

敬和学園大学
2019 年度自己点検・評価報告書
第三者評価結果

2020 年 6 月

主査 今津孝次郎（星槎大学大学院教育学研究科）

副査 永野茂洋（明治学院大学）

副査 清水直隆（清水公認会計士事務所）

「だれでも、求める者は受け、探す者は見つけ、門を
たたく者には開かれる。」（『ルカによる福音書』11-10）

I 総評

言うまでもなく「自己点検・評価」の目的とは、大学評価に関して与えられた一般的な設問様式にそつなく応えて文章化することではなくて、その作業を通じて自大学の歴史と現状の特徴を明確にし、さらに高等教育をめぐる諸環境の変化のなかでその特徴を多角的に解明し直すことである。そして、これまでの成果を確認しつつ新たな問題点と課題を見出し、改善に向けた諸方策を探ることである。そうした観点から見落とされやすい諸論点について、先ずはこの総評で整理し指摘しておきたい。

敬和学園大学は1991年に創設され、ちょうど開設30周年を迎える。「II総評及び提言－1理念・目的」で述べられているように、「成人期のカレッジ・アイデンティティ」を明確にして、その「教育の理念・目的」の実現に向けた歩みを改めて確実なものとするのが、この節目となる時期に特に強く求められている。

アイデンティティの核心部分そのものは当初から一貫しているとしても、大学が置かれた社会環境は、1990年代初頭からこの30年間にきわめて大きな変化が生じていることは言うまでもない。したがって、そうした変化を正面から受け止めて、変化に即応したアイデンティティ全体の強化と、それを外部に向けて分かりやすく的確に表現し直し、大学組織として積極的に入念に発信する取り組みが不可欠である。

また、「成人期のカレッジ・アイデンティティ」を確固なものとし、教育研究活動を安定して遂行するための土台として、「II総評及び提言－7大学運営・財務（2財務）」で述べられているように、財務の健全化さらには中・長期の財政計画の策定が不可欠である。

このように、大きな環境変化の時代に置かれた大学は、その環境変化についてさまざまな角度から客観的に把握して十分に認識すること、同時に自らの大学組織と教育研究活動の実態について、量的・質的データをエビデンスとして踏まえて明るみに出して「見える化」をはかり自己認識を高めると共に、大学外のさまざまな人々の理解を得ることが強く要請されている。

こうした基本的観点について、先ずはこの総評でさらに具体的に詳細に述べておきたい。

「敬和学園大学の現状と課題－2019年度自己点検・評価報告書－第三者評価に向けて－」（2019年2月、以下「貴大学」そして「現状と課題」と略記）は「序章（1）敬和学園大学の歩み（2）カリキュラム改革・・・」で始まる。とはいえ「自己点検・評価」の「自己」とは「客体として捉えられた自分」の意味であり、単に「自分」のことだけを述べては「自己」を十分に把握したことにはなら

ない。そこで、広く社会の高等教育環境のなかに置かれた貴大学をいかに客観的に把握するかが本来の評価であるという立場から、現今の大学をめぐる社会環境の激しい変化についてごくおおまかに整理しておく。この社会環境の激しい変化に関する認識が無くては、自大学の自己認識もできず、将来展望を描くこともできず、展望に向けた具体的改善計画も立てられないと考えるからである。全国全ての大学が置かれている厳しい環境を改めて明確に確認することが自己点検・評価のスタートである。

「危機に面した大学」が叫ばれて久しい。とりわけ私大に関しては多くの「定員割れ」が報告され、18歳人口の急激な減少のなか、いよいよ近隣の大学間連携・統合あるいは閉学へといった現実がすでに出現し始めている（この2年ほど、地方大学で定員割れが鈍化しているのは、都市部の大規模大学の入学生数抑制政策の余波に過ぎず、少子化のなかで大学が抱えた問題は依然として続いていることに留意したい）。

さて、「危機 crisis」と言えば、危険や不安、恐れと言ったイメージゆえに直視しないようにしがちであるが、本来は「岐路」の意味であり、病理学でいう「分利」つまり高熱が続いて病気が悪くなる方向に向かうか、あるいは良くなる方向に向かうか（もっぱら熱が下がり良くなる方向）の分岐点を意味する。従って、この岐路を正面から見定めることが「危機意識」であって、厄介だからとか、嫌な状況だからと目を逸らすと危機意識は生まれず、その結果として置かれた状況が分からないまま手を下さずに破滅へと滑り落ちてしまうことになる。それは次世代の人材育成と社会の進歩に寄与する教育研究機関としては絶対に避けなければならないことであり、厳しい状況を冷静に客観的に受け止めることこそ、大学自己評価の出発点である。改めて環境的諸変化を再確認し、それらと貴大学の大学運営とが交差する基本的な論点を挙げる。冒頭の「総評」としてはいささか長い文章となるが、後の個別評価事項の検討にとってスタートラインを引くためである。

（1）超少子化

言うまでもなく超少子化の大波のなかで18歳人口の激減に対して、大学は如何に向き合うことができるか、が全国の大学に共通する根本的で喫緊の課題である。この課題の解決について貴大学の特徴を二つ指摘できる。

① 新潟県の大学進学率は全国平均より約10%低く、大学進学市場開拓の余地がある。しかも進学希望者のうち県内大学志望率は約40%で、県外志望率が約60%であるのに比べて低くなっている。近年の若者には地元志向が強いと言われているだけに、県内志望率を高める地元大学の役割は大きい。そこで進学志向を惹きつけるにはどのような魅力を大学として発信すべきかが問われる。もちろん、貴大学の「中・長期計画（2018-2020年度）」では定員確保が強調され、敬和学園高校から50人、といった具体計画もすでに挙げられている。同じ法人に高校があることは大いなる強みであり、高大連携は重要な取組み課題である。

その際に、高校側にどれだけ大学を知ってもらって、高校生の興味関心を惹きつけるような教育プログラムを積極的に工夫できるかが大学側に要請される。単に両者が集まって種々のテーマについての研修会を開くに止まらず、それこそ50人入学を実現するために大学は高校とどのよう

な関係を普段から取り結ぶべきかが集中的に検討されるべきである⁽¹⁾。もちろん、こうした姿勢は同じ法人の高校だけでなく新潟県内・外の高校との関係についても同様に要請されている。

②全国の大学進学率が50%を超える状況のなかで、大学生の多様化が顕著になってきた。学力や社会的マナー、コミュニケーション力などの差はもちろん、さまざまな課題を抱えた学生の入学は当然の成り行きである⁽²⁾。他方では「アクティブ・ラーニングの視点」をいっそう広め深める基本目標ともいえるべき「主体的、対話的で深い学び」が新学習指導要領の中核として位置づけられた。「深い学び」は高等教育にも当てはまる目標であるから、多様な学生を対象として新学習指導要領が狙う「学習者中心」の教育でいかなる内容と方法が新たに提供されるべきか。

しかも高度情報社会化のなかでまったく新しいメディア・ツールが流布し、AIが学習環境を大きく変容しようとしている大きな変化のなかで問われている。この問いに応えるうえで、小規模大学は強みを発揮しよう。ゼミであれ、個人的相談であれ、学生一人ひとりに寄り添ってきめ細かな指導助言をなすからであり、リベラル・アーツ教育による「主体的、対話的で深い学び」を推進することが可能となるはずである。

(2) 超高齢化

他方では超高齢化の大波がある。日本の高等教育がこの大波にあまり関心を向けていないのは実に奇妙なことなので、ここであえて注目しておきたい。ついに「人生100年時代」とまで言われるようになって、人生後半を再就職や地域ボランティア、生涯学習、趣味などによって充実した生き方を求める機運が高まり、QOLが問われるようになった。こうした機運のなかで大学が果たすべき役割が重要であることはすぐに気づくことである。つまり社会人の学び直しであり、大学(再)入学が大きな課題になっている。

ところが、日本の大学では、若者が学ぶ場という固定観念がはびこっていて、18歳人口をいかに取り込むかに汲汲としても、中堅や高齢の社会人の取り込みにはほとんど注意が向けられないのは不思議としか言いようがない。25歳以上の学士課程への入学者に関するOECDを中心にした国際比較によれば、社会人大学生の割合が世界25ヶ国のなかで最低位である。平均が20.6%であるのに日本はわずか2.0%に過ぎない。こうした世界の大学生の年齢構成の実態からすれば、日本の大学は「異常」であると言えらる⁽³⁾。超高齢化社会を見据えれば、若者以上に社会人にこそ注目して大学教育の根本的立て直しを検討すべきである。

社会人の大学での学びとしては次の4タイプが考えられる。①職業分野の高度化から、その分野の最新専門分野を学び直す。②これまで学んでいなかった別の専門分野を新たに学ぶ。③大学教育を受けてこなかったのが初めて大学で学ぶ。短大卒だったので4大で学ぶこともこのタイプに含まれる。④特定の専門分野というよりも、人生を振り返る手掛かりとして広く教養に親しむ。

貴大学の場合、2016年以降では社会人学生(正規)が毎年10名余り在籍し、社会人の科目等履修生も20名から40名もいて、定員に占める社会人学生の割合が高く、社会人のニーズがかなりあるのではないかと推測される。

大都市では多くの大学があり、またカルチャーセンターや各種講演会、文化行事等の学び楽しむ機会に恵まれているからニーズが分散するのに対して、新発田地域で唯一の大学ということに

なると、いきおい社会人のニーズが集中するのは当然である。この点が貴大学に課せられた貴重で重要な役割であることを認識する必要があるだろう。そこで社会人を対象とした大学教育プログラムを開発し工夫していくことが社会の変化に応える方策である。先ほどの4タイプで言えば、貴大学の場合は②③④が当てはまるであろう。なかでも④はリベラル・アーツ教育を掲げる貴大学にうってつけのプログラムであると考え(4)。

(3) リベラル・アーツ教育

「現状と課題」では学則第1条に基づくミッション・ステートメント「キリスト教精神に基づく自由かつ敬虔な学風の中でリベラル・アーツ教育を行い、グローバルな視点で考え、対話とコミュニケーションとボランティア精神を重んじ、隣人に仕える国際的教養人を育成」ないしその略語的表現「キリスト教精神に基づくリベラル・アーツ教育」が随所に掲げられている。こうしたミッションを「内部質保証」の検証に引き付けるために具体化すると、以下の四点にまとめられるだろう。これらの具体的表現は貴大学の目的を広く一般に理解してもらうために必要である。

- 1) 学際的な諸知見に学びながら、人間(世界)の根源を理解する統合的な全人教育(「リベラル・アーツ教育」から)。
- 2) コミュニケーション・ツールとしての英語教育を基盤として、専門科目や留学等によって得る国際理解(グローバルな視点の獲得)から)。
- 3) 地域連携に根差す諸行動から得られる経験学習(「ボランティア」「隣人に仕える」から)。
- 4) 自明とされる慣行やステレオタイプの発想に囚われることなく、常に刷新を探求する研究や、大学管理運営に対する基本姿勢(「自由かつ敬虔な学風」から)。

そこで、ミッション・ステートメントにいつそう説得性を持たせるためには、これら4点の実際の根拠を示すことが求められる。それは現今の社会変化を踏まえたミッションであることを明確に示すことになる。以下の根拠に関する具体的表現は、貴大学の目的を広く一般に理解してもらうために必要である。受験生は言うまでもなく、その保護者、高校関係者、教育委員会、進路先となるであろう企業等、さらには地域の人々すべてに精確に知っていただくためのメッセージである。ミッションをただ繰り返し述べるのではなくて、ミッションの根拠に関する具体的メッセージを伴わなければ、地域社会の理解を得ることは難しい。そうしたメッセージを発することは、「キリスト教精神に基づく」教育をおこなう大学として当然の責務であると考え。

- ①教育研究の専門分化が激しいが、その一方では変動が激しい現代社会では新たな統合や全体を俯瞰する総合的視点、学際的視点が不可欠になっており、リベラル・アーツこそがその強力な手掛かりになりうる。
- ②日常的な経験学習を深めるためには専門分野の知識以上に、幅広く根源的なリベラル・アーツの知見が役立つはずである。

- ③大学卒業後の進路を探っている若者は身近に感触できる職種を念頭に置きやすいが、産業構造や労働市場全体の流動性が大きく、身近に感触できる職種では対応が難しいために、幅広い教養こそ職業選択の見通しが得られやすい場合もある。
- ④いかなる場にいようとも今や国際理解が必須であるが、なによりもコミュニケーション・ツールとしての英語はその基盤として不可欠である。
- ⑤「人生 100 年時代」とも呼ばれるようになった長寿化のもとで、大学は学び直しの重要な機会を提供する役割の重要性が高まっており、リベラル・アーツ教育が果たすべき役割は大きい。

以上 5 点にわたって考えられる根拠をあえて挙げたのは、「リベラル・アーツ」を謳う大学は全国でも数少なく、また戦後始まった新制大学制度の下で、最初 2 年間の「教養課程」がすでに解体されてしまい、もっぱら専門教育が重視される今日、若い世代をはじめ世間一般にリベラル・アーツは馴染みにくくなっているだけに、社会変化と切り結ぶような丁寧で積極的な説明が必要だと考えるからである。

Ⅱ 概評及び提言

1. 理念・目的

<概評>

寄付行為、および大学学則に掲げられている「建学の精神」「教育の理念・目的」は、言うまでもなく、その当該事業体のこの社会における存在意義そのものだと言うことができる。それは時代の変化や、社会状況の変化によって簡単に変更したり、他のものに取り替えたりしてよいという性格のものではない。したがって、もしこの「建学の精神」「教育の理念・目的」を掲げていることで、もうこれ以上この事業体を維持、発展させて行くことはできない、あるいは、維持・発展させていくための競争力をつけることはできないと言うのであれば、その事業体はこの社会の中での存在意義と役割を失ったということの意味する。その後取るべき選択肢は、その「教育の理念・目的」を放棄して全く別のものに入れ替えるか、事業そのものを閉じるかの二者択一にならざるを得ない。

しかし、他方で、「建学の精神」「教育の理念・目的」は、時代状況の変化の中で、さまざまな仕方で深め直し、表現し直すことが可能なものでもある。実際、多くのキリスト教系大学は、宣教師時代以来の「教育の理念・目的」を維持しながらも、節目節目にそれを別の言葉に言い換えたり、その時々々の社会の期待に応えうるような理念の新たな面を掘り起こしたり、という歴史を繰り返してきた。たとえば、日本のキリスト教系大学の中で最古の歴史を持つ明治学院大学は、寄付行為と大学学則における法人及び大学設立の「目的」は維持しつつ、その精神の「表現」については、15年前に、「The Truth shall make you free (真理はあなたたちを自由にする)」から「Do for Others (他者への貢献)」へ大胆に転換して、それを現在「教育理念」として掲げている。根幹をなす精神の「表現」のウェイトの置き場所を移動させ、そのことによってこの時代の中での「ユニヴァーシティ・アイデンティティ」をよりはっきりさせた。

なぜ「教育の理念・目的」まで遡って自己点検・評価の対象としなければならないのかということの意味がここにある。すなわち、自分たちの存在根拠とアイデンティティが、現行の規程に過不足なく精確に表現されているかを客観的に確認し、場合によっては大胆に言い換えて行く必要があるからである。その意味で公理のように見なされている「教育の理念・目的」といってもタブーはないし、その検証は法人理事や大学執行部に委ねておけばよいというものでもない。また、これは他の項目についても言えることであるが、「自己点検・評価」は、外部から与えられた「評価の視点」に即して、単に形式的に合格点をクリアしているかを確認するのが目的ではない。検証には義務的な側面があるから、半ば強制的に行うのであるが、その結果「認証評価」で「適合」を得ることだけでなく、開学30周年を迎える敬和学園大学なら敬和学園大学の、「成人期」の「カレッジ・アイデンティティ」を明確にして、その「教育の理念・目的」の実現に向けた歩みを改めて確実なものとする、というところに自己点検・認証の照準を合わせなければならない。その照準が合っているところに敬和学園大学の問題意識、創意工夫も生まれ、「やらされ感」が薄らいで、結果的に計り知れない成果を得る道が開けてくる。逆に言えば、私学としての自分たちの独自性と個性について、構成員が受け身なまま、自覚を深めず、また共有ができていないところでは、日々の教育活動、事業運営で生じたズレや逸脱、事

業の成否の判断に一貫性がなくなり、迷走することになりかねない。

以下では、「学校法人敬和学園寄付行為」第3条と「敬和学園大学学則」第1条に基づいた貴学の「理念・目的」の特色について、私の個人的な理解を少し述べてみたい。

他のキリスト教主義大学と比べた場合の貴学の寄付行為の最大の特徴は、法人設立の目的を「人類の福祉と文化の発展に寄与すること」であるとして、「理想の実現は根本において教育の力を待つべきものである」とした（旧）教育基本法の本質と、その背後の日本国憲法前文の本質とをはっきりと踏まえて、法人の「目的」を定めたことにある。教育基本法と憲法前文にはキリスト教の本質と同じ本質が流れており、それはキリスト教の立場に立つときに最もよく実現しうからであり、「教育の力」は、「福音主義のキリスト教」に基づくときによりよく発揮されるからである。「福音主義のキリスト教」には、「教育」に本来必要な、神の前に頭を垂れて人間の思い上がりを鎮める「敬虔な思い」と、「真理」によって自分が自由にされ、また、愛を得ているが故に生徒学生に対しても愛をもって仕えることができるという「真理による自由と愛」の本質、そして「国際的現代社会」に対するグローバルな視点と見識を期待できるからである。これが寄付行為の本質である。

「敬和学園大学学則」第1条は、この法人設立の目的を受けて、「福音主義キリスト教の本質」に立った「自由と敬けんな学風」を前提に、（愛に基づき愛を育てる）「心の教育を実践すること、そして（あの戦争の惨禍の反省を踏まえて、人類の福祉と文化の発展に寄与する）「良心的人材を養成すること」を「目的」として掲げた（「良心的人材」はそのように寄付行為との関連で解釈するのが妥当であろう）。ただし、「真理」については、その中身が何であるかを前提せず、学問の府である大学らしく、「真理を探究すること」自体が大学の使命であると位置づけて、敬和学園高等学校との違いを明確にするとともに、キリスト教と直接的な関わりを持たないように考えられている学問領域にも間口を広げた。これを寄付行為からの逸脱であり、世俗的な学問への迎合だと見るか、現実的な対応だと見るかは両論あり得る。高校合同のFD/SD研修会で、理念の理解に関わるテーマが何度か取りあげられているが、両校の違いを相互に繰り返し確認しておくことは重要である。

学則第1条第2項の「ミッションステートメント」、および「ヴィジョン」は、上記二つの規定を踏まえて、そこにさらに新たな大学の「個性」を浮き上がらせようとする試みであると理解することができる。これを定めるまでに学内ではかなりの時間が費やされたのではないかと推察される。

「ミッションステートメント」は、寄付行為における「国際的現代社会に対する広い見識をもつ有為な人物の育成」と、そのことによって「人類の福祉と文化の発展に寄与する」との規定、および学則第1条1項における「国際的教養豊かな良心的人材を養成する」との文言を受けて、それらを「敬和学園大学は、リベラル・アーツ教育を行い・・・国際的教養人を育成する」とまとめ直し、また、その「国際的教養人」の必須の要素を、①「グローバルな視点で考えること」、②「対話とコミュニケーションを重んじること」、③「ボランティア精神を重んじる」こと、そして④「隣人に仕える」ことであると規定して、私なりに言い換えると、それらを貫く「他者と社会に貢献する人間の涵養」を敬和学園大学の「教育目的」として強調したと受け止

めることができる。

第2項(2)の「ビジョン」は、この「他者と社会に貢献する人間の涵養」を、⑤「持続可能な社会の担い手」になること、そのことによって⑥「地域社会」に貢献することとして、「ミッションステートメント」の「教育目的」をより具体化して明示す。

この①～⑥を実現するための手段が「リベラル・アーツ教育」であり、「ミッションステートメント」と「ビジョン」により、「リベラル・アーツ教育」を行う大学であるところに敬和学園大学のアイデンティティがあることを強調したと言える（「リベラル・アーツ教育」が持つ意義については「総評」(3)を参照）。

大学の「教育の理念・目的」を以上のように整理してみると、学則第1条第3項に定められている「英語文化コミュニケーション学科」、「国際文化学科」、「共生社会学科」の3学科それぞれの「教育目的」との整合性の度合いもはっきりしてくるようになると思われる。

3学科は、下記にあるように「他者と社会に貢献する人間の涵養」という点で学則と共通の目的を保持しつつ、それを異なる手段で実現しようとしているという点で、それぞれ個性があり、区別がある、と理解できる。

・英語文化コミュニケーション学科

「グローバル化する世界や地域社会の状況を理解し、実践的な英語力を持って社会に貢献すると共に他者に対して開かれた人を育てる。」

・国際文化学科

「人類の歴史、文化、社会および情報メディアの専門教育を通して、グローバル化する社会の諸問題を認識し、問題に対応できる国際感覚と知性を涵養し、社会において他者を尊重しながら協働できる人を育てる。」

・共生社会学科

「共生社会を社会福祉の視点から学び、社会と人間への深い理解と広い視野を身につけ、社会福祉専門職の養成に加えて、ソーシャルビジネスにも通用する人を育てる。」

ただし、共生社会学科の規定については、教育目的と手段との区別があまり意識されていない印象を受ける。「社会福祉専門職の養成」と「ソーシャルビジネスにも通用する人を育てる」は、学科内のコースから見た場合には学科の教育目的であるが、大学全体の教育目的に対しては手段に他ならない。学則は、これらを手段として用いながら、大学のどういう目的を実現することが共生社会学科の目的であることを示す場所なので、今後、適当な時期に文言の修正をしておくことを勧めたい。国際文化学科の「人類の歴史、文化、社会および情報メディアの専門教育」「国際感覚と知性を涵養し」も、学科にとっては目的であるが、大学にとっては手段である。英語文化コミュニケーション学科の「実践的な英語力」も同様である。ただこの2学科の場合には共生社会学科ほどの混同ない。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

(1) 第3期認証評価では「教学マネジメントシステム」の構築が問われるが、上記の目的=手段との関連で言えば、「教学マネジメントシステムの構築」それ自体は大学にとって目的ではなく、「学習者視点の教育を実現する」ための一つの手段ということになる。この「学習者視点の教育を実現する」を、私学のフィールドに翻訳したのが、「建学の精神」であり、「教育の理念・目的」に他ならない。そして、その「建学の精神」、「教育の理念・目的」を具体的に実現するための諸活動を「見える化」して、チェックするための手段が、「基本計画」「行動計画」「具体計画」からなる「中・長期計画（ロードマップ）」であり、貴学の場合には、すでに数年前からこれが作成され、年度毎の点検と、年度末の「成果・達成度評価報告書」の提出というサイクルと組織的な取り組みができており、高く評価したい。

(2) 「ビジョン」の、「隣人に仕えるための地域社会への貢献として、持続可能な社会の担い手を育成する」という文章は、日本語としては難解文の一つであり、修正する必要がある。この点は「明示」の「適切性」に関わることからであるが、「適切な明示」とは、単に公表されていることではなく、「わかりやすく」公表されていることである。ホームページにも同じ文言で掲載されているが、前後の文脈を考慮しても意味がとりにくい。「現状と課題」p.7の「問題なし」は修正する必要がある。

(3) 学則第1条の「国際的教養豊かな良心的人材」と、ミッションステートメントの「隣人に仕える国際的教養人」という2つの表現が出てくるが、この種の微妙にニュアンスの違う表現の並列は理解をかえって難しくする。歴史的な積み重ねの中で作られた文章なので、しばしばこういうことが起こるが、共時的に並べたときに、わかりにくくならないように整理しておくといよい。

(4) 共生社会学科の「社会福祉専門職の養成」と「ソーシャルビジネスにも通用する人を育てる」について、上記のように、手段として示すべきところを目的としているので、修正することを求めたい。

(5) 「理念・目的」は、大学案内やホームページ等、さまざまな媒体を用いて「公表」されている。しかし、それがどこまで「理解しやすい」ものとなっているかは、個人的な印象以上に検証できる根拠資料がなく、不明である。特に高校生に対しては、同じ内容をできるだけわかりやすい言葉で伝える必要がある。アンケート、もしくはインタビューのような定量的根拠となるものを実施するとよい。

2. 内部質保証

<概評>

(1) 質保証の対象

高等教育改革政策のなかで、大学教育が単に「何を指すか」ではなくて実際に「何を修得で

きたか」に力点を置くために「学士力」が一般的なキーワードとなり、さらにはその具体的な仕組みを「内部質保証」として点検するように求められている。その点検は、各大学が独自に掲げる3ポリシーがいかにも実現できているかについて自己評価することである。貴大学のウェブページでは3ポリシーが公開されているが、今回の「現状と課題」では、部分的に触れられている程度で、3ポリシーそのものへの正面切った言及がないので、以下に掲げる。

ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

1. 人権と人間の尊厳の原理を尊重する姿勢と真理を希求する姿勢を身につけている。（基礎知識）
2. グローバルな視点を持ち、分析的・批判的に考えて判断し、明瞭かつ効果的に表現することができる。（専門知識、論理的思考、批判的思考）
3. 対話とコミュニケーションを重んじ、隣人に仕えることができる。（コミュニケーション能力）
4. 高い倫理的基準を持ち、地域社会に貢献することができる。（社会との関係）

カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）

1. キリスト教に基づいたリベラル・アーツ教育により、人権と人間の尊厳の原理を尊重する態度と教養を養う。（基礎知識）
2. 異なる文化について複眼的に見ることができ、分析的・批判的に考えて判断し、明瞭かつ効果的に表現する力を養う。（専門知識、論理的思考、批判的思考）
3. 日本語と外国語を用いて、人とのコミュニケーションを豊かにする能力、さらに、情報リテラシーを身につけて、社会と対話する情報の受発信を行う能力を養う。（コミュニケーション能力）
4. 地域や国際社会の課題について理解を深め、インターンシップ等を通して社会に貢献する力を養う。（社会との関係）

アドミッション・ポリシー（学生の受け入れ方針）

1. グローバルな視点に立って考え、対話とコミュニケーションとボランティア精神を重視する、国際的教養人をめざす人。
2. 敬和学園大学における学びを通じて、「人間とは何か、人生をいかに生きるか」を考える意欲を持つ人。
3. 真理と自由を探求する意欲があり、人の役に立ちたいと考える人。

「内部の質保証」の中心は、いわば「出口」としてのディプロマ・ポリシーの達成結果を問うことになる。したがって「身につけている」とか「表現することができる」、「仕えることができる」という表現に見られるように、修得した知識・技術・態度が示されてこそ質保証となる。シラバスの授業紹介でも同様の書き方をすると、文科省から各大学へ指示が下りてきているのも同じ趣旨である。もちろん質の達成にとっては当然ながら「入口」としてのアドミッション・ポリシーも「途中」としてのカリキュラム・ポリシーも関わっている。つまり3ポリシーが互いに連携しながら、大学が学生にいかなる教育成果を産み出すことができたかを検証することであ

り、常にこの3ポリシーを念頭に置く必要がある。たとえば、「国際的教養人をめざす人」（アドミッション）が入学して「リベラル・アーツ教育」（カリキュラム）を受けるなかで「グローバルな視点を持ち、分析的・批判的に考えて判断し、明瞭かつ効果的に表現することができる」（ディプロマ）ようになる過程を検証することにほかならない。そしてその検証が一部の教職員によってなされるのではなくて、大学全体として組織的に取り組んでいるかどうか、しかも検証のための各種データ（エビデンス）をどれだけ収集して分析できているかどうか、さらにはその結果を大学全体として共有できているかどうか、が問われてくるのである。

（2）質保証のための組織

「現状と課題」では、質保証の全学的組織体制として「教学マネジメント委員会」と下部組織としての「自己点検・評価委員会」が負っていると記されており、その他、FD/カリキュラム委員会や教務委員会も関係することが付記されている。なるほど全学的体制になっている点は理解できるが、PDCA サイクルに位置づけたときに、組織構成が曖昧であることは否めない。いくつかの疑問点を挙げると、第1に「教学マネジメント委員会」の業務が広範囲に及んでいて、検証作業が集中的になされるか否か。第2に「自己点検・評価委員会」がその下部組織の位置づけでは客観的な検証の自立性が保てるか否か。第3に組織構成とPDCA サイクルとが関係しているか否か。これらの諸点についての改善案は次の<指摘事項>で触れたい。

（3）新たな「アセスメント・ポリシー」の設定

2年ほど前から、3ポリシーに加えて新たに「アセスメント・ポリシー」が取り上げられるようになってきている。「現状と課題」でも「学習成果の評価の方針」として言及されているが、どちらかと言えば、評価測定の方法に関心が向けられているようである。しかし、この第4のポリシーは極めて広い意味内容を持っている。何よりも3ポリシーすべてが機関レベル・教育課程レベル・授業科目レベルで機能しているかどうかを点検するための総合的なものであり、点検の際の具体的で詳細な項目データを挙げることによって、点検・評価を客観的に「見える化」する方針を定めている。そういう意味で貴大学ウェブページの「アセスメント・ポリシー」記載が「具体的な検証方法」まで細かく列挙していて精確である。

アセスメント・ポリシーでは、入学前・入学直後から在学中、そして卒業時・卒業後に至るまでをカバーし、一人ひとりの学生がどのような人材として育っていったか、を客観的なデータとして検証するものであり、3ポリシーはこのアセスメント・ポリシーによる評価によって完成する大学教育4ポリシー構成を成すと言えよう。漠然とした印象や感想ではなく、明確なデータをエビデンスとして社会全体に示す責任を全大学が負っている。それだけに組織で言えばIR推進室（担当者）の業務が大幅に増えると言える。貴大学IR担当者はすでに9項目ほどの調査業務をおこなっているが、おそらくその2～3倍の業務に広がることが予想される。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入ください）

上の<概評>で述べた論点に従い、次の「質保証」と「検証項目」の2点に関して指摘する。

(1) 質保証のための組織

「現状と課題」によると、教学マネジメント委員会がきわめて重要な委員会であると思われるが、業務があまりに広範であり、何よりも意思決定機能と実務処理機能とが混在するのではないかと危惧される。即決によって委員会組織を簡略化するという配慮から従来の総務委員会を組み合わせたのではないかと想像できるが、大事なことは意思決定機能と実務処理機能とを峻別することであり、そうでないと議論はズルズルと堂々巡りをする危険性が出てきやすい。そこで今津は組織の実態を十分に理解できていないがゆえに、あくまで仮りにではあるが、意思決定に集中する総務委員会と、実務処理に集中する教務委員会とに分けてみたい。そして、第4のポリシーが付け加わった以上、IR実証データに基づく客観的で総合的な大学評価が要請されるだけに、自己点検・評価委員会は今後の大学運営にとって自立的で重要な提言をおこなう独立的な委員会であるという性格を確認してみたい。そうすると、**図1 現行組織図**と、**図2 改正組織図**が対比できる。4ポリシーが出そろった現段階では、**図2**の方が内部質保証を達成できる的確な組織構成ではないか、と考えられる。

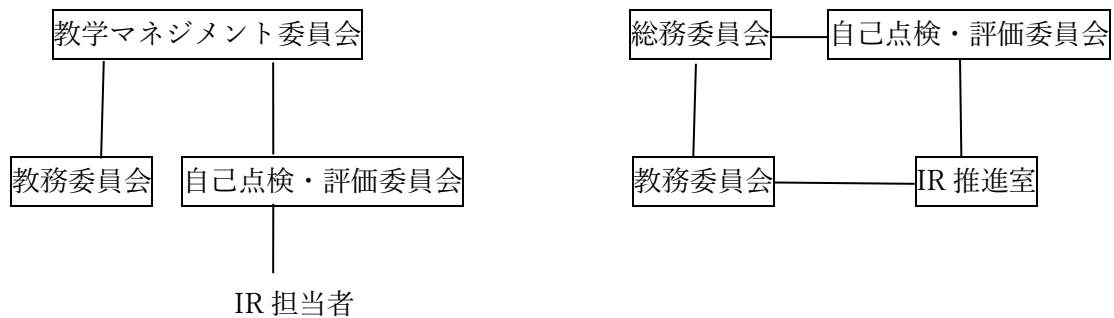


図1 現行組織図 (今津による解釈)

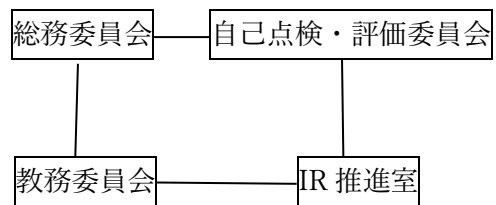


図2 修正組織図

この改正組織図に基づいて、あえてPDCAサイクルを当てはめてみよう。ごく大雑把に**図3**で示すと以下のようなになる。重要なポイントは、CheckからAct(改善)が実際になされ、その結果に対するCheckを踏まえながら次の新たなPlanが積極的に提起されるかどうかであろう。

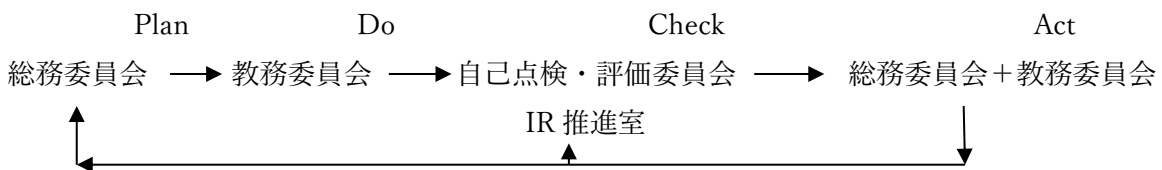


図3 組織構成とPDCAサイクル

(2) アセスメント・ポリシーの検証項目

新たに設定されているアセスメント・ポリシーが扱う検証項目は少なくとも20項目以上あるが、うち2項目だけ取上げて詳細に検討してみたい。「授業評価」と「学生満足度」という質保証にとって核となる項目である。しかもそれらのアンケート結果が貴大学のウェブページで丹念

に公開されていることは、情報公開の点からも、授業をめぐる教員と学生のコミュニケーションの点からも素晴らしいことである⁽⁵⁾。もちろん、%値の意味は多様に解釈できるが、それこそFDなどを通じて多様な解釈をやり取りすれば、その議論から新たな可能性を見出すきっかけになるだろう。公開されているデータだから、誰でもが見ることができ、さまざまな意見が寄せられるかもしれない。それにどう応えるか、学内での議論がなされている必要がある。

以下はあくまで今津の解釈であり、感想と意見であることをお断りしておきたい。「授業評価」については4. **教育課程・学修成果**で触れることにして、ここでは「学生満足度」について述べる。

「卒業時アンケート」結果が「能力達成度」と「満足度」という学修行動にとって中核的質問項目に関して図示によって詳しく公開されていることも素晴らしい。積極的な情報公開なので、せっかくだからその価値をさらに高めるための改善点を指摘しておきたい。

① 「能力達成度」について言えば、ほとんどの項目で「身についた」+「やや身についた」の肯定的回答が5~6割を占めていて、「あまり身につかなかった」+「身につかなかった」の否定的回答はごくわずかであり、大学教育がそれなりに効果を果たしていることが分かる。ただし、諸項目のなかで「幅広く考える力」「人権意識」の肯定回答が比較的高いものに対して、「コミュニケーション能力」「情報リテラシー能力」の肯定回答が比較的低いのが印象的である。それこそリベラル・アーツ教育を見直すには興味深いデータであると言え、全学FDで扱うべき重要な検討課題であろう。また、概して「やや身についた」「どちらでもない」という中間的な回答も多い。あと一歩踏み込む教育をいかに工夫するかについても検討課題だと言える。

② 「満足度」についても、同じように肯定的・否定的回答を整理すると（無回答約30%）、全11項目のうち、肯定的回答が過半数を占めているのは4項目なのに対して、半数に達していないのは7項目に及ぶ。肯定的回答の割合が多い項目は「大学生活全体」（56%）「授業」（56%）「少人数教育（アドバイザー制度）」（55%）「就職支援体制」（50%）である。その一方では肯定的回答の割合が低いものもある。低いものから順に列挙すると「キリスト教に基づく教育」（32%）「大学施設」（38%）「卒業後の進路」（39%）「学生支援体制」（40%）「学生支援制度」（40%）「クラブ・サークル、ボランティア活動」（40%）「カリキュラム」（49%）となっている。仮りに半数割れを尺度とすれば、肯定的回答の割合が低い事項については、何らかの改善の手が加えられる必要性を示していると言える。

そこで、ここでは7項目のうち「キリスト教に基づく教育」を挙げて検討してみよう。貴大学が「キリスト教に基づく教育」を理念・目的としており、しかも卒業時学生に対するアンケートであるなら、このデータは大学にとって満足いく結果ではないだろう。しかし現代の若者にとって宗教自体が馴染みにくいとすれば、32%の肯定的回答を得ているだけでそれなりの評価を得たという判断もありうる。あるいは、普段の教育のなかで取り組んでいること（ボランティアの「奉仕」とか、地域貢献の「隣人」、あるいはリベラル・アーツの源流としての「神学」のように）がキリスト教を背景にしている点を学生がただ理解できていないだけである、という解釈も成り立つ。さらに、「能力達成度」で「幅広く考える力」「人権意識」の肯定回答が比較的高いのは、実

は「キリスト教に基づく教育」が及んでいるのではないかと、とも言える。いずれにしても有形・無形のキリスト教的メッセージについて、至るところでさりげなく込めていく取り組みは、なおいっそうの広がりを持たせる余地はありそうである。

② IR 担当者の手元にはすでにデータがあると思うが、「能力達成度」「満足度」のいずれについても、さらに詳しい次のようなデータが求められる。a 学年次別の比較、特に大学に慣れてくる1年次から2年次への変化が重要な指標になろう。b 性別や学科別のデータも大学改善の具体策を構想するうえで参考になるはずである。

3. 教育研究組織

<概評>

教育研究組織の柱立てとして、学部構成と附置研究所そしてセンターの組織構成について検討する。

(1) 学科のコース構成

貴大学は人文学部だけの単科大学で三つの学科から成り、それぞれの学科がいくつかのコースで構成されている。「学科」は一般にアカデミックな教育研究分野での大きな区分であり、学科設置は文科省の審査を受けるが、「コース」は学生の身近な興味関心に応えやすいトピック的で小さな区分けであり、大学内教育プログラムとして文科省の審査も不要であるだけに、小回りが利いて柔軟に構成しやすい。しかもコースごとに同じような興味関心をもつ学生が小集団ゆえに帰属意識を持ってまとまりやすいというメリットもある。

「現状と課題」によると、学科とコースの構成は2004年度以降に何度かの改組を経て以下のようになっている。

- 1) 国際文化学科 (定員 80 人) [歴史探究コース・多文化理解コース・国際社会コース・情報メディアコース] 4 コース
- 2) 英語文化コミュニケーション学科 (定員 60 人) [文学・文化コース・英語教育コース・キャリア英語コース] 3 コース (キャリア英語コースは2020年度からキャリア・コミュニケーションコースに変更予定)
- 3) 共生社会学科 (定員 40 人) [ソーシャルワークコース・ソーシャルビジネスコース] 2 コース

以上のコース構成とこの10数年間のコースをめぐる改組の経緯を見るといくつかの感想を抱く。

①定員との関係で言えば、およそ1コースが20名程度のクラスに相当し、学生の身近な帰属意識にとっては適切な規模ではないかと思われる。

②ただし、高校生や高校教員、保護者等が各学科の教育内容をさらに具体的に理解するうえで、コース名称を見たときに理解しやすいか、といえは理解しやすいコースとそうでないコースがあるように感じる。たとえば、「多文化理解」と「国際社会」とはどう違うか、「キャリア英語」とは

何か、「ソーシャルビジネス」とはなにか、など。もちろん、説明を加えれば分かることでも、大学案内資料をさっと見たときに、コース名称が誰でも分かりやすいという印象が大切になってくるからである。

③コース構成がリベラル・アーツ教育と全体的に連関しているイメージだけでも感じられると、いっそう分かりやすくなるだろう。つまり、コース構成やその名称について改編される際に、どのような手順を踏まえてなされるのか、学科内だけでなされるのか、全学的な場での討議を経たうえでなされるのかどうか。全学的なバランスがどれだけ考慮されているのだろうか、という疑問である。

(2) 附置研究所

「人文社会科学研究所」の設置は研究機関である大学なら当然のごとくなされていることで、定められた同研究所の規程内容もごく標準的であり、問題は規定に沿った研究活動が日頃から地道に行われているかどうか、である。第2条に挙げられた諸事業すべて重要であるが、なかでも共同研究の組織化と講演会やフォーラムなどの開催、そして関係学会その他の研究機関及び研究者との交流は欠かせない。研究内容はリベラル・アーツに限らず、3学科に関連する幅広い研究領域をカバーするものとし、地域の課題に関する実践的研究も含めるべきだろう。

そうすると、研究所委員会が諸事業を自己評価しつつ、どれだけ独創的で挑戦的で地域連携に連なる諸事業に取り組むか、が問われてくる。さらに言うまでもなく、研究所の成果を積極的に刊行物として発信していく努力も不可欠である(6)。

(3) センター

貴大学には「地域連携センター」が設置されている。定められた規程では「地域連携に関する事項」としてのみ述べられていて、業務内容が具体的、明確には書かれておらず、センターの機能を理解しにくい。

「現状と課題」では同センターに並んで、「ボランティアセンター」(7)や「まちカフェ・リンク」、中央図書館とリンクした学生寮、さらには「国際交流室」にまで言及されていて、地域連携が多方面で展開されているにもかかわらず、全体の仕組みが曖昧で、組織図を書くことが難しい。従って、「現状と課題」で「年度を追うごとに地域連携を担う組織が細分化しており、将来的にはそれらを地域連携センターに統合する方向で検討している」と述べられていることがよく理解できる。そこで、改善案については<指摘事項>で触れたい。

<指摘事項> (長所・改善・是正事項等をご記入下さい。)

(1) 組織構成

貴大学が地域連携を重視するのであれば、なによりもまず「地域連携センター」を核とする組織構成を早急に整備するべきである。その整備に向けた議論と実際の作業とを通じて全学の結束が図られるはずである。<概評>でふれた諸組織を図4のように構成し直す案を提示する。

地域連携と国際交流は対象範囲の違いから分ける。ただ、寮の運営での寮生支援や国際交流で

の留学生支援そして留学への支援などは学生支援と密接に関わることになるから、各組織との有機的連携を欠かせない。

「学生寮」が地域連携のなかに位置づけられているのは貴重である。学生の単なる宿泊所だけに止まらず、大学と地域の交流拠点として、さまざまな拠点としての開発が可能だからである。それだけに寮には名称（愛称）があった方が馴染みやすい。地域連携センターの助言を受けながらも、学生が主体となって独自の企画を開発し、地域連携の諸活動をおこなうことができる⁽⁸⁾。その活動を通じて学生は大きく成長を遂げるはずである。

「まちカフェ・リンク」も興味深い活動である。それと横断的に結合して、寮生と留学生ともコラボしてイベントを開催することも考えられる。それこそ大学が地域の「まちづくり」に貢献することになるだろう。つまり、これまでの「点」としての資源を「面」に広げていくことが喫緊の課題である。

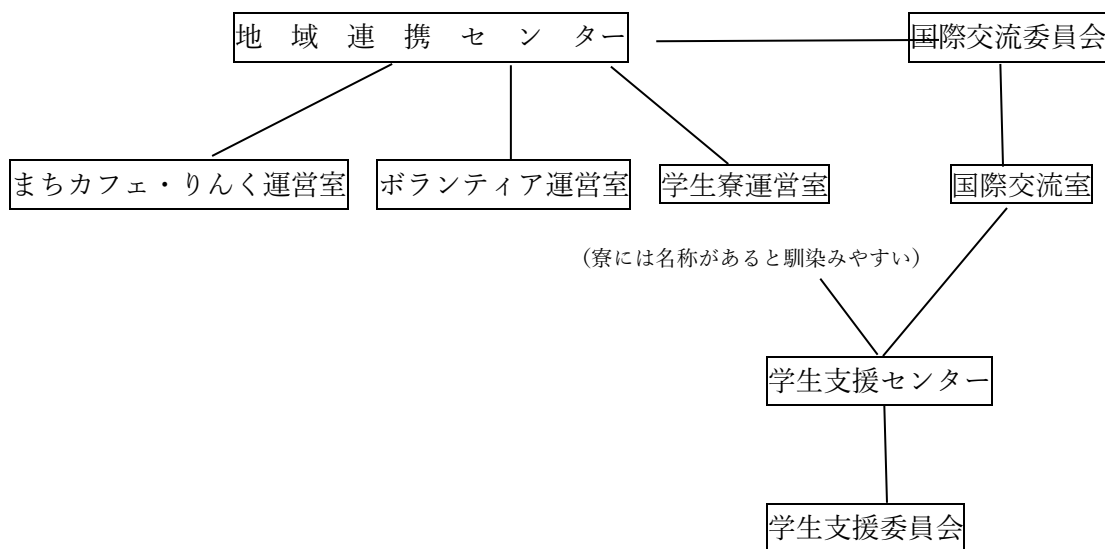


図4 地域連携等に関する組織構成

(2) 「ボランティア」と「サービス・ラーニング」

「現状と課題」で述べられているように、「ボランティアセンター」や、必修科目「ボランティア論」といった「ボランティア」の用語はそのまま通用するが、最近は別の用語が使われるようになってきている。貴大学のウェブページでも使われている「サービス・ラーニング」である。そこで「ボランティア volunteer」と「サービス・ラーニング service learning」との違いについて明確にしておきたい。

実は「ボランティア」という用語には限界がある。第1に高齢者福祉から障害者福祉さらには被災地支援など幅広い分野を含んでいるし、語義は「自発性」なので（無償とは限らない）、学生全員が関心を向けるわけではない。第2に地域社会への参画ではあっても、「学習」の側面はあまり注目されない。これら2点を克服するのが新語「サービス・ラーニング」である。もちろん、学校など諸機関にとってはボランティアの方が経費の心配も要らず都合がよいはずで、諸機関は引

き続き「学生ボランティア」と呼ぶだろうが、同じ諸活動について、その教育面に特に着目して「サービス・ラーニング」と呼んだ方が大学にとっては便利である。

「サービス・ラーニング」のおおよその意味は「地域諸機関での奉仕活動（サービス）を通じての経験学習（ラーニング）」である。地域社会で自立（律）する市民となるための「市民性」（citizenship）を育成する目的で 1990 代後半のアメリカで生まれ、2000 年代以降には中等・高等教育での「シティズンシップ教育」プログラムを構成するキーワードとして広がっている。そこで、リベラル・アーツ教育にとっては「サービス・ラーニング」の方がよりの確となろう。

サービス・ラーニングはあくまでアメリカで発展してきた教育実践法を示す用語であるが、日本でも 2000 年代以降になって、しばしば使われるようになってきた。第 1 に社会科の公民分野で市民性教育を示すものとして、第 2 に高等教育での社会体験活動方法を踏まえた教育方法原理を示すものとして、また文科省の各種文書でも部分的に言及されつつあり、少しずつ広がりを見せている。いずれにしても、これまで重視されていたボランティア活動を取り込みながら、「教育方法」としていっそう洗練させていったものであり、日本でも今後は「ボランティア」に代わって「サービス・ラーニング」が頻繁に使用されるようになるだろう。

4. 教育課程・学修成果

<概評>

貴大学全体の教育課程方針が「実践するリベラル・アーツ」として簡潔にまとめられ、ウェブページに図解入りで整理されていて外部の者にも理解しやすい。さらに 3 学科ごとのカリキュラム編成、実施方針、コース構成と授業科目についてもウェブページで実に詳細に、またよく整理されて公開されていて分かりやすい。学修成果と繋がる授業評価も毎年度の結果がアップされていて誠実な公開ぶりを感じさせる。そして包括的成績指標としての GPA についても学生支援のさまざまな局面で用いられている。

また、新入生の大学への導入教育に力を入れていて、アドバイザーが履修の助言をするなど、小規模大学ゆえに可能な制度を積極的に取り入れていることが感じられる。ディプロマ・プログラムも学科の壁を越えた履修制度を保障し、学修の方向性をディプロマ（修了証）取得で動機づける興味深い工夫である。全体としては整備された教育課程であると判断されるが、いくつか疑問や改善点が見いだされるので、それらを以下に指摘する。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

（1）ディプロマ・ポリシーと学部・学位名称

「教育課程・学修成果」で基本的な基準は「カリキュラム・ポリシー」と「ディプロマ・ポリシー」である。2. 内部質保証でも掲げたが、この 2 ポリシーに沿った説明こそ不可欠なので、確認のために再度引用する。

ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

1. 人権と人間の尊厳の原理を尊重する姿勢と真理を希求する姿勢を身につけている。

2. グローバルな視点を持ち、分析的・批判的に考えて判断し、明瞭かつ効果的に表現することができる。
3. 対話とコミュニケーションを重んじ、隣人に仕えることができる。
4. 高い倫理的基準を持ち、地域社会に貢献することができる。

カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）

1. キリスト教に基づいたリベラル・アーツ教育により、人権と人間の尊厳の原理を尊重する態度と教養を養う。
2. 異なる文化について複眼的に見ることができ、分析的・批判的に考えて判断し、明瞭かつ効果的に表現する力を養う。
3. 日本語と外国語を用いて、人とのコミュニケーションを豊かにする能力、さらに、情報リテラシーを身につけて、社会と対話する情報の受発信を行う能力を養う。
4. 地域や国際社会の課題について理解を深め、インターンシップ等を通して社会に貢献する力を養う。

これら2ポリシーを改めて確認すると、学部名称と学位名称の是非について考えが及んでしまう。もちろん「人文学部」であるから、学位名称は「学士（文学）」となっているが、それは大学設立当初の構想としては当然だったとしても、2ポリシーの内容や、3学科編成のカリキュラム・授業科目からしても、また多様な興味関心の高校生の意識からしても、今や「人文学部」「学士（文学）」では狭く古風な印象を若者に与えるかもしれない。そこで学部名称は「人文社会学部」そして学位名称は「学士（学術）」とした方が今の状況では相応しいと思われるが、どうだろうか⁽⁹⁾。研究所も「人文社会」研究所と銘打っているのだから。

（2）未開講科目

「現状と課題」では「過去3年間にわたって開講されていない科目は、2019年度では9科目あり、これらの科目について開講するかどうかが検討中である」と述べられている。たしかに9科目は多すぎる。もちろん、教員数が限られていて開講しにくいという事情は分かるが、一人の教員の専門領域次第でカリキュラムが左右されるようなことのないように、授業編成の「個人性」ではなく、カリキュラム・ポリシーに基づくカリキュラムの「組織性」を大事にすべきであろう。

そのためには、カリキュラム・授業編成を実現するために教員の確保が優先である。それでは経営的に難しいという判断を下すと、肝心の教育そのものが後退してしまう。そこで教員確保が出来るように、経営戦略を練ることに力を注ぐべきであろう。身近な現実の条件に押されて、優先順序を混乱させてはならないと考える。

（3）授業評価

「授業アンケート」結果が年次別に、演習まで含めて全ての授業についてウェブページにアップされている。それだけ積極的な情報公開なので、その価値を高めるための更なる改善点を指摘しておきたい。

- ① 回収率が約20~60%で全体的に低く、できれば70%を目標にしたい。愛知東邦大学でも授

業評価アンケートの回収率のアップには苦勞しているが、その工夫としては、a 最終回の授業だとしてもアンケート時間を的確に割く、b「授業改善のための大切なアンケートなので全員の回答で協力してほしい」と何度も指示する、c「回答に対して教員側のリプライをアップする」旨を告げる、d 全員の回答が終わるのを見届けてから授業を終了する、などである。

② リプライとしての「学生のみなさんへ」コメントが全体的に短いし、無記入もある。確かにコメント記入は手間のかかることではあるが、丁寧な記述が次のアンケート回収率を上げることにも繋がるはずである。学生の評価を踏まえて、授業のどの点がどのように良くて、どの点をどのように改善すべきなのか、についてできるだけ具体的に詳しく述べるようにする。要は「授業アンケート」を一つの材料にして、自らの授業を省察できることになれば、授業者にとって有益であると受け止めるとよい。

(4) 成績評価にとって出席率の扱い

「現状と課題」によると、「単位を取得するには、履修登録した授業科目に授業回数の70%以上出席し、期末試験を受験し・・・」と述べられている。ここで学生と教員が誤解しやすいのが「70%以上出席し」という部分である。15回の70%以上だと10回分で、5回までは欠席が許される、と甘く捉えてしまうことになりかねない。「学士力」が強調されるようになって以来、文科省が各大学に指示している内容は、15回の授業すべてに全力を傾けるという趣旨で、以下の通りの扱いである。

授業出席は（体調不良や交通機関の急な乱れなど止むをえぬ場合は除き）全回出席が学生の義務である。したがって出席点という考え方も取らないし、試験も15回の外枠でおこなう。もし15回内で試験をおこなう場合は、少しでも授業をやった後で小規模の試験を実施するなら許される。欠席は5回までというのは、期末試験を受けられる資格の意味であって（6回欠席したら試験は受けられない）、欠席が5回まで許されているという意味ではない。

以上の趣旨から、全回出席という条件と、期末試験受験の資格として欠席は5回まで、とが混同されないように学生に周知することが要請される。

5. 学生の受入れ

<概評> 〈担当ではありませんが、簡単な感想だけ〈概評〉に短く記します。主査〉

I **総評**でも触れたように、日本の大学は概して「超少子高齢化」の大波を正面から受け止めようとしていない。つまり学生受け入れとして当然のごとく念頭に置くのは20歳前後の若者である。社会人や高齢者を学生対象としてなぜ考えようとならないのか、世界的に見てもきわめて不思議である。もちろん、社会人入試枠は留学生入試枠と同じように設定されてはいるが、付足しのような扱いであり、本気とは言えない。改めて貴大学のアドミッション・ポリシーを確認する。

アドミッション・ポリシー（学生の受け入れ方針）

1. グローバルな視点に立って考え、対話とコミュニケーションとボランティア精神を重視する、国際的教養人をめざす人。
2. 敬和学園大学における学びを通じて、「人間とは何か、人生をいかに生きるか」を考える意欲を持つ人。
3. 真理と自由を探求する意欲があり、人の役に立ちたいと考える人。

以上のポリシーが当てはまる対象は、若者に限らず、多様な人々が該当する。つまり、受入れ学生として挙げられるのは具体的に以下のような広範囲な人々が考えられる。

- ①18歳日本人の若者
- ②外国人留学生
- ③外国を背景に（ルーツを持つ）した学生
- ④25歳以上の社会人

従来はほとんどの大学が①と、せいぜい②を対象として考えていたが、今後は③と④も併せて、特に④に各段の力点を置き、キャンパス学生の多様化を図る必要がある。それでこそ、「グローバルな視点」「対話とコミュニケーション」「人生をいかに生きるか」「真理と自由を探求する」「人の役に立ちたい」というポリシーを保証しうる学生構成になるはずである。

<概評>

学生の受け入れに関するここ数年の貴学の最大の関心事は、収容定員の充足率を上げることに向けられてきた。さまざまな工夫と試みが教職員一体となって行われ、その結果、2019年度は入学定員を超える学生数を確保するに至った。定員未充足の回復は、単に入試広報や高校訪問、オープンキャンパス等における創意工夫だけでなし得るものではなく、各学科のカリキュラム改革や、特徴的なプログラムの開発等、大学の総合的な魅力のアップに努力の結果であり、また、今後ともそれなくして定員確保の維持が難しいことは言うまでもない。

しかし、「総評」においても指摘されているように、この結果は首都圏の大学における定員管理の厳格化によるところが大きく、少子化による18才人口の減少と県外流出という、貴学を取り巻く環境は依然変わっておらず、今後も厳しい状況が続くことは確実である。そのことを念頭に置いた施策の立案と実施が必要となる。貴学の場合、キリスト教の精神に立つという県下では他にはない特色があり、また、その精神の下で一人ひとりを大切に育むという、小規模大学ゆえに可能な少人数教育のさまざまな工夫を打ち出すチャンスを与えられている。それを最大限活かす方向で、この社会環境の変化に対応していくことを期待したい。そして、その際に、学生を18才人口にのみ固定的に考える発想を転換して、高齢者層や、専門学校卒業生、外国にルーツを持つ人たちをターゲットとした学生の受け入れを考えて行くことが必要となるという点も「総評」での指摘の通りである。

この点に関して、社会連携事業の例ではあるが、明治学院大学が所在地である東京都港区と連携して行っている「CC大学」（チャレンジコミュニティー大学）と、その修了生で作る「CCクラブ」（チャレンジコミュニティークラブ）の試みを参考までに挙げておきたい。

「CC大学」は、港区在住の60歳以上の方を対象として、1学年60名で構成される1年制

の生涯教育プログラムで、港区長が学長、明治学院大学長が副学長を務める。主に地域福祉・社会福祉関連の科目を中心に、教養科目と健康スポーツ科目を組み合わせた専門科目からなるカリキュラムを、20名のアドバイザージングループをつくりつつ1年間学び、それを通して、自身の生き甲斐や健康管理を期していただくと言うだけでなく、地方自治体でカバーしきれないさまざまな住民福祉の隙間を自分たちの手で埋める活動の基盤を作っていく。修了後は、グループ活動を通じて得たコネクションを利用しながら、住民自らの手で港区をよりよい住環境にしていく活動に携わってゆく。今年度入学予定だった第14期生は、新型コロナウイルス禍で休校、入学延期を余儀なくされたが、これまでの修了生は780人に上り、「CCクラブ」に所属して、区内各地区でさまざまボランティア活動を行っている。そこに現役の学生たちも加わって活動する仕組みを現在構築しつつある。入学式、修了式には区長だけでなく、区議会議員も毎年大勢参列する。授業料補助と活動費補助を含む年間の総予算額は2000万円で、全額港区と東京都が負担する。港区職員も講師として港区の現状と課題を講義し、住民の行政理解と市民参画に期待を寄せている。「CC大学」自体は今のところ大学に大幅な財政上の収益をもたらす設計にはなっていないが、大学の地域貢献と大学への地域からの信頼の獲得、また地域の教育ニーズの掘り起こしという意味で、目に見えない財産を築きつつあり、修了生の中からは若干ではあるが、社会人枠での学部入学を希望する者も出て来ている。

学生受け入れの現状に関して、貴学ではアドミッションポリシーとともに、「求める学生像」（高校卒業までに身につけてきて欲しいことがら）を明示し、公表している。これらは高校生から見て比較的わかりやすい表現がなされているのではないと思われる。ただし、実際に「わかりやすいか」どうかということについては、定量的な根拠が必要である。オープンキャンパスや大学見学会の際のアンケート、もしくは高校教員への聴き取り等によって、「求める学生像」や、「入学希望者に求める水準の判定方法」などが、どれだけ高校生に伝わっているかのデータを根拠に判断して行く必要がある。また、そのデータを判読するための指標を設定することも必要である。指標としては、たとえば、高校姓だけでなく、高校教員に生徒目線で見てもらい、50～60%以上が「わかりやすい」とアンケート等で解答してくれるかどうかを評価指標とするといったことが考えられる。

現在の入試形式は、推薦、AO、一般、センター利用等に区分されて実施されている。多様な入試形式の採用は、多様な学生を入学させたいということがアドミッションポリシーに謳われており、それを実現しているという構造を取ることが必要であるが、その区分と、その区分に対する定員配分が適切であるかどうかについては、その入試形式で、どのような学生を何人求めるのかという学科の判断がなければならず、それが前提となる。その判断は、学科のアドミッションポリシーだけでなく、ディプロポリシーとカリキュラムポリシーとも連動する。学科がその判断をするためには、どの入試区分で何人を募集定員とすると、どのような多様性が確保されるかについて、何かしら判断根拠となるデータが必要となる。多様性についての判断は、現在はほとんど経験に頼っているのではないと思われる。経験則で判断する方がよいということはあるが、ただその場合でも、そのことが学科内のコンセンサスとなっており、その良さが言語化されていることが必要となる。

これら一連の仕事の中で IR が果たすべき役割が増大することは間違いないが、IR には、単に学生の受け入れだけでなく、入学者の出身高校と入試区分と、在学時の履修科目と成績、在学時のボランティア活動、部活動の実績、学生支援センターの利用状況、卒業時アンケートや各種アンケート、就職先などを一つに紐づけ、それらの間の関連性をトータルに分析する事が求められていくことになろう。紐づけるべきでない情報は何かという議論も並行して必要となり、負担が増えるが、これにより一人ひとりの学生の入学後の成長、もしくは躓きの跡をフォローしてゆくことも可能になる。大学と各学科の「教育目的」が、結果的にどれだけ実現できたかを判断する際の根拠資料、補助資料として有用となるであろう。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

(1) 入学者選抜実施のための体制整備と入試の公正な実施については確保されており、未充足に対する対応についても、入学定員の削減、コース制の見直し、さまざまな媒体による入試広報の展開、教職員と出身在学生の三者による高校訪問、資格特待生制度やスポーツ特待生制度による大学のイメージアップと教育レベルの底上げ、推薦入試の 2 期制の導入など、さまざまな工夫と対応措置が実施されている。

(2) また、これらについての定期的な点検・検証、改善が「中・長期計画（ロードマップ）」に即してなされている。ただし、定員未充足の回復に当たって、何がどのくらい効を奏したのかの判断のための定量的データがないため、優先順位がつけられず、ともかくできることは全部やるという状態が続いており、仕事量が年々増大してきている印象がある。効果のあるものとなかったものを弁別していくことが今後は重要となる。

(3) 学生生活に困難を抱えている学生に対して、学生支援センターにより、入学前から相談、アドバイスが行われており、入学後の不安の解消と入学後のミスマッチを防ぐ試みとして高く評価できる。学生受け入れ前からのこのような学生支援は、一人ひとりを大切にする敬和学園大学らしい、きめ細やかな対応であり、特筆すべき長所である。

6. 教員・教員組織

<概評>

「大学が求める教員像」に関しては、寄付行為第 3 条と学則第 1 条の「建学の精神」、「教育理念・目的」、および就業規則第 19 条を踏まえて、ホームページ上に公表されている。敬和学園大学が求める教員として、研究活動に優れた者である以上に、「良心の人材を養成する教育者として、学生一人ひとりの存在を尊重し、誠実に全人教育に取り組む」という、教育者としての活動を特に重視し、また、「社会的責任を担う大学の一員として、大学運営に主体的に取り組む」という大学運営業務へのコミットメントを重視している点、それをわかりやすく明文化している点は高い評価に値する。

また、それとの関連で、教員の採用・昇任手続を規定した、「敬和学園大学教員選考細則」に

において、研究業績だけでなく、教育実践と学内行政活動についても点数化し評価対象としている点は、敬和学園大学が期待する教員像に即した整合性のある教員採用手続となっており、高く評価したい。

教員組織の編成方針は、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを踏まえて設定されており、ホームページに公表されている。

教員組織は、各学科とも基準の教員数、教授数を満たしており問題はない。

年齢構成、男女比に関して、方針が定められていないことが認識されているが、「現状と課題」は、年齢構成と男女比について p.24 で「おおむねバランスがとれている」とする。しかし、これは敬和学園大学が、たとえば「教育目的」を実現するためには女性教員の割合が高い方がよいと判断して、その高さの指標を 30%以上とする、という前提があるところで初めて「バランスがとれている」という評価が意味を持つ。

外国籍の教員数の多寡についても同様である。専任教員 31 名中、外国籍の教員は 5 名(16%)であるが、この数字が「国際性を確保している」のか否かを判断するためには、「国際性が確保されている」と言う場合の基準を、たとえば外国籍 3 名以上の場合とか、15%以上の場合とかとあらかじめ決めておかなければそもそも判断自体ができないはずである。たとえば、専任教員数の半数以上が外国籍である場合に「国際性が確保されている」と見なすという指標を立てたとすると、16%は「国際性の確保」にほど遠い状況であるということになる。指標がないということは、敬和学園大学が「国際的教養人を育成する」という場合の「国際的」と、教員の国籍による「国際性」を結びつけて議論してきておらず、したがって、教職員の間で「国際的」が何であるか（あるいは何でないか）の認識の共有ができていないということを物語っている。

同様に、教員一人あたりの学生数の平均 21.5 人についても「概ね適切である」と言われているが、「適切である」ことの根拠は示されていない。現在の在学者数は収容定員をまだ大幅に下回っており、教員一人当たりの学生比 21.5 人は、収容定員を満たした場合の 23.2 人より少なく、共生社会学科ではさらに低くなるが、それを「適切である」としてしまうと定員を満たさない方がよいことになるが、おそらくそのことを意識しての評価ではないであろう。

教員の FD 研修会は年 3 回、必要に応じ SD 研修会と合同で、定期的に行われており、それにより教職員の質の向上や教員組織の改善向上が図られている点は評価できる。テーマも「ルーブリック」や「ポートフォリオ」といった、教学改革のツールに関わる重要なテーマが選ばれている。特に、研修会での学びが、聞きっぱなしで終わらずに、たとえば、実際の授業（入門演習）へのルーブリックの導入実践に繋がられている点はすばらしく、高く評価したい。FD 研修会は、往々にしてそれをする事自体が目的化しがちであるが、本来は、「教育理念・目的」を実現するために必要な教育能力の開発や、ツールの開発、教員組織等の改善のために行われる。敬和学園大学ではそのことを意識して、適切に位置づけられ、実行されている。

FD 研修会は、小さなテーマを積み重ね、研修会開催の成果を目に見える形でスピーディーに具現化していくことが、研修会を形骸化させない一番重要なポイントだが、他方で、大学の将来像を議論してグランドデザインを共有することも FD 研修会の大きな役割である。特に、法人や敬和学園高校との合同の研修会の場合には、そのようなグランドデザインを理事、

高大の教職員全員が共有し、同じ方向に歩み出すことを確認することは、たいへん大きな意味がある。そのようなテーマでの開催は、事前に周到な準備と議論が必要であるが、高校を交えて法人全体で行うグランドデザインのための研修をどこまで自分たち自身のこととして積極的にコミットできるか。そのための組織的な取り組み（教職員グループによるプロジェクト方式での検討の積み重ね等々）の工夫を期待したい。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

(1)教員の採用と昇任について。採用・昇任人事における点数制の採用は、客観的な指標として透明性があり評価できる。点数の配分は、敬和学園大学が自身の「教育理念・目的」の実現のために、どのような教員を採用したいと考えているかという、大学の姿勢の重要な表現でもある。この点数配分が適切であるかどうかについて、定期的な見直し作業するシステムを作っているかどうか。たとえば、現在の点数配分では、「修士論文」が3点なのに対して、「学生から評価された教育実践」は2点である。部分だけでの比較はあまり意味がないかもしれないが、この部分だけを見ると教育活動よりも研究業績にウェイトを置く印象を与える。それが敬和学園大学の教育理念・目的の実現のために適正な点数配分であるかどうかの検証を数年（4～8年ぐらいであろうか）に一度組織的に行うことは、敬和学園大学の「理念・目的」の理解と検証を促し、また、それを構成員に浸透させて行く上でも、また、カリキュラムポリシーを実現する人事となっているかを見直す上でも、効果を期待できるのではないか。

(2)「敬和学園大学教員選考細則」の具体的な改善点としては、職位別の点数の基準はあるが、研究業績、教育上の業績、大学運営上の業績、社会活動等の業績をどのような割合で評価するかという枠組が設定されていない。これを設定しておくことで上に記したカリキュラムポリシーとの整合性がより明確になる。

(3)「細則」7条(3)において教員の「社会活動等」が点数化され、その方面での教員の活動を評価する大学の姿勢が具体化されているが、そのことが「大学の求める教員像」の中に組み込まれていない。

(4)FD 研修会について、参加者が当該研修会にどのくらいコミットすることができたか、内容をどのくらい理解し、それを具体的な改善に繋げていくことができたかを、アンケート等により確認しておくといよい。

7. 学生支援

<概評> （担当ではありませんが、簡単な感想だけ<概評>に短く記します。主査）

進学率50%を越えた段階の大学では、さまざまな側面からの学生支援が要請されるが、ここで特に触れたいのは経済的支援についてである。貴大学では各種の奨学金が周到に準備されていて高く評価されるが、消費税増税に伴って新たに導入された文科省の「就学支援給付金」の活用について、「現状と課題」でも最新の取り組み状況に触れておいていただきたい。貴大学は「大学等における修学の支援に関する法律」が掲げる要件を満たしていると認定されている。速やかな手続きを進めれば、「貸与」でなく「給付」であり、授業料をかなりまかなうことがで

きる金額なので、書類審査は厳しいとしても、学生にとって有力な経済支援となりうる⁽¹⁰⁾。

<概評>

学生支援に関する大学の方針はホームページを通して明示されている。指針の1に掲げられている「心身ともに調和のとれた良心的な人間を育成するために、学生一人ひとりのそれぞれ異なる必要にきめ細かく対応できる学生支援態勢を構築する」という点は、敬和学園大学の「教育目的」と合致しており、敬和学園らしい特色ある指針であると言える。

学生支援は、大きくは修学支援、生活支援、就職支援の3つに区分される。敬和学園大学の場合、それぞれの支援を担う組織として、修学支援については主に教務委員会と教務係が、生活支援については学生委員会と学生係が、就職支援については主に就職委員会とキャリアサポート課が、学生一人ひとりの情報把握と情報共有をおこない、また、教職協働で個々の問題に対処する体制が採られており、小規模校であることを活かしたきめ細かい支援がなされている。その他にも、留学生については主に国際交流委員会が、配慮を必要とする学生については学生支援センターが、ハラスメント等の支援についてはハラスメント相談員とハラスメント委員会が中心となり、必要な支援を行っている。

ただし、留学生支援、配慮を必要とする学生への支援、ハラスメント関連での支援については、ほとんどの場合で複合的、包括的な支援が必要であり、教務、学生、キャリアサポート、広報入試など、他の部署での配慮や支援が同時に必要であるケースが多い。たとえば、一人の留学生に対する支援は、単に国際交流委員会だけでなく、住居の世話から単位の取得、健康管理、アルバイト、就職、悩みの相談までを、各部署が情報を共有し、トータルにケアすることが必要となる。配慮を要する学生への支援も同様である。修学支援、生活支援、就職支援の区別を越えた、普段からの部署間の協力体制を構築しておくことが重要になる。

最近では、どの大学でも、普通の平均的な学生と見える学生で、この種の複合的なケアを必要とする学生が増えており、大学における学生支援の大きな問題となりつつある。たとえば、明治学院大学でも、就職支援関係での課員に対する聞き取り調査をしたところ、模擬面接を受けるためキャリアサポート課に来室した学生が、職員との面談中一言も言葉を発することができず、課員がどのように対応したらよいか分からないといった学生が増えており、課員が心理カウンセラーからアドバイスをもらいながら、かなり時間をかけオンデマンド対応の就職支援をせざるをえなくなっていること（課員の負担の増大を含む）が問題となっている。

敬和学園大学の場合でも、学生支援全体の中に占める学生支援センターの比重が、従来に増して大きくなってきていることが、医務室やカウンセリールームへの来室者数などから推察される。逆に、学生が一人で多くの面の問題を同時に抱えている場合、普段から来室等で接触機会の多い学生支援センター等が、他部署間の橋渡しのためのハブ的役割を果たすことができる可能性を示唆する。また、学生支援センターには、他部署の課員に対するスーパーヴァイザー的な役割が求められて行く機会が増えていく可能性がある。学生支援センターでは、以上のような包括的支援体制構築の必要性が意識されており、課題となっているが、他部署との間に温度差があるように見受けられる。業務量に偏りが生じたり、一部署に過度の負担がかかったりしないような協力体制を構築するためにも課題の共有がまず必要であろう。大学は教員もそ

うであるが、職員も、仕事上で多少の軋轢や意見の違いがあっても、目の前の学生のために何をしたらよいか考えるという点では協力し合えることが多い。部署横断的な学生支援体制の構築は、敬和学園大学における学生支援の特色を際立たせるだけでなく、縦割り仕事の弊害をなくすことにも繋がるので、有益である。

学生支援に関する点検項目とそれに対する対応を見る限りでは、多岐にわたる学生支援の項目はどれも問題なくクリアされている。しかし、自己点検・評価の本来の目的は、繰り返しになるが、全ての項目でそつなく合格点を取るのではなく、自分たちのある種の「偏り」を自分たちの個性と特色として新に発見し明確にして行くことでもある。後者を意識していない自己点検は、認証を受ける度に平均的で没个性的な方向に引きずられるので、注意が必要である。没个性的な大学にならないためにも「一粒で二度美味しい」を目指す心構えで取り組みたい。

大学基礎データには退学者の数値が出ており、「現状と課題」でもそれを年3%以内に抑えることを目標としたが達成できていないとの報告がなされている。退学理由と原因を明確にするための工夫と調査、分析はこれからの課題である旨も自覚されており、取り組みを始めているが、退学者を減らすための具体的な手立てに関してはノーアイデアの状態であるように見受けられる。調査分析結果を用いて、具体的に退学をせずに済む手立てを実行するための仕組みを並行して作っておくことが重要であろう。教務係とアドバイザー制度の組み合わせによる単位取得を動機づけていく教学支援、それに、学生係による奨学金等の経済支援、学生支援センターによるサポート体制とを組み合わせた体制は、既存の業務を横に繋げばできる事なので、あとはそれらの中心となってハブの機能を請け負う部署をはっきりさせれば、直ぐに起動可能となる。そのような仕組み作りは、指針に言う「心身ともに調和のとれた良心的な人間を育成するために、学生一人ひとりのそれぞれ異なる必要にきめ細かく対応できる学生支援態勢を構築する」を具体化することであり、ひいては敬和学園大学の「教育目的」を実現することであり、また、それが敬和学園大の特色をはっきりさせることにも繋がる。

アドバイザー制度は、敬和学園大学の学生支援を特徴づけている際だった制度である。大規模大学の場合、教員と学生との間のコンタクトの機会は極端に少なく、ゼミ以外では、学生が教員の研究室を自由に訪ね、出入りするといったことはほとんどないのが実状である。その代替として、各大学では、教員1人週1回60~90分のオフィスアワーを設定しているところが多い。ただし、メールによる予約制をとるため、普段から学生が気軽に研究室を訪ねて教員と議論したり、アドバイスを受けるというような、学生と教員が自由な雰囲気の中で、同じ方向を向いて真理を求めるといった「大学文化」は、ほとんどの大学でできていない。残念ながら、各大学とも依然として「教員中心の、教員のための」大学であるところが多い。それらと比べると、敬和学園大学のアドバイザー制度は優れた素晴らしいものである。学生と教員との自由な雰囲気の中での交流を実質的に支える制度であり、修学支援、生活支援、就職支援の全般について、アドバイザーが形式的でなく、実質的に役割を果たすことを可能にする制度であると言える。アドバイザー制度と、学生支援センターや、国際交流委員会等との連携がスムーズに機能する場合には、理想的な形に近い学生支援が可能となろう。

オフィスアワーは、大規模大学では、教員がこれ以外の時間は学生に患わせたくないとい

うことを追認し、教員中心主義を守るツールとなるといった本末転倒がしばしば見られる。オフィスアワーだから気軽に教員を訪ねることができるという学生ももちろんいるので、一方的にオフィスアワー制を否定する必要はないが、これを形骸化さないためには、上記のように、普段から研究室をオープンにして、いつでも学生は出入りしてよいのだという、学生中心の大学文化であることが重要である。日本ではICUが「アドヴァイザー・アドヴァイジー制度」の草分け的存在であるが、大規模大学では、それをまねたくてもなかなか実現は難しいであろう。教員のライフスタイルの変更を伴うからである。その点で、敬和学園大学のような小規模大学は比較的有利な条件にあり、この制度を最大限活かせる立場にある。これを活かすように工夫して施策を繋げて行くと、大学全体のしていることのピントが徐々にあってきて、結果的に大きな力になって行く。GPA制度やCAP制は、アドヴァイザー制度による学生へのきめ細かい相談指導体制があるところでは、学生の4年間の成長に関わる教育的な機能を持つが、多くの大学では単に単位の計算式以上の意味は持っていない。修学支援、学生支援、就職支援のためのツールではなく、せいぜい留学や奨学金応募の足切りのツールとして使われているに過ぎない。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

(1)修学支援の一つである「数学基礎講座1・2」の開設と、それに伴う入学時の数学プレテストは、敬和学園大学を特色づける補習教育・補充教育として評価することができる。入学者の約3/4が受講している点だけをとっても開講の意味があると言える。この数字は敬和学園大学に入学してくる学生が数学を苦手科目としていることを物語っているが、たとえば、今後大学生が身につけるべき教養として情報リテラシーと統計リテラシーが外せなくなることを考えると、この補習科目をどう人文社会学系のカリキュラムに繋いで行くかが大事になるろう。

(2)進路支援について。全卒業生に対する就職内定率が75%、就職希望者に対する就職者率95%という数字がでていますが、この数字以外に、学生の進路把握率を出しておくともよい。学生の進路把握率は、学生の進路指導に関連して、キャリアサポート課、もしくは各アドヴァイザーが、普段からどれだけ親身な相談相手になっているかを表す数字であり、「学生一人ひとりのそれぞれ異なる必要にきめ細かく対応できる学生支援態勢を構築する」という敬和の方針の実質化を知る手がかりになる数字である。しかも、かぎりなく100%に近づけることができるので、対外的にも有益である。

(3)卒業時アンケートにおける満足度調査で、満足とやや満足を合わせた割合が、卒業後の進路先・就職先、学生支援体制（カウンセリング、医務室）、学生支援制度（奨学金）、クラブ・サークル・ボランティア活動、就職支援体制で、いずれも50%以下であった。制度的な整備が比較的できていることと、学生の受け止めとの間にギャップがあることが読み取れる。5段階での回答を4段階回答にすると大きく結果が変わる可能性もあるが、とりあえず現行のアンケート結果について、このギャップの原因がどこから生じているかの分析を是非進めてもらいたい。

(4)学生支援に関する「中・長期計画（ロードマップ）」を見ると、奨学金についての計画は項目として特に上がっていない。制度的にすでに確立しており、運用もされているので、特に改善の項目には上がっていないということであろうと推測されるが、今津先生が指摘されている文科省の「高等教育の修学支援新制度による給付金」について、ホームページには当該給付金についての記載があるので、「現状と課題」においても最新の取り組み状況とデータについての追加記載をしておくのがよい。

8. 教育研究等環境

<概評>

「現状と課題」では、教育および研究の環境を整える五つの方針を掲げ、その実現のための具体的措置さらには改善計画に関して細かく記載されている。なかでも特徴的なことは教育面で、防災に関して地震発生を想定した避難訓練を学生を含めて毎年実施していること、「学生のための防災ハンドブック」を発行するなどキャンパスの安全に配慮している点であり、また研究面では教員に対して6ヶ月のサバティカルを確実に取得出来る体制になっている点である。ただ、五つの方針をさらに充実した形で実現するためには、以下の改善点について検討する余地がある。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

(1) 学生の「大学施設」環境満足度

2. **内部質保証**でも少し触れたように、2018年度卒業生に対して2019年3月に実施した満足度調査によると（無回答者が約30%）、「教室、図書館、体育館、食堂などの大学施設に満足していますか」に対する回答は、「満足している」+「やや満足している」との肯定的回答が38%、「どちらとも言えない」18%、「あまり満足していない」+「満足していない」の否定的回答が12%となっている。他方「大学生活全般に満足していますか」の肯定的回答が56%、「大学の授業について満足していますか」の肯定的回答が56%、「教職員と学生の距離が近い少人数教育（アドバイザー制度を含む）に満足していますか」の肯定的回答が55%と過半数であることと比較すると、「大学施設」への満足度は十分と言えない。おそらく教職員の目からみた大学施設の評価と学生の目から見た評価とは違っているかもしれず、今後は学生の目を取り込んだ改善計画が求められる。

(2) 「バリアフリー化」の現状と課題

「バリアフリー化」については「現状と課題」で詳しく述べられているが、近年は「合理的配慮 reasonable accommodation」がキーワードとなっている。「障害者の権利に関する条約」（国連総会2006年）をベースとして制定された「障害者基本法」（2011年改正）および「障害者差別解消法」（2015年）では「合理的配慮」が提起されている。つまり障害者が他の人々との平等を求めた場合に、過度な負担にならない範囲内で障壁を取り除くために必要とされる便益のことである。「accommodation」を「配慮」とする訳語は曖昧で分かりにくいのが、より具体的な設備、用立て、適合といった意味合いである。

つまり「バリアフリー」が示す場面よりも広く、生活のあらゆる分野で要請される取り組みを法律は求めている。たとえば、車椅子の学生が自由に行き来できる施設環境を整えるだけでなく、難聴や弱視の学生が「教室の前の席に座らせてほしい」と要望すればそのように措置できるというのも「合理的配慮」に当たる。この新たなキーワードによって、教育研究環境をさらに見直していく態度の確立と具体的な作業が求められる。

(3) 教育研究倫理

近年、「研究倫理」が大きく叫ばれるようになった。全国での研究費の相次ぐ不正使用事案がきっかけとなったが、研究倫理は実に幅広い項目をカバーしている⁽¹¹⁾。貴大学では研究倫理審査委員会を設置し、コンプライアンス研修や「情報倫理」にも及んで「倫理」に関する積極的な取り組みをされている。その取り組みは幅広い倫理綱領とも言うべき「敬和学園大学における研究者等の行動規範」に結実していると言えよう。あとはこの行動規範をどれだけ確実に遵守していくか、ということになる。またキャンパスの倫理ということ言えば、「セクシャルハラスメント」や「パワーハラスメント」も含めて「倫理」を包括的に捉えた方が「大学生活全体の健康」として望ましいと考えられる。「ハラスメント」はそれ自体独立した問題として捉えられがちであるが、研究倫理や教育倫理とも重なるし、それこそ「敬和学園大学における研究者等の行動規範」の「5. 差別の排除」の内容そのものと結びついてくる。それに「セクシャルハラスメント」は、現実には教職員間だけでなく、教職員と学生との間、学生同士でも問題となりうる。それだけに、キャンパス全体の「倫理」として大学構成員全員が向き合うべき重要なテーマになってくる。

(4) 外部資金

国公立大を問わず、大学の財政が厳しくなるなか、研究費は外部資金でまかなう傾向がますます強まっている。そこで、貴大学の科研関連報告を見ると、2015年度～2019年度の5年間で、申請件数24件、採択件数6件、採択率25%で、科研全体の採択率のほぼ平均並みであり、課題は申請件数をどのように増やすか、の工夫と努力である。民間財団等は5年間で申請が2件で採択2件と、採択率は100%となっている。民間財団は驚くほど多種多様なものがあるので、情報をこまめに探して積極的に応募する以外にない。この点で情報提供する「人文社会科学研究所」の役割は大きい。科研と民間財団への応募を考えるとときに大切なことを今津の経験から指摘すると、以下のようにまとめられる。

応募の目的は、あくまで研究推進の梃（てこ）にするのが8割であり、研究助成費の獲得はわずか2割程度となるだろう。つまり、研究推進が主目的で、その結果として研究助成費獲得が付随するということである。逆に、研究助成費獲得を主目的にすると（理系の大型実験などで多額の経費が入用な場合などは別にして、人文・社会科学系の場合は特に）、金銭に振り回され、技術主義に陥るか、あるいは金銭は不要だからと応募しないうちに、研究推進も滞ることになりがちである。平均採択率が2～3割なのだから、不採択になったとしても懲りることなく申請を出し続けることが肝要である。

申請してもどうせ採択されない、と最初から諦めるのは採用の実態に即しておらず、愚かな態度である。いかに研究テーマを設定するか、どのように研究方法を練り上げていくか、など申請書類作成の細かなコツなどについては、それこそFDのテーマになりうる。そして科研だけでな

く民間財団にもこまめに応募すると、総合した申請採用率は跳ね上がることにもなる。今や研究環境の推進は、外部資金応募と並行しているという見解に立つべきである。

9. 社会連携・社会貢献

<概評>

山田耕太「まちなかキャンパス化のビジョン」『大学時報』（2019年3月）では「地域社会から学び、地域社会に生かす地域循環型教育」の構築を大学のビジョンとして高らかに謳われている。このビジョンはリベラル・アーツ教育に相応しい「市民性 citizenship」の育成そのものであり、

3. 教育研究組織ですでに指摘した「サービス・ラーニング」にはほかならない。とはいえ、地域循環型教育とか地域連携は他の大学でも似たケースがあり、「教育」と「研究」に次ぐ「社会貢献」に至っては今や全ての大学に要請される3機能の一つとしてごく当たり前の活動である⁽¹²⁾。そこで、貴大学ならではの特徴的な地域循環型教育を築くにはどうするか、ということが要（かなめ）となる課題である。その課題は、新発田市と聖籠町地域で唯一の高等教育機関であり、貴大学こそがなし得る地域循環型教育を地域密着で探求することにほかならない。

たしかに「現状と課題」で具体的に報告されている通り、これまで実に多彩な活動が各地で展開されてきた実践成果がある。ただし検討すべきことは、どれだけ地域に密着して持続的な活動を展開し、地域から愛される大学になり得ているかということである。地域から軽視されたり、別に大学は無くてもよいと判断されてしまったら、ビジョンはまったく無意味になってしまう。そうならないためには、以下のような諸課題を挙げることができる。

- 1) 地域循環型を確実に持続して実現しうる「組織性」の確立
- 2) 地域のニーズに沿った「企画」立案
- 3) 学生の市民性を育成する「教育プログラム」化
- 4) 実践成果の評価と問題点を指摘しつつ残された課題にも及ぶ内容の「広報」活動

そこで、以上の4点それぞれに沿いながら細かな検討と改善案を述べていきたい。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

1) 組織性：「現状と課題」では「社会連携・社会貢献が一元管理されておらず、複数の部署で管理・実施されているため、学内の横の連携ができておらず、大学の規模の割に抱える活動数が非常に多くなっている」と率直に反省が述べられている。活動数が多いのは地域と共に歩む大学として望ましいことであるが、タコ足のように無秩序に広がるだけでは、その場だけの取り組みに終わって持続性を欠きやすく、せっかくの実践も意義がなくなってしまう。

いかに「一元管理」を図るかと問うと、まずは基本方針の確立であるが、それは「社会連携・社会貢献に関する方針」としてすでに格調高い4点として掲げられている。問題はそうした方針を実現する組織体制に弱さを感じる。何よりも「社会連携センター」の組織的強化が必要であろう。この点についてはすでに「センター」関連の検討として、**図4 地域連携等に関する組織構成**で大まかな改善案を示したが、社会連携の幅広く多様な活動実績を念頭に置くと、さらに追加の議論が必要である。組織的強化にとって整理すべきことは、組織のレベル分けである。とりあ

えず①～⑤に分けることができようが、①～④は組織化の上位（一般的・審議・意思決定）から下位（具体・実務・実践）に向けてのレベル分けであり、互いのレベルを混同しないで明確に分けて運営することが肝要であり、それが「一元管理」を成立させることになるだろう。

- ①委員会レベル（方針の具体化審議機関）
- ②センターレベル（実務調整実行機関）
- ③センター付属室（実践現場組織）
- ④個々の授業場面
- ⑤センター外部組織

そこで「現状と課題」で触れられた多くの組織などを加えることによって、改めて図4を図5として整理し直してみたい（今津の解釈）。

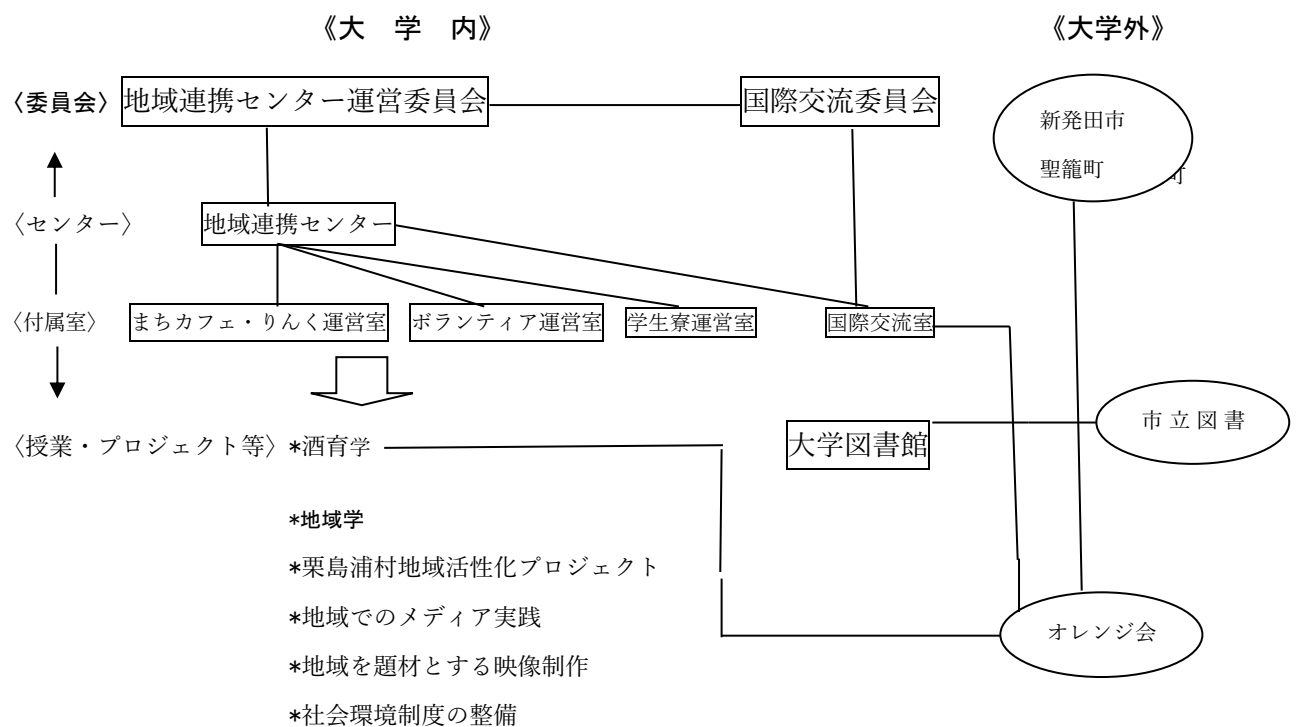


図5 地域連携センターを核とする組織編成（図4に加筆し再編成）

2) 企画：地域連携の諸企画は、①大学が地域諸機関に要望する場合、②地域諸機関から大学に依頼される場合、③互いの交流を通じて新たに浮かび上がる場合、と三つの基本的ケースがあるが、③こそが地域連携の成果が結実する充実した場合であり、まちづくりに大学〔知（地）の拠点〕が大いに貢献できるケースだと言えよう。そのためには連携を組織的に地道に継続していく以外にないと考える。大学の3機能のうち、「教育」「研究」は当然だとされても、「社会貢

献」は1990年代以降になって強調されるようになった新しい機能なので、大学構成員のなかにはそれほど関心を寄せない人がいるかもしれないが、それでは大学は成立しえないことを全員で何度も確認する必要がある。全員が取り組めば、思いがけない企画も新たに生まれるはずで、それが地域も大学も活性化できる可能性をもっている。

3) 教育プログラム：すでに述べたように、「地域循環型教育」はリベラル・アーツ教育と重なる市民性の育成でもある。審議機関である「地域連携センター運営委員会」とその下で実務的に活動に取り組む「地域連携センター」が教育プログラムの作成・調整・実行に取り組むことによって、「地域循環型教育」を具体的に充実させることができるだろう⁽¹³⁾。

4) 広報：地域連携のさまざまな取り組みの経過や最終成果については、学生の様子を核として積極的にウェブページをはじめ、チラシ、リーフレット、冊子、報告書で幅広く広報すべきで、それが地域の人々に大学を知ってもらう重要な契機となり、地域から信頼され愛される源泉ともなりうる。充実した実践を展開する地方の大学のなかには、その活動が地域からあまり認識されていないケースがあるが、その理由は広報活動が低調か、広報の方法が適切でない場合が多い。ほんの少しの工夫で、いくらでも大学が知られていく道が拓けるはずである。

10. 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

大学運営についての方針は、ホームページ上に明示され、周知されている。また、学長、役職者の選任方法と権限、学長の意思決定と執行、学長による意思決定と教授会の役割との関係、教学組織と法人組織の権限と責任についても、それぞれ関係規定によって、明示されており、それらに基づいて大学運営がなされている。

しかし、この評価項目においても、単に規程が整備されており、また、それに則って運営がなされているという以上に、これらの諸規定のうち、どこのどういうところに敬和学園大学の特徴があり、そして、その特徴についてどのように点検・評価を行ったかということが問われていると理解するべきであろう。「評価の視点」に「適切性」の文言はないが、そこまで踏み込んで自己点検・評価を行うことを期待したい。

敬和学園大学の学長は、規程上二つの点で特色をもっている。一つは、学長が学部長を兼務するという点であり、もう一つは、学長にクリスチャン条項（学長は福音主義キリスト教の教会の陪餐会員であること）が適用されるという点である。前者は、学長が学部長として教授会の招集者となることを意味しており、教授会に対する学長の権限が比較的強い制度設計をしているということになる。学長とは別に学部長が立てられる場合には、学部長が学長と教授会との間の緩衝帯となることが期待されるが、敬和学園大学の場合には、それが置かれていない分、教授会との間に軋轢が起こった場合の解決が難しい制度設計をしているということでもある。したがって、そのような軋轢が生じないように、普段から学長と教授会メンバーとの間の意思疎通を図って

おく努力が重要だということでもある。

学長が学部長を兼務することは、理念上、また教員組織の上で人文学部が大学全体と同じと見なされ、点検・評価の対象となっていないということにも繋がっている。兼務を継続する場合でも、人文学部についての点検評価は別途しっかり行っておく必要がある。人文学部が学部名として適切であるかどうかにもそこに含まれるであろう。クリスチャン条項についてはなおのこと、教職員に対して普段よりこのような条項を持つことの意味を説明し、納得を得る努力が必要であろう。

事務分掌における縦割り業務の弊害と横の協力体制の構築、SD研修会の計画、立案、運営に対する組織的取り組みについては、何よりも仕事量の偏りや一箇所への集中などが、部署間、職員間の対立や軋轢の温床となりやすいことを指摘しておきたい。事務局長や課長職にある者は、常にこの点に留意して適切な指示命令に努める必要がある。同時に、相互の連絡体制とピアレビューの仕組みを構築しておく必要がある。この点で、「事務局長・課長連絡会議」と「事務局運営会議」が定例化し、規程の整備がなされたことは一歩前進として評価される。

SD研修会は、やりっ放しになるのが一番悪く、疲労感や何を言っても無駄であるという後ろ向きの雰囲気を作るので、管理職は常に注意しておかなければならない。研修会で取りあげられたことは、必ずその中の一つでも形にするという構えが必要であり、そうやって発言が形になり、実現していくことを実際に目の前に見ることで、次の創意工夫の意欲も湧いてくる。また、外部からの視点の必要性や、ステークホルダーからの意見の吸い上げなどが提案されている。内部からだけでは、慣習化した組織と運営の仕方がなかなか変わらないという危機意識の表れであり、真摯に受け止める必要がある。アンケート等によるステークホルダー等の声の吸い上げについては、普段からプロジェクトチームを立ち上げておき、必要に応じて、また準備が整ったのに応じて、実行のための予算措置を認めていく姿勢が必要であろう。

<指摘事項>（長所・改善・是正事項等をご記入下さい。）

(1)学長に関して、「現状と課題」の p.78 には、学長はキリスト教と教育委員会、および入試委員会の委員となる旨の説明があるが、キリスト教と教育委員会規定、および入試委員会規定には、学長が委員となる旨の記載はないので確認されたい。

(2)予算編成と予算執行のプロセスは明確であり、透明性は確保されていると言える。ただし、「現状と課題」p.80 では、「総務課会計係を中心に、予算編成方針に基づき、それに従って予算案が作成される」とされるのみで、「予算編成方針」についての説明（教学マネジメント委員会で決定されること等）がないので、補足しておくのがよい。予算執行のプロセスについては、予算執行計算書により照合とチェックが行われるほかに、監事監査と、監査法人による会計監査が行われており、透明性が確保されている。

(3)監事による業務監査の重要性が高まっており、非常勤体制ではあるが、その枠内で、役職者、および各事務部署の長、および各種委員会委員長から、できるだけ現状の業務内容と課題について、ヒヤリングや確認を行い、監事の手で点検・検証を行ってもらうことが必要である。法

人マターではあるが、監事の一人は常勤とするなど、処遇改善の方途も必要であろう。

(4) 事務組織の構成と人員配置については、「事務分掌規程」により大学運営に必要な、4課13係からなる事務体制の整備がなされており、また必要最小限の人員配置はなされている。ただし、人員配置は専任18名、任期付き専任3名、嘱託5名、臨時2名、非常勤8名の計36名であり、敬和学園高校の40名（専任25名、嘱託7名、臨時8名）と比較しても、高校以下の数字であり、専任の人数・全体の人数は少ないと言わなければならない（高校の収容定員600名に対して、大学は収容定員720名であり、業務の種類の高さも専門性も遙かに高い）。予算的にこれ以上の増員が難しいという事情の中ではあるが、業務が多様化し、また専門化してきていることを考えると、業務内容と組織体制の見直しだけでは、定期的な異動や昇任昇格を組み合わせるにも、年齢構成等との関係もあり、自ずと限界がある。適切な人員配置と人数の確保に向けて早い段階から検討を開始しておく必要がある。職員体制の強化に向けた中・長期的な人事計画は喫緊の課題であると言えよう。

(5) 危機管理体制について、「現状と課題」では、主として自然災害等を想定した防災、避難訓練、備蓄品の必要に触れるのみであるが、たとえば、学生の留学中の事故や、学内のセクハラにより女子学生が自殺未遂に追い込まれるなどのような緊急事態へのプレス対応についても、普段から危機管理体制を構築しておかなければならない。報道陣やステークホルダーへの対応が必要になる事態が何時起こっても対応できるように、場合によっては外部のリスクマネジメント会社等によるリスクマネジメント・シミュレーションを行い、不用意な発言や対応によって、事実と異なる形で大学に対する風評被害が拡大したり、学生への二次被害、三次被害が起こったりしないようなマネジメント体制となっているかをチェックし、訓練をしておくことも必要であろう。この点を検討項目に入れ、課題として共有しておくことよい。

(2) 財務

<概評>

収容定員を確保できていないことから収支差額は慢性的に赤字であり、教育研究活動を安定して遂行するために、収支均衡を図り、財務を健全化することは喫緊の課題である。

経営方針を策定し、財務関係の中期目標を設定し、聖域なき経費の見直しを掲げ、人件費削減にも着手するなどその実行力は評価できる。しかしながら、収支が均衡する具体的な財務数値、指標が見える化されていないため、中・長期計画的に収支赤字を解消する道筋が明確となっていない。現状の収入に見合った支出予算を編成するとした短期的な努力の継続も重要であるが、財務健全化を図るうえでは、中・長期的な観点から収支が均衡する財務数値を示したうえで単年度の目標値を設定することも重要である。

今後も収支が均衡する計画を策定できない場合、すなわち、財務構造上の問題を要因とする赤字が継続する場合、将来的に教育研究活動の安定化に支障をきたし、事業の継続も危ぶまれることとなる。

① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

2017 年度経営方針において①事業活動収支差額の黒字化、②人件費率 60%、③奨学費の比率 8%以下を、財務関係の中期目標として設定している。

2018 年度決算において①▲9,221 万円、②64, 6%、③12.3%といずれも達成できておらず、②人件費率を除き、目標と大きく乖離がある。

現状の財務状況を前提として当該指標を目標とする場合、これを細分化した財務数値を設定し、さらに指標を具体化したうえでその達成状況を分析すべきである。

例えば、事業収支が黒字化するために学納金収入がいくら必要であるのかを定め、これを達成するためには奨学金比率をどの程度に抑制し在籍者数が何名必要か、さらに当該在籍者数を維持するために入学定員を何名確保し、毎年の退学率をどの程度まで抑えるかを目標指標として設定し、これを短期、中・長期で達成するべく具体的に取り組むべきである。

さらに、当該収入を前提とした場合、収支が均衡する人件費（又は人件費率）を把握し現状との乖離を分析したうえで、目標とする人件費率を設定されたい。

当プロセスを経てもなお計画上の収支が均衡しない場合は、財務構造上の問題である可能性があり、さらなる抜本的な見直しが必要である。

収支が均衡しなければ、将来的に教育研究活動の安定化に支障をきたし、事業の継続も危ぶまれることとなる。そのため、収支が均衡するための指標を具体的に定め、当該指標を達成するために現状の課題を把握し深掘りした分析を行ったうえで具体的な取り組みにつなげることが必要である。

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。

資金繰りの指標となる流動比率などは全国平均を上回り、短期的な支払能力に問題はない。また、収支赤字が継続している中であっても、全体的な経費、人件費など経常支出を抑制しながら、ロードマップの計画実施に関する経費は可能な限り予算化するなど柔軟な対応を図っており、短期的には教育研究活動を安定して遂行するための仕組みや財務基盤を確立している。

しかしながら、開学から 30 年近く経過し、施設設備が老朽化しており、突発的な修繕や取替更新も起きており、将来的には校舎など大規模整備の更新も予定されることになる。これら施設整備の更新の観点からは、減価償却累計額などの要積立額に対する金融資産の比率は低く、これらを自己資金で賄うだけの財務基盤が十分に確立されているとは言い難い。

この点、教育環境の整備、充実を進めるべく全学年を対象として施設設備費を値上げし、財政確保を図るべく対応している点は評価できる。一方で、学費の値上げにも限界があり、今後も収支赤字が継続する場合、外部からの借入も困難又は金利面などにおいて不利な条件での契約が予想されるため、収支の均衡を図り、中・長期的には資金留保できる財務基盤を確立されたい。

なお、資産運用については 2003 年における運用方針に基づき資産運用総額の 10%を積極運用資金として運用しているものの、当時の方針策定時と比べて、社会情勢や学校の財務状

況も変化しているものと思われる。マイナス金利政策などの経済状況や現状の財務状況に沿った運用方針となっているのか検討されたい。

併せて、資金運用にあたっては高校部門における有利子債務の利率と長期資金の目標運用利回り、運用期間の関係も整理されたい。

以下、今津主査より

*文中(1)(2)・・・で示した部分は<補注>として補足説明してあります。これまで大学評価に関わった愛知東邦大学(名古屋市名東区)と松本大学(長野県松本市)に関する具体事例を、あくまで参考資料として掲げたものです。両大学とも小規模で、地域との連携を大学運営の大きな柱としており、貴大学との共通性が高いと判断されるからです。
付属資料は6点あります。

<補 注>

(1) 愛知東邦大学(経営・人間健康・教育の3学部、一学年350名)は隣接する東邦高校とは疎遠な関係が続いていた。上位大学への進学を目指す高校側は密かに「隣の愛知東邦大学へは進学を薦めない」とさえ進路指導するありさまであった。関係が変化したのは、2014年に新学長(東邦高校長を2年勤めた後に理事長、さらに学長兼任)が当時の高校長と意気投合し、同じ学園で人材育成を共に達成することに合意、大学定員(350名)のうち東邦高校出身者を20%(70名)とする数値目標を掲げた(これまで10%強まで上昇してきているが未だ完全達成はなされていない)。その後、高大連携は徐々に具体的活動を通じて浸透している。高校内での大学広報の機会を増やす、大学の出前授業や高校生の大学講義への出席、大学・高校のさまざまな行事について高大の相互協力体制強化、など。

(2) 愛知東邦大学には優秀で申し分ない学生もいれば、その一方で学力や社会的マナー、コミュニケーション力などに課題を抱えた学生が毎年一定数入学してくる。なかにはメンタル面での課題や発達障害が疑われる学生も含まれる。AO入試や提携校入試の際に、おそらく高校側は承知したうえで送り込んでいると想像されるが、「愛知東邦大学なら最後まで面倒みてくれる」といった言い方が背後で広がっている。もちろん「面倒みる」ことは教員・事務職員の大きな負担とはなるが、小規模大学だからこそ果たすべき役目ではないかとの自己認識を大学側がそれなりに念頭に置いていることも事実である。

(3) 添付付属資料1:「**社会人入学者数**」の国際比較(OECD等、文科省ウェブページより)。やや古いデータではあるが、今もなお日本が最低位である事実は変わってはいない。

(4) 今津は2019年10月に貴大学で、50歳代後半の社会人学生の一人に対して直接インタビューする機会に恵まれた。75分間うかがったお話を総合すると、社会人の大学での学び4タイプで言えば、③初めて大学で学ぶ、④人生を振り返りと残りの生き方を探る手掛かりとしての教養を積む、という二つの機能を果たしていたように感じられた。最後の語りから引用すると、大学キャンパスに異年代の学生が在籍することの思いがけないメリットにも気づかされる。若い同世代だけで構成される固定的・画一的なキャンパス文化ではなく、異世代で構成されるダイナミックなキャンパス文化が期待されるからである。

「・・・自分が好きで勉学するのだから、周囲に若者が多いことを特に気にしたことはない。
逆に若い学生から相談を持ちかけられたり、気軽な交流が続いている。食堂で一人で昼食を摂

っているときなど、若い男子学生から『この前に座ってよいですか』と話しかけられ、その後は家族問題の相談になったりする。2020年3月卒業だが、その後も科目等履修生として、これまで履修出来なかった科目を学びたい。そして大学で学んだことを活かし、小学校に在籍する外国人児童の日本語教育のサポートの仕事ができればと願っている。」

(5) 2019年8月に開催された松本大学(総合経営・人間健康・教育の3学部、一学年定員420名)の外部評価委員会(松本市教育委員会委員長・市商工観光部部長・長野県立高校教諭・企業社長・社会福祉法人理事・地区町会連合会会長・高等教育関係者〔今津:委員長〕、計7名)では、IR推進室から当日配布資料として「IRの観点から見た学生の修学状況」と「学修行動調査2017年度-2018年度比較結果」が配布された。入学時点から卒業時点までの学修行動のデータが網羅的に取られた貴重な基礎資料であり、こうした基礎資料に基づかない大学評価はありえない、と感じさせられる。多量のデータから印象的なものだけを二つ抜き出す(データは、松本大学「IRの観点から見た学生の修学状況」2019年「外部評価委員会」当日配布資料より)。

①2009~2015年まで毎年の「退学率」の報告:2010年に4年間総計で14.1%と最も高かった退学率はその後減少しつつあり2015年には7.0%にまで下がった。全国どの大学でも深刻な問題である退学率であるが、特に私大の場合には4年間の総計割合について全国平均で見ると、国立3%、公立3.9%であるのに対して、私立は8.0%と2倍以上になっている。とはいえ、こうした退学率は当該大学の教育の失敗を示すようなもので「負のデータ」といったイメージがあり、大学は隠しがちである。松本大学の外部評価委員会では企業の委員を中心に、「負のデータ」も公表すべきという意見が出された。その意見は、現実のありのままを表わす統計を示さなければ本当の改善はあり得ないし、事実を誠実に向き合うことから大学への信頼性が生まれるという趣旨である。

確かに進学率50%を超える今の大量化された大学では、退学率には種々の背景があることに注意を払う必要がある。a 流れに押されるように進学したに過ぎない「不本意就学」、b 大学の授業についていけない「学力不足」、c 入学後1~2年経ってから自分のやりたいことが明確になる「進路変更」、d 高騰する授業料を払えない「経済的貧困」などの背景に注目すると、当該大学の教育の失敗といった単純な理由では片付けられない奥深い諸問題が潜んでいる。そこで、退学率をめぐる実態から目を背けないで、少しでも問題の解明と解決を探ることが大学教育の新たな課題となっている。

②「英語教育達成指標」の報告:他方ではプラスのデータも発表された。グローバル化に対応した松本大学の国際戦略が二つある。a 留学と海外体験者を増やす取り組みの中間目標として、収容定員の3%を目指した結果、2017年に留学者が32名だったのが18年には47名となって、3.2%を達成することができた。b TOEIC IP テストの受験者数を増やし、高得点者数を増やす目標を掲げた結果、受験者数は2014年に21名に過ぎなかったのが、2019年には225名と5年で10倍以上に増えた。400点以上の高得点者数で言えば、2014年に9人であったのが2019年には110人に達し、同じく5年間で10倍以上となった。

こうした戦略のポイントとして二つ指摘できる。㊦「数値目標」を掲げることの重要さである。大学構成員の意識を集中させ、取り組みの動機づけを具体化させる効果を発揮させる。また㊧テ

ストについて学生は逃げ腰になりがちである。しかし、無理やりにでも受けていくうちに、テストとは英語力をつけ、そのつど自己評価するうえで便利な指標となる。事実、積み重ねているうちに点数がアップしていくことが手に取るようになり、英語力をつけることが楽しみになってくる。語学力のような場合には特に、テストは能力を培ううえで簡便な手段なのである。「手段」だと分かれば、学生も逃げ腰ではなくなってくるだろう。

(6) 愛知東邦大学には「地域創造研究所」が附置されており、毎年三つほどの共同研究（学内募集）が展開していて研究費補助を受けている。3年間にわたって研究を続けたグループについては、出版の機会が与えられる。同研究所が編集に当たって、唯学書房（東京）から商業出版されており、2003年からこれまで17年間で30冊が刊行されている（添付附属資料2：「**愛知東邦大学地域創造研究叢書**」参照）。また、毎年のように市民に開放された種々のテーマでのシンポジウムが企画され学外の会場で開催されている。すべて同大学の地域社会に向けた研究情報発信である。

(7) 松本大学は2002年の創立以来、松本市との協力関係を樹立し、市との包括連携協定を締結している。地域と歩む大学を自認しているだけに「“地域立”大学」とも呼び習わしている。教育研究活動の多くが地域連携の形態で展開されている。そのなかで「地域づくり考房『ゆめ』」は独立した部屋を持ち、専属職員もいて、大学と地域がつながる情報誌『ゆめ通信』を定期発行している（添付附属資料3：**松本大学「ゆめ通信**」参照）。いわば「ボランティアセンター」機能が中核であるが、それを越えて地域諸団体との連携活動の企画・実践・報告・評価の機能を併せ持っている。実質的には広く「地域連携センター」の機能を果たしており、同大学の情報発信の拠点の一つともなっている。

(8) 愛知東邦大学の学生寮「ラーニングハウス」（大学から徒歩15分）は単なる寮ではなくて、寮生が運営するホテル機能を持ち、同時に地域に開かれた種々のイベントを寮内の多目的小ホールで寮生が独自に運営している。寮を地域に開き、地域のさまざまな人々との交流の場とすることによって、寮生が諸種の経験を通じて学ぶ（ラーニング）というまったく新たなコンセプトである（添付附属資料4：「**夢をかなえる学生寮**」参照）。

(9) 愛知東邦大学「人間健康学部」は、2017年度から「人間学部」の名称を変更したものである。もともと「人間学部人間健康学科」（定員120名）であったが2学科編成のうち「人間学部子ども発達学科」が2013年度から「教育学部子ども発達学科」（定員80名）として独立したので、もともとの学科名を学部名に変えたという自然な流れとも言える。ただ、直接のきっかけとしては、2015～6年度に定員に対して入学者が減少する傾向が生じ、「人間学部」ではあまりに漠然として高校生がイメージを抱きにくいと判断された理由が大きい。受験生から注目され、関心を得るには、学部・学科名称を変えること（内容に変化が無くても）が強いアピールとなるという受験生獲得戦略が背後ではたらいていたと言える。しかも、単なる名称変更ではそれほど複雑な手続きは必要ない。人間健康学部は名称変更後の2017年度から定員以上の入学者を得ている。

(10) 生活困窮状態にある学生割合が高い愛知東邦大学では、すでに2020年1月段階で在学生約

40人の学生が「就学支援給付金」申請書類を提出した。新年度に入って1年生対象の説明会が開かれるので、申請学生はさらに増える見込みである。

(11) 愛知東邦大学では2016年度から、研究倫理研修が毎年開かれており、特に科研や民間財団に応募申請する際には、申請者は事前に日本学術振興会が提供する「研究倫理 eラーニングコース」を修了することが必須となった。研究倫理がどれだけ幅広い項目に及び、倫理の奥深さを知る手軽な内容であり、1~2時間で修了する便利なeラーニングである。今津も2017年3月と2019年3月の2回受講し、それぞれの「修了証書 Certificate」を得ている。

(12) 愛知東邦大学は名古屋市名東区内で唯一の大学であり（近隣に椋山女学園大学や愛知淑徳大学という愛知県内では有数の私立名門大学があるが、すべて隣の千種区内にある）、その立地条件は何物にも代えがたい資産となっている。名東区内の行政や民間の諸組織からは常に参加を求められ、種々の地域貢献を期待されており、それに応える努力をしている。名東区は愛知東邦大学を抜きしては運営できないといっても過言ではない。名東区役所と包括連携協定を締結しているゆえんである。それだけに、名東区という地域と大学との関係をどのように充実発展させるかは、大学の中・長期計画のなかでも大きな位置を占めている。とりわけ教育学部では学生が1年次から小学校や幼稚園、保育園、児童館、図書館などに出向いてはお手伝いをさせてもらって、経験学習（サービスラーニング）を積み重ねている。愛知東邦大学の敷地は驚くほど狭いが、「名東区全体がキャンパスで、こんな大きなキャンパスを持つ大学は全国でも珍しい」と学生に言っているほどである（添付資料5：愛知東邦大学教育学部「近郊地図」参照）。大学が地域に乗り出せば、逆に地域は大学を支援し育ててくれる。それだけに地域が大学をどう評価しているかに謙虚に耳を傾けながら、「地域に愛される大学」になれるかどうか常に試される。

(13) 愛知東邦大学は「地域と連携した授業・活動」に力を入れており、2014年度から全学の報告会を開いてきた。補助金も出ているので、そのための報告会といった形式的な性格が最初の4年間くらいは強く、発表者だけの参加とか、関係する発表が終われば発表者は他の発表を聞かずに会場から出ていくといった事務的で低調な開催に終始していた。しかし、地域連携委員会（地域連携センター運営委員会に相当）が2018年度に発表会の運営方法を見直し、学生が主体となる、優秀な発表には最優秀賞から優秀賞、ビギナー賞、地域貢献賞の4賞を与える（賞状と賞品）、口頭発表と並行してパネル発表も会場内でおこなう、などの改革に取り組んだところ、参加者も増え、全学的な地域連携発表会として大学の重要な年間行事として定着した（添付資料6：大学ウェブページ最新ニュース「地域連携報告会」参照）。

なお、大学ウェブページ「最新ニュース」は広報課の専属職員（元新聞記者）が常に学内外の取材に飛び回って写真とともに記事内容をまとめており、記事は即日または翌日にはアップされる。高校・大学生は印刷媒体よりもネット情報の方をよく見ているので、ウェブページに力を入れるという「広報」方針に沿っている。

(以上)