

文京学院大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2021（平成33）年3月31日までとする。

II 総評

貴大学は、1924（大正13）年に創設された「島田裁縫伝習所」を前身とし、その後、設置・改組等を経て、1991（平成3）年「文京女子大学」として開学した。2005（平成17）年に男女共学化し、大学名を「文京学院大学」と改称した。現在では、外国語学部、経営学部、人間学部、保健医療技術学部の4学部、外国語研究科、経営学研究科、人間学研究科、保健医療科学研究科の4研究科を有する大学となっている。キャンパスは、東京都文京区に本郷キャンパス、埼玉県ふじみ野市にふじみ野キャンパスを有し、建学の精神に基づいて、教育・研究活動を展開している。

1 理念・目的

貴大学の建学の精神である「自立と共生」に基づき、「教育基本法ならびに学校教育法に基づき、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、社会の発展に寄与するところ豊かな人間の育成を目的とする」という目的を掲げ、大学学則に定められている。また、大学院については、『『自立と共生』の建学の精神に則り、教育基本法ならびに学校教育法に基づき、学術の理論および応用を教授研究し、その深奥をきわめて社会の発展に寄与すること』を目的としており、大学院学則に定められている。また、各学部・学科、研究科・専攻ごとの目的も学則等に定められており、『文京学院大学パンフレット』やホームページなどにより学内外に周知・公表されている。

大学の理念・目的の適切性は、「大学運営会議」（学長、副学長、学長補佐、学部長、学生部長、理事長、副理事長、理事、大学事務局長、法人事務局長などで構成）で定期的に検証され、「大学運営会議」で議題とした事項は、各学部教授会で報告される。その他、全学組織である「自己点検・評価委員会」「内部質保証委員会」「ベンチマーク委員会」で定期的に検証されている。2013（平成25）年度より諸委員会が再編され、「自己点検・評価委員会」「内部質保証委員会」の役割は、「教務委員長会議」に統合された。ただし、「教務委員長会議」にかかる規程が整備されておらず、

「ベンチマーク委員会」との関係も明確ではないので、検証の責任主体ならびに諸委員会の関係も含めて、早急な諸規程の整備が望まれる。

2 教育研究組織

貴大学の教育研究組織は、建学の精神である「自立と共生」を実現するために、4学部9学科、大学院修士課程4研究科、およびそれらを基礎とする附置研究所・センターを設置している。いずれも「実学」の分野にかかわっており、人の自立を援助していく教育・研究活動によって、社会や時代の要請に応えるとともに、開かれた大学として社会や地域に貢献している。

教育研究組織の適切性は、「大学運営会議」「自己点検・自己評価委員会」「将来構想委員会」や各学部・研究科で開催されている「運営委員会」「教授会」「研究科委員会」において、定期的に検証されている。さらに「内部質保証委員会」「ベンチマーク委員会」「教員評価委員会」の全学横断的に組織された3つの委員会にて、点検・評価が実施されている。しかし、全学委員会が20委員会程度もあり、必ずしも各委員会間の連携体制、役割分担などが整備されていなかったため、2013（平成25）年度から委員会の統合が行われているが、規程の改定・制定などの整備を早期に実施されることを期待したい。

3 教員・教員組織

大学全体

学部・研究科ごとには、教員組織の編制方針は定められていないが、「文京学院大学・文京学院短期大学教員像」に示された教員像に基づいて、法令等に準拠し、かつ建学の精神、自校教育を推進することに沿って、教員組織が編制されている。大学全体の教員組織の編制方針は、「文京学院大学・文京学院短期大学教員組織の編制方針」に定められており、「大学運営会議」において学長によって示され、各学部教授会・各研究科委員会で報告されるとともに、資料が配付されることで、教職員での共有を図っている。

授業科目と担当教員の適格性は、各分野の教員間での定期的な協議、カリキュラム構成に沿って配置されている科目相互の授業内容やシラバスの検討を通じて確保されている。

教員人事に関する事項は大学学則に定められており、学部人事は「学部専任教員人事委員会規程」「教員選考基準」「教員選考基準の運用に関する内規」に従って進められている。ただし、講師の採用実績があつたにもかかわらず大学学則第4条で定める教員の職位には講師が入っていない。採用人事にあたっては、公募制をとっており、公募要項は「教授会」の承認を得た後に、「研究者人材データベース（JRE

C-I N) 」やホームページで公開されている。また、公募要項を遵守して採用人事の手続きを進めることが、教授会の申し合わせ事項として確認されている。なお、選考は、「書類選考」「学部人事委員会での面接」「理事会面接」の手順で行われており、全体的には基準、手続きは明文化され、適切性・透明性を担保するよう取り組まれている。また、採用にあたっては、「模擬授業および面接により、本学の求める教員像に合致しているかを吟味」しているとのことである。

教育・研究の資質向上を図るために、2012（平成24）年度より大学教育の質的保証を目的としたファカルティ・ディベロップメント（FD）とスタッフ・ディベロップメント（SD）の研修会「全学FD・SD研修会」が実施されている。

教員の教育・研究活動の評価について、教員評価制度を2011（平成23）年度に施行し、2012（平成24）年度より本格的な運用をはじめ、教育・研究活動の活性化を図っている。また、紀要への発表、共同研究発表会（年1回）、教員の自己点検・評価表の提出（年1回）などを人事評価に組み入れることで、啓発を図っている。

教員組織の適切性の検証については、「大学運営会議」、各学部教授会、学科会議、全学委員会および学部各種委員会において実施されていたが、2013（平成25）年度より諸委員会が再編されているので、新たなる制度のもとでの責任主体・組織、権限、手続きを明らかにするべく、また、検証・改善のプロセスが成果を上げるように、早急な諸規程の整備が望まれる。

経営学部

大学全体の編制方針に基づき、「達成目標および教育課程・教育内容を十分理解したうえで教育にあたる者を採用する」とともに、各専門領域のバランス、教育・研究業績や年齢などを勘案して職位が割り振られている。編制された教員組織ならびに各教員については、各種委員会活動、初年次教育、キャリア教育、電子ポートフォリオなど学部全体の取り組みに対しても積極的である。

学部の性格上、実務に精通していることが教員に求められるため、学士教授の数が多いが、その実務経験の読み替えは、「教員選考基準」に基づいて行われている。教授3名で構成される資格審査委員会の審査で候補者を3名に絞り込み、模擬授業を経て人事案を策定し、人事教授会を経て決定される。その後、その結果は「教授会」に報告される。しかし、現在の方法で「特に優れた学識および経験を有するものと認められる者」を採用できているか否かを評価することは難しく、抽象的な基準をどのように具体化するかが今後の課題であるとされる。

教員組織の適切性の検証については、学部長の諮問機関である「将来構想ワーキングチーム」で検討され、「経営学部運営協議会」を経て、「教授会」で審議・決定されている。

人間学部

大学全体の編制方針に基づき、求める教員像として、「学部の教育理念・目的の理解、十分な研究力と教育力、社会性や協調性」、編制方針として、「職位のバランス、効果的な委員会や担当者会の組織・運営、重点分野への教員の適切な配置」などが示されている。

専任教員は、大学設置基準、教職課程認定および各国家資格養成校認定規則に基づき、適切に配置されており、教員1人あたりの学生数は約30名であり、職位も年齢構成もバランスがとれている。

教員の教育・研究活動の業績評価として、各教員に、毎年度当初に「教育研究活動計画・状況評価表」「人間学部教育研究活動計画」に活動計画を記載させ、年度末に活動結果および自己評価を提出させて、学部長がその点検を行っている。

教員組織の適切性に関しては、「人事委員会」を中心に、年齢構成や優秀な人材確保に向けた検証を行い、授業科目の適合性については、各学科が主体となって定期的に協議している。

外国語学部

教員組織の編制は、法令および「教員選考基準」などの関連規程に則り、年齢構成、教授・准教授・助教の職位のバランスを配慮しつつ明確化を図っている。大学全体の方針は「教授会」で資料を配付・報告することで教職員で情報共有している。

教員組織の適切性は、理事会の意向を受けて学部の「人事委員会」で検証が行われており、必要な分野に教員を配置するなど改善につなげている。

保健医療技術学部

大学全体として定められている、大学教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織の編制、選考が行われている。学部独自の教員像や編制方針に関して定められたものはないが、医療専門職の教育を行う特性から、「医療技術を習得するための実技指導」および「学生に対する心理的なサポートも含めた学生指導」を行うことを念頭に置き、教育経験、研究業績、保健医療分野での臨床経験などを考慮して、選考が行われている。

大学設置基準および理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則、臨床検査技師学校養成所指定規則に基づき、専任教員を適切に配置しており、1人あたりの学生数は約30名であり、職位もバランスが取れている。

教員組織の適切性の検証に関しては、理事会の意向を受けて、学部の「人事委員会」で検証が行われており、必要な分野に教員を配置するなど改善につなげている。

経営学研究科

教員組織の編制は、法令、「教員選考基準」「大学院教員資格基準」に則って、明確化が図られており、全員十分な研究業績ならびに教育経験を有する教授・准教授により構成されている。

大学院設置基準上の必要専任教員数を満たしており、各コースにおいても専門性に対応した授業科目を担当できる教員がおおむね配置されている。しかし、貴研究科の3分の2を占める大学院学生が専攻する税務マネジメントコースの専任教員が少なく、2012（平成24）年度は専任教員1名、客員教授2名、税理士資格を持つ講師2名にて修士論文指導および審査を行っている。担当教員の負担軽減を含め、大学院学生の学修に影響がでることがないように、対応が望まれる。

貴研究科の専任教員は、基礎学部である経営学部所属であるため、兼担起用の際には、学部の教授・准教授職にある者から「研究科人事委員会」が選考を行い、「研究科委員会」に人事案が提示され、審議が行われている。また、客員教授・兼任教員の募集・採用は「研究科委員会」が行っている。

現在の教員は、既に多くの研究業績を有する比較的高齢の者が多いが、今後はこれを是正するべく、研究業績と研究指導能力を有する若手の教授を補充することを改善事項としてあげている。このため、若手の担当者を採用することを可能にするために、現在の人事規程の見直しを行い、従来「授業科目」および「研究指導（演習）」担当教員の職位は教授とされていたが、職位に准教授を付加することになった。

教員組織の適切性については、「研究科人事委員会」が中心となって、学部の人事計画と併せて検証をしている。

人間学研究科

貴研究科の教員は学部専任教員の兼担が大半であるが、研究者および高度専門職業人の養成という学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に沿って、各専攻、コースのそれぞれの特色を生かした高度な学識を有する者と高度な実務能力を有する者（専門職業人）を配置して、理論と実践の両面から指導できる体制をとっている。

また、貴研究科は、人間学部を基礎学部としているため、専任教員の募集・採用・昇格に関しては、学部の人事と一体的に行っており、大学院独自での専任教員の募集・任免・昇格は原則として実施していない。学部を担当する教員の大学院授業科目担当への兼担起用、および、客員教授・兼任教員の採用などの教員人事の運営については、諸規程・規則に従い、まず該当するコースのコース会議で、大学院教員資格基準候補者の履歴書・業績書、論文などを精査し、その後「教務委員会」を経て、「研究科委員会」で再度全教員に履歴書・業績書の回覧をし、承認を得ている。

学部を兼担する教員の負担増に配慮し、研究時間などの確保に努められることを期待したい。

外国語研究科

貴研究科の達成目標に基づいて、高度の英語力、IT技能、専門知識のいずれかを教授することができ、4つの専門分野の授業科目を担当することが可能で、「大学院教員資格基準」に定める研究業績、実務経験、教育経験を持つ教員で編制している。

大学院の科目は、外国語学部の教員が兼担しており、専門分野、男女比、年齢構成、外国人教員の割合などにも配慮した教員編制となっている。

学部を担当する教員の兼担起用および客員教授・兼任教員の採用については、研究科が大学全体の諸規程および「大学院教員資格基準」に従って行われている。審査に際し、研究科内に専門の教員がない場合には、学外の適任者に研究業績の審査を依頼して適切性を確保している。

教員組織の適切性を検証するにあたっては、「教務委員会」を主体として、研究科の教育目標によりふさわしい教員組織の構築を目指している。

保健医療科学研究科

貴研究科では、「担当する専門分野に関し高度専門職業人の育成」および「先端的研究を推進する研究者の育成」に見合うよう、専攻内に「健康推進・リハビリテーション分野」と「検査情報解析分野」にかかわる教員を偏りなく組織し、指導体制を編制している。

大学院設置基準上の研究指導教員および研究指導補助教員の数を十分満たすとともに、すべての教員が博士号を有している。また、「大学院教員資格基準」を明示し、業績についての基準を設けることで、適切性・透明性が図られている。

貴研究科において、専任教員は全員が保健医療技術学部の教員でもあることから、専任教員の募集・採用・昇格や、教員の資質向上を図るための研修、教育・研究活動の業績評価に関しては、保健医療技術学部と一体化した取り組みが行われている。

教員の教育・研究能力の向上のために十分な研究時間などを確保することが課題であり、解決策の1つとして、実験棟の開館時間が平日の午前7時から午後10時までに延長された。しかし、医療関係における研究においては長時間を要する実験や集中して実験を行うことで効率化を図ることができる場合が多く、現状では教員の研究体制が十分保証されているとはいえない。また、社会人が多くを占める大学院学生が先端的研究に従事できる研究体制を確保するためにも、土・日曜日を含めたさらなる利用時間の延長を図られることを期待したい。

4 教育内容・方法・成果

(1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

大学全体

大学全体としての学位授与方針として、①建学の精神および校訓をよく理解し実践することができる－態度・志向性－、②幅広い教養と実務社会の要請に適う知識・技能を活用することができる－知識・理解、汎用的技能、態度・志向性－、③環境の変化に応じ柔軟に考え、チームで行動することができる－統合的な学習経験と創造的思考力－という3つの能力の修得者に「学士」の学位を授与することが定められている。また、大学全体の「教育課程の編成・実施のための五大方針（①一人ひとりの学生の成長を促す教育、②初年次教育の重視とゼミナール主義、③職業人として必要な能力・技能・資格を身につけさせる教育、④キャリア教育、⑤国際化教育）」が定められており、学位授与方針との関連性がみられる。なお、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、ホームページなどで公表されている。

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針については、「大学運営会議」「全学教務委員長会議」「将来構想委員会」「内部質保証委員会」などの全学的な組織においてそれぞれの立場・視点から検証が加えられており、それぞれの適切性について議論されている。そこでの議論や検討事項が、全学および学部に関連委員会あるいは「教授会」に諮られることで、学部や学科としての検証が行われている。また、全学的な検証機能を果たすために「内部質保証委員会」と「ベンチマーク委員会」が設置され、「将来構想委員会」が改善方策を示す機能を持っている。ただし、2013（平成25）年度より諸委員会が再編されているので、今後、検証プロセスを明確にすることが望まれる。

経営学部

学位授与方針としては、「経営学を中心とした専門分野で高い知識と技術を活用できる－知識・理解－、情報化社会に即応できる情報リテラシーと高いコミュニケーションスキルを発揮できる－汎用的技能－」など4項目の要件を満たすものに学位を授与することを掲げている。また、教育課程の編成・実施方針は、年次ごとの科目配置について詳細に説明しており、職業倫理を中心とする教養性の高い科目や2年次以降の「経営コミュニケーション専攻」と「コンテンツ・マーケティング専攻」の2専攻コースにおける専門性のある科目編成について定めている。

貴学部の学位授与方針と教育課程の編成・実施方針の適切性の検証については、「教務委員会」において協議し、その結果を受けて「教授会」において教員全員で協議・決定するという形で、検証が行われている。なお、兼任教員に対しては、毎

年4月に開催される専任教員・兼任教員合同会議において、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針などについて説明しているが、欠席者については周知・徹底されておらず、今後はシラバスの必要記載事項も含めて定期的な検証を実施する予定である。

人間学部

貴学部では、「地域社会や自然環境と人間とのかかわりに関する総合的な知識を有する一知識・理解一、的確な知識と技術を持つ専門的職業人として人に接することが出来る一汎用的技能一」など4項目の要件を満たすものに学位を授与することを学位授与方針としている。また、学位授与方針に対応した教育課程の編成・実施方針は学科ごとに定めている。2012（平成24）年度に教育課程をカリキュラムマップに示し、シラバスの到達目標に教育目標が反映されるよう整備された。

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性に関しては、各学科において毎年、検証が行われている。問題や方針を見直す必要性が生じた場合は「教務委員会」に報告され、「教務委員会」が学部全体の教育目標や教育課程の実施方針との整合性を維持する観点で検証を行い、最終的に「教授会」の審議を経る手順となっている。教育目標については、2011（平成23）年度より、各学科会議において年度末にPDCA項目に基づいてチェックを行うと同時に、次年度に向けた改善策と新たな目標設定を行っている。

外国語学部

学位授与方針として、幅広い教養と国際的に通用する英語の実践的コミュニケーション能力ならびに高いIT活用能力、専門的資質・能力を身につけた者に学位を授与することを定めている。また、教育課程の編成・実施方針として、1・2年次では、英語を中心に充実した外国語のカリキュラム、および幅広い教養と高いIT活用能力を養うためのカリキュラムを編成し、3・4年次では、専門的な知識・理解力ならびに汎用的技能、積極的な態度・志向性を養い、フィールドワーク・ゼミナール・卒業研究を通じて、総合的かつ創造的な資質・能力を培うことを定めている。

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性については、「外国語学部PDCA委員会」において、年度ごとに「カリキュラムチェックリスト」を作成し、教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性を検証している。従来、これらが兼任教員に周知徹底されていなかった点は、シラバス作成依頼時や教員合同会議で周知を図る予定である。

保健医療技術学部

各学科の教育目標に基づき、「豊かな人間性と高いコミュニケーション能力を有している [知識・理解、態度・志向性]、自らの技術や知識をチーム医療の中で十分に発揮できる [汎用的技能]」など4項目の要件を満たすものに学位を授与することを学位授与方針としている。また、学科における教育課程の実施方針は、学位授与方針に対応しており、カリキュラムチェックリストやカリキュラムマップに示している。

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性に関する検証は、学科会議で検討された内容を「教務委員会」に諮り、学部教授会で審議・承認している。

経営学研究科

貴研究科では、「経営分野における専門研究者および高度専門職業人の養成を目指す」ものとし、到達目標として、①経営学分野における次世代の研究者の養成、②高度な専門職業人の養成、③戦略的思考をもった上級管理職およびプロフェッショナルの養成、④企業派遣の職業社会人（中間管理職）の養成、⑤高度な経営教育を望む社会人（一般社会人）の養成、の5項目を満たすものについて学位授与を行うと定めているが、学位授与方針として、課程修了にあたって修得することが求められる知識・能力などの学習成果が示されていないので、改善が望まれる。また、大学院学則上の人材養成の目的と、学位授与要件としての到達目標の関係がやや不明確な点について、今後「運営協議会」で検討し、「研究科会議」で審議し、明確化する予定である。また、カリキュラム編成の基本方針および4つの教育課程の編成・実施方針に基づき、3つのコースに分けてそれぞれ具体的に展開している。

教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針についての検証は、「研究科委員会」「運営協議会」で行われているが、改善へつなげるプロセスについては明確化されていない。

人間学研究科

貴研究科では、「保育・社会福祉・心理・臨床心理の領域で高度な専門的知識を基礎として指導的立場に立てる専門職業人となり得ること」および「保育・社会福祉・心理・臨床心理に関する研究者となり得ること」を学位授与方針として定めているが、人材養成の目的と似通った記述であり、学位授与方針として、課程修了にあたって修得することが求められる知識・能力の水準などの学習成果が示されていないので、改善が望まれる。また、教育課程の編成・実施方針としては、「自立と共生の理念に基づく人間観の確立を重視している」「自己決定力や自己教育力を高める

ため、チームティーチング方式による豊富な研究科目を設置している」など箇条書きで記載されているが、一部、人材養成に言及しているので、改善が望まれる。

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性の検証は、各コース会議で行われ、その見直しにあたっては、コース会議での審議の後、「教務委員会」「運営委員会」「研究科委員会」の議を経ることとなっている。

外国語学研究科

貴研究科は、教育目標に基づき、学位授与方針として、「英語で専門的な知識や情報を得る能力と、英語で自らの考えを発信する能力の修得」「デジタルコミュニケーションとしてのIT技能を、国際協力、国際ビジネス、教育・研究などに実践的に活用する能力の修得」「国際協力、国際社会やビジネスでのコミュニケーション、英米の文化・社会・政治、英語教育・英語学のいずれかについての専門的な知識と研究能力の修得」を定めている。また、教育課程の編成・実施方針として、「教育目標に定められた、高度の英語力、IT技能、専門的な知識の3つをあわせ持つ専門的職業人の育成を目指してカリキュラムを編成すること」を定めている。

教育目標、学位授与方針の適切性については、「研究科委員会」において毎年検証を行っている。また、教育課程の編成・実施方針の適切性については、毎年、「教務委員会」が検証し、改定が必要と判断される場合には改定案を「研究科委員会」に諮っている。

保健医療科学研究科

貴研究科では、修了要件として「チーム医療に貢献できる医療技術の管理職・リーダー職の候補者」および「医療技術研究者の候補者」となることとし、①保健医療分野における質の高い、有能でかつ医療現場のリーダーとなる高度な専門知識を持ち、問題を早期に発見し解決する能力を身につけた「理学療法士」「作業療法士」「臨床検査技師」等の養成、②「薬剤師」「看護師」「スポーツトレーナー」等で、臨床現場で医療チームの一員として活躍できる人材の養成、③災害、パンデミック等の緊急時およびその後の経過時に必要となる病気の予防・診断、あるいは身体的および精神的コンディショニング等に適切かつ柔軟に対処できる人材の養成、④将来医療の専門分野における「研究者」の人材の養成を学位授与方針として定めている。しかし、これは人材養成の目的と読むことができるため、学位授与方針として、課程修了にあたって修得することが求められる知識・能力などの学習成果が示されていないので、改善が望まれる。また、教育課程の編成・実施方針は、学位授与方針に関連するよう、定められており、『保健医療科学研究科要覧』、ホームページ、またコース別ガイダンスにより明示されている。ただし、学位授与方針の3点目に

関しては、新型インフルエンザや東日本大震災などが契機になって加えられたものであり、この学位授与方針に対応する教育課程の編成・実施方針は検討中とのことであるため、今後の進展を期待したい。

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性の検証は、「保健医療科学研究科委員会」で実施されている。

(2) 教育課程・教育内容

大学全体

大学の目的を実現するために、「講義とともに演習を重視した体系的に整備された順次教育型コアカリキュラム」「実社会で役立つ人材育成のための社会参加・実習を取り入れたカリキュラム」の履修を求めており、少人数のゼミナールと卒業論文、卒業研究にウェイトを置き、1年次前期に少人数(15名程度)のクラスを編成し、そこに専任教員がクラス担当として割り当てられている。

各学部・学科においては、実社会で役立つ人材育成のため、社会参加・実習を取り入れたカリキュラムの履修を求めることに対応して、各学部にあった専門職を輩出するためのカリキュラムが体系的に組まれている。また、各学部のカリキュラムは、科目の難易度が明確にわかるようにナンバリングが行われており、教育課程の編成・実施方針に基づいて、授業科目が適切に開講され、教育課程は体系的に編成されている。また、大学院においては、各研究科の教育目標に基づいて定められた教育課程の編成・実施方針に基づいた教育課程や教育内容がおおむね整備されており、各研究科の性格に応じて履修における体系化もなされている。

カリキュラムの構成および変更に際しては、各学部の「教務委員会」「教授会」を経て、「大学評議会」の議を経て承認される。大学全体、各学部・学科、研究科の教育課程の適切性は、「全学教務委員長会議」「内部質保証委員会」などの全学的な組織で年度ごとに検証されている。2013(平成25)年度からは諸委員会が再編され、「教務委員長会議」が検証の責任主体となるが、関連規程が整備されていないので、適切性の検証の責任主体ならびに諸委員会の関係も含めて、諸規程を整備し、検証システムを明確にすることが望まれる。

経営学部

貴学部の卒業所要単位数は、基本科目30単位、専門科目100単位、合計130単位からなり、教育課程の編成・実施方針に基づき、基本科目を大学特別科目および基礎専門科目と外国語科目に分けている。専門科目は10のカテゴリーに分類され、カテゴリー内では科目が学年を進行するにつれて基礎から応用へと無理なく学修が進化し、学修した内容が相互関連性を持つように配置されている。また、学生が

文京学院大学

専攻ごとに設置されたコースを2年次に選択することで、自らの興味・関心、将来の進路希望に応じた比重で、専門性を深めることができる体系となっている。

教育課程の適切性については、「全学教務委員長会議」「内部質保証委員会」を中心として、全学的な組織の中で検証されている。具体的には、カリキュラムマップ、「カリキュラムチェックリスト」を活用して、点検を行っており、その結果として科目を新設するなど、適宜改善を図っている。なお、現行の教育課程の検証は、完成年度（2013（平成25）年度）後に実施する予定である。

人間学部

貴学部では、各学科とも学年進行とともに、基礎から応用へと知識が深化し、専門性を高めていくことができるよう科目が配列されている。また、学習内容が相互に関連するよう配慮されており、各学科の教育課程のほかに、幅広い知識・教養を養う目的で、学部共通科目を開設しているほか、他学科・他学部のカリキュラムから30単位を限度として修得できるようになっている。

教育課程の適切性の検証に関しては、大学全体として、「全学教務委員長会議」「内部質保証委員会」などの全学的な組織で年度ごとに検証が加えられている。また、2012（平成24）年度に学部と4学科の学位授与方針を策定したが、明文化して日が浅く、既にあるカリキュラムとの関連という観点で十分に検証がなされていないことから、今後、各学科会議において検討する予定とのことであるため、改善を期待したい。

外国語学部

貴学部では、教育課程の編成・実施方針に基づき、履修する科目を、大学特別科目、英語コミュニケーション科目、基礎総合力科目、専門科目、その他の5つに分け、それぞれの特色に応じて、学位授与方針で目指す人材育成が可能なように編成している。国内外のインターンシップやフィールドワーク・留学制度などにより、実体験を通じて学ぶことによる成長を目指したカリキュラムは特徴的である。学生がそれらを体系的に履修できるように配慮されており、カリキュラムマップでわかりやすく説明されている。なお、学部横断的G C I（Global Career Institute）コースの創設に伴いカリキュラムを改定する予定であったが、G C Iのカリキュラムを別途作成して、学部カリキュラムに付加する形態をとることとなった。

教育課程の適切性については、学部の専攻・コースごとに、教育課程を体系的に編成するための「カリキュラムマップ」を作成し、それに基づく授業科目の見直しや専門コースの再編成、ゼミナールの内容の見直しなどを行っている。また、各教員に「カリキュラムチェックリスト」を作成させ、各教員による自己点検、および

「教授会」によるチェックを通じて、教育内容の適切性を検証している。

保健医療技術学部

医療専門職を養成する責務を有する各学科において、教育課程を、基礎分野、専門基礎分野、専門分野の3種類に区分し、学年進行に従い、基礎からより専門性の高い内容へと深化するとともに、3学科ともに卒業研究および臨床・臨地実習の学外実習が設定されており、順次的・体系的な履修への配慮がなされている。なお、カリキュラムマップでは、科目間の関連性について明示されている。各学科とも、国家試験合格を目指すだけでなく、国際的でより広い分野で活躍できるように科目が設定されているとのことであるが、幅広い教養と豊かな人間性を身につけるために、より広い分野から選択できる機会の提供について検討されることを期待したい。

大学パンフレットおよびホームページなどに示されている学科ごとのカリキュラムは、教育課程の編成・実施方針に基づいて、学年別に、体系的に構成された表になっており、履修する科目の構成および履修の流れが一目でわかるようになっている。

教育課程の適切性の検証については、「教務委員会」が中心となり、国際化や国内での環境変化に合わせたカリキュラムの検討や各科目とカリキュラムの整合性の確認などを行っている。

経営学研究科

教育課程は、基礎科目群、コース科目群、選択科目群、コース別セミナー、コース別論文指導、論文指導科目群（演習）から構成されている。選択科目群は、各コースにより必要とされる科目を配置し、研究に必要な科目を学べるようになっており、コースワークとリサーチワークの組み合わせは適切である。

専門研究者および高度職業人の養成を目的に、経営学の基礎と応用・ケーススタディの発展性を持った科目構成とし、専門的な経営の理論と実践の融合化を図っている。コースを横断する基礎科目群とコース科目群が配置され、各科目のⅠは基礎的な講義内容、Ⅱは応用・ケーススタディとして、順次性のある体系的配置となっている。

なお、医療マネジメントコースの募集停止、税務マネジメントコースへの受講生の偏りなどを改善するために、「研究科委員会」でカリキュラムの見直しを検討することが課題となっているが、具体的な検討は行われていない。

人間学研究科

貴研究科では、各専攻・コースの教育課程の編成・実施方針に基づき教育課程を構築し、授業科目を開設している。いずれの専攻・コースとも、基礎理論・基礎知識を学んだ後、実習科目も含め、それぞれの専門性に合わせてコースが目指す人材育成に沿った科目を配置し、「特別研究」（8単位）における修士論文の作成へとつなげており、学生の順次的・体系的な履修への配慮がなされている。

教育課程の適切性の検証に関しては、「全学教務委員長会議」「内部質保証委員会」などの全学的な組織で年度ごとに検証が加えられている。

外国語学研究科

貴研究科では、教育課程の編成・実施方針に基づき、高度な英語力とIT技能の養成を目的とする「英語表現研究」「デジタルコミュニケーション研究」の2科目を共通科目として設置するとともに、専門分野に関する知識と研究能力の養成のために、国際協力、コミュニケーション、英米文化理解、英語教育・英語学の4つの専門分野の科目を選択の専門科目とし、専門分野での論文執筆の指導を行う「特別研究」を選択必修科目としている。共通科目、専門科目および選択必修の「特別研究」という体系的な編成により、学位授与方針に掲げる3つの到達目標の達成を図っている。

教育課程の適切性について、「教務委員会」を主体として毎年検証を行い、必要な改定を行っている。2012（平成24）年度より、教育課程の編成・実施方針に示す専門領域を4カテゴリーに定めたことに基づき、専門科目も4つのカテゴリーに分けて、専門科目の名称および内容を一部変更した。これにより、専門科目の編成が、専門分野の専門知識と研究能力の育成に向け、より適切かつより体系的な編成となった。また、これまで必修となっていた共通科目の「英語表現研究」を選択必修に変更するなど、検証作業が改善に結びついている。

保健医療科学研究科

貴研究科では、基本的には理学療法士、作業療法士、臨床検査技師などの有資格者が入学することが前提となっているため、これらの有資格者がさらに高度な専門的知識を学び、チーム医療に積極的にかかわる意欲と技能を身につけていく教育課程となっている。教育課程は、「共通基礎科目」「健康推進・リハビリテーション分野（基礎系、臨床系）」「検査情報解析分野（基礎系、臨床系、医療管理系）」「専修科目（特別研究）」から編成されている。異なる分野の履修も可能となっており、コースワークとリサーチワークの組み合わせも適切である。

教育課程の適切性の検証に関しては、「全学教務委員長会議」「内部質保証委員会」

などの全学的な組織で年度ごとに検証が加えられている。課題として、社会人学生の受講希望に沿った時間割の編成と各担当者への周知、修士論文の中間報告および最終試験に関する時系列ガイドラインの整備があげられていたが、社会人学生に合わせた時間割の変更や教員の理解促進、中間発表会および修士論文提出期限の『保健医療科学研究科要覧』への明記などにより、現在では、ほぼ解決されている。

(3) 教育方法

大学全体

教育方法に関しては、1年次から職業意識とキャリア概念を醸成するべく、ゼミナール、フィールドワーク、インターンシップや資格を取得するための「演習・実習」を配置し、実社会とのかかわりの中で専門知識を活用する術を実体験することを可能としている。また、シラバスに到達目標、授業概要を明記して学生に予習、復習を課しているなど、教育課程の編成・実施方針に基づいた教育方法がとられている。

1年間に履修登録できる単位数の上限について、経営学部および外国語学部では、4年次は上限なしとなっている。人間学部では、4年次において卒業に必要な単位の取得に不足している場合および資格取得に際して単位が不足している場合は、「教務委員会」の許可を得て上限単位数である40単位を超えて履修できるとなっているので、改善が望まれる。また、経営学部および外国語学部では、当該学期に修得した単位数が当該履修登録上限に満たない場合は、その満たない分の単位数を次学期へ繰り越すことが可能となっており、前回の大学評価に際して指摘された事項が依然として改善されていないので、改善が望まれる。

シラバスは、「全学教務委員長会議」で検討が重ねられ、全学的な記載項目・内容などの統一が図られた。シラバスに基づいて授業が行われているかのチェックは、各学科の「教務委員」が中心となって行っているほか、学生による授業アンケートからも把握できるようになっている。また、担当教員が学内システムに成績を入力する際、「シラバス通りに実施したかどうか」を回答し自己点検するなど、恒常的な検証が行われている。

各授業科目については、学期ごとに学生による授業アンケート、「学生生活調査」「授業公開アンケート」が実施され、各教員にそれぞれの授業科目に関する評価結果が伝達されるとともに、イントラネット上に開示し、図書館にて閲覧できるようにすることで、各自の教育改善に生かされている。また、公開授業も定期的に行われている。さらに、学部・学科ごとの総体としては、カリキュラムマップが作成され、学部全体において、当該教員の授業の位置づけを明確にし、学位授与方針との関連が確認されるとともに、「カリキュラムチェックリスト」が作成され、各授業が学

生の成長にどのように関連するかもわかるよう工夫されている。

2011（平成 23）年度から年に一度、高等教育の外部専門家を招いて「外部評価懇談会」が開催され、教育についての客観的な評価を得ている。

経営学部

1 年間に履修登録できる単位数の上限は、1・2 年次は年間各 44 単位、3 年次は 42 単位と適切に設定されているが、4 年次には上限が設定されていないので、改善が望まれる。4 年次に履修登録の上限を設けないのは、上限を設定すると卒業できない学生が多いとのことだが、実際に、4 年間で卒業した学生は、2007（平成 19）年度入学者の 84.2%、2008（平成 20）年度入学者の 79.8%、2009（平成 21）年度入学者の 75.1%と年々減少している。上限設定の検討だけではなく、学生の単位取得状況等を把握し、対応が望まれる。なお、優秀な学生の学習意欲を向上させるために、履修登録可能単位数の緩和措置を設けている。

学生による授業アンケートは、前期・後期の 1 回ずつ行われている。

効果的・効率的な学生指導を行うために 2008（平成 20）年度にポートフォリオシステムを導入し、2009（平成 21）年度にこれを電子化して初年次教育等に活用してきたが、2012（平成 24）年度より本格活用に向けて活動を行っている。

人間学部

1 年間に履修登録できる単位数の上限について、『履修要項』では、45 単位と明示している。しかし、「人間学部履修規程」において、「1 学年で取得できる単位の限度は 40 単位までとするが、履修登録上やむをえない場合は 45 単位まで認めるものとする」と定めており、学生が 45 単位履修登録しても、5 単位分は自動的に取得できないことになるので、規程との整合性を図ることが望まれる。また、卒業に必要な単位の取得に不足している場合および資格取得に際して単位が不足している場合、「教務委員会」の許可を得て 40 単位を超えて履修できるとなっている。

各学科の教育課程の編成・実施方針に沿った教育方法および学習指導が実施されており、詳細なシラバスを公表してそれに基づいて授業が展開されている。また、年度初頭に教務ガイダンスを実施し学生の適切な履修を促進するほか、編入生や留年生に対しては個別ガイダンスを実施している。各学科が、それぞれの専門領域の立場から授業科目を編成しているが、貴学部では、地域社会や人とかかわる知識、技能の獲得を目標としているため、演習、実習という参加型の授業が多く組み込まれている。

教育内容・方法などの改善を図るため「教務委員会」、各学科会議、「人間学部 F D 会議」などで教育成果について定期的な検証を行っている。特に「人間学部 F D

会議」において、学生による授業アンケートの集計結果を踏まえ、教育内容の方法の改善に努めている。また、2010（平成 22）年度から授業公開期間を設けるほか、公開授業アンケート集計結果を「教授会」で報告している。

外国語学部

貴学部では、教育目標を達成するために、少人数制の授業、基本的学習方法の指導、英語力不足の学生に対する学習指導、教職課程履修学生の指導、学校インターンシップ参加学生・教育実習参加学生への事前・事後指導、少人数制のゼミなどによって、教育課程の編成・実施方針に基づいた教育方法がとられている。

教育内容・方法などの改善を図るため、学部独自のFDで授業検証の研修を実施している。また、全学共通の学生による授業アンケートを前期後期に各1回実施し、その結果を各教員に示している。さらに「FD委員会」において、シラバスや教育内容・方法についての組織的な検証を行っている。

しかしながら、当該学期の履修登録単位数が上限に満たない場合は、その分を次学期へ繰り越せるシステムをとっており、また、4年次に関しては、履修単位数の上限が定められていないので、改善が望まれる。

保健医療技術学部

貴学部は、各医療専門職の育成を目的としているため、国家試験合格が中核目標となっている。そのため各専門職の養成施設指定規則に従った分野ごとの授業科目の大枠のほか最低取得単位数が定められている関係で、4年間を通じ基礎分野から専門分野へと履修すべき科目を順次積み上げていく教育方法をとっている。国家試験対策・勉強に費やす時間の確保という特殊な事情は理解できるが、学生への負荷が過剰にならないよう最大限の配慮が望まれる。

各学科とも、教育課程の編成・実施方針に沿った教育方法および学習指導が実施されている。特に、専門科目においては、授業内講師招聘制度、模擬患者実習といった形式の授業を取り入れており、学生の主体的参加を喚起するなど、実習に力を入れ、学生の知識・技能を強化する授業形式を工夫していることは評価できる。

教育内容・方法などの改善を図るために、年2回の学生による授業アンケートの実施と「教員による授業自己評価表」、カリキュラムマップ、「カリキュラムチェックリスト」の作成、外部評価懇談会・大学評価懇談会の開催など、多様なFD活動を通じて教員の資質向上が図られている。学生による授業アンケートは「自己点検・評価委員会」において分析されており、その結果の公表が、教員間の情報共有と教員個人の授業改善に生かされている。

経営学研究科

貴研究科には4つのコースが設けられており、2009（平成21）年度からは副専攻制度を導入し、隣接領域を視野に入れた研究が行えるよう配慮されている。

シラバスは適切に作成されており、学期終了時に開講科目すべてについて受講している大学院学生による授業評価を行い、その結果を科目担当者に示している。また、授業評価の低い教員に対しては研究科委員長もしくは専攻主任が対応にあたることにより資質の向上が図られている。

教員の資質の向上を図るために、毎年7月に全員参加のFD研修を実施している。FDのテーマは「運営協議会」で検討し、4月の「研究科委員会」で審議し承認を得ている。

人間学研究科

教育課程の編成・実施方針に沿った教育方法および学習指導が実施されており、修士課程修了までの流れ、シラバスを公表し、それに基づいて授業が展開されている。

また、年度初頭にガイダンスを行い、できる限り大学院学生の希望に沿う形で、指導教員（「特別研究」の主査）、副査2名を決定している。学生は、一定の基礎教育を受け、「研究計画書」を提出して各自の研究を進め、2年次には「中間発表会」でのプレゼンテーション、修士論文の提出、「修士論文最終発表会」にて口述試験を行うといった順で研究が進められている。授業は、講義・演習・実験・実習の形式で行われている。なお、シラバスは、全学的に記載項目・内容などの統一が図られている。

貴研究科では、専任教員が人間学部の教員でもあることから、教員の資質向上を図るための研修や、教育・研究活動の業績評価に関しては、人間学部と一体化した取り組みが行われている。教育内容・方法などの改善を図るため、「教務委員会」、コース会議、「人間学研究科FD会議」において定期的な検証を行っている。また、指導教員との面談などを通じて、大学院学生からの要望や問題点の抽出を行うことにより、個々の大学院学生のニーズを把握し、それらを、教育内容や方法の具体的な改善に生かす資料としている。

外国語学研究科

貴研究科では、新入生ガイダンスで教育課程の編成・実施方針と科目の編成、各授業科目の目的と内容を説明し、指導教員が各学生の研究テーマを考慮し履修指導を行っている。研究指導は一定のプロセスに従って実施され、その結果は、指導教員が「進捗状況報告書」にまとめて「教務委員会」に提出する。指導教員は、副査

の意見も参考に、論文の完成まで指導を行う。また、社会人の学生が修学しやすいよう夜間にも開講している。

シラバスについては、「全学教務委員長会議」で検討し、全学的に記載項目・内容などの統一を図っている。また、シラバスを大学ホームページ上で公示して授業内容を共有するとともに、新入生ガイダンスにおいて担当教員が説明を行っている。授業はシラバスに基づいて展開され、学期末に授業アンケートによって確認されている。

教育内容・方法などの改善を図るために、学期ごとに行う授業アンケートと、修了生に対して行う教育評価アンケートを、それぞれ「教務委員会」と「研究科委員会」で分析・検討している。これらのアンケートも参考として、「教務委員会」を主体に、教育成果と教育方法の適切性の検証を行っている。また、中間報告会における全教員のコメントは、修士論文の質の向上と修士論文指導の充実につながっている。なお、留学生が母国語の資料を利用する際に、剽窃の有無を確認することが難しいとの問題提起がなされており、その対策が検討されている。

保健医療科学研究科

教育課程の編成・実施方針に沿った教育方法および学習指導が実施されており、修士課程修了までの流れ、シラバスを公表し、それに基づいて授業が展開されている。研究に関しては、入学前から研究指導予定の教授による事前指導がスタートし、入学後に「修士論文計画書」を提出するとともに、「倫理委員会の審査」を受け、2年次には「論文進捗報告(6月)」「中間報告(7月)」「修士論文提出(12月)」、公開の場での「修士論文発表」という順で進められている。論文審査に関しては、主査、副査が決まった後、「修士論文審査委員会」が設置され、修士論文の査読、最終試験を行うシステムとなっており、こうした修士論文の指導・審査体制を含め、教育方法については特に問題はないと判断できる。

シラバスは、全学的に記載項目・内容などの統一が図られている。また、年度初めに各授業担当教員より、シラバスをもとに、オリエンテーションが行われている。また授業アンケート内項目では「進捗」について問う内容を含んでおり、教員に結果を示すシステムとなっている。

『自己点検・評価報告書』に「授業アンケートの教員へのフィードバックが施行され、教員の授業改善の機会が与えられているが、その結果を年度別に調査し、改善が見られているか調査する必要がある」と述べられているように、授業アンケートが教育内容・方法などの改善に役立っているかどうかの検証を進めていくことを期待する。

(4) 成果

学部全体

教育成果の検証には、主に期末の定期試験、レポートが用いられている。教育目標に沿った学習成果について、履修単位に対する取得率、卒業論文提出率、学生の授業満足度率、就職率、退学率などの多角的側面から測定が行われている。これらの成果については、「教務委員会」「学生委員会」「キャリア委員会」などの各種委員会が必要に応じて点検・評価を行い、「ベンチマーク委員会」が、そのとりまとめを担当している。GPAによる評価が行われているとあるが、「卒業資格」とはリンクしていない。

卒業年次にある学生の成績を、大学学則および履修規程に定める卒業要件に基づいて厳正に確認したうえで、「教務委員会」において卒業判定の原案を作成、その原案をもって「教授会」にて審議の結果、学位授与が行われており、明確な責任体制のもと、明文化された手続きに従って、学位は授与されている。

経営学部

個別の教育（授業）効果の検証は、主に期末の定期試験あるいは成績評価レポートなどで測られている。教育目標に対する成果は、最終的にはゼミナールの単位取得のために必要な卒業論文・卒業制作に集約されており、各種資格の取得状況によっても確認されている。

また、ゼミナール協議会の自治運営によるゼミナール・オープン大会が実施され、研究成果を集約した最終論文集を発行している。それに加えて、各学期終了時に実施している学生による授業アンケートでの自己評価や卒業時のアンケート調査、さらには「キャリアセンター」が実施している就職先の評価などを通じて、教育成果が確認されている。

卒業年次にある学生の成績を、大学学則および履修規程に定める卒業要件に基づいて厳正に確認したうえで、「教務委員会」において卒業判定の原案を作成、その原案をもって「教授会」にて審議の結果、学位授与が行われており、その責任体制・手続きは適切である。

人間学部

学生の学習成果については、卒業論文提出率、授業満足度、免許・資格取得者数、国家試験合格者数、就職内定者数、退学者数を指標として測定している。これらは「教務委員会」「学生委員会」「就職委員会」「国家試験対策委員会」「入試委員会」で点検・評価が行われている。授業アンケートでの自己評価、卒業時の学生・保護者アンケート、学生の就職先へのアンケート調査も教育成果を測る材料となってい

る。

学位授与に関しては、卒業要件を充足しているかを「教務委員会」で審議し、「教授会(卒業判定会議)」で承認している。卒業判定は、大学学則に定められた卒業要件に従って行われるが、卒業論文の審査では、全学科で卒業論文口述試験を行い口頭発表および質疑応答を課している。しかしながら、卒業論文の審査基準およびその判定について、また基準の学生への公示については各学科会議に任されており、学部としての統一基準を持たないため、改善に向けた対応が望まれる。

外国語学部

貴学部では、学生の学習成果、特に、英語コミュニケーション能力を測定するために、TOEIC®の成績上昇者数やTOEIC®高得点取得者数を評価指標とし、授業アンケートで学生自身の自己評価を行っている。また、学生の就職先アンケート、保護者アンケートを実施し、教育目標の成果が上がっているかをチェックしている。今後の課題として、さらに教育目標に沿った成果が確認できるように、各種アンケートの項目の検討・分析について、「FD委員会」と「PDCA委員会」が合同で不断に検証・提言を行うこととしている。なお、教育の成果を学生のキャリアにどのように結びつけるかなどの問題点も指摘されている。

学位授与(卒業)にかかわる判定は、「教務委員会」から提出された資料をもとに、「教授会(卒業判定会議)」において、大学学則や履修規程に定める卒業要件に基づいて、審議している。卒業論文の審査基準は内規として成文化し、2013(平成25)年度から適用されているが、今後、要項等で学生に周知することが望まれる。

保健医療技術学部

卒業要件は大学学則および履修規程に定め、あらかじめ学生に『保健医療技術学部履修要項』にて明示されている。

学習の成果を検証する最も重要な根拠として、各医療専門職の国家試験合格率を用いており、各学科とも全国平均より高い合格率を保持している。また、学生の就職先アンケート、保護者アンケートを実施し、大学教育に対する満足度などの集計結果から、教育の成果を検証している。

確かに国家試験合格率は学習成果の検証ための指標として重要であり、貴学部が高い就職率と同様に高い合格率を維持されていることは評価に値する。しかし、貴学部の教育目標と照らし合わせた時、国家資格取得だけが目標ではなく、「幅広い教養」を如何に身につけたかを評価する視点・指標が望まれる。

学位授与に関しては、卒業要件に基づき、各学科会議での検討・審議を経て「教務委員会」にて審議され、その後、卒業判定会議を開催し「教授会」での審議・承

認を経ることとしている。このように、学位授与の責任体制・手続きについては明文化された規則により実施されており、問題はない。

経営学研究科

高度専門職業人の育成という教育目標に照らして、就職状況によって成果が測られると考えられている。また、3月の修了時点で行われる修了生に対するアンケートも行われている。

3月に開催される修士論文合否判定会議では主査・副査からの合否判定を明確にするとともに3名全員の合否が一致しない場合には、出席者全員（修士論文合否判定に関係した主査・副査のうち出席している教員。専任教員、客員教授、講師を含む。）の合議に基づいて判定が行われている。さらに、修士修了判定会議において、修了要件の32単位以上が修得されているかどうか審議が行われている。

人間学研究科

学生の学習成果は、各種の免許や資格の取得、修了後の進路とともに、学会での研究発表、査読つき専門誌への投稿・採択などを指標として判断されている。

研究科の修了要件は、2年以上在学して32単位以上修得し、必要な研究指導を受けたうえで、修士論文(または特定の課題についての研究)の審査を受けて、最終試験に合格することとなっている。学位論文の審査には、修士論文発表会を経て、主査1名、副査2名があたり、学位授与の可否については、学位規程に基づいて「研究科委員会」で審議し認定を行っている。学位論文の作成に関しては、執筆要領および修士論文合格基準が『大学院人間学研究科要覧』に示されており、入学時のガイダンスにて学生に周知されている。2012（平成24）年に、より詳細な論文審査基準が定められ、2014（平成26）年度の『大学院人間学研究科要覧』から掲載される予定である。

外国語学研究科

貴研究科では、学位授与方針で明らかにしている3つの目標、「高度な英語力の習得」「ITの活用能力」「専門的な知識と研究能力の獲得」それぞれについて、具体的に、①最終的に全員が、研究に必要な英語の資料を読みこなし、英語のデータを活用して、英語で修士論文あるいは論文概要書を書けるようになっている、②全員がマルチメディアを駆使したウェブページの作成ができるようになり、ITの運用能力を論文作成や中間報告会、修士論文報告会で活用できるようになっている、③専門的な知識と研究能力の獲得については、専門科目および修士論文指導を受ける「特別研究」の履修を通じて達成され、修士論文に反映されている、という成果を

報告している。しかしながら、日本語・英語を母国語としない留学生が、言語のハンディのため、期間内に修士論文を執筆できない事態が生じている。こうした留学生には、経営学部の留学生用日本語科目の受講を勧めているが、抜本的解決には至っていない。

修士論文の審査は、関連規程に則り、定められた手順に従って行われている。審査の適切性を保持するため、修士論文の提出先を「教務委員会」とし、修士論文の可否は、主査・副査および教務委員が出席する修士論文可否判定会議において決定し、修了の可否は修士修了判定会議（研究科の全教員で組織）で審議している。

保健医療科学研究科

研究科の就職・進学状況が公表されており、学習成果の指標として捉えられている。また、学会発表や論文投稿を増やすための試みは研究レベルを向上させるために非常に重要である。

修了要件は、大学院学則に基づき、2年間に在学し所定の授業科目について、32単位以上を修得しかつ必要な研究指導を受けたうえ、修士論文を提出して、その審査および最終試験に合格しなければならないと定められている。また、修士論文の審査は、大学院学則の「修士論文の審査および最終試験に関する規程」に基づき、指導教員を含め、「研究科委員会」で選定する3名の教員(主査および副査2名)により行われている。なお、「学位論文審査基準」は『保健医療科学研究科要覧』に記載され、あらかじめ大学院学生に明示されている。

5 学生の受け入れ

学部・研究科ごとに、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）は定められており、『学生募集要項』をはじめ、パンフレット、ホームページ、オープンキャンパス、進学相談会などを通じて受験生または保護者に対して明示している。

多様な資質を持つ学生を募集するため、AO型入学試験、推薦入学試験、一般入学試験、大学入試センター試験利用入学試験、社会人入学試験、外国人入学試験、帰国生徒入学試験、編入学試験を実施している。なお、専願制の入試については応募基準が設けられている。

「大学入学試験委員会規程」に基づき、「大学入学試験委員会」「各学部入試委員会」が設置されている。学部ごとの委員会では、学部長(または学部長が推薦する専任教員)が委員長となり、学長および副学長も委員会に出席して意見を述べるができるようになっており、統括ディレクター（事務局長）を初め、「入試広報センター」の職員も出席している。「大学入学試験委員会」は、大学全体の入試業務を円滑に運営するために必要な事項を企画、立案、調査し、「学部入試委員会」

は、学部単位の入試業務に責任を負う仕組みになっている。

定員管理は、「入試委員会」「学生募集戦略会議」「大学運営会議」、最終的には理事会でチェックしている。また、各学部においても専攻の定員を見直し、定員超過率の是正が行われているが、経営学部では、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が高いので、改善が望まれる。また、人間学研究科全体の応募者確保の取り組みとして、2014（平成 26）年度より長期履修制度を導入するため、現在、規程や『学生募集要項』などが整備されている。

入学者選抜方法については「学生募集戦略会議」や各学部の「入試委員会」で常時検討されており、教育の専門企業を招いて説明会を開催するなど、学外関係者などの意見も聴取している。ただし、保健医療技術学部において、運動部推薦枠の学生の学力低下が危惧されるため、入学後のフォローアップとともに、入学後の成績チェックなどを含めた定期的な検証が望まれる。

研究科の学生募集と入学者選抜のあり方について、「研究科運営協議会」および「研究科委員会」において、改善の必要性について検討している。

6 学生支援

学生支援に関する方針は策定されていないが、学生が安心して学生生活を送れるように支援体制を整備している。修学支援として、クラス担任制をとり、「学生支援センター」「学習支援センター」とともに、授業、休学や退学、初年次教育、補習・補充教育、奨学金制度などの相談に応じている。障がい学生に対する対応としては、聴覚障がいの学生のためにノートテイクの配置を行うなど修学支援が行われている。さらに、発達障がいに関する心理カウンセラーによる説明会を教職員に対して実施している。奨学金等の経済的支援については、日本学生支援機構奨学金などの学外奨学金のほか、給付型の「B's エデュケーション奨学金」、生活支援特別給付制度などが設けられている。また、近年は、経済的困窮による退学の割合が微増しているため、2011（平成 23）年度入試より「スカラシップ制度」を導入している。

生活支援として、「学生支援センター」「保健室」「学生相談室」を設置して支援を行うほかに、UPI（University Personality Inventory）や意識実態調査を実施している。ハラスメント防止に対する取り組みについては、規程や指針の作成、委員会の設置のほかにパンフレットを配付し説明するなど、学生、教職員の啓発に努めている。

進路支援は、「キャリア戦略会議」「キャリア委員会」「キャリアセンター」を中心に、ガイダンス、適性検査、各種講座、個別相談、面接指導などを行っている。

なお、「卒業見込証明書」の発行要件として求めている最低取得単位数は、卒業要

件単位数から4年次（1年間）に履修することができる上限単位数を減じた単位数よりも高く設定されており、履修規程上、齟齬があるので、学生が就職活動などを行う際に不利益が生じないように、改善が望まれる。

そのほか、学生の自己教育力を啓発表彰する場として「てっぺんフォーラム」や「キャリアてっぺんフォーラム」を設置するなど、学生支援に関する支援体制は整えられ、学生のインセンティブにもつながっており、高く評価できる。

なお、これらの取り組みの検証については、修学支援は「教務委員会」、生活支援は「学生委員会」、進路支援は「キャリア委員会」における議論を通じて、関係する教職員が一体となって毎年行われているが、修学支援、生活支援、進路支援に関する方針が定められていないので、策定し、教職員で共有することが望まれる。

7 教育研究等環境

2011（平成23）年に創立90周年事業計画が策定され、それを基に、校地・校舎の整備計画方針として2012（平成24）年に中長期計画「キャンパス整備基本デザイン」が策定された。

校地および校舎面積は法令上の基準を満たしており、本郷キャンパスにはグラウンドがないが、ふじみ野キャンパスにはグラウンドやテニスコートが設置されている。

両キャンパスにおける図書館では、蔵書のほか、電子ジャーナル、データベース等が利用可能となっており、学術情報へのアクセスの充実が図られている。座席数、開館・閉館時間、図書検索などの機器、図書館利用ガイダンス、紀要論文の公開など、学生や教員の利便性に配慮した図書館環境の整備が行われている。なお、本郷キャンパスの図書館に比べて、ふじみ野キャンパスの図書館は狭あいであるため、中期計画「キャンパス整備基本デザイン」において行うふじみ野の耐震補強（ないしは建て替え）の中でその対応を検討中である。

上記の「キャンパス整備基本デザイン」に基づいて、耐震、防災、バリアフリーといった問題を解決するための建て替えや対策が講じられている。また、物理的環境に対する施設全般の評価としては、毎年行われる学生の意識調査などで検証されており、その結果・要望を取り入れた環境整備を心掛けている。なお、バリアフリー・安全を確保するための対策は確立されてはいないが、整備が進行中の段階であるといえる。

専任教員に対しては、個人研究費のほか、共同研究助成や出版助成も認められている。また、「大学教員就業規則」に教員の就業時間や研究活動の努力義務がうたわれているが、規定上、出勤日数・授業時間数の上限についての定めはない。なお、「在外研究員規程」が定められて、一定の範囲内で海外の研究時間の確保が保障さ

れているが、2010（平成22年度）から2012（平成24）年度の実績は全学で0名であった。ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）などの人的支援については、おおむね整備されているが、学部と研究科を兼務する教員や地域活動・貢献に多くの時間を要する教員にとっては、研究に専念する時間の確保が困難な状況が窺える。

研究倫理に関しては、憲章・規則・綱領などの規程に基づき、毎年説明会を実施し、周知を図っており、また内部監査などによるチェック体制も整備されている。

教育研究等環境の適切性については、理事会の承認後、その方針や細目について「大学運営会議」での確認、教職員研修会での説明を通じて意見の収集を行うなどの手続きを踏んでおり、手続きの規定はないが、「本部業務分掌規程」に基づき、法人本部施設課がその任にあっている。

8 社会連携・社会貢献

社会連携・社会貢献に関する方針については、建学の精神である「自立と共生」に基づき、社会の発展に寄与するところ豊かな人間の育成を目指していることから、人材養成の目的や学位授与方針などに反映させているとしているが、明文化された方針が掲げられているとはいえない。

活動の実態は、地域との共生、社会連携・社会貢献・国際貢献に資する活動を積極的に展開している。

ふじみ野キャンパスでは、「心理臨床・福祉センター」「地域連携センター」「保育実践研究センター」「環境教育研究センター」を中核として種々の地域貢献活動が行われ、本郷キャンパスでは、東京都文京区内18大学が連携し、文京区アカデミア推進課の後援を得てさまざまな活動が行われている。特に、「生涯学習センター」は多くの講座を開講し、大学教育の成果を社会に還元して、地域との交流に成果を上げている。

社会連携・社会貢献の適切性については、それぞれの活動を実施している各センターや委員会などが検証と改善を行っている。こうした取り組みは、毎年、取り組みごとに事業報告書にまとめられ、それに基づいて「大学運営会議」で全学的な検証が行われている。その結果、地域社会との交流を進めている各センターでの具体的な方策検討によって、改善すべき事項として、一部の教員に過重な負担がかかっており、専門的活動に適した専任職員の採用が必要で、諸活動を支えるための人材および費用を充当させる必要性があるという問題点が浮かび上がってきている。

9 管理運営・財務

(1) 管理運営

大学の管理運営は、大学学則、諸規程および学園の職務権限規程によって規定している。大学の最高意思決定機関として「評議会」を設置し、「評議会」で審議・決定した事項を迅速かつ円滑に管理運営するために「大学運営会議」を、さらに、各学部に「運営協議会」を設置している。「全学教授会」「学部教授会」も、規程に則って運営されている。学長、学部長、研究科委員長など各役職者の権限と責任および各役職者の選任手続きは、「大学組織職務権限規程」で定めている。しかしながら、各種委員会の規程については実態と合っていないものも散見するので、早急に整備することが望まれる。

事務職員の資質向上に向けた取り組みについては、「自己申告表」のほか、「新人事評価制度」により、各人の能力発揮度を重視する方針がとられている。研修については、新入職員研修会、管理職研修会、非管理職研修会、教職員研修会、マネジメント勉強会などが行われている。

また、教学・事務組織を横断的に一体化させた「プロジェクト委員会」を組織し、学部間の垣根を越えたやり方で、教職員の全学的視点の啓蒙を図っている。

管理運営について、毎年「学園の事業計画」を理事会で策定し、「学部教授会」や職員に報告するとともに、ホームページで公開している。また、「大学運営会議」で3月に振り返りを行うほか、理事長がマネージャー以上の事務局管理職に定期面談を行い、直接確認し、検証しているが、「意思決定プロセスや、権限・責任、中・長期の大学運営のあり方を明確にした管理運営方針」が定められていないので、策定し、教職員で共有することが望まれる。

予算編成は、各部署から「予算委員会」へ予算案を提示し、「予算委員会」で承認後、経理部で調整し、まとめた後、法人事務局が、年度予算計画案を「理事会・評議会」に諮り決定している。予算執行は、各部署単位で予算消費状況を管理し、稟議書による決裁に基づいて行われている。

監査体制については、監事監査と公認会計士による会計監査および「学校法人文京学園内部監査規程」にある監査室による業務監査が整備されており、監事による監査報告書も整っている。監事は、定例的に、稟議書の閲覧、教職員との面談ヒアリングを行い、公認会計士との連携を図り、監査室の業務監査の実効を上げている。2008（平成20）年度に法人内に設置された監査室では、理事長の直接指示による独自の内部監査が行われている。

監事による教職員に対する定期面談と業務確認によって、管理運営・財務に関する振り返りが行われており、予算委員会では、半期ごとに執行状況の点検が行われているが、予算編成に重要な役割を果たす「予算委員会」の規程がないので、早急に作成することが望まれる。

(2) 財務

創立 90 周年に向けた教育研究構想に基づく本郷キャンパスの施設設備計画が進められている。これは借入を伴わない自己資金による計画となっており、現状の安定的な財政に裏づけられているものの、今後、中長期に亘る財政状況を確認し指針としていくためには中長期財政計画の策定が望まれる。

毎年の財政収支目標は法人ベースで帰属収支差額比率 5% を目標値としており、直近 5 年間の法人ベースでの平均は、大学ベースも含め達成目標をクリアし安定的な財務状況を維持している。

収入面に関しては、研究支援への取り組み強化により科学研究費補助金の採択状況が増加傾向であり、その成果が上がりつつある。帰属収入に対する学生生徒等納付金の占める割合が「理工他複数学部を設置する私立大学」の平均より高く、多様な収入、特に科学研究費補助金、受託研究などの外部資金の獲得に向け、さらに努力を続けられたい。支出面に関しては事務職員設置の「経費節減委員会」が現状の経費縮減を担ってきており評価できるが、教育研究経費比率が「理工他複数学部を設置する私立大学」に比べて低いことについて対応が望まれる。

「要積立額に対する金融資産の充足率」は、2011（平成 23）年度に資産取得のため減少したものの、依然 9 割程度の金融資産を保有しており十分評価できる。

10 内部質保証

大学の諸活動について定期的に点検・評価を行い、「2006（平成 18）年度自己点検・評価報告書」および「2009（平成 21 年）度自己点検・評価中間報告書」を法人ホームページに掲載し、専任教職員および学生には概要書を配布している。大学の諸活動の検証と見直しについては、「大学運営会議」において、毎年度 4 月に活動計画を立て、期末の 3 月に総括が行われ、改善が図られることになっている。また、大学全体の委員会として特に重点を置かれる委員会においては、PDCA サイクル図（イントラネットで学内に公表）を策定し、この仕組みによって諸活動の点検・評価を行い改善が図られている。

内部質保証の推進役として、「内部質保証委員会」「ベンチマーク委員会」を設置し、これら委員会において、改善につながる工夫を行い、最終的に「自己点検評価委員会」が自己点検・評価してきた。また、大学の教育、研究、諸活動の客観性を担保するため、「外部評価」として、外部専門家による「外部評価懇談会」、大学ステークホルダーによる「大学評価懇談会」を開催している。

しかし、これらの委員会は、2013（平成 25）年度より改組され、「内部質保証委員会」「全学自己点検評価運営委員会」「将来構想委員会」の機能を含むものとして、「教務委員長会議」を設置し、これとは別に「ベンチマーク委員会」を置き、これ

ら委員会が「教務部の委員会」として位置づけられている。ただし、「教務部合同委員会」議事録をみると、関連委員会がその都度変わっており、委員会の運営実態においても、「大学の諸活動における検証と見直しのシステムが実行されているかを把握する」ための組織的な責任主体がどこにあるのかについて、むしろあいまいになるような形になっている。また、改組後の委員会規程は未整備のままであり、早急に改善されることが望まれる。

なお、毎年度、事業計画概要や事業計画報告書、予算・決算書がホームページにおいて公開されており、社会に大学の諸活動が明らかになるよう配慮されている。しかし、ホームページでの情報公開において、学校教育法施行規則で求められている教員の学位の保有について、記載がない、またプロフィール自体が空欄となっているものも散見されるので、改善が望まれる。

Ⅲ 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列記する。

なお、今回提示した各指摘のうち、「努力課題」についてはその対応状況を「改善報告書」としてとりまとめ、2017（平成29）年7月末日までに本協会に提出することを求める。

一 長所として特記すべき事項

1 学生支援

- 1) 2011（平成23）年度より開催している「てっぺんフォーラム」は、学業面のみならず、大学生活全般において大きく成長した2、3、4年次生が、成長するきっかけとなった出来事や、それによりもたらされた成果を、主に1年次生に向けて自ら発信する場となっている。この取り組みは発表者自身には達成感を得させ、将来に向けた自信を持たせることになると同時に、メッセージを受ける側にとっては、成長するための「気づき」を得るきっかけとなっており、相互成長の相乗を生み出しており評価できる。

2 社会連携・社会貢献

- 1) 貴大学では、建学の理念に基づき、「地域連携センター」を中心として高齢者支援、自閉症児童や障がいを抱える子どもたちへの支援が行われている。また、「保育実践研究センター」では、「子育て講座」をはじめとする子育て支援、「環境教育研究センター」では、ふじみ野市との環境活動プロジェクト、フィリピンとの農村支援プロジェクトなど、それぞれ活発な活動が行われており、地域

住民だけでなく海外にも拠点を置く社会貢献活動を展開し、信頼関係が確立されていることは評価できる。

二 努力課題

1 教育内容・方法・成果

(1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

1) 経営学研究科、人間学研究科および保健医療科学研究科において、修了要件や学位授与の手続きなどは学則などに明記されているものの、修了要件および課程修了にあたって修得しておくべき学習成果を明確にした学位授与方針が明示されていないので、教育目標に照らして適切に設定し、周知・公表することが望まれる。

(2) 教育方法

1) 1年間に履修登録できる単位数の上限について、経営学部、人間学部および外国語学部において、4年次に設定されていないので、単位制度の趣旨に照らして改善が望まれる。また、経営学部および外国語学部において、取得した単位数が履修単位数の上限に満たない場合にその分を次学期へ繰り越せるシステムについても、単位制度の趣旨に照らして改善が望まれる。

2 学生の受け入れ

1) 経営学部の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が1.25と高いので、改善が望まれる。

3 学生支援

1) 「卒業見込証明書」の発行要件として求めている最低取得単位数は、卒業要件単位数から4年次（1年間）に履修することができる上限単位数を減じた単位数よりも高く設定されており、履修規程上、齟齬が生じているので、学生に不利益が生じることのないよう、改善が望まれる。

4 管理運営・財務

(1) 管理運営

1) 各種委員会の規程と実態との整合性に不備があるため、早急に整備することが望まれる。また、「予算委員会」の規程が策定されていないので、早急に策定することが望まれる。

5 内部質保証

- 1) ホームページにおいて、学校教育法施行規則で公表が求められている教員の保有学位が記載されていないので、改善が望まれる。
- 2) 2013（平成 25）年度より実施されている改組後の各種委員会の規程を整備し、各委員会の役割分担および大学の諸活動における検証と見直しのシステムにおいて各委員会がどのような責任を担うのかを明確にすることが望まれる。

以 上