

2019(平成31)年3月
大東文化学園自己点検・評価
外部評価委員会

2018(平成30)年度 外部評価委員会報告書

学校法人大東文化学園

自己点検・評価 外部評価委員会委員一覧

◎委員長、○副委員長

◎	関根 謙	三田文学 編集長 慶應義塾大学名誉教授 前文学部長	学外
○	福島 健介	帝京大学 教育学部 教育学科長	
	天野 安喜子	株式会社宗家花火鍵屋・15代目当主	
	猪野 正浩	株式会社タニタ 経営本部改革推進部 部長 (本学卒業生)	
	唐沢 昌敬	学校法人東京医科大学常務理事・公認会計士	
	中原 秀樹	公益財団法人地球環境戦略研究機関シニアフェロー 東京都市大学名誉教授	
	中村 幸一	東松山市 教育長	
	原 和世	公益財団法人大学基準協会 国際企画室長 (本学卒業生)	
	平良木 登規男	元本学法務研究科 教授 慶應義塾大学 名誉教授	
	山中 哲也	鎌形学園 東京学館浦安高等学校 教頭 (本学卒業生)	
	中井 睦美	教育学科 教授 / 評価専門委員会委員長	

【幹事：総合企画室】

(外部評価委員会の設置、役割、委員、開催、任期等)

第12条 学園は、自己点検・評価の信頼性と適切性を担保するため、認証評価機関による評価とは別に、学園独自の外部評価を行う外部評価委員会を設置する。

- 2 外部評価委員会は、学外委員および学内委員をもって構成する。
- 3 外部評価委員会の委員は、理事長が理事会に諮り、これを委嘱する。
- 4 外部評価委員会の委員の任期は、3年とする。ただし、再任を妨げない。
- 5 外部評価委員会に委員長および副委員長を置く。委員長および副委員長は、理事長が理事会に諮り、これを指名する。
- 6 外部評価委員会は、委員長が必要に応じて招集し、その議長を務める。
- 7 外部評価委員会が必要と認める場合は、推進委員会および各自己点検・評価委員会の委員長等に出席を求め、その意見を聴くことができる。
- 8 外部評価委員会は、学園の自己点検・評価の内容を検証・評価し、学園に対して必要な提言を行う。
- 9 外部評価委員会の運営に関し必要な事項は、推進委員会の委員長が推進委員会の議を経て、これを定める。

— 学校法人大東文化学園自己点検・評価規程 —

第一章 大学、法人経営評価

4. 教育課程・学習成果

4-1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。

学位授与方針策定に関するガイドラインに従い、学士課程においては、学部、学科あるいは授与する学位のいずれかの単位で学習成果を示した学位授与方針を設定していると判断できる。また研究科においては、修士課程、博士課程、専門職学位課程ごとに学習成果を示した学位授与方針を設定している。学位授与方針は、大学ホームページや大学院案内等で公表しており、周知されていると評価できるが、下記のような意見も提起されている。

1. 学位授与の適切性に関する明確な基準、ないし考え方を示すべきである。
2. 広く一般に公表するのに際してホームページのみというのはいささか心もとなく感じる。
3. 設定の単位が学部によって異なる点について、大学全体としてどのように認識されているのか意見交換等で伺いたい。

4-2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。

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、授業形態を明示した教育課程の編成・実施方針に関して、いずれも明文化されており、学位授与方針とも明確な関連性を認められる。またこれについても大学のウェブサイトで公表されている。しかしさらに高度なレベルを目指すためには、現在の教育課程において貴学の建学の精神や理念・目的が具体的にどのように実現されていくか、そして学生の習得すべき能力がどのように担保されていくか、わかりやすく明示することも求められよう。

次のような意見も提起された。

1. 多文化共生の観点からすると、一般教養課程における、英、独、仏、中以外の言語科目の設置の少なさが気になる。各学生の語学科目の履修量が他大学とほとんど差がないように思われる。
2. 大学の理念・目的の「新しい価値の不断の創造」の点においては、各研究科・大学院の取り組み方が問われることになるが、そのためにどのような方針の下に、どのような手段が講じられているか明白でない。

4-3

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。

学士課程においては、基礎教育科目・全学共通科目・専門教育科目などの科目群が順次性と体系的に配慮された構成となっている。2017年度に行われた教育編成の検証を経て、カリキュラムツリーを作成し、DP および CP との整合性が確立されたことは大きな前進であろう。この過程で全学的な取り組みは今後への展望を保証するものである。今後重要になるのはこれらの教育編成の検証体制の確立であり、単なる自己チェックの段階を超えたより客観的な検証の創出に力を注ぐべきだろう。初年次教育、高大接続においては目配りの利いた科目を設置してい

るとは言え、その成果に関しては検証のあり方など研究が必要であろう。キャリア教育、インターンシップ科目などは各部門においてかなりの工夫が見られており、充実ぶりがうかがえるが、同時にまだ課題の残る部門もあり、一層の努力が望まれる。英語教育、諸言語の教育においては、教育課程的には堅固な体系を確立しているが、前項でも指摘したように、ここにこそ大東の特異性が発揮されるべきで、さらなる充実を目指していただきたい。また留学生に対する教育、とりわけ日本語科目のコース設定などは学部を超えた意思統一が望まれる。全体的に見て、履修する学生にこれらの体系と理念が正確に伝わっているかどうかの検証が不足しており、今後は十分に確認してより合理的な伝達方法を工夫すべきだろう。

以下、提起された意見を記述する。

1. 社会経済学科、現代経済学科、経営学科など学科によっては、大まかな科目群が示されているに留まっているため、十分とは言い難い。
2. 「大東学士力」と各学部の専門教育との関係性について、いずれかの組織で検証されているのか不明である。
3. 専門科目と一般教養科目の履修について、かつては、1年・2年が教養科目、3年・4年が専門科目と分かれて設置されていたが、専門科目の習得には時間がかかることもあって、無理のないところまで専門科目を降ろし、履修の期間を広げるとともに、その習得を深めることが認識されつつある。それに呼応して、1年次の早い段階から自己の所属する学部についてのアイデンティティを自覚させることの必要性が認識されるようになった。この点については、各学部とも十分に配慮されているように思われる。
4. 4年次の履修単位の軽減について、多くの学生は、3年次の終わりから4年次にかけて、学部学生は就職戦線に突入する。授業時間を気にせず全力を尽くさせ、あるいは資格試験に万全の状態に臨ませたいところであるが、4年次において履修しなければならない単位数が多いことには一考を要するであろう。キャリアセンターのデータを活用しつつ、どの時点のセメスターの単位数を軽減するのが有効であるかを再検討することが必要である。

4-4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。

まず評価の視点1について、学部・研究科の「点検・評価シート」においては、「整合している」と自己評価されているが、「評価専門委員会報告書」(5～6頁)で指摘されているように、教育課程の編成・実施方針と教育方法の整合性について、「全学的観点報告書」では記述されていないので、点検・評価されたい。これは貴学が鋭意取り組んできたカリキュラムのスリム化の問題に直接関わるポイントであり、全学的な検証の眼差しが必要であろう。視点2の単位の上限設定については、全学的な取り組みが行われて概ね適切に設定されているが、4年次の単位設定や部分的な不統一など、今後も検討を深める必要がある。視点4・5については判断材料が少ないが、具体的な実践例が豊かに公開されることはそのまま貴学の優位性を示すことになるだろう。視点6については特にポートフォリオの導入が実現できれば画期的である。完全セメスター制に関しては伝統的な科目の授業設定との関連など困難も想像されるが、留学を

はじめ多くの点での有効性に鑑み、十分な討議を踏まえて実施されたい。そのほか、「評価専門委員会報告書」で指摘されている点について、早急に取り組まれることを期待する。

提起された意見は次のとおりである。

1. 学生の活性化・教育効果の向上のために器の整備を進めていることは重要である。ただしその器の目的が学生に周知されているかどうか、アンケートなどをもって明確にする必要がある。また、カリキュラムのスリム化など効果的な教育を行うための措置は理解できるが、逆に評価専門委員会の評価結果から、教員、学生ともに負荷をかけているように思える。大学側の考え方・方針を学生に強制させては学生の活性化・教育効果の向上には結びつかない。学生側の理解・認知を含め、これらを十分把握したうえで、ステップ・バイ・ステップで進めていくべきだと考える。シラバスの記載内容、シラバスと授業内容の整合性の確認方法について、課題として認識されているので、その実行に期待したい。
2. 履修指導について、記述が少ないため評価が難しいが、大学に求められている学習成果の可視化は、当然学生が主体であり、その学生自らが何を学び、何ができるようになったのかがわかることが最大の目的である。この点からも、より丁寧な履修指導が必要であろう。
3. 研究科に在籍する学生の研究の進展にもよるが、年に1度、研究生及び教員全員の出席の下に、研究発表を義務付けるなども有用である。

※参考

- 評価の視点1 教育課程の編成・実施方針と教育方法の整合性
- 評価の視点2 各学位課程に応じた履修登録単位数の上限設定
- 評価の視点3 シラバスの記載内容及び授業内容との整合性の確保
- 評価の視点4 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容と授業方法
- 評価の視点5 <学士課程>授業形態<講義、演習、実習>に合わせた1授業あたりの学生数及び、効果的な履修指導の実施
- 評価の視点6 効果的に教育を行うための措置（時間割編成調整システム、複数専攻制、完全セメスター制、ポートフォリオ等の導入）

4-5 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

単位認定、既修得単位の認定についてはほぼ適切に設定されており、卒業・修了要件についても各学則等に適切に定められている。成績評価の客観性、厳格性を担保するために、全学でシラバスへの成績評価方法の記載、GPA 制度の導入などの措置を講じていることは評価できるが、「評価専門委員会報告書」でも指摘されているように、その客観性、厳格性が実際にどのように担保できているのか検証が必要である。「全学的観点報告書」で報告された、複数教員による同一科目担当時の評価原則が実際どのように厳守されているか、また学部ごとに設置された同一科目名（語学科目など）の評価についてもルールが守られているのかなどについても、導入された GPA 制度の運用や今後さらなる展開を予定しているルーブリックの具体的設定

を視野に入れた全学的意思統一が求められる。視点4の海外の大学との単位互換制度及びダブルディグリー制度を有している点は貴学の優れた特色の一つであり、今後の充実が望まれる。これらに関して、その実績を広く公開していくべきだろう。

このほか次のような意見があった。

1. 成績評価の客観性・厳格性を明確化したうえで、アセスメント・ポリシーの設定やルーブリックの導入を進めるべきで、やみくもに物差しを増やすことは逆に成績評価の客観性、厳格性を阻害する恐れもある。
2. 単位の実質化について、授業時間だけでなく、予習、復習の時間に学生が何をし、その成果と授業の成果の関係性について、検討が必要であろう。
3. 評価の視点4については、国内における他大学との間で単位互換制度から始め、これを広げるとともに、国外の大学との単位互換、最終的にダブルディグリーへとたどり着くのがよいと思われる。発想はよいが、実現には非常に多くの労力を必要とする。

※参考

評価の視点4 国際教育ネットワークの構築（ダブルディグリー制度、海外大学との単位互換制度の拡充）

4-6 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。

「全学的観点報告書」及び「評価専門委員会報告書」で指摘されているように、各学部・研究科での学習成果の測定に関する認識について、早急に改善が望まれる。「成果の測定方法の一覧」によると貴学では「卒業生アンケート」がほとんど唯一の調査方法になっており、この項目に対する立ち遅れが顕著であると言わねばならない。客観的で合理的な措置を取ることがすぐに必要である。学位授与方針に示された「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体的に学習に取り組む態度」について、具体的に測定する指標を設定することが望まれる。学位授与方針に定めた学習成果を各授業科目に対応させ、各授業科目のシラバスにおいて到達目標を記述し、さらに教育方法と学習方法を整合させることが重要である。

今回の提出資料からは、貴学においては、各授業科目レベルでの学習成果の設定がなされているのか記述されておらず、学生に意識づけさせるためにも、授業のデザインも含め、シラバスでの明示方法について、さらに改善を進める努力が望まれる。

このほか次のような意見もあった。

1. 卒業生のアンケート調査によって、学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握・評価していることに驚きを隠せない。
2. 一部の学部（経済学部、経営学部、法学部等）では、卒業要件達成状況、単位取得状況、GPAから評価するなど、これまでと何ら変わらないところも見受けられる。

4-7 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

<p>た、その結果をもとに改善・向上に向けた取組を行っているか。</p>

視点1に関しては概ね適切かつ周到に行われていると思われるが、視点2の学習成果の測定に関しては客観的な評価指標を早急に確立することが望まれる。アセスメント・ポリシー、ルーブリックの設定、PROGテストの実施など矢継ぎ早に先駆的な取り組みを実行している姿勢は評価できるが、今後は全学教務委員会などの検討を通して大学全体で意思統一を深めていくことが必要である。

このほかの意見は次のとおりである。

1. 基準の体系化によるPDCAサイクルの枠組みを構築し、具体的な取り組みに入ったことは評価できる。今後はこれで浮き彫りになった課題などを検証(C)し、改善(A)に向けたサイクルを回せるかがポイントとなる。できればこれらの課題を全学的に共有する仕組みづくりと、改善提案を主導するような組織が必要と思われる。
2. 毎年、各学部・研究科で点検・評価を行っていることは評価できるが、各学部・研究科の特色の進捗・課題解決について、大学全体としてどのように支援しているのか不明である。意見交換時に伺いたい。
3. 既に検討済みではないかと思われるが、GPAの採用、その前提としての試験等の相対評価の採用（法科大学院では実施済み）等を検討する余地はないか。

※参考

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 学習成果の測定結果の適切な活用

【4. 教育課程・学習成果の章全体について】

本基準項目は大学教育の根幹をなす重要な観点であり、前外部評価委員会報告（2016年度）でも極めて重視されていた内容である。総合的に見て、貴学は一貫してより総合的で系統的かつ合理的な教育課程の創出に尽力されており、学習成果の明確化に対しても全学的な取り組みを鋭意進められている。「DAITO VISION2023」に示された「伝統の継承と新しい価値の不断の創造」の実質化はまさにこういう貴学の姿勢の中にこそあると言えよう。しかしながら教育課程、シラバスの検証や学習成果の測定などにおいて検討の望まれる内容もまだ残っており、一部にはかなりの立ち遅れを認めざるを得ない状況も読み取られ、一層厳しい努力を重ねる必要が感じられる。

【特筆すべき事項】

「DAITO VISION2023」に掲げた6つのヴィジョンを全学あげて、着実に取り組まれていることは評価できる。特に学部における問題点は改善されつつあるように思われる。基準の体系化によって全体を俯瞰できるようになり、評価を進めていくうえでより客観的に判断することができるようになったことは、大きな前進だと思う。今後はこの仕組みを全学的に認知・周知させる必要がある。特に学生が理解しやすい内容となったとしているのは重要で、今後はきちん

と検証したうえで次のステップに歩を進めてほしい。

【改善提言】

体系の確立という点では大きく前進しているが、建学の理念に則った教育課程の編成および現課程のスリム化を含む合理的構築には一層の努力が必要であろう。また学習成果の評価においてもまだ多くの課題が残されている。学生の実際の授業を通しての成長が、客観性を担保した上で内外に明確に示されるようになることが重要である。

次に提起された意見を記す。

1. やっと仕組み作りが整ったという印象。拙速な取り組みはよい結果を生み出さない。あれも、これもと検証をしないまま、新しい仕組みを取り入れるのは拙速でよい結果を生み出せない。繰り返しになるが、一気に物事を進めるのではなく、着実に目標に向けて歩を進めることが肝要。学生にとっても、大学にとっても双方が取り組みの内容を共有し、ともに目標に進んでいく姿勢が望まれる。今一度、このフレームワークを俯瞰し、どこに注力すべきかを見極めたうえで問題解決に取り組んでほしい。
2. 総論的には、やはり大学の理念・目的が意識されていない。カリキュラムのあり方や研究所（施設も含む）のあり方に最も現れなければならないのが、大学の理念・目的でなければならない。
3. 学部については、4年次の履修単位の低減、あるいは弾力的な運用を考慮すべきである。
4. 研究科（特に博士課程）においては、後期博士課程の学生につき、出来るだけ早期にかつ長期の留学を考えるべきであろう。

【評定】

[S A B C]

<理由>

評定に関しては、この項目を担当した全員が「B」の評価だった。しかしこれはこれまでの貴学の取り組みを否定するものではなく、今後貴学のさらなる充実が確信できるからこそ敢えて行った評価であり、次年度以降の進展に委員一同大きな期待を抱いていることを強調しておきたい。

貴学の建学精神と理念に基づく堅固で効果的な教育課程を構築するという大きな目標に対しては、明確な前進が認められ、特にカリキュラムマップの策定から科目ナンバリングへの展望を持つに至る過程は評価できる。一方、カリキュラムのスリム化、共通化の検討の中で、学習成果と各授業科目の関係性についても、改めて検討が必要である。これらの課題を大学全体、各学部・研究科においてFD活動を通じて教員が理解を深めていくことが不可欠であろう。全学的な教学マネジメントの顕著な向上が望まれる。

今回の評価の過程において特に重大だと思われたのは、各学部・研究科の教育活動の有効性をどのように検証しているのか、検証の結果、どのような全学的な措置を講じているのか、課題がある場合に、各学部・研究科に対して助言や支援を行い、改善・向上を促しているのか、

などについて第三者の立場から確認が困難だということである。これは今後貴学のイメージを内外に広く伝える上でも鍵となる問題と考えねばならないだろう。

1. 総花的だった自己点検・評価の体制が、簡素化・体系化されよりわかりやすい仕組みになったという段階。次年度以降にその効果が具現化することを期待しB評価にさせていただいた。
2. 2018年度評価専門委員会報告書の指摘が実現されていれば十分にA評価となると思われるが、残念ながら、大学の理念・目的との関連性が意識しているとは言い難い。建学の精神にたち帰った科目の設置、具体的には、アジア諸国の言語科目の設置を増やしていくのが、一つのあり方であろうと思われるし、また、新しい価値の不断の創造は、文化と文化の混交、カオスの中から生まれやすい。多文化との密度の濃い接触のためにも、後期博士課程のやや長期の留学制度を存分に活用されたい。

5. 学生の受け入れ

5-1 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

すべての学部・大学院研究科ごとに、求める学生像を踏まえ、入学希望者に求める水準等の判定方法を示した学生の受け入れ方針を定めており、大学・大学院のホームページ、大学案内、大学院案内等に掲載されており、適切に公表されている。また、学生の受け入れ方針は、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた内容となっている。

なお、各委員より下記の意見が提起されている。

1. 大学のホームページを開くと自己点検・評価基本事項検討委員会が示した基本方針へアクセスできるようになっている。しっかりとした組織が監督している印象があつて良いかとは思われるが、別ページで紹介することも一つの考えとしてご提案してみたい。
2. アドミッション・ポリシーに建学の精神である「東西文化の融合」とのワードがあつた。その必要性をひと言入れて頂けると、入学希望者の学びの目的意識が更に深まるのではと考える。

5-2 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。

2018年4月に設定された入学センターにおいて、学部の学生募集と入学試験の統一的な計画・準備・実施等の基本事項の審議を行うとし、責任所在を明確にした体制が整備されている。

「大東文化大学入学者選抜試験規程」に基づき、入学試験実施本部を設置し、学長を本部長とし、副本部長を学長指名の副学長、入学センター長、学務局長、学部長、大学院研究科委員長、入学センター事務室長、大学院事務室事務長等を委員とし、委員会には出題部会、採点部会を置き、学部の入学者選抜を実施している。学生の受け入れ方針に基づいて、各学部・学科において入学者選抜方式ごとに募集人員や試験科目を設定し、大学ホームページ、大学案内、入学試験要項等の媒体を通じて、志願者に対して適切に周知されている。

また、入学者選抜（合否判定）については、各学部教授会において厳正かつ適切な手続に従って行っている。

大学院研究科の入試については、学部同様、統一の要領・手続に基づき行われ、試験に関する情報については、ホームページ、入学試験要項を通じて公表されている。また、入学者選抜（合否判定）については、各研究科委員会において行われている。

5-3 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。

学部における定員管理については、入学者数、在籍学生数ともに定員に沿って適正に管理されている。

一方、大学院においては、全ての前期課程及び後期課程において、収容定員を満たしておらず、入学定員を減らすことが決定しているが、志願者を獲得するために、各研究科の魅力を再度検証し、広報活動等を充実するなど全学的に取り組まれない。

なお、執行部等との意見交換において、大学院の改革案などを伺いたい。

5-4 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。

毎年度作成する大学基礎データや入学センター作成の入試関連データを基に、全学及び学部・研究科等で点検・評価を実施している。大学院の定員割れについては、定員を減らすことが決定しているが、志願者確保に向けた複数の対応策を検討し、それらを実行することが急務である。

なお、各委員より下記の意見が提起されている。

1. 2018年度大学基礎データにおいて、留年率と退学率の数値が気になった。他の大学と比較して、在籍学生数や入学希望者に求める水準へ影響を及ぼす可能性があるのかを検討してはいかがであろう。
2. 大学院の学生募集の中で社会人受験者の伸びが低迷している。例えば、30歳代40歳代をターゲットに「スキルアップのための大学院」の活用を企業に向けて、広報発信するなど、年齢層に視点を置いて、求められている内容と大学側で提供できる内容を分析検討し、関係しうる企業や役所、団体へ直接広報発信していくのはいかがであろう。

【5. 学生の受け入れの章全体について】

すべての学部・大学院研究科ごとに、学生の受け入れ方針を定め、大学・大学院のホームページ、大学案内、大学院案内等を通じて、適切に公表されている。定員管理については、学部では適切に行われているが、大学院は定員割れが続いている。貴大学の大学院への志望者確保に向けて、大学全体として取り組まれることが望まれる。

【特筆すべき事項】

- ・ 経済的に困難だが優秀である学生を確保するために、「桐門の翼」奨学金が用意され、年々申請者が増えている。入学以降も学生支援センターを中心に連年にわたる修学支援によって、学生の高等教育への機会拡大が図られていることは、大いに評価できる。
- ・ 看護学科、歴史文化学科、社会学科が新たに設置され、高校生に対して幅広い学問需要を満たしていることは評価に値する。
- ・ 少子化予測に基づき、国際交流センターが積極的な留学生募集活動を展開し、全学部に対し留学生の定員枠設置などを盛り込んだ留学生受入方針を提案した。また、信頼のおける日本語学校群とJAPANTAG日本語学校コンソーシアムを組織し、日本語学校5校と連動した留学生募集活動を展開した。これらのことにより、志願者増になると思料する。

【改善提言】

- ・ 国際交流センターが留学生の受入れ割合を学生総数の5%と定め、2023年度までに達成することを定めている。この目標達成に向けて各学部や学科がどのように貢献できるのか、全学的組織を設けるなどして推進していく必要がある。
- ・ 大学院における入学者数比率、在籍学生数比率の低さへの対策について、既に提案されている、広報活動の活性化、大学院学生にとって魅力ある科目の導入、学部学生への大学院教育のアピールなどの速やかな実行が必要である。

【評定】 [S A B C]

<理由>

学部においては、入学者の募集・広報、入学者選抜等の取り組みは、一定の成果をあげていると判断できる。

しかしながら、全学的観点報告書及び専門評価委員会報告書の中でも認識されているとおり、大学院の入学者数の減少、それに伴う在籍学生数比率の低さについては大学全体で取り組まなければならない喫緊の課題であろう。定員を削減して、数値的な改善を見せるだけでなく（言うまでもなく本来の改善ではない）、貴大学における大学院教育の特色、強みを再検討し、貴大学で研究を行いたいと思えるよう、まずは志願者獲得に向けて、今一度教職員が一丸となって取り組むことを期待する。

基準6 教員・教員組織

6-1 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。

各学部研究科は「求める教員像・教員組織の編成方針」を大学の理念・目的に基づき定めている。しかし「評価専門委員会報告書」で指摘されているように、まだ半数ほどの部局が方針の変更を求められ、編成方針が明文化されていない部局も存在する。大学全体の整合性を図りつつも、各学部研究科の特異性を活かし、自律的で活発な組織運営を可能とするような教員組織の構築が求められる。新しい時代を迎えるにあたり、理念・目的の実現に向けて、教員全員が力を結集できるようにすみやかに大学全体としての組織検証を進める必要がある。

このほかに次のような指摘があった。

1. 『本学が求める教員像』は、大学の理念・目的に沿って、教育・研究・社会貢献の領域をカバーする優れた内容である。これからの時代はユニバーシティ・アイデンティティが大学の差別化の要因となるので、大学の方針と学部の方針の整合性、体系性が強く求められている。各学部・研究科等は、この大学の方針に沿って各部局の方針を明文化し、部門環境の変化に合わせて柔軟に変更していく必要がある。
2. 編成方針の作成は高く評価するが、明示する場合は作成年月日と改定・更新履歴を明記することが、大学として持続的な対応をしていることを認識すべきであると考えます。

6-2 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。

大学の理念・目的に基づき、学部教授会の人事計画が大学評議会・理事会の審議を経て実行されていく組織体制は適切に機能しており、学長のリーダーシップが効果的に発揮されていると認められる。教員組織に関する各種指標は、貴学が法令に定められた必要数を満たしていることを示している。しかし視点4に関して、教員の年齢比率、男女比率、外国人の占める比率などはまだ十分とは言えない。特にこの点は、「アジアから世界へー多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」という貴学の理念と直接関係する問題であり、多様性の担保は貴学の教育にとって不可欠の条件であると言わねばならない。

委員からは次のような意見があった。

1. 年齢構成の面で60歳から69歳の教員の比率が高い件に関して、もちろん大学の使命である人格の形成、文明の継承といった側面では、ベテランの教員は重要な役割を果たしているが、これからの時代は多様性、複雑性が増大し、AI、ITを中心に激しく変化しているので、30歳から40歳のゾーンの教員を増やしていく必要があるのではないかと。
2. 今後5年程度の目標値を設定し、女性教員の比率、外国人教員の比率を上げていく必要がある。もちろん多様性は様々な学問分野の教員によっても作り上げられているので、教員間の横断的ネットワークの構築も大切である。
3. 年齢構成、男女比率、外国人教員比率についてはPDCAの視点から達成目標を数値化し、明記すべきであると思料する。

※参考

評価の視点4 バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

6-3 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

教員の募集・採用・昇格に関しては明文化された規程に基づき、明確なルールに則って行われており、適切であると認められる。なお、公募を積極的に実施することで、より一層公正さと透明性を確保することに努めるべきである、との意見も提起されている。

6-4 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。

FDに関しては特に昨年度広く認知されて全学的な取り組みとなり、他にも研究活動や社会貢献など教員の諸活動の活性化を図る取り組みなどが実施されたということは高く評価できる。また昨年には「大東文化学園職員研究教育活動顕彰規程」が制定されたことは、教職員の研究活動の活性化に大きく寄与するもので、今後の展開に多いに期待したい。しかし一方で、FDが授業改善以外の分野に及んでいないという実態も報告されており、課題を残す結果となっている。また教育・研究・社会貢献などの活動の成果に対する合理的な評価がまだ十分でなく、それらの成果を共有する体制には至っていない。

他に次のような意見が提起された。

1. 教員の評価は、各大学が取り組み始めている重要な課題である。できるだけ早く学生及び同輩の教員による教員評価、研究業績評価、社会貢献活動評価、学内行政評価の基準を作成し、昇任、昇格、昇給などに反映することが望ましい。
2. 研究教育活動顕彰規程はモチベーション向上の視点から高く評価する。2018年度の実績の評価をすべきである。

6-5 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。

教員組織に関する点検・評価は適切に実施されており、教員組織の改善・向上に向けた取り組みも適切に実施されている。特に2016年度に全学人事委員会が設置され、教員定数の見直しなど大学全体の視点から基本的方向性を導き出していることは、意義深いものと認められる。また同委員会が今後10年の教員定数のシミュレーション策定などを通して、将来の大学のあるべき姿を模索したことも評価できよう。本項目担当委員からはこのシミュレーションを公開することによって、適正な評価を導き出せるのではないかという指摘もあった。

【6. 教員・教員組織の章全体について】

教員・教員組織に関しては建学の理念に基づく大学の方針が明確であり、関係する各部門の取り組みも適切である。FDの広範な展開や顕彰制度の創設など、教職員の各種活動の成果に対する評価システムは着実な前進を遂げている。しかし同時に、それはまだ全面的な姿に

は至っておらず、今後早急に実効性のある評価基準を策定し、広く定着させていく必要があらう。

【特筆すべき事項】

教員の資質向上、人事の適切な展開および教員組織の適切な編成・改善に関しては、学長のリーダーシップのもと、全学をあげて鋭意取り組んできており、着実な成果が認められる。特に全学顕彰規程の制定は、教員・組織の向上に極めて有益であらう。

【改善提言】

FDの全面的展開と深化が急務である。特に教員の教育・研究・社会貢献などの活動に対する評価システムの構築と実践が早急に求められている。また貴学の建学の理念を実現するためにも教員の多様性を確保する必要があり、人事比率の適正性の確保も迅速かつ計画的に行うべきであらう。

次の意見も提起された。

1. ミッション、ビジョンがより着実に実現できるように昇任、昇格、昇給、研究費の配分の基礎となる教員の「評価体制」の整備を急ぐ必要がある。
2. 全学顕彰規程において研究・教育・社会貢献の質的向上がどのように連動しているのかを明記することを提言する。

【評定】

[S A B C]

<理由>

教員、教育組織については毎年改善が進んでおり、適切に実施されていると認められる。FDの全学的取り組みと新たな顕彰制度制定は今後の前進を担保するものといえよう。この意味で2018年度の取り組みは評価できる。一方、その深化と具体的実践においてはまだ不十分であり、今後の進展が注目される。この期待値を含めて「A」としたが、担当委員の中には、評価方法の定量化を可能な限り促進することによって、初めて公正で透明性の高い大学運営システムが実現するのであるから、評価方法が未確立な状態に対して「B」評価とすべきという意見もあったことを付言する。

第二章 第一高等学校評価

1. 学校管理・運営

学校案内P1～2で高校の目標は明らかにされている。ただし、自己評価において、「学校としての一貫した教育目標、方針が明確でない。」とされているのは、教員が目標等の共有が不徹底なためと推測される。専任教員が少ないことは問題であり、教員の負担増になっていると思われる。専任教員が研修する時間を確保できないという問題は深刻である。

2. 教育課程・学習成果

学校案内を見る限り、コース別の特色がなされておらず不明瞭である。特に、国際交流ばかり目立っているが、国際コースを特に設置している訳ではないので、今後の検討課題である。DFT(※)のような学力テストを導入しただけでは、教育は向上しないので、教員同士がそれらの結果を踏まえて充分話しあい、対策を考えられるような環境改善が必要である。

※DFT：大東ファンダメンタルテスト = 基礎力定着のためのテスト

3. 教育環境整備

校舎の老朽化は深刻であり、図書館の広さやグラウンドの広さ等にも問題があり解決が望まれる。新設備を備えた校舎建築を含め学園側と検討する必要がある。

4. 研修（資質向上の取り組み）

教育方法についての研修は行われているが、教員の資質維持・資質向上のためには教科内容についての研修も欠かせないので、意識していただきたい。また、保護者の参観・公開授業・教員同士の授業観察等が、授業のマンネリ化を防ぎ、刺激になるので検討していただきたい。

5. 生徒指導

通学マナー（登下校指導）の徹底指導が地域住民の高（好）評価につながり、学校の高評価につながるのので、これからも力を入れていただきたい。盗難に備えての防犯カメラの設置については、生徒や保護者と良く話し合い、慎重に決定してほしい。

6. 課外活動

部活については施設の不備や教員のオーバーワークの問題がありながらも、よく頑張っていると思う。必要に応じてコーチを導入することは効果的であり、今後更に合理的な検討を進めてほしい。

7. 進路指導

大学受験の多様化に伴い、安易な方法を選ぶ中（早期合格を望む・受験勉強を避ける）、一般受験をする生徒が増加していることは大変望ましいことである。生徒が何故自主的に勉強を

しようとせず、やらされ感が強いのかを、規則の多さ、面倒の見過ぎ、課題設定のあり方、高校としての目標を設定していないことなど、高大接続のシステムの変更に伴い、今後も検討する必要がある。

8. 保健・安全管理

スクールカウンセラーの増員や専門医の配置等の具体的対応策の検討が必要と思われる。また、学習障がいや発達障がいの生徒への対応に悩んでいる教員への支援も考えてほしい。性教育についても充分検討していただけるとよい。

9. 図書

図書室が発達障害の生徒を支援する場になっていることは評価できる。一方、図書室と保健室の努力により、果たされているようにみえるため、学校全体として対応のシステムを考える必要がある。

10. 保護者との連携および情報公開

「現状の維持を含め、教員間のコミュニケーションを土台とした保護者対応」とは、どのようなことか不明確である。私立学校なので、コミュニティースクールのあり方も公立学校とは異なる。保護者の意見を聞くことは必要であるが、伝統的な学校の教育理念のもと運営されているのが私立学校なので、保護者の協力は得つつも、教員主体の学校の教育理念に沿った学校運営が必要である。

11. 生徒募集

国際交流がどのくらい生徒募集に反映したかを調査するべきである。優秀な生徒だけではなく受け入れた生徒を3年間でどれだけ伸ばしているか、進学をさせているかが学外や中学からの評価につながると思う。

12. 国際理解教育

交換留学制度は受験生には魅力がある制度であり、今後とも進めていくことが望まれる。ただし、ホストファミリーの問題や受け入れる負担の大きさもあるので、何らかの対策が必要である。留学に対する事前指導の内容の充実、留学中のケアなども必要である。

【一高全体についての総評】

【特筆すべき事項】

少ない教員数、狭い教育環境でよく努力していると思う。しかし、余裕がなく、本質的な改善に向かうことができない深刻な状況も伺える。例えば、教員が高校の一貫した教育目標・方針が明確でないと感じていることは最大の問題であり、多くの教員が目標に向けて取り組めるように早期の改善が望まれる。また組織・運営に関する規程の整備が不十分であり、今後早急に

全校の意思統一を進める必要がある。

【改善提言】

どのような生徒を育てたいかという目標を明確にし、教員の教科内容を含めた研修を重視した方針を立てるべきであろう。

教育環境についていえば、狭隘で充分設備のない校舎で教育を続けることには限界があるかもしれない。学園側と相談し、校舎の移動も含め抜本的改革を考えてみて欲しい。

高大接続の対策については、入試改革が始まる前に早急に取り組む必要がある。

以 上