

大東文化学園自己点検・評価

評価専門委員会

2017年度
評価専門委員会報告書

2017年度

大東文化学園自己点検・評価

評価専門委員会報告書

2017年12月4日

大東文化学園自己点検・評価

評価専門委員会

はじめに;本報告書について

大東文化大学では、2014年度より評価専門委員会が設置され、昨年度で委員の任期が満了した。そのため、2017年度より新たな委員会構成員の下、活動を行うこととなった。本「評価専門委員会」は、大学、法人経営、第一高校の点検・評価について、ピアレビューを行い、助言、勧告等を行うことが主たる目的である。なお、第一高校の評価については、2014年度より外部評価委員会に委ねており、今年度も本委員会では評価は行わなかった。

本委員会は、大学および第一高校から選出された12名の委員によって構成されており、各部局から提出された点検・評価シートを精査し、各評価基準について所見を付した。今回、本委員会が所見を書くにあたり、単に問題点のみを指摘するのみではなく、「良い部分を評価する」、「今後本学をより良くする為に必要と思われる助言をすること」を意識して行った。以下、委員会の評価結果を報告する。

1. 理念・目的

1-1 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか。

大学の理念は、2012年度に大東文化大学改革推進会議において、建学の精神を踏まえた再検証が行われ、「アジアから世界へ——多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」と大東文化大学将来基本計画 DAITO VISION 2023 に明記されている。大学の目的は、学則第1条において、「建学の精神に基づき、学問の理論と応用を教授・研究して真理と正義を愛する自主的精神に充ちた良識ある人材を育成し、文化の発展と人類の福祉に貢献すること」と規定されている。

学部と研究科の理念・目的は、それぞれの教育の特質を踏まえて設定され、学則および大学院学則、法務研究科学則に明記されている。

学部の附置研究所についても、それぞれの理念・目的が研究所規程に定められ、大学の附置研究所である東洋研究所と書道研究所の目的も、設置の趣旨（理念）を踏まえて、それぞれの研究所規程に定められている。

国際交流センターの目的は、センター規程に明記され、さらに目的に沿って「国際化に関する方針」が定められている。

教職課程センターは、教職を志望する学生・学芸員をはじめとする諸資格を取得し就職しようとする学生をサポートする全学的な組織として2016年4月に開設された新しい部局であるが、2015年7月にはセンター規定が制定され、その第2条に目的が定められている。

以上、理念・目的は適切に設定されていると思われる。

1-2 大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員(教職員および学生)に周知され、社会に公表されているか。

大学の理念は、ホームページで公開され、大学構成員と社会に公表、周知が図られているほか、毎年度の学生手帳にも記載され、学生への周知に努めている。また、受験生向けの大学案内「CROSSING」にも掲載されている。教職員に対しては、全員に配布する『大東文化大学 将来ビジョンと基本方針』に、「大東文化大学将来基本計画 DAITO VISION 2023」とともに、大学の建学の精神、理念・目的が記載されている。特に新任教員については、辞令交付時に配付する『大東文化大学教育職員ハンドブック《専任・特任・助教用》』にも記載されている。

各学部・学科および大学院研究科の教育研究上の目的については、学則および大学院学則に定め、ホームページ、『履修の手引き』『大学院案内』等に掲載し周知が図られている

しかし、大学の理念と目的が、構成員にどこまで浸透しているかは不明で、その検証も十分になされていないため、検証体制の構築が求められる。在学生・卒業生に対してアンケート調査が行われているが、教職員に対するアンケート調査も、選択肢の一つとしてあり得るのではないだろうか。

学部と研究科では、文学部において、新入生サブテキストを発刊し、各学科基礎演習等で配布、教職員には教授会で配布して、理念・目的を周知するとともにアンケートを取って、その有効性を検証していること、経済学部において、履修の手引きに記載して、年度始めのガイダンスで周知していること、Facebook や Twitter で発信していること、さらに、スポーツ・健康科学部において、教員研修会を開催し、理念・目的について周知および確認を行ったこと、また、新入生を対象としたスタートアップ・プログラムで、スポーツ・健康両学科合同での、学部長・両学科主任による本学および本学部の理念・目的ならびに、本学部がそれをもとにどのように学びを展開しているかという内容の講義を実施したこと、スポーツ・健康科学研究科において、入学時のガイダンスや必修科目である「スポーツ・健康科学研究法」の前期の初回授業において、研究科委員長が本研究科の理念および目的などを周知させていること、最終回講義において専攻主任が理念及び教育研究上の目的に関する理解度についてアンケート調査を行い、その結果を、前期最終の研究科委員会で報告していることは、他の参考になる事例として評価できる。しかし、これら少数の事例を除けば、有効性を検証する体制が整備されていない。

学部と大学の附置研究所でも、さまざまな媒体・機会を通じて公表と周知が図られているものの、有効性を検証する体制は構築されていない。

国際交流センター、教職課程センターでも、検証体制は整備されていない。

全体的に、理念・目的が大学構成員にどの程度浸透しているのか、検証がなされておらず、改善が求められる。

1-3 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

1985年に建学の精神と大学の理念が成文化されて以降、数次にわたって検証がなされ、2012年には大東文化大学改革推進会議が設置されて再検証が行われている。毎年度実施する自己点検・評価活動でも、

評価基準1に「理念・目的」の章を設定し、学長を委員長とする大東文化学園自己点検・評価推進委員会（2013年度に自己点検・評価基本事項検討委員会を改組）を責任主体として、検証を行っているなど、定期的な検証が行われており、評価できる。

学部、研究科では、教務委員会や教授会等において、また年度毎の自己点検・評価、さらに、カリキュラム改正や学部再編の機会に、理念・目的に関する議論と検証が行われている。しかし、特にそのための検証体制が構築されているわけではない。

学部と大学の附置研究所では、検証体制が構築されていないところが多い。

国際交流センターや教職課程センターにおいても、検証体制が構築されていない。

基準1 改善提言

大学・学部・研究科等の理念・目的は、全体として、適切に設定され、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているといえる。しかし、大学の理念と目的が、構成員にどこまで浸透しているかは不明で、その検証も十分になされていない。そこで前述の、文学部やスポーツ・健康科学部等の事例を、大学として、積極的に他の学部・研究科等にも紹介することが必要ではないだろうか。恐らく、他の学部・研究科等は、このような事例があることを知らないと思われる。

また、理念・目的は、一度設定されると、学部再編が行われたり、新学部等の新しい部局が設置されない限り、容易に見直されるものではない。理念・目的の適切性についての定期的な検証体制が構築されている学部・研究科、研究所、センターが少ないのも、そこに原因があるのではないだろうか。現状のように、学部・研究科における教務委員会や教授会等において、また年度毎の自己点検・評価、さらに、カリキュラム改正や学部再編の機会に、理念・目的に関する議論と検証が行われていることで、十分であるといえなくもない。あるいは、理念・目的については、学部再編が行われたり、新学部等の新しい部局が設置されない限り、毎年ではなく、数年に一度の自己点検・評価にすることも、検討するべきである。

2. 教育研究組織

2-1 大学の学部・学科・研究科・専攻および附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

教育研究組織は、2017年5月1日現在、学士課程が8学部19学科（うち1学科は、2016年度より学生募集停止）、大学院が7研究科14専攻から構成され、専門職大学院として法務研究科（法科大学院）がある（2015年度より学生募集停止）。さらに、7つの研究所があるほか、本学の教育研究を支えるものとして、図書館、学生支援センター、キャリアセンター、国際交流センター、教職課程センター、地域連携センター、スポーツ振興センター、北京事務所がある。

これらの教育研究組織はいずれも、大学の理念・目的を踏まえて、新設や改組を経て現在に至ったものである。しかし2010年度に受審した大学基準協会の大学評価（認証評価）において、学部・学科では「類似の学科が混在し、体系性のある学部・学科構成にはなっていない面も見受けられる」と指摘されたように、学部・学科の編制について見直すべき時期に来ている。

また、学部の改組については、「DAITO VISION 2023」にもある通り、近年の志願者数や偏差値の低迷などの状況を打開し、本学への社会的要請や学生の要求に添えていくためにも必要とされる場所である。以上の認識の下、大東文化大学改革推進会議、教授会、大学評議会等での検討を経て、スポーツ・健康科学部内に看護学科を設置することが2015年11月の理事会で承認され、2016年5月には、文学部内に歴史文化学科、環境創造学部を改組し社会学部社会学科の新たな設置がそれぞれ承認され、文部科学省への設置手続を行っている。(以上、いずれも2018年度設置予定。同時に環境創造学部環境創造学科は募集停止)。その他、経営学部の1学部1学科体制への移行(2016年度実施)、中国学科の中国文学科への名称変更(2017年度実施)、入試状況に基づいた学科定員の変更(総定員の変更なし)(2017年度実施)を行った。

また、大学院については、研究科において在籍者数比率で1.00倍を超えているのは、スポーツ・健康科学研究科のみで、慢性的に収容定員を満たしていない研究科が多い。研究科委員長会議の下に設置された検討WGで、再編について検討がされ、その答申(2016年3月)に基づき各研究科から意見を聴取したが、第一段階としては、研究科の統廃合ではなく、各研究科で学生定員を調整し全学的には定員減となる予定である(2019年度実施)。附置研究所については、現在のところ具体的な検討を行っていない。

2-2 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。

教育研究組織の適切性については、毎年度の自己点検・評価活動において、評価基準2に「教育研究組織」の章を設定し、大学およびすべての学部・研究科等で検証を行っている。大学および学部、附置研究所の適切性については、各研究所の運営委員会または管理委員会が責任を負い、検証を行っている。教育研究組織の新設や改組に関しては、学部教授会、大学院研究科委員会、学部長会議、大学評議会、大学院研究科委員長会議、大学院評議会等さまざまな会議体において審議と合意形成を行い、理事会で最終決定というプロセスをとっている。

本学の教育研究を支える図書館、学生支援センター、キャリアセンター、国際交流センター、教職課程センター、地域連携センター、スポーツ振興センター、北京事務所については、それぞれ運営委員会または管理委員会が設けられ、設置目的に沿った事業が行われているか検証している。学園総合情報センターについては、学園情報化推進委員会において業務の点検が行われる。

本学は2023年に創立百周年を迎えるにあたり、6つのヴィジョンからなる「大東文化大学将来基本計画 DAITO VISION 2023」を策定したが、取り組むべき重要課題として、学部・学科の再編と大学院改革が挙げられている。この学部・学科の再編と大学院改革を含む教育研究組織のあり方については、2-1で述べられている通り審議、決定が進んでおり、継続して再編の検討が行われている。しかし、附置研究所の改革については、今後の検討課題となっている。

基準2 改善提言

学部・学科の再編と大学院改革を含む教育研究組織のあり方については、審議、決定が進んでおり、継続して再編の検討が行われているので、特に、改善提言はない。

3. 教員・教員組織

3-1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

「学校法人大東文化学園職員任免規則」に基づき、大学の「教員選考基準」において、学部・大学院・法務研究科・国際交流センターの教員（教授・准教授・講師・助教・研究助手・特任教員・非常勤講師等）の資格に関し、必要な事項を定めている。

また、2016年1月には、「大東文化大学専任教育職員就業規則」を制定し、専任教員の採用資格などを明文化している。

特任教員については、2015年1月に「大東文化大学特任教員就業規則」を制定している。

2013年度には、教員選考基準を基に、自己点検・評価基本事項検討委員会での議論を経て、大学として、また学部・研究科として、「求める教員像・教員組織の編制方針」を定め、ホームページ等で公表している。

大学として求める教員像・教員組織の編制方針は以下のとおりである。

1. 本学の求める教員像

- (1) 大東文化大学の理念と目的を理解し、高い倫理観と使命感をもって教育研究に専心する。
- (2) 所属する学部学科・研究科の教育目的を理解し、その達成のために真摯に努力する。
- (3) 学生の人格を尊重し、その信頼に応えるとともに、学生の自発的な学習を促し積極的な学習支援を行う。
- (4) 教育力を向上させるために授業内容・方法の不断の検証と改善に努める。
- (5) 本学が研究倫理について定めた「大東文化大学学術研究行動憲章」「大東文化大学研究倫理指針」等を遵守しつつ、自己の専門分野を究め、学問の発展に貢献する。
- (6) 自己の専門的な学識と経験をもって社会貢献・国際貢献に積極的に参画する。

2. 教員組織の編制方針

本学は、教育研究上の目的を達成するために、学生/教員比率（S T比）、教員の年齢構成、教員の男女比率、外国人教員の比率等に配慮しつつ、適切な教員組織の編制に努める。また、学園規則に定める教員選考基準を踏まえ、学部ごとに、法務研究科においては研究科独自に定めた教員の募集・採用・昇格に関する内規に沿って、公平性と透明性に則った適切な人事に努める。

法務研究科を除く大学院研究科の教員人事に関しては、全員が学部所属の教員であるため、大学院の専門性を考慮しつつ各学部教授会において人事を行う。

全学共通科目を担当する教員の採用人事については、全学共通科目を統括する東松山キャンパス運営委員会が、当該教員が所属する予定の学部と協議のうえ発議し、学部教授会の承認を得るものとする。

国際交流センターおよび教職課程センター所属の教員は、センター管理委員会が資格審査を行い、同管理委員会の議を経て、学長の承認に基づき、大東文化学園理事長が委嘱する。

東洋研究所と書道研究所の専任研究員は、それぞれの管理委員会の議を経て、学長の承認に基づき、

大東文化学園理事長が委嘱する。

法務研究科の人事は、研究科教授会で承認を得た後、研究科委員長会議での協議を経て、大学院評議会の承認を受ける。

上記の教員人事はすべて、大学評議会および大学院評議会の承認を経て、学園理事会において最終決定を行う。

3-2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

各学部の教員組織は、いずれも大学設置基準に定められた専任教員数を満たしている。

学部が必要とする教員の数と専門領域については、毎年度、学部教授会から人事計画が大学評議会を経て大東文化学園理事会に提出され、理事会での審議を経て最終決定される。

教員の専門教育学内定数については、これまで大学設置基準数に学科によって一定の倍率を加算し、大学院担当として博士前期、後期各1名分をさらに加算した数を定めていたが、基本的に大学設置基準数を学内定数とすることに変更した(2017年3月理事会)。

教員の配置は、学部および研究科の編制方針に則って行われ、授業科目と担当教員の適切性については、各学部・研究科とも採用時にその適切性が確認され、学部・研究科内に設けられた教務委員会等により点検が行われる。しかし、その適切性について、採用時にチェックは行われているが、その後科目担当者の変更や新カリキュラムへの移行時に科目担当者を選考するにあたって、教育業績書・研究業績書等をチェックして科目担当者を決めている学部・研究科は、経営学研究科、経済学研究科だけである。両研究科の取り組みは、大いに評価できる。

研究科担当教員は、全員が学部所属教員であるが、各研究科委員会において担当資格を審査し、適正な配置が行われている。しかし、2016年度に受審した大学評価(認証評価)での改善勧告として、法学研究科法律学専攻博士課程後期課程で大学院設置基準上必要な研究指導補助教員数が1名不足しているという指摘があった。これについては、すでに法学研究科において研究指導補助教員として担当可能な教員の資格審査を行い(2016年6月)、2017年度カリキュラムから当該教員が指導を行っており、改善が実施されている。

大学全体として適切な教員構成を実現するために、全学人事委員会が設置されている。

教員構成については、2010年度に受審した大学評価(認証評価)において、女性教員と外国人教員の比率が全体的に低いとの指摘があり、とりわけ年齢構成では61歳以上の教員の比率が高いので改善が望まれるとの助言が付された。このことについては該当する学部で改善に努めている。また、専任教育職員就業規則、特任教員就業規則、非常勤講師就業規則において、教授会等が教員の選考を行う際に、年齢構成、男女比率、外国人教員比率を勘案することを定められており、今後も着実に改善が進められていくと思われる。

3-3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇格については、大学(院)設置基準の定めに準拠し、「大東文化学園職員任免規

則」に基づいて、学部・大学院・法務研究科・大学附置研究所・国際交流センターの「教員選考基準」を大学規程に定め、本学の教員となることができる者の要件、教授・准教授・講師等の資格を明文化し、それに基づいて適切に行われている。さらに、「大東文化大学専任教育職員就業規則」が新たに制定され(2016年1月)、専任教員の採用や昇格の手続きなどを明文化した。学部、法務研究科、大学附置研究所、国際交流センター等では、教員選考基準に準拠して独自に内規を定め、内規に則って募集・採用・昇格が行われている。

採用人事計画(教員数、専門領域等)は、学部教授会、大学附置研究所、センター等の管理委員会で審議し、学部長会議、大学評議会等を経て、学園理事会で正式決定される。採用・昇格についても、教員選考基準、内規に則って選考・審査を行い、専任教員以外は常務審議会、専任教員は理事会で正式決定される。

学部に所属する全学共通科目等担当教員の採用人事は、東松山キャンパス運営委員会と所属先の教授会で事前協議を行い、人事計画が策定される。

また、期間の定めのある特任教員、客員教員、助教、非常勤講師については、全学的な基準として特任教員就業規則、客員教員任用基準、助教規程、非常勤講師就業規則が制定され、それに基づいて任用が行われている。

以上のように、教員の募集・採用・昇格はすべて、明文化した規程と手続きに基づいて、適切に行われている。

3-4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

専任教員の教育研究活動については、2011年度から導入した「教育・研究業績システム」により、教育研究業績を大学ホームページで公表することを義務づけられている。全教員のうち、ホームページ上に業績を公表している教員は、95.5%である(2017年5月1日現在)。

授業方法等の改善を目的とした研修会は教員を対象に実施しているが、新任教員研修会や教員の社会貢献、管理業務等に関する資質向上を図るための研修会等は、大学全体の取り組みとして組織的・恒常的には実施されていない。

2016年4月に大学設置基準、大学院設置基準が改正されたことに伴い、「大東文化大学FD・SD基本方針」が策定された。このことにより、今後上記の取り組みを含めた教育職員を対象としたSD活動については学長(大学執行部)を中心に推進していくことになる。

教員の資質の向上を図るための方策については、十分とは言えない。教員の教育活動の評価は、「学生による授業評価」があるのみで、教員相互のピアレビュー等は法務研究科を除いて行われていない。研究活動についても、大学として評価システムが構築されておらず、「教員の教育研究活動について適切な評価制度を構築する」という中期目標が着実に実行されるよう期待したい。

教員によるFD活動は活発に行われているとは言い難く、組織的・恒常的な取り組みが求められる。社会貢献、管理業務、新人研修等に視点をおいた資質向上の取組みについては、きわめて一部の学部・研究科に限られている。

3-5 教員組織の適切性について定期的に検証を行っているか。

教員組織の適切性の定期的な検証については、学部・研究科において、教務委員会等によって行われているが、責任主体・組織、権限、手続きが不明確な学部・研究科も見受けられる。点検・評価シートの該当欄が空白の学部・研究科が存在する。

基準3 改善提言

教員組織の適切性の定期的な検証について、全学人事委員会がリーダーシップを発揮して、各学部・研究科における責任主体・組織、権限、手続きが明確になるようにするべきである。

教員の資質向上について、全学人事委員会が、なるべく早期に、教員の教育・研究業績の評価制度を構築するべきである。また、社会貢献、管理業務、新人研修等に視点をおいた資質向上の取組みについても、大学全体として、その指針を示す必要がある。

4-1. 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

4-1-1 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。

各学部学科、研究科は教育目標に基づき定めた学位授与方針を明文化し、「履修の手引き」やホームページ上に明示している。

4-1-2 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。

各学部、研究科は、教育目標に基づき制定された教育課程の編成・実施方針を明文化し、ホームページ上や履修の手引きに明示している。

4-1-3 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員(教職員および学生等)に周知され、社会に公表されているか。

各学部学科の教育目標や学位授与方針および教育課程の編成・実施方針は、『履修の手引き』や大学ホームページや大学ポートレートを通じて大学教職員と学生、そして社会に対して公表されている。しかしそれが周知されているかは部局によって温度差があり、毎年一年生へのガイダンス前に履修の手引きの上記項目部分を熟読してくることを各教員に要請しているところもあれば、公表するに留まっている部局もある。今後、周知度の検証と周知方法の改善を具体的に進めていく必要がある。

4-1-4 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定期的に検証を行っているか。

各部局の、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性を検証する母体(カリキュラム改革委員会、FD委員会、教務委員会、自己点検部局委員会など)が設置されており、ここで定期的、継続的な検証がなされている。

基準4-1 改善提言

現在全学的に行われている3つのポリシーの見直しの中で、教育目標と教育課程の関連性、また教育課程と学位授与認定基準との関連性の明文化が求められている。もちろん明文化自体が目的化してはならないが、各学部学科、また各研究科・専攻・課程において3つのポリシーを磨き上げる作業を通じ、それぞれの教育課程が全体として何を目標としているのか、またどのような要件を満たした学生に学位を授与しているのかを、各部署の教員が明確に意識するようになることが求められる。

4-2. 教育課程・教育内容

4-2-1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

学部学科の学士課程の授業科目は、従来から基礎教育科目、全学共通科目、専門教育科目、自由科目から成り、教育課程の中で基礎・教養から専門へと順次的、段階的に学習ができるよう編成されている。基礎教育科目は、主に外国語を中心とする科目と、各学部学科の専門教育を受けるに必要な不可欠な知識・技能・思考力を養うための科目群であり、全学共通科目は、学部学科を問わず大学生として当然身に付けておくべき教養を幅広く身に付けるための科目群、そして専門教育科目は、各学部学科が個別に定める教育目標を達成するための専門的教育内容を提供する科目群である。それぞれの学部学科は、教育課程を検討する各種委員会等で定期的に科目群の順次性と体系性と、毎年変化する学生の状況やニーズに配慮して、教育課程を編成、必要に応じて改定を行っていることが分かる。大学院では、それぞれの研究科が定める教育目標に基づき、コースワークとリサーチワークのバランスに配慮した教育課程を編成していることが見てとれる。

4-2-2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

各学部・学科および研究科・専攻・課程ごとに教育課程の編成・実施方針を定め、それに基づいて教育課程を編成し、学部・大学院に相応しい教育内容を提供していることが伺える。

4-2-3 国際化に対応した教育を行っているか。

国際化教育については、学部学科によってその考え方、方法は多様であるが、各学科独自の、または国際交流センターと連携した長期・短期留学プログラムの設置、海外でのインターンシップ、積極的な留学生の受け入れなどを通じ、世界に開かれていることを意識した教育を行っている。

4-2-4 教育課程の適切性について定期的に検証を行っているか。

各学部・学科および研究科に設置されたカリキュラム委員会や学科目編成委員会において、教育課程の定期的な点検が行われている。特に、今年度より全学的に3つのポリシーの点検が行われており、その作業の中で、各学部学科の教育課程がそれぞれの部局が掲げる教育目標や教育課程の実施方針を反映したのものになっているか、精査が行われているところである。

基準4-2 改善提言

上記4-1の改善提言にも述べたように、現在3つのポリシーの点検作業において、教育課程の体系的、順次性の明確化が求められている。この作業を通じ、各部局において、カリキュラム・ポリシーと実際の教育内容との整合性を図り、あまりにも齟齬が大きい場合には適切なカリキュラム改定がなされることが求められる。

4-3. 教育方法

4-3-1 教育方法および学習指導は適切か。

初等・中等教育においてアクティブ・ラーニングが進められている中、高等教育（大学）においても、従来の受け身型の教育から、より学生が授業の中で主体的に関わる形態の教育方法が求められている。このような現状で、各学部学科、また研究科・専攻・課程の中で、演習科目、講義科目、実習科目、実験科目など様々な形態の授業をどのように運用するのかが問われている。昨年度は全学的なアクティブラーニング研修会が開催されたが、それを受けてそれぞれの部局において、目まぐるしく変わる学生の状況に対応するために何が適切な教育方法、学習指導なのかを模索中であることが、評価シートから読み取れる。

4-3-2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

どの学部学科も、全学的にフォーマットの統一されたシラバスに従って授業情報を学生に提供している。他方、シラバスに基づいて授業が行われているかどうかは個々の教員に委ねられている。この点に関してほとんどの学部学科では、授業アンケート（「シラバスに基づいて授業が行われているか」に過半数の学生が肯定的に答えていること）の結果を根拠としている。中には政治学科のように、複数コマ開講の1, 2年用の必修の授業で、担当教員間で授業用ノートを共有して互いに進捗を確認し合いながら授業を進めるなどして、シラバスから大きく逸脱することがないよう着実に努めている学科もある。

4-3-3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

成績評価と単位認定について、各学部学科及び研究科は当該科目の担当教員がシラバスを通じて評価方法・基準を学生に明示し、それに基づいて成績評価、単位認定が厳格かつ適正に行われている。実際のところ、成績評価と単位認定は授業担当教員個人に委ねられており、複数の教員の目で言うといったことはなされていない。このような状況の中で実際どのように成績評価と単位認定の「厳格さ」「適正さ」を保証するのかについて、疑問も残る。

4-3-4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

教育成果は主に、教育現場つまり授業の中で学生の提出物や試験結果また授業内での発言の中から測

ることができるものであり、それは当該授業担当教員のみが知り得る事柄である。各学部学科や研究科、専攻、課程は、全学FD委員会および部局独自のFD委員会の中で、授業取組の実践報告会を実施したり、あるいは紙面上で実践報告したりするなどしており、これによって互いに教育成果に関する情報を共有することにより、教員同士がより良い教育内容・方法を目指して共同で取り組んでいる。

基準4-3 改善提言

上記4-3-4にも示した通り、教育方法や学習指導の適切性、シラバスに基づいた教育、成績評価や単位認定の適切性、そして教育成果の適切性の検証は、各学部学科内、また各研究科・専攻・課程内の教員同士の情報の共有なくしては行い得ず、そのための環境づくりが求められる。

4-4. 成果

4-4-1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

多くの学部で、教育目標に沿った学生の学習成果を測る手段として、「授業評価アンケート」や「卒業生アンケート」を用い、学習成果に関する設問（例えば「この授業をとおして、自分にとって新しい考え方や発想が見につきましたか」といった問い）に対して、平均的にみて4分の3近くの学生が肯定的な回答をしていると報告している。中には学習成果の評価指標の策定をすることの困難を指摘している部局もあるものの、他方国際関係学部のように、外国語の学習成果の指標の一つとして、英語に関してはTOEIC、他言語についてそれぞれの言語の検定試験の結果を用いたり、またアジア諸国への現地研修参加率を以て、地域言語学習への意欲を測る指標として用いている部局もある。同様に、環境創造学部では卒業研究が重視されており、各ゼミの代表が口頭プレゼンテーションを行う卒業研究発表会の開催そのものが、学生成果の目に見える現れとなっている。学部によって、学生自身の授業外での活躍の機会を設けて、学習成果を実質的に目に見える形にできるよう努力していることが見て取ることができた。各部局が自身でそれぞれが定めた教育目標にどの程度到達しているのかが分かるよう、各部局なりの努力をすることは極めて重要である。

4-4-2 学位授与(卒業・修了認定)は適切に行われているか。

現在3つのポリシーの見直しの作業の中でディプロマ・ポリシーも点検されている。どのような能力を身に付けた学生に対して学位を授与するのかという基準をより明確化するという作業が行われている。これにより、取得単位数が卒業要件に達するか否かだけで判断されていたものが、より具体的な判断基準の元で学位授与(卒業・修了)の認定が行われるようになりつつある。

基準4-4 改善提言

4-4-1に述べたように、教育目標そのものは極めて抽象度の高いものであり、教育目標の達成度は、つまるところ各授業の目標達成度に繋がり、如何に各教員の授業での指導の下、学生がどれだけの成果を上げているかに係るものである。これを各部局内で総合的に検証するためには、4-3の繰り返し

になるが、やはり各部局内の教員間で質の高い情報共有が出来ていることが求められる。そのための環境づくりが極めて重要である。

5. 学生の受け入れ

5-1 学生の受け入れ方針を明示しているか。

本学が求める学生像については、大学、各学部・学科、各研究科において、入学にあたって修得しておくべき知識等の内容と水準を示すアドミッション・ポリシーとして、大学のホームページ、入試要項、大学院案内に公表されており、適切である。

障がいのある学生の受け入れについては、学生支援センターが作成した「障がい学生受け入れのガイドライン」を大学のホームページや入試要項等に掲載してきたが、2015年7月に、大学として新たに「障がい学生支援の基本方針」を制定し、ホームページで公表している。

5-2 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

本学は、入学者の募集と選抜に関して、「大東文化大学入学試験委員会規程」（2004年制定）および「大東文化大学入学者選抜試験規程」（1989年制定）を定め、学部の入試はこの規程に基づいて実施している。これは8学部19学科に共通のものである。

入学者選抜は、公平性と透明性を確保するための適切な措置が講じられている。学生募集にあたっては、アドミッション・ポリシーに基づいて、各学部・学科において入学者選抜方式ごとに適切な募集人員や試験科目等を設定し、大学のホームページ、入試要項、大学案内（CROSSING）等を通じて周知され、さらに、入試問題とその正解をまとめた『過去問題集』を作成し、ホームページにも掲載している。入試問題の作成および採点は、入学試験委員会の出題部会、採点部会が担当している。入試問題の適切性については、出題部会、入学試験実施本部（学長、副学長、学務局長、学部長、出題部会長、採点部会長等が構成員）、学外の分野別専門家による三重のチェック体制がとられている。

以上のことから、学生募集および入学者選抜は公正かつ適切に行われていると判断できる。研究科についても同様である。

5-3 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

学部および研究科の入学定員と収容定員は、学科また専攻・課程ごとに、それぞれの設置の経緯と趣旨、学問分野の特性、志願者動向などを勘案して適切に設定し、学則と大学院学則に定めている。

学部の在籍学生数の管理については、単年度の入学定員超過率および4年間の平均入学定員超過率を勘案しつつ、年度ごとの受け入れ目標数を設定し、例年10月開催の入学試験委員会において翌年度入試の「入学定員管理表」の承認を受け、大学評議会において報告されている。

入学者選抜にあたっては、過去の入学手続き率などを参考にしつつ、それぞれの学生受け入れ目標数に基づいて、学部教授会で合否判定が行われている。また、近年、文部科学省による入学定員超過の抑制政策を受け、私学助成や新学部・学科設置に大きな影響を受けるため慎重に入学定員管理が進められ

ている。

年度ごとの学生の受け入れおよび在籍学生数の管理は、所定の手続きに基づいて行われ、学部の収容定員に対する在籍学生数比率は適切な水準を保っている。

もっとも、学部では、一部の学科で定員未充足が続いている。文学部中国学科は2014年度と2015年度、外国語学部中国語学科は2012年度から2015年度まで4年連続で、入学定員に欠員が生じている。一部学科の未充足は、広報活動等の強化だけでは改善されない構造的な問題であり、全学で取り組むべき課題として認識される。2017年度においては両学科について定員を変更したため入学定員を満たしているが、定員厳格化の影響もあり法学部法律学科、同政治学科、スポーツ・健康科学部健康学科において入学定員に欠員が生じている。

研究科については、収容定員に対する適正在籍学生数比率を確保できていない研究科が相当数ある。一部の研究科を除き、ほとんどの研究科における志願者の減少に関しては、日本社会の構造変化に起因する問題であり、個々の研究科における募集努力で解決できる課題ではなく、大学として、抜本的な対策が求められる。

5-4 学生募集および入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。

学生募集と入学者選抜に関する基本事項を審議する全学組織として、「大東文化大学入学試験委員会」が設置されている。委員会は定期的に開催され、学生募集に関する長期および年度ごとの計画、センター利用入試を含む入学試験の基本方針、学部・学科の受け入れ者数などを審議する。したがって、学生の受け入れ方針に基づき、学生募集と入学者選抜が公正かつ適切に実施されているか、について定期的な検証を行うのは、第一にこの入学試験委員会である。

また、入学試験委員会の下には「入試プロジェクト会議」が置かれ、委員長の諮問により個別課題の検証・立案・提言等を行う体制が整えられている。2016年度には、入試プロジェクト委員会のもとに高大接続プロジェクトチームを組織し、検討が行われた。

各学部・学科においても、入学試験委員会での審議を受けて、それぞれの学生募集と入学者選抜について教授会、学科協議会等を中心に検証を行う体制を整えている。

さらに、毎年度の自己点検・評価活動においても、学部および研究科の学生の受け入れについて、大学基準に準拠した基準「学生の受け入れ」を点検・評価シートの第5章に設定し、組織的な検証を実施している。

基準5 改善提言

学部・学科の定員未充足に対する対策として、さらに業者を積極的に利用した入学者の動向調査を行い、定員や入学者選抜方法を検討するべきである。

研究科では、恒常的な志願者の不足が大きな課題となっており、これは日本社会の構造変化に起因する問題であるから、個々の研究科の対応で改善することは困難である。この点に関しては、大学院の統合

再編を視野に入れた抜本的な対策を講じる必要がある。

6. 学生支援

6-1 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう学生支援に関する方針を明確に定めているか。

学生生活の支援、福利厚生増進、学生相談、障がい学生の支援、課外活動の支援、診療所・保健室の運営等にかかわる業務を遂行するため、学生支援センターが設置されている。また、学生の進路支援については、キャリアセンターを中心に支援体制が組まれている。両センターとも、学長指名による教員のセンター所長と、専任スタッフを置き、年間事業計画は運営委員会のもとで策定され、全学的な支援業務の調整と推進が図られている。

2013年度には、学生支援センターにより、「学生支援の基本方針」が制定され、修学支援、生活支援、進路支援、課外活動支援に関する方針が明文化された。

さらに、2015年7月には、新たに「障がい学生支援の基本方針」が制定され、ホームページで公表されている。

6-2 学生への修学支援は適切に行われているか。

留年者および休・退学者の状況把握と対処の適切性については、学生支援センターによる状況の把握、教授会への報告、休・退学希望者への学科ごとの面談などが行われ、また前年度の全学の退学者数のデータ（退学理由等を含む）を学科ごとに集計して、毎年度初めの学部長会議で報告されている。退学防止のために、学部・学科で独自に、出席不良者、学業不振者の早期把握と個別指導を行っているところもある。

退学率（退学＋除籍）は、ほぼ平均3%台で推移してきたが、ここ数年は2%台と減少傾向にあり、2016年度は再び3%への微増となった。このことを受け、2016年度の退学者・除籍者の分析を行い、学生支援センターの部会及び運営委員会での報告を経て学部長会議及び大学評議会において、早急な退学者減少への方策について提案が行われた。

補習・補充教育の全学的な取り組みとして、板橋・東松山の両キャンパス図書館ラーニング・コモンズ内に「学習支援コーナー」が設置され、図書館業務として運営されている。現在、学習アドバイスやレポートの書き方等の基礎的な内容から、英語・法学・プログラミング等の専門分野にわたる内容まで、教員・大学院生が学部生の学修支援が行われている。東松山図書館内ラーニング・コモンズではTA（日本語学科・英語学科）による学修支援が開始された。このような全学的な取り組み以外にも、学部学科単位で、再履修クラス等で学力不足の学生に個別指導を実施するなど、補習・補充教育が行われている。

オフィスアワーについては、専任教員はシラバスにオフィスアワーの時間・場所を明示し、授業時間外の指導を行う体制をとっており、非常勤講師は授業終了後や電子メールで質問などを受け付けている。オフィスアワーは、シラバスのほか、DBポータル、掲示等を通じて学生に周知が図られている。

障がいのある学生に対する修学支援については、学生支援センター障がい学生支援分室を中心に、学生ボランティアや学外支援団体等の協力を得て、教室間の移動補助、ノートテイク、PCテイクなどの支

援が行われている。2016年度より、障がいのある学生を身体だけでなく発達障害など他の障害についても学内フローに則り、事前相談から情報保障まで、所属学科およびサポート学生とともに支援が行われている。サポート学生とも毎月打ち合わせを行い新規の学生には研修を実施し、サポート学生の質を高めることや障がい学生に対する支援方法の改善などが検討されている。2017年度より、教職員向けに「教職員のための障がい学生支援の手引き」を作成し、障がい学生支援の基本方針や本学の支援体制を周知している。

奨学金等の経済的支援は、学内奨学金として、2014年度までの入学生に適用される成績優秀者を対象とする一般奨学金および外国人留学生奨学金の2種類（両種ともに給付型、大学院含む）がある。2015年度入学生からは、成績優秀にもかかわらず経済的な理由により大学進学が困難な者に対して、奨学金の給付によって修学を支援する「入学前予約採用型奨学金（桐門の翼奨学金）」に転換した。その他の経済的支援としては、授業料減免、特別修学支援金、教育ローン利子補給金がある。奨学金およびその他の経済的支援については、ガイダンス（資料配布）、DBポータル、ホームページ、学生手帳等を通じて学生に周知を図っている。

また、2015年度以降の入学生より、学士課程において、特に優秀な学業成績を修めた者に対して、表彰および奨学金の給付を通して勉学を奨励し、もって社会に有為な人材を育て、社会の発展に寄与することを目的とした「学業成績優秀者表彰制度（温故知新奨学金）」が新規に設けられた。

さらに、本学には、天災等により学業の継続が困難になった学生を支援する「学生災害見舞金」制度がある。

6-3 学生の生活支援は適切に行われているか。

心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮については、両キャンパスに診療所・保健室を置いて、医師と看護師が配置されている。板橋キャンパスでは、2016年4月より精神科医を増員し、メンタル不調を訴える学生に対する支援体制の強化を図った。また、両キャンパスに非常勤看護師を配置し、学生の健康相談窓口を増やし、利用しやすい保健室づくりを目指した。両キャンパスで実施する定期健康診断については、再検査あるいは面談の必要がある学生を呼び出し、健康確認および健康指導を行っている。

学生相談については、両キャンパスに学生相談室を置いてカウンセラー（臨床心理士）、精神科・心療内科の医師が相談を受け、また各学科の専任教員が相談に応じる仕組みを作っている。学生には年度当初のガイダンスを始め、各種のパンフレット、ホームページ等を通じて利用案内を行っている。一方、外国人留学生からの相談については、学生支援センターが国際交流センターと連携し、適切な対応に努めている。

各種ハラスメント防止については、「学校法人大東文化学園ハラスメント対応基本規則」「学校法人大東文化学園ハラスメントに関する指針（ガイドライン）」が制定され、「学校法人大東文化学園ハラスメント防止委員会規程」「学校法人大東文化学園ハラスメント問題調整等委員会規程」に基づき、ハラスメント防止のための啓蒙活動等を行う防止委員会と、具体的事案への対応等を行う問題調整等委員会を設けられている。ハラスメント防止委員会は、2001年度より隔年で学生アンケートを実施し、アンケート結

果の分析に基づき、防止委員会の取り組みを学生に広報・啓発するため、2012年度より大学ホームページにおいて「ハラスメント相談ガイド」を掲載し、ハラスメント防止活動の周知を図っている。また、新入生を対象とする年度初めのガイダンス、あるいは初回の授業時に、「ハラスメント相談ガイド」を配布し、啓発に努めている。新任教育職員には、2013年度から「ハラスメント対応について」（『大東文化大学教育職員ハンドブック《専任・特任・助教用》』所収）を配布し、ハラスメントについて認識を深めるよう促している。

外部団体（青桐会、同窓会、安全互助会）と連携して行う学生支援活動については、青桐会（保護者会）からは学生自治活動や部活動への助成金を受けており、全都道府県で開かれる青桐会の支部総会で活動報告を行っている。学生および生徒に対する扶助事業と施設設備の助成事業を行うために学園が設置している安全互助会からは、医療見舞金、死亡弔慰金、短期貸付金、保健室関係物品購入費のかたちで助成を受けている。

留学生の学生生活への支援体制については、生活支援のために外国人留学特別奨学金がある。

6-4 学生の進路支援は適切に行われているか。

キャリア支援のための組織体制としては、学生のキャリアデザイン支援、進路支援および資格取得支援等に関する基本政策を立案し、これを効率的に遂行すること、ならびに本学学生および卒業生への職業紹介事業を行うことを目的として、キャリアセンターが設置されている。

板橋キャリア支援課は、室長を除いて専任職員7名で構成され、文学部・経済学部・外国語学部・法学部・経営学部・環境創造学部の3、4年生を中心に、キャリア支援や就職指導を行っている。東松山キャリア支援課は専任職員5名で構成し、全8学部の1、2年生と国際関係学部、スポーツ・健康科学部の3、4年生のキャリア支援や就職指導を行っている。この他に、キャリアアドバイザー（非常勤教職員・学外からの委託者）を板橋に8名、東松山に5名配置し、手厚い相談業務を行っている。また両キャンパスにおいて、公務員、金融、留学生、障がい学生、インターンシップ、ダブルスクールなどの担当制を敷き、きめ細かな対応が行われている。

すなわち、進路選択に関わる指導・ガイダンスが実施され、進路・就職に関する個人相談、企業・団体等からの求人情報の提供などが行われ、①キャリア形成および就職支援のための多種多様な関連行事、②キャリアアドバイザーによる個別相談、③外国人留学生、障がいを持つ学生の支援、④卒業後の支援、さらに資格取得講座も開設されている。

以上の成果の一つとして、発達障害の学生への就職支援ができたことは、大いに評価できることである。

6-5 学生の課外活動への支援は適切に行われているか。

学生の課外活動は、学生自治会中央執行委員会と、自治会傘下の文化団体連合会、体育連合会、大東祭実行委員会、大東文化大学放送協会及び全學應援團等を中心に行われており、大学の支援もこれらの団体を通じて行われている。

体育連合会（運動部）への支援は、スポーツ振興センターによって行われる。振興センターには運営委員会を置き、センターの運営ならびに各種事業を企画し実施するため、定期的に委員会を開催される。この他に専門委員会として大東文化大学スポーツ強化対策委員会を設置し、大東スポーツの振興と強化策について、具体的な提案を運営委員会に行っている。具体的な支援として、スポーツ奨学金制度、助成金の支給、設備・機器類などの改善と運用主将主務会議における支援、指導者・教員志望学生への支援などが行われている。

文化団体連合会（文化部）への支援については、学生支援センターが、統括する学生自治会中央執行委員会を通じて、活動しやすい環境の整備に向けて関係部署と協議を行っている。学生の主催する行事について、自治会と学生支援センターが協議し、支援を行っている。

大学が代理徴収している学生自治会費については、「大東文化大学学生自治会会計基準」に従い、学生自治会に運用業務を委ねている。大学（学生支援センター、スポーツ振興センター）は、「学校法人における会計処理等の適正確保について（通知）」（平成27年12月24日・27高私参第13号）を受け、自治会費が適正に使用されるよう監督している。

学生のボランティア活動への支援については、東日本大震災以降、一部の活動について支援は行われているが、その実態すべてを大学が把握している現状ではない。2017年度正式に発足するセンター連絡協議会（7センター）の連携により情報の収集から始められる予定である。ボランティア活動の実態把握及び活動への支援強化については、学生支援センター学生支援部会を中心に、検討がなされることになる。なお、2014年度からは、ボランティア等による支援活動を行い社会への貢献が顕著な学生に感謝状を贈り、社会貢献への意識を育むことを目的として、「大東文化大学ベストボランティア章」の制度が設けられた。

6-6 学生支援の適切性について定期的に検証を行っているか。

学生支援センター運営委員会のもとに学生支援部会、学生相談部会および障がい学生支援部会が組織され、学生支援について部会ごとに定期的に審議が行われて、検証されている。会議の議事に関する意思決定のプロセスは学生支援センター規程に定められており、それらの適切性に関する検証は各部会を中心に行われる。

また、進路支援のあり方については、キャリアセンター運営委員会が定期的に開催され、検証している。さらに、運動部支援のあり方については、スポーツ振興センター運営委員会が定期的に開催され、検証している。

そして、各種方針については、上記各センター間の連携が必要である事項が多いことから、2016年度より学生支援センターが幹事となり、大学センター間の情報交換を行っている。

基準6 改善提言

補習補充教育に関して、十分な状況にあるとは言い難く、大学全体として学習支援のための組織体制を整備し、対応していくことが必要である。

スポーツ支援に関して、単なる施設や強化対象の部活の支援ばかりでなく、本学にスポーツ・健康科学科があるということをバックグラウンドとするような、科学的・組織的な支援が必要である。

7. 教育研究等環境

7-1 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

教育環境の整備については、定期的な検証体制に関する方針を明確にし、計画に沿って校舎、施設等が整備されている。避難マニュアルなども作成されている（新しい避難マニュアル「大東文化大学 防災マニュアル 板橋キャンパス」を作成・配布した）。ただし、今後の問題として、校地、校舎、施設・設備等の検討を行っていくにあたり、他大学等の情報収集を行う必要がある。

7-2 十分な校地・校舎および施設・設備を整備しているか。

2学科の新設 1 学部の改変が 2018 年度からスタートする予定であり看護学科・歴史文化学科・社会学部)、また、法務研究科の廃止が決まった。これらの事により、学生の利便性の低下がないように考慮する必要がある。板橋校舎では施設設備の修繕が進められており、東松山校舎においても、2018 年度から新学部学科がスタートするため、新校舎等の建設改築等がすすめられている。

今後とも、過去に実施された施設設備の修繕や改修工事履歴を参考に中・長期修繕計画を作成し、効果的な改修工事を行っていく必要がある。

また、危機管理体制については、総務課が窓口となり学園全体(法人・大学・一高・幼稚園)として各部署の策定を推進する必要がある。

校舎内全学禁煙となっており喫煙所をもうけているが、板橋校舎に関しては、狭い喫煙場所を現況より広げる事は難しい状況にあるため、受動喫煙防止の強化には別の方法を検討する必要がある。

7-3 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか。

図書館のラーニング・コモンズと入退館システムの導入は、大学図書館機能の近代化、学習支援の効率化の観点から、高く評価できる試みである。なお板橋図書館に入退館システムを設置した事で利用者数の把握が可能になっている。板橋図書館でひらかれている写真展や、東松山図書館でのTAによる英語サポートを行う事で利用者促進のための啓発・広報活動も評価できる。これらのシステムがより効率的に活用できるように、さまざまな啓発・広報活動がさらに強化されるとよい。

JAIRO Cloud に加盟し、学内成果物の遡及的登録数が増加していることは非常に評価される。今後も国内外の教育研究機関との学術情報相互提供システムの整備を続行されたい。

7-4 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

担当コマ数の見直しや、研究倫理についての二重化体制が解消されたことは高く評価できる。ただし、諸会議・委員会のスリム化も、会議の効率化と研究専念時間の確保に不可欠な改革なので、啓発・広報活動を通して教職員の会議に対する意識変革を図りながら、改革が進められることを望む。

東松山キャンパスにおいて、老朽化したAV機器の入れ替えが、計画通りに進んでいることは高く評価できる。9号館等新たに改修する校舎においても、AV施設の移設が順調に進むことを望む。このように、情報実習教室の入れ替えや、ICT支援のための稼働環境の整備に着手されたことは評価できる。情報技術の革新は急速に進んでいるので、教員へのアンケートだけではなく、情報技術革新により敏感な学生から定期的なアンケートを通して、ハードソフト両面についての彼らの評価や要望を把握し、それを改革案に組み込んでいくことが望まれる。

7-5 研究倫理を遵守するために必要な措置をとっているか。

ヒトを対象とする医学系研究および厚生省科学研究費補助金等に関する利益相反の判断管理は、全学的にヒトを対象とする医学系研究に関する倫理審査委員会が、その他の利益相反については利益相反委員会が行うこととなり、各委員会の所管事項が明確化された。併せて、「大東文化大学教員の兼業に関する規程」を制定し、利益相反の観点からも兼業の基準を明確化した。

今後も他大学の状況を踏まえながら、研究倫理を遵守するための制度整備の充実を続けていかれることを望みたい。

7-6 教育研究等環境の適切性について定期的に検証を行っているか。

教育研究等環境については、管理課、学務課等が定期的に点検を行うほか、毎年度実施する自己点検・評価において検証している。また、環境整備については学園理事会等において検証と審議が行われている。

基準7 改善提言

2018年度から新学部学科の進行にともない、学内の教職員や学生の教育研究が充分行える様な対応に注意していただきたい。

8. 社会連携・社会貢献

8-1 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

社会との連携・協力に関する方針については、社会連携・社会貢献の基本方針が定められ、教育、研究、社会活動、教職員の参加体制、定期的な検証の方針が明文化されている。これらの方針のもとに、地域連携センター・国際交流センターを初めとし、各学部研究科、キャリアセンター・教職課程センターでも地域連携に取り組んでいる事は多いに評価できる。

国際交流センターは、板橋区に関して、モンゴルサマープログラムへの学生参加、区との共催で外国人留学生防災訓練、埼玉県に関して、グローバルキャンプの開催、グローバル人材育成センター埼玉との連携、など様々なレベルでの地域交流・国際交流が行われている。地域連携センターは、学部学科などと協力して、多岐にわたり様々なレベルでの社会連携（地域連携）・社会貢献を推進・実施している。板橋区との間での地域デザインフォーラムの実施、東松山市との間では2017年度から学生の学びを主体とした

「街なかりノベーション事業」（東松山市街地活性化PBL）などがある。宮城県東松島市とは、2017年1月に「地域連携基本協定」を締結した。またこれ以外のそれぞれの部署でも、社会貢献に関する板橋区・東松山市、鳩山町などの地方自治体等との連携制度の整備が進んでいる事も評価できる。

8-2 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

各学部学科・センター等毎に様々な取り組みがされていることは、非常に評価できる（板橋地域の子どものスポーツ交流指導・寺子屋協力・文字文化推進事業、スポーツ科学科の深谷市との連携学生派遣により体育授業のサポートなど）。しかし、それぞれが教員の個人的努力に頼りがちであり、学部や研究科、研究所として組織的に、学外組織との連携協力・教育研究の推進することや、地域・国際交流事業の推進・参加などは遅れており、今後の検討・実施が望まれる。

また、各学部併設研究所では夫々の雑誌類の交換、リポジトリ化や研究所主催のシンポジウム開催なども行っており、多いに評価できる。外国語学部中国学科では『中国語大辞典』のPDF化をすすめている。今後は、これらも個々の教員の活動に頼るだけでなく、組織的な取り組みが望まれる。

8-3 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に検証を行っているか。

本学で実施されている「社会連携・社会貢献」に係る全活動に関して、大学として全学的な立場から組織的・総合的（統括的）な検証作業がなされていないと指摘がされているが、その通りであり、真摯に耳を傾け、向き合う必要がある。

一定の評価が得られている地域連携センター、国際交流センター、教職課程センター、書道研究所等の諸活動については、それぞれの部署において事業計画等に基づき、諸施策を企画・立案し、実施に移し、事業終了後にそれぞれの部署の運営委員会、管理委員会等に報告され、諸事業の進捗状況や成果および効果の検証が行われ、各部署において実態の把握がなされている。しかし、各学部学科・大学院、大学および学部附置の研究所その他付属機関の図書館、ピアトリクス・ポター資料館等が行っている活動、さらには本学の教職員、学生等が主体的・個人的に行っている活動については、これらに関する情報を収集し、一元的に統括管理し、その成果および効果を検証して、適正に評価する組織や体制が整備されていないのが実情である。地域連携センターは、本学と外部との連携・交流「産学公民連携」の窓口であり、コーディネートおよび社会連携・社会貢献事業の実施機関ではあるが、全学に亘る活動の実態把握、成果および効果検証、適正な評価を行う実体と能力を備えていない。今後、これらの組織および体制の整備は、大学としての課題であり実現を望む。

地域連携センターでは、2013年度に『地域志向活動基礎調査』を実施して以後、ここ5年間、全学調査を行っていないので、現在、2017年度から18年度にかけて『社会連携・社会貢献活動実態調査』を実施するための準備を進めており、年度内には実施する予定である。その調査結果の分析を通して、改めて全学の現状（実態）把握、成果および効果検証、また課題の抽出を行い、事業の拡充・展開に繋げる予定である。

基準8 改善提言

社会連携・地域連携は個々の教職員が果たしている役割が大きい。この内容を大学として把握するシステムがないと、教職員の疲弊や消耗に繋がる。適切な「見える化」が必要である。

9-1. 管理運営

9-1-1 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

「大東文化大学基準別基本方針」の策定、「管理運営・財務に関する方針」を定め、また『大東文化大学将来ビジョンと基本方針』により、教職員に周知を図っている点は評価できる。また、「大東文化大学基準別基本方針」および「DAITO VISION 2023」に関する周知については、教職員の入れ替えがあった際には、新任教職員説明会時に『大東文化大学 将来ビジョンと基本方針』の配布および説明を行い、周知を図っている。

さらに、大学評議会、大学院評議会の共通した審議・議決事項についての手続きの簡略化は評価できる。自己点検・評価による改革は足すことばかりではなく、何を減らすことができるかを考えていくとよいと思う。

9-1-2 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規定の整備とその適切な運用について、ハラスメント規則を改正し周知を行ったこと、学園役員・大学役職者等を対象にハラスメント研修を実施したこと、「学校法人大東文化学園個人情報の保護に関する規程」を改正し、「事務チェックシート」の適宜発信、ログの管理など情報セキュリティを確保するための体制整備の維持に努めたことは評価できる。

9-1-3 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

学部学科の新設も考慮しながら、不足人員を補うべくキャリア採用、新卒採用を専門的資格保持者や非正規雇用者の選考を含め、幅広く採用を行ったことは評価できる。事務組織のセンター化においてどのような効果が上がっているかなどの検証や、事務組織の見直しについては、昨年度からの継続課題となっているため検討していくことが望まれる。

大学では、これまで学生支援センター、教職課程センターなど、事務組織のセンター化を行ってきたが、その効果に関する検証は十分ではない。ただし、センター化により、全学横断的な対応がセンターの権限で行えるようになったことや、組織的な学生支援を行える状況になったため、効果が上がっていると考えている。また、事務組織の見直しについては、アドミッションセンター（仮称）の設置や学長室の設置について、検討を行っている。

9-1-4 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

新たに私大連盟に加入し同連盟主催の研修への参加の促進を行っていることは評価できる。

9-1-5 管理運営の適切性について定期的に検証を行っているか。

管理運営上の責任主体・組織、権限、手続き等に関しては、学内諸規則（寄附行為、分掌規則、職務権限基準、学則等）において定め、規則に則った適切な運用が行われている。検証については、毎年度の自己点検・評価で検証が行われるほか、内部監査および学園監事による業務監査の結果が理事会に報告され、また、学園評議員会において大学・事務組織の管理運営状況の報告がなされ、検証が行われている。

基準9-1 改善提言

大学評価等では、事務スタッフと教員との協働の大学運営が求められている。単純なトップダウンではなく、時間をかけて両者の意識改革をはかる必要があるのではないか。

9-2. 財務

9-2-1 教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか。

「中長期財政計画策定プロジェクト報告書」（2015年9月）で、学部学科再編、学内教員定数見直し、人件費の検討などに踏み込んで議論したことを受け、中長期財政計画の施策・方針について入学定員の見直し、新学部学科開設などの具体的な計画が実行されていることは評価できる。今後も中長期財政計画を誠実かつ着実に実行していく必要がある。

「悪化しつつ」と記載のある帰属収支差額比率、消費収支比率（旧会計基準）について改善に向けた目標数値の設定等、財務の観点からの財政計画達成のためのプロセスを具体化することが望まれる。

科学研究費補助金、受託研究費等の外部資金の受け入れ状況について、応募説明会を開催し研究者の積極的な応募を促していることや、オンラインによる説明動画の閲覧・研究倫理教育受講の体制を整えていること評価できる。新規の公的研究費受け入れが増えるよう一層のサポートが望まれる。

9-2-2 予算編成および予算執行は適切に行っているか。

前年度からの課題のとおり、基本金組入前当年度収支差額を可能な限り収支均衡に近づけることを目標にできるだけ実態に近い予算積算をした結果、対前年予算より基本金組入前当年度収支差額を改善出来たことは評価できる。

DAITO VISION2023 進捗状況（今後の課題・展開）において記載があるとおり、キャンパス整備・拡充（板橋キャンパス）については、単年度財政改善策としての中長期財政計画とは切り離れた形で、早急に資金・財政計画を立案する必要がある。

9-2-3 財政の適切性について定期的に検証を行っているか。

キャンパスの整備拡充に関しては、学部学科再編の方向性や23区内定員増の抑制などの様々な課題への対応とのタイミングを図りながら、今後具体的な検討に入る予定である。また、単年度財政については、2018年度からの新学部新学科設置、教員人事計画の検討等により、徐々に収支改善の効果が表れるとの予測が示されているが、キャンパス整備に向けた財政基盤確立のため、今後も改善施策に引き続き取り組む予定である。

基準9-2 改善提言

学生の利益を考えながら人件費を減らすためにも、教職員の仕事内容を精査し、不必要な管理運営をなくすとか、IT化するといった考え方をもう少し導入した方が良いかと思われる。

10. 内部質保証

10-1 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。

内部質保証に関して、規程および組織体制を整備し、毎年度自己点検・評価と外部評価を実施していること、点検評価シートも含め情報を積極的に公開していることは評価できる。また、認証評価機関から適合の評価をもらったことは評価できる。

ホームページアクセス方法の改善の必要があるが、ホームページへのアクセス方法および自己点検・評価情報の掲載については、2017年度中に新HPを作成し改善する予定である。

10-2 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

「データ類作成のための収集・管理のさらなる改善を図る」目標に対して、作業の効率化、および提供の迅速化が図られている。ただし、各部局の業務担当者にとっては大量の資料作成、また評価そのものに対して疲弊している可能性がある。「学園の現況」と「自己点検・評価関連データ」との重複依頼を避けるなど、データ収集には努力を続けてきたが、現実問題として他の調査関連の依頼とバッティングしてしまう事も多い。評価に関する部局の負担をできるだけ軽減できるように今後も検討していきたい。さらに、2018年度から始まる「第3期認証評価」を見据えて、部局への負担軽減を念頭に、フォーマットについても検討していく予定である。

10-3 内部質保証システムを適切に機能させているか。

内部質保証システムの整備と定期的な検証、点検・評価シート（記述の仕方）等について、指摘事項を踏まえて改善や工夫を行っていることは評価できる。

組織レベルでの自己点検・評価活動は、毎年度の自己点検・評価活動により実施されているが、個人レベルでは、学生による授業評価、各種のFD活動を通じた改善の努力以外には行われていない。特に教員の研究に関する内部質評価を実現する為には、単に管理するだけでなく、教員の意識改革が必要である。教育研究活動のデータ・ベース化については、専任教員全員の活動を研究業績システムにより管理し、ホームページに公開しており、評価できる。しかし、研究業績を更新していない教員がおり、また教育活動を公表していない教員もいる。データの公表・更新率を100%に近づけていくことが課題である。また、研究活動については、大学および教員どうしの支援のあり方も求められている。

10-4 内部質保証システムの適切性について定期的に検証を行っているか。

内部質保証システムの適切性の定期的な検証については、大東文化学園自己点検・評価推進委員会、評価専門委員会、外部評価委員会等を通じて、各機関において定期的な検証が行われており、責任主体・組織、権限、手続きとも適切である。また、各部局の責任者との面談が定期的に行われ、自己点検・評価および認証評価についての学内の理解が深まっていることは評価できる。今後も継続されることを望みたい。

基準10 改善提言

今後、社会から大学に求められる情報公開は増加する事が予想される。大学としての内部質保証を考えた時に、なんらかの教員の研究の質保証にふれないわけにはいかない。教職員・学生の質保証を考えた場合、単純なトップダウンの管理だけではなく、教職員の意識改革にどのように取り組むかが、これからの課題と思われる。

結び;まともに代えて

最後に、点検・評価シートを通覧しての感想を述べる。

自己点検・評価活動は2014年度から大学、法人経営、第一高等学校を網羅するかたちで再出発し、シート上の項目も記述法も変わった。また、2017年度の評価点検シートでは、年度単位での目標に対する進歩が見られた場合には○、前年度と変わらない場合は×、という記入方法が採用された。ただし、この×というのには前年度に目標が達成されていた場合も含まれる。そのことへの不慣れから、シートを作成する学部・学科、研究科等にも、評価専門委員会の委員にもとまどいがあり、いくつかの齟齬を生んだ。

また、前年度の外部評価委員長から指摘された様に、また本年度も指摘された様に、毎年同じ様な多くの評価を繰り返すのでは、評価する事によって各部局が疲弊してしまう事も考えられる。今年はその助言を踏まえて、また学部学科横断的な事象に焦点をあてて、各センター対象に報告と面談を行った。今後も毎年全ての項目を評価するのではなく、ポイントを決めて、各部局が疲弊しない範囲の評価システムを継続する事が重要である。

さらに前年度の外部評価委員長からは、「大学において教員と事務双方で関わる組織運営の重要性」「教職員・学生の質保証の問題」が、今後より重要視されるだろうという事を指摘された。両者とも本学では遅れている分野であり、今後積極的にかつ慎重に取り組んでいく事が必要である。

次に、本学の点検評価では、すでに大学が維持している部署や機関に関する改革内容が中心となっているが、こういった方法だけでは、新たに必要とされる組織や企画、変更してなくとも良い組織や企画、組織や学部学科を横断する活動などについての評価ができにくいという傾向がある。本学では学部学科の独自性が強く、その為に、部分的に弊害となる統一性の無さが残存する。全学教務委員会や教職課程センターの設立により、一部の事業については学部学科横断が見られる様になったが、各教員個人や学科の理解が追いついてないところもあり、まだ多くの課題が残っているといえよう。評価専門委員会では、教職員の個人的努力による成果ではなく、組織的継続可能な制度を設置した成果のみ評価するべきであるという意見も出た。実際には個人的努力と組織的努力を厳密に分ける事は困難と思われるが、

学部学科やセンター等で独立した事業等が中心であった場合、それらの情報共有の難しさが指摘されている。問題点や改善点を各組織に提言できる様な組織作りやネットワーク作りが必要と思われる。大学評価に関しても、夫々の部局が「現在困難と思っている点」や「もっとも力を入れている事象」について、取り上げて記述できる様な評価方法も必要と思われる。

これらの改善は来年度以降の課題としたい。