2018（平成 30）年度

自己点検・評価報告書

東京都市大学

目　次

序章・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

第１章　　理念・目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

第２章　　内部質保証・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8

第３章　　教育研究組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　15

第４章　　教育課程・学習成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21

第５章　　学生の受け入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　38

第６章　　教員・教員組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　44

第７章　　学生支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　51

第８章　　教育研究等環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　63

第９章　　社会連携・社会貢献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　73

第１０章　大学運営・財務
　　第１節　　大学運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　79
　　第２節　　財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　87

終章・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　92

序　章

我が国の認証評価は 2018（平成 30）年度から第 3 期に入り、大学における自己点検・評価活動も第 2 期よりもさらに進んだ対応を求められるようになった。第 2 期では大学全体を統括する内部質保証システムが構築されているかということが求められていたが、第 3 期においてはこのシステムが機能しているかについて問われていることは論を俟たない。

本学では、2014（平成 26）年度から東京都市大学中長期計画（アクションプラン 2030）を基軸としながら大学改革を進めている。社会動向が激しく変化していく中にあって、本学がアイデンティティを確立し、教育研究活動を通じてより一層社会に貢献するために、同プランでは 4 つのプロジェクト（教育の質保証、キャンパス教育環境向上、ブランド力向上、大学運営向上）を立ち上げ、本学の理念及び掲げる大学像の実現に向けて多様な施策・事業を推進している。実行 3 年目となった 2016（平成 28）年度には認証評価として公益財団法人大学基準協会による大学評価を受けたが、その過程ではいくつかの厳しい指摘があった。その一つに、内部質保証に対して全学的な責任を担う主体組織が曖昧であったこと、それに起因して本学の内部質保証システムそのものが不明瞭であったことに対する指摘がある。本学が発展を目指した取り組みを推進していることは理解されつつも、大学改革が進むような内部質保証システムが十分とはいえないとの見立てであり、本学としてはこの見解を重く受け止め、その直後の 2017（平成 29）年度期初に、本学全体での内部質保証推進のあり方、その推進を所管する全学内部質保証推進組織の役割及び権限等の見直しに着手した。その検討の結果、同年 10 月に新たに大学評価室を設置（従前の自己評価・教員業績評価委員会は廃止）し、より適切な方法で内部質保証を推進し、恒常的な質の保証・向上を図っていくための体制を再構築している。大学評価室の主な機能は、東京都市大学内部質保証方針第 5 条において「大学評価室は、本学における自己点検・評価のあり方に関する検討を行うとともに、この方針の達成状況について定期的に検証を行うことにより、内部質保証システムの維持・向上を図るものとする。また、自己点検・評価活動について、全ての教職員が理解・共有するための浸透を図る。」と定めている。大学評価室は、大学全体の内部質保証における PDCA サイクルの中で C（Check）を担う。また、内部質保証に関し、教職員に理解・共有を図るための広報などを行うことも活動の一つである。

大学評価室では、その初期活動として次の 2 点を重点的に検討した。一点は 2016（平成 30）年度の大学評価結果において指摘された改善点等への迅速な対応であり、二点目は第 3 期の大学基準等を十分に踏まえた内部質保証の推進である。前者については、「勧告事項」として 1 件（学生の定員管理）、「努力課題」として 6 件（一部学部・研究科における教育課程編成・実施方針、各学部における履修登録単位数上限の運用、研究科における研究指導や課程博士の取り扱い等）の指摘があった。また、勧告事項、努力課題には該当しないものの、評価結果（概評）の中では本学の諸活動の質の改善・向上にとって貴重な意見が多く記載されていたことから、大学評価室では自己評価・教員業績評価委員会から全学的な改善活動を引き継ぎ、勧告事項、努力課題のみならず、評価結果の中から改善すべきと判断した全ての事柄について、改善状況評価（2018 年度）及びフォローアップ（2019 年度）を行いながら、内部質保証の一環として PDCA サイクルによる改善活動を進めている。

後者では、まず第 3 期における認証評価基準の考え方、構造を深く理解し、学内に浸透させていくことを方針に挙げ、取り組みを開始した。公益財団法人大学基準協会が定める大学基準では、自己点検・評価を行う際に参照すべき点検・評価項目と評価の視点が示されている。しかし、これらを踏まえてどのように内部質保証を実現するかについては、各々の大学が決定しなければならない。このため、大学評価室では、アクションプラン 2030 に則って学内で様々な事業・施策が展開され、その進捗に応じて学内組織の役割分担と連携が益々重要になりつつも、一方では複雑化していく状況にあって、大学基準、点検・評価項目及び評価の視点を踏まえて、本学のどのような学内組織が責任を負い、どのような活動をしているのかについて改めて調査を行い、責任主体となるべき組織（所管組織）について整理を行った。次に、学部・学科を含め本学の各組織がどのように内部質保証に対して PDCA を回しているかについても調査を行った。

こうした活動を経て、本学では内部質保証方針に沿って 2018 年度における自己点検・評価に関する実施要領を策定し、2018（平成 30）年 9 月から 11 月にかけて大学基準協会が大学評価で定める指標等を参照して、全学及び学部・研究科等レベルでの自己点検・評価を行った。この自己点検・評価報告書は、各所管組織及び学部・研究科から大学評価室に報告された結果に基づいて、同室が 2019（平成 31）年度に全学内部質保証推進組織の立場から確認及び精査を行ってまとめたものである。

本学の教育研究活動の質の改善・向上を図り、また、それを社会に対しても目に見える形で分かりやすく発信していくためには、自己点検・評価活動を通じて本学に内在する課題等を学内構成員が共有し、改善・改革意識を高めていくことが起点となる。また、これを実現し得る内部質保証システムについても不断の検証と改善が必須であり、完成は無い。高等教育機関としてのあるべき姿を見据えて、引き続き内部質保証の取り組みに尽力していきたい。

第 1 章 理念・目的

(1) 現状説明

- 点検・評価項目① : 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。
- 責任主体(所管組織): 学長会議

評価の視点	
1	○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
2	○大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

東京都市大学では、「公正、自由、自治」を建学の精神とし、大学の理念として「持続可能な社会発展をもたらすための人材育成と学術研究」を掲げている(資料 1-1)。

本学は、学校法人五島育英会が設置する大学であり、同法人が設置する武蔵工業大学と東横学園女子短期大学が 2009(平成 21)年 4 月に統合し、武蔵工業大学から東京都市大学へと名称を変更している。2018(平成 30)年度には 6 学部 2 研究科を擁する大学になっているが、武蔵工業大学は 1929(昭和 4)年に創立され、工科系単科大学として優れた技術者の育成を図ってきた。本学は、工業教育の理想を求める学生たちが中心となって創設された、日本においてきわめて稀な、学生の熱意が創り上げた大学である。本学の建学の精神は、「学びたい」という一心のもとに学生自らが支援者、教えてくれる人と校地・校舎を探求したことによって創立されたという経緯を尊び、「創立時における学生の熱情」を大切にする私学として、グローバルな時代に有為な人材育成に努めることを社会に誓う夢と希望のシンボルとしての意味合いを持つ。

大学の理念における「持続可能な社会発展」というのは、環境を損なうことなく社会を発展させることであり、ここでの環境とは、単に、自然環境、地球環境という狭義の意味ではなく、社会的な環境も含んだ広義の環境を指している。

その理念を踏まえて、大学の目的を東京都市大学学則第 1 条において「本大学は、学校教育法に基づき、豊かな教養を授け、深く専門の学術を教授研究し、もって文化の向上に寄与するとともに、人類福祉の増進に貢献することを目的とする。」と明らかにしている。また、大学院は東京都市大学大学院学則第 1 条において「本大学院は、工学並びに環境情報学に関する学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめて文化の進展に寄与することを目的とする。」と定めている。

各学部・研究科では、大学の理念・目的を基に、独自性を考慮して、以下のとおり人材の養成及び教育研究上の目的を設定している(資料 1-2)(資料 1-3)。

工学部	「理論と実践」という教育理念に基づき、現実に即した発想のもとに理論的裏付けを持った実践によって、社会の要請に対応できる技術的能力を備えた人材を養成する。

知識工学部	21 世紀の知識基盤社会において、高度な科学技術知識を有し、これらを総合的に活用できる人材を養成する。
環境学部	地域から地球規模に及ぶ環境問題を科学的に捉え、持続可能な自然環境や都市環境を創造し、経済システムを環境調和型に転換することによって、持続可能社会の実現に寄与することができる人材を養成する。
メディア情報学部	人間社会や、情報通信技術が生み出す新しい情報環境を深く理解し、より良い社会実現に向け、社会的仕組みや情報システムを調査・分析・実現、評価・改善できる人材を養成する。
都市生活学部	魅力的で持続可能な都市生活の創造のため、生活者のニーズを構想・企画へと描きあげ、その実現のため事業推進、管理運営を行っていく、企画・実行業務を担う実践力のある人材を養成する。
人間科学部	いのちを大切にし、平和と環境を保持し、人類の持続可能な発展をもたらすため、「保育・教育」「発達・心理」「文化」「保健・福祉」「環境」について総合的に理解し、その向上に貢献できる豊かな感性としなやかな知性を具え、高い専門性をもった、自立する人材を養成する。
総合理工学研究科	理工学に関する高度な理論と実践力を修得し、学際的視野を持って、科学技術に立脚した社会貢献が出来る人材を養成する。
環境情報学研究科	環境と情報に関わる科学や人と技術の関係について、また、これらに関連する人間活動の本質を探究するとともに、社会における実践・研究・教育に携われる人材を養成する。

- **点検・評価項目②：<u>大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。</u>**
- **責任主体(所管組織)：学長会議、大学評価室**

評価の視点	
1	**○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示**
2	**○教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表**

本学の理念・目的は上述のとおり学則にて明示している。また、各学部・研究科の目的についても学則にて明示している。そのうえで、建学の精神及び本学の理念・目的は、学生手帳、学修要覧、大学院履修要綱及び本学ホームページを通じて、解説を添えて、教職員、学生に周知するとともに学外に公表している。また、新任教職員に対しては、4 月の辞令交付式後に実施している新任者研修の中で大学の歴史に触れ建学の精神及び本学の理念を解説している。新入生に対しても入学式直後に本学の歴史を紹介する講話を行い、理解を深める機会を設けている。

各学部・研究科の人材の養成及び教育研究上の目的並びに各学科・専攻ごとに設定する人材養成及び教育研究上の目的についても、学修要覧、大学院履修要綱及び本学ホームページで周知・公表している。

- **点検・評価項目③ ： 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。**
- **責任主体(所管組織)： 学長会議、大学評価室、大学戦略室**

評価の視点	
1	○将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

本学では、本学の強み、特色、抱える課題を把握して、創立 90 周年(2019 年)と創立 100 周年(2029 年)という中長期的な視点から将来ビジョンとなる大学像『80 年を超える専門的実践教育の伝統に加えて、「都市」をキーワードに時代の要請に取り組み、国際都市東京で存在感を示す有数の私大を目指す』を達成するために、2014(平成 26)年 3 月に中長期計画「アクションプラン 2030」を策定している。その中では、「教育の質保証」「キャンパス教育環境向上」「ブランド力向上」「大学運営向上」の4つのプロジェクトを置き、それぞれ施策・事業を設定している。

アクションプラン 2030 については、その内容を学内構成員で共有するとともに、ホームページや冊子媒体により社会に公表している(資料 1-4)。また、これを実行するために、東京都市大学中長期計画推進会議(座長:学校法人専務理事)の下に大学戦略室を設置し、学内組織と連携して具体的な施策・事業を実行している。また、大学戦略室が推進の主体となって、KPI(重要業績評価指標)等を設定し、中長期計画推進会議において毎年度の重点施策の決定、アクションプラン 2030 を推進するための予算編成及び達成状況評価など行うことで、組織、財政等の資源の裏付けを伴った取り組みを行っている。

なお、アクションプラン 2030 に関する進捗管理は大学戦略室が所管組織となって担い、理念・目的を実現するための内部質保証の観点からの総括的評価は大学評価室が行っており、両者の役割を明確にしている。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- アクションプラン 2030 に基づいた取り組みによって、理念・目的を踏まえた大学全体のアクティビティが向上してきた。具体的事項として、「教育の質保証」では、全学的な教育目標の明確化、既存の教育システムの見直し・充実に取り組んできたが、2016(平成 28)年度にはそれらの施策がベースとなり、文部科学省「大学教育再生加速プログラム(AP)」のテーマⅤ「卒業時における質保証の取組の強化」に採択され、学生のキャリア形成と、社会で必要とされる能力の獲得を通じた卒業時の質を保証するための教育を推進している(資料 1-5)。「キャンパス教育環境向上」では、ICT 活用の促進、キャンパス整備計画を基に新しい校舎の建設など教育研究改善に取り組んでいる。「ブランド力向上」では平成 29 年度私立大学研究ブランディング事業(タイプ B:世界展開型)に選定され、都市研究を中心としてブランド力向上に取り組んでいる(資料 1-6)。「大学運営向上」では、様々な学内組織を改革して、運営の効率化に取り組んでいる。また、国際化を積極的に進めるためにオーストラリアの提携校に対し 1, 2 年生の

多くを留学させる東京都市大学オーストラリアプログラム（TAP）を中心に、海外インターンシッププログラムなど多くの国際交流プログラムを設置している（資料 1-7)。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 現在、アクションプラン 2030 に則って種々の施策を行っており、補助事業の採択、入試倍率の増加など効果が上がっているが、設定した目標と諸施策の実施状況についての全学的な共有をより徹底していく必要がある。また、様々な指標や数値目標の妥当性についても改めて検証する必要がある。

(4)全体のまとめ

本学では、前身の「武蔵工業大学」が熱意のある学生の希望で創設されたことから「公正、自由、自治」を建学の精神とし、「都市」をキーワードとして、教育研究活動に取り組んでいる。大学の理念として「持続可能な社会発展をもたらすための人材育成と学術研究」を設定し、各学部・研究科は大学の理念等に則りながら、その独自性を考慮した目的を設定しており、その内容は各種媒体を通じて明示・公表している。また、これらを実現させるべく 2014(平成 26)年には中長期計画「アクションプラン 2030」を策定し、これに基づいて学内組織が相互に連携を図りながら、財政等の資源を踏まえつつ、建学 100 周年に向けて世界標準の大学を目指した諸施策を進めている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 各学部・学科、研究科・専攻、それぞれのレベルにおいて、理念・目的と教育活動の整合性を定期的に確認する機会を創出する。
- アクションプラン 2030 における目標に対し、現在の施策が成果を上げているかどうかについて策定後 5 ヶ年度にわたる振り返りを行うとともに、その状況を踏まえて新しい施策に積極的に取り組む。

(6)根拠資料

1-1　建学の精神、理念
https://www.tcu.ac.jp/guidance/principle/
1-2　東京都市大学学則　別表 6(第 4 条の 2)
1-3　東京都市大学大学院学則(第 3 条)
1-4　東京都市大学中長期計画「アクションプラン 2030」
https://www.goto-ikuei.ac.jp/tcu_actionplan2030/index.html
1-5　文部科学省「平成 26 年度大学教育再生加速プログラム(AP)」採択事業
http://apuer.tcu.ac.jp/
1-6　文部科学省「平成 29 年度　私立大学研究ブランディング事業」採択事業
(東京都市大学未来都市研究機構ホームページ)

http://miraitoshi-tcu.com/index.html

1-7 国際交流について

https://www.tcu.ac.jp/interchange/

第 2 章 内部質保証

(1)現状説明

- 点検・評価項目① : 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。
- 責任主体(所管組織): 学長会議、大学評価室

評価の視点	
1	○下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示
1-1	・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
1-2	・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
1-3	・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針(PDCAサイクルの運用プロセスなど)

内部質保証のための全学的な方針として、2015(平成 27)年度に「東京都市大学内部質保証方針」(資料 2-1)を定め、大学として内部質保証に関する基本的な考え方を明示している。

東京都市大学内部質保証方針

東京都市大学(以下「本学」という。)は、本学の理念・目的に基づき、教育・研究目標及び各種方針を実現するため、以下の方針を定め、内部質保証を推進する。

1. 本学は、学則第 1 条の 2(本大学は、教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行い, その結果を公表するものとする。)の定めに基づき、全学的な取り組みとして、主体的に自己点検・評価を行うものとする。

2. 自己点検・評価は、公益財団法人大学基準協会が定める大学基準及び点検・評価項目等に準拠して、年度ごとに実施し、現状を把握、検証及び分析することによって、本学の特性、長所、課題及び問題点等を明らかにする。

3. 自己点検・評価は、外部有識者、高等学校、地方公共団体、民間企業等の関係者から客観的な意見を聴くとともに、本学学生の代表者等から直接意見を聴取し、幅広い視点に立って実施するものとする。

4. 自己点検・評価の結果、教育・研究を中心とした諸活動について改善が必要と認められた場合は、真摯な姿勢で自律的に改善に取り組まなければならない。また、全学的な課題等が明らかになった場合は、東京都市大学中長期計画(アクション

プラン 2030)や各種の取り組みに適切に反映させることによって本学の改善・改革を着実に推進するものとする。

5. 大学評価室は、本学における自己点検・評価のあり方に関する検討を行うとともに、この方針の達成状況について定期的に検証を行うことにより、内部質保証システムの維持・向上を図るものとする。また、自己点検・評価活動について、全ての教職員が理解・共有するための浸透を図る。

同方針では、内部質保証を推進するために自己点検・評価を全学的な活動として、主体的に、認証評価機関の基準を参照しつつ定期的に実施すること、中長期計画(アクションプラン 2030)との関連性、内部質保証に関する取り組みの責任主体(所管組織)などを明らかにしている。同方針はこれまで 2 回改正しており、2016(平成 28)年 7 月には各年度での実施及びステークホルダーからの意見聴取、2018(平成 30)年 9 月には学生の代表者等からの直接的な意見聴取を行うことを反映させている。同方針 5 項で大学評価室が内部質保証推進に責任を負う組織であることを明らかにしている。

大学評価室では、2017(平成 29)年度の組織設置以降、内部質保証方針並びに「東京都市大学大学評価室規程」(資料 2-2)に則り、内部質保証システムの維持・向上を図るため、自己点検・評価のあり方の検討、各活動の所管組織の明確化と内部質保証推進体制の再構築、PDCA の運用プロセスと手続き等の検討を重ねてきた。現時点では自己点検・評価活動に関する規程の制定までは至っていないものの、学内においてはこれまでの検討結果を「2018(平成 30)年度自己点検・評価実施要領」としてまとめ、諸活動の所管組織に対して周知することで手続きを明らかにしている(資料 2-3)。

今後は、定期的に実施する自己点検・評価の結果を踏まえて、大学評価室と学部・研究科その他の学内組織との役割分担、内部質保証の取り組みに対する支援のあり方、教育活動における PDCA サイクルのプロセスと運用なども適宜見直しつつ、詳細な手続きを明文化する計画としている。

上記の内部質保証方針については、Web 規程集で随時閲覧でき、学内で共有している。また、学外に対しては本学ホームページ(自己点検・評価活動)で公開している。

- **点検・評価項目② : <u>内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。</u>**
- **責任主体(所管組織): 学長会議、大学評価室**

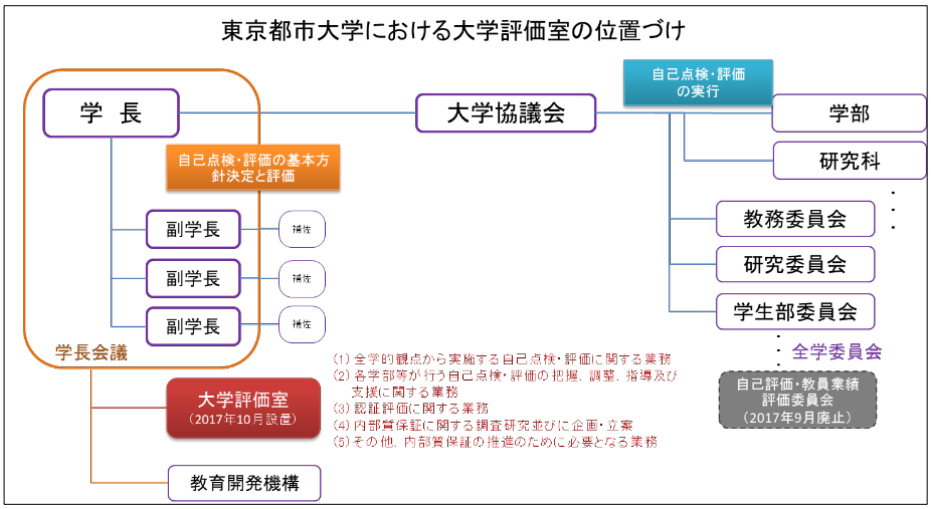
評価の視点	
1	**〇内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備**
2	**〇内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成**

2016(平成 28)年度の大学基準協会による大学評価結果では、「諸活動に尽力しているものの本学の内部質保証に関する活動状況・責任体制・検証システムが不明瞭である」と指摘された。この指摘を受けて、全学内部質保証推進組織の権限強化と役割の明確化を図るために、それまでの所管組織であった自己評価・教員業績評価委員会を廃止し、2017(平成 29)年 10 月に学長・副学長・事務幹部で構成する学長会議の下に、全学の内部質保証に対し責任と権限を持つ大学評価室を設置している。

大学全体の内部質保証体制については、大学評価室が諸活動の所管組織を明確にして大学評価室と所管組織が役割を分担した上で、所管組織に対して内部質保証に関わる全学共通の

取り組みを行う際の指針の作成や、各学部等の実行組織に対する運用支援とその把握・調整を行う構造としている。「東京都市大学大学評価室規程」では、各学部・研究科あるいは学内諸組織で行われている活動に対し全学的な検証を行うとともに、内部質保証に関して、各学部等が行う自己点検・評価の把握、調整、指導及び支援、学内での周知活動、社会に対する公表、外部評価の実施などを行うことを明記している。

大学評価室の構成は、室長 1 名と各学部等に所属する教員及び事務局所管部署職員を室員とし、室長及び室員は全て学長が任命している。現在は第 3 期認証評価基準への理解を全学的に促進するために各学部等から最低 1 名を構成員としており、各学部等での自己点検・評価を円滑に実施するとともに、大学評価室員が丁寧な指導・助言等を行うことによって、大学全体と各学部等における内部質保証の取り組みの整合性を担保できる態勢としている。



- 点検・評価項目③ ： <u>方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。</u>
- 責任主体(所管組織)： 学長会議、大学評価室

	評価の視点
1	○学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
2	○内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み
3	○行政機関、認証評価機関等からの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応
4	○点検・評価における客観性、妥当性の確保

本学では、大学の理念及び教育理念を踏まえて、全学的な教育改革に推進を担う教育開発機構が主体となって 2018(平成 30 年)年 10 月に全学共通の教育目標の明確化を図った。並行して、全学共通の学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)及び教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)を策定し、この方針内容を受けて、入学センターにおいて全学共通の学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)を策定し、これらを 2019 年 1 月に公表している。

各学部・研究科では、これまでも本学の理念、教育理念に則って 3 つの方針を策定してきたが、新たに明文化した教育目標及び全学共通の 3 つの方針は、教育開発機構と入学センターが連携して本学の理念、教育理念を起点として原案を作成し、各学部との複数回の意見交換を経て策定したものである。各学部における3つの方針との整合を担保したことで、全学共通の教育目標及び 3 つの方針が、各学部・研究科がそれぞれの 3 つの方針に関して参照するための全学としての基本的な考え方を示すものとなっている(資料 2-4)。今後は、研究科との整合を精査していくことになる。

全学的な内部質保証の取り組みは、内部質保証方針に沿って進めている。現在、2016(平成 28)年度の大学評価結果を踏まえた体制等の再整備の段階から、実行の段階を迎えている。大学評価室では、全学レベル及び各学部・研究科等の組織におけるPDCAサイクルを機能させる内部質保証の取り組みの一環として、自己点検・評価を毎年 1 回実施し、その結果について報告書の作成及び提出を求めている。これらを全学的な観点から検証し、改善活動につなげていくサイクルが再度稼働し始めたところである。

各学部・研究科による 3 つの方針に基づく教育活動、その検証及び改善・向上の一連のプロセスにおける運営・支援については、教学マネジメントの重要性を鑑みて、大学評価室が一連のマネジメントを教育開発機構に付託した上で、同機構との役割分担に基づく連携を行う構造としている。教育開発機構は、3 つの方針に則った教育活動を行っていく上での全学共通の指針や実行計画を策定し、各学部教務委員長等で構成する全学教務委員会を通じての意見集約や細部の調整、周知・連絡を行いながら、各学部・学科における教育活動を全学的観点から支援している。

内部質保証の推進についての具体的な検証は、第一義的には各学部・研究科あるいは各所管組織にあり、自ら点検・評価を行う。そのうえで、自己点検・評価の結果を改善活動に適切につなげているか、あるいは全学的な観点から指導・助言等を行うための検証を大学評価室が行う体制としている。

各学部・研究科等の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるための工夫としては、重層的に実施している学外者からの助言や意見の聴取がある。大学全体としては、「東京都市大学大学運営会議」(資料 2-5)で円滑な大学運営のために学外有識者から多様な意見を聴く機会を設けている。また、2015(平成 27)年度から 3 年毎に学科単位での外部評価を導入している。このほか、2016(平成 28)年度の大学教育再生加速プログラム(AP)のテーマⅤ「卒業時における質保証の取組の強化」の選定を契機に設置した「教育外部評価委員会」(資料 2-6)では、学士課程における3つの方針に則った教育活動に焦点を当てて、大学、行政、高等学校、産業界及び卒業生からの助言や意見を聴取しており、これらを通じて本学の諸活動に学外からの客観的な視点を取り入れている。

行政機関、認証評価機関等からの指摘事項があった場合の対応について、本学では 7 年以内に一度、公益財団法人大学基準協会による大学評価を受けているが、2016(平成 28)年度の大学評価結果に対しては、「勧告事項」「努力課題」以外にも、評価結果の書面上に記載された全ての指摘内容について自律的に改善を図るべく、各所管組織に改善計画と改善報告の提出を求めている。そのうえで、大学評価室では個々の改善状況に対する確認を経て評定及び所見を付して、学長会議に概評及び提言を添えて提出し、決定された評価結果と所見を所管組織に通知する仕組みを構築し、大学全体での改善・向上を図る活動を進めている(資料 2-7)。

- **点検・評価項目④ : <u>教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。</u>**
- **責任主体(所管組織): 学長会議、大学評価室**

評価の視点	
1	○教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
2	○公表する情報の正確性、信頼性
3	○公表する情報の適切な更新

本学では、教育活動(教育研究上の基礎的な情報、修学上の情報、教員養成の状況に大別)、財務状況等をホームページ上の「情報公開(各種データ)」のページで社会に対して広く公表することにより、説明責任を果たすよう努めている。(資料 2-8)。各教員の教育研究業績については「教員業績登録システム」に蓄積されるデータを活用して、随時更新された内容を「研究者情報データベース」としてホームページ上で公表している(資料 2-9)。また、内部質保証の取り組み、自己点検・評価の結果及び認証評価の受審結果についてはホームページ(自己点検・評価活動)で公表している。これらに加えて、2018(平成 30)年度から授業評価アンケートの結果及び学生実態調査の結果も公表している。

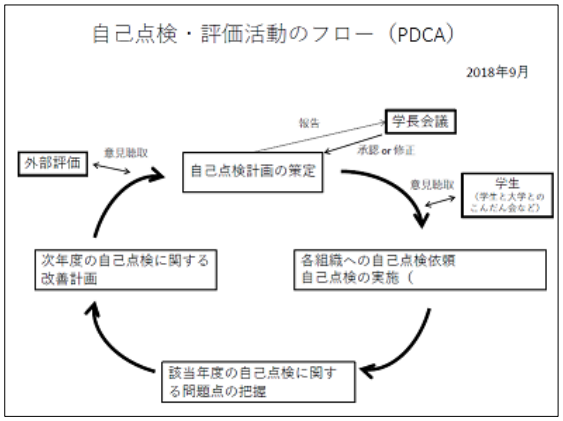
公表する情報については、原則として、担当部署が根拠に基づいて誤りのないように公表資料を作成し、企画・広報室がステークホルダーの目線で情報の得やすさ等に留意しながら随時情報を更新することで、発信する情報内容の正確性と信頼性を担保している。

- **点検・評価項目⑤ : <u>内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。</u>**
- **責任主体(所管組織): 学長会議、大学評価室**

評価の視点	
1	○全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性
2	○適切な根拠(資料、情報)に基づく内部質保証システムの点検・評価
3	○点検・評価結果に基づく改善・向上

内部質保証システムの適切性について、自己点検・評価活動では 2018(平成 30)年度から下図に示す全学的な PDCA サイクルを稼働させている。2018(平成 30)年度の自己点検・評価では、大学基準協会が定める「大学基準」と「点検・評価項目」に準拠し、第 3 期認証評価で要請される事項に照らして本学の現状の取り組みにおける不十分な事項等を客観的に把握し、迅速に改善を図ることを重点テーマにして実施した。

自己点検・評価のプロセスは、全学レベルの所管組織と学部・研究科等から提出される点検・評価報告書を通して、大学評価室が所管組織となって点検作業と評価を行い、それぞれの取り組みに対する評定及び検討所見をまとめ、学長会議に提出することとしている。また、評価結果の決定後は、評価結果と検討所見を各所管組織に通知し、改善を促すとともに、次回の自己点検・評価においてその履行状況について検証を行うフローとしている。



また、2018(平成 30)年には本学学生の代表者等からの直接的な意見聴取を行うことを内部質保証方針に明記したが、これに則って 2018(平成 30)年度の自己

点検・評価では毎年全キャンパスで実施している「大学と学生との懇談会」で寄せられた意見等を踏まえて自己点検・評価を行うことを各学部に求めた。なお、今後の学生からの意見聴取の方法については、2018(平成 30)年 9 月に学生 FD 委員会が発足したことに伴い、大学評価室が学生 FD 委員へのインタビューを実施するなど、学生の声をより適切に聴取できる仕組みを導入する予定である。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 大学評価室を設置し、内部質保証を推進していく上での学内の役割分担として点検・評価項目ごとに所管組織を定めたことで、諸活動における改善・向上に向けた取り組みに対する責任主体を改めて整理することができた。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 2018 (平成 30) 年度の自己点検・評価の実施により、新たな内部質保証推進体制での自己点検・評価活動が緒についたところであるが、スケジュールの関係から全学レベルと学部・研究科レベルの点検・評価を同時に進めた。次年度以降は、各学部・研究科での自己点検・評価の結果を受けて全学レベルでの自己点検・評価に移行するフローに改めていく必要がある。
- 所管組織、自己点検・評価の方法、実施時期の見直しを恒常的に行いながら自己点検・評価活動の定着化を図る必要がある。その過程において、内部質保証のための具体的な手続きについては、内部質保証方針を踏まえて規程化を進め、明確にしていく必要がある。
- 外部評価については、これまで重層的に学外有識者やステークホルダー等から客観的な意見を聴いてきたが、内部質保証システムの中でそれぞれの役割をより明確にするなど、体系的に整理した上で、本学にとって最適な意見聴取のあり方を検討していく必要がある。

(4)全体のまとめ

本学の内部質保証については、全学的な方針として「内部質保証方針」を策定・公表している。その方針に則って、全学内部質保証推進組織である大学評価室がその責任と権限を明確にした上で、内部質保証のための取り組みを進めている。また、社会に対する説明責任として教育研究活動、自己点検・評価結果、財務情報等をホームページ上で公表している。自己点検・評価活動に関しては、2018 (平成 30) 年度から所管組織、手続き、評価プロセス等をより明確にした上で PDCA サイクルを稼働させている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

大学評価室における全学的な検証プロセスについても、PDCA を回す方針としている。新たな実施体制で、また第 3 期認証評価基準に沿ったものとしては初回となったこの自己点検・評価結果を踏まえて、実施のフロー、所管組織の設定、結果のフィードバック方法、改善・

向上に向けた手続き等をより具体的に明示できるよう、内部質保証システムを有効に機能させる観点で継続して検討を行い、次回以降の自己点検・評価に反映させていきたい。

(6)根拠資料

2-1　東京都市大学内部質保証方針
2-2　東京都市大学大学評価室規程
2-3　2018 年度自己点検・評価実施要領
2-4　全学共通の教育目標及び３つの方針
https://www.tcu.ac.jp/guidance/principle/
https://www.tcu.ac.jp/guidance/policies/
2-5　東京都市大学大学運営会議規程
2-6　東京都市大学教育外部評価委員会（設置趣旨）
2-7　第 2 期大学評価結果における指摘内容に対する改善状況評価
2-8　東京都市大学ホームページ　情報公開（各種データ）
https://www.tcu.ac.jp/guidance/data/
2-9　東京都市大学研究者情報データベース
http://www.risys.gl.tcu.ac.jp/

第 3 章 教育研究組織

(1)現状説明

- 点検・評価項目① : 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。
- 責任主体(所管組織): 学長会議

評価の視点	
1	○大学の理念・目的と学部(学科または課程)構成及び研究科(研究科または専攻)構成との適合性
2	○大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
3	○教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学の教育研究組織は、大学の理念・目的に基づいて構成しており、本学のビジョンである『「都市」をキーワードに時代の要請に取り組み、国際都市東京で存在感を示す有数の私大を目指す』にも則って、「都市の課題に取り組み、解決し得る人材を育成する」ことを全学的に共有した上で、教育研究活動を展開している。

2018(平成 30)年度における教育研究組織は、工学部、知識工学部、環境学部、メディア情報学部、都市生活学部、人間科学部の 6 学部 18 学科と、大学院研究科は総合理工学研究科と環境情報学研究科の 2 研究科 7 専攻であり、理工系から人文・社会科学系までを網羅する多様な専門性を備えた構成としている(資料 3-1)(資料 3-2)。

6 学部 2 研究科は 3 キャンパス(世田谷、横浜、等々力)に所在し、工学部・知識工学部・総合理工学研究科は世田谷、環境学部・メディア情報学部・大学院環境情報学研究科は横浜、都市生活学部・人間科学部は等々力に設置している。

・ 工学部

工学部は、本学の理念及び歴史と伝統を踏まえ、学部の教育理念として「理論と実践」を掲げている。この教育理念に基づき、現実に即した発想のもとに理論的裏付けを持った実践によって、社会の要請に対応できる技術的能力を備えた人材を養成することを目的としており、機械工学科、機械システム工学科、原子力安全工学科、医用工学科、電気電子工学科、エネルギー化学科、建築学科、都市工学科の 8 学科と、学部の付属研究所である原子力研究所(川崎市麻生区王禅寺)で構成している。なお、IoT をはじめとする昨今の需要の高まりを踏まえて、これまで以上に通信・ネットワーク分野に注力するため、2019(平成 31)年 4 月に電気電子工学科は電気電子通信工学科への名称変更を予定している。

・ 知識工学部

知識工学部は、本学の理念を踏まえ、「知の創造」を担う人材を養成することを教育研究上の目的とし、情報科学科、情報通信工学科、経営システム工学科、自然科学科の 4 学科で構成している。"情報社会"はネットワークの高度化、ビッグデータ解析技術及び人工知能(AI)等の発展により"超スマート社会"に進化しようとしている。"超スマート社会"では、情報科学の様々な専門知識を身につけ

た技術者、IoT を駆使できる技術者、AI・ビッグデータ解析技術等を経営等の諸問題解決に適用できる能力を有する技術者、自然科学の本質を理解して「科学」と「社会」をつなぐ専門家が必要であり、学部の理念・目的をより現代社会に適応させる必要から、2018(平成 30)年 4 月に経営システム工学科を知能情報工学科に名称変更し、教育に AI、IoT、データサイエンスを組み入れた。また、国際人育成を積極的に行うために 40 単位以上を英語の講義科目を取得させて卒業させる「国際コース」を設置している。

・ **環境学部**

環境学部は、本学の理念を踏まえ、現代の地球社会において、多様な時間的・空間的スケールで生起する環境問題を解決し、自然と調和できる社会を創生する人材を育成することを基本理念としている。そのうえで、「環境問題の解決には自然生態系と社会システムの関係を総合的に理解し改善することが必要であることを踏まえ、自然と調和した地域や都市の環境を創生する能力を備えた人材、経済活動の環境負荷を低減した社会システムを実現する能力を備えた人材の養成」を目的としている。環境創生学科と環境マネジメント学科の 2 学科を設置し、学際的かつ総合的な研究や実践を通して、環境問題を深く理解して持続可能社会の実現を担うことのできる人材を養成している。

・ **メディア情報学部**

メディア情報学部は、本学の理念を踏まえ、「人間社会や、情報通信技術が生み出す新しい情報環境を深く理解し、より良い社会実現に向け、社会的仕組みや情報システムを調査・分析・実現、評価・改善できる人材の養成」を目的とし、サイバー社会の仕掛けをデザイン・実現できる人材を輩出するため、文理複合の学部として社会メディア学科と情報システム学科の 2 学科で構成している。社会メディア学科では多様なメディアを駆使し、社会の様々な課題解決に取り組む人材を、情報システム学科ではユーザの視点に立って、使いやすいシステムを企画、構築・運用、評価まで一貫して手がけることができる人材を養成している。また、2 つの異なる専門性を有する学科が協力して多様な研究テーマを活かし、文理や学科の境界を超えた研究を進めている。

・ **都市生活学部**

都市生活学部は、社会科学系の学部であり、本学の理念を踏まえ、「魅力的で持続可能な都市生活の創造のため、生活者のニーズを構想・企画へと描きあげ、その実現のために事業推進、管理運営を行っていく、企画・実行業務を担う実践力のある人材の育成」を目的とし、都市生活学科を設置している。都市生活学部では、都市の中で営まれる人々のライフスタイル創造を目標に据え、愉しみの源となる都市の文化、それを生み出す舞台としての街、活動する人たちの居場所としての住まい創出を対象とした教育研究を行っている。

・ **人間科学部**

人間科学部は、旧東横学園女子短期大学の建学の精神(「気品の高い風格」を備え、科学的な合理性を持ち、実践研究にとんだ女性を育てる)を継承しつつ、本学の理念を踏まえて、「未来を担う人間の、心豊かな成長を科学する」ことを学部の理念として、「児童学」を専門とする児童学科を設置している。人間科学部では地域の子育てを支援するための施設「ぴっぴ」を設置しており、21 世紀の社会動向に対応し、豊かで平和な社会生活の実現とその持続を目指した教育研究を行っている。

・ **大学院総合理工学研究科**

総合理工学研究科は、従前の工学研究科の教育研究が実態として理学と工学を融合したより総合的な内容へと変化しつつあり、また、総合性を希求した研究科であることを明確に示すため、2018(平成 30)年 4 月に工学研究科から名称を変更した。「技術者として社会の要請にこたえる」を理念と

し、その理念に沿って、機械専攻(修士・博士後期課程)、電気・化学専攻(修士・博士後期課程)、共同原子力専攻(修士・博士後期課程)、建築・都市専攻(修士・博士後期課程)、情報専攻(修士・博士後期課程)の 5 専攻で構成している。共同原子力専攻については、2010(平成 22)年度に早稲田大学と協力関係を発展させた専攻であり、共同教育課程として設置している。

・ **大学院環境情報学研究科**

環境情報学研究科は、環境と情報と都市に関する学部レベルでの教育研究への取り組みをさらに展開・深化させ、「21 世紀の新しい研究領域である「環境」「情報」と「都市」に関する基礎研究や応用研究を深めると同時に、その成果を社会へ実装していくことで持続可能社会の実現に貢献していくこと」を研究科の使命として、環境情報学専攻(修士・博士後期課程)及び都市生活学専攻(修士課程)の 2 専攻で構成している。

また、本学では学部・研究科以外の教育研究組織として、共通教育部、情報基盤センター、総合研究所、ナノテクノロジー研究推進センター、産官学交流センター、国際センターを設置している。

・ **共通教育部**

大学全体の教養教育・外国語教育等を司るための全学組織である。学部・学科で専攻する学問分野を学ぶにふさわしい科学的な素養と広い視野から物事を多面的に考えることができる豊かな教養、さらには現代社会を生きるうえで不可欠な社会性やコミュニケーション能力を身につけるための科目を開設し、学部・学科との連携のもと、全学的な教育研究の充実・向上に資することを目的としている。これを実現するために、人文・社会科学系、自然科学系及び外国語共通教育センターを設置している。

・ **情報基盤センター**

情報及び情報処理システムに関する教育・研究の遂行、情報ネットワークを含む情報システムの有効な整備・運用・改善、並びに各キャンパスの独自性に基づいた整備・運用・改善を図ることを目的に、全学の共同利用施設として、各キャンパスに設置している。

・ **総合研究所**

2004(平成 16)年に開設した本学の附属研究所であり、全学的な研究施設として特色ある研究を推進すること並びに研究希望者に対して多様な社会のニーズに応える研究を支援することを目的としている。本学の特徴ある研究の推進拠点として、研究の高度化を図っている。

・ **ナノテクノロジー研究推進センター**

未来都市実現の基盤となるナノテクノロジー研究を推進すること、大学所有の研究設備の共用化促進、産学連携による研究成果の社会実装を進めることを目的とし、研究及び調査、研究及び調査の受託、設備・機器の共用化、学外との共同研究等を行っている。

・ **産官学交流センター**

産官学交流を通じ、必要性の高い研究テーマを発掘し、外部から研究資源を得ることにより学内の研究の活性化を図るとともに、本学の研究成果を企業及び地域社会等に還元し、社会的貢献を果たすことを目的としている。

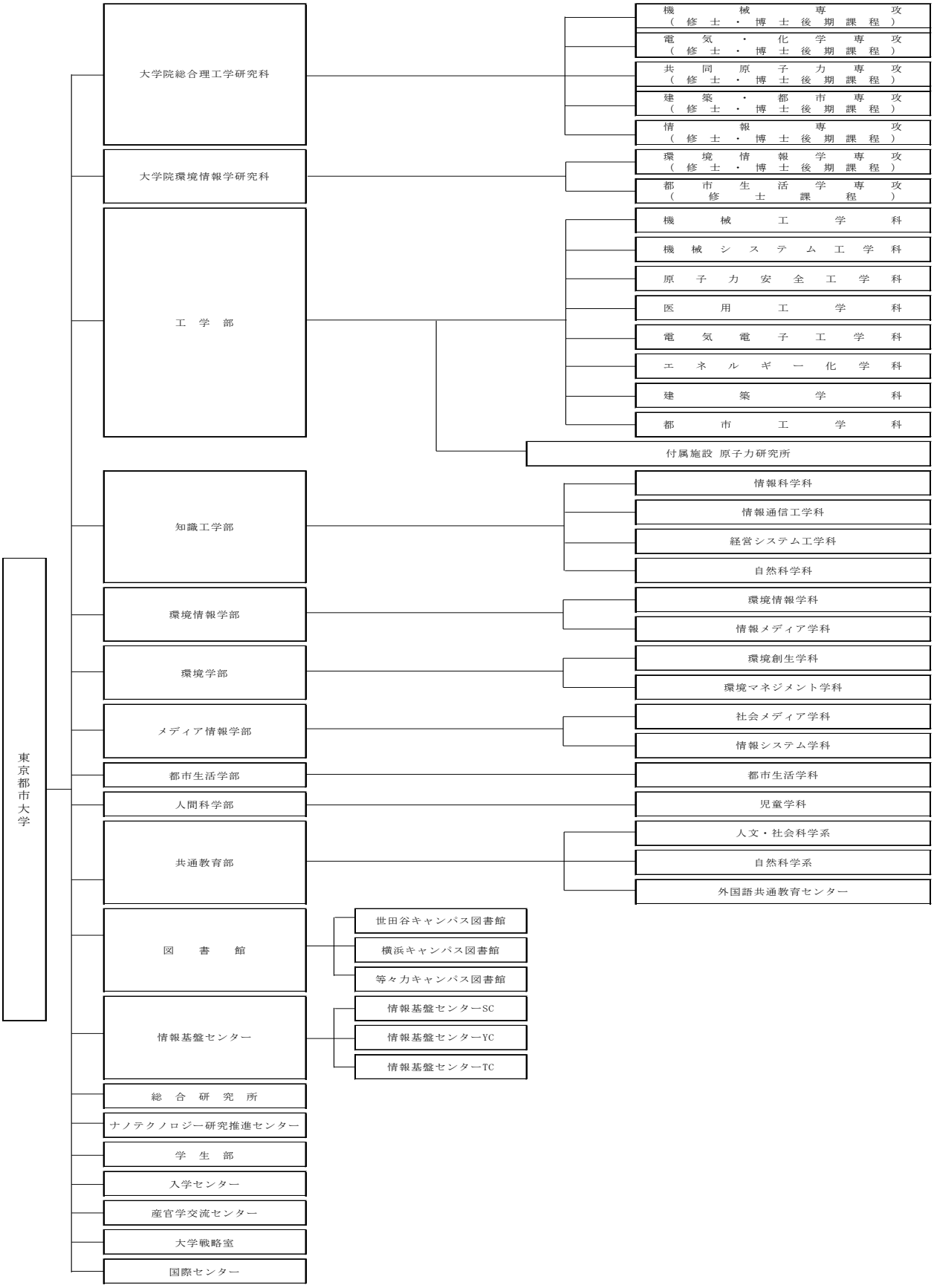
・ **国際センター**

2014(平成 26)年 4 月に設置した組織である。本学の国際化及び国際的な活動の活性化を強く推進するため、国際交流、国際化及び国際活動に関わる全学的な事柄に関して企画・実行し、本学

の発展に資することを目的としている。

東京都市大学組織図

平成 30年 4月 1日現在



- 点検・評価項目② : 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。
- 責任主体(所管組織): 学長会議、大学評価室

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

2019(平成 31)年度から、知識工学部経営システム工学科は知能情報工学科、環境学部環境マネジメント学科は環境経営システム学科に名称を変更する。また、これに伴い、知識工学部情報通信工学科は募集停止となるが、このような教育研究組織の設置、改編あるいは名称変更等をはじめ、教育研究組織のあり方、適切性については、近年では学長会議を主体として、学問の動向、産業界や高等学校等からの社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮の観点も踏まえながら、統計データや調査結果等を用いて検討している(資料 3-3)。また、その取り組みの適切性については、大学評価室が内部質保証の観点から総括的に評価している。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 国際センターを設置し、東京都市大学オーストラリアプログラム(TAP)の導入並びに推進を進めてきた結果、同プログラムでは定員充足とそれに伴う定員増加、海外協定大学の増加、科学技術振興機構の「日本・アジア青少年サイエンス交流事業」(さくらサイエンスプラン)の採択等で成果を上げている。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 本学の教育組織での学びの内容を社会一般に対してわかりやすく発信するために、ホームページ、大学案内等の各種パンフレット、オープンキャンパス等の進学イベント等を通じて、大学全体及び各学部等での広報活動の強化にも努めてきた。一方で、教育研究組織が社会の要請に沿った内容として受け止められているかについて引き続き注視していく必要がある。

(4)全体のまとめ

本学の教育研究組織は、大学の理念・目的に則り、学問の動向や社会的要請等を踏まえた上で構成している。また、その適切性については学長会議を主体として検討しており、その結果に基づいて教育研究組織の改編等も行いながら、常に最適な構成となるように努めている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 教育研究組織の構成とそれを示す組織図との整合性等をより明確にする。また、本基準に関する実施体制及び検討プロセス等を図示化するなど、学内構成員及び第 3 者にわかりやすく示すことができるように作業を進める。

(6)根拠資料

3-1　東京都市大学組織図
3-2　大学案内
3-3　学長会議議事概要

第 4 章 教育課程・学習成果

(1)現状説明

- **点検・評価項目① : 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。**
- **責任主体(所管組織): 教育開発機構、全学教務委員会**

評価の視点	
1	○課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

学士課程においては、学則第 1 条に教育目的を定めている。また、学位規程の第 3 条で「学士の学位は、本学所定の課程を修め、本学を卒業した者に授与する」と定めている(資料 4-1)。本学では、これらを踏まえて学則第 4 条の 2 に掲げるそれぞれの「人材の養成及び教育研究上の目的」に基づいて各学部の学位授与方針を定めている。また、各学科では学部の学位授与方針に則って学位授与方針を定めている。これらの内容は学生に対して各学部の学修要覧上で明示するとともに、体系的にまとめた一覧表のホームページへの掲載(資料 4-2)、大学ポートレート等によって公表している。

大学院研究科(修士課程及び博士後期課程)では、その教育目的を大学院学則第 1 条で「本大学院は、工学並びに環境情報学に関する学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめて文化の進展に寄与することを目的とする」と定め、同第 3 条では、各研究科の「人材の養成及び教育研究上の目的」を定めている。各研究科はこれらを踏まえて学位授与方針を定め、さらに各専攻も研究科の学位授与方針に則って学位授与方針を定めており、その内容は各研究科履修要綱で明示している(資料 4-3、P.47,P.49,P.59,P.69,P.75,P.85)(資料 4-4、P.37,P.38,P.40)。また、ホームページ、大学ポートレートにより公表している。各学部の学位授与方針は、2014(平成 26)年に策定した中長期計画(アクションプラン 2030)に則った教育の質保証の取り組みの過程で、当時の育成人材像を参照し、2014(平成 26)年度と 2016(平成 28)年度の 2 回にわたって見直してきたものである。

なお、2018(平成 30)年 11 月には、本学の理念を踏まえて、育成人材像を発展させて学士課程における全学共通の教育目標及び学位授与方針を定め、ホームページでもこれを公表している。

教育目標(全学共通)

公正・誠実さと自己研鑽力をもち、「都市」に集約されるような複合的課題に取り組むことができ、多種多様なボーダーを超えて新たな価値を見出すことで持続可能な社会の発展に貢献できる人材を育成する。

卒業認定・学位授与に関する方針(全学共通)
(自ら学ぶ力) 1. 主体的・自律的に学び、自己研鑽できる。 (課題を探究する力) 2. 「都市」に集約されるような複合的な課題に対してグローバルかつ未来志向の視点で取り組むことができる。 (ボーダーを超える力) 3. 多種多様なボーダーを超えて知識や考え方を共有し、新たな価値を見出すことができる。 (協働する力) 4. 公正・誠実に多様な人々と向き合い、柔軟に粘り強く協働することができる。 (実践する力) 5. 人類文化と社会を理解し、基礎的ならびに専門的な知識とスキルを身につけ、それらを総合して持続可能な社会の発展に貢献することができる。

- **点検・評価項目② : 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。**
- **責任主体(所管組織): 教育開発機構、全学教務委員会**

評価の視点	
1	○下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表
1-1	・教育課程の体系、教育内容
1-2	・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
2	○教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

1. 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

1-1.教育課程の体系、教育内容

本学では、全学部・学科及び大学院全研究科・専攻において、それぞれの学位授与方針を踏まえて教育課程の編成方針を定めている。各学部あるいは各研究科における教育目標や学位授与の方針に沿うよう、教養科目や専門科目をバランスよく配置し、修得することができる教育課程の編成を目指している。この教育課程の編成方針に従って、各学部及び各研究科における教育課程を編成し、定められた教育課程に従って教育を実施することを各学部の学修要覧あるいは各研究科の履修要綱にて明記している。

なお、2018(平成 30)年 11 月には、本学の理念を踏まえて全学共通の教育目標及び学位授与方針に併せて全学共通の教育課程の編成・実施方針を定め、ホームページでこれを公表している。

教育課程編成・実施の方針(全学共通)

1. 「大学における学び方」を理解するため自校教育を含む初年次教育を実施する科目を配当するとともに、教育課程を通じて主体的・自律的な学習教育を実践する。
2. 学生が、自らの知力と人間力を総合し、多様な知識・スキルを持った人々と協働して，複合的課題の設定とその解決にグローバルかつ未来志向の視点で取り組むための科目を配当する。
3. 実践的な英語スキルを含むコミュニケーション力およびチームワーク力を身につける科目を配当する。
4. 建学の精神「公正・自由・自治」を理解すると共に、専門に関わる倫理を理解・実践する能力を含む人間力を身につける科目を配当する。
5. 多様な教養と、専門の基礎から応用までの知識とスキルを身につける科目を配当する。

1-2.教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

教育課程の内容については、各学部の学修要覧、あるいは各研究科の履修要綱に、学習すべき科目の区分や、必修・選択の区別、さらには取得すべき単位数等について明記している。前学期、後学期ごとに、授業時間表に授業科目等を掲載し、履修について周知している(資料 4-5、P.51,P.52)(資料 4-6、P.49,P.50)(資料 4-7、P.48,P.49)(資料 4-8、P.48,P.49)(資料 4-9、P.55,P.56)(資料 4-10、P.50,P.51)。これらを体系的にまとめたものをホームページ(資料 4-11)や大学ポートレートで公開している。

2.教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

従来、各学部及び研究科において学位授与方針と教育課程の編成・実施方針を策定してきた。それぞれが大学の理念、教育理念あるいは育成人材像を参照しながら策定していたが、全学的観点から両者の適切な連関性を大学レベルで担保する方法までは厳密には採れていなかった。そのため、学士課程では上述のように 2018(平成 30)年 11 月に全学共通の学位授与方針と教育課程の編成・実施方針を策定したが、これらの方針は、本学の人材育成の構想から策定されたものであり、以下の関連表に示すように、二つの方針の適切な連関性が保持されている。特に、すべての科目群で「自ら学ぶ力」を育成することや、総合的な科目ですべての能力を育成するよう設計している。

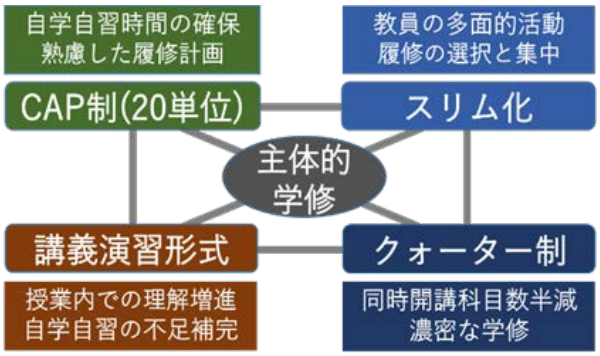
	自ら学ぶ力	課題を探究する力	ボーダーを超える力	協働する力	実践する力
主体的・自律的学習科目	◎				
総合科目	○	◎	○	○	○
コミュニケーション科目	○		◎	○	
倫理・人間力科目	○		○	◎	
教養・専門科目	○	○			◎

- 点検・評価項目③ : 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
- 責任主体(所管組織): 教育開発機構、全学教務委員会

評価の視点	
1	○各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
1-1	・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
1-2	・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
1-3	・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
1-4	・個々の授業科目の内容及び方法
1-5	・授業科目の位置づけ(必修、選択等)
1-6	・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
1-6-1	＜学士課程＞初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
1-6-2	＜修士課程、博士課程＞ コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
2	○学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

1-1.教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性

本学では全学科及び大学院全専攻において、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設している。履修系統図やカリキュラムマップを作成することで、科目の学習の順次性や学習・教育到達目標と授業科目との関係を示すことにより、教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性を担保している。全学共通の教育課程の編成・実施方針を策定したことから、2020 年度カリキュラムにおいて、2018(平成 30)年 11 月に大学協議会で基本方針として決定した「教育施策に関する基本方針 2020」にしたがって教育課程の見直しを図ることとしている(下図参照)。



教育施策に関する基本方針2020
(教育課程の編成に関する施策 ~一部抜粋~)

1-2.教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮

学士課程においては、外国語科目、体育科目、教養科目を教養教育として、また、専門科目を専門教育として位置付け、教育課程を体系的に編成し、授業科目を適切に開設している。一方、大学院においては、コースワークとして取得すべき科目を修士課程での授業科目・博士後期課程での講究科目、リサーチワークとして取得すべき科目を実験・演習・文献研究及び特別研究として体系性に配慮した編成としている。また、学部及び大学院においては年次性をとり、学部においては、ナンバリングと履修系統図により順次性に配慮した教育課程を編成している。

1-3.単位制度の趣旨に沿った単位の設定

本学では、全学部・学科及び大学院全研究科・専攻において、それぞれの単位制度の趣旨に沿った単位の設定をしている。具体的には、シラバスに、授業回ごとに事前事後学習課題を記載し、それにかかる学習時間を明示する等、当該授業の単位修得に必要な、授業時間外の学習量に配慮している。授業時間外学習時間については、授業評価アンケート等で実態を把握し、単位制度の実質化の観点から、教育方法の点検・見直しを行っている。

1-4.個々の授業科目の内容及び方法

本学では、全学部・学科及び大学院全研究科・専攻において、教育課程の編成・実施方針との関連をシラバスに記載することとしている。授業科目の実施方法については、当該科目の学習・教育到達目標を達成するのにふさわしい授業形態(講義・演習・実習・実技等)や教育手法(フィールドワーク、グループワーク、ディスカッション、ディベート、プレゼンテーション、課題解決型学習等)を取り入れ、シラバスで学生に明示している。

また、専門科目の高度化に対応するため、最先端技術を取り入れた科目や、社会で活躍する方を非常勤講師として採用し、産業分野からの視点で時流に沿った話題の講義を開講している。

さらに、少人数教育のもと、学生の専攻に対応できる指導教員を配置して、研究や論文作成指導を行っている。

1-5.授業科目の位置づけ(必修、選択等)

学部あるいは大学院において学習すべき授業科目を整理し、必修科目、選択必修科目及び選択科目などの区分、あるいは教養科目、体育科目、外国語科目、専門基礎科目、専門科目など

の区分を行い、図や表を利用して科目の体系的な配置を明示している。さらに、一部の学科では授業科目とプログラムの学習・教育到達目標との対応関係についても表を用いて明示している。

1-6. 初年次教育と高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等

全学部において新入生に対して入学時に実施する英語 TOEIC IP テストの結果から、レベル別にクラス編成をし(必修科目)、習熟度に応じた学習支援を行っている。また、推薦入試の入学者に対して、一般入試経路の入学者と学力差なく授業に入っていけるように正課外教育を実施している。なお、推薦入試による入学予定者に対しては入学前教育を 2 回実施しており、初回は 12 月に全学部共通の実施日を設定して各学科によるプログラムを、2 回目は 2 月に 6 学部合同により、混成でワークショップを実施している。

教養教育と専門教育の適切な配置について、学士課程においては、開講科目を教養科目、体育科目、外国語科目、専門科目などに区分し、教養科目、体育科目、外国語科目を教養教育として、また、専門科目を専門教育として位置付けることで、学士課程教育に相応しいバランスの取れた教育内容を提供している。

1-6-2.修士課程、博士課程におけるコースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮

修士課程においては、大学院設置基準に規定された単位数に配慮して、各専攻の専門性に配慮してコースワークとして授業科目を設けており、また、リサーチワークを行う科目として特別研究科目を設置している。実験・演習・購読等の科目はコースワークとリサーチワークを接続する科目として設置している。

博士後期課程においては、各専攻の専門性に配慮してコースワークとして講究科目を設けており、また、リサーチワークを行う科目として特殊研究科目を設置している。実験・演習等の科目はコースワークとリサーチワークを接続する科目として設置している。

2.学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

全学部においてインターンシップ科目を設置して、就業体験に対して単位を認定している。特に、海外インターンシップについては 1 か月間という長期にわたる海外企業での就業体験であり、グローバル化への対応を兼ねた特色ある社会的・職業的自立を図る取り組みである。また、正課外ではあるが、キャリア支援センターにより多様なキャリア支援講座等を開講し、年次進行に応じたキャリア支援教育を行っている。

- 点検・評価項目④ : 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。
- 責任主体(所管組織): 教育開発機構、全学教務委員会

評価の視点	
1	○各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

1-1	・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置(1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等)
1-2	・シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)
1-3	・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
1-4	＜学士課程＞・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
1-5	＜学士課程＞・適切な履修指導の実施
1-6	＜修士課程、博士課程＞・研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施

1.各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

1-1.各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置(1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等)

本学では、学士課程においてクォーター制(前期前半・前期後半. 後期前半・後期後半)を導入しており、科目の履修登録を前期前半と後期前半の2回行うこととしている。また、前期後半と後期後半の 2 回は、履修登録変更ができる期間としてとしている(資料 4-12)。ただし、科目によってはセメスター開講科目が残っており、クォーター開講科目とセメスター開講科目の併設状況は学生の履修機会を減らす悪影響を及ぼしていることから改善が望まれてきた。そこで、「教育施策に関する基本方針 2020」では、例外科目を明確に規定したうえで、原則すべての科目をクォーター開講とすることとした。

また、学生の計画的履修と学習効率を向上させるため、履修科目登録の上限(CAP 制度)を設けている。具体的には、2014(平成 26)年度入学者より、全学部全学科において、学生が 1 セメスターあたり履修できる単位数について、原則 24 単位の上限を設け(その他条件により上限緩和措置あり)、適切な学習時間を確保していた(資料 4-5、P.54)(資料 4-6、P.51)(資料 4-7、P.48)(資料 4-8、P.48)(資料 4-9、P.58)(資料 4-10、P.53)。その効果をさらに高めるために、2018(平成 30)年度入学生より、上限緩和措置を原則撤廃した。さらに、「教育施策に関する基本方針 2020」では、履修科目登録の上限を今後 20 単位にさらに削減することを決定している。

1-2.シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)

本学では、全学部・学科及び大学院全研究科・専攻において、全ての科目についてシラバスを作成している(資料 4-13)。シラバスの作成に当たっては、2010(平成 22)年度より、全学教務委員会でシラバスの入力項目の統一を図り、定められたフォーマットや作成要領に従い、統一的で、内容の充実したシラバスの作成を行っている(資料 4-14)。

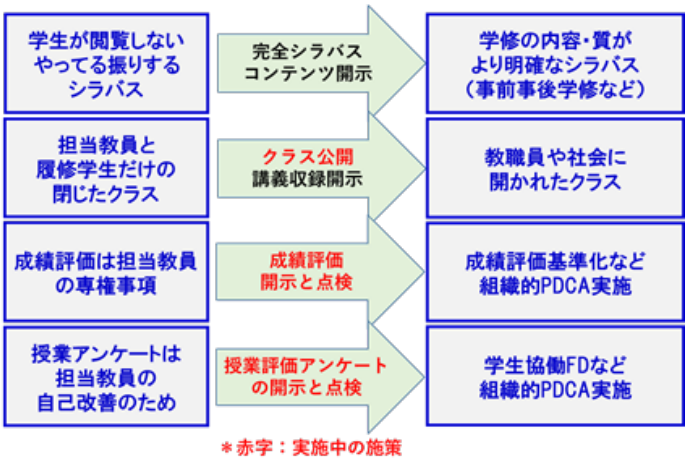
シラバスへの具体的な記載項目は以下の通りとなっている。これらの記載内容に従って授業が展開されている。シラバスはあらかじめホームページ等で、科目の履修登録前に学生に公開している。

1)科目概要、2)達成目標、3)成績評価、4)予習復習時間、5)履修する上で必要な条件(前提とする知識など)、6)授業計画(14 週間)、7)オフィスアワー、8)授業形態、9)授業の具体的な進め方、10)関連科目、11)授業に持参するもの、12)教科書、13)参考書、14)学生へのメッセージ、15)その他

シラバスの履行に関して、やむを得ず休講した場合は、該当教員が適宜補講を実施している。また、シラバスと整合性の取れた授業内容を展開し、授業内容・方法がシラバスと整合しているかどうかについては、セメスターごとに実施される「授業改善アンケート」の回答結果等に基づき、点検・評価を行う仕組みとしている(資料 4-15)。

なお、2015(平成 27)年度から、次年度のシラバスについて、執筆者以外で、学科のカリキュラムをよく理解する学内の第 3 者がシラバスチェックを行っており、組織的により細かく点検をしている(資料 4-16)。

現在のシラバスは、例えば、「毎週 4 時間の自学を必要とする」と書いたところで実質的意味はない等、有効とは言えない記載を含んでいる。学生もシラバスを十分活用しているとは言い難い。そこで、毎回の授業を受ける前に読んでおくべき教科書のページの指定や事前事後学習内容などを明記することで、シラバスに記載の情報のみにより、学修方法や学修成果を理解することができるようにシラバスを改善するとともに、授業ごとの学修コンテンツを開示することを「教育施策に関する基本方針 2020」において決定した。また、同方針では、本学の優れた教育内容の社会への発信、ならびにこれらのアーカイブ化を推進すること、教室という閉ざされた空間内で行われる授業を、教室というボーダーを超えて第三者に提供することを目的として、授業を公開するとともに、教育・学修内容の担当教員・履修学生以外の教職員・学生へ講義コンテンツや授業動画を開示することも決定した(下図参照)。



教育施策に関する基本方針2020
(学修成果・教育成果向上のための施策 ~一部抜粋~)

1-3. 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

教育目標を達成するための授業形態として講義・演習・実験等を採用し、その内容に応じ、ディスカッション、グループ課題、プレゼンテーション等、学生の主体的な参加を促す授業方法を採り入れている。主体的な学習を促す授業の実施割合は全学で 50%を超えている。2018(平成 30)年度からは、授業公開週間を前後期に設け、教職員は自由に教室に入って講義を聴講し、アンケート

に記載して授業担当教員にフィードバックしており、学生の主体性を引き出すための授業内容、授業方法の実践に対するグッドプラクティス等を共有し、授業改善に活かしている。さらに、「教育施策に関する基本方針 2020」では、すべての科目分類においてアクティブラーニングを実施するとともに、全学共通の必修 PBL 科目として「SD-PBL」(Project organized Problem-Based Learning for Sustainable Development)を、2020 年度より、1 年次から 3 年次でそれぞれ SD PBL(1),(2),(3)として順次設置し、学生の主体的な学習を促す根幹科目と位置付けることとした。

1-4. ＜学士課程＞・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

本学の学士課程では、演習室における PC の台数制限のある授業や、語学等のレベル別クラス分けで実施する授業以外は、履修者の制限は特に行われていない。但し、当該授業科目がその学習・教育到達目標を達成するために、グループワークやディスカッション、フィールドワーク等の授業形態をとる場合は、履修者を数人のグループ単位に分け、授業を行う等、その授業形態に適切な形に編成し、授業実施するなど、教育効果を高める工夫をしている。

1-5. ＜学士課程＞・適切な履修指導の実施

学科の専任教員によるクラス担任制度を導入し、比較的少人数で構成されるクラスで、クラス担任が中心となり、履修すべき科目など学習上の指導も充実させている。また、電子版学生カルテシステムを運用し、学生の履修状況や教員の履修指導の状況を専任教員間で共有して、履修指導に役立てている。さらに、大学教育再生加速プログラム(AP)のテーマⅤ(卒業時における質保証の取組の強化)の取り組みでは、2018(平成 30)年度から正課及び正課外学修の結果を総合的に視覚化するプレ・ディプロマ・サプリメントを生成できる e ポートフォリオ「TCU-FORCE」を、7 学科の学生を対象に試行運用している。学生は、学習目標や省察、活動記録などを主体的に入力し、担任などの指導教員はその情報を見ながら学修活動等に対する適切な助言を行うことで主体的な学修を促す施策を採り入れつつあり、2019(平成 31)年度には全学部全学科の 1 年生で本格導入することとしている。

1-6. ＜修士課程、博士課程＞・研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施

修士課程、博士課程においては、研究指導教員からの研究指導がなされているが、2018(平成 30)年度より、研究計画を記載する様式に、新たに学位論文内容の要旨の記載を加えることとしている。さらに、2020 年度より、教員の指導計画の記載も加えることとし、それに基づき、研究指導を計画的に実施することとなっている。

- **点検・評価項目⑤ ： <u>成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。</u>**
- **責任主体(所管組織)： 教育開発機構、全学教務委員会**

評価の視点	
1	○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置
1-1	・単位制度の趣旨に基づく単位認定

1-2	・既修得単位の適切な認定
1-3	・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
1-4	・卒業・修了要件の明示
2	○学位授与を適切に行うための措置
2-1	・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
2-2	・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
2-3	・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
2-4	・適切な学位授与

1.成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

1-1.単位制度の趣旨に基づく単位認定

学士課程においては、専門基礎科目の卒業要件単位数に対する開講科目単位数は 1.2 倍から 2.87 倍となっており、工学系学部を中心に多数の科目を開講している。また、専門科目の卒業要件単位数に対する開講科目単位数も 1.2 倍から 2.0 倍となっている。いずれについても学部学科によって選択肢の多い科目構成となっている。このことは、学生が合格しやすい科目選択をするような傾向を生む原因となっている。単位制度の趣旨に沿って効果的な学習を実現するためには科目のスリム化が必要である。また、CAP 制及びクォーター制はいずれも、週当たりの履修科目数を減らし、単位制度に沿った自学自習時間を確保し、学生成果を上げる施策である。さらに、自学自習時間の確保が十分とは言えない状況を改善するためには、講義科目に対して演習を付加して講義演習科目とし、3 単位の講義演習科目[2-1-0]とすることなどにより自学自習時間を実質的に増やす施策が有効である。これらの観点から、「教育施策に関する基本方針 2020」では、科目のスリム化、CAP 制（履修上限単位数 20 単位)、クォーター制及び講義演習科目の大幅増により、単位制度の趣旨に基づく学習教育効果を上げることとしている。

大学院では、博士後期課程においては従来研究指導のみで講義科目等、教育課程の整備がされていなかったが、2016（平成 28）年度より、教育課程を整備し、講義科目、研究指導科目共に単位化を図って修了要件を設けている。

1-2.既修得単位の適切な認定

本学の学士課程において、他大学からの編入学生や転学部・転学科学生に対しては、既修得科目の科目名称や内容と、入学、転籍する当該学部・学科の科目との整合性を教務委員会で精査の上、科目と単位が認定される。

1-3.成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

成績評価と質の保証を目的として、2018(平成 30)年度入学生より f-GPA(Functional GPA)を導入した。従前の GPA では同じ成績評価(秀，優，良，可，不可)の範囲内で同じ GP だったものが、f-GPA では素点 1 点毎に細かく GP が算出されることになり、成績順位などに素点を忠実に反映させることが可能となった。2018(平成 30)年度からは、前年度の全科目の科目ごとの履修者数、平均 GP、成績分布を全教職員に開示して、学習成果の評価の妥当性の確認に利用してい

る。これにより、成績評価において他の科目や教員の評価との相対比較が可能となり、客観性・厳格性が向上することが期待されている。

他大学で修得した単位の認定の方法については、一部の学部において、他大学の評価をそのまま本学の評価に組み込み、学生の GPA にも反映させている。他大学と本学の科目評価の同等性が保証されない以上、適切な取り扱いとはいえない。全学的に、他大学等で取得した単位については、単位の認定のみ行い、GPA に算入しないようにすることを「教育施策に関する基本方針 2020」で決定している。

1-4.卒業・修了要件の明示

本学では、全学部・学科及び大学院全研究科・専攻において、卒業・修了要件を学修要覧、履修要項や WEB ページに掲載し、学生に明示している。

2.学位授与を適切に行うための措置

2-1.学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示

本学では、環境情報学研究科において、学位授与資格認定における審査基準を履修要綱に明示している（資料 4-4、P.52)。工学研究科では、学位授与資格認定における審査基準を履修要項に明示していなかったが、2018（平成 30）年度より、審査基準を履修要綱に明示している（資料 4-3、P.45)。

2-2.学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置

学士課程にあっては、学則及び学位授与方針に従い、在学期間や卒業に必要な単位数、卒業試験を設定しているが、学科における確認を経て、最終的な学位授与の審議は学部教授会において行っている。修士課程・博士後期課程での学位審査は、上記学則及び学位授与方針に従い、所定の期間在学して、所定の単位を修得し、かつ必要な教育・研究指導を受けた上、論文の審査及び最終試験に合格したものに学位を授与している。

修士課程においては、審査の透明性、客観性を高める措置として、学位審査にあたって、主査 1 名及び副査 2 名による審査を行い、さらに、論文発表を公開で実施し、主査、副査以外の大学院担当教員の参加を得て論文の評価を行う制度を導入しており、学位審査の適切性を確保するようにしている。

博士課程においては、審査の透明性、客観性を高める措置として、研究科委員会において選出された主査 1 名、副査 4 名以上(少なくとも副査の 1 人は他専攻もしくは他大学院から選出)が博士学位の審査を行う審査会制度を導入しており、学位審査の適切性を確保するようにしている。

2-3.学位授与に係る責任体制及び手続の明示

学士課程においては、教授会の議を経て、修士課程・博士後期課程においては、審査委員会の報告を受けた大学院研究科委員会の議決を経て学位の授与を決定することが、「東京都市大学学位規程」に定められており、学位授与に係る責任体制及び手続が明示されている。

2-4.適切な学位授与

本学では、学則等に基づき、各学部・研究科の学位授与基準を設定している。学位授与手続きに関しては、各学部の教授会規程、研究科委員会規程ならびに「東京都市大学学位規程」にて定め、学位授与の基準に照らしながら、卒業・修了認定を適切に行っている。

学士課程においては、修業年限を満たし、所定の単位を修得した者に卒業を認め、学士の学位を授与している。修士課程においては、所定の単位を修得し、必要な研究指導を受けた上で、修士論文の審査及び最終試験に合格した者に修士の学位を授与している。博士後期課程においては、必要な教育・研究指導を受けた上で、博士論文の審査及び最終試験に合格した者に博士の学位を授与している。

- **点検・評価項目⑥ ： 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。**
- **責任主体(所管組織): 教育開発機構、全学教務委員会**

評価の視点	
1	○各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定
2	○学習成果を把握及び評価するための方法の開発
2-1	≪学習成果の測定方法例≫・アセスメント・テスト
2-2	≪学習成果の測定方法例≫・ルーブリックを活用した測定
2-3	≪学習成果の測定方法例≫・学習成果の測定を目的とした学生調査
2-4	≪学習成果の測定方法例≫・卒業生、就職先への意見聴取

1.各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

本学では、2018(平成 30)年 7 月に教育の成果及び学生の学習(修)成果の把握・評価を行うにあたり、東京都市大学アセスメント・ポリシー(資料 4-17)を策定している。この方針によってアセスメント活動の目的、機関(大学)・学部・授業の各レベルで達成すべき質的水準、評価の実施方法などを方針として明らかにした。同ポリシーに則って、学習成果を測定するための方法、手段を設定し、その枠組みに沿って、学習成果を多面的に測定する取り組みを強化している。

また、本学は文部科学省大学教育再生加速プログラム(AP)テーマⅤ「卒業時における質保証の取組の強化」の選定を受け、同事業による取り組みとして学士課程において、卒業時にはディプロマ・サプリメントで、在学中にはプレ・ディプロマ・サプリメントによる学習成果の可視化も試みている。ディプロマ・サプリメントでは、育成人材像を踏まえた定量情報として 6 つの能力指標(リテラシー基礎力、コンピテンシー基礎力、語学力、基礎学修力、専門学修力、専門実践力)を設定しており、アセスメント・ポリシーの中でも学生の学習成果を測定・把握・提示するためのツールに位置付けている。2018(平成 30)年度には、全学部から 7 学科を試行学科として選定し、当該学科の学生を対象に両文書を生成可能な e ポートフォリオ「TCU-FORCE」の運用を開始している。学習成果を総括的に評価した結果を示す(プレ・)ディプロマ・サプリメントに、定性情報として「TCU-FORCE」に登録した学習活動記録を、また、定量情報として 6 つの能力をレーダーチャート化して記載することで、学生が身に付けた能力の可視化に取り組んでいる。

アセスメント・ポリシーに沿った各種の取り組みは、教育開発機構が全学的な観点で企画・設計を行い、全学教務委員会及び各学部教務委員会等との連携を通じて全学での実施につなげている。

2.学習成果を把握及び評価するための方法の開発

2-1 .≪学習成果の測定方法例≫・アセスメント・テスト

全学部生を対象に 外部標準テストである PROG(Progress Report On Generic Skills)により「リテラシー(知識を活用して問題を解決するチカラ)」や「コンピテンシー(人と自分にベストな状態をもたらそうとするチカラ)」といったジェネリックスキル(基礎力)を測定し、人間的成長を測定し、その結果を学生にフィードバックしている。また、その結果は、ディプロマ・サプリメント及びプレ・ディプロマ・サプリメントで示すコンピテンシー基礎力、リテラシー基礎力として可視化している。また、G-TELP(2018 年度入学生より TOEIC IP テスト)は、外国語(英語)教育の学習成果を測定するものとして、全学生に対し、1 年次入学時、1 年次の後学期終了時の 2 回、学内で実施し、受験を義務付けている。本学では、1 年次入学時の受験結果のスコアに関しては、1 年次の習熟度別クラス編成、1 年次の後学期終了時の受験結果のスコアは、2 年次の習熟度別クラス編成に用いることで、英語教育の効率化、各個人のレベルの向上やモチベーションの向上につなげている。

2-2. ≪学習成果の測定方法例≫・ルーブリックを活用した測定

学士課程については、2016（平成 28）年度から、客観的な評価指標の 1 つとして、「卒業研究」に対してルーブリック評価を行っている。これにより、「卒業研究」という集大成の課題の客観的評価指標が決定し、2016（平成 28）年度からはシラバス等により学生に明示している。一方、2017（平成 29）年度の卒業研究の成績分布を開示したことから、これを分析した結果、教員ごとあるいは学科ごとで成績評価に大きなばらつきがあることが判明した。その原因の一つはルーブリックの学科間の相違にあることから、その改善が必要となっている。こうしたことを背景として、教育開発機構で全学ディプロマ・ポリシーを踏まえた卒業研究用標準ルーブリックの開発を進め、今後の運用に向けた準備として各学科に提示している段階にある。

2-3. ≪学習成果の測定方法例≫・学習成果の測定を目的とした学生調査

学生調査については、アセスメント・ポリシーに沿って、大学全体及び学部・学科レベルで「学生実態調査」、授業科目レベルで「授業改善アンケート」を実施し、間接評価の一環として学習成果の測定を行っている。

学生実態調査では、進級後の 4 月（卒業予定者は 2～3 月）に前年度の学習行動、教育満足度等について幅広く実態を確認しており、とりわけ学習成果の測定では、学士力に準拠した項目について、入学以降及びこの 1 年間での到達度自己評価を確認している。

授業評価アンケートは年に 2 回全学共通の内容で記名方式により、全ての学部・研究科において原則として全授業科目を対象に実施している。同アンケートでは、学生の授業に対する「意欲・行動」「理解度」「満足度」、授業における教育手法の適切性や授業計画の履行、施設（教室）面での適切性を確認している。

なお、両調査の集計結果はホームページで公表している。

2-4 ≪学習成果の測定方法例≫・卒業生、就職先への意見聴取

2016(平成 28)年度の大学教育再生加速プログラム(AP)の選定を契機として、毎年度、卒業後5年目と15年目に当たる卒業生を対象に卒業生調査を実施している。実社会で求められる能力・態度とそれに対する実践の度合いについての自己評価などを確認することで、現在の教育プログラムに対する示唆を得ている。今後は蓄積される結果を活用し、本学での学びと社会での活躍の相関をモデル化してロールモデルとして示すなど、早期から在学生のキャリア形成の意識を醸成しつつ、その展望をもとに主体的な学習行動につなげていくために活用する計画としている。

2016(平成 28)年度には、本学が育成する人材が活かされると想定される産業界分野を中心に、企業等の人事部門として求める能力などを把握するために「人材ニーズ調査」を実施した。また、同調査の中では本学卒業生に対する意見等も聴き、これらの結果は、全学ディプロマ・ポリシーの策定の検討資料とした。なお、卒業生調査についてはアセスメント・ポリシーの中で教育成果の検証のために活用していくことを明示している。

- 点検・評価項目⑦ : 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。
- 責任主体(所管組織): 教育開発機構、全学教務委員会

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
1-1	・学習成果の測定結果の適切な活用
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

1.適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

1-1.学習成果の測定結果の適切な活用

アセスメント・ポリシーに沿って学習成果の把握を行うことで得られた結果や客観的なデータについては、教育開発機構が活用のための指針等を学内に示し、それを踏まえて各学部・学科等が学科会議等で教育目標に対する達成状況等の把握と分析を行うことによって教育活動の妥当性を検証している。

学生実態調査の結果については、集計後に教育開発機構が全学的な観点から傾向分析を行い、大学協議会での報告を経て、各学部・学科に結果を提供している。各学科では学科会議等で報告と分析を行い、その結果を教育開発機構に報告するサイクルを稼働させている。授業評価アンケートの結果については、授業の内容・方法・成果等を顧みて、各学部・学科内で検証がなされ、次年度の授業改善につなげるサイクルが定着している。

2.点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、全学レベル、各学部・学科レベル、授業科目の各レベルで教育課程及びその内容、方法の適切性の検証を行っている。基本的なプロセスとしては、教育開発機構が全学的な施策を通じて把握した客観的情報を各学部等に提供し、学部・学科等単位での分析、検証を要請し、その報告を求めるという改善・向上サイクルを稼働させている。各学部・研究科における教育改善・向

上の取り組みは、各学部・研究科に設置している教務委員会が担っている。また、これらの結果は全学で定期的に実施する自己点検・評価で大学評価室に報告され、検証することになっている。

大学教育再生加速プログラム(AP)の取り組みでは、テーマⅤ(卒業時における質保証の取組の強化)の観点から、3 ポリシーに則った教育活動に対して毎年自己点検を行った上で「教育外部評価委員会」を開催し、高等教育、行政、産業界、高等学校、卒業生の学外委員から客観的な意見と助言を得て、教育課程や学習成果を重視した教育施策に反映させている。また、2018(平成 30)年度からは「教職員と学生との協働 FD 懇談会」を実施し、学生調査の結果の中から特に改善を要すると判断した事項について直接意見を聴き、学生 FD 委員とともに改善・向上のための検討を行っている。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 学生実態調査等により授業時間外学習時間の実態を把握しつつ、単位制度の実質化の観点から科目のスリム化を進めているが、大学全体として見ると、削減の成果が上がっている。また、CAP の上限を見直すことによって、当該期に履修できる科目数を制限することによっても、単位制度の実質化を目指しており、2020 年度以降、2 ヵ年程の間に、CAP の上限を 24 単位から 20 単位まで漸減させる予定である。
- 学習成果を様々な観点から多面的に把握するための取り組みは、ルーブリック、ディプロマ・サプリメント、e ポートフォリオ、学生実態調査、授業評価アンケート、外部標準テスト等の開発と運用によって、直接評価、間接評価の双方で整備されつつある。従前からの取り組みと、新たな取り組みをアセスメント・ポリシーに則って改めて体系化することで、学習成果の把握・評価に関する活動を強化していきたい。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 学生 FD との懇談会の結果からは、学生にとっての「ディプロマ・ポリシー」と「カリキュラム・ポリシー」に対する意義、意味合い等の理解浸透が課題であることが把握された。このことは、「ディプロマ・ポリシー」に基づく「カリキュラム・ポリシー」の中で設定された各授業科目が、どのような目的で開講されているか、学生に十分に伝わっていないことの証左でもあり、各学部・学科等における早期での学生への理解を促す工夫が必要である。
- 学習成果に基づく教育活動を展開していくためには、ディプロマ・ポリシーで示す到達目標に対する学習成果の可視化が必須であるが、その根幹でもある授業科目における成績評価にバラつきがある。その改善に向けて、教員間での課題の共有を行うべく成績分布の情報開示を進めているが、成績評価の基準化の取り組みをさらに強化していく必要がある。
- 本学における教育改革については、学部教育の検討に比べて大学院教育の検討が遅れている点が否めない。特に、修士課程授業科目におけるコースワークの充実は喫緊の課題といえる。また、博士後期課程において単位制を導入した際に設置された講究科目については、内容が指導教員に委ねられており、その内容はシラバスにも明確には示されていないことは課題である。

(4)全体のまとめ

本学では、授与する学位ごとに各学部・研究科において学位授与方針を定め、公表している。また、各学部・研究科ではこの学位授与方針を踏まえて教育課程の編成・実施方針を策定し、公表するとともに、この方針に沿って体系的で順次性のある教育課程を編成している。また、これらが参照するものとなる大学全体の学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を定めたことで、大学全体で学習成果を重視した整合性のある取り組みを推進している。

これらに沿って、本学では履修登録単位数の上限設定の運用、授業内容とシラバスとの整合、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じている。成績評価、単位認定及び学位授与についても適切に行っているが、一方で、成績評価に関しては全体の分布を鑑みると基準化に継続的に努めていく必要がある。学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握・評価する取り組みでは、アセスメント・ポリシーを策定し、多面的な方法での学習成果の把握に努めており、その中では客観的な情報を活用した、組織的な検証と改善・向上のための活動が軌道に乗りつつある。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 在学生に対して、学部(学科)、研究科(専攻)のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの意義・重要性についての理解をより深める機会を設けるとともに、ポリシーの内容を咀嚼して伝える工夫を講じていきたい。
- 3 つの方針に基づく教育活動における PDCA サイクルをより最適なものとし、教学マネジメントを確立するためには、全学的な教育に関する事項や教員のファカルティ・ディベロップメントに関する事項を所管する全学教務委員会と、教育改革に関する企画・立案を担う教育開発機構の両者の権限、役割分担を明確にしていく必要がある。引き続き教育活動におけるマネジメント体制の整備を進めていく。
- 個々の授業科目は、それぞれ学習・教育到達目標を有しており、ディプロマ・ポリシーに基づくカリキュラム・ポリシーの中で意味を持っているが、学習・教育到達目標をより統合的に見ることが出来る、総合的な科目(SDPBL)を 2020 年度に開講する計画であり、次年度にはその準備・検討を着実に進めていきたい。それを根付かせて、機能させていきたい。

(6)根拠資料

4-1　東京都市大学学位規程
4-2　各種方針:卒業認定・学位授与に関する方針(ディプロマ・ポリシー)
https://www.tcu.ac.jp/guidance/policies/
4-3　総合理工学研究科履修要綱(2018 年度)
4-4　環境情報学研究科履修要綱(2018 年度)
4-5　工学部学習要覧(2018 年度)

4-6 知識工学部学習要覧(2018 年度)
4-7 環境学部学習要覧(2018 年度)
4-8 メディア情報学部学習要覧(2018 年度)
4-9 都市生活学部学習要覧(2018 年度)
4-10 人間科学部学習要覧(2018 年度)
4-11 アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシー体系図
https://www.tcu.ac.jp/tcucms/wp-content/uploads/2017/06/h29_3policy.pdf
4-12 学年暦
4-13 シラバス(教授要目)
https://www.tcu.ac.jp/academics/syllabus/
4-14 シラバス作成要領
4-15 授業改善アンケート
4-16 シラバス第 3 者チェック実施要領
4-17 東京都市大学アセスメント・ポリシー

第5章 学生の受け入れ

(1)現状説明

- 点検・評価項目① ： 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。
- 責任主体(所管組織):【学士課程】入学センター、【修士課程・博士課程】各研究科教務委員会

評価の視点	
1	○学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
2	○下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
2-1	・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
2-2	・入学希望者に求める水準等の判定方法

【学士課程】

本学における全学共通の3ポリシーについては、「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)」及び「教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)」は教育開発機構が、「入学者の受入れ方針(アドミッション・ポリシー)」(資料 5-1)は入学センターが所管組織となって検討と検証を行っている。このように管轄は異なるものの、相互に情報を共有するとともに、教育開発機構が調整役となっての検証等も行っており、各ポリシーの連動性が確保されている。こうした枠組みの下、各学部の入学者の受入れ方針は各学部の入試委員会で策定している。そのうえで、統括組織となる入学センターがこれを総合的に検証し、調整とチェック機能を果たしている。

入学者の受入れ方針の構成は、「人材養成及び教育研究上の目的」「求める人物像」「高校での学習について」の3パートを基本としており、「入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像」はこれらを総じて理解することができる。また、本年度は「入試制度の主旨と判定方法」という一覧表(資料 5-2)を新設し、学力の3要素と、各入試における試験種類との連動性をより明確にした。この一覧表は「入学希望者に求める水準等の判定方法」を分かりやすく示したものに当たる。

これらは、入学試験要項(資料 5-3)に記載しているほか、ホームページ(資料 5-4)でも公表することにより、受験生等ステークホルダーに対して周知を図っている。

【修士課程・博士課程】

大学院の各研究科・専攻の3ポリシーは、各研究科の教務委員会が主体となって策定し、総合的に検証と作成を行っている。同一委員会で検討されていることから、「入学者の受入れ方針」をはじめ、3つのポリシーの連動性が確保されている。

これらは入学試験要項(資料 5-5)及びホームページによって公表され、入試方式(推薦・一般)ごとに、その入試の特性に合わせた方法で学習歴、学力水準、能力等を判定している。

- **点検・評価項目② ： 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。**
- **責任主体(所管組織):【学士課程】入学センター、【修士課程・博士課程】各研究科教務委員会**

評価の視点	
1	○学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
2	○入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
3	○公正な入学者選抜の実施
4	○入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

【学士課程】

学生募集活動については、年間を通じて、進学相談会(資料 5-6)、高校でのガイダンス(資料 5-7)、模擬授業(資料 5-8)及びオープンキャンパス等により、受験生、保護者及び高校教員などに本学の教育内容や特色などを具体的に周知している。

入学者選抜についての方法や制度の設定は、各学部の学部長が委員長となっている入試委員会が責任をもって検討・実施しているほか、独自解釈や独自主義にならないように、大学としての統一性を調整するためにも入学センターが統括組織として存在している。入試の実務に関しては事務局の入試センターが中心となっており、前述の進学相談会等も効果的・効率的に計画して展開している。

こうした教職協働の複層構造の実施体制により、入学者選抜の実施は相互補完及びチェック機能があり、複眼的な考察と実施による公正性が担保されている。入試判定の入試委員会についても、キャンパスごとの2学部が合同で行う体制をとっている他、全ての入学試験形態の志願者数、受験者数、合格者数を公表していることも、透明性・健全性・公正性の確保につながっている。

なお、障がいのある学生等合理的な配慮を求めるケースについては、入試センターを相談窓口として、出願2週間前までに、受験上の配慮及び入学後の対応について定められた書式(資料 5-9)で申請することとしており、入学試験要項においてもその旨記載している。申請された内容については教育研究からの観点のほか、学生生活からの観点も併せて調整しており、入学試験実施における特別な措置に加え、入学後の支援に主軸を置き、当該受験生の志望する学部・学科の学部長、主任教授と相談の上、受入方針を決定している。さらに学生の主たるサポート窓口である教育支援センター及び学生支援センターとも連携して、具体的な対応方法を協議・決定している。

【修士課程・博士課程】

大学院の各研究科・専攻については、その多くが内部進学者であることから、学内施策としての色彩が強い。そのため、学生募集方法や入学者選抜制度の適切な設定は各研究科の教務委員会が担っており、実務面においても事務局の教育支援センターが中心となっている。

受験者の多くが内部学生となることは、学部時代の履修状況や成績を指標とした入試制度が組み立てやすいことにもなり、学部の各学科における成績で上位1／2以上に位置する学生を対象とした推薦制度による入学者も多い。こうした推薦条件は入学後の早期から周知しており、大学院進学の学内説明会なども行って、情報の伝達・進学意識の啓発・学部時代の学習習慣の醸成を図っている。

判定についても各研究科の教務委員会によるが、一般入試では受験する各教科に最低得点ラインを設定するなどして公正な判定を行っている。

なお、障がいのある学生等合理的な配慮を求めるケースについては、学部と同様である。

- **点検・評価項目③ ： 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。**
- **責任主体(所管組織):【学士課程】入学センター、【修士課程・博士課程】各研究科教務委員会**

評価の視点	
1	○入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理
1-1	＜学士課程＞・入学定員に対する入学者数比率
1-2	＜学士課程＞・編入学定員に対する編入学生数比率
1-3	＜学士課程＞・収容定員に対する在籍学生数比率
1-4	＜学士課程＞・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応
1-5	＜修士課程、博士課程＞・収容定員に対する在籍学生数比率

【学士課程】

入学定員に対する入学者数比率は、関係政策にまで昇華した定員管理の厳格化方針も踏まえて、重要課題として取り組んでいる。入試判定の入試委員会では過年度の入学手続データに基づき慎重な判断を行っており、大学全体では、2016(平成 28)年度以降の3年間は1．10倍未満の入学者数となっている(資料 5-10)。学内では、政策情報の共有とともに、今後数年先までの入学者数計画も共有しており、定員管理に関する意識は高くなっている。

編入学定員は設けていないが、学則第29条に、「定員を考慮し、選考の上、入学を許可することがある」旨を規定し、各学部・学科において「若干名」の募集で、毎年数名の実績がある(資料 5-11)。

収容定員に対する在籍学生数(資料 5-12)は過剰気味ではあるが、その原因の多くは留年にあるものの、厳格な成績管理による結果でもある。なお、進級条件や卒業要件は、学則や学修要覧等で十分に周知・指導しており、当該学生にはクラス担任等の面談指導などにより適切なケアをしている。

【修士課程・博士課程】

総合理工学研究科の修士課程入学定員と入学者数の比率が、2018(平成 30)年度0．96倍、2019(平成 31)年度1．01倍(資料 5-13)で、概ね適正であると言える。環境情報学研究科の修士課程も、2018(平成 30)年度0．84倍、2019(平成 31)年度1．00倍であり、従来の定員未充足の問題を解消しつつある。

なお、博士課程においてはもう少し入学者を確保すべく取り組みが必要と考えるが、2012(平成 24)年に制定・2014(平成 27)年に改定した「東京都市大学大学院博士後期課程社会人選抜入学者授業料減免規程」(資料 5-14)では、社会人の授業料を90％減免することとした。都市工学専攻では社会人向けのコースを設置してその効果が表れている。

- **点検・評価項目④ ： 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

● 責任主体(所管組織):【学士課程】入学センター、【修士課程・博士課程】各研究科教務委員会

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

【学士課程】

入試に関するIRは、入試制度と入学後の成績の連動を見るといった学内データだけでなく、進学環境や他大学比較なども取り入れていく必要がある。また、こうした複合的な資料は、データ相互の関連性を多角的に検証する必要がある。

入試に関する統括組織である「入学センター」は 2016(平成 28)年 7 月に発足(資料 5-15)したが、従来の各学部入試委員会では学部中心の近視眼的検証であった状況を脱却し、大学としての総合的な視点で「入学者選抜方法等に関わる調査・研究・企画・検証及び入学希望者に対する広報活動等を行うとともに本学における入学者選抜試験の円滑な実施を図る」ことを目的としている。

前述のコンセプトに基づく入試データとして 2017(平成 29)年 9 月には230ページに及ぶ「入試関係情報」(資料 5-16)を、2018(平成 30)年 5 月には100ページを超える「入試分析・戦略情報」(資料 5-17)を刊行し、学内でも共有した。新年度入試が大きく変わったのはこうしたデータの裏付けによるものであり、さらに現在は高大接続改革に対応した「高大接続改革対応集」を作成中である。2年後の新入試に反映することになる。

【修士課程・博士課程】

大学院では、各研究科教務委員会が主体になって点検・評価を進めている。前述のように内部進学が中心になっている状況もあって客観情報に基づく適切な点検・評価に注力していく必要があるが、今後の入試では、社会人と外国人留学生の入試機会を増やす等、外部からの進学者、多様性のある進学者を確保する検討を始めている。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 「入試関係情報」・「入試分析・戦略情報」による入試改革・環境・法令・政策・データ・トレンドを総合的にまとめた情報集として作成し学内でも共有した。アドミッション・ポリシーの進化や入試制度の大幅な見直しに結び付き、志願者の大幅増という実績もあげた。
- 定員の充足率に大きな変化はないが、総合理工学研究科と環境情報学研究科の修士課程の留学生の入学者数は、2018(平成 30)年度は 5 名であったが、2019 年度(令和 2)年度は 8 名となり、微増している。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 大学院の定員充足率について、適正な学力を有した学生の確保を主眼に置きつつ、大学全体の活性化のためにも特に博士後期課程の入学者増を図りたい。

(4)全体のまとめ

本学では、学士課程においては各学部が、修士及び博士課程においては各研究科が、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針とのつながりを踏まえた上で入学者の受入れ方針を策定し、公表している。また、その方針に基づいて学生募集方法及び入学者選抜制度を適切に設定し、責任主体(所管組織)を明確にした上で、定員管理を行いながら入学者選抜を実施している。

学士課程においては、客観的な情報に基づく点検・評価を強化している。大学院、とりわけ博士後期課程においては、設定している入学定員及び収容定員に対して在籍学生数の乖離があり、社会人向けコースの新設等により対応している状況にある。少子化全入時代と言われる中にあって、本学の入試は安易な学生募集施策に陥ることなく、論理的なエビデンスに基づきながら検証と改善を進めている。むしろ、高大接続改革が求める趣旨を先行して導入した施策もあるが、入学定員管理についてはデータや予測に頼れない面もある。入学者が多かった翌年には絞るなど、4年間ほどの中で管理していくことも現実的な取り組みであり、既に数年先までの入学者数計画も構築している。

大学院については、入学者の質と量が、大学全体の活性化にリンケージするため、定員未充足の改善とともに受入れ拡大の工夫も必要な状況にある。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 学士課程については、高大接続改革に向けてさらなる多角的な検証のもと、本学らしい制度を構築していく必要がある。現在まとめている「高大接続改革対応集」は、その取り組みのひとつである。また、社会的要請でもあるダイバーシティへの対応として、社会人・留学生といった学生の受け入れの拡大も視野に置いていきたい。
- 大学院については、教務施策や内部進学という状況を踏まえ、学部教育・入試・大学院教育の三位一体の取り組みを進めたい。

(6)根拠資料

5-1 入学者の受入れ方針(アドミッションポリシー)
5-2 入試制度の主旨と判定方法
5-3 入学試験要項(大学)
5-4 東京都市大学ホームページ(受験生の方へ)
https://www.tcu.ac.jp/examinee/
5-5 入学試験要項(大学院)
5-6 進学相談会
5-7 高校でのガイダンス
5-8 模擬授業

5-9　配慮申請書類
5-10　入学定員に対する入学者数比率
5-11　編入学実績
5-12　収容定員に対する在籍者数比率
5-13　収容定員に対する在籍者数比率(大学院)
5-14　東京都市大学大学院博士後期課程社会人選抜入学者授業料減免規程
5-15　東京都市大学入学センター規程
5-16　入試関係情報
5-17　入試分析・戦略情報

第 6 章 教員・教員組織

(1)現状説明

- 点検・評価項目① : 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。
- 責任主体(所管組織): 教員人事委員会

評価の視点	
1	○大学として求める教員像の設定
1-1	・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
2	○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

本学では、2016(平成 28)年 11 月に「東京都市大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」を定め、大学として求める教員像を明示するとともに、各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を示している。

1. 東京都市大学の求める教員像

> 東京都市大学の求める教員は、本学の建学の精神を踏まえ、教育理念の実現及び「自ら学び、社会の発展に貢献する、責任感と実践力を持った人材」を養成するため、本学の「学位授与の方針」、「教育課程の編成方針」、「入学者の受け入れ方針」を十分に理解し、学生と共に考え、学び、行動できる者とする。また、研究は教育の高度化に必須であるため、本学の教員は国際的に通用する成果を挙げるように努め、社会の発展に貢献できる者とする。

2. 教員組織の編制方針

> 東京都市大学は、本学及び各学部・研究科等の教育理念に基づき、以下のとおり教員組織の編制方針を定める。
> 1. 大学設置基準及び大学院設置基準に定められた必要教員数に基づき、専任教員を適切に配置する。
> 2. 各学部・研究科等の「学位授与の方針」「教育課程の編成方針」に基づき、組織的な教育を行うための適切な教員組織を整備する。また、学部学科等を構成する専門分野については大学全体の教育研究目標等の枠組みの中で常に適切な状態に保つ。
> 3. 教員組織については、国際性に留意するとともに、特定の範囲の年齢及び性別に著しく偏ることがないように配慮する。
> 4. 専任教員の募集・採用・昇格等に関する諸規程、基準及び手続きを明確にし、常に適切、公正、透明な運用を行う。

5. 教員が自らの活性化と資質向上を図るため、組織的なファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を恒常的に行いスキルアップに努める人材を確保する。

各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等については、本学の求める教員像の中で、研究面での成果に言及するとともに、『「学位授与の方針」「教育課程の編成方針」「入学者の受け入れ方針」を十分に理解し、学生とともに考え、学び、行動できる者』であることを求めている。

前述の教員像及び編制方針については、Web 規程集及びホームページ上で明示し、学内構成員で共有するとともに、学外にも公表している(資料 6-1)。

- **点検・評価項目② ： <u>教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。</u>**
- **責任主体(所管組織): 教員人事委員会**

評価の視点	
1	○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
2	○適切な教員組織編制のための措置
2-1	・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授又は助教)の適正な配置
2-2	・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
2-3	・各学位課程の目的に即した教員配置(国際性、男女比等も含む)
2-4	・教員の授業担当負担への適切な配慮
2-5	・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
3	○学士課程における教養教育の運営体制

2018(平成 30)年度の本学全体での専任教員数は 290 名であり、大学設置基準上の必要人数である 219 名を十分充足している。学部ごとの専任教員についても、各学科の専任教員数はいずれも必要教員数を上回っており、十分な教員数を確保している。

研究科ごとの専任教員数については、2016(平成 28)年度の大学評価結果の総評において、「工学研究科においては、編制方針で定めた研究指導教員あるいは研究指導補助教員の配置人数を満たしていない専攻が複数あるので、編制方針に沿った配置が望まれる。」と指摘されたが、2018(平成 30)年 11 月現在では改善されており、各専攻の専任教員数は修士課程及び博士後期課程での研究指導担当(㊝)、研究指導補助担当(合)の有資格者によって充足している。

適切な教員組織編制のために、教員の適正配置等、人事システムを長期的な視点に立って確立することを目的とする「教員人事委員会」(資料6-2)と「専門分野編成審査委員会」(資料6-3)を設置している。専門分野編成審査委員会では、「専門分野編成定員用基礎資料」を作成し、学部(学科)等ごとに学生数などをもとにした「教員定員ポイント」を定めている(資料6-4)。各学部(学科)等の教員編制は、このポイントをもとにそれぞれの特性に合わせた教育・研究内容を展開できるよう、必要な計画を立案し、専門分野編成審査委員会での審査・検証を行ったうえで、適切と判断されたものについて、学長が委員長を務める教員人事委員会において審議し、承認を得てから行うこととしている。具体的な教員組織は、専任教員以外にも多様な雇用形態の者を含めた編制を可能にしており、

教員定数ポイントは、専任教員1 名と比して、職種・職位により一人あたりの係数を定め、各学部等に定めた教員定数ポイントの範囲内で科目編成や教育上の必要性等に応じて教員組織の整備を図っている。

教育上主要と認められる授業科目、とりわけ必修科目に対しては、基本的に専任教員が担当し、講義の内容上非常勤講師が担当することが相当であるものや、実験・製図や実習など、授業の運営上非常勤講師の任用が必要なものについて、非常勤講師が担当する形としている。そのため、当該科目における専任教員の担当比率は、工学部においては85.3%、知識工学部95.5%、環境学部68.1%、メディア情報学部68.7%、都市生活学部77.8%、人間科学部87.5%となっている。

また、大学院研究科の担当教員については、資格基準として「東京都市大学大学院総合理工学研究科教員資格基準」「東京都市大学大学院環境情報学研究科教員資格基準」を定めており、その基準に沿って審査を行い、適正に配置している。

各学位課程の目的に即した教員配置をするために、毎年度専門分野編成審査委員会において学科内の専門領域の編成状況と、教員配置の適切性について審査している。本学では、学科ごとに三領域程度の専門領域を設定し、その領域ごとに教員を配置しているが、その適切性について審査するとともに、学部・学科の枠組みにとらわれず、大学全体を俯瞰して専門分野の設定と教員配置の適切性についても審査している。また、「世界標準の大学への進化」を目指す本学においては、外国人教員や女性教員の比率を高めていくことは重要な課題である。2017(平成29)年に国際センターにおいて外国人の女性教員を特任准教授として採用したことを皮切りに、毎年度海外の協定大学に対して公募を行い、4名程度の外国人教員を1年任期で採用している。このことで、2016(平成28)年と2018(平成30)年を比較した場合、外国人教員は12名から18名へと増加しており、本学におけるグローバル化教育に向けた教員配置を進展させることが出来たと言える。

女性教員については、2018(平成30)年度より、教員公募の際に「女性の積極的な応募を期待する」旨を明記することとしたが、定量的な目標設定にまで至っていないため、今後は明確な数値目標を定めた上で一定数の教員を確保することが課題となる。

教員の授業担当負担への適切な配慮としては、全学的な科目のスリム化の取り組みが挙げられる。「教育施策に関する基本方針2020」(平成30年11月27日付、教育開発機構長)において、「学生の週当たりの受講科目数を減らして，学修効果を高めること，ならびに，教員一人当たりの担当科目を減らして，講義演習形式やアクティブラーニングを推進するために，科目のスリム化をさらに推進する」とあり、学習効果向上と教員の担当科目逓減を両輪の目標として、科目のスリム化が求められている。

例えば、専門科目においては、「専門科目の開講単位数は，選択の余裕を概ね1.2倍～1.3倍程度以下になるように削減する」と示しており、各学科においてこの取り組みを進めることで、長期的には教員の負担軽減となる見込みである。

バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置については、一部の学部では依然として年齢構成に偏りがみられる。教員人事委員会では各学科における採用人事を行う上で、募集職位の決定に際して教員組織の年齢構成に偏りがないように留意の上、適切な配置が出来るよう審議を行っている。今後はより若手の教員を採用するべく、テニュアトラック制度の導入などを検討していく必要がある。

本学での学士課程における教養教育の運営体制は、全学組織の共通教育部が担っている。共通教育部は人文・社会科学系、自然科学系、外国語共通教育センターの 3 つの組織で構成しており、45 名の専任教員を配置している。そのうえで、世田谷キャンパス、横浜キャンパス及び等々力キャンパ

スの各学部・学科と連携して大学全体における人文・社会科学系の関連科目、自然科学系の関連科目、日本語及び外国語の関連科目を開設し、教養教育を運営している。

- **点検・評価項目③ ： 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。**
- **責任主体(所管組織)： 教員人事委員会**

評価の視点	
1	○教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
2	○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

本学では、2017(平成 29)年 5 月に「東京都市大学教員選考規程」を制定し、これまでの教員の採用・昇任・大学院指導資格審査に関わる一連のプロセス・手続等の再整備を図った(資料 6-5)。これは、学長ガバナンスのもとで教員組織の編制・教員人事が行われる仕組みづくりを行うことで、第 2 期大学評価において指摘された事項(編制方針で定めた研究指導教員あるいは研究指導補助教員の配置人数や、学部等における年齢構成の偏り)も含めて、検証プロセスをより機能させていくために、学長を委員長とする教員人事委員会を核とした体制づくりによって、「教員の適正配置等、人事システムを長期的な視点に立って確立する」ことを目指した取り組みである。

同年度からは、かかる規程に基づき、学部(学科)等で立案した人事案は、専門分野編成審査委員会において、採用希望専門分野・採用予定職種・教員配置上の年齢構成への配慮などの観点から審査し、適切とされたものを教員人事委員会(学長・副学長・事務局長で組織)にて諮った上で募集活動・採用・昇任・資格審査を実施している。このように、定められた基準及び規程に沿った手続きに則った教員の募集、採用、昇任等を実施することで、教員任用の適切性及び公正性を確保している。

- **点検・評価項目④ ： ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。**
- **責任主体(所管組織)：【A】全学教務委員会、【B】学長会議、大学評価室**

評価の視点	
1	○ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動の組織的な実施 【A】
2	○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用 【B】

本学では、全学教務委員会の下に専門委員会として FD 委員会を設置している。そのうえで FD 委員会が主体となり年間計画を立て、新任教員研修、授業公開、全学 FD・SD フォーラム、合宿形式の FD・SD ワークショップ等の教育能力の向上のための FD プログラムを、全学的な観点で組織的かつ多面的に実施している。2016(平成 28)年度以降は大学教育再生加速プログラム(AP)テーマⅤ「卒業時における質保証の取組の強化」の選定を受け、学修成果に基づく学修者本位の教育への転換を図るために、教育開発機構と FD 委員会が連携して主体的学修の促進や ICT の教育への活用等に関する全学対象の FD を共催している。また、各学部・学科が実施する FD 活動については FD 委員会への報告を求めており、組織的な FD 活動につなげている。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の活性化を図るための取り組みについては、教育活動においては、各学部(共通教育部を含む)及び大学院各研究科の教育改善やそれに関する論文発表、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく組織的な教育への参画に対する熱意のある取り組みを表彰する「優秀教育者賞」制度、研究活動においては研究や発明などを通して本学を社会にアピールした教職員を表彰する「優秀研究者賞」制度を設けている。

また、世田谷、横浜、等々力の各キャンパスに設置している教員業績評価委員会が各学部等における教員個人レベルでの自己点検の実施を担い、年に一度、各教員は自己点検を行い、その結果を学科主任に報告している。学科主任は学科の自己点検を行い、次年度の学科の活動を学部長に提出するとともに、各学科での教育活動の評価など PDCA に役立てている。具体的には、学科の教育研究活動を参考に、各教員は教育活動、研究業績、社会活動などについて各自がどのような活動を行ったかについて自己点検・評価を行う。また、次年度の教育研究活動についてどのような活動を行うかについて記入を行う。これらを基に、各学科では、その学科が強化すべき点、教員の負担の把握などを行い、学科での教育研究活動の活性化に役立てている。各教員の活動については教員業績システムに自ら入力することにより継続的に蓄積を行い、ホームページを通して公開している。

教員の研究活動や社会貢献等の活性化のための取り組みでは、上述した取り組みに加えて、研究委員会が分野融合研究の提案とマッチング活動の推進のための「東京都市大学イノベーションサロン」を定期的に開催している。また、副学長(研究担当)及び副学長補佐による取り組みとして、大学に社会から要請されている「将来の知」を形成し、その成果を教育に活かすための「科学研究費補助金」や外部機関の公募プログラムへの理解や申請を支援するための講習会を開催している。

- **点検・評価項目⑤ ： 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**
- **責任主体(所管組織)： 教員人事委員会**

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織については、教員人事委員会を所管組織とした上で、専門分野編成審査委員会が教員組織・教員人事の妥当性を定常的にチェックしている。また、期初では教員人事委員会が人事計画の提出を求め、学長ガバナンスのもとでの改善・向上のための検討及び措置を講じている。

FD 活動については FD 委員会が年間活動を総括し、次年度の活動プログラム等に反映させている。その内容は毎年度発行している教育年報に掲載し、学内で共有している。(資料 6-6)

また、教員業績登録システムに登録された情報に基づいて、各キャンパス教員業績評価委員会では教員個人レベルの自己点検・評価を実施し、併せて教員団としての点検・評価も実施している。また、同システムでの研究業績データによるアクティビティの把握を行いつつ、研究力向上や社会貢献に資する講習会等を行い、改善・向上につなげている。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 教員組織の編制・教員人事について、学長を委員長とする教員人事委員会を核とした体制として、そのプロセスをより明確化することができた(資料 6-7)。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 現在の教員定数ポイントは、2007(平成 19)年当時の教員数を基準に策定した「平成 20 年度以降の教育職員の定員に関する指針」の中で定まっているが、本学を取り巻く環境等はその当時の状況から大きく変化しており、より機動的かつ柔軟な人事体制を構築する必要性があることから、新たな教員定数のあり方を策定すべきと思料している。
- 一部の学部では依然として年齢構成に偏りがみられる。今後は、より若手の教員を採用するべく、テニュアトラック制度の導入などを検討していく。
- 現在の国内外の情勢及び教育の国際化等、教員の多様化への具体的な対応として、ダイバーシティー、特に女性活躍推進法に関する取り組みとしての男女比の是正等により積極的に取り組む必要がある。

(4)全体のまとめ

本学では、「東京都市大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」を定め、大学として求める教員像を明示している。また、これに則って、必要教員数を充足したうえで適切な教員組織編制のための措置を講じることで、教育研究活動を展開するために適切な教員組織を編制している。教員の採用・昇任・大学院担当資格の認定等は定められた手続きに基づいて実施しており、適切に行われている。

FD 活動は、年間プログラムを策定して全学レベルと学部等レベルで組織的、かつ階層的に実施しており、教育能力の向上のみならず、研究活動及び社会貢献活動の活性化のための取り組みも行っている。また、教員の教育活動、研究活動、社会活動等は教員業績登録システムで蓄積しており、そのデータを活用した取り組みや、教育面並びに研究面で優れた成果を上げた教員に対する表彰制度も運用している。これらの取り組みについては各所管組織の下で点検・評価を行い、改善・向上につなげている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- より機動的かつ柔軟な教員編制を構築するために、既存の教員定数の内容を検証し、新たな教員定数の方針を策定していきたい。

(6)根拠資料

6-1　東京都市大学の求める教員像及び教員組織の編制方針
https://www.tcu.ac.jp/guidance/policies/
6-2　東京都市大学教員人事委員会規程
6-3　東京都市大学専門分野編成審査委員会規程
6-4　専門分野編成定員用基礎資料

6-5　東京都市大学教員選考規程

6-6　2018 年度教育年報

6-7　教員審査プロセス

第 7 章 学生支援

(1)現状説明

- 点検・評価項目① : 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。
- 責任主体(所管組織): 【学生支援に関すること】学生部委員会、【修学支援に関すること】全学教務委員会、【キャリア支援に関すること】全学キャリア委員会

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

学生支援に関する全学的な基本方針を「学生の支援に関する方針」(以下、「学生支援方針」)として定め、その中で「修学支援」「学生生活支援」「キャリア支援」についての方針(以下、「3 つの支援方針」)を示すことによって、建学の精神である「公正、自由、自治」に基づいてきめ細やかな学生支援を行う姿勢を明らかにしている(資料 7-1)。

東京都市大学学生支援に関する方針

【基本方針】
東京都市大学では、修学支援、学生生活支援、キャリア支援の 3 つの方針を掲げ、各委員会組織を中心に、教職員が建学の精神である「公正、自由、自治」に基づいたきめ細やかな学生支援を行う。

【修学支援】
1. 修学に関する支援体制
全学部全学科全学年にクラス担任を置き、修学に関する相談体制を整備する。必要に応じて学内の諸組織が連携・協働し、教員と職員が一体となり、学生に必要な修学支援を行う。
2. 修学環境の充実
ラーニングコモンズ等、学生が主体的に学習に取り組める修学環境を充実させる。
3. ティーチングアシスタント、スチューデントアシスタントの活用
ティーチングアシスタント、スチューデントアシスタントを活用し、きめ細かな学習支援を行うと共に、支援する学生自身も研究教育活動を通じて、自ら学ぶ機会と経済的支援が得られる制度を整備する。
4. 障がいを有する学生への支援
障がいを有する学生に配慮した環境の整備や修学の支援体制を充実させる。

5. 奨学金制度の充実
経済的支援を必要とする学生や成績優秀な学生等、様々な学生に対応した修学支援の奨学金制度を充実させる。
6. 留年、休学、退学等への対応
留年者及び、休・退学者の状況を早期に把握・分析し、関係する学内の諸組織が早期に連携して、適切な対応策を講じる。

【学生生活支援】
1. 課外活動の支援
人間形成に重要な役割を持つ課外活動に対し、積極的に学生の参加を促し、団体に対して効果的に支援を行う。
2. 留学生の支援
留学生の生活、住居、経済的支援等を行う。
3. カウンセリングに関する支援
学修及び生活に関する問題に対して学生相談室の機能を強化・充実させ、学生が大学生活を送っていく中で生じる悩みや疑問などを自ら解決が出来るよう支援する。
4. ハラスメントの防止
各種ハラスメントの防止のために、啓発、研修、教育、広報等日常的な活動を強化し、相談、解決等支援体制を整備する。
5. 健康管理の支援
医務室より健康診断を通じて学生の健康維持をはかり、学生相談室等部署間の連携を強化しながら心身の健康に対する支援体制の充実をはかる。
6. 障がいを有する学生のための支援
障がいを有する学生が他学生と同様に修学及び学生生活を進められるように総合的な支援を行う。

【キャリア支援】
学生生活で学んだ強みや特徴を生かし、一人ひとりのニーズにあった支援をすることにより、学生が自立した自分らしい人生のあり方を追求し、グローバル化への対応など自らの資質を向上させ、社会に貢献できる人物となることを目標とする。
1. キャリア形成支援
キャリア関連授業、キャリアガイダンスや講座、インターンシップを軸とした支援を行う。また、各学年ごとに、目標を設定し、社会人としての能力のステップアップを目指した支援を行う。
2. 就職支援
就職ガイダンスや業界・企業研究会を軸とし、多様なニーズに対応できる個別相談の体制とスキルを持って支援を行う。

これらの方針をホームページ、Web 規程集及び全教職員・学生に配布している学生手帳(資料 7-2)において明示し、学内で共有している。

- 点検・評価項目② ： 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。
- 責任主体(所管組織)：【修学支援に関すること】全学教務委員会、【学生支援に関すること】学生部委員会、【キャリア支援に関すること】全学キャリア委員会

評価の視点	
1	○学生支援体制の適切な整備
2	○学生の修学に関する適切な支援の実施
2-1	・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
2-2	・正課外教育
2-3	・留学生等の多様な学生に対する修学支援
2-4	・障がいのある学生に対する修学支援
2-5	・成績不振の学生の状況把握と指導
2-6	・留年者及び休学者の状況把握と対応
2-7	・退学希望者の状況把握と対応
2-8	・奨学金その他の経済的支援の整備
3	○学生の生活に関する適切な支援の実施
3-1	・学生の相談に応じる体制の整備
3-2	・ハラスメント(アカデミック、セクシュアル、モラル等)防止のための体制の整備
3-3	・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
4	○学生の進路に関する適切な支援の実施
4-1	・学生のキャリア支援を行うための体制(キャリアセンターの設置等)の整備
4-2	・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
5	○学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援の実施
6	○その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

1. 学生支援体制の適切な整備

本学は、「東京都市大学の全学に係わる委員会の設置に関する規程」(資料 7-3)に基づく全学委員会の中で、教務委員会、学生部委員会、キャリア委員会を設置している(資料 7-4)(資料 7-5)(資料 7-6)。「学生支援方針」に沿った適切な学生支援を実施するために各委員会は「3 つの支援方針」を踏まえてそれぞれの委員会規程で目的・業務等を定め、これに沿って所管組織として役割を分担し、相互に連携することで大学全体での学生支援の適切な実施体制を構築している。

2. 学生の修学に関する適切な支援の実施

「学生の支援に関する方針・修学支援、学生生活支援」に基づき、全学教務委員会及び学生部委員会にて方針に基づき関連する事項を取り扱っている。なお、学生部委員会では「課外活動分科会」「留学生分科会」「厚生分科会」「学生相談室会議」にてそれぞれ所管の学生の修学に関する事項を検討し、連携の上実施している。

2-1. 学生の能力に応じた補習教育、補充教育

全学部の新入生に対し、入学時に実施する英語 TOEIC IP テストの結果から、レベル別にクラス編成をし(必修科目)、習熟度に応じた学習支援を行っている。工学部においては、入学時に実施する数学・物理のプレースメントテスト低スコア者に対して、「微分積分学(1)」、「物理学(1)(2)」において、初修者向けクラス(補習クラス)を設け、習熟度に応じた学習支援を行っている(資料 7-7)。

2-2. 正課外教育

正課外活動(以下、課外活動)については、人間形成に重要な役割を持つ活動であると考え、学生部委員会が 3 つの支援方針に基づいて活動方針を決定しており、学生支援センターが中心となって活動支援を行っている。まず、課外活動への積極的な学生参加を促すため、4 月の入学式から新入生オリエンテーション期間にスプリングフェスティバル、9 月にはオータムフェスティバルを実施し、学食での PR イベントや相談ブースの設置等を行っている。また、活動の円滑な実施、課外活動を担う人材育成、安全確保のため、①学生部の方針を伝達し、活動を円滑に進めるための連絡会の開催(4 月、10 月)、②課外活動団体の各リーダーに責任者としての自覚を促すリーダース研修会(11 月)の実施、③玉川消防署の協力のもと行われる救命講習会の開催等、活動支援を行っている。

2-3. 留学生等の多様な学生に対する修学支援

留学生等の多様な学生に対する修学支援は、学生支援センター(学生部委員会留学生分科会)、各学科クラス担任(資料 7-8)が中心となって支援を行っている。各キャンパス学生支援センターには留学生担当がおり、学内における施設設備の活用を中心とした間接的な修学支援(図書館や学習サポーターの活用等)や生活支援、教員への橋渡し等を行っている。直接的な修学支援(履修に関すること、科目に関すること等)については、各学科のクラス担任が中心となって行っている。具体的なサポートなど留学生指導で必要な事項については、教職員のための学生指導ガイドライン(資料 7-9)に掲載(留学生の概況、学内で行われている日本語講座の紹介、宗教文化、入管法等)し、教職員に周知を図っている。また、留学生に対しては、学内における相談窓口等、必要な情報がまとめられている「留学生ハンドブック」(資料 7-10)を留学生ガイダンスで毎年配布し、内容の説明を行っている。その他、2018(平成 30)年 4 月からは、グローバルステューデントサポーター制度(資料 7-11)にて学生同士による修学支援を開始し、主に 1 年生の留学生が学内で修学しやすい環境を整え、孤立を防ぐ取り組みを行っている。加えて、毎年 5 月に留学生歓迎会、9 月に留学生研修会、11 月に留学生就職支援プログラムを開催し(資料 7-12)、イベントの開催を通じて、日本人学生と留学生間の国際交流や留学生間交流やキャリアデザイン支援を行っている。なお、2019(平成 31)年 4 月には、国際学生寮を開設し、留学生の生活支援に活用する予定である。

2-4. 障がいのある学生に対する修学支援

本学では、「障害者差別解消法」及び「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」に基づいて、「不当な差別的取扱いの禁止」・「合理的配慮の提供」の学内理解を推進し(資料 7-13)(資料 7-14)、入試・学生・教育支援部門など、関係する事務局各部署や教員が連携し、障がいを有する学生が他の学生と同じレベルで講義を受講できるよう、個々の状況に応じて学習等相談支援を行うこととしている。現在の支援内容は以下のとおりとなっている。

・ 入学前に障がいを有する学生の相談を受けるとともに、支援方法を検討している。

- 面談等を通じて支援が行える講義科目や支援方法を決定している。(聴覚障がいを有する学生への支援(ノート(パソコン)テイク、手話通訳、聴覚障がい者への補助支援ツール)(資料 7-15)、(肢体障がいを有する学生への支援(教室間の移動の介助)
- 障がいに応じて定期試験及び授業内試験時に配慮している。
- 教員への配慮事項の伝達:障がいを有する学生が受講することや学生からの要望点等を担当教員に通知している。
- 聴覚障がいを有する学生補助のためのボランティア学生の確保・育成を行っている。
- 面談等を通じて、必要な構内設備の改善・充実を図っている。

2-5. 成績不振の学生の状況把握と指導

年次進行に従って以下のように指導または措置を行っている。

- 1 年次前期終了時に修得単位が 10 単位未満の者には、学修意欲の促進と成績向上を目的として、1 年次終了時に修得単位が 20 単位未満に対しては、クラス担任が面談を行い、進路変更などを含めた指導をする。
- 2 年次終了時に修得単位が 40 単位に満たない者には、退学勧告を含む指導を行う。(環境学部・メディア情報学部・都市生活学部・人間科学部)
- 各年次終了時に GPA が 0.6 未満(2018 年度以降の入学生は、f-GPA が 0.3 未満)の者には退学勧告を行う。

また、クラス担任(学部学科によってアカデミックアドバイザー)が個別面談を行い、成績不振者に対して学修指導を行うとともに、「学生カルテ」(資料 7-16)にその状況を記載して学科教員間で情報共有して学生指導に活用している。

2-6. 留年者及び休学者の状況把握と対応

「クラス担任制度」を設け、各学科クラス担任の職務として「必要な助言指導」を行うことを規定し、留年者等も含めて状況把握を遂行している。また、学生の動向把握、教育指導上必要な情報の記録と共有を行う「学生カルテ」を用いている。

休学を希望する場合は、事前にクラス担任が面談を行い、状況の把握に努めるとともに、その状況や経緯、指導履歴等を把握するために「休学学生に対する対応履歴書」(資料 7-17)の作成をクラス担任に義務付け、休学期間中 3 ヶ月毎に提出される「休学中の状況報告書」(資料 7-18)を学生支援センター確認後、休学者の所属学科へ回付し、状況の共有と復学後の備えに役立てている。

2-7. 退学希望者の状況把握と対応

退学を希望する場合は、前項のクラス担任が面談を行い、休学の場合と同様に退学を希望するに至った経緯や指導履歴等を「退学学生に対する対応履歴書」(資料 7-19)に記録する。

退学希望学生作成の「退学願」(資料 7-20)に記述される理由と「退学学生に対する対応履歴書」に加え、学修状況が記録された退学希望学生の「成績通知書」を基にして状況を把握する。

これらの書類を学生相談室長が分析し、所見を作成する。所見は、当該学生所属の学部長、学科主任教授へフィードバックし、退学者削減のための状況改善に役立てている(資料 7-21)。こうした取り組みの結果、中途退学者はここ数年減少し続けている(H27・172 名、H28・149 名、H29・125 名)。

2-8. 奨学金その他の経済的支援の整備

学生部委員会の厚生分科会・留学生分科会及び学生支援センターにて、奨学金や学費減免等の支援を実施しており、相談窓口の学生支援センターでは入学時に配布するキャンパスライフ(資料 7-22)、ホームページやポータルサイト等にて奨学金等の紹介を行い、学生や保護者からの問合せに対応している。また、留学に関係する奨学金については国際部を窓口として支援を実施している(資料 7-23)。

3. 学生の生活に関する適切な支援の実施

「学生支援方針・学生生活支援」に基づき、東京都市大学学生部委員会規程に則り、「課外活動分科会」、「生活指導分科会」、「厚生分科会」、「留学生分科会」、「学生相談室」等の分科会で学生支援に関する事項を審議し、学生部委員会へ報告している。

3-1. 学生の相談に応じる体制の整備

クラス担任のもと、教職員のための学生指導ガイドラインに則った指導、相談体制を整えており、必要に応じて関係部署や学生相談室カウンセラーと協力し、問題解決に向けての支援を行っている。入学直後のオリエンテーションやフレッシャーズキャンプ等で相談しやすい環境を整え、保護者に対しては大学と保護者との連絡会を毎年実施し、保護者との懇談や面談等、連携体制を整えている(資料 7-24)。

加えて、各キャンパスに学生相談室を設置(平日10時～16時開室)し、運営については学生相談室運営会議にて検討している(資料 7-25)。学生相談室に関する情報は、大学ホームページ・学生相談室パンフレット(資料 7-31-6)・学生相談室関連ポスター(資料 7-26)を掲示して、学生や保護者へ周知している。

学生相談室に在籍しているカウンセラーは心理性格、対人関係、心身健康、進路修学、学生生活等学生の幅広い問題に対応し、クラス担任・指導教員・学生部委員・教務委員・学生支援センター、キャリア支援センター及びハラスメント相談室と連携している。

3-2. ハラスメント(アカデミック、セクシュアル、モラル等)防止のための体制の整備

「東京都市大学ハラスメントの防止に関する規程」(資料 7-27)により、ハラスメント対策室が設けられ、ハラスメント対策委員会、ハラスメント相談室、問題発生時に設置されるハラスメント調査委員会があり、ハラスメント防止の対策を行っている(資料 7-28)(資料 7-29)。

ハラスメント防止対策活動として、キャンパスライフや学生手帳、教職員のための学生指導ガイドラインにてハラスメント防止体制等に関する情報発信を行っており、ハラスメント対策委員会では以下の活動を行っている。

1. 教職員向けの注意喚起資料作成及び新任教員対象のハラスメント防止研修実施
2. 学生へのハラスメント等の注意喚起ポスター作成並びに学内掲示による周知
3. 課外活動団体への注意喚起資料作成
4. 外部相談窓口設置及びリーフレット作成(資料 7-30)

3-3. 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

毎年4月に全学生対象の健康診断を実施し、健康診断結果を配付している。各キャンパスに医務室を設置し、怪我や病気、事故の医療措置に対応しており、周辺の医療機関一覧も作成し、近隣の医療機関と連携している。また、緊急時の対応については全学の救急対応マニュアル(資料 7-31)を作成して対応している。

学内外でのアルコール事故防止の方策として、新入生へのアルコールパッチテストや課外活動団体、学園祭出展団体に向けた救命講習会を実施し、特に課外活動団体の合宿については救命講習会受講者の参加を義務付けている(資料 7-32)。

健康相談については医務室を窓口として対応しているが、24 時間対応の外部相談窓口を設置し、学生に限らず保護者等からの相談についても対応をしている。

4. 学生の進路に対する適切な支援の実施

「学生の支援に関する方針・キャリア支援」に基づき、東京都市大学キャリア委員会規程に則り、キャリア支援に関する事項をキャリア委員会にて審議し、支援を実施している。

4-1. 学生のキャリア支援を行うための体制(キャリアセンターの設置等)の整備

本学では、各キャンパスに「キャリア支援センター」を設置し、キャリア委員会主導のもと、各学科のキャリア委員と連携して、キャリア形成支援と就職支援を行っている。キャリア支援センターには資格を持ったキャリアカウンセラーを配置し、学生の進路相談等を行っている。その他、キャリア支援センター近くのスペースでは、各種進路に関わる情報や、卒業生の進路概況、就職関連書籍などを閲覧でき、学生の就職活動をサポートしている。

4-2. 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

キャリア形成支援としては、キャリア関連授業、キャリアガイダンスや講座、インターンシップを軸とした支援を行っている。就職支援としては、就職ガイダンスや業界・企業研究会を軸とし、多様なニーズに対応できる個別相談の体制とスキルをもって支援を行っている(資料 7-33)。

また、本学では文部科学省による事業である、大学教育再生加速プログラム(AP)テーマⅤ「卒業時における質保証の取組の強化」に採択されており、この事業を通じてキャリア形成と社会で必要とされる能力の獲得を通じた卒業時の質を保証するための取り組みも推進している。その一環として、e ポートフォリオ「TCU-FORCE」(FOR Career Enrollment)を活用し、キャリアガイダンス等での目標設定や学生生活を通じての諸活動を記録し、その内容に基づく教職員による学修支援を開始している(資料 7-34)。

5. 学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援の実施

学生部委員会課外活動分科会にて課外活動に対する具体的な支援策を検討し、実施している。また、在学生の保護者組織である後援会と連携し、課外活動を行うための経済的援助を受けている。

・顧問並びに学外指導者の指導

課外活動団体顧問は活動手続(試合・発表会等の届出や会計監査等) に押印をし、管理・監督責任を担っている。また、学外指導者向けに年1回「学生団体顧問ならびに学外指導者の方々との懇談会」(資料 7-35)を開催し、情報交換を行っている。

・課外活動団体への補助
学生団体連合会に所属している団体に対して、大学、後援会からの援助金等(活動費、大会参加費・登録費、保険料、施設使用料等)(資料 7-36)を支援し、課外活動の活性化につなげている。
・課外活動団体への指導
継続的かつ健全な運営ができるよう年2回(4・10 月)連絡会を開催して「課外活動の手続きマニュアル」を配付し、事務手続等の具体的な指導を行っている。また、12 月に新リーダーを対象としたリーダース研修会(講演会や分科会等)(資料 7-37)や会計担当者研修会、テーピング講習会(マネージャー等対象)を開催して適切な指導をしている。

6. その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施
学生の声を直接聞く場として、毎年「学生と大学との懇談会」(資料 7-38)を各キャンパスで開催し、学長をはじめ、教職員(学部長・学生部長・教務委員長・事務局等)や学内業者が参加して、「授業・研究」「課外活動」「生活環境・学生生活」に対して学生からの要望等を聞き、前回挙げられた内容についてのその後の対応をフィードバックしながら改善に努めている。

- **点検・評価項目③ : <u>学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。</u>**
- **責任主体(所管組織): 上記の各所管組織**

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

全学教務委員会、学生部委員会、キャリア委員会、ハラスメント対策委員会にて、修学支援の適切性等について、定期的に点検及び改善・向上に向けた取り組みを実施している。
具体的に、全学教務委員会においては、各種報告に基づいて支援方策を協議し、修学支援の適切性について、定期的に点検・評価及び改善・向上に向けた取り組みを実施している(資料 7-39)(資料 7-40)。
学生部委員会においては、傘下の各分科会・委員会(留学生、厚生、課外活動、生活指導)、学生相談室)にて、毎年度期初に検討事項の確認及び年度終わりに実施結果を点検・評価し、次年度への申し送り事項として改善・向上に繋げている(資料 7-41)(資料 7-42)(資料 7-43)(資料 7-44)(資料 7-45)。その他、健康診断の受診依頼及び受診率の報告をフィードバックし、受診率の改善・向上に繋げている(資料 7-46)。また、学生と大学との懇談会にて学生の意見を聞き、学生支援の改善と適切性の点検につなげている。学生からの意見等については、生活指導分科会にて検討・点検し改善を行ったうえで、次年度の懇談会開始時に昨年度の改善状況を報告し、フィードバックしている。
キャリア委員会においても、キャリア支援の適切性を定期的に点検・評価を行っており、定期的な就職内定状況の確認を行い、一連の支援が適切に行われているかの現状把握と、今後の対応等について議論を行っている。(資料 7-47)また、本学独自の取り組みである海外インターンシップや東急グループインターンシップについては、キャリア支援センターを主体として参加者数を増加させる対策や質の向上に向けた検討を行っている。

ハラスメント委員会においては、毎年度期初に活動計画の確認及び年度終わりに活動報告により点検・評価し、改善・向上に繋げている(資料 7-48)。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 学生が順調に学校生活を送るためのサポート充実のため、①学生相談室の規程の整備や、長期・短期目標のセッティング、開室時間延長による学生サポート体制の充実、外部相談窓口との契約とそれら窓口の周知徹底、②ハラスメント相談事例の学生部委員会での共有と各教員に向けた注意喚起(資料 7-49)、③新奨学金の獲得による経済支援の充実、④学生と大学の懇談会における学生のヒヤリングを行っている。
- 本学では、学生のキャリア形成に向けた支援に力を入れている。具体的には、①低学年時からのキャリア教育と効果の高いキャリア支援プログラムの実施、②TCU-FORCE 等による学修成果の可視化による学生の主体的な学びの実現や目標セッティング、が挙げられ、その結果として正課及び正課外における活動の活発化とキャリア形成のさらなる促進が図られている。これらサポート体制の充実の結果として、2017(平成 29)年度の就職内定率は、工学部 99.1%、知識工学部 99.0%、環境学部 99.3%、メディア情報学部 99.4%、都市生活学部 99.3%、人間科学部 100.0%、 大学院 99.2%となっており、全国平均を上回る 99.3%という高い就職率を実現している。「就職に強い都市大」として世間からも認知されている(週刊東洋経済「本当に強い大学 2017」就職力ランキング TOP50 にランクイン)。また、中途退学者も減少し続けている(H27・172 名、H28・149 名、H29・125 名)。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 本学の学生に関する各種情報を共有する「学生カルテ」の導入によって、学科内における学生情報の共有等が進む一方、運用による具体的な成果検証や今後の取り組みの検討に繋げることが必要である。
- キャリア支援プログラムへの参加は必須ではなく希望者のみで実施しているため、参加率が減少傾向にある。要因は、授業と重なっている場合や開催時期の問題、景気等外部要因による影響が考えられる。近年では、キャリア支援プログラムへの参加率は概ね2～3割程度となっており、参加率の向上が課題となっている。
- 本学の学生からのヒヤリングの場として重要である学生と大学との懇談会の参加者数は、学生数に比べると必ずしも多いとは言えず (2018 年度、SC:94 名 YC:33 名 TC:39 名)、今後参加者増加に向けた方策を検討したい。
- 障がいのある学生に対する補助のためのボランティア学生の確保・育成に関しては、充分な支援体制を整えているとは言い難いのが現状であり、改善をしていきたい。
- 学生支援組織とカウンセラー、学部・学科、学内関連組織との連携強化についても課題であり、学内組織体制の強化検討を行っていきたい。

(4)全体のまとめ

本学では、建学の精神を踏まえて学生支援に関する大学としての方針を「東京都市大学学生支援に関する方針」として定め、その中で「修学支援」「学生生活支援」「キャリア支援」の 3 つの支援についての方針を明らかにしている。これらの方針は、ホームページや刊行物等により学内で共有するとともに、学外にも公表している。また、各方針に沿って全学委員会の教務委員会、学生部委員会、キャリア委員会を所管組織とした学生支援体制を整備し、適切な支援を行っている。

「修学支援」では、レベル別クラス編成、初修者向けクラス編成を設け、習熟度に応じた学習支援を行っていることに加え、クラス担任制度による学生一人一人に対するきめ細やかな支援を行い、その実施をサポートする学生カルテによる情報共有や、一部課題はあるものの多様な学生に対する支援(障がいのある学生、留学生等)も行っている。

「学生生活支援」では、クラス担任制度による相談体制のほか、学生相談室やハラスメント対策室等の相談体制を整備し、各部局による連携の上で対応する体制を整えつつあるところである。また、健康診断の確実な実施、周辺医療機関との連携、アルコール事故防止への取り組み、24 時間対応の外部相談窓口の設置など心身の健康、保健衛生、安全配慮への対応を行っている。正課外活動においては、オリエンテーション、リーダーズ研修会等を通じた活動円滑化に向けた支援を行っている。

「キャリア支援」では、学生のキャリア形成支援を行う体制を整備し、低学年からの多様なキャリア支援プログラムを実施している。

これらの取り組みについては、各所管組織が方針に沿って適正性の検証を行い、改善・向上につなげている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 「修学支援」では、2019(平成 31)年度での国際学生寮の開設による留学生の生活支援の充実を検討していく。また、障がいのある学生に対する支援として、新たな修学支援機器の導入やボランティア体制の組織化、充実化を図る。奨学金、経済的支援に関しては、新たな奨学金制度の開拓、留学に対する制度の充実化を図る。
- 「学生生活支援」では、各キャンパスの規模に応じた学生相談室の体制を整え、教員と職員及び学内諸組織間の連携・協働体制を構築し、充実させる。また、ハラスメント相談室の体制・組織及び規程の見直しを行い、ハラスメントに対する相談・支援体制の充実、強化を図る。
- 「キャリア支援」では、現在は売り手市場となっており、学生の就職活動も比較的活動しやすい状況となっている。この状況を受けて、キャリア支援プログラムへの参加率は減少傾向にある。参加することによる効果やメリットを学生に明確に伝え、就職活動時期に合わせたプログラムを提供することにより改善を図る。また、本学独自の取り組みとして、海外インターンシップや、東急グループインターンシップにも力を入れており、特に海外インターンシップへの参加学生は年々増加傾向にあり 2011(平成 23)年からの累計派遣者数は 153 名に上る。就業体験を積むことは、学生自身のキャリア形成に繋がる貴重な体験となるため、今後も参加学生の増加に努めていく。

(6)根拠資料

7-1　　東京都市大学学生支援に関する方針

https://www.tcu.ac.jp/guidance/policies/

7-2 学生手帳
7-3 東京都市大学全学に係わる委員会の設置に関する規程
7-4 東京都市大学教務委員会規程
7-5 東京都市大学学生部委員会規程
7-6 東京都市大学キャリア委員会規程
7-7 工学部学修要覧
7-8 東京都市大学クラス担任規程
7-9 教職員のための学生指導ガイドライン
7-10 留学生ハンドブック
7-11 グローバルステューデントサポーター ガイドブック
7-12 留学生研修会等
7-13 環境学部教授会議事録(29-5)平成29年7月11日開催
7-14 メディア情報学部教授会議事録(29-5)平成29年7月11日開催
7-15 UD トーク導入に伴う科目担当者への協力要請
7-16 学生カルテ
7-17 休学学生に対する対応履歴書
7-18 休学中の状況報告書
7-19 退学学生に対する対応履歴書 目的及び作成要領
7-20 退学願
7-21 退学願・休学願関係書類に係るフィードバックフロー
7-22 キャンパスライフ
7-23 TAP 奨学生
7-24 「大学と保護者との連絡会」出席状況
7-25 東京都市大学学生相談室細則等
7-26 学生相談室案内掲示
7-27 東京都市大学ハラスメントの防止等に関する規程
7-28 東京都市大学におけるハラスメントに関する体制
7-29 ハラスメント対策委員会図
7-30 ハラスメント相談室パンフレット
7-31 救急対応マニュアル
7-32 救命講習会実施結果
7-33 キャリアガイダンス予定表
7-34 TCUFORCE マニュアル
7-35 技術指導者の方々ならびに学生団体顧問との懇談会:実施結果
7-36 後援会による課外活動に対する補助制度
7-37 学生部主催リーダース研修会概要
7-38 「学生と大学とのこんだん会」記録
7-39 全学教務委員会議事録
7-40 2018 年度教育年報

7-41　留学生分科会　検討事項及び申送り事項
7-42　厚生分科会検討事項及び申送り事項
7-43　課外活動分科会検討事項及び申送り事項
7-44　生活指導分科会検討事項及び申送り事項
7-45　東京都市大学学生相談室(整備、長期・短期目標)
7-46　学生定例健康診断受診率
7-47　全学キャリア委員会議事録
7-48　ハラスメント相談室活動報告・計画
7-49　ハラスメント相談室活動報告

第 8 章 教育研究等環境

(1)現状説明

- 点検・評価項目① ： 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。
- 責任主体(所管組織)： 施設委員会、キャンパス再整備委員会

評価の視点	
1	○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学における施設の長寿命化及び更新(アメニティ空間の改善)、グローバル化に対する施設、良質な学修環境の整備に関する方針は、長期的なスパンでの指針として、2014(平成 26)年に策定した中長期計画(アクションプラン 2030)の「キャンパス教育環境向上プロジェクト」により以下の内容で明示している。

キャンパス教育環境向上プロジェクト

1. 施設長寿命化及び更新(アメニティ空間の改善)

総合大学となって数多くの女子学生が在籍するようになった現状を見るに、見た目の重要性に加えて、女子専用の着替え室やパウダールーム、学内通路や花壇、くつろぎ空間など様々にアメニティ空間を改善する必要がある。都市大ブランドにふさわしい「あこがれの大学キャンパス空間」とする。そこには、大学の歴史を紹介する展示施設もあり、常に大学の伝統を肌で感じ、この大学に入学して学ぶ誇りを持たせるようにする。

2. グローバル化に対する施設

世界経済のグローバル化に伴い、英語と外国人との接触は仕事のみならず、旅行など様々なところで不可避な状況となっている。教育機関として卒業する学生に語学力や異文化の人との交流経験を学修させることは責務とも言える。教室のみではこれは不可能である。今後は、留学生や外国人教員と交流できる場を提供することが必要である。

3. 良質な学修環境

本学は実学教育によって伝統を築いてきた。今後とも、時代の変化に対応して柔軟な学部/学科構築へ検討/実施し、真に学生にとって役立つ専門分野を提供する。同時に教育効果を上げるためにも、一般入試方式重視による入学生の質向上に努める。そして、正課活動でも、課外活動でも「学生の第一」をモットーに充実した学生生活への支援に努める。

この指針は、アクションプラン 2030 策定後に全教職員に同プランを冊子化して配付するとともに、本学ホームページ上においても公表し、広く共有している。

なお、本学では全学委員会として施設委員会を設置し、本学の教育研究等環境の整備を担うものとしているが、現在本学が取り組んでいるキャンパス再整備事業を含めた環境整備計画については将来を見据えた施設更新であり、法人経営における重要事項でもある。そのため、2029 年度に本学が創立 100 周年を迎えるにあたり、将来構想に基づいた施設再編を実施すべく、2018(平成 30)年 5 月に東京都市大学中長期推進会議の下にキャンパス再整備委員会を設置し、等々力キャンパスの世田谷キャンパスへの移転計画を含むキャンパス再整備事業の計画を新たなコンセプトで策定している段階にある。今後、キャンパス再整備委員会の再編計画が進行した段階では、教育研究環境の向上のための具体的な作業に着手する必要性があり、従来の施設委員会にかわる新たな組織の設置を検討しているところである。

- **点検・評価項目② ： 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。**
- **責任主体(所管組織)：【A、E】情報基盤センター運営会議、【B、D】施設委員会、衛生委員会**

評価の視点	
1	○施設、設備等の整備及び管理
1-1	・ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)等機器、備品等の整備 【A】
1-2	・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保 【B】
1-3	・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備 【C】
1-4	・学生の自主的な学習を促進するための環境整備 【D】
2	○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み 【E】

本学の教育研究活動に必要な施設及び設備の整備について、評価の視点ごとに以下に述べる。

1. 施設、設備等の整備及び管理

1-1. ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)等機器、備品等の整備

・ネットワーク環境の整備について

各キャンパスにおいては、ほとんど全ての建屋間に有線及び無線のネットワークを構築して、教員の研究室、学生が研究で使用する研究室・実験室には有線のネットワークを整備している。また、教室、図書館、食堂などでは Wifi が利用可能となっており、学生はノート PC やスマホを用いて授業支援システムにアクセスして教材の入手、課題の提出などを行うことができる。学外のインターネットとの接続については、学外のデータセンターを経由して SINET に 10G 専用線で接続しており、学外との通信環境を十分に整備している(資料 8-1)。

・情報通信技術(ICT)等機器、備品の整備

3キャンパス(世田谷、横浜、等々力)のパソコンを使用する演習室やコンピュータ等の情報機器の整備は、情報基盤センター及び事務局総合情報システム部が担っている。現在、世田谷キャンパスには

演習室 6 室、PC 合計 486 台、横浜キャンパスには演習室 8 室、PC 合計 524 台、サーバー48 台、等々力キャンパスには演習室 5 室、PC 合計 198 台を設置している。また、横浜キャンパスと等々力キャンパスにはタブレットをそれぞれ 35 台、60 台用意している。PC の利用希望がある授業の要望は全て満たしており、演習室の室数及び PC 台数を十分に整備している(資料 8-2)。

学生が授業以外の時間に利用できる PC については、世田谷キャンパスでは図書館内に 56 台、貸出用 78 台、横浜キャンパスでは情報メディアセンター内に 8 台、貸出用 34 台、等々力キャンパスでは図書館内に 22 台、貸出用 20 台を設置している。なお、横浜キャンパス、等々力キャンパスでは演習室のパソコンも授業時間以外はオープン利用が可能である。印刷機器の整備については、世田谷キャンパスに 9 台、横浜キャンパスに 14 台、等々力キャンパスに 17 台を設置しており、学生は自由に利用することができる(資料 1-1-2)。

1-2. 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

施設・設備等の維持及び管理については、建築基準法や消防法等の関係法令を遵守し、定期的に点検を実施している。また年に一度、本法人監査室による内部監査にて、施設・設備等の利用及び稼働状況の確認を行っており、必要に応じて改修や補修等に対処している。

安全及び衛生の確保については、全キャンパスでの衛生管理活動の円滑な推進を図ることを目的に衛生委員会を設置し、教育研究活動のための就業環境や衛生確保に努めている(資料 8-3)。

1-3. バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備

2018 年 3 月竣工の新 6 号館や近年竣工の新棟については、自動ドアや多目的トイレ、エレベータの設置等バリアフリーへの対応が施されている。一般のトイレについても洗面台やブースには手摺の設置を一部個所に設け、洗浄便座、自動水栓の設置などを進めている。また、各フロアにはラウンジを配し、利用者快適性の向上に努めている。

1-4. 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

3 キャンパスにそれぞれ学生の自主的な学習を促進するためのラーニング・コモンズを整備している(資料 8-4)。世田谷キャンパスでは図書館地階にラーニング・コモンズを設置している。ラーニング・コモンズでは、授業期間中に世田谷キャンパス合同教務委員会の所管の下で「スタディ・サポート・デスク」を開設し、大学院生と学部上級生で組織する「ラーニング・サポーター」が、主に低学年の学生を対象とした学習支援を実施している。横浜キャンパスでは、2017(平成 29)年度に図書館 1F をラーニング・コモンズに改修し、グループ学習エリア・学習相談コーナーを設置して学生のアクティブな学習活動を支援している。等々力キャンパスでは、skype を利用した英会話レッスンができるグローバルイングリッシュルームを設けている。

また、世田谷キャンパス 1 号館地階に「イングリッシュラウンジ」を設け、東京都市大学オーストラリアプログラム(TAP)に参加する学生に対するレッスンとチュートリアル、その時間帯以外では全学生がグループ学習や授業の予復習できる環境を整備している。

2. 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

2013(平成 25)年に情報セキュリティポリシーを策定し、さらにコンテンツ倫理綱領、ソーシャルメディア利用ガイドラインを同年に策定している(資料 8-5)(資料 8-6)(資料 8-7)。それらに基づいて教職

員、学生に対する情報倫理の確立に向けての活動を行っている。これらのポリシー等の周知、遵守については、毎年自己点検を全ての教職員、学生に課しており、実施率の上昇に向けた取り組みを続けている。また、情報セキュリティ監査委員会を設置しており、情報セキュリティポリシーの周知活動や遵守状況について監査し、改善について勧告を行っている(資料 8-8)。その勧告に基づき情報セキュリティポリシー及びその手順について改訂するという PDCA サイクルを確立している。

- **点検・評価項目③ : 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。**
- **責任主体(所管組織): 図書館運営委員会**

評価の視点	
1	○図書資料の整備と図書利用環境の整備
1-1	・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
1-2	・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
1-3	・学術情報へのアクセスに関する対応
1-4	・学生の学習に配慮した図書館利用環境(座席数、開館時間等)の整備
2	○図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備については、図書資料は、世田谷キャンパス、横浜キャンパス及び等々力キャンパスの 3 館とも各専門分野に即した学術図書を収集するとともに、電子ブックも積極的に採用して整備を図っている。

学術ネットワークについては、国立情報学研究所が提供する NACSIS-CAT、ILL に継続して加盟し、コンテンツの共有、資料の相互貸借を行っている。

他図書館とのネットワークの整備としては、 世田谷 6 大学コンソーシアム図書館利用専門委員会、私工大懇話会図書館連絡会、横浜市内図書館コンソーシアム、神奈川県図書館協会大学図書館協力委員会に継続して加盟しており、身分証・学生証や共通閲覧証の提示のみで加盟館の利用が可能である。加えて、私工大懇話会図書館連絡会では、図書貸出と文献複写料金の加盟館協定料金を申し合わせており、積極的に活用している。

学術情報へのアクセスに関する対応として、資料検索では目次・あらすじサービスを導入し、図書や雑誌の詳細を検索結果画面に表示させて情報提供している。また、ディスカバリーサービスを導入して、電子資料と蔵書の統合検索や文献単位の検索を可能としている。外国雑誌の価格上昇には依然苦慮しているが、2017(平成 29)年 11 月から、研究推進部との連携により、教員を対象に学長裁量間接経費を充当して文献デリバリーサービスの無料利用を開始し、学外文献が迅速かつ容易に入手できるようにしている。2018(平成 30)年 7 月には学生に対しても利用料金の無料化を実施した。

学生の学習に配慮した図書館利用環境(座席数、開館時間等)の整備として、開館時間については、学生の要望に応えて、2017(平成 29)年 4 月から授業開始前にも利用できるよう平日(授業日)の開館時刻を繰り上げている。2018(平成 30)年 8 月には、世田谷キャンパス図書館で情報基盤センターSC の移転を受け入れ、ノート PC の提供拡大(78 台増)とともにポイント使用のプリンターを設置し、予てからの学生の要望を実現し、利用環境の向上を図っている。座席数は 3 館とも学生数に比して 14%以上を備えている。

専門的な知識を有する者の配置については、閲覧業務を中心に業務委託を行っているが、スタッフの採用には司書有資格者を条件としている。

- **点検・評価項目④ : 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。**
- **責任主体(所管組織): 【A、C、D、E(RA に関すること)】研究委員会、【B】学長会議、【E(TA に関すること)】全学教務委員会**

評価の視点	
1	○研究活動を促進させるための条件の整備
1-1	・大学としての研究に対する基本的な考えの明示【A】
1-2	・研究費の適切な支給【B】
1-3	・外部資金獲得のための支援【C】
1-4	・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等【D】
1-5	・ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)等の教育研究活動を支援する体制【E】

・ 本学における研究に対する基本的な考えの明示

研究の役割は、先端的な研究開発を推進し持続可能な社会に貢献するとともに、得られた学術的研究成果を学部・大学院双方での専門教育に反映させ時代に即した高度な教育を提供、維持することに尽きる。また、研究は教育の高度化にとっての必須であり、こうした考え方を本学の教員像において明示するとともに、アクションプラン 2030 では、「研究レベルに裏付けられた大学院での人材育成」を掲げ、その中で「大学院教育では工学分野で特に技術が日々高度化している。基本的な教育とともに、論文指導に当たっては、重要な要素として指導教員の研究レベルがある。このことから教員の研究活動の活発化を促すことは大変重要な施策である。」と明示している。

研究に関する全学的な事柄は、全学委員会として設置している研究委員会(資料 8-9)において研究協議している。

・ 研究費の適切な支給

学長会議において、研究費配分方針に基づく協議を経て配分額を決定し、予算を配分している。また、戦略的施策費を設け、計画的かつ重点的に強化すべき施策を実施している。

なお、本学では、各学部・学科教員の自発的な研究開発に加え、特色ある研究を大学組織として推進する目的で総合研究所を設置しており、研究力の強化を図るために、重点推進研究の制度を 2009(平成 21)年に整備し、現在に至っている。重点推進研究のカテゴリは、各学部・学科の研究戦略に沿い提案される学部・学科指定研究と、学長ガバナンスにより大学組織として戦略的にプロジェクト化される学長指定研究に大別され、双方ともに大学より研究費を支給している。

・ 外部資金の獲得のための支援

総合研究所に Research Administration Center(RAC)を設置した上で、産学官連携コーディネーター、研究推進アドバイザー、URA(Research Administrator)等専門スタッフを配置し、事務局外部資金課、産学官連携センター等と連携し、様々な外部研究資金獲得のための体制を構築し、支援を行

っている。具体的には、産学官連携センターでは 6 月と 7 月に学部毎に計 7 回にわたり「科研費獲得(採択)に向けた戦略と戦術について」と題して講演会を開催し、科研費を獲得するための戦略などについて、研究推進アドバイザーよる講演を行っている(資料 8-10)。

また、次年度科研費の応募にあたり例年実施している学内公募説明会について、2018(平成 30)年度は RAC と産学官連携センターとの共催として開催し、研究推進アドバイザーによる説明を行うとともに、配付資料の見直しを行い、副学長(研究担当)、両センター及び副学長補佐との協働により研究計画調書の審査上で重要となるポイントをまとめたチェックシート等を作成し、活用している。さらに、例年実施している学長による研究計画調書の査読に加えて副学長(研究担当)と RAC による査読を実施することとし、チェック機能を強化した。国プロ等外部研究資金獲得施策としては、未来都市研究機構(文部科学省:私立大学研究ブランディング事業対応)の構成ユニットでの、エイジングシティ研究等による外部研究資金の獲得策を推進している。また、外部研究資金公募情報の集約並びに web による学内周知を実施し、公的資金応募を支援しているほか、専門スタッフ(URA 等)による 3 キャンパスでの「「JST 公募プログラム概要」と年間実施スケジュール等説明会」(資料 8-11)を開催している。

・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

研究室の整備では、2018(平成 30)年 3 月にアクションプラン 2030 の「キャンパスの教育環境向上プロジェクト」の事業の柱の一つである世田谷キャンパス新 6 号館が竣工した。新 6 号館は、エネルギー化学や自然科学等の教育研究を追求する研究実験棟として計画され、多様な教育研究に柔軟に対応できる設備インフラを有している。

研究室の面積については、特に世田谷キャンパスでは同一学科内の研究室が複数の建物に分散され、学部学科間における教員一人当たりの研究室面積に開差が生じていた。そのため、キャンパス整備にあたり、学部学科の枠にとらわれない大空間の共用スペースの確保、時代の変化にフレキシブルに対応できる空間の提供、オープンラボ方式の導入等クリエィティブな教育・研究環境を目指し、2018(平成 30)年 9 月に学部学科に配分する研究室面積に公平・公正な基準面積の提示をした。

また、研究基盤の整備に向けた「大型研究機器・設備」導入、共通的実験室の整備、既存実験室等の大規模改修工事等の申請(資料 8-12)を全学的に公募するなど、脆弱と言われる研究基盤、研究環境の整備も逐次行っている。

研究期間(時間)の確保については、クォーター制度の導入に伴い、クォーターにわたり集中した研究期間の確保が可能となりつつある。また、前述した重点推進研究制度では、代表研究者の授業負担や学内運営業務の軽減措置を学科に求めている。

研究専念期間の保障としては、「東京都市大学教員特別長期研修に関する規程」(資料 8-13)を定め、一定の継続勤務年数を有する教員に対して、専門分野に関する能力向上及び本学の教育研究成果の向上を目的とした長期研修制度を設けている。

・ テーチング・アシスタント(TA)等の教育活動支援体制

本学では、武蔵工業大学時代から実践的な教育を行うために実験・実習・演習科目を数多く開設しており、手厚い教育を行うことを目的として、大学院学生をティーチング・アシスタント(TA)、学部学生をスチューデント・アシスタント(SA)として教育的補助業務において雇用している。特に、近年はコミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力育成を目的とした授業科目で TA・SA の配置を定着化させ、教員の教育活動を支援している。また、ラーニングコモンズ等の自学自習施設で

は学習支援スタッフを組織・配置し、主に低学年学生向けに、授業時間割や開講科目を考慮した学習支援活動を行っている。TA・SA 及び学習支援業務に従事する学生に対しては、前期と後期開始時に制度の目的、役割及び業務内容等について説明会を開催し、担当教員等を指示の下で適切に業務に従事できるようにしている(資料 8-14)。

リサーチアシスタント(RA)等の研究活動支援体制について、本学においては教員が推進する研究活動の支援を行うリサーチアシスタント(RA)制度に加えて、研究助手制度を設けている(資料 8-15)。研究助手の任務は指導教授の指示に従い、研究及び教育の補助を行うものと定めている。本学大学院博士後期課程に在学する者から選考の上で嘱託として採用し、雇用期間は 1 か年以内、2 回を限度として更新が可能となっており、月手当を支給している。総合理工学研究科で 15 名、環境情報学研究科で 3 名を定員としており、2018(平成 30)年 10 月現在は総合理工学研究科に 10 名、環境情報学研究科に 2 名が在籍している。

点検・評価項目⑤ : 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。
責任主体(所管組織): 研究活動の不正防止推進委員会

評価の視点	
1	○研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み
1-1	・規程の整備
1-2	・コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
1-3	・研究倫理に関する学内審査機関の整備

「東京都市大学研究活動の不正行為の防止等に関する規程」(資料 8-16)及び「東京都市大学における公的研究費の管理・監査の実施基準」(資料 8-17)等関連規程を整備し、本学における研究倫理、研究活動の不正防止のための運営及び管理体制を構築している。

本学の教職員及び事務局職員に対する研究倫理(コンプライアンス)に対する理解、研究活動の不正行為及び防止法に対する理解を啓発するためのコンプライアンス教育として、研究活動の不正防止推進委員会から各部門の研究倫理教育責任者及びコンプライアンス推進責任者を通じて、部門構成員に対する研究倫理教育とコンプライアンス教育を実施している。

研究倫理教育については、CITI Japan または日本学術振興会の e ラーニング教育を受講することを研究者に義務付け、今年度までに受講率は 100%となっている。コンプライアンス教育については毎年度、公的研究費の運営・管理執行に関わる教職員、関連の事務局職員及び研究室の研究員や研究協力学生に受講を義務付けている。

その他、科学研究費助成事業(科研費)の採択者を対象として、科研費の不正使用防止の指導を含む科研費の使用説明会を実施している。本説明会の中で、研究費の不正使用防止については繰り返し注意喚起を行っている。

生命倫理に関する学内審査機関としては、全学レベルの委員会の1つとして動物実験生命倫理委員会(資料 8-18)を設置している。さらに、医学研究に対して研究計画の倫理上の審査を行うために医学研究倫理委員会(資料 8-19)を設置している。

- 点検・評価項目⑥ : 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・ 向上に向けた取り組みを行っているか。
- 責任主体(所管組織): 上記の各所管組織

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

施設、設備面については、情報基盤センター、図書館の各運営委員会、衛生委員会等の各所管組織がそれぞれの取り組みの適切性について検証を行い、改善あるいは発展方策を講じている。研究面については、研究委員会において教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っている。併せて、研究委員会の下に専門委員会を設置し、事業ごとに点検、評価を行い、逐次見直しを行っている。外部研究資金に関しては、各年度における外部資金研究費の受け入れ状況、過去 10 年間における科研費の応募・採択状況、各年度における科研費の応募・交付状況及び競争的研究資金の受け入れ状況を基に、これらの採択に向けた新た取り組みを検討している。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 2018(平成 30)年 3 月に竣工した世田谷キャンパスの新 6 号館は、エネルギー化学や自然科学等の教育研究を追求する研究実験棟として計画され、多様な教育研究に柔軟に対応できる設備インフラを有するとともに、ガラスパーテーションを多用したオープンスペースを確保しており、学生相互の気配が感じられ新たな交流の場が生じるものと期待されている。
- 「大型研究機器・設備」導入、共通的実験室の整備、既存実験室等の大規模改修工事事業は、研究基盤整備・強化施策として、2017(平成 29)年度より全学に亘って展開をしている。同年度の研究基盤の整備では、5 件の申請があり、1 件「人との共存を目指す移動ロボット開発用testBetの構築」(工学部・機械システム工学科)4,361 万円を採択した。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 既存のアクションプラン 2030 の指針を発展させて、教育研究等環境に関わる各所管組織が参照するための全学的な方針を策定することが必要である。
- LBGT 対応について、学内男女共同参画室と協働で検討を進めている。今後は既存建物も含めて多目的(誰でも)トイレ、女性用トイレの増設及び女性用トイレの仕様(パウダールーム化)の改善等検討も必要である。
- 既存建物のバリアフリー対応を強化していく必要がある。世田谷キャンパス新 6 号館等の新棟については、自動ドアや身障者用 EV 等バリアフリー対応が施されているが、キャンパス内既存建物においては十分な対応はできていない。日々の教育研究活動に支障があると判断した個所については、自動ドアやスロープの設置、通路部分の段差の解消等の対策を優先的に講じているが、順次既存建物のバリアフリー化の検討が必要である。

- 図書館について、今後は国立国会図書館が提供している図書館向けデジタル化資料送信サービスの導入、本学と包括契約協定校との図書館相互利用の検討など新規ネットワークの拡大を図りたい。また、2022 年度に予定されている等々力キャンパスの世田谷キャンパスへの移転にともない、2 館統合に向けて蔵書管理、運営体制を検討していく必要がある。
- 重点推進研究では、制度発足時には研究時間確保にむけた授業負担や学科運営業務負担の軽減が志向されていたものの、この取組が不十分となっている。併せて、重点推進研究への申請件数も低調であり、改善が必要である。研究基盤の整備・強化では、各学部・学科から本事業の趣旨に則った申請が少なく、学部・学科内での計画的な研究計画(連携含)に対する意識の醸成が求められる。
- 分野横断的な新規融合研究の戦略的な立案、体制整備が必要となっており、そのスタートアップ支援策等の新たな支援施策の検討が課題となっている。
- オープンイノベーションの促進を目指す中で、企業との共同研究、受託研究を強力に進める Engineering Research Center の仕組みを本学にも導入・設置し、その中で大学院博士後期課程の大学院生を RA として育成していく必要がある。

(4)全体のまとめ

教育研究等環境については、中長期計画(アクションプラン 2030)の「キャンパス教育環境向上プロジェクト」において指針を明示し、施設・設備と支援等の方策の両面から環境の整備に取り組んでいる。制度の運用や取り組みの過程においては関係法令等を遵守するとともに、必要となる体制を整備・構築した上で倫理教育や不正防止教育等も行っている。また、各所管組織がそれぞれ検証活動を行うことで、取り組みの適切性を担保し、改善策を講じている。但し、今後に向けては、教育研究環境等全般に関する方針の明確化とそれを踏まえた所管組織の明確化、検証プロセスの再整備が必要である。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 3 キャンパス全体の学部学科再編、各キャンパスの施設状況、特化した研究施設の統合・再編、学修環境の整備等の視点からキャンパス整備の議論を行った結果、等々力キャンパス及び総合研究所の世田谷キャンパス移転による 2 キャンパス化が決定している。これに伴い、2キャンパス化に向けた「キャンパスマスタープラン」の策定を目指す。
- 重点推進研究の選定、予算配分方法の見直しを行うとともに、2019(平成 31)年 4 月より研究委員会裁量共通管理費を新設し、全学に亘る研究環境の整備費用に充当することとしたため、研究委員会による研究力強化の事業提案等を機能的に推進していく。
- 「大型研究機器・設備」導入、共通的実験室の整備、既存実験室等の大規模改修工事に関しては、キャンパス整備計画との連携を図り、全体が最適化されるような実施内容の選定を行う。

(6)根拠資料

8-1　　ネットワーク構成図

8-2 PC・プリンター等

8-3 東京都市大学衛生委員会規程

8-4 ラーニング・コモンズ
https://www.tcu.ac.jp/facilities/facility1/learning-commons/

8-5 東京都市大学情報セキュリティポリシー

8-6 コンテンツ倫理綱領

8-7 ソーシャルメディア利用ガイドライン

8-8 平成 30 年度情報セキュリティ監査報告

8-9 東京都市大学研究委員会規程

8-10 「科学研究費助成事業(文科省)」申請と採択率向上に向けた取り組み

8-11 「JST 公募プログラム概要」と年間実施スケジュール等説明会開催のご案内

8-12 研究基盤の整備に向けた「大型研究機器・設備」導入、共通的実験室の整備、既存実験等の大規模改修工事の申請受付について(再申請受付)

8-13 東京都市大学教員特別長期研修に関する規程

8-14 TA・SA・学習支援業務を担当されている学生のみなさんへ

8-15 東京都市大学大学院研究助手規程

8-16 東京都市大学研究活動の不正行為の防止等に関する規程

8-17 東京都市大学における公的研究費の管理・監査の実施基準

8-18 東京都市大学動物実験規程

8-19 東京都市大学医学研究倫理審査規程

第 9 章 社会連携・社会貢献

(1)現状説明

- 点検・評価項目① : 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。
- 責任主体(所管組織): 産官学交流センター、地域連携・生涯学習推進室、国際センター

評価の視点	
1	○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学が理念としている「持続可能な社会発展をもたらすための人材育成と学術研究」に則り、大学の使命である教育、研究、及びそれらを通した社会貢献を実現するために、本学では「東京都市大学産学官連携ポリシー」(資料 9-1)及び「東京都市大学地域連携基本方針」(資料 9-2)を策定している。

「東京都市大学産学官連携ポリシー」は 2015(平成 27)年度に策定し、以下のように 5 項目を設定し、教育と研究のすべての分野で得られた知の成果を社会に還元するとともに、教育と研究の社会的付加価値を高めるため、全学的に、かつ積極的に産学官連携に取り組むことを明示している。また、産学官連携ポリシーを踏まえて「先進的・革新的技術シーズを事業化につなぐ機能強化の宣言」(資料 9-3)にて「大学教員の研究成果である技術シーズの企業への移転」と「企業・大学間アライアンスの構築と実用化研究開発の促進」を重点業務に位置付け、取り組みを推進している。

東京都市大学産学官連携ポリシー

東京都市大学は「持続可能な社会発展をもたらすための人材育成と学術研究」を理念として掲げ、大学の使命である教育、研究、及びそれらを通した社会貢献を実現するために、以下の産学官連携ポリシーに基づき、教育と研究のすべての分野で得られた知の成果を社会に還元するとともに、教育と研究の社会的付加価値を高めるため、産学官連携に積極的に取り組みます。

1. 産業界等との共同研究・受託研究等を積極的に推進し、社会・経済の発展に寄与するとともに、本学の教育研究活動の基盤向上を図る。

2. 産学官連携により得られた研究成果を分かりやすく情報発信することにより、知識を広く社会に還元する。

3. 産学官連携により創出される研究成果は積極的に知的財産としての権利化を図り、その維持・管理・活用に努める。

4. 産学官連携活動を円滑かつ持続的に促進するための組織を置く。

5. 透明性の高い産学官連携活動を行い、社会に対する説明責任を果たす。

「東京都市大学地域連携基本方針」は 2015(平成 27)年度に策定し、専門的実践教育と研究の実績を踏まえ、その成果を広く社会へ還元し、地域社会の教育力向上や生涯学習の機会創出など、社

会に貢献することを目的としたものであり、地域社会との積極的な連携を明示している。

東京都市大学地域連携基本方針

東京都市大学は、80 年を超える専門的実践教育と研究の実績をふまえ、その成果を広く社会へ還元し、地域社会の教育力向上や生涯学習の機会創出など、社会に貢献することを目指しています。積極的に地域社会と本学の知的・人的・物的資源を基盤とした連携を推進し、さらなる発展を目指すため、以下の基本方針を定める。

1. あらゆる世代の人財育成
① 公開講座や講演会等の生涯学習を通して、あらゆる世代の多様な要請に応える教育環境を整備し、幅広い教養・高い公共性・倫理性を備えた人財を育成する。
② 地方自治体や産業界との連携を通じて、高度専門職業人を含む、指導的人財を幅広い分野で育成する。

2. 教育・研究成果の社会への還元
① 科学技術の振興を支える基礎研究から、地域社会の要請を踏まえた応用研究を通して、産業界や国際社会に通用する卒業生を社会に輩出する。
② 産業界との共同研究・受託研究等を通して、持続的な連携を推進するとともに、実践的な技術開発や技術移転、地域経済の振興及び発展に貢献する。

3. 地域振興の核として社会の諸機関と連携した拠点形成
① 地方自治体・諸機関と連携・協力し、地域コミュニティの再生・活性化、地域文化の継承・振興に向けた、政策立案やその評価等に貢献する。
② 地域住民、NPO 等の地域団体と連携・協力し、活力あるまちづくりに貢献する。

4. 教職員個人から大学組織による地域連携の推進
① 教職員個人の活動基盤を生かし、組織的な地域連携活動(公開講座、産学官連携等を含む)に取り組む。
② 教職員が積極的に地域連携活動に取り組めるよう、学部等の枠を超えた情報共有を行うとともに、個々の教職員の研究成果や地域貢献活動の学内外への発信に努める。

上記の方針については、Web 規程集で随時閲覧でき、学内で共有している。また、学外に対しても本学ホームページ(各種方針及び研究・産学連携のページ)で公開している。

- **点検・評価項目② ： 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。**
- **責任主体(所管組織)：産官学交流センター、地域連携・生涯学習推進室、国際センター**

評価の視点	
1	○学外組織との適切な連携体制
2	○社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
3	○地域交流、国際交流事業への参加

・ 学外組織との適切な連携体制

産業界との連携については、産官学交流センターが所管組織となり、産学官連携ポリシーに則り、企業が抱える課題等を本学の研究能力や知見を活用し解決を図るため、企業との橋渡しを行う東京商工会議所や川崎市産業振興財団、横浜企業支援財団などの各自治体等の産学連携支援機関との連携体制を構築している。また、中小企業等が橋渡し研究機関から技術シーズの移転を受けてビジネスにつなげることや、中小企業等が保有する技術を橋渡し研究機関の能力を活用して迅速かつ着実に実用化することを通じて、自社の技術力向上や生産方法等の革新等を実現することを促進する(国研)新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の中堅・中小企業への橋渡し研究開発促進事業の橋渡し研究機関の認定を受けており、これらの連携を通じて優れた研究成果を創出し、得られた研究成果を社会に還元することで社会貢献を広範に展開している。

地域との連携については、地域連携・生涯学習推進室が所管組織となり、「地域連携基本方針」に則って活動している。本学が所在する世田谷区および横浜市都筑区とは、連携・協力に関する包括協定を締結し、様々な分野において、人的交流、知的・物的資源の相互活用を図り、地域社会の持続的発展に資することを目的とした連携体制をとっている(資料 9-4)。この連携体制の下で地域社会のニーズの把握を行うとともに、それを地域連携活動に反映させている。

・ 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

本学では、2018(平成 30)年 4 月に総合研究所に研究推進アドミニストレーションセンター(RAC)を開設し、産業界等との連携や学内の研究支援体制の強化を図っている。同センターには産学官連携コーディネーター、リサーチアドミニストレーター、研究推進アドバイザー各 1 名の専門人材を配置しており、産官学交流センターが RAC と連携の上、社会連携・社会貢献に関する教育研究活動を推進している。技術移転による社会還元活動においては実用化への積極的な支援を行っており、2017(平成 29)年 1 月からは企業との高いマッチング率を誇る(国研)科学技術振興機構(JST)との共催による「新技術説明会」を新たに開催している。また、大学等で生まれた国民経済上重要な科学技術に関する研究成果を基にした実用化を目指す研究開発フェーズを対象とし、産学連携に特化した技術移転支援プログラムである JST の A-STEP に関して、各学部において RAC による制度説明会を開催している。

地域連携の取組では、自治体及び市民団体や地域との連携を取りながら、様々な共同事業、コンテンツを展開し、本学の資源、技術等を社会に有効に還元している。特に、未来を担う子どもたちの科学的思考やものづくりへの意欲を育てるための取組に注力しており、2002(平成 14)年度から毎年夏休みに実施している科学体験教室は、例年 1500 名を超える来場者数があり、本学の子ども向け夏の行事として定着している。また、2015(平成 27)年 6 月に開設した「東京都市大学二子玉川夢キャンパス」(資料 9-5)も新たな地域連携活動の拠点としつつ、本学の教育研究に特化した内容の講座を実施し、生涯学習機関として社会貢献を果たしている。

本学では、2006(平成 20)年度に等々力キャンパスに子育て支援センター「ぴっぴ」を開設している(資料 9-6)。同センターは、人間科学部の学生が直接親子と触れ合い、実践力を高める「生きた」学びの場と同時に、1日平均 100 名の親子が利用して地域に根付くとともに、卒業研究のテーマにもなるなど、本学学生の教育に及ぼす効果も大きい。

世田谷区との連携事業では、2016(平成 28)年度から「等々力渓谷清流化プロジェクト」を開始しており、2018(平成 30)年度末までに答申をまとめる予定としている。また、2018(平成 30)年度から 2021 年度まで乳幼児を対象とした文化・芸術プロジェクト事業を進め、子どもの発達段階で重要な「触覚」と

関わりの深い「粘土」を通じて、研究例の少ない「立体造形」の視点からプロジェクトに取り組む計画としている。横浜市都筑区との連携事業では、2003(平成 15)年度から地域連携調査研究発表会を実施し、卒業研究のテーマとして、地域課題に取り組んでいる。

なお、2017(平成 29)年 10 月には「東京都市大学地域連携に係る受託事業取扱規程」(資料 9-7)を制定している。

地域交流では、尾山台小学校へのワークショップを開催、地元商店街(尾山台商栄会商店街振興組合)フェスティバルへの参画(科学実験に関するワークショップ)、自治体、外部団体から出展要請のあったイベントに参画している。

国際交流事業については、都筑区との連携事業である「都市大留学生カフェ」を開催している。この事業は 2016(平成 28)年度より開始し、その後 2017(平成 29)年度に横浜市都筑区と覚書を締結して留学生が母国の暮らしや文化を発信することで、地域コミュニティの活性化や多文化を知り、触れる機会として、2018(平成 30)年度も 3 回実施予定である。また、2018(平成 30)年度には世田谷区主催の「せたがや国際メッセ」に参画している。

- **点検・評価項目③ : <u>社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。</u>**
- **責任主体(所管組織): 上記の各所管組織**

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○点検・評価結果に基づく改善・向上

産官学交流センターでは、活動計画及び活動報告を年 1 回、産官学交流センター運営委員会並びに研究委員会に諮り、年間取組の点検・評価を行うことで、その結果に基づく活動内容の見直し等を図っている。今後は、2018(平成 30)年度に新たに策定した「東京都市大学の産学連携に関する活動目標・計画」(資料 9-8)に基づく点検・評価を実施し、企業等との連携を通じた優れた研究成果の創出、得られた研究成果を社会に還元するための積極的な取組を実施する計画としている。

地域連携及び地域貢献活動に関しては、地域連携・生涯学習推進室において、年間スケジュールや活動内容を基にして取組の点検・評価を行っている。また、自治体(世田谷区・都筑区)における外部有識者による評価・意見を踏まえ、連携活動の見直し、改善を図っている(資料 9-9)。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 文部科学省が産学連携等施策の企画・立案に反映させることを目的として行う、大学等における産学連携等の実施状況調査の結果である「平成 28 年度大学等における産学連携等実施状況について」(平成 30 年 2 月 16 日公表)において、本学は民間企業からの受託研究実施件数が全国 8 位(実施件数 135 件)となっている。(調査対象機関数:1,056 校)
- 産官学交流センターと RAC との協働によって、国内最大級の産学マッチングイベントである「イノベーションジャパン」への積極的な出展申請を行い、審査の結果、今年度は過去最高の 4 件の研究

シーズが採択された(資料 9-10)。また、科学技術振興機構(JST)との共催による「新技術説明会」の開催以降、企業との複数の受託研究契約の締結に繋がるなどの成果が創出されている。

- 二子玉川夢キャンパスでの活動について、2017(平成 29)年度の開催活動数は約 300 件、来場者数は 20,000 人に到達し、本学地域連携・地域貢献活動の活性化に寄与している。なお、2018(平成 30)年度には開催活動数 350 件、来場者数は 30,000 人を目標としている(資料 9-11)。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 産学連携活動の促進が図られてきており、また企業等との受託研究・共同研究の受け入れ件数及び金額も増加してきているが、産学連携活動に参画する教員が一部に限られ、学部や学科さらに教員の偏りがある為、大学全体を見据えた戦略的な産学連携の推進が必要である。
- 地域連携・地域貢献に関わる取組について、個別の実施結果に基づく点検・評価は実施しているが、多岐にわたる取組を総括的に点検・評価を行い、方針に基づく検証活動を強化していく必要がある。
- 国際に関する社会連携・社会貢献の活動において、参照すべき方針が策定されていないことから、本学の理念に則り、各種方針との整合に留意しながら策定を急ぐ必要がある。

(4)全体のまとめ

本学では、理念並びに創立以来の専門的実践教育と研究の実績を踏まえ、その成果を広く社会へ還元することを目的として「東京都市大学産学官連携ポリシー」及び「東京都市大学地域連携基本方針」を策定し、積極的に社会連携・社会貢献に取り組むことを明示している。また、両方針は規程集及びホームページにおいて学内構成員で共有されるとともに、学外に公表している。

本学における社会連携・社会貢献活動は、これらの方針に沿って、産学官連携及び地域連携を基軸としながら推進している。前者では産業界等との共同研究・受託研究、技術移転による実用化への積極的な支援等、後者では科学体験教室に代表される未来を担う子どもたちの科学的思考やものづくりへの意欲を育てるための取り組み、等々力キャンパス「ぴっぴ」における活動、本学が所在する地方自治体と連携に基づく事業を積極的に推進している。

社会連携・社会貢献活動の適切性については、各所管組織が毎年度に点検・評価を実施しており、その結果に基づく次年度の活動に対する改善・向上の仕組みを整えている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 学部を横断した異分野研究者がタッグを組み、多角的な視点のもと研究開発を行う異分野融合研究の推進を図る。また、近い将来わが国、ひいては世界をリードすることが期待される潜在的可能性を持った中堅・若手教員による独創的・挑戦的で優れた着想の研究計画を推進し、さらに展開・加速させることにより研究成果を学術界へ発信するとともに社会に還元することを目指し、当該研究プロジェクトを支援するための重点推進研究の展開を図る。
- 地域連携・地域貢献に関わる取組における点検・評価の検証体制については、地域連携・生涯学習推進室会議において、基本方針を基に検証項目を決め、客観的に検証できる体制を整えていく。

- 国際連携事業に関する方針を他の方針(ポリシー)等と整合するよう適切に策定・明示し、その方針に則って個々の活動の点検・評価を行う。

(6)根拠資料

9-1 東京都市大学産学官連携ポリシー
https://www.tcu.ac.jp/guidance/policies/

9-2 東京都市大学地域連携基本方針
https://www.tcu.ac.jp/guidance/policies/

9-3 先進的・革新的技術シーズを事業化につなぐ機能強化の宣言

9-4 地域連携・生涯学習推進室ホームページ(自治体・行政との連携)
http://www.chiiki.tcu.ac.jp/cooperation

9-5 東京都市大学二子玉川夢キャンパス
https://yumecampus.tcu.ac.jp/

9-6 子育て支援センター(ぴっぴ)ホームページ
https://www.tcu.ac.jp/facilities/facility3/pippi/

9-7 東京都市大学地域連携に係る受託事業取扱規程

9-8 東京都市大学の産学連携に関する活動目標・計画

9-9 地域連携・生涯学習推進室会議資料/平成 30 年度取組内容

9-10 産官学交流センターホームページ(出展報告)
http://www.csac.tcu.ac.jp/news/2017/2018-0717-1642-11.html

9-11 二子玉川夢キャンパス プレゼンテーション用資料

第 10 章　大学運営・財務(大学運営)

(1)現状説明

- 点検・評価項目①　：　大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。
- 責任主体(所管組織)：　学長会議、大学戦略室

評価の視点	
1	○大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
2	○学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関しては、中長期計画(アクションプラン 2030)の「大学運営向上プロジェクト」に指針を定めている。この指針では、アクションプラン 2030 の目的を「現状分析で明らかになった都市大の問題点を克服して「ビジョン」の実現を目指す点にある」とした上で、大学運営では「その実現を可能にするための①PDCA サイクルを有する計画推進組織を設置し、②計画推進のためにガバナンスを強化することに取り組むこととした。同時に、③文部科学省の施策に見られる時代の変化に対応できる学内運営組織(事務組織、学内委員会)を構築し、④大学の長期発展に不可欠な財務基盤の確立を目指すこととした。」とその内容を示している。また、これに則って、「中長期計画に基づく PDCA サイクルの確立と評価」「大学のガバナンス強化」「時代の変化に対応した大学運営組織」「収支に立脚した財務基盤の確立」の 4 つの事業計画並びにこれらに対応する施策を設定している。

この指針は、大学戦略室がアクションプラン 2030 の内容を冊子化して学内で配付・周知するとともに、ホームページを通じて学内外に公表している(資料 10-1-1)。

- 点検・評価項目②　：　方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。
- 責任主体(所管組織)：　学長会議

評価の視点	
1	○適切な大学運営のための組織の整備
1-1	・学長の選任方法と権限の明示
1-2	・役職者の選任方法と権限の明示
1-3	・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
1-4	・教授会の役割の明確化
1-5	・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
1-6	・教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化
1-7	・学生、教職員からの意見への対応

2	○適切な危機管理対策の実施

アクションプラン 2030 の「大学運営向上プロジェクト」の指針にある、「教育・研究等の機能の最大化のため、大学全体のガバナンス体制の総点検・見直しを行い、責任の所在を再確認するとともに、権限の重複排除、審議手続きの簡素化、学長までの意思決定過程の確立を図る。また学長のリーダーシップを確立、強化し、大学の特色を一層伸長するガバナンスを構築する」に則って、大学運営に関して学内組織が常に最適な編成となるよう努めている。また、本学における意思決定、権限執行等は規程に従って行っている。

・ 学長の選任方法と権限の明示

学長の選任方法は、「東京都市大学学長に関する規程」(資料 10-1-2)及び「東京都市大学学長選出に関する細則」(資料 10-1-3)に定めている。同規程第 4 条では選出手続を「学長は、学長候補者推薦委員会(以下「推薦委員会」と称する)において推薦された候補者の中から、理事会がこれを選定し、理事長がこれを任命する。」とし、これを明示している。学長の権限と役割は、「学校法人五島育英会寄附行為施行細則」(資料 10-1-4、第 8 条)に「本法人の設置する各学校の学長、校長及び園長は、運営に関する基本方針に基づき当該学校の校務を掌り、所属職員を統督する。」旨を定めている。さらに「東京都市大学学長に関する規程」第 2 条で学長の職務を「本学の学務を掌り、その所属職員を統督する。」と規定し、明示している。

・ 役職者の選任方法と権限の明示

学長は、理事長への具申及び理事長の任命を経て、「副学長」を置くことができる。2018(平成 30)年 9 月現在、3 名の副学長が任命されている。「東京都市大学副学長に関する規程」(資料 10-1-5、第 2 条)では、副学長の役割と権限を「学長を助け、命を受けて校務をつかさどり、学長に事故あるときはその職務を代行する」と規定し、学長の命により権限を委譲できる体制としている。

学部長及び共通教育部長の選任方法は、「東京都市大学学部長等に関する規程」(資料 10-1-6)に規定している。学部長は、「当該学部教授会が推薦する 2 名または 3 名の学部長推薦候補者のうちから、学長がこれを選出」、共通教育部長にあっては「共通教育部長候補者は、共通教育部会議が推薦する 2 名または 3 名の共通教育部長推薦候補者のうちから、学長がこれを選出」し、「学部長等候補者が決定したときは、学長が理事長に具申し、理事長がこれを任命する」と規定している。研究科長の選任方法は、「東京都市大学大学院研究科長に関する規程」(資料 10-1-7)に規定している。「研究科長候補者は、当該研究科委員会が推薦する 2 名または 3 名の研究科長推薦候補者のうちから、学長がこれを選出」し、「研究科長候補者が決定したときは、学長が理事長に具申し、理事長がこれを任命する」と定めている。その権限については、それぞれ当該機関の校務を掌り、所属職員を統督することを規定し、それを明示している。

・ 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

2017(平成 29)年 9 月に、「学長の円滑な意思決定に資するため、本学の運営に関する重要事項を審議する」ための機関として学長会議を設置している。同会議は、学長を議長とし、副学長、事務局長及び学長が指名する者で構成し、学長の円滑な意思決定を支えている(資料 10-1-8)。

大学全体としての機関決定は、「東京都市大学学則」(資料 10-1-9、第 12 条)に従って、「大学協議会」で行う。大学協議会は、学長の求めに応じ、本学の運営に関する重要事項、教学的な重要事項及び複数の学部等に関わる事項で当該学部教授会あるいは当該研究科委員会の間で調整が困難である事項を審議している(資料 10-1-10)。なお、大学協議会は、学長を議長とし、副学長、学部長、共通教育部長、研究科長、事務局長及び部長職等で構成している。

この体制に加えて、「本学全体として取り組むべき事項を効率的かつ効果的に実施する」ことを目的として、「東京都市大学の全学に係わる委員会の設置に関する規程」(資料 10-1-11)に基づいて常設の全学委員会(教務、研究、国際、施設、キャリア、学生部、リスク管理)を置いている。全学委員会では、全学あるいは複数の学部等に共通する専門的事項で、各学部独自では解決できないことや、大学協議会や学長から諮問された事項を取り扱っている。全学委員会の委員長は、副学長、学部長、事務局長の意見を参考に、教職員の中から学長が任命しており、全学的に学長による意思決定とそれに基づく執行等を可能とする体制を整備している。

・　教授会の役割の明確化、学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

東京都市大学学則第 13 条に則り、各学部に教授会を置いている。大学院研究科では東京都市大学大学院学則(資料 10-1-12、第 9 条)に則り、総合理工学研究科、環境情報学研究科にそれぞれ研究科委員会を置いている。各教授会及び研究科委員会の役割と権限は、それぞれ学則において、学長が決定を行う一部事項について、審議し、意見を述べるほか、当該学部・研究科の教育研究に関する事項について審議し、学長及び学部長・研究科長の求めに応じ、意見を述べることができる旨を定めており、双方の役割と関係を明確にしている。

・　教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化

本学は、学校法人五島育英会の設置校であり、理事会を最高意思決定機関としている。予算・借入金及び基本財産の処分、事業計画、予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄、寄付行為の変更、合併その他この法人の業務に関する重要事項については評議員会の諮問を受けている(資料 10-1-13)。そのうえで、寄附行為施行細則第 8 条では、「本法人の設置する各学校の学長、校長及び園長は、運営に関する基本方針に基づき当該学校の校務を掌り、所属職員を統督する。」ことを規定しており、教学組織と法人組織の権限と責任を明確にしている。

・　学生、教職員からの意見への対応

学生からの意見への対応としては、毎年度、全てのキャンパスで「学生と大学との懇談会」を開催し、大学執行部をはじめとする関係教職員が出席して、学生からの意見等を幅広く聴いている。寄せられた意見等の中で対応すべき事案は改善等を図り、その結果を学生にフィードバックしている。また、2018(平成 30)年 9 月には、大学が学生 FD 委員を任命し、「大学と学生との協働 FD 懇談会」を実施するなど、教育面の改善活動を大学と学生が協働して進める取り組みを開始した。教職員に関しては、大学協議会、主任教授等会議を通じて各組織からの意見を聴取しているほか、毎年 9 月には全学 FD・SD フォーラムのプログラムの一部を「全学教職員意見交換会」とし、タイムリーなテーマを設けて意見を聴き、教職員が共有する機会を設けている。

・　適切な危機管理対策の実施

本学では、それぞれの所管部署が関連規程等に従って危機管理対策を講じている。コンプライアンス意識の徹底では「東京都市大学行動規範」(資料 10-1-14)を制定し、構成員に周知の上、Web 規程集での常時閲覧を可能としている。個人情報の取り扱いは「個人情報保護方針」(資料 10-1-15)「個人情報の保護に関する規程」(資料 10-1-16)、ハラスメントの防止は「東京都市大学ハラスメントの防止等に関する規程」(資料 10-1-17)、また、法令等に違反する行為又はそのおそれがある行為が現に生じ、又はまさに生じようとしている場合の早期発見及びその是正を図るために必要な対策として「公益通報等に関する規程」(資料 10-1-18)に基づく体制を整備し、公益通報等の連絡先を学校法人五島育英会ホームページで公開している(資料 10-1-19)。

- **点検・評価項目③ ： 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。**
- **責任主体(所管組織)： 学長会議、事務局総務部財務課**

評価の視点	
1	○予算執行プロセスの明確性及び透明性
1-1	・内部統制等
1-2	・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

本学の予算編成は、毎年 11 月に法人傘下の大学から幼稚園まですべての学校(園)長参集のもとに開催される「学校長会議」において、理事長より通達される予算編成方針に基づいて行われる。予算編成方針は、法人傘下各学校の収支見込みや長期計画などを総合的に検証しながら策定されるもので、学校法人全体のバランスを勘案した上で、各学校が編成目標とすべき事項が示されるものである。学内で予算作成を所管する総務部財務課では、事務局の各部署と協議を重ねながら、予算編成方針に基づいた計画を立案し、学長会議での審議並びに承認を経て法人本部へ予算原案として提出する。提出後、法人本部との予算折衝を経て、その予算案は法人本部の常務会、最終的には評議員会・理事会にて承認されるフローとなる。

内部統制として、本学の経理ルールでは、学校法人会計基準に基づいて法人傘下校共通の規程として定められている「経理規程」(資料 10-1-20)及び「経理事務実施要領」(資料 10-1-21)が基盤となる。各業務の執行については、これらの明確な規程・要領によって、事務局の検査を通過した執行伝票のみが法人本部へ回付される。本法人では、資金の集中管理により、大学には小口現金相当の資金しか置かず、法人本部の決裁なしでは小口現金を除く現預金の払い出しは出来ない仕組みとし、リスク管理の徹底に努めている。

予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定については、毎年大学財務課が主体となり、報告をまとめている。この報告は、例年 7 月と 11 月に開催する「学校連絡協議会」において共有される。7 月には、予決算差異をまとめた報告を、11 月には当期の見込みとともに将来計画をまとめた長期財政計画の報告を行うことで透明性も確保している。同協議会は、法人本部からは理事長をはじめ専務理事、常務理事、財務部長などが、大学からは学長をはじめ副学長、事務局長などが出席する会議で、決算検証を含めた大学の運営戦略を検討・共有する場となっている。

- **点検・評価項目④ ： 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。**
- **責任主体(所管組織)： 事務局**

評価の視点	
1	○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置
1-1	・職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
1-2	・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
1-3	・教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係(教職協働)
1-4	・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の採用については、「法人本部就業規則」(資料 10-1-22、第 3 条)、「東京都市大学就業規則」(資料 10-1-23、第 8 条)の定めに基づいて行っており、法人本部総務部人事課が法人全体の人員配置について長期的な視点に立って採用枠・採用方針等を設定した上で実施している。職員の昇格については、資格制度に基づき、各職階に求められる能力や役割を明示した上で、人事評価の結果や人員計画に基づいて行っている。

業務内容の多様化・専門化への対応として、高等教育動向を踏まえて、適宜事務組織を改正し、対応している(資料 10-1-24) (資料 10-1-25)。2016(平成 28)年 8 月 1 日には入学センターを新設し、事務組織として従来は学生支援部の一部署となっていた入試課を、より専門的・高度な業務を行えるよう入試センターとして改組している。教職協働に関しては、教学運営、大学運営面にかかわらず各種委員会等の諸活動において事務職員が庶務的業務にとどまらず、委員として参画することが一般的な形態になっており、教育系職員と協働して企画立案の中核的役割を担う場面も増えている。また、民間企業や行政への若手職員の在籍出向、グローバル化への対応として語学力を有する職員や国外出身者の採用と配置も行っている。

なお、事務局では、事務局長が議長となり、部長職を構成員として「事務局運営会議」を月 2 回開催し、事務組織としての各種検討や情報共有の機会を設け、円滑な運営に努めている。今後は、その役割と権限をより明確にするために規程化に向けた検討も行う予定である。

人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善では、2017(平成 29)年度における管理職研修において、人事制度に関するより一層の理解・適正な人事評価の実施のための研修を実施している(資料 10-1-26)。

- **点検・評価項目⑤ ： <u>大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。</u>**
- **責任主体(所管組織)： 学長会議、事務局**

評価の視点	
1	○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施

全学的な取り組みである「全学 FD・SD フォーラム」の実施や、夏期に教職協働により合宿形式で行う「FD・SD ワークショップ」など、教員・職員を問わず、全学的な課題や方針を共有するための SD を実施している。事務職員においては、法人全体で定めた「研修計画体系図」(資料 10-1-27) をもとに、「資格別研修」をはじめとする 4 つの体系に基づく SD を実施するとともに、学生満足度向上のための業務改善とスタッフディベロップメントを包含する取り組みとして「CS 向上推進活動方針」を定め、「次世代リーダーの育成」「中期事業方針の理解」など、年度ごとに設定する重

点テーマのもと、学校職員として必須の知見やスキルの獲得に努めている(資料 10-1-28)(資料 10-1-29)。

- **点検・評価項目⑥ : 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**
- **責任主体(所管組織): 学長会議、大学評価室**

評価の視点	
1	○適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
2	○監査プロセスの適切性
3	○点検・評価結果に基づく改善・向上

大学運営に関する自己点検・評価では、2018(平成 30)年度以降は所管組織が自己点検・評価を行った後、総括的な点検・評価を大学評価室が行うこととしている。点検・評価の結果に基づく改善・向上については、最終評価を大学評価室の上位組織の学長会議で行い、決定された評価結果と検討所見を所管組織にフィードバックすることで改善・向上のための取り組みにつなげることとしている。

監査プロセスは、法人全体の「内部監査規程」(資料 10-1-30)に定め、法人本部に内部監査室を設置して業務の遂行を公正かつ客観的な立場で評価している。財務監査については、「経理規程」の第 49 条及び第 50 条に規定している。また、監事の職務は「寄付行為」に規定し、私立学校法第 37 条第 3 項に基づき、学校法人の業務及び財産の状況を適切に監査している。また、毎年、半期の期中監査を 11 月に、年度末の決算監査として 5 月に会計監査及び事業監査を行っており、例年 5 月の理事会及び評議員会では毎会計年度ごとの監査結果が報告されている。

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

- 事務職員においては、体系的な資格別研修を実施し、それを定着させていることは長所といえる。選抜型の研修を実施し、次世代リーダーの育成を図るとともに、「ダイバーシティーマネジメントの推進」等の観点も採り入れて組織的に研修を実施している。また、事務管理職に対しては、評価者研修の実施や通信教育での自己啓発研修の受講を義務化するなど、職員力の向上に取り組んでいる。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

- アクションプラン 2030 の策定から 5 ヶ年が経過しつつあることから、今後の大学運営をより適切かつ効果的に行っていくためには最新の社会的要請及び高等教育の動向を踏まえながら、現在の大学運営の指針を発展させて方針として明文化する必要がある。
- ダイバーシティーへの対応として女性管理職比率・女性職員のモチベーションアップ・グローバル化への対応(語学力の向上)に努めていく必要がある。また、人材・資源が限られた中で

業務パフォーマンスを向上していくために、専任と非専任職員の業務の切り分け、事務局業務における委託業務の洗い出し、ワークライフバランスの向上にむけた環境整備が挙げられる。

(4)全体のまとめ

本学では、中長期計画(アクションプラン 2030)の「大学運営向上プロジェクト」で、その計画を実現するために必要な指針を明示している。その指針に則って、役職者の配置及び選任、学内組織の整備、規程等に従った意思決定、権限執行、危機管理対策及び予算編成・執行等を行っている。また、必要な事務組織を置き、近年の高等教育の動向を踏まえながら、中長期的な SD 計画に基づき、教職協働の意識や大学運営に必要となる資質の向上を図り、多様化、専門化への対応を進めている。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- 高等教育を巡る動向の変化が激しい中にあって、大学運営をより適切かつ迅速に行っていくためには、大学運営に対する教職員の共通理解が欠かせない。そのためには、本基準で述べた複数の学内組織の役割と権限、適切性の検証と改善・向上を図るプロセス等について早期に図表化し、共有していきたい。また、これを第 3 者に向けても分かりやすく示せるようにしていきたい。

(6)根拠資料

10-1-1　東京都市大学中長期計画(アクションプラン 2030)　ホームページ
https://www.goto-ikuei.ac.jp/tcu_actionplan2030/project/management/files/TCU_Action_Plan_2030_4.pdf
10-1-2　東京都市大学学長に関する規程
10-1-3　東京都市大学学長選出に関する細則
10-1-4　学校法人五島育英会寄附行為施行細則
10-1-5　東京都市大学副学長に関する規程
10-1-6　東京都市大学学部長等に関する規程
10-1-7　東京都市大学大学院研究科長に関する規程
10-1-8　東京都市大学学長会議規程
10-1-9　東京都市大学学則
10-1-10　東京都市大学大学協議会規程
10-1-11　東京都市大学の全学に係わる委員会の設置に関する規程
10-1-12　東京都市大学大学院学則
10-1-13　学校法人五島育英会寄附行為
10-1-14　東京都市大学行動規範
10-1-15　個人情報保護方針
10-1-16　個人情報の保護に関する規程
10-1-17　東京都市大学ハラスメントの防止等に関する規程

10-1-18　公益通報等に関する規程
10-1-19　公益通報等に関する窓口の設置について
10-1-20　経理規程
10-1-21　経理事務実施要領
10-1-22　法人本部就業規則
10-1-23　東京都市大学就業規則
10-1-24　東京都市大学組織図
10-1-25　東京都市大学事務局事務分掌規程
10-1-26　事務管理職研修(労務講座概要)
10-1-27　事務職員研修計画体系図
10-1-28　人材開発・CS 向上推進活動方針・計画
10-1-29　事務職員研修計画
10-1-30　内部監査規程

第 10 章　大学運営・財務(財務)

(1)現状説明

- 点検・評価項目①　:　教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。
- 責任主体(所管組織):　学長会議、事務局運営会議

評価の視点	
1	○大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
2	○当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

大学は、教育と研究を通じて社会へ貢献することを目的とし、在学生のためにも持続的な発展が求められている。大学が持続的に発展し、社会へ貢献し続けるためには、収入の安定と施設設備の継続的な充実が重要であり、中長期的な視野に立った施策が欠かせない。

本学においても中長期的な視点で、持続的な発展に向けたビジョンである中長期計画(アクションプラン 2030)を策定し、これをベースとして長期財政計画を策定し、常に見直しを行っている。

1. 中・長期財政計画の策定

本学が中核をなす学校法人五島育英会では、2017(平成 29)年度を起点として、14 年後の 2030 年という長期的な視点に立ち、以下の 3 期間に区分した事業方針を決定した。

・第 1 期事業計画【2017(平成 29)年度～2020(平成 32)年度】
「各学校が社会に対して圧倒的な存在感を示すことのできる“個の力”を育む。」
・第 2 期事業計画【2021(平成 33)年度～2025(平成 37)年度】
「個性の強化により、他私学と差別化された各学校の「個の力」を結集し、都市大グループとしての総合力を育む。」
・第 3 期事業計画【2026(平成 38)年度～2030(平成 42)年度】
「都市大グループとして社会に対して圧倒的な存在感を示すことができる「都市大ブランド」を構築する。」

現在は第 1 期事業計画の期間中であり、本学ではアクションプラン 2030 を基軸にして第 1 期事業計画を策定し、これに基づき 2020(平成 32)年度までの長期財政計画を策定している。この財政計画は毎年見直しを行い、現在は 2018(平成 30)年に見直しをかけた計画が最新のものとなっている。

2. 目標とする財務指標の設定

持続的、永続的な教育研究活動が求められる大学運営において、安定的かつ継続的に施設設備投資を行うためのKPIとして、本法人では経常収支差額比率を採用し、2020(平成 32)年度における目標を法人全体で 6.5%に設定した。

大学においては、本法人設置校の予算規模を勘案し、その目標比率を 8%に設定の上、長期財政計画を策定している。

- **点検・評価項目②　：　教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。**
- **責任主体(所管組織)：　学長会議、事務局運営会議**

評価の視点	
1	○大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)
2	○教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
3	○外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

1. 財政基盤

財政基盤の根幹である学生数は、入試改革や退学者削減プロジェクト等の施策により入学者の確保、中途退学者の低減に繋がり、安定的に確保している。

また現在、授業料に依存する体質改善に取り組んでおり、経常費補助金の獲得や科研費・受託研究費等の獲得に向けたバックアップ体制を強化することで、外部資金の獲得に繋げ、財政基盤の更なる安定化を目指している。

2. 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

本学では現在、2014(平成 26)年に策定したアクションプラン 2030 の具現化に向け、全学的に教育・研究改革に取り組み、教育・研究施策に係わる経費予算を優先的に確保する予算策定を進めており、経常収入に対する教育研究経費の割合は年々増加傾向となっている。

また、その一方で収入を増やす方策として、補助金の獲得や科研費・受託研究費等の獲得のバックアップ体制を強化することで外部資金の更なる獲得を目指している。

さらに支出の節減に関しては、一般業務予算にシーリングを用いる等、経常的経費の抑制に努め、経常収支のバランスを考慮することにより、教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図っている。

2017(平成 29)年度からは、学科・研究室へ配分する教員予算額の算出方法を見直し、学科等への配分額を圧縮する一方で、公募型の共通施策予算や大型研究基盤設備導入など戦略的な予算を設定するなど、メリハリをつけた予算配分としている。

3. 外部資金の獲得状況

外部資金の獲得は、本学の重点課題として捉えており、産学官連携コーディネーター、リサーチアドミニストレーター、研究推進アドバイザー等を配置し、外部資金の獲得に向けた支援体制の強化を図っている。科学研究費補助金においても、研究費支援制度を設け、獲得へ向け積極的な取り組みを行っている。

(単位:千円)

	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
文科省科研費	83件	176,540	81件	154,180	79件	142,730	75件	142,350	91件	143,292
受託研究	157件	468,284	162件	632,302	191件	607,142	223件	535,077	230件	949,384
特定寄付	36件	30,430	32件	33,740	12件	14,297	18件	29,532	17件	22,731

(2)長所・特色(この事項の目標として意図した成果を明らかにしたうえで、その成果があがっていることが確認できる根拠を示しながら具体的に記述すること)

➢ **積極的な取り組みによる補助金の増加**

本学では 2013(平成 25)年度に入学定員超過により経常費補助金が不交付となった以降、その重要性を再認識し、補助金獲得へ向けて一層積極的な取り組みを推進した。

- 2015(平成 27)年度には、初めて私立大学改革総合支援事業タイプ3に選定、以降全学的取り組みを強化し、2016(平成 28)年度、2017(29)年度には連続で 4 タイプに採択となった。
- 2016(平成 28)年度には、大学教育再生加速プログラム(AP)に申請した結果、採択されて 4 か年にわたる補助金交付の内定を受けた。
- 2017(平成 29)年度には、「都市研究の都市大:魅力ある未来都市創生に貢献するエイジングシティ研究および実用化の国際フロンティア」事業が、私立大学研究ブランディング事業に選定され、私立大学改革総合支援事業と合わせ、国庫経常費特別補助の大幅増加につながった。
- 施設設備関連の補助金では、世田谷キャンパス新6号館棟の新築工事を耐震改築未実施建物の取り壊しと合わせて実施することで、2017(平成 29)年度に耐震改築事業として私立学校施設整備費補助金の交付を受けることができた。

これらにより、補助金収入は確実に増加し、2017(平成 29)年度は 18 億 3800 万円となった。

➢ **支援体制強化による外部資金の増加**

「3. 外部資金の獲得状況」の中でも触れたが、本学では外部資金獲得支援体制の拡充を進めている。産学官連携コーディネ-ター や研究推進アドバイザーの配置をはじめ、マッチング率の非常に高い「科学技術振興機構(JST)新技術説明会」への新規参画、産学連携イベントへの出展機会の増加などにより、2017(平成 29)年度には契約ベースで 9 億4900 万円まで受託研究受入額は増加した。

(3)問題点(改善を要すると判断した根拠を示しながら具体的に記述すること)

➢ **長期財政計画と予算との整合**

前述のとおり、本学では長期財政計画を策定し、毎年夏期に見直しを行っている。次年度予算については、当然のことながら長期財政計画がベースとなるところではあるが、予算策定時期になると、長期財政計画では見込んでいなかった案件が新たに申請される傾向が強い。このような状況が続くと長期財政計画の形骸化に繋がりかねないため、予算＝長期財政計画額の精査という認識をさらに啓蒙していく必要ある。

➢ **寄付金収入の拡大**

本学はこれまで周年事業を除き、積極的な募金活動に取り組めていないのが現状である。寄付金サイトを開設し、クレジットカードやペイジーなどによる寄付方法の多様化を図っているものの、寄付金増加に結びついていない。収入の多角化という観点から捉えても、今後重点的に取り組む必要があると考えている。

(4)全体のまとめ

本学では中長期計画(アクションプラン 2030)を基軸にした上で長期財政計画を策定している。また、教育研究活動を安定して遂行するための財政基盤を確立した上で、より一層の安定化を図るための取り組みを進めている。収入の根幹である学生数は定員を確保し、順調に推移している。また、学納金に頼る構図を少しでも改善すべく取り組む収入の多様化についても、積極的な取り組みにより補助金、外部資金(受託研究など)が着実に増加している。

アクションプラン 2030 などの改革費用の増加もみられるが、2017(平成 29)年度に実施した学費改定により、今後 2020(平成 32)年度までは収入の増加が上回り、経常収支の改善を見込み、全体として安定した財政状況のもとに大学運営が進むものと判断できる。

(5)次回の点検・評価に向けた具体的な取組

- **拡大する予算を抑制する施策**

前述のとおり、財政状況は 2017(平成 29)年度まで概ね順調に推移しているものの、収入の増加とともに支出も拡大傾向にあることも事実である。アクションプランをはじめとした将来を見据えた改革費用は先行投資であり不可欠ではあるが、それ以外の予算を抑制する施策も重要となる。教員関連予算を除いた本学の予算は、部署ごとに「一般予算」「大型予算」の規模別の業務体系に区分しており、2018(平成 30)年度からはこのうち「一般予算」に直近実績を上限とするシーリングを設定した。2019(平成 31)年度予算からは規模別の業務体系を改め、「経常予算」「新規予算」に再編し、このうち経常予算については 0 シーリングを導入する予定である。これにより、これまで積み上げ方式で予算作成を行ってきた結果として、拡大を続けていた予算に一定の歯止めをかけることができ、支出の抑制に繋がると考えている。

- **長期財政計画の全職員への共有**

策定した長期財政計画は、当然のことながら法人本部や大学執行部とは共有されるが、全教職員との共有は十分とはいえない。長期財政計画は、教育計画とともに全教職員がその目標を常に意識しながら、達成志向のもと取り組んでいくことが肝要であり不可欠である。よって、今後は学内広報において周知方法を検討するなど、個々の教職員まで浸透させ、情報共有を図っていきたい。

(6)根拠資料

10-2-1　財産目録
10-2-2　事業報告書
10-2-3　監事による監査報告書(6 カ年分)

10-2-4　　大学基礎データ(表９、表１０、表１１)

10-2-5　　5 カ年連続財務計算書類(様式７)

終　章

今回、第 3 期の大学基準を指標として、本学の諸活動について包括的に自己点検・評価を行った結果、高等教育機関として充足すべき指標に対する現状把握にとどまらず、内部質保証の推進を強化する観点での重要な課題を改めて認識するに至った。

教育活動においては、3 つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）に基づき、学習成果を重視して適切に自己点検・評価を実施した上で、教育の改善・改革に繋げていくことが重要となっている。そのためには学内で稼働する大学全体、学位プログラム、個々の授業科目のそれぞれのレベルで行われる PDCA サイクルが噛み合い、有効に機能することが必須である。本学においても、学修（学習）者中心の教育を実現させるべく教育施策を展開しているものの、今回の自己点検・評価結果からは、改善・向上のための検証プロセスが一部において脆弱である点も否めず、これを強化していく必要があると判断している。

研究活動や大学運営においても同様の傾向が見てとれ、とりわけ同一の方針あるいは基準において複数の学内組織が関係している場合には、掲げた方針に対する適切性等に対する検証活動のあり方を改めて検討しなければならない。明確な方針こそが質保証の起点となることを想起すれば、まずは大学全体の観点から各方針の整合性を担保することが極めて重要であり、そのうえで各方針に基づいて具体的な目標設定を行い、達成度及び達成に向けたプロセスの妥当性等を自己点検・評価によって吟味し、改善・向上に至る PDCA サイクルを機能させなければならない。大学評価室では、第 3 期の指標に基づいた初回の自己点検・評価であることを踏まえ、この考え方に着目して評価作業を行ったが、いくつかの基準においては中長期計画策定時の指針に留まっており、その内容では十分とは言い難いことから、これらを方針として発展させ、早期に明文化して学内で共有していきたい。

また、既に多くの大学では内部質保証システムに包含される学内組織の権限、役割分担、諸活動の検証とそれに基づいた改善・向上の手続き等を第三者に対しても分かりやすい内容で図示している。本学においてはこうした取り組みが遅滞していることから、早期に図示化することでより明確化していきたい。特に、大学全体で積極的に新たな施策が展開され、それに伴う種々のプロセス等が高度化・複雑化している中にあっては、内部質保証の構造に対する学内構成員の共通理解が一層重要になっている。

なお、今回の自己点検・評価については、大学評価室が 2019 年度に評価作業を行い、その結果を 2020 年 3 月に提言を添えて学長会議に提出した。その後、学長会議での決定を受けて各所管組織及び学部・研究科等に結果を通知しているが、その際には次回の自己点検・評価に向けて以下の事柄を要請した。

① 大学評価室による評価結果内容の精読
② 大学基準協会が定める「大学基準」とその解説、「点検・評価項目」「評価の視点」の精読と理解、それを基盤とした個性・特色を活かした取り組みの実践
③ 自己点検・評価を適切に実施するための客観的情報の収集と整備
④ 各学部・研究科における自己点検・評価に責任を負う組織の明確化

⑤　各所管組織、学部・研究科の構成員による方針内容の定期的な確認と共有
⑥　各学部（学科）、研究科（専攻）のディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの意義と内容についての在学生に対する理解浸透とそのための工夫
⑦　各学部・研究科における、教育改善のフロー、サイクル等の図示化
⑧　各学部・研究科における、ディプロマ・ポリシーを起点とし、その実現を踏まえた組織的な FD 活動の実施

なお、自己点検・評価においては学生の参画も必要と考えているが、2018（平成 30）年度には学生 FD 委員会が組織され、学生の意見を組み上げる仕組みができた。本学においても教育目標及びディプロマ・ポリシーを起点とする学習者本位の教育への転換を図っている中にあって、重要な取り組みと考えている。このように自己点検・評価活動の継続的な充実を図りながら、内部質保証を実現するための取り組みを強化していく所存である。

2020 年 3 月

東京都市大学
大学評価室長　桐生 昭吾