

2022 年度 法政大学大学評価報告書（経営部門）

1. 評価対象事項

評価の対象とした事項は、以下の通りである。

(1) 評価項目

- ① 本学の内部質保証システム全体の適切性について
- ② 本学のコロナ禍でのキャリア支援について

2. 評価の方法と手順

評価は、昨年度と同様、関連資料と役員ヒアリングをもとに得られた情報をもとに行った。具体的には、大学評価室から提供された諸資料をもとに、各評価者が所見（案）をまとめ、ヒアリングにおいて確認すべき事項を質問項目として、貴学に事前提出するとともに、各所見（案）を評価者間で共有し、主な論点について評価者相互の意思疎通を図った。その上で、総長をはじめとした役員等とのヒアリングを実施し、その結果をもとに、最終的な所見をまとめた。

3. 評価者

法政大学大学評価委員会 経営部会大学評価グループ委員

羽田貴史 主査（広島大学名誉教授、東北大学名誉教授、広島大学高等教育研究開発センター客員教授、公正研究推進協会（APRIN）評議員）

出石 稔 委員（関東学院大学法学部教授・法学部長）

井上史子 委員（帝京大学高等教育開発センター長・教授）

工藤 潤 委員（公益財団法人大学基準協会事務局長）

4. 関連資料等一覧

- ① 本学の内部質保証システム全体の適切性について

評価資料 自己点検評価報告書

根拠資料

資料 1-1 大学の内部質保証に関する方針_法政大学HP

資料 1-2 全学質保証会議規程

資料 1-3 大学評価（認証評価）結果（最終版）における指摘事項と対応一覧

資料 1-4 点検評価企画委員会規程

資料 1-5 法政大学自己点検委員会規程

資料 1-6 法政大学大学評価委員会規程

資料 1-7 2022 年度自己点検・評価シート様式（学部）

資料 1-8 2022 年度自己点検・評価シート様式（大学院）

資料 1-9 2022 年度中期目標・年度目標達成状況報告書様式（学部・大学院共通）

- 資料 1-10 大学評価フロー図
- 資料 2-1 全学質保証会議規程
- 資料 2-2 2021 年度全学質保証会議タスクフォース第 1 回～第 4 回議事メモ
- 資料 2-3 副学長プロジェクトの発足について
- 資料 2-4 副学長プロジェクト「大学 DP 見直しプロジェクト」の設置について（報告）
- 資料 3-1 法政大学憲章、ミッション・ビジョン、理念・目的_法政大学HP
- 資料 3-2 教育目標・各種方針_法政大学HP
- 資料 3-3 各学部の教育目標，各ポリシーの修正・公開スケジュールについて（依頼）
- 資料 3-4 2022 年度点検・評価項目及び評価の視点
- 資料 3-5 本学における各運用単位における PDCA のイメージ
- 資料 3-6 法政大学大学評価委員会規程
- 資料 3-7 大学評価（認証評価）結果（最終版）における指摘事項と対応一覧
- 資料 4-1 学校法人法政大学情報公開規程
- 資料 4-2 情報公開ウェブサイト_法政大学HP
- 資料 4-3 「2022 年度公開情報データ」の作成及び提出について（依頼）
- 資料 4-4 情報開示請求ウェブサイト_法政大学HP
- 資料 5-1 大学の学修成果の把握に関する方針（アセスメント・ポリシー）_法政大学HP
- 資料 5-2 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）_法政大学HP
- 資料 5-3 教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）_法政大学HP
- 資料 5-4 学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）_法政大学HP
- 資料 5-5 法政大学自己点検・評価報告書_法政大学HP
- 資料 5-6 意見申し立てに対する回答
- 資料 6-1 2021 年度自己点検・評価報告書（教学部門）_法政大学HP
- 資料 6-2 2022 年度点検・評価項目及び評価の視点
- 資料 6-3 2022 年度自己点検・評価活動（教学部門）の総評
- 資料 7-1 大学評価室セミナー一覧
- 資料 7-2 自己点検懇談会の日時、内容、講演者一覧（学部・大学院・事務部門）
- 資料 8-1 2021 年度全学質保証会議タスクフォース第 1 回～第 4 回議事メモ
- 資料 8-2 経営部会報告書本体＋ニューズレター37 号
- 追加資料 (1) 「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」改定について（報告・依頼）（2022 年 9 月 15 日学部長会議資料）

②本学のコロナ禍でのキャリア支援について

- 評価資料 自己点検評価報告書
- 評価資料 自己点検評価報告書（追加資料）
- 根拠資料

- 資料 1 法政大学学生支援に関する方針【ウェブ】
https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/hoshin/hoshin_07/
- 資料 2 キャリアセンター及びキャリア教育関連規程一式
学校法人法政大学事務規程（規定第 29 号）（一部抜粋）
キャリアセンター規程（規定第 1323 号）
法政大学キャリア教育運営委員会規程（規定第 1246 号）
法政大学多摩キャリアセンター教員連絡委員会規程（規定第 880 号）
キャリアセンター任期付教員規程（規定第 1247 号）
キャリアセンター・キャリアアドバイザーに関する規程（規定第 865 号）
- 資料 3 「キャリアセンターについて」（担当常務理事向け説明文書，2022 年 8 月 31 日更新）
※鏡文のみ
- 資料 4 2022 年度法政大学シラバス【ウェブ】※要科目名検索
https://syllabus.hosei.ac.jp/web/show.php?nendo=2022&t_mode=pc
- 資料 5 2021 年度イベント一覧（一部抜粋）
- 資料 6 各種インターンシップイベント（一部抜粋）
- 資料 7 理系就職担当教員一覧【ウェブ】
<https://www.hosei.ac.jp/careercenter/kigyo/rikokei/>
- 資料 8 「学科等独自の就職支援について（情報共有のお願い）」「就職担当教員へのヒアリングの概要について」（キャリアセンター小金井事務課長名，2021 年 11 月 3 日，2022 年 1 月 31 日）
- 資料 9 「2021 年度実施キャリアセンターにおける 2022 年 3 月卒業予定者就職活動支援の振り返り」（キャリアセンター管理職会議資料，2020 年 5 月 20 日）
- 資料 10 公務員，法曹人材，会計専門職関連規程一式
公務人材育成センター規程（規定第 1070 号）
高度会計人育成センター規程（規定第 1146 号）
会計専門職講座規程（規定第 1147 号）
法政大学高度会計人育成センター公認会計士試験短答式試験合格者奨励金給付規程（規定第 1346 号）
法政大学「開かれた法政 21」奨学・奨励金給付規程施行細則（指定試験合格者奨励金）（規定第 726 号）
- 資料 11 2021 年度自己点検・評価項目一覧【ウェブ】
https://www.hosei.ac.jp/application/files/1016/3996/2795/07_houkoku_2021_koumoku_ichiran.pdf
- 資料 12 「2022 年度 FD 授業参観実施結果報告フォーム（案）」（2022 年度第 1 回キャリア教育運営委員会資料）

- 資料 13 「『キャリア教育担当教員意見交換会』開催に関するお伺い」(2022 年度第 1 回キャリア教育運営委員会資料)
- 資料 14 キャリアセンターグランドデザイン 2020 (2016 年度策定時概念図, 2017 年度・2018 年度・2019 年度更新版)
- 資料 15 就職決定要因と有名企業 400 社決定要因 (2015 年度各項目データ比較)
- 資料 16 法政大学第一期中期経営計画 (2018 年 4 月 19 日) (一部抜粋)
- 資料 17 2022 年度大学評価報告書_603_キャリアセンター
- 資料 18 法政大学第二期中期経営計画 (2022 年 4 月 1 日) (一部抜粋)
- 資料 19 キャリアセンターグランドデザイン 2023NEXT 概念図_2020 年度作成
- 資料 20 キャリアセンターグランドデザイン 2021 成果
- 資料 21 「新たなキャリア教育体制構築に伴う『キャリア教育運営委員会規程』『キャリアセンター任期付教員規程』の制定について」(2017 年度第 9 回学部長会議資料) ※添付資料(1)(2)省略
- 資料 22 「法政大学におけるキャリア教育(報告)」(2021 年度第 20 回学部長会議資料)
- 資料 23 「就職情報の学部執行部への提供と懇談実施について(報告)」(2022 年度第 7 回学部長会議資料)
- 資料 24 「キャリアセンターとキャリアデザイン学部の連携について(報告)」(2021 年度第 19 回学部長会議資料)
- 資料 25 2022 年度「キャリアデザイン入門」「キャリアデザイン論」でのアンケート実施のお願い初回分
- 資料 26 法政大学キャリアデザイン学部「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(CareerAction-Vision Test: CAVT)」【ウェブ】
http://www.i.hosei.ac.jp/~mtazawa/cavt/pam_cavt.pdf
- 資料 27 個別相談分析
- 資料 28 【文理】キャリアセンターLIVE 質問会【ウェブ】
<https://www.hosei.ac.jp/careercenter/info/article20220617100448/?auth=9abb458a78210eb174f4bdd385bcf54>
- 資料 29 「『個別相談』マニュアル」(法政大学キャリアセンター, 初版 2021 年 6 月 21 日発行)
- 資料 30 体育会学生分析
- 資料 31 留学経験者分析
- 資料 32 SSI (スポーツ・サイエンス・インスティテュート) ホームページ【ウェブ】
<https://www.hosei.ac.jp/ssi/>
- 資料 33 海外留学と就職活動の両立に関するガイダンス実施報告書
- 資料 34 イベント参加者分析
- 資料 35 【文理】筆記試験対策プログラム【ウェブ】

<https://www.hosei.ac.jp/careercenter/info/article20210928163540/?auth=9abb458a78210eb174f4bdd385bcf54>

資料 36 SPI 模試 (MARCH 比較)

資料 37 卒業生アンケート各項目満足度と就職先のクロス集計

資料 38 「第一期中期経営計画に基づく公務人材育成センターからの報告書の提出について」
(常務理事会資料, 2021 年 3 月 17 日)

資料 39 「第一期中期経営計画に基づく高度会計人育成センターからの報告書の提出について」
(常務理事会資料, 2020 年 7 月 1 日)

資料 40 「新型コロナウイルス感染症拡大に対応した就職支援及びキャリア形成支援の状況
について」(常務理事会資料, 2020 年 7 月 1 日)

資料 41 「キャリアセンター運営の指針について～ポストコロナを見据えて」「キャリアセン
ター運営の指針について(暫定版)」(キャリアセンター事務部長文書, 2021 年 7 月 9
日, 2020 年 12 月 22 日)

根拠資料 (追加資料)

資料1 法政大学ダイバーシティ推進委員会規程 (規定第1215号)

資料2 「障がいのある学生の支援フロー」

資料3 「障がいのある学生への配慮のお願い」 (学生相談・支援委員会委員長名2022年度
第1回学部長会議資料)

資料4 「教職員のためのハンドブック～気になる学生をチームで支えるために～」 (第2
版, 2018年3月発行)

資料5 教職員専用サイト「教職員向け資料」 (学生相談室・障がい学生支援室)

資料6 「法政大学第8回FDミーティング『立命館大学障害学生支援室におけるピアサポ
ートの取り組み』」(教育開発支援機構FD推進センター, 2014年度第8回学部長会
議配布資料)

5. 役員等ヒアリング参加者

廣瀬克哉総長

小秋元段常務理事、佐野哲常務理事、奥山利幸常務理事、小澤雄司常務理事

金井敦常務理事、和仁達郎常務理事、Diana Khor 常務理事、岩崎晋也常務理事

平山喜雄常務理事

川上忠重大学評価室長、西田幸介総長室長

廣岡康久法人統括本部長、田中修司財務統括本部長、菊池克仁教育支援統括本部長

相良竜夫学術支援統括本部長、藤野吉成キャリアセンター事務部長、

佛坂公子キャリアセンター次長、内田貴之キャリアセンター次長

ヒアリング実施日：2022年11月17日

6. 評価結果

はじめに

今回評価を依頼された2つの項目について、評価資料及び役員インタビューを踏まえた所見を提出します。

なお、昨年度の評価所見に当たり申し添えた「取組成果として提出いただいている膨大なエビデンス資料（特にマニュアル等）をつぶさに検証することが困難である」こと、「当該年度に取り組みられた事業等の要点・概要をまとめることで評価の適格性・効率性を図ることができるのではないか」ということの2点につきまして、『自己点検評価報告書』を取りまとめていただいたことを高く評価するとともに、真摯に受け止めていただいたことに敬意を表させていただきます。

(1) 全体としての所見

評価項目1に関し、評価委員4人とも一致して、法政大学の内部質保証システムは、全学の「全学質保証会議」、「点検評価企画委員会」「自己点検委員会」「大学評価委員会」及び部局の「質保証委員会」を含めて構造化されており、大学自治によるボトム・アップと外部専門家との評価を組み合わせ、適切かつ意欲的なものであることを評価した。大規模大学であることによる運営の難しさがありながら、持続的な質保証活動を推進していることは、高く評価できる。

同時に、課題としては、質保証活動への学生参加が、複数の委員から指摘され、質保証のための各種取り組みがもたらす構成員への負荷への懸念は、一致して表明された。これらの点に留意して今後も質保証への取り組みを進められることを期待する。

評価項目2に関し、評価委員4人とも一致して、「ダイバーシティ宣言」や「キャリアセンターグランドデザイン」など全学的な指針を策定し、オンラインを活用してコロナ禍以前と変わらないキャリア支援を推進していることを高く評価した。資格ともリンクした体系的なキャリア教育を提供し、個別ガイダンスを重視しながらオンラインの活用を通じて省力化を進め、個々の学生へのアプローチを拡大する献身的な取り組みは高く評価でき、こうした手法はポストコロナでも発展させるという貴重な成果も得られている。

以下、各委員の所見を述べる。

(2) 各委員の所見

評価項目1 本学の内部質保証システム全体の適切性について

《羽田貴史委員》

・質保証のマネジメント体制はよく整備されている。

「全学質保証会議」は、総長を議長とし、質保証（内部・外部）の統轄的機能を持っており、単に取り組み状況の把握や調整に止まらず、タスクフォースを設置して質保証のための企画立案も行

っている。質保証は点検・評価の結果としてだけ生じるものではない。新たな学術成果を取り入れたプログラムや学生層の需要に応えるプログラムの開発・実施、新たな教育組織の設置、教員・学生比の改善のための教員増などは、点検・評価を経なくとも教育の質向上に寄与するものである。点検・評価と改善の間には、点検・評価結果を、資源や制度改革が必要な改善方策の企画立案・実施という意味決定とどうリンクするかという課題がある。同会議は、総長を議長とし、常務理事・副学長・同補佐・大学評価室長等で構成され、法制上の意思決定機関ではないが、政策立案機能を持つ最高機関であり、責任ある質保証政策を推進している。また、質保証会議内にタスクフォース、総長室付教学企画室、副学長プロジェクトが設置されて様々な企画立案を行い、「点検評価企画委員会」－「自己点検委員会」－「大学評価委員会」のラインによる点検・評価から発信される課題とは別個に政策形成と実行を行うメカニズムが形成されている。

・課題として次のことを指摘する。

①質保証活動の拡大に伴って生じうるマイナス面に留意する必要がある。

質保証活動が活発化することで、インタビューでも指摘されていたように、「評価活動の負担増」と「評価自体の自己目的化」のリスクに留意する必要がある。負担増の問題は、評価活動による成果との比較衡量で検討すべきであり、労力を削減することだけを解決方策とすべきではない。まず、学生成果の測定データの確立など点検・評価活動に必要なデータの定量化をはじめとする投入資源の合理化で時間管理を進めること、次に、ボトム・アップによる点検活動が、教育研究を担う教職員のFD/SDの役割を果たしていることなどを多面的に把握しておくこと、さらに、現状の点検だけでなく、法政大学内の点検活動で改善方策も提出させ、評価を通じて妥当なものは質保証会議等で実施することなどが考えられる。労力をかけても改善が実現することで、負担感も減少するものである。

②学習成果の測定のための学生調査の設計を進める上で留意すべきことがある。

外部質保証は、機関における質保証のプロセスや制度面、認証評価基準への適合性を主に評価するものであり、質保証の本質である「教育の質と学生の学習成果の質」については、教育研究活動を担う大学自治によって行われるものであり、外部質保証が直接関与することが妥当ではなく、法政大学の内部質保証が目指すべきものである。そのためには、測定方法の確立が重要であり、全学質保証会議タスクフォースでも検討されているところであるが、その論議と根拠資料全体を通観し、次のような課題が指摘できる。

a) 全国的な学生調査研究の水準を踏まえた調査設計を探求すること

学生の学習成果の調査によって教育改善を行う場合、学生の属性・学習歴との関係など学生の多様性と学習成果の関係を分析することは不可欠であり、さらには、授業評価での自己理解と実際の成績との相関分析などは、学生の意識と実態との関連を明らかにする上で不可欠の方法である。かなりの大学では、学生の授業評価に学生番号を記入させ、成績と紐づけたり、学年進行による発達を調査したりできるデータ構築を行っている。

学生調査の設計の検討をボトム・アップで行うと、それぞれの専門分野の文化を基盤にして学生調査の理論的・実践的到達点を踏まえられず、現状を固定化した議論になることが多

い。広く国内外の学習成果に関する文献を渉猟し、高等教育研究の成果を吸収しながら議論の質を高めていくべきである。例えば、OECDの学習成果としての社会的関与概念（『学習の社会的成果』明石書店、2008年）は、法政大学の「自由と進歩」の精神、法政大学憲章に掲げた「自由を生き抜く実践知」と極めて良く対応するものであるし、岩崎久美子ほか『経験資本と学習』（明石書店、2016年）は、正課教育に限定せず、学生の学びの意義を示している。質保証会議タスクフォースでの検討には、こうした研究成果が参照されていないようであり、今後、ぜひとも作業課題に組み入れられたい。

b) 学生調査全般の改善課題として検討すべきこと

学生から得られる学習活動のデータとしては、間接評価として使えるものには、教育開発・学習センター「授業改善アンケート」及び「毎年度学生生活実態調査」の2つがあり、直接評価としては、各授業の成績評価がある。

間接評価としての前2者に共通する課題は、回収率の低さ（前者は学部で300人以上の授業で50人弱、後者は5%程度）であり、これでは学生の属性による学習過程の分析などは不可能である。回収率が低い原因を学生のフォーカスグループを編成するなどして検討し、信頼性のある分析を行えるように調査設計を改善すべきである。

また、学習成果が把握されていないことは確かに課題ではあるが、現在隆盛を極めているように、コンピテンシーやスキルに対する学生の主観的回答は、経年的に変化を把握したり、同じ項目に対する他大学学生との比較を通じて法政大学学生の特性を把握するには役立つが、客観性に欠けるきらいがあり、既存のデータである「授業評価アンケート」と「成績評価」の活用を先行させ、その分析を踏まえて必要な設計を行うべきであり、むやみに調査や項目を増やして教員・学生ともに「調査疲れ」が拡大しないように配慮すべきである。

「授業評価アンケート」についても、改善すべき点がある。実質的に設問が4つしかなく、科目内容を理解するための知識レベル、授業内容の意義、授業の速度、難易度、学生の活動の有無など重要な項目が設定されていないので、授業改善に役立つ情報が得られる設計としては改善の余地が大いにある。また、設問文章も簡略にできるはずであり、外国人学生が参加できるかどうかなどの課題もある。なお、授業評価の活用については、少し古いながら、東北大学高等教育開発推進センター『学生による授業評価の現在』（東北大学出版会、2010年）がある。

特に、授業評価は、科目の特性を把握するものでもあるから、科目ごとで実施し集計され、活用することが重要である。「授業評価アンケート」による学生の自己理解と「成績評価」の結果との関係は、学生の自己理解の信頼性を検証することでもあり、日本の学生研究にも寄与する。

c) 学習成果の可視化において配慮すべきこと

学習成果の可視化は大きな課題である。言語化し第三者（教師・学生以外）が把握できることも重要だが、教師が学生の成長を把握し、学生が自分自身の成長を実感し、自己信頼

感を獲得することが何より重要であり、当事者が実感もなく、数量化されたデータを見て初めて納得するようでもまずい。教員は大学教育のプロであり、学生は主体的な学習者である。経営学でも経営戦略の成功の指標の一つは、従業員の満足度であることを参照すべきである。

ディプロマ・インディケーターの作成は一つの方法だが、学習成果を要素的に分解して個々の科目で目指す指標を記入させ、学生の回答とつなぎわせる手法では、学生が独立した人格として何を学び成長したか（特に正課教育以外の経験を通じて）が反映せず、個別の学習成果の指標が個々の科目の目指す内容を真に反映するののかといった問題もあり、慎重に進めるべきである。

d) 「大学の学修成果の把握に関する方針」の改訂も考慮すること

学内合意を集約し、実効性を持たせるために、「大学の学修成果の把握に関する方針」を改訂することも必要ではないかと思われる。

もともと、この種の方針は、アセスメントに関する基本原則として、アセスメントの目的と目標、調査の客観性や質的測定・量的測定の併用の重要性、学生の政治的信条や宗教的信条への配慮、個人情報保護、利活用の方法などを記載し、全学的な合意に基づくアセスメントの指針を明確にすることが望ましい。現在の「方針」は、教育の各種カテゴリーにおいて測定を行うことが記載されているのみで、何のための「測定」か、その際の原則が何か明示されていない。様々な検討と改善の結果を「方針」として明確にし、全学的な合意の到達点を引き上げていくことが重要である。

《出石稔委員》

- ・内部質保証の方針を、大きなPDCAサイクルである「全学的な自己点検・評価体制」、小さなPDCAサイクルである「部局における自己点検・評価体制」を構築し、有機的に連関するようにしている点は適切である。さらに、各教員のPDCAサイクルとの接続が肝要であろう。
- ・「組織体制」として、全学に設置する「全学質保証会議」、「点検評価企画委員会」の下、学部長等で構成する「自己点検委員会」が自己点検の主体となっている点は、横断的な内部質保証が図れるものと思料できる。
- ・「大学評価委員会」のみならず、学部等の取り組みを定期的に確認、助言する「質保証委員会」が置かれており、外部からの客観的評価が行き届くことから、望ましい対応といえる。
- ・他方で、これまでも言及してきたが、学部長会議、研究科長会議なども含め内部質保証に関する会議体が輻輳することにより、かえって非効率になったり、各学部等の作業が膨大となったりして、自己点検が目的化してしまわないか懸念がある。この点、役員から全学質保証会議で省力化を含めた改善・向上の取り組みを行っていることや、タスクフォースで検討を重ねた結果を各会議で情報共有されていることが理解できた。
- ・関連して、インタビューにおいて「自己点検・評価シート」作成の負担感やシート作成が目的化していないかと質したところ、同シートの作成は全項目を作成する年度と簡略版を作成する

年度を組み合わせており、一定の軽減措置を講じていることの説明を受けた。また、総長から各執行部が定期的に交代することを踏まえると、シート作成にはノウハウや気づきを継承するための意義があり、荷重も思ったほどではないとの認識が示された。

- これらのコメントに対し十分理解する。なお、総長も述べられていたが、他方で危惧される形骸化を招かないよう取り組みを継続することを求めたい。
- デジタル化への対応を進めるための副学長プロジェクト（DX イニシアティブプロジェクト）の設置は、時宜を得た取り組みである。また、この成果として、DX 推進による学習成果の可視化や個々に最適化された学びの実現に向け、大学全体の DP の体系的見直しの必要性が提起されたことも特筆できる。5月に設置された副学長プロジェクト「大学 DP 見直しプロジェクト」の成果を期待したい。
- 全学 DP を 7 項目に集約し、学部 DP との連動を有機的に確保された点は高く評価に値する。この「見える化」は、インタビューで役員が述べられていた「法政大学学生が自ら何を身に付けた説明できるようにする」という学生目線を重視した取り組みと言える。
- 大学評価室セミナーの継続的開催や自己点検懇談会の開催などの地道な発信が現在の貴学の自己点検・評価の成果につながっているものと拝察する。その反面、こうしたセミナーや懇談会への学生の参加機会が開かれていない。我が国の自己点検・評価への学生のコミットがインタビュー程度にとどまっている実態があるとはいえ、貴学が積極的に取り組まれている FD 活動への学生参加をさらに広げ、自己点検への学生の参与を検討されることが望まれる。この点、インタビューで総長も検討する旨表明されたので、今後の取り組みに期待したい。

《井上史子委員》

- 中央教育審議会大学分科会「教学マネジメント指針」（令和 2 年）で示された、教育に関わる内部質保証システムの構築とそのための体制づくりが、政策的な後押しもあつてか各大学において急ピッチで進んでいる。各大学が自らの責任において点検・評価を行い、改革・改善を進めることで自大学における諸活動の質保証を行うといったシステムを構築することは、大学が社会に対して積極的に説明責任を果たしていく上でも重要である。ただ近年の矢継ぎ早な政策動向に対して、自大学の質保証システム自体の適切性やその体制をどのように持続していくかといった点が検討されないまま外形的な体制作りだけが進められることは本末転倒である。
- 法政大学においては、自大学における内部質保証体制の整備に逸早く取り組むとともに、毎年の自己点検・評価活動および外部評価者を交えた評価委員会のもとで、質保証システム自体のチェックや見直しが行われていることは高く評価できる。2022 年度の自己点検報告書において自大学における長所として挙げられているように、法政大学のような大規模総合大学においてこれだけの規模で自己点検・評価活動を毎年実施している大学は他には無いと言える。また、大学設置基準等の法令が示す最低基準の要件や認証評価等の評価基準への適合性を確保するのみならず、自らが意図する成果の達成や関係者のニーズの充足の確保に向けた取り組みについても、例えば、内部質保証に関わる最終的な確認・意思決定機関である「全学質保証会

議」に、より機動的に課題対応できるタスクフォースを設置し、全学的なディプロマシーと各部署のディプロマシーとの整合性の確認作業を行うなど、不断の改善活動が着実に進められていることは特筆すべき点である。

- ・ 今後は、ほぼ完成しつつあると言える内部質保証システムの実質化が大きな目標となると考えられる。そのためには、現時点で点検・評価活動に直接的には関与していない学生や保護者等ステークホルダーの声をいかに丁寧にすくい上げ、改善活動に活かしていくかが大きな鍵となるだろう。現在、大学評価室において学内で実施されている学生アンケートのスリム化に向けた作業も開始され、数年のうちに新たな学生アンケートが完成予定とのことである。学内のDXプラットフォームの整備とあわせ、多くの多様な学生の声が届けられ、活かされることで、法政大学における内部質保証システムの更なる充実が図られていくことを期待したい。

《工藤潤委員》

- ・ 自主・自律に支えられた大学において、自らの教育研究の質の向上を図り、その質を自ら保証していくこと、すなわち大学運営の重要な装置として内部質保証システムを稼働させていくことは極めて重要な営みとされている。我が国の公的質保証システムとして位置づけられている大学設置基準・大学設置審査、認証評価、情報公表などの基盤に据えられているのが、この内部質保証である。先般の大学設置基準の改正では、「点検及び評価の結果並びに認証評価の結果を踏まえ、教育研究活動等について不断の見直しを行うことにより、その水準の向上を図ること」とされ（大学設置基準第1条第3項）、新たに内部質保証に関わる規定が盛り込まれた。また、2018年度の第3期認証評価から、内部質保証を重点評価項目として法令上定められた。我が国の質保証メカニズムにおいてこの内部質保証は、不可欠なものとなっている。
- ・ 法政大学における内部質保証については、内部質保証の方針を明確に定め、組織体制を整備して、内部質保証の機能性の向上に努めている。2019年度に設置された「総長室付教学企画室」や「副学長プロジェクト」により、教学上の企画立案機能を強化する体制を整備したことは、今後の内部質保証システムの機能的有効性につながるものと大いに期待できる。すでに、こうした体制の下で、DXの導入や全学的DPの見直しなどの検討が進められている。また、大学基準協会の機関別認証評価で「努力課題」として指摘された2項目については、すでに改善がなされており、また、評価結果の基準ごとに示されている「概評」部分で指摘された課題についても真摯に検討が進められており、内部質保証システムにおいて改善サイクルが十全に回っているものと評価できる。さらに、内部質保証の重要な要素の一つである情報公表についても、「学校法人法政大学情報公開規程」を定め、「教育研究上の基本的な情報」、「修学上の情報」、「研究活動に関する情報」、「社会貢献に関する情報」、「本法人に関する情報」に分類し、それらをウェブサイト公開するとともに、公開情報の作成担当部署を「公開情報担当部署一覧表」により明確にして、情報の正確性の確保や最新情報の提供（情報の更新）に努めている。
- ・ 法政大学の内部質保証の特長の一つとして、PDCAが十全に機能するように「全学質保証会議」を中心に組織体制を整備し、その中で多くの教職員が自己点検・評価活動に参画して、教育の

質の向上に取り組んでいること、また自己評価活動において、要所要所で第三者的立場からの評価をとり入れるなど、評価の客観性の向上にも積極的に取り組んでいることが挙げられる。特に、各部局の自己点検・評価を他学部の方が評価する仕組みは、自己点検・評価結果の客観性の担保とともに、FDにもつながるものであり、高く評価できる。こうした取り組みを円滑に進めることは、大規模総合大学においては容易なことではないが、各部局や内部質保証にかかる各組織体への大学評価室の献身的サポートが法政大学の内部質保証を支えている。

- ・一方で、各部局のPDCAサイクルが単年度で完結するように設計されており、負担軽減の必要性も指摘されている。法政大学のこれまでの内部質保証の実績を踏まえれば、今後はより効果的な内部質保証システムのあり方を模索していくことも必要であろう。
- ・近年、諸外国では大学の質保証（内部及び外部）のプロセスに学生を参画させる動きが活発化している。我が国においても中教審の審議まとめなどにおいてその必要性に言及されているものの、こうした取り組みは未だ限定的である。法政大学においては、FD活動やサーティフィケート・プログラムの企画への学生参画、「ピアサポート」の推進など、多くの場面で学生が関与する取り組みが展開されている。「学修者本位の教育の実現」が求められている今日的状況において、内部質保証プロセスに学生を関与させる可能性について検討することも考慮されてよいのではないだろうか。

評価項目2 本学のコロナ禍でのキャリア支援について

《羽田貴史委員》

- ・法政大学のキャリア支援は、修学支援・生活支援・進路支援の領域を統合的に捉える「学生支援に関する方針」を策定し（現状説明点検・①）、全学に設置されたキャリアセンターと部局の就職支援とが連携しながら、キャリア教育、個別相談、インターンシップ、ガイダンスなど各種の事業を展開し（現状説明②）、毎年度の教学部門の自己点検・評価、「キャリアセンターブランドデザイン2020」に引き続く「NEXT23」の達成状況の成果検証などにも取り組んでいる（現状説明③）。

また特別な支援を必要とする障がいのある学生に対する支援として体制を整備し、障がい学生支援室が各種の発信を行い、部局への理解を深め、キャリアセンターでも当該学生に関するデータベースを作成するなど相談における配慮が行われている。

- ・キャリア支援として評価できることと検討されるべき課題を次に示す。

①キャリア支援の全体的仕組みは高く評価できる。

公務人材育成センターや高度会計人材育成センターなど大学から職業資格を通じて労働市場へ移行する取り組みがキャリア支援と連動して行われていることはユニークであり、高く評価できる。データをもとに個別相談の合理化・適正化を図っていること、学生の希望企業支援とそのためデータ分析、体育会や留学生など特定の属性を持つ学生層の分析、イベント参加と企業内定の相関分析など点検・評価を実質化していること、キャリア意識の発達測定独自のテスト開発は、日本で唯一キャリアデザイン学部を有する強みを生かし、高く評価できる。

②学生の多様性に対応するための課題として次のことを指摘する。

- ・キャリア・アドバイザーは、学生の相談を行い、啓発・指導・助言などの支援を行う重要な役割を持ち、その専門性向上が大きな課題である。「点検・評価項目②」では、「原則としてキャリアコンサルタント資格保有」となっており、インタビューでも全員が資格保有者であるとされた。一方、「キャリアセンター・キャリアアドバイザーに関する規程」（規定第 865 号）では、第 2 条(2)で、「a 組織において部下指導的な役割を果たしてきた経験を有する者、b 組織において人事教育又はキャリア支援部署に勤務した経験を有する者、c キャリアコンサルタント（国家資格）、CDA、GCDF 等の資格を有する者」のいずれかとなっており、資格保有が原則となっていない。実態として有資格者がアドバイザーになっているなら、アドバイザーの専門性を確実にするためにも、規程を改正し、原則を明記すべきではないか。
- ・自己点検・評価活動において、最大の受益者である学生（保護者）及び企業の声があまり見えてこない。就職率は重要な指標であり、有名企業への就職も重要だが、学生や保護者の価値判断は多様になり、大企業・官庁への就職を絶対的な価値として重視する志向は、弱くなっており、換言すれば、自分自身の希望や生きがいを活かせる進路選択をどこまで支援したかが重要な課題になっている。インタビューでも企業以外への就職を希望する学生のデータ不足が指摘されており、「資料 3 キャリアセンターについて」でも、自営業を含む多様な職業に関する情報が提供されていると確認できない。学卒者の 30%が 3 年以内に離職する傾向は、長期にわたって続く傾向であり、ミスマッチや選択の変更は当然生じるもので、学生は長期の職業・家庭生活を視野に入れたキャリアデザインを自覚する必要がある、キャリア教育やセミナー類を通じて発信することを期待したい。
- ・狭義のキャリア教育においても学士課程教育においても、法政大学の教育理念からしても、学生を単なる職業人、専門人とするのではなく、教養ある市民として育てることは重要であり、キャリア教育では、単にブラック企業の問題を教えるだけでなく、人権擁護や労働基準法など労働法制についての基礎知識も重視されるべきであり、キャリア教育でも重視されることを期待したい。
- ・個別相談に参加しない学生がおよそ半数という現状で、キャリアセンターは大変な努力をされてコンタクトし、支援の網にかけていることは高く評価でき、また、担当者の労苦に敬意を表す。この解決が大きな課題ではあるが、すべての学生がキャリアセンターを通じて進路選択を行うべきとも考えられないので、実態把握が重要であろう。全国的に信頼できる調査はないが、不登校大学生は 2～3%とも推計されている。成績不振者、大学生活への不適合、特別な支援を要する学生など多様な要因が背景にあると思われる。修学支援との連動を強化する必要がある。例えば、授業出席状況と単位取得・成績、学年進行と単位取得状況は、大学教育への適合状態と卒業へ至るリスクを知るデータであり、キャリア支援にとっても重要な情報であり、早期の発見と修学支援を通じて大学生活への適応を図る取り組みも重要である。
- ・発達障害学生を含む特別な支援を要する学生への支援は、さらに大きな課題である。身体障がい・視聴覚障がいは、外形的に明確で本人も申告するので、対応策がとりやすい。しかし、発

発達障害は、入学時点で自覚していないケースも多く、就職活動のような高ストレスの環境で発現することが多い。資料では、学生相談で発達障害と診断された学生への対応は整備されているが、就活を通じて発現する場合、まず学生相談部門へ行くのではなく、キャリア相談員が気づくことが多く、相談員の専門性が重要であり、学生相談部門の臨床心理士との連携を強め、専門性を高めることが必要である。

- こうした方策をとるためにも、潜在化している要支援学生数の推計はまず第一歩である。要支援学生が年間 50 人前後とされていることは、日本の大学生の在籍率 1.26%（日本学生支援機構調べ、法政大学に当てはめると 86 人）に比べて低いのではないかと思われる。また、日本学生支援機構の数値も診断を受けて申告した学生の数字であり、独自に調査した東北大学の場合、発達障害だけで 2.3%と推計されている。特別な支援を要する学生は自身が自覚し、大学の場合もそれを前提に対応する必要があり、潜在化した状態では、仮に就職してもすぐに行き詰まり退職・転職を繰り返しかねない。要支援学生数は年度によってそう変動するものではないので、調査を一度行うことを勧めたい。

《出石稔委員》

- 2022 年度の取り組み状況からも、貴学が十分かつ適切なキャリア支援体制を整えていることがわかる。
- インタビューからわかったこととして、コロナ感染拡大を奇貨としたリモート活用によるキャリア支援が 3 キャンパス一体となった取り組みが推進できたことに加えて、キャリアセンター職員の時間外勤務削減につながったという副次的効果をもたらし、節減された財源をさらにキャリア支援事業に活用できたという点は、目から鱗ともいべき感想を持った。
- キャリア教育科目も充実しているが、キャリアセンターと教学サイド、学部等との連携が重要と思われる。全学のキャリア教育を担うキャリアセンターの機能を十全に果たし、真の学生支援につながることを期待したい。
- キャリアセンターとキャリアデザイン学部との連携を 2022 年 3 月から開始されたところ、インタビューで「キャリア教育が就職に有効なのか、今後アンケート等によるデータの分析を進め知見を得たい」と示された点について、今後の推移を注視したい。
- 公務員及び法曹並びに会計専門職育成の取り組みは高く評価できる。とりわけ、「公務人材育成センター」と「高度会計人材育成センター」の活動は特筆すべきで、その分析力には圧倒される。
- インタビューでキャリアセンターの個別相談にアクセスしない学生が 50%以上に及ぶとの状況説明があった。同センターではこれらの学生にもケアし、未内定者とのコンタクトに腐心されているとのことだが、DX の活用など、まさにポストコロナを見据えた積極的な学生支援を展開するよう期待する。

《井上史子委員》

- ・世界的にコロナ感染が落ち着きを見せ始め、我が国の教育機関でも対面授業が平常通り行われるようになってきている。社会がコロナ禍以前の状態に戻つつある中、コロナ禍で得た経験や知見をどのようにこれからの教育や学生支援に活かしていくのか、各大学による創意工夫が問われるところである。特に、急速に普及した Web 会議システムなどインターネットを活用した ICT は、時間と空間に縛られない活動を容易にし、多様なニーズを持つ学生達にも様々な情報や支援の手を届けることが可能となってきている。
- ・法政大学では、この間、積極的にオンラインやオンデマンドを活用し、3 キャンパスで重複していたキャリア支援イベントを整理・統合するとともに、共同でのイベント開催や学生の相談窓口の拡充など、ICT を上手く取り入れたキャリア支援やそれに関わる業務のスリム化が実現されていることは、まさにコロナ禍での経験や知見を活かした取り組みであると言えよう。また、学生の就業力を「文章作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」と独自に位置づけ、大学の正課授業が就業力を育成しているとの考えをもとに全学的なキャリア教育支援体制が取られていることも高く評価できる点である。このように正課教育とキャリア教育との関連性が明示されていることは、学生にとって正課での学習が自身の将来にどのように繋がっていくのかが理解しやすく、学習設計やキャリアプランも立てやすくなると考えられる。ただ、このような学びの往還が効果的に機能するには、教育を担当する教員および学びの主体である学生に大学としてのキャリア教育の方針が周知され、実際に自身の活動に活かされていることが重要である。今年度の自己点検報告書に示されているように、シラバス内容の妥当性や適切性のチェック、授業改善アンケート集計結果の検証、授業参観等によってキャリア科目の質の担保を図ることに加え、そのような取り組みがどのように学生の就業力の育成や実際の就職活動に寄与したのか、客観的なデータをもとに丁寧に分析をした上で、その結果を学生や保護者、教員にフィードバックしていくことも今後求められる点である。
- ・キャリアセンターではすべての未内定学生一人ひとりに連絡をとり支援を申し出るなど、担当教職員による献身的な学生支援が行われているとのことである。その熱意や取り組み自体は素晴らしいとぜひ継続していただきたいところではあるが、業務の持続性や担当教職員の負担といった観点からすると、それらが少しでも軽減されていくことが望ましいことは言うまでもない。多様化するステークホルダーからの要請と担当教職員の負荷の軽減といったジレンマに対して、妥協点を見出しつつどのようにその課題を乗り越えていくのか、キャリアセンターの今後の取り組みを注視したい。

《工藤潤委員》

- ・法政大学では、「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」を設定し、公表している。特に、「進路支援」においては、キャリア支援について明確な方向性を打ち出すとともに、こうした支援活動を実施するための事務組織としてキャリアセンターを整備している。キャリアセンターでは、2017年度に策定した「キャリアセンターグランドデザイン 2020」に引き続き、2021年度には「キャリアセンターグランドデザイン

NEXT23」を策定し、その中で最終目標である「キャリアに強い法政大学」「強い組織の構築」「学生満足度の向上」をより堅固なものとするために、具体的数値を示した手段目標を掲げるなどして、キャリア支援活動を展開している。

- 法政大学は、全学規模でのキャリア教育を正課教育と関連づけて展開することが重要であるとして、2018年度にキャリアセンターと学部との連携を展開している。具体的には、①キャリアデザイン学部との連携、②就職情報の学部・研究科執行部への提供と懇談、③理工学部及び理系同窓会との連携である。特に、キャリアデザイン学部との連携により、キャリア教育と進路支援とキャリアデザイン学部との研究が三位一体となり、他大学に見られない先進的な支援活動が見込まれており、今後の展開に注目したい。
- また、法政大学は、自ら定めた「ダイバーシティ宣言」に則して、「障がいのある学生支援の基本方針」を定め、修学上の支援、生活上の支援、就労支援などを行っている。特に、就労支援では、キャリアセンターが主に担当している。近年の学生相談室と障がい学生支援室との連携の強化、障がい学生コーディネーターの配置等により、キャリアセンターにおいて低学年での障がい学生支援が進んでいる。また、就職できないまま卒業した学生など卒業後もキャリアセンターで個別相談ができる体制を整備している。今後は、キャリアセンター等のこうした取り組みがさらに充実し、支援の効果が発揮されていくことを期待したい。
- キャリア支援に関する今後の課題としては、就職相談の Web 化、3 キャンパス業務共通化とこれによる重複業務スクラップ、学生個別相談の多様化と窓口のあり方、キャリア教育の拡大などを挙げている。また、日本の働き方の変革による採用に及ぼす変化へキャリアセンターがどのように対応していくべきかについても課題として挙げている。

キャリアセンターが、学部との連携を充実させて、上記課題の改善方策が導かれることが期待されるが、とりわけキャリアデザイン学部との連携において、同学部とキャリアセンターの密なコミュニケーションを一層促進させること、また、同学部の研究成果がキャリアセンターの活動に活かしていくための体制が整備されていくことが期待される。

以 上