

2018 年度
法政大学自己点検・評価報告書
(認証評価申請用)

2019 年 4 月

目次

序章	1
第1章 理念・目的	3
(1) 現状の説明	3
(2) 長所・特色	7
(3) 問題点	9
(4) 全体のまとめ	9
第2章 内部質保証	11
(1) 現状の説明	11
(2) 長所・特色	23
(3) 問題点	23
(4) 全体のまとめ	23
第3章 教育研究組織	25
(1) 現状の説明	25
(2) 長所・特色	29
(3) 問題点	29
(4) 全体のまとめ	30
第4章 教育課程・学習成果	31
(1) 現状の説明	31
(2) 長所・特色	43
(3) 問題点	44
(4) 全体のまとめ	45
第5章 学生の受け入れ	47
(1) 現状の説明	47
(2) 長所・特色	54
(3) 問題点	56
(4) 全体のまとめ	56
第6章 教員・教員組織	58
(1) 現状の説明	58
(2) 長所・特色	66
(3) 問題点	67
(4) 全体のまとめ	67
第7章 学生支援	69
(1) 現状の説明	69

(2) 長所・特色	76
(3) 問題点	77
(4) 全体のまとめ	77
第8章 教育研究等環境	79
(1) 現状の説明	79
(2) 長所・特色	90
(3) 問題点	91
(4) 全体のまとめ	92
第9章 社会連携・社会貢献	93
(1) 現状の説明	93
(2) 長所・特色	99
(3) 問題点	100
(4) 全体のまとめ	100
第10章 大学運営・財務	
[第1節 大学運営]	102
(1) 現状の説明	102
(2) 長所・特色	113
(3) 問題点	114
(4) 全体のまとめ	114
[第2節 財務]	116
(1) 現状の説明	116
(2) 長所・特色	118
(3) 問題点	119
(4) 全体のまとめ	120
終章	121

序章

1. 2012年度大学評価（認証評価）受審後の取り組み

2012年度大学評価（認証評価）受審の際の指摘事項を受けて本学は、2013年度自己点検・評価報告書において、全学で対応すべき認証評価改善事項として、質保証委員会の実質化、大学院の定員未充足・超過問題、大学院博士後期課程のコースワーク、リサーチワークの明確化を挙げ、構成員に周知し、全学的な改革にとりかかった。

2012年度大学評価受審の際の重要指摘事項は、内容の面からは主に2つに分類できる。第一は、大学院の仕組みの問題である。第二は、教員の資質向上をめざす方法についてである。その他にも、1学部におけるゼミ履修登録の問題、1学部の編入学生数の問題、1キャンパスの図書館体制についての指摘があったが、これらはただちに改善できる指摘事項であり、実際にすぐ改善した。内容面における2つの指摘は大学にとって重要な指摘であり、これらに真摯に向き合う機会を得たことに感謝したい。

また全ての指摘事項を組織の面から見れば、法政大学の特質が抱える長所でありかつ課題である「学部、研究科の自立性」に関係していた。2学部における教員の採用任免昇格基準の不十分さや、2研究科におけるカリキュラム・ポリシーの不十分さ、1学部に見られるアドミッション・ポリシーの具体性欠如など、全部局への徹底と、全学的取り組みの不十分さが問われる指摘が多かったのである。これらの指摘はたいへん具体的であり、対象も明確であったので、すみやかに改善にとりかかることができた。

全学的課題は、教員の資質向上を促す仕組みの不十分さであった。すでにこのとき、教員の資質向上を図るための「新任教員研修会」が毎年なされており、教育開発支援機構FD推進センターに5つのプロジェクトが用意されていた。しかし研究、社会貢献および管理業務等の活動を促進するための取り組みが充実しているとは言えず、そのことに向き合って、改革を進めていった。まず評議員全員に対して「評議員会懇談会」を開催し、寄附行為の説明、学校法人会計の解説を行うこととした。教員に対しては、大学評価室主催の「大学評価室セミナー」や「自己点検懇談会」を実施している。「自己点検懇談会」は学部長や研究科長の出席を必須とし、全部局が発表あるいはワークショップ型で参加し、率直な意見交換や各部署の優れた取り組みの情報共有を行っている。個別教員についても、引き続き教育開発支援機構FD推進センターに5つのプロジェクトを設置し、教員の資質向上に取り組んでいる。さらに、学生が投票形式で「理想的な授業をしている先生」を表彰する「学生が選ぶベスト・ティーチャー賞」を開催している。学生に「良い先生とはどんな先生か」を考えさせ、また、ベストティーチャー賞を受賞した教員の授業改善の取り組みを学内外に公開することで、多くの教員の授業改善に役立ててもらおうなど、本学のFD活動を推進する取り組みともなっている。そのほか、科研費の取り扱いを徹底するための「科研費説明会」、公認会計士による「コンプライアンス研修会」を実施し、「新任教員研修会」も継続した。

大学院10研究科におけるコースワークの不十分さの指摘も、広い範囲に渡る研究科への指摘であった。各研究科は極めて具体的に真摯にこの課題に対応し、それぞれの研究科の特性に沿ったコースワークの導入や、従来の科目をコースワークとして位置付けることで、その教育方法を変更するなど、さまざまな改革を実行した。

これらの改革に対しさらなる改善要望も出された。各学部、研究科の改革の不十分さの指摘については、引き続き部局で改善が進められた。一方大学全体では、以下のような取り組みを行っていることを強調したい。

本学では「大学の内部質保証に関する方針」を定め、PDCA サイクルによる全学的自己点検・評価体制を整備し、全部局が自主的かつ自律的に質の向上にむけた改革・改善プログラムを策定・実施し、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。各部署においては、「自己点検委員会」の構成員である部局長が責任者となり、自己点検・評価活動を毎年度実施している。学部・研究科には「質保証委員会」が設置され、部局内のチェック機能を果たしている。各部署は点検項目に沿った現状分析と、各種方針に沿った中期・年度目標の設定・達成度評価を行い、これを「大学評価委員会」が第三者的に評価し、結果を部局にフィードバックすることで、部局のさらなる改善に役立っている。

また3ポリシーについては、本学では従前より、大学全体、学部（・学科）、研究科（・専攻）ごとに3つのポリシーを策定し大学ウェブサイトで公表していたが、教育支援本部担当常務理事から各部署に対し、綿密なスケジュール管理のもと、ポリシー間の一貫性・整合性構築のための見直し作業を呼びかけた。大学全体および各部署の3つのポリシーに一貫性・整合性が構築され、より明確な方針となるよう、全学的な取り組みを続けている。

2. 長期ビジョン「HOSEI2030」の策定とその効果および進捗

大学評価は、各学部、研究科の教育体制の不十分さが指摘されることで、さらなる改革を進める好機となっている。改革の進捗は大学評価室によって把握され、その全体を掌握できる仕組みも整えられてきた。そのように、本学は自らの不十分さを改善してきたが、それと平行して、2014年度より、大学全体の将来像を描く長期ビジョン「HOSEI2030」の策定に入り、2016年度初めに最終報告を出した。財政基盤の長期的な検討とその改善案をはじめ、複数のキャンパスの特性を活かした再構築、大学全体のグローバル化を見据えたダイバーシティ化、そして「ブランド」を「社会への約束」と定義したブランディング推進など、大学がかかえる課題を柱にし、それを乗り越える大学像をつくり、具体的目標を立てて達成していく事業である。

2017年度末には、その具体的実行目標であるアクション・プランを発表し、2018年度からは、4年ごとの中期経営計画のもとで実行している。この経過のなかで本学では初めての大学憲章「自由を生き抜く実践知」を策定し、2016年4月に発表した。ミッション、ビジョンもこの憲章と連動するよう改め、教育・研究の理念的な柱がここに出来上がった。2016年6月には「ダイバーシティ宣言」を行い、この憲章の精神を補強しつつ、長期ビジョン「HOSEI2030」をさらに進めた。しかしそれらができただけでは不十分である。本学では、憲章および長期ビジョン全体が、質保証と矛盾なく連動し、またSGUとしての目標もそれに矛盾なく整えられていくべきであると考えている。そこで、憲章の意味を全学に浸透させる数々の説明会、ワークショップ、「自由を生き抜く実践知大賞」などの顕彰を重ねている。

2018年度「法政大学自己点検・評価報告書」の第1章 理念・目的は、この大学憲章を柱にしている。憲章を制定しただけでなくその浸透に尽力したことで、理念・目的は全学的に共有されてきた。教育課程・学習成果また研究・教育にかかわる長期的なビジョンを策定し、教育実践に大学憲章という一本の共通の軸を設定したことによって、教育の質の向上、教育研究組織の改善・向上に向けた全学的な取り組みを、大きく前進させることができた、と考えている。この2018年度「法政大学自己点検・評価報告書」からは、多くの事柄が全学的な軸に沿って実現されてきたことを、読みとることができるはずである。

法政大学総長 田中優子

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部（学科）・研究科（専攻）として目指すべき方向性等を明らかにした
理念・目的の設定

評価の視点2：大学の理念・目的を踏まえた学部（学科）・研究科（専攻）の理念・目的
の設定

評価の視点3：大学、学部（学科）・研究科（専攻）の理念・目的の適切性の検証

法政大学は1880（明治13）年、「東京法学社」として始まった。自由民権運動のさなか、権利の意識にめざめた当時の人びとが法律の知識を求めるなかで、3人の20代の若者が最初の学校を作ったのである。彼らが法学について学び、東京法学社の基礎となったのが、フランス法学のボアソナード博士の学問である。

1880年当時、日本には自主的に憲法を学習し政治や法律について議論する結社、あるいは法律の知識をもって人々を助ける結社など、多くの結社があったと言われる。東京法学社は、江戸時代の藩校・私塾で行われた議論の経験を基礎に、近代日本を作り上げる新たな知識を得て生まれた。それとともに代言局を併設し、代言（弁護士）業務を実践しつつ学ぶ仕組みももった。法政大学の基礎には、若者たちが「自主的で自由な思考」「新たな知識への意欲」「議論の力」「実践に基づいた知の蓄積」をもって新しい世界に漕ぎ出していく、という実践力があり、誰もがそれをなし得る「自由」を獲得できる世界にする、という理想があった。

1889年に東京法学社は「和仏法律学校」へと発展した。その初代校長は箕作麟祥であった。外国奉行の翻訳御用のリーダーを経て渡仏し、フランス革命を本格的に論じた最初の歴史書を書いた学者である。法政大学には、単に欧州の知識に追随するだけではなく、自ら解釈、創造する気風が育ったと思われる。1903年には財団法人和仏法律学校法政大学と名称を改め、予科、大学部、専門部、高等研究科を設置した。その翌年、法政大学は清国から多くの留学生を受け容れ、集中的に法律を教えている。「海外から学び創造するグローバル化」と、「海外の学生を教え導くグローバル化」が、すでに始まっていた。

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。戦後においては「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」とした。

1952年には私立大学として初めて社会学部を設置した。1999年には国際文化学部を設置した。全員を留学させる「国際」を冠した学部として、極めて早かった。人間環境学部、スポーツ健康学部なども先駆的な試みであった。2003年には日本で初めてキャリアデザイン学部をつくり、働く意味を組織の側から個人の側へとシフトさせ、個人として労働に主体的に関わることの価値を、社会に問うたのである。そして2008年には、英語のみで講義をするグローバル教養学部を設置した。

現在では15学部、3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、あわせて3付属校を有している。

本学の独自性は、「自主的で自由な思考」「新たな知識への意欲」「議論の力」「実践に基づいた知の蓄積」に加えて、グローバル化をはじめとする「時代を進取する柔軟な姿勢」である。本学は、学部それぞれの独自性とともにもこのような大学の特性を作ってきたのであり、学部のありかたと大学の特性とは、常に強い連携をとりながら形成されてきたと言えよう。

急激な社会環境の変化に向かう今日、本学はその独自性をより一層明確にして、教育の質を確実に高めるべきだ、と考えている。そこで2014年7月より長期ビジョン「HOSEI2030」の策定を開始した。まず、本学が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、「法政大学憲章」を制定した。その標語として「自由を生き抜く実践知」という社会に向けた「約束」を掲げた。

法政大学憲章

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
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、
なにもものにもとら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買きとおす
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。

「実践知」とは単に実際に役立つ知識という意味ではなく、社会的に価値あるものに向かって、それぞれの現場で発揮する知性のことである。法政大学の理念はまず大学憲章に集約される。さらに次の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（資料1-1【ウェブ】）。

- 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。

また、困難な時代を長期的視野に立って生き抜くために、本学が多様性と柔軟性を有し、創造的で革新的な場となるよう、2016年6月8日、ダイバーシティ推進を宣言した（資料1-2【ウェブ】）。

建学以来、それぞれの時代に即して、学部とともに主体的で先駆的な大学運営を行ってきた。今日においても、学部の理念は一例を挙げれば「実践的かつ政策的な法学・政治学教育」（法学部）、「自立した市民を育み、多様化する世界で問題の解決に向かう真の知性」（文学部）、「箕作麟祥の豊かな国際感覚を継承」（国際文化学部）、「『<持続可能な地球社会の構築>に貢献する』という法政大学のミッションの実現に向けたフロントランナー」（人間環境学部）、「『自由と進歩』という本学の建学の精神を踏まえ」（キャリアデザイン学部）、「より良い社会の理念とそれを実現する方法を提言できる人材」（社会学部）、「『持続可能な地球社会の構築』に貢献できるような人材」（生命科学部）など、大学憲章とミッションに沿った理念を掲げている。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科等の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：学部（学科）・研究科（専攻）の理念・目的は学則又はこれに準ずる規則等への明示

評価の視点2：理念・目的の教職員及び学生への周知し、社会に対しての公表

本学は、法政大学学則、第1章総則 第1条において、「本大学は民主主義の精神に基づき、栄誉ある学芸の殿堂としてひろく世界の文化を摂取し、知識の深奥を究め、もって真理と平和とを愛し、公共の福祉に献身する教養ある社会人を育成することを目的とする」とし、「2 学部学科ごとの人材の育成に関する目的及びその他の教育研究上の目的を別表の通り定める」としている（資料1-3）。

さらに「第1条の2 本大学は、法令に基づき、教育研究活動等の状況についての情報を積極的に公表する」とし、全ての学部と学科を列記した上で各学部の教育目標、3ポリシーを、それぞれのウェブサイト上で公開している（資料1-4【ウェブ】、資料1-5【ウェブ】、資料1-6【ウェブ】、資料1-7【ウェブ】）。

法政大学大学院学則，第1章総則 第1条において、「高度にして専門的な学術の理論及び応用を教授研究し，榮譽ある学芸の殿堂としてひろく世界の文化を摂取し，知識の深奥を究め，もって世界平和と人類の福祉に寄与することを目的とする」とし，「2 本大学院は，研究科又は専攻ごとに，人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を別表に定める」とし，全ての研究科，専攻を列記した上で，各研究科の教育目標，3 ポリシーを，それぞれのウェブサイト上で公開している（資料1-8，資料1-9【ウェブ】，資料1-10【ウェブ】，資料1-11【ウェブ】，資料1-12【ウェブ】）。

なお，ウェブサイト上の「法政大学について」において，「法政大学憲章」「ミッション」「ビジョン」「グローバル・ポリシー」「ダイバーシティ宣言」「大学の理念・目的」「教育目標・各種方針」を公開している（資料1-13【ウェブ】）。また，各学部・研究科等それぞれの理念・目的についても，大学ウェブサイトにおいて，公開している（資料1-14【ウェブ】，資料1-15【ウェブ】）。

長期ビジョンについてはさらにわかりやすいように，大学ウェブサイトトップページから入ることの出来る「長期ビジョン HOSEI2030」というサイトにまとめ，また進捗状況を公開している（資料1-16【ウェブ】）。「自由を生き抜く実践知」という大学憲章の「約束」をテーマに，卒業生たちのインタビューをもとにしたDVD教材を作り，どこにおいても活用できるよう，このサイトから見られるようにしている。

さらに，実践知（フロネシス）を冠した「法政フロネシス」という入り口も大学ウェブサイトトップページに置き，そこでは，教育・研究・グローバル・ダイバーシティ・キャリア・データ・伝統を，「自由を生き抜く実践知」の理念に沿って，最新の動向を発信している（資料1-17【ウェブ】）。

点検・評価項目③：大学の理念・目的，各学部・研究科における目的等を実現していくため，大学として将来を見据えた計画その他諸施策を設定しているか。

評価の視点1：将来を見据えた計画その他諸施策の設定

2014年7月，本学の理事会は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，そのもとに「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」を発足させた。策定委員会と各小委員会はそれぞれ，ヒアリング，アンケートも含め，活発な情報収集，意見聴取に取り組み，検討作業を重ねた。また，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，ブランディング戦略会議が「ブランド提供価値」として整えてきた内容を引き取り，「法政大学憲章」として提案した。それらの内容について，さらに学内からの意見聴取を重ね，必要な改訂を加えた上で，本学の憲章，ミッション，ビジョン，目標として，2016年2月，理事会承認を得た。

HOSEI2030 策定委員会は，「HOSEI2030 最終報告」をとりまとめ，2016年4月14日に発表した。同報告は法政大学憲章・ミッション・ビジョン・目標を最初に置き，「財政基盤検討委員会」報告，「キャンパス再構築委員会」報告，「ダイバーシティ化委員会」報告，「ブランディング戦略会議」報告，「役員制度のあり方検討委員会」報告を掲載した（資料1-18）。長期ビジョン「HOSEI2030」の概要は以下の通りである。

- (1) 法政大学憲章を本学の教育・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する。
- (2) 「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) 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) 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) 大学運営ならびに長期ビジョン実現のために、大学運営体制ならびに HOSEI2030 推進体制を整備し全学的改革を実施する。

なお、上記の(2)をふまえ、2016年6月8日には「法政大学ダイバーシティ宣言」を制定・公表した。そしてこの宣言を、法政大学のグローバル化と一体化させて推進することとした。

2016年度は、長期ビジョンを実行するための16におよぶアクション・プラン作業部会を設置して検討を続け、2017年3月9日に「HOSEI2030 アクション・プラン報告」を出した(資料1-19)。

以上の長期ビジョン、そのアクション・プランを受け、4年ごとの計画によって確実に実施するために、2017年度は中期経営計画特設部会を発足させ、2018年4月19日に「第一期中期経営計画最終報告」を発表した(資料1-20)。2018年度はその計画を実行に移す。字数の関係で内容全てを掲載できないが、長期ビジョン報告等、重要な報告の骨子はウェブサイト上で一般に公開している(資料1-16【ウェブ】)。

(2) 長所・特色

1) 学部・研究科の先駆的な特色が、大学全体の理念・目的の実現につながっている。

法政大学は各学部の先駆的な試みを積み重ね、それらを法人が検証しながら、大学全体を発展させてきた。1952年に私立大学として初めて設置した社会学部では、環境社会学やメディア社会学を発展させた。それは一方では「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」というミッション3の使命の一環であり、人間環境学部の新設にも結びついた。また一方では「新しい時代を構築する市民を育てる」自主的な活動となって現れ、法政大学自主マスコミ講座などの自主的な活動がジャーナリズムへ多様な人材を輩出することに結びついた(資料1-21【ウェブ】)。

1999年に設置した国際文化学部では、全員を留学させるSAという仕組みを実現し、その成功が他学部に波及して、留学の拡がりを実現した(資料1-22【ウェブ】)。全学では派遣留学へ手厚い支援を行い、交換留学生への英語による教育を行っているが、この実践と国際文化学部の教育がグローバル化の活性をもたらし、後のグローバル教養学部(英語のみで教育)の新設やSGUへの採択、複数の学部・研究科による英語学位プログラム(英語講義のみで卒業できるプログラム)の設置に結びついた。

2003年には日本で初めてキャリアデザイン学部を作ったが、これは「働く」という営みを、組織の視点から個人の視点へと転換する契機となった(資料1-23【ウェブ】)。この学部の教員を中心に本学のダイバーシティが検討され、宣言につながっている。

大学院および研究所については、国際日本学研究所と国際日本学インスティテュートが、初めて「国際日本学」という名称を使った。国際日本学は大学院に進学する外国人留学生の

数を増やすとともに、日本人学生に学際的な研究の場を提供する結果となった（資料 1-24【ウェブ】、資料 1-25【ウェブ】）。

学部と大学の教育理念の往復が大学全体を活性化するありようは、本学の長所かつ特色である。

2) ブランディングのもたらす教育研究の向上

本学が 2014 年度から取り組んでいるブランディングは、単なる広報活動ではない。大学の研究・教育・ガバナンスの質を向上させるための結束の柱であり、本学の憲章・ミッション・ビジョン・目標を生み出す母体となった。本学では「ブランド」を、自分が何者であったか思い出すこと、自らの価値を自覚し、社会にその価値を還元することを約束すること、と考えている。従ってブランディング活動に終わりはない。社会が変化しても、そのときどきの社会に約束する普遍的な価値を言葉にし、形にし、堅固な土台となるブランドにしておくことが肝要である。

本学は 2014 年度以来、そのブランディング活動すなわちブランディング・プロセスを、極めて重要視している。そのプロセスでは、アンケート、キーパーソン・ヒアリング、そして教職員の複数回にわたるワークショップを積み重ね、それが教職員の大学全体を視野に入れる意識変革をもたらし、大学憲章創造につながった（資料 1-26【ウェブ】）。従って本学の大学憲章は構成員が主体的に創造し言語化したものであり、それが学部をはじめとする各部局におのずから及んでいる。それが教育研究の質を高め、結果的に社会との「約束」としてのブランドになるのである。

大学憲章「自由を生き抜く実践知」の内実化を目的に、2017 年度には、「自由を生き抜く実践知大賞」を設け、各学部、付属校、教職員に呼びかけて、実践知と呼ぶにふさわしい教育や活動を行っている個人やグループを表彰した（資料 1-17【ウェブ】、資料 1-27【ウェブ】、資料 1-28【ウェブ】）。さらに卒業生たちを通して憲章を理解していただくための DVD を作成して公開し、授業などの利用に供している。

今日では、学生の主体的な学びの実現を図るため、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する必要があるが、本学ではそれを「実践知教育」と呼び、本学特有の方法を編み出すことをめざしている。

さらに本学の江戸東京研究の蓄積が「私立大学研究ブランディング事業」に採択され、「江戸東京研究センター」を設立したことで、ブランディングが教育研究に結びついて進んでいる（資料 1-29【ウェブ】）。また、2019 年度には「法政大学ミュージアム」を立ち上げる（資料 1-30【ウェブ】）。本学固有の研究の創出と研究成果・資源の公開、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実験型ミュージアムを目指す。これもまたブランディング・プロセスの一環であり、同時に、カリキュラムとしては、現在すでに実施している共通科目「法政学への招待」の安定的持続を可能にするものでもある。

このように、ブランドを「社会との約束」として重視し、大学の質を高めるブランディング・プロセスに価値を置いていることも、本学の長所かつ特色である。

3) サステナビリティ実践知

大学憲章は「法政大学は持続可能な社会の未来に貢献します」と結ばれている。ミッション 3 には「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」と書かれている。この憲章とミッションに従って、教育現場では「サステナビリティ関係公開科目」を設定し、全学の学生が履修できるようになっている。「サステナビリティ実践知研究機構」も作られており、大学院には公共政策研究科サステナビリティ学専攻が設置されている。社会学部では環境社会学が重視されており、デザイン工学部や生命科学部においても、持続可能な地球社会の構築に貢献するという共通の目標を掲げている。なかでももっとも先駆的な試みが、人間環境学部である。

人間環境学部は、大学の長期ビジョン「HOSEI2030」に倣って「人間環境学部 2030～For Our Sustainable Future～」を策定した（資料1-31）。そして「統合的な持続可能性を視野に入れた教育・研究・社会貢献の実証プラントの役割を果たす法政大学のフロントランナーへの挑戦により、学部の価値を高め存在意義を証明していく」と宣言し、フィールドスタディ、人間環境セミナーを通して社会と連携した教育実践を展開している。これらは、PBLやアクティブラーニングなどを早い時期に採用した、極めて先駆的な取り組みであった。とりわけ、理系の環境学に「モラルサイエンスへの自覚」「人間と環境の共存」「人間と人間の共生」などの価値を統合したことが、今後の社会にとって大きな意味をもつ。

このようにサステナビリティは「実践知」とともに、大学院、学部、そして研究にも浸透し実践されている本学の理念であり、本学の長所かつ特色である。

（3）問題点

基礎要件に関する問題、または大学としてふさわしい水準を確保するうえでの問題は無い。理念・目的を実現する上での問題もとくに無い。しかし理念・目的を「よりよく」実現するためには、第一に、大学院や研究の一層の高度化が求められる。第二に、教育環境の常なる最適化が望まれる。それらの実現には大きな資金が必要で、私学ではどこでも、その実現が難しい。

本学においては、学部の収入が大学院や研究所を支える構造となっており、それを「内部相互補助のバランス」と捉えている。このバランスを最適なものにする必要がある。最適なバランスを実現するために、長期ビジョン「HOSEI2030」およびその「アクション・プラン報告」「中期経営計画」において、綿密な財政計画を立てている。また、経常費補助金について言えば、国立大学の学生が受けている恩恵に比して私学の学生は、同じ納税者でありながらその13分の1の恩恵しか受けることのできない構造となっており、その改善を求め続けている。

（4）全体のまとめ

この「理念・目的」では、まず法政大学の建学の経緯から、ひとつには大学のグローバル化が長い歴史あるものであることを、ふたつめには、明治以来、民権社会の実現のために法律の知識をひろめたことで、「自由」「自主」の精神がはぐくまれてきたことを述べた。

急激な社会環境の変化に向かう今日において、本学がその独自性を一層明確にして教育の質を高めるために、2014年7月より長期ビジョン「HOSEI2030」の策定を開始したことを表明した。長期ビジョンにおいては、本学の課題を洗い出し、「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」を発足させた。そのなかで初めて「法政大学憲章」を制定し、「自由を生き抜く実践知」を掲げ、ダイバーシティ推進を宣言した。本学では「ブランド」を、自分が何者であったか思い出すこと、自らの価値を自覚し、社会にその価値を還元することを約束すること、と考えている。「自由

を生き抜く実践知」は、「自由」という本学にとって大切な言葉を、大学と卒業生たちが、これからの変化の激しい社会を生き抜くための重要な基盤と位置付けている。

また、ガバナンスの基盤として、学部・研究科を挙げた。本学はそれぞれの時代に即して、学部・研究科とともに主体的な大学運営を行ってきた。学部・研究科の先駆的な特色こそが、新しい流れを作り、大学全体の理念・目的の実現につながっているのである。

このように「理念・目的」では、本学の改革の具体的な内容と、ガバナンス上の特色を述べることによって、理念・目的を明確にした。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針と手続きを明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針および手続きの設定とその明示

- ・大学としての内部質保証の目的
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の役割，当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他組織との役割分担
- ・教育の企画・設計，運用，検証及び改善の行動指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

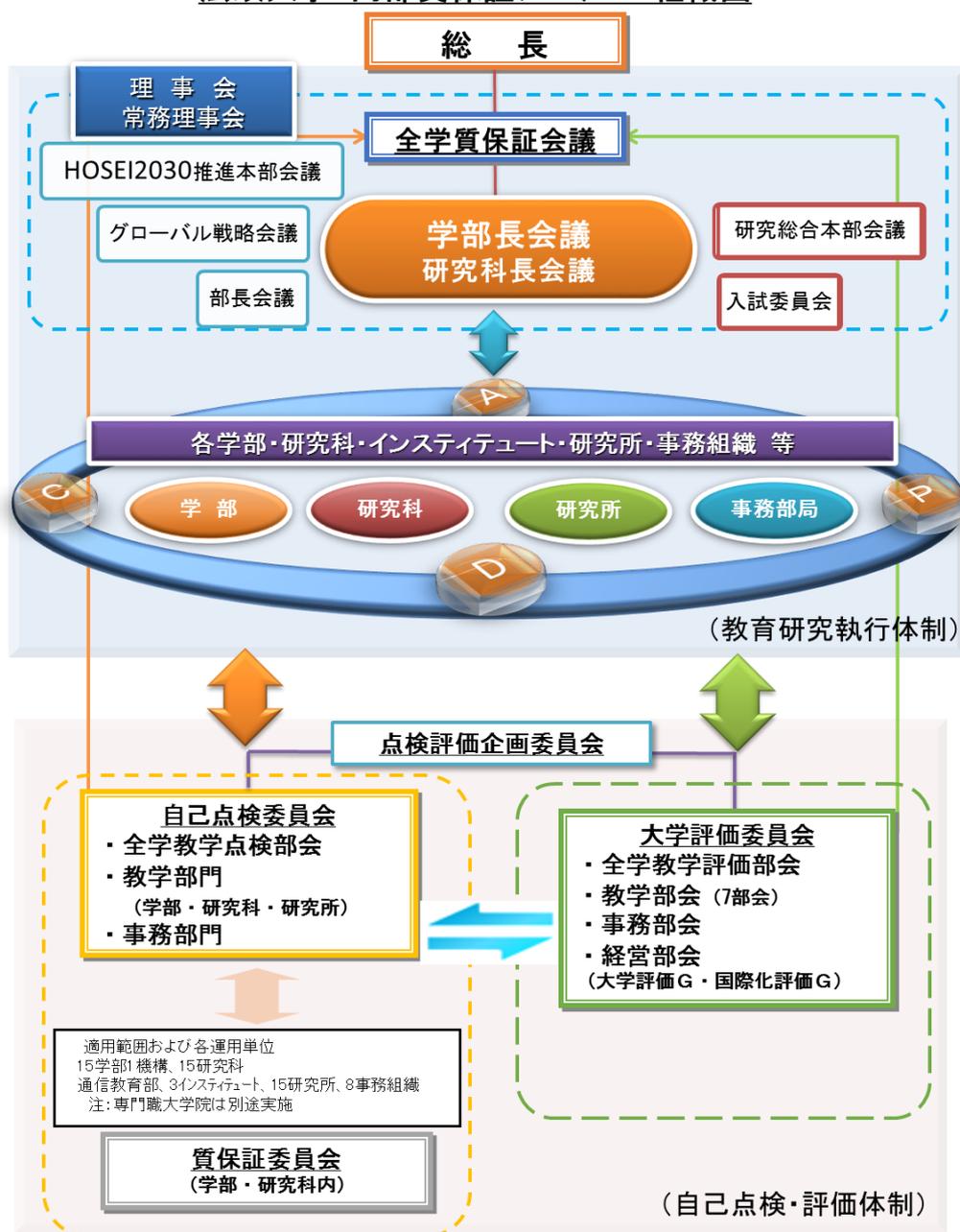
本学では，大学の理念・目的に基づき，教育目標および各種方針を具現化するために，「大学の内部質保証に関する方針」を策定し，ウェブサイト等で明示，公表を行っている（資料2-1【ウェブ】）。この方針は，「全学レベルの内部質保証」「組織（部局）レベルの内部質保証」「組織体制」「大学評価室による内部質保証支援」の4点から構成され，これらに基づき内部質保証を推進している。

この方針を具体化するため，本学では，大学評価室を事務局として，「法政大学内部質保証システム組織図」の通り，自己点検・評価体制を整備している。本学の自己点検・評価体制の特徴としては，自己点検と評価を明確に区分し，とりわけ大学基準協会の大学評価の仕組みを取り入れた客観的な評価を毎年行うことで，PDCA を効果的に廻すように努めていることである。

それぞれの委員会等の役割の概要は，以下の通りである。

- ・「点検評価企画委員会」・・・本学の自己点検・評価体制の企画・立案・調整を行う委員会（資料2-2）。
- ・「全学質保証会議」・・・全学的な内部質保証に責任を負う組織として2018年度に発足。学内の質保証に係る委員会等での取り組み状況の把握及び調整や，全学的な課題の解決に向けた施策の企画・立案及び提案等を行う（資料2-3）。
- ・「自己点検委員会」・・・学部長・研究科長等で構成され，自己点検の主体となる委員会。当該委員会のもと適用範囲・運用単位として規定されている各部局において自己点検が行われる（資料2-4）。
- ・「大学評価委員会」・・・学内外の有識者等で構成され，各部局の自己点検の結果（自己点検書類）をもとに毎年，客観的評価を行う。評価結果は各部局にフィードバックされる（資料2-5）。
- ・「質保証委員会」・・・学部・研究科内に設置され，学部（研究科）執行部の取り組み状況について，学部・研究科内の第三者的立場から，定期的な確認・助言等を行う。

法政大学 内部質保証システム 組織図



各方針に関する組織レベル（学部等の教育研究組織および事務組織）のPDCAサイクルの運用プロセスは以下のとおりである。

【組織レベルの内部での自己点検のプロセスについて】

大学全体として、前年度末（3月）の学部長会議等に次年度の「大学の理念・目的および各種方針」が提示され（資料2-6）、それに基づき各学部等は、5月下旬までに、大学基準協会の点検・評価項目に準拠した自己点検を実施している。

なお、自己点検・評価の仕組みや内部質保証についての理解を深めてもらうため、毎年3月に次期学部長等を対象として、大学評価室主催の「自己点検説明会」を開催している。その後、学部長等を中心とした各部局の執行部において、「自己点検・評価シート」による現状分析、現状分析を踏まえた「中期目標・年度目標」の設定が行われる。これらの自己点検書類は5月下旬迄に大学評価室に提出される（資料2-7, 資料2-8, 資料2-9）。

さらに、学部・研究科内の取り組み状況を第三者的にチェックする「質保証委員会」が各学部・研究科に設置されている。質保証委員会は、客観性の観点から、委員長は学部長・研究科長以外としており、学部・研究科執行部との役割分担は明確にされている。なお、当該委員会の役割については、「質保証委員会の果たすべき基本的な役割と活動について」にまとめられ、学部長会議（2014年6月24日）および大学院委員会（2014年7月3日、現・研究科長会議）において、審議・承認されている（資料2-10）。

また、各部局の内部質保証を推進するために、学部等を超えた全学的な点検側の組織として、学部長・研究科長等で構成される「自己点検委員会」が設置されており、自己点検に関する基本方針について検討される。さらに、同時に開催される「大学評価室セミナー」「自己点検懇談会」等を通じて、内部質保証や他大学・学部の先進的な取り組みに関する情報の共有が図られている（資料2-11, 資料2-12）。

自己点検プロセスおよび各学部等から提出された自己点検・評価シートについては、大学評価室ウェブサイトで明示、公表を行っている（資料2-13【ウェブ】）。



なお、専門職大学院（法務研究科、イノベーション・マネジメント研究科）については、点検・評価項目が異なること、認証評価のサイクルが異なること等により、それぞれ独自の責任体制で自己点検・評価活動を実施している。

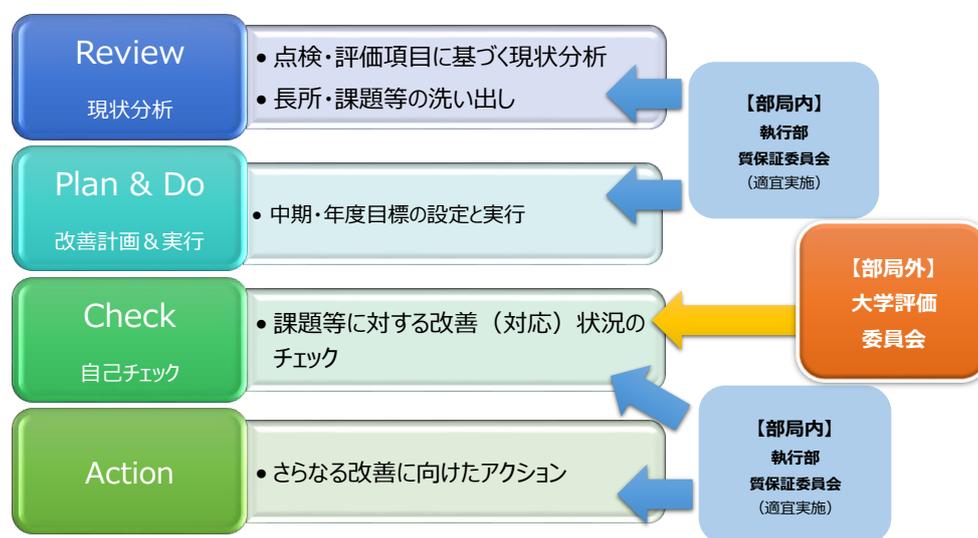
【組織レベルの自己点検に対応した全学的組織による評価プロセスについて】

本学は、前述の通り、大学基準協会の点検・評価項目に準拠した「客観的な評価」を毎年実施することにより、大学としてのPDCA サイクルを包括的・適切に機能させるよう努めている点の特徴であり、そのための全学的な評価組織として「大学評価委員会」が設置されている。

同委員会は、複数の部会が設置されており、例えば学部・研究科等、教学部門の自己点検書類を評価する「教学部会」では、他学部の教員（主査・副査）で構成される評価委員・評価員が、学部・研究科等から提出される「自己点検・評価シート」「中期目標・年度目標」等に基づき、評価を行っている。

具体的には、各教学部会の評価者（主査・副査）は、担当する学部等の自己点検書類や根拠資料に基づき、まずは「水準評価」と「達成度評価」の観点から書面評価を行い、大学評価原案として部局長に提出する。また部局長に対し、評価の妥当性を確保する情報を収集するとともに、ピア・レビューの観点から各部局の教育・研究への取り組み状況や今後の改革の構想等について意見交換を行うため「大学評価インタビュー」を行う。その後、インタビューの結果を反映させた「評価案」を再度送付する。各部局は「大学評価案」に事実誤認等がないか確認を行い、必要に応じ、「意見申し立て」を行う。意見申し立てへの対応を経て、評価結果は8月開催の「大学評価委員会」で承認されるが、「意見申し立て」を行った部局で評価結果の内容に不服がある場合には、「異議申し立て」を行うことも認められている（資料2-14）。また、大学評価委員会の評価結果については、次年度の自己点検・評価シートで対応状況を記述することが求められており、各学部等における教育プログラムの企画・設計、運用、検証及び改善といったPDCA サイクルの実質化に寄与している（資料2-15）。

これらのプロセスと最終的な評価結果については、大学評価室ウェブサイト上で明示、公表されている。



【教育研究執行体制と質保証システムとのかかわりについて】

本学は、学長である総長が大学における最終決定権者として、学部長会議や教授会の意見を十分に聞いたうえで、大学としての意思決定を行う仕組みをとっている。

総長が招集する教学上の意思決定機関としては、全学部長などが出席し、学士課程の学事を統括する学部長会議や、修士・博士後期課程の学事を統括する研究科長会議等があるが、これらの会議には、毎回のように大学評価室長が出席し、自己点検・評価結果や関連する IR

分析等について報告するなど、教学組織との連携強化に努めている。また、全学部長・研究科長は自己点検委員会の委員を担い、部局の執行部として自己点検・評価シートの作成や中期目標・年度目標の策定を行っている。

【経営部門の外部評価プロセスについて】

大学評価委員会の中には、大学執行部や重点事業を第三者的立場で評価する「経営部会」が設けられており、学外の学識経験者を委員として評価が行われている。経営部会は「大学評価グループ」と「国際化評価グループ」の2つのグループで構成されており、「大学評価グループ」が「理事会の重点事業」等の大学の管理運営に関する評価を、「国際化評価グループ」が「スーパーグローバル大学創成支援事業」(SGU)を中心に本学の国際化施策全般の評価を、それぞれ毎年実施している。具体的な評価作業については、評価の妥当性を確保するため書面評価及び役員等へのインタビューにより行われている(資料2-14)。

また、これらの評価結果については、大学評価委員会で審議・承認されたあと、常務理事会や学部長会議、研究科長会議、部長会議に報告されるとともに、大学評価室の発行する報告書やニューズレターにより学内教職員への周知が行われている。学外に対しては大学ウェブサイトにより社会に広く公表されている(資料2-13【ウェブ】)。

【全学的な観点での内部質保証検証プロセスについて】

2018年度より、本学では「全学質保証会議」を設置し、全学的な教学面を含む内部質保証の責任を担う組織として位置付け、規程等も整備した(資料2-3)。

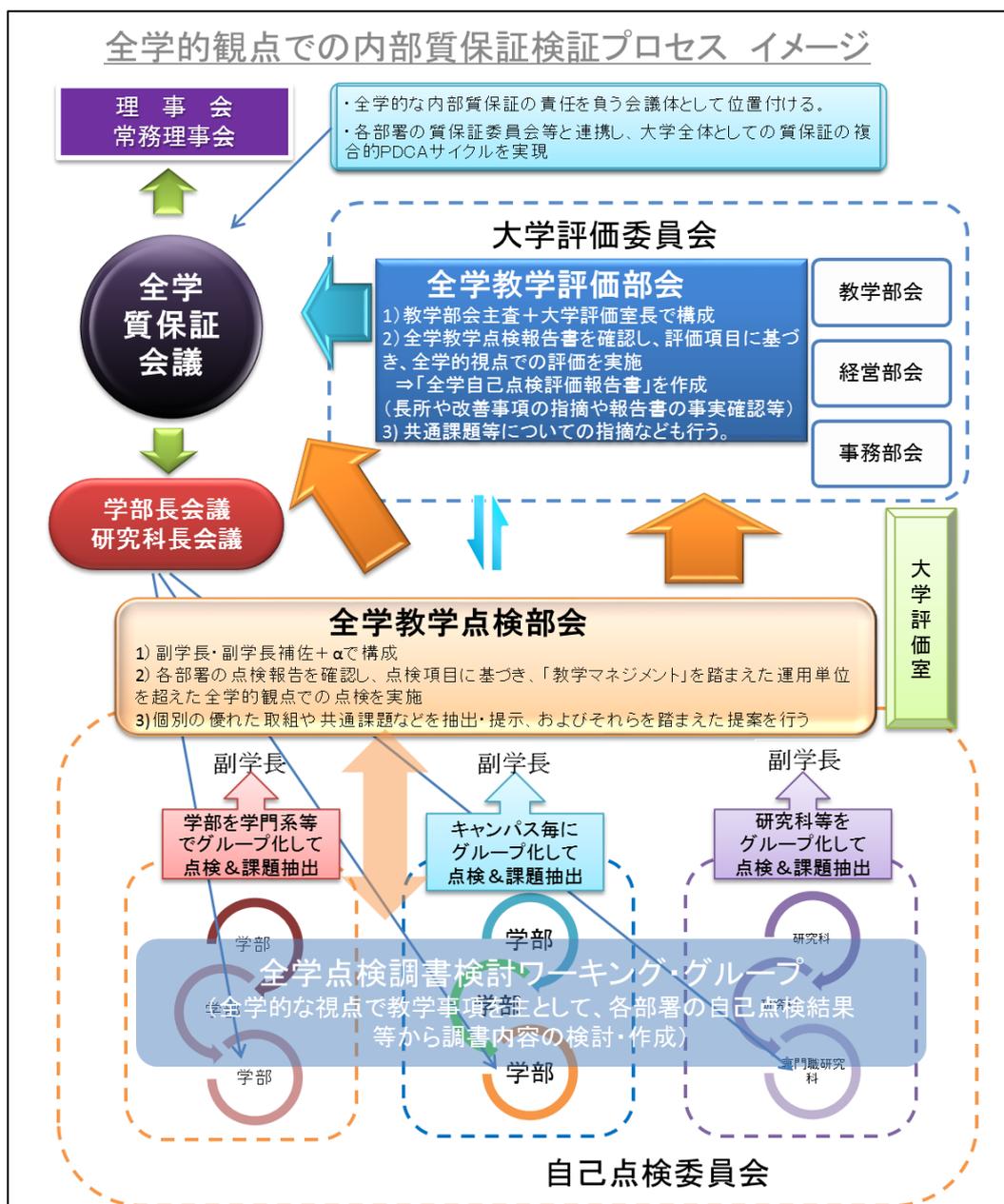
そのうえで、運用単位を超えた全学的な教育研究活動全般の点検について、自己点検委員会内に、総長・副学長・副学長補佐等で構成される「全学教学点検部会」を設置し、「全学点検調書検討WG」と連携しながら、各部局の自己点検をベースとして、長所や問題点、今後の課題などを抽出し、全学的視点で「自己点検・評価報告書(部会案)」を作成した。

当該部会案は、運用単位を超えた全学的な視点での評価を行うため、大学評価委員会に新たに設置された「全学教学評価部会」(教学部会の主査7名で構成)により、経営部会の評価と並行して評価作業が行われ、その指摘内容が報告書案に反映された。

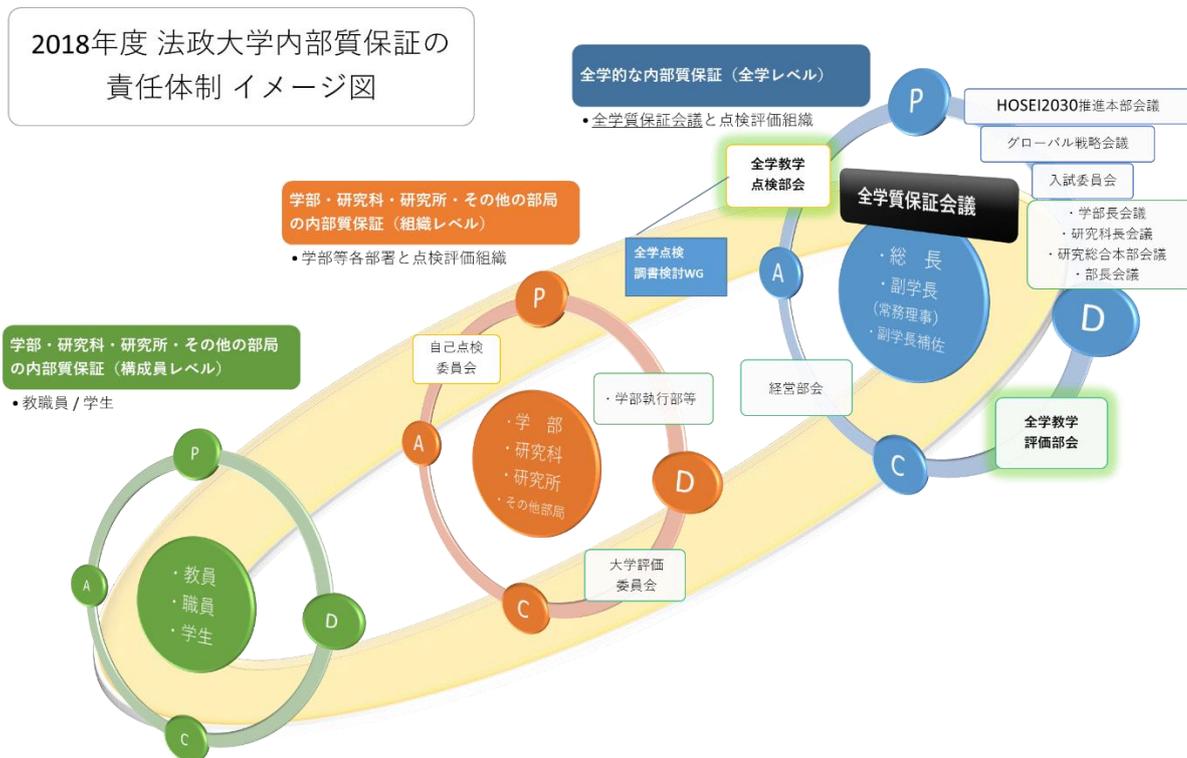
これらの自己点検・評価プロセスにおいて、その内容は「全学質保証会議」に上程されている。同会議は、学内の質保証に関係する委員会等での取り組み状況を把握し、必要により調整を行い、教育活動を含む全学的な課題解決に向けた施策の企画、立案及び提案を、学部長会議や関連諸組織に行うことになっている。

なお、「全学質保証会議」の副議長である教学担当副学長は、学部長会議の実質的な運営責任者として、事前に学部長会議への上程議題の検討を実施している。また、教育支援本部の統括常務理事として、教学企画や学事に関する事務部門を統括することで、全学質保証会議で明確化された教学上の課題は各教育研究執行体制に伝達され、解決に向けた取り組みが実施される。

以上のように、組織レベルで「教育のPDCAのプロセスを管理する」役割を持つ各部局の質保証委員会、全学的な点検側の組織としての「自己点検委員会」、部局の自己点検書類を評価する全学的組織である「大学評価委員会」、自己点検・評価体制に関する企画・立案を行う「点検評価企画委員会」、全学的な教学面を含む内部質保証の責任を担い、適宜提案を行う「全学質保証会議」と、内部質保証を推進するための諸組織の役割は明確となっている。



《2018年度 法政大学内部質保証の責任体制イメージ概要図》



構成員レベルの内部質保証について、教員については「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」、職員については「事務組織の基本方針・あるべき職員像・職員の行動方針」及び「人材育成方針」が策定されており、例えばそれぞれ所轄の「FD推進センター」や「人事部」等の部局は、組織レベルの自己点検・評価システムに組み込まれることで、研修等を通じて構成員の質向上を実践している（資料2-16【ウェブ】、資料2-17）。

このように、「全学レベル」「組織レベル」「構成員レベル」の内部質保証は、それぞれの責任体制の下で個別に活動しつつ、互いに連携・協力し合いながら、PDCAサイクルを廻している。

以上のことから、内部質保証のための全学的な方針と手続きを明示しており、また大学としての内部質保証の目的や、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の役割と内部質保証に関わる学部・研究科その他組織との役割分担、教育の企画・設計、運用、検証及び改善のためのPDCAサイクルの運用プロセスも明確であることから、大学の内部質保証に関する仕組みは適切に構築されていると判断できる。

点検・評価項目：②内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

<p>評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備</p> <p>評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成</p>

本学では、「大学の内部質保証に関する方針」に基づき、内部質保証に責任を負う全学的な組織として、2018年度より「全学質保証会議」を設置した。「全学質保証会議」は「全学的な内部質保証に関する計画、運営、検証及び改善を行うための包括的なPDCAを実現する

こと」を目的に設置され、その目的を達成するために以下の任務を行うこととしている（資料2-3）。

＜全学質保証会議の任務＞

- (1) 自己点検委員会及び大学評価委員会を含む学内質保証に関係する委員会等での取り組み状況の把握及び調整に関すること
- (2) 教育活動を含む全学的な課題の解決に向けた施策の企画、立案及び提案に関すること
- (3) 認証評価用点検・評価報告書等の作成に関すること
- (4) その他、議長が必要と認めた事項に関すること

また、「全学質保証会議」は、総長、副学長（全員）、副学長補佐（全員）、大学評価室長で構成され、教学のトップである総長のリーダーシップのもと、上記任務に取り組む体制となっており、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制が整備されていると判断できる。

点検・評価項目③：方針および手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点3：行政機関及び認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況調査等）に対する適切な対応

評価の視点4：点検・評価項目における客観性、妥当性の確保

＜大学の基本方針と学部・研究科の3ポリシーとの整合性＞

本学では、内部質保証システムを適切に運営するため、大学の基本方針として「法政大学の理念・目的および各種方針」を定め、毎年、総長をはじめ学内理事が業務担当ごとに検証と見直しを行い、常務理事会及び理事会での検討を経て、理事会において承認を受けることとしている。

なお、「法政大学の理念・目的および各種方針」において定められている方針等は以下のとおりである（資料2-6）。

＜法政大学の理念・目的および各種方針＞

- (1) 大学の理念・目的
- (2) 大学のビジョン
- (3) 教育研究組織の編成原理
- (4) 大学の求める教員像および教員組織の編成方針
- (5) 大学の教育目標
- (6) 大学の学授与方針（ディプロマ・ポリシー）
- (7) 大学の教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）
- (8) 大学の学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）
- (9) 学生の支援に関する方針

- (10) 研究の支援および充実に関する方針
- (11) 教育研究環境等の整備に関する方針
- (12) 社会連携・社会貢献に関する方針
- (13) 管理運営方針
- (14) 大学の内部質保証に関する方針

各学部・研究科は、大学から毎年提示される上記の「法政大学の理念・目的および各種方針」に基づき、学部・研究科の「理念・目的」「教育目標」「3つの方針」の見直しを行い、大学の基本方針との整合性の確保に努めている。

<自己点検・評価における客観性、妥当性の確保>

本学では、毎年度自己点検・評価を実施している。その基本となる点検・評価項目は、大学基準協会の定めるものに準拠しているが、評価の視点については、大学基準協会から提示されている評価の視点を参考に毎年度見直しが行われている。具体的には、「点検評価企画委員会」において次年度の自己点検・評価活動の計画の検討が行われるが、その際にあわせて評価の視点についても検討が行われる。この点検評価企画委員会でまとめられた評価の視点の案は、自己点検委員会、学部長会議、研究科長会議を経て、最終的に決定されている。

自己点検・評価における客観性及び妥当性確保に向けた取り組みとして、点検と評価を明確に分けていることが挙げられる。具体的には、自己点検委員会のもとで行われる各部局の自己点検結果を、大学評価委員会が客観的に評価を行う仕組みとなっている。大学評価委員会の評価では、前年度の大学評価委員会評価結果での指摘事項に対する改善状況についても評価を行っており、学部・研究科等のPDCAサイクルを機能させる取り組みとなっている。また、各学部・研究科には学部長・研究科長を中心とした教授会執行部とは別に、質保証委員会を設置し、部局内における第三者的立場から執行部の取り組み状況等についてのチェック、年度末の報告を義務付けており、部局内外から自己点検・評価における客観性、妥当性の確保に向けた取り組みが行われている。

さらに、大学経営全般の評価については、大学評価委員会委員のうち学外の委員が評価を行うことにより、評価の客観性・妥当性が確保されている。

なお、2018年度からは内部質保証の推進に責任を負う組織として設置された全学質保証会議において、自己点検委員会及び大学評価委員会を含む学内の質保証に関係する委員会等での取り組み状況の把握を行い、また、自己点検委員会全学教学点検部会、大学評価委員会全学教学評価部会の報告に基づき、学部・研究科・研究所等の組織的な教育活動を含む全学的な課題の解決に向けた施策の企画、立案及び提案を行うこととなっている。今後はこの新たな内部質保証システムを有効に機能させるとともに、その検証を行う必要がある。

<認証評価機関からの指摘事項への対応>

認証評価結果における指摘事項については、常務理事会や学部長会議、研究科長会議等を通じて、全学的に情報が共有され、各部局の責任において改善を進めることとなる。改善の進捗状況については、毎年の自己点検・評価活動を通じて確認が行われる。

2012年度の大学基準協会による機関別認証評価では、「努力課題」として11項目（「改善勧告」はなし）が提言されたが、これらについては毎年の改善状況や今後の改善計画を「改善報告書」に取りまとめ、2016年7月に大学基準協会に提出を行った（資料2-18）。その

後、2017年4月に大学基準協会より「改善報告書検討結果」のフィードバックを受け、引き続き改善が求められた事項については、真摯に受け止め対応を継続している(資料2-19)。

また、直近では同じく大学基準協会による2017年度法科大学院認証評価において本学専門職大学院法務研究科が不適合の判定を受け、「勧告」として4項目、「問題点」として10項目の提言を受けた(資料2-20)。この認証評価結果を受けて、HOSEI2030推進本部が策定した「第一期中期経営計画」において、指摘事項の改善と不適合状態の解消に向けたロードマップが策定された(資料1-20)。引き続き、ロードマップに基づく改善を確実に実行するとともに、大学として今回のような結果を未然に防止するための施策の検討を進めている。

<行政機関からの指摘事項への対応>

本学では、新学部・学科や新研究科・専攻の設置において、完成年度まで設置計画履行状況等報告書(AC)等を適切に作成して文部科学省に提出しており、また、その内容を大学ウェブサイトで公開している(資料2-21【ウェブ】、資料2-22)。

この活動を通し、教育の内部質保証を機能させている。

以上、全学の方針の策定をはじめ、全学的な組織による学部・研究科等における教育のPDCAを機能させるための取り組み、設置計画履行状況調査及び前回認証評価結果に対する適切な対応、点検・評価項目における客観性、妥当性の確保への取り組み状況を踏まえ、本学における内部質保証システムが有効に機能していると判断できる。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価、その他の諸活動の取り組みを適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点1：教育情報、自己点検・評価結果、その他組織運営と諸活動の状況の公表

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

<情報公開全般について>

本学では、学校法人法政大学が情報を積極的に公開することによって本法人の公共性や社会的責任を明確にすることを目的に、「学校法人法政大学情報公開規程」を定め、本規程に基づき、教育情報等の公開に努めている(資料2-23)。

具体的には、積極的に公開する情報を4つの大分類(「1. ガバナンス」「2. 教育研究体制」「3. 社会貢献」「4. 経営」)に分け、大学ウェブサイト上に公開している(資料2-24【ウェブ】)。また、情報公開の実施については総務部が主管となり、大学ウェブサイトの整備を行うとともに、公開情報を正確かつ最新の状態に保つため、公開情報の作成担当部局を「公開情報担当部局一覧表」により明確にするとともに、更新時期を3段階に分け、毎年度掲載データの更新を行っている(資料2-25)。

各データの更新時期は以下のとおり。

(1) 毎年度4月1日に更新するデータ

「ガバナンス」に係る項目、教育研究組織図や教員組織内での役割分担、各種方針等の新年度に更新すべき情報

(2) 毎年度5月に更新するデータ

文部科学省や補助金上の各種基準日である毎年度5月1日現在のデータに関わらない情報

(3) 毎年度6月に更新するデータ

文部科学省や補助金上の各種基準日である毎年度5月1日現在のデータに基づく情報

なお、「学校法人法政大学情報公開規程」には、あわせて、情報公開請求への対応等も定め、情報開示手続きフローや申請様式等を大学ウェブサイトに掲載するなど、本規程に基づき適切に運用されている（資料2-26【ウェブ】）。

<自己点検・評価結果等の公表>

大学評価室ウェブサイトにおいて、本学の自己点検・評価結果（自己点検・評価報告書）を公表している。常務理事会等各種会議体への報告終了後、速やかにウェブサイトに掲載することとしており、各年度の自己点検・評価結果のほか、委員名簿、関連規程、過年度認証評価関連資料（2006年度、2012年度）、各種アンケート結果やその対応、ニューズレター等が公表されている（資料2-13）。自己点検・評価結果は、各学部等に分割したファイルもあわせて掲載しており、閲覧者の利便性にも配慮している。

<教育研究活動状況の情報公開>

本学の教育研究活動の状況については、大学及び関連センター等のウェブサイトでの公開が中心となるが、それらのリンクは大学ウェブサイトに集約されている（資料2-27【ウェブ】）。

特に本学での学びの特色として、全学的な学部教育体制、学部・学科を越えた学び、国際教育プログラム、基礎教育の学び、キャリア教育等、取り組みに則した公表が適切に行われている。例えば、グローバル教育・留学については、学部独自の留学制度や海外研修制度を含めて、学部カリキュラムに則った研修等の情報も公開されている（資料2-28【ウェブ】）。また、各授業の科目の概要については、Webシラバス（講義概要）にて最新年度のものが公開され、授業の到達目標・テーマ、授業計画、テキスト・参考書、成績評価基準などの情報が公開されている（資料2-29【ウェブ】）。学生の生活、正課教育、正課外教育・課外活動についても「学生生活実態調査報告書」がウェブサイトで公開されている（資料2-30【ウェブ】）。専任教員の論文及び研究発表等の研究業績については、「法政大学学術研究データベース」により社会に広く公表されている（資料2-31【ウェブ】）。

<その他諸活動の情報公開>

その他の諸活動については、「スーパーグローバル大学創成支援事業」（SGU）、グローバル教育・留学、各種教育プログラム等が、受験生、在学生、保護者、卒業生のみならず、各種の広報誌やウェブサイトを通して公開されている（資料2-28【ウェブ】）。また、長期ビジョン「HOSEI2030」の取り組みについてもウェブサイトで広く公表されている（資料1-16【ウェブ】）。

以上、「学校法人法政大学情報公開規程」に基づき、教育研究活動、自己点検・評価、その他の諸活動の取り組みが適切に公表されるとともに、情報公開請求への対応等も整備されていることから、適切に社会に対する説明責任を果たしていると判断できる。

点検・評価項目⑤：内部質保証システム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。

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

評価の視点2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検、評価

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

<内部質保証システムの適切性・有効性>

前述の通り、本学では自己点検委員会と大学評価委員会による各部局のPDCAサイクルは整備されているが、全学的観点での自己点検・評価についての取り組みは不足していた。そこで、先ず、2017年度には全学的観点からの自己点検・評価をトライアルで行うこととし、大学評価委員会教学部会の各部会（教学第1～7部会）の主査を主体とした「教学部会全学検討会議」を新たに設置し、各部局の自己点検結果と大学評価結果に基づき、学部・研究科等について総括的な評価や必要に応じ部局への指摘を行い、それを「総評」として教学部門の自己点検・評価報告書に掲載し、全学に公表した（資料2-32【ウェブ】）。2017年度の実績を踏まえ、2018年度からは、全学的な内部質保証の責任を担う組織として「全学質保証会議」を設置するとともに、点検側では自己点検委員会内に「全学教学点検部会」を、評価側の体制については、大学評価委員会内に「全学教学評価部会」を設置し、それぞれ全学的な自己点検、全学的な評価を行い、総長を含む「全学質保証会議」に上程し、そこで抽出された検討課題等について、常務理事会、および学部長会議、研究科長会議等と連携を図っている。

<適切な根拠に基づく点検・評価、その結果に基づく改善・向上>

各学部・研究科・研究所等の自己点検では、毎年度、自己点検・評価シートの作成を義務付けているが、あらかじめシートに教員数や学生数等の基礎的な数値データを大学評価室で入力し、エビデンスに基づく自己点検を支援している。また、2018年度に「法政大学IRシステム」を構築し、学内の散在データを集約、可視化している。これは同様の機能を有し、これまで稼働していた「大学評価支援システム」を発展的にリプレイスしたものであり、統合認証IDを持つ学内教職員であれば誰でもアクセスでき、エビデンス・ベースでの自己点検・評価を支援する環境が整備されている（資料2-33【ウェブ】）。実際、各部局が作成した自己点検・評価シートには多くの根拠資料が示されている。また評価時には、大学基準協会の「実地調査」を手本として、学部長などの所属長と教学部会の主査が面談し、事実を確認したうえで書面評価とあわせ総合的に評価を行っている。さらに意見申し立て等の制度を整備していることから、適切な根拠に基づく内部質保証システムの点検・評価が行われていると判断できる。

前年度の大学評価委員会の評価結果への対応状況に関する評価も実施されており、各学部・研究科・研究所等の現状を踏まえた、独自の改善も実施され、全学として一定の向上の成果が得られているものと判断できる。

(2) 長所・特色

本学は、学部・研究科・研究所・事務局等で、毎年、自己点検・評価を行うとともにそれに基づく、質保証活動を展開している。具体的には、全学部・研究科の執行部は、毎年「自己点検・評価シート」を記入することで、大学基準協会の点検・評価項目に準拠した自己点検を実施する。その過程で学部・研究科内に設置された「質保証委員会」が部局内の第三者的立場からチェックを行い、さらに学内外の有識者で構成された「大学評価委員会」が、所属長とのインタビューを含めて客観的に評価し、その評価結果への対応状況についても翌年度に再度点検・評価を行うなど、すでに本学独自の内部質保証システムが構築されている。

毎年、学外委員も含めて多数の教職員が自己点検・評価活動にコミットし、自己点検・評価報告書などの成果物も可能な限り学内外に公表し社会への説明責任を果たすなど、これほどの規模で自己点検・評価活動を継続的に実施している私立総合大学は他にはないという自負を持っている。

また、自己点検委員会の開催とあわせて年2回開催される「大学評価室セミナー」は、自己点検委員会委員（研究科長・学部長・教育開発支援機構長等）や希望者を対象に実施されており、教育研究の質向上に資する情報提供や理解の促進を目的に開催されている（資料2-11）。さらに、学部長や研究科長を対象とした自己点検懇談会を開催し、学部や研究科の単位を超えた情報共有の場を開催している（資料2-12）。自己点検・評価活動についての単なる情報共有のみならず、教学・事務執行部の組織的なSDを含む機能も有しており、その成果の一部として、学部における成績不振者への対応や研究科での長期履修制度等、大学評価室セミナーや自己点検懇談会での事例報告や懇談から全学的に広がった制度もある（資料2-34、資料2-35）。

今後は、2018年度に設置された、「全学質保証会議」「自己点検委員会全学教学点検部会」および「大学評価委員会全学教学評価部会」による、学部・研究科等を横断する全学的な内部質保証システムを有効に機能させることに努めていく。

(3) 問題点

本学の専門職大学院（法務研究科、イノベーション・マネジメント研究科）については、点検・評価項目や認証評価受審サイクルが異なるといった理由により、これまで大学評価室所管の全学的な質保証活動の適用範囲には含めず、2つの専門職大学院は独自の責任体制で自己点検・評価活動を実施してきた。しかし、2017年度法科大学院認証評価において、本学法務研究科法務専攻（法科大学院）に対する（「不適合」という）認証評価結果を受ければ、当該研究科の内部質保証システムが十分に機能していたとはいいがたく、さらなる全学としての対応が必要である（資料2-20）。すでに、今回の認証評価結果を受けて、HOSEI2030推進本部中期経営計画特設部会が策定した「第一期中期経営計画」において、指摘事項の改善と不適合状態の解消に向けたロードマップも策定されており、2019年度には追評価申請も行う予定となっている（資料1-20）。あわせて、ロードマップに基づく改善を確実に実行しつつ、機関別認証評価と専門職大学院認証評価という二つの領域を連動させる仕組みづくりについても理事会や研究科長会議で検討・承認されており、一部施策については既に開始している（資料2-36）。

(4) 全体のまとめ

2008年の総長室付大学評価室の設置から始まり、点検評価企画委員会、自己点検委員会、大学評価委員会、全学部・研究科への質保証委員会の設置、その全学指針の策定等により、実効性のある取り組みが行われてきている。2018年度は、新たに「全学質保証会議」「自己点検委員会全学教学点検部会」および「大学評価委員会全学教学評価部会」も設置され、全学の内部質保証に関連する計画、運営、検証及び改善を行うための包括的なPDCAサイクルが実現され、その成果の把握に基づく提案も行われている。さらに、評価の視点については独自項目を含めて検討が継続的に実施されている。大学全体としての自己点検・評価に関するPDCAサイクルの機能に着目すると、一部、質保証体制に関する追加検討が必要な事項もあるが、本学における各部局と全学での真摯な取り組みとして評価に値するものとする。今後は、各部局での3つの方針（学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針）に基づく組織運営、また、さらなる客観的なチェック体制の強化も進めてゆく。一方で、内部質保証の学内における有効な機能が整備された中で、ここ数年多くの部局の共通問題の一つとして、「学生の学習成果」の定量的な測定および把握に基づく、3つの方針を包括的含むカリキュラム検討およびシステム構築があげられる。これについても、本学の長期ビジョン「HOSEI2030」に基づく、特色ある「教育の質」向上に向けた情報収集および分析によるIRを含めた組織的な体制が「IRシステム」を含めて構築されつつあり、「その成果」を見据えた実効性の検証を今後も継続的に行っていく予定である。また、法務研究科法務専攻（法科大学院）に対する認証評価の今後の体制についての検討に基づき、機関別認証評価と専門職大学院認証評価という二つの領域を連動させる仕組みも強化してゆく。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附属研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び大学院研究科（研究科または専攻）構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

基準1で既に述べた通り、本学の教育研究組織は、建学以来培われてきた「自由と進歩」の精神を基調とした、「自主的で自由な思考」「新たな知識への意欲」「議論の力」「実践に基づいた知の蓄積」「時代を進取する柔軟な姿勢」という独自性を持っており、学部それぞれの独自性と大学の特性が強い連携をとりながら形成されてきた。

本学はその独自性をより一層明確にして、教育の質を確実に高めるため、2014年度より長期ビジョン「HOSEI2030」の策定を進めてきた。その中で、「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、「法政大学憲章」を制定し、その標語として「自由を生き抜く実践知」という社会に向けた「約束」を掲げた。実践知とは単に実際に役立つ知識という意味ではなく、社会的に価値あるものに向かって、それぞれの現場で発揮する知性のことである。法政大学の理念はまず大学憲章に集約される。

さらにこの憲章の基に、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。

具体的に本学は、15学部、3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るが、それぞれの専門性を探求しながらも、上記のミッションを共有している。毎年実施される、各部局の自己点検・評価では、毎年4月に改訂される大学全体の理念・目的および各種方針に基づき、教育活動全般の適切性について、自己点検や目標設定がなされ、それを大学評価委員会教学部会が客観的視点で評価を行うことで、適合性が検証されている。

学部の理念について一例を挙げれば、「実践的かつ政策的な法学・政治学教育」（法学部）、「自立した市民を育み、多様化する世界で問題の解決に向かう真の知性」（文学部）、「箕作麟祥の豊かな国際感覚を継承」（国際文化学部）、「『持続可能な地球社会の構築』に貢献する」という法政大学のミッションの実現に向けたフロントランナー（人間環境学部）、「『自由と進歩』という本学の建学の精神を踏まえ」（キャリアデザイン学部）、「より良い社会の理念

とそれを実現する方法を提言できる人材」(社会学部),『「持続可能な地球社会の構築」に貢献できるような人材」(生命科学部)など,大学憲章とミッションに沿った理念を掲げている。

ここで,ミッションの2と3は「研究」「社会貢献」に関する本学の使命を示したものである。本学での「研究」のビジョンは,持続可能な地球社会の構築に関連する基礎研究を基盤に,新しい実践知の創造と提唱を目指し,数多くの質の高い成果を実現することを目的としている。その目的遂行のため,付置研究所,サステナビリティ実践知研究機構付研究機関(研究センター)が設置されている。各研究所やセンター等の研究組織についても,理念・目的に基づき,研究・教育活動が行われているかどうか,学部と同様に毎年自己点検・評価が行われており,大学の理念・目的と付置研究所,センター等の組織の適合性も十分検証されている(資料2-42【ウェブ】)。

また,各研究所等の自己点検においては,研究・教育活動の研究成果(出版物,学会発表等)に対する社会的評価に関する点検・評価項目も設定されている。事実,本学は国際的評価を有する当該分野における研究拠点として,国内外から評価される研究所を有している。例えば,2019年2月に創立100周年を迎える伝統ある「大原社会問題研究所」は,関連国際労働シンポジウムや国際交流講演会も数多く実施されている。また,文部科学省2017年度「私立大学研究ブランディング事業」支援対象に選定された事業「江戸東京研究の先端的・学際的拠点形成」を展開するにあたり,「江戸東京研究センター」が同年設立され,地球社会の諸課題を解決する<実践知>を育み広めるために,日本文化の国際的発信者としての役割を果たしている(資料1-29【ウェブ】)。

さらに,本学は2014年度に「スーパーグローバル大学創成支援事業」(SGU)に採択されている。全体の構想は,「課題解決先進国日本からサステイナブル社会を構想するグローバル大学」を実現するため,5つの目的(教育プログラム,人材の集積と発信力強化,中等教育支援,社会人学び直しおよび体制の構築)で構成されている(資料3-1)。構想実現のための運営体制として,総長を本部長とする「グローバル戦略本部」が設置されている。また,2014年度より,これまでの「国際交流センター」および「グローバル人材開発センター」を改組し,新たな組織として「グローバル教育センター」を開設し,全学で本事業に取り組めるような運営体制も整備されている。

以上のことから,大学の理念・目的に照らして,学部・研究科・付置研究所,その他の組織の設置状況は適切であると判断できる。

点検・評価項目②：教育研究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

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：点検・評価結果に基づく改善・向上

<適切な根拠(資料,情報)に基づく点検,評価>

学部・大学院等の教育組織においては,教員数,学生数,教員一人当たり学生数,卒業生数,学位授与数(修士・博士)等の基礎データに基づき,教育組織内の適切性について毎年度点検・評価が実施され,その結果は,学部長会議,研究科長会議で報告されている。また,各年度の大学としての教育研究組織としての事業計画および内容も,年4回開催される評議員会(教職員,卒業生,有識者・功労者および学内理事で構成)においても,報告されて

いる。2017年度事業概要として、HOSEI2030推進本部キャンパス再構築特設部会のもと、3キャンパスにWG（ワーキンググループ）を設置し、全学的な教学上の課題として挙げられている「大規模授業のオンライン化システム構築」「社会人の学び直し・市民教育」に関する取り組みも紹介され、特色ある取り組みに関する点検・評価が実施されている。

学部・研究科等の「学部等の設置・廃止に伴う寄附行為の一部変更」については、常務理事会で協議の上、理事会に上程され、「学則改訂」「廃止届の提出」については理事会で可決され、「寄附行為の一部変更」については、評議員会への上程、承認が必要である。さらに上程された「寄附行為の一部変更」については、評議員会で議決され、さらに必要な場合は、理事会の審議を経て決定している（資料1-32）。

研究所については、それぞれの専任教員による打ち合わせや運営委員会が定期的開催されているが、各種セミナー、シンポジウム、受託研究のアンケートおよび満足度調査等によって定期的な点検・評価が実施されている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

各学部・研究科等の自己点検・評価は、「自己点検・評価シート」に基づき、内部質保証、教育課程・学習成果、学生の受け入れ、教員・教員組織、学生支援の観点、研究所については、内部質保証及び研究活動の観点から自己点検・評価が毎年、行われている。また、前年度の「大学評価委員会の評価結果への対応」に基づき、大学評価委員会（教学部会）において第三者的観点から、評価も実施されている。なお、「自己点検・評価シート」の入力フォームには、各項目に可能な限り、「根拠資料」を記述することが求められており、エビデンス・ベースでの自己点検・評価を実施する基盤が形作られている（資料2-42【ウェブ】）。これらから、各部局の現状を踏まえた、PDCAサイクルを有効に廻す仕組みは構築されており、全学的に点検・評価結果に基づく改善・向上が図られていると判断する。

付置研究所以外では、受託研究費及び寄付金等の学外資金を事業運営費とし、社会的要請の高い学問分野での学際的共同研究を推進する「特定課題研究所」があるが、これらの研究所は、設置期間終了時に、設置時に設定した到達目標・達成計画をもとに自己点検・自己評価を行っており、その結果は研究科長会議等に報告され、研究活動のさらなる向上のための資料として活用されている。

教育情報については、2009年から「大学評価支援システム」により、大学便覧データが可視化されており、各部局の自己点検・評価業務にも活用されている。2017年度、2018年度には、データ内容の見直しもIR企画運営委員会で行われ、2018年度より「IRシステム」として新規導入が行われた（資料2-33【ウェブ】）。掲載コンテンツは大学評価支援システムの2.9倍であり、可視化率は36.5%から79.8%に向上している。IRシステムには、施設、教職員、教育活動、研究活動、グローバル、社会貢献およびアンケート結果が公開されており、図書館の所蔵数、休学者数、留級者数、授業相互参観件数、学生モニター参加人数、外国語による授業科目数、シラバスの英語化の状況・割合及び各種アンケート結果が含まれている。これらの多様なデータを活用することにより、「教養教育」「専門課程の教育」「情報教育」等の具体的な教育内容への満足度や「自己判断能力」「幅広い教養」「専門的知識とその応用力」「コミュニケーション能力」「チームワーク力」等の学生が身につけることができた能力も把握され、3つのポリシーの見直しや「求める教員像および教員組織の編成方針」の見直しも提案・実施されている。

<近年の本学の教育研究組織の改革概要について>

本学は、ユニバーサル段階を迎えた大学教育に対する社会的要請にいち早く応えるかたちで、1990年代後半以降、新学部を設置という方策によって積極的な教学改革を行ってきた。

加えて、学際的で明確な教育目標をもつ新学部が開設されたことにともない、既存の学部でも教学改革が推し進められ、本学の社会的な評価は高められてきた。さらにSGU事業に採択されたが、その過程では国際性を志向する学部の貢献が大きい。

一方で、学部・研究科が開設されると、個々のカリキュラムを成り立たせるため、開講科目数・教員負担が増大し、類似する内容の授業科目が学部・研究科ごとに開講されるなど、非効率的な側面を生みだしていることも否めない。また大学院においては、基礎を置く学部が複数の学部に再編されると、学部・学科と研究科・専攻との一貫性が不明確となる虞もある。

前回の認証評価（2012年度）以降の本学の教学改革は、大学の理念・目的の具体化のため、社会からの要請や、前述の課題を踏まえての大学院の再編が主たるものであった（以下、◆2012～2016年度に申請した学部・学科，研究科・専攻の概要一覧 参照）。

今後とも、本学のミッション実現のため、多様なラインナップを有する本学の優位性を伸長させつつ、検討課題を踏まえた教学改革を行っていく。

◆2012～2016年度に申請した学部・学科，研究科・専攻の概要一覧

年度	区分	学部・研究科	学科・専攻	趣旨
2012	大学院	<u>公共政策研究科</u>	<u>公共政策学専攻</u> (修士・博士後期課程)	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人を対象とする高度専門職業人の育成を目的 ・既存4研究科にまたがっていた公共政策領域の夜間社会人教育を整理
2013	大学院	<u>キャリアデザイン学</u> <u>研究科</u>	<u>キャリアデザイン学専攻</u> (修士課程)	<ul style="list-style-type: none"> ・経営学研究科の1専攻から研究科として独立。社会の要請が「経営学」の領域を超え、ライフキャリアを研究する領域を包括したものに拡がってきたのに対応
2013	大学院	<u>理工学研究科</u>	<u>機械工学専攻</u> <u>電気電子工学専攻</u> <u>応用情報工学専攻</u> <u>システム工学専攻</u> <u>応用化学専攻</u> <u>生命機能学専攻</u> 全て(修士・博士後期課程)	<ul style="list-style-type: none"> ・従来、工学部は、各学科と継続する工学研究科各専攻という構造であった。 ・工学部は、教学改革により、デザイン工学部・理工学部・生命科学部に再編 ・それに伴う学科再編や教員移動により、学部・学科と大学院専攻の一貫性が一部で失われたことによる課題を正すため、理工学研究科としての6専攻に再編
2014	学部・学科	生命科学部	<u>応用植物学科</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・同学部の生命機能学科を改組し2分割することにより、学科設置を実施。定員も増加 ・植物病に予防・診断・治療にたずさわる専門職の育成を目的

2016	大学院	公共政策研究科	<u>サステナビリティ学専攻</u> (修士・博士後期課程)	・サステナビリティへの意識の高まりを受けて、公共政策研究科の公共政策学専攻から独立した専攻として設置
2016	大学院	<u>スポーツ健康学</u> 研究科	<u>スポーツ健康学専攻</u> (修士課程)	・「スポーツ健康学」を基礎としながら(学部は既に存在)、多様なシーンで活躍できる高度専門職職業人の育成を目的

以上により、本学は、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っており、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判断できる。

(2) 長所・特色

本学では、大学憲章「自由を生き抜く実践知」を本学の教育・研究の基本に据えて、ミッション、ビジョン、SGU 構想を含めた社会の課題解決につながる実践知を創出する教育・研究を進展させ、持続可能社会を構築するため、15 学部、3 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、11 の付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教育研究組織として設置されている。

学部は専門性を探求する伝統的なディシプリン追求型の学部と、明確なテーマに基づく学際性を持つ学部に分けることができるが、この多様性こそが、グローバル化や多様化する「学び」へのニーズへ対応の一環として、本学が推進してきた教学改革の証であり、総合大学として特筆すべき特色の 1 つである。

また、学部・大学院の専門的な連携は、学際的な専門交流のみならず、多くの若手研究者を輩出するとともに、学部・大学院でのグローバル教育との関連性を踏まえた教育・研究も、先駆的な取り組みのノウハウを他部局でも共通化する形で全学的に行われていることも多様な組織を有している利点である。本学は 2014 年度に「スーパーグローバル大学創成支援事業」(SGU) に採択されたが、その過程では国際性を志向する学部の貢献が大きい。本学の社会的な評価は高められてきており、近年の受験者数の著しい増加にも繋がっている。

今後も、社会のニーズに特化した学部・学科再編等を伴う「大括り化」やキャンパス間連携による教育研究組織の検討を全学的に実施していく。

(3) 問題点

多様な学部・研究科を有すると、学生の選択肢が広がる一方で、個々のカリキュラムを成り立たせるため、開講科目数・教員負担が増大し、類似する内容の授業科目が学部・研究科ごとに開講されるなど非効率的な側面や、学生にとっても必ずしも履修したい科目が学部内になく、多様性を享受できなくなる虞がある。

これらの課題に対処するために、他学部開講科目履修制度の拡充や検証を行い、組織の縦割りの弊害を横断的な教育プログラムの充実を推進することで学生のニーズに応え、全学的な開講科目のスリム化についても計画的に進めることについて、中期経営計画のロードマップに明記しているほか、HOSEI2030 推進本部の WG でも継続して検討している(資料 1-20)。あわせて、学部・研究科の横断的な教育研究組織の高度化・グローバル化には、すでに導入されつつある国際的通用性のある教学システムの構築に向けたナンバリング制度やシラバスの英語化も当然、必要であるが、大学を取り巻く国際的環境に配慮した、多角的な

本学独自の点検・評価項目の確立についても、詳細な検討を進める。一方、各研究科では近年外国人留学生が増加しており、共通事項として留学生の日本語能力の問題等があるが、細分化された伝統的な責任体制の下で個別の対応を行っており、担当教員の負担は増加している。この対応策として、大学院学生の日本語教育プログラムを3キャンパスの研究科にも展開するとともに、横断的な教育組織体制の強化についても検討中である。

(4) 全体のまとめ

本学は理念・目的を大学憲章「自由を生き抜く実践知」と表現し、現場において社会の課題解決につながる「実践知」を創出し続ける能力を育むことを教育の理念とし、大学の理念・目的に基づく、個別の学部・研究科の理念・目的が明示・公開されている。

本学の大学憲章「自由を生き抜く実践知」を本学の教育・研究の基本に据えて、ミッション、ビジョン、SGU 構想を含めた社会の課題解決につながる実践知を創出する教育・研究を進展させ、持続可能社会を構築するため、15 学部、3 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、11 の付置研究所ならびにサステイ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教育研究組織として設置されている。

以上のことから、本学の建学の精神に基づき、学問の動向やグローバル化をはじめとする社会的要請を踏まえた教育研究組織を設置し、その適切性について組織的及び定期的に点検評価を行うとともに、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

今後はさらに高度化・グローバル化を含む教育研究の実施に向けた、第一期中期経営計画に基づく教学改革（教育・研究）を推進する。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状分析

点検・評価項目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。

評価の視点1：修得すべき学習成果、その達成のための諸要件（卒業要件）を明示した学位授与方針の設定

本学では、全学の学位授与方針を策定した上で、すべての学部（通信教育課程を含む）、大学院のすべての研究科、専門職大学院のすべての研究科が学位授与方針を策定している（資料1-5【ウェブ】、資料1-10【ウェブ】、資料4-1【ウェブ】、資料4-2【ウェブ】、資料4-3【ウェブ】）。学部では、学科構成の特徴に応じて、学部全体で一つの学位授与方針を掲げている場合（例：経済学部、情報科学部等）と、学科ごとに学位授与方針を掲げている場合（例：法学部、文学部等）、学部全体の学位授与方針の下に各学科の特性に応じた学位授与方針を掲げている場合（例：社会学部、デザイン工学部等）がある。したがって、少なくとも授与する学位ごとに学位授与方針が定められており、学科構成によっては同一の学位について学科ごとの特性に応じた学位授与方針が定められている。大学院の各研究科は、研究科としての学位授与方針を定め、複数の専攻を持つ場合は、それぞれの専攻の教育目標に合わせて、専攻の学位授与方針をさらに詳細に定めているが、それらを研究科（専攻）が授与する学位ごとに明示している。これらの方針は、修得すべき知識、技能、研究倫理等の学習成果を明確に示すものであり、授与する学位の学術性を適切に保証している。

各学部、研究科が定める学位授与方針は総長が東ね、全学の学位授与方針が学部長会議、研究科長会議を通して各部局に伝達され、全学的な方針を踏まえた上で部局ごとの特徴を反映した決定がなされる。全学および各学部、学科の学位授与方針はウェブサイト上で統一的な整理がなされて公表されている他、各学部学科、研究科の履修ガイダンス等で説明がなされている。

点検・評価項目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。

評価の視点1：学生に期待する学習成果の達成を可能とするための教育課程の編成・実施方針の設定

評価の視点2：教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の周知・公表

評価の視点3：教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性と関連性の検証

教育課程の編成・実施方針は、全学レベルで策定されており、その下で、すべての学部（通信教育課程を含む）、すべての大学院研究科、すべての専門職大学院研究科がそれぞれの教育課程の編成・実施方針を定めている（資料1-6【ウェブ】、資料1-11【ウェブ】、資料4-4【ウェブ】、資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】）。各学部では、学科編成の特性に応じて、学部単位または学科単位で教育課程の編成・実施方針を策定しており、少なくとも授与する学位ごとに、学部によっては同一の学位を授与する場合にも学科ごとに設定されている。大学院では各研究科が研究科としての教育課程の編成・実施方針を定め、複数の専攻を

持つ場合は、それぞれの専攻の教育目標と学位授与方針に合わせて、専攻の教育課程の編成・実施方針をさらに詳細に定めているが、それらを研究科（専攻）が授与する学位ごとに明示している。これらの教育課程の編成・実施方針は、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、授業形態など、教育についての基本的な考え方を明確に示すものであり、学位授与方針の求める要件を満たす教育の実効性を適切に保証している。これらの方針は全学的に一覧性のある形で整理してウェブサイトで公表するとともに、各学部、各研究科のウェブサイトでも、当該学部、研究科の諸方針を一覧できるように示しており、全学的な通覧性と、学部、研究科単位での参照の便の両立を図っている。教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性と関連性の検証は、自己点検・評価シートでの記述が求められる等、毎年の自己点検・評価活動に組み込まれており、学部、研究科ごとに設けられている質保証委員会等が必要な見直しを行い、それらの報告は全学的に毎年取りまとめられている。

以上により、本学では、授与する学位ごとに、学生に期待する学習成果の達成を可能とするための教育課程の編成・実施方針を定め、公表している。また、方針の適切性と関連性の検証も適切に実施していると判断できる。

点検・評価項目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。

- 評価の視点1：学生の能力育成のため、教育課程の編成・実施方針に基づいた教育課程・教育内容の適切な提供
- 評価の視点2：学生の能力育成の観点からカリキュラムの順次性・体系性の確保
- 評価の視点3：単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- 評価の視点4：幅広く深い教養および総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する教育課程の編成（学部）
- 評価の視点5：初年次教育・高大接続への適切な配慮（学部）
- 評価の視点6：学生の社会的および職業的自立を図るために必要な能力を育成するキャリア教育の適切な提供（学部）
- 評価の視点7：学生の国際性を涵養するための教育内容の適切な提供（学部）
- 評価の視点8：修士課程におけるコースワーク、リサーチワークを適切に組み合わせた教育（修士課程）
- 評価の視点9：博士後期課程における授業科目の単位化及び修了要件（博士後期課程）。
- 評価の視点10：博士後期課程におけるコースワーク、リサーチワークを適切に組み合わせた教育（博士後期課程）
- 評価の視点11：専門分野の高度化に対応した教育内容の提供（修士課程・博士後期課程）
- 評価の視点12：大学院教育のグローバル化推進のための取り組み（修士課程・博士後期課程）
- 評価の視点13：理論教育と実務教育を適切に組み合わせ、教育を行っているか（専門職学位課程）

学士課程において、各学部は、それぞれの教育課程の編成・実施方針にもとづいて授業科目を設定し、教育課程の体系を構成している。全学の教育課程の編成・実施方針にもとづいて、どの学部、学科においても共通して教養を深めること、初年次において高等教育を受け

するための基礎的なトレーニングの機会を確保し、高大接続に配慮すること、語学力や文化を学ぶことを通して、学生の国際性を涵養することに配慮することなどが確保されている。教養面では、市ヶ谷キャンパスにおいてはキャンパス唯一の理系学部であるデザイン工学部と、学部全体ですべての授業を英語で行っているグローバル教養学部を除き、「市ヶ谷リベラルアーツセンター」が提供する共通の教養科目をカリキュラムの中に位置づけている。小金井キャンパスにおいては小金井リベラルアーツセンターが、理工学部と生命科学部に共通する教養教育を実施している。両リベラルアーツセンター科目を導入していない学部と、多摩キャンパスに所在する学部では、学部ごとに教養を深めるための科目群を設置している。例えば社会学部においては「視野形成科目」群が設置され、「人文科学系科目」(A群)や「国際・社会科学系科目」(C群)に加えて、「自然科学系科目」(B群)についても専任教員が担当する科目を配置し、専門教育と相互に補完しあえるような教養教育の充実を図っている(資料2-29【ウェブ】)。

初年次においては、全ての学部が専門基礎科目やゼミ形式の導入科目を設置し、高等教育を受けるための汎用スキルを身につけることと、専門の基礎を身につけることが意図されている(資料2-29【ウェブ】)。一部の学科ではその導入科目のなかで全学科生参加による合宿を行っている(文学部哲学科の基礎ゼミ合宿)。リメディアル的な科目は、必要に応じて学部または学科の判断で設置されている(文学部地理学科、経営学部、人間環境学部等)。国際性を涵養するための配慮は、各学部が英語や諸外国語、国際性を涵養する知識提供科目を配置していることに加えて、文学部英文学科・経営学部・国際文化学部・キャリアデザイン学部・GIS(グローバル教養学部)・経済学部・社会学部・理工学部・生命科学部・人間環境学部がカリキュラムの一環として短期の海外留学(スタディ・アブロード・プログラム)を設置し、法学部国際政治学科では必修科目として短期間の海外研修を実施している。また、海外でのボランティアやインターンシップを、カリキュラムの一環として提供する学部もある(キャリアデザイン学部、人間環境学部等)。文学部哲学科のドイツ、フランスの大学と連携した「国際哲学特講」のように、専門領域の特性に応じた科目も提供されている。

学生の社会的および職業的自立を図るために必要な能力を育成するキャリア教育は、キャリアデザイン学部のように、学部の専門の核となる領域としてカリキュラムに位置づけられている学部の他、各学部とも学部単位のキャリア教育科目を設置したり、専門の一部の領域を通してその専門をキャリアに活かすための科目を設置したりしている。また、文系学部においては全学部共通のキャリア教育科目が提供されている。

上記のような共通性を確保した上で、専門科目のカリキュラム編成は、学部、学科の特性を反映して独自に行われている。多くの学部で初年次の専門基礎科目に始まって、学年進行により順次高度な専門性を身につけるための科目へと進んで行くカリキュラムが設定されており、概ね2, 3, 4年次(学部によっては3, 4年次のみ、または2, 3年次のみ)に専門を深く学ぶ少人数のゼミナールが設定されている。

人文社会系の学部におけるカリキュラムの特性をよく示しているのは、キャリアデザイン学部のそれである。同学部では、教養教育と専門教育を段階的に位置づけるのではなく、相互が相乗的な効果をあげることができるように、1年次から市ヶ谷基礎科目(市ヶ谷リベラルアーツセンターが提供する科目)だけではなく、専門科目を幅広く設置している。専門科目については、1年次から履修できる「基礎科目」、2年次から履修できる「展開科目」「関連科目」、2年次秋学期から履修できる「演習」、4年次に履修できる「卒業論文」「キャリアデザイン学総合演習」を系統的に配置し、カリキュラムの順次性に配慮している。また、専

門科目は、「発達・教育キャリア」「ビジネスキャリア」「ライフキャリア」の3領域の科目群、および体験型学習科目に分かれ、共通→分化→統合という学習の履歴を追うことができるように設計されており、カリキュラムの体系性が保たれている。

理系学部では、学問ごとの体系が定まっていることから、専門科目については概ね標準的な編成がなされている。また、学部学科によっては、日本技術者教育認定機構（JABEE）の認定を取得しており（デザイン工学部建築学科、デザイン工学研究科建築学専攻修士課程、デザイン工学部都市環境デザイン工学科）、前二者についてはUIA（国際建築家連合）提唱の建築家教育基準の認定も兼ね、国際水準をみたく学士課程・修士課程の教育内容となっている。情報科学部では、ACM（Association for Computing Machinery）や情報処理学会のカリキュラム標準によりコアカリキュラムを設計し、情報科学分野の最新の動向に対応した改訂を4～5年ごとに行っている。

なお、各学部・学科とも、単位制度の趣旨に沿った単位の設定を行っている（資料1-3、資料4-7、資料4-8）。

大学院は、研究者養成、高度職業人教育、リカレント教育、高度教養人育成などの社会的要請が、各研究科の専門領域の諸特性に即応した様々なバリエーションとして課せられている現況にあって、各研究科の教育目標、学位授与方針と修了要件を満たす教育指導のあり方を各研究科教授会がそれぞれの責任において検討し、実施しているが、大学院における組織的教育が大学院教育改革において必須であることは、全学自己点検活動の中での共通認識である。例えば、学長たる総長をはじめ全研究科長が参加する「自己点検懇談会（大学院）」において、学びあい・検討の場を設けている（資料2-12）。

各研究科は、修士課程のコースワークとリサーチワークの適切な組み合わせによる教育を実施しており、これは修士課程の科目の階層化による専門性の段階的構築を図るものである。博士後期課程の科目再配置による単位制度の導入とコースワーク・リサーチワークの組み合わせによる指導によって博士後期課程教育を組織化することには、各研究科が着実に取り組んでいる。修士課程においては、リサーチワークは専攻を構成する教員の研究分野の研究テーマを実施することによって実践される。加えて「コースワーク」では、「リサーチワーク」を指導教員が担当する「特論」科目を必ず履修することで、リサーチワークを補完する。これに加えて、近接領域を専門とする教員の「特論」と非常勤教員による関連科目を履修する。これによってリサーチワークの充実とともにこれに資する関連知識の涵養が行える。また、博士後期課程の学生に対するコースワークの整備に過去3年間にわたり取り組んできており、現行の就学生に対しては、単位化された授業科目が提供され、修了要件としている（資料1-8）。各種多岐にわたる専門分野の高度化への取り組みは様々である。たとえば、総合研究大学院大学など他大学院との連携や、非常勤講師として第一線の研究者を迎える等の取り組みにより教育内容の充実を図っている。具体例をあげれば、理工学研究科応用情報工学専攻における「インターネットイノベーション」のような文理融合分野においては、第一線で活躍した事業家（博士号を保持する元証券会社社長）を講師に迎えるなど「実践知」を涵養するためのカリキュラム充実を力を入れている。こうした関連領域の学習は大学院進学予定者の「大学院科目先取り履修制度」として大学院就学前から実施されており、関連知識の幅を広げるための具体策として定着している。また、法政大学イオンビーム工学研究所、同サステナビリティ実践知研究機構がある。ここでは、2013年度から5年間にわたって「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」の下で実施された「グリーンテクノロジーを支える次世代エネルギー変換システム」プロジェクトが学生の参加を伴って実施され

た。学生は多種多様な研究プロジェクトに参画することを通じて質の高い実践的リサーチワークを行えるようになってきている。

専門分野の高度化に対応するためには、担当教員の研究活動の活性化から教育に還元することを地道に進めることに加えて、大学院生の研究発表を奨励し、また、大学が院生に提供する研究支援として国際学会発表補助や外国語論文校閲補助などの補助制度の活用によって成果をあげている。大学が設けている研究支援制度として博士学位論文出版助成があり、これは若手研究者への研究支援の目的とともに、新たな学術貢献である博士学位論文を学術書として公刊することが、研究成果を社会の共有知とするために大学が果たすべき責務であると認識することによるものである。若手研究者育成においては、日本学術振興会の特別研究員への応募を奨励し、応募のための研究支援制度を設けたが、初年度より応募と採用の実績が上がっている（資料4-9）。

大学院教育のグローバル化推進として、学生の迎え入れにおいては留学生対象の入試を行い、入学後には留学生に対する院生チューター制度と日本語相談室によるサポートを提供している。研究科によっては提携大学とのダブル・ディグリー・プログラムの実施と提携大学との双方向交換履修科目を設けるなどの教育国際化を行っている。さらに、2016年度から2研究科（理工学研究科、情報科学研究科）を横断する英語学位プログラムである IIST（Institute of Integrated Science and Technology）を設置し、学生の受け入れを行っている。

また、人文科学研究科国際日本学インスティテュートでは、文系研究科の留学生教育の拠点として、中国の協定大学を対象とする現地入試を実施したり、ダブル・ディグリー・プログラムを実施しているが、これらについては、2018年3月に文部科学省が発表した「スーパーグローバル大学創成支援事業グッドプラクティス集」にも掲載・公開されている（資料4-10）。

専門職大学院では、理論教育と実務教育を適切に組み合わせた教育を実施している。その内、イノベーション・マネジメント研究科は、現実の課題を解決する提案構築等を学生に課しており、理論と実務の両面からの教育指導を担う上での経験と業績のある教員を揃え、イノベティブな人材育成を行っている。法務研究科は、専門知識を身に付けるだけでなく、幅広い視野と柔軟な思考力を養うべく実践的な教育を取り入れ、研究者教員と実務家教員による組織的教育により理論と実務のバランスが取れた法曹を育成することで成果を収めている（資料4-11【ウェブ】）。

すべての学部と、専門職以外の大学院研究科は、それぞれに内部質保証組織（質保証委員会）を設け、教育課程の編成を含めて自己点検・評価活動を行っており、毎年1回学内に設けられた大学評価委員会の評価を受ける。その結果は大学評価室によってまとめられ、全学的な観点からの評価も付されて『2018年度自己点検・評価報告書（教学部門）』として学内外に公表される（資料2-42【ウェブ】）。全学的な観点から見直しや改善が必要な項目については、学部長会議、研究科長会議を通して全学に見直しの方針が示される。各学部、研究科はそれにくわえてそれぞれの個別的な評価結果も踏まえて必要な見直しを行い、翌年度の自己点検の際に対応状況を報告することとなっている。

専門職大学院においてはそれぞれの独立性が強く、また分野別の評価基準に沿った認証評価への対応が必要とされるため、各研究科教授会が主導して、その分野の基準に沿った点検・評価を行い、必要な見直し、改革を行っていく態勢をとってきた。そのため、学部、専門職大学院以外の研究科に比べて、全学の質保証推進体制の関与が相対的に弱い面があっ

た。2018年度に全学の自己点検・評価体制と連携する体制を構築するとともに、必要に応じて常務理事会に報告する仕組みをとっている（資料2-36）。

以上により、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と判断できる。

点検・評価項目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。

<p>評価の視点1：1年間または学期ごとの履修登録単位数の上限設定</p> <p>評価の視点2：学生の学習時間（予習・復習）を確保するための方策</p> <p>評価の視点3：教育上の目的を達成するための、効果的な授業形態の導入</p> <p>評価の視点4：シラバスが適切に作成されているのかの検証</p> <p>評価の視点5：授業がシラバスに沿って行われているのかの検証</p> <p>評価の視点6：それぞれの授業形態（講義、語学、演習・実験等）に即した、1授業あたりの学生数（学部）</p> <p>評価の視点7：学生への適切な学習指導（学部）</p> <p>評価の視点8：学生への適切な履修指導（学部）</p> <p>評価の視点9：研究指導計画の作成、学生への明示（修士課程・博士後期課程）</p> <p>評価の視点10：研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導（修士課程・博士後期課程）</p> <p>評価の視点11：実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導（専門職学位課程）</p>
--

1年間の履修単位の上限はすべての学部で50単位未満に設定されているが、学期中の学習時間の確保という観点から、夏季、春季等の休業期間中に設定される特別授業期間（サマー、オータム、スプリングの各セッション）における履修は上限の例外として取り扱っている。また、すべての学部の成績優秀者（GPAの上位5%）については原則としてすべての学部のすべての科目から自由に選択して履修することが認められている（資料4-12）。これらの科目については履修を認められている対象者が極めて優れた学習成果をあげている少数に限定されているため、該当者の学習能力を考慮して、履修上限の例外と位置づけている。この履修者の履修状況や成績評価については学部長会議を通して全学的に共有されているが、ほとんどの履修者がほとんどの科目でA以上の評価を得ており、問題なく学習に取り組んでいることを確認している（資料4-40）。また、教職科目や資格関係科目については多くの学部で履修上限の例外としている（資料4-13）。専門のカリキュラムと資格取得のための要件を計画的に4年の修学期間内で両立させるためにはそれが必要との判断に依っている。

これらの超過履修単位の実質確保のためには、例えば教職課程では、ガイダンスにおいて4年間での計画的な履修を指導するとともに、履修学生は教職課程独自のポートフォリオ（履修カルテ）を随時記載の上で、2年次以降年一回提出し、担当教員が各学生の教職課程科目、専門科目の単位取得状況、成績などの学修成果を個別に確認し指導している。それにより、例えば教職科目履修者の中に占める、上限単位数を超過して履修している学生の割合は半数程度にとどまるなどの効果をあげている。また、実際の履修者の人数と、その履修単位数は根拠資料に示す通りで、ほとんどの学部では年間50単位を超過して履修している学生は5%未満であり、比較的教職課程履修者の多い文学部、スポーツ健康学部でも15%以下にとどまっている（資料4-14）。

新入生全員に2012年度以来毎年発行している『法政大学学習支援ハンドブック』を配布し、大学への入り口において全学を通しての学習指導のスタンダードを明示している(資料4-15)。この中では、高校までの学習と異なる大学での学びの特長を分かりやすく示すとともに、ノートの取り方、レポートの書き方(アカデミックライティングの基本、基本的な研究倫理などを含む)、図書館での調べ方、インターネットの活用法と情報倫理、プレゼンテーション技法の基礎、ディスカッションの仕方、学習ポートフォリオの作成法などの、汎用的な領域をカバーすることに加えて、法政大学の提供する履修登録や授業支援のITシステム、学習施設、シラバスの活用法や履修の基本、学習サポート窓口の案内などの情報を提示している。入学ガイダンス時に配布して概略の説明をするだけでなく、各学部の入門ゼミなどにおいても活用されており、初年次における学習指導のツールとして活用されている。

授業外学習の確保のため、すべての科目のシラバスに履修するために必要とされる授業外の学習内容について明記しており、授業内容に応じて参考書を読むこと、ディスカッションの準備をすること、学習成果をまとめることなどの機会を設けて学生の準備を促している(資料2-29【ウェブ】)。原則としてすべての科目を対象として学生による授業改善アンケートを学期ごとに行っており、その中で、当該授業の履修に際して行った授業外学習時間を把握し、その結果を踏まえて必要な改善を行っている(資料4-16、資料4-17)。

シラバスについては全学的な作成要領を定めており、すべての学部、研究科において毎年度それに従った作成を担当教員に依頼し、そのうえで第三者チェックを行い、シラバスとしての必要な項目が網羅されているか、教育課程の編成・実施方針に対応した内容となっているかを確認している(資料4-18)。教職課程等で、複数の教員がクラスごとに分担する科目については、とりまとめ責任者となる専任教員がシラバスの作成責任者となっている。授業がシラバス通りに行われているかについては、学生による授業改善アンケートの質問項目に盛り込んでおり、アンケート結果は主催学部の執行部と授業担当者にフィードバックされている。

講義形式の授業に加えて、フィールドワークやプレゼンテーションの実行などを授業の方式として取り込むことを積極的に行っている(資料4-19、資料4-20、資料4-21、資料4-22)。伝統的な実験・実習、演習などの科目に加えて、それ以外の授業形式の中にもフィールドワークや、調査分析に基づく提案などの作業を取り込んでいる。また、これらを学習環境面からサポートするために、市ヶ谷キャンパスにおいてアクティブ・ラーニング施設である「ピア・ラーニング・スペース」を設置している。

語学や実習については授業科目ごとに適正な受講定員を定め、履修希望者がそれを上回る場合には、必修科目の場合などには必要な増クラスを行い、選択科目の場合には抽選やレポートなどによる選考を行っている。

学生の履修指導は、学期開始時の履修ガイダンスを行っているほか、科目のナンバリング、カリキュラムマップ、ツリーの提供による分野や難易度の伝達、履修モデルやテーマごとの科目群の提示などを行っている(資料4-23)。学習指導は、すべての学部で成績不振者に対する個別面談による指導を行っているほか、すべての学生が学生相談室で学習に関する事項を含めて相談することができる。学習相談に関しては学生本人の了解を得て学生相談室が所属学部・学科と連携を取って、必要な学習指導の機会を得られる態勢をとっている。

大学院では、各研究科において、それぞれの学位授与方針に準拠して研究指導と学位論文指導を行っており、研究科としての研究指導計画を「博士課程指導のガイドライン」「手引き」、あるいは「博士論文提出までの里程標」「修士論文提出までのタイムスケジュール」な

どとして文書化し、年度当初のガイダンスで配布し、説明を行っている（資料4-24）。また、研究科の必修科目や論文指導科目、博士後期課程のコースワーク科目のシラバスには、課程履修の中で計画的に修了に向けて研究を積み重ねるための指針が具体的に述べられている。これらの研究指導計画に示された論文構想発表や中間発表などを活用し、段階的論文準備と研究科としての組織的指導を行っている。専門職大学院では、教育目標と学位授与方針にある通り、実務的能力の向上が教育の要諦であり、それを目指して教育方法と学習指導を設計し、実施している。その内、イノベーション・マネジメント研究科は、革新的なビジネス構想力養成のためにプロジェクト提案を院生がまとめあげることが主軸とする教育方法と指導を採用し、複数の教員による多面的実務指導体制を構築している。加えて、外部講師としてプロジェクト・アドバイザーを委嘱し、プロジェクト発表会などで直接に実務現場の声を取り入れる仕組みとしている。法務研究科では、単に法律を知識として修得するだけでなく、実際に実務法曹として活動するための基礎的なトレーニングが重要であり、そのために設けた必修科目によって院生は起案や模擬裁判を体験して実務の概要を身に付けることができる。また、臨床法学教育をより実践的な形で行うため、選択科目として「クリニック」「ローヤリング」「エクスターンシップ」を置き、弁護士の受任事件など現実の紛争事例を知り、無料法律相談所における法律相談の体験や、協力法律事務所、企業法務部、行政機関への派遣・研修を受けることができる。

学生の学習を活性化し、その効果を引き出すものは、専門分野における国内外で開催される学会の場における研究成果の発表がある。この考え方は、研究科長会議を通じて各研究科教授会によって共有され、推奨されている。この方針に基づき、大学院生の学会活動に参画する際の大学予算による支援制度を設けており、「海外における研究活動補助」「学生学会発表奨励金」によって学会等での研究成果の対外発表を積極的に推奨・支援している。また、国際化を促すものとして「大学院学生海外留学補助」「諸外国語による論文等校閲補助」がある。特に博士後期課程の院生に対しては、博士後期課程研究助成金制度によって在学中の支援を行うとともに、博士学位取得者のアカデミックキャリア支援と研究成果の社会還元を目的として「博士論文出版助成金制度」を設けている（資料4-25【ウェブ】）。

以上により、本学は、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適切に講じていると判断できる。

点検・評価項目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。

- | |
|--|
| <p>評価の視点1：単位制度の趣旨に基づく単位認定</p> <p>評価の視点2：他大学等における既修得単位の認定</p> <p>評価の視点3：厳格な成績評価を行うための方策</p> <p>評価の視点4：成績評価と単位認定の適切性</p> <p>評価の視点5：卒業・修了要件の明示</p> <p>評価の視点6：学位論文審査基準の学生への明示（修士課程・博士後期課程）</p> <p>評価の視点7：学位の水準を保つための取り組み（修士課程・博士後期課程）</p> <p>評価の視点8：学位授与に係る責任体制及び手続、適切な学位の授与（修士課程・博士後期課程）。</p> <p>評価の視点9：学位授与状況（学位授与者数・学位授与率・学位取得までの年限等）の把握（修士課程・博士後期課程）</p> |
|--|

評価の視点 10：学生の就職・進学状況の把握

成績評価については、個々の科目の評価方針をシラバスに示して厳密に行っている。レターグレードについては、2018年度まで5段階（A+, A, B, C, D）で評価し、それにもとづいてGPAを計算していたが、よりきめ細かな評定が望ましいという考え方により、2019年度から11段階（S, A+, A, A-, B+, B, B-, C+, C, C-, D）に変更し、それにもとづくGPAに移行することが決定している。C以上の評価（合格として単位を認定する）については、教育課程の中の各科目の位置づけと、そこで修得することが期待されている最低限の水準を確保していることとして設定されている。なお、評定A+についてのみ、講義科目では概ね10%程度から多くても20%以下を目途とすることを全学的に申し合わせ、相対評価の要素が加味されてきた。学部ごとの評価の分布については全学で共有され、要諦のゆるやかな標準化を図っている。

学部の卒業要件は各学部の履修の手引きに明示している（資料4-13）。学位授与方針に対応して構成された教育課程の編成・実施方針のもとで設置された各カテゴリーの科目を必要数履修して卒業要件を満たすことにより、学位授与方針に則った卒業認定がなされている。

大学院では、学位規則において、学位論文審査基準を研究科・専攻ごとに定めることが規定されており、これによって各研究科教授会が学位授与方針に基づき、学位論文審査基準を定め、文書として年度当初のガイダンス等で学生に配布し、教育指導を行っている（資料4-26）。この学位論文審査基準は、研究指導計画と共に、事務窓口でも閲覧できるようにしている。

また、学位の水準を保つために、各研究科教授会が定める審査体制が組まれている。修士論文の指導は複数の教員が主指導教授・副指導教授として担当し、審査には主査・副査としてあたり、研究科教授会（専攻会議）の合議によって判定する仕組みをとっている。博士論文の場合、同様に指導を複数の教員が担当し、論文提出と審査においては、外部委員を含めた審査小委員会を構成し、提出資格確認のための予備審査、論文受理審査、審査小委員会による論文審査と公開による口頭試問、研究科教授会（専攻会議）が審査委員会として判定する体制であり、さらに研究科長会議の議を経て総長が決定することを学位規則で定めている（資料4-27）。論文博士の審査も基本的には課程博士と同じ仕組みで行っているが、大学院の課程における履修と研究指導を経ないため、研究科教授会の判断により外部の有識者の審査への参加を課程博士の審査よりも増やす等の配慮がなされている。

審査の仕組みとプロセスは、学位論文審査基準とともに文書化して開示している（資料4-13、資料4-28）。学位授与状況（学位授与者数・学位授与率・学位取得までの年限等）を、各研究科教授会が組織的に把握しており、全学の自己点検・評価報告書に記載し、共有化している。大学院生の就職・進学状況は、修了時に、統一様式の卒業生カードの記入提出を受けて一元管理を行い、研究科としても把握している。博士学位取得者は、各学部・各研究科とも、それぞれの教授会の定める教員資格内規などの規程によって兼任講師採用の有資格者となるが、若手研究者としてその動向を各研究科が把握している。

以上により、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目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。

評価の視点1：成績分布、進級などの状況の把握（学部）

評価の視点2：分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定・取り組み

評価の視点3：具体的な学習成果を把握・評価するための方法の導入・取り組み

評価の視点4：学習成果の可視化

学部学生の成績分布と進級情報は学部・学科単位で組織的に把握している。また成績分布については学部、研究科ごとの情報を学部長会議、研究科長会議への報告等によって全学的に共有し、成績評価の学部、研究科による極端な偏りが生じないように、ゆるやかな標準化を図っている。

2019年度から成績評価のレターグレードの細分化と、それに伴うGPA計算方法の精緻化が実施される。それにもなつて、科目単位の学習成果の把握・評価をディプロマ・ポリシーの各項目の達成度の把握・評価につなげていくための具体的な検討に着手している。具体的には、ディプロマ・ポリシーの項目ごとに、その項目に関連する科目のGPA平均を算出し、各項目の達成度を把握することを2019年度春学期から開始する予定で準備を進めている。

学習成果を把握し、可視化するために、多くの学部で専門ゼミの研究成果を発表する（学部によって学部内、あるいは学外を含めて）公開の場を設けており、優れた成果を顕彰したり、印刷・刊行するなどの取り組みが行われている。フィールドワークの成果などについては、報告書として取りまとめ、学内で共有するだけではなく、受け入れ地域や機関に報告書をお届けしてフィードバックをいただくことが行われている。

多数のゼミが、ゼミの研究成果を論文にまとめ、全学的に実施している懸賞論文に応募して第三者の評価を受けている。個人の自主的な研究成果も応募可能な制度だが、例年応募作の大半はゼミ活動の成果をまとめたものであり、このコンテストは専門ゼミの成果の可視化の場という位置づけができるものとなっている（資料4-29【ウェブ】）。

卒業論文については、特に必修としている文学部を筆頭に、卒業直前の段階での学生の最終的な仕上げ段階の学習成果を示すものとして位置づけ、その評価を通して学習成果の測定と認識している。そのなかで、たとえば文学部日本文学科言語コースでは、2015年度に卒業論文ルーブリックを作成し、大学で身につけた資質・能力を測るための項目を設定し、4段階評価で学習成果を可視化している。文学部地理学科で専攻領域の卒業論文の全国大会にエントリーしているなど、外部の評価を受ける機会を設けている学科もある。

また、文学部地理学科における測量士補、ECO-TOPプログラム、地域調査士等の各種資格・認定者数、社会学部における社会調査士など、学位授与方針の一部要素と資格内容が近接している学部、学科では、その資格の認定、合格者数を通して学習成果の一端を把握している。

スポーツ健康学部では、1年次・2年次の年度末に「専門知識習熟度テスト」を全員に行い、理解度を測定し、カリキュラム改革に反映させている。また、未受験者には新年度に追試験を実施している（資料4-30）。

国際文化学部ではeポートフォリオを導入しており「チュートリアル自己評価シート」「SA自己評価シート」「SA体験記」などの成果物を掲載して学習成果を可視化している。

成果物を制作する専門領域では、学生が自己の成果物を登録して振り返って成果を把握できる態勢を整えるとともに、演習型授業では成果物の発表機会を設けて横断的な評価が行われている。たとえばデザイン工学部では学習・教育目標に関する学習達成度自己評価シ

システムを構築・提供し、学生自身が学期ごとに自己確認できるようにしている。「デザインスタジオ」などの演習科目で最終講評会を開催し、教員が横断的に学習成果の達成度を確認している。

グローバル化に対応した学生の学習成果については、学内で全学生を対象に TOEIC®受検の機会を提供しそのスコアを把握している他、高等教育機関等への留学による単位取得状況、海外インターンシップでの活動状況報告、海外での学会報告等について、支援制度を設けることにより成果報告を組織的に把握できる態勢をとっている。学生の活動実績による語学力の向上の測定については、SGU の成果指標のひとつとして追加することを SGU 構想調書の補正として申請し、2018 年 11 月に承認を受けた（資料 4-31）。

このような学部教育における全学的な取り組みは、毎年全学で行われる自己点検・評価活動を通して把握、評価されている。それを通して確認された学習成果の測定の実績を踏まえて、2018 年 9 月に全学のアセスメント・ポリシーを策定・公表した（資料 4-32【ウェブ】）。これを受けて、今後は各部局においてこれまで取り組んで来た学習成果の測定についての検討と実績のもとに、部局単位のアセスメント・ポリシーを策定していく予定である。

大学院では、学位授与方針に照らして、大学院生が段階的に科目履修と修了要件達成に取り組んでいることを、論文、リサーチペーパー等の中間発表などによって逐次確認することに努めており、研究科としての組織化された教育成果の確認を行っている。博士後期課程のコースワーク履修は、指導教授の論文指導との組み合わせによって、課程博士としての専門知識の積み重ねを行い、確認するために有効である。各研究科の定める博士論文提出要件には、査読付き論文発表が含まれており、これによって、博士学位論文の進捗が確実に把握できる。

なお、2019 年度より 14 学部・全研究科において、大学評価室が主幹する「入学前アンケート（学部）」「1 年生アンケート（学部）」「新入生アンケート（大学院）」「卒業生（修了生）アンケート」について、専門知識や幅広い教養などが修得できたか、その学習成果や意欲についての質問項目を充実させたいと、これまでの無記名式ではなく学生証番号記入欄を設置し実施することで、全学的に自己評価としての学習成果の測定を開始する予定である。また、本学では既に大学評価室内に IR 担当を設置し「教学 IR」を実施し教学組織に結果を共有しているが、今後は教学情報との紐づけにより、学生の属性、入学から卒業までの成績、経験、大学生活における取り組み等と、満足度及び学位授与方針に示した学習成果の達成度の自己評価等との関係性を継続的に検証し、大学運営・大学教育の改善活動の検討に資する分析を実施したいと考えている。

以上により、学部学生の成績分布と進級情報を組織的に把握したうえで、学位授与方針に明示した学生の学習成果について、具体的に把握・評価するための指標・方法について取り組むとともに、成果を可視化し学生の振り返りや横断的な評価が可能となるよう努めていると判断できる。

点検・評価項目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。

評価の視点 1：学習成果の定期的な検証、その結果をもとにした教育課程およびその内容、方法の改善に向けた取り組み

評価の視点2：学生による授業改善アンケート結果の組織的な利用

すべての学部，専門職大学院以外のすべての研究科（インスティテュートを含む）において，大学評価基準に準拠した項目について，毎年自己点検・評価を行っている。年度によって点検・評価項目は精査しながら行っているが，教育課程及びその内容，方法の適切性に関する項目は毎年必ず項目に含めている。各部局から提出された自己点検・評価報告は，学内に設置された大学評価委員会においてピア・レビューとしての評価を受ける。その際に，書面評価だけでなく，すべての部局に対して評価委員とのインタビューの機会を設けている。評価結果は常務理事会，学部長会議，研究科長会議に報告され，学内外に公表される。各部局は評価結果を踏まえて，それぞれの質保証委員会で改善策等を検討し，継続的に実行していく。また，全学的な共通課題については，2017年度までは教育支援本部担当常務理事のもとで集約した上で，学部長会議，研究科長会議での検討を経て全学的な改善の取り組みが行われている。

各部局の点検・評価報告の中では，学習成果の測定の実績と，実際の測定結果にもとづいた教育改善の取り組み状況が報告されている。そのような改革の一例として，多くの学部等に論文やプレゼンテーションなどの成果報告の機会を設けることが広がってきたこと，その開催方法が個別的な報告会から，交流や競争性を取り入れた場へと展開してきたことが挙げられる。そのような場を持つことによって，学生のモチベーションを高めることが，成果の水準向上に資することが認識されてきた結果だと評価している。

学生による授業改善アンケートは，原則としてすべての授業科目を対象として行われており，当該授業の担当者に直接フィードバックされる他，学部，研究科等の執行部には当該部局の開設科目すべてについての結果が報告され，各部局で授業改善のための検討に役立てられている。また，経年的な変化を含む詳細な分析結果が，学部長会議，研究科長会議での報告を通して全学的に共有されている。全学統一的な分析に加えて，学部，研究科ごとに独自の分析を加えることもできる態勢をとっている。また，このアンケートにもとづいた授業改善の内容を記載する欄がシラバスの項目として位置づけられており，アンケート結果による授業改善の可視化が図られている。

また，本学はSGUに採択されており，全学の教育活動の多くが，この構想の中に位置づけられている。毎年度末に，SGU構想調書に盛り込まれている内容について，大学評価委員会経営部会国際化評価グループによる外部評価も実施されている。その結果はグローバル戦略本部会議に報告され，構想全体の進捗管理と，そのもとに位置づけられている教育活動の検証を行っている。この会議は，総長の下，すべての学部長，副学長などを構成員に含み，全学的な教学マネジメントの機能の一角を構成している。

また，本学では，長期ビジョン「HOSEI2030」を策定し，その実現のためのアクション・プランを2016年度末に決定している。2017年度からはHOSEI2030推進本部を設置して長期ビジョンの実現の推進に取り組んでいる。教育に関する改革もアクション・プランの重要な柱のひとつとして位置づけられており，総合大学としての教育資源を全学的に有効活用するための取り組みなどが進められている。各部局の検証，改革にとどまらない全学的な教学の検証と改革の多くは，この場で，長期ビジョンに照らした検討を経て具体化されている

（資料4-33，資料4-34，資料4-35，資料4-36，資料4-37）。

大学院では，論文中間発表や論文審査それ自体が学習成果の定期的検証に役立つものがあり，その結果をもとに教育課程とその内容，方法を自己点検することが行われている。特

に博士論文については、学位授与後に書籍として刊行するための助成制度を大学院として設けているが、その刊行物についての書評や、学会賞等による評価に注視し、博士学位にふさわしい学術的な水準の維持、向上の梃子としている。

以上により、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・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを適切に実施していると判断できる。

（2）長所・特色

大規模で多様な学部、研究科を擁する本学では、この多様性を教学上の長所として生かすことができる教学マネジメント体制をめざして取り組んでいる。学部、研究科の多様性は、学生や社会と大学との関係をめぐる課題探知のアンテナを多様に有していることを意味している。その多様なアンテナで認識するに至った課題に対して、各学部、研究科が分権的な意思決定権を確保することによって、固有の改革ニーズに応じた多様な対応策を迅速に実現することを目指している。必修としての海外留学（SA）、北海道や沖縄など遠隔地を含む多様な地域のフィールドに出た実践的な教育プログラム、海外大学院との提携によるダブル・ディグリー・プログラムなどが、このような分権的意思決定を基礎として単独学部が始まりやがて他学部にも広がり全学的に実現されてきた。

他方で、このような多様な取り組みは、あらためて全学的な教学の理念に照らしてとらえ直し、教学理念との整合性を確保することと、他学部、他研究科にとっても有益な普遍的意義を有する取り組みについては、学内での普及を推進していくことによって、単なる個別的な取り組みに終わらせるのではなく、全学的な教学理念の実現のためのしこみに練り上げていくことが必要である。教学に関する全学的な経常的な会議体であり、教学単位の責任者と教学事項を所掌する常務理事が出席する学部長会議や研究科長会議を通して、個別的な取り組みの全学的な情報共有が図られ、それが必要な場合には全学的な制度整備や資源配分についての調整が行われる。理念やビジョンに照らした方向性の確認やそれにもとづいた具体策の展開については、同様に学部長と常務理事が出席する全学的な会議体であるグローバル戦略本部やHOSEI2030推進本部における進捗管理と、戦略方針の審議を経て、全学的な教学マネジメントに展開されていく。

このような態勢のもとで、SAの全学への展開、ダブル・ディグリー・プログラムの他研究科、他学部への展開など、個別の教学単位から発した改革の全学への普及が実現されてきた。また、大学憲章やミッションの柱として謳っている「持続可能な社会の実現」への貢献についても、当初は個々の学部がそれぞれのニーズに応じて展開してきた科目の中から、他学部にも公開可能なものを選択して「サステイナブルオープン」科目群を編成してきた。そのうえで総長ステイトメント「法政大学におけるSDGsへの取り組みについて」を発することを通して、全学の教育、研究、社会貢献において、SDGsの達成に向けた貢献を宣言し、学内において取り組まれている多様なSDGs関連の活動を整序し、2019年度からは「SDGs+プログラム」として体系化され、シナジー効果を発揮していけるように展開している。

全学的な教育理念の共有と実現については、全学のポリシーと各教学単位のポリシーが密接な連関を帯びて制定されており、その年度ごとの実施実態に関する自己点検・評価が組織化されて行われている。テーゼとして簡潔に表現するならば、「持続可能社会構築に主体的に取り組む行動する市民の育成とそのための実践知研究・教育」が本学の使命であり社会貢献である。とりわけ大学院においては、学ぼうとする者の学びの欲求の多様性がより強く顕在化しており、それは青年層の専門性の高い高度職業人・学術と教育を職責とする大学教

員を目指しての大学院入学に加えて、志向を同じくする留学生、段階の異なる有職者即ち所謂社会人、さらには社会人としての経験の集大成を学術的に完成させようとするシニア層の大学院入学となっているのであり、本学は大規模私立大学として、多様な市民の多様な高度高等教育への欲求に多様な教育の提供によって応えることを引き受けている。そのために、各研究科がそれぞれの学問の本態に即してこれらの多様な欲求への応え方を選択決定することによって、本学の高度高等教育の多様な提供を実現している。

大部分の研究科は、これらの欲求を包括的に満たす教育を行うことを選び、それに対応するポリシーの策定を行い、入試制度の設計をし、カリキュラムと学位授与の仕組みを整えている。一方で、政策創造研究科のように、キャリア形成の中途期にある社会人の教育に特化して取り組むことを選んで設立された研究科、研究者養成と社会人教育の両面に取り組むことを使命としている経済学研究科、経営学研究科、公共政策研究科があり、社会人の学ぶ環境を整えて多くの志願者の実需を満たすことにより社会人教育の高度化に貢献している。また、高度な法曹資格専門職業人と国際的な経営実務家の育成を旨とする専門職大学院が、その選択的な教育に取り組んでいる。留学生の受け入れに対して付言すると、本学の大学院は、学部在先じて多くの留学生が入学しているが、これまでは、教育の使用言語を日本語として、日本語の運用能力に関する資格要件を定め、かつ入学試験においてもそれを測定して合否判定に含めており、日本語を用いた教育の実効性を予め担保する入学者選抜を行っている。入学後は、科目履修と論文の指導において、留学生対象の日本語学習科目を設置することに加えて、大学院全体の留学生支援制度として留学生対象のチューター制度を設けて、パーソナルな学習補助支援を提供し、日本語アカデミックライティングサポートとしてチューター制度を補完する日本語相談室を設けている。一方で、理系の研究科においては、教育・研究の国際化に係る実態に即して、留学生と日本人院生に共通の国際化教育として、全科目について、留学生が一人でも履修する場合に英語で講義を行うことを研究科設置の構想段階から取り入れている情報科学研究科があり、また、理系の他の研究科でも、実態的には、留学生のいる研究室で必要に応じて英語を用いて研究・教育にあたることとしている。英語による論文発表や学会発表の促進を、大学院生の研究力向上の重点施策として、海外学会発表補助・外国語論文発表補助・外国語論文校閲補助等を運用し、実績を重ねている。最終成果としての博士学位論文の学術出版助成もその成果の一つである。

このように、教育の多様化が本学大学院のキーとなっており、多様な教育展開によって多様な人材を受け入れて、多様な活躍の場へと送り出すことが実現している。

以上のように、分権的な体制のもと多様で迅速な創発を促すとともに、それらを教学理念の共有による整序された全学的な取り組みにつなげていく場を多層的に装備することを通して、教学理念に沿った全学的な改革を実現していく教学マネジメントの体制と運用が実現されている。

(3) 問題点

学士課程においては、学部、学科単位での順次性、体系性を重視したカリキュラム改革が重ねられ、特に低学年次における専門基礎科目の充実がなされている。それは各学部、学科における専門教育の強化という望ましい成果につながることはあるが、学部、学科の枠をこえた教育の実現にとっては障壁となり得る。本学では長期ビジョンの構想の中で「これまで培ってきた学部・学科の専門性を多様に組み合わせることによって、総合大学としての法政大学にしかできない教育を提供すること」(『HOSEI2030 最終報告』p. 50) を目標として掲

げており、「学問分野ごとの高い専門性だけではなく、専門分野を拠点としながらも、幅広い分野を学び、批判的な思考力、課題発見・解決能力等を養成すること」を目指している（資料1-18）。現状では、学部・研究科ごとにカリキュラムが独立し、複数の学部間や学部・大学院間の垣根を越えた幅広い学びが十分提供できていない状況にある。また、多くの学部で2、3年次での転部・転科に道を開いているものの、低学年次に配置されている専門基礎科目を転部・転科後に履修する必要のため、所定の在学年数では卒業が難しいなどの課題が生じている。

学部・学科別の専門基礎教育には、特定の学問分野に限定されない汎用的な内容も含まれており、学問分野固有の要素以外について学部・学科間で相互に認定しあえる枠組を整えるなど、学部の枠を越えた教育を実現するために、「大括り化」をキーワードに学部間協同の検討に着手している（HOSEI2030 推進本部キャンパス再構築特設部会が担当）が、検討はまだ緒に就いたばかりの段階にあり、「大括り化」の具体化はなお今後の課題となっている（資料4-41）。

大学院教育については、日本社会全体の傾向と共通する課題であるが、本学もまた「博士離れ」の状況にある。博士後期課程の定員充足に関する不安定さとキャリアサポートの不足を指摘しなければならない。もちろん、各研究科では、これまでの実績に照らすならば、累積としては、博士学位取得者を数多く輩出してきており、アカデミックキャリアに進む研究者育成に成果をあげていることは言うまでもない。しかしながら、有為な若手研究者育成の今後の展望については、卓越大学院公募要領の述べるように、確実な見通しを立てることは困難である。これについては、一大学の自助努力の及ぶ限りで切り開いていくことができるものではないが、本学の基本方針をHOSEI2030のビジョンとして定める中では、研究者育成まで含めた総合教育を今後も進めることに全学的合意を得ているが、今のところ、博士課程在学中の研究支援についてはかなりの予算規模での対策をとっているものの、キャリア形成期の支援が不足していることは否めない。

大学院における課程教育の組織化については、3つのポリシー整備に全学として取り組み、また本学長期ビジョンHOSEI2030を基本的前提として確定する中で、大学院教育の多様性・国際性を本学大学院の特色として堅持することが確認されてきたことに鑑み、組織化された課程教育の重要性が深く理解され、自己点検活動の主テーマとしてコースワークの実質化に取り組んでいる。とりわけ、2018年度には、これまでに整備導入されたコースワークに関し、研究科長会議と大学評価室の連携による自己点検懇談会においても、各研究科のコースワークの実施による現況報告と問題点及び改善方策の共有化が行われており、さらなる改善を行うために努めている。博士後期課程の科目履修単位化は、これまで論文指導として個別に行われてきたことを課程の組織化された教育に改めていくための端緒として実施されたが、その制度設計が十分に構造化されたものであるかどうかの検証に取り組むことが課題であり、それを大学評価室と研究科長会議の連携によって各研究科教授会において促進していく方針である。

（4）全体のまとめ

15学部、大学院15研究科、専門職大学院2研究科を擁する大規模大学である本学では、各部局の多様性、専門性を生かしながら、それら全体を通しての教育の質保証を行い、全学を通して一定の水準の学習成果を確保していくことが求められている。分野ごとの専門性を確保することが不可欠であることから、学部、研究科教授会の自発性と自律性を重視して

きた伝統は現在も堅持されている。その一方で、建学の精神、全学的な中長期的ビジョン、現代社会から大学に求められている役割などを考慮した全学的な教学の確保のために、全学の横断的な組織を設置して教学マネジメントの実現が図られてきた。

学部長会議，研究科長会議，専門職大学院運営委員会（2019年度より研究科長会議に統合）という教育の実施主体の責任者で構成される，カテゴリーごとの全学的会議体において，教学の部局責任者と教学を所掌する常務理事が参加して全学的な運営を担っていくことが現在も基本となっている。しかしながら，全学的な広範な教学改革を含むSGU構想の進捗管理のためのグローバル戦略本部，長期ビジョン推進のための行動計画を進捗管理するためのHOSEI2030推進本部などの全学横断的な態勢がこれに加わり，それぞれの目的に応じた役割を分担して全学的な教学改革が推進されているのが現状である。

このような態勢の下で，部局単位のイノベーションを全学に生かすというスタイルが定着している。それによって実現されてきた成果の一例が，海外の大学で一定数以上の単位を取得する留学経験者数において日本の大学でも最上位グループに位置しているという事実であるが，そのような成果についての社会的な可視化と認知が得られてきたかという点では，残念ながら十分であったとは言い難い。そのことを全学の理念というレベルで転換していこうという取り組みが法政大学憲章「自由を生き抜く実践知」の策定と公表である。その憲章の理念を通して，すでに取り組みが始まっていた，フィールドワークやPBLなどの実践的な教育実践に一本の共通の軸を設定することができ，各学部，研究科の学習成果の特性がそれと密接につながっていることも徐々に明確になりつつある。今後は，これまで以上に学位単位，あるいは出身学科単位の学習成果をより明確に可視化して社会的に発信することによって，「社会への約束」としての法政大学ブランドを確立していくことが求められていると認識している。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状分析

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：求める学生像や修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした学生の受け入れ方針の設定

本学の学生の受け入れ方針（以下「アドミッション・ポリシー」）は、全学のアドミッション・ポリシーに基づき、各学部、大学院各研究科、専門職大学院各研究科、通信教育課程がそれぞれ受け入れ方針を設定し、そのすべてを大学ウェブサイトで公開している。また、一部の学部（法学部、文学部、現代福祉学部、デザイン工学部、生命科学部）は学科ごとにアドミッション・ポリシーを設定し、公開している（資料 5-1【ウェブ】、資料 1-7【ウェブ】、資料 1-12【ウェブ】、資料 5-2【ウェブ】、資料 5-3【ウェブ】）。

学部については、ウェブサイトへの公開の他、学生募集段階では入学試験要項に掲載（一般入試要項ではポリシーの全文を記載、推薦・特別入試要項ではウェブサイト URL を記載）（資料 5-4）しており、本学を志願する学生に対して、求める学生像や修得しておくべき知識等の内容、水準を明らかにし、適切に公開している。

なお、本学のアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーは、従来からウェブサイト、入試要項等で公開してきたものであるが、学校教育法施行細則の一部改正に伴い 3 つのポリシーの公開が義務付けられることに先立ち、2016 年度の 1 年間をかけて全学で 3 つのポリシーの全面的な見直しに取り組んだ。見直しに際しては、中央教育審議会が出したガイドラインや、日本私立大学連盟の指針と事例を、学部長会議等を通じて全学的に共有し、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの「一体性」「整合性」、アドミッション・ポリシーと他の 2 つのポリシーとの「一貫性」を重点ポイントとして見直し作業を行ったうえで公開し、現在に至っている。

2017 年度には各学部の 3 つのポリシーの点検として、外部から意見を貰う機会を設けた。3 つのポリシーの「一体性」「整合性」について大学関係の出版を手掛ける企業に、アドミッション・ポリシーの読みやすさ、利用方法等については近隣の中・高等学校 1 校に点検を依頼し、具体的な改善の示唆を得ることが出来た。企業、中高等学校から得た意見は学部長会議で共有し、各学部のポリシー見直しの材料としている（資料 5-5）。

また、とりわけアドミッション・ポリシーは毎年、全学の入試委員会で点検、見直しの呼び掛けを行い、各学部は新年度に向けて修正を行っている。大学院においても毎年継続的に見直しが行われており、修正が行われた場合には、随時ウェブサイトを更新している。

点検・評価項目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。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法および入学者選抜制度の適切な整備

評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点3：公正な入学者選抜

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜。

<学部>

本学のアドミッション・ポリシーは、本学が求める意欲と能力を備えた学生を受け入れるため多様な入試方法を実施し、価値観の異なる多様な学生を受け入れるとしており、そうした入試を公正に実施するために入試委員会、出題運営委員会を設置するなどの体制を整備し、教職員が協働し適切に入試を実施して、ポリシーに沿った学生を受け入れている。

(1)入試委員会

本学では、総長、教育支援本部担当常務理事、学部長、学部教授会主任、入学センター長を構成員とする入試委員会において、①入試制度および試験方式の変更等に関する事項、②入試問題出題運営委員会の運営に関する事項、③入学試験における合格者の審議・決定に関する事項、④その他入学試験に関する事項の審議、議決を行っている（資料5-6）。これにより、アドミッション・ポリシーで求める学生と試験方法の整合性、適切な募集人数と試験日程等、すべての試験制度および入試方式の変更は、入試委員会での審議を経て決定される。

また、高大接続改革に伴う共通テストおよび大学入学者選抜実施要項の見直しへの対応については、同委員会の下にワーキンググループ「あるべき入試制度検討委員会」を設け、各試験制度との整合性を検証している（資料5-7）。

(2)入試問題出題運営委員会

入学者選抜の実施において、大学全体の入学試験問題を管理するため、入試問題出題運営委員会を設置し、①一般入試問題の出題体制に関する事項、②入試問題出題に関する学部との調整、③各工房間で必要とされる調整事項の審議と決定、④その他入学試験問題に関する事項等の検討を行っている（資料5-8）。

(3)入試問題出題工房

さらに、入試問題の作成、質の向上、出題ミス防止を図るため、入試問題出題運営委員会のもとに、入試問題出題工房を設置し、①入試問題の出題・校正・採点、②出題における各委員の役割分担の決定、③出題に関する学部との連絡・調整、④出題問題の重複点検作業、⑤前年度出題入試問題の検討・評価・改善、⑥当該年度入試問題の検討、⑦入試問題出題運営委員会決定事項の執行等を行っている（資料5-9）。

入試問題の検証は、まず入試委員会委員である学部長、教授会主任が自学部の全科目の問題に目を通し、内容・質・分量等を点検し、次に各工房長・出題責任者・出題者が自工房の問題の検討・評価・改善・校正等を行っている。同時に工房長はキャンパス、各学部を越えた同一科目の出題問題の重複・調整作業等も担当している。さらに、各学部から校正委員を選出し、同一試験日の全科目に対する重複の点検と、特定科目については実際に解答して難易度・表現等の点検を実施している。これらの検証作業において、出題問題の内容等に疑義が生じた場合は、工房長または副工房長が出題責任者を通じて個々の出題委員に内容を確認し、適宜修正を行っている。また、入試終了後は直ちに学外の第三者に問題の点検を依頼し、合否判定以前に出題の適否について意見聴取し、問題・採点の一層の正確性・厳格性に努めている。

(4) 入試業務実行委員会

入学試験の実施体制としては、全キャンパスの入試関係部局が参加する入試業務実行委員会を7月、12月、1月に開催している。近年、志願者の増加に伴って、試験会場を増やさざるを得ない状況となっているが、混乱なく試験を実施できている背景には、入試業務実行委員会での情報共有の徹底と、関係部局の毎年の業務改善が挙げられる。

例えば、入学センターでは、出願システムの改善により、出願時の記入ミス防止や、受験生が試験会場を間違わないようにするために受験票の試験会場の記載方法を改善している。また、監督については、受験生に対する指示の文言まで詳細に決めた入試監督マニュアルを整備し、初心者には事前研修を行うことで、質の維持に努めている。

(5) 入学者の選抜

入学試験における合否判定について、一般入試はいずれの方式も入試科目の総合得点で判断しており、科目ごとの基準点（合格最低点）は設定していない。また、選択科目における科目間格差をなくすため、本学独自の標準化の算式を用いて科目の選択による有利不利が生じないようにしている。総合得点で合否判定を行っていることと、得点を標準化していることについては、入試要項等で公表しており透明性を確保している。

すべての入試の合否判定は、入試委員会の協議のもとで決定しており、厳正な手続きのもと、公正に査定が行われている。

(6) 入試結果とアドミッション・ポリシーの整合性の状況

毎年入学試験が終了した後に、入試の得点状況、入試経路別の手続き状況や在学生の成績追跡調査等の資料をもとに、入学センターと各学部執行部は懇談を実施し、入試の適切性や、現行の選抜方法でアドミッション・ポリシーに沿った学生の受入れが来ているかどうか等の検証を行い、必要に応じて入試方式の廃止・新規導入、基準等の見直しを行っている。

(7) 障がいのある学生の受け入れ

障がいのある学生が本学の受験を希望する場合は、原則として事前に面談を行い、入学後の支援内容を説明し、受験生が納得したうえで入試を実施している。入試における合理的な配慮についても、本人の申請に基づき適宜面接等を実施し、公平性を担保した上で、時間延長、別室受験、問題・解答用紙の拡大等の受験上の特別な配慮を行っている（資料5-10）。

<大学院>

各研究科はアドミッション・ポリシーに基づき入学者選抜を行っている（資料1-37）。

入学試験の内容、試験日程については研究科教授会で審議し、アドミッション・ポリシーに則して適切に決定している。入学試験問題は、研究科教授会が選出した出題委員が作問したものを、研究科長及び専攻主任が確認したうえで決定している。採点は研究科教授会構成員が分担して行っている。口述試験は、研究科教授会が志願者の研究内容を勘案して志願者1名につき複数の口述試験担当者が担当する。合格者の決定は研究科教授会構成員による判定会議において公正に行っている。

入学を希望する者への合理的な配慮については、障がい等で配慮が必要な志願者については、本人の申請に基づき適宜面接等も実施し、公平性を担保したうえで、試験時間の延長、別室受験、試験用紙の拡大等の受験上の措置をとっている。

各年度の入学試験結果は、研究科長会議へ報告し、共有している。

<通信教育課程>

アドミッション・ポリシーに記載する学生の受け入れの前提は以下の3つである。

- ①社会に開かれた大学として、高等教育の門戸を広く開放する。
- ②学ぶ意欲のある幅広い年齢層に対して「いつでも、どこでも」学べる環境を整備する。
- ③自己の知識や能力を社会に還元する意欲をもった人材を受け入れる。

このために、通信教育課程では学力考査ではなく、志望理由・学習意欲を記載した志願書により選考している。この書類審査による選考は、各学部から選出された学務委員会委員が選考委員として選考を行っている（資料5-11）。学務委員会委員は書類審査を行い、その結果について学務委員会、教授会の承認を受けるとともに、通信教育関係学部長会議へ報告している。

以上により、本学では、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体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施していると判断できる。

点検・評価項目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か。

評価の視点1：定員の超過・未充足に対する適切な対応

<学部>

本学の入学定員と収容定員の管理は、過去2年間（2016年度・2017年度）入学手続き者の超過が発生したものの、概ね適正を維持している（大学基礎データ表2、表3）。

2016年度入試から始まった大学入学定員管理の厳格化は、大学および受験生に大きな影響を与えている。2015年度を基準とした場合、2018年度の18歳人口は98.3%に減っているにもかかわらず、本学の一般入試の受験者数は135.8%となっている。こうした受験生の出願動向の読みにくさもあり、2016年度以降の合否判定では、従来から蓄積された手続データを参考にした判定が難しくなっている。このことは、2015年度以前と比較して2016年度および2017年度の大学全体の入学定員超過率が高く、充足率（超過率）の最小と最大の差（バラつき具合）が大きいことにも表れている。

入試年度	18歳人口	法政大学 一般入試受験者数	法政大学（全体） 入学定員超過率	法政大学（学部） 充足率（超過率） 最小と最大
2014	1,230,000	90,921	1.067	0.949 — 1.190
2015	1,200,000	90,185	1.001	0.957 — 1.061
2016	1,190,000	97,997	1.211	0.993 — 1.432
2017	1,200,000	114,691	1.126	0.960 — 1.306
2018	1,180,000	122,499	0.999 ※	0.908 — 1.115

※2018年度9月入学の入試は含まない

入学定員管理の厳格化前の2014年度、2015年度は、補助金交付限度の超過率1.2倍（当時）以上となる学部はなかったが、2016年度に補助金交付限度の超過率が1.17倍になると、ほとんどの文系学部はこれを超過した。一方、理系では補助金交付の限度の超過率を超える学部はなかった。

2017年度の補助金交付限度の超過率は1.14倍となり、3学部がこれを超過した。2018年度の補助金交付限度の超過率は1.10倍であるが、スポーツ健康学部が1.115倍と超過した一方、社会学部0.926倍、経営学部0.908倍と定員充足率が1.0倍を下回る学部が発生した。

合否判定にあたっては、いずれの年度においても定員充足率1.0倍を目指しているが、2018年度は特に超過抑制を意識した査定を行ったことが、未充足の一因となった。他大学と併願をする受験生が多い本学では、定員厳格化の影響を強く受ける状況となっており、適切な定員管理の為に、より精緻な査定作業が必要になっている。

なお、確実に入学定員を確保するために、2019年度入試（2018年度実施）から一般入試の追加合格回数を2回から3回に増やすことを決定・実行している。

<大学院>

(1) 入学定員・収容定員の充足状況

大学院全体の2018年度入学定員に対する入学者数の比率は修士課程0.76、博士後期課程0.41であり、2018年度収容定員に対する在籍学生数比率は修士課程0.82、博士後期課程0.97である。特に以下の研究科専攻は収容定員に対する在籍学生数の比率が大学基準協会提言指針の比率を超過又は不足している。なお、インスティテュートは所属専攻に寄せて集計している。

修士課程

研究科	専攻	2018年度 収容定員	在籍 学生数	収容定員に 対する在籍 学生数比率	大学基準協会 提言指針
人文科学	英文学	40	19	0.48	0.50以上
〃	地理学	30	12	0.40	0.50以上
法学	法律学	40	12	0.30	0.50以上
政治学	国際政治学	50	16	0.32	0.50以上
人間社会	福祉社会	30	14	0.47	0.50以上
デザイン工学	システムデザイン	60	29	0.48	0.50以上
公共政策	サステナビリティ学	30	13	0.43	0.50以上

博士後期課程

研究科	専攻	2018年度 収容定員	在籍 学生数	収容定員に 対する在籍 学生数比率	大学基準協会 提言指針
人文科学	日本文学	6	28	4.67	2.00未満

//	史学	6	25	4.17	2.00 未満
//	心理学	9	21	2.33	2.00 未満
理工学	電気電子工学	15	1	0.07	0.33 以上
//	応用情報工学	12	3	0.25	0.33 以上
//	システム理工学	12	3	0.25	0.33 以上

(2) 収容定員充足に向けた対応

修士課程及び博士後期課程の多くの専攻は収容定員に不足が生じている（大学基礎データ表 2）。これはアドミッション・ポリシーを満たす受験者の受け入れに努めた結果であるが、収容定員の充足に向けて以下の通り対応している。

- ①各研究科等は毎年、入試日程、試験方法、試験科目等を検討し、翌年度以降の入試方法に反映させている。また、必要によりアドミッション・ポリシーの見直し検討も行っている。
- ②学部から大学院への接続を促進するため、「早期卒業に関する規則」を定め、実施している（資料 5-12）。また、修士課程 1 年コース制を実施し、優秀な学生の大学院進学を促している（経済学研究科、デザイン工学研究科建築学専攻）。さらに、大学院修士課程開設科目の一部を先取り科目として学部生に開講し、修士課程進学後に修了所要単位として認定する（政治学研究科、理工学研究科）、学部・大学院の 6 年間一貫教育の考え方による内部進学を働きかけ、進学予定の学部 4 年次学生に大学院科目の先取り履修を推奨する（デザイン工学研究科）等の取り組みが行われている。
- ③優秀な外国人留学生の入学を促進するため、中国にある 5 つの大学と協定を締結し、渡日前入試を実施している（人文科学研究科日本文学専攻及び国際日本学インスティテュート）（資料 5-13）。公共政策研究科（博士後期課程）及び情報科学研究科（修士課程）は英語を使用言語とする学位取得を可能とし、外国人留学生の受け入れに努めている。情報科学研究科は、中国教育部との協定により、ダブル・ディグリー・プログラムを修士課程で実施している。また、理工学研究科と情報科学研究科による総合理工学インスティテュート（修士課程・博士後期課程）は総合理工学分野のリーダー育成をポリシーとして掲げ、広く世界の学生を募っている。
- ④標準修業年限内での修了が困難な社会人学生に対して、履修期間を弾力的に設定できる長期履修制度（国際文化研究科、政策創造研究科、公共政策研究科、人間社会研究科福祉社会専攻）や、修士課程 3 年制コース（デザイン工学研究科建築学専攻・都市環境デザイン工学専攻）を実施し、標準修業年限を超えて計画的に履修することを可能にしている（資料 1-8）。また、社会人学生の通学を容易にするため、修士課程授業科目の一部を都心に所在する市ヶ谷キャンパスで夜間開講している（人間社会研究科）。

(3) 収容定員超過への対応

一部の研究科・専攻は収容定員を超過している。超過理由は、①標準修業年限超過在籍学生、②入学定員超過、③長期履修制度による在籍が考えられる。③は制度上止むを得ない定員超過であるが、①及び②については、当該の研究科専攻が対応を検討し、指導教員が適切に指導している。

＜通信教育課程＞

通信教育課程の入学者数は、入学定員に対して定員割れとなっており、収容定員に対しても同様の結果となっている（大学基礎データ表2）。

定員未充足の状況を少しでもカバーするべく、2013年からの通信教育改革で以下の取り組みを実施している。

(1) メディアスクーリングの拡充

2008年度に10科目から開講したメディアスクーリングは、2017年度には72科目（延べ受講者数5,430名）にまで拡充された。メディアスクーリング科目を数多く配置している商業学科の入学者数は比較的堅調であることから、更なる拡充を進めている。

(2) ウェブサイトの充実

定期的にウェブサイトを更新し、入学検討者に届くコンテンツ（在学生・卒業生談話等）の配信に努めている。

(3) 広報活動（入学説明会・業者主催サイトへの掲載）の実施

東京、横浜、大阪、名古屋、福岡、岡山、札幌で開催される合同入学説明会へ積極的に参加している。また、リクルート等が実施している通信教育サイトへの出稿を行い、資料請求が増加している。2018年度の入学者は増加傾向にあり、広報活動が入学者の増加に繋がっている。

以上により、本学では、厳しい状況に直面しながらも、定員の超過・未充足に対する対応を適切に実行し、在籍学生数を収容定員に基づき概ね適正に管理していると判断できる。

**点検・評価項目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。**

評価の視点1：学生募集および入学者選抜の結果についての定期的な検証、その結果をもとにした改善・向上に向けた取り組み

＜学部＞

本学では、入学者数と定員充足状況が入試委員会にて報告された後、毎年6月に学部長、教授会主任および学部事務と、入学センターで情報交換会を実施し、志願者・合格者・手続者の層（出身高校、地域等）の比較、学内外の同系列学部との併願結果等の資料を基に、分析と意見交換を行い、入試結果の検証を行っている（資料5-14）。

情報交換会では、直近の入試に対する評価項目である入学者数や入学者の属性の資料だけでなく、入学後の成績（GPA）を入試経路ごとに集計した資料を作成し、中期的な評価項目の一つとして、試験の方式や募集人数の検証に利用している。また、推薦入試における推薦依頼校の選定においても、推薦入学の実績や入学後の成績（GPA）により推薦依頼の継続の可否を検討している。

情報交換会は、試験結果の振り返りのみならず、他大学における試験制度の紹介、検討中の試験制度に関する意見交換等、入試制度の改善取り組みの端緒にもなっている。また、「スーパーグローバル大学創成支援事業」採択校である本学は、入学センターより入試委員会においてグローバル化に対応した入試制度の提案を学部に行い、海外指定校制度やバカロレア利用入試、英語外部試験利用等が導入されている（資料5-15）。

このように本学では入学試験の実施後、情報交換会を中心に入学者選抜の検証を学部と入学センターで行い、情報交換会や入試委員会での提案や意見等を参考に、学部内で再び振り返りと改善策の検討が行われている。そして、これらを反映した試験制度および入試方式の変更を、入試委員会で審議し、決定・実施するという、PDCA サイクルを継続している。

<大学院>

各年度の入試結果は、毎年4月の研究科長会議へ報告し、共有することにより、各研究科等による改善・向上に向けており、大学院における入試は研究科長会議が組織的に統括している。大学院の入学者選抜は、研究科教授会等が入試の制度、方法、出題、判定について検討し実施している。研究科教授会等は、各年度に実施時期、選抜方法等の振り返りを行い、次年度の入試要項に反映している。学生募集についても、各研究科等の単位で実施している。各研究科等は毎年度始めに前年度の学生募集についての振り返りを行い、当年度の企画に反映している（資料5-16、資料5-17）。

<通信教育課程>

通信教育課程における入学選考は、学務委員会に選考結果（中間報告を含む）を報告し、志願者数・入学者数の振り返りを行っている。また、次年度の学生募集スケジュール（全7期分の入学選考日程）や入学選考の流れを確認し、学務委員会で審議承認しており、通信教育課程における入学選考の自己点検は学務委員会が担っている（資料5-18）。

また、通信教育課程の入学選考の重要な選考資料となる志願書の修正・変更について、学務委員会を通じて各学部・学科に毎年修正の有無を含め検討をし、年々改善を加えている（資料5-19）。

以上により、本学は、学生募集および入学者選抜の結果について定期的な検証を実施し、その結果をもとにした改善・向上に向けた取り組みを行っているとは判断できる。

（2）長所・特色

<学部>

(1) 多様な入試の実施

本学では各学部とも、アドミッション・ポリシーに多様な学生の受け入れを謳っており、一般入試以外に、学部のポリシーに基づいて指定校推薦入試、付属校推薦入試、各種自己推薦入試等の特別入試を実施し、様々な入学経路から学生を受け入れている。特別入試は英語外部試験を利用する入試や、グローバル体験、バカロレア利用、自治体推薦等、学部のポリシーを反映した特色ある入試制度がある。

毎年、学生の入学後の成績追跡調査を入試経路別に行い、入試方式や募集人員の見直しに反映している。この結果、定員の管理も概ね適切に行われている（資料5-20、資料5-21）。

(2) 学部と入学センターの情報交換

本学では毎年6月に学部長、教授会主任および学部事務と、入学センターで情報交換会を実施し、精緻な分析資料を基に、入試の振り返りと意見交換を行い、次年度以降の入試の改善の為の検証を行っている。そこでは、入試委員が理解しておくべきアドミッション・ポリシーと試験方法の整合性、定員の適正管理のための合格基準設定等の確認を行っており、入試委員会が意思決定機関として機能するために有意なものとなっている（資料5-22）。

<大学院>

(1) 多様な入試制度

① 外国人入学試験協定による学生の受け入れ

人文科学研究科日本文学専攻及び国際日本学インスティテュートでは、優秀な外国人留学生の入学を促進するため、2012年に四川外国語大学、2013年に重慶師範大学、福州大学、2015年に福建師範大学、2017年に西南民族大学と特別入学試験に関する協定を締結し、中国現地入試を実施している（資料5-13）。同制度に合格した学生は、6月の現地大学卒業前に進学先を確定し、9月から翌年3月まで特別研修生として本学大学院に在籍し、4月の修士課程入学に備えて大学院科目の履修を含め、研究方法や学術的文章執筆のスキルの修得を行っている。

② ダブル・ディグリー・プログラム

情報科学研究科は、中国教育部模範的ソフトウェア学院と2010年12月にダブル・ディグリー・プログラムに関する協定を締結し、2011年度から共同学位プログラムを開始した。プログラムは英語を使用言語とし、日中双方の大学の学位を取得することが可能である。これにより中国から毎年10名前後の学生を受け入れている。同プログラムの修了生に対しては博士後期課程への進学を奨励している（資料5-23）。

③ JICA「ABE イニシアティブ」推奨コースの登録

2015年度にJICAが実施する「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ」(African Business Education Initiative for Youth, ABE イニシアティブ)の推奨コースに、情報科学研究科とイノベーション・マネジメント研究科が登録し、2016年度に学生の受け入れを行った（情報科学研究科2名、イノベーション・マネジメント研究科2名）（資料5-24, 資料5-25）。その後2017年度に理工学研究科が同コースに登録し、2018年度から2名の学生を受け入れている（資料5-26）。

(2) 外国人留学生への対応

理工学研究科と情報科学研究科による総合理工学インスティテュート（修士課程・博士後期課程）は総合理工学分野のリーダー育成をポリシーとして掲げ、2016年9月に開設した。授業および研究指導は英語により実施するもので、広く世界の学生を募っている。2017年度は6人の外国人が入学した。

公共政策研究科（博士後期課程）及び情報科学研究科（修士課程）は、英語を使用言語とする学位取得を可能とし、外国人留学生の受け入れに努めている。

<通信教育部>

通信教育部はわが国の大学通信教育課程において最も古い伝統を誇っている。その通信教育部の教育理念は、「広く門戸を開放」「生涯学習の担い手」「いつでも、どこでも学べる」を特徴としている。

また、大学アドミッション・ポリシーには、「異なる地域」や「異なる世代」の学生を受け入れる方針が書かれている。これを正に通信教育課程では体現している（資料5-27, 資料5-28, 資料5-29, 資料5-30, 資料5-31）。通信教育の最大の特徴ともいえる「異なる地域」の学生が「いつでも、どこでも」学ぶことを可能ならしめる手段の一つとしてメディアスクーリングを拡充している。同スクーリングは今までの空間的制約を取り除き、更にもどこでも学べる環境が整いつつある。

(3) 問題点

学生の受け入れは全体として適切に行われており、概ね問題点はない。ただし、今後継続して取り組みを進めることにより改善、向上が期待できると思われる事項は以下の通りである。

<学部>

2016年度入試より始まった入学定員の厳格化は、本学においても影響は大きく、合否判定では蓄積された過去のデータに基づく査定が難しくなっており、2016年度入試、2017年度入試では入学定員を超過した。2018年度入試においては過去データのより精緻な分析により、合格者の査定の精度を上げることができ、0.999倍（秋期入学を除く）という入学定員充足率になった。今後は合格者の査定の制度をさらに上げていく必要がある。

<大学院>

研究科・専攻・課程による違いはあるが、多くの専攻で収容定員に比して在籍者数が不足又は超過している（資料5-32）。不足については、前記のとおり収容定員充足に向けた取り組みを実施しており、超過については、超過の要因に応じて適切に対応し、是正に努めている。

(4) 全体のまとめ

学部の入学者選抜は15学部すべてがアドミッション・ポリシーを設定し、かつ適切に公開し、入学者選抜は同ポリシーに基づいて実施している。入学試験の作問体制、実施体制、合格者の査定の体制は入学センターのもとで厳格に管理され、機密性、公平性を保っており、入試実施に関する体制は適切かつ厳格に運用されている。こうした確固たる体制のもとで入学者選抜を行っており、過去にも入学試験実施に係る大きな事故は発生していない。

入学定員の適切な管理において、2016年度9学部、2017年度3学部、2018年度1学部で補助金交付の基準となる定員超過率を超える手続き状況となったものの、徐々に適正な定員超過率に戻りつつある。定員管理の厳格化が進められる中で、今後引き続き、他大学の動向の把握、過年度手続き状況の精細な分析を試みながら、精緻な合格者の査定を行っていく必要がある。

また、入学者選抜において学力の3要素（知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・多様性・協働性）を問うことが求められることについて、今後、3要素を問う入学試験制度に改めていく予定である。

大学院の入学者選抜は、研究科長会議のもとで各研究科が定めるアドミッション・ポリシーに基づいて適切、かつ厳格に実施している。

また、研究科により年間を通して試験実施をし、春入学・秋入学、海外での試験実施等様々な方法で学生を受け入れており、それが故に社会人、外国人留学生等多様な背景を持つ学生が入学している。

一方、一部の研究科、専攻で発生している定員の超過、あるいは未充足の課題は今後引き続き取り組みを進めていく予定である。

通信教育課程については、引き続き入学者数の増加を図るとともに、学生の学習活動が円滑に進められるよう、メディア授業の開講数増やスクーリングの増等の改善を進めていく予定である。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状分析

点検・評価項目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。

評価の視点1：求める教員像および教員組織の編制方針の設定

評価の視点2：採用・昇格の基準等における、法令に定める教員の資格要件等を踏まえた教員に求める能力・資質等の明示

評価の視点3：組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在の明示

<大学の求める教員像および教員組織の編成方針>

本学では、大学憲章「自由を生き抜く実践知」に基づく教育目標実現のために、教員が主体となって学生の主体的な学びを実現する教育を実行していくことが重要と考え、そのために全学として「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」を策定し、ウェブサイト等で明示、公表を行っている（資料6-1【ウェブ】）。本方針では、本学が求める教員像や教員組織の整備についての概要に加えて、組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在も簡潔に示している。これを受けて、学部・研究科ごとに求める教員像と教員組織の編成方針が策定されている（資料6-2）。なお、多くの学部・研究科では、学部と研究科、学科と専攻が1対1に対応しており、学部・学科と研究科・専攻の教育を担当する教員は大半が重複している。すべての学部と研究科において規程にもとづいて教授会が設置されており、学部に関する教学上の意思決定を学部教授会が、研究科に関するそれを研究科教授会が担当しているが、人的には相当程度が両方の構成員を兼ねている。従って、求める教員像と教員組織の編成方針、採用・昇格の基準と教員に求める能力・資質等は学部教授会と研究科教授会に共有されている。

<専任教員の適正な配置（専任教員採用枠の設定）>

教員の人事制度と定数の設定については理事会が責任を負い、人選や身分の設定については教授会が責任を持って審査、提案し、総長が決定する仕組みとなっている。教員定数（採用枠）の設定については、独立研究科、専門職大学院を除き、原則として学部単位で設定される。採用年度の前々年度の末迄に、学部長会議において、各学部の専任教員採用枠が一覧表として示され、大学設置基準等で定められている基準数や前期水準を上回る教員配置の確認がなされると同時に、各学部間の教員配置の適正な配分が調整・確認されている（資料6-3）。新たに特定の学部について専任教員枠を増やす場合には、その理由と必要性を明示し、常務理事会、学部長会議で審議・承認されなければならない。

したがって、独立研究科、専門職大学院を除くと、大学院を担当する教員の採用枠についても、関連する学部の教員採用枠として設定され、多くの教員が学部と研究科の両方における専任教員としての役割を担うことになる。そのため、学部教授会と研究科教授会との連携のもとで、学部教育と大学院教育の両面にわたる役割を担い得る教員を人選し、教員を組織していくことになる。

専任教員の新規採用にあたっては、専任教員採用枠に基づき、各学部教授会が人事計画を策定し、採用人事ごとに学科等で人事委員会を立ち上げ、各教授会の審議・議決を経て、法人により採用され、各学部所属することとされている。したがって、学部・学科と研究科・

専攻の一体性が高い学部・研究科においては、求める教員像と教員組織の編成方針についての両教授会の共通了解を基本としながら、人選と身分については学部教授会において審査が行われている。複数の学部を基礎として一つの研究科が設置されている場合にも、教員採用における人選と身分に関する審査は基本的に学部が行っている。独立研究科と専門職大学院においては教員定数が研究科ごとに設定され、人選と身分についても研究科教授会において審査が行われる。加えて研究科の教員については、修士課程と博士後期課程の教育を担当するための要件が各研究科教授会の定める内規等として成文化されている（例：「経済学研究科担当教員規程（内規）」（資料6-4（6-4-18））。

以上のことから、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成に関する方針を明示しており、教員の採用・昇格の基準等においても、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員個人に求める能力・資質等や役割分担、責任の所在も明確化していると判断できる。

点検・評価項目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。

<p>評価の視点1：学部（学科）（研究科（専攻））のカリキュラムにふさわしい教員組織の整備</p> <p>評価の視点2：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数</p> <p>評価の視点3：教員組織の編制における大学院教育との連携（学部）</p> <p>評価の視点4：大学院担当教員に関する各種規程の整備（大学院）</p> <p>評価の視点5：教員の授業担当負担への適切な配慮</p> <p>評価の視点6：年齢構成の偏りへの配慮</p> <p>評価の視点7：学部における教養教育の運営体制の適切な整備</p>
--

本学では、学部、研究科において下記を除き大学設置基準上定められた教員数を満たしている（大学基礎データ（表1））。学部・学科、研究科・専攻の設置等にあたり、学部・学科、研究科・専攻の教育理念に基づいた責任ある教育体制を整えるため、必要に応じて本学独自の特別枠を設定し、大学設置基準数以上の教員を配置することによって学部・学科の教育の質の保証に努めている。また、教員1人当たりの学生数にも留意するとともに、各年度における教員採用枠を学部長会議において審議するなど、計画的な教員採用を行なっている（資料6-3）。

しかし、大学院政策創造研究科（修士課程・博士後期課程）については、設置基準で求められている教員数を1名満たしていない状況である。これは、定年退職者の後任を採用するため、2018年度着任予定者の選考を行い、決定していた候補者が着任直前の時点で辞退したため、あらためて2019年度着任予定で教員採用選考を行い、候補者を内定していたところ、本人の現任校での職務担当上の都合により2019年4月の着任がならず、やむを得ず2020年4月着任を決定し、2019年度は採用候補者本人が兼任教員として授業を担当する態勢をとった。同人について2020年度の採用が正式決定していることから、2020年度には政策創造研究科における教員の未充足は解消される。

<教員の授業担当負担への配慮>

教員の授業担当負担への配慮に関しては、大学教員就業規則において、教員の責任授業回数を、原則として、「春学期1週4回，秋学期1週4回」と定めている（資料6-5）。

学部長等の負担の大きい役職に就く教員については、責任授業回数の一定数が免除される（資料6-6）。また、責任授業回数を超えた部分については超過給が支給される。なお、このことは、『教員ハンドブック』で教職員に周知している（資料6-7）。

なお、本学は、2014年度に「スーパーグローバル大学創成支援事業」（SGU）に採択されており、様々な事業を展開しているが、その主要なプログラムとして、学部・研究科における英語のみで卒業できるコース（英語学位プログラム）の新設がある。これらのプログラムは学生の定員増をもたらすものではないが、学部・研究科の教員枠とは別に、各プログラムで新規採用の教員枠を設定するなど（例：GBP2名，SCOPE3名，IGESS1名，IIST1名等），効果的な運用を可能とする体制整備に努めている。

<大学院担当教員の担当基準の明確化，学部と大学院及び学部間の連携>

大学院の担当教員については、各研究科で「大学院担当教員の担当基準と選考に関する内規」が定められており、授業を担当する教員，研究指導を担当する教員が適切に配置されている。

学部の教員組織と大学院の教員組織との関係はそれぞれの教育目標の関係性にもとづいて、多様性を増してきている。学部と研究科，学科と専攻が概ね1対1で対応しており，学部の専門教育を担当する教員がほぼ全員で関連する大学院研究科の専門教員を兼務する伝統的な形態を維持している部門が現在でも多い（人文科学研究科（国際日本学インスティテュートを除く），国際文化研究科，経済学研究科，経営学研究科，キャリアデザイン学研究科，人間社会研究科，スポーツ健康学研究科，情報科学研究科，デザイン工学研究科）。理工学部と生命科学部の専任教員によって構成されている理工学研究科も含めて，あるディシプリンまたはある課題領域に関する学部と大学院を，一貫して運営していくことが望ましい領域においてこの編成方式が現在でも維持されている。

学科単位で異なる研究科を擁しているのが法学部（法学研究科，政治学研究科，公共政策研究科）と社会学部（社会学研究科，公共政策研究科）である（なお，公共政策研究科は後述のように複数の学部を基礎として大学院教員組織が編成されている）。

他方，専門職大学院（法務研究科，イノベーション・マネジメント研究科）と政策創造研究科は高度専門職業人の養成を目的としており，大学院のみの専任教員として教員組織を編成している。

公共政策学に関する高度専門職業人の養成を目的とする夜間開講の大学院は，2011年度まで学部を基礎とする複数の既存の大学院組織の中で運営されていたが，公共政策学の特徴である学際性，実践性を生かした教育課程を編成するため，政治学研究科政治学専攻の夜間開講プログラム，政策科学研究科，環境マネジメント研究科，政策創造研究科の公共政策関連のコースを単一の研究科に再編し公共政策研究科を設置した。同研究科の教員組織は，法学部政治学科，社会学部社会政策科学科，人間環境学部人間環境学科の専任教員を兼ねる教員と，大学院専任教員によって構成されている。

なお，大学院には複数の教員組織が一つの学位プログラムの運営責任を担う3つのインスティテュート（人文科学研究科の複数の専攻により運営される国際日本学インスティテュート，政治学研究科と公共政策研究科により運営される連帯社会インスティテュート，情報科学研究科と理工学研究科によって運営される総合理工学インスティテュート）が設置

されており、特徴ある固有の課題領域に対して学際的にアプローチをする必要がある教育プログラムを、大学院で柔軟に開設できるように運営されている。

なお、学部ではスポーツ・サイエンス・インスティテュート（10 学部のスポーツ推薦入学者が対象となり、スポーツを科学的・文化的に捉えると同時に学部の専門分野を追求し、知識の融合を図ることで高度なスポーツ文化の担い手としての人材を育成することを目指すプログラム）、グローバル経済学・社会科学インスティテュート（4 学部が運営に携わる、英語のみで学位取得可能な学位プログラム）が設置されており学部横断的な運営委員会を組織して、各教育プログラムに対する教員の責任体制をとっている。

<教員の国際化>

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おり、本学では、これに対応するために、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。そして、この宣言に基づき、ダイバーシティの実現を目指すため、ダイバーシティ推進委員会を運営している。

このうち、グローバル化への対応の一環として、「教員の国際化」に関しては、「2023 年度までに外国人教員等※」の割合を全専任教員の 60%とすることを目標の一つとして掲げている（※教員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任教員等の割合）。

2016 年度に、既存の長期招聘制度に加え、より外国人教員を招聘しやすい短期（1 か月以上 3 か月以内）招聘制度（「外国人等客員教員 B」）を新設した。この制度を利用して 2017 年度には、既存の長期招聘制度と合わせて招聘した外国人教員は 11 人となるなど増加傾向にある。それらにより、2018 年度の外国人等教員数は計 370 人、全専任教員に占める割合は 49.3%となっており、2014 年度より 8.3 ポイント増加した。

<教員の年齢構成>

教員の年齢構成比については、以下の方法で偏りがないよう配慮している。まず、年度末に各学部・研究科に、自己点検・評価シートのフォーマットを大学評価室より送付する際に、年齢構成比を円グラフで可視化したデータを送付し、それに基づき自己点検を行った後、大学評価委員会で評価項目の一つとして評価される。各部局では自己点検結果及び大学評価委員会の評価結果を踏まえ、年齢構成に配慮した新規採用人事等の取り組みが行われている。また教員組織については、基盤評価として、「学部（学科）のカリキュラムにふさわしい教員組織が備えられているか。」「大学院教育との連携が考慮されているか。」「教員の募集・任免・昇格に関わる各種規程が整備・運用されているか。」について、毎年自己点検・評価が行われ、その適切性が検証されている（資料 2-32【ウェブ】、資料 2-42【ウェブ】）。また、若手教員の採用を促進することを目的のひとつとしてテニユアトラック制度の導入を検討し、2018 年度中に制度の成案が得られ、2020 年 4 月採用に向けて制度の運用が開始される予定である（資料 6-37）。

<学部における教養教育の運営体制>

学部における教養教育の運営体制については、全学部で適切に整備されているが、その仕組みはキャンパス毎に異なっている。市ヶ谷キャンパスでは、市ヶ谷リベラルアーツセンター（ILAC）が、デザイン工学部とグローバル教養学部を除く全学部の教養教育を担っており、また小金井キャンパスでは、小金井リベラルアーツセンター（KLAC）が、情報科学部を除く

学部の教養教育を担っている。一方、多摩キャンパスの4学部においては、基本的には学部ごとに、教養科目を含めてそれぞれのカリキュラム・ポリシーに則った授業を編成しているが、必要な教養教育科目の確保のために学部間で開講科目の連携が行われている。

以上、本学の学部・研究科等においては、教員組織の編成に関する方針に基づき、諸規程が整備されており、運用後には自己点検・評価活動により客観的視点で検証されていることから、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編成していると判断できる。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

<p>評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と各種規程の整備</p> <p>評価の視点2：大学院担当教員に関する各種規程の整備（大学院）</p> <p>評価の視点3：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等</p> <p>評価の視点4：大学院担当教員の募集と学部教授会との適切な連携（大学院）</p>
--

専任教員の採用にあたっては、所属を予定する学部又は研究科の教授会の議決を経て候補者が推薦され、総長が決定する（資料6-5）。教授会による候補の推薦の決定に際しては、教授会の下に人事委員会を設置し、原則として公募により募集を行ない、各学部の採用基準（内規）に従い、人事委員会での身分審査を経て適切な職位を設定した上で教授会に推薦され、教授会で新任教員採用候補者を議決する。

教員の身分昇格については、規程（内規）に基づき学部又は研究科内に設置された人事委員会で教育研究に関する実績等に基づき審査を行ない、教授会での議決（投票）により推薦され、総長が決定する。

大学院研究科の専任教員の内、学部にも所属する専任教員の採用、昇任等については、学部教授会において取り扱うことが基本となっている。その際、学部教授会と研究科教授会は、理念の共有の下、人事情報を共有し協力して人事管理を行っており、公募人事において、学部の担当科目及び研究科の担当科目と研究論文指導についても考慮して選考にあっている。

専門職大学院及び独立大学院（政策創造研究科）においては、研究科のみに所属する専任教員が配置されているが、当該研究科には人事上必要な諸規程は整備されており、採用・昇格についても、内規に基づき厳正に審査が行われたうえで推薦され、総長の決定に付される。

任期付教員、客員教員の採用については、「学部任期付教員規程」や「法政大学大学院任期付教員規程」および「大学院客員教員規程」等の規程に基づき適正に運用されている（資料6-8、資料6-9、資料6-10）。

以上、本学教員の募集、採用、昇格等の基準や手続や各種規程は整備・運用されていることから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目④：教員の資質の向上を図るための方策を組織的かつ多面的に実施し、教員及び教員組織の改善につなげているか。

<p>評価の視点1：学部（学科）・研究科（専攻）内のファカルティ・ディベロップメント（FD）</p>

評価の視点2：研究活動を活性化するための方策（大学院）**評価の視点3：教員の教育研究活動その他諸活動の評価とその結果の活用**

＜ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施＞

本学では、FD活動の推進組織として教育開発支援機構FD推進センターを設置し、センターとして、またセンター内の各プロジェクトにおいて、教員の資質向上のための方策を講じている（資料6-11）。

具体的な各プロジェクトの事業概要は以下のとおりである。

	プロジェクト名	事業概要
1	FD計画プロジェクト	学内・学外における関係情報の収集と分析，教育の質向上に向けた諸施策の提案
2	FD推進プロジェクト	FD支援・推進のための関連情報の提供，新任教員研修会，教員研修，シンポジウム，フォーラム，ワークショップ等の企画・実施
3	FD調査プロジェクト	学生による授業改善アンケートの実施・改善，アンケート結果の集計・分析，GPAの活用方法の検討と提案
4	FD広報プロジェクト	HP・FDニュース・関連冊子による情報発信，関連コンテンツの企画・実施
5	FD開発プロジェクト	具体的なFD支援のための方法・ツールの情報収集，分析，情報提供および提案，学習支援のあり方の検討

さらに、FD推進センターでは、教員の資質向上の取り組みとして、新任教員FDセミナー、ワークショップ、シンポジウム、ミーティング、フォーラムなど様々なイベントが企画・実施されている（資料6-12【ウェブ】、資料6-13）。

上記調査プロジェクトによって実施されている「学生による授業改善アンケート」は、原則としてすべての教員が担当するすべての授業を対象としており、担当教員と当該学部・研究科執行部にフィードバックされ、授業の改善に活用されている。

また、他教員の優れた取り組みを参考にするとともに自らの授業について教員からアドバイスを受けることで授業改善を目的とする「授業相互参観」（資料6-14）、学生の視点から意見を取り入れ、教員の授業や教育方法の改善を目的とした「学生による授業モニター」制度を実施している。授業モニター制度では一定の研修を受けた学生モニターが、教員の授業の進め方等（話し方、板書方法など）について、学生の視点から気が付いた点を専用のチェックシートを基にモニターし、その結果が教員に直接フィードバックされている（資料6-15、資料6-16）。

その他、学務部教学企画課主催による、毎年4月に行われる当該年度の新任教員を対象とした「新任教員研修会」では、総長や理事からの大学憲章や教学の理念にもとづいた教育のあり方に関する講演を行った上で、FD、教育と生活の両面を含む学生支援を含め、各種説明が行われている（資料6-17）。その後、半年程度が経過した時点でより実践的、具体的なテーマにもとづいた新任教員FDセミナーが行われている（資料6-18）。また、大学評価室による「自己点検懇談会」「大学評価室セミナー」、グローバル教育センターによる「大学教員の海外研修」など、教員の教育能力向上のための各種の研修機会が設けられている（資料2-11、資料2-12）。

FD 活動は学部と連携した取り組みに加えて、大学院独自にも行われている。大学評価室と研究科長会議の連携によって、総長、教育支援本部担当常務理事、全研究科長による大学院自己点検懇談会を毎年開催し、各研究科のFD活動を相互に報告し、全体的な討論を行うことで、FD活動の共有化と実質化に役立っている。各研究科では、研究科長と研究科教授会執行部と、研究科教授会内委員会として設けられた質保証委員会が研究科の組織的FD活動をリードする役割を果たしており、各研究科の現状把握と問題点の抽出に取り組み、研究教育活動の改善を図っている。これについては、教員によるFD懇談会の毎年度の定期的開催や在学生からの意見聴取を目的とするFD懇談会の開催（経営学研究科）、学部と研究科が一体となって開催する学部・研究科の学内学会による研究発表や研究科教員による研究会開催（国際文化研究科）などの顕著な実績が挙げられる。また、年度末においてその年度の授業の実績を各教員が報告し、研究科教授会が把握するものとして「後シラバス」が実施されている（国際文化研究科）（資料2-42【ウェブ】）。

＜研究活動の活性化を図る取組＞

研究活動の活性化を図る取り組みとしては、研究開発センターを中心とした各種競争的外部資金の公募情報提供、科学研究費補助金申請支援を目的とした説明会の開催や採択者研究計画調書の閲覧機会の提供、科研費不採択申請のうちA評価の申請者に対して初年度申請額の5%を支給して採択に繋げる支援を行う制度、大型研究費の継続的な申請を支援、奨励する大型研究費獲得助成金制度などが整備されている。また、現代法研究所など大学の付置研究所による研究プロジェクトの学内公募制などが展開されている（資料6-19）。さらに、図書館事務部による論文作成や研究に必要な文献情報の入手に役立つ各種データベースの利用に係わる講習会などが行われている。

大学院における研究活動の活性化策としては、学術研究データベースへの業績入力更新を個々の教員に対して奨励することに加えて、これによる研究科としての業績把握を重視すること（デザイン工学研究科）、各教員の研究業績を一覧として学部紀要に掲載公表すること（経営学研究科）など、研究活動活性化を目的とする緒活動が展開されている（資料2-42【ウェブ】）。また、自主的研究活動及び新しい教育研究分野の開拓に資することを目的として大学院特定課題研究所制度が設けられており、研究科長会議の審議・承認のもとで、大学院を担当する教員が単独または複数で比較的簡便な手続で研究所を設置して研究活動を展開することができる。受託研究の受け皿としても活用されており、研究活性化策として機能している。2018年度には、31の特定課題研究所が設定されている（資料3-15）。

＜教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用＞

教員の教育活動、研究活動、社会的活動等については、学術研究データベースを通じて学内外に公表されている。また、多くの教員が研究・教育活動を通して顕著な成果を上げ、社会的評価を受けているが、外部からの研究・教育活動に対する受賞・表彰情報を収集し、該当の教員を対象とした「研究・教育活動に対する受賞・表彰者祝賀会」を2015年度より開催している。大学として祝賀し、その成果を学内において共有するとともに、本学ウェブサイトなどで広く対外的に発信している（資料6-20【ウェブ】）。

大学憲章の理念をよく反映した取り組み実践を評価し顕彰する取り組みとして「自由を生き抜く実践知大賞」が2017年度より開催されている。大学教員部門においては教員の教育、研究、社会実践を総合した様々な取り組みが自薦・他薦によってエントリーされ、初年

度は大学教員部門からの6件がノミネートされ、内1件が教員部門優秀賞を取得している(資料1-28【ウェブ】)。さらに、学生の視点で教員を評価する「学生が選ぶベストティーチャー賞」を実施している。これは、学生の学生による学生・教員のための「理想的な授業をしている先生を選んで表彰する」という目的で、2014年度より実施しており、学生に「良い先生とはどんな先生か」を考えさせ、また、ベストティーチャー賞を受賞した教員の授業改善の取り組みを学内外に公開することで、多くの教員に授業改善の参考としてもらい、本学のFD活動を推進する取り組みとなっている。ベストティーチャー賞の選出は基本的には学生の投票にもとづくが、学生による授業改善アンケートの結果も参考として審査が行われる。投票にあたっては毎年テーマを設定し、様々な教員に焦点が当たるように工夫されている。なお、企画・運営にも学生(学生FDスタッフ)が加わっており、学生の声を反映させた特徴ある取り組みとなっている(資料6-21)。

以上により、学部・研究科内のFD活動は適切に行われており、研究活動を活性化するための方策も講じていることから、教員の資質の向上を図るための方策を組織的かつ多面的に実施し、教員及び教員組織の改善につなげていると判断できる。

点検・評価項目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。

評価の視点1：教員組織の適切性についての定期的な点検・評価、その結果をもとにした改善・向上に向けた取り組み

<適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価>

毎年行われている自己点検・評価において、評価項目を年度によって精査しているが、重要であったり新規事業の把握が必要な項目については毎年実施するほか、少なくとも3年に1回は必ず大学基準協会の定める全点検・評価項目にわたる自己点検・評価を実施している。教員組織の適切性については少なくとも全項目を対象とする年次には点検・評価が全学的に行われる。自己点検・評価においては、まず学部、研究科ごとに、あらかじめ教員数や教員の年齢構成等の入力された自己点検・評価シートにより、エビデンスに基づく自己点検が行われる。その際に、あわせて「求める教員像および教員組織の編成方針」や「教育課程の編成・実施方針」、カリキュラム等に沿った教員組織となっているかの確認が行われるほか、方針や教員の募集・採用・昇格等に関する規程の見直しを行う機会ともなっている。このようにして、各学部・研究科においては、大学の方針のもと、それぞれの学部・研究科において「求める教員像および教員組織の編成方針」を定め、カリキュラムに対応した適切な教員配置が行われるよう努めている。

各部局の自己点検結果については、学内に設置された法政大学大学評価委員会が、ピア・レビューとして第三者的立場から評価を行い、その結果を各部局にフィードバックするとともに、冊子やウェブ上で広く公表している(資料2-13【ウェブ】、資料2-42【ウェブ】)。さらに、その結果を踏まえて、全学的な観点から『法政大学の理念・目的および各種方針』を毎年見直し、必要な改訂を行っている(資料2-6)。また、大学全体としては、毎年、「専任教員数(客員・任期付含む)女性教員比率及び外国人教員比率」「兼任教員 女性教員比率及び外国人教員比率」「大学設置基準上の教員と実人数」「専任教員と非常勤教員の人数の割合」「開設授業科目における専任教員・兼任教員の比率」「専任教員の職階別及び年齢別構

成」「専任教員の担当授業時間」等のデータを作成し、全学の教員組織の点検・評価が行われている（資料 6-22, 資料 6-23, 資料 6-24, 資料 6-25, 資料 6-26, 資料 6-27, 資料 6-28）。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

全学としての自己点検・評価システムは、第2期までの認証評価受審によって構築され、第3期認証評価の内容も反映しつつ、毎年度実施されている。その中で、各教学単位での自己点検・評価活動も行われている。これらの活動を通じて、教員組織の適切性についても毎年度定期的に点検・評価を行い、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。

なお、本学における教学組織の自己点検・評価活動は毎年度春学期中にすべて完了し、秋学期開始前までには学内のピア・レビュー結果である大学評価委員会による評価結果もフィードバックされる。これらにもとづいて、秋学期より各学部・研究科において自己点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを進めることとなり、その対応状況は次年度の自己点検・評価シートでの報告が義務付けられ、改善・向上が推進されている。

また、2014年度から本学が採択されている「スーパーグローバル大学創成支援事業」(SGU)のもとで、教員の男女比率、外国人比率などの目標設定と毎年の実績報告が義務付けられている。このSGU事業については、大学評価委員会の中に設置された経営部会国際化評価グループにより、客観性をもった評価が実施されている。

なお、最近の試みとして、大学の研究力向上や戦略立案・計画策定等を支援するため、Elsevier社が提供するScopus掲載論文を用いた研究分析ツールSciValのデータを利用した同規模他私大との学術情報・研究業績に関する比較分析を行い、学部長会議等での共有を図り、研究活動活性化のための情報提供を行った（資料 6-29）。

以上により、本学では、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っており、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判断できる。

(2) 長所・特色

本学の教員組織は、概ね伝統的な学部・学科制とそれと一体性をもって運営される研究科・専攻組織が、それぞれ固有の教育プログラムを運営し、そこに所属する学生に対する教育を行うという態勢をとっている。しかしながら、現代社会の多様な課題に対応して、理念・目的に対応した教育活動を展開していくために、大学院においてそれに対応できる教育プログラムを展開して行く必要性が高い。この課題に取り組むためには学際的な教員態勢が求められるが、その必要性が明確な大学院教育プログラムについては、複数学部に所属する教員集団が一つの研究科を組織する（公共政策研究科）、複数の研究科、専攻に所属する教員が協力してひとつの教育プログラムの運営態勢をとる（インスティテュート運営委員会）、学部とは独立した大学院専任の教員のみでそれぞれの教育目標に適した教員を組織する（専門職大学院、政策創造研究科）などの多様で柔軟な取り組みを展開している。

また、大学院には複数の教員組織が一つの学位プログラムの運営責任を担う3つのインスティテュート（人文科学研究科国際日本学インスティテュート、連帯社会インスティテュート、総合理工学インスティテュート）が設置されており、特徴ある固有の課題領域に対して学際的にアプローチをする必要がある教育プログラムを、大学院で柔軟に開設できるように運営されている。このうち、本学におけるインスティテュート方式のさきがけとなった

国際日本学インスティテュートは、現在は人文科学研究科の中に設置されており、専攻の枠をこえた教員組織をもち、伝統的な文学・史学などの枠を超えた新しい切り口と研究手法で新たな日本の貌を発見しようとする教育プログラムであるが、設置当初（2003年）は、日本で初の「国際日本学」を冠した教育プログラムであった。現在では学部や大学院で国際日本学を掲げるプログラムは多数の大学で設置されるようになってきており、本学における設置当時の先見性と、その後の実績による社会的認知の浸透によるものと受けとめている。

連帯社会インスティテュートについては、労働組合、協同組合、非営利市民公共セクターの領域に特化した大学院レベルの教育プログラムを連合とのパートナーシップの下で設置に至ったものであり、学際的、実践的な公共政策教育を展開するために複数の研究科を改組して設置した公共政策研究科の特長が、学内外で受けとめられた結果である。

（3）問題点

上に述べてきたように、大学院と学部の教員組織の関係を柔軟に多様化してきたことによって、学際的なアプローチによって現代社会の多様な課題に対応していく教育研究を大学院で展開してきている。その際に、学部と大学院におけるカリキュラム改革等がそれぞれの課題に対応して並行して行われる際の、学部と大学院の調整の必要性が複雑、多様化することが避けられない。学部教育と大学院教育に対する個々の教員のエフォートの配分のあり方も多様にならざるを得ないが、その点に関する全学的に共通した基本的な考え方がまだ確立されているとは言い難い段階にある。長期ビジョン「HOSEI2030」の推進の一環として、キャンパス再構築特設部会において教員の教育研究のエフォートの配分について問題提起をして検討に着手したところである（資料4-41）。各学部、研究科の充実にとどまらず、全学的な教育研究活動の充実のために相応しいエフォート配分に関する考え方を、全学的な検討を通して確立していくことが課題である。

また、大学院政策創造研究科の教員補充については、2019年度に着任予定であった採用候補者を2019年度は現任校での都合により兼任教員としているが、2020年度に専任教員として採用することが正式に決定されており、2020年度には政策創造研究科における教員の未充足が解消される。

（4）全体のまとめ

本学では、大学憲章にある「自由を生き抜く実践知」の実現のために、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成に関する方針を明示しており、教員の採用・昇格の基準等においても、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員個人に求める能力・資質等や役割分担、責任の所在も明確化している。

教員数は各設置基準を満たし、教育研究上十分な成果を上げられるために必要な規模を確保できるよう、毎年度常務理事会と学部長会議との間の調整を経て設定されている。教員組織の年齢構成については、毎年度の自己点検・評価活動のなかで明示的に年齢構成を考慮したチェックが行われ、著しい偏りを生じないように運営されている。教員の募集、採用、昇格等の基準や手続や各種規程は整備・運用されていることから、適切に行っていると判断できる。

FD活動は学部・研究科内と全学レベルの双方で適切に行われており、研究活動を活性化するための方策も講じられていることから、教員の資質の向上を図るための方策を組織的かつ多面的に実施し、教員及び教員組織の改善につなげていると判断できる。教員組織の適

切性については、毎年定期的に点検・評価を行い、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。

第7章 学生支援

(1) 現状分析

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的，入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針を設定し，公表していますか。

本学では、「修学支援」「生活支援」「進路支援」の3つの要素から構成される「学生の支援に関する方針」を定め、これを学部長会議，研究科長会議等で毎年見直しをし、これを公表し構成員にも周知をしている。また、当該方針は、大学のウェブサイトにも掲載し、広く学内外に周知している（資料7-1【ウェブ】）。

以上により、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、大学としての学生支援に関する方針を適切に明示していると判断できる。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備
評価の視点2：学生への修学支援（学部）
評価の視点3：正課外教育
評価の視点4：外国人留学生への修学支援
評価の視点5：障がいのある学生に対する修学支援
評価の視点6：成績不振の学生の状況の把握し，適切な対応（学部）
評価の視点7：卒業・卒業保留・留年者および休学者・退学者の状況の把握し，適切な対応
評価の視点8：奨学金その他の経済的支援の整備
評価の視点9：学生の生活相談への対応（学部）
評価の視点10：ハラスメント（アカデミック，セクシュアル，モラル等）防止のための体制の整備
評価の視点11：学生の心身の健康，保健衛生及び安全への配慮
評価の視点12：学生の進路に関する適切な支援の実施
 ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
 ・進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施
評価の視点13：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
評価の視点14：その他，学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

<学生支援体制の整備>

本学の学部・研究科の修学支援，生活支援，進路支援は、「教育に関する重要事項」として、学長である「総長」が統括する学部長会議や研究科長会議等で審議・共有化し、各学部・研究科で実現可能な内容を検討している。こうした学生支援の施策は、学務部や学生センタ

一、キャリアセンター、図書館等の学生支援に関わる部局が連携・協力して支援を進めており、各部局が全学的な実施体制を構築している。

また、本学では2009年に特色ある教育を実現することを目的に、教育開発支援機構を発足させた（資料7-2【ウェブ】）。教育開発支援機構はFD推進センター、学習環境支援センター、市ヶ谷リベラルアーツセンター、小金井リベラルアーツセンターから構成されており、学生が能動的に学習活動を進めることができるよう様々な取り組みを行っている。

＜学生の修学支援の実施＞

1. 学生の能力に応じた補習教育、補充教育

本学では、入学時に学部生全員のTOEFL iBT®テスト（一部の学部はTOEIC®IP）の受験を義務付けており、そのスコアを参考に各学部で英語の能力別のクラス編成をしている。

これに加えて、理系学部（情報科・デザイン工・理工・生命科）においては、入学時に数学・物理等のプレースメントテストを全員が受験し、そのスコアを参考に入門科目の受講を義務付けたり、教授会で情報共有し、個別指導の対応を行うなど、各学部の専門性を考慮した補習・補充教育を行っている。

2. 学生の自主的な学習を促進するための支援

(1) 学習環境の整備

学習環境支援センターは、自主的な学習を促進するために、学内の学習環境整備（ピアラーニング・スペースの開設やスタディールーム等の学習施設の利用状況把握）や、アクティブラーニングを推進するためのツールの開発や配置などの取り組みを進めている（資料7-3【ウェブ】、資料7-4）。また、同センター下に置かれる学習ステーションは、学生の学びのきっかけ作り、主体的な学びへの動機づけとなる取り組みを、教員・職員・学生の協働で進めている（資料7-5【ウェブ】）。

本学では学生スタッフによるピアサポート活動を正課外教育と位置付け、学習環境支援センターのもとに、全学のピアサポート活動を統括するピアネット運営委員会を置き、ピアネットの活動の位置づけを組織上明確にした（資料7-6、資料7-7【ウェブ】、資料7-8）。

(2) オフィスアワー

オフィスアワーは全学で専任教員、兼任講師すべての教員が実施しており、その実施方法は履修の手引き、学部掲示板等で適切に学生に公開されている。

その一例として、法学部では「法学部長のオフィスアワー」を実施、国際文化学部をはじめとする複数の学部では、教員のメールアドレスや研究室の電話番号を履修の手引き等で公開する取り組みを行っている（資料7-9、資料4-13）。

(3) 図書館による支援

図書館は、情報リテラシー教育の一端を担っており、学部1年生を対象とした基礎ガイダンスは全学生の7割近くが受講している。

2年生以上のゼミを対象とした専門ガイダンスは、教員との打合せに基づき、カリキュラム・授業内容に即したデータベース活用方法を説明している（資料7-10【ウェブ】）。最近では英語学位プログラムの学生等を対象とした英語によるガイダンスの回数も増やしている。

3. 障がいのある学生への支援

本学は「法政大学ダイバーシティ宣言」に則り、障がいのある学生でも健常者と同様に学べる環境の実現を目指し、障がいのある学生支援の「基本方針」を制定した（資料7-11【ウェブ】）。

支援を所管する「学生相談・支援室」は2016年度に設置した。これは従来の「学生相談室」と「障がい学生支援室」を発展的に統合したものである（資料7-12）。障がい学生支援室は3キャンパスに設置され、修学上の困難が予想される学生に対しては、学生相談室と連携し、本人のニーズを聞きながら教学支援プログラムを作成している。また「講義保障」を中心に、障がいのある学生の自立をサポートし、障がいのある学生と支援学生との双方が成長できるコミュニティ作りを目指している（資料7-12、資料7-13、資料7-14、資料7-15、資料7-16、資料7-17、資料7-18、資料7-19、資料7-20）。

4. 留学生に対する修学支援

グローバル教育センターでは、主に日本語が不自由な英語学位プログラム生の生活面のサポートを目的に、「留学生サポーター制度」を新たに導入した。在学生の中からサポーターを選出し、生活相談に応じ、相談内容は報告書を通して関係部局間で共有されている（資料7-21、資料7-22）。大学院における外国人留学生への修学支援として、多くの研究科で日本語による科目の履修と日本語論文作成を課していることから、「大学院生チューター制度」や「チューター日本語相談室」など外国人留学生の日本語の能力を向上させる施策を実施している（資料7-23）。

5. 学習の継続に困難を抱える学生への対応

留年者を含む成績不振者への対応として、各学部で成績不振の定義を定め、毎年、学生と学部執行部、担当事務職員が面談を行い、成績不振の理由を確認し、学業への取り組み方のアドバイス等を行っている（資料7-24）。成績不振者の対応は毎年学部長会議で依頼し、その実施状況について各学部から報告を受けている。

6. 学生に対する経済的支援

本学学生に対する奨学金制度は、従来は育英型奨学金に比重をおいていた。しかし、昨今の経済状況や地方出身学生への支援強化を図る為、経済支援型奨学金に比重をおく方針に改め、2016～2017年度に制度改革を検討し、2018年度から実行段階に入った（資料7-25）。

家計急変支援奨学金は、「法政大学後援会奨学金」（2005年度）、「林忠明奨学金」（2006年度）、「法政大学生協同組合奨学金」（2006年度）に加え、2013年度に「法政大学家計急変学生支援奨学金」を新設し、2013年度から2017年度まで総計139名に奨学金を給付した。

自然災害等の被災学生に対しては、「災害による被災学生への学費の減免措置に関するガイドライン」を2016年4月1日に改正施行し、被災状況に応じた学費減免の基準を明確にした（資料7-26）。

これら学生センターが実施する奨学金の他、学部独自の奨学金制度もあり、法学部 HOP 奨学金をはじめとして26の奨学金がある。

私費外国人留学生に対する経済支援には、授業料の減免措置として当該年度の授業料の20～40%を減免する措置を講ずるとともに、3つの奨学金を設置している。

<学生の生活支援の実施>

1. 学生の心身の健康に関わるサポート

本学では、3キャンパスに学生相談室を設置し、精神科医師、臨床心理士の資格を有するカウンセラーを配置しているが、コンサルテーションの急増に伴い、相談室の人員体制の整備を図った。また、2016年度に「学生相談・支援室主任心理カウンセラーに関する規程」を制定し、市ヶ谷、多摩に続いて小金井キャンパスにも主任心理カウンセラーを配置した（資料7-27）。2017年度の学生相談室の体制は、主任心理カウンセラー週4日を含め、全体で7～9名と充実した支援体制となっており、必要に応じて精神科医師の判断により学生を医療機関へと繋ぐことができる体制を構築している（資料7-28）。

—3キャンパス来談統計（実人数・延件数）—

実人数					延件数				
年度	市ヶ谷	多摩	小金井	合計	年度	市ヶ谷	多摩	小金井	合計
2015	498	385	154	1,037	2015	3,068	2,225	950	6,243
2016	554	448	266	1,268	2016	3,455	2,343	1,681	7,479
2017	550	494	309	1,353	2017	3,630	2,444	2,108	8,182

2. 学生の保健衛生に関わる体制

本学は3キャンパスの診療所が学生の健康管理を掌り、また感染症対策などの危機管理体制をも担っている。各診療所には嘱託医師と、専任の看護師各1名及び専門嘱託看護師を配置している。診療所では毎年の定期健康診断の実施、日常の診療業務の他、インフルエンザ等の各種感染症に関わる学内情報の集約、罹患者拡大予防の為の啓発を行っている（資料7-29）。健康診断の結果、再検査が必要な学生には病院での再検査を促している。また未受診の学生には4月以降も4回の受診の機会を設けており（有料受診）、感染症の防止に繋がっている。

日常の学生健康管理では、学生の健康相談を受けており、メンタル面でのカウンセリングが必要と考えられる学生に対しては、学生相談室を紹介するなどのアドバイスを行い、適切な対応を行っている。

3. ハラスメント防止など学生の人権保証に向けた体制

本学は学内のハラスメントに対応する為にハラスメント相談室を設置している。同相談室は2008年に学生センター内に設置され、2010年から独立して総長直下の機関として現在に至っている。

ハラスメント防止・対策規程の他、ハラスメント防止・対策に関するガイドラインを整備し、ハラスメント防止・対策委員会を常置し、全学に対してハラスメント防止のため様々な啓発活動を立案、決定している（資料7-30【ウェブ】、資料7-31）。

相談室には、臨床心理士等の資格を有する専門相談員が常駐（月～金の9:00～17:00）し、相談者からの相談を受け、ハラスメント問題の解決に向けて、アドバイス等を行っている。

＜学生の進路支援の実施＞

1. 進路支援の現状分析

本学は、学生の進路支援を企画・立案、実行するための組織として、キャリアセンターを設置している。センターはキャリアセンター長のもとで、教職協働でキャリア教育、インターンシップ、学生への就職支援等の進路支援を進めている。

(1) キャリア教育関係について

① キャリア教育の運営体制

本学のキャリア教育は、従来教育支援本部が運営していたが、2017年にキャリア教育プログラム運営委員会で検討を重ね、2018年度からキャリアセンターが担うことに改め、キャリア教育、就業力養成のためのインターンシップ、就職支援をシームレスに行えるよう改革を行った。これにより2018年度より新たなキャリア教育科目の展開を開始した（資料7-32, 資料7-33）。新たなキャリア教育科目では、これまで担当者によって違っていたシラバスを統一し、どの講義に出席しても概ね同じ内容を聞くことが可能となった。これにより、キャリア教育を受けた学生と受けていない学生について、事後アセスメント（未就職状況、GPAの変化率等）が出来るようになった。

② インターンシップ及びキャリア形成プログラム

2018年度からインターンシップ送り出し学生数を拡大させることを目的に、自分にあった就業体験が可能となる企業を探す方法や、インターンシップ参加をより有効にするための講座を開設し、多くの就業体験の機会を提供できる取り組みを質量ともに充実させている。その結果、インターンシップガイダンスに多くの学生が集まっている。

(2) 就業力の向上に向けた体制

本学の進路支援は、個別相談を重視しており、多様なキャリア全般の相談に対応している。その有効性と効果は、個別相談を受けた学生が未就者になる率が低いこと、就職支援からキャリア支援まで多くの学生が相談に訪れ、アンケートの満足度が非常に高いことから質的にも効果があると考えている。就職支援プログラムは、2017年度はすべてのキャンパスにおいて、対象者別、体験型、業界別のプログラムを433回実施しており、実態に即した具体的な進路支援を実施している（資料7-34, 資料7-35, 資料7-36）。

大学院生に対しても、学部生と同様にすべてのプログラムに参加できる仕組みにしている。また、専門性を生かした進路選択については、個々に事情が異なるため、個別相談で対応している。小金井キャンパス（理工系）では、2017年度から学生が希望する企業に対する内定者増加を目標に、理工系大学院生向けの特別就職支援講座を実施している。

さらに、現在、外国人留学生向けの行事を拡大している。日本語を話せる学生については、通常のプログラムへの参加の他に、2017年からは希望者に個別相談も実施し、就職を希望する国や業界・職種を確認し、必要とされる情報を提供している。日本語を話すことが不得手な留学生に対しては、初年次からガイダンスを開催し日本で就職活動をする際の注意点を説明するとともに、個別相談対応も行っている。

＜その他支援の実施＞

1. 課外活動への支援

本学の課外活動支援は学生センターが所管しており、その内容はサークル活動への支援と、「ピアサポートコミュニティ（PSC）」への支援に分けられる。サークル活動への支援は大きく分けて2つある。1つは環境面からの支援である。サークル活動に係る施設は、大学として可能な限り整備し、サークルサポーターと調整を行ないながら、活動環境を提供している（資料7-37）。2つ目は経済的支援として、各サークル活動に対して補助金の支給を行っている。活動実態に対する補助として、遠征費や高額機器購入の補助のほか9種類の補助金がある。この他、サークル人数による活動規模に対する補助金も支給を行っている。学生団体はこれらの補助金を有効に利用している（資料7-38）。

PSCは2つの柱で運営をしている。1つは「課外教養プログラム」である。これは正課授業とは異なった視点から知識や教養を得ることを目的とし、学生はプログラムに参加し、また運営スタッフ（通称「KYOPROスタッフ」）として活動することもできる。大学はKYOPROスタッフに対し、プログラムの企画・運営を通じて「参加者間の交流」「学びのきっかけづくり」をサポートしている（資料7-39）。2つ目はボランティアセンターである。2009年4月にボランティアセンターを3キャンパス同時に設立した。ボランティアセンターでは、学生スタッフがセンターの活動の中心を担い、事務担当者と学生スタッフが定期的にミーティングを実施し、企画・運営において協働している。

2. 体育会活動への支援

体育会の健全なスポーツ活動に対する支援体制を整備している。従来の保健体育部を2018年度から組織改編し、保健体育センターを組織した。教員のセンター長を置き、各学部執行部が同センター会議の構成員となることにより、教学組織による体育会への関与を明確にし、体育会学生の生活、学習活動の支援が可能な仕組みとした。保健体育センターの運営については「保健体育センター規程」を定めている（資料7-40）。

大学が重点的に強化する部の支援に係る施策として「体育会強化指定部に関する規程」を定め、重点的に支援する体育会の部と、支援内容を明確にした（資料7-41）。これに伴い、「スポーツ特待生に対する奨学金給付規程」を定め、特待生の処遇、基準、採用手続きを明確にした（資料7-42）。

＜大学院生を対象とした学生支援＞

大学院における学生支援の制度は、概ね「修学に係る支援」「留学派遣に係る支援」「研究奨励」「外国人留学生支援」「若手研究者の育成」に区分される（資料7-43～資料7-55）。

これらの経済的な支援の他に、若手研究者の育成に係る支援として、「日本学術振興会特別研究員（DC1・DC2）申請セミナー」「日本学術振興会特別研究員（DC2）申請支援制度」「若手研究者共同研究プロジェクト」（2018年度新規実施）がある。また、本学大学院で博士学位を取得した者が博士論文を出版する際に助成金を支給する博士論文出版助成金制度があり、研究職志望者のキャリア蓄積を支援している。

以上のことから本学における学生支援は、学生支援に関する方針に基づき、体制が確実に整備・実施されており、学生からの満足度も高いことから（資料7-56）、適切に行われていると判断できる。

点検・評価項目③学生支援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。

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：点検・評価結果に基づく改善・向上

<学生支援に関する自己点検・評価>

学部生を対象とした修学支援の諸施策は、原則として事務部局（学務部）が各学部の取り組み状況やデータを収集し、学部長会議を通して実施の依頼、改善の依頼を行うことで点検・評価を行っている。

また、教学上の修学支援に係る諸施策の提案主体となる教育開発支援機構は、年間を通して企画委員会を開催し、諸施策の検討、実施状況の確認、改善の検討を行っている。教育開発支援機構を構成するFD推進センター、学習環境支援センター、市ヶ谷リベラルアーツセンター、小金井リベラルアーツセンターの各センターも、それぞれが運営委員会を構成し、機構と同様に施策の改善に取り組んでいる。これら機構傘下の各センターは自己点検・評価の運用単位でもあり、毎年の自己点検・評価を通じて適切にPDCAサイクルを廻している。

大学院生を対象とした施策は、事務部局（大学院事務部）が各研究科の取り組み状況やデータを収集し、研究科長会議を通じて、点検・評価を行っている。

図書館、学生センター、学生相談・支援室、保健体育センター、ハラスメント相談室、キャリアセンター等の学生支援に関わる各部局はそれぞれで運営委員会（もしくはセンター会議、委員会等）を置き、点検・評価・改善を行い、案件により学部長会議、研究科長会議に取り組みの提案、報告をしている。

こうした点検・評価活動に資するデータとして、大学評価室が行う新入生アンケートや卒業生アンケートの他、学生センターが毎年全学で実施する学生生活実態調査等がある。また、個々の部局においてもアンケートを実施し、適切に点検・評価に取り組んでいる。例えば、図書館のガイダンス終了後の事後アンケート、学生センターの奨学金申請者のデータ集計やアンケート、キャリアセンターの就職状況調査等、各種のアンケート調査を行い、次の改善に繋げている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

各部局の自己点検・評価の例として、学生センターでは学生生活実態調査や、奨学金申請者のアンケートをもとに奨学金制度のあり方を見直した。育英型奨学金から経済支援型奨学金に比重を置く方針のもと、2016～2017年度に奨学金制度改革を検討し、2018年度から実行段階に入った。

図書館は各種ガイダンス終了後のアンケート結果を分析し、参加者の声を次回のプログラムに反映している。特に引率教員の要望や指摘をもとに定期的に内容を改め、カリキュラムや授業意図を反映する努力を重ねている。

キャリアセンターでは、2018年度からキャリア教育を担うにあたり、キャリア教育運営委員会の構成メンバーの学部教員が内部質保証委員を担い、学部が実施する質保証と同レベルで、シラバス内容の妥当性、適切性のチェック、授業改善アンケート評価結果のチェック、授業参観等を行い、キャリア科目の質の担保を図っていく予定である。また、キャリア教育の延長線上に就職支援を位置づけ、就職支援達成における指標（①未就業者を減少させる、②専門科目への動機づけをし、成績向上をはかる、③早期離職率を下げる）を設定し、エビデンスに基づいた改善を進めている。

この他、キャリアセンターで実施するプログラムは、学生の意見や企業の動向を取り入れ、毎年見直している。その結果、卒業生アンケートにおいて、毎年高い満足度を堅持している（資料7-57）。また、就職の達成状況の評価については、単に時系列的に実質就職率を見るのではなく、他大学と比較して効果が上がっていることがわかる（資料7-58、資料7-59）。課外のインターンシップの評価については、2019年度以降となる予定である。

以上のように、本学における学生支援に係る点検・評価、改善・向上は確実、かつ適切に行われていると判断できる。

（2）長所・特色

1. ピアネットによる修学支援

本学のピアサポート活動は、学生同士の学び合いの場が全学の各所で展開されており、大きな特色となっている。学習ステーションの学習サポートアシスタントをはじめ、授業支援アシスタント、理工学部・生命科学部チューター、留学生サポーター制度等があり、いずれも上級生による下級生への学習活動のサポートや、学生同士の学び合いにより修学支援を行うものである。正課外活動として行われる「新入生サポート」は、新入生に対して上級生が時間割作成や学習相談などのアドバイスを行うもので、2017年度は延べ2,300件の相談を受けた。

学内の各所で行われるピアサポート活動の連携強化、情報共有を目的にピアネット（学生スタッフ活動の学内ネットワーク）を立ち上げ、ピアネット運営委員会を発足させた。ピアネットを正課外教育として位置づけ、スタッフの育成の合同研修を実施し、PBLプログラムとして学内の学習施設を紹介する「学び場ガイド」を作成するなど、ハード、ソフト両面からの修学サポートを進めている（資料7-4）。本学のような大規模大学におけるこうしたピアサポートの取り組みは他大学からも注目されており、多くの大学からヒアリング調査を受けている。

2. 指定寄付による奨学資金の拡充

大学予算に頼らない奨学金を確保するため、「指定寄付に基づく奨学資金に関する規程」を2015年度に制定し、取り崩し型の冠奨学金を新設できるようにした（資料7-60）。この制度により、2014年度は3奨学金（採用者43名）だった冠奨学金が、2017年度は11奨学金（採用者93名）と大幅に増加した。さらに2018年度は4奨学金（採用予定者73名）が新設され15奨学金となり、150名を超える採用者が見込まれる。

3. 学生相談室の強化

学生に対して、よりの確なメンタルサポートを行うために、各キャンパスに主任心理カウンセラーを配置した。カウンセラーの中でも主任カウンセラーは、①相談内容に応じたカウンセラーの振り分け、②一般カウンセラーに対する助言および統括、③学生の相談傾向に関し、所属学部へ情報提供し対応の検討を行う等の役割を担う立場で、無期雇用が求められていたものである。こうした課題を解決する為、2015年度より主任カウンセラーの無期雇用を可能とするよう規程を改めた。

4. 障がい学生支援の強化

障がいのある学生支援について、障がい学生支援室と学生相談室を統合し（「学生相談・支援室」）、障がいのある学生の全学的支援フローを作成した。これにより、一人ひとりの学生に見合った配慮を実施することが可能となった。特に、発達障がいや精神障がい等の目に見えない障がいを持つ学生への支援に、専門職の臨床心理士や精神科医師が面談に入り、聞き取りを行える環境を構築した。

5. 体育会支援の強化

体育会の活動は、その活動規模に鑑みると、自主的な運営の範囲を超える部が多くあり、大学と体育会との関係見直し、「法政大学スポーツ憲章」（2011年4月）を実現する組織として2018年4月に「保健体育センター」を発足させ、大学と体育会各部の関係の強化を進めている（資料7-61【ウェブ】）。

6. キャリア教育の体制強化

本学のキャリア教育は、2018年度よりキャリアセンターの下で、教職協働で再構築した統一シラバスにより開始した。このシラバスは、大学が就職のためのみにあるのではなく、大学時代の学びが、その後のキャリアを考えるうえで重要であることを教授することが特色である。そのために、本学キャリアデザイン学部、経営学部、大学院他のキャリア教育を専門とする教員と、日々就職支援の場で学生と直接対応しているキャリアセンター職員が協働し、学術面に偏ることなく、就職支援に偏ることなくそのシラバスを策定している。

7. 博士後期課程の研究助成

大学院においては、博士後期課程の学生に対して手厚い支援を行っている。「博士後期課程研究助成金(A)」は有資格者すべてに年間授業料の半額を支給し、「博士後期課程研究助成金(B)」は指導教員に推薦された受給者に年間授業料の半額を支給する。2017年度は博士後期課程在籍者（357名）のうち152名（43%）が年間授業料の半額相当額、47名（13%）が年間授業料相当額の支給を受けた。この他にも各種奨励金が用意されており、国内外における論文の刊行、国内外の学会参加、母国語以外の論文執筆時における校閲、各種研究活動への補助等、きめ細かな支援を実施している。

(3) 問題点

学生支援は修学支援、生活支援、進路支援いずれについても、PDCAサイクルの運用により、点検・評価・改善・向上を適切に行っており、問題点はないと言える。

(4) 全体のまとめ

本学の学生支援は、学生支援に関する方針のもと、学生が学習に専念し、安定して学習活動、学生生活を継続できるよう、教学的な支援、生活上の支援を実施している。

生活支援は、学生センターや学生相談室、ハラスメント相談室、保健体育センター等の学生支援を掌る部局が担い、必要に応じて学生の所属する学部、研究科との連携を進めている。

本学における生活支援に係る事項は、学部長会議に学生センター長が出席し報告・提案を行っており、修学支援と同様に部局と学部等の連携を円滑に進めている。部局と学部等の教学組織が迅速に協働することにより、適切な解決に導くことができ、生活支援は確実に実施されている。

進路支援はキャリアセンターが担っており、初年次のキャリア教育（正課・正課外）からインターンシップ、就職活動への接続を体系的に実施し、就職希望者の就職決定率の高さ（2017年度卒業生 98.2%）が示すように、その取り組みは確実に成果を挙げている。キャリアセンターには教員のセンター長を置いており、かつキャリア教育に係る検討のためにキャリア教育運営委員会を置き、教員と職員が協働してあるべきキャリア教育の検討を進めている。教職協働の取り組みに見られるように、教学と事務組織の連携の体制が構築されており、本学の進路支援は適切に実施されている。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状分析

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

<教育研究等環境の整備に関する方針>

本学では、教育研究等の環境、条件整備に関わる基本方針として、「教育研究等環境の整備に関する方針」を定めている（資料8-1【ウェブ】）。

本方針にある「キャンパス再構築と施設の改善」については、『実践知』を創出しつづける能力を育む」とする本学の教育理念を各々の学部・研究科が実現できるよう、各々の学部・研究科の目的やカリキュラム・ポリシー等に照らし合わせながら、各々の部局にとって最適なキャンパス、校舎等の施設を供することを含意したものであり、本方針は本学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた適切な方針となっている。

<教育研究等環境の整備に関する方針の学内での共有>

「教育研究等環境の整備に関する方針」については、毎年度、他の方針と同様に理事会で内容が見直され、その内容は、学部長会議や研究科長会議、部長会議等を通じて、すべての学部、研究科、事務部局と共有するようにしている。

以上より、教育研究等の環境、条件の整備については、大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえて、適切に明示しており、学内に共有されていると判断できる。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究に必要な施設・設備を整備しているか。

評価の視点1：施設・設備等の整備・管理

- ・ 情報通信技術（ICT）等機器・備品等の整備
- ・ 施設・設備等の維持・管理、安全・衛生の確保
- ・ バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：情報倫理の確立に関する取り組み

<方針に沿った教育研究等環境の整備>

1. 校地、校舎、運動場等の施設・設備等の整備について

校地、校舎、運動場等の施設・設備等の整備については、「教育研究等環境に関する方針」の下、「各キャンパスの再構築と施設の改善および全校地の施設維持管理」を一つの大きな柱として定めている。この内、「キャンパス再構築」については、2016年4月に策定された「HOSEI2030 最終報告」に従い、校地、校舎等の整備を2030年までに行うこととしている（資料1-18）。

2. 施設・設備等の維持・管理について

2018年度から2021年度までの「第一期中期経営計画」において、施設・設備等の維持・管理について、「既存の長期修繕計画（LCC）の内容を精査し、キャンパス再構築と連携した適宜適切、かつ、効率的な実施計画を策定するとともに、ファシリティ・マネジメントを強化し、管理運営コストの削減、人・施設・設備といった本学の資産を最大限発揮できるように施設・設備等を維持・管理していく」とする計画を設定した。この計画に基づき、施設・設備等の維持・管理を実施していく（資料1-20）。

<校地及び校舎の面積>

本学は、千代田区富士見を中心とした「市ヶ谷キャンパス」、町田市相原町の「多摩キャンパス」、そして、理工系学部・研究科が教育研究活動の拠点としている「小金井キャンパス」を有している。

また、校地面積、校舎面積とも大学設置基準を上回っている（大学基礎データ表1）。

<学生の学習及び教員の教育研究活動を考慮した施設・設備の整備>

1. 教室、実習室、運動場、AV機器等の教育用施設・設備

7つの文系学部が集積する市ヶ谷キャンパスの富士見地区では、1950年代築の校舎（55年館、58年館）の老朽化が進んだため、その建替工事を進め、2019年4月に竣工した。

4学部が教育研究拠点としている多摩キャンパスでは、各々の学部が学部棟を有しており、各々の学部の教育に即した教育環境となっている。

また、理工系3学部が教育研究拠点としている小金井キャンパスでも、その特性に合わせた教育施設・設備を設けている。

AV機器については、原則、すべての教室に設置している。教育方法の変化に応じるために、AV機器の入れ替えの際には、事前に、学部等を含めた関係部局により構成された作業部会を設け、AV機器の仕様等を決めている。

運動場等を中心とした体育施設・設備についても、更新の際には、関係部局と調整するために作業部会を設けることとしており、教室、実習室等を含め、教育用の施設・設備については、学生の学習、教員の教育活動を踏まえた整備を行っている。

2. 研究室、実験室等の研究用施設・設備

すべての専任教員に専用の研究室を配備している。特に、理工系学部の教員については、実験設備を備えられるような規模の研究室としている。多摩キャンパスには、実験系科目担当教員の研究用施設として研究・実験棟（12号館）がある。

本学は、こうした個々の教員用の研究室・実験室以外に、16の研究所・研究センターを有している。各々の研究所・研究センターには、教員の研究活動を促進するように必要な施設・設備を配置している。

3. 学生の自主的な学習を促進するための施設・設備その他環境

学生の自主的な学習を支援する施設として、各キャンパスに、マルチメディアの利用できる自習室を設けている。例えば、市ヶ谷キャンパスや多摩キャンパスには、インターネット資源と従来の図書館資料を共に活用させ、学生のグループ学習等をサポートする施設「ラーニ

ングコモンズ」がある。市ケ谷キャンパスには、この他、スタディールーム（外濠校舎）や情報カフェテリア（富士見坂校舎）などがあり、学生が自習できるスペースを確保している。市ケ谷キャンパスでは、こうした施設の他に、大学での学習で困ったときに、学生アシスタントの先輩が対処法を教える「学習ステーション」を設けている。小金井キャンパスには情報科学部生専用の自習室を兼ねた情報科学部専門の図書室や、多摩キャンパスにも情報カフェテリアを設けている。

また、本学では、学生に対する各種ボランティア活動の紹介のみならず、ボランティア活動を通じた近隣・遠隔地域との連携や、スタッフによる独自企画とその実施などを行っている「ボランティアセンター」をすべてのキャンパスに設置している。学生の自主的学習に対する多様なニーズを複数の部局が学生より聞き取り、それをソフト面、ハード面の双方で実現していくために、関係部局間で情報共有することで学生の自主的学習を支援する施設・設備等を整備している。

<施設、設備等の安全及び衛生の確保>

施設、設備等の安全、衛生を確保するために、施設部を設置し、計画、実施、点検、改善を行っている。その計画に際しては、学校環境衛生基準や消防法などの法令を遵守しつつ、学生、教職員の安全を第一優先とすることを大原則に策定している。その実施に当たっては、施設、設備等の維持・管理業務を本学子会社に委託し、維持・管理の中で安全・衛生に問題がある場合には本学の担当部局にすぐさま報告する体制を構築して、報告を受けた担当部局が迅速に対策を講じるようにしている。また、法人の組織である環境保全本部が、その計画と実施を点検し、改善点を整理して翌年度の計画に反映させている。

<ネットワーク環境や ICT 機器の整備と活用促進>

1. ネットワーク環境・ICT 機器の整備内容

教育・研究に情報通信技術（ICT）を活用するために、(a)教育学術ネットワークの構築・維持管理、(b)3キャンパス情報教育システムの構築・維持管理、(c)全学事務系情報システムの構築・維持管理などを実施している。

このうち、(a)教育学術ネットワークシステムは、大学の知的資産を有効活用するための情報システムの基盤として、業務支援、授業支援、遠隔教育、グローバルな共同研究、研究成果発信などの総合的なサービスを利用可能にしている。

また、(b)に関しては、市ケ谷情報教育システム（iedu2015）、多摩情報教育システム（tedu2015）、理工系学部情報教育システム（kedu2015）が対象となる。

(c)の事務系情報システムに関しては 2017 年に実施したリプレイスにおいて、事務基幹サブシステム、教務サブシステム、管理情報サブシステム、学費サブシステム、事務用設備を一新した。

2. ネットワーク環境・ICT 機器の活用促進策

実践的ネットワーク講座（CCENT）による学生のネットワーク管理能力の向上、ネットワーク管理者講習会の実施、大学情報サミットへの参加による職員のスキルアップも図られている。また、SE を常駐させ PC やネットワークトラブルへの対処を行い、ユーザの利便性を確保している。

＜学生及び教職員における情報倫理の確立のための取り組み＞

学生、教職員に対する情報倫理（情報リテラシー、ネチケットなど）の周知のため、総合情報センターでは「情報セキュリティハンドブック」を作成し、ウェブサイトで提供すると共に、新入生ガイダンスにて学生全員に配布し、情報倫理の遵守を呼びかけている。この他、新入教職員向け研修の中でも、情報倫理の遵守について触れている。また、授業科目として「情報倫理」を設置している他、「コンピュータ入門」のようなリテラシー科目のなかでも、一部情報倫理について触れている。

＜キャンパス環境の形成にあたっての、学生生活の快適性への配慮＞

1. 学生厚生施設等

市ケ谷キャンパスの外濠校舎には、学生の課外活動を支援する音楽練習室やアトリエ、メディア制作室や和室などもある。また、多目的ホールを外濠校舎や富士見ゲートに設けている。学生がいつでも集える学生ホールや学生ラウンジをボアソナード・タワーや富士見ゲート、外濠校舎に設置している。なお、新校舎（大内山校舎）の完成後には、市ケ谷キャンパスには大きな中庭ができる予定であり、各校舎間の移動も含め、学生生活の快適性が大きく改善する予定である。

多摩キャンパスには、学生厚生施設としてエッグ・ドーム（16号館）があり、学生が課外活動の拠点として利用している。また、多摩キャンパスでは、各々の学部棟に学生ホールがある。多摩キャンパスには、この他に、「センタープラザ」や大教室A棟（2号館）が、学生の憩いの場になっている。

小金井キャンパスにも学生ホールや学生ラウンジがあり、学生ラウンジでは理工系キャンパスらしく、情報コンセントも完備し、ノートパソコンなどで学内LANを自由に利用できる。ガラス張りの明るいホールの学生ラウンジは、学生の憩いの空間となっている。

2. 診療所、メンタルケア等

学生が安心して学生生活を送れるよう、すべてのキャンパスに診療所と学生相談室を設けている。診療所は、週5日間、医師が常勤している。また、学生相談室でも、心理カウンセラー（臨床心理士）が週5日間相談を受けつける体制をとっている。なお、ハラスメント問題については、ハラスメント相談室を設けており、学生相談室と連携する体制を構築している。

3. 食環境（食堂の整備）

学生が多く時間を過ごすキャンパスには、喫茶コーナーや食堂を設けている。市ケ谷キャンパスでは、フォレストガーデン（ボアソナード・タワー）、富士見坂校舎食堂（富士見坂校舎）、つどひ（富士見ゲート）の三つの食堂の他、喫茶コーナーや移動販売による食事の提供も行っている。多摩キャンパスでは、すべての学部棟に食堂があるのみならず、キャンパスの中心部にある総合棟（1号館）や学生厚生施設のエッグ・ドーム（16号館）、さらには体育棟（15号館）にも食堂を設けている。小金井キャンパスにおいても、管理棟と東館に食堂を設けている。

4. バリアフリー、障がい者支援、並びに、LGBTフレンドリー化

建物等のバリアフリー化については、東京都の「建築物バリアフリー条例」(2006年改正)等を遵守し、新築・改築等をする場合、建築基準法に基づく確認申請や中間・完了検査時に審査を受けている。それ以前の既存建物については、バリアフリー化を順次進めている。それでも、条例制定以前の建物は、バリアフリー化が進んでいない箇所が少なからず存在することも確かであり、今後の課題として残っている。

物理的な支援の他に、障がいのある学生がその他の学生と同じレベルで講義を受講できるようにするための「講義保障」などを通じて、障がい学生と支援学生の双方が成長できるコミュニティ作りを目指した「障がい学生支援室」を各キャンパスに設けている。同室では、障がい学生が社会に出るための自立も支援している。

なお、本学は「ダイバーシティ宣言」を公表しており、LGBTの方々にも配慮したキャンパス作りを目指している。LGBTの方々への理解を深めるための講習を定期的実施したり、「だれでもトイレ」を設けるようにしたりしている。

以上により、基本方針に則り、必要な校地、校舎や運動場等の施設・設備を有し、またそれらの維持・管理を適切に実施し、必要なネットワーク環境や情報通信技術関連の環境を整備しており、バリアフリー化については、一部、課題が残っているものの、法令遵守に基づくバリアフリー化を進め、学生厚生施設等を中心にキャンパス・アメニティを確保し、情報倫理を確立していると判断する。

点検・評価報告書③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

<図書、学術雑誌、電子情報等の整備状況>

本学には、市ヶ谷・多摩・小金井の3つのキャンパスに、それぞれの図書館が設置され、市ヶ谷田町校舎には1つの閲覧室が設置されている。これらの3館合わせた蔵書数は、図書1,756,810冊（雑誌・政府刊行物・新聞23,192種類、データベース173サイト、電子ジャーナル30,333タイトル、電子ブック11,201タイトルを含む）であり、本学の教育および研究に必要な蔵書数と蔵書構成となっている（大学基礎データ表1）。また、HOSEI2030の中で法政大学のミッション・ビジョンを実現するため図書館としての目標を掲げ、ウェブサイトに公開するとともに、その実現に向けた点検・評価活動を行っている（資料8-2【ウェブ】）。

設定した目標を達成するため、月1回開催される「図書館運営会議」において、図書館運営に関わる全般的な事項が協議されている。また、「図書館委員会」ならびに「蔵書構築委員会」では、図書館の図書・雑誌・電子資料などの蔵書構築に関する事案を協議している（資料8-3、資料8-4、資料8-5）。これ以外の図書資料に関しては図書館職員が選定を行っている。また、これとは別に、現状の図書館の問題、特に図書館と資料室で重複購入している雑

誌や電子ジャーナルを整理し、図書予算を有効に活用する目的で調整プロジェクトを立ち上げ、検討作業を行っている。さらに、図書館の将来構想などを検討する場として、「図書館の中長期構想に関するプロジェクト」を設置し、議論を始めている（資料8-6）。

このほか、ライブラリ・サポーターと呼ばれる図書館活動に興味を持つ学生から書店店頭での選書を行ってもらい、学生のニーズに対応した図書資料の購入を行っている。小金井の理系キャンパスでは、大学院生による選書提案を反映する仕組みを持っている。また、電子ブックの購入に際し、教員が試し読みを行ってから、図書館に対してオンラインで購入依頼をかける DDA 方式を導入することで、教員の個々のニーズを尊重した図書資料の購入の仕組みも 2018 年度から導入している。

<図書資料の学外機関との相互利用>

国立情報学研究所の目録所在情報サービス NACSIS-CAT/ILL に参加しているほか、IRBD(学術機関リポジトリデータベース)、JAIRO-Cloud を利用、JPCOAR (オープンアクセスリポジトリ推進協会) に参加、NII-REO 電子リソースリポジトリ (ナショナルアーカイブ) 利用も行っている。また、大学間連携組織に関しては、JUSTICE (大学図書館コンソーシアム連合) の作業部会委員の他、海外の CLOCKSS、SCOAP3 にも参画している。さらに、私立大学図書館協会に関しては、2019 年度から東地区部会長校に就任し、他大学との連携によって得られた知見を本学の図書館運営で活用していく予定である。この他、「山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム (8 大学加盟)」との連携や、東京西地区大学図書館組織での連携、さらには、2018 年度より明治大学と関西大学との図書館相互利用を開始している。

<学術情報へのアクセス及び機関リポジトリによる教育・研究成果の発信>

学術情報へのアクセスに関しては、本学の図書館システムを 2018 年度から新しいシステムに移行し、利用者の利便性が格段に向上している。このシステムの中で、ディスカバリーサービスを導入し学内外の電子媒体の検索性を高めた。電子ジャーナル 30,333 誌のうち、Taylor&Francis 約 2,000 誌、Springer 約 1,600 誌、Wiley 約 1,400 誌、IEEE 約 500 誌等海外大手版元約 7,400 誌は、最新号からバックナンバーまでアクセスできる環境を整備している。さらに、電子ジャーナル高騰への対応策として 2019 年度に導入した Pay Per View 方式 (論文単位でアクセスしダウンロードする方式) での論文取得により、図書館で購入していない電子ジャーナル (Elsevier 社の扱う約 2,700 誌) の論文も、教員のみならず学部生・大学院生も閲覧・ダウンロードできるようになっており、この数年で、研究者の研究環境は大幅に向上している。図書館システムは、法政大学の 3 つのキャンパスのネットワーク環境から自由に使えるのはもちろん、教員や学生の自宅から VPN 接続により活用できるようになっており、自宅での学習や研究において便利なものとなっている。この他、図書館には特色あるコレクションを有しており、閲覧可能となっている。さらに、著名な多くの研究者の個人文庫も市ヶ谷図書館、多摩図書館で利用できる。このほか、図書館が有する貴重な資料をデジタル的に一般公開しているものには、正岡子規文庫、梅謙次郎文書などがある。

また、学術機関リポジトリについては、2017 年度において累積 12,392 件の登録を完了し、外部からのダウンロード件数は 2,516,630 件となっている。これは世界リポジトリランキング 2017 年 7 月版で、法政大学のリポジトリが世界 186 位、日本の私立大学では 1 位にランクインしている (資料 8-7)。

＜学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備＞

図書館の開館日数は平均して年間約320日を確保している。開館時間は、平日の場合、都心に所在する市ヶ谷図書館は22時まで、郊外に所在する多摩図書館及び小金井図書館は21時まで開館しており、最終授業終了後も一部の図書館の利用は可能となっている。情報検索設備については、専用のOPAC端末としても館内に46台用意して利便性の向上を図っている。この他、市ヶ谷図書館ガイダンスルームはパソコン50台、多摩図書館学習室はパソコン182台を設置し、学生に情報カフェテリアとして提供している。小金井図書館はどこでも貸与パソコン等が利用できる。

閲覧座席数は、2017年3月末現在、3館合計で3,218席であり、収容定員に対する閲覧座席数の割合は、11.5%であり、また入館者数は2017年度で906,804名となっているが、ネットワーク環境の充実に伴い非来館型の電子図書館型サービスの利用が増えていることから座席数が不足するというような状況は無く、適正に学生の学習環境は整備されている。

このほか、学生の能動的な学習環境としてラーニングコモンズ及び多摩図書館にクリエイティブルームが整備され、学生に積極的に活用されている。2017年度のラーニングコモンズの利用者は市ヶ谷図書館が18,867名、多摩図書館が2,732名、小金井図書館では3,328名であった。さらに多摩図書館のクリエイティブルームでは同年度5,721名の利用があり、学生の学習環境の変化に対して図書館がそのような空間を提供できたと考えている。また、学部生・大学院生の利用ニーズを調査するため2018年11月よりWebアンケートを実施した。3,420件の回答を得て、集計速報を図書館サイトに掲載している。2019年度には分析とニーズの反映に取り組む予定である（資料8-8【ウェブ】）。

さらに、法政大学のSGU採択に伴って図書館に「CDC: Cultural Diversity Corner」をキャンパス毎のアクティブラーニング室に設置して諸外国語に接する環境も提供している。映像、音声などのマルチメディア情報の提供に関しては、多摩・小金井図書館に併設されているマルチメディアライブラリがあり、DVDについては、5,901件（市ヶ谷43件、多摩2,390件、小金井3,468件）のコンテンツを利用者に提供している。なお、市ヶ谷キャンパスでは上記以外に「AVライブラリ」を整備しており、DVDについて2017年度で14,300件のコンテンツの利用があった。

＜専門的職員の配置＞

図書館の業務は多岐にわたり多くの職員が必要となるため、現在、閲覧カウンターサービス（図書貸出、返却、予約、取寄せ、ILL対応業務）および図書発注、受入、整理・目録作成、配架等の定型業務部分については、外部業者に業務を委託している。これらの委託業務には、年度により若干の人数の変動があるが、現在3館あわせて89名が携わっている。このうち73名（市ヶ谷45名、多摩17名、小金井11名）が司書資格保有者であり、3館ともに専門職を配置し、サービス向上に努めている。また、選書、レファレンス、情報リテラシー教育等については、図書館のコア業務と位置付け、専任職員が業務にあたっている。2018年度の図書館事務部23名のうち、司書資格保有者は合計8名（市ヶ谷：6名（専任5名）、多摩：専任1名、小金井：専任1名）であり、このうち管理職2名、主任3名となっている。

以上により、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を十分備えており、また、それらは適切に機能していると判断する。

点検・評価項目④：教育研究を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・ 大学としての研究に対する基本的な考え方の明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援
- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

評価の視点2：ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究の活性化を支援する体制が整備されていますか。

<研究に対する大学の基本的な考え方の明示>

本学では、「法政大学憲章」において、研究に関しては「多様な視点と先見性をそなえた研究に取り組む」ことを明言している。この基本方針の下、法政大学のミッションを「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。」と謳っている。このミッションを実現するための研究のビジョンもウェブサイトに掲載している（資料8-9【ウェブ】）。

<教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保>

1. 教員に対する研究費及び外部資金獲得支援制度

教員に対する研究費の支給や外部資金の獲得支援に関しては、以下の制度を整備している。

研究助成制度

	名 称	内 容
1	個人研究費	大学の専任教授・准教授・講師および助教に対して年額 22 万円、助手に対しては年額 21 万円を限度に支給。支給方法により、給与の一部として課税される「特別個人研究費」と大学の経費として非課税扱いとなる「個人研究費」のどちらかを選択。
2	出版助成金	学術図書の出版費用の一部を助成する制度。助成総額は 300 万円で、一件につき 100 万円を上限。助成総額を超える応募があった場合には、応募者数で頭割りして均等配分。
3	学会誌論文掲載料補助	専任教員が学会誌に学術論文を掲載する場合、必要な掲載料を補助する制度。一教員あたり年間 2 件以内、総額 5 万円を限度。
4	国際学術雑誌論文校閲料補助	専任教員の学術研究の国際化を支援するため、国際学術雑誌への投稿論文に対する校閲料を助成。年間 6 万円を上限。
5	学会出張旅費補助	国内、海外の学会に参加するための旅費の補助であり、専任教員あたり年額で 30 万円まで利用できる制度。
6	科研費採択案件インセンティブ経費	科研費に採択された研究者に対し、直接経費の 10%の金額をインセンティブ経費として配分する制度。

7	学会開催費補助	本学の専任教員が学会の大会長として学会を誘致するときに 50 万円を上限に補助する制度で、本学で行われる学会を支援。
---	---------	--

外部資金獲得支援制度

	名 称	内 容
1	大型研究費獲得助成金	大型研究費の継続的な申請を支援、奨励する助成金。前年度中に、大学の経費負担を伴わない大型研究費（科研費の研究種目の中の特別推進研究、新学術領域研究、基盤研究 S・A 及び科研費以外の公的研究費で期間全体の直接経費の交付予定額が 2,000 万円以上の公的研究費）へ新規申請し、不採択となった専任教員（研究代表者）が対象。助成総額 500 万円を配分希望者の人数で割った金額を各希望者に配分。
2	科研費不採択案件（A 評価）助成金	科研費に申請し不採択となったが、その評価が A 評価の案件に対し、初年度申請額の 5%を助成する制度であり、当該年度中の科研費に研究代表者として申請することが条件
3	研究所研究助成金	科研費の申請を促進するために 86.7 万円を次年度の科研費申請を条件に支給。

また、科研費等の外部資金を獲得するための、教員を対象とした申請書の書き方講座も実施して、申請数、採択数を増加させる施策も行っている。この他、各研究所においても活発な外部資金を獲得しており、例えばマイクロ・ナノテクノロジー研究センターでは、2014～2021 年度の環境省からのプロジェクトで 67,700 万円、2016～2020 年度の文部科学省からのプロジェクトで 5,494 万円、2015～2017 年度の経済産業省のプロジェクトで 1,283 万円の補助金を獲得し研究が行われている。

2. 研究室の整備

文系と理系では異なるが、研究室に関しては専任教員に対して、一人一室（約 20 m²）の研究室を確保している。各研究室には、机・椅子・書架・テーブルなどの備品を備えるとともに情報コンセントを整備している。理系の教員を中心とする実験室に関しては、実験規模にもよるが 100 m²を最低とするような環境を提供している。

3. 研究時間の確保

教員の研究時間を確保させる方途として、本学の経費により国外派遣される「在外研究員」、本学以外からの給費又は自費により国外派遣される「在外研修員」、本学の補助経費により国内における研究調査に専念する「国内研究員」、本学以外の経費又は自費により国内における研究調査に専念する「国内研修員」などの制度がある（資料 8-10、資料 8-11、資料 8-12）。

<教育研究体制の整備>

教育研究の活性化を支援する体制としても、以下の制度を整備、運用している。

1. ティーチング・アシスタント (TA)

講義用教材の調査・教材作成，レポートの添削・小試験の採点などを通じた教育支援を行っており，スポーツ健康学部を除く14学部で採用している（資料8-13）。

2. リサーチ・アシスタント (RA)

大学院（理工学研究科・情報科学研究科・デザイン工学研究科）における研究補助業務，および情報メディア教育研究センターでの研究支援システム管理業務を行なっている（資料8-14）。また，研究所においても活用される制度となっている。

3. 技術スタッフ

理工学部，生命科学部，デザイン工学部において教育技術嘱託および特任教育技術員の制度を導入し充実を図っている。教育技術嘱託は，担当教員の指示に従い，実験・実習（実技）・演習授業の準備，関連施設・設備の整備と維持管理を行なっている（資料8-15）。特任教育技術員は，担当教員の指示に従い，教育の補助（採点・添削・日常的指導），TAの業務管理などを通じて，担当教員を補佐している（資料8-16）。さらに，2018年度からは，特任教育技術員の一部を教務助手として運用する制度が始まり，若手の研究者を育成する場も作っている（資料8-17）。

4. 学生によるアシスタント制度

全学共通の教育支援活動として始められたもので，授業資料印刷代行，学生アシスタント制度などがある（資料8-18）。なお，理工学部と生命科学部では特定の科目を担当せずに学習を支援するチューターとして業務にあたっている。このほか，スポーツ健康学部では，フィットネススタジオに学生スタッフが常駐し，トレーニング計画の相談などに応じている。

以上により，教育研究を支援する環境や条件を適切に整備し，教育研究活動の促進を図っていると判断できる。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ，適切に対応しているか。

評価の視点1：研究倫理，研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

< 研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程の整備 >

本学では，研究者の倫理を遵守するために「法政大学研究倫理規程」「法政大学『人を対象とする研究倫理』規程」を制定している。その上で，研究活動の不正防止に関して，以下の規程，「法政大学における公的研究補助金等の不正使用防止に関する基本方針」「法政大学における公的研究補助金等の使用に関する行動規範」「法政大学における公的研究費等の不正防止計画（第三次）」「公的研究費補助金等の適切な運営・管理のためのコンプライアンス研修及び誓約書に関する規程」「法政大学公的研究補助金等に関する不正防止ガイドライン」「公的研究補助金等に係る不正に関する通報制度運用規程」を制定している（資料8-19，資料8-20，資料8-21，資料8-22，資料8-23，資料8-24，資料8-25，資料8-26）。

＜研究倫理を遵守した研究活動を推進するための取り組み＞

これらの規程を遵守した研究活動を推進するために、年2回（春、秋）のコンプライアンス教育を研究者や大学院生等に対して実施し、また、参加できなかった研究者に対してはウェブサイトを通じた録画での受講も可能としている。さらに、受講者に対しては不正防止の誓約書を提出してもらっている。また、研究倫理教育に関して、研究者に対しては e-learning（eAPRIN：旧 CITI-Japan）により、大学院生に対してはリーフレットをガイダンス時に配布し、各研究科や研究室単位で実施している。そして研究不正に関する日常的チェックは研究開発センターの帳票確認で実施し、この結果を毎月1回常務理事会において不正防止の最高責任者となる総長に報告している。また、研究倫理および研究活動の不正防止のための継続的改善のために、年度初頭の計画時並びに年度末に e-learning の受講者数を含めた総括を常務理事会と理事会に報告するシステムを運用している。研究倫理を逸脱する、あるいはその可能性が疑われる案件が発生した場合には、研究倫理委員会が開催されて審議が「法政大学研究倫理委員会規程」に基づいて対応がとられる（資料 8-27）。

以上により、本学では、研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応していると判断できる。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境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。

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：点検・評価結果に基づく改善・向上

＜教育研究等環境に関する自己点検・評価の基準・体制・方法・プロセス＞

教育研究等の環境整備に関する自己点検・評価は、事務組織における全学的な仕組み（目標管理制度）を通して実施されている。具体的には、各業務を所管する運用単位は毎年、「JINJI WEB SERVICE」を通じて部課目標の設定を行うことにより、まずは自己点検が行われる。その後、各運用単位が設定した年度目標と達成状況について、学内の「大学評価委員会事務部会」が評価を実施し、その結果をフィードバックする体制をとっている。

（詳細については、基準2 内部質保証参照）

また、当該自己点検・評価の方法・プロセス、達成度評価の基準の詳細については、根拠資料（資料 2-43【ウェブ】）を参照いただきたい。

＜教育研究等環境の改善・向上に向けた取り組み＞

大学評価委員会の評価結果である「大学評価報告書」に示された改善点について、施設・設備の主管部局の環境保全本部や図書館・ICT・研究支援の主管部局である学術支援本部が、本部会議を開いて検討し、翌年度の目標設定のみならず、教育研究環境の改善・向上に向けた諸施策に反映させるようにしている。教育研究環境は、その利用者である学生、教職員のニーズや安全性が第一義であり、関連する部局も環境保全本部や学術支援本部以外に、学生センターや保健体育センター、教育支援本部と、全学的に横断的である。年度目標の設定のみならず、諸施策の策定に際しては、関連部局間で情報共有し、連携しながら具体的な施策を策定し、教育研究環境の改善・向上に日々努めている。

点検・評価結果に基づく改善，向上の事例としては以下のとおりである。

- (1) 総合情報センターでの改善事例としては，net2006 から net2010 への切り替え時に策定した仕様は，不明瞭な内容があり，かつ一括して機器やサービスを入れ替えるものとなっていたことから，結果的には無謀なりプレイス計画となっていた。また，あわせて受注ベンダの交代も発生し，新旧ベンダ間の責任分界点が明確でなく，サービス全般に大きな混乱が生じ，システムの安定化まで数年を要した。

このような反省に鑑み，net2010 から net2017 への切り替えに際しては，要求仕様については記載事項が明確にかつ不足なく網羅され，すべての機器，サービスを一括で入れ替えることはせず，基幹系機器の入れ替えを行ったうえで，キャンパス毎に複数年かけて入れ替えを実施する段階的な計画にすることで障害発生時でも現状回帰が可能となるスムーズな移行がなされた。運用面についても従前の課題や問題点等を反映した体制の継続が可能となった。このように過去の課題や問題点を改善して次期システムの更新を実施できているという点においては，PDCA サイクルがうまく機能したものと判断できる。

- (2) 研究開発センター関連で外部資金の獲得に関して PDCA が機能している例としては，研究開発センターが実施したさまざまな施策により，科研費に関しては，採択件数が 2015 年度 219 件，2016 年度 222 件，2017 年度 235 件と増加し，また，2017 年度の新規応募に対する採択率は 35.78%となっており，申請書を書くためのスキルも向上していると考えられる（資料 8-28）。
- (3) 研究倫理面での成果としては 2017 年 12 月においては研究倫理教育の受講割合が 81.4%であったが，2018 年 4 月においては 92.1%まで改善した。これは研究倫理教育の受講状況が低かった事に対して，常務理事会で改善方法が議論され，各学部の執行部からの注意喚起並びに研究開発センターからの個別の受講要請を行い，実現したものである（資料 8-29）。
- (4) 図書館運営面での，PDCA が機能している例としては，図書館が実施している図書館ガイダンスがある。教員全員にアンケートを実施し，アンケートに記載された要望を次のガイダンスで反映するような取り組みを行った。「ガイダンス実施時間が限定され，参加しにくい」との意見があったため，実施方法を一部見直し，図書館ツアーに換わるツアー動画のコンテンツ作成を行った。このコンテンツにより学生自身がどこにいても図書館の機能や構造がわかるようになった。さらに，2016 年度より，大学院生・若手研究者を対象とした論文発信支援「アクセプトされやすい英語論文セミナー」等を開催して好評を得ている。これらの図書館の取り組みについては，卒業生アンケート調査報告書で，2014-2017 年度を通じて図書館の満足度が 74.5-76.1%と学内施設の満足度の順位で 1 位となっており，学生からの評価も高い（資料 7-56）。

以上により，教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行い，その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを適切に行っていると判断できる。

（2）長所・特色

本学の教育研究環境の整備に関する方針には，「環境配慮型キャンパスの推進」が含まれているという特色がある。この方針を実現するために，学内に「環境センター」を設置し，すべてのキャンパスにおいて東京都環境確保条例に沿った温室効果ガス排出量削減の取り

組み、市ヶ谷・多摩両キャンパスの環境委員会に加え、2017年度には小金井キャンパスにも環境委員会を設け、本学独自の全キャンパス共通の新しい環境マネジメント体制の構築を図っている。

環境配慮型キャンパスの推進には、本学の教育理念である「実践知」を創出しつづける能力を育むための教育上の取り組みがある。学生・院生による「エコプロ」への出展や、学生・院生が主体となって教職員や地域住民を巻き込みながら環境活動を計画、実践する「環境・サステナビリティ教育実践プラン」を推進していることなどである。2017年度には、各キャンパスより応募があり、本学の教育理念「実践知」教育を具現化している（資料8-30、資料8-31）。

教育研究環境の特色として、情報スキルが特に必要となる理系の小金井キャンパスでは学部生、大学院生に6000台のノートPCを貸与し一人一台の利用環境を提供していることであり、また、全学の教職員・学生に対してのソフトウェア利用環境として、ダウンロードセンターを設置し、必要なソフトウェアを自由にダウンロードして自分のコンピュータにインストールできるような環境を提供している事である。

図書館の特色としては、2018年度より導入したLib2018ではディスカバリーサービスを提供し、国内外の電子媒体への検索性を高め、容易にアクセスできるようにした。また、Pay Per View方式により、図書館で購入していない海外大手版元の電子ジャーナルも論文単位で研究者（教員・学部生・大学院生）に広く提供できる環境に2019年度から移行するなど、この数年で研究環境は大幅に向上している。また、学生に対する図書館の取り組みは、卒業生アンケートにおいても評価され、学内施設の満足度で1位を保ち続けている。さらに、学術機関リポジトリでは、その登録数は、世界で186位、日本の私立大学で1位の件数となっている点である。

研究支援に関する特色は、研究者に対して科研費等で採択されなくても、その内容がA評価だった申請に関しては、次の申請の準備となる助成金を補助しているほか、科研費等の採択者に対してより研究を充実する事を目的として、インセンティブ補助を行っている。これにより、応募件数・応募率、採択件数が年々増加し、このような施策により科研費の新規応募に対する採択率は35.8%と高い値となっている。

（3）問題点

バリアフリー化における課題については、東京都の「建築物バリアフリー条例」（2006年）改正以降、建物等を新築、増築、改築、用途変更する場合、法令遵守の精神に基づきバリアフリー化を実施している。また、東京都の条例改正以前にも、現代福祉学部の設置直後、多摩キャンパスにおいて大掛かりなバリアフリー化を実施した。しかしながら、東京都の条例改正以前に建設した校舎等については、上述の通り、部分的なバリアフリー化のみにとどまっていることも事実である。

この課題に対する全学的、かつ、組織的な取り組みについては、「HOSEI2030 最終報告」で示した本学の「ダイバーシティ化」推進とあわせて実施していく計画である。「HOSEI2030 最終報告」提示直後、本学は「ダイバーシティ宣言」を公表し、ダイバーシティ化については先行して進めている。そのダイバーシティ化を含めた長期ビジョン「HOSEI2030」を具現化するために、2030年度までを4年間毎に区切り、各4年間における中期経営計画を策定することとなっている。2017年度に策定し、2018年度より実施している第一期中期経営計画において、ダイバーシティ化推進関連の施設環境等整備計画を盛り込んだ。その中では、

バリアフリー化を含めたダイバーシティ化推進に関わる施設環境等整備をファシリティ・マネジメントの中で実施し、実現可能な施策から順次実施していくことを明記している。バリアフリー化については、財政的措置が必要になるため、ファシリティ・マネジメントを活用したキャンパス全体の施設・設備の中長期整備計画の中で推進するものである。

なお、現在、市ヶ谷キャンパスでは、55・58年館の建替工事を行っており、車椅子による移動が困難な状況にある。関係部局（障がい学生支援室、施設部、人事部等）による事務レベル連絡会を設け、建替工事の進捗状況、変化に応じて、適切な対策を講じるようにしている。

（4）全体のまとめ

本学における教育研究等環境整備は、その方針通り、第一に、市ヶ谷・多摩・小金井各キャンパスの再構築と施設の改善、並びに全校地の施設維持管理を行い、第二に、キャンパス・アメニティの向上に努め、第三に、環境配慮型キャンパスを推進するための様々な取り組みを実施しながら進めている。

一つ目のキャンパス再構築と施設・設備の維持管理については、長期ビジョン「HOSEI2030」が示すキャンパス再構築像と全キャンパスの校舎等を含めた施設・設備の中長期整備計画を、ファシリティ・マネジメントの強化を通じて推進することを2018年度から実施している第一期中期経営計画の中に盛り込み進めている。

二つ目のキャンパス・アメニティの向上については、学生、並びに、教職員が利用する福利厚生施設をますます充実したものとし、本学の「ダイバーシティ宣言」を基点とする本学のダイバーシティ化を推進するための諸施策を第一期中期経営計画として遂行している。

三つ目の環境配慮型キャンパスの推進については、本学独自の環境マネジメントシステム（EMS）の制定とその実施体制、並びに、その取り組み、また、「法政大学憲章」に謳う「実践知」の育成を狙った環境・サステナビリティ教育実践プランなどの取り組みを実施し、現在、全学的な広がりとなってきている。

また、教育研究活動にICTを活用するための情報環境の整備や、図書館・学術情報サービス提供体制を整備し、その適切性についても定量的指標を用いて検証している。研究活動を促進させるための研究助成制度や外部資金獲得支援制度等の条件を整備しており、研究倫理順守のための規程や教育などの必要な措置を講じている。これらの成果により、科研費採択件数も年々増加している。

以上のことから、本学の理念・目的を踏まえた教育研究等環境に関する方針を明示し、それを全学的に共有しながら、その方針に沿って施設・設備・環境等を整備・管理している。また、その適切性について学部・研究科や学生をはじめとした利用者の声を踏まえながら定期的に点検・評価を行うとともに、改善・向上に向けて取り組んでおり、その結果として本学のミッションを具現化した教育研究等環境を提供していると判断できる。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状分析

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針については、以下のものがある。

1. 大学憲章

本学では長期ビジョン「HOSEI2030」の一環として2016年に、法政大学憲章「自由を生き抜く実践知」を制定したが、その一節では、「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した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。」と掲げている（資料1-1【ウェブ】）。

2. ミッション

大学のミッションではその第2項目で、「世界の課題の解決に資する実践知に基づく研究を、大学は支援する。真に最先端の研究とは目先の利益を目的とする研究ではなく、世界が抱える課題を解決しようとする研究」であるとし、第3項目では、「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。」として、本学の社会貢献の使命を示している（資料9-1【ウェブ】）。

3. ビジョン

本学のビジョンにおいては、その総論にて「世界における市民教育の拠点となり、……民主的で力強い持続可能社会を創造する源泉となる。」としたうえで、社会貢献のビジョンとして、「法政大学は社会人の学びの場としてのフロントランナーであるが、今後は大学院を中心に一層、その機能を広め、社会全体の市民教育に貢献し、民主的で力強い持続可能社会を創造する。」とし、以下の5項目を挙げている（資料8-9【ウェブ】）。

- (1) 「持続可能な地球社会の構築」の社会におけるセンターとなる
- (2) 「持続可能な地球社会の構築」への提案を発信するためのセンターとなる
- (3) 地域の力を引き出す大学となる
- (4) 世界中の人々が、高度な市民教育を受けられる場となる
- (5) 学生のピアサポートと校友ネットワークを世界的に展開する

4. 各年度の教育目標・各種方針

2018年度の教育目標・各種方針においては、以下の社会連携・社会貢献の方針が示されている（資料9-2【ウェブ】）。

- (1) 研究成果の社会への還元 研究成果の社会への還元のために、公開講座・シンポジウムの開催、社会人教育、生涯学習への対応、地域社会との交流、地方自治体との連携、企業・民間団体との提携、研究所の社会的活動、大学の出版事業への参画、教職員・学生の社会

活動、国際シンポジウムの開催、国際共同研究などを通じて、高度な市民教育を受けられる場を拡充する。

- (2) 研究開発センター，とくにリエゾン・オフィスの体制を強化し，研究分野における社会との連携を強化する。また，多摩地域交流センターによる地域社会との多様な交流事業の推進，ボランティアセンターによる地域社会でのボランティア活動の促進，総合型スポーツクラブ「法政クラブ」による地域社会の生涯スポーツ振興，などによって，社会連携・社会貢献を強化していく。
- (3) 国際機関，海外の研究機関や大学との共同研究，国内外でのシンポジウム開催，サステイナビリティ教育プログラム支援などを通して，研究・教育成果を国際社会に還元する。また，図書館や研究所を中心に収集・蓄積されてきた多様で豊かな知的財産を，学内外の専門家の協力，展示やシンポジウムを通して広く社会に公開していく。公開に際し，実物展示のみならず，インターネットを活用したバーチャル展示によって，訴求性を高める。
- (4) 法政大学校友会の海外ネットワークの構築を進めるとともに，留学生会などとの協力・連携を強化し，法政大学関係者の海外ネットワークの拡充に努める。
- (5) 社会連携・社会貢献の適切性に対する評価は，それぞれの部局における自己点検評価あるいは外部評価等によって行う。大学評価室で集約されたこれらの評価に基づき，理事会を中心とする上位の会議体が改善，向上に向けた取り組みを支援する。

5. グローバル・ポリシー

国際交流・連携に関して本学は，2014年度にグローバル・ポリシーを定め，2023年までに，「世界に開かれた大学」「市民に開かれた大学」「多様な知に開かれた大学」を基本理念に据え，「持続可能で平和な地球社会の構築に貢献する大学」の実現を目指している。具体的には以下の社会連携目標を掲げている（資料9-3【ウェブ】）。

「課題解決型フィールドワーク」の設置，国際ボランティア・インターンシップの拡充，社会人の学びなおしの推進，海外協定校の拡大，海外オフィスの拡充，先進的研究拠点の整備，大学スポーツを通じた国際交流の推進，国内外の110の高校との連携などである。

これらの目標や方針については，大学の公式ウェブサイトにおいて公開し，学内教職員も共有可能な環境を整えると同時に，各学部・研究科・研究所・事務組織における毎年度の目標・方針の策定において，参照されている（資料9-4【ウェブ】）。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき，社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また，教育研究成果等を適切に社会に還元しているか。

<p>評価の視点1：学外組織との連携協力による教育研究の推進に関する取り組み及び社会貢献活動</p> <p>評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進</p> <p>評価の視点3：地域交流，国際交流事業への参加</p>

1. 学外組織との連携協力による教育研究の推進，社会貢献

はじめに，教育・研究の双方に関わる包括的な学外組織との連携関係としては，以下の取り組みがある。

(1) 明治大学・関西大学との三大学連携協力協定の締結（2017年）

「日本近代法の父」と呼ばれるボアソナード博士に薫陶を受けた法曹家が設立したという共通点を持つ三大学の間で、活発な相互交流を推進するため、2017年に連携協力協定を締結した。本協定を通じて今後3大学は、グローバル化に向けた協力関係、学生の国内留学制度の構築、産学連携、教育・研究の交流が進行しつつある。

(2) 千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアムの設立（2018年）

千代田区内の徒歩圏にキャンパスが近接する5大学（大妻女子大学・大妻女子大学短期大学部、共立女子大学・共立女子短期大学、東京家政学院大学、二松學舎大学、法政大学）の間で、2018年、「千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム」を設立した。今後、経済社会の健全な発展の推進力となることを目指し、千代田区（関係団体等を含む）、地域産業界等の連携を図ることをめざしている。

(3) 北海道夕張市との連携協力協定の締結と公共政策フィールドワーク（2017年）

本学と北海道夕張市は、2010年以來の、ボランティアセンターによる「夕張まちづくりボランティアツアー」の継続的連携事業を経て、2017年、夕張市の地域づくりや地域振興、法政大学の教育研究に相互に連携、協力し、地域社会の発展と教育研究の向上を図ることを目指して、連携協力協定を締結した。本協定のもとで、法学部政治学科に「公共政策フィールドワーク」の科目を新設し、現地調査を通じて、地域社会の政策課題を発見し、将来を展望する問題意識と洞察力を養うことを目的とした授業を実施している（資料9-5）。

次に学外組織との連携協力による教育活動の推進については、その一端として以下のよう
な取り組みがある。

(1) まちづくりチャレンジ入試（自治体の推薦による入試制度）

自治体と地元高校の連携により、将来の地域づくり人材を選抜し、本学（現代福祉学部）に推薦する独自の入試方式である。卒業後、自治体職員や地元企業に就職した学生も出ており、また参加自治体には、ゼミナール活動のフィールドワークとしての関係も構築してきている（資料5-4（5-4-17））。

(2) 沖縄大学との学生交流、単位互換制度

1年または半年の期間、学生を相互に派遣しあい、相手校で取得した単位を認定する単位互換制度である。2005年より開始し、2-3年ごとに職員が現地に赴き、学生のニーズ等の調査を行っている。また交流制度を発展させ、両校連携によるPBL短期プログラムの展開の可能性を探っている。

(3) リエゾンオフィスの活動

共同研究等の産学連携活動を推進し、技術移転を実施する総合窓口として2006年度に設置されたリエゾンオフィスの活動がある。国立研究開発法人科学技術振興機構が主催する産学連携・技術移転事業の一つである”イノベーション・ジャパン大学見本市”に毎年出展し、他機関や一般企業との共同研究に結び付ける活動を行うなど、理工系教員による学外研究機関、一般企業等との共同研究や受託研究は、2017年度は件数にして140件あまり、研究費は総額3億円以上である。

さらに、学外組織との地域連携事業としては、以下の取り組みがあげられる。

多摩キャンパスにおける地域連携協定

多摩キャンパスでは近隣地域との交流活動が重視されているが、地元町田市と大学との連携に関する協定を2006年に締結している。また、2016年には、本学と八王子市と都市再生機構の間で、近隣団地であるグリーンヒル寺田団地における連携・協力に関する協定（2016年）を締結し、同団地およびその周辺地域における「活力ある魅力あふれるまち」の実現に係る連携・協力を開始している。

最後に、**学外組織との国際的な連携事業**の取り組みをあげる。

一つは、**海外の大学との協定関係**である。大学間の交流促進のための学術一般協定、派遣留学制度と交換留学生受入れプログラム(ESOP)の基となる学生交換協定、研究者交換協定、学部独自のプログラムであるスタディ・アブロードプログラム協定、大学院での各種箇所間協定等を締結しており、協定先は39ヶ国・地域、235大学・機関である。(2018年1月末時点)

第二に、**派遣留学制度**があげられる。全国に先駆け本学では1970年代から、各協定大学に1年間派遣する独自の留学制度を有している。学生には70～100万円の奨学金が支給され、派遣先の授業料は免除となる。留学先の大学で修得した単位は、手続きを経て30～60単位が卒業所要単位として認定される。

第三に、**研究面の国際交流支援**として、**法政大学国際交流基金(HIF) 招聘研究員制度**がある。本学創立100周年の1980年に設立された「法政大学国際交流基金」による事業で、海外の大学院博士課程在籍、あるいはその学位を有する若手外国人研究者に、本学において研究を行なう機会を提供している(資料9-6)。

2. 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

研究所・大学院においては、研究を通じた社会への発信、成果還元が活発に行われている。

- (1) **野上記念法政大学能楽研究所**では、2013年度に文部科学省の共同利用・共同研究拠点「能楽の国際・学際的研究拠点」に認定され、国内外の研究者に研究機会を提供し、能楽の国際的・学際的研究の推進をはかっている。また、能楽の発展に顕著な貢献をした個人・団体に贈られる「観世寿夫記念法政大学能楽賞」(1979年設置)、「催花賞」(1988年設置)を設け、その功績を顕彰している(資料9-7【ウェブ】)。
- (2) **エコ地域デザイン研究センター**では、外濠市民塾を主宰し、外濠研究の蓄積を生かし、市民や企業の参加を募り、レクチャー・まちあるき・ワークショップなどを行っている。また、源流プロジェクトでは、2007年から、多摩川源流小菅村を対象として、他大学とも連携して、地域再生に取り組んでいる。
- (3) **沖縄文化研究所**では、毎年度、春・秋学期に「総合講座」を開催し、これを学生だけでなく一般にも公開している。一般の聴講者数は、年々着実に増加を見ており、聴講者からの評価も高い(資料9-8)。
- (4) **大原社会問題研究所**は、毎年、ILO(国際労働機関)駐日事務所と共催し、市民誰もが参加できる公開企画として「国際労働問題シンポジウム」を開催しており、2017年度には第30回を数えた。その他にも近隣住民も対象とした「大原社研シネマ・フォーラム」などを開催している。
- (5) **スポーツ研究センター**では、各種公開講座に、多数の近隣地域住民が参加している。また、地域貢献の一環として、八王子市の市民水泳大会を、2005年から本学体育館で実施

しているほか、小金井キャンパスにおいては2014年度より、地域NPOとの共催で各種スポーツ教室を実施している。

- (6) **マイクロ・ナノテクノロジー研究センター**では、2003年の設立以来、継続的に公開シンポジウム、セミナー（年3回）を開催している。エネルギー損失を大幅低減するパワー半導体開発や、レアメタルを効率的に回収できる大腸菌作製など、産学官連携のグリーンテクノロジー技術の研究成果がある。
- (7) **日本統計研究所**では、政府・自治体の各機関に助言し、国際水準の統計データを作成、提供するシステム構築や技術面での対応に協力し、公的統計の改善に貢献している。また、全市町村産業連関表を推計し、これを市町村に無償で提供することで、市町村における統計の政策への活用貢献している。
- (8) **大学院人間社会研究科**では、(財)日本臨床心理士資格認定協会より認められた相談室として地域の方々のために「臨床心理相談室」を開設し、地域住民の臨床心理相談および援助活動を行っている。また、近隣自治体、教育機関などに、ボランティアの心理スタッフを派遣している。

学部における地域連携、国際交流活動としては、これまで挙げた事例の他に以下などが挙げられる。

- (1) **国際文化学部**では、学外組織の助成・協力による寄附講座が設置されており、スペインのラモン・リュイ財団による「カタルーニャの文化」Ⅰ～Ⅳが従来から開講され、2018年度からは、カナダ・ケベック州政府による寄附講座「北米文化論（ケベック講座）」が開講している。
- (2) **現代福祉学部**では、岡山県津山市における集落間連携による生活支援・移住者受入プロジェクト、新潟県小千谷市のコミュニティ活性化プロジェクト、多摩川河川敷におけるユニバーサルな利用環境にするための調査実践プロジェクトなどの取り組みを、自治体や住民と連携して継続的に実施している。
- (3) **キャリアデザイン学部**では、東京都立一橋高校定時制課程における放課後学習支援、福島県内のユネスコスクールやESDに関心の高い小・中・高校を対象にした活動、中山間地域における高校やNPO法人と連携した高大連携キャリア教育および地域づくり支援などに取り組んでいる。

3. 地域交流、国際交流事業への参加

(1) 地域交流事業

市民に対する大学施設の開放を通して、豊かな社会文化の構築に寄与している。

具体的には、図書館（市ヶ谷、多摩、小金井）の18歳以上の近隣住民への開放、近隣の高校生への夏休み中の図書館開放（小金井キャンパス、多摩キャンパス）、近隣町会への教室貸出（多摩キャンパス、小金井キャンパス）、地域スポーツクラブへの施設開放（小金井キャンパス）などである。

多摩キャンパスにおいては、2013年度に設置された**多摩地域交流センター**を中核として、積極的な地域交流事業が展開している。2013年度から、地域住民、NPO、自治体関係者を招き、同センターを活動拠点として地域で活動する学生団体による年度活動報告と学内外の交流を促進する機会（地域交流DAY）を毎年開催し、2014年度には地域づくりや地域の課題解決につながる活動を行う学生・団体を支援するための助成金制度を設置、地域連携コーデ

イネータの支援のもとで、学生による自主的取り組みの促進、育成を行っている（資料9-9【ウェブ】）。

(2) 国際交流事業

2014年度より毎年度、科学技術振興機構が実施する「日本・アジア青少年サイエンス交流事業」に本学として申請し、採択を受け、理工系学部・研究科が、ベトナム、インドネシアなどから大学生、高校生、大学教員を受け入れ、一週間程度の教育・研究プログラムを実施している。

2015年度より、ベトナムにおいて「日本語スピーチコンテスト」を毎年開催し、「高校生部門」「大学生部門」を設け、ベトナム全国の高校・大学から多くの応募を得て、ベトナムにおける日本語教育熱に応えている。受賞者には本学総長訪問含む日本訪問を副賞として提供している。

2016年度より、アジアの高校生を対象として、HOSEI Short-term Scholarship Program for High School Students (HOSEI-SSP) を実施し、日本への留学を強く希望しているアジアの高校生10数名を本学へ招き、特別授業の受講や、本学の学生との密接な交流を行っている。

その他、国際ボランティア・インターンシッププログラムを実施し、文化や言葉の壁を越えた理解を深めながら、海外に積極的にチャレンジしていく力の育成をはかっている。

以上により、本学では、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、多方面で社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施することで、教育研究成果等を適切に社会に還元していると判断できる。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献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。

<p>評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価</p> <p>評価の視点2：点検・評価に基づく改善・向上</p>
--

<適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

初めに、社会連携・社会貢献の方針に関する点検・評価について述べる。

各年度の教育目標・各種方針については、毎年度後半に、総長・常務理事によって、次年度に向けた確認と改訂が行われている。合議によって改訂内容の検討、承認を行い、その後、学部長会議、研究科長会議、部長会議に報告され、全学に周知、共有される。

グローバル・ポリシーについては、本学内に設置されているグローバル戦略本部会議において、毎年度、進捗評価を行うとともに、これと別に毎年度、大学評価委員会経営部会国際化評価グループにおいて、グローバル化事業について、点検、評価を行っている。

次に、社会連携・社会貢献の取り組みに関する点検・評価について述べる。

本学では全学的に教学部門、事務部門それぞれにおいて、毎年度、自己点検・評価活動を行い、自己点検・評価報告書を作成している。社会連携・社会貢献の取り組みについては、2018年度より、各取り組みを実施する部局において、毎年度の目標を掲げ、次年度には、必要な情報・資料をもとに、それぞれ点検・評価を行う体制が設けられている。

＜点検・評価に基づく改善・向上＞

社会連携・社会貢献の取り組みに関する点検・評価に基づく改善・向上の事例を以下に述べる。

一例であるが、エコ地域デザイン研究センターでは、「前年度の大学評価委員会の評価結果を受けて、更なる発展を目指すために、方向性、ビジョンの再検討がされてきた。」として、前年度の点検・評価活動を経て、取り組みのビジョン再検討を行った点が、2017年度大学評価結果に記されている。

2018年度から自己点検・評価活動において社会連携、社会貢献に関する点検・評価を行う体制となったため、今後は点検・評価にもとづく改善・向上がはかられる予定である。

以上により、本学では、社会連携・社会貢献の適切性について根拠に基づいた点検・評価を行うとともに、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と判断できる。

（2）長所・特色

本学の「長所・特色」は、一つには、社会連携・社会貢献の諸実践に、法政大学憲章「自由を生き抜く実践知」やグローバル・ポリシーなど本学の理念・目的とよく合致しているものが多いことである。

(1) 正課教育の領域では、法学部における、夕張市と本学の連携協力協定に基づく科目「公共政策フィールドワーク」、現代福祉学部における地元自治体・地域住民と連携した継続的調査・研究活動、キャリアデザイン学部におけるキャリア・サポートやESDの取り組みなどが挙げられる（資料9-5）。

取り組みを通して、「学生の調査や実践の成果を住民活動の活性化や空き施設の活用等の形で具体化されつつある。」（現代福祉学部）、「多くの教員が、キャリア支援に関して、厚生労働省、文部科学省、財務省、経済産業省、金融庁、東京都、一般・公益社団法人等からの依頼を受け、審議会委員や専門委員、団体等の役員、研修講師などを務めている。」（キャリアデザイン学部）などの成果が報告されている。

(2) 正課外では、多摩キャンパスにおける本学・八王子市・都市再生機構の間で2016年に締結した連携・協力協定にもとづく諸事業が、とりわけ本学の理念・目的の実現に直接結びつく活動である。「団地問題」と呼ばれる地域社会の衰退現象のもとで、「活力ある魅力あふれるまち」の実現をめざして同協定が締結され、多摩地域交流センターが支援する学生サークル等が中心となり、地域の活性化と交流の拠点として、商店街の空き店舗を利用したコミュニティスペースがオープンし、様々な企画が生まれている（資料9-10）。

もう一点の本学の「長所・特色」は、本学の個性ともいえる先駆性と独自性ある事業が多いことである。

(1) 教育活動では、沖縄大学との学生交流、単位互換制度があげられる。本制度は、本学と沖縄大学との長年の関係を基盤として2005年に開始したが、その後、内閣府における地方創生支援事業費補助金（地方と東京圏の大学生対流促進事業）の創設時には、有望な先行事例として参照され、2018年度にはその発展系として、本学、沖縄大学、名桜大学の三大学で、「沖縄創生のための課題解決型人材育成プログラム」として、地方創生支援事

業費補助金（地方と東京圏の大学生対流促進事業）の採択を受けた。現在、沖縄県と千代田区における課題解決型フィールドの事業を開始している（資料9-11）。

(2) 研究活動では、野上記念法政大学能楽研究所が長年にわたり毎年実施している「観世寿夫記念法政大学能楽賞」（1979年設置）、「催花賞」（1988年設置）が挙げられる。二つの賞とも、受賞者はその後、能楽の世界で顕著な活躍をしており、高い社会的権威を有している。大学の一研究所が主催する社会貢献活動としては、極めて先駆的かつ独自性のある事業といえる。歴代の受賞者情報は以下に掲載されている（資料9-7【ウェブ】）。

(3) 国際交流活動では、2015年度より毎年本学主催で実施している、ベトナムにおける「日本語スピーチコンテスト」が挙げられる。毎年、応募者とその層が広がっており、第3回となる2017年度には、「高校生部門」と「大学生部門」を設け、ベトナム全国の6高校・17大学から、104人の応募があった。

研究面の国際交流支援としては、本学が先駆的に1982年から35年以上継続して実施している、法政大学国際交流基金（HIF）招聘研究員制度を挙げられる（資料9-6）。本制度のもとで、40歳未満の若手外国人研究者に、奨学金付きの研究滞在の機会を得ており、本制度を利用した外国人研究者は、114人にのぼる。

（3）問題点

本学における社会連携、社会貢献の今後の課題は、学内における実施・推進体制の整備である。小金井キャンパスにおいては、2006年にリエゾンオフィスが設置され、また多摩キャンパスにおいては2013年度に多摩地域交流センターが設置されたが、大学全体として社会連携を担う体制、部局の整備については、目下の課題として、2017年度末に策定された「第一期中期経営計画（2018～2021年度）」に示されており、以下のように全体計画が示されている（資料1-20）。

【全体計画】

- ・本学では既に多くの部局・教職員・学生が「社会連携」活動を展開している。それらを本学の社会貢献のビジョンのもとに再確認し、さらに推進していくための必要な体制整備を行う。
- ・「社会貢献のビジョン」に基づき本学の目指すべき社会連携の目的・定義・範囲等の方針を再確認するとともに、個々の政策とのつながりを明確化する。
- ・「社会貢献のビジョン」に基づき、本学が市民社会、地域社会に貢献していくための施策を実施していく。
- ・社会連携・社会貢献事業を推進しやすくするための体制を整備する。
 - ①ワンストップ型受付窓口、②連携事業受入・実施の調整・判断、③教育・研究上の連携事業支援

すでにその後、本中期経営計画にもとづく検討がスタートしており、遅くとも2020年度からは新たな社会連携・社会貢献の全学的体制を発足できる見通しである。

（4）全体のまとめ

本学では、法政大学憲章において、「社会の課題解決につながる『実践知』を創出しつづけ、（中略）・・・法政大学は持続可能な社会の未来に貢献します。」と示し、ミッションでも「自然、社会、文化の持続可能性は、世界の教育・研究がともにめざすべきものであり、

法政大学はその一翼を担うことで地球社会に貢献する。」と、本学の社会貢献の使命も示している。また、国際交流・連携に関しては、グローバル・ポリシーで、「持続可能で平和な地球社会の構築に貢献する大学」の実現を提示しており、本学の社会連携、社会貢献の方針は、あらゆるレベルで積極的に明記されている。

これらの方針のもとで、先の長所・特色でも述べたように、正課・正課外教育、学部、大学院、研究所いずれの場でも、多様な社会連携、社会貢献活動が展開している。本学の一つの特徴は、夕張市や中山間地域、沖縄、首都圏周縁部といった、解決すべき諸課題を抱える地域社会の自治体、団体、学校などと、積極的かつ継続的に連携協力関係を構築して取り組む事例が多いことである。法政大学憲章が謳う「課題解決につながる「実践知」の創出を通して、持続可能な社会の未来に貢献」することを目指す教育研究活動が学内各所で展開している。

本学の社会連携、社会貢献のもう一つの特徴は、これも長所・特色で述べたように、能楽の領域における「観世寿夫記念法政大学能楽賞」「催花賞」や、あるいはHIF 招聘研究員制度のように、先駆的で独自性の強い社会貢献活動を1970～80年代から継続して実施していることである。これらは長年の経過、実績を積み重ねて、高い社会的評価を得る取り組みとなっている。

今後は、大規模大学の各所で多様に展開されている社会連携・社会貢献活動を全学的に把握し、適切に支援、統括、発信するための全学的体制を構築し、さらに社会に開かれ、社会と結びついた大学としての展開をめざしたい。

第10章 大学運営・財務

[第1節 大学運営]

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的の実現及び内部質保証システムの機能化のための大学運営に関する中・長期の方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学では、「HOSEI2030」という長期ビジョンを計画し、それに基づいて法政大学憲章を制定し、本学の建学の精神とその後の歴史を踏まえて、本学の理念・目的を定めている。

また、特設サイト「長期ビジョン HOSEI2030」を大学ウェブサイト上に開設し、関連する報告書を公表することで学内外への周知を行っている（資料1-16【ウェブ】）。

こうした長期構想のもと、本学のミッション・ビジョンは、法政大学憲章の制定を踏まえて一定の修正を行い、その観点から、法政大学の理念・目的を再定義するとともに、すべての学部・研究科の理念・目的も見直しを行った。また、ブランディング特設サイト「法政プロネシス」を制定するとともに、「自由を生き抜く実践知」大賞などの顕彰活動を行っている。さらに、ブランディング事業を支えるものとして、法政大学初となるミュージアムを2019年度に開館させることにした。本ミュージアムは、3キャンパスを取り結んだデジタルミュージアムという特徴を持ち、市ヶ谷キャンパスにコアスペースを置き、各キャンパスを有機的に結合させたものである。また「HOSEI2030」のもとで、2018年4月に、本学初の中期経営計画（2018年～2021年）を作成し、構想を着実に実現する体制を整えている（資料1-20）。

こうした取り組みを基礎にして、毎年度、「法政大学の理念・目的および各種方針」を再確認する場を設けている（資料2-6）。各種方針の部分については、各分野の進捗状況に合わせて評価、修正、見直しという作業を行い、それらは、全学質保証会議と理事会での承認を経て、学部長会議等の学内各種会議体で報告がされた後、大学ウェブサイトに掲載し、大学構成員ならびに一般に周知している。

これら各種方針のうち「管理運営方針」には、管理運営の基本方針、教学組織、法人組織ならびに財務の方針が明示され、「大学の内部質保証に関する方針」においては、全学的な内部質保証支援の方針を定めている（資料：10-1-1【ウェブ】、資料2-1【ウェブ】）。

また、方針の共有化を図るために、年度当初に、教学組織に対しては学部長・学校長等懇談会、法人組織に対しては部課長会において、大学運営に関する方針説明を総長、常務理事全員の出席のもとで行っている。また、これらの一連の文書は、HOSEI2030NEWSとして発行され、大学ウェブサイトに掲載するとともに、印刷物として学内に配布され、共有されている（資料10-1-2【ウェブ】）。

以上のことから、大学運営に関する大学としての方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・ 学長の選任方法・権限の明示
- ・ 役職者の選任方法・権限の明示
- ・ 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・ 教授会の役割の明確化
- ・ 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・ 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・ 学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

<適切な大学運営のための組織の整備>

1. 学長の選任方法・権限の明示

本学は総長制を採っており、寄附行為に「法政大学総長は、この法人の理事長とし、かつ、この法人の設置する大学の学長とする」と定めている。理事長としての権限は、寄附行為において「理事長は、この法人を統括し、この法人を代表する、理事長以外の理事はこの法人を代表することはできない」とされ、学長としての権限は、学則において「校務を掌り所属職員を統督する」としている。総長は、大学の最終意思決定機関である理事会とその諮問機関である評議員会の招集権を有しているだけでなく、教学の意思決定機関である学部長会議の招集権も有し、議長を務めている。

総長の選出および選任手続きは、寄附行為および「総長候補者選挙規則」において厳格に定められており、規程に基づき選出された候補者について、理事会が任命する手続きが適切に行われている（資料10-1-3）。

2. 役職者の選任方法・権限の明示

【理事】

理事会の権限は、寄附行為において「理事会は、この法人の一切の業務を決し、理事の職務執行を監督する」と定めている。常務理事については、寄附行為において「この法人の日常業務を分掌する」とされ、各常務理事の役割分担は理事会が決定している。また、寄附行為において「常務理事以外の理事も、日常業務の一部を担当することができる」とされ、各担当理事の権限と責任は「職務権限規程」で定めている（資料10-1-4）。

理事の選出および選任手続きは、寄附行為および「理事選出規則」において厳格に定められており、規程に基づき選出された候補者について、総長が任命する手続きが適切に行われている（資料10-1-5）。

【監事】

監事の職務については、寄附行為において「この法人の業務および財産の状況を監査すること、監査報告書を提出すること、不正行為や法令・寄附行為違反の事実を発見した時は文部科学省、理事会・評議員会に報告することおよびそのための評議員会招集を請求すること、業務および財産の状況について理事会で意見を述べる」と定められている。

監事の選出および選任手続きは、寄附行為および「監事選出規則」において厳格に定められており、規程に基づき選出された候補者について、理事長が任命する手続きが適切に行われている（資料10-1-6）。

【副学長】

副学長の権限と責任については、「法政大学副学長規程」において定められおり、選任方法については、同規程において「副学長は、本学専任教員の中から、学部長会議等の意見を聞いて、総長が指名し、理事会が任命する」としている（資料10-1-7）。

【学部長】【研究科長】

学部長の権限と責任については、「法政大学学則」において「教授会の決議に従い、学部の重要事項を行なう」とされており、また、学部長会議は、学則において「各学部の共通事項を審議する」と定められている（資料1-3）。

研究科長の権限と責任については、「法政大学大学院学則」において、「研究科には研究科長を置き、研究科長は研究科に関する校務を掌る」とされ、また、「専門職大学院学則」においても「研究科長は、研究科に関する校務を掌る」と定めている（資料1-8, 1-34）。

学部長および研究科長の選出については、各教授会規程において規定し、各教授会に選出方法を委ねている。選出された学部長予定者は、学部長会議において承認された後に、「職務権限規程」に基づき法人手続きとして理事会において任命される（資料10-1-4）。この手続きは、教学・法人双方の最高議決機関において承認・決裁されており、適切な手続きのもとに行われている。

3. 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

4. 教授会の役割の明確化

5. 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

学校教育法等の一部改正（2015年4月1日施行）に伴い、本学は教学関係諸規則の見直しを行った（資料10-1-8）。（その際、①学長（＝総長）が大学における最終決定権者であることが規定上明らかであること②教授会は学長や学部長が決定するにあたり、審議を行い、意見を述べる関係にあるといった、両者の関係が規定上明らかであること一を見直しの基本的な考え方とした。

それにより、学長である総長が、大学における最終決定権者として、学部長会議や教授会の意見を十分に聞いたうえで、大学としての意思決定を行う仕組みが明確となった。

また、2015年度には、副学長が設置され、学長である総長の職務を補佐し、総長の指示のもと、総長が定める教学上の重要事項についての企画・立案並びに調整を担う体制が整備された（資料10-1-7）。

なお、前述の見直しにより、教授会は、学長である総長や学部長が意思決定するにあたり、審議機関として審議を行い、意見を述べる関係にあることを法政大学学則や各学部教授会規程等において明確化している。具体的には、例えば、学校教育法施行規則第26条第5項による、学生の懲戒処分に係る手続きとして、「学部学生の懲戒に関する規程」を2018年4月1日付で制定し、その中で、決定権者としての総長と、懲戒の要否、種類及び量を審議する機関としての教授会の役割を明確に規定する等の対応を行った（資料10-1-9）。

6. 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

理事会は、法人の一切の業務を決し、理事の業務執行を監督する権限を有する機関であり、学部長会議は、教学に関する重要事項、各学部に通ずる事項、入学試験に関する事項、総長が掌る教育研究に関する事項等を審議する機関である（資料1-32, 資料10-1-10）。総長（理事長）が、理事会と学部長会議の両方の議長であるとともに、大学においては、学長である総長が最終決定権者として位置づけられている。また、教育支援本部担当理事が学部長

会議の構成員として出席し、また、現在は大学教員から選出されている理事5名が副学長も務め、学長である総長の職務を補佐している。

全学的な教学事項の決定に際しては、教学の意向を尊重している。また、理事会の決定事項も、学部長会議等の教学組織への報告や、意見聴取を適宜行う等、理事会と教学組織の機能の分担を明確にしつつ、連携協力を図っている。具体的な例としては、2018年度からの授業時間割・学年暦の変更があげられる。2016年5月18日の常務理事会において承認し、教学組織で決定した（資料10-1-11）。

7. 学生、教職員からの意見への対応

(1) 教職員からの意見への対応について

一般的な大学運営に関して、研究科長会議、専門職大学院運営委員会、学部長会議、学校長会議、研究所長会議、部長会議等の各種会議体で、教職員に関する意見聴取を行い、主管部局を中心に、意見に対する対応を行っている。例えば、全学に係る規定として、「法政大学後援名義等の使用承認に関する規程」の制定手続きを行った際には、前述の手順を踏まえている（資料10-1-12）。また、労使協定の締結や就業規則の改正に関して、過半数代表者に意見聴取を行い、労働基準監督署に届け出を行う等、法令に基づき対応している。

長期ビジョン「HOSEI2030」に関しては、学部長懇談会、理事会懇談会、部課長会、ブランディングワークショップ等で、内容説明、意見聴取、意見交換を行っており、HOSEI2030NEWSで意見聴取結果および回答が周知されている（資料10-1-13～資料10-1-19）。

(2) 学生からの意見への対応について

授業に関する意見は、授業改善アンケートで集約しているが、授業以外の意見は、学生生活実態調査、卒業生アンケート、新入生アンケート、保護者アンケート等で集約し、学部長会議や学生センター会議をはじめとした各種会議体で審議を行い、大学ウェブサイトで「アンケートへの対応」として、学生、保護者、一般向けにフィードバックしている（資料10-1-20【ウェブ】）。

<適切な危機管理対策の実施>

発生する様々な事象に伴う危機に迅速かつ的確に対処するため「学校法人法政大学危機管理規程」が制定されている（資料10-1-21）。同規程では理事長を危機管理の統括責任者と定め、各担当理事は理事長を補佐することになる。理事長は、危機が発生し又は発生するおそれがある場合において、特に必要があると判断する場合は、速やかに危機対策本部を設置し、必要な対策の決定及び実施等の対応を行うことになる。

また、様々な海外プログラムの実施や業務上の海外出張等に伴い海外での危機管理に対する学内ルール「法政大学海外危機管理対策規程」が制定されており（資料10-1-22）、危機レベルを高中低の3段階に設定するなど、機能的に事象に対応できる体制となっている。

大地震や火災に対する危機管理体制としては、市ヶ谷キャンパス、多摩キャンパス、小金井キャンパスのそれぞれにおいて「防火・防災管理規則」が制定されている（資料10-1-23、資料10-1-24、資料10-1-25）。これらの規則により地震発生時には総長を本部長とする緊急災害対策本部を立ち上げ、被災状況の確認、帰宅困難者対応、授業実施等の判断を行い、キャンパスが所在する地方自治体とも連携しながら、学生をはじめ教職員の安全確保に当たることとしている。なお、防災に関しては、年に2回の防災訓練を実施している。この訓練

では、初動訓練から、防災備蓄品の搬出、通報訓練まで幅広い訓練を行っている（資料 10-1-26、資料 10-1-27）。

さらに、情報システム系の危機管理体制として「法政大学情報セキュリティポリシー」を制定している（資料 10-1-28）。この規程では、大学が有する情報資産の安全を確保すべく、総長を最高情報セキュリティ責任者として、「情報セキュリティ委員会」と学術支援本部担当常務理事及び法人本部担当常務理事が連携した体制・組織を形作ることとしている。

「個人情報の保護に関する法律」及び「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」に基づき、大学の取扱う個人情報及び特定個人情報等の適正な取扱いを確保するために、「法政大学個人情報保護及び特定個人情報取扱規程」を制定している（資料 10-1-29）。この規程に基づき、個人情報および特定個人情報等の取扱いを適正に行うため、個人情報保護委員会を設けている。また、同委員会に関する規程として「法政大学個人情報保護委員会規程」（資料 10-1-30）を制定している。この委員会では、個人情報の収集、利用及び提供、保管、保存等に関することについて審議している。

以上のことから、大学の方針に基づき、総長（理事長）をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示し、また、それに基づいた適切な大学運営を行っている判断できる。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロジェクトの明確性・透明性

- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの設定

本学では、長期ビジョン「HOSEI2030」において中長期財政の指標を掲げている。フロー面においては事業活動収支差額比率 10%の確保、ストック面においては、施設・設備維持管理費用の現実的な積算により見直しを要するものの、減価償却累計額に対する実質自己資金充足率について、2030年度時点における段階的な目標として 50%相当の確保としている。また、「HOSEI2030 アクション・プラン報告」において、2030年の本学の目指す姿を実現するために必要な 5つの具体的重要施策を示している（資料 1-19）。重要施策のうちの 1つである「第一期中期経営計画（2018～2021年度）」が 2017年度末に策定され、2018年度当初に学内外に公表された。今後は、中期経営計画内容を踏まえて予算編成を行っていくことになる（資料 1-20）。

予算編成においては、毎年度、予算編成方針を策定し、施策を具現化、検討するために、理事長、各常務理事、各統括本部長により構成される予算編成委員会を設置している。また、予算編成委員会の下に、予算編成作業を行うにあたり、各部局のコスト管理を徹底し、予算編成作業を効率的に運営するため、法人本部担当常務理事および各統括本部長により構成される予算編成作業部会を設置している（資料 10-1-31）。予算編成委員会で策定された予算（案）は、理事会の承認、評議員会の議決を経て、理事会において決定される（資料 1-32）。

予算執行については、予算執行ルールが「職務権限規程」他諸規程等によって明確に定められており、そのルールに従い適切に行われている（資料 10-1-4、資料 10-1-32、資料 10-1-33）。

また、業務の適正な執行を図るとともに、経営能率の向上、業務改善に資することを目的として、部局法人全般の業務を対象とする監査室による内部監査が行われている。規程等に基づく適正な処理がなされているか監査することにより、予算執行の適切性を確認している。監査結果は常務理事会に報告され、指摘事項については改善すると共に監査室への報告が義務付けられている。

決算の監査は、私立学校法に基づく監事監査、私立学校振興助成法に基づく公認会計士監査が行われ、それぞれ監査報告書が提出されている。

各事業の費用対効果を検証する仕組みとして、2008年度以降、「重点事業成果報告書」を作成している（資料10-1-34）。

また、「HOSEI2030」の取り組みの1つとして、事業評価制度の仕組みを検討してきた。2019年度より事業評価委員会の設置を予定している（資料10-1-35）。事業評価委員会は、新規事業についての評価を行うだけでなく、既存事業についても評価対象にしており、様々なプロジェクトの効果を分析・検証することが可能となる。

以上のことから、本学では、予算執行プロジェクトの明確性・透明性に留意し、予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みを設定するなど、予算編成及び予算執行を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目④：法人・大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用・昇格等に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

<職員の採用・昇格等に関する諸規程の整備とその適切な運用状況>

職員の採用は、毎年度「専任事務職員（新卒者）の採用について」を作成し、その中で採用方針、採用人数、採用基準（応募資格）などが定義され、常務理事会での審議を受け決定している（資料10-1-36）。また採用にあたっては、「職員任用委員会規程」に基づき、職員任用委員会が採用候補者を決定し、常務理事会が決定している（資料10-1-37）。

昇格については、「職員の身分に関する規程」及び「職員身分昇格者選考基準」を公開しているが、その規程に基づき候補者を特定し、所属長の意見書に基づき、公正に決定している（資料10-1-38、資料10-1-39）。

<業務内容の多様化、専門化に対する職員体制の整備>

業務内容の多様化、専門化に対応するため、2015年度に「職員に求められるスキル」及び「職務要件表」を策定した。さらに2017年度には現状に即するよう大幅な見直しを行っている（資料10-1-40、10-1-41）。同2017年度には、「事務組織の基本方針・あるべき職員像・職員の行動指針」及び「人材育成方針」を策定し、職員としてどのように成長していくことが望ましいのか、職員としてどのように行動することが求められているのか、また法人

としてどのような人材の育成を目指しているのかを明示し、これを学内ポータルサイトで公開している（資料 2-17）。

専任職員は、前述の「職員の身分に関する規程」のとおり、事務職員、看護師、薬剤師、守衛、作業員を規定しており、業務内容の専門化に対応できるリサーチ・アドミニストレーターやアドミッション・オフィサーのような高度専門職を配置するところまでは至っていないが、キャリアセンター、教職課程センター、学生相談室など、専門的な知識を要求される部局には専門嘱託を配置して対応している（資料 10-1-42）。一方、業務内容の多様化に向けては、各部局の研修等の努力に加え、職員個人の能力と自己研鑽に依存しており、今後の課題もあるが、大学には様々な職場があり、各々の業務内容を知ってもらうことを目的に、2017年度から若手職員を中心に「職場交換研修」を、また2018年度からは新任課長を対象に既任課長から「職場紹介」を中心とした研修を実施している（資料 10-1-43）。

< 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働） >

本法人の事務組織は、「学校法人法政大学事務規程」「学校法人法政大学事務分掌規程」及び「事務機構図」に示されているとおりであるが、同事務規程で定める、総長室長（第7条）、大学評価室長（第7条の3）、通信教育部長（第23条）、学生センター長（第28条）、保健体育センター長（第30条）、キャリアセンター長（第32条）、図書館長（第37条）及びハラスメント相談室長（第38条の2）は、大学教員がその任に就き、事務職員と協働し業務にあたっている。また、多くの学内委員会では、教員と職員がその構成員となり、教職協働で運営が行われている。

大きなところでは、本学の長期ビジョン「HOSEI2030」の推進にあたり、推進本部会議や各種特設部会を設置しているが、そのいずれも委員の構成は教員及び職員であり、教職協働を実現している（資料 10-1-19）。

< 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善 >

監督職及び管理職（課長）への昇進に際しては、「主任・課長昇進候補資格及び昇進推薦に関する取扱い基準」を定めている（資料 10-1-44）。ここでは、昇進候補資格要件及び昇進推薦手続きについて規定しており、これに基づき、所属長から推薦書の提出を義務付け、定期異動方針に沿った、人事異動立案・決定プロセスを経て、公平・公正に行われている（資料 10-1-45）。

また、管理職（次長）への昇進に際しては、事前に昇進基準を示し、所属長（部長）が昇進評価シートを提出し、前述の人事異動プロセスに沿って決定がされている（資料 10-1-46、資料 10-1-47、資料 10-1-48、資料 10-1-49）。

監督職・一般職に対しては自己申告制度を導入しており、大学職員としてのキャリア形成に関する考えや、仕事の関心・適性、本学やステークホルダーに対し貢献できるスキル・現在の能力開発状態、異動等についての記述をもとに所属長による面談を実施し、人事部とともに処遇の改善に向けた対応をしている（資料 10-1-50）。

なお、これら評価、面談を実施するにあたり管理職を対象とした研修を実施している。

一方で、人材確保についてであるが、専任事務職員数は、1987年度の462名をピークに減り続け、2005年度には381名となった。この主な要因は、政策的に定型業務の業務委託化を進めてきたことによるが、他方、新学部設置に加え、複雑化・多様化する業務に対応するために嘱託職員を採用することでこれを補ってきた。いわゆる、最小限の人員で運営して

きた状況にある。しかしながら、昨今の大学を取り巻く環境、例えば「働き方改革」等を考えた場合、最小限の人員では大学運営を支えるには限界であり、そのため専任事務職員を徐々に増員し、2018年5月1日現在では419名となっている。人材の育成については、ますます専門化する業務に対応するためには、人的資源の層の厚さが必要となる。さらに、時間外労働の是正も含め、適切に事務組織を機能させるため、余裕のある職場環境の構築を進めている。

以上のことから、大学運営に必要な事務組織を設けており、その事務組織は適切に機能していると判断できる。

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

本学では毎年、大学として実施する各種研修プログラムを「本学におけるSD実施体制の構築」として取りまとめ、教員に対しては学部長会議で報告し、各教授会を通じて教員に周知している。職員に対しては部長会議を通じて周知を行っている（資料10-1-51）。

まず、教職員に対する研修としては、FD推進センターや大学評価室が行う各種ワークショップやセミナー等がある。これは、学部長や研究科長も含め、主に大学運営に関する教職員等を対象としたものとなっている。

研究面では研究開発センターが、責任ある研究行為や公的研究資金の取り扱い、公的研究資金の適切な管理・運営について、eAPRIN研究倫理教育やコンプライアンス研修会を実施している。

具体例を挙げると、大学評価室が行う研修として、「懇談会形式で、各学部・研究科や事務部局の自己点検・評価活動の状況を情報交換することにより、今後の教育研究や大学運営の一層の充実・推進を目指す」ことを目的に「自己点検懇談会」が、学部については年2回、大学院と事務部局については年1回ずつ開催されている。

年2回開催される学部の懇談会では、1回目を「シングルセッション方式」（全発表型）で実施している。これは、事前に通達される共通のテーマに基づき、全15学部長と教育開発支援機構長が個別に発表を行った後、事前に指定された学部長・機構長が其々の内容に感想等を述べるという形式で行われた後、最後は総長が講評する、という形式で実施しており、他学部の取り組みや課題を教学の執行部が共有することができるプログラムとなっている。2回目はテーマについて先進的な取り組みをしている複数の学部を発表してもらった後、グループに分かれてワークショップ形式で、テーマについて各学部の状況を踏まえた意見交換を行った後、各グループでディスカッションの結果発表を行う、という形式で行っている。近年は3ポリシーの点検や学習成果の把握といった高等教育における旬なテーマについて懇談されている（資料2-12）。当該懇談会の出席者は全ての学部長・機構長となっているが、招待者として、総長や常務理事、学外理事や監事を含む役員や大学評価委員会委員、事務管理職なども参加している。

年に1回開催される大学院の懇談会については、大学評価室と研究科長会議との共催という形式で実施されており、全研究科長等に加えて、総長や常務理事が参加している。これまでは博士後期課程のコースワーク導入の取り組みや、社会人学生・留学生を受け入れるための課題や学部・大学院の接続教育等について議論された。

事務部局の懇談会については、法人統括本部長や部長会議の意見を参考にしながらテーマを設定し、複数の部局やワーキンググループの発表ののち、意見交換を行うという形式で行われている。事務管理職を中心に、総長や役員（学外理事・監事含）が出席している。2017年度は「職員の立場からどう本学のIR機能を促進させるか」をテーマに、入学センターやキャリアセンターの事務部長が事例報告を行った。

また、これら懇談会とは別に、大学評価室では、自己点検委員会の開催とあわせて「大学評価室セミナー」を年2回開催している。このセミナーは、自己点検委員会委員（研究科長・学部長・教育開発支援機構長等）や希望者を対象に実施されており、教育研究の質向上に資する情報提供や理解の促進を目的に開催されている（資料2-11）。

以上の大学評価室のイベントは、毎回行われるアンケート結果からも参加者からの評価も高く、自己点検・評価活動についての情報共有のみならず、教学・事務執行部のSDとしての側面からも有効に機能していると考えている。また、学部における成績不振者への対応や研究科での長期履修制度等、懇談会での事例報告や懇談からノウハウを共有することで全学的に広がった制度も多い。

職員を対象とした各種研修については、先に大学評価室が行う研修とは別に、「あるべき職員像」及び「人材育成方針」に基づき、階層別研修と目的別研修に区分して実施し、各々体系的に人材を育成できるよう組み立てられている（資料10-1-52、資料10-1-53、資料10-1-54）。階層別研修では、①法政大学職員としての基礎を固める新入職員研修、②実務単位のリーダーとなる中堅職員研修、③現場のリーダーとなるリーダー研修、④監督職となる準備を行う主任候補者研修、⑤主任・管理職のための主任・管理職研修—を就任1年目から段階を踏み行うことにより人材育成を行っている。また、目的別研修では、①大学の業務理解、②仕事と育児の両立支援、③自己啓発、④採用・新人育成、⑤外部派遣—の5つの研修に加え、グローバル研修として①TOEIC®、②話す、③Eメール、④海外派遣—の4種類の研修体系を構築している。これら研修は、すべての研修で目標が公表されているため、到達目標を参加者が事前に確認できるようになっている。最近の特徴としては、グローバル化に対応した「SGU職員海外研修」をはじめ、TOEIC®-IPやオンライン英会話の受検促進、大学の業務理解を目的とした「服務規律研修」「職場交換研修」などの目的別研修、さらには主として若手職員を対象とした階層別研修を充実させてきた。また、研修体系の中には、日本私立大学連盟が主催する研修のほか、他大学との合同研修も行っており、新入職員対象の「東京大学・早稲田大学合同研修」及び入職3年目を対象とした「明治大学・関西大学合同研修」がそれにあたる（資料10-1-55、資料10-1-56）。これら研修は、特に他大学の同年代の職員との関係構築も目的の一つとしており、大学職員としての将来の財産につながるものと期待している。

各研修終了後、参加者にアンケートの回答を求めており、さまざまな改善の提案を受け、前述した研修内容の見直し等に活用している。また、入職1・2・4・8・12年目研修の際、人事部管理職との面談を実施し、職場の状況から本人のキャリアプラン等についての把握を行い、ステップアップのための参考としている。なお、研修の一部は、昇進候補資格要件となっており、研修を修了することを求めている。

さらに、研修体系には組み込んでいないが、公益財団法人大学基準協会に職員1名を研修員として定期的に派遣し、人材育成に努めている（資料10-1-57）。

以上のことから、大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲・資質の向上を図るための方策を適切に講じていると判断できる。

点検・評価項目⑥：大学運営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。

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：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、監事による「監事監査」と、監査室による「内部監査」、それに私立学校振興助成法第14条第3項の規定に基づく監査（公認会計士監査）を実施している。

監事監査については、監事監査規程を定め監事の職務内容を明確にし、学外有識者である監事による業務のチェック体制を整備している（資料 10-1-58）。法人の業務及び法人の財産の状況を監査対象として、適法性のみならず、適正性・妥当性・合目的性の視点から実施している。監事は、監事監査計画書を作成し、理事長に通知し、本監事監査計画書において、まず監査方針を定めたうえで、当該年度の活動計画を示している（資料 10-1-59）。具体的には、すべての理事会・評議員会に出席するのみならず、総長との意見交換、学部長等ヒアリングをはじめ、会計監査法人の監査についての聴取・検討、監査室と連携しての部局業務監査等の実施である。

監査は、書面監査及び実地監査の方法により行われ、監査終了後は、監事の意見を表明した監査報告書を理事会に提出し、理事とは独立した法人役員の立場で大学全体の経営や教学についてのチェック機能を果たしている（資料 10-1-60）。また、部局業務監査報告書には、監事による検討課題についても付されており、理事会での報告の後、関係部局に通知される。指摘された検討課題については、その改善報告の期日等は設定されていないが、次の監査時には、改善状況の説明を求められることになるため、各部局とも通知後に改善・向上に取り組んでいる。さらに、私立学校法改正を受け、2008年度より学部長等に対する監事ヒアリングを行い、教学監査にも取り組んでいる（資料 10-1-61）。

監査室は総長の直属の事務局として設置され、監査室の内部監査により総長による事務組織の内部統制を補佐している。内部監査は、「業務の適正な執行を図るとともに、経営能率の向上並びに業務の改善に資することを目的とする」と規定し、法人全般の業務を対象として実施している（資料 10-1-62）。監査の実施にあたり、「内部監査実施計画」を作成し、あわせて監査員を委嘱している（資料 10-1-63）。主な監査事項は、部局業務監査、環境監査、公的研究補助金監査の3点である。

内部監査は、あらかじめ定められた監査計画に基づいて定期的に実施する計画的監査と総長（理事長）の指示に基づいて随時実施する指示監査、各機関の責任者から依頼を受け、総長（理事長）の承認を得て実施するその他の監査に区分される。指示監査及びその他の監査は、ここ数年実績はない。計画的監査は、原則として2年サイクルで全部局に対して実施しており（公的研究補助金監査は抽出監査）、内部監査実施計画において、その目的及び監査項目を事前に明示している（資料 10-1-64）。監査方法は、通査、照合あるいは突合せ、実査及び立ち合い、質問及び説明、分析の手続きにより（公的研究補助金監査は、通常監査（書類監査）及び特別監査（実地監査）として）行われる（資料 10-1-65, 10-1-66）。

内部監査の結果は、部局業務監査、環境監査、公的研究補助金監査について、それぞれ常務理事会に報告される。部局業務監査については、指摘あるいは提言があるときは、それらを監査報告書に付記するか単独の意見書が総長（理事長）に提出され、その後、関係部局に

通知される。具体的には、常務理事会に報告する「報告事項」と直接所属長に通知する「事務指摘事項」により監査対象部局に改善事項が指摘され、指摘事項については、監査対象部局から改善計画、改善後の報告を受け、常務理事会に報告した「報告事項」については、その改善状況が改めて常務理事会へ報告されている（資料 10-1-67）。環境監査については、監査報告書を環境センターから環境保全統括本部長、被監査部局のエコ・マネージャーに送付し、被監査部局は「不適合」「改善」事項について速やかに改善のうえ改善実施状況報告書を提出する。また、公的研究補助金監査については、常務理事会報告後に研究開発センターが研究者に対し監査結果のフィードバックを行っている。

なお、いずれの監査結果も監査室から監事に報告され、監事監査において監査情報を有効に活用している。

私立学校振興助成法第14条第3項の規定に基づく監査（公認会計士監査）については、毎年度、監査法人と契約を締結し、本学の計算書類、すなわち、資金収支計算書（人件費支出内訳表を含む）、事業活動収支計算書、貸借対照表（固定資産明細表、借入金明細表及び基本金明細表を含む）、収益事業に係る貸借対照表及び損益計算書、重要な会計方針及びその他の注記に対する意見を表明することを目的に監査を実施している（資料 10-1-68）。監査は、5月に実施される期末監査の他、期末監査の補助的監査として期中に3回（9・12・3月）実施されている。これら監査は、各回とも事前に監査範囲（期間）及び監査実施項目が、常務理事会に示されるとともに、学内ポータルサイト等に掲載され全学に周知されている（資料 10-1-69）。具体的な内容は、資金収支計算、事業活動収支計算に係る取引の検証や理事者の責任において行われるべき内部統制の整備・運用状況の検証等となっている。なお、毎年度、初回の期中監査に先立ち、監査法人による理事者とのディスカッションが実施され、それにより監査法人は、理事者が法人運営上重視する事業リスクを確認し、事業リスクを回避・低減させるための内部統制を把握するとともに、その有効性を評価したうえで、監査を実行している。

監査結果については、必要に応じ、口頭等により経理部及び関係部局に指摘が行われるほか、決算における独立監査人の監査報告書は、評議員会の後に提出されている。なお、決算における「監査報告書」については、例年「適正に表示している」との報告を受けている（資料 10-1-70）。

監査法人は、本学からの会計処理等に係る相談事項への対応を日常的に行っているが、監査法人から改善課題等が示された場合は、経理部より適宜、常務理事会への報告が行われている。

事務組織等の見直しにおける事務組織の設置及び改廃については、「職務権限規程」の職務権限表において、総務部の固有権限とされ、部長会議の審議事項となっている（資料 10-1-4）。これら手続きを経て、2017年度は、保健体育部が保健体育センターに改組されたほか、人事部に法人支援課が設置されている。また、職務権限及び事務分掌については、業務の多様化に伴い、毎年修正が行われている。

事務組織のあり方については、主管部局からの提案に基づき議論されることが原則であるが、組織全体を俯瞰した検討が2018年度からの第一期中期経営計画に盛り込まれている（資料 1-20）。

大学の教学上の方針や施策の審議については、学部長会議規程第5条に、教学に関する重要事項、各学部に通ずる事項等の議事が規定されている（資料 10-1-10）。学部長会議は、同規程第3条に招集及び議長の定義がされ、同第2条に基づき、総長及び教育支援本部担

当理事が出席のうえ、各事項について学部長会議に提案し、学部長等が構成員となっている会議の場で教学上の観点から検証を行うしくみとなっている。同様に大学院においては研究科長会議、専門職大学院運営委員会がその役を担っている。また、教授会は学則、大学院学則により、総長が掌る教育研究に関する事項について審議し、総長の求めに応じて意見を述べることができる。

一方で大学（教学組織）としては、寄附行為により総長及び教育支援本部担当理事が理事として理事会に出席することで、教学組織における審議事項が理事会で審議・決定され、教学上の課題に対して意思決定がなされているなど、相互に検証できる体制となっており、教学上の管理運営はこれら諸規定に基づき、適切に行われている（資料1-32）。

事務組織における自己点検・評価は、人事部の行う目標管理制度を通じて行われている。具体的には、各部局は毎年、勤務管理等を行うシステムである「JINJI WEB SERVICE」を通じて部課目標の設定を行うことにより、まずは自己点検が行われる。その後、大学評価委員会に設定されている「事務部会」により、各部局における内部質保証システム（PDCA）が十分に機能しているかという観点から、部単位の前年度目標の達成状況および当年度目標への対応状況について評価が行われている。なお、その際、「評価の視点」に基づき、大学のミッション等に沿った業務の適切性、また、達成状況や成果等について、客観的に評価されている（資料2-43【ウェブ】）。

また、大学経営全体の取り組みについては、大学評価委員会に「経営部会」を設置し、学外の学識経験者を委員として評価が行われている（資料10-1-71）。経営部会は「大学評価グループ」と「国際化評価グループ」の2つのグループで構成されており、「大学評価グループ」が「理事会の重点事業」等の大学の管理運営に関する評価を、「国際化評価グループ」が「スーパーグローバル大学創成支援事業」（SGU）を中心に本学の国際化施策全般の評価を、それぞれ毎年実施している。具体的な評価作業については、評価の妥当性を確保するため書面評価及び役員等へのインタビューにより行われている（資料2-14）。

また、これらの評価結果については、大学評価委員会で審議・承認されたあと、常務理事会や学部長会議、研究科長会議、部長会議に報告されるとともに、大学評価室の発行するニューズレターにより学内教職員への周知が行われている。学外に対してはウェブサイトを通じて社会に広く公表されている（資料2-13【ウェブ】）。

以上のことから、大学運営の適切性について定期的に点検・評価が行われており、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と判断できる。

（2）長所・特色

2014年7月、理事会は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、そのもとに、3つの課題に取り組むタスクフォースとしての「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」を発足させた。さらに、HOSEI2030策定委員会と連携し、長期ビジョンと一体をなす法政大学ブランドを明確化し提案する「ブランディング戦略会議」も設置した。2015年度には、長期ビジョンの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」を設け、集中的検討と報告を行ってきた。これら全体構想は、2016年4月の「HOSEI2030最終報告」のとりまとめをもって区切りをつけたが、この策定過程で得られた重要な成果の一つが、学生や社会に向けた約束としての「法政大学憲章」を制定したことである。

この憲章は、本学のブランディングの柱として位置づけられており、本学の教育・研究の中で生かされている。また、その成果をさらに広げていくために、法政大学初のミュージアムを2019年にスタートすることにし、実物の展示とともにデジタルミュージアムとして内外に広く公開することになっている。こうした本学の社会に対する発信力は、本学に対する社会的な評価を変え、受験者数が10万人を超えることとなり、東日本で最大の受験者数を数えるまでに至った。

また「法政大学憲章」を体現する教育・研究等の実践を顕彰し、広く共有・発信すること、また、法政大学ブランドをさらに強化、周知していくことを目的にして、2017年に「自由を生き抜く実践知大賞」を設定した。この賞は、「教員部門」「職員部門」「学生部門」の計3部門からなり、学内教職員から計78件の応募が寄せられ、その中から18件がノミネートされ、大賞、特別賞、各部門の優秀賞が選定され、総長によって表彰された。これらの成果は大学ウェブサイトで学内外に公開されている。

「HOSEI2030 最終報告」を受け、2016年度は、16の作業部会等を設け、構想実現に向けたアクション・プランの検討作業を進め、2017年3月、「HOSEI2030 アクション・プラン報告」としてまとめられた。そして2017年度には、長期ビジョン「HOSEI2030」構想、アクション・プランの推進・実現のために「HOSEI2030 推進本部」を設置し、そのもとに設けられた「中期経営計画特設部会」での協議により、本学では初となる中期経営計画を策定した。これは役員任期（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年度としている（資料1-20）。

以上のように、2014年度以降、本学が創設150年にもあたる2030年を展望した長期ビジョンの実現に取り組んでおり、その具体化と実行がはかられている。

大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施に関しては、教員・職員とも様々な施策を実施しているが、本学の特徴としては、学部長や研究科長等、教員組織の所属長全員が年に複数回、自己点検懇談会や大学評価室セミナーに参加していることである。

具体的には、「懇談会形式で、各学部・研究科や事務部局の自己点検・評価活動の状況を情報交換することにより、今後の教育研究や大学運営の一層の充実・推進を目指す」ことを目的に「自己点検懇談会」が、学部については年2回、研究科と事務部局については年1回、学部長等の各組織の所属長を対象に開催されているほか、自己点検委員会の開催とあわせて年2回開催される「大学評価室セミナー」が、自己点検委員会委員（研究科長・学部長・教育開発支援機構長等）等を対象に実施されており、教育研究の質向上に資する情報提供や理解の促進がはかられている（資料2-11、資料2-12）。これらは、自己点検・評価活動についての単なる情報共有のみならず、教学・事務執行部の組織的なSDを含む機能も有しており、その成果の一部として、学部における成績不振者への対応や研究科での長期履修制度等、セミナーや懇談会での事例報告や情報共有から全学的に広がった制度もある（資料2-34、資料2-35）。

（3）問題点

大学運営については、それを支える事務組織を適切に機能させるよう余裕のある職場環境の構築を進めているが、現在その途上にある。

（4）全体のまとめ

本学の理念・目的、大学の将来を見据えた計画は、法政大学憲章をはじめとしたブランディング事業によって内外に広く伝えられ、共有化されている。こうしたあり方を基礎に、長期構想として「HOSEI2030」が取りまとめられ、本学初の第一期中期経営計画も2017年に策定された。

こうした方針に基づき、適切な大学運営のために、学長・役職者の選任方法・権限や教学組織と法人組織の権限と責任等について、諸規程を整備することで対応している。また、危機管理対策についても、迅速かつ的確に対処するための体制を明確化している。さらに、予算編成と予算執行も透明性を持って行われ、新たに事業評価委員会の設置が予定されるなど、安定的な財政運営の仕組みが強化されてきている（資料10-1-35）。

大学運営に必要な事務組織については、円滑的かつ効果的に大学業務を遂行できるよう、編成されており、SDの実施も踏まえ、業務の多様化・専門化に対応している。さらに教員と職員の連携関係も的確に採られており、事務組織は適切に機能している。

大学運営の適切性についての点検・評価については、監事監査、内部監査、公認会計士監査等が適正に行われ、事務組織の自己点検・評価についてもPDCAが十分に機能するよう工夫されている。

以上のことから、大学運営は効果的かつ適正に行っていると判断できるが、一方で、働きやすい職場を目指し、余裕のある職場環境を構築する取り組みが必要となる。

〔第 2 節 財務〕

(1) 現状分析

点検・評価項目①：教育研究を安定して遂行するため、財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点 1：大学の将来を見据えた計画等や中・長期の管理運営方針に則した中・長期財政計画の策定

評価の視点 2：当該大学の財務関係比率

<大学の将来構想と中・長期財政計画の策定>

本学の中・長期構想を作成することを目的として、HOSEI2030 策定委員会を設置し、2014 年度から検討を開始した。その成果は 2016 年 3 月に「HOSEI2030 最終報告」として公表された（資料 1-18）。この将来構想を具体化するために、2016 年度にアクション・プランが取りまとめられ、財政に関しては、3 つのテーマ（中長期財政支出削減、財政規律のシステム構築、財政支出削減）で作業部会が設けられた。その成果は、2017 年 3 月に「HOSEI2030 アクション・プラン報告」として公表されている。中・長期の財政計画に関しては、「中長期財政支出削減アクション・プラン報告」として取りまとめられている（資料 1-19）。

中長期の財政構造改革の指標としては、2030 年度を目標年度とし、フロー面においては、事業活動収支計算における単年度目標を事業活動収支差額比率 10%に定め、ストック面においては、減価償却累計額に対する実質自己資金充足率で 50%を確保することを 2030 年度における段階的目標とした。

こうした構想とアクション・プランを受けて、2017 年度に中期経営計画の取りまとめ作業が開始され、2018 年度予算編成作業とともに中期経営計画の策定が進められ、その成果が 2018 年 4 月に本学初の「中期経営計画」として公表された（資料 1-20）。この中期経営計画では、多大な経費を必要とする ICT 事業の見直しや建設・修繕事業においてファシリテイ・マネジメントに基づく管理運営の導入など、多彩な取り組みを行うことになっており、それらを着実に実施することで、2030 年の目標数値はより現実的な数値に置き換わるものと想定される。こうした計画を着実に実施し、「HOSEI2030」を着実に遂行していくために、総長以下全常務理事と全学部長によって構成される HOSEI2030 推進本部が設置され、この推進本部のもとで進捗管理が行われている。

2018 年度の予算編成においては、最初の中期経営計画の策定と並行して行われ、2018 年度の予算は中期経営計画の初年度として編成された。2019 年度以降の予算編成においては、中期経営計画のもとでの具体化として行われることになった。

2018 年度の大きな改革提案としては、人件費の改革提案を行っており、現在、その提案に基づいて教職員との話し合いを行い、合意形成に努めている。

なお、2019 年度の予算編成に先立ち、中期の試算として、第一期中期経営計画期間を含む 2018～2022 年度の収支試算を行っている（資料 10-2-1、資料 10-2-2、資料 10-2-3）。単年度収支のみならず、2020 年度以降も見据えて予算審議を行っている。ただし、試算にあたっては、現行の制度を前提にしたものとして行い、提案中の制度改革については決定以前であるために反映していない。

点検・評価項目②：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基盤を確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現のために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

<財政基盤の確立>

本学の財政状況については、資料に示されているように、2017年度決算数値の事業活動収支でみると、事業活動収入503.4億円、事業活動支出465.0億円で、事業活動収支差額比率は7.6%である。推移でみると、2015年度（2.1%）、2016年度（10.4%）であり、本学の教育研究を安定的に遂行するための財政基盤は確立されていると評価できる。しかし、今後のさらなる大学の発展のためには、より一層財政的基盤を確立することが求められている。そのため、本学の中長期財政構造改革を進める必要があり、「HOSEI2030」において、本学の課題として、①本学における持続可能な財政構造の確立と、②本学の先端的で豊かな教学体制を支える教育・研究環境の充実、職場環境の改善のための資源確保、という「二つ」の目標を掲げた。そして、その目標を達成するために、アクション・プランが作成され、2016年以降多様な取り組みが開始されたり、今後新たに取組みられようとしている（資料1-19）。法政大学憲章を実現する教育・研究を実現し、最先端の成果を上げ続けていくためには、今後、さらなる投資が必要とされることは言うまでもなく、引き続き、財政基盤の確立と投資拡大という困難な課題の両立を図っていかねばならない。

言い換えると、「中期経営計画」の策定そのものが、まさにこの課題の解決を図る取り組みの第一歩というものであり、また、今期計画の最重要の課題が財政構造改革を実現し、中長期の安定的な財政基盤を確立するというものということができる。特に、人件費の改革については、現在進行中の問題であり、現時点で確定的なことは言えない状況にある。

<外部資金の獲得>

外部資金の獲得については、これまでも様々な取り組みを行ってきたが、「第一期中期経営計画」に基づいて2018年度からも多くの施策が実施されている。研究における外部資金の獲得に向けて、2016年度に、研究開発センター内の組織改革を行い、サステナビリティ実践知研究機構を設置し、大型補助金を申請・獲得した場合に、適宜専任事務職員が配置できる体制を整えた。また、研究者に対するインセンティブとして、「大型研究費獲得助成金規程」「科研費採択案件インセンティブ経費規程」「科研費不採択案件（A評価）助成金規程」を定め、科研費の取得拡大に向けて積極的な取り組みを行っている（資料10-2-4、資料10-2-5、資料10-2-6）。2018年度には、小金井研究開発センターに専任職員を増員し、研究支援体制の強化を図っている。

また、本学の研究者と企業、団体、関係諸機関とのマッチングを強化するために、同業務を専門機関に委託する取り組みを広げ、関係機関との連携強化を図っている。こうした取り組みを受けて、外部資金の獲得は近年増加している。

本学のリエゾンオフィスは、研究から生まれた知的財産の保護（権利化や管理）や技術移転のほか、企業等との共同研究、受託研究等の産学連携を促進し、社会への還元を図るために2006年に設置されたもので、組織整備を図りながら、活動を強化している。

外部資金は主に①科学研究費補助金、②受託研究費、③研究奨励寄付金、④共同研究費等に大別されるが、2015年度～2017年度比較で言えば、①は2015年度(採択金額約4.85億、採択件数219件)→2016年度(同約4.11億、同222件)→2017年度(同約4.44億、同235件)と採択件数は増加しており、②は2015年度(約2.35億)→2016年度(約2.11億)→2017年度(約2.87億)と増加している。③は理系を中心におよそ0.2億～0.3億の年額の寄付額で40件程度の規模であり、④は2015年度(約1.35億)→2016年度(約1.34億)→2017年度(約1.76億)と増加傾向である。

<資産運用の改革>

本学における資産運用については、「法政大学資金運用規程」に基づいて実施されている(資料10-2-7)。資金運用は、規程に基づいて設置された法政大学資金管理委員会によって行われており、基本方針は安全性の確保に重きを置いている。厳しい金融環境の継続の下で、運用環境は大幅に悪化してきており(※)、安全性を確保しつつ運用益の拡大を目指すべく、具体的運用方法の見直し検討作業を2018年度から開始した。具体的には、法政大学資金管理委員会において、法政大学資金運用規程の下、まずは、一般会計について事業計画及び資金繰りを確認しながら、また教学改革引当特定資産については取崩し計画が予定されていないことから、各々の資金の一部を短期運用から中長期運用に移行することを決定した。

※本学の経常収入に占める受取利息・配当金の割合

2017年度	経常収入 50,235 百万円	受取利息・配当金 346 百万円	割合 0.69%
2016年度	経常収入 47,492 百万円	受取利息・配当金 362 百万円	割合 0.76%
2015年度	経常収入 46,150 百万円	受取利息・配当金 411 百万円	割合 0.89%

<寄付金収入の拡大>

寄付金収入の拡大については、2017年度に部長会議のもとに「寄付金ワーキンググループ」を設置し、全学的な募金体制の整備・政策検討を行った。2018年3月に同ワーキンググループから最終答申が出されたのを受けて、2018年度からは具体化の作業に入り、2019年度から組織体制を改め、専門部局を新たに設置する予定である。各部局の寄付金募集の仕組みについては、LU募金の仕組みを改めるとともに、テストケースとして、クラウドファンディングの取り組みを試行した(資料10-2-8)。また、校友会・後援会と協力したプロジェクト型募金として、箱根駅伝募金を行ったりするなど、従来の枠組みを超えた多様な取り組みを始めている。これらの経験を踏まえて、全学的な組織体制の整備を2018年度に行う予定である。

本学に対して高額寄付者に対してする取り組みについては、「賛助員の集い」の等を開催し、寄付者の声をよく聞き、本学の現状等についてのコミュニケーションを図り、寄付者の意向を積極的に受け止める姿勢を伝えることに努めている。従来、個別に行ってきた感謝の取り組みも組織的・系統的に行うように改めてきた。また、個人名、団体名等を冠した冠奨学金という形で積極的に寄付を受け入れ、学生の奨学金に充てるという制度を新設し、その仕組みを拡充してきている。

(2) 長所・特色

本学の中長期財政構造改革の課題は、①本学における持続可能な財政構造の確立と、②本学の先端的で豊かな教学体制を支える教育・研究環境の充実、職場環境の改善のための資源確保、という「二つ」の目標の実現である。こうした課題を全学的に共有するために、「HOSEI2030」の報告書はすべて公開されており、また、全学説明会や学部長会議、研究科長会議、部長会議など、学内の様々な会議体で報告、討議されて作成されてきた。こうした取り組みによって、本学の財政状況についての共通認識が学内において形成されてきている。本学の取り組みの最大の特徴は、本学の財政状況、課題、改革の道筋において学内の共通認識を踏まえて推進するという形が実現している点にある。それゆえ、法政大学憲章に基づいた教育・研究を実現し、最先端の成果を上げ続けていくために、今後も全学的な協力体制のもとで、着実に実施していくことが可能となっている。

その意味では、2018年度に策定した「中期経営計画」そのものが、本学の財務運営における改革の大きな成果であるということが出来る(資料1-20)。これまで、本学においては、それぞれの部局での長期的な計画が立案され、それが各年度の予算編成において具体化されてきたが、本学初の中期経営計画の策定によって、全体計画のもとに、それぞれの計画が位置づけられるように変更された。中期経営計画期間の4年間を通じて、様々な構造改革が行われることになり、この期間は本学のあり方を質的に作り替える期間ということが出来る。そのため、当該計画においては、数値による成果目標を個別的に定めることはせず、質的改革の進捗を図ることを評価視点として定めることとしている。言い換えると、財政面も含めて構造改革を進め、数値目標を設定できる条件を整える期間ということも出来る。

本学は3つの大学キャンパス、3つの付属校、その他の校外施設を有し、約123万㎡の土地と161棟の校舎諸施設を保有している。こうした建物、施設の保有、維持、管理について、ファシリティ・マネジメントの仕組みを導入することを計画し、2018年度からその作業を始めている。この取り組みによって、教育研究を円滑に行うための条件を確保しつつ、効率的、効果的に管理をし、コストを引き下げていくことが可能となった。

また、本学において事業評価制度を導入し、その着実な実行のために事業評価委員会の設置を予定している(資料10-1-35)。本制度は、施策・事業の目的を明確化し、実現方法やコストの妥当性、その施策・事業の目標に対する成果等を評価し、施策・事業の改善点を判断するものでもある。その検証や評価は、事業実施に係る収支のシミュレーションによる費用対効果の分析を含め、総合的かつ客観的に行うもので、評価の結果、事業の妥当性が認められない場合、新規事業は実施を認めず、既存事業は廃止とし、また、費用対効果の面からコスト削減が必要である場合は事業規模の縮小などの見直しを行うこととする。こうした制度を導入することで、財政運営をより堅実なものとする事が可能となる。

(3) 問題点

「HOSEI2030」とその下で作成された中期経営計画は、法政大学の直面する「課題群」の解決を図るためのものであり、現在はその改革の実行段階にある。問題点があるとすれば、中期経営計画を着実に遂行できない事態が生じるということであり、現時点ではそのような問題は生じていない。もちろん、中期経営計画のすべてが予定通りに進行するということはないと思われるが、その場合も、HOSEI2030推進本部を基軸としたPDCAサイクルが確立されており、毎年度、その進捗評価を行いながら、事業経過を振り返り必要な計画修正や体制整備が行われることとなっており、取り上げるべき問題点はないと思われる。

(4) 全体のまとめ

本学の財政運営の特色は、先に述べたように、目標としての「HOSEI2030」を提示したのちに、本学の財政状況、課題、改革の道筋において学内の共通認識を作り、それを踏まえて推進するという形が実現している点にある。それゆえ、法政大学憲章に基づいた教育・研究を実現し、最先端の成果を上げ続けていくために、今後も全学的な協力体制のもとで、着実に実施していくことが可能となっている。

また、その取り組みの具体化として、本学初の「中期経営計画」が策定され、毎年の財政の運営はその中期経営計画のもとで行われることとなった。つまり、中期経営計画の策定そのものが、本学の財政運営における改革の大きな成果であるといえることができる。

また、中期経営計画の実行過程では、毎年度その進捗評価を行うとともに、事業経過を振り返り必要な計画修正や体制整備を行うことにしている。さらに、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」の策定に取り組むことを予定している。

こうした取り組みを着実に実行することで、教育研究を安定して遂行する財政運営が可能となると思われる。

終章

本学の建学の精神に基づき、学問の動向やグローバル化をはじめとする社会的要請を踏まえた教育研究組織が設置され、また、法政大学憲章で謳われている「自由を生き抜く実践知」や「サステナビリティ」は、大学院、学部、そして研究にも浸透し実践されている本学の理念である。これらの理念から、本学における教育・研究の適切性について、組織的及び定期的に大学評価基準に準拠した項目について、毎年、自己点検・評価を行うとともに、改善・向上に向けた取り組みが、継続的に行われている。この学部・大学院・研究所等と大学の教育・研究理念の往復が大学全体を活性化するありようは、他の高等教育機関では類を見ない長所かつ特色の1つである。

学部は専門性を探求する伝統的なディシプリン追求型の学部と、明確なテーマに基づく学際性を持つ学部に分けることができるが、この多様性こそが、グローバル化や多様化する「学び」へのニーズへ対応の一環として、本学が推進してきた教学改革の証であり、総合大学として特筆すべき特色の1つである。この特色を活かしつつ、内部質保証システムを全学的観点から、十分に機能させるマイクロ・ミドル・マクロレベルの組織が第2章で述べられている「全学質保証会議」、「自己点検委員会」、「大学評価委員会」、「点検評価企画委員会」および各学部・研究科内に設置された「質保証委員会」であり、本学における内部質保証システムの根幹である。すでに10年を超える組織的・継続的な取り組みからの「内部質保証」に関する経験を踏まえて、さらに、2018年度に設置された「全学質保証会議」「自己点検委員会全学教学点検部会」および「大学評価委員会全学教学評価部会」による、学部・研究科等を横断する全学的な内部質保証システムを有効に機能させることに努めていくことが肝要である。

「教育の質」向上に向けた取り組みでは、第4の方針として着目されつつある、ディプロマ・ポリシーに基づく「学習成果」の把握が重要であることは言うまでもない。全学的レベルでは、入学予定者、1年次、卒業時の3つの時点でのアンケート調査を実施することにより、各学部・研究科等の特色を活かした「身に付けた能力」の把握が2019年から可能となり、今後の「教学IR」を含めた多角的観点からの「効果測定」が待たれるところである。ただし、既に全学的な教育理念の共有と実現については、全学のポリシーと各教学単位の密接な連関を帯びて制定されており、その年度ごとの実施実態に関する自己点検・評価が組織化されて行われている。また、それに基づく改善も各組織が主体的に提案・実施しており、「自由を生き抜く実践知」という社会に向けた「約束」の実現に向けた堅固な土壌が形成されつつあり、その成果の1つ1つが今回の自己点検・評価でも、さらに明言化された。

その教学上の体制を維持する教員数は、各設置基準を満たし、教育研究上十分な成果を上げるために必要な規模を確保できるよう、毎年度常務理事会と学部長会議との間の調整を経て設定されており、教員組織の年齢構成については、毎年度の自己点検・評価活動のなかで明示的に年齢構成を考慮したチェックが行われ、著しい偏りを生じないように運営されている。また、教員の募集、採用、昇格等の基準や手続や各種規程は整備・運用されているが、さらに組織的な自己点検・評価に基づく、ダイバーシティを含む「求める教員像」との連関を推進する必要がある。

在学生の学びへの学生支援については、ピアネットによる修学支援が本学における長所・特色の1つであり、学生同士の学び合いの場が全学の各所で展開している点やそのサポートシステムの展開は、他大学からの注目度からも明らかのように、「教育の質」向上の実質化の基盤の1つになるものであろう。また、全学での教育研究等環境の整備は、「環境配慮

型キャンパスの推進」を踏まえ、また、配慮すべきバリアフリー化を含めたダイバーシティ化関わる施設環境等の推進を、3 キャンパスのみならず関連施設を含めて、着実に歩みを進めているところである。

最後に、急激な社会環境の変化に立ち向かうためには、単なる組織体制の構築やPDCA サイクルに基づく内部質保証システムの実行のみならず、迅速かつ正確な教育や研究に関する情報収集および分析結果を踏まえた教育・研究への企画・設計、運用、検証および改善・向上を組織全体として取り組むべき事項として常に念頭に置き、確実に実行すべきである。本学では、長期ビジョン「HOSEI2030」を策定し、また、「自由を生き抜く実践知」を掲げた「法政大学憲章」を制定している。これらにより、さらに今後の社会環境の変化に即したビジョンや方向性が確立されたことは極めて重要である。今後も継続した本学独自の手法を含む「内部質保証」に関する自己点検・評価を、総長の強い「リーダーシップ」のもと、着実に実効性の向上に努めていく所存である。

法政大学自己点検委員会委員長
常務理事 廣瀬 克哉
法政大学大学評価委員会委員長
大学評価室長 川上 忠重