



認証評価に関する調査研究

第 10 号

(令和元・2 年度実施報告書)

令和 3 年 3 月

公益財団法人 日本高等教育評価機構

巻 頭 言

日本高等教育評価機構（以下「評価機構」という。）は、平成 16(2004)年に私立大学等に対して第三者評価を実施する財団法人として発足し、これまで、大学及び短期大学の機関別認証評価機関として、また、ファッション・ビジネス系専門職大学院の認証評価機関として、評価事業を実施してきました。

令和 2(2020)年度は、認証評価制度第 3 期の 3 年目になり、大学等の内部質保証の確立の状況を重視した制度に転換しているなか、評価機構は令和元(2019)年度～令和 2(2020)年度に、国内・国外において調査・研究を行いました。国内では、大学の自己点検評価書の作成の一助となることを目的に、当機構に提出された自己点検評価書の分析を行いました。国外では、スウェーデンとフィンランドにおける質保証システムについて現地調査を実施しました。

このたび、調査結果を本報告書としてまとめました。評価機構は、今後、この調査結果を踏まえ、評価システムの改善に資することとしています。各大学におかれましては、より積極的な自己点検・評価の実施や、それに伴う改革・改善の実施に向けた資料として、ご活用いただければ幸いです。

最後に、この調査研究にご協力いただきました関係者の方々に、衷心より御礼申し上げます。

令和 3(2021)年 3 月

公益財団法人 日本高等教育評価機構
理事長 石井 正彦

目次

認証評価に関する調査研究 第10号（令和元・2年度実施報告書）

調査研究1 自己点検評価書の作成に関する調査研究

はじめに 本調査研究の概要	7
第1章 データ分析	
1. ページ数と文字数	9
2. エビデンス資料	19
3. 「書面質問」での質問数・請求資料数	23
4. 独自基準と特記事項	27
第2章 「優れた自己点検評価書」事例紹介	
1. 概要	29
2. 「基準項目イメージ図」による説明	31
3. 記述内容等の紹介	46
4. テキストマイニングによる分析	106
5. 「優れた自己点検評価書」を作成した大学へのインタビュー 長崎国際大学	127
本調査研究のまとめ	132

調査研究2 北欧の大学評価に関する調査研究

はじめに 本調査研究の概要	137
スウェーデンとフィンランドの高等教育の概要	140
訪問調査	
①スウェーデン高等教育機構	
Swedish Higher Education Authority/Universitetskanslersämbetet(UKÄ)	144
②スウェーデンレッドクロス大学	
Swedish Red Cross University College/Röda Korsets Högskola (RKH)	152
③メラルダレン大学	
Mälardalen University/Mälardalens Högskola (MDH)	156
④パー・バーグランド氏（スウェーデン王立工科大学教授）	
Prof.Per Berglund (Royal Institute of Technology/Kungliga Tekniska Högskolan)	162
⑤クラス・ヘットストランド氏（ストックホルム大学副学長）	
Prof. Clas Hättestrand (Stockholm University/Stockholms Universitet)	166
⑥フィンランド教育評価センター	
Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)/ Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskus (Karvi)	170
⑦アアルト大学	
Aalto University / Aalto Yliopisto	178
⑧ヘルシンキ大学	
The University of Helsinki (UH)/Helsingin Yliopisto	186
本調査研究のまとめ	191

調査研究 1 自己点検評価書の作成に関する調査研究

第 1 章 データ分析

第 2 章 「優れた自己点検評価書」事例紹介

調査研究 1 自己点検評価書の作成に関する調査研究

はじめに 本調査研究の概要

1. 背景

日本高等教育評価機構（以下、「当機構」という。）の認証評価は、大学・短期大学（以下、特に断りがない限り、「大学」と表記する。）が提出する自己点検評価書に基づいて行われる。そのため、評価が円滑に行われ、評価結果を正しく判断するためには、自己点検評価書が適切に作成されている必要がある。また、自己点検評価書は公表されるため、大学外部の人が読んでもわかりやすい文書であることが望ましい。

このことは、当機構の関係者間では長く共通の認識であり、課題であった。そのため、当機構では、大学向けマニュアル「受審のてびき」の充実、説明会や個別相談会の実施、「事前相談」「事後相談」の制度化など、さまざまな工夫をこらして、大学の自己点検・評価の実施と自己点検評価書の作成を支援してきた。しかし、認証評価の第3期が開始しても、評価チームからの「評価基準に沿って書かれていない」「記述内容から大学の実態がわからない」「文章が読みにくい」という声がなくなることはなかった。

このような状況から、これまでとは異なる方法での自己点検評価書作成の支援が必要だと考えるようになった。

2. 目的、経緯

上述のような背景により、本調査研究の目的は、大学の自己点検評価書作成を支援すること、作成の際に参考となる情報を提供することとした。

研究計画の作成にあたり、当初は、「優れた自己点検評価書」とはどのようなものかを明らかにし、どうすればそれに近づけるかを記載した「優れた自己点検評価書を作成するためのガイドブック」の作成を最終的なゴールとしていた。

しかし、調査を進めていくうち、この手法が困難だということがわかってきた。その理由は、大学は多様な個性・特色を持っているため、その自己点検評価書も多様であり、ガイドブックによっ

て導くべき「優れた自己点検評価書」を定めるのは難しいこと、現在「受審のてびき」に掲載しているもの以上の具体的・詳細なマニュアルとなると、大学の学部や規模など個々の状況に応じたいくつものパターンを用意する必要があり、現実的ではないこと、などが挙げられた。加えて、詳細な指示によって、大学が個性・特色を表現する余地がなくなるのではないかという危惧も出てきた。

そこで、大学の自己点検評価書作成のサポートという目的は変更せず、手段を変更し、これまで提出された自己点検評価書そのものを調査対象として、さまざまなデータによりその実態を明らかにし、「優れた自己点検評価書」は独自に定義をしたうえで事例として紹介する、という間接的な情報提供を目指すことにした。

3. 本調査研究の構成

認証評価第3期（平成30(2018)年度～令和2(2020)年度）に当機構の認証評価を受けた77大学の自己点検評価書を対象とし、大きく分けて2種の調査研究を行った。一つは「データ分析」で、文字数、エビデンス資料の提出数など、自己点検評価書を構成する要素からデータとして収集できるものの比較・分析を行った。大学の規模（学部数）、当機構で何回目の評価かといった属性も分析に加えた。

もう一つは「事例紹介」で、対象の中から「優れた自己点検評価書」を選び、何が、どのように、どれくらい書かれているかを整理した。テキストマイニングソフトを使用し、定量的な分析（語句の使用頻度など）も試みた。「優れた自己点検評価書」を作成するにはどのような体制や方法が必要だったかを知るために、作成した大学へのインタビューも組込んだ。いずれも、詳しくは、この後の章で記載する。

なお、対象を第3期の自己点検評価書に限定したのは、第3期から評価基準が改定され、それ以

前とは内容が異なるためである。

※本調査研究は当機構評価研究部が令和元(2019)年度から令和2(2020)年度にかけて行った。報告書発行にあたり、執筆は以下のように分担した。

「はじめに 本調査研究の概要」

…小林澄子(評価研究部評価研究課課長)

「第1章 データ分析」

…林芷伊(評価研究部評価研究課)

「第2章 「優れた自己点検評価書」事例紹介」

「1. 概要」「2. 「基準項目イメージ図」による説明」「3. 記述内容等の紹介」

…小林澄子(評価研究部評価研究課課長)

「4. テキストマイニングによる分析」

…林芷伊(評価研究部評価研究課)

「5. 優れた自己点検評価書を作成した大学へのインタビュー 長崎国際大学」

…小林澄子(評価研究部評価研究課課長)

「本調査研究のまとめ」

…陸 鐘旻(評価事業部部長兼評価研究部部長)

第1章 データ分析

はじめに

データ分析では、各大学の自己点検評価書の状況を物理的な視点からその記述の特徴を明らかにすることとした。そこで、ピックアップしたデータの要素の特徴を解明することで、大学が自己点検評価書を作成する際、作成体制及び役割分担の設定において指標となることを目的としている。

広辞苑第7版によれば、「物理的」とは「①物理学により認識されるさま。②物量（物質の量）としてとらえられるさま。空間に位置を占め、感覚で知覚できるさま」。また、デジタル大辞泉では、物理的とは「一般に、空間・時間・重量など、数量に置き換えられる条件に関連するさま」である。この二つの定義に沿って、大学の自己点検評価書を数量に変換できる要素として、ページ数、文字数、エビデンス資料提出数、独自基準数、特記事項数をピックアップした。加えて、評価員による「書面質問」における質問数・請求資料数も調べた。

自己点検評価書を数量的に見る意味は、自己点検評価書を可視化することと考える。目安のページ数や文字数がデータ化されれば、担当部署も作成準備の際、役割分担がよりしやすくなると考えられる。データ分析で提示した文字数等はあくまでも参考値であるが、限られた文字数や分量を念頭に置くことで、自己点検評価書をどのような内容を、どのように記述して表現できるのか、担当者が作成するうえで一助となることが期待できる。

○調査対象について

データ分析は、第3期（平成30（2018）～令和2（2020）年度）に当機構の機関別認証評価を受けた77校（74大学及び3短期大学。以下、特に断りのない限り「大学」とする。）を調査対象に行った。評価校の基本情報については、学部数（短期大学では学科数としてカウント）を見ると、77校のうち、1学部の単科大学が比較的に多く、37校（約48%）であった。2学部及び3学部以上の大学はともに20校（それぞれ約26%）。当機

構で評価を受けた回数を見ると、初めてが13校（16.9%）、2回目以上が64校（83.1%）だった。学部数及び評価回数の違いでどのような特徴が見えてくるのか、データ分析で解明していく。

学部数		評価回数	
1学部	37(48%)	初めて	13(16.9%)
2学部	20(26%)	2回目以上	64(83.1%)
3学部以上	20(26%)		

○分析の設定

分析枠組みについては、当機構の評価基準の基準ごとと基準項目ごとを中心に、大学全体として、その違いが比較できるよう、全体平均と、学部数別と評価回数別を軸とした。

1. ページ数と文字数

(1) ページ数（本文部分・全体）

当機構のマニュアル「受審のてびき」では、自己点検評価書の構成と記述について、本文のページ数を100ページ以内と指定されている。これには、表紙、目次、特記事項、法令等の遵守状況一覧、エビデンス集（データ編）一覧、エビデンス集（資料編）一覧は含めない。よってページ数の調査は、対象の77校の自己点検評価書の「本文部分」（「I建学の精神・大学の基本理念」から「独自基準」までの記述）と、「全体」（表紙を除き、ページ番号が振っていない空白のページがある場合も含む、目次から最後までの部分）のページ数を調べた。なお、本文部分以外の記述は、「特記事項」の1ページ以内が共通で指定されているが、それ以外はページ数の制限はないことを追記する。

結果として、77校の自己点検評価書の「本文部分」が平均89.8ページ、「全体」が116.4ページとなった（図1）。最多は「本文部分」、「全体」とも同じ大学であり、「本文部分」100ページ、「全体」168ページであった。この大学の評価回数は2回で、1学部2学科を有する比較的に小規模な大学である。一方、最少の「本文部分」43ページと「全体」60ページを記述したのも同じ大学だった。この大学の評価回数も2回で、1専攻

2 コースを有する小規模な大学院大学である。単純に最多と最少の大学を比較すると、大学と大学院大学といった大学の属性の違いが見て取れた。

「本文」100 ページ以内の指定に対し、上限100 ページを記述した大学は12校(15.6%)あった。そのうち、3学部以上を有する大学は7校、2学部は3校、1学部は2校、全て2回以上の評価経験のある大学だった。

学部数別で見ると、1学部の大学が平均を若干下回っており(約87、24ページ)、2学部と3学部以上はほぼ同じで(92、28ページ前後)若干平均を上回った。評価回数別では、初めての大学は平均を若干下回っており、2回以上の大学は平均とほぼ同水準であった(図2)。

ページ数の違いに影響がある本文のまとめ方を調べたところ、基準ごとまたは基準項目ごとに一段落で記述し、改行や改ページをする形式があった。基準ごとに明確に区分するような形で、77校のうち、60校が基準ごとに改ページされている。15校が一行空けにする形で次の基準に入る。また、基準項目ごとに改ページする大学が2校あった。目次については、紙1枚(裏面は空白)を使って扉のように、その次の2枚目から本文部分「I 建学の精神」が入る、あるいは、目次の裏面から入る形式があった。ページ数の関係からか表紙の裏面そのまま目次とする形も少なからずあった。

図1 平均・最多・最少ページ数

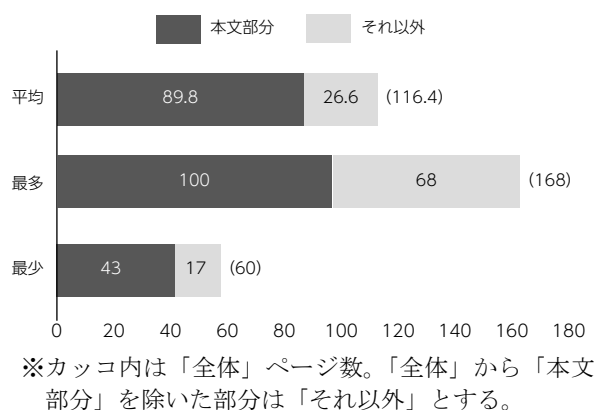
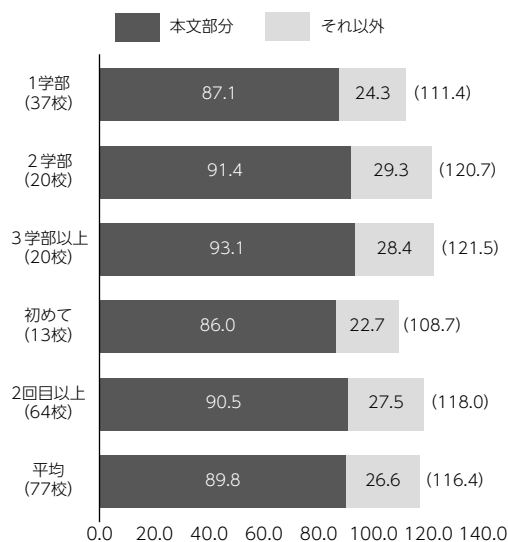


図2 学部数・評価回数別ページ数



(2) 文字数

文字数の調査で使用したデータは、全て当機構が指定した様式に従って「Word」で作成されていた。文字数の集計は、文字、そして、表や囲みなどに記載されている文字も含めて行い、各「基準項目」ごとの記述と、基準ごとの「基準の自己評価」の記述に分けて行った。「基準項目」とは、当機構の六つの評価基準のなか、その下部に「1-1」、「2-3」というように計23の基準項目が設けられている。

文字数のカウント方法として、Wordでそれぞれの範囲を指定して表示された文字数を集計した。基準項目ごとの最多、最少、平均は、基準項目ごと以内の文字数で集計したものである。一方、基準ごとの文字数合計は、基準項目ごとに集計した文字数の合計に「基準の自己評価」を加えたものである。大学ごとの基準合計により、全体の最多、最少、平均を算出した。平均については、「基準」ごとに記述する「基準の自己評価」を加えて算出しているため、「基準項目」の平均の合計と必ずしも一致していない。なお、77校の「基準の自己評価」の平均文字数は約550文字である。

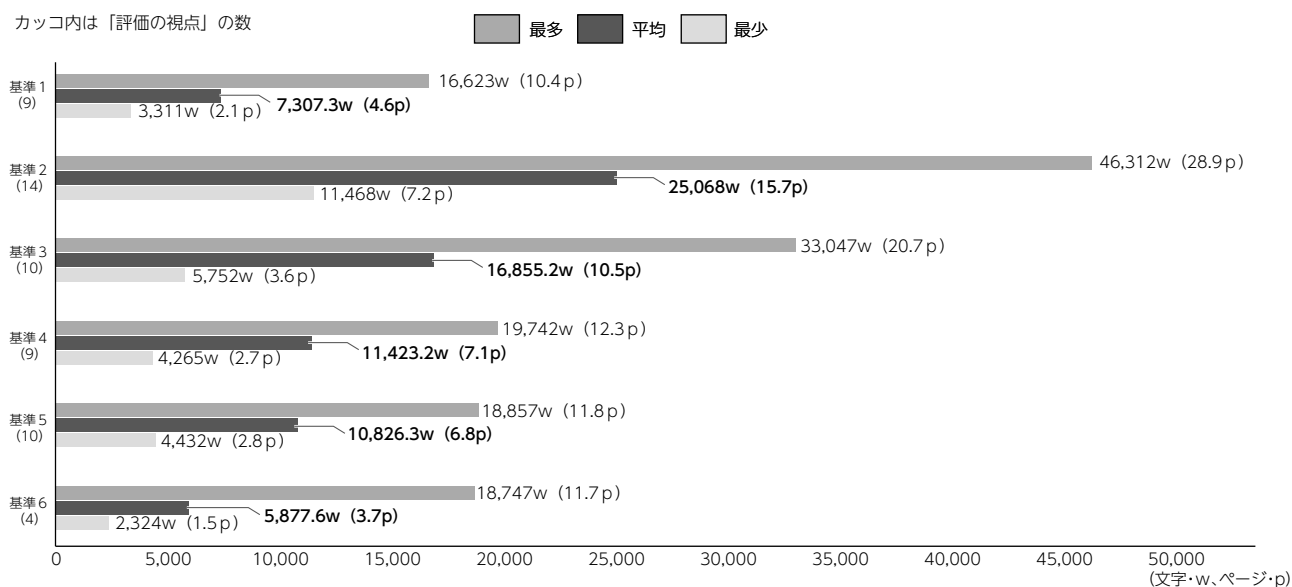
分析は、①全体平均、②個別状況の2部構成で行った。その際、「評価の視点」の数も加えて提示することとした。「評価の視点」は基準項目をさらに具体化したものであり、「評価の視点」が多いと、必然的に文字数が多くなることになる。「評価の視点」の数は、基準項目ごとに最少1点から最多で5点がある。

① 全体平均

全体を通して、「基準」ごとの文字数の最多・平均・最少を示した。イメージしやすいよう、1ページを1600字として単純に換算したページ数を併記した(図3)。

結果については、「評価の視点」が14ある基準2(学生)が最も多く、平均で16ページ弱の文章を記述していることがわかった。次に多かったのは「評価の視点」が10ある基準3(教育課程)で、平均約11ページの文字を記述している。基準4(教員・職員)と基準5(経営・管理と財務)は、「評価の視点」がそれぞれ9、10であり、平均で7ページ前後となっている。基準1(使命・目的等)は、「評価の視点」が9あるが、平均で5ページ弱の分量となった。また、「評価の視点」が4で最も少ない基準6(内部質保証)は、平均で4ページ弱の文字数であった。

図3 基準ごとの文字数



次に、基準ごとの文字数を学部数別・評価回数別・全体の平均で比較してみた。まず、学部数別で見ると、1学部（37校）が最も少なく、約7万文字、2学部（20校）が約8万文字、3学部以上（20校）が約8万2,000文字だった。学部数の増加に伴って文字数が増えた基準は、基準2（学生）、基準4（教員・職員）、基準5（管理・運営と財務）、基準6（内部質保証）であった。学生数や教職員数など学部数に影響されやすい基準である。評価回数で見ると、初めての評価大学（13校）の平均は約7万3,000文字を記述しており、2回以上の大学（64校）の平均は約7万8,000文字を記述していた。基準ごとの文字数を見ると、基準1（使命・目的等）以外の五つの基準は、評

価回数の多い方の文字数が若干多い傾向にある。六つの基準を合計した文字数について、77校は平均8万文字弱を記述していることがわかった。基準項目が最も多く六つある基準2（学生）の平均が約2万5,000文字となって、全体記述の約1/3を占めている（図4）。

次に、基準ごとの平均文字数（学部数・評価回数・全体の比較）を見ていく。基準1（使命・目的等）において、基準項目1-1（使命・目的及び教育目的の設定）と基準項目1-2（使命・目的及び教育目的の反映）の平均文字数は約3,000文字。学部数・評価回数を見ると、1-2では、1学部を持つ大学と、初めての大学は平均より若干多く、4,000文字を超えて記述していた（図5）。

図4 基準ごとの平均文字数（学部数・評価回数・全体順）

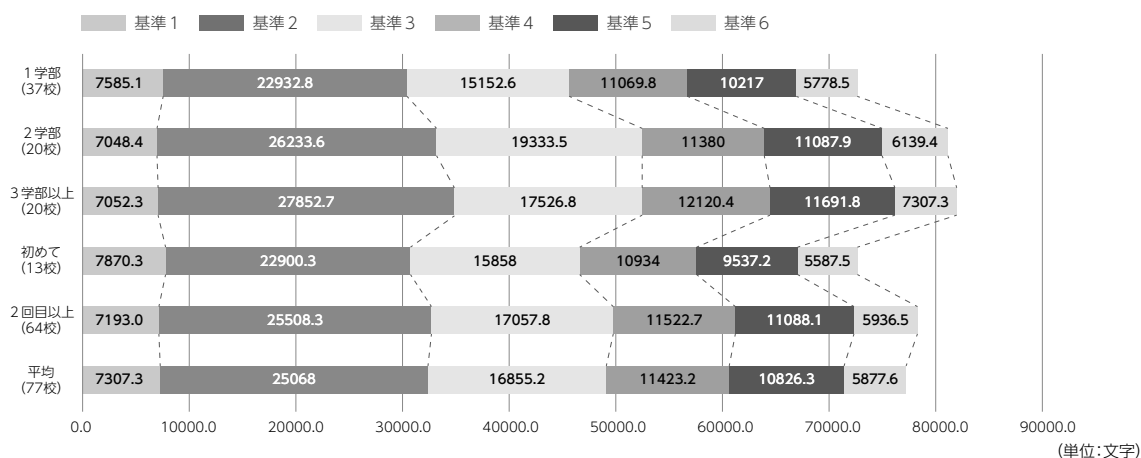
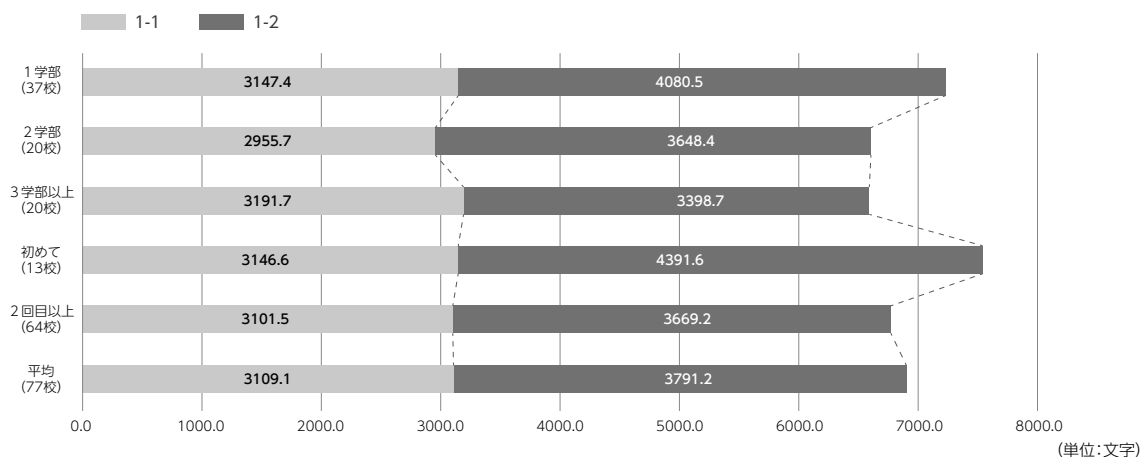


図5 基準1の文字数



基準2（学生）においては、3学部以上の大学が多く記述しており、合計約2万7,000文字だった。基準項目ごとで見ると、基準項目2-2（学修支援）、2-3（キャリア支援）、2-6（学生の意見・要望への対応）の三つは、学部数の多い大学が文字数も多い傾向がある。評価回数で見ると、基準項目2-5（学修環境の整備）は、初めて評価する大学が若干多く、4,400文字ほど記述しており、それと2-4（学生サービス）を除いた基準項目は、2回以上の大学のほうが比較的多かった（図6）。

基準3（教育課程）において、記述は平均で約1万6,300文字。学部数・評価回数で見ると、最も多かったのは、2学部を持つ大学で約18,000文

字だった。基準項目ごとで見ると、基準項目3-1（単位・卒業・修了認定）は、学部数・評価回数に大きいな差は見られなかった。基準項目3-2（教育課程及び教授方法）では、1学部を持つ大学は約7,300文字であったが、2学部は約9,600文字だった。3-2は、全基準項目の中でも平均文字数が多い基準項目であり、全ての基準項目の中で最も多い文字数だったのも3-2だった。基準項目3-3（学修成果の点検・評価）では、学部数を見ると、2学部を持つ大学が若干多く記述されており、4,100文字だった。評価回数では、初めての大学の方が少なかった（図7）。

図6 基準2の文字数

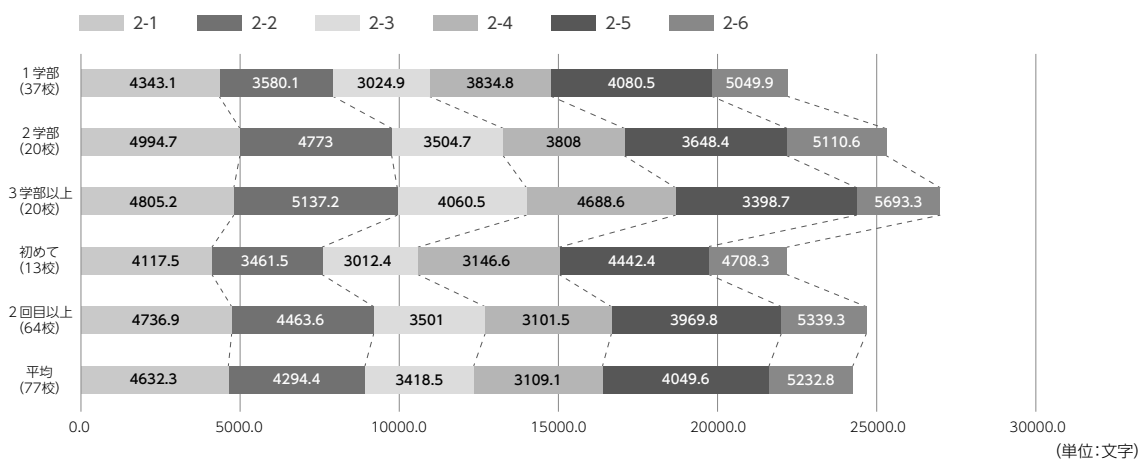
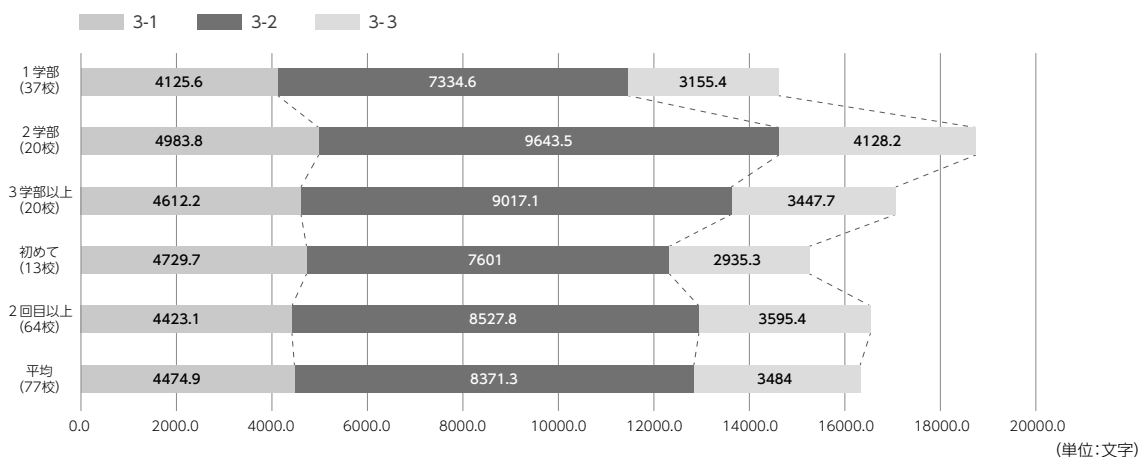


図7 基準3の文字数



基準4（教員・職員）において、4基準項目のなかで、基準項目4-3（職員の研修）が最も少なく、平均約1,300文字だった。それ以外の4-1（教学マネジメントの機能性）は平均約3,100文字、4-2（教員の配置・職能開発等）と4-4（研究支援）はともに平均約3,200文字となった（図8）。

基準5（経営・管理と財務）全体は、平均約1万の文字数であった。学部数で見ると、学部数の

多い大学が文字数が多くなった基準項目は、5-2（理事会の機能）、5-4（財務基盤と収支）、5-5（会計）の3基準項目だった。基準項目ごとの平均を見ると、五つの基準項目のなかで、5-1（経営の規律と誠実性）が最も多く約3,200文字、その次は5-3（管理運営の円滑化と相互チェック）2,200文字ほどであった（図9）。

図8 基準4の文字数

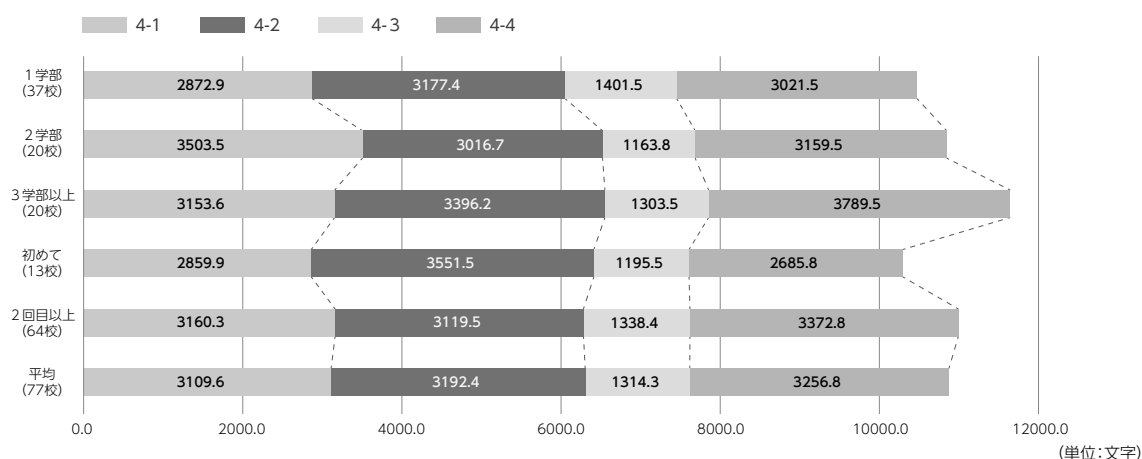
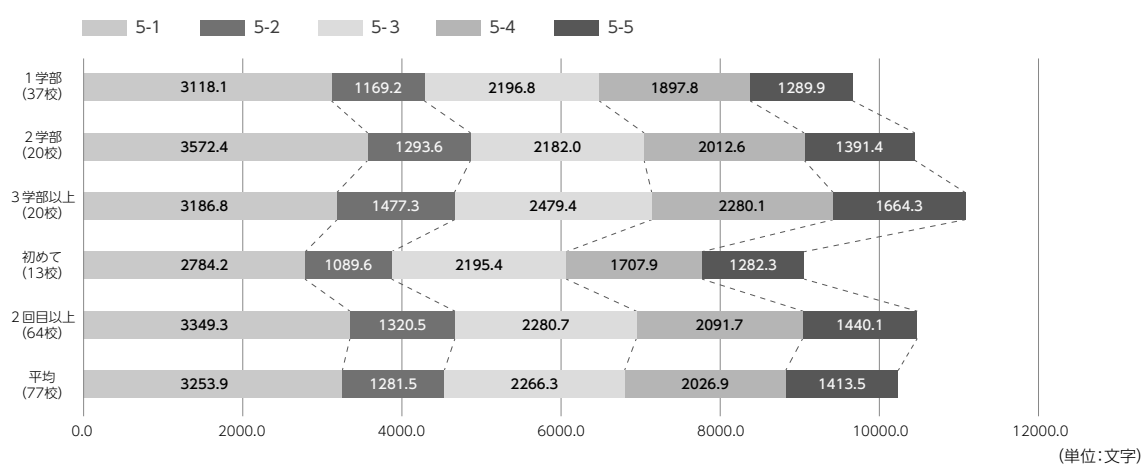


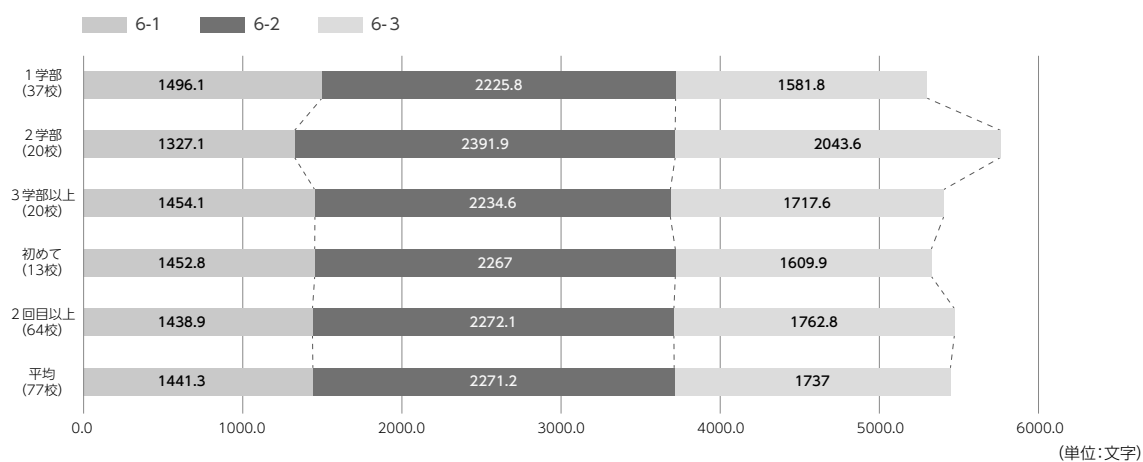
図9 基準5の文字数



基準6（内部質保証）全体は、平均約5,400文字であった。三つの基準項目ごとの平均では、6-1（内部質保証の組織体制）が約1,400文字、6-2（内部質保証のための自己点検・評価）は約2,300文字、6-3（内部質保証の機能性）が約1,700文

字だった。そこで、6-3は2学部を持つ大学の文字数がやや多く、平均約2,000文字を記述していた（図10）。

図10 基準6の文字数



② 個別状況

ここでは基準項目ごとの文字数を調べて、平均、最多、最少を記載した。平均文字数が多い基準項目では、3-2（教育課程及び教授方法）が群を抜いて多く、8,000文字を超えている。次に多かったのは、2-5（学修環境の整備）の約5,200文字、2-1（学生の受入れ）の約4,600文字だった。少ないのは、5-2（理事会の機能）の約1,250文字、4-3（職員の研修）の約1,300文字、5-5（会計）の約1,430文字だった。最多文字数では、平均文字数が多い3-2、2-5と、1-2（使命・目的及び教育目的の反映）であった。最少文字数には基準6（内部質保証）の基準項目が2つ入った（表1）。

表1 最多・最少文字数

最 多	最 少
3-2(教育課程及び教授方法) (22851w)	6-1(内部質保証の組織体制) (354w)
2-5(学修環境の整備) (15503w)	4-3(職員の研修) (356w)
1-2(使命・目的及び教育目的 の反映)(12545w)	6-3(内部質保証の機能性) (523w)

※「w」は文字。

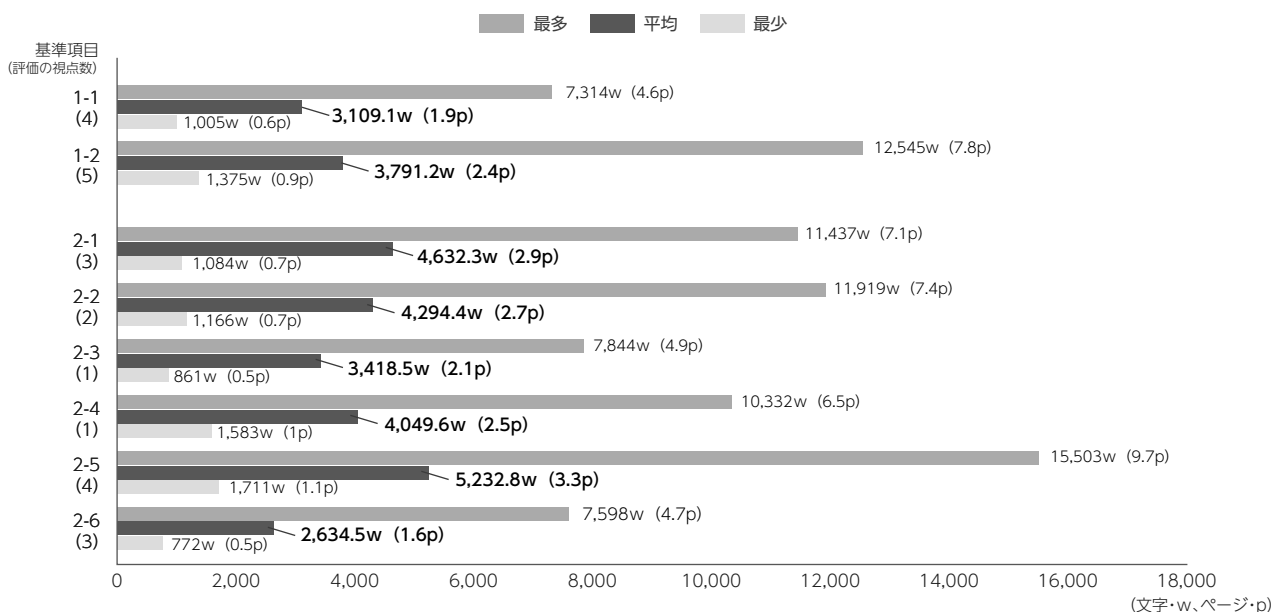
基準1. 使命・目的等

「評価の視点」が四つある1-1（使命・目的及び教育目的の設定）の最多文字数の大学は7,314文字で、平均の約2倍で記述している。この大学は、学校法人の教育憲章を掲載し、学部ごとの教育目標を、知識理解・思考力・倫理観・技能といった項目ごとに記載している。1-2（使命・目的及び教育目的の反映）は「評価の視点」が五つあるが、平均は3,791文字だった。最多文字数を見ると、12,545文字の大学で全基準項目の3番目に多い。この最多文字数を記述している大学は、6学科1研究科で設定している三つのポリシーとアセスメントポリシーの全文を記述し、相互の関連性や内容の説明をしている（図11）。

基準2. 学生

「評価の視点」が四つある2-5（学修環境の整備）が、平均、最多文字数とも全基準項目の中で2番目に多い。最多の15,503文字を記述した大学は、二つキャンパスを有し、校地・校舎等の面積や、図書館に関する設備・資料数、学生の実習施設の配置状況などの情報を14点の表を用いて記述している（図11）。

図11 基準項目ごとの文字数（1-1～2-6）



基準 3. 教育課程

「評価の視点」が五つある 3-2（教育課程及び教授方法）が群を抜いて多く、平均約 5 ページ分の文字数だった。これは最も少ない 5-2（理事会の機能）の 6 倍以上。また、3-2 はすべての基準項目の中で最も多い 22,851 文字で、約 14 ページ分を記述した大学があった。この大学は、2 学部 5 学科 2 研究科を有し、それぞれの教育課程の構成、設置科目の目的などをカリキュラムポリシーと関連づけて丁寧に説明していた（図 12）。

基準 4. 教員・職員

「評価の視点」が一つである 4-3（職員の研修）は約 1,300 文字、全基準項目の中で 2 番目に少ない。その他 3 基準項目は平均 3,200 文字前後を記述している。最多文字数を見ると、4-4（研究支援）の約 1 万文字で、全基準項目の中で 4 番目に多い。この大学は、学内の研究プロジェクトの説明、研究に関するアンケート結果などを具体的に記述していた（図 12）。

基準 5. 経営・管理と財務

五つある基準項目のうち、5-1（経営の規律と誠実性）の平均文字数が多いことがわかった。5-1 で最多を記述した大学は、三つある「評価の視点」のうち、特に 3 番目の環境保全、人権、安全への配慮について、誠実に取り組んでいることを具体的に記述していた。5-2（理事会の機能）は全基準項目の中で最少の平均文字数で、5-1 の半分以下である（図 13）。

基準 6. 内部質保証

基準 6（内部質保証）は、重点評価項目として第 3 期から新設された基準である。「評価の視点」はいずれも一つか二つであり、平均文字数は他の基準より少ない傾向にある。それでも、6-3（内部質保証の機能性）は、最多で 9,408 文字と多く記述する大学があった。一方、最少は 523 で、大学によって文字数に差が大きい基準項目でもある。

6-3 を最多に記述した大学は、2 学部 8 学科 2 研究科を持ち、大学の内部質保証のための PDCA サイクルと中長期計画に基づいた大学運営の改善

状況を軸に記述した。学内の三つのポリシーを起点とした PDCA サイクルについては、学修成果等の測定・把握に関する「Check」項目とそれに応じた必要な改革・改善の実施「Action」の説明があった（図 13）。

以上が各基準項目の文字数の概括である。なお、最少文字数と最多文字数の差が大きい基準項目を取り上げると、前述した 6-3（内部質保証の機能性）の差が最も大きく、18.0 倍（9408:523）である。続いて、3-3（学修成果の点検・評価）の 16.9 倍（9327:553）と、4-3（職員の研修）の 13.5 倍（4799:356）で、いずれも第 3 期から新しく基準項目に設定されたものである。

図12 基準項目ごとの文字数 (3-1~4-4)

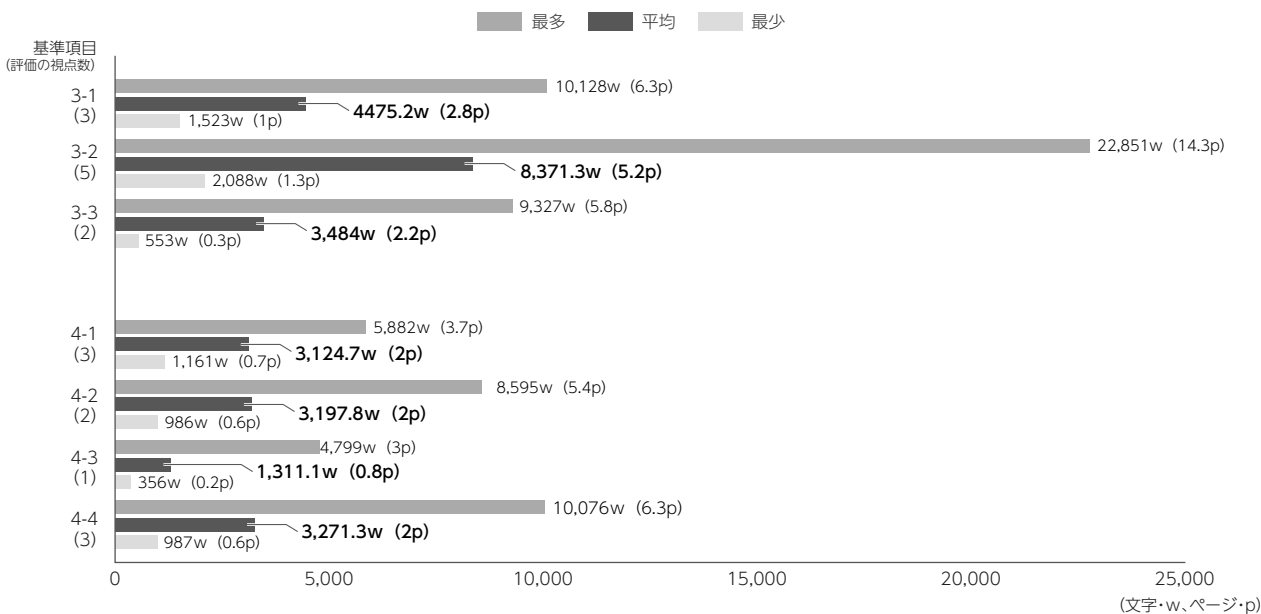
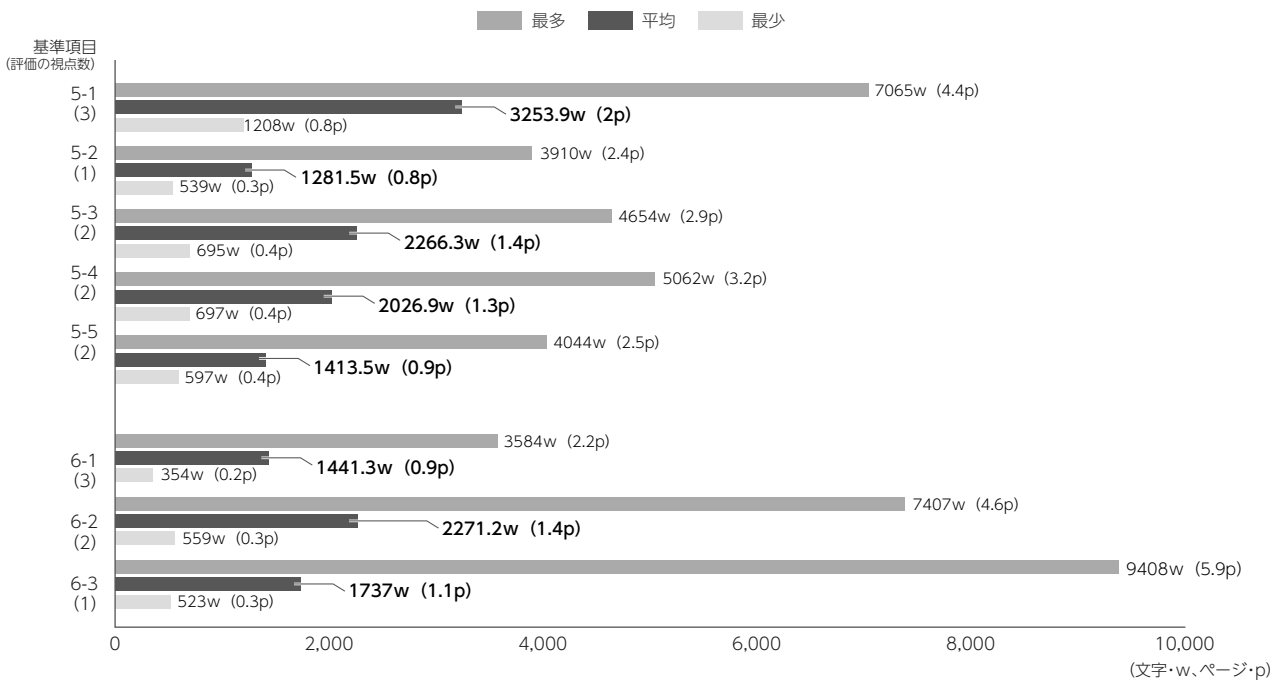


図13 基準項目ごとの文字数 (5-1~6-3)



19

自己点検評価書の作成に関する調査研究

2. エビデンス資料

(1) エビデンス資料の本文での表し方

エビデンス資料は、大学が自己点検・評価の根拠として提示する資料のことである。エビデンス資料を本文中にどのように表示しているかということ、自己点検評価書の「書き方」、という観点から調べた。

図14の「コード」は、「資料2-1-1」のように、基準、基準項目、基準項目の中で何番目の資料かを示すものである。①の「出現ごとにコード」とは、資料1-2-1といったコードを、自己点検評価書の該当部分に記載しているという意味である。その文章の途中、文末、段落末、などの違いはあるが、ここではまとめて集計し、27.3%が該当した。②の基準項目の末尾にコードと資料名、③の評価の視点の末尾にコードと資料名など、一定のまとまりごとに列挙する方式の大学は合わせて28.6%だった。①と②、①と③を組み合わせる、より丁寧な方法をとる大学は33.8%あった。一方で、本文中に記載しない大学も10.4%あった。

(2) エビデンス資料提出数

① 全体状況

エビデンス資料は、ファイリングなどして、自己点検評価書と一緒に提出することになっている。エビデンス資料作成のヒントとして、当機構が「受審のてびき」に基準項目ごとに「エビデン

スの例示」(以下、「例示」。)を示している。「例示」の数は基準項目によって2から6まであり、ここは基準ごとにまとめている。「例示」が多いと提出されるエビデンス資料も増えることが考えられるため、図にも示している。「例示」の数が最も多いのは、基準5で19ある。

エビデンス資料提出数の調査は、対象校からエビデンス資料提出の傾向や特徴を探ることを目的とし、基準ごとの平均提出数と、学部数・評価回数との比較を試みた。調査方法として、各大学の自己点検評価書における「エビデンス集(資料編)一覧」より基準ごとに例示した資料を集計した。原則として、コードごとにカウントしたが、一つのコードに2点以上の資料があった場合、その都度内容によって判断しカウントした。調査の際はデータの正確性を留意しながら行ったが、大学との資料の点数に対する認識は齟齬が生じる可能性があると思定し、実際の資料数の精査は今回調査の範囲内で行っていることとお断りしておく。

全体で見ると、基準ごとの平均提出数では、基準項目が最も多い基準2(学生)は81.4で、約全体の1/3を占めた。一方、基準3(教育課程)、基準4(教員・職員)、基準5(経営・管理と財務)はほぼ同水準で約18%だった。基準1(使命・目的)と基準6(内部質保証)はともに10%未満となった(図15)。

図14 エビデンス資料の本文での表し方

[3年分77校] エビデンスの記述なし 10.4% (8)

表し方	割合	学校数
①	27.3%	21
②	10.4%	8
③	18.2%	14
①+②	14.3%	11
①+③	19.5%	15
エビデンスの記述なし	10.4%	8

①出現ごとにコード
②基準項目の末尾にコード+資料名
③視点の末尾にコード+資料名
①+②
①+③
エビデンスの記述なし

図15 エビデンス資料提出数(全体平均)

[3年分77校]

基準	割合	平均提出数
基準1	9.5%	25.7
基準2	29.9%	81.4
基準3	17.1%	46.5
基準4	18.0%	48.9
基準5	17.9%	48.6
基準6	7.6%	20.6

■ 基準1 ■ 基準2 ■ 基準3
■ 基準4 ■ 基準5 ■ 基準6

※基準後のカッコ内は「エビデンスの例示」の数(令和2年度版受審のてびきより)

最多と最少の提出数を見ると、基準2の最多数が群を抜いて多く366あった。基準3、基準4、基準5は、平均と最多数が同じとなった(図16)。なお、基準2、基準3、基準4の最多を提出していた大学は同一大学だった。

学部数で見ると、1学部を持つ大学の基準ごとの平均提出数の合計は約230であるのに対し、2学部以上を持つ大学は310前後であった(図17)。1学部、2学部、3学部以上の主な差は、基準2(学生)(67.6:94.4:93.7)と基準3(教育課程)(35.0:60.7:53.5)、基準4(教員・職員)(39.0:56.8:59.0)だった。それぞれ、複数学部を持つ大学の方が多く、1.5倍の差がある基準もあった。学部数が増えると、教育活動に関わる学

生の受入れや教職員の配置、カリキュラムなどの資料も当然多くなると推測される。

評価回数で見ると、初めての大学の基準ごとの平均提出数の合計は約200であるのに対し、2回以上の大学は290近くあることがわかった。特に差がでたのは基準2(学生)、基準4(教員・職員)、基準5(経営・管理と財務)であった。学部数別の平均と照らして見ると、学生と教職員に関わる基準2と基準4の提出数の差は、学部数の違い、つまり、大学規模によるものと考えられる。一方、基準5では、当機構での評価経験のある大学は、経営・管理と財務に関するエビデンスの充実度が比較的に高いように見える。

図16 基準ごとのエビデンス資料提出数

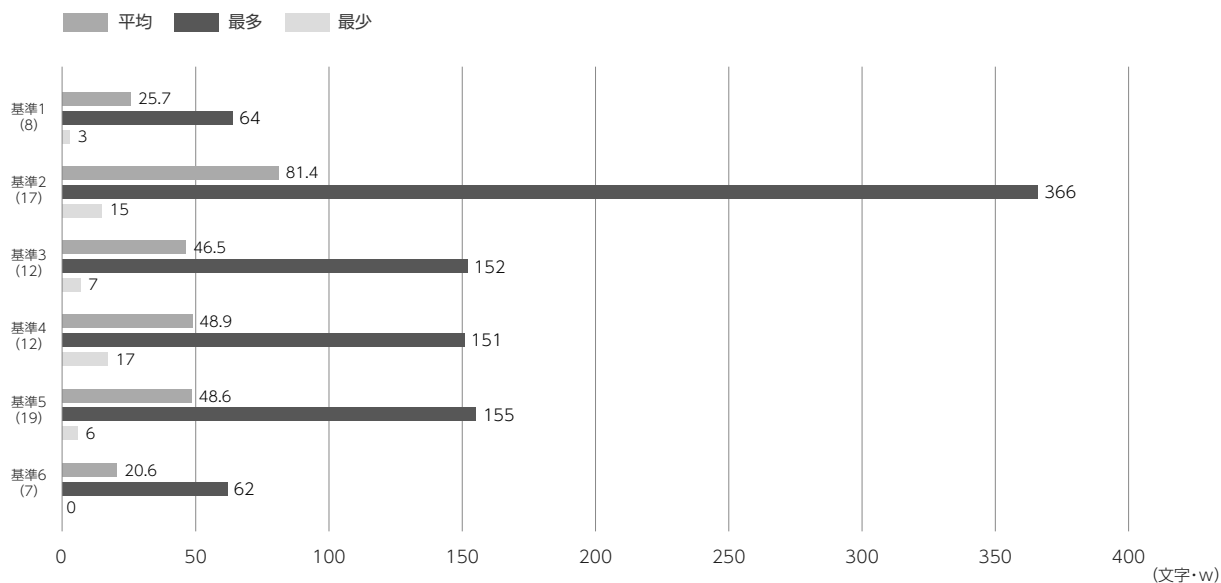
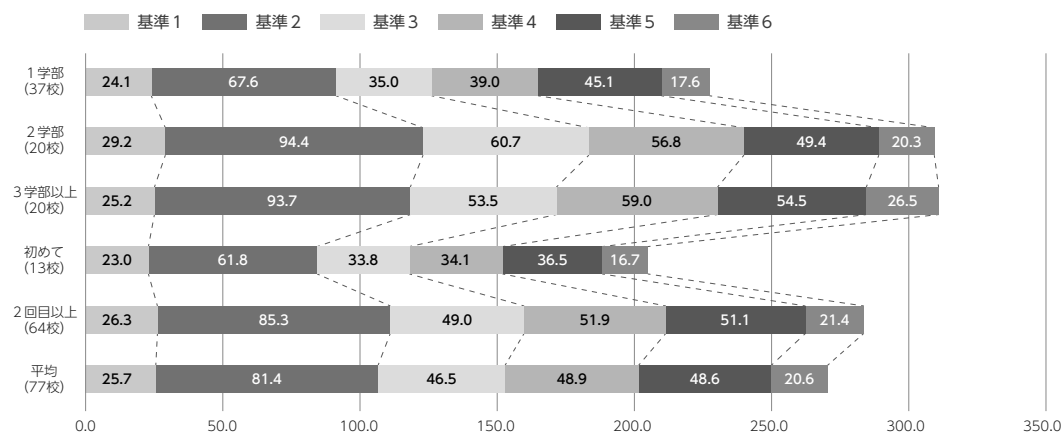


図17 エビデンス資料提出数の合計



② 個別状況

図 18 を通して、基準項目ごとに全体平均と、最多、最少の提出数を見ていく。まず、概要として、平均提出数が多いのが 5-1（経営の規律と誠実性）、4-4（研究支援）、3-2（教育課程及び教授方法）、少ないのが 5-2（理事会の機能）、4-3（職員の研修）、6-1（内部質保証の組織体制）と 6-3（内部質保証の機能性）だった。最多提出数が多い基準項目は、2-2（学修支援）の 105、4-4（研究支援）の 90、2-5（学修環境の整備）の 69 となっている。

基準 1. 使命・目的等

基準項目 1-1（使命・目的及び教育目的の設定）において、「例示」は「使命・目的、教育目的などを示す資料」など三つ、提出されたエビデンス資料の平均は 10.1 で、最多は 25、最少は 0 だった。最多提出の大学は、学則、大学案内等のホームページ関連情報、各入学試験要項、履修の手引きなど以外に、教授会議事録も多く提出していた。

基準項目 1-2（使命・目的及び教育目的の反映）では、「例示」が、「使命・目的、教育目的の学外への周知方法、中長期的な計画・三つのポリシーと使命・目的等との関係、教育研究組織などを示す資料」の 5 点であるが、提出されたエビデンス資料の平均は 15.6 で、最多は 44、最少は 2 だった。最多提出の大学は、教授会・学科専攻会議・FD 研修等の規程、高大連携・大学連携の協定に関する書類、各種の活動記録、キャンパスの施設設備関連記録、三つのポリシーの本文などを提出していた。

基準 2. 学生

基準 2 は 6 基準のうちでも、基準項目と「評価の視点」が多く、文字数が多い基準である。基準 2 の中で平均文字数が多いのは 2-5（学修環境の整備）であったが、提出数が多いのは 2-2（学修支援）の 17.8、2-4（学生サービス）の 17.5 だった。学生に直接に関わる支援やサービスなどの活動は常に動いているので、エビデンス資料も蓄積しやすいと考えられる。2-2 のエビデンス資料の「例示」は三つだが、105 提出した大学があった。

この大学では、学修支援に関する方針・計画・実施体制を示す資料として、多くの会議体の議事録をエビデンス資料としていた。

この 2-2 以外の基準項目の最多提出はすべて同じ大学で、「例示」に関するもの以外も積極的に提出していた。例えば 2-5 は、エビデンス資料の「例示」では「施設・設備の安全管理やメンテナンスに関する規則、運用方針、運用計画など及び管理体制を示す資料」と「授業（講義、演習、実験など）のクラスサイズを示す資料」の二つであるが、提出されたものには、これらに関連するもののほかに、施設のバリアフリー、図書館、ICT に関する資料が多く含まれていた。

基準 3. 教育課程

基準 3、基準 4 のエビデンス資料の「例示」の数はいずれも計 12 あり、基準全体で見ると、提出数は同じような水準になっている。平均文字数では、3-1（単位認定、卒業認定、修了認定）と 3-2（教育課程及び教授方法）では約 2 倍の差があったが、エビデンス資料提出数の平均は 16.2 と 18.0 と、大きな差はなかった。最多の提出数も同じような水準で 60 前後だった。全基準項目の平均文字数が最も多いである 3-2 は、「例示」としては、カリキュラムポリシー、教授方法、教養教育、単位制、履修上の条件などを示す資料の 5 点。最多の 63 を提出した大学は、2 学部を有し、3 回目の評価だった。

3-1、3-2 は、単位等の認定と教育活動の説明資料であると考え、エビデンス資料提出数も比較的近い数であったと思われる。

基準 4. 教員・職員

4-4（研究支援）で提出されたものが最も多く、平均 18.6 だった。最多 90 を提出した大学は医療系であり（4-4 の最多文字数の大学とは異なる）、各種の研究施設の概要や利用規則、研究倫理に関する研修の資料、外部研究費の応募要領などが提出されていた。

4-3（職員の研修）は平均 4.7 で、全ての基準項目の中で 2 番目に少ない基準項目になっている。「例示」は、「職員研修の計画や実施状況、人事評

価などを示す資料」の1点のみであるが、最多の提出数は23だった。この大学は、全体概念図としてのSD研修計画、職員のオリエンテーション、各研修・セミナー等の参加状況一覧、定例会議等の実施状況、授業コンテンツ制作関連の各種資料、人事評価・育成制度関連のマニュアル資料等を提出していた。どの大学でも職員研修の実施が多く行われているに違いないが、人事評価制度に関する取組はまだ開発中であることが、エビデンス資料の少ない基準項目になった理由の一つではないか。職員の研修の充実は今後の着眼点として考えられる。

基準 5. 経営・管理と財務

五つある基準項目のうち、5-1（経営の規律と誠実性）が多く、5-2（理事会の機能）が少なくなっている。平均文字数についても同様の関係が見られる。5-1の平均提出数21.9は、全基準項目の中で最多である。「例示」としては、「組織倫理・規律や環境保全に関する資料など」2つあるが、最多提出の大学は、各種規則や会議体の議事録、ハラスメント防止や内部通報について学内に周知するための文書など52のエビデンス資料を提出した。5-1以外では、エビデンス資料がゼロという大学があった。5-3で提出ゼロの大学は、資料提出の代わりに、本文に監事や評議員の会議出席状況の表を掲載していた。

基準 6. 内部質保証

全体でエビデンス資料がゼロの大学が1校あった。エビデンス資料がゼロの大学は、基準6で示した資料はすべて他の基準ですでに提出しており、それらを参照するように記述していたことから、基準6の単独ではゼロとなっていた。

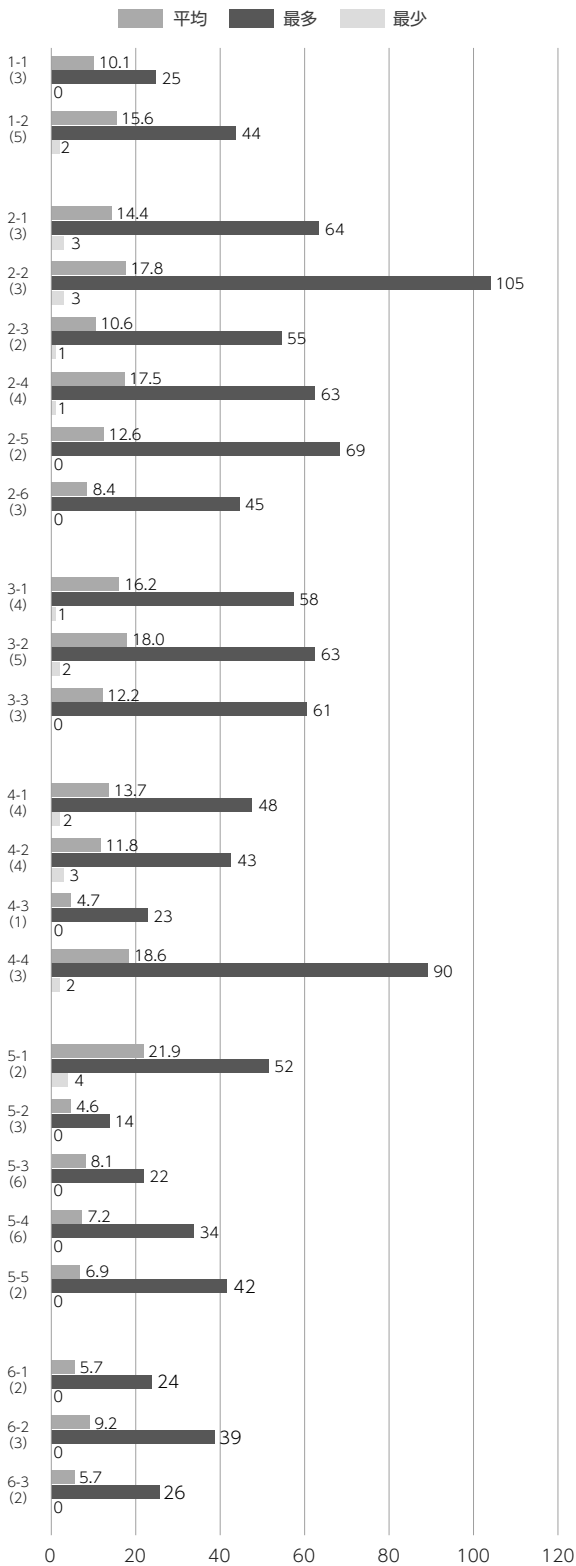
三つの基準項目で見ると、6-2（内部質保証のための自己点検・評価）の提出数が多い結果になった。6-2の例示は、自律的な自己点検評価の項目、外部評価の結果の共有と社会への公表の状況、IR機能の構築及び活動状況など3点。平均提出数9に対し、最多は39提出した。この大学は、自己点検・評価の規則、議事録、体制図、方針など実態を示す資料、外部評価に関する資料を

多く提出していた。

6-1（内部質保証の組織体制）の例示は、内部質保証に関する全学的な方針、そのための組織及び責任体制を示す組織図・資料の2点。平均提出数は約6で、最多は24提出した。この大学は、教育・教務・質保証など各委員会の規則及び議事録を多く提出したほか、学生授業評価アンケート、教育活動等に係る監査の実施報告、学校法人の人事構成図などもあった。

6-3（内部質保証の機能性）の例示は、「三つのポリシーを起点とした教育の質保証活動とその結果に基づく改善状況を示す資料」「自己点検評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果への改善状況を示す資料」の2点。平均提出数は約6で、最多は26提出した。この大学は、三つのポリシーの策定と運用に関する資料と年度の事業計画及び報告書をはじめ、改善状況については、各取組のパンフレットや活動のスケジュール、プログラムなどの関連資料が多く見られた。

図18 基準項目ごとの全体平均・最多・最少の提出数



※カッコ内は「エビデンスの例示」の数（令和2年度版受審のたびきより）

3. 「書面質問」での質問数・請求資料数

書面質問とは、評価チームが大学に対して書面で行う質問のことで、どの大学にも必ず行う重要な調査のプロセスである。自己点検評価書などの書面調査を一通り終えたあと、実地調査の前に、大学に対して、自己点検評価書やエビデンス資料で不明な点を質問し、不足している資料を請求する。大学は、質問を受け取った後、2週間で回答することが求められる。資料請求は、実地調査前に送付を求める「実地調査前に求める資料」（以下、「事前請求。」）と、実地調査で現地にて確認するために準備を求める「実地調査時に確認したい資料」（以下、「現地請求。」）がある。

以下は、質問数と請求資料の数の合算を大学ごとに表示したものである。なお、調査時点で令和2(2020)年度評価は進行中のため、データは、平成30(2018)年度と令和元(2019)年度の33校分のみ示す。

(1) 質問数と請求資料の数の合算

図19～24に質問数と請求資料数の合算を大学ごとに示す。少ない大学から番号を振っているもので、実際の大学名と関連はない。

基準1（使命・目的等）を見ると、質問、資料請求とも0のところから28のところまでであった。平均は14.9だった。基準2（学生）では、全体的に多く、最多で89、平均で52.7だった。基準3（教育課程）は、基準2に比べると大学ごとの差が小さいように見える。基準4（教員・職員）について、45前後が多いように見えるが、最少で8と少ないところもあり、平均は35.5だった。基準5では、経営・管理と財務という性質から、他の基準より、資料請求の割合が多いように見える。基準6内部質保証について、平均は16ほどであった。

全基準で見ると、平均が最も多いのは基準2で52.7、最も少ないのは基準1で14.9であった。大学ごとに見ると、6基準合計で最少が78、最多が297だった。

書面質問の数から見えてくるのは、評価員にとっての自己点検評価書のわかりやすさである。本文に正確で十分な記述があって、必要なエビデ

ンス資料が提出されていると、評価員は書かれている内容や大学の実態が理解できる。つまり、質問や資料請求が少ないことになる。反対に、自己

点検評価書に必要なことが書かれていなかったり、確認に必要なエビデンス資料が不足していたりすると、質問が多くなる。

図19 基準1の質問数と請求資料数の合算

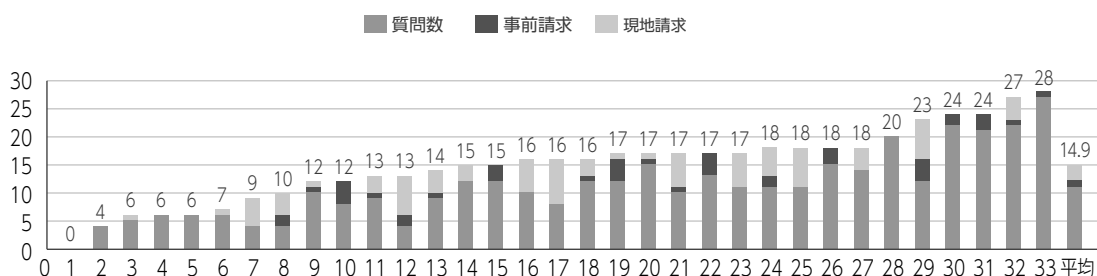


図20 基準2の質問数と請求資料数の合算

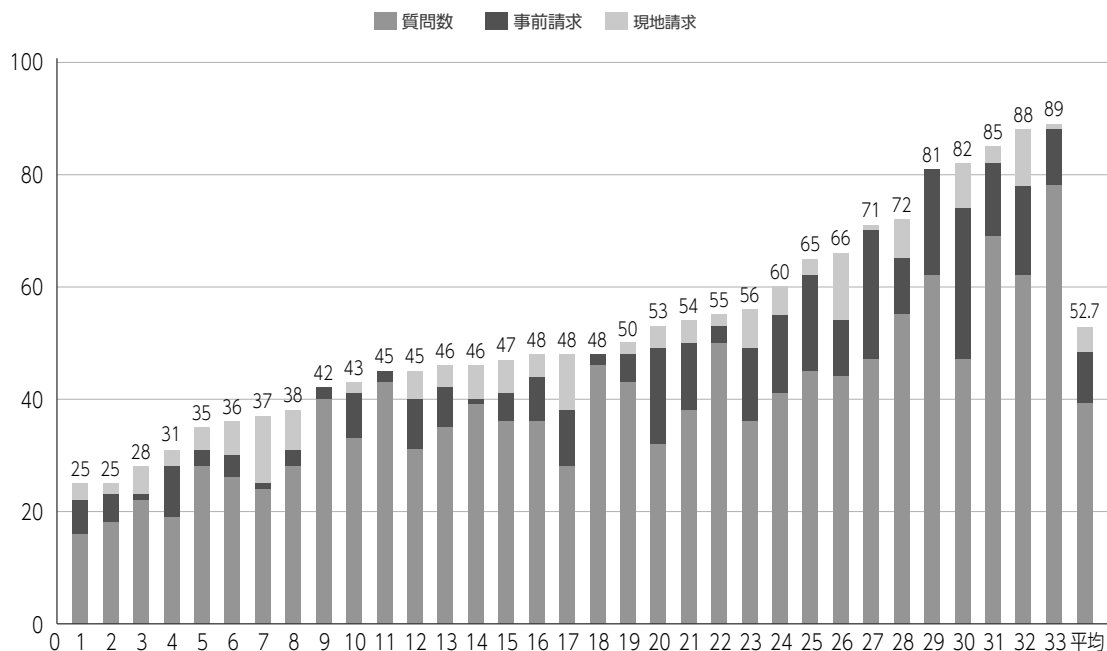


図21 基準3の質問数と請求資料数の合算

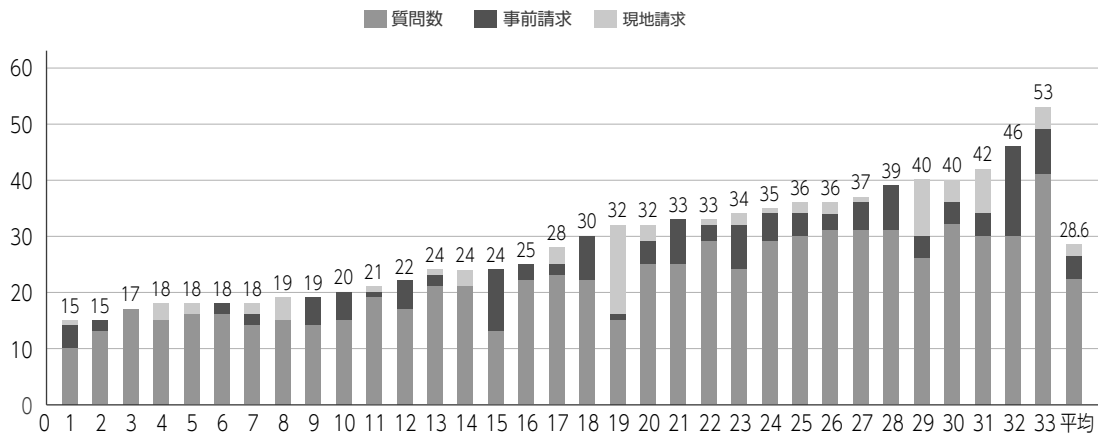


図22 基準4の質問数と請求資料数の合算

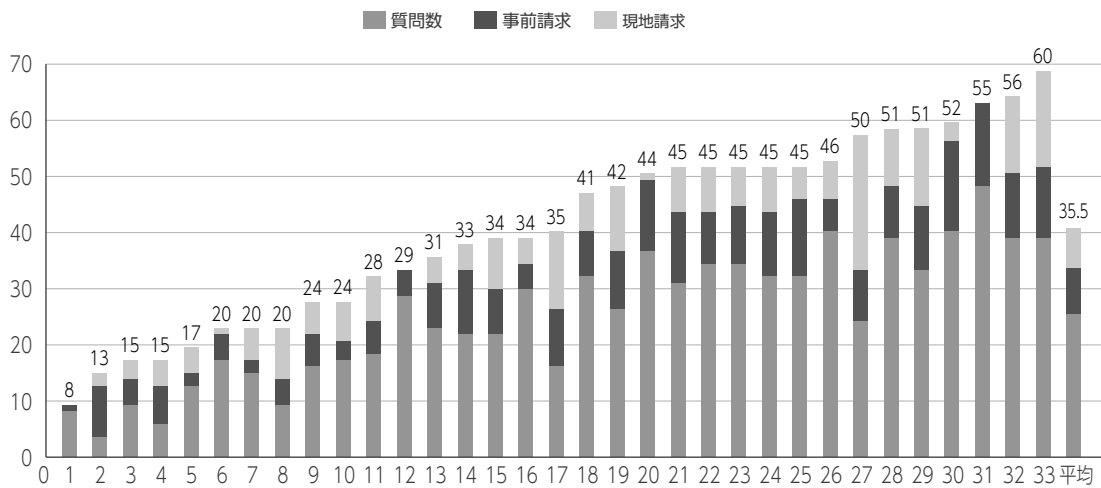


図23 基準5の質問数と請求資料数の合算

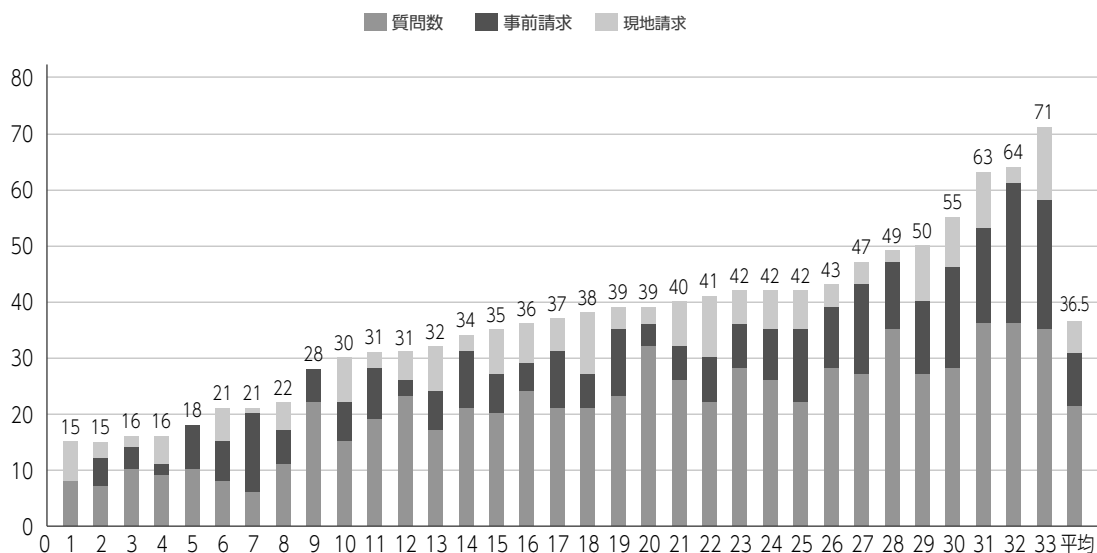
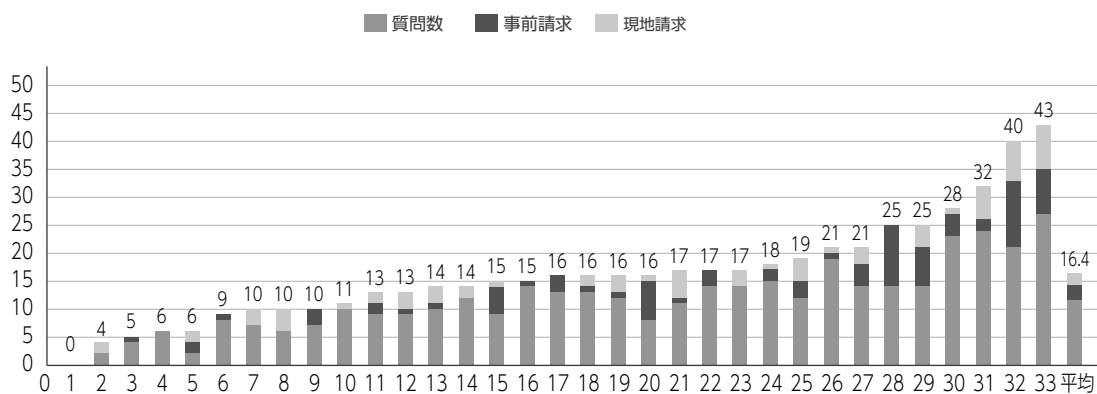


図24 基準6の質問数と請求資料数の合算



(2) 質問数・請求資料数と文字数、エビデンス資料提出数

文字数やエビデンス資料数と質問数の相関関係は見当たらなかった。つまり、文字数が多いほど、提出資料が多いほど質問が少ないとか、その逆とかいう現象は見られなかった。以下は、例として、基準2のみを示す。AからC大学は質問数・請求資料数の合計数が少ない3大学、D大学からF大学は多い大学である。文字数とエビデンス資料提出数に注目すべき関連性は見られない(表2)。

表2 基準2の質問数・請求資料数の合算と文字数

大学	質問数・請求資料数の合算	文字数	エビデンス資料提出数
A 大学	25	15,370	29
B 大学	25	18,277	107
C 大学	28	38,878	263
D 大学	85	23,495	56
E 大学	88	28,912	36
F 大学	89	37,099	169

※ A 大学～C 大学は「質問数・請求資料数の合算」最少の3校、D 大学～F 大学はその最多の3校。

4. 独自基準と特記事項

自己点検評価書にある独自の基準と特記事項についても調べてみた。六つの「基準」のほかにも、大学が個性・特色として重視している領域に関しては、「大学が独自に設定した基準による自己評価」「基準」が求められ、「基準A」「基準B」のように設定する。一方、特記事項は独自の基準に記載されている事項以外で、アピールしたいことについて1ページ以内で3点まで記述することができる。

(1) 独自基準

独自基準は、77大学全てが設定し、基準数の平均は1.3だった。3基準を設定した大学も2校あった。参考までに、一つ目の基準である基準Aの平均文字数は5,700文字ほどで、エビデンス提出数は平均16.7だった。エビデンス提出数の最多は80で、これは基準1や基準6よりも多くなっている。

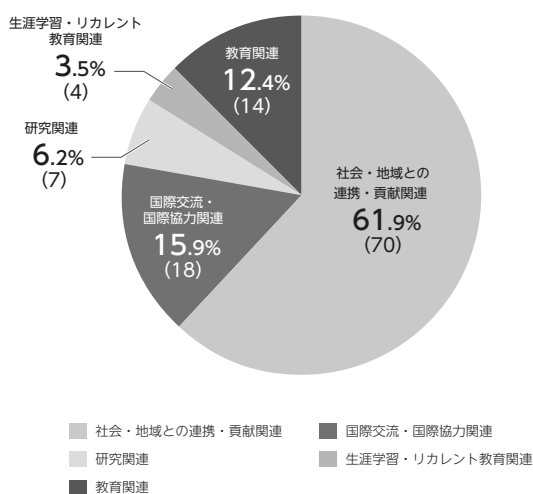
独自基準の内容は概ね5分野に分けられ、「社会・地域との連携・貢献関連」が最も多く6割以上を占めた(図25)。これは非常に広い範囲でまとめた結果である。例えば企業との連携は、具体的な活動内容を見ると、研究と深く関連している場合も多いのだが、大学がこれを社会連携や社会貢献としていけば、このカテゴリに入れている。むしろ、さまざまな取組みを社会連携に寄せて記述する傾向があるように見えた。

「社会・地域との連携・貢献関連」は、「国際交流・国際協力関連」や「教育関連」との組み合わせで基準を設定するものもあった。例えば、「図書館の教育機能と地域貢献活動」「地域連携と国際交流」「社会に役立つ人間の育成」「ボランティア活動」「教育とスポーツの融合」が挙げられる。大学は教育研究の役割を果たす以外に、独自の特色を生かし、教育活動や施設の活用を通して社会との連携に積極的に取り組んでいる姿が伺える。

また、「国際交流・国際協力関連」が2番目に多い。大学の国際化が進んでいくに伴い、大学が独自の人的・物的資源を活用し、海外提携先との連携や交流を行いながら、地域社会にも浸透しつつあるように見えた。地域の国際化や国際的理解の

促進には大学の役割が期待される。一方、「生涯学習・リカレント教育関連」に関する内容はまだ少ないように見えたが、人生百年と言われる時代に、大学がこの分野で果たせる役割は大きいだろう。

図25 「独自の基準」の内容 (カッコ内は合計設定数)



(2) 特記事項

特記事項は、第3期から導入されたシステムで、大学が特にアピールしたい点を3点まで1ページ以内で記述するものである。内容は独自の基準とは重ならない、というルールがあり、96.1%の大学が記載した。内容は非常に多様で、分類分けは困難のため、「基準1～6に関連したもの」「基準1～6以外のもの」「法人の活動に関連したもの」との3項目で集計した。

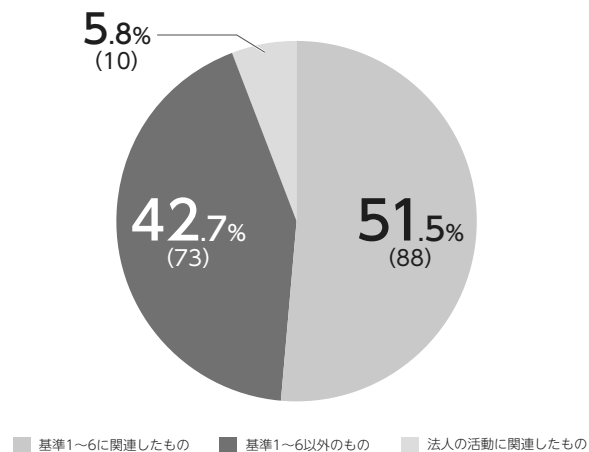
分類の結果について、基準1から6に関連するものが半数以上を占めた。テーマの設定では、「行政と連携し現場から学ぶ地域密着型の授業の開講」「産学連携、地域連携、大学間連携による実学教育」「企業による実学講座」など実社会に繋がる学修活動をはじめ、「在学中の建築士等資格取得」「自治体への公務員輩出率」「個別就職サポート」「高い就職率と就職支援満足度」といった学生のキャリア支援に関連する取り組みも多く見られた。

「基準1～6以外のもの」では、今般の新型コロナウイルスに関わる例として、「COVID-19流行下における教育継続への取り組み」もあった。

また、「社会人教育」「社会との接点を開く各種事業の取り組み」「『インターゼミ（社会工学研究会）』』といった社会やリカレント教育に関連する活動が挙げられる。

法人の活動に関連したものとしては、「学生教育と社会人教育の2つの活動を行う学校法人」「学園内の高大接続事業」「高大連携プロジェクト」「法人内大学間の連携と遠隔講義システム」などがあった。学校法人の運営において、高大接続にも大学間の連携強化にも大学の役割が期待される。

図26 特記事項の内容 (カッコ内は合計設定数)



第2章 「優れた自己点検評価書」事例紹介

1. 概要

この章では、認証評価第3期に当機構に提出された自己点検評価書の中から、基準ごとに「優れた自己点検評価書」を選び、その事例を紹介する。

自己点検評価書の「自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）」と「改善・向上方策（将来計画）」において、何がどのように記述されているか、提出されたエビデンス資料名も合わせて調査した。また、テキストマイニングによる使用語句の分析、「優れた自己点検評価書」を作成した大学関係者へのヒアリングも行った。これらを紹介することで、大学が「優れた自己点検評価書」についてのイメージを持つこと、自己点検評価書作成の参考となることを期待している。

(1) 「優れた自己点検評価書」の選び方

調査対象とする自己点検評価書を選ぶにあたり、「優れた自己点検評価書」とはどういうものか、定義づけを行った。

当機構の認証評価では、自己点検評価書やこれに伴うエビデンス資料は、根幹となる重要な書類である。原則として5人の評価員で構成される評価チームが、書面調査としてこれらを精査し、その結果を踏まえて実地調査を行い、評価報告書案を作成する。このため、評価チームが「評価をするために十分に適切な自己点検評価書である」としたものが「優れた自己点検評価書」と言えるのではないかと考えた。

しかし、当機構では、評価員にそのような意識調査を行っておらず、ほかに相当するデータも保有していない。そこで、評価チームが行う「書面質問」に着目した。書面質問とは、書面調査の一貫として行うもので、自己点検評価書やエビデンス資料だけでは不明な点や追加で確認したい内容などを、実地調査の前に対象大学に書面で問い合わせるものである。質問だけでなく、資料を請求することもできる。

「書面質問」の書き方などで差が出るものの、自己点検評価書に必要な事項が記述されてい

なかったり、エビデンス資料が不足していたりすると、質問・資料請求数は多くなる。反対に、提出されたもので十分な場合は、質問・資料請求数が少ないと考えられる。このような理由から、「優れた自己点検評価書」の定義を、「評価チームが行った書面質問での質問・請求資料数が少ないもの」とした。

この定義に従い、基準ごとに質問数と請求資料数を集計し、合計数が少ないほうから2校を、「優れた自己点検評価書」として調査対象に選んだ。基準ごとに選んだのは、多くの大学は基準ごとに担当者を配置して自己点検・評価を実施し、自己点検評価書を執筆している実態があるからである。質問・請求資料数が同じ場合は、質問数が少ない方とした。複数の基準で同じ大学のものとなった場合、多くの自己点検評価書を調査する観点から、差がわずかであれば、同程度の大学を選んだ。

なお、この調査時、令和2(2020)年度認証評価は進行中であったことから、選定は平成30(2018)年度と令和元(2019)年度評価の42大学・1短期大学の自己点検評価書を対象とした。また、沖縄科学技術大学院大学(令和元(2019)年度評価)が最も少なかった基準があるが、同大学の特殊性を鑑みて対象から外した。

結果、今回の調査対象となる「優れた自己点検評価書」は以下ようになった。()内は評価年度である。大学ごとの質問・請求資料数は公表していないが、全体のデータは第1章に掲載している。

- | | |
|-----|------------------------|
| 基準1 | 金沢星稜大学(令和元(2019)年度) |
| | 山口学芸大学(平成30(2018)年度) |
| 基準2 | 長崎国際大学(令和元(2019)年度) |
| | 安田女子短期大学(令和元(2019)年度) |
| 基準3 | 岐阜医療科学大学(平成30(2018)年度) |
| | 京都美術工芸大学(平成30(2018)年度) |
| 基準4 | 長崎国際大学(令和元(2019)年度) |
| | 別府大学(令和元(2019)年度) |
| 基準5 | サイバー大学(令和元(2019)年度) |
| | 仙台大学(令和元(2019)年度) |
| 基準6 | 群馬パース大学(平成30(2018)年度) |
| | 聖マリア学院大学(平成30(2018)年度) |

(2)「優れた自己点検評価書」の調査の方法・手順
各基準で2大学ずつ選んだ「優れた自己点検評価書」を調査するにあたって、以下の方法・手順をとった。

① 「基準項目イメージ図」を作成

当機構では、大学向けマニュアル「受審のてびき」において、基準項目ごとに「評価の視点に関わる自己評価の留意点」「エビデンスの例示」などを示し、これらを踏まえて自己点検・評価を行うことを求めている。しかし、これらが複数ある場合など、関係性の理解は大学によって異なる。2大学の記述内容を確認し、比較するには共通の枠組みが必要と考え、これらの関係性を示すイメージ図を作成することとした。これを「基準項目イメージ図」と呼ぶ。

② 記述内容等の紹介

実際に「優れた自己点検評価書」を読み、「評価の視点に関わる自己評価の留意点」に対応すると思われる記述部分、「エビデンスの例示」に対応して提出したと思われるエビデンス資料名を確認する。これらを抜出して表「留意点等に対応する記述（一部抜粋）」としてまとめたうえで、その書き方の特徴などの分析を行う。

③ テキストマイニングソフトを使用した分析

「優れた自己点検評価書」ではどのような語句が使用されているのか、テキストマイニングソフトによる分析を行う。

④ 「優れた自己点検評価書」を作成した大学へのインタビュー

基準2と基準4で「優れた自己点検評価書」となった長崎国際大学に、自己点検・評価の体制や作成手順、スケジュールなどを聞き取りした結果を掲載する。長崎国際大学の自己点検評価書は今回調査対象となった中でも、現状分析の緻密さ、エビデンス資料提出数の多さ、書き方の工夫などが際立っており、この自己点検評価書をどのように作成したかを明らかにすることは有益だと考えた。当初は訪問を予定していたが、新型コロナウイルス

ス感染拡大防止のため、ウェブ会議システムを利用したインタビューとなった。

2. 「基準項目イメージ図」による説明

「基準項目イメージ図」とは

「基準項目イメージ図」は、当機構の大学機関別認証評価の評価基準の基準項目ごとに「評価の視点」（以下、「視点」）、「評価の視点に関わる自己評価の留意点」（以下、「留意点」）、「エビデンスの例示」（以下、「例示」）の関係性を図で表したものである。本項では、この図を用いた基準項目の説明を行う。

当機構は、「受審のてびき」において、「留意点」「例示」などを示し、大学の評価基準の理解を助け、自己点検・評価をより実質的に行えるようにしている。しかし、「留意点」は基準項目によって最多で8、「例示」は最多で6あり、相互の関係性が複雑なものもある。基準項目ごとに置かれる「例示」をどの「視点」や「留意点」に関連づけるか、「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」をどの「視点」で記述するか、といった判断も大学によって異なる。そのため、各基準で「優れた自己点検評価書」に選んだ2大学の記述内容を調査し、比較するための共通の枠組みとしてこの図を作成した。

今回の調査研究における事例紹介のために作成したものであり、この図に従った理解を大学に求

めるものではないが、自己点検評価書に関する調査研究の成果の一つとして紹介する。

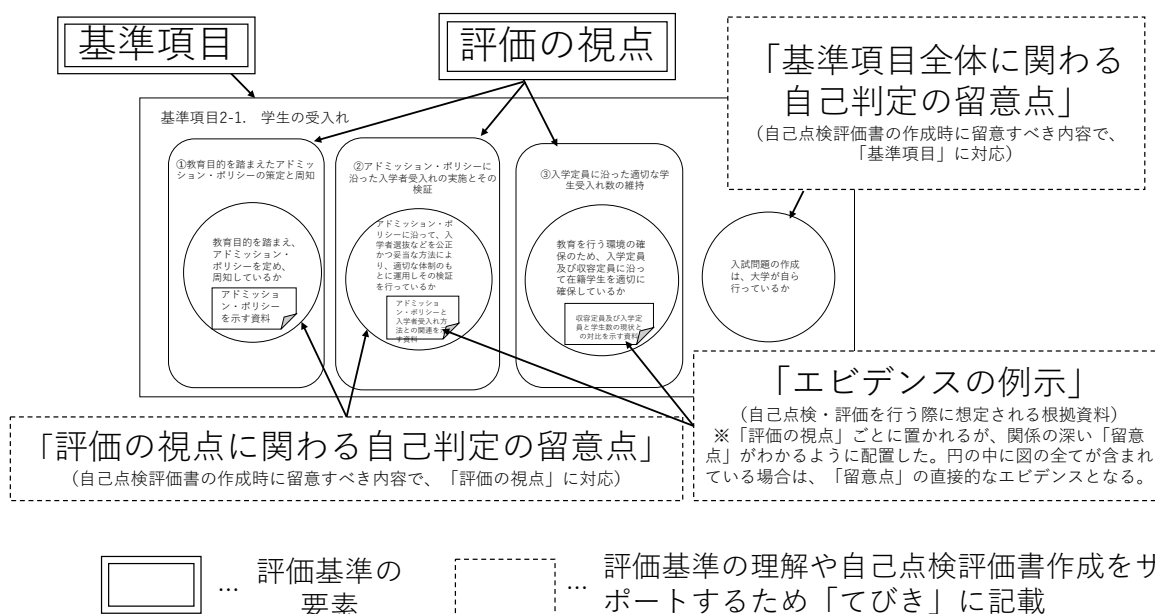
なお、「留意点」「例示」とも、改定の検討が毎年行われているため、「優れた自己点検評価書」が作成された年度のもの、現行のものが異なる場合は、両方を作成した。

「評価基準項目イメージ図」の構成

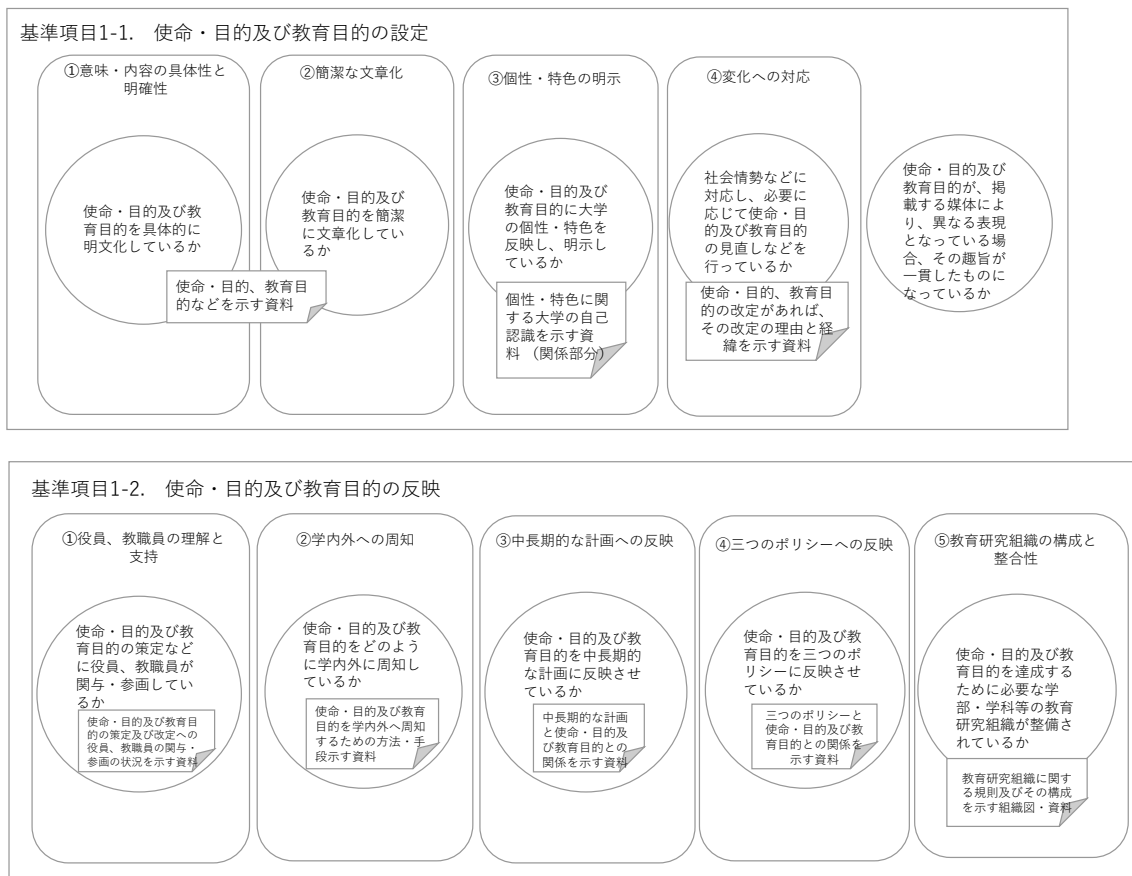
「視点」を角の丸い四角（□）で、その中の「留意点」を円（○）で示し、「例示」は、対応する「視点」や「留意点」の中に書類の図形（□）で表した（図1を参照）。図形の大きさと重要度は関連がない。「留意点」が交差している場合は、内容の重複や相互の関連性が高いことを示している。「留意点」のうち、「視点」の直接的な領域には含まれない「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」は、「視点」の外に配置している。

「例示」は、基準項目ごとに置かれているが、この図では、可能な限り「留意点」と関連づけて配置した。「例示」の全体が「留意点」の中に収まっている場合は、「留意点」を自己点検・評価する際の直接的なエビデンスになることを示している。例えば、「Aの仕組みがあるか」の「留意点」に対して、「Aの仕組みを示す資料」という「例示」がこれに該当する。

図1 「評価項目イメージ図」の構成



基準 1. 使命・目的等



基準項目 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

「視点」が四つ、「留意点」が対応して各一つずつ計四つ、「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」が一つある。「視点」①・②では、使命・目的及び教育目的が具体的か、簡潔に書かれているかを、「使命・目的、教育目的などを示す資料」を示して自己点検・評価することになる。大学設置基準において教育研究上の目的を学則などに定めることが規定されているので、この「例示」に相当するエビデンス資料は主に学則になる。

「視点」④の「留意点」は「必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しを行っているか」、「例示」は「改定があれば、その改定の理由と経緯」という表現になっている。実際に改定しているかどうかではなく、見直しに対する問題意識、見直しの体制について自己点検・評価が求められる。

「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」は、過去の認証評価で指摘があったために、予め

大学に伝える意味で示されているものが多い。ここでは、ホームページや大学案内等の媒体によって教育目的等の文章表現が異なり、学生などが混乱する恐れがあると指摘されたケースに基づいて置かれている。対象や媒体に合わせて文章表現を工夫している場合も、趣旨が一貫していることを確認する必要がある。

基準項目 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

使命・目的及び教育目的を大学運営で実際に生かしているかを自己点検・評価するための「視点」が五つ設けられている。「視点」は多いが、対応する「留意点」「例示」も一つずつであり、理解しやすい構成といえる。

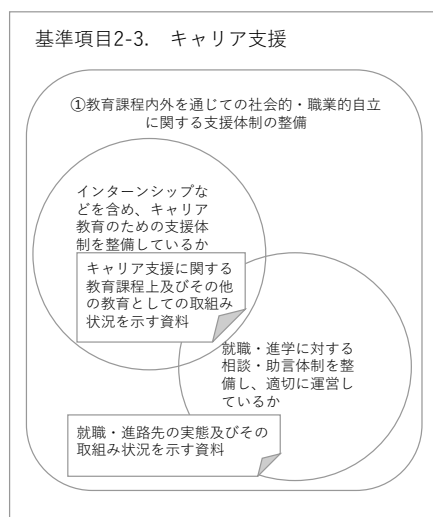
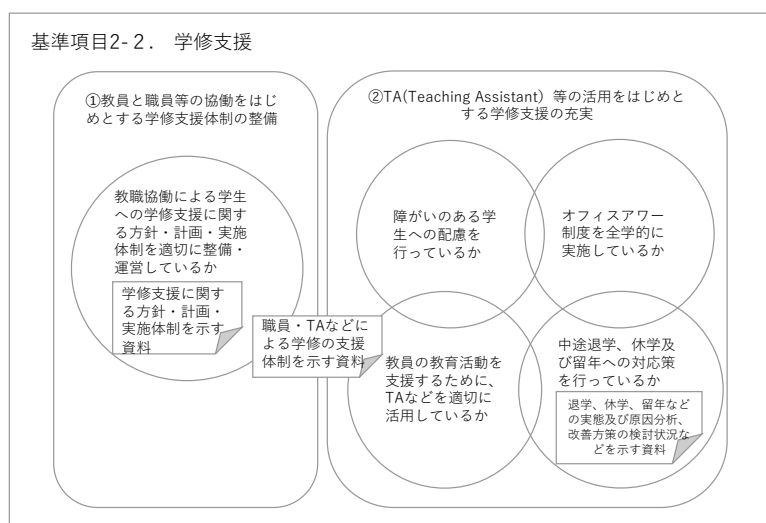
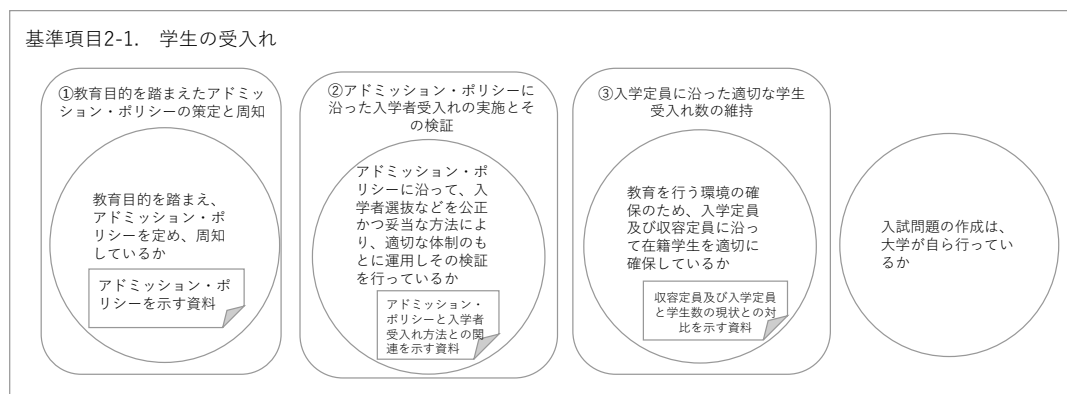
「視点」①は役員・教職員の「理解と支持」を得るためには、「関与・参画」が必要であることを意図している。「視点」③で「中長期的な計画」を求めているが、私立学校法の改正で「中期的な

計画」の策定が必須になっている。

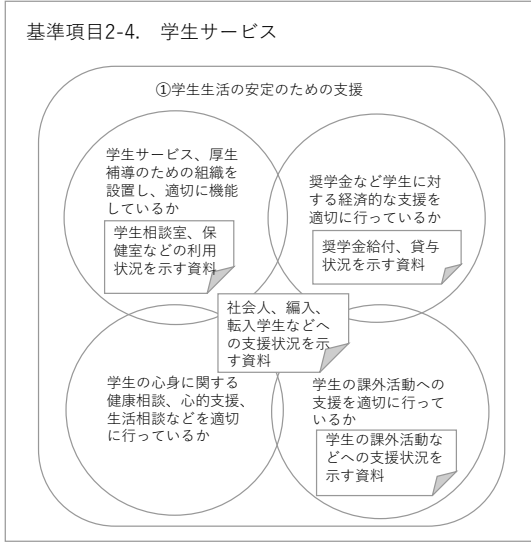
「視点」①～④の「例示」は、「留意点」とは

ほぼ同じ表現であり、現状説明の直接のエビデンスとなることから、確実な提出が求められる。

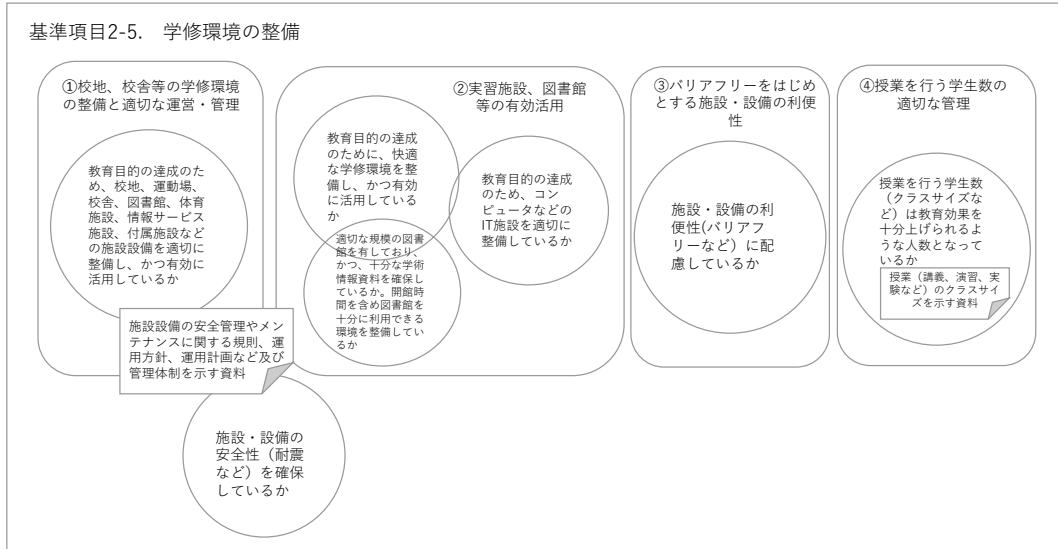
基準 2. 学生



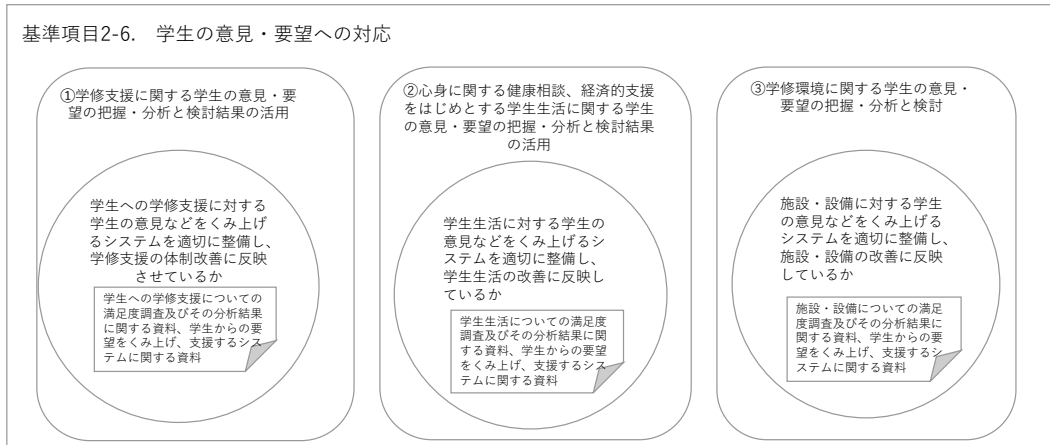
基準項目2-4. 学生サービス



基準項目2-5. 学修環境の整備



基準項目2-6. 学生の意見・要望への対応



基準項目 2-1. 学生の受入れ

「視点」①はアドミッション・ポリシー、「視点」②は入試、「視点」③は定員充足率がキーワードになる。

アドミッション・ポリシーの策定は学校教育法施行規則に定められており、策定・公表がされていない場合は指摘の対象になる。「例示」にある「アドミッション・ポリシーを示す資料」は、外部に公表されている資料の提示が求められる。「視点」②の「留意点」では、入学者選抜の「方法」「体制」「検証」を確認する。「視点」③では、定員充足率について、正確な数値の記述と、問題がある場合は根拠に基づいた改善・向上方策が求められる。超過・不足とも、当機構の基準に照らして問題がある場合は指摘の対象になる。「例示」は「収容定員及び入学定員と学生数の現状との対比を示す資料」であるが、自己点検評価書とともに作成するエビデンス集（データ編）（認証評価共通基礎データ、表 2-1）に同様のデータがあるので、これらを活用することもできる。

「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」の意図は、入試問題の管理を大学の責任において行っているかを確認するもの。教育産業の企業などに問題作成を委託している場合も、大学の関わりについて記述する。

基準項目 2-2. 学修支援

学修支援の「体制」と「内容」についての基準項目である。「視点」①は「留意点」にあるように、学修支援を「教職協働」で行っているかを自己点検・評価する。大学設置基準で「教員と事務職員等の連携及び協働」が定められていることによる。また、「留意点」「例示」ともに含まれる「方針」「計画」「実施体制」もキーワードになる。大学全体としての組織的な取組みを記述し、エビデンス資料を提示する必要がある。

「視点」②の留意点のうち、オフィスアワーは、教員個人の取組みではなく、全学的に実施されているかを問うもの。ほかにも、障がいのある学生への支援、TAの活用状況、中退・休学対応など、「留意点」では確認すべき具体的な取組み内容が挙げられている。

「例示」の「退学・休学、留年などの実態及び原因分析、改善方策の検討状況などを示す資料」に関連しては、エビデンス集（データ編）の表 2-1～2-3 の活用も想定される。

基準項目 2-3. キャリア支援

教育課程の「内」と「外」のキャリア支援体制などについて自己点検・評価を行う。「留意点」の「インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備しているか」は、「例示」に「教育課程上及びその他の教育」とあるように、教育課程の「内」「外」ともに含まれている。四年制大学ではインターンシップを制度として導入していない場合は専門分野によっては指摘の対象になる。

もう一つの「留意点」は「就職・進学に対する相談・助言体制」なので、主に教育課程「外」での取組みを指している。関連して「就職・進路先の実態及びその取組み状況を示す資料」の「例示」があるが、エビデンス集（データ編）（表 2-4～2-6）に就職相談室等の利用状況や進路先の状況のデータがあり、活用することもできる。

基準項目 2-4. 学生サービス

「視点」は一つだが、「留意点」として、厚生補導の組織、経済支援、課外活動支援、心身の健康相談の4点がある。学生相談室・保健室は、設置されていないなど問題がある場合は指摘の対象になる。課外活動は学内のクラブ・サークル活動が主だが、ボランティア、学外コンテストへの参加など、多様な活動が対象になる。

「例示」も4点あるが、うち3点はエビデンス集（データ編）（表 2-7～2-9）に関連し、これらを活用することが可能。「社会人、編入、転入学などへの支援状況を示す資料」は、四つの「留意点」に関して、社会人や編入学生などに対する支援状況を示すものとなる。

基準項目 2-5. 学修環境の整備

四つの「視点」があり、①は校地・校舎、②は実習施設や図書館、③バリアフリー、④クラスサイズとなる。②には更に三つの「留意点」があり、

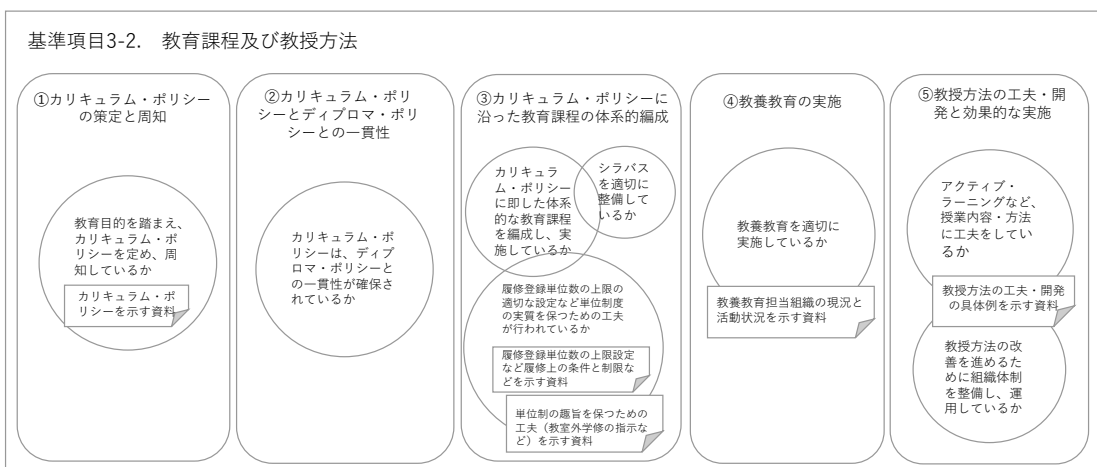
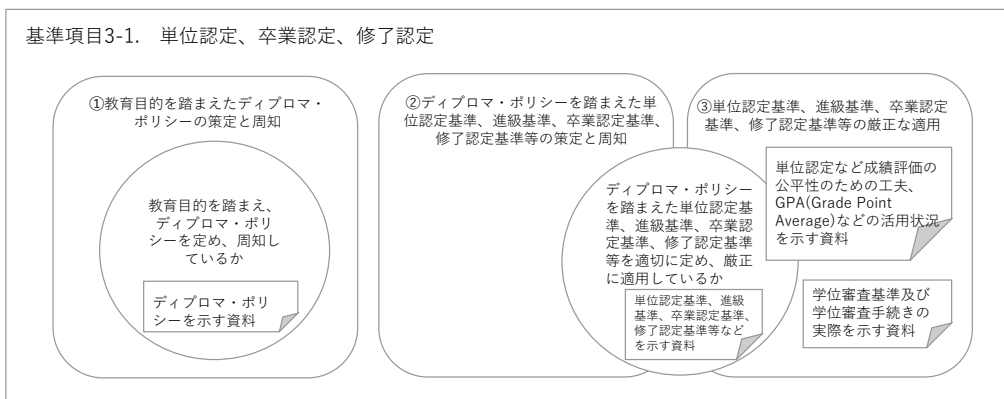
休憩スペースやアクティブ・ラーニング設備などは「快適な学修環境の有効な活用」としてここに含まれる。④は、受講者数によって教育効果が下がっていないかという意図であるが、適切な規模の教室の利用状況も含まれる。授業の種別ごとの「クラスサイズを示す資料」などを示して自己点検・評価を行う。このほかに、「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」として、耐震を中心とした施設の安全性がある。大地震は各地で発生していることから、欠かせない要素になっている。

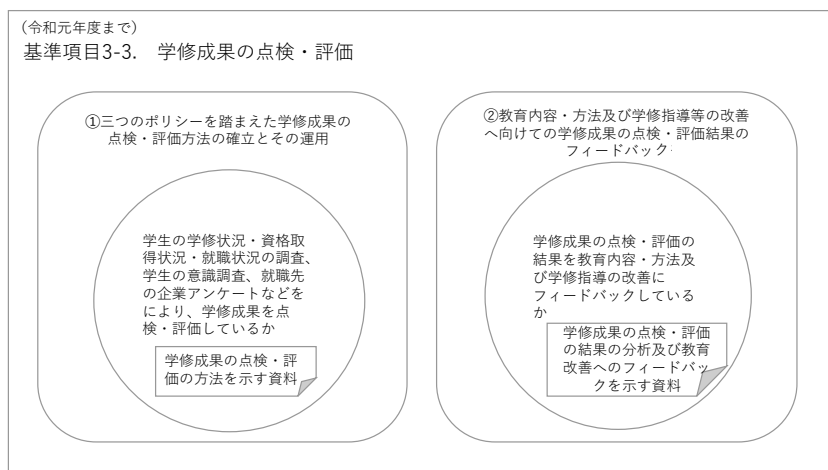
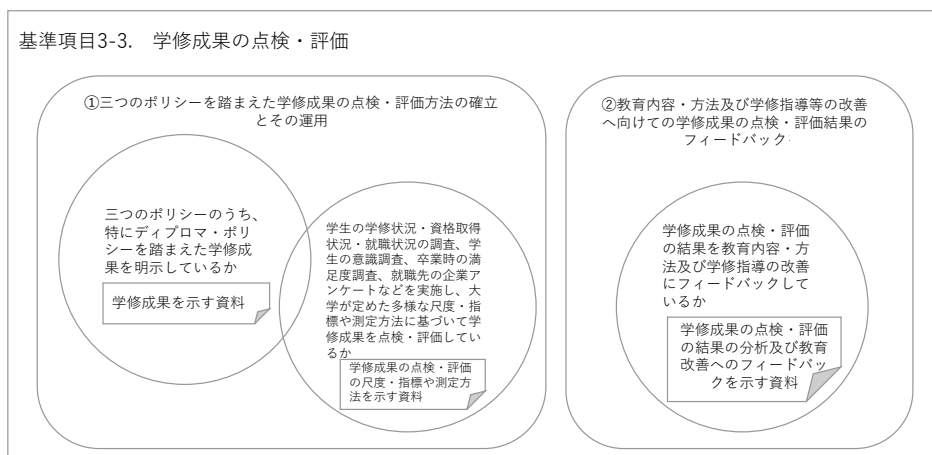
基準項目 2-6. 学生への意見・要望への対応

学生の意見への対応を、学修支援、学生生活、学修環境の三つの「視点」に分けて自己点検・評価する。アンケートや意見箱など、内容を限定せずに行われている制度も多いことから、第3期から一つの基準項目としてまとめられた。

それぞれ、学生の意見をくみ上げるだけでなく、それらを改善につなげることの重要性が各「留意点」の表現からわかる。「例示」は各「視点」に1種類ずつあり、それぞれ分析結果と改善につなげるシステムについての資料が求められている。

基準 3. 教育課程





基準項目 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

ディプロマ・ポリシーに関連した三つの「視点」で構成される。「視点」①では本文中にディプロマ・ポリシー全文を記述する例もよく見られる。「策定」と同様に「周知」も重要であり、「ディプロマ・ポリシーを示す資料」は、受験生など外部者が見られる媒体（大学案内やホームページなど）が想定されている。

「視点」②③の双方に関連する「留意点」には、単位認定基準などの「策定」「厳正に適用」がまとめて表現されている。「視点」②には「周知」も含まれており、規定化し、学生をはじめ学内に周知していることが求められる。「例示」の「単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準などを示す資料」は直接関連するエビデンス資料として提示が必須である。

基準項目 3-2. 教育課程及び教授方法

「視点」が5、「留意点」が8、「例示」が5と要素が多い。大学の個性・特色を表現できる基準項目であり、過去3年間で平均文字数が最も多かった。

「視点」①②はカリキュラム・ポリシーの策定と周知、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を問う。「カリキュラム・ポリシーを示す資料」は直接関連するエビデンス資料として、公表されているものの提示が必須である。

「視点」③では教育課程における大学の独自性、特徴を表すことができる。「留意点」や「例示」にシラバスや単位制の言及があるように、特色ある教育を支える制度について分析が必要になる。「視点」④も同様に、教養教育の内容だけでなく、それを支える組織についてのエビデンス資

料が求められる。

「視点」⑤は、大学として教授方法にどう工夫しているか、また、改善のための組織体制を中心に記述する。FDに関する取組み内容については基準項目 4-2 で扱う。

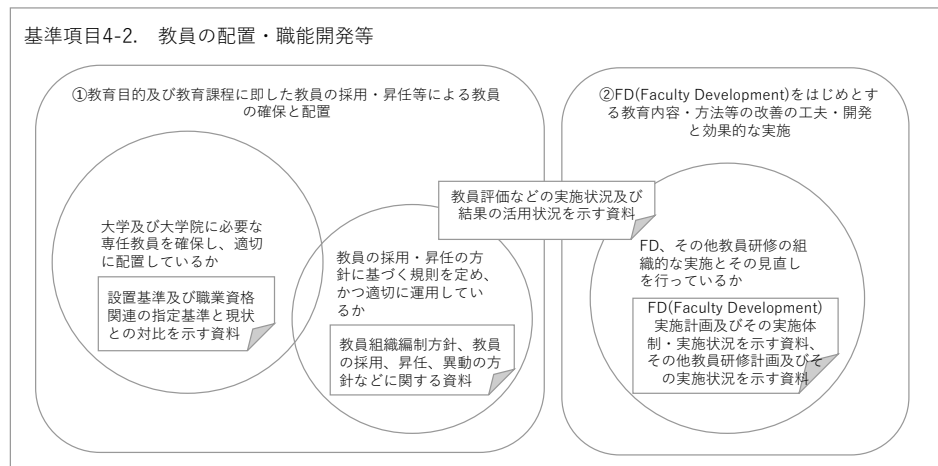
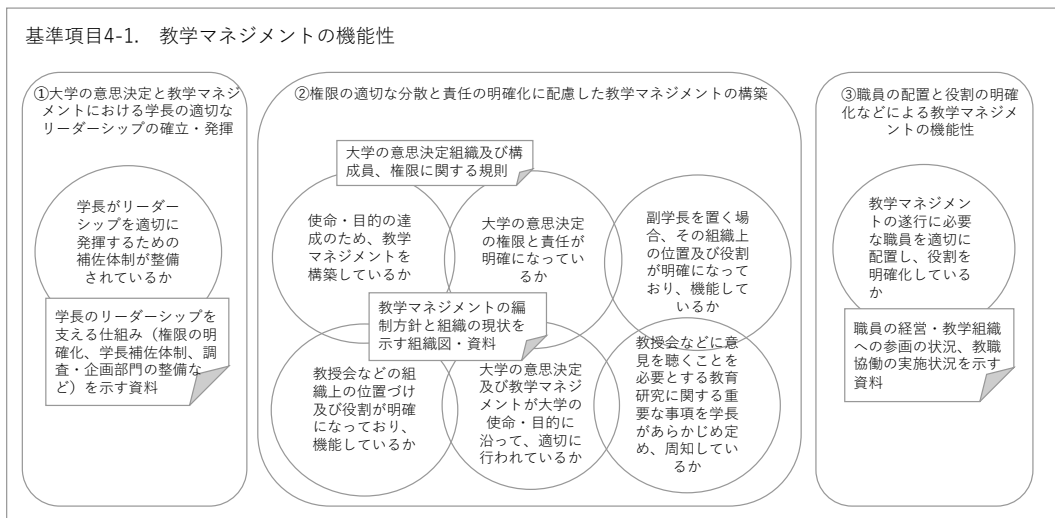
基準 3-3. 学修成果の点検・評価

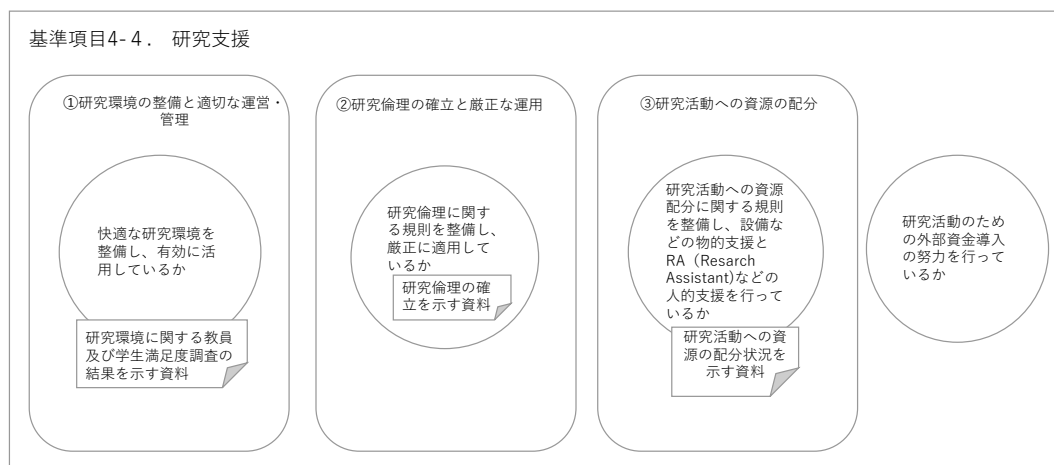
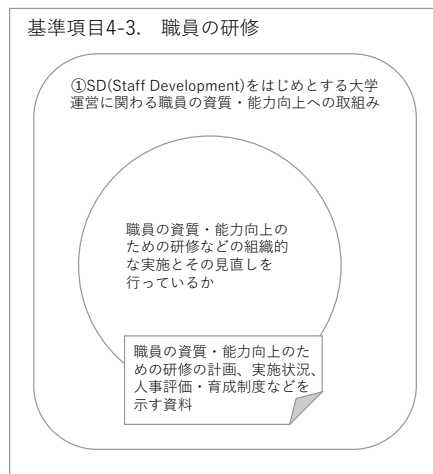
内部質保証の実現のために非常に重要な内容として、第 3 期から基準項目として新設された。「視点」①で学修成果を点検・評価し、「視点」②でその結果を改善に生かすことができているかを確認する。「留意点」「例示」とも、「視点」とほぼ同じ表現になっており、理解しやすい構成といえよう。

「留意点」の「三つのポリシーのうち、特に

ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果を明示しているか」、「例示」の「学修成果を示す資料」は、令和 2(2020)年度から追加されたもの。大学にとって「学修成果とは何か」を明示する必要がある。なお、令和 2(2020)年からは、「視点」①のもう一つの「留意点」も「学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケートなどを実施し、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価しているか」と改定され、「例示」は「学修成果の点検・評価の尺度・指標や測定方法を示す資料」となった。多様な尺度・資料、測定方法での学修成果の点検・評価が求められるようになった。

基準 4. 教員・職員





基準項目 4-1. 教学マネジメントの機能性

「視点」が3、「留意点」が8、「例示」が4と、ボリュームある構成になっている。教学マネジメントの確立に必要なものは、学長の強力なリーダーシップと、それを支える体制・仕組みであるという考えを示している。

「視点」②に対応する「例示」の「大学の意思決定組織及び構成員、権限に関する規則」は、学則、教授会規定、学長裁定などが想定される。「視点」②には、教授会の位置づけ、学長の権限など、学校教育法や大学設置基準で規定されている内容に即した「留意点」が多い。これらが不適切と判断される場合は、指摘の対象となる。

基準項目 4-2. 教員の配置・職能開発等

「視点」が二つ、「留意点」が三つ、「例示」が

四つの構成である。

専任教員数、FD は大学設置基準に定めがあり、「視点」①では特に教員数は正確な記述とエビデンス資料の提出が求められる。教員数や教授数はエビデンス集（データ編）で作成するため、「例示」にある「設置基準及び職業資格関連の指定基準と現状との対比を示す資料」として活用することもできる。

「視点」②のFDは、「留意点」にある「組織的な実施」「見直し」に注意した自己点検・評価が求められる。

「例示」の「教員評価の実施状況及び活用状況を示す資料」は、教員の資質・能力向上の一つとして教員評価を実施している場合は提出する。教員評価が昇任や異動に活用されている場合は「視点」①、能力向上を目的として行われている場合

は「視点」②となる。

基準項目 4-3. 職員の研修

「視点」「留意点」「例示」が一つずつと、自己点検・評価がしやすい構成である。

職員研修（SD）は、当機構の第2期の評価基準では、「業務執行体制の機能性」の基準項目に置かれた「視点」の一つだったが、第3期からは基準項目となった。大学設置基準に規定されており、不適切と判断される場合は指摘の対象となる。FDと同様に、「組織的な実施」と「見直し」が求められる。

「例示」には、「人事評価・育成制度」との語句が入っている。職員の資質・能力向上を目的としたこれらの制度があれば、その概要や規定などをエビデンス資料として提示する。

基準項目 4-4. 研究支援

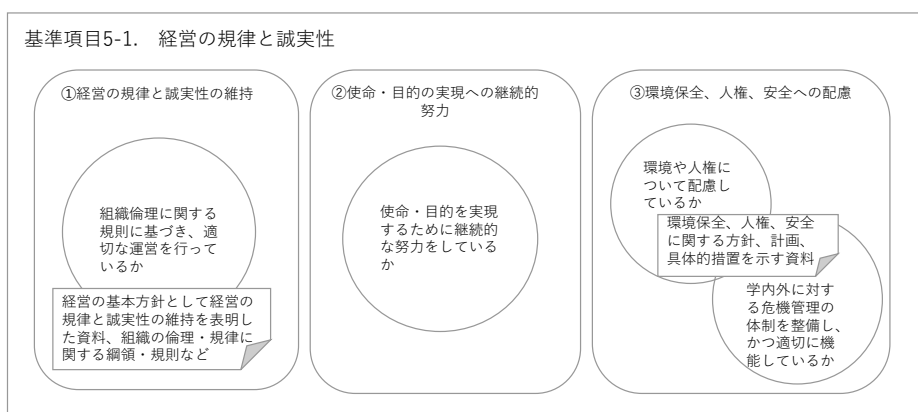
第3期から新設された基準項目である。研究内容そのものではなく、研究支援として①環境整備

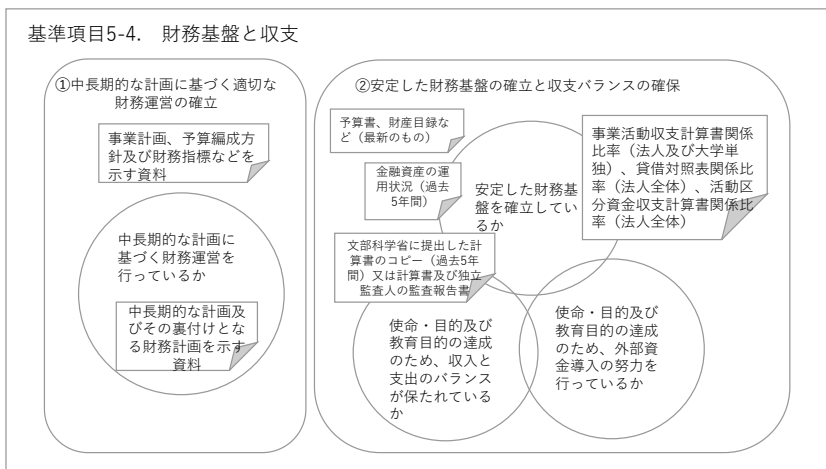
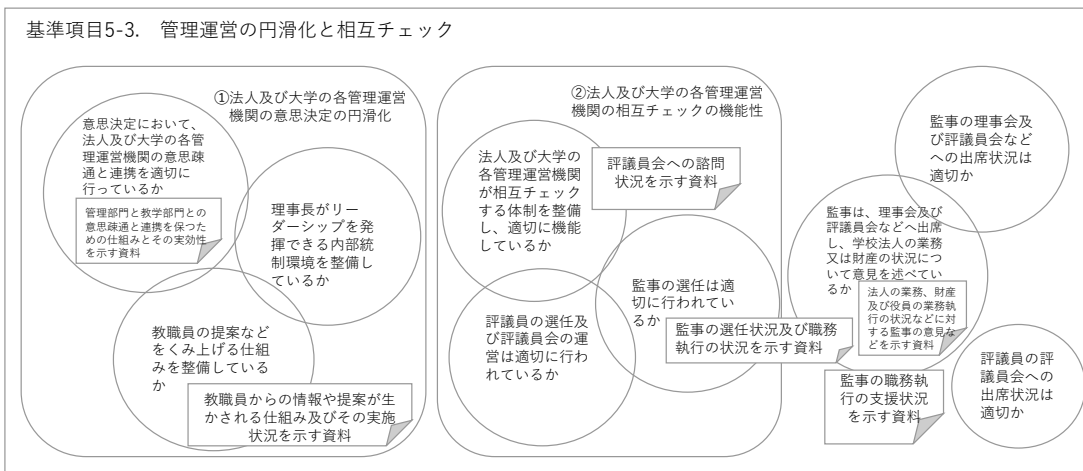
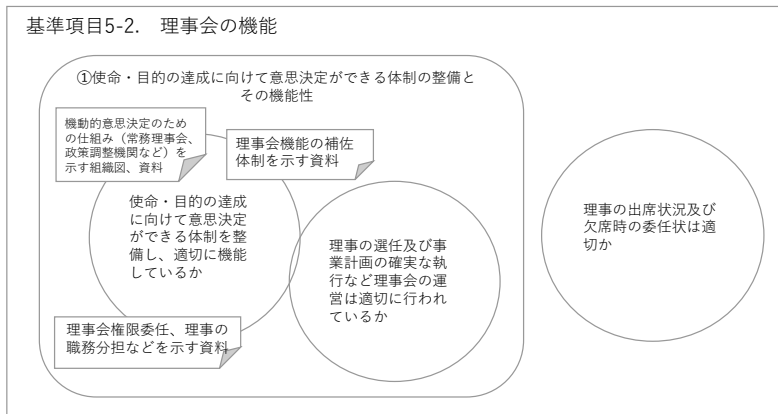
②研究倫理の確立③資源配分—の三つの「視点」が設けられている。

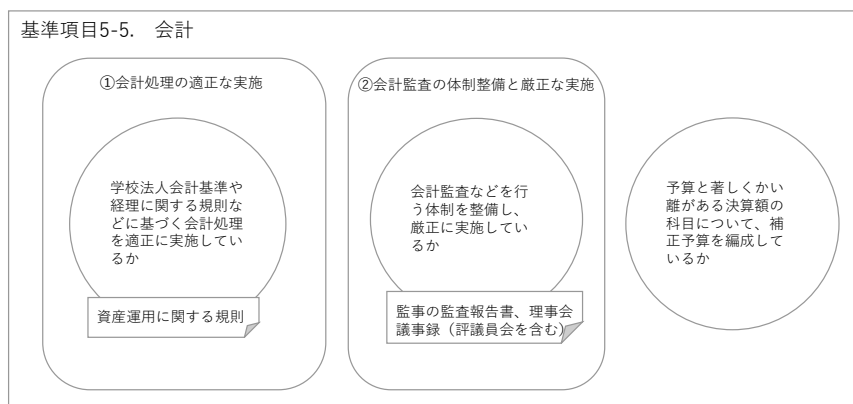
「視点」①の「例示」である「研究環境に関する教員及び学生満足度調査の結果を示す資料」は、「視点」や「留意点」にはない要素であるが、研究環境整備のために実施されることが望ましい調査として示されている。「視点」③は、物的・人的の両面での「資源配分」である。「例示」にある「研究活動への資源配分状況を示す資料」でも同様に、予算上の措置やRAの配置状況などが想定される。

「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」として、「研究活動のための外部資金導入の努力」がある。基準5-4「財政基盤と収支」でも「使命・目的及び教育目的の達成のため、外部資金導入の努力を行っているか」という「留意点」があるが、収支バランスを保つことを意図しており、こちらでは研究活動を支援する目的のものを示している。

基準 5. 経営・管理と財務







基準項目 5-1. 経営の規律と誠実性

基準 5 は、学校法人の状況も評価の対象になるため、学校法人としての自己点検・評価も必要になる。主に、法令や規則に従って運営されているかを確認するため、基準 3（教育課程）などと比較して記述量は少なくなる傾向がある。

5-1「経営の規律と誠実性」は、基準項目と「視点」①の表現がほぼ同じだが、ほかに「視点」②で使命・目的の実現へ向けた継続的努力、「視点」③で環境・人権・安全について確認する必要がある。人権への配慮では各種ハラスメント対策、危機管理には、全学的な避難訓練の実施状況・計画、危機管理マニュアルの整備などが含まれる。

過去 3 年間で、エビデンス資料提出数の平均が最も多い基準項目である。「例示」の「経営の基本方針として経営の規律と誠実性の維持を表明した資料、組織の倫理・規律に関する要領・規則など」は、寄附行為や、組織倫理について定めた規則、公益通報に関する規則などが想定される。

学校教育法施行規則、私立学校法、教育職員免許法施行規則で規定されている情報の公表については、「留意点」や「例示」では触れられていないが、この基準項目で評価対象となる。

基準項目 5-2. 理事会の機能

理事会が規則に基づいて適切に運営されているかを確認する基準項目である。二つの「留意点」ではそれぞれ「体制と機能」と「運営」がキーワードになる。「例示」は 3 点とも「体制」に関連するもので、「機動的意思決定のための仕組み

（常務理事会、政策調整機関など）を示す組織図、資料」では、例えば、毎週開催される常務理事会についての規則や議事録などが想定される。

「運営」については、重要な規則の制定や改正を行うにあたって理事会の議決を得ていない、理事の選任が不適切、理事会を書面で開催している場合などが指摘の対象となる。

「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」は、長期にわたって理事会を欠席している理事がいる状態を不適切として指摘した例があったことから設けられたものである。

基準項目 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

「視点」は二つだが、「留意点」が計 9 点、「例示」が 6 点と多いので、見落としがないよう注意が必要な基準項目である。

私立学校法に監事と評議員の役割や責任について規定されているため、指摘の対象となる事項は「視点」②に多い。「例示」にある「監事の選任状況及び職務執行の状況を示す資料」は、「基準項目全体に関わる自己判定の留意点」にも関連する。「法人の業務、財産及び役員の業務執行の状況などに対する監事の意見などを示す資料」は、監査報告書、理事会や評議員会の議事録などが想定される。

基準 5-4. 財政基盤と収支

「視点」①は、財務運営が計画に基づいているか確認するもので、「中長期的な計画」は「留意点」「例示」にも登場しており、提示が必須のエ

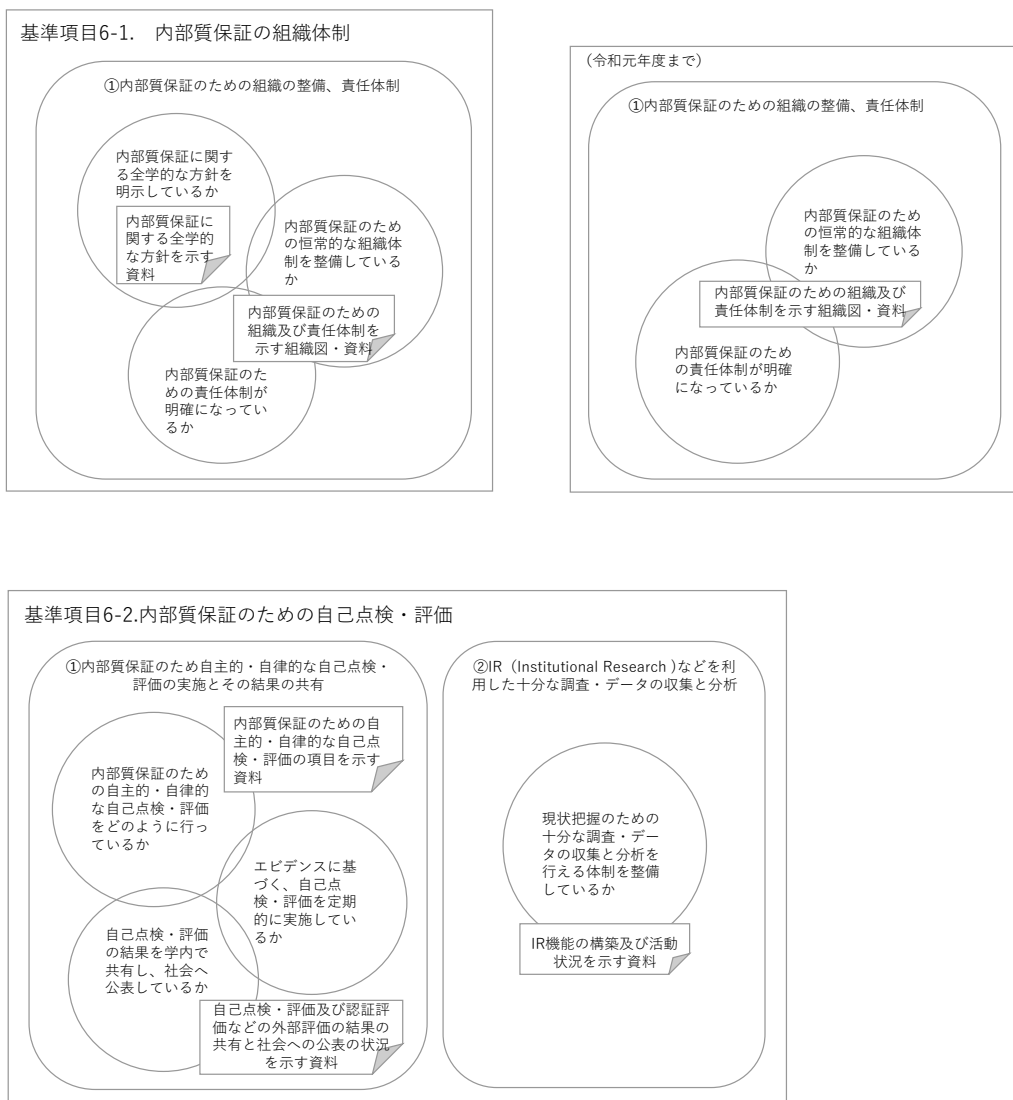
ビデンス資料である。

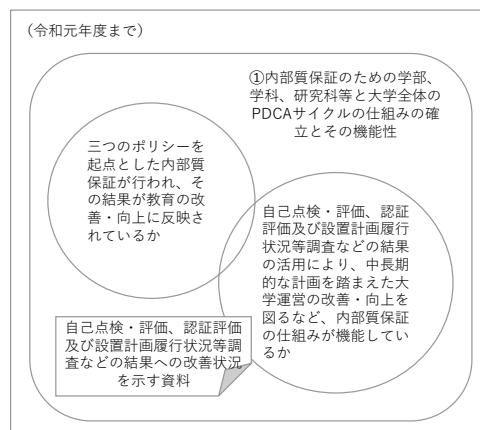
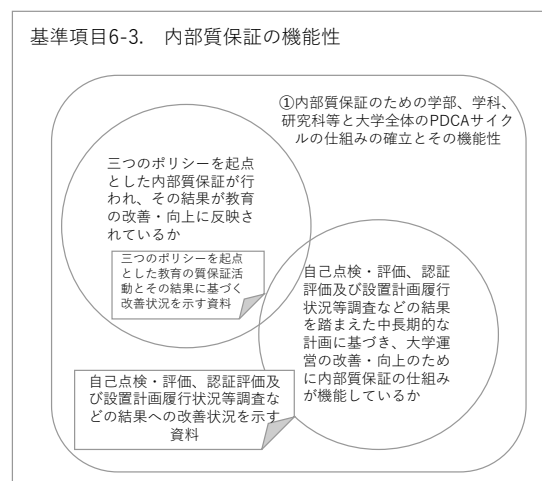
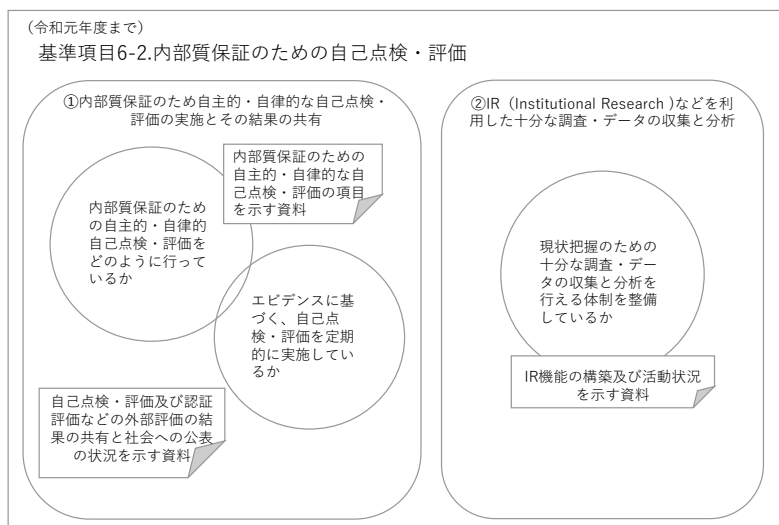
「視点」②は財務状況について、種々のデータを根拠にした自己点検・評価を行う。基準項目全体で「例示」は6点と多いが、エビデンス集（データ編）（表5-2～5-5）、エビデンス集（資料編）（資料F-6、F-11）などに同様のデータ・資料があることから、これらを活用するほか、これらをもとに作成した資料の提示も想定される。

基準項目 5-5. 会計

「視点」①で会計処理、「視点」②で会計監査の適切性について自己点検・評価が求められる。各「視点」に一つずつ「留意点」と「例示」があるが、「資産運用に関する規則」は、提出が望ましいとされている。不適切な会計処理があると判断される場合は、指摘の対象になる。

基準 6. 内部質保証





基準項目 6-1. 内部質保証の組織体制

三つの「留意点」のうち、「内部質保証に関する全学的な方針を明示しているか」と「例示」の「内部質保証に関する全学的な方針を示す資料」は令和 2(2020)年度から追加された。「三つのポリシー」と書分ける意味でここでは「方針」という語句を使用している。

この改定により、内部質保証の方針、方針に基づいた組織体制、責任体制の明確化についての自己点検・評価が必要になっている。エビデンス資料としては「組織及び責任体制を示す組織図・資料」の提出が求められる。

基準項目 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

「視点」①の三つの「留意点」のうち、「自己点検・評価の結果を学内で共有し、社会へ公表しているか」は、令和 2(2020)年度から加えられた。それまでも「自己点検・評価及び認証評価などの外部評価の結果の共有と社会への公表の状況を示す資料」が「例示」として置かれていたが、「留意点」になったことで、エビデンス資料提出だけでなく、現状を記述することが求められる。過去の認証評価では自己点検・評価の報告書がホームページ上に公開されていない場合は指摘の対象になっている。

「内部質保証のための自主的・自律的な自己点

検・評価の項目を示す資料」は、自己点検・評価の具体的内容を確認するためのもので、大学独自のもの、他の評価機関のもの、当機構の評価基準を活用したものなどが想定される。

「視点」②はIRについての体制と活動状況を自己点検・評価する。「例示」は、「IR機能の構築及び活動状況を示す資料」であり、IRを担う組織の規則や議事録などが想定される。

基準項目 6-3. 内部質保証の機能性

内部質保証のためのPDCAサイクルが、学位プログラム別の学部等のレベルと大学レベルで確立・機能していることを確認する基準項目である。基準1から5において指摘された事項で、内部質保証システムの機能性に原因があると判断された事項は、この6-3でも指摘される。

「留意点」の「自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果を踏まえた中長期的な計画に基づき、大学運営の改善・向上のために内部質保証の仕組みが機能しているか」は、令和2(2020)年度からのもので、それまでは「自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用により、中長期的な計画を踏まえた大学運営の改善・向上を図るなど、内部質保証の仕組みが機能しているか」だった。私立学校法の改定により「中期的な計画」の策定が必須となったためである。同時に「三つのポリシーを起点とした教育の質保証活動とその結果に基づく改善状況を示す資料」の「例示」が追加されている。

二つの「留意点」にはともに「改善・向上」という語句が含まれており、自己点検・評価や外部評価により得られた課題を改善につなげているかを確認する必要がある。自己点検・評価の結果が大学の運営に反映されていない場合は指摘の対象となる。

「例示」の「自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などへの結果への改善状況を示す資料」は、エビデンス集（資料編）（資料F-14、F-15）に同種のもので求められているので、活用することもできる。

3. 記述内容等の紹介

基準ごとに2大学分ずつ、6基準で計12（長崎国際大学は2基準あるため大学数は11）の「優れた自己点検評価書」の記述内容等を調査した結果を紹介する。

始めに主な特徴が把握できるよう、表「優れた自己点検評価書」の概要」を示した。「記述の単位」は、自己点検評価書が基準項目ごとに記述されているか、「視点」ごとに記述されているかを示している。「ページ数」は、基準項目ごとにページの半分より多い場合は切上げ、少ない場合は切下げて整数で示した。「図表等」は、本文中に掲載されている図、表、グラフ、囲み文章（引用）、写真等の数である。「エビデンス数」は、エビデンス資料提出数で、自己点検評価書の「エビデンス資料（資料編）一覧」をもとにカウントした。一つのコードに複数の資料がある場合は、その内容によって判断して加えている。「エビデンスの示し方」は、エビデンス資料が本文中にどのように記述されているかを表したもので、①は出現ごと（文章中、文末、段落末など）に資料コードを記載、②は基準項目の最後に資料コードと資料名をまとめて列挙、③は「視点」ごとの記述の最後に資料コードと資料名をまとめて列挙、として番号で示した。

この表に続いて、自己点検評価書に記述された「自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）」の中で、「留意点」に相当すると思われる部分を主として、ほかにも特徴的な表現や書き方の工夫がある部分、大学の個性や方針がよく表れている部分などを紹介する。表・グラフなどの活用、太文字・下線・カラー印刷といった装飾、小見出し・段落番号・個条書きなど構成の工夫についても言及する。エビデンス資料は、「例示」に対応して提出されていると思われるものを一部紹介する。また、「改善・向上方策（将来計画）」から、具体性が高いものや大学の特色を表しているものなどを取上げる。

基準ごとの最後に示した表「留意点等に対応する記述（一部抜粋）」は、「留意点」に相当すると思われる記述部分、「例示」に相当すると思われ

るエビデンス資料の名称、「改善・向上方策（将来計画）」の記述のそれぞれ一部を抽出してまとめたものである。「留意点」「例示」の関係は「基準項目イメージ図」（前項を参照）による。

なお、以下の文章で示される文字数やエビデンス提出数のデータは、平成30(2018)年度から令和2(2020)年度に当機構の機関別認証評価を受けた77校の自己点検評価書を調査した結果（第1章を参照）を用いている。

基準1. 使命・目的等

優れた自己点検評価書

金沢星稜大学（令和元（2019）年度）

山口学芸大学（平成30（2018）年度）

基準1 「優れた自己点検評価書」の概要

	金沢星稜大学	山口学芸大学
記述の単位	視点ごと	視点ごと
ページ数1-1	2	5
ページ数1-2	2	3
図表等	0	囲み6点
エビデンス数1-1	3	7
エビデンス数1-2	11	10
エビデンスの示し方*	③	①+②

※①出現ごとに「コード」、②基準項目ごとに「コード+資料名」、③視点ごとに「コード+資料名」

金沢星稜大学は基準全体で約4ページ、山口学芸大学は約8ページと、記述量が異なる要因の一つとして、学則、教育理念、ディプロマ・ポリシーなどの記載方法の違いが挙げられる。金沢星稜大学は、本文は概要のみを簡潔に記述し、具体的内容はエビデンス資料とする方法をとっている。山口学芸大学は、できる限りそれら全文を掲載し、本文中で具体的な内容を理解できるようにしている。

エビデンス資料提出数は金沢星稜大学が14、山口学芸大学が17と、平均25.7に対して少なかった。

基準項目 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

【金沢星稜大学】

「視点」①では、「建学の精神である「誠実にして社会に役立つ人間の育成」の理念を明確に示し具体的に実行するため、以下のとおり使命・目的と教育目的及び行動目標を明示している」と記述した後、「第1項において、建学の精神に基づく本学の使命・目的を明確に示している」など、学則の該当部分の内容を個条書きで示した。

「視点」②も、「使命・目的及び教育目的は、『大学憲章』において、次のように簡潔に文章化している」としたうえで、「〈教育〉において、本学の教育の重点について簡潔に示している」など5項目を個条書きで示した。学則、大学憲章の内容は本文には記述せず、エビデンス資料として提出することで、簡潔な文章とした。

「視点」③では、『誠実な人間』をめざして人間性・社会性を磨き、『社会に役立つ人材』となるための、分析力・総合力・実践力を育成するとともに、グローバルな視野を育てる教育を重視すると、大学憲章に示されている個性・特色を説明。ほかに、「教育の柱」という表現で大学憲章に掲げている経済学部、人間科学部、人文学部の特色についても、全文を記述した。

「視点」④では、変化への対応として、建学の精神に記された「社会に役立つ人材」の解釈に、「スポーツやこどものスペシャリストとしての専門性を身に付け、社会に貢献できる人材」と「世界の共通語である英語を学び、世界の人々のくらし、文化を理解し地域社会に役立つ人材」を加えたことを示した。

【山口学芸大学】

「山口学芸大学（以下「本学」）及び山口学芸大学大学院（以下「本学大学院」）は、その使命・目的を明確に定めており、学則に規定している」という記述に続けて、学則第1条を囲み文章として掲載した。同様に、「母体となった山口学芸短期大学の芸術を特色とした教育者・保育者養成における教育理念を踏襲している」と記述した後、教育理念を、「これらを具現化するため、以下

のような教育者・保育者の養成を目的として取り組んでいる」の後に教育目的をそれぞれ囲みで全文掲載した。ほかにも、学部と大学院のディプロマ・ポリシー、大学院学則第2条を囲みで記載した。それぞれエビデンス資料としても提出している。「視点」①で計6の資料を囲み掲載する一方で、「視点」②では「前項に示したように、」としてまとめ、記述の重複を避けた。

「視点」③では、「山口学芸大学大学案内2018」及び本学ホームページにおいて以下に挙げる「教育学科3つの特色」を柱に、本学独自の教育内容を明示している」とした後、「高められる専門性」「育まれる感性」「引き出される可能性」の各特色について記述した。ホームページでは図や写真を用いて説明されているが、ここではその内容を集約した文章になっている。

基準項目全体に関する「留意点」である「使命・目的及び教育目的が、掲載する媒体により、異なる表現となっている場合、その趣旨が一貫したものになっているか」に対応した記述は、「視点」②で見られる。ホームページは「更に具体的かつ簡潔で平明な表現によって記述し、学生及び関係者の共通理解を得ている」と分析している。

【両大学】

改善・向上方策は、両大学とも、カリキュラム改定について触れた。金沢星稜大学は「客観的な視点を取り入れた確認を行い、社会情勢の変化を踏まえた点検を継続し改善につなげていく」とした。山口学芸大学は、「教務委員会、教職課程委員会において協議を重ね、」と検討組織を明記したうえで、「芸術を基盤とした教育」の理念を損なわない範囲で芸術系科目を統廃合しスリム化していく」と具体策を挙げている。

基準項目 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

【金沢星稜大学】

「視点」①では「使命・目的及び教育目的を改定する際は、教職員が参画する学科会議、学部教授会、協議会を経て学長が承認した後、理事会において審議、承認し、」と、ボトムアップの意思決

定が行われていることを示して、「役員及び教職員に理解され支持されている」と自己評価した。

「視点」③では、「本学の中期計画の基本方針及び到達目標は、建学の精神と大学の使命・目的及び教育目的を踏まえて策定しており、中期計画において次の4つの基本領域を設定した」と述べた後、4基本領域・8事業項目の内容を説明している。

「視点」⑤では、学部・学科、研究科に加えて、「教養教育部を設置し、教養教育に関して学部・学科を横断的に担当している」、また、「図書館、総合研究所、地域連携センター、国際交流センター及びキャリアセンターを設置している」と、附属施設についても言及した。

【山口学芸大学】

「視点」①について、「月1回定例で運営委員会、教授会、学部会議及び研究科会議を開催しており、役員、教職員の理解と支持は十分に保たれている」と各段階の会議体を挙げて自己評価し

た。エビデンス資料としてこれらの会議体の規定を提出している。

「視点」②については、「学内・外に対する建学の精神・大学の基本理念及び人材養成と教育研究の目的の周知方法については、次のようにしている」として、「学内へ周知」「学外への周知」「周知方法の工夫・見直し」の3項目を丁寧に説明した。

「視点」④では、3ポリシーについて、「その内容は、学則に明記した教育目的を反映しており、建学の精神及び教育理念も反映している」ものであり、更に「高校生にも分かりやすい平易な文章で、具体的に示している」と分析した。

改善・向上方策では、シラバスをカリキュラム・ポリシーに沿って構成し、ナンバリングを導入しているとしたうえで、「各授業がどのディプロマ・ポリシーと関連付けられているかが判る枝番をナンバリングに付加することを検討する」とし、3ポリシーを重視する大学の姿勢を示している。

基準 1. 使命・目的等 留意点等に対応する記述（一部抜粋）

評価の視点	自己判定の留意点 / エビデンスの例示	金沢星稜大学	山口学芸大学
基準項目 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定			
① 意味・内容の具体性と明確性	留意点 使命・目的及び教育目的を具体的に明文化しているか	「建学の精神である「誠実にして社会に役立つ人間の育成」の理念を明確に示し具体的に実行するため、以下のとおり使命・目的と教育目的及び行動目標を明示している」 ※以下、学則第1条の説明を記述	「山口学芸大学（以下「本学」）及び山口学芸大学大学院（以下「本学大学院」）は、その使命・目的を明確に定めており、学則に規定している」 「母体となった山口芸術短期大学の芸術を特色とした教育者・保育者養成における教育理念を踏襲している」 「これらを具現化するため、以下のような教育者・保育者の養成を目的として取り組んでいる」 ※以下、学則第1条（目的）、教育理念、教育目的全文をそれぞれ囲みで記述
	② 簡潔な文章化 例示	使命・目的、教育目的などを示す資料	・学則 ・学生便覧 2019 年度入学者用（p3: 大学憲章）

② 簡潔な文章化	留意点	使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化しているか	「使命・目的及び教育目的は、「大学憲章」において、次のように簡潔に文章化している」 ※以下、「大学憲章」の項目の説明を記述	「前項に示したように、本学の使命・目的及び教育目的は、「山口学芸大学学則」並びに本学教育学部ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーにおいて明確かつ簡潔に文章化されている」
③ 個性・特色の明示	留意点	使命・目的及び教育目的に大学の個性・特色を反映し、明示しているか	「本学の個性・特色として教育目標は、建学の精神を具現化するために「大学憲章」に目標として「教育」の項目を掲げている。建学の精神の文言にある『誠実な人間』をめざして人間性・社会性を磨き、『社会に役立つ人材』となるための、分析力・総合力・実践力を育成するとともに、グローバルな視野を育てる教育を重視する」ことを明示している」	「本学教育学部教育学科では、「山口学芸大学大学案内 2018」及び本学ホームページにおいて以下に挙げる「教育学科 3つの特色」を柱に、本学独自の教育内容を明示している」 ※以下、「教育学科 3つの特色」を記述
	例示	個性・特色に関する大学の自己認識を示す資料(関係部分)	・学生便覧 2019 年度入学者用 (p3: 大学憲章)	・大学案内 2018 「教育学科 3つの特色」
④ 変化への対応	留意点	社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを行っているか	「社会に役立つ人材」については、スポーツやこどものスペシャリストとしての専門性を身に付け、社会に貢献できる人材を付け加えることとした。さらに、平成 28 (2016) 年に人文学部国際文化学科を設置することで、世界の共通語である英語を学び、世界の人々の暮らし、文化を理解し地域社会に役立つ人材を付け加えることとした」	「本学は、時代や社会の変化の中にあっても、開学時に掲げた教育的使命・目的を具現化し遂行するため、学科編成並びに教育課程の見直しと創意工夫を行ってきた」
	例示	使命・目的、教育目的の改定があれば、その改定の理由と経緯を示す資料		
(全体)	留意点	使命・目的及び教育目的が、掲載する媒体により、異なる表現となっている場合、その趣旨が一貫したものになっているか		「これらの基本的事項は、学生に向けては「Campus Guide・学生ハンドブック」などの冊子媒体に学則を掲載し周知するとともに、本学ホームページ(「建学の精神・教育の理念」、「山口学芸大学 3つのポリシー」)には更に具体的かつ簡潔で平明な表現によって記述し、学生及び関係者の共通理解を得ている」 ※視点②に記載

改善・向上方策 (将来計画)		「建学の精神、学則及び「大学憲章」に示されている教育の使命・目的は変わらない。しかし、本学の教育内容については、地域の企業や卒業生などの意見を聴くなど、客観的な視点を取り入れた確認を行い、社会情勢の変化を踏まえた点検を継続し改善につなげていく」	「教務委員会、教職課程委員会において協議を重ね、新しい授業科目の導入と同時に今まで設定していた授業科目の大幅な見直しを平成30(2018)年から平成31(2019)年にかけて行うこととしている。特に「芸術を基盤とした教育」の理念を損なわない範囲で芸術系科目を統廃合しスリム化していく」
基準項目 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映			
① 役員、教職員の理解と支持	留意点	使命・目的及び教育目的の策定などに役員、教職員が関与・参画しているか	「使命・目的及び教育目的を改定する際は、教職員が参画する学科会議、学部教授会、協議会を経て学長が承認した後、理事会において審議、承認し、役員及び教職員に理解され支持されている」
	例示	使命・目的及び教育目的の策定及び改定への役員、教職員の関与・参画の状況を示す資料	「学則の制定及び改正においては学部会議、研究科会議においても審議、検討されている」 「本学では、月1回定例で運営委員会、教授会、学部会議及び研究科会議を開催しており、役員、教職員の理解と支持は十分に保たれている」 ・運営委員会規程 ・教授会規程 ・教育学研究科委員会運営規程
② 学内外への周知	留意点	使命・目的及び教育目的をどのように学内外に周知しているか	「大学の使命・目的及び教育目的を明示・周知のために、学内へは学生便覧・教員便覧を配付し、学外へは、web ページにて公開している」 「学内・外に対する建学の精神・大学の基本理念及び人材養成と教育研究の目的の周知方法については、次のようにしている」 ※以下、「学内への周知」「学外への周知」「周知方法の工夫・見直し」の内容を記述
	例示	使命・目的及び教育目的を学内外へ周知するための方法・手段を示す資料	・学生便覧 2019 年度入学用 (P.3 : 大学憲章) ・2019 年度教員便覧 (pp.2-10 : 3つのポリシー) ・Campus Guide- 学生ハンドブック - (平成 30 (2018) 年度)
③ 中長期的な計画への反映	留意点	使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映させているか	「本学の中期計画の基本方針及び到達目標は、建学の精神と大学の使命・目的及び教育目的を踏まえて策定しており、中期計画において次の4つの基本領域を設定した」 ※以下、「4つの基本領域」と「8事業項目」を記載 「中長期的計画については、「学部学園経営改善計画」が策定され、平成28(2017)年5月の理事会承認を経て、2020年度まで計画が進行中である。本計画は、本学の使命と役割、社会的ニーズの変遷などを鑑み、中長期的視点に立った計画を策定し、学部会議・各種委員会で検討され、運営委員会・教授会において審議が積み重ねられており、建学の精神及び教育理念が反映されている」

③	例示	中長期的な計画と使命・目的及び教育目的との関係を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年度中期計画 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営改善計画
④ 三つのポリシーへの反映	留意点	使命・目的及び教育目的を三つのポリシーに反映させているか	「本学では、使命・目的及び教育目的を踏まえて学部・学科の三つのポリシーを策定している。したがって三つのポリシーは、大学の使命・目的及び教育目的を反映している」	「その内容は、学則に明記した教育目的を反映しており、建学の精神及び教育理念も反映している。大学全体としての包括的なポリシーを基本に置き、更に学部の専攻ごとの教育目的に沿って高校生にも分かりやすい平易な文章で、具体的に示している」
	例示	三つのポリシーと使命・目的及び教育目的との関係を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・学生便覧 2019年度入学者用 (pp.4-12:3つのポリシー) 	<ul style="list-style-type: none"> ・Campus Guide- 学生ハンドブック - (平成30(2018)年度) ・ホームページ「建学の精神・教育理念」
⑤ 教育研究組織の構成と整合性	留意点	使命・目的及び教育目的を達成するために必要な学部・学科等の教育研究組織が整備されているか	<p>「本学では、教育研究組織として、経済学部2学科、人間科学部に2学科、人文学部に1学科、大学院として経営戦略研究科の1研究科があり、3学部5学科、大学院1研究科を設置している。また、教養教育部を設置し、教養教育に関して学部・学科を横断的に担当している」</p> <p>「本学の使命・目的及び教育目的をより効果的に達成するために、付属施設として、図書館、総合研究所、地域連携センター、国際交流センター及びキャリアセンターを設置している」</p>	「本学はこれまでに述べた使命・目的及び教育目的を達成するため、教育学部教育学科(収容定員290人)の1学部1学科で構成されており、その内訳は、初等幼児教育専攻(収容定員260人:定員60人、3年次編入学定員10人)中等教育専攻(収容定員30人:定員10人)である。加えて、収容定員10人:定員5人の大学院教育学研究科の1研究科の構成である」
	例示	教育研究組織に関する規則及びその構成を示す組織図・資料	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年度教育研究組織図 ・図書館規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員組織
改善・向上方策 (将来計画)		「本学では5年の中期計画を作成し、毎年見直しを行っている。中期計画、三つのポリシー及び教育研究組織は環境に応じて改善していくが、その際には、使命・目的及び教育目的を確実に反映させていく」	「今後、さらに学生がそれぞれの授業について学ぶことの必要性、また必修や選択の必然性などを常に理解した上で履修計画作成が可能となるよう、各授業がどのディプロマ・ポリシーと関連付けられているかが判る枝番をナンバリングに付加することを検討する」	

基準 2. 学生

優れた自己点検評価書

長崎国際大学（令和元（2019）年度）

安田女子短期大学（令和元（2019）年度）

基準 2 「優れた自己点検評価書」の概要

	長崎国際大学	安田女子短期大学
記述の単位	視点ごと	視点ごと※1
ページ数2-1	4	4
ページ数2-2	10	4
ページ数2-3	6	2
ページ数2-4	5	3
ページ数2-5	5	3
ページ数2-6	2	1
図表等	表13点	表1点
エビデンス数 2-1	20	25
エビデンス数 2-2	105	26
エビデンス数 2-3	20	9
エビデンス数 2-4	56	22
エビデンス数 2-5	44	20
エビデンス数 2-6	18	5
エビデンスの示し方※2	③	①+②

※1 2-6のみ基準項目ごと

※2 ①出現ごとに「コード」、②基準項目ごとに「コード+資料名」、③視点ごとに「コード+資料名」

長崎国際大学は視点内の段落ごとに「コード+資料名」、両大学ともエビデンス集（データ編）の該当データも記載

長崎国際大学は、表 13 点を含め 30 ページ以上を記述、計 263 点のエビデンス資料を提出した。根拠に基づいた丁寧な自己点検・評価を行っていることがわかる。関連する法令の名称や、「視点」の語句を文章中に取入れ、対象を明確にしている。また、「例示」に対応したエビデンス資料は、提出するだけでなく、本文中で解説したり、表として掲載したりして、記述の具体性を高めている。エビデンス資料の示し方は、出現する段落ごとにコードと資料名を記載している。表紙に大学のロゴマークやキャッチコピーを入れる工夫も見られる。

安田女子短期大学は、エビデンス資料や表を活用することで本文を簡潔にまとめている。「視点」ごとの記述だが、基準項目 2-6（学生の意見・要望への対応）のみ、基準項目全体で記述している。複数の基準項目で独自のチューター制度について述べ、学生支援における特色として際立たせている。エビデンス資料提出数は 107 点と、平均（81.4）より多かった。

両大学とも、エビデンス資料のうち、エビデンス集（データ編）を利用する場合は、そのコードと名称も基準項目ごとに列挙する方法を取っている。また、小見出し、箇条書き、表の活用など、読みやすさのための工夫がこらされている。

基準項目 2-1. 学生の受入れ

【長崎国際大学】

「視点」①については、「アドミッション・ポリシーは、建学の理念及びディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を踏まえ大学全体としてのアドミッション・ポリシーを策定し、それに従って各学部・学科のアドミッション・ポリシーをそれぞれ策定した」と、建学の理念や 3 ポリシーへの意識の高さを示した。ホームページ、大学案内などを公表のための媒体として挙げている。

「視点」②では、AO 入試、推薦入試など実施している入試の種類を挙げたあと、「アドミッション・ポリシーに沿った多様な入学者選抜を公正かつ妥当な方法で適切な体制のもとに運用し、各年度以下のように検証を行っている」と、「留意点」の「アドミッション・ポリシーに沿って、入学者選抜などを公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに運用しその検証を行っているか」の要素を取入れた文章でまとめた。検証結果は 3 項目を個条書きにし、それぞれ「理由は、～である」と解説を入れる構成とした。新制度の導入など、特色ある記述部分にはアンダーラインが引かれている。

改善・向上方策は「アドミッション・ポリシーの見直しを令和 2(2020) 年 6 月までに検討し、公表する」「令和 2(2020) 年度入試に向けての改善策

として、①特待生制度・減免奨学生制度の変更及び②「地域創生支援リーダー育成入試」の実施を検討する」と、検討組織や期日も記述されている。

【安田女子短期大学】

「視点」①で、アドミッション・ポリシーは「受験者・保護者双方にとって分かりやすいように、求めている人材を具体的に3点にまとめて表記している」として入学試験ガイドをエビデンス資料にすることで、本文ではその具体内容を省略し、簡潔にまとめている。対象をしぼった取り組みとしては、「高校生及び高校教員に対しては、受入れ方針の浸透を図るため様々な接触機会を設けて周知を行っている」として、オープンキャンパス、高校出張授業、高校単位でのキャンパス見学などを挙げた。

「視点」②では、「留意点」の内容に対応して、「方法」としてAO、推薦、一般といった入試制度の詳細な説明がなされ、「体制」は入学者選抜委員会、「検証」は自己点検・評価委員会やFD委員会など組織名を挙げて分析している。検証が適切に行われていることのエビデンス資料には、自己点検・評価委員会の議事録などが提出されている。

「視点」③では、学生数や充足率は表として掲載し、本文は「平成27(2015)年度から平成31(2019)年度における入学定員充足率は以下のとおりであり、入学定員に沿った適切な学生受入れ数を維持している」と簡潔にまとめた。学外試験会場の設置により入学者数が回復したと分析したうえで、改善・向上方策に「令和2(2020)年度以降の入学試験においては、更に学外試験会場を4会場増設する」との計画を記載。PDCAサイクルが機能していることがわかる記述になっている。

【両大学】

アドミッション・ポリシーそのものは本文に記載せず、エビデンス資料として、大学案内、募集要項、ホームページの該当部分などを提出した。基準項目全体の「留意点」である「入試問題の作成は、大学が自ら行っているか」については、「視点」②で記述した。

基準項目 2-2. 学修支援

【長崎国際大学】

組織や取組みについて、全学と学部学科別を分けるなど、多様な内容をわかりやすく整理して記述している。

「視点」①では、「学修支援を行う組織として、全学教育会議、全学共通教育委員会、教務委員会、教育基盤センター運営委員会、自己点検・評価委員会があり、教員と事務職員がそれぞれのメンバーとして運営している」と、組織名を挙げたうえで教職協働が実現していることを示した。本文では、これらの会議の目的、構成員、審議事項などを説明し、議事録をエビデンス資料として提出している。続けて、学部・学科、研究科の専攻ごとに小見出しをつけて学修支援状況を記述。人間社会学部国際観光学科での資格・免許取得を目指す6課程、健康管理学部健康栄養学科のリメディアル教育など、詳細に現状を示している。

「視点」②ではTA、SAともに、配置する授業の一覧表を本文中に掲載した。「例示」の「退学・休学、留年などの実態及び原因分析、改善方策の検討状況などを示す資料」に関連して、一部の学部の原級留置者の履修状況の表も掲載している。障がいのある学生への配慮は、「全学生に対して入学前及び年間を通して、合理的配慮申請を受け、合理的配慮の提供内容検討会議を経て、学長が配慮内容を決定している」と現状を記述、改善・向上方策にも「令和元(2019)年度中に、「コミュニケーション支援・会話の見える化アプリ」UDトークを活用したサポートを充実させ、」としており、大学としての支援体制の充実を強調している。なお、障がいのある学生への配慮については「独自の基準」においても自己点検・評価が行われている。記述に沿って、TAの規定、障がいのある学生への配慮依頼文、オフィスアワー一覧など「例示」にはないエビデンス資料も多数提出している。

【安田女子短期大学】

「視点」①は、「教職協働で行われている学修支援の特長は、以下のとおりである」に続けて10

項目を挙げた。このうち4項目がチューター制に関連したもので、学修支援がチューター制を軸に展開されていることがわかる。「学修支援センター」「教務職員」「各種委員会」などの項目で、組織の状況も説明している。

「視点」②においても、「障がいのある学生への配慮については、チューターから具体的な状況を確認後、学長補佐（教育・学生支援担当）を中心に対応を検討する」「退学、休学及び留年を防ぐ対応としては、チューターが授業欠席等の学生の状況を把握し、学生や保護者との面談を行っている」と、チューターが学生支援の重要な役割を担っていることわかる。オフィスアワーについては、「全教員に週2コマのオフィスアワーを設け、学修支援体制を整えている」と、短期大学として取り組んでいることを示した。

改善・向上方策は、出席確認のため主な教室に設置されているカードリーダーについて、「令和元（2019）年度後期開始までに30席以上の教室（実習室等除く）には原則としてカードリーダーを設置して学修支援のために運用する予定である」と、設置の拡大を挙げている。

基準項目 2-3. キャリア支援

【長崎国際大学】

「キャリア支援の全学的な体制としては、各学科から選出された専任教員と事務職員で就職委員会が組織され、毎月1回定例会議を開催している」との記述の後に、就職委員会の8項目の審議事項を挙げ、就職委員会規程をエビデンス資料として提示した。ほかに、教員の学生との面談能力向上の研修制度について記述し、キャリア支援に対する意識の高さを示している。

各種の取組みを、教育課程「内」「外」に整理して記述していることが特徴で、特にインターンシップに関しては、教育課程外のものは「長崎県経営者協会と連携した教育課程外のインターンシップを実施している」と明記し、教育課程内のものは国際観光学科の「インターンシップ」、栄養健康学科の「臨地実習」、薬学科の「医療教育プログラム」と、学科ごとに説明している。ほか

に教育課程内の取組みについては、全学共通の「教養セミナー」、人間社会学部共通科目の「キャリア開発」など、具体的な科目名が挙げられている。就職状況を学科ごとに表で掲載するほか、資格取得者数、キャリア関連講座参加人数など、データを示して記述している。

改善・向上方策は、「令和元（2019）年度からキャリアポイント制度を整備する」「薬学科では、令和2（2020）年度からヒューマニティ教育に特化した専門科目を開講して、」など4項目の具体的な計画を期日を示して挙げている。

【安田女子短期大学】

「全学必修科目である「まほろば教養ゼミⅠ・Ⅱ」では、建学の精神に基づいた豊かで確かな自己実現が達成できるように、」など、教育課程内での取組みを中心に現状分析を行っている。ほかに、「保育実習」「保育者論」などの科目を挙げて、実習の心構えや人権意識の向上など広い意味でのキャリア教育を行っていることが記述されている。支援体制としては、「キャリアセンター長、各学科の教員、キャリア支援課長等で構成される就職指導委員会では、就職指導及び支援を行っている」「キャリア支援課では7人の専任スタッフを配置し、」と、方針を決める組織としての就職指導委員会、ガイダンスなど具体的な就職活動支援を行うキャリア支援課を挙げた。

教育課程外では、「就職支援プログラムとして「幼保就職ガイダンス」や「保育科Uターンセミナー」「履歴書等の添削」、「先輩体験発表会」で就職活動の進め方、面接、対策等についてアドバイスを受けられる機会を設け、スムーズに就職活動に取り組める環境を整えている」と、キャリア支援課による支援のほか、チューターが学生とキャリア支援課をつなぐ役割を担っていることが記述されている。エビデンス資料としては、エビデンス集（データ編）を提示したうえで、過去10年間の就職率の推移も提出している。

基準項目 2-4. 学生サービス

【長崎国際大学】

冒頭で、「学生サービス・厚生補導のための組織として学生委員会が設置されており、「長崎国際大学 学生委員会規程」に基づき原則月1回定例開催し、必要に応じて臨時開催するなど適切に機能している」と、「留意点」の「学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能しているか」に対応した表現で明確にまとめた。海外研修や留学生のための国際交流委員会、ボランティア活動の機会提供とリスクマネジメントのためのボランティアセンター運営委員会、ハラスメント防止と対応のためのハラスメント対策委員会といった組織も列挙し、体制の充実を示している。

経済的支援については、「日本学生支援機構奨学金ほか、各財団及び企業・自治体等の団体からの奨学金制度を紹介、仲介、取次ぎ及び記入方法や申請手続き等のサポートを行っている（平成30(2018)年7月現在の日本学生支援機構奨学金の受給者1,151人、在学生比約50%）」と数値を示した。独自の授業料減免制度については、成績、スポーツ、経済状況、英語の外部試験の成績、留学生、障がいなど、具体的な支給条件を挙げた。エビデンス資料として、支給の可否に関する審議を行った学生委員会の議事録を提出している。「スポーツ活動のめざましい成果や文化活動の功労等」に対する「学長賞」「NIU賞」も説明した。

留学や海外研修の支援、留学生に対する生活相談や奨学金の説明、留学生と日本人学生の交流の場を構築など、各「留意点」において留学生や留学に関する記述があり、大学としての特色が表れている。フレッシュマンセミナーの満足度81%、学生の健康診断受診率100%といったように、随所にデータを使用していることも特徴と言える。

【安田女子短期大学】

冒頭で「学生生活の安定を支援する主な組織として、学生センター、学生課を配置している」と、「視点」の「学生生活の安定のための支援」に対応させて記述した。続けて、各「留意点」に対応した内容の分析を行い、最後に「学生生活安定のための支援」の具体例を挙げるという3段階の構成となっている。支援の具体例では、新入生のための宿泊を伴うオリエンテーション、一人暮

らし支援イベントなど5項目を丁寧に記述し、イベントの参加状況など、関連する多くのエビデンス資料を提出している。

経済支援については、「本学独自の奨学金制度として「教育ローン利息補給奨学金」を設けている」と記述したほか、授業料の分納・延納制度についても触れている。心身の健康相談については、「学生の心身の健康管理を目的として保健センターを設置し、定期健康診断・応急処置・健康相談・健康教育・生活相談を行っている」、また「学生相談室を置き、学業・就職・友人関係・家族関係等の悩みに対して気軽に相談できる環境を整えている」と現状を述べた。保健センターは施設・設備を、学生相談室はカウンセリング体制を中心として説明している。エビデンス資料として規定や学生ハンドブックを提出し、エビデンス集（データ編）の該当するコードも列挙している。

【両大学】

改善・向上方策は、長崎国際大学は「キャンパス内と周辺エリアの喫煙監視と全構成員に対する禁煙への啓蒙活動を強化する」、安田女子短期大学が「学生食堂で提供している朝食を令和元(2019)年6月から無料で提供することとした」など、時代に即した具体的な方策が挙げられた。

基準項目 2-5. 学修環境の整備

【長崎国際大学】

「視点」①の「留意点」である「教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用しているか」に対応する記述として、「施設・設備の整備については、各学部・学科の要望、学長カフェ及び卒業生アンケートによる学生の要望等に基づき、所掌する各課で検討し、財源を考慮しながら次年度の事業計画「施設設備等」の項目に記載するなど適切に整備を行っている」が見られた。エビデンス資料では事業計画書が提出されている。

「視点」②では、図書館の記述が目立つ。「図書：83,058冊、視聴覚資料：2,722点、冊子体雑

誌：772誌、オンラインジャーナル数は5,000タイトル以上で、学部・学科に関する専門書、学術雑誌等も十分確保している」とデータを詳細に示したほか、貸出用ノートパソコンやWi-Fiなどの館内設備、機関リポジトリの構築、図書館の活用推進のためのオリエンテーションなど、丁寧に事実説明されている。ほかに、学科別に設けられている設備や施設として、国際観光学科の掛軸や甲冑、健康栄養学科の調理機器や総合栄養学実習室、薬学科の生物系実習室の光学顕微鏡など、現状が整理され記述されている。

「視点」③では、「キャンパスは全てバリアフリーであり、長崎県福祉のまちづくり条例の整備基準にも適合している」と明記。ほかにも、点字付き案内板、多目的トイレ18か所など現状を確認している。

基準項目全体の「留意点」で「施設・設備の安全性（耐震など）を確保しているか」に対しては、「視点」①で耐震、「視点」③でもAEDの設置について説明されている。

【安田女子短期大学】

「視点」①で、環境整備について「施設使用（管理）規程」、「安田女子大学・安田女子短期大学施設使用管理要領」、「学校法人安田学園消防計画」等に則り、施設部管財課を中心に行っている」と記述し、適切な運営・管理状況を示した。エビデンス資料ではこれらのほかに消防計画も提出している。基準項目全体の「留意点」に関しては、「視点」①で「老朽化により耐震性が不十分であった旧1号館、2号館、3号館、4号館を解体し、新1号館を建設した」と記述している。

「視点」②では、「1号館では、グループ学修やプレゼンテーション、ワークショップ等、目的に応じた学習環境を提供するラーニングcommonsを設置し、学生の教育環境を整備した」とするほか、ミュージックラボ、体育実技のためのスタジオなど、施設の活用状況を丁寧に説明している。また、キャンパスに100種類近くの樹木を栽培して健康や環境に配慮しているとの記述は、「留意点」の「教育目的の達成のために、快適な学修環境を整備し、かつ有効に活用しているか」に対応

したものと考えられる。

「視点」④は「原則として、講義は1・2年生とともに学年を2グループに編成し1クラスあたり75人程度、演習・実技は3グループに編成し1クラスあたり50人程度で授業を行っている」など簡潔に記述し、受講者数一覧をエビデンス資料として提出している。

【両大学】

長崎国際大学の茶道文化研修室、安田女子短期大学の安田学園セミナーハウスなど、建学の精神や教育目的を体現する施設について記述していることが共通している。

改善・向上方策について、長崎国際大学は、「令和元（2019）年度も各校舎にAEDの設置と、多目的トイレに温水ウォシュレット便座の設置を計画的に増設して学内環境の向上を図る」と、ハード面とともに、「図書資料の貸出冊数等の利用頻度を上げるため、資料情報の発信を多角的に進め、全学で進める「目指せ100冊読書」への支援を拡大する」というソフト面についても考えられている。安田女子短期大学は、「無線LANの範囲の拡大やノートパソコンを接続するためのコンセント等についてのニーズが高まってきている」との現状分析を受けて「情報教育委員会と情報システム課、管財課が連携し、利用状況を鑑みながら、次年度以降の施設整備計画に組み込んでいく」と、対応する組織を明記している。

基準項目 2-6. 学生への意見・要望への対応

【長崎国際大学】

「視点」①で「学生の状況や意見を取入れるために、授業アンケート、在学生アンケート、卒業生アンケート、学長カフェを実施しているほか、学生意見箱を構内2か所に設置して意見聴取を行っている」とした。これらのいくつかは、幅広く意見をくみ上げる仕組みとして「視点」②③でも登場する。どの「視点」でも、学生の意見・要望が改善に結び付いた事例が示されている。学修に関しては、「授業では、リフレクション・カードやクリッカー、ポートフォリオのレスポンスを使

用している」とツールやシステムを挙げた。改善に結び付けるために、「授業アンケート等の集計結果は、教員個人の授業改善に寄与している」とし、ほかに学部長面談、学科会議などでの協議、授業公開などを挙げた。エビデンス資料では、アンケートの集計結果だけでなく、協議した会議体の議事録を中心に提出している。

「視点」②では「心の健康調査（60項目からなる University Personality Inventory）」（日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語の質問用紙準備）を実施していることを説明。また、学長カフェにより学生の要望が実現したものとして、屋根付き駐輪場の増設、コンビニエンスストアの新築などを挙げた。

「視点」③でも、「施設・設備に対する学生の意見を取入れるために、在学生アンケート、卒業生アンケート、学長カフェを実施している」とし、ラーニングコモンズの設置、ラウンジに机と椅子の設置、図書館の開館時間延長など、改善に結び付いた事例が紹介されている。

【安田女子短期大学】

この基準項目のみ、「視点」①②③をまとめて

記述した。「視点」ごとに該当すると思われる記述は、学修支援に関しては「1年次後期からは毎学期、学科独自のアンケート調査を行い、学生一人ひとりの状況を把握し、教育に生かしている」、学生生活については「学生生活の実態を把握するため、毎年、本学独自の「学生生活に関する実態調査」を実施している」、学修環境については「学内2カ所に学生・教職員の意見を聞く「意見箱」を常時設置し、意見の把握に努めている」が見られる。結果に基づいた改善については、「学科内で共有し、保育科教職員が一丸となり学生生活全般の支援に努めている」「企画課で結果の集計・分析を行った後、FD委員会、総務会、短期大学運営協議会に付議し、」「学長が自ら確認し、必要に応じて関係教職員にヒアリングを行った後、対応策を検討し、」と、組織名などを挙げて具体的に記している。

ほかに、学科独自のアンケートの結果は、「チューターや学科長が状況把握を行い、必要に応じて教務センターや学生センター等、学内の関係部署と連携している」とし、短期大学の特長であるチューター制が適切に機能していることを示している。

基準2. 学生 留意点等に対応する記述（一部抜粋）

評価の視点	自己判定の留意点 / エビデンスの例示	長崎国際大学	安田女子短期大学
基準項目 2-1. 学生の受入れ			
①教育目的の策定と周知	留意点 教育目的を踏まえ、アドミッション・ポリシーを定め、周知しているか	「アドミッション・ポリシーは、建学の理念及びディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を踏まえ大学全体としてのアドミッション・ポリシーを策定し、それに従って各学部・学科のアドミッション・ポリシーをそれぞれ策定した」 「大学ホームページ、募集に係る製作物（「大学案内」「入学試験 INFORMATION」「学生募集要項」）には必ず記載し、周知を図っている」	「アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）は、保育科の特性を踏まえ、『2019 入学試験ガイド』及び公式ホームページにおいて明示している。本ポリシーでは、保育科が養成する人材の定義とともに、受験者・保護者双方にとって分かりやすいように、求めている人材を具体的に3点にまとめて表記している」 「高校生及び高校教員に対しては、受入れ方針の浸透を図るため様々な接触機会を設けて周知を行っている」

①	例示	アドミッション・ポリシーを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・大学案内 ・2019 入学試験 INFORMATION ・2018 学生募集要項 	<ul style="list-style-type: none"> ・『2019 入学試験ガイド』 ・大学ホームページ（入試情報 > アドミッションポリシー（入学者受け入れの方針）） ・高校 3 年生・保護者対象大学説明会リーフレット
②	留意点	アドミッション・ポリシーに沿って、入学者選抜などを公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに運用しその検証を行っているか	<p>「本学では、アドミッション・ポリシーに沿って、AO 入試、推薦入試、社会人入試、英語資格入試、一般学力入試、大学入試センター試験利用入試、編入学試験及び外国人留学生入試等を実施し、多様な入学生を確保できるような選抜を行っている」</p> <p>「アドミッション・ポリシーに沿った多様な入学者選抜を公正かつ妥当な方法で適切な体制のもとに運用し、各年度以下のように検証を行っている」</p> <p>※以下、3 項目を説明</p>	<p>「本学は、アドミッション・オフィス入学試験（AO 入試）、推薦入学試験、一般入学試験、大学入試センター試験利用入学試験、社会人特別選抜入学試験を実施している」</p> <p>「学長が委員長を務める入学者選抜委員会を開催し、入学者選抜の基本方針、選抜方法を決定する」</p> <p>「アドミッション・ポリシーに沿った入学者の確保について、自己点検・評価委員会で議論・検証を行い、その結果を FD 委員会、総務会、短期大学運営協議会、短期大学教授会で報告している」</p>
	例示	アドミッション・ポリシーと入学者受入れ方法との関連を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・2018 学生募集要項 ・アドミッション・ポリシーと入試区分 	<ul style="list-style-type: none"> ・『2019 入学試験ガイド』 ・2018 年度第 3 回自己点検・評価委員会議事録 ・2019 年度第 1 回 FD 委員会報告
③	留意点	教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保しているか	<p>「平成 30(2018) 年度春季入学者は大学全学部入学定員 455 人に対して 485 人（春季入学定員充足率 106.6%）、平成 31(2019) 年度春季入学者 492 人（春季入学定員充足率 108.1%）で、収容定員 2,160 人に対して平成 30(2018) 年度 2,275 人（収容定員充足率 105.3% 同年 5 月 1 日現在）、平成 31(2019) 年度 2,322 人（収容定員充足率 107.5%）と収容定員も満たしており、入学定員に沿った適切な学生受入れ数を維持している」</p>	<p>「平成 27（2015）年度から平成 31（2019）年度における入学定員充足率は以下のとおりであり、入学定員に沿った適切な学生受入れ数を維持している」</p> <p>※学生数の表を掲載</p>
	例示	収容定員及び入学定員と学生数の現状との対比を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・【共通基礎】様式 2 p.5-12 ※エビデンス集（データ編）の該当データを提示 	<ul style="list-style-type: none"> ・【共通基礎】認証評価共通基礎データ ※エビデンス集（データ編）の該当データを提示

(全体)	留意点	入試問題の作成は、大学が自ら行っているか	「入学試験問題については、本学で独自に作問している。入学試験作問者及び校閲者、作問スケジュールを作問委員会で決定し、適切に運営している」 ※視点②に記載	「問題の作成及び採点は、「入学試験問題作成部会」が担当し、入学者選抜方法の種類と試験科目ごとに学長が任命する複数の教員からなる分科会議が実務にあたる」 ※視点②に記載
改善・向上方策 (将来計画)			「入試・募集委員会において「学力の3要素」を多面的・総合的に評価するため、アドミッション・ポリシーの見直しを令和2(2020)年6月までに検討し、公表する」 「令和2(2020)年度入試に向けての改善策として、①特待生制度・減免奨学生制度の変更及び②「地域創生支援リーダー育成入試」の実施を検討する」	「社会状況の変化等、諸条件を加味しながら、各入学試験の内容・定員枠の見直し、改善や学生募集の努力を継続的に行っていく」 「令和2(2020)年度以降の入学試験においては、更に学外試験会場を4会場増設するとともに、試験日も追加し、更なる志願者、入学者の確保に努める」
基準項目 2-2. 学修支援				
①教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備	留意点	教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営しているか	「学修支援を行う組織として、全学教育会議、全学共通教育委員会、教務委員会、教育基盤センター運営委員会、自己点検・評価委員会があり、教員と事務職員がそれぞれのメンバーとして運営している」	「本学で教職協働で行われている学修支援の特長は、以下のとおりである」 ※以下、「チューター制度」など10項目を記述
	例示	学修支援に関する方針・計画・実施体制を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> 全学教育会議規程 平成30年度全学教育会議議事録 	<ul style="list-style-type: none"> 学生生活ハンドブック'19 学習支援センター<利用の手引>2018年度版
	例示	職員・TAなどによる学修の支援体制を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> 教務関係システム学生マニュアル2019年版 ティーチング・アシスタント規程 H30年度SA被支援学生(SA支援を受けた人)へのアンケート集計結果(薬学部支援センター) 	<ul style="list-style-type: none"> 役割分担名簿 事務分掌規程
②TA(Teaching Assistant)等 の活用	留意点	障がいのある学生への配慮を行っているか	「障がいのある学生を含む修学上の配慮が必要な学生への様々な支援を行っている。全学生に対して入学前及び年間を通して、合理的配慮申請を受付け、合理的配慮の提供内容検討会議を経て、学長が配慮内容を決定している」	「障がいのある学生への配慮については、チューターから具体的な状況を確認後、学長補佐(教育・学生支援担当)を中心に対応を検討する。例えば、視覚障がいや聴覚障がいがある場合は教卓付近への席指定や、下肢が不自由な場合は極力移動が少ないように教室配当の工夫等、学生の状態に合わせて対応する」

② TA(Teaching Assistant) 等の活用をはじめとする学修支援の充実	留意点	オフィスアワー制度を全学的に実施しているか	「学修支援を目的として、オフィスアワー制度を全学的に採用している。教員が対応できる曜日と時間帯を記載したものを掲示するとともに、オリエンテーション時に学生に配付している」	「全教員に週 2 コマのオフィスアワーを設け、学修支援体制を整えている。また、学内外から何時でも閲覧可能なシラバスにオフィスアワーを掲載している」
	留意点	教員の教育活動を支援するために、TA などを適切に活用しているか	「教員の教育活動を支援するために、TA・SA を適切に活用している。本学の TA は、大学院生が担うものであり、学部の演習科目、実習科目を中心に教育補助を行っている」 「SA は、その科目の単位修得者又はそれと同等の資格を有する本学 2 年次以上の学生であり、当該授業科目等を担当する専任教員が推薦し、学長が任命している」	「保育科では、教務職員が学内で実習器具等を使用する演習科目（「子どもの食と栄養Ⅰ・Ⅱ」「子どもの保健Ⅲ」「子どもの健康と安全」）の補助をしている。教務職員は、授業前に担当教員と入念な打ち合わせを行い、授業の目標や手順を確認している」
	留意点	中途退学、休学及び留年への対応策を行っているか	「GPA(Grade Point Average)1.5 未満の学生については、必要に応じて、履修登録計画表を提出させ、学力向上を図るようにしている。平成 30(2018)年度入学生より、GPA が 1.0 未満の学期が 3 期連続し、学業に対する熱意を欠き成業の見込みがないと判断された学生に対して、退学勧告を行う制度を設けた」	「退学、休学及び留年を防ぐ対応としては、チューターが授業欠席等の学生の状況を把握し、学生や保護者と面談を行っている。本学では、各授業の欠席回数が所定の回数になった時点で授業担当者が当該学生のチューターに専用の用紙で連絡し、チューターを中心として学科・短期大学が早期の対応を行うことにより、退学、休学、留年を未然に防ぐ体制を整えている」
	例示	退学、休学、留年などの実態及び原因分析、改善方策の検討状況などを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・履修の手引 ・平成 29・30 年度第 2 回教務委員会議事録及び資料 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業欠席状況について（連絡）
改善・向上方策 (将来計画)			「令和元(2019)年度中に、「コミュニケーション支援・会話の見える化アプリ」UD トークを活用したサポートを充実させ、合理的配慮を必要とする学生の学修支援を強化する」 「令和元(2019)年度より SA 及び TA の質向上を図るために、学修支援、ハラスメント、合理的配慮等の内容を含んだ研修会を年度初めに開催する」	「学生の出席状況を短時間で正確に把握できるようにするために、主な教室にはカードリーダーを設置しているが、令和元(2019)年度後期開始までに 30 席以上の教室（実習室等除く）には原則としてカードリーダーを設置して学修支援のために運用する予定である。今後も学修環境を整備し、学生の積極的で自立的な学修を支援していく」

基準項目 2-3. キャリア支援				
①教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備	留意点	インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備しているか	「キャリア支援の全学的な体制としては、各学科から選出された専任教員と事務職員で就職委員会が組織され、毎月1回定例会議を開催している」 「学生の就業体験は、長崎県経営者協会と連携し教育課程外のインターンシップを実施している」	「全学必修科目である「まほろば教養ゼミⅠ・Ⅱ」では、建学の精神に基づいた豊かで確かな自己実現が達成できるように、「安田を知る」「学びを知る」「自分を知る」「社会を知る」ことを軸に、週に1回、クラス単位での運営を行っている」 「キャリアセンター長、各学科の教員、キャリア支援課課長等で構成される就職指導委員会では、就職指導及び支援を行っている」
	留意点	就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営しているか	「キャリア支援を実施する事務組織として、キャリアセンターを設置している。学生への個別指導・助言、各種セミナーの企画・実施、ガイダンスの開催、採用情報の提供等に関する各種キャリア支援に取り組んでいる」	「キャリア支援課では7人の専任スタッフを配置し、就職支援プログラムとして「幼保就職ガイダンス」や「保育科Uターンセミナー」「履歴書等の添削」、「先輩体験発表会」で就職活動の進め方、面接、対策等についてアドバイスを受けられる機会を設け、スムーズに就職活動に取り組める環境を整えている」
	例示	キャリア支援に関する教育課程上及びその他の教育としての取組み状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・就職委員会規程 ・令和元(2019)年度 第2回定例就職委員会議事録 ・講義概要(シラバス) ・キャリアセンター取扱(単位なし)インターンシップ参加者一覧 	<ul style="list-style-type: none"> ・2019履修の手引 ・「学びを知る2018」 ・キャリアセンター規程
	例示	就職・進路先の実態及びその取組み状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29.30年度就職ガイダンス一覧 ・平成30年度保護者懇談会資料 ※学科別就職状況の表を本文に掲載	<ul style="list-style-type: none"> ・就職ハンドブック2020.3卒用(P1～2) ・就職ガイダンス・セミナー一覧(2020年3月卒) ・保育科 就職率推移
改善・向上方策(将来計画)		「学生のキャリア形成への参加促進及び就職支援施策への参加促進を図るため令和元(2019)年度からキャリアポイント制度を整備する」 「薬学科では、令和2(2020)年度からヒューマニティ教育に特化した専門科目を開講して、卒業生を学外講師として参画させるなどして薬剤師としてのキャリア形成を支援する」		「今後も学科とキャリアセンターが連携をし、キャリア支援を行い、幼児教育・保育現場で求められる力を身に付け、時代の変化や社会の要請に応え得る、人間性豊かで高い資質を持った保育者を育成していく」

基準項目 2-4. 学生サービス			
① 学生生活の安定のための支援	留意点	学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能しているか	「学生サービス・厚生補導のための組織として学生委員会が設置されており、「長崎国際大学 学生委員会規程」に基づき原則月 1 回定例開催し、必要に応じて臨時開催するなど適切に機能している」 「学生生活の安定を支援する主な組織として、学生センター、学生課を配置している。学生センターは、学生生活に関する諸事項について審議するとともに、学生指導及び助言を行う。また、その事務は学生課において遂行する」
	留意点	奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っているか	「学生に対する経済的支援として、日本学生支援機構奨学金ほか、各財団及び企業・自治体等の団体からの奨学金制度を紹介、仲介、取次ぎ及び記入方法や申請手続き等のサポートを行っている（平成 30(2018)年 7 月現在の日本学生支援機構奨学金の受給者 1,151 人、在学生比約 50%）」 「学生への経済的支援として、学生課が相談窓口となり、奨学金の募集・応募に関する相談を学生及び保護者より受けている。本学独自の奨学金制度として「教育ローン利息補給奨学金」を設けている」
	留意点	学生の課外活動への支援を適切に行っているか	「スポーツ活動のめざましい成果や文化活動の功労等に対しては、「表彰に関する内規」に基づき、該当する個人又は団体がある場合は学生委員会で審議の上「学長賞」「NIU 賞」を決定する」 「学生の課外活動の支援としては、学生のボランティア活動や資格取得へ向けた支援等については、学習支援センターが担っており、各種募集・案内や相談を通して学生がスムーズに活動できる環境を整えている。また、サークル活動については、学生課がサポートし、学友会や後援会が遠征費用（交通費及び宿泊費）を支援している」
	留意点	学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談などを適切に行っているか	「キャンパスライフ・ヘルスサポートセンター（以下、CH サポートセンター）は、学生及び教職員の心身の健康の保持・増進並びに学生生活における日常的な相談・支援及び障がい学生支援を全学的立場から行うことを目的とし、学生及び教職員の心身に関する健康相談、心的支援、生活支援等を適切に行っている」 「学生の心身の健康管理を目的として保健センターを設置し、定期健康診断・応急処置・健康相談・健康教育・生活相談を行っている。その施設は、保健室、休養室、学生休憩室が併設されている」 「学生相談室を置き、学業・就職・友人関係・家族関係等の悩みに対して気軽に相談できる環境を整えている」
	例示	学生相談室、保健室などの利用状況を示す資料	・平成 30 年度第 11 回キャンパスライフ・ヘルスサポートセンター運営委員会議事録 ・【表 2-9】学生相談室、保健室等の状況 ※エビデンス集（データ編）の該当データを提示
	例示	奨学金給付、貸与状況を示す資料	・特待生に関する規程 ・平成 30 年度第 11 回定例学生委員会議事録 ・教育ローン利息補給奨学金制度に関する規程 ・【表 2-7】短期大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料減免制度）（全年度実績） ※エビデンス集（データ編）の該当データを提示

① 学生生活の安定のための支援	例示	学生の課外活動などへの支援状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・表彰に関する内規 ・大学ホームページ 大学総合トピックス 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生ハンドブック '19 ・【表 2-8】 学生の課外活動への支援状況（全年度実績） ※エビデンス集（データ編）の該当データを提示
	例示	社会人、編入、転入学生などへの支援状況を示す資料	※ 2-6 において「入学・編入時に行う保険調査」について記述	
改善・向上方策 (将来計画)			「令和元(2019)年度も「健康増進法の一部を改正する法律」の履行のため、キャンパス内と周辺エリアの喫煙監視と全構成員に対する禁煙への啓蒙活動を強化する。また、行政機関との連絡体制を密にして学生が遭遇するトラブルやリスクの管理のための講習等を実施する」	「学生生活の更なる充実を目指し、学生食堂で提供している朝食を令和元(2019)年6月から無料で提供することとした。当面の営業時間は、8:00～9:30とし、メニューや運営方法は、学生の意見を取り入れて改善を図っていく」
基準項目 2-5. 学修環境の整備				
① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理	留意点	教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用しているか	<p>「校地面積は 150,863 m²、また、校舎面積 26,973 m²を含む建物延面積は 35,093 m²であり、設置基準上必要な面積を十分に確保している」</p> <p>「施設・設備の整備については、各学部・学科の要望、学長カフェ及び卒業生アンケートによる学生の要望等に基づき、所掌する各課で検討し、財源を考慮しながら次年度の事業計画「施設設備等」の項目に記載するなどして適切に整備を行っている」</p>	<p>「施設設備の安全管理やメンテナンスについては、「施設使用（管理）規程」、「安田女子大学・安田女子短期大学施設使用管理要領」、「学校法人安田学園消防計画」等に則り、施設部管財課を中心に行っている」</p> <p>「校地・校舎は、併設の大学と共用しているものの、短期大学設置基準を上回る面積を有している」</p>
	例示	施設設備の安全管理やメンテナンスに関する規則、運用方針、運用計画など及び管理体制を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 30・31 年度事業計画書 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務分掌規程 ・施設使用（管理）規程 ・消防計画

② 実習施設、図書館等の有効活用	留意点	教育目的の達成のために、快適な学修環境を整備し、かつ有効に活用しているか	「講義室、演習室、実験室、実習室、メディアルームは目的に応じて整備している。また、アクティブ・ラーニングが行える講義室を平成27(2015)年に新たに4教室整備して、各講義室には、視聴覚機器を整備している」	「アクティブラーニングの推進によって学修スタイルが変化してきており、学生が自立的に学修する環境の整備が必要となってきた。そのため、1号館では、グループ学修やプレゼンテーション、ワークショップ等、目的に応じた学修環境を提供するラーニングcommonsを設置し、学生の教育環境を整備した」
	留意点	適切な規模の図書館を有しており、かつ、十分な学術情報資料を確保しているか。開館時間を含め図書館を十分に利用できる環境を整備しているか	「平成30(2018)年5月1日現在の蔵書数は、図書：83,058冊、視聴覚資料：2,722点、冊子体雑誌：772誌、オンラインジャーナル数は5,000タイトル以上で、学部・学科に関する専門書、学術雑誌等も十分確保している」 「開館時間は、授業開講時の平日は8時30分～21時、土曜日は9時～18時、試験前の日曜日は9時～17時とし、図書館を十分に活用できる環境を整備している」	「図書館は授業期には8:30から21:00まで、休業期には9:00から18:00まで開館しており、約32万冊の図書、約2,800種類の雑誌の他、語学学習用のCDやDVD等の視聴覚資料を有している」
	留意点	教育目的の達成のため、コンピュータなどのIT施設を適切に整備しているか	「「コンピュータ基礎演習」等の授業で使用可能な155台のパソコンを設置したメディアルームの他、学生が自由に予習・復習、課題レポート等に取組めるよう32台のパソコンを設置した教室を有している。また、ラーニング・commons及び図書館においても、自由に学生が予習・復習を行えるようノートパソコン20台の貸し出しを行い、個々の学生が授業外学修に取組みやすい環境を整備している」	「平成22(2010)年度以降、全学生にノートパソコンを必携としている。さらに平成26(2014)年度から、入学時に全ての学生に無償でノートパソコンを配付している。また教室及びオープンスペース、ワークルーム、ラウンジまほろば、カフェテリアこもれび等の共有スペースにおいては、無線LANを整備している。また、パソコンを常設している教室として、ICTセンター、ICT教室を配置し、空き時間には自習に利用できる」
	留意点	施設・設備の利便性(バリアフリーなど)に配慮しているか	「キャンパスは全てバリアフリーであり、長崎県福祉のまちづくり条例の整備基準にも適合している。地盤の性質から経年のため生じた段差部分は、補修やスロープ施工等を都度行っている」	「高低差のあるキャンパスにおいてバリアフリー環境を整備するため、5号館にエレベーターを設置し、5号館4階と6号館1階を渡り廊下によって接続した。また、A棟の外階段にスロープを設置する等し、施設間アクセスの向上とともに、車椅子での移動においても負荷が軽減されている」
③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性	留意点			

④ 授業を行う学生数の適切な管理	留意点	授業を行う学生数（クラスサイズなど）は教育効果を十分上げられるような人数となっているか	「授業内容や対象学年を踏まえ、教育効果に配慮したクラス編成を行っている。全学共通科目の「教養セミナー」は、初年次教育における重要科目と位置付け、1クラス当たり10人以下の少人数教育を行っている」	「原則として、講義は1・2年生ともに学年を2グループに編成し1クラスあたり75人程度、演習・実技は3グループに編成し1クラスあたり50人程度で授業を行っている。対象学年や授業内容を踏まえた上で、教育効果等を考慮してクラス編成を行っており、授業を行う学生数を適切に管理・運営している」
	例示	授業（講義、演習、実験など）のクラスサイズを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度 第11回教務委員会資料（教養セミナー担当者） 令和元年度前期開講科目数の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年度受講者数一覧（保育科）
(全体)	留意点	施設・設備の安全性（耐震など）を確保しているか	<p>「施設・設備の安全性については、全ての施設が昭和56(1981)年の建築基準法（施行令）の改正後に建築確認を受けた建物であるため、いわゆる新耐震基準が適用されている（開学は平成12(2000)年、竣工同年）」</p> <p>※視点①で記載</p>	<p>「建物の耐震性能については平成25(2013)年に調査を行い、耐震診断の判定が平成26(2014)年4月に認定された。その結果老朽化により耐震性が不十分であった旧1号館、2号館、3号館、4号館を解体し、新1号館を建設した」</p> <p>※視点①で記載</p>
	改善・向上方策 (将来計画)		<p>「令和元(2019)年度も各校舎にAEDの設置と、多目的トイレに温水ウォシュレット便座の設置を計画的に増設して学内環境の向上を図る」</p> <p>「図書資料の貸出冊数等の利用頻度を上げるため、資料情報の発信を多角的に進め、全学で進める「目指せ100冊読書」への支援を拡大する」</p>	<p>「学生のノートパソコン利用率の向上に伴い、無線LANの範囲の拡大やノートパソコンを接続するためのコンセント等についてのニーズが高まってきている。情報教育委員会と情報システム課、管財課が連携し、利用状況を鑑みながら、次年度以降の施設整備計画に組み込んでいく」</p>
基準項目 2-6. 学生の意見・要望への対応				
① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用	留意点	学生への学修支援に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学修支援の体制改善に反映させているか	「学生の状況や意見を取入れるために、授業アンケート、在学生アンケート、卒業生アンケート、学長カフェを実施しているほか、学生意見箱を構内2か所に設置して意見聴取を行っている。学修に対する学生の意見をくみ上げるシステムとして、授業では、リフレクション・カードやクリッカー、ポートフォリオのレスポンスを使用している」	「1年次後期からは毎学期、学科独自のアンケート調査を行い、学生一人ひとりの状況を把握し、教育に生かしている。アンケート項目は、前学期の学修態度、長期休業中の活動、当該学期の不安や決意、卒業後の希望進路等、多岐にわたる。結果は、学科内で共有し、保育科教職員が一丸となり学生生活全般の支援に努めている。また、チューターや学科長が状況把握を行い、必要に応じて教務センターや学生センター等、学内の関係部署と連携している」
			「授業アンケート等の集計結果は、教員個人の授業改善に寄与している」	

①	例示	学生への学修支援についての満足度調査及びその分析結果に関する資料、学生からの要望をくみ上げ、支援するシステムに関する資料	<ul style="list-style-type: none"> ・リフレクション・カード ・教務関係システム学生マニュアル 2019 年版 ・平成 30 年度第 6 回・7 回・10 回自己点検・評価委員会資料 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育科学生生活アンケート（1 年後期・2 年前期・2 年後期） ・本学の取組みに対する適切性の点検評価について
② 関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用	留意点	学生生活に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学生生活の改善に反映しているか	「毎年度始めに全学生対象（国内在住の休学者へは郵送）の「心の健康調査（60 項目からなる University Personality Inventory）」（日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語の質問用紙準備）を実施している」「学長カフェ」という名称で、各学科代表の学生 12 人と学長・事務局長が直接対談する中で、学生自らが大学へ要望等を出せる機会を年 2 回設けている」	「学生生活の実態を把握するため、毎年、本学独自の「学生生活に関する実態調査」を実施している」「企画課で結果の集計・分析を行った後、FD 委員会、総務会、短期大学運営協議会に付議し、学修環境の改善に役立てている」
	例示	学生生活についての満足度調査及びその分析結果に関する資料、学生からの要望をくみ上げ、支援するシステムに関する資料	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 30 年度第 9 回キャンパスライフ・ヘルスサポートセンター運営委員会議事録 ・平成 30 年 第 11 回学長カフェについて（報告） ・卒業生アンケート調査結果（満足度経年の比較） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「2018 年度学生生活に関する実態調査」 結果報告
③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討	留意点	施設・設備に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、施設・設備の改善に反映しているか	「施設・設備に対する学生の意見を取り入れるために、在学生アンケート、卒業生アンケート、学長カフェを実施している。学生から出された意見については、事務局で集約し、優先事項及び財源等を考慮しながら、改善に努めている」	「学内 2 カ所に学生・教職員の意見を聞く「意見箱」を常時設置し、意見の把握に努めている。投書については、学長が自ら確認し、必要に応じて関係教職員にヒアリングを行った後、対応策を検討し、学生掲示板、教育支援システム「まほろばポータル」及びグループウェアで全学生、全教職員に回答している」
	例示	施設・設備についての満足度調査及びその分析結果に関する資料、学生からの要望をくみ上げ、支援するシステムに関する資料	<ul style="list-style-type: none"> ・大学ホームページ 学生生活トピックス ・卒業生アンケート調査結果（満足度経年の比較） 	<ul style="list-style-type: none"> ・意見箱について（お知らせ）学生用 ・平成 25 ～ 30 年度意見箱投書・回答件数

改善・向上方策 (将来計画)	「初年次教育の中でアンケート調査を行い、新入生の心身の不安等について把握しつつあるが、令和2(2020)年度にこれらのデータを分析し、全学で共有することによって学生の要望等に早期に応えられるシステムの構築を目指す」	「学生の意見・要望を把握できるように、これまで取り組んできたことを継続しながら新たな取り組みを含め今後も引き続き努めていく。その一例として平成30(2018)年度に試みた「学生と学長補佐による懇談会」は、今後も学長補佐及び企画課が計画し行っていく」
-------------------	---	--

基準3. 教育課程

優れた自己点検評価書

岐阜医療科学大学（平成30(2018)年度）

京都美術工芸大学（平成30(2018)年度）

基準3 「優れた自己点検評価書」の概要

	岐阜医療科学大学	京都美術工芸大学
記述の単位	視点ごと※1	視点ごと
ページ数3-1	6	4
ページ数3-2	12	2
ページ数3-3	4	2
図表等	囲み20点	表3点
エビデンス数3-1	8	6
エビデンス数3-2	9	6
エビデンス数3-3	8	6
エビデンスの示し方※2	①+②	②

※1 3-1・②と③は合わせて、3-3は基準項目ごとに記述

※2 ①出現ごとに「コード」、②基準項目ごとに「コード+資料名」

京都美術工芸大学はエビデンス集（データ編）の該当データも記載

基準全体のページ数は、岐阜医療科学大学は約22ページ、京都美術工芸大学は約9ページと差があった。エビデンス資料提出数は、岐阜医療科学大学は25、京都美術工芸大学は18と、平均の46.5に比べて両大学とも少なかった。

岐阜医療科学大学は、各ポリシーや規則などができる限り本文中に囲みで引用表示する方針をとっており、本文でエビデンス資料が確認できる。「視点」ごとの自己点検・評価だが、基準項目によっては複数の「視点」を合わせて記述して

いる。記述内容が多くなる場合は、段落番号や個条書きを使用して読みやすさを図っている。

京都美術工芸大学は1学部2学科1研究科の構成で、2学科体制になって2年とあって、記載内容がシンプルになったと思われる。学科ごとのカリキュラム・ポリシーはエビデンス資料参照としたり、他基準に同様の記述がある場合はそちらへ誘導したりと、本文を簡潔にまとめる工夫がされている。エビデンス資料の記述方法では、エビデンス集（データ編）の該当データも列挙している。他基準では、ロゴ、図、写真などでカラー印刷を採用している。

基準項目3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

【岐阜医療科学大学】

「視点」①で「本学のディプロマ・ポリシーは、「知識・理解の分野」「思考・判断の分野」「関心・意欲の分野」「技能・表現の分野」に区分され、教育目的を踏まえ下記の通り定めている」と記述した後に、大学のディプロマ・ポリシーの全文を囲み文章として掲載。次に、「この大学全体のディプロマ・ポリシーを踏まえ、各学部、専攻科、大学院のディプロマ・ポリシーを下記の通り策定している」として、2学部、1専攻科、1研究科のものを同様に掲載した。最後に「ディプロマ・ポリシーは本学ホームページに公開し周知している」とまとめた。

「視点」②③は合わせて記述した。「視点」①と同様に、「単位認定基準、学習の評価については、大学学則第29・31条並びに大学院学則第28・29条において、下記の通り定め、学生便覧に掲載して周知している」「進級要件について

は「岐阜医療科学大学教務規程」において次の通り規定されている」「卒業要件・修了要件と履修単位数については、大学学則及び大学院学則に定め、厳正に運用している」の後に、それぞれ学則の条文や教務規程を囲みとして掲載する形式をとった。囲み文章の占める割合が本文より多い構成となっているが、エビデンスが直接確認できるため、評価員にとって調査が進めやすい形式といえる。

改善・向上方策には、「GPA(Grade Point Average)については、平成 31(2019)年度からの実施を目指し現在、学則変更並びに教務システムの対応等を準備中である」とした。「例示」に「単位認定など成績評価の公平性のための工夫、GPA などの活用状況を示す資料」とあるため、この意図を読取って GPA の導入を計画したのではないと思われる。

【京都美術工芸大学】

「視点」①を、「本学では、ディプロマ・ポリシーを 1-2-④で示したとおり定めている。ディプロマ・ポリシーについては、『学生便覧』、『大学案内』、ホームページで公開している」と 2 行に収めた。1-2-④（基準項目 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映、視点④三つのポリシーへの反映）の記載を確認すると、大学全体のディプロマ・ポリシーが記述されており、学科ごとのディプロマ・ポリシーはエビデンス資料によって示されている。

「視点」③では、「各科目の成績評価方法については、シラバスに明記されており、担当する教員へは、シラバス作成要項を通して、単位を付与する際に、どのような観点で評価のポイントとなるかについて具体的に記載するように要請すると同時に、提出されたすべてのシラバスを学科長が第三者的立場でチェックを行うこととしている」とシラバス作成の仕組みにより成績評価基準などが厳正に適用されていることを示した。合わせて「成績等の表示および成績評価基準」と「卒業要件単位数」の表など多くの資料を本文に掲載している。「例示」の「単位認定など成績評価の公平性のための工夫、GPA などの活用状況を示す資

料」に対応して、GPA の算出方法、GPA を用いた履修指導方法の資料を本文に掲載し、文章でも説明している。

エビデンス資料として学生便覧などを提出するほか、エビデンス集（データ編）の該当データも列挙している。

基準項目 3-2. 教育課程及び教授方法

【岐阜医療科学大学】

「視点」①で「本学のカリキュラム・ポリシーは保健科学部、看護学部、助産学専攻科、大学院保健医療学研究科において下記の通り定めている」とした後、4 ページ近くをかけて学部等ごとにカリキュラム・ポリシー全文を掲載した。「視点」②では、「カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの関連性を具体的に項目番号で図示している」とし、内容は本文には記述せず、エビデンス資料としてカリキュラムマップを提出して簡潔にまとめた。

「視点」③では、「履修登録単位数の上限の適切な設定など単位制度の実質を保つための工夫が行われているか」の「留意点」に対応して、「各学部の履修登録単位数の上限は教務規程において、研究科は「岐阜医療科学大学 大学院履修規程」においてそれぞれ規定され、単位制度の実質は保たれている」と分析している。

「視点」④では「例示」の「教養教育担当組織の現況と活動状況を示す資料」に関連し、「教育支援センター」について構成員や活動目的を記述している。

「視点」⑤では、「専門分野の講義では、身近な問題を素材に討論会形式のアクティブラーニング(AL)を取り入れ、事例を用いて討議する問題発見・解決型学修(PBL)を実施するなど、学生参加型の授業展開に力を入れている」と具体的な授業方法の工夫について記述したほか、具体的な科目の履修時期やねらいなどを詳細に説明している。

改善・向上方策では、学力低下への対応が課題としたうえで、臨床検査学科では「臨地実習でそれまでの教育内容を学生がより効果的に発揮できるような教育プログラムの導入を計画している」

としたほか、放射線技術学科の国家試験対策ウェブサイトの拡充、看護学科の実習前教育など、学科別に具体策を示している。

【京都美術工芸大学】

「視点」①で「カリキュラム・ポリシーを1-2-④く三つのポリシーへの反映」で示したとおり定めている」と、ごく簡潔にまとめる代わりに、「視点」②では大学全体のカリキュラム・ポリシー3項目を記載。「これら三つの内容は、3-1-②くディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知」で説明したとおり、各科目区分を構成している個々の授業の具体的な構成を示している」と、他基準の記述部分を参照する形でディプロマ・ポリシーとの一貫性を示した。

「視点」④では「本学における教養教育課程は、平成30年度5月時点で教養科目19科目、伝統文化科目6科目、コミュニケーション科目7科目、そしてキャリア形成科目7科目を開講している」と記述した後に、必修科目や修得が必要な単位数を説明し、教養教育の充実ぶりを示した。

「視点」⑤では「教授方法の工夫・開発に関しては、学生の多様なニーズに応える形で、入学前教育、初年次導入教育、各種資格取得を目指した専門教育の実施、アクティブラーニングなど、教授方法の工夫に取り組んでいる」と現状を記述。具体例として、「プロジェクト演習」においてPBL(Problem Based Learning)の授業形態を導入し、「問題解決型授業」としてプロジェクト等を主体的かつ積極的に取り組めるように配慮、教育効果が上がるよう教授法に工夫がなされている」と、特定の科目における新しい授業形態の工夫を挙げた。

基準3-3. 学修成果の点検・評価

【両大学】

平成30(2018)年度認証評価のため、現行とは異なる「留意点」「例示」による自己点検評価書になっている。「視点」①の「留意点」は「学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどを実

施し、学修成果を点検・評価しているか」、「例示」は「学修成果の点検・評価方法を示す資料」の各1点だった。

【岐阜医療科学大学】

「視点」①②を合わせて記述している。学修成果の点検・評価方法としては、臨床検査学科は「学生の学修状況については、前期・後期ごとの履修科目成績(100点満点表示)の一覧表が各個人ごとに作成され、担任に配布される」、放射線技術学科は「学生の意識調査として、最終学年に学科独自の「大学生生活調査」を実施し、これまでの大学生活、授業理解度、病院実習、国家試験対応などについて調査を行い、学科内で点検・評価をしている」など、学科別に丁寧に記述している。

「視点」②の「留意点」「学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしているか」に関しては、放射線技術学科では「それらの情報を基に「学科会議」、各種委員会で議論、改善を行っている」、看護学科では「毎回の授業でコメントカードを学生に配布し、授業の理解度を把握するほか、質問・意見をもらい授業改善に活かしている」など、組織レベル・教員レベルで取り組んでいることを示した。

【京都美術工芸大学】

「視点」②において、「教育内容・方法及び学修指導等の改善への最も大きなファクターは、FD委員会が行う前期後期共に実施している授業に対する学生アンケート結果である」と分析し、学生アンケートの12の質問項目を全文記載した。この集計結果は、FD委員会を経て各教員に伝えられ、「各教員は、この回答をもとに次年度のシラバス改善へと反映している」と、フィードバックのプロセスを具体的に示した。

なお、「視点」①でシラバスの構成と成績評価基準について触れたうえで、改善・向上方策として「フィードバックを踏まえたシラバスの改善が、適正になされているかの検証を図る体制を整備中である」としており、現状分析に基づいた課題を認識していることが読取れる。

基準 3 教育課程 留意点等に対応する記述（一部抜粋）

評価の視点	自己判定の留意点 / エビデンスの例示	岐阜医療科学大学	京都美術工芸大学
基準項目 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定			
① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知	留意点 教育目的を踏まえ、ディプロマ・ポリシーを定め、周知しているか	「本学のディプロマ・ポリシーは、「知識・理解の分野」「思考・判断の分野」「関心・意欲の分野」「技能・表現の分野」に区分され、教育目的を踏まえ下記の通り定めている」 「この大学全体のディプロマ・ポリシーを踏まえ、各学部、専攻科、大学院のディプロマ・ポリシーを下記の通り策定している」 ※大学全体、学部、専攻科、研究科の DP を囲みで全文掲載 「ディプロマ・ポリシーは本学ホームページに公開し周知している」	「本学では、ディプロマ・ポリシーを 1-2-④ で示したとおり定めている。ディプロマ・ポリシーについては、『学生便覧』、『大学案内』、ホームページで公開している」 ※ 1-2 に大学全体の DP を記載
	例示 ディプロマ・ポリシーを示す資料	・ディプロマ・ポリシー	・ Student Handbook 2018 学生便覧 / 履修のてびき ・ 大学ホームページ
② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知	留意点 ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等を適切に定め、厳正に適用しているか	「単位認定基準、学習の評価については、大学学則第 29・31 条並びに大学院学則第 28・29 条において、下記の通り定め、学生便覧に掲載して周知している」 「進級要件については「岐阜医療科学大学教務規程」において次の通り規定されている。進級要件の内容は学生便覧に記載すると共に、毎年 4 月に行われる全体及び学科毎のオリエンテーションで説明し、学生全員への周知及び教員自身の確認がなされている」 ※学則、規程を本文に囲み掲載	「上記の各科目区分ごとに必要な修得単位数が決められており、これらの単位を修得することで卒業することができる。学生には、入学時のガイダンスにて、学生便覧に掲載されている履修モデル等をとおして周知している」
		「卒業要件・修了要件と履修単位数については、大学学則及び大学院学則に定め、厳正に運用している」	「各科目の成績評価方法については、シラバスに明記されており、担当する教員へは、シラバス作成要項を通して、単位を付与する際に、どのような観点で評価のポイントとなるかについて具体的に記載するように要請すると同時に、提出されたすべてのシラバスを学科長が第三者的立場でチェックを行うこととしている」

③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準等の厳正な適用	例示	単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・学則 ・大学院学則 ・学生便覧(抜粋) ・シラバス(抜粋) ・教務規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・【表 3-2】成績評価基準 ・【表 3-3】修得単位状況(前年度実績) ※エビデンス集(データ編)の該当データを提示
	例示	単位認定など成績評価の公平性のための工夫、GPA(Grade Point Average)などの活用状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・学生便覧(抜粋) ・シラバス(抜粋) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Student HandBook 2018 学生便覧 / 履修の手引き ※本文中に GPA 算出方法、GPA による履修指導の内容を記述
	例示	学位審査基準及び学位審査手続きの実際を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・学位論文・公聴会審査表 ・大学院学位(修士)申請の手引き 	<ul style="list-style-type: none"> ・学位規程
改善・向上方策 (将来計画)		<p>「教育課程の変更或いはより教育効果が高いと思われる場合、学科会議、教務委員会、教授会での審議を経て、進級要件等は見直していく」</p> <p>「GPA(Grade Point Average)については、平成 31(2019)年度からの実施を目指し現在、学則変更並びに教務システムの対応等を準備中である」</p>		<p>「ディプロマ・ポリシーとそれに関連する科目区分及び、個々の科目構成は良好であると言え、卒業認定としての機能にも問題がないと言える。今後は、将来的に新規科目の追加等が行われるので、ディプロマ・ポリシーとの整合性に十分配慮しながら計画を進めていきたい」</p>
基準項目 3-2. 教育課程及び教授方法				
① 周知	留意点	教育目的を踏まえ、カリキュラム・ポリシーを定め、周知しているか	<p>「本学のカリキュラム・ポリシーは保健科学部、看護学部、助産学専攻科、大学院保健医療学研究科において下記の通り定めている」</p> <p>※学部、専攻科、研究科の CP を囲みで全文掲載</p> <p>「カリキュラム・ポリシーは本学ホームページに公開し周知している」</p>	<p>「本学では、カリキュラム・ポリシーを 1-2-④<三つのポリシーへの反映>で示したとおり定めている。カリキュラム・ポリシーについては、『学生便覧』『大学案内』・ホームページで公開している。」</p> <p>※ 1-2 に大学の CP を表示</p>
	例示	カリキュラム・ポリシーを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラム・ポリシー 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Student HandBook 2018 学生便覧 / 履修の手引き

②カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性	留意点	カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が確保されているか	「それぞれの教育目的を達成するために、各学部、専攻科、研究科のディプロマ・ポリシーを定め、この関係性を資料に示している。また、ディプロマ・ポリシーを達成するためカリキュラム・ポリシーを定めており、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの関連性を具体的に項目番号で図示している」	「これら三つの内容は、3-1-②<ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知>で説明したとおり、各科目区分を構成している個々の授業の具体的な構成を示している」
③カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成	留意点	カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施しているか	「分野や科目の設定等教育課程の編成に関して制約も多いことからカリキュラム・ポリシーをカリキュラム全体部分と分野別部分に区分して設定している」 「専門基礎分野及び専門分野については、各学部、専攻科、大学院保健医療学研究科のカリキュラム・ポリシーに基づき教育課程を定めている」 ※以下、学部ごとに記載	「カリキュラム・ポリシーの①の中でも謳っている体系的編成は、美術工芸学科と建築学科それぞれの履修モデルで分かりやすく学生へ周知している。教養教育科目、専門科目を1年次から4年次までどのように履修していくかについて、入学時に俯瞰的に理解することで、卒業までの個々の教育課程の持つ意義を認識することができる」
	留意点	シラバスを適切に整備しているか	「各学部のディプロマ・ポリシーに沿って学科毎の教育目的を設定し、シラバス及びホームページにより公表し、その活動を積極的に行っている」 ※「基準3の自己評価」に記載	「全ての授業は、3-2 教育課程及び教授方法で説明したカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーをベースとして組み立てられた履修モデルであり、以下の項目で構成するシラバスが作成されている」 ※3-3に記載
	留意点	履修登録単位数の上限の適切な設定など単位制度の実質を保つための工夫が行われているか	「各学部の履修登録単位数の上限は教務規程において、研究科は「岐阜医療科学大学 大学院履修規程」においてそれぞれ規定され、単位制度の実質は保たれている」	「これら履修モデルの年次別履修単位数については、学則第31条で規定している履修科目登録科目数の上限である、年間50単位以下となるように計画しており、キャップ制を前提としている」
	例示	単位制の趣旨を保つための工夫（教室外学修の指示など）を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・学生便覧（抜粋） ・シラバス（抜粋） 	<ul style="list-style-type: none"> ・Student HandBook 2018 学生便覧 / 履修の手引き
	例示	履修登録単位数の上限設定など履修上の条件と制限などを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・教務規程 ・大学院履修規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・学則 ・履修科目登録単位数の上限に関する規程

④ 教養教育の実施	留意点	教養教育を適切に実施しているか	「保健科学部・看護学部では、基礎分野として2学部共通の教養科目を配置し実施している。この基礎分野は、カリキュラム・ポリシーに基づき、深く教養を備え、人として、また医療人として豊かな人間性を身につけることを目的とした「一般基礎教育」と臨床現場や教育研究において外国語を活用できることを目的とした「外国語」の小区分に分類する」	「本学における教養教育課程は、平成30年度5月時点で教養科目19科目、伝統文化科目6科目、コミュニケーション科目7科目、そしてキャリア形成科目7科目を開講している。教養科目は、卒業までに11科目すなわち22単位を修得しなければならない。これは開講科目19科目中の約60パーセントに当たる」
	例示	教養教育担当組織の現況と活動状況を示す資料	※「教育支援センター」について本文に記述	・ Student HandBook 2018 学生便覧 / 履修の手引き
⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施	留意点	アクティブ・ラーニングなど、授業内容・方法に工夫をしているか	「「チーム医療演習」では、チーム医療論で学んだ内容に加え、臨地実習もしくは臨床実習の経験をふまえチーム医療における症例検討を行うため、3学科の学生を均等に配置した8名程度のグループを35グループ作り、グループディスカッションを通して、医療従事者としてチーム医療を実践する取り組みを行っている」 「専門分野の講義では、身近な問題を素材に討論会形式のアクティブラーニング(AL)を取り入れ、事例を用いて討議する問題発見・解決型学修(PBL)を実施するなど、学生参加型の授業展開に力を入れている」	「教授方法の工夫・開発に関しては、学生の多様なニーズに応える形で、入学前教育、初年次導入教育、各種資格取得を目指した専門教育の実施、アクティブラーニングなど、教授方法の工夫に取り組んでいる。また、「プロジェクト演習」においてPBL (Problem Based Learning) の授業形態を導入し、「問題解決型授業」としてプロジェクト等を主体的かつ積極的に取り組めるように配慮、教育効果が上がるよう教授法に工夫がなされている」
	留意点	教授方法の改善を進めるために組織体制を整備し、運用しているか		
	例示	教授方法の工夫・開発の具体例を示す資料	・ 教務規程 ・ 中間発表会プログラム	・ 教学委員会規程 ・ 教員個人評価委員会規程
改善・向上方策 (将来計画)			「薬学教育で行われている教育システムを参考に、客観的臨床能力試験(OSCE, Objective Structured Clinical Examination)に類似した教育プログラムを導入して、臨地実習でそれまでの教育内容を学生がより効果的に発揮できるような教育プログラムの導入を計画している」	「卒業時に具体的に何がどのように身についたか、このことを客観的に評価する基準や尺度が整備されていない。今後、ディプロマ・ポリシーに照らして、達成すべき内容項目及びそれを評価する基準を作っていく」

基準項目 3-3. 学修成果の点検・評価				
① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用	留意点	三つのポリシーのうち、特にディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果を明示しているか	(この留意点は令和 2 年度から)	(この留意点は令和 2 年度から)
	留意点	学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケートなどを実施し、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価しているか	(下線部は令和 2 年度から追加) 「学生の学修状況については、前期・後期ごとの履修科目成績(100点満点表示)の一覧表が各個人ごとに作成され、担任に配布される。毎年、教員はこの一覧表をもとに面談を行うことで学生の学修状況から教育目的の達成状況を点検・評価している」 「学生の意識調査として、最終学年に学科独自の「大学生生活調査」を実施し、これまでの大学生生活、授業理解度、病院実習、国家試験対応などについて調査を行い、学科内で点検・評価をしている」	(下線部は令和 2 年度から追加) 「入試区分ごとの GPA 等の学修成果の把握を行っている」 「学習成果の点検・評価の方法は、主に以下のとおりである。 ・ 期末試験及び期末レポート ・ 演習、実習における課題提出 ・ 授業中に実施する小テスト及び小レポート」
	例示	学修成果を示す資料	(この例示は令和 2 年度から)	(この例示は令和 2 年度から)
	例示	学修成果の点検・評価の尺度・指標や測定方法を示す資料	(下線部は令和 2 年度から追加)	(下線部は令和 2 年度から追加) ・ 平成 29(2017)年度(後期)学生による授業評価アンケート実施要項
② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック	留意点	学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしているか	「病院からの要望、評価については就職担当教員の病院訪問、実習担当教員の病院巡回、病院実習打ち合わせ会等で教育課程、内容、人間性教育について情報収集している。それらの情報を基に「学科会議」、各種委員会で議論、改善を行っている」 「学生調査による学修成果の把握方法として、毎回の授業でコメントカードを学生に配布し、授業の理解度を把握するほか、質問・意見をもらい授業改善に活かしている」	「教育内容・方法及び学修指導等の改善への最も大きなファクターは、FD委員会が行う前期後期共に実施している授業に対する学生アンケート結果である」 「これらすべてを集計した上で FD 委員会が授業担当教員へ今後のフィードバック対応の改善策を文章で回答していただいている。各教員は、この回答をもとに次年度のシラバス改善へと反映している」
	例示	学修成果の点検・評価の結果の分析及び教育改善へのフィードバックを示す資料	・ 臨地実習意見交換会 議事録 ・ 学科会議 議事録 ・ 大学生生活調査(アンケート様式) ・ コメントカード(様式)	・ 2017 年度後期科目授業アンケート結果一覧 ・ 平成 29 年度後期授業アンケート教員フィードバックシート

改善・向上方策 (将来計画)	「臨地実習連絡会議」や実習先訪問等に、実習生は勿論のこと卒業生の評判等を聞くことで教育の現状を把握しながら、学修成果の達成状況を点検・評価していく」 「1年次における「基礎分野」科目の指導について教員間で議論する」 「専門基礎分野や専門分野の理解度について学生間・科目間で差が見られることから、講義時間の見直しも含め学科会議等で議論していく」	「既に開学後7年を経過しており、科目の見直しがないし、追加の必要性が議論され始めている。カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに則った履修モデルの見直しを図っていきたい。また、フィードバックを踏まえたシラバスの改善が、適正になされているかの検証を図る体制を整備中である」
-------------------	---	--

基準 4. 教員・職員

優れた自己点検評価書

長崎国際大学（令和元（2019）年度）

別府大学（令和元（2019）年度）

基準 4 「優れた自己点検評価書」の概要

	長崎国際大学	別府大学
記述の単位	視点ごと	視点ごと
ページ数4-1	4	3
ページ数4-2	1	2
ページ数4-3	1	1
ページ数4-4	2	4
図表等	0	0
エビデンス数 4-1	32	16
エビデンス数 4-2	11	15
エビデンス数 4-3	3	4
エビデンス数 4-4	46	24
エビデンスの示し方※1	③※2	①

※1 ①出現ごとに「コード」、③視点ごとに「コード+資料名」

※2 視点内の記述における段落ごとに「コード+資料名」

長崎国際大学は、基準 2 に続いて「優れた自己点検評価書」として取上げる。基準 2 と同様に、本文は内容ごとに段落分けして頭に「●」をつける個条書きの形式にし、記述に対応した多くのエビデンス資料を提出した。関連する法令や規則を明記し、「留意点」「例示」を丁寧に追っている。別府大学は、小見出し、太文字、番号などを効果

的に活用しており、記述の多くが一文あたり 2、3 行程度で簡潔に書かれていることが特徴。エビデンス資料の記述は、委員会名のすぐ後など、文章中にコードを記載する方法を取っている。

エビデンス資料提出数は平均 48.9 のところ、長崎国際大学が 92、別府大学は 59 となっている。

基準項目 4-1. 教学マネジメントの機能性

【長崎国際大学】

「視点」①では、冒頭に「学長のリーダーシップを支え職務を助けるために副学長を置くことができる」と記述、副学長が重要ポジションであることを明示した。組織としては運営会議、幹部懇談会、責任者連絡会と上位レベルから解説し、「学長の適切なリーダーシップを発揮する体制を整備している」との分析を加えた。記述に応じて、運営会議規則、事務組織規程、卒業生アンケートなど多数のエビデンス資料を提示している。

「視点」②では、「教授会などの組織上の位置づけ及び役割が明確になっており、機能しているか」の「留意点」に対応して、「**教学面で学長が意思決定を行うために審議し意見を述べるための機関である教授会について、全学に関する事項を審議する全学教授会と、学部に関する事項を審議する学部教授会を置くことを定めている**」と組織上の位置づけを明確にしたうえで、審議事項を「教育課程に関する事項」など 6 項目挙げてその

役割を説明した。学部学科、全学の委員会やセンターなども丁寧に記述し、「学科、学部、全学の組織と、学部横断的な委員会、センターにおける協議を重ねることにより、学内の意思決定は組織的に行われ、適切に機能している」と教学マネジメントの適切性を自己評価している。

「視点」③では「関連規則・規程において、事務局長や代務者、関連する事務局職員を構成員とすることを定め、職員の経営・教学組織への参加を明記し、教職協働を適切に実施している」とし、教職協働の体制を整えていることを示した。

【別府大学】

「視点」①に重点を置いた記述になっている。「学長の下に学長任命の教務担当、学生担当、入試担当、就職担当の学長補佐が置かれ、学長の権限を分掌し、教学マネジメントが各分野に以下のように十分に発揮できるよう体制をつくりあげている」と、学長を補佐する体制が教学マネジメントに生かされていることを記述。組織としても、「学長の主催する大学企画運営会議を中核に学部企画運営会議、学科会議、専攻長会議、専攻会議及び各種専門委員会において企画・調整・議案化された課題が、教授会・研究科委員会において審議される」という仕組みによって、「学長のリーダーシップの下すべての組織が十分に機能している」と分析している。ほかに、平成 28(2016)年度から学部長・大学院研究科長を学長が選任する仕組みとしたこと、平成 30(2018)年からの学長裁量経費の予算化など、近年の取組み内容も記述し、大学の方向性を表している。

「視点」②の「教授会などに意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項を学長があらかじめ定め、周知しているか」の「留意点」に対応する記述としては、「学長が教授会に意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項については、「教授会運営規程」【資料 4-1-10】に定めている」が見られ、教授会運営規程をエビデンス資料として提出している。

改善・向上方策は、問題点とその解決策という形式で 2 点を挙げた。大学の方針に立ち戻って企画を考えるために「少なくとも各学期の始まりと

終わりには振り返りを行っていく」こと、情報の周知が十分でないことから「学長のもと、分掌された各部局や学部・学科・課程が情報を共有し、大学の使命、目的を実現するためにすみやかに対応できるよう組織の体制を整えていく」である。自己点検・評価の結果を改善に生かそうとする姿勢がわかる。

基準項目 4-2. 教員の配置・職能開発等

【長崎国際大学】

「視点」②の「留意点」である「FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っているか」に対応して、FD について「毎年度目的、目標及び実施計画を、自己点検・評価委員会で定め全学教授会で審議している」、更に「学部及び大学院の教育内容等の改善のための組織的な研修及び研究と位置付け、教育力の向上を目的としている」と記述しており、「組織的な実施」が確認できる。「留意点」のもう一つの要素である「見直し」については、改善・向上方策で「FD 活動については、自己点検・評価委員会を中心に、その目的・目標を毎年度見直し FD の実施計画を策定する」と言及している。また、「例示」の「教員評価などの実施状況及び結果の活用状況を示す資料」に相当する内容として、教員の人事考課や「ベストティーチャー賞」について記述している。「留意点」や「例示」を丁寧に確認して本文に取入れていることがわかる。

【別府大学】

「視点」①の記述の工夫として、「留意点」の「大学及び大学院に必要な専任教員を確保し、適切に配置しているか」「教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか」の語句の中から、「専任教員の確保と配置」「教員の採用・昇任の方針と規則」を取出して小見出しにした。それぞれ、「教育課程を適切に運営するため、各学部・学科に必要な専任教員を配置している」「教員の採用・昇任は、「学校法人別府大学採用、昇格に関する規程」【資料 4-2-4】に基づいて行っており、採用は同規程第 3 条第 1

号、昇任は同規程第6条第1号に基づいて「資格審査教授会の審査を受けて資格を認定された者」を対象に行っている」などと説明している。「例示」の「教員評価などの実施状況及び結果の活用状況を示す資料」に対応して教員評価についても記述し、「教員自己評価シート」「平成30年度教員評価優秀者の理事長報告」をエビデンス資料とした。

「視点」②では、「FD活動については、平成19(2007)年度にFD委員会【資料4-2-12】を設置し、それ以来、教員の資質・能力の向上に向けた種々の取り組みを行ってきた」として年間回数や参加人数について記述を加えた。資料4-2-12はFD委員会規程である。また、「研修会の主題や方法については、FD委員会で議論されると同時に、学長等からの提言を受けるなどして決定している」とし、「組織的な実施」がわかる記述になっている。ほかに、FD委員会の議事録、FD研修会の実施状況といったエビデンス資料が提出されている。

改善・向上方策は、「今後、各教員の専門を横断した討議を行うことで、異なる視点から自らの授業を見つめ直す機会をFD・SD活動に盛り込むこと、また、「授業の方向性や方法を確認する連絡会議を、全学的に広げていく努力を行う」と、複数の側面からの計画を立てている。

基準項目4-3. 職員の研修

【長崎国際大学】

SDの位置付けについて、「大学設置基準第42条の3及び「長崎国際大学 自己点検・評価委員会規程」第2条6に基づき、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修と位置付けている」と、根拠となる法令と規定を挙げて示した。「留意点」の「職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しを行っているか」に対応して、「SDの目的、目標及び実施計画は、自己点検・評価委員会で策定し教授会で審議し決定している」と、「組織的な実施」を示している。

学長、副学長、学部長等の幹部教職員を対象とした研修にも言及している。

改善・向上方策ではFDと同様に、「単独で開催しているSD研修を見直し、内容の充実、費用の削減等を行う」と、見直し体制について挙げた。

【別府大学】

「職員の資質向上について、平成23(2011)年にSD委員会【資料4-3-1】を設置し、委員会で前年の研修の確認と見直しを行った上で、当該年の研修の実施方針・計画を策定し、必要な研修を実施している」と、「組織的な実施」と「見直し」について一文でまとめた。資料4-3-1は、SD委員会規程を指している。また、FD研修会を「関係する事務職員も参加して共有すべきものであることから、これをSD研修会としても位置付けて、積極的に参加を促している。事務職員のみが参加するSD研修会も開催している」とし、大学として教職一体となってSDに取り組む姿勢を明らかにしている。

基準項目4-4. 研究支援

【長崎国際大学】

「視点」①は、「例示」の「研究環境に関する教員及び学生満足度調査の結果を示す資料」に関連して、教員への図書選書希望、卒業生アンケートなどの調査の現状を説明した。エビデンス資料としても提出している。

「視点」②については、「研究倫理に関して、「長崎国際大学 研究倫理指針」「長崎国際大学 研究倫理委員会規程」「長崎国際大学 研究者等の行動規範に関する規程」を整備し、さらに、研究活動の不正防止や研究費の不正使用防止に関する18の規程を整備し、運用している」と多くの規則類の整備状況を挙げ、充実した体制を明らかにした。

基準項目全体の「留意点」である「研究活動のための外部資金導入の努力を行っているか」に関しては、「視点」③に「科研費に関する学内の説明会や科研費申請書作成テクニック講習会を開催し、外部資金の獲得に努めている」と、具体的な記述が見られた。

【別府大学】

基準4の四つの基準項目の中でこの4-4が最も文章量が多く、全ての「留意点」に対して丁寧に記述しており、充実した研究支援の仕組みを示している。「視点」①では「研究を推進するための環境整備として、附属図書館の他に、次の付属の博物館や研究所、研究センターを設置している」との記述に続けて、メディア教育・研究センターなど、13の研究関連施設を列挙し、それぞれの役割や設備などを説明している。「例示」の「研究環境に関する教員及び学生満足度調査の結果を示す資料」に関連して、教員と卒業年次生を対象にした「教員の研究環境に関するアンケート調査」の結果をエビデンス資料として提出し、本文でも具体的な数値を用いて分析した。

「視点」②においては、「別府大学・別府大学短期大学部における研究活動行動規範」において、研究に関わる者の責任を明らかにし、社会の信頼に応えられる行動をするよう求めている」とし、合計9の規則類を挙げて整備状況を説明して

いる。ほかに、研究倫理審査委員会、動物実験委員会など研究倫理に関連する組織の目的や構成員についても記述した。

「視点」③では、「各学科等は、配分された予算を学事計画や備品等購入計画に沿って研究経費やその他の活動費に振り分ける」「研究施設の改修計画や大型の教育研究設備の購入計画において必要な申請を行うことや学長裁量経費における研究支援分野に申請すること等により物的支援を行っている」と、物的支援について説明した。

基準項目全体に関する「留意点」である外部資金導入に関する記述は、「視点」①③で見られる。①では「平成30(2018)年度からは、総務・研究推進課を設置し、平成31(2019)年度から職員を1名増員し、計6名配置し、外部資金の獲得や研究費に関する事務作業の支援等を行っている」、③では「特徴ある研究分野に国の補助金を得て研究環境を整備し大学の研究ブランド力を高める努力を行っている」と区別して自己点検・評価を行っている。

基準4. 教員・職員 留意点等に対応する記述（一部抜粋）

評価の視点	自己判定の留意点 / エビデンスの例示	長崎国際大学	別府大学
基準項目 4-1. 教学マネジメントの機能性			
① 大学の意思決定と学長マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮	留意点 学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されているか	「円滑な大学運営を遂行する上で、学長のリーダーシップを支え職務を助けるために副学長を置くことができることを、「副学長の設置及び選考に関する規則」に定めている」 「学長の教学運営の方針については、全学教授会、学部教授会等でも自ら又は副学長を通して周知し、教学運営への反映に努めており、大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップを発揮する体制を整備している」	「学長の下に学長任命の教務担当、学生担当、入試担当、就職担当の学長補佐が置かれ、学長の権限を分掌し、教学マネジメントが各分野に以下のように十分に発揮できるよう体制をつくりあげている」 「学長の主催する大学企画運営会議を中核に学部企画運営会議、学科会議、専攻長会議、専攻会議及び各種専門委員会において企画・調整・議案化された課題が、教授会・研究科委員会において審議されるというプロセスで相互に連携しつつ運営されており、学長のリーダーシップの下すべての組織が十分に機能している」

①	例示	<p>学長のリーダーシップを支える仕組み（権限の明確化、学長補佐体制、調査・企画部門の整備など）を示す資料</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・副学長の設置及び選考に関する規則 ・事務組織規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・学長補佐に関する規程 ・大学教授会関係役職者・委員会等構成員一覧 ・学部長選考規程、大学院研究科長選考規程
② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築	留意点	<p>使命・目的の達成のため、教学マネジメントを構築しているか</p>	<p>「使命・目的を達成する教学マネジメント体制を構築する基本組織として、「長崎国際大学 学則」第3条により本学に学部及び学科を、第5条により研究科を、第6条で図書館を、第6条の2でセンターを、第7条で事務局を置くことを定めている。また、「長崎国際大学 学則」第5節運営組織により、運営会議、教授会、全学教育会議、グローバル推進協議会を置くことを、「長崎国際大学大学院学則」第8条第2項に研究科教授会を置くことを明記して定め、教学マネジメントを構築している」</p> <p>※視点③に記載</p>	<p>「大学の主な審議機関は大学企画運営会議、教授会（連合教授会・合同教授会）、学部企画運営会議、各種専門委員会等がある」</p>
	留意点	<p>大学の意思決定の権限と責任が明確になっているか</p>	<p>「学校法人九州文化学園 組織規則」第7条及び「長崎国際大学 学則」第8条第3項により、学長は、理事長の命を受け大学の学務をつかさどり、所属職員を指揮監督・統督し、大学を代表すると定めている。また、学長は校務をつかさどると定め、大学の意思決定を行う学長の権限と責任を明確にしている」</p> <p>※視点③に記載</p>	<p>「各学部については、学長の統督の下、各学部教授会推薦を受け学長が選任した学部長が運営を行っている」</p>
	留意点	<p>副学長を置く場合、その組織上の位置及び役割が明確になっており、機能しているか</p>	<p>「長崎国際大学 学則」第8条第4項により、副学長は学長を助け、命を受けて校務をつかさどることを、「学校法人九州文化学園 組織規則」第12条及び学則第8条第5項、「長崎国際大学大学院 学則」第8条第1項により、学部長及び研究科長は、学長を助け、学務を整理し、学部及び研究科に関する校務をつかさどり、必要に応じ学生の教育をつかさどることを定め、権限と責任を明確にしている」</p> <p>※視点③に記載</p>	<p>※副学長を置いていない旨記載あり。</p>

② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築	留意点	教授会などの組織上の位置づけ及び役割が明確になっており、機能しているか	「学校教育法に基づき、教学面で学長が意思決定を行うために審議し意見を述べるための機関である教授会について、全学に関する事項を審議する全学教授会と、学部に関する事項を審議する学部教授会を置くことを定めている」	「教授会は学部長が議長として招集し、諸規則の制定・改廃、学生の入学・卒業・休退学、厚生補導・賞罰、成績評価・卒業判定、教員の人事など教育に関する重要事項を審議する」
	留意点	教授会などに意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項を学長があらかじめ定め、周知しているか	「全学教授会は、3学部にも所属する教員で構成される学部合同の教授会で、①教育課程に関する事項 ②学則その他諸規程諸規則等の制定、改廃に関する事項 ③学生の入学に関する事項 ④学生の賞罰に関する事項 ⑤学長が諮問する事項 ⑥その他教育・研究上必要と認められる事項・を審議事項としている。その他、各学部教授会、各委員会、各研究科教授会の報告等を行い、全学における情報等の共有に努めるなど適正に運営している」	「学長が教授会に意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項については、「教授会運営規程」【資料 4-1-10】に定めている」
	留意点	大学の意思決定及び教学マネジメントが大学の使命・目的に沿って、適切に行われているか	「学科、学部、全学の組織と、学部横断的な委員会、センターにおける協議を重ねることにより、学内の意思決定は組織的に行われ、適切に機能している」	「大学の使命・教育目標、具体的には中期計画を実現するため、学長の権限を教務、学生、入試、就職担当の学長補佐（学長任命）に分掌させている」
	例示	大学の意思決定組織及び構成員、権限に関する規則	・運営会議規則	・大学企画運営会議規程
	例示	教学マネジメントの編制方針と組織の現状を示す組織図・資料	・学務協議会規程 ・教授会規程	・教授会運営規程 ・連合教授会規程
③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性	留意点	教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化しているか	「運営会議、全学教育会議、グローバル推進協議会及び「長崎国際大学 教授会規程」第 12 条の定めにより、設けている各全学委員会の関連規則・規程において、事務局長や代務者、関連する事務局職員を構成員とすることを定め、職員の経営・教学組織への参加を明記し、教職協働を適切に実施している」	「大学企画運営会議は、大学事務局の教務事務部長が学長の下で審議・連絡事項を整理し、大学事務局長、教務事務部長、学生事務部長、入試・広報部長、キャリアセンター長、広報室長が加わっている」 「各教授会や大学院研究科委員会は、学部長・研究科長の下、大学事務局の教務事務部長と教務課長が審議・連絡事項を整理し、大学事務局長、事務局の部長および課長、課長補佐などが参加している」

③	例示	職員の経営・教学組織への参画の状況、教職協働の実施状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・組織規則 ・事務組織規程 ・平成 31 年度事務組織表 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学教授会関係役職者・委員会等構成員一覧 ・学生募集対策会議組織図 	
改善・向上方策 (将来計画)		「教学マネジメントを機能的に遂行するため、現在の学長の補佐体制、権限分散、職員配置、役割の明確化を維持する。今後も関連する法令や社会情勢の変化に対応するとともに、使命・目的の達成に向けた継続的な大学改革を推進する」	<p>「大学企画運営会議その他の会議においても、常に中期計画など本学の方針の確認と遂行のための協議を行えるよう、年に一度だけでなく、少なくとも各学期の始まりと終わりには振り返りを行っていく」</p> <p>「学長のもと、分掌された各部局や学部・学科・課程が情報を共有し、大学の使命、目的を実現するためにすみやかに対応できるよう組織の体制を整えていく」</p>		
基準項目 4-2. 教員の配置・職能開発等					
①教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置	留意点	大学及び大学院に必要な専任教員を確保し、適切に配置しているか	「全ての学部・学科、研究科・専攻及び大学全体において、大学設置基準及び大学院設置基準で定める教員数を満たす教員を確保し、教育課程に即して適切に配置している」	<p>「本学は、大学設置基準の定めるところにより、教育課程を適切に運営するため、各学部・学科に必要な専任教員を配置している」</p> <p>「免許・資格関連科目を開講する必要から兼任教員への依存度が高くなっているという課題はあるものの、各学科に必要な数の専任教員が配置され、専門分野が適切に教育できる体制が整えられており、教員の職位構成、年齢構成についても概ねバランスが取れていると考えられる」</p>	
	留意点	教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか	「教員の採用については、「長崎国際大学 教員選考規程」により選考方針、職位ごとの資格基準を定めており、大学ホームページや専門機関を通して広く公募している。また、教員の昇任については、「長崎国際大学教員の昇任審査に関する運用内規」「昇任人事の審査基準」を定め、基準に従って適切に運用している」	「教員の採用・昇任は、「学校法人別府大学採用、昇格に関する規程」【資料 4-2-4】に基づいて行っており、採用は同規程第 3 条第 1 号、昇任は同規程第 6 条第 1 号に基づいて「資格審査教授会の審査を受けて資格を認定された者」を対象に行っている」	
	例示	設置基準及び職業資格関連の指定基準と現状との対比を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 31 年度教育職員一覧（第 1 回全学教授会資料） 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員名簿 ・免許・資格等に関する基準等で定められた教員定数と本学の状況 	
	例示	教員組織編制方針、教員の採用、昇任、異動の方針などに関する資料	<ul style="list-style-type: none"> ・教員選考規程 ・教員の昇任審査に関する運用内規 ・昇任人事の審査基準 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用、昇格に関する規程 ・教員資格審査規程 ・教員資格審査基準 	

① ② 改善の工夫・開発と効果的な実施 FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の	例示	教員評価などの実施状況及び結果の活用状況を示す資料	・授業研修会資料 教員個人による諸活動について自己点検・評価報告書 CD版 ※本文中に「教員の人事考課」「ベストティーチャー賞」について記述	・教員自己評価シート ・平成30年度教員評価優秀者の理事長報告
	留意点	FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っているか	「FD(Faculty Development)に関しては、毎年度目的、目標及び実施計画を、自己点検・評価委員会で定め全学教授会で審議している。本学では、FDを大学設置基準第25条の3及び「長崎国際大学自己点検・評価委員会規程」第2条5に基づき、学部及び大学院の教育内容等の改善のための組織的な研修及び研究と位置付け、教育力の向上を目的としている」	「FD活動については、平成19(2007)年度にFD委員会【資料4-2-12】を設置し、それ以来、教員の資質・能力の向上に向けた種々の取り組みを行ってきた」 「研修会の主題や方法については、FD委員会で議論されると同時に、学長等からの提言を受けるなどして決定している」
	例示	FD(Faculty Development)実施計画及びその実施体制・実施状況を示す資料、その他教員研修計画及びその実施状況を示す資料	・自己点検・評価委員会規程 ・FDの目的、目標及び実施計画 ・平成30年度FD一覧 ・授業研修会資料 教員個人による諸活動について自己点検・評価報告書 CD版	・FD委員会規程 ・FD委員会会議議事録 ・FD研修会実施状況
	改善・向上方策 (将来計画)		「FD活動については、自己点検・評価委員会を中心に、その目的・目標を毎年度見直しFDの実施計画を策定する。このことにより教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施を行い、本学の教育目的達成のための、教育力を更に向上させていく。また、教員の人事考課等の教育評価も継続して実施することにより、質保証の実質化を推進する」	「今後、各教員の専門を横断した討議を行うことで、異なる視点から自らの授業を見つめ直す機会をFD・SD活動に盛り込む。また、小グループ(例：教養英語担当者)で行っている、授業の方向性や方法を確認する連絡会議を、全学的に広げていく努力を行う」

基準項目 4-3. 職員の研修				
① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる 職員の資質・能力向上への取組み	留意点	職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しを行っているか	「本学における SD(Staff Development) に関しては、大学設置基準第 42 条の 3 及び「長崎国際大学 自己点検・評価委員会規程」第 2 条 6 に基づき、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修と位置付けている。SD の目的、目標及び実施計画は、自己点検・評価委員会で策定し教授会で審議し決定している」	「職員の資質向上について、平成 23 (2011) 年に SD 委員会【資料 4-3-1】を設置し、委員会で前年の研修の確認と見直しを行った上で、当該年の研修の実施方針・計画を策定し、必要な研修を実施している」 「FD 委員会が中心となって毎年 8 回～10 回 FD 研修会が開催されているが、そこでの内容は関係する事務職員も参加して共有すべきものであることから、これを SD 研修会としても位置付けて、積極的に参加を促している。事務職員のみが参加する SD 研修会も開催している」
	例示	職員の資質・能力向上のための研修の計画、実施状況、人事評価・育成制度などを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ FD の目的、目標及び実施計画 ・ 平成 30 年度 SD 一覧 	<ul style="list-style-type: none"> ・ SD 委員会規程 ・ SD 研修平成 30 年度実績
改善・向上方策 (将来計画)			「SD 活動については、引続き自己点検・評価委員会を中心にその目的、目標及び実施計画を策定し、大学運営に関わる職員の資質・能力向上のための研修等の実施を継続していく。九州西部地域大学・短期大学連合産学官連携プラットフォーム等を活用し、単独で開催している SD 研修を見直し、内容の充実、費用の削減等を行う」	「これからの大学職員（教員を含む）は、IR 情報を活用した教育等の改善策や、質の保証策等、専門的知識を持ちつつ、積極的に大学改革を推進する必要がある。このためには、職員の成長を支援する研修等の育成制度を充実させる」
基準項目 4-4. 研究支援				
① 研究支援の整備と適切な運営 営・管理	留意点	快適な研究環境を整備し、有効に活用しているか	「教授、准教授、講師、助教について個室の研究室を付与している。また、着任時にすぐに職務に従事できるように、机・椅子等の什器、パソコンを大学より貸与している」	「研究を推進するための環境整備として、附属図書館の他に、次の付属の博物館や研究所、研究センターを設置している」 ※以下、13 の研究関連施設について説明
	例示	研究環境に関する教員及び学生満足度調査の結果を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 図書選定調査資料 ・ 卒業生アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2018 年度卒業時アンケート報告・まとめ ・ 教員の研究環境に関するアンケート集計結果

② 研究倫理の確立と厳正な運用	留意点	研究倫理に関する規則を整備し、厳正に適用しているか	「研究倫理に関して、「長崎国際大学 研究倫理指針」「長崎国際大学 研究倫理委員会規程」「長崎国際大学 研究者等の行動規範に関する規程」を整備し、さらに、研究活動の不正防止や研究費の不正使用防止に関する18の規程を整備し、運用している」	「別府大学・別府大学短期大学部における研究活動行動規範」において、研究に関わる者の責任を明らかにし、社会の信頼に応えられる行動をするよう求めている。また、文部科学省の研究活動の不正行為防止についてのガイドラインに基づいた体制を整備し、毎年の実施状況を報告している。以下のような研究に関わる規則を定め、必要に応じて改定を加え、厳正に運用している」 ※以下、9の規則類を列挙
	例示	研究倫理の確立を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> 研究倫理指針等関係規程一式 研究倫理に関するリーフレット コンプライアンス研修 	<ul style="list-style-type: none"> 研究活動行動規範 研究活動の不正行為防止等に関する規程 研究倫理審査規程
③ 研究活動への資源の配分	留意点	研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援とRA (Research Assistant) などの人的支援を行っているか	「長崎国際大学 教員研究費取扱規程」により、全ての専任教員については、研究費を毎年適切に配分している。さらに、この個人研究費とは別に、人間社会学部国際観光学科、人間社会学部社会福祉学科、健康管理学部健康栄養学科については学科共同研究費を、薬学部薬学科については研究室研究費を毎年配分している。また、必要に応じて学部・学科や研究者によりアルバイトやパートを雇用するなど研究の人的支援に努めている」	「各学科等は、配分された予算を学事計画や備品等購入計画に沿って研究経費やその他の活動費に振り分ける。研究活動への資源配分に関しては特別な規則はないが、研究旅費は、教員1人あたり15万円（大学院兼担当者は2万円加算。）が配分される」 「研究活動に対しては、学科予算のほか、研究施設の改修計画や大型の教育研究設備の購入計画において必要な申請を行うことや学長裁量経費における研究支援分野に申請すること等により物的支援を行っている。なお、RAは配置していない」
	例示	研究活動への資源の配分状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> 教員研究費取扱規程 平成31年度予算書 	<ul style="list-style-type: none"> 財務基本方針 2019年度の予算編成方針
(全体)	留意点	研究活動のための外部資金導入の努力を行っているか	「科研費に関する学内の説明会や科研費申請書作成テクニック講習会を開催し、外部資金の獲得に努めている。さらに、学内公募型の学長裁量経費において、地域研究、科研費チャレンジの区分を設け、地域と連携した研究や科研費採択に向けた研究に支援を行うことで、外部資金の導入に向けた努力を行っている」 ※視点③で記載	「平成30(2018)年度からは、総務・研究推進課を設置し、平成31(2019)年度から職員を1名増員し、計6名配置し、外部資金の獲得や研究費に関する事務作業の支援等を行っている」 ※視点①で記載 「特徴ある研究分野に国の補助金を得て研究環境を整備し大学の研究ブランド力を高める努力を行っている」 ※視点③で記載

改善・向上方策 (将来計画)	「研究環境の整備を今後も継続して行い、研究倫理、知財管理、研究費の適切な使用については、法令改正や社会情勢の変化に対応して適切に体制や規程の整備を行うとともに、研修等による研究者や関係職員の啓発を継続する。今後も研究費は適切に配分するとともに、外部資金の獲得、学内公募型の研究支援制度を継続して実施する」	「文学部や国際経営学部では、競争的資金獲得につながるように、学長裁量の資金を増やし充実することも重要である。設備についても、法人の努力とともに外部資金の援助を導入しながら更なる充実を図る。加えて、平成 30 (2018) 年実施の研究環境アンケートをもとに、各教員の意見も参考にしながら研究環境をきめ細かく整備していく」
-------------------	--	--

基準 5. 経営・管理と財務

優れた自己点検評価書

サイバー大学 (令和元 (2019) 年度)

仙台大学 (令和元 (2019) 年度)

基準 5 「優れた自己点検評価書」の概要

	サイバー大学	仙台大学
記述の単位	視点ごと	視点ごと
ページ数5-1	4	3
ページ数5-2	1	1
ページ数5-3	2	2
ページ数5-4	3	3
ページ数5-5	1	2
図表等	囲み1点 表6点	表6点
エビデンス数 5-1	32	19
エビデンス数 5-2	10	5
エビデンス数 5-3	19	8
エビデンス数 5-4	12	7
エビデンス数 5-5	10	8
エビデンスの示し方※	①	①+③

※ ①出現ごとに「コード」、③視点ごとに「コード + 資料名」

基準全体で 11 ～ 12 ページ、本文に学生数や財務関連の表を掲載するなど、両大学には共通点が見られた。エビデンス資料は、両大学とも本文に出現ごとに文末にコードを示す形式で、仙台大学は更に視点ごとにコードと資料名を列挙した。

サイバー大学は株式会社立のため、記述では

「理事会に相当する取締役会」「監事に相当する役割としての監査役」など、随所に会社法の説明を入れている。大学の特色を示すだけでなく、読む側、評価する側への配慮が感じられる。

仙台大学は、根拠となる規則類や数値を示しながら現状を説明する形式が多く、理解しやすい文章になっている。

エビデンス資料提出数は、平均は 48.6 に対し、サイバー大学は 83、仙台大学は 47 となった。

財務情報の公開については、サイバー大学は基準項目 5-4、(財務基盤と収支) で、仙台大学は基準項目 5-5 (会計) で記述があった。

基準項目 5-1. 経営の規律と誠実性

【サイバー大学】

「視点」①において、組織倫理に関して「親会社であるソフトバンクグループ株式会社が定めた「ソフトバンクグループ憲章」に準拠し、また会社法に則り、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備している」と独自の基本原則を示して説明した。「経営の透明性と健全性を維持し、迅速な経営判断による各種施策を効率的に執行するため、当社における基本方針として、表 5-1-1 の内容を取締役会で決議している」として、表 5-1-1 「業務の適正を確保するための体制の基本方針」全文を掲載した。「取締役・使用人の職の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」など 9 項目が詳細に規定されているもので、エビデンス資料としても提出されている。

「視点」②では、「自らの活動を絶えず律する

ための検証体制としては、学長直轄の組織である事業統制企画室が中核的な役割を果たしている」との記述の後に、事業統制企画室の役割、中期目標・個人目標の定期的な点検について記述。エビデンス資料として事業統制企画室規程、全社キックオフミーティング関連資料などを示し、「教職一体で使命・目的の実現への継続的な努力がなされている」と、「留意点」である「使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか」の語句を利用してまとめた。

「視点」③では、「人権に関しては、ソフトバンクグループ全社の役職員共通の行動規範として定められている「ソフトバンクグループ役職員・コンプライアンスコード」に従い、教職員のハラスメントに関し、「正社員就業規則」の第78条「人権尊重および差別並びにハラスメントの禁止」において明確にこれを規定し」と現状を説明をした。ほかに、教職員のフレックスタイムや「ノー残業デー」など働き方改革関連の記述は太文字を使用して強調し、株式会社立大学として運営の方針が理解できる記述となっている。

【仙台大学】

「視点」①において、法人の目的を寄附行為に規定し、「教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、創意工夫をもって実学を志し、地域社会や国際社会で十分活動できる智識と技能を鍛えた心身共に健康な人材を育成すること」とし、法令の遵守を明確に定めている」と、規則に基づく適切な運営であることを示した。続けて、「組織倫理に関しては、「船岡地区就業規則」「公益通報等に関する規程」「懲戒処分ガイドライン」などを定め、役職員による法令違反又は不正行為を防止し、適正かつ公正な業務運営を行っている」と分析している。

「大学及び大学院の使命・目的の実現に向けて、学則の見直し、カリキュラム改訂の検討を行うなど不断の改善に努めている」との記述は、「視点」②の「留意点」である「使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか」に対応している。規則等の見直しは、改善・向上方策にも「法令の改正、新しい制度の導入などの機会を

とらえ、必要に応じ、諸規程等の見直しを行っていく」があり、一貫した姿勢が分かる記述になっている。

「視点」③では、環境保全、人権、危機管理体制と、段落を分けて丁寧に記述した。人権については、個人情報管理基本規程、ハラスメント防止規程、公益通報等に関する規程等の具体的な名称を挙げ、エビデンス資料として提出している。アカハラ、パワハラ、マタハラなど多様なハラスメント防止、障がいのある学生、外国人留学生への支援についても触れ、大学が広範囲における人権意識があることがわかる。危機管理についてのエビデンス資料も、危機管理マニュアル、避難訓練実施要領など複数が提示されている。

基準項目 5-2. 理事会の機能

【サイバー大学】

理事会に相当する組織として、「定款第4条に基づき取締役会を設置し、原則3ヶ月に1回以上の開催を「取締役会規程」に定め、適切に運用している」と取締役会について説明した。「取締役の選任は、会社法第329条及び定款第18条に基づき株主総会で行っており、議決権の行使について参考となるべき事項を記載した書類に「選任の理由」を記載し、各人の専門性に配慮している」と、会社法を示して理事に相当する取締役の選任方法について説明。取締役会の出席状況は、「平成30(2018)年度の取締役会は、年間で10回開催し、取締役の出席率平均は8割以上となっている」と数値を挙げた。ほかに、決裁基準表などを引用して、取締役会が行う意思決定事項について詳細に説明している。

理事長に相当する代表取締役社長をサポートする組織として、「その経営判断に資することを目的に「経営会議」を設置し、原則週1回開催しているほか、「部課長会議」と呼ぶ管理職ミーティングを週1回実施している」とし、意思決定体制の適切さを示した。

ほかに、機動的な意思決定の仕組みとして、代表取締役社長は規則に基づいて5,000万円までの決裁権限を持つことや、取締役会で承認された年

度計画内であれば規定の金額を超える発注も取締役会の承認は不要とすることなどを挙げ、独自性を示している。

【仙台大学】

意思決定の体制として、「寄附行為施行規則第8条の規定により、理事長、学長である理事、校長である理事及び常務理事（2人）で組織する「常任理事会」が設置されている」と、常任理事会の位置づけと構成員を明らかにした。そして、「原則として、月2回開催され、法人の日常的な業務に関する事項や大学経営に関する諸課題などを審議の上、処理方針等を決定し、迅速な業務の執行に資するとともに、これらに関連した情報連絡等が行われている」とその機能について記述、エビデンス資料として寄附行為施行規則や開催状況を提出した。

理事会の運営については、「理事には、外部から選任された複数の者も就任している。外の視点から法人経営に関する意見等が述べられることなどによって、公平かつ適正な意思決定がなされている」と、外部理事に言及して適正な運営であることを示した。理事の出席は「書面出席者を加えた場合の出席率は100%となっている」と、数値を挙げた。

基準項目 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

【サイバー大学】

「視点」①において、「平成31(2019)年1月からの株式会社サイバー大学への設置者変更に伴い、学校設置会社の主たる事業が大学運営に集約されたことを契機に、経営会議の構成員を社長、学長、副学長、学部長、部長及び室長に改め、引き続き原則週1回、開催している」と、経営会議の構成員に大学幹部層を加えることで、法人と大学を一体とした意思決定の仕組みが整ったことを記述。法人においては、「代表取締役社長による法人組織の内部統制を機能させ、年度事業計画に基づく経営施策の企画調整及び進捗確認を行うことを目的に、「部課長会議」を週1回開催しており、これが各部署の意見くみ上げる仕組み

になっているとした。ほかに、取締役会資料確認会、全学運営委員会など組織名を挙げて、情報の共有や円滑な意思決定が実現していることを示している。

「視点」②では、「法人組織の意思決定は取締役会及び経営会議で行い、大学における教学組織の意思決定は教授会及び全学運営委員会で行うことで、それぞれの会議体の付議事項を切り分けて独立性を担保している」と分析、「代表取締役社長兼学長以下、各部署の役職者が、法人及び大学の複数の会議体に出席することで、迅速な情報共有や意思疎通を図るとともに、相互チェックを行っている」と自己評価した。また、評議員会は設置していないことや、「学校法人の監事に相当する役割として、会社法第327条及び定款第4条に基づき監査役を配置している」など、会社法を示して説明を補い、私立大学との仕組みや用語の違いに留意した丁寧な記述がなされている。

【仙台大学】

多くの説明を寄附行為や寄附行為施行規則を根拠として示しながら記述している。「視点」①の「留意点」である「教職員の提案などをくみ上げる仕組みを整備しているか」については、「学長、副学長、教授、事務局長等を含む教学部門から7人の役職員が、寄附行為第23条第1項により、評議員として選任されており、これらの者が大学の教学部門や教職員に対して、評議員会の審議状況を伝達するとともに、必要に応じ、教学部門や教職員の意見を集約し、評議員会に報告する」という仕組みにより、「同部門の意見等が評議員会の諮問結果に反映されている」と分析した。

「視点」②では、「寄附行為第21条に定められている事項について、評議員会の意見を聴くなど、適切に評議員会を開催している」と、理事長による評議員会の招集・開催の現状を示し、「評議員会は、法人や業務執行理事の執行状況を確認するとともに、大学の運営、大学の各管理運営機関の執行状況等も、厳正にチェックしている」と分析。寄附行為、評議員・役員の名簿、監事の出席状況などのエビデンス資料を提示したうえで、「相互チェックは適切かつ有効に機能している」

と自己評価した。

基準項目全体に関する「留意点」については、3点とも「視点」②で記述した。「監事の理事会及び評議員会などへの出席状況は適切か」に対しては、「監事の理事会及び評議員会への出席状況は、100%となっており、適切に職務が遂行されている」と、適切な状況を数値を挙げて示している。

基準項目 5-4. 財務基盤と収支

【サイバー大学】

「視点」①では、「財務基盤の確立のため、毎年度の取締役会にて5ヶ年の中期事業計画を決議その計画に基づいた適切な運営に努めている」と記述。「中期事業計画の達成に向けて、収益事業収入の改善のために注力してきた重点施策は以下の3点である」として、学生募集力の強化、教育課程の充実や学修支援体制の強化、eラーニングシステムなどの社外販売事業の3項目を挙げており、独自性が表れている。表として、4年間の「大学事業単体の営業損益推移」を掲載している。なお、「eラーニングシステム及びコンテンツ等のサービス事業」については、「独自の基準」でも自己点検・評価が行われている。

「視点」②では、「履修単位数の増加=売上高の増加により、財務基盤の安定化に大きく寄与している」とし、5年間の「履修者数、履修単位数、平均履修単位数の推移」の表を掲載した。財務運営は企業会計に基づいているが、「学校法人会計に当てはめて考えた場合、法人全体での事業活動収入と当年度の税引き前収支差額（経常収支差額に特別収支差額を加えた額）は毎年上昇傾向にあり、」と分析し、収支バランスの確保を示した。ほかに、設置者変更による資本金などについても説明し、財務基盤の安定を強調している。

【仙台大学】

「視点」①では、長期と中期の計画を挙げている。「長期財務計画では、計画期間を平成30(2018)年4月から令和13(2031)年3月（事業期間+10年間）とし、大規模修繕計画を反映させ、財務目標シナリオと財務限界シナリオを定

め、その間に財務状況が収まるように運営を行い、安定的な財務構造を構築していくことを目標とした」と長期財務計画について説明したうえで、中期経営計画は「長期財務計画を念頭に、5年間の財務状況を試算したものである」とし、中長期にわたる安定した財務運営と同時に変化への対処も可能な態勢を取っていることを明らかにした。表として、経常収支差額・基本金組入前当年度収支差額の5年推移を掲載している。

「視点」②では、冒頭に「法人の財務基盤は、安定している」と明記。5年間の「入学者・在籍者推移」を表として掲載しエビデンスとしている。外部資金について「科学研究費補助金採択状況推移」など3点の表を掲載して獲得状況を記述、「受託事業一覧表」などのエビデンス資料も提出し、充実した取組みを示した。改善・向上方策でも「採択制特別補助金、受託事業、科学研究費等の獲得に取組む」と記述しており、大学として外部資金導入に対する意識の高さを表している。

【両大学】

改善・向上方策では、両大学とも、収支バランスの維持を基本としつつ、サイバー大学は「引き続き、令和元(2019)年度中に教職員25人ほどの採用を行う方針を進行し、安定的な大学運営の維持に努める」、仙台大学は「教育研究の質の向上の観点からも、教育研究費比率（大学）30%以上を目標として、予算を編成するように努める」と具体的な目標を掲げている。

基準項目 5-5. 会計

【サイバー大学】

「視点」①の冒頭で「株式会社立大学であることを踏まえ、「一般に公正妥当と認められる会計基準」、会社法及び企業会計の原則に基づいた「経理規程」を定め、会計処理を適正に実施している」と、規則に基づき会計処理を行っていることを明記。続けて、予算編成、予算執行と段落ごとに分けて現状分析を行った。ほかに、予算申請を超過した支払いができない経費精算システムの導入により、「厳格に管理している」と自己評価

した。中期事業計画や「予算計画に対する見通し売上等の報告」といった多様なエビデンス資料を提示している。

「視点」②については、「会計監査は、独立会計監査人である外部の監査法人と契約し、事業年度ごとに貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書、重要な会計方針及びその他の注記について監査を行っている」との事実を踏まえ、親会社の内部監査、監査役の監査役監査を加えた三様監査によって、「監査体制が十分に整備され、適正に実施されているといえる」と分析している。

【仙台大学】

「視点」①では、「会計処理に当たっては、経理全般の責任者を常務理事（財務担当）、各部門責任者として、法人本部は常務理事（財務担当）、大学は事務局長、高校は事務長と定め、厳格で、効率的な業務の執行に努めている」と、責任者を明確にしていることを示した。

「視点」②では、「会計監査は、学校法人会計基準及び関連法規等を遵守し適正な会計処理が行われているか否かを公認会計士による会計監査及び監事による監査により、厳正に行われている」と自己評価。「公認会計士による会計監査（通常4人、決算監査5人）は、年9回（会計監査6回、金庫検査2回、決算監査1回）にわたり、【表5-5-1】のとおり実施している」と記述した。表5-5-1「公認会計士監査（含む金庫検査）状況」として、2年間の実施延べ日数、監査延べ時間数が記載されている。監事と公認会計士の意見交換会を年3回開催している事実を添えて、適正な会計処理に対する姿勢を示した。

【両大学】

基準項目全体の「留意点」である「予算と著しくかい離がある決算額の科目について、補正予算を編成しているか」は、「視点」①で示している。

基準 5. 経営・管理と財務 留意点等に対応する記述（一部抜粋）

評価の視点	自己判定の留意点 / エビデンスの例示	サイバー大学	仙台大学
基準項目 5-1. 経営の規律と誠実性			
① 経営の規律と誠実性の維持	留意点 組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を行っているか	「学校法人の理事会に相当する機関として取締役会を設置しており、親会社であるソフトバンクグループ株式会社が定めた「ソフトバンクグループ憲章」に準拠し、また会社法に則り、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備している」 「経営の透明性と健全性を維持し、迅速な経営判断による各種施策を効率的に執行するため、当社における基本方針として、表 5-1-1 の内容を取締役会で決議している」	「学校法人朴沢学園寄附行為」（以下「寄附行為」という。）は法人の目的を、第3条に規定している。「教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、創意工夫をもって実学を志し、地域社会や国際社会で十分活動できる智識と技能を鍛えた心身共に健康な人材を育成すること」とし、法令の遵守を明確に定めている」 「組織倫理に関しては、「船岡地区就業規則」「公益通報等に関する規程」「懲戒処分ガイドライン」などを定め、役職員による法令違反又は不正行為を防止し、適正かつ公正な業務運営を行っている」

① 経営の規律と誠実性の維持	例示	経営の基本方針として経営の規律と誠実性の維持を表明した資料、組織の倫理・規律に関する綱領・規則など	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会規程 ・ソフトバンクグループ憲章 ・ソフトバンクグループ グループ会社管理規程 ・ソフトバンクグループ内の「内部統制システム」 ・業務の適正を確保するための体制の基本方針改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・寄附行為（第3条） ・船岡地区就業規則 ・公益通報等に関する規程 ・懲戒処分ガイドライン
② 使命・目的の継続的努力	留意点	使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか	<p>「自らの活動を絶えず律するための検証体制としては、学長直轄の組織である事業統制企画室が中核的な役割を果たしている」</p> <p>「本学では中期目標に基づいた個人目標に対する実績が評価に反映される仕組みを構築しており、教職一体で使命・目的の実現への継続的な努力がなされている」</p>	<p>「平成 31(2019)年 4 月には、副学長を複数体制とし、学長のサポート体制を強化するとともに、学長、副学長、各管理運営機関が一丸となり、大学及び大学院の使命・目的の実現に向けて、学則の見直し、カリキュラム改訂の検討を行うなど不断の改善に努めている」</p>
③ 環境保全、人権、安全への配慮	留意点	環境や人権について配慮しているか	<p>「環境保全の取組みとして、本学では親会社が推進するペーパーレス業務を実践しており、」</p> <p>「人権に関しては、ソフトバンクグループ全社の役職員共通の行動規範として定められている「ソフトバンクグループ役職員・コンプライアンスコード」に従い、教職員のハラスメントに関し、「正社員就業規則」の第 78 条「人権尊重および差別並びにハラスメントの禁止」において明確にこれを規定し」</p>	<p>「大学は、環境保全の重要性を認識し継続的に取り組んでいる」</p> <p>「人権に関しては、「個人情報管理基本規程」「ハラスメント防止規程」「公益通報等に関する規程」を制定し、教職員一人ひとりに高い倫理性と教育機関の教職員としての責任ある行動を促している」</p>
	留意点	学内外に対する危機管理体制を整備し、かつ適切に機能しているか	<p>「危機管理体制の整備と機能としては、リスクの防止及び重大なリスクが顕在化した緊急事態発生時の人的損失、社会的損失及び経済的損失を最小化することを目的として、「リスク管理規程」と「リスク案件影響度判定基準」を具体的に定めており、福岡キャンパスまたは東京オフィスにて災害や事故等による緊急事態が生じた場合の安全確保のための連絡体制やシステムも確立している」</p>	<p>「学内外に対する危機管理体制については、あらゆる危機に対応するため「危機管理マニュアル」を作成し、学生等の安全確保に努めるとともに、教職員に周知徹底を図っている」</p>
	例示	環境保全、人権、安全に関する方針、計画、具体的措置を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・役職員・コンプライアンスコード ・学生に対するハラスメント防止ガイドライン ・安全衛生管理規程 ・リスク管理規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・クールビズと節電についての協力依頼 ・ハラスメント防止規程 ・公益通報等に関する規程 ・危機管理マニュアル

改善・向上方策 (将来計画)		「引き続き、親会社が定めた「ソフトバンクグループ憲章」や会社法に則り、経営の透明性と健全性を維持するとともに、取締役会で承認・可決された事業計画の遂行にあたり、事業統制企画室が作成した「サイバー大学中期目標」に基づき、本学の使命・目的の実現に向けて継続的に努力をしていく」	「法令の改正、新しい制度の導入などの機会をとらえ、必要に応じ、諸規程等の見直しを行っていく。さらに、環境保全、危機管理や防災対策に関する最新情報の収集に努め、関係機関と連携・協力し、環境にやさしいキャンパスづくりや、教職員、学生等の安全の確保、災害の防止に努める」	
基準項目 5-2. 理事会の機能				
①使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性	留意点	使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に機能しているか	「定款第4条に基づき取締役会を設置し、原則3ヶ月に1回以上の開催を「取締役会規程」に定め、適切に運用している」 「その経営判断に資することを目的に「経営会議」を設置し、原則週1回開催しているほか、「部課長会議」と呼ぶ管理職ミーティングを週1回実施している」	「寄附行為施行規則第8条の規定により、理事長、学長である理事、校長である理事及び常務理事(2人)で組織する「常任理事会」が設置されている【資料5-2-2】。「常任理事会」は、原則として、月2回開催され、法人の日常的な業務に関する事項や大学経営に関する諸課題などを審議の上、処理方針等を決定し、迅速な業務の執行に資するとともに、これらに関連した情報連絡等が行われている」
	留意点	理事の選任及び事業計画の確実な執行など理事会の運営は適切に行われているか	「取締役の選任は、会社法第329条及び定款第18条に基づき株主総会で行っており、議決権の行使について参考となるべき事項を記載した書類に「選任の理由」を記載し、各人の専門性に配慮している」	「理事には、外部から選任された複数の者も就任している。理事会では、外の視点から法人経営に関する意見等が述べられることなどによって、公平かつ適正な意思決定がなされている」
	例示	機動的な意思決定のための仕組み(常務理事会、政策調整機関など)を示す組織図、資料	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会規程 ・決裁基準表 ・経営会議規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・役員名簿 ・常任理事会開催要領
	例示	理事会機能の補佐体制を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・寄附行為施行規則(第8条)
	例示	理事会権限委任、理事の職務分担などを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・取締役会規程 	<ul style="list-style-type: none"> ・寄附行為施行規則(第8条)

(全体)	留意点	理事の出席状況及び欠席時の委任状は適切か	「平成 30(2018) 年度の取締役会は、年間で 10 回開催し、取締役の出席率平均は 8 割以上となっている」	「理事の出席数は、全て定足数を満たしている」 「理事が欠席するときは、理事会に付議する事項への賛否を書面であらかじめ意思表示すれば出席者としている。書面出席者を加えた場合の出席率は 100% となっている」
改善・向上方策 (将来計画)		「引き続き、定款及び「取締役会規程」に則り、適正な会議運営に努め、使命・目的の達成に向けて適時適切な意思決定を行うとともに、代表取締役社長兼学長の指揮の下、各部署の連携により取締役会で決議された事業計画の機動的かつ円滑な執行に努める」 「理事会は、関係法令、寄附行為に基づき、厳正に運営されており、適正な意思決定が行われている。 今後とも、法人の目的、大学及び大学院の使命・目的に沿った業務執行ができるよう適切な理事会運営を行っていく」		
基準項目 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック				
① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化	留意点	意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を適切に行っているか	「平成 31(2019) 年 1 月からの株式会社サイバー大学への設置者変更に伴い、学校設置会社の主たる事業が大学運営に集約されたことを契機に、経営会議の構成員を社長、学長、副学長、学部長、部長及び室長に改め、引き続き原則週 1 回、開催している」	「学長は、寄附行為第 6 条第一号の規定により、学長就任と同時に理事に就任する。また、2 人の副学長は、理事として選任されており、いずれも理事会の構成員となっている。大学の管理運営機関の中核にあるこれらの者が、理事会の構成員となることにより、法人と大学間の緊密な連携・協力が迅速に行われる体制が整っている」
	留意点	理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境を整備しているか	「代表取締役社長による法人組織の内部統制を機能させ、年度事業計画に基づく経営施策の企画調整及び進捗確認を行うことを目的に、「部課長会議」を週 1 回開催しており、代表取締役社長兼学長、副学長、学部長、部長、室長等の役職者が全員参加し、各部署からの意見を汲み上げる仕組みを確立している」	「日常業務の決定については、寄附行為第 17 条及び同施行規則第 1 条の規定により、理事会から理事長に委任されており、理事長が法人の管理運営を行う上で、リーダーシップを発揮できる内部統制環境が、整備されている」 ※「視点」②に記載
	留意点	教職員の提案などをくみ上げる仕組みを整備しているか	「取締役会資料確認会」を開催し、法人組織の重要な決議事項に対して各部署長が意見を述べる機会が与えられている」	「学長、副学長、教授、事務局長等を含む教学部門から 7 人の役職員が、寄附行為第 23 条第 1 項により、評議員として選任されており、これらの者が大学の教学部門や教職員に対して、評議員会の審議状況を伝達するとともに、必要に応じ、教学部門や教職員の意見を集約し、評議員会に報告するなど、双方向で適時適切に情報交換が行われ、同部門の意見等が評議員会の諮問結果に反映されている」

① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化	例示	管理部門と教学部門との意思疎通と連携を保つための仕組みとその実効性を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営会議規程 ・ 全学運営委員会規程 ・ 意思決定プロセス概略図 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄附行為（第6条） ・ 寄附行為施行規則（第8条第2項） ・ 常任理事会開催要領
	例示	教職員からの情報や提案が生かされる仕組み及びその実施状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部課長会議 議題一覧 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常任理事会開催要領
② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性	留意点	法人及び大学の各管理運営機関が相互チェックする体制を整備し、適切に機能しているか	「法人組織の意思決定は取締役会及び経営会議で行い、大学における教職組織の意思決定は教授会及び全学運営委員会で行うことで、それぞれの会議体の付議事項を切り分けて独立性を担保している。加えて、代表取締役社長兼学長以下、各部署の役職者が、法人及び大学の複数の会議体に出席することで、迅速な情報共有や意思疎通を図るとともに、相互チェックを行っている」	「理事長は、寄附行為第19条第3項に基づき、評議員会を招集し、寄附行為第21条に定められている事項について、評議員会の意見を聴くなど、適切に評議員会を開催している【資料5-3-4】。また、このことにより評議員会は、法人や業務執行理事の執行状況を確認するとともに、大学の運営、大学の各管理運営機関の執行状況等も、厳正にチェックしている」
	留意点	監事の選任は適切に行われているか	「学校法人の監事に相当する役割として、会社法第327条及び定款第4条に基づき監査役を配置している。また、監査役の選任は、会社法第329条及び定款第27条に基づき株主総会の決議によって行われるものとし、適切に運用している」	「監事は、寄附行為第7条の規定に基づき、理事会において、この法人の理事、職員又は評議員以外のものから候補者を選出し、理事長は候補者の中から評議員会の同意を得て、2人の監事を選任している」
	留意点	評議員の選任及び評議員会の運営は適切に行われているか	※評議員会なし	「議員会の設置及び運営は寄附行為第19条で、評議員会への諮問事項は寄附行為第21条で、評議員の選任は寄附行為第23条で、それぞれ定められている」
	例示	評議員会への諮問状況を示す資料	※評議員会なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理事会・評議員会の開催状況及び理事・評議員・監事の出席状況一覧
	例示	監事の選任状況及び職務執行の状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ FY18 監査方針と監査計画 ・ 取締役会実施状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員名簿・評議員名簿 ・ 理事会・評議員会の開催状況及び理事・評議員・監事の出席状況一覧
(全体)				

(全体)	留意点	監事の理事会及び評議員会などへの出席状況は適切か	「監査役取締役会への出席状況については、平成30(2018)年度は全10回の取締役会のうち9回出席(うち4回は書面開催)となっている【資料5-3-12】。また、教学組織の全学運営委員会にも、全51回の開催のうち34回出席しており、学則改定の際には記載順序の統一について意見を述べている」 ※視点②に記載	「監事の理事会及び評議員会への出席状況は、100%となっており、適切に職務が遂行されている」 ※視点②に記載
	留意点	監事は、理事会及び評議員会などへ出席し、学校法人の業務又は財産の状況について意見を述べているか	「監査役は、取締役会にて年間の「監査方針と監査計画」を報告し、代表取締役と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき経営課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要な課題等について意見交換し、併せて必要と判断される要請を行うなど、代表取締役との相互認識と信頼関係を深めるよう努めている」 ※視点②に記載	「これらの監事は、理事会及び評議員会に出席するとともに、法人本部、大学等に関する事業内容、決算及び財産状況、事業計画、予算編成状況等について、監査を実施している」 ※視点②に記載
	留意点	評議員の評議員会への出席状況は適切か	(評議員会なし)	「評議員の評議員会への出席数は、全て定足数を満たしている。なお、評議員が欠席するときは、評議員会に付議する事項について、書面をもってあらかじめ意思表示すれば出席者とみなされ、書面出席者を加えた場合には、100%の出席率となる」 ※視点②に記載
	例示	法人の業務、財産及び役員の業務執行の状況などに対する監事の意見などを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ FY18 監査方針と監査計画 ・ 監査報告書 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 監査報告書
	例示	監事の職務執行の支援状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ FY18 監査方針と監査計画 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理事会・評議員会の開催状況及び理事・評議員・監事の出席状況一覧
改善・向上方策 (将来計画)		「引き続き、学校設置会社の法人組織と大学部門の教学組織の意思決定については、関連法規や諸規程に沿って適切に運用する。また、各部署の役職者が法人及び大学の複数の会議体に参加することで、円滑な意思疎通と連携を図るとともに、相互チェック機能が機能する体制を保持していく」	「管理部門と教学部門との緊密な情報共有及び意見の交換、内部統制環境の在り方等の不断の見直しにより、引き続き、法人の意思決定が円滑に行われるよう、また、理事会、監事、評議員会等の相互チェック機能が、これまで以上に機能するよう体制の整備に努める」	

基準項目 5-4. 財務基盤と収支			
①中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立	留意点	中長期的な計画に基づく適切な財務運営を行っているか	<p>「財務基盤の確立のため、毎年度の取締役会にて5ヶ年の中期事業計画を決議し、その計画に基づいた適切な運営に努めている【資料 5-4-1】。具体的に、中期事業計画の達成に向けて、収益事業収入の改善のために注力してきた重点施策は以下の3点である」</p> <p>※以下、重点施策3項目を記載</p> <p>「長期財務計画では、計画期間を平成30(2018)年4月から令和13(2031)年3月(事業期間+10年間)とし、大規模修繕計画を反映させ、財務目標シナリオと財務限界シナリオを定め、その間に財務状況が収まるように運営を行い、安定的な財務構造を構築していくことを目標とした」</p> <p>「中期経営計画では、法人・大学・高校の取組むべき事項を明確化するとともに実行の裏付けとなる財務の見通しを明示した。中期経営計画の財務の見通しは、長期財務計画を念頭に、5年間の財務状況を試算したものである」</p>
	例示	事業計画、予算編成方針及び財務指標などを示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・中期事業計画 ・長期財務計画 ・中期経営計画
	例示	中長期的な計画及びその裏付けとなる財務計画を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・FY19 全体予算の件 ・長期財務計画 ・大規模修繕計画
②安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保	留意点	安定した財務基盤を確立しているか	<p>「履修単位数の増加＝売上高の増加により、財務基盤の安定化に大きく寄与している」</p> <p>「今後も収容定員の充足状態を維持することで、大学事業単体での営業損益の黒字は毎年度継続する見通しであり、中長期的に財務基盤は盤石な状態である」</p> <p>※視点①に記載</p> <p>「法人の財務基盤は、安定している」</p> <p>「大学(学部)は、【表 5-4-2】のとおり、入学定員及び収容定員を充足し、堅調である」</p>
	留意点	使命・目的及び教育目的の達成のため、収入と支出のバランスが保たれているか	<p>「学校法人会計に当てはめて考えた場合、法人全体での事業活動収入と当年度の税引き前収支差額(経常収支差額に特別収支差額を加えた額)は毎年上昇傾向にあり、事業活動収支差額比率は、医師系法人を除く全国平均4.9%(平成29(2017)年度)より高い数値となっている」</p> <p>「平成30(2018)年度決算では、経常収支差額及び基本金組入前当年度収支差額を確保した」</p> <p>※視点①に記載</p>

②安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保	留意点	使命・目的及び教育目的の達成のため、外部資金導入の努力を行っているか	「科学研究費補助金の受入状況としては、平成27(2015)～令和元(2019)年度までの直近5年間において、直接経費1,635万円(内訳:研究代表者1,170万円、研究分担者465万円)、間接経費490.5万円(内訳:研究代表者351万円、研究分担者139.5万円)である」	「補助金獲得については、【表5-4-3】のとおり取組んでいる。また、平成30(2018)年度には、「私立大学研究ブランディング事業」に選定された【資料5-4-4】。さらに、設備関連補助金獲得にも取組み教育環境の充実を図っている」 「委託事業収入は、【表5-4-4】のとおりである。委託事業は、5年間で68件を受託し収入の多様化を図ってきた【資料5-4-5】。また、科学研究費補助金については【表5-4-5】のとおりである」
	例示	文部科学省に提出した計算書のコピー(過去5年間)又は計算書及び独立監査人の監査報告書	・財務諸表 第10期～第14期事業報告、計算書類、計算書類に係る附属明細書(2014～2018年度) ・財務諸表 第1期事業報告、計算書類、計算書類に係る附属明細書(2018年度)	・計算書類(過去5年間)
	例示	事業活動収支計算書関係比率(法人及び大学単独)、貸借対照表関係比率(法人全体)、活動区分資金収支計算書関係比率(法人全体)	※エビデンス集(データ編)で提出	※エビデンス集(データ編)で提出
	例示	予算書、財産目録など(最新のもの)	・財務諸表 第1期事業報告、計算書類、計算書類に係る附属明細書(2018年度)	・中期経営計画
	例示	金融資産の運用状況(過去5年間)	・財務諸表 第10期～第14期事業報告、計算書類、計算書類に係る附属明細書(2014～2018年度)	・計算書類(過去5年間)
	改善・向上方策(将来計画)		「在籍学生数の増加に対応すべく、平成30(2018)年度から人件費への配分額を増やし、教職員の補充を開始している。引き続き、令和元(2019)年度中に教職員25人ほどの採用を行う方針を進行し、安定的な大学運営の維持に努める」	「外部資金の獲得については、引き続き、採択制特別補助金、受託事業、科学研究費等の獲得に取組む」 「予算編成及び執行管理の精度を高め、法人一体となって資金効率を高め、教育研究の質の向上の観点からも、教育研究費比率(大学)30%以上を目標として、予算を編成するように努める」

基準項目 5-5. 会計			
①会計処理の適正な実施	留意点	学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適性に実施しているか	「株式会社立大学であることを踏まえ、「一般に公正妥当と認められる会計基準」、会社法及び企業会計の原則に基づいた「経理規程」を定め、会計処理を適正に実施している【資料5-5-1】。また、「経理規程」に準じた会計処理を正確、迅速に実施するため、会計記帳の事務に関わる各種マニュアルと会計処理システムを整備している」
	例示	資産運用に関する規則	<ul style="list-style-type: none"> ・経理規程 ・会計処理に関する規程・マニュアル一覧
②会計監査の体制整備と厳正な実施	留意点	会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施しているか	<p>「会計監査は、独立会計監査人である外部の監査法人と契約し、事業年度ごとに貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書、重要な会計方針及びその他の注記について監査を行っている」</p> <p>「親会社の「内部監査」、監査役が行う「監査役監査」、公認会計士が行う「会計監査」のすなわち「三様監査」が相互に情報交換し連携しており、監査体制が十分に整備され、適正に実施されているといえる」</p>
	例示	監事の監査報告書、理事会議事録（評議員会を含む）	<ul style="list-style-type: none"> ・第1期 監査報告書 ・第1期 独立監査人の監査報告書
(全体)	留意点	予算と著しくかい離がある決算額の科目について、補正予算を編成しているか	<p>「予算売上の達成に著しく困難が予想される事案が発生した場合には、迅速に補正予算を編成し、「稟議規程」の「決裁基準表」に則り、経営会議及び取締役会にて承認を得ることとなっている」</p> <p>※視点①に記載</p>
改善・向上方策 (将来計画)			<p>「学校法人会計基準等の定めに従い適切に会計処理を行うため、予算・会計担当者の専門知識・問題発見能力・課題解決能力を向上させ、適切な会計処理を行っていく」</p>

基準 6. 内部質保証

優れた自己点検評価書

群馬パース大学（平成 30(2018) 年度）

聖マリア学院大学（平成 30(2018) 年度）

基準 6 「優れた自己点検評価書」の概要

	群馬パース大学	聖マリア学院大学
記述の単位	視点ごと	視点ごと
ページ数6-1	2	1
ページ数6-2	2	2
ページ数6-3	1	1
図表等	図1点、表1点	0
エビデンス数 6-1	3	3
エビデンス数 6-2	3	5
エビデンス数 6-3	0	2
エビデンスの示し方※	①	①+③

※ ①出現ごとに「コード」、③視点ごとに「コード + 資料名」

第 3 期から「内部質保証」が評価基準として初めて登場し、各大学とも自己点検・評価の方法や自己点検評価書の書き方には戸惑いが少なくなかったと思われるが、群馬パース大学、聖マリア学院大学とも、その体制、機能性などにおいて十分な事実の説明がなされている。エビデンス資料の提出数は、群馬パース大学は 6、聖マリア学院大学は 10 と、平均（20.6）と比較してともに少なかった。

なお、三つある基準項目はいずれも、令和 2(2020) 年度に「留意点」「例示」の一部が追加・変更されている（「基準項目イメージ図」を参照）。両大学とも、平成 30(2018) 年度認証評価を受けたため、以下の記述は現行とは異なる「留意点」「例示」による。

6-1. 内部質保証の組織体制

「留意点」は 2 点で「内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しているか」「内部質保証のための責任体制が明確になっているか」、「例示」は 1 点で「内部質保証のための組織及び責任体制を示す組織図・資料」である。内部質保証に関す

る全学的な方針に関する「留意点」と「例示」は令和 2(2020) 年度から追加された。

【群馬パース大学】

「大学組織のみならず、法人全体として自立的な改革サイクルとしての質保証に関与する組織体制を整備している」として、組織図「内部質保証組織図及び責任体制」を本文に掲載した。この組織図は、理事会や学園運営会議の法人組織をトップとして、学長が大学、大学院や各委員会を統括する体制がわかるもので、組織を色分けして印刷する工夫が見られた。「大学全体の内部質保証に責任を負う組織として、教授会の下、評価委員会を置く」と責任体制を明示し、続けて評価委員会を支える SD 部会、自己評価・認証評価部会、年報部会について目的などを説明、それぞれの規則をエビデンス資料として提示した。

【聖マリア学院大学】

「自己点検・評価に関しては、自己点検・評価総括委員会を設け、その任務を「本学の教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況に関する点検・評価、結果の公表及びこれに関連する事項を行う」としている」とし、自己点検・評価総括委員会の下に管理運営・研究教育・学生の三つの専門委員会を置いていることを記述。専門委員会の担当分野を詳細に説明し、自己点検・評価が適切に行われる体制であることを示している。責任体制については、「基準 4-1-②で記載のとおり教学マネジメントに関する PDCA サイクル（大学運営全体を含む）を図式化し、全教職員を対象とした教職員連絡会議において説明することにより、各種委員会における役割・責任を明確にし、大学全体の共通認識を図っている」と、図の重複掲載を避けて簡潔にまとめた。この図は PDCA の各段階における主体と実施内容を示している。

【両大学】

改善・向上方策については、群馬パース大学は「外部の意見も取り入れることができる仕組みを

今後確立させていく予定である」、聖マリア学院大学は「地元自治体、地元産業界からも外部評価員としての参加を依頼し、地域の意見を踏まえた点検・評価を実施する」と、両大学とも内部質保証に外部の意見を生かすことの必要性を挙げた。

基準項目 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

「視点」①の「留意点」は「内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか」「エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的実施しているか」の2点。令和2(2020)年度から「自己点検・評価の結果を学内で共有し、社会へ公表しているか」が追加された。

【群馬パース大学】

「視点」①の「留意点」の語句を使用した二つの小見出しを付けてそれぞれ記述した。一つ目の小見出し「(ア) 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその体制」では、自己評価・認証評価部会の作業内容を説明した後、実施体制として「部会は、評価委員会の専任教員、事務部長、企画室長、事務職員で構成されている」と記述を加えた。二つ目の小見出し「(イ) エビデンスに基づく、自己点検・評価の定期的な実施」では、「評価機構の評価の受審期間の折り返しである3～4年目に自己点検評価書をまとめる」と、定期的な実施を明らかにした。

「視点」②については、冒頭で「現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行う体制として、平成26(2014)年よりIR推進室を整備している」と体制について明記。国家試験合格者数や合格率、学科の就職率、学生の入試成績、GPA、課外活動など収集しているデータを具体的に挙げた。蓄積したデータは「要請があれば開示可能とし、要望に沿った解析も行えることを周知している」とし、入試制度の策定において行ったデータ検証など、その事例も紹介している。エビデンス資料として、IR推進室運営規程のほかに、議事録や検証結果も提出している。

【聖マリア学院大学】

「視点」①では、「内部質保証のための自主的・

自律的な自己点検・評価については、4-1-②で記載のとおり、第一次的には教務委員会、学生委員会、FD・SD委員会などの各種委員会において、6-2-②に記述する収集データ等も踏まえ、委員会業務内における課題の把握とそれら課題に基づき改善を行っている」と他基準の記述を示す形式で、自己点検・評価総括委員会が他の委員会と連携して課題・改善方策を検討すること簡潔にまとめた。

「視点」②については、「IR室を設置し【資料6-2-5】、各種委員会におけるIRを活用した調査・分析の支援を行う体制を整えている」としたうえで、改善・向上方策では「平成30(2018)年度より、IR室が主体となりIRに関する人材育成プログラムを開始する」と記述。現状分析により発見された課題に従って、改善・向上方策が立てられていることがわかる。資料6-2-5は、IR室規程である。

【両大学】

共通するのは、「例示」に関連して記述を加えている点である。「内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の項目を示す資料」に関連して、群馬パース大学は、8項目で構成される「自己点検・評価項目」の表を本文に掲載し、当機構の評価基準に独自の項目を追加したものであると記述。聖マリア学院大学も同様に、独自の評価項目の構成について説明し、エビデンス資料としても提出した。また、「自己点検・評価及び認証評価などの外部評価の結果の共有と社会への公表の状況を示す資料」に対しては、群馬パース大学は「自己点検評価書は本学HPに掲載して公表」などと記述。聖マリア学院大学は、ホームページに公表するとともに、学内者に対して、「教職員連絡会議において「自己点検評価報告書」を配布」などと説明しエビデンス資料として教職員連絡会議議事録を提出している。

基準項目 6-3. 内部質保証の機能性

「留意点」は「三つのポリシーを起点とした内部質保証が行われ、その結果が教育の改善・向上に反映されているか」「自己点検・評価、認証評

価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用により、中長期的な計画を踏まえた大学運営の改善・向上を図るなど、内部質保証の仕組みが機能しているか」の2点、「例示」は「自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用を示す資料」の1点に基づいた自己点検評価書である。令和2(2020)年度に「留意点」が改定され、「例示」に「三つのポリシーを起点とした教育の質保証活動とその結果に基づく改善状況を示す資料」が追加された。

【群馬パース大学】

「学部教育においては保健科学部ディプロマ・ポリシーと、その達成のための学部全体及び学科ごとのカリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを一体的に定めている。そして、あらゆる教育活動はこれをより高度な水準で達成することを目指して組織的、かつ継続的に改善が図られている」と、3ポリシーの一体性と、これに基づいた改善が行われていることを説明。過去の認証評価の際に立てた改善・向上方策は、「担当する委員会等の活動計画に適宜盛り込み、持続的に改善を図っている」、設置計画履行状況等調査で付され

た改善意見は「平成30(2018)年度入学者選抜において履行済みである」など、具体例を挙げて内部質保証が機能していることを示した。

【聖マリア学院大学】

他基準での記述や図を参照とすることで、簡潔な記述を実現している。「自己点検報告書における「改善・向上方策(将来計画)」に記載されている事項について所管の委員会等学内組織における改善を求め、PDCAサイクルを稼働させることにより次回自己点検報告書までの改善を促している」とし、具体的には、基準項目4-1(教学マネジメントの機能性)で示した「教学マネジメントPDCAサイクル」や、基準項目6-2の記述を参照とした。

改善・向上方策でも「教学マネジメント委員会・運営会議において、前述の図式化したPDCAサイクルをより効果的に機能させる、その運用システムの詳細を検討する」と、大学が独自に作成した図「教学マネジメントPDCAサイクル」の活用が大学の内部質保証に大きく寄与していることを表した。

基準6. 内部質保証 留意点等に対応する記述(一部抜粋)

評価の視点	自己判定の留意点/ エビデンスの例示	群馬パース大学	聖マリア学院大学
基準項目6-1. 内部質保証の組織体制			
①内部質保証のための組織の整備、 責任体制の確立	留意点	内部質保証に関する全学的な方針を明示しているか	※この留意点は令和2年度から追加
	留意点	内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しているか	「本学では、自ら掲げる目標に向けて教育研究活動を行う中で、定期的な自己点検・評価の取り組みを踏まえた自主的・自律的な質保証への取り組みが基本であることを踏まえ、大学組織のみならず、法人全体として自立的な改革サイクルとしての質保証に関する組織体制を整備している」
			「自己点検・評価に関しては、自己点検・評価総括委員会を設け、その任務を「本学の教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況に関する点検・評価、結果の公表及びこれに関連する事項を行う」としている」

① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立	留意点	内部質保証のための責任体制が明確になっているか	「大学全体の内部質保証に責任を負う組織として、教授会の下、評価委員会を置く」 ※以下、3部会について説明 「委員会の3つの下部組織の長にはそれぞれ教授が就き、評価委員長の下、教授会で活動の詳細を報告・協議している」	「基準 4-1-②で記載のとおり教学マネジメントに関する PDCA サイクル（大学運営全体を含む）を図式化し、全教職員を対象とした教職員連絡会議において説明することにより、各種委員会における役割・責任を明確にし、大学全体の共通認識を図っている」
	例示	内部質保証に関する全学的な方針を示す資料	※この例示は令和2年度から追加	※この例示は令和2年度から追加
	例示	内部質保証のための組織及び責任体制を示す組織図・資料	・評価委員会規程 ※図「内部質保証組織図及び責任体制」を本文に掲載	・自己点検・評価総括委員会規程
改善・向上方策 (将来計画)			「ホームページやソーシャルメディアを利用し、本学の内部質保証への取り組みを分かりやすく、さらに、外部の意見も取り入れることができる仕組みを今後確立させていく予定である」	「平成30(2018)年度からは、大学運営に関する内部質保証において地域の意見を反映できるよう、地元自治体、地元産業界からも外部評価員としての参加を依頼し、地域の意見を踏まえた点検・評価を実施する」
基準項目 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価				
① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有	留意点	内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか	「自己評価を恒常的に実施するため、自己評価・認証評価部会では、自己評価・認証評価に関する報告書の作成及び公表と自己評価・認証評価の実施に係る作業を行う。部会は、評価委員会の専任教員、事務部長、企画室長、事務職員で構成されている」	「内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価については、4-1-②で記載のとおり、第一次的には教務委員会、学生委員会、FD・SD委員会などの各種委員会において、6-2-②に記述する収集データ等も踏まえ、委員会業務内における課題の把握とそれら課題に基づき改善を行っている」
	留意点	エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的に行っているか	「自己点検・評価の結果を自己評価・認証評価部会がエビデンスに基づいて集約し、評価機構の評価の受審期間の折り返しである3～4年目に自己点検評価書をまとめる形で進めている」	「5ヵ年計画に基づき、毎年、各委員会において、年度単位での実施計画、実施報告、更なるその結果を踏まえた年度事業計画を立てることにより中長期的計画を踏まえた改善・向上を図り、内部質保証を機能させている」 ※6-3に記載
	留意点	自己点検・評価の結果を学内で共有し、社会へ公表しているか	※この留意点は令和2年度から追加	※この留意点は令和2年度から追加
	例示	内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の項目を示す資料	・自己点検・評価項目 ※表として本文に掲載	・自己点検・評価総括委員会規程 ・平成28年度自己点検評価書における評価項目と自己点検・評価総括委員会における担当専門委員会

①	例示	自己点検・評価及び認証評価などの外部評価の結果の共有と社会への公表の状況を示す資料	※本文に共有・公表状況を記述	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員連絡会議議事録、資料（平成 29（2017）年 12 月 13 日資料） ・大学ホームページ（自己点検評価書、大学機関別認証評価揭示箇所）
② 用した十分な調査・データの収集と分析 IR (Institutional Research) など	留意点	現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備しているか	<p>「現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行う体制として、平成 26（2014）年より IR 推進室を整備している」</p> <p>「集積されたデータ情報を学長のみならず学科や委員会などから要請があれば開示可能とし、要望に沿った解析も行えることを周知している」</p>	<p>「各種情報、データの収集、分析は各種委員会が中心となり実施している」</p> <p>「平成 28(2016)年度からは IR 室を設置し【資料 6-2-5】、各種委員会における IR を活用した調査・分析の支援を行う体制を整えている」</p>
	例示	IR 機能の構築及び活動状況を示す資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ IR 推進室運営規程 ・平成 29 年度 第 1 回 IR 推進室会議議事録 ・入学者の追跡調査等による選抜方法の妥当性の検証 	<ul style="list-style-type: none"> ・ IR (Institutional Research) 室 規程
改善・向上方策 (将来計画)		「自己評価・認証評価部会が収集したデータと IR 推進室が集積したデータを集約・検証することで、学生が感じている問題の背景を分析できる仕組みを構築する」	「平成 30(2018) 年度より、IR 室が主体となり IR に関する人材育成プログラムを開始する。実施初年度となる平成 30（2018）年度は IR 室員（室員は IR 室以外の各種委員会にも所属）を対象に実施する」	
基準項目 6-3. 内部質保証の機能性				
① PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性	留意点	三つのポリシーを起点とした内部質保証が行われ、その結果が教育の改善・向上に反映されているか	「学部教育においては保健科学部ディプロマ・ポリシーと、その達成のための学部全体及び学科ごとのカリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを一体的に定めている。そして、あらゆる教育活動はこれにより高度な水準で達成することを目指して組織的、かつ継続的に改善が図られている」	「自己点検報告書における「改善・向上方策（将来計画）」に記載されている事項について所管の委員会等学内組織における改善を求め、PDCA サイクルを稼働させることにより次回自己点検報告書までの改善を促している」
	留意点	自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果を踏まえた中長期的な計画に基づき、大学運営の改善・向上のために内部質保証の仕組みが機能しているか	※この留意点は令和 2 年度から追加	※この留意点は令和 2 年度から追加

①内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性	留意点	自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用により、中長期的な計画を踏まえた大学運営の改善・向上を図るなど、内部質保証の仕組みが機能しているか ※この留意点は令和2年度に削除	「記載された改善・向上方策は、担当する委員会等の活動計画に適宜盛り込み、持続的に改善を図っている。また、これに基づくPDCAサイクルの展開を大学運営全体の取り組みとして位置づけ、機能させるため、中長期計画に自己点検・評価に関する目標を大項目として明記している」 「平成29(2017)年度に実施された1年目調査では、保健科学部臨床工学科入学定員超過に対する改善意見が付され、平成30(2018)年度入学者選抜において履行済みである」	「5ヶ年計画に基づき、毎年、各委員会において、年度単位での実施計画、実施報告、更にもその結果を踏まえた年度事業計画を立てることにより中長期計画を踏まえた改善・向上を図り、内部質保証を機能させている」
	例示	三つのポリシーを起点とした教育の質保証活動とその結果に基づく改善状況を示す資料	(この例示は令和2年度から追加)	(この例示は令和2年度から追加)
	例示	自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用を示す資料	・留意事項等に対する履行状況等(臨床工学科)	・教職員連絡会議議事録、資料(平成29(2017)年12月13日資料)
改善・向上方策 (将来計画)		「新たな組織体制が円滑に機能し、PDCAサイクルが個人レベル、組織レベルともに適正に展開されるよう、教職員全体による現状と課題の共有及び、更なる向上を目的とした組織的取り組みを強化していく」	「教学マネジメント委員会・運営会議において、前述の図式化したPDCAサイクルをより効果的に機能させる、その運用システムの詳細を検討する」 「「プロボスト(Provost)」の制度導入の検討をはじめ、実際に導入を行っている米国ロサンゼルス Mount Saint Mary's University を本年6月に訪問、情報の収集を行う予定である」	

まとめ

評価チームが行った書面質問で質問・資料請求数が少ないものを「優れた自己点検評価書」とし、6基準で二つずつ計12(11大学)の自己点検評価書を選んだ。それらの記述内容とエビデンス資料を調査した結果、およそ以下のような特徴があることがわかった。一方で、文章量(ページ数)やエビデンス資料提出数には差があり、平均値などと比べても、特徴として挙げられるものは見られなかった。

① 「留意点」を意識した記述

評価基準を構成する「視点」と異なり、「留意点」は自己点検・評価のサポートツールという位置づけだが、調査対象となった自己点検評価書は全て、「留意点」に丁寧に沿って記述されていた。表「留意点等に対応する記述(一部抜粋)」を確認すると、「留意点」がほぼ埋まっていることがわかる。

「留意点」の内容に相当する取組みをしていない場合は、改善・向上方策として記述する(長崎国際大学など)、「留意点」の語句を文章中に取り入れて対象を明確にする(サイバー大学など)といった「留意点」を意識した自己点検・評価が行われていた。「留意点」の語句を使った小出しを付ける(群馬パース大学など)といった「留意点」の活用も見られた。

「留意点」は「視点」をより具体化したものなので、「留意点」に沿った自己点検・評価を行うことで、記述が具体的になり、「視点」や基準項目の理解の深化にもつながっていると考えられる。

② 適切なエビデンス資料の提示と本文中での記述

「例示」に相当すると思われるエビデンス資料はほぼカバーされていた。エビデンス資料の内容の一部を本文に掲載したり、説明を加えたりして現状分析の具体性を高めているケースも多かった。資料を提示しない場合も、本文中で「例示」に対応する説明をする、エビデンス集(デー

タ編)を示すなどの対応が見られた。全ての大学が、「例示」に相当するものだけでなく、自己点検・評価の内容に応じた独自のエビデンス資料を提出していた。

また、改善・向上方策にGPAの導入を挙げた岐阜医療科学大学のように、「例示」にある内容を自己点検・評価に取り入れていると見られる例もあった。

全ての自己点検評価書にエビデンス資料のコードや資料名が本文中に記載されていた。出現ごとに文中や文末にコードを示す(別府大学など)、出現ごとにコードを示して更に基準項目や「視点」ごとにコードと資料名を列挙する(山口学芸大学など)といった形式が多い。段落ごとにコードと資料名を記述する(長崎国際大学)、エビデンス集(データ編)のコードとデータ名を列挙する(京都美術工芸大学など)形式もあった。

③ 大学の特色、方針などがわかる

大学の教育の特色や個性、方針や考え方が記述されているのは、「優れた自己点検評価書」の特徴の一つだろう。

例えば、金沢星稜大学は「大学憲章」、聖マリア学院大学は「教学マネジメントPDCAサイクル」を中心として記述を展開しており、これらが大学が原則としている指針であることがわかる。長崎国際大学の留学・留学生支援、安田女子短期大学のチューター制度などは、複数の基準項目や「視点」で記述があり、重要な取組みであると読み取れる。仙台大学は各種規則や法律の条項を取り入れながら記述しており、法令遵守の意識の高さを示している。会社法や代表取締役の決裁権限について説明したサイバー大学は、株式会社立としての大学の特色を表しているといえる。

また、現状分析と改善・向上方策が関連している記述(仙台大学など)からは、自己点検・評価を大学の改善に生かそうとする意識の高さが表れている。

④ 表現や構成の工夫がある

自己点検評価書は文字数や行数が決められた様式があり、ページ数も制限があるが、その中でも

表現や構成に工夫が見られた。個条書き、段落番号、カラー印刷、図表や引用（囲み文章）の掲載、太字や下線の活用などといった表現の工夫は、多くの大学が試みていた。

構成の工夫としては、本文だけでおよその事実関係が確認できるよう、規則や3ポリシーといった文字資料を本文中に掲載している例（山口学芸大学、岐阜医療科学大学など）がある。反対に、具体的な内容はエビデンス資料を参照させる（金沢星稜大学など）、他基準での記述を参照させる（京都美術工芸大学など）ことで、本文が簡潔になり読みやすさが向上している例もあった。

ほかに、基準項目ごとに記述単位を変える（安田女子短期大学など）、一文がおよそ3行以内にまとめられている（別府大学など）といった書き方の工夫が見られた。

⑤文章が正確・適切である

どの自己点検評価書も、誤字・脱字がない、表記が統一されている、表やグラフと本文の数値が一致する、主語・述語の構文が正しい、など、正確で適切な文章で記述されていた。大学が作成し公開する文書として当然のことのようにも思えるが、このためには、事実関係、表記、データ、形式など基準全体を通して厳重に確認する体制が必要であり、自己点検・評価が組織的に行われていることの証左と考えられることから、「優れた自己点検評価書」の特徴の一つとして挙げておきたい。

4. テキストマイニングによる分析

はじめに

ここでは、「優れた自己点検評価書」を対象に、基準項目ごとの「自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）」（以下、「事実の説明」。）の記述分析を試みた。分析に際して、テキスト型（文章型）データを統計的に分析するためのフリーソフトウェアである KH Coder¹（Ver. 3.Beta.01h - 2020 08/22）を使用した。

KH Coder では、テキストの単純集計が自動的に行われるほか、ツールの中には抽出語のテキストにおける対応分析や、共起ネットワーク等のグラフを作成することができる。単純集計では、テキストの「文」「段落」の数を確認することができるとともに、「総抽出語数」「異なり語数」も表示される。「総抽出語数」とは、「分析対象ファイルに含まれているすべての語の延べ数」。一方、「異なり語数」とは、「何種類の語が含まれていたかを示す数」。以下、基準ごとの記述特徴を見る前に、「総抽出語数・異なり語数・文・段落」をテキストの基本情報として提示する。そこで、分析の対象として認識されている語の数は「(使用)」の箇所に表示している²。

基準ごとに各大学の記述において、品詞に関わらず自動的に取り出した頻出語を上位 30 まで例示する。抽出の結果では、頻出語の 1 位はほとんど「する」であったため、より多くの語彙を取り上げるよう、紹介する際、2 位から、あるいは「名詞」を中心に多く使われた語彙を取り出すこととした。

分析にあたって、ソフトの抽出語にある「共起ネットワーク」コマンドを用い、大学ごとに「事実の説明」の記述をもとに「抽出語による共起ネットワーク」を作成した。大学の記述分量はそれぞれ異なり、抽出語の数も違うので、出現数による語の取捨選択に関しては、ソフトが自動的に設定された最小出現数を利用した。そのため、大

学ごとに提示している「語の最小出現数」は一致しない。

「事実の説明」の分析テキストは基準項目ごとに集約していたが、共起ネットワークの描画は、基準ごとの全体状況で出力した。グラフは、円と線で構成されており、円の大きさが語の出現数に関連し、大きいほど出現数が多い。また、円の色が濃いものはその語の中心性が高い。線は太いほど、語の間に強い共起関係があると解釈される³。

以下、大学の記述の文字数を含めて提示し、頻出語と共起ネットワークで抽出された語彙に着目し、「」付きで基準ごとに大学の記述を抜粋して紹介する。語彙がわかるよう、記述内容によって下線を引いている。なお、抜き出した事例は記述内容の一部となっており、直接に語彙が入らないが関連のあると思われる部分も抜粋した。文脈全体での読み取る必要があるため、共起関係のある抽出語が全て含まれるものに限らない。

基準 1. 使命・目的

① 金沢星稜大学

二つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計 2,853 文字だった。1-1（使命・目的及び教育目的の設定）は 1,562 文字、1-2（使命・目的及び教育目的の反映）は 1,291 文字で記述していた。

KH Coder の単純集計結果では、78 の文と 70 の段落が確認され、分析に使用される語としては、810 語（異なり語数 266）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を 5 で設定し、利用される語の数は 43 となった（表 1）。

上位 30 の頻出語を見ると、「教育」「目的」以外に、「学科」「研究」「使命」「学生」等が 10 位内に入った。大学の教育活動を反映するような語彙として、「経済」「地域」「情報」「科学」「活動」等があった。その他「社会」「人材」も比較的に多く出現したことがわかった（表 2）。

1 詳細は、ウェブサイト（<https://kncoder.net/dl3.html>）にてご参照ください。

2 樋口耕一「KH Coder 3 リファレンス・マニュアル」（2020 年 5 月 11 日版）より。

3 同上記。

図1の抽出語による共起ネットワークでは、左上部の「精神」が中心的な語であると見て取れた。「建」は「建学精神」の「建」である。記述を見ると、「建学の精神に基づく学生の育成」「(学生の行動に) 建学の精神を尊び成長するよう努める」等があった。また、「使命」「目的」「地域」の3語が結びついていることから、大学の地域貢献の使命が強調されていることが伺える。

右側に「センター」「ポリシー」「情報」「計画

といった語群は相関があると見て取れた。「センター」「情報」の2語は文章の中にどの部分に使われたか検索して見ると、組織の構成に関して、多くの特化した「センター」が設置され、各センターの「規程」もエビデンス資料として記述されていた。「情報」に関しては、主に「大学の情報教育・情報戦略及び情報設備の企画立案・情報技術の活用」等を総括する組織である「総合情報センター」に関する記述だった。

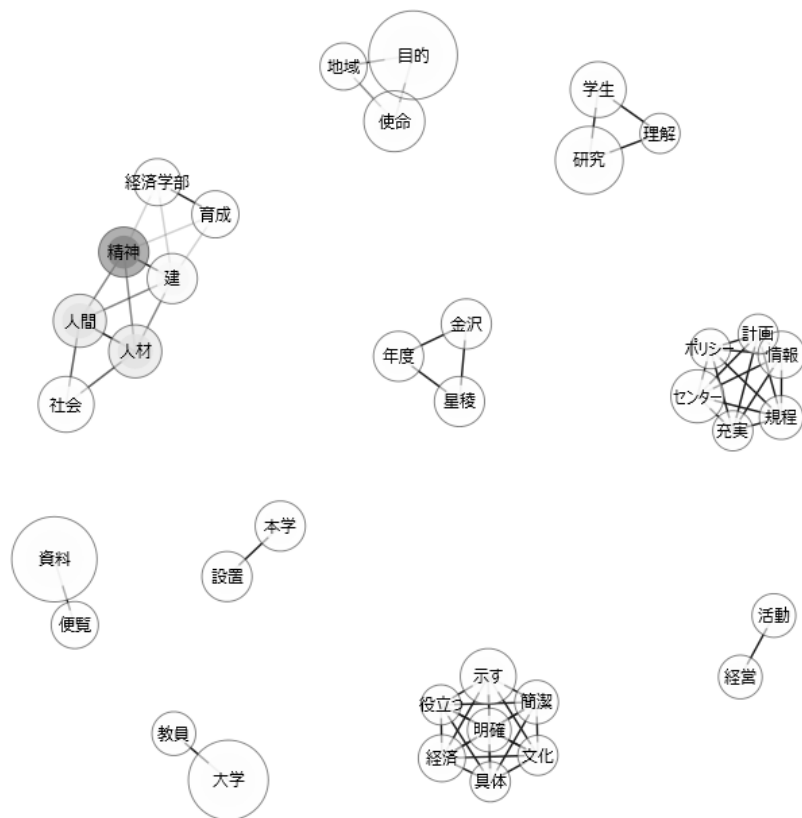
表1 金沢星稜大学 基準1の基本情報

総抽出語数 (使用)	1,808 (810)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	408 (266)	語の最小出現数	5
文	78	利用される語	43
段落	70		

表2 金沢星稜大学 基準1における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	53	11	社会	10	21	本学	8
2	教育	34	12	センター	9	22	育成	7
3	目的	26	13	人間	9	23	経済	7
4	資料	24	14	人材	9	24	経済学部	7
5	大学	21	15	金沢	8	25	情報	7
6	学科	17	16	建	8	26	地域	7
7	研究	15	17	星稜	8	27	便覧	7
8	使命	12	18	精神	8	28	科学	6
9	学生	10	19	設置	8	29	学部	6
10	示す	10	20	年度	8	30	活動	6

図1 金沢星稜大学 基準1 抽出語による共起ネットワーク



② 山口学芸大学

二つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計6,637文字だった。1-1（使命・目的及び教育目的の設定）は4,131文字、1-2（使命・目的及び教育目的の反映）は2,506文字で記述していた。

KH Coderの単純集計結果では、131の文と81の段落が確認され、分析に使用される語としては、1,858語（異なり語数546）が抽出された。共起ネットワークを描くために、語の最小出現数は5と設定し、利用される語の数は78だった（表3）。

上位30の頻出語を見ると、「教育」「目的」以外に、この2単語と関連して使える「理念」も

多くあった。大学の教育活動の特徴を反映する語彙として、「学芸」「保育」「免許」「教諭」「芸術」等もよく使われていた（表4）。

図2の抽出語による共起ネットワークでは、左上にある密集している語群に特徴が見られる。「免許」が多く使われ、「取得」「実践」「可能」「変化」「対応」「豊か」「芸術」等が中心的な語彙であると見られた。出現数の多い「目的」のある記述を取り出して見ると、「取組む、遂行する、検討を繰り返す、反映する、達成する」といった文言は使命・目的、教育目的と同様に多く使われていた。

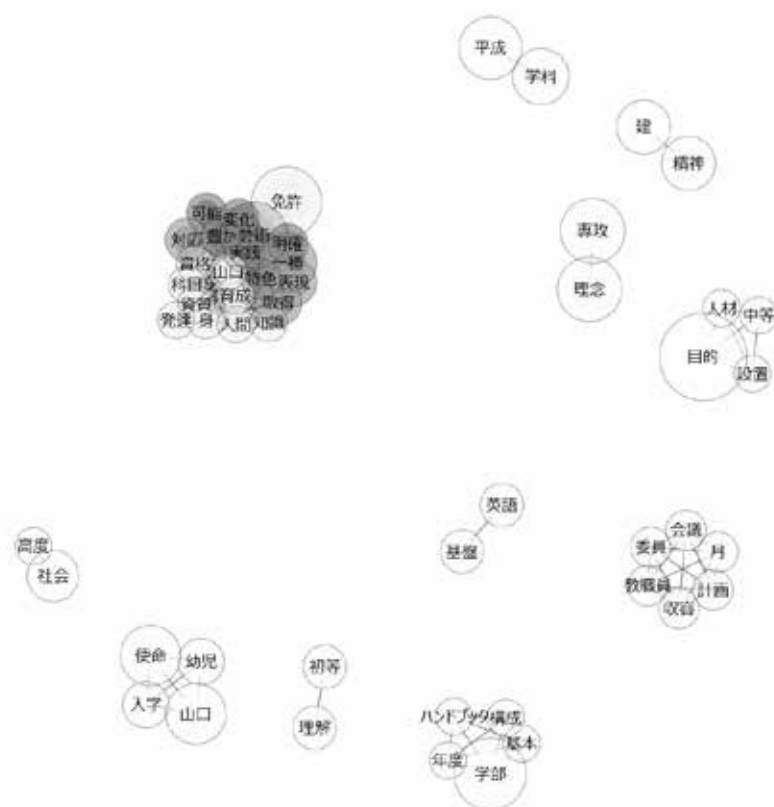
表3 山口学芸大学 基準1の基本情報

総抽出語数 (使用)	4,148 (1,858)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	748 (546)	語の最小出現数	5
文	131	利用される語	78
段落	81		

表4 山口学芸大学 基準1における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	145	11	免許	19	21	山口	14
2	教育	107	12	教諭	17	22	使命	14
3	本学	43	13	芸術	17	23	一種	13
4	目的	30	14	大学院	17	24	学則	13
5	大学	28	15	学生	16	25	周知	13
6	資料	22	16	専攻	16	26	専門	13
7	ポリシー	21	17	定員	16	27	学科	12
8	学芸	20	18	理念	16	28	学校	12
9	学部	20	19	研究	15	29	建	11
10	保育	20	20	平成	15	30	子ども	11

図2 山口学芸大学 基準1 抽出語による共起ネットワーク



基準 2. 学生

① 長崎国際大学

六つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計 35,066 文字だった。そのうち、2-1（学生の受入れ）は 4,052 文字、2-2（学修支援）が 11,115 文字、2-3（キャリア支援）は 6,440 文字、2-4（学生サービス）は 6,220 文字、2-5（学修環境の整備）は 5,136 文字、2-6（学生の意見・要望への対応）は 2,103 文字で記述していた。

KH Coder の単純集計結果では、728 の文と 469 の段落が確認され、分析に使用される語としては、10,206 語（異なり語数 1,657）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を 25 で設定し、利用される語の数は 62 となった（表 5）。

上位 30 の頻出語を見ると、名詞のなかで「学生」が最も多く、続いて「資料」「学科」「科目」「委員」「教育」等が多く使われていた。その他、「支援」「実習」「学修」「福祉」「教員」もよく出現していた（表 6）。

図 3 の抽出語による共起ネットワークでは、「健康」「学科」は中心的な語彙であると見て取れ

た。それを出発点として、右に「教育」「観光」「社会」、左に「活動」「国際」「支援」や「学生」「サポート」につながっている。「健康」は、大学の健康管理学部・研究科に関連している記述で多く使われていた。一方、「学科」を見ると、国際観光学科、社会福祉学科、健康栄養学科、薬学科等大学の学科ごとの教育活動や学修支援、就職状況において多く使われたことがわかった。

「学生」では、学生募集要項や学生の受入れ、学生の学修支援についての記述が多く見られた。例えば、「学生が順調に学修をスタートできるように、教務委員会が核となり関係部署職員と連携し、各学科・学年別のオリエンテーションの企画運営を行っている。」「学生は、ホスピタリティー・ルーブリックをもとに自己の成長を記録することができる。」等があった。また、「学生一人ひとりの長所を伸ばし、短所を修正する適切な助言・学修支援が可能となっている。」といった教員の担当学生との面談についての記述もあった。大学の「教育基盤センター運営委員会」に関して、「学生の学修支援を行うとともに、教育の質向上に向けた企画・立案し、本学の教育の発展を担っている。」という記述も見て取れた。

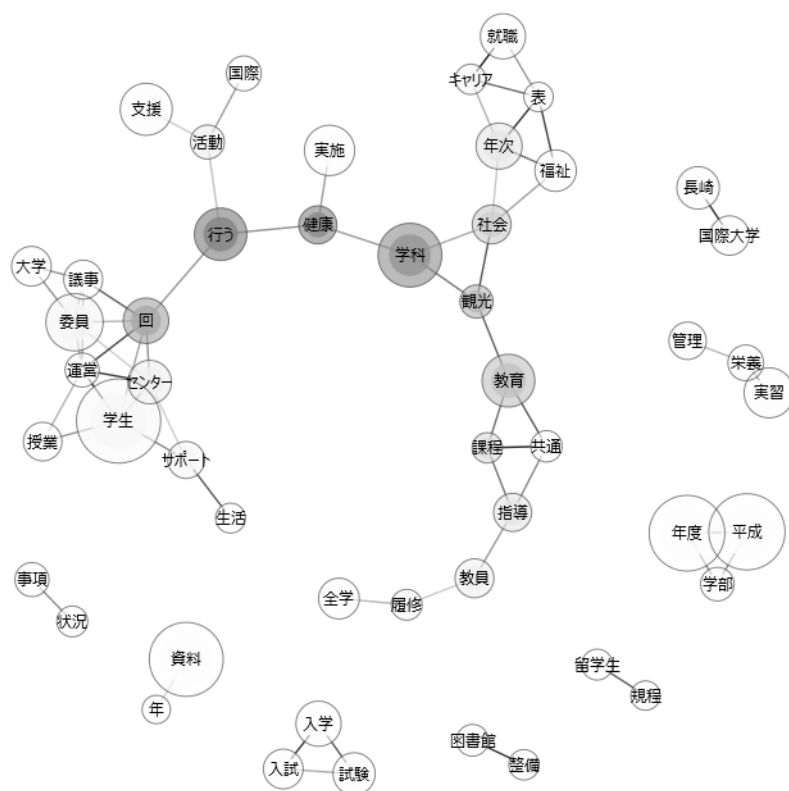
表 5 長崎国際大学 基準 2 の基本情報

総抽出語数（使用）	21,957（10,206）	共起ネットワークの設定	
異なり語数（使用）	2,272（1,657）	語の最小出現数	25
文	728	利用される語	62
段落	469		

表 6 長崎国際大学 基準 2 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	572	11	支援	90	21	試験	58
2	学生	244	12	実施	84	22	福祉	56
3	平成	199	13	実習	83	23	全学	54
4	年度	196	14	年次	70	24	大学	51
5	資料	187	15	回	68	25	入試	51
6	学科	138	16	就職	67	26	国際大学	50
7	科目	137	17	入学	67	27	議事	49
8	委員	110	18	学修	64	28	教員	49
9	教育	93	19	センター	62	29	社会	49
10	行う	92	20	長崎	59	30	授業	48

図3 長崎国際大学 基準2 抽出語による共起ネットワーク



②安田女子短期大学

六つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計15,580文字だった。そのうち、2-1（学生の受入れ）は3,174文字、2-2（学修支援）が4,103文字、2-3（キャリア支援）は1,625文字、2-4（学生サービス）は3,142文字、2-5（学修環境の整備）は2,564文字、2-6（学生の意見・要望への対応）は972文字で記述していた。

KH Coderの単純集計結果では、413の文と250の段落が確認され、分析に使用される語としては、4,079語（異なり語数1,001）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を10で設定し、利用される語の数は70となった（表7）。

上位30の頻出語を見ると、「資料」が最も多く、続いて「学生」「入学」「支援」「生活」「試験」等が10位内に入った。教育活動に関連する語として、「授業」「学修」以外に、「チューター」「教員」も多く触れていたことがわかった。また、学生サービスや学修環境に関する「施設」「相談」

もよく使われていた（表8）。

図4の抽出語による共起ネットワークでは、「アド」「ミッション」と密集する語群が見取れた。「入学」「試験」「推薦」「入試」「ポリシー」「高校」といった語彙が関連している。「高校」の記述は、「高校3年生・保護者対象大学説明会」「高校訪問、高校出張授業」「高校教員対象入試説明会」「高校単位でのキャンパス見学」「高校内での進学相談会」といった大学入試に関わる取組みがあった。

下部には、中心的な語として、「就職」がある。出現数が少ないものの、「キャリア」と強い相関があり、「実習」とも結びついている。そのほか、「知る」「指導」の関連性を見ると、『安田を知る』『学びを知る』『自分を知る』『社会を知る』という大学の教養教育の理念を示す内容があった

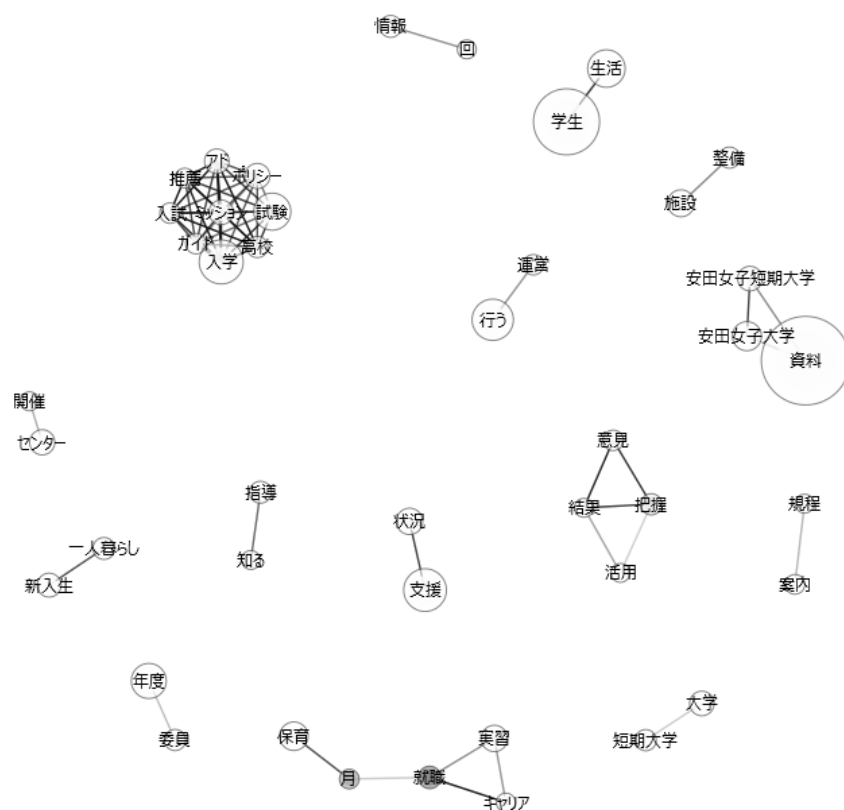
表 7 安田女子短期大学 基準 2 の基本情報

総抽出語数 (使用)	9,552 (4,079)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	1,416 (1,001)	語の最小出現数	10
文	413	利用される語	70
段落	250		

表 8 安田女子短期大学 基準 2 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	資料	269	11	教育	37	21	実習	21
2	する	232	12	授業	37	22	状況	21
3	学生	147	13	学修	31	23	セミナー	20
4	入学	63	14	本学	27	24	センター	19
5	支援	59	15	安田女子大学	26	25	ポリシー	19
6	行う	55	16	できる	25	26	相談	19
7	平成	48	17	保育	25	27	アド	18
8	生活	45	18	チューター	22	28	ミッション	18
9	試験	44	19	施設	22	29	安女子短期大学	18
10	年度	39	20	教員	21	30	大学	18

図 4 安田女子短期大学 基準 2 抽出語による共起ネットワーク



基準 3. 教育課程

① 岐阜医療科学大学

三つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計 19,813 文字だった。そのうち、3-1（単位認定、卒業認定、修了認定）は 4,598 文字、3-2（教育課程及び教授方法）は 12,968 文字、3-3（学修成果の点検・評価）は 2,247 文字で記述していた。

KH Coder の単純集計結果では、443 の文と 303 の段落が確認され、分析に使用される語としては、5,694 語（異なり語数 862）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を 15 で設定し、利用される語の数は 76 となった（表 9）。

上位 30 の頻出語を見ると、「医療」「実習」「保健」「看護」等が 10 位内に入った。その他、「研究」「科学」「検査」「技術」も多く使われ、教育の専門分野が伺える「助産」「臨床」「放射線」も見て取れた（表 10）。

図 5 の抽出語による共起ネットワークでは、中央上部に「学生」「指導」を中心とし、これらは「教員」「学修」と「実習」「行う」と関連している。記述を見ると、「実習期間中は教員が施設を

巡回して実習担当者から実習の様子を伺うとともに直接学生の指導も行い、医療チームの一員としての自覚を身に付けさせている」等があった。

右上部に、「社会」「能力」を中心に展開しているネットワークも特徴的である。「社会」は「医療」「専門」「基礎」と関連し、「能力」は「本学」「チーム」「コミュニケーション」と結びついている。記述例として、「社会」は『社会科学』では『社会学』『法学』等を通して一般社会人としての教養を身に付ける」「一般基礎教育では人文科学、社会科学、コミュニケーション、自然科学等を幅広く学修し、外国語では各国語の基礎的な語学力を養うことをカリキュラム・ポリシーとして科目を配置している」等があった。「能力」は「臨床検査技師もしくは診療放射線技師として必要な 9 の基本的な資質である①技師としての心構え、②患者・生活者本位の視点、③コミュニケーション能力、④チーム医療への参画、⑤基礎的な科学力、⑥地域の保健医療現場での実践的能力、⑦研究能力、⑧自己研鑽、⑨教育能力を獲得するために必要な学士課程における科目を編成する」といった記述が見て取れた。

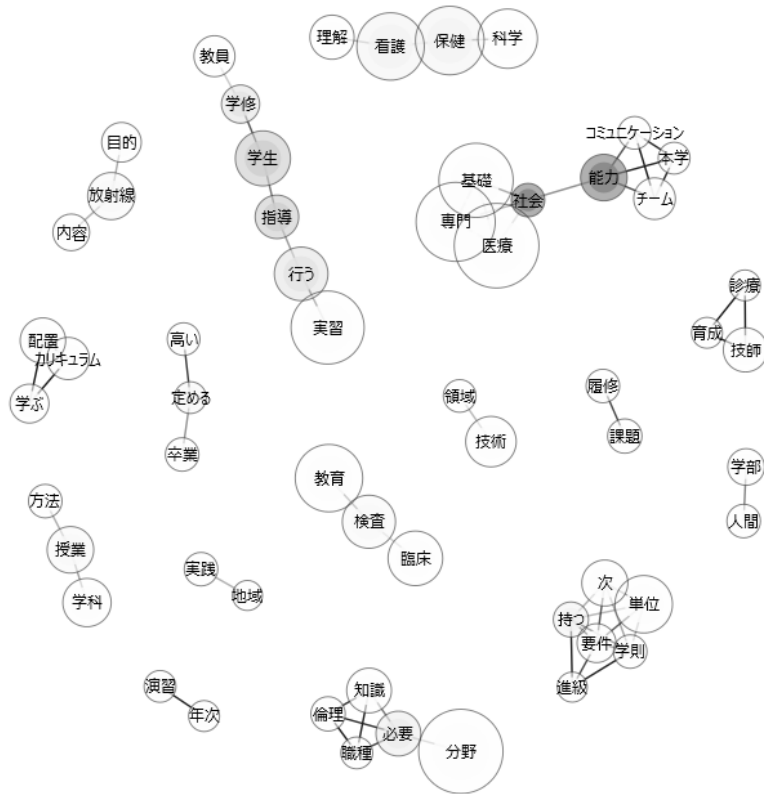
表 9 岐阜医療科学大学 基準 3 の基本情報

総抽出語数（使用）	12,246 (5,694)	共起ネットワークの設定	
異なり語数（使用）	1,158 (862)	語の最小出現数	15
文	443	利用される語	76
段落	303		

表 10 岐阜医療科学大学 基準 3 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	430	11	研究	64	21	ポリシー	45
2	医療	131	12	科学	63	22	技術	45
3	分野	130	13	助産	62	23	修得	45
4	専門	114	14	できる	61	24	学科	41
5	基礎	100	15	資料	60	25	放射線	39
6	科目	99	16	単位	59	26	授業	38
7	実習	97	17	学生	54	27	能力	38
8	保健	85	18	臨床	53	28	次	37
9	看護	82	19	行う	51	29	配置	36
10	教育	82	20	検査	50	30	知識	35

図 5 岐阜医療科学大学 基準 3 抽出語による共起ネットワーク



② 京都美術工芸大学

三つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計4,601文字だった。そのうち、3-1（単位認定、卒業認定、修了認定）は2,034文字、3-2（教育課程及び教授方法）は1,550文字、3-3（学修成果の点検・評価）は1,017文字で記述していた。

KH Coderの単純集計結果では、128の文と100の段落が確認され、分析に使用される語としては、1,244語（異なり語数378）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を5で設定し、利用される語の数は49となった（表11）。

上位30の頻出語を見ると、「科目」「単位」「教育」「授業」「履修」「ポリシー」等が10位内に入った。その他、「成績」「GPA」「卒業」「評価」「認定」も多く使われていたことがわかった。「ない」の記述は主に、「実習科目（中略）の中から、6単位を修得しなければならない。」といった単位や進級認定に関する内容だった（表12）。

図6の抽出語による共起ネットワークでは、左中

に、「周知」「学科」が中心的な語となっている。「周知」は「科目」「コミュニケーション」「導入」につながっている一方、「学科」は「修得」「専門」「美術」と関連している。記述を見ると、「周知」は「美術工芸学科と建築学科それぞれの履修モデルで分かりやすく学生へ周知している」「学生便覧に掲載されている履修モデル等をおして周知している」等があった。「学科」は「カリキュラム・ポリシーの①の中でも謳っている体系的編成は、美術工芸学科と建築学科それぞれの履修モデルで分かりやすく学生へ周知している。」という記述が見て取れた。

右中に、卒業認定に関する語のネットワークも特徴的である。中心語の「基準」は「実習」と結びついている。「認定」は「基準」のほかでは「卒業」「進級」「単位」「伝統」に関連している。「必修」は特に「建築」「工芸」と濃い線でつながっている。記述例として、「専門実習科目の伝統工芸系・工芸デザイン系・文化財修理系・建築デザイン系・伝統建築系のうち、履修要件を満たした科目分野・区分において6単位必修とする。」という記述が挙げられる。

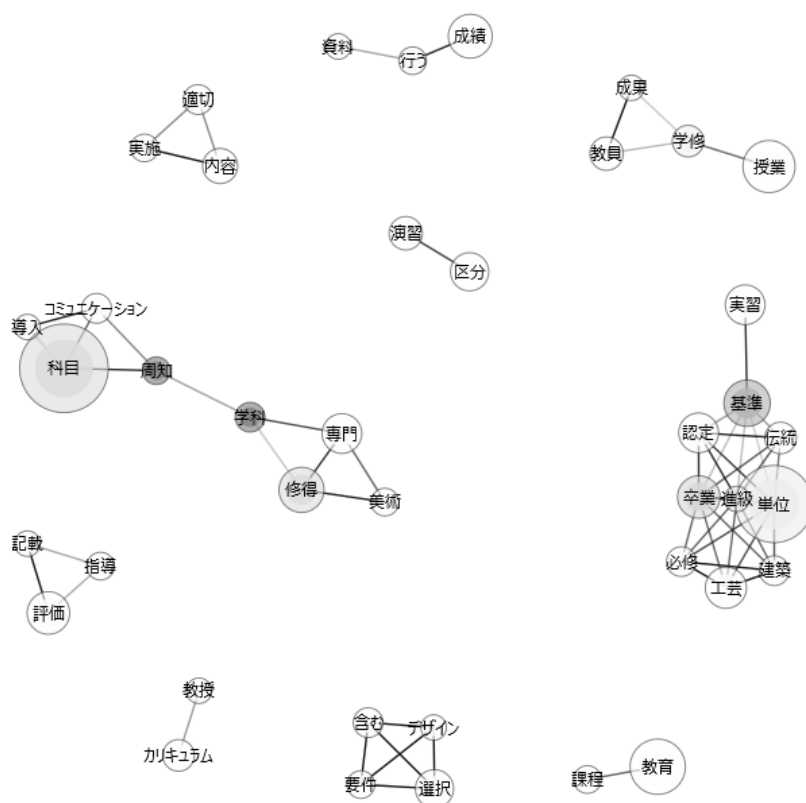
表 11 京都美術工芸大学 基準 3 の基本情報

総抽出語数 (使用)	2,843 (1,244)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	558 (378)	語の最小出現数	5
文	128	利用される語	49
段落	100		

表 12 京都美術工芸大学 基準 3 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	92	11	成績	16	21	区分	12
2	科目	69	12	GPA	15	22	選択	12
3	単位	52	13	卒業	15	23	内容	10
4	教育	26	14	評価	15	24	方法	10
5	授業	23	15	工芸	14	25	ディプロマ	9
6	履修	23	16	ない	13	26	演習	9
7	ポリシー	21	17	実習	13	27	教員	9
8	学生	21	18	専門	13	28	できる	8
9	基準	18	19	認定	13	29	カリキュラム	8
10	修得	17	20	教養	12	30	学修	8

図 6 京都美術工芸大学 基準 3 抽出語による共起ネットワーク



基準 4. 教員・職員

① 長崎国際大学

四つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計 8,100 文字だった。そのうち、4-1（教学マネジメントの機能性）は 4,439 文字、4-2（教員の配置・職能開発等）は 1,208 文字、4-3（職員の研修）は 516 文字、4-4（研究支援）は 1,937 文字で記述していた。

KH Coder の単純集計結果では、126 の文と 87 の段落が確認され、分析に使用される語としては、2,442 語（異なり語数 494）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を 10 で設定し、利用される語の数は 53 となった（表 13）。

上位 30 の頻出語を見ると、名詞の中で「研究」が最も多く、続いて「学長」「規程」「教授」「委員」等が 10 位内に入った。その他、「全学」「事務」「運営」「学科」「組織」も多く使われていたことがわかった（表 14）。

図 7 の抽出語による共起ネットワークでは、右上に、「整備」を中心とし、これは「研究」「倫理」と関連していることがわかった。「整備」の記述を見ると、「リーダーシップを発揮する体制を整備している」「教学マネジメントのために整備したサポート体制を活用」等があった。

一方、図の左下に密集する部分も特徴的である。その中で、「センター」「協議」「意思」の 3 語の記述を検索した結果、「センター」については、「教育基盤センター長、IRセンター長、国際交流・留学生支援センター長、サポートセンター長」等で多く使われていた。「協議」では、「グローバル推進協議会」「学務協議会」といった協議体とその規程があるほかに、「学部間で横断的に協議すべき諸事項」「教授会の議案の事前協議」「大学改革の更なる推進のため協議している」等もあった。「意思」に関しては、「学長の意思決定を円滑化している」「学内の意思決定は組織的に行われ、適切に機能している」「意思決定の権限と責任を明確にしている」等が挙げられる。

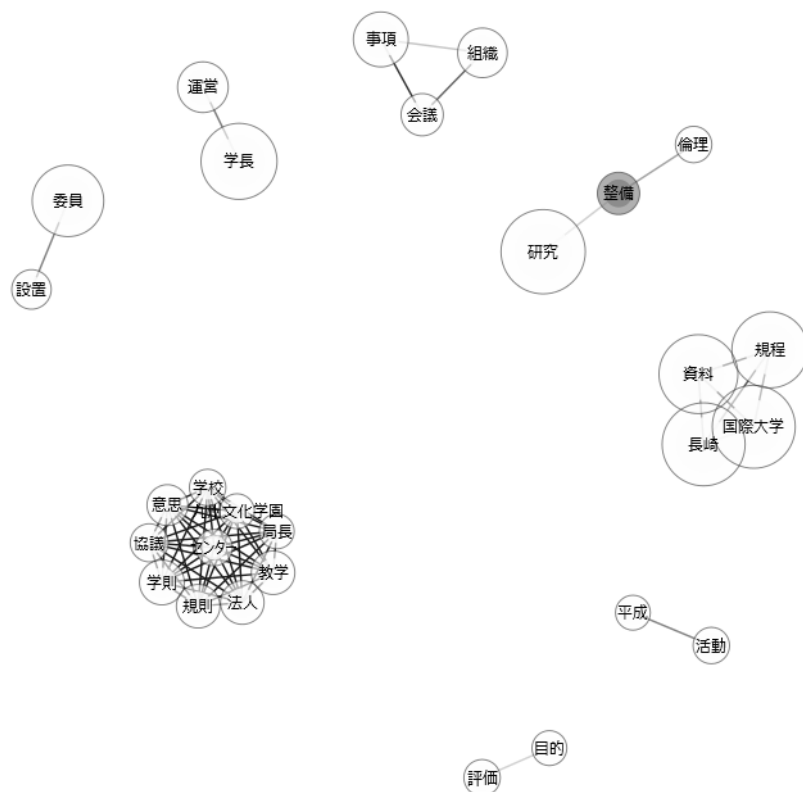
表 13 長崎国際大学 基準 4 の基本情報

総抽出語数（使用）	5,014 (2,442)	共起ネットワークの設定	
異なり語数（使用）	688 (494)	語の最小出現数	10
文	126	利用される語	53
段落	87		

表 14 長崎国際大学 基準 4 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	164	11	教育	33	21	実施	20
2	研究	63	12	全学	32	22	条	19
3	国際大学	61	13	事務	29	23	職員	19
4	長崎	61	14	教員	28	24	学生	18
5	資料	55	15	事項	26	25	学則	17
6	学長	51	16	大学	26	26	定める	17
7	規程	51	17	行う	24	27	規則	16
8	教授	49	18	運営	22	28	教学	16
9	委員	45	19	学科	22	29	審議	16
10	学部	41	20	組織	21	30	適切	16

図7 長崎国際大学 基準4 抽出語による共起ネットワーク



② 別府大学

四つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計10,114文字だった。そのうち、4-1（教学マネジメントの機能性）は2,909文字、4-2（教員の配置・職能開発等）は2,396文字、4-3（職員の研修）は1,059文字、4-4（研究支援）は3,750文字で記述していた。

KH Coderの単純集計結果では、181の文と118の段落が確認され、分析に使用される語としては、2,934語（異なり語数688）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を10で設定し、利用される語の数は55となった（表15）。

上位30の頻出語を見ると、名詞の中で「研究」が最も多く、続いて「委員」「学長」「教員」「事務」等が10位内に入った。その他、「教育」「研修」「運営」「審査」「会議」も多く使われていたことがわかった（表16）。

図8の抽出語による共起ネットワークでは、左上に、「会議」「企画」の2語が中心的な語である

と見られる。記述を見ると、「会議」は、「学長を議長とする大学評議会、大学企画運営会議が大学の意思決定の方向を審議する中心となった」「大学の主な審議機関は大学企画運営会議、教授会（連合教授会・合同教授会）、学部企画運営会議、各種専門委員会等がある」等が見て取れた。「企画」については、「学長が主催する大学企画運営会議の決定、審議事項を受けて、教授会が開催される」という記述があった。

右上部には、「研究」を中心として、「整備」「施設」等との関連が見られた。例として、「研究を推進するための環境整備として、附属図書館の他に、次の付属の博物館や研究所、研究センターを設置している。」「これらの施設は、本学の研究拠点であるとともに、学生の実習施設や教育のための施設としても機能している。」といった学内の各施設の推進状況について多く記述していた。

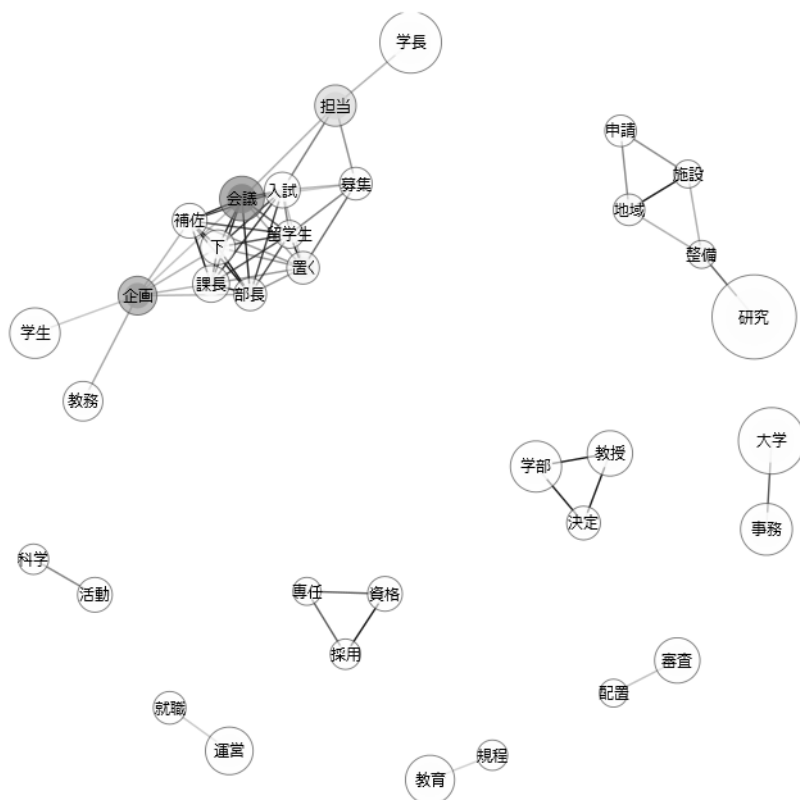
表 15 別府大学 基準 4 の基本情報

総抽出語数 (使用)	6,398 (2,934)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	974 (688)	語の最小出現数	10
文	181	利用される語	55
段落	118		

表 16 別府大学 基準 4 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	207	11	行う	34	21	教務	21
2	研究	101	12	教育	33	22	平成	21
3	大学	61	13	研修	33	23	学科	20
4	資料	59	14	別府大学	32	24	企画	20
5	委員	53	15	運営	30	25	なる	18
6	学長	53	16	教授	28	26	課長	18
7	教員	52	17	審査	28	27	審議	18
8	事務	37	18	会議	27	28	入試	17
9	学部	36	19	担当	23	29	センター	16
10	学生	35	20	職員	22	30	下	16

図 8 別府大学 基準 4 抽出語による共起ネットワーク



基準 5. 経営・管理と財務

① サイバー大学

五つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計 11,924 文字だった。そのうち、5-1（経営の規律と誠実性）は 4,935 文字、5-2（理事会の機能）は 1,046 文字、5-3（管理運営の円滑化と相互チェック）は 2,061 文字、5-4（財務基盤と収支）は 2,652 文字、5-5（会計）は 1,230 文字で記述していた。

KH Coder での単純集計の結果では、168 の文と 115 の段落が確認され、分析に使用される語としては、3,381 語（異なり語数 869）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を 10 で設定し、利用される語の数は 66 となった（表 17）。

上位 30 の頻出語を見ると、「取締役」「資料」「監査」「事業」「管理」「経営」等が 10 位内に入った。その他、「学生」「体制」「法人」「代表」「株式会社」も多く使われていたことがわかった（表 18）。

図 9 の抽出語による共起ネットワークでは、上部に「差額」を中心に「経常」「収入」「収支」「研究」「単位」「履修」等の語が密集している。「差額」については、大学が「株式会社立大学であることから、会社法の定めに基づき、企業会計により財務諸表を作成している。参考として、これを学校法人会計に当てはめて考えた場合、法人全体での事業活動収入と当年度の税引き前収支差額（経常収支差額に特別収支差額を加えた額）は

毎年上昇傾向にあり、事業活動収支差額比率は、医師系法人を除く全国平均 4.9%（平成 29(2017)年度）より高い数値となっている」という記述があった。

「研究」に関しては、「外部資金の導入について、株式会社立大学である本学は、私立大学を設置する学校法人に適用される税制上の優遇措置を受けることができない。したがって、企業等からの受託研究費・共同研究費等の受入れ促進には一定の限界がある」という記述の後に、直近 5 年間の「科学研究費補助金の受入状況」での直接と間接経費の内訳が見て取れた。

下部に、「学長」を中心に「社長」「代表」「設置」「開催」「取締役」が関連している。特に「取締役」は頻出語の上位となっており、「学校法人の理事会に相当する機関として取締役会を設置しており」「取締役は、代表取締役のほか、2 人の社外取締役をもって構成し、監査役を 2 人配置して客観性を担保し、監査機能の実効性の確保に努めている」等について記述されていた。

右側に、「グループ」が「目標」「教職員」と「ソフトバンク」「情報」と結びついている。「グループ」は「親会社であるソフトバンクグループ株式会社が定めた『ソフトバンクグループ憲章』に準拠」という記述をもとに、グループに関する重要事項や体制が主な内容だった。「目標」は、『サイバー大学中期目標』『経営改善』の 7 領域について 15 の『基本目標』並びに 48 項目の『行動目標』を設定し、各部署の目標達成のための行動計画に落とし込む」といった記述があった。

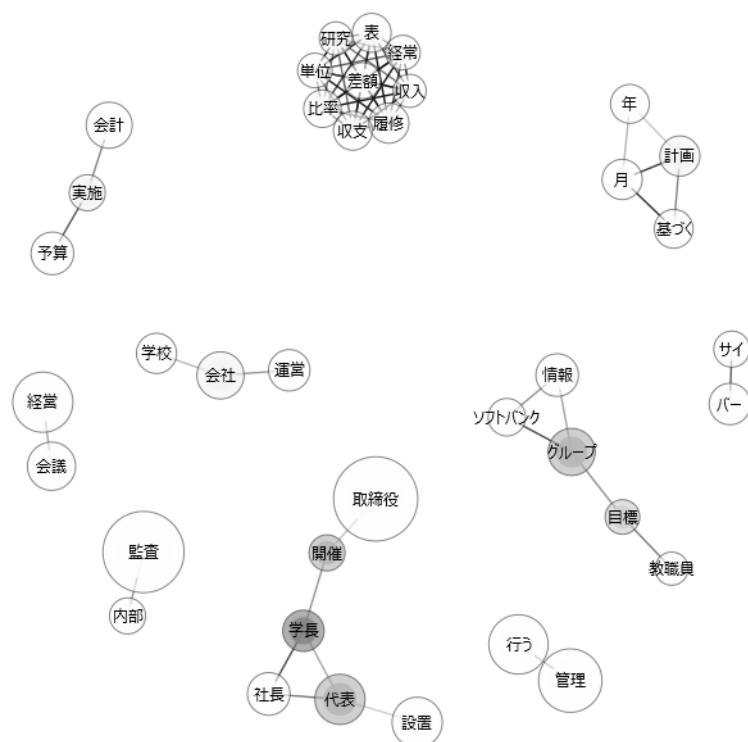
表 17 サイバー大学 基準 5 の基本情報

総抽出語数（使用）	7,573 (3,381)	共起ネットワークの設定	
異なり語数（使用）	1,259 (869)	語の最小出現数	10
文	168	利用される語	66
段落	115		

表 18 サイバー大学 基準 5 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	248	11	学生	28	21	規程	21
2	取締役	70	12	体制	28	22	会計	20
3	資料	69	13	年度	25	23	事項	20
4	監査	65	14	法人	25	24	本学	20
5	事業	40	15	設置	24	25	確保	18
6	大学	40	16	代表	24	26	報告	18
7	管理	39	17	株式会社	23	27	社長	17
8	経営	35	18	会議	22	28	情報	17
9	行う	34	19	グループ	21	29	組織	17
10	平成	30	20	会社	21	30	予算	17

図 9 サイバー大学 基準 5 抽出語による共起ネットワーク



② 仙台大学

五つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計9,548文字だった。そのうち、5-1（経営の規律と誠実性）は3,420文字、5-2（理事会の機能）は714文字、5-3（管理運営の円滑化と相互チェック）は1,938文字、5-4（財務基盤と収支）は2,208文字、5-5（会計）は1,268文字で記述していた。

KH Coderの単純集計結果では、241の文と160の段落が確認され、分析に使用される語としては、2,613語（異なり語数695）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を10で設定し、利用される語の数は50となった（表19）。

上位30の頻出語を見ると、「する」の次に、「資料」「理事」「法人」「評議」「寄附行為」等が10位内に入った。その他、「運営」「財務」「監査」「規程」「監事」が多く、「管理」「執行」「会計」等組織と財務関係の語彙が見て取れた（表20）。

図10の抽出語による共起ネットワークでは、「寄附行為」が中心的な語であると見て取れた。

そこで、「寄附行為」と「規定」と繋がっている線が濃く、語と語の相関性が高いことがわかる。記述を見ると、「学長は、寄附行為第6条第一号の規定により、学長就任と同時に理事に就任する」「学長及び事務局長は、寄附行為施行規則第8条第2項の規定に基づき、原則として、毎月2回開催される『常任理事会』に出席している」「評議員の出席状況は、良好に保たれ、評議員会も、寄附行為の規定に基づき、適切に運営されている。」等があった。一方、「事項」との関連については、「法人は、寄附行為に基づき、業務の最高意思決定機関として理事会を、業務に関する重要事項等について諮問するための機関として評議員会を置いている。」が挙げられる。

図右上部にある「執行」は「法人」「状況」「事務」「行う」と関連している。記述を見ると、「各部門責任者として、法人本部は常務理事（財務担当）、大学は事務局長、高校は事務長と定め、厳格で、効率的な業務の執行に努めている。」「予算の執行途中において、状況の変化等により予算の追加又は重要な変更を必要とするときは、補正予算を編成している。」等があった。

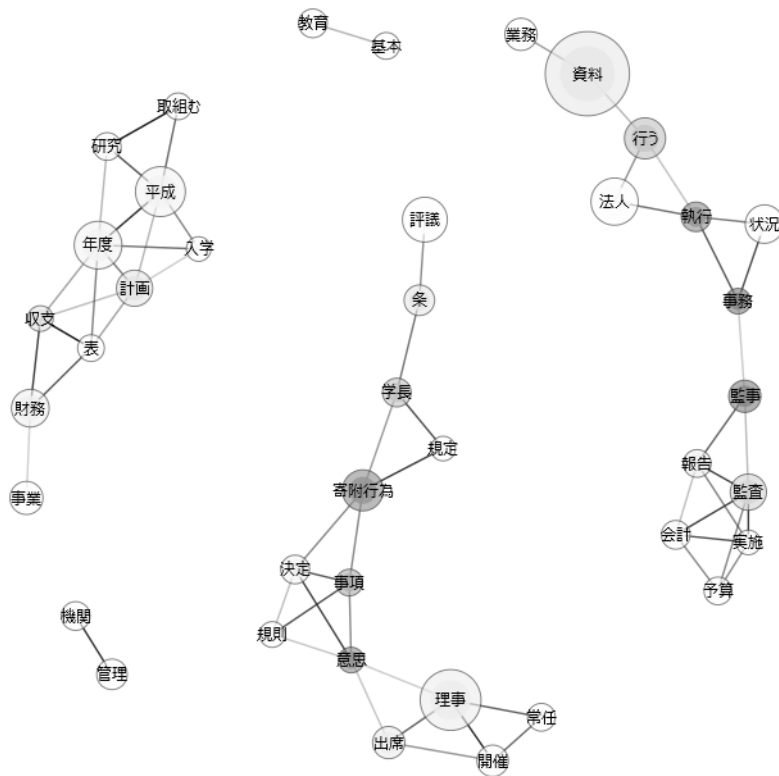
表19 仙台大学 基準5の基本情報

総抽出語数（使用）	6,461（2,613）	共起ネットワークの設定	
異なり語数（使用）	1,064（695）	語の最小出現数	10
文	241	利用される語	50
段落	160		

表20 仙台大学 基準5における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	159	11	状況	26	21	出席	18
2	資料	133	12	運営	25	22	年	18
3	理事	68	13	財務	25	23	開催	17
4	平成	45	14	監査	23	24	管理	16
5	大学	41	15	計画	23	25	条	16
6	年度	41	16	規程	19	26	執行	15
7	法人	40	17	事業	19	27	会計	14
8	評議	36	18	監事	18	28	学校	14
9	寄附行為	30	19	業務	18	29	学長	14
10	行う	30	20	月	18	30	機関	14

図 10 仙台大学 基準 5 抽出語による共起ネットワーク



基準 6. 内部質保証

① 群馬パース大学

三つの基準項目の「事実の説明」の記述は合計 3,301 文字だった。そのうち、6-1（内部質保証の組織体制）は 581 文字、6-2（内部質保証のための自己点検・評価）は 1,453 文字、6-3（内部質保証の機能性）は 1,267 文字で記述していた。

KH Coder の単純集計結果では、53 の文と 37 の段落が確認され、分析に使用される語としては、961 語（異なり語数 355）が抽出された。そこで、共起ネットワークを描くために、語の最小出現数を 4 で設定し、利用される語の数は 49 となった（表 21）。

上位 30 の頻出語を見ると、「評価」「自己」「教育」「点検」「学科」「活動」「ポリシー」等が 10 位内に入った。その他、「改善」「組織」「委員」「質」「保証」等も多く使われていたことがわかった（表 22）。

図 11 の抽出語による共起ネットワークでは、

中央あたりに、「必要」を中心に三つの共起関係を展開している。その左に、「内部」「委員」「部会」「資料」と関連し、右上には「取り組み」「大学」「組織」「研究」と結びついている。下には、「教授」「質」「保証」「目的」「体制」がある。

「必要」と「内部」「委員」について、「大学全体の内部質保証に責任を負う組織として、教授会の下、評価委員会を置く。」「評価委員会の下には、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、本学の教職員が必要な知識及び技能を習得し、その能力及び資質を向上させるために必要な取り組みを行うことを目的とする SD 部会や本学の建学の精神や目的、教育目標及び各種方針の実現に向けて、恒常的に改善・改革を促進し、学内外に公表するための自己評価・認証評価部会を、また、本学の教育研究活動を積極的に公開することを目的とした年報部会を置いている。」という記述が見て取れた。

「取り組み」の記述を見ると、大学の自己点検評価書について、「評価の結果、良好順調と判断

された点を成熟・伸長させ、不十分・課題ありと判断された点を改善するための取り組みを、自己評価・認証評価部会の取りまとめのもと、各項を所掌する委員会・部門で検討し、評価委員会、教授会の審議、学長の承認を経て、実行に移す。」という内容があった。

右上部に、「カリキュラム」「ポリシー」「保健」

「科学」「学部」「課程」が密集している。記述を見ると、「学部全体としては教務委員会の主導によりディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを踏まえて教育課程、成績評価、学籍、その他の教育活動をモニタリングし、学部に通ずる課題について決定し、具体策を遂行している。」という記述があった。

表 21 群馬パース大学 基準 6 の基本情報

総抽出語数 (使用)	2,075 (961)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	490 (355)	語の最小出現数	4
文	53	利用される語	49
段落	37		

表 22 群馬パース大学 基準 6 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	71	11	改善	11	21	実施	8
2	評価	50	12	組織	11	22	全体	8
3	自己	25	13	委員	10	23	体制	8
4	教育	19	14	項目	10	24	大学	8
5	点検	15	15	質	10	25	部会	8
6	学科	14	16	認証	10	26	課程	7
7	活動	14	17	保証	10	27	学部	7
8	平成	13	18	内部	9	28	研究	7
9	本学	13	19	行う	8	29	入学	7
10	ポリシー	11	20	資料	8	30	データ	6

会において各種委員会と連携し、指定した基準項目について取組み状況の確認と、課題・改善方策

の提示を求め、自己点検評価報告書として取り纏めている。」等の内容が見て取れた。

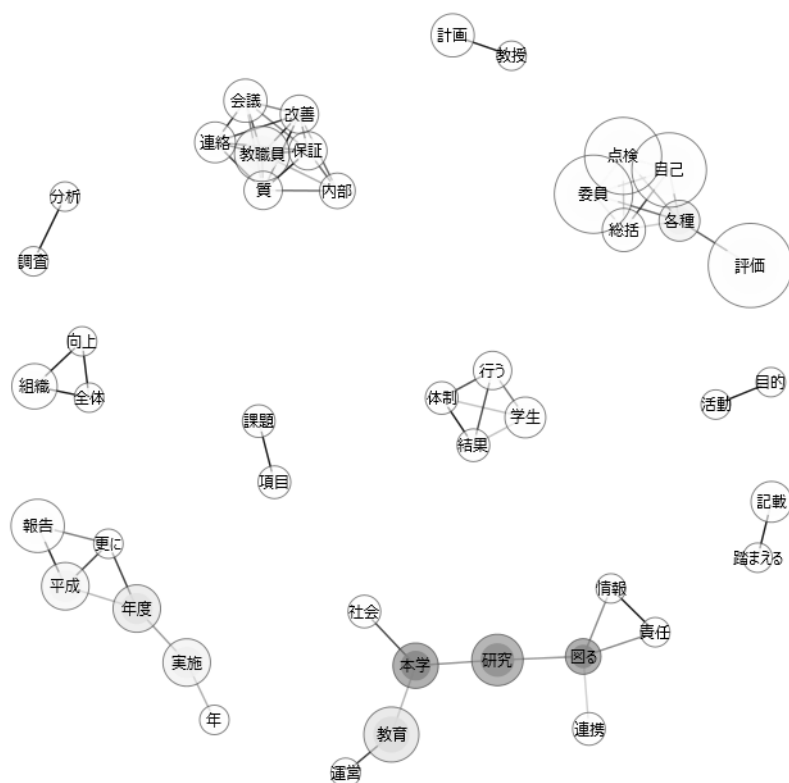
表 23 聖マリア学院大学 基準 6 の基本情報

総抽出語数 (使用)	1,640 (777)	共起ネットワークの設定	
異なり語数 (使用)	340 (218)	語の最小出現数	4
文	39	利用される語	51
段落	31		

表 24 聖マリア学院大学 基準 6 における頻出語

順位	語	頻度	順位	語	頻度	順位	語	頻度
1	する	45	11	実施	11	21	各種	8
2	評価	36	12	年度	11	22	学生	8
3	委員	31	13	平成	11	23	記載	8
4	点検	30	14	基準	10	24	専門	8
5	自己	28	15	組織	10	25	連絡	8
6	資料	27	16	本学	10	26	改善	7
7	教育	15	17	会議	9	27	行う	7
8	教職員	15	18	計画	9	28	質	7
9	報告	14	19	総括	9	29	保証	7
10	研究	13	20	大学	9	30	図る	6

図 12 聖マリア学院大学 基準 6 抽出語による共起ネットワーク



まとめ

テキストマイニングの分析により、六つの基準において二つずつ計 12 (11 校) の自己点検評価書の記述に「基本情報」「頻出語」「抽出語による共起ネットワーク」の特徴が確認できた。「頻出語」を見ることで、大学が共通で使われていた語彙と、大学独自の特徴が現れる語の比較ができる。「抽出語による共起ネットワーク」は、どのような語彙が共起関係になっているのかがわかるよう、大学の自己点検評価書の特徴を違う視点から確認することが有効である。今回の分析は概要までであるが、今後の課題として、大学ごとの語彙の選びや語群間の関係性、品詞の共通点と違い、文章の構成と記述の工夫など、さらなる比較分析を進めていく。

5. 「優れた自己点検評価書」を作成した大学へのインタビュー

長崎国際大学

(所在地：長崎県佐世保市ハウステンボス町 2825-7)



日時

令和 2(2020)年 7月 21日 (火) 10時 00分～
11時 30分

※ウェブ会議システムを使用してオンラインで
実施

面談者

安部 雅隆 氏 法人本部長
木村 勝彦 氏 副学長
綾部 賢一郎氏 大学事務局長
松永 雅弘 氏 大学評価・IR 室長

当機構出席者

伊藤 敏弘 事務局長兼評価研究部部長
陸 鐘旻 評価事業部部長兼評価研究部次長
小林 澄子 評価研究部評価研究課課長
林 芷伊 評価研究部評価研究課
(所属・役職は当時のもの)

1. 大学の概要

長崎国際大学の設置者である学校法人九州文化学園は、昭和 20(1945)年創立の九州文化学院を起源とする。長崎国際大学は、平成 12(2000)年 4月、長崎県と佐世保市等から支援を受けて開学した。建学の精神として「人間尊重を基本理念に、よりよい人間関係とホスピタリティの探求・実現、並びに文化と健康を大切に社会の建設に貢献

する教育・研究」を掲げている。現在、人間社会学部国際観光学科・社会福祉学科、健康管理学部健康栄養学科、薬学部薬学科の 3 学部 4 学科、大学院 3 研究科を擁している。

令和元(2019)年度に当機構で 3 回目となる大学機関別認証評価を受け、適合判定を得ている。この認証評価で提出された自己点検評価書は、当機構の「自己点検評価書の作成に関する調査研究」において、「優れた自己点検評価書」に選ばれた。学内の隅々まで目を配った丁寧な現状分析と、多数のエビデンス資料の提示が特徴である。

2. 自己点検評価書を作成する組織・体制

自己点検評価書の作成は、自己点検・評価委員会が担当する。構成員は学長を委員長、担当副学長を副委員長とし、各学科長、各学科が選出する教員、大学事務局長、大学評価・IR 室長の計 12 人となっている。各学科からは若手の教員を選出していることについて、担当副学長で自己点検・評価委員会副委員長の木村勝彦氏は、「幹部教職員ばかりだと、視点が固定的になりがちだからです。改善・改革のためには、ボトムアップとして若手の意見を取入れることが重要だと考えています」と説明する。

自己点検・評価委員会は常設の委員会で、原則として月 1 回定例で開催される。認証評価だけでなく、2 年に一度の大学内部向け「自己点検・評価報告書」の作成も統括し、最も重要な委員会の一つと位置付けられている。

自己点検評価書作成における具体的な役割は、方針の策定、基準担当者の選任、各部署への連絡、全体の日程調整などとなっている。実際の執筆やエビデンス資料のとりまとめなどは、基準担当者を中心として、各部局から担当の教職員が集うワーキンググループ形式で行われる。基準ごとに事務局の職掌課も配置されている。なお、現状分析に必要な各種データの収集は、IR センターが随時行っている。

3. 作成のスケジュール

今回の認証評価のために、自己点検・評価委員会が委員の中から基準担当者を決定したのは、平

成 30(2018)年 4 月 16 日で、自己点検評価書提出の 1 年 3 か月前にあたる。これが実質的な作成のスタートとなった。

自己点検評価書は、大学内部向け「自己点検・評価報告書 2017-2018 年度」の「案」をベースに作成した。自己点検・評価委員会は、平成 30(2018)年 12 月に「案」を確認し、これをもとにした自己点検評価書の作成を各基準担当者に指示。令和元(2019)年 1 月から、規定ページに収めるための内容の絞込み、改善・向上方策やエビデンス資料名の追記、独自基準や特記事項の検討などが始まった。

エビデンス集(データ編)は、大学・評価 IR 室が毎年作成している。基準担当者は、まず、平成 30(2018)年 12 月に前年度のデータを受けて現状分析に活用し、令和元(2019)年 5 月に最新の状況に更新されたものも受取った。エビデンス集(資料編)は、大学内部向け自己点検・評価で作成・収集した資料を利用する形で、令和元(2019)年 2 月から作成を始めた。

令和元(2019)年 4 月、自己点検評価書の「ファースト・ドラフト」が完成。自己点検・評価委員会での確認、最終的なデータの更新、校正などを経て、6 月 10 日印刷入稿、6 月 24 日にエビデンス集(資料編)などと合わせて発送という流れだった(資料参照)。

4. 作成の手順

自己点検評価書の作成にあたり、平成 30(2018)年 6 月 14 日に教職員に対する SD 研修会を実施した。評価基準について理解を深めるため、対象は、自己点検・評価委員会の委員、各学部長、各委員会の委員長、各部署の課長・係長クラスの職員などと、多くの教職員になった。

また、評価基準に付随する「評価の視点に関わる自己判定の留意点」(以下、「留意点」)などを共有するため、当機構の「受審のてびき」のデータと印刷物を関係者全員に配付した。

各基準の「自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)」や「改善・向上方策(将来計画)」などの執筆については、前述のように、基準担当者を中心に、関係する学部・学科、委員会委員長、担当の事務組

織の課長等が参画し、協議しながら進められた。

自己点検評価書には評価基準以外にも記述すべき項目がある。「特記事項」は 1 ページ以内で 3 点まで大学の特徴を書くものだが、何を取上げるか、「独自の基準」とどう書分けるか、といった内容を学内で議論した。評価基準の自己点検・評価では盛り込めなかったこと、大学としてアピールしたいこと、という視点で、「九州西部地域大学・短期大学連合産官学連携プラットフォーム事業の展開」「社会・地域との連携・協力について」の 2 点とすることを学長が決定した。原稿執筆は該当する委員会や大学評価・IR 室が担当した。

「法令等の遵守状況一覧」は、基準担当者が原案を作成し、大学評価・IR 室での調整、委員会等での確認を経てまとめられた。

完成した自己点検評価書原稿とエビデンス資料は、自己点検・評価委員会のメンバーが時間をかけて読合わせをし、最終的な校正・校閲は大学評価・IR 室が行った。

5. 書き方の工夫

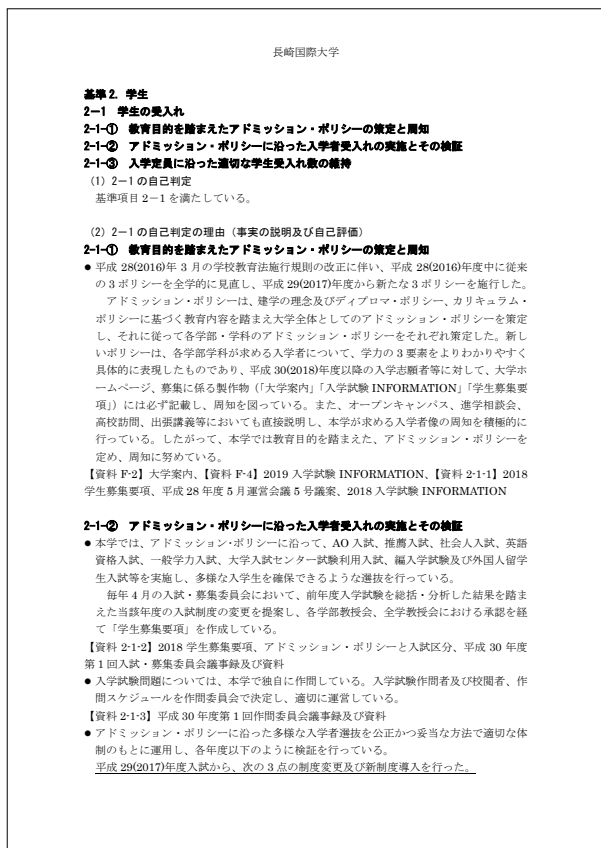
大学は、「評価の視点」ごとに「自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)」を記述している。段落ごとに「●」を付して箇条書きのように構成し、その段落ごとにエビデンス資料をコード・名称とも記載するという独自のスタイルをとっている(図参照)。

「1 要素につき 1 段落で文章をまとめて、最低一つはエビデンス資料を示すという方針を取りました」と木村氏は説明する。ベースとした学内向け自己点検・評価報告書はページ制限を設けず詳細に記述しているので、認証評価では 100 ページ以内に収めるよう多くを削除しなくてはならない。どうすればより多くの要素を分かりやすく記述できるか、試行錯誤する中で、この形式がふさわしいとなったようだ。

ほかにも、図・表の活用、強調した部分には下線を引くなどの工夫が見られた。表紙に大学のロゴマーク・キャッチコピーを配置しているのも特徴といえよう。

なお、この絞込み作業は、自己点検評価書作成の中でも特に苦勞した点だという。基準ごとの記

図 実際の自己点検評価書



「評価の視点」ごとの記述で、1要素を1段落にまとめ、エビデンス資料のコードと名称を記載している

述量に合わせてページ配分を決め、基準内では学部・学科間で記述量が均等になるよう、記述内容に相違が出ないように調整したが、文字の説明だけでスペースが埋まり、図や表、引用文などは掲載できないことも多かった。教育内容に関してはどの学科もボリュームが多くなりがちで、記述をあきらめた取組みもあった。「あと1行縮めてください、といった要望を何度も基準担当者にお願ひしました。最後まで調整が必要で、まさに戦いでした」という。結果、自己点検評価書は、100ページちょうどで完成した。

6. 自己点検・評価と認証評価の関係

大学は、2年に一度の自己点検・評価の延長線上に認証評価を位置付けており、SD・FD研修の成果もあって、どちらもルーティンとして必要

不可欠の業務であることが学内の共通認識となっている。特に、今回のように認証評価直前の自己点検・評価は、「認証評価の模擬試験という感覚」で進めることで、認証評価に対する学内の抵抗感が下がっているという。

自己点検評価書に記載された各基準項目の「改善・向上方策（将来計画）」を読むと、「アドミッション・ポリシーの見直しを令和2(2020)年6月までに検討し、公表する」（基準項目2-1）など、具体的な施策もあるが、「教学マネジメントを機能的に遂行するため、現在の学長の補佐体制、権限分散、職員配置、役割の明確化を維持する」（基準項目4-1）のように、基本的には「継続して取り組む」「現状を維持する」といった論調のものが多く、これは、自己点検・評価で発見された課題は直ちに改善に着手するため、認証評価の段階では改善が完了しており、自己点検評価書に書く必要がなくなるからだという。「課題は次の報告書まで残さない」をモットーに、自己点検・評価と改善を繰り返す仕組みを作っている。

また、前述のように、エビデンス集（データ編）は、自己点検・評価や認証評価の年度にかかわらず、大学評価・IR室が毎年作成し、学部・学科や自己点検評価委員会などと共有している。その効用は大きく、「財務状況などは中長期計画にも活用しています。毎年度同じデータをストックすることで、データの変化に敏感になります。作業に精通するのでミスも起こりにくくなっています」とのことだ。

規定の整備も重視している。認証評価に先立ち、規定間の連携等に留意して、多くの規定を改定した。今後は自己点検・評価と同様に、2年に一度は見直したいとしている。

7. 当機構の評価システムへの意見

大学の自己点検評価書は、当機構が示す「留意点」に沿って記述されている。これは、優れた自己点検評価書に見られる特徴の一つである（本章「3. 記述内容等の紹介」を参照）。

一方で、この「留意点」をカバーしようとする、大学の特色や独自性が表現しづらくなるという。「ページ数に限りがあるので、独自の取組み

など書きたいことがあっても、「留意点」の要素にないものは削らざるを得ない。結果的に、「留意点」に沿った記述だけが残り、自己点検評価書が画一的になるように思う」との意見だ。現在は、「書きたいことが書けない」自己点検評価書より、詳細な学内向け自己点検・評価書のほうが、大学の現状把握や改善に役立っている状況だという。

8. まとめと所感

大学は、2年に一度発行する大学内部向け自己点検・評価報告書をもとに、認証評価の自己点検評価書を作成している。学内向けはページ制限を設けず詳細に記述しているため、これを要約する作業が中心となっていた。データ収集や資料整理も頻繁に行っており、余裕をもって準備を進められた様子が伺えた。

自己点検評価書の記述形式には独自の工夫が見られた。規定のページ内でより多くの要素を明確に記述しようと考案された、1項目を1段落で書き、その都度エビデンス資料を示すというスタイルは、今回調査した77大学で唯一のものだった。

教職員が自己点検・評価を日常業務として認識し、認証評価も全学で取り組む体制が整えられていることは、優れた特徴といえる。実は、大学には木村氏をはじめ、当機構の評価員や研修員としての経験を持ち、評価システムに精通している教職員が複数在籍している。学内の意識向上を図るFD・SD研修会で講師を務めるなど、認証評価の準備を主導できるのは大きな強みだろう。

当機構の示す「留意点」は、大学の評価基準の理解を助け、自己点検・評価の対象を具体的にするもので、毎年改定をしている。「留意点」により、記述内容の大きなぶれが防げる一方で、大学の個性・独自性が抜落ちる可能性があるとの指摘は、今後の評価システムの在り方に対する重要な示唆になるだろう。今後は、「留意点」などについて、ほかの大学や評価員の意見を収集し、評価システム改善に生かしていきたい。

資料 長崎国際大学 認証評価報告書作成スケジュール概略

		自己点検・評価書			点検・評価等			データ編			資料編		
基準日	2017年度から2018年度の自己点検評価 2018年5月1日で点検	自己点検・評価報告書 2019年度開閉認証評価 2019年5月1日で点検	2019年度開閉認証評価 2019年5月1日で点検	点検・評価等	データ編	資料編							
2018年4月				前回までの課題等の共有と改善確認									
2018年5月				他大評価結果共有 様式等配布									
2018年6月				SD研修実施									
2018年7月	ファーストドラフト作成												
2018年8月													
2018年9月				大学評価・IR室でとりまとめ 委員で確認									
2018年10月	自己点検・評価委員会で確認												
2018年11月	セカンドドラフト作成			大学評価・IR室でとりまとめ 委員で確認									
2018年12月				大学評価・IR室でとりまとめ 委員で確認									
2019年1月	自己点検・評価委員会で確認												
2019年2月	ファイナルドラフト作成 委員会・学部長・学長で確認	改善向上策の追記を指示 基準の記載内容を確認した上で特別基準、特記事項の内容検討	評価書のページ割決定	資料編ファイル・インデックス配布									
2019年3月	印刷刊行												
2019年4月	教職員に配布周知												
2019年5月													
2019年6月													
2019年6月24日													
2019年7月													
2019年8月													
2019年9月													
2019年10月													
2019年11月													

認証評価報告書作成スケジュール概略

大学評価・IR室作成

自己点検・評価報告書
自己点検評価書

本調査研究のまとめ

本調査の目的は、前述の概要にあるとおり、認証評価第3期初年度である平成30(2018)年度から令和2(2020)年度の77大学の自己点検評価書及びエビデンス資料などの内容を調査・分析し、優れた自己点検評価書の共通点などをまとめ、公表することにより、今後の大学の自己点検評価書作成を支援すること、作成の際に参考となる情報を提供することである。また、企画の段階では、自己点検評価書作成に関するガイドブックの作成も視野に入れた。しかし、調査対象の77校は規模も所在する地域も分野の系統も全て違う大学で、それらの自己点検評価書から共通点など見出すことは非常に困難であることが調査着手後にわかった。そこで、調査の目的を果たすために調査方法を変更し、前述の第1章のように自己点検評価書やエビデンスを数値化することにより、その実態をデータとして可視化するとともに、第2章の事例紹介などを含め、優れた自己点検評価書とはどのようなものなのかについて可能な限り情報提供を行うこととした。

1. 調査・分析の内容と方法

・データ分析について（第1章）

本章では、自己点検評価書、エビデンス資料及び書面質問と請求する資料に関する数値などを調べ、データとしてまとめた上で分析を行った。具体的には、自己点検評価書のページ数、文字数、エビデンス資料の提出数について、77大学の規模(学部数)、当機構での評価回数を軸に、全体の平均数と、評価基準ごと、基準項目ごと及び評価の視点ごとの数など、数量的な特徴を探った。また、独自基準や特記事項についても調査・分析した。書面質問及び請求する資料については、次章の事例紹介において活用した。

・事例紹介について（第2章）

この調査では、平成30(2018)年度から令和元(2019)年度)に受審された43大学の中から、基準ごとに「優れた自己点検評価書」を選び、その事例を紹介するという内容であった。令和

2(2020)年度を除外したのは、まだ評価が進行中で、必要なデータが未確定だったためである。ここでは、評価チームと大学との間で、実地調査前に必ず行う「書面質問」に着目した。自己点検評価書に必要な事項が記述されていなかったり、エビデンス資料が不足していたりすると、質問数や資料請求数は多くなり、反対に、提出されたもので十分な場合は、質問数などが少ないと考えられることから、「優れた自己点検評価書」の定義を、「評価チームが行った書面質問での質問・資料請求数が少ないもの」と定めた。その定義に基づき、第1章でのデータ分析を踏まえて、6基準ごとに2大学ずつ選び、それらの大学の自己点検評価書の記述内容とエビデンス資料との関連性を調査するとともに、テキストマイニングソフトを使用し、定量的な分析(語句の使用頻度など)を行い、記述方法などの特徴を探った。また、「優れた自己点検評価書」を作成するにはどのような体制や方法が必要だったかを知るために、作成した大学へのインタビューも実施した。

2. 調査・分析の結果

・データ分析について（第1章）

77大学の自己点検評価書のページ数の平均値でみると、100ページ以内と規定されている本文の部分では、1学部の大学より2学部以上の大学の方がページ数多いことは当然であるが、2学部と3学部以上の大学間の差はあまりないことがわかった。学部数が多くても、規定のページ内で収めようと、記載方法に工夫などがなされたのであろう。また、100ページちょうどの大学も12校あり、しかも全て2回目以上の受審経験を持つ。一方、最少で43ページしかない大学もあり、1学部の大学の平均値の87ページと比べても非常に少なかった。

基準ごとのページ数で見ると、基準2(学生)が16ページと非常に多く、次は基準3(教育課程)で約11ページ。どちらも大学の根幹に関する部分であり、多くのページを費やしたのは想定できる。一方、基準6(内部質保証)については、第3期認証評価から当機構において新設され基準であり、重点評価項目として位置づけているが、

どの集計上も最も少ない数値であった。

また、エビデンス資料提出数の調査では、6 基準合計の提出数に対する基準ごとの平均提出数をみると、基準項目が最も多い基準 2（学生）のエビデンス提出数は約全体の 1/3 を占めた。基準 3（教育課程）、基準 4（教員・職員）、基準 5（経営・管理と財務）はほぼ同水準で約 18% だったが、一方、基準 6（内部質保証）は 10% 未満となった。

基準項目や評価の視点ごとの詳細なデータ分析については、すでに第 1 章で述べたので、割愛したい。

・事例紹介について（第 2 章）

第 1 章のデータ分析において、43 大学の「書面質問」の質問数や請求資料の数を調査し、基準ごとに選ばれたのは以下の大学である。

- 基準 1 金沢星稜大学 / 山口学芸大学
- 基準 2 長崎国際大学 / 安田女子短期大学
- 基準 3 岐阜医療科学大学 / 京都美術工芸大学
- 基準 4 長崎国際大学 / 別府大学
- 基準 5 サイバー大学 / 仙台大学
- 基準 6 群馬パース大学 / 聖マリア学院大学

これらの大学のそれぞれの特徴は第 2 章を参照されたい。全体的な傾向をみると、どの大学も、基準項目ごとの「留意点」を踏まえて、組織や実際の取り組み状況などを詳細に記述している、または「エビデンスの例示」に沿って多くの根拠資料を用意し、記述内容を補っている。1 基準に 250 点以上の資料を用意された大学もあった。

基準項目ごとの「改善・向上方策」についても、取り組むべき事項を含め、どの組織でいつまでと、詳細に記述されている大学が多い。

記述の際の工夫として、文書のみならず、必要に応じて本文中に図表等を活用している事例も多い。

総じて、どの自己点検評価書も、誤字・脱字がない、表記が統一されている、図表と本文の数値が一致するなど、正確で適切な文章で記述されていた。大学が作成し公開する文書として当然であろうが、このためには、事実関係、正確性など、基準全体を通して厳重にチェックする必要がある、自己点検・評価が組織的に行われていること

の証左と考えられることから、「優れた自己点検評価書」の特徴の一つと言えよう。

3. 今後の課題

今回の調査では、自己点検評価書などを数値化することにより、「優れた自己点検評価書」の傾向についてある程度の情報提供ができたと考ええる。しかし、大学の規模や分野の系統などが多様であるため、平均値などを比較しても共通点を見出すのは困難である。また、単純に文字量やエビデンス資料提出数によって、優れているかどうかの判断もなかなか難しい。そのため、今後も調査を継続し、より多くのデータを蓄積するとともに、テキストマイニングによる調査も継続するなど、更に研究を深め、受審校により充実した情報提供を行っていきたい。

また、重点評価項目である内部質保証は、認証評価第 3 期からの基準であり、大学への浸透は十分とはいえないことが今回の調査でも明らかになった。そのため、今後も調査研究の結果公表、説明会の実施及びオンラインによる情報配信などを通じて、当機構が求めている質保証の内容を発信し続けることによって、受審校が質保証に対する理解が一層深まり、より積極的な取り組みが期待できる。

調査研究 2 北欧の大学評価に関する調査研究

調査研究 2 北欧の大学評価に関する調査研究

はじめに 本調査研究の概要

1. 本調査研究の背景・意義・目的

(1) 背景

日本においては、高等教育機関への認証評価システムの第3サイクルを迎えたが、認証評価機関ごとに定める「大学評価基準」に新設の評価項目として、「教育研究活動等の改善を継続的に行う仕組み」、いわゆる「内部質保証」(internal quality assurance) が加えられ、さらにこれを「重点評価項目」と位置付けることが法令で義務づけられた。こうして、大学等の各高等教育機関が、この「内部質保証」の体制を確立することと、その内部質保証を適切に「回す」ことが求められるようになった。

しかし、この「内部質保証」の概念は、多くの高等教育関係者にとっては慣れないものであり、また認証評価機関においても、この「内部質保証」をどのように重点評価項目として位置付けるか、そしてどのようにこれを評価するのか、頭を悩ませた(ないしは「今もなお悩ませている」と考えられる。少なくとも、この日本高等教育評価機構(以下、「当機構」という。)の評価システム改善検討委員会の委員としてこの議論に加わった立場として、かなり時間をかけて様々な論点から議論を尽くしてきたことを思い起こさずにはいられない。

(2) 本調査研究に至る経緯と本調査研究の目的・意義¹

まだまだ「内部質保証」については、学ばなければならない点が多々ある。当機構の平成31年度事業計画には、以下のように記されている。

スウェーデンの評価団体である「高等教育機構」(UKÄ)と同団体の評価を受けた大学を訪問し、大学が内部質保証システムを構築する際の評価団体の関与方法などの実態と課題を調査研究し、必要に応じて、今後の評価システムに反映する。

今回、当機構がスウェーデンに着目した最大の理由は、スウェーデンで高等教育の質保証を管轄するUKÄ(スウェーデン高等教育機構:Swedish Higher Education Authority、スウェーデン語のUniversitetskanslersämbeteからこう称される。)が、内部質保証の専門家を大学に派遣し、内部質保証制度を構築するための手法を伝達したり、内部質保証の例を紹介したりするなどの支援をしているとの情報を得たことにある。そこで、「今回の調査は、UKÄの活動としての専門家派遣の実態や成果を中心に、スウェーデンの高等教育質保証の仕組みや、特徴、課題などを知ること」を主な目的として設定した。

そしてスウェーデンは、アイスランド、デンマーク、ノルウェー、フィンランドの北欧諸国とともに北欧高等教育質保証ネットワーク(NOQA)を形成し、北欧全体として質の向上に取り組んでいる。中でもフィンランドは、2018年度からの第3サイクルで、他大学のグッドプラクティスを学ぶ「ベンチラーニング」を導入するなどの特徴がある。この点では、大学の内部質保証をよりよいものにする仕組みという意味で、スウェーデン調査がもつ意義に通ずるものがある。また、中央教育審議会答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」(2018年11月26日)では、認証評価機関に対して大学間の比較ができるよう整理した学修成果等の情報の活用を進めることもうたっている(同答申p.33)が、ベンチラーニングを学ぶことがこの政策の理解にもつながると考え、フィンランドも調査対象に加えることにした。

フィンランドの教育評価は、高等教育も含めてフィンランド教育評価センター(Finnish Education Evaluation Centre、以下FINEECという。フィンランド語Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskusの略称であるKarviと呼ばれる場合もある)が担っている。NOQAの事務局はノルウェーにあるが、2019年度の議長がFINEECであり、NOQAの活動についても調査できれば、学生参加を重視する北欧の高等教育質保証の考え方

1 本項の記述は、当機構の評価システム改善検討委員会(令和元年7月12日)資料に基づく。

を理解する助けになることも目論んだ次第である。

2. 調査メンバー・調査訪問先の選定・調査日程

今回の調査の訪問調査員は、以下3名である。
(肩書きは調査当時のもの)

- 大佐古紀雄（育英短期大学保育学科准教授）
小林 澄子（日本高等教育評価機構評価研究部
評価研究課課長）
林 芷伊（日本高等教育評価機構評価研究部
評価研究課）

スウェーデンは、上記の経緯から筆頭の調査対象となっていたが、もう1ヶ国調査対象に加えないとの当機構からの意向を受け、NOQAに参加している他の4ヶ国を候補に、それぞれの国を調査対象としたときのメリットや期待される成果などを洗い出した。各国の比較検討に関する詳細は本稿では割愛するが、上述の通り、現在の日本の高等教育質保証の文脈に益する知見が得られる期待がもっとも多く持てたのがフィンランドであり、またスウェーデンとは隣国で、互いの首都の行き来は飛行機で約1時間と、移動の負担が比較的小さいことも決め手となった。

個別の調査対象の選定やスケジュールの調整、調査対象への対応などにあたっては、上記メンバーの小林氏と林氏に実務作業の多くについてお骨折りをいただいたことに感謝を申し上げたい。今思えば、5日間で2ヶ国を調査するスケジュールに、よく8箇所もの訪問先をアレンジすることができたと思う。両国の評価機関は訪問先として入れることは当然として、それ以外の訪問先の選定にあたっての考え方は、一様ではなく、人物目的で決まることもあれば、機関目的で決まるものもあった。前者の例として、当国の評価に関わった重要人物にあたるために訪問先が決まるようなケースがある。また後者の例として、評価の結果とその後の対応について興味深い大学の事例として紹介されたようなケースがある。ただ、人物目的で訪問した大学でも、できる限りその大学での内部質保証や評価の実態についてもうかがうように努めた。このように、本調査研究の目的にかな

う対象を選ぶことを念頭に置いて進めたが、例えば米国などと比べて、国の規模も小さく大学数も少ないことから、どうしても限界があることは否めないことをご承知置き願いたい。各訪問先の詳細は、それぞれの事例報告にゆずることとする。

調査日程及び調査対象となった機関と面談者は下記の通りである（肩書きは調査当時のものである）。

【9月9日（月）】 スウェーデン調査 1日目

訪問先①

スウェーデンレッドクロス大学（フディング市）
Swedish Red Cross University College /
Röda Korsets Högskola (RKH)

訪問先②

スウェーデン高等教育機構（ストックホルム市）
Swedish Higher Education Authority /
Universitetskanslersämbetet (UKÄ)

【9月10日（火）】 スウェーデン調査 2日目

訪問先③

パー・バーグラント氏（スウェーデン王立工科大学教授）（ストックホルム市）
Prof. Per Berglund
(Royal Institute of Technology /
Kungliga Tekniska Högskolan (KTH))

訪問先④

クラス・ヘットストランド氏（ストックホルム大学副学長）（ストックホルム市）
Prof. Clas Hättestrand
(Stockholm University /
Stockholms Universitet)

【9月11日（水）】 スウェーデン調査 3日目

訪問先⑤

メラルダレン大学（ヴェステルオーズ市）
Mälardalen University /
Mälardalens Högskola (MDH)

【9月12日（木）】 フィンランド調査 1日目

訪問先⑥

フィンランド教育評価センター（ヘルシンキ市）
 Finnish Education Evaluation Centre
 (FINEEC) / Kansallinen Koulutuksen
 Arviointikeskus (Karvi)

Chairman of Assessment Panel(UKÄ)、

Chairman of audit team(FINEEC)

→評価チーム団長

Site Visit(UKÄ)、On-Site Visit(FINEEC)

→実地調査

訪問先⑦

アアルト大学（エスポー市）
 Aalto University / Aalto Yliopisto

【9月13日（金）】 フィンランド調査 2日目

訪問先⑧

ヘルシンキ大学（ヘルシンキ市）
 Helsinki University /
 Helsingin Yliopisto

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

※評価システムに関する用語の和訳について

UKÄ、FINEECとも独自の評価システムを持っているが、本報告書では、その和訳に際し、わかりやすさを優先して、できるだけ当機構の評価システムにある用語を用いた。ただし、本来含まれる意図を取りこぼさないよう、初出では英訳を併記する。

和訳例

Assessment、Review、Evaluation、Appraisal、
 Audit

→評価

Assessment area and Assessment criteria(UKÄ)、
 Evaluation Area(FINEEC)

→評価基準

Self Evaluation Report(UKÄ)、Self Assessment
 Report(FINEEC)

→自己点検評価書

Assessor(UKÄ)、Auditor(FINEEC)

→評価員

Assessment Panel(UKÄ)、Audit Team(FINEEC)

→評価チーム

スウェーデンとフィンランドの高等教育の概要

1. 両国共通の背景としての欧州高等教育圏と質保証における欧州間協力の促進

スウェーデンとフィンランド、個々の国における高等教育を理解するためには、その背景としての「欧州高等教育圏」(EHEA:European Higher Education Area)に対する理解が欠かせない。

1998年に仏・独・伊・英の4ヶ国の教育担当大臣によって採択された「ソルボンヌ宣言」をモチーフとして、1999年に、欧州高等教育圏の形成をめざすことを旨とする「ボローニャ宣言」が、欧州29ヶ国の参加で採択された。その後の同宣言が掲げる目標達成に向けた一連のプロセスを総称して「ボローニャ・プロセス」と呼ぶ。当初は2010年を目標年として掲げていたが、2010年及び2020年の大臣会合では、それぞれ10年間のプロセスの継続が決定されて現在に至っている。2020年12月現在、同プロセスには48ヶ国(欧州外からトルコも参加している)と欧州委員会が参加している。

おおむね2～3年おきに、大臣会合が開催され、進捗状況や今後の方向性を確認し、コミニケが採択され、次の大臣会合を目標に、各国それぞれに、加盟国と連携をしながら取り組みを進める仕組みとなっている。

当初のボローニャ宣言においては、欧州高等教育圏を形成するための柱として、「読み替えや比較が容易な学位システムの採用」「2つの学位サイクル(undergraduateとgraduate)を基盤としたシステムの採用」「欧州共通の単位システムの構築」「モビリティの促進」「質保証における欧州間協力の促進」「高等教育における欧州的特質の促進」の6つが掲げられていた。本報告書の関心に視座を置けば、これらのうちの「質保証における欧州間協力」は当初から重要視されており、その枠組みは、約10年かけて形成されていった。

ボローニャ宣言の翌年の2000年に、「質保証における欧州間協力」を促進するための組織としてENQA(欧州高等教育質保証協

会/European Network for Quality Assurance in Higher Education/2004年に”Network”を”Association”に改称)が設立され、各国の高等教育質保証機関の連携協力を図る共通基盤ができあがった(なお、2011年にブリュッセルに移転する前は、ヘルシンキに事務局があったことは興味深い事実でもある)。そして2005年に、ENQAがEUA(欧州大学協会)、EURASHE(欧州高等教育協会)、ESU(欧州学生連盟)の三者(ENQAを含めてこれら四者を”E4 Group”と称する)と共同で、ESG(「欧州高等教育圏における質保証の規準とガイドライン」/Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area)を策定したことにより、欧州全体での高等教育質保証のあり方の枠組みが明確になった。さらに2008年には、このE4 Groupが共同設立者となって、ESGに沿っている質保証機関を認証登録する機関としてEQAR(欧州高等教育質保証機関登録機構/European Quality Assurance Register in Higher Education)が設立され、欧州における高等教育質保証システムや質保証機関に対するメタ的な質保証を図る枠組みとして機能するようになったのである。

そして、特に今回調査対象となる2ヶ国に、デンマーク、ノルウェー、アイスランドを加えた5ヶ国が、NOQA(北欧高等教育質保証ネットワーク/Nordic Quality Assurance Network in Higher Education)を形成し、域内での連携を進めている。これは、もともと1992年から始まった年次会合での情報交換・意見交換を、2003年に組織化したものである¹。年次会合に加えてプロジェクト研究や成果報告なども行っている。また、時に他地域から年次会合やプロジェクトへの参加がなされることもある。

2. スウェーデンの高等教育

(1) スウェーデンの概要²

正式名称はスウェーデン王国である。国土面積は日本の約1.2倍となる約45万キロ平方メートル

1 NOQAのHP(<https://www.nokut.no/en/about-nokut/international-cooperation/noqa/>)より

2 外務省スウェーデン基礎データHP(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/sweden/data.html>)より

ルを有する一方で、人口は日本の約 12 分の 1 となる約 1,022 万人である。1397 年にカルマル同盟によりデンマーク王がスウェーデン王として即位し王政が成立した。その後 1523 年にグスタフ 1 世が即位した際にデンマークから独立。1818 年にフランスからカール 14 世ヨハンが国王に即位したことにより現在のベルナドッテ王家が始まっている。ナポレオン戦争後の 1814 年にキール平和条約を締結してからは、非同盟・中立政策をとっている。欧州連合 (EU) には 1995 年に加盟しているが、通貨は同国固有のスウェーデン・クローナ (SEK) を使用している。

(2) スウェーデンの学校教育制度と高等教育

スウェーデンの教育行政は、教育研究省が管轄しているが、その下部に政府や議会が決定した事項を実施する政府機関がある。高等教育分野については、主に UKÄ (スウェーデン高等教育機構 :Swedish Higher Education Authority / Universitetskanslersämbetet) と UHR (スウェーデン高等教育審議会 :Swedish Council of Higher Education / Universitets- och högskolerådet) が挙げられるが、質保証については、UKÄ が担っている。その詳細は、UKÄ を扱った章をご覧いただきたい。

図 1 に示すように、スウェーデンの学校教育制度は幼稚園—義務学校—上級中等学校—大学と連なる単線的な制度を基本としながらも、生涯学習、障がい児教育、少数民族のための教育など多様な教育機会を提供する複線的な要素も持ち合わせているのが大きな特徴である。生涯学習の中核として、国民高等学校 (folkhögskola) や国民大学 (folkuniversitet) などがあり、国民大学は、国内の国立大学 5 校と連携して生涯学習の提供を行っている。

高等教育機関には、「大学」と「高等職業教育機関」(yrkeshögskola) の 2 つのカテゴリが存在する。「大学」カテゴリには、英語

図 1 スウェーデンの学校教育制度 (スウェーデン学校庁の資料に大佐古が加筆)



で "university" に相当する "universitet" と、英語で "university college" に相当する "högskola" との 2 種類の学校種が含まれている。前者は、多くの分野で博士号の授与が可能となっている一方で、後者は、学士課程・修士課程までに限定されているものの一部分野では博士課程も有することができるようになっている。なお、このように原語表記では 2 種類の「大学」が存在するものの、両者の実質的な違いはほとんどなくなっており、実際に原語では "högskola" であっても、その機関自身が英語表記で "university" を称しているところや、そもそもこれらの名称を用いず "academy" や "institute" などを使用している機関も多いことから、以降は断りのない限りは "universitet" と "högskola" の厳密な区別はせず、両者とも「大学」として表記したい。なお、2020 年 12 月現在、UKÄ (スウェーデン高等教育機構) によれば、国立 (王立含む) の大学が 34 校、私立 (independent) が 13 校ある³。スウェーデンで高等教育とその質保証を管轄するのは、上記の UKÄ である。詳しくは後述する。

3. フィンランドの高等教育

(1) フィンランドの概要⁴

正式名称はフィンランド共和国である。国土面積は日本の約 0.9 倍となる約 34 万キロ平方メー

3 <https://english.uka.se/facts-about-higher-education-in-sweden/universities-university-colleges-and-other-education-providers/higher-education-institutions-heis.html>

4 当節の第 1 段落は外務省フィンランド基礎データ HP

(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/finland/data.html>) より

トルであるが、人口は日本の約23分の1となる約550万人である。当地にはフィンランド人が1世紀頃から定住していたが、1323年にスウェーデンとロシアとの間の国境が確定したことで、スウェーデンの一部となった。1809年にスウェーデンはロシアにフィンランドを割譲してロシア領になったが、1917年にロシアから独立して現在のフィンランド共和国が成立した。欧州連合(EU)には1995年に加盟し、通貨は2002年からユーロを使用している。

EUに加盟しない、あるいは加盟してもユーロ圏には入らず独自通貨を使用するといった傾向が強い北欧においては、もともとEU寄りであるといえる。また、他国・他民族の支配下に置かれることが長きにわたった歴史を刻んでいる国でもある。100年以上にわたるロシア支配の時代に、医師リョンロートが国内の民間伝承や説話などをまとめて著した国民叙事詩「カレワラ」は、特に当国の民族意識に与えた影響が大きいとされる。

(2) フィンランドの学校教育制度と高等教育

フィンランドの教育行政は、教育文化省が管轄している。フィンランドの学校教育や成人教育に対する評価は、フィンランド教育評価センターFINEEC (Finnish Education Evaluation Centre /Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskus) が担っている。詳細はFINEECを扱った章をご覧ください。

図2に示すように、フィンランドの学校教育制度は、就学前教育(就学準備教育含む)―基礎学校までが明確に一本化されている一方で、高等学校以降は一見すると2本に枝分かれをしているように見える。しかし、枝分かれしている両者に互いに矢印が綿密に交差しており、両者の行き来は基本的に容易である。たとえば、普通高校と職業高校とはお互いに両向き矢印でつながっている。筆者が本調査以前にフィンランドで実施した現地

調査では、たとえば午前普通高校で授業を受けて、午後は移動して専門高校で授業を受ける生徒もいるといった話をうかがった。そして、図2の通り、どちらの高校を出ていようが、高等教育への進学先は、枝分かれのどちらにもいけるようになっている。

高等教育機関には、「大学」と「専門大学」の2つのカテゴリが存在する。「大学」は、フィンランド語では”yliopisto”、英語では”university”と表記する。であり、「専門大学」は、フィンランド語では”ammattikorkeakoulu”(略称AMK)、英語で”university of applied sciences”(略称UAS)と表記する⁵。前者は、博士号の授与が可能となっている一方で、後者は、学位授与が修士号までに限定されている。学士号と修士号は、大学で取得したのもでも、専門大学で取得したのもでも、相互に互換性はあるため、修士課程への進学や博士課程への進学において、両カテゴリをまたぐことが可能となっている。また、大学の標準修業年限は学士課程が3年、修士課程が2年であるが、専門大学は、学士課程が3.5年もしくは4年、修士課程が1年もしくは1.5年となっている。

なお、フィンランドの大学は、法律上、教育文化省管轄の行政機関として位置付けられるが、国からの独立や学問の自由など、およそ本来大学が社会的に享受されるべき自由と権利が明確にされている。また、当該の大学設置の性格により「公立大学」と「財団立大学」との2種類に分かれるが、ほとんどが「公立大学」である(なお、今回の訪問先のうち、アアルト大学は財団立大学である)。また、専門大学も、法律上、大学同様に教育文化省管轄の行政機関と位置付けられるが、設置者は「有限責任法人」(LLC/limited liability company)とされている。

2020年12月現在、フィンランド教育文化省によれば、大学が13校あり、専門大学が22校あ

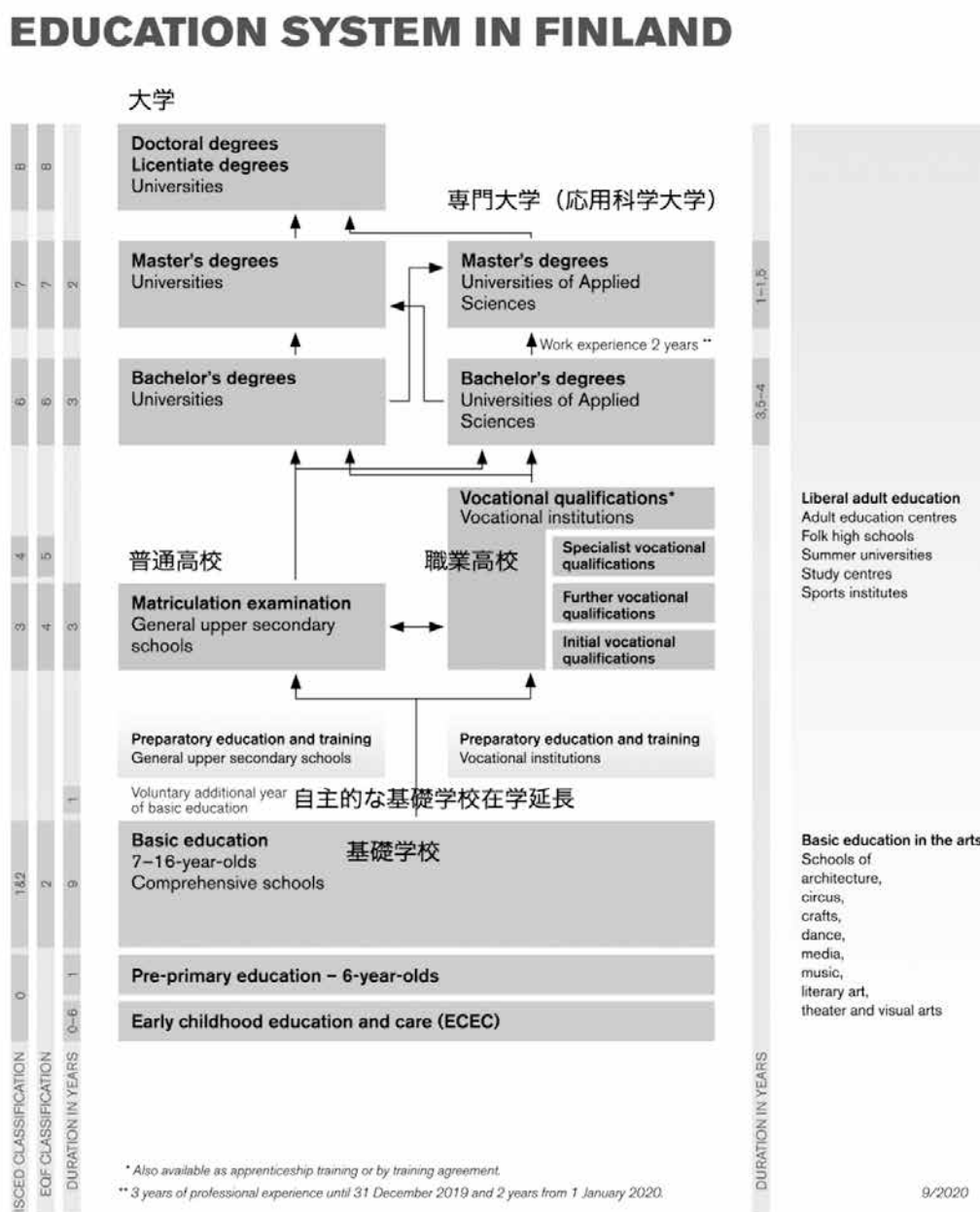
5 この英文表記から、多くの文献では「応用科学大学」と訳されている。しかし、「応用科学」の語が持つ本来の意味と、”ammattikorkeakoulu”で設定されている教育分野とが符合しないところも多く、むしろ日本でいう専門学校に分野構成が近いとの筆者の考えから、本稿では「専門大学」と訳出している。

る⁶。またこれらの他に、防衛省管轄のフィンランド国家防衛大学、オーランド自治領立のオーランド

専門大学、内務省管轄の警察専門大学がある。

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

図2 フィンランドの学校教育制度（フィンランド教育文化省提供の図に大佐古が加筆）



6 <https://english.uka.se/facts-about-higher-education-in-sweden/universities-university-colleges-and-other-education-providers/higher-education-institutions-heis.html>

訪問調査①（評価機関）

スウェーデン高等教育機構

Swedish Higher Education Authority /
Universitetskanslersämbetet (UKÄ)



日時

令和元（2019）年 9 月 9 日（月）14 時 00 分～
15 時 30 分

機関の所在地

Hammarbybacken 31, Johanneshov, Sweden

面談者

アンデルス・ソーデルホルム教授（理事長）

Prof. Anders Söderholm (Director General)

カリン・ヤーブリッド・リンデ氏（質保証部部長）

Ms. Karin Järplid Linde (Head of the
Department for Quality Assurance)

ヴィヴェカ・ペルソン氏（質保証部副部長）

Ms. Viveka Persson

1. 訪問の概要

今回対応をいただいたのは、上記の 3 名である。理事長と質保証部部長から、スウェーデン高等教育機構 UKÄ (Swedish Higher Education Authority / Universitetskanslersämbetet) 及び UKÄ が行う評価の概要を 20 分ほどでご説明いただいた。その後は所用のため退席され、以降はペルソン氏に 1 時間 10 分ほどの対応をいただいた。ソーデルホルム教授は、UKÄ のサイトの紹介に

よれば、2017 年 8 月から理事長職をあずかっており、ウーメオビジネス経済大学学長、ミッドスウェーデン大学学長、UKÄ の諮問会議の委員なども歴任してきた、スウェーデン高等教育の世界では非常によく知られた人物とのことである。

ペルソン氏は、特に内部質保証と学部や学科新設の申請への対応を担当している。

2. UKÄ の概要

理事長の説明によれば、UKÄ は、教育研究省の下部組織でありつつも独立性のある機関として位置付けられている。政府が定める役割を果たしつつ、事業の決定や運用には政府からの独立性を有している。これらの事業の目標や予算に関する公共サービスの委託契約を、毎年政府と締結している。理事長の説明によれば、いわば高等教育の統治 (govern) を委託されているようなものである。UKÄ のホームページに掲載されている「使命」をみると、「政府からの指示 (Instruction from the government)」「法と規則 (Laws and regulations)」「政府から特別に課された課題 (Special assignments from the government)」となっている。一定の枠組みや「為すべきこと」が政府から与えられ、それに沿って事業計画の決定と運用をしているものと考えられる。この点、「独立性」があるといっても、米国のアクレディテーションシステムなどにみられる「大学の自主性を保持するための政府との緊張関係」を背後にした「独立性」ではなく、「政府からの指示や課題を遂行する上での運用」における「独立性」として捉える必要があると考える。

ペルソン氏によれば、職員は約 90 名で、うち質保証を担当しているのが 40 名ほどである。職員のほとんどがフルタイム勤務（スウェーデンは、自分の意思でパートタイム労働を選ぶことができ、自分で労働時間の比率（例：フルタイムの何 %）を決めることもできるそうである）。国家公務員として採用されるが、異動はないそうである。

UKÄ は、以下の 3 つの役割を担っている。

- ① 高等教育分野における教育研究の質保証、および公的セクターにおける高等教育機関の学位授与権認証

- ② 高等教育分野における法的監督
- ③ 高等教育分野における統計調査・効用調査、フォローアップ、ホライゾンスキャニング

②については、法務部が担当をしており、そして③については、分析結果を政府に提供する役割を果たしているとのことであった。また「ホライゾンスキャニング」とは、他国の高等教育の取り組みについて、自国の改善改革に生かすためにモニタリングを行うことであるとの説明を受けた（つまり、当機構がこうして海外調査をしていることも、UKÄの文脈では「ホライゾンスキャニング」といえる）。以下、①にポイントを絞って、書面調査と訪問調査の成果を織り交ぜながら確認したい。

3. UKÄが行う評価の種類

スウェーデン高等教育の質保証の枠組みは、2009年に最初に定められた。その後2回の枠組み改定を経ている。現在の枠組みは2016年に定められ、17年から運用されているものである。

UKÄが行う評価には、「ガバナンスと組織」「環境・資源・領域」「教育設計・教授学習・学習成果」「フォローアップ・行動・フィードバック」の4つの側面（aspect）が定義されている。なお、「フォローアップ・行動・フィードバック」の側面については、残り3つの側面を横断的にカバーしている。また、評価する上での視点（perspective）として「学生および博士課程学生の視点」「職業生活の視点」「ジェンダー平等の視点」が示されている。「側面」と「視点」の関係は、図1の通りである。

図1 「側面」と「視点」の関係（UKÄ（2016）p.18）



理事長のソーデルホルム氏（左）と
質保証部部長のリンデ氏

そして、UKÄが有する以下の4種類の評価（評価の種類をUKÄでは英語でcomponentと呼んでいる）により、これらの側面を横断的に評価する設計（図2）となっている。すべての高等教育機関は、6年に1回、これらすべての種類の評価を受けなければならない。

- ① 機関別内部質保証プロセス評価（以下内部質保証評価）Review of the HEI's Quality Assurance Processes)
- ② 学位授与権評価（Appraisal of applications for degree-awarding powers)
- ③ プログラム評価（Programme Evaluations)
- ④ テーマ別評価（Theamatic Evaluations)

図2 4種類の評価が対象とする側面に関する図（UKÄ（2016）p.21）



これらのうち、①学位授与権評価は、毎年 20 校ほどが受審しているとのことである。②プログラム評価では、2019 年度には、デザイン、比較文学、音楽、生産工学・人間工学の 4 分野の PhD プログラム 28 件と、教員養成（就学前教育および初等教育の教員養成）プログラム 67 件を評価している¹。④テーマ別評価は、UKÄ がテーマを選定（例：ジェンダー平等）して行うものである。

しかし、現在の UKÄ の評価の中心は、③内部質保証評価に移っているようである。また、②プログラム評価は、スウェーデン王立工科大学のバグランド教授へのヒアリングで伺ったところによると、評価システムの改革の中で、本来なら内部質保証評価だけにとする構想であったものが、従来からのものを残す形になったそうである（詳細は当該の章を参照願いたい）。なお、研究分野に対する評価も政府から委託されるようになったことも、訪問調査で補足された。

以下、③内部質保証評価にポイントを絞って、こちらも書面調査と訪問調査の成果を織り交ぜながら確認していきたい。

4. UKÄ が行う内部質保証評価の理念²

内部質保証評価の方法は、国内での法的枠組み（高等教育法および高等教育令、資格システム、そして概説で触れた ESG）に沿っている。ESG では、高等教育機関は質保証の実施方針を有していること（基準 1.1）、学修プログラムを承認する手続きを定めていること（基準 1.2）、目標の達成度を測定すること（基準 1.9）を定めている。そして、基準 2.1 で、外部質保証は ESG の第 1 章において基準 1 に包括される一連の基準に記された内部質保証の効果を評価できるものであることが定められている。高等教育機関の質保証は、機関自身が、自身の持つプログラムや施設設備などの質に責任を負うことが基盤となる。したがって、外部質保証にあたる際には、質保証に対して機関が負う責任についての理解を持ちつつ、支援

をすることが大切であり、内部質保証に関する第 1 章の記述を考慮する必要がある。UKÄ の機関別評価は、こうした理念に立ってプログラムの質の保証・向上（enhancement）の助力となることをめざしているのである。評価報告書で良い実践例を要約して書くことが重視されている理由のひとつはここにある。すべての高等教育機関は、6 年に 1 回の評価を受けなければならないが、評価員にとっても高等教育機関にとっても、各種類の評価、視点、評価基準が将来の指針となるよう工夫している。

5. 内部質保証評価で使われる評価材料³

評価材料としては、まず、受審校が作成提出する自己評価報告書（Self Evaluation Report）がある。受審校の内部質保証が、実際にプログラムやコースの質の保証・向上のために機能していることを、この報告書で示す。おのずと、質保証の手続きを進めた先にある結果や、さらなるフォローアップや行動にも、報告書の記述の焦点が当たる。したがって、質保証の方針や手続きについてはもちろんのこと、実際にそれがどのように質保証と向上に寄与したのかを示す具体例も提示される。

また、受審校の学生による報告書（学生報告書）も活用されることが多い。スウェーデンでは、どの大学にも学生団体があり、UKÄ から学生団体に対して、受審校の内部質保証への取り組みに対する学生の視点からみた意見を記した報告書を提出する依頼を行う。

ただし、ペルソン氏によれば、この報告書の提出は義務ではなく自主的なものである。例えば、訪問当時は美術系大学の評価を進めているところであったが、学生団体の力が非常に弱い傾向があり、報告書が提出されない可能性もあるとのことであった。また、学生報告書は英国の QAA にインスピレーションを受けて始めたそうである。すべての項目について評価するわけではなく、学生

1 UKÄ(2019)、p.15

2 本節は、UKÄ (2016) pp.30～31 による。

3 本節と次節は、断りのない限り UKÄ (2016) pp.31～32 による。

にとって重要な点について書くように方針を立てている。また、実地調査の際に、学生報告書で何が書かれてきたか知りたいという要望を受けることもある。学生が書いていることには間違いが含まれていることもあるとこぼす人もいるが、大学側と学生側とでは違う視点を有しているものとの考え方があり、仮に内容が批判的なものであったとしても、評価チーム (Assessment team) はそのほかの材料も見て判断しているそうである。

6. 内部質保証評価における実地調査とインタビュー

これらの材料をもとにして、実地調査 (site visit) の前に、または実地調査において、インタビューが行われる。インタビューの目的は、第1に質保証の手の全体像をつかむこと、第2に実地調査の計画づくりに役立つこと、そして第3に、さらにきちんと確認したい焦点を明らかにすることにある。初回のインタビューと実地調査は、受審校の代表、受審校の学生の代表、そしてできる限り、受審校と関係のある分野の雇用主や労働市場の代表を含めて行われる。

なお、ペルソン氏によれば、雇用主や労働市場の代表を入れることが理想的なのだが、評価に関わる時間を非常に多く割かなければならぬため、なかなか代表者を見つけるのは困難であるとのことだ。1つの評価に関わると、計25日間を評価に費やすそうである。

以前当機構での米国調査団に参加させていただいた際にも、評価に雇用側もかかわるとい同様の話を聞いたが、代表者の選定が困難であることは語られなかったと記憶している。米国は、それだけ多様なステークホルダーの参画が当たり前となっているのであろうか。

この実地調査は、2回実施することになっている。特に2回目の調査には、英語で”Audit Trails”と呼ばれる取り組みが含まれ、内部質保証評価の大きな特徴の一つとなっている。1回目の調査までに、インタビューを通じて、自己点検評価書や学生報告書に記載されていることを全体

的に確認していくことになるのだが、その作業の中で、上記のさらにきちんと確認したい焦点について、日を改めて調査を行うものである。

ペルソン氏によれば、そうしたさらにきちんと確認したい焦点は、1回目の実地調査の最中でてくることもあるし、また調査の後しばらく経ってから思いつくこともあるそうである。この”Audit Trails”は、開催の2週間前から3週間前くらいの間を受審校に連絡を取り、「さらにきちんと確認したい焦点となること」について知らせるそうである (ただし、あまり詳しくは伝えず「お題」レベルを知らせるそうであるが)。そして2回目の実地調査では、1回目の実地調査において提供した助言や意見をどう生かそうとしているかも確認しながら、教職員、学生、雇用主、労働市場など、いろいろな関係者にインタビューをして、整合性がとれているかを確認するそうである。

7. 内部質保証評価における評価項目⁴

UKÄ の内部質保証評価における評価項目を参照するにあたって、UKÄ では内部質保証を「質保証システム」(quality system) と「質保証活動」(quality work) とを明確に切り分けて概念化している点に着目したい。

「質保証システム」とは、「質保証活動」を行う枠組みとなるもので、明文化された前提条件を示すものである。それは、組織形態であり、各責任の所在であり、方針を示した内部文書であり、要するに質保証と向上のためにとられる手続や方法、望まれる結果を導くために必要な目標、手続、資源を決める組織による活動が該当する。「質保証活動」とは、その「質保証システム」のなかで、質保証と向上のために、全学レベルからプログラムレベル、授業レベルまで、幅広く営まれる活動である。

評価基準 (assessment area) は、「ガバナンスと組織」「前提条件」「設計・実践・成果」「ジェンダー平等」「学生および博士課程学生の視点」「職業生活と協働」の6つである。既に述べた「側面」と「視点」がおり混ざった構成となって

4 UKÄ (2018) p.9

いる。評価の種類によって、焦点を当てる「側面」と「視点」が違ってくるのである。

「ガバナンスと組織」は、高度な質を持つ高等教育の提供のための質保証活動が可能となるような質保証システムの設計をどのように為しているかが評価される。特にこの項目では、中心となる改善サイクルが明確になる必要がある。「前提条件」では、学生が学習するコースやプログラムを運用するにあたって、良好な前提条件を質保証活動の中で、どれだけうまくシステムティックに用意できているかが問われる。「設計・実践・成果」では、コースやプログラムのレベルで高度な質を持つ教育をどのように保証しているかが問われる。あと3つの評価基準については、受審校の質保証システムの枠組みにおいてこれらの分野の継続的改善がどのようになされているかが問われる。

8. 内部質保証評価における評価対象校の選定

ペルソン氏によれば、内部質保証の評価対象校は、UKÄにおいて、同じもしくは近い分野系統にある大学を4校ずつグループ化し、グループ単位で一括して受審年度を指定するそうである。受審校は、この指定を拒否することはできないそうである。まず、医療系などに特化した大学（例：カロリンスカ医科大学やスウェーデンレッドクロス大学など）からはじまり、現在は美術系大学のグループが評価を受審する作業に入っている。

このグループ分けにはそれなりの意味がある。グループの大学の評価が終了すると、グループの各大学が集まってミーティングを開き、お互いに評価を通じて得られた気づきや学びを共有し、今後に生かすそうである。異なるタイプの大学でやるよりも、同系の大学を集める方が学びの効果があるとのことである。

9. 内部質保証評価における評価チーム

ペルソン氏によれば、評価チームは、評価を実施する1年前に、全国の大学、学生団体、雇用主・労働市場側に依頼する。チームの構成員につ

いては、ジェンダーや地理的なバランスを考慮している。3名の専門評価員、1名の雇用主・労働市場代表、そして学生代表が1名である。なお、1人は他国の人物を入れているようだ。ただし、評価は基本的にスウェーデン語が使われるため、北欧の国でスウェーデン語を理解できるひとに限られることが多い⁵。なお、内部質保証評価の関係書類が、自国語のみ書かれていることが多いことは、外国人学生が評価に参画しにくくなっているといった問題にもつながっているそうである。できるかぎり英語版も提出するように働きかけているそうである。

学生が評価チームに入るに関しては、課題もある。例えば、博士課程の学生が入るとよいと考えているが、忙しくて入れない学生が多いため、UHRとも協議していて、学業への配慮を検討しているそうである。また、研修を行う必要もある。評価に慣れているわけではないので、学生が教授と話すのがうまくいかないといったことも起きる。学生、教職員、雇用者・労働市場とでわけて、事前研修をしているそうである。

なお、学生の評価員は、各大学の学生団体をまとめる団体から推薦される。学生の評価エキスパートがいて、研修を施す立場の学生もいる。なお、既述の通りどの大学にも学生団体がある。現在は加入を必須とはしていないが、ほとんどの学生が加入している。なお、未加入には外国人学生が多いようである。

評価チームの専門評価員に求められる能力として、ペルソン氏にあげていただいたのは、リーダーシップ、マネジメントの経験、評価や内部質保証の経験だそうである。なお、評価員への手当は1日単位で算定される。受審校の規模などは関係なく、一律同額だが、評価チーム団長(Chairman of Assessment Panel)には、プラスの手当がつくそうである。

10. 評価報告書と判定⁶

評価チームは、評価報告書において評価項目ご

⁵ 例外としてストックホルム経済大学があるようだ。教員がほとんど外国からで英語で授業をしているため、評価の関係もすべて英語でやりとりをしている。当然、報告書なども英語となる。

⁶ 本節は、UKÄ (2018) p.26～27による。

とに評価基準に沿って「満たしている」「満たしていない」との判定を示す。報告書は、受審校の質の改善に役立てることも目的にしているため、評価員自身の振り返りや、強みや良き実践例にも言及するようにしている。

評価報告書が確定する前に、一度受審校が草案を受け取り確認する作業がある。なお、ペルソン氏によれば、大学には評価判定案は伏せて草案を送っていて、あくまで事実誤認がないかどうかの確認をもらうための作業とのことである（とはいえ読んでいればどんな判定かは想像がつくそうである）。返ってくるコメントの中には、評価に対してのものもあるが、それらには対応せず、事実誤認だけチェックを行うそうである。この作業は UKÄ の質保証部長が行う。また、評価チームは全員平等な立場で話し合うことになっている。確定させた評価報告書に対しては全員がその内容を支持していることになる。他の評価員が書いたことはあずかり知らない、ということはある得ないそうである。

判定は「認証 (Approved)」「経過観察付認証 (Approved with reservations)」「再評価 (Under review)」の3段階に分かれる。図3では、それぞれ緑、オレンジ、赤で色分けされている。「経過観察付認証」は、「満たしていない」とされた評価項目について判定から2年以内のフォロー

アップが求められる。「再評価」は判定から2年後に改めてすべての評価項目を評価し直すことになる。

なお、判定は相当に厳しい。2019年度に評価を受けた9大学の判定をみると、6大学が「経過観察付認証」、3大学が「再評価」となっている。なんと、「認証」が1つもないのである。これらの9大学には、今回の調査で訪問したスウェーデンレッドクロス大学と、メラルダレン大学が含まれている。特に厳しい判定となった評価項目は、「ガバナンスと組織」で、8大学が「満たしていない」の判定であった。以下「計画・実践・成果」が5大学、「ジェンダー平等」が3大学、「前提条件」と「学生・博士課程学生の視点」が1大学において「満たしていない」の判定であった。

11. その他

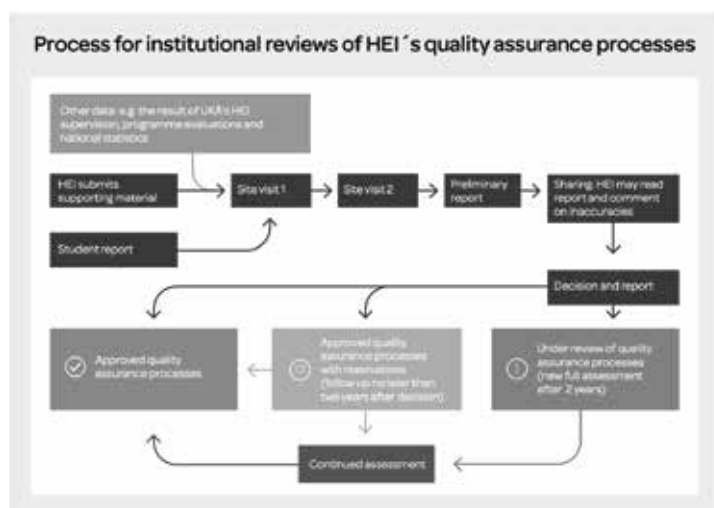
その他、個別に伺ったことを列挙していきたい。

評価基準4の「ジェンダー平等」は、いかなる状態が求められているのかを問うた。明確な数値目標はないが、カリキュラムの設計やその実施においてこの視点が活かされているか、戦略を持っているか、実行されているか、それをどう評価しているかが評価される。スウェーデンでは長年政治的な問題でもあり、ジェンダー平等をずっとかかげてきた国でもある。大学法にもジェンダー平等が記されている。なお、この評価にはLGBTは含まれておらず、あくまで男女までのジェンダー平等だが、各大学は積極的にLGBT対応にも取り組んでいるそうである。

評価資料の提出はすべてデジタルベースで行っている。共通のポータルサイト UKÄ Direkt を持っていて、UKÄからも大学からも入ることができるようになっている。なお、評価報告書や自己点検評価書、学生報告書といったものは、すべてwebで確認できる。スウェーデンでは、すべての情報にアクセスできる権利があるそうである。

評価料については、大学からは徴収せず、国が負担しているそうである。

図3 高等教育機関の内部質保証の機関別評価のプロセス (UKÄ:2018:p.26)



プログラム評価も必ず受審しなければならないが、このところは教職課程プログラム、看護系が対象となっている。UKÄ側で分野を決めて、全国的に評価を受けるように指示しているそうである。ただ、話を伺っていると、それこそ毎年のように何かしら評価を受けることになるように見受けられるが、苦情は出ないのかという疑問も生じた。この点について確認したが、確かに、常に何かしらの評価を走らせてしまっている可能性があり、負担になる可能性は否定できないそうである。実際に、テーマ別評価については、持続可能性を新しいテーマとして予定していたが、現在評価を行っている中でまた新しいテーマでの評価をスタートさせることはUKÄにとっても負担になるため、延期を決めたそうである。

まとめと所感

高等教育質保証の仕組みとして、興味深い要素があった。教育研究省の下部組織である政府機関でありながら、第三者評価機関として求められる政府からの独立性を同時に持ち合わせているとの話であった。ESGでは、基準3.3で評価機関の条件として「独立性」を求めている。そしてESGの基準を満たしていない評価機関はENQAの正会員にはなれない。実は、UKÄは、訪問調査当時はENQAの正会員に認められていなかったが、2020年12月に正会員の資格が認められている。ENQAから正会員として認められたことを通知する文書⁷をみる限り、この基準3.3にも不十分な点があったように読める。逆に、この政府機関としての要素と、第三者評価機関としての要素にどう折り合いをつけたのかが気になるところである。

評価システムについては、さまざまなタイプの評価を取りそろえており、順当に回すことができれば、かなり大学を多面的かつ効果的に評価できると思われる。しかし、テーマ別評価を延期するなど、負担の面からみて現実には甘くないところもある。

総じて評価に対しては「厳しい」姿勢で臨む



UKÄのすぐ近くに位置する五輪スタジアム

傾向にある。評価判定の厳しさはもちろんだが、Audit Trailsは、いいかえれば「更問い」であり、受審校の質を評価するためのさらなる確認を行う場でもある。「自己決定」「自己責任」がスウェーデン社会に通底する考え方であることも影響しているのかもしれない。

最後に、本調査の所期の目的のひとつであった内部質保証の専門家派遣に関する調査結果について記したい。結論から先に書くと「存在を確認できなかった」としたい。もちろん、ヒアリングにおいて伺ったのだが、そのようなことはしていないとの明確な回答であった。他の角度から聞き直してもみたが、ミーティングでUKÄに来てもらってやりとりをすることはあっても、こちらからの専門家派遣は行っていない。大学の自治を重視しておりそうした介入はしないし、評価員の仕事はあくまで評価に限定している。UKÄは外部評価機関なので、大学の内部に入り込むことはできない。評価を行うことが学内の営みのサポートになることとはあるが、距離を置くようにしている、とのことであった。また他の訪問先でも、行く先々で尋ねてみたが、まったくその存在を示唆する発言が得られなかった。

このような結果になった原因は、正直に申し上げれば不明である。筆者自身もこれまでの海外調査で、幾度となくお互いの伝えようとしている

7 https://english.uka.se/download/18.1c346f061764be243632132/1608130109952/Board%20letter%20-%20membership%20approved_UKA.pdf

ニュアンスがうまくかみあわず、異文化でのコミュニケーションの難しさを否応なく経験してきている。もしかすると、こちらの伝え方の問題もあったのかもしれない。あるいは、十分な下調べができていなかったのかもしれない。そもそも、「存在がない」ことを証明することは難しく、何が真実かはわからない……。このような状況から、「なかった」と言い切ることは避けたいと考え、あくまで「存在を確認できなかった」とする結論にとどめたい。いずれにせよ、所期の目的が達せられなかったことについて、調査団長として深くお詫びを申し上げる次第である。

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

【参考文献】

UKÄ (2019) ” Quality Assurance and Quality Enhancement 2019 – Report to the Government”

UKÄ (2018) ” Guidelines for reviewing the HEI's quality assurance processes”

UKÄ (2016) ” National system for quality assurance of higher education – presentation of a government assignment”

訪問調査②（大学）

スウェーデンレッドクロス大学

Swedish Red Cross University College/
Röda Korsets Högskola (RKH)



日時

令和元(2019)年9月9日(月)10時00分～12時00分

機関の所在地

hälsövägen 11 c Huddinge

面談者

スサン・ジオルクソン氏（学長）

Prof. Susanne Georgsson, (Vice Chancellor)

パー・イクストランド氏（副学長）

Prof. Per Ekstrand (Pro-Vice-Chancellor)

1. 機関の概要

スウェーデンレッドクロス大学（Swedish Red Cross University College、スウェーデン語で Röda Korsets Högskola。以下、RKH という。）の歴史は長く、フローレンス・ナイチンゲールから教育を受けたエミー・ラッペ氏によって 1866 年に設立された看護学校を起源とする。RKH のビジョンは、「ぜい弱さと不平等を焦点とし、将

来の世界的課題である健康と福祉に、教育と研究によって対応すること」である。

スウェーデンの大学は多くが国公立であるが、RKH はスウェーデン赤十字（The Swedish Red Cross）が管理する赤十字ホーム財団（The Red Cross Home Foundation）を母体とした独立（Independent）の大学であり、運営形態は私立大学に近いと思われる。2019 年から学長を務めるスサン・ジオルクソン氏は、「政府といくらか距離を置いており、ある程度の運営の自由があります」と説明する。運営資金は約 8 割が国から、残り約 2 割は赤十字ホーム財団の助成金や関連省庁などから得られる研究資金などである。

学生数は約 900 人、教職員は計約 70 人。学士課程にあたる第一サイクルは 3 年制で看護学部が置かれている。卒業に必要な 180 単位のうち約 1/3 は病院などでの実習が課されている。修士課程にあたる第二サイクルは、集中医療、精神医療、感染症ケアの 3 専攻があり、修了には 60 単位が必要となっている。RKH は博士課程を設置できない「ユニバーシティ・カレッジ」に分類される大学であるが、他大学の博士課程の学生 23 人が指導を受けるために在籍している。「小規模ですが質の高い教育を行っており、卒業生は看護師として非常に高い評価を受けています」とジオルクソン氏は胸を張る。

キャンパスはストックホルム中心から車で 30 分ほどのフディング市にあるフレミングスバークという地区に位置する。世界トップクラスの医科大学であるカロリンスカ研究所をはじめいくつかの大学や研究機関があり、RKH は 2016 年にストックホルム中心部からこの場所に移転した。

2. 研究・国際化の推進

RKH は看護大学として研究に力をいれている。研究の内容は、①世界的変化の中での健康問題に関すること②難民や戦争で傷ついた人々の健康の回復に関すること③健康と技術の開発に関すること—の 3 種に大別される。

現在行われている研究の一つである「スウェーデンにおける難民のメンタルヘルスの回復と社会参加に関する研究」は、国立の調査機関であ

る FORTE (The Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare、スウェーデン語の Forskningsrådet för arbetsliv, hälsa och välfärd からこう称される。) から研究費を受けて進められている。学内の研究組織としては「知識コンピテンスセンター」(Knowledge and Competence Center) があり、スウェーデン赤十字との共同研究が行われている。博士号授与が可能な「ユニバーシティ」に昇格するには研究実績や研究体制の充実が必須であるため、今後、更に力を入れる予定だ。

国際化に積極的に取り組んでおり、EU (欧州連合) のエラスムス+プログラム、スウェーデン国際開発協力機構 (The Swedish International Development Cooperation Agency) が運営するレネウスパルメ・プログラムといった交換プログラムに参加し、教職員・学生の国境を越えた移動を促進している。

3. UKÄ による評価

大学がスウェーデン高等教育機構 (Swedish Higher Education Authority、スウェーデン語で Universitetskanslersämbetet。以下、UKÄ という。) で受ける評価は、「機関別質保証プロセス評価」(Review of the HEI's Quality Assurance Processes)、「学位授与権評価」(Appraisal of applications for degree-awarding powers)、「プログラム評価」(Programme Evaluations)、「テーマ別評価」(Thematic Evaluations) の4種がある。RKH は 2018 年から 2019 年にかけて機関別質保証プロセス評価を受けており、訪問した 2019 年 9 月は、UKÄ からの報告書案が間もなく通知されるという時期だった。

これまでの評価のスケジュールは以下のようになっている。

- | | |
|------------|---------------------------------------|
| 2018 年 9 月 | UKÄ と大学が最初の面談 |
| 12 月 | 自己点検評価書を提出(大学作成約 50 ページ、学生作成約 10 ページ) |
| 2019 年 3 月 | 1 回目の実地調査 (3 日間) |
| 5 月 | 2 回目の実地調査 (3 日間) |
| 9 月 | 報告書原案を受取り予定 (意見申立て制度あり) |
| (10 月) | 報告書確定予定) |



イクストランド副学長 (左) とジオルクソン学長

最初の面談は UKÄ の職員 2 人と行われた。この 2 人は RKH の担当として、1 年間、評価の全プロセスで大学のフォローをしてくれた。

大学が作成する自己点検評価書は約 50 ページ。ほかにも大学の戦略や質保証に関する多くの文書・資料を要求され、提出した。学生による報告書を提出する点は、UKÄ の評価システムの大きな特徴である。RKH では 2 人の学生が中心となって作成した。UKÄ が学生組合に直接コンタクトを取り、作成を依頼する。大学は、学生に原稿の確認を求められた場合は対応するが、内容については介入しないことになっている。

評価チーム (Assessment Panel) は、UKÄ が大学等から適任者を選ぶ。RKH の場合、5 人で構成され、大学教授が 2 人、大学の品質開発の経験者、企業での品質管理の経験者、ヨーテボリ大学 (University of Gothenburg/Göteborgs universitet) の学部学生が各 1 人だった。

RKH 副学長で大学全体の品質管理を担当するパー・イクストランド氏は、UKÄ に依頼されて他大学の評価員をした経験がある。その時の評価チームには、高校での品質管理経験者やマルメ大学 (Malmö University/Malmö högskola) 教育学部の学生がいた。スウェーデン人だけでなく、デンマークなど近隣諸国の人が入る場合もあるそうだ。

自己点検評価書や文書類の作成をはじめとす

る準備はハードだった。特に、実地調査 (Site Visit) では、社会人である修士課程の学生や、実習先の病院関係者なども面談の対象に指定されたので、人選や時間調整が難航した。面談は対象者を集めて事前練習を行い、面談後もフォローするなどの手間がかかった。イクストランド氏は、「非常に時間と労力がとられるシステムで、RKHのような小規模の大学にとっては特に負担が大きい」と話す。

しかし一方で、「評価は大学にとって学びのプロセスでもあった。これから伸ばしていく部分、開発すべき部分に気づくことができ、大学の質が向上した」と評価する。教職員や学生、実習先などとの協力関係が促進されたことも評価によって得られた成果だ。

この「質保証プロセス評価」は、現在は教育に特化しているが、UKÄ は評価システムの改定を予定しており、今後は研究も評価対象になるという。

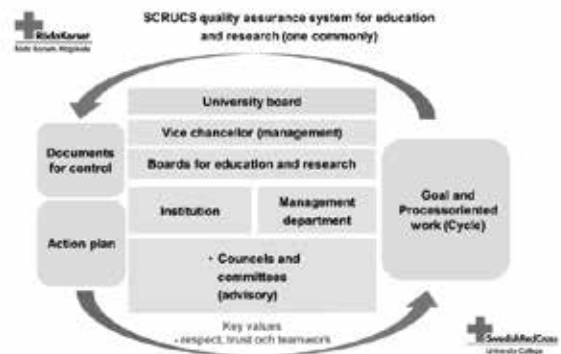
なお、「学位授与権評価」は、博士号授与が可能になるよう、申請を準備している。「プログラム評価」は、看護学では 2021 年から 2022 年にかけて行われることが決まっている。「テーマ別評価」は、2017 年に「教育における持続可能な開発」をテーマとして行われた。国連が発表したグローバルゴールである「アジェンダ 2030」に沿って UKÄ が設定したテーマである。評価結果では、全体レベルとカリキュラムレベルでの目標を設定するよう助言があった。

4. RKH の質保証の仕組み

RKH は 2016 年に教育研究の質保証ポリシーを定めた。これは、ヨーロッパ高等教育質保証機関 ENQA(The European Association for Quality Assurance in Higher Education) が定めている、ヨーロッパ共通の質保証枠組みである ESG (Europe Standard Guideline) に沿っている。2017 年にはこの質保証ポリシーに基づいた 5 年間のアクションプランを発表した。持続可能な開発と公正性、事務や授業のデジタル化、男女平等、学生の参加促進といった項目で、学長を中心として推進している。

学内の質保証システムは、図 1 のように表さ

図 1 RKH の質保証システム図 (大学提供資料より抜粋)



れる。理事会のもとに学長が最終的な責任者としてマネジメントを行う。学長を支える組織として「Board for education and research」が置かれ、教育・研究における質保証政策に関する協議が行われる。その下の「Institution」は教員組織、「Management Department」は管理職級の職員の組織のことで、実務を担う。「Counselling and committees(advisory)」は助言・忠告を役割とする組織だ。

これらの組織が、「敬意を払う」「信頼する」「チームワーク」という価値観を共有しながら、計画を立て、目的に向かって活動するというサイクルが作られている。

質保証システムの構築はまだ初期段階というが、この一連の作業によって、多くのことを学んだという。成果の一つに、全てのコース・プログラム共通の評価ツールを構築できたことを挙げている。

スウェーデンでは、大学運営に学生を参加させなければならない法律があり、大学運営における学生の影響力が大きい。RKH でも、理事会や質保証関連の会議など、重要な会議に学生が参加しており、積極的に意見を言うことを促している。今後は、仕事を持っているため参加が難しい修士課程の学生の声をどう取込み、反映していくかが課題だ。

独立大学としては、大学の自治権を守るための政策も重要課題であるという。政府に介入されることなく、大学の教育・研究を推進できるよう、ディスカッションが行われている。

まとめと所感

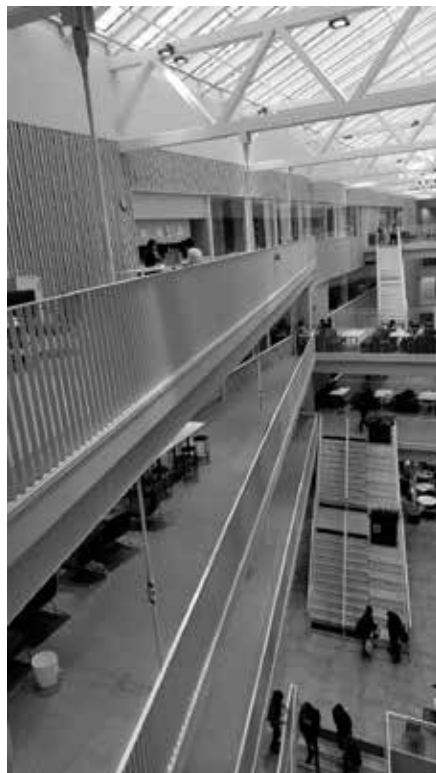
RKHは、スウェーデンの大学としては小規模で、専門職養成課程を持ち、母体となる団体がある私立（独立）大学であり、当機構の多くの評価対象校と類似する。面談時は「機関別質保証プロセス評価」が進行中であったが、書類・資料作成や面談の準備などの事務負担が非常に重く、特に小規模大学では人手が足りないと訴える点は、日本の多くの大学が共感することだろう。

しかし、UKÄの評価システムに対しては好意的で、評価を受けることで多くの気づきがあるとし、積極的な姿勢を見せていた。驚きだったのは、「テーマ別評価」「プログラム評価」とも、受ける年度が指定されていることを不満なく受入れている点である。特に、「テーマ別評価」は、そのテーマ自体もUKÄが指定するが、次回のテーマの予想を楽しんでいるようにさえ見えた。国による大学評価の歴史が長く、制度改革が行われたとはいえUKÄは今も政府機関であるため、評価は当然の義務という感覚があるのだろうか。今回の調査は、このような大学側の意識について詳しく聞取することはできなかったが、機会があれば更に調査したい。

なお、UKÄの「機関別質保証プロセス評価」において、2回目の実地調査は「Audit trail」とよばれ、資料の調査や第1回実地調査を経て、重点的に調査する分野を絞って行われるものであるが、RKHは単に「2回実地調査があった」と説明するのみで、その違いについて意識していないようだった。RKHの評価員であるバークランド氏へのインタビューでも特に触れられなかった。Audit trailはその名称からして独自性が高く、調査団としては注目していたシステムであるが、評価を受ける大学や評価チームによっては認識の度合いに差があるようだ。

学生が大学運営や評価において重要な役割を担っているのは、日本と大きく異なる点だ。学生報告書の内容に大学側が介入することはない。大学が、学生とともに大学を向上させる仲間として信頼し、尊重していることがうかがえた。

インタビューした学長・副学長とも、看護師や助産師として働いた後に学位を取得し、教員にな



RKHの校舎は、吹き抜けを生かした明るく美しいデザイン。この一角には、ナイチンゲールの肖像画や使用していた医療器具が展示されていた

り、そして大学のマネジメント職に就くというキャリアを持っていた。RKHの質保証活動における、教職員がお互いに敬意を持ち、チームワークを重視するといった価値観は、長く医療に携わってきた二人の考えが反映されたものなのだろう。二人の明るい人柄もあり、家族的な温かさを感じる大学であった。

小林 澄子（日本高等教育評価機構
評価研究部評価研究課課長）

訪問調査③（大学）

メラルダレン大学

Mälardalen University /
Mälardalens Högskola (MDH)



日時

令和元（2019）年 9 月 11 日（水）10 時 00 分～
12 時 15 分

機関の所在地

Box 883, Högscoleplan 1, SE-721 23 Västerås,
Sweden

面談者

ペーター・グスタフソン教授（副学長）

Prof. Peter Gustafsson (Pro-Vice-
Chancellor)

アンネ・セーデルランド教授（学部長）

Prof. Anne Söderlund (Dean)

アンドレアス・ボベルグ氏（質部門担当職員）

Mr. Andreas Boberg (Administrator of
Quality Issue)

1. 訪問機関の概要

メラルダレン大学は、エスキルストゥナ (Eskilstuna) とヴェステルオース (Västerås) の 2 箇所にキャンパスを持つ、スウェーデンでの最大級の University College である。今回は、

ヴェステルオース・キャンパスへの訪問となった。ヴェステルオースは、首都ストックホルムから車で 1 時間半ほど、途中には欧州に共通する田園風景が広がっていた。

学生数は全学で約 16,700 名、教員スタッフが 521 名、科学技術、経済、健康福祉、教育の 4 学部 (college) に 50 を超える教育プログラム、そして千を超えるコースを持つ。そして、研究面でも博士課程学生が 228 名おり、88 名の教授を擁している。研究分野として、未来エネルギー、健康福祉、コンピュータ応用、産業経済・マネジメント、イノベーションと商品開発、教育科学と数学などがあげられる¹。

財政状況についてご教示いただいた。収入は 990 百万ユーロ、内訳は、政府からの補助金が 725 百万ユーロ、授業料（外国人は有料、その他有料講座などもある）が 41 百万ユーロ、それ以外の収入が 223 百万ユーロでそのうち 24 百万ユーロが寄附である。

今回の調査でメラルダレン大学が対象となった理由は、実はスウェーデン高等教育機構 UKÄ (Swedish Higher Education Authority/Universitetskanslersämbete) から受けた評価「機関別質保証プロセス評価」(Review of the HEI's Quality Assurance Processes) で「問題があった」とされた事例であったことにある。しかし、詳細はこのあと述べていくが、「評価に問題があった」ことから何をつかみ次に生かすのか、そして、評価を行う側の問題をいかに改善していくか、といった、質保証にかかわるすべてのアクターに深く実践的にかかわる事例であると考えられる。ちなみに、2020 年 12 月にメラルダレン大学からは、University への昇格を教育大臣から認められた旨のニュースがリリースされている。単に「評価に問題があった」事例として終わらない話であることの証左でもある。

2. 質に対する方針と組織体制

まず、提示していただいたのは、大学として定めた「質」に関する方針 (policy) についての英

1 この段落の情報は、メラルダレン大学ホームページで確認した（2021 年 1 月現在）。

語版の文書である。質に関する定義、質に関する責任の所在の分担、質活動のシステムが、11ページにわたって示されていた。

UKÄ の評価では、質の定義の善し悪しの判断はしない。大学としてどのように定義をしているかをみて「定義の仕方」について意見をしてくれる。メラルダレン大学では、全ての構成員が質のための取り組みを行っている。セーデルランド学部長も、学部理事会 (faculty board) で教育と研究の質を担当している。3人の理事がおり、それぞれ、学士・修士課程の教育、博士課程の教育、研究の質を担当している。メラルダレン大学のホームページもあわせて確認したところ、この学部理事会とは、4学部の副学部長と学部統括1名の計5名で構成され、その下部組織に各学部委員会が置かれている。ここが、メラルダレン大学の研究、博士課程教育、学士・修士課程教育の質について、包括的に責任を負っているとのことである。

ボベルグ氏によれば、UKÄ の評価を受けてから、主に取り組んだのは「指摘事項への対処」と「質保証の仕組みに関する対応」であった。教員は忙しいことから、職員として自分が主に対処してきたとのことである。2018年に評価を受けて、2019年3月に評価報告書が届き、夏前に報告書を読んでから取り組みを始めたそうだ。

3. 評価に向けた準備作業

準備は2017年5月から始め、すべての質保証に関わる文書をチェックした。担当したのは、セーデルランド学部長と他2人の学部長、そしてボベルグ氏である。すべての大学の教職員が評価に関わるようにさせて、データを提出させた。2017年の秋から翌春にかけて非常に良く働いてもらったとのことだ。

教員は、自身が担当しているコースや試験等の評価を記述する。学部理事会が用意した質問に答える形で対応する。Policy を記したペーパーにも説明がされている。そしてすべての学科は、学生からの評価を受け、ここで問題点を見つけることもできる。同様に、各学科の授業 (コース) においても、授業評価が為される。



インタビュー後の会食にて。左奥から、グスタフソン氏、ボベルグ氏、セーデルランド氏

3人の学部長が自己点検評価書を書いたが、最後は1人がまとめた。執筆に際しては、グスタフソン副学長や学長からも、草案に対する助言を得て、6月までに書き上げた。

そして、2018年9月と11月の実地調査に向けて準備を開始した。2回の実地調査を通じて、45～50名の関係者がインタビューを受けた。事前に聞かれる内容は伝えられないが、想定される問いは予め議論しておいた。

これらの想定問答は、それほどはずれてはなかった。しかし、予想外のこともあり、9月の調査では、質に対する教職員の理解について質問が集中していた。また、役割についてもかなりたずねられた。実際にインタビューしても、適切な応答者を充てるのが難しく、結果的にインタビューに答えられないケースもでてしまったことは、マイナスに働いたそうだ。聞かれたのは、ほとんどが教員で、あとは5、6人の学生とわずかの職員である。学生の選定には、大学は関与しない。学生団体から選出した学生が参加している。

4. 定期的な評価に対応するための専門部署

6年に1回の評価に対応するために組織される部署があるかどうかを尋ねた。特になく、責任は上述の学部理事会の3名の理事にあるそうだ。当学は4つの学問分野毎の学部に分かれている。経済社会科学技術、健康福祉、イノベーションとデザイン・技術、教育・文化・コミュニケーション

ンである。各学部の教員がおこなう質保証活動が、各学部の理事にあがってきて、それが小委員会にあがり、学部理事会にあがる、小委員会は教員8名、学生2名であり、学生は博士課程から1名、学士・修士課程から1名となっている。

5. 実地調査へ参加する教員の選定とインタビューされる内容

初回の実地調査ではリーダーシップに関する質問などが多くを占めたので、リーダーシップの説明に適切と思われる人物をUKÄに推薦した。推薦の可否はUKÄが決めてインタビューが為された。2回目の実地調査では、プログラムに関心の焦点があつて、例えば、作業療法士のプログラムで学生支援担当に会いたい、実習担当に会いたい、などの要望が来るので、それでおのずと対応する人物は決まってくる。場合によっては、フルタイムではない職員があたることもある。ただ、そこで確認されるのは教育内容ではなく、質保証が機能しているかどうかである。学生が質保証システムに積極的にかかわっているか、2つのキャンパスで同じ質が保たれているか、教員への支援が機能しているか、教育以外の時間の10%は自己研鑽に費やすとなっているかそれが機能しているか、といったことである。

しかし、「うまく機能している」ことをどうやって証明するのか、何を根拠にそう判断するのか、といったことを何度も聞かれたそう。新しい学科や教育を立ち上げたり、閉じたりするときに、どのように質保証をしているのかといったこ



メラルダレン大学ヴェステルオースキャンパス図書館

とも聞かれた。

1回目の実地調査から2週間以内に、掘り下げたい領域のみ知らされて、10日以内に返答する。もう少し詳しく教えてもらえるとありがたいとのお考えであった。

何を質問されたのかは、聞かれた人しかわからない。報告書を見ても、だれがどのように答えたのかはわからないようになっている。1回目の訪問のときに追加資料を求められた。3年分さらに遡った資料を提出するように求められたが、1万ページに及ぶ資料であった。そのことを伝えたら1年分でもよいと返答があつたが、それでも6,500ページあつたそうである。そうしたフレキシブルな対応は良かった点と考えているようだ。なお、この資料はデジタルデータで提出した。

6. 評価チームの構成メンバー

メラルダレン大学に対する評価においては、評価チーム (Assessment Panel) の構成は次のようであったとのことである。他大学からの教員3名 (国内2名、ノルウェー1名)、学生1名、労働市場から1名 (産業界ではなく公的機関からであった) の内訳で、使用言語はスウェーデン語であった。なお、ノルウェー語とスウェーデン語はよく似た言語で、ノルウェー人が入っていても問題はなかったそうである。

7. 評価結果について

メラルダレン大学を含めて、同期で3つの大学が評価されたが、3大学とも「緑」(つまり認証)にはならず、当学は2年以内に再評価を受けなければならない。当学は、評価項目6項目のうち3項目が「満たしていない」であった。

第1が、中間管理職の立場の教職員の質保証に対する責任が明確に述べられていなかったことにある。

第2が、「ジェンダー平等」である。計画では明確に述べてはいたのだが、実地調査の際には、まだ計画に着手していた初期の段階であった。全ての学部・学科において、ジェンダー平等の目標が示されていなければならなかった。計画は資料として提示され、教員の女性の割合、研究職の女性の割

合、管理職の女性の割合などの目標は、このゴールに沿っていることが示されていた。目標を緩く設定する考えはなかったのか質問もしたが、UKÄの要求はかなり高いので、通用しないそうだ。

第3は、質保証に対する学生の参加度である。学生の授業評価に対する参加率が低い。すべての大学で同じような状況であるらしく、20%くらい、高くても30～40%止まりである。授業評価の方法は匿名性の確保のためデジタルデータで行っている。評価に回答しない学生には何度も督促する。あまりにも低いので、授業中に実施する教員もいる。日本では、最終回の授業で書かせることも多いことを情報提供したが、「強制することはできない」との答えである。学生に回答への報酬としての金品を提供することも禁止されている。

8. 新評価システムについて

新評価システムの方が、大学への負担は大きいようである。旧システムでは、プログラム評価として修士論文を評価材料にしていたが、それに対する強い批判によりシステムが変わった。旧システムは学部のプログラムだけを評価していたが、新システムでは、学位授与権、テーマ別評価、学生参加度など、そしてさらに研究も加えながら、全体を評価する体制を作っている。その点は良くなったとの見解であった。

ただ、その負担増に対する批判もあり、UKÄに伝えている。しかし、変わることはないそうだ。評価をする前にも終了後にも負担が大きいことを伝えたが、政府の指示通りにUKÄが動いているだけで、UKÄに伝えても変わらないと述べていた。UKÄ側の意図は別として、「UKÄは政府の下部組織としての性格が非常に強い」ということが、大学側に（少なくとも当学には）かなり印象づけられてしまっていることが、このやりとりからはうかがえる。

9. 学生の評価チームへの関わり

評価チームには、ある大学の学生組合のリーダーが入っていたが、どこの大学の学生か覚えていないそうだ。メラルダレン大学の学生については、実地調査において学生組合のリーダーや他の

メンバーが入っていたが、何を話したのかは知ることができない。UKÄに提出された学生報告書を、大学側も別途読んだそうだ。

学生への介入や調査への影響を与えることはできないので、それにあたることはしていないが、例外的なことを指摘する内容が報告書で記されていたので、後で呼び出してそのことは伝えた。それが評価報告書にどう影響したかはわからないそうである。

スウェーデン高等教育では、学生にさまざまなプロセスや環境に対して意見し参加する権利がある。しかし、このヒアリングでは、UKÄの評価においては、学生を参加させる責任を大学に負わせすぎているとの意見も出た。高等教育法では、理事会にも学生が参加しなければならないと定められているが、実際には理事になる学生を見つけることは相当難しい。かといって、学生に理事会に入ることを強制することも、権利で守られているためにできない。この点は、大学ばかりではなく学生にも責任があるとの意見である。そうした状況は理解してもらいたいそうだ。

こうした学生が持つ権利などについては、入学時から何度も学生にはそうした仕組みは伝えており、また学生組合からも伝えている。ただ、学生がそうした権利などについて理解しているかどうかを測ることは難しいそうである。なお、現在は学生組合は全加入ではないため、加入していなければ情報は伝わらないそうである。

10. 受審したプログラム評価とテーマ別評価

プログラム評価（Programme Evaluations）では、保育者養成と小学校・中学校教員養成のプログラムが評価対象となった。その背景があるのかどうか尋ねたが、教員養成プログラムを見直す流れがあり、一度にすべてできないため、順番に実施されたようである。もともと旧システムでは、教職課程は評価の対象外となっていた。なので、新システムでまず評価の対象とされたようである。なお、プログラム評価では、スカイプで教員にインタビューすることもある。

テーマ別評価では、SDGsについて評価を受けた。次は職業教育がテーマのようで、おそらく看

護教育が対象となるとみられている。旧システムでの評価も含めると、すべての学部がすでに評価を受けている。

テーマ別評価 (Thematic Evaluations) は、作業負担としてはあまり大きくはなかったようだ。データ収集担当、執筆担当、読んで確認する担当とわかれて、報告書を作成して UKÄ に送付した。テーマ別評価は、全国的にそのテーマに関する傾向を、UKÄ が把握するために行っている。テーマ別評価は、認否を決めるものではなく助言や意見が得られる。UKÄ の求めているレベルが、法に求められている水準よりも非常に高く、いろいろな意見が書かれていて、大学側も驚いてしまったようだ。なお、UKÄ ではテーマ別評価の報告書を、大学個別の報告書ではなく、全ての大学を1冊に網羅した報告書でまとめている。

11. 学習成果の指標

学習成果は修了率が評価の判断材料となるが、学部によって 50～95% とまちまちである。スウェーデンでは、すべての学位に対して、全国的に定められた学習成果の達成目標がある。最終試験を行った上で、目標に即しての達成度評価を行う。大前提として全国的な枠組みがあり、修了時に目標が達成されるように各大学でプログラムがデザインされている。これは、高等教育規則で教育研究省が定めている。1995年に定められており、若干古くなっているとの意見があった。

例として、文系 (人文分野) の学習成果判断の材料についてうかがったが、ペーパーテスト、レポートなど、試験の方法が 10 種類ほどあり、あらかじめシラバスでどの材料を使うか明らかにされている。学習成果を評価する尺度についても、ルーブリック的な明示がされているようである。なお、コース (授業) 毎に教員と学部と共同で授業を計画する。上述の全国の学習成果目標に合致するように、ひとつひとつチェックしながら計画しているようだ。コースやプログラムのことについては、学生も参加しての議論も行う。学生組合から選べるときは選ぶが、みつからないこともあるので、受講生から選ぶこともある。

12. その他

その他、個別に得られた知見について、列挙していきたい。

再試験については、学生は 5 回まで受けられる。それで不可なら再履修となる。

修了年限は、学士課程 3 年、修士課程 2 年、博士課程 4 年である。ただ、実際の修了までの年数については、休学する学生などもいて、実際の在学年数は把握しづらく、学士・修士課程において統計はとっていない。なお、博士課程については、学生が教育業務に関わることもあるので、4 年を超えて在学することが多く、平均 5.6～6 年。ただし、最大修業年限はある。

入試については、スウェーデン高等教育審議会が一括して高校までの成績や取り組みを全国的に集約している。その内容で合否が決まることもある。追加の資料提出の要求が出たりすることもある。偏差値のようなものはないが、レベルの高い大学はなかなか入学できない。入学定員は大学単位で政府が決めているため、それ以上の入学をさせることはできない。その枠の中で、大学内で入学者定員の配分調整をすることは可能である。例えば、看護師不足を背景として看護教育に優先的に入学人数を配分することで、要望があっても他に回すことができなくなることがある。ただ、偏りすぎると教員対学生の比率が質の観点から問題になることも考えなければならない。

日本のように教員免許制度はない。卒業がそのまま資格となる。学習成果の判断材料として、労働市場から学部のアドバイザーになってもらって意見をもらっている。教員養成も同じで、職業資格に結びつく学部はすべてそのようにしている。

なお、UKÄ からの内部質保証に関する専門家派遣について、うかがってみたが、存在を示唆する回答は得られなかった。

まとめと所感

評価で不本意な結果であった大学が、なぜヒアリングに応じてもらえたのか。当学が訪問校となったこととその理由を知ったとき、当初は不思議でならなかった。果たして、どんな話が出てくるのか、予想もつかなかったが、うかがってみれ

ば、自学が営んできたプロセスや評価に対する意見、今後の展望などを、赤裸々に私たちに語っていただけた。日本では、評価に問題があった事例となった大学がここまで自らのことを語るができるだろうか。

しかし、当学の事例は、評価の営みにおいては、評価結果だけを見て単純に「問題があった大学」として片付けてしまうことの危険性を教えてくれる。決して、質の維持向上に手を抜いていたわけではないことは、質システムや質活動について書かれた方針文書や、戦略、目標などの定義文書の量を見れば明らかである。それだけ、スウェーデン高等教育における内部質保証の評価においては、質の定義づけや機能性の証明などをかなり厳密に問うているし、新たに取り組みを始めたばかりという「事情」があったとしてもそれを斟酌せず、あくまで調査の時点での状況を厳密に判断するものなのである。結果は不本意であっても、それなりにやってきたことへの良い意味での「自負」があるからこそ、これだけ語ることができたのではないかと考える。それでも、結果は真摯に受け止め、次に向けての手を打ち続けている姿勢が、2020年12月になっての University College から University への転換の認可にもつながったのかもしれない。同じ時期に評価を受けた大学でまともに認証を得られたところはなかったところをみると、このくらいの「厳しさ」が、当国の「当たり前」であり、それが前進するエネルギーなのだろうかとも考えてしまう。

なお、大学側からのコメントを拾う限りではあるが、UKÄ に対して過剰に官僚主義的な組織であるととらえていることも垣間見えた。評価機関と政府との関係、評価機関と高等教育機関との関係のあり方を再考させられる事例でもあった。

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

訪問調査④（評価員）

パー・バーグランド氏

（スウェーデン王立工科大学教授）

Prof. Per Berglund

（Royal Institute of Technology

/ Kungliga Tekniska Högskolan）

日時

平成元（2019）年9月10日（火）10時00分～
12時00分

面談場所

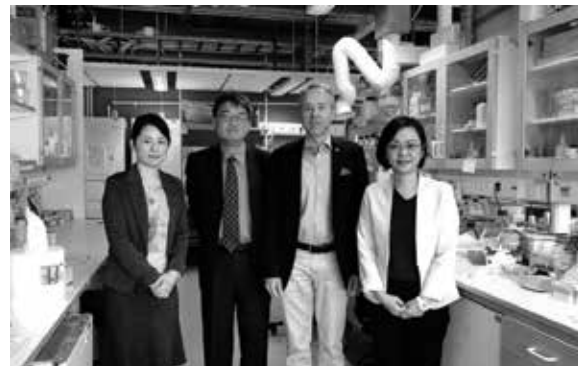
Roslagstullsbacken21（KTH campus in
Stockholm）

パー・バーグランド氏は、スウェーデン王立工科大学（Royal Institute of Technology、スウェーデン語は Kungliga Tekniska Högskolan。以下、KTH という）のバイオテクノロジーを専門とする教授で、2019年6月まで同大学の副学長を務めていた。

訪問時は、スウェーデン高等教育評価機構（The Swedish Higher Education Authority/Universitetskanslersämbetet。以下、UKÄ という。）の評価員（Assessor）として、スウェーデンレッドクロス大学（Swedish Red Cross University College/Röda Korsets Högskola。以下、RKH という。）の機関別質保証プロセス評価（Review of the HEI's Quality Assurance Processes）の評価を行っている最中だった。評価の専門家のお話を聞きたいと UKÄ に依頼したところ、紹介を受け、インタビューが実現した。

調査団：UKÄ の評価員になった経緯と評価の経験について教えてください。

バーグランド氏：KTH で2010年から9年間、大学の内部質保証システムの構築を担当していました。UKÄ の窓口でもあったため、依頼されたのだと思います。現在は RKH の評価チーム（Assessment Panel）で団長（Chairman）を務めています。先日、現地調査（Site Visit）を終え、これから評価結果のレポートをまとめる



バーグランド氏（右から二人目）と調査団。インタビューは KTH バイオテクノロジー部門のラボラトリーの一角で行われた

段階です。私は大学でエンジニアを育てていますが、RKH は看護師を育てる大学です。分野は違いますが、職業が大学卒業資格に直結するという点で同じなので、UKÄ は私を選んだのではないのでしょうか。興味深い選択だと思います。

調査団：UKÄ の評価員はどのような活動をするのですか。

バーグランド氏：機関別質保証プロセス評価では、5人の評価チームで1大学を担当します。チームの中で、一人ひとりに評価基準（Assessment area and Assessment criteria）の範囲が割振られ、その範囲について責任を持ちます。私は団長として、主に内部質保証制度を担当しています。チームで話し合いながら自己点検評価書などの資料を確認し、現地調査を行い、結果を判断します。評価報告書は分担して書き、ペア同士で内容をチェックします。UKÄ のスタッフは、現地調査にも参加していますので、報告書の内容で不確かな点や語句の統一などについて指摘してくれますが、修正は評価チームが行います。報告書作成は責任のある重い仕事ですが、興味深い仕事でもあります。

複数の大学の評価が同時進行しますので、評価チーム同士で意見交換することもあります。評価員によっては評価基準を必ずしもクリアに理解できていない場合もあり、会って議論することはとても有意義です。UKÄ に依頼されて、ほかの評価チームのミーティングに参加して経

験を話したこともありました。

調査団：評価員の仕事は時間が取られます。授業が UKÄ の会議と重なる場合もあったと思いますが、どのように対応されましたか。また、評価員の経験は学内で昇進など人事考課に影響あるのでしょうか。

バーグランド氏：スケジュールについては、UKÄ はかなり時間的余裕をもって伝えてきますし、私は幸運なことに、大学のマネジメント側にいたので、自分で調整できましたが、人によっては重なってしまうことはあるでしょう。また、私はストックホルムに住んでいるので、UKÄ のオフィスもすぐですが、遠方の人は調整が難しいかもしれませんね。

UKÄ での評価員の経験は、大学で働くうえでキャリアのプラスになります。特に、大学マネジメントに関わることを希望している人にとっては、とても有効です。だから、UKÄ の評価員になることを多くの人が希望しますし、声をかけられると断る人はいないと思います。UKÄ が評価員をリクルートするのは簡単でしょうね。

大学にとっても評価員経験がある人が内部にいるのはいいことです。評価を受けるときに彼らの経験が生かせるからです。

調査団：評価員としてどのような研修を UKÄ から受けたのでしょうか。

バーグランド氏：多くの人が同じレベルで評価をしなければならないので、評価チームへの教育は法律に従って UKÄ が行っています。今回、最初の研修はキックオフミーティングでした。私のときは7の評価チームが同時に集まりました。2日間の日程で、説明を受けたり、評価基準について議論したりしました。報告書の書き方や、戦略・マネジメント・意思決定・財務といった内容を、どのような資料で判断するのかなどを学びました。団長としては、その前に団長だけのミーティングもありました。

調査団：研修は評価活動を行う上で十分だったと思いますか

バーグランド氏：UKÄ が選ぶ評価員は、大学の

質保証について経験があり、UKÄ の評価システムを理解しているので、この2日間で十分だったと思います。

調査団：UKÄ の評価員の制度についてどう思われますか。

バーグランド氏：優れている点は二つあります。一つは、ピア・レビューであることです。特に、学術的に認められている人が多く選ばれており、信頼できます。もう一つは、学生が参加していることです。スウェーデンでは伝統的に大学運営の多くの分野で学生が参加していますが、評価でも彼らの意見を尊重し、取り入れています。UKÄ の評価基準に、学生への対応や、学生の意見をどう生かしているのかという項目がありますので、評価チームに学生がいるのは重要な意味があります。

学生であっても、評価チーム内では平等に責任があります。実地調査でインタビューを行い、報告書も書きます。実際、よく役割を果たしてくれています。評価活動は時間をとるので、学生組合に参加している学生が主に選ばれます。私のチームにいる学生は、学生組合の会長です。

調査団：学生の評価員はほかの評価員より若く、経験も少ないので、評価チームの中で意見を言うことを躊躇する場合もあるのではないのでしょうか。

バーグランド氏：私のチームはリラックスした家族的な雰囲気だったので、学生が委縮することはありませんでした。担当の UKÄ スタッフもそうなるように努力をしてくれています。スウェーデンでは、教授と学生は平等であるという文化が根付いているから可能なのかもしれませんね。ほかの評価員も同じように全員が平等です。年齢や役職は違いますが、それぞれが異なる役割、背景、知識を持っていますので、評価員としての仕事量は同じですし、同じように意見を言うことができます。評価報告書の内容は、みんなで合意しなければならないので、意見をしっかり言う必要があるのです。



KTH キャンパスは、新しい校舎群の建設のため大規模な工事が行われていた

調査団：現在、RKH の評価をされていますが、どのような印象をお持ちですか。

バーグランド氏：とても興味深い大学です。私の所属する KTH の 1 学部くらいの規模ですが、きちんとした質保証システムを持っているところが興味深いです。一つの部屋に全ての教職員を集めて質保証とは何かについて話すことができます。教員だけで 1,000 人いる KTH ではとても無理です。

調査団：RKH の評価はどのような結果になりそうですか。

バーグランド氏：良い点も、今後取組むべき点もありました。良い点は、大学の全教職員で質保証について議論できていることです。大きな大学では、上層部と教職員の距離が遠く、上層部で考えていることが伝わらないことがあります。実は今年、KTH も UKÄ の評価を受けていて、来月現地調査があるのですが、よく理解し

ていない人にインタビューされると大変なことになりますね。評価基準の重要な項目として、質保証に対して全教職員が認識・理解しているかというのがあります。質保証に関する情報がどう伝達されるのか、そのメカニズムを持っているかも評価項目になっています。その点で、RKH は優れていると思います。

調査団：大学の内部質保証についてどうお考えですか。

バーグランド氏：大学が独自に質保証することはとても重要です。質保証とは、大学の活動が、教育目的を果たすこと、法律などの外部の基準・規制に沿っていることと理解しています。そして、質保証において重要なことは、フォローアップし、改良して次につなげるというプロセスがあることです。

調査団：KTH の内部質保証はどのように行われていますか。

バーグランド氏：毎年の自己点検・評価と 6 年に 1 回の外部評価を行っています。毎年の自己点検・評価では、海外の専門家やスウェーデンの別の大学の教授を選んで、教育研究の質をチェックしてもらい、今後の改善のための大切なフィードバックをもらっています。

毎年フォローアップしているのですが、6 年に 1 回の UKÄ の評価のために特別に何かする必要はないということです。1 年ごとに、どこが弱点かがわかるので、次の年には改善や資源配分ができます。ただ、最初は学内ではなかなか受け入れられず、弱点を隠そうとする傾向がありました。しかし、隠してもいずれ UKÄ の評価で見つかるのです。

質保証のための部署も作りしました。多くの大学で設置していますが、ミーティングやレポート作成もしますので、新しいスタッフを雇用するなど、お金がかかります。教員も質保証のための仕事をしなくてはならず、時間もかかると批判がありましたが、プログラムディレクターを中心に協力してもらいました。KTH は大きな大学で、100 人ほどプログラムディレクターがいます。全員に理解

してもらい、協力してもらうのは至難の業でした。

調査団：あなたが KTH の質保証を担当していたこの 9 年間で、スウェーデンの大学の質保証制度は大きく変わりました。特に、UKÄ の設立についてどうお考えですか。

バーグランド氏：UKÄ が設立される前は、大学の質保証は国が行っていました。学修成果とは修士論文であるとし、学位にふさわしい教育成果が得られたかを修士論文の審査で確認していました。しかし、修士論文だけではわからないという批判が出てきました。修士論文は教育の中の一部なので、当然の批判だと思います。それで、ほとんどのスウェーデンの大学が自分たちで質保証をしたいと訴えたのです。これらの大学の意見によって政府が制度を変更し、現在は、各大学が自己点検・評価をし、UKÄ がそれを確認するという形になっています。

残念なのは、この変更時、政府の同意を得るために、従来のシステムの一部を残さなければならなかったことです。それは、プログラム評価です。内部質保証システムは外部評価を行い、プログラム評価は各大学が内部で行うというのが当初のアイデアだったのですが、実現しませんでした。プログラム評価は多くの評価の要素があり、受けるのは大学にとって非常に大変です。

調査団：UKÄ の評価システムについてどうお考えですか。

バーグランド氏：UKÄ の評価によって、大学はインスパイヤされ、多くの気づきがあるので、評価はよい仕組みです。評価基準については、個人的には、評価項目の重複があるので、グルーピングする必要はあると思っています。

UKÄ は大学や評価員と頻繁に意見交換をしてその意見を取入れ、評価システムをどんどん改良しています。今まで評価対象は教育だけだったのですが、研究も評価するように改定が行われる予定です。これによって、大学も教育だけでなく研究についての内部質評価システムも構築する必要が出てきます。KTH でも、論文に関する統計データ収集など準備を始めています。

まとめと所感

バーグランド氏によると、スウェーデンの大学では、UKÄ の評価員としての経験は、キャリアによい影響を与え、昇進等にも生かされる。そのため、評価員になることを希望する人も多いとのことだった。評価経験が大学のマネジメント職になるために必要と認識されている点は、日本とは異なる。

評価チームが 5 人で構成されていること、報告書作成を分担することなどは当機構のシステムと類似している。一方、評価チームが作成する評価報告書はそのまま最終結果として大学へ通知され、公開もされるので、判定委員会のための原案を作成する立場の日本の評価員に比べて、その役割は重いと思われる。

学生の評価員に対しては、ほかの評価員と同様に敬意を払い、信頼感をもって接しているようだ。学生と教員の距離が近いという文化が前提にあるのだろうが、学生の評価参画が EU 諸国では標準であるとするれば、日本でも検討を始めるべきではないだろうか。評価チームにはほかにも、高校や企業といった大学以外の分野からの専門家が参画し、お互いのキャリアを尊重しながら活動していた点でも先進性を感じた。

バーグランド氏が評価員として担当した大学は看護学部のみの小規模大学であり、氏の所属する大規模大学とは質保証の仕組みの構築方法に違いがあった。プログラムディレクターだけで約 100 人いるという、大規模大学ならではの苦勞を聞いたのは興味深い点だった。

インタビューでは随所に「UKÄ は我々の意見をよく聞いてくれる」といった発言があり、評価員として、大学の質保証担当者として、UKÄ に対する安心感・信頼感が感じられた。一方、今回の調査で訪れたほかの大学では、UKÄ は官僚的であると批判的な意見を持つ人もいた。UKÄ が設立してまだ 10 年に満たず、その間に評価システムも改定しており、多様な意見があるのは当然のように思える。今後の動向を注視したい。

小林 澄子（日本高等教育評価機構
評価研究部評価研究課課長）

調査訪問⑤（評価員）

クラス・ヘットストランド氏
（ストックホルム大学副学長）

Prof. Clas Hättestrand (Stockholm University /
Stockholms Universitet)

日時

令和元（2019）年 9 月 10 日（火）14 時 00 分～
16 時 00 分

面談場所

Bloms hus, Universitetsvägen 16, Office of the
President (Stockholm University)

クラス・ヘットストランド氏は、自然地理学の教授として、ストックホルム大学での勤務は 2019 年で 25 年目。自然地理学科長、自然科学部の教育委員会の委員長を経て、2016 年より副学長に就任し、学内のプログラム評価委員会及び質保証を専門とする部署の委員長を務めている。

パー・ブランストロム氏（Dr. Pär Brännström, Analyst and Quality Assurance Officer）は、ストックホルム大学の学長室質保証部門において、アナリスト及び質保証オフィサーという専門職で勤務。今回の訪問においては副学長と大学側の案内人として、面談の同席及び連絡調整を行っていただいた。前職は、スウェーデン高等教育機構（The Swedish Higher Education Authority、スウェーデン語では Universitetskanslerämbetet、以下、UKÄ という。）の前身である高等教育庁（The Swedish National Agency for Higher Education、スウェーデン語では Högskoleverket）にて、プロジェクト・マネージャーとして、10 年間勤めたという。

調査団：UKÄ の評価員になった経緯について教えてください。

ヘットストランド氏：ストックホルム大学の質保証システムは、学内の質保証を専門とする部署が設けられています。私は、2015 年からその



インタビューをいただいた、ヘットストランド氏が団長としての経験話を話した（奥右）。学長室質保証部門担当のブランストロム氏も同席した（奥左）

委員長を務めて、大学の内部質保証の推進を担当しています。また、スウェーデンでは、ストックホルム大学、ウプサラ大学（Uppsala University・Uppsala Universitet）、ヨーテボリ大学（University of Gothenburg・Göteborgs Universitet）、ルンド大学（Lund University・Lunds Universitet）の 4 大学の副学長で、質保証の知識や経験を共有するネットワークを作っています。このように活動していて、大学の推薦でもありますから、UKÄ に選ばれたと思いますね。

調査団：UKÄ の評価チーム団長としてどのような仕事をされましたか。

ヘットストランド氏：現地調査の進行をリードすることや、評価報告書については、章ごとに担当を決めているのですが、それを最後に監修するのと、総評を書くのも団長ですね。それに、評価報告書が公開された 2～3 ヶ月後、UKÄ はセミナーを開催します。こういったセミナーは各評価チームの団長と評価された大学の 4、5 人ずつが出席され、評価結果について話し合う機会になります。セミナーで大学の人たちと会って報告書の内容について質問を受けたり説明したりすることもしました。

調査団：UKÄ の評価システムについてどう思い

ますか。

ヘットストランド氏：今の評価システムの優れた点は、大学側の意見を取入れて設計されていることです。もちろん、大学側の全ての希望を入れたわけではありませんが、何度も大学側と協議して、デザインしたシステムなので、本質的にはよかったと思います。また、非常に統括的で、教育を多様な観点で評価する点でも優れています。さらに、ピアレビューということで、質の高い人に評価されるので、大学側が信頼できます。評価員として、大学を評価するだけでなく、適切に評価を行っているかどうかにも評価されるので、ある意味で相互的な学びの機会になると思います。

調査団：UKÄ はどのような大学の内部質保証システムを求めていますでしょうか。

ヘットストランド氏：各大学の内部質保証システムはどのようにできているか調査しますが、結果的に、どのようなシステムになったほうがいいよという指示的な意見はしませんので、大学が独自の内部評価システムを構築することが求められています。

調査団：UKÄ の評価システムの問題点や課題と
思う点はありますか。

ヘットストランド氏：まずは作業量の多さだと思います。統括的な評価なので、大学にとっても評価チームにとっても作業量が非常に多く、時間がかかりかかります。

また、教育以外に、今後研究の評価も加わっていきますので、教育と研究の評価を同時に行うと、作業量が増えるだけでなく、教育と研究では評価のロジックも違いますから、これについての調整も重要だと思います。

もう一つの課題は、評価の公平性と評価の平準化です。大学はそれぞれ違う評価チームで評価されるので、皆全部同じプロセスと同水準で行われるのか問われますね。それを担保するのはUKÄの役割ではないかと思います。しかし、評価の基準に対して、UKÄはどうか解釈するかはあまりはっきりせず、我々評価チームに任せ

る姿勢なので、評価のプロセスを通して、基準の解釈は議論し続けていました。これはUKÄの改善の余地のある部分ではないかと思いました。私自身の経験から言いますと、他の評価チームの団長とは、評価のプロセスの中で2、3回会う機会がありました。その際、チームの間の評価基準は同じように解釈しているかという確認の作業も行ったりしましたが、それで十分かという話もありました。

調査団：学生の評価の能力など評価チームの一員としての学生参加はどう思いますか。

ヘットストランド氏：評価員としての学生参加については、その学生の経験によって差が出るかと思いますが、私たち教員が思い付かないような疑問、質問を投げかけてくるから、観点や評価の側面が広がるので、非常に重要だと思います。私がボラス大学の評価員をしたときの評価チームにいた学生は、建築学の大学院生でちょ



ストックホルム大学のキャンパス

うど修士論文を書いていた時期でした。彼女は評価員経験者だったので、非常にうまくいきました。

調査団：評価を受ける大学の学生の意見は適切だったかなど、評価を受ける側としての学生参加についてお考えはありますか。

ヘットストランド氏：実地調査での在学生のインタビューはうまく行われていると思います。ただし、インタビューでは自己点検評価書を作成した学生も出席するのですが、大学側はその学生のことを知っていますので、学生が率直に意見を言えるかどうかは課題かもしれません。一方、教育課程については、インタビューされた学生は、学生会（Student Union）が選んだ学生で、大学がわからないような仕組みになっているのです。ということで、大学にロイヤルティーを感じて悪いことを言わなかったり、非常に飾りなくありのまま意見を言ったりするのも想定されます。

調査団：UKÄは評価員にどのような能力を求めていますか。

ヘットストランド氏：まず、自分自身に対する規範、誠実さです。そして、高等教育に対し、あるいは、あるプログラムや学部・学科に対して広いかつ深い知識が有すること。また、スウェーデン語がわかることです。

調査団：評価員研修はどんな時期で行われ、どのような内容だったのですか。

ヘットストランド氏：評価は、UKÄの事務担当者、各評価チームの団長及び評価される大学の代表者のみが参加するキックオフ・ミーティングから始まります。このミーティングでは、大学側は内部質保証について20分ほどで簡潔に発表することが求められます。それからの10週間後、自己点検評価書が提出された時、全ての評価チームが集まって、評価員研修が行われます。

この2日間の集まりにおいて、我々は評価のガイダンスを受けたり、大学の自己点検評価

書を初めて読んで違う視点からディスカッションをしたりしていました。皆はある程度経験者で、同時に繁忙な職務を抱えている人間ですから、この2日間で重要なことだけ集中して行い、ちょうどバランスが取れた研修プログラムだったと、自分は思っています。

調査団：評価に関わることで、大学の仕事への影響や負担はありますか。

ヘットストランド氏：確かに影響を受けたと思います。私の場合では、フルタイムで計算すると6週間ほどで、つまり、この一年間に30日を評価の業務に振り分けました。だから、自分のスケジュールにそれを組み込んで考えなければいけないですね。

他の評価チームのメンバーも、ほとんどその分野で重要なポジションにいて、なかなか休みを取れない人たちなので、本来の仕事のプラス α でやっているという考え方になるかと思えます。一方、評価に参加することで、そこからは様々な洞察を得られますので、有意義な仕事であると考えております。

調査団：ボラス大学（University of Borås・Högskolan i Borås）の評価について教えてください。

ヘットストランド氏：ボラス大学の評価は2018年でした。まず、大学の管理部門はうまく運営している面が評価されました。というのは、大学の質保証システムは様々な観点から考えられた上で構築されており、それが自己点検評価書によく表現されていました。この大学は、地方の大学であり、繊維産業が伝統であるこの地域のニーズに沿った教育を提供して発展してきました。図書館があるほか、職業に直結した教育が行われているので、産業や労働界など地域のステークホルダーと良い協力関係を築いていると言えます。

調査団：問題点や指摘された点はありますか。

ヘットストランド氏：大学の全体的な統一性がまだ取れていない部分が問題点として指摘されま

したね。大学は元々デザイン学校で、その後、経済学の学校やエンジニアリングの学校などが集まって6学科の教育体制になりました、2014年に教育組織が再編され、6学科を3学部に通括しました。紙の上ではよく計画していますが、実施の部分は全ての学部が協力している印象が得られませんでした。最終的に、大学の内部質保証に問題があるという結果となったのです。つまり、大学の新しい質保証システムはできて間もないため、各学部がそれに合わせていくには至っておらず、学部ごとの対処と進捗に統一性が見られなかったです。この部分においては、同時期に評価された他の三つの大学も全てこの点においては指摘を受けました。

構と違う点としては、特に評価後の2～3ヶ月頃に開催するセミナーで評価報告書について団長と大学関係者と評価結果について意見交換を行うこと、また、団長同士で評価基準の解釈の確認を行うなど、評価の平準化の役割を主に評価員に任せていること、これらは日本ではなかなか考えられないだろう。大学評価というものに対する意識の社会と文化背景の違いを、今回の調査から身をもって感じた。

林 芷伊（日本高等教育評価機構
評価研究部評価研究課）

調査団：2回目の実地調査では「Audit trail」と聞いておりますが、何を調査しましたか。

ヘットストランド氏：三つの項目をチェックしました。新しい教育課程（プログラム）を始めるときの質保証目的とそのフォローアップのやり方、そして、コースとプログラムの評価。例えば、コースの評価では、全部を見るのではなく、これがまずいじゃないかという予想を付けて、問題点などをピックアップして、これらについて書類を出してもらうことにしました。

調査団：評価チームの人数設定は評価される大学の規模に対応できると思いますか。今後は研究も評価するので、人数設定には影響されますでしょうか。

ヘットストランド氏：今は5人という設定ですが、これからは研究も評価対象に加わるので、ある程度調整する必要があるかと思います。パイロットテストで8人に増やしてやってみてはどうかという話もありました。

まとめと所感

ヘットストランド氏のインタビューを通して、当機構とスウェーデン高等教育機構であるUKÄでの評価チーム団長の業務や役割について比較することができた。評価員は、繁忙な業務をこなしながら評価に携わることは共通である一方、当機

訪問調査⑥（評価機関）

フィンランド教育評価センター
Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)
/ Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskus
(Karvi)



日時

令和元（2019）年9月12日（木）9時00分～
11時30分

機関の所在地

Mannerheiminaukio 1 A, 6th Floor FI-00101
HELSINKI

面談者

ハリー・ペルトニエミ教授（理事長）
Prof. Harri Peltoniemi (Director)
マリア・リーサ・サーリランミ氏（評価カウンセラー）
Ms. Marja-Liisa Saarilampi (Councillor of
Evaluation)

1. 訪問の概要

筆者にとって、フィンランド教育評価センター FINEEC (Finnish Education Evaluation Centre / Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskus) は2回目の訪問となる。前回訪問から約10年の歳月が過ぎていたが、面談に応じてくださった理事長のペルトニエミ教授が筆者のことを覚えてくださっており、感激至極であった。前回訪問当時は、まだ FINHEEC (フィンランド高等教育評価センター) であった。2014年5月の組織統合により現在の組織となっているが、オフィスの所在は、ヘルシンキ駅とデザイン博物館の間にある郵便庁舎で変わっていなかった。ペルトニエミ教授とサーリランミ氏より、事前にご用意をいただいたスライドなどを使って、説明を受けつつ、質疑応答を2時間にわたって行った。

2. FINEEC の概要

FINEEC は、幼児教育から成人教育まで、フィンランドにおける教育に関わる外部評価を一手に担う機関である。フィンランド国立教育機関 (Finnish National Agency for Education: EDUFI) の独立部局として位置付けられている。FINEEC が掲げる目的は、教育に関する諸々の評価を、教育提供者、高等教育機関に適用することにある。日本でいう義務教育学校にほぼ相当する「基礎学校」と高等学校段階では、学習成果の評価を行う。さらに FINEEC は、教育評価の開発に加えて、教育提供者と高等教育機関へ、評価や質保証に関連する支援を行うことも任務に含めている。¹

ヒアリングで受けた説明では、FINEEC は55名のスタッフを有しており、全員が公務員である。一部の業務はユヴァスキュラのオフィスで行っている。学歴背景も多様であり、博士号取得者から学士課程卒までいるとのことである。また、インターンシップで大学生を毎年数名入れているそうである。学生からの意見を入れるために大切な存在とのことである。そのほか毎年250名ほどの外部専門家を活用している。

1 FINEEC ホームページより。

予算は基本的に政府からでているが、高等教育機関への評価を行うときの評価料（1回3万ユーロ：約400万円弱）は徴収している。

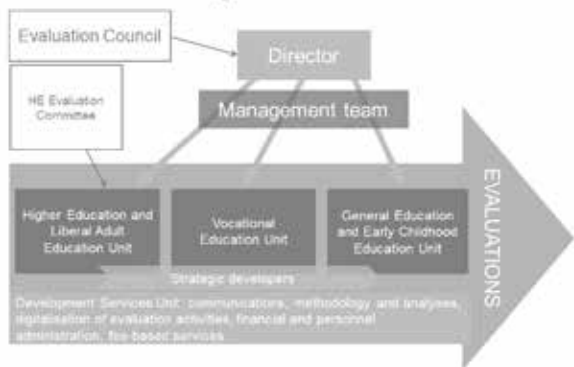
3. FINEEC の組織

組織図は、図1のとおりである。FINEECと連携しつつ政府によって指名された評価審議会（Evaluation Council）が、FINEECの運営を監督しつつ発展させ、戦略的な政策を立案する。高等教育評価委員会（Higher Education Evaluation Committee）は、評価計画を決定するばかりではなく、高等教育評価のための計画と評価チーム（Audit team）の決定にも関わる。同委員会は、高等教育機関の質システム（quality system）の評価（audit）結果の決定も行う。

問題点への対応や施策の方向性は、主に理事長と各部門長およびその他の立場からの1名²、合計7名で構成される運営チーム（Management Team）によって話し合われる。部門間での方向性を合わせるための議論と確認を行う場である。FINEECは、フィンランド社会の縮図のようなところがある。例えば信頼に基づく理念や、良い提案や新しい発想はとり入れる支援を大切にする、上下関係はできる限りフラットに、といったフィンランド社会の価値観が反映されていると考えられている。ただ、実際には問題点もある。もともと3つの団体であったものが合併したため、それ

図1 FINEECの組織図（FINEEC提供スライドより）

FINEEC's organisational structure



FINEEC 理事長ペルトニエミ氏（一番左）のプレゼンテーションの様子

以前からの関係性が悪い意味で残っているところもあるようだ。

データを提出することの重要性は理解しており、データに基づいて、政府にもっとも理想的な方向に進んでもらうための材料提供をしたり、世論における議論への参加も行ったりしているが、非常に難しいとのことである。

3. FINEEC のスタッフ

スタッフの採用方法であるが、広告を新聞やネット（政府の公式サイトなど）に掲載して募集する。現在専門家を1名募集しているが、33名から応募があり6名と面接してインタビューする予定とのことである。修士号があること、評価の経験、ICTスキル、プロジェクトを運営する能力、国際経験などが求められる。なお、「評価の経験」については、大学で評価を経験した方などが想定されている。どうしても年齢は比較的高くなり、今回は30～50代で占められるそうである。年に3～5名の採用がある。10～20年勤続の方もいれば、2～3年で転職される方もいる。多様な経験を持つ方がいること、多くの経験を積んでいる方が混在していることが重要であると考えているとのことである。また、パートタイムのスタッフもいる。

一方、インターンシップ学生から入職すること

2 労働組合関係の法規でこうした立場の職員を1名入れなければならないそうである。

もある。若い世代は、ICT 関係や国際経験がある方が多いことがメリットである。インターンを日本から受け入れた経験はないが、外国からの留学生が修士論文で評価をテーマにするケースもあり、それがインターンにつながることもある。インターンは、3ヶ月アシスタントとして働いてもらっている。学会か研究会があるときは、かかわることもある。また、メンターをつけて対応する。あれこれさせても対応しきれないので、1つのテーマなりプロジェクトに集中して取り組んでもらっている。3ヶ月が終わった段階でインタビューを行い、今後どうするかを考える機会としている。

4. FINEEC の業務

FINEEC の業務として、以下 6 点を挙げていただいた。

第 1 に、教育提供者と高等教育機関の活動を評価することである。組織統合によって、学校教育全体を俯瞰して捉える評価ができるようになったことが大きいとのことであった。第 2 に、学習成果の評価を行うことである。これは中等教育レベル以下の学校を対象としており、高等教育は含まれない。第 3 に、質システムを評価 (audit) することである。質保証・向上のプロセスを評価するものであり、内部質保証に焦点が置かれていることがわかる。第 4 に、教育面での評価をすることと同様に、テーマ別評価や制度の評価を取り仕切ることである。この評価の例として、予算のカットをした場合にどのような影響が生ずるか、学校教育全体での中退状況の評価、新学校カリキュラムガイドラインがどのように学校現場で取り入れられているか、移民の子ども達の教育状況などである。つまり、評価と称しているものの、現状や改革の成果に対する状況と問題点の把握のための調査の色彩が強い。第 5 には、教育提供者と高等教育機関を支援すること、第 6 に、教育評価の開発を行うことである。

運用上の理念としては、3つが挙げられた。第 1 に「意思決定は外部の影響から独立していること」である。独立性をもって信頼性を担保する意図がある。第 2 に「質向上を志向した評価理念を追求すること」である。先の信頼関係に基づい

て互いに利になる評価を目指したいとのことである。したがって、大学側とも意見を聞きながらのコミュニケーションをとることが重要になる。そのなかで、FINEEC の方が厳しい評価を受けることがある。お互いに厳しいことが言い合える「友人」のようなものであるという表現で説明をいただいた。学校に対するランキングも行わないし、学校教員は基本的に修士号以上であって優秀であることを背景とする信頼に基づいた教育がなされている。勝手に学校に入り込んで評価をすることはせず、まずは対話から入る。そして第 3 に、「評価結果を能動的に広めること」である。

5. FINEEC による内部質保証評価

FINEEC による評価は、基本的に質保証の方法を評価するものである。したがって、実質的には内部質保証評価にあたりと考えて良い。以下、評価に関して調査団が行った書面調査やヒアリングで受けた説明に基づいて記していく。

評価を行う上での 4 つの基本理念として「基準をもとにする」「エビデンスをもとにする」「ピア・レビュー」「質向上志向」がかかげられている。高等教育機関としてかかえる問題点や成功事例などをもとにして、今後の成長や進化につなぐものでありたいと考えているそうである。高等教育機関は、評価に合格すると、有効期間 6 年の「質ラベル (quality label)」が得られる。不合格になった場合は、2～3 年以内に再評価を受ける。評価結果に問題があった場合、ペナルティなどの処遇は行わない。また、ランキングにもしない。あくまで、評価結果は改善策を見出す方向で活用する。

評価を行う目的には、以下の 4 点がある。

- ① 質保証や向上のための活動が、ESG に準拠しているかどうかを評価すること
- ② 運営の継続的な改善や効果的な改善活動に関係する情報を質システムが生み出しているか評価すること
- ③ 高等教育機関における国際化、新たな試みや創造的組織風土づくりを奨励すること
- ④ 高等教育機関における質活動 (quality work) にかかわる情報について、オープンに透明性を持った形での蓄積を図ること

評価については2018年から2024年までの第3サイクルに入っている。2016年に計画グループによって、評価システムの第3サイクルの仕組みがつくられた。グループのメンバーは8名で、大学や専門大学の学長や質保証関連の業務に携わっている教員、学生、自治体関係者、そしてFINEECスタッフが入って形成された。

第3サイクルの評価システム設計で重視されたこととして、まず第1に「学生中心のアプローチをとり、教育の継続的な改革と活動が社会に及ぼすインパクトにつなげること」がある。第2に、「新たな試みや改善方策を打ち出すことを奨励すること」、そして第3に、「質システムの機能性や効果」が挙げられた。第3については、データで将来の方向性を示すことができることが重要とのことであった。

報告書は、以前から紙ベースであったが、現在はデジタル形式が中心となっている。そうした傾向の変化もあってか、報告書の分量が軽量化する傾向にある。評価報告書が20ページ程度、自己評価報告書が30～40ページ程度なのだそうである。

第3サイクルの評価システムの新たなポイントについては、以下5つが挙げられた。

- ① 成功へと導くための活動や成功事例へのさらなる着目
- ② ベンチラーニング (Benchlearning)
- ③ 自己評価報告書のデジタル化と社会への公表
- ④ 評価基準
- ⑤ 卓越した質ラベル (Quality Label for Excellence)

これらのうち特に、②ベンチラーニングと⑤卓越した質ラベルについては、調査団としても高い関心を持っていたので、掘り下げてご教示をいただいた。

6. ベンチラーニング

ベンチラーニングの目的は、他の組織の良き実践 (good practice) から学ぶことにある。高等教育機関がお互いに学び合うことの重要性を理念に置いている。ベンチラーニングを行う高等教育機関は、パートナーとなる組織を決める。それは高等教育機関でも良いし、他の企業組織でもかまわない。ベンチラーニングでは、高等教育機関は自

由に参加者を決めることができるが、学内の異なる層 (学生、教員、管理運営) から9名を選ぶことが推奨されている。学び合いを行う上で、お互いに学び合えたことを最後に交換し合うことが大切であり、そのなかでは異なる層からメンバーが出ている方が、より有益になるとの考え方に基いているとのことである。ベンチラーニングの利点として、組織に現状に対しての他者からの見え方が得られること、新しい視点が得られること、社会的なネットワークの構築が挙げられた。

例がひとつあげられた。ユヴァスキュラの専門大学において、ドイツの専門大学をモデルとして「卒業生のネットワークをいかにして活用するか」をテーマとしたベンチラーニングが動いている。お互いに議論し、データの交換も行い、相互に視察を行って、最後は報告書をまとめるように進めている。ただ、ベンチラーニングに対する評価はやりにくさがあり、まずは実施することが重要で、テーマのマッチングがうまく行けば、こうしたベンチラーニングは有効と考えている。

高等教育機関は、ベンチラーニングを行う1年前くらいに相手先と契約する。そこからテーマを決めたり、細部を詰めたりする。そして、高等教育機関は相手先と直接やりとりして進める。FINEECには、相手先やテーマについて報告を行う必要がある。あくまで報告までで、相手先やテーマの選定にはFINEECは関与しない。

ヒアリング当時で、パイロット事業として2件のベンチラーニングが動いているとのことであった。上記の例と、大学と地域社会とのネットワークづくりをテーマとしたものさそうである。大学以外の企業を相手にすることも制度上できるが、大学同士で行う方が今後主流になるであろうこと、お互い学び合う効果があることを理解していないと、バランスも悪くなること、そして実施する意味も生じなくなることを考慮しなければならないそうだ。なお、相手先に日本の大学を選ぶことも可能だそうである。

7. 卓越した質ラベル

評価の結果については、これまで合格と不合格のみであったが、特に素晴らしい質を持っている

機関、あるいは新たな発想で新しい取り組みを行う機関もあるので、特にそうしたところに付与する質ラベルである。

卓越した質ラベルを授与する基準には、以下の3つがあるようだ。

- ① 運営をよりよくする活動に果敢にかつ外向き志向 (open-minded) で取り組む改革パイオニアであること
- ② 大学においては、長期に発展しつづけ教育提供者の牽引的な役割を果たしており、発展に向けた活動の効果について、強力なエビデンスを持ち合わせていること。
- ③ 高等教育機関が良い環境を提供していること。発展のために幅広いアクターを巻き込み、国境の枠を超えた外向き志向な関わりを持っていること。

8. 4つの評価分野³

評価においては、4つの評価分野が設定されている。

第1評価分野は、「高等教育機関は能力を創造する (HEI creates competence)」である。「研究もしくは芸術活動⁴を基盤に置いた教育を計画、実践、開発向上する営みが、学生中心志向そして職業生活志向であるように支援する手続きを評価するもの」である。

第2評価分野は、「高等教育機関はインパクトを与え刷新を図る (HEI promotes impact and renewal)」である。社会との相互の関わりを運営しつつ改善し、高等教育機関の研究開発やイノベーション、芸術活動を強化し、実験的試みを是とする文化を支援するための手続きを評価するものである。

第3評価分野は、「高等教育機関は質と人間としての存在を強化する (HEI enhances quality and well-being)」である。質システムが教職員の

能力の戦略的運用・開発においてどのように生かされているかを評価する。質システム全体にかかる機能や開発向上のための活動の体系が持つ性質についても評価される。

第4評価分野は、「学習する高等教育機関 (Learning HEI)」であり、高等教育機関自身がその運用の開発向上のためにフィードバックを得ることを望んで選んだ分野について、評価をするものである。

以下、これらの分野に対する評価を行う際の視点に関する考え方を、ヒアリングで提示していただいたのでみていきたい。

9. 評価分野を評価するための視点に関する考え方

1点目として「学生中心のアプローチがとられている」ことがある。学生による目標志向での学びが円滑に進んでいるか、学習する過程において学生が能動的な役割を果たしているか、学生間で学習を進める道筋において異なるニーズを考慮して臨機応変な対応ができるか、学生の学習の進展を支える資源やカウンセリング、その他の必要なサービスが十分にそろっているか、学生の学習負担への配慮がされているか、学生の福利厚生に配慮がされているか、といったことである。

2点目として、「能力ベース (competence-based) になっている」ことがある。学位プログラムに対して明確に達成すべき学習成果が定義されているか、国の資格枠組み (NFQ) に合致しているか、教授法、学習活動に対する評価や学習環境は、学習成果の達成を支援できるものとなっているか、学習成果の達成度を受審校はどの程度しっかり分析をしているか、といったことである。

3点目として、「研究と教育が統合されている」ことがある。研究上の最新の知見が適切な方法で教育されているか、受審校が、最新の研究動向を考慮して学位プログラムを更新しているかどうか

3 本節の記述は、FINEEC (2017) p.11 ~ 16。

4 英語では“artistic activities”。ヒアリングで確認したところ、芸術大学や音楽大学などで、例えば個展を開くときにどういう視点で個展を開くのかなど、芸術活動を行うにあたって、社会とどうつながっていったらよいか (社会に向けてどのように芸術活動をしていったら良いか) が教えられているかどうか、をみるとのことであった。以下「芸術活動」は、同じである。

を確認・評価しているか、といったことである。

4点目として、「雇用との関連性がある」ことがある。提供される教育が学生の就職との関連性を持つようにしっかりと計画しているか、社会や職業生活において変化していくニーズに学位プログラムが対応できているか、学生がプロフェッショナルとして生きる人生への統合を支援する教育になっているかといったことである。

5点目として、「質に対するマネジメント」である。教育の計画、実践、開発を支援できるだけの質マネジメントの手段を有しているかどうか、フィードバックや評価データを収集し組織的に活用しているか、学生は、受審校に対してフィードバックしたことに対するフィードバックを受けているか、受審校の戦略に沿った教育が為されているか、などである。特に、受審校として受けたフィードバックへの対応の取り組み次第では「卓越した質ラベル」の授与にもつながるものである。この点はそれほどまでに相当重視されている。

そして、6点目として、「うまくいった改善や発展の例」である。

10. ENQA との関係

FINEEC は、ENQA の正会員である。なお、スウェーデンの UKÄ は、現在正会員から外れている（なお、当時は正会員となるための申請をしていたところで、2020年12月に、正会員として UKÄ が認められ5年間の会員資格を得たことが公表されている）。ヒアリングから得た見解として、UKÄ は政府の影響力が大きいことが理由ではないかとのことであった。スウェーデンにおいても、ENQA への加盟は重要であるとの認識は高まっていると思われ、また非常に努力をしていると考えている。

11. 評価チーム (Audit team)

評価チーム (Audit team) については、高等教育機関から2名、学生が1名、学外の職業人1名であり、さらに評価の専門家として、FINEEC からプロジェクトマネージャーが入る⁵。評価チー

ムのメンバーの選定には、考慮すべき点が多々ある。例えば、質保証に詳しい、高等教育に詳しい、学内での役職、性別、地域のバランスなどであり、評価員の選定はパズルのようなものであるとおっしゃっていた。国際化も考えて、評価員を国外から委嘱することもある。

また、評価員候補リストも用意しているが、評価員を自薦してくるケースもかなりあり、実際にリストに入れている。所属機関を通さなくても問題はなく、セミナーの時に打診される例もある。機会があれば、条件が合う方が出てきたときに声をかけることもある。

初めての評価員に対しては、研修を実施しているが、何度も経験をしている方が入っていることも大切であるとのことである。

本務校の業務との調整については、本務校の許可を取ることもあるが、報酬が出るので、本務校の勤務の合間に準備や対応をする方もいらっしゃるとのことである。「正式な許可を得る」という考え方がないようである。

12. 学生の評価への参加

学生の評価への参加について、メリットや課題についてうかがった。

自学をよく理解している存在でもある学生が参加して意見することは当然であり、リラックスできる雰囲気に参加できるように工夫している。報告書を書くことに慣れていないことが、難しい点であるとのことであるが、学生自身がよくわかっている分野や、学生自身がすでに問題意識を持っている点については書けるので、各自がもっとも合うテーマを選んで書いてもらうことが重要であるとのことである。なお、報告書は、大学側でフィンランド語、スウェーデン語、英語から選ぶことができるようである。

13. 「質の定義」に関する問答

ヒアリングの最後の方で「質の定義」について尋ねたところ、逆質問もいただいて以下のように非常に有益な議論となった。

5 FINEEC (2017) p.19.



FINEECが入っている郵便庁舎（右手の高い建物）。左手はフィンランド国立美術館キアズマ（Kiasma）。郵便庁舎の向こう側にヘルシンキ駅がある

FINEECでは、質の定義はLee Harveyによるものを用いており、「同じレベルの質を保持できる平等性 (quality)」「質の高さ (excellence)」「たゆまざる変化と発展」の3つがポイントであるとのことであった。評価の実際や方法を考えると、Harveyの概念はかなり哲学的で、実践との距離感がある。受審校側で立てている発展の目標や枠組みに対する定義と、評価する側が認識している目標や枠組みの定義とを比較しながらバランス良く定義していくしかないと考えているそうである。

ここで、我々調査団に「みなさんはどう定義するでしょうか」との逆質問があった。当機構として、「大学自身が定めるもの」であり、「内部質保証は、大学が定めた質をPDCAにもとづいて、絶えず改善のサイクルを回している状態を保つこと」と定義していると回答をした。

FINEECからは、フィンランドでも似たような考え方であって、内部質保証については、

「組織の構造やプロセスはどうなっているか」「責任の関係はどうなっているか（質の保ち方、責任の所在など）」「質に関する研究開発はどうなっているか」「社会的影響がどう及ぶか」といったことが、いかに総合的に融合しているかを問うものであり、高等教育機関が定めた目標や質をどう改善しているか見守るのがFINEECの役割であろうとお答えいただいた。

14. その他

その他、ヒアリングにおいていただいた情報を、以下断片的にはあるが記しておこう。

6年に1度評価を受けなければならないのだが、昨年度1校受審していないところがあった。おそらく政府から厳しい注意を受けているはずである。なお、評価の合格は「有効期限が6年間」という設定であり、再受審の時期が近づくと、FINEECから連絡をしているそうである。

6年間のサイクルの半分にあたる3年の段階で中間報告をしてもらうことになっている。セミナー形式で機関が得た経験を広く提供してもらうことで、他学の参考にもしている。近いうちにもセミナーを開く予定であるが、これまでのFINEECでの研究結果や成果も関係者に説明する予定。そこで、得られた知見を提供して、評価に役立ててもらう支援をしていきたいと考えている。

評価システムについては、ICTの活用でデジタル化を図っている。自前でのシステム構築ではなく、専門の業者に注文を出して、システム開発をしていただいたとのことである。

なお、NOQAとの関係や連携については、ヒアリングの時間が足りずうかがうことができなかったことをお断りしておきたい。

まとめと所感

FINEECとしての評価の方法は多様に有しており、それぞれに目的がある。政策調査的な意味合いを持った評価も含まれるところは、スウェーデンとも共通するところだろう。ただ、大学に対する評価と言え、いわゆる”audit”として6年に1回行う内部質保証に対する評価が主流であり、スウェーデンのように何種類もの評価が並列に走っているわけではない。

新しくなった評価の基準や分野をみていると、国として大学や専門大学が社会イノベーションに十分なインパクトを与えられる存在になり、経済的にもフィンランド社会を助ける位置づけを確立できるようにしたいとの意図がくっきりと読み取れる。実際、フィンランド経済は不調に陥っている。しかし、成果が出ないから、経済的に厳しいからといった理由で、成果主義や競争的資金配分

を露骨に導入するわけではなく、「個々の機関がみずから強くなるための基盤づくり」に集中して評価シフトを敷いているのだろう。

成果主義や競争的資金配分は、それを掲げる目的に見合った取り組みをする機関にしか恩恵がもたらされず、その「ゲームのルール」が変わってしまえば、たちまち恩恵が不遇に転落するリスクがある。お釈迦様の手のひらの上の孫悟空と同じである。

「卓越した質ラベル」や「ベンチラーニング」は、一見すると競争主義的にもみえるが、実際には「学び合い」が志向されている。良き実践（good practice）に学び、自らを高める材料とする、そのためのきっかけとなる仕掛けである。

これらの仕掛けを呼び水として、内部質保証評価で個々の大学の自律性と変化への対応能力を強化し、自らの手で成果を勝ち取ろうとする組織文化を有した大学に転換することが可能となれば、個々の大学の将来性に対する制約はおのずと緩まり、数多の可能性が開けるといふ道筋が描ける。

この第3サイクルの評価システムを学ぶ中で、フィンランド高等教育が将来国際的に広く注目をされるに至る「種まき」を着々と進めているようにみえた。

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

【参考文献】

FINEEC (2017) "Audit Manual for Higher Education Institutions 2018-2024"

訪問調査⑦ (大学)

アアルト大学

Aalto University / Aalto Yliopisto



日時

令和元(2019)年9月12日(木)13時00分
～15時00分

機関の所在地

Otakaari 24, 02150 Espoo, Finland

面談者

ハンヌ・セリスト教授(副学長)

Prof. Hannu Seristö (Vice President)

ライリ・ポンニ氏(計画リーダーシップ支援課長)

Ms. Raili Pönni (Head of Planning and
Leadership Support)

キルシ・エウレンベルゲル・カルヴェッティ氏
(質担当マネージャー)

Ms. Kirsi Eulenberger-Karvetti (Quality
Manager)

1. 訪問機関の概要

アアルト大学は、2010年にヘルシンキ経済大学(Helsinki School of Economics)、ヘルシンキ工科大学(Helsinki University of Technology)、ヘルシンキ芸術デザイン大学(University of Art and Design Helsinki)の3大学が合併して生まれた、フィンランドでは数少ない財団立大学である。大学名は、公募により決定したとのことであり、フィンランドを代表する世界的建築家・実業家であるアルヴァ・アアルト(Alvar Aalto:1898～1976)の名に由来する。キャンパスは、ヘルシンキに隣接するエスポー(Espoo)市オタニエミ(Otaniemi)に位置する。開学当初から、ずっとキャンパスの造成工事をつづけており、訪問時にもその様子が見られた。ホームページの記述をみる限りでは2035年までかけてキャンパス開発を続ける予定のようである。

なお、大学名は、もともとは「イノベーション大学」となる予定であった。企業等との協働・協業によって、新しい商品などの開発の拠点となることを構想していたことが背景にあるようだ。

2019年度現在で、学生数は約1万1千人(フルタイム)、400名近い教授をはじめとして約4,400名の教育研究スタッフを有し、工学部、ビジネス学部、化学工学部、自然科学部、電子工学部、芸術デザイン建築学部の6学部で構成されている。開学当時は外国人留学生比率が6%だったが、現在は40%になっており、国際化がかなり進んでいるとのことである。

EU圏内の学生は学費無料、それ以外は有料である。収入の60%は政府からのものであり、その他はフィンランドアカデミー、EU、企業等からのものである。留学生が支払う学費は収入源としては非常にわずかなものである。大学法で定められている学生数や卒業生数などの諸条件を満たした高等教育機関にのみ、予算が下りようになっている。当学にとっては、質保証に関わる条件は良好であり、この質で予算配分が連動されるようになってくると、他学よりも収入が上がるものと考えているようである。

共同研究や開発は、これからも色々な企業と進めることが将来の道と考えている。これまでも国

内トップ企業とは連携を進めてきたが、今後は国内外の企業とも連携していこうと考えている。国内企業とは、長いところで70年以上連携しているところもある。それだけ経験も積んでいる。また、人口の少ないので、大手企業の社長クラスのように卒業生がいてネットワークもできている。この分野では国内でもっとも有名であるので連携は進めやすいが、外国となるとそうはいかず、課題となっているとのことだ。2010年までは、大学の教員は「公務員」であった。財団法人立ができるようになったので、法人として雇用契約することになる。

2. アアルト大学が掲げる質の概念

アアルト大学が掲げる質の概念は、図1のように示される。

まず、質文化 (quality culture) がすべてを包括する。アアルト大学の質文化は、質の改善にどの程度照準をあわせているか、そして質の維持向上に個人でも集団でもどの程度関わっているかを示すものである。

続いて、質マネジメント (quality management) は、後述する質システム (quality system) の目標を管理運用するものである。質マネジメントは、大学の核となる活動やそれを支援するサービスの質を維持管理するための指標や方法である。

質システムは、大学の質方針 (quality policy) をより強く実質化させるものである。質システムは、質マネジメントを行う組織、責任、手続き、資源の配分のあり方を定義するものである。

図1 アアルト大学が掲げる質の概念図 (ヒアリング時提供資料)



インタビューの様子。右側手前から2人目が副学長のセリスト氏

質方針は、アアルト大学の活動を統治する原理や目的に関わる以下の要素である。

- * すべての活動における卓越性の追求
- * 共同体としてのアアルト大学のすべての構成員が共通の使命のために寄与すること
- * すべての活動やマネジメントの継続的な評価と開発
- * 自らの活動が高度な質と効果をもたらすことを確かなものとするためのシステムティックで共通の手法

3. アアルト大学の内部質保証

合併でできた大学であるので、旧3大学がもとも有していた組織文化や手続きの違いがあり、アアルト大学としての組織文化の確立にはまだ時間はかかるとのことであった。そのため、ひとつひとつの定義づけや手続きの統一も必要になってくる。

2016年の評価の時に透明性の必要性が大きく指摘された。そのため、学内のデータへのアクセスを幅広くできるようにICTをかなり取り入れたものにかえていった。また、図2のようにPDCAサイクルを明確に取り入れるようになった。それらが、評価を通じて改善された点である。

大学合併時に、質システムをどのように確立したかについては、以下の通りである。まず、核となる要素と支援のプロセスについて定義を行うことを通じて、旧3大学がそれぞれに持っていたプ

図2 アアルト大学の質システムでのPDCAサイクルの概念（ヒアリング時提供資料）



プロセスを調和させようとした。つづいて、関連するアクターを明確化し、それぞれの役割と責任を定義することを通じて、マネジメントにおける連関（management chain）や意思決定を明確化した。また、キャリアトラックを取り入れ、優秀な教員が昇進できるようにもした。さらに、フィードバックを収集し、これを有用なものにするための運用を行うフィードバックシステムをつくった。透明性や信頼性に関しては、運用マニュアルとしてのハンドブック作成や、学内サイトのアップデートを行った。そして、PDCAの導入により、質文化を実質化する取り組みも行った。

計画（Plan）では、全学的戦略、各学部学科の戦略計画・行動計画、法令、改善の適用が要素としてある。実践（Do）では、研究、教育、芸術的活動、社会連携、サービスとリーダーシップといった要素がある。評価（Check）では、各分野のパフォーマンスの基準を設けて学内での評価を行い、FINEECによる6年に1回の評価も受けている。改善（Act）では、評価で指摘があった点について、戦略の調整、行動や開発プロジェクトの改善、目的の見直しをしている。

PDCAサイクルを取り入れるために、毎年学内での評価を行っている。年間計画を立て、実践し、年度終了時に評価するサイクルである。このサイクルの概念は図3で示される。年度内に問題が出てきたことについて、翌年度のなかで計画を

図3 アアルト大学の年間PDCAサイクルの概念（ヒアリング時の提供資料）



立てていくこともある。

アアルト・ハンドブック（Aalto Handbook）は、どの分野にも関わる基本的な方針、評価の仕方、基準などをまとめたものである。目次をみると、戦略、ガバナンス、研究とイノベーション、芸術的創造的活動、教育、キャンパス、実現を可能とする諸要素（enabler）に章立てが分かれており、このうちのガバナンスの章で、質マネジメントの項が3ページほどの内容で記されている。透明性に関する指摘を受けてからは、このハンドブックを学内イントラでも読めるようにしている。いずれ秘密事項を除いて学外にも公開する予定である。また、さらなるレベルアップのために、学外の関係者やマネジメントの専門家などに来学してもらって評価をしてもらっている。

そして年間マネジメント計画として図4のようなスケジュールを立て、いつ誰が何をするかを明確にしている。

さらに、評価は取り組みに時間がかかり、また教員の負担も大きいことから、先の見通しを立てやすくする意味で、図5のような中期的な評価の計画を示す図を作成している。このようにして、できるだけ評価の過大な重複を防ぐ工夫をしている。また、透明性を高めるために、PowerBI¹を活用した報告書やダッシュボード作成、分析ができるようにデータハウスを用意している。図6に、PowerBIによる報告画面の例を示した。

1 PowerBIとは、マイクロソフト社が提供しているデータ分析ツールのことである。

4. 内部質保証における評価作業の分担と責任

質の評価は、分野ごとに行う場合もある。研究の場合は研究担当の副学長が分析する。大学全体を評価する場合は学長が分析する。これらのケースを除いては、リーダーシップ支援部 (Leadership Support Service) が分析を行う。計画 (planning) とマネジメントの2部署に分かれていて、業務は秘書役からデータ分析まで整っている。学長や副学長にとって必要な支援を引き受けるのがリーダーシップ支援部の役割である。6学部それぞれに、R&D や質保証など各分野の担当がいる。そうした責任分担は図7のように示されている。

図7においてのアアルトマネジメントチーム (AMT) と学長マネジメントチーム (PMT) の違いは、当学ホームページの記載では次の通りである。PMT は、大学の日常的な業務や、意思決定に至るまでの準備を行う部門である。AMT は、大学の発展に関わる意思決定において、透明性のある開かれた議論を行う部門である。

なお、ポンニ氏が長を務める計画・マネジメン

図4 アアルト大学の年間マネジメント計画 (ヒアリング時の提供資料)



ト部の上には副学長の部門があり、この部門も個々の学部などの質のチェックを行う。また、あらゆるプロセスにおいて質の問題を取り上げるようにしている。つまり、常に質を意識して取り組んでいることになる。

なお、ポンニ氏は、特別に専門的な知識や技術の学習をしてきた経験はない。計画・マネジメント部には7名の職員と10名のサポートスタッフ

図5 アアルト大学の2025年までの評価スケジュール (ヒアリング時の提供資料)



*University Review includes: Core activities (research (incl. infra), innovation, art, education), joint activities (JSI) and enablers (campus, services, digitalization)

図 6 PowerBI による分析画面（ヒアリング時の提供資料）



図7 質活動にかかる責任の所在（ヒアリング時の提供資料）

Division of responsibilities for quality work

Actor	Role and responsibility
Board	- Decides on strategy of the university, matters concerning university operations and finances, and other far-reaching plans
President	- Overall implementation of strategy including quality management and the quality system as a part of strategic management - Overall quality of activities and results
Provost	- Supervising the quality management of research, teaching, art and creative practices, academic careers and societal impact processes of the university
Vice Presidents	- Quality management and quality system of their assigned areas of responsibility
Head of Planning and Development	- Managing the quality system at the operative level
Quality manager	- Coordinating development of the quality system and the feedback system as a whole
University Academic Affairs Committee (AAC)	- Promoting high quality of research, teaching and artistic activity - Deciding on general rules and regulations concerning education
Aalto Management Team (AMT)	- Discussing issues brought to the Board and decided by the Board - Ensuring transparency, engagement, shared understanding and communication of major decisions concerning development of Aalto University
President's Management Team (PMT)	- Steering committee for quality work - Ensuring information produced by the quality system is utilised systematically in all decision making - Supporting the President in planning and developing university activities
Service Directors	- Ensuring the implementation of the quality system in service entities and disseminating quality awareness in respective activities throughout the university
Dean	- Overall implementation of the school's strategic plan, including quality management as a part of strategic management
Head of Department	- Overall implementation of the department's action plan, including quality management and the quality system as a part of strategic management

がいる。

また、開発グループ（Development group）という組織がある。6学部と大学側の代表で構成される。年7～8回会議を行い、共通の課題について議論や準備を行い、実際的な問題について情報伝達を行うためのものである。具体的には、実際的な出来事やテーマの通知、会議のホストからの具体例の提示、年間を通じた質保証プロセスのアップデート、情報システムの運営に関するアップデートがある。

5. ベンチラーニング

ヒアリングでは、以下のような説明を受けたが、もしかするとこちらの意図と違った回答であったかもしれず、将来的な見通しを込めて語った可能性もある。要約をそのまま掲載する。

ビジネスでは国際基準としてAACBなどがあり、比較がしやすい。工科大学もネットワークがあり、お互い比較し合うような形で基準ができる。また、芸術系大学でもCumulus（クムルス）というネットワークがある。リーダーシップチームは、年2回国外での情報交換に向かう。今

年であれば、オランダのデルフト工科大学に向向いた。これもベンチラーニングといえるとのことである。国外での提携大学として、スタンフォード大学とも数年前に共同プロジェクトを組んだ。今はシンガポール工科大と組んでいる。先方にも行って、情報交換をしてくれている。

6. 2016年に評価を受けるまでの経緯

合併した2010年に評価を受けたが、その合併時の評価が、その後の指標となった。教育、研究、学生などに対して、質保証のための一定の基準とシステムを持つ必要があることがわかった。旧3大学の状況をまずまとめて報告書とし、さらに今後のアアルト大学の歩むべき道を検討してまとめた報告書を作成した。

2011年に、質に関するネットワークを学内で組んで、議論を行った。異なる意見を調整しながら、アアルト大学としての枠組みを決めていった。そのなかで生まれたのがキャリアトラックである。米国では当たり前であるが、フィンランドではそれまで例がなかったそうである。

2012年には、質に関するホームページや上

述のハンドブックも初めて作成した。外部評価として、学内に科学的助言委員会 (Scientific Advisory Board for our School) を設けて、国内外から委員を募って評価を受ける仕組みを整備した。そこで新たな視点を得ることができたのが大きかった。大学法で、6年に1回の評価を受けることが決められているが、FINEECからの評価とこうした国際的な評価とでバランスがとれると考えられている。

2012年の時点では上層部は質に対する理解が十分ではなかったが、この国際評価によって理解が高まり、大学の層を問わず質が重要であることが認められるようになっていった。また、大学が今後どうしようとしているのか、外部評価を受けるためには何をすべきかが確認できた。さらに、評価を英語で行うことで国際的なレベルで質を満たしているかどうかを確認できた。自己評価としてはどこに問題があるのかをワークショップで議論し、報告書を作成した。

2014年には、アアルト大学とは何なのか、何を目指している大学かを定義していくために、データ収集と分析を毎年行うようになった。背景としては、2016年に評価を受けることが決まったことがある。評価を受けることが正式に伝わってから、ワークショップを研究や芸術的活動など11のテーマで立ち上げて意見交換を行い、報告書に書く材料を集めた。そして少しずつ、大学としての計画を立てて、評価を受けるうえでの大学としての問題点や必要な行動を洗い出して報告書を作成した。その報告書を通じて上層部も質への関心を高めていったことで、質のシステムが動き出したのである。

FINEECの評価を受けることがきっかけとなり、こうしたさまざまな物事が動いていった。アアルト大学ならではの伝統を作っていく、それも意識しないとつくりえない伝統をつくりあげていくきっかけとなったのがFINEECによる評価である。こうした事情を背景に、質を意識してもらうことが大切であることが浸透していったともいえる。このような経緯で、自己評価報告書は2年かかって作成された。

7. 中間報告に向けて

2016年の評価を受けた後について記す。2019年9月末に提出する報告書に予定として書かれるはずであることは、以下の6点である。

- ① 博士課程の多様な支援を強化した。特に指導教員の役割に学外者も関与させることを明確化した。
- ② 複合分野的な研究や社会の中の大学として果たす役割を明確化した。ただ、それを果たしたことを証明するのは難しい。
- ③ シラバスの記述内容を統一してわかりやすくした。
- ④ 内部質保証システム全体の評価について、毎年国際的な学外評価も入れながら自己評価をして改善を進めている。
- ⑤ キャリアトラックの透明性の強化と女性の割合の強化
- ⑥ さまざまな研究会があるが、2泊以上のものもあり、仕事としては多すぎたので、不要な研究会やワークショップだけに絞って、あとは取りやめていくことを進めている。



寄附者の名前を記したオブジェ

FINEEC から指摘された点は以上である。FINEEC からの評価に対しては、特に反論や意見はしていない。間違いがないかどうかの確認は行い、特に間違いもなかった。これらの指摘については、もともと学内でも意識されていたことであるので驚きはなかったが、外部からの指摘でより意識を高めることができる。

8. その他

3 大学が合併したのは、大学として理由があったわけではない。もともと旧 3 大学の間で共同の取り組みが多かったことがあり、それなら一緒になってしまえばよいというアイデアであり、また法人化することで、政府からの統制をある程度緩めることができるという狙いもある。

自己評価報告書は 50 ページまでで、FINEEC が指定する様式がある。

入試の倍率は 10 倍くらいである。優秀な学生が集まっている。SAT でみても、スタンフォード大学と同じレベルなのだそうだ。

すべての構成員が質保証に参加できる工夫として何を行ったのかたずねた。フィンランドの大学では、学長、副学長の次に「プロヴォスト」がいる。プロヴォストがかなり質保証の火をつけたそうだ。現在の学長である。

フォローアップセミナーが近々ある。当学含む 6 大学が報告を行う予定。そうしたセミナーで過去に参考になった事例として、ビジネス系の会社企業を発展させていくために役立つアイデアは学ばせてもらっていることを挙げていただいた。

まとめと所感

単なる一大学の事例ではなく、歴史ある 3 大学の合併を背景として新しい「ひとつの大学」をつくりあげていくプロセスに内部質保証と評価制度を活用してきた非常に貴重な例であり、このような例から直接学ぶことができたことを、まず感謝せねばならない。

当学に限らず、フィンランドの特に組織を対象としたヒアリングを行うときにほぼ共通しているのが、プレゼンテーションを活用して、なおかつ概



大学内のホール

念を非常に明瞭に図に落とし込んだものを提示していただけることである。前身の大学に芸術・デザイン系大学が含まれ、また建築家の名を冠した大学だからなのか、質の概念やシステムについて、非常に理解しやすい資料の提示をいただいた。

単にプレゼンのうまさを取り上げようというわけではない。質という非常に難解でとらえどころのないものを、しっかりと定義づけて概念化するという、本来なら質に関与するのであれば、みずから行っておくべきことを、きちんとやっているのだから、理路整然と質の維持向上につながる組織体系を構築できるのではないかと考える。

ここは私たち日本の大学関係者も、多々学ぶことができるポイントではないだろうか。

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

訪問調査⑧ (大学)

ヘルシンキ大学

The University of Helsinki (UH) /
Helsingin Yliopisto



日時

令和元(2019)年9月13日(金) 9時00分～
11時00分

機関の所在地

Fabianinkatu 32, 00100 Helsinki

面談者

サリー・リンドブロム教授(副学長)

Prof. Sari Lindblom (Vice Rector)

アンネ・レピスト氏

(運営マネジメント部門質保証マネージャー)

Ms. Anne Lepistö (Quality Manager of
Operations Management)

ニーナ・アレモ氏 (IR 室長)

Ms. Nina Aremo (Head of Institutional
Research and Analysis)

パイヴィ・アロネン氏

(スペシャリスト・学位プログラム評価担当)

Ms. Päivi Aronen (Specialist, Project
Manager)

トピラス・トロネン氏 (経済学部修士課程の学生)

Mr. Topias Tolonen (Master's student in
Economics)

1. 機関の概要

ヘルシンキ大学 (The University of Helsinki、フィンランド語で Helsingin Yliopisto、以下 UH。)は、1640年に設立された王立オーボアカデミー(名称は当時、スウェーデン統治下でスウェーデン語の「Kungliga Akademien i Åbo」から由来。英語: The Royal Academy of Turku、フィンランド語: Turun Akatemia)を前身とし、フィンランドの最も古い歴史を持つ高等教育機関の一つである。最初の所在地はフィンランド旧首都トゥルクであり、11人の教授及び250人の学生というコンパクトな学術コミュニティで官職や聖職者を養成したという。1828年にヘルシンキに移転され、以来、科学分野、特に自然科学の教育研究に注力してきた。

2019年9月現在、大学はヘルシンキに四つのキャンパスを有し、11学部で構成されており、年間約5,500の学位が授与されている。教職員約7,800人と、学生約31,200人(うち留学生が6%)のフィンランドの最大規模の高等教育機関である。大学の研究活動においては、フィンランドアカデミー(Academy of Finland)や欧州研究協議会(European Research Council)など多数の外部機関から資金を受けており、年間約7,300の学術論文発表の実績があるという。

2. 大学機関別評価を受けて

フィンランドの大学機関別評価はフィンランド教育評価センター(Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)、フィンランド語では Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskus (Karvi)。以下 FINEEC という。)のもとで行われている。FINEECは2018年に評価システムを改定しており、調査時点では、UHはこの改定後の評価システムの評価をまだ受けていない。評価を受けたのは2012年から2018年までの第2サイクルにあたる2014年だった。第2サイクルで合計40大学の評価が実施され、多くの大学は再評価を受けたが、UHだけ一回で全ての基準を満たしたという。

第2サイクルの評価基準(Assessment Areas)は六つあったが、各評価基準はどのように満た

しているかが、「不足している (Absent)」「新たな取組み (Emerging)」「進行中 (Developing)」「先進的 (Advanced)」の四段階で評価される。その中で、UH は、特に「全体的な質保証システム」が進行中であることが評価された。

UH の評価スケジュールを見ると、評価プロセスは申請から終わるまで一年ほど。また、実地調査 (Audit visit) の約 1 ヶ月前に、実地調査に向けての準備として、学内での情報周知や意見交換を行うために学内独自の研究会を 2 回開催した。

FINEEC の評価チーム (Audit team) は 6 人編成で、大学は国内チームか国際チームかを選べる。UH は英語を使用する国際チームを選択した。評価チーム 6 人のうち、フィンランド人が 2 人、オーストリア、アイルランド、オランダから一人ずつ、あと一人の学生代表はイギリス・ケンブリッジ大学の学生だった。

評価結果については、質保証システムの有効性 (effectiveness) が言及された部分に注目したい。はっきりとした戦略と明確に定義された目標が設定されていることと、戦略的目標は、責任や資源を含めて特定な個別の手段 (specific measures) に細分化されていることでシステムが有効であると評価された。例えば、学内の周知ツールとして、「Flamma」という学内の情報ネットワークが整備された。2014 年評価時の評価報告書によると、このネットワークはシステム運営に関する情報を掲載しており、「運営データのライブラリー」というような役割を果たしていると評価された。

3. UH の内部質保証システム

UH の質保証は、①「品質」に関する概念の定義、②大学全体を包括する組織体制、③構成員個々の責務、④品質方針、⑤教職員の採用という五つの側面で運営されている。

① 「質」に関する概念の定義

「質・質文化・質管理」という三つの言葉を挙げて質の定義を明確にしている。UH における質とは、学内のさまざまな活動が、高い質の学位課程の卒業生の輩出、高水準の研究、高度な社会参与 (Public Engagement) を作り出すという目的

表 FINEEC による評価スケジュール

2014年1月	FINEECと評価の協定を締結
2014年3月	評価チームが決定
2014年6月	評価の基本的資料と自己点検評価書の提出
2014年9月	大学独自で行った学内の研究会(2回)
2014年10月6日～9日	実地調査
2015年2月	評価結果決定
2015年3月	閉会のセミナー

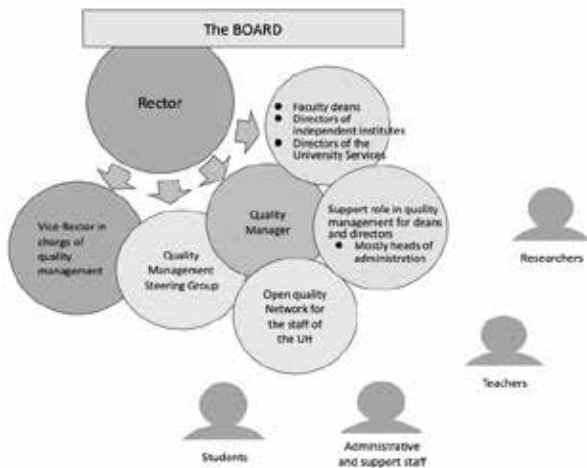
※大学提供資料により筆者作成

に適していることである。UH の質文化 (Quality Culture) は、教職員と学生がともに仕事や学修に対し責任を持って取り組んでいることを指し、大学の価値観と目標が共有されている。このような良い質文化により、教職員や学生の間に優れた実践を共有し学び合うことで、大学運営の持続的な発展が促進される。つまり、大学の個々の構成員は、自分自身の行動や仕事によって大学というコミュニティの質に貢献しているのである。さらに、質管理 (Quality Management) とは、質のある大学運営とそれをサポートするサービスを整備したり、管理したりするための手段と方法であり、大学の全ての活動を包括しているという。

② 大学全体を包括する組織体制

大学全体を包括する組織体制は、図 1 のようになる。学長 (Rector) が中心となって、副学長 (Vice Rector)、各学部の学部長 (Faculty deans) が責任を担っている。また、質保証マネージャー (Quality Manager) がおり、質管理グループ (Quality Management Steering Group) と公開的質ネットワーク (Open quality Network for the Staff of the UH) の 2 組織を運営している。前者の質管理グループは、質に関するテーマを取り上げて議論したり、大学に提言したりして、舵をとるような戦略的な役割を果たしている。後者の公開的質ネットワークは、質保証の課題に興味があれば誰でも参加できるネットワークであり、

図1 UHの大学全体を包括する組織体制



※大学提供資料より抜粋

ベンチラーニング (Benchlearning) の訪問見学や優れた取組みの共有など大学の質を向上させる活動を行っているようだ。

③ 構成員個々の責務

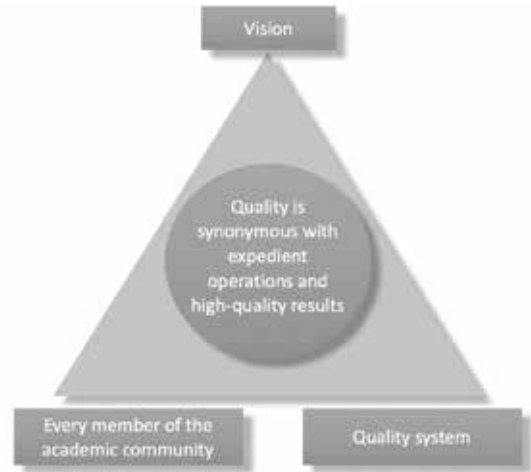
全ての教職員、学生、研究者も大学のコミュニティに一員として、質保証の意識を持つとともに、構成員それぞれの責務が示されている。

- ・大学の理事会
大学全体の質保証に関する方針・ポリシーの意思決定に責任を持つ。
- ・大学のリーダーシップ
学長、副学長、質保証マネージャー等の管理部は全体の運営とその結果に責任を持つ。
- ・学部長及び独立研究機関の機関長、大学サービス部門の各部長
各所属部門の運営とその結果に責任を持つ。
- ・アカデミック・コミュニティの個々の構成員
教職員・研究者・学生は皆自らの仕事とその結果並びに進捗に責任を持つ。

④ 質保証の方針

UHの質保証の方針はビジョン (Vision)、システム (Quality System)、構成員 (Every member of the academic community) という三つの要素で構成されている (図2)。ビジョンは、「相互作

図2 UHの質保証の方針



※大学提供資料より抜粋

用におけるグローバル・インパクト」という設定であり、質保証システムは、大学のビジョンに向けて、大学全体を支える構造である。このような質管理のシステムを推進することによって、大学構成員である教職員や学生に対する仕事や学修のさまざまな支援を提供することができるという。

⑤ 教職員の採用

UHでは、教職員の採用における質保証の方針も定められている。原則として、採用プロセスは公募であり、国際的に行われることが多い。学内外の候補者を募集できるよう、多様なマーケティング・チャンネルを利用し募集情報を発信している。

大学によると、候補者の教育力と研究力のバランスを重視することが大きな特徴だという。UHに所属している教員や研究者は教育と研究の両方を行う。博士後期課程の学生でも学修時間の5%ほど教育活動や授業に参画することが必須である。

候補者の研究実績を評価する際、外部の最も国際的な視野を有する同分野の専門家に評価してもらおうようだ。一方、教育実績や能力評価については、学内の多様な分野の専門家からなる委員会審査され、そこには学生も必ず含まれる。候補者はインタビュー以外に、模擬授業も必須とされている。このようなプロセス及びその評価基準は各学部・学科とも同じである。

4. 学位プログラムの管理プロセス

UHは、2015年から2017年の間に学部レベル及び大学院レベルの全ての教育課程を再編成したところで、2019年9月現在では、33の学士課程、63の修士及び32の博士の学位プログラムがある。これらの学位プログラムがそれぞれの教育目標を達成できるよう、学内の学務協議会（Academic Affair Council）で定められたガイドラインに沿って学位プログラムの管理プロセスを決めた。このガイドラインによると、全ての学位プログラムは、3年のサイクルで計画を立て、実施状況の評価する（図3）。3年ごとのレビューだが、各部署の準備の負担を軽減するように、FINEECによる大学評価のタイムラインに合わせるように計画しているという。大学によると、2021年は初回の大学独自の学位プログラム評価の年であるが、FINEECの大学評価も受ける予定であるようだ。

また、学位プログラムの実行状況を把握するため、毎年フォローアップを実施する。フォローアップは、学生のフィードバック及び就職関連の情報やデータに基づいて行われている。その流れとしては、まず、大学は情報やデータを収集し関連資料を学位プログラムの運営委員会（the Steering Group of the Degree Programme）に提供する。次に、学位プログラムの運営委員会がそのデータを用いて分析し、各学位プログラムの現状を把握する。それから、必要な方策などを3～5点ほど提示する。それらの方策をもとに各学部

図3 UHの学位プログラムの管理プロセス



※大学提供資料より抜粋



今回の訪問調査では、ヘルシンキ大学だけに学生がインタビューに出席した。トロネン氏（奥右から3人目）は経済学の修士課程の学生で、学内活動の学生参画について説明した

長と副学部長が協議した上、年度の計画及び人事プランを立てているという。

フォローアップは約半年の時間がかかるが、大学によると、その目的はただの評価ではなく、可能な限り問題点を見つけたり、新しいアイデアを提案したりすることによって、より良い学位プログラムにするための進捗管理でもある。

5. 大学質保証の学生参画

フィンランドでは、学生が平等な意思決定主体の一員であると、大学法に定められている。どの学位プログラムや学部学科の所属に関係なく、大学の意思決定にあたって、学生に参与する権利が与えられている。

UHにおいても、学位プログラムをはじめ、学部や大学全体のことに関して、各意思決定の会議体には必ず学生代表が入っている。このように直接に意思決定に参画するほか、多くの場合は学内の様々な学生のフィードバックの仕組みにより意見が集められる。学位プログラムやコース、講義、ゼミなど各種の授業別のアンケートや意見を記入するフォームが用意されており、国が実施する調査あるいは国際的な調査もある。

一つの例として、留学生を対象とした「International Student Barometer」というものがある。留学生の学修と生活状況の評価するほか、留学生の大学に対する意見を集める。また、

単に学生意見を収集するだけではなく、委員会などで取り上げて、学生とともに議論するようにしているようだ。

もう一つ特徴的なのは、学生全員が学生会 (Student Union) に加入していることである。学生会から、学内の会議体に参加する学生代表が選出されている。学修に支障がでないよう、学生代表の任期は2年である。一般的に、学生が委員会などの会議の出席は無給である。一方、例えば、教員の採用プロセスにおいて、教員候補者のインタビューや模擬授業の評価に参加する場合、費やした時間と作業の報酬として、学生の卒業単位の一部に読み替えられる。UHの教育課程には、「working-life relevance」という分野で必修の約10単位が設けられているからだ。このように学修の単位に結び付くことは、学生にとっても有益だと思われる。

まとめと所感

ヘルシンキ大学のインタビューを通じて、フィンランドの第2サイクル評価は、大学の内部質保証の構築を中心とした評価であることを確認することができた。インタビューで一番印象に残ったのは、大学の質保証に対する捉え方だった。FINEECによる評価基準の設定にも関係あると思うが、質保証のための「方針」「管理」「システム」の構築が中心となって、大学は明確な質保証の定義を持っており、学内の質文化が形成して教職員と学生に浸透しつつあると感じた。また、評価チームの編成について、躊躇なく国際的な評価チームを選ぶことにも印象的だった。国際的な評価チームにより、大学の運営に対し、多様な視点からアドバイスを受け、大学の管理部にとっても非常に刺激になるだろうと筆者は思った。

林 芷伊 (日本高等教育評価機構
評価研究部評価研究課)

参考資料

・大学のホームページ (<https://www.helsinki.fi/en/helsinki-university-museum/about-us/history-of-the-university>)

・ヘルシンキ大学評価報告書 (2015年) (Audit of the University of Helsinki 2015)

本調査研究のまとめ

以上、スウェーデンとフィンランドの北欧2ヶ国における高等教育の質保証、特に内部質保証に焦点を当てた訪問調査の成果を提示させていただいた。「はじめに」でも示したが、本機関の事業計画に示された今回の調査の目的を以下再掲する。

スウェーデンの評価団体である「高等教育機構」(UKÄ)と同団体の評価を受けた大学を訪問し、大学が内部質保証システムを構築する際の評価団体の関与方法などの実態と課題を調査研究し、必要に応じて、今後の評価システムに反映する。

また、その他の目的として以下の点を示していた。

- *UKÄの活動としての専門家派遣の実態や成果を中心に、スウェーデンの高等教育質保証の仕組みや、特徴、課題などを知ること
- *フィンランドのベンチラーニングについて把握することで、グランドデザイン答申において政策としてうたわれている「認証評価機関に対して大学間の比較ができるよう整理した学修成果等の情報の活用」を理解する手助けとする。
- *学生参加を重視する北欧の高等教育質保証の考え方を理解する助けとする。

訪問団長として、上記の調査目的に沿いながら、以下まずスウェーデンにおけるポイントを列挙する。

1. スウェーデンに関するポイント

1) スウェーデンの高等教育質保証の仕組み

第1に、評価機関と政府の関係との問題がある。ESGに限らず、評価機関には政府などの権力や、個々の高等教育機関からの独立性を求められるのが一般的な中で、高等教育の行政の一角を担う組織と評価を行う組織が「同居」していることに起因する課題があると思われる。

第2に、評価の目的にも「同居」がみられた点である。質の維持向上のための評価はもちろんだが、行政管理のための評価、データ収集・管理のための評価を同じ組織が同時並行で実施している。

第3に、国際的な質保証システムの参照枠組みとしてのESGがかなり有効に機能していることが見て取れる。それは、各大学の内部質保証の事例を見ても明らかであろう。

第4に、かなり包括的な評価体系を持ち合わせている点である。制度上でもさまざまなタイプの評価を志向している。しかし、この裏返しとして評価に係る負担の問題があり、かえって「二兎を追うもの一兎を得ず」になってしまうリスクも抱えた制度である。実際、個別大学や評価員経験者へのヒアリングでも、総じて評価員と受審校双方に大きな負担にもなっていることがうかがえた。

2) スウェーデンの高等教育における内部質保証

第1に、学生の視点をしっかり活用するために、評価への参画、運営への参画が当たり前のものとされていて、内部質保証に学生が明確に織り込まれている点は、やはり日本の視点からみれば非常に有意義であると考えられる。しかし一方で、参加する学生を確保することの難しさや、授業評価への参加率の低さなど、学生参加をめぐる現実もつきつけられている。

第2に、徹底した評価を行う「厳しさ」があることだ。判定の厳しさもさることながら、実地調査を1回で終わらせず、さらに掘り下げて内部質保証を確認する場として”Audit Trails”が設けられていることや、それに対する「事前対策」の施しにくさも、厳しさの表れとみて取れよう。ただ、あまりに厳しすぎると、評価における対話を通じた改善促進がかえって阻害される懸念もあろう。

第3に、概念を非常に明確に定義し運用している点がある。「質」もそうだが、たとえば、「責任」という概念についても、評価報告書を書き上げるまでに全員できちんと議論をして、その内容には全員が責任を負っている。日本と違って評価員が誰であったかも公開される。各大学の事例においても、役割分担・責任の所在を明確にすることが、内部質保証では必須の要素であることが

はっきりとみてとれる。

第4に、そうした責任の定義や所在を明確化する前提として、「質システム」と「質活動」を明確に分けた枠組みとなっている。日本では、まだまだ混同された理解が多いのではないだろうか。このシステムも、非常にシステマティックなつくりとなっている事例が多かった。

第5に、「内部質保証」の基準がかなり具体的かつ多角的に設定されていることである。「内部質保証」の基準について洗練させていくことが今後の課題となっている日本から見れば、大いに参考材料になるだろう。

第6に、日本の認証評価では合否型の2段階判定となり、中間的な判定を出すことができなくなったが、判定が3段階となっている国の事例を改めてみることで、今後政策レベルで判定のあり方を議論するための材料にはなり得る。個人的には、大学の改善を促すのであれば「経過観察付認証」のような判定も有効ではないかと考える。

その他、近接分野の大学をグループ化して評価し、気づきや学びを共有する方法も参考になる。また社会との接点も非常によく意識されていると考えた。

3) スウェーデンの内部質保証の事例から

第1に、多くの大学で、学長をはじめとする上層部が責任を負いながら、全学を挙げて質システムを構築し、あらゆる構成員が関与するようにしている「全学構築・全員参加」が基本となっている。その上で、そうした営みを支援する部署も存在する。学長を情報提供や提案で支援する部署があれば、全学的な質システムを個々の場で支援するための部署もみられた、

第2に、価値観の共有を重視することの重要性もポイントだろう。RKHで示された「敬意を払う」「信頼する」「チームワーク」などである。ただ、学生参加の現実をみる限り、この共有を学生にまで及ぼすことは、並大抵のことではできないようにも思われた、

第3に、UKÄの評価システムに対して、十分に順応している大学とそうでない大学とにわかれたようにも思われる。評価システムに対する意見

にも、幅があったことは確かである。義務として、当たり前のもので捉えているのか、あるいは自立した大学として何らかの意見を持っているのか、評価機関からも大学からも、評価に関わる当事者同士がどれだけ率直に意見交換を通じた改善ができるかが、今後のスウェーデン高等教育を左右するようにも思える。

第4に、上述したことも関わりますが、内部質保証において、「うまく機能している」ことを証明することの困難さもみてとれる。よくよく聞けば「仕方がないと思われる」事例でも、厳しく機能性の有無が問われている。

第5に、これらの評価をめぐる取り組みを通じて、各大学が自前での質システムの構築につなげている点を挙げておきたい。評価や評価に対する準備作業を通じて、問題点や課題を認識し、次に生かすという、まさに「内部質保証を通じて内部質保証を構築する」といった解釈もできよう。6年に1回の評価だけではなく、毎年自己評価をしていることもこうした下敷きになっていると思われる。

第6に、特にメラルダレン大学の事例に象徴的であるが、評価結果だけを見て単純に「問題があった大学」として片付けてしまうことの危険性もある。評価は何のためにするのかを考えたときに、大学の問題点や課題を洗い出し、次に生かすための材料であることを目的として自覚できているのであれば、結果だけを見てレッテルを貼るようなマネは避けられるはずである。

4) 評価員経験者から

第1に、評価員の選定や研修については、十分な仕組みを持ち合わせているものと考えられる。選定に係る考え方や、2日間の研修の内容には、特に問題としたいところはなかった。

第2に、評価チームを支える理念として「平等」「率直」「誠実」といったものがある。リラックスした雰囲気の中で学生が萎縮しないように、各チームでも注意を払うし、UKÄも配慮をしている。その一方で、「言うべきことはしっかり伝える」といった価値観も、評価員の立場に関係なく共有されていると考えられる。そうして、評価員

全員が責任を負うことができる評価報告書ができあがるのである。

第3に、当たり前とされるピア・レビューはやはりここでも有効であること、評価チームに学生がいることはよいことであると考えている。評価員経験がキャリアにプラスに働く点も評価システムの運用にはプラスになろう。

第4に、評価員が評価終了後に意見交換や情報交換を行う取り組みは、「やりっぱなし」ではなく「振り返り」となって、その後別の評価に関わることになったときに有効に働くと考えられる。こうした情報交換は、たとえばストックホルム大学をはじめとする「4大大学」の副学長が質保証に関して意見交換を行うネットワークを組んでいるなど、さまざまな機会が、それぞれに設定されているようである。

第5に、評価チームの国際性が挙げられる。ただ、これば裏返せば大学が国際性を帯びていることの証左でもある。

つづいて、フィンランドにおけるポイントを見ていこう。

2. フィンランドに関するポイント

1) フィンランドの高等教育質保証と内部質保証

第1に、内部質保証を主眼とした評価制度が構築されている。テーマ別評価も行われるが、政策調査としての意味合いが強く、質保証を目的とした評価は、この内部質保証評価に限定されている。

第2に、スウェーデン同様、国際的な質保証システムの参照枠組みとしての ESG がかなり有効に機能している。ENQA が 2004 年に創立されてから 2011 年までは事務局をヘルシンキに置いていた。いずれにせよ、高等教育の質保証に関しては欧州をリードしてきた国のひとつであり、当然のことともいえよう。

第3に、内部質保証評価を、高等教育機関自身に対するイノベーションだけではなく、社会に対するイノベーションにもつなげるように制度設計されている点が挙げられる。特に4つの「評価分野」をみるとよくわかる。しかし、社会への寄与そのものを評価するのではなく、あくまでそれを

内部質保証で担保しようとしている。

第4に、上記の点と関連して高等教育機関としての「学び合い」を奨励している点である。「卓越した質ラベル」「ベンチラーニング」は、いずれも、良き実践からの学びを得て、機関自身のイノベーションに役立てていく仕掛けとして考えられている。

第5に、これはスウェーデンとも共通するが、学生の視点が重視されていることである。

第6には、これもスウェーデンとも共通するが、「質」や「質システム」「質マネジメント」「責任」など、関係する定義について理念を明確に持っていることが挙げられる。

2) フィンランドの大学での内部質保証

第1に、スウェーデン同様に、各大学組織において、上層部を中心に全学的に質の維持向上に取り組む「全学構築・全員参加」の方針がみてとれる。学部理事会で責任を持ちつつ、各学部との連携を図っているアアルト大学、質保証に関心があれば誰でも参加できるネットワークを有するヘルシンキ大学、それぞれにアプローチには違いがあるが、方針には軌を一にするものがある。

第2に、明確な制度設計と方針をもっている。アアルト大学でもヘルシンキ大学でも、概念図やハンドブックをきちんと作成して、漠然となりがちな「質」について「見える化」をしている。質を扱うのだから、まず「質」とは何かを、組織として突き詰めておくことは、本来なら避けて通れないと考えられる。戦略があり、目標があり、求める質とは何かがあり、それを、役割分担や責任の所在をどう振り分けて、どのようにマネジメントしていくか、そしてそれらを包括的に質文化として組織に定着させるか・・・これもスウェーデンに共通することだが、特にアアルト大学は、合併した大学がそれぞれに有していた組織文化や手続き論の融合をはかる上で評価を上手く活用している例である。日本の大学でも M&A がこれからさらに進むことが予想される。たいへん貴重な示唆が得られたと考える。

第3に、ICT 技術の活用が特に目立った。評価機関と受審校とのやりとりはもちろんのこと、既

製品にせよ内製品にせよ、学内での情報インフラと分析ツールを持って全学的な情報共有を円滑にしようとしている。

第4に、スウェーデンでは苦勞が伝えられている学生参加の工夫をしていた事例があった。ヘルシンキ大学のように、評価への参加を大学での学習成果としてしまう発想は、日本においても参考になるかもしれない。

第5に、単に6年に1回の評価だけを焦点とせず、毎年の自己評価や、定期的な外部評価を別に取り入れているのが当たり前となっていた点がある。

第6には、「卓越性」がキーワードとして働いている点がかがえた。1)の第3とも通ずると考えるが、教員の卓越性のために採用基準を質保証の一環として設ける、といったことである。

3. 総括と課題

内部質保証システムを各大学が構築するにあたっての、評価機関の役割やなすべきこととは何だろうか。そして課題となることは何だろうか。両国の事例に即して改めて考えてみた。

内部質保証は、あくまで自学の責任において行うべきことである。そして、その方法については、「内部質保証」として認められる枠組みさえ逸脱しなければ、自学の責任で構築して良いものである。構築に責任を負うならば、その権限関係や個々の部署や個人の役割と責任の所在を明確にしなければならず、全学をあげて人を動かすならば、動く上での方針や考え方についての共通認識をもたなければならない。これらの内部質保証のための取り組み全てを、自学の責任で制度設計・構築し、運用していかなければならない。その責任の果たし方が、「内部質保証」として認められる枠組みに適っていて、実際に責任が果たされているかどうかをみるのが、評価機関が行う内部質保証の評価ではないだろうか。

以上のように考えれば、最大のキーワードは「責任」となる。そこから「役割」（個々のもの、部署・組織単位のもの）が導かれていく。しかし、道標としての「使命・目標」や、取り組む上での「方針」がなければ、どこに向かって進めば良いのか、どのような歩み方をすれば良いのか

わからない。また、「自学にとっての質とは何か」を共有する必要がある。

今回の調査では「質システム」として語られてきた仕組みに、これらの要素が落とし込まれているかどうかをひとつの大きな視点として持ちながら、評価機関は内部質保証の評価にあたる必要があることを学んだ。

そして、関係する人々にどう関与してもらおうか、といった問題が続いてくる。両国に共通しているのは、学生も含めて大学の構成員はすべてが「平等」であるとの考え方だ。日本の感覚からはまだまだかなり遠い理念と思われる。しかし、学生への教育を提供するのは教職員であり、その教育を行う場の施設設備から資源配分のあり方までも含めて、受益者である学生の教育を左右する要素になるのである。内部質保証において学生の姿がまったくみえない大学は、もはや欺瞞ではないかとまで、両国の事例をみていると思えてしまう。日本の高等教育が、今後なんとしてもクリアしなければならない課題である。

「全員参加」の考え方も、実は筆者が普段授業で担当している「教職論」の立場からも理に合っている。学校においては、長く教職員の「同僚性 (collegiality)」が重要視されてきた。「同僚性」とは、専門家として学校の教員が連帯し合うことを指す。しっかりした同僚性があることは、学校改善をよいものにするためには当然必要なことであると認識されている。ピア・レビューが、大学評価の標準的な方法となっているのは、この「同僚性」が機能するからであるとも考える。いいかえれば、構成員すべてが「自分ごと」として大学のことを捉えられているかどうか、大学の内部質保証を左右する要素になるということだ。そうしたメンタリティを持つ上で、今回登場した「敬意を払う」「信頼する」「チームワーク」「率直」「誠実」などのキーワードが関係してくるのである。それが、大学の質文化と内部質保証を支えることになる。そして、この「同僚性」が機能する「全員参加」ができれば、「ベンチラーニング」のような互いに学び合う実践が生きてくる。学習院大学特任教授の佐藤学氏が掲げる「学び合う共同体」は、高等学校以下の学校だけではなく、大学

にも通用するように思える。なぜなら、大学はその誕生の経緯からして「学びを極めた者」と「学びたい者」とが集まった「共同体」collegeから始まっているのだから。

大佐古 紀雄（育英短期大学保育学科准教授）

**認証評価に関する調査研究 第10号
(令和元・2年度実施報告書)**

令和3年3月

発行 公益財団法人日本高等教育評価機構

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-11 第2星光ビル2階

TEL.03-5211-5182 (評価研究部)

FAX.03-5211-5132

URL <http://www.jihe.or.jp>