

令和5年度
自己点検・評価報告書

文京学院大学

令和6年5月

2023（令和5）年度自己点検・評価報告書

1 序章

近代以降、大学はいわば真理の占有者として社会へ一方的に知識を広める役割を担ってきた。蓮見重彦はこれを「第二世代の大学」と呼び、これからの「第三世代の大学」として、社会にあふれる真実に近いものの中から真実を見定めていく方向性を示した。大学は学生がそのような態度・行動をとれるようになる方法を作り出さなければならない。

本学は「自立と共生」の建学の精神に則り、変革する社会に柔軟・流動的に対応しつつ、教育の役割を果たすことに取り組んできた。この目的を達成させるために内部質保証体制を整え、自己点検と改善のサイクルを構築した。2020（令和2年）年度に受けた大学基準協会による第3期認証評価において本学は適合と判断された。認定の期間は2021年（令和3）年4月1日から2028（令和10）年3月31日までとされている。適合と判断されたものの、複数の是正勧告、複数の改善課題が提示された。本学はこれらの是正・改善に取り組んできた。

内部質保証について、実質的な内部質保証機能が果たされていないことを指摘された。これに対し、内部質保証委員会は、2021年度から各作業部会の年度PDCAのグループ・レビューとHP公開、全学FDと外部評価の主導、2022年度から学部・研究科の3ポリシー検討・改訂・改定の協議を始め、2023年度には2024年度から教学IR機能を組み入れる方針を定め、内部質保証体制の適切な構築に努めた。

教育課程・学修成果について、一部学部・研究科における教育課程の編成・実施方針の不明示、全学部・研究科におけるDPと学習成果・指標との関連性の不明確さ、一部研究科の特定課題研究成果審査基準の欠如が指摘された。これらに対し、各学部・研究科および全学教務委員会を中心に対応を実施ないし協議した。教育課程の編成・実施方針については人間学研究科、保健医療科学研究科で対応を行った。DPと学習成果・指標との関連付けについては、取り組みが途上にある。課題研究については人間学研究科では取りやめを決議し、保健医療科学研究科ではその基準を策定し、経営学研究科では継続協議している。

学生の受け入れについて、大学院と学部の定員管理の徹底が求められた。研究科・学部学科、学生募集戦略委員会、併設校連携教育委員会が主導となって学生応募を増やす取り組みを行ってきた。しかしながら、定員割れをきたす学部・学科が増えている。2025年度外国語学部の入学定員削減（260名→180名）と人間学部コミュニケーション社会学科募集停止（60名→0名）を決定し、2026年度ヒューマン・データサイエンス学部（仮称）新設（定員110名）の構想を立てた。既存学部・学科の入学定員に対する入学者数比の改善に向けた方策を継続して協議・実施している。

本学は教育の質を保証するにあたり、学生の学習成果の可視化と評価を行い、それを教育改善につなげることを目指している。第3期認証評価の提言をもとに、諸々の課題解決に努めている。今後、社会の中に真実を見定めていく姿勢をもって、改革に臨んでいく。全体像に改善がみえるようになるには、中長期の方針を見据えたうえで注力する比較的短期間の努力が鍵となることを自覚している。

2 各部門における自己点検・評価

(1) 内部質保証委員会

① 現状説明

内部質保証委員会では、大学教育全般の質の保証、向上および教育・研究の改善に資する自己点検・評価を掌る組織として、2023年度は以下のような計画を実

施した。

ア 自己点検評価(PDCA)とりまとめ

20 作業部会(本委員会が設けた各学部、各研究科および全学的な委員会に関連する部会)から年度報告および次年度計画の策定・提示を依頼している。2023 年度もこれを実施し、3~5 作業部会を 1 グループとしてピアレビューを行い、委員会内で報告を求めた。これを次年度に向けた改善・指導の機会として、これらを委員会で取りまとめた上で HP に掲載した。また、自己点検・評価報告書を本委員会で取りまとめ、HP に掲載した。

イ 各学部および全学 3 ポリシーの検討

昨年度に引き続き 3 ポリシーについて検討を行った。大学の教育課程編成・実施の方針(CP)および学生受け入れの方針(AP)は変更しない。大学院の 5 研究科の 3 ポリシーについては、検討の上で改訂のあったものについて HP を変更した。

ウ 内部質保証体制の改善

これまで教学 IR 委員会と連携を図ってきたが、2023 年度をもって同委員会を廃止し、内部質保証委員会に教学 IR 機能を取り込むこととした。これによって、今後は大学のデータの分析やその結果に基づく教学の改革や改善への活用方針の提示は内部質保証委員会が担うことになる。

エ 第三者評価の実施

2023 年 9 月 14 日に、外部評価委員として川島啓二先生(京都産業大学)と杉谷祐美子先生(青山学院大学)をお迎えして、「学修成果の可視化ーアセスメントの再考」のテーマで外部評価懇談会を実施した。西方浩一教務部長、東城俊太郎学修支援センター長補佐、椛島香代人間学部長、中俣修保健医療技術学部教務委員長よりそれぞれの領域における学修成果提示の現状と問題点について報告をおこない、外部評価委員からコメントをいただき、この概要をまとめて HP に公表した

オ 全学 FD 研修会の実施

本学の教育環境の点検・改善を図り、各時点で必要なテーマを選択して FD 研修会を実施している。2023 年度は「生成系 AI の諸相」九州大学 IR 室学術推進専門員 森木銀河先生(2023 年 7 月 11 日)、「学修成果の可視化ーアセスメントの再考」、報告者は外部評価懇談会と同じ(2023 年 9 月 14 日)、「大学におけるインクルーシブ教育」立教大学総長室調査役大石幸二教授(2023 年 11 月 24 日)、「学修成果とその可視化ー学修の質的評価」京都大学大学院教育学研究科 松下佳代教授(2024 年 1 月 19 日)、「B's ビジョン 2024 総括」経営学研究科 亀川雅人特任教授「本学の危機管理対策」保健医療技術学部 藤谷克己教授(2024 年 3 月 14 日)を実施した。各回オンラインで開催し 2 週間のオンデマンド配信期間を設けた。参加者からアンケート結果を収集して講師に結果を送信してフィードバックをいただくと同時に学内公表をした。

カ 改革総合支援事業、ガバナンスコードなどへの対応

改革総合支援事業は、タイプ 1 およびタイプ 3 の各項目について学内各部署への確認・依頼ととりまとめを行った。その結果、2023 年度はタイプ 3 (PF 型)の獲得に至った。ガバナンスコードは、法人における検討を受けて内部質保証委員会で審議の予定であったが、項目の変更に応じて検討を延ばした。

② 長所・特色

「ア自己点検・評価」については、20 作業部会から PDCA の策定・提示と作業部会相互でピアレビューを実施、内部質保証委員会での議論の機会をもつことで、各学部・研究科および各全学委員会の年間活動の振り返りとそれを踏まえての次年度の取り組みを明示・再認識している。また、ピアレビューにより、作業

部会間の関連や検討内容の再検討・再構成の機会となっている。「ウ 内部質保証体制の改善」として教学 IR 機能を取り込んだことで、大学運営会議・内部質保証委員会・教学 IR 委員会の関連性の不明確性を払拭した。「エ 第三者評価」としての外部評価懇談会および「オ 全学 FD 研修会」は、本学の現在の課題に基づいて選択した。受講者のアンケート内容にはもちろん賛否は含まれるが、概ね教員の教育実践の振り返りや問題点の気づきの機会であるものと考えられる。

③ 問題点

「ア 自己点検・評価」では、20 作業部会の振り返りや部会間の位置づけを確認する機会になっていると考えられるが、その関係性を図式化して明示する必要があると考えられる。「イ 3 ポリシーの検討」では、昨年度から 2 年間をかけて 3 ポリシーの検討を実施したが、今後の教学教養科目の再検討を受けて、大学の 3 ポリシーおよび各学部・研究科のポリシーも改訂が必要になるものと考えられる。「カ 改革総合支援事業」では、改革総合支援事業タイプ 1 については、各部署との議論・検討が十分とは言えず、必要に応じて学長マネジメントにより進めるなど工夫が必要である。ガバナンスコードについては、今後は新項目にもとづいた検討をしていく。

④ 全体のまとめ

2023 年度を総括すると、内部質保証委員会に教学 IR 機能を含めたことが大きな改革と言える。このことにより、大学の教学実践をデータに基づいて検討し、全学および各部署の教学改善に繋げていくシステムをさらに整備していくことが求められる。次年度は 3 ポリシーを踏まえたアセスメント・ポリシーについても再考していく。毎年度の自己点検・評価(PDCA)や改革総合支援事業、ガバナンスコードの検討の機会を、本学の教育・研究を振り返り改善を検討する有効な機会と考えて取り組むことが求められる。とくに 2024 年度は大学基準協会による認証評価の改善報告書の提出の年でもあり、充実した外部評価懇談会や全学 FD 研修会を通して、教職員の認識の向上と共有を進めて、大学教育全般の質保証を図る組織として機能していく。

⑤ 根拠資料

- ア 内部質保証委員会規程
- イ 内部質保証委員会議事録
- ウ 文京学院大学内部質保証サイクル
- エ 文京学院大学自己評価・改善報告書
- オ 外部評価懇談会議事録・
- カ 各全学 FD 研修会アンケート結果

(2) 外国語学部

① 現状説明

今年度外国語学部は、①定員充足、②2024 年度実施の新カリキュラムの準備、③国際交流・グローバル体験の強化、④キャリア教育の強化、⑤組織・教員間の連携・コミュニケーション強化を最優先課題として設定し、目標達成のために取り組んできた。①定員確保のための募集戦略として、学部教員総協力体制を構築し、9 月総合型入試の導入や指定校増などの入試内容の改善とともに、オープンキャンパスの内容も大幅に改善し入場者増を狙った。また、年内入試の強化に伴い入学前教育も充実させた。結果としては、最近国際系学部の募集状況が厳しい中、本学部は定員充足には至らなかったが昨年度対比微増という結果となった。次年度は学部の教育情報の発信を強化し、定員確保を狙う。また、除籍・退学率

を下げるため、配慮学生への指導や全学年面談指導を強化した。結果としては、昨年度より除籍・退学率が改善されたものの、目標値 3.7%には至らなかった。また1年次の退学率が目立ったため、今後対策が必要である。②2024年度英語の新カリの運用のため、授業の質保証のための共通テキストの作成や英語スキル専門教員の確保を行った。また、プログラム制の整備と学生のeポートフォリオの準備も着々に行った。③国際交流については、留学費用の高騰の影響もあり、英語圏への派遣留学者数は減少傾向にあったが、アジア圏や短期FW派遣、LUJ国内留学派遣を含めると、例年並みの72名の学生が派遣留学に参加した。また、LUJとの協力体制については、春・夏のEAP国内留学に加え、今年度初めて単位交換国内留学も実施した。交流としては、プレゼン大会を合同で開催し、オープンキャンパスや文京際でも連携した。さらに、LU本校と協定も結んだ。今後はLUJとの単位交換（授業交換）をより強化し、広報につなげたい。④キャリア教育の強化については、学生の多様なキャリア形成に役立つため必須科目のキャリアデザインの単位数や配置を再考した。キャリアセンターを中心とした様々な就活支援により内定率や実就職率両方昨年度より増加した(3/31現在内定率93.8%、昨年同時期89.7%、実就職率83%、昨年同時期77.7%)。⑤教員間の連携・コミュニケーション強化については、FDを通じて教員間の議論の場を設け、OC運用における協力体制をつくった。教員間の業務負担に偏りが無いよう次年度工夫していきたい。

② 長所・特色

教育の質向上、退学率削減、ハラスメント防止のためのFD研修会を実施した。

③ 全体のまとめ

国際系学部の募集状況が厳しい中、外国語学部は定員確保や教育の質向上のため、今年度様々な工夫をしながら課題に向けて取り組んできた。まだすぐには目標達成にまで至らなくても来年度も引き続き学部が設定した教育方針やDPに従い、教育の質向上や学部教育の発信強化に努めていきたい。

(3) 経営学部

① 現状説明

ア 出願者数の増加

KPI：出願者数1,200人以上

結果： 年度出願者数796人

学科：経コミ399人、マケデザ397人

入試形態：年内245人、一般551人

イ 定員の充足

KPI：両学科とも定員130人を確保

結果： 今年度入学者数274名 (経コミ134人、マケデザ140人)

ウ 新カリへのスムーズな移行

KPI：トラブル0件

結果： 大きなトラブル0件

エ 退学率の減少

KPI：3.0%

結果： 今年度退学率5.5% (1年6.0%、2年9.0%、3年2.0%、4年4.5%)

オ 実就職率の向上

KPI：実就職率90%以上

結果： 今年度実就職率 88.2%

② 問題点

「出願者数の増加」では、昨年度と比較すると、年内入試の出願者数は微増だが、一般入試の出願者数が大きく減少している。また、少子化に伴い受験者数自体も減少している。このような外部環境の悪化が一般入試の出願者数減少の原因と推察する。

「定員の充足」では、年内入試比率は経コミ 72.4%、マケデザ 90.0%であった（昨年度実績：経コミ 78%、マケデザ 98%）。「出願者数の増加」で示した通り、一般入試での出願者数は減少傾向にあるため、来年度はさらに年内入試比率を上げる必要がある。

「退学率の減少」では、毎年の傾向として2年生3月の退学者が多い。この原因は留年制度（基準：取得単位数 42 単位未満）にあると思われる。留年制度の廃止も含め、包括的に検討する必要がある。今年度悪化の最大要因は1年生の退学者が多いためである。入学者数が299人と定員を大幅に越えて受け入れたことで、指導が行き届かなかったためと推察する。

「実就職率の向上」では、求人需要が旺盛だったという外部環境の改善があったことと、就活早期化に対応しあらゆるイベントを早期化したことが奏功し、昨年度より向上したが、目標には至らなかった。男子学生の方が就職率が低い傾向にあるため、重点的に指導する。

(4) 人間学部

① 現状説明

人間学部の大きな課題は定員充足である。特に今年度は50%を割り込み、すべての学科で定員割れとなった。福祉職、教育・保育職の従事者不足が社会問題になる中、若者に魅力を伝えきれていない。一方で、給与等の待遇改善は一進まず、未来に希望が持てないということも現実にはある。しかしながら、重要なかつ不可欠な職種であることは間違いがなく、人とかかわること、人を支えること、人を育てることの面白さ、魅力をどのように伝えていくか、また、専門職をめざす高校生に本学を選択してもらう差別化をどのように図っていくかが今後の課題となる。また、心理学科についても同種学部学科が増え、本学心理学科の特徴をいかにアピールするか検討していく必要がある。

コミュニケーション社会学科が新学部へ移行することとなり、次年度より募集停止になるが、設置準備への協力、コミュニケーション社会学科学生の卒業までの支援も丁寧に行っていく。

② 長所・特色

ア 教学マネジメント構築に努める。

CPの検討を行うが、アセスメントを意識し、学修成果の可視化につなげる。LMSなどの活用を模索する。

人間学部教務では各学科の実情を勘案しながらアセスメントの問題に取り組んできた。目的、評価観点等の整理も進んでいる。評価ツールのスリム化が今後求められる。学生のレポートなどを経年変化でとらえる質的分析に取り組み始めている。特に、4年生最後のレポート（教職カルテ等）の記載内容は、CPの実現を捉えるうえで重要であり、また学生の自己評価が3年次に一旦下がるなどの様相を示すことも示唆されている。PROG等との結果もすり合わせつつ量的評価、質的評価をどのように組み合わせるか、整理しより効果的なアセスメント方法を模索していく。

イ 国際化

留学プログラムの充実を図る。参加者を増やせるよう 2022 年度末の留学プログラム報告会など充実を図る。前年度より学部海外短期 FW の参加者を増やす。特にコミュニケーション社会学科プログラムの実施をめざす。また、国際こどもコースの教育充実を図るため、コース学生に積極的に働きかける。

円安の影響等もあり、参加者数は少ないが実施できた。

ウ キャリア

就職率について、コミュニケーション社会、人間福祉学科では 1%増、児童発達、心理学科では現状維持を目指す。

最終報告は 2024 年 5 月になるが、一般などの就職は前年より好調、また専門職は堅調に推移しており、前年度並みは達成できる見込み。また、専門職就職率も好調である。

エ 社会連携

4 センターの活動を活性化し、学生生活の充実を図る。学生に授業外での多様な経験を提供し、人間性の涵養を図る。前年度より参加者を増やせるようプログラム充実を図る。

新型コロナウイルス 5 類移行に伴い、各センターの活動が活発に行われ、学生の参画も増えてきた（各センター活動報告）。一方で、4 センターの運営に関しては、担当教員の負担、職員配置の変化などにより、今後の活動の在り方を検討すべき時期に来ていると考える。募集戦略とも関連づけながらより発展的な改革を行う必要がある。学部、社会連携研究所、地域との連携が欠かせない。

オ 研究

科研費申請数を前年度（6 件）より 2 件増やす。学内共同研究費（前年度 3 件）、学長裁量経費（前年度 1 件）の獲得本数を前年度並みとする。

採択、継続を含め科研費は代表 11 件、分担 13 件、学内共同研究 5 件、学長裁量経費 3 件と増加した。研究活動と教育活動の両立が行なわれていること、また共同研究や学長裁量経費採択数の増加は教育改革に積極的に取り組もうとしていることも窺える。引き続き研究活動の推進を図っていく。

③ 問題点

ア 募集

a 定員充足率 100%をめざす。定員充足に向けて学部全体で取り組む。

年内入試での学生獲得に努める。特に指定校推薦枠を大幅に増やしていることから指定校推薦志望者増加を図る。

最終入学者数が 49.3%（コミ社 43.3% 児童 37.3% 福祉 29.1% 心理 90%）と大きく割り込んだ。特に児童と福祉の減少が大きく、全国的に深刻な状況であることから、今後の学科運営、募集戦略の改善は必要である。一方で、教員レベルの広報のアイディアは枯渇している印象もあり、他大の動き等情報収集も望まれる。

b OC 参加者からの出願に結びつくよう OC 充実を図る。

出願率 80%を上げていたが、現在分析中。いずれにせよ、OC 参加者数より出願者は大きく下回っていた。

c オープンキャンパス

盛り上がりやウエルカム感を出せるよう、開始時のイベントを工夫するとともに、プログラム内容やアピールしたい内容に合わせて学生にも参加してもらい、生の声を届ける。更に、卒業生の参加により、大学生活の充実や愛着を伝えてもらう。

OC参加者のアンケートでは満足度が高かった。リピーターを把握し、出願まで結びつける取組を必要としている。

- d 特にコミュニケーション社会学科、人間福祉学科の募集戦略について学部全体でも検討を行う。

児童発達学科では国際こどもコースの学生の様子を発信するなど、コース学生のさらなる増加をめざす。人間福祉学科ではMSWの特別ブースを設け積極的に活動を行ったが、結果につながらなかった。児童はGCCがまだ1年生であったため、十分にその特徴をアピールしきれなかった。

イ 教学

- a 退学率2.0%をめざす。不登校につながりそうな学生への個別指導をさらに徹底する。

4.2%となった。特に1,2年生の退学率が高くなり、学科への理解不足、入学後の愛着形成に課題があることが推測される。初年次教育などの充実を図る必要がある。

- b 免許・資格養成課程をもつ学科は、確実に取得に結びつくよう履修指導を徹底する。児童発達学科では免許資格取得率1%増、人間福祉学科では国家試験合格率1%増、合格率100%の資格は維持をめざす。

人間福祉学科の3つの資格に係る国家試験ではいずれも全国合格率を上回る結果であった。児童の免許・資格取得率は、途中で辞退するケースが増えてきている。進路の多様性と免許・資格取得を両立させる意識形成を支援する必要がある。

④ 根拠資料

ア 各月人間学部教授会資料

イ 教務委員会資料及び議事録、全学教務委員会資料及び議事録

ウ 入試委員会資料及び議事録

エ キャリアセンター資料

オ 4センター（まちラボ本郷・ふじみ野、地域連携センター、心理臨床・福祉センター、保育実践研究センター）活動報告書

(5) 保健医療技術学部

① 現状説明

ア 今年度の大学運営会議に提出された最重要課題とその経過および結果。

- a 学生による授業アンケートの平均点4.25、学修状況調査に基づく授業満足度85%、進級卒業率と国家試験合格率の相乗平均92%を目標値に設定する。（KPI）。

学生による授業アンケートの平均点4.25であり目標を達成した。

- b 成績評価のガイドラインを作成し、評価基準の明確化をはかる。学部全体で成績評定の平準化を実施し、評価基準を明確化した。

- c 進級規定の変更について検討する。

2024年4月より進級規程を改定し、1年次から2年次への進級については、仮進級制度を設けた。

- d 臨床検査学科、看護学科の1年生が学習するキャンパスについて、検討する。

2023年度中に検討を開始した。定員問題があり、難航しているが、学生の早期の職業イメージ構築や学習への取り組みを促すためにも重要なことである。

る。2024年度より臨床検査学科も週1日は本郷キャンパスで学ぶ体制を構築した。

- イ 上記には含まれないが、今年度実施した試みや実績
 - a 4学科で国家試験対策を実行する。各学科、実施した。
国家試験合格者数については、資料1の通り。
 - b 臨床検査学科で学年横断的グループ学習を推進する。
1年間を通して、学科教員が協力して実施している。単に教科学習の強化ではなく、学年が進んだ際の学習イメージの構築や心構えの点でこの取り組みは重要だと考えている。
- ウ 認証評価の審査結果で指摘された事項の進捗
 - a 教育課程の体系、教育内容及び教育課程を編成する授業科目区分、授業形態等、教育についての基本的な考え方が必ずしも明確ではない。
このことについては、全学科でDPの見直しを実施した。4学科とも指定規則に則ったカリキュラム編成となっている。その中で、科目の教育目標達成のために最も効果的な授業形態を選択し実施している。（根拠：シラバス）
 - b PROGや授業アンケートなどを実施しているが、その結果を学部、学科における改善に向けた取り組みに有効に活用しているとはいえない。
このことについては、PROGや授業アンケートの結果については、教員にフィードバックするとともに各学科で共有し、教育活動の改善に利用している。今年度も学生へのフィードバックを行なった。（根拠：c-learning結果）

② 長所・特色

- ア 学生募集の工夫
学部全体としての定員充足率は110.0%だった（根拠：資料2）。
- イ 退学者を減らすために、国家資格にとらわれない就労・指導の方針について検討する。
2023年度検討し、具体的な案を提出した。2024年度はそれを精査する予定。
- ウ 転学部・転学科が容易となるようなシステムを検討する。
現行の規程では、後期の進級判定結果が学生に伝えられたあとに転学部・転学科を希望しても、実現できない。2024年度は、転学部・転学科のルールの再検討とともに、転学部転学科の試験実施時期等を他部門と連携の上、検討する。

③ 問題点

- ア 学修状況調査に基づく授業満足度は78.6%、進級卒業率と国家試験合格率の相乗平均90.0%であり、目標を達成することができなかった。

④ 根拠資料

- ア シラバス
- イ c-learning結果
- ウ 資料1 2023年度国家試験合格者数および合格率

理学療法学科(理学療法士)		本学合格率
新卒:	72名中69名合格	95.8%

既卒:	2名中2名合格	100%
作業療法学科(作業療法士)		
新卒:	35名中34名合格	97.1%
既卒:	受験者なし	
臨床検査学科(臨床検査技師)		
新卒:	71名中58名合格	81.7%
既卒:	12名中5名合格	41.2%
看護学科(看護師)		
新卒:	66名中66名合格	100%
既卒:	受験者なし	
看護学科(保健師)		
新卒:	9名中9名合格	100%
既卒:	受験者なし	

エ 資料2 2024年度募集状況(2024年3月30日現在)

学科	入学者数	定員	定員充足率
理学療法学科	98名	80名	122.5%
作業療法学科	42名	40名	105.0%
臨床検査学科	61名	80名	76.3%
看護学科	130名	100名	130.0%
学部全体	331名	300名	110.0%

(6) 外国語学研究科

① 現状説明

「収容定員の充足を目指す募集戦略」を最重要課題に掲げ、以下について重点的に取り組んだ。

ア 収容定員の充足を目指す募集戦略

a 広報活動の再検討・拡充を目標に、主にHPの見直しや講演会の活用を行な

った。具体的には、大学院 HP に特別研究指導教員のページを新設し、修了生のインタビュー等を掲載した。また文京祭で大学院イベントを初実施した

- b 募集戦略に注力した生涯学習センター連携講座を実施した。テーマは「大学院のまなび：体験講座」で、10月4日から計6回実施。計21名の参加者があった。
- c 在学生対象の学内説明会/相談会を実施した。期間は6~7月、12月。
- d 学外向けのオンライン相談会を実施した。期間は9~10月、1~2月。

イ 海外研究者との交流

- a アメリカから講師招聘を行なった。日程は5月19日(金)、講師はハーバード大学客員研究員のルシアナ・サンガ氏。講演タイトルは「林真理子一本の帯から探る作家表象とその作品」で、日本語による講演であった。
- b Lakeland University との新たな関係を構築した。具体的には本学の大学院生が LU で修士論文調査を遂行する際のサポート(施設、学生寮、指導)である。LU で行なった調査に関しては所定の要件を満たし、手続きを経ることで2024年度からの新規科目「インディペンデント・スタディ」の単位(2単位)を取得できるよう整備した。

ウ その他：外国人教員による特別研究指導体制の確立

- a 特別研究担当教員の減少を受けて、新たに3名の特別研究担当教員を迎えた。学生の選択の幅を広げ、国外からの入学者を増やすべく、内の1名を外国人教員とした。

② 長所・特色

2023年度の取り組みにおける「特色」は、LUJ/LU との交流である(上記①イ)。LU での修士論文調査に際して、LU 側は教員や大学院生によるサポートも用意するとの話をいただいております、大学院生間や教員間の交流も始める素地ができたといえる。

③ 問題点

2023年度の問題点は、外国語学部からの入学者がいなかったことである(上記①ア)。学部生を対象とした募集戦略を再考する必要がある。一案として、教職課程科目を履修しながら免許取得に至らなかった学生や、教員採用試験に合格しなかった学生の受け皿としてどのようなことができるのかを検討したい。

④ 全体のまとめ

2023年度は三度の入学試験を経て、計5名の新入生を迎えることになった。大学院 HP でのゼミナール紹介ページ新設や、学外向けのイベントやオンライン相談会が功を奏したといえるだろう。2024年度は新たに「広報・募集戦略委員会」を設置し、これらを発展的に継続していくことで、さらなる入学者増に繋がってきたい。

また次年度は LU および LUJ と結んだ関係を、実際に運用していく1年にしたい。LU での修士論文調査には経済的な事情が絡むため難しい面もあるが、LUJ での授業履修や教員間の FD などは実現可能であろう。

⑤ 根拠資料

- ア 外国語学研究科 HP 内 大学院ゼミ紹介(①ア)
(<https://www.bgu.ac.jp/graduate-college/foreign/seminar/>)
- イ アメリカからの講師招聘(①イ)
- ウ 生涯学習センターとの連携講座ポスター(①ア)
- エ 文京祭での大学院イベントポスター(①ア)
- オ 履修要項

カ 議事録

(7) 経営学研究科

① 現状説明

2023年度入学者数は22名。前年比で46%、5名増加した。2023年度5月1日現在の在籍者数は、1年生23名、2年生16名、合計39名。定員充足率65%。安定的な在学生数の確保を最重要課題として、入学者の最低目標人数を20名の達成に向けて、以下の取り組みを行なった。

ア ビジネス・マネジメントコースのカリキュラム改定（中長期の達成目標の一部）

将来構想プログラム委員会（カリキュラム検討委員会）を設置し、学部の2学科制と連動するビジネス・マネジメントコースのカリキュラム改定について検討した。今年度は、税理士試験の科目免除のニーズが高いことから従来からの税法科目に加えて会計科目試験免除に対応した1年修了が可能な会計プログラムの開講に向けて、規程改訂及び会計科目の強化を中心とした設置科目の改訂を実施した。

イ 社会人に向けた効果的な広報の確立

研究科公式ホームページにおいて教員・修了生の活動を知らせる記事を配信した（8本）。9月と2月の修士論文報告会に続き、ビジネス及びコンテンツ・マネジメントコースの修了生を招いた研究会を開催し、在学生と修了生の交流を図った。

ウ 学部との連携強化によるストレートマスターの確保

4月の新入生対象学修ガイダンス、9月の3年生保証人会にて大学院進学の意味と内部特別選考試験の周知を図った。今年度は内部特別選考の説明会に4名が参加し、その内2名が、Ⅲ期入試を受験し入学した。

エ 学生募集の強化

8月大学院説明会においてオンライン個別相談会を実施した。12月と1月にもオンライン個別相談会を実施した。海外留学生の募集対策として、学生インターンシップ受入れ可能なアニメ制作会社との包括連携協定の合意に至った（4月上旬に調印予定）。

オ 中長期の達成目標

将来構想プログラム委員会を中心に研究科としての方向性の検討に着手した。2023年度は、税理士試験の科目免除のニーズが見込めることから、1年で修了可能な会計プログラム案の立案を優先し、規程改定と科目表の改定を実現した。今後、内部進学に加えて学部卒業生のキャリアアップやビジネスパーソンの学び直しニーズに応えるための研究科のあり方や施策等を検討していく。

カ 認証評価の審査結果で指摘された事項の進捗

a 教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方【是正要求】

「修得すべき学習成果」と人材養成目標を明確に区分し、継続的に「学生が身に着けるべき学修成果の明確化」に関し、協議をしている。2024年度は、研究科の将来構想の検討作業の中で、AP、CP、DPの見直しも行なっていく。

b 特定課題における研究成果の審査基準【是正要求】

提言に従い、課題研究を修了要件から削除し、審査基準を策定しないことを2024年度中に研究科委員会で決定する。

c 定員充足、在籍学生数比率の低さに対する原因究明【要改善】

研究科の定員管理については、2014年度から、毎年度、コース別に志願者、合格者、2022年度からは入学者の内訳の推移を分析して、数字の変化の原因を考察するとともに、必要に応じて改善策を実施してきた。その成果として2024

年度の入学者数は、10年間の平均入学者数の20人を維持することができた。しかし定員充足率は67%にとどまっているため、新たな対策を検討する。

② 長所・特色

世界的に人気が高い日本アニメの制作会社との包括連携は、他の大学院が行っていない産学連携であり、研究科におけるインターンシップや就職支援の機会を実現し、海外留学生の募集強化や研究科の広報へ活用することができる取り組みである。

カリキュラム改定の一環である2024年度開設科目「フォレンジック会計」は、日本で唯一の科目であるため、学生募集の強化や研究科の広報に活用することができる。

③ 問題点

日本アニメの制作会社との包括連携を中国や東南アジアの留学志望者に宣伝するための効果的な方策を探索する必要がある。

会計プログラムに必要な科目を全て開設するためには、授業運営コストやBMコース全体の科目構成のバランスを考慮し、会計プログラムに必要な科目を追加・開設するための段階的な計画を検討する必要がある。

④ 全体のまとめ

2023年度は、在学生の確保という最重要課題を達成できたが、特徴ある包括連携や会計科目を中長期的な発展に結びつけるための将来構想とカリキュラム改定が必要である。

⑤ 根拠資料

ア PDCA 資料

イ 大学評価結果に対する対応表

ウ 研究科委員会議事録

エ 大学運営会議議事録

オ 経営学研究科要覧（CP, DP, 授業科目表, 諸規則等）

カ 学生募集要項（AP）

(8) 人間学研究科

① 現状説明

ア 社会福祉学コース「経過および結果」

新カリキュラム、新メンバーによる授業を滞りなく実施。魅力的な教育内容に近づいている。外部団体の地域活動への参加、シンポジウムへの参加を実施。他大学教員や留学生、福祉施設との研究・交流連携を進めた。HP点検後、リニューアルおよび修正。あやめ祭で、「中華製造」というブースを設置。中国グッズ、食品の販売を通して地域住民、施設と交流。良い経験になったとのこと、伝統にできれば。語学サポート体制再検討要。特別研究担当教員の減少（専門職大学院への移籍）を受けて、修士論文指導体制を検討。多様な学生の自主的な学習体制を構築する指導。語学サポートのシステム構築を継続検討。ホームカミングデーへの院生の参加の検討。

イ 保育学コース「経過および結果」

科目等履修生または聴講生が通年で在籍。正規院生への誘いが必要。臨床発達心理士資格の受験に向けた相談等の対応済。大学HPリニューアルに併せた内容見直し。科目等履修生募集用リーフレットの刷新は未実施（既存のパンフレット「学びの扉」を実習園に配布済）。開設科目及び担当教員の検討済（新規担当教員：学部～院兼担へ）。幼稚園教諭専修免許状及び臨床発達心理士科目に関する科目再構成済。

新カリキュラムの策定を実施。3ポリシーの検討。FD研修会及びコース会議における院生募集の検討実施。就職状況=HPを通じてアピール、広報済：広報強化必要。

ウ 臨床心理学コース「経過および結果」

資格取得のための勉強会の開催，修了生に対し就職先を紹介，論文執筆のための働きかけ実施。臨床心理学コースの資格取得率は公認心理師83%，臨床心理士67%，就職率45%。学会発表1件，論文は学会誌へ投稿し，短報として1本がアクセプト。新カリキュラムの策定。コース・カリキュラムの充実に向けて、科目開設及び担当教員の検討を行うと共に、学生指導等に関する研修や情報共有を実施済。入試時期の早期化により質の高い院生確保に努めた。ストレートマスターにおける質向上が課題。

エ 2024年度 新AP・CP・DP策定

オ 認証評価の審査結果で指摘された事項の進捗

a 教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方【是正要求】

科目のナンバリングを検討し、各専攻及びコース毎にカリキュラムマップを作成。

b 特定課題における研究成果の審査基準【是正要求】

特別課題廃止 修了要件2年以上の在籍 32単位以上の修得 修士論文審査のみ。

c 学生の受入れ方針に学生に求める入学前の学習歴、学力水準、能力【要改善】

3ポリシーの検討及び見直しを実施 策定

d 定員充足、在籍学生数比率の低さに対する原因究明【要改善】

2021年11月17日(水)FD研修会「履修証明プログラムの可能性」。

2022年11月9日(水)FD研修会「コースの現状と課題～魅力的なコースの発信」。

2023年11月8日(水)FD研修会「入学定員管理～各コースの現状と課題：様々な視点からの情報共有」。

② 根拠資料

ア 学則

イ 履修要項

ウ HP

エ 議事録

オ PDCA資料

(9) 保健医療科学研究科

① 現状説明

ア アドミッション：定員20人の確保を目指す(KPI)

学生募集要項を改訂し、新ディプロマ・ポリシーに適合化させるべく対応した。2024年度入学者は18名(今年度17名)であった。2024年度の在籍生は35名(充足率87.5%)の予定であり、今年度33名(充足率82.5%)より増加した。前年度から守秘に関する誓約の元に在籍生や学部卒業生の修士論文中間報告会・最終試験の参加を許可し、今年度も学生が数名参加した。2023年度にホームページを改訂、オンライン個別相談・説明会を実施し、参加がそれぞれ数名あった。今年度は参加者のうち1名が入学に繋がった。募集戦略のFD実施。秋入学を2025年度実施に向けて進めている。

- イ カリキュラム：授業アンケートでの授業評価 4.9 (KPI) を目標とする。
 授業評価前期平均 4.61、後期 4.60 で、目標の 4.90 を各 0.29、0.30 下回った。科目シラバスと新ディプロマ・ポリシーの関連を確認し、適切なカリキュラム構成（カリキュラムマップ、ナンバリング含む）にした。科目チームスを用いて授業情報を通知、オンライン授業と課題設定を活用した。課題研究による修士号授与を認め、2023 年度研究科要覧に掲載した。2 名の講義担当教員が加わる人事を遂行した。2022 年度途中および 2023 年度就任教員も論文審査の副査を担当した。教員増は学修や研究指導の活性化に繋がった。GCI と連携に向けて検討した。
- ウ アセスメント：学修ルーブリックでの自己評価 3.3 以上 (KPI) を目標とする。
 学修ルーブリックでの自己評価 3.44 と目標の 3.3 以上を達成し、前年度の 3.23 より 0.21 上昇した。海外研究発表英語研修の応募者がいたが、費用面で辞退となった。共通コア科目の中で研究倫理・計画に関する授業を行った。
- エ 研究：大学院生筆頭の年間学会発表・論文投稿数の目標を 2 年次在籍者数 16 と同じ 16 件 (研究 KPI) とし、2 年間で 1 人あたり 1 件以上の学会発表・論文投稿を目指す。
 学会発表は 22 件 (筆頭 18 件)、紀要論文は 1 件、と目標の 16 件を達成した。2022 年度 (学会発表 38 件、論文投稿 3 件) より少なかったが、学生数を考慮すると学会発表は 1.38 件/名 (2022 年度 1.58 件/名) と遜色はなく、学会賞表彰 2 件も評価できる。
- オ ディプロマ：2022 年度入学者 16 名に対する修了者 100% (KPI) を目標とする。
 2 年次在籍学生 16 名全員が修了し、目標を達成した。修士論文最終審査・合否判定会議で数名が軽微な修正となったが、いずれも合格した。提出期限厳守が徹底され、人を対象とする研究においても倫理承認されており問題無かった。
- カ B's Vision 2024 に向けての取り組みとして、国際化に対応した地球市民の育成 (英語力をつける)、ストレス耐性を持った人材の育成 (協働する)、永久サポート大学 (社会と連携する)、教育力日本一 (課題の発見に取り組む)
 修士論文の執筆要綱を表と図を原則英語で記述するよう改訂し、遂行された。海外機関との連携は継続して模索中。学生間で研究活動を協働できるよう支援した。学修ルーブリックで自身の振り返りと議論を促進した結果、国際学会発表 1 件、学修ルーブリックでは災害知識・災害行動の達成度が 3.41、課題発見・課題解決の達成度が 3.81 と昨年度より上昇した。
- ② 長所・特色
 新 APCPDP に準拠して作成、報告。
- ③ 根拠資料
 ア PDCA 資料
 イ 履修要項
 ウ HP
 エ 本研究科委員会議事録
 オ 関連会議議事録

(10) 看護学研究科

① 現状説明

- ア 定員充足に関して：定員充足に関しては、9 月入学を導入して、臨床現場の看護師が進学しやすい体制を整備したが、医療機関への周知方法や 9 月入学してからの大学院における教育プログラムの進め方がイメージし難かったこと等も影響

してか、受験生増加に繋がらなかった面もある。しかしながら、2024年9月入学を希望して、2024年6月の選抜入試受験を目指している卒業生もあり、年度内での選抜入試よりも9月入学の場合は、当該年度の5～6月にかけての選抜入試の方が、受験生側にとっては応募しやすい面があると推察される。

- イ 院生の研究の質担保：研究計画書作成までは、4名の院生は到達できたが、倫理審査において院生1名が研究計画に対する承認を得るまでに時間を要した。研究目的と対象者選定方法の整合性、調査内容の意義等が倫理審査において修正を要求されたことを踏まえると、院生の研究課題の明確化が不十分であったと考えられ、研究計画書作成までに文献検討を行い、事象を深く洞察して、研究計画を立案できるように指導していくことを研究科教員で再確認した。
- ウ 教員の研究力の担保：学科教員の欠員充足も本研究科にとって大きな課題であり、2023年度欠員領域の教員確保に努めたが、年明けに数名の退職者が出たため補充に至らなかった。看護系大学あるいは看護系学部・学科の新設は尚も続いており、教員不足は看護系大学においては慢性化している。こうした状況も踏まえ、教員組織体制の見直し等も含め、教員充足の戦略を図る。
- エ 院生の大学生生活の充足：定員確保のためにも院生へのサポートは重要であり、退学者や修了期間の延期とならないような支援が必要であることが再確認された。本年度は、院生1名が修了延期となったため、課題(2)とともに指導方法や支援体制を検討する。

オ 2024年度 新AP・CP・DP 策定

カ 認証評価の審査結果で指摘された事項の進捗

- a 教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方【是正要求】
科目のナンバリングおよびカリキュラムマップを作成した。
- b 特定課題における研究成果の審査基準【是正要求】
特定課題の研究は開設当初より設定していない。
- c 学生の受入れ方針に学生に求める入学前の学習歴、学力水準、能力【要改善】
APの周知を図るように事前の相談会等で説明を行っている。
- d 定員充足、在籍学生数比率の低さに対する原因究明【要改善】
研究科委員会で定員充足に関しては、検討を継続してきた。

② 根拠資料

ア 履修要項

イ HP

ウ 学則

エ 履修要項

オ 議事録

カ PDCA 資料

(11) 全学教務委員会

① 現状説明

ベンチマーク結果を基にした教育改善として、退学率の算出、目標値の設定、学修状況調査の実施、分析を通じて教育改善に活かした。学修成果の可視化を目的として、学修ポートフォリオ、外部評価アセスメント(GPS-Academic, PROGテスト)、基礎学力テスト、公開授業を実施し分析内容を教育改善に活かした。「国際化に対応した地球市民の育成」、「永久サポート大学」実現に向けた対応として各学部・学科で、カリキュラム改編ならびに全学教養教育委員会、DX推進センターと連携し本学における教養教育・共通科目、データサイエンス科目群の内容・

実施方法を検討した。リカレント教育、クォーター制、100分授業の運用について検討した。

② 長所・特色

全学部、研究科、GCIの教務に関連する教員、職員が一堂に会し教育システムを検討する委員会として、教務に関わる様々な取り組みについて検討してきた。今年度は、学修ポートフォリオの全学的実施に向けてB'sLINKに改修実装し実施することができた。また学修者目線での授業形態を実施するべく100分授業・クォーター制に関する検討を行った。学修成果アセスメントについて整理統合を目指し各学部において検討を行い、共有化を行った。

③ 問題点

種々の学修成果アセスメントについて整理統合を図ることが必要であるが未だ途中段階である。学修状況調査を含み学部間により回答率の低率が挙げられ改善する必要がある。情報システム室、DX推進室との連携強化とともに改善のスピードアップが課題である。

④ 全体のまとめ

学修成果アセスメントの実施定着化は図られているが、実施率、内容の再考、システム化が来年度以降の継続的な課題となる。

⑤ 根拠資料

- ア 全学教務委員会議事録
- イ 大学運営会議報告資料
- ウ 全学教務委員会PDCAサイクル

(12) 全学学生委員会

① 現状説明

学生部のPDCAサイクルに基づき、2023年度の活動を実施した。2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症となったことに併せ、学生の活動の多くに対して制限を緩めることができた。それに先立つ4月の新入生特別研修も全学部で対面開催し、10月の学園祭は従来通りの対面開催を復活させた。これにより、本学学生同士の交流や、部活動の推進などを活発化したと考える。

一方で、本郷キャンパスとふじみ野キャンパスのいずれにおいても、本学学生あるいは本学学生と思われる者が近隣への迷惑行為（近隣での喫煙、近隣施設の無断駐車など）を行うことが問題となっていた。それに対して、懲戒規程の改訂および見回りの強化や掲示による周知などにより、近隣からの通報件数を減らすことができている。

本学の学生部として求められる障がい者への対応に関しては、2022年度より継続してきた障がい者への対応に関する連絡委員会の稼働を開始した。また、危機管理マニュアル学生部編を完成させ、日常的に学内の危機管理意識を向上させた。

学生に対しては、これまで学生部主体、教務部主体と実施主体が異なっていた2つのアンケートを統合することとし、負担を軽減させた。

② 長所・特色

危機管理マニュアル学生部編は、学生部が対応する必要があるケースごとに、人的な対応、大学全体の動きなどを具体的に記載しており、例示も含めて、実効性の高いものとしている。

③ 問題点

学園祭に参加する学生団体や参加者がやや少なめであることが問題点である。特に実行委員会の活動の継承がコロナ禍によって困難となったため、今後の支援

を検討する必要がある。

障がい者等の配慮が必要な学生への対応については、規程を作り、連絡委員会を稼働させたが、今後、委員にカウンセラーを加えるなどが必要と考えている。

④ 全体のまとめ

2023年度の学生部の活動は、PDCAサイクルを意識して進めてきた。多くの計画を達成したが、さらに学生生活を支援できるような問題点も生じている。次年度は開学100周年に当たるため、学生にも本学学生としての楽しい生活を実感してもらえる企画を加えていきたい。学生委員長会議や関連会議で検討して、次年度の取り組みをさらに進めるとともに、関連する部門、部署との連携についても推進する。

⑤ 根拠資料

ア 全学学生員長会議議事録

イ 各キャンパス学生員会議事録

ウ 危機管理マニュアル（学生部編）

エ 文京学院大学における学生の懲戒に係わるガイドライン

オ 障がい学生に関する連絡委員会・各委員会規程

(13) 学生募集戦略委員会

① 現状説明

本委員会は、既設4学部の入試委員長、並びに入試広報センター職員で構成され、学部ごとの特色を生かしながら大学全体としてバランスの取れた学生募集活動を進めるべく、PDCAを定め定期的に検証を行っている。また、入学者選抜に於いて多面的・専門的な評価を確立するため、教員・職員それぞれにアドミッション・オフィサーを任命・配置し、専門的な立場から委員会に対して提言を行っている。

2023年度は以下4項目を重点目標に掲げ、年間活動を推進し年度末に検証を行った。

ア 大学の定員充足（1,220人）

イ 専願制入試に於ける定員充足率（80%）、高大連携促進、

ウ オープンキャンパス動員数3,000人、オープンキャンパス参加者の出願率40%

オ 外国語学部改革PR強化、定員充足

② 長所・特色

併設校連携委員会との連携強化により、高大接続を機能的に進めることが可能となり、安定的に本学を第一志望とする学生を確保している。このことは、必然的にミスマッチ入学者の減少に繋がり、ひいては中途退学者の減少効果が期待される。

③ 問題点

学部の学生募集力の差が顕著になり、大学として統一した募集活動が難しくなってきた。人間学部については入学定員充足率の低下に歯止めが掛からず、対策として特別なPR活動を実施してはいるが、他学部との関係上その活動にも制限があり、抜本的な対策が必要とされる。

また、全学部共通して一般選抜に於ける募集力に課題が見られ、志願者の確保はもとより、歩留まりについても中堅総合大学の動向に大きく左右され、年度末まで不安定な状況が続いている。

④ 全体のまとめ

2023年度の全体目標については、オープンキャンパス動員数以外は厳しい結果となった。学部別の学生募集では、入試選抜改革を行った保健医療技術学部でその効果が表れ、学部定員充足率も110%と大きく改善した。2学科制を導入した経営学部においても、安定的に志願者を確保し定員も充足したが、外国語学部、人間学部では昨年に引き続き定員を充足することが出来なかった。

これらの結果を踏まえ、本年度も以下の項目達成を目標とし、点検、評価を行っていく。

- ア 大学全体の定員充足
- イ 専願制選抜に於ける定員充足率向上
- ウ オープンキャンパス参加者の出願率向上
- エ 外国語学部、人間学部の募集強化。
- オ 新学部構想（ヒューマン・データサイエンス学部）のPR

⑤ 根拠資料

- ア PDCA サイクル表（学生募集戦略会議）

(14) 併設校連携教育委員会

① 現状説明

本委員会は、併設高校ならびに、連携協定高校を中心に高大連携の推進を図り、相互理解と全学的な協力関係を構築し、特に併設校から適正な人数の入学者を確保する目的のため活動を行う組織である。

2023年度は、4つの重点項目を決め活動を進め、年度末に点検、評価を行っている。

- ア 併設校説明会参加率の向上
- イ 併設校3年生在籍の17-20%入学実績確保
- ウ (併設校以外の) 高大接続の推進
- オ 新たな連携プログラムの企画・実施

② 長所・特色

本委員会の第一の目的に、併設高校との相互理解と全学的な協力関係の構築がある。そのため、委員会には大学教員の配置に加え、併設高校の教員も配置され、委員会内で協議、高校現場、大学現場の状況・情報が双方の入試担当、教学担当の教職員に伝達される。そのため、高校からのニーズや大学が提供できる教育プログラムなどを共に迅速に共有し構築できることは、本委員会の長所でもあり特色ともいえる。

③ 問題点

現段階においては、併設高校を中心として委員会組織となっているが、近年においては加えて連携協定を締結している他の高校に対しても、併設校と同様な情報共有、教育プログラムの提供などを実施している。これに関して、委員会名や規程等の整備を継続して行う必要がある。

④ 全体のまとめ

2023年度の目標については、ほぼ達成できた。併設高校3年生在籍の入学実績確保のみ15%未達であったが、他の項目は達成できた。

これを踏まえ、次年度も以下を中心に実施し、点検、評価を行っていく。

- ア 併設高校からの入学者確保（3年生在籍数 17%）
説明会、入学前教育プログラム提供
- イ 高校1, 2年生向け オープンカレッジを今後も汎用的に活用できる展開作りを検討。

ウ 連携協定校との高大接続（連携教育活動）の強化として、協定校との定期連絡会開催。

エ 規程整備、学内調整のスリム化（年間計画を策定）

⑤ 根拠資料

ア PDCA サイクル表（併設高校連携教育委員会部会）

(15) キャリア戦略委員会

① 現状説明

キャリア戦略会議では、学部別に最重要課題およびPDCAを策定した。ほとんどの学生が一般企業就職を希望する外国語学部・経営学部では「実就職率・内定進捗率・内定企業の量的質的改善」、学科あるいはコースによって一般企業と専門職にわかれる人間学部では「実就職率・内定進捗率・内定先の量的質的改善」、基本的に医療機関への就職希望し、就職率の高い保健医療技術学部では「自己の成長を支援してくれる職場探しをサポートする」を最重要課題として設定した。

PDCA サイクルについては、最重要課題を5項目、すなわち、「1. 就職内定率量的向上・実就職率改善」「2. 就職内定率質的向上」「3. 一般企業就職希望者就職内定率時期的向上」「4. キャリア支援の質的向上I（キャリアセンター支援施策関連）」「5. キャリア支援の質的向上II（キャリア教育科目関連）」にブレイクダウンし、学部別に目標値を設定した。近年、一般企業の採用スケジュールが早期化・多様化するなかで、学生は大学生活の早い段階から就職活動に取り組む必要があるため、とりわけ「3」の重要性が高まっている。

② 長所・特色

ア 一般企業向け就職活動の早期化に対応した施策

1・2年次における早期のキャリア意識醸成をねらい、初年次教育でのキャリア講座実施や「キャリアサブゼミ」などの低学年支援プログラムを実施した。また、3年生の全員に個別面談を実施し、年次中への活発な就職活動に方向づけをおこなった。

イ キャリア教育科目の充実化

外国語学部、経営学部、人間学部においてキャリア教育科目の追加、配当年次繰り上げ、必修化、統廃合など見直しを継続している。

ウ 卒業生との交流促進

両キャンパスにおいて「キャリアてっぺんフォーラム」（本郷12月、ふじみ野11月）を対面実施した。また、「OBOG就職相談会」を「B's Alumni 交流会」にアップデートし、外国語学部・経営学部・人間学部あわせて15名の卒業生に参加してもらい、在学生との交流を促進した。

企業との連携強化 「Weekly オンライン企業説明会」参加企業を昨年度33社から今年度41社に増やし、そこから内定者9名を輩出した。

③ 問題点

ア 実就職率の改善

「就職内定率」と「実就職率」（就職者÷（卒業生－大学院進学者））のギャップが特定の学部・学科でかなり大きくなる傾向がある。

イ 内定先の質的改善

一般企業就職における内定先の質を評価するために、「上場・関連企業内定率50%」というキャリア戦略会目標値を設定しているが、毎年度未達である。目標値に近づけるような支援施策を考案するとともに、この基準自体の妥当性についても検討する必要がある。

ウ 各種就職関連イベントの告知方法と参加率の向上

キャリアセンターの主催する数多くのイベントへの参加は活発であるとはいえない。Teams や掲示による告知では学生にリーチしていない可能性がある。

④ 全体のまとめ

生産年齢人口の減少にともない、労働市場における新卒の売り手市場はつづいており、本学の就職内定率も近年高止まりしている。特に専門職希望者の就職は好調を維持している。一方、上記のように、内定先の質および実就職率については必ずしも好調ではなく、目標を達成していない。

内定先の質の改善には、学生の低学年支援を充実化させ、早い段階から長期のキャリア形成について考える機会を提供する必要がある。また、インターンシップをはじめ、数多く提供されているキャリアイベントへの活発な参加が望まれる。実就職率を改善させるには、いわゆる「就職意欲が低い層」におけるキャリア意識の醸成と就職への方向づけが必要であり、それには教員一人ひとりの意識変化と協力が必要であると考えられる。

⑤ 根拠資料

ア 学部・学科別進路データ

<https://www.bgu.ac.jp/career/course/>

イ 1年次からはじまるキャリア教育

<https://www.bgu.ac.jp/career/candidates/>

(16) 研究推進委員会

① 現状説明

ア PDCA サイクルにおける取組

まずは、科研費申請者数促進を計画した。1) 申請をスムーズに行えるように科研費ハンドブックの2023年度版を作成、2) Teamsによる総合研究所からの高い頻度での情報発信(計36回)、3) 2023年度教授会において、本学共同研究の採択基準を科研費の評価を含んでいく予定をアナウンス(参考:人間学部教授会4月総合研究所報告)。以上の取り組みにより、科研費新規採択数は5件となった。昨年度(13件)に比して減少しているように見えるが、これはまさに昨年度の採択の結果であり、複数年度で採択数を評価する必要がある。

第二に、研究支援・推進体制の強化を継続的に実施した。1) Dr. Budgetの導入と実質的な活用、2) 研究支援・推進体制の新たな改組の取り組み。以上の取り組みの具体例としてDr. Budget説明会を5回し、これに伴うTeamsを用いた情報発信を月約2回程度行ってきた。Dr. Budgetの導入過渡期においては(特に9月まで)、事務職からの技術サポートを提供した。そして、研究支援・推進における新たな組織体制作りのために、研究支援・推進ワーキングチーム(WT)を組織し、9月に短期・中期目標をまとめた(研究支援・推進WT活動報告書)。

第三に、研究活動に関わる諸規定の改訂を行った。総合研究所の2021年度からの新体制の下、着実に同改訂を進め、すでに2022年度に70本の規程改訂を行ったことから、2023年度は5本の規程改訂に留まっている(大学運営会議議事録)。

第四に研究支援・推進活動の堅持のためのチームを学長の命により再組織し、先述のように、短期・中期目標を9月に報告した。ここでは、2021年度の研究支援・推進プロジェクトチームの答申を踏まえ、より現実的な短期・中期目標を整理し、報告した。当該活動において最も重要な推進事項として、研究支援センター(仮称)を含む抜本的な研究支援体制の再構築を謳った。2024年度から新体制

を構築する予定である。

第五に、科研費研究を含む、あらゆる外部との連携研究の推進を進めた。この中で、本学共同研究に組み込まれ、推進している東京電機大学との共同研究が2件継続している(3ヶ年計画)。これに伴い、共催で11月にFDSD研修会を開催し、本学からも研究マネジメントについての発表を行った。

イ 大学認証評価改善報告書・改革総合支援事業に向けた取り組み

前回の大学認証評価において指摘された事項への対応として、すでに2021年度の研究支援・推進プロジェクトチームによる答申の中に、本学における研究活動の定義、研究支援体制の改革について述べている。さらに、短期・中期的な視点から、2023年度の研究支援・推進WTの活動報告書により具体的取り組みについて記載している。これらの施策提案は、改革総合支援事業など補助金獲得にも調和するものとなっている。2023年度報告書における提案事項は以下の通りである。

主に大学認証評価改善報告書に関する取り組みとして、1) 本学の研究の定義の確認。2) 現行組織および規程改訂。3) 研究支援センターの設置。4) 共同研究の実質的な審査導入。5) 共同研究の配分割合の再検討。6) 共同研究費採用の新基準採用。7) 大学間共同研究費を学内共同研究費から拠出(既に実施)。8) 新規在外研究支援費の設定。9) 学術振興研究費としての新設定の必要性の検討。10) 教員の研究実績のイントラサイト整理および外部サイトとの連携。

次に私立改革総合支援事業における研究基盤・研究支援体制強化項目として、10) 専任教員に占める本学の博士号取得者の割合で50%(2021年度に比して+3%)を目指す。11) 東京電機大学との包括協定の深化。12) 博士課程の設置(を目指す)。12) Research Assistant(RA)を設置。13) 担当授業コマ数、担当委員会数等の情報の学内情報共有。13) 競争的研究費を獲得するための定期的な研修会の開催。14) 研究倫理教育の徹底。15) 教員評価とは切り離れた研究活動評価。

以上の案の中で、実施可能なものから着実にこれを実施していく。

② 長所・特色

総合研究所では、2021年度の新体制から、抜本的な研究支援・推進体制の改組を進めてきた。先述の活動内容はすべてその成果を示すものであり、まだ過渡期であるものの、相対的に効率的かつ効果的な研究支援・推進体制が築かれつつある。より具体的な独自の取り組みの長所・特色として、1) 研究活動を教育に資するものであると「定義」したこと、2) Dr. Budgetを教員自らが操作するという体制の速やか(半年)な導入とこれによる教職員の実際的工数の減少、3) 研究支援・推進体制の改善のための規程の大幅な改訂(2022年度～)、4) 東京電機大学との大学間共同研究の推進、5) 2024年度導入に向けた研究支援センター(仮称)の設置準備などが挙げられる。さらに2021年度、2023年度と、きわめて頻繁に研究支援・推進のためのチームが組織され、短期・中期・長期の目標が設定されており、かつ、着実にそれが実行されている。

③ 問題点

科研費獲得について、申請数に比して採択数が相対的に少ない。これは、申請活動のみを推奨し、その内容までのサポートに至らない点が問題点として挙げられる。申請書作成におけるサポート、申請内容の改善に資するFDの開催等が必要である。

教育活動、委員会活動に要する時間は毎年増加にある。こうした状況の中で研究活動を維持するのは困難であることは論を俟たない。しかし現況でも質の高い研究をしている教員が存在することもまた事実であり、こうした活動を支援するシステム構築も必要と考えられる。また、先述したように、教職員の実際的な工

数（作業時間・作業量）を減じることのできるシステムを導入することにより、結果として研究活動の支援に繋がるものは今後も積極的に採用していく。同時に採用の過渡期には、その操作の学びに一定の弊害が生じる可能性はあり、技術的サポートも必要であろう。

④ 全体のまとめ

1) 科研費申請、採択への取り組みは例年度以上の取り組みを行い、複数年度で見れば堅調な推移を示している。2) Dr. Budget の導入と実質的な活用により、研究支援・推進体制の効率化の道筋を築いた。3) 研究支援センター（仮称）の設置案を提出し、研究支援・推進体制の新たな改組を目指した。4) 研究活動に関わる諸規定の改訂を行い、より研究者が研究に注力できる環境の素地が築かれた。5) 研究支援・推進 WT を再組織し、短期・中期目標を具体的に明示した。6) 科研費研究を含む、あらゆる外部との連携研究を進める中で、共同研究に組み込まれ、推進している東京電機大学と共催で FDSD 研修会を開催した。さらに特許出願への取り組みも開始した。以上より、2021 年度から継続して、研究支援・推進体制は抜本的な改革の過程を示しているといえる。

⑤ 根拠資料

- ア 研究推進プロジェクト答申 2021 年 10 月
- イ 研究推進・支援WT 報告及び体系図、行程表
- ウ 学術振興委員会議事録
- エ PDCA サイクル
- オ 科研費採択状況
- カ Dr. Budget 説明資料
- キ F DSD 研修会資料、議事録

(17) 教育研究組織委員会

① 現状説明

保健系を含む複合大学として、各学部・大学院研究科の設置時からその特性に応じた教員構成が組まれてきた。各学部・大学院研究科の中で、教員の人事について検討が行われ、学長・法人事務局長・理事長の承認のもとに決定されてきた。2025 年度に外国語学部の定員減（260 名から 180 名へ 80 名減）と人間学部コミュニケーション社会学科（60 名）の募集停止、2026 年度にヒューマン・データサイエンス学部（仮称、定員 110 名）の設置を行うことが 2023 年度第 3 回全学教授会（2023 年 12 月 25 日）で学長から説明された。この方針に沿って、教員編成の準備が始まった。2023 年度に 2 学科制を開始した経営学部を除く外国語学部、人間学部、保健医療技術学部と新学部の 4 学部および 5 研究科の課程に応じた教員の再配置の検討段階に入った。基幹教員制度を取り入れて編成を行うために、教員の状況調査が行われる。

専任教員数（男/女）は教授 75（44/31）、准教授 59（26/33）、助教 26（11/15）、助手 11（6/5）、外国語学部 29（17/12）、経営学部 22（13/9）、人間学部 50（24/26）、保健医療技術学部 70（33/37）、全職位・全学部で 171（87/84）であった。男女比は全体で 1.0 であったが、職位別、学部別で見ると教授は男性が女性の 1.4 倍で、教員数の比較的少ない外国語学部と経営学部で男性が女性の 1.4 倍であった。学部生数（男/女）は外国語学部 806（299/507）、経営学部 1079（572/507）、人間学部 1366（601/765）、保健医療技術学部 1150（308/842）、全学部で 4525（1854/2671）であった。教員男女比の学部生男女比に対する比は外国語学部 2.4、経営学部 1.3、人間学部 1.2、保健医療技術学部 2.4、全学部で 1.5 であった。

② 問題点

学習成果の可視化と達成度評価をもとにした授業・課程・大学レベルで教育の質を上げていく視点で教員編成の変更していく仕組みが明確になっていない。

学生と教員の男女比が離れていることについて、合理的な説明が見当たらない。男女比がその専門職能人の男女比を反映すると考えれば、その解離は小さいことが望まれる。

③ 全体のまとめ

保健系を含む複合大学として、各学部・大学院研究科の教員構成は主として各組織内の検討によって行われてきた。2026年度新学部開設の構想のもとに、教員組織の再編が全学的に検討される事態が発生した。授業・課程・大学レベルで教育の質をあげていく視点で全学的に教員の配置、職位、年齢、性別のバランス等について合意を形成し、人事を運用していくことが求められる。

④ 根拠資料

ア 2023年度学校基本調査学生教職員等状況票

イ 令和5年度 学生・生徒等在籍数調査票

(18) 教育施設委員会

① 現状説明

本学の教育研究環境施設の計画および検討は、「B's ビジョン 2024」の長期計画(2016)および「改訂キャンパス整備基本デザイン」(2022)に基づいて検討・実行されている。2023年度の教育設備施策の実施もこの一環として行われた。

ア 施設安全対策工事

本郷キャンパス仁愛ホール天井落下防止対策及びB館外壁調査、西2号館及び、西4号館階段裏剥離落下防止対策を実施した。

イ 視聴覚施設整備

本郷キャンパスB館ウイングホール視聴覚設備更新及び仁愛ホール音響設備更新工事、ふじみ野キャンパス東館1教室及び、西館5教室視聴覚設備更新工事を実施した。

ウ 大学の省エネルギー化工事

本郷キャンパス仁愛ホール舞台照明、仁愛ホール客席照明及び、共同研究棟の研究室及び実験室の天井照明LED化への更新工事を実施した。また、ふじみ野キャンパス東館5研究室、2演習室及び、西館1ゼミ室、4自習室の空調機更新を実施した。

エ ICTインフラの整備

対面授業再開による、キャンパスLAN・インターネット需要の復活、学内からのオンライン授業・ハイフレックス授業配信のためのインターネット帯域、学生待機場所におけるWiFi環境、および電源環境の整備、ハイフレックス授業形態導入に伴う機器整備を実施した。

オ 図書館における教育・研究支援強化

機関リポジトリが構築され、研究成果物のアーカイブ保存の環境が整備された。

② 長所・特色

上記①ア「施設の安全対策」および①ウ「省エネルギー化」は、学院により中長期的に策定されたキャンパス整備基本デザインの計画の枠組みで進められ、安全対策および大学の省エネルギー化は計画通り進められた。①イ「視聴覚施設工事」により、教育環境の整備がなされ教育・教育の質向上が図られた。①エ「ICTインフラ整備」により、多様な授業形態を支援するためのキャンパスLANやWiFi

環境、機器整備等は計画通りに進められ、両キャンパスの情報教育整備の統合が図られた。

③ 問題点

上記①エ「ICT インフラ整備」においては、情報教室のコンピュータのリプレイスについては部分的に次年度に順延になった。①オ「図書館の教育・研究支援強化」は、今年度の計画は達成され、次年度に継続して実施される。

④ 全体のまとめ

2023 年度を総括すると、教育研究環境施設の整備は学校法人文京学院の事業計画に則って計画・実施されており、いずれの側面も中長期にわたり整備が進んでいる。とくに ICT 環境や図書館の電子化、アーカイブ保存などは社会の要請に対応するように常に変化が求められる事項であるため、今後の教育研究環境の最適化を図らなければならない。認証評価で指摘された研究活動を推進する環境整備の一環として、Dr. Budget の導入が既に行われている。さらに、教育研究環境設備の定期的な点検・評価の適切性の確認や改善・向上に向けた取組みとして、法人と内部質保証委員会とが連携して、大学教育のさらなる内部質保証を図っていくことが必要である。

⑤ 根拠資料

ア 2023 年度学校法人文京学院事業報告書

(20) 社会貢献・社会連携委員会

① 現状説明

2020 年度より地域連携推進の窓口として社会連携推進室を設置し、2021 年度には全学的な社会連携・社会貢献活動の方針(ポリシー)を改訂した。2022 年度には全学的な社会連携・社会貢献活動推進のための機関として社会連携研究所を設置し、教員の社会連携・社会貢献活動の調査を行うとともに、内部質保証委員会に PDCA サイクルに則った自己点検評価報告を行い、活動の改善・向上に取り組んでいる。具体的には「体制整備」「社会連携・社会貢献」「教育研究促進・人材育成」「情報公開」の四つの柱を設定し、それぞれに目標を掲げ、達成度を検証している。

② 長所・特色

今年度、教員ならびに学生の社会連携・社会貢献活動への参画数、公開講座の開催数が大きく増えた。また自治体、産業界等との包括連携協定数も着実に増え、協定を踏まえた連携活動も活発化している。その成果として今年度も私学等改革総合支援事業タイプ 3(プラットフォーム型)に採択された。

③ 問題点

社会連携推進室の職員体制が必ずしも十分ではなく、自治体や産業界との窓口としての機能、あるいは情報の収集・発信の機能が十分に果たせていない。また社会連携推進室が実質的にはふじみ野キャンパスにあり、本郷キャンパスに拠点がないため、全学的な社会連携・社会貢献活動の把握ならびに推進には依然として課題がある。そして社会教育、リカレント教育の位置づけを強化し、推進することも本学の大きな課題の一つである。

④ 全体のまとめ

ア 体制整備について

本郷キャンパスにデザイン・シンキング研究センター(経営学部)、高大社教育連携委員会(外国語学部)が発足し、社会連携研究所の運営体制が強化された。スタッフの 1 名増員が行われたが、兼任状態は改善されず、実質的な専任スタッフ

の確保が引き続きの課題である。

イ 社会連携・社会貢献について

6月に藤沢市と「日本文化交流促進連携協力協定」を締結、3月にパンフィックフィルハーモニア東京と学院とで「音楽を通じた相互協力協定」を締結、提携数は目標の10件となり、ふじみ野市、釜石市、藤沢市など多くの連携先と事業に取り組んできた。教員の社会連携・社会貢献活動の参画数は61名で目標値を上回った。TJUPにおける連携活動も前年以上の実績で、今年度の私学改革総合支援事業タイプ3(PF型)に選定された。9月に連携先の東洋学園大学との共催で子供向けダンス教室、淑徳大学との共催で公開講座を実施した。

ウ 教育研究促進・人材育成について

学生の社会貢献活動参画数は約1400名(のべ)となり目標値を上回った。東京電機大学と共同研究が2件に増加した。公開講座は、本学単独の講座が2件、大学間連携による講座が2件、ふじみ野市との講座(子ども大学、市民大学、家庭教育セミナー)が3件、生涯学習センターが78件で、目標値を越える開催数となった。産業界、地方公共団体等と連携したリカレント・プログラムについて、今年度具体化には至らなかったが、来年度に向け検討を始めている。

エ 情報公開について

今年度も各教員・各センターの活動についてアンケートを実施した。集約の結果を大学ホームページにどう反映させるかが今後の課題である。

⑤ 根拠資料

ア 社会連携・社会貢献に関する方針(ポリシー)

イ 社会連携研究所規程

ウ 大学職務権限規程

エ 社会連携研究所運営員会議事録ならびに各センター活動報告

オ 2023年度教員の社会連携・社会貢献活動アンケート集約表

カ 文京学院大学との包括連携協定にもとづく事業調査結果表(2022年度分・ふじみ野市協働推進課作成)

キ 各自自治体・企業・大学との連携協定書

ク 埼玉東上地域大学教育プラットフォーム(TJUP)ホームページならびに会議録

(21) 広報委員会

① 現状説明

ア 最重要課題

本学の次の100年に向けて、ブランディングのコンセプト(イメージ差別化のポイント。「共育力」)やタグライン(コンセプトのシンボリックな表現形。「共に育つ、わくわく悩む。」)の浸透を図り、価値の高い大学としての認識を学内外で高めることで、本学の競争力の強化に貢献することが最重要課題。

イ 経過と結果

a 大学公式HPのリニューアルの継続。随時作業を継続中。

b メディアへの効果的露出とそのためリリース等の制作と配信。

リリース配信:50本/年(2022年度と同様)→56本(112.0%)(3/29現在)。

露出数:430件/年(2022年度と同様)→593件(137.9%)(3/29現在)。

「有力」媒体露出:露出数430件のうち232件以上→241件(103.8%)(3/29現在)。

c 本学ならではのチームビルディング方法論の開発と動画による発信。

タグラインを体現化した「社会を巻き込み、社会と共に育つチームビルディ

ング」の方法論を確立し、その方法論による学生たちの学びの姿を、リアルな動画で押さえて発信する。方法論の確立は、作業を継続中。動画は3本（心理学科、五街道）制作して公式HPから発信。

d 新入生や入学予定者を含む学生向けのブランディング施策の展開。

新入生や入学予定者を含む学生に対し、ブランドを実感できる機会を設け、ブランドへの共感を高めていく。各学部の教員や学生の全面的な協力を得て、ブランディング目的のTikTok動画を5本制作し発信（外国語学部と経営学部）。確かな反応を得る。さらに、上記以外の広報目的の動画を22本制作。

e 100周年企画との必要に応じた連携。周年事業を通じたブランド発信の可能性を模索。

駅看板の意匠変更や、SNSでのステークホルダーへのアプローチ等で、100周年を基軸とした発信を展開。

f 学内外における望ましい認識の形成に向けて、評価を実施。

学内においては、タグライン「共に育つ、わくわく悩む。」に対する認知率と共感率（ブランディングの趣旨に共感し、自らも主体的に役割を果たそうとする意識を持った人の割合）で評価。学生は認知率60%、教職員は共感率10%。学外においては、本学指定校の高等学校進路指導教員におけるブランドタグライン認知率60%を目標とする。学内学外とも、現在調査実施方法を検討中。

② 問題点

ブランディングのコンセプトやタグラインが、現時点で、特に学外においてまだ十分な認識を確立できてはおらず、継続的な課題である。

(22) 教職課程委員会

① 現状説明

人間学部・人間学研究科では、地元教育委員会や併設幼稚園との連携・協力関係が機能し、学生の実践的指導力の育成やキャリア意識の形成に大きく寄与している。またこうした教育現場での体験的学びを重視したカリキュラムや日常的なキャリア支援が、高い専門職への志望率、就職率につながっている。

今年度、第四期教育振興基本計画が策定された。そこに示された教育課題に対応しうる資質能力の形成が大学の教員養成には求められている。本学部・研究科の特色である理論(大学)と実践(教育現場)の往還を引き続き重視しながらカリキュラムの充実を図るとともに、学生の能力や気質を丁寧に把握しながら教職課程教育の改善に取り組んでいきたい。

外国語学部・外国語学研究科では、教職課程の設置形態の特質から、教職に関わる教員組織の一層の拡充が望まれる。しかしその反面、教職学生の育成過程において学部の特性が反映されることで、現代において必要とされる共生社会を目指す人材育成を進める教員の養成が可能となっているのも事実である。今後は教職課程の目的・目標達成のためにも、学部内での教職課程支援の枠組みを確立し、関係

② 問題点

今後重視すべき課題は、この自己点検・評価を通じて明らかとなった改善の方向性と課題を全体で共有し、教職課程の質保証に活かしていくことである。教職課程教育の目的・目標の共有の実質化、全学的な連携体制ならびに教職課程センターと学部・学科間の連携の強化、情勢の変化や社会の要請、学生の実態を踏まえたカリキュラムの見直し、教育委員会や近隣学校、併設園・学校等との連携の強化など、さらに推進すべき課題は少なくない。

③ 全体のまとめ

全体的な評価として、第一に、教職課程認定基準等を遵守したカリキュラムの企画・運営ならびに教育組織の運営が行われている点が挙げられる。再課程認定後も、担当教員の交代が生じた場合、教員審査等を適切に実施している。一般社団法人全国私立大学教職課程協会で作成した評価項目(教職課程教育の目的・目標を共有、教職課程に関する組織的工夫、教職へのキャリア支援、教職を担うべき適切な人材(学生)の確保・育成、教職課程カリキュラムの編成・実施、実践的指導力育成と地域との連携)に則した自己点検の結果、いずれの評価項目も十分に満たしていると判断される。その成果は、人間学部児童発達学科卒業者の専門職就職率100%(令和4年度)、外国語学部教職課程修了者の教員就職率100%(令和4年度)というきわめて高い数値となってあらわれている。第二に、全学教職課程センター運営委員会のもと、共同で教職FD・SD研修会を実施するとともに、二つの学部・教職課程センターの日常的な連携を強化してきた点である。情報共有はもちろん、教員審査においても連携を図ることで、教職課程運営の充実に努めてきた。