。整備計画では、学生が豊かで充実したキャンパスライフを送ることができる施設設備の整備を目指し、教員と学生が接しやすい環境づくりを方針としている。

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 施設、設備等の整備及び管理

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

評価の視点2 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

<施設、設備等の整備及び管理>

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

校地・校舎面積については基礎データに示しているように、基準を満たしており、問題ないと言える。学科閲覧室の整備及び環境整備の一環として学生スペースの増設、地域実習施設の充実・テレビ会議システムの増設、情報設備の更改を実施した。その他、通常の施設設備の更改や保守点検・衛生管理については適切に行っている。

教育研究環境の整備に関して、平成29年度において行われたことは以下のとおりである。

- ① 地域実習地でもある南三陸エリアキャンパスについては、食堂スペースの増築を実施した。増築前は54席だったが、増築後78席となり利便性の向上が図られた。
- ② 地域実習のさらなる充実としては、大学と各実習先、実習先同士の連絡体制の確立のため、大学と地域実習地7ヶ所（山形県長井市、山形県最上町、宮城県南三陸町、新潟県佐渡市、新潟県柏崎市、徳島県阿南市、宮崎県延岡市）に加えて、新たに平成29年度は4ヶ所（鹿児島県奄美市、島根県益田市、岐阜県中津川市、静岡県藤枝市）をつなぐテレビ会議システムを導入した。これにより、地域創生学部が地域実習を行う際に、実習施設と本部との意思疎通を密にすることができた。
- ③ 地域創生学部の地域実習受け入れ先として稼働している山形県長井市に構えるセミナーハウス内の衛生設備追加工事を行い、快適に学生が実習できるように整備した。
- ④ 情報設備の整備については、13号館4階のPC教室のPC（1341・1343・1344）計157台のPC更改を実施した。
- ⑤ Windows7からWindows10へアップデートを行い、時代に即した学習環境が整えられた。加えて、学生のメールアドレスとして「Office365 Pro Plus」を全学生に配付し、在学期間中Microsoft Officeを無償で利用可能とした。メールアドレスについては卒業後も利用可である。また、国立情報学研究所のSINET5を利用することにより、これまで1Gbpsだったネットワークを10Gbpsへとし、データセンターの移設とサーバの更改を平行して実施し、安定したシステムの稼働を実現させた。
- ⑥ 埼玉校舎整備計画に基づき事務・図書館棟の解体工事を実施した。

・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

現在本学では、聴覚障がい、視覚障がい、肢体不自由、その他の障がいのある学生が在籍している。バリアフリー設備として1、2、3、4、5、7、10、13、15号館は車椅子対応のエレベータの配備、身障者用のトイレ、点字ブロック・点字標示、スロープの設置など十分配慮したものとなっている。また、車椅子対応の机を準備し利用者への配慮を行っている

る（資料 8-1：ウェブ）。

・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

図書館の他、各学科単位の学習の場である学科閲覧室を全学科に整備し、ラーニングコモンズ化を進めている。学科閲覧室は、図書・雑誌・PC・自習スペース等を活用でき、学生の自学自習の場となっている。例えば、表現学部では、学科フロアの PC ルームや映像制作スタジオ等を学びの空間として学生に開放し、適宜、教員が授業時間外で指導する体制をとっている。また、地域創生学部においては、自主学习スペース（ラーニングコモンズ）において、インストラクタースタッフを配置し、コミュニケーションを図れる学習環境を整備している（資料 8-2：ウェブ）。

加えて、全学的な自学自習スペースとして、ラーニングコモンズ（資料 8-3：ウェブ）を 7 号館 2 階に整備している。同フロアにある教育開発推進センターでは、グループワークに活用できる可動式のホワイトボード・ノート PC・プロジェクター等の貸し出しを行っている。ラーニングコモンズは、4 名の学習サポーターズ（在学生）（資料 7-12）が、学習相談や備品管理の一部を担っている。

加えて、ラーニングコモンズにおいて、「知的書評合戦ビブリオバトル」等のイベントや前述の初年次教育科目「基礎技法 A（資料 4-6）」の課題に対応した「数学サポートデスク」の企画を実施している。学習サポーターズの運営は、教育開発推進センターにおいて管理し、学生対応の基本、学習方法、窓口対応についての研修も実施している。

<教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み>

教職員の情報倫理については、セキュリティ上、問題となる事案について、その都度、施設課より全教職員に通知を行っている。個人情報をはじめとした大学情報を安全に取り扱うための必要事項を定めた規程には「大正大学情報セキュリティ基本規程（資料 8-4）」「大正大学情報システム利用細則（資料 8-5）」がある。

学生の情報倫理に関する取り組みについては、入学前に配布する『大正大学新入生ハンドブック』の「モラル意識をもつ」という項目において、ブログや SNS 使用上の注意喚起をしている。また、入学後は、全学生に配布する『学生手帳』に情報セキュリティについて記載する（資料 8-6）とともに、新入生ガイダンスの「第 2 回充実した学生生活を送るために」において、独立行政法人情報処理推進機構「あなたのスマートフォン、ウイルスが狙っている！」を視聴して、注意を促している。

また、ICT の安全かつ効果的な利用方法を習得する「基礎技法 C（資料 8-7）」という 1 年次の全学必修科目において、情報倫理（情報社会の光と影、知的財産権、情報の受信と発信等）、情報セキュリティ（情報社会のリスク、ウイルス対策、不正行為に対する対策・対応、普段の心がけ等）について講義を行っている。

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 図書資料の整備と図書利用環境の整備

・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

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

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

<図書資料の整備と図書利用環境の整備>

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

閲覧席等については、図書館（13号館1～3階）の閲覧席（パソコン検索席11席、車椅子席1席、個人ブース5席含む）と7号館2階ラーニングcommonsの座席数と合計し、442席となる。蔵書構成（図書・製本雑誌含む）は、平成29年度（平成30年3月末現在）で732,008冊、雑誌タイトル数は11,211タイトルである。

その他、本学の学部学科編成にあわせた資料（哲学、歴史、社会科学、文学）を中心に収集、利用提供している。歴史、文学系を中心にマイクロ資料も利用できる。

電子情報は、図書館のホームページ上から簡易にアクセスでき、データベースの種類としては、平成29年度は18件を契約・提供している。各種新聞のデータベースや、心理系「Psycinfo」社会学系「Socindex」、経済系「Business Source Premier」など洋雑誌のデータベースの他、学生の就職支援も視野に入れた「東洋経済デジタルコンテンツライブラリー」も導入している（資料8-8）。特に新聞記事検索は、授業で利用されるなど特に利用者のニーズが増えているツールである。

この他、リポジトリ（資料8-9：ウェブ）を公開しており、利用について平成28年度は閲覧数13,454件、ダウンロード数81,253件であったのが、平成29年度には閲覧数16,296件、論文ダウンロード数が154,685件と伸びている。登録コンテンツも大学紀要・研究論文集はじめ、年々タイトルを増やしている。

加えて、図書館とは別に、7号館2階に設置された学生の自主的な学習を支援することを目的としたラーニングcommonsがあり、オープンスペースに初年次教育科目に関連する雑誌41種類・図書1,030冊（平成29年3月末日時点）を配架している。

平成29年度の開館は、平日が242日、土曜（一部日祭日）が34日となっており、開館総時間数が平日2,581時間、土曜306時間であった。また、1日当りの開館時間数は、平日が12時間（9:00～21:00）、土曜が9時間（9:00～18:00）である。開館時間は平成28年度より29時間の微減であったが、利用者の図書貸出冊数はほぼ変わらなかった。利用者数は平成29年度で減少し、前年度比95%となった。理由として学生の居場所が学内に整えられてきたこともあると推測できる（資料8-10）。

また、文献複写サービスについて、本学所属者は研究支援・学修支援として文献複写の取り寄せ、他大学所蔵本の借用サービスを無料で受けることができる。平成29年度は前年度に比べ教員の利用人数が1.9倍、大学院（研究所員含む）は2.2倍になった。利用金額

は教員が2倍、大学院（研究所員含む）は1.3倍であった。全体で利用人数1.6倍、利用金額は1.3倍の増加となった。文献複写サービス利用が学生教員に浸透し活用されてきていると考えられる。

加えて、「基礎技法 B(資料 4-5)」という初年次教育の科目において、初年次の学生にとって欠かせない文献検索の基礎知識を身に着ける図書館の職員と教員が共に行う授業や図書館ガイダンスを実施している。

さらに、地域貢献のひとつとして、夏期長期休暇中に高校生へ向けた閲覧席提供（オープンライブラリー）を行っていたが、平成29年度より春期長期休暇中も利用提供を始めた。これは通年では大学が指定した10校、夏期・春期休暇は全国の高校を対象に行っているものであり、平成28年度の利用登録者144名から平成29年度は223名と伸びている。

＜図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置＞

職員の構成は、平成29年度は図書館長1名、専任職員8名、兼任職員1名、委託業者からの派遣職員で図書整理業務担当6名、閲覧業務担当常時2または3名（計7名によるシフト制勤務）、臨時雇用職員1名である。このうち、専任職員1名、派遣職員10名が司書資格を有する。

委託業者の閲覧担当部門とは週1回、受入整理担当部門とは月1回の定例業務確認ミーティングを行い、業務進行の打ち合わせと改善について共有している。ミーティングや文書により、情報の共有を部署内で推進している。

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

評価の視点1 研究活動を促進させるための条件の整備

- ・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援
- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ ティーチング・アシスタント（TA）等の教育研究活動を支援する体制
- ・ URA等の教育研究活動を支援する体制
- ・ その他研究活動を促進するための支援

＜研究活動を促進させるための条件の整備＞

・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示

本学ではTSR「大正大学の社会的責任」という方針の下、大学運営に関する基本的な方針を公表している。その内容は、経営者である理事会が経営基盤を担保する取り組み「3つの経営基盤」と、教職員が果たす「5つの社会的責任」により大学の更なる成長を目指している。

この5つの社会的責任の一つに「優れた教育・研究」が掲げられ、具体的取り組み方針は、「中期マスタープラン（資料1-16）」において策定している。平成29年現在は、「第2次中期マスタープラン（資料1-17）」に基づいた事業計画（重点施策）に沿って、教育研究

の質向上を図っている。

この「中期マスタープラン」に示している研究に対する大学の基本的な考えは、「学長のリーダーシップによる教学マネジメント体制を確立すること」と明示している。このことを具現化するため、平成 27 年 11 月に就任した学長の「学長就任に際しての所信表明(資料 7-1)」を公表した。

「学長就任に際しての所信表明」には、「新体制のもとに強化すべき 5 つの項目」を挙げ、2 番目の項目として「研究活動の充実」を示しており、「学内・学外から高い評価を受け、政府機関の研究費や民間の助成金といった外部研究資金を獲得するのが高い評価を受ける上で重要であり、未申請の研究分野で新たな研究計画を策定し、積極的に申請する。その実現のために、①指導教員との関係（強化をはかり有能な研究者の育成を目指す大学院と附属研究所における研究体制の検証と改善）②研究倫理教育の推進、③十分な研究活動を展開できるサバティカル制度の検証と充実、④大学全体を巻き込んだ研究活動の活性化と研究費獲得のための企画立案、⑤国内外の大学や研究機関との国際的学术交流の充実」を行うことが示された。

・研究費の適切な支給

専任教員の研究の振興及び教育の活性化並びに若手研究者の育成を図るための研究助成を行う事を目的とした「大正大学の教育・研究支援に関する規程（資料 8-11）」を定め、教員個人研究費や、学術助成金等の研究助成を行っている。研究費の支給については、「大正大学教員個人研究費規程（資料 8-12）」を別途定め、適切に支給している(大学基礎データ表 8)。この規程の第 1 条（目的）に、大正大学の研究の振興及び教育の活性化並びに若手研究者の育成を図るため、研究助成を行うことを明示しており、教育研究上の必要性を踏まえている。

なお、研究費の使用については、「大正大学研究費等管理使用規程（資料 8-13）」を定めるとともに、毎年度に発行する『研究費ハンドブック（資料 8-14）』を配布すると共に、説明会を開催し前年度からの変更点や、執行上の注意点、並びに研究費関連規程を説明し、適切な管理を行っている。

個人研究費は、教員が学術研究を進めるための研究費（個人研究費 1）と、自身の教育力向上・教育の活性化を図るために行う取り組みに対する研究費（個人研究費 2）というように、教育・研究の向上を図るため、2 種類の個人研究費を交付し、個人の研究の向上を目的とした個人研究費だけではなく、教育力の向上・活性化を図ることを目的とした「個人研究費」を交付し、教育と研究の両方に研究費を交付している。

・外部資金獲得のための支援

学長の所信表明に述べられた「研究活動の充実」を実現するための取り組みとして、「大学全体を巻き込んだ研究活動の活性化と研究費獲得のための企画立案」を示している。このことは平成 28 年度に重点施策と定め、研究費獲得のための総合的研究支援体制の構築のための「大正大学学術研究機構規程（資料 8-15）」を制定し、平成 29 年度より「大正大学学術研究機構(TARI)（資料 8-16）」が稼働している。「大正大学学術研究機構(TARI)」は科研費獲得勉強会や申請資料の添削等の取り組みを実施し、外部資金獲得のための支援を行

っている。

・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

専任教員には、個人研究室を原則として全て整備している。研究時間の確保については、「大正大学専任教員の勤務等に関する規程」を定め、研究者としての専門領域における研究を職務とし、学務及び授業以外については研究活動を職務として勤務にあたっている。また、始業時刻及び終業時刻は、職務の妨げにならない限り、教育、研究業務等に必要とする範囲で繰り上げもしくは繰り下げを認めることとしている。加えて、3年以上の継続勤務のある専任教員は、「サバティカル実施要領（資料 8-17）」に基づき、研究休暇として半年間の担当科目や各種委員などの教学職務を免除している。研究休暇中の身分及び給与等の取扱いについては、「大正大学海外自費出張内規（資料 8-18）」の第 2 条・第 3 条・第 6 条・第 7 条を準用して取扱うこととしている。

・ティーチング・アシスタント（TA）等の教育研究活動を支援する体制

きめ細かい学習指導、学習効果の実現のため、ティーチング・アシスタント（資料 7-7）及びスチューデント・アシスタント（資料 7-8）制度を設けている。2つの制度はともに、情報科目、文章技法科目においては必須要員として位置付けており、授業の進行、補習対応、そして学生アドバイザーとして一定数の授業を受け持ち、学生の相談に応じている。加えて、授業時間外にも、専任教員と協働して、ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタントが教育開発推進センターまたはインストラクター室で学修の相談に乗る体制を整備している。

また、各学科の専門科目においても、教授法・授業形態に応じて、必要な TA・SA を配置してより効果的な学習効果を得られるように積極的に活用している。

・URA 等の教育研究活動を支援する体制

「大正大学学術研究機構規程」に、リサーチ・アドミニストレーター(URA)を置くことができることを明示している。これにより平成 29 年 10 月より URA を 1 名採用し、外部資金獲得支援及び研究活動を活性化するための専門職として従事している。

・その他研究活動を促進するための支援

大学院生の研究の質向上については、大学院生のための「研究発表奨励金制度（資料 8-19）」を設立し、初年度より利用率が向上し成果を上げることができた。

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

評価の視点 1 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

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

＜研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み＞

・規程の整備

文部科学省が定める「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、本学の関連規程である「大正大学研究費等の不正使用防止に関する規程（資料 8-20：ウェブ）」を整備し、研究費の不正使用及び不正な活動に関わる審査体制を整備している。

・コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施

本学では、「研究活動の不正行為の防止等に関する規程（資料 8-20：ウェブ）」に、研究倫理教育プログラムを定期的な実施することを定め、毎年実施している。

この規程に基づき、日本学術振興会が編集した『科学の健全な発展のために』（平成 27 年 3 月発行）を、全専任教員、研究費の交付を受けている附属研究所研究員等の研究者、及び担当事務局へ配布すると共に研究倫理、コンプライアンスに関する勉強会を開催している。コンプライアンス教育は、年度末に次年度の研究費執行上の変更点・注意点について、関連規程と併せ説明会を実施している。内容の理解が浸透するように、具体例を基に説明している。

平成 29 年度は、公正研究推進協会理事長を講師に研究倫理教育を実施した（資料 8-21）。また、勉強会だけではなく、研究倫理教育テキスト（『科学の健全な発展のために』日本学術振興会）、E ラーニング（eL CoRE）を教材とし実施している。さらに、コンプライアンス教育としては、本学作成の研究費ハンドブックを用い、研究費執行上の注意点、変更点、規程説明を行うと共に、研究費等の使用にかかる「誓約書」を全専任教員が提出している。

大学院生については、前述した『科学の健全な発展のために』を在学生全員に配布し、正課科目の中で研究倫理教育の履修を必修としている（資料 8-22）。

これらの研究倫理教育・コンプライアンス教育については、毎年実施し、研究活動及び研究費取扱に関する「誓約書」を、研究費を交付している全員から提出させ、規範意識の徹底を図っている。

・研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理に関する学内審査については、「研究活動の不正行為の防止等に関する規程」に定め、審査体制等について定めている。また、人を対象とした研究に対しては、「大正大学研究倫理規程（資料 8-23）」及び「大正大学研究倫理委員会規程（資料 8-24）」を整備し、その委員会により審査している。

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

評価の視点1 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2 点検・評価結果に基づく改善・向上

＜適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価＞

教育研究環境の適切性については、各部署による重点施策報告を学長室会議に報告し、点検・評価を行っている。また、各部署の点検・評価結果に基づき、TSR 推進委員会においても点検・評価・検証を行っている。加えて、外部資金獲得支援や研究倫理等の項目については、TSR「優れた教育・研究」の項目において学部、研究科、学科、専攻単位での点検・評価活動を行っており、教員間の意識の共有と次年度への改善を図っている。

・施設、設備等の整備及び管理

TSR 総合調査において、学生の満足度における施設・設備に対する意見を聴取し、各会議体へ提示を行い、点検・評価の適切な根拠としている（資料 8-25）。

・学生の情報倫理の確立に関する取り組み

I 類コーディネーター会議、教育開発推進センター会議、情報担当教員等の会議により、学生の情報倫理の確立についての点検・評価を実施している。

・図書資料の整備と図書利用環境の整備

図書館では、重要事項を審議するため図書館長を中心とする図書館運営委員会を設置している。図書館運営委員会は年 3～4 回程度開催され、図書館の購入資料や、学科の図書の管理、その他の重要事項の審議と活動の点検・評価を実施している。各学科から推薦図書の要望を聴取し、図書館と学科で選書の協力を推進している。日頃の事務職員の選書やサービスに教員の意向を反映すべく、選書された図書タイトルの教職員の共有化などを進めている。

・研究活動を促進させるための条件の整備

研究活動の促進について、「中期マスタープラン」において方針が示され、具体的な取り組みを学長の所信表明に明示している。この内容を重点施策に挙げ、四半期に一度進捗状況を報告し、見直し・改善・推進を図っている。研究費については、平成 28 年度に実際にあった執行上の検討事項を取りまとめ、平成 29 年度にスムーズな研究支援ができるように学部長と検討会を実施した。加えて、「大正大学学術研究機構(TARI)」において、平成 29 年度中に実施した企画の振り返り、次年度の企画方針について、学術推進部研究推進課、URA を交えて意見交換を実施した。

・研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みについては、各学部・研究科、学術推進部研究推進課、研究倫理委員会等において点検・評価を行っている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

・施設、設備等の整備及び管理

在学生への第 3 回 TSR 総合調査及び卒業生への第 4 回 TSR 総合調査（資料 2-33）の分析結果を検証して改善向上を図った。また、閉講期（夏期休業期間、冬期休業期間）にはチ

チェック項目を作成し、各号館の AV 機器の点検を行い授業開始まで万全な対策を実施している。第 3 回 TSR 総合調査では在学生から校舎並びに教育・研究のための施設や設備についての満足度等の調査を実施したため、改善に向けての適切な根拠とすることができた。第 4 回 TSR 総合調査においては、実験実習施設の充実、IT 設備やシステムの充実、学生のための交流や学習スペースの充実等を意見を聞くことができた。

・教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

入学前に配布する冊子『大正大学新入生ハンドブック』での情報教育の内容が限られていたため、次年度の冊子では、情報セキュリティを巻頭 2 ページを使用し、外部の「情報セキュリティ自己診断チェックリスト」のサイトを紹介し、自己診断を促すなどの充実させる予定である。

また、入学後の新入生ガイダンスでの注意喚起がスマートフォンを中心とした内容であったため、次年度は、情報倫理のガイダンス時間を別に設け、配布資料や視聴映像の充実を図る予定である。

・図書資料の整備と図書利用環境の整備

図書館運営委員会での点検・評価の結果、平成 29 年度より新たに、選書に教員の見計らいを加えた。見計らいとは、事前にある程度職員が選書したリスト図書購入業者に実物の図書を持ってきてもらい（平成 29 年度は、1 回につき約 1,000 冊）、教員に実際に手に取ってもらって本を選んでもらう選書方法である。これにより、選書に教員の意見をより取り入れることができ、職員も教員がどういった図書を学生に読ませたいと考えているかを把握することができる。平成 29 年度はこの見計らいを 2 回実施した。これらの取り組みにより、教職員が情報共有を推進することができ、選書の意向を今までより把握することができた。また、図書館運営委員会でも取り組みを報告し、意見を募るなど、選書について毎年改善を図っている。

・研究活動を促進させるための条件の整備

「大正大学学術研究機構(TARI)」の組織の設置、研究費の取り扱い等、研究活動を促進させるための組織・体制・制度を改善した。

・研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みの見直し、改善・向上については、文部科学省等公的機関からの研究倫理における学内審査機関整備の関連通知に基づき、学内規程を整備し、適切に対応している。今後、新たに文部科学省等公的機関より研究倫理、研究活動の不正防止に関する何らかの通知、連絡事項等があった場合、その内容に応じて対応する。

(2) 長所・特色

・施設、設備等の整備及び管理

全学オープンスペースであるラーニングcommonsだけではなく、各学科に閲覧室を設置

し、学生に対してより充実した学習環境を提供している。学科閲覧室のラーニングコモンズ化を進め、学習環境の整備を適切に行っている。

・学生の情報倫理の確立に関する取り組み

全新生生に対し、入学前・入学直後・初年次教育において、情報倫理に関する指導を実施し、適切な情報を提供している。

・図書資料の整備と図書利用環境の整備

大学の学部学科編成に沿った図書雑誌の受入・提供を行っている。電子情報（データベース関係・リポジトリ）のアクセスも本学図書館のホームページから容易にアクセスすることができ、ニーズに応じてコンテンツの充実を図っている。

窓口、ガイダンスでのレファレンス（参考調査業務）やレポート作成支援は事務職員が実施している。平成29年度も教務部と協力の上、初年次には授業の中で図書館のガイダンスを実施した。その他にも教員からの依頼による講座出張ガイダンスを実施した。またデータベースの講習会、書庫入庫促進のガイダンスなどを開催、様々なニーズに柔軟に対応したサービスを提供している。

・大学としての研究に対する基本的な考えの明示

研究活動の促進について、「中期マスタープラン」において方針が示され、具体的な取り組みが学長の所信表明に明示しており、研究活動の促進に関する事項について、確実に履行するために重点施策に挙げ、四半期に一度進捗状況を大学の企画室へ報告し、見直し・改善・向上を図っている。

・研究活動を促進させるための条件の整備

研究支援を行う組織として、事務組織である学術推進部の他、「大正大学学術研究機構(TARI)」を設置している。また、「大正大学学術研究機構(TARI)」の下に定常的な運営組織として、11名からなる「支援ステーション」を構成している。「支援ステーション」をより能動的なものとするため、「機構長・副機構長会」（計4名）を開催し、企画案を策定し、支援ステーションへ提案している。

研究費については、決裁者である学部長と担当部署である学術推進部研究推進課が常に相談することができ、研究者が提出する執行に係る各種申請資料について、事務職員だけでなく学部長からの意見を反映し、その都度改善を図っている。学術研究助成においては、複数の研究者による共同研究を行うことができる。

・研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

研究倫理教育の実施は、講師の選定を工夫している。具体的には、日本学術振興会、文部科学省等公的機関だけでなく、研究倫理の知識が豊富な他大学の先生を招聘し、公的な立場と研究者目線による勉強会になるように取り組んでいる。なお、研究倫理教育に関する講習会は録画し、欠席者も視聴できるよう対応している。また、コンプライアンス教育については、欠席者を対象とした講習会を設け、必ず全員に受講するまで実施している。

(3) 問題点

研究費に関する取り組みが進んでいる一方、可能な範囲での予算措置として研究室へパソコン等の増設をはかったが、研究環境を充実する側面では不十分である。また、大学院

担当教員の業務過多から十分な研究時間が担保できない状況であること、TA や RA といった研究支援体制も不十分である。学部・大学院を通じての研究活動における定期的な点検評価と改善に向けた取り組みが不十分であること等があげられる。

・施設、設備等の整備及び管理

7号館が竣工7年目を向かえAV機器の不具合が多数出始めている。今後、平成30年度には予算を計上の上、AV機器の入替を行う予定である。

また、TSR総合調査の学生からの意見として、情報設備(PC)やWi-fiの整備状況に関する不満があがっており、改善する必要がある。なお、TSR総合調査は、大卒での選択肢と自由記述によって設問を構成しているため、施設設備の具体的な内容に関しては、自由記述の記載内容も十分に精査する必要がある。

加えて、4号館、9号館がバリアフリーの対応が遅れている建物である。今後は正規幅のスロープの設置や階段部分のリフト等の設置など障がい者対応設備の整備を検討していく必要がある。

・教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

教職員の情報倫理の確立については取り組みが十分に実施しているとは言えないことから、その対策をしていく必要がある。

学生に対しては、入学前・入学直後・初年次教育において、大学生への円滑な導入、大学生生活の充実、アカデミックスキルの観点で、情報倫理に関する指導を行っている。しかし情報量としては十分ではなく、全般的な生活注意事項の一部として、またICT活用技術修得の一部として、行っているのが現状であり、さらなる充実の必要性がある。

・図書資料の整備と図書利用環境の整備

見計らいについて、学科ごとへの周知活動が足りなかったため、参加する学科と不参加の学科に分かれてしまい、またそれを補う対策も十分に取れなかった。

・図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

事務職員の人員異動に伴い、図書館経験豊富な職員の継続的配置が少ない状態である。今後この状態が続いた場合、大正大学が創立時から保有する和本・古書・貴重書などの扱い、これらに関わるレファレンス、また今後の選書に影響が出る可能性がある。

・研究活動を促進させるための条件の整備

サバティカル制度を導入しているが、制度自体の認知はあるもの、活用率が低く、教育研究活動を促進するための取り組みの一つとして利用しやすい環境や体制の整備が必要である。

(4) 全体のまとめ

学生への教育活動、教員の研究活動に必要な環境については、「中期マスタープラン」に基づき、学長室会議が大学の現状を確認し、教員の教育・研究活動を支援するための取り

組みや方針を策定し、大学として支援を行っている。また、教員や職員の意見を参考にし、各部署が連携し、大学として適切な整備を実施している。

施設、設備等の整備及び管理については、「中期マスタープラン」、「第2次中期マスタープラン」の方針に基づき、充実した教育研究施設環境の整備を行っている。また、地域実習地の教育環境整備を行い快適に学生が活動できる整備を順次行っている。なお、巣鴨校舎内で竣工後5年が経過する建物に関してはAV機器等の不具合が出始める時期であるため対策をしていく必要がある。

また、近年建築された、今後建築が予定している建物に関しては障がい者対応設備が順次整備している状況であるが、既存建物に関しては整備を検討していかなければいけない建物もある。現在、学生支援部学生課を中心に障がい学生支援部会を運営しており今後意見等を収集し整備計画を進めていく。

図書資料の整備と図書利用環境の整備としては、平成29年度は図書館の利用者は減少したものの、図書の貸し出し数は、ほぼ変わらず、学術情報サービスの利用は増加しており、今後も図書館が教育研究に果たす役割は大きい。図書館の事務職員が学生へガイダンスを行うことや地域住民や高校生へ開放する等の社会貢献の取り組みも実施しており、教育研究環境の提供だけではない役割も果たしている。また、重点施策「学風の醸成：自校教育の推進」のために、自校教育の教材作成業務も図書館が推進しており、平成30年度より自校教育プロジェクトチームが発足する。

研究活動を促進するための条件の整備、研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みとしては、「中期マスタープラン」に基づき、具体的な行動内容が示された「学長の所信表明」や「大正大学学術研究機構(TARI)」等、研究活動を促進させるための条件の整備の見直しや改善を行う体制が整っている。

「大正大学学術研究機構(TARI)」の活動(資料8-26)により外部資金、特に科研費等への申請件数が増加した。外部資金獲得と相乗して、個人研究費執行の活性化が期待でき、研究活動の促進を図っている。また、平成29年度よりURAを採用したことから、URAの役割や教員組織との連携体制を模索している。

加えて、研究倫理規程の整備、コンプライアンス教育及び研究倫理教育の実施により、現在まで研究に関する不正事案は起こっていない。これらについては、欠席者へのフォローを実施し、研究倫理に関する規範意識の徹底に努めている。なお、研究費及び助成金の執行の適切性、及び管理・運営体制の妥当性について、「内部監査委員会」を開催し、不正に対するチェック機能の体制を強化している。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

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

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

本学の運営理念、TSR「5つの社会的責任」において、「特色ある地域貢献・社会連携」を掲げており、大学周辺地域（豊島区）との連携による地域活性化、東北地域（南三陸町）の地域再生支援、地域創生学部・地域構想研究所の設立とそれにともなう教育・研究活動を特色ある地域貢献・社会連携に活かす等、地域・社会に貢献する人材を育てる首都圏文系大学としての取り組みを推進している。これらの方針については、大正大学の機能強化として、学内合意の下で強力に推進している。

また、「第2次中期マスタープラン」の策定にあたって、地域人たる寺院の僧侶育成と地域への還元をルーツとする本学の歴史と伝統に基づいて、新たな機能強化の第一として掲げたのが、現代社会が直面する「地域創生」の課題、特に地域創生人材の養成である。東京・巣鴨にある本学が、東京にある大学ならではの地域間ネットワークのプラットフォーム機能を発揮し、日本の各地域や社会に寄り添い、貢献する人材を輩出する特色ある大学として教育・研究に邁進し、それを社会に発信することを明示している。

地域貢献・社会連携の主体は、大学の附属研究所として平成26年に開設した地域構想研究所であり、さらに平成28年に開設した地域創生学部が同系統の教育・研究活動を行うことから、本事業を強力に推進する研究マネジメント体制として、これらの教育研究組織が大学全体を牽引している。また、60を超える全国の自治体や大学、関係団体と連携し、地域や社会に貢献する取り組みを行っている。

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

評価の視点1 学外組織との適切な連携体制

評価の視点2 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3 地域交流、国際交流事業への参加

<学外組織との適切な連携体制>

・豊島区コミュニティ大学

平成19年11月に、豊島区と区内6大学（学習院大学・女子栄養大学・大正大学・帝京平成大学・東京音楽大学・立教大学）は、「街全体をキャンパスに！」というコンセプトに基づき、「豊島区と区内大学との連携・協働に関する包括協定」を締結した（資料9-1）。その目的は、区と区内大学との連携・協働に関する基本的な事項を定めることにより、相互の交流及び連携・協働の促進を図り、文化と品格を誇れる価値あるまちづくりに寄与することである。

この協定に基づいて現在行っているのが、「としまコミュニティ大学（資料9-2:ウェブ）」である。区と各大学が持つ人的、知的、物的資源の交流を図り、教育機能の向上並びに豊かな地域社会の創造をめざして連携・協働している。豊島区の主催する講座・講演に対し

て本学関連講師の紹介や、大学施設設備の提供、開放等、生涯学習を通じて大学資源を地域活動に活用している。本学は公開講座「区民アカデミー」について、仏教学部の教員が主に仏教の講義や都内の寺院散策の講座を行っている。

・としま共創事業

また、豊島区と本学単独で協定を締結し、豊島区との連携事業である「としま共創事業（資料 9-3：ウェブ）」において、生活・教育・振興の3課題に対応する事業について協力を行っている。「としま共創事業」の参画については、「サービ斯拉ーニング」の授業の一環として学生が企画運営する「歩こう会」（資料 9-4）等に取り組んでいる。「歩こう会」は、学生会参加の世代間交流を目的であり、地域の区民ひろばと連携し、学生と主に年配者との交流を図っている。

平成 29 年度には、豊島区が実施する「多文化共生」事業について、大学として取り組んでいる。「多文化共生」の取り組みについては、『大正大学の「多文化共生」に関する指針（資料 9-5）』を策定し、①「多文化共生」に関する授業の開講（学生と考える「多文化共生」）、②豊島区教育委員会との連携事業（豊島区内の学校教育に関する調査）等に取り組んでいる。

その他、豊島区との連携としては、本学の取り組み「光とことばのフェスティバル（資料 4-42）」の後援と連携を行っている。また、豊島区の取り組みである「豊島の記憶 MEMORO」についても動画作成の協力をした。

・広域地域自治体連携コンソーシアム（資料 9-6：ウェブ）

文化、歴史、習俗、習慣を同じくする地域において現代的な社会的課題（生活課題、教育課題、振興課題など）を共有する自治体等がゆるやかな連携をし、研究会、研修会等を通して交流し、地域構想研究所をプラットフォームとして活用する「広域地域自治体連携コンソーシアム」を設立している。連携協議会を定期的に開催し、地域に合った産業の発展や商業の振興等のアイデアを審議している。平成 29 年度の広域地域自治体連携（コンソーシアム）加盟自治体は全国 61 地域である。また、広域自治体連携の総会として、「地方創生における首都圏大学の役割」をテーマとした公開シンポジウムを開催した。

・大学間連携

静岡産業大学等の 9 大学と協定を締結している。①地域を志向する教育・研究の推進（遠隔地教育（TV システム・E ラーニング）の実施、②単位互換の実施など、フィールドワーク、インターンシップ教育の共同実施、③首都地域と地方地域の共生、地域創生に関する調査・研究の共同実施）、④学生及び教職員の交流（地域人材育成教育に関する情報交換および研究者交流の促進、⑤地域人材育成のための短・中期内地留学（地域人材・学生交流等）の実施）、⑥地域の活性化・振興にかかわる実践的活動を目的としている。

・産官学連携（資料 9-7：ウェブ）

企業や行政等とは、IUCN 日本リエゾンオフィス、日本青年会議所、日本政策金融公庫、環境省自然環境局及び第一勧業信用組合と協定を締結している。協定内容は、地域創生に関する情報提供、事業提携、人材交流、共同研究、シンポジウム開催等である。

平成 29 年度は、日本政策金融公庫池袋支店が主催で、その取引先で構成する経営者懇談会「公池会」がを学内で開催されし、52 の企業が参加した。その中で、関係機関との産学連携の取り組みについての講演や地域創生学部の学生からの地域実習に関するプレゼン

テーション等が行われた。

・高大連携

高大接続の動向に関する情報共有を目的に、平成 29 年 6 月に本学の企画する「第 3 回高大接続システム改革（高大接続の全貌）」を文部科学省の後援を受けて開催し、高大接続に関して高校教員との意見交換を開催した（資料 9-8：ウェブ）。

高大連携については、同年 8 月に「第 1 回高大連携フォーラム（文章表現をどう育てるか）」を開催し、全国より高校・大学・企業の参加があった（資料 9-9：ウェブ）。加えて、宝仙学園高校との合同授業・研修（資料 9-10）を実施し、高校生への授業やアンケートの実施と高校教員と意見交換を行った。連携高校（宝仙学園高校・岩倉高校・横浜清風高校）とは高大連携について協議を行っている。

さらに、地域構想研究所では、高校-大学-地域が連携する人材育成モデルを多角的な視野から調査研究、そして社会に実装するモデル構築に取り組んでおり、高校・大学・市区町村から講師派遣依頼を受け、講演等を行っている。

<社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進>

TSR において公表している 5 つの社会的責任において「特色ある地域貢献・社会連携」を行うことが掲げているため、学部の学びにおいても全学必修の基礎科目に地域に関する学びの窓口科目を設定し、社会貢献に資する人材の育成とその輩出を心がけている。地域創生学部を除く全学生には「地域連携・貢献論（資料 9-11）」2 単位を必須履修科目としている。

加えて、平成 28 年に開設された地域創生学部においては学位を経済学におきながら、地域をフィールドとした長期の実習活動をカリキュラムに織り込み、地域に入って活躍できる実践的な人材を育成・輩出することを目的としている。

・地域創生学部

地域創生学部は、「機能別分化」として推進する「地域と連携し、社会に貢献する」本学の教育・研究の象徴的学部として位置付けて設置した学部で、経済学の学びを基盤として地域活性化に資する人材を育成する学部である。地域創生学部の教育カリキュラムの最大の特徴は、2 ヶ月にわたる長期の地域実習を、1～3 年次まで毎学年行うことである。地域実習科目は、本学と連携自治体を統括的受入組織とし、自治体オリエンテーション部局での見学・調査・体験学習を行う（資料 9-12）。

また、第 1～3 次産業、さらに 6 次産業までの多種多様な協力機関や組織において、企画・運営などの面について地域イノベーション創出をテーマにした実習に取り組む。これにより教養や専門理論科目で修得した知識や手法を現実社会で活かせる力へと鍛え上げ、これからの地域を担う人材を育成している。

・東北再生「私大ネット 36」

本学は、平成 24 年に、南三陸町を中心とする東北復興支援を教育的に行っていくための大学間連携組織「私大ネット 36（資料 9-13：ウェブ）」を発足させた。「私大ネット 36」では、加盟校がゆるやかに連携しながら、自由で独自性のある活動を被災した東北の地で実施できる環境を創出していくことを目的としており、ボランティアや研修・学習活動等を実施している。27 の大学が加盟しており、本学は運営幹事校として、教育活動や地域貢献

活動を推進し、毎年スタディーツアーを実施している。

「私大ネット 36」の活動は、宮城県南三陸に建設された一般社団法人南三陸研修センターが運営する宿泊研修施設「南三陸まなびの里 いりやど」を拠点として行われている。「南三陸まなびの里いりやど」は、本学の援助により建設され、地元有志により設立された。

・地域構想研究所

地域構想研究所は、地域のニーズや課題に対応するため、下記の研究活動を実施している。

(1) 「地域人」、「地域寺院」の発行

地域創生のための総合情報誌「地域人（資料9-14：ウェブ）」を毎月発行し、社会連携に役立たせるとともに、地域創生学部の学生のテキストとしても使用している。あわせて「地域寺院（資料9-15：ウェブ）」も刊行し、地域に根差した寺院活動等を紹介し、地域貢献に役立たせている。

(2) 研究プロジェクト（資料9-16：ウェブ）

平成29年度は下記のプロジェクトが地域構想研究所において実施された。

- ① “つなぐ”大企業と地方自治体による地方創生の可能性についての産官学協働プロジェクト～新しい暮らし方、働き方を求めて～
- ② 官・学・公・民連携による新しい地域創生戦略プロジェクト～日本版DMOセミナー～
- ③ すがもプロジェクト 一般社団法人「コンソーシアムすがも花街道」が実践する東京と地方との共生事業～地域資源が集積する新たな商店街の構築に向けて～
- ④ 地域ソリューション情報センター ～地域ブランディング研究事業
- ⑤ 大正大学グリーンインフラプロジェクト

これらのプロジェクトにより研究調査・連携共同・研究会等を実施した。また、すがもプロジェクトにおいては、本学と3商店街が連携して設立した一般社団法人コンソーシアムすがも花街道と連携し、3商店街に地方地域の物産・情報を発信する「座・ガモール」というアンテナショップの開設に協力した。加えて、地域構想研究所内に地域資源について体系的な整理やビックデータの解析を行う地域ソリューション情報センターを設置し、長野県箕輪町をモデル実習地として地域資源の取集と分析、データ活用の過程のモデル化を行った。

その他、寺院を核とした地域のコミュニティづくりを推進することを目的として、BSR推進センターが地域構想研究所内に設置されており、Buddhist Social Responsibility（仏教者の社会的責任）の概念の下、地方創生に寄与する寺院の社会参加のあり方を収集及び分析している。

・カウンセリング研究所

カウンセリング研究所は、親子関係を改善するプログラムとして、学外の保護者を対象とした公開講座の他、一般市民を対象としたカウンセリングを実施している。通常の面接に加え、必要に応じて各種心理検査、集団療法、プレイセラピー、親子関係改善の為にプログラム、学習援助などを行う。豊島区発達障害者心理相談事業との提携を行っている。

・総合仏教研究所

総合仏教研究所では、研究成果の公開及び学術交流を目的として、所内研究発表の他、

仏教に関する公開講座を開催している。学内外及び地域住民等、制限を設けずに広く開放している。

＜地域交流、国際交流事業への参加＞

＜地域交流事業＞

大学周辺地域・団体（豊島区）との連携による地域活性化を目的として、地域住民に開かれた下記の行事等を行っている。

・東京実習および「新庄まつり IN 巢鴨」の開催

本学の地域創生学部 2 年生の東京実習の中で巢鴨の商店街でのインターンシップ授業を実施した（資料 4-15②）。受入れ先の商店街店舗との交渉、店舗実習プログラムを策定し、3つの商店街にある商店をはじめ、座・ガモール1号店、2号店で学生がインターンシップを行った。

また、平成 29 年 10 月 28 日・29 日に、大正大学をメイン会場としてすがも 3 商店街において「新庄まつり IN 巢鴨（資料 9-17：ウェブ）」を開催し、学生、商店街関係者、教職員が一体となって祭りを運営した。

・花会式（資料 9-18：ウェブ）

花会式は、花を通じた街の人々との交流促進・街の活性化を図る「すがも花街道プロジェクト」という取り組みの一つとして実施している。仏教寺院で行われる国家の繁栄と五穀豊穰、万民豊樂などを祈る行事であり、すがも鴨台観音堂（鴨台さざえ堂）において、毎月第 3 土曜日に開催しており、本学の設立宗派である天台宗・真言宗豊山派・真言宗智山派・浄土宗に時宗を加えた五宗派の学生が中心となり、学習の成果を実践する場として、それぞれの特色を活かした法要と法話を執り行い、地域住民に貢献している。

また、花会式の当日、13時から15時には、3号館1階において、僧侶によるフリースペース「僧話花（そわか）」を開催している。地域住民の方への仏事相談等を行っている。

・仏教行事

建学の理念に基づき、**仏陀会**（資料 9-19：ウェブ）、**成道会**（資料 9-20：ウェブ）、**水曜礼拝**（資料 9-21：ウェブ）を実施し、地域の住民にも開かれた行事を行っている。仏陀会とは、6月に本学各宗派所属の学生による合同法要を執り行っている。地域住民にも公開しており、本学関係物故者、東日本大震災物故者及び熊本地震物故者を含む多くの方々を偲ぶ追悼法要もあわせて行っている。成道会とは、本学では授業の一環として、仏教学部の学生が主体となって企画・運営・実施の視点やその技法を学ぶ法要であり、12月の法要については、多くの地域住民も参加している。また、水曜礼拝を講義期間中の毎週水曜日に開催し、本学学生・教職員以外の地域住民にも公開している。

・あさ市（資料 9-22：ウェブ）

すがも鴨台観音堂（鴨台さざえ堂）の完成を機に、平成 25 年 6 月より地域に開かれることになった本学南門ひろばにおいて毎月開催している。当初は、宮城県南三陸町産の野菜と福島第一原発事故から山形県長井市に避難した方が作った野菜を販売して被災地復興支援に繋げ、併せてあさ市に多くの人を呼び込んで、大学近隣の庚申塚商栄会・庚申塚町会の活性化に寄与するという二つの目的で開催していたが、全国各地の本学の連携自治体の物産を販売して、それらの地方自治体の魅力を発信し、地方創生の一助となるよう開催し

ている。

また、地域創生学部の学生がそれぞれの実習地の特産品を仕入れて販売するなど学生の参加も増えており、座・ガモールに参画している「学生カンパニー」とも連携して、運営している。

・鴨台盆踊り（資料 9-23：ウェブ）

「鴨台盆踊り」は、平成 23 年度から毎年行っている行事である。大乘仏教の精神を建学の理念とする本学の伝統と学風を活かし、盆行事という盆踊り本来の意味に立ち返り、初年度の 23 年度は、東日本大震災犠牲者の鎮魂と供養のための企画とした。この取り組みは、全国でも珍しい学生主体の企画・運営による盆踊りイベントであり、大正大学で開講している地域をフィールドにした「サービスマーケティング」の授業科目の一つでもある。学生自らが教職員と協力しながら、盆踊りのターゲット設定から、イベントの内容企画・広報・会場設営・備品の手配・対外的働きかけなどを行うことで、自ら行動する力、そして地域住民との関係構築や調整力などを養うこともこの授業の目的である。なお、豊島区「区民ひろば」との連携事業の一環としても実施している。

・大正大学オープンカレッジ（資料 9-24：ウェブ）

本学の生涯学習事業である公開講座は、本学の事業法人株式会社ティー・マップに業務委託をしている。以下の 4 講座群に大別されている。仏教を基盤とした本学ならではの仏教系の講座、書道や仏教系美術に代表される実技を伴った芸術講座、文学部が得意とする古代・中世文学をはじめとする文化講座、地域に根差したテーマにより豊島区との連携事業とする地域・社会講座といった講座群である。また、書道カレッジと称した、初歩から専門まで幅広く学べるようにコース分けされた書道の実技講座群を開講している。

<国際交流事業>

・国際交流（資料 9-25：ウェブ）

「第 2 次中期マスタープラン」の「5 つの社会的責任」の一つである「充実した学生生活」において、国際交流活動は、①学術協定に基づく大学間交流、②学生の留学、③海外語学の研修、④国際貢献等に分類される。現在本学との協定校は 13 校であり、それぞれ上記の分野についての協定覚書によって、学生交流、共同研究、調査活動、学術的情報交換等を行っている。

平成 29 年度は、協定留学生として、ドイツのミュンヘン大学から 2 名、中国の上海大学から 4 名、河南大学から 10 名、韓国の金剛大学校から 1 名、東国大学校から 1 名、東西大学校から 2 名の留学生を受け入れた。また、日本文化研修生として、韓国の東西大学校から 13 名の研修生が春学期の期間に本学で学生生活を送った。本学の語学研修生の事前学習では、協定留学生が母国の文化等について解説するなど、学習支援にも貢献している。これらの留学生については、大学近隣の区が主催する「ホームビジット（資料 9-26）」等の国際交流事業を紹介し、多くの留学生が地域住民との交流を図る機会を得ている。平成 29 年度はうまくマッチングができなかったが、平成 28 年度は、近隣中学校からの要請で海外国籍の在校生へのティーチング・アシスタントを行う等、地域貢献・社会連携活動への積極的参加を促している。

本学学生の海外派遣については、韓国の東国大学校へ 1 名の学生を派遣した。また、語

学研修生としては、ドイツのミュンヘン大学に 10 名、米国のハワイ大学に 15 名の学生を派遣した。

・学術交流

総合仏教研究所を中心として、海外学術研究交流事業を実施している。平成 29 年度は中国北京故宫博物院と首都博物院との学術交流を実施した。また、海外交流として、平成 29 年度においては、5 月 30 日に中国仏教協会訪日団との交流（資料 9-27：ウェブ）、7 月 5 日に台湾評価協会（資料 9-28：ウェブ）が主催する台湾各大学理事長を中心とする日本訪問団との交流を本学で実施した。加えて、「日・タイ修好 130 周年」を記念し、タイ王国マハチュラロンコーン仏教大学と学術交流協定を締結した（資料 9-29：ウェブ）。

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

評価の視点 1 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2 点検・評価結果に基づく改善・向上

<適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

大学全体の取り組みについては、重点施策に TSR「特色ある地域貢献・社会連携」を位置付け、学長室会議において地域貢献活動等の点検・評価を行っている。

また、TSR「特色ある地域貢献・社会連携」の項目において学部、研究科、学科、専攻単位での自己点検・評価活動を行っており、教員間の意識の共有と次年度への改善を図っている。それらは、TSR マネジメント報告会及び TSR 推進委員会を通じて点検・評価結果を学長室会議構成員が把握し、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。

総合仏教研究所、カウンセリング研究所については、「研究所運営委員会」を実施して、事業の成果報告、及び次年度の事業計画を説明し、点検・評価を行っている。地域構想研究所においても同様に「研究所統括委員会」を開催し、点検・評価の結果である「大正大学地域構想研究所事業報告書（資料 3-17：ウェブ）」を作成している。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

大学、学部、研究科、研究所における TSR マネジメントシート、事業報告が行われており、TSR 推進委員会及び学長室会議での検証、改善において、翌年度の方針と事業計画に改善が反映されている。

(2) 長所・特色

地域貢献・社会連携を大学の中核と位置付け、地域構想研究所、地域創生学部、フィールド学習課等の組織を設置し、教育・研究活動を地域貢献・社会連携に活かす取り組みが行われている。また、地元である豊島区だけではなく、全国規模での地域貢献を行うように地域創生学部による地域実習と地域構想研究所による広域地域自治体連携コンソーシアムの活用が行われている。

地域創生学部は、各年次に設けられた 8 週間の「地域実習」では、本学独自の連携自治

体とのネットワークを活かして、都市と地方、その両方の現場に身を置き、地域の方々と実際に関わり合いながら地域資源の活用と地域課題の解決について学び、特色ある取り組みを実施している。地域創生学部の教育課程は、東京での4年間の学びを活かし、卒業後に「地元で働く」という進路を応援し、地方創生という日本社会の課題を解決するための取り組みである。

国際交流事業については、協定留学生が、本学の海外派遣学生の事前学習において、母国の文化等について解説するなど、本学の学習支援にも貢献している。また、大学周辺地域の国際交流事業や中学校でのティーチング・アシスタントなど、地域貢献・社会連携活動にも積極的に参加している。

(3) 問題点

本学の地域貢献・社会連携活動は地域構想研究所を中心とする全国規模で展開する活動と、各学科が自主的に豊島区や巣鴨をフィールドとする地域で展開する活動に大きく分けることができるが、大学院に至っては地域貢献・社会連携の意識が浸透しているとはいえない不十分な現状が認められる。よって、学部はもちろんのこと、大学院各研究科における学外をフィールドとするサービスラーニングといった活動を推進して、座学で得た知識を学外の実践踏査で検証し、かつ社会貢献に寄与できる教育プログラムを構築するといった具体的な活動が求められる。

国際交流に関しては、協定留学生の数が少なく、国際交流事業が盛んとは言えない状況である。ただし、少数であるがゆえに、毎週ホームルームを行う等、生活指導も含めて手厚い支援を行っているとは言える。また、国際教養コースや英語コミュニケーションコースなどの一部の学生が、留学生の日本文化研修プログラムの学生スタッフとして参加しているが、各学科との交流イベント等がなく、留学生と日本人学生の交流の機会があまり設定できていない点が今後の課題である。

(4) 全体のまとめ

「智慧と慈悲の実践」という建学の理念のもとに、平成23年の東日本大震災における南三陸復興支援を契機に醸成されてきた本学の地域貢献・社会連携活動の意識は学生・教員・職員の間次第に芽生え、現在では60を超える地方自治体との地方創生の連携協定を締結し、全国ネットワークを構築するまでに至っている。また同時に国公立大学や公共機関とも連携協定を締結して、複合的な地域貢献・社会連携活動を推進している。その中核を担う組織が地域構想研究所であり、地域創生学部であって、「新庄祭り IN 巣鴨」を開催できたことは新庄市との連携強化をはかる上でも大きな成果であった。その他、社会福祉学科、臨床心理学科、仏教学科などでは豊島区や巣鴨地域との連携を中心とするきめ細かなサービスラーニングを展開するなど、本学の意図する地域貢献・社会連携活動を推進している。また国際交流では、とくに今年度は東アジア地域との交流を活発化することができたことは有意義であった。

地域貢献に関しては、地元商店街や周辺地域への連携と開放、豊島区との共創事業、東日本大震災における学生のボランティア活動等を通じて地域と繋がり、TSR「特色ある地域貢献・社会連携活動」という方針に基づき、「地域構想研究所」の設置、教育組織としての

「地域創生学部」の設置へと発展した。

地域構想研究所の設置により、全国の地方公共団体等を中心に地域連携活動を行っていくための基盤の形成ができ、平成 29 年度において、広域地域自治体連携（コンソーシアム）加盟自治体は全国 61 地域を数える。また、平成 27 年 9 月に創刊した地域創生のための総合情報誌「地域人」は毎月刊行され、32 号までを刊行した。

また、自治体との連携と歩調を合わせて実施してきた大学間連携への取り組みは、大学間の横のネットワークの構築だけでなく、高大連携という縦のネットワークの構築へと拡大していくことが求められている。高校生の社会参加（地域志向）の教育を積極的に行う高等学校・大学との連携や情報交換を通じて大学改革に活かすことが求められている。さらに、企業との連携等も大学の教育・研究資源を活かした取り組みが求められている。

地域構想研究所を中心とする全国規模で展開する活動と、各学科が自主的に豊島区や巣鴨をフィールドとする地域で展開する活動に大きく分けることができるが、大学院に至っては地域貢献・社会連携活動の意識が浸透しているとはいえない不十分な現状が認められる。よって、学部はもちろんのこと、大学院各研究科における学外をフィールドとするサービ斯拉ーニングといった活動を推進して、座学で得た知識を学外の実践踏査で検証し、かつ社会貢献に寄与できる教育プログラムを構築するといった具体的な活動を求めたい。

国際交流事業については、第 2 次中期マスタープランに基づき、協定校との間で学生の留学や語学研修を実施している。両者を合わせると、平成 29 年度は、協定校から 33 名、本学から 26 名が各大学にて学生生活を送った。協定生は、大学行事や地域交流等の地域貢献・社会連携活動へ積極的に参加しており、ホームルームを通して手厚い生活指導を行っている。協定留学生の人数が少ないこと、各学科との交流機会が少ないことは今後の課題として取り組む必要がある。

第 10 章 大学運営・財務

第 1 節 大学運営

(1) 現状説明

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

評価の視点 1 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点 2 学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

<大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示>

本学の大学運営に関する方針は、中期マスタープランにおいて、本学の運営理念を「TSR

（大正大学の社会的責任）」の考え方に基づいて実行していくことが採択された。それは、本学を取り巻く多くのステークホルダーからの期待や要望に応え、その実現を社会的責任としてとらえて実践し、成果を挙げることによって新たな価値を創造し、満足を得られる大学となるための運営方針であり、同時に TSR を運営するためのマネジメントシステムとして構築しており、TSR の区分による中期計画、事業計画（重点施策）等に基づき、PDCA サイクルを推進している。

また、第2次中期マスタープランにおいては、「首都圏文系大学においてステークホルダーからの期待・信頼・満足度 NO. 1 を目指す（資料 1-19）」を策定した。「首都圏文系大学」とは、中規模（収容定員約 8,000 名まで）の大学で文系教育を特色とする大学のことをいう。また、NO. 1 とは、大学におけるすべての運営や事業内容を対象とするものであり、その中核は教育・研究・社会貢献である。大学案内や本学ホームページ上で公表されている情報によって、ステークホルダーが本学にさまざまな期待を寄せることになるが、これは本学にとって社会に対する本学の約束と捉えることができる。そして、ステークホルダーの期待に応える取り組みをすることによって、社会からの信頼が得られ、実施した取り組みの成果を検証して測ることによってステークホルダーの満足度がわかる。この運営ビジョン「首都圏文系大学においてステークホルダーからの期待・信頼・満足度 NO. 1 を目指す」とは、以上の趣旨によって策定されたものであり、ステークホルダーの視点である「期待・信頼・満足度」に対応した「約束・実行・評価」を循環させることによって実現する PDCA サイクルを実行する取り組みである。PDCA サイクルによって、大学の描いた首都圏文系大学 NO. 1 の目標に向かい、TSR マネジメント（資料 2-3）に基づいて大学を運営している。

＜学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知＞

大学の理念・目的、中期マスタープラン、事業計画（重点施策）については、ホームページ、局議会・学長室会議等における会議資料、メールマガジン（資料 1-8）等で周知しており、学内構成員に浸透を図っている。会議資料は学内のサーバーに保管し、教職員に公開している。

また、3月の教授会連合会において、学長が翌年度の方針・重点施策を全教員へ報告している。

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 適切な大学運営のための組織の整備

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

- ・学生、教職員からの意見への対応
- 評価の視点 2 適切な危機管理対策の実施**
- ・防災訓練等を教職員、学生に実施
- ・リスクアセスメント、ハラスメント防止、公益通報の制度
- ・教職員に対して規範となる方針の確立

＜適切な大学運営のための組織の整備＞

大学の運営は、学長室会議が全学的な方針や施策の承認を行い、教員役職者を中心とする各会議体へ連絡・調整を行い、学部、研究科へ周知されている。事務職員の役職者も各会議体へ出席しており、学内全体の情報共有を図っている。

・学長の選任方法と権限の明示

学長選考については、平成 26 年度までは教職員全員による選挙を実施し、選出する方式を採っていたが、平成 27 年度からは、「大正大学学長選考規程(資料 10-1-1)」を定め、学長候補者推薦委員会(理事 4 名、教員 8 名、事務職員 3 名で構成)を設置し、その委員会推薦候補者を理事会で審議し、教授会連合会に報告の上、理事長が任命を行うように変更した。また、任期を 3 年から 4 年に変更し、「学長解任規程(資料 10-1-2)」も新たに制定した。「学校法人大正大学寄附行為(資料 1-1-3)」第 5 条においても、理事会が学長を選任すると定めている。

権限については、「学校法人大正大学寄附行為細則(資料 2-12)」第 14 条に学長の権限を明示している。学校教育法第 92 条及び学則に基づく学長による大学の運営のため、以下の権限を理事長より委任されている。

①学生定員及び学生入学者数に関する事項、②大学の学部・学科、大学院の研究科の設置・廃止に関する事項、③教育研究事業を対象とする補助金に関する事項、④学長裁量による予算執行に関する事項、⑤教職員の採用及び身分に関する事項、⑥教職員役職者の任免に関する事項、⑦学則、学内諸規程の制定・改廃に関する事項、⑧大学の式典・行事に関する事項、⑨他大学等との協定の締結に関する事項、⑩その他理事長が必要と認めた事項。

・役職者の選任方法と権限の明示

副学長については、「大正大学教員役職規程(資料 10-1-4)」において任命・職務が定められており、原則として本学の教授のうちから学長が指名し、理事長が任命する。役割については、「副学長は、学長を助け、命を受けて教学及び渉外・就職に関する事項をつかさどる」と規定している。

副学長は、教授会連合会、教学運営協議会、代議員会、大学院委員会等の会議体の議長を務める。

学部長、研究科長、研究所長については、「大正大学学部長選考規程(資料 10-1-5)」、「大正大学大学院研究科長選考規程(資料 10-1-6)」、「大正大学教員役職規程(資料 10-1-4)」に任命・職務が定められている。学部長・研究科長は、学長が本学の教授を推薦し、理事長が任命し、研究所長は、本学の教授のうちから学長が任命すると定めている。

各役職者の権限は、学部・研究科・研究所に関する事項を統轄すると規定されている。

各役職者は、各所属に対しての必要な権限を有していると言える。

・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

本学は、学校教育法改正に伴い、「大正大学教授会規程(資料 6-9)」、「大正大学代議員会規程(資料 10-1-7)」、「大正大学大学院委員会規程(資料 10-1-8)」などの関連規程を整備し、平成 27 年度より学長ガバナンスの構築を推進した。学長の下に副学長および学長補佐を置き、担当事務組織として「学長室」を設置した。学長による意思決定を迅速にするとともに、マネジメント体制を整備した。

「学長室会議」は、学長、副学長、事務局長に加え、専務理事および理事特別補佐を構成員として毎週開催し、「大正大学学長室会議規程(資料 2-11)」に基づき、大学の運営に関する方針について、迅速な意思決定を図っている。学長のガバナンスのもと、円滑な大学運営を遂行できるように補佐することを目的として設置している。協議内容については、①TSR「5 つの社会的責任」に関する方針、②学生定員及び学生入学者数に関する事項、③大学の学部・学科、大学院の研究科の設置・廃止に関する事項、④教育研究事業を対象とする補助金に関する事項、⑤学長裁量による予算執行に関する事項、⑥教職員の採用及び身分に関する事項、⑦教職員役職者の任免に関する事項、⑧学則、学内諸規程の制定・改廃に関する事項、⑨大学の式典・行事に関する事項、⑩他大学等との協定の締結に関する事項、⑪その他理事長が必要と認めた事項、⑫ブランディング戦略、⑬点検・評価結果の改善である。

また、意思決定の補完と執行のために、学長、副学長、事務局長、学部長、研究科長、質保証推進室長、教務部長、学生支援部長を構成員とする「教学運営協議会(資料 2-13)」を設置し、教育課程や学生の教育・指導に関する事項等の学務について意見を聴取している。

さらに、平成 27 年度以前は、毎月開催していた全学教授会について、ガバナンス改革の一環として、全学の教授会連合会から権限を委譲した「代議員会(資料 10-1-7)」を設置し、学長、副学長、学部長及び教授会連合会を代表する代議員を構成員として発足した。大学院については、学長、副学長、研究科長及び研究科委員会を代表する委員を構成員とする大学院委員会(資料 10-1-8)を設置している。

なお、情報共有の場として、「学長補佐会議(資料 10-1-9)」を定期的で開催しており、学長・副学長・学長補佐の情報共有、重点施策の確認、学長の諮問に対する意見の聴取等を行っている。

・教授会の役割の明確化

教授会の役割については、学則(資料 1-1)において構成員及び招集権限、審議事項について定め、あわせて「大正大学教授会規程(資料 6-9)」において役割を明確化している。この教授会連合会より権限を委譲された代議員会について「大正大学代議員会規程(資料 10-1-8)」に規定しており、会議の定期的開催によって教学事案について審議し、組織的に運営を行っている。代議員会は、学校教育法施行規則第 143 条に定める「代議員会等」に位置づけられ、代議員会の議決を教授会連合会の議決としている。

教授会連合会の審議事項は、教育課程の編成、学位授与、学生の入学及び卒業、学生の

懲戒、教員の教育研究業績の審査、学則の改廃及び教育研究に関する学内諸規程の制定・改廃、学長の諮問する事項、その他教育研究に関する事項である。また、学生の入学及び卒業、学位の授与、教育研究に関する重要な事項について、学長は教授会連合会の意見を聞くとある。教授会連合会は、大学全体の現状、体制、決定事項を全教員へ周知・共有する場として機能しており、就職の状況、各学科の KPI、大学・大学院の点検・評価結果、学部・研究科に求められる方向性、全学的な課題等の共有も行っている。

そして、大正大学教授会規程(資料 6-9)は、教授会連合会と学部教授会の 2 種類を定めている。教授会連合会は議長を副学長とし、原則年 2 回開催する。学部教授会は学部長を議長とし、必要に応じて開くことができると定めている。研究科に関しては、大学院委員会という会議体を設置している。いずれの会議体においても、教学事案に関しては、規程に基づき、会議が開催され、適切に審議されている。

・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

学長は前述したとおり、学則、寄附行為、寄附行為細則に基づき、大学の運営に関する事項、学務に関する事項の意識決定を行っている。

教授会連合会から権限を委譲された代議員会は、学長室会議等で決定した方針や決定事項の周知連絡の他、学則に定められた学務に関する事項の審議及び意見を述べると定められている。代議員会は構成員が、学部長、教授会連合会を代表する代議員、学科長、各学科及び教育開発推進センターより選出された専任教員と全学的な構成員となっているため、広く意見を募る他、教育・研究等に関する方針や執行について周知・調整する機能を有している。

・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

教学組織としては、学長室会議、教学運営協議会、代議員会及び大学院委員会等が中心となり、大学・学部・研究科の運営にあたっている。これらの会議の議長は、学長・副学長であり、学部長・研究科長・学長補佐と連携して大学全体の教育・研究に関する方針や業務の執行にあたっている。

また、「学校法人大正大学寄附行為(資料 10-1-3)」、「学校法人大正大学寄附行為細則(資料 2-12)」において、理事会、常務理事会及び評議員会を設置しており、理事長を議長として、予算、借入金、事業計画、予算外の新たな業務の負担または権利の放棄、寄附行為の変更、合併、目的たる事業の成功の不能による解散、寄附金品の募集に関する事項を理事会・評議員会で、経営計画、教学運営大綱、人事計画、予算編成方針及び予算案、決算等の審議を行うとしている。

評議員会に事前に意見を聴取しなければいけない事項や、学校法人の業務に関する重要事項以外で、あらかじめ理事会において定めたものについては、常務理事会で審議・決定することができる寄附行為に定められている。常務理事会の構成員は、理事長、常務理事、専務理事、学長、副学長、事務局長、理事長特別補佐であり、主に経営計画、人事計画、予算・決算等の審議を行っている。

・学生、教職員からの意見への対応

学生からの意見の対応については、全学生を対象に実施している「TSR 総合調査（資料 2-33）」の集計結果を、全教員が集まる教授会連合会や TSR マネジメント報告会・学長室会議・教学運営協議会・代議員会等の会議体へ上程して、学生の要望や意見を全学的に取り組むようにしている。また、翌年度の重点施策への立案の参考にしている。

教職員からの意見への対応については、学長室会議、教学運営協議会、代議員会、大学院委員会の意思決定機関の他、学科会議、専攻会議、教務主任連絡会、I 類コーディネーター会議、教授会各種委員会、学部教授会、大学院研究科委員会、局議会等の会議体において、各会議体の所管に関する事項の対応を行っている。

また、教育改革案を全学科・全専攻に募集し、提案について学長室会議の審議の後、優れた取り組みについては、予算計上をし、学長裁量経費として取り組みの支援を支援している。今までは教員のボランティアや自主活動であった活動を大学の事業として支援している（資料 10-1-10）。

さらに、大学運営については、「大正大学の職員行動改革プラン（資料 10-1-11）」への意見について、全職員へアンケート（資料 10-1-12）を行い、プラン自体の改正やプランに基づく施策についての参考とした。

<適切な危機管理対策の実施>

「大正大学危機管理規程（資料 10-1-13）」を定め、危機管理の基本方針を定め、危機管理委員会を設置している。規程には平時への対応や危機発生時の対応等についても定め、学生及び教職員の生命及び身体安全確保のため、迅速に対応できるように体制を整備している。

・防災訓練等を教職員、学生に実施

「大正大学ハラスメント防止規程（資料 10-1-14）」、「大正大学ハラスメント防止部会規程（資料 10-1-15）」、「大正大学ハラスメント調査委員会規程（資料 10-1-16）」、「学校法人大正大学公益通報等に関する規程（資料 10-1-17）」を整備し、相談から調査、報告に至るまでのフローを整理した。なお、この規程とフロー及び相談員（委員会・部会の委員）のマニュアルを冊子にまとめ、委員へ配付した。

防災訓練（資料 10-1-18）については、事務職員において、平成 28 年度に整理された規程及び防災ハンドブックに則り、組織化された体制にて計画的に訓練を行っている。学生と教員に対しては訓練の実施に至ってはいないが、次年度へ向けての方針と計画について周知を行い（資料 10-1-19）、方策を練っている。

・リスクアセスメント、ハラスメント防止、公益通報の制度

リスクアセスメント（資料 10-1-20）としては、教職員役職者を対象として調査を実施し、リスクの抽出を行った。その結果を受けて不足点を確認し、マニュアルやフローを作成するなど、次年度に向けて改善していく。

ハラスメント防止としては、教職員に対して、ハラスメント防止規程や公益通報等に関する規程を設け、ハラスメント防止のための指針として、ガイドラインを定めており、研修会を実施している。ハラスメント防止研修会としての取り組みは、ハラスメント防止研

修計画を策定し、平成 29 年度は、全教員を対象に研修を実施した(資料 10-1-21)。出席できなかった教員については当日のフォロー映像を視聴し、アンケートを提出することで参加の確認を行った。加えて、事務職員の課員を対象としてメンタルタフネスをテーマに研修を実施した(資料 10-1-22)。

・教職員に対して規範となる方針の確立

教職員が守るべき指針としては、「TSR シップ憲章(資料 10-1-23：ウェブ)」を定め、ホームページへ掲載している。なお、全教職員に対し、携行できるように 6 つの志カード(資料 10-1-24)を印刷して配付した。

点検・評価項目③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1 予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

<予算執行プロセスの明確性及び透明性>

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算編成は、当初予算編成にあたり理事長より、当年度に特に取り組むべきポイント及び業務予算(経常経費予算)の編成についての方針を示している(資料 10-1-25)。具体的な予算編成作業は、中期マスタープランに基づく重点施策と業務予算(経常経費予算)とを分けて実施している。

重点施策の予算編成は、TSR シート(重点施策用)(資料 10-1-26)に当該事業のビジョン、目標及び具体的な成果目標(KPI)を設定し、かつ、四半期ごとの行動計画を明記した上で学長室会議に諮る。学長室会議ではヒアリングを実施し、計画の検証並びに査定を通じて予算編成を実施している。なお、四半期毎の行動計画については、学長室会議で報告をし、進捗状況の検証を行っている。また、毎年度 6 月には、同じく学長室会議において、前年度重点施策の業務評価を実施している。

業務予算(経常経費予算)については、業務の執行状況を検証の上、原則として前年度当初予算承認額を上限として査定している。

予算執行は、「大正大学経理規程(資料 10-1-27)」及び「大正大学執行伺規程(資料 10-1-28)」に基づき稟議・決裁を行い、また、「大正大学固定資産及び物品管理規程(資料 10-1-29)」 「大正大学物件調達管理規程(資料 10-1-30)」に則り業者選定をし、契約及び発注を行っている。

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 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

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

＜大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置＞

事務組織は、「大正大学事務機構(資料 10-1-31)」及び「大正大学事務局事務分掌規程(資料 10-1-32)」を定め、事務組織を整備し、配置された事務職員が大学の運営及び教育研究活動の支援にあたっている。

事務局は事務局長の下に学長室長、財務部長、教務部長、学生支援部長、学術推進部長、地域構想研究所事務部長を置き、各部局を統括している。

部局間の連絡調整や、事務の執行・改善等の情報共有、部局横断的な取り組みについては、毎週開催される「局議会(資料 10-1-33)」において協議が行われている。また、学長室会議からの諮問事項や学長室会議への提案についても協議、共有が行われており、学長室会議との連携を図っていることにより、適切な大学運営を行っている。加えて、教務部所属として、各学科に助手・副手を配置している(資料 7-8)。

・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

職員の採用については、「大正大学事務職員採用規程(資料 10-1-34)」に基づき選考を行っている。また、職員の昇格については、人事考課と連動し、「大正大学事務職員人事考課規程(資料 10-1-35)」に基づき基準以上の評価の職員を昇格対象者とし、試験を実施している。職員の採用後、業務評価から昇格まで、一貫して人事考課と連動し、公正に実施している。昇格については、人事考課に基づく昇格対象者に対し、試験を実施し、必要に応じて面接を行うことで、ミスマッチ等を防止している。

・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

「大正大学専任専門職員規程(資料 10-1-36)」により、事務職員のうち専門的知識、経験を有する者を専任専門職員と位置づけ、必要部署へ配置し、職員育成のための外部団体研修への参加を推奨している。

また、男女共同参画の観点では、平成 29 年度職員の男女比率は 5 : 5 であり、管理職に占める女性の割合は 3 割を超えている。女性活躍推進法に基づく大正大学の行動計画(資料 10-1-37 : ウェブ)を策定し、管理職に占める女性の割合は 4 割を目指すとともに、仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備、管理職を目指そうと考える女性職員を育成する能力開発やキャリア形成支援研修の実施、男性職員の育児・介護参画の促進として育児及び介護のための休暇取得の奨励に取り組んでいる。

・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

「大正大学教授会規程(資料 6-9)」第 10 条第 2 項により「大正大学教授会各種委員会規程(資料 5-4)」が定められており、学長の諮問事項及び教授会からの付託事項を審議するため、各種委員会が設けられている。委員の任期は 2 年であり、各学部または学科・コースか

ら教員が選抜されて委員となっている。教員の他、事務職員も構成員として加わっており、各事項の審議、プロジェクトに共に当たっている。委員の構成、任期、委員長・副委員長の役割、委員会ごとの審議事項についても「大正大学教授会各種委員会規程(資料5-4)」に定められており、会議開催のうえ、適宜審議に当たっている。

委員会名	審議事項	構成員
教員資格審査委員会	(1)教員の資格審査に関する事項	各学科に所属する専任教員から各1名。
学生生活委員会	(1)学生の生活相談・保健に関する事項 (2)学生の福利厚生に関する事項 (3)学生の課外活動に関する事項 (4)奨学生推薦に関する事項 (5)学生の褒賞に関する事項 (6)学生の綱紀に関する事項	各学科に所属する専任教員から各1名。
宗教教育・行事運営委員会	(1)宗門子弟の教育及び実践仏教に関する事項 (2)宗教教育及び宗教行事に関する事項	仏教学部は、各宗派から1名。仏教学部以外は、各学部に所属する専任教員から各1名。
国際交流委員会	(1)国外留学を志望する学生の指導及び準備教育 (2)協定留学生の指導 (3)短期語学研修生及び文化研修生の指導 (4)協定校との国際学術交流会議の企画・運営 (5)大正大学奨学・奨励制度規程第2条第4号、第5号の奨学生の選考 (6)その他、国際交流のうえで必要と認められる事項	日本文学科長、仏教学科長、日本語教育担当教員若干名、海外交流協定校担当教員若干名。
学術委員会	(1)学術研究発表に関する事項 (2)大学院研究論集発行に関する事項 (3)大正大学研究紀要の発行に関する事項	各学部所属する専任教員から各1名 (大学院講義担当有資格者)。
情報化推進委員会	(1)大学における教育・研究の情報化のための基盤整備並びに実施に関する事項 (2)大学における事務情報化の具体	各学部所属する専任教員から各1名。

	<p>的な計画に関する事項</p> <p>(3) 学内各部局の行う情報処理業務への提言に関する事項</p> <p>(4) 第1号、第3号に関わる予算計画に関する事項</p> <p>(5) 大学が設置する情報処理環境の不正使用並びに情報漏洩防止に関する事項</p>	
入試委員会	<p>(1) 入試制度に関する事項</p> <p>(2) 学生募集・入試広報に関する事項</p> <p>(3) 入試の試験問題の出題、作成及び採点に関する事項</p> <p>(4) 入試の実施に関する事項</p>	各学科に所属する専任教員から各1名。
図書館運営委員会	<p>(1) 図書館の運営、制度及び図書館諸規則に関する事項</p> <p>(2) 図書館の事業計画・予算に関する事項</p> <p>(3) 学科図書予算の執行・選書に関する事項</p>	各学部所属する専任教員から各1名。
教職員衛生管理厚生委員会	<p>(1) 大学の衛生管理に関する事項</p> <p>(2) 教職員の待遇に関する事項</p> <p>(3) 教職員の福利及び厚生に関する事項</p> <p>(4) 教職員の親睦に関する事項</p>	各学部所属する専任教員から各1名。 労働安全衛生法に定められた者1名。
出版会編集委員会	<p>(1) 出版会会長の諮問に関する事項</p> <p>(2) 企画に関する事項</p>	本学専任教員の学術・教育・出版等について経験と識見を有する者若干名。

上記教員選出委員の他、次の各委員会に下記の人数の事務職員からの選出の委員を加え、その構成員としている。宗教教育・行事運営委員会（2名）、国際交流委員会（2名）、学術委員会（2名）、情報化推進委員会（6名）、入試委員会（2名）、図書館運営委員会（2名）、教職員衛生管理厚生委員会（2名）（資料10-1-38）。

委員会により計画される案件については教職協働により実施している。各種委員会は、学内運営及び教学事項に伴う案件について審議、実行しており、それにより、学内全体が機能している。各種委員会には副学長・学長補佐等の学内執行部教員が担当総務として加わっており、学内運営及び状況を把握しながら進められている。例えば、学生生活委員会、障がい学生支援部会、ハラスメント防止部会（修学）等の教職協働により、共通認識をもって学生支援にあたり、学生の現状把握、情報の共有、委員会内での研修の実施等により、学生対応のノウハウを共有し、学生支援に役立てている。

TSR マネジメント機構における各センターは、「TSR マネジメント機構規程（資料 3-9）」に教職協働が規定されており、教員と職員が理念・目的のために協働して業務を推進することを明示している。

・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の人事考課については、「大正大学事務職員人事考課規程」に基づき、1 年を 2 期に分けて、業績評価（「チャレンジシート」（資料 10-1-39）と日常業務及び態度（「職能等級基準書（資料 10-1-40）」）の観点から考課を行っている（資料 10-1-41）。そして、人事考課結果を昇給、昇任・昇格にも反映する運用となっている。また、職員の人事考課に際し、上司が部下へ「職能等級基準書（資料 10-1-40）」に基づいた職務配分を行うことによって、自身が担うべき担当業務や上司から求められている役割が明文化され、業務の見える化につながっている。

人事考課にあたっては、考課エラーのないように考課者の知識と理解が特に重要となるため、考課者研修（資料 10-1-42）及び職位別研修を定期的実施している。考課者の共通認識・共通理解を得るためにも研修内容の工夫が課題となっている。人事考課の適切な運用により、組織の活性化、職員の能力の育成・向上にもつながっている。

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 大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

- ・ SD 手当・研修費
- ・ SD 計画に基づく研修会の実施
- ・ 全体 SD、他大学との共同 SD
- ・ 各部署における SD の取り組み
- ・ 教員や学長等の大学執行部に対する SD
- ・ 大正大学職員の行動改革プラン

<大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施>

・ SD 手当・研修費

本学の事務職員の SD の取り組みは、「大正大学スタッフ・ディベロップメント活動規程（資料 10-1-43）」に基づき部門別研修・職位別研修・目的別研修・国内研修・外部団体研修・自己啓発研修に区分し、実施している。また、国内研修及び外部団体研修に係る費用は SD 研究費、自己啓発研修は SD 手当として支給している。SD 費用の助成制度は、自己啓発に係る費用として、1 人につき 20 万円を上限として費用の助成を行うものである。SD 費用の用途は、資格取得や各種研修会・研究会への会費や参加費等多岐にわたる。SD 制度の申請者（資料 10-1-44）は対象職員の約 75%であり、SD 費用を活用することにより、職員の知識・能力・スキルの向上につながっている。

・ 全体 SD、他大学との共同 SD

全職員対象の SD を平成 29 年 11 月 7 日に実施し、京都文教大学、愛知東邦大学の職員の

取り組みについての研修会を実施した(資料 10-1-45)。また、他大学と協定を結び、共同 SD を実施している。佛教大学との SD(資料 10-1-46)、桜美林大学・明星大学・ヤマザキ学園大学との共同 SD を毎年実施している(資料 10-1-47)。

・ SD 計画に基づく研修会の実施

平成 29 年度に研修プログラムを体系化し、職員は研修の全体像及び個々の研修の到達目標を理解し、キャリアプランと連動することが可能となった。平成 29 年度は、年間研修プログラムに基づき、階層別に求められる能力に応じた研修を実施した(資料 10-1-48)。

・ 各部署における SD の取り組み

「大正大学スタッフ・ディベロップメント活動規程」に基づく部門別研修(資料 10-1-49)として実施している。部門別研修は、部内のコミュニケーションを円滑にし、業務知識・技能の修得並びに業務遂行に対する意欲及び能力の向上を図るとともに、各部署の機能を戦略的に検討、企画する機会を設け、教育・学習支援、研究支援及び経営支援の専門的知識の涵養を図っている。

研修責任者は部内の管理職とし、所属職員のニーズ等を踏まえたうえで、日常業務の習熟及び問題点、各部署の役割と今後の方向性、業務改善や業務目標、業務に関連する知識・技能の修得、教育・学習支援、研究支援及び経営支援等を研修のテーマとして設定している。

・ 教員や学長等の大学執行部に対する SD

教員に対しては、初任者研修の他、ハラスメント防止や障がい学生支援等のテーマ等、必要な研修会等を実施している。学長等の大学執行部に対する SD については、学内における研修会の他(資料 10-1-50)、私立大学連盟や文部科学省が実施する研修会に参加している(資料 10-1-51)。

・ 大正大学職員の行動改革プラン

平成 27 年 5 月から 7 月にかけて、理事長特別補佐・質保証推進室長より、全職員にヒアリングが行われ、89 項目の「大正大学職員の行動改革プラン(職員行動改革プラン)(資料 10-1-11)」が示された。今後は、事務職員が新しいことに積極的にチャレンジして明るく前向きに物事に取り組む姿が必要であり、行動を行うための施策や方針が必要であるというのが、「職員行動改革プラン」の趣旨である。

この取り組みは、平成 27 年度より総務部(学長室)を中心に実施し、平成 29 年度からはプロジェクトチーム(職員行動改革プランプロジェクト)(資料 10-1-52)が発足し、進捗や成果を審議してきた。指針に基づく各部署による取り組みの他、プロジェクトの成果として、「大正大学職員の求める人材像(大正大学職員ビジョン)(資料 10-1-53)」や新入教職員へ本学独自の用語等を解説する「大正大学用語集(資料 10-1-54)」が策定された。また、方針に基づき、各部署の研修会の実施内容・業務改善に関する聴取等も実施している。

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

評価の視点2 監査プロセスの適切性

評価の視点3 点検・評価結果に基づく改善・向上

＜適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価＞

大学運営に関する点検・評価については、事務局における各部署が点検・評価を行い、局議会・学長室会議・TSR推進委員会へ報告を行っている。TSR推進委員会を通じて点検・評価結果を学長室会議構成員が把握し、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。

・大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

中期マスタープランについては、学長室会議が点検・評価をした重点施策報告及び事業報告が、常務理事会において検証され、改訂について検討を実施している。

・学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

学長メッセージ等のメールマガジン、ホームページ、刊行物については、担当部署による見直しと、大正大学戦略的広報推進プロジェクト会議における点検・評価と学長室会議による検証が行われている。

・適切な大学運営のための組織の整備

学長の選任方法と権限、役割、意思決定及び執行、教授会の役割等については、平成27年度に見直しを行い、体制の整備を行った。法令等に基づき、学長室会議等において会議体や組織の点検・評価を行っている。

・適切な危機管理対策の実施

ハラスメント防止委員会・部会において点検・評価を行い、局議会・学長室会議に報告が行われている。

・予算執行プロセスの明確性及び透明性

重点施策については、当初予算理事会時に重点施策計画を上程し執行の承認を得て実施される。業務予算（経常経費予算）については、執行に当たり稟議書による決裁を行っている。

・大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

採用・昇任・配置等について、実施ごとに見直している。適切な組織の構成と人員配置を実施しているが、想定外の休職等が発生した場合の対応が求められている。また、職員採用・昇任については、規程の整備し、適切に行っているが、本学の「求める人材像」をふまえた採用が実現しているかどうか検証する必要がある。

人事考課については、平成29年度で3年が経過することから運用面での課題について改善が必要である。特に採用について、面接者等にヒアリングを実施し、見直している。次回採用試験の前に、前回までの採用試験を課内で振り返り、試験の適切性について点検・評価している。

・大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

SDの組織的な実施については、担当部署において点検・評価が行われ、局議会、学長室会議、TSR推進委員会に報告されている。

大正大学職員の行動改革プランについては、事務局長、理事長特別補佐、学長室長、学

長室長補佐、企画調整課長、総務課長、人事課長を構成員とする会議を定期的を開催しており、点検・評価を行っている。

＜監査プロセスの適切性＞

公認会計士による会計監査、監事による業務監査、そして、公的研究費についての内部監査を実施している。公認会計士の監査は、毎年度、期中(10月)・期末(3月)・決算期(4月・5月)の4回に分けて実施している(資料10-1-55)。監事による業務監査は、決算期(5月)に実施し、公認会計士と会計監査の状況について意見交換を実施している。法人運営全般の監査については、決算期(5月)に理事長特別補佐(質保証推進室長)と意見交換をして、その管理運営が適正に行われているか監査している。なお、適切な会計処理を行うために、公認会計士と監事の情報交換会を決算期以外に1回設けている(資料10-1-56)。

また、各年度の重点施策については、四半期毎に進捗状況報告を義務付け、学長室会議においてヒアリングによる監査を実施している。

加えて、「研究費等の適正な運営・管理に関する内部監査規程(資料10-1-57)」に基づき、研究費の適正な運営・管理について、年に一度研究費の内部監査を実施している(資料10-1-58)。規程には、「監査対象」、「監査の種類及び内容」、内部監査を実施する「内部監査委員会の構成」、「内部監査実施計画」、「監査対象の抽出方法」、「監査結果の報告」を定め、適正なプロセス及び内容で実施することが規定されている。

＜点検・評価結果に基づく改善・向上＞

TSR マネジメントシートにおける点検・評価結果については、全教員に周知され、学科会議、専攻会議等において検証の上、次年度への改善に生かしている。

スタッフ・ディベロップメント(SD)における学内の研修については、プロジェクトチームを設置し、広く意見を求め、SD計画の改善を行った。階層別のSDの執行内容について、実際に受講する事務職員の意見を聞き、研修目的と内容の整合性が取れるように計画を修正した。

また、「大正大学職員の行動改革プラン」における指針どおり、各部署が業務改善を行い、その取り組みについて報告・共有するようにしている。

さらに、平成30年度においては重点施策報告のフォーマットを変更し、施策に対する予算と使用した金額がわかるように改善を行った(資料10-1-59)。

(2) 長所・特色

・学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

会議の議事録の公開とメールマガジン等を通じて教職員へできるだけ周知する方策がとられている。また、TSRに基づく大学運営については、TSR マネジメント報告会等を通じて全教職員に浸透ができています。

・適切な大学運営のための組織の整備

学長のリーダーシップを発揮する「学長室会議」を設置し、それを補完するための「教学運営協議会」、「代議員会」、「大学院委員会」等の会議体を設置している。全学的な方針

や施策の決定、問題点の抽出等、教学マネジメントを迅速に行う組織となっている。

・適切な危機管理対策の実施

ハラスメント防止に関する研修について、「ハラスメントとは」というような基本的概念の話ばかりではなく、様々な角度からの内容にすることで、考え方の幅を広げられるよう工夫している。いずれの回においても終了後にアンケートを回収し、満足度を測るとともに、期待される効果や今後の課題などを確認している。

・予算執行プロセスの明確性及び透明性

重点施策は、理事長の求めに対して理事会に実施計画を図り、承認を得ることによって執行している。業務予算（経常経費予算）は、執行に当たり稟議による決裁を行っている。稟議も執行金額によって、課長決裁（10万円未満）、部長決裁（10万円以上50万円未満）、事務局長決裁（50万円以上500万円未満）、専務理事決裁（500万円以上2000万円未満）、理事長決裁（2000万円以上）と定められている。

・大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

教授会各種委員会、TSR マネジメント推進機構等においては、事務職員も構成員として教員とともに連携して業務を推進しており、それぞれの役割を果たし、全学的な取り組みについても各会議体・事務局連携の下、実施できている。また、図書館等において授業の支援を行う等の取り組みを実施している。

・大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

本学は、学内の研修や所属部局の予算の他、平成21年度よりSD手当の支給を開始しており、職員として必要な知識と技能を身につけ、総合的な資質向上を目指す自己研修を継続してもらうための経費として支給を毎年度実施している。SD手当の支給により、職員が知識・能力を向上させ、積極的に大学運営に取り組むことが期待されている。さらに、職員個人のSD計画書の提出と報告を義務付けており、SD計画一覧表により、他の職員のSD計画についても閲覧することができるように整備している。

加えて、学内研修におけるSD計画の策定と公開により、職能等級基準書とSD計画の連動、階層別の体系的なプログラムの明示、研修の目的がわかるようになっている。

大正大学職員の行動改革プランについては、平成27年度の策定から、2年半が経ち、一定の成果と職員行動改革プランのあり方に対する意見聴取を行い、第1期の職員行動改革プランを整理したものを平成30年3月に示し、新たに第2期職員行動改革プランとして、平成30年度から3年間の期間で取り組んでいくことになった。

・監査プロセスの適切性

監事監査時に、常勤の理事長特別補佐との意見交換を実施し、法人運営についての情報提供及び意見交換を実施している。

・大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

管理職に占める女性の割合は3割を超えており、男女ともに活躍している。次世代育成支援対策推進法による子育てを行う教職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備も実施しており、男性の育児休業取得者も増加している。

TSR マネジメント推進機構における各センターについては、教員及び職員が連携して業務を推進している。各センターの会議等においては、教員と職員が同席して、方針・施策の情報共有を行い、会議体や担当教員を通じて各学科へ周知できる体制をとっている。

(3) 問題点

・適切な危機管理対策の実施

教職員の TSR シップ憲章についてはホームページへ掲載しているが、教職員へさらに浸透する取り組みが求められる。

・大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント (SD) の組織的な実施

専任専門職員に対する育成は、外部団体研修及び自己啓発研修が中心であるため、専門的な知識及び技能を有する職員の育成を支援する施策の検討が必要である。多様化・専門化に対応する体制は整備しているが、職員の育成や適切な配置等に取り組む必要がある。

・予算執行プロセスの明確性及び透明性

予算執行と成果との費用対効果についての検証方法を整備していない。重点施策については、業務監査を実施しているが、これを予算編成に活用できていない

・大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント (SD) の組織的な実施

研修の実施については、年度当初に当該年度の研修計画及び研修日程を周知することができていないため、年間計画と数年計画の策定に取り組む必要がある。大学職員としての共通の知識を修得するためにも計画的な実施計画の策定と研修の実施が課題である。

また、年度途中での採用者や中途採用者については、採用時に研修を実施する機会がないことが問題点として挙げられる。

(4) 全体のまとめ

本学は、中期マスタープランに基づき、大学運営に関する方針を定め、事業計画・重点策を推進している。学長室会議を中心とした運営とし、学長・副学長・学長補佐等の役職、各会議体・委員会での補完、TSR マネジメント報告会、教授会連合会等を通じた情報共有等を行い、大学運営が適切に行われている。

防災に関する危機管理については、自衛消防隊を組織し、本格的な総合防災訓練を実施して2年目となる。平成29年度は、不特定の来客のある施設における部外者対応や停電下での電子錠作動状況の確認、捜索に関する基本手順の確認を行うことを主眼に実施した。発災時に起こり得るであろう事態（今回は停電を再現）と発生する作業を職員がイメージできる良い機会となった。防災訓練については、有事の際の動き方が浸透するように繰り返し実施する必要があるため、毎年内容を変えつつ実施する予定である。

また、ハラスメント防止研修会は毎年実施する必要があると考えるが、マンネリ化しないように対象者や内容を検討しながら進めていく。ハラスメント防止委員会・部会の委員においては、任期内に一度は学外の研修会へ参加するよう促している。ハラスメント防止研修会についても、対象者を変えながら、毎年実施する計画である。

予算執行プロセスの明確性及び透明性については、事業計画に基づく重点施策を設定し、年度ごとの検証評価を行うことを通じて、大学の中長期目標を具体的に進める体制が整っている。重点施策報告に基づき、事業報告書(資料10-1-60:ウェブ)の「事業の概要」を報告している。予算執行に当たっては、関連規程により稟議・決裁方法が定められており、執行における透明性を確保していると考えられる。

監査プロセスの適切性については、会計監査や法人監査、重点施策の確認がそれぞれ適切に実施され、また、それぞれの監査内容を有機的に関連させる施策を実施しており、監査体制及び内容は適切に行われていると考える。

職員の採用、昇格については、規定に基づいた運用を行うことができている。今後は、本学の求める人材像をふまえた採用が実現できているか検証する必要がある。また、多様化・専門化に対応する体制についても整備しており、今後は、職員の育成や適切な配置等に取り組む必要がある。

現在の人事考課制度は、平成 27 年度に試行的に運用を開始し、平成 28 年度から正式運用となっている。平成 29 年度で運用 3 年目となるため、運用面での課題も蓄積されてきた。職員のモチベーションや個々の能力を向上させ、組織の活性化につながる運用ができるようマニュアル等の改善を行うとともに、研修を実施し、個々の目標設定方法や考課エラーのないように考課者のレベルアップをはかっていくことに今後も引き続き取り組む必要がある。また、人事考課制度の見直しも実施しているが、適切性の判断基準が課題である。

SD については、SD の体系化によりキャリアプランを意識した研修計画の作成が可能となった。さらに SD 費用の助成により、業務に関する知識や技能を修得する機会が増え、職員のスキル向上につながっている。

第 2 節 財務

(1) 現状説明

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

評価の視点 1 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

評価の視点 2 大学の財務関係比率に関する指標または目標の設定

<大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定>

「TSR のマネジメントのわく組に基づく大正大学中期事業計画（資料 10-2-1）」に掲げた各施策実施に向けた資金計画として、平成 28 年度決算データを踏まえて、平成 40 年度までの中長期の財政計画（資料 10-2-2）を策定している。

収入の 8 割を占める学納金収入予測については、入学定員厳格化を踏まえた予測を行っている。特に、平成 31 年度以降の入学者は入学定員 1.0 倍で収入予測を行っている。支出については、人件費で教員の採用計画や、定期昇給及び定年退職者の状況を踏まえた予測を実施している。

教育研究経費・管理経費については、経年の執行状況を踏まえつつ、入学定員抑制による支出削減を想定した支出予算を計上している。なお、教育研究経費には、地域創生学部の履行状況を踏まえた増額予測を実施している。また、施設設備関係支出については、平

成 32 年度竣工予定の新棟の建築費及び減価償却額についてもそれぞれ計画に基づく予測値を計上している。

金融資産の積上げについては、平成 40 年度までの要積立額に対する金融資産の充足率予測を行い、計画的な積上げを実施している。

<大学の財務関係比率に関する指標または目標の設定>

事業活動収入に対する指標としては、人件費比率 50%程度、教育研究経費比率 35%以上、管理経費比率 10%未満を目標としている。

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

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

評価の視点 2 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

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

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

<教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み>

収入増の施策として、平成 27 年度新入生から「教育充実費 5 万円」を徴収している（資料 10-2-3：ウェブ）。これを原資に、ラーニングコモンズのコンシェルジュ配置や T A・S A の充実などの教育支援体制の拡充を実施している。

外部資金の獲得に向けた取組として、学術推進部研究推進課において、科研費獲得に向けた勉強会や申請書の指導を行っている。この成果により、平成 29 年度の申請件数は 39 件（前年度比 6 件増）と着実に伸びている。この活動をさらに進めるために、「大正大学学術研究機構（TARI）（資料 8-15）」を平成 29 年 4 月に設置し、研究費獲得支援強化、大学院における研究者育成、研究倫理教育・コンプライアンス教育などを実施している。

<外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄付金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等>

・科学研究費助成事業

科学研究費助成事業（科研費）への申請件数は、平成 25 年度 18 件、平成 26 年度 22 件、平成 27 年度 32 件、平成 28 年度 31 件、平成 29 年度 39 件と着実に増加している。また、外部資金への申請につながる、基礎研究のための「大正大学学術研究助成制度（資料 10-2-4）」を設けている。この制度を利用し、研究活動を行う教員は、5 年間（平成 25 年～平成 29 年

度)で43名(実数)が利用し、内18名が科研費の交付を受けており、着実にその成果が表れている。

平成29年度の受託研究は下記の5件を実施した。共同研究については、兵庫県豊岡市との共同研究1件を実施した。

・受託研究

- ① 国立研究開発法人科学技術振興機構／社会技術研究開発センター (RISTEX)
- ② 公益財団法人トラスト未来フォーラム
- ③ 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 (AMED)
- ④ 阿南市「地方創生・地域の活性化等に関する研究」
- ⑤ 箕輪町「箕輪町・豊島区交流推進踏査研究事業」

・共同研究

- ① コウノトリ次世代育成ふるさと教育効果検証共同研究 (兵庫県豊岡市)

・寄付金

寄付金については、本学設立宗団以外の寄付金獲得のために、同窓生への働きかけを強化した。教育活動支援や課外活動団体支援など、寄付金使途を明確にした案内をするとともに、寄付金申込がインターネットを介してできるようにし、寄付者の手続き負担の軽減を図った。

・資産運用

資産運用については、平成26年度より元本確保を前提としつつ、仕組債への運用を可能とする規程の改正を行い積極的な運用を実施している。その成果として、受取利息・配当金収入は毎年度順調に伸びており、平成25年度は2,897万円であったものが、平成29年度は1億円を超えることができた。

(2) 長所・特色

研究費については、「大正大学学術研究機構 (TARI)」を設置し、研究者支援及び若手研究者育成を行っている。資産運用については、円滑な決裁のために、財務担当理事及び理事長と協議を行っている。「大正大学学術研究機構 (TARI)」を運営する組織として、11名の専任教員からなる「支援ステーション」を構成している。また、「支援ステーション」をより能動的なものとするため、「機構長・副機構長会」(計4名)を開催し、担当事務局である研究推進課との教職協働により、企画案を策定し、支援ステーションへ提案している。

また、本学独自の研究助成制度として「大正大学学術研究助成」制度を設け、研究助成を行っている。この制度の利用者は、最大3年間の助成を受けることができる(毎年申請・審査を経て交付決定を行う)。なお、研究終了後3年以内に、科研費等の外部研究費に申請することを義務付けている。

受託研究事業の内2件は、地域構想研究所が教育研究の基盤フィールドとして進めている広域自治体連携(コンソーシアム)事業により連携関係を結んだ自治体からの要望を受ける形で受託したものであり、財務的な観点だけでなく、教育研究の推進に資する取り組みとしても意義がある外部資金の獲得である。

寄付金については、平成29年度よりウェブ決済システムを導入し、カード決済による寄付を可能とした(資料10-2-5:ウェブ)。平成29年度の個人の寄付合計は、183件で5,613,000

円であった。その内、システム利用は 14 件で 453,000 円であり、カード決済による利用率は 7.6%であった。

その他、株式会社バリューブックスと提携し、大正大学古本募金「智の泉」(資料 10-2-6 : ウェブ) の活動を実施している。読み終えた書籍や不要になった DVD 等の寄贈を広く募集している。受入寄付金は学生の奨学金とする予定である。

資産運用については、運用商品を決定する際の、財務部長—事務局長—財務担当理事—理事長の意思決定がスムーズにできており、良いタイミングで運用できていることが大きい。

(3) 問題点

外部資金等の獲得ができていないが、収入に占める学生生徒等納付金の割合は 8 割以上と高い水準にあるため、外部資金の獲得は今後とも重要な施策として対応しなければならない。

競争的資金については、平成 29 年度に設置した「大正大学学術研究機構(TARI)」の活動もあり、平成 29 年 11 月締切りであった平成 30 年度科研費への申請件数が伸び、採択率も 30%台と過去最高であった。しかし、科研費申請未経験者の新規申請件数は少なく、開拓する予定があるため、引き続き研究水準の向上と安定的な財務基盤確保のために、「大正大学学術研究機構(TARI)」による策を講ずる必要がある。

寄付金は、期待した成果がでていない。周知方法の改善や募集時期や募集先の精査など、寄付金募集施策をもう一度検証する必要がある。

(4) 全体のまとめ

科研費(資料 10-2-10 : ウェブ)や受託研究、共同研究による外部資金の獲得については、第 8 章でも述べたとおり、大塚学長の所信表明に「大学全体を巻き込んだ研究活動の活性化と研究費獲得のための企画立案」が示され、昨年度から引き続き平成 29 年度も重点施策と位置付けた。特に、研究費獲得のための総合的研究支援体制の構築を行うために「大正大学学術研究機構(TARI)」が 29 年度より本格稼働し、その成果として科研費申請件数の増加(平成 29 年度 33 件から平成 30 年度 39 件と前年度比 15.4%増、採択率も平成 29 年度 26.5%から平成 30 年度 30.7%と前年度比 13.7%増)となった。この事を一過性としないうり組みを実施していく事が、「大正大学学術研究機構(TARI)」に期待されている。

寄付金については、卒業後も継続的に母校を支援したい同窓生、優秀な人材育成に寄与したい企業・団体からの寄付文化を醸成するという目的を掲げ、現役学生の奨学支援に展開できる仕組みの構築を推進するとともに、寄付金パンフレットの作成やウェブ決済システムを導入してカード決済による寄付を可能することができた。また、寄付の返礼品として学生が運営に携わっている座・ガモールの地域特産品を送ることで、大正大学が地域貢献に力を入れていることをアピールすることができた。

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組みについては、学納金収入への過度の依存を軽減する各施策を実施しており、一定の成果が出ていると考える。

終章

本学は、複数の宗派が合同して設置した日本で唯一の仏教総合大学であり、日本人の精神文化を支える役割をはたしつつ、大学創設以来、90年以上の歴史の中で、仏教界をはじめ、文化、福祉、教育などの分野に多くの人材を輩出し、大きく貢献してきたところである。今、日本社会の大きな転換期にあつて、現実的に起きている社会の問題に正面から向き合い、解決に向けた教育・研究活動を行い、大正大学の社会的責任を果たしていく必要がある。そのため、平成27年11月に就任した大塚学長の下、新体制が組織され、大学ガバナンスおよびマネジメントに関する改革を推進している。

また、本学では、「TSR (Taisho University Social Responsibility : 大正大学の社会的責任)」という大きな理念の下に、多くの改革に着手している。そして、本報告書に掲載した成果が上がっており、志願者の増加へと結びついている。加えて、3つのポリシーの見直しと実質化も推進しつつある。

学部・研究科のTSRマネジメントシートに基づく自己点検・評価については、多くの課題抽出が行われており、優先度の高いものから、順次、改善に向けた取り組みを行っている。内部質保証システムの構築と実質化については、学長のリーダーシップによって、体系的かつ効率的な取り組みを推進している。それは、TSRマネジメント報告会等の取り組みによって、トップダウン体制だけではなく、全学マネジメントと学部・研究科のマネジメントを機能的に分化させ、ボトムアップによる改善も可能としている。

自己点検・評価活動については、全学部・全研究科の点検・評価結果を検証する機会であり、各学部・研究科がそれぞれの学部・研究科の特性に基づいた教育・研究を展開し、日々の教育の中での工夫や努力によって、学生を伸ばそうとしていることが読み取れる。本学は中規模の大学であり、全専任教員が一堂に会して全学的な報告会を行うことができる大学である。TSRマネジメント報告会における学部長・研究科長の報告は、学部・研究科を横断して考えなければならない問題があること、教員が全学的に取り組まなければならない課題があることを各自理解することができ、それらの認識を教職員全員が共有し、考えていくことが醸成されたと言える。

なお、TSRマネジメントシートを用いた学部・研究科の点検・評価結果を検証した結果、学部全体・研究科全体にわたる共通課題を示すことができる。今後求められるべきことは下記の事項である。

【学部】

- ① 学生アンケートや各種データを結び付けたデータの教育への有効活用
- ② 各学科やコースにおける目標及び取り組みのKPI設定
- ③ 科目の特性にあったアクティブラーニングを取り入れた教育の推進
- ④ 学科のカリキュラムマップによる科目間の関係性を明確化
- ⑤ 他学部・他学科の優れた教育の取り組みの参考と共有の場の設定
- ⑥ 教員相互の協力体制の推進

⑦ 学部・学科の優れた取り組みの積極的な情報発信

【研究科】

- ① 大学院への志願者増をめざす魅力化案の策定と広報活動の拡充
- ② 各研究科の DP を意識したカリキュラム改革
- ③ 大学院担当教員の業務の効率化と資格審査基準の改善
- ④ 博士学位の取得に向けた支援体制の改善
- ⑤ 奨励金や外部資金の獲得を目的とするさらなる支援体制の強化
- ⑥ 研究成果の社会的発信の推進

研究科においては、大学院改革を掲げて推進してきてから平成 29 年度で 2 年目が経過した。改革内容は大きく分けて、①大学院生の研究の質向上、②修士論文や課程博士等の学位論文の審査体制の見直し、③教育の質向上のための学際的なコースワークの検討、④外部研究費獲得のための施策といった 4 項目である。大学院においても各研究科専攻の独自色を尊重しながらも、PDCA サイクルの展開に取り組むことが必要である。大学をとりまく昨今の厳しい状況の中で、大胆かつ機敏な変化・改革を推進していく。

今後も学部・研究科は、自己点検・評価を実施して、TSR マネジメントにおける PDCA サイクルを展開しながら、改革を推進していくことが求められる。大学もそのための支援や点検・評価・検証を実行していく。学部・研究科は、自らの特質と長所を保持しながら弛まぬ改善を心掛け、PDCA サイクルを回すために会議や FD を計画的に実施していくことを推進して行く必要がある。全学的な取り組みについては、TSR マネジメント推進機構における各センターによる支援を学部・研究科に行い、FD や IR 等の取り組みを教育活動に活かしつつ、特色ある取り組みを展開していくことが求められる。

加えて、平成 29 年度においては、学部・研究科より教育改革案を募集した。採択された教育改革に向けた取り組みについては下記のとおりである。

【学部】

- ① 仏教学科学力向上プロジェクト
- ② 大正大学マインドアイデンティティプロジェクト～社会福祉教育 100 周年の伝統を学生の未来に生かす～
- ③ 人間環境学科 環境資格獲得プロジェクト
- ④ 学生のキャリア・デザインに関する情報提供プロジェクト
- ⑤ 教育・学習活動の向上および学生生活支援に向けた現状把握の試み～アンケート実施に向けたプランで、公認心理師をめざす～
- ⑥ 人文スーパーゼミ（コース、学年を超えたエリートゼミを学科教員で共同指導する）
- ⑦ 日本文学科 中学・高等学校教員採用試験現役合格戦略

【研究科】

- ① 仏教学専攻：臨床宗教師養成のプログラムの充実と周知
- ② 社会福祉学専攻：SCR 教育プロジェクト～ソーシャルワーカーのキャリア・リカレント教育～
- ③ 臨床心理学専攻：実務能力向上のための修学→卒後一貫教育
- ④ 人間科学専攻：大学院生の研究の質の向上プロジェクト

これらの取り組みについては、重点施策に位置づけられた大学全体の改革の取り組みではなく、ボトムアップ形式の学部・研究科の教育改革である。大学として学部・研究科の取り組みの支援を行った。学部の教育改革案では、学力の低い学生と意欲的な学生の両方に分かれて支援を行う学修支援策の特徴が見られた。

最後に、近年、大学を取り巻く社会環境は厳しさを一層増し、少子化の影響などにより大きな影響がでている。このような状況の中、本学では2026年の100周年に向けた大学改革・教育改革に取り組む必要がある。大学運営に関していえば、「3つの経営基盤（財務、人材、施設）」の取り組みとして、①外部資金（競争的資金、寄付金等）の獲得のための取り組みの推進、②大正大学職員のあるべき姿である「大正大学職員ビジョン」に基づく優れた職員の採用や教員評価の推進、③学生の自主的な学びを支援するため礼拝堂（8号館）を解体し、2020年7月竣工予定の複合施設の設置（学生が主体的に取り組むアクティブラーニングやプロジェクト型学習の「場」を提供や図書館、礼拝室等の日本最大規模の「学び場」の提供）を推進している。

今後、本学は社会や時代の変化に対応して、持続可能な教育・研究を推進するために「大正大学の魅力化」を打ち出していき、建学の理念「智慧と慈悲の実践」と教育ビジョン「4つの人となる」の下、不確かな社会に向かって自立勇進し、生涯にわたり向上心を持って学び続けることのできる人材を育成することが求められる。その実現のために、3つのポリシーを実質化し、教育の質保証を構築することが重要であり、学習成果を可視化し、関係者（ステークホルダー）への説明責任を果たすことが必要となる。そのために各階層におけるPDCAサイクルの構築と大学の情報公開を行い、全学的な取り組みを推進している。