

2019年度
点検・評価報告書



関西学院大学

KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY

2020年3月

目次

はじめに	1
第1章 理念・目的	2
第2章 内部質保証	7
第3章 教育研究組織.....	26
第4章 教育課程・学習成果	33
第5章 学生の受け入れ	59
第6章 教員・教員組織	66
第7章 学生支援.....	74
第8章 教育研究等環境	87
第9章 社会連携・社会貢献	101
第10章 大学運営・財務	
第1節 大学運営.....	108
第2節 財務.....	122
おわりに	126

はじめに

本学は2013年度に大学基準協会の大学評価(機関別認証評価)を受審し、2014年3月に「大学基準に適合している」との評価を受領した。長所として特記すべき事項が9件あった一方で、「教育内容・方法・成果」、「学生の受け入れ」で5件の努力課題が付された。

この結果を受けて、学長から構成員に対して「大学基準協会の大学評価(機関別認証評価)結果を受けて」を発信し、2014年度以降の評価結果への対応を依頼し、改善に向けて全学的に取り組んできた。「努力課題」に加え、総評で指摘されている課題についても、本学独自に「対応報告書」のフォーマットを作成し、指摘の対象である学部・研究科などの部局が改善案を策定し、毎年進捗状況を確認した。

2017年7月にはその状況を改善報告書としてまとめて大学基準協会に提出した。大学評価委員会で審議された結果、本学が努力課題を真摯に受け止め、意欲的に改善に取り組んできたことが確認された。

2018年2月、本学は将来構想として超長期ビジョン(2039年時点での「ありたい姿」)と長期戦略(2018-2027年の方向性)からなる“Kwansei Grand Challenge 2039”を2年がかりで策定し、2018年度に入ってから、長期戦略が示した方向性を具体化するための「中期総合経営計画」を策定してきた。

「中期総合経営計画」は、教学に関する大学執行部、各学部・研究科の「実施計画」と、経営に関する財政、人事、建設、情報化の「基盤計画」で構成される。これらを一体的かつ整合的に策定・実行するのは、経営資源をより効果的・効率的に活用して目標を実現するためであり、本学にとって初めての試みであり、特徴と言える。

もう1つの特徴は、これまで併存していた中期計画と自己点検・評価の2つのPDCAサイクルを統合した点である。これにより、第3期認証評価でも重視される「内部質保証」が確立され、PDCAサイクルの質を大きく向上させる。

この変革の目的は、本学が、文部科学省や大学基準協会が示す教学を中心としたマネジメントを包含し、さらに射程を広げて、経営・教学が一体となった自立的なマネジメントに踏み出すことにある。また、現場のCheck(自己評価)から抽出された課題が、次の全体計画に反映される道筋を築くことや、作業の効率化を図ることで教職員が教育・研究にかかる時間をより多く確保することも目的の1つである。

非営利組織は企業に比べて目的が多面的であり、その中でも特に学校は複雑なマネジメント構造にある。それを滞りなく運営しながら統合的なシステムへと変換させることは至難の大事業である。さまざまな課題や困難が想定されるが、魅力を増した新しい関西学院を創り出すために、超長期ビジョン・長期戦略の実現をめざして教職員が団結して取り組んでいる。

2020年3月12日

関西学院大学学長

村田 浩

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:ミッションステートメント、スクールモットーなどの設定および大学の目的と学部・研究科の目的の連関性

<評価の視点1:ミッションステートメント、スクールモットーなどの設定および大学の目的と学部・研究科の目的の連関性>

関西学院(以下「学院」という)は、「学校法人関西学院寄附行為」(以下、寄附行為)第3条(資料1-1)に、キリスト教主義にもとづいて教育を行う旨を学院の理念・目的として定めており、キリスト教主義に基づく「学びと探求の共同体」として、ここに集うすべての者が生涯をかけて取り組む人生の目標を見出せるよう導き、思いやりと高潔さをもって社会を変革することにより、スクールモットー“Mastery for Service”を体現する、創造的かつ有能な世界市民を育むことを使命とすることをミッションステートメントに定めている。また、学院のスクールモットー“Mastery for Service”は、「奉仕のための練達」と訳され、隣人・社会・世界に仕えるため、自らを鍛えるという関学人のあり方を示している(資料1-2【ウェブ】、3【ウェブ】、4【ウェブ】)。

ここでいう「世界市民」とは、他者と対話し共感する能力を身に付け、よりよい世界の創造に向けて責任を担う人々のことであり、学院には世界市民のモデルが2つある。1つは宣教師として医療を通じた伝道で世界各地を巡ったウォルター・ラッセル・ランバス初代院長そのものであり、もう1つはコーネリアス・ジョン・ライトホール・ベーツ初代学長(第4代院長)がプロテスタントの精神に基づいてスクールモットーとして表現したビジネスを通じて世界へ奉仕する人材モデルである。国際貢献を含めた公共分野とビジネス分野それぞれで活躍する卒業生を数多く輩出するとともに、世界的な課題に挑み解決へと導く、「強さと品位」を持った真のグローバルリーダーを生み出すことが学院の理想である。

学院創立150周年を迎える2039年は、少子化やAIの発達などに伴い、現在とは全く様子が異なった社会となることが予測される。そのような時代にあっても、すべての卒業生がスクールモットー“Mastery for Service”を胸に、学び育んだ知識・能力や価値観、豊かな人間性によってさまざまな分野で活躍し、隣人・社会・世界に貢献することで「真に豊かな人生」を送っていることこそが学院の教育の成果である。また、学院に設置されている9つの学校(大学、聖和短期大学、高等部、中学部、千里国際高等部、千里国際中等部、初等部、幼稚園、大阪インターナショナルスクール)は、総合学園としての強みと国際性の高さを生かし、ミッションステートメント、スクールモットーなどの実現に総力をあげて取り組んでいる。このようにミッションステートメント、スクールモットーは学院の理念・目的を具現化したものであり、関西学院大学(以下、大学)の教育・研究をはじめ、あらゆる営みの指針となっている。

また、大学では、学院の理念・目的およびその具現化であるミッションステートメント・スクールモッ

トーに基づき、「広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究し、キリスト教主義にもとづいて人格を陶冶する」旨を理念・目的として定めている(資料 1-5)。大学院においても同様に、「学部における一般的及び専門的教養の基礎の上に、専門の学科を教授研究し、深広な学識と研究能力とさらに進んで研究指導能力を養い、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うとともに、キリスト教主義にもとづいて人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与する」ことを理念・目的としている(資料 1-6)。各学部・研究科は、先述の「キリスト教主義に基づく人格の陶冶」や国際性と社会貢献への使命感を身に付けた「世界市民の育成」といった大学の使命に基づき、それぞれの学部・研究科における「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的」を定めている。

点検・評価項目②:大学の理念・目的および学部・研究科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:大学の理念・目的および学部・研究科の人材育成その他の教育研究上の目的の明示および周知・公表

<評価の視点1:大学の理念・目的および学部・研究科の人材育成その他の教育研究上の目的の明示および周知・公表>

本学では、大学の理念・目的について、関西学院大学学則(以下、学則)第 1 条、関西学院大学大学院学則(以下、大学院学則)第 1 条、関西学院大学専門職大学院学則(以下、専門職大学院学則)第 1 条に定め、Web サイトなどで公表している(資料 1-5,6,7,8【ウェブ】、9【ウェブ】)。

各学部・研究科は、これらの理念・目的に基づき、それぞれにおける「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的」を、学則第1条第 2 項の別表(資料 1-10)、大学院学則第 3 条第 3 項の別表(資料 1-11)、専門職大学院学則第 2 条第 2 条の別表(資料 1-12)に定めている。また、各学部・研究科の Web サイト(資料 1-13【ウェブ】)上で公表することで、学生、教職員、社会に広く周知している。また、大学入学式、卒業式などの式辞や、各学部・研究科で行われている「チャペルアワー」(資料 1-14【ウェブ】)、全学開講科目『「関学」学』(資料 1-15)等を通して常時周知している。

また、学院を導いてきた建学の精神を、学院に集うすべての人々がいつでも身近に感じ、共有できるように、冊子『輝く自由 関西学院 その精神と理想 The Spirit of Kwansei』(資料 1-16)を 2013 年以後継続して発行している。本冊子には、創立者ランバスの生涯、建学の精神、スクールモットー、ミッションステートメントの解説など学院の歴史や核となる価値観がまとめられており、学生、教職員、卒業生、保証人などに幅広く配布している。また、全学生に対して年度始めに「学生手帳」(資料 1-17)を配付して、建学の精神や理念・目的の浸透を図っている。

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中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1:将来を見据えた中・長期計画の策定

<評価の視点1:将来を見据えた中・長期計画の策定>

学院は、長い歴史を通じて社会からその教育・研究を高く評価されてきたと自負している。2008年度に策定した「新基本構想(2009-2018)」(資料 1-18【ウェブ】)では、前期5年の「新中期計画」(資料 1-19)において多くの成果を生み出し、特に国際学部の開設と相まって国際化が大きく進展した。本学は、2014年度に文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」事業(SGU)に採択され、日本の800近い大学の中から“Top Global University”(事業の英語名)となった。そこでは、国際化だけでなく教学やガバナンスを含めた大学改革を牽引する役割が求められている。

「新基本構想」の後期5年(「中期計画」と名称変更)はSGUの施策を中心に組み直して進めた(資料 1-20)、2018年度で終了を迎えるため、2016年度から次期将来構想の策定に取り組んできた。2年間の期間を経て、創立150周年を迎える2039年を見据えた学院のありたい姿・あるべき姿を示す「超長期ビジョン」と、それを実現するための前半10年間(2018-2027)の方向性を示す「長期戦略」からなる「Kwansei Grand Challenge 2039」を2018年2月に策定した(資料 1-21【ウェブ】)。この策定にあたっては、学院総合企画会議を核として、長期戦略策定ユニットでの検討会や全学説明会、大学評議会、理事会などで議論を重ねた。その開催回数は合計で200回を優に超え、延べ400人弱の教職員が参画した。この将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づき、「中期総合経営計画」を推進している。

本構想の策定に際しては、創立150周年を迎える2039年の世界・日本を未来予測し(資料 1-22【ウェブ】)、外部環境分析から演繹的に課題を抽出した上で、超長期ビジョンを9つのカテゴリー(「教育理念」、「学士課程教育」、「大学院教育」、「研究」、「総合学園と一貫教育」、「産官学連携」、「国際化」、「教育分野・学生規模・キャンパス」、「学校経営」)に分けて記述し(資料 1-23【ウェブ】)、そのもとに41の長期戦略テーマを設けた(資料 1-24【ウェブ】)。

9つのカテゴリーの超長期ビジョンのうち、「学士課程教育」の超長期ビジョンでは、本学の卒業生が「真に豊かな人生」を送るための資質として「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」などのコンピテンシーを重視し、本学卒業段階では「学修成果の修得」と「質の高い就労」によって「学生の質の保証」を本学として達成することを目標として掲げている。また、その目標達成に向けて長期的かつ戦略的に進めるため、15の長期戦略テーマを定めて具体的な計画を進めている。また、「大学院教育」の超長期ビジョンでは、研究者の輩出および社会から求められる高度職業人の養成に取り組むことを掲げ、4つの長期戦略テーマを定めて具体的な計画を進めている。

41の長期戦略テーマに関して、2018年度に大学執行部(大学全体)および各学校(法人傘下の関西学院大学以外の学校)が具体的な実施計画を策定し、2019年度から一部の計画において既に実施段階に入っている。大学の各学部・研究科は2019年度に実施計画を策定し、2020年度から実行していく。

理念・目的の浸透に関して、2018年度までは、新基本構想のもとの中期計画「ミッションの学内浸透施策の推進」において、ミッション展開推進委員会(資料 1-25【ウェブ】)の下に、自校教育プログラムチーム、インクルーシブ・コミュニティ促進委員会等を設置し、これまで進めてきた。「自校教育プログラム」では、前述の冊子『輝く自由 関西学院 その精神と理想 The Spirit of Kwansei』(日本語、英語)の継続配布および自校教育科目である『「関学」学』の開講を通じて、本学の理念・目的などの浸透を図っている。「インクルーシブ・コミュニティ促進」では、宣言文「インクルーシブ・コミュニティ構築に向けて」(四言語)(資料 1-26)を全新生対象に配付し説明を加えるとともに、人権教育研究室などの関連する組織のイベントなどでも配布し周知に努めている。

(2)長所・特色

本学では、学生へのスクールモットーの浸透度および理解度について定期的に検証している。2018年度の一年生調査(全学部1年生を対象とした調査、回答数 3,765件、回収率 67.2%)および上級生調査(全学部3年生を対象とした調査、回答数 5,902件、回収率 48.1%)において、「スクールモットー“Mastery for Service”の意味を説明できますか。」という設問に、「説明できる」と「少し説明できる」という肯定的回答が、それぞれ 71.0%(有効回答 3,609件)、73.5%(有効回答 5,584件)であった(資料 1-27)。また、2018年度卒業時調査(全学部卒業生対象とした本学卒業時点での調査、回答数 4,737件、回収率 90.2%)において、「スクールモットー“Mastery for Service”を普段どれくらい意識していますか。」という設問に、「頻繁に意識する」と「ときどき意識する」という肯定的回答が 50.6%(有効回答 4,573件)であった(資料 1-28)。さらに、2018年度の卒業生調査(卒業後5年、10年、15年経過した卒業生を対象とした調査、回答数 1,677件、回収率 14.2%)では、「スクールモットー“Mastery for Service”を普段意識する程度は？」という設問に対して、「常に行動の規範としている」と「頻繁に意識している」、「ときどき意識する」を合わせた肯定的回答をした割合が 53.6%(有効回答 1,672件)になっている。これらの調査から、本学のスクールモットー“Mastery for Service”は広く学生、卒業生に浸透していることが分かる(資料 1-29)。

(3)問題点

問題点なし。

(4)全体のまとめ

学院の使命は、「“Mastery for Service”を体現する世界市民」を世に輩出することにある。

学院創立 150 周年を迎える 2039 年は、少子化や AI の発達などに伴い、現在とは全く様子が異なった社会となることが予測される。そのような時代にあっても、すべての卒業生がスクールモットー“Mastery for Service”を胸に、学び育んだ知識・能力や価値観、豊かな人間性によってさまざまな分野で活躍し、隣人・社会・世界に貢献することで「真に豊かな人生」を送ることができるよう、設置する 9 つの学校(大学、聖和短期大学、高等部、中学部、千里国際高等部、千里国際中等部、初等部、幼稚園、大阪インターナショナルスクール)は、総合学園としての強みと国際性の高さを生かして、その理想の実現に総力をあげて取り組む。

2039 年を見据えた「超長期ビジョン」と、それを実現するための前半 10 年間(2018 年度～2027 年度)の方向性を示す「長期戦略」からなる将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」において、学士課程教育および大学院教育に関してビジョンを定めている。

「Kwansei Grand Challenge 2039」策定にあたっては、学院総合企画会議を核として、長期戦略策定ユニットでの検討会や全学説明会、大学評議会、理事会などで議論を重ねた。その開催回数は合計で 200 回を優に超え、延べ 400 人弱の教職員が参画した。この将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づき、「中期総合経営計画」を推進している。

人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的については、各学則に定め、Web サイトで公表することで、学生、教職員、社会に広く周知している。大学入学式、卒業式などの式辞や、各学部・研究科で行われている「チャペルアワー」、全学開講科目「『関学』学」などを通して常時周知している。

また、冊子『輝く自由 関西学院 その精神と理想 The Spirit of Kwansei』の学生、教職員、卒

業生、保証人などへの幅広い配布や、年度始めの全学生への「学生手帳」の配付などにより、建学の精神や理念・目的の浸透を図っている。

本学では、学生へのスクールモットーの浸透度、スクールモットーの理解度について定期的に検証しているが、調査結果からは、本学のスクールモットー“Mastery for Service”が広く学生に浸透していることが分かる。

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および手続きを明示しているか。

評価の視点1:内部質保証に関する大学の基本的な考え方

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権限と役割

評価の視点3:当該組織と内部質保証にかかわる学部・研究科とその他の組織との役割分担

評価の視点4: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

<評価の視点1:内部質保証に関する大学の基本的な考え方>

本学では、教育の質保証に関する取り組みとして、1991年に大学設置基準が大綱化され、各大学における自己点検・評価が努力目標とされたことを契機として、自己点検・評価の取り組みを開始し、以来2000年までの間は3年に一度、「関西学院大学白書(自己点検・評価報告書)」を発行してきた。2004年の学校教育法改正で、自己点検・評価の実施および認証評価の受審が義務化されたことを背景に、「新たな自己点検・評価」実施大綱を定め、それに則した自己点検・評価を毎年実施することとした。その後、適宜制度を改正しながら、2018年度まで教育の質保証・質向上を目的として自己点検・評価の取り組みを進めてきた(資料2-1【ウェブ】)。

一方で、本学は「21世紀初頭の関西学院基本構想」および「大学第3次中長期計画」(2003～2008年度)、「新基本構想」および「新中期計画」(2009～2018年度)といった将来構想・中期計画を策定し、ミッションである「スクールモットー“Mastery for Service”(奉仕のための練達)を体現する創造的かつ有能な世界市民を育む」ことを実現するために、教学面を中心としてさまざまな新規の施策に取り組んできた(資料1-18【ウェブ】)。

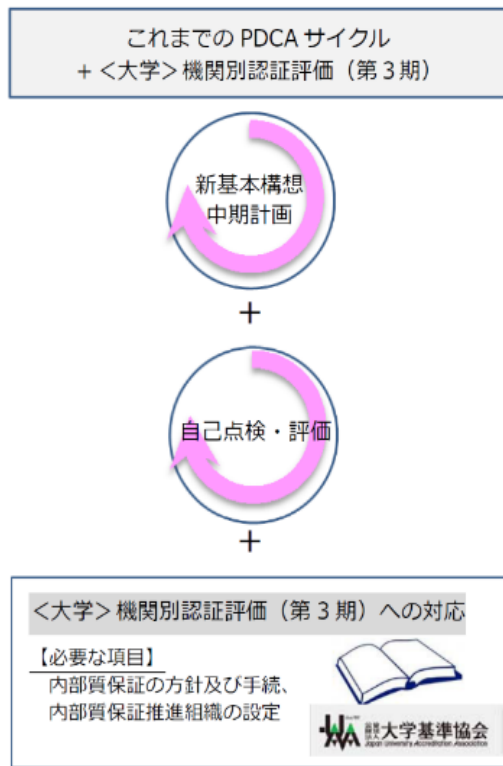
上記の自己点検・評価と将来構想・中期計画の取り組みは、学内外の様々な関係者とともに長期間にわたって進められ、大きな成果を生んできた。しかし、それぞれが独自の目標体系を構築し、独自の会議体を設定するなど個別に運用されてきたため、全体を俯瞰した視点に欠け、書類作成の作業が重複するなどの課題も見えてきた。また、文部科学省による競争的助成制度(「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」(GGJ)やSGUなど)に採択されて新たに業務が付加されていく中で、各部署においては計画立案、進捗報告、成果検証の書類作成の事務負担についても大きな問題となり、事務効率の改善が求められる状況となった。

そこで、2019年度以降の将来構想・中期計画の策定を機に、2つに分かれていた自己点検・評価と将来構想・中期計画の目標体系を「Kwansei Grand Challenge 2039」(超長期ビジョン・長期戦略)に基づく「中期総合経営計画」に一元化し、1つのPDCAサイクルに統合した(資料2-2【ウェブ】、3,4【ウェブ】)。

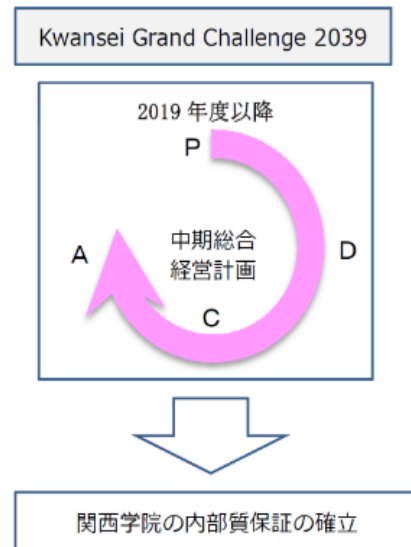
また、2019年度以降の将来構想・中期計画では、(1)教学と経営、(2)大学執行部と学部・研究科、(3)大学と学院内各学校の各計画の連動を強化した(“3つの総合化”)。これにより、教学面においては大学全体の計画、各学部・研究科、一貫教育における各学校(小・中学校・高等学校)の計画、経営資源面の計画(財政、人事、建設・情報化)、そのすべてを総合的に連動させることで、より効果的・効率的なマネジメントの枠組みを構築した。

この将来構想・中期計画（「Kwansei Grand Challenge 2039」および「中期総合経営計画」）のPDCA サイクルを適切に循環させることこそ教育の質の保証・質の向上を担保するものであり、学院における「内部質保証システム」としている。

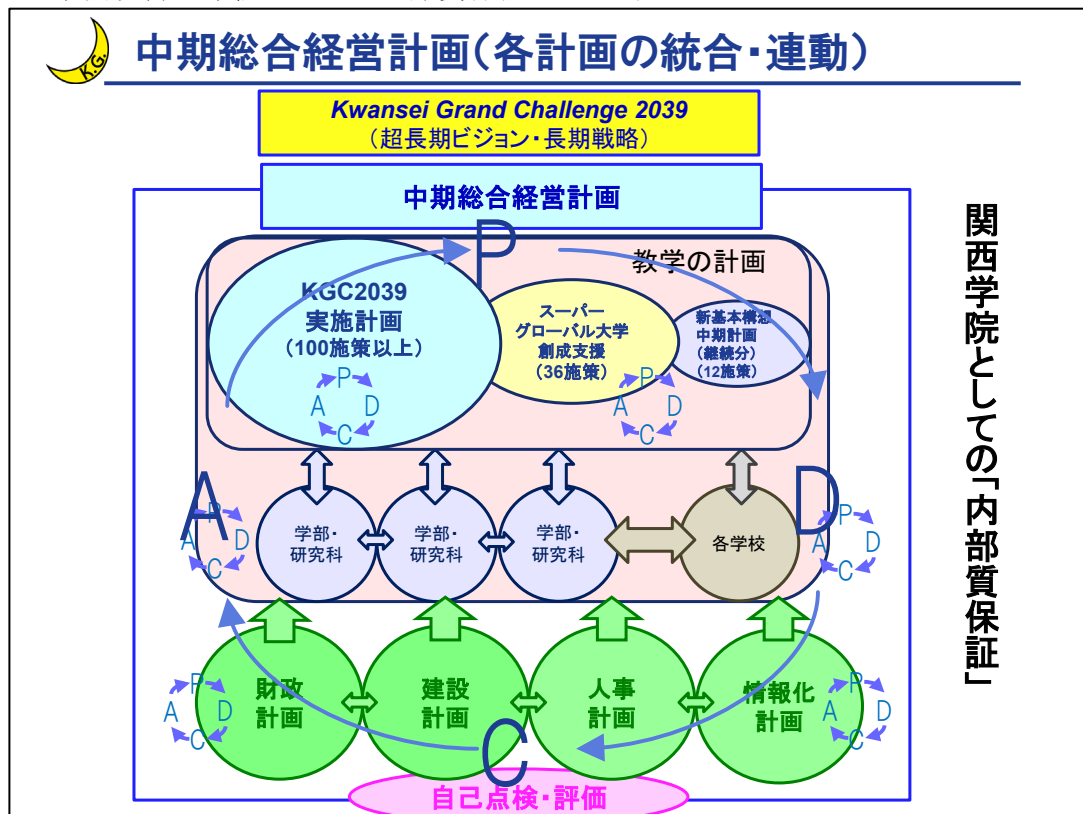
[2018 年度までのシステム]



[2019 年度以降のシステム]



[2019 年度以降の学院における内部質保証システム]



<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権限と役割>

<評価の視点3:当該組織と内部質保証にかかわる学部・研究科とその他の組織との役割分担>

学院では、設置する各学校の持続的な発展に資するために、経営と教学の総合的な視点から、将来構想・中期計画を中心とした学院全体の重要案件について立案、推進および評価し、内部質保証を推進することを目的として「学院総合企画会議」を設定している。また、学院総合企画会議では、大学における内部質保証を推進するために、会議のもとに「大学内部質保証部会」を設置しており、学長、副学長、各学部・研究科長、各センターなどの長などを構成員としている。大学内部質保証部会は、大学における内部質保証に責任を負う組織であり、認証評価における大学の全学内部質保証推進組織に相当する。

学院総合企画会議と大学内部質保証部会の具体的な権限と役割は「学院総合企画会議規程」(資料 2-5)に定めている。本規程では、学院総合企画会議は、学院の将来構想、中長期計画、財政計画、人員計画、施設設備計画、情報整備計画などの立案・推進、点検・評価および改善に関する事項を取り扱うことを定めており、学内の PDCA サイクルの推進役を担っている。また、同規程において、大学内部質保証部会は大学における内部質保証の推進に責任を負うことを定めている。

<評価の視点4:内部質保証のための全学的な方針および手続の設定とその明示>

学院は、関西学院大学を含む法人全体の内部質保証を推進するため、「関西学院内部質保証に関する方針」(資料 2-6)を定め、本学 Web サイト(資料 2-7【ウェブ】)で公表している。同方針では、学院における内部質保証の基本的な考え方や組織体制に加え、教育・研究・社会貢献活動および管理運営などの行動指針を定めている。また各学部・研究科などは教育研究活動を進め、その取り組みを自己点検・評価し、学院の内部質保証推進組織である学院総合企画会議(大学は、学長を議長とする大学内部質保証部会)に報告する。学院総合企画会議(大学内部質保証部会)は学院(大学)としての自己点検・評価を取りまとめ、その結果にもとづいて継続的な改善・改革を推進することとしている。

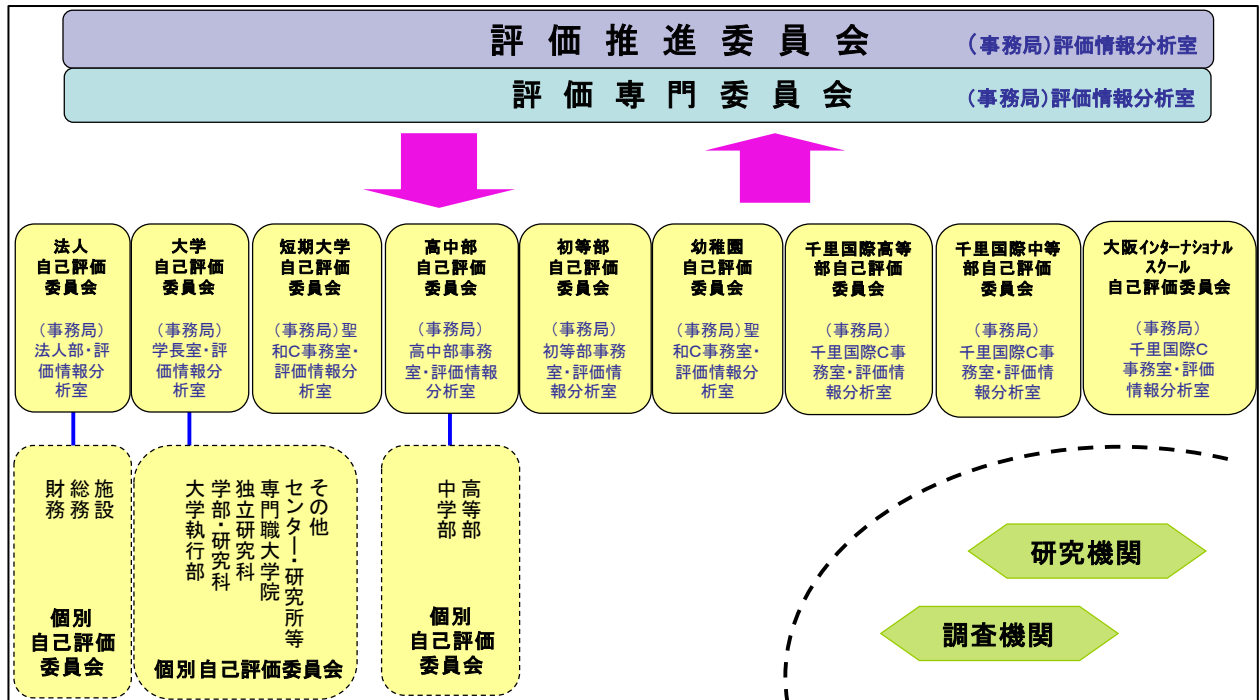
点検・評価項目②:内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1:内部質保証の推進に責任を負う体制の考え方

<評価の視点1:内部質保証の推進に責任を負う体制の考え方>

2018 年度までの自己点検・評価では、「関西学院自己点検・評価規程」(資料 2-8)、「関西学院大学自己点検・評価規程」(資料 2-9)、「関西学院大学自己点検・評価規程細則」(資料 2-10)の定めのとおり、本学の教育研究水準の向上を図り学院の目的および社会的使命を達成するため、教育研究活動および管理運営などの状況について自ら点検・評価を実施し、その結果の公表、第三者評価への対応に関する取り組みを関西学院評価推進委員会において進めてきた。また、同委員会のもとには、自己点検・評価に関する評価目標、評価項目、評価指標などの調整や、点検・評価結果の集約、第三者評価に関する事項の実務作業を担うために評価専門委員会が設置された。この評価専門委員会は特に学内外の有識者による第三者評価を推進する役割を担っていた(〔図 2-1:2018 年度までの内部質保証体制図〕参照)。

〔図 2-1:2018 年度までの内部質保証体制図〕



2019 年度以降は、前述の「関西学院内部質保証に関する方針」(資料 2-6)に基づき、学院総合企画会議を学院全体の内部質保証の推進に責任を負う組織と位置付けた。学院総合企画会議は、大学だけでなく、関西学院高等部・中学部など合計 9 つの学校が、学院の理念・目的実現のため、その教育研究水準の向上を図り、教育・研究・社会貢献活動および管理運営などの状況について中期計画を定め、実行した後に自ら点検・評価し、その結果を継続的な改善・改革に結びつける PDCA サイクルの適切な循環を推進している。

大学に関しては、将来構想・中期計画(「Kwansei Grand Challenge 2039」および「中期総合経営計画」)の施策は学院総合企画会議、大学評議会において審議され、各機構・センター、各学部・研究科で実行される。各施策は各機構・センターおよび各学部・研究科の組織単位で点検・評価を行い、その結果を学院総合企画会議に報告することになっている(各学部・研究科は、各施策を統轄する各機構・センターを通じて点検・評価結果を報告するとともに、後述の大学内部質保証部会<拡大版>においても報告する)。学院総合企画会議のもとにある大学内部質保証部会は、その過程において PDCA サイクル自体が適切に運用されるように推進、調整、補完を行うとともに、大学としての全学的観点から改めて各施策の状況の点検・評価を行い、大学の内部質保証に責任を負う役割を担っている。大学内部質保証部会の全学的な観点での点検・評価において改善を要する事項が挙げた際には、大学内部質保証部会は学院総合企画会議に報告し、学院総合企画会議は改善についての方針を決定する。その後、改善方針は各施策を所管する各機構・センターに伝えられ、各機構・センターは施策に関係する各学部・研究科などに改善策を伝えることで、各施策の実施主体において具体的な改善策が講じられている。このように、大学内部質保証部会は、「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく「中期総合経営計画」を学内の機構・センターや学部・研究科などが遂行する際に、大学および機構・センターと学部・研究科の PDCA サイクルが連動しながら循環するよう取り組んでいる。

大学における内部質保証推進組織である大学内部質保証部会は、学長を議長とし、理事長、

副理事長、院長、各理事、人事や財務などの法人系部署の長、高大接続センターやキャリアセンターなどの大学の各部署の長、各学部長・研究科長などで構成されており、長期休暇期間を除いて毎月開催している(資料 2-11,12)。

機構・センターなどにおいては、担当する「中期総合経営計画」について、各部署の会議で定期的に点検・評価を行い、次年度の計画の改善や見直しなどを適宜図っている。例えば、教務機構においては、定期的に教務機構長室会を開き、機構としての点検・評価を行うとともに、事柄に応じて別途、教務委員会、大学院教務学生委員会、生涯学習委員会などの委員会を開き各施策の立案、推進、点検・評価、改善などを行っている(資料 2-13,14,15,16)。また、学生生活動支援機構においては、定期的に学生生活動支援機構長室会を開き、機構としての点検・評価を行うとともに、事柄に応じて、学生委員会や大学院奨学金委員会、総合支援センター委員会などの委員会を開き各施策の立案、推進、点検・評価、改善などを行っている(資料 2-17,18,19,20)。各機構・センターでの点検・評価に際しては、「中期総合経営計画」の全学的な各実施計画において定量的な成果指標を定めており、エビデンスに基づいた確認を行っている。

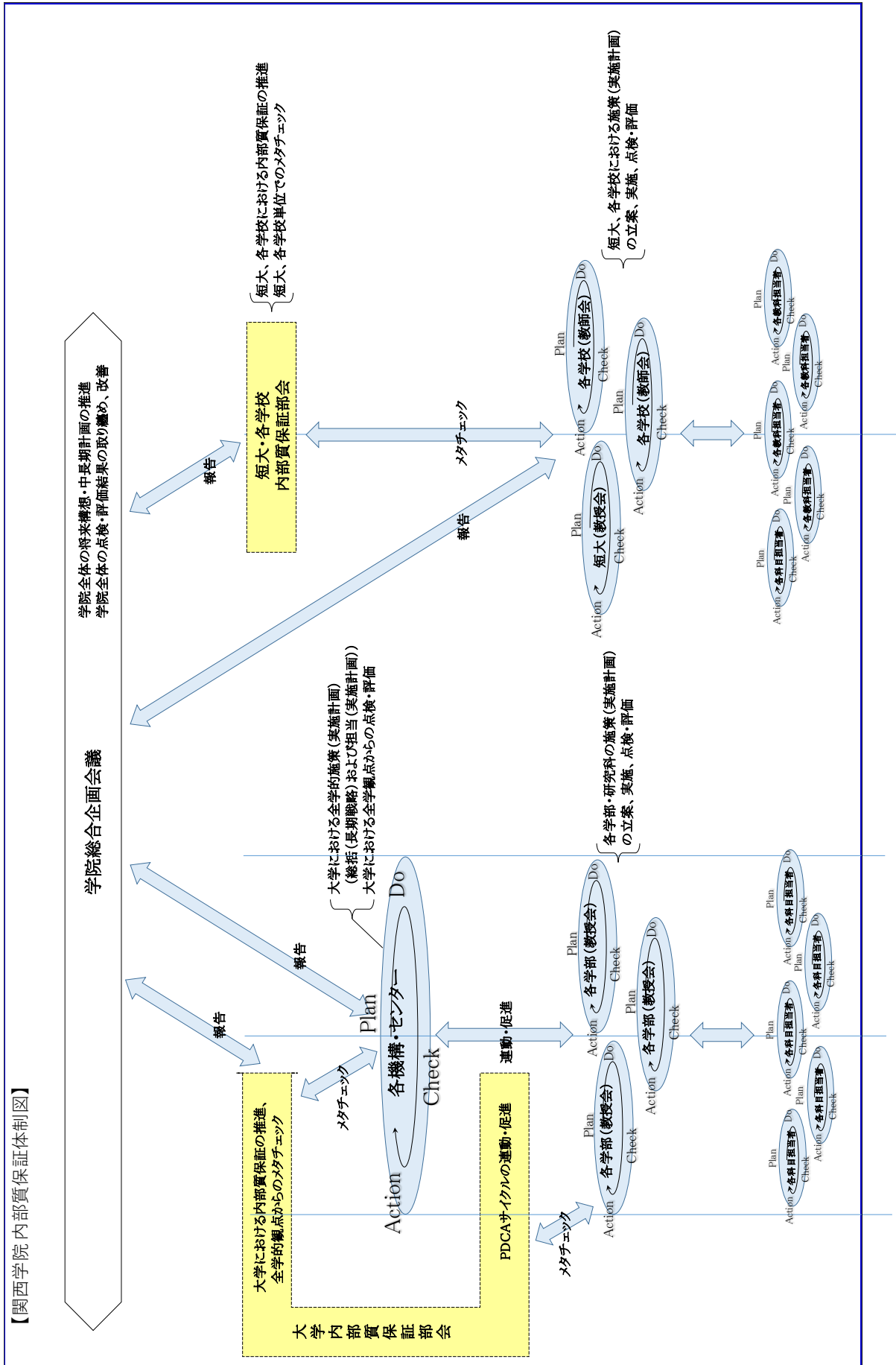
学部・研究科においては、「中期総合経営計画」の諸計画やその他の教育研究活動について、教授会などにおいて点検・評価しており、その点検・評価の結果を踏まえて、次年度計画の修正や各学部・研究科内でさまざまな改善に向けての取り組みが行われている。点検・評価に際しては、機構・センターと同様に、学内データや各種学生調査結果などの定量的な成果指標を活用してエビデンスに基づいた確認を行っている。特に教育の質保証・質向上のためには、学生の学修成果の獲得状況を確認する必要があることから、学生の学修成果に関する様々な指標を予め定め、2019年度から学部・研究科内で確認している(詳細は第4章に後述)。検証結果は学部・研究科内の教職員で共有するとともに、次年度以降の実施計画や各取り組みの改善へとつなげている。学部・研究科の点検・評価結果は、毎年度開催している「大学内部質保証部会(拡大版:情報共有のため通常回よりも出席者を多く設定した会議)」において、各学部・研究科の長から一年間の取り組み内容とともに報告され、相互に共有している。また、一連の点検・評価の際には各学部・研究科において課題の抽出を行い大学執行部との共有を図っている(資料 2-21,22,23)。同部会では、好事例の各学部・研究科への水平展開を図るとともに、さまざまな課題についても意見交換を行っている。各学部(研究科)に共通の課題については大学執行部での検討が行われ、必要に応じて「中期総合経営計画」の新たな実施計画を策定するなどによって解決が図られる。

各授業科目においては、主に担当教員が中心となり点検・評価を行っている。各授業科目のシラバスについて、教務機構と高等教育推進センターが共同開発した「授業シラバス執筆の手引き」(資料 2-24)にもとづいて担当教員が各科目のシラバスを作成した後に、各学部・研究科内でピアレビューを行い、適切性を確認した上で公開している。ピアレビューにあたっては、「全学的な教育改善および教育の充実に向けた取組の推進に関する基本方針」(資料 2-25)の「2. シラバス整備体制の強化」に加え、「2019年度シラバス作成にあたって(お願い)」(資料 2-26)に従って、授業の目的や到達目標、授業計画、成績評価などの必要な項目が適切に記述されているか、全科目について精査している。各授業科目の運営に関しては、毎年度「学修行動と授業に関する調査」(資料 2-27【ウェブ】)を行っている。学位授与方針に定めた学修成果の達成状況や成長実感、授業外学修の状況、授業の課題に対するフィードバックの状況、授業に対する満足度、授業計画にそった運営の適切性など、さまざまな観点から確認が行われ、授業の改善を図るための取り組みが継続的につづけられている。

上述の大学、学部・研究科、機構・センター、授業科目の内部質保証体制は、相互に関連した体制となっている。具体的な関連したプロセスの例としては、2020年度開設の「ライティングセンター」設立の取り組みが挙げられる。現在の大学内部質保証部会の前身である関西学院評価推進委員会が主催していた大学内部質保証検討会は各学部・研究科の1年間の取り組みの点検・評価結果から見出した成果と課題を共有する場であったが、2016年度の同会において、初年次教育における学生の文章表現力の養成が課題として挙がり(資料 2-28)、2017年度、2018年度の同会において、同様の課題が複数の学部から挙げられた。そこで「大学内部質保証検討会」は「学生の文章表現力の養成」を全学的に改善すべき課題として改めて整理し、学院総合企画会議に報告した。学院総合企画会議は検討ワーキンググループを立ち上げ(資料 2-29,30)、他大学の事例などを調査の上、「ライティングセンター」設立の方針を示し、長期戦略に基づく「中期総合経営計画」の施策として位置づけた。具体的な「ライティングセンター」設立の立案を行う部署として教務機構を統轄部署とし、教務機構は「ライティングセンター」設立に関して具体的な内容の検討を開始した。検討の結果、本学の「ライティングセンター」は、学部における正課科目を補完する役割を担い、学部の基礎演習科目などと連携することをめざして2020年度に設立することとなった(資料 2-31)。ライティングセンター開設後は、運用状況について「中期総合経営計画」の帳票を用いて定期的に点検・評価することで、さらなる改善につなげていく予定である。

このように、大学内部質保証部会は、大学、機構・センター、学部・研究科、授業科目の取り組みのPDCAサイクルを関連させながら全学的な教育の質の向上・改善につなげるプロセスの有効性を、「中期総合経営計画」の進捗状況のメタ評価(評価の有効性、適切性について第三者の立場から評価すること)を通じて検証している。また、一連のサイクルに不具合が生じた場合は、大学内部質保証部会が責任をもって推進・調整・補完する役割を担っている(図 2-2:[2019年度以降の内部質保証体制図]参照)。

〔図 2-2:2019 年度以降の内部質保証体制図〕



点検・評価項目③:方針及び手続に基づき、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・実施方針およ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:全学的な内部質保証システムを機能させる取り組み

評価の視点3:行政機関、認証評価機関などからの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応

評価の視点4:点検・評価における客観性、妥当性の確保

<評価の視点1:学位授与方針、教育課程の編成・実施方針およ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>

本学では、「Kwansei Grand Challenge 2039」策定の取り組みの中で、「学部の区別なく学生が共通して身に付けるべき知識・能力・資質」を整理し、それを「Kwansei コンピテンシー」(資料 2-32【ウェブ】)として定めた(詳細は第 4 章に後述)。大学内部質保証部会では、この「Kwansei コンピテンシー」と、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の「3 つの方針」の関係性を定め、「3 つの方針」を起点とした PDCA サイクルを機能させるため、「学部・研究科の 3 つの方針(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)を策定するための全学的な基本方針」(資料 2-33)を定めたところである。なお、今後見直しが必要な場合には、改めて大学内部質保証部会で検討することとしている。

本基本方針では、本学として「学部の区別なく学生が共通して身に付けるべき知識・能力・資質」(Kwansei コンピテンシー)を定め、各学部はそれを獲得することを念頭に、各分野における学位授与に必要な知識・技能を定めた学位授与方針を各教授会において定めること、また、これを実効あるものとするために、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針との整合、シラバスの実質化、シラバスにそった成績評価、学位授与方針と学生の受け入れ方針の連動を厳格に実施することを定めている。こうした各学部による 3 つの方針に基づく教学マネジメントを大学が統括し、大学全体の内部質保証を推進することで、卒業するすべての学生の質の保証を行うこととしている。なお、研究科も学部と同様に「Kwansei コンピテンシー」および 3 つの方針に基づく学生の質の保証に取り組んでいる。

上記の全学的な基本方針に示された取り組みは、「中期総合経営計画」の実施計画「『Kwansei コンピテンシー』の策定と運用」や「三つのポリシーに基づく教学マネジメントの推進(3 ポリシーの見直し・検証、カリキュラム見直し・拡充、カリキュラムマップの整備)」などによって、各学部・研究科における具体的な取り組みへとつなげられている(資料 2-34,35)。

<評価の視点2:全学的な内部質保証システムを機能させる取り組み>

本学では、「Kwansei Grand Challenge 2039」で定めた長期戦略 41 テーマ(項目)それぞれに指標(主にアウトカム指標とアウトプット指標)を複数設定し、そのもとで進められている合計 120 に上る実施計画にも複数の指標(主にアウトプット指標とアクティビティ指標)を定めている。基本的にアウトプット/アクティビティ指標はモニタリングに活用され、アウトカム指標は成果検証に用いられる。こうした指標・目標を計画段階で明確に定めておくことで「Plan(計画)」の Evaluability(評価可能性)を

担保し、結果的に「Check(検証)」の実効性を高めるとともに効率化が図られる。長期戦略のテーマ(項目)ごとに定めた統括部署、実施計画ごとの担当部署(学部・研究科を含む)はこれらの指標にもとづいてPDCA サイクルを回している。

また、長期戦略のアウトカム指標の中で重要度の高い指標を Key Performance Indicator (KPI)として 40 程度抽出し、PC 画面上の「ダッシュボード」(〔図 2-3:KGI・KPI ダッシュボード(Kwansei Grand Challenge 2039 モデル)〕参照)を作成して、入口(受入)・教育・研究・出口(就職)・卒業後・経営資源にカテゴリー分けした。

〔図 2-3:KGI・KPI ダッシュボード(Kwansei Grand Challenge (KGC)2039 モデル)〕



そして、各指標の全学と学部・研究科ごとの数値、その経年推移、他大学との比較が簡易に見られるようにして学校のマネジメントの全体像とその現状を俯瞰できるようにした。ダッシュボードは理事会でも説明し、理事に配布することで学校の現状への理解を深める役割を果たしている。教育のPDCA サイクルを効果的・効率的に循環させるには、経営資源を含めた全体のマネジメントの質を上げることが必須条件だからである。

さらに、教育・研究・財政など個別分野ごとではなく、学院全体（「Kwansei Grand Challenge 2039」全体）の総体としての成果を検証するために、最終成果（ゴール）の定義に取り組んだ。非営利組織である本学にとっての成功（成果）とは何か、ということが明確でなければPDCA サイクルは到着点を見いだせなくなるというのが、過去に策定した将来構想・中期計画からの大きな反省だからである。本学はゴールを大きく「教育の成果」、「学生満足度」、「社会的評価」の3つの要素に絞り、それぞれの成果指標をKey Goal Indicator (KGI)として定めた。KGIは関連の深い複数のKPIとの構造化を仮説として定め、それらを組み合わせた総合指標として数値化を図った。指標そのものやその構造化の仮説については合理性・妥当性の観点から課題が少なくないが、まずプロトタイプを作成し、今後は一つひとつの指標をよりよいものへと変更したり、新たな指標を開発するなどして精度を高めていきたいと考えている（〔図 2-4:本学における KGI・KPI の考え方〕,〔図 2-5:Kwansei Grand Challenge (KGC) 2039 の指標と KGI/KPI の関係〕参照）（資料 2-36【ウェブ】）。

〔図 2-4:本学における KGI、KPI の考え方〕

◆Key Goal Indicator (KGI) = 重要目標達成指標

⇒「目標達成」そのものについての指標

◆Key Performance Indicator (KPI) = 重要業績評価指標

⇒目標を達成するプロセスについての「業績評価」指標

KPI の類型（本学の場合）

●基盤指標 (Base Indicator)	経営・教学の総合的マネジメントにおいて、大学の持続的発展の観点から判断材料とする総合的・基盤的な指標項目
●参照指標 (Reference Indicator)	各分野において基盤指標を補足・補完する指標項目
●戦略指標 (Strategic Indicator)	参照指標の中で、執行責任者（または執行部）が短中期的な観点から戦略的に取り組むことを定め、目標値を掲げてその達成をめざす指標項目

こうした取り組みは一言で言えば、Evidence-based Management の追求であり、データに基づいた PDCA サイクルの循環をめざすことでマネジメントの質の向上を図ろうとしている。マネジメントの枠組みが確立してこそ、教学に関する IR 機能(高等教育推進センター担当)、経営に関する IR 機能(総合企画部担当)が蓄積してきたデータが生きることになる。全学の KPI やその他の指標のデータは学部・研究科にも配布しており、学部・研究科自身が PDCA サイクルを構築する上でも活用できる仕組みが確立しつつある。

このように学校全体のゴールを定め、それを実現するためのビジョン、戦略を策定して計画に落とし込み、指標・目標を的確に組み込むことでエビデンスに基づく成果検証が可能となり、それを通じて各部署、各計画のベクトルをゴールに向けて合わせていくことが可能となる。

本学における「内部質保証システム」は、こうした大きな枠組みによって形成されている。教学の質を向上するためには、経営資源系の計画との精密な連動が必須であり、変化の激しい社会で市場と向き合いながら「総合的なマネジメントシステム」を磨いていくことこそが教育の質の保証・向上を実現すると考える。

なお、大学の内部質保証推進組織である大学内部質保証部会は、大学の施策について、各施策の実施主体である統轄部署、担当部署とは別に、各施策の状況、成果を上述の KGI、KPI などを用いてメタ評価(評価の有効性、適切性について第三者の立場から評価)することで、点検・評価の妥当性を担保するとともに、P.19 に後述の外部評価委員による第三者評価を活用して内部質保証プロセス自体に問題がないかなどを確認する予定である。大学内部質保証部会のメタ評価によって各取り組みの課題が抽出された場合は、学院総合企画会議に報告し、学院総合企画会議の「基本方針」として今後の改善の方向性がまとめられた上で、各統轄部署、担当部署に改善の指示が出される。

<評価の視点3:行政機関、認証評価機関などからの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応>

○認証評価機関からの指摘事項に対する対応

前回の機関別認証評価(2013 年度受審)では、「教育内容・方法」および「学生の受け入れ」に関する評価項目について指摘事項が 5 件付されたが(資料 2-37)、大学内部質保証部会の前身である関西学院評価推進委員会が中心となり、2014 年度以降の大学自己点検・評価において該当部署の改善計画を策定して取り組みを進めた。改善計画の進捗状況は、毎年度の大学自己点検・評価の取り組みの中で関西学院評価推進委員会において確認し、着実に取り組みを進めた。一連の取り組みによる指摘事項の改善状況は、改善報告書(資料 2-38)にまとめ、期日までに認証評価機関に報告した。また、経営戦略研究科経営戦略専攻は専門分野別認証評価を 2014 年度に受審しているが、機関別認証評価と同様に、「Kaizen Report(実行計画履行状況報告)」(資料 2-39)を 2016 年度以降 3 年間、関西学院評価推進委員会が確認した上で、認証評価機関に提出した。同会計専門職専攻は、2018 年に分野別認証評価を受審し、すべての評価基準、解釈指針を満たしており、「認定会計大学院」の称号が授与された(資料 2-40【ウェブ】)。司法研究科については、専門分野別認証評価を受審した際の指摘事項について、別途報告書などの提出は義務づけられていないものの、5 年に一度の専門分野別認証評価受審の際に、前回の指摘事項への対応状況を関西学院評価推進委員会が確認した上で報告している(資料 2-41【ウェブ】、42)。

○行政機関からの指摘事項に対する対応

設置計画履行状況等調査(アフターケア)については、調査対象の学部・研究科などについて、届出時の設置計画にもとづいて設置の趣旨・目的にそった教育研究活動が着実に実施されていることを確認し、履行状況を文部科学省に報告している(資料 2-43【ウェブ】)。設置計画履行状況等調査の結果は、大学内部質保証部会、大学評議会などで報告し共有している。設置計画履行状況等調査(アフターケア)は大学内部質保証部会と同じ事務局(総合企画部)が担当しており、設置計画履行状況等調査(アフターケア)において指摘事項が付された場合には、大学内部質保証部会に直ちに報告し、改善に向けた取り組みを実施する体制としている。

<評価の視点4:点検・評価における客観性と妥当性の確保>

本学の内部質保証システムの構造として、「中期総合経営計画」に基づく教育研究活動について、各科目(授業科目)レベルの点検・評価結果は、学部・研究科レベルで評価の有効性・適切性について第三者の立場から評価を行い、学部・研究科レベルの点検・評価結果は、大学(機関)レベルで評価する体制となっている。また本学の「中期総合経営計画」は3年ごとに取り組み期間(フェーズ)を設けて、各フェーズの終わりには、学外の有識者による第三者評価を実施し、計画の進捗や成果についての見解や、その検証方法の妥当性など、内部質保証システム自体の適切性も含めて評価する仕組みの構築を予定している。また、定期的に機関別認証評価および専門分野別認証評価を受審することにより、第三者評価機関(認証評価機関)によるチェックを受けている。

その他、「スーパーグローバル大学創成支援」事業に関しては、構想調書に示した取り組みについて、本学による点検・評価とは別に日本学術振興会のスーパーグローバル大学創成支援プログラム委員会による中間評価を受審しており客観性と妥当性を担保している(資料 2-44)。

点検・評価項目④:教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか

評価の視点1:教育研究活動の状況などの公表
評価の視点2:大学自己点検・評価結果の公表
評価の視点3:財務状況の公表
評価の視点4:外国語による情報の公表
評価の視点5:公表する情報の信頼性と正確性

<評価の視点1:教育研究活動の状況などの公表>

本学の教育研究活動の情報の公表に関しては、本学 Web サイトに「情報の公表」のページを設け、学院のあゆみ、学院組織図、構成員(学生、教職員)、学部・研究科・教職課程、入試、教育課程、成績評価、卒業要件、学生の学修成果、大学の教育成果、教育改善・ファカルティ・ディベロップメント(FD)への取り組み、特色ある教育研究活動、国際交流・留学、就職、学生支援、課外活動、学修環境、アクセス、授業料、各施設利用料、自己点検・評価などの各項目を資料類を用いて公表している(資料 2-45【ウェブ】)。また、日本私立学校振興・共済事業団が運営している「大学ポートレート<私学版>」上でも同様に、本学の教育研究活動に関する情報を積極的に掲載して発信している(資料 2-46【ウェブ】)。

情報の公表に関しては、学校教育法施行規則や私立学校法、教育職員免許法施行規則で公

表することが義務づけられている項目はすべて網羅して公表するとともに、法令上義務づけられていない項目(留年者数や退学者数など)についても、社会に対する説明責任を積極的に果たすために、毎年度データを Web サイトなどで公表している。

また、「情報の公表」Web サイトとは別に、教員の研究業績に関しては、「教員・研究者紹介(Database of Researchers)」を構築し、研究業績、教育内容、社会貢献活動などに関する情報を Web サイトで確認できるようになっている。また同 Web サイトでは、本学の研究活動情報を発信するページも併せて設けている(資料 2-47【ウェブ】)。

その他に、各授業のシラバスについて Web 上で閲覧できる仕組みを構築し、各授業の目的や到達目標、各回の授業計画、成績評価方法などを検索できる仕組みを整えて授業の透明性を高めている(資料 2-48【ウェブ】)。

公表されている情報は、最新の情報が掲載されるように、定期的に全学的な更新作業を行っている。教育研究活動に関する情報については、原則として毎年度 4 月 1 日時点あるいは 5 月 1 日時点を基準日として全学的な調査を行い更新している。

<評価の視点2:大学自己点検・評価結果の公表>

本学の大学自己点検・評価結果については、2018 年度までは大学自己点検・評価の結果を関西学院評価推進委員会に報告し、承認を経て、大学基礎データなどとともに Web サイトで公表してきた。2018 年度までの取り組みでは、大学自己点検・評価の取り組みの中で各部署が作成した帳票を毎年度公表することで、教育の質保証・質向上の目標に向けた取り組みの進捗状況や課題などを積極的に社会に対して発信してきた。また、個々の取り組みだけでなく、学外評価者によるコメントや全学の総括についても併せて公表してきた(資料 2-1【ウェブ】)。2019 年度以降は、「中期総合経営計画」の点検・評価をもって大学自己点検・評価とし、目標に向けた取り組みの進捗状況や課題などを、KGI・KPI などの指標を用いて Web サイトで積極的に公表していく。

なお、2019 年度は機関別認証評価の受審に向けて、上記の取り組みとは別に大学基準協会の定める大学基準に照らして改めて各学部・研究科の現状を点検・評価している(資料 2-49)。

<評価の視点3:財務状況の公表>

学院では、財務状況に関して、予算概況や主な事業予算、資金収支計算書・事業活動収支計算書・貸借対照表、財産目録などの資料を Web サイトで毎年度公表している(資料 2-50【ウェブ】)。財務情報の公表に関しては、経年比較のデータや全私立大学の平均値との比較などの資料を積極的に掲載することで、社会に対して分かりやすい公表の在り方を追求している。またこれらの情報の公表に際しては、それぞれの目的や特徴に加え、中長期的な財政計画の考え方や、借入計画、財政上の重点項目の解説などを付している。

<評価の視点4:外国語による情報の公表>

本学では、教育研究組織、教員や学生に関する各種統計データ、施設・設備、外部評価結果、財務状況などを網羅した「大学基礎データ」を英語化し、本学英語版 Web サイトで公表している。特に基礎的な情報は中国語版 Web サイトにも掲載している。本学の現状と課題解決に向けての全学的な PDCA サイクルに基づく取り組みをまとめた大学自己点検・評価の委員長総括についても、日英両言語で本学 Web サイトに掲載している(資料 2-51【ウェブ】、52【ウェブ】)。

<評価の視点5:公表する情報の信頼性と正確性>

公表情報の適切性については、定期的に全学内部質保証推進組織である大学内部質保証部会において公表項目や公表状況を確認して適切性を担保している(資料 2-53)。

また大学自己点検・評価結果については、2018 年度までは関西学院評価推進委員会(資料 2-54)、2019 年度以降は大学内部質保証部会において取り組み内容を精査しており、社会への説明責任を果たす上で、信頼性と正確性を担保している。

財務情報については、監査法人による「独立監査人の監査報告書」(資料 2-55)および監事による「監事監査報告書」(資料 2-56)を付けて公表しており、信頼性と正確性を確保している。

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:これまでの全学的な 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

<評価の視点1:これまでの全学的な 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>

2018 年度までの自己点検・評価では、学院としての推進組織である関西学院評価推進委員会および評価専門委員会と、大学としての自己点検・評価の推進組織である大学自己評価委員会が中心となり、全学的な PDCA サイクルを運用してきた。

大学の自己点検・評価は、大学内の各学部・研究科やその他の機構・センターでの自己点検・評価の取り組みを大学自己評価委員会が集約し、関西学院評価推進委員会のもとに設置された評価専門委員会による第三者評価を経ることで適切性を担保し、最終的には大学や学院内各学校の自己点検・評価結果を関西学院評価推進委員会が集約することで、学院全体の教育の質保証・質向上のための PDCA サイクルを構築してきた(資料 2-54)。

こうした全学的な枠組みの中で抽出された教育の質保証・質向上に関する課題は、それぞれ大学や学院内各学校と共有し、大学内ではそれらを各学部・研究科、その他機構・センターなどの学内組織とさらに共有することで、個々の組織レベルの目標やそこから生じる課題と、大学全体・学院全体レベルの目標や課題に関する情報を往還する仕組みを形成し、絶え間ない PDCA サイクルの循環を生み出しながら、PDCA サイクルの適切性や有効性に関しても適宜点検や改善を行ってきた。

2019 年度以降の大学自己点検・評価と将来構想・中期計画の PDCA サイクルを統合した「中期総合経営計画」の PDCA サイクルでは、毎年夏に開催する「集中審議」、毎年冬に開催する「大学内部質保証部会(拡大版)」において、大学全体の各実施計画の目標値と実績値を定量的指標でモニタリングする。それによって、各実施計画の進捗や計画遂行上の課題の確認を行うとともに、PDCA サイクルの適切性についても適宜確認する。また、個々の実施計画とは別に、実施計画全体の取り組み期間としてフェーズ I (2019 年度～2021 年度)、フェーズ II (2022 年度～2024 年度)、フ

フェーズⅢ(2025年度～2027年度)を設定し、各フェーズの最終年度には、長期戦略のテーマごとに実施計画の進捗状況を確認するトータルレビューを行う(資料 2-57)。トータルレビューの際には、P.19 に先述のとおり別途委嘱する学外の外部評価委員による第三者評価を併せて行うことで、客観的な視点から本学の PDCA サイクルや内部質保証システム自体の適切性について検証する予定である。また、学部・研究科に関しては、毎年度、それぞれの組織単位における中期総合経営計画に関する取り組みや KPI の状況について総括シートを用いて点検・評価しているが、各学部・研究科が作成した総括シートは、大学内部質保証部会において全学的に共有され、各学部・研究科における点検・評価の状況を確認している。(資料 2-21,22,23)。

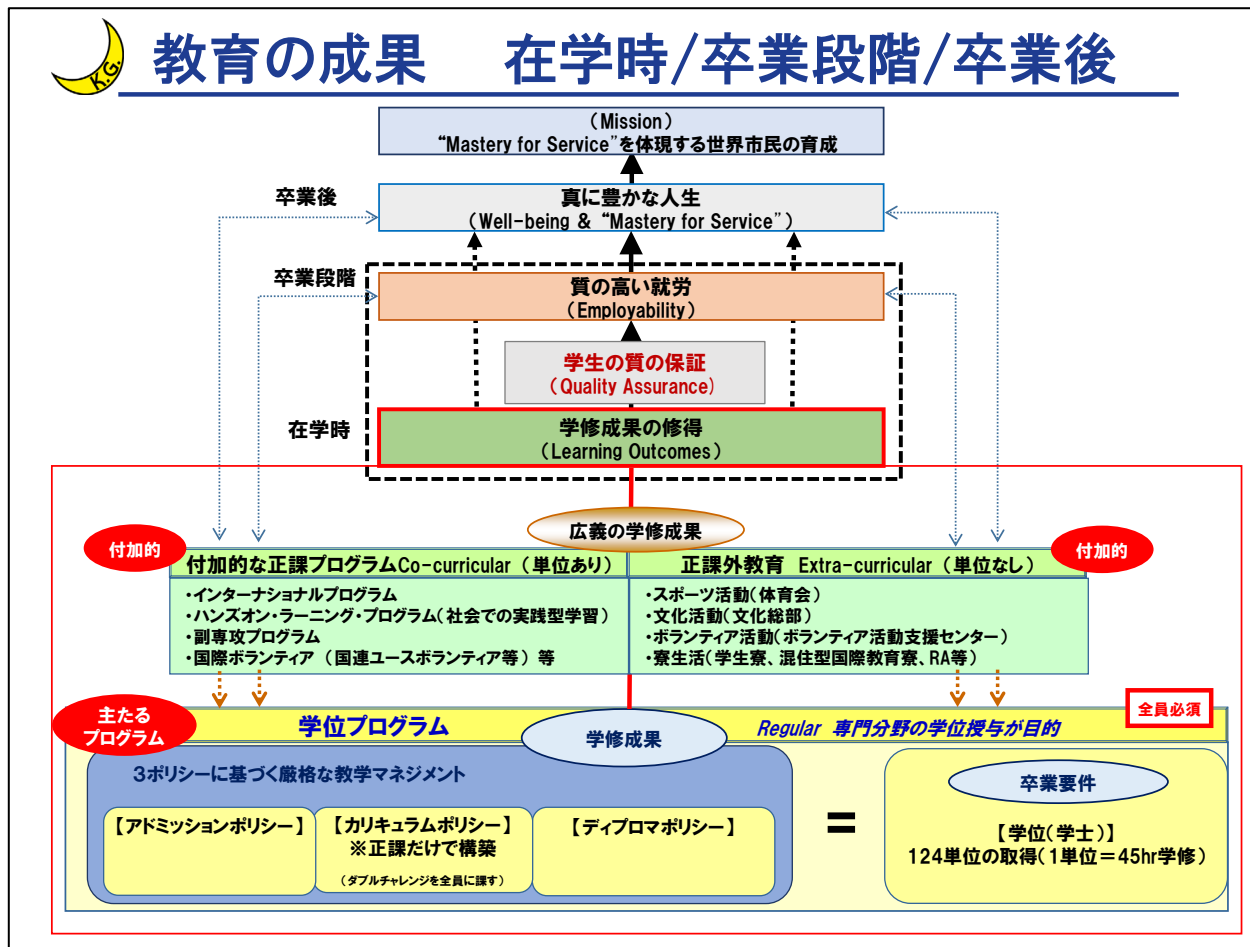
(2)長所・特色

2018 年度以前は自己点検・評価の取り組みと将来構想・中期計画の取り組みは、それぞれ別の目標を設定し、意思決定においても別の会議体を構成するなど、2 つの PDCA サイクルが並存していた。本来、本学のめざすところは、ミッションステートメントに定められているとおり、「“Mastery for Service”を体現する創造的かつ有能な世界市民を育むこと」である。自己点検・評価と将来構想・中期計画はともに同じ目標体系であるにもかかわらず、2 つの PDCA サイクルが別々のプロセスで回ることで、業務効率の面で課題があった。また、2018 年度以前の自己点検・評価の取り組みは予算などの経営資源とは切り離された評価・改善のものであったため、その取り組みの実現には「新たな資源をかけない」という制約がかかっていた。

そこで 2019 年度以降は、統合された目標、統合された PDCA サイクル、統合されたマネジメント体系のもとで、本学の戦略的な計画の推進と教育の質保証、質向上を同時に満たす 1 つの PDCA サイクルを構築することとした。自己点検・評価の目標体系を廃し、将来構想・中期計画の目標体系に一元化することで、総合的なマネジメント体制による内部質保証システムを構築した(教学と経営、大学執行部と学部・研究科、大学と学院内各学校のそれぞれの計画を策定し連動させる“3 つの総合化”)。それにより戦略的な計画による教育の質保証・質向上への取り組みと、質保証・質向上の観点から戦略策定へのアプローチの往還が行えるようになり、より効果的な内部質保証システムの枠組みを構築することができた(資料 2-58,59)。

また、本学の内部質保証システムは、学生の学修成果の射程を広く捉えている点に特色がある。本学では、いわゆる 3 つの方針に基づいた正課教育による学修成果(狭義の学修成果)に留まらず、正課教育以外の付加的な教育プログラム(留学、インターンシップ、ボランティアなど)、スポーツや文化活動などの正課外教育も含めた取り組みの中で身に付ける成果を本学での学びの学修成果(広義の学修成果)として捉えている。また、その学修成果の獲得によって、本学の卒業生が「真に豊かな人生」を送っているか、という点にまで射程を広げて、本学での学びの成果を検証している([図 2-6:教育の成果 在学時/卒業段階/卒業後]参照)(資料 2-60【ウェブ】)。

[図 2-6:教育の成果 在学時/卒業段階/卒業後]



(3) 問題点

上述のとおり、本学では、PDCA サイクルの統合や“3つの総合化”により将来構想・中期計画を策定し、計画を推進し、取り組みの点検・評価を行い、次の計画へつながる PDCA サイクルの体制を整えてきた。この PDCA サイクルの体制は学院の内部質保証サイクルそのものであり、これにより教育の質保証、質向上を図っていくが、このサイクルは 2019 年度から動き出したばかりであり、以下の課題がある。

第一に、本学の全学生が共通して身に付けるべき資質・能力を「Kwansei コンピテンシー」として定め、各学部の学位授与方針と「Kwansei コンピテンシー」との接続が図られているが、その「Kwansei コンピテンシー」を学生に身に付けさせるための具体的な方法については引き続き検討が必要である。本学の正課教育と正課外教育のさまざまな取り組みの中で、学生は「Kwansei コンピテンシー」をどのように獲得していくのか、正課教育においては「Kwansei コンピテンシー」修得に重点を置く全学的な「基盤教育」の創設が長期戦略で記されているが、検討に時間がかかっている。また、各学部の教育課程では、どのような科目によって「Kwansei コンピテンシー」を体系的に修得させていくのか、現時点では整理されていない。

第二に、本学として「学生の質の保証」を行う上で、内部質保証システムの中で学位授与方針に定めた学修成果の獲得状況を点検・評価することは極めて重要な要素であるが、学生の学修成果の獲得状況を間接的に把握する手法の開発については着実に進んでいるものの、直接的に測定

する手法を開発するには至っていない。間接評価・直接評価の長所、短所を踏まえながら継続的な検討が必要である。また、これまでは正課教育における学修成果の把握を中心に検討が進められてきたが、正課外教育による学修成果の獲得状況を検証する手法は未開発であり、今後検討が必要である。

第三に、2019年度以降の将来構想・中期計画では大学執行部と学部・研究科の計画の連動が進められているが、このような枠組みは本学では初めての試みであり、学部・研究科レベルでの中期計画のマネジメントはようやく始まる段階である。各学部・研究科単位でPDCAサイクルを動かし諸計画を進めていく上では、各学部・研究科内や大学執行部、学内関係組織との調整などにおいて、従来以上にコミュニケーションを密にする必要があり、PDCAサイクルの循環が止まることがないように、さまざまな局面において速やかに改善策を打っていく必要がある。

その他に、本学の教育の質を高めるためには、学院内の初等中等教育各学校と大学教育をどのように連動・接続させるのか。一貫した基本方針に基づく小・中・高・大の統一した教育体系があるということは総合学園型私立大学の大きな強みである。また、PDCAサイクルの運営面では、学外有識者による第三者評価の実施方法や活用方法は引き続き検討が必要である。さらに、PDCAサイクルの運用上、重要な要素であるKGI、KPIについては、大学の教育研究活動を教学と経営の両面から俯瞰できるように設定しているが、個々の指標の妥当性については継続的に検証する必要がある。

前述したEvidence-based Managementを実現するためにも、学生に関するデータを収集・分析する教学IR(Institutional Research)の機能向上が不可欠である。高等教育推進センターでは4年前にIR分析基盤システム(DB)を構築し、学内に散在していた学生の多様なデータを学生個人に紐づける形で収集する作業に取り組み、データ入力はほぼ完了した。同センターは在学生の調査として新入生(入学時)、1年生、上級生(2年生-4年生時)、卒業時(卒業式当日)の調査を全学規模で実施しているほか、卒業生の調査も継続的に行っており、これらのデータもDBに組み込まれている。こうしたデータの教育の質向上、教学マネジメント、大学全体のマネジメントへの活用についてはまだ緒に就いたばかりである。また、教育に関するデータと経営にかかわるデータ(主に総合企画部で保有)をどのように融合させて学院のめざす「総合的マネジメント」や政策立案を支援していくか、という点も継続的に取り組むべき課題として認識している。

(4) 全体のまとめ

2019年度以降の将来構想・中期計画を作成するタイミングで、自己点検・評価と中期計画の目標体系を次期将来構想の「中期総合経営計画」によって一元化し、それまで2つあったPDCAサイクルを1つに統合した。

内部質保証の推進を担う組織、体制についても見直し、自己点検・評価の推進を統括してきた委員会を廃止し、将来構想・中期計画を推進する学院総合企画会議に統合した。

基本的な考え方、組織体制、PDCAサイクルの運用プロセスについては「関西学院内部質保証に関する方針」にまとめている。

大学の内部質保証に関しては、前述の学院総合企画会議のもとに大学内部質保証部会を置き、部会が大学における内部質保証の推進に責任を負っている。この部会は、学長、理事長、副理事長、院長、副学長、常務理事、法人の部署の各部長と学部長・研究科長などを構成員としている。

「3つの方針」を起点としたPDCAサイクルを機能させるため、「3つの方針を策定するための全学

的な基本方針」を定めている。この「全学的な基本方針」に示された取り組みは「中期総合経営計画」の実施計画などによって、学部・研究科の具体的な取り組みにつながられている。

KGI、KPI を定めて「ダッシュボード」で一覧化し、各部署はそれにもとづいて取り組み状況を点検・評価する。点検・評価した結果を大学内部質保証部会で共有し、PDCA サイクルが有効に機能するように取り組んでいる。

前回の大学評価で努力課題として指摘された事項は、改善状況を報告書にまとめて提出し、意欲的に改善に取り組んだことが評価されている。アフターケアも指摘事項が付された場合は滞りなく対応する。

本学の内部質保証システムの構造として、科目レベル→学部・研究科レベル→大学レベルでメタ評価する体制になっており、各計画の区切りには学外第三者による評価の仕組みを組み込むことで、客観性・妥当性を担保している。

本学の Web サイト、大学ポートレートにおいて法令上公表が義務づけられている情報、その他の教育情報について、「情報の公表」ページを設置して一元的に整理して公表している。

内部質保証システムの適切性は、2019 年度以降、集中審議や内部質保証部会で計画の進捗状況を共有するだけでなく、PDCA サイクルの適切性・有効性についても適宜確認する。

このように、本学の内部質保証システムは大学基準に適合しているといえる。学生の学修成果の射程を広く設定している点が本学の内部質保証システムの特徴であり、正課教育に限らず正課外の活動も含めた広義の学修成果として捉えている。

IR の取り組みとも連動して現状を的確に把握しながら PDCA サイクルを回して行くことが必要不可欠である。

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、附置研究所、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)構成および研究科(研究科または専攻)構成との整合性

評価の視点2:大学の理念・目的と附置研究所、センターなどの組織の適合性

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などへの配慮をした組織の整備

<評価の視点1:大学の理念・目的と学部(学科または課程)構成および研究科(研究科または専攻)構成との適合性>

本学は、西宮上ヶ原、西宮聖和、西宮北口、神戸三田、大阪梅田の5つのキャンパスに、11学部、14研究科を擁している。また、教育・研究を支える組織として、図書館、研究所・センターなどを設置している(資料3-1【ウェブ】、2【ウェブ】)。

本学は、「学校教育法及び教育基本法の規定するところに従い、広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究し、キリスト教主義にもとづいて人格を陶冶する」という目的のもと、知性を、そして自らが持つすべての豊かさを、隣人のために用いることを強調するとともに、創立当初から培われてきた国際性と社会貢献への使命感を身につけた“Mastery for Service”を体現する世界市民の育成を目標としている。教育研究組織は、これを念頭に置きつつ、学術の進展や社会の要請にも対応して設置されてきた。具体的に設置する学部・研究科は、学則第2条、大学院学則第3条、専門職大学院学則第4条の各規程に定めている(資料1-5,6,7)。

神学部は創立以来の伝統をもつものであり、文学部、法学部、経済学部、商学部は、旧制大学時代の法文学部と商経学部を引き継ぐものである。また、1950年代の文部省による理工系学部の拡大政策に則り、1961年に理学部を設置し、それに先立ち1960年に社会学部を文学部から分離独立させ日本で2番目に設置した。かねてより文部省から校地面積不足が指摘されてきたため、1995年に神戸三田キャンパスを新たに開設するとともに総合政策学部を設置した。続いて2001年には理学部を神戸三田キャンパスに移転し、2002年に理工学部を改組した。また、2008年には超少子高齢社会からの要請に応え、人間と社会、そしてその両者の相互作用にかかわる諸課題に対してソリューションを提供することによって質の高い生活と社会の実現に貢献することを目的とした人間福祉学部を、2009年には教育者養成のニーズと地域社会の要請に応え、質の高い教育実践に貢献することを目的とした教育学部を、さらにグローバル化が進展する社会において国際的に活躍できる人材の育成という要請に応え、2010年には国際学部を設置した。

大学院においては、文部省が1989年に独立研究科の制度を設けたことを受け、社会人にも広く開放された大学院教育組織として、2001年に言語教育研究センターを母体として言語コミュニケーション文化研究科を設置した。さらに、文部科学省による専門職大学院制度の導入を機に、2004年に司法研究科(法科大学院)を設置するとともに、公認会計士法の改正および会計専門職大学院の法制化を待って、2005年に経営戦略研究科(経営系専門職大学院、会計専門職大学院)を

設置した(資料 3-3【ウェブ】)。

各学部・研究科は、大学の理念にもとづいてそれぞれの理念を定めている。さらに、この理念にもとづいて目的および教育目標を定めており、これらが各学部・研究科の教育・研究の指針となっている。

その他に、学部・大学院における教育・研究活動に必要となる図書・資料を収集し、利用者に提供する設備として、西宮上ヶ原キャンパスに大学図書館、神戸三田キャンパスおよび西宮聖和キャンパスに大学図書館分室を設置している(資料 3-4【ウェブ】)。

<評価の視点2:大学の理念・目的と附置研究所、センターなどの組織の適合性>

本学では、教育・研究活動を支える組織として附置研究所をはじめとして種々のセンターを設置している。附置研究所およびセンターも各学部・研究科と同様に、「学校教育法及び教育基本法の規定するところに従い、広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究し、キリスト教主義にもとづいて人格を陶冶する」という大学の理念・目的のもと、学術の進展や社会の要請にも対応して設置されてきた(資料 1-5)。

「産業研究所」(1934 年設置)は産業・経済の調査を行うことを目的に創設された社会科学系の研究所であり、研究活動と共に、情報・資料を提供するサービスセンターとしての役割を担っている。また EU (欧州連合)による EU 研究教育プログラムである EUIJ 関西や、その後継プログラム「エラスムス・プラス(Erasmus+)」の 1 つである Jean Monnet Module および Chair の業務も担っている(資料 3-5【ウェブ】、6)。「キリスト教と文化研究センター」(1997 年設置)は、現代社会が直面する問題のキリスト教の観点からの理解を試みる、キリスト教主義に基づいた教育を掲げる本学ならではのユニークな研究機関である(資料 3-7【ウェブ】、8)。「災害復興制度研究所」(2005 年設置)は防災・減災や災害からの復興に関する法制度を研究テーマに掲げる日本で最初の研究機関である(資料 3-9【ウェブ】、10)。「先端社会研究所」(2008 年設置)は、文部科学省より 2003 年から 5 年にわたり助成を受けた 21 世紀 COE プログラム「『人類の幸福に資する社会調査』の研究－文化的多様性を尊重する社会の構築」の研究を維持・発展させるために設置したものである(資料 3-11【ウェブ】、12)。

上記以外にも、「言語教育研究センター」(1992 年設置)は全学に対して英語および 11 の選択言語の教育プログラムを(資料 3-13【ウェブ】、14)、「共通教育センター」(2010 年設置)は全学共通教育科目を提供する組織である(資料 3-15)。また、大学での教育の 1 つの大きな柱である人権教育に取り組むため、学生のみならず教職員をも対象とした人権教育を担当する「人権教育研究室」(1995 年)を設置している(資料 3-16【ウェブ】、17)。「教職教育研究センター」(1999 年設置)は教職課程の充実とその円滑な運営を(資料 3-18【ウェブ】、19)、「高等教育推進センター」(2010 年設置)は教育の高度化推進に関する施策の企画・立案を担う組織である(資料 3-20【ウェブ】、21)。

<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などへの配慮をした組織の整備>

「国際教育・協力センター」(2013 年設置)は、学生の国際性の涵養という目的のために設置した組織であり、交換留学や留学派遣、国際協力プログラムを担当する(資料 3-22【ウェブ】、23)。また、留学生の日本語教育を全学的な視野で提供する「日本語教育センター」(2011 年設置)を設置している(資料 3-24【ウェブ】、25)。「国連・外交統括センター」(2017 年設置)は、関連する研究科、

学部などと連携し、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」採択事業の柱の 1 つである「国連・国際機関へのゲートウェイ創設」事業を推進することを目的として設置されている(資料 3-26【ウェブ】,27)。「総合支援センター」(2011 年設置)は、障がいをもつ学生の修学および進路支援を行う「キャンパス自立支援室」と、あらゆる学生の学生生活上でのさまざまな悩みの相談に応じる「学生支援相談室」より構成されている(資料 3-28【ウェブ】,29,30【ウェブ】,31【ウェブ】)。「キャリアセンター」(2006 年設置)は、学生の就職活動の支援やキャリア支援を担当する(資料 3-32【ウェブ】,33)。「ハラスメント相談センター」(2016 年設置)は、学生と教職員が個人として尊重され、人権を阻害されることなく就学および就業できるよう、ハラスメントの防止および解決のための組織である(資料 3-34【ウェブ】,35)。「ボランティア活動支援センター」(2016 年設置)は、本学のボランティア活動の一元化と、大学による活動支援の体制を整備するために設立され、ボランティア活動に関する施策の企画・立案を行っている(資料 3-36【ウェブ】,37)。「ハンズオン・ラーニングセンター」(2017 年設置)は、「キャンパスを出て、実社会を学ぶ」ことを内容とする実践的・体験的な学修科目であるハンズオン・ラーニング科目を統一的に提供することにより、全学的なハンズオン・ラーニングを推進することを目的とする(資料 3-38【ウェブ】,39)。「高大接続センター」(2015 年設置)では、スーパーグローバルハイスクールやスーパーサイエンスハイスクールなど、知識・技能の活用を図る課題研究に取り組む高等学校への支援をする高大連携事業や、高等学校における課題研究などの取り組みを多面的・総合的に評価する入学試験改革など、高大接続・入試改革のための積極的な取り組みを進めている(資料 3-40【ウェブ】,41)。その他に、「大学博物館」(2014 年設置)は、創立以来の学院史資料や研究教育活動がもたらした学術・教育資料を、本学の知的財産として社会に向けて公開している(資料 3-42【ウェブ】,43)。

上述の常設の研究所・センターなどとは別に、学内の複数の組織による学術研究を促進するために、本学専任教員からの申請に基づき時限を付して設置される「特定プロジェクト研究センター」という制度を設けている(資料 3-44【ウェブ】,45)。例えば、手話言語に関する科学的・学術的研究、手話の言語としての位置づけの学術的な確立および社会的な認知度向上を目的に、2016 年度に公益財団法人日本財団の助成を受けて「手話言語研究センター」を設置した(資料 3-46【ウェブ】)。同センターでは、さまざまな研究を通して、聴者・ろう者が協働し、手話言語をテーマとした各種研究の振興、研究者の養成、手話言語教育の推進・充実、広く一般への啓発を図っている。具体的には、学内に「手話言語学」の科目(「手話言語学基礎」と「手話言語学専門」)を設置し、本学学生の手話言語に対する理解を深めるとともに、学外や社会に対しては、毎年度、講話会(初学者向けの手話に関する講話)および講座(初学者ないしは既修者向けの手話言語学入門)を実施している。2020 年度からは学生が手話言語に親しむことを主目的として、1 年生を対象にした全学科目の寄附講座「手話の世界」の開講を決定している。

大学における教育・研究を支えるすべての組織(特定プロジェクト研究センターは除く)の設置・改廃は、大学評議会および理事会において、当該組織が理念・目的にそったものであるか、学術研究の動向や社会の要請を踏まえたものであるかに照らして審議する。また、これら組織の運営は、大学評議会および理事会で協議された規程にもとづいて行われている。

また、本学では、2013 年度に大規模な組織改編を行い、類似した役割を持つ組織を一元的に統括し、企画、管理、執行という一連の機能を持つための「機構」を設置した。具体的には、教務機構(資料 2-13,資料 3-47【ウェブ】)、学生生活支援機構(資料 2-17,資料 3-48【ウェブ】)、情報環境機構(資料 3-49【ウェブ】,50)、国際連携機構(資料 3-51)、研究推進社会連携機構(資料 3-

52【ウェブ】,53)を設置している。各機構を学長と直結した組織とするため副学長が各機構長を兼ねて統括しており、各機構の施策の推進にあたっては学長、副学長を中心とした体制によって相互に連携した運営が可能になっている。各機構の予算執行についても、機構長である副学長が権限と責任を有することで、機構内での迅速な意思決定と執行を実現している。また、各機構に機構事務部および事務部長を置き、事務部長が機構内の事務を一元的に統轄し、事務職員が同一機構事務部内の業務を柔軟に担当できる体制としている。

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・評価に基づく改善・向上

<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・評価に基づく改善・向上>

大学の学部・研究科の組織の適切性については、「中期総合経営計画」の PDCA サイクルにおいて、定期的に全学的な自己点検・評価を行い検証する(資料 3-54)。具体的には、本学の体制図(資料 3-2【ウェブ】)を用いて、毎年度春の大学内部質保証部会において適切性の検証を行っている。自己点検・評価の結果、課題があった場合には、必要に応じてさまざまな検討を行い、検討結果にもとづいて改善・向上を試みる。また、学部・研究科などの新設、再編の際には改めて適切性を検証している。具体的には、新たに学部・研究科などを設置する場合は、大学評議会のもとに委員会(直近の事例では神戸三田キャンパス再編・活性化委員会)を設け、その委員会のもとに新学部設置準備委員会を置き検討を進めている。今回は神戸三田キャンパス再編・活性化委員会がキャンパス再編・活性化計画全体の実務的な統括・意思決定を行い、各新学部設置準備委員会が、学部・研究科の基本構成、教育課程、教員人事計画、施設整備、入学・進路就職政策、学費の検討など、設置に向けた諸準備を進めている(資料 3-55,56,57)。上述の委員会での検討内容は、学内の諸会議において各組織と共有され、全学的な施策と整合を図りながら取り組みが進められている。

研究所組織の適切性に関しては、毎年度事業報告を行い、5年に一度、学長(研究推進委員会に委嘱)による事業評価を行うことを各研究所規程によって義務づけている(資料 3-6,10,12)。研究推進委員会は、学外の専門家を含めた事業評価委員会による事業評価結果(資料 3-58,59,60)に基づき、学長に研究所に対する助言、勧告、改編、廃止の提言を行い、改編、廃止について学長は大学評議会の議を経て決定することとしている。本学専任教員からの申請に基づき設置される特定プロジェクト研究センターについても、研究所と同様に、毎年度事業報告を行うことを義務づけている。活動内容が著しく停滞しその改善が見込めない場合は、学長の判断により設置申請期間にかかわらず当該研究センターを廃止することが可能である。

機構・センター、その他組織については、高等教育の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境などの外部環境の変化や、教育の質向上、新たな学生サービスの在り方といった内部環境の変化などに応じて、適宜検証を行っている。当該組織の変更を行う場合は、学部長会、大学評議

会の議を経て決定している。特に、中長期的な観点では、「Kwansei Grand Challenge 2039」の視点から組織の在り方を検証し、長期戦略の方向性に応じた組織の改編を行っている。具体的に直近では、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」採択事業の1つである「国連・国際機関へのゲートウェイ創設」事業を推進することを目的として、「国連・外交コース」のプログラム企画・立案、運営を行う「国連・外交統括センター」を2017年度に新設した(資料 3-26【ウェブ】,27)。同じく2017年度には、「スーパーグローバル大学創成支援」事業の柱でもある「ダブルチャレンジ制度」に関して、ハンズオン・ラーニング・プログラムを全学的に推進するため、「ハンズオン・ラーニングセンター」を新設した(資料 3-38【ウェブ】,39)。また、2019年度には「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略「正課外教育の推進」を進めるために、正課外教育(特にスポーツ活動)の教育プログラム化を目的として、従来の「スポーツ・文化課」を「スポーツ振興・統括課」に改編した(資料 3-61【ウェブ】)。また、同じく2019年度には、「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略「研究ブランドの確立」に向けた取り組みを進めるために、研究推進社会連携機構のもとに、「研究創発センター」を新たに設置し、学内研究シーズの発掘や、学外との共同研究の開拓、研究活動成果の社会への発信と社会実装などを進めている。

原則として、以上の学内組織については、「Kwansei Grand Challenge 2039」の「中期総合経営計画」のPDCAサイクルの中で定期的に検証を行っていく。大学内部質保証部会での点検・評価において教育研究組織に関する課題があった場合には、先述のライティングセンターの事例(P.12)のように学院総合企画会議や学内の各部署と連携して改善を図っていく。

(2)長所・特色

○国連・外交統括センター(国連との連携)

本学は創立以来、“Mastery for Service”をスクールモットーに、世界市民の育成を実践してきた。この理念に従って、国連・国際機関職員や外交官などの国際公共分野のリーダーを輩出するために「国連・国際機関へのゲートウェイ構想」(資料 3-62【ウェブ】)を計画し、「国連・外交統括センター」を設置した。この構想は、2014年度に文部科学省に採択された「スーパーグローバル大学創成支援」事業の「グローバル・アカデミック・ポート」の5本柱の1つとして立てられたものである。多極化を深めるこれからの世界において、平和や人権、人道などの諸分野で国連や国際機関、外交が担う役割はますます大きくなり、今後より一層、国際公共の舞台で日本人が活躍することが求められている。国連や外交分野で働くにふさわしい使命や資質は、まさに本学が掲げるビジョン、ミッションと合致しており、ゲートウェイ構想の核となる大学院副専攻「国連・外交コース」(詳細は第4章に後述)および大学(学部)の複数分野専攻制「国連・外交プログラム」(詳細は第4章に後述)などを通じて、本学の学生が世界に通用する高い専門性とコンピテンシーを身に付け、将来、真の世界市民として活躍することをめざしている。国連・外交統括センターの国連・外交関連プログラム室(資料 3-63)では、上述の大学院副専攻(経営戦略研究科国際経営コースは主専攻)「国連・外交コース」および大学(学部)の複数分野専攻制「国連・外交プログラム」を開設するとともに、センター内に「関西学院大学国際機関人事センター」(資料 3-64【ウェブ】,65)を設置して、「国際公共分野のグローバルリーダー」をめざす学院の生徒・学生・大学院生・卒業生を主対象に、徹底したキャリアサポートを提供している。また、その他に「国連グローバルコンパクト支援関西学院大学センター」(資料 3-66)を設置している。本センターは国連が提唱する持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りについて、主に西日本において国連グローバルコンパクト(資料 3-67【ウェブ】)の理

念・取り組みを浸透させるための役割を担っている。

○ハンズオン・ラーニングセンター

本学のハンズオン・ラーニングセンターは、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」採択事業の1つである「ダブルチャレンジ制度」を推進することを目的として設置した。教務機構傘下の全学的な組織として位置づけ、「キャンパスを出て、社会に学ぶ」をキーコンセプトに企業や地域、行政、NPO・NGOなどと連携し、主に①課題解決・企画提案型プロジェクト、②インターンシップ、③フィールドワークを中心とした実践型の体験学修プログラムを提供している。入学早期から学部を越えて受講できる科目を体系的に提供し、プログラムを通して当センターが「知的基礎体力」と位置づける「社会の課題に自ら向き合う学修姿勢・思考力・行動力」を学生自らが主体的に修得することをめざしている。また、これらの学びを、学部での専門的な学びや将来にわたって学びつづける力につなげていくことをめざしている。具体的には、企業や行政(地域)の連携・協力を得て、多様な「実践的」な科目を提供し、その学びを単なる一過性の「体験」「経験」に終わらせず、将来を探究する学修者を育成することを常に意識して取り組みを進めている(資料 3-38【ウェブ】、39,68)。

○キリスト教と文化研究センター

本学のキリスト教と文化研究センター(Research Center for Christianity and Culture、略称:RCC)は、1996年に学長からキリスト教主義教育委員会に出された諮問への答申にもとづいて、1997年に発足した。その規程には、「キリスト教と人間・世界・文化・自然の諸問題に関する総合的な調査・研究を行うとともに、本学のキリスト教主義教育の内実化を図ることを目的とする」(第2条)と定められている。「キリスト教と人間・世界・文化・自然の諸問題に関する総合的な調査・研究」に関して、発足当初は、総合研究テーマを設け、学内外の講師によるRCCフォーラムを中心に活動していた。センターの研究テーマに基づくフォーラムや講演会での講演はまとめられて、単行本の形で発行されている。2002年度以降は、センター内に研究プロジェクトを設け、共同研究を進めている。「暴力とキリスト教」、「スピリチュアリティと宗教」、「聖典と今日の課題」、「キリスト教と平和構築」、「ミナト神戸に宗教多元主義を探る」などの共同研究が行われている。これらの成果は、単行本の形で発行されている。また、センター発足時からその研究の進展が課題であった「本学のキリスト教主義教育の内実化」については、2011年から「関西学院におけるキリスト教主義教育の展開」研究プロジェクトが設けられている。1998年秋学期から提供していた大学在学生の保証人を対象とした「父母のためのキリスト教講座」は、2014年度から広く卒業生や地域にも門戸を開放して「RCCキリスト教講座」と改称して開催している(資料 3-7【ウェブ】、8)。

○ヒューマン・サービス支援室

本学においては、古くから災害への救援・支援活動を行ってきたという伝統がある。阪神・淡路大震災を契機として、本学の学生、教職員のボランティア組織としてヒューマンサービスセンターが発足し、以来20余年にわたって活動をつづけてきた。同時に学内外には、さまざまな学生ボランティア活動団体が生みだされ、多彩な活動を積み上げてきた。2016年にボランティア活動支援センターが設立され、それまでなかったボランティア活動に関する相談窓口の設置によって、本学のボランティア活動の一元化と、大学による活動支援の体制が整備されることとなった。学内のさまざまなボランティア活動団体の相互の協力・連携も図ろうとしており、これらの事業を推進するために、ボランテ

ィア活動支援センター内にヒューマン・サービス支援室が設置された。ヒューマン・サービスという名称は、阪神・淡路大震災以来のヒューマンサービスセンターに由来しており、ヒューマン・サービス支援室はヒューマンサービスセンターの実績を受け継いで、学生などによるボランティア活動を支援し促進している。

ヒューマン・サービス支援室の業務は、ボランティア活動への支援・助言、ボランティア活動に関する情報収集と提供、ボランティア活動への啓発など、多岐にわたる。

近年、地震、台風、大雨などさまざまな自然災害が多発しており、ボランティア活動によるさまざまなレベル・内容の支援がますます必要とされてきている。ヒューマン・サービス支援室の役割は、重要性を高めており、より社会に貢献できる活動にしていく(資料 3-36【ウェブ】、69)。

(3)問題点

大学の学部・研究科組織の適切性については、上述のとおり「中期総合経営計画」の PDCA サイクルにおいて定期的に自己点検・評価を行い検証することとしており、研究所やセンターについても適宜適切性の検証を行うこととしているが、適切性の判断基準が必ずしも明確ではない。本学を取り巻く教育研究環境の変化に合わせて本学の組織が機動的に対応していくため、かつ組織の肥大化を防ぐために、組織のスクラップ&ビルドに関する判断基準を定めて運用していくことを検討する必要がある。

(4)全体のまとめ

本学の教育研究組織は、理念・目的に基づき設置され、高等教育の動向、社会的要請、大学を取り巻く環境などに対応して、設置・改廃されている。

大学の学部・研究科の組織の適切性については、「中期総合経営計画」の PDCA サイクルにおいて定期的に全学的な自己点検・評価を行い検証する。学部・研究科の新設、再編の際には改めて適切性を検証している。

研究所組織の適切性に関しては毎年度事業報告を行い、5年に一度、学長による事業評価(研究推進委員会に委嘱)を行うことを規程により義務づけている。

機構・センター、その他組織については、高等教育の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境などの外部環境の変化や、教育の質向上、新たな学生サービスの在り方といった内部環境の変化などに応じて、適宜検証している。

国連との連携を担っている「国連・外交統括センター」、ダブルチャレンジ制度の推進を目的に設置した「ハンズオン・ラーニングセンター」、ボランティア活動に関する情報収集と提供、ボランティア活動への支援・助言などを行っている「ヒューマン・サービス支援室」などは、本学の理念・目的を体現化するにふさわしく、また特徴的な組織と言える。

適切性の判断基準が必ずしも明確でないという課題はあるものの、本学の教育研究組織は大学基準協会の「大学基準」に照らして適切に設置・改廃が行われていると言える。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

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:「本学の学生が学部の区別なく共通して身に付けるべき知識・能力」および学位授与方針の設定と公表

<評価の視点1:「本学の学生が学部の区別なく共通して身に付けるべき知識・能力」および学位授与方針の設定と公表>

学院は、キリスト教主義に基づく教育を行う「学びと探求の共同体」として、ここに集うすべての者が生涯をかけて取り組む人生の目標を見出せるよう導き、思いやりと高潔さをもって社会を変革することにより、スクールモットー“Mastery for Service”を体現する、創造的かつ有能な世界市民を育むことを使命としている。知識・能力を備え、よき人間関係を築き、所属する組織に誇りを持ち、目標を持って生き、仕事に高い意欲で取り組んでいる。そして、自らを律する「強さ」と、誠実さ・思いやりなど人格の「品位」を兼ね備え、隣人・社会・世界に貢献する。卒業生がそうした「真に豊かな人生」を送ることが学院の教育目標である。これからの変化が激しく予測困難な時代に、本学の卒業生が社会で活躍し「真に豊かな人生」を送るためには、幅広い教養や専門分野の知識に加え、主体性・タフネス・多様性への理解や学びつづける力、論理的思考力、コミュニケーション力、チームワーク力などの汎用的能力とともに、倫理に基づく価値観や人間性、自律的に行動する資質が求められる。

そこで、学院は長期戦略の主目標として、学生が社会で活躍するための知識・能力・資質を卒業までにしっかりと身に付け(学修成果の修得)、大学はそれを保証する仕組みを確立すること(学生の質の保証)、その信頼性の高さによって学生は自らが望む就職や進路を高い確率で実現する(質の高い就労)こと、をめざしている(資料 1-23【ウェブ】、資料 2-60【ウェブ】)。

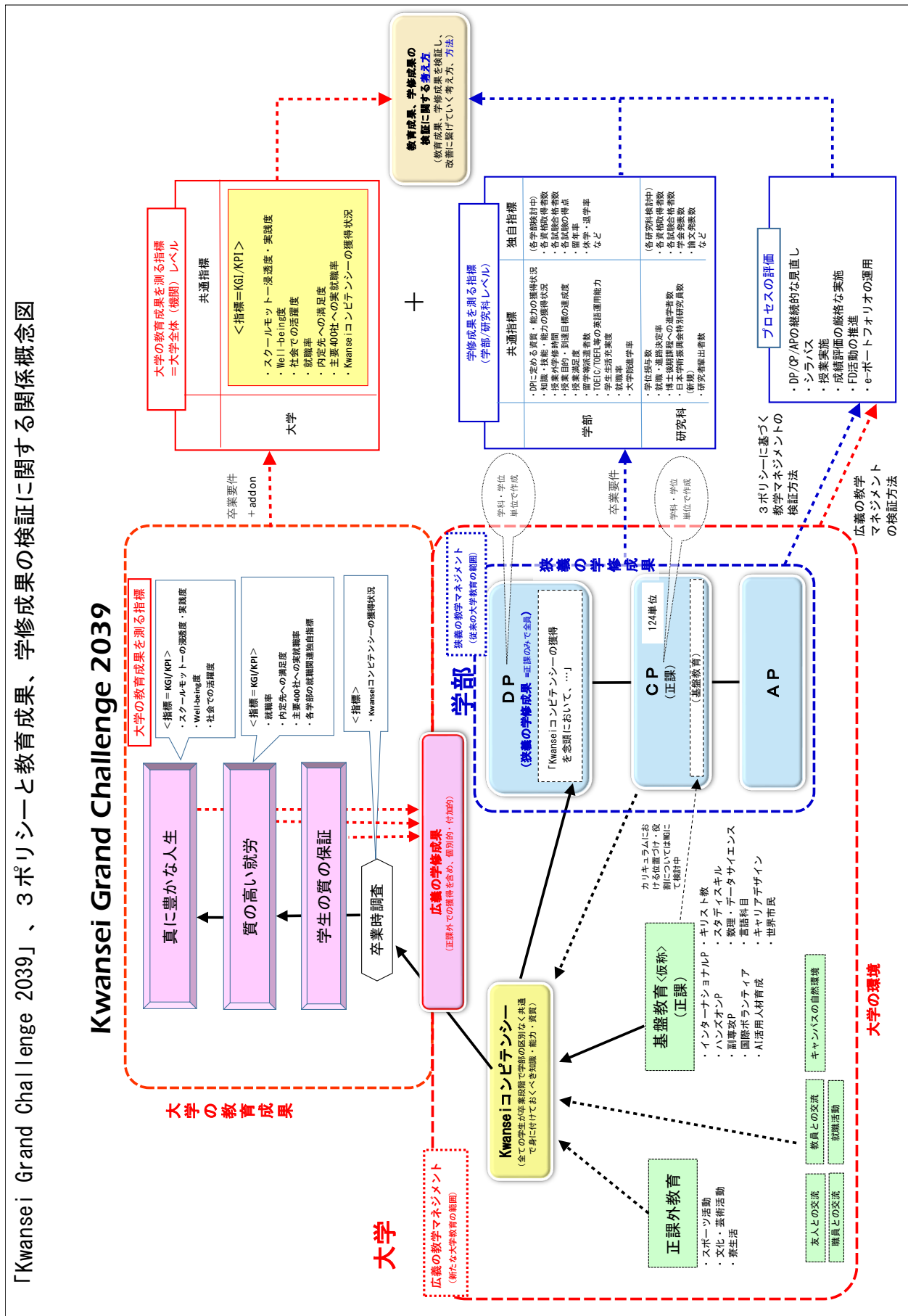
特に、本学の卒業生が「真に豊かな人生」を送る上で必要な知識・能力・資質を「Kwansei コンピテンシー」として定め、これまで「めざす人間像」や「KG 学士力」、あるいは大学全体の「学位授与方針」などの名目で定めていた「本学の学生が学部の区別なく共通して身に付けるべき知識・能力」を整理し直して時代に即したかたちに改めた。「Kwansei コンピテンシー」は、各学部の教育課程やそれを補完する全学科目などの「正課教育」だけでなく、クラブでのスポーツ・文化・芸術活動、ボランティア活動、寮生活などの「正課外教育」、さらには友人関係、教員・職員との交流などの「環境」によって育まれるものである。今後、本学では、本学の教育に通底するものとして位置付けた「Kwansei コンピテンシー」に定めた知識・能力・資質の獲得状況を測定・評価する取り組みを推進していく(資料 2-32【ウェブ】)。

また、各学部・研究科は、それぞれの学位、教育課程の特性に応じて、2011 年度に学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を定めて周知公表してきたが、2018 年度に大学として「Kwansei コンピテンシー」を定めたことを踏まえ、各学部・研究科の学位授与方針についても改めて点検を行い、上述の「Kwansei コンピテンシー」を土台に「各分野における学位授与に必要な知識・技能」である学位授与方針を再策定した(資料 4-1,2)。この学位授与方針は、学生が卒業必要単位数を取得した段階で修得しておくべき学修成果を表したものである。この基本原理を守るべく、学部は学

位授与方針の再確認、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針の整合性、シラバスの実質化、シラバスにそった成績評価、学位授与方針と学生の受け入れ方針の連動を厳格に運用している。本学はこうした学部による 3 つの方針に基づく教学マネジメントを統轄し、大学全体の内部質保証を推進することで、卒業するすべての学生の質を保証する（〔図 4-1:「Kwansei Grand Challenge 2039」、3つの方針と教育成果、学修成果の検証に関する関係概念図〕参照）。

「Kwansei コンピテンシー」や各学部・研究科の学位授与方針は、学生に配付している「履修心得」（資料 4-3,4）や Web サイト（資料 2-32【ウェブ】、資料 4-5【ウェブ】）などの媒体を通じ、広く学内外に公表している。

〔図 4-1: 「Kwansei Grand Challenge 2039」、3つの方針と教育成果、学修成果の検証に関する関係概念図〕



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:教育課程の編成・実施方針の設定と公表

評価の視点2:教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との関連性

<評価の視点1:教育課程の編成・実施方針の設定と公表>

<評価の視点2:教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との関連性>

本学では、各学部・研究科が学問分野の専門性と個性を活かして明示している学位授与方針が、各学部のカリキュラム編成においてどのように反映されているかをより具体的にわかりやすく明示することを目的として、教育課程の編成・実施方針を設定し、「履修心得」や Web サイトなどの媒体を通じ、広く学内外に公表している(資料 4-6,7【ウェブ】)。

教育課程の編成・実施方針が明示されるまでは、具体的な教育課程(授業科目の配置や必修・選択の区分、履修基準年度、卒業要件単位数など)のみ明示されてきたが、その編成・実施方針を設定したことで、提供カリキュラムと学位授与方針が整合性を有すること、そして構成員の理解の深化を可能としている。

教育課程の編成・実施の方針と学位授与方針との適切な関連性について、いくつかの学部では、教育課程の編成・実施方針にもとづいて設定される各科目(群)と学位授与に定める学修成果との対応関係を図示して、「履修心得」や Web サイトで示すことによって、学生が両者のつながりを理解して学修に臨めるように努めている。

【学位授与方針と教育課程の編成・実施方針に基づく各科目(群)の対応関係表】

※社会学部の事例

カリキュラムマップ(概要)

		ディプロマ・ポリシーに対する関与の程度								
		1		2			3			4
		①	②	①	②	③	①	②	③	
A 群 科 目	キリスト教科目	◎	○							
	言語教育科目(必修)							◎		
	入門科目			◎	◎	◎	○		◎	
	演習科目	○	◎	○	○		◎			◎
B 群 科 目	リサーチ・メソッド科目					◎			◎	
	専攻分野科目			◎	◎					
C 群 科 目	言語教育科目(選択)							○		
	スポーツ科学・健康科学科目	○								
	情報科学科目						○			
	A I 活用人材育成科目						○			
	グローバルスタディーズ科目		○					○		
	ライフデザイン科目		○							
	基盤・学際科目	○		○						
教職教科等関連科目		○	○			○				

※教育学部の事例

		ディプロマ・ポリシー関与度									
		関心・意欲・態度		思考・判断			技能・表現			知識・理解	
		①	②	①	②	③	①	②	③	①	②
総合教育科目	キリスト教科目	◎		○		○					
	言語教育科目				○				◎		
	情報科学科目							◎			
	教養教育科目	○		◎		◎					○
専門教育科目	学部共通専門教育科目	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	○	◎	◎
	幼児教育コース・初等教育コース		○		○		◎	○		◎	◎
	共通専門教育科目										
	幼児教育コース専門教育科目		○		○		◎	○		◎	◎
	初等教育コース専門教育科目		○		○		◎	○		◎	◎
	教育科学コースコア科目		○		○		◎	○		◎	◎
	教育科学コース教職関連科目		○		○		◎	○		◎	◎

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:各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
 評価の視点2:教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
 評価の視点3:教育課程の編成にあたっての順次性および体系性への配慮
 評価の視点4:初年次教育、高大接続への配慮
 評価の視点5:入学前教育
 評価の視点6:教養教育と専門教育の適切な配置など(学部)
 評価の視点7:コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮(大学院)
 評価の視点8:理論教育と実務教育の適切な配置など(専門職大学院)
 評価の視点9:学生の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施
 評価の視点10:国際化に対応した取り組み、特徴

<評価の視点1:各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置>

<評価の視点2:教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性>

<評価の視点3:教育課程の編成にあたっての順次性および体系性への配慮>

本学の教育課程は、伝統的に、基礎から専門へ、入門から応用へ、という順次性と体系性を意識して編成されてきた。各学部教育課程においては、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針に基づき、全学を通じて概ね総合教育科目と専門教育科目の2系統の科目体系が設けられ、さらに専門教育科目については各学部・学科の専門性に応じた科目区分を設定し学則第40条にそれぞれ定めている(資料1-5)。大学院についても、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針に応じて、講義・演習科目と研究指導による教育を行うため、各研究科が授業科目を編成しており、大学院学則(第16条、第17条、第19条、第21条、第23条、第26条、第29条、第32条、第

35 条、第 38 条、第 40 条、第 42 条、第 44 条、第 46 条) (資料 1-6) および専門職大学院学則 (第 15 条、第 18 条) (資料 1-7) で定めている。

併せて教育課程編成に関して、各学部が教育課程の編成・実施方針にもとづいて具体的に各学年にどのような総合教育科目や専門教育科目を体系的に設定しているのか、必要修得単位数は何単位か、といった点を可視化するツールとして教育課程表を作成し、Web サイトや履修心得で周知している(資料 4-8,9【ウェブ】)。大学院では、学位取得に向けたプロセスが把握できるように、全研究科が学位取得プロセス図を策定し各研究科の履修心得や Web サイトで公表している(資料 4-10,11【ウェブ】)。

また近年では、教育課程の順次性と体系性をさらに担保していくために、カリキュラム・マップや履修モデルの作成と明示、科目のナンバリングなどの方策に取り組んできた。カリキュラム・マップは、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が示す、学部教育において追究される教育要素の科目(群)への反映を具体的に示すものであり、本学では一部の学部において「履修心得」などによって周知されている(資料 4-12)。カリキュラム・マップに関しては「Kwansei コンピテンシー」の策定などに伴い全学的により進化させていくことを検討している(資料 2-35)。

履修モデルは、学修目的やテーマに応じた科目の順次的・体系的な履修を促すことで学生の統合的な知識の獲得や学修の深化に利するものであり、各学部・研究科で作成している。各学部は提供する多数の科目を系統的かつ段階的に履修することに配慮した複数のコースもしくはテーマ別の履修モデルを作成するなど工夫して提示している。これらは学生個別の学修目的・目標の達成はもとより、各学部の教育目標達成に向けた効果的な教育ツールとして活用されている。2011 年度からは全学的に各学部・研究科 Web サイトで公表している(資料 4-13【ウェブ】、4-14【ウェブ】)。

科目のナンバリングは、科目の難易度と段階性を数値化して示すものであり、本学では 2012 年度から経済学部によって先駆的に導入したのを契機に全学的な導入を進めてきた。これは、大学教育のグローバル化に伴う教育課程の国際通用力向上のための重要課題であると認識されており、教務委員会のもとに設置された教育力向上部会において推進され、2019 年度には科目へのナンバー付与率は 100%を達成した。また学内のシステム改修によって、学生システム上のシラバスや科目履修画面、成績表、英文成績証明書上でも科目ナンバーを確認できる状況が整った。学生がナンバリングを意識することができる環境が整ったことにより、学生がより順序立てた学びを行う風土を醸成していく(資料 4-15【ウェブ】)。

以上のように本学では、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の作成とともに、教育課程の体系性を意識した取り組みを推進している。2012 年 2 月開催の教務委員会では、それらの定期的かつ組織的な検証プロセスの必要性から、「全学的な教育改善および教育の充実に向けた取組の推進に関する基本方針」(資料 2-25)を定めている。その他に学部での取り組みでは、例えば社会学部において、教育課程の編成に際して日本学術会議が文部科学省からの要請に基づき作成した「大学教育の分野別質保証ため教育課程編成上の参照基準(社会学分野)」の「社会学を学ぶすべての学生が身につけることを目指すべき基本的素養」を参照して、体系的な教育課程を編成している。また社会学部のすべての学生が、講義、演習、社会調査実習、卒業論文の 4 つの方法で学修することによって、学位授与方針に示された知識、技能、態度などを身につけることができるよう工夫している。

教育課程の特徴として、本学では約 20 年前から国連と密接に連携した教育プログラム群を展開しており、文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援」事業における「グローバル・アカデミック

ク・ポート」構想では、「世界の公共分野で活躍するグローバルリーダー」を育成するために国連科目群・国際科目群を体系的に整備している。具体的には、実践的な国際性を重視する「国連ユースボランティア実習」(資料 4-16)、「国連セミナー」(資料 4-17)、「海外インターンシップ」(資料 4-18)などの科目を設けている。

また、本学は、各所属学部・専攻での学びに加え、従来から所属学部以外の学部が提供する科目を比較的自由に履修でき、所定の単位数の枠内で卒業に必要な単位数に算入することが認められてきた。このように学部間の垣根が低いという利点を活かし、複数分野専攻制(Multidisciplinary Studies)を導入している(資料 4-19)。この制度は、他学部や学部以外のセンターなどから提供されたプログラムのもとで学部の枠を越えた学問領域を学ぶことによって、幅広い知見と深い専門性を備えた学生を輩出するために設けられている。単なる他学部履修とは異なり、一定の体系づけられたプログラムを履修することにより、自学部の学修に軸足を置きながらも他学部のカリキュラムをまとまった形で学ぶことが可能になっている。また、複数分野専攻制を利用して、2つの学部を卒業(2つの学位を取得)することができるマルチプル・ディグリー制度も導入している(資料 4-20,21【ウェブ】)。この制度では、最短4年間で2つの学位を取得することが可能になっている。

さらに本学の教育課程編成に関して、前述の「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づき、「Kwansei コンピテンシー」を修得するための一助として、全学共通の枠組みで新たに「基盤教育(科目)」の制度を創設することに取り組んでいる。基盤教育科目では、産業界・社会から求められる汎用的能力の育成や、本学に特長的な科目をカテゴリーごとにまとめている。基盤教育制度構築に際しては、総合コースなど現在の「全学科目」を抜本的に見直し、科目数を絞り込むことを検討している。また、各学部にある教養科目を整理し、基盤教育(科目)に再編することを検討している。基盤教育(科目)の担当者は、専任教員以外に高等部教員や退職後の専任教員の活用、外部委託なども検討する。このような制度によって、学部の専門教育科目と全学科目とが有機的に連動して教育全体の有効性および効率性を高めていくことを意図している(資料 4-22)。

<評価の視点4:初年次教育、高大接続への配慮>

初年次教育については、大学での学びのスタイルへ円滑に移行するために「読む・書く・話す・聴く」、「文章表現」、「論文作成」などの基礎的な学修技能の修得をめざして全学科目に「スタディスキルセミナー」を設けている(資料 4-23,24)。その他にも各学部において「スタートアップ演習」や「基礎ゼミ」、「基礎演習」などの科目を設置し、読書や討論、口頭発表、レポート作成などの基礎的な学修方法を少人数制で学んでいく仕組みを導入している。例えば法学部では、初年次春学期(1年生前期)の必修科目として「スタートアップ演習」を設置し、専門講師の指導のもとで読む・書く・話す力の基礎学修および情報・キャリア教育を行っている。特に演習終盤のスピーチコンテストでは、各学生の能力向上を実感できる企画を行っている(資料 4-25,26【ウェブ】)。また、経済学部では、基礎演習によって読書や討論、口頭発表、レポート作成などの方法を少人数制で学び、これらの学びを通じて問題発見力や理論的思考、豊かな表現力、建設的な批判力、問題解決力などを養っている。毎年11月上旬には基礎演習の全ゼミナールが参加する「ディベート大会(インターゼミナール大会)」を開催して学修能力の向上を図っている(資料 4-27【ウェブ】、28)。人間福祉学部では、「基礎演習」において独自に作成した教材を使用し、レポートの書き方、剽窃に関する注意点などの理解を深める授業を行っている(資料 4-29)。

特に文章表現力は、論理的思考力などの汎用的能力の基礎となるもので、初年次または低年次に徹底して訓練することで、その後の大学教育の成果が大きく左右される。文章表現力は上述の学部における基礎演習などの正課科目において身に付けることが基本であるが、補完的な役割として、学生が必要に応じて対面でスタッフから指導や助言などを受けられるプログラムを2020年度に新たにライティングセンターを設置して開始する。ライティングセンターは、ライティングスキルを育成する授業科目(学部生向け・大学院生向け)の企画・立案・提供、およびライティングスキル修得を支援するための各種施策(対面指導、セミナー実施、教育指導員養成研修など)の企画・立案・実行を担う。特に本学のライティングセンターは、レポートを含めた一般的な文章作成、および留学生対象の日本語論文作成の2点に重点を置いて取り組む。2020年度から授業科目の提供を開始し、2021年度から対面指導を始める予定である(資料4-30,31)。

また、センターの開設にあたっては、学部の基礎演習などの正課科目と連携し、必要に応じて担当教員から学生にセンターの利用を促す仕組みを構築することで相乗的な効果をめざしている。

<評価の視点5:入学前教育>

本学では、大学の学びの準備として入学前の学生に対してさまざまなかたちでの学びを促している。例えば、神学部では、入学前教育として「プレスチューデント・プログラム」を実施し、一般入試以外の各種入試(AO入試やグローバル入試、各種公募制推薦入試など)の合格者に対して、神学部での学びの内容紹介や入門的な講義、英語の文献の読み方講座などを実施し入学後の学びへの接続を図っている。また、文学部では、同じく一般入試以外の各種入試の合格者に対して学科・専修別に推薦図書リストを作成して配付している(資料4-32)。推薦図書リストを入学手続き書類に同封して配付することで、知的好奇心を喚起し入学後の主体的な学びにつなげる工夫を行っている。その他にも社会学部、法学部、総合政策学部、国際学部では、読書感想文やレポート課題を、理工学部では各学科単位で指定問題集を課すなどして大学での学びへの円滑な接続を図っている(資料4-33)。経営戦略研究科では、専門職学位課程入学予定者に対して「入学前準備講座」を提供している(資料4-34)。

また、上述の学部別の取り組みとは別に「スポーツ能力に優れた者を対象とした入学試験」の合格者に対しては、入学後の学業とスポーツ活動の両立に備えるために、入学前準備教育として任意の基礎学修講座(通信講座)を開講して案内している。この講座を通して必要な基礎学力を身に付けることで大学での学業を円滑にスタートできるよう支援している(資料4-35)。

<評価の視点6:教養教育と専門教育の適切な配置など(学部)>

本学では、「“Mastery for Service”を体現する世界市民」の育成をめざし、学生が卒業時に学部の区別なく共通して身につけておくべき知識・能力・資質(「Kwanseiコンピテンシー」)を学生が身につけていくにあたり、学生の所属学部における専門的な学びを補完し幅広い知識や視野、豊かな人間性などを育むことを目的として、共通教育センターが中心となって全学科目を以下のとおり体系的に提供している(資料4-36)。

【共通教育センター・全学科目】

科目群	狙い
言語教育科目	グローバル化する社会において求められる多様な言語を高度に運用する能力を養成する。
スポーツ科学・健康科学科目	身体運動や心身に関する知識の修得とその実践を通して QOL (Quality of Life) の向上をめざす。
情報科学科目	情報化社会を生き抜くために必要となる ICT (Information and Communication Technology) スキルの習得を通して課題解決能力を養成する。
AI活用人材育成科目	AI・データサイエンス関連の知識を持ち、さらにそれを活用して、現実の諸問題を解決できる能力を有する人材を育成する。
グローバルスタディーズ科目	グローバル化する世界情勢や異文化への理解を深め、国際社会の発展に貢献できる世界市民を育成する。
ライフデザイン科目	自らと社会を知り、自らの将来をデザインする実践的かつ体系的な学びを通じて社会で求められる人間力を養成する。
基盤・学際科目	本学のスクールモットーやミッションへの理解、人権・平和を含む多角的視野を育む学びなどを通じ、“Mastery for Service” を体現できる世界市民としての基盤を育成する。

今後は、前述のとおり長期戦略に基づき新たな全学科目の枠組みとして「基盤教育(科目)」を設けることを検討している。基盤教育(科目)では、キリスト教科目群、インターナショナル科目群、スタディスキル科目群(日本語文章力、プレゼンテーション能力など)、数理・データサイエンス科目群(数学、統計、プログラミングなど)、言語教育科目群、ライフデザイン科目群、世界市民科目群(環境学、平和学、国際関係論、世界市民論、人権教育論など)、AI活用人材育成科目群、ハンズオン・ラーニング科目群、スポーツ科学・健康科学科目群を設定することを検討しており、学部の専門科目と全学科目が有機的に連動して教育全体の効率性や有効性を高めることに全学的に取り組んでいく(資料 4-22)。

<評価の視点7:コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮(大学院)>

本学では、前回(2013 年度)の機関別認証評価において、博士課程後期課程の複数の研究科がコースワークを適切に組み合わせたカリキュラムになっていない旨の指摘を受けた。当時、一部の研究科では、「特別研究」や「研究演習」という名目のリサーチワークのみの状況であったため、2014 年度以降、大学全体として指摘を受けた研究科を中心に改善策の検討および改善に向けた取り組みを進めてきた。毎年度の大学自己点検・評価の取り組みを通じて継続的に改善を進めた結果、前回の機関別認証評価で指摘を受けた研究科は、2018 年度までに必修科目のコースワーク科目を設定している(資料 2-38)。

例えば、法学研究科博士課程前期課程のエキスパートコースでは、指導教員によるリサーチ演習のほかに法律実務、ビジネス法務、公共政策、国際法政、自由研究のプログラムを設置し、各プログラム科目を選択必修科目としている(資料 4-37)。経済学研究科博士課程前期課程では、スタン

ダードコア科目、リサーチコア科目を設置して選択必修としている(資料 4-38)。また、商学研究科博士課程後期課程では、博士学位取得の過程において「課程博士学力試験」を受験し合格することを学生に課しており、当該試験では、経営、会計、マーケティング、ファイナンス、ビジネス情報、国際ビジネスの各分野の授業科目(専門科目)のうち主分野外科目 12 単位を修得していることを受験資格要件の一つとしている(資料 4-39)。

今後も本学の大学院では、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育を実施していく。

<評価の視点8:理論教育と実務教育の適切な配置など(専門職大学院)>

本学の司法研究科(法科大学院)では、法の基本的・体系的な知識・理解の修得を主たる目的とするのが理論教育であり、事案解決プロセスにおける法の具体的適用力の涵養をめざすのが実務教育と考え、授業では、基本的・体系的な知識・理解を学生に獲得させることと合わせて、各到達段階に応じて、主体的に実務的な事案の分析・解決を行わせる授業を行っている。この取り組みは司法研究科内の教員間で共有され、カリキュラム改編などにあたって、この認識にもとづいて、研究者教員と実務家教員が一緒になって積極的な議論を行っている。具体的なカリキュラムとしては、法律基本科目群や基礎法学・隣接科目群の他に、実務的感覚を身に付け、法の理論と実務をつなぎ、問題意識を深めるための実務基礎科目群を設けて、現実の弁護士実務に触れる科目を設置している。さらに展開・先端科目群では、「企業法務科目」、「国際関係科目」、「現代社会と法関係科目」、「政策法務科目」の 4 領域において可能なかぎり講義方式の授業と演習方式の授業を用意して、演習方式の授業を中心に実務を意識した教育を行っている(資料 4-8)。これらの取り組みは、専門分野別認証評価において高く評価されている。

また、経営戦略研究科経営戦略専攻・会計専門職専攻においても理論と実務の架橋教育という専門職学位課程の特性に配慮し、また社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野を持った人材の育成という点に配慮したカリキュラム編成を行っている。経営戦略専攻では各履修コースにおいて、最先端のビジネス現場における具体的なテーマを取り上げたケーススタディやグループワーク、インターンシップなどの実践的な授業を開講し、会計専門職専攻では国際化していく会計実務・監査実務に対応した国際会計基準をはじめ、国際会計・監査や英文会計、公会計に関する科目を開講するなど、理論と実務のバランスがとれたカリキュラムを構築している(資料 4-8)。

<評価の視点9:学生の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施>

本学では、本学のすべての学生が卒業時に学部の区別なく共通に身に付けるべき知識・能力・資質である「Kwansei コンピテンシー」において重要な要素として定めた「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」などを兼ね備えた世界市民を育てるために、全学生がホームとアウェイの 2 つのチャレンジに取り組む「ダブルチャレンジ制度」を創設している。一つ目の挑戦(ホーム)は所属学部の主専攻の学びであり、二つ目の挑戦(アウェイチャレンジ)には「インターナショナル」、「ハンズオン・ラーニング(実践型学修)」、「副専攻」の 3 プログラムを用意しており、全学生にアウェイチャレンジのいずれかのプログラムに取り組むことを課す制度になっている。学生は所属の専攻分野(ホーム)を学びながら外(アウェイ)へ出て厳しい環境に自らを置き、異なるものと出会い、将来グローバル社会で活躍するための重要な能力や資質である「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」などを身に

付ける。そこで得た知識・能力を再び専攻分野(ホーム)での深い学びへと収斂させていく制度である(資料 4-40)。

インターナショナルプログラムは、「母国(ホーム)を出て、世界(アウェイ)を知る」ことを目的としている。本プログラムでは、①日本人学生の海外留学(海外派遣プログラム)、②外国人留学生の受け入れ、③本学学生が受入留学生と融合して学び合う(融合プログラム)、という取り組みを進めており、本学学生にとっては①海外派遣プログラムあるいは③融合プログラムがダブルチャレンジ制度(アウェイチャレンジ)の対象となっている(資料 4-41【ウェブ】)。①海外派遣プログラムでは、大学および各学部・研究科が、それぞれ新たな協定先を開拓して派遣プログラムを開発し留学プログラムのバラエティを大幅に拡大してきた。合わせて英語教育プログラムの拡充や留学の事前事後学修をテーマ別を実施するなど、質の向上にも取り組んでいる。③融合プログラムでは、海外協定大学と本学の学生が互いの大学を行き来して学び合う学生協働型の科目を増やしている。また、正課外においても、国際交流を通じた学生ピア・サポート組織(GS(Global Student) Network(資料 4-42【ウェブ】))を2015年度に立ち上げ、留学生の生活サポートのほか、留学生と日本人学生の交流促進のため、ワークショップやイベントなどの企画を積極的に展開している。

ハンズオン・ラーニング・プログラム(実践型学修プログラム)では、「学校(ホーム)を出て、実社会(アウェイ)を経験する」ことを目的としている。本プログラムでは、社会的な活動と事前・事後教育を組み合わせた実践型の経験学修プログラムを国内はもとより、海外でも実施している。ボランティア活動を核にした「サービスマーケティング」、企業と連携した「プロジェクト・ベースド・ラーニング(PBL=課題解決型学修)」、インターンシップ、専門分野でのフィールドワークなど、取り組み内容は多岐にわたっている。本プログラムの内容には、グループディスカッションやプレゼンテーションなどの手法も組み込まれており、学修、能力開発を重視する教授法としてのアクティブラーニングが集約されたプログラムでもある。また、本プログラムでは、学生の社会的・職業的自立を図るために必要な姿勢や能力を育成するために、「ライフデザイン科目」を設定している(資料 3-38【ウェブ】、資料 4-43,44【ウェブ】)。

副専攻プログラムは、「自分の学部(ホーム)を出て、他分野(アウェイ)を学ぶ」ことを目的としており、1997年度から本学が実施している複数分野専攻制(Multidisciplinary Studies)をさらに体系化・構造化している(資料 4-19)。本プログラムでは、自学部(ホーム)の学びと他分野(アウェイ)の学びとの相対化を促し、複眼的な視点を身に付けることで主専攻の学びについても深めていく。学問領域ごとの分野別プログラムの他に、「国連・外交プログラム」も提供している。

また、各学部においてもさまざまな独自の取り組みを推進している。例えば総合政策学部では、現役国家公務員や企業家、NPO 法人代表など、多様な分野で活躍する実務家による講義を実施している。企業や自治体と連携した演習科目を開講しており、学生自らの学びのデザインや将来のキャリア選択に役立つように努めている(資料 4-45)。教育学部では、「教職実践演習」の中で、校長先生をはじめとする現場に精通した外部講師の授業を行うことで、学校教育の実践的な力を身につける。正課外教育として「未来塾」を開講し、教員・保育士をめざす学生に対して、その魅力を伝えたり、話し方講座や面接指導を実施したりすることで、今後のキャリアにつながる教育を実施している(資料 4-46)。

<評価の視点10:国際化に対応した取り組み、特徴>

○スーパーグローバル大学創成支援事業の推進

本学は、2014 年度に文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援」事業に採択され、①単位取得を伴う海外留学、②海外協定大学への学生派遣、③海外協定大学からの留学生受入、④英語スコア基準を満たす学生数の増加、などに積極的に取り組んでいる。

学生の海外派遣拡大については、外国語研修を中心としたプログラムの大幅増設、学部ごとに派遣目標値を定めた上での派遣プログラム開発などを進めている。また、留学生の受け入れ拡大については、外国人留学生入試の制度改革に加え、受入プログラムの拡大などに取り組んできた。外国語力基準を満たす学生数の増加に向けては、習熟度別英語教育を強化し、「入門英語コース」の設置による英語力下位層の底上げや、全学英語教育 FD 部会を中心とした全学的な英語教育の充実に注力してきた。

上記の取り組みの結果、単位修得を伴う海外留学経験者数は 2018 年度時点で 1,883 人(2013 年度比 1.97 倍)に増加し、協定大学への留学派遣者数は 1,962 人(2013 年度比 2.19 倍)に増加している。また、海外協定大学からの留学生受入数は 645 人(2013 年度比 2.03 倍)に増加し、英語スコア基準を満たす学生数は 2,281 人(2013 年度比 2.2 倍)に増加している。これらの派遣学生数や受入数などはいずれも「スーパーグローバル大学創成支援」事業の構想調書に示した年度ごとの目標値を上回るペースで推移しており、特に協定大学への留学派遣者数は、構想調書に記した「派遣者数日本一」という目標の達成に向けて着実に歩みを進めている(資料 4-47)。これらの取り組みより、学生が、「Kwansei コンピテンシー」に定められた「主体的に行動する力」、「困難を乗り越える粘り強さ」、「多様性への理解」などの知識、能力、資質を身につけていく。

○国連・外交プログラム(学部)

本学では、全学部生を対象とした副専攻プログラムとして「国連・外交プログラム」を開講している。本プログラムは、将来、国連・国際機関や外交・国際協力など、国際公共分野で活躍する人材を育成することを狙いとしている。副専攻プログラムでは、学部(専門)と並行して学び、32 単位の修得で副専攻修了証書を発行する。1 学年 20 人を定員として選抜し、プログラム登録者のみが履修できるゼミ形式の授業を提供している。国連・外交に特化した基礎的知識を学び、国際ボランティアや国連セミナーなどの海外派遣プログラムに参加することを修了要件の 1 つとし、理論と実践を共に学ぶカリキュラム構成である。これらの取り組みにより、学生はグローバル社会で貢献する力を養っていく。(資料 4-48【ウェブ】、49)。

○国連・外交コース(修士課程・専門職学位課程)

本プログラムは、13 研究科の学生を対象とした副専攻プログラム(経営戦略研究科は主専攻)である。主専攻での専門性と、副専攻での国連・外交に特化した学びを掛け合わせることで、国際公共分野で活躍するプロフェッショナル(国連・国際機関・国際協力機構(JICA)・国際 NGO などの職員)を育成する。授業は留学生を交え全科目英語で実施する。国連職員の採用基準“UN Competency Framework”に基づき体系的に編成された実践的なカリキュラムである。コース修了のために必要な 23 単位のうち講義科目と演習科目を合わせて 16 単位を必修とし、国際機関などでのインターンシップも必修とする。第一線で活躍してきた実務家教員が指導する「Career Seminar for International Organizations」においては、“UN Competency Framework”とキャリアパスを理解させたいうで学生自身がキャリアの計画を立て、それを実現するための力を養う(資料 4-50【ウェブ】、51)。

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。

評価の視点1:単位制度の趣旨にそった単位の設定および単位の実質化を測るための措置(1年間または学期ごとの履修登録単位数の上限設定など)

評価の視点2:シラバスの内容および実施

評価の視点3:学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容および授業方法

評価の視点4:適切な履修指導の実施

評価の視点5:(修士課程、博士課程)研究指導計画(研究指導の内容および方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施

評価の視点6:(専門職学位課程)実務的能力の向上をめざした教育方法と学修指導の実施

<評価の視点1:単位制度の趣旨にそった単位の設定および単位の実質化を測るための措置(1年間または学期ごとの履修登録単位数の上限設定など)>

本学は、大学設置基準第21条に基づき、学則第18条(資料1-5)、大学院学則第12条の3(資料1-6)および専門職大学院学則第13条の2(資料1-7)において、講義科目および演習科目については、15時間の授業をもって1単位とし、言語教育科目、実験科目、実習科目および実技科目については、30時間の授業をもって1単位とすることを定めている。大学設置基準第21条第2項の「1単位の授業科目は45時間の学修を必要とする」との規定に関しては、単位の実質化を念頭に置き、シラバスに設けられた「授業外学習時間」の欄にその学修方法などについて各教員が記載し、それに沿って学生は学修に取り組むようにしている(資料2-48【ウェブ】)。

また、大学設置基準第22条に1年間に授業を行う期間は定期試験などの期間を含め35週とすることを原則とすること、同23条には各授業科目の授業は10週または15週にわたる期間を単位として行うものとする規定されている。それに基づき、本学では学期を春学期と秋学期に分け授業期間をそれぞれ14~15週にわたって設定することを学則57条に定め、Webサイトや各種広報物などによって周知している(資料1-5,資料4-52【ウェブ】)。

これらの上述の定めにより、大学の学びは単位制がとられ、所定期間に一定時間の授業の受講および授業外の学修を行うことにより単位を授与することを、各学部・研究科が毎年度作成する「履修心得」に記載し、学生に周知徹底している(資料4-53)。

単位の実質化および授業時間外学修の確保の観点から、本学では、各学部・研究科において、各学年で1年間に履修できる単位数を定めている。なお、2013年度に認証評価を受審した際に、単位の実質化を図るための履修登録科目の単位数上限について、すべての学部において年間50単位未満に設定したものの、一部の学部では編入学生の履修登録単位数の上限設定が行われていなかったため改善が必要である旨の指摘を受けた。認証評価後、本学では指摘を真摯に受け止め、2014年度以降、改善目標を立て、毎年の大学自己点検・評価の際に改善状況の確認を行ってきた。継続的に取り組みを進め、各学部において内規などの改正に取り組んだ結果、2018年度からはすべての学部において、編入学生を含め、1年間に登録できる単位数の上限を原則として50単位未満に設定しており、単位の実質化が進んでいる(資料2-38)。なお、1年間に登録できる単位数の上限について、学部によっては、成績上位者や複数分野専攻制(Multidisciplinary Studies)

制度の履修者、交換留学からの帰学者、教職教育研究センターなどの一部のセンター開講科目の履修者については例外的に1年間に50単位以上の履修を認める旨を内規で定め履修心得で周知している(資料 4-54)。システムから履修データを抽出したところ、2019年度は全学部の履修登録者のうち1年間に50単位以上の履修登録をしている学生の割合は6.9%であった。本学では、単位制度の趣旨を徹底するため、学生に配付する「履修心得」に単位制度の解説を記載し、趣旨を大きく逸脱した履修登録とならないように周知している。また、各学部の入学時オリエンテーションなどの機会においても単位制度の説明を行い単位の実質化が図られるよう学長名の文書を発信して周知に努めている(資料 4-55)。

<評価の視点2:シラバスの内容および実施>

本学では、シラバスの実質化・高度化を図ることを主たる目的として、2018年度分シラバスについて、授業担当者に「授業シラバス執筆の手引き」(資料 2-24)を配付し、それを参照したシラバス作成と自己チェックを依頼している。また、学長が、学部・研究科に対して、シラバス整備・点検担当者を設定し、チェック(第三者チェック)および記載内容の改善を要望することを依頼している(資料 4-56)。さらには、教育課程基本方針策定委員会において全学的なチェック状況について報告を求め、質の担保を図っている(資料 4-57)。

上記の「授業シラバス執筆の手引き」では、全学共通で掲載することが必須である、授業目的、到達目標、成績評価、授業計画、授業時間外学修、教科書、参考書などの情報について、書き方、記入例、各項目で盛り込むべきポイント、各項目の関係性、英語を併記する際の記入方法、などを記載しており、授業シラバスの整備を毎年度、全科目において進めている。

また、本学では、シラバスに関しては、内容の充実とさらなる質の向上を図るために、前年度からの執筆内容の変更点や新たに対応すべき事項をまとめた学長名の文書を必要に応じて学内に発信し、常に状況に合わせて改善を実施している(資料 2-26)。

具体的なチェック方法について、例えば、社会学部では副学部長(教務担当)・学部長補佐・各専攻分野などの代表教員がシラバスをチェックする仕組みを構築しており、記載内容の改善が必要と判断される場合はチェック担当者から担当教員に改善を依頼している(資料 4-58,59)。また、経済学部では、全専門教育科目を分野ごとにグループ分けしており、教授会にて各専門分野のグループ長にシラバスチェックを依頼している(資料 4-60)。商学部では、キリスト教科目、言語科目および6コースに分かれて教員で分担してシラバスチェックを行っている。チェックした結果は教授会で共有し、授業の目的や到達目標、評価方法の記述における留意点を重点的に確認し、記述方法の平準化を図っている(資料 4-61)など、各学部・研究科によって第三者チェックの手法はさまざまであるが、継続的に教育の質保証・向上に向けた取り組みを進めている。

これらの取り組みの結果、各学期に行われる学生による授業調査では、シラバスと実際の授業内容の整合性について、約8割を超える学生から肯定的な回答を得ている(2018年度「学修行動と授業に関する調査」)(資料 4-62)。

<評価の視点3:学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容および授業方法>

学生の主体的な学びを促進する取り組みとして、例えば社会学部では、年に一度、社会学部各ゼミの研究を掲示するポスター発表・報告会を実施しており、学生同士が多様な調査手法、研究テーマを相互に学び合う機会となっている(資料 4-63)。また、商学部では、担当者による授業だけで

はなく、企業との共同企画、他大学との交流ゼミ、ディベート大会への参加、学外実験店舗でのビジネス体験など学生の主体的参加を促す様々な取り組みが行われている(資料 4-64,65,66)。総合政策学部では、学生の主体的な研究活動を促進するため、独自の学生発表行事である「リサーチフェア」を開催し、口頭発表、ポスター発表、自由形式発表を行っている。リサーチフェアは他学部・他大学はもとより一般市民や高校生にも発表機会が開かれており、発表する学生は高校生なども含めた聴衆からの質疑や教員による審査に備えて取り組み、学生はお互いの研究成果の発表を通じて刺激を与え合っている(資料 4-67)。

また、ハンズオン・ラーニングセンターが開講するハンズオン・ラーニング科目では、「キャンパスを出て、社会に学ぶ」をキーコンセプトに、企業や地域、行政などと連携し、①課題解決・企画提案型プロジェクト、②インターンシップ、③フィールドワークを中心とした実践型の体験学修プログラムを開発・提供しており、社会の課題に自ら向き合う学修姿勢・思考力・行動力を修得することをめざしている(資料 4-43)。

<評価の視点4:適切な履修指導の実施>

本学では、従来から講義での疑問点や関心のある問題への取り組み方などの勉学に関することやそのほか学生生活に関することなど相談事があれば、専任教員に直接相談し、指導を受けることができる「オフィス・アワー」を設定している(資料 4-68【ウェブ】)。また、成績不振に伴う学修意欲の低下を防ぐためや長期欠席者に対する早期対応のために指導対象学生の抽出を行い、基礎演習・演習(ゼミ)担当者と事務職員がペアとなって、個別相談および学修指導などのさまざまな指導を学部ごとに実施してきた。さらには、GPA のさらなる活用と学生に対してより適切かつ高度な学修支援を行うという観点から、2015 年度から「アカデミックアドバイザー制度」を全学的な仕組みとして導入している(資料 4-69)。

アカデミックアドバイザーは、学部ごとに人数を定め学部長が当該学部所属の専任教員の中から任命している。アカデミックアドバイザーは職務として、修得単位数、GPA、出席状況のいずれか、もしくは複数をを用いて指導対象となる学生の基準を定め、指導対象となる成績不振学生に対して、個別面談および学修指導などの修学上の支援を行っている。

その他にも各学部においてさまざまな取り組みが行われており、例えば神学部では、入学後の宿泊プログラムにおいて履修ガイダンスなどの学修に関するオリエンテーションを行っているほか、成績不振者に対しては学修計画の立案について相談・指導を行い、改善が見られない場合には保証人を含めた面談を行うなどの履修指導を行っている(資料 4-70,71)。また、国際学部では、履修相談について随時窓口で対応しているほか、基礎演習および研究演習(3・4年生)を受講する学生の履修登録や単位修得の状況をまとめた資料を演習科目の指導教員に配付し(資料 4-72)、適切な指導ができる体制を整えている。法学部では、各教員による「オフィス・アワー」やアカデミックアドバイザーの担当教員による履修相談のほか、上級生のラーニング・アシスタントによる個別履修相談や、法学研究科在籍の大学院生による個別学修相談を随時行っている(資料 4-73,74)。商学部では、「商学演習」においてクラス担任制度をとり、個別面談を通じて学生の学修状況を把握するとともに学修方法などについて指導している。また問題を抱える学生については学部執行部(教務担当)に連絡する仕組みを作っている。

また、全学の教育力向上(FD)部会において「アカデミックアドバイザー制度」の運用状況(実施体制、対象学生抽出条件、実施内容、実施結果などの記録・保存方法、課題など)に関する情報

共有を全学的に行っている(資料 4-75)。

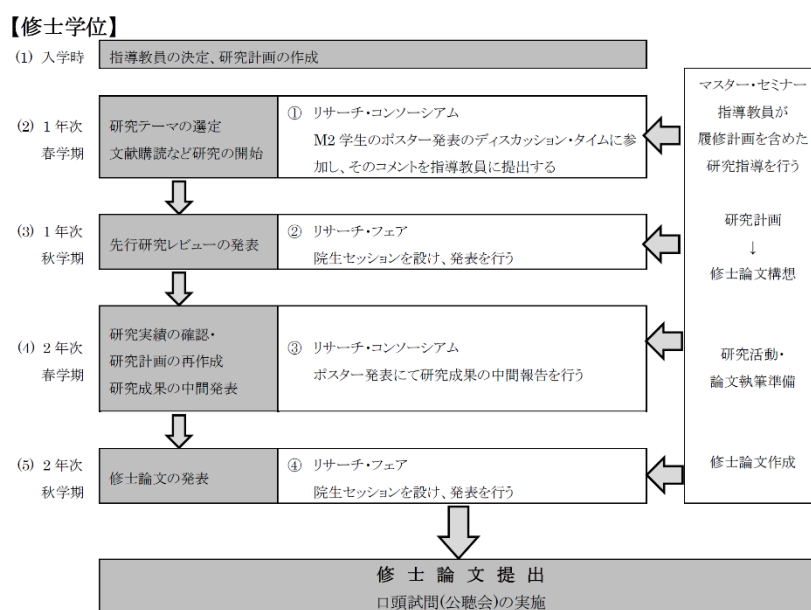
<評価の視点5:(修士課程、博士課程)研究指導計画(研究指導の内容および方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施>

大学院の博士課程前期課程および博士課程後期課程においては、理工学研究科を除くすべての研究科において、入学出願時に研究計画書の提出を義務づけており、研究計画書には、研究テーマ、その研究テーマを選んだ経緯、研究計画概要などを記入することになっている(資料 4-76)。入学後は、指導教員の指導のもと、研究計画書にそって論文執筆に必要な授業科目の履修・単位修得を行い、研究成果発表や論文審査などを経て、学位を授与するプロセスになっている。

これらの学位取得プロセスは、各研究科の内規などに定められ、入学時に学生に配付する「大学院履修心得」の中に記載して学生に周知している(資料 4-10)。また、各研究科の学位取得プロセス図(あるいは学位取得プロセスの考え方)は、全研究科で策定されており、各研究科の Web サイトにも掲載し公表している(資料 4-11【ウェブ】)。

なお、専門職学位課程である司法研究科および経営戦略研究科においても、修了までの流れ(履修モデル)を「大学院履修心得」や Web サイトなどで公表しており、専門職学位の取得に向けたプロセスを明示し指導を行っている(資料 4-77,78【ウェブ】、79,80【ウェブ】)。

総合政策研究科学位取得プロセス



<評価の視点6:(専門職学位課程)実務的能力の向上をめざした教育方法と学修指導の実施>

司法研究科では、法律基本科目のうち、講義方式の授業においては、重要判例の分析など実務を意識した教育を可能な限り行っており、演習方式の授業において判例・事例を丁寧に扱うこととしている。例えば、民事紛争処理を学ぶロイヤリングの授業においては、理論的正確性を担保しつつ、事案の解決という実務的発想を身に付けるように教育上の重点が置かれ、授業の進行などに工夫がなされている。また、展開・先端科目では、可能な限り講義方式の授業と演習方式の授業を用意して、演習方式の授業を中心に実務を意識した教育を行っている(資料 4-81【ウェブ】)。

経営戦略研究科経営戦略専攻では、研究者教員と実務家教員との連携を重視しており、研究

者教員が理論教育を担当し実務家教員が実務的・実践的な科目を担当する役割分担的な体制をとらず、「最強の理論が最善の実務を生む」、「理論と実務の融合」という観点から、実務家教員もビジネス理論教育に積極的に関与し、研究者教員も産業界・実業界・行政との協働・ネットワーキングに積極的に取り組んでいる。会計専門職専攻においても、同様に研究者教員と実務家教員が協働して教育活動に取り組み、公認会計士輩出とともに IFRS(国際会計基準)導入など近年変化する会計基準や会計制度など、会計・監査・税務にかかわる基準・法律・制度などの最新の知識・情報を得ることができるカリキュラムを設定している(資料 4-82【ウェブ】)。

点検・評価項目⑤:成績評価、単位認定および学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1:成績評価および単位認定を適切に行うための措置

評価の視点2:単位制度、成績評価の適切性

評価の視点3:卒業・修了要件の明示、学位授与を適切に行うための措置

<評価の視点1:成績評価および単位認定を適切に行うための措置>

<評価の視点2:単位制度、成績評価の適切性>

本学では、成績評価については各学部・研究科が配付する「履修心得」に全学共通事項として記載し、履修した授業科目の学修成果については試験(定期試験、中間試験および追試験)や平常評価(レポートや勉学態度など)などの評価方針によって、成績評価が行われる旨が学生に対して周知されている(資料 4-83)。

なお、成績評価に関しては、大学設置基準の定めに従い、学則第8条(資料 1-5)、大学院学則第12条(資料 1-6)および「成績評価・試験規程」(資料 4-84)にその基準を定めている。本学では、S、A+、A、B+、B、C+、C、Fの8段階評価を行っており、さらに Grade Point Average(GPA)制度を採用して、学生各自が履修した科目の成績評価に対して、一定の Grade Point(GP)を与え、それを履修単位数で加重平均した値を GPA として提示する成績評価方法としている。この制度を通じて、学生自身が自分にとって必要とする科目が何かを考えること、自己の履修を管理し、学修成果がどのレベルに位置するかを把握し、さらなる勉学意欲を高めことを促している。具体的には、100点満点で、90点以上はS(GP:4.0)、85~89点はA+(GP:3.5)、80~84点はA(GP:3.0)、75~79点はB+(GP:2.5)、70~74点はB(GP:2.0)、65~69点はC+(GP:1.5)、60~64点はC(GP:1.0)、59点以下はF(GP:0)とし、全学統一の算出式によって GPA を算出できるようになっている。これらの GP の設定基準や GP 算出方法についても、「履修心得」や Web サイトに記載して全学生に周知している(資料 4-85,86【ウェブ】)。また、追試験の成績や試験において不正行為を行った者の成績に関する取り扱いを各学部・研究科の内規で定めている。

GPA に基づく成績優秀者は、学期ごとに掲示により顕彰しており、学期ごとの顕彰以外に、GPA 上位5%の者に対し、第2・3・4学年度末に顕彰している。特に、4年間の GPA 上位5%の卒業生には、学長名の GPA 表彰状を授与している。その他、GPA は、成績優秀者を対象とした奨学金制度や交換留学派遣、早期卒業制度など、さまざまなかたちで活用されている。

留学時の単位認定については、各学部・研究科において認定基準を定めており、例えば、計算基準については、言語教育科目、実験科目、実習科目および実技科目の場合は1単位=1,350分、講義科目および演習科目の場合は2単位=1,350分(1単位:675分)と定めている。各学部

ではその他の基準と合わせて慎重に判定を行っている(資料 4-87【ウェブ】)。

編入学などで入学する学生が前所属大学もしくは前所属学部・学科で修得した既修得単位については、大学設置基準にもとづいて各学部で単位認定の取り扱いに関する内規などを定め、単位認定を行っている(資料 4-54)。

<評価の視点3:卒業・修了要件の明示、学位授与を適切に行うための措置>

○学部

本学では、学部に関しては学則第7条において、「学部に4年以上在学して各学部教育課程に基づき定められた授業科目を履修し、試験などにおいて合格の成績評価を得、卒業に必要な単位を修得した者に、卒業の資格を与え、卒業証書を授与する。」と定めており、同40条において、各学部の卒業に必要な最低単位数を定めている(資料 1-5)。

また、学則では、教授会が学位の授与に関する事項を議決することを定めており、「学位規程」では、学長は学部長、研究科委員長または研究科長の報告により、学位の授与を決定した者に学位記を授与することを定めている。これらの規程に従い、各学部の教授会では卒業および学位の授与を判定している(資料 4-88)。

上記の卒業に必要な単位数などの要件は、各学部が作成する「履修心得」にも記載しており、学生に対して周知し履修ガイダンスなどで繰り返し説明している。また、教育課程表において各科目群の卒業必要単位数を掲載し、別表を作成して示すなど学生にできるだけ分かりやすく伝わるよう工夫に努めている(資料 4-8,89)。

学位論文審査について、例えば教育学部では、卒業論文の提出を必修としており、卒論発表会や口頭諮問などが行われ、複数の教員による審査により、成績を決定している(資料 4-90)。文学部でもすべての学科・専修において卒業論文の提出を必修としており、卒業論文を提出した上で口頭諮問を受けることが義務づけられている(資料 4-91)。口頭諮問は各専攻単位で日程を設定し、主査・副査による複数の教員による審査体制により客観性を担保して卒業論文の成績を決定している(資料 4-92)。

○研究科

本学では専門職大学院を除く研究科に関して、大学院学則第4条において標準修業年限を定めるとともに、修了要件について、大学院学則第50条および第51条において、博士課程前期課程は「本大学院博士課程前期課程又は修士課程に2年以上在学し、所定の授業科目について30単位以上を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上、当該博士課程前期課程又は修士課程の目的に応じ、専門外国語学力の認定、修士論文又は特定の課題についての研究の成果の審査および最終試験に合格することを、同課程の修了要件とする。」とし、博士課程後期課程は「本大学院博士課程に5年以上(博士課程前期課程又は修士課程を修了した者にあつては、当該課程における2年の在学期間を含む)在学し、必要な研究指導を受けた上、専門外国語学力の認定、博士論文の審査および最終試験に合格することを、同課程の修了要件とする。」としている(資料 1-6)。各研究科の修了要件は、履修心得に記載して各学生に周知している(資料 4-93)。

学位論文の審査基準については、学位論文を修了要件としていない専門職大学院を除く13研究科すべてにおいて作成済みであり、テーマの明確性や先行研究への批評性や関連性、論理展開の緻密性や論文構成の体系的性、実証的な手続きの妥当性、学問的な独創性、社会問題解決

への実践的志向性、研究の将来性など、各研究科においてさまざまな評価項目を定め、履修心得や Web サイト等で周知している(資料 4-94,95【ウェブ】)。

学位論文の審査は、「学位規程」に基づき、論文審査委員(主査1人、副査 2 人)を選定し審査を行う。論文審査委員は、論文審査と最終試験を行い、最終試験では、提出された論文を中心に、関連ある研究領域について口頭試問を行うこととしている。論文審査委員は論文審査および最終試験の結果を研究科委員会に報告し、研究科委員会での議決をもって修士学位あるいは博士学位の授与を決定している(資料 4-88)。

博士学位を授与したときは、「学位規程」に基づき、論文の内容、要旨および論文審査の結果の要旨を「関西学院大学リポジトリ」上で公表している。リポジトリ上で研究成果を公表することにより、研究成果の可視性の向上、研究成果の永続的な保存、説明責任・社会貢献の遂行、ブランド力の向上、研究成果の一元管理、などに努めている。なお、やむを得ない事由がある場合には、学長の承認を受けて、当該博士の学位論文の全文に代えてその内容を要約したものを公表している(資料 4-96【ウェブ】)。

学位論文を修了要件としない専門職大学院については、司法研究科では、①3 年以上の在学、所定の授業科目の単位を取得すること、②「法律基本科目群」および「実務基礎科目群」の両科目群における必修科目および選択科目のうち、単位を修得した科目の GPA が 2.0 以上であること、を修了要件としている。また、経営戦略研究科では、必要な単位を修得し、2 年の在学年数を満たすことを修了要件としている。また、早期修了制度を設けている(資料 4-97)。

不正な方法によって学位を授与された事実が判明したとき、または学位を授与された者にその栄誉を汚辱する行為があったときは、学士の学位にあつては当該学部教授会および大学評議会、修士および博士の学位にあつては当該研究科委員会および大学評議会、専門職学位にあつては当該研究科教授会および大学評議会の議を経て学位を取り消し、学位記を返付させることを学位規程第 22 条に定めている(資料 4-88)。

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:各学位課程の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

評価の視点2:学修成果を把握および評価するための方法の開発

評価の視点3:学修行動と授業の調査

評価の視点4:学修成果の測定を目的とした学生調査

評価の視点5:英語のアchievement・テスト

評価の視点6:学生ポートフォリオの取り組み

<評価の視点1:各学位課程の分野の特性に応じた学修成果を測定するための指標の適切な設定>

本学では、学生の学修成果とともに大学教育の範囲と射程を広く捉えて教育成果を検証し教育の質保証と改善に取り組むため、その考え方を「教育成果、学修成果の検証に関する考え方」として定めている。第 2 章で述べた内部質保証システムの構造に合わせて、①大学全体(機関)レベル、②学部・研究科(教育課程)レベル、③科目(授業科目)レベルの 3 層に分けて考え方を整理し、そ

れぞれにどのような視点で学修成果を把握するのかをまとめている(資料 4-98)。

本学では、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略において「卒業生が真に豊かな人生を送る」ことを最終成果とし、そのために「質の高い就労」、「学生の質の保証」、「学修成果の修得」の3つを主要目標と定めており、教育成果についてその範囲を正課外、卒業後にまで広げて捉えることとしている。

具体的に、大学全体(機関)レベルでは、「大学教育の成果」と広義の教学マネジメントについて長期戦略の主要目標である「真に豊かな人生」、「質の高い就労」、「(広義の)学修成果の修得」の達成度や Key Goal Indicator(KGI)、Key Performance Indicator(KPI)によって評価する。「真に豊かな人生」については、卒業生調査に基づき、「スクールモットーの浸透度・実践度」、「Well-being度」、「社会での活躍度」に関する指標を設定して定量的に測定し、評価を行う。「質の高い就労」については、「就職率」、「内定先への満足度」、「主要 400 社への実就職率」、「各学部の就職関連独自指標」などの指標を設定して定量的に測定し、評価を行う。「(広義の)学修成果の修得」については、卒業時調査によって「Kwansei コンピテンシー」の獲得度合いを定量的に測定し、評価を行う。また、正課教育に加え正課外の活動などに広げた広義の教学マネジメントについては、長期戦略、「中期総合経営計画」の取り組みの中で KGI・KPI を用いてその適切性や妥当性を点検・評価する。

学部・研究科(教育課程)レベルでは、学位授与方針に定められた学修成果の修得度および3つの方針に基づく教学マネジメントについて正課のカリキュラムの枠組みで評価する。学位授与方針に示される学修成果の獲得状況について、学部・研究科共通の取り組みとして、単位の修得状況、GPA の状況に加え、学生調査や授業調査によって学生本人の主観的な評価を尋ねるとともに、授業外学修時間や授業満足度などの間接的な要素、TOEIC などの客観的な英語運用能力テストの点数などを組み合わせて評価を行う。また、全学共通の取り組み以外に、各学部はそれぞれの学位授与方針に基づいた独自の指標を定めて学修成果の獲得状況を定期的に確認している(資料 4-99)。また一部の研究科においても学部と同様に、学位授与方針に基づいた独自指標を定めて、学修成果の獲得状況を確認している。さらに、3 つの方針に基づく教学マネジメントについては、方針、シラバス、授業実施、成績評価などの点検やFD活動の実施など学部・研究科としてのプロセスの適切性や妥当性などを定性的に評価する。

科目(授業科目)レベルでは、シラバスに記載された授業目的・到達目標の達成度を、シラバスに定められた成績評価方法によって測定する。また、授業調査など学内の各種調査などによって、シラバスに記載された授業の目的・到達目標の達成状況、授業外学修の状況、授業に対する満足度、授業を通じて得られた知識・技能、成績分布などによる成績評価の適切性、授業運営手法に関する適切性などのデータを担当教員が的確に把握することによって自らの科目を点検・評価する。点検・評価から抽出された課題は授業科目へ反映することでさらなる改善へとつなげる。

また、上記の「教育成果、学修成果の検証に関する考え方」に定められた大学全体(機関)レベル、学部・研究科(教育課程)レベル、科目レベルでの学修成果を捕捉するため、本学では全学部または全研究科に共通する指標を定めて測定している。また、学部・研究科独自の指標を定めて分野の特性に応じた学修成果の把握を進めている。

[学修成果を測定するための全学部または全研究科に共通する指標]

		指標名	調査方法
大学全体(機関)レベル		「Kwansei コンピテンシー」の獲得状況	新入生アンケート 一年生調査/上級生調査 卒業時調査 卒業生調査 学修行動と授業に関する調査
		Well-being 度	一年生調査/上級生調査 卒業時調査 卒業生調査
学部・研究科 (教育課程) レベル	学部共通 指標	学位授与方針に定める資質・能力の 獲得状況	学修行動と授業に関する調査
		知識・技能・能力の獲得状況	一年生調査/上級生調査
		授業外学修時間	一年生調査/上級生調査 学修行動と授業に関する調査
		授業目的・到達目標の達成度	学修行動と授業に関する調査
		授業満足度	学修行動と授業に関する調査
		留学など派遣者数<SGU>	スーパーグローバル事業の集計値
		TOEIC/TOEFL などの英語運用能力	スーパーグローバル事業の集計値
		学生生活充実度	一年生調査/上級生調査
		就職率	キャリアセンター集計値
	大学院進学率	キャリアセンター集計値	
	+学部独自指標		(資料4-99)
	大学院 共通指標	学位授与数	大学基礎データ
		就職・進路決定率	キャリアセンターの集計結果
		博士課程後期課程への進学者数	キャリアセンターの集計結果
		日本学術振興会特別研究員数	研究推進社会連携機構資料
研究者輩出数		(将来的に把握)	
+研究科独自指標		(資料4-99)	
科目レベル	授業の理解度、学位授与方針やシラ バスの整合	学修行動と授業の調査	

「教育成果、学修成果の検証に関する考え方」に基づき定められた学修成果指標は、本学の「中期総合経営計画」の検証時に併せて、毎年点検・評価が行われ、教育研究の質保証、質向上のサイクルの中で活用されている。特に、「Kwansei コンピテンシー」の獲得状況については、入学時と卒業時の調査結果を紐づけて比較することで本学の学びによる伸びを確認し、本学の諸施策の改善につなげる仕組みを構築している。

<評価の視点2:学修成果を把握および評価するための方法の開発>

<評価の視点3:学修行動と授業の調査>

<評価の視点4:学修成果の測定を目的とした学生調査>

本学は、2005年度から統一的な方式で全学的に実施する「学生による授業に関する調査」を導入した。2012年度からは、改善に向けた取り組みを継続的かつ実証的に検証するために、毎年度、原則としてマークシート方式もしくはWeb方式によって、全科目を対象に全学統一方式で実施してきた。2017年度からは「受講生の学修行動・成果の振り返り」のための質問を加え、調査名を「学修行動と授業に関する調査」に変更した。「学修行動と授業に関する調査」は選択式の19問(マークシート・Web)と、自由記述(所定用紙)で構成され、記名式(希望者は無記名も可)で実施している。設問には、学生による「教員の授業評価」のみでなく、学生自身による「学修行動・成果の自己評価」や、「大学の施設・設備の評価」に関する項目を設定しており、総合的な評価を行うことができる(資料 4-100,101)。自由記述以外の調査結果については、統計処理を行った上で、科目ごとに授業担当者に通知する。また、自由記述用紙については授業担当者が直接回収する。「学修行動と授業に関する調査」の結果は学期ごとに報告書にまとめられ、学内の掲示板システム「パブリックフォルダ」に掲示して全学生・全教職員が参照できるようにしている。また、調査結果を授業改善につなげるために、授業担当者は調査を行った科目の中から演習を除く1科目を選択し、調査結果に対するコメントや具体的な改善策を公表している。併せて、それらを踏まえたFDにかかわる諸活動のために活用される。

また、上記の「学修行動と授業に関する調査」以外に、本学では、新入生アンケート(資料 4-102)、「一年生調査/上級生調査」(資料 4-103,104)、卒業時調査(資料 4-105)、卒業生調査(資料 4-106,107)を実施し、それぞれの時点または在学中に知識・能力・資質がどの程度身についたかを調査している。2017年度以降、これらの調査は記名式にしており、成績や履修状況など、大学が保有する情報と紐付けた分析が可能となっている。また、学生個人ごとの経年変化の分析もめざしている。

<評価の視点5:英語のアチーブメント・テスト>

英語に関する学修成果把握の取り組みとして、本学では全学生に対して、1年生春学期と、2年生秋学期または3年生春学期の2回の時期にTOEIC-IP(資料 4-108【ウェブ】)またはTOEFL-iBT(資料 4-109【ウェブ】)の受験を推奨する制度を設けている。これらの試験の受験料は大学が負担しており、受験を希望する学生は経済的負担なく受験し自身の英語力を把握することが可能である。その他にも、本学入学時の英語クラス分けのために全学生が受験するGTEC(資料 4-110【ウェブ】)や、留学希望時、留学先志望時、留学プログラム修了後などに試験などを実施しており、さまざまなタイミングで英語に関する学修成果を把握する仕組みを整えている。

上記の各試験結果については、後述の学生ポートフォリオ上で学生自身の振り返りが可能であることに加え、英語スコア管理システムによって一元的に管理され、英語教育 FD 部会などにおいてデータに基づく検証を行い、本学の英語教育の改善につなげるよう取り組んでいる。

<評価の視点6: 学生ポートフォリオの取り組み>

本学では、学生自身が自己省察を行うための支援ツールとして 2017 年度から「K.G.ポートフォリオ」の運用を開始した(資料 4-111,112,113,114)。

学生は、学期ごとの学修目標や自己目標(期間などは自由に設定可)を設定し、進捗管理を行うことができる。履修科目、GPA、修得単位数、大学で受験した TOEIC のスコア、図書館入館記録などが確認でき(学生自身が入力する必要はない)、キャリアシートや課外活動の記録を登録することもできる。「学修行動と授業に関する調査」への回答の一部も確認でき、全学平均・学部平均との比較や過去の自身の回答との比較による振り返りも可能である。

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: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2: 学内ピアレビュー・外部評価の活用

評価の視点3: KGI・KPI を活用した教育の質保証・質向上の取り組み

<評価の視点1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価>

上述のとおり、本学では高等教育推進センターが学生を対象に「学修行動と授業に関する調査」を毎学期実施し、学生の授業外学修時間などの学修行動や、履修した授業を通して得られた知識・能力・資質、授業の評価などの調査結果を集計および考察している。高等教育推進センターは担当教員に科目ごとの集計結果を配付し、それを踏まえた授業改善を促している。なお、教員には「学生の評価に対するコメント」と「今後の改善点」を記載した「授業改善報告書」を提出するよう求めている。科目提供部署は、集計結果にもとづいて課題などの総括を行い、授業改善の具体的な方策(組織的な FD 活動)を総評としてまとめ、「学修行動と授業に関する調査」報告書に記載している(資料 4-115)。また、各学部では、教授会や将来構想委員会、カリキュラム委員会、学部教務委員会、FD 委員会などの会議体において、さまざまなデータにもとづいて教育課程とその内容を検証しており、改善に向けた検討を行っている。

<評価の視点2: 学内ピアレビュー・外部評価の活用>

本学では、2019 年度から従来の大学自己点検・評価と中期計画の PDCA サイクルを統合して新たな「中期総合経営計画」の PDCA サイクルを構築し、それを本学の内部質保証サイクルと捉えて、各計画を推進することによって戦略的な施策の推進と合わせて教育の質保証、質向上を実現する。2018 年度までの評価専門委員会が担ってきた大学自己点検・評価の学内ピアレビューおよび学外有識者による評価(資料 4-116,117)は、新たな「中期総合経営計画」の PDCA サイクル、すなわち本学の内部質保証サイクルの第三者チェックへと引き継がれ、引き続き客観的な視点を踏まえた点検・評価を実施し、教育の質保証・質向上に取り組んでいく。専門職学位課程においては、教育課

程連携協議会を設置し、専門性が求められる職業に就いている方から適切な助言を得ながら、教育課程を編成し、円滑かつ効果的に実施するよう努めている(資料 2-40【ウェブ】、2-41【ウェブ】)。

<評価の視点3:KGI・KPIを活用した教育の質保証・質向上の取り組み>

本学では、内部質保証サイクルの構築に合わせて、「中期総合経営計画」の施策の目標を明確化、可視化するために、第 2 章で述べたとおり Key Goal Indicator (KGI) と Key Performance Indicator (KPI) を設定している。KPI は、本学の教育の質保証・質向上の観点でも設定されており、本学にとっての「教育の最終成果(ゴール)は何か」という点から検討を進めた。より具体的な検討を進めた結果、本学では、卒業後の「真に豊かな人生」、卒業段階での「質の高い就労」、在学時の「学修成果の修得」の状況を、内部質保証サイクルの中で点検・評価することとしている。

本学では上記に関する KPI をダッシュボード上に示すことで、大学全体が機能して本学がめざすべき目標に向かって適切に前進しているか確認できるようにしている。学内の構成員が同じダッシュボードを見ておくことで、内部質保証の精度を高めることにつながっている。ダッシュボードでは、各カテゴリーにおける目的・目標の進捗や達成度を図るための重要指標 (KPI) を定め、PC 画面上でそれらすべてを見ることができるようになっている。また、当該年度の指標データだけでなく、指標データの経年推移や他大学との比較、目標値との差異などをグラフで視覚的に確認できるようにしている。また、本学の KPI には経営管理系の指標も含まれていることが特徴として挙げられる。教育の質向上の取り組みには、経営、財政面での裏付けが不可欠であり、経営、財政と連動した教育の質向上を進めるためにそれらの指標をダッシュボード上で示し、教職員で共有している。

また、各学部が設定した学修成果を測る指標も上述の「中期総合経営計画」の KPI に位置づけ、各学部はそれらの指標を定期的に点検・評価して学生の学修成果の獲得状況を確認する。大学内部質保証部会はそれらの KPI を全学的な観点でメタ評価し、「中期総合経営計画」の PDCA サイクルの中で教育の質向上を図っていく。

指標の開発は困難が伴うものの、本学として計画的かつ着実に、教育の質保証・質向上に取り組むために、ダッシュボードを核にして、定期的、継続的な点検・評価を推進していく。

(2)長所・特色

本学は、文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援」事業の採択を契機に、全学生がホームとアウェイの 2 つのチャレンジに取り組む「ダブルチャレンジ制度」を創設している。本制度では、一つ目の挑戦(ホーム)には所属学部の主専攻の学びがあり、二つ目の挑戦(アウェイチャレンジ)には「インターナショナル」、「ハンズオン・ラーニング(実践型学修)」、「副専攻」の 3 プログラムを設けている。全学生にアウェイチャレンジのいずれかのプログラムに取り組むことを課す制度で、本学の教育全体に新たな仕組みを導入するものとなっている。

学生は所属の専攻分野(ホーム)を学びながら、外(アウェイ)へ出て厳しい環境に自らを置き、異なるものとの出会い、将来グローバル社会で活躍するために重要な能力や資質である「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」などを身に付けることをめざしている。そこで得た知識・能力が再び専攻分野(ホーム)の深い学びへと収斂していくように制度を設計している。

このダブルチャレンジ制度は、アウェイチャレンジを強く推奨していきながら参加者を増加させ、2019 年度入学生から全学生に課している(資料 4-40)。

(3)問題点

単位制度に関して、本学では、大学設置基準に基づき、学則第 18 条に「講義科目及び演習科目については、15 時間の授業をもって 1 単位とする」旨を定めている。また、単位制度の考え方は、毎年度学生に配付する「履修心得」にも記載して学内に周知徹底を図っているものの、実際の授業の運用においては、過去からの慣例や定期試験期間の確保のため、または長期休暇中に学生のさまざまな活動を支援する狙いから、春学期および秋学期の授業期間の設定が 14 週になっている科目がある。必ずしも学則に定めるとおりの授業時間が確保できておらず改善が必要な状況である。

そこで、本学では、単位制度の趣旨にそった教育の質保証の観点から、大学設置基準に定められた授業時間を確保し教育の質を担保するべく、学長のリーダーシップのもとで授業期間の設定について見直し作業を進め、2021 年度から大学設置基準に定められた単位制度の趣旨にそった、より厳格な運用を行う旨の方針を決定した(資料 4-118,119)。今後、具体的な授業スケジュールについて詳細を検討し、2020 年度に学生に対して新たな授業スケジュールを周知し、2021 年度から運用を始める。

(4)全体のまとめ

高等教育界では在籍時の学修成果の把握・可視化が共通課題であるが、本学では卒業後を含めた教育成果として捉え、「在籍時の学修成果の修得」、「卒業段階での就職・進路決定」、「卒業後の『真に豊かな人生』」の 3 つの視点で検証に取り組んでいる。

2018 年度に、すべての学生が卒業時に学部の区別なく身に付けるべき知識・能力・資質を「Kwansei コンピテンシー」と定めたが、各学部・研究科はこれを踏まえて学位授与方針を検証し、策定し直した。これらは学生に配付している「履修心得」や Web サイトなどを通じて学内外に公表している。

また、学位授与方針のカリキュラム編成への反映をわかりやすく明示するために教育課程の編成・実施方針を設定し、「履修心得」や Web サイトなどを通じて学内外に公表している。

教育課程の編成・実施方針と学位授与方針とは、各科目(群)と学位授与方針に定める学修成果との対応関係を図示して「履修心得」や Web サイトで示し、学生も両者のつながりを理解して学修に臨めるように努めている。

本学の教育課程は順次性と体系性を意識して編成され、各学部においては、概ね総合教育科目と専門教育科目の体系が設けられ、さらに専門教育科目については各学部・学科の専門性に応じた科目区分がなされ、それぞれについて卒業に必要な単位数が示されている。教育課程の順次性と体系性をさらに担保していくために、カリキュラム・マップや履修モデルの作成と明示、科目のナンバリングの実施などの方策に取り組んでいる。さらに、大学設置基準にもとづいて単位を設定しており、履修単位数の上限(キャップ)の設定、授業外学修のシラバスへの明記、新入生に対する単位制度、とりわけ授業外学修に関するガイダンスの実施など、単位の実質化を図る方策を講じている。

学士課程では、大学での学びのスタイルへ円滑に移行するために、基礎的な学修技能の修得をめざして全学提供科目を設定しているほか、各学部でも初年次教育が実施されている。文章表現力に関しては「ライティングセンター」の設置も決まっている。学部ごとに一般入学試験以外の各種入学試験での入学予定者を対象に学修を促し、任意ながら通信講座の受講を推奨するなどしてい

る。

学生の所属学部での学びに加え、「インターナショナル」、「ハンズオン・ラーニング」、「副専攻」の3プログラムを用意し、「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」を兼ね備えた世界市民を育成するための「ダブルチャレンジ制度」を創設している。

学生の学修活性化では、単位の実質化の観点から、年間の履修登録単位数は編入学生も含め50単位未満に設定している。シラバス作成においては執筆の手引きの配付や第三者チェックの仕組みを設けることで常に質の保証・向上を図っている。学部により、ディベート大会への参加、学外実験店舗でのビジネス体験、学生の研究業績を発表するフェアを開催するなど学生の主体的参加を促す取り組みが見られる。大学院でも学位取得プロセスを明示し、指導している。

学位授与は、「学位規程」および学則に則って行われている。卒業要件・修了要件は「履修心得」に明示され、研究科の学位論文は審査基準が示されており、厳正に審査が行われている。学修成果の把握に関する考え方は内部質保証システムの構造に合わせて整理しており、学修成果を測定するための指標は「中期総合経営計画」の検証時に全学および学部・研究科の両方で点検・評価される。具体的には、全学的に実施される学生調査やGTEC、TOEIC-IP、TOEFL-iBTなどのアチーブメント・テストにより収集される学修成果指標によって測定し、教育課程およびその内容、方法の改善に活用していく。

以上のことから、教育課程の編成・実施、学修成果の把握・評価、改善に向けた取り組みは、概ね適切に行われていると評価できる。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

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: 学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定および公表

<評価の視点1: 学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定および公表>

本学では、学則第1条において「本大学は、学校教育法及び教育基本法の規定するところに従い、広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究し、キリスト教主義にもとづいて人格を陶冶することを目的とする」としており、すべての学生が卒業時に学部の区別なく共通に身に付けるべき知識・能力・資質を「Kwansei コンピテンシー」と定め、これを大学の教育に通底するものとして位置づけている。また、本学では、「3つの方針(学位授与方針、教育課程の編成・実施方針および学生の受け入れ方針)を策定するための全学的な基本方針」を定めており、これらに従い学生の受け入れ方針を定めている。

学生の受け入れ方針は、「Ⅰ. 関西学院大学アドミッションポリシー」、「Ⅱ. 各学部のアドミッションポリシー」、「Ⅲ. 入学試験毎のアドミッションポリシー」の項目に分けて設定しており、本学として理念・目的を実現するために、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を踏まえ、各観点において、学力水準、能力などの求められる学生像、入学希望者に求める水準の判定方法などを示している。学生の受け入れ方針は、本学 Web サイトに掲出して明示している(資料 5-1【ウェブ】、2【ウェブ】)。また、各入学試験の要項や入試ガイド、学生募集に関する各種広報物などによっても公表している(資料 5-3【ウェブ】、4,5,6,7,8,9,10,11)。

学生の受け入れに関しては、上記の方針にもとづいて、本学で学ぶための学力(「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度(主体性など)」)を有する、多様な背景をもった学生の確保を目標として各種入学者選抜を行っている。

なお、研究科についても各研究科の学生の受け入れ方針(アドミッションポリシー)を策定して Web サイトや入学試験の要項などで公表している(資料 5-12【ウェブ】)。

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運営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設定

評価の視点2: 入試委員会など、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: 公正な入学者選抜の実施

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の実施

<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設定>

本学では、「関西学院大学入学試験規程」(資料 5-13)を定め、文部科学省大学入学者選抜実施要項の定めに従って、各種入学試験要項を策定して入学者選抜を実施している(資料 5-4,5,6,7,8,9,10,11)。

また、本学では、2021 年度入試より、すべての入学試験において、学力の三要素を多面的・総合的に評価することに取り組むことを検討し、2019 年 4 月に「2021 年度入学者選抜について～ひとりひとりの個性と可能性を見つめる入試へ～」(資料 5-14【ウェブ】)を公表した。この概要では、2021 年度入試から入学者選抜制度を改革し、学力の三要素を多面的・総合的に評価する取り組みなどについて、一般選抜入学試験、大学入学共通テストを利用する入学試験の変更点や実施方法、AO 入学試験に代えて新たに全学で導入する総合選抜入学試験の概要について触れている。

なお、教育学部初等教育コースでは、2018 年度入試より、主体性を評価する入試を先行的に実施しており、高等学校における生徒会活動、学校行事、課外活動などでのリーダーシップを、調査書と提出書類を併せて評価する入学試験を行っている(資料 5-15)。

また、大学院入試についても、各研究科において募集方法、選抜方法を適切に定め実施している。一般入試、社会人入試、特別学生入試、推薦入試とさまざまな形態による入学試験を実施しており、これらは各研究科の入試要項に明示している。入学者選抜において透明性を確保するための入試科目、出題内容、合否判定基準の適切性については、各研究科委員会のもとに入試実行委員会を形成し、検証している。

<評価の視点2:入試委員会など、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>

「関西学院大学入学試験規程」において、入学試験に関する大綱を審議決定するため入学試験委員会を設置することとしており、学長が入試委員長を務め、入学試験に関する大綱を定めている。入学試験委員会のもとに入学試験に関する業務を計画・実施するため、①出題・採点委員会、②入学試験実行委員会、③外国人留学生入学試験実行委員会、④各種入学試験実行委員会、⑤各種入学試験出題・採点委員会、⑥スポーツ能力に優れた者を対象とした特別選抜入学試験審査委員会、⑦グローバル入学試験審査委員会および各小委員会の委員会を置いている(資料 5-13,16,17)。また、入学者選抜における合格者の決定は、「教授会規程」に定めのあるとおり、各学部教授会において議決され、入試委員会で共有している(資料 5-18,19)。なかでも出題・採点委員会については、中立・公正に実施することを旨として、入試問題の漏洩など入学者選抜の信頼性を損なう事態が生ずることのないよう、学長を中心として責任体制の明確化、入試担当教職員の選任における適格性の確保、研修の実施など体制の充実を図っている。

事務組織としては、学内に高大接続センターを置き、高等学校との連携を主に担当する高大連携課と、入学試験実行、入学試験改革、入学試験広報、出題採点業務を主に担当する入試課が設置されている。

また、高大接続改革における入学者選抜改革への対応については、関西学院大学アドミッション・オフィサーに関する規程を整備し、アドミッション・オフィサーを配置している(資料 5-20)。

<評価の視点3:公正な入学者選抜の実施>

本学では、公正な入学者選抜を実施するために、各入学試験に入試本部を組織し、入試本部のもとに入試実行小委員会本部を置き、さらに入試実行小委員会本部のもとに各校舎本部などを置いて万全の体制で臨んでいる。入学試験の運営については、試験室の設営から当日の運営に至る詳細を定めた「入学試験実施要領集」(資料 5-21)を策定して関係者間で共有している。全国各地の試験地において本実施要領集をもとに入試の運営に取り組むこととされており、入試の公平性を担保している。また、各試験会場で試験監督にあたる要員に対しては、「入学試験監督者の手引き」(資料 5-22)を作成して配付し、当日の説明内容、答案配付・回収方法、注意事項などについて細かく定め、試験監督ごとに対応が異なることがないよう、注意を払っている。

また、入学試験実施後には、改めて入学試験の設問の適切性について内部で確認する仕組みを整えている。その他にも、入学試験に関しては社会に対する説明責任を積極的に果たすために、一般入試の問題、解答、解説、配点などを冊子にまとめ、希望者に対して配付しており、公平性、適切性を担保するよう心掛けている。不合格者から成績結果に関する問い合わせがあった際には、所定の手続きにより郵送で成績結果を開示している(資料 5-23)。

各学部・研究科においては、面接試験において複数教員が担当することや、合否判定会議において可能な限り受験番号のみを用いて受験生の姓名が明らかにならないように工夫して資料を作成するなど、恣意性を排除する取り組みを行っている。また、近畿高等学校進路指導連絡協議会の要望書「入学者選抜及び出願書類等について」(資料 5-24)を面接委員に配付し、受験生本人の責任に帰属しない事柄を質問する、あるいはそれに基づいた合否判定をすることがないように注意喚起を行うなど、公平な入学者選抜の実施に努めている。

<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の実施>

学部入試では、障がいのある学生の受け入れについては、大学入試センター試験の受け入れ方針に準拠して対応している。入試要項にて受験上の配慮を希望する受験生に対して周知を行い、受験前に本学の高大接続センターにおいて詳細な打ち合わせを行った上で、入学試験実行委員会において受験上の配慮の実施について決定している。合格後には各学部および総合支援センターで入学後の具体的支援について確認し修学上の支援につなげている(資料 5-25,26)。

大学院入試では、障がい学生の受け入れについては、各入試要項において各研究科の「出願手続き」の項目に記載して周知し、受験および入学後の就学に際して特別の配慮を必要とする志願者に対して各研究科で個別対応している。合格後には各研究科および総合支援センターで入学後の具体的支援について確認し実施している(資料 5-5)。

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:入学定員および収容定員の適切な設定と在籍学生の管理

<評価の視点1:入学定員および収容定員の適切な設定と在籍学生の管理>

学士課程における、2019年5月1日時点の入学定員に対する入学者数比率は、0.97であり、

入学定員充足率の5年間の平均は1.02である。2019年度の編入学定員に対する編入学生数比率は1.09である。また、2019年度の収容定員に対する在籍学生数比率は1.06である。過年度における収容定員に対する在籍学生数比率は、2015年度は1.04、2016年度は1.05、2017年度は1.07、2018年度は1.07となっている(大学基礎データ表2)。

また、大学院全体の2019年5月1日時点の収容定員に対する在籍学生数比率は、博士課程前期課程0.68、博士課程後期課程0.60、専門職学位課程0.74となっている。なお、大学基準協会の示す基準を満たしていない研究科は、博士課程前期課程・専門職学位課程では、法学研究科、経済学研究科、商学研究科、総合政策研究科である。博士課程後期課程では、総合政策研究科である(大学基礎データ表2)。

大学院に関しては、2016年度から大学自己点検・評価の教育研究目標の1つに、世界的な研究拠点形成のために大学院教育の充実を図り、若手研究者の育成に努めることを狙いとして、「大学院の在り方」を検討するための目標を設定している(資料5-27)。2017年1月および2月に開催した「大学自己点検・評価 内部質保証検討会」では、大学執行部、各学部長、研究科長などが一堂に会し、各研究科の自己点検・評価を通じた取り組みや進捗状況を確認するとともに、全学的に各研究科における定員未充足などの課題について共有した(資料5-28)。さらに、大学院における定員未充足の問題は、教務学生委員会のもとに設置された大学院活性化部会でも、大学院の活性化のための検討課題として挙げられ、この部会で整理された課題については、学長室会で検討した(資料5-29)。その結果、2017年度の大学の重点施策として大学院の充実を掲げ、研究科委員長会および大学院課を新たに設置し(資料5-30)、研究科委員長会では大学院全般の課題について今後の方向性などを検討している。

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: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

<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>

本学では、入学試験に関する出願資格や試験科目、配点・時間、募集人員や出題・採点、入試広報に関する基本方針などは、入学試験委員会などにおいて適宜審議している(資料5-13,31)。また、入学試験実施後の結果(資料5-32)については、学内の学部長会や管理職位会議において、入試種別ごとの志願者数や受験者数、合格者数、補欠合格者数などを確認して点検・評価し、必要に応じて次年度の入学試験での改善につなげている。また、高大接続センターでは入試種別別に入学後の学業成績に関する追跡調査を毎年度実施しており、入試種類と入学後の学業成績との相関性について点検・評価している(資料5-33)。

また、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の「中期総合経営計画」における実施計画では、学生一人ひとりを見つめる多面的・総合的な入学者選抜を実施する計画や「学力の三要素」を評価するための入試制度改革への対応、志願者確保に向けた入試広報戦略の推進、高大接続の

充実などの取り組みに関する計画を策定しており、これらの実施計画の進捗を、毎年度開催する大学内部質保証部会や集中審議などにおいて点検・評価することで、課題の抽出と、その課題の解決に向けた改善策の検討を進めていく。またこれらの実施計画は 3 年に一度、学外有識者も交えたトータルレビューを行う予定であり、超長期ビジョン、長期戦略の全体像の中での点検・評価も行う予定である(資料 5-34,35)。

(2)長所・特色

本学は、文部科学省の大学入学者選抜改革推進委託事業について、「主体性」分野(実施期間:2016 年度～2018 年度)の代表校に採択され、協力大学と連携して「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」について、各大学における大学入学者選抜改革を進める上での具体的な課題や問題点を整理するとともに、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」に関する多面的・総合的な評価を行うための実践的で具体的な評価手法を構築し、その成果を全国の大学に普及することにより、各大学の入学者選抜改革を推進している(資料 5-36【ウェブ】)。

本事業では、教科・科目によらない評価手法の研究・開発や、評価手法を実践的に活用するための方策の検討、調査・分析に基づく評価手法の普及の取り組みや新たな評価手法による入学試験活用の促進方策の検討などに取り組んでおり、2018 年度入学者選抜から高大接続ポータルサイト「JAPAN e-Portfolio」(資料 5-37【ウェブ】)を活用し、「学力の三要素」の中でも「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」をより適切に評価できるよう取り組みを進めている。また、生徒の学びに関するデータである e ポートフォリオと大学ネット出願システムなどを統合したシステムを構築している。本システムでは、生徒は、自身の学校内外の活動を e ポートフォリオに記録し、自己の学びを振り返り、次の学びにつなげて活用するほか、蓄積したデータを活用して大学への提出資料を作成することができるようになっている。なお、文部科学省の本委託事業は 2018 年度で終了となったため、現在「JAPAN e-Portfolio」は本事業参画大学により構成される一般社団法人において運営している。

上記の取り組みに関連して、本学の教育学部初等教育コースでは、入学者選抜において主体性評価方式の入学試験を実施している(資料 5-15)。主体性評価方式の入学試験では、各教科の筆記試験に加えて、高等学校における生徒会活動、学校行事、課外活動などでのリーダーシップを調査書と提出書類を併せて評価している。この方式により、各教科の筆記試験による学力検査において本学で学ぶために必要な一定の「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力」を評価するとともに、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」を適切に評価して学生を受け入れている。

(3)問題点

本学の大学院では、定員充足率の 5 年平均が大学基準協会が指針として示す博士課程前期課程 0.5 未満、博士課程後期課程 0.33 未満となっている研究科が複数ある。その他の研究科においても、定員を充足していない状況が続いている(大学基礎データ表 2)。研究者および高度専門職業人の輩出のための施策は講じているものの、文部科学省の大学院重点化政策により定員充足は私立大学の大学院にとって構造的な課題となっているため、定員減も視野に入れた改善策の検討が必要である。

学生の受け入れを含めた大学院の活性化策については、学内で継続して議論が行われ、さまざまな会議などで課題解決に向けた検討が進められている。学部および大学院教育の改革による大

学院進学 of 動機付けや学費減免、奨学金などの経済支援の在り方、研究助成制度や学術振興会特別研究員の申請支援などによる研究支援、キャリアパスの可視化、大学院広報の充実など、さまざまな観点で議論が重ねられている。大学院における教育および研究の活性化の観点は、2019年度から取り組みがスタートした「Kwansei Grand Challenge 2039」においても超長期ビジョンのテーマに設定されており、優秀な大学院進学者を確保し、大学院での教育を通じて、社会から求められる研究者と高度職業人を育成し輩出するために、具体的な施策を展開して精力的に取り組んでいく予定である(資料 5-38,39,40,41)。

(4) 全体のまとめ

本学では、「3 つの方針を策定するための全学的な基本方針」に従って、全学、学部ごと、入学試験ごとに学生の受け入れ方針を定め、各種入試要項、Web サイト、学生募集用の広報誌で公表している。「多様な入試制度により多元的に評価する」という基本方針のとおり、一般入試でもさまざまな受験形態が選択できるほか、将来、国際的な活躍をめざす生徒を対象としたグローバル入試やスポーツ能力に優れた者を対象とした入学試験など、多様な入学試験を展開している。

「入学試験規程」を定め、文部科学省の大学入学者選抜実施要項の定めに従い、各種入学試験要項を策定して入学者選抜を実施している。規程により入学試験委員会が設置され、委員会のもとに入試実行、出題・採点、審査の各委員会が置かれている。合格者の決定は各学部の教授会で議決される。特に出題採点については入試問題漏洩など信頼を損なう事態が起こらないように、学長を中心とした責任体制の明確化、担当教職員の選任における適格性確保、研修実施など体制の充実を図っている。

公正な入学試験を実施するため入試本部のもとに実行、運営のための小委員会を置き、運営から設営までを詳細に要領にまとめて関係者で共有し、試験監督のための手引きに細かく定めて、試験室、会場によって対応が異なることがないようにしている。障がいのある学生の受け入れは大学入試センター試験の受け入れ方針に準拠して対応している。受験上の配慮を希望する受験生には受験上の配慮を実施し、合格後には総合支援センターで具体的支援について確認し、修学上の支援につなげている。

学部の入学定員、収容定員に対する入学者数、在籍者数は、いずれも大学基準協会の指針に照らして適正であるが、大学院については多くの研究科で慢性的な定員未充足の状況があり、いくつかの研究科で基準を満たせていない。大学院の充実は大学でも重点施策として捉えられており、新たに委員会や部署を設置するなどして検討している。

入学試験の出願資格などの基本方針は入学試験委員会において適宜審議されており、入学試験の結果は学部長会や管理職位会議で点検・評価し、次年度入試の見直しにつなげている。入学種類別に入学後の学業成績を追跡調査し、入試の種類と入学後の学業成績の相関性についても点検・評価している。将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の「中期総合経営計画」における実施計画でも、多面的・総合的な入学者選抜を実施する計画や「学力の三要素」を評価するための入試制度改革などの取り組みに関する計画を策定しており、これらは長期戦略の PDCA サイクルの中でも点検・評価することになる。

文部科学省の大学入学者選抜改革推進事業について、「主体性」分野の代表校に採択され、協力大学と連携して入学者選抜改革を推進している。

以上のことから、大学院の定員未充足の状況など課題を残すものの、学生の受け入れに関して、

概ね大学基準を満たし、学生受け入れの方針に沿って入学者選抜を実施し、本学の理念・目的の実現に向かってしていると評価できる。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

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成に関する方針を明示しているか。

評価の視点1:大学として求める教員像の設定、教員組織の編制方針の設定

評価の視点2:教員組織の編制に関する方針の適切な明示

<評価の視点1:大学として求める教員像、教員組織の編制方針の設定>

<評価の視点2:教員組織の編制に関する方針の適切な明示>

本学は理念・目的に基づいた教育研究を行うことを、学則第1条(資料1-5)、大学院学則第1条(資料1-6)、専門職大学院学則第2条(資料1-7)に明示しており、それを実現するために、全学の教員像および教員組織の編制方針を定めている。

教員像では、本学の理念・目的に基づきミッションステートメントを実現するために、本学の教育者、研究者、組織構成員などといった観点で求められる資質、能力などを定めている。また、教員組織の編制方針では、教員組織に関する国際性や性別、年齢構成などに関する基本的な考え方を定めており、これらの方針にもとづいて各学部、研究科の教育課程、学生収容定員などに応じた教育研究上必要な規模の教員組織を設けている。

なお、本学の求める教員像および教員組織の編制方針は、大学 Web サイトで公表し共有している(資料6-1【ウェブ】)。

各学部・研究科では、上記の全学方針に基づき、それぞれの教員像および教員組織の編制方針を定めている(資料6-2,3)。

点検・評価項目②:教員組織の編成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成しているか。

評価の視点1:大学全体および学部・研究科等ごとの専任教員数、研究科における研究科指導教員

評価の視点2:適切な教員組織編制のための措置

評価の視点3:教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授、専任講師または助教)の適正な配置

評価の視点4:大学院教員および大学院指導教員の資格の明確化と適正な配置

評価の視点5:各学位課程の目的に即した教員配置の取り組み(男女比、国際性)

評価の視点6:教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点7:バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

<評価の視点1:大学全体および学部・研究科等ごとの専任教員数、研究科における研究科指導教員>

各学部、研究科および専門職大学院における教員組織は、大学設置基準、大学院設置基準、

専門職大学院設置基準上定められた所定の必要専任教員数をそれぞれ満たしている(大学基礎データ表 1)。

<評価の視点2:適切な教員組織編制のための措置>

<評価の視点3:教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授、専任講師または助教)の適正な配置>

本学はキリスト教主義に基づく教育を建学の精神としており、神学部を除く各学部専任教員による宗教主事という役職を置き、宗教主事がキリスト教科目を担当するとともに「チャペルアワー」の運営など、学部のキリスト教活動の中心的役割を担っている。また、キリスト教主義に基づく教育に関する全学的な連絡・調整を図るため、「大学宗教主事会」を設置している(資料 6-4)。

また、大学設置基準では、「教育上主要と認める授業科目については原則として専任の教授又は准教授に、主要授業科目以外の授業科目についてはなるべく専任の教授、准教授、講師又は助教に担当させるものとする。」とされていることから、本学は大学設置基準の定めに従って、各学部・研究科および専門職大学院の教育課程に相応しい授業科目担当者を、「教授会規程」(資料 5-18)、「大学院研究科委員会規程」(資料 6-5)、「専門職大学院研究科教授会規程」(資料 6-6)の各規程に則り、各学部教授会、各研究科委員会、各研究科教授会でそれぞれ決定している。なお、それぞれの教育課程における必修、選択必修となる授業科目は、専任教員が担当するよう努めている(大学基礎データ表 4)。

全学部(一部の学部を除く)にわたる言語教育の教育課程については、「スーパーグローバル大学創成支援」事業において目標設定されている学生の外国語力基準の達成に向けて、全学的に入学時のプレースメントテストを導入し、習熟度別クラスを設定し、上級者(Upper)向けおよび初級者(Lower)向けについては、言語教育研究センターの教員が担当しており、中級者(Middle)向けクラスについては各学部所属の教員が授業を担当している。

<評価の視点4:大学院教員および大学院指導教員の資格の明確化と適正な配置>

大学院において当該研究科の授業科目を担当する資格及び研究指導を補助する資格する大学院教員、および大学院教員のうち、大学院において研究を指導する資格を有する大学院指導教員の選考基準について、「大学院教員及び大学院指導教員選考基準」(資料 6-7)を定めており、同規程に基づき選考を行っている。専門職大学院においては、「専門職大学院教員任用規程」(資料 6-8)に基づき選考を行っている。審査は各研究科委員会、研究科教授会において行っている。

全研究科において基準を満たす専任教員を充足しており、適切な教育体制を整えている。

<評価の視点5:各学位課程の目的に即した教員配置の取り組み(男女比、国際性)>

学院のミッションステートメントに謳われている「学びと探究の共同体」の実現とは、多様な個性や価値観、ライフスタイルを認め合い、すべての人にあらゆることにチャレンジする機会を提供する、公正で開かれた「インクルーシブ・コミュニティ」を創り出すことである。このコミュニティに集うすべての者(学生・生徒・児童・園児、教員、職員、同窓およびその家族)は、性別、年齢はもとより、国籍、人種、民族、出身地、主たる言語、宗教・信仰、身体的・精神的特徴、セクシュアリティ、あるいは経験や知識、文化や学問的背景などを異にしている。こうした違いのあることを尊び、この「多様性(ダイ

バーシティ)」こそが学院のコミュニティの強さである。学院は、その創設時から、キリスト教主義にもとづいて人権に配慮し、広く人々を受け入れる「インクルーシブ・コミュニティ」をめざしてきた。今後も、このコミュニティを実現するために、多様性に富む人々が互いに尊重し合い、それぞれの能力を発揮できる環境作りに向けた努力が求められる(資料 6-9【ウェブ】)。

本学では、2010 年度から 2012 年度までの間、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動補助事業(女性研究者支援モデル育成)」を申請し「Mastery for Service に基づく女性研究者支援」(資料 6-10【ウェブ】)が採択され、2012 年 11 月には「関西学院大学男女共同参画宣言」(資料 6-11)を学長名で公表し、さらに同年 12 月には関西大学、同志社大学、立命館大学の各学長名で「男女共同参画推進のための四大学共同宣言」(資料 6-12)を出した。同事業の実施に際し、男女共同参画推進支援室が設置され、事業の推進が図られた。同事業が終了した 2013 年度からは学院全体を対象とする「男女共同参画推進本部」へと組織を改め、学院における男女共同参画の発展・継続をめざすことになった。

2014 年度より 3 年間は、神戸大学、本学、兵庫県立大学の 3 大学での女性研究者研究活動支援事業(連携型)が文部科学省補助事業に採択され、女性研究者の上位職への登用の推進、産学共同研究の促進や女子学生および女性研究者のキャリアパスの拡大に積極的に取り組んできた(資料 6-13【ウェブ】、14)。設定目標の 1 つである、申請時における准教授以下女性教員の「上位職階への昇任比率 20%以上」について、本学は 41.0%と大きく目標値を上回った。ライフイベントを理由にキャリアを中断することなく、能力を最大限発揮できるよう、就業(就学)と子育ての両立支援として、これまで女性研究者研究活動支援者制度(ピンチヒッター制度)(資料 6-15【ウェブ】、16)や祝日授業実施日の一時託児などの制度を充実させてきた。仕事や学業に専念できる環境整備により教育研究の質を高め、社会貢献を果たすことを目的に、内閣府による企業主導型保育事業の保育施設として「関西学院内保育施設ぽぷら保育園」を 2018 年 4 月に開園するなどの取り組みを進めている(資料 6-17【ウェブ】)。2019 年 4 月からは、男女共同参画推進本部をダイバーシティ推進本部へと改組し、教育・研究機関として、次世代を担う人材育成を行うとともに、人的リソースを大いに活用し、誰もが輝けるダイバーシティ社会の実現に向けて一層加速していくことを目標としている。これらの取り組みの結果、学内に 14 ある学部・研究科のうち、10 の学部・研究科において、2012 年度に比べて教員組織における女性教員比率が向上した(資料 6-18)。

また、教員の国際性という観点では、本学は、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」事業において、日本と海外の学生・教職員が頻繁に行き来し、力を合わせた協働を通じて多様性を学ぶ場、「国際性豊かな学术交流の母港『グローバル・アカデミック・ポート』」の構築をめざしている。その取り組みの中では、教員組織について多様性を確保するために、教員に占める外国人および外国の大学で学位を取得した専任教員などの割合を向上することを目標に掲げている。2014 年度から継続的に取り組みを進めた結果、2019 年度時点において、全専任教員に占める外国人教員などの割合は向上している(資料 6-19)。「スーパーグローバル大学創成支援」事業は、2023 年度まで目標掲げ取り組み、精力的に推進する。

<評価の視点6:教員の授業担当負担への適切な配慮>

本学の専任教員は、一定時間の授業を担当することが「大学専任教員職務規程」によって定められているが、併せて同規程において、本学の専任教員が学長や副学長、学部長・研究科委員長、各機構・センターなどの組織の長、各種委員会委員などの職務に従事する場合は、負担を考慮し

て、授業担当責任時間を減免することを定めている(資料 6-20)。

<評価の視点7: バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置>

本学の専任教員の年齢構成は大学基礎データ表 5 のとおりであり、バランスに配慮した教員配置を心掛けている。

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。

評価の視点1: 教員の職位ごとの募集、採用、昇任等に関する基準および手続の設定と規程の整備

評価の視点2: 規程にそった教員の募集、採用、昇任などの実施

<評価の視点1: 教員の職位ごとの募集、採用、昇任などに関する基準および手続の設定と規程の整備>

<評価の視点2: 規程にそった教員の募集、採用、昇任などの実施>

教員の募集方法については公募制を原則としている。採用・昇格(昇任)については、「教授、准教授、助教及び専任講師の任用に関する規程」(資料 6-21)、「教員選考基準」(資料 6-22) および「専門職大学院教員任用規程」(資料 6-8)に従い、それぞれの教授会、研究科委員会、研究科教授会で審査委員会などを設けて、個別に定める諸条件に基づき審査を行い、学長が各教授会、研究科委員会、研究科教授会での議決を参酌しつつ最終決定し、理事会で承認する手続をとっている。学部ではなく研究所などに所属する教員(学長直属教員)については、大学評議会が教授会の役割を果たしている。また、大学院教員および大学院指導教員への任用については、「大学院教員及び大学院指導教員選考基準」に従い、それぞれの大学院研究科委員会において行っている(資料 6-7)。

任期制教員の採用および任期の更新については、「任期を定めて任用する教員に関する規程」(資料 6-23)、「特別契約教員に関する規程」(資料 6-24)、「法科大学院任期制実務家教員規程」(資料 6-25)、「経営戦略研究科任期制実務家教員規程」(資料 6-26)、「実験助手・教育技術主事に関する規程」(資料 6-27)、「関西学院大学外国人常勤講師に関する規程」(資料 6-28)、「関西学院大学言語教育常勤講師に関する規程」(資料 6-29)、「大学博物館学芸員(特別契約教員)に関する規程」(資料 6-30)、「言語特別契約教員に関する規程」(資料 6-31)、「関西学院大学英語契約講師(Contract Instructor of English)に関する規程」(資料 6-32)、「文学部総合心理科学科実習助手規程」(資料 6-33)、「人間福祉実習助手規程」(資料 6-34)、「文学部総合心理科学科契約助手規程」(資料 6-35)、「理工学部契約助手規程」(資料 6-36)、「総合政策学部契約助手規程」(資料 6-37)、「国内客員教員規程」(資料 6-38)、「海外客員教員規程」(資料 6-39)、「特別客員教員規程」(資料 6-40)、「特別任期制教授に関する規程」(資料 6-41)、「研究特別任期制教員に関する規程」(資料 6-42)、「COE 客員教授に関する規程」(資料 6-43)、「関西学院大学日加協働教育常勤教員に関する規程」(資料 6-44)、「SGU 招聘客員教員に関する規程」(資料 6-45)、「COE 教育支援任期制教員規程」(資料 6-46)、「関西学院大学国際協力教育常勤教員に関する規程」(資料 6-47)、「関西学院大学キャリア教育常勤教員に関する規程」(資料 6-48)、「クロスアポイントメント教員に関する規程」(資料 6-49)に従い、大学評議会、当該の教授会・研究科教授会、言語教育研究センター評議員会において行っている。

以上の教員の採用・昇格(昇任)および任期更新は、「大学評議会規程」(資料 6-50)、「教授会規程」(資料 5-18)、「大学院研究科委員会規程」(資料 6-5)、「専門職大学院研究科教授会規程」(資料 6-6)、「言語教育研究センター規程」(資料 3-14)の定めに従い、構成員の3分の2以上の出席をもって成立する教授会などの出席者数の3分の2以上の同意をもって議決し、学長を議長とする大学評議会の議決を経て、理事会で承認している。

点検・評価項目④:ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1: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

評価の視点2:教員の教育活動、研究活動、社会活動などの評価とその結果の活用

＜評価の視点1: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 施策の全学的実施は教務機構(資料 2-13)が担っている。併せて教育力を強化し教育の質を高めることにより教育の一層の充実・発展を図ることを目的に2010年度から高等教育推進センター(資料 3-21)を設置している。

教務機構では、教務上の事項について全学的な連絡・調整ならびに協議・決定することを目的として教務委員会を置き、さらに教務委員会のもとに、FD 施策の全学的推進を図るためのFD部会や、英語教育に関するFD 施策の全学的推進を図るための全学英語教育FD部会を置いている(資料 2-14)。また、大学院に関しては、大学院の教務および学生に関する事項について全学的な連絡・調整ならびに協議・決定することを目的として大学院教務学生委員会が置かれている。さらに大学院教務学生委員会のもとに、大学院ファカルティ・ディベロップメント部会を置き、大学院の授業の内容および方法の充実と向上を図るための施策を全学的に協議・実施している(資料 2-15)。上記の各FD部会は教務機構長または教務機構長補佐を部会長として定期的に関催されており、2018年度は、部会において「学位授与方針・教育課程の編成・実施方針から授業まで;シラバス実質化の意味するもの」と題してFD研修を開催した他、シラバス作成のポイントおよびチェックの観点に関する意見交換や、教育改善や初年次教育などの取り組み状況、アカデミックアドバイザー制度やラーニング・アシスタント制度の運用状況に関する情報交換などを行っている(資料 4-75,資料 6-51)。

高等教育推進センターでは、アクティブ・ラーニング指導法についての実践研究や交換留学の経験と成果に関する研究、自動テスト生成システムの開発、先端的な授業改善に関する研究など、さまざまな学内研究を推進している(資料 6-52【ウェブ】)。また、高等教育推進センターが主催して、毎年度始めに全新任教員を対象とする新任教員研修を実施している。新任教員研修では、本学の教育目標やミッションステートメントをはじめ、教育・研究活動や学生支援などについて理解を深める講義を行っているほか、人権研修プログラムも実施している(資料 6-53,54)。さらに、Learning Management System(LMS)の講習会を定期的に関催し、FD・SD(スタッフ・ディベロップメント)に関する講演会やワークショップ、シンポジウムをその時々に応じたテーマで実施するなど、教育の質の向上を図る取り組みを行っている(資料 6-55,56,57,58,59,60)。

また、上述の全学的なFDの取り組みだけでなく、本学では各学部・研究科においても独自のFD

が行われている。

例えば、社会学部・社会学研究科においては、研究科副委員長、副学部長、研究科委員長補佐、学部長補佐の4人からなるFD委員会を設置し、教授会の開催に合わせてFD研修会を実施している(資料 6-61)。また、毎年度末には学部懇談会と題して教務課題に関する意見交換を行っている(資料 6-62)。その他にも全学的な学生調査以外に、社会学部独自の新入生調査を実施し、データに基づいた現状の把握・分析などを行っている。

法学部・法学研究科では、FD活動検討委員会を設置し、毎年FD研究会を実施している(資料 6-63,64)。学部に関しては、外部講師を招いて初年次教育プログラムの検証や新しい教育方法に関する懇談を行うほか、人権教育に関する研究会も定例化している(資料 6-65)。また学生自治会のアンケートにもとづく学部教育に対する要望事項について、学部執行部との懇談会などを行っている。また、研究科に関しては、大学院生による各学期の授業評価に示された要望について、大学院生を招いて意見交換を行うなどの取り組みを行っている。

理工学部ではFD委員会を設置し、理工学研究科FD委員会やカリキュラムワーキンググループとも連携し教育環境向上と教員の教育能力向上に取り組んでいる。FD委員会でテーマを絞り、FD講習会、FD講演会を実施し、教育の質の向上に向けて情報を共有している(資料 6-66)。また理工学研究科では、2012年度から開講した英語のみで講義・研究を行う国際修士プログラムについて、プログラムの問題点をチェックするため、新入留学生全員と面談による聴き取りを行い、既習内容と研究テーマのマッチングの確認、生活面での問題点などについての調査を行っている。

言語コミュニケーション文化研究科では、FD活動として、研究科執行部教員と大学院生との間で意見交換を行い、意見交換内容を開示するなどして、研究環境の整備・改善に取り組んでいる(資料 6-67)。

<評価の視点2:教員の教育活動、研究活動、社会活動などの評価とその結果の活用>

本学では、2010年度から高等教育推進センターが主催して、本学の教育力向上に貢献した個人・団体を顕彰する「Best Contribution 賞」を設けている(資料 6-68)。この顕彰は、本学の教育力を強化し、教育の質を高めることにより、本学の教育の一層の充実・発展に貢献した者を対象として、その貢献を称える制度である。これまで、反転授業を行うためのクリッカーの活用事例や、LMSを活用して教職員とラーニング・アシスタント(Learning Assistant, L.A.)が連携をしながら授業を進めた事例、課題解決・企画提案型のインターンシップ・プログラムやプロジェクト学修のプログラム設計の事例など、本学の教育力向上に貢献した個人や団体が表彰されている。また、表彰対象となった取り組みは高等教育推進センターが発行するニュースレターによって学内に周知され好事例の横展開が図られている(資料 6-69)。

また、教員の教育活動・研究活動に関して、各学部・研究科においても評価とその結果の活用に取り組んでおり、例えば法学部では、採用および昇任の際に、研究業績についての量的基準および審査委員会による質的審査を踏まえて教授会での審査が行われている。理工学部では、教員は研究活動にかかわる報告書、提案書を毎年提出し、研究室費や個人研究費の管理に用いている(資料 6-70)。

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: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

<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>

「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略の実施計画において、学院のビジョンと長期戦略の実現に向けて、教育・研究・マネジメントの質を向上させるため、本学では教員のモチベーションを高め、パフォーマンスを最大化することを目的とした教員人事計画の基本方針を策定する予定である(資料 6-71)。

本学の内部質保証サイクルでは、大学内部質保証部会において、定期的に教員・教員組織の状況を点検・評価している。具体的には、文部科学省が実施している学校基本調査のデータを基に、専任教員の男女教員比率および外国人教員比率について、競合する同規模の私立大学と本学の状況を比較して本学の教員・教員組織の適切性について確認している(資料 6-72)。点検・評価の結果、改善を要する場合は、必要に応じて改善策を検討して、質の向上に努めている。

また、大学の教員像および教員組織の編制方針については、大学内部質保証部会で適切性を検証するとともに、各学部・研究科の教員像および教員組織の編制方針は、毎年度作成する「中期総合経営計画」の帳票を用いて定期的に方針の適切性などを確認している(資料 2-22)。

(2)長所・特色

○教員の国際化

2018年度の学校基本調査によると、専任教員に占める外国人教員の割合は、全国平均は4.6%、私立大学平均は4.7%であるのに対して、本学の外国人教員の割合は14.8%となっている(資料 6-72)。本学では、文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援」事業の取り組みの中で、外国人教員などの割合を向上する目標を掲げており、国際公募を拡大するなどして、世界的な教育・研究を展開できる教員の採用を積極的に進めている。また、学長のリーダーシップのもと、日本人教員であっても外国の大学で学位を取得した教員や外国で教育研究歴のある教員を積極的に採用するなど、教員の国際化に努めており、引き続き積極的な採用を継続していく(資料 6-19)。上記の取り組みにより、「スーパーグローバル大学創成支援」事業開始時に比べ、専任教員に占める外国人および外国の大学で学位を取得した専任教員などの割合は増加しており、日本と海外の学生・教職員が頻繁に行き来し協働する「国際性豊かな学術交流の母港」を構築するという構想が着実に進んでいる。

○新たな教員制度の創設

本学では「Kwansei Grand Challenge 2039」の推進により、各学部による新たな教育プログラム、基盤教育カリキュラム、ライティングセンターなどのさまざまな取り組みの検討が進められており、それらの教育プログラムの提供・コーディネートを担う人材の確保が不可欠である。また、「スーパーグローバル大学創成支援」事業は2023年に文部科学省の補助金が終了するため、その後の事業継続に関しても、事業推進を舵取りする教員を確保する受け皿となる制度の創設が求められてきた。

そこで本学では、既存の教育制度とのバランスを考慮した上で、求められる役割に適合した待遇、評価の仕組み、中長期的な活用の在り方を検討し、2020年度より新たな2つの教員制度を設定した。1つは従来、法科大学院、経営戦略研究科のみに設定されている「任期制実務家教員」制度を学部教育においても適用できる制度の新設であり、もう1つは、専ら本学の教育の活性化を図る目的として、学長が認める特定プログラムの立案・コーディネートを行う「教育特別任期制教員」の制度である(資料6-73)。

また、新たな教員制度を創設する一方で、状況に応じて既存の教員制度の廃止にも取り組んでおり、引き続き適切な教員制度の在り方を追求していく。

(3)問題点

教員組織の適切性について、適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価の実施および点検・評価結果に基づく改善・向上の取り組みが現時点では不十分である。本学の教育・研究・マネジメントの質を向上させるために教員のモチベーションを高め、パフォーマンスを最大化することを目的とした教員人事計画の策定を今後進めていく。教員人事計画では、教員の人員構成や業務負荷状況などについて適切に点検・評価して改善につなげるとともに、教育、研究、社会貢献、管理運営の活動に関する評価制度の構築についても検討していく必要がある。

また、本学のFDについては現在さまざまな取り組みが進められているが、今後は本学の将来構想、長期戦略、ひいては高等教育政策や社会の動向を反映した施策を展開することが課題である。FD施策の企画にあたっては、多くの学部・研究科の協力を得て検討を進め、多くの教員が積極的に参加するFD活動を進める必要がある。

(4)全体のまとめ

本学では、スクールモットー“Mastery for Service”を体現する世界市民を育成すること使命とし、これを実現するための教員像と教員組織の編制方針を定めて教育研究上必要な教員組織を設けている。

本学の教員組織では、大学設置基準に定められた必要専任教員数を満たすことと併せて、キリスト教主義に基づく教育、国際化といった取り組みの進展や、インクルーシブ・コミュニティの実現といった観点からの教員配置に留意している。また多様な人的リソースが最大限に力を発揮できるよう環境整備についても努めている。

教員組織の適切性に関しては、全学の内部質保証推進組織である大学内部質保証部会において定期的に検証しており、特に問題はないことを確認している。

教員の募集、採用、昇任などに関しては、各規程によって基準や手続きなどが定められており、教員人事は客観性、公正性を担保した運営が行われている。FDに関しては、教務機構や高等教育推進センターが中心となって全学的な取り組みが行われ、各学部・研究科単位においても各組織の状況に合わせた独自の取り組みが行われている。

今後は、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略「教員の包括的な人事政策の確立」に基づいた教員組織に関する各実施計画を進めて、教員のモチベーションを高め、パフォーマンスを最大化することにより、教育・研究・マネジメントの質を向上させていき、その取り組みを点検・評価することで、教員組織の改善・向上を図っていく。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

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、入学者の傾向などを踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

<評価の視点1: 大学の理念・目的、入学者の傾向などを踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示>

本学では、ミッションステートメントに掲げる「“Mastery for Service”を体現する世界市民」を育成するために、学生支援に関する方針を定め、本学 Web サイトで公表している(資料 7-1【ウェブ】)。

本方針では、学生支援に関する基本的な考え方や、修学に関する適切な支援の考え方、学生の生活に関する適切な支援の考え方、学生の進路に関する適切な支援の考え方を定めている。

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: 学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・新入生への修学支援
- ・学修支援、ピア・サポートの体制
- ・学生に主体的な学修を促す取り組み
- ・成績不振学生、留年・休学、退学希望者などの把握・対応
- ・障がいのある学生に対する修学支援、学生相談に応じる体制
- ・エクステンションプログラムによる修学支援
- ・ライティングセンターによる支援

評価の視点3: 奨学金制度による経済的支援

評価の視点4: 心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮

- ・学生の健康管理・疾病管理
- ・ハラスメント防止のための措置

評価の視点5: 学生の正課外活動を充実させるための支援の実施

- ・課外活動に関する方針の明示、スポーツ振興・統括課の設置
- ・正課と正課外の両立を促進するための支援の実施
- ・正課外活動としてのボランティア活動の支援体制

評価の視点6: 外国人留学生に対する支援の適切な実施

- ・留学生に対する多様な修学支援
- ・国際寮の整備
- ・外国人留学生への経済的支援

・外国人留学生へのキャリア教育・就職支援

評価の視点7:学生の進路支援の適切な実施

・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など)の整備

・進路選択にかかわる各種支援の実施

評価の視点8:キャンパス創発機構(Campus Organization Development, C. O. D.)

<評価の視点1:学生支援体制の適切な整備>

本学は学生支援に関して、学生生活支援機構(資料 3-48【ウェブ】)を設置し、「学生生活支援機構規程」(資料 2-17)にもとづいて各種の学生支援を行っている。学生生活支援機構は、本学における課外教育を中心に学生生活全般の支援に寄与することを目的としており、①学生支援に関する事業、②課外活動に関する事業、③学部および大学院の奨学金に関する事業、④寄宿舎に関する事業、⑤体育施設に関する事業、⑥障がい学生の修学支援・自立支援に関する事業などを行っている。学生生活支援機構には、機構長、副機構長、機構長補佐、事務部を置き、定期的に機構長室会を開いて上述の各事業に関する事項およびそれらの事業の予算・決算などについて協議している。また、機構長室会とは別に学生委員会を置き、原則として毎月委員会を開催して本学学生の厚生補導に関する事項について連絡・調整ならびに協議・決定している(資料 2-18)。

また、障がいのある学生の修学支援と学生相談(心理・修学・生活相談)を遂行し、かつ相互に連携強化を図り学生へのワンストップサービスを提供することを目的として、学生生活支援機構内に総合支援センターを設置している。総合支援センターでは、①障がい学生の授業支援、②障がい学生の学生生活自立支援、③障がい学生のための施設・設備の設置調整、④支援学生の講習会、⑤学生生活上の諸問題についての支援・相談、⑥学内外関係機関との連絡、調整などの業務を行い、障がいのある学生への支援の総合窓口となっている(資料 3-28【ウェブ】、29)。

その他、国際連携機構では外国人留学生の生活支援に関する事業などを行い(資料 3-51)、キャリアセンターでは進路支援に関する各種業務を行うなど(資料 3-32【ウェブ】、33)、学内のさまざまな部署において学生支援に関する体制を整備している。

<評価の視点2:学生の修学に関する適切な支援の実施>

○新入生への修学支援

本学では、学生生活支援機構が中心となり、毎年 4 月上旬に全新生を対象としたオリエンテーション「キャンパスライフ ABC！」を開催している。本オリエンテーションでは、学内の学修プログラムの紹介や教職課程、留学、ボランティア・プログラムなどの取り組みについて学生が知る機会を設けている。また、PC 活用ガイダンスや、大学図書館の利用方法などの学内の施設や機器の活用方法について紹介しているほか、奨学金や課外活動、就職支援、学生生活全般に関する相談など、大学生活を送る上でのさまざまな知識を得る機会になっている(資料 7-2)。

また、上述の全学オリエンテーションの他に、各学部においても新入生オリエンテーションを個別に行っており、学内の各部署による業務サービス内容の紹介や各学部・学科・専修における科目履修方法に関する説明、履修上の注意点の説明、留学プログラムの紹介、人権問題研修などを行っている(資料 7-3,4,5,6,7)。学部別の新入生へのオリエンテーションの取り組みについて、例えば、文学部では、オリエンテーション当日の説明内容をビデオ撮影し、その動画を YouTube にアップロードすることで、オリエンテーション欠席者も後日動画を参照して科目履修などについて理解できる

ようにするなど工夫している(資料 7-8)。

○学修支援、ピア・サポートの体制

本学では、学生の学びを支援するため、教学補佐(Teaching Assistant, T.A.)(資料 7-9)、授業補佐(Student Assistant, S.A.)(資料 7-10)、ラーニング・アシスタント(Learning Assistant, L.A.)(資料 7-11)を活用した学部学生を対象とした学修支援を行っている。教学補佐、授業補佐、ラーニング・アシスタントの役割は以下のとおりである。

制度	役割
教学補佐 (Teaching Assistant, T.A.)	① 授業の補佐(学部等学生の自習支援を含む) ② 研究室・図書室、PC 教室運営などの教育支援業務 ③ その他の教育的補助業務
授業補佐 (Student Assistant, S.A.)	① PC の基本操作、ワープロ・表計算ソフト、電子メールの操作補助 ② 統計処理ソフトなど専門関連ソフトの入門的な操作補助 ③ 機器の故障などの際の管理者への連絡 ④ その他、授業に関する補助
ラーニング・アシスタント (Learning Assistant, L.A.)	① 学生の学修活動への助言対応補助 ② 学生の学修上の質問・相談対応補助 ③ 学生の学修進捗状況などに関する科目提供組織もしくは授業担当者への報告 ④ 授業運営の補助 ⑤ その他科目提供組織もしくは授業担当者が必要と認めた教育活動上の業務

これらの補佐業務にあたっては適宜研修を行い心構えや注意点を伝えており、支援の質を担保している(資料 7-12,13)。補佐業務は単に教員の授業運営を補助することのみが目的ではなく、履修者の学修理解の促進などに寄与することを主眼としている。

○学生に主体的な学修を促す取り組み

本学は、第 4 章で触れたとおり、学生の学修記録、成果の可視化を行うことにより学生の「振り返り」を促進し、教育の質保証を行うために「K.G. ポートフォリオ」を開発・導入(2017 年 4 月)している(資料 4-111)。

本システムは、学生の目標(学修目標・自己目標)管理、学修状況記録(GPA、単位数、授業調査結果)、科目記録(課題などの学修記録など)、課外活動記録(クラブ所属情報)、語学・海外派遣記録(GTEC, TOEIC, TOEFL スコア、海外プログラムの報告)、キャリア支援などの機能を有し(資料 4-114)、学生が設定した目標に向かって主体的に学修することを促している。1年生を対象にした新入生アンケートや言語教育研究センターによる GTEC や TOEIC L&R TEST などの語学スコア登録、国際連携機構による海外研修や留学プログラムの帰国後アンケート実施、大学図書館の入館情報、学生生活支援機構によるトレーニングセンターの利用状況登録など、定期的な情報登録が行われている(資料 7-14,15)。

また、本学では LMS(呼称:LUNA)を 2010 年度から導入している。LUNA は学生と教員が教材や学修成果物を共有し、掲示板などで意見交換が出来るなど、教授者と学修者のコミュニケーション

ンツールとしても活用できる学修支援システムである。授業資料や課題を掲載することで自習を促し、授業時間外のグループ学習にも活用することができる。LUNA で提出したりレポートなどは「K.G. ポートフォリオ」からも参照することが可能であり、学びの「振り返り」を促進する仕組みとなっている(資料 7-16,17,18)。

○成績不振学生、留年・休学、退学希望者などの把握・対応

本学では、成績不振学生への個別指導を大学として主体的に実施するため、各学部にアカデミックアドバイザー(Academic Adviser, A. A.)を置くことを「アカデミックアドバイザー(Academic Adviser, A. A.)に関する規程」(資料 4-69)によって定めている。本制度によって、各学部が成績不振学生の状況を把握した上で、履修や学修に関する支援を当該学生に対して行っている。

具体的には、各学部は成績不振に伴う学修意欲の低下を防ぐため、また長期欠席者の早期対応のために指導対象学生の抽出を行い、担任教員や基礎演習・演習(ゼミ)担当者、アカデミックアドバイザーの教員と事務職員がペアとなって個別相談および学修指導を実施している。個別相談や学修指導を行った際には、その都度面談記録(学生ごと)を作成して学部内で情報共有を行っている。なお、呼び出しに応じない学生についても、呼び出しの履歴などを記録に残している。アカデミックアドバイザー制度については、年 2 回程度、FD 部会において本制度の運用状況に関する情報共有を行い、改善などに取り組んでいる(資料 4-75)。

また、休・退学の申請は各学部・研究科事務室で受け付け、原則として学部生は各学部の学生担当副学部長、大学院生は大学院担当副研究科委員長、専門職大学院生は副研究科長または研究科長補佐が面談をして許可している。休・退学の取扱いは学則第 52,53 条、大学院学則第 60,61 条、専門職大学院学則第 30,31 条にそれぞれ定めている(資料 1-5,6,7)。休・退学者の手続きの際には理由を確認し今後の進路の相談を行っている。

○障がいのある学生に対する修学支援、学生相談に応じる体制

学生生活支援機構のもとに総合支援センターを設置し、「総合支援センター規程」(資料 3-29)にもとづいて障がいのある学生に対する修学支援を行っている。

本学の障がいのある学生に対する修学支援の基本的な考え方は、国連で決議された「障害者権利条約」と 2011 年に改正された「障害者基本法」に基づく考え方に準拠している。障がいのある学生に対する修学支援は早くからその理念・目的を定めており、障がいのある学生が他の学生と同じようにキャンパスで学ぶことができるよう基本方針・ガイドラインを定め、具体的な支援を進めている(資料 7-19,20)。

総合支援センターには、障がい学生の修学・進路支援を担う「キャンパス自立支援室」と、あらゆる学生の心理・生活相談、保護者や教職員へのコンサルテーションを担う「学生支援相談室」を設置しており、専門的な知見・技能を用いて相互に連携しながら、修学・生活面でのワンストップサービスを提供している。総合支援センターは、学内のさまざまな部署・教職員からの学生指導、学生生活に関する相談にもアドバイスを提供している。キャンパス自立支援室は、西宮上ヶ原キャンパスと神戸三田キャンパス、学生支援相談室は西宮上ヶ原キャンパス、神戸三田キャンパス、西宮聖和キャンパスにそれぞれ設置されている(資料 3-28【ウェブ】、30【ウェブ】、31【ウェブ】、7-21,22,23,24)。

キャンパス自立支援室では、2018 年 4 月より就労支援コーディネーターを配置し、就労支援の体制を強化した。学生支援相談室では主任カウンセラーを配置し、カウンセラーのとりまとめを行う体

制を整えるとともに、留学生数の増加に伴い英語カウンセラーを1人(週 2 日)西宮上ヶ原キャンパスに配置した。キャンパス自立支援室は、2019 年 5 月時点で、既に 2019 年度利用者が 127 人となっている。キャンパス自立支援室では、修学支援について留学生や外国語を母語とする教員への情報提供のために、基本方針・ガイドライン・支援案内の英語版も作成している(資料 7-25,26,27,28)。

そのほか、障がいのある学生が他の学生と同じようにキャンパスで学ぶことができるよう授業の情報保障(PC テイク/ノートテイク)や点訳などの修学支援のための機器を整えている(資料 7-29)。

○エクステンションプログラムによる修学支援

本学のエクステンションプログラムは、学生の新たな学びを促進するために、学内で各種資格取得や語学修得、就職支援に関する講座を開設する取り組みである。学生や社会人に向けて各種の講座を有料で設けている大学は数多くあるが、本学の当プログラムの特徴は、単なる資格の取得や就職のためだけに網羅的に開設するのではなく、大学教育の一環として正課の授業の履修との相乗効果を視野に入れて、常に講座内容を審査し厳選している点である。大学として「本学の学生のために何ができるか、何をすべきか」に重点を置いて多くの講座を用意している。このような考え方もとづいて講座を開設しているため、ほとんどの講座には、受講できる学年に制限を設けていない。また、できるだけ多くの学生が受講しやすいように、西宮上ヶ原、神戸三田、大阪梅田の 3 つのキャンパスを活用して、平日の 5 時限目以降や、土曜日を中心に開講している。本学で学ぶ学生にとっては、移動時間の節約だけを考えても本エクステンションプログラムを活用することのメリットは大きい。さらに、講座の提供を依頼している各種の学校との良好な協力関係のもとで、講座の質の維持とより安価な受講料の実現にも努めている。

本学には、資格取得などのために所謂「ダブルスクール」を行う学生もいるが、この「ダブルスクール」に関西学院大学という「シングルスクール」の中で完結させるところに、本学のエクステンションプログラムの最大の特徴がある。本学という「シングルスクール」にあって、「ダブルスクール」以上の多様な勉学の機会を得ることにより、学生生活を実り豊かなものにし、さらに自らのキャリア形成やライフデザインに生かしてもらうことを意図して、本学ではエクステンションプログラムを「ライフデザイン・プログラム」を構成するプログラムとして位置づけている。

また、これらのプログラムは同窓生や地域の方の受講も可能となっている(資料 7-30【ウェブ】)。

○ライティングセンターによる支援

本学では、学生の文章表現力の修得を支援するための各種施策を実施することを目的として、2020 年度よりライティングセンターを設置することとした。ライティングセンターでは、文章表現力の修得について、学部の基礎演習などの正課教育を補完するため、スタッフからの指導や助言、添削などを行うことを予定している。具体的には、アカデミックライティングの基本的な作法や論理構成などに焦点をあてた一般的な文章作成、留学生対象の日本語論文作成などに関する支援を検討している。ライティングスキルを育成する授業科目の提供や対面指導、各種セミナー実施などを行うことで学生のニーズに対応していく(資料 4-30,31,資料 7-31)。

<評価の視点3:奨学金制度による経済的支援>

学費の負担を軽減することによる勉学への専念と学修意欲の向上を目標とし、本学独自の支給

奨学金「関西学院大学就学奨励・経済支援奨学金」(資料 7-32)、「産学合同育英奨学金」(資料 7-33)などの奨学金制度を設けている。また、受験前に出願・採用(候補)となる「ランバス支給奨学金」(資料 7-34)、「高大接続奨励支給奨学金」(資料 7-35)は所定の継続条件を満たすことによって 4 年間継続受給が可能である。なお、家計急変などには「関西学院大学特別支給奨学金」(資料 7-36)、「後援会奨学金」(資料 7-37)の支給奨学金のほか、「緊急時貸与奨学金」(資料 7-38)も設けている。その他にも本学ではさまざまな奨学金制度を整備しており、経済的状況から学費の援助を必要とする学生はもちろんのこと、勉学やスポーツ、文化活動で功績を挙げた学生、留学を希望する学生などに対し幅広く支援している(大学基礎データ表 7)。

本学独自の支給奨学金の特徴は、一部を除きほとんどの奨学金が給付型であるという点である。本学では学生が将来の負債を抱えることなく学ぶことができる環境を整えている。

また、本学独自の奨学金以外には、「日本学生支援機構奨学金」のほか、民間育英団体奨学金、地方自治体の奨学金も利用することが可能である(資料 7-39)。

<評価の視点4:心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮>

○学生の健康管理・疾病管理

本学は保健館を設置し、医師、看護師、薬剤師、事務職などのスタッフを配置して学生の心身の健康、保健衛生および安全に関する業務を行っている(資料 7-40,41【ウェブ】)。

診療については、複数の診療科(内科、皮膚科、耳鼻咽喉科、眼科、精神科・心療内科、歯科)を設置し、学生が授業を休むことなく学内で保険診療を受けることが可能となっている。特に近年、メンタルについては、常勤医師 1 人、非常勤医師 2 人を配置し、メンタル不全の学生を診療から支援するとともに、学部・研究科、総合支援センターなどと緊密な連携を取り大学全体で支援している。

感染症対策では日頃から感染予防の啓発、予防接種状況の確認を行い、学部・研究科および関連部課と感染者の発生状況を確認し、全学で定めたルールに基づき情報共有、罹患者の登校停止および接触者への対応など学内外の感染拡大防止に努めている。

健康診断および各種検診については、全学生対象の定期健康診断では、その結果を「K.G. ポートフォリオ」で通知し、全学生が Web 上で自身の健康状態の確認ができるようにしている。また、介護・教職実習者への検診、学生寮入寮時の健診、体育会を中心としたクラブ健診を実施しており、学生は学外の医療機関に行くことなく、学内で必要な健診(検診)を受けることができる体制を整えている。

近年は多様な学生(留学生、障がい学生、LGBT など)への支援が重要となっている。海外の協定大学などから受け入れる交換留学生については、来日前に健康診断書の提出を求め、医療上配慮が必要な学生を事前にチェックし、来日後すぐに学校医と面談して留学を全うできるよう健康指導、学外医療機関の紹介などを行っている。また、本学から留学・研修などで海外に派遣する学生については、定めた様式で健康状況を申告してもらい、健康指導が必要な学生には看護師、学校医が面談を行い留学前に十分な準備をさせている。特定の宗教の学生、障がい学生、LGBT などの学生については、定期健康診断を個別対応するなどの支援(配慮)を行っている。

また、Web サイトによる健康管理、感染症予防などの健康指導、各種情報の提供、急病者・負傷者が発生した際のキャンパスごとの救急マニュアルの作成、看護師による適切な応急対応を行っている。その他、学校医が全国大学保健管理協会に理事や評議員として積極的に参加することによって学生の健康管理、保健衛生、安全確保による有益な情報・ノウハウを取得し、学内に提供して

いる(資料 7-42,43,44,45)。

○ハラスメント防止のための措置

本学はキリスト教主義に基づいた教育により、すべての構成員の尊厳と人権を尊重し合う姿勢を大切にしている。すべての構成員の生活上の安全を脅かすいかなる人権侵害・ハラスメントも容認することなく、学生と教職員が個人として尊重され、人権を阻害されることなく就学および就業できるよう、ハラスメントの防止および解決に取り組んでおり、ハラスメント防止に関して「関西学院大学ハラスメント防止規程」を定め本学 Web サイトで公表している(資料 7-46)。

「関西学院大学ハラスメント防止規程」では、ハラスメント防止の目的を定めるとともに、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントおよびその他の差別的な言動や取り扱いなどを定義し、大学の関係機関の責務やハラスメント相談受付手続きなどについて定めている。

また、規程および方針に定められたハラスメントの防止および解決のための措置を執り行うことを目的として、本学では学内に関西学院大学ハラスメント相談センター(資料 3-34【ウェブ】)を設置しており、センター長、副センター長の他に、専門相談員、事務職員を配置している。ハラスメント相談センターでは、ハラスメント予防のための広報・研修、ハラスメントに関する相談、ハラスメント受付担当者との連絡、調整、研修、ハラスメントなどの救済・再発防止のために必要な措置、調停などの業務を担っている(資料 3-35)。また、ハラスメントに関する事実確認、被害者の救済措置や加害者に対する措置などを行うため、ハラスメント防止委員会の要請を受けてハラスメント調査委員会を学長のもとに設置することがある(資料 7-47)。

ハラスメント相談センターでは、相談受付担当者説明会を開催するとともに、ハラスメント防止のための啓発活動を学生や教職員に対して随時展開している(資料 7-48,49,50,51)。

<評価の視点5:学生の正課外活動を充実させるための支援の実施>

○課外活動に関する方針の明示、スポーツ振興・統括課の設置

本学は、「Kwansei Grand Challenge 2039」に掲げる学生の「Kwansei コンピテンシー」の獲得に向けて、「正課外教育の支援方針」(資料 7-52【ウェブ】)を定め本学 Web サイトで公表している。

正課外教育の支援方針では、新たな時代に求められている汎用的能力や価値観などは、正課教育だけでなく大学の正課外での多様な活動・環境によって涵養されると捉え、「正課外教育プログラム」、「課外活動」、「ボランティア活動」の諸活動を社会的規範意識や倫理観などを醸成する場として位置づけ、教職員の関与・支援のもとで提供・運用していくことを示している。

2019年4月に発足したスポーツ振興・統括課では、本学のスポーツ活動(体育会)について、(1)安全性・健全性、(2)学業優先などの観点から取り組みを進めている(資料 3-61【ウェブ】)。

安全性・健全性の点では、学生の安全を守り心身ともに健康を保てるように、また、環境面の整備や学生がスポーツを通じて成長できるように、学生の指導について基本方針を定めるなど教育面の整備を行っていく。また、会計面なども含め学生団体の透明性の高い運営をめざしていく。

さまざまな取り組みを検討・実施することで、将来的には本学のスポーツ活動(体育会)と文化・芸術活動(文化総部、新聞総部、宗教総部、総部放送局、応援団総部)について、「学生の自主活動」を尊重しつつ、「大学の責任のもとでの教育プログラム」へと発展させ、クラブ活動自体のプログラム化、クラブ関連教養プログラムの開設を実現することをめざしている。

○正課と正課外の両立を促進するための支援の実施

本学では、体育会に所属する学生が競技者である前に学生として学業を優先する“Student-Athlete”であるという原則を確立させていく。学生が学業の重要性を認識し、学業とスポーツの両立を実現することを目的として、2019年度より「Academic Eligibility for KG athletes」制度を開始した(資料 7-53,54【ウェブ】)。本制度では、体育会に所属する学生について、資料「Academic Eligibility for KG athletes(関西学院大学体育会員に関する対外試合出場のための資格制度)」に関する関西学院大学体育会と関西学院大学学生生活動支援機構との合意事項の「2.学業条件」に示す一定数の単位修得を試合・大会出場の条件とし、単位が一定数に満たない場合は修学支援プログラムの受講を課している。

資格判定は、「1次～4次判定」の4回を基本とし全員を対象に判定を実施する。復活判定は前回判定で「②条件付き資格あり」「③出場資格なし」判定となった者に実施する。また、対象でない者に対しても単位を確認し、「②条件付き資格あり」「③出場資格なし」相当の者には文書で注意喚起を実施する。なお、各学部が定める必修科目の単位修得状況や研究演習などの履修のための先修条件については勘案しない。この制度を通じて大学の理念と目標にそった人材育成を実現していく。

○正課外活動としてのボランティア活動の支援体制

第3章「教育研究組織」で述べたとおり、本学のボランティア活動を活性化させ、学院のスクールモットー“Mastery for Service”を体現する世界市民の育成を図るために、「ボランティア活動・教育に関する方針」(資料 7-55【ウェブ】)を定めるとともに、ボランティア活動支援センターおよびヒューマン・サービス支援室を学内に設置している(資料 3-37, 69)。

ボランティア活動支援センターおよびヒューマン・サービス支援室では、被災地支援の企画や運営、学生コーディネーターの研修、一般学生に対するボランティアの紹介を行う仕組みづくりなど幅広く活動を展開している。具体的には週1回の頻度で室長、コーディネーター職員、事務職員がウィークリーミーティングを行い活動内容の検討を行うとともに、月に1回ヒューマン・サービス支援室会議を開催して活動実施案を細部まで審議し、ボランティア活動支援センター会議にて協議している。学内に対しては、毎年度、本学のボランティア団体の情報を集約した冊子の配布や、「ボランティア EXPO」、「出張ボラセン」、「ボランティア Week」などの企画・運営を行い、学生が具体的なボランティアの取り組みをイメージして実際にボランティアに行きやすくなるようサポートしている。また、学生コーディネーターのスキル向上のための「学生 CO 研修会」や、学生コーディネーターが中心となって学生をボランティアへ引率する「ボラツアー」、学生コーディネーターの企画力・コーディネート能力を磨くための「1回生コンペ」など、数多くの取り組みを行っている(資料 7-56)。また、熊本地震や西日本豪雨水害の被災地を中心に災害復興支援ボランティア活動を継続して実施している(資料 7-57,58,59,60)。

各イベントの実施後には、学生コーディネーター出席の上でヒューマン・サービス支援室会議において改善点や課題の共有を行っている。また、学生コーディネーターと教職員で開催する「学生コーディネーター総会」や「ヒューマンサービスセンターOBOG 会」において、活動の振り返りや各イベント実施後の点検・評価を行うとともに、次年度以降の活動の在り方などを検討して改善に努めている。

<評価の視点6:外国人留学生に対する支援の適切な実施>

○留学生に対する多様な修学支援

本学では世界のさまざまな国・地域から留学生を受け入れており、多様な支援を行っている。

近年では入国管理局による在留資格「留学」の更新が年々厳しくなっており、更新不許可になる留学生が散見される状況を受けて、上述の各学部におけるアカデミックアドバイザー制度とは別に、国際連携機構が開催する留学生対象の「外国人留学生オリエンテーション」の際に学修に関するガイダンスを実施している。単位僅少の状態が在留資格の更新、資格外活動許可の取得、奨学金の受給に与える影響など、国際連携機構だからこそ伝えることができる情報の提供や具体的な事例を紹介することにより、留学生に危機意識を持たせ勉学意欲を喚起している(資料 7-61,62,63)。

また学修に関するガイダンスの他に、交換留学や短期プログラムに参加して本学で学ぶ留学生に対して日本語会話の練習相手や日常生活の支援を行う日本語パートナー制度(資料 7-64【ウェブ】)や、本学に入学した正規留学生の新生活をサポートするインターナショナルパートナー制度(資料 7-65【ウェブ】)などの支援制度を整えている。その他にも、授業担当者の授業運営補佐や履修学生の指導や相談を通じた教育および学修の支援を行う日本語ボランティア制度(資料 7-66【ウェブ】)、外国人留学生が滞在する寮で生活を共にしながら外国人留学生の生活サポートや交流促進を行うレジデンス・アシスタント(資料 7-67)、国際交流イベントの企画・運営を行うピア・サポート団体(GS(Global Student)Network)などのさまざまな取り組みが行われている(資料 4-42【ウェブ】)。

これらの取り組みは、日本での長期滞在が初めての外国人留学生に対する支援制度という側面に加え、日本人学生にとっての正課外教育という側面もある。日本にいながらにして常に多文化、多国籍な環境に身を置くことができ、多様な価値観や言語に触れて異文化対応力を向上させるだけでなく、多文化共生について学ぶことができる絶好の機会となっている。

○国際寮の整備

本学では、留学生向けの学生寮を整え積極的に海外からの留学生を受け入れている。日本人学生と各国からの留学生が共同生活を送る中で文化・宗教・習慣・考え方・感じ方の違いを知り、そこから生じる障壁を乗り越えながら相互の理解を深める国際理解教育の一環として、日本人と留学生の混住型国際教育寮の整備を進めている。新規開設と合わせて現有の寮に関しても運用ルールの改善を行い、適宜留学生定員を設定するなどして積極的に日本人と留学生の混住寮に転換している(資料 7-68)。

○外国人留学生への経済的支援

本学では、外国人留学生に対する独自の手厚い経済支援制度によって留学生の学びをサポートしている。学部生を対象とした奨学金制度(授業料の 20%相当額を支給)では、原則1年生を全員採用とすることで、充実した大学生活を送るにあたり最も重要な1年目の経済的負担、精神的不安を和らげている。また、奨学金とは別に授業料減免制度を設けており、在留資格「留学」を有する学生は、原則標準修業年限の間は授業料が 30%減免される。前述の奨学金と併せると、年間授業料の 50%相当の経済支援を受けることができる。なお、大学院生は最大で授業料の 80%相当額の経済援助を受けることができるようになっており、大学院については入学前に採用が確定する奨学金制度(入学前予約採用)も整備している(資料 7-69,70,71,72,73【ウェブ】)。

○外国人留学生へのキャリア教育・就職支援

本学では、外国人留学生向けに就職セミナーやインターンシップ・プログラムの紹介、各種 Web サイトの紹介などを行うことにより、日本での就職を希望する留学生に対して進路支援に取り組んでいる(資料 7-74【ウェブ】)。

<評価の視点7:学生の進路支援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など)の整備

本学は、学士課程および博士課程前期課程の学生を対象に「キャリア教育の充実発展および就職支援諸施策の推進」を目的とするキャリアセンターを設置し、「キャリア教育の確立に有用な施策の企画・立案・遂行」、「キャリアガイダンスをはじめとする就職支援に関する諸施策の企画・立案・遂行」などの業務を行っている(資料 3-32【ウェブ】,33)。

○進路選択にかかわる各種支援の実施

キャリアセンターでは、「大学生活の目標設定」、「自分について知る」などのワークシート、進路選択に役立つ情報、本学で学んだ先輩のインタビュー記事などからなるキャリアデザインテキスト「K.G.STAGE」(資料 7-75)を入学時に新入生全員に配付している。また、就職活動の基本スケジュールや、自己分析の進め方、業界研究の方法、面接対策など就職活動を進める上で必要となる情報を掲載した冊子「就職活動ハンドブック」(資料 7-76)を学部 3 年生および博士課程前期課程 1 年生に、キャリアガイダンスで配付している。

キャリアセンターが実施する「個人面談」では 1 回 40 分の進路相談を行っており、年間延べ 17,000 人の学生が利用している。「個人面談」の要望に対応するため、外部からの派遣キャリアカウンセラーの協力を得ながら体制を構築している(資料 7-77【ウェブ】)。本学では、学生が「個人面談」の予約や企業情報・求人情報の閲覧を行うためのキャリア支援システム「KG キャリアナビ」を Web サイトで運用している(資料 7-78)。

キャリアガイダンスは文系、理工系年間各 4 回程度行っている。特に理工系では企業が求める専門的技術職の理解を深めるため学部生と大学院生を分けて開催している。理工学部就職委員長の教員が直接学生に講演を行うなどの理工系の特性に応じた支援を実施している。また、理工系特有の学校推薦制度の浸透を図るため理工学部就職委員会と協力しながら、説明会や個別指導を行っている。4 月～5 月にはインターンシップ説明会を実施し、1, 2 年生などの低学年次生を対象にインターンシップの正しい理解を促している(資料 7-79,80,81)。

<評価の視点 8:キャンパス創意開発機構(Campus Organization Development, C. O. D.)>

本学では、1969 年 7 月に、大学紛争後の新しい大学の創造をめざして学院の教職員・学生・生徒が歩むべき方向を示すために、キャンパス創意開発機構(Campus Organization Development, C. O. D.)を設置した。これは学生の自治活動を尊重するだけでなく、学生が新しい大学の創造に直接参加することを求めるものである(資料 7-82【ウェブ】)。

学生は、大学に訴えたい、働きかけたいと思った事柄について、その意見や提案を C.O.D. カードに記入して C.O.D. ボックスに入れることができ、C.O.D.委員会が毎週カードを回収して学生の名前を伏せた上で関連機関に連絡し、回答を得て各部署から選出された委員による問題解決の話し

合いの場を作ることになっている。また、提出された学生の意見や提案は年 2 回発行する『C. O. D. ニュース』によって学内に周知されている(資料 7-83)。

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: 各種学生調査結果による点検・評価

評価の視点2: 学生支援(進路支援)に関する学外評価の取り込み

< 評価の視点1: 各種学生調査結果による点検・評価 >

2010 年度に一部の学部でスタートした「一年生調査/上級生調査」は 2013 年度から全学部を対象として毎年実施している。この調査は「大学 IR コンソーシアムの共通学生調査」(資料 7-84【ウェブ】)にもとづいて実施しており、他大学とのベンチマーク比較を行えることが特徴である。2014 年度からは本学独自の質問項目を加え、大学生活や日常生活についての質問のほか、知識・能力の変化や教育内容・環境、設備、学修支援制度への満足度などを調査している(資料 7-85)。

1976 年度から実施している「カレッジ・コミュニティ調査」は学生の生活実態や目的意識・価値観を調査・研究する目的で始まったが、2010 年度からは学生サービス・教育の充実を図るための基礎データ収集も目的に加え、サービス・施設の利用状況や満足度に関する質問項目を随時追加しながら実施してきた(資料 7-86【ウェブ】)。「カレッジ・コミュニティ調査」は 2016 年度までで終了したが、後継として 2018 年度は学生サービスや教育・環境改善を目的とした「学生調査」を Web 方式で実施(資料 7-87)、2019 年度は「学生生活アンケート」として郵送方式で実施した(資料 7-88【ウェブ】)。

これらの調査結果は各部署で分析し改善活動に活用している。2018 年度には「学生調査」結果の分析に基づき、事務室の学生対応について全学的な改善活動の取り組みを実施した。また、上述の各種調査を行っている高等教育推進センターは、IR の取り組みの中で調査結果の分析を行い大学内部質保証部会に報告している。大学内部質保証部会は改善が必要な課題を学院総合企画会議に報告し、「中期総合経営計画」の取り組みにおいて改善を図るよう促し、内部質保証サイクルが循環するよう取り組んでいる。

また、進路状況については、本学では卒業後の進路が決定した学生に進路決定調査票の提出を求めており、この中で内定企業に対する満足度を調査している(資料 7-89)。この満足度の指標は就職率とともに最も重要視しており、大学自己点検評価や長期戦略の重要指標でもある。この結果は毎年、キャリアセンター委員会はじめ諸会議で報告を行っている。また、満足度含め各データを分析した結果については、各学部・研究科や高大接続センター、ハンズオン・ラーニングセンターなど各部署と「進路情報意見交換会」の場で情報共有し教育内容や諸施策の改善向上に反映するようにしている。キャリアセンター内では、これらのデータを踏まえて毎年 1 月～2 月にかけて前年度の状況を検証し次年度の諸施策に反映している(資料 7-90)。個人面談利用者に対しても利用者アンケートを実施している。これはキャリアカウンセラーの相談の質の維持向上を目的としたもので、カウンセラーの指導に役立てている(資料 7-91)。キャリアガイダンスや各種セミナーでも利用者アンケートを実施しておりプログラム内容の質の向上を図っている。進路に関する満足度などの指標は、長期戦略「質の高い就労」の進捗を測る指標にもなっており、大学内部質保証部会が「中期総合

経営計画」の進捗状況をメタ評価する中で各施策の適切性について検証している。

<評価の視点 2: 学生支援(進路支援)に関する学外評価の取り込み>

学生支援(進路支援)について、キャリアセンターでは首都圏・東海・関西地区の企業約 200 社を訪問し人事採用担当者と面会している。企業で求められる能力や人物像、採用選考活動での着目点、大学教育や学生への期待、卒業生の活躍状況や定着状況など情報交換を行っている。(資料 7-92)。

また本学卒業生に対しては、卒業生追跡調査を実施している。その中に卒業後の就業に関する項目を設定し、就労の状況や勤務先に関する項目などの他、卒業生自身の大学時代の学びを就労において生かすことができているかなどの項目についても調査を行い検証している(資料 4-106,107)。

(2) 長所・特色

○キャリアセンターにおける先進的なキャリア支援および高い進路把握率

本学の 2018 年度卒業生の進路把握率は 99.6%と極めて高い数値であり、この結果が高い就職率(99.5%)および満足度(95.9%)につながっている。高い把握率は、「約 5,500 人の学生一人ひとりの状況を把握し、早期に的確なサポートを行えている」ことを示す数値であり、キャリアセンターの学生に対する真摯かつ丁寧な姿勢を表している(資料 7-93)。直近 5 年間(2014 年度～2018 年度)においても就職率は常に 98%を超えており、本学の進路支援施策が高い効果を挙げている。

また進路支援に関して、日本 IBM 社と 2017 年から進めてきた共同プロジェクトの成果として、キャリア支援の充実と学生の利便性向上のため、IBM Watson Assistant を使った「KG キャリア Chatbot」を開発し 2018 年 7 月から運用を開始した。この「KG キャリア Chatbot」は就職活動支援やキャリアに関する学生からの質問に回答するサービスで、「就職活動の進め方」、「自己分析の仕方」、「業界・企業研究」など、約 600 種類の質問に対応している。学生は自らのモバイル端末から 24 時間 365 日、場所や時間を問わずに質問の回答を得られるようになり、留学中の学生などからの質問に対しても応答するものである。リリース後 1 年間に延べ 2,628 人の学生が利用し約 22,000 回の質問に回答している。利用者の 59.0%が事務室開室時間外に利用しており、学生ニーズに的確に答えている(利用状況は 2019 年 5 月 1 日現在)。また、これまでキャリアセンターとの接点がなかった学生に対しても進路に関する相談サービスを届けることが可能となった。学生が「KG キャリア Chatbot」を利用することにより、キャリアセンターの職員が面接練習やエントリーシートの確認などの個別具体的な業務への対応を強化できることが期待される(資料 7-94,95)。

○障がいのある学生への支援が充実

本学の障がい学生支援は、障がいのある学生と障がいのない学生との均等な修学機会の保障を第一に、合理的配慮を提供している。障がい学生にはさまざまな特性があり、支援はそれぞれ専門的な知識を要する(資料 7-96)。そこで、修学支援コーディネーターは、主に身体障がいの支援に精通した者(社会福祉士など有資格者)、精神・発達障がいの支援に専門性のある者(公認心理師、臨床発達心理士など)を配置している。なお、授業の情報保障や学内の移動介助については本学の学生(有償)が担っている。支援学生は、キャンパス自立支援室が主催する養成講座(年 2 回実施)を受講し、障がい理解・支援スキルを修得して支援にあたっている。2019 年 5 月現在 150

人弱の学生が支援学生として登録、活動している(資料 7-97,98)。

また進路支援については、障がい者の就労移行支援を担う地域のリソースを取り込み、業務委託という形で専門相談員を配置し、本学のキャリアセンターや学生支援相談室と連携のうえ学生の特性把握、進路のマッチングをしている(資料 7-99)。

(3)問題点

本学では前述のとおり、学生が大学に訴えたい、働きかけたいと思った事柄を集めるための「キャンパス創意開発機構(C.O.D.)」の制度を設けている。「C.O.D.運営委員会規程」には、「本学の充実発展のために学生の要望・創意・提案を的確にとらえ、それを関係機関に送って責任ある回答を求め、出来る限りその実現を期すること」をその目的に掲げており、本学では 1969 年から今日に至るまで長年にわたり取り組みを継続している。

C.O.D.の取り組みは学内に設置されたC.O.D.カードを記入し、所定の回収ボックスにカードを投函することになっているが、PC やスマートフォンなどのさまざまなコミュニケーションツールが普及している現代において、従来の C.O.D.カードを用いた方法が学生の要望・創意・提案を的確に捉える手法として適当なのか、検討する時期に来ている。授業ではスマートフォンやクリッカーなどのさまざまなツールを駆使した双方向型の意思疎通を図る工夫が進められているが、学生が大学で学生生活を送る上での支援施策についても、大学のコミュニティの主役である学生の声を的確に捉えた施策を展開するためにさまざまな方策を今後検討していく。

(4)全体のまとめ

本学では、学生が学修に専念し、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方針を明示して本学 Web サイトなどで周知している。学生支援に関する方針では、修学支援、生活支援、進路支援の観点から本学の学生支援の考え方を定めており、この方針にもとづいて学内ではさまざまな学生支援施策が展開されている。

方針に基づいた具体的な施策として、本学では従来から、新生へへのオリエンテーションや教学補佐(T.A.)や授業補佐(S.A.)によるピア・サポート、障がいのある学生に対する支援、奨学金制度による経済的支援、進路支援などに積極的に取り組んできた。また近年では、従来の施策に加え、アカデミックアドバイザー制度やハラスメント相談センター、ボランティア活動支援センターの設置、スポーツ振興・統括課による「Academic Eligibility for KG athletes」の推進など、新たな施策の展開にも積極的に取り組んでいる。また昨今、「スーパーグローバル大学創成支援」事業により留学生の受け入れ数が増えていることから、外国人留学生に対する修学支援、生活支援、進路支援についても支援内容を拡充している。

本学の学生支援は上述のとおり幅広い内容を含むため、それら施策の実施は学生生活活動支援機構やキャリアセンター、各学部・研究科などさまざまな部署が担っている。

学生支援の取り組みについては各担当部署で取り組みの検証を行っている。また、本学の将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の取り組みを検証する大学内部質保証部会<拡大版>において、学生支援に関する全学的な施策を点検・評価し改善につなげている。

第8章 教育研究環境

(1) 現状説明

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・研究科の目的などを踏まえた教育研究等環境に関する方針の明示

<評価の視点1: 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的などを踏まえた教育研究等環境に関する方針の明示>

本学では、「教育研究等環境の整備に関する方針」(資料 8-1【ウェブ】)を定め本学 Web サイトで公表している。教育研究環境の整備に関する方針では、本学の教育研究の一層の充実と社会の発展の寄与に努めるために教育研究環境整備に関する基本的な考え方を定めている。

教育研究環境の整備に関する方針に関連して、本学では「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略において、『学びと交流の基盤』を実現する施設建設・設備整備計画」を策定することとしている(資料 8-2)。

キャンパスは、正課の授業を行う教室、正課外教育でも活用されるグラウンド、仲間や教職員と自由に交流する空間などを備え、自然豊かな環境の中で学生が多様な体験を積む場である。学院は、すべてのキャンパスにおいて上述した「学びと交流の基盤」としての質、安心・安全で快適な学修環境、日本有数の美しさを向上させるため、「中期総合経営計画(2018-2027)」において「総合建設計画(2018-2027)(以下、「総合建設計画」)を策定し、包括的に施設・設備の整備を進めている。

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活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1: 教育研究活動に必要な施設、設備などの維持および管理

評価の視点2: ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)など機器、備品などの整備

評価の視点3: 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

評価の視点4: 学生の自主的な学修を促進するための環境整備

- ・西宮上ヶ原キャンパスのコモンズの整備、利用促進に関する取り組み
- ・神戸三田キャンパスのコモンズの整備、利用促進に関する取り組み
- ・西宮聖和キャンパスのコモンズの整備、利用促進に関する取り組み
- ・各キャンパスのコモンズの情報共有

評価の視点5: 安全管理体制の整備

評価の視点6: 教職員および学生の情報倫理の確立に関する取り組み

<評価の視点1: 教育研究活動に必要な施設、設備などの維持および管理>

本学は、大学設置基準に定められている校地・校舎などの要件を満たしているが、キャンパスが抱える課題として、①改修・更新が必要な設備・機器の増大、②西宮上ヶ原キャンパスにおける学

生動線の混乱と安全性の問題、③西宮上ヶ原キャンパスにおける教育・研究施設の経年劣化の進行などがある。これらの課題に対応するため、上述のとおり、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく「中期総合経営計画」における基盤計画の1つとして、建設に関する計画である「総合建設計画(2018-2027)」(資料 8-3)を策定している。

「総合建設計画」は3つの構造に分類される。一つ目は「基本インフラ」として改修計画に基づき大規模設備更新を行う。二つ目は「戦略インフラ」として学生動線の改善・利便性向上とアメニティ向上のための建物の新設・移設を行う。また、築50年を超える建物の建て替えやST比改善に伴い個人研究室を増加させる。三つ目は「新規計画」として財源を確保し、当初予定されていないが計画期間中に必要となった施設建設、設備整備に充てる。「総合建設計画」では、西宮上ヶ原キャンパスに重点を置き、学生の移動上の安全性を高めるとともに、分散している各種の学生サービス窓口を集約して学生の利便性を向上させるほか、食堂などの設備充実によるアメニティの向上を図る。また、経年劣化した第2教授研究館、全学共用棟の建替え、空調機器など耐用年数を経過した設備・機器の更新・改修など、教育・研究環境のさらなる充実・発展に取り組む。

<評価の視点2: ネットワーク環境や情報通信技術 (ICT) など機器、備品などの整備 >

本学ではネットワーク環境や情報通信機器などのサービスの整備(資料 8-4【ウェブ】、5【ウェブ】)に関して、情報環境機構が中心となって全学の ICT 環境を支えるインフラであるキャンパス LAN、キャンパス間回線、インターネット接続に必要なネットワーク機器の管理運営を行っている。設備点検による停電時を除き、原則として365日24時間の運用を実現している。障害発生による教育研究・業務への支障を最小限にとどめるため、監視や故障などの対応を外部委託し、障害発生時に対応できる体制を整えている。また近年は、BCP(事業継続性)の観点から、ネットワーク環境の冗長性を担保しセキュリティの強化を推進している。

直近の2018年度では、全学の情報インフラ面に関して、グローバルアドレスを持つ機器に関する脆弱性診断や、インターネット回線およびキャンパス間回線の見直し、インターネット通信機器の構成見直しによる帯域拡張、西宮北口新キャンパスのネットワーク構築、eduroam 無線ネットワーク環境の学内での正式運用開始、ネットワークリプレースの方針変更などの対応を行った。ネットワークリプレースに関連して、本学では学内の無線アクセスポイントの増設に取り組んでおり、2019年度から2020年度夏にかけてアクセスポイントを約1.7倍に増設する取り組みを進めている。無線アクセスポイントの増設は今後も行っていく予定である。また情報サービスの管理運用面では、統合認証サービスや持ち込み認証サービス、ファイル共有サービスなどを行っている。また情報環境機構では、事務システムの管理運用、教育研究システムの管理運営、セキュリティ対策などを行っている。

情報環境全般に関しては、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく「情報化計画」を策定するため、2018年4月に情報化戦略本部(本部長は学長)を発足させた。情報化戦略本部は2018年度に「情報化計画」の検討を進め、2019年4月の理事会において「情報化戦略に基づく情報化計画(2019-2027)」の承認を得た。同計画では、「ヒト・モノ・カネに加えて、『情報』が起点となり、教育のあり方、支援サービスのあり方、組織のあり方、仕事のあり方などでさまざまなイノベーションを起こす必要がある。情報化戦略は、いまや経営戦略そのものである。」と位置づけている。情報化が経営の手段であった時代を経て、情報化戦略が経営戦略そのものになるようとしている中で、組織全体のガバナンスやマネジメントに即して情報システムの企画、開発、管理、運営を行うための組織体制を整えることが重要で、同本部の2019年度の検討テーマとなっている(資料 8-6,7)。

<評価の視点3: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>

本学では、2016年に制定した「障がい学生支援に関する基本方針」(資料 7-19)において、施設・設備に関して「障がいのある学生が、安全かつ円滑に学生生活を送れるようバリアフリー化に努める」ことを定めた。この方針に基づき、順次「総合建設計画」での施設の建て替えなどの際にバリアフリー化を行っている。

そのほか、キャンパス自立支援室が中心となって、2016年4月からキャンパス自立支援室に集う利用学生と学生サポートスタッフがチームを作り、構内のバリアフリー環境や障がい物を調査している。チームは3人～4人が1組となり、車椅子や目隠しをしながらキャンパス構内をくまなく移動し、スムーズに利用できる設備、困難になる箇所などを詳細にチェックし、その結果を「関西学院大学バリアフリーマップ」(資料 8-8)にまとめて公開している。

2017年度からは、アクセシビリティリサーチへと取り組み名称を変更し、学内のバリアフリー設備について、きめ細かな調査を行っている。学内設備のアクセシビリティを担保するため、キャンパスバリアフリーマップおよび各建物のバリアフリー設備をまとめたバリアフリーブックレットを作成している(資料 8-9)。またそれらはキャンパス自立支援室のWebサイトに掲載して、広く閲覧できるようになっている(資料 3-30【ウェブ】)。また障がい学生のニーズに応じ、支援機器(拡大読書器や音声認識ツール)の貸与も行っている。なお教室設備については、補聴器を利用している聴覚障がい学生の音響補助システム(磁気ループ)の配備や、車いす学生のために椅子を取り外せる机を設置するなど工夫している。

<評価の視点4:学生の自主的な学修を促進するための環境整備>

○西宮上ヶ原キャンパスのコモンズの整備、利用促進に関する取り組み

西宮上ヶ原キャンパスのラーニングコモンズは「学生の自主的な学修の場」である。活動のモードに合わせて段階的に展開する学修スペースであり、仲間と集まり、主体的に学び、創造する学修活動の拠点となる空間として2014年にH号館および中央講堂に開設した。西宮上ヶ原キャンパスのラーニングコモンズは授業期間中の平日は8時50分から19時または23時まで開室している。開設後は、利用者アンケート結果を受けて徐々に利用環境向上の取り組みを進めている。

西宮上ヶ原キャンパスは人文・社会科学系を中心とした学部構成であり、西宮上ヶ原キャンパスのラーニングコモンズは理系学部と異なり研究室・ラボをもたない学生の共同学修スペースを整備することを念頭に整備されてきた。ラーニングコモンズの学生ラウンジは広く一般の学生向けに開放され、学生の「居場所」として学生が集まり、多数の個人の往来がある環境として整備している。学生が集まり、授業までの待ち時間に自習を行うなどの居場所としても機能している。また、学生集会や学生の自主活動の発表の会場としても活用されている。その他に、ラーニングコモンズの共同学修スペースは、友人やグループなどが集まってコミュニケーションをとる場所として設計されている。思い立った時に集まれる場所、あるいは具体的な計画をもったグループがプロジェクトの準備を進めるために議論し、アイデアを練り上げる場としても活用されている(資料 8-10【ウェブ】、11)。

運営にあたっては、例年春学期に前年度の利用状況を学長室、総務・施設管理部、教務機構とコモンズ運営スタッフでレビューを行っている。レビューでは、H号館と中央講堂のそれぞれの施設・設備について、稼働率/占有率の状況や利用学生の属性情報などを分析して担当者間で共有している(資料 8-12,13)。

○神戸三田キャンパスのコモンズの整備、利用促進に関する取り組み

神戸三田キャンパスでは、学生の自主的な学修を促進するための環境整備の一環として、キャンパスのほぼ中心に位置する 2 階建ての独立棟に「アカデミックコモンズ」と称するアクティブラーニングゾーンをはじめとしたさまざまな空間を整えており、原則として事務ゾーンを除くすべての部屋を学生たちは自由に利用することが可能である。この「アカデミックコモンズ」は授業期間中の平日は 8 時 50 分から 22 時まで開館している(資料 8-14【ウェブ】)。

「アカデミックコモンズ」では利用活性化のために、パンフレット「アカデミックコモンズでしかできない 100 のこと」(資料 8-15)を作成し毎年度新入生に配布するとともに、新入生オリエンテーション内で神戸三田キャンパスにある 2 学部に対し 30 分ずつ「学びのテーマパーク・アカデミックコモンズ」と題して施設面の利用やアカデミックコモンズ・プロジェクト、アクティビティ、チューター制度などソフト面について説明している。また「CRESCENT TIMES」(資料 8-16)を作成・配布し、時々に応じた情報を学生に向けて発信することで、各イベント、プログラムへの参加を促進している。アカデミックコモンズの最大の特長は学生の自発的なプロジェクトが多数立ち上がっている点である。プロジェクト制作やプログラミング教室開催のプロジェクトを立ち上げるなど、色々な特長を生み出している。

アカデミックコモンズでは固定型の ICT 機器は極力削減し、学生たちが活動する場所に自由に設置できるよう可搬式のを貸出物品として用意している。また館内では全館 Wi-Fi を整備し、貸出 PC だけでなく個人所有の PC も Wi-Fi 接続できる。プリンターやコピー機も完備しており、貸出物品は開館時間であればいつでもツールデスクで利用することが可能である。

アカデミックコモンズの取り組みは 2013 年度の設定以来、学外からも注目を集めており、これまで延べ 674 人の見学、視察を受け入れている。

○西宮聖和キャンパスのコモンズの整備、利用促進に関する取り組み

西宮聖和キャンパスではラーニングコモンズを設置し、フリースペースやグループスタディールームの設置、ノート PC や電子黒板、各種プロジェクターなどを整え、さまざまなニーズに対応できるように整備している(資料 8-17【ウェブ】、18)。西宮聖和キャンパスでは、教育学部の「基礎演習」でのラーニングコモンズに関するオリエンテーションや ICT 機器体験会、昼休憩時の教職員による「Short Activity(「教養を刺激する」パブリックスピーキングスタイルのイベント)」や教職員・学生・外部講師による「Long Activity(「感性とスキルを磨く」参加型のイベント)」、学生団体によるイベントなどを企画して学生の活用を促している。また、近隣地域の子どもたちを対象に「Academic Day」を開催し、学校現場の新たな教育課題と連携するためのプログラムを実施している(資料 8-19)。

○各キャンパスのコモンズの情報共有

西宮上ヶ原キャンパス、神戸三田キャンパス、西宮聖和キャンパスにある各コモンズの取り組みは、各コモンズの活性化委員会において定期的に検証するとともに、共同学習スペース活性化推進委員会などや KSC 連絡協議会、西宮聖和キャンパス連絡協議会といった他の会議体と連携して、学生の利用状況や教員アンケートに基づいた教室環境の改善などが検討されている(資料 8-20)。また、効果的・効率的な自主学修を可能にする学生共同スペースの活性化、環境整備など学生への学修支援に関する方針を学長のもとで全学的に審議するため、コモンズ推進委員会を定期的に開

き、長期戦略や総合建設計画と連携した支援を推進している(資料 8-21)。

<評価の視点4:安全管理体制の整備>

環境や安全に対する社会的な意識の高まりにより、学校法人も企業と同様に、社会的責任を組織的に果たす必要性が大きくなっている。学校法人は企業と同様に事業者として扱われ、さまざまな法的責任を有する。特に大学では、高度な教育研究活動を展開するなかで利害関係者に対する十分な説明責任が必要とされ、万一事故などが発生した場合には組織としての説明責任が求められる。このような背景から、本学としても環境・安全にかかわる法令の遵守、化学物質の管理、安全衛生、施設管理、教職員および学生に対する環境教育や安全教育などを適正に実施するとともに、そのための組織体制の整備が必要とされている。

そこで、学生・生徒・児童・幼児および教職員などの安全の確保と快適な職場環境の形成を促進すること、ならびに化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)、学校保健安全法、労働安全衛生法、消防法、毒物及び劇物取締法(毒劇法)、高圧ガス保安法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃掃法)、その他の関係法令の遵守を目的として、2018年4月に学院の組織として「安全管理室」を設置し各種規程を整備している(資料 8-22,23,24,25,26)。安全管理室は、理工学部の業務が中心となること、また法令による届出などは事業場単位であることから、当面事務組織を神戸三田キャンパスに置き安全管理水準の向上を図る。

なお情報セキュリティに関する取り組みについては、第10章(1)大学運営の<適切な危機管理対策の実施>(p.111)の項目を参照のこと。

<評価の視点5:教職員および学生の情報倫理の確立に関する取り組み>

本学では、下記の「学校法人関西学院における個人情報保護に関する基本方針」に基づき、学院が保有する個人情報すなわち、受験生とその保証人、在学生・生徒とその保証人、卒業生、教職員ら「構成員等」に関する情報の取扱いについて、その体制・基本ルールを明示した「個人情報管理規程」(資料 8-27)を定めている。

【学校法人関西学院における個人情報保護に関する基本方針(プライバシーポリシー)】

学校法人関西学院は、教育・研究と社会貢献を目的として構成されている協同社会であり、キリスト教主義を基礎とした教育によりすべての個人の尊厳と人権を尊重しあう姿勢を大切にしています。

本学は、すべての個人の生活を脅かすいかなる人権侵害をも容認するものではなく、個人情報保護の重要性を十分に認識し、個人情報の取扱いについて必要な措置を講じ、情報管理に関する社会的責任を果たす基本方針をここに明らかにします。

この目的達成のため、個人情報の取扱いに関する体制・基本ルールを策定すると共に、教職員に対する教育を徹底し、個人情報が漏洩することのないように努めることを宣言します。

「個人情報管理規程」では、個人情報の定義や教職員の責務、個人情報管理責任者、個人情報管理委員会、個人情報の収集、保管、利用、廃棄、規程への違反者への対応などが定められている。また、「個人情報管理規程」とは別に、人事部人事課が管理する個人番号および特定個人情報の適正な取り扱いについて遵守すべき事項を定めた「特定個人情報等の適正な取扱いに関する規程」(資料 8-28)を別途定め、その中で特定個人情報に関する定義や責任者、組織体制、

取扱担当者、利用範囲の制限、第三者提供、共同利用、削除・廃棄、安全管理措置、規程への違反者への対応などを規定している。

また、上記規程の他に「関西学院ネットワーク利用倫理規程」(資料 8-29)を定め学内に周知している。「関西学院ネットワーク利用倫理規程」では、本学における教育研究およびこれらに関する業務を推進するために、学院が設置するネットワークおよびネットワークに接続されている機器を利用する場合に必要な倫理事項を定めている。規程によって不正利用を定義し、システム利用者による不正利用があった場合には、その状況を調査し、ネットワーク倫理委員会委員長へ報告の上、調査に基づき本人への警告、システムの一定期間の利用停止などの措置を取ることが定められている。

さらに、教職員向けには「関西学院ソーシャル・メディア・ガイドライン」(資料 8-30【ウェブ】)を策定して周知している。本ガイドラインではソーシャルメディアの利用に関して、法令遵守や人権の尊重、守秘義務・機密情報の取扱い、プライバシー保護などの観点から注意を行い、適切なコミュニケーション活動と呼びかけている。学生向けには「ソーシャルメディア利用についての注意喚起」(資料 8-31【ウェブ】)を策定して周知している。教職員向けのガイドラインと同様に、ソーシャルメディアの利用に関して、法令遵守、人権の尊重、プライバシー保護などの観点から適切かつ品位のある行動と呼びかけている。

昨今では、外部組織から個人情報などの機密情報を窃取することを目的とした標的型攻撃が増加しており、本学においても過去に標的型攻撃による情報漏洩事件が発生していることから、2017年度から学内でセキュリティ訓練を実施している。訓練では、本学組織の構成員が不審なメールの見分け方の理解や、不審なメールを受信した際および感染した際にとるべき対応の理解を深めて組織的な対応力を強化するために、業務委託先を含む全教職員および理事長、院長、学長、副学長、学部長などの管理職宛に訓練メールを送信して実践的な訓練を行っている。2018年度からは全教職員を対象とした訓練メールに適切に対応できなかった者については、別途 e-ラーニングによる講習会を実施するなど、組織力の向上に向けた対応を進めている(資料 8-32,33)。

点検・評価項目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

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

<評価の視点1:図書資料の整備と図書利用環境の整備>

本学では、西宮上ヶ原キャンパス大学図書館の他に、西宮聖和キャンパスと神戸三田キャンパスに大学図書館分室(西宮聖和キャンパス図書館、神戸三田キャンパス図書メディア館)を置き、連携を取りながら図書館サービスを提供している。西宮上ヶ原キャンパス大学図書館は、図書約 190 万冊、学術雑誌約 2 万タイトル、閲覧座席 1,792 席を有し、西宮聖和キャンパス図書館では、図書約 16 万冊、学術雑誌約 700 タイトル、閲覧座席 316 席を、神戸三田キャンパス図書メディア館では、図書約 34 万冊、学術雑誌約 2,000 タイトル、閲覧座席 528 席を有している。各キャンパス図書館では視聴覚資料やマイクロ資料も利用することができ、また備え付け PC、貸出ノート PC の他、無線 LAN 環境下で持ち込み PC、タブレット端末などの使用も可能である。開館日数・時間は西宮上

ケ原キャンパス大学図書館、神戸三田キャンパス図書メディア館が年間約 300 日、授業実施期間中の平日 8 時 50 分から 22 時まで、土曜日 8 時 50 分から 18 時半まで、日曜日 12 時から 18 時まで、西宮聖和キャンパス図書館が年間約 280 日、平日 8 時 50 分から 21 時まで、土曜日 8 時 50 分から 18 時半までとなっている(授業実施期間以外も時間を短縮して開館している)。

蔵書検索サービスとして OPAC を提供しており、学内外から Web で蔵書検索可能な環境を整備している。OPAC では貸出期限延長、貸出中の図書の予約、他キャンパス図書館からの取り寄せなどの申込も可能である。OPAC で検索される蔵書データは、主に、国立情報学研究所が提供する NACSIS-CAT で作成しており、他大学の図書・資料の所蔵情報も検索可能となる。この NACSIS-CAT と連携させた NACSIS-ILL を通じて、本学、他大学を問わず、文献複写や現物貸借などの利用者の要求に応じている。他大学への文献複写、現物貸借の取り寄せについても OPAC で申込が可能である。

また新聞、雑誌記事・論文、辞書・事典、法令・判例、企業情報などのデータベースを約 200 種提供しており、図書館 Web サイトに用意したタイトル順リスト、検索システムなどより利用することができる。電子ジャーナルは約 4 万タイトル、電子ブックも約 4 万タイトル提供しており、タイトル順リスト、検索システムの他に、リンクリゾルバを導入することで、利用者が求める情報へ効率的な誘導を行っている。データベース、電子ジャーナル、電子ブックなどの電子情報については、学内のみならず、リモートアクセス認証ソフトウェアやリモートデスクトップ接続などにより自宅や外出先からもアクセス可能である。

また図書館が提供する各々の検索サービスを一括して検索可能なディスカバリーサービスを導入しており、所蔵する図書・資料、電子ジャーナル、電子ブックなどの学術情報をより簡単に探し出せる検索環境を整備している。

大学図書館の Web サイトには、利用者向けのお知らせや利用案内の他、各種検索サービス、本学リポジトリを掲載しており、学術情報探索ポータル役割も担っている。利用者向けのお知らせについては、補完的な位置づけではあるが Twitter でも情報提供を行っている(資料 8-34【ウェブ】,35)。

<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>

大学図書館が提供するサービスを支える専任職員を、西宮上ケ原キャンパス大学図書館に 18 人(うち司書資格を有する者 15 人)、西宮聖和キャンパス図書館に 2 人、神戸三田キャンパス図書メディア館に 2 人(うち司書資格を有する者 2 人)配置している。非専任職員および業務委託のスタッフは、西宮上ケ原キャンパス大学図書館に 51 人(うち司書資格を有する者 23 人)、西宮聖和キャンパス図書館に 8 人(うち司書資格を有する者 6 人)、神戸三田キャンパス図書メディア館に 18 人(うち司書資格を有する者 9 人)配置している。

点検・評価項目④:教育研究活動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:大学としての研究に対する基本的な考えの明示
評価の視点2:研究費の適切な支給、外部資金獲得のための支援

評価の視点3:研究活性化、産官学連携などの取り組み

評価の視点4:研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保証、留学派遣など

評価の視点5:リサーチ・アシスタント(Research Assistant,R.A.)、教学補佐(Teaching Assistant,T.A.)、などの教育研究活動を支援する体制

<評価の視点1:大学としての研究に対する基本的な考えの明示>

本学では、全学の組織として研究推進社会連携機構を設置している(資料 3-52【ウェブ】、53)。機構は、本学における研究活動を振興し活性化するとともに、研究環境を整備し、もって本学の研究・教育の一層の充実と社会の発展に寄与することを目的としている。また、機構は社会との連携事業を通じた教育プログラムの推進、社会貢献事業などに寄与することを目的としている。

本学の研究活動は、2008年に制定、2014年に改正された「関西学院大学研究活動に関する指針」(資料 8-36)に述べられているとおり、高い倫理性を持って遂行されることが求められている。本学はキリスト教主義によってたつ教育研究機関であり、スクールモットーの“Mastery for Service”の精神に基づき、社会の信頼に支えられた高い倫理性をもって教育研究を推進し、その成果を積極的に社会に還元することに、その本旨がある。

また、2013年に制定、2015年に改正された「関西学院大学 研究倫理規準」(資料 8-37)において、「研究者は、自らの意志と責任によって研究を遂行し、その成果を社会に問うことで研究活動を発展させ公共の福祉の増大に寄与することができる。一方、大学は研究者の研究の自由を保障するためにも研究倫理の啓発に努め、本基準にそった研究活動に関する諸規程の整備を図らなければならない」とし、「社会の付託に応え信頼にたる研究活動を通じて積極的に社会に貢献する」ことを宣言している。

<評価の視点2:研究費の適切な支給、外部資金獲得のための支援>

本学の研究費のうち研究の基盤となる基礎研究費は、「研究費支給規程」(資料 8-38)および「個人研究費・教育研究補助費(学会出張費・学会出張補助費)マニュアル」(資料 8-39)に基づき適切に支給していたところ、2020年度より研究のさらなる推進のため、「個人研究費規程」を制定して支給することとしている。また、研究者のニーズに応じたさまざまな目的のもと申請による研究費支給の制度を整備しており、それぞれ申請要件や研究成果報告義務などを定めて措置している(資料 8-40)。

それらの研究費の経理処理については、マニュアルなどにより研究費の原則を含めて研究者に周知するとともに(資料 8-39,40,41)、研究推進社会連携機構事務部において予算管理を行い、適正に執行している。

また、外部資金獲得のための支援体制として、研究推進社会連携機構に研究支援センター、知財産学連携センター、研究創発センター(2019年度より)を設置し、人文学、社会科学から自然科学まですべての分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる「学術研究」(研究者の自由な発想に基づく研究)を格段に発展させることを目的とする競争的研究資金である「科学研究費補助金」の獲得支援として、①申請書サンプルの閲覧、②事前チェック・個別相談、③申請説明会の実施、④申請書アドバイス、⑤申請書のブラッシュアップなどのサポートを行うなど(資料 8-42)、支援体制を整備している。

<評価の視点3:研究活性化、産官学連携などの取り組み>

本学では、研究活動を振興し活性化するとともに研究環境を整備すること、および研究力を強化して研究ブランドを構築することを目的として、前述のとおり研究推進社会連携機構のもとに研究支援センター、知財産学連携センター、研究創発センター(2019年度より)を設置して取り組みを推進している。3センターはそれぞれに機能を持ちつつ連携して、学外研究資金の導入・運用、学内研究資金に関する効率的運用、研究支援者に関する制度の運用などに取り組んでいる。2019年度に設置された研究創発センターでは、研究に関する情報収集、研究力分析、戦略立案などの機能を持ち、URA(University Research Administrator)を配置して、本学における「個別研究の活性化」、「研究ブランドの確立」を推進している。また、知財産学連携センターに産官学連携コーディネーターを配置し、企業との共同研究・受託研究などの産官学連携を推進するとともに、知的財産管理や利益相反マネジメントなどにも幅広く対応している(資料 8-43,44,45)。

<評価の視点4:研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保証、留学派遣など>

本学は、大学設置基準(第36条第2項)に基づき、専任教員に対して個人研究室を割り当てている。また、教員が自らの研究に専念する時間を確保するため、2002年度から科学研究費補助金、受託研究、学外共同研究、寄付研究などを研究推進社会連携機構で一括管理し、申請書類作成支援、経理処理支援、情報収集と分析などの研究支援サービスを行っている(資料 3-53)。

また、「特別研究期間制度規程」、「特別研究期間制度規程施行細則」、「特別研究員資格・選考基準」(資料 8-46,47,48)を設け、本学の専任教員(教授・准教授・助教および専任講師)が、一定の期間、特定の研究または調査に専念することを保証している。毎年27人以内を選考により決定し、選ばれた専任教員は、春学期または秋学期もしくは1年間、原則として授業の担当を免除され、特別研究費の支給を受けて研究または調査に専念することができるようになっている。

上記の他に、本学は、学院の創設者ランバス院長のキリスト教精神を継承し、学院の教育に貢献することのできる人材を養成するため、将来性ある志望者を募り、これを選抜して海外に留学させることを目的として「ランバス留学基金」を設定し毎年度派遣している(資料 8-49,50,51)。その他、学院留学や補助留学、学院外留学、自由研究期間などの制度を整え研究活動を支援している(資料 8-52,53)。

<評価の視点5:リサーチ・アシスタント(Research Assistant,R.A.)、教学補佐(Teaching Assistant,T.A.)、などの教育研究活動を支援する体制>

本学では、研究の活性化をはかり研究活動を効果的に推進するとともに、本学大学院学生の若手研究者としての研究遂行能力の育成を目的に、大学院各研究科および研究所などに「研究開発システムの改革の推進などによる研究開発能力の強化および研究開発などの効率的推進などに関する法律」第15条の2第1号にある科学技術に関する研究の補助を行う者としてリサーチ・アシスタント(Research Assistant,R.A.)を置くことが可能な制度を運用している(資料 8-54)。

その他にも、教学補佐、実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐に関する規程が整備され、学部・研究科を中心に運用されている(資料 7-9,10,資料 8-55)。

教学補佐、実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐については、各学部・研究科に配分された予算に応じ年間延べ264人の学生が採用され教育支援業務にあたっている。授業補佐については、全学の情報教育の充実を目的に共通教育センターに予算が措置され、多くの学生がそのサ

ポートの任についている。

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:規程の整備、研究倫理に関する学内審査機関の整備

評価の視点2:コンプライアンス教育および研究倫理教育の定期的な実施

<評価の視点1:規程の整備、研究倫理に関する学内審査機関の整備>

本学では、「関西学院大学研究活動に関する指針」(資料 8-36)に基づき、社会の信頼に支えられた高い倫理性をもって教育研究を推進するため、「関西学院大学研究倫理規準」(資料 8-37)を定めている。研究者の自由な研究活動の実施に当たり社会の信頼に支えられた公正な研究活動の倫理的遂行を確保するため、研究者としての責任と自覚、研究活動や研究発表における不正行為の防止、研究費の取扱いに関する不正行為の防止、法令や学内諸規程の遵守などを徹底している。また、法令や文部科学省、厚生労働省の指針に基づき、「人を対象とする医学系研究」、「人を対象とする行動学系研究」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究」、「動物実験管理」、「ヒト ES 細胞の使用」、「ヒト iPS 細胞又はヒト組織幹細胞からの生殖細胞の作成を行う研究」に関して各倫理規程を定め、実験などの実施の際に審査対象となる場合については所定の手続きに沿って各委員会に審査申請を行う旨を定めている(資料 8-56,57,58,59,60,61)。

また、本学における研究活動上の不正行為の防止体制の整備および研究活動上の不正行為の発生に適切に対応するための措置に関して、「関西学院大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」(資料 8-62)を定めている。本規程に基づき、不正行為の防止などのために、学長が最高管理責任者となり、統括管理責任者およびコンプライアンス推進責任者を置き、不正行為の防止のため適切にリーダーシップを発揮している。

その他、研究活動における倫理的な問題に関して調査、審議、議決を行うことを目的として、関西学院大学研究倫理委員会を設置し研究活動における倫理の啓発と不正行為の防止に関する計画を立案し実施している(資料 8-63)。本委員会に対して、学内研究者や内部監査室から不正行為に関する報告や通知があった場合には、「研究倫理委員会規程における調査委員会に関する内規」(資料 8-64)および「研究倫理委員会および調査委員会による調査マニュアル」(資料 8-65)に則り調査などを行う。学長は、本委員会から調査委員会の設置に関する報告があった場合および調査結果の報告があった場合には、研究費支給の一時停止、公的研究費配分機関への報告、不正行為者の処分手続きその他適宜必要な対応を行う(資料 8-66【ウェブ】)。

上記の他に、本学の業務に関し、法令、「寄附行為」もしくは学院の諸規程に違反する行為またはそのおそれがある行為を早期発見し是正するための体制を整備し、学院の健全な発展に資することを目的として、本学では「公益通報に関する規程」(資料 8-67)を定め公益通報窓口を設置している。

<評価の視点2:コンプライアンス教育および研究倫理教育の定期的な実施>

本学では、研究推進社会連携機構が研究倫理・コンプライアンス遵守に関する旗振り役となり、リーフレットなどを学内に配布することで学内の意識醸成に努めている。

また、本学では、「関西学院大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」(資料 8-62)に基づき、毎年度、研究倫理委員会において「関西学院大学研究不正防止計画」(資料 8-68)を策定し学内外に展開している。研究不正防止計画では、研究費の取扱いに関するルール遵守の徹底や、研修会の開催、規程の改正、システムの導入などに取り組んでおり、毎年度、計画の履行状況を確認のうえ次年度の計画につなげている。

さらに、本学では「関西学院大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」に基づき、研究倫理教育・コンプライアンス教育を定期的実施している。研究倫理教育・コンプライアンス教育の取り組みでは、各学部・研究科の学部長・研究科委員長がコンプライアンス推進責任者となり、それぞれの組織における研究倫理教育・コンプライアンス教育を企画、立案して実施している。各学部・研究科は、研究倫理教育・コンプライアンス教育を各組織内で実施した後、研究推進社会連携機構長(統括管理責任者)に対して報告書を提出する仕組みになっている。研究倫理教育・コンプライアンス教育の具体的な取り組み内容は各学部・研究科によってさまざまであるが、例えば理工学部・理工学研究科では、一般社団法人公正研究推進協会(APRIN)が作成したe-ラーニングコースを所属研究者全員に受講させる取り組みを行っている。経営戦略研究科では、外部の監査法人から講師を招聘して、大学教員が留意すべきコンプライアンス意識に関する集合研修を実施した。高等教育推進センターでは、新任教員に対するオリエンテーションの一環として、学内教職員が講師となり集合研修を行い、研究倫理・コンプライアンスに関する事例紹介やディスカッションなどの取り組みを通じて、研究倫理・コンプライアンスに関する意識を醸成している(資料 8-69【ウェブ】、70,71)。

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

<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>

本学の教育研究環境の整備に関する取り組みは、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の「中期総合経営計画」において、基盤計画や実施計画に今後の取り組みが策定されている。設備インフラ面に関しては、建設計画や情報化計画が策定されており(資料 8-2,6)、教育研究環境の整備に関する取り組みは「実施計画」においてさまざまな施策が策定されている。

これらの取り組みは、毎年度、各計画の進捗状況を確認するとともに、課題の抽出を行い、次年度以降の計画の改善につなげている。具体的には、建設計画、情報化計画、研究活性化に関する諸計画の推進主体である各機構・センターがそれぞれの計画の進捗状況を予め定めた指標を用いて自己点検・評価を行う。さらに、各部署における自己点検・評価結果は学院総合企画会議などの会議体や年に一度開催する学院集中審議などの場で評価の有効性・適切性について第三者評価を受けることで、本学全体としての課題の整理や将来計画の修正などを行い、PDCA サイクルを回している。

また、P.54で述べた高等教育推進センターが実施する「学修行動と授業に関する調査」(資料4-100)や、P.84で述べた各種調査(資料4-103,104)において、学生が教室環境について改善すべきだと感じることや施設・設備などの満足度を調査しており、教育環境に関する検証を定期的に行っている。

大学の内部質保証推進組織である大学内部質保証部会は、各機構・センターおよび各学部・研究科が推進する「中期総合経営計画」の教育研究などに関する諸施策の現状や進捗状況をメタ評価する際に、教育研究環境にかかわる課題を抽出した場合には、学院総合企画会議に報告し、必要に応じて教育研究環境整備に関する基盤計画の改善を図っている。このように、教育研究に関する教育研究環境の課題が着実に改善されるよう、大学内部質保証部会は学内の各施策のPDCAサイクルをつなぎ、内部質保証システムが有効に機能するよう努めている。

(2)長所・特色

学院・西宮上ヶ原キャンパスの設計を手掛けたのは、旧豊郷町立豊郷小学校校舎や大丸心斎橋店本館などの著名な作品で知られる建築家ウィリアム・メレル・ヴォーリズである。日本の建築史に大きく名を刻み、いまなお、その優美な建築は人々を魅了している。同キャンパスの背後にある甲山山頂と時計台、中央芝生、正門、そしてキャンパス前に広がる道路を結ぶ直線をはさんでほぼ対称的に配置されるキャンパスの全体設計、スパニッシュ・ミッション・スタイルを基調とする各校舎のデザインなどが、日本有数の美しいキャンパスと言われる所以である。

2017年には、学院は株式会社日本設計とともに、一般社団法人日本建築学会より日本建築学会賞(業績)を受賞した。1929年の西宮上ヶ原キャンパス創建以来の設計思想を継承しながら、施設・設備の近代化・高度化の中で「スパニッシュ・ミッション・スタイル」という様式を確立した。木々の緑など周辺環境と調和した佇まいを保っており、歴史ある美しいキャンパスがそのアイデンティティを体現し、良質な文教住宅都市として発展した地元地域の象徴ともなっている点について評価を受けた(資料8-72)。

(3)問題点

本学において、施設・設備、情報システムともに管理・運営が分散されている実態がある。全体戦略との整合、成果の測定、資源の管理、リスク管理(情報漏洩、サイバー攻撃など)、事業継続性の面からも課題が多い。従って、学内の情報化を司る組織・体制の在り方の検討を始めている。

施設・設備の更新について、本学には建物数が全キャンパス大小合わせて約100棟ある中で、本学特有の美観および建物の機能維持のため、老朽化した建物を計画的に保全していくことは課題である。建物の他に、学内の防犯設備、AV機器、情報機器、空調、冷暖房、照明、特高受電設備などのさまざまな設備についても、耐用年数を経過し経年劣化によるトラブルのリスクがあるものについては、安全や利便性、省エネなども考慮した上で、教育研究活動に支障をきたさないように計画的に更新していく必要がある。また、本学の施設・設備は、地震発生時における学生・教職員の安全を確保することのみならず、地域の防災拠点としての機能も有していることから、そのような観点で施設・設備を維持・管理していくことも必要不可欠である。教育研究環境の維持管理の費用を予算化して継続的に取り組んでいく。

(4) 全体のまとめ

本学では、教育研究等環境の整備に関する方針を定め、本学 Web サイトで公表・明示している。

本学のキャンパスが抱える課題として、①改修・更新が必要な設備・機器の増大、②西宮上ヶ原キャンパスにおける学生動線の混乱と安全性の問題、③西宮上ヶ原キャンパスにおける教育・研究施設の経年劣化の進行が挙げられる。これらの課題に対応するため、上記の方針に基づき、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」における「中期総合経営計画」の基盤計画の 1 つとして、「総合建設計画(2018-2027)」を策定し推進している。

ネットワーク環境や情報通信機器の整備に関しては、情報環境機構が中心となって整備と管理運営を行っている。全学の ICT 環境を支えるインフラとして、キャンパス LAN、キャンパス間回線、インターネット接続に必要なネットワーク機器を整備している。設備点検による停電時を除き、原則として 365 日 24 時間の運用を行っている。

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では、「障がい学生支援に関する基本方針」に基づき、「総合建設計画」での施設の建て替えなどの際に順次バリアフリー化を行っている。また、学生の自主的な学修を促進するための環境整備においては、西宮上ヶ原キャンパス、神戸三田キャンパス、西宮聖和キャンパスにそれぞれ「コモンズ」を設置して自主的な学びの活性化を図っている。

安全管理体制については、学生・生徒・児童・幼児および教職員などの安全の確保と快適な職場環境の形成を促進すること、ならびに関係法令の遵守を目的として「安全管理室」を設置している。

教職員および学生の情報倫理の確立に関する取り組みでは、個人情報保護に関する基本方針に基づき、受験生とその保証人、在学生・生徒とその保証人、卒業生、教職員ら「構成員等」に関する情報の取扱いについて、その体制・基本ルールを明示した「個人情報管理規程」を定めている。

図書資料と図書利用環境の整備については、各キャンパスに図書館を置き、連携を取りながら図書館サービスを提供している。また、蔵書検索サービス(OPAC)を提供しており、学内外から Web で蔵書検索可能な環境を整備している。これらのサービスを提供するために専門的な知識を有する専任職員を各図書館に配置している。

研究環境については、研究推進社会連携機構を設置している。同機構は、本学における研究活動を振興し活性化するとともに、研究環境を整備し、もって本学の研究・教育の一層の充実と社会の発展に寄与することを目的としている。

研究費については、「研究費支給規程」(資料 8-38)および「個人研究費・教育研究補助費(学会出張費・学会出張補助費)マニュアル」(資料 8-39)に基づき、適切に支給している。なお、2020 年度からは研究のさらなる推進のため、「個人研究費規程」を制定して支給することとしている。また、外部資金獲得のために、研究支援センター、知財産学連携センター、研究創発センターを設置して、産官学連携コーディネーターおよび URA を配置して、競争的資金に関する公募情報の選択的展開、研究者との事前相談、配分元機関へのヒアリング、申請書のブラッシュアップなどを行っている。

研究室については、大学設置基準に基づき、専任教員に対して個人研究室を割り当てている。また、教員が自らの研究に専念する時間を確保するため、科学研究費補助金、受託研究、学外共同研究、寄付研究などを研究推進社会連携機構で一括管理し、申請書類作成支援、経理処理支援、情報収集と分析などの研究支援サービスを行っている。

研究倫理に関しては、「関西学院大学研究活動に関する指針」に基づき、社会の信頼に支えられた高い倫理性をもって教育研究を推進するため、「関西学院大学研究倫理規準」を定めて、研究者としての責任と自覚、研究活動や研究発表、研究費の取扱いに関する不正行為の防止、法令や学内諸規定の遵守などを徹底している。

コンプライアンス教育の取り組みでは、各学部・研究科の学部長・研究科委員長がコンプライアンス推進責任者となり、それぞれの組織における研究倫理教育・コンプライアンス教育を企画、立案して実施している

本学の教育研究環境の整備は、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく「中期総合経営計画」において、今後の取り組みが策定されている。設備やインフラ面に関しては、総合建設計画や情報化計画が策定されており、研究活性化に向けた取り組みは「実施計画」においてさまざまな施策が策定されている。これらの取り組みは、毎年度、各計画の進捗状況を確認するとともに、課題の抽出を行い次年度以降の計画の改善につなげている。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

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・研究科の目的など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

<評価の視点1:大学の理念・目的、各学部・研究科の目的など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>

本学では、社会連携・社会貢献に関して「社会連携・社会貢献に関する方針」、「産官学連携ポリシー(学外交流倫理基準)」をWebサイトで公表している(資料9-1【ウェブ】、2【ウェブ】)。

「社会連携・社会貢献に関する方針」および「産官学連携ポリシー(学外交流倫理基準)」では、大学の研究に対する社会からの学際化、多角化の要請を本学として積極的に受け止め、国内・国外の学外機関との交流を行いその成果を通して人類の福祉と社会の進歩に貢献すること、および学外機関との交流を行うに際しての研究者の心構えとしての倫理基準などを定めている。

また、特に企業などと実施する産学連携活動は、本学の研究成果を社会に広く展開するという観点から重要な活動として位置づけられる一方、真理の探究とその公表を原則とする大学と利益目標を追求し営業上の秘密を競争の源泉とする企業とでは、基本的な社会的役割が異なるという側面がある。こうした状況下では、本学の研究者が企業などとの関係の中で得る利益が大学の責任と衝突する状況が生じる懸念があり、このような「利益相反」の状態を適切にマネジメントして大学の研究者が安心して産学連携活動に取り組めるよう、本学では「産学連携活動における利益相反マネジメントポリシー」(資料9-3【ウェブ】)を定め、産学連携活動利益相反マネジメント委員会(資料9-4)を設置している。本件におけるマネジメント対象は「受託研究」、「学外共同研究」、「技術移転活動」であり、研究者はこれらを実施する前に当該相手方企業などとの経済的な利益関係の有無とその内容を産学連携活動利益相反マネジメント委員会に申告し、委員会は利益相反が生じる可能性があるかと認めた場合は審議を行い、必要に応じて助言や是正勧告を行う。

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、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1:学外組織との適切な連携体制

- ・社会連携センターによる連携体制
- ・ハンズオン・ラーニングセンターによる連携体制
- ・教務機構(「生涯学習担当」)による連携体制

評価の視点2:地域社会との連携、地域交流への参加による教育研究活動の推進

評価の視点3:起業家育成による社会貢献、教育研究活動の推進

評価の視点4:国際交流事業への参加

- ・国連ユースボランティア
- ・「難民」学生入試制度
- ・国連・国際機関との連携

評価の視点5:社会の多様なニーズを捉えた生涯学習の展開

<評価の視点1:学外組織との適切な連携体制>

○社会連携センターによる連携体制

本学では、社会との連携事業を通じた教育プログラムの推進、社会貢献事業などに寄与することを目的として研究推進社会連携機構内に社会連携センターを設置している(資料 9-5)。社会連携センターは、社会に開かれた大学となるために地域連携などの総合窓口の役割を担っており、本学の研究成果や人材などの知的資源を自治体や NPO・NGO その他の団体に提供することで地域社会に貢献している。また同センターは大学間連携事業において中心的役割を果たすとともに、産業界や自治体などとの連携による教育プログラムを提供している。大学の第三の使命である「社会貢献」を果たすべく地域社会と密接に連携し、ひいては本学や近隣大学の学生に学びの場を提供することを目標に、社会との連携事業、社会への貢献事業、大学間連携事業、教育プログラム推進事業などを進めている(資料 9-6【ウェブ】、7,8【ウェブ】)。

社会連携センターでは、複数の本学専任教員を社会連携コーディネーターとして配置して社会連携事業の推進に取り組んでいる。

○ハンズオン・ラーニングセンターによる連携体制

本学では、第3章「教育研究組織」で述べたように、学生が「キャンパスを出て社会に学ぶ」ことを目的に、教務機構内にハンズオン・ラーニングセンター、ハンズオン教育プログラム室を設けている(資料 3-38【ウェブ】、39,68,資料 9-9)。ハンズオン・ラーニングとは、文字どおり“触れる”ことをキーワードにした学びのスタイルであり、現場で実際に“触れてみる”という活動に重点が置かれている。知っている・分かっている(つもりの)過程を改めてなぞってみるという体験的なふりかえりを意味している(資料 9-10)。

ハンズオン・ラーニングセンターでは「企業、行政、地域との連携・協働に関する基本方針」(資料 9-11)を定めている。本センターでは、学生を「大学という組織に属している社会人」とであると認め、企業・行政・地域との連携・協働を通じて学生と社会との関係を構築し、社会を探究する学修者を育成することを目指している。その目的のために、ハンズオン・ラーニングセンターでは、(1)視野の拡大、視座の確立、(2)徹底した思考、言語化の鍛錬、(3)主体的・能動的、継続的な学修者の育成という方針にそった教育プログラムを提供している。

具体的な教育プログラムは、入門系から実習系まで幅広い内容としており、企業や地域・自治体との連携プログラムなど、多様なテーマを取り扱ったプログラムとなっている(資料 9-12)。

○教務機構(「生涯学習担当」)による連携体制

本学では、社会の多様なニーズを捉え、総合大学の強みを活かした生涯学習プログラムを展開しており、それらのプログラム全体を包括して本学創立者の名を冠した「ランバスラーニングコミュニティ」(P.104 参照)としている(資料 9-13【ウェブ】、14)。

本学の生涯学習の取り組みは、2003年4月の大学評議会で受理・決定された生涯学習委員会答申「関西学院大学における生涯学習施策の基本方針」(資料9-15)によって本格的に始まった。同方針の策定に伴い、全学的な視座から生涯学習を取り扱う組織として2004年4月に教務部に「生涯学習課」を設置している。生涯学習課は2013年4月の大学組織の機構化に伴い教務機構に編入した。

<評価の視点2: 地域社会との連携、地域交流への参加による教育研究活動の推進>

教育研究活動として、本学では地域で活動するゼミなどと連携して学生の正課外教育を支援するとともに、地域社会への貢献を推進している。

教育面においては、学生が実際に企業や地域などの現場に身を置き、自らがかわる中で問題の所在を明らかにし、解決に向けて主体的に学ぶことを主眼に置いたハンズオン・プログラムをハンズオン・ラーニングセンターが中心となって展開している。プログラムは、各地域(篠山、朝来、豊島、江田島)におけるフィールドワークや広島における平和学特別演習、福島における原発事故の現状に関するフィールドワーク、霞が関セミナー、企業などと連携したPBL特別演習など、多岐にわたっている(資料9-16,17)。

また研究面においては、研究推進社会連携機構が中心となり、学外のさまざまな機関との受託研究や共同研究、寄付研究などを通じて産官学連携の取り組みを積極的に推進している。また、地域・自治体との連携については、兵庫県や西宮市、宝塚市、神戸市、尼崎市、福井県勝山市、大阪府、大阪市などとさまざまな取り組みで連携している。その他にも、企業・経済団体・産業界との連携(池田泉州銀行、NPO 法人国際社会貢献センター(ABIC)など)、大学間連携(西宮市大学交流協議会、大学コンソーシアムひょうご神戸)にも積極的に取り組んでいる(資料9-7,18【ウェブ】、19【ウェブ】、20【ウェブ】)。

<評価の視点3: 起業家育成による社会貢献、教育研究活動の推進>

本学では起業家育成による社会貢献にも取り組んでおり、社会連携センターが中心となり、起業文化の創出、アントレプレナー育成について取り組みを進めている。学内の起業文化の創出を目的とした「KGビジネスプランコンテスト」(資料9-21【ウェブ】)は2006年度から継続して実施している。

また、起業家精神(アントレプレナーシップ)にもとづいて自ら事業を起こし株式を公開(IPO)する本学出身者を創立150周年(2039年)までに100人輩出することをめざす「IPOアントレプレナー100人創出プロジェクト」(資料9-22【ウェブ】)を2016年度から始めている。「IPOアントレプレナー100人創出プロジェクト」の入門フェーズである「ベンチャービジネス創成」(資料9-23)では、大企業への就職志向が強い本学学生に対して、新たな事業を起こすアントレプレナーとしての生き方があること、また、大企業に就職しても持続的な成長には起業家精神に基づくイノベーション・新規事業開拓が必須であることを理解させ、自ら事業を起こし株式公開した本学卒の先輩諸氏の講義から新たな発想によるビジネス創造について学ぶ機会を提供している。実践フェーズである「Kwansei Gakuin STARTUP ACADEMY」では、受講生が複数回事業を立ち上げながら実践を通じて事業開発・起業に必要な経営スキルを学んでいる。受講生は1クールごとに自身で事業計画を作成して、先輩経営者などからアドバイスをもらいながら実際に事業を立ち上げて収益を上げることをめざしており、本講座の修了生からは実際に法人を設立して起業した者も生まれている。

これらの取り組みを通じて学生は、本学出身上場企業社長からアントレプレナーシップのみなら

ず、その生き方、発想、行動力、ビジネスモデル、競争優位性、組織運営、ネットワーキングなどについても幅広く学んでおり、学生と社会をつなぐ取り組みとなっている。

<評価の視点4:国際交流事業への参加>

○国連ユースボランティア

本学では、国連ボランティア計画 (UNV) と協定 (資料 9-24) を締結し、2004 年から開発途上国へ延べ 102 人の学生を学生ボランティアとして派遣している (資料 9-25)。また、2013 年には、国連ボランティア計画 (UNV) との協定に基づき「国連ユースボランティア」派遣日本訓練センターを国際連携機構内に設置し、国内の連携大学から選ばれた「国連ユースボランティア」派遣学生に対して派遣前訓練プログラムを提供しており、他大学の国連ユースボランティア派遣学生も含めて派遣前訓練プログラムを提供する拠点としての役割を担っている (資料 9-26)。

○「難民」学生入試制度

本学は 2006 年に国連難民高等弁務官 (UNHCR) 駐日事務所と協定を締結し、日本で初めて難民を対象とする推薦入学制度を設けた (資料 5-10)。2007 年から難民学生を受け入れ、学費の全額免除や生活費の支援などで学業に専念できる環境を提供している。

○国連・国際機関との連携

2015 年には「関西学院大学国際機関人事センター」(資料 3-64【ウェブ】、65) を設置し、外務省国際機関人事センターや国連機関との協力によって、国連・国際機関職員や外交官など「国際公共分野のグローバルリーダー」をめざす学院の生徒・学生・大学院生・卒業生を対象に講演会やキャリアガイダンスなどの徹底したサポートを提供している。また、本学は国連グローバルコンパクトネットワークジャパンに加盟し、当団体が主催する「日中韓ラウンドテーブルユースプログラム」に参加する学生を募集・選考し、推薦している (資料 9-27)。その他に、国連開発計画 (UNDP) (資料 9-28) および国連人口基金 (UNFPA) (資料 9-29) と連携協定を締結し、当該機関およびその他の国連機関にインターンを派遣している。また、国連機関からの講師招聘や一般公開の講演会も積極的に行っている。

また本学は、ミッション「“Mastery for Service”を体現する世界市民の育成」のもと、将来グローバルリーダーとなることをめざす高校生を対象に国際的視野と主体的な課題解決力、コミュニケーション力などを涵養するための契機として、元国連事務次長の明石康氏 (2016 年度より本学 SGU 招聘客員教授) を塾長に迎え「関西学院世界市民明石塾」を開講している (資料 9-30,31【ウェブ】)。

<評価の視点5:社会の多様なニーズを捉えた生涯学習の展開>

本学は 1889 年アメリカ人宣教師ウォルター・ラッセル・ランバスによって伝道者の育成とキリスト教主義に基づく青年への「全人教育」をめざして創立されており、創立者の名を冠した生涯学習プログラム「ランバスターニングコミュニティ」は、そのランバスの願いや精神を受け継いだ本学で学修する方々のための社会、グループ (コミュニティ) であることを表している (資料 9-13【ウェブ】、14)。

具体的なプログラムとしては、春季と秋季に開催し学歴・年齢などの制限なく興味があるものを気軽に学ぶことができる無料公開講座の「オープンセミナー」や、社会人を対象に一人ひとりのもつ才能、関心、知識に応じた「ライフワーク」の発見とその発展の場をめざした「K.G.ライフワークスクー

ル」、一人の人間として社会に生きるための「教養」を身に付けるために急速に変貌する社会を読むための技術・知識と「教養と生き甲斐の追求」の糸口をパッケージ化した科目群を提供するプログラム「リベラルアーツ・プログラム」、資格取得や就職試験対策の講座を大学教育の一環として設計した「エクステンションプログラム」、TKC 全国会と協力し税理士や会計士を対象とした専門性の高いリカレント教育プログラムである「新月プログラム」、本学卒業生の上場企業経営者による次世代リーダー育成のための講演を中心とした「三日月塾」など、さまざまなプログラムを展開している。

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

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

<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>

社会連携センターでは、毎月社会連携センター会議を開催し、社会連携・社会貢献事業、大学間連携事業、教育プログラム推進事業について審議・決定している。各事業の審議・決定にあたっては、「社会連携センター指針(1.本学学生の教育に資すること、2.本学教育の研究に資すること、3.その他本学のプレゼンス向上に資すること)」に照らして、大学として取り組むことの適切性を判断している。

ハンズオン・ラーニングセンターでは、各プログラムの構成や運営、各プログラム間の整合性などについて各学期末にプログラム担当教員が振り返りおよび検証を行い、検証結果をセンター会議で共有し必要に応じて改善につなげている。

また、教務機構(生涯学習担当)においては、生涯学習について全学的な実施方針を協議するとともに、これを推進することを目的として教務機構に生涯学習委員会を置いている。生涯学習委員会は各学部・研究科から選出された委員によって構成されており、大学における生涯学習プログラムの企画、運営や他大学、地方自治体との生涯学習についての連携に関して定期的に審議している。また生涯学習委員会では、毎年度、生涯学習プログラムの実施結果についてデータをもとに点検・評価しており、改善事項があれば次年度以降の生涯学習プログラムに反映できるよう努めている。

大学の内部質保証推進組織である大学内部質保証部会は、「中期総合経営計画」の各施策のメタ評価を通じて見えた課題について、学院総合企画会議あるいは各関係部署と連携して社会連携に関する課題解決に向けた取り組みを支援している。

(2)長所・特色

○国連ユースボランティア・国際社会貢献活動

「国連ユースボランティア」は、本学が国連ボランティア計画(UNV)との協定に基づき、学生を開発途上国にボランティアとして派遣するプログラムであり、こうした協定を UNV と結んだ大学としては当時世界で3番目、アジアで初の取り組みであった。本学が2004年に開発途上国への学生ボラン

ティア派遣を開始して以来、これまでに延べ 100 人を超える学生が開発途上国で活動を行っている。2013 年には本学内に「国連ユースボランティア」派遣日本訓練センターを設置し、日本国内において学生派遣の拠点となっている。現在はプログラム実施の基幹校である本学以外に、大阪大学、国際教養大学、上智大学、筑波大学、東洋大学、明治大学、明治学院大学、立教大学が連携校として参加しており、派遣学生は UNV のコーディネートにより、約 5 ヶ月間、主に開発途上国の国連諸機関に派遣される。派遣先国はアジア、アフリカ、欧州、大洋州の各国であり多岐にわたる。派遣先では、Web サイトやポスター作成などの広報活動やプロジェクト運営支援などを通して、教育・保健衛生・環境・ジェンダー・貧困削減などのさまざまな活動に携わる。

また、本学では「国際社会貢献活動」にも取り組んでいる。本活動は開発途上国でボランティア活動を行う本学独自のプログラムであり、国際機関である赤十字国際委員会 (ICRC)、海外の教育機関、NGO など、さまざまな派遣先がある。派遣先ごとに活動内容が異なり、その種類は多岐にわたる。派遣学生は、教育支援、環境保全、観光開発、平和構築などの幅広い分野で広報活動、フィールド調査、エコツアー開発・実施、学校教育補助などに取り組み、派遣先のスタッフや現地の人々と共に約 5 ヶ月間活動する。国際社会貢献活動には 2013 年度から 2019 年度春学期までの間に延べ 187 人の学生が参加しており、今後も引き続き取り組みを進めていく(資料 9-32)。

これらのような国際ボランティアを志す学生のために、本学では国際ボランティア指導教員から相談や指導を受けられる環境を整えている。上記の国際ボランティアプログラムに参加した学生は、世界を知り、世界を鏡として日本を知り、自分という人間を理解することで、信念を持って自らの進路を主体的に選択するという効果が生まれている(資料 9-33【ウェブ】、34)。

○災害ボランティア

2016 年 4 月に発生した熊本地震の際、ヒューマン・サービス支援室では学生たちの「被災地のために何かしたい」という声に応え、東日本大震災での経験を生かして 2016 年 7 月に熊本でのボランティア活動を実施した。ボランティア活動には 20 人の学生が参加し、熊本県益城町出身の学生も参加した。活動は被害の最も大きいと言われている熊本県益城町の避難所で行い、参加学生はグループごとに、清掃や夏用タオルケットの配布などの避難所の手伝いや足湯の設置などを実施した。2019 年 10 月時点で計 14 回にわたり現地でのボランティア活動を行っている。また 2018 年 8 月には、西日本豪雨の被災地の 1 つ、岡山県倉敷市真備町でボランティア活動を行った。28 人の学生と教職員は日中の気温が 35 度に迫る酷暑の中、特に被害の大きかった倉敷市真備町の尾崎地区で活動した(資料 9-35【ウェブ】)。

(3)問題点

社会連携・社会貢献について、将来構想・超長期ビジョンとして設定された「産官学の連携強化により教育・研究のブランドの質を高める」ための具体的施策が展開されており、教員の協力が不可欠な状況であるが、教員の社会連携・社会貢献に関する取り組みを評価する仕組みが確立されていない。教育研究活動が多忙な中、ボランティアベースで協力をお願いする形式では、社会連携・社会貢献について取り組みの輪が広がりづらい。今後、本学として社会連携・社会貢献活動をさらに積極的に推進していくためには、将来的には社会連携/社会貢献活動を教育・研究活動と並べて評価する仕組みを検討する必要がある。

また、社会連携・社会貢献活動が学内で積極的に展開されるにつれて、連携する自治体・企業

などが増え、さらに従来の枠組みでは収まらないアントレプレナー育成など取り組みのフィールドも広がってきている。本学と学外との接点が増えることにより社会連携・社会貢献活動が活性化する一方で、さまざまな不測のトラブルが発生するリスクも増大することが予想される。また、活動が活性化するにつれて、地域、自治体、企業、OB/OGなどのさまざまな関係先との調整が必要となり、本学として組織的な体制を整える必要が出てくる。まずは学内のさまざまな部署や教職員・学生による社会連携・社会貢献活動の情報を集約する仕組みを構築することが必要となる。

(4) 全体のまとめ

本学では、その教育研究の成果を積極的に社会に還元することを本旨とした「関西学院大学研究活動に関する指針」、「関西学院大学研究倫理規準」を制定すると共に、「産官学連携ポリシー（関西学院大学学外交流倫理基準）」を定め本学 Web サイトで公表している。

学外組織との適切な連携体制については、社会との連携事業を通じた教育プログラムの推進、社会貢献事業などに寄与することを目的として、研究推進社会連携機構内に社会連携センターを設置している。社会連携センターは、社会に開かれた大学とするために地域連携などの総合窓口の役割を担っており、本学の研究成果や人材などの知的資源を自治体や NPO・NGO その他の団体に提供している。地域社会に貢献するとともに、大学間連携事業において中心的役割を果たし、産業界や自治体などとの連携による教育プログラムを提供している。また、学生が「キャンパスを出て社会に学ぶ」ことを目的に、教務機構内にハンズオン・ラーニングセンター、ハンズオン教育プログラム室を設けている。ハンズオン・ラーニングとは、文字どおり“触れる”ことをキーワードにした学びのスタイルを大切にする教育プログラムであり、アクティブラーニングやプロジェクト型学修 (PBL)、サービスラーニングと近接する意味合いと実践を含んでいる。さらに、社会の多様なニーズを捉え、総合大学の強みを活かした生涯学習プログラムも展開しており、それらプログラム全体を包括して、本学創立者の名を冠した「ランバスラーニングコミュニティ」としている。

本学では、起業家育成による社会貢献にも取り組んでおり、社会連携センターが中心となり、起業文化の創出、アントレプレナー育成について取り組みを進めている。学内の起業文化の創出を目的とした「KG ビジネスプランコンテスト」は 2006 年度から継続して実施しており、アントレプレナーシップにもとづいて自ら事業を起し株式を公開 (IPO) する本学出身者を創立 150 周年 (2039 年) までに 100 人輩出することをめざす「IPO アントレプレナー 100 人創出プロジェクト」を 2016 年度秋から開始している。

国際協力の分野では、2013 年に国連ボランティア計画 (UNV) との協定に基づき、「国連ユースボランティア」派遣日本訓練センターを国際連携機構内に設置し、国内の連携大学から選ばれた「国連ユースボランティア」派遣学生に対して派遣前訓練プログラムを提供している。他大学の国連ユースボランティア派遣学生も含めて派遣前訓練プログラムを提供する拠点としての役割を担っている。

社会連携センター、ハンズオン・ラーニングセンター、国際連携機構では、各組織内の定例会議にてその進捗などを点検・評価し、その結果に基づいた改善活動につなげている。

第10章 大学運営・財務 (1) 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中・長期の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、大学の将来を見据えた中・長期の計画などを実現するための
大学運営に関する方針の明示

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

<評価の視点1:大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画などを実現するための
大学運営に関する方針の明示>

<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、大学の管理運営に関する方針を定め Web サイトで公表している(資料 10(1)-1【ウェブ】)。管理運営方針では、本学のミッションステートメントのもとで教育・研究機関としての役割を果たし将来構想などの実現をめざすことを本学の管理運営の基本とし、「経営」と「教学」の共同体制によるガバナンス・マネジメントの実現や、機構組織による政策立案、推進、サービス支援の充実強化、事務組織の高度化などについて考え方をまとめ、学内で共有している。

本学の教育・研究のビジョンを実現するためには、適切なガバナンス(意思決定の仕組み)と質の高いマネジメントが必須条件となる。多様な価値がせめぎ合う学校法人におけるガバナンスには、適正な手続き、意思決定過程の透明性、長期的な戦略、全体最適となるマネジメントの合理性、決定までの迅速さ、そして責任の明確化など高度な機能が求められる。現在の学院のガバナンスは1889年の創設以来の長い歴史を通して成熟してきたものであるが、環境変化が急速に進む中で継続的に改革を進める必要がある。

本学は 2013 年度のガバナンス改革(通称「たすきがけ」)によって「経営と教学の共同体制」を実現したが、それはあくまでも適切なガバナンス確立の手段であり、目的はマネジメントの高度化にある。めざすべきマネジメントの高度化とは、経営資源を最も効果的・効率的に活用して目標を実現することであり、「PDCA サイクル」の質を高めることでもある(資料 10(1)-2【ウェブ】)。

PDCA サイクルの質は Plan(計画)そのものの質にかかっている。本学は新基本構想(2009～2018)に次ぐ将来構想として、学院創立 150 周年の 2039 年を見据えた未来予測や外部・内部環境の分析にもとづいて超長期ビジョン(ありたい姿・あるべき姿)と長期戦略を描き、その上で「中期総合経営計画」を策定している。同計画は、本学全体と各学部・研究科の教学計画の連動、大学と各学校の教学計画の連動、それら学院全体の教学計画と財政・人事・情報化などの「基盤計画」との連動によって、経営資源を最も有効に活用する「総合的マネジメント」をめざしている。同時に、教学計画を中心に期間を 3 年として、激しい社会変化に対応できる柔軟で動的なマネジメントシステムを開発する。

また、教学計画への積極的な投資と強固な財政基盤を両立するためには、新規事業の財源確保が必要となる。この最も困難な問題に全学一体となって取り組むため 2018 年 12 月に財務・業務改革本部を設置し、持続的な収入増、支出削減、業務効率化に取り組む体制を整えた。その他、PDCA サイクルを効果的に循環させるための重要課題として、長期戦略の各テーマにおける指標の

中で特に重要な指標 (Key Performance Indicator=KPI)と最終的なゴールの成果指標 (Key Goal Indicator=KGI)の設定・開発、それらに基づく客観的データに基づくマネジメント (Evidence-based Management)とそれを支える IR (Institutional Research)機能の強化、そのための情報環境整備などを着実に進める(資料 2-36【ウェブ】)。

上記の大学運営に関する将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の超長期ビジョンや長期戦略、実施計画の進捗状況は、「Kwansei Grand Challenge 2039」策定時およびそれ以降に、学内教職員向けの説明会や各種意見交換会などによって周知するとともに、Web サイトへの掲載、リーフレットの配布により学内構成員への浸透を図っている(資料 2-2【ウェブ】、資料 10(1)-3)。

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:役職者の選任方法と権限の明示、意思決定プロセスについて
評価の視点2:学長による意思決定およびそれに基づく執行など
評価の視点3:教授会の役割の明確化
評価の視点4:「経営」と「教学」の全体最適をめざした一体的な運営体制の確立
評価の視点5:教職員からの意見への対応
評価の視点6:適切な危機管理対策の実施

<評価の視点1:役職者の選任方法と権限の明示、意思決定プロセスについて>

本学の運営において、学長、副学長を置き、各学部で学部長を置くことは学則第 10 条、第 11 条に定められている。また、各研究科に研究科委員長を置き、学部長が当該研究科委員長を兼ねること、および独立研究科では研究科委員長を置くこと、専門職大学院には研究科長を置くことが、大学院学則第 7 条によって定められている(資料 1-5,6)。

学長の選任方法は、「学長選考規程」(資料 10(1)-4)および「学長選考規程細則」(資料 10(1)-5)において、選挙権および被選挙権、選挙方法、選挙管理委員会の設置およびその構成、などさまざまな項目について定められている。また学長の役割と権限は、学則および「職制」(資料 10(1)-6)において、大学を統督して校務をつかさどり、大学の教育研究にかかわる事項について教授会、大学評議会などの議決その他を参酌しつつ最終決定する旨が定められている。

副学長の選任は、学長が指名し大学評議会の議を経て行うことが「職制」によって定められている。また、副学長の役割は、大学の運営全般に関し学長を助け、学長の指示を受けて副学長としての担当職務を担うことが同規程によって定められている。

学部長および研究科委員長、研究科長の選任は、「学部長候補者選挙規程」(資料 10(1)-7)、「独立研究科委員長候補者選挙規程」(資料 10(1)-8)、「専門職大学院研究科長候補者選挙規程」(資料 10(1)-9)によって、選挙によって行うことが定められている。また学部長、研究科委員長、研究科長の役割は、当該組織の学務を管理し所属職員を統督することである旨が学則によって定められている。

上述の他に、学内の各機構・センターといった組織にはそれぞれ組織の長を置いているが、その選任方法およびその役割は各組織に関する規程によって定めている。その他、本学が標榜するキリ

スト教主義に基づく教育を担う大学宗教主事は、宗教主事会の推薦によって選任し、その役割は、学長の指示に従って各学部宗教主事の協力のもとに各学部間・学部と大学院に共通する宗教教育を掌ることが「職制」によって定められている。

本学における各組織の権限と責任、およびその意思決定プロセスはすべて規程として明文化されており、これにもとづいて運用を行っている。

なお、学長選考方法については学内で継続的に議論を進めており、今後の学長選考制度について基本方針をまとめている(資料 10(1)-10)。この方針に基づいた新しい学長選考規程は、2019年2月27日の大学評議会で決定し、同年3月8日の理事会で承認されている(資料 10(1)-11)。

<評価の視点2:学長による意思決定およびそれに基づく執行など>

本学では、学長による意思決定に関して、学内に大学評議会、学部長会・研究科委員長会などの各種会議体を整え、意思決定過程を明確に定めることで適切な業務執行を行っている。

学長が召集する大学評議会では、①大学学則、大学院学則、専門職大学院学則、および教育・研究に関する諸規程の制定改廃、②教育・研究に関する重要な施設の設置・廃止、③教員人事の基準、④各学部、研究科、研究所およびその他これに準ずる機関の人員、⑤学生定員、などの事項を議決することが定められている。また、①大学全体の教学上の方針および将来構想、②大学の予算編成の方針、などの事項を審議することが定められている(資料 6-50)。大学評議会の議事は特定の規定のある場合をのぞき出席評議員の過半数をもって決すること、大学教員の任用に関する議決は出席評議員の3分の2以上の同意を得ることが必要とされている。大学評議会は、学長、副学長、各学部長、研究科委員長、研究科長、大学図書館長、全学から選挙により選出された10人の教授または准教授により構成され、評議員全員の3分の2以上の出席をもって成立することが規程上定められている。

また、大学評議会から委任された事項を審議・決定、および各学部・研究科の連絡・調整および大学全般にわたる重要事項に関する学長の諮問に応じるため、学部長会(資料 10(1)-12)、研究科委員長会(資料 10(1)-13)を置くことが定められている。学部長会および研究科委員長会は原則として月1回開催しており、学長、副学長、学部長、研究科委員長、研究科長、大学図書館長、その他職務上の出席者によって構成されている。

<評価の視点3:教授会の役割の明確化>

本学では、各学部および専門職大学院各研究科に教授会(資料 5-18,資料 6-6)が置かれ、各研究科には研究科委員会(資料 6-5)が置かれている。教授会および研究科委員会は、所属の教授・准教授・助教および専任講師によって構成されている。教授会および研究科委員会では、①教授・准教授・助教・講師および実験助手・教育技術主事の人事に関する事項、②名誉教授に関する事項、③学位の授与に関する事項、④教育および研究に関する事項、⑤学部学科課程に関する事項、⑥学生の入学および卒業に関する事項、⑦学生の賞罰に関する事項、⑧学部諸規程の制定・改廃に関する事項を議決し、①学部予算案、②学部予算の配分、③その他学部長が諮問する事項について審議している。

なお、2015年度の学校教育法施行規則第93条の改正を踏まえて、本学では大学の教育研究にかかる事項については、学長は教授会、大学評議会などの議決その他を参酌しつつ最終決定することとしており、学則にもその旨を明記している。

<評価の視点4:「経営」と「教学」の全体最適をめざした一体的な運営体制の確立>

前述のとおり、学院のガバナンス改革の一環として、2013 年度から「経営」と「教学」の共同体制をめざした法人本部と大学執行部との一体的運営の仕組みを構築した。執行体制として「学長の副理事長への就任」、「常任理事と副学長との兼任」を行い、意思形成機関として「学院総合企画会議」(資料 2-5)、「常任執行会議」(資料 10(1)-14)を設置した。具体的には、学校法人の常任理事は 3 人を上限に大学の副学長に就任し、同時に大学の副学長 3 人が常任理事に就任することにより、最大 6 人が常任理事と副学長を兼務する体制、いわゆる「たすきがけ」を制度化した。副学長の選任にあたっては「学長が指名し大学評議会の議を経るものとする」と「職制」(資料 10(1)-6)に定められており、学校法人の常任理事 2 人もこれに則り副学長に就任している。一方、理事長が選任する理事のうち、3 人は学長が推薦する副学長 3 人とし、これにより常任理事と副学長の「たすきがけ」を実現している。また、学長が副理事長に就任することを制度化している。

本学では、この仕組みを活用し、「経営」と「教学」の共同体制による意思決定過程の集約・簡素化を実現し全体最適をめざしたマネジメントを行っている。

<評価の視点5:教職員からの意見への対応>

将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」の策定にあたり、2016 年度から議論を開始し、2017 年秋に学内教職員向けに中間報告を行うとともにパブリックコメントにより教職員から意見を募集した。パブリックコメントに対して提出された意見については将来構想策定ワーキングにおいて検討を行い、必要に応じて策定途中の計画への反映などを行った。また、各意見に対しては回答を作成し、学内に公表して教職員で共有している。策定にかかる会議は合計 200 回開催され延べ 400 人弱の教職員が議論に参画した。また、「Kwansei Grand Challenge 2039」の策定後は、2018 年度夏から冬にかけて若手職員(35 歳以下)・中堅職員(45 歳以下)を対象に、構想に関する詳しい説明や質疑応答を含めた懇談の場を設け、学長自ら約 230 人の職員に本構想の啓発および動機付けを行った。また、2019 年度 10 月には、2019 年度上半期の進捗報告も兼ねて同様の説明会を改めて開催し、約 290 人の職員が参加して意見交換などを行った。

また日常的には、教員は各学部・研究科の教授会または研究科委員会を通じて、職員は大学事務会議や管理職位会議を通じて大学運営に関する意見を聴取している。

<評価の視点6:適切な危機管理対策の実施>

本学では、危機管理に関して方針を定め大学 Web サイトで公表している(資料 10(1)-15【ウェブ】)。危機管理の方針では、災害や事件、事故に付随するトラブル、不祥事などの危機事態に関する本学としての基本的な考え方をまとめて学内で共有している。

この方針と合わせて、本学では「関西学院における危機対応に関する規程」(資料 10(1)-16)を整備し運用を開始している。本規程については毎年管理職位に対し周知を行っている。

本規程では、地震や風水害、大規模な感染症、大規模火災、不審者侵入、サイバーセキュリティ上の重大被害などの対象とする危機を定めるとともに、危機が発生した際には学院対策本部を設置し、学院対策本部長の指示のもとで危機に関する情報の収集や、学生・生徒、教職員への危機に関する情報提供、関係機関との連絡調整などを行うことが定められている。また、危機発生時の学院対策本部が統括する各部署の役割についても規程によって予め定められており、学生・生徒、

教職員などの安全確保を図るとともに社会的責任を果たすための体制を整えている。

上記の大規模災害など以外の学内外の事件・事故に付随するトラブル、不祥事などの危機事態に対しては、緊急事態が生じた場合の対応の考え方や情報の伝達方法を予め定めて学内で共有している(資料 10(1)-17)。

その他、災害に対する備えとして、本学では電気やガス、水道をはじめとしたライフラインが止まってしまった場合に備えて、全学生が 2 日間滞在することができるように保存水、缶詰パン、乾パンなどを学内の各キャンパスに備蓄している。また、非常用トイレ、毛布、アルミブランケット、救急用品、ランタン、手回しラジオライトなどを万が一の災害に備えて準備している。

また「防火管理規程」(資料 10(1)-18)に基づき、防災訓練を毎年度対象となる施設を定めて実施している。

情報セキュリティ面に関しては、本学の情報セキュリティ対策の現状を把握するため情報セキュリティアセスメントを専門業者に委託して実施している。情報セキュリティアセスメントでは、学内の規程類のチェックや全体管理およびサンプリングしたシステムの管理者へのヒアリングを行い、情報セキュリティの国際標準である ISO/IEC27001の項目をベースとして、サイバー攻撃などの観点を踏まえた 98 項目を調査した。調査により課題を抽出し対策の検討を進めている(資料 10(1)-19)。

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: 予算編成・予算執行プロセスの明確性および透明性の確保

評価の視点2: 本学の予算制度の特徴

<評価の視点1: 予算編成・予算執行プロセスの明確性および透明性の確保>

予算編成の基本的な流れは、7 月の財務政策委員会を皮切りに、各部課(計算単位)からの予算申請について財務部でヒアリングと予算査定を実施し、予算原案を策定した後、予算編成検討会、予算会議、常務委員会、理事会で検討・審議され、3 月の理事会で最終承認を得ている(資料 10(1)-20,21)。予算編成検討会および予算会議の構成員(資料 10(1)-22)は各計算単位の予算責任者が中心となっている。予算編成の基本方針(資料 10(1)-23)は、財務政策委員会の議を経て、予算編成検討会、常務委員会、理事会で承認を得ている。

予算執行に際しては、予算通知時に「予算の適正な執行にあたっての注意」(資料 10(1)-24)を示し、執行ルールの明確化・適正化を図っている。

各部課の日常的な予算管理・執行は財務システムによって運用しており、各部課での予算執行状況や明細確認などが可能となっている。執行の流れは、各部課の経理担当者が請求書などの証憑書類に基づき起票した伝票を管理職者が承認し、支払指図者(予算責任者)が最終確認している。各部課で承認された伝票は、翌営業日以降に財務部において、予算が適正に執行されているか、税区分や勘定科目などに誤りがないかなどを確認し、誤りがあれば是正を求めている。また別途、監査法人による各部課予算執行における内部統制の整備・運用状況の調査を年 1 回実施し、経理規程(資料 10(1)-25)などが遵守されているかなどの外部チェックを受けている。

預金残高と総勘定元帳の数値が一致しているか、資金収支計算書および事業活動収支計算書、貸借対照表の各数値の整合性がとれているかについて、毎月の月次決算で確認している。

当初予算で見込んでいなかった予算外案件については、費用総額が500万円未満は財務部長決裁、500万円以上2000万円未満は常務委員会決裁、2000万円以上は理事会決裁事項としている。

当該年度終了後、各計算単位は事業ごとに成果報告書を作成し財務部へ提出する。成果報告書は翌年度以降の予算申請および予算査定の際に活用している。

<評価の視点2: 本学の予算制度の特徴>

学院では1997年度から、目的別(事業計画別)予算制度を導入している。本予算制度を導入した目的は、①重点政策を計画的に推進するための事業予算を確保するため、②既存活動を含む事業計画予算を目的ごとに管理することにより、各予算責任者の自由裁量の範囲を広げ、より自主的、弾力的な諸計画の推進を図るため、③既存予算を目的別に組み替える作業により、既存業務を見直すとともに、一定ガイド額を提示することで業務のスクラップ&ビルドを促進するため、の3点である。このため、学院では、決められた限度額(ガイド額)内であれば、各計算単位が自主的に個々の事業を見直し、既存業務のスクラップにより確保した財源を新規事業に充当することが可能となっている(資料10(1)-26)。

点検・評価項目④: 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他の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: 職員の採用および昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

評価の視点2: 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

評価の視点3: 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)

評価の視点4: 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

<評価の視点1: 職員の採用および昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況>

本学では、2011年に職員人事諸制度を再構築した。この制度再構築は、職員力、教学マネジメントの質を高め、教育・研究の質の向上につなげることを意識したものであり、目標管理制度、人事考課制度、職員研修制度、報酬制度を一体化させた制度運用を行っている。制度のブラッシュアップは常に人事部の課題であり、その都度対応していたが、2017年度に常務理事のもとに人事諸制度改善ワーキンググループを設置し、問題点を整理したうえで改めて人事諸制度を改善した(資料10(1)-27,28,29)。2017年度の人事諸制度改善においては、目標管理制度の中で、特に学部・研究科などにおける事務長と学部長・研究科長との意思疎通を強める仕組みを作り、人事制度上においても教職協働を進めている。

職員の職能資格の昇格・降格については年功的な昇格は排除しており、むしろ資格に求められる水準に達していない場合には、たとえ経験年数が長い場合でも降格するなど人事考課制度を厳格に運用している。制度導入後、複数人が降格となっているが、一方で再昇格の制度なども規程化し降格後のモチベーション低下防止につなげている。

役職位任用についても厳格に実施している。かつては、いったん役職についてしまえばよほどのことがない限り役職から離れることはなかったものの、職員人事委員会でも管理職者としての適性を

見極め、状況によっては上級管理職者であっても役割を果たせないと判断された場合には役職位の解任を行うなど、解任に際しても適切に判断している。2019年度からは従来ではできなかった「主査」からも管理職に任用できるように制度改革を推進し、より積極的な若手の管理職登用につなげる制度に改善した。職員研修制度による若手の育成推進にも連動した取り組みである。

また業務の多様化、高度化に伴い、「嘱託職員」、「期限付契約職員」に加え、「パートナー職員」制度を設け、業務の専門性、継続性を考慮した人員採用を行っている。その他、主に定型業務については派遣職員に担ってもらうことで専任職員には業務の高度化を求めている(資料 10(1)-30,31,32)。

「職員人事規則」(資料 10(1)-33)により職員の人事制度全般を規定しているが、特に職員採用に関しては別規程である「職員採用規程」(資料 10(1)-34)にもとづいて実施している。

<評価の視点2:業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備>

「職員役職位任免規程」(資料 10(1)-35)に役職位およびその職務内容を定め、管理職位、監督職位、一般職位の他に、総合職位および専門職位を設け、業務内容の多様化、専門化に対応している。

<評価の視点3: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)>

本学の将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」を策定するにあたり、教員と職員が一体となって「超長期ビジョン検討ワーキンググループ」、「超長期ビジョン検討コアチーム」、「長期戦略検討ワーキンググループ」などを組織して取り組みを進めてきた。また具体的な戦略を策定するにあたっては 41 の戦略策定ユニットを組織し、各ユニットにおいても教員と職員両方が参加して議論を重ね、本学の教学運営を含めた今後の大学運営に関するさまざまな施策の策定を進めてきた。今後の「Kwansei Grand Challenge 2039」(資料 10(1)-36)の取り組みにおいても、推進組織である学院総合企画会議は教員と職員によって構成されており、教員と職員が垣根なく連携協力して業務に取り組む体制を整えている(資料 2-5)。

<評価の視点4:人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善>

本学の職員人事考課制度は、目標管理制度を導入することにより、①組織目標と個人の目標のベクトルを一致させることによる学校運営への参画意識の向上、②個々人の目標の達成度による公正かつ適正な評価、③トップダウンとボトムアップの双方向コミュニケーションによる職場内の信頼感の醸成、④個々人の PDCA サイクルによるマネジメント能力の向上、⑤求められる能力の明確化による最適な能力開発、を達成することを目的としている。これにより本学の組織の発展と個人の成長を共に実現させることをめざしている(資料 10(1)-27,37)。

目標管理制度では、学院の方針を踏まえて上位者から順に毎年度目標設定を行い、その目標設定をブレイクダウンして各担当者の目標設定に落とし込むことで、組織目標と個人目標が連鎖する仕組みになっている。毎年度の目標は、各職員が期首に、何を、どれだけ、いつまでに達成するのか、などの具体的な事項を上司(考課者)と担当者(被考課者)が面談して設定している。取り組み期間の期中には、上司は各担当者の目標達成活動を支援するために中間フォロー面談を行い、取り組み期間後には上司と担当者がそれぞれ目標の達成度を評価し、両者で評価結果に関するフィードバック面談を行っている。本考課制度の公平性、納得性を高めるため、本学では毎年度、

考課者訓練を行い人事考課の精度を高めるよう努めている。また、上述のフィードバック面談の際には、達成度評価の確認だけでなく、能力開発の状況や今後のキャリア志向、職場運営や業務改善などについても意見交換を行い、職員の意欲の高揚および職場の活性化をより促進するよう努めている(資料 10(1)-28)。

また、「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略「職員の包括的な人事政策の確立」では、職員のモチベーションやパフォーマンスを最大化する施策の展開を企図しており、その取り組みの一環として 2019 年度には全部署の専任職員について「エンゲージメント調査」を実施している。今後、業務や職場環境に関する調査によって抽出された課題などに基づきワークショップなどを実施することを予定しており、職員一人ひとりが本学の掲げる目標を理解し、貢献意欲を持って自発的に自分の力を発揮することができる組織づくりを進めていく(資料 10(1)-38)。

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及び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

<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、勤務する職員の自発的な研修意欲の助長と、総合的な計画に基づく研修の実現を目的として、「関西学院職員研修規程」(資料 10(1)-39)、「職員研修規程施行細則」(資料 10(1)-40)を定めている。現在の規程では、研修の目的は、①学院の建学の精神を重んじ、伝統に則してさらにこれを発展させるための積極的な意欲を助長すること、②学院の教学と経営の理念および基本方針を理解させ職員としてこれを推進するための自覚を高めること、③学院の教育・管理・運営の業務遂行に必要な知識・技能を修得させ国際的視野に立つ多角的管理能力を養うこと、を挙げている。また研修の基本方針として、学院の将来構想に基づき、人事管理の一環として計画的かつ継続的に行うこと、研修は学院が実施する職場外研修と管理・監督者が実施する職場内研修を基本とし、かつ外部団体の研修を加えて適切な時期に効果的に行うこと、を掲げている。

本学での職員研修は、職員の自発的・積極的な研究意欲の助長と総合的な計画に基づく研修の実現を目的として 1976 年 6 月に「職員研修規程」を制定したことから始まる。その後、社会環境の急激な変化に対応するため研修内容を見直し、1987 年には「職能資格制度」導入による「資格別研修」の新設(1994 年度よりカリキュラム改編)などを経て現在の「職員研修体系」を策定し、学院の将来構想に基づき計画的かつ継続的に研修を実施してきた。しかし、近年、大学を取り巻く環境が一段と厳しさを増す中、本学が社会から高い評価を受け発展しつづけるためには職員が果たすべき役割がますます重要になっている。高度化・複雑化するさまざまな課題に対応しうる職員個々の能力向上は本学にとって必要不可欠なものとなっている。また、2011 年 11 月に導入しその後改善を重ねてきた人事制度では、職員の総力を結集するため組織と個人の目標を連鎖させ、各員がその持ち場・立場で能力を最大限発揮していくことが求められており、職員個々人が「関西学院が目指している方針」を十分に認識し、その上で個々人の目標を達成することにより組織の発展と個人の成長を共に実現していくことをめざしている。

これらを踏まえ、「関西学院の職員に求められる意識・資質および能力の向上」を推進していくために、人事制度の一環として以下に示す「期待する職員像」を掲げ、人材育成と能力開発の幹とな

る研修制度を構築している(資料 10(1)-29)。

【期待する職員像】

- ① 学生の成長に真摯に向き合い、教学、学生支援に情熱と誇りをもって行動できる職員。
- ② 自らの向上のために自己研鑽と職員同士の相互研鑽を進め、協働のなかで自己の役割、責任を果たす職員。
- ③ 国際的な感覚と地域との共生の視点を持ち、さらなる専門性を強化・向上している職員。そして、つねに広い視野を持ち、改善・改革に目的意識をもって積極的に取り組み、迅速に行動する職員。
- ④ 人間として人望、人徳を積み上げ、他人(ひと)や社会から信頼され、尊敬される職員。

本学の研修制度では、各資格基準で求められる能力を習得するため、より高い研修効果を狙ったプログラムを実施している。具体的な研修として、資格別研修、選抜研修、職位別研修、新採用者研修、2年目職員研修、3年目職員研修、海外研修、学内研修、実務研修、自己啓発研修、外部団体研修、職場内研修を実施している。職位別研修の中では管理職・監督職の役割を意識した内容で研修を実施しており、それぞれの役職が管理運営上の役割を認識し、その役割を果たすために必要な知識・技能の習得および能力の向上につなげている。

また、国際化に対応するため、海外研修および自己啓発研修の一環としての「グローバル人材育成研修」を実施し、国際化されたキャンパスに対応する職員の養成、多文化が共生する国際性豊かなキャンパスを実現するための大きな推進力となる職員の養成、学院の経営マネジメントや教育プログラムに関する政策立案ができる職員の養成につなげている。

さらに、経営戦略研究科経営戦略専攻企業経営戦略コースは「自治体・医療・大学経営プログラム」を設置しており、そのプログラムの中の「大学運営」科目について、2016年度以降、毎年度一定数の職員が人事部より指名され科目等履修している。本科目の受講を通じて大学運営に関する知識を修得している(資料 10(1)-41)。

上記職員研修の取り組みの他、大学設置基準の改正により、「職員」には事務職員のほかに教授などの教員や学長などの大学執行部、技術職員なども含まれることになったことを受け、2017年度から大学執行部と学部長・研究科長などによるSD合宿研修会を実施している(資料 10(1)-42)。

本学のSDに関する特徴的な取り組みとして「政策提言」研修が挙げられる。この研修では、高等教育の動向を理解したうえで、本学にとっての問題・課題に対しての政策を提言することを受講者に求めており、まさに、大学運営を適切かつ効果的に行うために職員の資質を向上させるためのものである。もともとの想定は40歳前後の職員を対象としていた研修ではあるが、若手の活躍の場を広げるためにも2019年度からは30歳前後の職員を対象とした研修に進化させ、大学運営を適切に行う職員の若い時期からの養成に努めた。このことにより、さまざまな場面で政策提言ができる職員を早期から育成することができ、教職協働の動きを強化していくことにつながっている。

また、若手管理職を中心とする選抜型の研修として Breakthrough Management Program (BMP) 研修を新設している。あくまで「選抜」されたメンバーでの研修であり、従来の職員研修とはその性格を大いに異なるものとしたのは特筆すべき点である。本研修では、マネジメントスキルの向上および

戦略的な業務経験を積ませて組織の実行力を高めることを狙いとしており、結果として大学運営を適切かつ効果的に行うための意欲および資質の向上を図るものとなっている。本研修には 2016 年度以降 26 人が参加している。また、2019 年度からは BMP 研修をさらに若年世代に拡大するために Breakthrough Self-Management Program (BSP) 研修、Breakthrough Pre-Management Program (BPP) 研修を開始し、両研修合わせて 18 人が参加している。

また、私立大学連盟が主催する「キャリア・ディベロップメント研修」、「業務創造研修」などへの参加も促している。他大学職員とともに考えていく本研修も、具体的な政策提言ができる職員の育成を推進するものであり、大学運営を適切かつ効果的に行うための意欲および資質の向上を図るものとなっている。

その他に、国際協力機構 (JICA) と覚書 (資料 10(1)-43) を交わし、学生だけではなく職員を海外に 1 年弱の期間、派遣する制度を設け、現地からの要請に基づき派遣している。また 2019 年度については、国際交流基金アジアセンターが主催する「日本語パートナーズ」にも本学職員が参加し、職員が各国の生の教育現場に触れることができる機会を創出した。また日本学術振興会 (JSPS)、国立研究開発法人科学技術振興機構 (JST) などとの関係により、職員をワシントンに派遣し、特に国際機関が集まる米国の首都での研修を実施した。ここでは、たとえば SDGs など、世界的な視野で考える場面もあり、グローバル化を推進している本学にとっても大学運営を適切かつ効果的に行うための大きなきっかけの場となっている。

昨今では情報セキュリティの重要性が高まっていることから、大学運営における情報セキュリティの重要性を鑑み、人事部と高等教育推進センターが連携して 2017 年度に「情報セキュリティ研修－最新の情報セキュリティ脅威と被害事例のご紹介」(資料 10(1)-44) を実施している。また、この流れも踏まえ 2018 年度にはオンデマンド研修を全職員に実施した。これに加えて、2017 年度より標的型メールへの対策に特化した訓練を年に 1 回 (訓練メールは 2 回送付) 教職員を対象に行っている。

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 >

学院は大学運営の適切性の点検・評価に関して「内部監査規程」を定めている。内部監査規程では、内部監査の機能は経理の誤謬、脱漏を防止するとともに、業務を適正に把握することにより、経営の効率化ならびに業務の活性化と改革を行いやすくすること、および内部監査を行うために内部監査室を設置することが定められている (資料 10(1)-45)。

内部監査室は理事長直属の組織として、文部科学省から科学研究費についての内部監査の実施が義務づけられた 2004 年 4 月に開設され、内部監査規程および内部監査実施要領 (資料 10(1)-46) に基づき、現在 4 人 (うち公認会計士 2 人) の職員体制で会計監査および業務監査を実

施している。具体的には、理事長の承認を得た監査計画に沿って書類監査および実地監査を行っている。

内部監査の項目は、以下の3つである。

- ① 部署別監査(会計監査・業務監査)
- ② 公的研究費の監査(科学研究費補助金(文部科学省・厚生労働省)・JST 受託研究費 など)
- ③ 全学部横断的なテーマ別監査(個人研究費・学会出張費の監査)

部署別監査(会計監査・業務監査)については、全部署 60 数ヶ所のうち毎年度 7~8 ヶ所を選定して、予算執行が適正かつ効率的に行われているかについて、会計監査および業務監査を実施している。具体的には、当該対象部署における主要な監査項目(学部であれば、予算執行状況、学生募集状況、授業実施状況、個人情報管理状況、防犯・危機管理状況など)を選定し、事前依頼資料に基づき、担当課長などへの聞き取り調査、予算差引簿および関係書類による書類監査を実施している。

公的研究費の監査については、交付を受けた研究課題数の 10%以上を選定して、通常監査(証憑書類との照合など)を実施、さらにその中から概ね 10%以上の研究課題を抽出し、特別監査(研究者に対して研究内容・旅費内容などについてのヒアリング、購入物品の管理・使用状況の確認、謝金支払対象者への業務内容の確認、業者への取引内容の確認および帳簿突合など)を実施している。間接経費については、研究機関(研究推進社会連携機構)が間接経費総額の 50%を使用することとされており、当該 50%部分については研究機関の人件費などの内容確認を行っている。さらに、間接経費のうち 50%を限度として当該経費の交付対象となった研究代表者および研究分担者の所属する学部または研究科などが使用することとされており、直接経費の監査対象として抽出した研究者の間接経費についても書類監査を行っている。

全学部横断的なテーマ別監査については、教授、准教授などの研究者のうち概ね 40 数人を監査対象として抽出し、「個人研究費・教育研究補助費(学会出張費・学会出張補助費)マニュアル(資料 8-39)に基づき執行されているかの観点から監査を実施している。当該研究費は、以前は各学部・研究科で管理していたが、個人研究費などは 2013 年度から、学会出張費などは 2016 年度から、研究推進社会連携機構で一括管理するとともに、執行業務の一部を外部委託したことにより、テーマ別監査として毎年度実施している。

監査結果は半期ごとにまとめ、理事長に報告したのち、指示により副理事長(学長)、常務理事および法人本部会議に報告している。また、監査報告書の指摘・提言事項については、特に改善が必要と思われる事項を理事長が決定し、被監査部署および関係部署に検討を要請し、文書による回答を求めている。

監事による監査は、私立学校法第 37 条 3 項および「寄附行為」第 17 条(資料 1-1)、「監事監査規程」(資料 10(1)-47)に基づき年度当初に定めた監査計画に沿って実施している。監事 4 人は理事会、評議員会に出席し、また、監事会議を主催して学校法人の業務および財産の状況について監査を実施している。監事会議のうち 3 回は、監事、監査法人、内部監査室および財務部も出席して合同会議を開催し、予算案および中間仮決算、年度末決算の監査を実施している。また、監事間ならびに監査法人との意見交換、内部監査に関する実施状況の報告など三様監査の連携を図っている。監査法人による監査は私立学校振興助成法第 14 条 3 項に基づき実施しており、年度当初に定めた監査計画に沿って、内部統制の評価(各部課往査含む)、中間仮決算のレビュー、実査・確認、期末決算監査などを行っている。

なお、事務組織に関しては、必要に応じて事務組織検討委員会において組織改編などの検討を行っており適切性を確認している(資料 10(1)-48)。

(2)長所・特色

○大学職員対象:「大学運営」科目

2016年度から、専門職大学院・経営戦略研究科経営戦略専攻(ビジネススクール)において、自治体・医療・大学経営プログラムの中に正規科目として「大学運営」を開講している。本科目は高等教育の第一線で活躍するゲストスピーカーの講演を通して新たな知見を得るとともに、高等教育論を専門とする教員による講義・授業外学修の指導やディスカッションなどにより、それらの知見を体系化して体得することが可能な科目である。講義の内容は、高等教育の歴史、高等教育政策や高等教育改革の変遷、学生支援や高大接続などに関する動向など、大学教育の現場で職員・教員が日々直面する重要なトピックを取り上げており、授業で得られる新しい知見と、毎回出される課題を通じてテーマを深く掘り下げている(資料 10(1)-41)。

本科目は科目等履修が可能な科目として開かれており、正規学生の他に本学職員・他大学職員も受講することが可能である。また、これ以外にも大学運営に関する授業科目が開講されており、本学および他大学のSDに活用されることが期待できる(「大学運営」科目の2016年度～2019年度の大学職員の受講者数は本学38人、他大学73人)。

○大学執行部のSD合宿(教職協働)

本学では、2017年度から大学執行部メンバーおよび学部長、研究科委員長、研究科長を対象としたSD合宿を開始した。大学設置基準の改正によるSDの義務化など、大学の管理運営や教育・研究支援を含めた資質向上のための組織的な取り組みの必要性が政策的に高まる中、本学では、大学の業務執行に重要な役割を果たすメンバーを一堂に集め、集中的に研修する取り組みを通常のSDの取り組みに加えて新たに始めた。本研修には、学長、副学長、学長補佐、大学宗教主事、学部長、研究科委員長、研究科長、関係事務部門が参加し、1泊2日の宿泊研修を行っている(資料 10(1)-42)。研修で取り扱うテーマは、国の高等教育政策やそれに付随する補助金政策の動向、学内のガバナンス改革や教育改革、入試改革の進捗や課題など多岐にわたっている。本研修は、学内ではなく敢えて学外の宿泊施設で行うことにより、通常の業務から離れた環境で、本学や各学部・研究科などにおける課題を改めて共有し自由闊達に意見交換する機会としている。

本学の将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」を強力に推し進めるためには、大学執行部の役割はますます大きくなるため、本研修を継続的に実施していく予定である。

(3)問題点

○女性教員のさらなる活躍

2018年度の学校基本調査によると、専任教員に占める女性の割合は全国平均は24.8%、私立大学平均は28.9%であるのに対して、本学の女性教員の割合は21.8%に留まっている(資料 6-72)。「第6章教員・教員組織」で触れたとおり、本学では2010年度と2014年度に採択された文部科学省の支援事業を通じて女性研究者の上位職への登用やキャリアパスの拡大に積極的に取り組むと同時に、2018年4月には学内に保育施設を設置するなど、女性が働きやすい環境の整備にも努めてきたが、女性研究者の活躍という点では未だ十分とは言えない。本学の教育研究の運

営に関して、女性がより活躍できるよう今後も引き続き取り組みを進めていく。

○学内会議の在り方について

本学では、大学運営に関する会議体の在り方について現在検討を進めている。これまでの本学の会議運営では、議案申請が煩雑、会議に用いる印刷資料が多い、別の会議資料で類似案件を取り扱う際には新たに資料を印刷しなければならず資源のムダが多いなどの課題が指摘されてきた。また、働き方改革やダイバーシティ推進の点から、所定就業時間外に設定されている会議の時間設定の在り方や、会議時間の長さなども課題として浮き彫りになってきた。

これらの課題の検討にあたっては、法人と大学が一体となって進めることがより適切であるため、法人と大学が合同ワーキンググループを設定し、上述した課題について会議の議案書の共通化・簡略化や書類のペーパーレス化、会議開催時間の見直し(所定就業時間外の会議の削減)、会議時間の短縮化などについて2020年度以降の実施に向けた検討を進めている。

(4) 全体のまとめ

学院のミッションステートメントのもと、教育・研究機関としての使命と役割を果たし、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」、「中期総合経営計画」、「スーパーグローバル大学創成支援」事業構想の実現をめざすことを管理運営の基本とし、各計画を本学 Web サイトで公表している。将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」は、その策定の際に学内教職員向けの説明会や学内向けパブリックコメントを通じて周知インナーコミュニケーションを図っている。2017年秋に学内教職員向けに中間報告を行うとともに、学内パブリックコメントにより教職員から意見を募集した。学内パブリックコメントに対して提出された意見については、将来構想の策定ワーキンググループにおいて検討を行い、必要に応じて策定途中の計画への反映などを行った。また、各意見に対しては回答を作成し学内に展開して教職員で共有している。

本学の運営において、学長、副学長を置き、各学部には学部長を置くことは学則に定められている。各研究科に研究科委員長を置き、学部長が当該研究科委員長を兼ねることおよび独立研究科では研究科委員長を置くことが、大学院学則によって定められている。学長の選任方法は、「学長選考規程」および「学長選考規程細則」において定められており、学長の役割と権限は学則および「職制」において定められている。

学内の各機構・センターといった組織にはそれぞれ組織の長を置いているが、その選任方法およびその役割は、各組織に関する規程によって定めている。なお、本学における各組織の権限と責任およびその意思決定プロセスはすべて規程として明文化されており、これにもとづいて運用を行っている。学長選考方法については、学内で継続的に議論を進めている。

学長による意思決定に関して、学内に大学評議会、学部長会・研究科委員長会などの各種会議体を整え、意思決定過程を明確に定めることで適切な業務執行を行っている。

教授会および研究科委員会では、①教授・准教授・助教・講師および実験助手・教育技術主事の人事に関する事項、②名誉教授に関する事項、③学位の授与に関する事項、④教育および研究に関する事項、⑤学部学科課程に関する事項、⑥学生の入学および卒業に関する事項、⑦学生の賞罰に関する事項、⑧学部諸規程の制定・改廃に関する事項を議決し、学部予算案、学部予算の配分、その他学部長が諮問する事項について審議している。2015年度の学校教育法施行規則第93条の改正を踏まえて、本学では、大学の教育研究にかかる事項については、学長が教授

会、大学評議会などの議決その他を参酌しつつ最終決定する旨を定めている。

危機管理対策に関しては、「適切な対応」と「説明する責任」を念頭に、本学における危機管理意識の増進を図り、適切な危機管理体制を整備する」と方針を定めている。併せて「関西学院における危機対応に関する規程」を整備し運用を開始している。

予算編成の基本的な流れは、財務政策委員会を皮切りに、各部課（計算単位）からの予算申請について財務部でヒアリングと予算査定を実施し、予算原案を策定した後、予算編成検討会、予算会議、常務委員会、理事会で検討・審議され、理事会で最終承認を得ている。予算執行に際しては、予算通知時に「予算の適正な執行にあたっての注意」を示し、執行ルールの明確化・適正化を図っている。当該年度終了後、各計算単位は事業ごとに成果報告書を作成し財務部へ提出する。成果報告書は翌年度以降の予算申請および予算査定の際に活用している。

本学では、2011年に職員人事諸制度を再構築し、その後、制度のブラッシュアップを行ってきたが、2017年度に理事のもとに人事諸制度改善ワーキンググループを設置し、問題点を整理したうえで改めて人事諸制度を改善した。2017年度の人事諸制度改善においては、目標管理制度の中で、特に学部・研究科などにおける事務長と学部長・研究科長との意思疎通を強める仕組みを作ったことにより、人事制度上においても教職協働を進めている。職員の昇格・降格については年功的な昇格は排除しており、むしろ資格に求められる水準に達していない場合には、たとえ経験年数が長い場合でも降格させるなど人事考課制度を厳格に運用している。また、業務の多様化、高度化に伴い、「嘱託職員」、「期限付契約職員」に加え、「パートナー職員」制度を設け、業務の専門性、継続性などを考慮した人員採用を行っている。その他、特に専任職員には業務の高度化を求めている。

教職協働については、将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」を策定するにあたり、教員と職員が一体となって「超長期ビジョン検討ワーキンググループ」、「超長期ビジョン検討コアチーム」、「長期戦略検討ワーキンググループ」などを組織して取り組みを進めてきた。

研修に関しては、勤務する職員の自発的な研修意欲の向上と、総合的な計画に基づく研修の実現を目的として「関西学院職員研修規程」を定めている。本学の研修制度では、各資格基準で求められる能力を習得するため、より高い研修効果を狙ったプログラムを実施している。この他、大学設置基準の改正をきっかけとして、2017年度から大学執行部と学部長・研究科長などによるSD合宿研修会を実施している。

大学運営の適切性の点検・評価に関して「内部監査規程」を定めている。同規程では、内部監査の機能は、経理の誤謬、脱漏を防止するとともに、業務を適正に把握することにより、経営の効率化ならびに業務の活性化と改革を行いやすくすることおよび内部監査を行うために内部監査室を設置することが定められている。会計監査および業務監査は、理事長の承認を得た監査計画に沿って書類監査および実地監査を行っている。その他、内部監査室による監査とは別に、私立学校法第37条3項および「寄附行為」第17条に基づき、監事による監査および私立学校振興助成法第14条3項に基づく監査法人による監査を実施している。

第10章 大学運営・財務 (2)財務

(1)現状説明

点検・評価項目①:教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財務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中・長期の計画などに即した中・長期の財務計画の策定 評価の視点2:当該大学の財務関係比率に関する指標または目標の設定
--

<評価の視点1:大学の将来を見据えた中・長期の計画などに即した中・長期の財務計画の策定>

<評価の視点2:当該大学の財務関係比率に関する指標または目標の設定>

本学では、2008年度に策定した「新基本構想」(2009-2018)のビジョンの実現に向けてさまざまな事業を実施すると同時に、新規事業の財源を確保し、学院の持続的な発展に向けた強固な財務基盤を確立するため、抜本的な財政計画の見直しと財務改革・業務改革に取り組んだ。その結果、2018年度時点で達成すべき財務指標の目標値として設定した次の①～③について2018年度決算ではすべてクリアした。

- ①実質支出超過額比率(=翌年度繰越収支差額(支出超過額)と借入金残高の合計額を事業活動収入で除した割合) 50%未満
- ②事業活動収支差額比率 8%以上
- ③教育研究経費比率(=教育研究経費を事業活動収入で除した割合) 33%以上

2016年度から、次期将来構想の策定に取り組み始め、2018年2月に創立150周年を迎える2039年を見据えた関西学院のありたい姿・あるべき姿を示す「長期ビジョン」と、それを実現するための前半10年間(2018-2027)の方向性を示す「長期戦略」からなる「Kwansei Grand Challenge 2039」を策定した。「Kwansei Grand Challenge 2039」では、教育研究事業への積極的な投資と強固な財政基盤の両立を定めており、これを実現するための財政枠組みを示した「財政計画」(2018-2027)(資料10(2)-1【ウェブ】、2)において2027年度までの新規事業への投資額や、建設・情報化計画(総合建設計画)にかかる費用、財務指標の目標値、必要となる収入増・支出削減額などを示している。この財務指標の目標値は次の①②のとおりである。なお、①にて基本金組入額を除いた単年度の収支の状況、②にて施設設備の充実などを含む中長期的な資金確保の状況確認を目的としている。

- ①事業活動収支差額比率 8%以上(2027年度までは重点投資期間とし、6%以上)
- ②実質支出超過額比率(=翌年度繰越収支差額(支出超過額)と借入金残高の合計額を事業活動収入で除した割合) 50%未満

点検・評価項目②:教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1:大学の理念・目的およびそれに基づく将来を見据えた計画などを実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)
--

評価の視点2:教育研究活動の遂行と財源確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3:外部資金の獲得状況、資産運用など

<評価の視点1:大学の理念・目的およびそれに基づく将来を見据えた計画などを実現するために必要な財務基盤>

2018年度決算では、事業活動収支差額比率10.9%、実質支出超過額比率37.3%となり、いずれも財務指標の目標値をクリアしている。寄付金比率は全国平均を下回っていたが、2018年度は大口株式寄付により3.7%となった(大学基礎データ表9)。募金活動の強化を進めており、寄付金のさらなる確保に取り組んでいる。補助金では、文部科学省の支援事業などに積極的に取り組み、2014年度の「スーパーグローバル大学創生支援」事業や毎年度の私立大学等改革総合支援事業の採択などにつなげている。2019年度には理工学部新学科(2015年度開設)が私立大学等経常費補助金の対象になるため、増収が見込まれる。また、当新学科の開設に伴う教員の前倒し採用により2015年度から人件費比率が高い状況にあったが、2018年度には開設前の水準に戻っている。

負債関係比率については2017年度から当面の間、借入を行わない方針としたため、改善傾向にある。また、今後の施設設備の更新に備えて減価償却累計額の1/2を目処に引当資産を増強しており、2018年度末で299億円を設定するとともに、建設計画の実行に備えて2017年度から3年計画で毎年度15億円(累計45億円)を第2号基本金に組み入れることとしている。以上から本学は安定した財務基盤を構築しているといえる。

<評価の視点2:教育研究活動の遂行と財源確保の両立を図るための仕組み>

「Kwansei Grand Challenge 2039」では「教育研究事業への積極的な投資と強固な財務基盤の確立」を掲げており、この実現に向けた財政枠組みを定めている。具体的には、2018年度から2027年度まで新規事業への投資額を毎年度2億円ずつ積み増す(2027年度では20億円)とともに、教育研究環境の充実のため総額400億円の総合建設計画を実行しつつ、財務指標の目標値を達成することとしている。この財源確保のために、2027年度までに単年度の経常収支で収入増24億円、支出削減5億円が必要となる。なお、2年連続で事業活動収支差額比率が5%を下回った場合や、定めた期限までに一定の収入増・支出削減が進まなかった場合、新規事業を停止することとしている(資料10(2)-1【ウェブ】、2)。

収入増・支出削減は、新しい関西学院を創り出すために学院のリーダーらが率先すべき最も重要かつ困難なタスクであり、全教職員が知恵を絞って取り組むことが必要である。2018年度に「財務・業務改革本部」を設置し、100を超す収入増・支出削減候補の中から優先して取り組む項目を絞り込み、順次実行に移している。また、過年度に引き続き2019年度予算編成基本方針(資料10(1)-23)でも、「中期総合経営計画」における事業費を除いて前年度予算をベースにゼロシーリングとして事業のスクラップ&ビルドを推進している。

<評価の視点3:外部資金の獲得状況、資産運用など>

研究費については、企業や公共機関との受託・学外共同研究を積極的に推進しており、2018年度は23件の受託研究と74件の学外共同研究を実施した。科学研究費助成事業(科研費)については、新規申請課題数や採択数の増加に向けた支援制度を充実させており、2018年度の受給

額は 5 億 5,806 万円となった(大学基礎データ表 8、資料 10(2)-3)。2019 年度に設置した「研究創発センター」に URA(University Research Administrator)を配置し、本学における研究ブランドの構築に向けた戦略立案や研究の分析・評価、研究シーズの発掘などの取り組みに力を入れている。また、外部研究資金獲得に向けた学内研究支援制度の見直しを進めている。

寄付金は、「関西学院教育研究等振興資金募金」事業(資料 10(2)-4【ウェブ】)において、在学する学生・生徒・児童の保護者・保証人、同窓、その他学院を支援する志を有する個人・法人・団体などの校友を対象に募金依頼を行うとともに、「Kwansei Grand Challenge 2039 募金」(資料 10(2)-5【ウェブ】)や、利用者が読み終えた書籍などを学校法人に寄付する「古本募金」(資料 10(2)-6)などの新たな試みを開始、さらに募金 Web サイトを全面的にリニューアルするなど、募金活動の強化を進めている。

資金運用は「資金運用規程」(資料 10(2)-7)を遵守しつつ効率的な運用に努めているが、近年、低金利が継続しており、債券を中心とした運用では収入を大きく増やすことが困難な状況にある。2016 年度から金融関係の専門家を嘱託職員として財務部に迎え、人員態勢の強化を図っており、さらに 2018 年度からは外部識者を交えた資金運用ミーティングおよび資金運用検討会を開催し、本学の資金運用のあり方などについて議論を重ねている。

(2)長所・特色

教育研究活動への投資と学院が持続的に発展する財務基盤のバランスを図るため、過年度から財務指標の目標値を設定し、継続して収支改善に取り組んだ結果、現時点では安定した財務基盤を構築している。

2018 年度からは「Kwansei Grand Challenge 2039」の諸計画の取り組みを進めるにあたり、2027 年度までの新規事業への投資額や建設・情報化計画、財務指標の目標値、政策的な収入増加および支出削減額の必要額、新規事業の停止条件などを定めた財政計画を策定しており、積極的な投資と強固な財務基盤を両立するための枠組みを構築している。

(3)問題点

財政計画では、2027 年度までに単年度の経常収支で収入増 24 億円、支出削減 5 億円を定めている。収入増の方策については、安定的な入学者確保は必須として、学費改定だけに依存することなく、補助金、寄付金、資産運用収入、外部研究資金など、外部資金の獲得を図っていかねばならない。また、既存事業の廃止を含む見直しによる支出削減の方策を検討するとともに、効率化や生産性の向上によって業務の質を高めることで、経営資源の効率的かつ効果的な活用も必要である。これらを推進するため、2018 年度に財務・業務改革本部を設置し、優先度を考慮しながら順次実行に移しているが、現時点で具体化している方策での収支改善では金額が不足しており、継続して取り組む必要がある。

(4)全体のまとめ

2018 年度決算では、事業活動収支差額比率 10.9%、実質支出超過額比率 37.3%と、いずれも財務指標の目標値をクリアし、安定した財務基盤を構築している。

2018年2月に新たな将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」を策定し、この中で教育研究事業への積極的な投資と強固な財務基盤の両立を定めている。これを実現するための財政枠組みを示した「財政計画」(2018-2027)では、新規事業への投資額や建設・情報化計画、財務指標の目標値、政策的な収入増および支出削減の必要額、新規事業の停止条件などを定めている。

政策的な収入増および支出削減については、学費改定だけに依存することなく外部資金の獲得によって収入構造の多角化を進めるとともに、既存事業の見直しによる支出削減や経営資源の効率的かつ効果的な活用を推進する必要がある、2018年度に財務・業務改革本部を設置し、優先度を考慮しながら順次実行に移している。

おわりに

最後に、本学のこれまでの自己点検・評価および内部質保証に対する取り組みにつき、本報告書各章を踏まえつつ、大学基準の各基準に従って総括した上で、今後の展望について述べたい。

1. 全体の総括

(1) 理念・目的

関西学院の使命は、キリスト教主義教育によって、「“Mastery for Service”を体現する世界市民」を育み、世に輩出することである。学院創立 150 周年を迎える 2039 年を見据え、少子化や AI の発達などの大きく変化する世界の中にあっても、本学の使命を全うすることを期して、「Kwansei Grand Challenge 2039」を策定し、学士課程教育および大学院教育のビジョンを明確化するとともに、これに基づく「中期総合経営計画」を推進している。

(2) 内部質保証

「Kwansei Grand Challenge 2039」の策定とそれに基づく「中期総合経営計画」の作成にあたって、それまで並存していた①自己点検・評価と②将来構想・中期計画の 2 つの PDCA サイクルを将来構想・「中期総合経営計画」に一元化し、統合した。それにともない、従来の関西学院評価推進委員会の機能を学院総合企画会議に統合するとともに、学院総合企画会議のもとに設置され、学長を議長とする大学内部質保証部会が大学の内部質保証の推進に責任を負う組織として確立された。

「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づき、「Kwansei コンピテンシー」を定めるとともに、学部・研究科の「3 つの方針を策定するための全学的な基本方針」により、「Kwansei コンピテンシー」と各学部・研究科の「3 つの方針」の関係性も明確に定められた。また、内部質保証システムを有効に機能させることを期して KGI/KPI が定められ、それらを一覧化した「ダッシュボード」により、内部質保証システムをモニタリングすることが可能となった。KGI/KPI を構成する個々の指標の妥当性の検証と必要な変更・修正という問題は残しているものの、IR の取り組みと連携しつつ、現状を的確に把握しながら PDCA サイクルを回していく仕組みが、こうして整備された。

(3) 教育研究組織

本学の教育研究組織は、理念・目的に沿って設置され、高等教育の動向、社会的要請、大学を取り巻く環境などに対応して、改廃されている。学部・研究科の組織の適切性は「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく「中期総合経営計画」の PDCA サイクルにおいて、全学的な点検・評価により検証される。研究所組織の適切性は、年度ごとの事業報告と 5 年ごとの学長による事業評価により検証される。また、機構・センター、その他の組織の適切性は外部環境および内部環境の変化に応じて適宜検証されている。

教育研究組織の適切性についての判断基準が必ずしも明確化されていないという問題は残しつつも、本学の教育研究組織は大学基準に照らして適切に設置・改廃がなされているといえる。

(4) 教育課程・学修成果

本学では、「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づき、学修成果の把握と可視化を、①在籍時の学修成果の習得、②卒業段階での就職・進路決定、③卒業後の「真に豊かな人生」という3つの視点から行うこととしている。2018年度に「Kwansei コンピテンシー」を定め、各学部・研究科はこれを踏まえて学位授与方針を検証し、策定し直すとともに、学内外に公表した。また学位授与方針に基づき、教育課程の編成・実施方針を定め、学内外に公表している。

本学の教育課程の順次性と体系性を担保するため、カリキュラム・マップや履修モデルの作成と明示、科目のナンバリングの実施などが取り組まれている。大学での学びのスタイルへ円滑に移行するため、全学および各学部において初年次教育が実施され、「ライティングセンター」が設置される。また、「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」を兼ね備えた世界市民の育成のため、「ダブルチャレンジ制度」が創設されている。

単位制度の実質化の観点から、履修単位数制限の設定、シラバスへの授業外学習の明記、シラバスの第三者チェックによる質の保証・向上などが取り組まれている。学位授与は、学則および「成績評価・試験規程」に定められた基準に則って行われ、卒業要件・修了要件は「履修心得」に明示されている。また、研究科の学位論文の審査は明示された審査基準に則り、厳正に行われている。

学修成果の把握は、全学的に実施される学生調査およびアチーブメント・テストにより収集される指標によって測定され、「中期総合経営計画」の検証時には、こうした指標に基づく点検・評価が行われ、改善に活用される。

(5) 学生の受け入れ

本学では、「3つの方針を策定するための全学的な基本方針」に則って、全学、学部ごと、入学試験ごとに学生の受け入れ方針を定め、公表している。また、「多様な入試制度により多元的に評価する」という基本方針のもと、多様な形態の入学試験を実施している。入学試験は、「入学試験規程」および各種入学試験要項によって、学長を中心とした責任体制を明確化し、厳正に実施されている。

学部の入学定員、収容定員に対する入学者数、在籍者数の管理は、大学基準協会の指針に照らして適正に行われているが、大学院については多くの研究科で慢性的な定員未充足の状況が認められる。そのため、大学院の充実と活性化は本学にとって重点施策と位置づけられている。

「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく「中期総合経営計画」においては、多面的・総合的な入学者選抜の実施や「学力三要素」を評価するための入試制度改革が計画されており、これらは「中期総合経営計画」のPDCAサイクルにおいて点検・評価される。

(6) 教員・教員組織

本学の教員組織では、大学設置基準、大学院設置基準、専門職大学院設置基準に定められた必要専任教員数を満たすことと合わせて、キリスト教主義教育、国際化などの取り組みの進展、インクルーシブ・コミュニティの実現といった観点からの教員配置に留意している。教員組織の適切性に関しては、大学内部質保証部会において定期的に検証されている。またFDの取り組みは、教務機構および高等教育推進センターが中心となった全学的取り組みと、各学部・研究科における独自の取り組みとが併せて行われている。

(7) 学生支援

本学では、修学支援、生活支援、進路支援の観点から学生支援に関する方針を策定し、公表している。この方針に基づいた具体的施策は、多岐にわたり、学生活動支援機構やキャリアセンター、国際連携機構、各学部・研究科など多くの部署によって担われている。学生支援の取り組みについては、支援を担当する各部署でその適切性の検証を行うだけでなく、大学内部質保証部会において定期的に点検・評価を行い、その改善につなげている。

(8) 教育研究環境

本学の教育研究環境の整備に関しては、「Kwansei Grand Challenge 2039」とそれに基づく「中期総合経営計画」において今後の取り組みが策定されている。設備やインフラ面に関しては、基盤計画としての「総合建設計画(2018-2027)」および「情報戦略に基づく情報化計画(2019-2027)」が策定されており、研究活性化に向けた取り組みについても、「中期総合経営計画」の実施計画にもとづいてさまざまな施策が推進されている。これらの取り組みは、学院総合企画会議、大学内部質保証部会を中心とした「中期総合経営計画」のPDCAサイクルによって年度ごとに点検・評価され、その適切性が検証されるとともに、必要な改善が図られる。

(9) 社会連携・社会貢献

本学における社会連携・社会貢献の取り組みは、研究推進社会連携機構内に設置された社会連携センター、教務機構内に設置されたハンズオン・ラーニングセンター、教務機構生涯学習担当、さらには国連ユースボランティア・国際社会貢献活動を担当する国際連携機構など、多様な部署によって担われている。こうした取り組みを実施している各部署は、機構・センターなどの定例会議などにおいて、取り組みの進捗などを点検・評価し、その改善につなげている。他方、各教員による社会連携・社会貢献に関する取り組みを評価する仕組みが確立されておらず、この確立が今後の課題となっている。

(10) 大学運営・財務

本学の管理運営の方針の基本は、関西学院のミッションステートメントのもと、教育・研究機関としての使命と役割を果たし、「Kwansei Grand Challenge 2039」、「中期総合経営計画」、「SGU 創成支援」事業構想の実現をめざすことが定められ、公表されている。2013年のガバナンス改革(通称「たすきがけ」)により実現した「経営と教学の共同体制」のもと、学院総合企画会議と大学内部質保証部会を中心とする内部質保証システムのPDCAサイクルの質をいっそう高めていかなければならない。

財務に関しては、「Kwansei Grand Challenge 2039」に基づく基盤計画としての「財政計画 2018-2027」が策定され、教学計画への積極的投資と強固な財政基盤の両立、そのための新規事業の財源確保についての方針と財務指標が定められるとともに、これらの財務指標に基づく新規事業の停止条件も明確に設定された。学長をコンビーナーとする「財務・業務改革本部」も立ち上げられ、収入増・支出削減の方策の検討が開始されている。

2. 今後の展望

大きく変化する世界の中で、本学がその使命、理念・目的を全うできるか否かは、学院創立150周年の2039年を見据えた「Kwansei Grand Challenge 2039」の長期戦略とそれに基づく「中期総合

経営計画」を着実に実現していくことができるかどうかにかかっている。そのためには、「中期総合経営計画」の PDCA サイクルに統合された内部質保証のシステムを有効に機能させ、学院総合企画会議と、そのもとにある大学内部質保証部会を、大学の内部質保証に責任を負う組織として適切に運用していかなければならない。同時に、IR の取り組みと連携しつつ、KGI/KPI とそのダッシュボードの有効活用と指標の妥当性の検証に本格的に取り組んでいかなければならないだろう。

こうした取り組みは、いまだ緒に就いたばかりであり、今後の全学をあげた取り組みと、学長の強力なリーダーシップが求められている。教育研究組織の適切性に関する判断基準の明確化、授業外学修の確保をはじめとする単位制度の実質化、学修成果の把握と可視化のための指標のさらなる充実、大学院の充実と活性化、教員の社会連携・社会貢献を評価する仕組みの構築、「中期総合経営計画」を財政的に支える「財務・業務改革」の推進など、解決すべき課題も多い。

しかし本学には、明確なミッションとそれに導かれた「Kwansei Grand Challenge 2039」および「中期総合経営計画」という明確な「Plan」が存在する。これを起点に、PDCA サイクルを着実に回していくことが、これからの課題である。