

法政大学 第一期中期経営計画

(2018 年度～2021 年度)

2018 年 4 月 19 日

学校法人 法政大学

HOSEI2030 推進本部 中期経営計画特設部会

目 次

はじめに	P 4
I 学校法人法政大学の概要	P 5
II 長期ビジョンの概要～HOSEI2030 全体構想の骨子	P 10
III 本学における中期経営計画の概要	P 11
1 策定の趣旨	
2 本学における中期経営計画の指針	
3 策定のプロセス	
4 第一期中期経営計画の概要	
5 実行プロセスと目標・評価	
IV 第一期中期経営計画の取り組み課題	P 16
1 教学改革の展開（教育・研究） P 1 6	
1）教学改革とキャンパス再構築	
2）大学院と研究活動	
3）付属校と高大連携	
4）教育・研究環境	
2 ダイバーシティ化・グローバル化の推進 P 1 8	
1）ダイバーシティ化	
2）グローバル化（SGU 事業）	
3 学生支援とその環境整備 P 1 9	
1）キャリア支援	
2）課外活動	
3）奨学金	
4）学生生活環境	
4 法政大学ブランドの強化と発信 P 2 0	
1）ブランディングの推進	
2）法政ミュージアムの実現	
3）法政スポーツ強化・SSI	
5 中長期財政構造改革 P 2 1	
1）短中長期財政運営のあり方	
2）外部資金の獲得・活用	
3）ファシリティ・マネジメントを用いた建築・修繕事業計画の見直し	
4）人件費制度改革	
5）教学関連事項（適切な内部相互補助のあり方）	
6 組織・運営改革 P 2 2	
1）多様な連携事業の推進	
2）人事制度改革	
3）組織マネジメント	

V 参考 **P 24**

- ・長期ビジョン H0SEI2030 の策定プロセス
- ・中期経営計画特設部会の概要

はじめに

本学では 2014 年度以降、本学創設 150 年にもあたる 2030 年を展望して、長期ビジョン (HOSEI2030) に取り組んでおります。

ここまでのビジョン策定、アクション・プラン策定を経て、2017 年度は本学では初となる中期経営計画の策定に取り組みました。

本学では、役員任期に合わせ、中期経営計画期間を 4 年と決めました。今般定めた第一期中期経営計画は、2018～2021 年度の本学運営の実行計画となります。

中期経営計画は、長期ビジョン (HOSEI2030) と、単年度事業計画／予算の間に位置します。今後の本学では、短・中・長期の構造化された視野と体制をもち、そのもとで事業や取り組みの優先度、規模・経費、実施時期に見通しを立て、一貫性と合理性ある法人運営を実施することを目指しています。

中期経営計画の策定にあたっては、網羅的手法をとらず、単年度では解決しづらい、中長期的視野で検討や取り組みが必要な本学の課題を、法人・教学の協力のもとで、全学的に現場からリストアップし、その中で重要性和優先度の高い課題は何か、検討を重ねてきました。これまで既に、長期ビジョン (HOSEI2030) で重点課題とされてきた課題群を中核としつつ、本計画にはそれ以外の諸課題も含まれています。また、計画策定にあたっては、それが後に空文化しないよう、各課題の実行に必要な人的・物的条件の確保も視野に入れた検討、判断を行いました。

本学では、本中期経営計画について、教職員の間で十分な共有化を図るとともに、その進捗管理に法人が責任を負い、掲げた課題の解決、計画の達成に取り組む所存です。また、この 4 年間にも教育機関を取り巻く状況はめまぐるしく変動すると想定されます。つねに社会や世界の動向にひらかれた視野をもち、必要な場合は、計画の見直しや修正にも柔軟かつ積極的に取り組んでまいります。

2018 年 4 月

法政大学総長 田中 優子

I 学校法人法政大学の概要

法政大学の歴史をひもとくと、1880 年東京法学社の設立に遡る。1883 年には政府の法律顧問としてフランスから招かれたパリ大学教授ボアソナード博士が教頭に就任した。1920 年大学令により初めて私立大学の設置が許可され法政大学となり、法学部・経済学部を開設した。

現在では 15 学部、通信教育部、大学院 15 研究科・3 インスティテュート、専門職大学院 2 研究科を擁する総合大学であり、付属校は 3 つを有している。

本学は、少子高齢化に向かう今日、教育の質を確保しつつ、本学独自の道を創造する必要に迫られている。そこで、次の3つのミッションを掲げ、新しい時代のための本学の使命を明確に定めた。

- ・ミッション1 本学の使命は、建学以来培われてきた「自由と進歩」の精神と公正な判断力をもって、主体的、自立的かつ創造的に、新しい時代を構築する市民を育てることである。
- ・ミッション2 本学の使命は、学問の自由に基づき、真理の探究と「進取の気象」によって、学術の発展に寄与することである。
- ・ミッション3 本学の使命は、激動する 21 世紀の多様な課題を解決し、「持続可能な地球社会の構築」に貢献することである。

■大学の理念・目的、大学憲章、ダイバーシティ宣言

1880 年、自由民権運動が高揚する時代、法政大学は権利の意識にめざめ法律の知識を求める多くの市井の人びとのために、私立法学校(東京法学社)として設立された。その後、人びとの権利を重んじ、多様性を認めあう「自由な学風」と、なにものにもとらわれることなく公正な社会の実現を目指す「進取の気象」とを、育んできた。

戦後においても「独立自由な人格の形成」「学問を通じたヒューマニティの昂揚」「日本人の社会生活の向上に寄与する人材の育成」(元総長大内兵衛による「われらの願い」)という指針を定め、その学風を「自由と進歩」としてきた。

昨今の教育業界では、18歳人口減少、高等教育のユニバーサル化、グローバル化など急激な社会環境変化が起こっているのは、周知の事項である。

そのような外部環境の中で、長期的視野から持続可能な大学運営を展開するために、本学では2014年7月より、2030年を展望する長期ビジョン(HOSEI2030)の策定に取り組んできた。

策定作業の先駆けは、これからの時代に向けて本学が果たす役割と個性、すなわち「法政ブランド」の明確化である。

絶えざる変化と流動化の時代にあっても、本学がその原点と方向性を見失わず、教育と研究の理想を創造的に追求し、社会的責任を果たしていくために、1年半の時間を費やして「ブランディング戦略」に取り組み、教職員、学生、卒業生らとの多種多様な議論を経て、2016年4月1日、社会に向けた本学の約束を表す「法政大学憲章」を制定した。

前述のとおり、大学の直面する課題はより複雑化し、長期ビジョン(HOSEI2030)の実現は、グローバル化、リカレント化といった社会環境の変化のもとで進められている。その困難な時代を長期的視野に立つて生き抜くために、大学は多様性と柔軟性を有し、創造的で革新的な場となる必要がある。本学がこれまで以上に積極的に環境整備を進め、より多様な学生・教職員を受け入れ、それぞれの個性的な成長と活躍の機会を保障できるよう、2016年6月8日、ダイバーシティ推進を宣言した。

自由を生き抜く実践知

法政大学は、近代社会の黎明期にあって、
権利の意識にめざめ、法律の知識を求める
多くの市井の人びとのために、
無名の若者たちによって設立されました。

校歌に謳うよき師よき友が集い、
人びとの権利を重んじ、多様性を認めあう「自由な学風」と、
なにものにもとらわれることなく公正な社会の実現をめざす
「進取の気象」とを、育んできました。

建学以来のこの精神を受け継ぎ、
地球社会の課題解決に貢献することこそが、本学の使命です。

その使命を全うすべく、
多様な視点と先見性をそなえた研究に取り組むとともに、
社会や人のために、真に自由な思考と行動を貫きとおす
自立した市民を輩出します。

地域から世界まで、あらゆる立場の人びとへの共感に基づく
健全な批判精神をもち、
社会の課題解決につながる「実践知」を創出しつづけ、
世界のどこでも生き抜く力を有する
あまたの卒業生たちと力を合わせて、
法政大学は持続可能な社会の未来に貢献します。

■法政大学ダイバーシティ宣言（2016年制定）

法政大学ダイバーシティ宣言

ダイバーシティの実現とは、社会の価値観が多様であることを認識し、自由な市民が有するそれぞれの価値観を個性として尊重することです。

人権の尊重はその第一歩です。性別、年齢、国籍、人種、民族、文化、宗教、障がい、性的少数者であることなどを理由とする差別がないことはもとより、これらの相違を個性として尊重することです。そして、これらの相違を多様性として受容し、互いの立場や生き方、感じ方、考え方に耳を傾け、理解を深め合うことです。少数者であるという理由だけで排斥あるいは差別されることなく、個性ある市民がそれぞれの望む幸福を追求する機会が保障され、誰もがいきいきと生活できる社会を実現することです。

社会とともにある大学は、創造的で革新的な次世代を社会に送り出す教育組織として、また、社会の様々な課題の解決に寄与する研究組織として、ダイバーシティを推進する役割を担っています。多様な価値観を有する市民が助け合い、互いの望む幸福を実現できる社会の構築に向けて、貢献する役割を担っています。そのためには、多様な背景をもつ学生・教職員が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場である必要があります。

法政大学は、「自由と進歩」を校風とし、「自由を生き抜く実践知」の獲得を社会に約束しています。自由は特定の人間だけでなく、社会の成員すべてに保障されるべきものです。本学は、人権の尊重、多様性の受容、機会の保障を基盤にして、さまざまな国籍と文化的背景を持つ学生、教職員を積極的に受け容れ、自由を生き抜く実践知を世界に広げていくことができるよう、教育と研究を充実させていきます。

法政大学は、ダイバーシティの実現に向けて積極的に取り組んでいきます。

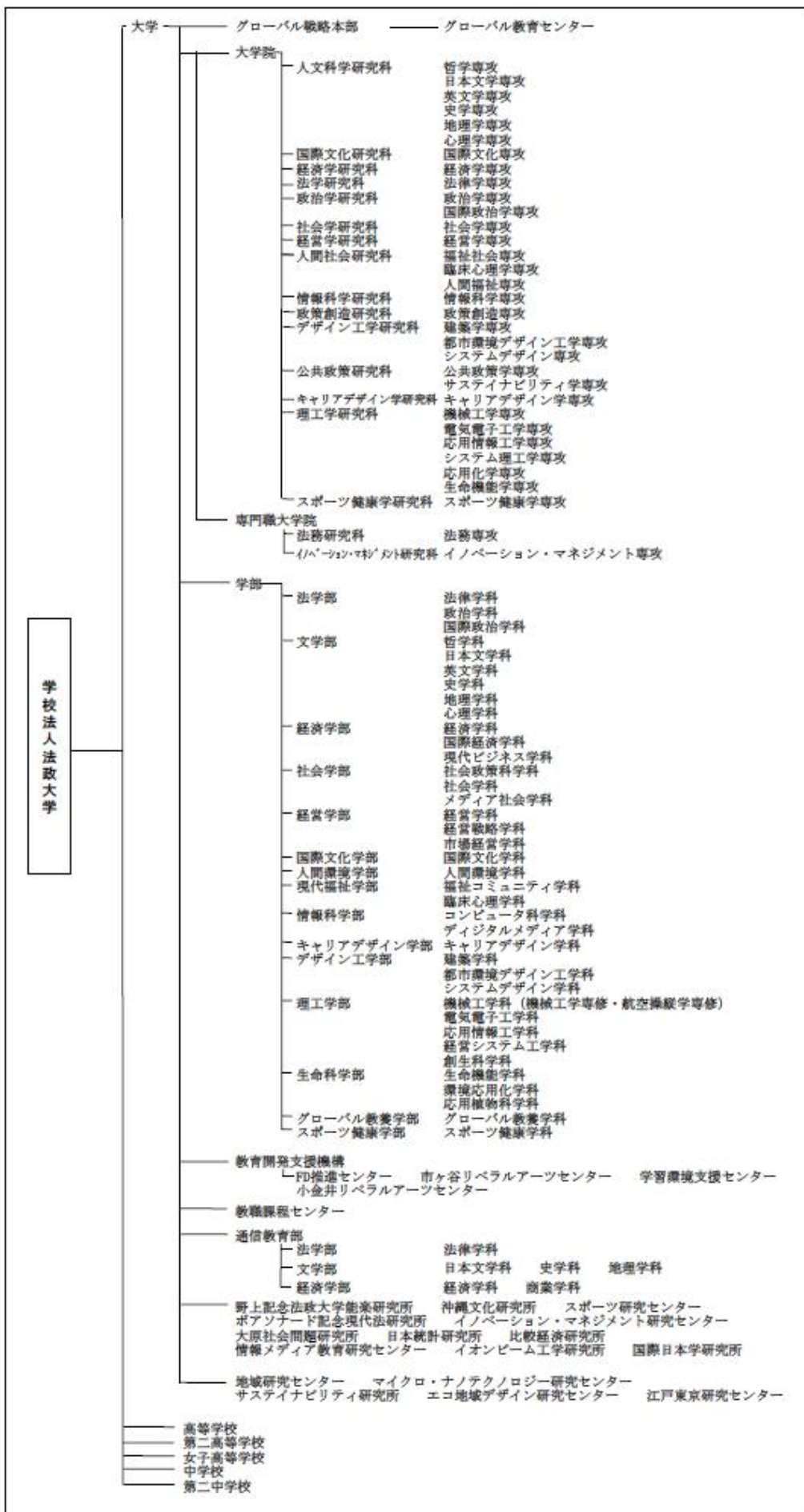
■学生数（2017年5月1日時点）

総計	40,848 名
大学院	1,629 名
専門職大学院	155 名
大学	29,494 名
通信教育部	5,241 名
高等学校	3,294 名
中学校	1,035 名

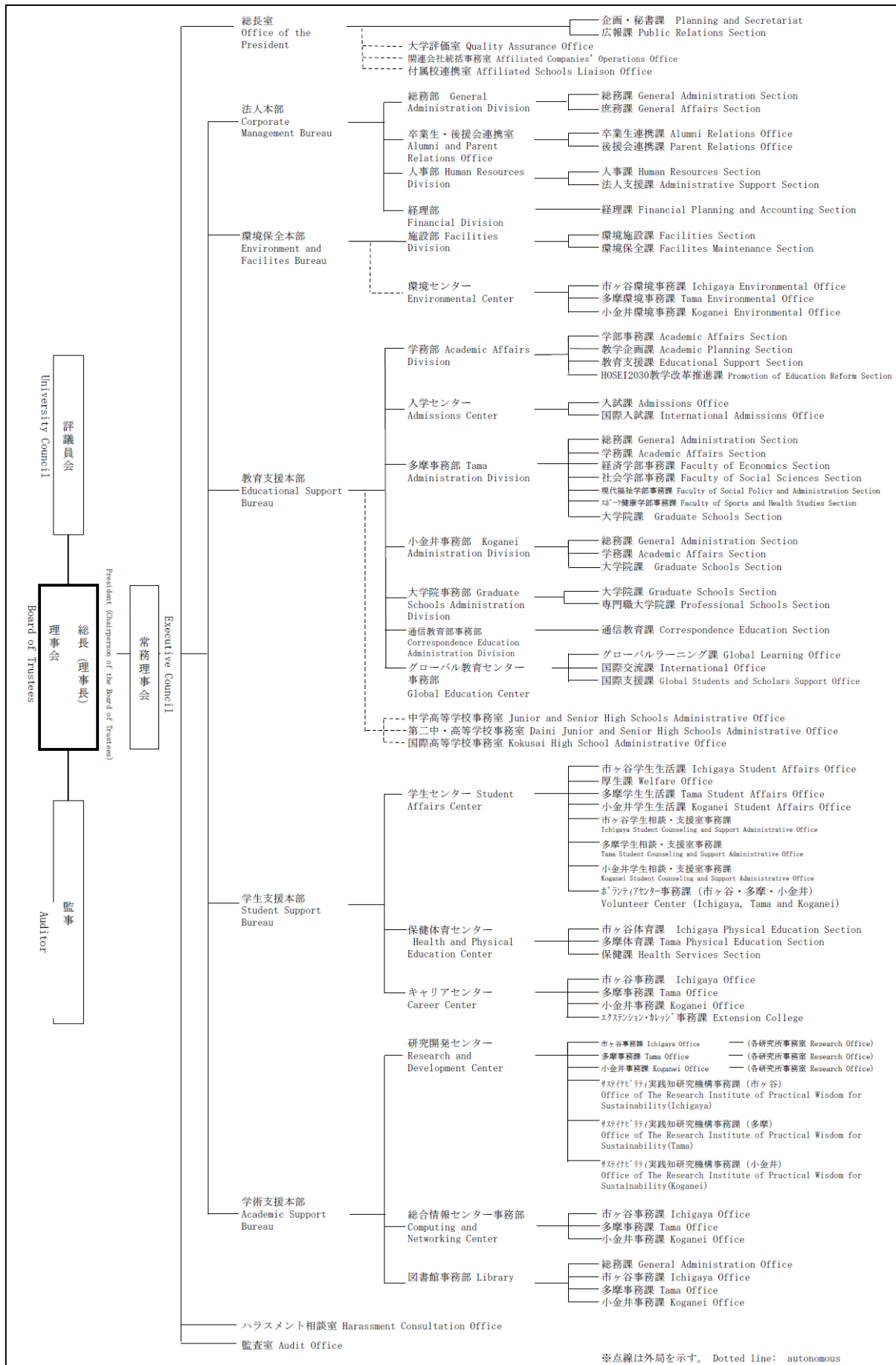
■教職員数（2017年5月1日時点）

大学教員 (兼任講師除く)	751 名
教授	603 名
准教授	106 名
講師	28 名
助教	12 名
助手	2 名
専任職員	421 名
付属校教員	223 名
中高等学校	60 名
第二中高等学校	122 名
女子高等学校	41 名

■教育研究組織図（学校組織図）（2018年4月1日時点）



■事務機構図 (2018年4月1日時点)



Ⅱ 長期ビジョンの概要～HOSEI2030 全体構想の骨子～2030 年までに何を実現するか

本学は、2014年7月から、HOSEI2030策定委員会の下、創立150周年を迎える2030年を展望する長期ビジョン(HOSEI2030)の策定に取り組み、2015 年度末に、全体構想としての最終報告を取りまとめた。2016年度には、今後の本学の方向性・理念を明らかにするために、「法政大学憲章」および「法政大学ダイバーシティ宣言」を制定・公表するとともに、16の作業部会を設け、長期ビジョンの構想実現に向けた具体的なアクション・プランを取りまとめた。2017年度からは、長期ビジョンの構想実現に向けたアクション・プランの実施を予定し、「構想・検討」段階から「実行」の段階に入るべく、実行の手順について関連部門との協議を行っている。

「HOSEI2030最終報告」(2016年4月)で示した長期ビジョン(HOSEI2030)全体構想の骨子、すなわち2030年までに実現すべきビジョンは、以下の通りである。

- (1) 法政大学憲章「自由を生き抜く実践知」を本学の教育・研究の基本に据え、ミッション、ビジョン、SGU構想の一体的な実現をはかることで、本学のブランドをより明確化し、社会的支持を高めるとともに社会的評価を高める。
- (2) 本学の校風「自由と進歩」が尊重する「多様性（ダイバーシティ）」を一層推し進め、性別、国籍、年齢などにかかわらず、多様な学生・教職員の活躍の場が広がり、それぞれの能力が飛躍する大学を実現する。
- (3) 社会環境の大きな変化のもとで本学の発展を図るために、教育・研究体制の再編成を含めた「大括り化」を進め、大学としての特徴の明確化と総合大学としての多様性強化を調和的に図るとともに、空間の効率的活用を進める。また、教育・研究環境の公平性に留意しつつ、大学3キャンパスの特性を活かしたキャンパス再構築を図り、多摩キャンパスの既存学部や教育・研究組織の一定部分を、市ヶ谷キャンパスないしはその近隣に集約する。
- (4) 本学の今後の発展ならびに長期ビジョン実現のために、財政構造を改革し、中長期的視野で財政規律を維持するためのシステムを構築する。それとともに、長期ビジョンの実現に必要な財源を確保する。
- (5) 本学の今後の大学運営ならびに長期ビジョン実現のために、改革期をリードする実行力ある大学運営体制ならびにHOSEI2030推進体制を整備し、教授会自治を基盤とした大学運営を維持しつつ、適切な手続きとテンポで全学的改革を実施する。

Ⅲ 本学における中期経営計画の概要

1 策定の趣旨

本中期経営計画は、2030 年を展望して定めた本学長期ビジョン(HOSEI2030) (骨子を本計画Ⅱに再掲)の着実な実現に向けて、4 年間で 1 サイクルとする具体的な事業計画、実施体制を明確化し、そのもとで今後本学の法人としての運営をしていくために策定された。

策定にあたっては、2016 年度末に提出された「中長期財政支出削減アクション・プラン報告」ならびに「財政規律のシステム構築」アクション・プラン報告をはじめとした HOSEI2030 アクション・プラン最終報告を踏まえ、2017 年度に新設された HOSEI2030 推進本部のもとに「中期経営計画特設部会」を設けて、協議、策定が進められた。策定とその後の着実な実行に責任を負うため、同部会メンバーは、総長、全常務理事、全統括本部長が担当した。

2 本学における中期経営計画の指針

本学における中期経営計画の指針は、以下の通りである。

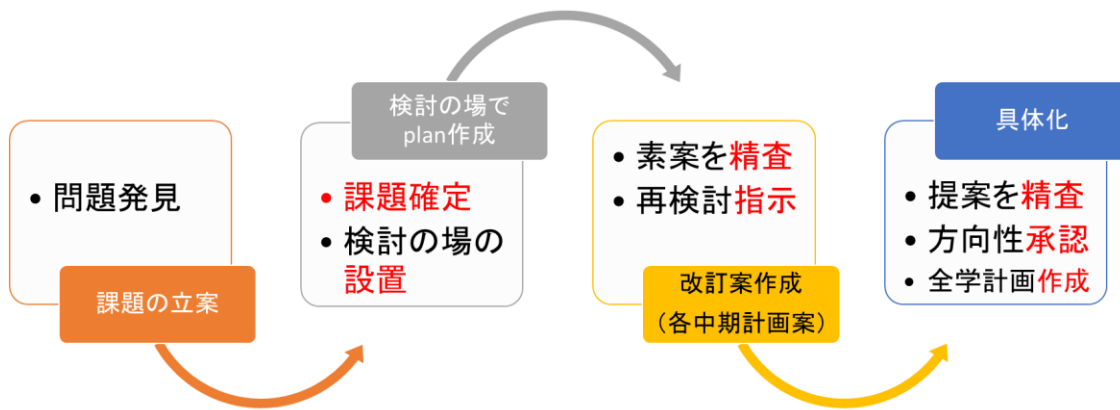
- (1) 本学における中期経営計画は、役員任期(4 年)に合わせ 4 年サイクルとし、第一期中期経営計画期間を 2018-2021 年度とする。
- (2) 中期経営計画は、長期ビジョン(HOSEI2030)－中期経営計画－各年度事業計画／予算と、構造化されたプランニングの体制のもとで、事業の優先度や規模・時期を中期の見通しの中で確定することで、一貫性と合理性ある本学の法人としての運営を実現するために策定する。
- (3) 中期経営計画における課題は、長期ビジョン(HOSEI2030)で重点課題として抽出されてきたアクション・プランや優先度の高い事業を中核としつつ、それ以外にも本学が中長期的視野で解決すべき諸課題も含むものとする。また、4 年間で解決を図る課題に限らず、より長期的視野で取り組むべき課題も含めて策定する。
- (4) 中期経営計画の策定にあたっては、当該事業を実行するに必要な人的・物的条件の確保も視野に入れた検討、判断を行う。
- (5) 確定した中期経営計画は、教職員の間で十分な共有化を図り、今後 4 年間の本学の法人運営の共通の指針とし、併せてその概要を社会に公表する。
- (6) 中期経営計画の実行にあたっては、事業の進捗管理を徹底し、掲げた課題の解決、成果・目標の達成に取り組むとともに、つねに新たな課題や状況にも目を向け、必要な見直しや修正を柔軟に検討する。

3 策定のプロセス

策定にあたっては、第一段階として、中長期的視野で取り組むべき本学の諸課題をリストアップし、中期計画素案(事業規模と工程表案 ver.1)を作成するとともに、教学上の運営責任者(学部長、学校長)の視点で課題リスト案と事業の優先度・必要性の検討を行う機会として、『中期経営計画 教学ワークショップ』を開催した。

第二段階としては、上記ワークショップにおける意見も踏まえて、中期課題リストの改訂・確定と、各事業の優先度、資源配分可能な事業規模に関する検討を部会内で進め、その経過を踏まえてあらためて、各事業別中期経営計画案(ver.2)の作成を進めた。

第三段階として、確定しつつある中期経営計画案について、再度、教学上の運営責任者(学部長、学校長)に報告・意見聴取するとともに、理事会においても懇談会を実施し、それらの場で出された意見を踏まえて最終的検討・調整を行い、最終報告に取りまとめた。その経過を示すと次のようになる。



4 第一期中期経営計画の概要

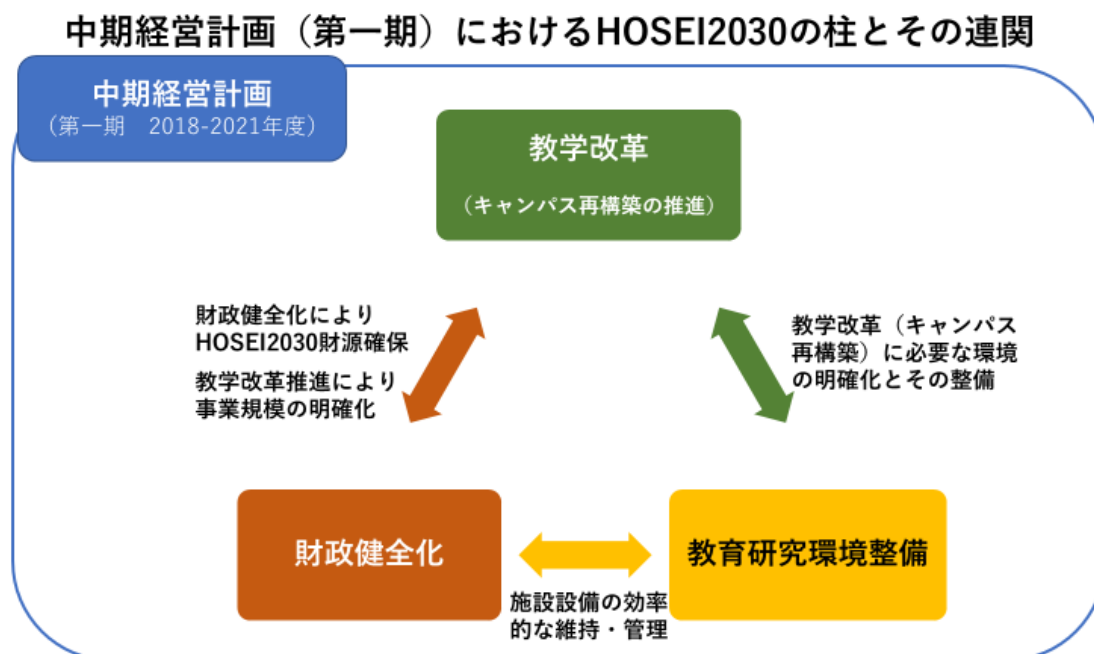
(1) 取り組み課題

IVで詳述するが、上記プロセスを経て取りまとめられた本学第一期中期経営計画では、以下に示す6つの事業領域と21の事業項目に取り組むことが確認された。

- 1 教学改革の展開(教育・研究)
 - 1) 教学改革とキャンパス再構築
 - 2) 大学院と研究活動
 - 3) 附属校と高大連携
 - 4) 教育・研究環境
- 2 ダイバーシティ化・グローバル化の推進
 - 1) ダイバーシティ化
 - 2) グローバル化(SGU 事業)
- 3 学生支援とその環境整備
 - 1) キャリア支援の充実
 - 2) 課外活動の支援
 - 3) 奨学金制度改革
 - 4) 学生生活環境の改善
- 4 法政大学ブランドの強化と発信
 - 1) ブランディングの推進
 - 2) 法政ミュージアムの実現
 - 3) 法政スポーツ強化・SSI
- 5 中長期財政構造改革
 - 1) 短中長期財政運営のあり方
 - 2) 外部資金の獲得・活用
 - 3) ファシリティ・マネジメントを用いた建築・修繕事業計画の見直し
 - 4) 人件費制度改革
 - 5) 教学部門における内部相互補助のあり方
- 6 組織・運営改革
 - 1) 多様な連携事業の推進
 - 2) 人事制度改革
 - 3) 組織マネジメント

（２）主要課題と実現目標（事業面）

前述のように、課題群は広範かつ多岐にわたっているが、中でも第一期中期経営計画の事業課題の中核は、以下の図に示すように、「教学改革（キャンパス再構築の推進）」、「教育・研究環境整備」、「財政健全化」の3つの柱とその連関にある。



第一の柱として「キャンパス再構築の推進」は、本学長期ビジョン（HOSEI2030）のもとで実行する「教学改革」の中心である。その第一期4年間の主要課題は、2016年度末に取りまとめたHOSEI2030アクション・プランの目標（教学面と財政面の合意・協力を土台として、キャンパス再配置計画を確認・実行）を堅持しつつ、あらたな動向としての、いわゆる「23区」定員抑制の時限立法（「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案」）を踏まえ、ロードマップの適切な見直しを図ることである。その際には、本学の3キャンパス体制を活かし、キャンパスを超えた学びを維持・発展させつつ、上記時限立法のいう‘例外事項’（社会人、留学生等を定員抑制から除外）の活用可能性も追求する。その他、教学改革としてのキャンパス再構築の実行を担う組織づくりも目指す（第一の柱について、以下IVで主に関連する項目は、「1. 教学改革の展開（教育・研究）」である）。

第二の柱である「教育・研究環境整備」については、将来の教育・研究に必要な環境条件（保有施設の構成と総量）の明確化が課題となる。この際には、一方で学内における教学改革の動向を踏まえるとともに、他方で、財政健全化の観点から本学として保有可能な施設規模を検討し明確化することも必要となる。そして上記検討と並行して、将来にわたって必要な環境条件を確保・維持するために、施設・設備の効率的維持・管理・更新の仕組みを確立し、ランニングコストの削減や平準化を図る。また、アクション・プランに掲げた、将来における多摩キャンパスの一部機能の市ヶ谷キャンパスへの集約や、市ヶ谷キャンパスにおける教室環境の改善のために、市ヶ谷キャンパス近隣地域の購入・活用も視野に入れる（第二の柱について、以下IVで主に関連する項目は、「1. 教学改革の展開、1) 教学改革とキャンパス再構築」のうち「キャンパス再配置」、「1. 4) 「教育・研究環境」、「5. 中長期財政構造改革、3) 「ファシリティ・マネジメントを用いた建築・修繕事業計画の見直し」である）。

第三の柱である「財政健全化」については、すでに財政基盤検討委員会や中長期財政支出削減アクション・プランで示されてきたように、収入増（外部資金の獲得など）、経費削減（施設設備に関するファシリティ・マネジメントなど）、人事制度・人件費改革の三つの施策を通じて、長期ビジョン（HOSEI2030）で掲げた財政指標の実現に向けて取り組む。とりわけ人事制度・人件費改革は、本学にとって大がかりな施策となる。どのような経過と背景をもち、また何を目的とした改革であるかについて明確化した上で、2018年

度中に提案をまとめて学内に示し、必要な学内協議を経て、十分な移行期間を設けつつ、2019 年度以降、順次改革を実施する。（第三の柱について、以下Ⅳで主に関連する項目は、「5. 中長期財政構造改革」である。）

教学改革、教育・研究環境整備、財政健全化の三つの柱は、個別の目標、計画をもちつつ、上記のように相互に深い関連性がある。いずれかの柱の取り組みには他の取り組み経過がその前提あるいは制約条件となり、同時に、いずれかの取り組みが進むと、他の取り組みを枠付け、あるいはそれに寄与する場合もある。例えば、教学改革や教育・研究環境整備を進めるためには、財政構造改革が進展し、健全で強固な財政基盤の構築について一定の目途がついていることが条件となる。また逆に、教学改革における学内合意の形成によって、必要なコストや教育・研究環境の規模が明確化する側面もある。

三つの柱がいずれも適切なプロセスで実行されることが、相互の施策の進展を担保しあい、中期経営計画全体の実現をもたらす。この連関と構造を、法人が十分認識するとともに、学内にも十分な理解を得つつ、各事業を推進する。

（３） 主要課題と実現目標（財政面）

次に、財政面からの第一期中期経営計画の主要課題とその実現目標を示す。長期ビジョン（HOSEI2030）のもとでの財政健全化改革は、既に 2030 年までに達成すべき財政健全化指標（※）を明示している。

※長期ビジョン（HOSEI2030）にて策定した中長期財政指標

フロー面 事業活動収支計算における単年度目標：事業活動収支差額比率 10%

ストック面 減価償却累計額に対する実質自己資金充足率を目標指標とし、2030 年度時点における段階的な目標として 50%相当の確保。50%の妥当性について、建物・設備の維持・管理費用の具体的な積算による判断要す。

長期ビジョン（HOSEI2030）実現のための財源

財政の健全性（事業活動収支差額比率 10%）を確保したうえで、さらに年間 10 億円の収支改善。

上記の長期ビジョン達成に向けて、第一期中期経営計画期間がいかなる位置付け、段階となるかに関しては、学内における理解と認識を共有することが必要である。

第一に、2014 年度以降の長期ビジョンの取り組み過程で、既に着手・実行されつつある短中長期財政改革に関する経過の確認である。財政基盤検討委員会最終報告（2016 年 3 月）で示された支出削減策のうち、すでにいくつかの取り組みは着手・実行されつつある。具体的には、一部賃貸ビルの契約解消、低活用施設や土地の一部売却、主要 ICT システムのリプレイス期間見直し、業務委託の見直しなどに取り組んできた。他方で収入増加策としては、寄附行為改正に基づく収益事業の開始などがある。

第二に、中長期財政改革における第一期中期計画期間の主要課題の一つは、長期ビジョンのもとで構想・準備されてきた、財政健全化に向けた中長期財政運営体制の実現を図ることである。具体的には、中長期財政運営に関する計画性（中期経営計画の実行・進捗管理）と規律性（事業評価委員会の設置）を担保するシステムを策定し、実現する。

第三に、中長期財政改革における第一期中期経営計画期間のもう一つの主要課題は、着実な財政健全化（支出削減）に向けて、今期中に大がかりで構造的な制度改革に着手することである。具体的には、人事制度・人件費改革と、施設設備に関するファシリティ・マネジメントの着手がその柱となる。

なお、今期は制度改革を実施段階まで進めることを課題とするため、その削減効果はまだ顕著には現れない。また、制度改革初動段階の投資が一定程度必要になるため、一時的な支出増も発生する。これらにより、第一期中期経営計画においては、長期ビジョンにて策定した中長期財政指標へ向けての段階的な改善数値目標は定めず、中長期財政健全化に資する構造的な制度改革を着実に実施段階まで進めることを今期の課題とする。

第四に、今期後半には、第二期中期経営計画期間における財政健全化の実現に向けて、今期におけ

る制度改革の実行経過を踏まえて、さらなる支出削減、収入増の施策化を図るとともに、財政指標に関する段階的な改善数値目標の策定に取り組むことを課題とする。

5. 実行プロセスと目標・評価

本学長期ビジョン(HOSEI2030)は、ビジョン達成年にあたる2030年までに3期中期経営計画(第一期:2018～2021年度、第二期:2022～2025年度、第三期:2026～2029年度)を経ることになる。この間、いわゆる2020年問題や大学入試制度改革、首都圏の大学収容定員政策の動向など、大学をめぐる情勢は大きく変動することが予想される。そのため、本中期経営計画の実行においても、着実な計画実行に向けた取り組みと同時に、学内外の環境変化を機敏にとらえ柔軟に対応する体制も必要である。

すでに述べたように、第一期中期経営計画の主たる課題と目標は、2014年以来策定してきた長期ビジョン(HOSEI2030)のもとで、教学改革、教育・研究整備、財政健全化を、その相互連関を意識しつつ実行することにある。中でも今期は各領域ともに、大規模で構造的な制度改革に着実に着手・実行することが焦眉の課題であり、それは、2030年の本学長期ビジョン(HOSEI2030)実現にとって不可欠なプロセスである。今期は、その固有な位置付けから、現段階での課題別数値目標など個々に成果目標を定めることはせず、上述のように、事業面、財政面からの主要課題と目標を、第一期中期経営計画総体の定性的目標と位置付けた。今後、制度改革の実行過程を踏まえて、各課題別に定量的目標や定性的目標を定めていくこととする。

2018年度以降の中期経営計画実行過程では、毎年度その進捗評価を行うとともに、事業経過をふりかえり必要な計画修正や体制整備を行う。また第一期最終年度となる2021年度には、第一期中期経営計画の総括を行い、あらためて必要な軌道修正も含めて、第二期中期経営計画の策定に取り組む。

Ⅳ 第一期中期経営計画の取り組み課題

1 教学改革の展開（教育・研究）

1) 教学改革とキャンパス再構築

本学の各教学単位の多様な特徴をより明確にしなが、総合大学としての総合力の強化を図る。各キャンパスの教育・研究活動とキャンパスの立地条件の適合性を高めるための学部・研究科横断的な取り組みを進める。また、各キャンパスの施設上の課題の改善を進めつつ、キャンパス間にまたがる教育・研究活動の展開を実現するための空間的な条件整備を進めていく。

具体的な検討は、以下に掲げる中期計画について、3 キャンパスに設置されたワーキンググループ(WG)や、オンライン化検討チーム、社会人学び直し検討チームにおける検討を核として諸検討を進め、学部間の共通課題を協働によって解決していく取り組みを順次具体化していく。

- ・「大括り化」をはじめとする教学改革と一体性をもって、全学的視野のもとでキャンパス再構築を推進するための検討と条件整備を進める。
- ・学部協働による基盤教育の共通化、教員情報の共有化等の検討を行い、教員組織、教育組織の見直しを図る。
- ・開講科目数の見直しにより新たなリソースを生み出し、学生により良い教育を提供していくために、既存のカリキュラム・授業の見直しを行う。
- ・時間と場所による制約を受けないオンデマンド授業の導入のための環境整備および利用促進のための方策を実施する。
- ・学生の主体的な学びの実現を図るため、法政スタンダードの課題解決型授業(PBL・フィールドワーク等)やアクティブ・ラーニングを積極的に推進し、「法政スタンダード」の基盤教育(実践知教育)の確立を目指す。
- ・本学の既存のリソースを活かした「社会人の学び直し」に資する施策や、本学のリソースを社会に還元していくための施策を検討し、実行する。
- ・学力の3要素を踏まえたアドミッションポリシーに則り、各学部が求める多様で高い能力を備えた学生を確保する入試制度の設計を目指す。とりわけ、「大学入学共通テスト(新テスト)」利用入試について、早期に公表可能になるように検討を進める。
- ・教育成果の測定指標を洗い出し、その全体像を把握するとともに、その把握の過不足を確認する。そのうえで、教育成果の測定に係る「法政スタンダード」を設定する。

2) 大学院と研究活動

【大学院】

大学院の役割とは、長期ビジョン(HOSEI2030)で提示された本学のミッション・ビジョンに基づき、総合大学として文系・理系の研究教育の責任を担い、「自由を生き抜く実践知」を継承し、新たに創造し続ける拠点となることである。大学院は研究教育の多様化と国際化に率先して取り組み、成果をあげてきたが、長期ビジョン(HOSEI2030)では、本学が多様化・国際化を進めることを目指すものであり、附属校と学部が進化し、変化することに対応して、大学院の役割が一層重要となってくる。そのために、現在すでに取り組んでいる多様化と国際化の重点政策を持続することに加えて、附属校から学部、そして大学院へとつながる連携を強化し、一体化を図り、また、世界市民を育成するための新たな改革を実行しなければならない。文系・理系それぞれの「実践知」を着実に研究教育する基盤を強化し、その基盤に依拠して、研究力・学習力・発信力を高めていくことに注力する。

具体的には、次の施策を重点的に取り組んでいく。

- ①就学支援・留学支援・研究支援を継続して実施し、多様な大学院生へ適切な教育支援を行うことにより、大学院生の研究力を向上させ、学びやすい・学びたい大学院としての評価を高める。これにより、定員充

足を促進するとともに、研究成果の社会への還元を図る。

②学部・大学院の連携を進める。

③留学生への日本語サポートを充実させ、ライティングセンター設置を検討する。

④大学院共通科目群として「グローバル実践知研究科目群」を開設する。

⑤国際プログラムを適切に運営する。

⑥法科大学院の入学定員充足率改善と司法試験合格者増を図る。

⑦独立大学院、専門職大学院の今後の在り方を検討する。

【教育・研究】

法政大学憲章とそれに続くミッション・ビジョンに基づき社会の課題解決につながる実践知を創出する研究を進展させ、持続可能社会の構築を目指す研究体制を整えることを目的とする。この目的を実現するために、法政大学の11の附置研究所ならびにサステナビリティ実践知研究機構のもとに設置された5つの設置研究所がそれぞれ特色ある固有の研究成果を社会に向けて発信することが重要であり、また、これらの16の研究所の連携、協力体制によって新しい研究分野を創出、展開することも期待される。さらには、これらの研究所特有の優れた研究や研究所連携によって創出した新しい学問分野を大学の研究ブランドとして位置付けて、法政大学としての学術・研究面での社会的役割を果たすための取り組みを実施する。具体的には、個々の研究所に対して外部資金獲得の支援や学内研究費補助を行うことでの研究資金の充実や事務体制の強化による研究環境の改善、研究所長会議などによる意見交換や研究所に対するヒアリングを通じた研究所間の連携体制の模索や、大学としての研究力を定量的に分析、評価できるソフトを用いての研究面での施策決定などを実施する。同時に、若手研究者の育成を行い、人的面での研究者層を厚くする取り組みを行う。

3) 付属校と高大連携

少子化が進む中、中等教育段階から安定して主体的・自律的に課題と向き合える生徒を確保し法政大学憲章に基づく教育を行うとともに、各付属校の近隣地域において「法政」の存在感を高める学校として三付属校を位置付けるための教育の充実化を図る。2007 年度法政一中高の移転・共学化を皮切りに、二中高の新校舎建設と共学化(2016 年度)、女子高の国際高校への移行(2018 年度)を経て構築された新たな体制に基づく付属校教育の発展の土台を固める。そのために、下記の課題に取り組む計画とする。

- ・法政大学憲章に示されたブランディング価値を共有しながら、各付属校が自主性を発揮し特色ある教育体制を構築する。
- ・働き方改革、給与制度の見直しなどを通じ、持続可能な教育体制を整える。
- ・高大の連携をより一層強めるための施策を検討し、実現可能な施策から順次実施していく。

4) 教育・研究環境

図書館に関しては、電子ジャーナルなどの電子媒体での購読や論文閲覧が進行しており、ICT を活用した図書館利用を進めていく予定である。2017 年度に「学術情報資料に関する調整プロジェクト」を立ち上げ、電子ジャーナルの購入方法の見直しや学部資料室と図書館との間での学術資料の在り方の検討に着手した。また、2018 年度には「図書館の中長期プロジェクト」の会議体を設置し、図書館のリノベーションならびに図書館と資料室のあり方の2点に関して検討を行い 2019 年度中に実施計画を策定予定である。

ICT 事業は大学の情報インフラとなる重要な事業であり、教育学術情報ネットワーク(net 事業)、各キャンパス情報教育システム(edu システム)および事務系情報システム(情報基盤システム)の3事業に分かれる。このうち、net 事業に関しては 2017 年に実施した基幹ネットワークリプレイスに引き続き、各キャンパスのネットワーク機器のリプレイスが今期計画の中心となる。また、edu システム、情報基盤システムは現行システムの維持、管理が中心となるが、2020 年で終了する現行システムの次期システムの仕様検討、業者

選定、運用検討が必要となる。また、これらの全システムに対して新しい技術の導入、セキュリティの在り方の検討、複数キャンパスの edu システムの統合の可能性についての検討なども行う。また、シラバスと授業登録システムの統合環境での運用の可能性に対しての検討も実施する。なお本事業規模については、HOSEI2030 中長期財政支出削減アクション・プランを踏まえ、仕様の見直し(オーバースペックの解消等)による総コストの圧縮を含め、適切な年次計画を引き続き検討する。スポーツ施設、教室内 AV 機器等については、授業の実施に障害が生じないように、中長期修繕・更新計画を作成し、予算項目として独立させるとともに、可能な限りコストを圧縮し、年度ごとに更新費用が偏らないように平準化する。教育・研究設備や備品などの教育・研究環境整備を計画的に進める。特に小金井キャンパスにおける実験環境の整備および薬品等危険物管理体制の整備を進める。

2 ダイバーシティ化・グローバル化の推進

1) ダイバーシティ化

大学の直面する課題はより複雑化し、長期ビジョン(HOSEI2030)の実現は、グローバル化、リカレント化といった社会環境の変化のもとで進められている。変革の時代を長期的な視野に立って生き抜くために、大学は多様性と柔軟性を有し、創造的で革新的な場であることが求められている。これに対応するために、人権の尊重を基本に置き、多様な学生や教職員がそれぞれの個性的な成長と活躍の機会を保障できるよう、これまで以上に積極的に環境を整備するという方針を明確にしたダイバーシティ宣言を行った。この宣言に基づき、社会の価値観が多様であることの認識、および自由市民が有する個々の価値観を個性として認識して尊重するダイバーシティの実現を目指す。また、ダイバーシティ推進委員会を円滑に運営する。

具体的な取り組み課題は以下の通りである。

- ①男女共同参画の観点から、教職員の働き方改革を行い、職場における必要な人的体制を確保するための計画的な採用と配置を行うなど、性別にかかわらず能力を発揮して働くことのできる環境整備を進める。
- ②グローバル化への対応に関しては、外国人学生が本学で学ぶ環境の整備や、日本人学生のグローバルな学びを促進する。
- ③障がいを持つ学生や教職員、性的マイノリティの人たちが尊重され、個々の意思に基づく教育・研究活動ができるよう、施設面およびソフト面での環境整備を進める。

2) グローバル化(SGU 事業)

SGU 事業として採択された「課題解決先進国日本からサステナブル社会を構想するグローバル大学の創成」構想のもと、わが国の歴史、環境、文化などの研究拠点として、世界的な規模で多様な研究を本学に集結させ、自然環境のみならず、高度な教育を通じた安定的な経済社会の持続可能性や、長い歴史と多様な展開をしてきた文化の持続可能性を含めた、「日本発」のサステナビリティ教育の確立と発信を通じて、わが国社会のグローバル化を牽引することを目指す。

2017 年度に行われた中間評価を受けて、本学が SGU 構想を通して実現しようとする目標の達成に資するよう構想の見直しを行う。SGU 構想調書に掲げた取り組み項目のうち、順調に取り組みが進んでいる項目を引き続き推進することに加えて、以下の項目を重点課題として推進していく。

- ・外国人留学生の受け入れ促進と入学後の日本語力向上に係る施策強化
- ・すべての学部、研究科の学生が参加できる課題解決型フィールドワークの実現
- ・学生と協働したグローバル展開の強化
- ・海外大学との外国語による共同授業の実現

3 学生支援とその環境整備

1) キャリア支援

「キャリアに強い法政大学」のブランドイメージをさらに高めるために、入学時から卒業時までのシームレスなキャリア形成支援に取り組むことを中期計画とする。

社会人として必要なスキルと、学生生活がどのように結びつくのかについて理解を促進するプログラムを提供し、就業力を高める。そのために取り組むべき課題は以下の3点である。

- ①初年次からのキャリア教育をキャリアセンターが担い、全学共通した授業科目の設置によって、より多くの学生が受講できる体制を構築する。
- ②インターンシッププログラムの拡大により、就業体験の場を提供する。就職活動が始まる前に、学生一人ひとりが就業意識と職業観を持って明確なキャリアビジョンを描けるよう支援する。
- ③就職支援プログラムをさらに充実させる。学生が必要とするプログラムを細分化し、講義型中心から体験型(アクティブラーニング)にシフトする。また、個別相談の質を向上させる。

上記取り組み課題と並行して、公務、会計専門職、法職など各種専門職を目指す学生、および資格取得を目指す学生の支援強化にも取り組んでいく。

2) 課外活動

本学は、ピア・サポートの精神である「学生が学生を支援する」を堅持し、「課外教養プログラム」や「ボランティアセンター」の運営について、「法政独自のピア・サポート」にこだわり、「法政」でしかできないプログラムやテーマを提供していく。また、ピアネットに集う 500 名を超える学生スタッフ活動を教・職・学協働の場、正課外教育の場として位置付け、独自の教育目標である「ピアネット・コンピテンシー」のもと、正課外教育への展開を拡充させていく。こうした目標を実現するために以下の項目を中期計画として集中的に取り組む。

- ①学生スタッフを活用した学習支援、学生支援体制を強化し、ピアネットを核とした正課外教育を拡充する。
- ②課外教養プログラムやボランティアセンター企画の選択と集中を行い、学生主体の課外活動を強化する。
- ③東京オリンピック・パラリンピックに向けて、スポーツと健康をテーマとした地域と大学の連携、外国人や障がいを持つ人たちへのボランティア、学内トップアスリートの紹介等をテーマにした取り組みを強化する。
- ④外部資金を活用したボランティア活動の活性化を実行する。

3) 奨学金

優れた学生に給付する「育英型」奨学金から、経済支援が必要な「奨学型」奨学金に重点配分した制度を拡大する。

奨学金の見直しは、2016 年度末に「奨学金等の見直しについて(提案)」を理事会に報告し、引き続き奨学金関係部局でその実施について検討を進めている。2017 年度は学生センターが所管する奨学金の整理と経済支援型奨学金の強化を中心に見直しを進めた。今後は海外留学(派遣留学や留学生の受け入れ)やスタディ・アブロード(SA)等に関する奨学金に加え、留学生増に伴う授業料減免や奨学金制度についての抜本的見直しを進めるため、以下を中期計画として掲げる。

- ①経済支援型奨学金、家計急変型奨学金に重点配分した奨学金制度の見直しを図る。
- ②海外留学、スタディ・アブロード(SA)等に関する奨学金制度の見直しを行う。また、外部の留学奨学金獲得のための施策を検討・実施する。
- ③留学生増に伴う授業料減免や奨学金制度についての抜本的見直しを進める。

4) 学生生活環境

学生が快適なキャンパスライフを送ることができるよう、その条件となる「食環境」、「通学環境」、「住環境」、「健康環境」の改善を図ることを中期計画とする。

①学生の「食環境」向上を目的に、学生食堂の安定的・継続的運営を前提とし、大学の「顔」となる学生食堂をつくる。また学生の生活スタイル(嗜好、経済状況等)や学内環境の変化(休憩時間短縮や動線変更等)、ダイバーシティ推進、グローバル化に対応した食環境を提供する。また、学生のニーズに応えるため、業者との定期的な協議の場を設け、迅速に改善可能な体制づくりを行う。

②通学に際し、バス輸送に頼らざるを得ない多摩キャンパスの通学条件、通学環境を改善する。

③法政大学専用寮の増設、および専用寮の国際寮化を計画し、実行する。

④保健師の資格を持つ看護師の継続的配置の推進等、診療所機能を強化し、学生の健康環境改善を実行する。

⑤学部が混在する市ヶ谷キャンパスにおいて、学生サービスの向上を目的に、窓口業務のワンストップ化の実現を目指す。

4 法政大学ブランドの強化と発信

1) ブランディングの推進

法政大学憲章「自由を生き抜く実践知」に表現されている、本学の「価値」と「ブランド=社会との約束」を学内外に広く認知、理解してもらうことを目的として、2014 年度に「ブランディング戦略会議」が発足し、2016 年度に「ブランディング推進チーム」が発足した。これらの会議体は、これまで各種の事業を創意工夫しながら開発・展開してきた。具体的には、法政大学憲章を体現する学生・教職員の各種活動を表彰する「自由を生き抜く実践知大賞」を新設し、自らの活動こそが実践知である、という「気付き」を共有する機会を創出した。本学のブランディング活動は、総長をはじめとする役員が外部講演等で積極的に対外発信することがその一環であり、また、特設HP「法政フロネシス」や広報誌「法政」等の各種広報媒体の展開もその活動の一環である。本中期経営計画の前半は、これまでの活動(量と範囲)をより一層充実しつつ、推進チームを中心としながら関連する学内組織・事務部局と連携・協業を深めて実施することである。また同後半には、各担当部局が事業活動の主体であることを認識し、それを行動に移すよう計りたい。最終的にはブランディング活動が本学の日常的な業務の一部に組み込まれて展開され、学内外に広く、法政大学憲章および、本学の価値とブランド(社会との約束)が認知・理解されることを計画している。

2) 法政ミュージアムの実現

長期ビジョン(HOSEI2030)に基づき、本学の研究・教育資源の収集、保管、展示を通じて、ブランド価値・発信力の強化と地域・社会への貢献を担う「法政大学ミュージアム(仮称)」を開設する。本ミュージアムでは、本学固有の研究の創出と研究成果・資源の公開、自由度の高い学術研究コラボレーションを促進させ、その成果や資源を自校教育等にも役立てる、「人・地球社会の持続可能性」のための実験型ミュージアムを目指す。

本学は建学以来、「進取の気象」をもって、数多くの‘フロントランナー’を輩出してきた。本ミュージアムは、その歴史を引き継ぎ、地球社会の過去と未来を見据え、豊かで公正な社会を実現するために、分野を超えて学内外を結び付け、本学憲章が指し示す「自由を生き抜くための「実践知」」を生み出す磁場となることが期待される。

3) 法政スポーツ強化・SSI

「法政スポーツ強化のためのプロジェクト」の最終答申に基づき、体育会強化指定部の強化を図ると

もに、2018 年度から発足する「保健体育センター」のもと、体育会各部の運営サポートを強化する。

このために以下を中期的かつ重点的に取り組む課題とする。

- ①スポーツ研究センターの支援のもと、スポーツ科学に基づく基礎的測定と科学的トレーニングを導入した野球部・陸上競技部（駅伝）強化の取り組みを、体育会各部に拡大していく。
- ②保健体育センターのもと、新たな体育会強化指定部制度を推進し、「法政スポーツの強化」を実現する。
- ③保健体育センターによる体育会運営サポートの強化を実現し、従来以上に体育会運営の透明化を実現する。
- ④スポーツ・サイエンス・インスティテュート(SSI)の検証をするとともに、同インスティテュートと学部との連携を強化し、学生アスリートのキャリア形成支援を実現する。
- ⑤東京オリンピック・パラリンピックに向け、スポーツ選手と一般学生の交流、本学学生のボランティア参加促進、パラリンピック支援、地域住民のオリンピック参加意識高揚の取り組みを実行する。

5 中長期財政構造改革

1) 短中長期財政運営のあり方

長期ビジョン（HOSEI2030）のもとに設けられた「財政基盤検討委員会」における検討・報告と、その後の「中長期財政削減アクション・プラン」の検討・報告を通して、今後の本学における短中長期財政運営は、以下の制度・体制を構築しつつ実施する方向が確認された。

- ①中長期財政指標の設定： 財政基盤検討委員会最終報告においてフロー面、ストック面の指標を提示した。（2015 年度末）
- ②中期経営計画の策定： 長期ビジョン（HOSEI2030）に基づいて中期経営計画を策定し、それと単年度の予算編成を組み合わせる形で財政運営を行う仕組みへ転換する。（2018 年度より実行）
- ③財政規律のシステム構築： 一定の権限と自律性を有して財政運営の規律を強化するとともに、学内における財政面での意識改革を進める目的で、事業評価委員会制度の設置が検討中である。（2019 年度からの設置予定）
- ④支出削減の施策化： その大きな柱は、(1)人件費削減施策の実行（2018 年度に提案予定）、(2) 3 キャンパス体制維持・発展を目的とした各キャンパス整備計画、長期修繕計画の見直しと、ファシリティ・マネジメント導入による建物、施設、機器設備、IT 基盤等の維持管理コストの削減と長期的な設備更新計画の立案である。（2018 年度より実施）
- ⑤収入増の施策化： 補助金事業、寄付金事業について収入増の取り組み・施策を検討・実施する。（2017 年度より）

今期経営計画期間においては、中長期の財政健全化に向けた制度改革を着実に実行する。その上で、2020 年度には実行経過を踏まえて、財政指標の中間的な目標を設定し、第二期中期経営計画期間に向けて、その進捗計画を策定する。

2) 外部資金の獲得・活用

私学助成制度を積極的に活用するとともに、研究者や研究所による科学研究費補助金、受託研究費等の積極的な獲得を進める。併せて、寄付金収入増を目指した方策に取り組む。これら外部資金の獲得により、学納金のみに依存しない財政構造の構築を図る。

3) ファシリティ・マネジメントを用いた建築・修繕事業計画の見直し

本学は約 123 万㎡の土地と 161 棟の校舎諸施設を保有している。これらのファシリティ（土地・建物・各種設備等）を 60 年維持させるために必要なランニングコスト（保有・保全・修繕更新・施設管理・除却など）は、新築時費用の 4～5 倍とされている。施設を維持するためには多大な維持費用を要するため、財

務戦略と併せて教育・研究に必要な保有施設の総量を十分に検討し、施設の価値を高める効率的使用・管理が必要である。また、既存施設・設備の安全性や劣化状況などについて継続的に把握し、予防保全の観点から中長期修繕計画を立案・実施することにより、ランニングコスト全体の削減と毎年のコストの平準化を図る必要もある。これらの目的を達成するために、ファシリティ・マネジメントの考え方のもと、まずはファシリティ・マネジメントとしての取り組みの全体像および総事業費のあり方を検討し、予算編成に合わせて計画的な事業実施を行う。以下の 4 施策に取り組む。①長期修繕計画の最適化、②総合管理業務の見直し、③ファシリティ・マネジメントシステムの構築、④ファシリティ・マネジメントを活用した全施設の効率的使用・管理。

なお、本学におけるファシリティ・マネジメントとは、本学の利用する土地、建物、施設、設備等を、教育・研究活動を支える資源として、あるべき水準で確保し続けるために、総合的、計画的な取り組みによって、最大限の効率性をもって適切な経営資源の投入を行っていく取り組み手法のことである。

4) 人件費制度改革

HOSEI2030 アクション・プラン最終報告に基づいて、人事制度改革を行い、必要な人的体制を構築するとともに、効率的で活力のある人事制度を構築する。同時に、長期ビジョン(HOSEI2030)のもとで策定してきた諸改革(財政健全化(中長期財政指標)の実現、教育・研究環境の改善、付属校教員の働き方改革の実現、事務職員の働きやすい職場づくりの実現、キャンパス再配置等のその他の長期ビジョン実現)の財源捻出を目的として、人件費の削減を提案し、実施する。削減にあたっては、各職種間で平等な負担とする。人事制度改革については、教職員の合意形成の努力をしつつ、可能なところから順次改革を進め、2019 年度からの実施を目指す。ただし、実施に際しては、十分な移行期間を確保する計画とする。

5) 教学部門における内部相互補助のあり方

大学、中等教育機関において一定の部門間の内部相互補助(ある部門の収入超過で別部門の支出超過を埋め合わせるような相互関係)は必然であり、必要でもあるが、学内外に適切であると説明できる範囲内におさめられる必要がある。部門間の内部相互補助のあり方について実態を踏まえて検討する。検討すべき論点として、全学レベル、一定の一体性をもつ教学単位レベル等それぞれにおける内部相互補助が適正と判断できる範囲、経常的な時点における内部相互補助の適正範囲と新規事業の立ち上げの過程にある時点において許容される内部相互補助の程度、財務面での内部相互補助と質的な面における価値や存在意義との関係、中長期財政構造の改革における内部相互補助の位置付けなどがある。それらをふまえて、本学にとっての内部相互補助のあり方、今後の方向性を検討していく計画とする。

6 組織・運営改革

1) 多様な連携事業の推進

【社会連携】

本学が掲げる「社会貢献のビジョン」および「社会連携・社会貢献に関する方針」に基づき、既に実施されている多種多様な事業や取り組みを踏まえつつ、本学が真に目指すべき社会連携の在り方、定義等を再確認し、それらをさらに推進していくための体制構築を行う。

【後援会・校友会ネットワーク】

後援会新入生父母の集いおよび後援会支部総会・父母懇談会の実施を通じて、後援会ネットワークのさらなる強化を行う。また、世界の主要都市で法政ミーティングを実施し、海外校友ネットワークの強化を図る。これら事業の実施を踏まえ、大学の発展に寄与するよう、大学・後援会・校友会の三位一体の体制構築を行う。

2) 人事制度改革

教職員各職種における人事制度改革は、本学においても喫緊の課題である。昨今の社会情勢、とりわけ無期転換のルール、長時間労働などの働き方改革も視野に入れて取り組まなければならない。人事制度改革を実現することで、教職員が持っている多忙感、業務の偏りなどを是正し、安心して働くことができる環境を創出する。また、人事制度改革に関わる諸事項についても合わせて検討を加える。また、本学ダイバーシティ宣言に基づき、研修等の開催により障がい者雇用に関する学内理解を深めつつ、本学子会社を含めた大学全体での障がい者法定雇用比率を充足していく計画とする。

3) 組織マネジメント

【事務組織のあり方】

- ・教学の企画機能を有する組織の設置を検討する。その際、IR、大学評価、付属校連携、教学企画等の情報共有も重要な要素として捉え、さらに社会連携を包括したものであることの必要性も考慮する。具体的な組織のあり方については、会議体を設置し議論する。
- ・事務の効率化を図ることを目的に、担当、課、部の統合や兼務のあり方等についてプロジェクトを設け検討する。また、部局を横断して設置される各種プロジェクトについて、一定のルール等を作成し、位置付けの明確化も行う。

【危機管理】

- ・大規模災害発生時における事業継続計画が策定されていないため、策定に向けて情報収集を行ったうえで、災害発生の時期・季節やレベルに応じた計画を策定する。計画の実効性を検証するために定期的に訓練を実施する。計画には、教職員の参集体制も含む。
- ・コーポレートガバナンスコードを参考に、必要な事項について検討する。
- ・派遣・認定留学等の連絡体制に加え、学会発表、ゼミ合宿等の渡航情報の把握の強化・徹底を行う。また、有事の際の危機管理対応を専門業者に委託し、強化することを検討する。

【中長期ビジョンのマネジメント】

本学では 2014 年度より長期ビジョン(HOSEI2030)に取り組み、2018 年度からこの長期ビジョンのもとで中期経営計画を実行する予定である。一方で、未だ中長期ビジョンのマネジメント体制は十分といえない。HOSEI2030 推進本部体制に示されているように、中長期ビジョンのマネジメントには、教学(学長)・法人(理事長)双方の視野を包含した立案、実行統括、評価の体制が必要と考えられる。ここまでの長期ビジョン策定過程を振り返り、体制上の課題を明確化・共有化しつつ、今後の本学において必要な体制を構築し、長期ビジョン(HOSEI2030)、第一期中期経営計画の統括・評価、および第二期中期経営計画策定の体制を整備する。

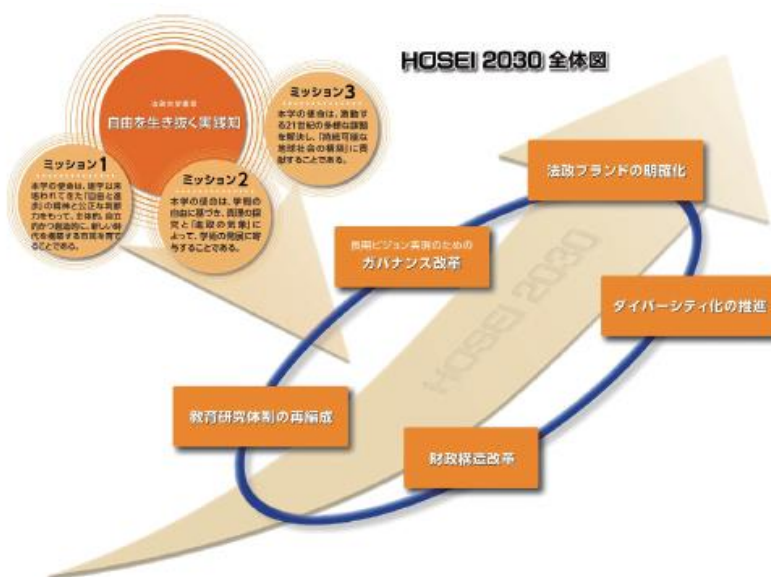
この課題に取り組む際には、学内で同時に課題共有されつつある、教学上の企画体制、大学評価・IR のあり方、社会連携のあり方などと関連付けて、検討を進めることが望ましい。

V 参考

■長期ビジョン HOSEI2030 の策定プロセス

2014 年度 企画・戦略本部内に長期ビジョンの検討・提案の場として「HOSEI2030 策定委員会」を設置した。また、タスクフォースとして、「財政基盤検討委員会」「キャンパス再構築委員会」「ダイバーシティ化委員会」、「ブランディング戦略会議」が発足した。7 月に「長期ビジョン (HOSEI2030) の策定に向けて(第1回)」全学説明会を開催し、9 月より「HOSEI2030NEWS」の発行を開始した。

2015 年度 長期ビジョン実現を支えるガバナンス体制構築のために、新たなタスクフォースとして「役員制度のあり方検討委員会」を設置した。5 月に「長期ビジョン (HOSEI2030) の策定に向けて(第2回)」全学説明会を、12 月に「長期ビジョン (HOSEI2030) の策定に向けて(第3回)」全学説明会を開催した。また、2 月に法政大学憲章、ミッション、ビジョン、目標の制定を行った。



▲参考 HOSEI2030全体図(2016年度作成)

2016 年度 4 月に長期ビジョン構想報告「HOSEI2030 最終報告」を発表し、構想を実現するためのアクション・プランの策定と、2030 年までを展望したロードマップの作成を課題とした。また、策定委員会のもと、以下のアクション・プラン作業部会を立ち上げた。

《アクション・プラン作業部会》

- ① 教学改革推進 1～大括り化
- ② 教学改革推進 2～授業科目のスリム化
- ③ 教学改革推進 3～大規模授業のオンライン化システム構築
- ④ 教学改革推進 4～アクティブラーニング・実践知育成の学び
- ⑤ 教学改革推進 5～社会人の学び直し・市民教育
- ⑥ テニユア・トラック制度化
- ⑦ 持続可能社会構築に向けた研究体制
- ⑧ 若手育成のための大学院－研究所連携
- ⑨ 財政規律のシステム構築
- ⑩ 財政支出削減
- ⑪ ダイバーシティ化推進
- ⑫ 校友ネットワークの世界展開
- ⑬ 法政ミュージアムの実現
- ⑭ 法政スポーツ強化
- ⑮ 附属校の将来ビジョンプロジェクト
- ⑯ ブランディング推進チーム
- ⑰ 中長期財政支出削減

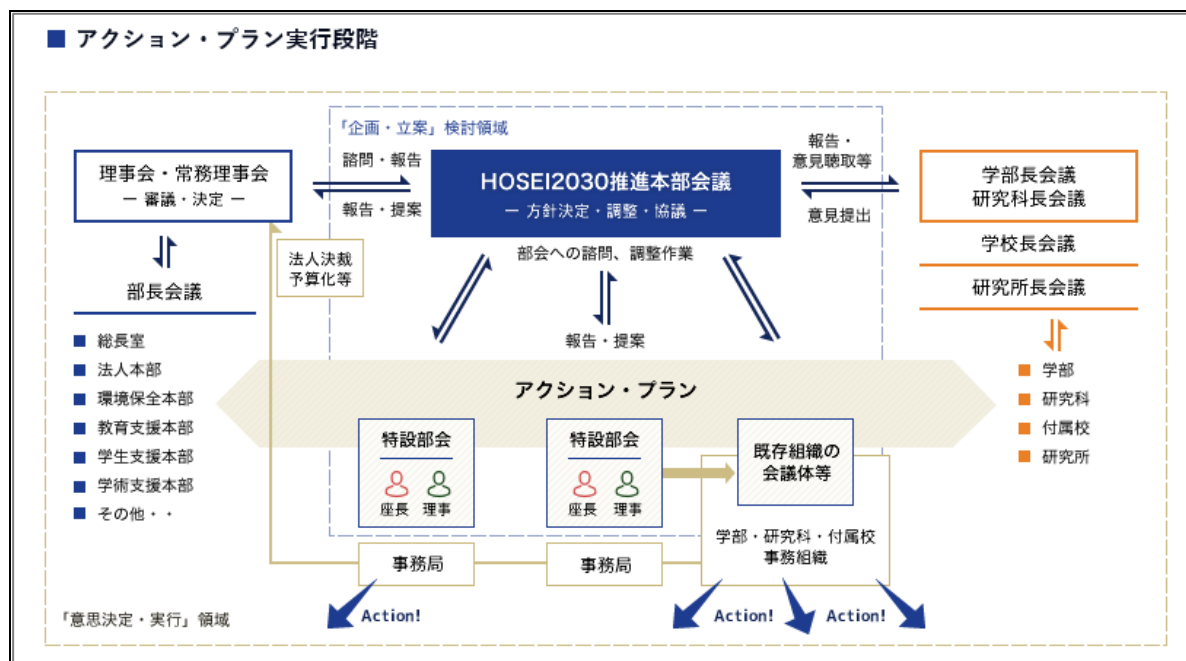
2017年度

HOSEI2030構想・アクション・プランの推進・実現のために、2017年度よりHOSEI2030推進本部を設置した。また、アクション・プランは、可能な限り、学内における既存の委員会・部局・部署において、その具体化と実行を図り、既存の委員会・部局・部署の担当になじまない課題については、随時、推進本部のもとに特設部会を設置した。

年4回の推進本部会議では、全特設部会が一同に会して進捗の報告を行い、相互に情報共有を図りながら、連携し、推進している。

《2017年度設置 特設部会》

- ①中期経営計画特設部会
- ②キャンパス再構築特設部会
- ③事業評価委員会設置特設部会
- ④テニユア・トラック特設部会
- ⑤ブランディング推進チーム



▲参考)アクション・プラン実行段階

■中期経営計画特設部会の概要

1 設置期間

2017年4月1日～2018年3月31日

2 開催状況：

第1回:2017年4月26日
第2回:2017年5月31日
第3回:2017年6月29日
第4回:2017年8月2日
第5回:2017年9月11日
第6回:2017年10月18日
第7回:2017年11月22日
第8回:2017年12月20日
第9回:2018年1月25日
第10回:2018年2月14日
第11回:2018年2月20日
第12回:2018年2月28日
第13回:2018年3月28日

3 メンバー:

田中優子総長
増田正人常務理事(担当理事)
廣瀬克哉常務理事(担当理事)
北詰昌敬常務理事
熊田泰章常務理事
尾川浩一常務理事
近藤清之常務理事
奥山利幸常務理事
小澤雄司統括本部長
平山喜雄統括本部長
伊東利晴統括本部長
藤野吉成統括本部長
碓井正博統括本部長

【事務局】: 総長室

【サポート事務局】: 経理部

以上