

X. 内部質保証

1. 現状の説明

(1) 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。

本学は、学内の諸活動について定期的に自己点検・評価を実施し、教職員の資質向上を実質化すべく教育・研究活動ならびに事務系業務の充実を通じて内部質保証を目指してきている。こうした基本方針に即し、平成9年から平成23年までの15年間に計5回にわたって自己点検・評価を実施し、それらを報告書として纏めてきた。

まず、平成9年度には『自己点検・評価報告書』を作成して大学基準協会加盟のための申請書を提出し、平成10年度に同協会の正会員大学となる。平成16年には『現状と展望—平成15年度』において自己点検報告を行い、平成17年には「大学を取り巻く厳しい状況の中で、いち早く学内の改革を推進して、その成果を学外にも発信する意思を示す」べく、『駒沢女子大学 点検・評価報告書（平成16年度）』（根拠資料①）を作成して申請し、平成18年度に認証評価を取得して現在に至っている。このように、本学は平成9年度より自己点検・評価を実施し、それを纏めた報告書を学外の評価機関である大学基準協会に提出して審査を受けることによって自己点検・評価の客観性を確認している。なお、認証評価取得後の自己点検・評価活動については、次の「2. 点検・評価」で説明する。

自己点検・評価と相互評価結果に関する外部への情報公開については、平成18年4月より本学のホームページを通じて行なわれている。同コーナーは常設で、自己点検・評価に関しては、必用に応じて新たな情報を逐次発信し、社会への説明責任を果たしていくというのが基本姿勢である。また、自己点検・評価報告書の冊子は、学園本部と教育研究支援室に配置している。

また、「情報公表コーナー」においては、私学共済事業団と文部科学省が設定した項目に基づく情報も併せてそれぞれ平成22年12月と平成23年3月に公開した。ただ両者の基準項目が重複していることを鑑み、平成23年4月1日からは文部科学省の基準に一本化し、ホームページで情報公開している。詳細は根拠資料に譲るが、公開した情報項目は、1. 「教育研究上の基礎的な情報」、2. 「修学上の情報等」、3. 「財務情報」であり、平成23年10月には私学共済事業団の要請に基づき、上記3項目のほか新たに4. 「上記以外の情報の公表、上記についてわかりやすく加工」（各大学の実情等に応じ、教育研究活動の条項を多面的に把握しうる情報）を追記した情報を公開している。

なお平成21年4月に開設された人間健康学部については、学年進行中であるため、毎年5月に「設置に係る設置計画履行状況報告書」を文部科学省へ提出している。この報告書の内容は、本学ホームページの「人間健康学部 健康栄養学科 設置の趣旨・履行状況」のページにおいて、「設置の趣旨」とともに毎年度公表している。これによって、人間健康学部の設置目的、概要、授業科目と開講状況、施設・設備の整備状況、教員組織の状況、FD活動の状況、設置目標の達成状況等を広く一般に公表している。

(2) 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

学内における自己点検・評価を恒常的に行い、これに基づく改善策の実施を通じて内部

質保証を図るという方針のもと、これを掌る教学系組織として中心的役割を担っているのが点検・評価・改善委員会である。同委員会は、3-（4）で記載したとおり、研究支援部門、第三者評価部門、FD部門の3部門からなり、その構成員は、委員の互選で選出される委員長、人文学部および人間健康学部の両学部長、6学科より配置された計10名の委員となっており、原則として毎月1回委員会を開催している。委員長および委員の任期は2年であるが、委員会活動の円滑な機能を期して、委員長はその職を退いたあとも構成員ないし部門長として最低1期・2年を務めることがこれまでの慣例となっている。

研究支援部門は、授業アンケートの作成と実施、教育・研究業績のデータベース、研究費傾斜配分を、また第三者評価部門は認証評価申請書類の取りまとめを主な活動としている。FD部門では、3-（4）で説明したFD研修会のほか、教員の質的向上を図るため授業アンケートの実施とそれに基づく自己評価報告書の作成、統一フォーマットによる教育・研究業績情報をデータベース化している。

こうした教員の教育・研究活動をサポートするための組織が平成14年に設置された教育研究支援室である。従前は、学生と教員に対するサポートは大学事務部の教務課が窓口となっていたが、学生に対する教務上のサポートを教務課が、教員に対する教育・研究上のサポートを教育研究支援室が、それぞれ分担することで円滑かつ効率的な運営を期した。教育研究支援室は分掌的には事務系の組織に位置づけられているが、事務系と教学系のパイプ役として円滑な運営を図るべく、平成21年度からは教員が教育・研究支援室長として加わった。毎週1回開催される会議には室長ほか短大・大学事務部長と事務員3名が出席しており、教育研究支援室は事務員と教員が共同で業務にあたっている。本学ではFD・SDの協働体制が必ずしも十分とはいえないが、教育研究支援室はFD・SD活動の在り方を示す1つのモデル的存在である。また、同室長職には平成20年度・21年度には教育研究企画委員会の委員で学長補佐役として中長期計画の策定にあたっている教員が、また平成22年度・23年度は点検評価改善委員会の委員が就いている。このように、教育研究企画委員会、点検・評価・改善委員会、教育研究支援室は、それぞれ役割を別にしながらも、三者が「縦割り」の弊害に陥ることのないよう、特に情報の共有を図りながら連携を強化することで内部質保証に繋げている。

教育研究企画委員会は、常任委員会では十分に対応できない課題に対応するための特別委員会であり、平成23年度に教育研究プログラム委員会を改称したものである。同委員会の前身である特色GP委員会は、「私立大学教育研究高度化推進特別補助」、「学部教育の高度化・個性化支援メニュー群の教育・学習方法等改善支援」（以下「特補」とする。）、ならびに、いわゆる「特色GP」等に取り組み、実績を積み上げてきた。具体例を挙げると、教育研究企画委員会は、旧委員会時代に自前教科書、テレビ会議システム、授業録画などの企画を提案し、これらを本学の取り組みとして定着させてきた。なお、点検・評価・改善委員会のFD部門が、主に既存の取組みを点検・評価して改善・改革に繋げているのに対して、教育研究企画委員会の主な役割は、教育内容・方法を改善・改革するための中長期的な企画を提案することにある。このように、両委員会は本学における教育内容・方法を改善・改革するシステムの両輪として重要な役割を担っている。

なお学内教職員のコンプライアンスについては、平成21年度に「学校法人駒澤学園教職員等行動規範」を作成かつ学内掲示し、平成23年度には全教職員に資料を配付の上、理事

長より職員に対する説明がなされ、大学・短大の教員に対しては各教授会において学長から趣旨説明と内容の確認があった（根拠資料②）。

(3) 内部質保証システムを適切に機能させているか。

内部質保証を図るため、個人レベルおよび組織的レベルでの自己点検・評価を行い、これに外部からの評価も加えることで、複眼的な点検・評価を行うことによって改革・改善に結びつけるというのが本学の基本姿勢である。

まず個人レベルでの自己点検・評価は、前期・後期の各1回授業アンケートを実施し、その結果について自己評価報告書を作成している。これは全専任教員に義務付けられており、同報告書は学生および教職員が閲覧できるよう常時図書館に配置している。

組織的レベルでの点検・評価については、学内公開授業とFD研修会を通じて実施している。平成17年前期に初めて学内公開授業を実施して以来、その都度アンケートを実施し、その結果を踏まえて改善を重ねてきている。例えば、学内公開授業の期間は開始当初は半期毎に1週間であったが、公開期間を延長して欲しいというアンケートの要望に応じて、平成20年度には公開期間を1週間から2週間に延長した。また、大人数の講義、語学、実習科目などアンケートで公開希望があった授業を公開し、また公開する授業数を増やすことで、他の教員が取組んでいる創意工夫を自己の授業改善に活かす機会を拡充した。こうしてFD研修会の量的・質的向上を図り、一定の成果をあげてきた。

こうした現状を踏まえ、平成22年度後期には、さらなるFDの発展を目指して、新たに分科会方式によるFDの準備に取り掛かった。それは、共通の授業あるいは共通のテーマに基づいて、これに係る教員が日常的にFDに取り組む環境を整備する段階に達したからである。分科会形式のFDは、共通の意識や課題を抱える教員が教育内容や方法の改善に向けて研鑽を重ね、より効果的な教授法を模索することを目的としている。こうして、平成23年度前期に、分科会FDの活動を検証するための新たなFD研修会を開始した。

こうした経緯で、平成22年度後期は学内公開授業とそれに基づくFD研修会を開催できなかったが、教員相互に授業を参観できる機会を2週間から4週間に拡充して学内公開授業を再開した。詳細は根拠資料『平成23年度後期FD研修会』に譲るが、こうして平成23年度後期のFD研修会では学内公開授業とFD分科会の活動が報告され、質疑応答による全学的な検証を行うとともに、「FDアンケート」をとり、次年度のFDにつなげることになっている。

また、教員の教育研究業績については、点検・評価・改善委員会が平成16年度よりデータベースしている。業績を記載するシートの内容は、1. 教育活動、2. 研究活動、3. 学会および社会における主な活動であり、毎年度教育研究業績の追記により更新する形式となっている。データベース化された教育研究業績は、平成22年度まで教育研究支援室で管理してきたが、現在はIR・広報部に引き継がれている。

また本学では平成23年度には学外者の意見を求め、内部質保証を図っている。すなわち平成23年12月に作成した自己点検評価報告書案（本報告書の素案）を駒澤大学の元教務部長の任にあった有識者に意見を求め、特に本学のカリキュラムに対する率直なアドバイスをいただいている。（根拠資料③）

2. 点検・評価

【効果が上がっている事項】

平成22年1月に適合校としての認証を取得して3年半が経過したのを機に、その間の活動を点検・評価するため『自己点検報告書（平成21年度中間報告）』を纏めた（根拠資料④）。また、これとほぼ並行して、平成21年7月には、本学が進めてきた改善の取り組み実績を点検・評価した『改善報告書』（根拠資料⑤）を大学基準協会に提出した。それは、認証評価を取得した際に、「相互評価結果ならびに認証評価結果」（根拠資料⑥）において「勧告」はなかったが、幾つかの「助言」を受けたていたからである。本報告に対しては、平成22年3月に同協会より「今後の改善経過報告の義務はなし」という回答を得た（根拠資料⑦）。これは、計画（P）と実践（D）の結果を点検（C）して改善（A）に繋げてきた実績が、学外から一定の評価を得た証左といえよう。自己点検評価に関するこうした情報は、ホームページの「認証評価」で公開している（根拠資料⑧）。

また、学年進行中の人間健康学部では、上述の通り「設置に係る設置計画履行状況報告書」を大学ホームページに毎年掲載している（根拠資料⑨）。これにより、学部開設より現在に至るまで、若干名の兼任教員の交代はあったものの、専任教員やカリキュラム、施設・設備の変更等がなく、設置計画に忠実に基づいた教育が実践されていることを広く公表している。なお、この「認証評価」と「設置に係る設置計画履行状況報告書」また「情報公表」の各コーナーは、大学ホームページのトップページの分かりやすい位置にあり、ボタンをクリックすると、すぐに見られるページに掲載されているため、本学の質保証を広く社会に公表する役割を果たしている（根拠資料⑩）。

（3）内部質保証システムを適切に機能させているか。

内部質保証を掌る中心的役割を担っている点検評価改善委員会は、平成16年度にそれまで別個であった3委員会が統合された委員会で、平成17年3月の『駒沢女子大学 点検・評価報告書』186~187頁において「常に学内に向けて改革・改善を目指した意見・方策を検討し発信していく役目を担っているのである」と指摘し、平成16年度におけるコンピュータ研修会と大学改革・大学評価に関する外部講師を招いての教職員向け講習会の開催を挙げて、「同委員会の発足によって、これまでどちらかという停滞していたFD活動が活性化されたといえるであろう」とある。この平成16年度における取り組みは本学におけるFD活動の嚆矢となったわけだが、本書、Ⅲ教員組織の（4）で記述したとおり、その後現在に至るまで本学のFD活動は質量とともに一定の成果をあげている。

具体的成果として挙げられるのは、まずFD活動の一環として実施してきた学内公開授業とそれにもとづくFD研修会である。学内公開授業を開始した平成17年には前・後期の各1週間を公開期間としたが、教員対象のFDアンケートで公開期間の延長についての要望が多数あり、これを受けて平成20年度からは公開期間を2週間に延長した。また、公開授業数も開始当初に比べて増加傾向にあり、公開期間を延長して実施を開始した平成20年度後期と直近に実施した平成23年度後期にはのべ72人の教員が40科目、62科目を公開し、公開授業に基づくFD研修会にもそれぞれ86人が参加している。このように、学内公開授業とFD研修会は量的拡大という点で一定の成果をあげている。教員の質的向上を目指すFD活動は、大学が担保すべき内部質保証の根幹ともいえるべきもので、教員の教育力向上に向け、PDCAサイクルに即して個人および組織的レベルで継続的に取り組んでいる。

また、授業アンケートにもとづく自己評価報告書の提出も専任教員に義務付けている。

(根拠資料⑪) 「特補」の事業計画にもとづいて平成22年度に纏めた『特補冊子』には、平成20年度・21年度の「中間報告」を、また平成22年度には過去3年間における授業改善の取り組みに関する総括を併せて掲載している。

教育研究活動のデータベースについては、統一した教育研究業績記録用のワークシートを作成し、専任教員全員に提出を義務付けており、毎年更新している。これは、平成16年度に開始したものだが、平成18年度から現在のワークシートを用いており、人文学部の専任教員全員が提出を済ませている。人間健康学部については、平成22年度にホームページ上で情報公開した際には過去2年間の教育研究業績を掲載したが、平成23年度に人文学部と同じく過去5年間に改め、これをデータ化した(根拠資料⑫)。現在、人文学部および人間健康学部の教育研究業績のデータはIR・広報部が一元管理している(根拠資料⑬)。

なお本学では平成23年度に自己点検・評価報告書を作成しつつ、その作業過程の中で学外者の意見を求めている。

【改善すべき事項】

上記のようにFDは一定の成果を積み重ねてきたが、課題は残されており、しかもFDにゴールはなく、従って日常的・継続的に取り組まなくてはならない課題である。FDへの全学的かつ組織的な取り組みは、大学の教育上の質的保証に直結するものであり、FDの成果をどれだけあげられるかが大学の社会的信用・評価に繋がるかという点を今一度確認しなければならない。その意味で、教職員は駒沢女子大学という組織の一員として、いかにして「自律的意識」を保持するかが重要である。FD活動の一環として本学が組織的に取り組んできた学内公開授業とFD研修会の問題点として指摘しなければならないことは、教員の「温度差」である。FDへの参加が拡大してきた点は評価できるが、一部の教員がFDへの参加に消極的な傾向がみられることは否定できない。FDを組織的に展開するには全員参加を前提とするが、これを強制的に行うべきかどうかは議論が分かれるところである。

3. 将来に向けた発展方策

【効果が上がっている事項】

多岐にわたる分野で本学の質的向上を図るためには、定期的な自己点検・評価と外部からの点検・評価を受けることが必須であり、その結果を主にホームページを通じて学外に発信することで社会的責任を果たすというこれまでの方針を継承していく。

こうした方針に即し、学内外に対する情報の公開をより円滑かつ効率的に実施するための一手段として、平成23年度にIR・広報部 (Institutional Research) を新設した。これまで、教学の各種委員会と事務系の各部署は必要に応じて合同会議を開催し、相応の成果をあげてきた。しかし、該当部署だけが情報を管理していたために、それぞれの取り組んでいる状況が、ともすれば、正確かつ迅速に伝わりにくいという面があったことは否めない。こうした情報の偏重的・閉鎖的状況から脱却すべく、教学系の各種委員会および事務系の部署が相互に、また教学系と事務系が相互に、学内の情報を常時共有できるシステムを構築すべく、新たに設けたのがIRである。本部署の役割は、学内における情報を収集・管理するとともに、委員会や部署からの求めに応じて情報を提供することにある。

これまで記載してきたとおり、本学は教育内容・方法を改善・改革することで内部質保証PDCAサイクルに即して取り組んできた。その大筋を示すならば、教務委員会と教務課が

中心となって教育目標の決定、学位授与方針・教育課程編成実施方針の決定し（P）、教員・職員は教育目標・方針に基づく業務をFD・SDを通じて得たノウハウを活かして実践し（D）、それを授業アンケート・自己評価報告書を通じての自己点検・評価など教育システム・学習成果等の検証、ならびに外部評価の実施により点検し（C）、評価結果に基づいて改善方策の策定と実行する（A）ということになる。この基本方針を今後も継続していくことになろう。

【改善すべき事項】

学生生活、教育・研究の充実を図ることで内部質保証を実現するためには、学生・教員・職員が三位一体となって推進していくというのが本学の基本姿勢である。これを実現するために行われているのが、学生・教職員によるFDとSDである。本学ではこれまで教員によるFD、職員によるSDが別々に実施されてきたが、教職員相互の「声の交流」は必ずしも十分ではない。教職員がお互いに何を目指し、そのために何をしようとしているのかが伝わりにくくなっている傾向がある。教職員による協働体制の構築には、教職員が目標とそれを実現させるための意識を共有することが必須であり、FDとSDの取り組みの基本姿勢は、別個であれ共同であれ、「学生の声」を十分に拾い上げ、これを改善・改革に繋げることにある。従って、本学の内部質保証の成否は、構成員である学生・教員・職員が「1つの組織」としていかに機能するかにかかっている。また、FDとSDは重複する部分が少なくない。従って、この点について教職員が議論を重ね、「住み分け」と協働可能な分野を整理し、これをもとに教育内容・方法を柱として、学生の大学生活全般にわたる環境の改善・改革のために、何が具体策として有効であるかの検討を重ねていかなければならない。

なお、平成23年度には学生相談室主催の教職員を対象とした研修会が2回実施され、発達障害や不登校の学生にどう対応すべきかという問題について外部より講師を迎え、のべ100名を超える教職員が研修しているが、これは学生支援における本学のFDとSDの合同実施例として大きな意義をもつものである（本書、「VI. 学生支援」、現状の説明の（2）の障がいのある学生への対応）。今後こうしたFDとSDの枠組みを超えた取り組みが学生支援以外にも展開されていかなければならない。

またIRは新設されて日が浅く、その成果を検証するには今暫らくの時間を要するであろうが、学内外への情報を迅速・かつ正確に公開するという社会的責任を果たす部署として、情報を適切に管理することが求められている。IRが管理するのはFDおよびSDに係る広範な情報であるため、これをいかにして教職員の学内業務に活かすかを検証しなければならない。

このように、FD・SDおよびIRはPDCAサイクルでいえば、現在P・Dの段階にあるため、過去2年間の活動を踏まえたCを経てAに繋げるべく、教職員による検討の場を持つことが必要である。しかし、こうした研修会をどのような形で行うかは未定であり、その検討が急がれる。

4. 根拠資料

- ①『点検評価報告書（平成16年度）』
- ②「学校法人駒澤学園教職員等行動規範」

- ③ 「『駒沢女子大学 点検・評価報告書』（平成23年11月）についての意見」
- ④ 『自己点検報告書（平成21年度中間報告）』（平成22年1月）
- ⑤ 『改善報告書』
- ⑥ 大学基準協会「駒沢女子大学に対する相互評価結果ならびに認証評価結果」
- ⑦ 『改善報告書』（平成21年7月）に対する大学基準協会からの回答書(平成22年3月)
- ⑧ 本学ホームページの「認証評価」のバナー
人間健康学部・健康栄養学科「設置の趣旨・履行状況」（本学ホームページ所収）
- ⑨ 情報公表(本学ホームページ)
- ⑩ 本学ホームページのトップページ
- ⑪ 「自己評価報告書」
- ⑫ 『教育研究業績』
- ⑬ 「学校法人駒澤学園 IR・広報に関する規程」
- ⑭ 「駒沢女子大学 点検・評価・改善委員会規程」