

2019（令和元）年度
点検・評価
報告書

（自己点検・評価報告書）

（2020年度大学評価申請用）



大正大学

スガモで育む日本の未来。

目 次

序章	1
本章	
第1章 理念・目的	5
第2章 内部質保証	16
第3章 教育研究組織	32
第4章 教育課程・学習成果	39
第5章 学生の受け入れ	63
第6章 教員・教員組織	78
第7章 学生支援	88
第8章 教育研究等環境	98
第9章 社会連携・社会貢献	113
第10章 大学運営・財務	
第1節 大学運営	131
第2節 財務	147
終章	152

序 章

大正大学（以下、「本学」という。）は、仏教精神を基調として、1926（大正 15）年に開学し、2026（令和 8）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。本学は、2009（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で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、「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 T S R（Taisho University Social Responsibility）（大正大学の社会的責任）の枠組みに沿った中期計画として遂行した。この理念は、C S R（企業の社会的責任）を援用したもので、本学の教育、地域連携及び社会貢献活動など全ての活動を社会的責任として大学が実行すると位置付けている。そして、T S Rに「3つの経営基盤」及び「5つの社会的責任」の事業分類を設け、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いる。

T S R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（T S Rマネジメント）として活用され、「5つの社会的責任」の事業分類で事業活動の点検・評価を推進している。そして、バランススコアカードを参考にした本学独自の「T S Rマネジメントシート」を用いて点検・評価を行い、P D C Aサイクルが機能するように、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。

次に、2014（平成 26）年度には、「中期マスタープラン」を改訂した「第2次中期マスタープラン」を策定し、時代のニーズに沿った計画とし、現在の6学部11学科体制の文系総合大学に発展する等、本学の一層の発展充実に資することとなった。また、地域連携の取り組みを推進し、本学が所在する巣鴨地域の活性化だけでなく、地域構想研究所を設置し、全国規模の地域貢献活動や研究活動等を推進している。さらに、エンロールマネジメント研究所を設置し、企業や他大学等との連携により I R（Institutional Research）に関する研究等を推進している。

そして、2018（平成 30）年5月には、「第3次中期マスタープラン」を策定した。「大正大学 100 年、魅力化構想とそれを実現するための働き方改革」として、「第2次中期マスタープラン」を継承しつつ、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ていることを背景とし、「大正大学 100 年の魅力化構想」の視点に立って、本学経営の在り方について中期計画を策定し、その実現を目指している。現在、「第3次中期マスタープラン」に基づき、魅力化構想と本学の教育理念の再構築、本学の教育理念の再構築による人間学部改組、総合学修支援機構 D A C の設置、超スマート社会への対応を目指した新 8 号館建築等の取り組みを推進している。これらの他、新共生主義、すがもオールキャンパス、智慧の実践（アントレプレナーシップ）、地域人主義の考えの下に「大正大学魅力化構想」を実現するための取り組みを推進する予定である。

(1) 大学評価（認証評価）

本学は、2006（平成 18）年度に第 1 期の大学基準協会による大学評価（認証評価）を受け、次に、2013（平成 25）年度に第 2 期の大学評価（認証評価）を受審し、いずれも大学基準に適合していると認定された。第 2 期の認定期間は 2014（平成 26）年 4 月 1 日から 2021（令和 3）年 3 月 31 日までの 7 年間である。第 2 期の大学評価結果「大正大学に対する大学評価（認証評価）結果」については、7 つの努力課題と 1 つの改善勧告を受けた。それらについては、次のとおりである。

【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及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、収容定員に対する在籍学生数比率が 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、全学的に改善を推進した。そして、2017（平成 29）年 7 月に改善報告書を大学基準協会に提出した。具体的な改善内容については次のとおりである。

【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 2014（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」の改正にともない、2017（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及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、2014（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、2014（平成 26）年 8 月にホームページに公表をした。2015（平成 27）年度より「大学院履修要項」等においても明示している。
- 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、積み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 2015（平成 27）年 4 月 1 日付で「T S R 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、「T S R 推進委員会」による自己点検・評価活動を推進した。

これらの推進は、T S R 推進委員会（現：自己点検・評価統括委員会）における確認の下、2015（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決定し、「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。

（2）自己点検・評価体制

本学は 2013（平成 25）年の認証評価受審後、教学の最終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・評価も各位相において適格に推進し、点検・評価結果について、学長・副学長による全学的視点からの検証を実施した後、翌年度に改善を図るというPDCAサイクルを推進している。学部・研究科の自己点検・評価については、「5つの社会的責任」という事業分類において実施し、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。

事務局については、学長の就任方針に基づく事業計画（重点施策）に基づく取り組みを学長補佐と協働して推進し、2015（平成27）年度より、TSRマネジメントシートに基づく点検・評価を実施している。これらについては、TSR推進委員会が点検・評価結果を取りまとめ、「TSRマネジメントレポート」として点検・評価結果を公表してきた。

また、2018（平成30）年度に「TSRマネジメントによる自己点検・評価規程」を改正し、常務理事会構成員、監事、評議員、学部長、研究科長、学長補佐及び事務部長から構成されていた委員会体制を見直し、大学の役職者が構成員となる「大学自己点検・評価委員会」と常務理事会の構成員が中心となる「自己点検・評価統括委員会」の2つの委員会体制へと変更した。この改正により、検証機能の強化、大学における機動性を持った持続的な自己点検・評価活動の推進を図ることができた。加えて、従来より学長室会議が内部質保証の機能を担ってきたが、点検・評価結果を改善・推進する役割であることを規程に明文化した。

なお、TSRの枠組みに基づく自己点検・評価を2014（平成26）年度より行ってきたが、2018（平成30）年度からは、TSRの枠組みに基づく自己点検・評価に加えて、大学基準協会の大学評価基準に基づく自己点検・評価を行い、基準1から基準10までの点検・評価項目に対応した自己点検・評価報告書を作成している。

（3）第3期大学評価に向けて

本学は、2009（平成21）年「中期マスタープラン」において、TSRに基づく大学運営を宣言し、10年の歳月を経てTSRマネジメントが定着してきたところである。学部学科、研究科専攻、全学（大学）単位の自己点検・評価であるTSRマネジメントサイクルを実施し、大学基準協会の大学評価基準による自己点検・評価も定着しつつある。

本報告書は、自己点検・評価統括委員会における方針の下、学部学科、研究科専攻、事務局等の点検・評価結果を大学自己点検・評価委員会が取りまとめ、取り組みについての全学的評価、全学的課題、今後の方向性等を総括・検証して発行したものである。常務理事会構成員が中心となる自己点検・評価統括委員会からの妥当性の検証に加え、外部評価委員会による評価・検証も実施している。これらの大学評価によって、自己点検・評価で浮かび上がった諸課題に対する改善策が適切に実施され、PDCAサイクルが機能できたかどうかを検証する重要な機会と言える。こうしたサイクルの展開を継続させることで大学全体における教育・研究の質保証を図りつつ、さらなる向上を目指す改革・改善の流れを継続したい。

昨年度の振り返りを踏まえたマネジメントこそが実質的な大学改革につながる。本報告

書作成のプロセスと活用により、大学としての内部質保証体制の充実と、点検・評価結果の客観性が担保され、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：人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

本学は、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、1926(大正15)年に創設され、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、1943(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、1926(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、4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。なお、2018(平成30)年には時宗も運営に参画している。

【評価の視点1：人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容】

前述したとおり、本学の建学の精神は「智慧と慈悲の実践」である。社会の共生が進む一方で、国際紛争や不幸な事件が絶えない現代社会において、この「智慧と慈悲の実践」こそが求められている。本学は、「智慧と慈悲の実践」をミッション(使命)として、社会の期待・信頼に応える人材の育成を行っている。

そして、「学校法人大正大学寄附行為」第3条に、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、仏教精神に則って、社会に有為な人材を育成し、併せて仏教教師の養成に必要な学校教育を行う。」と定めている(資料1-1:【ウェブ】)。

また、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。」と定めている。さらに、本学大学院学則第1条には、大学院の目的として「本学大学院は、建学の精神に則り、教育基本法及び学校教育法の定めるところに従い、学部教育の基礎の上に高度にして専門的な学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、人格を陶冶し、文化の創造発展と人類の福祉に寄与することを目的とする。」と定めている（資料1-2、資料1-3）。

つまり、建学の理念の「智慧」とは積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である「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」の実践であると言える。学則等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である。

加えて、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）を策定している。教育ビジョンは次のとおりであり、人類の福祉に貢献する人材の育成に取り組んでいる（資料1-4：【ウェブ】）。

<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こころを持てる人となる

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

【評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性】

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、本学大学院学則第4条第2項に基づき、「学部の人材養成並びに教育研究の目的に関する規程」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」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。これらの規則には、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（資料1-2、資料1-3、資料1-5、資料1-6）。

なお、2020（令和2）年度に、人間学部の改組を行い、社会共生学部を設置する。大学の理念・目的に照らしながら、人間学部において設定していた目的や養成する人材像を、昨今の社会構造の変化や求めに則した目的に刷新し、社会共生の理念の下で社会や地域が抱える諸課題を解決に導く人材を育成する予定である（資料1-7：【ウェブ】）。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則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：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：大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

【評価の視点1：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目的を公開している（資料1-8：【ウェブ】、資料1-9：【ウェブ】）。

【評価の視点2：大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表】

第一に、教育職員に対しては、着任直前の新任教員FDにおいて、建学の精神や教学マネジメント体制についての資料に基づき、本学の理念・目的を紹介している。加えて、TSRマネジメントシート、事業計画書及び事業報告書、大正大学広報課メールマガジン、学長メッセージ、教員手帳等の手段で周知をしている。さらに、事務職員においても初任者研修において、建学の精神を説明している（資料1-10、資料1-11、資料1-12：【ウェブ】、資料1-13：【ウェブ】、資料1-14、資料1-15、資料1-16、資料1-17）。

第二に、社会や受験生に対しては、大学案内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、学部の理念・目的は大学案内、本学ホームページで公表している。研究科についても、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1-18、資料1-19：【ウェブ】、資料1-20：【ウェブ】、資料1-21：【ウェブ】）。

第三に、学生に対しては、新入生ガイダンスにおける建学の理念の紹介の他、大学の理念が記載された学生手帳(Student handbook)を毎年発行し、年度当初に全学生に配付している。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、入学時に配布する履修要項には各学科・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。さらに、履修要項にはカリキュラムマップを図示し、DP達成に向かって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。加えて、1年次必修科目「基礎技法A」というキャリア教育科目において、学長の映像教材を使用し、建学の理念を周知している。そして、学生が参加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（資料1-22、資料1-23、資料1-24、資料1-25：【ウェブ】、資料1-26、資料1-27、資料1-28）。

その他、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、大学の理念を学生・教職員・受験生等のステークホルダーに共有するように努めている（資料1-29）。

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

【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、2009（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」によって、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。2014

(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」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 T S R (大正大学の社会的責任) 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、T S R 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、T S R 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。そして、T S R 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、次の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(資料 1-30、資料 1-31、資料 1-32 :【ウェブ】)。

- ① 建学の理念
- ② 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)」
- 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(T S R マネジメントに基づく大学運営、経営基盤の確立)」
- ⑤ T S R 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 T S R 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、T S R の事業分類である「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、⑤T S R に基づく大学運営)に基づき、策定している。このマスタープランに基づき、学長室会議及び常務理事会が毎年度の事業計画である重点施策を策定し、「5つの社会的責任」に基づく取り組みを推進している。

2018(平成 30)年 5 月には、「第 2 次中期マスタープラン」を検証し、「第 3 次中期マスタープラン」を策定し、「本学の魅力化とは何か。それを実現するための教職員の働き方とは何か。」という視点で大学改革を推進している。「第 3 次中期マスタープラン」は「第 2 次中期マスタープラン」を継承しつつ、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ているところから、「大正大学 100 年の魅力化構想」の視点に立って、本学経営の在り方について中期計画を策定し、その実現を目指すものとしている。「第 3 次マスタープラン」は、本学が創立 100 年を迎える 2026(令和 8)年を見据えた中期的な目標を定めた計画であり、「大正大学 100 年、魅力化構想とそれを実現するための働き方改革」と名付けられた。この計画を推進していく原動力は、2009(平成 21)年 3 月に定められた「中期マスタープラン」に記載されている T S R マネジメントの「3つの経営基盤」と「5つの社会的責任」の事業分類である。このマネジメントシステムを稼働するにあたっては、「5つの社会的責任」についての取り組みとして、学部・研究科・事務局等からの

ボトムアップ型の提案に基づき学長が重点施策化し、各部局と連携して教職協働のもとに諸事業を展開してきた。「第3次中期マスタープラン」については、従来の重点施策の成果を踏まえ、よりマクロの視点からこのマスタープランを分析し、いくつかの政策にまとめ上げ、それぞれに行動目標を設定した上で、個別の行動計画（アクションプラン）を作成する予定である（資料1-33）。

「第3次中期マスタープラン」の人材育成に関する目標は、「①生涯学び続けるための学修習慣を身に付けている、②地域の課題を解決できる、③建学の精神により社会の期待・信頼に応えることができる」という3つの人材育成にまとめることができる。そして、④大正大学の魅力化に向けた取り組みとプロセス（超スマート社会への対応）、⑤魅力化構想と本学の教育理念の再構築、⑥本学の教育理念の再構築による人間学部改組、⑦総合学修支援機構（DAC）の設置の取り組みを行い、2040（令和22）年に向けて、改革を推進する。

さらに、「第3次中期マスタープラン」に基づいた「大正大学魅力化構想7か年総合戦略」を策定し、学修支援体制の充実及び学生サービスの徹底を掲げ、その実現のために新8館（礼拝堂、図書館、ラーニングコモンズ等）建設と総合学修支援機構DAC（ダイバーシティとアライアンス・センター）の設置を行い、他の大学に類を見ない先進的な取り組みを推進する。それは、学生を対象とした学習支援及び学生サービスのワンストップ化を実現し、他大学の追随を許さないレベルの大学改革を加速し、内外の評価を獲得したいと考えている。そして、将来にわたって最高レベルの学修環境を備え、教職員の働き方を改革し、魅力化総合戦略を実現することが主な目的である。これらにより、2009（平成21）年度から掲げてきた「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になる」という運営ビジョンを大正大学100年（2026〔令和8〕年）には名実ともに実現することを約束したいと考える。具体的には、次の施策を推進する。

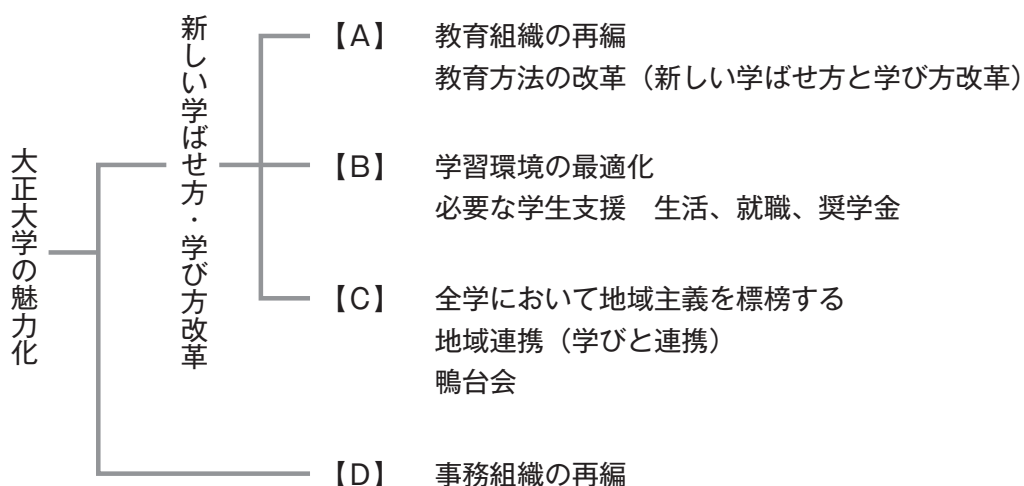
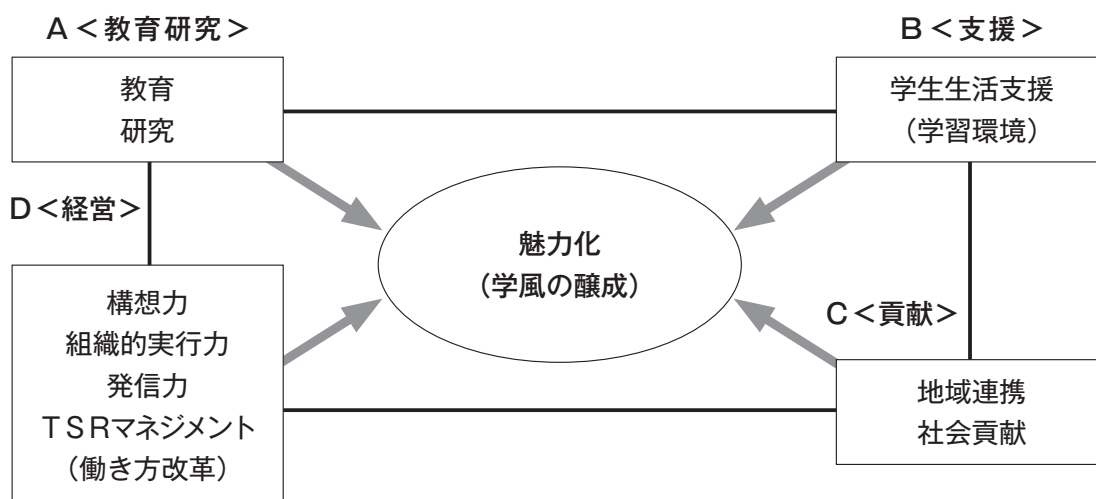
- ①図書館を含む学修環境整備事業の推進
- ②総合学修支援機構（DAC）の構築
- ③学部、学科の改組、初年次共通教育等のカリキュラム改革

特に③については、人間学部を改組して社会共生学部とする。これらは、地域創生学部とあわせて、社会接合型学部として位置付け、クォーター（4学期）制を導入し、座学における理論（知識）とフィールド（現場）での実践、実習の学びを最大の特色とする。このシステムは地域創生学部で実施されているものであり、行政や地域から注目されている。この実習型学修は2か月間にわたるプログラムであり、学生は主体性、協調性、課題発見力及び表現力等を身につけることができる。

2020（令和2）年度からは、改めて、社会共生学部、地域創生学部、表現学部を社会創造型学部群とし、初年次から積極的にチュートリアル教育を採用して人材を育成する学部群とする予定である。これらの学部は、PBL（Project/Problem Based Learning）型のアクティブな学びを重視し、クォーター（4学期）制を2020（令和2）年度から導入する。心理社会学部、文学部、仏教学部は、探究実証型学部群とし、段階的なゼミナールを通じて「卒業論文・卒業研究」に集積する形で人材を育成する学部群であり、知識や探究から

の学びを重視する。探究実証型学部群は、Semester（2学期）制である（資料 1-34：【ウェブ】）。

【大正大学魅力化構想実現のための4つのボトムライン】



AI時代の到来と人口減少の社会的課題に対応する教育改革を念頭にした総合学修支援機構DACの開設については、次の理念が背景にある。学生が生涯学び続けるための学修習慣を身につけることを目標としており、この目標を達成するために、総合学修支援機構DACを開設する。総合学修支援機構DACは「第3次中期マスタープラン」のうち、大きな改革を伴う取り組み、社会と接合し協働する取り組みなどイノベーション型の政策を実現するために組織化するものである（資料 1-35：【ウェブ】）。

総合学修支援機構DACの機能は、ダイバーシティ・エージェンシー・コミュニティ (Diversity Agency Community) という学生・教員・職員・チューター・地域・企業など多様な立場の人々が協働して学ぶコミュニティとしての役割と、ダイバーシティ・アライアンス・センター (Diversity Alliance Center) という地域・企業・大学との連携による多様な環境で学ぶセンターとしての役割を備え、生涯学び続けるための学修習慣を身に付

けるための取り組みを行う組織である。そして、本学の教職員、本学の事業法人である「株式会社ティー・マップ」や「一般社団法人コンソーシアムすがも花街道」からの社員の出向、新たに採用した社員等によって構成される第2の事業法人「株式会社DACイノベーション」を設立し、戦略的構想とその実現によって大正大学のブランド化に貢献する（資料 1-36：【ウェブ】）。

さらに、総合学修支援機構DACは「生涯学び続けるための学修習慣を身につける」という目標を達成するため、チュートリアル教育を行う。そのために2019（令和元）年度に、チュートリアル研究所を開設し、チューターの養成に取り組んでいる。また、ハード面では8号館を学修活動が活発に行われる環境に整備する。図書館機能を充実し、学習支援体制を整えるためのアクションプランを作成する。加えて、学修支援については、2020（令和2）年4月にポートフォリオを稼働する予定である。このポートフォリオの構築については、最大の目標である「学習成果の可視化」ということにとどまらず、学修プロセス、クラブサークル活動等のキャンパスライフ、大学からの情報、図書館からの情報、学部等からの伝達事項、学生から大学への情報伝達等、様々な視点から先進的なシステムを開発し、ワンストップサービスを実現する予定である。

加えて、斬新かつ大がかりな教育改革、新たな学習支援体制の構築と現状を打開するため、大学の魅力化を実現し、安定した学生確保に向けた諸施策を並行して実施する。2015（平成27）年に国連が提唱した持続可能な開発目標（SDGs）の具体的な行動指針17ゴールのターゲットのうち、本学の教育・研究活動を通していくつかの開発目標達成に貢献していくことを新たに推進する。その基盤となる方針は、2018（平成30）年5月に理事会において策定した「第3次中期マスタープラン」に基づくもので、その中核目標は新共生主義、新地域主義による教育・研究活動を行うことである。地域主義を掲げる本学としてグローバルな視点でローカルな課題に取り組み、「すべての人々が幸せに生きられる持続可能な社会の実現」に貢献することを目的としている。これらは、本学の建学の理念の「現代的理解と表現」ともいえるもので、具体的・実践的行動をうながすものである（資料 1-37）。

そして、本学は前述した取り組みを達成するために、社会に向けたINNOVATE5（創造的革新プラン）を公表している。5つの取り組みと目指すべき目標を掲げており、①DACによる総合学習支援（生涯学び続けるための学習習慣を身につけることができる大学を目指す）、②官学連携による地域・社会をつくる人材育成（地域主義の大学として、名実ともにNO.1を目指す）、③アントレプレナーシップの養成（起業や新しい価値創造を企画・実現する人材育成を推進する）、④巣鴨のすべてがキャンパス、⑤建学の精神（智慧と慈悲の実践）への回帰（生きる力・他を生かす力による新共生主義を実現）の目標のもと、これから訪れる共生社会、支え合う社会を「創造する」側の人材を創出するために、目指すべき新時代の学生像についても次のとおり策定した（資料 1-38：【ウェブ】）

- (1) 多様でリベラルな学びを追究し、課題解決のため学び続ける人材
- (2) 踏査と実証による人間探究を貫く人材
- (3) データサイエンスに基づき、社会・地域の未来を構想するリーダー人材

そして、そのために行う『新たに始まる「6つの教育」』は次のとおりである。

- ①チュートリアル教育（すべての学生が生涯を通じて学び成長し続けるためにチューターを配置して行われる少人数教育）
- ②新教養教育（学生のうちから地域や日本の課題と向き合い、日本の変革期にも対応できる、未来社会を生き抜く力を育成する教育）
- ③地域協働型実践教育（Community Based Learning）（持続可能な地域や社会を作るための産官地学連携による実践教育）
- ④アントレプレナーシップ教育（起業や新しい価値創造を企画・実現する人材を育成する教育）
- ⑤データサイエンス教育（様々なデータから社会やビジネスに役立つ洞察を得るための統計分析のスキルや論理的思考力を育成する教育）
- ⑥問いの探究教育（社会の課題について自ら問いを立てて考察し、探究の成果を言語化する教育。2年次秋学期の「問いの探究論文」、4年次の「卒業論文・卒業研究」へと、段階的に昇華していく教育。）

さらに、大学は向かうべき目標（ゴール）があつてこそ、教職員の目的意識が芽生え、個々のターゲットゴールを目指すようになるという考えから、学内においては、「MIGs」という次の理念と目標を策定している。

- (1) 大正大学の未来と魅力化【M】は、私（達）の手によって創り出したい大学の目標を立てイノベーション【I】による創造的革新を実行し、多様な目標課題を解決【Gs】することによって大学の魅力化を完成する。
- (2) 「MIGs」は急激にテクノロジーが進化する超スマート社会において、大正大学の「未来」、私達の手で創りたい「未来」を私達自身が歴史と伝統、学風に根ざしつつも「新しい大学像」のゴールを設定して、すべてのステークホルダーの人々と共に創造する。

テクノロジー（AI、IoT、ロボット）の進歩により、多様な価値（観）が共生する時代において、旧来の共生では対応できないほど、社会は多様化し変化している。本学における新地域人主義による人材育成は、循環型社会のトレーサビリティの醸成（グローバル目標）であり、課題を解決し、新たな価値を生み、均一ではなく多様性を受け入れ、つなぎ、新たな価値を生む（共生）、持続可能、多様な能力、才能を発揮するために自らを磨く（自灯明）等、本学の教育理念「4つの人となる」にも通じる。加えて、本学のMIGsはグローバル目標でもある。すなわち国連が策定したSDGsの達成に、大学（教育・研究活動、社会・地域貢献）として関わり、貢献する（MIGs for SDGs）。

MIGsは5つのターゲット目標（INNOVATE5）を設定し、それらを実現するための4つの経営基盤を強化し人材育成に取り組むもので、本学のこれからとなるもの指針であり、2026（令和8）年の達成を目指す取り組みである。MIGs魅力化目標である2026アジェンダ（行動計画）も策定し、ターゲットを絞って実行し、結果として、本学が多くの人々の心を引き付けてやまない魅力ある大学（第2次中期マスタープラン「首都圏文系大学で期待、信頼、満足度NO.1の大学となる」）にする。そのために働き方を改革して、部局を超えて取り組み「ノーサイド」を意識して実行する。そして、それに続く「2040

アジェンダ」も策定する。

MIGsの推進の基盤となるのはTSRマネジメントであり、INNOVATE5の目標にアジェンダ（行動計画）に必要な4つの経営基盤（情報、戦略的プロモーションを含む）が欠落していたことから、現在これの見直しと、基盤整備に係るアップデート項目（ターゲットに変更予定）の再構築に取り組んでいる。基盤として整備するものは、次のとおりである（資料1-39）。

- (1) 2026（令和8）年までの財務計画と年度を超えた予算執行計画
- (2) 事務局の働き方改革とMIGsへの部局及び個人のコミットメント（ワンモアジョブを含む）のモデルとマニュアルの整備
- (3) 学内情報ネットワークの整備、特に超スマート社会に対応したワンストップサービスの実現、国内中堅大学をリードする学修支援システムの確立
- (4) 戦略的広報・広告活動の展開、今後魅力化推進会議のともに広報課を置くことを検討。

さらに、「第3次中期マスタープラン」に基づく「スガモで育む日本の未来—すがもオールキャンパス構想」実現のために次の取り組みも推進している（資料1-40）。

- (1) すがも3商店街（一般社団法人コンソーシアムすがも花街道）を地学が協創するかたちで巣鴨駅から西巣鴨（本キャンパス）までの間、約1.8キロを大正大学のコミュニティキャンパスを創出する
- (2) この取り組み（すがもオールキャンパス）は、すでに2015（平成27）年に構想され、一般社団法人コンソーシアムすがも花街道が介在する型で、座・ガモールの店舗運営を初め、以前からの地域連携活動の実績（地域との共同イベント、町会との交流等）をふまえ、2020（令和2）年度中には、イノベーションによって、名実共に社会実装がなされている状態を創出する。
- (3) この取り組みは、「すがもプロジェクト」と称し、次のステークホルダーと連携・編み、実行することを目標としている。

- ① 大学事務局鴨台会（学校法人）
- ② 担当教員、地域構想研究所
- ③ 社会創造型3学部群の学生を始めとする全学の教員及び学生
- ④ （一社）コンソーシアムすがも花街道（すがも3商店街及び町会）
- ⑤ すがも地域ステークホルダー（企業、団体、金融機関、JR、地下鉄、巣鴨駅、等）
- ⑥ 豊島区行政

これらにより、巨大なコミュニティキャンパス、エリアキャンパスが実現し、管理、運営本部の設置（ワンストップサービス、まち中事務局）、学習施設の設置（5ヶ所程度）、すがもプロジェクト実行委員会の設置（地域連携）等の運営基盤を整備することができる。

なお、「第3次中期マスタープラン」の「大正大学100年、魅力化構想とそれを実現するための働き方改革」の内、「働き方改革」については、次の取り組みを検討している。

①個人の働き方として、ワンモアジョブの実現、②部局としての働き方として、大学ガバナンス体制と新たなテクノロジーの時代を見据えた働き方、事務機構の創出に向けての準備、③データに基づく将来構想として、教職協働によるプロジェクトの推進。

以上の魅力化への取り組みについての基本的考え方については、5つのイノベートを推進することで実現するものであると考える。これらを実現するためには事務局各部局の業務に加え、働き方改革の一つの試みである One More Job (OMJ) による各種プロジェクトの推進が必要である。また、魅力化実現のためには学校法人として担保すべき4つの経営基盤（新たに情報を加えた）の確立が前提となる。すなわち、5つのイノベートを実現するためには、様々な基盤づくりの構築が必要であるととらえるものとする。

【魅力化を実現するための基盤整備】

- ①ひと＝魅力化を実現するための「働き方改革」
- ②もの＝魅力化を実現するための「情報環境整備」
- ③かね＝魅力化を実現するための「資金計画」
- ④情報＝魅力化を実現するための「プロモーション戦略」

本マスタープランの中核は、中教審答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」の中心である教育の質保証につながる取り組みである。その基本は、多様で柔軟性のある教育の提供、教育の質保証、産学連携、地域への貢献等である。これらによって、①DAC効果、②地域主義教育、③アントレプレナーシップ（自立的・自律的取り組み）の養成、④すかもプロジェクト、⑤新共生主義等の理念・目的が浸透していく。

（2）長所・特色

2009(平成21)年度に「中期マスタープラン」を策定したが、その中で大学の理念・目的である建学の理念を教育活動に反映させる具体的な教育ビジョン「4つの人となる」を示した。続く中期計画の改訂版である「第2次中期マスタープラン」においては、この目標を達成するための指標として「学士力」と「人柄力」を設定した。

「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、2011（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1-41：【ウェブ】）。

2018(平成30)年度には、この中期計画が策定から10年が経ち、昨今の時代や社会の急激な変化に対応する大学づくりを目指し、「大正大学の魅力化構想」として「第3次中期マスタープラン」を策定した。その中で教育ビジョンを理念から実践・実行そして評価に

至る実質化のための再構築及び学部の改組を行い、大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性を保ちながら構想・設定を行っている。また、目指すべき学生の新たな人材像、I N N O V A T E 5、S D G s に貢献するM I G s といった目標と施策も設定している。加えて、「第3次中期マスタープラン」については、各会議体での教職員への周知だけでなく、職員向けの説明会も複数回開催し、理念・目的の浸透に努めている（資料1-42）。

（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おり、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。各種行事やガイダンス、F D 等の研修、初年次教育においても発行物を活用して積極的に周知を行い、理念の浸透に努めている。また、新校舎建築にともない、「大正大学 HISTORY」を建築中の仮囲いに作成し、理念・沿革を公開するように努めている（資料1-43）。

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ともに、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、2014（平成26）年10月に地域構想研究所、2016（平成28）年4月に地域創生学部を新設している。T S R の理念とT S R 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」に位置付けたP D C A サイクルについても、T S R マネジメントを活用した取り組みが定着しつつある。

「第3次中期マスタープラン」については、本学が受験生に選ばれ続ける大学であるために、社会や地域、卒業生が勤務する企業や団体、さらに多くのステークホルダーからの期待や信頼をこれ以上高めていく必要がある。そのため、今後数年間で他大学や競合する大学との差別化を図るとともに、速やかな改革を実行しなければならない。これは学内事情ではなく社会や時代の変化に起因するとしても、本学自身の課題としてとらえる必要がある。本学が今後とも生き残るためには、「本学の魅力化とは何か。それを実現するための教職員の働き方とは何か。」という視点で大学改革を考える。この「大正大学の魅力化構想とそれを実現するための働き方の改革」の推進については、学長室会議内に「大正大学魅力化総合戦略推進本部」を設置し、取り組みを推進している（資料1-44）。

今後の対応としては、I N N O V A T E 5 の一部文言の修正、順番の入れ替え、アップデート項目（ターゲット）の精査（言語化）を行う予定である。今回のM I G s は現状を改善するといったレベルのものではなく、本学の生き残りをかけた創造的改革への着手である。全員がそのための知識や経験のない中で、現状の改善策の集積の方に目が向きがちな習慣を打破することは大変困難なプロセスであることを認識する必要がある。

そして、Society5.0の時代にあっては、平均的な理解度を上げただけでは社会に変化を起こすことはできず、実現するには強いリーダーシップとイノベーションの加速化が絶対条件である。高く掲げた未来目標を達成するためには、その姿を想定しながら今の在り

方（解決策）を新しく創出する。それは改善ではなくイノベーションである。AIの時代への対応も現時点では具体的な解決策は浮かばない。それでも「2026年、2040年にはこうなっていたい。」というチャレンジングな目標を掲げることができる、こうしたやり方はバックキャストと呼び、MIGsの目標の立て方と合致する。MIGsとINNOVATE 5の5つの目標は、相互に関連しており、バランスの取れた包括的な達成目標を共有している。ひとりの教職員、ひとりの学生がINNOVATE（ターゲット目標）に取り組むことによって、その一つひとつの行動がMIGsに貢献しているという自覚が大切である。教職員自身がイノベーターになっているという自覚が仕事のやり方を変え、自ら所属する組織（部局）の変革につながっていく。SDGsはMIGsに応用されて大学が大きく変化する。そのことによって本学はSDGsにも貢献することができる。

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）

【評価の視点1：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）

本学は2015（平成27）年度より、教育の質の向上と経営の強化を実現するために、TSRの枠組みによる自己点検・評価と内部質保証の推進を図っている。この方針については、学長室会議や教授会連合会等の会議体において、TSRの枠組みによる自己点検・評価と内部質保証についての考え方を教職員に周知している。加えて、内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定については、「大正大学内部質保証方針」及び「TSRマネジメントによる自己点検・評価規程」を策定し、ホームページに公開している（資料2-1：【ウェブ】、資料2-2：【ウェブ】）。

「大正大学内部質保証に関する方針」には、基本方針として、『建学の精神「智慧と慈悲の実践」、教育ビジョン「4つの人となる」、中期マスタープラン、「学部・大学院の人材養成並びに教育研究の目的」を念頭に置き、教育研究・管理運営等の大学の諸活動について、質の向上を図り、教育・学習等が適切な水準であることを大学自らの責任で説明し、証明していく学内の恒常的・継続的プロセスを以下のとおり推進する。』と定めており、全学、学部・研究科、センター、研究所という各位相の内部質保証のあり方についても定めている。さらに、内部質保証に必要なFD及びIRの役割と内部質保証を担う担当部署についても明記している。

なお、内部質保証及び自己点検・評価の関係性を次のとおりと定めると、各方針は次の

規程等によって設定・明示している。

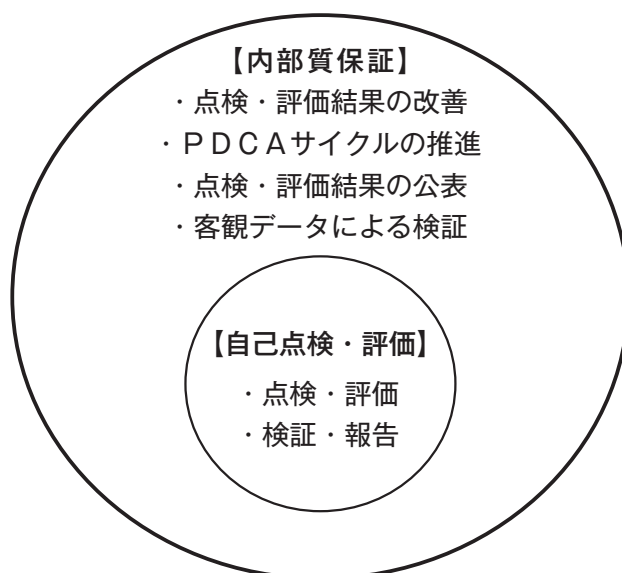
【自己点検・評価】

- ①学則第2条、大学院学則第2条（資料1-2、資料1-3）
- ②T S Rマネジメント規程（資料2-3:【ウェブ】）
- ③T S Rマネジメントによる自己点検・評価規程（資料2-2:【ウェブ】）
- ④授業評価アンケートの実施に係る検討会内規（資料2-4）

【内部質保証】

- ①大正大学内部質保証方針（資料2-1:【ウェブ】）
- ②T S Rマネジメントによる自己点検・評価規程第10条及び第11条(資料2-2:【ウェブ】)
- ③大正大学学長室会議規程第5条(資料2-5:【ウェブ】)
- ④大正大学外部評価委員会規程(資料2-6:【ウェブ】)

【自己点検・評価と内部質保証の関係性】



（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）

内部質保証の基礎となる自己点検・評価については、次のとおり実施している。

①学部・研究科

本学運営方針であるT S R「5つの社会的責任」の事業分類に基づき、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。方法については、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。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。これらは、各会議体における教職員への点検・評価結果の共有と上位者による段階的な検証を実施しており、教育活動を定期的に改善に結び付ける取り組みを制度化していると言える。

自己点検・評価のプロセスについては、次のとおりである。まず、「T S Rマネジメント

シート(学科版・専攻版)」を、代議員会・大学院委員会において、学科長・専攻長に依頼し、学科・専攻ごとに点検・評価を実施している。このマネジメントシート(報告書)は、フォーマットが定められている。「優れた教育・研究」、「充実した学生生活」、「特色ある社会貢献・地域連携」、「ミッションに基づく学風の醸成」、「T S Rに基づく大学運営」の5つの事業分類に大別され、各々の細目についてループリック(4段階でチェックを行う)を用いて評価する。なお、この評価項目については、大学基準協会の大学評価基準(点検・評価項目)を5つの事業分類の中に入れて評価を実施している。さらに、「本年度の総括と次年度の目標について」の項目を求め、具体的な記述を求めている。点検・評価結果は学科会議、専攻会議等の会議体で審議し、所属教員に共有されている(資料2-7、資料2-8)。

次に、学部ごとの取り組みを明確化して課題と改善点を明らかにするために、「T S R マネジメントシート(学部・研究科)」の作成を、教学運営協議会において、学部長・研究科長に依頼している。このマネジメントシート(報告書)は、前述の学科・専攻の報告書に準じ、学部・研究科としての取り組みを総括できる書式になっている。その書式は、学科・専攻同様の5つの事業分類に大別されている。その5領域については、「自由記述欄」が設けられ、「学部(学科)の現状と特色、適切性や有効性」に関する記述を求めている。この「自由記述欄」の記述によって、学部・研究科の特色や教育の内容が客観的に把握できることができる。さらに、このシートの末尾には「学部・研究科としての本年度の総括と次年度の目標について(K P I含む)」欄があり、ここで具体的な記述が求めている。学部・研究科の点検・評価結果についても、学部教授会・研究科委員会を学部・研究科ごとに開催し、学部長・研究科長が作成した「T S R マネジメントシート(学部版・研究科版)」を、所属教員で共有し、教育研究活動等の検証を実施している(資料2-9)。

そして、「T S R マネジメント報告会」という名称で、毎年7月に点検・評価結果の報告の場を設けている。報告会では、「各学部・研究科報告(点検・評価)」という表題の学部長・研究科長作成による「T S R マネジメントシート(学部版)」と「T S R マネジメントシート(研究科版)」を合わせた資料を配布し、学部と研究科の一年間の活動を教職員に周知している。そして、学部長・研究科長から、教学を中心とした取り組みに関して、口頭での報告を実施している。T S R マネジメント報告会の開催の意義は、本学の学部及び研究科の教育の現状と課題を全教員で共有することである。また、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。各学科・研究科専攻は、F Dや学科会議・専攻会議等において改善を議論している(資料2-10)。

なお、T S R マネジメントシートは、各学部・研究科の総括にあたる「学部・研究科としての当該年度の総括と翌年度の目標について(K P I含む)」という項目がある。この項目の内容とT S R マネジメント報告会における学部長・研究科長による口頭報告を受けて、学部・研究科ごとの次年度以降に求められる今後の方向性と全学的課題の総括を、学長・副学長が9月に全学的な教授会(教授会連合会)において実施している。さらに、3月の全学的な教授会(教授会連合会)においては、学長より翌年度の方針を説明している(資料2-11、資料2-12)。

これらによって、大学としての全学の現状を総括し、優れた点や問題点を整理し、将来

に向けた方策を見定めている。T S Rマネジメントシート及びT S Rマネジメント報告会等の取り組みを行うことにより、学部・研究科等の教学のP D C Aサイクルが年間を通じて一貫して機能している。

②授業評価

個々の授業においては、学科長・教務主任等の役職者が責任を持ち、学科会議等における点検を経てシラバスが公開されている。シラバスには「授業の到達目標・D Pとの関連性」という項目があり、学生が身につけることのできる能力（D P）を意識した授業運営を行うように各教員が取り組んでいる。授業の運営については、学科会議だけではなく、教養科目における会議体（第I類コーディネーター会議）やシラバスF D等を実施して、点検・評価を行っている。加えて、学生による授業評価アンケートを全授業において実施し、結果については専門企業による集計・分析を行い、各授業の改善を図っている。授業評価アンケートについては、副学長・学部長から構成される授業評価アンケート検討会を実施しており、各授業の評価についての検証、学生からの意見に対するフィードバックも実施している（資料2-13：【ウェブ】、資料2-14）。

③センター

センターは、センター会議により点検・評価を行い、T S Rマネジメント機構事務連絡会において点検・評価結果を報告している。T S Rマネジメント機構事務連絡会の構成員は、機構長（学長）、センター長及び学長室会議構成員である。なお、教育開発推進センター及び教職支援センターは年報を毎年発行している（資料2-15、資料2-16、資料2-17、資料2-18、資料2-19）。

④研究所

研究所は1年間の点検・評価結果である事業報告を研究所会議での審議の後、研究所運営協議会に研究所長が報告している。研究所運営協議会の構成員は、理事長、常務理事、専務理事、学長、副学長、基礎となる学部長、事務局長、研究所長、研究副所長等である。なお、地域構想研究所は事業報告書を毎年発行している（資料2-20、資料2-21、資料2-22、資料2-23）

⑤事務局

「大学自己点検・評価委員会」が自己点検・評価の方針・手続き等を明示し、委員である事務部長・学長補佐が大学としての取り組みについて点検・評価を行い、大学自己点検・評価委員会に報告を行っている。なお、学校法人としての事業計画に基づく取り組みについては、事務局各部署が事業の進捗や結果を学長室会議に報告し、学長室会議及び常務理事会の承認を得て、事業報告書として公開している（資料2-24、資料2-25：【ウェブ】）。

⑥全学

全学的な自己点検・評価を実施する機関として、「自己点検・評価統括委員会」及び「大学自己点検・評価委員会」を設置している。「自己点検・評価統括委員会」は、理事長を委員長とし、常務理事、専務理事、学長、副学長、事務局長、理事長特別補佐、総合政策部長、総務部長が委員である。「大学自己点検・評価委員会」は、教学を担当する副学長を委員長とし、事務局長、学長補佐、事務部長、理事長特別補佐が委員である。

自己点検・評価の実施体制及び実施方法等の方針については、「自己点検・評価統括委員会」の方針の下、教学の副学長が委員長である「大学自己点検・評価委員会」が、学部・

研究科・事務局等の点検・評価結果を検証した「自己点検・評価報告書」を作成している。

この報告書についても上位の理事長・学長によって検証・確認を実施し、外部評価委員会の検証・評価も実施している。そして、点検・評価結果が翌年度の施策に反映されるように学長室会議に報告を行っている。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、内部質保証を推進できるように体制を整えている。加えて、全学のT S Rマネジメントの最終報告である「大学総合シート」も学長が作成している(資料 2-26、資料 2-27)。

以上のように学内の様々なレベルの自己点検・評価を実施している。学長・副学長が学部のマネジメントや学部・研究科への助言を行うだけでなく、各位層が有機的に結びつくために、「自己点検・評価統括委員会」及び「大学自己点検・評価委員会」において、点検・評価結果を報告し、学部・研究科ごとの点検評価だけではなく上位層の評価と全学的な検証を行っている(資料 2-28)。

具体的な改善については、「自己点検・評価統括委員会」が「学長室会議」に点検・評価結果を報告し、改善・向上について審議を行う。そして、学長・副学長より各会議体において学部長・研究科長等の教員役職者に指示を行う。点検・評価結果の改善・向上である内部質保証については、「学長室会議」が推進している(資料 2-29)。

⑦ I R

本学は、2015(平成 27)年に I R・EMセンターを設置した。I R・EMセンターは、教育に関する情報の収集・分析・提供等を実施し、学内の教育改善に貢献することを目的としている。I R・EMセンターは、I Rコンソーシアム学生調査やT S R総合調査等の学生への全学調査を実施した上で、調査結果と学生の諸情報を組み合わせた分析を実施しており、学長室会議構成員対象の報告会、監事対象の報告会、全教職員に向けた報告会等を実施している。加えて、学部・研究科や事務局が実施する学生へのアンケートについての集計や分析、アンケート項目の精査等も受け付けており、学習成果の可視化や教育改善に必要なデータを提供し、内部質保証システムへの貢献を果している(資料 2-30、資料 2-31、資料 2-32、資料 2-33、資料 2-34、資料 2-35、資料 2-36、資料 2-37)。

なお、I R・EMセンターの他、エンrollment・マネジメント研究所を 2017(平成 29)年に設置し、海外の優れた取り組みを学内外に紹介するため客員研究員を招聘している。エンrollment・マネジメント研究所は、本学の教育・研究・社会貢献及びT S Rマネジメント等について企画・立案・支援することを目的としており、EM I R勉強会というシンポジウムの開催や研究会の開催、一般財団法人大学 I R総研との共同研究、I Rに関する研究成果である紀要の発行等を学外の連携を主とした取り組みを実施している(資料 2-38:【ウェブ】、資料 2-39、資料 2-40)。

⑧ F D

2014(平成 26)年に設置した教育開発推進センター(現:総合学修支援機構D A C)が主体となり全学F Dを実施している。全学F Dの内容は、3つのポリシー研修会、シラバス研修会、カリキュラム・アセスメント(学科・コースのD Pに基づく観点別到達目標の点検・評価)、学習理論を基盤にした授業設計等である。教育の質の向上を目的とした学部・研究科の全学的な支援・助言を実施している(資料 2-41、資料 2-42)。

(教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針)

第一に、自己点検・評価のPDCAサイクルの運用プロセスについては、「大正大学内部質保証方針」に定められている。自己点検・評価のスケジュールや方法、検証・改善・向上等については、自己点検・評価統括委員会が実施体制・実施方法・評価結果の活用等について定期的に見直しを行い、翌年度の自己点検・評価の方法・スケジュール等を決定している。これらについては、学部長・研究科長等の教員役職者にも会議体を通じて確認や周知が行われる等、自己点検・評価制度の円滑な運用を行っている(資料2-1:【ウェブ】)。

第二に、教育課程の企画・設計、運用、検証及び改善・向上については、学長室会議における審議の他、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、総合学修支援部長及び学生支援部長をもって構成する「教学運営協議会」において教育課程の編成及び運営に関する事項を毎年審議し、改善・向上を図っている。教養科目である第I類科目については、「第I類コーディネーター会議」を設置しており、構成員は、総合学修支援機構DAC副機構長、チュートリアル研究室長、基礎学力研究室長及び各学科の専任教員から選出されるコーディネーターである。

これらについては、「大正大学学長室会議規程」、「大正大学教学運営協議会規程」及び「第I類科目運用規程」を定め、明示している。なお、審議内容については本学教職員であれば閲覧することが可能である(資料2-5:【ウェブ】、資料2-44、資料2-45)。

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

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

【評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備】

本学における全学内部質保証推進組織については、「学長室会議」である。「TSRマネジメントによる自己点検・評価規程」第11条には、「常務理事会及び学長室会議は、自己点検・評価で得られた結果に基づき、その改善等が円滑に行われるように諸条件の整備に努めるものとし、是正又は改善を要する事項がある場合は、速やかに是正又は改善の措置を講じなければならない。」とあり、「大正大学学長室会議規程」第5条に「取り組みの点検・評価結果の改善に関する事項」を審議・処理すると明示している。全学及び学部・研究科の点検・評価結果については、「自己点検・評価統括委員会」で検証しており、その審議内容を学長室会議に全て報告している。学長室会議は、点検・評価結果を受けて改善・向上を推進している(資料2-1:【ウェブ】、資料2-2:【ウェブ】、資料2-5:【ウェブ】)。

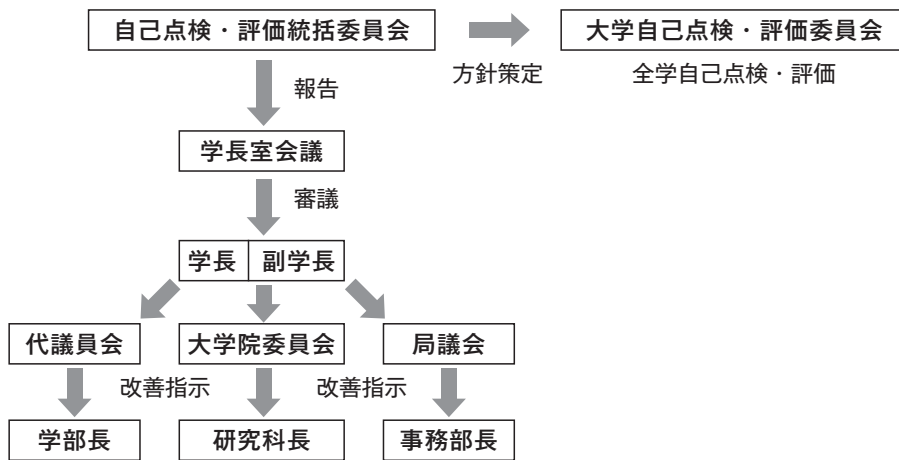
学長室会議は、学長ガバナンス体制を確立するため、教育、研究、社会貢献等の事業について迅速に審議し、教育理念の達成に向けた大学運営を目的として設立し、学部・研究科の教育・研究活動の検証や支援、改善に結びつける大学全体の取り組みや制度の構築等を実施しており、教学面における改善を推進している。「学校法人大正大学寄附行為細則」第15条により、理事長から学長に大学運営に関する事項を委任し、企画立案・執行することが明示されている(資料2-46)。

【評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成】

学長室会議の構成員は、学長、副学長、事務局長、理事長特別補佐、専務理事である。原則週1回開催しており、審議の結果、改善事項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・事務局長から指示することができる。

代議員会・大学院委員会は、本学学則第16条及び本学大学院学則第58条により、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）を全学的に推進する制度を整備している（資料1-2、資料1-3、資料2-47、資料2-48、資料2-49）。

【会議体への改善指示の流れ】



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

【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】

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」を策定しており、学部、研究科、学科、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（資料2-50：【ウェブ】）。

2016（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、卒業認定・学位授与に関する方針（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]）、入学者の受け入れに関する方針（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、2017（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、2009（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。しかし、今回の機会を「高大社接続」の時代を睨んだカリキュラム・アセスメントとして捉え、より良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2016（平成28）年度に実施した（資料2-51：【ウェブ】）。

3つのポリシーの見直しについては、本学の「学科・専攻3つのポリシー見直しガイドライン」を策定し、学部長・研究科長・学科長・専攻長・教務主任等の教員役職者を対象とした研修会も実施した。そして、代議員会・大学院委員会において、学科、研究科専攻の3つのポリシーの改正を承認した。なお、2019（令和元）年度には、学部・研究科の3つのポリシーの見直し及び策定を行い、学力の三要素に対応した大学、学部、研究科、学科、研究科専攻全ての3つのポリシーの改正が完了した（資料2-52、資料2-53、資料2-54）。

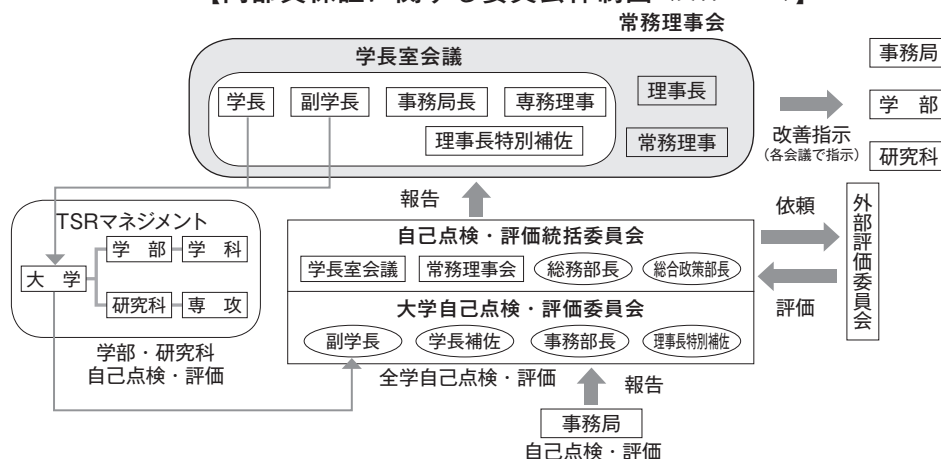
【評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み】

内部質保証の推進については、自己点検・評価統括委員会の方針により、学部・研究科等におけるTSRマネジメントシートを活用した自己点検・評価、TSRマネジメント報告会の実施、学長・副学長の総括・検証の報告の実施等、点検・評価結果を共有・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（資料2-7、資料2-8、資料2-10、資料2-11、資料2-12）。

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、学部長・研究科長だけではなく、学長・副学長による大学・大学院の総括・検証を行っている。このことにより、翌年度の改善を推進している。加えて、事業計画に基づく事務局各部署の取り組みについては、重点施策報告として報告され、学長室会議及び常務理事会で点検・評価・報告・改善を行っている。これらを点検・評価・総括・検証した結果として自己点検・評価報告書を作成している。大学運営・財務も含めた大学としての点検・評価を大学自己点検・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、全学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、自己点検・評価及び認証評価については、大学自己点検・評価委員会における説明だけではなく、事務局より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・事務局職員を対象に説明会を実施し、適切な支援を行っている（資料2-55、資料2-56、資料2-57）。

【内部質保証に関する委員会体制図（資料2-58）】



【評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応】

(行政機関からの指摘事項〔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総合政策部企画課が担当している。ACについては、担当部署と連携して報告を行っており、これまでのACの指摘事項の有無は次のとおりである（資料2-59：【ウェブ】）。

学部学科	設置年月日	指摘事項
文学部日本文学科	2015（平成27）年4月1日	なし
心理社会学部人間科学科	2016（平成28）年4月1日	なし
心理社会学部臨床心理学科	2016（平成28）年4月1日	なし
地域創生学部地域創生学科	2016（平成28）年4月1日	あり

設置時及びACの指摘事項については、地域創生学部において、2016（平成28）年度から2019（令和元）年度までに次の指摘があった（資料2-60：【ウェブ】）。

①地域創生学部における「地域」の概念には、地方、コミュニティ、地域の各概念が混在しており、不明確である。地域創生学部において「地域」の概念は設置趣旨の根幹にかかわる点であることから、「地域」の概念を明確にすること。②「地域創生学ゼミナールⅠ-Ⅰ～Ⅲ」及び「地域創生学ゼミナールⅡ-Ⅰ～Ⅲ」の授業について、実習先及び題材については当学部で養成する「コーディネーター」、「エコノミスト」、「アントレプレナー」及び「オーガナイザー」の4つの人材像ごとに設定しているので、クラス分けについてもこの人材像ごとに行い、対応する教員を配置すること。③地域における調査実習を実施するにあたっての調査に係る理論面の科目を充実すること。併せて、実習の効率を上げるため、調査実習を学修する講義と実際の実習を繋ぐ統括的な役割を果たす専任の教員を配置するように改善すること。④地域における調査実習を実施するにあたっての調査に係る理論面の科目を充実すること。併せて、実習の効果を上げるため、調査実習を学修する講義と実際の実習をつなぐ統括的な役割を果たす専任の教員を配置するように改善すること。⑤各実習地域に配置する予定の「実習指導講師」や「生活指導員」の採用にあたっては、地域の将来を担う人材の採用に配慮すること。⑥「定年規程」に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことから、「定年規程」の趣旨を踏まえた適切な運用に努めるとともに、教員組織編制の将来構想について検討すること。⑦入学定員未充足（0.7倍未満）。⑧地域実習を今後も継続させるために、統括責任者である教務主任等の特定個人に過度に業務負担が集中することなく、組織として安定して運用できる体制の整備に努めること。

これらの指摘事項への対応については、次のとおりである（資料2-61）。

- ①「地域」の概念と内容の整合性を図るため、既設の教育カリキュラムの中で、理論については1年次「地域経済学ゼミナール」の中で「地域」の経済構造を、2年次「地域創生概論」、「地域回帰論Ⅰ」を経て「地域回帰論Ⅱ」の中で基礎自治体を対象とした「地域」の概念を学んでいる。一方、実践については1～3年次（毎年2か月、1クォーター）における自治体での地域実習を通して、理論・実践の両面で学生に対する地域概念の修得を徹底している。
- ②地域創生学ゼミナールは本学部が養成する4つの人材像ごとのクラスを設定し、教員の

専門分野により配置している。また、学生の履修にあたっては事前に全員面談を行い卒業後の進路や学習希望を把握し適切なゼミナールの運営を行っている。

- ③「地域実習Ⅰ」は1年次第3クォーターに実施されるため、その調査に係る理論学習については1年次第1・2クォーター及び第4クォーターにおいて基礎ゼミナールである地域経済学ゼミナールⅠ－Ⅰ～Ⅲで別添シラバスの通り実施している。また、本学では教育に関することの統括として学科ごとに教務主任教員を配置している。地域実習についてもこの教務主任が統括しており、講義と実習をつなぐ統括的な役割を担っている。
- ④「地域実習Ⅰ」は1年次第3クォーター実施されるため、その調査に係る理論学修については1年次第1・2クォーター及び第4クォーターにおいて基礎ゼミナールである地域経済学ゼミナールⅠ－Ⅰ～Ⅲで別添シラバスの通り実施している。また、本学では教育に関することの統括として学科ごとに教務主任教員を配置している。地域実習についてもこの教務主任が統括しており、講義と実習をつなぐ統括的な役割を担っている。
- ⑤「地域実習」における実習指導講師や生活指導員については、地域の将来を担う人材である地元行政出身者や移住・Uターン・NPOなどで地元自治体の活性化に尽力している人物を登用している。また、地元商工会、青年会議所関係者等から実習指導講師や生活指導員の推薦も依頼している。さらに、地域実習においては、中学校・高等学校の生徒との協働も行っており、地域の将来を担う世代との連携に向けて取り組んでいる。
- ⑥教員年齢構成と教員組織編制の将来構想については、教員公募を実施し、2019（令和元）年度には40代の専任教員を2名雇用した。2027（令和9）年までの教員年齢構成の一覧も作成し、計画的な教員採用を推進している。
- ⑦入学者確保については、教員を中心に高校訪問を増強し、募集及び広報を強化した結果、入学定員100名に対して、2017（平成29）年度以降の入学者は105名、113名、105名と安定して入学者を確保できている。
- ⑧地域実習の組織的な支援体制については、2018（平成30）年度に「初年次・科目連携・東京実習」、「地域実習・（新）三年」、「卒業要件・（新）四年」、「単位実質化」、「共通教材」、「就職・キャリア」、「環境整備」、「入試」の専任教員からなるワーキンググループを設置し、ワーキンググループの役割と担当教員を明確化した。

加えて、地域創生学部が2019（令和元）年度に完成年度を迎えるため、設置の趣旨と現状について外部有識者と監事による外部評価を2018（平成30）年度に行った。「設置認可申請書の記載事項」に沿って、取り組みが順調に進められているかどうか、教育研究や運営を適切に実施しているかどうかという観点で評価を実施した。「設置認可関連」、「教育活動」、「研究活動」、「学生生活支援」、「就職支援」、「地域・社会貢献活動」、「財務」の観点から提言を受け、改善の進捗等の報告を学部長が学長・副学長に定期的（クォーター終了時に年4回）を行うことにより、内部質保証を充実させることとなった（資料2-61、資料2-62）。

（認証評価機関等からの指摘事項への対応）

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」を策定し、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、2017（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、7月に「改善報告書」を提出した(資料2-63:【ウェブ】、資料2-64:【ウェブ】)。

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(現:「自己点検・評価統括委員会」及び「大学自己点検・評価委員会」)を開催することが求められていた。同委員会において、自己点検・評価の方針、TSRマネジメント報告、外部評価、自己点検・評価報告書等についてを審議している。

改善報告書の内容については、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大学基準協会から評価された。長所として評価された事項については、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である。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。そのため、2020(令和2)年設置の社会共生学部が編入学を募集する2022(令和4)年次の編入学定員を見直すことを学長室会議において決定し、仏教学部の編入定員増、心理社会学部、文学部及び表現学部の編入定員減を実施した(資料2-65、資料2-66、資料2-67)。

【評価の視点4:点検・評価における客観性、妥当性の確保】

点検・評価結果における客観性及び妥当性の確保については、学科長・専攻長の点検・評価結果を学部長・研究科長が検証し、加えて学長・副学長による検証も行っている。さらに、全学の自己点検・評価活動については、「大学自己点検・評価委員会」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ている。加えて、「自己点検・評価統括委員会」が、「大学自己点検・評価委員会」の作成した「自己点検・評価報告書」を検証している。なお、これらについては、自己点検・評価に関する根拠資料を学部学科、研究科専攻、事務局から収集して点検・評価結果の妥当性を確認している(資料2-68、2-69:【ウェブ】)

次に、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」を2017(平成29)年度より設置し、自己点検・評価に対する客観的な外部評価を行っている。内容については、大学基準協会の「評価の基準」に基づき、自己点検・評価報告書の適切性について評価を実施している。このことにより、点検・評価報告書の客観性及び妥当性を確保し、指摘事項については、翌年度に改善を行い、公表も行っている(資料2-70:【ウェブ】、資料2-71:【ウェブ】)。

また、IR・EMセンターによる全学生対象の学習成果等の調査「IRコンソーシアム学生調査」や学生や社会(高校、卒業生、保護者、企業)のニーズや意見を調査する「TSR総合調査」を実施・分析し、客観的な情報・意見として教育改善の参考になるように、調査分析結果を各会議体等へ報告することで教職員に提示し、教育の質保証に貢献している。なお、2019(令和元)年度には、学長室会議構成員、監事、全教職員向けの学内IR報告会(データサミット)を実施した。内容については、上記の調査に加えて、入試に関する状況、入学直後に実施する「基礎学力調査」(英語、国語、数学の学力について全学生に実施)、入学前教育Eラーニングの成績、学生のGPAの入試区分ごとの推移、退学者、休学者、就職活動、「学力の三要素」を測定するGPS-ACADEMIC(2018[平成30]年度より実施)、コンピテンシーを測定するPROG(2015[平成27]年度より実

施)等の集計・分析である。加えて、学科や事務局からの要望による個々のアンケート分析、学内の各種数値の分析(退学率・休学率の他、図書館利用率、研究活動アクティブ率、社会貢献アクティブ率等)も行い、教職員に周知している(資料 2-31、資料 2-32、資料 2-33、資料 2-34、資料 2-72、資料 2-73、資料 2-74、資料 2-75:【ウェブ】、資料 2-76)。

その他、2018(平成 30)年度より、学生協議会(3つのポリシーに基づく自己点検・評価学生モニター)という名目で各学部の学生に、本学の入学者選抜、カリキュラムの内容・学習方法・学習支援または学習成果について意見を聴取し、3つのポリシーに基づく取り組みについて、客観的な視点から自己点検・評価を実施していることを確認している。加えて、エンロールメント・マネジメント研究所においては、学生に対するアンケート調査に対する意見について、学生から意見を聴取し、改善に活かしている(資料 2-77、資料 2-78)。

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

【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】

本学は「大正大学情報公開規程」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。公開内容については、「学校教育法施行規則」に全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(資料 2-79、資料 2-80:【ウェブ】、資料 2-81:【ウェブ】)。

また、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」と学生・卒業生・保護者・高等学校・企業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、毎年度更新を行い、情報の正確性、信頼性を担保している。加えて、本学の諸活動の数値(IR・EMセンターによる集計・分析結果)や地域貢献活動等の取り組みをまとめた「TSRマネジメントレポート」の発行や学部・大学院ブログ、フェイスブック等の手段による教育研究活動の情報発信を行っている(資料 2-82:【ウェブ】、資料 2-83:【ウェブ】、資料 2-84:【ウェブ】、資料 2-85:【ウェブ】)。

加えて、ホームページの情報公開と連動した大学ポर्ट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、大学(広報課)や地域構想研究所のメールマガジン「地構研・地域人通信」や事務局各部署からのメールによる連絡により全教職員へ発信し、重要な情報を定期的に提供している(資料 1-14、資料 2-86、資料 2-87、資料 2-88)。

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

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

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

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

【評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性】

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

全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性の点検・評価・検証については、自己点検・評価統括委員会で実施している。法令や答申、大学基準協会の大学評価基準（点検・評価項目）等に基づき、翌年度の自己点検・評価の基準、体制、方法及びプロセスを審議・決定している（資料2-89、資料2-90）。

また、学長・副学長の報告により、各単位の自己点検・評価が適切に行われているか確認を行い、必要がある場合は、代議員会・大学院委員会を通じて点検・評価結果の確認を行っている。加えて、TSRマネジメントシートによる学科・研究科専攻の自己点検・評価については、4段階による自己評価を実施し、改善事項についても報告を行っている。

そして、各評価項目に対応する根拠資料の提出も依頼している。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」を記入している。これらの評価に基づく検証を学長・副学長が行い、自己点検・評価統括委員会において、内部質保証システムの改善を審議している（資料2-91）。

【評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上】

第一に、TSRマネジメントシートの評価項目については、毎年改善・向上を行っており、2017（平成29）年度分のTSRマネジメントシート（学科、専攻）については、3段階から4段階の評価に変更し、大学基準協会の大学評価基準「点検・評価項目」に対応した評価とした。また、2017（平成29）年度より、学科、研究科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、2018（平成30）年度、2019（令和元）年度においても評価項目を追加した。さらに、2019（令和元）年度からはTSRマネジメント推進機構における各センターの点検・評価もTSRマネジメントシートを用いて実施した（資料2-92）。

第二に、事業計画に基づく事務局各部署の重点施策報告についても、様式と方法を改善し、2018（平成30）年度の報告書については、「予算使用状況」、「事業計画に対する実施報告（総括）」、「長所・特色・改善事項（問題点）・翌年度に向けて」についての項目を追加し、重点施策を担当する副学長・学長補佐の確認の上で、学長室会議に提出することとした（資料2-93）。

第三に、外部評価結果に基づく改善については、事業報告書の様式の修正、「学校法人大正大学寄附行為細則」の改正、内部質保証に係る規程のホームページ情報公開、自己点検・評価を担当する「TSR推進委員会」の名称と構成員の変更を行った。「TSR推進委員会」の構成員は、理事長、常務理事、専務理事、監事、学長、副学長、事務局長、理事長特別補佐、学部長、研究科長、学長補佐、事務部長であった。より機動性と実際の実務を推進できるように、教学を担当する副学長を委員長とし、事務局長、理事長特別補

佐、学長補佐、事務部長を委員とする「大学自己点検・評価委員会」を設置した。なお、外部評価結果についてもホームページに公開を行い、学内外に周知している(資料 2-2 : 【ウェブ】、資料 2-3 : 【ウェブ】、資料 2-5 : 【ウェブ】、資料 2-6 : 【ウェブ】、資料 2-94、資料 2-95、資料 2-96)。

これらについては、自己点検・評価統括委員会及び大学自己点検・評価委員会で審議をした後、学長室会議及び常務理事会の審議において改正を実施し、学内に体制を周知している。

(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。

3つのポリシーに関しては、2014(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する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三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。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(資料 2-97)。

(3) 問題点

なし。

(4) 全体のまとめ

2015(平成27)年度より始めたTSRの枠組みによる自己点検・評価については、2019(令和元)年度で5年目となり、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・浸透しつつある。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、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2019(令和元)年度に実施することができた(資料 2-92、資料 2-98)。

全学的な自己点検・評価としては、大学自己点検・評価委員会及び自己点検・評価統括委員会による点検・評価・総括・検証と外部評価委員会による評価を実施しており、2018（平成30）年度より、自己点検・評価報告書を作成する等、自己点検・評価及び内部質保証の取り組みを適切に実施している。これらの情報は、T S R 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、事業計画に基づく事業報告を事務局各部署が行い、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、2017（平成29）年度の重点施策に「I R・E Mセンターの機能強化」を掲げたため、I R・E Mセンターの人員の増強の他、国内外の専門人材を登用したI R（Institutional Research：学生の様々なデータに基づく分析）やE M（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」を2017（平成29）年10月に設立し、I R機能のさらなる強化を行っている。各部局からI R・E Mセンターの分析依頼については学内に浸透しつつあり、2018（平成30）年度においては129件の依頼があった（資料2-99）。

3つのポリシーに関しては、2020（令和2）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つを意識した新たな3つのポリシーを2018（平成30）年11月に策定し、公表している。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F D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。それは、継続的なF Dによるカリキュラムの改善による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I R・E Mセンターの学生情報の分析や学科・研究科専攻独自のF Dにより3つのポリシーに基づく取り組みの点検・評価・改善・向上が適切に図られている。今後も教育課程や入試方法の変更による3つのポリシーの改正や2020（令和2）年度以降のカリキュラム改訂に伴う3つのポリシーの改正を実施する予定である（資料2-100、資料2-101、資料2-102）。

今後も内部質保証体制を強化し、大正大学のガバナンス、T S R マネジメント、内部質保証システムを整理・改善していく（資料2-103）。

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・目的と学部構成及び研究科構成との適合性
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

【評価の視点1：大学の理念・目的と学部構成及び研究科構成との適合性】

学部・研究科は2019（令和元）年5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（大学基礎データ表1、資料3-1：【ウェブ】）。

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」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（資料1-5、資料1-6）。

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、1926（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。2010（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、文学部に加えて、仏教学部、表現学部を開設した。

さらに、2016（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、心理社会学部及び地域創生学部を開設した（資料3-2：【ウェブ】）。

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部である。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て設置した。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（資料3-3：【ウェブ】）。

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。2001（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（資料3-4：【ウェブ】）。

【評価の視点2：建学の理念・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、大正大学カウンセリング研究所、大正大学地域構想研究所及び大正大学エンロールメント・マネジメント研究所の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」に基づいたTSRマネジメント推進機構の下に、教職支援センター及び就職総合支援センターの2つのセンターを設置している（資料1-2、資料3-5）。

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 (資料3-6)	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 (資料3-7)	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 (資料3-8)	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）による地域創生支援事業 ④特定地域との連携による地域振興支援事業 ⑤大学間連携事業 ⑥高大連携事業 ⑦海外地域連携事業 ⑧独自メディアの創出と情

		報発信事業 ⑨地域経済データの集積及び解析による指標化活動 ⑩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 (資料 2-38:【ウェブ】) (資料 3-9)	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。	①EMIR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 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
教職支援センター (資料 3-10)	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 (資料 3-11)	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
教育開発推進センター (2019年10月31日に廃止) (資料 2-41) (資料 3-12:【ウェブ】)	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・ディベロップメン	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

	ト（FD）の推進などを目的として設置する。	運営 ⑥ファカルティ・ディベロップメント活動 ⑦『年報』発行
--	-----------------------	--------------------------------------

T S R マネジメント推進機構における各センターは、T S R（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、T S R 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、教職協働による取り組みを展開している。教育開発推進センターは、2014（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。教員と職員とで構成され、第 I 類という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と月に 1 回第 I 類コーディネーター会議を開催している。主要な共通教育科目の教授法については、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おり、 Semester ごとに第 I 類コーディネーター会で初年次共通科目の履修状況を確認し次年度の開講コマ数を設定している。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 2017（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の一貫したサポートを目的として、メールマガジンの配信による定期的な情報発信や教員採用試験対策の一環として科目別の特別講座の開講等の様々な取り組みを行ってきた。さらに 2019（令和元）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を行っており、履修学生への支援を通じて教員採用実績の向上を目指している。

就職総合支援センターは、社会的な要請に対応する人材育成やキャリア教育及び就業力の強化を目的とし、職業紹介、企業開拓、進路に関する各種情報の提供、進路相談及び進路指導といった就職支援とともに、関係部局と連携して、キャリア教育講座、公務員対策講座、就職活動支援講座等によるキャリア教育を展開している。

なお、建学の理念、教育ビジョン及び運営ビジョン具現化、本学の社会的責任（T S R）に基づく教育活動に寄与を目的として、総合学修支援機構 D A C を 2019（令和元）年 7 月に設置し、教育開発推進センターの機能を移管した。同機構は、第 I 類カリキュラムの企画及び運営、チューターの養成及び運用、ラーニングコモンズの活用推進、アントレプレナーシップ教育の企画及び運営、D A C ポートフォリオの開発及び運用、教育改善のためのファカルティ・ディベロップメント（FD）の推進を行っている（資料 2-42、資料 3-13）。

【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】

（教育研究組織と学問の動向、社会的要請に対する配慮）

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。2014（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、

社会的要請に応じてきた。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、従来の文学部人文学科日本語・日本文化コースを改組し、2015（平成 27）年に日本文学科を設置した。

また、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 2014（平成 26）年度に設置した。同研究所での取り組みを基盤に地域創生学部の長期の地域実習プログラムの実施を行う等の教育活動との連携を行っている。さらに、客観的なデータに基づく大学改革の必要性が求められることから、エンロールメント・マネジメント研究所を 2017（平成 29）年度に設置した。

加えて、Society5.0 社会をにらみ、生涯学び続けるための学習習慣（方法と技術）を学生が身につけることを目的として、2019（令和元）年に、総合学修支援機構 D A C (Diversity Agency Community) を設置した。それは、各学部のハブとなる全学部横断型のサポート、産学連携で展開する学修支援、学生の主体的な学びと成長を促進するための支援のあり方の継続的研究、データ分析等を行う組織である（資料 1-34：【ウェブ】、資料 2-42）。

（大学を取り巻く国際的環境等への配慮）

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実施し、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。留学生には、キャンパスのある豊島区が実施する異文化理解に関する事業への参加を促すなど、大学周辺地域の国際的環境にも貢献している（資料 3-14：【ウェブ】）。

また、正課においては、初年次に英語科目を必修とし、選択必修科目には、「〈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を配置している。加えて、仏教学部に国際教養コースを設置し、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。さらに、2019（令和元）年度に、表現文化学科の英語表現・コミュニケーションコースを廃し、人文学科のカルチュラルスタディーズコースを国際文化コースとした。異文化の理解力と実践的な英語力を兼ね備えた人材の育成を目指しており、国際文化理解に関する授業を設けている。なお、表現文化学科については、シンガポールでの企業訪問等の研修等の授業も実施している（資料 3-15：【ウェブ】、資料 3-16：【ウェブ】、資料 3-17）。

**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

【評価の視点 1：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・ステークホルダーからの意見・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。学生・卒業生・保護者・高等学校・企業

から本学への意見である T S R 総合調査に加えて、事務局より志願者・受験者・入学者、学生支援、課外活動、教育課程、進級・卒業、学生行事、研究支援、地域・社会連携、国際交流、留学、奨学金等の情報を恒常的に報告し、学内外の情報を学長室会議が把握している。さらに、学部・研究科の独自の教育研究活動や研究所・センターの事業活動の現状把握の方法については、次のとおりである（資料 2-5：【ウェブ】、資料 2-32）。

第一に、学部・研究科の教育研究活動の現状把握については、T S R マネジメントシートを用いた点検・評価結果を学長室会議に報告している（資料 3-18）。

第二に、研究所については、研究所運営委員会を実施して、理事長、常務理事、専務理事、学長、副学長、研究所の基礎となる学部の学部長、事務局長等に当該年度の事業の成果報告及び次年度の事業計画を説明して、点検・評価を行っている。そして、四研究所ともに紀要を発行し、研究成果を報告している。なお、地域構想研究所は、「大正大学地域構想研究所事業報告書」を作成し、エンロールメント・マネジメント研究所においては、毎週、I R ・ E M センターとの合同定例会を開催し、事業内容の点検・評価に資する調査分析方法や結果について点検・評価を行っている。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 E M I R 勉強会を開催し、学外の有識者や実務家とともに内部質保証に関する事例研究や意見交換を行っている（資料 3-19：【ウェブ】、資料 3-20：【ウェブ】、資料 3-21：【ウェブ】、資料 3-22）。

第三に、各センターについては、センター会議における点検・評価を実施し、T S R マネジメント推進機構連絡協議会において学長室会議構成員に点検・評価結果を報告している（資料 2-16、資料 2-17、資料 3-5）。

なお、教育開発推進センター及び教職支援センターについては、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・評価の材料の蓄積をしている。就職総合支援センターにおいては、毎月の定例会議において議題を共有、検討しており、センターの活動を点検・評価する材料としている（資料 3-23、資料 3-24：【ウェブ】、資料 3-25）。

【評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上】

第一に、社会的需要や学内の諸情報に基づき、学長室会議が教育研究組織の点検・評価を行い、改善・向上を図っている。点検・評価の結果、2020（令和 2）年 4 月に「人間学部」を「社会共生学部」へと改組を行う。少子高齢化、人口減少、雇用問題など多くの課題についてを解決するため、社会共生学部は、社会や地域における様々な公共的課題を解決するための方法や技術を学ぶ公共政策学科と、医療・福祉・教育など幅広い分野で支援を必要としている人の相談・援助を行うソーシャルワーカー（社会福祉士、精神保健福祉士）を養成する社会福祉学科の 2 学科を設置する（資料 1-7：【ウェブ】、資料 3-26）。

第二に、全学的な点検・評価に基づく改善・向上として、「T S R マネジメントによる自己点検・評価規程」に基づく全学的な点検・評価結果を学長室会議に報告し、教育研究組織の適切性について改善・向上を推進している。

第三に、研究所・センターについても、事業報告等を通じて、学長室会議による組織の点検・評価・改善・向上を行っている。2018（平成 30）年度の点検・評価の結果、センターの自己点検・評価を実施していないことがわかったため、2019（令和元）年度より T S

Rマネジメント推進機構連絡協議会を開催し、各センターの点検・評価結果を学長室会議構成員に報告した（資料 2-16）。

（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、総合学修支援機構DAC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。また、地域構想研究所は、阿南支局等の支局を全国に設置しており、地域創生学部への実習支援や全国規模の地域貢献を展開している。

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。

T S R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、センター長の他、就職担当の副学長をはじめとした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っている。また、進路相談及び進路指導を円滑に推進する支援組織として、キャリア・コンサルタントや学生就活アドバイザーを置き、個別相談や先輩学生による就職活動のピアサポートを通じて就業のミスマッチを防ぐ取り組みを推進し、それぞれの理念・目的を達成している。

（3）問題点

教育研究組織の適切性については、I R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と学長室会議への情報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。

（4）全体のまとめ

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る。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、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。

T S R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、事務局各部署との連携も適切に行い、教育の質を担う上でも重要である。

人間学部については、2020（令和2）年度より社会共生学部へ改組を行う。今回、人間学部を社会共生学部へ改組しようとする理由は、人間学部の掲げた理想を新たな学部名称のもとで再構築し、学融合、学際型教育を実施することが目的であり、それは現在、社会や地域のあり方が激減する中で「人間の幸せ」を探究するという学習行為から踏み込んで、様々な課題を具体的に解決するための学びに転換していきたいと考えるからである。

なお、新学部の名称に「共生」という言葉を冠することとしたのは、本学の歴史で3期学長となった仏教者の椎尾弁匡博士が、日本で初めて「共生」という思想を提唱し、その啓蒙活動と実践活動を行ってきたことによる。そのことについての記憶が、今日の国内外の情勢から呼び起こされ、改めて「共生」思想の重要性が評価されなければならないからである。共生の思想は、後に一般に波及し、定着してきてはいるが、原点に立ち戻って、社会の中の様々な課題に引き付けた形で「共生」の思想を取り上げていくことは、本学の建学の理念にも沿うことであり、かつ現在の社会の要請に即した人材を育成するという使命を果たしていくことにつながる。

一方、本学では2016（平成28）年に「地域人材の育成を標榜する大学」という機能を強化し、日本が直面する地域の諸課題と正面から対峙し、課題を解決し、地域に新しい価値を創生する人材を育てるために、「地域創生学部」を設置している。今回の人間学部の改組は、「社会」と「共生」という視点から、地域において人間が幸せに生きられる社会を実現、さらには誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に寄与することができる人材を養成することを使命として受け止め、「社会共生学部」という新たな人材育成の学部の設置を構想している。社会共生学部をはじめとする社会創造型学部群と探究実証型学部群による各学部の改革と総合学修支援機構DACによる全学的な支援により、2020（令和2）年度より、共生社会を「創造する」側の人材育成を本学が推進していく。

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（DP）の適切な設定及び公表

【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（DP）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、全ての大学は3つのポリシーを全体的な一貫性をもって定め、2017（平成29）年4月1日までに公表することが義務化された。すでに本学は、2009（平成21）年3月に大学、学部、研究科、学科、研究科専攻単位の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」の機会ととらえ、あらためて「大学」・「学科」・「研究科専攻」のそれぞれの単位で3つのポリシーの見直しを行った（資料 2-51：【ウェブ】、資料 2-52、資料 4-1）。

本学の学位授与方針（DP）の見直しの方針として、本学の置かれている現状、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。そして、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」の構築も課題に据えた（資料 2-97、資料 2-101、資料 4-2）。

そして、全学版の3つのポリシーを策定し、2016（平成 28）年 12 月 6 日付の学長室会議において、全学版「大正大学3つのポリシー」が承認された。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」を提示し、IR・EMセンターが分析した「学生像調査」の結果について、各学科・専攻はそれぞれの「学びの独自性」を担保しながら、「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、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。これらについては、大学としての全学の方針、FDやIRによる助言及び支援、学長補佐、教育開発推進センター教職員、学長室職員の教職協働による支援と改訂作業によって、適切な方針に改正された（資料 2-50、資料 2-52、資料 2-53、資料 4-3）。

DPについては、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[DP]）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー[CP]）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー[AP]）の策定及び運用に関するガイドライン』に基づき、「学力の三要素」に対応する三領域 {（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つける能力・資質を定めている。そして、大学ホームページ等を通じて社会に公表するとともに、在学生には履修要項等により明示している（資料 4-4：【ウェブ】）。

なお、2019（令和元）年度には、学部・研究科の学位授与方針を「大正大学3つのポリシー」に即した方針に改訂した。そして、2020（令和2）年度の開設する社会共生学部については、基礎となる既存学部（人間学部）に定められた知識、技能、態度等を念頭に置きながら、新学部の3つのポリシーの設定を行った（資料 4-5、資料 4-6）。

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。

<p>評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針（CP）の設定及び公表 ・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</p> <p>評価の視点2：教育課程の編成・実施方針（CP）と学位授与方針（DP）との適切な 連関性</p>

【評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針（CP）の設定及び公表】

(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)

本学学則には「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（資料1-2、資料2-52）。

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ホームページにおい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4-7、資料4-8:【ウェブ】）。

【評価の視点2：教育課程の編成・実施方針（CP）と学位授与方針（DP）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、次の能力・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2-50:【ウェブ】、資料2-51:【ウェブ】）。

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（CP）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
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・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
- ・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
- ・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

【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（CP）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)

① 学士課程

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、開講科目及び時間割などの調整を行い、教育課程の順次性及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（資料1-24、資料4-4：【ウェブ】）。

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及び公開を義務付け、授業のテーマ、概要、授業ごとの授業計画と事前・事後の学習指示、及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。

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、第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、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（資料2-45、資料4-9）。

教育課程の編成に関する取り組みとして、2016（平成28）年度には建学の理念や教育ビジョンと本学の置かれた社会的環境要因と実際の学生像を踏まえて3つのポリシーを修正する全学FDセミナーを開催し、2017（平成29）年度にはそのDPに基づいたカリキュラムマップを作成する全教員を対象とした全学FDセミナーを実施した。2018（平成30）年度にはシラバス記入要領を修正し、各科目の各到達目標をDPに関連付け、さらに各科目で実施する複数の評価方法と各到達目標の関連を示したシラバス作成についての全学FDセミナーを実施するとともに、新シラバス記入要領に基づくシラバスチェック体制を整備し、教務主任・学科長・第I類コーディネーターによるチェックを実施した（資料4-10）。

なお、2020（令和2）年度からの学部改組やクォーター制の導入学科の拡大、100分授業等の授業時間割の変更に合わせて大幅なカリキュラム改編を実施する。第I類科目についてもこれまでの学びの窓口（知識）と学びの技法（技能）といった構成を再構築すると共に、クォーター制を導入する学科に対応した新しい第I類科目の構想が行われ、2019（令和元）年度に発表する翌年度のカリキュラム編成方針の策定に備えた（資料4-11）。

② 修士課程、博士課程

修士課程及び博士課程ともに、大学院学則に定められた修了要件及び「学位授与規程」により定められた授与要件に基づき、各研究科が編成する科目をもって実施される。各研究科にはいずれも、講義・演習系科目のコースワークと特殊研究等のリサーチワークが配されており、修了要件として共に必修が課されている。また体系的な教育が行われるように、研究計画を立てて指導教授と研究テーマを登録し、指導教授による指導を受けることとなっている（資料1-3、資料4-12：【ウェブ】）。

（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：【ウェブ】、資料 4-13：【ウェブ】）。

修士課程及び博士課程についても Semester 制としており、講義・演習は2単位、実験・実習・実技は1単位と大学院履修要項に明示している（資料 4-12：【ウェブ】）。

（授業科目の位置づけ）

（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次のとおりである。

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（資料 4-14）。

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（資料 4-15：【ウェブ】）。

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（資料 4-16）。

④地域創生学部

2016（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年間の内、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（資料 4-17：【ウェブ】）。

⑤修士課程、博士課程

大学院設置基準第14条に基づく昼夜開講制を実施しており、社会人でも研究活動に取り組めるように時間割と科目を配している。修士課程、博士課程ともに、講義・演習系科目のコースワークと特殊研究等のリサーチワークが開講されており、大学院学則において必修、選択が定められている。また、大学院研究科共通科目を開設しており、自身の専攻に開講される専門科目に加え、近隣領域や各自の関心ある分野の学びを履修することにより、幅広い視野と知識を身につけることを目的として、授業担当教員に相談した上で履修することが認められている（資料 1-3、資料 1-21：【ウェブ】、資料 3-4：【ウェブ】、資料 4-12：【ウェブ】、資料 4-18：【ウェブ】、4-19：【ウェブ】）。

(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」に基づき、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。

教育課程の編成・実施方針については、知識を習得するだけでなく、思考力・判断力を育むために、講義の他に、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、探究型の授業展開や授業時間内外でのワークを取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」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（資料4-20）。

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」では、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4-21）。

(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（資料1-3、資料4-22）。

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上、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1-3、資料4-12：【ウェブ】、資料4-22）。

【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】

大学の大量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、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科目を開講した。A-1では、「大学生になる～自律と自立～」をテーマとして、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付けるとともに、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」をテーマとして、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を行っている。初年次教育については、専門への導入を基本とする導入教育と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（資料1-26、資料4-23：【ウェブ】、資料4-24、資料4-25、資料4-26）。

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」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も行っている。そして、協力企業から提供された本学のインターンシップ参加優先枠も学生に紹介している。2018（平成30）年度は夏期、冬期にインターンシップ参加優先枠として72社707名枠を提供した（資料4-27、資料4-28：【ウェブ】）。

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4-29、資料4-30、資料4-31、資料4-32）。

大学院については、仏教学研究科において、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。また、人間学研究科においては、社会福祉実践者やカウンセラー等の専門家の再教育を実施している（資料3-4：【ウェブ】、資料4-12：【ウェブ】、資料4-33：【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

【評価の視点1：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）
（シラバスの内容及び実施）

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セメスターごとに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（資料4-34）。

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及び公開を義務付け、授業のテーマ、概要、到達目標、授業回ごとの授業計画と事前・事後の学習指示、及び評価の方

法を設定し、WEBサイトを通じて公開している。特に2018(平成30)年度は、シラバスの記入要領を再検討し、4点について改善することで、DPに基づくカリキュラムの体系化、学生の主体的学修促進に努めた。改善点は、①各科目の到達目標一つひとつとDPを関連付けて記載すること、②複数の評価方法を提示し、各評価方法がいずれの到達目標を測る指標であるかを明示すること、③各評価方法の結果が成績評価に占める割合を明示すること、④各授業の事前事後学修の時間と内容を詳細に提示すること、である。新シラバス記入要領については、全学FDセミナーを通じて研修を行い、その後のシラバスチェック体制も再整備し、教務主任・学科長・第I類コーディネーターによる第三者チェックを実施した(資料4-35)。

また、各授業は学期ごとの授業評価アンケートを通じて学生からの評価を通した各授業の点検を行い、その結果を各当該教員及び学部長・教育開発推進センター長等により確認し、FDを通じて授業改善が図られている。2018(平成30)年度は、学習成果の可視化に向け、授業評価アンケート検討会、教育開発推進センターFD会議において、授業評価アンケートの評価項目について再検討を行った。2019(令和元)年度より、学生自身の成長実感を定量的データで把握する項目を追加するとともに、学生の「理解が深まった」・「学ぶ意欲が高まった」点について自由記述により定性的データを得る内容に修正・改善した(資料2-14、資料4-36、資料4-37)。

(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、次のように取り組んでいる。

①全学

第一に、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4-38)。

第二に、初年次共通教育の基礎技法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。また、クリッカーを使用した授業や、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を実施している(資料4-39、資料4-40:【ウェブ】)。

第三に、基礎技法Bという授業については、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(資料4-41)。

また、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。加えて、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4-42:【ウェブ】、資料4-43)。

②地域創生学部

「セルフマネジメント」や「コミュニティーリーダーシップ」等の必修科目で学生がグループごとに分かれてのプレゼンテーションや課題解決型の討議等を実施している(資料4-44、資料4-45)。

また、1次年次より、第3クォーターにおいて日本全国の地域においてその自治体と連携した「地域実習」を行っており、一部の自治体においては、実習の始めに当該市町村長

から、「非常勤職員」の辞令交付を受けて実習に臨んでいるケースもあり、自覚と責任ある行動を学生自身に強く意識させ、地域課題の解決に向けた取り組みを実践している。加えて、実習や実習後の相互評価を通じて自らが4つの人材（アントレプレナー、エコノミスト、コーディネーター、オーガナイザー）のいずれかを目指すように意識付けをしている。これらの指導に基づき、3、4年次は4つの人材像に沿って地域実習やゼミナールで少人数教育による自己分析を進め、地域人材としての教育をさらに充実している（資料1-16、資料4-46、資料4-47：【ウェブ】）。

（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。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、初年次共通教育の語学（英語）、基礎技法A（キャリア教育）、基礎技法B（ライティング教育）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（資料4-48、資料4-49）。

（適切な履修指導の実施）

履修要項を全学生に配布し、ホームページにも公開している。また、担当部署である教務部や各学科教員・事務室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、入学直後の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4-50、資料4-51）。

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4-52）。

（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、大学院学則及び学位規則に基づいて厳格に行っている。修士または博士（課程博士）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・博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（博士論文の場合は学外研究者を含む3名）による審査（博士論文の場合は予備審査に合格した後、本審査とする）及び最終試験に合格した者に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、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学位を授与している（資料1-3、資料4-22、資料4-53：【ウェブ】）。

また、入学時においてはガイダンスを実施し、研究指導計画を明示した上、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）を実施し、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。こうした研究経過報告書、授与学位等については大学院入学時に全員に配布される大学院履修要項に明示し、周知しているとともに大学ホームページにおいて公表している。また、学位論文審査基準についても「大正大学学位論文審査内規」を履修要項に明記し、学生に審査基

準を明示している（資料 4-54、資料 4-55、資料 4-56）。

以上のように、各専攻において担当教員が明示し、研究科によっては、より具体的な資料を明示している。各専攻の状況は次のとおりである。

研究科	専攻	論文指導計画とスケジュール
仏教学研究科	仏教学専攻	学生には、ガイダンス等において研究指導計画を明示し、学生の指導計画に関しては、コースごとに学生の研究発表会・指導会を定期的で開催している。特に修士課程二年次においては、修士論文中間報告会を開催し、修士論文の進捗状況、改善点等の把握に努め、適切な指導を行えるようにしている。
人間学研究科	社会福祉学専攻	学生には、ガイダンス等において研究指導要領を配布・説明し、指導教授による個別指導とあわせて、全大学院生出席による研究発表会等を定期的で開催し、研究成果報告書（修士論文）執筆の進捗状況の把握及び指導助言を、全教員で行っている。
	臨床心理学専攻	隔週で研究指導のゼミを開催するとともに、修士1年時末から2年時次にかけて修士論文の構想発表会、中間発表会を開催して全教員による指導の機会を設けている。
	人間科学専攻	学生には、ガイダンス等において研究指導計画を明示し、学位審査基準については、人間科学専攻の内規にあり、それに基づいて評価している。2018（平成30）年度は修士課程1、2年、博士課程1、2年、各1名、計4名が在籍した。年度当初の計画として、修士論文、博士論文作成のための中間報告会を春学期・秋学期に開催した。博士課程の学生2名については、外部副査を他大学の教員に要請した。
	福祉・臨床心理学専攻	学生には、ガイダンス等において研究指導計画を明示し、指導計画に関しては、専攻ごとに研究発表会が定期的で開催されている。論文審査体制の確立のもと、学術研究発表会等の機会を設け博士學位論文の進捗状況や改善点等の把握に努め、適切な指導を行えるようにしている。

文学研究科	宗教学専攻	入学式前の大学院生ガイダンスにおいて、約 90 分をかけて、大学院での学びの特色、研究の進め方（図書館利用・ネット情報の扱い方他）、学会に積極的に参加すること、研究発表を行うこと、査読誌へ投稿を行うこと、研究室内の役割（ブログの執筆・更新・研究室旅行の企画・年 2 回の学内学会の企画と開催・『宗教学年報』への論文と書評の寄稿と編集・製本印刷・発送等）、修論の中間発表のスケジュール、専攻全体の修論・博論指導会の日程等について指導・説述を行っている。 また、自らの主たる関心と専門内容に対応させて授業を履修するよう勧め、わからないことや不安なことは気軽に教員に相談するよう指導している。
	史学専攻	履修要項や大学院ガイダンスにおいて、DP やコースワーク・リサーチワークのあり方、研究指導計画などについて明確化し、効果を上げている。
	国文学専攻	大学院ガイダンス及び特殊研究において研究指導計画、大学院規程を明示し、各研究室で指導を行っている。
	比較文化専攻	ホームページ及び大学院ガイダンスにおいて研究指導計画を明示し、各研究室で指導を行っている。

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。

<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>評価の視点 2：学位授与を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
--

【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)

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、セメスター制においては、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、クォーター制においては14単位かつ年間48単位としている。なお、セメスターにおいては、2単位の科目につき、週1回の90分授業を15週にわたり実施しており、クォーター制においては、1単位の科目につき、週1回の90分授業を8週実施している（資料1-2、資料4-4：【ウェブ】、資料4-57、資料4-58）。

進級に関しては、1年次から2年次の進級にあたって総修得単位数が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、学則第39条の2に基づき、60単位を超えないものとするとしている（資料1-2）。

なお進級条件に併せて、学期ごとに登録できる単位数は制限があり、「履修規程」の定めに基づきセメスター制にあつては、第Ⅰ類科目、第Ⅱ類科目（卒業論文及び卒業研究を除く）及び他学科第Ⅱ類科目を通算して1学期につき24単位、クォーター制にあつては1学期につき14単位かつ年間48単位としている。ただし、クォーター制においては単位の実質化の観点から、1学期につき10単位を標準的な制限単位数として履修指導をおこなっている（資料4-59）。

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は出席のない者や成果物未提出の者等により評価不能を示す。

評価区分	説明	評価区分	説明
AA	合格（再優秀） 極めて優秀な成績	C+・C	合格（可） 平均により劣るが 合格に値する成績
A+・A・A-	合格（優秀） 優秀な成績	D	不合格（不可） 合格に達しない
B+・B・B-	合格（良） 受験生の中では 平均的な成績	Z	不合格（否） 評価不能

そして、本学では1999(平成11)年度からGPA=グレード・ポイント・アベレージ(学業平均値)による学業評価システムを併用している。これはアメリカで一般的に採用されているGPAの算出方法を基本としており、日本でこの制度を導入している他大学の基準とほぼ変わらないものとなっている。これによって、他学部・学科の学生との比較が可能となる。この制度導入の理由は、学生の学期または学年等、一定期間の履修と学習の状況を把握することによって、個人別に適切できめ細やかな履修・学習アドバイスを可能する客観的なデータとなる。具体的には、それぞれの評価に一定のポイントを設定し、不合格科目を含めて履修科目のアベレージを算出する。算出方法については、評価AA(4.0点)、A+(3.5点)、A(3.0点)、A-(2.7点)、B+(2.4点)、B(2.0点)、B-(1.7点)、C+(1.4点)、C(1.0点)、D(0.0点)、Z(0.0点)であり評価に単位数をかけて不合

格の単位数も含めた登録総単位数で割る計算方法である。

詳細については履修要項、大学ホームページにてGPAを導入している旨、その算出方法を公表している。なお在学した直近3学期または6クォーター（いずれも1.5年相当）を連続でGPAが1.0未満の学生は、学力等で成業の見込みがないと認められる者として学則に基づき退学となる（資料1-2、資料4-4：【ウェブ】、資料4-13：【ウェブ】）。

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ことを学則第58条において明示している（資料1-2）。

【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「学位規程」に基づき、論文審査及び試験（口頭試験または筆記試験）を経て合格した者に対してのみ学位を授与する（資料4-22）。

研究科については、修士・博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各1名（博士論文の場合は学外研究者を含む3名）による審査（博士論文の場合は予備審査に合格した後、本審査とする）及び最終試験に合格した者に学位を授与することが「学位規程」に示されており、適切な審査を経て学位授与が行なわれている（資料4-60）。

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

- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・アセスメント・テスト
- ・卒業生、就職先への意見聴取

【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】

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達成度評価を行い、指標を定めている。指標については、次にあるとおり、各学科・コースの特性により様々であり、形成的・総括的に設定されている。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（現：総合学修支援機構DAC）がFDとして協力するとともに、IR・EMセンターによる分析協力を実施している（資料4-61、資料4-62）。

また、第I類科目の基礎技法B、基礎社会、基礎数学、英語、英会話、中国語等においては、ルーブリックを作成し、授業で身につけることのできる知識、能力、求められている事項等を測定している（資料4-63、資料4-64）。

学部	学科	学習成果の指標	検証及び改善
人間学部	仏教学科	小テスト、卒業論文・卒業研究チェックシート、卒業論文アンケート	基礎仏教学・仏教漢文・サンスクリット語Iといった基礎科目については随時小テストを行い、学生の到達レベルの把握に努めている。小テストの結果については、専任会において報告され、教員間で情報を共有し改善方法を協議している。また、卒業論文アンケートをもとに学生・主査・副査から評価した能力を分析している。 これらの取り組みにより、学生一人ひとりの支援をきめ細やかに行う等、教育効果を上げている。加えて、アドバンスクラスの設置等、教育課程における改善の参考としている。
	社会福祉学科	卒業生のDP達成状況確認調査と分析、卒業時カリキュラムルーブリックによる学生自己評価、社会福祉士・精神保健福祉士の国家試験、実習・演習教育の事後評価（学生・実習先）	TSR総合調査における卒業生調査について、IR・EMセンターに依頼をし、社会福祉学科の卒業生のDP達成状況確認調査と分析を行い、カリキュラム再編に関する資料として改善を行っている。
	人間環境学科	卒業研究ルーブリック、卒業研究要旨集、卒研発表会における評価、卒業時アンケート、フィールドワーク事後反省会、個人面談	学科独自に作成している卒業研究ルーブリックや卒業研究要旨集の作成と卒業研究発表会における評価など、卒業に係る成績判定には多層な評価を学科として導入している。また、卒業時アンケートを実施し、身につけることのできた知識・技能等を分析している。

人間学部	教育人間学科	現場体験の授業科目における中間報告会・学期末報告会、レポート、教職履修者履修カルテ、卒業論文、実習先ヒアリング	学習成果の評価については、授業の到達目標と評価方法を授業の第1回目に学生に周知することを学科としても申し合わせている。教職コースでは「教育の現場を知る」、教育・学校経営マネジメントコースでは「職員業務の現場演習」といった現場体験の科目を用意し、事前指導・巡回指導・事後指導を行い、中間報告会や学期末の報告会を開催、個々の学生の問題意識の明確化を図るとともに、次回あるいは次学期以降の活動への課題意識を明確化にするように努めている。
	人間科学科	人間科学科学生生活調査	人間科学科学生生活調査を在学生に対して独自に行い、DPに基づく能力・資質の到達度調査を実施し、カリキュラム再編・改善の参考としている。
心理社会学部	臨床心理学科	学生及び教員の双方が評価する観点別到達目標、実習先アンケート、在学生アンケート、卒業生アンケート	学生の学習成果やニーズを、学生及び教員の双方が評価する観点別到達目標や、実習先アンケートなどにより、適切に把握及び評価し、教育・学習方法の改善につなげている。
	人文学科	卒業時アンケート、3年次アンケート	卒業時アンケート、3年次アンケート、学科会議での情報共有により、学生の学習状態を把握し、追跡的な指導が必要な学生に関しては、個人情報に配慮したメールなどで密な情報交換に努め、効果を上げている。
文学部	日本文学科	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書、卒業予定者DP達成度評価（教員）、卒業予定者DP達成度自己評価アンケート（学生）等のDP達成度	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書を用いて、卒業予定者DP達成度評価（教員）及び卒業予定者DP達成度自己評価アンケート（学生）等のDP達成度を測っている。その結果を学科FD等において共有し、カリキュラム、及び教育方法の改善等に役立てている。

文学部	歴史学科	卒業予定者に対するDP達成度調査（卒論アンケート）	卒業予定者に対するDP達成度調査の結果をFDにより確認している。また、卒業予定者に対するDP達成度調査において、学生と教員側の評価が大筋で符合しているという評価をIR・EMセンターから受けている。これは、学科FDによる教員の共通認識の醸成や熱意ある教員の指導の賜物であると考えられ、今後もカリキュラム編成や教員相互の意識向上に継続して取り組んでいきたいと考えている。
表現学部	表現文化学科	DP達成アンケートに基づく各コースのDP達成度調査	DP達成アンケートに基づき、各コースにおいて、DP達成度調査を行い、検証している。アンケート票は、まだ完成形とはいえ、適宜、データ調査について専門家の指導を受け、改善していく必要がある。
地域創生学部	地域創生学科	学生からのアンケート、地域実習報告、4年間のカリキュラムと実習の関係表	カリキュラムの中で、理論については経済学・経営学・選択科目の中で分析力、課題解決力等を設定している。また、地域実習を念頭に、コミュニケーション能力、企画構想力、ファシリテーション能力、地域課題の解決に向けた実践力を年次進行で設定している。これらについては、学生からのアンケート、地域実習報告で学習成果を測っている。加えて、地域創生学部で組織した単位実質化ワーキンググループにおいて、事前・事後学習を進めるための学習指示書、チューター利用についての報告書を作成し、それに基づいて、2018（平成30）年度の第4クォーター以降、事前・事後の学習時間を増やし、ラーニングコモンズの利用と学習成果を上げる試みを行っている。

研究科	専攻	学習成果の指標	検証及び改善
仏教学研究科	仏教学専攻	研究発表	D Pに基づく学習成果については、修士論文、博士論文、研究発表で測っている。また、学習成果の適切な活用をするために、専攻内のFDにおいて、新聞記事・文科省がまとめた「修士論文の審査に代わる特定の課題についての研究成果の審査」の一覧表、さらには神戸市外国語大学・東京学芸大学が取り組んでいる修士論文不要コース「課題研究コース」の紹介を行った。
		D Pに基づき作成した「研究成果報告書査読表」、「研究成果報告書審査表」、「鴨台社会福祉学論集」	D Pに基づき作成した「研究成果報告書査読表」に基づき、副査2名が査読を行い、その指摘事項を踏まえて、審査会でのプレゼンテーションを加味し、「研究成果報告書審査表」による副査評価も加えた審議で、合否判定を行っている。また、その研究成果は、大正大学社会福祉学会発行の「鴨台社会福祉学論集」にその要旨を掲載することを義務づけている。
人間学研究科	社会福祉学専攻	実習評価用のルーブリック	公認心理師法に定められたカリキュラムであることを履修案内に明示している。実習については評価用のルーブリックを作成している。
	臨床心理学専攻	学術論文の刊行、学会発表	各学生の研究指導計画を綿密に立て、各学生の学習状況を把握し対応している。その結果、学術論文の刊行、学会発表につながった。
	人間科学専攻	学内学術助成の申請、学術研究発表、大学院研究紀要の投稿論文	学内学術助成の申請、学術研究発表及び大学院研究紀要の投稿論文の増加により、大学院生の研究成果につながっている。
	福祉・臨床心理学専攻		

文学研究科	宗教学専攻	全国学会（日本宗教学会等）における研究発表、全国学会誌（査読付き）への投稿論文、関係校の学会（駒沢宗教学会等）での発表、学内学会（大正大学宗教学会等）での研究発表、学内誌の論文投稿、学会への参加、学会奨励賞、普段のゼミにおける活動等	学習成果は、①全国学会（日本宗教学会等）における研究発表を行っているか、②全国学会誌（査読付き）に投稿論文を投稿しているか、③関係校の学会（駒沢宗教学会等）で発表しているか、④学内学会（大正大学宗教学会等）で研究発表を行っているか、⑤学内誌に論文を投稿しているか、⑥学会に積極的に参加し、質問やコメントを行っているか、等といったことを指標にしている。また、普段のゼミにおけるレジュメのクオリティ、予習の徹底度、コメントの的確さ等も指標としている。大学院生の学会発表や寄稿の功績を総合すると、十分な学習効果・指導効果があったと判断することができる。
	史学専攻	関連部所との連携による把握	学習成果については、関連部所との連携による把握を行っている。教育課程などの情報発信は、十分ではなかったと考える。次年度に順次改善の取り組みを行いたい。
	国文学専攻	研究発表会、『国文学試論』、学内外の学会での口頭発表、学会誌への投稿	修士論文・博士論文に至る過程において、年に1回研究発表会を開催し、中間段階の成果また問題点を把握している。それを踏まえて指導の上、専攻で発行する『国文学試論』に原稿化して発表させている。また、博士後期課程については、学内外の学会での口頭発表また学会誌への投稿で学習成果を測っている。
	比較文化専攻	F D及びメールによる個々の学生の学習状態の共有・把握	主として、火曜日5時間目の授業の後にF Dを行い、個々の学生の学習状態を把握し、追跡的な指導が必要な学生に関しては、指導教授が個人情報に配慮したメール等で教員・学生間の情報交換に努めている。

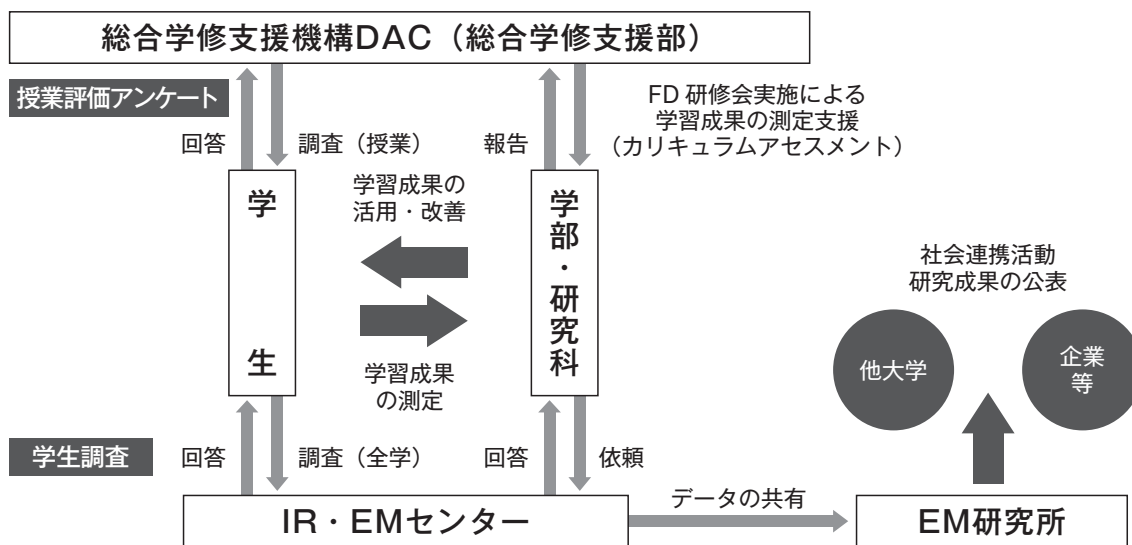
【評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発】

第2章「内部質保証」において前述したとおり、全学調査として、①授業評価アンケート、②TSR総合調査、③IRコンソーシアム学生調査を実施している。これらについては、外部の企業やIR・EMセンターによる分析を行い、各会議体やホームページ等によ

って広く公開している（資料 2-31、資料 2-32、資料 4-65：【ウェブ】、資料 4-66：【ウェブ】、資料 4-67）。

①授業評価アンケートについては、授業ごとの到達目標・方法・効果及び学生の到達目標達成の指標、今後の学習成果に活用できるかどうか、事前事後学習時間を調査・集計・分析している。②TSR総合調査については、学生の成長実感に加えて学生生活・教育研究支援・学習環境等についての満足度や本学に期待していた事項を調査・集計・分析している。③IRコンソーシアム調査は、授業全般における学習内容・方法、授業外の学習、学習内容・時間、入学後に得た能力・知識の向上、学生生活の満足度、英語の学習状況・能力について調査・集計・分析している。これらの調査は全学部生に実施しており、各学科が分析結果を会議体やシステムを通して把握している。そして、学科FDや全学FD等で教育改善を行うための指標としており、教育開発推進センター（現：総合学修支援機構DAC）の支援を受けながら学習成果を把握している（資料 2-13：【ウェブ】、資料 2-31、資料 2-32、資料 2-37、資料 2-82、資料 4-61、資料 4-65：【ウェブ】、資料 4-66：【ウェブ】、資料 4-67、資料 4-68）。

大学院生の学習成果については、基本的には、修士・博士論文、研究発表、投稿論文等で測ることができる。前述したとおり、各専攻の指標の設定と活用を示している。なお、所属学生の少ない専攻については、個々の学生の学習の達成度や進捗状況を指導教員が授業内で測ることができる（資料 4-69）。



(アセスメント・テスト)

全学的な学習成果の測定として、アセスメント・テストを活用している例については、TOEIC I Pテストを実施しており、授業科目「英語」の中で、TOEIC対策を実施している。そして、その成果測定としてTOEIC I Pテストを全学生に実施し、成績評価の一部に反映するとともに、2年次の習熟度別のクラス編成に役立てている（資料 4-70）。

その他、2014（平成 26）年度より、コンピテンシーを測ることのできるPROGを実施しており、1年次及び3年次の全学生が受験している。加えて、2018（平成 30）年度には、学力の三要素である「批判的思考力」「協働的思考力」「創造的思考力」を測定するGPS-ACADEMICを1年生及び3年生の希望者に実施した（資料 4-71、資料 4-72）。

これらについても、学習成果の可視化を目的として、IR・EMセンターが、成績等の学生諸データと関連の分析による新知見の分析・提供を行い、DP及び教育目標の達成度の検証や全学FDで活用するカリキュラム・アセスメント・チェックリスト(CACL)についてのエビデンスデータへの利用活用を促している。また、学生には、学習のアドバイスを含めた個人結果レポートの配付による学習の動機付けを行うことができる(資料4-61、資料4-73)。

(学習成果の測定を目的とした学生調査)

学習成果の測定を目的とした学生調査については、次のとおり実施している。

- ①各学科による独自の学生へアンケート調査(資料4-74)
- ②授業評価アンケート(資料2-13:【ウェブ】、資料2-65、資料2-82:【ウェブ】)
- ③基礎学力調査(資料2-73、資料4-75)
- ④IRコンソーシアム学生調査(資料2-31、資料2-32、資料4-67)
- ⑤TSR総合調査(在学生、卒業生)(資料2-72、資料4-66:【ウェブ】)
- ⑥PROG(資料2-75:【ウェブ】、資料4-71)
- ⑦GPS-ACADEMIC調査(資料2-74)

これらの集計・分析結果については、IR・EMセンターが分析・収集した上、学内に公開し、学習成果の把握・評価を適切なものに行っている。①については、各学科の依頼に基づき、IR・EMセンターが分析・助言を行っている。②～⑦の集計・分析結果については報告書として、会議体やメール等において学内に周知し、各部局の教育内容・学習支援等の改善に活かしている。

なお、2019(令和元)年度については、学内IR報告会(データ・サミット)として、学長室会議構成員、監事会議、全教職員対象の報告会を行い、入学試験やGPA等の学生情報と①～⑦の情報を組み合わせて分析した情報の報告を行った。②授業評価アンケート及び⑤TSR総合調査については、大学ホームページにも公表をしている(資料2-33、資料2-34、資料2-35)。

(卒業生、就職先への意見聴取)

卒業生へのアンケート調査(第3回及び第5回TSR総合調査)及び就職先からのヒアリングを実施している。卒業生調査については、当該年度より過去3年間に卒業した学生を対象として、2017(平成29)年度及び2019(令和元)年度に実施した。調査内容としては、在学時の学習時間、習得した能力・知識、在学時に達成できた事項、学生生活において成長に役立った経験、教育内容が現在の仕事で役に立っているかどうか等である。なお、学科によっては独自に実習先からの意見の聴取を行っている(資料4-76)。

就職先へのヒアリングについては、2018(平成30)年度よりIR・EMセンターが実施しており、内容については、企業アンケート調査の可能性、卒業生への評価、学習成果の可視化に対する意見、学生のコンピテンシー、企業が求める人材像とその根拠である(資料4-77)。

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

【評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価】

第一に、TSRマネジメントシートに基づく点検・評価として、学科、大学院専攻の単位で根拠資料に基づく時と点検・評価を行っており、教育課程及びその内容、方法の適切性について点検・評価を行っている。それは、TSRマネジメントの「優れた教育・研究」の枠組みで行われ、改善点についても報告している。そして、学長・副学長・学部長・研究科長による上位評価も行われ、当該年度の点検・評価を適切に行っている（資料1-11、資料2-8、資料2-11）。

第二に、全学自己点検・評価として、大学自己点検・評価委員会を開催し、教育課程・教育内容・方法全般についての点検・評価を行っている。点検・評価結果については、学長室会議に報告され、改善・向上に向けて検証を行う機会を設けている。加えて、事業計画に基づく事業報告については、事務局各部署より学長室会議に報告を行い、点検・評価を行っている（資料1-13：【ウェブ】、資料2-2：【ウェブ】、資料2-25：【ウェブ】）。

第三に、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第I類コーディネーター会議等において、第I類（教養科目）等の教育課程の点検・評価を実施し、カリキュラム編成方針を学長室会議で決定している。そして、その方針を元に、全学FDにおけるCACLによる自己分析を踏まえて、各学科が学科会議等において、教育課程を点検・評価している（資料4-9、資料4-61、資料4-78、資料4-79）。

（学習成果の測定結果の適切な活用）

学習成果の測定結果の適切な活用については、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きた。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サイクルを推進している（資料4-80）。

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実施した）。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。なお、学科によっては、アセスメント結果の分析についてIR・EMセンターの協力を得ている。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月に自己評価報告に基づき、次年度のカリキュラムを修正検討し別表を提出する。その際に、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 4-81、資料 4-82、資料 4-83）。

【評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上】

第一に、TSRマネジメントシートに基づく点検・評価結果に基づく学部・研究科の改善・向上については、学長室会議への報告・承認のもと、改善・向上を学科会議・専攻会議等で行っている。主な改善・向上の取り組みは次のとおりである（資料 2-8）。

- ① 仏教学部については、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。また、教育内容・教育方法については、適宜、専任会でFDを実施して改善を目指している。今後は、大学HP・学部ランディングページ（LP）・学科ブログ等を活用し、そうした改善点について学内外に広く発信し、志願者増に向けて取り組んでいく。
- ② 人間学部については、シラバスの記載内容と授業内容との整合性を確保できるよう各学科内で工夫を共有し、授業評価アンケートの結果を活用した学科FDを開催し、教育課程や授業方法等の改善を図った。3学科ともに、年間計画に学科FDを位置づけ、シラバス記載内容と授業内容の整合性の確保に焦点をあてたFDの開催が実施された。これらにより、授業改善が進んでいる。
- ③ 心理社会学部については、教育課程に関わる学生の意見集約のためのアンケート実施、学生生活に関わるアンケート実施、入試、広報に関わる学生アンケート、学科ブログの更新増加、実習報告会の開催、報告集等を用いた点検・評価を行い、受験生や一般市民などへの発信が不十分であることを認識し、学科ブログ・一般市民向け広報等の強化を図った。また、DPに照らし合わせた教育課程の見直しや公認心理師指定科目に対応した教育課程の改正を実施した（資料 4-84、資料 4-85）。
- ④ 文学部については、教育活動では指導体制の構築のもと、DP・CPに基づき学科会議で学生の学修状態の把握がなされ、シラバスチェック、カリキュラムの再検討を行った。
- ⑤ 地域創生学部については、カリキュラム等の検証を行い、4年間の課題の抽出とそれを踏まえての運営体制の改善を実施した。
- ⑥ 仏教学研究科については、学力的に優秀な学生に対し、より高度な仏教学研究の魅力を伝えるべく、学部と連携して「(仮称)アドバンストクラス」の開設を2021(令和3)年度に予定することとした。このアドバンストクラスでは、インド仏教特講・中国仏教特講・日本仏教特講の3科目において、より高度な内容の授業を展開し、仏教学研究に興味を示す学部生のレベルを早い段階で引き上げることを計画している。また、社会的ニーズを踏まえた教育課程の見直し・改善という点において、2017(平成29)年度にスタートした臨床宗教師養成課程について、応用仏教学の分野を拡充し、教育課程及びCPの改正を実施した（資料 4-86）。

第二に、社会情勢や志願状況等の諸情報を踏まえて、学長室会議において教育課程の定期的な見直しを実施している。

人間学部については、学長室会議の審議により、改組を行い、学部の目的である「人間が幸せに生きられる社会の実現」を基本として、社会問題を課題解決に導く人材を育成するための新たな教育組織に改組するため、外部有識者を含む改組準備委員会を設置し、委員会を開催した。それを受けて、公共政策学科と社会福祉学科の2学科からなる社会共生学部に改組することに決定した（資料 1-7：【ウェブ】、資料 4-87）。

表現学部については、2020（令和2）年度より従来の4つのコース制を新たに2系統のカリキュラムに改編することとした（資料 4-88：【ウェブ】）。

また、学長室会議における審議により、学生の学習の活性化や学生の自主性を育成することを目的として、学部横断型の新教育プログラム「大正チャレンジプログラム」を2018（平成30）年度より設置している（資料 4-89：【ウェブ】）。

加えて、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、2019（令和元）年度入学生の募集を行った（資料 4-90：【ウェブ】）。

第三に、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達成に向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IR・EMセンターの活用により、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。

その他、シラバスの項目を見直し、各授業回の事前・事後学習を明示することを改めて徹底するとともに、各回の学習内容が到達目標及びDPにどのように紐付くのかを明示するように改めた（資料 4-91）。

（2）長所・特色

本学は、2017（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て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次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1年次の必修とし、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、教養系科目も探究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2008（平成20）年より、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」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。

また、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、同学部生の短歌が、「第46回全国短歌大会」において「学生短歌賞」を受賞した（資料4-92：【ウェブ】）。

（3）問題点

大学院改革については、学部運営に注力する偏りがあり、改革は進んでいるものの、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。今後、大学院改革担当の学長補佐を中心に全学的に改革に取り組む必要がある。

（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、教員への周知については十分と言える。学生像調査に基づいた3つのポリシーの再策定については、各学科・コースの学びを「高度に達成しつつある学生像」について実際の学生の姿を通して教員が多面的に評価、自由記述したものである。それをIR・EMセンターが分析、結果を学科・コースにフィードバックすることにより、それまで一方では偏差値等の環境要因のために「自明」、また一方ではコース・学科で経験的に把握されているために「暗黙知」になりがちであった「どのような人材を育てるために」「どのような教育を行い」「どのような学生を受け入れるべきか」について、建学の理念に基づき、その求めるべき「実質」を今一度問い直し、全学的に言語化・共有することが可能となった。学生に対する周知については、履修要項やガイダンス、各シラバス以外にも理解を促進する仕組みがより必要であり、一部の学生にはヒアリングを実施し、DPに基づく身につける能力・資質等の意見やCPに基づく教育課程・教育方法についてを聴取しているが、全学生へより浸透させる取り組みが今後求められる。

教養科目群の運営については、第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、 Semester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必要性が認識されている。

これを踏まえ、2018（平成30）年度には第I類科目の再構築の検討による2020（令和2）年度の実施に向けた検討のため、教学担当副学長及び学長補佐スタッフ教員と教務部職員によるカリキュラム編成会議を開催した。これまでの学びの窓口（知識）と学びの技法

(技能) といった構成を再構築することと共に、法人の主導で進められているクォーター制を導入する学科に対応した新しいⅠ類科目、100分授業等の授業時間割の変更への対応などが検討され、2019(令和元)年度に発表する翌年度のカリキュラム編成方針の策定に備えた。また、2018(平成30)年には、「DPに基づく第Ⅰ類科目の教育目標」を定め、公表している(資料4-93、資料4-94)。

教育課程については、高大社接統を意識した第Ⅰ類(教養)・第Ⅱ類(専門)・第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、2015(平成27)年度より重点施策の一環として大学院改革が検討され、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てきた。その結果、2017(平成29)年度に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。あわせて各研究科専攻で諸改善、充実が進められ、在学生・新入生に対して大学院ガイダンスにおいてコースワーク、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。

教育改革に向けては、学士課程において上述のとおり第Ⅰ類のカリキュラム改革により、汎用的能力を培うための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、2020(令和2)年度の大規模な教育課程の改編に向けて適切な改善・向上を図る。

インターンシップ参加率(就職希望者分母)については、38.6%(2017[平成29]年度)から62%(2018[平成30]年度)に増加しており、講座をはじめとする就職総合支援センターのサポートにより重要性の認知が拡大できていると考える。今後も引き続き、多様化する社会構造や情勢の変化と、社会・企業から求められる必要な能力について研究し、適切に学生へ指導・教育を行うように改善・向上を図る。

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(DP)及び教育課程の編成・実施方針(CP)を踏まえた学生の受け入れ方針(AP)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(AP)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

【評価の視点1：学生の受け入れ方針(AP)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については、文部科学省が発表した「高大接統システム改革会議」の「最終答申」に基づき、「学力の三要素」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。

三要素の前文に「各学科(研究科専攻)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、次の能力・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。学部学科・研究科専攻の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、学生の受け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。なお、「入試形式とAPで求められる資質・能力の対応関係」についても公表し、入試形式と選抜内容と学力の三要素に対応した求められる能力・資質を設定している。

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、刊行物としては入試（出願）ガイド及び入試要項に学生受け入れ方針を記載している。加えて、大学案内及びAO入試要項では各学科の学生受け入れ方針を受験生にわかりやすいように咀嚼した「こんなキミに学んでほしい」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「こんなキミに学んでほしい」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（資料5-1:【ウェブ】、資料5-2、資料5-3:【ウェブ】）。

【評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針（AP）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（資料5-4:【ウェブ】）。

「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上で、自らの意見を見直す開かれた姿勢をもっている。【中道】」、「④社会の様々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つの人となる」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。

評価の視点1：学生の受け入れ方針（AP）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

- ・学生募集
- ・入学者選抜試験・入学者選抜制度

評価の視点2：責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

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

**【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設定】
（学生募集）**

学生募集に関しては、担当部局である入試課を中心とした総合政策部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2018（平成30）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、6,844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891名の参加があった。次に、業者主催の進学相談会については、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724名の相談を受けた（資料5-5：【ウェブ】）。

高等学校の要請によって開催される校内ガイダンスについては、年間95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、入試課職員を中心として、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回の訪問を展開している。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、2006（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（資料 5-6）。

さらに、高等学校教員を対象とした進学懇談会（入試説明会）を毎年開催している。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。2018（平成 30）年度については、85 校の高等学校が来校した（資料 5-7）。

高等学校から依頼を受けて行う出張講義については、2018（平成 30）年度は 23 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。キャンパス見学の受け入れについては、受験生応援スペースを学内に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を行っている。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については、2018（平成 30）年度は 373 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（資料 5-8：【ウェブ】、資料 5-9：【ウェブ】）。

（入学者選抜試験・入学者選抜制度）

入学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（資料 5-10）。

入学者選抜制度については、「評価の視点 3：公正な入学者選抜の実施」にあるとおり、AP に基づき、多様な選抜体制を設けている（資料 5-11：【ウェブ】）。

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

本学では、入試制度、学生募集・入試広報、入試問題の出題・作成及び採点、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、事務職員 2 名、及び執行部の副学長、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（資料 5-12）。

【評価の視点 3：公正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、その特性を發揮できるように次のとおり入試機会を提供している（資料 5-11：【ウェブ】）。

- ・ A O入試（資料 5-13：【ウェブ】）
- ・ スポーツ特別入学試験（資料 5-14）
- ・ 公募制推薦入学試験（資料 5-15：【ウェブ】）
- ・ 文化・体育推薦入学試験（資料 5-16：【ウェブ】）
- ・ 宗門子弟特別入学試験（資料 5-17：【ウェブ】）
- ・ 社会人入学者選抜試験（資料 5-18：【ウェブ】）
- ・ 仏教学科社会人特別入学者選抜試験（資料 5-19：【ウェブ】）
- ・ 大学入試センター試験利用入学試験（資料 5-20：【ウェブ】）
- ・ 一般入学試験（資料 5-21：【ウェブ】）
- ・ 外国人留学生試験（資料 5-22：【ウェブ】）
- ・ 編入学試験（資料 5-23：【ウェブ】）
- ・ 地域人材育成入学試験（資料 5-24：【ウェブ】）

・ **A O入試**（資料：5-13：【ウェブ】）

本学の A O入試は、2000（平成 12）年度より実施している。A O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。

A O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、志望理由書とセルフポートレート、共通課題、コース別課題、調査書による書類審査を行い、受験生のこれまでとこれからを確認し、同時に大学への学びの姿勢の確立も目的として出題している。第 2 次審査では、各学科・コースごとにそれぞれの A P 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。こうした取り組みを入学まで繰り返して入学することになる。

2019（令和元）年度の入試については、入試改革年度（2021 [令和 3] 年度）に先駆けて、第 1 次審査の審査書類と審査体制の拡充を行った。A O入試の審査体制については、多面的入試の本格導入が近づく中、各大学にアドミッションオフィサー等専門スタッフの配置が推奨されている中、本学においても教員と職員の教職協働によって入学選抜を推進している。アドミッションオフィサーの重要性も高まっていく傾向にある。この取り組みを 2020（令和 2）年度入試、2021（令和 3）年度入試に向けて発展させていくことが今後の大正大学の入試改革にもつながっていく。

1 次審査の変更は、受験生の大学での学修意識を明確にさせることを目的とし、審査書

類の作成を通して、受験生は自身を振り返り、なぜその学問を学びたいのか、なぜ大正大学で学びたいのかを明確にしながら、入学後に効果的な学習に取り組める姿勢を養う。審査書類の拡充により受験生の出願時に取り組む課題量は増えているが、結果として志願者総数が大きく変わらなかったことは、本学の強みであると言える。審査体制の変更点は、教職協働の審査体制を強化した。審査員となった教職員から意見を聴取し、次年度からのさらなる多面的評価に向けて、改善点や課題が生まれた。また、教職協働の実践としても良い取り組みとなった。

・スポーツ特別入学試験（資料 5-14）

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2020（令和2）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、カバディにつ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、及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、AO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（資料 5-15：【ウェブ】）

公募制推薦入学試験は、出願資格として次の条件を全て満たす者としている。

- ① 2020（令和2）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、あわ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るものである。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、面接については、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量ることができる。AO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（資料 5-16：【ウェブ】）

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、入学後も本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を全て満たし、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 2020（令和 2）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、及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。

・宗門子弟特別入学試験（資料 5-17：【ウェブ】）

宗門子弟特別入学試験は、出願資格として次の条件を全て満たす者としている。

- ① 本学設立宗派及び時宗の僧籍登録をしている徒弟で、将来僧侶として寺院を後継する明確な意志を持つ者。
- ② 仏教学科宗学コースを志望し、在学中に僧階を取得する者。
- ③ 2020（令和 2）年 3 月に高等学校または中等教育学校卒業見込の者。2019（平成 31）年 3 月に高等学校または中等教育学校卒業の者。

- ④ 入学後の勉学に関して明確な意志と興味を持ち、それにふさわしい能力を備えた者。
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おり、AO、推薦入試と同様である。

・ **社会人入学者選抜試験**（資料 5-18：【ウェブ】）

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、2020（令和2）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及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及び具体的な学習計画を持つ者。

以上の2つである。

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。実社会の様々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**（資料 5-19：【ウェブ】）

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**（資料 5-20：【ウェブ】）

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、国語と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、国語と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）は全ての日程で行い、（3科目型）は前期のみ行っている。

・ **一般入学試験**（資料 5-21：【ウェブ】）

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。2017（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月中旬の中期1日、そして3月上旬の後期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、それ以外の日程は全て高得点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（資料5-22：【ウェブ】）

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、2020（令和2）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（修了見込み、資格取得見込みの者を含む）。
- 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（資料5-23：【ウェブ】）

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。

・地域人材育成入学試験（資料5-24：【ウェブ】）

地域を良くしようと尽力している人たちと共に地域課題の発見や解決に取り組み、その

過程で学びを深め、自分の将来を地域の将来を重ねて展望しており、地域創生学部のシラバスを熟読し、その結果、東京で、経済や経営にか関わる学力を培い、必要に応じてビジネスに関わる実務能力も高めた上で帰郷し、地域の活性化になくはない希少な人物として活躍する者を対象としている。対象者は、東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県以外に在住の者で、大学進学後には、出身地以外の地域においても地域連携・学修活動を行い、在学中も学びのコミュニティの成長に貢献することを期待している。

募集活動で重要となる入学者選抜の特徴については、①地域の方に推薦してもらう「地域活動調書」、②大学とその先の将来を展望する「プレゼンテーション」、③学習習慣を維持する「センター試験5科目受験」の3点である。地域活動調書では、自らが行った地域活動について、地域の方に推薦書をもらうところからスタートする。取り組みに参加した際のコミュニケーション力、大人に依頼をする交渉力などをこの時点で測ることができると。そして、そのコミュニケーション力を第二次審査のプレゼンテーションで発揮する。

書類審査については、志望理由書・地域活動調書・高等学校調査書等の提出を求めている。面接・プレゼンテーションの評価については、①学修研究計画（大学4年間でどのように学び成長したいのか）、②コミュニティ貢献（自身の貢献による学びのコミュニティの発展）、③地域回帰の実現性（将来のUターンに関する具体性・志望度）、④将来地域インパクト（人生を通じて創りたい地域・社会像）の観点で評価を行う。

・大学院

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5-25：【ウェブ】）。

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。また、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（資料5-26：【ウェブ】）。

【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】

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か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、学科担当教員、入試課、学生課、総合学修支援課が、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（資料5-27：【ウェブ】）。

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。

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

(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

【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】

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、入試委員会及び入試課の報告の下、適切な管理に努めている。「地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律」の施行を受けて、入学定員超過率の抑制に努めており、過去4年間の平均の入学定員超過率を算出して管理している(資料5-28、資料5-29)。

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(資料5-30)。

【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)

2015(平成27)年度から2019(令和元)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0.99倍となっており、2019(令和元)年度については、大学全体で0.99倍と適切な比率となっている。なお、地域創生学部は、2016(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、2017(平成29)年度より入学定員が充足しており、2019(令和元)年度については、1.05倍となった。そして、学士課程の過去5年間の入学定員に対する平均比率は1.11倍である(大学基礎データ表2)。

編入学定員に対する編入学生数比率については、2019(令和元)年度において、大学全体で0.76倍であり、表現学部が2.0倍、文学部人文学科1.33倍と高く、仏教学部仏教学科が0.76倍、人間学部教育人間学科が0倍、心理社会学部人間科学科が0.33倍、臨床心理学科0.4倍、文学部歴史学科0.66倍と低くなっている。仏教学部仏教学科は過去4年間において編入学定員を超過していたが、2019(令和元)年度には0.76倍に抑制された。

なお、大学基準協会による改善報告書への評価について、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。そのため、2020(令和2)年設置の社会共

生学部が編入学を募集する 2022（令和 4）年次の編入学定員を見直すことを学長室会議において決定し、仏教学部の編入定員増、心理社会学部、文学部及び表現学部の編入定員減を実施した（資料 2-65、資料 2-66、資料 2-67）。

収容定員に対する在籍学生数比率については、2019（令和元）年 5 月 1 日現在において、大学全体で 1.06 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、文学部歴史学科で 1.13 倍であり、低い学科は地域創生学部地域創生学科の 0.92 倍である（大学基礎データ表 2）。

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を行い、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）

収容定員に対する在籍学生数比率については、2019（令和元）年 5 月 1 日現在で在籍学生数は 140 名であり、大学院全体で 0.67 である。修士課程については、0.69 倍であり、博士課程については、0.61 倍である。修正課程及び博士課程のいずれの専攻についても定員を満たしていないが、臨床心理学専攻の定員充足率が 0.94、福祉・臨床心理学専攻の収容定員充足率が 0.89 である。なお、大学院の過去 5 年間の入学定員に対する平均比率については、修士課程が 0.71、博士課程が 0.54 である（大学基礎データ表 2）。

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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

【評価の視点 1：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、入学者選抜結果についてを学長室会議に報告し、点検・評価を行っている（資料 5-31）。

T S R マネジメントシートにおける「学生の受け入れ方針に基づいた入学者選抜」において、学部学科、研究科専攻ごとに点検・評価を行っており、教員間の意識の共有と次年度への改善が図られている。そして、T S R マネジメント報告会及び大学自己点検・評価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、I R による分析を含めた点検・評価については、教学運営協議会やデータサミット（学内 I R 報告会）、学長室会議等の会議体において報告している（資料 2-23）。

【評価の視点 2：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。2018（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、2018（平成30）年度入試につ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名/定員205名）となった（資料5-32）。

また、2019（令和元）年度入試については、定員の順守を行い、各学部において1.1倍未満の入学者とすることができた。なお、第2章「内部質保証」で前述したとおり、編入学定員の見直しを実施した（大学基礎データ表2、資料2-66、資料2-67）。

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。また、IR・EMセンターによる入学試験選抜区分ごとの入学後の学習状況等について、学生調査クロス分析を行う等入学者選抜の妥当性を検証し、学内IR報告会（データサミット）を通して、学長室会議に報告している（資料2-23、資料4-75）。

なお、高大接続・入試改革プロジェクトチーム、入試構想ワーキングチームにおいて、点検・評価の結果、次の改善・向上を行った（資料5-33）。

- 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。
- ②AO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、AO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つのセクションが合同して対応していることは、受験生の入学後の学習計画の点、受験にあたっての説明責任の点の2点から大きな効果がある。

地域人材育成入試については、2年目の募集がスタートし、昨年度より、地域創生学部を志望する受験生を対象に導入し、本入試は、現在、各大学が取り組んでいる入学試験での多面的評価への一つの答えともいえる入試制度である。さらに、大学教育を効果的に受ける上で必須となる学習習慣を身につけるため、センター試験の所定科目の受験を義務付

けている。現在、全国の高等学校では、地域連携教育と探究活動について積極的に検討・展開されている。本入試は、そのような高等学校の取り組みの成果にもつながる入試制度である。本入試をきっかけとして、高等学校での取り組みの経験を本学で活かした学生が将来、各地域で活躍する姿を期待することができる。

(3) 問題点

編入学定員及び大学院定員の未充足が改善できていない（大学基礎データ2）。

(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1万人超えを実現した。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（令和2）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及び改善のためのFD実施等である。

なお、2020（令和2）年度の入試については、入試要項に「学力の三要素」をベースに「アドミッションポリシー」と「試験科目」の関係性を明記し、入試改革の概要が公表された際、多面的入試の導入を検討することとあわせて、評価方法やその比重について募集要項等に明記することが求められている。それを受けて本学では、AO入試要項を大幅に改善し、学科・コースごとに「学力の三要素」をベースに「アドミッションポリシー」と「試験科目」の関係性を明記し、各試験科目で測る能力を明確にした。併せて、各試験の

配点も記載した。

最後に、現在本学では、文部科学省が推し進める高大接続改革の柱の一つである入試改革について、学内に教職協働の入試構想ワーキングチームを構成し、2021（令和3）年度入試（2020〔令和2〕年度実施）に向けた検討を推進している。現在は、本学の入試の強みと課題を把握することを外部有識者からの協力を得て推進している。意見を交わす中で浮かび上がってきたものは次のとおりである（資料5-33）。

・ **AO入試（新名称：総合型選抜）の強み**

- ①学科・コース毎に行われる丁寧な審査
- ②学科APに応じた柔軟な試験方式
- ③「学力の三要素」をベースに「アドミッションポリシー」と「試験科目」の関係性をマトリックス化

・ **AO入試（新名称：総合型選抜）の課題**

- ①AO入試で求める人材像のメッセージ化が必要

・ **推薦入試（新名称：学校推薦型選抜）の強み**

- ①基礎学力を確認している。

・ **推薦入試（新名称：学校推薦型選抜）の課題**

- ①指定校推薦での選抜方法、求める人材像のメッセージ化

・ **一般入試（新名称：一般選抜）の強み**

- ①前期と中期の入試日程バランス（競合校との併願のしやすさ）
- ②試験方式の設定（競合校との併願のしやすさ）
- ③自己採点后に出願できるセンター試験利用入試の出願期間

・ **一般入試（新名称：一般選抜）の課題**

- ①高大接続改革で求められる「学力の三要素」を測る試験方式への対応

2021（令和3）年度入試改革については、2021（令和3）年度の入試（2020〔令和2〕年夏～2021〔令和3〕年3月実施）から大学入試が大きく変わり、大学入学者選抜は「学力の三要素」を多目的・総合的に評価するものになる。本学の2021（令和3）年度から始まる入試については、一般選抜として、本学独自試験と大学入学共通テストを利用する方式は継続し、新たに加わったのは、大学入学共通テストと小論文を合わせた方式の導入である（資料5-34：【ウェブ】）。

また、一般選抜の合格者にはeポートフォリオにより「主体性・協働性・多様性に関する経験」の提出を求めることとなった。加えて、総合型選抜として、旧AO入試の方式を継続し、入試名称を「学ぶミライ図入試（予定）」に変更する。また、宗門子弟特別入試、スポーツ特別入試、地域人材育成入試もこの選抜型になる。学校推薦型選抜については、新たに「高大接続入試」として位置付け、セルフマネジメント能力育成型、教科スペシャリスト型、社会活動・課外活動型の3種類の試験を設ける。高校の推薦をベースに、大学側の詳細な書類審査を施し、受験生を育てる入試を目指す（資料5-35）。

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

【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）

T S R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、⑤T S R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」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」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（資料1-31、資料1-32：【ウェブ】、資料6-1）。

また、全学規模の教員採用方針及び大学として学部学科に求める教員像について、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、「T S R教員採用方針及び評価報告書」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（資料6-2、資料6-3、資料6-4）。

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（資料6-3）。

各学位における専門分野に関する能力については、「大正大学教員選考規程」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、公募については、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F D活動に協力的、かつ積極的な資質を求めている（資料6-5）。

【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】

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」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（資料6-6）。

連携のあり方、責任所在の明確化については、「大正大学学部・学科運営規程」及び「大正大学大学院運営規程」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」に定め、学部・研究科ごとの運営の教授会も設置している（資料6-7、資料6-8、資料6-9）。

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
- ・学部担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・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）
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制

【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）

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、大学設置基準及び「大正大学学部・学科運営規程」に基づき、組織整備を行っている。2019（令和元）年5月1日現在の専任教員数は教授80名、准教授34名、専任講師34名、助教6名の合計154名である。大学設置基準上の必要専任教員144名を上回っている（資料1-2、資料6-7、大学基礎データ表1）。

大学院担当教員については、全て学部と兼担であり、教員数は109名であり、大学院設置基準上必要な専任教員76名を上回っている。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（博士課程）を兼担している（大学基礎データ表1）。

（学部担当教員の資格の明確化と適正な配置）

教員の資格については、「大正大学教員選考規程」及び「大正大学大学院教員資格審査規程」に明示された基準に基づいて、教員資格審査委員会または大学院教員資格審査委員会により審査している。なお専任教員の任用にあつては、学長室会議における方針の下、教員選考委員会により審議が行われ、教員の年齢構成と雇用のコントロールによる適切な配置としている（資料6-5、資料6-10）。

(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」に研究科担当教員の資格を明確にし、大学院設置基準に基づき、適正な配置をしている。大学院教員ですで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(資料6-10)。

修士課程(博士前期課程)の講義を担当する教員については、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、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、教員人事計画の下、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、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(資料6-11)。

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」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」に基づき、定年を延長することができる。年齢構成・男女比率については、年次進行による配置を把握しており、採用計画の参考としている。なお、2019(令和元)年5月1日現在の年齢構成については、70歳以上が2.6%、60歳~69歳が26.6%、50歳~59歳が30.5%、40歳~49歳が29.9%、30歳~39歳が10.4%とバランスのとれた年齢構成と言える。男性123名、女性31名であり、外国人教員は1名在籍している。(大学基礎データ表5、資料6-12、資料6-13、資料6-14)。

(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(資料6-6)。

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、総合学修支援機構DACに専任教員を配置し、第I類科目の担当や調整をしている。

【評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制】

本学の1、2年次の共通教育「第I類科目」は、総合学修支援機構DAC副機構長が総轄し、総合学修支援機構DACが所管するものと規定されている。4ヵ年を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(資料2-45)。

なお、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名置くこととなっており、コーディネーターは、学部長及び副学長の合議で推薦し、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。

また、第I類コーディネーター会議を設置し、総合学修支援機構DAC副機構長、チュ

ートリアル研究室長、基礎学力研究室長及び各学科の専任教員から選出される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、科目の中長期計画及び基本方針に関する事項を検討する。総合学修支援機構DACの事務を所管する総合学修支援部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

【評価の視点1：教員の職位ごとの募集、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については、「大正大学教員任免規程」、「大正大学教員選考規程」及び「専任教員採用に関する内規」に基づき、「教員採用計画」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、教員定数及び「教員採用計画」に基づき、学科ごとの基準を設けている（資料6-5、資料6-11、資料6-15、資料6-16、資料6-17、資料6-18）。

規程に沿った教員の募集、採用の実施については、学長室会議において教員人事の方針を決定し、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、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。なお、審査については、書類選考、面接及び模擬授業を行い、採用候補者を決定している（資料6-19、資料6-20、資料6-21、資料6-22、資料6-23）。

昇任については、「大正大学教員任免規程」に基づき、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（資料6-15、資料6-24、資料6-25）。

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

【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】

FDの推進は総合学修支援機構DAC（2019〔令和元〕年11月まで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顧問を招き、FDの推進にかかる会議を年10回開催している。会議は、顧問の他、センター長・副センター長・学長補佐・教務部部課

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。

計画については、学長室会議及び教学運営協議会の承認を得て実施している（資料 2-5：【ウェブ】、資料 2-41、資料 2-42、資料 6-26、資料 6-27）。これまでのFDの実施については、次のとおりである。

①3つのポリシー見直し研修会

2016（平成 28）年度には、3つのポリシーの見直しに関するマクロレベルのFDを実施した。2017（平成 29）年4月の公表に向けて、一貫性のある3つのポリシー見直しを行うため、学長・副学長・学長補佐を対象とするFD及び教員役職者（学部長・研究科長・学科長・専攻長・教務主任）を対象とするFDを実施した。教育開発推進センター顧問による講演だけではなく、他学科との意見交換を行う機会を設け、一貫性のある全学科・全専攻の3ポリシーを完成させ、公表を行うことができた（資料 2-50：【ウェブ】、資料 2-51：【ウェブ】、資料 2-52、資料 4-1、資料 6-28）。

②全学FD

3つのポリシー研修会を受けて、2017（平成 29）年度は、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」及び「カリキュラムマップ（ツリー型）作成ワークショップ」である。

「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」については、カリキュラム・アセスメント・チェックリスト（以下CACL）を修正・活用し、観点別到達目標ごとに、「対応するアセスメント手法」、「達成度の評価」、「評価の根拠」、「カリキュラムの改善点」、「アセスメント手法の改善点」の視点で、前年度のカリキュラムについて各学科・コースが自己評価を行った。このFDでは、各学科・コースが作成した自己評価報告書について発表し、グループワークを通して、他学科からの他者評価と教育開発推進センターからの評価を受けて、自己評価報告書を修正した。他者評価は、「DP達成度の判断が適切であるか」「根拠が示されているか」「アセスメント手法が適切であるか」「今後の対応が具体的で実行度が高いものであるか」という視点で行われ、その結果、妥当性・現実性を考慮した自己修正となった（資料 4-61、資料 4-68、資料 6-29、資料 6-30）。

「カリキュラムマップ（ツリー型）作成ワークショップ」については、昨年度のFDを通して修正したDPに基づき、まず学科別のグループワークで科目を体系化したカリキュラムマップを作成し、次にマップを貼り出してギャラリートourを実施し、他学科の教員からの他者評価を得た。その後マップを修正し、翌年度の履修要項に反映させた。これにより、マクロレベルからミドルレベルのFDに進み、DPに基づくカリキュラム評価とカリキュラムの体系化に貢献することができた（資料 6-31、資料 6-32）。

2018（平成 30）年度前期の全学FDセミナーについては、ミドルレベルからマイクロレベルのFDへと進めた。CACLに基づくカリキュラムのPDCAサイクル運用の2年目となるため、FDの対象者を全教員に拡大してCACLに基づく自己評価報告会を実施した。全教員が報告会において、グループ発表をすることにより、カリキュラム評価の理解が深まり、また全教員による多面的な他者評価をもって、学科・コースによる自己評価が修正

された。FDセミナー後の参加アンケートによれば、他者評価により、カリキュラム評価に新たな気づきがあったと回答した割合は97%に上った。報告会后に、自己評価は修正され、またCACLも改善された(資料4-79、資料4-80、資料6-33、資料6-34)。

2018(平成30)年度後期の全学FDセミナーについては、マイクロレベルの「シラバス研修」と「著作権研修」を行った。

「シラバス研修」では、DPに基づくカリキュラムの設計を重視して改善した新シラバス記入要領についての周知とワークを行った。シラバスの改善点は、「各科目の到達目標をDPに紐づけて記載すること」、「複数の評価方法を提示すること」、「各評価方法がいずれの到達目標を測る指標かを示すとともにその評価の割合を明示すること」、「事前事後学修の時間と内容を明示すること」以上5点とした(資料6-35)。

また、ここではシラバス改善に事前に着手した教員によるモデルとなる新シラバスを明示し、作成時の留意点や工夫について事例発表することで、理解が深まるよう工夫した。また、非常勤教員を対象とした説明会も別途開催した。さらにシラバス記入後のチェック体制を整理し、教務主任や学科長、初年次共通教育のコーディネーターによるシラバスチェック体制を強化した。シラバスチェックでは、共通のチェック項目を設定したフォーマットによるチェック対応報告書の提出をもって、一定レベルの質の担保を図った。チェック後に教育支援課で各学部のランダムチェックを実施し、全学部のシラバスが上記の点で形式的に整備されたことを確認した。さらに、「著作権研修」については、2019(平成31)年1月1日施行の著作権法の一部改正に伴い、ICTを活用した教育における留意点を周知し、授業7計画上の著作に関する権利や侵害事項への理解を求めた(資料6-36、資料6-37)。

2019(令和元)年度のFDについては、マイクロレベルを中心にFDを計画した。前期の全学FDセミナーでは、シラバス研修の次の段階として、学習理論を基盤にした授業設計をテーマにFDを実施した。昨年度のシラバス研修を経てDPに明確に紐づけられた各科目の設計が、到達目標を達成する計画となっているかについて、教員自身が自己評価することを意図して企画した。学習理論に精通した森朋子先生(関西大学)と教育手法に精通した佐藤浩章先生(大阪大学)によるFDセミナーは、教員からの質問に回答する形での学習理論についての講演と教案づくりワークショップにより構成した。FD後のリフレクションシートによると、科学的な根拠に基づく学修理論と、ワークショップで知った他の教員の授業実践の工夫に対し、多くの気づきを得たとの意見が複数みられた(資料6-38、資料6-39)。

2019(令和元)年度後期の全学FDセミナーについては、成績評価基準に関するFDを実施した。これまで、DPに基づくカリキュラム設計を数年かけて整備し、CACLによるカリキュラムのPDCAサイクルを運用してきたが、その評価基準については、一定の基準はあるものの、各授業科目の評価結果の分析に基づいた基準の明確化については取り組んできていない。そのため、令和元年度後期の全学FDセミナーでは、全教員が自身の成績評価の分布を確認し、学科のグループワークにおいて基準の明確化に取り組んだ。そして、この全学FDでの意見を参考に、2019(令和元)年度末に本学の成績評価ガイドラインを策定する予定である(資料6-40)。

③初任者教員FD

2016(平成28)年度に、新任教員FDプログラムを体系的に整備し、各部局により独自

に実施してきた研修を、新任教員FDとして教育開発推進センターで集約した。そして、2017（平成29）年度には、集約した新任教員FDを体系化し、教育開発推進センター主催で、年間35時間の体系的なFDプログラムとして実施し、修了証を授与した。プログラム最後の振り返り報告会は、その次の新任教員の事前研修と合同で行い、Dos and Don'ts 報告によって次年度の新任教員へのメンター機能を加えた（資料6-41、資料6-42、資料6-43）。

2018（平成30）年度については、新任教員FDプログラム化して2年目であり、教員間のメンター機能の強化を図った。授業見学のワークブックを作成して、対象教員への事前インタビューを課題とし、授業計画意図に対する理解の深化と授業を見学する際の観点の明確化を図ることで、研修成果の質の向上を図った（資料6-44、資料6-45）。

2019（令和元）年度については、昨年度のFDプログラム各回のリフレクションの結果に基づいて、年間の実施スケジュールを工夫した。メンターとなる教員や新任同士の授業見学を前半に実施し、研修成果を年内の授業計画に反映できるように改善した。また、講義形式の研修も双方向型のワークや質疑応答形式に変更し、新任教員の具体的な疑問に直接対応できるよう改善した（資料6-46）。

④科目FD

共通教育における科目ごとのFDを実施している。第I類科目担当非常勤教員対象FD研修会の他、キャリア教育系科目である「基礎技法A」、ライティング科目である「基礎技法B」、外国語科目等について、その科目を担当する専任教員・非常勤講師についてFDを実施している。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（資料6-47、資料6-48、資料6-49）。

⑤学科・専攻FD

学科・専攻ごとにおいても、学科会議・専攻会議内外でFDを実施しており、教育方法の改善等が行われている。例えば、仏教学科では、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を実施している。

また、研究科単位においても、研究科委員会等においてFDを実施している（資料6-50、資料6-51）。

	学部・研究科	学科・専攻	実施内容
1	仏教学部	仏教学科	学科会議内でFDを実施している。また、基礎仏教学や仏教漢文Ⅰ～Ⅱにおいて、担当教員同士がFDを実施している。
2	人間学部	社会福祉学科	DP・CP・AP、カリキュラムのツリー等についての学科FDを年6回各2時間実施している。
3		人間環境学科	学科FDとして、教育・学習方法の改善についてのFDを実施している。
4		教育人間学科	定例の学科会議及び2月のシラバス検討会において実施している。

5	心理社会学部	人間科学科	学科内でFDを定期的実施している。
6		臨床心理学科	大学主催のFDに学科教員が参加し、学科会議で学科独自のFDを実施している。
7	文学部	人文学科	毎月の学科会議を行い、2月にFDを実施している。
8		日本文学科	定例学科会議後に毎回FDを行うことで、学科内における現在の問題・今後の学科のあるべき姿を共有した。また、人文学科の教員と協力することで教材DVDを作成した。
9		歴史学科	各コースFD・学科会議において実施している。
10	表現学部	表現文化学科	学科・コース独自のFDを実施している。コースごとに、コース全専任教員によるFDを原則週1回開催している。
11	地域創生学部	地域創生学科	東北公益文科大学との共同FDを実施した。
12	仏教学研究科	仏教学専攻	専攻会議内でFDを実施している。
13	人間学研究科	社会福祉学専攻	毎月専攻会議を実施し、年6回程度FDを開催している。
14		臨床心理学専攻	毎月専攻会議を開催して各授業における課題があれば検討している。また、カウンセリング研究所との定例連絡会を開催し、院生の学内実習の状況を把握している。
15		人間科学専攻	専攻内で、教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発・改善につなげるFDを実施している。
16		福祉・臨床心理学専攻	毎月大学院会議を実施し、年1回FDを開催している。
17	文学研究科	宗教学専攻	月に約1回のペースでFDを行っている。
18		史学専攻	専攻会議において教育改善についての議論が行われている。
19		国文学専攻	専攻会議において、教育学習方法の改善について審議をしている。
20		比較文化専攻	教育課程や授業方法の開発・改善につなげるFDは、オムニバスの授業のあとに実施している。

【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】

本学では、教員の教育・研究業績を「教員データベース」及び「知のナビゲーター」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（資料6-5、資料6-15、資料資料6-52：【ウェブ】、資料6-53：【ウェブ】、資料6-54）。

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

【評価の視点1：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」及び「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自己点検・評価統括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（資料2-2：【ウェブ】、資料2-7、資料2-8、資料2-10）。

【評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上】

第一に、「大正大学大学院教員資格審査内規」を改正し、2019（令和元）年度からは大学院担当教員の資格要件を緩和した。大学院を担当できる教員の職位を准教授から専任講師へ対象を広げて、早いうちから修士課程の講義を担当して、専任教員は多くの経験を得ることができる効果が見込まれる。今後は、2019（令和元）年度の運用を通じた適切性の検証が必要である（資料6-55）。

第二に、FDについては、毎年、執行状況についての評価を年3回教職協働で行い、前述したとおり、全学FDの内容について改善・向上を行っている（資料6-56）。

（2）長所・特色

第一に、全学FDセミナーの教員の出席率が90%を超えており、FDの実施について学内の理解と浸透が図られている。また、全学FDについては、方針やガイドラインを大学執行部と教育開発推進センターが提示し、それを踏まえて具体的な作業は各学科コースの教員が実施し、その成果物を他学科教員やIR・EMセンター及び教育開発推進センターからの他者評価を踏まえて改善・修正するなど、立場を異にする各位相の相互対話による実質的な取り組みが行われており、学科FDの報告、全学FDセミナー等で提示されたCACL・自己評価報告書・TSRマネジメントシート等の提出率が常に100%である。

第二に、教育開発推進センター顧問に高等教育の外部有識者を置き、定期的な会議によりFD計画を作成している（資料6-26、資料6-27）。

第三に、初年次共通教育の運営については、総合学修支援機構DACが所管し、学部所属の専任教員を構成員とする第I類コーディネーター会を運営し、学修・教育目標の検討とFDを実施するとともに、TA研修や学修支援室の運営、第I類科目の履修状況の把握と履修指導、再履修クラスの検討を行っている（資料2-45、資料4-9）。

(3) 問題点

国際性、男女比及びバランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置については、今後検討が必要である。

(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。

第Ⅰ類コーディネーター会議については、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、決定事項を学科内へ報告し、FD等の実施の連絡や調整を行っている。

FDについては、全学的な取り組みを実施しているだけでなく、学科ごとにおいても取り組みを行っている。次年度に向けては、成績評価分布の分析に基づいて、各授業科目の到達目標のレベルの平準化を図り、各科目の蓄積によりDPを達成するカリキュラムの体系をより精緻なものとし、学修eポートフォリオの導入と併せて、学習成果の可視化と学習支援のFDに取り組む予定である。また、新任教員のFDに加えてメンター機能の強化を目標として、メンター・役職者のFDを検討している。

さらに、教育開発推進センターの廃止による総合学修支援機構DACへの円滑な業務移行を今後推進していく必要があり、第3次中期マスタープランの実行による教育改革に伴うFDの実施、学修eポートフォリオを活用した学修支援の運営にともなうFDの開催、成績評価基準のガイドラインの作成、授業の到達目標レベルの平準化、カリキュラムマップ（マトリックス型：DP対応割合、ナンバリング）の精緻化、「『改組・授業時間・学期制の変更を伴う教育改革』とカリキュラム・アセスメント結果の融合」を予定している。

教育課程については、2014（平成26）年度に入学した学生の卒業年度である2017（平成29）年度に学生の卒業状況の把握と確認を実施した。2017（平成29）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学生の卒業年度である。そのため、前年度から必修科目の履修状況を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を熟慮した。これらの成果を今後のカリキュラム改革に活かす必要があり、2020（令和2）年度の第Ⅰ類科目の改革を行うために、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

【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としては、本学の運営理念であるTSR「5つの社会的責任」の事業分類に「充実した学生生活」を掲げている。また、2015（平成27）年の学長の就任方針において、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した構築と、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、その施策を継続して実施している。さらに、「第3次中期マスタープラン」において総合学習支援を打ち出している（資料1-30、資料1-31、資料1-32：【ウェブ】、資料1-33、資料7-1）。

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」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」の目標は、「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、次の2つの会議で定期的に学科教員と共有している（資料1-31、資料3-11）。

①就職総合支援センター会議（毎月開催）

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（資料7-2）。

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、学長をはじ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（資料2-48、資料7-3）。

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>

【評価の視点1：学生支援体制の適切な整備】

学生生活支援体制として次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
総合学修支援部 総合学修支援課	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 	学修支援室 (資料 7-4)
教務部 フィールド教育課	修学支援	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生等の多様な学生に対する修学支援 ・奨学金その他の経済的支援の整備 	国際交流委員会 (資料 7-5)
教務部教務課	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 	学科(学科長、教務主任、助手・副手) (資料 6-7) (資料 7-6)
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 (資料 7-5)
	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 (資料 7-7)
	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 	ハラスメント防止部会

学生支援部 学生課		めの体制の整備	(修学) (資料 7-8)
	生活支援	<ul style="list-style-type: none"> 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 (資料 7-9 : 【ウェブ】) (資料 7-10)
	正課外 活動支援	<ul style="list-style-type: none"> 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 (資料 7-11)
学生支援部 就職課	キャリア 支援	<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 	就職総合支援 センター (資料 3-12)

学生支援体制の整備として、事務組織に教務部、学生支援部、総合学修支援部を設置し、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、就職総合支援センター、学生生活委員会、国際交流委員会、障がい学生支援部会、ハラスメント防止部会（修学）、保健室、学生相談室を設置し、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（資料 7-12 : 【ウェブ】、資料 7-13 : 【ウェブ】）。

総合学修支援部は、共通教育科目において、学生の学修支援を行う体制を整備しており、担当教員、ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタントが学修相談を実施している。文章技法・文章表現力を養う必修科目「基礎技法B」については、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、授業時間外にもライティングサポートデスクにて学生の相談に応じて、担当専任教員の方針の下、学修支援を行っている。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、PC操作や情報処理に関する学修支援を実施している（資料 7-14、資料 7-15、資料 7-16、資料 7-17）。

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取り組んでいる（資料 7-5）。

加えて、各学科に学科閲覧室を設置し、助手、副手を配置し、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。2019（令和元）年5月1日現在の助手・副手は、23名在籍している（資料 7-6、資料 7-18 : 【ウェブ】）。

【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）

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を2017（平成29）年に開室した。学修支援室には、現・元高校教員によるラーニングアドバイザー、English Salon 担当教員が配置され、学生の自主学習支援を実施している。

利用者については、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学生も参加し、正課科目と連携する等によって、利用者を増やすよう取り組んでいる（資料2-73、資料7-19、資料7-20：【ウェブ】）。

また、授業外での学生の学びの空間としてのラーニングコモンズを設置し、PCを始めとする学習支援資料等を貸し出すなど、自主学習の促進に努めている。そして、数学指導やネイティブ教員によるEnglish Salonもラーニングコモンズ内で実施しており、学びたい時に自主的に学べる機会を設けている。加えて、ラーニングコモンズには、学部生による学習サポーターズが、PC操作等のピア・サポートを実施している（資料7-21：【ウェブ】、資料7-22：【ウェブ】、資料7-23：【ウェブ】）。

加えて、日本漢字能力検定の団体受検を実施しており、希望する学生に受検する機会を提供している。団体受検については、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（資料7-24、資料7-25、資料7-26）。

その他、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実施している。例えば、①人間学部社会福祉学科については、社会福祉士国家試験対策の補習授業を実施している。②人間学部人間環境学科では、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『豊島区「記憶の遺産80」プロジェクト』への協力、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（資料7-27：【ウェブ】、資料7-28：【ウェブ】、資料7-29：【ウェブ】）。

入学前教育については、eラーニングを活用した取り組みを実施しており、推薦入試及びAO入試の入試区分で入学する学生への教育と進捗管理を行っている（資料7-30）。

（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、週に1回ホームルームの時間を設け、留学生活における様々な修学支援を行っている。ホームルームでは、在留カード・国民健康保険証・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（資料7-31）。

（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。修学支援として、ノートテイクの配置、手話通訳者の手配、モバイル型遠隔情報保障システムの手配、車椅子支援スタッフ（移動・授業サポート）、履修授業担当教員への配慮

願いの作成及び配付を行い、障がい学生が修学しやすい環境を整えている（資料 7-32：【ウェブ】、資料 7-33、資料 7-34、資料 7-35、資料 7-36、資料 7-37、資料 7-38、資料 7-39、資料 7-40：【ウェブ】）。

（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・留学者・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）」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（資料 4-52、資料 7-41、資料 7-42）。

また、学生生活委員会については、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。そして、何らかの事由により修学が困難になっている学生については、早期に対応・支援できるよう所属学科教員、助手と連携し情報共有をしながら対応しており、ケースに応じて学生相談室と連携しながら修学支援を行っている（資料 7-43）。

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・分析も実施している（資料 7-44）。

（留学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、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。なお、退学・除籍率については、ホームページにも公開している（資料 2-80：【ウェブ】、資料 7-45、大学基礎データ表 6）。

（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。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）がある。この他の経済的支援制度としては、授業料特別減免制度、私費外国人留学生授業料減免制度、学費延納制度を設けている（大学基礎データ表 7、資料 7-46、資料 7-47、資料 7-48：【ウェブ】、資料 7-49、資料 7-50、資料 7-51、資料 7-52、資料 7-53、資料 7-54）。

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。なお、2019（令和元）年度からは、地域創生学部入学者のみを対象とし、①入学後の授業料全額免除（最大 400 万円）、②4 年間の全寮制教育、③地域創生力を高める特別課外プログラムの特徴を加えた。寮生活では、教育寮としての運営を行うためのスタッフとしてプロコーチであるロードン・パトリック氏を迎え、1 期生と共に展開している。奨学金受給者に対する特別課外プログラムについては、本学専任教員による「東京マ

「マーケティングLABO」と「地域イノベータープログラム」を実施している。地域イノベータープログラムは、本学卒業生の申込者と共に、多世代交流の中で1期生が参加している（資料7-55、資料7-56、資料7-57：【ウェブ】、資料7-58：【ウェブ】）。

2年目の新展開は地域構想研究所の「教育による地域創生チーム」が、募集戦略に沿って入試課・広報課とも連携しながら募集活動を展開している（資料7-59：【ウェブ】）。

【評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施】

（学生の相談に応じる体制の整備・ハラスメント防止のための体制の整備）

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）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。ハラスメント防止部会（修学）、障がい学生支援部会、学生生活委員会については、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（資料7-60、資料7-61、資料7-62、資料7-63）。

また、学生向けにハラスメント防止キャンペーンを毎年実施し、アルコールハラスメントやアカデミックハラスメントの事例紹介・ハラスメント防止に努めるDVD上映とハラスメント防止啓発展示としてハラスメント事例の掲示、ハラスメント関連相談窓口を学生課内に設置した。このキャンペーンは、5日間実施している（資料7-64）。

加えて、ハラスメント防止のための研修会を実施しており、相談員向けについては6月と2月に実施し、就労部会との合同研修については3月に実施した。相談員向け研修では、外部講師を招き、大学で起こり得るハラスメント事例や相談を受けた際の面談方法についてロールプレイを行いながら研修した。就労部会との合同研修では、学内教員を講師として、本学のハラスメント防止の仕組みや相談時の留意点等についての研修を実施した（資料7-65）。

（学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮）

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」についてはホームページにも公開している。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（資料7-9：【ウェブ】、資料7-66：【ウェブ】）。

【評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施】

（学生のキャリア支援を行うための体制の整備）

本学の就職支援組織は、2014（平成26）年度より就職総合支援センターを設置し、学生のキャリア支援を実施している。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3-11）。

そして、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、教員と職員のそれぞれを就職の学科コース担当者として配置し、教職協働で支援にあたる体制を整備している。なお、教員役職者として就職総合支援センター長を設けている。

また、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、個別相談

ブースにおいて1回40分の個別相談を実施している。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ブース体制とし、繁忙期には6ブース体制をとり、原則として事前予約制で支援を行っている（資料7-67：【ウェブ】）。

2018（平成30）年度の就職総合支援センターの利用者は延べ4,245人で、1年生10人、2年生21人、3年生2,619人、4年生1,595人であり、4年生が全体の37.6%、3年生が61.7%であった。利用者実数としては、3年生1,101人、4年生384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（資料7-68）。

全員面談を除いた個別の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1,421件と一番多かった。次いで、面接指導が678件であった。

（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（資料7-69：【ウェブ】）。

これらの講座に加えて、学生に事前に案内するガイダンスも実施しており、合わせて32種142回実施、延べ11,411人の学生が出席している（資料7-70：【ウェブ】、資料7-71）。

（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、「就職支援講座」、「資格・公務員講座」の2種類の講座を実施しており、3年生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7-72：【ウェブ】、資料7-73）。

【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】

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（資料7-74）。

課外活動報告会では各団体の活動実績をまとめた冊子を作成・配布し、顕著な成績をおさめた団体への表彰を行った。また、課外活動責任者研修会では、外部講師による講演の他、活動を行う上での注意事項・諸手続きを説明するとともに責任者としての自覚を促す研修を実施した。大学公認の課外活動団体として活動していく上で、各種手続き書類の申請期限を遵守するよう指導を行っており、各団体責任者は責任を持って行動できている（資料7-75）。

【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】

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 7-76）。

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

【評価の視点 1：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、教職協働による委員会組織で点検・評価が行われている。また、T S R マネジメントシートの「優れた教育・研究」・「充実した学生生活」の項目については学部、研究科、学科、専攻単位での点検・評価活動が行われており、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、全学自己点検・評価として、点検・評価結果を大学自己点検・評価委員会が取りまとめ、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、事業報告の「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（資料 2-94）。

また、キャリア支援については、T S R マネジメント推進機構連絡協議会において、就職総合支援センターの取り組みの点検・評価を実施しているだけでなく、キャリア・アップ講座において、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ち合わせで検証し、改善・向上に取り組んでいる（資料 7-77）。

【評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学修支援室については、2018（平成 30）年度の実施内容を振り返り、利用学生、ラーニングアドバイザー、English Salon 担当教員に対し期末にアンケートを実施、その結果に基づき支援ニーズを把握し、新年度に向けて支援方法の改善を図っている。また、入学前教育については、I R・EMセンターの分析により、受講傾向について把握を行い、督促を行うことにより、受講率を高める等の改善を行っている（資料 7-78、資料 7-79、資料 7-80）。

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、2017（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（資料 7-81）。

ハラスメントに関する学生の理解度について 2017（平成 29）年度からアンケートを実施したが、回答数は 121 人（2.4%）と少なかったが、2018（平成 30）年度の回答数は 194 人（3.8%）と若干回答数の改善を行うことができた。アンケートを 2 年連続で行ったことや T-Po を活用したアンケート回答の依頼を数回行ったことが改善につながったと思われる。今後もハラスメントへの理解と意識を高められるような工夫・改善が必要である（資料 4-42：【ウェブ】、資料 7-82）。

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（資料7-83）。

就職支援については、卒業予定者対象の「就職活動満足度アンケート」を実施している。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、就職総合支援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、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（資料7-84）。

（2）長所・特色

（修学支援）

修学支援については、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。ラーニングコモンズにおける学修支援室の取り組みやREガイダンスにおける成績不振学生への支援等、正課外における修学支援の取り組みを行っている（資料7-85：【ウェブ】）。

（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7-86）。

（障がい学生支援）

障がい学生に対する修学支援としてノートテイク、手話通訳、モバイルテイク等の支援を行っており、授業形態に合わせた支援方法を充実させている。新入生については、入学前面談を実施することで、学生本人・保護者・学科教員・学生課・教育支援課との連携を図り、学生生活を円滑に送ることができるように支援体制を整えている。また、障がい学生支援のための講演会も毎年実施している（資料7-87）。

また、ノートテイク（支援スタッフ）の育成については、ノートテイクスキル向上のための講習会や障がい学生との連絡会を実施している。

（キャリア支援）

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実施する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（資料7-88）。

加えて、就職支援総合センターの講座はまた就職総合支援センターの講座は「就職支援講座」が15講座、「資格・公務員講座」が11講座と多岐にわたっており、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。2018（平成 30）年度は、カヌー部や空手道部への特別強化策を通じて、その他の競技の部へも次のような良い効果が表れた（資料 7-89：【ウェブ】）。

- ① 卓球部（女子部）については、関東学生春季リーグ戦で準優勝し、入替戦にも勝利して4シーズンぶりの1部リーグ復帰を果たした。
- ② 硬式野球部については、秋季リーグ戦で優勝し、2部入替戦でも初戦を制し、昇格はならなかったが善戦した。
- ③ 空手道部（女子部）については、全日本学生空手道選手権大会の個人組手で3位入賞を果たした。
- ④ 弓道部（女子部）については、東京都学生弓道連盟リーグ戦において4部で優勝を果たし、入替戦の結果3部に昇格した。
- ⑤ 剣道部は全日本学生剣道選手権大会へ出場、カバディ部・カヌー部はアジア大会へ出場する等の成果を上げた。

(3) 問題点

(生活支援)

ハラスメントに関する学生の理解度は、2017（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。2018（平成 30）年度は2017（平成 29）年度よりも回答率が1.4%が上がってはいるもののアンケートの回答数としては少ない。意識調査を含めた啓発のためのアンケートであるため授業内でアンケートを配布・回収できるよう工夫・改善が求められる。

また、大学院についても、学部生と同様に大学院生に対して十分な生活支援を実施する必要がある。教職員個々の取り組みだけではなく、組織的で計画的な支援が求められる。定期的な点検・評価結果をもとに改善を行う必要があり、教員へのハラスメント防止研修を行いながら防止啓発に取り組んで行く必要もある。

(キャリア支援)

受益者である学生に対する就職活動及び就職支援の全体にかかる満足度アンケートは総括的ではあるが、就職活動支援の適切性は社会情勢や企業の採用活動情報といった複合的要素も勘案して検証するものになるため、学内でのアンケート調査以外の情報を含めた検証を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。例年に引き続き2018（平成 30）年度においても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研修会を実施する等、審議・検討を行うだけでなく、全教職員に対する企画立案も実施している。

休学・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、早期に気づき、教職員が部署を超えて対応する必要がある。ポートフォリオの活用が求められる一方、学生個々の相談内容についてはポートフォリオへの公開はできないという見解が学生生活委員会において審議され、学生相談記録については学生課内で従来どおり管理していくこととなった。

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、修学支援として学修支援室や総合学修支援機構DACの取り組みと連携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、学生の個別の事情に対応した支援を実施してきた結果として、2018（平成30）年度は就職希望者の就職率は98.8%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上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。就職先については、学生はB to C企業に目が行きがちであるため、B to B企業へも目を向けるような支援を行う必要がある。

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

【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】

教育研究環境の整備の方針については、本学運営理念TSR「3つの経営基盤」の事業分類「充実したキャンパス環境の整備」に定めている。「第2次中期マスタープラン」については、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、埼玉校舎利用計画を定めている。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（資料1-31、資料1-32：【ウェブ】）。

「第3次中期マスタープラン」は、「学生が生涯学び続けるための学修習慣を身につける」という目標を定め、ハード面では新8号館を学習活動が活発に行われる環境に整備し、図書館機能を充実し、学習支援体制を整えるとしている。学生が“やりたいこと”を実現するために支援するワンストップ型学生サービスシステムの構築を目指すため、ICTの活用によるワンストップ型の学生サービスを提供し、学生はAI時代を生き抜くための正

しい知識を修得することで、本学は、第4次産業革命ともいわれる超スマート社会を生き抜く人材を育成する方針を明示している。これらについては、ホームページにも明示し、学内外に広く公表している（資料 1-33、資料 8-1：【ウェブ】、資料 8-2：【ウェブ】、資料 8-3：【ウェブ】）。

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

- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・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
- ・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

【評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理】

校地・校舎面積については大学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。また、運動場については、埼玉校舎に整備されており、部活動の場として活用されている。環境整備の一環として、学科閲覧室の整備、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、情報設備の更改等を実施した。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実施している（大学基礎データ表1、資料8-4：【ウェブ】、資料8-5：【ウェブ】、資料8-6、資料8-7：【ウェブ】、資料8-8：【ウェブ】）。

加えて、本学は、中期マスタープランに基づき、各学科の特性に合わせた特色ある設備をこれまで整備してきた。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ような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構築することをコンセプトしている（資料8-9）。

・巣鴨キャンパスの環境整備

巣鴨キャンパス内については、学習環境を充実させるため、次の教育研究環境の整備を実施してきた。

- ①学生の自学自習及び基礎学力向上のため7号館2階教育支援課を改修し学修支援スペースを設置。ラーニングアドバイザーを配置し個々の学生のレベルに合わせた学習支援体制が可能となった。また、8号館解体によるキャンパス内自習学習スペース狭小化に伴い2号館に学生フリースペース、5号館8階鴨台食堂の一部を改修しカフェスペース、3号館1階に学びのスペースを設置した。これらの学習環境及びフリースペースを整備したことにより授業の予復習や課外活動などでの利用が可能となり学生の校内滞在時間増を目指している（資料8-10：【ウェブ】、資料8-11：【ウェブ】、資料8-12）。
- ②「第3次中期マスタープラン」に基づき、2018（平成30）年から2020（令和2）年までの第3次キャンパス整備計画を策定し、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、新たに新8号館を建築する。新校舎は2020（令和2）年7月竣工予定で、地上4階建、約1万㎡となり1階には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。2階以上は図書館機能と本学の本尊を安置する礼拝施設を設置する（資料8-1：【ウェブ】）。

- ③内閣府の「地方と東京圏の大学生対流促進事業」採択に伴い、PC及び什器関係を整備。また、TV会議システムを設置し静岡産業大学、島根大学、島根県益田市、静岡県藤枝市との映像での遠隔会議が可能となった（資料8-13）。
- ④校内美化環境として4号館前外構工事を実施。教職協同プロジェクトとして環境政策を専門とする本学教員と雨庭（アスファルトや屋根に降ってきた水を一時的に貯めてゆっくり雨水を浸透させる仕組み）の設置を行った（資料8-14）。
- ⑤受動喫煙防止策として7号館裏手に喫煙所を設置。非喫煙者、喫煙者との区画をしっかりと分け分煙に取り組んでいる（資料8-15：【ウェブ】）。

・**巢鴨キャンパス外の環境整備**

巢鴨キャンパス外の環境整備については、次の取り組みを実施してきた。

- 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（資料8-16）。
- 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、本学と地域実習地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2017（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可能とすることができた（資料8-4：【ウェブ】）。
- 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（資料8-17：【ウェブ】、資料8-18：【ウェブ】、資料8-19：【ウェブ】、資料8-20：【ウェブ】）。
- ④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（資料8-21）。

（**施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保**）

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。施設、設備等の維持管理に関しては保守点検を年2回実施し、委託業者による報告書を基に設備の維持管理に努め、経年劣化などによる消防設備、空調設備等の修繕工事を行っている。また、エレベーターリニューアル工事、空調機更新工事、埼玉校舎屋内練習場照明灯改修工事、体育棟漏水対策工事等を実施した。さらに、衛生の確保としてトイレ長期修繕計画に則り改修工事を行っている（資料8-22：【ウェブ】）。

（**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**）

情報設備の整備については、次の取り組みを実施している。

- ①13号館4階のPC教室のPC（1341・1343・1344）計157台の更改を実施した。Windows7からWindows10へアップデートを実施し、時代に即した学習環境を整備した。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、在学期間中にMicrosoft Officeを無償で利用可能とすることができた。なお、メールアドレスについては卒業後も利用可能である。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ー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（資料8-23、資

料 8-24 :【ウェブ】)。

- ②機器の老朽化と、Windows10 やタブレット、スマートフォンの普及による通信量の増加に伴いネットワークスイッチの更改を実施した。シンプルな構成とコア・棟間スイッチを冗長化し安定稼働を最優先に考えた設計となっている。また、2018 (平成 30) 年 3 月から利用している SINE5 と合わせ、今後の通信量増加にも対応可能である。
- ③竣工 7 年を迎えた 7 号館全教室の A V 機器について、アナログ対応からデジタル対応への入替を行った。一部の教室を卓上での操作から iPad による操作にしたことにより利便性の向上を図った。また、プロジェクターをレーザータイプのプロジェクターに切り替えたことにより従来のランプ式タイプに比べランニングコストを抑えることができた。

(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 (資料 8-25、資料 8-26 :【ウェブ】、資料 8-27 :【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、地域創生学部については、ラーニングコモンズにおいて、インストラクターを配置し、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 8-28 :【ウェブ】、8-29 :【ウェブ】、資料 8-30 :【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を 7 号館 2 階に整備している。ラーニングコモンズには、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う他、学習支援スペースを設置している。学習支援スペースには、3 名の学習サポーターズを配置しており、学習相談や備品管理を担っている (資料 7-21 :【ウェブ】、資料 7-22 :【ウェブ】、資料 7-23 :【ウェブ】、資料 8-31 :【ウェブ】、資料 8-32、資料 8-33 :【ウェブ】、資料 8-34 :【ウェブ】)。

【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】

教職員の情報倫理については、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として「大正大学情報セキュリティ基本規程」及び「大正大学情報システム利用細則」があり、情報倫理の確立に努めている。また、「情報化推進委員会」を数回開催し、教職員より学内の情報システムに関する情報共有を行い今後の改善、向上に努めている。また、基幹システム導入会社との定例報告会の開催や報告書の提出を義務付け安全対策を行っている。教職員への周知としては長期休業期間における情報機器の取り扱いや、「紛失」、「ウイルス感染」、「盗難」などによる情報漏洩の注意事項や USB メモリの取り扱い、不審なメールを受信した際の注意、システムメンテナンスの連絡を施設課より行い、意識啓発を行っている (資料 7-5、資料 8-35、資料 8-36、資料 8-37、資

料 8-38)。

さらに、2018 (平成 30) 年度においては、専任教員を対象とした全学FDセミナーにおいて、「ICTを活用した教育と著作権」についての研修会を実施した (資料 6-37)。

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とともに、新入生ガイダンス「情報セキュリティ・大学で使用するシステムについて」において、独立行政法人情報処理推進機構の「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 (資料 8-39、資料 8-40)。

また、ICTの安全かつ効果的な利用方法を習得する1年次の必修科目「基礎技法C」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 (資料 8-41)。

**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
- ・ 貴重資料データベース構築プロジェクト
- ・ 自校教育研究プロジェクト

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

【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)

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、2019 (令和元) 年5月1日現在で644,903冊、雑誌タイトル数は11,111タイトルである (大学基礎データ表1、資料 8-42)。

その他、本学の学部学科編成に合わせた資料を哲学、歴史、社会科学、文学の分野を中心に収集、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することができる。

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、2019 (令和元) 年度は、17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。2018（平成 30）年度に 16 タイトルの追加を行い、利用の簡便さを図ることができた。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。なお、EBSCO 洋雑誌データベースについては、主に大学院生・研究生・教員に向けての説明会を 10 月に実施し、より高度な情報の検索方法を説明した（資料 8-43、資料 8-44、資料 8-45、資料 8-46、資料 8-47：【ウェブ】）。

この他、大正大学機関リポジトリを公開しており、利用について 2016（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、2017（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。2018（平成 30）年度についても、閲覧数が 29,272 件であり、前年度に比べて 12,976 件の増加である。また、ダウンロード数は 199,884 件であり、45,199 件の増加となった。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や図書を配架している（資料 8-48：【ウェブ】、資料 8-49、資料 8-50：【ウェブ】、資料 8-51）。

2018（平成 30）年度の開館については、平日が 228 日、土曜（一部祭日）が 52 日となっており、開館総時間数が平日 2,468 時間、土曜 468 時間であった。1 日あたりの開館時間数は、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 2017（平成 29）年度より 49 時間の微増であったが、利用者の図書貸出冊数は 1,867 冊（前年度比 105%）とほぼ変わらなかった。利用者数は 2018（平成 30）年度で減少し、前年度比 97%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 8-52）。

文献複写サービスについては、本学所属者は研究支援・学習支援として文献複写の取り寄せや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。2018（平成 30）年度は 889 件あった。前年度に比べ教員の利用件数が 56%、大学院生・研究所員は 85%になった。利用金額の割合は、教員が 31%、大学院生・研究所員は 75%であった。2017（平成 29）年度は特定の教員と大学院生が資料収集のために多量の申し込みをしており、2018（平成 30）年度はそれらがなかったため、利用統計が減少している。しかし、学生の利用件数が 137%、利用金額が 117%増加した。これは学部生へのガイダンスでの周知が浸透してきたことにより、学部生の情報収集が向上したものと見られる。全体では利用人数 89%、利用金額は 73%に減少となった（資料 8-53）。

さらに、地域貢献の一つとして、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）を実施しており、2017（平成 29）年度より春期長期休暇中も利用提供を始めた。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実施している。2017（平成 29）年度の利用登録者は 223 名であり、2018（平成 30）年度は 104 名であった（資料 8-54、8-55：【ウェブ】）。

（貴重資料データベース構築プロジェクト）

図書館の所蔵資料のうち、未整理またはマイクロ化・デジタル化されていない貴重資料及び和装本は約 7 万 2,000 点強に及ぶ。これらを整理するとともにマイクロ化とデジタル

化を行い、これらの情報について、データベースを通じて利用者に提供することによって、人文学における学習の高度化と研究の振興を図るプロジェクト「貴重資料データベース構築プロジェクト」を実施している。劣化リール総数約 7,000 本のうち 589 本を処理した。未劣化リールの装備委託は 2015（平成 27）年度分として予定したものは作業終了した。また、貴重書の調査を 2016（平成 28）年度より進めており、調査完了後に順次マイクロ化・デジタルデータ化を実施する予定である。今後は実際の構築と公開の方法について、調査・検討を進めていく（資料 8-56）。

（自校教育研究プロジェクト）

自校教育研究プロジェクトは 2017（平成 29）年度より計画し、2018（平成 30）年度には自校教育研究のためのプロジェクトチームを形成した。メンバーは、仏教学科、歴史学科、日本文学科、社会福祉学科、表現文化学科の教員と学長補佐の 9 名である（資料 8-57）。

2018（平成 30）年度は、主に自校教育のための教材作成についての審議を行い、2019（令和元）年度中に出版する。年史資料については保存状態が悪く、保存方法の検討と実施が必要であった。資料全体の燻蒸（カビ・虫除去と予防）を行い、資料の修理や今後の公開に向けて画像保存を計画した。図書情報課と専門委託業者で資料の確認し、保存方法を議論した。その他、写真や埼玉校舎で保管されていた資料等の整理に取り掛かることができた。これらの資料については、量が多いため、単年度で終了できるものではなく、継続した作業が必要となる（資料 8-58、資料 8-59）。

【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】

2019（令和元）年 5 月 1 日現在の職員構成は、図書館長 1 名、兼任職員 1 名、専任職員 8 名である。図書館長 1 名及び兼任職員 1 名は常駐しないため、職員の常駐は 8 名である。内、司書の有資格者は 2 名である。

また、計 15 名による委託業者スタッフと契約しており、図書整理業務担当 5 名、閲覧業務（カウンター）担当が 2 名または 3 名と交代で常駐している。加えて、臨時職員 1 名を雇用している。この 16 名のうち 9 名が司書資格を有している。図書整理業務担当とは月 1 回、閲覧業務担当とは週 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を共有している。これらの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。

加えて、図書館職員は、1 年生向けの「基礎技法 B」という科目において、文献検索の基礎知識を身につけるための図書館ガイダンスを教員とともに実施している。さらに、ゼミ単位での個別ガイダンスの申し込みも受け付けており、2018（平成 30）年度については春学期 29 件、秋学期 19 件の申し込みがあり、図書館職員がガイダンスを行った（資料 4-20、資料 8-60、資料 8-61）。

授業外のガイダンスについては、論文検索（学術論文の有効性を知り自分で収集できるようにその方法を知る）、地下書庫ツアー（現在開架より、閉架である地下書庫の方が配架冊数が多いため、閉架の資料を有効に活用できるようにその方法を知る、また、資料のブラウジングの必要性を説く）、「Treasure Hunt 資料検索イベント」（OPAC の検索の有効性を知り、また館内の書架を回ることにより館内と図書の把握を図る）等を実施してい

る。

これらのガイダンスにより、図書館の資料を論文作成や研究に活用する方法を学ぶことができる（資料 8-62、資料 8-63）。

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

【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）

本学ではTSR「大正大学の社会的責任」という理念の下、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「3つの経営基盤」と、教職員が果たす「5つの社会的責任」により大学のさらなる成長を目指している（資料 1-31、資料 1-32：【ウェブ】）。

この「5つの社会的責任」の事業分類の一つに「優れた教育・研究」が掲げられ、「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、2015（平成 27）年 11 月に就任した前学長は、「学長就任に際しての所信表明」を公表した（資料 7-1）。

この「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（関係強化を図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術交流の充実」を行うことが示された。この方針は、次の学長にも引き継がれ、「研究活動の充実」という区分で、研究支援に対する体制強化・支援の方針を継続している（資料 8-64：【ウェブ】）。

（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及び若手研究者の育成を図るための研究助成を行うことを目的とした「大正大学の教育・研究支援に関する規程」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」を別途定め、適切に支給している。この規程の目的に、本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。支給については、4月当初に個人研究費（1・2）の執行計画書を全専任教員が提出し、4月上旬に学部長と研究推進課職員で構成される個人研究費執行計画書申請内容検討会により適切性を審議している（大学基礎データ表8、資料8-65、資料8-66、資料8-67）。

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」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」を配布し、説明会において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（資料8-68、資料8-69）。

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（資料8-70、資料8-71）。

（外部資金獲得のための支援）

前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2016（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」を制定し、2017（平成29）年度より「大正大学学術研究機構（T A R I）」が稼働している。「大正大学学術研究機構（T A R I）」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（資料8-72）。

2018（平成30）年度は、「大正大学学術研究機構（T A R I）」が主催し、外部資金獲得のための専任教員対象の勉強会を次のとおり開催した（資料8-73）。

- ①第1回科研費獲得に係る勉強会（講師：日本学術振興会）
- ②第2回科研費獲得に係る勉強会（事例紹介：平成30年度科研費交付教員3名）
- ③第3回科研費獲得に係る勉強会（事例紹介：科研費交付教員2名、個別相談）
- ④令和元年度科研費申請書類（研究計画調書）添削会

（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、原則として個人研究室を整備している。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」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り扱いについては、「大正大学海外自費出張内規」の第2条・第3条・第6条・第7条を準用して取り扱うこととしており、サバティカル終了後、研究成果報告書を提出し、2年以内に学内学術研究発表会での発表と学術誌に論文を投稿することを求めている（大学基礎データ表1、

資料 8-74、資料 8-75、資料 8-76、資料 8-77)。

(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 (TA) 及びスチューデント・アシスタント (SA) 制度を設けている。2つの制度はともに、情報科目、文章技法科目につ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、学習の相談に乗る体制を整備している。なお、ティーチング・アシスタントには研修を実施して、学習支援の能力・資質の担保を図っている (資料 7-14、資料 7-15、資料 7-16、資料 8-78)。

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 (資料 8-79)。

(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 2017 (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。URA は、学術研究機構長・副機構長会議において、外部資金獲得のための支援事業の打ち合わせに参画し、事業提案等を行っている。また、科研費研究計画調書の精査を研究推進課職員とともにを行い、申請に対する支援を行っている (資料 8-72、資料 8-80)。

(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」を設立し、初年度より利用率が向上している。2018 (平成 30) 年度の交付実績は 15 名であり、前年度の 12 名より 25% の増となった。学内学術研究会発表においても大学院生が 18 名発表し、一人上限 50,000 円を補助して、成果を上げることができた (資料 8-81、資料 8-82)。大正大学学術研究機構 (TARI) を拠点とした以外の研究支援としては、文部科学省の

「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 (実施基準)」に基づき、「大正大学研究費等の不正使用防止に関する規程」においてコンプライアンス教育の実施を義務付けていることから、年度末に全専任教員及び研究員を対象にした「研究費ハンドブック」を使用した説明会を実施し、研究費の使用に関する誓約書の提出を求めている。欠席者に対しては、別途日程を設けて個別に対応し、誓約書の提出を義務付けている (資料 8-83、資料 8-84)。

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

【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)

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「研究活動の不正行為防止に関する規程」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（資料 8-85）。

（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」に、研究倫理教育プログラムを定期的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』を、全専任教員、研究費の交付を受けている研究所所属の研究員、大学院生及び担当事務局へ配布するとともに、研究倫理や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については、本学作成の研究費ハンドブックを用い、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、具体例をもとに説明を行うととも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（資料 8-86）。

研究倫理教育については、2016(平成 28)年度に eラーニング (eL CoRE) を実施し、全専任教員、科研費交付を受けた非常勤講師、附属研究所員、研究費を取扱う事務職員が受講し、全員から修了証の提出を受けている。2017(平成 29)年度は浅島誠先生（東京理科大学副学長）、2018(平成 30)年度は片倉啓雄先生（関西大学化学生命工学部教授）を招聘して研究倫理教育を実施した（資料 8-87、資料 8-88）。

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。これらの取り組みを毎年実施し規範意識の徹底を図っている（資料 4-12：【ウェブ】）。

（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」及び「大正大学研究倫理委員会規程」を整備し、その委員会により審査している（資料 8-85、資料 8-89、資料 8-90、資料 8-91）。

**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

【評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価】

教育研究等環境の適切性については、各部署による事業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、大学自己点検・評価委員会及び自己点検・評価統括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、T S R 「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（資料 2-2：【ウェブ】、資料 2-7、資料 2-8）。

施設、設備等の整備及び管理に関する点検・評価については、T S R 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、学長室会議及び各会議体へ報告を行い、点検・評価の適切な根拠としている。学生の情報倫理の確立に関する点検・評価については、第 I 類コーディネーター会議等において、教育課程の編成において、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（資料 2-45、資料 4-66：【ウェブ】）。

図書館については、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（資料 7-5、資料 8-92、資料 8-93：【ウェブ】）。

研究活動については、①重点施策に位置付けられた取り組みについての各部署事業報告による点検・評価、②大学自己点検・評価委員会の方針に基づく学術推進部（事務局）における点検・評価、③学術研究機構、助成金運営委員会において次のとおり行っている（資料 2-2：【ウェブ】、資料 2-24、資料資料 8-65、資料 8-94）。

①事業計画に基づく事業報告については、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前学長の所信表明より明示している。この内容を重点施策に挙げ、担当学長補佐、学術推進部長、研究推進課長により、研究支援に係る重点施策について点検・評価を行い、事業計画に基づく進捗状況、長所・特色、問題点、達成状況、翌年度に向けた方策等を学長室会議に報告している。②事務局の事業活動の点検・評価として、学術推進部における点検・評価を構成員により、部内の研修会等で実施し、大学自己点検・評価委員会に報告している。加えて、③研究戦略の企画・推進や外部資金申請の支援、情報収集、学際的研究の活性化等についての年間の活動の点検・評価を行っている。

なお、研究費については、2017（平成 29）年度に実際にあった執行上の検討事項を取りまとめ、2018（平成 30）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。「大正大学学術研究機構（T A R I）」においても、2018（平成 30）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、U R A 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（資料 8-65）。

以上のように研究活動については、学術推進部研究推進課が意見の集約を行い、翌年度の計画を策定している。

【評価の視点 2：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については、学生・卒業生からの意見である T S R 総合調査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）にはチェック項目を作成し、各号館の A V 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 T S R 総合調査では在学生から教育・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 T S R 総合調査については、実験実習施設の充実、I T 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の意見を聞くことができた（資料 8-95：【ウェブ】、資料 8-96）。

学生の情報倫理の確立に関する取り組みについては、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、情報セキュリティについて、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をさせた。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った(資料8-97)。

図書館については、図書館運営委員会での点検・評価の結果、2017(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、年2回、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。この取り組みにより、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。図書館運営委員会では、このような取り組みによって、意見を募るなど、選書について毎年改善を図っている(資料8-98、資料8-99)。

研究活動については、「大正大学学術研究機構(TARI)」の組織の設置や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。サバティカルについては、2019(令和元)年度に1名が取得し、2020(令和2)年度には2名が取得する予定である。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、文部科学省等の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している(資料8-100、資料8-101)。

(2) 長所・特色

施設・設備については、全学オープンスペースであるラーニングコモンズだけではなく、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。また、特色ある設備として、映像クリエイターの養成等を目指す表現文化学科については、スタジオを整備し、映像の録画・編集をする設備を整備している。加えて、仏教学科については、勤行室を宗派ごとに整備し、法義研究や各宗派の専門の授業を行う場としている。その他、人間科学科については心理学実験室を整備し、対人実験に特化した集団実験室、PCを用いた視覚実験などが可能な認知実験室、脳波測定にも対応した感覚システム室が完備されている。

学生の情報倫理の確立に関する取り組みについては、全新入生に対し、入学前・入学直後・共通教育において、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。

図書館については、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。

図書館における窓口、ガイダンス、レファレンスやレポート作成支援については、事務職員が実施している。そして、初年次には授業の中で図書館のガイダンスを実施している。

その他、教員からの依頼による講座出張ガイダンスを実施しており、加えて、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。

研究活動については、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。これらの支援により、科研費新規採択率が、2018（平成30）年度30.77%から2019（令和元）年度33.33%へと2.56%アップした。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。また、学術研究助成については、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。2018（平成30）年度の研究倫理教育については、これまでの「予防倫理」から「志向倫理」の考え方の説明があった。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、100%受講・提出となり、研究倫理に対する研究者の意識が向上していると考えられる。加えて、大学院生に対し実施している「大正大学大学院生学会発表奨励金」制度の申請は、2018（平成30）年に15件の申請へと前年度と比べて25%増加した。

（3）問題点

TSR総合調査については、大枠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を障がい学生支援部会の協力を得ながら対応を検討していく。現状、授業に関しては障がい学生支援部会を中心に教務課との調整により教室配慮を行い4号館、9号館以外のバリアフリーが完備されている建物で障がい学生対応を行っている。

研究環境の整備については、研究支援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図ったが、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。

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。学生の情報倫理の確立については、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、一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。

図書館については、事務職員の人員異動に伴い、図書館経験の豊富な職員の継続的配置が少ない状態である。本学が創立時から保有する和本・古書・貴重書等の取り扱い、これらに関わるレファレンス、今後の選書等の業務についての共有や見直しが必要である。

(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。

「大正大学学術研究機構（T A R I）」の活動である科研費勉強会、研究計画調書添削会の定着もあり、科研費内定率は向上したものの、申請件数の減少を鑑みて、次年度の申請件数を増やすための取り組みが必要であり、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（T A R I）」による取り組みの検討が必要である。また、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ききたい。新たな取り組みとして実施した「学術研究交流会」については、学内教員の研究活動の発表の場や学内の理解、研究環境施設としての機能向上等の効果があり、今後、規模を拡大していききたい（資料 8-102）。

加えて、「研究倫理規程」の整備、コンプライアンス教育、研究倫理教育及び研究費ハンドブック説明会の実施により、現在まで研究に関する不正事案は起こっていない。これらの説明会については、教員の参加状況の改善は見られるものの、未だ欠席者が多い。研究者が自ら研究倫理講習会受講の意義を理解するために、受講の必要性を説くとともに、開催日程の早期確定と広報活動の強化により、開催日の参加率アップに努める。なお、欠席者へはフォローを実施し、研究倫理に関する規範意識の徹底に努めている。

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」及び「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。これらの対策として、全教室棟の備品整備リストの作成や課内において「施設課問題解決シート」を作成し、「問題の明確化、現状把握、要因解析、対策立案と実施スケジュール、目標設定、効果確認、評価、反省」を行い学期開始時のトラブル減少に努め、教育環境を整備していく。

また、時代や社会の急激な変化に対応した情報教育及び情報基盤整備については「第3次中期マスタープラン」の「大正大学100年の魅力化構想」の視点に立ち先端的機能を併用しICTの活用によるワンストップ型学生サービスシステムの構築を目指していく。今後、情報基盤整備の一環として全学的な無線LAN（Wi-fi 機器）、エッジスイッチの更改を行い、教育研究環境の整備を推進していく。

また、近年建築された建物や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。これらの教職協働により、より学生の指導に必要な資料・教員が学生に読んでほしい資料の充実が図れるという利点があり、学科教員との連携により、学生の図書活動が進んでいる。今後は、2020（令和2）年竣工の新8号館に図書館機能が移転するため、書架の確保が必要であり、新図書館への移行を計画しつつ資料の除籍・整理を検討する必要がある。「第3次マスタープランの方針に基づき、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についても検討する必要がある。

新8号館は、地上40階建て、約1万㎡の複合施設として生まれ変わり、学生が一日中過ごすことができる居場所づくりを目指して、機能的かつ魅力あふれる空間とすることを目指している。なお、新8号館建築工事に伴うキャンパス内狭小化及び学生の安全を考慮した建築工事の実施については、今後も学生のフリースペースを確保するとともに、学内イベントなどに配慮していく（資料8-103）。

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。

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

【評価の視点1：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、大学ホームページにも公開している。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伴う教育・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（資料1-32：【ウェブ】）。

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

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（資料 1-31）。

「第3次中期マスタープラン」については、地域志向推進を掲げ、組織人材の全国ネットワークを構築、学生・卒業生のネットワークだけではなく、自治体・企業・団体・学校・生産者・知識人等で大正大学のファンを拡大することでステークホルダー化し、本学への期待と信頼を構築することを目指している。そして、本学は地域に対して何ができるか、地域は本学に何を提供するかどうかという視点で地域連携を推進している（資料 1-33）。

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

- ・豊島区コミュニティ大学
- ・としま共創事業
- ・豊島区民社会福祉協議会
- ・広域地域自治体連携コンソーシアム
- ・包括協定自治体
- ・大学間連携
- ・産官学連携
- ・高大連携

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

- ・社会連携・社会貢献に関する活動による教育活動
- ・社会連携・社会貢献に関する活動による研究活動

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

- ・地域交流事業
- ・国際交流事業
- ・学術交流事業

【評価の視点1：学外組織との適切な連携体制】

地域貢献・社会連携の主体は、大学の附属研究所として2014（平成26）年に開設した地域構想研究所であり、さらに2016（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。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（資料9-1、資料3-3：【ウェブ】）。

（豊島区コミュニティ大学）

2007（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。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。現在は川村学園女子大学を加えた7大学での協定に更新されている（資料

9-2)。

この協定に基づいて現在取り組みを行っているのが、「としまコミュニティ大学」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、教育機能の向上及び豊かな地域社会の創造を目指して連携・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、公開講座の実施等、生涯学習を通じて大学資源を地域活動に活用している。また、「としまコミュニティ大学」のマナビトゼミは、地域から多くの受講者を得て、地域と研究をつなぐ役割を果たしており、マナビトゼミの準備や実施では、本学の大学院生がサポート体制をとり、また受講者は史學會にも参加するなど、間接的に大学院の地域連携や貢献に大きな効果を上げた（資料9-3：【ウェブ】）。

(としま共創事業)

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」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の協力を行っている。本学は、2013（平成25）年4月から2017（平成29）年3月までの間、豊島区との間で「共創事業」に関する月1回を定例とする会議を行い、39回にわたり継続的に会議を実施した。この定期的な会議を終えるにあたって、豊島区と大学で共に取り組める共通テーマとして「多文化共生」があげられた。本学が考える「多文化共生」の取り組みについては、以下である。

- ・ 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）。
- ・ 「鴨台盆踊り」（学生参加の世代間交流・国際交流）については、サービスラーニングの授業の一環として学生が企画・運営している。地域の小中学校・区民ひろば・町内会等と連携し、世代を超えた盆踊りを実行している。海外からの本学留学生も浴衣を着て参加している。毎年7月上旬に開催している。
- ・ 「歩こう会」（学生参加の世代間交流）については、「サービスラーニング」の授業の一環として学生が企画運営する会である。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。
- ・ 「区民アカデミー」（世代間交流・生涯学習）については、豊島コミュニティ大学の講座から始まった公開講座である。仏教学部の教員が主に仏教の講義や都内の寺院散策を実施している。

なお、「多文化共生」については本学の方針を策定し、学内に周知を図っている（資料9-4、資料9-5）。

(豊島区社会福祉協議会)

豊島区社会福祉協議会のコミュニティソーシャルワーカーを対象とした人間学研究科の聴講制度を設けている。聴講制度については、日本ソーシャルワーク教育学校連盟の大学院FD研修や台湾で行われた緑能科技興人文系列社区講座にて、学部のサービスラーニングとの連携も踏まえたプレゼンテーションを実施した（資料9-6：【ウェブ】）。

(広域地域自治体連携コンソーシアム)

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。2019（令和元）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 89 自治体である。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する等の取り組みやメールマガジン等を通じて、自治体及び関係各所へ情報提供活動を実施している。また、「広域地域自治体連携コンソーシアム」の加盟自治体を対象に、東京近郊への出張時のサテライトオフィスとして地域構想研究所のオフィスを利用できるように整備を進めている。このことにより、東京にある本学と地方の自治体の連携がより推進できることが見込まれる（資料 9-7：【ウェブ】、資料 9-8：【ウェブ】）。

（包括協定自治体）

広域地域自治体連携コンソーシアムの他、次の自治体と協定を結び、地域創生の推進などを図っている。

	自治体	締結年月日	連携内容
1	東京都豊島区	2014 年 3 月 31 日	豊島区民の豊かな生活の実現及び大学周辺地域の活性化と学生の学びを連動、協力する取り組みを実施。
2	岩手県	2015 年 8 月 11 日	広域地域連携事業や実習生受け入れなどを通して、地域創生を推進。
3	徳島県阿南市	2015 年 10 月 1 日	地域創生政策提言、地域課題解決調査研究、地域構想人材育成、広域連携促進、産業創出。
4	島根県益田市	2017 年 7 月 20 日	まちづくりや人材育成など幅広い分野で連携。
5	岐阜県中津川市	2017 年 8 月 28 日	地域活性化、地域産業振興、地域文化振興、教育・人材育成、健康・医療・福祉の充実。
6	宮城県栗原市	2018 年 2 月 1 日	まちづくり、産業振興、学術研究、インターンシップ等の現地学習。
7	静岡県藤枝市	2018 年 7 月 17 日	地域課題解決による地域振興・創生、IoT・AI等の社会実装による地域情報化推進、学生の街づくり参画を通じた人材還流促進、地域のニーズに応え活躍できる人材育成、施策・教育・研究活動の前進・発展による地域社会における新たな価値の創造、東京圏でのシティ・プロモーション、地域製品の販路拡大。
8	兵庫県淡路市	2018 年 10 月 12 日	地域課題解決による地域振興・創生、学生の街づくり参画を通じた人材還流促進、東京圏での市の情報発信拠点整備・地域製品の販路拡大。

9	京都府京都市	2018年11月2日	それぞれの資源や機能等を活用して幅広い分野で協力し、持続ある地域社会の発展、人材育成の寄与。
10	長野県	2018年12月20日	知的資源、人的資源及び物的資源の活用、地域社会の形成と発展に寄与。
11	福井県越前市	2019年7月5日	それぞれの資源や機能等を活用して幅広い分野で協力し、相互の発展並びに持続ある地域社会の発展、人材育成の寄与。
12	新潟県佐渡市	2019年10月8日	地域課題の解決による地域振興・創生への貢献、学生のまちづくり参画を通じた人材の育成、東京圏での佐渡市の情報発信拠点整備及び地域製品の販売拡大等。
13	岐阜県飛騨市	2020年2月20日	地域課題解決による地域振興・創生への貢献、学生のまちづくり参画を通じた人材還流の促進、地域のニーズに応え活躍できる人材の育成、施策・教育・研究活動の前進・発展による地域社会における新たな価値の創造等。

(大学間連携)

10 大学と協定を締結し、学生や教職員の交流を促進している。静岡産業大学との協定内容は、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及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等である。

具体的には次の3分野の取り組みを実施している。

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、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
- ・首都地域と地方地域の共生、地域創生に関する調査・研究の共同実施等

②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及び研究者交流の促進
- ・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）の実施等

③地域の活性化、振興にかかわる実践的活動

- ・上記の研究・教育活動を基軸とした社会実践活動の共同実施等

以上の大学間連携活動を進めることで、「地域人材育成」と「地域回帰」を実質化し、研究・教育の側面から地域創生を具現化している（資料9-9：【ウェブ】、資料9-10）。

また、2018（平成30）年度より、内閣府の「地方と東京圏の大学生対流促進事業」に採

択され、静岡産業大学及び島根大学との連携を推進した（資料 9-11：【ウェブ】、資料 9-12：【ウェブ】、資料 9-13、資料 9-14）。

加えて、東日本国際大学・いわき短期大学との連携活動を推進した。具体的には、次の取り組みを実施した（資料 9-15：【ウェブ】）。

- ①福島県のスタディツアーにおける東日本国際大学がホスト校であるいわき相双北エリアコースへの参加に本学学生が 2 名参加（全参加者 12 名）した。
- ②福島県の復興事業として、東日本国際大学が行う被災地実習（被災経験者への傾聴活動）に本学の臨床宗教師課程に所属する学生・教職員が 5 名参加した。
- ③ 1 月のあさ市に東日本国際大学の学生・教職員が福島県広野町の特産品の販売や地域紹介のパネル展示、カフェを出店する等の活動を行った。

連携大学一覧	
1	佛教大学
2	静岡産業大学
3	島根大学
4	和歌山大学
5	東北公益文科大学
6	学校法人順正学園（吉備国際大学・九州保健福祉大学）
7	学校法人村崎学園（徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部）
8	学校法人昌平饗（東日本国際大学・いわき短期大学）
9	種智院大学
10	新潟産業大学

その他、エンロールメント・マネジメント研究所については、岡山大学と「参加型地域教育アセスメントの共同開発」の協定を結び、地域における大学の教育活動が、学生と地域の双方に影響を与えることについての共同研究を実施している（資料 9-16）。

（産官学連携）

企業や行政等とは、IUCN 日本リエゾンオフィス、公益社団法人日本青年会議所、株式会社日本政策金融公庫、環境省自然環境局、第一勧業信用組合、全国商工会連合会、KNT-C Tホールディングス株式会社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（資料 9-17：【ウェブ】、資料 9-18）。

2017（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」を学内で開催し、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を実施した。

2018（平成 30）年度は、新たに全国商工会連合会、KNT-C Tホールディングス株式会社と協定を締結した。全国商工会連合会については、講演会、研修会、シンポジウムなどイベント開催時における広報活動の相互連携協力、地域構想研究所に所属する研究員や専門家からの情報提供・意見交換・政策の提案等、月刊「地域人」で定期的に全国の成功

事例などを掲載することで連携し、KNT-CTホールディングス株式会社については、講演会、研修会、シンポジウム等イベント開催時における広報活動、観光地域づくり推進に関する情報交換、共同研究等の実施、地域構想研究所に所属する研究員や専門家からの情報提供・意見交換・政策の提案等、月刊「地域人」に定期的に全国の地域情報観光情報等の新しい取り組み事例を掲載することを連携している。

この連携協力によって、地域の商工業を担う人材育成支援をはじめとする地域社会の発展や地域の観光の発展に寄与することが見込まれる。

加えて、大学間・自治体間の研究交流を促進し、地域活性化、地域のニーズ・課題に関する研究成果を発信、利活用できる研究基盤を形成することを目的として、「大正大学地域構想研究所共同研究」の公募を行った。3件の申請があり、1件が採択され、東京都健康長寿医療共同センター研究所と大正大学の共同研究を採択した(資料9-19:【ウェブ】)。

(連携企業・団体・行政一覧)

	企業名	締結年月日	連携内容
1	公益社団法人日本青年会議所	2016年4月22日	地域社会、地域の商工業の発展に寄与。
2	株式会社日本政策金融公庫	2016年6月15日	地方創生にかかわる産学連携の協力推進。
3	環境省自然環境局	2017年5月17日	自然環境保全及び地方創生についてのプロジェクト、調査研究、自然環境及び社会条件に係る基礎データの相互提供、学生の人材育成のための自然環境保全及び地方創生に係る教育科目。
4	第一勧業信用組合	2017年12月15日	地域ビジネスを担う人材育成支援をはじめとする地域社会の発展に貢献。
5	全国商工会連合会	2018年7月12日	地域の商工業を担う人材育成支援をはじめとする地域社会の発展に寄与。
6	KNT-CTホールディングス株式会社	2018年9月14日	講演会、研修会、シンポジウム等イベント開催時における広報活動、観光地域づくり推進に関する情報交換、共同研究等の実施。
7	IUCN日本リエゾンオフィス	2018年12月15日	日本でのコーディネート、事務所のホスト。

（高大連携）

高大接続改革に係る情報提供を目的として、2016（平成28）年より高大接続システム改革フォーラムを開催しており、高校教職員及び大学教職員を対象に「eポートフォリオ」や高大接続の将来像についてのシンポジウムを開催している。また、「高大接続の文章表現教育をどのようにつくるか」というテーマにおいて高大連携フォーラムも開催している。ライティングの高大接続の可能性を探究して行くため、高校生や大学生の学力形成や高大連携の取り組み、文章表現教育等をテーマとしている（資料9-20、資料9-21）。

高校との連携として、宝仙学園高校と大正大学の高大接続会議を開催しており、eポートフォリオ実施事例の共有と現場課題の列挙等の合同研修や高校生の体験授業を実施している。北豊島学園高校とも高校生の授業体験と振り返りを実施し、本学での特別授業の効果の検証を行った（資料9-22）。

地域構想研究所については、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。加えて、2018（平成30）年度に地域構想研究所に「教育による地域創生チーム」を発足させ、基幹事業の一つとして「高校・大学・地域の三者連携による人材循環」に関する調査研究と社会実装に着手している。また、高校・大学・市区町村の講師派遣の他、地域課題・社会課題を解決する事業創出を行う人を支援する「地域・社会イノベータープログラム」を、在学生・卒業生を対象に実施している（資料9-23：【ウェブ】、資料9-24：【ウェブ】）。

【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】 （社会連携・社会貢献に関する活動による教育活動）

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おり、学部の学びにおいても地域貢献や社会連携に係る授業科目や取り組みを実施している（資料1-32：【ウェブ】、資料4-4：【ウェブ】）。

加えて、各学部等の社会連携・社会貢献に関する教育活動については次のとおりである。

① 仏教学部 仏教学科

社会連携・社会貢献については、各種宗教行事や花会式において仏教学科は中心的な役割を果たしている。また、2018（平成30）年度からは、社会貢献の一環として募金箱を設置し、北海道の震災時には浄財をお送りした。大学で開催されている成道会は、社会教化演習の受講生によって企画運営され、多くの地域住民も参加し、地域の行事として定着してきている。また、花会式・水曜礼拝・盆踊りは、広く地域に開放されており、宗学コースの学生達が多数出仕し、教員も法話を行うなど、仏教系大学としての本学の特徴を発信している（資料1-28、資料9-25）。

② 人間学部 社会福祉学科

「サービスマニエラ」、「ソーシャルワーク演習」、「ソーシャルワーク実習指導」、「演習」、「プロジェクト研究」、「インターンシップI」といった授業科目において、教員指導のもと、地域と連携した教育を行っており、協定書や契約を交わし、地域や実習先ニーズを踏まえて改善・開発を継続することで、持続可能な教育課程として機能している。豊島区の区民ひろば等でのサービスマニエラを通して、地域の現状やSW実践の意

義を理解し、地域の一員として活動に参加することで、基礎的な実践力を身につけることができる授業を行っている。さらに、2018（平成30）年度は演習成果より、オレンジリボン運動全国大会に出場し大賞受賞の栄誉を得た（資料9-26：【ウェブ】、資料9-27）。

③人間学部人間環境学科

豊島区と連携したフィールド調査、グループワークによる演習を通し、テーマに即した調査研究の基礎技法を学ぶことができる。設定されたテーマについて調べる基礎技法や、地域調査における基礎的な知識や方法、マナーなどを習得している。また、環境問題への対応について学習・研究する。「紙」に着目し、豊島区のリサイクル工場を見学し、豊島区にヒアリングする授業も実施している（資料9-28）。

「こども文化・ビジネスコースのワークショップV・VII」では、2016（平成28）年からいわき市にて「外国にルーツをもつこどもとその母親との交流」を目的としたワークショップを鶴川ゼミの学生とともに開催している。本ワークショップはいわき市国際交流協会との協働プログラムであり、ワークショップ型の講義で身につけた知識を用いた実践の場として、多文化共生社会における多くの事例を学ぶ機会として活用している（資料9-29：【ウェブ】）。

④心理社会学部人間科学科・臨床心理学科

「共生社会論」の授業では、共生社会の実現に向けた基本的知識を身につけることを目的とし、学内外の講師を招き、教育、労働、外国人、環境、医療、福祉、宗教といった地域社会の発展・構築に欠かせない種々のテーマにおいて、排除と包摂の問題を学ぶ機会を提供した。これまで招聘した学外講師（所属・テーマ）は次のとおりである。上原大祐氏（パラリンピック銀メダリスト：障害者から社会を考える）、宇良千秋氏（東京都健康長寿医療センター研究所：認知症ケアと農業）、中村健氏（NPO法人Light Ring.：若者の自殺と性的マイノリティ）（資料9-30）。

「心理実習Ⅰ・Ⅱ」の授業では、都内3区（北区、豊島区、文京区）の保育園に学部2年生全員を、また「心理実習Ⅲ」では地域の20機関に実習生として派遣し、実際の心理職の現場で学生が様々な課題解決に取り組み、地域貢献をしている。板橋区の教育委員会とは学習支援員の派遣に関する提携を結んでおり、学生を派遣している（資料9-31）。

⑤表現学部表現文化学科

表現学部は、豊島の記憶MEMOROの動画作成（生涯学習支援、コミュニティ再生：放送・映像表現コース1年生）、南三陸スタディーツアー報告会（被災地への支援・コミュニティ再生）、毎日子ども映画祭インターンシップ（コミュニティ再生）等に学生・教員が参加することにより、コミュニティ再生の取り組みに効果があがっている（資料9-32）。

⑥地域創生学部地域創生学科

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か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 9-33）。

これらについては、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。

⑦ 第 I 類科目・第 III 類科目

- ・「地域連携・貢献論」については、地域創生学部を除く全学部の必修科目としており、豊島区と大正大学が協働して果たしている地域連携・地域貢献活動の意義や、豊島区で長年にわたり行われている住民参加のまちづくり等について学ぶ機会を設けている（資料 9-34、資料 9-35：【ウェブ】）。
- ・「サービスマーケティング I-D」については、板橋にある J E T 日本語学校の留学生と地元の小学生が交流する機会をつくり、地域住民と学生が企画立案して「夏休み交流会」を開催している。また、豊島区が主催する東アジア文化都市 2019 の活動の一環で「おやこ小学校」が 2019（令和元）年 6 月に実施されたが、本授業を履修する学生らが運営サポートを実施した（資料 9-36）。
- ・「サービスマーケティング I-C、II-C」については、2017（平成 29）年 11 月から 2019（平成 31）年 1 月にかけて、計 14 回にわたって地域交流、多世代交流のためのコミュニティカフェを開催した。西巣鴨・滝野川地域の高齢者や子育て世代の交流を生み、共生社会の基盤となる顔の見える関係性づくりに寄与した（資料 9-37）。
- ・「サービスマーケティング II-B」については、授業の一環として「歩こう会」（学生参加の世代間交流）を行っている。この会は、学生が企画運営する会で、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（資料 9-38）。
- ・「サービスマーケティング I-B」については、地域イベントを通じた世代間交流・国際交流を目的に、学生が中心となって、地域の小中学校・区民ひろば・町内会等と連携し、世代を超えた盆踊りを企画・実行している。毎年 7 月上旬に開催。回を重ねるごとに認知度も高まり、地域の参加者が増え続けており、地域との交流の場となるだけでなく、本学留学生も浴衣を着て参加するなど、国際交流の場にもなっている（資料 9-39）。
- ・「プログラムゼミ I」については、コミュニティプログラムの基幹科目として位置付けており、ホームルーム的な役割も果たす授業であり、本学で行ってきた地域貢献・社会貢献の授業や大学の取り組みを紹介し、サービスマーケティングについての基礎知識を学ぶ。対人関係における基本的スキルを身につけ、グループディスカッションを通してプログラムの意義と方法を学ぶ。地域の人々や豊島区職員等を交えた場で発表し、冊子にすることが最終目標である（資料 9-40）。
- ・「フィールドワーク」については、東日本大震災の被災地である塩竈市を中心的なフィールドに、地方と都市が共生する地域社会作りを展望する交流学習とコミュニティ・ビジネス実践を行うプロジェクト型授業を実施している。都市地域は、本学の地元である巣鴨地域を含む豊島区を中心とするが、東京全域を販路等としたフィールドとして設定する（資料 9-41）。
- ・「サービスマーケティング II-D」については、巣鴨の地域資源や魅力を、モチーフをデザ

イン化した「すがももよう」の商品開発を通して地域活性化、街づくりのスキルを学ぶことを目的としており、サービスラーニングは学外での活動（身近なコミュニティーや地域社会と実際に関わりながら、地域社会の現場での体験学習）を通して学ぶ新しい「学修」カリキュラムである。巣鴨地区での学生の街づくり活動を通して、地域との共生や地域の活性化のノウハウを学び、地域や社会で協働するためのスキルを身につけることができる（資料 9-42）。

- ・「仏教文化・発信研究D」については、具体的な題材に基づいて、身近な仏教文化を実感的かつ継続的に学び、自らが解したことを文章と映像によって発信し、他の人たちに伝えることを目的としており、大学の外に出て、寺院や行事を実際に見学し、体感する。豊島区の歴史と地理と文化を具体的に知るために、講義と見学によって体験的に理解する。さらに豊島区の仏教文化を題材として、自分が知り、感じ、理解したことを文章と映像を自分で制作する練習をする。最後に全ての受講生が合同で授業を行い、共同の作業に取り組む（資料 9-43）。

⑧東北再生「私大ネット 36」

本学は、2012（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」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（資料 9-44：【ウェブ】）。

「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（資料 8-7：【ウェブ】）。

（社会連携・社会貢献に関する活動による研究活動）

①地域構想研究所

地域構想研究所は、「地域の活性化を担う人材」を、大学の機能の第一の特色として位置づけ運営している。このことによって「連携と協働」「信頼とネットワーク」を基本方針とする地域構想研究所の持続的な活動を可能としている。そして、地域のニーズや課題に対応するため、研究員やスタッフの経歴に基づく研究活動や強みを最大限活かした次の 7 つのプロジェクト研究を実施している。また、このプロジェクトの研究成果を地域貢献に活かす活動を行っている。研究プロジェクトについては、地域の問題解決に向けた提案を目的として、研究課題の成果をメールマガジン、ホームページ、事業報告書等に公開している。

・プロジェクト“つなぐ”～新しい暮らし方、働き方を求めて～

連携自治体、首都圏企業、大正大学地域構想研究所がそれぞれの強みを活かしながら連携・協働することによる地方創生の可能性について様々な観点から共に研究し、その研究の中から生まれた新たな地方創生の可能性を社会に実装していくことを目指す共創研究を実施している（資料 9-45：【ウェブ】）。

・観光によるまちづくり 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—

「観光によるまちづくり（日本版DMO）の推進のためのノウハウを学ぶセミナー及び各地域の実状に応じた実践事例研究を中心とした研究会を開催している（資料 9-46：【ウェブ】）。

・東京と地方との共生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」の社会実装事業推進プロジェクト

「すがも3商店街」に地方物産・資源を集積（クラスター）させ、すがもと地方をつないだ形での民間による地域振興事業に地域構想研究所のノウハウを提供している（資料 9-47：【ウェブ】）。

・地域ソリューション情報センター地域ブランディングのためのデータベースの構築と利活用のプロジェクト

地域資源を再び掘りおこし、地域の情報やデータと共に集積・分析を行い、これらを活用した「まちおこし」に利用する。地域のブランディングを支援する研究と実装のプロジェクトを実施している。2017（平成 29）年度は長野県箕輪町をモデル実習地として、地域資源の収集と分析、さらにそのデータの活用の過程のモデル化を実施し、2018（平成 30）年度は、オープンデータの二次利用を行い、「中小自治体における、地域ブランド構築のためのSTP分析」の分析手法の構築と検証を、実際の箕輪町に対するアンケート調査で実施した。

加えて、データベース構築として『地域人』の情報をデモ版としてDB構築を行っている。今後は、本学が実践する地域創生に関する教育・研究活動から生み出される各種ナレッジやソリューションを組織的に記録・蓄積し、記録・蓄積された基盤データを幅広い関係者と共有し、他分野の研究者や実務家とともにさらに学際的・超学際的な分析や研究活動に役立てさせる予定である。さらには、学内の他学部や研究所に蓄積されている情報や研究実績、今後設立予定の地域創生に関する大学院の教育・研究活動とも連携（システム連携）していく予定である（資料 9-48：【ウェブ】）。

・大正大学グリーンインフラプロジェクト 屋上農園活動などによる都市型グリーンインフラの実践

大学キャンパス内の屋上に都市農園を整備したり、キャンパス内緑地を雨庭化したりすること、これらを地域住民や子供たちの学習につなげることで、都市型グリーンインフラに関する超学際研究を実践するプロジェクトを実施している。本学のキャンパス屋上へのルーフトップガーデンの整備を実施し、今後はそれに関連した各種の研究活動や教育活動を実施していく（資料 8-14、資料 9-49：【ウェブ】）。

・BSR推進センター 少子高齢多死社会における仏教者の社会的責任

本学は、天台宗、真言宗豊山派、真言宗智山派、浄土宗によって設立された背景から、全国各地に寺院を基盤としたネットワークを有する。BSR（Buddhist Social Responsibility：仏教者の社会的責任）の理念の下、地域創生に寄与する寺院の社会参加の在り方を収集、分析し、『地域寺院』などの刊行物や地域寺院倶楽部シンポジウム、研究員による講演などによる社会発信を実施している（資料 9-50：【ウェブ】）。

BSR推進センターでは、寺院を核としたコミュニティづくりを推進することで、地域

の実情に沿った多様な地域創生の実現を目指している。

・月刊「地域人」、「地域寺院」の刊行

地域創生のための総合情報誌「地域人」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」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（資料 9-51：【ウェブ】、資料 9-52：【ウェブ】）。

その他、地域構想研究所の取り組みを全教職員や関係者へ共有するために、2018（平成 30）年度よりメールマガジンを発行し、地域貢献に関係する研究プロジェクト、事業活動、社会連携活動（自治体、高校、大学）等の報告を行っている。このメールマガジンにより、本学の地域貢献に対する方針の理解や取り組みが共有され、地域理解が深化することが見込まれる（資料 2-87）。

②カウセリング研究所

カウセリング研究所は、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、親子関係改善のためのプログラム、学習援助等を行う。豊島区発達障害者心理相談事業との提携を行っている（資料 9-53：【ウェブ】）。

③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（資料 9-54：【ウェブ】）。

【評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加】

（地域交流事業）

・地域貢献活動

本学周辺地域（豊島区）及び団体との連携による地域活性化を目的として、地域貢献を目的とした次の取り組みを実施している。

①さくら草フェア協賛、②ゴミゼロデー参加、③ガモコレ協賛、④すがも商人まつり参加、⑤ワイワイ市所提供、⑥池袋オータムカルチャーフェスティバル学生参加、⑦餅つき大会協賛等である。すがも商人まつりについては30名の学生及び5名の職員が参加し、大学周辺地域への地域貢献を行うことができた。また、本学には、1日目は1,180名、2日目は760名に会場していただき地域交流を行うことができた（資料 9-55：【ウェブ】、資料 9-56：【ウェブ】、資料 9-57：【ウェブ】、資料 9-58：【ウェブ】、資料 9-59：【ウェブ】）。

ガモコレ、餅つき大会については協賛として、大正大学校舎を利用し実施した。ワイワイ市については30名の学生、池袋オータムカルチャーフェスティバルについては3名の学生が参加し、池袋・巣鴨地域の活性化に寄与することができた（資料 9-60：【ウェブ】、資料 9-61：【ウェブ】、資料 9-62：【ウェブ】）。

また、一般社団法人すがも花街道が運営するアンテナショップ「座・ガモール」や「鴨台花壇カフェ」は巣鴨地域においての地域貢献に寄与している。地域構想研究所の研究員がアドバイザーという形で「座・ガモール」の支援を行い、グリーンインフラプロジェクト

トの一環で育てた野菜を提供している。これらについては、地域構想研究所において、す
がもプロジェクトの地域振興事業の一環として実施している（資料 9-49：【ウェブ】、資料
9-63：【ウェブ】、資料 9-64）。

・地域連携

豊島区と本学の連携・協働に関する包括協定及び覚書に基づき、豊島区立小中学校に学
生を派遣している。また、北区、板橋区立の学校にも学生を送り出している。学生の学び
の成果は、『大正大学における教育連携事業報告書』として刊行している（資料 9-65）。

・東京実習

本学の地域創生学部の東京実習の中で巣鴨の商店街でのインターンシップ授業を実施し
ている。受け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ている
（資料 9-63：【ウェブ】、資料 9-66：【ウェブ】、資料 9-67）。

・地域フェスタ

2017（平成 29）年度より、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 巣鴨」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て
いる。2018（平成 30）年度からは日本を代表する太鼓芸能集団「鼓童」と巣鴨地藏通り商
店街の太鼓チーム、すがも太鼓組「鼓友」が共演するフェスタを開催している（資料 9-68：
【ウェブ】、資料 9-69：【ウェブ】、資料 9-70：【ウェブ】）。

・花会式

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、万民豊楽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、地域住民の方への仏事相談等も実施している（資料 9-71：【ウ
ェブ】）。

・仏教行事

建学の理念に基づき、仏陀会、成道会、水曜礼拝を実施し、地域の住民にも開かれた行
事を行っている。仏陀会については、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。成道会については、
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（資料 1-27、資料 1-28、資料 9-25、資料 9-72：【ウェブ】、資料 9-73：【ウェブ】、
資料 9-74：【ウェブ】）。

・あさ市

すがも鴨台観音堂（鴨台さざえ堂）の完成を機に、2013（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つなげ、あわ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（資料 9-75：【ウェブ】）。

・鴨台盆踊り

「鴨台盆踊り」は、2011（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 2011（平成 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、本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（資料 9-39、資料 9-76：【ウェブ】）。

・大正大学オープンカレッジ

本学の生涯学習事業である公開講座は、本学の事業法人である株式会社ティー・マップに業務委託をしている。次の 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（資料 9-77：【ウェブ】）。

（国際交流事業）

「第 2 次中期マスタープラン」の事業分類「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。その方針に基づき、国際交流を進め、現在、本学との協定校は 10 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（資料 1-31、資料 1-32：【ウェブ】、資料 3-14：【ウェブ】、資料 9-78：【ウェブ】、資料 9-79）。

本学学生の海外派遣については、米国のハワイ大学マノア校春期集中講座、ドイツのミュンヘン大学春期集中講座、韓国の東西大学校春期集中講座を行っており、2018（平成 30）年度において、ミュンヘン大学に 10 名、ハワイ大学に 15 名の学生を派遣した。また、短期留学として、韓国の東國大学校へ 1 名の学生を派遣した。派遣学生については、協定留学生に関する受け入れ大学との調整や諸手続きの支援を行うとともに、語学研修の企画運営を行っている（資料 9-80、資料 9-81）。

留学生の受け入れについては、私費外国人留学生の受け入れの他に、協定留学生の招致を行っており、週一回のホームルームを実施し、留学生活への支援を行っている。また、受け入れ学生と本学学生との交流機会の創出を意図し、協定留学・語学研修希望者等の学生をアシスタントとして日本文化研修プログラムの企画運営を行った。さらに、豊島区の国際化施策「ホームビジット事業」に参加し、海外留学生が豊島区民の家庭訪問を行い相互の文化理解を深めている。その他、豊島区立池袋図書館において「グローバルおはなし会」を豊島区と共同主催し、留学生が豊島区の子どもたちと交流するイベントを行った（資料 7-31、資料 9-82、資料 9-83）。

これらのミュンヘン大学の学生に対する日本文化研修については、東洋大学法学部とのコラボレーションにより実施することができた。このように、学外組織との連携は進んできている。他方、留学生と本学学生との交流に広がりが見られないこと、「ホームビジット事業」の受け入れ家庭が減少していることなどの課題もあり、学内外における広報や連携先との関係の強化に向けた取り組みを進めていく予定である（資料 9-84、資料 9-85、資料 9-86）。

（学術交流事業）

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。2017（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、中国仏教協会訪日団や台湾評価協会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 9-87：【ウェブ】、資料 9-88：【ウェブ】、資料 9-89：【ウェブ】）。

2018（平成 30）年度は、中国・台湾に加えて、COPEA (Centro Organizador Perfeccionamiento Educativo Americano) からの依頼を受け、「第 31 回アルゼンチン教員国際セミナー東京」を本学で開催し、仏教や日本の教育についての講演を本学学長や学長補佐が行った（資料 9-90）。

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

【評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価】

第一に、事業計画に位置付けられた地域貢献・社会連携に関する取り組みについては、事務局担当部署の点検・評価結果を学長室会議に報告している。

第二に、地域貢献・社会連携の担当部署は、大学自己点検・評価委員会に大学基準協会の大学評価基準項目に基づく点検・評価結果を報告している。点検・評価結果については、大学自己点検・評価委員会において全学的視点からの検証を行っている。

第三に、学部・研究科・センターの点検・評価については、TSR マネジメントシートに「特色ある地域貢献・社会連携」の項目を設けており、学部、研究科、学科、専攻単位での自己点検・評価活動を行っている。それらについては、学長・副学長による全学的視

点からの総括を通じて、点検・評価結果を大学自己点検・評価委員会に報告し、全学的な自己点検・評価・検証・総括を行っている。

その他、各研究所については、研究所運営委員会等において、地域貢献・社会連携に関する点検・評価結果を報告している。

【評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上】

大学、学部、研究科、研究所における点検・評価結果については、自己点検・評価統括委員会及び学長室会議において、検証を行い、翌年度の方針と事業計画に改善が反映されている（資料2-2：【ウェブ】）。

地域構想研究所の点検・評価の結果、地域構想研究所ホームページの一部リニューアルや地域人の販売促進のため、個々の自治体への直接電話連絡による販売営業の実施を行った。また、「あさ市」において、地域フェア（延岡フェア・いちごフェア）を実施した結果、前月より集客数が増えることができた（資料9-91：【ウェブ】）。

文学部については、点検・評価の結果、豊島区との連携にあつて、外国籍者のための日本語教室の開催、異文化理解に関わる支援、コミュニティ再生の事業、生涯学習支援など、文学部の研究領域から地域貢献が可能な部分あることが検証され、学長室会議やTSRマネジメント報告会等において報告が行われた（資料2-7、資料2-10）。

（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を実施している。

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。そして、地域構想研究所は、阿南支局等の支局を全国に設置しており、地域創生学部への実習支援や全国規模の地域貢献を展開している（資料9-92：【ウェブ】）。

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

なし。

(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、2011（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80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。

そして、2018（平成30）年度には、内閣府の「地方と東京圏の大学生対流促進事業」に採択され、各大学の学生間対流を通じて、地域をテーマとした学び等を行い、地域の魅力を知り、将来の地域人材を育てる長期・短期のプログラムに取り組むことができている。

地域貢献については、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つながり、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ている。また、地域創生のための総合情報誌「地域人」やメールマガジンを通して情報の発信に努めている。

地域創生学部については、年間6週間にわたる「地域実習」が特色であり、1年次から3年次まで繰り返され、延べ6カ月にわたって地域に入り、地域課題の発見と解決を通して地域創生を学ぶことができる。地域創生学部の学生は、地域実習で地域の様々な人々と触れ合うことができ、地元中高生との交流や、連携協定を結んだ地方大学の学生とも共に学び合うことができる。こうした活動の輪が全国に広がることによって、「地域志向」の学生が増え、卒業後は地域に回帰して活躍してくれることを期待している。

地域構想研究所の各プロジェクトについては、地域貢献を核として、全国規模の地域活性化・人材育成、地元巣鴨地域、高大連携、産官学連携等を推進してきた。「すかもプロジェクト」におけるアンテナショップ「座・ガモール」の運営に地域創生学部の学生が参画することや、「としまグリーンインフラプロジェクト」において、キャンパス内における農園の整備、銀座ミツバチプロジェクトと協力したサツマイモ栽培やその他農作物の試験栽培に人間学部、地域創生学部の学生が参画する等の教育活動への貢献も果たしている。なお、「としまグリーンインフラプロジェクト」については、連携自治体や地元の小学校、NPO法人SLC等も協力した各種ワークショップやイベント開催による地域連携の促進活動などを実施していく予定である。

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、東アジア地域との交流を活発化することができる。

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。つまり、

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言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を求めたい。

国際交流事業については、協定校との間で学生の受け入れや派遣を実施している。協定留学生は、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、日本人学生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

【評価の視点1：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「T S R（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、成果を上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T S R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、T S R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（資料1-30、資料1-32：【ウェブ】）。

加えて、「第2次中期マスタープラン」において、大学運営に関する運営ビジョン「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」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、大学における全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（資料1-31）。

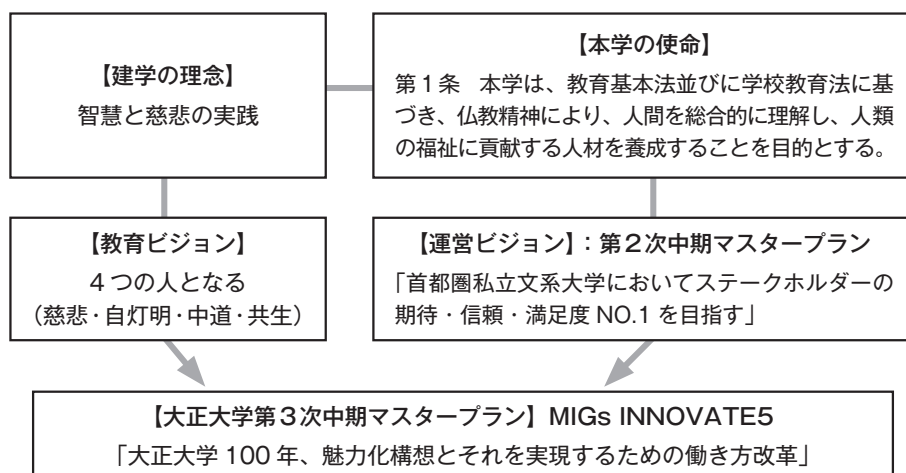
この運営ビジョン「首都圏文系大学においてステークホルダーからの期待・信頼・満足度NO. 1を目指す」については、ステークホルダーの視点である「期待・信頼・満足度」に対応した「約束・実行・評価」を循環させることによって実現するPDCAサイクルを実行することも期待している。PDCAサイクルによって、大学の描いた首都圏文系大学NO. 1の目標に向かい、TSRマネジメントに基づいて大学を運営している（資料10-1-1）。

また、2018（平成30）年度に策定した「第3次中期マスタープラン」については、「第2次中期マスタープラン」を継承しつつ、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ているところから、「大正大学100年の魅力化構想」の視点に立って、本学経営の在り方について中期計画を策定し、その実現を目指すものとした。本学が受験生に選ばれ続ける大学であるために、社会や地域、卒業生が勤務する企業や団体、さらに多くのステークホルダーからの期待や信頼をこれ以上高めていく必要がある。そのため、今後数年間で他大学や競合する大学との差別化を図ると共に、速やかな改革を実行しなければならない。これは学内事情ではなく社会や時代の変化に起因するとしても、本学自身の課題としてとらえる必要がある。本学が今後とも生き残るためには、「本学の魅力化とは何か。それを実現するための教職員の働き方とは何か。」という視点で大学改革を考えて、「大正大学の魅力化構想とそれを実現するための働き方の改革」という方針を明示している（資料1-33）。

さらに、「第3次中期マスタープラン」に基づき、本学は魅力化を達成する為にINNOVATE 5（創造的改革プラン）を公表している。そして、学内には、MIGsという施策を明示し、大正大学創立100年の2026（令和8）年までに達成することを目指している。MIGsは、本学の「未来（M）」と「魅力化（M）」を「私（I）たち」の手によって、「イノベーション（I）」による創造的改革を実行することによって達成する「目標（Gs）」であり、魅力化目標である「2026 アジェンダ（行動計画）」として5つの目標＝INNOVATE 5に絞って実行する。その結果として、本学が多くの人々の心を引き付けてやまない魅力ある大学（「首都圏文系大学で期待、信頼、満足度NO. 1の大学となる」）となることを目指している（資料1-34：【ウェブ】、資料1-38：【ウェブ】）。

その魅力化のために、働き方を改革して、これまでの縦割の仕事から部局を超えて取り組み「ノーサイド」を意識して実行しようとするのが「大正大学魅力化2026アジェンダ」であり、それに続く「2040アジェンダ」を構想していく。SDGs（持続可能な開発目標）とMIGsの関係はCSRとTSRと同様、大学の取り組みや独自の主張（オリジナル性）を実現するため、国際的な取り組み事例から援用したものであり、本学が掲げるMIGsは、「新共生主義」、「新地域主義」を中核に掲げており、その取り組み、運動はそれ自体がSDGsのミッションに貢献するものである（資料1-37、資料1-39）。

【大学運営方針】



【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、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（資料 1-14、資料 1-15、資料 1-32：【ウェブ】、資料 8-64：【ウェブ】資料 10-1-2、資料 10-1-3）。

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

- ・防災訓練等の実施
- ・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

【評価の視点1：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、局議会、教学運営協議会、代議員会、大学院委員会、教授会連合会等の会議体へ連絡・調整を行い、学部、研究科、事務局等へ周知されている。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（資料 2-5：【ウェブ】、資料 2-44、資料 2-47、資料 2-48、資料 2-49、資料 6-9）。

（学長の選任方法と権限の明示）

学長選考については、2014（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、2015（平成 27）年度からは、「大正大学学長選考規程」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」も新たに制定した。「学校法人大正大学寄附行為」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（資料 1-1：【ウェブ】、資料 10-1-4、資料 10-1-5）。

権限については、「学校法人大正大学寄附行為細則」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、次の権限を理事長より委任されている（資料 1-2、資料 2-46）。

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」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、「大正大学教員役職規程」に加えて、「大正大学学部長選考規程」、「大正大学大学院研究科長選考規程」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、理事長が任命する。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（資料 10-1-6、資料 10-1-7、資料 10-1-8）。

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」、「大正大学代議員会規程」、「大正大学大学院委員会規程」などの関連規程を整備し、2015（平成 27）年度より学長ガバナンスの構築を推進した。学長の下に副学長及び学長補佐を置き、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（資料 2-48、資料 2-49、資料 6-9）。

「学長室会議」は、学長、副学長、事務局長に加え、専務理事及び理事長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」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（資料2-5：【ウェブ】）。

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」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収している（資料2-44）。

さらに、2015（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」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を設置している（資料2-48）。

なお、情報共有の場として、「学長補佐会議」を定期的に開催しており、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収等を行っている（資料10-1-9）。

（教授会の役割の明確化）

教授会の役割については、学則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」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」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」に位置付けられ、代議員会の議決を教授会連合会の議決としている（資料1-2、資料2-48、資料6-9）。

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（資料2-12）。

そして、「大正大学教授会規程」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、規程に基づき、会議が開催され、教学事案について適切に審議されている（資料6-9）。

(学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化)

学長については、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思決定を行っている（資料 1-1：【ウェブ】、資料 1-2、資料 2-46）。

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、各学科等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（資料 2-48）。

(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（資料 2-5：【ウェブ】、資料 2-44、資料 2-48、資料 2-49）。

また、「学校法人大正大学寄附行為」及び「学校法人大正大学寄附行為細則」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（資料 1-1：【ウェブ】、資料 2-46）。

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」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、翌年度の事業計画への立案の参考にしている（資料 2-46）。

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、第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（資料 2-5：【ウェブ】、資料 2-44、資料 2-45、資料 2-47、資料 2-48、資料 2-49、資料 6-7、資料 6-8、資料 6-9、資料 7-5）。

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、学長裁量経費として予算計上を行い、取り組みの支援をしている。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た（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」への意見について、

全職員へアンケートを行い、プラン自体の改正やプランに基づく施策の参考とした。その他、防災訓練・式典等の運営についての意見を全職員にシステムを利用して聴取し、改善に関する意見としている（資料 10-1-11、資料 10-1-12）。

【評価の視点2：適切な危機管理対策の実施】

「大正大学危機管理規程」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の安全確保のため、迅速に対応できるように体制を整備している。なお、豊島区と災害時における相互協力に関する協定を締結し、災害時の情報提供、避難場所の提供を行っている（資料 10-1-13、資料 10-1-14）。

（防災訓練等の実施）

防災訓練については、事務職員において、2016（平成 28）年度より、組織化された体制にて計画的に訓練を行っている。2018（平成 30）年度には、ポータルサイトを活用した学生への安否確認訓練を 9 月と 1 月に実施し、学生・教員・職員を交えての初の総合防災訓練も実施した。安否確認訓練も初の試みであり、防災に対する意識付けを広く行うことができた（資料 10-1-15、資料 10-1-16、資料 10-1-17）。

（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については、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。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。情報は、学長室会議で結果の共有を図り、次年度の研修会計画に反映させた（資料 10-1-18）。

ハラスメント防止及び公益通報の制度については、「大正大学ハラスメント防止規程」、「大正大学ハラスメント防止部会規程」、「大正大学ハラスメント調査委員会規程」、「大正大学パワー・ハラスメントの防止等に関する細則」、「学校法人大正大学公益通報等に関する規程」を整備している。ハラスメントについては、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（資料 7-9：【ウェブ】、資料 10-1-18、資料 10-1-19、資料 10-1-20、資料 10-1-21、資料 10-1-22）。

また、ハラスメント防止の研修会は計画的に実施しており、2017（平成 29）年度については、全教員を対象に研修を実施した。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。2018（平成 30）年度については、前年度に作成した相談員マニュアルをもとに、就労・修学部会合同で、相談員対象の研修会を行った。加えて、就労版ハラスメント防止リーフレットを作成し、全職員、教員へ配布し、ハラスメント防止への周知を行った（資料 7-60、資料 7-61、資料 7-62、資料 7-63、資料 7-64、資料 7-65、資料資料 10-1-23、資料 10-1-24、資料 10-1-25）。

（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」を定め、ホームページへ掲載している。教員に対しては公募に提示をしている。なお、全職員に対し、携行できるように「6 つの志カード」を配付した（資料 10-1-26：【ウェブ】、資料 10-1-27、資料 10-1-28）。

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

【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)

予算編成については、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。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（資料10-1-29、資料10-1-30）。

重点施策の予算編成については、TSRシート（重点施策用）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、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（資料10-1-31、資料10-1-32）。

なお、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、前年度重点施策の進捗確認を実施している（資料2-24、資料10-1-33）。

前年度当初予算承認額を上限として査定している。

予算執行については、「大正大学経理規程」及び「大正大学執行伺規程」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」「大正大学物件調達管理規程」に則り、業者選定を行い、契約及び発注を行っている（資料10-1-34、資料10-1-35、資料10-1-36、資料10-1-37）。

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

【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】

事務組織は、「大正大学事務機構」及び「大正大学事務局事務分掌規程」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総合政策部長、財務部長、教務部長、学生支援部長、総務部長、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（資料7-12：【ウェブ】、資料10-1-38、資料10-1-39）。

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」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 2-47、資料 7-6）。

（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」に基づき選考を行っている。2018（平成 30）年度に策定した「大正大学職員のあるべき姿（大正大学職員ビジョン）」に基づき、求める人材像をメッセージとして伝え、それらに基づく採用試験を実施している。採用試験は、グループワークや面接を取り入れ、第 1 次選考から第 5 次選考（最終選考）まで実施している。選考員は、職位にかかわらず選抜し、選考にあたっている。応募者の魅力を引き出せるよう、選考員に対し面接のポイント等の情報を共有した上で、選考に臨んでいる（資料 10-1-40、資料 10-1-41：【ウェブ】）。

また、職員の昇任については、人事考課と連動し、「大正大学事務職員人事考課規程」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、業務評価から昇任まで、一貫して人事考課と連動し、公正に実施している。昇任については、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（資料 10-1-42、資料 10-1-43）。

（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」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付け、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（資料 10-1-44）。

また、男女共同参画の観点では、2019（令和元）年 5 月 1 日現在の職員の男女比率は 5：5 であり、管理職に占める女性の割合は 36.3% である。女性活躍推進法に基づく本学の行動計画を策定し、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（資料 10-1-45：【ウェブ】、資料 10-1-46）。

（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」第 10 条第 2 項により「大正大学教授会各種委員会規程」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」に定められており、会議開催の上、適宜審議にあたっている（資料 6-9、資料 7-5、資料 10-1-47）。

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 to 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、国際交流の上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 to 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的な計画に関する事項 (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 (4) 第1号、第3号に関わる予算計画に関する事項 (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	各学部 to 所属する専任教員から各1名。

入試委員会	(1)入試制度に関する事項 (2)学生募集・入試広報に関する事項 (3)入試の試験問題の出題、作成及び採点に関する事項 (4)入試の実施に関する事項	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	(1)図書館の運営、制度及び図書館諸規則に関する事項 (2)図書館の事業計画・予算に関する事項 (3)学科図書予算の執行・選書に関する事項	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	(1)大学の衛生管理に関する事項 (2)教職員の待遇に関する事項 (3)教職員の福利及び厚生に関する事項 (4)教職員の親睦に関する事項	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	(1)出版会会長の諮問に関する事項 (2)企画に関する事項	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、次の各委員会に次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）。

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。

T S R マネジメント機構における各センターは、「T S R マネジメント機構規程」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（資料3-5）。

（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」）と日常業務及び態度（「職能等級基準書」）の観点から考課を行っている。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」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（資料 10-1-42、資料 10-1-48、資料 10-1-49、資料 10-1-50）。

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（資料 10-1-51）。

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
- ・ 他大学との SD
- ・ SD 計画に基づく研修会の実施
- ・ 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

【評価の視点 1：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」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（資料 10-1-52、資料 10-1-53）。

（他大学との SD）

2017（平成 29）年度は、全職員対象の SD を実施し、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。また、桜美林大学・明星大学・ヤマザキ学園大学との共同 SD を 2016（平成 28）年・2017（平成 29）年に実施した。加えて、佛教大学と協定を結び、共同 SD を毎年実施している。その他、2019（令和元）年には、広報課担当職員を近畿大学に 1 週間派遣して実地研修（インターンシップ）を行った（資料 10-1-54、資料 10-1-55、資料 10-1-56、資料 10-1-57、資料 10-1-58：【ウェブ】）。

（SD 計画に基づく位相別研修会の実施）

2017（平成 29）年度より、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。年間研修プログラムに基づき、部長、課長、係長、主任、課員ごとの位相別に求められる能力に応じた研修を実施している。内容については、ビジネスマナー、コーチング、学校法人会計、キャリアプラン、高等教育、労務管理、ハラスメント防止、危機管理等である。学外の専門家や学内の教職員を講師としている（資料 10-1-59、資料 10-1-60）。

(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(資料10-1-61)。

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上で、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、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7-39、資料10-1-24、資料10-1-25、資料10-1-62、資料10-1-63、資料10-1-64、資料10-1-65)。

(大正大学職員の行動改革プラン)

2015(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)」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、行動する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(資料10-1-66)。

この取り組みは、2015(平成27)年度より総務部(学長室)を中心に実施した。2017(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)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)」の策定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」が策定された(資料10-1-67、資料10-1-68:【ウェブ】、資料10-1-69)。

2018(平成30)年度については、「業務記録のプロジェクトチーム」、「職員のあるべき姿プロジェクトチーム」を設置し、「業務記録のプロジェクトチーム」については、マニュアルのフォーマット、引継ぎのガイドラインの作成を行った。「職員のあるべき姿プロジェクトチーム」については、「学生の教育ビジョンと職員憲章は同義である。」という仮説の元、教育ビジョン「4つの人となる」に基づき、本学職員として必要な資質・能力を明文化し、体系化した(資料10-1-70、資料10-1-71、資料10-1-72)。

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

【評価の視点1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価】

組織運営、教職員配置、危機管理、予算執行、SD等の大学運営については、事務局担

当部署による点検・評価を実施している。そして、局議会・学長室会議・大学自己点検・評価委員会・自己点検・評価統括委員会へ報告を行っている。自己点検・評価統括委員会や事務局の報告を通じて点検・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（資料 2-2：【ウェブ】）。

【評価の視点2：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。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 10-1-73）。

また、各年度の重点施策については、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を実施している（資料 2-24、資料 10-1-33）。さらに、2018（平成 30）年度には、常任監事が、地域創生学部の外部評価の統括の役割を担った（資料 2-61）。

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」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。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。統括管理責任者を事務局長、コンプライアンス推進責任者を質保証推進室長とし、内部監査委員会において、実施計画を策定し、内部監査の実施報告を実施している（資料 10-1-74、資料 10-1-75、資料 10-1-76）。

【評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上】

点検・評価の結果、寄附行為と寄附行為細則における理事会審議事項に整合性がなかったため、学長室会議及び常務理事会において審議を行い、改正を行った（資料 10-1-77）。

また、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の内容・対象者・時期の改善を行い、位相別の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」における指針に基づき、職員像の策定やマニュアル・フォーマットの策定等、業務改善の推進を行っている。加えて、2015（平成 27）年度より始まった人事制度改革において、専任職員を対象とした「ポートフォリオ（個人調書）」について、2019（令和元）年度に更新を実施した。消防訓練については、2018（平成 30）年度より、教員・学生を含めた訓練を実施することができ、点検・評価結果の改善が進んでいる。さらに、2018（平成 30）年度の各部署からの事業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 10-1-78、資料 10-1-79、資料 10-1-80）。

これらについては、学長室会議の承認の上、局議会等において周知を行っている。

(2) 長所・特色

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情報を共有・周知する方策がとられている。また、教授会連合会や中期マスタープラン説明会において、教職員に大学運営方針を周知している。

大学運営については、学長のリーダーシップを発揮する「学長室会議」を設置し、毎週審議を行う等、迅速な決定を行っている。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。

教授会各種委員会、TSRマネジメント推進機構等については、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。各センターの会議等については、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。また、一部の授業については、職員がゲストスピーカーや図書館ガイダンスを行う等の取り組みを実施している。

SDについては、学内の研修や所属部局の予算の他、2009（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付け、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。

職員の管理職に占める女性の割合は36.3%であり、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。

(3) 問題点

専任専門職員については、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。

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少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、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。

職員の採用、昇任昇格については、規程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踏まえた採用が実現できているか検証し、求める人材像から職能等級基準書、職員のあるべき姿へ、職員の成長を体系化することを目標としている。そして、職員の多様化・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。

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いる。2018（平成30）年度より、授業中の発災を想定し、学内に居残る学生及び教職員の把握、状況整理の方法を学び、全学的な対応を可能とする体制を整えることができた。

防災訓練については、ポータルサイトを活用した安否確認訓練も初めて実施し、学内全体（教職員・学生）の防災意識向上につなげることができた。発災時に起こり得るであろう事態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。

ハラスメントについては、研修会を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・部会の委員については、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、事業報告書の「事業の概要」を報告している。重点施策については、各部署が進捗報告を実施することにより、事業活動の振り返り及び目標達成度の共通認識を行っている。また、重点施策のヒアリングを通じて、今後新たな展開が期待できるものが見出せることがあり、本学の伸びしろを見ることができている。

予算執行については、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。今後は、何が達成できたかの検証を行い、改善・改良につなげていく必要がある。2019（令和元）年度は経常業務の効果検証についても取り組む予定であり、過去3年間の申請状況や執行状況を報告する等、補正予算申請時における予算執行に対する効果の検証を行う予定である。

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。

人事制度については、2015（平成27）年度に試行的に運用を開始し、2016（平成28）年度から正式運用となっている。運用面での課題も蓄積されてきたため、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

【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】

「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」に掲げた各施策実施に向けた資金計画として、2017（平成29）年度決算データを踏まえて、2029（令和11）年度までの中長期の財政計画を策定し、予算確定時及び決算確定時に、最新の中・長期財政計画として策定している（資料10-2-1）。

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、2020（令和2）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、2020（令和2）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。

金融資産の積み上げについては、2029（令和11）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、計画的な積み上げを実施している。これにより、要積立額に対する金融資産の充足率予測に基づいた資産の確保ができています（資料10-2-2）。

【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】

財務関係比率に関する指標としては、「今日の私学財政」の大学部門（医歯系大学を除く）の事業活動収支5ヵ年連続財務比率や貸借対照表の比率を参考に、人件費比率50%程度、教育研究経費比率35%管理経費比率8%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

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：外部資金の獲得状況、資産運用等

- ・科学研究費助成事業
- ・受託研究・共同研究
- ・寄付金
- ・資産運用

【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】

【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】

収入増の施策として、2015（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。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TA・SAの充実などの教育支援体制の拡充を実施している（資料10-2-3：【ウェブ】）。

また、2019（平成31）年3月の理事会において、学修支援体制強化を実践するための環境整備や人員拡充のために、2020（令和2）年度新入生からの学費を改定することを決定した。2020（令和2）年度の学部については、各学科の学びの特性を踏まえて、社会創造型学部群と探究実証型学部群とに分け、フィールドワークなど実習形式の学びが多い社会創造型学部群の授業料は100万円、学内での学びが多い探究実証型学部群の授業料は85万円と、学びの特性を踏まえて授業料の設定を分けた（資料10-2-4）。

その他、外部資金の獲得に向けた取り組みとして、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。そして、「大正大学学術研究機構（TTARI）」を2017（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。加えて、地域連携推進事業として、内閣府の「地方と東京圏の大学生対流促進事業」補助金を獲得することにより、教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図っている（資料8-72、資料10-2-5）。

【評価の視点3：外部資金の獲得状況、資産運用等】

学納金以外の収入を増やすために次の外部資金獲得の施策を推進しており、これまでの実績は次のとおりである。

（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、2014（平成26）年度科研費事業18件、2015（平成27）年度科研費事業22件、2016（平成28）年度科研費事業32件、2017（平成29）年度科研費事業31件、2018（平成30）年度科研費事業39件、2019（令和元）年度科研費事業32件と2018（平成30）年度までは順調に増加していたが、2019（令和元）年度科研費事業申請件数は若干減少した（資料10-2-6）。

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」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（2013〔平成25〕年度

～2018〔平成30〕年度)で49名が利用し、内17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(資料10-2-7)。

なお、2018(平成30)年度の科研費の交付状況については次のとおりであり、交付金額は6,189万円である(資料10-2-8:【ウェブ】)。

- ・日本学術振興会科研費:総数37件(内、新規採択課題13件)
- ・厚生労働省科研費:1件(内、新規採択課題0件)

(受託研究・共同研究)

地域構想研究所については、分担研究者として獲得した研究費(社会技術研究開発センター〔RISTEX〕の獲得した研究事業への分担研究)、経団連が主催する助成金(経団連自然保護基金)、受託する研究事業3件(徳島県「県南地域づくりキャンパス事業」、阿南市「地方創生・地域の活性化等に関する研究」、箕輪町「箕輪町における地方創生・地域の活性化等に関する研究」)を獲得している(資料10-2-9)。

エンロールメント・マネジメント研究所については、一般財団法人大学IR総研との『「学力の三要素」に準じた学習成果の可視化』に関する研究費を獲得している(資料10-2-10)。

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。加えて、公益信託経団連自然保護基金より研究活動助成を得た。

・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独立行政法人環境再生保全機構(ERCA)
- ⑤一般財団法人大学IR総研

・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)

・研究活動助成

- ①公益信託経団連自然保護基金

(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、寄付金申し込み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(資料10-2-11:【ウェブ】)。

(資産運用)

資産運用については、2014(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、2013(平成25)年度は2,897万円であったものが、2018(平成30)年度は約1億4,000万円の受取利息・配当金を獲得し、2013(平成25)年度比で1億円以上の増加となった。

(2) 長所・特色

研究費については、「大正大学学術研究機構（T A R I）」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（T A R I）」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。

外部資金として、地域構想研究所の研究者が分担研究者として獲得した研究費（社会技術研究開発センター〔R I S T E X〕の獲得した研究事業への分担研究）、経団連が主催する助成金（経団連自然保護基金）、研究所が受託する研究事業3件（徳島県「県南地域づくりキャンパス事業」、阿南市「地方創生・地域の活性化等に関する研究」、箕輪町「箕輪町における地方創生・地域の活性化等に関する研究」）を獲得している。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、2017（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。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」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。また、それに伴い、2019（令和元）年度に『古本募金「智の泉」奨学金』を新設した（資料10-2-12：【ウェブ】、資料10-2-13）。

資産運用については、運用商品を決定する際の、総合政策部長―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るが、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、2017（平成29）年度に設置した「大正大学学術研究機構（T A R I）」の活動もあり、2017（平成29）年11月締切りであった2018（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、科研費申請未経験な財務基盤確保のために、「大正大学学術研究機構（T A R I）」による策を講ずる必要がある。

運用資産の確保については、要積立額に対する金融資産の充足率予測を踏まえて行って

いるものの充足率が低い。中長期財務計画に基づいて今後の積み上げていくことが必要となる。加えて、中長期の修繕計画を策定しているが、それに見合った引当資産の積み上げが出来ていない。キャンパス整備とのバランスを見ながらのため現状は難しいが、2020（令和2）年度以降は適切に積み上げを行いたい。

寄付金については、期待した成果が出ていない。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、寄付のための新規の取り組みについても検討し、積極的に実施することが求められる。

（４）全体のまとめ

科研費や受託研究、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、前学長の所信表明に「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、2016（平成28）年度より、重点施策と位置付けて推進を図ってきた。

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（T A R I）」が2017（平成29）年度より本格稼働し、その成果として科研費申請件数と採択率の増加となった。この事を一過性としなない取り組みを実施していく事が、「大正大学学術研究機構（T A R I）」に期待されている。なお、科研費の申請数については、2017（平成29）年度33件から2018（平成30）年度39件と前年度比15.4%増となり、採択率については、2017（平成29）年度26.5%から2018（平成30）年度30.7%と前年度比13.7%増となった。

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とすることができた。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。

外部資金については、補助金情報の獲得のアンテナを張って本学の教育研究活動により獲得が期待できる補助金について積極的に応募していくこと、資産運用の年度毎の達成目標及び運用商品のポートフォリオを明確にすることが求められる。

2018（平成30）年より始まった8号館の取り壊し及び新8号館建築にかかるキャンパス整備事業のキャッシュ・フローを明確にし、同時に、人件費・教育研究経費・管理経費などの経常経費のキャッシュ・フローを円滑にすることを確実に行う必要がある。なお、新8号館建築について2020（令和2）年度に借入金を行うことが予定されている。そのため、年度末の資産と負債のバランスに留意することが必要になってくる。

また、前述したように2020（令和2）年度新生から学費の改訂を行うため、今後の財務運営はある程度安定したものになると予測される。ただし、今後、キャンパス整備に伴う修繕費の増加や学修支援体制拡充に伴う人件費増加も予測される。そのため、教育活動収支差額及び経常収支差額がマイナスとならないように、中長期の財政計画綿密に設定していくことが肝要となる（資料10-2-14、資料10-2-15）。

その他、株式会社バリューボックスと提携し、大正大学古本募金「智の泉」の活動については、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おり、この取組

みは、2016（平成28）年11月より開始し、2019（平成31）年3月末時点で延べ75人から8,159冊の書籍を寄付いただいた。この寄付金を基に卒業論文制作にかかる費用補助を目的として、2019（令和元）年度に『古本募金「智の泉」奨学金』を新設した。今後、修学支援をしていく予定である。

以上のことから、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果たしつつ、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。現在、日本社会の大きな転換期にあって、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、本学の社会的責任を果たしていく必要がある。これらを背景として、2015（平成27）年に設置した「学長室会議」の下、大学ガバナンス及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、「T S R（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。

T S Rマネジメントシートに基づく自己点検・評価については、2016（平成28）年度より実施しており、2019（令和元）年度で4年目を迎える。今年度の課題は、緒に就いたばかりの昨年度実施の自己点検・評価で浮かび上がった諸課題に対する改善策が適切に実施され、P D C Aサイクルが転回できたかどうかを検証する重要な年度といえる。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実施している。

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、T S R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・評価については、全学部・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。T S R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ていると言える。

なお、T S R 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次の事項である。

【学部】

- ① 学部で教育評価確認などのために行っている学生アンケートや各種データを結び付けて、教育に有効に活用する。
- ② 各学科やコース、さらには学部で、目標とするK P I 基準を定め、さまざまな取り組みに対してのK P I を設定する。
- ③ 科目の特性にあったP B Lをはじめとするアクティブラーニングを取り入れた教育をさらに推進する。
- ④ 学部・学科のカリキュラムマップに基づいて、科目間の関係性を明確にする。
- ⑤ 教員は多様な学科業務と教育活動を抱えながら、教育と研究のバランスを図らなければならない状況におかれている。その中で、どのように自身の仕事をこなしていくかを今後とも考えていく。
- ⑥ 様々な課題を抱えて入学してくる学生に対して、複数の教員や学内他部署などと連携しながら、対応にあたることの必要性が増している。学部及び学科単位で学生をどのように教育育成していくかということも今後さらに検討していく。
- ⑦ 学部や学科ごとに、社会連携・社会貢献をどのように推進していくかを今後とも考えていく必要がある。
- ⑧ 他学部・他学科の優れた教育実践を、参考にしたり共有したりする機会を、積極的に設ける。
- ⑨ 学部や学科の優れた取り組みを、情報として学内・学外に向けて積極的に発信する。
- ⑩ 教員相互の協力体制を強固なものにして、教育と学生指導に当たる。

【研究科】

- ① 各専攻の入学定員充足を実現するための魅力化案の策定と、広報活動の拡充といった院生募集の一体改革。
- ② 大学院担当教員の業務効率化と、教員資格審査体制の見直しによる担当教員の増員といった一体改革。
- ③ 各研究科のD P と学際的なコースワークを意識したカリキュラム改革。
- ④ 論文博士の学位取得に向けた組織的な支援体制の構築。
- ⑤ 研究発表奨励金制度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 研究成果の社会的還元への推進。
- ⑦ 修士・博士課程の入学者減少傾向にあり、定員割れが起きているので、対策の必要がある。

そして、学部・研究科ごとの長所・特色については次のとおりである。

【学部】

- ① **【仏教学部】** 社会連携・社会貢献に関しては全学的課題であるが、各種宗教行事や花会式において中心的な役割を果たしている。このことは学部の取り組みとして高く評価できる。
- ② **【人間学部】** シラバスの記載内容と授業内容との整合性を確保できるよう学科内で工夫を共有し、授業評価アンケートの結果を活用した学科FDを開催し、教育課程や授業方法等の改善を図っている。このことによって、年間計画に学科FDを位置付け、シラバス記載内容と授業内容の整合性の確保に焦点をあてたFDの開催が実施され、授業改善が進んでいることが認められる。年度ごとのKPI達成に向けた努力も評価できる。
- ③ **【心理社会学部】** 取り組みのKPIによる評価を継続している点が評価できる。具体的には、教育課程に関わる学生の意見集約のためのアンケート実施、学生生活に関わるアンケート実施、入試・広報に関わる学生アンケート等を活用した改善を行っているところなどがあげられる。
- ④ **【文学部】** 昨年度のマネジメント方針を受け、今年度も継続的なFD活動が行われているところが評価できる。学生の学習状態の把握のためにアンケートの実施も積極的に行って活用している。また、シラバスチェック、カリキュラムの再検討なども行っている。
- ⑤ **【表現学部】** 教育方法を見直すためにFDを盛んに実施していることが評価できる。学部の特徴である実践型教育において、ワークショップや卒業制作指導を非常に充実させて成果を上げている点も評価できる。
- ⑥ **【地域創生学部】** 第3クォーターに行われる地域実習は、すぐれた教育の取り組みとして評価できる。

【研究科】

- ① **【仏教学研究科】** 「臨床宗教師養成課程」を設置し、修了者を出している。大学院生の指導計画に関しては、コースごとに院生の研究発表会・指導会が定期的で開催され、研究科内で周知されている。また、学内学術研究発表会において、本研究科の院生が6名ほど研究発表を行っている。
- ② **【人間学研究科】** 臨床心理学専攻については、カウンセリング研究所と連携した複数のプロジェクトを実施し、各教員はそれぞれに研究・教育活動に積極的に取り組んでいる。社会福祉学専攻については、「智慧と慈悲の実践」を基盤とした、仏教ソーシャルワーク研究を基礎科目として開講している。また、豊島区民社会福祉協議会と連携したソーシャルワーカーの聴講制度を設けている。
- ③ **【文学研究科】** 専攻所属の教員が「豊島コミュニティ大学」「文化カレッジ」など公開講座やカルチャーセンターに出講して、地域から多くの受講者を得て、地域と研究をつなぐ役割をはたしている。宗教学専攻については、大学院生の論文投稿や発表の成果がでている。

大学院については、2016（平成 28）年度より学長による重点施策の一つに大学院改革を掲げて推進してから 4 年目が経過した。その間、年度ごとに「TSR 教育改革ボトムアップ」として、各専攻より提案され採択されたボトムアップ型の大学院教育改革を実施してきた。同時に学長によるトップダウン型の改革も実施してきた。

その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大学院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 項目を推進してきた。その成果は以下の通りである。

- ① 大学院生の研究の質向上については、院生のための「研究発表奨励金制度」を設立して実働することにより、2017（平成 29）年度に執行した 12 名から今年度は 15 名へと当制度の利用者が増加し、情報の周知や研究意欲の向上など、一定の成果を上げることができた。
- 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については、2018（平成 30）年度に規程及び学則の改正を行うことによって、学内学術研究発表会では 2017（平成 29）年度の発表者が 9 名であったのが、翌年度は 18 名と 2 倍の発表者増となった。これも大学院担当教員による指導の賜物であり、適切な制度改革を行った成果ともいえる。
- ③ 大学院教育の学際的なコースワークの検討については、各専攻長や研究科長の報告に記されてあるように鋭意努力しているところである。
- ④ 外部研究費獲得のための施策については、より多くの外部資金獲得をめざすためのセンター的役割を担う「大正大学学術研究機構（TARI）」との教職協働の連携によって、科研費に関する教員の採択率が 2017（平成 29）年度で 27.27%であったのが、2018（平成 30）年度では 30.77%と上昇することができた。また、大学院生も上記の①研究発表奨励金や外部研究費獲得のために企画されたFDで研鑽を積むようになり、大学院生の研究に対する意欲が向上し、奨励金制度の利用者増や発表者増といった所期の目標を達成しつつある。

上述したような 4 項目のもとにトップダウン型の大学院改革を推進してきた。それなりの改革改善の効果があつたことを上記の数値より確認することができる。

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いく必要がある。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。

なお、毎年、学部・研究科より教育改革案を募集し、助成をしている。2019（令和元）年度に採択された取り組みについては次のとおりである。

【学部】

- ① 仏教学科学力向上プロジェクト
- ② 持続可能なサービスラーニング（SL）プログラムの形成
- ③ キャリア・デザインに関する情報提供プロジェクト
- ④ 人文スーパーゼミ
- ⑤ 学科閲覧室のラーニングコモンズ化

【研究科】

- ① 臨床宗教師養成課程充実に向けてのケースの検証及び成果報告
- ② 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 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、事業計画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習支援策の特徴が見られた。

大学をとりまく厳しい環境の中で、学部・研究科もまた大胆で、機敏な変化・改革が求められている。大学としての方針や決定に加えて、学部・研究科においてもより高いレベルでの取り組みを目指して果敢に課題に対応できるように、今後十分に議論と検討を重ねる必要がある。今後とも、このような自己点検・評価を実施して、改革を推進していく必要がある。自己点検・評価が、本学にとって今一番何が必要なのか教員同士が対話する機会として、次の改革につながる議論を深めることが望まれる。

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出ている。このような状況の中、本学では令和8（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、令和2（2020）年度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。そのために各位相における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く。