



【プラス・キュー・エー】  
大学評価室ニューズレター



Quality Assurance for HOSEI  
法政大学総長室付大学評価室 [www.hosei.ac.jp/hyoka](http://www.hosei.ac.jp/hyoka)

巻頭メッセージ

## HOSEI2030実現に向けての課題

学生支援本部担当常務理事 神谷 健司 ..... P.1

## 2016年度 大学評価報告書(経営部門)が確定しました .. P.2-3

シリーズ「学士力の質保証を考える」対談(第12回)

## 「人間の共存」という観点から法と政治を学ぶ

—社会が住みよい場所であるために—

大学評価室長 児美川 孝一郎 × 法学部長 荒谷 裕子 ..... P.4

## 法政卒業生大学評価アンケートの結果から ..... P.5

活動報告、編集後記 ..... P.6



学生支援本部  
担当常務理事

**神谷 健司**

Message

## HOSEI2030実現に向けての課題

私は学生支援本部担当ですが、学生の大学生活、キャリア教育や就職支援、体育会の活動支援などが中心で、教職員による学生支援に対する学生の満足度も重要になってきます。またその一方で、その成果の数字にも関心がもたれます。新春から体育会関係では駅伝チームが箱根駅伝で8位となり法政関係者を喜ばせ、またキャリアセンター関係では公認会計士試験に33名が合格し、大学順位も8位と一定の成果を出しました。学生たちの日頃の努力が結実したこれらの結果は大学としても嬉しいところです。

さて2030年にあるべき法政大学の姿、それに向けての長・中期計画とその実現のための毎年の計画立案の後、それらを実現するためには、諸政策実現のために必要な資金的裏付がなくてははいけません。昨年公表された財政基盤検討委員

会の最終報告書で示されているように、大学も永続的な経営を行うためには施設設備環境を継続的に維持していなければならず、取替更新の資金は毎年の学納金収入、補助金などから一定額を積み立てておく必要があります。報告書では、現時点でのあるべき取替更新のための資金不足が多額に及び、資金不足をいかに取り戻すかが大きな論点であり、一定の目標が示されました。

これらを解決することはかなりの困難を伴いますが、法政大学の構成メンバーが大学の財務状況を理解し、大学のあるべき方向に向けて協力が得られ、支出構造の見直しや財政改革が少しずつ進むことを信じております。HOSEI 2030を実現するためにはこのことは必要不可欠です。



# 2016年度大学評価報告書(経営部門)が 確定しました

## 大学評価委員会経営部会の評価結果

大学評価委員会経営部会大学評価グループ(外部学識経験者4名で構成)は、2つの評価項目(「『HOSEI2030』について(アクション・プラン作業部会等の進捗状況など)」、「法政大学の中長期経営計画のあり方について」)について、書面並びに総長をはじめとする役員等とのインタビュー終了時(2016年11月16日)までに得

られた情報に基づき評価を行いました。

同報告書から「法政大学の中長期経営計画の在り方について」の評価結果を抜粋して掲載します(全文は大学評価室ホームページに掲載しています)。

### 評価者

法政大学大学評価委員会

経営部会大学評価グループ委員

主査 生和 秀敏((公財)大学基準協会特任研究員、広島大学名誉教授)

工藤 潤((公財)大学基準協会事務局長)

塚田 茂(学校法人総持学園 鶴見大学・鶴見短期大学部、  
鶴見大学附属中学校・高等学校 執行理事(財務担当))

結城 章夫(山形大学名誉教授(前山形大学長))

## 法政大学の中長期経営計画の あり方について

### 1)所見1

本年4月、HOSEI2030策定委員会は、最終報告を纏め、「自由を生き抜く実践知」を大学憲章として、3つのミッションについて、その意味する内容とそれを使命として掲げた理由を詳しく示している。いずれも将来を見据えた妥当なものであり、大学関係者として共感できる点が多い。さらに、そのミッションを実現するための「教育の目標・研究の目標・社会貢献の目標」と、それぞれについての、具体的目標を明確に示している。是非、これら具体的目標の実現に向けて着実な努力を重ねて欲しい。

目標を実現させるためには、実行可能な計画が必要であり、計画には、目標達成に向けたロードマップの策定、時間軸に沿った作業手順や投入資源の見積もり、意思決定システムの明確化、進捗状況の学内広報とチェック体制の整備など、いくつかの課題をクリアーする必要がある。策定委員会の下に作業部会を設置し、それぞれが、アクション・プランを策定することになっているが、比較的独立して検討が可能な部会もあれば、他の部会との連携を行わないとアクション・プランの策定が難しい部会もある。この調整の必要性から「教学改革推進グループ」として一体的な検討が可能になるよう留意されているが、作業部会1と作業部会2は、別々の部会として検討を行うこと自体に少し無理がある。

各作業部会で策定したアクション・プランをオーソライズし、最終的な意思決定を行うのは、親委員会である策定委員会なのか、常務理事会なのか、その点が、いまひとつ定かではない。また、学部長等懇談会は、意思決定には関与しないものと理解しているが、作業部会の検討結果と学部長等懇談会との間に意見の相違が見られた場合、その調整は策定委員会が行うのか、常務理事会懇談会が行うのか、この点も気になる点である。計画の確実な実行を期すためには、常

務理事会、策定委員会、作業部会それぞれの意思決定における「権限規程」を明確にし、そのことを構成員に周知しておく必要がある。

10月27日付け総長から示されたキャンパス再配置に関するメモは、イシューを8つに区分し、その検討の手順を示しているが、再配置の議論の前に、既存のキャンパスの施設整備計画が先行しているのは気になる点である。3キャンパス体制を維持することは今回の改革の大前提であるとしても、各キャンパスの特徴を明確にするとともに、各キャンパスごとの部局構成が適切であるかどうかを検討する必要がある。理系の小金井キャンパスは別として、市ヶ谷キャンパスと多摩キャンパスの部局構成が適切であるかどうか、先ずはその検討がなされるべきであろう。各キャンパスの部局構成を変えないことを前提としない限り、キャンパスごとの施設整備計画は立てられないはずである。イシュー7を後回しにしたまま、イシュー1から3を先行して検討することは可能なのだろうか。些か疑問を感じる。

キャンパス再配置問題は、狭隘さの解消も含まれてはいるが、基本的には都心回帰を求める学内外の動向を念頭に入れたものであり、大括り化・授業科目のスリム化は、教員人件費の肥大化を抑え、人的資源の有効活用を強く意識したものであるにしても、今後の貴学の教育研究組織のあり方の検討なしに議論されるべきものではない。各キャンパスの特徴を明確にし、それに基づいて再配置を考えるべきであり、そのことを前面に押し出した教育組織改革の一環でなければならない。大括り化・スリム化も、それが新たな教育研究活動の活性化に寄与することを示さなければ、意味のある教育組織改革には繋がりにくい。少子化が進み、大学の拡大路線に陰りが見られる今日、これまで次々と新設してきた学部をそのまま維持することは可能なのだろうか。自己点検懇談会等で部局単位の評価結果を伺うたびに、学部間の不揃いが気になっていた。今後、各部局ごとに「分野別の外部評価」を行わない、それを公表するシステムを構築しないと、部局間の切磋琢磨を期待することは難しいように思う。このままでは、キャンパス再配置は、各部局の希望をもとに微調整するだけのことになりそうである。

教育改革は、制度改革であれ組織改革であれ、それが大学教育の質の向上と繋がり、とりわけ、貴学で言う実践知の育成を一層進展させるためのものでなければならない。キャンパス再配置も大括り化問題も、その視点に立つて行うことが重要である。そのためには、現在の教育組織である学部・学科制度をどうするのかという基本的な問いかけも必要であり、それを回避していたのでは大きな前進は期待できないと思う。組織を単位とした教育システムから教育プログラムを単位とした教育システムに変わろうとしている今日、現在の学部・学科制度の功罪を見つめ直し、他大学の現状を調査検討し、中期計画はともかくとして、長期計画においては、この問題に正面から向き合って欲しい。

(生和)

## 2) 所見2

法政大学は、創立150周年に当たる2030年までの長期の経営計画として、「HOSEI2030」を策定することにしている。2014年7月に田中優子総長を委員長とする「HOSEI2030策定委員会」を設置し、同委員会は、2016年4月に「最終報告」を取りまとめた。この「最終報告」を現実化するため、現在、常務理事会、作業部会などで検討作業を進め、アクション・プランとロードマップを策定しているところである。今後、「HOSEI2030」を確定するとともに、当面する2017年度からの4年間を対象にした「中期計画」を策定する方針と承知している。なお、法政大学の中長期の経営計画としては、これら2つの他に、国の「スーパーグローバル大学創成支援事業(SGU)」に採択されるにあたり策定した10年間の「法政大学グローバルポリシー」がある。

次期総長が決まり次期執行部の体制が固まり次第、できるだけ早く、2030年までの長期計画である「HOSEI2030」を確定することが必要である。そして、この長期計画の下で、当面する4年間の「中期計画」を策定することになるが、この「中期計画」は、次期総長と次期執行部が責任をもって実行する計画となる。したがって、「中期計画」の検討を現執行部体制で進めておくとしても、その最終決定は、次期新体制が行うべきと考える。

なお、その際には、SGU採択にあたりコミットした10年間の「法政大学グローバルポリシー」との整合性を確保することにも配慮する必要がある。(結城)

## 3) 所見3

学校法人は装置産業であり、施設設備の維持更新さらにその拡充は最重要課題である。加えてキャンパス再配置は多額な資金を要することから、常務理事会としても再配置のコンセプトを明らかにして、関係者と意思疎通を図って理解を得た上で計画を進めようとしている。この点は、十分評価できる。

また、今般の財務改革の最も困難な課題は、支出の大部を占める「人件費の見直し」作業であろう。その第一歩として、大学教員定年制延長の処遇改革案が検討されているが、テニュー・トラックの導入においても、主たる目的は異なるものの、長期的には人件費の見直しに繋がる。それを意識した制度設計が望まれる。

ダイバーシティ委員会の最終報告書では、職員の賃金制度に関して「昇進することの賃金面でのメリットが不足している」との記述もあり、さらに、財政支出削減の作業部会でも過去の労務慣行の見直し提言もある。多くは構成員の痛みを伴うことでもあり、実施に至るには様々な抵抗が予想される。HOSEI2030を実現するとの強い決意をもって、対応されることを望みたい。

学校法人において学事の要求は限りがない。しかし持てる財源は限られている。無限の要求に対し有限の財源をもってどこまで応えるか。理事者＝経営陣は、成行きの経営を排除し、計画的に事柄を進めることで、財政課題を乗り越えるしかない。学校法人は、企業と違って短期的な成果を求められてはいない。ミッションを掲げて、目指すべき将来像を描いて計画を策定し、長期的な時間軸の下で優先順位を付してゴールに向かって歩みを進めるほかないといえる。

常務理事会(懇談会)の下で課題が整理され、中長期経営計画が理事会決定に至ることを期待したい。(塚田)

## 4) 所見4

法政大学の長期ビジョンであるHOSEI2030の最終報告をまとめるにあたり、HOSEI2030策定委員会(以下、策定委員会)を中心に、同委員会の下に設置された「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」「役員制度のあり方検討委員会」が精力的に検討を重ね、これまで中間報告、論点提示、骨子案と3回にわたり、学内教職員に対する途中経過報告を行い、各部署等から幅広く意見を聴取してきた。また、「HOSEI2030NEWS」を定期的に発行し、各委員会の活動や審議内容等を教職員に定期的に周知している。こうしたきめ細かな活動を通じて、最終報告書をまとめ上げてきたことに対して、敬意を表したい。

しかしながら、アクション・プランを策定する作業部会の作業が十分進捗しているとは言い難い部会も見受けられる。今後、中長期計画を策定し、それを実行していくにあたっては、徹底した計画の進捗管理が求められる。「2016年度HOSEI2030進行プラン」によると、今年度中に常務理事会においてアクション・プランをもとに中期計画(4年間)を策定予定としているが、年度毎の達成状況の検証とその検証結果を踏まえた計画の修正(必要に応じて)などを行うなど、十全な遂行が求められる。

次に、この度のHOSEI2030の最終報告に関して、以下の点を指摘しておきたい。まず1点目は、キャンパス再構築に伴う教育組織の大括り化の問題である。大括り化の必要性の背景には、大学教育に対する社会的ニーズの多様化への対応として、学部・研究科の増設という方法に限界がきていること、大括り化により学生に対して多様で幅広い学びを提供できること、教員の負担を軽減し教員の研究時間の確保に努め、研究力を高めて研究活動の活性化が期待できること等が指摘されている。教育組織の大括り化は、キャンパスの再配置計画に絡んで柔軟性のある大学教育の展開が期待できることから、その方向を採ろうとしていることを評価したい。ただ、そうした方向を採ることで、教育責任の主体が曖昧になることや、大括り化への移行期に伴い教職員の負担が増大することを懸念しており、こうした懸念に対しては、学部の主体性を尊重しながら大括り化を段階的に進める方法を探ろうとしているようである。こうした方法は、一定程度理解できるものの、「学部の判断により、協同体制という維持・継続という選択肢もあり得る。」とするなど、学部の判断を尊重しすぎるあまり、大括り化の本来の目的が達成できるのか、疑問が残る。理事会による大括り化のより踏み込んだフレームワークを示していくことも必要ではないだろうか。

また、これまでの学部において可能であった教育責任の担保については、例えば、学位プログラムを重視した教育組織における教育責任のあり方について調査研究を進め、そのあり方を追求していくことも必要であろう。大括り化の本来の目的を実現するためには、学部・学科に捉われない教育組織を構築していくことの検討が必要であると考えられる。

2点目は、大括り化の問題と関連することだが、大学全体の教学マネジメント体制が機能しているかどうか不明であるという点である。教学マネジメントのあり方は、その大学の歴史、専門分野、地域性等の大学の特性に応じて多様であろうが、前述の大括り化の問題の箇所でも指摘したとおり、法政大学の場合、かなりの部分が学部自治に委ねられているように思われる。

大学基準協会が平成30年度から実施する第3期認証評価では、大学の内部質保証システムの機能的有効性を重視していく方向を打ち出した。そこでは、単に部局におけるPDCA(教育の企画・設計、運用、検証及び改善・改革)が実行されていけば良いということだけではなく、そうした部局の内部質保証システムが全学的組織において責任を持ってマネジメントされているかどうかを重視して評価していくこととなった。内部質保証システムの有効性を高める目的は、教育の充実と学生の学びの成長にあることは言うまでもなく、単に、認証評価に対応するものではない。最終的に学生の学習成果の向上を目指して、全学的内部質保証システムの構築とその機能化に期待したい。(工藤)

# シリーズ対談「学士力の質保証を考える」(第12回) 「人間の共存」という観点から法と政治を学ぶ —社会が住みよい場所であるために—

児美川 孝一郎 [大学評価室長] × 荒谷 裕子 [法学部長]

各学部における教育の質保証に向けた取り組み・成果について、大学評価室長と学部長との対談形式でお伝えするシリーズ。今回は、法学部の荒谷裕子学部長にお話を伺いました。

## 大規模学部におけるマス教育から少人数教育への取り組み



児美川大学評価室長

**児美川** 法学部は本学最古の伝統学部であり、多くの学生を抱えた大規模学部でもあります。それゆえのご苦労もあるかと思いますが、教育の取り組みなどで工夫されている点について教えてください。

**荒谷** 学生数が本学で2番目に多いということもあり、きめ細かな授業を行うことに気を配っています。例えば、初年次教育を重視しており、1年次から入門科目、導入科目、演習を複数配置しています。2年次以降も基礎から確実に学べる専門導入科目を配置するとともに、かねてから指摘されているマス教育から少人数教育へシフトするための試みとして、演習を重要科目と位置付けるとともに、大人数科目を分割化して少人数教育への転換・充実を積極的に行っています。また、オフィスアワーの充実も図っていますが、2015年度からは法学部長オフィスアワーを実施しています。

**児美川** 学部長室に来ていいよということですね。それは面白い取り組みですね。

**荒谷** そうです。学生に対して個別的な学習指導の充実を図るとともに、個人的な悩みや相談などにも対応しています。画期的な取り組みでもあると思いますし、今年度も継続して実施しています。

## グローバル化に対応した海外研修プログラムの実施

**児美川** 法学部で実施されているHosei Oxford Programme (HOP)は特徴的な取り組みだと思いますが、どのようなプログラムでしょうか。

**荒谷** HOPは国際政治学科で学科創設当初から1年生の必修科目として開設しています。これは、春学期に行う事前研修と夏休みに約10日間、オックスフォード大学で集中的に行う研修を組み合わせた授業で、他大学からも特色ある科目として高い評価を受けています。なお、法律学科や政治学科の学生も履修することができます。学生にとっては、国際政治に関するトピックについてもある程度体系だった発言を英語でできるようになりますし、学生間の絆も深まっています。

また、今年度は内容を見直し、試みに短期語学研修制度を利用して、アメリカやマレーシア、オーストリア、フランス等を研修先に追加しました。来年度からは、フィリピンを研修先に追加するなど、東南アジア諸国での語学研修プログラムを拡充・充実することも検討しています。

この他にも、法学部ではグローバルキャリア形成支援としてグローバルインターンシップを実施するとともに、今年度からHOPとは別に、法学・西洋法制史を学ぶオックスフォード・サマー・プログラムをスタートしました。

## 同窓会と連携したキャリア形成支援

**児美川** 公務員等の資格試験を目指す学生に対する支援が充実していますが、学生のキャリア形成を支援するような取り組みはありますか。

**荒谷** 卒業生のほとんどは、一般の企業に就職しています。実際、私たちがめざしているのは、法や政治に関する学習を通じて、人と人のあいだの利害対立や考え方の違いを調整しながら、社会の秩序を創造・維持していく能力をもった人材の育成です。人間にとって、社会が住みよい場所であるのに必要不可欠なのが法制度や政治のシステムです。その成り立ちや運営を考察する学問が、法学と政治学です。

そこで、法学部では、深い洞察力に基づく実学教育の充実を図るため、法律実務入門や、公共政策インターンシップ、実践講座を多数設置しているほか、今年度から、法学部同窓会と連携して、キャリア形成支援の一環として法学部インターンシップという独自の制度をスタートさせました。また、同じく、同窓会と連携して、来年度から、企業実務に精通した法学部OBOGを招いて企業実務を理解してもらう寄附講座を開設します。同窓会との連携が、法学部の大きな特色といえると思います。



荒谷法学部長

## 教員と学生による広報活動への取り組み—PR動画の作成—

**児美川** 同窓会との連携は確かに特色ある取り組みですね。ところで、広報活動にも力を入られているようですが。

**荒谷** 法政大学は長期ビジョン「HOSEI2030」において、ブランディング活動に積極的に取り組む姿勢を明確にしましたが、法学部もブランド力を積極的に発信するという観点から、これまであまり得意ではなかった、広報活動にも積極的に取り組みを始めました。具体的には、公募した学生広報委員の協力を得て、HPとパンフレットを全面的に刷新しました。また、法学部教員と学生が出演する法学部のPR動画を作成し、公開しました。この動画が好評で、公開開始からわずか3ヵ月で3万ビューを突破し、マイナビ等にも掲載され話題となりました。10分ほどの動画ですので、是非みなさんにもご覧いただければと思います。(URL: <http://hogaku.ws.hosei.ac.jp/>)

**児美川** 私も動画を拝見しましたが、法学部のイメージが変わりました。これはアピールになりますね。最後に学生へのメッセージをお願いします。

**荒谷** 経済・社会等のグローバル化が加速する一方で、格差の拡大や環境破壊等、その綻びも徐々に見え始め、各国が内向き思考になり先行きが見えにくくなっている状況になっている今こそ、社会的秩序の維持にかかわる法律学の素養や、人間の共存の技術としての政治学の素養、幅広い国際関係の知見を備え、自分で真摯に考え、自己の責任ある判断をもって行動できる人材が、ますます求められると思います。法政大学は、『自由を生き抜く実践知』を大学憲章と決めました。激動する21世紀にあって、法学部で学んだ『実践知』に基づいて、自由な発想と確固たる信念をもって、難局に積極的に立ち向かうことができる自立的で人間力豊かなリーダーになって社会の進歩に貢献して欲しいと切に願っています。

**児美川** 学部の優れた取り組みがわかりました。本日はありがとうございました。

# 法政卒業生大学評価アンケートの結果から 年度比較を中心に

大学評価室では、2016年7月から9月にかけて、2005年度および2012年度の学部卒業生を対象に、アンケート調査を実施しました。今回は6回目の実施となります。その結果を一部抜粋して報告します。

[有効回答数：2005年度卒 282件(回収率：8.2%)、2012年度卒 438件(回収率：8.7%)]

## I 法政大学および卒業学部に対する満足度

図1 法政大学に対する満足度

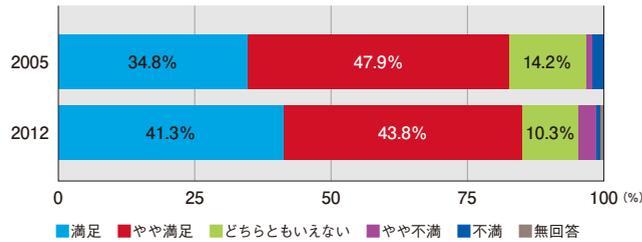
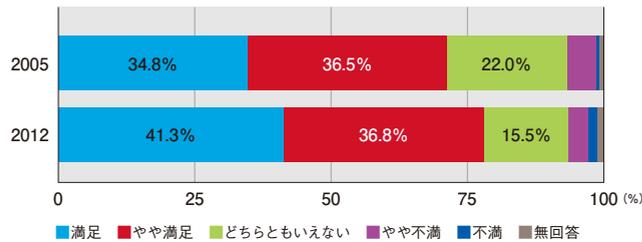


図2 卒業学部に対する満足度



法政大学に対する満足度（「満足している」+「やや満足している」の割合）は、2005年度卒が82.7%、2012年度卒が85.1%、卒業学部に対する満足度は、2005年度卒が71.3%、2012年度卒が78.1%でした。また、学部満足度の方が大学満足度に対して、2005年度卒は10ポイント以上、2012年度卒は7ポイント低い結果となりました。

図3 2005年度卒 入学経路別の満足度比較

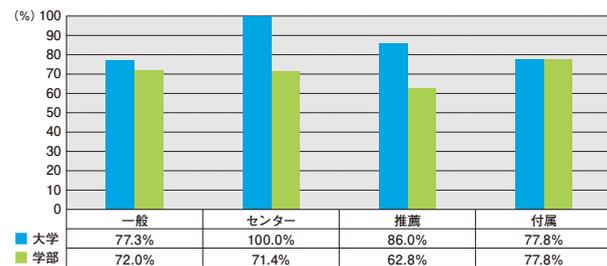
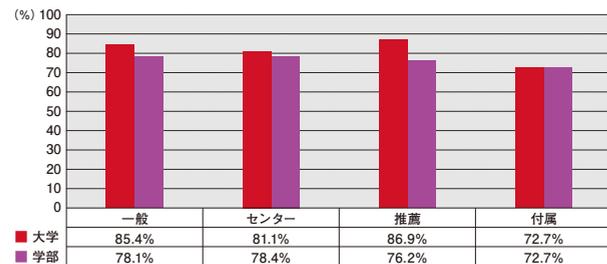


図4 2012年度卒 入学経路別の満足度比較



入学経路別の満足度について、大学の満足度は、2005年度卒はセンター入学者(100.0%)が最も高く、2012年度卒は推薦入学者(86.9%)が最も高くなっています。学部の満足度は、2005年度卒は付属入学者(77.8%)が最も高く、2012年度卒はセンター入学者(78.4%)が最も高くなっています。

## II 大学での授業や活動を通して身につけた能力

図5 2005年度卒 身につけることができたと感じる能力

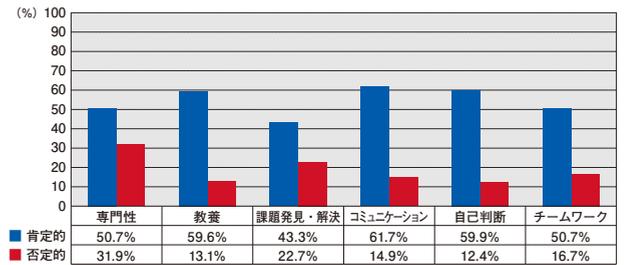
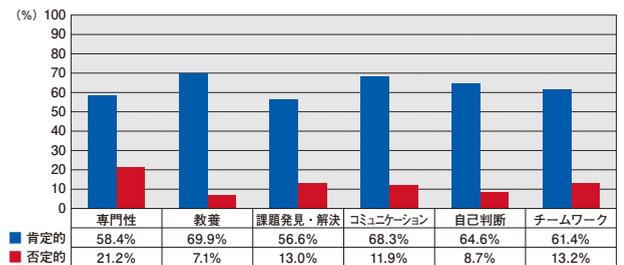


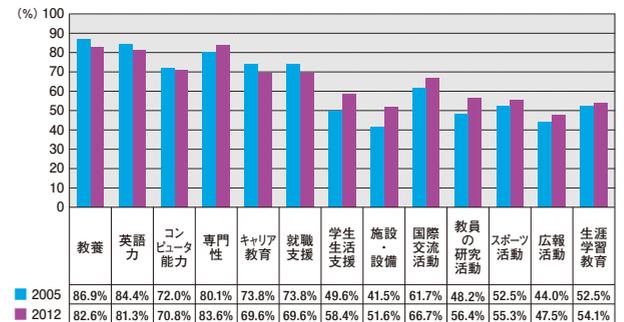
図6 2012年度卒 身につけることができたと感じる能力



肯定的回答（「そう思う」+「いっくらかそう思う」の割合）は、2005年度卒では「コミュニケーション能力」(61.7%)が、2012年度卒では「幅広い教養」(69.9%)が最も多い結果となりました。否定的回答（「あまりそう思わない」+「そう思わない」）は、2005年度卒・2012年度卒ともに「専門性」(それぞれ、31.9%、21.2%)が最も多い結果となりました。

## III 本学が今後さらに充実すべき点

図7 本学が今後さらに充実すべき点



本学が、今後さらに充実すべき点について、項目ごとに充実すべき度（「強い(5)」+「やや強い(4)」の割合）は、2005年度卒では、「教養を高めるための教育」(86.9%)が最も高く、「英語力を高めるための教育」(84.4%)、「専門性を高めるための教育」(80.1%)と続きます。2012年度卒では、「専門性を高めるための教育」(83.6%)が最も高く、「教養を高めるための教育」(82.6%)、「英語力を高めるための教育」(81.3%)と続きます。2005年度卒と2012年度卒で順位は異なるものの、どちらも「教養」、「英語力」、「専門性」を高めるための教育の充実を求める回答が多い結果となりました。

アンケートの詳細については、大学評価室ホームページにも掲載しています。

## 活動報告

### 第3回 2016年度 自己点検懇談会 (大学院)を開催しました

- ◆日時：2016年12月8日(木) 9:40～13:10
- ◆場所：市ヶ谷キャンパス  
ポアソナードタワー 26階 A会議室

研究科(インスティテュート含む)を対象とした第3回自己点検懇談会を開催しました。

今回は「大学院において社会人学生・留学生をどう受け入れるかー各研究科・インスティテュートの体制・指導上の工夫等についてー」をテーマに、全研究科・インスティテュートを一堂に介した形式で開催し、各研究科・インスティテュートよりそれぞれの取り組みを発表いただきました。なお、この懇談会には、田中総長、佐藤常務理事をはじめ、多くの方にご参加いただきました。

### 2016年度 自己点検・評価報告書 (経営部門・事務部門)を刊行しました。

2016年度自己点検・評価活動のうち、経営部門と事務部門をまとめた「2016年度自己点検・評価報告書(経営部門・事務部門)」を刊行しました。

刊行した報告書は、各自己点検運用単位の責任者に配付したほか、大学評価室ホームページ (<http://www.hosei.ac.jp/hyoka>)にも公開しています。

### 【今後の予定】

#### 2016年度 第2回自己点検 懇談会(学部)の開催

- ◆日時：2017年3月2日(木) 13:00～15:30(終了予定)
- ◆場所：市ヶ谷キャンパス  
ポアソナードタワー 26階 A会議室
- ◆テーマ：学生の学修成果をどう把握するか  
ー各学部の改訂版ディプロマポリシーをふまえてー

#### 第6回 自己点検懇談会(事務部門)の開催

- ◆日時：2017年3月14日(火) 13:00～15:30(終了予定)
- ◆場所：市ヶ谷キャンパス 富士見坂校舎3階 F309教室  
(遠隔会議メイン会場)  
多摩キャンパス 総合棟4階会議室C  
小金井キャンパス 管理棟3階会議室
- ◆テーマ：職員の立場からどう学生支援を進めるか  
ー教職協働も意識してー
  - ①受入れ留学生の支援
  - ②学生の学習・生活支援
  - ③学生のキャリア支援

#### 卒業生(修了生)アンケートの実施

2017年3月に卒業(修了)する学部生および大学院生を対象に実施します。集計結果の概要については、後日ホームページ等に掲載する予定です。

## 編 | 集 | 後 | 記 |

編集を担当しての収穫は大学評価室ニュースレターをよく読むようになったことです。結構、勉強になる? 今まではパラパラ読み程度ですぐに机の片隅へ…でしたから。

一人でも多くの方に、「次号が楽しみ」と言われるような大学評価室ニュースレターでありたいと願いつつ、自己点検・評価などお役立ていただける情報の発信に努め

てまいります。ご愛読のほど、よろしくお願いいたします。(加藤)



2017年2月発行(通巻24号)  
大学評価室ニュースレター No.24

[www.hosei.ac.jp/hyoka](http://www.hosei.ac.jp/hyoka)

### 法政大学 総長室付大学評価室

〒102-8160  
東京都千代田区富士見2-17-1  
Tel. 03-3264-9903  
Fax. 03-3264-4077  
e-mail: [hyoka@hosei.ac.jp](mailto:hyoka@hosei.ac.jp)

