

大学院における自己点検・評価活動 —多様で国際的な知の拠点として—

副学長・国際文化学部教授 熊田泰章 1

2015年度大学評価報告書(経営部門)が確定しました 2~3

シリーズ「学士力の質保証を考える」対談(第10回):
“グローバルに未来を共創する”学びをめざして

大学評価室長 児美川孝一郎 × 人間環境学部長 小島聡 4

法政卒業生大学評価アンケートの結果から 5

活動報告／編集後記 6



副学長・国際文化学部教授
熊田 泰章

MESSAGE 1

大学院における自己点検・評価活動 —多様で国際的な知の拠点として—

法政大学は、日本の私立大学の歴史を築いてきた伝統ある大学です。知の拠点としての伝統は、それを振りかざして誇ることで維持されるのではなく、謙虚な自己省察に基づいて、自らの役割の何であるかを定めなおすことによって、常に更新されていくものであると思います。

大学院は、その特徴を列举すると、教学組織が多様であり、研究・教育の学問性が多様であり、また、研究は国際的な学問の系譜と連鎖の中で行われ、さらに大学院の学生は経歴・出自が多様で国際的であり、院生が大学院に求めることも個々に異なっています。このような特徴を持つ大学院における自己点検・評価活動が、自らを知り、

自らの役割を確認するためにいや増して重要であることは明らかです。法政大学が多様で国際的な知の拠点であり続けるためには、大学院における研究・教育を持続し向上させることが不可欠であり、その多様性と国際性をさらに発展させていくための努力として自己点検・評価活動に取り組んでいくことが求められています。

現在、全学的な議論を積み重ねて策定を進めているHOSEI2030ですが、高度な研究・教育によって、博士課程に至るまでの多様な学びの場を提供することは、今後の法政大学がさらに担い続ける責務であると確信しています。

2015年度大学評価報告書（経営部門）が確定しました

大学評価委員会経営部会の評価結果

大学評価委員会経営部会大学評価グループ（外部学識経験者4名で構成）は、4つの評価項目（「中長期ビジョン「HOSEI2030」の策定状況・進捗状況等」、「法政大学の財務状況」、「研究所長会議の役割と大学としての経営マネジメントのあり方」、「地域連携の取り組み」）について、書面ならびに総長をはじめとする役員等とのインタビュー終了時（2015年11月18日）までに得られた情報に基づき評価を行いました。

同報告書を一部抜粋して掲載します（全文は大学評価室ホームページに掲載しています）。

（1）評価項目1

「中長期ビジョン「HOSEI2030」の策定状況・進捗状況等について」

HOSEI2030NEWSに掲載されたHOSEI2030策定委員会作成の「HOSEI2030中間報告」（特別号）、「HOSEI2030策定委員会および小委員会の経過報告」（第8号）、各部局等からの「HOSEI2030中間報告に対する意見・質問」（第9号）、これを受けて総長名で示された「HOSEI2030をめぐる論点の提示」（第10号）、さらには、役員等のヒアリングを通じて得られた情報を基に判断すると、着々と準備はされているものの、「まだ緒に就いたばかり」というのが率直な印象である。

1) 中間報告について

「法政大学憲章」は、大学の理念と将来に亘って維持すべき建学の精神を現代にマッチさせて、それを明文化したもので、「自由を生き抜く実践知」というキャッチコピーとその内容は、ミッション、ビジョンの策定に当たっての基本的な考え方である。「法政大学のミッション」は、高等教育機関として時代や社会から期待されている使命を示したもので、歴史・伝統を継承し、さらに時代や社会が求めているものを真摯に受け止めたものであることが重要である。この点については、記載されている内容は明快であり、大学としての見識と貴学の特徴が説得力のある表現で示されている。

一方、「法政大学のビジョン」は、これからの貴学のあるべき姿を示すものであり、歴史や伝統および時代や社会の要請のみならず、現有する人的・物的資源を最大限に活用することを前提に構想されなければならない。ビジョンは、近い将来の実現を目指すものであり、そのためには、「ニーズとシーズとストラテジー」が示されていることが必要である。とりわけ、シーズの有無と達成に向けた戦略が明確に読み取れるものでなければならない。今後は、本年度末を予定されている最終報告に向け、目標達成に向けたロードマップを作成し、具体的なアクションプランを示せるよう、さらに踏み込んだ検討を期待したい。

中間報告段階とはいえ、今回の報告では、教育研究体制の問題が殆ど述べられていないのは、非常に気になる点である。このことは、後述する総長の「論点の提示」でも言えることで、概念図の第二層「教育課程・プログラム」に関しては、「各教学組織の独自性を生かす」と述べられているに過ぎない。これでは、キャンパス問題以外、各構成員が中間報告についての異論や質問を投げかける余地はない。本格的な議論になるはずの論点が曖昧にされているためであり、「おおむね理解を得られた」という判断は早計に過ぎる。

貴学が目指す教育研究体制の見直しは、既存の教学組織間の連携と協力を推進するという意味なのか、学部等の統合・再編などの組織改革を意味しているのか、あるいは、学部・学科制から教育

プログラム制への変更まで踏み込もうとしているのか、さらには、教育組織と研究組織の分離を視野に入れているのか、肝心の点是不明のままである。ビジョン策定を目指すのであれば、この点の明確化は不可欠である。

2) 論点の提示について

各小委員会報告及び中間報告に対する質問・意見を受けて、改めて論点を大きく3つに整理したHOSEI2030策定委員会委員長でもある総長の提案は、今後の議論を焦点化させるものとして注目できる。第一は、これまでの教育研究体制の見直しが不可欠であるというものであり、第二は、多摩キャンパスの一部を市ヶ谷キャンパスの近隣へ移転するというもの、第三は、財政の支出構造を再編し、財源の確保を目指すというものである。いずれも、貴学の将来にとって重要な課題であり、提案の意味する内容の重みを構成員は十分に理解する必要がある。「中間報告」になかった教育研究体制の問題を指摘している点は評価できるが、気になる点を指摘しておきたい。

第一は、大括り化の意味が曖昧である点である。

教育組織の大括りと聞けば、教育組織の統合・再編を意味するものと理解されるが、説明を読む限りは、必ずしもそこまで視野に入れているかどうか定かには読み取れない。

大括り化の議論は、教育研究体制の見直しと深く関連しており、教員の所属組織であり、学生の所属組織であり、教育課程の編成主体であり、さらには、管理運営の単位組織でもある学部・学科制度を、今後どうするのかを考えなければならない。「総合大学としての強みを活かす大括り化に向かう」という提言の意味を構成員が共有するための踏み込んだ議論が進むことを期待している。

第二は、キャンパス再編成の問題である。

中間報告に対する意見・質問の多くは、多摩キャンパスにある学部からのキャンパス体制に関するものが多かった。都心回帰の大学が多くなるについて、将来の学生確保に不安があることは理解できる。現在でも、学生の修学・生活環境に多くの問題を抱えている事実は見過ごすことはできない。このままでは、実態と意識両面においてキャンパス間の格差が広がることは想像に難くない。学部の新設と学生数の増加などにより、郊外に新キャンパスを求めた経緯は理解できるが、理系の小金井キャンパスは別として、市ヶ谷キャンパスと多摩キャンパスの役割と機能の違いは必ずしも明確ではない。

総長の言うようにキャンパス問題が教育研究体制の再構築と関連するのは当然であり、市ヶ谷キャンパスにある部局にとっても決して無縁な問題ではない。しかし、「移転統合の原則」については何も触れられておらず、多摩キャンパスにある一部を市ヶ谷キャンパス近郊に移転させると述べられているにすぎない。キャンパスの再編にあたっては、まず、それぞれのキャンパスの特徴を明確に示し、それとの整合性に留意して再編を行うというのが本来の姿であろう。各部局のヒ

アリングにおいて各キャンパスの課題は浮き彫りになってはいるが、学生定員の削減について論及した部局はないし、分野間の調整の可能性を示唆した部局もごく一部に留まっている。これらの課題を整理するためにも、バウンダリーコンディションを明確にした上での「キャンパス整備のマスタープラン」を早く固める必要がある。

キャンパスの統合は、教育環境や教育研究上の問題に加え、財政問題と深くかかわっており、キャンパス問題の解決には、財源の確保が重要な課題であることは論を待たない。この点については、事務部局のヒアリングの結果として詳細に指摘されている。この点が解決できなければ、議論を行うこと自体が無意味ということにもなりかねない。また、学生定員の見直しについての提案は、学位の質の維持・向上を求める中央教育審議会等の意向を受けたものであるが、これまで拡大路線をたどって発展してきた貴学にとって、規模の縮小は大きな方向転換であり、構成員の抵抗や戸惑いは予想しなければならない。財政状況の健全化は、キャンパス問題の解決のみならず、少子化時代の大学経営においては最も重要課題であるだけに、波紋を承知の上で、正面からこの問題を取り上げた総長の姿勢には敬意を表したい。しかし、キャンパス再編と定員問題を同時に提案する以上、それに伴う財政状況と財源見通しを明らかにすることは、総長を含めた法人執行部の責任でもある。

第三は、ガバナンスのあり方についての問題である。

HOSEI2030策定委員会が小委員会の検討の対象としている内容は、2030年に向けた「ガバナンス体制の再検討」ではなく、「役員制度のあり方に関するもの」で、理事および監事の増員、理事の解任規程など、あくまでも、現行制度の不備の修正に議論が終始している印象がある。しかし、役員制度の問題はガバナンスのあり方と深く関連しており、とりわけ、理事会と評議員会との関係、役員の権限規程の明確化、法人役員である理事と大学の役職である副学長および学部長等との関係などは、意思決定システムや業務執行システムと深く関連しており、法人機能と大学機能との違いを念頭に置いたうえで、規定化し明文化しておく必要がある。「役員制度のあり方」の検討の対象を拡げ、「ガバナンス体制の再検討」という観点から、再度検討され直すことを期待したい。

(2) 評価項目2

「法政大学の財務状況について」

2014 (H26) 年度の学校法人法政大学の帰属収支差額は、13億円余であり、前年度を2億円余上回ったものの、財務面での余裕は薄いままである。ちなみに帰属収支差額比率〔(帰属収入－消費支出)/帰属収入×100〕は、過去3カ年2012 (H24) 年度5.3%→2013 (H25) 年度2.4%→2014 (H26) 年度2.9%であり、財政基盤検討委員会が確保したいとする10%には遠く及ばない。収支の構造改革は待たなしといえる。

従前、貴法人では、現行会計基準では説明しきれない経常収支計算を「資金収支計算書の中の経常的収支計算」として、独自の方法により収入と支出を抜き出して「経常的収支差額」を算定してきた。予算決算対比でこの内容を毎年の事業報告書に示すとともに、必要な解説を加えて、帰属収支差額と並ぶもう一つの重要な指標として扱ってきた。過去これに関しては、貴法人の財政運営にかかる優れた取り組みとして評価させていただいてきた。

また、2015 (H27) 年度の事業計画書に、「活動区分資金収支予算書」を掲載したことは、優れた対応と言える。なぜなら、新会計基準ではこの「活動区分資金収支計算書」の様式は、決算書において示せば足りることになっており、予算資料として要求されていないからである。財務情報に関し、関係者に対し丁寧な説明に努める貴法人の姿勢を強く示したものと、大いに評価したい。

最後に学内年金の件に触れておきたい。HOSEI2030NEWS第8号(2015年7月3日)で、財政基盤検討委員会が「学内年金についての勉強会」を行った旨の報告がある。学内年金の財政は、決算書の注記に記載されており状況は把握できる。しかし、過去勤務債務として計上された法人負担額を今後どのように処理していくのか、方針も説明も付されていないのでその先は不透明である。財政基盤検討委員会では、学内年金の現状を適正に把握されているので、年金財政の今後予測も踏まえて、法人財政基盤の確立に向けた収支構造の改革に取り組まれることと思う。なお、貴法人を含め学内年金は、私立学校教職員共済制度に加入していない数少ない大手の私立大学に限られた特殊な事情の中にある。それゆえ、私立大学全体の議論から抜け落ちてしまうことが多いので、その点は注意が必要であろう。

(3) 評価項目3

「研究所長会議の役割と大学としての経営マネジメントのあり方について」

昨年度及び今年度で開催された研究所長会議の議事録(3回分)を拝見したが、各研究所からの現状報告や、附置研究所に共通する課題についての意見交換などが行われている。研究所長会議の設置目的に照らして、おおむね適切に機能しているものと評価する。

現在、「HOSEI2030」の策定に向けて、2030年までに貴学が実現を目指す教育のあり方や、キャンパス再構築のあり方などについて検討が進められている。教育と表裏一体の関係にある研究についても、当然にこれからのあり方が議論され、その一環として、附置研究所のあり方も見直されるものと思われる。今後、その議論の場として、この研究所長会議が活用されていくことを期待する。

ただ、各研究所長は、それぞれの研究所の組織代表として、自研究所の権益の確保だけに目がいきがちである。法政大学としての研究のあり方の検討及び附置研究所の見直しに当たっては、全学的な視点に立って、総長及び学術支援本部担当常務理事が強力なリーダーシップを発揮していくことが必要である。

附置研究所のあり方については、不断の見直しを行い、貴学における研究資源の配分において「選択と集中」を実現していくことが必要である。現在進められている見直し作業によって、貴学の強みを活かし、優れた特徴が発揮される研究体制が構築され、ひいては、貴学のブランディング戦略にも大きく貢献していくことを期待している。

(4) 評価項目4

「地域連携の取り組みについて」

地域連携については、付属校を含めると百を超える活動が列挙されていた。地域交流センター学生プロジェクトでは、歴史の長い活動や子どもとの交流など学生ならではの活動も展開されている。学生プロジェクトに対しては、公募方式で活動助成金が出される仕組みもあり、大学としてのバックアップを評価できる。学生の主体的活動と支援は、地域連携の柱であろう。地域交流センターは、多摩地域限定であるようだが、他キャンパスにおいても同様の組織が形成され、学生活動への支援がなされる必要があると思われる。

しかし、大学全体としては、地域連携を把握し、管理している部門が存在しないために、情報の精粗がある。

地域連携全体を把握し、必要な場合には調整等を行う機関が必要かと思われる。

地域研究センターは、全国15の自治体と協定を結び、遠隔授業など多様な事業を展開している。各地域への貢献は大きいと評価できる。

シリーズ「学士力の質保証を考える」対談（第10回）： “グローバルに未来を共創する” 学びをめざして

児美川 孝一郎〔大学評価室長〕 × 小島 聡〔人間環境学部長〕

各学部における教育の質保証に向けた取り組み・成果について、大学評価室長と学部長との対談形式でお伝えするシリーズ。今回は、1999年に開設し、2016年度より英語学位プログラムを開始する人間環境学部の小島聡学部長にお話を伺いました。

✦5コース制と段階的なカリキュラム改革

児美川 将来構想カリキュラム委員会の議論を経て、カリキュラム改革を行ったと伺いました。

小島 人間環境学部では持続可能な社会を担う人材を育てるため、学際的なカリキュラムを用意していますが、無計画な履修では学生に



小島人間環境学部長

「多くの学問分野を学んだが、本当は何を学んだのだろう」との思いをもたらす可能性もあります。このため履修のガイドラインとして穏やかなコース制を採用してきましたが、2016年度からは、5つのコースごとの選択必修制を導入します。コース制と連動した「研究会」（ゼミ）、本学部の特色科目である「フィールドスタディ」「人間環境セミナー」とともに、幅広くかつ深く学ぶ「T字型」「U字型」の人材

育成システムを強化します。なお5つのコース名称を若干変更し、サステナビリティを前面に出すことで、法政大学の中長期ビジョン「HOSEI2030」に沿うものとしています。

児美川 人間環境学部では、いわゆるゼミに該当するのが「研究会」ですね。

小島 当学部では「研究会A」「研究会B」の2つのゼミを置いています。学生は2年次からコース選択を行います。該当するコースを明示した「研究会A」は卒業まで継続するゼミで、選択科目の卒論として「研究会修了論文」がセットになっています。一方、「研究会B」はコースに縛られず、年度ごとに自由に選択できるゼミです。同時に複数の分野のゼミを経験し、それらの学問的課題がクロスする時、学生の学際的な学びが深化します。調査したところ、2015年度の4年生の9割に研究会の履修経験がありました。なお2016年度からは「研究会A」を履修しない学生のために「コース修了論文」を設置し、卒論執筆の機会を広げます。

✦社会とつながる体験型プログラム「人間環境セミナー」「フィールドスタディ」

児美川 貴学部の理念にあうユニークなゼミ設計だと思います。ところで先ほど、特色科目として「人間環境セミナー」と「フィールドスタディ」を挙げておられました。

小島 当学部では、1999年の開設以来、「社会とのかかわりの中で学んでいく」というポリシーを継続してきました。持続可能な社会の構築には、机上の学問ではカバーしきれない現実の問題を扱う必要があるためです。そこで実務家を招へいしてオムニバス授業を行う「人間環境セミナー」（春・秋学期）を開講し、春・夏季休暇中に専任教員が自身の研究フィールドなどに学生を引率して学ぶ「フィールドスタディ」（国内・海外）」を設置しており、1年次から履修可能です。社会との多様な接点をつくるという意味で、この2つにはキャリア教育の性格もあります。1年次春学期の「人間環境学への招待」や秋学期の「基礎演習」とともに、初年次教育の有機的なサイクルをつくり、2年次からの研究会に接続する「T字型」を意識したカリキュラム設計です。

児美川 優れたプログラムだと思いますが、運営の負担が大きいの

ではないでしょうか。

小島 確かに大変ではありますが、教員にとっても、教育を介して社会と接点を持ち続ける機会になり、PDCAによる組織的な運営はFDの効用も大きいと思います。地元との連携にとどまらず、日本各地や国外の地域にネットワークを有する全国型大学ならではの「域学連携」を展開できるツールといえるでしょう。

✦英語学位による「持続可能社会共創プログラム“HOSEI-SCOPE”」

児美川 グローバル人材育成支援事業（SGU）の一環で英語学位プログラムを開設すると伺いました。プログラムの理念や養成する人材像、その他進捗状況をお教えてください。

小島 SGU構想の一環として、持続可能な社会の構築に寄与するグローバル人材の養成を目指し、2016年9月に「持続可能社会共創プログラム“HOSEI-SCOPE”」を開設します。募集人員は10名で授業は英語で実施します。

今後、世界的な人口爆発とともに環境問題が深刻化し、サステナビリティが世界共通の課題となります。特にアジアは急速な経済成長とともに、様々な社会問題、環境問題に今後とも立ち向かわなければなりません。一方、日本は半世紀前に高度経済成長に伴うサステナブル課題を経験した“先進国”であり、課題解決に向けた知見もあります。こうした時代状況をふまえ、HOSEI2030が掲げる「持続可能な地球社会」に教育を通して貢献することがSCOPEの基本理念です。ただし、留学生を英語学位プログラムで隔離することはせず、日本と海外の学生がサステナブル課題について、お互いを尊重しながら対話し、利害の対立や価値観の違いを乗り越えた解決策の模索によって未来を共創（Co-creation）することが目標です。例えば「フィールドスタディ」に両者が一緒に参加することで、海外の学生はグローバルな目線から日本の地域の特色を経験し、日本の学生は首都圏の目線から地域の特色を経験するとともに海外の学生の反応からグローバルな目線を学ぶわけです。各自がGlobal to LocalやLocal to Globalを体験できれば素晴らしいと思います。

児美川 プログラム開始が楽しみです。最後に学生へのメッセージをお願いします。

小島 人間環境学部は「FSR（Faculty Social Responsibility：学部の社会的責任）」を強く意識しています。例えば法政大学が立地する東京への一極集中の裏側でおきている過疎地域の持続可能性問題に対して、「フィールドスタディ」をはじめとする学部の特性を活かした貢献を進めていきたいと考えています。グローバルな問題とローカルな問題とは決して別々に存在していません。学生には、「地域の価値をわかったグローバル人材」、かつ、「グローバルの価値をわかった地域人材」になってほしいと願っています。

児美川 学部の優れた取り組みがわかりました。本日はありがとうございました。



児美川大学評価室長

法政卒業生大学評価アンケートの結果から

年度比較を中心に

大学評価室では、2015年7月から9月にかけて、2004年度および2011年度の学部卒業生を対象に、アンケート調査を実施しました。今回は5回目の実施となります。その結果を一部抜粋して報告します。

[有効回答数：2004年度卒 303件（回収率8.2%）、2011年度卒 420件（回収率：8.7%）]

I 法政大学および卒業学部に対する満足度

図1：法政大学に対する満足度（%）

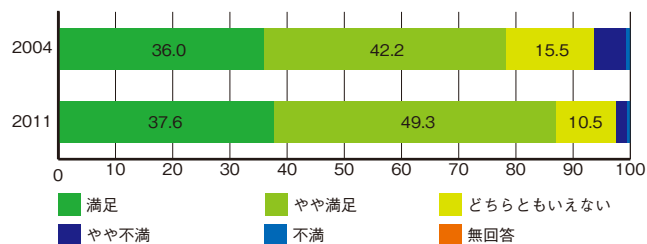
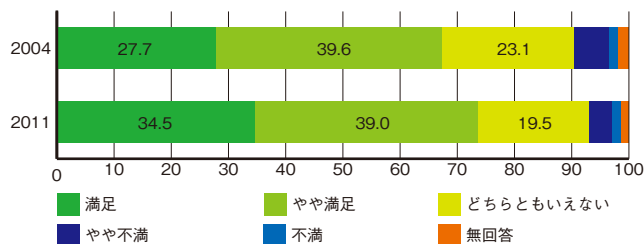


図2：卒業学部に対する満足度（%）



法政大学に対する満足度（「満足している」＋「やや満足している」の割合）は2004年度卒が78.2%、2011年度卒が86.9%、卒業学部に対する満足度は、2004年度卒が67.3%、2011年度卒が73.5%でした。2004年度卒、2011年度卒ともに学部満足度の方が大学満足度に対して10ポイント以上低い結果となりました。

図3：2004年度卒 入学経路別の満足度比較（%）

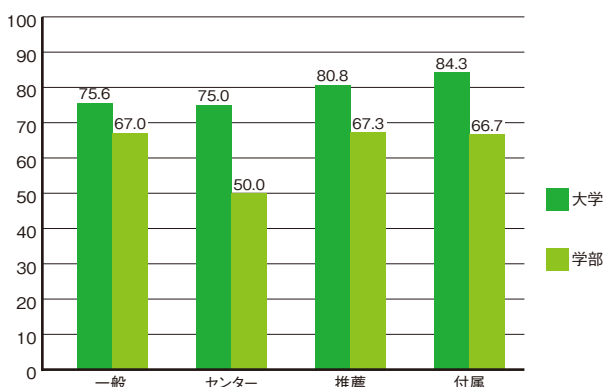
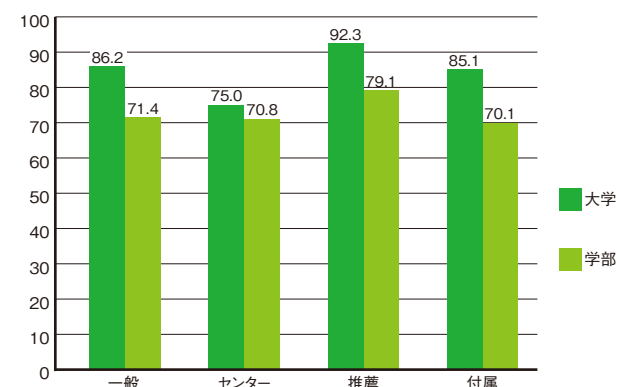


図4：2011年度卒 入学経路別の満足度比較（%）



入学経路別の満足度については、2004年度卒は付属入学者（84.3%）の、2011年度卒は推薦入学者（92.3%）の大学満足度が高く、学部満足度については、2004年度卒・2011年度卒（それぞれ、67.3%、79.1%）ともに推薦入学者が最も高くなっています。

II 大学での授業や活動を通して身につけた能力

図5：2004年度卒 身につけることができたと感じる能力

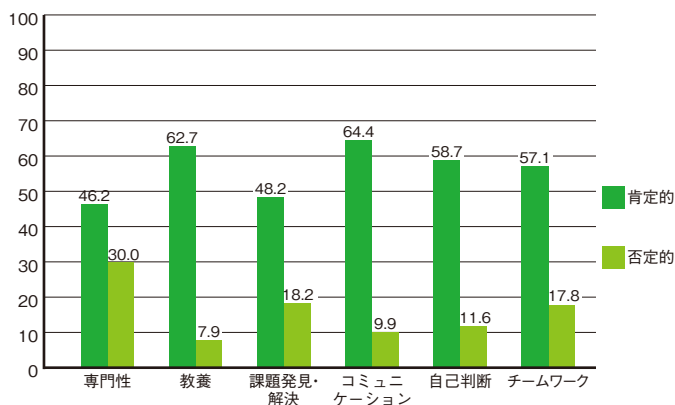
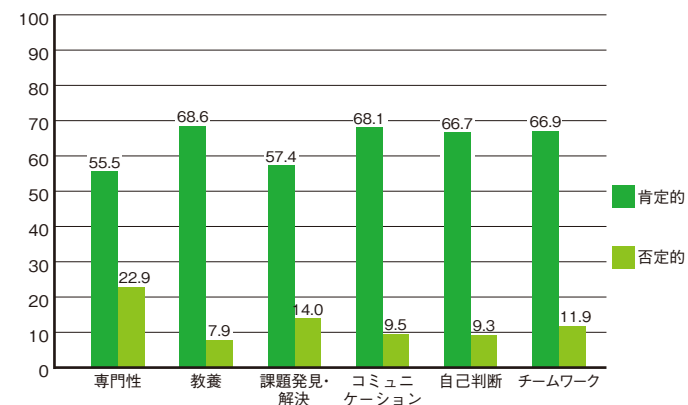


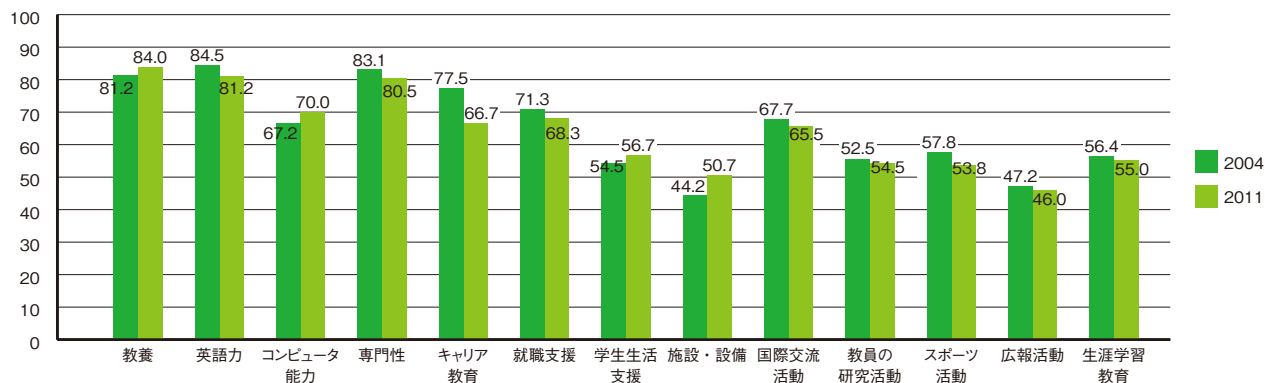
図6：2011年度卒 身につけることができたと感じる能力



肯定的回答（「そう思う」＋「いづらかそう思う」の割合）は、2004年度卒では「コミュニケーション能力」（64.4%）が、2011年度卒では「幅広い教養」（68.6%）が最も多い結果となりました。否定的回答（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）については、2004年度卒・2011年度卒ともに「専門性」（それぞれ、30.0%、22.9%）が最も多い結果となりました。

Ⅲ 本学が今後さらに充実すべき点

図7：本学が今後さらに充実すべき点



本学が今後さらに充実すべき点について、項目ごとの充実すべき度（「強い（5）」＋「やや強い（4）」の割合）は、2004年度卒では、「英語力を高めるための教育」（84.5%）が最も高く、「専門性を高める教育」（83.1%）、「教養を高めるための教育」（81.2%）と続きます。2011年度卒では、「教養を高めるための教育」（84.0%）が最も高く、「英語力を高めるための教育」（81.2%）、「専門性を高めるための教育」（80.5%）と続きます。2004年度卒と2011年度卒で順位は異なるものの、どちらも「教養」、「英語力」、「専門性」を高めるための教育の充実を求める回答が多い結果となりました。

アンケートの詳細については、大学評価室ホームページにも掲載しています。

活動報告



第5回自己点検懇談会（事務部門）を開催しました。

日時：2016年1月14日（木） 13:00～15:40

場所：市ヶ谷キャンパス 九段校舎3階 第1会議室

多摩キャンパス 総合棟4階 会議室AB

小金井キャンパス 管理棟3階 会議室 ※多摩・小金井は遠隔会議による参加。

昨年に引き続き事務部門における第5回目の自己点検懇談会を開催しました。

今回は事務職員で構成されるプロジェクトからそれぞれ4つのテーマ（「職員力向上プロジェクト」「市ヶ谷キャンパスにおける地域連携のあり方」「有効な防止防犯体制の整備」「各種外部資金獲得のための業務体制」）について報告いただきました。また、今回は3キャンパス合計で100名を超える参加者を集め、学内役員、学外理事にもご出席いただきました。



2015年度第2回自己点検委員会を開催しました。

日時：2016年1月28日（木） 13:00～13:30

場所：市ヶ谷キャンパス 九段校舎3階 第1会議室

2015年度第2回目となる自己点検委員会が開催され、佐藤良一自己点検委員会委員長より2015年度自己点検・評価活動の総括が行われました。あわせて、児美川孝一郎大学評価室長からは2015年度の自己点検・評価活動において浮かび上がった課題や高等教育政策の動向について説明が行われました。そのほか、規程改正の審議や2016年度自己点検・評価活動の概要案の説明などが行われました。



第18回大学評価室セミナーを開催しました。

日時：2016年1月28日（木） 13:30～15:00

場所：市ヶ谷キャンパス 九段校舎3階 第1会議室

今回は京都大学高等教育研究開発推進センター教授の松下佳代氏をお招きし、「大学教育改革の動向とディープ・アクティブラーニング」をテーマにご講演いただきました。アクティブラーニングの普及の背景をはじめ、「深さ（ディープ）」を加える必要性、ディープ・アクティブラーニングのモデルと方法、学習評価の具体例など多岐に亘り貴重なお話をお伺いすることができました。本学関係者にとって大変有益なものとなりました。



編集
後記

活動報告の中で事務部門の自己点検懇談会の開催について触れておりますが、事務職員の中でプロジェクトが設置され、それぞれの課題の解決に向けた検討が行われているということが学内ではあまり知られていないようでした（私も当初は知りませんでした...）。今後も自己点検懇談会に限らず、このようなプロジェクトの取り組みや本学が抱える課題などについて全学的に共有できる場が必要なのではないかと思いました。

（坂本）

