

目白大学

平成 21 年度 大学機関別認証評価
評価報告書

平成 22 年 3 月

財団法人 日本高等教育評価機構

I 認証評価結果

【判定】

評価の結果、目白大学は、日本高等教育評価機構が定める大学評価基準を満たしていると認定する。

【認定期間】

平成 21(2009)年 4 月 1 日から平成 28(2016)年 3 月 31 日までとする。

【条件】

特になし。

II 総評

大学は、平成 6(1994)年 1 学部 2 学科で開学以来、現代社会のニーズに対応して、学部・学科・研究科の改編及び教育課程の見直しを繰返し、現在 3 キャンパスに 6 学部、大学院 6 研究科、学生収容定員 5,663 人を擁するまでに発展した。

建学の精神は大正 12(1923)年大学の前身である「研心学園」設立に当たって創設者が、日蓮の開目抄から引用した教訓である。その現代的解釈が昭和 52(1977)年に設置された建学精神研究会によって与えられ、「国家・社会への献身的態度」「真理探究の熱意」「人間尊重の精神」と要約され、教育に重点を置いた大学として学内外に示されている。

教育研究に関わる意思決定機関として、学長のもとに大学運営委員会、学務運営委員会、教授会、大学院学務運営委員会、大学院研究科委員会、各種委員会が機能している。

学生の授業評価など、学生のニーズを把握した上で継続的な教育改善が行われている。

アドミッションポリシーは明確であり、大学全体として十分な入学者を確保しており、学内外の奨学金や授業料減免制度による学生の経済的援助、課外活動支援、健康相談・心的支援など学生サービスのための組織が完備されている。

教員の総数、専任・兼任、年齢、性別、専門分野別のバランスは適切であり、教育重視型大学としてふさわしい人材配置を整備している。専任教員数も十分で、教員採用・任用方針及び作業手順が明確かつよく整備されている。学内特別研究費設置や教員業績評価の仕組みの整備、科学研究費補助金申請・採択件数上昇など、教員の教育・研究活動活性化の取組みも活発になされている。

平成 19(2007)年度に「SD 実施委員会」が組織され、「事務機能は大学経営主体の 1 つ」「教員事務職員は水平の関係」と位置づけ事務局機能向上を期し、「管理職リーダーシップ研修会」「小集団活動プログラム」「考課者研修」など、具体的かつ活発な大学オリジナルの SD(Staff Development)活動が展開されている。

従前より学園「中期計画」(5 年ごと)を策定し大学の将来ビジョンを明示、教育現場に浸透させ達成状況報告書を毎年作成している。大学経営、教学活動において確かな PDCA を実践するよう取組み、管理部門と教学部門の連携が図られている。

自己点検評価活動も着実に実施され、評価結果をカリキュラム改革などに生かしている。

学部増などにより毎年入学者数は増加しており、大学はもとより学園全体の収入も増加し続けている。大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤は安定している。

会計処理については、「学校法人目白学園経理規程」をはじめ各種規程が整備され、適切に処理されている。監査法人による監査は適正に行われ、監事との情報交換を行い、監事による監査も適正に行われている。

施設設備については、法定点検のほか、定期点検及び日常の点検などを行い、未然に事故防止に努め、耐震診断を実施して必要箇所の耐震工事は概ね終了している。また、学内バリアフリー化を推進しており、各施設の出入口に自動ドアを設置するなど、安全性が確保されている。

図書館の地域住民への一般開放、大学の施設貸し事業、附属研究所、心理カウンセリングセンター・同センター分室、学科及び研究科などが行う公開講座開講、エクステンションセンターにおける有料講座の開講、遺跡出土品資料室、大学クリニック耳鼻咽喉科・リハビリテーション科に特化した学外者への医療提供など、物的・人的資源の提供が盛んに行われている。

組織の基本的な倫理に関して教職員の服務規律「学校法人目白学園就業規則」、研究倫理「目白大学・目白大学短期大学部の研究活動に係わる不正防止規程」など、個人情報保護「学校法人目白学園個人情報の保護に関する規程」、ハラスメント防止「目白学園ハラスメント防止などに関する規程」のように規程がよく整備されている。組織倫理規定などは教職員、学生、学外者に対する周知徹底を図っている。

これら組織倫理体制の実行のために、平成 20(2008)年度「学校法人目白学園内部監査規程」を定め、また事務体制の整備を行っている。更に、公益通報者保護、公益通報の処理及びその他必要事項について「学校法人目白学園公益通報者保護規程」を定めている。

Ⅲ 基準ごとの評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

【判定】

基準 1 を満たしている。

【判定理由】

建学の精神「主・師・親」は大正 12(1923)年創設者が開学に当たって、日蓮の開目抄から引用した教訓である。その現代的解釈が昭和 52(1977)年に設置された建学精神研究会によって与えられ、「国家・社会への献身的態度」「真理探究の熱意」「人間尊重の精神」と要約されている。

教育に重点を置いた大学として「育てて送り出す大学」を大学の使命・目的とし、建学の精神に基づき各学部学科・研究科専攻の具体的な教育目標を学則第 1 条に定めている。

建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的は学内外にさまざまな方法で示されている。学外にはホームページ、学園総合案内、入学案内、各種学生募集資料などに明記、入学希望者に対する進学相談、オープンキャンパス、高等学校の要請による出張講義の際に説明

している。

学内の教室を含む主要施設に建学の精神の揮毫した額が掲げられている。大学開学前年（平成 5(1993)年）に全学園で実施したビジュアル・アイデンティティにおいて制定した指定書体と建学の精神のシンボルマークを大学名表記の際に併用している。学生に対しては学生便覧に明記し、入学式、新入生のフレッシュマン・セミナーで学長の訓辞、年度初めの学部・学科別のオリエンテーション時にも学部長・学科長から説明がある。

教職員には、採用時に建学の精神などの大学の目的が説明され、賛同を採用条件としている。また、年度当初に行われる理事長の年度方針の説明の際、新任者研修会、FD(Faculty Development)、SD(Staff Development)の際にも言及されている。

更に、保護者に対しては、年 1 回の保護者会において学長から説明されている。

【優れた点】

- ・建学の精神の現代的解釈が学内の「建学精神研究会」において具体的にわかりやすく示されていることは高く評価できる。
- ・各学部・学科・大学院の人材養成目的が伝わりやすいよう平易な表現にした上で、学則、学生便覧、ウェブサイトなどに明記している点は高く評価できる。

基準 2. 教育研究組織

【判定】

基準 2 を満たしている。

【判定理由】

大学の使命・目的を達成するための教育研究組織は適切に構成されている。「育てて送り出す」という大学の使命に基づき、時代のニーズに呼応した人材育成のための教学・運営組織の編制改善に意欲的である。中規模総合大学として発展しながらも、各学部が相互に密接な関連性を持ち、教育研究と実践が相乗効果を生み出し地域に還元され、適切に運営されている。

人間形成のための教養教育は新宿・岩槻両キャンパスに各分野（学生への進路指導、国語教育、情報教育、基礎教育、外国語教育、体育教育）の担当者で構成される委員会が置かれ、運営担当が明確になっている。

教育研究に関わる意思決定機関として、学長のもとに大学運営委員会、学務運営委員会、教授会、大学院学務運営委員会、大学院研究科委員会、各種委員会が機能している。年度当初に全教員が「目標・計画書」を提出し、年度末にはそれぞれの学科・研究科の上長が「成果・実績報告書」に基づいて、面談して点検する教学システムができている。また、学生からの意見をくみ上げ、教育の改善に役立てている。

【優れた点】

- ・教育サービス向上のため、教学・運営組織の編制改善に意欲的であり、短期間に複数の学部学科、大学院研究科の新増設を実現し、コメディカル分野への社会的要求の高まり

に呼応して保健医療福祉系学部の設置してきたことなどは高く評価できる。

- ・全教員が「目標・計画書」及び「成果・実績報告書」を作成し、各所属教員の自己評価を踏まえて上長が「中期計画達成状況年次報告」に反映し、更に学部長あるいは副学長が総括した上で教学面の「中期計画」を裁定する仕組みが機能していることは高く評価できる。

基準 3. 教育課程

【判定】

基準 3 を満たしている。

【判定理由】

建学の精神「主・師・親」及び「育てて送り出す大学」という大学の使命を、各学部・学科・大学院研究科の教育目標に反映させている。

平成 6(1994)年の開学以来、現代社会の大学教育に対するニーズに敏感に対応するため、頻繁に学部・学科・研究科の改編及び教育課程の見直しを実施している。

大学は「創造的な知性と豊かな人間性及び応用的諸能力を育て、わが国の発展、国際社会の平和と福祉に貢献する主体性のある人材の育成」を目的とし、具体的に「目白大学の教育課程編成方針と編成手続きに関する規程」に基づいて、各学部・学科・大学院研究科の教育課程を編成している。

また、教育課程や教育方法に関する点検・評価については、学生の授業評価など多様なチャンネルを通して学生の意見を把握した上で継続的な改善を行っている。

【優れた点】

- ・授業科目については、学科長がシラバスを確認し、内容の重複や整合性の調整が必要な場合は学科長の権限で調整・点検するなど実効性のある取組みがなされていることは高く評価できる。
- ・大学の使命である「育てて送り出す大学」としての特色ある基礎教育科目の「キャリア形成科目」として新宿キャンパスにおいて「キャリアデザイン」「表現演習」「情報活用演習」が位置づけられていることは他大学の模範となる取組みとして高く評価できる。

基準 4. 学生

【判定】

基準 4 を満たしている。

【判定理由】

アドミッションポリシーは明確である。一部の学科で数年にわたり定員未充足の状態が続いているが、大学全体として十分な入学者を確保している。

教育環境の確保に努め、「育てて送り出す大学」という使命を全教職員が共有し、クラス

担任制や事務局のワンストップサービスによりきめ細かく学生の学習支援に当たっている。

学内外の奨学金や授業料減免制度による学生の経済的援助、課外活動支援、健康相談・心的支援など学生サービスのための組織が完備されている。

学習支援や学生サービスについては、キャンパスサミットなどで学生の意見をくみ上げ、学生代表と大学代表が意見交換できる体制が整っている。また、オフィスアワーの実施内容が学生に明示されている。

【優れた点】

- ・ 特色 GP（特色ある大学教育支援プログラム）の成果物として作られた「大学入門」という新入生向けのガイドブックが必修の基礎教養科目である「キャリアデザインⅠ」のテキストとしても活用され、組織的な初年次教育を行っていることは高く評価できる。
- ・ 障害がある受験生及び学生については、障害者支援委員による支援及び履修科目の担当教員による障害に応じた授業時の配慮など障害学生支援がきめ細くなされていることは高く評価できる。

基準 5. 教員

【判定】

基準 5 を満たしている。

【判定理由】

教員の総数、専任・兼任、年齢、性別、専門分野別のバランスは適切であり、教育重視型大学としてふさわしい教員を配置している。

大学設置基準に定める専任教員数及び教授数も十分に満たしており、教員採用・任用方針及び作業手順も明確であり整備されている。教員の過度な授業負担防止と TA(Teaching Assistant)の配置など教育環境も整っている。

学内特別研究費設置や教員業績評価の仕組みの整備、科学研究費補助金申請・採択件数上昇など、教員の教育・研究活動活性化の取組みも活発になされている。

大学教員の業績評価も行われ教員の資質・能力の向上にも積極的に取り組んでいる。

全学的な FD(Faculty Development)が実施されており、「目白大学 FD 委員会規程」及び「目白大学 FD 実施委員会規程」が整備され、委員会の目的と範囲も明確にされ、FD 委員長は学長が、委員は副学長・各学部長が務め FD 活動を統括し、全学的に FD 活動を推進しようとする積極的な姿勢が伺われ、教育改善に努めている。

【優れた点】

- ・ 教員採用時には教員の教育力について、模擬授業を導入することでチェックを行い、教員の指導力の向上に向けた取組みを行っていることは高く評価できる。
- ・ 科学研究費補助金申請説明会を開催し、申請手引きの配付と学内用「スタッフネットサービス」で募集情報を提供し、申請を支援するとともに教員が意欲的に研究活動に取組み、その結果として採択率の上昇に結びついていることは高く評価できる。

基準 6. 職員

【判定】

基準 6 を満たしている。

【判定理由】

事務局組織を大学経営の主体の 1 つ、教員と職員は対等の関係として明確に位置づけ、「職員の育成」を重視し積極的に取り組んでいる。事務局組織に「部・グループ制」を導入し、大学の教育目的を達成するために限られたマンパワー（人員）を有効活用できるよう工夫している。

職員の採用・昇任・異動の方針は「学校法人目白学園就業規則」並びに「学校法人目白学園資格制度規程」に明確に示され適切に運用されている。

また、資格制度を導入し、期待する能力や果たすべき職責が明示され、人事考課を実施、更に、平成 19(2007)年度より「SD 実施委員会」を発足し、「管理職リーダーシップ研修会」「小集団活動プログラム」など、SD(Staff Development)活動も活発に行われ、職員の資質能力向上、適正配置に努め、教育研究支援体制も一層強化されている。今後は、処遇に反映される総合的人事システムの構築が期待される。

このように職員、事務局組織を大学経営主体の 1 つとして位置づけ、大学の教育目的達成に向けた不断の努力と実践に取り組んでいる。

【優れた点】

- ・平成 19(2007)年度より「SD 実施委員会」が組織され、「大学経営主体の 1 つ」としての事務局機能向上を期し、「管理職リーダーシップ研修会」「小集団活動プログラム」「考課者研修」など、具体的かつ活発な大学独自の SD 活動が展開されていることは高く評価できる。

基準 7. 管理運営

【判定】

基準 7 を満たしている。

【判定理由】

従前より学園「中期計画」（5 年ごと）を策定して大学の将来ビジョンを明示、教育現場に浸透させ達成状況報告書を毎年作成している。

学長兼務の理事長が率先垂範、力強いリーダーシップを発揮し、理事及び評議員に学内教職員を多く充て、理事会に教学関係の議題を積極的に取上げるなど、管理部門と教学部門が協調した全学一致体制が構築され、短期間に大学規模の拡大が実現している。

内部統制の機能強化を期して、平成 20(2008)年に監査室を設置し本格的に内部監査を始動、役員などの選考なども私立学校法及び寄附行為に則り適正に運営されている。

自己点検・評価活動も着実に実施され、評価結果をカリキュラム改革や授業改善活動など、教育研究活動向上に反映させている。今後は大学教育の質の保証の観点からも、自己点検・評価結果の適切な外部公開に向けての取組みに期待したい。

学園の「ガバナンス機能の強化」を意識し、大学の教育目的達成に向けた迅速かつ的確な経営判断がなされる管理運営体制の構築に努力している。

【優れた点】

- ・従前より学園「中期計画」（5年ごと）を策定し大学の将来ビジョンを明示、教育現場に浸透させ達成状況報告書を毎年作成している。それを踏まえ、大学経営、教学活動における確実なPDCAを実践し、大学の使命達成に向けた不断の努力と実践は高く評価できる。

【参考意見】

- ・今後は大学教育の質の保証の観点からも、自己点検・評価結果の適切な外部公開に向けての取組みが期待される。

基準 8. 財務

【判定】

基準 8 を満たしている。

【判定理由】

学部増などにより毎年入学者数は増加しており、大学はもとより学園全体の収入も増加し続けている。これにより大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤は年々安定してきている。また、法人室が中心となって予算の編成に関するヒアリングを実施し、全体調整を行い、収入と支出のバランスを考慮した運営が行われている。

会計処理については、「学校法人目白学園経理規程」をはじめ各種規程が整備され、適切に処理されている。監査法人による監査は適正に行われ、監事との情報交換を行い、監事による監査も適正に行われている。

財務書類などの閲覧については「学校法人目白学園財務書類等の閲覧に関する規程」を整備し、申請に応じて閲覧に供している。また、ホームページで直近の事業報告書・決算概要などの財務情報を公開している。

教育研究を充実させるために、エクステンションセンターの有料講座、施設の貸出、科学研究費補助金の獲得など、外部資金の導入の取組みがなされ、実績を上げている。

【優れた点】

- ・学部増設などに伴い、入学者数、学生数が大幅に増加し、学生生徒等納付金をはじめ着実に収入を増加させていることは高く評価できる。
- ・科学研究費補助金の申請及び獲得の件数の増加や公開講座、学園施設の貸出などの外部資金獲得の実績を上げていることは高く評価できる。

基準 9. 教育研究環境

【判定】

基準 9 を満たしている。

【判定理由】

新宿キャンパス、岩槻キャンパスを中心に教育研究が行われている。両キャンパスには図書館、情報サービス施設などの教育研究目的を達成するために必要なキャンパスが整備され、適切に維持、運営されている。校地、校舎面積共に設置基準を大きく上回る教育研究環境にある。しかしながら、新宿キャンパスについては狭隘感は否めない。

施設設備については、法定点検のほか、定期点検及び日常の点検などを行い、未然の事故防止に努めている。耐震診断を実施して必要箇所の耐震工事は概ね終了している。

また、学内バリアフリー化を推進しており、各施設の出入口に自動ドアを設置するなど、安全性が確保されている。

新宿キャンパスは、都心に位置しつつも視覚的な空間の確保と豊かな植栽など、岩槻キャンパスは自然に恵まれた立地を取込みながらも緑化に努め、アメニティに配慮している。

【優れた点】

- ・新宿キャンパスでは、大学と学生団体が一体となって学内美化に努め、教育研究環境の維持、保全に努力がなされていることは高く評価できる。

基準 10. 社会連携

【判定】

基準 10 を満たしている。

【判定理由】

図書館の地域住民への一般開放、大学の施設貸し事業、附属研究所、心理カウンセリングセンター・同センター分室、学科及び研究科などが行う公開講座開講、エクステンションセンターにおける有料講座の開講、遺跡出土品資料室、大学クリニック耳鼻咽喉科・リハビリテーション科に特化した学外者への医療提供など、物的・人的資源の社会への提供が盛んに行われている。更に、海外大学への留学奨励と積極的な留学生受入れ、多数の海外大学との交流協定が締結されているなど、社会連携は活発に行われている。

大学の強みである「福祉」「カウンセリング」「健康」「国際理解教育」などの知的資源を活用して多くの地元の地方自治体と協定を結び、具体的な事業を官学協働で行う（相互就労体験事業障害者インターンシップ、特別巡回支援教育事業、メンタルサポート事業、区民祭りへの学生参加）など大学の知的資源を地域社会に積極的に提供し、大学の特色を生かした協力関係を構築している。

【優れた点】

- ・ 障害者就労支援のジョブコーチ、国際交流センターにおけるチューターなど、学生の声を生かし、学生同士の支援活動・社会参加が奨励されている大学環境は高く評価できる。
- ・ 複数の研究所や学科における一般市民を対象とした無料公開講座、エクステンションセンターにおける生涯学習分野の講座などが多数開講されていることは高く評価できる。
- ・ 心理カウンセリングセンターの一般外来相談、分室においては更に職場のメンタルヘルズ相談を病院と提携し、多大な社会貢献がなされていることは高く評価できる。
- ・ 大学クリニック耳鼻咽喉科・リハビリテーション科では開拓的分野における医療提供がなされ、地域住民のニーズに対応した多大な社会貢献がなされていることは高く評価できる。
- ・ 新宿区の障害者相互就労支援事業の一環として NPO 法人と大学とが共同で行う障害者インターンシップに学生が参加し、学会報告で奨励賞を受け、かつ一般学生にとっても障害のある者との交流の機会となっていることは高く評価できる。
- ・ 新宿区内幼稚園・小中学校を巡回してアドバイザーを務める特別支援教育事業が新宿区教育委員会と人間学部との共同で行われていることは高く評価できる。
- ・ 新宿区内小中学校で配慮を必要とする児童のメンタルサポート補助や学習補助を行うメンタルサポート事業を区教育委員会と人間学部と共同で行われていることは高く評価できる。

基準 11. 社会的責務

【判定】

基準 11 を満たしている。

【判定理由】

組織の基本的な倫理に関して教職員の服務規律「学校法人目白学園就業規則」、研究倫理「目白大学・目白短期大学部の研究活動に係る不正防止規程」など、個人情報保護「学校法人目白学園個人情報の保護に関する規程」、ハラスメント防止「目白学園ハラスメント防止などに関する規程」のように規程がよく整備されている。

組織倫理規程などはホームページ及び「スタッフネット」上に掲載し教職員、学生、学外者に対する周知に努めている。特に、個人情報保護、ハラスメント防止については学生便覧に掲載し、新入生にハラスメント防止ガイドラインを配付するなど学生への周知徹底を図っている。

これら組織倫理体制の実行のために、平成 20(2008)年度「学校法人目白学園内部監査規程」を定めるとともに、事務体制の整備を行っている。更に、公益通報者保護、公益通報の処理及びその他必要事項について「学校法人目白学園公益通報者保護規程」を定めている。

研究活動に関わる倫理的行動を担保するために、「ヘルシンキ宣言」及び国の告示、学会の指針などの趣旨に沿って「目白大学人及び動物を対象とする研究に係る倫理審査委員会」を規定し、当該研究者は申請を義務づけられている。

目白大学

危機管理の体制は整備され、詳細な「危機管理マニュアル」が作成されている。危機管理に関する意識も高く、避難訓練は学生も交えて行っている。防犯対策、情報管理、学生啓発（大麻など）にも確実に取組んでいる。不測の事態に備えて連絡網や責任者などが予め危機管理体制が整備されている。

研究紀要、経営研究所ライブラリー、ホームページ、学園広報誌「桐」などで大学の教育研究成果を学内外に適切に広く発信している。

