

2022（令和4）年度  
自己点検・評価報告書

（2023（令和5）年度認証評価申請用）

令和5年4月



白鷗大学  
HAKUOH UNIVERSITY



## 目 次

序 章	1
第 1 章 理念・目的	4
第 2 章 内部質保証	10
第 3 章 教育研究組織	19
第 4 章 教育課程・学習成果	26
第 5 章 学生の受け入れ	40
第 6 章 教員・教員組織	49
第 7 章 学生支援	62
第 8 章 教育研究等環境	70
第 9 章 社会連携・社会貢献	89
第 10 章 大学運営・財務	
第 1 節 大学運営	108
第 2 節 財務	121
終 章	124



## 序章

白鷗大学は、1915（大正4）年の「足利裁縫女学校」の設立にその起源を有し、1974（昭和49）年の「白鷗女子短期大学」の創設を経て、1986（昭和61）年に経営学部の単科大学として栃木県小山市に開学した。2015（平成27）年に学園創立100周年、2016（平成28）年に大学創立30周年を迎え、現在では、本キャンパスと大行寺キャンパスに、経営学部、法学部、教育学部の3学部、経営学研究科、法学研究科の2研究科を有している。

初代学長の上岡一嘉が掲げた、「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」という建学の理念のもと、本学は時代の要求に応え、教育研究活動の充実を図ってきた。1990（平成2）年には、法人名を足利学園から白鷗大学に変更、1992（平成4）年に法学部、1999（平成12）年に大学院経営学研究科・法学研究科、2001（平成13）年に経営学部ビジネスコミュニケーション（BC）学科、2004（平成16）年には発達科学部と大学院法務研究科（法科大学院）を設置した。その一方で、2006（平成18）年に短期大学部を廃止、2007（平成19）年には発達科学部を教育学部に名称変更して英語教育専攻・心理学専攻を設置、経営学部BC学科をBC専攻に変更、2017（平成29）年には法科大学院を廃止した。また、この間、小山駅東にキャンパスを造成し、新棟の増築を機に大学の本部機能を移転するなど、継続的に改革を進めている。

自己点検・評価活動に関しても、1996（平成8）年度に自己点検・評価報告書『白鷗大学のすがた』を取りまとめ、2001（平成13）年6月に最初の『白鷗大学自己点検・評価報告書』を公表、大学基準協会の加盟判定審査を受け、翌年3月に加盟を認められた。その後も、2009（平成21）年度と2016年（平成28）年度に認証評価を受け、それぞれ翌年3月に適合の判定を受けている。

前回の認証評価の際、大学基準協会から指摘を受けた5件の「努力課題」については、改善に取り組み、「改善報告書」を提出した。その概要は以下の通りである。

教育内容・方法・成果に関しては3件の指摘を受けた。第1に、「教育学部スポーツ健康専攻を除く全学部及び法学研究科の学位授与方針について、課程修了にあたって修得しておくべき知識・能力などの学習成果を具体的に明示していないので、改善が望まれる」との指摘については、評価当時、法改正に合わせ、3つのポリシーの改正に向け検討の途中であったが、その後、「3つのポリシー策定作業部会」を立ち上げ、部会長を中心に、各研究科及び学部から提出された3つのポリシーの改正原案を検討し、全体方針、大学全体及び各研究科・学部の教育目標との調和を図りながら具体的にわかりやすくなるよう修正を行い、最終案を合同教授会及び大学協議会に報告し承認を受け、2017（平成29）年4月付で大学HPに公表している。

第2に、「法務研究科を除く学部・研究科の教育課程の編成・実施方針について、現状

## 序章

の説明にとどまっておらず、教育内容・方法に関する基本的な考え方を示していないので改善が望まれる」との指摘についても、上記のとおり対応した。

第3に、「経営学研究科、法学研究科において、修了要件単位として認定される学部の授業科目において、成績評価方法などを課程ごとにと明確に区別していないので、教育の質保証の観点から改善が望まれる」と指摘されたことについては、評価当時の大学院履修規程では、学部の授業科目のうち履修が認められたものに関して、研究科委員会の認定により8単位を限度として研究科において習得したものとすることができるとのみ規定していたが、大学院履修規程第9条第1項及び第2項を改正し、学部科目の履修を許可する際には、単に教育研究上有益と認める場合だけでなく、(1)再履修を目的とする科目でないこと、(2)専攻に強い関連性があることの基準を追加し、修了要件科目に認定する際には、評価A以上の場合に限り認めることを規定した。

また、学生の受け入れに関しては、2件の指摘を受けた。第1に、「教育学部において、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が1.25と高いので改善が望まれる」との指摘については、評価当時、教育学部志願者数の増加により、年度によって歩留り率の予測との乖離が見られたが、入学定員管理を厳格に行った結果、2016～2020年度の入学者数比率平均は1.16倍に改善された。

第2に、「大学院修士課程において、収容定員に対する在籍学生数比率が、経営学研究科で0.10、法学研究科で0.45と低いので改善が望まれる」との指摘については、評価当時、学生が希望しても保護者の理解が得られず進学をあきらめるケースも見受けられ、企業の給与体系も学部生と変わらないなど学問の魅力のみで進学の動機づけを与えることが難しい状況であった。そこで、経営学研究科では、①知名度の改善のため、大学院公開講座を小山商工会議所との共催とし、市民や関係者へ大学院の存在をアピールした。②教育成果の質保証のため、研究発表会と複数教員による口頭試験を行い、その評価結果を研究科委員会に報告し、妥当性に関する承認を受けた。③教育科目の充実を図るため、科学に基づく経営学を目指し科目を新設した。また、法学研究科でも、①大学院に関する特集広告を新聞以外に雑誌にも掲載した。②学内特別入試に関し、GPAの数値を改正し、学内から優秀な学生を募集、③社会人でも働きながら学習しやすいよう夜間に開講する科目数を充実させた。現在のところ収容定員充足率に大きな変化はみられないものの、その向上のため改善努力を継続している。

現在の認証は2024（令和6）年3月末に期限を迎えるため、本学では、2022（令和4）年度に大学基準に基づき自己点検・評価報告書を作成し、2023（令和5）年度に大学基準協会から認証評価を受ける予定である。今回が3期目の認証評価となるが、評価の主眼も、初期の自己点検・評価の実質化から、内部質保証の構築・機能化、内部質保証システムの有効性へと進展し、学部・研究科別ではなく全学的な観点がより重視されるようになった。

そこで、今回の自己点検・評価にあたっては、こうした要求の変化に対応すべく、評価体制・手続きの見直しを行った。まず、自己点検・評価委員会については、各学部長・研究科長等を中心とする縦割りの構成から、全学組織の委員長・センター長を中心とする横断的な構成に改めた。具体的には、大学基準に準拠し、学長・副学長等以下、将来構想委員会・IR特別委員会・教務委員会・FD委員会・入試委員会・人事委員会・学生委員会・キャリアセンター・図書館委員会・情報処理教育センター・地域連携センター・国際交流センター・教職支援センター・事務局の長をメンバーとしている（白鷗大学自己点検・評価委員会規程）。

また、内部質保証の推進を図る中心組織として、IR特別委員会を発展的に解消し、内部質保証委員会を設置した。具体的には、教育研究活動や管理運営活動の状況について自己点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを継続的に行うことにより、教育研究水準の維持・向上を内部的に保証することを任務とし、学部長・研究科長等により構成される（白鷗大学内部質保証委員会規程）。

あわせて、3つのポリシー以外の各種取組方針についても策定と公表を前倒して行った。認証評価では、根拠資料の提示が必要となるところ、内部質保証の一環として方針の明確化も要求されている。そこで、すでに公表済みの建学の理念・教育目標と3つのポリシー以外の方針についても、関係委員会での検討と教授会等での報告を経て策定・公表した。具体的には、内部質保証に関する方針、求める教員像および教員組織の編制方針、学生支援に関する方針、教育研究等環境の整備に関する方針、社会連携・社会貢献に関する方針、国際交流の基本理念と方針、大学の管理運営に関する方針を大学HPにおいて公表している。

そして、実際の報告書作成にあたっては、学長を委員長とする自己点検・評価委員会のもとに、副委員長を部会長とし、各学部・専攻と事務局の教職員12名からなる作業部会を設置した。作業部会で作成した作業方針案を自己点検・評価委員会で決定した後、作業方針に基づき、各委員長・センター長を中心に各章を分担して素案を執筆、作業部会で原稿を点検し修正を依頼して再提出されたものを作業部会でとりまとめ、自己点検・評価委員会の承認を得て報告書を完成させた。

## 第1章 理念・目的

### 第1章 理念・目的

#### 1.1 現状説明

##### 1.1.1 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。

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 評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性
--

本学は1986年4月1日、栃木県小山市に白鷗大学経営学部を設置することによって開学した。その後、初代学長上岡一嘉はラテン語による「PLUS ULTRA(さらに向こうへ)」を本学の理念とした(資料1-1【ウェブ】 建学の理念・教育目標)。

建学の理念は、1992年の法学部、1999年の大学院経営学研究科(修士課程)および大学院法学研究科(修士課程)、2004年の発達科学部(2007年に教育学部に名称変更)の設置という、大学組織の着実な発展に反映されていると同時に、各学部・大学院の理念・目標という具体的な教育方策の中に通奏低音のように流れ続けてきた。

理念は次の4項目として表現されている(資料1-1【ウェブ】)。

1. 永久に新しい、また永久に若き情熱の学府として、二十一世紀の社会の発展と地域の産業、経済、文化等の活性化に貢献する。
2. 激変する国際社会において、現状を的確に見定めるとともに、長期的で広い視野に立って将来を展望し、考え、行動できる人材を養成する。
3. 本格的な高度情報化、国際化社会を迎え、二十一世紀の日本を担う中核として活躍できる人材を育成する。
4. 進んで異文化を積極的に研究すると同時に、最新の情報を的確に入手し、それらを活用できる体制を作り上げる。

また、それらをゴールとしてさらに具体化した次の4項目から構成される「教育目標」及び、この全学的な「教育目標」に基づく各学部の「教育目標」を設定している(資料1-1【ウェブ】)。

1. 激動する国内外に適応し、積極的に協調し、貢献できる語学力とコミュニケーション能力を養うこと。
2. 洞察力を磨き、習得した専門知識を統合し、問題解決型の行動力を養うこと。
3. 教員と学生の人間的ふれあいを重視するとともに、各分野にわたる最新のコース別講義体系、相互討論などを通じ、十分な思考力と多様な個性を育成すること。
4. 知・徳・体を備えた人格形成に努めるとともに、自らの判断、努力と責任に基づい



て、国内外社会に積極的に貢献できる強靱な精神を養成すること。

2021年4月に学長に就任した北山修は本学の3学部について「俯瞰すると、それぞれの役割とその関係性には社会を形づくる“人の三角形”が築かれていることがわかります。教育学部は心を扱う学部であり、人の内側の学問です。法学部はルールづくりであり、人の外側の世界を形づくるものです。そしてこの両方をどのように調和させるかを問うのが経営学部であり、人の心と社会のルールを統合しマネジメントしていくことが課題となる学問であると捉えられます」と指摘、全学統合的な教育目標に取り組む姿勢を示している（資料1-2【ウェブ】）。

また、学部および大学院の人材育成その他の教育研究上の目的は、本学の「PLUS ULTRA(さらに向こうへ)」の理念のもと、学則に以下の通り定められている（資料1-3、資料1-4）。

大学の学部、学科または専攻等ごとに定めた目的（白鷗大学学則第1条）

<p>経営学部 経営学科</p>	<p>経営学部経営学科は、経営学、会計学、情報ネットワーク及びマルチメディア並びに隣接科学を探究し、学生にその幅広い知識及び高度の外国語能力を習得させることにより、国際社会、産業経済界に対応できる最新の経営知識及びコミュニケーション能力を有し、創造性と実践力を兼ね備えたビジネスリーダーとなり得る人材を育成するための教育を行い、かつ経営学の分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的とする。</p>
<p>法学部 法律学科</p>	<p>法学部法律学科は、社会の規範である法律とこれを動かす政治、行財政及び政策のしくみ並びに関連諸科学を探究し、学生にその最新の体系的な知識及び高度の外国語能力を習得させることにより、社会において政治、行政、司法、企業活動等を担う人材を育成するための教育を行い、かつこの分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的とする。</p>
<p>教育学部 発達科学科</p>	<p>教育学部発達科学科は、児童教育、スポーツ健康、英語教育及び心理学の分野を中心として教育に関する諸科学を研究し、各専攻においてその幅広い知識を学生に教育するとともに、その専門性を活かして広く社会に貢献することを目的とする。</p> <p>〔児童教育専攻〕 児童教育専攻は、学生一人ひとりが自己の豊かな個性を活かし、かつ国際的な幅広い視野を持って、乳幼児、園児又は児童に対する実践的な指導力を身につけた信頼される保育士、幼稚園教諭若しくは小学校教諭、又は公務員若しくは民間企業人として活躍できる人材及び教育学に関する諸科学の研究者を目指して大学院へ進学する人材を育成するための教育を行い、かつ児童教育の分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的とする。</p>

## 第1章 理念・目的

	<p>〔スポーツ健康専攻〕 スポーツ健康専攻は、学生が体育及びスポーツ科学の基礎理論をベースに、体育実技、専門機器を用いた測定技術及び医学的基礎知識、並びにスポーツリハビリテーション及びレクリエーションなどスポーツ健康科学と教育学を学び、中学校、高等学校の保健体育教諭又は民間企業人として幅広く活躍できる人材育成のための教育を行い、かつスポーツ健康の分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的とする。</p>
	<p>〔英語教育専攻〕 英語教育専攻は、学生が英語をはじめとした外国語能力その他の隣接科学の幅広い知識を学修し、国際的な視野を持って、小学校、中学校、高等学校の英語教育に携わる教諭又は高度の英語能力を活かし産業経済界や地域社会に貢献できる人材育成のための教育を行い、かつ英語教育の分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的とする。</p>
	<p>〔心理学専攻〕 心理学専攻は、学生が心理学の基礎的な知識及び研究法並びに関連諸科学の幅広い知識を学修することにより、心理学の専門性及び実践力並びに科学的研究を行うにふさわしい態度、思考能力及び倫理感を習得し、かつ自己に対する洞察及び他者に対する共感ができる人間として、広範な職業領域及び地域社会に貢献できる人材育成のための教育を行い、かつ心理学の分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的とする。</p>

### 大学院の目的（白鷗大学大学院学則第2条及び第4条の2）

<p>大学院</p>	<p>本大学院は、白鷗大学の目的及び使命に則り、さらに広い視野に立って、精深な学術の理論及び応用を教授研究し、専攻分野における高度な専門性を必要とする職業等に対応することができ、かつ、国際的視野に立って活動する人材を育成することを目的とする。</p>
	<p>〔経営学研究科〕 経営学研究科は、研究成果及び専門知識を活かし、地域経済を支える人材、グローバルなビジネスの現場で活躍できる人材及び研究職に携わる人材の育成を目的とする。</p>
	<p>〔法学研究科〕 法学研究科は、研究成果及び専門知識(資格取得も含む)を活かし、専門的職業を遂行できる人材、地域社会等に貢献できる人材及び研究職に携わる人材の育成を目的とする。</p>

以上のことから、大学の理念・目的は開学以降「PLUS ULTRA(さらに向こうへ)」の精神のもと、適切に設定されている。また、学部ならびに研究科の目的についても、前述の通り大学の理念・目的を踏まえて適切に設定している。

1.1.2 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。

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  
 評価の視点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

大学・大学院の目的については、「白鷗大学学則」、「白鷗大学大学院学則」で適切に明示し、周知されている。具体的には、『大学の学部、学科または専攻等ごとに定めた目的（白鷗大学学則第1条抜粋）』、『大学院の目的（白鷗大学大学院学則第2条及び第4条の2抜粋）』が大学のホームページで公表されている（資料1-5【ウェブ】）。

さらに、学生には『学生のでびき』を介して周知を図っており、『大学案内』の冊子の形でも、社会的に公表を行っている（資料1-6、資料1-7）

1.1.3 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。

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  
 認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

2015年に創立100周年を迎えるにあたり、本法人はその周年事業の一環として大学の将来的な発展を見越したキャンパス再整備計画を立ち上げ、2018年度にはJR小山駅前の既存キャンパスを増築する形で新校舎を完成させ、経営学部ならびに法人本部機能を移転した。また、大行寺キャンパスは、老朽化した旧短大校舎を解体し、教育学部に特化したキャンパスに再整備し、2021年11月に完成した（詳細は第10章参照）。このように、100周年事業に関連する計画は完了したが、次の中・長期計画については、現在策定を検討している段階である。

次期中・長期計画の必要性はかねてより各学部において議論され、IR特別委員会を中心にこれらの動きのとりまとめが行われてきた。具体的には、第1回IR特別委員会（2022年5月18日）において中・長期計画策定の検討準備が承認され、第2回IR特別委員会（2022年7月6日）において中・長期計画策定に向け3つのポリシーに基づく自己点検・評価を行うなかで将来の白鷗大学像を模索していく姿勢が明示され、それを担う組織として内部質保証委員会の設立が提案された。そして、第3回IR特別委員会（2022年9月9日）において内部質保証委員会の設立が合意され、第4回IR特別委員会（2022年10月19日）において内部質保証委員会規程が承認された（資料1-8、資料1-9、資料

## 第1章 理念・目的

1-10、資料1-11)。

内部質保証委員会規程は大学協議会（2022年10月26日）での承認を経て、2022年11月1日より施行されている（資料1-12）。

また、内部質保証委員会設立とその趣旨について、IR特別委員長が各学部の教授会に出向き説明することによって周知しており、中・長期計画策定に向けた体制作りが完了している。このように、本学の中・長期計画の特色は、自己点検・評価の重要性を鑑みながら、全学的なボトムアップ型の活動によりそれを実現しようとしている姿にあるといえよう。

本学においては中・長期計画の必要性について自己点検・評価の観点から真摯な議論が展開され、その策定に向けた推進組織として内部質保証委員会が設立された段階にある。今後は同委員会を中心に中・長期計画が策定されることが見込まれている。

### 1.2 長所・特色

大学の理念・目的については、初代学長上岡一嘉がラテン語による「PLUS ULTRA(さらに向こうへ)」を本学の理念として掲げ、その精神のもと、建学の理念とそのゴールとしての教育目標をそれぞれ4項目明示し、適切に設定している。この理念・目的を前提に、経営学部、法学部、教育学部ならびに経営学研究科、法学研究科においても、それぞれの分野で学ぶ者のニーズに対応した教育目標や目的、ミッションを適切に設定している。大学の理念・目的は学則で明示するとともに、大学ホームページや学生のとびきへの掲載などで広く周知している。

将来を見据えた中・長期計画についての本学の特徴は、自己点検・評価の重要性を鑑みながら、全学的なボトムアップ型の活動によりそれを実現しようとしている姿にあり、現在策定に向け作業が進展しているところである。

### 1.3 問題点

2015年に創立100周年を迎えるにあたり、本法人はその周年事業の一環として大学の将来的な発展を見越したキャンパス再整備計画を立ち上げ、それを2018年から2021年にかけて実現したものの、次の中・長期計画については、現在検討している段階であることが問題点として指摘できる。本学においては中・長期計画の必要性について自己点検・評価の観点から真摯な議論が展開され、その策定に向けた推進組織として内部質保証委員会が設立されており、今後は同委員会を中心に中・長期計画が策定されることが見込まれている。

### 1.4 まとめ

本学の理念・目的は建学以来掲げられた「PLUS ULTRA(さらに向こうへ)」の精神のもと、適切に設定され、それを踏まえたうえで、学部・研究科の教育目標や目的、

ミッションを適切に設定している。これらの理念・目的は学則で明示するとともに、大学ホームページ等で公表することによって幅広く周知されている。中・長期計画については現在検討中ではあるものの、自己点検・評価の重要性を鑑みながら、全学的なボトムアップ型の活動により内部質保証委員会が設立されており、今後策定されることが見込まれている。

## 第2章 内部質保証

## 第2章 内部質保証

### 2.1 現状説明

#### 2.1.1 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。

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

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・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
- ・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）

本学の内部質保証の取組は2021年度4月に新設されたIR特別委員会の活動に始まる。IR特別委員会は次項に述べるように教学に係る学内業務のいくつかの点で具体的な改善策を提案実施してきたのであるが、そうした活動実績のうえに2022年度に入り、内部質保証活動のさらなる展開のためにIR特別委員会を発展解消して「内部質保証委員会」を新設し、この委員会を中心に本学の内部質保証活動の体系化を図っているところである（資料1-12）。

この新しい方針のもと本学では内部質保証を推進する組織として、「自己点検・評価委員会」及び「内部質保証委員会」を置き、内部質保証活動の具体化を図っている。その基本方針は以下の通りであり、この内容については本学ホームページでの公表などにより明示している（資料2-1【ウェブ】）。

#### <基本方針>

- (1) 本学建学の理念並びに教育目的に則り、本学教育研究水準の向上を図り、その目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動、管理運営活動の状況について自己点検及び自己評価を行い、もって本学の教育研究活動、管理運営活動の内部質保証を確保するものとする。
- (2) 内部質保証の適切性、有効性を客観的に検証するため、認証評価機関による認証評価を受審するとともに、本学が策定する中長期的方針に照らした自己点検・評価を定期的実施し、その結果を本学ホームページ等を通じて広く社会に向けて公表し、また必要に応じて外部有識者の点検を受ける。
- (3) 自己点検・評価の結果に基づく改善、向上に向けた取組を継続的に行い、教育研究活動水準の更なる向上を図り、自らの責任で教育研究活動の質を保証する。

こうした方針は教授会報告などを通じてただちに全学に開示され、内部質保証に関する方針が学内で共有されるとともに各学部、各委員会組織などでの改善努力の取組の円滑化につながっている（資料2-2）。

また、本学では、COVID-19を含め様々な危機に迅速かつ的確に対処するための体制を確立し、教職員及び学生等の安全確保を図るとともに大学の社会的な責任を果たすことを目的として、「白鷗大学危機管理規程」を設け、学長を総括責任者と定めている（資料2-3）。

### 2.1.2 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。

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：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

前節で述べたように、本学の内部質保証の取組は2021年度4月に新設されたIR特別委員会の活動に始まる。IR特別委員会はそれまでの「将来構想作業部会兼IR委員会」を継承するもので、本学の諸活動を点検評価し、とくに文部科学省から示された私立大学等経常費補助金の算定基礎となる「教育の質に係る客観的指標調査」の諸項目に本学がどれだけ合致しているかを点検評価し、もって本学の内部質保証活動を具体的に実践する組織として新設された。IR特別委員会は本学最高審議機関である大学協議会に直属するものとして位置づけられ、大学協議会における裁可を経て全学にその方針が伝えられ、実行される形をとった（資料2-4）。

そうしたIR特別委員会を発展解消する形で2022年度に内部質保証委員会が設置され、前記内部質保証委員会の発足に伴い本学における内部質保証推進の責任組織は次のようになっている。

#### 〈内部質保証体制〉

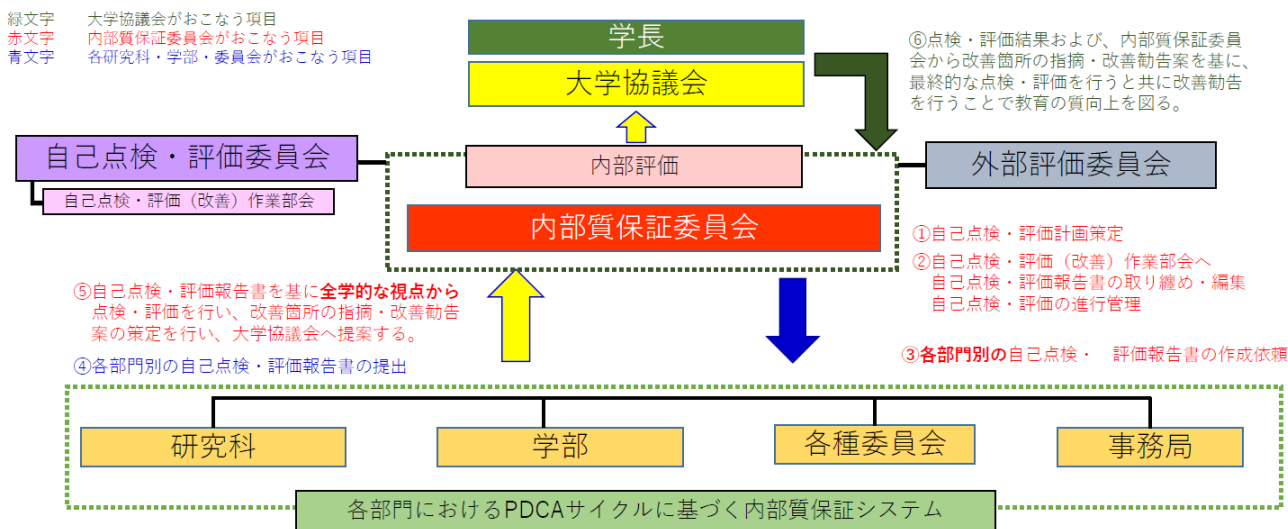
- (1) 内部質保証を推進する組織として「内部質保証委員会」及び「自己点検・評価委員会」を置き、両組織の密接な連携関係の下、第三者（外部）評価及び内部評価の対応を行う。
- (2) 「内部質保証委員会」は、研究科長、学部長、教務委員長、ファカルティ・ディベロップメント（FD）委員会委員長、自己点検・評価（改善）作業部会長、各学部から推薦された教員、事務局長、事務局長から指名を受けた事務職員から成る全学的組織とする。
- (3) 本学における内部質保証の活動の中心的組織として、「内部質保証委員会」を位置づける。

## 第2章 内部質保証

- (4) 「自己点検・評価委員会」は、学長、副学長、自己点検・評価作業部会長、将来構想委員会委員長、IR特別委員会委員長、FD委員会委員長、人事委員会委員長、入試委員会委員長、教務委員会委員長、学生委員会委員長、図書館委員会委員長、地域連携センター長、キャリアセンター長、教職支援センター長、情報処理教育研究センター長、国際交流センター長、事務局長、学長が指名した教員及び職員から成り、委員長（責任権者）は学長とする。
- (5) 「自己点検・評価委員会」のもとに、自己点検・評価報告書の編集に関する業務、自己点検・評価に関する調査研究並びに資料の収集等を行うための自己点検・評価（改善）作業部会を置く。
- (6) 学長が決定した自己点検・評価報告書並びにそれに基づく改善方針に従い、学部、研究科、各種委員会等の関連諸組織は改善、向上に向けた取組を実施する。

上記の原則に則り、内部質保証委員会が本学における内部質保証の活動の中心的組織であることを明確にする規程（内部質保証委員会規程）が2022年11月に設けられ、ただちに施行されている。上記原則並びに内部質保証委員会規程に基づいて内部質保証体制を図示すれば次のようになる。

### 白鷗大学内部質保証システム



翌年度以降は、指摘事項の改善状況報告及び指摘事項以外での取組を中心に（PDCAのどの段階であるかを含めて）、基準協会の視点を踏まえながら、改善状況の可視化を目指す。

また、危機管理及び災害対策に関しては、危機管理規程第7条に基づき、学長・副学長、各学部・研究科長、事務局長等からなる「災害対策本部」が設置されるが、COVID-19への対応・対策においては、授業形態や成績評価方法の変更など教務に関する事項



が多いことから、同対策本部を拡大し、教務委員長等を構成員に含む「危機管理委員会」が設置されている（資料2-5）。

### 2.1.3 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。

<p>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</p> <p>評価の視点2：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施</p> <p>評価の視点3：全学内部質保証推進組織による学部・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</p> <p>評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施</p> <p>評価の視点5：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施</p> <p>評価の視点6：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</p> <p>評価の視点7：点検・評価における客観性、妥当性の確保</p>
--

内部質保証の取組は内部質保証委員会発足以前にはIR特別委員会が實際上担っていた。IR特別委員会は本学の3つのポリシーの見直し、全学的な教学マネジメント体制の構築、情報公開の取組、FD/SD活動の整備などの諸点について点検評価を行い、その中で「教員顕彰制度の発足」「学生による授業評価アンケートに基づく授業改善方針の提示」「授業公開制度等のFD活動の充実化」「3つのポリシーの見直しと現実に沿った新方針の提示」「学修改善報告制度の発足」など具体的な改善策を提案実施し、全学諸機関の内部質保証のけん引役としての役割を担ってきた（資料2-6）。

こうしたIR特別委員会の活動を受け、その後継組織である内部質保証委員会の活動により、内部質保証の機能の有効性については同委員会を中心に点検評価が実施され、改善案の提示を行うなど有効に機能している（なお2022年度前半期まではこの活動はIR特別委員会を中心に行われていた）。

学位授与方針、教育課程編成、入学生受け入れなどについては、IR特別委員会において入試部からアドミッション・ポリシーの検証結果、また経営・法・教育の各学部からカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの検証結果が報告され、アドミッション・ポリシーについては従来のもを改善する新たな内容が提示され、またカリキュラム、ディプロマの各ポリシーについて概ね良好に実施されていることが報告されている（資料2-7）。また、内部質保証委員会においてこれまでの活動を点検・評価し、各学部、入試部等の管轄諸機関に対してその内容を提示するとともに改善案を策定させるよう指導を行っている。そうした指導の手順については前述の組織手順に示されている通りであるが、基

## 第2章 内部質保証

本的には内部質保証委員会の点検・評価に基づき自己点検・評価委員会において最終的な点検・評価結果をまとめ、大学協議会の審議を経て学長が改善案を決定し、各機関に指示することになる（資料2-8）。

学部、研究科等の諸組織における教育のPDCAサイクルの実施についてはこれまでのところ各学部、研究科等において日常的に点検・評価が行われ、改善点がある場合は各学部等において実行されている。また行政機関、認証機関等による指摘については、文部科学省、大学基準協会等の指標調査、認証評価報告等において毎年度点検・評価を行い、それらを報告するとともに、なお不足している諸点については各担当部局に対してその改善を働きかけるなど具体的な改善努力を行っている。

COVID-19への対応・対策に関しては、危機管理委員会が2020年度に14回、2021年度に8回、2022年度に3回（2023年2月時点）開催されている。対応事項は学事日程の変更や遠隔授業の実施、対面授業の人数制限、学内施設での感染予防対策、ウェブによる相談対応、課外活動の禁止、国際交流や市民開放の中止、式典など各種行事の変更など多岐にわたった。感染状況や政府の対応方針に適切に対応し、部活での集団感染にも迅速に対処し学生に注意を喚起するなど、効果的に機能している（資料2-9）。

教職支援センターでは、教職課程に関する授業アンケート結果と教育実習に関する学生アンケート結果の分析・考察、さらには県教育委員会との教育実習連絡協議会の意見交換などを踏まえて、本学生の学修充実のための教職課程カリキュラムの点検・評価は毎年行う予定である。そのため本学独自の教職課程の自己点検・評価報告書作成の手引き（実施方針）を作成して、本学の教職課程の自己点検・評価の進め方を確立している。具体的には、センターによる自己点検・評価の決定・合意形成→センターによる法令由来事項の点検と各委員会代表関係者への周知徹底→各部門・委員会による自己点検・評価の進め方の検討・協議→センターと各委員会との実施手順の最終調整→教職課程の自己点検・評価のための対象項目の点検及び評価活動の実施→教職課程の自己点検・評価報告書の確定・公表→報告書を基礎にした教職課程の新たなアクションプランの策定、というプロセスを経て、毎年の点検・評価を行う予定である。

改善努力の妥当性については近隣諸自治体、とくに大学所在地である小山市ならびに近隣の結城市当局と毎年定期的に意見交換を行い、その中で大学の改善努力についての両市当局のご意見を受けるとともに、それとは別に大学から諸自治体、近隣企業等に対して大学の教育方針とその実践についての評価をいただき、それにより本学の点検・評価の客観性、妥当性をより高める努力を行っている（資料2-10）。

#### 2.1.4 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。

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

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

本学は大学案内パンフレット、大学ホームページ等で本学の教学諸活動についてさまざまな情報発信を行っている。本学の沿革、「PLUS ULTRA」のモットー、建学の理念と3つのポリシー、本学諸組織、自己点検・評価報告書、毎年度の事業報告と財務状況、各学部カリキュラムと教員構成、学生による授業評価アンケート結果、入学者数と卒業生数、進路状況、各種の地域連携の取組、その他日常のニュースにいたるまで細部にわたり紹介し、本学関係者、学生、近隣諸地域、高校、高校生、保護者などに情報を発信している（資料1-1【ウェブ】、資料1-7、資料2-11【ウェブ】、2-12【ウェブ】、資料2-13【ウェブ】、資料2-14【ウェブ】）。

COVID-19への対応・対策に関しては、危機管理委員会で議事録を作成し、次学期の授業方針や感染者・濃厚接触者の取扱いなどの決定事項について各学部教授会等で報告するほか、大学のポータルシステム等を通じて教職員や学生に周知している。

教職支援センターでは、教職支援センターのホームページ、センターニュース、センターパンフレット、教職支援センター年報などで、本センターのさまざまな情報発信を行っていく予定である。具体的には本センター概要、自己点検・評価、教育実習・介護体験等、教員採用、教員研修、学生による教育実習アンケート結果、全国の教育関係諸機関や地域社会との連携の取組、その他の教職関連ニュースにいたるまで細部にわたり紹介し、本学関係者、学生、教員、近隣諸地域、全国の教育実習協力校および教育委員会、その他教育関係諸機関等に情報を発信する予定である。

2022年度からは「白鷗大学ファクトブック」として各種情報を一括したパンフレットを作成し、本学の姿を分かりやすく知らせるとともに、この内容も本学ホームページで紹介している（資料2-15【ウェブ】）。

公表する情報は正確を期し、信頼に務めるとともに、情報は常に最新のものとし、変更等がある場合には適宜修正をしている。財務報告については毎年度の事業報告とともに最新の情報を提示し、教育研究情報についても正確を期し、信頼のおける内容としている（資料2-13【ウェブ】、資料2-14【ウェブ】）。

2.1.5 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。

評価の視点1：全学的なPDC Aサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価  
評価の視点2：点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用  
評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では1996年度の自己点検・評価報告書『白鷗大学のすがた』および2001年度の『白鷗大学自己点検・評価報告書』に続き、2009年度と2016年度の大学基準協会認証評価の基礎とされた『白鷗大学自己点検・評価報告書』を機会に、また特に2021年4月のIR特別委員会の発足を機に、大学の各部局、各学部、各委員会において教学活動の有効性を確認するためにPDC Aサイクルに基づく点検・評価が行われ、基本的には適切に運営がされている。IR特別委員会は大学各部署からの報告を受けて点検・評価を行っているが、今後内部質保証委員会においてより密接で定期的な点検・評価が行われることになる（資料2-12【ウェブ】、資料2-8）。

点検・評価にあたっては入試情報関連資料、各学部教科目の実践状況、学生の履修状況、成績評価の実際、単位取得状況、退学停学の状況等についての各種資料を参考にしており、これまでのところ良好な実施状況となっている（資料2-16）。

本学における各部局ごとの活動状況においては、とくに大きな問題は発生しておらず、おおむね良好である。毎年の入学者数は文部科学省指導による定員の1.2倍の範囲に収まり、学生の履修状況も概して良好で、過年度生の人数もそれほど多くはなく、退学停学数も全国状況から見て相応な範囲に収まっている。

内部質保証システムの適切性については内部質保証委員会の委員構成の観点からもその確保を図っている。すなわち、自己点検・評価委員会の構成員がこれまでの学部長・研究科長等の縦割り型組織の長を軸に選出されていたものを、規程改正により教務委員長、学生委員長、FD委員長等の大学全体を統括する横割り型組織の長に変更したことになり、新たに発足した内部質保証委員会の構成も教務委員長、FD委員長、自己点検評価作業部会長等の大学全体の横割り型の構成によるものとし、すべての活動を大学全体の観点から見直す体制を整えている（資料2-17）。

COVID-19への対応・対策に関しては、前述のとおり、教務委員長を含む危機管理委員会が設置されたほか、危機管理委員会の下に、事務局長以下事務局幹部で構成される「新型コロナ対策執行部会」が組成されている（資料2-18）。これにより、各部署からの報告と提言を取りまとめて危機管理委員会の審議事項の原案を作成するとともに、危機管理委員会の決定事項を速やかに実行に移し、緊急を要する場合には執行部会で方針を打ち出し、危機管理委員会から事後的に承認を受けることで迅速に対処できるようになった。

## 2.2 長所・特色

本学の内部質保証の活動は各学部、全学委員会などの活動を集約することで行われており、全学最高審議機関である大学協議会における自己点検と改善方針の策定により内部質保証が図られてきた。学長を議長とする大学協議会は月1回程度の頻度で開催され、各学部と全学委員会の活動が報告され、問題点が審議され、改善努力が図られてきた（資料2-19）。年度初めや学期初めに加え、入試のたびに開催される判定審議などの機会に全学合同教授会が通年行われており、全教員が顔を合わせて意見交換が行われることも本学のひとつの特徴である。1学年1,100名（全学4,400名）定員の中規模大学として、こうした密接な活動形態が可能であり、これまでも教学・入学者選抜ならびに大学運営全般について臨機応変に活動の改善実施が行われてきた。その意味で本学の内部質保証活動は実践的で内実の伴ったものであった。

COVID-19への対応・対策に関しては、危機管理委員会を中心に、教育を中心とした大学の質の維持・向上の観点から適切に体制を整備し、有効に機能している。

## 2.3 問題点

本学における各部局の活動は適切に点検・評価されており、活動実績も概ね良好である。しかし、こうした活動実績をそれとして評価し改善案を提示する全学的な内部質保証組織が発足して間もなく、今後は、新設の内部質保証委員会を中心とする組織的継続的な質保証政策を実施していく必要がある。

その際には本学の最高審議機関である大学協議会と内部質保証委員会とが密接な関係を維持し、内部質保証のための改善方針が速やかに大学運営に反映されるような回路を確保しておくことが必要となる。また、自己点検・評価委員会と内部質保証委員会との関係についても自己点検・評価報告書の執筆、編集の過程で密接な意思確認を行うなどの活動を通して相互理解を含めることも重要であろう。各学部、研究科、その他の部局における自己点検・評価結果を一定の書式のもとに文書化し、内部質保証の資料として残しておくことも求められる。そして、そうした学部、研究科、委員会、部局それぞれの内部質保証の課題が全学の共通認識となるように合同教授会等を通じて全学的意思疎通を図るなど、内部質保証を全学的、系統的、組織的に実現することが今後の課題として残されている（資料2-17、資料2-20）。

自己点検・評価に当たっては、近隣自治体や企業、近隣住民等の学外者の意見を組織的に聴取し、自己点検・評価に生かしていく努力がこれまで以上に求められる。さらに大学運営に学生の主体的参加を得ることを含め、大学が狭い意味での学内関係者の範囲を超え、内外ともに開かれた存在して活動し、また認知されることについても今後の課題として残されている。

## 第2章 内部質保証

### 2.4 まとめ

本学の内部質保証の活動は、これまで各学部、各委員会等の内部的問題として処理されてきたが、今後は学部、委員会を横断する全学的組織として新設される内部質保証委員会を中心に組織的継続的に活動が行われる。その際、大学協議会、将来構想委員会、自己点検・評価委員会等の既存の全学委員会と内部質保証委員会との関係については、活動を行いながら調整していく必要がある。限られた教職員の人数の中で効率的に活動を進めるうえで何よりも重要なことは、白鷗大学の将来についての明確なビジョンを再度確認し、それを実現するためにふさわしい組織を確立させることである。今回の自己点検・評価報告書作成の活動の中でこうした組織整備の課題が認識され、その課題の実現に向けて歩みが開始されようとしていることは本学の今後の発展にとっても重要な一里程になるものである。

## 第3章 教育研究組織

## 3.1 現状説明

3.1.1 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。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）構成との適合性

評価の視点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

評価の視点3：教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性

評価の視点4：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

本学は、教育基本法及び学校教育法に基づき、「建学の精神『PLUS ULTRA』を基本に人格を陶冶し、各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成することを目的」として掲げ、この目的の実現に向けて、また時代の要請に応えながら、開学以来これまで、教育研究組織の整備・充実に努めてきている(資料1-3 学則第1条第1項)。

現在、専門分野の教育・研究という目的を達成するため、学部としては、経営学部(経営学科)、法学部(法律学科)、教育学部(発達科学科)の3学部体制をとっており、大学として総体的に捉えれば、社会科学を中心として、人文科学、自然科学、更には学際領域にまで及ぶ比較的多彩な教育・研究の体制を整えているという状況にある。設置基準上の必要専任教員数の95名を上回る121名(助手2名含む)の専任教員が、このような体制を支えている(資料3-1 教員数等(法令上必要教員数))。また、リベラル・アーツの理念を踏まえ、かつ「幅広い教養を基に豊かな人間性を育む」という大学の基本理念を達成すべく、幅広い知識を持ち多角的に物事を考えることができる柔軟な思考を育むことを通じて、複雑化する社会を生き延びる力を身に付けさせることを目標に、教養教育体制の充実に努めている(資料3-2【ウェブ】8頁「基本理念」)。大学院としては、経営学研究科、法学研究科の2つの研究科(いずれも修士課程)を置いており、より精深な学問の追究のための組織整備を図っている。

経営学部は、1986年の大学開設以来の学部であって、国際社会、産業経済界に対応できる最新の経営知識及びコミュニケーション能力を有し、創造性と実践力を兼ね備えたビジネスリーダーとなり得る人材を育成するための教育を行い、かつ経営学の分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的としており、そこに向け2011年度以降、企業経営コース、経営情報コース、企業会計コース、メディアコース、ビジネスコミュニケーション

### 第3章 教育研究組織

コースの5コースを設置している(資料1-3 学則第1条第2項別表第1)。

法学部は、1992年に設置され、法律学の知識及び政治学・政策学等の関連諸科学の知識並びに高度の外国語能力を修得させることにより、社会において政治、行政、司法、企業活動等を担う人材を育成するための教育を行い、かつこの分野で広く社会に貢献できる研究を行うことを目的としており、そのために、2023年度入学生からは、従来の5コース制(司法コース、行政コース、市民コース、国際コース、企業コース)を再編し、法務コース、公共政策コース、企業コースの3コース制へと発展的に移行することを決定して、英語による専門科目の開講など、そのための具体的準備を進めている(資料1-3 学則第1条第2項別表第1)。

2007年に従前の発達科学部の名称を変更した教育学部では、児童教育、スポーツ健康、英語教育、心理学の分野を中心として教育に関する諸科学を研究し、各専攻においてその幅広い知識を学生に教育するとともに、その専門性を生かして広く社会に貢献することを目的とし(資料1-3 学則第1条第2項別表第1)、現在、児童教育専攻、スポーツ健康専攻、英語教育専攻、心理学専攻の4専攻による構成をとっており、児童教育専攻は更に小学校教育コースと幼児教育・保育コースの2つのコースから成り立っている。

経営学研究科(1999年設置)は、専門的能力を備えた経営のスペシャリストや社会の激しい変化を新たなチャンスととらえる起業家の育成、実務的な知識や資格を持ち、職場や社会の中核となる職業人の育成を目標とし、研究教育職を目指す人のニーズにも対応している。

法学研究科(1999年設置)は、研究者、高度専門職業人、企業法務や自治行政のスペシャリストを目指す人、教員専修免許の取得を目指す人のニーズに応えることができるよう、研究コース、租税法特修コース、知的財産法特修コース、行政特修コースの4つのコースと教員専修免許状取得プログラムによる構成となっている。

なお、2004年にスタートした法務研究科は、法科大学院制度を取り巻く情勢の変化等を考慮した結果、2015年度以降は学生募集を停止した。

学部、研究科以外の教育研究組織としては、本学の理念・目的の実現に向けて、白鷗大学総合研究所が設けられており、その下に、主として教員の研究支援を行う「研究所」として、ビジネス開発研究所、法政策研究所、教育科学研究所が置かれ、主として学生の教育支援を行う「センター」として、情報処理教育研究センター、国際交流センター、キャリアセンター、メディアセンター、地域連携センター、教職支援センターが置かれている(資料3-3 総合研究所規程 第1条)。総合研究所は、これらの「研究所」及び「センター」の統括機能を有し、各研究所及び各センターの予算編成等運営に関する重要事項を審議し、それら機関の連絡・調整を行うことを通じて、本学における教育研究の充実向上に資することを目的としている。

上掲の各センターのうち、本学における全学的な教職課程、保育士養成課程のマネジメントを円滑に行い、併せて教員研修の事業を実施することを目的として置かれているの



が、既存の組織を再編して2022年度に発足した教職支援センターである。同センターは、白鷗大学教職支援センターと各委員会組織関連図の下、各学部等と協働し、実習指導部門、教職支援部門、教育課程開発部門の活動を通じて、教職課程カリキュラムの管理・運営、教育実習・保育実習、教職課程履修支援、教職課程の調査・研究、学校インターンシップ・介護等体験・教育ボランティア活動などに関わる事業を効果的に展開することを包括的に担当している組織である(資料3-4 教職支援センター規程第3条～第5条、資料3-5)。

### 3.1.2 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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学には、学長、副学長、大学院研究科長、学部長、図書館長、教務委員長、学生委員長及び事務局長によって構成され、学長が議長を務める「大学協議会」が置かれ、同協議会において、大学運営についての方針策定に関する事項、学則及び諸規程の制定・改廃に関する事項、教員人事の基本的な方針等に関する事項、学部間・研究科間の連絡・調整に関する事項など、大学運営に関する重要事項が審議されることとされており、その一環として、学部、学科、研究科、附置研究所、センター等の教育研究組織が、大学の建学の精神、理念・目的、基本理念や各学部、研究科等の目標等に沿う適切なものになっているかについての点検・評価が、更には必要な改善措置の検討が、的確な情報に基づき恒常的に行われている。同協議会は、定例の会議を原則月1回のペースで開催している(資料2-19 大学協議会規程第3条～第6条)。

同協議会での審議の結果として実施された改善向上に向けての取り組みの具体例としては、2018年度の経営学部の東キャンパス(現、本キャンパス)への移転がある。これにより経営学部生の教育環境及び同学部教員の教育・研究環境は、大きく改善された。2022年度における教職支援センターの開設についても同様である。同センターの開設により、各学部及び他の教育機関、地域社会との連携が図られ、教職課程における教育職員の養成・研修など総合的な教育指導・支援が行われるとともに、全学的な教職課程のマネジメント及び教員研修が円滑に行われることが期待される。また、教育体制整備の面では、成績不良者に対し、学習改善の注意喚起を行い、相談窓口を通じてアドバイザーを紹介する学習改善勧告制度に関しての申し合わせが2021年度に同協議会で審議のうえ成立し、2022年度前期には当該申し合わせが規程の形に整えられ、同年度後期から実施されている(資料3-6)。更に、2015年度以降学生募集を停止し、2017年に廃止した法務研究科においては、

### 第3章 教育研究組織

「法科大学院修了生支援委員会」が2021年度まで設置され、修了生に対する受験指導教育体制が継続的に維持されたところである。

経営学部、法学部、教育学部の教育研究組織の適切性については、教務委員会、FD委員会等の各学部内の委員会がそれらの親委員会に相当する全学的委員会との緊密な連携の下で関連事項の検討・検証を行い、適時、その結果に基づく改善策を各学部の教授会における審議に委ねる措置をとり、あるいは教授会報告事項として学部構成員間で情報の共有を図っている。例えば法学部では、法科大学院同様に学部段階でも理論と実務を架橋する講義が必要であるとの教授会の意向を踏まえて、法曹等出身の実務家教員を教育研究組織に加えるという人事に関する方針がとられている。更に、3学部にはともに将来構想作業部会が設けられており、教育研究組織の将来的在り方について、より包括的な点検・評価が継続的に実施されている。法学部における2023年度入学生からの3コース制への移行措置は、法学部将来構想作業部会による教育研究組織の整備に係る提案に基づいたものである。

なお、教育学部独自の組織として「専攻長・コース長会議」が置かれており、この会議において、教育学部の理念・目的に沿う形で教育研究組織の運営、整備がなされているかの検討が、適宜行われている。

経営学研究科、法学研究科ともに、研究科委員会において、次年度開講科目の検討や大学院担当教員の資格審査などを通じて、大学、研究科の理念・目的に照らした教育研究組織の適切性についての点検・検証を継続的に行っている。

ビジネス開発研究所は、『白鷗ビジネスレビュー』を、法政策研究所は『白鷗大学法政策研究所年報』を、教育科学研究所は『白鷗大学教育科学研究所年報』を、それぞれ毎年度末に編集・発行する中で、いずれの研究所も、年間の事業活動を総括するとともに、教育研究組織としての適切性についても点検作業を行っている。その成果として、例えばビジネス開発研究所では、地域連携体制整備の一環として2020年に足利銀行と連携協定を結び、これを基礎に2021年には同銀行地域振興部長を招いて経営セミナーを開催している(資料3-7)。また、法政策研究所は、同研究所運営委員会での審議を経て、2022年3月に地域振興への寄与の一方策として栃木県と連携協定を締結し、2022年度に県と協働で運営する「栃木創生ワークショップ」に向けての体制を整えている(資料3-8)。

各センターの場合も、年度末に年間の取り組みの報告をまとめる中で、教育研究組織、就中、教育組織としての適切性の点検をまとめた形で行っている。

例えば地域と連携した取り組みを例にとると、ボランティア活動のように、COVID-19感染症の影響により、2020年度同様2021年度も活動を実施できなかった事業がある一方で、小山市、下野市、古河市、結城市の児童生徒への学習・部活動の支援を内容とし、学生の教育実践力を涵養する上で重要な事業と位置づけられるスクールサポート事業は復活の体制がとられ、また、2020年度は中止となっていた免許法認定講習及び教員免許状更新講習が、翌年度にはオンライン講習の形に切り替えられるなど、教育体制整備の観

点から、一定の工夫・改善が見られた(資料3-9【ウェブ】)。2022年開始の足利市議会における議員研修会への講師派遣も、教育研究体制整備の一つに数えられる。

### 3.2 長所・特色

経営学部の5コース制、法学部の3コース制ともに、学生が、2年次前期から卒業後の目標・進路を意識して専門知識と実践的スキルを身に着けることを通じ、その分野のエキスパートとなることを目指すことのできる教育体制であって、特に法学部にあっては、各コースに担任教員が割り振られているのが特徴である。

教育学部の場合は、各専攻・コースのそれぞれによって、小学校教諭、幼稚園教諭・保育士、中学校保健体育教諭・高等学校保健体育教諭、中学校英語教諭・高等学校英語教諭、中学校社会教諭・高等学校公民教諭等の免許や資格を着実に取得するための教育が適切に分担され、また、教員組織としては、課程認定との関係においても十分な人数が確保されている(資料3-10【ウェブ】)。

経営学研究科、法学研究科では、ともに、社会人の学びに対応すべく、社会人選考、夜間開講を実施し、教員専修免許の取得を可能としているのが、特徴である。

各研究所は各学部との密接な関係の下に運営され、各センターは、全学の教員の出動の下に全学的管理・運営がなされ、ともに総合研究所が適切な関与・統括を行っている。

なかでも情報処理教育研究センターは、社会の高度情報化に対応した研究、公開講座、研究会等を活発に行っており、また、国際化への対応組織として、国際交流センターは、国際的視野を持った人材の育成という本学の目的の達成に向け、海外の19の大学と交流協定を締結して、海外留学、海外研修などの活動に積極的に取り組んでいる。更に教職支援センターは、上述の如く、教員養成、教職支援等の充実という今日の社会的要請に適切に応えるべく活動を展開している。

本学の教育研究組織が大学、学部、研究科などの理念・目的等に適合的に編成され、本学の教育と研究の発展に十分寄与しているかの点検・評価にあたる中心的組織である「大学協議会」については、同協議会において審議し、学長が決定した全学的運営事項については、教授会等に報告し着実に推進を図ることとされており、学内の各機関において改善・向上策が手堅く実施される体制がとられている(資料2-19 大学協議会規程第8条)。また、教育研究体制整備の上で最重要事項と位置づけられる教員人事に関しては、「教育研究上の必要性を踏まえつつ、年齢構成・性別構成・職位構成の多様性に配慮し、教員組織を編成する」という方針に則り、学部との緊密な連携のもとに全学的「人事委員会」での審議、大学協議会による決定が行われ、そのうち理事会の承認を受けるものとされており、教学部門での慎重な検討と経営部門との有機的連携により、教育研究組織の充実に向けて人事が適切に進行する仕組みが採られている(資料3-11【ウェブ】)。

学内の各センターは、全学部から委員が選出されており、教育組織・体制の点検、改善策の検討に当たっては、各学部の実情がよく踏まえられ、かつ全学的観点で投影された形

### 第3章 教育研究組織

での充実した議論が期待されるのが特徴である。

#### 3.3 問題点

教育研究組織の充実という点では、教員の高年齢化が若干の課題である。2022年度では、66歳から70歳の教員が大学全体の教員に占める割合は24.79%と抜きんで高く、また、26歳から35歳の教員の割合は、3.31%と極端に低い(資料3-1 専任教員年齢構成)。人事政策上、一定の考慮を要する。特に法学部では、複数教員の退職が相次いでおり、今後も同様に見込まれることから、大学院担当を踏まえつつも教員の年齢に配慮した採用計画の検討が必要と考えられる。

教育学部については、少子化、公務員の定年延長などの影響を受け、学校教員、特に公立学校教員の採用数が減少することが危惧される。校種、教科による違いなどにも留意のうえ、教員養成における柔軟な対応策を検討することも求められる可能性がある。

2つの研究科については、いずれも収容定員を満たしていない状況が続いており(資料3-2【ウェブ】 3頁「入学定員、現員」)、加えて法学研究科においては、院生の在籍が特定のコースに偏していることも問題であって、教育体制の整備に向けた更なる検討の余地が残されている。

また、大学協議会、各学部、各研究科においては、大学等の理念・目的に照らした教育研究組織の適切性についての点検・評価は行われてはいるものの、それは基本的には随時、必要に応じて行われているというのが現状であって、目標管理型として定期的に行われる、あるいは年度ごとに行われるという性格はやや薄いものにとどまっている。2022年度発足の内部質保証委員会、自己点検・評価委員会、将来構想委員会等の役割をも再点検のうえ、定期的かつ包括的な点検・評価のシステムをこれまで以上に充実させていくことも、これからの課題として意識すべきところがある。

加えて、例えばビジネス開発研究所や情報処理教育研究センターの公開講座の場合に見られる、事業への参加者を対象としたアンケート調査の実施は、各機関の機能強化にとって不可欠なものであり、今後一層適用範囲を広げていくことが重要であるが、同時に、大学、学部レベルでも、第三者評価制度たる認証評価制度とは別に、大学側が任命した有識者によって構成される外部評価機関を設置してその意見を聴取し、また、学生の意見聴取に更に積極的に取り組むなど、学内外の声を教育研究組織の改善に反映させるための手法について一層の工夫に努めていくことも必要である。

#### 3.4 全体のまとめ

本学の建学の精神と理念・目的に沿う形で学部の教育研究目的が具体化されており、その達成に向けて各学部の教育研究組織の整備が堅実に行われている。

経営学部では、5コース制の下、変化する社会を生き抜く強さと柔軟性を備え、最新の経営知識と広い視野を持って、新しいビジネスを創造できる人材を育成することが可能な

教育研究組織が整備されている。

法学部では、3コース制の下で、社会に生起する様々な法的諸問題の解決に、隣接諸科学の知見をも踏まえた幅広い法的思考力と国際感覚をもって臨むことのできる人材を育成することができるよう、教育研究組織の更なる充実に向けた準備・検討が進められている。

教育学部では、4専攻2コースの下、人間の成長や発達過程に関わる様々な問題を保育、初等教育、スポーツ健康、英語教育、心理学などの視点から分析・検討し、高度な指導力を発揮できる人材を育成するための教育研究組織が整備されている。

2つの研究科では、高度な教育と研究が一層活発に行われることが期待される。また、附置研究所、センター等については、学部主導と全学的関与の適切な棲み分けが行われている。

以上のことから、本学の学部・研究科、附置研究所、センターその他の教育研究組織の設置状況は、本学の理念・目的に照らして、概ね適切であり、かつ、学問の動向、社会的要請等に対して着実な対応に努めてきている。

一方、本学においては、大学全体及び学部等の部局の教育研究組織としての適切性を確保するために必要な点検・評価を行う上で、大学協議会が中心的な役割を演じており、上記 3.1.2 に例示したように、教育研究組織の改善・向上に向け着実な成果も収めてきている。

経営学部、法学部、教育学部においては、教授会を中心に、また、経営学研究科、法学研究科においても、研究科委員会を中心に、大学等の理念・目的に照らした教育研究組織に関する点検・評価が恒常的に行われている。

附置研究所やセンターにおいては、各機関の運営委員会が中心となって、教育研究組織の在り方につき、定期的な点検・評価を実施する体制がとられており、確かな取り組みの成果も窺うことができる。

以上、本学においては、大学等の理念・目的に照らした教育研究組織についての点検・評価は、概ね適切に行われており、点検・評価結果に基づく改善の取り組みも、概ね順調に進められている。

第4章 教育課程・学習成果

4.1 現状説明

4.1.1 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。

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を設定し、公表しているか

本学では、建学の理念及び教育目標に基づき、全学（学士課程／修士課程）の「卒業認定・学位授与に関する方針」、「教育課程編成・実施の方針」、そして「入学者受入れの方針」を定めている（資料1-1【ウェブ】、資料4-1【ウェブ】）。

本学における「卒業認定・学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー）」では、「1. 二十一世紀の社会の発展と地域の産業、経済、文化等の活性化に貢献できる能力、2. 激変する国際社会の中にあつて、十分な異文化理解のもとに、長期的で広い視野に立って将来を展望し、行動できる能力、3. 本格的な高度情報社会において、最新の情報を的確に入手し、それを有効に活用したうえで効果的に情報を発信できる能力、4. 自らの判断、努力と責任に基づいて、社会に積極的に貢献できる豊かな教養と柔軟な思考力」を修得している者に対して学位を授与することを大学の方針として定めている（資料4-1【ウェブ】）。

本学では、上記の大学全体の方針の他、各学部・専攻、各研究科の特徴を踏まえ、授与する学位ごとに学位授与方針を定めている（資料4-1【ウェブ】、資料4-2【ウェブ】、資料4-3【ウェブ】、資料4-4【ウェブ】、資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】）。例えば、教育学部4専攻（児童教育専攻、スポーツ健康専攻、英語教育専攻、心理学専攻）では、卒業までに修得すべき知識、技能、研究方法、社会人として必要な能力が盛り込まれ、それぞれの専攻の専門性に応じて具体的な内容が示されている。そこには、単なる専門的知識、技能の習得にとどまらず、生涯にわたって学び続けるための研究方法の修得、社会人として必要とされる能力としては、同僚との協働や地域の関係者との連携を図るためのコミュニケーション能力、さまざまな課題に同僚等と共に取り組み、解決を図るために必要とされる論理的思考能力、異文化理解、国際連帯の中で適切に行動しようとする態度の獲得も含まれている（資料4-4【ウェブ】）。また、大学院法学研究科と経営学研究科では、それぞれの専門領域の相違もあり共通の学位授与方針は定めていないが、いずれの研究科もその専門性・特徴を十分に踏まえたうえでそれぞれの学位授与方針を定め適切な修了認定・学位授与を行っている（資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】）。

なお、「卒業認定・学位授与に関する方針」及び「修了認定・学位授与に関する方針」は、大学ホームページ等を通じ広く社会に公表するとともに、在学生には、各学部・研究科の「履修要綱」等により明示している（資料4-1【ウェブ】、資料4-2【ウェブ】、資料4-3【ウェブ】、資料4-4【ウェブ】、資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】、資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。

#### 4.1.2 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。

評価の視点1：授与する学位ごとに、教育課程の体系、教育内容・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等を含めた教育課程編成・実施方針を適切に設定し公表しているか。

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針は適切な関連性を有しているか。

本学では、先述した学位授与方針を踏まえて、全学（学士課程／修士課程）の「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」を定め、そのもとに各学部・専攻及び研究科の「教育課程編成・実施の方針」を策定している（資料4-1【ウェブ】、資料4-2【ウェブ】、資料4-3【ウェブ】、資料4-4【ウェブ】、資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】、資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。

大学全体の方針として、「1. 激動する国際情勢に適切に対応し、積極的に国際貢献ができる確かな外国語運用能力と、他者と協調し相互理解を深めるためのコミュニケーション能力を養う。2. 各分野にわたる最新の講義体系の採用により、専門知識の習得を充実させるとともに、社会的要請に応え得る情報教育を実施する。3. 人間的ふれあいを重視した教員と学生の相互討論等を通じ、習得した専門知識に磨きをかけ、課題を適切に発見し、解決する力を養う。4. リベラル・アーツを重視しつつ、知・徳・体を備えた人格の形成に資する教育を行う。」を掲げ、当該学位を授与するための体系的な教育課程の編成に求められる教育内容及び教育方法を明確にしている。

「教育課程編成・実施の方針」に定める教育課程の編成と教育内容については、学位授与方針に定める全学共通の資質や能力等の修得と、各学部・専攻及び研究科に固有の専門的な知識、技能、態度等の修得をさせるべく、授与する学位ごとに特色ある授業科目区分から成る教育課程を編成している。

例えば、経営学部における教育課程はその編成上、「基礎課程」及び「コース制」に特色があり、Ⅰ群：導入教育科目、Ⅱ群：教養必修科目、Ⅲ群：教養選択科目、Ⅳ群：専門必修科目、Ⅴ群：専門選択科目の各科目群から成る教育課程を編成している（資料4-2【ウェブ】）。「基礎課程」は、多様な入学生が経営学部において自ら学修計画を立て、主体的な学びを実践できるよう初年次教育の充実を図るものであり、1年次にはⅠ群：導入教育科目としての「基礎ゼミナール」の履修を義務づけることで、少人数編成のクラスに

## 第4章 教育課程・学習成果

において大学における「学び方」の基礎を修得することができる。また、Ⅱ群：教養必修科目としての第一外国語である「英語」を必修化、Ⅲ群：教養選択科目である「第二外国語」を選択必修化するとともに、Ⅳ群：専門必修科目である「経営学」、「国際経営論」、「経営情報科学Ⅰ・Ⅱ」、「会計学」の必修化により経営学部での広範にわたる専門的知識の修得を図るための基礎科目を設置している。経営学部では、「基礎課程」における初年次教育を充実させたうえで、2年次から卒業後の希望進路に応じた知識、能力の修得を可能とする「コース制」を設け、各コースに関連の深いⅤ群：専門選択科目に設置された専門科目を履修することでより専門性の高い学びを追求できるような体系的で段階的な科目配置を実施している（資料4-8【ウェブ】）。また、大学院法学研究科では、大学院生や入学志願者の具体的な目標設定に資する「教育課程編成・実施の方針」を公表する中で、その教育課程編成の大枠として3つのコース/プログラムを設け、各コース/プログラムに必要な科目が適切且十分に用意されている。特にいわゆる士業を将来的な目標とする「租税法特修コース」や「知財法特修コース」、専門性を備えた自治体行政職員の養成を図る「行政特修コース」、さらに高度の学識と技能を持つ教員を育成するために設けられた「教員専修免許状取得プログラム」では、これらにふさわしい体系的な教育課程の編成がなされており、「教育課程編成・実施の方針」との間の整合性が図られている（資料4-6【ウェブ】）。

また、教育方法については、全学的に「講義」、「演習」、「実験」、「実習」及び「実技」を効果的に組み合わせた授業形態が編成されている他、特に経営学部における「専門・教養ゼミナール」に代表されるように、学生の主体的な学習を促進するための参加型授業、各種のフィールドワーク、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れた教育方法の実践を企図している（資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。上記のとおり各学部・専攻及び研究科において「教育課程編成・実施の方針」に基づいた教育課程の考え方が授業科目区分に具現化され、それぞれの「履修系統図」によって提示される体系的性を有するとともに必要な教育内容と方法を示している。

なお、「教育課程編成・実施の方針」は、大学ホームページ等を通じ広く社会に公表するとともに、在学生には、各学部・研究科の「履修要綱」等により明示しており、本学における「教育課程編成・実施の方針」の設定と周知は、概ね適切に行われていると判断できる（資料4-1【ウェブ】、資料4-2【ウェブ】、資料4-3【ウェブ】、資料4-4【ウェブ】、資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】、資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。



#### 4.1.3 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。

評価の視点1：各学部・研究科において、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、履修の順次性に配慮した体系性を有する教育課程を編成しているか。

評価の視点2：教育課程編成・実施方針に基づいた必修科目と選択科目の位置づけの明示、教養教育と専門教育の適切な配置、単位制度の趣旨に沿った授業形態ごとの適切な単位設定をしているか。

評価の視点3：大学院研究科において、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課程の編成・実施になっているか。

評価の視点4：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を適切に実施しているか。

本学では、各学部・研究科における「教育課程編成・実施の方針」に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設するとともに、履修の順次性に配慮した体系性を有する教育課程を編成するよう各種の施策を行っている。

まず、学士課程では、卒業所要単位数を124単位とし、各学部・専攻で定めた「教育課程編成・実施の方針」に基づき授業科目を体系的に編成している（資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。そのうえで、他学部・他専攻履修科目、大学コンソーシアムとちぎ（栃木県内大学）、放送大学（互換対象科目は指定）、交換留学提携校等の他大学履修科目も学部ごとに上限を設けて卒業要件単位として認めている（資料4-9）。本学における科目区分の詳細については、「白鷗大学履修規程」においてすべての科目の区分、必修・選択の別、単位数、履修年次、授業方法、1単位時間数、履修上の注意を明示している（資料4-9）。例えば、法学部では、多様な科目をⅠ群：教養必修科目（語学）、Ⅱ群：教養選択科目、Ⅲ群：専門必修科目（法律系基幹科目）、Ⅳ群：専門選択科目（法律および政治系）の4つの群、及び自主選択科目（Ⅱ、Ⅳ群および他学部選択科目から自由選択）に区分し、卒業に必要な各群の単位数および合計単位数（124単位）を定めている（資料4-7-2）。法学部生としての専門的な学び（Ⅲ群・Ⅳ群）については、1年次に法学の基礎である憲法・民法・刑法の中でも基本となる科目を専門必修として設定し、2年次以降は徐々により専門性の高い科目を履修できるよう体系的な科目編成となっている（資料4-7-2）。また、教育学部の開設科目は、Ⅰ群：外国語必修科目、Ⅱ群：外国語・教養選択科目、Ⅲ群：専攻必修科目、Ⅳ群：専門選択科目、Ⅴ群：卒業研究に分類している。そのうち、Ⅳ群：専門選択科目は、専攻専門科目、教科専門科目、教職専門科目、学科共通科目から構成され、教職専門科目は教員免許取得に必要な科目を指し、学科共通科目は専攻を問わず教育学部生に履修を進める科目が配置されている。な

## 第4章 教育課程・学習成果

お、1年次には教養科目と各専攻に関連する基礎科目を、2年次以降は専門性を深める科目を配置し、教養教育と専門教育が体系的に位置づけられ効果的に関連している（資料4-7-3）。なお、各学部・専攻の「教育課程編成・実施の方針」による教育課程の編成においては、それぞれの学士の教育課程を編成するための授業科目区分とその名称や必要な授業形態の採用に当たり、授与する学位の基礎となる学問分野の学術研究体系の差異や特性を踏まえたものとなっている。

授業科目区分の編成の他、学士課程では、教育課程の順次性及び体系性を確保するために、2021（令和3）年度に各学部・専攻で「履修系統図」を作成し、教養科目と専門科目の区分、将来の進路を考慮した体系的な学修計画のための専門分野における学問体系と授業科目編成の可視化、及び履修推奨年次の明確化を実現している（資料4-10）。また、2022（令和4）年度にすべての授業科目に「科目ナンバリング」を設定し、授業科目の学問領域と学修段階や難易度を示すとともに、学士課程の科目全体を体系化し順次的かつ体系的な学修へと導く施策を講じている（資料4-11）。

さらに、各学位課程にふさわしい教育内容の設定として、学士課程において総じて初年次教育に積極的に取り組んでおり、少人数によるクラス編成のもと専任教員が責任を持ってきめの細かい指導を行っている。具体的には、1年次において、経営学部では「基礎ゼミナール」、法学部では「基礎ゼミナール（スタートアップ）」、教育学部では「フレッシュマンセミナー」と学部ごとの特徴に基づいた初年次教育科目が設定され、大学での学びの基礎や各専門領域に関する研究の基礎を身につけるべく導入教育が実施されている（資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3）。また、高大接続への配慮という観点から、入学前教育を2009年度から付属校である白鷗大学足利高等学校からの入学予定者を対象とした英語研修を実施している（資料4-12）。しかし、その対象は入学予定者の一部に過ぎず今後、対象人数の拡大や授業科目内容及びその質の向上について検証しなければならない。

大学院研究科修士課程は、「教育課程編成・実施の方針」に基づいた教育課程を編成し、コースワークとリサーチワークの趣旨を踏まえ、修士の学位を授与する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。経営学研究科においては、院生が専攻する学術研究分野の基礎・基盤となる知識・技能を修得するため講義形式の「特論」、そのうえに応用能力を身に付けるための演習形式の「演習」に加え、論文作成指導のための「研究指導」を開講し、学術研究分野における教育目標の達成に向けた適切な授業形態が提供されている。また、法学研究科では、院生に対する教育課程の基幹分野を成す科目に関しては、「憲法研究Ⅰ～Ⅱ」、「行政法研究Ⅰ～Ⅱ」「刑事法研究Ⅰ～Ⅱ」、「商法研究Ⅰ～Ⅲ」、「国際法研究Ⅰ～Ⅲ」、「外国法研究Ⅰ～Ⅳ」といったように、複数科目の段階的学修により体系的な理解が得られるべく配慮された教育課程編成がなされている。なお、修士課程の修了要件は研究科に2年以上在学し、30単位以上習得し、かつ必要な「研究指導」を受けたうえ、修士論文の審査および最終試験に合格しなければならない。履修

科目登録の上限については、白鷗大学大学院経営学研究科・法学研究科履修規程第8条において、「各年度に履修できる単位数の上限は36単位とする」と規定されており、学生は同規程に準じて科目履修登録を行っている（資料4-13）。

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については、建学の理念や「卒業認定・学位授与に関する方針」でも謳われる「地域の産業、経済、文化等の活性化に貢献」できる人材の輩出に適する授業科目を設置している。例えば、経営学部では、「キャリアデザインⅠ～Ⅳ」、「インターンシップⅠ～Ⅲ」を開講し、早い段階で将来の進路に関する視野を広げさせ、在学中及び将来のキャリア形成の意識付けを行っている。また、法学部では、公務員を目指す学生向けに「法職演習」を開講することで、より専門性の高い公務員への道を進めるためのサポートを充実させている。さらに、教育学部4専攻、経営学部及び法学部では教職課程が置かれ、教育の基礎から実践的・発展的な内容の科目へと効率よく学べるよう配置され、「教職実践演習」において教職課程の総まとめを行うよう構成されている。上記のとおり、それぞれの学部・専攻の特性に応じて、学生の社会的及び職業的自立に向けた体系的な学修が可能となるような進路支援の充実策が講じられている（資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3）。

#### 4.1.4 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。

- |   |
|---|
| <p>評価の視点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として、1年間の履修登録単位数の上限設定を適切に実施しているか。</p> <p>評価の視点2：シラバスの構成内容（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）が適切であり、授業科目の内容・方法とシラバスとの整合性は確保できているか。</p> <p>評価の視点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等を採用しているか。</p> <p>評価の視点4：学士課程において、授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導がなされているか。</p> <p>評価の視点5：学士課程において、授業形態に配慮した1授業あたりの履修学生数は少人数化しているか。</p> <p>評価の視点6：大学院研究科における研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）を明示し、それに基づく研究指導を実施しているか。</p> |
|---|

授業内外の学生の学習を活性化し効果的な教育を行うために、学部では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として、1年間の履修登録単位数の上限設定を実施している。大学設置基準第21条第1項及び第2項に基づき学則第28条において授業科目の単位算定を定めており、1単位の授業科目は45時間の学修を必要とすることを標

## 第4章 教育課程・学習成果

準とし、講義・演習科目、実験・実習及び実技科目のそれぞれにおいて、当該科目による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して単位数を算定している。なお、年間の履修登録単位数の上限設定については、経営学部／法学部では40単位まで、教育学部は学修の特性に鑑みて45単位までとしている（資料4-14、資料1-3、資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3）。

本学のシラバスは、全学（学士課程／修士課程）において統一の様式により構成されている。具体的には、授業の内容（主題）や到達目標に始まり、授業回ごとの内容が具体的に示された授業計画表、授業計画コメント、また授業の進め方やアクティブ・ラーニングに関する説明、予習・復習等授業時間外の学習に関する助言、使用教科書や参考図書類、さらに成績評価方法と評価基準、試験やレポート等の評価比率、成績評価に関する注意点や、科目選択の手がかりとなる事項等があり、受講する科目の全体像や詳しい内容について具体的に理解し、学習を進める上での手段や目標設定が可能なものとなっている。なお、全授業科目のシラバスがホームページで公開され、「開講時期」、「曜日」、「時限」、「開講キャンパス」、「講義区分」、「担当教員名」、「キーワード」、「実務経験のある教員による授業科目」等の条件で検索できるシステムが構築されている（資料4-15【ウェブ】）。個々の授業科目のシラバスの記載事項については、科目担当者がチェックリストに基づいて各自で確認するとともに、教務委員会による第三者チェックも取り入れられ、その記載事項が求められた内容を満たしていない場合には、教務委員会から科目担当者に記載内容の修正を依頼することで全学的な統一性を確保している。シラバスに基づき各授業科目が実施されたかどうかは、各学期末の学生による「授業評価アンケート」の際にチェックされている。なお、学期途中で授業内容等に変更が生じた場合は、その都度シラバスを訂正するようにし、授業内容とシラバスの整合性を確保している（資料4-15【ウェブ】、資料4-16）。

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については、既述したようにシラバスにはアクティブ・ラーニング等の双方向型の授業を実施する旨を記載するとともに、特に外国語やゼミナール等の演習科目においてアクティブ・ラーニングを積極的に取り入れた授業を展開するよう努めている。法学部では、正規授業科目の他に、「模擬裁判」、「学生法律討論会」等、学生が主体的に参加することができるイベントを定期的で開催している（資料1-7 37-38頁）。さらに、学生が自主的に学習に取り組むことができるように「ラーニングコモンズ」の機能を有する施設の整備に努めている他、英語自主学习スペースとしての「ランゲージコモンズ」を設置している。ランゲージコモンズは、教育学部英語教育専攻の教員が立案し、「学生間の学び合い」というコンセプトで留学経験のある上級生や英語コミュニケーション力がある学生、英語の自主学习に熱心な学生等を Student Teacher に選出し、月曜から金曜の昼休みや放課後などに英会話や英語を使ったアクティビティ等の課外学習の機会を創出している。2021年度は延べ人数で1,100人超の学生の利用に結びついている（資料4-17【ウェブ】）。

学士課程における授業の履修に関する指導としては、学部・専攻ごとに入学式前後の一定期間にガイダンス及びオリエンテーションを実施している。そこでは、履修登録の方法、学修計画の立て方、及び教育課程や単位制度の詳細を記載した「履修要綱」や「学生のおてびき」等を配布し、必修科目や選択必修科目等の履修の他、将来の進路に係るコース選択や履修モデルの詳細を解説し、学生の進路希望に沿った履修のためのサポートを実施している。また、履修登録をはじめ、授業に関する質問や相談ができるよう、専任・非常勤を問わず全ての教員が「オフィスアワー」を設定するとともに、クラス担任やゼミ担当教員が必要に応じて個別に学生に対応する体制を構築している。また、効果的に教育を行うための1授業当たりの適切な学生数の設定・運用に関しては、講義科目では学習効果を保障するため履修者上限が定められ、講義科目においては180名を上限とし、上限を超えた場合には抽選により履修者を決定している。演習科目においては各科目の特性に応じ初年度の基礎ゼミナールは25名程度を上限とし、専門ゼミナールではゼミ担当教員が適正と考えられる数の上限（10人～20人程度）を設けている。また、年度ごとに教務委員会において、各授業科目の履修登録者数や時間割の設定状況を確認したうえで、開講コマ数や時間割配置の調整を行い、1授業当たりの適切な学生数を維持するよう努めている（資料1-3、資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。

大学院研究科の院生に対しては、年度初めの一定期間にガイダンスを実施している。そこでは、年間の時間割と修士論文完成までのスケジュールが示され、研究生活の見通しと目標到達までの経過を想定したうえで、学習への取り組みを開始できる体制を構築している。また、指導教員が中心となり院生ごとに授業の履修計画、修士論文完成に向けた研究計画及び研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）を明示し、それに基づく研究指導が実施されている。研究指導にあたっては事前に研究テーマ届の提出を院生に義務付けており、入学後遅滞なく研究を開始できるようにしている。また、各研究科では、主研究指導教員（主査）1名及び副研究指導教員（副査）2名を定め、複数教員による集団的な指導体制を整えている他、修士論文等の作成過程では、定期的に研究発表会並びに教育成果確認のための口頭調査を実施し、研究科所属教員全体で院生それぞれの研究の進捗状況の把握と課題の共有を行い、その後の研究指導に生かす仕組みを設けている（資料4-13、資料4-7-4）。なお、本学では院生の研究を促進する目的で、研究や学会発表に対して補助金を交付している。補助金は学会発表時等の交通費、学会参加費、宿泊費等に用いることができる。補助金の申請は学生によるものとし、研究科委員会で内容を審査したうえで交付を決定している（資料4-18）。

4.1.5 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：単位制度の趣旨に基づいた成績評価及び単位認定を適切に実施しているか。  
評価の視点2：既修得単位の認定は適切に実施しているか。  
評価の視点3：成績評価は客観性、厳格性、公正性、公平性を担保するための措置を講じているか。  
評価の視点4：卒業要件と修了要件を明示しているか。  
評価の視点5：学位論文審査基準を明確化し、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、学位授与に係る責任体制及び手続きを適切に明示しているか。

本学における単位制及び単位の計算の詳細については「履修要綱」に明示しており、成績評価に関して「白鷗大学学則第31条」「白鷗大学履修規程第14条」に準じ、「履修要綱」ならびに「学生のとびき」（授業・試験の細目「5成績」）で学生に周知したうえで、各授業科目の具体的な成績評価方法及び評価基準をシラバスに明記している。また、成績評価と単位認定の関係についても「履修要綱」により学生に周知し、「白鷗大学学則第27条、第28条、第29条」及び「白鷗大学履修規程第14条」に基づき単位を認定している（資料1-3、資料1-6、資料4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-9）。

本学ではセメスター制を導入し、1年間を前期・後期の2学期制としている。各学期において、授業科目の開講形態（講義、演習、実験、実習及び実技科目）ごとに、所定の授業回数（例えば2単位科目では15回）や授業時間内外での学修時間に応じた単位数を認定している（資料4-9）。特に、単位制度の趣旨を踏まえ、授業科目では授業時間内のみならず授業時間外の予習・復習や自発的な学修の必要性を明示するとともに、シラバスの授業計画表には、各授業回での時間外の学修（予習・復習等）の具体的な内容と必要な時間数を記載している（資料4-9、資料4-19）。

本学では大学設置基準第30条の規定を踏まえ、入学前の既修得単位を本学の単位として申請する場合には、「白鷗大学学則第21条、第22条、第23条、第33条」に基づき「白鷗大学履修規程第15条、第16条、第17条」ならびに「白鷗大学編入学規程」、「白鷗大学編入学者の単位認定基準」または「転部、転科及び転専攻に関する規程」に基づき、学部の場合は学部教務委員会の審議を経て教授会で、大学院の場合は研究科委員会でそれぞれ認定している。なお、認定に際しては入学前の教育機関が発行した成績証明書、単位取得証明書及び授業科目名、単位数、シラバス等に基づき厳格に実施しており、既修得単位認定の適切性が確保されている（資料1-3、資料4-20、資料4-21、資料4-22）。

本学では、成績評価について、あらかじめシラバスにおいてすべての授業科目について成績評価方法及び評価基準を記載し学生に公表している。個々の授業科目により定期試

験、授業内小試験、レポート・課題及び受講態度と評価方法は異なるが、複数の評価方法を使用する場合であっても100点満点で90点以上がS、80点以上がA、70点以上がB、60点以上がC、60点未満はD（不合格）とし、原則として60点以上の成績評価を獲得した学生に単位を認定している。全学部でGPA制度を導入し学生の学修行動及び学習成果を可視化するとともに、GPAの基準を用いて成績不良者に対し学修改善の注意喚起を行い、相談窓口を通じてアドバイザーを紹介する「学修改善勧告制度」を設け、成績不良者の学修改善を図るだけでなく、必要に応じ進路変更を含めた自己反省を促す対応を実施している（資料3-6）。

また、「成績調査」制度を導入し、シラバスに記載された評価方法、評価基準及び試験実施規程に照らし合わせた結果、評価に疑問がある場合には、科目担当者に対して成績調査を申請することができる仕組みを構築している（4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。さらに、授業科目別の成績評価分布の状況を把握し毎年実績を公表している他、「成績評価の基準及び成績評価の結果の公開」制度に基づき、成績評価の対象とした試験問題やレポート・課題、「成績評価の基準」及び「成績評価の結果」を公開している。これにより、個々の科目担当者による教育の改善・工夫に関する情報を全教員が共有し、同一科目グループ、学部、専攻及びコース単位での教育効果向上に資することを目的としている（資料4-23）。加えて、各授業科目における学生の「授業評価アンケート」の結果を分析し、各科目担当者が今後の授業計画や授業改善等に活用することを目的として「授業計画報告書」を提出している。これは、学生の授業に関する意見等を参考にしながら科目担当者自身が集計結果を分析し、分析の結果を踏まえた今後の授業計画を練るものである（資料4-24）。本学では、上記のとおり厳格かつ適正な成績評価を実施し公表することで、成績評価の客観性と厳格性の保証という要請に込めている。

本学では、学部及び研究科の課程の卒業・修了に必要な年数、単位数・単位認定及び学位授与等については、「白鷗大学学則」、「白鷗大学大学院学則」及び各学部・研究科の「履修要綱」に定めている（資料1-3、資料1-4、4-7-1、資料4-7-2、資料4-7-3、資料4-7-4）。学士課程においては、「白鷗大学学則第42条」に本学が授与する学位の種類、「白鷗大学学則第41条」に各学位の授与要件を定めており、単位制度の趣旨に基づき、教授会での適切な単位認定を経て、卒業判定の審議を行っている。また、修士課程においては、「白鷗大学大学院学則第32条」及び「白鷗大学学位規程第2条」に本学が授与する学位の種類、「白鷗大学大学院学則第30条」に各学位の修了要件を定めるとともに、「白鷗大学学位規程第4条」に学位の授与要件を、学位授与方針及び学位論文審査基準において学位論文の審査基準を定めており、研究科委員会での適切な単位認定を経て、修了判定の審議を行っている。上記のとおり、学位授与に関わる全学的なルールは学則等により定められており、卒業要件及び修了要件については、各学則、履修規程、学生対象の各種の配布物（学生の手びき等）に記載され周知が図られている（資料1-3、資料1-4、資料1-6、資料4-9、資料4-25）。

## 第4章 教育課程・学習成果

大学院研究科における学位論文（修士論文）の審査基準は、論文提出の資格、提出・審査要領、論文審査と最終試験、及び修士論文審査基準を各研究科の「大学院履修要綱」に明示し学生に公表している。また、学位授与にあたっては、修士論文審査基準を定めて公開し、これに基づいて決定している。大学院研究科における学位論文の審査は、「白鷗大学大学院学則第31条」により主査1名、副査2名としている。より具体的に「大学院履修要綱」では、審査委員は、論文ごとに研究指導教員を主査とし、論文内容に関連した大学院担当教員2名を副査とすること、副査は研究指導教員が研究科長と協議し、研究科委員会で審議・決定している。最終論文の審査は、審査委員が審査し、修士論文最終試験（口頭試問）を含め、各委員が独立して合否の評価を行い、最終論文の合否判定は、研究科委員会にて行うこととしている（資料1-4、資料4-7-4）。上記のとおり、指導教員の他2名の副査も学位論文の審査に関与するとともに、その選任は研究科委員会によってなされ、また審査対象となる修士論文の内容やレベルに関しても、修士論文審査報告書並びに修士論文（要旨）報告会での研究報告によっても公開され、また図書館で閲覧可能な状態に置かれることなど、学位審査に関して直接の担当者以外の関与や外部の目に晒される手続が図られており、その客観性や厳格性を保証する一定の役割を果たしている。

### 4.1.6 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。

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を適切に設定しているか。

評価の視点2：学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発に取り組んでいるか。

本学では、全学部でGPA制度を導入し学生の学修行動及び学習成果が把握されている。学期ごとの定期試験やレポートにより各授業科目の学習成果が評価として示され、各学生のGPAが算出されている。GPAは各学期の成績通知表に記載されており、学生はその都度、自身の学業成績と到達度を客観的に把握できるようになっている。このGPA制度に基づいて交換留学、学業特待制度、学修改善勧告等の要件が決められている他、各学部・専攻で卒業時に成績優秀者を選定・表彰する際にもGPAが活用されている（資料3-6、資料4-26）。また、学習成果の測定を目的とした学生調査として、全学で各学期末に「授業評価アンケート」を実施し、学生による授業での学習成果を把握する手段として活用し、各科目担当者が授業のあり方を検証する機会としている。

また、教職課程を履修している学生については、履修状況、成績、教職への取り組み姿勢などを記載した「履修カルテ」を作成し、年次ごとに評価を行なっている（資料4-27、資料4-7-3）。また、4年次後期に開講される必修科目「教職実践演習」において、学位授与方針に示された教育に関する専門的知識、実践的指導力を把握し評価している。教育学部では、「卒業研究」が必修となっており、卒業論文によって卒業予定者全員



の学習成果を総合的に把握し評価することができるが、共通の評価基準が定められているわけではない。法学部では、学習成果や満足度等を把握する取組みとして、2019年度から卒業式にアンケートを実施している。その結果および分析は法学部教授会で報告されており、カリキュラムの見直し作業を含む教育改善活動のために活用されている（資料4-28）。なお、このアンケートは、教養、専門的知識、コミュニケーション能力等を得られたかといった、学位授与方針に明示した学習成果と直結した設問だけでなく、在学中の取得が好ましいと思われる資格・検定等や実際に取得した資格・検定等を把握するための設問、就職活動・進路決定活動の希望と実際の経過に関する設問、学生生活における満足度に関する設問等を含んでいる。学位授与方針との関連では、幅広い教養、専門的知識、課題解決力とコミュニケーション能力等を獲得できたと評価する回答が多い（資料4-29）。また、全学の学位授与方針の中の異文化理解と国際的視野、情報の獲得・処理・発信能力、法学部の学位授与方針の中の異なる利害や価値観のバランスを図る力、表現力や伝える力との関連で、語学の学習成果をより引き上げることが望ましいことから、総合英語の制度改革や「英語で学ぶ」方向性への転換が行われるなどしている（資料4-30）。

大学院研究科においては、経営学研究科では定期的に研究発表会並びに教育成果確認のための口頭調査を実施しており、この内容を経営学研究科委員会で確認することにより、大学院所属教員全員で院生の学習成果を把握するとともに評価を行っている。また、1年次末の大学院論文集への論文投稿により、1年目の研究活動の成果を広く公表する機会を設けるとともに、修士論文完成への点検・評価を可能とし、2年次の研究指導の向上や改善の資料として役立たせている（資料4-31）。また、法学研究科では、「大学院履修要綱」に掲載のある「修士論文提出・審査要領」で修士論文（要旨）報告会について定め、（1）研究目的及び論題の明確性、（2）新規性及び独創性、（3）研究の学術上の意義、（4）論文の体系及び論旨の一貫性、（5）引用文献の適切性、（6）表記及び表現の適切性といった6項目に照らし、学位授与方針に適う学習成果が修士論文の中に結実しているかについて、指導教員といった直接の担当者以外の外部にも公開される形での報告を必須とすることで、その評価の適切性を担保する機能を持たせ、客観的評価に耐える学習成果としての修士論文であることが、学位授与評価の前提とされている（資料4-7-4、資料4-32、資料4-33）。

本学では、学習成果の把握及び評価の取組みについては、一部の学部または研究科では実施しているが、全学的な取組みには至っておらず、今後、内部質保証委員会において、アセスメント・ポリシー等の設定を行い、それに基づく学習成果の把握及び評価に努める必要がある。

4.1.7 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。

評価の視点1：各学位課程において教育課程及びその内容や方法について、定期的に点検・評価しているか。

評価の視点2：定期的な点検・評価結果に基づいた改善・向上にむけた取り組みが行われているか。

本学における教育課程及び内容、方法の適切性を定期的に点検・評価する全学的な組織として、内部質保証委員会を設け、各学部・研究科と協力して各学部・研究科の点検項目の整理とその評価が毎年度なされている。各学部・研究科では、それぞれの「教育課程編成・実施の方針」並びに大学基準協会の認証評価に基づき自己点検・評価を実施している。また、教育課程及びその内容、方法の向上・改善に資するため、FD委員会において、全学、各学部等でFD研修会を毎年実施し、教員の理解促進や自己点検・評価に活用している（資料4-34）。

教育課程及びその内容や教育方法については、全ての授業科目を対象にする「授業評価アンケート」において、それがシラバスどおりに展開しているか、教育方法の適切性について調査を実施している。また、各科目担当者が教育内容や方法について、学生の授業に関する意見等を参考にしながら科目担当者自身が集計結果を分析し、その結果を踏まえて授業計画や授業改善等に活用する「授業計画報告書」を作成・提出することでも教育方法の適切性を確保している（資料4-24）。

定期的な検証作業による具体的な改善や向上の例として、アクティブ・ラーニングを実施・採用する授業科目の増加があげられる。シラバスにはアクティブ・ラーニング等の双方向型の授業を実施する旨を記載するとともに、FD活動においてもこれを研究テーマとして取り上げ、研修方法を学ぶためにほとんどの教員が参加している。研修を通して学生の主体的な学習を促進するための参加型授業、各種のフィールドワーク、アクティブ・ラーニングの手法を積極的に教育方法として使用している傾向が見受けられる（資料4-34）。また、経営学部や法学研究科では、開講されている授業に関して「授業公開」が実施され、各年度の一定期間を授業公開期間として設定している。教員が相互に授業を参観することによって、より質の高い授業の方法や技術を学び合い教育力の向上を図ることができるとともに、教員同士が教育方法を相互点検・確認することができる（資料4-35）。

以上のとおり、点検・評価する全学的な組織が有効に機能し、教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に自己点検・評価を行い、その結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを確実に実施していると判断できる。

## 4.2 長所・特色

本学のシラバスは、全学（学士課程／修士課程）において統一の様式により構成されている。教務委員会による第三者チェックも取り入れられ、その記載事項が求められた内容を満たしていない場合には教務委員会から科目担当者に記載内容の修正を依頼することで全学的な統一性を確保している。

各学部・専攻で「履修系統図」を作成し、将来の進路を考慮した体系的な学修計画のための専門分野における学問体系と授業科目編成の可視化、及び履修推奨年次の明確化を実現するとともに、すべての授業科目に「科目ナンバリング」を設定し、授業科目の学問領域と学修段階や難易度を示している。科目全体を体系化し順次的かつ体系的な学修へと導く施策を講じている。

## 4.3 問題点

「履修系統図」及び「科目ナンバリング」を導入して間もないため、それらと「教育課程の編成・実施の方針」及び「シラバス」を活用したカリキュラムの見直しの検討までには至っていない。

学生の学習成果の把握方法の開発には従来から取り組んでいる。しかし、学習成果の把握及び評価の取り組みについては、一部の学部または研究科では実施しているが、全学的な取り組みには至っていない。学習成果の測定指標の開発は不十分であるため、学生の学習成果を包括的に把握・評価できるように努めていきたい。

## 4.4 全体のまとめ

本学では、建学の理念及び教育目標に基づき、「卒業認定・学位授与に関する方針」及び「教育課程編成・実施の方針」を定め、公表している。また、「教育課程編成・実施の方針」に則して、十分な教育上の成果を上げるための教育内容を備えた体系的な教育課程の編成・見直しを図るとともに、効果的な教育を行うための対策を講じるなど積極的に教育改革に取り組んでいる。一方、学習成果の測定指標の開発が不十分であるため、今後、アセスメント・ポリシー等の設定を行い、それに基づく学習成果の把握及び評価に努める必要がある。また、学部・研究科により教育改革の取り組み内容や姿勢に関する進捗状況に差異がみられるため、大学全体として取り組むべき課題の優先順位をつけることによって着実に教育改革に取り組みたい。

第5章 学生の受け入れ

5.1 現状説明

5.1.1 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

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

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学の入学者受入れ方針（アドミッション・ポリシー）は、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）と深く結びついた構造となっている。

大学全体の入学者受入れ方針（アドミッション・ポリシー）では、大学学則第1条に定める「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」という建学の精神に基づき、チャレンジスピリット、パイオニアスピリットを有する入学者を受け入れることを定めている（資料1-3、資料4-1【ウェブ】）。また、大学学則第1条に「国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成することを目的とする」と規定し、入学者選抜においては、「個性の尊重」「学習機会の保障」という二つの実施基本原則に則り、各自の個性と特長を發揮できるよう多様な選抜方法により、どのような境遇や背景を持つ学生に対しても大学での学習機会を保障するために経済的支援に配慮した入学者選抜を実施している（資料4-1【ウェブ】）。

各学部（教育学部においては専攻ごと）及び大学院（各研究科）では、大学全体のアドミッション・ポリシーに基づいたそれぞれのアドミッション・ポリシーを設定しており、各学部、各研究科のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの実現に見合う人物像を「求める入学者像」として具体的に明示している。また、総合型選抜、学校推薦型選抜、一般選抜、学業特待選抜、大学入学共通テスト単独選抜（一般・学業特待）、留学生・帰国生徒・社会人入試、大学院入試等の選抜方式ごとに「入学者選抜評価の基本方針」、「入学者選抜の方法」を示し、「求める入学者像」に合致し、意欲と能力を備えている者を受け入れている（資料4-2【ウェブ】、資料4-3【ウェブ】、資料4-4【ウェブ】、資料4-5【ウェブ】、資料4-6【ウェブ】）。

以上のことは、大学のホームページをはじめ、『大学案内』、『入試ガイド』、『試験要項』、『大学院入学試験要項』等により受験関係者に広く公表している。その他、高校教員対象入試説明会、地域別進学相談会、高等学校内の進学ガイダンスや出張講義、本学で開

催するオープンキャンパスや入試相談会等、さまざまな機会において、参加者および関係者に周知を図っている（資料1-7、資料5-1、資料5-2、資料5-3）。

また、障がいのある学生の受け入れについて、受験時や修学に際して配慮を必要とする場合は、必ず出願に先立ち本学に相談することを求めており、実際に就学環境を見学した後、学部担当者や授業担当者、事務職員等の関係者と対応可能な受験上の特別措置や学修上の支援体制などについて調整を図ることとしている。

**5.1.2 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。**

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

評価の視点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

評価の視点3：公正な入学者選抜の実施

- ・オンラインによる入学者選抜を行う場合における公正な実施

評価の視点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

- ・オンラインによって入学者選抜を行う場合における公平な受験機会の確保（受験者の通信状況の配慮等）

本学では、建学の理念とともに開かれた大学、社会の一員としての大学運営及びアドミッション・ポリシーに基づき、入学試験ごとの募集定員を適切に定め、学修意欲があり、かつ、一定レベル以上の基礎学力を有する入学者の確保のために、学生募集および入学者選抜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（資料1-3 学則第2章第2節）。

本学では、入学者選抜実施に係る中心的事項である（1）入学試験日程・試験要項等入学試験実施方法の立案、（2）入学試験結果の合否判定立案、（3）その他入学試験に関する主要事項を審議する組織として「入試委員会」を設置しており、入学者選抜実施全般に係る事務組織として「入試部」を置いている。入試委員会は、学長を委員長として、副委員長、学部長、研究科長、専攻長、事務局長、入試部長、入試課長等で構成されている（資料5-4、資料5-5）。

入学者選抜にかかる年間スケジュール及び学生募集に係る学内イベント（オープンキャンパス等）は、学事日程と照らして適切な時期に設定し、全学教職員の協力体制のもとに実施できるよう調整している。また、入試結果は4月の合同教授会で報告、入試委員会で検証するとともに、既存及び新規に検討が必要となった案件を議論するためにタイムリーに開催している。

学生募集活動は、入試部と広報室との連携により、各種媒体による広報に注力し、次の

## 第5章 学生の受け入れ

とおりに展開している。

- ①大学案内（冊子）、試験要項、ホームページ等により、教育目標・教育内容・進路状況・入試結果などを詳細に公表している。
- ②オープンキャンパス・入試説明会にて、学部紹介・模擬授業・個別相談・施設見学などを実施し、受験生および関係者に本学の教育内容、学習環境、進路状況、入試状況を伝えている。
- ③学内イベントの開催案内、参加申込の受付、入試出願の開始などをSNS（ブログ、Twitter、LINE等）により情報発信している。
- ④高等学校・日本語学校等を訪問し、当該校からの出身学生の近況を報告するとともに最新の大学情報を提供している。
- ⑤高等学校からの要請により出張講義に出向くなど、学問分野への理解を深める機会を提供している。また、校内ガイダンスの要請に応じ、上記①②の内容を伝えている。
- ⑥その他、各種ポスター、リーフレット、ウェブバナー広告、TVCM、新聞・雑誌、駅の看板等の広告により、不特定多数にも情報発信を行っている。

入学者選抜のうち、総合型選抜・学校推薦型選抜においては、本学のアドミッション・ポリシーの基本である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」という建学の精神（本学の理念）に則り、自らの可能性を切り拓いていく向上心豊かな学生を求め、また本学の教育理念を理解し各学部の教育目標の下に積極的に学習に取り組む学生を選抜できるよう、書類審査や面接を重視した選考を行っている。その他の入学者選抜においても、本学は「国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材の育成」を教育目的とし、全学的に海外研修・留学も視野に入れ外国語教育を重視していることから、入試科目に英語を取り入れ、受験生の外国語科目の学力を重視した配慮を行っている。

試験実施方法については、『試験要項』に出願手続・試験形態など受験に関する詳細を明記している。筆記試験にはマークシート方式を採用、総合型選抜・学校推薦型選抜の面接委員を複数人とするなど、公正性を確保している。また、すべての選抜試験の審査方法および審議過程に関しては、以下のとおり慎重に進められており、公正性・適切性が確保されている。

入試委員長、各学部長、事務局長、入試部長等の会議にて入試結果の分析・検討の後、合否判定資料を作成する。

- ①入試委員長、各学部長、事務局長、入試部長等の会議にて入試結果の分析・検討の後、合否判定資料を作成する。
- ②入試委員会にて入試委員長より学部ごとの受験状況説明の後、合否につき順次審議を進め入試委員会案を作成する。
- ③合同教授会にて入試委員長より大学全体の受験動向が説明された後、学部ごとに順次審議を進め承認を得る。

なお、試験実施後には試験問題の公開および受験者数や合格者数、合格最低得点率（大学入学共通テスト単独選抜を除く）などを『入試ガイド』『試験要項（昨年度入試データ）』等で公表し、試験の透明性を保証している。

大学院研究科では、学生募集について『大学院入学試験要項』『白鷗大学大学院（リーフレット）』等の広報印刷物によって学生の受け入れ方針に則った各入学試験の出願資格および選考方法を明示し、入学者の選抜にあたっては、出願書類、面接、筆記試験について厳正に評価し、研究科委員会において合否判定を行うことにより、公正性と透明性を確保している（資料5-3、資料5-6）。

COVID-19感染症に対応した試験実施については、全ての受験生を対象に、ホームページ、『試験要項』に本学の対応策を掲載して周知を図っている。具体的な対応としては、文部科学省発表のガイドラインに沿って、日頃からの体調管理、試験当日のマスクの着用、試験会場入場の際の検温、試験室入退場時の手指の消毒、休憩時間における他者との接触や会話を極力控えるなど注意喚起をし、三密を回避するよう配慮した誘導掲示と座席配置、面接選考における面接委員と受験生間の距離確保、アクリル板の設置などを行っている。

### 5.1.3 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。

#### 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

- ・ 入学定員に対する入学者数比率
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率
- ・ 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

本学の収容定員および入学定員は、大学学則第4条、大学院学則第5条に定められ、収容定員に対する在籍学生数の比率の管理を適正に行うよう努めている（資料1-3、資料1-4）。入学者数比率については2018(平成30)年度以降、1.20未満を目安として管理している。

この結果、2022年度の入学者数は、学部募集定員1,100名に対して1,289名、入学定員に対する入学者数比率は1.17であった。2018年度から2022年度までの過去5年間における入学者数比率の平均は1.18である。大学全体・各学部において概ね適正な水準を維持している（資料5-7）。

2022年5月1日現在の学部在籍学生数の比率は1.16（5,118名/4,400名）、過去5年間の収容定員比率の平均は1.18であり、教育条件の観点からも適正・妥当な状況といえる（資料5-8）。

## 第5章 学生の受け入れ

一方の大学院においては、フレックスタイム開講制の実施や学内推薦入試、社会人入試を設けるなどして学生募集に努めているが、いずれの研究科においても受験者の増加に至らず、入学定員未充足の問題を抱えている。

経営学部の入学定員は 400 名、収容定員は 1,600 名であり、入学者数比率については、2018(平成 30)年度以降 1.20 未満を目安として管理している。2018 年度から 2022 年度までの過去 5 年間ににおける入学者数比率の平均は 1.20 である。2018 (平成 30) 年度における入学者数は 400 名定員に対し 518 名、入学者数比率 1.30 と超過したが、以後 2019 年度 (平成 31/令和元) 年度から 2022 年度 (令和 4) 年度における 4 年間の入学者数比率の平均は 1.18 と、概ね適正な水準を維持している。

2022 年 5 月 1 日現在の在籍学生数は 1,898 名、収容定員に対する在籍学生数の比率は 1.19 (1,898 名/1,600 名) である。過去 5 年間の収容定員比率の平均は 1.18 であり、教育条件の観点からも適正・妥当な状況といえる (資料 5-8)。

法学部の入学定員は 270 名、収容定員は 1,080 名であり、入学者数比率については、2018(平成 30)年度以降 1.20 未満を目安として管理している。2018 年度から 2022 年度までの過去 5 年間ににおける入学者数比率の平均は、1.16 である。目標比率の範囲内で概ね適正な水準と考えている。

2022 年 5 月 1 日現在の在籍学生数は 1,231 名、収容定員に対する在籍学生数の比率は 1.14 (1,231 名/1,080 名) である。過去 5 年間の収容定員比率の平均は 1.16 であり、教育条件の観点からも適正・妥当な状況といえる (資料 5-8)。

教育学部の入学定員は 430 名、収容定員は 1,720 名であり、入学者数比率については、2018(平成 30)年度以降 1.20 未満を目安として管理している。2018 年度から 2022 年度まで過去 5 年間ににおける入学者数比率の平均は 1.16 である。目標比率の範囲内で概ね適正な水準と考えている。

2022 年 5 月 1 日現在の在籍学生数は 1,989 名、収容定員に対する在籍学生数の比率は 1.16 (1,989 名/1,720 名) である。過去 5 年間の収容定員比率の平均は 1.16 であり、教育条件の観点からも適正・妥当な状況といえる (資料 5-8)。

経営学研究科の入学定員は 20 名、収容定員は 40 名であり、過去 5 年間ににおける入学者数比率の平均は 0.03 であり、適正な水準を下回る状況にある。

2022 年度 5 月 1 日現在の在籍学生数は 2 名であり、収容定員に対する充足率は 0.05 である。過去 5 年間の充足率は、2018 年度 0.05、2019 年度 0.03、2020 年度 0.03、2021 年度 0.03 であり、平均は 0.04 と定員未充足の状況が続いている (資料 5-8)。

法学研究科の入学定員は 10 名、収容定員は 20 名であり、過去 5 年間の入学者数比率の平均は 0.36 であり、適正な水準を下回る状況にある。

2022 年度 5 月 1 日現在の在籍学生数は 11 名であり、収容定員に対する充足率は 0.55 である。過去 5 年間の充足率は、2018 年度 0.20、2019 年度 0.35、2020 年度 0.20、2021 年度 0.35 であり、平均は 0.33 と定員未充足の状況が続いている (資料 5-8)。在籍学生



の内訳では社会人入学者が多い。

**5.1.4 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。**

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、学生募集および入学者選抜の公正性・適切性について入学試験毎に実施する合否判定に係る入試委員会ならびに教授会の際に検証しているが、さらに毎年4月に入試委員会、全学合同教授会を開催し前年度入試を総括している。具体的には入試委員会にて事務局入試部より提出された入試データ（全国的入試状況、過去5年間の志願者・入学者の推移、入試形態別に占める入学者比率、県別入学者比率、辞退者数とその進学先等）に基づき、入学者数（入学定員超過率、充足率）、入試日程および選抜方法などに関する改善点を精査し、次年度入試に向けた修正案を教授会に報告し審議している。

現在、2025（令和7）年度入学者選抜（新学習指導要領に基づく教育課程）に向け、選抜区分と募集人数枠、出願要件、選抜試験の実施方法（試験科目、大学入学共通テストにおける本学入試対象科目等）について各学部専攻から意見（改善点）を募り、入試委員会で検証しているところである。

なお、本学の入学試験実施体制において、入学試験問題に関する検証は複数教員による学内での事前チェック、および試験中に再検することにより、出題・採点ミスの防止に努めている。またすべての入学試験前に実施業務担当者に向けた入試部主催の事前研修会を実施し、筆記試験監督上の注意事項等について周知徹底を図っている。

学生募集の検証は、広報室と連携し、高校生や保護者等の動向を把握するために、各種媒体（ホームページ、ウェブサイト、情報誌、資料請求）への接触履歴や頻度の月別状況の把握、各種説明会やイベントへの参加実績、全国模試における本学志願者数の動向に着目し、強化が望まれる対応策について意見を交わし、予算と人員を充てるなど、定員確保に向けた対応策を講じ、引き続き“選ばれる大学”を目指して目標達成に取り組んでいく。

各学部では、学部長・専攻長を中心にコースや専攻の特色や魅力をどう伝えていくかについて全教員が協力して取り組んでいる。特にオープンキャンパスや高等学校での出張講義などは、学部専攻で共有している情報、学問分野への理解、専門科目の魅力を直に高校生に伝える機会であるため、最大限に活かしている。

大学院においては各研究科委員会において、学生募集および入学者選抜に関連する議案を扱い、また、各研究科の検証結果に基づき、入試制度全般に関わる案件を審議している。

## 第5章 学生の受け入れ

このように、入学者選抜の適切性を定期的に検証することにより課題を見つけ、改善方策につき入試委員会・教授会・研究科委員会にて審議し、次年度の入試改革に繋げている。

### 5.2 長所・特色

建学の精神・理念である自らの可能性を切り拓いていく向上心豊かな入学者を受け入れるため、「個性の尊重」「学習機会の保障」を入学者選抜実施の基本原則とし、各自の個性と特長を発揮できるよう多様な選抜方法を実施している。中でも開学時から実施している学業特待選抜は、家庭の経済的な負担を軽減することにより学修の機会を広げるという点で、高校生・保護者をはじめ高等学校などの受験関係者から高い評価を受けている。

また、学業特待選抜、一般選抜における試験会場を東日本の最大12都市に設けることで、学生の多様性を高め、地元で安心して試験に臨めるよう、受験しやすい環境を整えている。さらに、2022年度入試よりウェブ出願を実施することにより受験生の利便性の向上に努めた。また、2021年度入試から総合型選抜をスタートし、本学で学ぶことを強く希望する受験生が自らの意志で出願できる体制を整え、総合型選抜の趣旨に鑑み、合否判定に当たっては、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定している。

経営学研究科においては2016年度より小山商工会議所の協賛による「大学院経営学研究科公開講座」を開講し、研究内容を広く紹介している（2020・2021年度はCOVID-19により未実施）。学内の学業成績優秀者に対しては、学内特別入試の対象者であることを学生ポータルにて本人に知らせ大学院の受験を薦めるなど優秀な学生の確保に努めている。本学学部生の学業成績優秀者が4年次に一定単位数の大学院科目を修得した場合、大学院を1年で修了できる制度を設け、5年間での学びのアピールや専門知識を活かした職業分野への就職を意識した広報に取り組んでいる。働きながら学びたい社会人に対しては、社会人向けの選抜試験を実施し、担当教員と相談して開講時間を設定する方式をとるなど、仕事と両立できるよう配慮した対応策を講じている。なお、大学院の教育方針の説明を含めた大学院進学説明会は、学内外を問わず進学希望者を対象に実施している。

一方の法学研究科では、学生の受入れを積極的に行うために特修コースやプログラムを設けており、働きながら学びキャリアアップを望む社会人に門戸を開くため、社会経験や研究計画書などを重視する社会人選考を行い、社会人院生の要望に応じて、一部科目や論文指導については平日の夜間帯（18:00～21:10）にも行っている。また、学内の学業成績優秀者に対する学内特別入試も実施しているが、2023年度より経営学研究科と同様に本学学部生の学業成績優秀者が4年次に一定単位数の大学院科目を修得した場合に大学院を1年で修了できる制度を定めた。今後は5年間での学びのアピールを推進していく。

### 5.3 問題点

学部においては、学生収容定員と在籍学生数の比率を適切に維持できているが、過去には経営学部および法学部の入学者数が僅かであるが入学定員を下回る年度があった。今後の受験人口の減少を見据え、さらに学生募集を強化する必要がある

大学院各研究科においては、恒常的に定員未充足の状態であり、収容定員の未充足が最大の課題である。その対応策として2021年度より『白鷗大学大学院（リーフレット）』を制作し、ホームページの充実や雑誌等の広告などを通して、更なる情報発信を展開している。

### 5.4 まとめ

本学では、アドミッション・ポリシーに基づく「求める入学者像」、「入学者選抜の基本原則」、「入学者選抜評価の基本方針」を大学のホームページをはじめ、『大学案内』、『入試ガイド』、『試験要項』、『大学院入学試験要項』にて受験関係者に明示するとともに、高校教員対象入試説明会、地域別進学相談会、高等学校内の進学ガイダンスや出張講義、本学で開催するオープンキャンパスや入試相談会等、さまざまな機会において、参加者および関係者に周知を図っている。

すべての選抜試験の審査方法および審議過程に関しては、慎重に進められており、公正性・適切性は確保されている。試験実施後には試験問題の公開および受験者数や合格者数、合格最低点（大学入学共通テスト単独選抜を除く）などを公表し、試験の透明性を保証している。

大学院研究科においても、学生の受け入れ方針に則った各入学試験の出願資格および選考方法を明示し、入学者の選抜にあたっては、出願書類、面接、筆記試験について厳正に評価し、研究科委員会において合否判定を行うことにより、公正性と透明性を確保している。

本学の収容定員および入学定員は、大学学則第4条、大学院学則第5条に定められ、収容定員に対する在籍学生数の比率の管理を適正に行うよう努めており、今後も教育条件の観点から適正・妥当な状況を継続すべく努めていく（資料1-3、資料1-4）。

学生受け入れの定期的な点検・評価とその結果による改善・向上にむけての取り組みについては、学部では入試委員会にて、大学院では研究科委員会において検証し、学生の受け入れに関して、次年度以降の入学試験に必要な改善点を反映させ、向上に取り組んでいる。

現在、学部では新学習指導要領に対応した入学者選抜に向け、2025（令和7）年度以降の入学者選抜（新学習指導要領に基づく教育課程）に向け、選抜区分と募集人数枠、出願要件、選抜試験のあり方について入試委員会で検証しているところである。

学生の受け入れに関しては、大学院の研究科における入学定員、収容定員の未充足など改善を要する点があるが、学生の受け入れ方針を定め、公開するとともに、その方針に従

## 第5章 学生の受け入れ

って学生の受け入れを公正に入試委員会や研究科委員会を中心に行っている。

新学習指導要領に基づく教育課程に向け、選抜区分と募集人数枠、出願要件、選抜試験の実施方法（試験科目、大学入学共通テストにおける本学入試対象科目等）について各学部専攻から意見（改善点）を募り、入試委員会で検証しているところである。

## 第6章 教員・教員組織

## 6.1 現状説明

6.1.1 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。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・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

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、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

大学の理念・目的を達成するため、建学の基本理念である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」を理解し、学問的研究はもちろん実社会での経験を有し情熱をもって学生を指導できる教員を求めている。その教員が学生一人ひとりに各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成する努力をしている。このことを実現するために、本学が求める教員像を作成し、教員組織編制方針を定め、学内で共有のうえ、学外にも公開すべくホームページに公表している（資料3-11【ウェブ】）。

具体的な求める教員像については、建学の精神、教育目標を深く理解すると共に、そのことから教育・研究活動を意欲的に取り組み、研究業績や実務能力、実践力を有する教員である。また、教育は教え育てる活動であることから円満な人格、深く豊かな教養を持ちつつ、日々の授業や授業以外での学生との交流を持つことが必要と考える。さらに、学内での活動に止まらず社会貢献活動に積極的に関わる教員を求めている。これらの点を網羅して、本学が求める教員像を以下の6点としている。

1. 建学の精神、教育目標およびそれに基づいたディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを深く理解し、その実現のために、教育・研究活動に意欲的に取組める者。
2. 本学における教育を担当するにふさわしい円満な人格を保有する者
3. 専門・専攻分野に必要な研究業績や実務能力等の高度な専門性と深く豊かな教養を併せ持ち、それらの向上に努める者。
4. 本学の発展のために、大学運営に主体的かつ協力的に行動できる者
5. 研究成果を広く社会に還元し、研究者としての社会貢献ができる者
6. 多様な学生の個性を尊重し、積極的に学生と関わり、学生の成長を支援することができる者

教員組織編制については、上記教員像から各専門分野に必要な人材を配置すると共に、

国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材で編制している。また、効果的な運営のためには、教員一人ひとり相互に理解し力を合わせる事のできる組織としていくことが求められる。具体的な教員組織編制方針を以下の4点としている。

1. 大学設置基準等の関連法令を踏まえた上で、各学部及び各研究科における教育研究上の目標を達成するために必要な教員を配置する。
2. 教育研究上の必要性を踏まえつつ、年齢構成・性別構成・職位構成の多様性に配慮し、教員組織を編成する。
3. 国内外から広く人材を求め、国際化に配慮した教員配置を行う。
4. 教育課程や大学運営等において適切に教員が役割を分担すると共に、教員組織間の連携体制を十分に確保する。

本学は、経営学部、法学部、教育学部の3学部と経営学研究科、法学研究科の2研究科を有している。これらに属している専任教員は、2022(令和4)年5月1日現在で、経営学部37名、法学部30名、教育学部54名(助手2名含む)、経営学研究科と法学研究科については、経営学部及び法学部の専任教員が兼務している(資料3-1)。これは、設置基準上必要専任教員数を上回っている。

教育学部においては、専任教授会、教育学部教授会を開催するに当たり、専攻長・コース長会議を行い、教育学部内の情報共有や課題の共通認識を行い一体感を持った運営を行っている。専攻長・コース長会議については、学部内に置かれている「児童教育専攻」、「スポーツ健康専攻」、「英語教育専攻」、「心理学専攻」更に、児童教育専攻には「幼児教育・保育コース」、「小学校コース」から、各専攻、コース長が教育学部長の下、定期的に専攻長・コース長会議を開催している。以上のように、本学部における大学として求める教員像と教員の組織編制は、大学の方針に沿って、円滑・適切になされている。

#### 6.1.2 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成しているか。

評価の視点1：適切な教員組織編制のための措置

- ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員配置
- ・国際性、男女比
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授又は准教授)の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点2：教養教育の運営体制

本学の専任教員は、経営学部 37 名、法学部 30 名、教育学部 54 名（助手 2 名含む）、合計 121 名である。設置基準上必要専任教員数は経営学部 20 名、法学部 17 名、教育学部 19 名、大学全体に応じ定める教員数 39 名、合計 95 名となっている。いずれの学部等においても基準を上回っている。また、大学院経営学研究科及び法学研究科については、経営学部及び法学部の専任教員が兼務している。これについても大学院設置基準第 8 条から適切である（資料 3-1）。

また、専任教員一人あたりの学生数については、経営学部 51.30 人、法学部 41.03 人、教育学部 36.83 人、学部全体では 42.30 人となっている（資料 3-1）。

教育研究上の必要性を踏まえつつ、年齢構成・性別構成・職位構成の多様性に配慮し、教員組織を編成する為に以下のような現状である。

専任教員 121 名（助手 2 名含む）の性別は、男 89 名（73.55%）、女 32 名（26.45%）である。また、年齢構成は 31～35 歳 4 名（3.31%）、36～40 歳 12 名（9.92%）、41～45 歳 10 名（8.26%）、46～50 歳 12 名（9.92%）、51～55 歳 14 名（11.57%）、56～60 歳 19 名（15.70%）、61～65 歳 20 名（16.53%）、66～70 歳 30 名（24.79%）となっている（資料 3-1）。

職位の年齢構成は、経営学部における平均年齢は教授 63.1 歳、准教授 50.4 歳、講師 43.1 歳、経営学部全体 56.9 歳であり、法学部における平均年齢は教授 60.5 歳、准教授 39.8 歳、講師 46.5 歳、法学部全体 55.1 歳であり、教育学部における平均年齢は教授 60.0 歳、准教授 47.1 歳、講師 42.9 歳、助手 48.0 歳、教育学部全体 54.3 歳である。更に全学の平均年齢は教授 61.0 歳、准教授 47.6 歳、講師 45.5 歳、助手 48.0 歳、全体 55.4 歳である（資料 6-1）。

外国籍の教員は、経営学部 7 名、法学部 1 名、教育学部 4 名、大学全体では 12 名となっている（資料 6-2）。

実務経験のある教職員等による授業科目担当教員数は、経営学部 12 名であり、教員割合は 32.43%となっている。法学部は 6 名であり、教員割合は 20.00%となっている。教育学部は 20 名であり、教員割合は 37.04%となっている。全体では 38 名であり、教員割合は 31.4%となっている（資料 6-3）。

3 学部の教員は、教授会において教育研究に関する事項を審議し、意見を述べる事ができる（資料 1-3）。大学協議会においては、学部間及び研究科間の連絡並びに調整に関する事項を審議し、意見を述べる事ができる（資料 2-19）。大学全体の教授会とは別に 3 学部毎の教授会を開催している。特に、教育学部においては、4 つの専攻と 2 つのコースがあることから、各専攻コースに代表を置き、月に一回程度の専攻長・コース長会議を開催し、情報共有、課題の共有化等をしている。また、各種会議・委員会においては、全教員と事務職員を適切に配置し、具体的な事項について検討できるようにしている。更に委員長については、広く経験して俯瞰的に見る教員を育てると共に後継者の育成もかねて委員長の期間制限をしているものもある。具体的には「白鷗大学総合研究所」では、9

つの研究所を設定し、1998年10月の大学審議会答申『21世紀の大学像と今後の改革方策について - 競争的環境の中で個性が輝く大学 - 』にある、社会の高度化・複雑化等が進む中で、「主体的に変化に対応し、自ら将来の課題を探求し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力」（課題探求能力）の育成が重要であるとの観点から、「学問のすそ野を広げ、様々な角度から物事を見ることができる能力や、自主的・総合的に考え、的確に判断する能力、豊かな人間性を養い、自分の知識や人生を社会との関係で位置づけることのできる人材を育てる」という教養教育の理念・目標にもとづいて適切に教員の役割分担をすると共に教育職員の研究支援及び教育支援を行っている(資料1-3、資料3-3)。

教員の就業時間については、出校日を1週4日を原則とし、教授は1週5回、准教授及び講師は1週6回の授業としている。この授業回数が2日若しくは3日で完了する場合は、残余の日を研究日とすることができるとし、教員の研究に対しての配慮をしている(資料6-4)。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

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  
評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

全ての学部、研究科において、建学の精神「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」を理解し、自らそれを教育研究において体現しようとする、教育的情熱と責任感をもった人間性豊かな人材による教育に努めている。

教員の募集・採用・昇進について、「白鷗大学教育職員選考規程」や「白鷗大学教育職員資格審査基準」、「白鷗大学大学院担当教員選考基準及び審査手続規程」に基づいて、人格、教育研究業績を踏まえ、構成・透明かつ厳正に行っている(資料6-5、資料6-6、資料6-7)。

募集は、公募制を原則としており、JREC-IN（研究者人材データベース）を活用すると共に大学ホームページに掲載している。募集内容の年齢、性別、国籍、キャリア等については、公正・公平に取り扱うこととしている。

新規採用の手続きとしては、教員の退職補充、新しい科目の設置等により、新たに教員を採用する必要がある場合は、学部長又は研究科長(以下「学部長等」という。)は、原則として各学部専任教授会、各研究科(以下「教授会等」という。)で検討し、大学協議会に付議し、審議を依頼する。その後学部長等は大学協議会の決定に従い、人事委員会に資格・業績の審査を付託する。人事委員会は、教員資格審査委員2名(主査、副査)を委嘱し、資格・業績の審査を付託し、その結果を受けた後、候補者の履歴・業績・人物などについて全般的に審議し、的確と判断したときは、人事委員会としての所見を、学部長等に



報告する。報告に基づき、学部長等は、教授会に付議し、出席教授の投票により、決済の可否を学長に上申する。学長は、学部長等より上申の採否を再検討し、可とする場合は理事長に上申する。これを受けた理事長は、学長と合議の上、採否を決定する。一連の募集からの手続きはこのようであるが、これ以外に候補者の推薦が理事会、又は学長よりなされた場合も手続きは公募に準じて処理することとしている。助手又は非常勤講師を採用する場合は前述した教授の投票は省略し選考を行うことができる。

昇進にあたっては、人格、教育研究業績を踏まえ、本学の規程に基づいて公正・透明かつ厳正な審査を行う。手続きとしては、学部長等が、「白鷗大学教育職員資格審査基準」に照らし昇進候補者があると推定したときは、学長に上申する。学長は、候補者の適格性を審査し、大学協議会に付議し、審議結果を、学部長等に指示する。学部長等は、学長の指示に従い、人事委員会に資格審査を付議する。人事委員会は、教員資格審査委員2名（主査、副査）を委嘱し、資格・業績の審査を付託し、その結果を受けた後、候補者の履歴・業績・人物などについて全般的に審議し、的確と判断したときは、人事委員会としての所見を、学部長等に報告する。学部長等は、人事委員会の報告に基づき、教授会等に付議し、出席教授の投票の結果により、昇進の可否を学長に上申する。学長は、学部長等よりの上申の可否を再検討し、可とする場合は、理事長に上告する。理事長は、学長と合議の上、昇進の可否を決定する。

2021年度の専任教員としての採用教員は、経営学部1名（准教授、募集形態は公募）、法学部1名（教授、募集形態は推薦）、教育学部4名（准教授2名、講師2名、いずれも公募）、合計6名（公募5名、推薦1名）である。非常勤教員については、経営学部3名（公募1名、推薦2名）、法学部3名（推薦3名）、教育学部12名（公募4名、推薦8名）、合計18名（公募5名、推薦13名）である。昇進については、経営学部2名（准教授→教授1名、講師→准教授1名）、法学部無し、教育学部1名（准教授→教授1名）、合計3名（准教授→教授2名、講師→准教授1名）である。また、2022年度の専任教員としての採用教員は経営学部2名（教授1名、講師1名、募集形態は公募1名、推薦1名）、法学部4名（教授2名、准教授1名、講師1名、募集形態は公募3名、推薦1名）、教育学部3名（教授1名、准教授2名、公募1名、推薦2名）、合計9名（教授4名、准教授3名、講師2名、募集形態は公募5名、推薦4名）である。非常勤教員については、経営学部無し、法学部無し、教育学部9名（公募1名、推薦8名）、合計9名（公募1名、推薦8名）である。昇進については、経営学部無し、法学部1名（准教授→教授）、教育学部5名（准教授→教授3名、講師→准教授2名）、合計6名（准教授→教授4名、講師→准教授2名）である。

6.1.4 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。

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  
評価の視点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

大学全体の教育能力の向上、教育内容の改善を図るために、全学FD委員会を設けている（資料6-8）。また、各学部で独自の活動ができるように、学部FD委員会を設け、学部の特徴に即した教育内容の改善を進められる体制にしている。

さらに、教職員の資質向上のために、SD委員会を設置している（資料6-9）。

全学的なFD委員会の主たる活動としては、以下の5つが挙げられる（資料6-10、資料6-11）。

1. 授業評価アンケートの実施と公開（年2回）（資料4-16）
2. 授業評価アンケートの結果を踏まえた「授業計画報告書」の提出（年2回、2021年度より実施）（資料4-24）
3. 「成績評価の対象とした資料」の提出と公開（年2回）（資料6-12）
4. 「成績評価の結果」の公開（年1回）（資料6-12）
5. FD研修会の実施（年1回）

1の「授業評価アンケート」に関しては、2021年度に全面的に遠隔授業になったことを受けて、それまで紙媒体で実施していたものを、急遽オンラインでの実施に切り替えて実施した。

さらに、2021年度には、「授業評価アンケート」の大幅な改定を行い、遠隔授業の経験を踏まえた上で、学生の授業に対する理解度、授業に対する要望等がより把握しやすくなる質問項目に変更した。例えば、授業の難易度・授業のスピード・課題の分量等が適切かどうか、毎回の授業のテーマや目的が明確かどうか、授業を受講した動機など、以前のアンケートには含まれていなかった項目を追加した。さらに、授業を受けてよかったと思う点、工夫してもらいたい点を選択肢の中から選んでもらい、教員の授業改善につなげやすいような質問方法に変更した（資料6-13）。

2の「授業計画報告書」は、「授業評価アンケート」結果を踏まえて、授業をどう改善していくのかを報告してもらうものである。「授業評価アンケート」の改定に合わせて、2021年度から実施している。今までは、授業評価アンケート集計結果が返却されても、その反省点をどう教員が生かしているのかが検証できなかったが、報告書の提出が義務付けられたことで、授業評価アンケートの結果を教員が以後の授業にどう生かしていこうとしているのかが分かるようになった（資料4-24）。

3の「成績評価の対象とした資料」とは、成績をつける基準となったすべての資料（定期試験問題、授業内試験問題、レポートの課題、等）を意味する。2019年度までは、紙媒体での提出だったので、非常に煩雑であり、量的にも保管に難儀したものだが、2020年度よりウェブ上での提出となり効率的になった（資料6-12）。

4の「成績評価の公開」とは、すべての開講科目における成績評価（S、A、B、C、D、H）をグラフ化し、冊子の形にまとめたものである（資料6-12）。成績評価を公開した主な目的は、同一名称科目で複数の教員が授業を担当している場合、授業間の評価の平準化を図ることである。例えば、経営学部の「基礎ゼミナール担当者懇談会」では、毎年、成績評価分布を参考にしながら、20数名の教員が担当している「基礎ゼミナール」における評価の適正化を図るべく話し合いが行われている（資料6-14）。3の「成績評価の対象とした資料の提出と公開」と4の「成績評価の公開」は、長年実施されているが、残念ながら、その趣旨が理解され、FD活動に繋がっているとは言い難い面があり、公開の方法も含めて、現在、FD委員会で検討を進めているところである。

FD研修会は、年1回の開催である。2020年度は、初めてネット配信にて研修を行った。テーマを「アクティブラーニング」とし、三つの副題を設けて研修を行った。第1部は、「アクティブラーニングの概要」、第2部は「アクティブラーニングと遠隔授業」、第3部は「中規模授業におけるアクティブラーニングの実践」である。オンラインFD研修は初めての試みであったが、各学部から講師が登壇したこと、時流をとらえた講演内容であったこと、自由な時間に視聴が可能だったこと、などから、専任教員の87%の参加を得ることができた（資料6-15）。

2021年度も、前年度のオンライン研修が好評であったことから、オンラインで実施した。FD研修会のタイトルは「私の遠隔授業」。講師は、教員顕彰制度で表彰された教員が担当した。研修参加率も71%と高く、研修内容に関する評価も非常に高かった（資料6-16）。

2023年度からは、上記5つのFD活動に加えて、全学的な「授業公開」の実施がすでに決定している（資料6-10、資料6-11）。経営学部では、以前から「授業公開・授業参観」を年2回実施しているが、法学部と教育学部では行われていなかった。それを全学的に推し進めようというのが今回の大学協議会決定の趣旨である。

大学院では、大学全体としてのFD活動に加えて、大学院独自の活動を行っている。例えば、経営学研究科では、各学期の最後に「教育成果発表会」及び、「自己評価アンケート」を実施し、院生に何を学修したかを発表、確認させることで教育の質を検証している。また、法学研究科では、判例研究会と法政研究会の実施、法学研究科委員会での「授業概要」（年2回）の開示、『白鷗大学大学院法学研究年報』に修士論文審査報告を掲載し、学位授与の基準として開示している。

教員の教育活動を評価し、資質向上を図る取り組みとして、2021年度より、新たに「教育活動における教員顕彰制度」を設け、前年度の教育活動において顕著な活躍を

し、本学に多大な貢献をした教員に対して表彰を行うこととなった。推薦基準としては、①全学的で他の教員の参考となるような教育活動、②対外的で地域に貢献するような教育活動、③先駆的で他の教員の模範となるような教育活動、のいずれかの基準を満たすもの、となっている（資料2-6 2021年度第2回 IR特別委員会議事録）。

第1回目となる2021年度は、前年度が全面的に遠隔授業となり遠隔授業システム Web Class の使用を余儀なくされた時に、いち早く、Web Class の使用法、活用法を動画配信した法学部の教員が受賞した（資料2-6 2021年度第3回 IR特別委員会議事録）。第2回目となる今年度は、すでに4人の表彰が決定している。それぞれ、eスポーツを取り入れたユニークな教育活動を行った、長年ハンドベル部の指導と演奏活動に携わった、図書館内にランゲージコモンズを設置し語学教育を推進した、栃木県民球団との共同研修に着手し学生とともにSDGsを志向したプロジェクトを推進し地域の発展に貢献した、等が受賞の理由である（資料1-10）。

このように、今まで埋もれていた優れた教育活動を大学全体で情報共有できたことは大きな成果であり、教員の教育活動に対して正当な評価を行うことで教員の資質向上につながることを期待される。

6.1.5. 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。

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

当該年度の教員の募集、採用、昇進等については、必要専任教員数、教員組織の年齢構成、国際性、実務家教員の比率、男女比などについて総合的な点検・評価を行っている。

具体的には、教務課が毎年作成する当該年度の退職教員一覧に基づき人事委員会にて全体的な整合性を考慮した採用計画を検討する一方で、最終的には大学協議会において教員採用の可否について審議を行い、全学的な審議承認プロセスを経ることにより教員組織の点検・評価を実現している。

また、毎年度末に各専任教員の教育活動について、コマ数、受講生総数、演習（ゼミ）担当数、学内学生団体顧問、FD活動への参加、学内役職活動、学生による授業評価による総合的な点検・評価を行っている。また、業務上顕著な成績のあった教員等を表彰できる（資料6-4）。更に、教育課程外の活動が顕著な教員に対しては、推薦を経て教員顕彰を行っている（資料6-17、資料6-18【ウェブ】）。

大学の設置基準上必要専任教員の配置については、各学部及び各研究科における教育研究上の目標を達成するために必要な教員を配置している（資料3-11）。また、編成された教員数については、年齢構成・性別構成・職位構成の多様性に配慮し、教育研究上の必要性を踏まえている。国際化に配慮し外国籍の教員採用の努力をしている（資料6-

2)。

本学は3学部2研究科を有し、教育学部は4専攻、2コースを設定している。教育学部の4専攻、2コースに属している教員間の連携に関しては、定期的に専攻長・コース長会議を持ち、それぞれの組織内容と運営について共有している。3学部2研究科においては各学部会議等を定期的で開催している。また、大学全体の教員においては、教授会として必要に応じ連携の場を設けている。教育課程や大学運営等において、各種会議や委員会を設置し、適切に教員が役割を分担している。

各教員が本学の求める教員像に沿って学生の教育に意欲的に取り組んでいるかどうかについて、一つの判断材料として、学生の「授業評価アンケート」がある。前期授業、後期授業毎に行っている。アンケートは全学の平均値と各教員の授業での結果を比較できるようになっている。比較しながら結果を分析し、各教員が、「授業計画報告書」を作成し、提出することとしていて、今後の各授毎の見直しや授業改善・向上等に活用することができる仕組みを整えている(資料4-24)。具体的なアンケート項目は「1 私のこの授業への出席率は以下の通りである。」、「2 私はこの授業1回につき予習復習をするなど、授業以外にも以下の時間学修した(予習復習、課題等を含む)。」、「3 私はこの授業に意欲的に取り組んでいる。」、「4 この授業を履修した動機を選択してください。」、「5 授業の難易度はどの程度ですか。」、「6 この授業の学修分量(課題も含む)はどの程度ですか。」、「7 授業の進度はどの程度ですか。」、「8 毎回の授業のテーマや目標は明確であった。」、「9 先生の説明は分かりやすかった。」、「10 この授業を受けて、内容への興味・関心が深まった。」、「11 総合的に判断して、私はこの授業を受講して良かったと思う。」、「12 この授業で良かった点を選択してください。」、「13 この授業で工夫してもらいたい点がありますか。」、「14 その他、授業の進め方、成績評価方法などについて意見や要望があれば、自由に記述してください。」と14項目からなる。

教員表彰については、本学の求める教員像を具現化し、以下の各項のいずれかに該当するときは表彰するという規程を設けている(資料6-4)。「1 業務上顕著な功績があったとき。」、「2 学術研究または教育上特に功労があったとき。」、「3 社会の模範となり本学及び職員の名誉となるような功績があったとき。」、「4 災害を未然に防止し、また災害の際特に功労があったとき。」、「5 永年勤続(勤続20年)となったとき。」、「6 その他特に表彰に値する篤行があったとき」これらのいずれかに該当すると思われる場合は、該当者の行動、所為及び事実につき所属長にて調査し、理事会に付議し、学長及び理事長の名をもって表彰する。

教員顕彰制度については、教育課程外で本学のために顕著な活動をした教員に対し、他の者からの推薦あるいは自己推薦によりIR委員会を経て大学協議会で決定し、学長名で表彰している。2021年度に制度設計し、その年に1名表彰し、2022年度には4名の表彰を行っている(資料6-19)。

## 6.2 長所・特色

白鷗大学の記念すべき第1回卒業式（1990年）で大学創設者、上岡一嘉初代学長が建学の精神を卒業生に託すべく贈った言葉である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」の精神を継続、発展させるよう努力している。

教員組織については、本学が求める教員像3にあるように、研究業績や実務能力等の高度な専門性と深く豊かな教養を併せ持ち、それらの向上に努める者を採用し、組織編制するように努めている。たとえば、経営学部では、経営・会計・情報・メディア・国際の諸分野に、研究者教員に加えて、民間シンクタンク、会計事務所、新聞社、テレビ局、在外大使館勤務の経験があり、理論と実務の架橋を可能とする実務家教員をも配置し、最新の理論と実践を合わせて教育できる人材をそろえている。法学部では、法律学及び政治・政策学の諸分野に、研究者教員に加えて、法曹や公務員の経験があり、理論と実務の架橋を可能とする実務家教員を、配置するなど、目的に即した教育を実施するうえで適切な編制を心掛けている。また、教育学部では小・中・高等学校での教育経験を有する教員でありながら、豊かな教養を持ち合わせている人材での組織編成に心がけている。

教員の組織的な連携体制については、大学協議会が全学的連携の役割を果たしている。大学協議会は学長を長とし、副学長、学部長、研究科長、図書館長、教務委員長、学生委員長、IR特別委員長、事務局長及びその他事務局員（事務局次長、大行寺キャンパス事務長、事務総括部長、学務部長、総務部長、経営企画室長）により構成されている（資料1-3）。また、各学部では、定期的に教授会を開催し大学協議会での意見を通知すると共に、各種会議・委員会での具体的な内容について連絡することにより、連携した体制にしている。

大学全体の年齢構成を30歳から70歳まで5歳刻みで見ると全ての区分で男女の教員が配置されている。

教員の職位構成では教授が多数を占めている。これは多様な知識又は経験を有するものを教員として確保することで教育の成果を上げることに繋げている。一方各年齢層に漏れなく教員を配置しており採用のない年齢層を無くしている。また、外国籍の教員については、3学部とも採用しており、優れた成果をあげることによって学内顕彰の対象者となった教員もいる。

本学では、全専任教員121名（助手2名含む）により、各種会議・委員会が構成されているため、大学協議会と人事委員会の構成員が重複している委員がいる。これにより、教員採用手順や教員昇進手順を規程内で構成している（資料6-20、資料6-21）。その為に、円滑な採用と昇進審査が可能となっている。

専任教員採用においては、採用検討段階で該当者と面談をし、教育的情熱や責任感等、本学の求める教員像を元に判断している。また、非常勤教員においても書面での判断に加え面談を行う場合も必要により設けている。

また、特筆すべきは、COVID-19においても、委員会としてのFD活動をとめなかったことが指摘できる。特に、2020年度の前期、授業が全面的に遠隔になり教職員間での対面コミュニケーションが取れない状況下において、授業評価アンケートをウェブ上で実施できたことは、大きな成果である。前年度までは紙媒体での実施だったために、中止も想定されたが、遠隔授業下での学生の授業に対する満足度を把握すべきという方向性で、FD活動を推進させることができた。

さらに、2021年度は、FD活動が大きく前進した年度であった。新たな活動として、①授業評価アンケート内容の大幅な改訂を行ったこと、②教員顕彰制度を設けたこと、③「授業計画報告書」の提出を義務づけたこと、を挙げることができる。

また、全学FD活動とは別に、各学部が独自のFD活動を展開していることも長所として挙げられる。例えば、経営学部であれば、年2回開催される「基礎ゼミナール担当者懇談会」、新任教員を迎えて行われる「経営学部教員研究会」等が挙げられる。法学部であれば、毎年複数回発行される「法学部FDニュース」が挙げられる。昨年度は、17、18号が発行され、テーマは、それぞれ「学修行動把握調査」、「UDフォントについて」となっている。

### 6.3 問題点

大学全体として明文化された「求める教員像」、「教員組織の編成に関する方針」は2022年度からはじまったものである。建学の基本理念である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」を理解し、学問的研究はもちろん実社会での経験を有し情熱をもって学生を指導できる教員（学則上の表記は「教育職員」）を教員組織に加える努力をしているが、全教職員への徹底を一層推し進める必要がある。

さらに、これらを元にそれぞれの教職員が主体的に教育活動に従事していけるような本学の経営学部、法学部、教育学部の3学部と経営学研究科、法学研究科の2研究科で、それぞれの特色に応じた具体的な内容を定めてゆく必要がある。

教員の職位と年齢については、3学部121名（助手2名含む）の中で教授の占める割合が高く76名(62.81%)である。准教授は29名(23.97%)、講師14名(11.57%)となっており、平均年齢が40歳代の准教授と講師の割合が35.5%となっていることから、准教授や講師の割合を高め、教育研究の更なる進展を期待したい。これからの大学教育を考えると、変化の激しい社会で生き抜いていく学生を育てるために、専門性の多様化に応じた教員の確保と配置を更に進める必要がある(資料6-1)。

教員の募集は公募制を原則としているが、募集内容や職位により公募しても募集者が少ない場合や資格審査基準に至らない場合がある。このために推薦形式による採用もしているが、十分な適任者候補のなかから採用をする工夫が更に必要である。

2020年度以前のFD活動は、各学部のFD委員会が主導する形で行われていた。しかし、FD活動を各学部任せにしておくと、活発にFD活動を行う学部がある一方で、FD活

動が比較的停滞する学部も出てくるという弊害がある。特に教育学部は、4つのコースに分かれているというという特性上、教育学部全体としての組織的なFD活動がなかなか実施できない状況にあった。また、FD委員が頻繁に交代し、活動の引継ぎが行われにくいという問題点もあった。ただし、同学部のFD活動そのものが低迷しているわけではなく、委員会主導の組織的なFD活動に代わって、コース内でのFD活動は活発である。その一例として、幼児教育・保育コースに関わる教員16名による『これからの保育内容』（一藝社、2021年）の発行を挙げることができる。

もう一つの問題点は、情報の公開に関することである。「成績評価の対象とした資料」の提出・公開や「成績評価の結果」の公開は、2019年度までは、紙での提出、冊子の形で公開であった。2020年度から「成績評価の対象とした資料」はウェブでの提出になったが、今後それをどのような形で公開するのか、現在FD委員会で議論の最中である。同様に、「成績評価の結果」も、教員がアクセスしやすい形で公開しなければFD活動に十分寄与できないが、どのような形で公開するのが良いのか、慎重に議論を進めているところである。

大学の全専任教員121名（助手2名含む）の中で教授数が76名となっており、教授数の割合が、62.81%を占めている（資料6-1）。年齢構成では、66歳～70歳までの教員が30人と5歳区分の構成では24.79%と全体に占める割合が最大となっている（資料3-1）。この結果は、それだけ専門性の深い教員で構成されていることとも捉えられるが、今後は新進気鋭の若手の准教授や講師の比重の向上が期待される。

### 6.4 まとめ

教員組織編制方針の3にあるように「内外から広く人材を求め、国際化に配慮した教員配置」を行っている。これは、本学の特色でもある。また、この国外からの教員は、求める教員像6にあるように、多様な学生の個性を尊重し、積極的に学生と関わり、学生の成長を支援する努力をしている。具体的には、「ランゲージコモンズ（LC）」により、教員と学生の外国語によるコミュニケーションの時間を設定し、実践的な努力をしている。また、各教員が授業の合間に「オフィスアワー」と称した、学生と積極的に関わり合う時間を設定して学生の成長を支援する努力をしている。

明文化された「求める教員像」、「教員組織の編成に関する方針」の徹底はこれからであるが、建学の基本理念である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」の精神は、大学設立当時から一貫して本学の求める教員像であり、組織編制の編成に関する方針として、深く教職員の活動の根底に根付いている。

大学教員、特に専任教員数において、設置基準上必要専任教員が大学全体として95名であるところ、121名（助手2名含む）の専任教員で組織編成をしている。特に教育学部では、設置基準上必要専任教員数19名のところ54名（助手2名含む）で編成している。これは、多様な教育内容が求められている現状に対応するための必要な数を確保する自助



努力であり、各学位課程の目的に即した教員配置となっている。また、非常勤講師については、経営学部 23 名、法学部 21 名、教育学部 83 名、合計 127 名である。非常勤講師についても必要な専門性を確保するように配置編制の努力をしている。

教養教育については、それを支える 9 つの研究所が白鷗大学総合研究所に設置される一方で、教職支援センターを 2022 年度に設置し、教員の養成、研修の部分において本学ばかりでなく広く現場教員の資質向上のための研修に寄与している。

建学の精神「PLUS ULTRA」を基本に、人格を陶冶し、各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成することを目的としている。この目的を達成するため、規程に沿った教員の募集、採用、昇進等についての確に行っている。

FD委員会の活動は、2020 年度以降と以前とでは、その様相を大きく変えたと言える。2019 年度までは、各学部FD委員会の活動が中心で、全学的なFD活動は、主に、授業評価アンケートの実施と公開、および、FD研修会を開催することであった。それが、2020 年度を機に、全学FD委員会が主導権を取ってFD活動を推進するようになった。2021 年度に新たに創設された「教員顕彰制度」と、「授業計画報告書」の提出は、教員の教育活動の活性化と評価に繋がるものである。さらに、2023 年度には全学的な「授業公開」が予定されている。今まで経営学部だけで行われていた「授業公開・参観」が全学的に実施されることは教育活動の成果が教員間で共有できるという意味で大きな前進であると言える。また、研修会もネット研修に切り替えたことで参加者が増え、FD活動という点では、本学は順調に歩みを進めていると言えるだろう。ただし、活動の結果を実践するという面ではまだ十分とは言えない部分があり、今後は、情報の公開・共有という側面から、結果の実践につなげたいと考えている。

教員の募集、任用、昇進等にあたっては、人格、教育研究業績を踏まえ、本学の規程に基づいて公正・透明かつ厳正な審査を行っている。授業等の見直し、改善を「授業評価アンケート」とそれに基づく「授業計画報告書」によって行っている。このように、FD委員会によるFD諸活動を通じて、教員の資質向上を確実に図っている。

## 第7章 学生支援

## 第7章 学生支援

### 7.1 現状説明

#### 7.1.1 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。

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

本学では、建学の精神である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」に基づき、全ての学生に対して、安心して充実した学生生活を送り、自らの目指す将来像に向かって積極的にチャレンジできるよう、様々な支援を行っている。

学生支援に関する方針は策定されていなかったため、2022年にIR特別委員会の指摘により「白鷗大学 学生支援に関する方針」を制定した（資料7-1【ウェブ】）。現在大学HPで公開され、広く大学内外に明示されている。同方針は、経済的支援、修学支援、生活支援、進路支援、課外活動支援の5領域にわたって、支援の方針が定められている。

7.1.2 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。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援
- ・オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮（通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など）
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・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
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- ・人間関係構築につながる措置の実施（学生の交流機会の確保等）

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・キャリア教育の実施
- ・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
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

評価の視点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

評価の視点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

本学ではさまざまな学生支援を実施するために体制を整えている。法人組織として学務部教務課、同学生課、健康管理室、学生相談室、キャリアサポートセンターが設置されており、委員会組織としては学生委員会、教務委員会、およびハラスメント防止委員会が置かれ、総合研究所としてキャリアセンターや国際交流センターが設置されて、担当職員と

## 第7章 学生支援

委員の教員が連携しつつ幅広い支援を行っている（資料2-11【ウェブ】）。

### <2>学生の修学に関する適切な支援の実施

就学前の学力向上を図って、大学付属高等学校推薦入試を経ての入学者を対象とした国内での英語研修を行っている。

COVID-19によってほとんどの授業がオンラインで行われることとなった2020年度には、学生が授業を受講する環境整備のための緊急支援として、全学生に一律50,000円の学習支援を行った（資料7-2【ウェブ】）。また自宅等で学習する学生からの相談については、授業担当教員がオンラインで個別に対応した他、学生相談室やカウンセラーがオンラインでの相談に応じた。

留学生については国際交流センターと国際交流サポートセンターが連携して学業や生活、就職活動などについて幅広い支援を行っている（資料7-3【ウェブ】）。経済的支援としては、私費外国人留学生を対象とした授業料減免制度が設けられている他、白鷗大学外国人留学生住居費補助奨学金も支給している。

障害のある学生への支援については、2020年度に白鷗大学障害学生支援部会に関する内規を制定し、学生委員会内に障害学生支援部会を設置して、2021年度から障害のある学生の申請に対して個別の支援計画に基づく丁寧な支援を行っている（資料7-4）。支援対象となった障害学生は、2021年度前期1名、同後期2名、2022年度前期4名と、増加している。

修得科目のGPAが一定の基準に満たない成績不振の学生への対応として、2022年度より学習改善勧告制度を開始した。1年次および2年次の終了時に一定の基準に満たない学生と保護者に対して郵送にて通知し、アドバイザー教員との面談を希望する場合、相談窓口の教務課が当該学部の担当基準に従い紹介する（資料3-6）。

本学の留年者および休・退学者数は資料7-5～資料7-7の通りである。2017年度以降、留年者は80～90人台で推移していたが、2021年度以降3桁になった。2020年度からのCOVID-19の影響が考えられる。なお休学者は20人台後半～30人台、退学者（除籍者含む）は90～110人台で推移している。留年者については、学部や専攻毎にクラス担任やゼミ担当者、教務課からの情報に基づき把握している。また休・退学者には休・退学に当たってクラス担任やゼミ担当者が本人と面談を行い、それぞれ理由を聴き取り、休・退学者の状況を適切に把握している。また奨学金等の経済的支援措置については、本学では優秀な学生の経済的負担を少しでも軽減し、安心して学業に専念できる環境を整えるために、本学独自の学業特待制度を設けており、ア)学業特待生（入学金・授業料が国立大学以下）と、イ)学費全学免除生（入学金・授業料・施設設備費免除）とがある。学業特待生として全定員の三分の一以上を募集している（資料1-7100頁）。

また日本学生支援機構の奨学金制度が利用可能であり、貸与・第一種奨学金（無利子）利用学生はこの6年間、1,000名から1,200名で推移しているが、2020年まで上昇した後

横ばい傾向で、2022年現在1,170人となっている。一方、貸与・第二種奨学金（有利子）利用学生は1200人台後半からやや減少傾向にあり、2022年度現在1121人となっている。2018年度より本格的に開始された給付奨学金利用学生は2020年度に新制度が導入されて大学でも募集が始まり、制度の周知率も上がったため急激に増加して、2022年現在467人となった（資料7-8）。さらに在学学生は現在、公益財団法人交通遺児育英会、新潟市、足利市、八戸市、福島県の奨学金制度を利用している（資料7-9）。

### <3>学生の生活に関する適切な支援の実施

学生の相談に応じるため、本キャンパスと大行寺キャンパスのそれぞれに学生相談室を設置し、専門の職員が常駐して対応している。同相談室は、大学生生活に適応しづらいと感じる学生の居場所にもなっている他、同相談室主催による行事を行って、相談室を利用する学生同士の交流の場としても機能している。より深刻な相談に応じるため、有資格者であるカウンセラーが予約制でカウンセリングを行っている（資料1-6 64頁）。

各種ハラスメントの防止のために白鷗大学ハラスメント防止基本規程を定めてハラスメント防止委員会を設置し、同委員が学生からの相談を受けつけるとともに、学生へのハラスメントに関する十分な情報の供与、教職員の研修等により、ハラスメント防止を徹底し、ハラスメントのない環境作りを目指している（資料7-10、資料7-11【ウェブ】）。

学生の心身の健康のために、定期健康診断を行っている。両キャンパスに設置された健康管理室では常駐の保健師が怪我の応急措置をしたり、体調不良時に休憩場所を提供したり、健康相談に応じたりしている。また毎月2回校医が来学し、心身の健康についての疑問や悩みに気軽にアドバイスしてくれる健康相談日を設けている（資料7-12【ウェブ】）。なお、健康管理室の利用者数は、この2年間COVID-19によって両キャンパスとも減少している（資料7-13）。

### <4>学生の進路に関する適切な支援の実施

本学では学生のキャリア教育支援を行うために、キャリアセンターを設置している。キャリアセンター運営委員会には企業採用支援部会、公務員採用・資格支援部会、教員採用支援部会、学校インターンシップ支援部会が設置され、それぞれの進路支援を効果的に実施するための取り組みを行っている。また学生が利用できる進路支援の拠点としてキャリアサポートセンターを設置し、情報提供、支援行事、個人相談の支援を行っている（資料7-14【ウェブ】）。

2022年度には全学的な観点から本学の教職課程マネジメントを行う組織として、①実習指導部門、②教職支援部門、③教育課程開発部門からなる「教職支援センター」を発足し、教職を志望する学生の進路支援についても俯瞰的かつ総合的な視点に立った支援を行っている（資料3-4）。

学生進路に関しては本学では、学生の個性を尊重し、その自己実現を目指す職業選択を

## 第7章 学生支援

可能とするために3つの取り組みを行っている。1つ目は、実務経験を有する教員による自己理解、職業理解、環境理解、就活対策を中心としたキャリア教育である。併せてインターンシップの意義や参加するうえでの心構えや知識を習得する機会を提供するインターンシップに関連する授業も行っている(資料7-15)。2つ目は、キャリアサポートセンターによる自己分析、インターンシップ、業界・企業研究、模擬面接セミナー等キャリア支援ガイダンスの実施である(資料7-16)。また、キャリア教育と並行して早い段階から、進路に関する視野を広げさせるため、入学直後には『キャリアデザインハンドブックⅠ』、2年次では『キャリアデザインハンドブックⅡ』、3年次では『キャリアデザインハンドブックⅢ』を全学部の学生全員に配布している(資料7-17、資料7-18、資料7-19)。そして3つ目は、様々な進路等の相談に対応するためにキャリアコンサルタント等有資格者を中心とした、質の高いキャリアカウンセリングの実施である。これ以外にも多様化する学生の希望に沿うために「民間企業への進路支援」だけでなく、「公務員支援」や「資格支援」にも注力している(資料7-20)。

この取り組みの成果として、2021年度の学部別の就職率(就職者/就職希望者)は、経営学部 99.2% (392名/395名)、法学部 98.8% (257名/260名)、教育学部 98.4% (438名/445名)となった。大学全体でも、98.8%という高い就職率となり全国平均(95.8%)を上回っている(資料7-21)。

教員採用支援に関しては、教職支援アドバイザーとして元校長などの効率教職経験者を配置し、採用側の立場から実践的な指導を行っている。また、教職に関する各種セミナーを開催するなど、学生からのニーズに応える機会を設けている。さらにインターンシップを模した制度として、学校を支援しながら、教員になるための資質・能力を高めることを目的とした「スクールサポート」制度を設けており、学生は小中学校で現職教員の指導のもと週1～3回程度、児童生徒の学習活動や部活動等の支援を行っている。2021年度には42校に117人が派遣された(資料7-22【ウェブ】)。

### <5>学生の正課外活動(部活同等)を充実させるための支援の実施

社会人として欠かせない自主性・協調性・責任感等を身につける重要な教育の一環として課外活動を位置づけ、学生の自主・自立の精神を尊重しながら適切な支援を行っている。課外活動団体は学友会団体(白鷗祭実行委員会・学生会・部・同好会)と愛好会に大別される(資料7-23【ウェブ】)。学友会団体には原則として部室が貸与され、活動援助費の支援がなされている。また学友会の部・同好会には専任の教職員が顧問として指導にあたっている。

なお新学期早々の段階で、新入生を対象に、学友会団体による課外活動団体紹介イベントを実施している。2022年度は3月29日(火)13時から16時まで第一体育館にて実施した。

### 7.1.3 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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点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

学生支援の適切性については、修学支援に関する事項は教務委員会、生活支援に関する事項は学生委員会、進路支援に関する事項はキャリアセンターの各部局で、委員会や会議を通じて必要に応じて点検・評価を行っている。

学業特待制度については大学規程に明確に定め、学業特待生を明確な基準に基づいて採用している。

留年者および休・退学者について、その数と理由を把握しており、また留年者に対して学生相談室が面談を行うなど、適切に対処している。経済的支援措置についても、前述の学業特待制度のほか、日本学生支援機構の奨学金制度や自治体の奨学金制度が利用できるなど、適切に経済的支援措置が講じられている。なお日本学生支援機構の奨学金については、奨学金を希望した学生数が学生委員会で報告され、必要な学生が利用できるよう点検評価を行った上で、手続きを行っている（資料7-24）。

障がいのある学生に対する支援についても、学期末に支援担当教員が支援対象となった学生と面談を行い、適切な支援が行われたかを確認し、また障害学生支援部会と学生課職員、カウンセラーによる障害学生支援部会を開き、次学期に向けた点検評価を行っている（資料7-25）。

学生の心身の健康保持・保健衛生および安全への配慮については、健康管理室、学生相談室が中心となって対応を行い、記録をとっており、後者については学生相談室運営委員会において定期的に情報共有している（資料7-26）。さらに特別な対応が求められる際は、学生委員会において審議を行ったうえで対応している。

ハラスメント防止のための措置については、広い視野に立ったハラスメント全般の防止に努めるため、ハラスメント防止委員会が中心となって、教職員と学生それぞれに向けて研修・啓発活動を恒常的に行うなど、適切な対応が講じられている。

#### <2>点検・評価結果に基づく改善・向上

上述の点検・評価結果に基づき、翌年度以降により適切な支援ができるよう改善を図っている。

学業特待生数は毎年決められた数を維持している。障がいのある学生への支援についても、支援の幅は2021年度前期1名→2021年度後期2名→2022年度前期4名と、徐々に広がっている。

学生相談室の利用者およびカウンセリングを受けた学生数についても同様に増加し、

## 第7章 学生支援

2021年度の学生相談室の利用者数は135人（前年度92人）、カウンセリングの利用者数は99人（前年度62人）となっている（資料7-27）。

以上、学生への支援に関して点検・評価が行われ、同結果に基づく改善・向上が行われているものがある一方、支援について十分に点検・評価が行われていないものもあり、今後の課題と考えられる。

### 7.2 長所・特色

本学の学生支援の特色は、学生の立場に立った広範な支援が継続的に行われていることである。例えば経済的支援としての学業特待制度や奨学金制度利用、就学支援としての入学前英語研修、学生相談や課外活動の充実など、本学の建学の精神である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」に基づくチャレンジ精神を支える基盤となっている。

進路支援についての長所としては、入学時・進級時に行われるガイダンスの効果により、学生の職業選択への関心が高いことが挙げられる。キャリア科目については、2021年度に開講された11講座（COVID-19で学生の参加を控えたインターンシップⅡ・Ⅲおよび演習科目を除く）の受講者平均は146名を超えており、キャリアサポートセンター開催のガイダンスも同様に参加者が多い。このことが、学生相談の件数の増加に比例し、高い就職率につながっている（資料7-28）。

教職支援についてはキャリアセンターや教職支援センターにより、総合的な支援が行われている。保育士資格、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教員と、様々な進路を目指す学生のニーズに即した支援の効果は、卒業後教職につく者の継続的な増加となって表れている。2021年度公私立幼稚園・保育所（園）・認定こども園・社会福祉施設への就職率は97.4%であり、公立の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教員採用試験の正規合格者数は新卒133名と過去最高、既卒も94名となった（資料1-7 85-86頁）。

### 7.3 問題点

学生支援に関して、必要に応じて点検・評価は行っているものの、障害学生支援や学生相談室・カウンセリング利用を除けば、定期的な点検・評価を行っていないと言いがた。学生支援全般に関する定期的な点検・評価は、今後の課題である。

2020年度および2021年度、学生の留年が増加している。COVID-19で2020年度前期に全ての授業科目が原則オンラインになったことが影響して、今も大学適応に問題が生じているのではないかと。学部や専攻において、留年をはじめとする不適応傾向の学生の情報を把握し、注意深く見守り指導していく必要がある。

現在、障害を持った学生への制度に基づく支援が開始され、その幅は徐々に広がっているが、実際に支援のニーズを持つ学生全てが対象となっているとは限らない。支援体制もまだ発展途上であり、障害学生支援を担当する専任の職員がいないため、学生相談室や健



健康管理室の職員が本務の傍らで必要な作業を行っているが、支援対象となる学生が増加すれば対応は難しくなると思われる。そのため、同制度を広く学生に告知することは、現在行われていない。

障害のある学生に対する進路支援は、上記支援制度利用の有無に関わらず個別に対応しているが、今後は制度に則ってキャリアサポートセンター、健康管理室、学生相談室の教職員が、管理された個人情報共有し、当該学生とその保護者に積極的に関わっていくことが重要である。大学として、そのための仕組み作りを講じていく必要がある。

また、政府は2023年夏のインターンシップから一定の条件を満たしたものについて、参加した学生の情報を採用選考に利用できるとした。これにより更に就活の早期化が見込まれるため、キャリア教育、ガイダンスともその変化に臨機応変に対応することが求められる。

#### 7.4 まとめ

本学では「白鷗大学 学生支援に関する方針」に基づき、経済的支援、修学支援、生活支援、進路支援、課外活動支援の5領域にわたって幅広い支援が行われている。

支援は教職員の密接な連携を通して実施されている。例えば進路支援については、近況の高い就職率は、教員と職員が取り組む進路支援が情報共有されており、方向性が一致していることによる成果である。今後もこの体制を堅持することで、就職率だけでなく学生の自己実現を可能とする職業選択への導きを高めていきたい。進路支援以外の支援についても、現在の支援を続けるとともに、さらに学生のためになる支援を展開していきたい。同時に、定期的な点検・評価についても行っていく必要がある。

## 第8章 教育研究等環境

### 8.1 現状説明

#### 8.1.1 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。

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

本学では、「白鷗大学 教育研究等環境の整備に関する方針」を定め、これに基づき整備を行っている(資料8-1【ウェブ】)。この方針は、本学の建学の精神「PLUS ULTRA」を基本に人格を陶冶し、各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成することを目的として策定されたものである。

この方針では、教育研究活動に関する環境や条件を整備する項目として、以下の4つを掲げている。

#### 1. 施設・設備の整備

学生の学修及び教員の教育研究活動を推進するために、十分な校地・校舎・施設・設備を整備するとともに、その維持・管理・見直しを行い、バリアフリー等の対応をはじめ、利用者の安全性、利便性、快適性及び衛生面に配慮した教育研究環境の確保に努める。また、教育研究に資する時代に即した最新の教育研究設備を備え、より良い環境を提供することで、授業の質を高めると共に教育研究の発展に努める。

#### 2. 図書館

図書館においては、学修・教育・研究に必要な図書館資料を収集しかつ管理するとともに、これを本学の教職員、学生及び一般の利用者の利用に供することによって、教育及び学術研究等に資するとともに、知的資源の還元により地域社会への貢献を図る。さらに、ワークステーション、ランゲージコモンス、プレゼンテーションルームをはじめとして、学生及び教職員に研究・学修における快適な環境を提供する。

#### 3. 研究倫理

学術研究の信頼性及び公正性を確保することを目的として、「科学者の行動規範」(平成25年1月25日 日本学術会議)に準拠し、本学において研究活動を行うすべての者に対して、研究を遂行する上で求められる「研究者行動規範」を定め、これを周知する。また、研

究活動不正行為および公的研究費不正使用の防止の取り組みとして、「白鷗大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」及び「白鷗大学研究活動における不正行為への対応等に関する規程」を定め、これらの規程に基づく研究倫理教育・啓発活動を定期的実施する。

4. 情報環境整備

ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）機器の整備，管理を行い、教育研究環境の充実化に努め、その活用促進を図る。教職員及び学生の情報倫理の確立を図る。情報漏洩等が生じないようにネットワークセキュリティに配慮する。

なお、この「教育研究等環境の整備に関する方針」は、大学協議会にて承認され、本学のウェブでの公表という形によって大学内で共有されている。

8.1.2 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。

<p>評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保</li> <li>・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</li> <li>・学生の自主的な学習を促進するための環境整備</li> </ul> <p>評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み</p>
--

【情報通信技術等機器】

本学では、学内に有線および無線のネットワーク環境を整備するとともに、情報通信技術（ICT）等機器として以下のようにPCを学内に配備している（数字は台数）。

学生用	PC室	本キャンパス	501	31
			502	61
			602	61
		大行寺キャンパス	第1PC室	61
			第2PC室	61
			第3PC室	31
	第4PC室		31	
	図書館	本キャンパス		90
		大行寺キャンパス		90
	キャリアサポートセンター	本キャンパス		5
大行寺キャンパス			5	

## 第8章 教育研究等環境

	教職支援室	大行寺キャンパス		5
	教育学部	大行寺キャンパス		80
教員用	講師控室	デスクトップPC		20
		貸出用ノートPC		20
職員用	事務部署	デスクトップPC		100
		ノートPC		20

また、オンプレミスサーバーとして以下の機器等を設置している。

- ・ ファイルサーバー（2台）  
学生、教員用のファイルサーバーであり、利用者が学内設置のPC等において保存したファイルはこのサーバーで一元管理されている。
- ・ 認証サーバー  
学生、教職員のID、パスワードを一元管理している。
- ・ ファイアウォール  
学内ネットワークとインターネットの接続ポイントに設置し、不正な通信を遮断する。

さらに、本学では以下のようなクラウド型サービスを契約し、学生や教職員に提供している。

- ・ Microsoft 365  
Microsoft Office を中心としたソフトウェア群からなる総合ソリューションであり、Word、Excel、PowerPoint、Outlook、Teams などの各種ソフトウェアが利用可能となっている。また、本学構成員は無償で個人が所有する端末にこれらのソフトウェアをインストールすることができる。Microsoft 365 の使用方法については独自にマニュアルを作成して学生や教職員に提供している（資料8-2）。
- ・ Web Class  
日本データパシフィック社が提供する授業支援システムであり、教材の作成・配布、レポートや課題の出題・採点、掲示板などの機能を有する。アクティブラーニングを実現するための機能も備えており、教員は授業内容に適した様々なスタイルで授業を展開することができる（資料8-3）。

なお、本学のネットワークの管理に当たっては、「白鷗情報ネットワーク管理・運用規程」が定められており、この規程に基づいて管理・運用されている（資料8-4）。

### 【施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保、バリアフリー対応】

施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保については、外部委託業者と協力し、これを確立している。

施設、設備等の維持及び管理については、防災センターにおいて、施設、設備等の日常点検を実施するとともに、定期点検についても計画及び実施を行い、必要に応じて修繕を実施している。また、防災に関する事項についても、併せて確認及び対応を行っている（資料8-5）。

安全管理については、外部の警備業者に委託し、キャンパス内の安全管理、巡回、車両誘導、入館者対応等を行っている。

衛生管理については、外部の清掃業者に委託し、キャンパス内の日常清掃、定期清掃、及び、COVID-19対策の消毒等を実施している。

施設、設備等の改修については、建物管理表を作成し、主たる改修項目に改修目安を設定し、改修を計画・実行している（資料8-6）。大規模災害における学生等の安全を図るため、耐震補強工事、非構造部材の耐震対策の計画を行い、2022年度に一部を実施した。今後もこの計画に基づき、文部科学省施設設備補助金を活用して実施する予定としている。

すべての利用者が円滑に利用できる施設環境を促進するため、バリアフリー化工事を計画している。特に大行寺キャンパスについては竣工年月の関係からバリアフリー化が未実施の建物が残っているが、1号館、1号館アネックス、4号館については計画を立案したところである（資料8-7）。これについても、文部科学省施設設備補助金を活用して実施する予定としている。

また、低炭素型社会に対応し地球環境に配慮した設備改修を計画している。この設備改修においては、照明のLED化、計画的な空調設備のリニューアルの実施とともに、太陽光発電の導入についても検討している。

#### 【学生の自主的な学習を促進するための環境整備】

本学においては、目的を学生の自主的な学習に特化した自習室等は用意していないが、本キャンパス1階の101教室、102教室をフリースペースとして開放しており、学生はここで自習をすることができる。さらに、学生が自習や自主的なディスカッションなどを行うスペースとしてラーニングコモンズが設置されており、その利用は学生の自主性に任せられている。図書館においては閲覧席が総合図書館本館に553席、大行寺分館に525席設置されており、ここでも自習をすることができる。大行寺キャンパス2号館には「教職学修フロア」が設置されており、教員採用試験のための自主学習や実技の練習、情報収集の場として用いられている（資料8-8）。さらに、キャリアサポートセンターにおいては公務員試験対策自習室を設置しており、公務員試験の受験対策室として利用されている（資料8-9）。

#### 【情報倫理の確立】

本学における情報倫理については、その基本的な考え方が「白鷗情報ネットワーク利用

上の倫理基準」によって定められている（資料8-10）。この基準は大学のウェブで公開され、学内で共有されている。この倫理基準において、白鷗情報ネットワーク（ハークネット:HARCNET）を利用するにあたって、学術機関および社会の一員としての自覚に基づき、適用される法令とともに、次の行動規範を遵守することを求めている。また、基準違反行為に対する処置および罰則並びにその適用手順についても、同様にここに定められている。なお、これらの事項は、本学の教員（非常勤教員、名誉教授等を含む）、職員（臨時雇い、アルバイト等を含む）および学生（聴講生、交換留学生等を含む）に対して、ハークネットの利用が本学の敷地内でなされたか否かを問わず適用される。すなわち、自宅等から本学関係者として情報ネットワークにおいて発言等をする場合にも、この倫理基準は適用の対象となる。

この倫理基準においては、以下の項目を規定している。

### 1. ハークネット利用上の遵守事項

本学の情報ネットワークを利用する事項を掲げたものであり、所定の基本講習を受けた後でなければ利用資格やアカウントが与えられないこと、本学の情報ネットワークの利用は教育・研究およびその支援の目的にのみ利用でき、営利目的としては利用できないこと、利用に当たっては大学の指示に従わなければならないこと、などが示されている。

### 2. ネットワーク利用者の義務（ネチケットあるいは狭い意味での情報倫理に関する事項）

本学の情報ネットワークを利用するにあたっての禁止事項が掲げられている。これには、他の利用者のIDやパスワードを不正に使用する行為の禁止、知的財産権を侵害する行為の禁止、第三者に対する誹謗・中傷・名誉棄損となる行為の禁止、公序良俗に反する行為の禁止、本学の情報ネットワークの運営を妨げる行為の禁止、などが含まれる。

### 3. 法律上の義務（ネットワークシステムと法律問題に関する事項）

ここでは、コンピュータおよびネットワークシステムの利用に関する法令の一部（刑法、特許法、商標法、著作権法等）を示すとともに、これらの法令に違反する行為が処罰の対象となることを規定している。

### 4. 違反行為に対する措置およびその手続き

ここでは、本倫理基準に対する違反行為についての措置および手続きを定めている。違反行為があった場合には、情報処理教育研究センター長は違反行為をした者に対し、利用資格の取消をはじめ、その他の教育的措置をとることができるものとしている。また、次項に定める教授会からの解除決定の通知を受けたときは直ちに解除しなければならないことも規定されている。

さらに、違反行為についての手続きについては、以下のように規定されている。

- ・ ハークネットを利用する際に発生したトラブルについては、発生と同時にその情

報を情報センター管理室で掌握し、一元管理する。

- ・ 情報センター長は、情報センター主任と連絡をとりつつ、事実の確認、関係者の特定、暫定的な措置をとるとともに、学部長あるいは事務部長などへの連絡を行う。
- ・ 情報センター長は、情報センター運営委員会に報告の上、情報センターとしての方針を決定し、教授会に報告する。
- ・ 通知を受けた学部の教授会は、30日以内に当該学生に対する本学学則に基づく処分の要否、または既に講じられた措置の解除の要否を決定する。

本学の情報倫理基準はこのように定められているが、この基準に照らした情報倫理の確立のため、本学では以下のような体制を構築している。

まず、情報倫理基準をより分かりやすく解説した冊子として、「ネットワーク利用者の心得」を作成している（資料8-11）。この冊子は、入学時に各学生に配布するとともに、大学ウェブでPDFファイルが公開されており、大学内で共有されている。さらに、新入生に対しては、入学直後のオリエンテーションや1年次の必修授業等において、この冊子を用いた啓蒙がなされている。

この冊子は、先に掲げた情報倫理基準に関する内容だけでなく、「処罰の対象とはなりにくいが道義的に問題のある行為」「電子メールで齟齬をかわないために気を付けるべき事項」「社会的に問題となるメール」などについて、「良い例」「悪い例」などのさまざまな具体例とともに示したものとなっており、情報倫理に関する基本的な事項を理解できる内容となっている。なお、この冊子には巻末に「コンピュータとネットワークの利用に関する意識度チェック」も掲載されており、利用者は情報倫理に対する理解度を確認することが可能となっている。

#### 【大学設置基準の充足】

学生の学修及び教員の教育研究活動に必要な校地・校舎・施設・設備は、大学設置基準を充足しており、適切に整備・管理されている（資料8-12 大学基礎データ 表1）。

8.1.3 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。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 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
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 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

評価の視点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

**【図書館利用環境の整備】**

2018年（平成30年）は本学の学習環境が大きく変化した年で、それに伴って図書館の利用環境も開館以来最大の変革を経験した。

具体的には、それまで法学部のキャンパスだった東キャンパスを拡張し、ここに経営学部を移転することで本キャンパスと改名。本キャンパスでは経営学部と法学部の学生が学ぶこととなった。そして従来の本キャンパスは、大行寺キャンパスとして教育学部の専用キャンパスとなった。

このキャンパス改革により、本キャンパスには図書館「本館」が、それまでの分館に代わって新設され、法学の専門書籍に経営学の専門書籍が新たに加わることとなった。さらにこの新本館には中央館としての機能を持たせることとなった。これにより大行寺キャンパスにあった旧本館は「大行寺分館」と改名し、教育学の専門書のみならず一般教養書までも取り揃えることとなった。

こうした図書館の環境整備により、「本館」の総床面積は3,945.5平方メートル、閲覧座席数は553席となり、新設前（総床面積2714平方メートル、閲覧座席数301席：前回自己点検時の根拠資料より）を大きく上回ることとなった（資料8-12 大学基礎データ表1）。また、「大行寺分館」の総床面積は3,599.1平方メートル、閲覧座席数は525席で、前回自己点検時（総床面積4,086平方メートル、閲覧座席数579席）を下回ったが、これは改名後に新設された英語学習スペース「ランゲージcommons」によるものである（資料8-12 大学基礎データ表1）。なお、「ランゲージcommons」については後述する。

図書館の利用時間についてであるが、コロナ感染対策による時短開館から、通常開館（平日：9時～20時 土曜：9時～16時）へと現状回復している。さらに定期試験中は特別開館として、「本館」においては平日の開館時間の1時間延長と日曜開館を実施。また「大行寺分館」を含めて土曜日の開館時間の2時間延長を実施した（資料8-13）。

図書利用環境が変化している以上、その整備にはまず館内利用方法の周知徹底が図られ



ねばならない。本学では、新入生を対象とするフレッシュマンズセミナーにライブラリーツアーが組み込まれるなど、図書館利用のためのガイダンスが積極的に行われてきたが、COVID-19の感染拡大によって、ここ2年に亘りライブラリーツアーは中断されていた。その代替え措置として、図書館ガイダンスの動画が制作され、図書館専用ホームページに掲載されている。また、全20ページに及ぶ図書館利用ガイドのリーフレットが、入学時の新入生全員に配布されている。なお、ライブラリーツアーは2022年度より再開された。

#### 【学術情報資料の整備】

本学では、図書館について「総合」図書館という呼称を使用している。この「総合」図書館という呼称は他大学ではほとんど目にしないが、この「総合」が意味するのは英語の“general”、つまり特定の専門に偏らない、より多様な教養に資する図書・資料の所蔵を意味している。これは、本学のディプロマ・ポリシーにある「自らの判断、努力と責任に基づいて、社会に積極的に貢献できる豊かな教養と柔軟な思考力」と、カリキュラム・ポリシーにある「リベラル・アーツを重視しつつ、知・徳・体を備えた人格の形成に資する教育を行う」の、「豊かな教養」と「リベラル・アーツを重視」による、学生の教養教育のための図書館という意味である。

開館当時は法学専門の図書館だった「本館」は、一般教養向けの図書が比較的少ないために総合図書館としては不十分で、教養分野の図書の充実が当面の課題であった。この課題に対応するため、一般教養向け図書の受け入れ割合を増やしている。たとえば、哲学・思想・文学といった教養書に分類される図書の受け入れ割合は、2019年度では約13パーセント（368冊／2,823冊）であったのに対し、2022年度では約21パーセント（1,842冊／8,695冊）であった（資料8-14）。

また、教養書を文庫および新書に限定し、その購入数の推移を比較すると、2018年度の文庫・新書の購入数83冊から、2021年度の購入数484冊と、約5倍近く増加していることがわかる（資料8-15）。

#### 【学術情報へのアクセスに関する対応】

図書館利用者が学術情報へアクセスするにあたり、もっとも大きく変化したことは、以下の2点である。

まず、はじめに、新聞記事、雑誌記事および判例等のデータベースへのアクセスが、いままでは図書館内の限られた端末からしかアクセスできなかったが、これが学外からもアクセスできるようになったことである。学外からのアクセスにはあらかじめ事前にID・パスワードを登録しておくことや、決められたID・パスワードの提供を受ける必要があるが、とくに手続き上の困難はなく、希望すれば即時利用することができる。

つぎに、電子ブックへのアクセスも同様で、今までは図書館内の端末でしかアクセスで

きなかった電子ブックの購読が、学外の端末からアクセス・購読できるようになった。また、今までは丸善書店の提供する電子ブックコンテンツしか利用できなかったが、これに加えて紀伊国屋書店が提供する電子ブックコンテンツの利用ができるようになり、電子ブックの購読に関しては選択できるコンテンツの種類がほぼ倍増した。

【本学以外の図書館とのネットワーク整備】

国内外の他大学との協力では、NACSIS webcat（他大学所蔵目録の検索）により他大学資料の検索が可能であり、また、図書館間相互協力（ILL）により、利用者の文献複写の受付・依頼、資料の借用を積極的に実施している。

また、「栃木県公共図書館協会との相互協力に関する協定締結」により、蔵書検索はもとより、学外からの館内閲覧が可能となっている。ただし、現在はコロナ感染対策により、学外者の利用は停止されている。

本学が所属する「コンソーシアムとちぎ」により、県内の他大学学生による本学図書館所蔵資料の貸出が認められている。貸し出しは3冊まで14日間可能である。また、館内資料のコピーが可能である。ただし、現在はコロナ感染対策により、学外の学生による利用は停止されている。

【専門的な知識を有する者の配置】

図書館の業務に携わるスタッフは、「本館」と「大行寺分館」を合わせて15名であり、内訳は専任職員が9名（うち司書資格を持つものが2名）、非常勤2名（司書資格を持つ）、業務委託4名（司書資格を持つ）となっている。

8.1.4 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。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援
- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ 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
- ・ オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

本学では、学則第1条において、「本学は、学部、学科、専攻ごとの人材の育成に関する目的その他教育研究上の目的を別表第1に定め、これを公表する。」としている（資料

1-3)。この別表第1においては、各学部・各学科の教育研究上の目的が明示されている（資料1-5【ウェブ】）。

本学は、専任教員の研究活動を支援し、学術の振興と本学における教育研究の一層の充実・向上に寄与するため、専任教員が行う研究活動に必要な研究費を助成することとしており、その研究費助成に必要な基本的事項は「研究費基本規程」に定められている（資料8-16）。この規程により、本学の研究費は個人研究費（研究旅費を含む。）、特別研究費（Ⅰ種、Ⅱ種）、学術出版助成費と定められている。このうち、個人研究費については「個人研究費規程」に基づき支出されている（資料8-17）。また、特別研究費Ⅰ種については白鷗大学総合研究所の元に置く研究所においてそれぞれ別に定める特別研究費規程に基づき支出され、特別研究費Ⅱ種については「白鷗大学総合研究所特別研究費規程」に基づき支出している（資料8-18、資料8-19、資料8-20、資料8-21）。

これらの規程により、研究費の年間支出限度額や費目別用途範囲等が明確に規定されており、本学の研究費はこれに基づき適切に支給されている。2021年度の個人研究費消化率を以下に示す（資料8-22）。

学部	消化率
教育学部	95.10%
経営学部	75.60%
法学部	75.00%
合 計	84.10%

外部資金の獲得については、科学研究費補助金の応募について事務局から全教員に適切な時期に通知を行うとともに、申請を予定している教員に対しては、担当職員により、公募要領等についての説明や研究計画書作成の支援等を行っている。

教員の研究活動の促進のため、本学ではすべての専任教員に個人研究室を与えている。研究時間の確保については、「白鷗大学就業規則」第23条(1)により、教員の出校日数と責任授業時間数を定めており、これにより教員が適切な範囲で教育と研究を行うことができるように運用されている（資料6-4）。また、「白鷗大学研修制度規程」により、本学の教育研究水準を測ることを目的とした研修制度を設けており、教員は最長1年間の研修期間を設けて研究に専念することができる（資料8-23、資料8-24）。

本学ではTA、RAの制度は設けていないが、必要に応じて学生アルバイトの形で教育研究のサポート要員を採用している。学生アルバイトの雇用等については「学生アルバイトの雇用及び賃金に関する規程」に定めており、これに基づいて運用している（資料8-25）。直近では、COVID-19における遠隔授業の実施を支援するため、「遠隔授業サポート学生」を雇用した（資料8-26）。これは、遠隔授業等を実施するにあたって以下のようなサポートを行う要員として雇用したものである。

- ・ 対面授業の内容をオンライン配信するためのサポート（主にビデオ撮影）
- ・ 遠隔授業に不慣れな教員を対象とした教材づくりのサポート

なお、本学ではオンライン教育を実施するための手段としてオンライン対話システムの Microsoft Teams や教育支援システムの WebClass 等のクラウドサービスを契約し、教員に提供している。教員はこれらのサービスを利用して遠隔授業や、遠隔・対面のハイブリッド型の授業が実施できる。

#### 8.1.5 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。

##### 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

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（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等）
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学の研究倫理、研究活動の不正防止に関する本学の体制は、経営学部、法学部、教育学部の3学部が別個に行っているのではなく、全学で統一的に取り組みがなされている（資料8-27【ウェブ】、資料8-28【ウェブ】）。基本となる規程は「白鷗大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」、「白鷗大学研究活動における不正行為への対応等に関する規程」の2規程である（資料8-29、資料8-30）。さらに補助的なものとして「白鷗大学公的研究費不正防止計画」、「白鷗大学における研究者行動規範」が定められている（資料8-31、資料8-32）。

最も基本となるのは「白鷗大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」である。本規程は15条からなり、まず第1条でこの規程が公的研究費の適正な使用に関し、管理、監査の基準を定めることとされる。第2条の用語の定義において規程の対象を明確にした後、第3条以降で管理組織の構成が規定される。

公的研究費の運営、管理を行うための組織は以下のように構成されている。

##### ① 最高管理責任者

最高管理責任者は学長とし、公的研究費の運営・管理について大学全体を統括するとともに公的研究費の運営・管理について最終責任を負う。最高責任者は不正防止の基本方針を策定・周知するとともにそれらを実施するために必要な措置を講じる。その上で不正防止の基本方針や対策の策定に当たり、理事会等と議論を深める。

##### ② 統括管理責任者

統括管理責任者は副学長とし、最高管理責任者を補佐し、公的研究費の運営・管理について大学全体の実務を統括する実質的な責任と権限をもつ。さらに不正防止対策の組織横断的な体制を統括する責任者であり、機関全体の対策を策定・実施し状況を最

高管理責任者に報告する。

③ コンプライアンス推進責任者

コンプライアンス推進責任者は、事務に関しては事務局長、研究に関しては公的研究費の採択を受けた研究者の所属する学部、研究科、研究所の長とし、公的研究費の執行・管理について責任と権限を持つ。コンプライアンス推進責任者は、自己の管理する部局における対策を実施し、その状況を統括管理責任者に報告する。さらに不正防止を図るため部局内の構成員に対しコンプライアンス教育を実施し必要に応じて改善を指導する。

④ コンプライアンス推進副責任者

コンプライアンス推進副責任者は、コンプライアンス推進責任者を補佐し、大学経理部長・大学経営企画室長がその役割を担う。

以上が公的研究費の運営、管理を行うための組織の概略であるが、これに監事が加わり不正防止に関する内部統制の整備・運用状況について機関全体の観点から確認し、意見を述べる。

第5条では大学における公的研究費の適正な運営・管理の基盤を確立するため、以下の環境の整備を行うことが要請されている。

① 大学研究者の公的研究費にかかるルールの遵守

これには事務処理手続き等も含まれる。

② コンプライアンス教育・啓発活動の実施

③ 公的研究費にかかるルール等の明確化・統一化

以上の基本的内容に加え不正に関わる情報の提供とその対処について詳細に規定されている。

第6条以下では、最高責任者により不正防止計画の策定、不正防止計画推進機関の設置が要請されている。不正防止計画推進部門は大学協議会とし、大学経営企画室がこれを補佐する。また、大学経理部は研究者の公的研究費の管理状況を把握し、不正の防止に努めることが求められている。

さらに第9条では、大学経理部及び大学経営企画室は公的研究費よる発注・納品の精査が要請されており、予算執行が当初計画に比較して著しく遅れている場合は当該研究者に対して改善策を求めることとしている。

第11条、第12条では公的研究費不正使用嫌疑案件について規定されている。最高責任者は公的研究費の不正使用嫌疑報告書が大学経理部または経営企画室から提出された場合は、30日以内に当該調査の要否を配分機関に報告する。調査の必要を認めるときは大学総合研究所へ調査の諮問を行う。大学総合研究所は当該機関に属さない第三者を含む調査委員会を設置し210日以内に調査の結果を最高管理責任者に報告する。最高管理責任者は不正を確認した場合には必要な処分を行うものとし、不正使用がなかった場合には名誉回復のために適切な対応をとることとされている。

第13条、第14条では公的研究費の使用ルール等を整備し、ホームページ等で学内外に公表することが規定されており、公的研究費等の運営・管理の内部監査大学総合研究所運営委員会が、大学事務局、大学経理部、大学経営企画室の補佐のもとでこれを実施することとされている。

今一つの基本規程である「白鷗大学研究活動における不正行為への対応等に関する規程」は不正行為に対するより具体的な規程である。「白鷗大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」と重複する内容は割愛し、本規程独自の内容の概略を説明する。

この規程においてはまず対象とする研究活動を、科学研究補助金などの公募型の競争的研究資金とともに、私学助成金等の基盤的研究経費及びその他の文部科学省の予算の配分または措置により行われるすべての研究活動とすることが明示される。その上で対象とする研究者を本学に所属するまたは所属していた研究者と規定している。

対象となる不正行為を次のように規定される。

- ① ねつ造
- ② 改ざん
- ③ 盗用
- ④ 二重投稿
- ⑤ 不適切なオーサiership：論文著者が適正に公表されていないこと
- ⑥ その他不正行為

一方、研究者の次のような責任が課される。

- ① 公正な研究
- ② 研究成果の発表
- ③ 法令等の遵守

また、研究活動の管理運営のために、「白鷗大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」で定めた最高責任者、統括管理責任者に加え、研究倫理教育責任者を置く。研究倫理責任者は研究者の所属する学部、研究科、研究所の長及び事務局長とし、研究活動の管理及び運営等について責任と権限を持つ。さらに研究倫理教育を定期的実施する。

以上の2つの基本的な研究倫理規程に加え、「白鷗大学公的研究費不正防止計画」、「白鷗大学における研究者行動規範」が策定され、本学に所属する研究者に提示されている（資料8-31、資料8-32）。

「白鷗大学公的研究費不正防止計画」は公的研究費の適正な管理及び運営を行うための組織と内容と概略を明快かつ分かり易く説明している。「白鷗大学における研究者行動規範」は本学における研究者の責任を具体的に提示したものである。

### 8.1.6 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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

研究教育等の環境の適切性を定期的に点検・評価する組織として、本学では内部質保証委員会を設置している（資料2-17、資料2-21）。本学の建学の理念及び教育研究上の目的を実現していくため、内部質保証委員会は、本学及び本大学院における教育研究活動及び管理運営活動の状況について自己点検・評価を行うとともに、その結果に基づいて改善・向上に向けた取り組みを継続的に行うことにより、本学及び本大学院の教育研究水準の維持・向上を内部的に保証することを任務としている。また、自己点検・評価委員会は、認証評価を担当するとともに、内部質保証委員会と連携して、点検・評価結果に基づく改善・向上のための定期的な取り組みを行っている。

なお、教育研究等の環境整備については、内部質保証委員会および自己点検・評価委員会による点検・評価に基づき、大学協議会での審議を経て、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

本学における教育研究等の環境設備のプロセスは、以下のように実施されている。

#### 1. 施設・設備に関する安全管理の点検・評価

施設・設備等の安全管理については、総務部総務課および外部委託業者によって行われる。

#### 2. 改善箇所等の改修計画の策定

建物、建物設備等に係るものについては、総務部総務課が計画を策定している。また、教室設備等に係るものについては、総務部総務課が学内の要望等を取りまとめ、当該関係部署と調整をした上で計画を策定している。例えば、教室設備等であれば教務課、運動施設であれば当該科目担当の教員、その他内容によって学生課や担当教員等と調整する。

#### 3. 計画実施のための予算計上

総務部総務課が取りまとめた改善箇所等の改修計画に基づき、事務局執行部との予算会議において予算を計上する。

#### 4. 事業計画承認（予算承認）

事業計画および予算は、理事会での審議を経て承認される。

以上のプロセスによってこれまでに実施された施設・設備等の改善に向けた取り組みとしては、以下のような例がある。

- ・ 文部科学省からの、学校施設の非構造部材の点検、耐震化の通達を受けた点検の実施
- ・ 上記の点検を受けて、特定の天井にあたる部分を先行して改修、耐震化を実施
- ・ 教室により操作方法が異なっていた教室の音響及び映像設備の統一化
- ・ 消防設備自主点検及び総合点検実施後、不具合箇所の改修
- ・ トイレ他衛生器具点検の実施
- ・ 上記点検の実施後、不具合箇所の改修、および、リニューアル計画の策定

### 8.2 長所・特色

本学の教育研究等環境の整備に関する方針においては、図書館や情報環境等を含む施設・設備等の整備だけでなく、研究倫理の遵守が大きな柱となっている点に特色がある。この方針に基づき、研究倫理教育・啓発活動を定期的にも実施するとともに、施設・設備等の整備の計画にも盛り込むこととしている。

本学の情報通信技術等機器の配備については、オンプレミスとクラウドを組み合わせた構成としているところに特色がある。例えば、学生や教職員が教育研究活動や教育研究支援業務を行う際に必要となるPCについては十分な台数を教室や図書館等に配置し、それらのPCの利用で必要となるファイルサーバーはオンプレミスで学内に配置している。一方、オフィススイートのMicrosoft Office 365や教育支援システムのWeb Classなどについてはクラウドサービスを利用しており、費用対効果を高めている。

本学の二つのキャンパスは、経営学部と法学部の学生が通う本キャンパスと、教育学部の学生が通う大行寺キャンパスというように学部によって分かれているが、それぞれに設置された総合図書館「本館」ならびに「大行寺分館」は、学部を問わず自由に使うことができる。「総合」と呼ばれる所以である。

キャンパス拡張前後の図書館利用者数を比較してみると、拡張前の2017年度の「旧本館」における年間の延べ入館数が58,914名であったのに対し、拡張後の2019年度が166,053名と、約3倍に増加している（資料8-33）。

前述した「ランゲージコモンズ」であるが、これは大行寺分館の地階がグループ学習スペースになっていることを利用し、昨年度その一角を英語学習のための自習エリアとしてオープンした。エリアは“reading”（読む）・“writing”（書く）・“speaking”（話す）・“listening”（聞く）に分かれ、学生個々のニーズに合わせたエリアでの学習に利用されている。学生の自主学習利用が基本であるが、オープン以来平日の昼休みには、ネイティブの英語教員による英会話教室が開催されている。なお、こうした企画や運営はすべてボランティアの学生によって取り仕切られている。

本学の研究支援においては、特別研究費の制度を設けている点に特色がある。特別研究費は、すべての専任教員に一律に支給される個人研究費とは別に、専任教員によって作成される研究計画書による申請と規程に基づく審査によって支給が決定される学内の競争的



研究費であり、これにより教員の一層の研究活動を促すとともに、研究活動を支援する体制を実現している。

本学の研究倫理、研究活動の不正防止に関する活動の長所は、全学統一的な対応を取っていることである。ともすれば学部特性を理由に各学部で区々な対応になることも少なくないと思われるが、本学の場合学長を最高管理責任者とし、統括管理責任者を副学長、コンプライアンス推進責任者を各学部長、研究科長、研究所長とする明確な学内統一的組織ラインを形成している。そのため全学を通じて公平かつ公正な対応が期待される。

最高管理責任者は理事会と議論を深めることにより、研究部門の行き過ぎた活動を管理することも期待される。研究部門の管理は大学事務局の役割も重要である。大学経営企画室、大学経理部は予算執行の管理を通じて公的研究費の公正な使用の実現を担保している（資料8-29）。

研究活動における不正行為への対応は最高管理責任者が設置する不正防止計画推進部が担う（資料8-30）。大学協議会と大学経営企画室で構成される不正防止計画推進部は不正防止計画（資料8-31）を策定し、これも全学統一的に本学所属の研究者に周知される仕組みになっている。

本学の研究倫理および研究活動における不正防止に関する活動の特色は、対応の早さにある。昨年文部科学省定めた「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」の改正に基づき、「白鷗大学における公的研究費の管理・監査ガイドライン」を昨年末に改正した（資料8-34）。内容は以下の通りである。

- ①不正根絶に向けた最高管理責任者のリーダーシップと役割の明確化
- ②コンプライアンス教育・啓発活動による全構成員への不正防止意識の浸透
- ③不正防止システムの強化

この内容はすでに本学ホームページで公開されている（資料8-27【ウェブ】）。

また、同時に「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」も改正され、「公的研究費」に限定していた活動対象を拡大した（資料8-35）。内容は以下の通りである。

- ①その範囲を広く研究活動一般にてきようすること
- ②不正行為の定義（対象）を広げること
- ③不正行為があった場合の対応（調査体制）をより明確にすること

この詳細もすでに本学ホームページで公開されている（資料8-28【ウェブ】）。

教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価する体制としては、内部質保証委員会と自己点検・評価委員会が連携をとることで、内部評価と認証評価を適切に実施し、それに基づく改善を行う内部質保証システムを構築している点に特徴がある。

### 8.3 問題点

本学では情報倫理基準を策定し、それに基づいた冊子「ネットワーク利用者の心得」を用いて学生・教職員に対する啓蒙を行っているところであるが、本冊子は初版を作成してから時間が経過しており、その後も版を重ねることに軽微な修正を行っているところであるが、最近の情報サービスや情報セキュリティについては取り扱いが不十分であるので、より充実した内容に改定することを検討している。

総合図書館「本館」のある本キャンパスは、JR小山駅に隣接するというアクセスの良い立地条件を備えている。これを生かして本学では地域との交流を促進するべく、小山市民が学生とともに講義を受講できる「市民開放講座」や、学外者も受講できる「公開講座」など、様々な交流イベントが行われてきた。こうした地域社会に対するサービスとして、総合図書館では県内の学生をはじめとした地域住民や夏休み中の高校生を対象とした、図書館施設のオープン利用サービスを行ってきたが、ここ数年のCOVID-19によりこうした外部利用がすべて停止されていることが最大の問題点である。今後はコロナの感染状況の変化に合わせた、細かい段階的措置の再検討を要すると思われる。

また、本学には、歩行機能に障害のある学生が少数ではあるが在学している。図書館内には両館ともエレベーターが設置されており、当該学生の自由な利用が保証されているが、大行寺分館のエレベーターはカウンタースタッフの許可が必要である。許可なしでも安全に利用できるような改善を要すると思われる。同様に視覚に障害のある学生のための点字書籍や、聴覚に障害のある学生のための視聴覚資料はほとんどと言ってもいいくらい所蔵されていない。当該学生の有無にかかわらず、今後の問題点として指摘しておく。

本学では「研究者の基本的責任、倫理規範、研究活動に対する姿勢などの行動規範及び研究活動に関して守るべき作法についての知識又は技術を習得、習熟させることを目的とする「研究倫理教育」を定期的（年に1回以上）に実施する。」と規定している。これに基づき、例年9月ごろ全専任教員宛に研究倫理教育の案内を提示し理解を求めている。昨年度提示した倫理教育教材は以下の通りである。

「白鷗大学研究活動における不正行為への対応等に関する規程」

「白鷗大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」

また本学の倫理教育は、全教職員が文部科学省の指定する研究倫理教育教材『科学の健全な発展のために－誠実な科学者の心得－』を熟読・理解することが要請されている（資料8-36【ウェブ】）。

本学において公的研究費の不正行為の案件は現時点では見いだされない。そのため不正行為の調査体制が十分に整備されているとはいえないのが現状である。調査機関における第三者の調査委員は未定である。

既に述べたように本学における公的研究費不正行為の案件の告発は見いだされない。それ自体大変望ましい事である。このような本学に所属する研究者の研究に対する公正意識

は貴重であり、維持し続けることが肝要である。ただその一方で危機管理の体制も構築する必要があるのは言うまでもない。

なお現状では学生が公的研究費と関わることがないため、学生に対する公的研究費の執行・管理についての教育は行っていない。ただし研究の公正性に必要な文献引用の方法、インターネットの公正利用法などの教育は、各教員及び情報処理教育担当部門が行っている。

#### 8.4 まとめ

本学では、教育環境等環境に関する方針として、「教育研究等環境の整備に関する方針」を定めている。この方針では、「本学の建学の精神「PLUS ULTRA」を基本に人格を陶冶し、各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成する」という理念・目的を踏まえ、そのために必要となる取り組みとして「施設・設備の整備」「図書館」「研究倫理」「情報環境整備」の具体的項目を明示している。なお、この方針は大学内で共有されている。

教育研究活動に必要な施設及び設備の整備については、本学の「教育研究等環境の整備に関する方針」のもと、十分な校地・校舎・施設・設備を整備するとともに、その維持・管理・見直しを行い、バリアフリー等の対応をはじめ、利用者の安全性、利便性、快適性及び衛生面に配慮した教育研究環境の確保のための施策が適切に実施されている。また、セキュリティ、プライバシー、知的財産権の保護の観点を踏まえた情報倫理の確立についても、情報倫理規程とそれに基づいた冊子による啓蒙により、適切に実施されている。

総合図書館「本館」では、利用者の専門的な研究・学習ニーズに応えるべく、経営学・法学の専門書籍が必要かつ十分に所蔵されている。特に法学関係では、海外で刊行されている法学関係雑誌が150タイトル所蔵されており、そのすべてにおいて新刊号が順次補充されている。こうした洋雑誌は、学内の教員や学生が利用するとどまらず、年間を通じて学外からの複写等の依頼にも対応できる体制を整えている。

また、「大行寺分館」では、将来教育に携わる学生の教養的な資質を育成するべく、教育関係の専門書と同等あるいはそれ以上に、一般教養関係の書籍や雑誌の所蔵にも力を入れている。とくに将来教員や保育士の道に進もうとする学生のために、実際の現場で使用されている児童文学関係の書籍や、幼児向けの絵本の所蔵を心掛けている。

このように本学「総合図書館」においては、図書資料と利用環境の整備に関し、それぞれの館のニーズを反映した的確な図書・学術情報の収集が求められてしかるべきである。よって本学では、年に3～4回開催される図書館委員会において、委員を構成する教員からの図書資料に関する情報や利用環境に関する意見を集約し、そうした指導を受けたうえで図書館事務に携わる職員が、収蔵図書のよりの確かな選書や利用環境の整備を行っている。

また、利用者の大多数を占める学部学生のニーズを反映させる目的で、図書館事務室で雇

## 第8章 教育研究等環境

用しているアルバイト学生や、読書サークルである文芸同好会の学生による所蔵図書の選書を実施している。このように学生を図書館運営に参加させることで、利用者との直接的なコミュニケーションを図り、利用環境の適格性を確認すると同時にその改善に努めている。

教育研究活動を支援する環境や条件の整備と教育研究活動の促進については、本学では学則第1条及び別表第1に定められた教育研究上の目的のもと、研究費の支給や学部資金獲得のための支援、研究室の整備等の体制を整えており、適切に実施されている(資料1-3、資料1-5【ウェブ】)。また、研究時間確保のための施策や「白鷗大学研修制度規程」に定める研修制度により、教員が十分に研究活動に取り組みうる体制を整えている(資料8-23)。

既述のように、本学では研究倫理、研究活動の不正防止に関しては全学統一的に対処している。最後に2013年に設置された「人を対象とする研究の倫理審査」委員会について紹介する(資料8-37、資料8-38)。

この委員会は本学の研究者が、「研究を主な目的として、あるいは研究結果を公表する可能性をもって、人を対象とする実験、調査、観察、検査、臨床的な介入等を行う場合、本委員会に申請し研究の倫理審査を受けることができる」と言うものである。現在までに28件の審査請求があった(資料8-39)。研究倫理、研究活動の公正性を担保する注目すべき活動と言えよう。

教育研究等環境の適切性についての定期的な点検・評価については、本学においては内部質保証委員会および自己点検・評価委員会を設置し、この両委員会の連携によってその点検・評価体制を整えている。また、改善・向上に向けた取り組みについては、両委員会による点検・評価に基づき、大学協議会での審議を経て、継続的に行う体制を整えており、これにより運用されている。

## 第9章 社会連携・社会貢献

## 9.1 現状説明

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。

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

1986年に開学した白鷗大学の建学の理念は次の4項目からなる。① 21世紀の社会の発展と地域の産業、経済、文化等の活性化に貢献する。② 長期的で広い視野に立って将来を展望し、考え、行動できる人材を養成する。③ 21世紀の日本を担う中核として活躍できる人材を育成する。④ 異文化を積極的に研究して、それらを活用できる体制を作り上げる。

以上の4項目には開学者である上岡一嘉の「地方にあっても存在感のある大学」設立への熱い思いが込められている。そして学生の教育や人材育成に先んじて、理念の第一に地域への貢献が挙げられており、大学での研究業績を地域社会へ還元することへの並々ならぬ意思を感じ取ることができる。開学者がこうした地域社会への貢献と連携を重視した背景として、多くの中小企業によって工業生産が支えられている栃木県南部地域を特色付ける産業構造を念頭に置いていたことが挙げられる。そのため企業経営に関する本学教員による助言や地元での就職を希望する学生に対する有為な人材育成の教育を目的として経営学部を創設し、続けて法学部・教育学部を設置して、この地域における唯一の文系学部の大学として今日に至っている。このような経緯から本学の使命は、研究・教育活動に加えて県南地域における経済活動に対する助言や住民の生涯学習へのサポートも必然的なのである。そのために以下の3点を重点項目とした活動方針が明示されている（資料9-1-1【ウェブ】）。

- ① 地域住民を対象とした通常授業の公開や学内外での講座の開講
- ② 主として近隣の高等学校との連携（出前授業や講演、学生参加による高校生との交流）
- ③ 近隣自治体や地元企業との連携（講演や地域振興に関わる事項への助言）

9.1.2 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。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点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

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

前述した建学の理念を背景にして、経営学部では東京やその近郊よりも県内の民間企業に就職する学生が多い。これは栃木県出身者が70%近くを占めていることも関係しているが、県外で比較的多い福島県や新潟県出身の学生が、県内の企業に就職して卒業後も栃木県民として居住し続けることを希望するケースが珍しくないことによる。こうした状況の背景として、栃木県内でも取り分け宇都宮以南の地域は、関東地方に位置して東京まで2時間以内という距離感を出身地にはない優位性と考えている点が挙げられる。また東京で就労することへの憧れを持つ学生が、以前よりも確実に減っていることも影響している。経済状況の停滞が続いている現状を鑑みた場合、東京での生活に希望が持てず、県民所得が全国で上位にある栃木県に居住することのメリットを学生は認識しているのである。こうした居住や就労に対する意識の変化は、地域を論ずる科目の担当教員が、講義の中で栃木県の経済状況や生活の実態に言及していることも多分に関係している。また県内でも両毛線沿線には商工業の中小企業が集積しており、家業を継ぐ立場にある学生も多い。経営学部にはそのような学生向けに中小企業の経営に関する科目も開講されており、将来経営者として地域に貢献できる有為な人材の育成に努めているのである。

法学部でも県内での就職を希望する傾向がみられ、県庁や市役所を始めとした公務員として地域に貢献している卒業生も数多い。また警察官として栃木県警に採用される卒業生も多く、普段から地域の治安維持に貢献したいと将来への希望を口にする在学生も一定数みられる。そして警察官と同様に地域の安心・安全に寄与する消防士を志望する学生も少なくない。こうした学生をサポートするために、外部講師による公務員講座の開講や各種資格の取得支援などにより、卒業後も県内に居住して地域社会に貢献できる人材の育成を行っている。

教育学部にあつては小中学校の教員養成に注力した指導を行っているが、取り分け栃木県の教員として義務教育のレベルアップに貢献している卒業生が多い。2008年に第一期生が卒業して以降、着実に教員採用試験での合格者数を伸ばし、栃木県の小学校教員に関しては合格者の約40%は本学の学生である。したがって県内の小学校教員のうち本学の卒業生の占める比率も年々大きくなっており、初期の卒業生は在職10年を超えて学年主任を務めるまでになった。なお本学では教員採用試験対策として、小中学校の管理職を務めた元教員がアドバイザーとして指導にあたる教職支援室を設置して合格率の向上を図ってい

る。ただし教員採用試験に合格するだけの対応は問題であり、真に指導力のある教師の育成には普段の授業での講義内容や学習活動の充実こそが重要であるとの認識が教員間で共有されていることを強調したい。そのため主に小中高での勤務経験のある教員が、児童や生徒との関わりを重視した現場での実践例を挙げて授業を展開している。こうした教育理論に加えて教育現場の実態にも触れた指導を受けた卒業生は、職場だけでなく保護者からも信頼されており、県内においては本学出身の教員に対する評価は、この10年間で大きく向上したのである。

以上のように3学部いずれの卒業生もその多くが県内で就労して地域に貢献している。そして1990年に第一期生が卒業してから32年が経ち、県内の企業や自治体、教育現場での人的ネットワークの広がりがみられる。それに伴い県内における本学への認識と評価が高まり、自治体や企業だけでなく高校との連携、また本学で開講している授業への市民の参加、本学教員による市民を対象とした学内での講座の開講や出前講座などが2007年以降、活発に実施されるようになった。

こうして地域との関わりが強まってくると、これに対応する部署を学内に設置することが急務となった。そこで各学部から数名ずつ選出された教員によって構成される「地域連携センター」が、2016年に総合研究所（白鷗総研）の一機関として設置されたのである（資料9-1-2）。また同時に学外の機関との事務業務にあたる「地域連携サポートセンター」も事務局内に設けられた。「地域連携センター」の実質的な活動は、構成員を中心に14名の教員による「地域連携センター運営委員会」が担っている。「地域連携センター運営委員会」には「講座関連部会」「教育連携部会」「自治体連携部会」の3つの作業部会が設置されており、事業内容によっては地域社会への貢献の視点から住民の参加に便宜を図って、大学の授業日以外での活動も設定されるに至ったのである。

3つの作業部会では、以下の活動に取り組んでいる。

#### ① 講座関連部会

本学の通常授業に市民が参加する「市民開放講座」は、小山市および隣接する茨城県結城市の市民を対象としている。1989年に小山市民を対象にしてスタートしたが、2007年の小山市との連携協定締結以降、受講可能な科目数も増えて現在の形が定着した。結城市に関しては、2016年の連携協定締結に伴い、後期授業から開始された。前後期にわたって複数の科目を選択できるが、受講者の実数は2009年以降、毎年100人を超えており2015年には158人に達している（資料9-1-3）。しかしCOVID-19感染症によって対面による通常授業の実施が困難となり、オンライン対応となった2020年は、在学生の遠隔授業対応において技術的なトラブルの発生が予想された。これに学外の受講者への対応が加わると、さらなる混乱を想定せざるを得ず、開講を見送ることとなった。また2021年も一部の授業を対面としたが、受講者の多くが高齢者であることに鑑み、万が一コロナに感染した場合の重症化を懸念し、2年続けての開

講見合わせとなったのである。2022年は全面的に対面授業の実施となり、万全の感染対策を講じたうえで、受講者を各科目数名程度に止めて開講した。

学生と机を並べて通常授業を受講する「市民開放講座」に対して、「公開講座」は向学心旺盛な受講者のみを対象としている。受講者の便宜を図って多くの科目が平日の夕方に開講されており、経営学部と法学部の教員による現代日本の諸課題についての講義が多い。各講座の受講者数には多寡がみられるが、概ね20人前後である。

### ② 教育連携部会

本学は県内の鹿沼高等学校（2016年）・小山南高等学校（2016年）・小山城南高等学校（2016年）・栃木商業高等学校（2018年）・小山西高等学校（2021年）の県立高校5校と連携協定を締結しており、生徒対象の出前授業および主催者教育や進路探求に関する講演、さらに保護者を対象とした心理学の視点から高校生への対応を考える講話など、意欲的な活動を行っている（資料9-1-4、資料9-1-5、資料9-1-6、資料9-1-7、資料9-1-8）。さらに関係の高校からの要請で、経営学部や法学部のゼミに参加して大学生活の一端を体験する試みも始まった。また鹿沼高等学校では2年生が「総合的な学習の時間」を利用して鹿沼市の活性化について継続的に調査・探究してきた成果を発表する「クリエイティブ・フォーラム」にも2016年の連携協定締結以降、COVID-19で開催中止となった2020・2021年を除いて毎回参加してきた。経営学部と教育学部で地域活性化に関わる内容のゼミに所属している学生が、コメンテーターとして参加しており、生徒・学生の双方にとって教育的効果の大きい活動と言える。なお連携協定は未締結であるが、小山高等学校からも出前授業やゼミ参加の希望があり、可能な範囲で対応している。なお教育学部との関係から上越教育大学（2018年）とも連携・協力に関する協定を締結した（資料9-1-9）。

高校との連携に加えて、2012年度から開催している「キッズユニバーシティ・おやま」は、市内の小山工業高等専門学校・関東職業能力開発大学校と共に小学生版オープンキャンパスとしての位置付けがなされており、学部ごとに60分の授業を受講して大学の雰囲気を経験する機会となっている。受講者数は年により異なるが、平均して20人ほどで、比較的学力の高い児童の参加が多い。また県内の高等教育機関や行政機関・大企業が参加する「とちぎ子どもの未来創造大学」にも例年同一日に3講座程度開設しており、県内各地から20人程度の小中学生が参加している。

### ③ 自治体連携部会

現在、包括連携協定を小山市（2007年）・茨城県結城市（2016年）・栃木市（2018年）と地方創生の推進に関する協定を栃木県（2022年）および企業ではあるが、株式会社足利銀行（2020年）と締結している。いずれも地域活性化に関わるイベントへの参加や意見交換、ワークショップの開催などが活動の中心である（資料9-1-10、資料9-1-11、資料9-1-12、資料3-7、資料9-1-13）。

また小山市や結城市の各種協議会や委員会等の委員に多くの本学教員が就任してお



り、両市の本学に寄せる期待は大きい。

以上が3つの作業部会での活動内容であるが、この他に地域連携センターが所管する「白鷗大学市民法律相談」がある。これは2005年に法科大学院で授業の一環として開始した「無料法律相談室」を2017年から地域連携事業として継続することになった。しかし相談件数の減少により2021年をもって中止に至っている。また「大学コンソーシアムとちぎ」で開催される「学生&企業研究発表会」への参加にも関わっており、例年経営学部ゼミ生による優れた発表に対して県の関係機関や企業からの評価も高い。

さて各作業部会の活動は、学内での事業であっても本学の学生や教職員だけでなく、学外の人々との交流が中心となる。また出張講義のように活動の場が学外となることも多い。そのためCOVID-19感染症初期段階の2020年や短期間の収束の後に再拡大した2021年は、いずれの活動も自粛を余儀なくされた。その後、コロナ対応への変化がみられ、授業を全面的に通常の対面形式に戻した2022年は、感染防止に万全を期すことで開催可能な事業を選別することで実施できた。

### 9.1.3 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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

年度末に地域連携センターを構成する3つの作業部会所属の教員と対外機関との事務を担当する地域連携サポートセンターの職員による運営委員会が開催されている。各部会の活動報告がなされ、事業ごとの成果を論じたうえで、次年度の活動計画の確認がなされる（資料9-1-14、資料9-1-15）。ここで議論された内容は報告書としてまとめられ、さらに学内の上部組織である総合研究所（白鷗総研）での報告が義務付けられている。地域連携センターは、9つの研究所やセンターによって構成されている総合研究所に所属しており、年度当初に開催される運営委員会にて上述の報告書に基づいて地域連携センター長より報告がなされる（資料9-1-16【ウェブ】）。白鷗総研の運営委員会は、委員長を努める学長・理事長・3学部長に構成機関の研究所長やセンター長をメンバーとして開催されるため、地域連携センターの運営委員会よりも多方面から多くの指摘を受ける。前年度の活動実績を踏まえたうえで、次年度の活動計画がより地域社会に貢献しているのか精査される。これは他の研究所やセンターに比べて学外の機関との関わりが深く、活動内容の適格性がより厳しく求められることによる。

さて3つの作業部会のうち、教育連携部会と自治体連携部会については活動対象が学校や自治体であり、その内容も単発的なものが多い。これに対して講座関連部会での活動は個人が対象となり、市民開放講座であれば15回の授業を受講するため、受講者と科目担

当教員との間に講義内容に関して親しい関係が構築されるのは珍しいことではない。受講者の多くは退職後の自己研鑽としてこの講座を活用しており、同じ Semester で複数の科目を受講したり、開設学部に関係なく様々なジャンルの科目を長年に渡って継続的に履修したりするケースもみられる（資料9-1-17）。したがって意欲ある受講者であるが故に、講義内容や授業環境に対する意見や要望を科目担当教員に直接訴えることがある。また講座の窓口となっている地域連携サポートセンターへ申し出ることも珍しくはない。地域連携サポートセンターへの申し出は、地域連携センター長に報告がなされ、担当教員へその旨を伝え、改善を要請している。

自治体との連携に関しては、地元小山市と結城市それぞれにおいて市側は市長を始め関係部署の責任者、本学からは理事長・学長・3学部長とセンター長、地域連携サポートセンターの職員が出席して、毎年6月に連携報告会を開催している（資料9-1-18、資料9-1-19）。この報告会では開放講座や公開講座、出前講座などの本学教員による授業や講演だけでなく、各市で開催されるイベントへの学生の参加を通じて、地域との交流が図られている実態の確認がなされる。そして前年度の事業に対して市側から提示される要望や改善点を踏まえて、報告会以降に開催されるイベントの充実が図られている。なおこの報告会はCOVID-19のために事業の中止が相次いだことと、対面による会合が不適切であることから2020年と2021年は開催に至らなかった。

高大連携による講演会等の活動については、年度末に高校側で連携事業を担当する教員と教頭が来学して、当該年度の実績を検証したうえで次年度の計画についての確認がなされる。なお連携活動が最も活発な鹿沼高等学校に関しては、本学の教員が継続して学校評議員を務めており、年2回開催される委員会の際には全体会議の後、連携事業の検証を校長・教頭・担当教員との間で行っている。また本学の学生がコメンテーターを務める2年生の「クリエイティブ・フォーラム」については、鹿沼市の活性化に関して優れたプレゼンテーションを行った10組のグループが、全校生徒の前でその成果を披露する全体発表会が開催される。その際に本学の学生によるアドバイスが非常に有益であるとのことから、全体の講評をセンター長が行うことになっている。この全体発表会には鹿沼市長や商工会議所会頭も同席しており、鹿沼市の活性化について真摯に取り組む生徒の活動を支援している本学の姿勢に謝意が表される。また講演会等でも鹿沼高等学校との間に良好な連携が構築されている点を踏まえ、鹿沼市には大学が設置されていないことも関係して、本学に対する期待は大きく、市当局からの評価も高い。

### 9.2 長所・特色

通常授業に市民も参加できる市民開放講座の受講生は、学生への兼ね合いから各科目数名程度である。しかし少人数ではあっても受講者は向学心旺盛なため、その意欲的に授業に取り組んでいる姿は、机を並べる学生に大きな刺激を与えており、学生にとって得ることが多い。また本講座が開講された当初は、市民が受講しやすいように一般教養科目を中心

としていたが、現在では自営業の受講者が必要としている情報を提供する視点から経営学部や法学部の専門科目も選択できるようにしている。こうした市民の要望に応えるべく多くの科目を開講したいが、幸いなことに大半の教員がこれに協力的である。

市民開放講座に限らず、学外での出前講座や講演においても、地域連携センターからの要請に対して快諾して頂ける教員が多いことは特筆される。これも本学が栃木県にあって一定の評価をされるまでに成長したことで、地域社会に各自の知見を還元すべきとの意識を教員が共有しているからである。

本学は文系の3学部で構成されている点が、市民向けの講座の開講や高大連携の締結に有利に働いている。それは理系学部での知見を一般社会で活かそうとしても、その内容がより専門的であり、日常生活と乖離していることによる。市民開放講座が地域に定着し、複数の科目を受講するリピーターも少なくないのは、担当教員が異なっても講義内容に関連性を確認できる文系科目を開講しているからである。

また高大連携に関しても高等学校における文系と理系の生徒の比率は概ね7:3で、高等学校側が大学との連携を希望する場合、文系学部の有無が一つの条件になっている。それは例えば講演会を催すにあたって、多くの生徒の興味や関心が、文系学部で扱うテーマの方に向いていることによる。栃木県の県立高等学校では近年、大学との連携を積極的に進める傾向がみられる。本学の場合、連携協定を締結している5校のうち4校はいずれも地元の高等学校であり、地域社会に貢献する視点からは適切な関係が構築されている。また本学から30kmほどの距離にある鹿沼高等学校は、高等学校側から連携の希望が伝えられ、最初の協定締結校になった経緯があるが、既述のように各種講演会や学生も参加するイベントなど年間を通じて事業を行っている。

この基準9では活動の対象が学外の組織や市民との関わりを中心としているため、点検・評価の視点を他の基準と同様に扱うことはできない。しかし学内での地域連携センター運営委員会や白鷗総研運営委員会における内部での点検・評価に加えて、学外の講義受講者や自治体との連携報告会からの声に耳を傾ける態勢が出来上がっている。

### 9.3 問題点

上述のように市民開放講座で開講されている多くは、一般教養と経営・法学部の専門科目であり、教育学部の専門科目は数少ない。これは教員養成に特化した科目が多く、開講したとしても受講者の募集に一抹の不安が拭えないことによる。しかし昨今の幼児や児童に関わる躾や教育の諸問題が関心を集めていることを鑑みたとき、今後こうしたテーマに言及する教育学部に設置された科目の開講を市民から求められることが考えられる。そのような状況に際しては、間髪を入れず対応を講じる必要がある。

市民向け講座の受講者は、既述のように向学心に富む高齢の方が多い。我が国の超高齢社会にあって、生涯教育に大学の果たす役割の極めて大きいことは論を俟たない。しかし通常授業を受講する「市民開放講座」にあっては、学生主体の講義が展開されることを担

当教員は肝に銘じるべきである。

地域連携センター運営委員会では3つの作業部会それぞれの活動について当該年度の実績と次年度の計画が報告されるが、部会内のことについてはその構成員は熟知しているものの、他の部会についての関心は希薄と言わざるを得ない。また各部会ともCOVID-19によって2020年と2021年の活動はほとんど中止となったが、概ね前年の事業を改善しながら踏襲しており、新規の事業に着手する意欲に欠けている。

### 9.4 まとめ

大学として社会に貢献できるのは、地域で必要とされる人材の育成と教員の専門とする分野の情報や知見の市民への提供である。冒頭に掲げた建学の理念4項目の最初に記されているのが地域の活性化への貢献であるが、ここには創設者である上岡一嘉がよく口にしていた「本学の使命は地方にあっても東京の大学と同等もしくはそれ以上の教育により有為な人材を育成することと、地域の発展に貢献するために教員の研究成果を還元することである。」という信念が反映されている。地域社会や学外の諸機関から本学に求められる要望を敏感に受け止めて、素早くこれに対応できる態勢を整えておくことが地域連携センターには求められているのである。

今後は高齢者比率の高まりによる講座受講者の増加、高校や行政・企業との連携など大学が地域社会に貢献すべき事業は多い。そのため教員は各自の研究に専念するだけでなく、その知見や情報を社会に還元することに前向きな姿勢を示すことが求められているのである。

本学は関東地方に位置しているが、数多くの大学が分布している東京近郊とは異なり、栃木県の県南地域において学生数5,000人を有する大学として、地域に貢献すべき一層の責務を負っている。そして地域からの要望に応えるべく、経営・法・教育の文系3学部に所属する教員の研究業績や知見は、各種講義や関係機関への助言等に活かされており、本学の存在意義が高まっていることは間違いない。また地域での各種イベントに本学の学生が積極的に参加していることも、東京近郊に比して青年層の比率が少ない栃木県にあっては、地域の活性化に大きく貢献している。しかし本学には理系学部が設置されていないために、第一次産業の生産部門や第二次産業の企業との連携に関わることは難しい。栃木県は農業・工業いずれも高い生産を上げている。技術的な部分での連携はできないとしても、経営や法律の関わる案件については、本学の教員でも貢献できるであろう。栃木県内には国立大学が1校、私立大学が9校設置されているが、県南地域で文系学部を有するのは本学だけである。別の項目で触れたように高大連携や各種講座への参加に関しては、文系学部での研究成果の方が地域社会に受け入れやすい傾向がみられる。今後の年齢別人口構成の推移をみると、現役学生中心の指導が前提となることは変わらないとしても、高齢者への対応も社会からの要請において看過できない。また大学経営の視点からも生涯教育への関わりに注目すべきなのである。

## 第9章 社会連携・社会貢献（国際交流関係）

## 9.1 現状説明

9.1.1 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。

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

建学の理念である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」の精神の下で、本学では国際交流の視野をもち国際社会で活躍できる学生の育成を行っている。とくに、他者理解に優れ、また多様性を尊重することができ、国際社会で活躍する人材を育成するため、海外協定校をはじめとする海外の大学に留学する学生への積極的な支援を行っている。また、交換留学等で半期以上留学する学生が留学先で取得した単位については、本学で積極的に認定する方針をとり、留学を事由とする休学の必要はなく、4年間で卒業することが可能である（資料9-2-1【ウェブ】）。

また、本学への留学生の受け入れについては、交換留学による留学生のみならず、本学では私費留学生入試および帰国生徒入試があり、海外においてわが国の高等学校と同様な教育を受けた生徒を積極的に受け入れる入試制度を実施している。とりわけ私費留学生は、交換留学生と同様に少人数の留学生担当科目の履修が求められている。

本学設置学部の状況について、まず経営学部では、ビジネス・コミュニケーションコースを設置している。そこでは、グローバル化するビジネスシーンに対応し、国際的な舞台で活躍できる、高度な専門知識と国際的視野を持った人材の育成を目指している。国際的なビジネスルールや英語のスキルを修得できる授業に加え、民間の研究所と業務提携を行い、実践に即した高度な専門科目を数多く提供している。また経営学部では、独自の海外留学プログラムがある。アメリカのワシントン州タコマコミュニティカレッジとカナダのブリティッシュ・コロンビア州ビクトリア大学と提携し、いずれかの大学で開講している英語集中講座に参加し、そこで取得した単位を認定している。また、海外留学プログラム参加学生は、2016年から産学協同のトビタテ！留学 JAPAN の地域人材コース奨学金を取得するとともに、栃木県内の他大学の学生との交流や地元企業でのインターンシップに参加している（資料9-2-2【ウェブ】）。

次に法学部では、具体的な国際交流のための学科またはコースを設置していないが、国際交流に係る科目を幅広く配当し、学生に幅広い国際系諸科目を履修させることで、グローバル化に対応している。これらの科目は4分類できる。第1の分類は、国家間の関係、国際組織、国際関係における個人の地位などを対象とする国際関係法に関する国際法系諸

## 第9章 社会連携・社会貢献（国際交流関係）

科目である。第2の分類は、欧米諸国、中国、イスラム世界など諸外国の法の歴史や制度について学ぶ外国法系科目である。第3の分類は、国際関係や諸外国の歴史や文化などについて、法制度という観点から基礎的に学ぶ比較法系科目である。そして第4の分類は、外国法理解の深化と国際性の涵養を目的とした外国書講読科目である。これらの科目を各年次にカリキュラムで段階的に配当することで、法学部学生に国際交流に必要な知識を段階的に提供している。

そして教育学部では英語教育専攻があり、小・中・高のレベルに合わせた英語教育のプロを養成することを目標に、中学校・高校の英語教諭のみならず、小学校での英語教育に対応できる人材を広く育成している。小学校英語教育の授業においては、義務化された小学校における英語教育の現状と問題点を理解することから始まり、その意義と目的を理解した上で、指導法や評価方法を修得する。さらに、実際の教育現場に赴いて行うティーチング実践を通じて、児童に適した言語活動やアクティビティの具体的手法などを学ぶ機会を得る。また、異文化間コミュニケーションの授業では、体験学習を交えながら、適応スキルをテーマにして異文化への認識、知識、感情など、多角的に異文化をとらえて考えを深める実践がなされている。これらの授業を通じて、高い英語運用能力とコミュニケーション能力を備えた一般企業への就職や大学院への進学など、教育者のみならず幅広い分野で活躍できる人材や、海外への留学を見据えた人材の育成も併せて行っている。

大学院経営学研究科では、大学院学則第4条の2の(1)に定めるグローバルなビジネスの現場で活躍できる人材育成の理念の下で、国際的視野に立った人材を育成するために、国際会計論や異文化マネジメント論などの高度な専門教育を施す組織化がなされている

(資料1-4)。なお大学院経営学研究科では、台湾の台南市に所在する南台科技大学大学院との間でダブル・ディグリー共同教育プログラムを締結し、ダブル・ディグリーを目指す両大学の学生を交換留学させることで、国際的視野の具体化策を講じている。

大学院法学研究科は、大学院学則第4条の2の(2)に定めるように、専門知識を活かして専門的職業を遂行できる人材、地域社会に貢献できる人材の育成を目的としている(資料1-4)。この広範な理念の下で、同第2条で国際的視野に立って活動する人材を育成することを教育目標としている。そこで、大学院法学研究科は学部科目を深化させた国際法研究など国際法系科目、外国法研究(英米法)や外国法研究(ドイツ法)など外国法系科目、および比較法研究など比較法系科目を配当している。なお、法学部および法学研究科には白鷗大学法政策研究所があり、地域に目指した大学となる理念の下に、自治体、学校をはじめ多くの団体との交流を深めている。この団体には諸外国に所在するものがあり、講演会を通じて国際交流の一端を担っている。

9.1.2 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。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点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

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

本学では国際レベルの教育研究交流を緊密化させると同時に、令和の時代にふさわしい国際的視野を有し、国際社会で活躍できる学生の育成を目指し、国際交流センターを中心に海外経験を生かして異文化理解を深めさせる機会も豊富に提供している。本学の国際交流活動の一つでもあるアメリカのインディアナ州立大学およびトライン大学は、いずれも栃木県と姉妹関係にあるインディアナ州にあり、単に大学間の交流のみならず、活動を通じて広く栃木県とインディアナ州の市民レベルの地域交流や情報交換などにも役立っており、教育研究の成果を地域社会に適切に還元していると言える。上記の点に関して、以下に詳細を記す。

① 交換留学制度

本学の交換留学制度はこれまで20年余の歴史を持ち、派遣学生数約80名、受入れ学生数約210名の実績がある。留学期間は半期～1学年間で、留学先で取得した単位は在籍校で認定することができる。留学を事由とする休学の必要はなく、通例4年間で卒業することが可能である。協定校は、アメリカ、台湾、ノルウェー、中国、韓国、タイ、ブラジル等、多くの国に存在している（資料9-2-3【ウェブ】）。

(1) 台湾

2005年に台南の南台科技大学、2012年に台北の銘傳大学と交流協定を結び、毎年双方から3名以内の留学生を交換する内容で実施されている。

(2) アメリカ

2006年からインディアナ州のインディアナ州立大学（インディアナポリス校）、2007年からインディアナ州の私立トライン大学、2010年からハワイ大学マノア校、2019年からハワイ大学コミュニティーカレッジズ、との協定に基づき、各3名程度の留学生を交換する内容で実施されている。

(3) 欧州

2010年にノルウェーのベルゲン大学と交流協定を結び、毎年双方から3名以内の留学生を交換する内容で実施されている。

(4) 中国

中国本土の大学との交流も進められている。北京にある伝媒大学は中国における放送メディア教育の最高峰とされているが、本学は同大学と2008年に大学院研究科、2015年に

## 第9章 社会連携・社会貢献（国際交流関係）

は学部間でそれぞれ交流協定が結ばれ、各3名程度の留学生を交換する内容で実施されている。また、2019年に中国伝媒大学南広学院と交流協定が結ばれ、2名程度の留学生を交換する内容で実施されている。

### （5）タイ

2014年からタイを代表する高等研究機関・大学院大学である国立開発行政研究院（NIDA＝National Institute Development Administration）との協定に基づき、2名程度の留学生を交換する内容で実施されている。また、2018年にタマサート大学と交流協定が結ばれ、2名程度の留学生を交換する内容で実施されている。

### （6）韓国

2014年に檀国大学と交流協定が結ばれ、2名程度の留学生を交換する内容で実施されている。

### （7）ブラジル

2008年にサンパウロ州立大学パウリスタ総合大学と交流協定が結ばれ、3名程度の留学生を交換する内容で実施されている。

## ② 海外研修

本学の海外研修制度は25年以上の豊富な経験を踏まえている。古くは1994年～1999年までアメリカ・ニューヨークにあるペース大学を拠点に毎年30名程度を対象とした夏休み研修旅行を重ね、大きな成果を挙げた経緯がある。その後、受け入れ態勢、費用などの面で改善・検討を加えた上で、近年までは以下の海外研修プログラムが実施されてきた。

（1）ハワイ大学研修（約8日間）

（2）インディアナ大学研修（約14日間）

（3）英国オックスフォードブルックス大学研修（約15日間、但し2015年まで）

（4）台湾研修（約7日間）

（5）カリフォルニア大学研修（約14日間、但し2014年まで）

なお上記海外研修のうち、ハワイ大学研修は1単位、インディアナ大学研修についてはそれぞれ2単位の随意科目としての単位修得が認められ、学生の成績簿にもその旨が記録されてきた。ただし、これらのプログラムは他の大学と同様、2020年以降コロナの時代においては休止せざるを得なくなり、それに代替するものなどに関しては後述する。

## ③ オンライン海外研修

COVID-19で海外研修が中止となり代わりにネットを利用したオンライン研修型のプログラムを実施した。2021年度はインディアナ大学オンライン研修、2022年度はハワイ大学オンライン研修を行い、協定校インストラクターによる授業は現地の歴史、文化、風土への理解が深まるように講義と演習を組み合わせたもので、コンテンツベース英語学



習や現地学生とのアクティビティとディスカッションを取り入れた内容とした（資料9-2-4）。

#### ④ 講演会・国際フォーラム

本学では学生の国際理解を深めるため、各国の大使や協定校の教員を招いて講演会や国際フォーラムを提供している。過去にはブルガリア大使、ノルウェー大使を招いて講演会を行った。また、協定校のハワイ大学から総長を招いてフォーラムを実施している（資料9-2-5）。

#### ⑤ キャンパスで日常的に国際交流を育む場の提供

国際交流センターは、本学学生と留学生らの連携により、交流の場を設営している。これらは本学学生が日常のキャンパス生活において語学学習を継続的に行い、異なる文化を有する留学生たちと自由闊達な雰囲気の中で接触し、友情を育てる機会を提供するとともに、日本語・日本文化に不慣れな留学生たちにとっても同世代の日本の若者らとの接触を通じて、日本に対する国際理解を促進する貴重な場となっている。また、学内のスペースを利用して本学に在籍する留学生を中心に多言語で本学学生と自由に会話を楽しめる場も用意されている。

これらは2019年度までの日常的な取り組みではあったのだが、2020年度、すなわちCOVID-19以降は対面でこうしたことを行うことは難しくなってしまった。上記の交換留学制度、海外研修制度、共に海外への渡航も難しくなり、このままでは一切の活動が停止してしまう怖れがあった。その打開策として考案したもののひとつに「オンデマンド留学」という取り組みがある。よってこれに関して以下に記す。

#### ⑥ オンデマンド留学

海外に行かずとも留学と同等の学びを得るにはどうしたらよいか、のひとつの解決策としてこのオンデマンド形式を用いた英語学習方法が思い浮かんだ。そもそも、留学とは学ぶべき内容、専門分野を海外の大学で学ぶもので、語学そのものを学ぶだけではない。よって、英語を使いながら内容理解を深める場をオンライン上で設けたのである。ツールとしてはウェブ会議サービスのZoomとTeamsを駆使し、内容としてはTED Talkを視聴教材にした。人数としては参加者4名を1組とし、そこにファシリテーター（司会進行学習促進係）をつけた、計5名編成にした。

当初は国際交流センターの職員、委員、有志の学生たちで2021年の春休みに実験的に始めたのだが、2021年度に入ってから国際交流センターの正式プログラムのひとつとして提供を開始し、対象は全学部全学年、現在もこの活動は続いている（資料9-2-6【ウェブ】）。

ところで、本学は、学内向けだけでなく地域社会における国際交流にも重要な役割を果

たしている。白鷗大学が所在するのは、栃木県小山市であるが、小山市や栃木県の国際交流において以下のような重要な役割を果たしている。

①栃木県はアメリカのインディアナ州と姉妹都市の関係にあるが、インディアナ州立大学およびライン大学は本学と協定校の関係にあり、本学の国際交流活動の重要な柱の一つとして位置付けられている（資料9-2-7【ウェブ】）。また、単に大学間の交流のみならず、活動を通じて広く栃木県とインディアナ州の市民レベルの地域交流や情報交換などにも役立っており、教育研究の成果を地域社会に適切に還元している。

②小山市からの要請を受け、姉妹都市締結をしているオーストラリアのケアンズ市から毎年短期留学生（高校生）を受け入れており、留学生を招いて大学生との交流を進めてきた（資料9-2-8【ウェブ】）。（現在はCOVID-19のため中止）。

③小山市内の高校や小学校からの要請に応じた国際交流事業を実施している。これらは例えば、留学生を小中高に派遣して交歓会を行う等であるが、これにより、生徒らが諸外国に関心を持ち、多様な文化への興味と理解を深めることが期待される（資料9-2-9【ウェブ】）。

**9.1.3 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。**

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学には、全学生を対象とした海外研修・交換留学制度と、経営学部生対象の海外留学プログラムがある。これらのプログラムは、期間については長期・短期、また種類についても、協定校との交換留学・正規留学があり、学生の多様なニーズに合わせた、様々な留学制度を提供し、学生のサポートを行っている。いずれのプログラムも異文化の中で実体験から学び、外国語を使ったコミュニケーション能力を身に付けることを目的としている。留学を経験した学生は外国語や異文化への理解と関心を深め、海外で学んだ経験をばねにして、次なる目標に向かって行動することが期待されている。

本学においては「国際交流センター」が、本学の学生のあらゆる国際交流活動を支援し、海外の大学の学生や教職員等との国際交流の促進を図り、本学学生の語学能力の向上と白鷗大学の教育研究の充実、発展に寄与することを目的とした活動を行ってきた。

また、本学において留学を希望する学生や留学後の学生、さらには海外の大学から本学へ留学してきた学生へのサポートを担当するのは「国際交流サポートセンター」である。国際交流サポートセンターでは、本学からの留学生や本学への留学生が、充実した大学生活を送れるようにサポートを行っている。サポートセンターのオフィスは（平日8時45分から16時45分、土曜8時45分から14時15分）学生窓口を開いており学生が相談に

来やすい環境を提供している。実際に多くの学生が窓口を利用し相談などに訪れている。

また、学生の多くはSNS世代であることから、本学における国際交流活動に関して、Facebook, Instagram, Twitter等のSNSによって情報の発信を積極的に行っている（資料9-2-10【ウェブ】）。

本学では、国際交流委員会（本学のそれぞれの学部からの教員数名ずつと上記サポートセンターの職員で構成される）が学期中は毎月会議を開催し、交換留学を希望する学生についての選考条件や留学生の学修状況等の課題について話し合い、定期的な点検や評価を行っている（資料9-2-11）。またこれらの毎月の会議の前週には、委員会の長でもある国際交流センター長と担当職員の間で委員会における議題の予備的検討も行われている。

ところで、学生に対し、海外研修や留学の機会に積極的に挑戦してもらうことは重要であるが、それと同じく重要なのが、学生らが海外で得た知識や経験を帰国後どのように活かすか、またそのための機会を大学が提供できるか、である。

本学では、海外研修に参加した学生を対象に、帰国後アンケートを行い、海外経験で得たものは何かだけでなく、その経験後今後どのように活かしたいか、次回海外研修（或いは留学）に参加するために、どのような努力目標を立てるかについて意見を集約している。

また、海外研修に参加した学生らに、その体験記でもある「参加レポート」を執筆してもらい、国際交流のウェブサイト写真に交えて掲載している（資料9-2-12【ウェブ】）。これらは、海外研修や留学に関心のある学生にとって重要な情報提供の機会となっていることはもちろんである。それだけでなく、参加した学生にとっても、海外経験を通して得たものを振り返り、言語化して同じ学生に対して分かりやすく伝え、他者からの承認を得ることで、自信や今後の活動に対する重要なモチベーションを与えるものとしても期待できる。

また、このような観点からは、海外研修や留学に参加した学生が、帰国後、その体験について報告する「海外研修／留学体験報告会」も重要な位置づけとなっている。

さらに、国際交流センターは、本学学生と留学生らの連携により、日本人学生と留学生がペアになって交流する「スタディーラウンジ」や、複数人の日本人学生と留学生がひとつのテーマについてディスカッションする「カンバセーションアワーズ」を国際交流プログラムとして学内で実施している。これらは本学学生が日常のキャンパス生活において、異なる言語や文化を有する留学生たちと自由にリラックスした雰囲気の中でコミュニケーションをとり、友情を育てる機会を提供するとともに、日本語・日本文化に不慣れな留学生たちにとっても同世代の日本の若者らと接することで、日本に対する国際理解を促進する貴重な場となっている。

## 9.2 長所と特色

本学の国際交流は、全学共通の長期・短期の海外研修制度を基礎に各学部ならびに研究

科が独自に行う取組が融合している。具体的には、夏期休暇中に行われるハワイでの短期海外研修制度が示している。

当該研修では、全学共通の英語学習と各学部別のプログラムが併存する。経営学部では現地企業または日本企業の現地事業所でインターンシップを行っている。法学部では、現地法律事務所や裁判所を訪問し、裁判の傍聴などを通して州裁判所での民事および刑事事件の理解を深めることを主眼とする。教育学部ではハワイ大学付属学校を訪問し、授業見学と教育方法および方針などを担当教諭との議論を通じて学習する。これらの各学部別プログラムは、専門知識と英語に堪能な専任教員が適宜通訳を行うことにより行われる。

ハワイをはじめ長期・短期海外研修に参加した学生は、帰国後には留学生と積極的に交流を行うとともに、各学部が担当する国際交流にかかる科目履修をする傾向が強くみられている。したがって、本学においては建学の理念に基づいた全学および学部別の国際交流が有機的に結合し、国際交流の実現が図られているという特長がある。

短期海外研修や交換留学制度は本学学生の国際認識や海外事情に関する問題意識を高め、学習意欲や語学力向上にも役立ってきた。また、海外に関心を持つ学生にとって卒業後の進路開拓に新たな視野を提供し、その成果を地域社会に還元する一助ともなっている（資料9-2-13【ウェブ】、資料9-2-14【ウェブ】）。なお、国際交流センターにはこうしたプログラムを自主的に運営するための学生組織、SIPSがある。これは文部科学省が立ち上げたもので、正確にはStaff & student Initiative for Promoting Study abroadの略で、学生主体で国際交流・留学に関するイベントの実施や広報活動をする団体のことである（資料9-2-15【ウェブ】）。本学でもその名のもとに留学啓発などのためチームが結成され、例えば留学ウィークなどを実施し、留学経験者の体験談を聞く場や、本学と関連ある留学先を紹介するようなイベントが昼休みなどの時間帯を利用して行われた。また、先にも記したオンデマンド留学の運営スタッフもここに合流し、自主的な運営がなされている。特に、オンデマンド留学では当初参加者として参加した学生が興味を持ってファシリテーターとなり、その後運営スタッフにもなっていくという行動変容も起きている。これは決して上意下達の運営では起こりえないことなので、こうした自律自転の組織になりつつあるところも長所・特色として挙げる事が出来る。

上述のように、白鷗大学では、全学生を対象とした海外研修・交換留学制度と、経営学部生対象の海外留学プログラム等、学生の多様なニーズに合わせた海外研修・留学制度を提供している点は長所の一つである。また、白鷗大学が所在する栃木県小山市は、都内へのアクセスもよく、また小山駅は多くの路線のハブステーションであり、交通の便がよい一方で、都会の喧騒を離れて大学生活に集中したいと考える留学生にとっては理想的な環境であると言えよう。

さらに、栃木県の姉妹都市であるインディアナ州のインディアナ州立大学およびライオン大学との交換留学制度、さらに小山市の姉妹都市であるケアンズ市からの高校生の受け入れ等、地域社会における国際交流の活性化において重要な役割を果たしていると言え

る。

また、小山市内の高等学校や小学校からの要請に応じて、本学の留学生を派遣し、交歓会を開催するなど、より若い世代が諸外国やその文化に関心を持つように働きかける活動にも熱心に取り組んできたことも特筆すべき点である。

### 9.3 問題点

本学では全学共通と学部別の二重構造の国際交流を志向するが、学部毎にその効果が異なっている問題がある。経営学部ではグローバル化に対応するコースを有するとともに学部独自の留学プログラムを備えている。しかし、他の学部では国際交流を目的とする科目の配当のみである。これは大学院においても同様である。経営学研究科では海外大学とダブル・ディグリー協定を締結している一方で、法学研究科はそれがない。学部により国際交流について制度的差異を無くすことが今後の国際交流に肝要となる。

また、私費留学生が4年間で大学を卒業することが困難となっている。私費留学生の日本語能力および専門科目にかかる学力不足が主たる要因である。私費留学生が本学に定着しかつ実質的な国際交流を行うためには、これら不足する能力を補うための授業科目の設定および教授する人的資源の確保が必要となる。また、現行のカリキュラムは各授業科目が独立しており相互関係をもたない。複数の科目を統合した新科目および関連する科目群を設定するなど、受入れを行う協定校ならびに私費留学生の満足のいく授業科目の設定も併せて必要である。

従来のプログラムに関しては、海外の大学からの研修生受け入れと海外の大学への留学の対応が6月以降に集中しており、早期の研修計画の確定と調整が必要である。海外研修や交換留学を通じて海外体験を持つ学生数が増えてきている一方で、異文化理解に関する事前・事後の学習機会は十分ではないかもしれない。語学力を駆使して自分たちの意見、主張などを海外へ発信する能力はオンデマンド留学の参加者たちの中には向上しているものもいるが、もちろん全員が向上しているわけではない。本学の教育内容において、事前・事後の学習機会をさらに充実させ、海外体験で得たものをさらに成長発展させていく継続的な仕組みとサポート制度を考案すべきであろう。また、コロナ収束後にはより一層多くの留学生・研修生を受け入れていきたいところだが、日本語中心に行われる本学の講義を十分に理解できる学生はそれほど多くはない。受け入れた留学生・研修生のための学習支援・生活ケアの側面を含めた教育支援制度の改善と充実をどうすべきかが今後の検討課題である。

国際交流センターや各学部の教員が中心となって、学生に対し海外研修や留学への参加を積極的に奨励することが行われている一方で、研修や留学から帰国した学生に対する、継続した働きかけが不十分な点が問題として存在している。参加学生対象の特別講義等の設置等を検討する必要がある。

さらには留学生と日本の学生や地域社会の人々が交流できるような場所、イベントを設

置することも求められる。COVID-19にある現状では対面による企画は難しいが、オンラインを活用した取組を増やす必要がある。

また、本学は二つのキャンパス（小山駅前の「本キャンパス」と駅から徒歩30分弱の「大行寺キャンパス」）を有するが、留学生の多くは経営学部にも所属するため、経営学部のある「本キャンパス」で学習し、「大行寺キャンパス」に行く機会は多くない。結果として、「大行寺」キャンパスで学ぶ教育学部の学生が留学生と接する機会が少なくなっている。全学部の学生に留学生と接する機会を多く提供できるように、オンラインを活用した講義や交流会の機会などを増やす等の改善に努めたい。

また、海外からの留学生が白鷗大学や日本社会によりスムーズに順応し、留学生らの専門分野の学修が進むように、留学生を対象とした特別講義の種類を増やすことも必要であろう。留学生のよりスムーズな単位取得を目指して、留学生向けの特別講義に限らず白鷗大学の一般学生向けに開講している科目の中で留学生が受講できる科目を増やし、両方のキャンパスで受講できることも必要である。

### 9.4 全体のまとめ

本学では大学設立理念を反映した国際交流が大学全体で行われ、広く留学生の派遣と受入れが行われている。さまざまな生活文化背景をもつ留学生を受け入れて、多文化が共存する環境下にある本学では、全学共通の制度として短期の海外研修が行われ、国際交流の視点からグローバル化の動機付けがなされている。グローバル化に対応した教育は各学部で展開されるが、これは全学で行われる海外研修と密接な関係をもっている。短期の海外研修に参加した学生が率先して国際交流に関係する科目を履修するとともに、積極的に留学生との間での交流を行っているからである。

しかし、グローバル教育の程度は学部により異なる。グローバル教育に特化した独自のコースを設定して積極的に学生のグローバル化に対応させようとする学部がある一方で、グローバル科目のみを配当して学生の自主性に任せる学部も存在する。国際交流はこのようなグローバル教育の積み重ねでなされており、今後は各々の学部も協定校からの受入れ留学生ならびに私費留学生への助力を含め、積極的にグローバル教育を展開する必要がある。

国際交流ではこれまで交換留学、海外研修、キャンパス内での交流の促進、を行ってきた。コロナ収束後は留学生の派遣も、受け入れと併せて今後さらに拡大していきたい。学生の海外留学を活発化し、海外からの研修生の受け入れへの対応をスムーズにするためには、国際交流センターの教員と国際交流の担当職員との連携および担当職員の増員が必要であることは言うまでもない。多様化する国際社会において日本の将来を積極的に切り開いて行くことのできる学生を養成し、その成果を地域社会に適切に還元していくためにも、国際交流を質・量ともに拡大し充実させていくことが必要である。そのためにもSIPSの活動などを通して、より積極的に取り組む学生たちへの支援も充実させたい。さら

に、アジア太平洋の人材育成や日本との交流を今以上に深めていくために、中国本土、ベトナム、タイ、インドネシアなどアジア地域の大学・教育研究機関との交流を拡大する方策も必要である。また現在、ハワイ大学、インディアナ大学における海外研修については期間に応じて随意科目として1～2単位の修得が認定されているが、将来的にこれらの随意科目を卒業単位として認定したい。留学と比べて期間は短いものの卒業単位として認定することによって研修に参加する学生の意欲を高めることにもつながるだろう。

以上見てきたように、本学では建学の理念である「PLUS ULTRA（さらに向こうへ）」の精神の下に、国際社会で活躍できる学生を育成するための教育研究交流に力を入れている。本学には、全学生を対象とした海外研修・交換留学制度と、経営学部生対象の海外留学プログラムがあり、少しでも多くの学生が在学中に国際社会での経験を積めるように、その多様なニーズに対応できるプログラムと学生へのサポートを提供している。

また、海外からの留学生についても、アメリカ、ノルウェー、台湾、中国、タイ、韓国、ブラジルのそれぞれの国における協定校との交換留学制度のもと、毎年15名前後の学生を受け入れてきた。留学生らにとっては、留学は各自の専門分野や日本語についての勉強に励む重要な機会となる一方、留学生らの存在と交流は本学の学生にとって国際社会に関心を向ける大切なきっかけとして機能している。

また、白鷗大学は栃木県や小山市の地域社会における国際交流の活性化において重要な役割を果たしてきたことも間違いない。現時点ではCOVID-19のため、多くの交流が制限されてしまっている状態にあるが、オンラインを活用し、定期的を開催するなどの新しい取り組みを行うことも必要であろう（資料9-2-15【ウェブ】）。

第10章 大学運営・財務  
第1節（1）大学運営

10（1）.1 現状説明

10（1）.1.1 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。

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

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学は、建学の理念を具現化した言葉である『PLUS ULTRA』（プラス・ウルトラ さらに向こうへ）を基本に人格を陶冶し、各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍できる実践的かつ創造的な人材を育成することを目的としており、その実現のため、大学管理運営に関する方針を定め、大学ホームページにて学内外に公表し、方針の周知を図っている（資料10-1-1【ウェブ】）。

本学の建学の理念は、次の4項目により表現されている（資料1-1【ウェブ】）。

1. 永久に新しい、また永久に若き情熱の学府として、二十一世紀の社会の発展と地域の産業、経済、文化等の活性化に貢献する。
2. 激変する国際社会において、現状を的確に見定めるとともに、長期的で広い視野に立って将来を展望し、考え、行動できる人材を養成する。
3. 本格的な高度情報化、国際化社会を迎え、二十一世紀の日本を担う中核として活躍できる人材を育成する。
4. 進んで異文化を積極的に研究すると同時に、最新の情報を的確に入手し、それらを活用できる体制を作り上げる。

本学の大学管理運営に関する方針は、「コンプライアンス遵守」、「大学ガバナンス体制」、「SD（スタッフ・ディベロップメント）」、「学校法人内での連携」、「財務」、「情報公開」について定めており、特に「大学ガバナンス体制」に関しては、『教育理念・目的達成のために、ガバナンスとマネジメントを強化し、学長のリーダーシップの下、大学協議会を中心に、各研究科委員会、各学部教授会、各種委員会、事務局等との連携を図り、全学的な調和と大学運営の円滑な推進をはかる。』と方針にも定められている通り、その中心を「大学協議会」に置いている。



大学協議会は、学長のリーダーシップの下、(1) 大学運営についての方針策定に関する事項、(2) 学則及び諸規程の制定並びに改廃に関する事項、(3) 教員人事の基本的な方針等に関する事項、(4) 重要な施設・組織の設置・変更に関する事項、(5) 学生指導に関する事項、(6) 学部間・研究科間の連絡、調整に関する事項、(7) その他大学運営に関する重要事項など、大学全体に関わる事項を審議する本学の最高審議機関であり、原則月1回開催される。

また、大学協議会は、学長、副学長、大学院研究科長、学部長、図書館長、教務委員長、学生委員長、IR特別委員長、事務局長をその構成員としていることから、全学的に取り組むべき内容に関する審議はもちろんのこと、各研究科・各学部における固有の取組内容や諸問題であっても、全学共通認識・共通問題として情報を共有することにも役立っている(資料2-19)。

法人理事会との関係では、学長が理事として選任されていることから、学校法人としての学校運営と大学管理運営の調和を図ることができると共に、法人設置の白鷗大学足利高等学校・白鷗大学足利中学校・はくおう幼稚園との適切な連携を図っている(資料10-1-2)。

本法人は、2015年に創立100周年を迎えるにあたり、その周年事業の一環として大学の将来的な発展を見越したキャンパス再整備計画を立ち上げた。具体的には2018年度に、既存の東キャンパス(当時)を増築する形で新校舎を完成させ、法人本部機能を本キャンパス(当時)からJR小山駅前の東キャンパスに移転し、併せて、経営学研究科及び経営学部を本キャンパスに移転した。なおこの時に、キャンパス名称を、東キャンパスから本キャンパス、本キャンパスから大行寺キャンパスにそれぞれ変更している(資料10-1-3【ウェブ】 7頁)。

一方、大行寺キャンパスは、教育学部が残ることとなり、老朽化した旧短大校舎を解体し、教育学部に特化したキャンパスに再整備を行い、2021年11月から全面リニューアルとなった(資料10-1-4【ウェブ】)。これをもって、100周年事業に関連する本学の計画は完了したが、次の中・長期計画については、現在策定を検討している段階である。

10 (1) . 1. 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。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・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
- ・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
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

本学では、大学における学長の意思決定に関わる全学的な組織である「大学協議会」、各研究科には「研究科委員会」、各学部には「教授会」を置き、「大学学則」、「大学院学則」にてその権限と役割を規定しており、「大学協議会」を中心に、「研究科委員会」及び「教授会」と連携し、「大学の管理運営に関する方針」に基づき、適切に組織運営を行っている（資料10-1-5）。

学長については、「学長等選任規程」第2条及び「学則」第8条の6で、『人格高潔、学識卓越かつ教育行政に関して識見を有する者の中から、学校法人白鷗大学の理事会の議を経て理事長がこれを任命する。』と定めている（資料10-1-6、資料1-3）。

学長の権限については、「学則」第8条の9で『学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。』と定めている。

本学では役職者として、「大学学則」第8条の2に『学長、副学長、大学院研究科長、大学院研究科主任、学部長、専攻長、コース長、図書館長、ビジネス開発研究所長、法政策研究所長、教育科学研究所長、情報処理教育研究センター長、国際交流センター長、キャリアセンター長、メディアセンター長、地域連携センター長、教職支援センター長』を定めている。その選任方法については、学長については先述の通りであるが、「学長等選任規程」第3条において、『副学長、学部長、研究科長、図書館長については、その経歴及び本学における貢献度その他を総合勘案し、学長が推薦した者を教授会又は研究科委員会に諮った上、理事会の議を経て理事長が任命する。』と規定しており、その他の役職者については、同第4条に『教授会の議を経て学長が推薦した者を理事長と学長が合議の上、理事長が任命する。』と規定している。

役職者の権限については、副学長は、学則第8条の11において『副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる。』と定めている（資料1-3）。

研究科長及び学部長の権限に関しては、明確に明示している規程等はないものの、「経営学研究科委員会運営規程」、「法学研究科運営規程」、及び「教授会運営規程」等に、研究科長、学部長のつかさどる教育研究に関する事項を審議事項とする旨が規定されており、その内容として、教育及び研究、教育課程、教員人事、論文審査及び試験、規程の改廃、委員会活動、学部運営に関する重要事項等を挙げていることから、研究科長及び学部長は、研究科及び学部運営の全般をつかさどる権限を有していると判断される（資料10-1-7、資料10-1-8、資料10-1-9）。その他役職者については、「総合図書館規程」、「大学院学則」、各研究所及びセンターの規程等に権限が明示されている（資料10-1-10、資料1-4、資料3-3、資料10-1-11）。

「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律」（平成26年法律第88号）及び「学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令」が平成27年4月1日から施行となり、学長の権限及び教授会の役割が明確化されたことを受け、「大学学則」、「大学協議会規程」、「研究科委員会運営規程」、「教授会運営規程」等の改正を行い、学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備を図り、大学全体に関わる意思決定権は、学長にあることを明示した。併せて、「大学学則」、「大学協議会規程」、「研究科委員会運営規程」、「教授会運営規程」等に、「大学協議会」、「研究科委員会」及び「教授会」の役割を明示し、『学長が決定をするにあたり意見を述べることができる。』と定め、大学協議会、研究科委員会及び教授会は、決定機関ではなく、審議機関であることを明確化した。

学校法人の意思決定は、「寄附行為」第11条の規定により「理事会」が行い、同13条に理事長が法人を代表し、その業務を総理する旨規定している。また、同22条に掲げる事項については、理事長においてあらかじめ「評議員会」の意見を聴かなければならないとしていることから、理事会の意思決定に一定のチェック機能を働かせている（資料10-1-2）。

大学における権限と責任においては、「学則」に包括的に規定している。

本学では、理事長が大学副学長を務めており、また、学長が理事会の構成員であることから、理事会と大学間の意思疎通は十分に図られているところである。

学生の意見については、ゼミに所属している学生の場合にはゼミ担当教員、その他、クラス担当教員、学生相談室や学生課、教務課等の事務局窓口にて学生の意見を吸い上げている。それらの意見は、研究科委員会、教授会、事務局各部局の部課長で構成される部署連絡会議にて、情報の共有化及び対応策を検討する。

危機管理体制として、本学では、危機管理委員会を設置している。危機管理委員会は、学長を総括責任者とし、副学長、各研究科長、各学部長、教務委員長、学生委員長、事務局長及び関連事務部局職員が危機管理及び災害対策にあたっている。COVID-19による本学としての対応（学内への入構制限、遠隔授業及び対面授業実施に関する方針策定、海外留学、学外活動の制限等）は、危機管理委員会で審議決定され、実行されている。

ところである(資料2-5、資料2-9、資料2-18)。

10(1).1.3 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

本学の予算編成においては、経理部が各部課及び各研究所・センターを予算単位とした目的別の次年度事業計画及び予算案を受け、大学全体の中期設備投資計画に基づき収支の状況を勘案しながら、教育研究活動や学内整備等に対する適正な予算額を算出し、財務担当理事の承認を得て、学校法人白鷗大学の監事会において意見を聴取した後、理事会及び評議員会に諮り審議・決済を得て当初予算を確定している(毎年3月)。前年度決算及び当年度の学生数、人件費が確定した時点で経理部が一次補正予算案を作成し、理事会及び評議員会に諮り審議・決済を得て一次補正予算が確定する(毎年5月)。

予算の執行に当たっては、予算単位である各部課及び各研究所・センター毎に目的別・細目別に伝票起票及び入力をし、経理部長のチェックを経てから、経理責任者である事務局長の承認を得て実施している(資料10-1-12)。

また、監査法人が監査計画に基づき2022年会計年度では年6回、のべ70日に渡り、予算執行状況や決算処理内容の監査、現預金等の実査を実施しており、決算前には学校法人の監事に報告をして質疑応答の上、適切性を保持している(資料10-1-13)。更に年1回、学校法人の監事が書面による業務監査として各部課の業務内容の把握や確認、業務執行状況の監査を実施しており、予算執行の効果の分析や検証に取り組んでいる。

なお、各部課及び各研究所・センター毎の実績データを担当者にフィードバックして、次年度の予算を作成する際に役立てている。

10(1).1.4 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。

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

- ・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
- ・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・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)
- ・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

学校法人白鷗大学では、建学の精神を具現化する言葉～PLUS ULTRA(さらに向こうへ)～の精神のもと、それを将来にわたって揺るぎないものにする体制をとる。学校法人白鷗大学の理事会は理事長を中心とする最高意思決定機関にあり、大学ほか法人各設置校である高等学校、中学校、幼稚園の各重要案件を審議し、将来構想についてあらゆる視点より議論する。また、大学及び法人各設置校の永続的発展のために、適切な予算編成を行い、安定性、健全性を確保した財政の運営管理を行う。予算編成にあたっては、各部署における計画の進捗状況等を踏まえ、局長、経理部長がヒアリングを行っている。

一方、大学では学長を中心とする大学協議会が最高意思決定機関として、関係法令を遵守し、学内規程等に則った意思決定と、これにもとづく円滑な大学運営を行っている(資料2-19)。大学協議会で議論されるテーマは、各研究科委員会、各学部教授会、各種委員会のなかで審議された事項を、事実上、最終決定として委ねる内容となっていることが多い。

特に、各種委員会の構成員は、教育職員と事務職員双方の職責、経験、ポジションを踏まえた上で任命され、協働して大学運営に取り組む体制を整えている。

各種委員会では事務職員の他、必ず3学部(経営・法・教育)から任命された教育職員が全学横断的に議論を深め、ひとつのベクトルを示し、大学のあるべき方向性について問題提起できる数少ない機会とも言える。現在、約20の委員会を設置し、どれもが全学横断的な教職員協働として運営されている(資料5-5)。

COVID-19では、常置されている約20の委員会から独立している危機管理委員会の存在は大きな役割を担い、的確かつ機動的な指示・発信がなされた。国あるいは県の感染拡大レベルの変更に応じ、学生、教職員の行動指針を策定し、また授業、課外活動、各種イベント等の実施可否の判断を行い、本学関係者に安心感を与えた。教職協働がうまくかみ合い、事務組織が適切に機能した事例と言える。

職員採用では自主性・協働性・リーダーシップを兼ね備えた学生を求める人材として、毎年、若干名採用している(資料10-1-14)。業務の多様化・高度化に対応すべく人事の流動性を高め、一方、専門性の高い分野あるいは年齢層の薄い世代層を補完するために、随時、中途採用も行う。

採用後の職員の業務評価は、2018年度に人事評価制度を導入し、公平・公正な評価を試みた(資料10-1-15)。それは、統一的な評価基準に基づいて昇進の要件、指標を明確にし、自己申告と所属長による客観的な評価による制度になっている。所属長と共に各職員の目標を定め、目標管理という観点で職員の評価を行う仕組みは、結果的に大学の目標と各職員の目標との整合性に留意した内容であり評価できる。しかしながら、現在、この制度の運用を一時中断している。少ない職員数かつ人事の流動性の低さゆえ、十分にワークしていないとの判断による。人事の活性化を含む人事制度全般について見直し中にある。現在では、理事長、局長が中心となり部室長から所属職員の勤務態度、問題意識、処理能力、企画提案力或いは自己啓発への取組姿勢に係るヒアリングを繰り返すことで人事評価

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 (1) 大学運営

を行う。その結果として半期ベースの賞与支給時には、顕著な実績を認められた職員に対して、特別賞与として通常賞与とは別に加算支給するインセンティブを継続している。

「企業は人なり」と同様、大学においても教育・事務職員がどのような考えで仕事をし、どのような能力を発揮し、どのような想いでつながっているのが大学であり、まさに教育・事務職員そのものが大学である、と考える。

大学と法人各設置校である高等学校、中学校、幼稚園との間では、出向制度を設けており、法人設置校間で、常に、教職員の双方向の人事交流がなされている。学校法人内とは言え、人事交流の活性化を図ることは法人全体としての統一感を醸し出し、それぞれのポジションでの弱点が露呈され、様々な改善に繋がっている。出向とは別に教育職員の出前授業、例えば英語やスポーツ等でのイベント交流等を通し、広く人材の有効活用もさらに進めていかねばならない。

教育・事務職員の能力・資質向上のために、大学運営に必要なSDをFDと共に組織的に実施している。特に事務職員の業務の質や内容が多様化・高度化してきており、新たな知識・技能や問題解決能力、コミュニケーション能力を磨くことは喫緊の課題として捉える。

SDの一環として、他大学を訪問することは、まさに「百聞は一見に如かず」であり、他大学にかなり多くの点で学ぶことは多い。若い事務職員を中心に出来るだけ多くの機会を与え、新たな視点で本学との相違点を理解し改善に向けて考え、それを本学に活かすことは大切である。研修を通して得た知見を事務職員の中に提供・共有することがなければ、全体的なボトムアップにつながらない。今後もSD内容をさらに充実させ、事務職員の能力・資質の向上に繋げていくことは必要である。

さらに、グローバル社会に貢献する人材を育てることを建学の理念としており、今後、人材育成の一環として職員の語学研修や海外研修を推進することも重要である。

若手職員のみならず、むしろ、部室長などの管理職にこそ、海外研修、語学研修を昇格の要件にまでして、導入を検討していくことも今後の課題としたい。

教育研究活動支援の一環として、なかなか学長の声、考え方に接することが少ない中、本学では、年に数回の白鷗大学WEBフォーラムを開催している。これは、COVID-19でもあり従来の対面方式をウェブで展開している。都度テーマを設け、学長があらゆる視点から物事の考えを示し、想いを語り、時には問題提起をしながらリスナーに問いかける。授業とは一味違った学びの機会を一般リスナーと共に学生、教職員も間接的に参加している。このWEBフォーラムのテーマは多岐にわたり、広くリベラルアーツとして捉えることもでき、COVID-19では学生・教職員への有効なアプローチ手段になっている。

10 (1) . 1. 5 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。

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

本学では、教職員としての資質の向上を図り、もって大学経営及び大学改革を推進することを目的として設置されている白鷗大学SD委員会（以下「SD委員会」という）において、組織的にSD活動に取り組んでいる。

SD委員会では、SD委員会規程第2条に、SDを推進するための活動として、(1) 教職員の職務上の知識や技能、倫理観の増進をはかるための研修の企画・立案および実施、(2) その他教職員の学内外の研修に関する総合的運営を行うことを定めている（資料6-9）。

本学のSD研修の対象者は専任教職員全員であり、研修は大きく分けて「教職員共通のSD研修」と「事務職員向けSD研修」の2種類からなる。

【教職員共通のSD研修】

教職員共通のSD研修は、SD委員会単独で行う研修ではなく、他の委員会が実施する研修のうち、教職員の資質向上等、SDに関連するものについて、SD委員会との合同企画として実施している。

2022年度は、以下の研修会を実施した。

①学生委員会とSD委員会による合同研修

『白鷗大学における障害学生支援制度と支援について』

(資料10-1-16)

②ハラスメント防止委員会とSD委員会による合同研修

『教員によるパワハラと性暴力の防止－2022年4月施行の法から－』

(資料10-1-17)

従来は、対面による研修会（日時・場所指定）であったが、COVID-19の影響により、近年は、動画配信型の研修会（全専任教職員閲覧必須 閲覧チェックあり）として実施している。

【事務職員向けSD研修】

事務職員に関しては、上記教職員合同のSD研修のほかに、事務職員向けのSD研修を実施している。実施方法は、COVID-19の影響の前後で異なっている。

COVID-19の影響前は、①本学が所属する一般社団法人日本私立大学連盟（以下「私大連」という）主催による集合型の階層別研修への職員派遣（研修終了後、全事務職員出席による報告会を実施）、②夏期休業期間を利用し、部局単位での部内SD研修

第10章 大学運営・財務  
第1節 (1) 大学運営

(研修内容は任意)、③法人監事への業務監査報告会への出席(課長代理以上)、④新任事務職員向け社会人マナー研修(学外研修)、⑤私大連オンデマンド研修(若手職員必須、その他職員任意)等を行っていた。

COVID-19の影響後は、対面型の研修を原則中止し、(上記①、③)オンデマンド型の研修中心に切り換えており、2022年度は以下のSD研修を実施している。

①東北大学高度教養教育・学生支援機構大学教育支援センターによるオンデマンド研修

内容:「教育関係共同利用拠点提供プログラム」を用いた、FDやSDに利用できるセミナー動画の各コンテンツのうち、普段の業務に関連する又は興味のある項目(過去に受講していない項目)を1つ受講する(資料10-1-18【ウェブ】)。

②私大連オンデマンド研修

内容:私大連が提供するオンデマンド動画講義のうち、「初級コース」または「中級コース」の各コンテンツ中、普段の業務に関連する又は興味のある分野を1つ受講する(資料10-1-19)。

③各部署内での研修

内容:各部署内における諸問題及び業務遂行に必要な知識を共通理解することにより、事務職員の能力向上及び業務の円滑化を図るような内容で、各所属長に一任する。

上記①～③のうち、いずれか一つを選択し受講する。全専任職員を対象とし、受講後には報告書を所属長に提出する。

④若手職員SD研修 (概ね30歳以下の職員対象 任意参加)

内容:動機づけ、コーチング、自己肯定感などをテーマとし、よりよい職場、大学にしていくための方法を共に学び、研究し、実践する(資料10-1-20)。

⑤新入職員向け研修

内容:(株)あしぎん総合研究所主催によるビジネスマナー研修への派遣(資料10-1-21)

10(1).1.6 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。

評価の視点1:適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価 評価の視点2:監査プロセスの適切性 評価の視点3:点検・評価結果に基づく改善・向上
--



本学における大学運営の適切性の点検は、法人監事の監査により行われている。

本学の「寄附行為」第7条第3項第1号～3号では、法人監事の職務として「法人の業務を監査すること」(第1号)、「財産の状況を監査すること」(第2号)、「法人の理事の業務執行の状況を監査すること」(第3号)を規定している(資料10-1-2)。

法人監事による業務監査の一環として、「寄附行為」第7条第3項第1号の定めに基づき、年に一度、学校法人白鷗大学が運営する学校(大学、高等学校、中学校及び幼稚園)の業務監査報告会(以下、「報告会」という)を行っている。

業務監査に際しては、大学部門では、事務局のすべての部署が、高等学校、中学校及び幼稚園はそれぞれの事務室が、①自部署の業務の概略、②昨年度業務監査報告時から改善されたことについて、③各部署における中長期計画等、④現状における問題点と改善の方策、⑤その他の項目につき、報告書を作成している(資料10-1-22)。

COVID-19の影響前は、毎年度末に法人監事、大学事務局の課長代理以上の職員出席にて、報告会を開催していた。報告会では、報告書(監事には事前に配布)を基に各部署が説明を行い、それに対して、監事から質問や意見を受け、業務内容の点検・評価を行っていた。また、他部署の事務職員も同席することで、他部署での業務内容、取組事例や問題点を共有することが出来ていた。

COVID-19の影響後は、一堂に会しての報告会を中止し、書面での報告にて行うことに変更した。それに合わせ、大学部門だけでなく、本法人が運営する高等学校、中学校、幼稚園も業務監査報告の対象とした。書面による業務監査は、以下の手順にて行っている。

①報告書作成(様式は従来通り)、②取り纏め後、監事に送付、③監事による点検・評価、④監事所見(意見や質問等)を書面にて返送、⑤監事所見に対する該当部署の回答、⑥定例理事会前に開催する監事会にて部署からの回答を報告

なお、取り纏めた報告書は、各部署の部課長以上は閲覧可能としている。

報告書作成を通じて、自部署の業務内容や問題点等を総括することができ、さらに、報告会にて監事による評価・改善箇所等の指摘を受けることで、業務改善・向上に取り組み、ひいては適切な大学運営につながっている。また、次年度の報告書において、前年度から改善されたことについて報告することで、PDCAサイクルが適切に機能している。

この報告会以外にも、法人監事が、大学の入学式、卒業式、学園祭等大学の各種行事等に出席し、学校行事の適切性について点検している。(ただし、COVID-19の影響後行事への参加は中止している。)また、大学以外にも、不定期ではあるが、幼稚園、中学校、高等学校へ学校運営のヒアリングを兼ねた実地視察を行っている(資料10-1-23)。

法人監事による財産の状況監査として、「寄附行為」第7条第3項第2号の定めに基づき、期中監査では、補正予算、新年度当初予算、新年度事業計画の内容チェックを行い、期末監査では、会計監査人から随時監査に関する報告を求め、計算書類及び付属明細書につき慎重に検討するなど必要と思われる監査手続を実施している。

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 (1) 大学運営

理事の業務執行状況監査として、「寄附行為」第7条第3項第3号の定めに基づき、理事会及び評議員会、その他の重要な会議に出席し、理事・評議員の執行状況を通じ、法人運営が適切に行われているか監査を行っている。また、予算、決算に関わる議案を取り扱う理事会及び評議員会の前には監事会を開き、事前に資料をチェックすることとしている。

内部質保証を担う内部質保証委員会の前身機関である「IR特別委員会」では、各学部の3つのポリシーに基づく各種取組の点検、私大連によるガバナンス・コードの遵守状況の点検を行った（資料10-1-24）。特にガバナンス・コードにおいて遵守に至っていない項目等については、関連委員会を中心に対処策の検討を行っている。

以上のことから、大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行い、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と判断している。

#### 10(1).2 長所・特色

本学では、学長をトップとした大学協議会に、副学長、各研究科長、学部長、図書館長、主要な委員会の長等が参画し、原則月1回会議を開催していることから、機動力のある大学運営を行っている。

また、本学の最高の審議機関で審議（学長決定）した内容については、各研究科委員会、各学部教授会を通じて各教員に速やかに情報が伝達されることから、全学方針が浸透しやすい体制となっており、学長を中心としたガバナンス体制の明確化にも繋がっている。

予算編成に関しては、特定の人物が独断で決定しているものではなく、当初予算を作成した各部課及び各研究所・センターの担当者に対して経理部が精査をすることから始まり、事務局長・監事・理事会・評議員会と、いくつものチェック機能が働いているので誤りはほとんどないと思われる。

また、当初予算から一次補正予算までの間に確定する要素が多いため一次補正予算を作成することは重要であり、適正值での確定としている。

本学の事務組織について、事務職員のほとんどは本学卒業生で、教育職員の教え子でもある。意思の疎通は十分に取れている半面、なれ合いになることは懸念される。また、中間層の人材は薄く中途採用入職者が占める。この中途採用入職者が、今まで民間企業等で培った経験を如何に活かせるかは期待される場所である。

女性職員の比率が高いのも特徴で、人員構成上、年齢層と共に若干バランスを欠いている。これらの人事上の補完は、当面、中途採用で対処していくしかない。

同ポジションで長期在職する事務職員が多いのもう一つの特徴である。豊富な経験から安心して業務を任せられる利点は大きい。特に年間を通しての大きなルーティンイベントへの取組みに不安はない。

教職員共通のSD研修については、従来の対面型の場合、当日出席できない教職員もおり、欠席した教職員向けに、当日の内容を録画したDVDを貸し出すなどの対応をしていたが、それでも受講率は高くなかった。しかし、オンデマンド型にて実施することになったからは、各自好きな時間に受講できることに合わせて、受講完了報告を義務化することで、受講率が上がっている(資料10-1-25)。また、事務職員向けSD研修に関しては、報告書を提出することを必須としている為、事務職員としての必要知識が定着している。

業務監査報告書作成によるセルフチェックや報告会での監事からの評価・指摘により、さらに伸ばしていく点や問題点が現れることで、業務内容の見直し及び改善方策を策定するきっかけになり、その結果、業務改善・向上につながっている。

### 10(1).3 問題点

大学管理運営に関する方針の策定、ガバナンス体制の整備はなされているものの、100周年事業に関連する計画完了後、大学の理念・目的、大学の将来を見据えた次の中・長期の計画は、検討段階にあり、まだ策定に至っていない。

また、ガバナンス体制に関して、大学全体に関わる審議事項が、すべて「大学協議会」に集まってくることから、審議をする内容、数も多くなり、一つ一つ丁寧な審議をすることが難しくなる場面がある。また、学長の補佐として置かれている「副学長」が、現在1名体制となっていることから、担当ごとに複数の副学長を置くなどの対応が望まれる。

予算については、一次補正予算確定後に発生する事象(予算外)について、現在はその都度稟議決裁を必要としており、執行の厳格性は保っているが、これでは予算値を大幅に超える可能性がある。稟議書の提出方法や承認方法について改善策を打ち出さなければならない。また、多額の予算となるものについては精査をしているが、少額のものについても精査を実施しなければならない。

事務組織に関しては、人事の流動性が低く、同一部署での在職期間が長い事務職員が多い。長くなればさらに人事異動を難しくする。事務職員間でのレベル感にもやや差があり、どうしても一部の人材に過度に頼る傾向にある。また、中間層の人材が薄いのも組織的特徴になる。

若手職員の育成及び中間層の人材並びに専門性の高い部署(情報システム課等)の充実には、常に課題となる。人事の流動性の低さゆえ、適正な人事評価を難しくしているのは事実であり、少なくとも新入職員を30歳前半までは2～3年のローテーションにより複数の部署への配置が必要と考える。

各種委員会での教職協働はなされているが、結果として教育職員中心の場となり、事務職員は必要に応じ質問の応答に終始することが多い。事務職員は実質的に参画し、積極的に意見を述べることがさらに望まれる。

SD活動に関しては、COVID-19の影響前に実施していた私大連主催による合宿型の階層別研修は、実施方法を変更(オンライン研修に変更)して行っているが、本学とし

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 (1) 大学運営

では、対面による研修参加の方が、他大学の職員との交流や他大学の取組を理解しやすくなると考え、職員派遣を現在まで派遣を中止している。そのこともあり、他大学の状況や取組みが把握しづらい状況にある。

基本的に同じスケジュールによる研修となっていることから、研修がルーティン化しており、階層別の研修を計画するなど効果的な研修計画が立てられていない。

点検・評価については、2014（平成26）年2月12日中央教育審議会大学分科会での「大学ガバナンス改革の推進について」にて提言されている、法人監事による大学内部の意思決定システムをはじめとした大学ガバナンス体制についての監査（例えば、大学協議会や教授会等学内の重要会議への出席等）が実施されていない。

#### 10 (1) . 4 まとめ

本学での大学運営を推進するガバナンス体制は、大学協議会を中心に、各研究科委員会・各学部教授会・事務局等が連携体制をとることで、一体感のあるものとなっている。

大学運営を支える事務組織体制は、教職協働をもとに効率的・効果的な組織体制に適材適所の人材を配置している。しかし、多様化・高度化する業務に対処するための人事システムは十分とは言えず、再構築中にある。事務職員のもう一段高いレベルでの事務遂行能力を引き出せる仕組みを目指すと共に、他大学等の優れた部分は貪欲に吸収し、時代に即した学則その他諸規程の見直しも適宜行っていく所存である。

SDについては、オンライン配信型の研修を中心に多様な取り組みを行っており、概ね教職員の意欲及び資質の向上を図るための方策は講じられている。また、現在休止中の対学外な研修（合宿型等集合形式での研修）への事務職員派遣についても、再開を検討していく。

大学管理運営にあたっての予算編成は、理事会・評議員会を中心に学内諸機関、法人監事のチェックを経て決定しており、執行状況についても監査法人によるチェック等を受けることで、予算管理及び執行が適正に行われている。

本学では、建学の理念の実現に向けた学内の各種取組を、大学管理運営に関する方針に従って展開しており、法人監事による業務監査、財産状況監査、理事業務執行監査を通じて、大学運営の適切性は担保されている。特に業務監査報告においては、報告書として大学、高等学校、中学校及び幼稚園の業務内容その他問題点や改善箇所等を取り纏めることで、設置学校の業務及び大学運営の全体像を把握することが可能となっている。

本学の建学の理念『PLUS ULTRA』（プラス・ウルトラ さらに向こうへ）のもと、大学運営の適切性はもとより、さらなる改善・向上に務めていきたい。

第10章 大学運営・財務  
第2節 (2) 財務

10 (2) . 1 現状説明

10 (2) . 1 . 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。

<p>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</p> <p>評価の視点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</p>
---

本法人では、2019年度第3回定例理事会及び評議員会において、5年間（2020年度～2024年度）の事業計画に基づく中期財政計画を策定している（資料10-2-1）。

これをベースに、収支の状況を勘案しながら、教育研究活動や学内整備等に対する適正な予算額を毎年度決定している。

中期財政計画策定にあたっては、教育環境の充実と経営の安定化を図るため、①施設、設備の整備計画、②その他の主要な事業計画を柱とした。

①については、高等学校（富田キャンパス）・中学校の新築工事、幼稚園移転に伴う新築工事、大学（本キャンパス及び大行寺キャンパス）校舎老朽化に伴う改修や設備の入替を中心に策定した。

②については、学校法人としての教職員採用計画及び退職、給与改定、授業料改訂等を中心に勘案し策定した。

時代や社会的要請に即し、かつ学生への教育効果を最大限に発揮できるような教育・研究に係る最新設備の充実及び安全で快適なキャンパス整備を目指すと共に、大学が永続的に発展できるような財政基盤の安全・健全化を目標としている。

法人全体における財務関係比率については、財務比率の全国平均値をメルクマールとし、①人件費比率、②経常収支差額比率、③学生生徒等納付金比率を特に重視している。①人件費比率は、2021年度では44.8%となっており、全国平均51.8%と比較して下回っている。過去5年間の推移を見ても40%台で推移しており、健全である。②経常収支差額比率は、2021年度では7.5%となっており、全国平均4.6%と比較し上回っていることから比較的安定した財務運営を行っている。③学生生徒等納付金比率は、2021年度では75.9%となっており、全国平均74.4%と比較し上回っている。過去5年間においても、70%台後半で推移していることから、学生納付金による依存度が大きいといえる。補助金や寄附金比率が全国平均より低いことから見ても、学生納付金以外の寄附金や補助金等外部資金の獲得を目指す必要がある（資料3-2【ウェブ】 32頁）。

10 (2) . 1. 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。

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）

評価の視点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

評価の視点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

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については、2021年度学校法人白鷗大学の「事業活動収支計算書」では、教育活動の主体である「教育活動収支差額」において417,323,726円の黒字であり、「教育活動外収支差額」を含めた「経常収支差額」も、616,580,015円の黒字である。

2021年度の流動比率は307.7%であり、全国平均256.6%を大きく上回っている。負債比率は11.8%で、全国平均13.8%を下回っている。また、基本金比率は、97.2%で全国平均並みである。以上のことから将来計画実現のための必要な財務基盤は確立されている。

大学の研究教育活動・環境の充実を図るために、資金を投入することは必要であるが、一方で経営の安定化を図るための財政確保も必要であり、本学では、教育研究費比率全国平均値を注視し、バランスをとりながら教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図っている。

2021年度における教育研究費比率38.3%であり、全国平均35.2%と比して少し上回る程度であり、適正である（資料3-2【ウェブ】32頁）。

なお、外部資金の獲得状況は、以下の通りである。

①科学研究費補助金 採択状況 2020～2022年度（資料10-2-2）

2022年度 6件（直接経費 6,300千円、間接経費1,890千円）

2021年度 8件（直接経費 12,400千円、間接経費3,720千円）

2020年度 10件（直接経費 9,200千円、間接経費2,760千円）

※代表研究のみ 継続課題込み。ただし、研究期間延長課題は除く。

②寄附金収入状況（2021年度 事業活動収支計算書）（資料3-2【ウェブ】24頁）

24,553,719円

③大学部門経常費等補助金収入（2021年度）（資料10-2-3）

220,801,000円

④高等教育修学支援補助額（2021年度）（資料10-2-4）

223,376,200円

### 10 (2) . 2 長所・特色

本学は、安定した黒字経営により、中期財政計画の遂行をはじめ、充実した教育研究活動を行う十分な財政基盤を確立している。また、経常費収入の多くを占める学生納付金に直結する入学者数の確保が着実にできているのは、厳格な定員管理はもとより、本学の教育研究活動、学生支援、地域貢献等本学における様々な取組みが社会に浸透しているためと考えられる。

なお、本学では、COVID-19への対応として、2020年5月に遠隔授業を受講するための環境整備の経費負担軽減等、学修環境全般を整えてもらうための緊急支援策として、在学生（大学生・大学院生）全員に一人当たり一律50,000円を支給した（在学生約5,000人、約2億5,000万円）（資料7-2【ウェブ】）。

### 10 (2) . 3 問題点

本学は、学生生徒等納付金比率が全国平均値よりもやや高い数値である。現在のところ、学生の入学者数は安定的に確保できているが、学生納付金以外の外部資金の獲得の強化を目指す必要がある。

教育研究活動の活性化及び教育研究活動を通じた地域社会への貢献を考えた場合に、科学研究費補助金や受託研究費等の獲得を積極的に行っていく必要がある。また、特に2021年度の寄附金比率が0.3%であり、全国平均2.3%を下回っていることから、寄附金の強化に努める必要がある。

### 10 (3) . 4 まとめ

本学は、5年間（2020年度～2024年度）の事業計画に基づく中期財政計画を策定し、それを中心とした財務計画により法人運営を行っている。財務比率表や教育活動の主体である「教育活動収支差額」、「教育活動外収支差額」を含めた「経常収支差額」が黒字であることを見ても、安定的かつ健全な大学経営を行っている。

しかし、大学の永続的発展を目指し、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の更なる安定化を図るには、本学における経常収入の多くを占める学生納付金だけでなく、多様な収入源の確保を模索し強化していかなければならない。また、施設設備改修等に係る資金については、自己資金の他に文部科学省による施設設備補助金の申請を行うなど有効的に補助制度を利用していきたい。

外部資金の獲得には、本学の教育研究活動をより活発化させることと同時に、それを広く社会に知ってもらうための情報提供・情報発信に更に力を入れていく必要がある。

## 終章

本学では、2015（令和 27）年の関東・東北豪雨に続き、2019（令和元）年にも台風 19 号により大行寺キャンパスで建物への浸水や停電等の被害に見舞われた。翌 2020（令和 2）年には国内で COVID-19 の感染が拡大し、以来、各種対応を余儀なくされている。本学では、2020（令和 2）年度、感染防止のため遠隔授業を実施することになった。学生には遠隔授業の受講に必要な環境を整えるための緊急支援として在学生全員に一人一律 50,000 円の支援金を支給し、学納金の納入期限を延期するなどの措置を講じた。2021（令和 3）年度には、本学の学生及び教職員等の希望者を対象に、本キャンパスにおいて新型コロナワクチンの大学拠点接種（職域接種）を行った。2021（令和 3）年度も一部科目で遠隔授業が続いたが、教室の収容人数を制限しながら対面授業を再開、2022（令和 4）年度には、原則として全科目を対面授業で実施、3 年ぶりに白鷗祭も開催された。しかし、今なお COVID-19 は感染拡大を繰り返し、完全な終息には至っていない。今回の報告書はこのような状況の中で策定されたものである。

今回の自己点検・評価を通じて、内部質保証システムの有効性については、各基準に照らし、本学の様々な課題が浮かび上がった。

理念・目的（第 1 章）に関しては、本学の理念・目的は明示・周知されているものの、中・長期計画が策定されていない。計画の策定が急務であるものの、計画の実効性を確保するためには、関係機関を巻き込みボトムアップで検討することも重要である。

内部質保証（第 2 章）に関しては、これまで IR 特別委員会が牽引してきたが、今後は新たに策定した方針に基づき、後継の内部質保証委員会を中心に活動を継続する中で、他の委員会との関係を整理しながら内部質保証システムをより有効に機能させる必要がある。

教育研究組織（第 3 章）に関しては、本学の理念・目的を実現する学部・研究科、研究所等を設置し、適切性について随時点検・評価を行っているが、定期的な取組みや改善・向上に向けた一層の工夫が必要である。

教育課程・学修成果（第 4 章）に関しては、卒業認定・学位授与、教育課程編成・実施に関する方針を公表し、体系的な教育課程や効果的な教育に取り組んでいるが、学習成果の把握・評価については全学的な取組みに至っていない。

学生の受け入れ（第 5 章）に関しては、学生の受入れ方針を公表し、入学者選抜を公正に実施、適正に定員管理しているが、大学院の各研究科においては収容定員が充足されていないため、改善・向上に向け一層の取組みが求められる。

教員・教員組織（第 6 章）に関しては、求める教員像及び教員組織の編制方針を学部・研究科ごとに具体化する必要がある。規程に沿って募集・採用・昇進を行い、FD 活動も全学的に取り組むが、教員組織の編成では、若手教員の割合を高める必要がある。



学生支援（第7章）に関しては、学生支援に関する方針に基づき、幅広い支援が行われているが、障害のある学生への支援体制は発展途上にある。

教育研究等環境（第8章）に関しては、環境整備に関する方針を明示し、必要な施設・設備、研究倫理に関する規程等を整備しているが、点検・評価体制の整備、ネットワーク利用者心得の更新、図書館の外部利用の再開などが急がれる。

社会連携・社会貢献や国際交流（第9章）に関しても、方針等を明示しているが、このうち、地域連携に関しては、市民開放講座の科目拡充や受講者対応、地域連携センター内の部会間の情報交換が課題となっている。また、国際交流に関しては、学部間の制度的差異、私費留学生の能力不足、海外研修生への支援、留学生との交流機会が課題である。

大学運営・財務（第10章）に関しては、運営方針を明示しガバナンス体制も整備されているものの、中・長期計画が策定されていない。副学長の複数体制、予算外執行の精査、人事の流動性確保、外部研修の再開、ガバナンスの監査なども検討事項にあげられる。

これらの課題については、関係する組織において認識を共有し、対応策を検討中である。今回の自己点検・評価を通じて、PDCAサイクル等を適切に機能させることによって質の向上を図り、教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明し証明していくことの重要性を再認識した。本学としても恒常的・継続的に取り組んでまいりたい。



白鷗大学