

## 教職課程（教育職員養成に関する運営委員会）

### ◇理念・目的

点検・評価項目①：大学の理念・目的を踏まえ、教員養成の目標を適切に設定しているか。

評価の視点1：教員養成の目標の内容および策定プロセス

評価の視点2：大学の理念・目的と教員養成の目標の連関性

<現状説明>

○教員養成の目標の内容および策定プロセス

○大学の理念・目的と教員養成の目標の連関性

本学教職課程においては、教員養成の目標を以下の通り定めている。

### 養成する教員像（教員養成の目標）

本学は、「**「**實地應用ノ素ヲ養フ**」**の建学の精神および各学部・研究科が掲げる学位授与方針に基づき、教員としての高度な専門性と幅広い教養、豊かな人間性、社会的な要請の変化に対応できる実地応用力を有し、教育現場で活躍することのできる教員を養成します。

具体的には、以下のような知識・能力・態度を有する教員を養成することを目標とします。

○教員としての使命感、倫理観

教育に対する熱意を有するとともに、教育職員としての自覚に基づき、使命感・倫理観を持って行動することができる。

教員としての使命感に基づき、主体的・継続的に自己研鑽を重ねることができる。

○学習指導力

教科指導に必要な知識および生徒の関心を引き出し主体的な学びを実現する指導法を身に付けており、実践することができる。

学習指導の基盤となる、生徒の発達・心理に関する知識、特別な支援が必要な生徒についての知識を有し、実践することができる。

学習指導に必要な知識や指導法の向上に向け、主体的に学び続けることができる。

○生徒指導力

特別活動、キャリア教育・進路指導等の場面において生徒指導を行うための基盤となる知識を有し、実践することができる。

生徒やその背景の多様性について理解し、コミュニケーションを図りながら指導を行うことができる。

○課題解決力

課題解決に向け、学士課程および教職課程における学修を通じて身につけた知識を用いることができる。

他の教員、保護者、地域、学外機関等と連携し、コミュニケーションを図りながら課題解決に取り組むことができる。

○ICT活用能力

教育活動や校務に必要なICT活用能力を身につけており、効果的に活用することができる。

教員養成の目標については、教育職員養成に関する運営委員会において 2013 年度に策定していたが、内容において達成水準が明確でないなどの課題を有していた。前述の目標は、教育職員免許法の改正により 2022 年度から教職課程に係る自己点検・評価の実施が義務化されることを受け、質保証の起点として教員養成の目標の具体化・明確化が必要となるとの認識から、2020 年度より教職カリキュラム委員長の下で改訂に向けた情報収集および原案の作成に着手し、教職カリキュラム委員会における検討を経て、2021 年 9 月 27 日開催の教育職員養成に関する運営委員会にて審議・承認したものである。

策定にあたっては、本学の建学の精神である「實地應用ノ素ヲ養フ」および教職課程を開設している各学部・研究科の学位授与方針を中核としつつ、「教員としての高度な専門性と幅広い教養、豊かな人間性、社会的な要請の変化に対応できる実地応用力を有」する教員を養成・輩出することを明示することとした。また、形式要件については、大学全体の内部質保証システムとの連携を意識し、本学の「教育活動に関する三つの方針策定にあたっての基本方針」に沿ったものとなっている。

加えて、文部科学省発出の「教職課程の自己点検・評価及び全学的に教職課程を実施する組織に関するガイドライン」の趣旨を踏まえ、大学が所在する東京都教育委員会の教員育成指標を参照し、身に付けるべき能力・資質の明確化を行ったほか、八王子市教育委員会との懇談においても意見を求め、教員採用・育成側の視点にも充分配慮した内容としている。

なお、現在、中央教育審議会の特別部会において、「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方についての検討が進められていることから、今後も状況を注視しつつ必要な対応を行っていくこととしている。

#### <点検・評価結果>

教員養成の目標については、大学の理念・目的及び教職課程の質保証の動向を踏まえ、教員採用・育成側の視点も踏まえながら適切に設定している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目②: 教員養成の目標を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 : 構成員に対する周知方法とその有効性

評価の視点 2 : 社会への公表方法

#### <現状説明>

構成員に対する周知方法とその有効性

社会への公表方法

在学生に対しては教職履修要項への掲載や新規履修者ガイダンス等での説明を通じて周知を行っている。加えて、教職課程の履修者に作成を義務付けている教職ポートフォリオでは、養成する教員像に照らして自身の資質・能力の伸長度合いを自己評価する「自己評価表」の作成・提出を求めており、その作業を通じて浸透を図っている状況である。しかしながら、教員養成の目標の改訂が 2021 年度半ばの時期となったことから、現時点において学生における認知度や浸透度合いに係る把握・検証は行っていない。

社会に対しては本学公式 Web サイトに掲載を行うことで公表している。

#### <点検・評価結果>

教員養成の目標については要項や Web サイトへの掲載を通じ、学内外への公表を適切に行っている。学生については教員養成の目標で掲げている資質・能力を教職ポートフォリオの自己評価表の項目とすることで、年1回の作成・提出の際の自己省察を通じて浸透を図る工夫を行っている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目③：教員養成の目標を実現していくための計画を設定しているか。

評価の視点1：教員養成の目標を実現していくための計画の内容および策定プロセス、計画の内容についての定期的な検証の実施
--

#### <現状説明>

#### ○教員養成の目標を実現していくための計画の内容および策定プロセス、計画の内容についての定期的な検証の実施

教員養成の目標を実現するための計画については、教育職員養成に関する運営委員会の下に設置する各委員会において、それぞれが所管する事項についての計画を立案し、教育職員養成に関する運営委員会に上程を行い、計画に基づく活動を実施した後は所管する委員会で結果の共有と検証を行っている。

一例として、教育実習については教育実習委員会において次年度の実施計画を策定し、教育職員養成に関する運営委員会に上程を行う。当該年度の教育実習が終了した後は、実施実績、特に対応を要した事項、教育実習先からの評価を教育実習委員会にて共有し、次年度に向けた対応や改善方策について検討を行った後、教育職員養成に関する運営委員会に報告を行っている。

このほか、大学全体として実施する年次自己点検・評価活動を通じて諸課題の改善・特色の伸長に向けた計画の立案・推進を教職課程組織評価委員会で行っているほか、事務局ベースでは中央大学中長期事業計画に基づく事業アクションプランの策定時に計画の策定と検証を行い、教育職員養成に関する運営委員長の承認を受けている。

#### <点検・評価結果>

目標の実現に向けた計画策定と検証については、教員養成に関する運営委員会およびその下に設置された各委員会、事務局においてそれぞれ実施している。単年度の計画策定と検証については概ね適切に行われているが、中長期的な視点に基づく計画については現在実施していないため、この点において課題を有している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

教員養成の目標を実現するための計画については、単年度かつ個別の活動に係るものは適切に策定・推進がなされているが、中長期的な視点のものを策定する仕組みを有しておらず、数年単位での計画立案・検証を行う仕組みの構築が必要である。

#### <今後の対応方策>

本学の教職課程は開放性の課程であり、教員養成の目標を実現するための人的・物的リソースや予算も限られることから、これらの効率的な運用のためにも3年程度先を見据えた計画の立案は必須である。教職課程の運営の中核を担う教職カリキュラム委員会において、中長期的な計画立案・推進・検証の仕組みについて検討を行い、2022年度上半期中の承認、2023年度からの実施を目指すこととする。

## ◇内部質保証

点検・評価項目①：教職課程の内部質保証の推進に責任を負う体制を整備しているか。

評価の視点1：教職課程の内部質保証推進体制の整備状況および全学内部質保証推進組織との連携状況

### <現状説明>

#### ○教職課程の内部質保証推進体制の整備状況および全学内部質保証推進組織との連携状況

本学においては、2008年度に大学全体の自己点検・評価システムが構築され、大学評価委員会の下、各組織に設置する組織別評価委員会を中心に自己点検・評価活動および内部質保証に向けた取組みを推進してきた。教職課程においては、教職課程の全学的運営組織である教育職員養成に関する運営委員会の下に設置され課程運営の中核を担う教職カリキュラム委員会が教職課程組織評価委員会の任を兼ねることとし、自己点検・評価活動を起点とする内部質保証の取組みを推進している。

2019年度以降、中央教育審議会教員養成部会を中心に教職課程の質保証に係る検討が行われ、教職課程の自己点検・評価の法令義務化の方針が示されたことから、教職カリキュラム委員会を中心に検討を行い、本学教職課程における内部質保証の在り方、組織体制等について明示した「中央大学教職課程における内部質保証の方針」を2021年9月27日開催の教育職員養成に関する運営委員会において審議・承認した。具体的な内容は以下の通りである。

#### 中央大学教職課程における内部質保証の方針

##### 1. 基本的な考え方

本学教職課程における内部質保証は、全学で取り組む自己点検・評価を基盤とし、教育職員養成に関する運営委員会の責任の下、教職課程を開設する各学部との連携により恒常的・継続的に質的水準の向上とその質の保証に取り組めます。

##### 2. 組織体制

教職課程における内部質保証の推進に責任を負う組織は、「教育職員養成に関する運営委員会」とします。内部質保証の推進に向けた具体的な活動については、教育職員養成に関する運営委員会の下に設置する教職カリキュラム委員会を中心となって行い、結果について教育職員養成に関する運営委員会に報告することとします。

また、教職カリキュラム委員会は教職課程組織評価委員会の任務も兼ねることで、全学の内部質保証システムと連携し、教職課程の質的水準の向上とその質の保証に取り組めます。

##### 3. 手続き

①教職課程の自己点検・評価活動は、全学の自己点検・評価活動の一環として毎年度実施し、結果を公表します。具体的には、本学が定める重点自己点検・評価を行う年度においては、自己点検・評価項目に基づき教職課程の活動全般について多面的な評価を実施します。その他の年度においては、当該年度に改善・向上に特に注力する課題を設定し、その結果および進捗について評価を行います。点検・評価結果については、大学全体としてとりまとめる自己点検・評価報告書の一部をなす形で公表を行います。

なお、重点自己点検・評価を行う際の具体的な自己点検・評価項目については、全学で定め

る項目を基盤としつつ、「教職課程の自己点検・評価及び全学的に教職課程を実施する組織に関するガイドライン」(令和3年5月7日教職課程の質保証のためのガイドライン検討会議)の内容を踏まえ、教育職員養成に関する運営委員会において決定するものとします。

②教職課程の自己点検・評価活動は、教職カリキュラム委員会(教職課程組織評価委員会)において実施し、結果および結果に基づく質的向上に向けた方策の方向性について教育職員養成に関する運営委員会および大学評価推進委員会に対して報告を行います。

③教育職員養成に関する運営委員会においては、自己点検・評価結果および質的向上に向けた方策の方向性について検討し、必要な取組みが円滑かつ着実に実施されるよう、全学的な調整を行います。

以上の通り、教職課程の内部質保証については教育職員養成に関する運営委員会が責任主体となり、具体的な活動については教職カリキュラム委員会が行うこと、教職カリキュラム委員会は全学の教職課程組織評価委員会の任務を兼ねることとし、全学の内部質保証システムとの連携を図ることを方針として明示している。

なお、教職課程組織評価委員会については、委員長を教育職員養成に関する運営委員長、副委員長を教職カリキュラム委員長とし、自己点検・評価活動結果と教職課程が行う具体的な取組み・活動とが実質的に連携可能なよう配慮している。

#### <点検・評価結果>

教職課程における内部質保証推進については、教育職員養成に関する運営委員会の責任の下、全学の組織別評価委員会の任務を兼ねる教職カリキュラム委員会を中心となって推進する体制を構築している。教職カリキュラム委員会は、授業編成をはじめとする本学教職課程の運営に関する重要事項を担う中核組織であり、同委員会が内部質保証推進の任を中心的に担うことにより、自己点検・評価結果と具体的な取組み・活動が実質的に連携する仕組みとなっていることから、適切な体制が整備されている。

#### <長所・特色>

本学教職課程においては、教職課程の自己点検・評価が2022年4月に法令義務化される以前から全学的な自己点検・評価システムの下で自己点検・評価および内部質保証の推進に向けた体制を構築してきた。さらに、2021年度には「中央大学教職課程における内部質保証の方針」を策定し、基本方針、組織体制、手続きについて明示している。法令義務化以前より全学と連携した内部質保証体制を構築・運用するとともに、全学内部質保証組織との関係性について明示した方針を有していることは本学教職課程の特色であり、他大学ではあまり例のない取組みである。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方針>

中央大学教職課程における内部質保証の方針の策定後に実施する活動は2022年度からの開始となる。具体的な活動を行いながら、同方針に掲げる組織体制および全学内部質保証組織との連携体制が妥当なものとなっているかどうか適宜検証し、調整を行うこととする。

点検・評価項目②：教職課程の内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：教職課程における内部質保証活動の実施内容

評価の視点2：定期的な点検・評価の実施と点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応がなされているか。

評価の視点4：点検・評価における客観性、妥当性が確保されているか。

<現状説明>

○教職課程における内部質保証活動の実施内容

○定期的な点検・評価の実施と点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

○行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応がなされているか。

○点検・評価における客観性、妥当性が確保されているか。

本学教職課程における自己点検・評価活動および内部質保証活動の実施内容については前述の「中央大学教職課程における内部質保証の方針」において明示している。

具体的に、自己点検・評価活動については全学の自己点検・評価システムの下で毎年度実施することとし、本学が定める重点自己点検・評価を行う年度においては、自己点検・評価項目に基づき教職課程の活動全般について多面的な評価を実施する。その他の年度においては、当該年度に改善・向上に特に注力する課題を設定し、その結果および進捗について評価を実施している。自己点検・評価における客観性・妥当性の確保については、全学の自己点検・評価実施にあたっての実施要領に基づき、根拠に基づく自己点検・評価結果のとりまとめを行うとともに、教職課程組織評価委員会における審議、その後の大学評価推進委員会における取りまとめのプロセスにおいても確認がなされている。

自己点検・評価活動によって明らかとなった事項および教職課程が恒常的に実施している諸活動に係る検証結果については教職カリキュラム委員会をはじめとする教職課程に係る各委員会において共有し、活動の適性化・質的向上に向けた検討を行うとともに、特に重要な事項については教育職員養成に関する運営委員会にも上程を行っている。

行政機関からの指摘に関しては、2018年度に行われた教職課程の再課程認定の際、教育職員免許法に定める「総合的な学習の時間の指導法」を担当する教員2名の業績について留意事項が付されたことから、教職カリキュラム委員会において継続的な対応を行い、2021年度提出の事後調査対応届をもって対応が完了している。

<点検・評価結果>

本学教職課程における内部質保証の取組みについては、2022年4月に法令義務化がなされる以前より全学的な内部質保証システムの下で実施している。さらに、教職課程の運営の中核を担う教職カリキュラム委員会が教職課程組織評価委員会の任を兼ねることで、自己点検・評価結果と教職課程が行う諸活動との実質的な連携が可能となっており、適切に機能している。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目③：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：学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第172条の2のうち関連部

分、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に定められた情報公表の状況、教職課程の自己点検・評価結果に関する情報の公表

評価の視点 2：公表する情報について正確性、信頼性があり、適切な更新がなされているか。

<現状説明>

○学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）第 172 条の 2 のうち関連部分、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に定められた情報公表の状況、教職課程の自己点検・評価結果に関する情報の公表

○公表する情報について正確性、信頼性があり、適切な更新がなされているか。

学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）第 172 条の 2 のうち関連部分、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に基づく情報公表については、中央大学公式 Web サイトにおいて公表を行っている。公表する情報については、毎年度、各種統計データを元に教職事務室が作成・更新を行っている。

<点検・評価結果>

法令に基づく情報公表については、各種統計データをもとに適切に更新・公開を実施している。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。



◇教育研究組織

点検・評価項目①：教職課程の開設状況

評価の視点1：教職課程の開設状況

<現状説明>

○教職課程の開設状況

本学では、教職課程認定基準に基づき、以下の通り教職課程を開設している。

学部の教職課程（2022年度以降入学生）

学部	学科	免許種・教科	
		中学校一種免許状	高等学校一種免許状
法学部	法律学科	社会	地理歴史、公民
	国際企業関係法学科	社会	公民
	政治学科	社会	地理歴史、公民
経済学部	経済学科	社会	地理歴史、公民、商業
	経済情報システム学科	社会	公民、商業
	国際経済学科		
	公共・環境経済学科	社会	公民
商学部	経営学科	社会	地理歴史、公民、商業
	会計学科	社会	公民、商業
	商業・貿易学科		商業
	金融学科		商業
理工学部	数学科	数学	数学、情報
	物理学科	数学、理科	数学、理科、情報
	都市環境学科	数学	数学
	精密機械工学科	数学	数学、工業
	電気電子情報通信工学科	数学	数学、情報、工業
	応用化学科	理科	理科
	ビジネスデータサイエンス学科	数学	数学、情報
	情報工学科	数学	数学、情報
	生命科学科	理科	理科
人間総合理工学科			
文学部	人文社会学科	国語、英語、ドイツ語、フランス語、中国語、社会	国語、英語、ドイツ語、フランス語、中国語、地理歴史、公民
総合政策学部	政策科学科	社会	公民
	国際政策文化学科	社会	公民
国際経営学部	国際経営学科		
国際情報学部	国際情報学科		

大学院の教職課程（2022年度以降入学生）

研究科	専攻	免許種・教科	
		中学校専修免許状	高等学校専修免許状
法学研究科	公法専攻	社会	公民
	民法法専攻		
	刑事法専攻		
	国際企業関係法専攻		
	政治学専攻	社会	地理歴史、公民
経済学研究科	経済学専攻	社会	地理歴史、公民
商学研究科	商学専攻	社会	商業
理工学研究科	数学専攻	数学	数学
	物理学専攻	理科	理科
	都市人間環境学専攻	/	工業
	精密工学専攻		
	電気電子情報通信工学専攻		
	応用化学専攻	理科	理科
	ビジネスデータサイエンス専攻	/	情報
	情報工学専攻		
生命科学専攻	理科	理科	
文学研究科	国文学専攻	国語	国語
	英文学専攻	英語	英語
	独文学専攻	ドイツ語	ドイツ語
	仏文学専攻	フランス語	フランス語
	中国言語文化専攻	中国語	中国語
	日本史学専攻	社会	地理歴史
	東洋史学専攻		
	西洋史学専攻		
	哲学専攻	社会	公民
	社会学専攻		
	社会情報学専攻	/	情報
	教育学専攻	社会	地理歴史、公民
	心理学専攻	/	公民
総合政策研究科	総合政策専攻	社会	公民

教員免許状の授与を受けるためには、教育職員免許法の規定により、所定の基礎資格を備えた上で、所定の単位を修得する必要がある。大学において修得することを要する単位については、原則として文部科学大臣が免許状の授与の所要資格を得させるために適当と認める課程において修得したものでなければならない。この文部科学大臣の認定は「課程認定」と呼ばれ、その審査は教職課程認定基準に基づき、中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会の下

に設置される課程認定委員会にて行われている。

本学においては、2018年度以前から設置されている学部・学科および研究科については、2018年度に実施された教職課程の再課程認定の際に申請を行い、認定を受けている。なお、理工学部人間総合理工学科については学科新設の際に教職課程認定を受けておらず、再課程認定の際にも課程認定申請を行っていない。経済学部国際経済学科については、2018年度入学生以前は教職課程を有していたが、再課程認定の際に課程の取り下げを行っている。

また、2019年度に開設された国際経営学部および国際情報学部については学部新設の際に検討を行った結果、教職課程を設置しないという判断がなされ、現在に至っている。

#### <点検・評価結果>

本学においては、学部、研究科の理念および教育課程を踏まえ、教職課程認定基準に基づき適切に課程を設置している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目②：教職課程の開設状況および妥当性について点検・評価を行っているか。

#### 評価の視点1：教職課程の開設状況の定期的な点検・評価

##### <現状説明>

##### ○教職課程の開設状況の定期的な点検・評価

教職課程の開設については、課程を有する学部・研究科において、教育組織や教育課程の検証とあわせて実施することとなっている。さらに、大学として新たな教育研究組織の設置について検討する際にも、当該組織に教職課程を開設するか否かについて、教育課程や教員組織等の観点から検討を行うこととしている。

他方で、教職課程の新規開設や既に認定課程を有している教育組織に変更を行おうとする場合、原則として文部科学大臣に対して課程認定申請を行う必要がある。課程認定申請は近年厳格化されており、早期の段階から計画的な対応が必要になるため、教育職員養成に関する運営委員会でも毎年度注意喚起をしているが、教職員の間で充分共有されているとはいえない状況にある。教職課程の開設状況に係る検証・検討結果を踏まえてさらなる充実を図る際には、課程認定基準をはじめ課程運営に係る基本的事項についての共通理解を促進する必要がある。

そのほか、文部科学省が実施する教職課程の实地調査や再課程認定も、全学的な規模で教職課程の開設・運営状況にかかる点検・評価を実施する機会となっている。これらはいずれも10年に一度程度の頻度で実施されていることから、制度的にも定期的に点検・評価を行う機会が確保されている。

#### <点検・評価結果>

教職課程の開設状況については、課程を有する学部・研究科において教育組織、教育課程の検証とあわせて実施されるほか、文部科学省が実施する教職課程の实地調査や再課程認定の機会を通じて全学レベルの点検・評価を行っており、適切に対応している。他方で、検証結果をもとに教職課程に係る変更を行おうとする際、前提となる課程認定に係る知識については学内構成員の間で充分共有されているとはいえず、この点への対応が必要である。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

学部・研究科における検証および検証結果を踏まえて教職課程に変更を行おうとする際には課程認定基準を踏まえた対応を要することについては、毎年度、教職課程運営委員会においても概略の説明と注意喚起を行っているが、必ずしも十分に理解されているとはいえない状況にある。理解が不十分なまま、教育研究組織やカリキュラムの変更がなされた場合、教職課程の維持が困難な状況となる危険性もあることから、学内において、課程認定に係る基本的な事項についての理解・認識を浸透させる必要がある。

### <今後の対応方策>

課程認定の趣旨、教職課程の開設・維持にあたり留意すべき事項等、基本的な事項について、教職カリキュラム委員が各学部教授会において報告・説明する機会を 2022 年度中に設けることを教職カリキュラム委員会にて検討し、実施する。

## ◇教育課程・学習成果

### 点検・評価項目①：教職課程の編成・実施方針

評価の視点1：教職課程の編成・実施方針の設定

評価の視点2：教職課程の編成・実施方針と教員養成の目標との適切な関連性

#### <現状説明>

##### ○教職課程の編成・実施方針の設定

##### ○教職課程の編成・実施方針と教員養成の目標との適切な関連性

教職課程の編成・実施方針を以下の通り定めている。策定にあたっては「養成する教員像」と同様に本学の「教育活動に関する三つの方針策定にあたっての基本方針」に基づきつつ、教員に求められる教科および教科指導の知識・能力、免許種・教科に関わらず身に付けるべき知識・能力・態度をどの科目群で身に付けることとなっているかを明示している。

#### 教職課程における教育課程編成・実施の方針（カリキュラムポリシー）

##### カリキュラムの基本構成

養成する教員像（教員養成の目標）に掲げる知識・能力・態度等を修得できるよう、以下の点を踏まえて教育課程を編成します。

教科及び教科の指導法に関する科目：各教科の指導を行うにあたり必要となる教科専門の知識および教科指導に必要な理論・能力を修得することを目的とします。

教職基幹科目：教育職員免許法上、「教育の基礎的理解に関する科目」について、「教職基幹科目」として開設します。同免許法に定める科目区分に基づく「教育の基礎的理解に関する科目」「道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」「教育実践に関する科目」に加え、「大学が独自に設定する科目」を置き、免許種・教科に関わらず教員として身に付けておくべき知識・能力・態度を修得することを目的とします。

このほか、教育職員免許法施行基礎記第66条の6に定める科目については、「日本国憲法」「体育」「外国語コミュニケーション」「情報機器の操作」の各区分についてそれぞれ科目を開設します。

##### カリキュラムの体系性

教科及び教科に関する科目、教職基幹科目ともに、基礎・基本を学ぶ科目からより専門的・実践的な内容を扱う科目へと学修を進められるよう科目を配置しています。

1年次：文系学部は1年次秋学期から、理工学部は1年次春学期から教職課程の履修が可能です。教科に関する科目、教職基幹科目ともに今後の学修を進めていく上での基礎・基盤となる内容を扱う科目を配置しています。

2～3年次：1年次で学修した内容をふまえ、専門的・実践的な内容を扱う科目を配置し、4年次に行う教育実習に向け、教科指導や生徒指導等、教員に求められる知識・能力・態度を涵

養できるような科目構成としています。

また、中学校教諭免許の取得に必要な介護等体験については2年次から、教育実習の参加前年度に行う教育実習事前オリエンテーションについては3年次からそれぞれ開始となります。

4年次：教職課程の総仕上げとなる「教育実習」「教職実践演習」を配置しています。

## 大学院

専修免許に求められる高度な専門性を身に付けることを目的とした科目を博士前期課程に開設します。

### <点検・評価結果>

教職課程における教育課程編成・実施の方針（カリキュラムポリシー）については「養成する教員像を踏まえつつ、本学の「教育活動に関する三つの方針策定にあたっての基本方針」に沿った形で適切に設定している。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方針>

特になし。

点検・評価項目②：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、教職課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況  
評価の視点2：法令、教員養成の目標および当該目標を達成するための計画と対応し、必要な授業科目が開設され適切な役割分担が図られているか。

評価の視点3：教員に求められる資質・能力を涵養するために必要な科目が体系的に開設されているか。

評価の視点4：教育実習および教職実践演習の実施状況

評価の視点5：介護等体験の実施状況

### <現状説明>

○複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況

○法令、教員養成の目標および当該目標を達成するための計画と対応し、必要な授業科目が開設され適切な役割分担が図られているか。

○教員に求められる資質・能力を涵養するために必要な科目が体系的に開設されているか。

教育職員免許法に基づき教職課程のカリキュラムを編成し、必要な科目を開設している。

本学教職課程の教育課程の基本的な構成は以下の通りである。

法令上の科目区分等		法令上の最低修得単位数		科目の開設状況
		中学校 一種免許状	高等学校 一種免許状	
教科及び教職に関する科目	教科及び教科の指導法に関する科目	28	24	各学部が設置する科目及び共通開設
	教育の基礎的理解に関する科目	10	10	共通開設 (本学では「教職基幹科目」と呼称)
	道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目	10	8	
	教育実践に関する科目	7	5	
	大学が独自に設定する科目	4	12	
教育職員免許法施行規則第66条の6に定める科目	日本国憲法	2	2	各学部が設置する科目
	体育	2	2	
	外国語コミュニケーション	2	2	
	数理、データ活用及び人工知能に関する科目			
	又は情報機器の操作	2	2	

【注】

- ・科目区分等の名称、法令上の最低修得単位数は2019年度入学生以降のもの。
- ・介護等体験特例法に定める介護等体験については正課外の活動として設定。

教育職員免許法に定める「教科及び教科の指導法に関する科目」については、各免許教科の指導に必要となる専門的知識を身につける「教科に関する専門的事項」と授業実践に必要となる理論・技術を身に付ける「各教科の指導法（情報通信技術の活用を含む）」から構成される。本学における必要単位数は、法令上の最低修得単位数を基礎としつつ、学部・学科によっては専門分野に係る高い専門性を備えた教員を養成・輩出するべく、法令要件以上の単位数の修得を求めている。なお、文学部人文社会学科については複数の教科について課程を有しているが、学科の下に置く各専攻の専門分野と免許教科との相当性および教育課程の体系的観点から、専攻によって取得可能な免許種を指定している。

「教科に関する専門的事項」については、各学部・学科が設置する科目を充てているが、一部の科目は共通開設（異なる学部・学科間で共通して科目を開設）としている。法令上、それぞれの教科について修得すべき科目の分野（例：中学社会においては「日本史・外国史」「地理学（地誌を含む）」「法律学、政治学」「社会学、経済学」「哲学、倫理学、宗教学」の5分野について必修）が定められており、その要件に従って体系的な科目編成を行っている。各分野のうち、必修科目として一般的・包括的内容を含むことが求められる科目については教職カリキュラム委員がシラバス内容をもとにチェックを行い、不十分な点が確認された場合には教職カリキュラム委員長から担当教員に対して修正依頼を行うことにより、内容面の適切性を確保している。

「各教科の指導法に関する科目」は、複数の学部・学科で共通する校種・教科（例：中学校社会等）の科目については共通開設としている。免許教科の授業を実施するために必要となる学習指導案の作成や授業実践を行う科目であり、科目の専門分野に係る知識を修得していることが前提となるため、一部の例外（国語科、英語科）を除き配当年次を3年次からとし、学修を行う際の順次性を確保している。

「教育の基礎的理解に関する科目」「道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」「教育実践に関する科目」は教科に関わらず教師に求められる資質・能力の修得を目的とする科目群である。本学では本学教職課程の養成する教員像（教員養成の目標）に示す資質・能力を身につけるための「教職基幹科目」として位置づけ、全学部・学科の共通開設科目としている。

2022年度時点における開設科目は以下の通りである。

科目区分	各科目に含めることが必要な事項	科目名	単位数	配当年次
教育の基礎的理解に関する科目	教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想	教育の理念と歴史	2	1
	教育の意義及び教員の役割・職務内容(チーム学校運営への対応を含む。)	教職の基礎	2	1
	教育に関する社会的、制度的又は経営的事項(学校と地域との連携及び学校安全への対応を含む。)	教育と社会・制度	2	1
	幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程	発達と学習の心理	2	1
	特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解	特別支援教育の基礎	2	2
道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目	道徳の理論及び指導法	道徳教育の理論と方法	2	3
	教育課程の意義及び編成の方法(カリキュラム・マネジメントを含む。)	教育課程と総合的な学習の時間	2	2
	総合的な学習の時間の指導法			
	特別活動の指導法	生徒指導と特別活動	2	2
	生徒指導の理論及び方法			
	教育の方法及び技術	教育の方法と技術(情報通信技術の活用を含む。)	2	2
	情報通信技術を活用した教育の理論及び方法			
教育相談(カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。)	教育相談と進路指導	2	2	
進路指導及びキャリア教育の理論及び方法				
教育実践に関する科目	教育実習	教育実習Ⅰ	3	4
		教育実習Ⅱ	2	4
	教職実践演習	教職実践演習	2	4

【注】

- ・「道徳教育の理論と方法」「教育実習Ⅱ」は中学校教諭免許取得希望者のみ必修

「教育の基礎的理解に関する科目」「道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」については、中央教育審議会教員養成部会が定める「教職課程コアカリキュラム」において、それぞれの科目について「全体目標」と科目に含めることが必要な事項が明文化されており、これに沿ったシラバス作成が必須となっている。本学においては教育職員養成に関する運営委員会が設置する科目として共通開設とし、授業編成、シラバス作成、担当教員の業績確認・選定等を教職カリキュラム委員会が統括することで、法令上の要件に確実に対応できるよう運営している。なお、学生の履修にあたっては、所属学部が所在するキャンパスで行うことを基本とし、文系学部の学生は多摩キャンパス、理工学部の学生は後樂園キャンパスにて開講する科目を履修することとし、他キャンパスでの履修は許可していない。2023年度以降は法学部が茗荷谷キャンパスに移転することから、同学部の学生の教職課程履修(教育実習、介護等体験を含む)については2022年度中に調整を行う必要があり、教育職員養成に関する運営委員会および教職カリキュラム委員会において継続的に検討を行っている。

「大学が独自に設定する科目」については、教職課程の目的・趣旨に適合する科目として各学部・学科が設定する科目のほか、「教科及び教科の指導法に関する科目」と「教育の基礎的理解に関する科目等」で最低修得単位数を超えた分の単位数によっても要件を満たすことができる科目区分である。本学においては、理工学部を除く5学部において「学校インターンシップ1」「学校インターンシップ2」を開設しているほか、文学部では学部で開設している科目から9科目を指定している。



「教育職員免許法施行規則第 66 条の 6 に定める科目」については、免許種に関わらず教員の一般教養として修得すべき科目であり、教職課程の課程認定を要しない科目である。本学では、各学部・学科の開設する科目から指定している。なお、2021 年に行われた教育職員免許状施行規則の一部改正により、科目区分「情報機器の操作」が「数理、データ活用及び人工知能又は情報機器の操作」に変更された。2022 年度現在、本学では「情報機器の操作」に該当する科目のみのとなっているが、大学として申請を行う「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」の認定が可となった場合には、「数理、データ活用及び人工知能」の事項を含む科目を指定することについて検討を行う予定である。

「教育実践に関する科目」については、「教育実習Ⅰ」「教育実習Ⅱ」「教職実践演習」を設置している。これらの科目については次項にて詳述する。

専修免許状については、①取得したい専修免許状と同一教科かつ同一学校種別の一種免許状を取得すること、②修士の学位を有すること、③専修免許状の課程認定科目を 24 単位以上修得すること、の三点が取得のための要件となる。そのため、大学院の各研究科・専攻がそれぞれ開設している科目の中から免許教科に係る高度な専門性を身に付けることが可能な科目を指定し、認定を受けている。

## ○教育実習および教職実践演習の実施状況

本学教職課程においては、「教育実習」および「教職実践演習」を「教育実践に関する科目」として 4 年次配当科目としている。

### 1. 教育実習

本学では、「教育実習Ⅰ」（事前指導 1 単位分を含め 3 単位）、「教育実習Ⅱ」（2 単位）の 2 科目を設置し、中学校教諭免許取得希望者は 2 科目必修、高等学校教諭免許のみ取得希望者は「教育実習Ⅰ」1 科目のみを必修としている。実習期間は、中学校免許取得希望者は 3 週間（15 日間）、高校免許のみ取得希望者は 2 週間（10 日間）である。

過去 5 年間の教育実習終了者数は以下に示す通りである。

2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
279	268	203	245	191

#### 【注】

- ・ 2020 年度については、教育実習中止に伴う特例措置による終了者 4 名を含む。

2021 年度の参加者数の大幅減少については、学生が教育実習の申し込みを行う時期が新型コロナウイルス感染症による 1 回目の緊急事態宣言発出時期と重なったため、教職の志望度合いが高い学生のみが参加を決めたことが主な要因であると分析している。2022 年度については、再課程認定でいくつかの課程を取り下げて以降初めてとなる教育実習であるが、2022 年 4 月時点で 238 名が参加を予定しており、長期的な視点では減少傾向が続いているものの、近年の水準に戻ったといえる。

実習校については、東京都内公立中学校・高等学校、本学付属の中学校・高等学校、学生の出身母校のいずれかであり、このうち、東京都内公立中学校・高等学校については大学から東京都教育委員会に対して申請を行い、受け入れ可となった者について実施している。東京都教育委員会に申請を行う場合、地域と実習教科を指定して申請することとなるが、調整によって

受け入れ不可となるケースも少数ではあるが発生している（東京都公立学校全体の希望充足率は85%前後）。受け入れ不可となった場合には、補充受け入れ申請や本学付属の中学・高等学校への受け入れ等で対応を行っている。

教育実習期間中は「学生」ではなく「教師」として学校現場で活動することとなる。そのため、本学教職課程においては以下のような教育実習履修資格要件を定め、一つ要件をでも満たしていない場合には実習参加の前提となる知識・能力、教育として求められる規範意識・行動が充分とは認められない学生については実習参加を許可しないことで、教育実習生の質を担保している。

### 教育実習履修資格要件

1. 「教職基幹科目」のうち、「教育の理念と歴史」「教職の基礎」「教育と社会・制度」「発達と学習の心理」「教科教育法1」「教科教育法2」（教科教育法については教育実習を行う教科）の単位を実習前年度中までに修得済であること。
2. 教育実習事前指導の一環として実習の前年度より実施する「教育実習オリエンテーション」（A～G、全7回）に全回出席していること。
3. 教育実習に関する必要な諸手続きを遅滞なく完了していること。
4. 教育実習に関する理解と熱意、免許取得しようとしている教科についての十分な基礎学力や専門知識を有していること。加えて、「東京都公立学校教育実習取扱要綱」に定める教育実習資格を満たしていること。
5. （理工学部のみ）免許教科に係る一般的包括的科目の単位を修得していること。

数学免許： 数学科以外で数学免許の課程認定を受けている6学科は、

法令上、修得すべき科目の分野である

①代数学分野：共通開設科目の「代数学Ⅰ、Ⅱ」（4単位）

②幾何学分野：共通開設科目の「幾何学Ⅰ、Ⅱ」（4単位）

③解析学分野：自学科指定科目（2単位）

の3分野のうち、2分野を修得していること

理科免許： 理科免許の課程認定を受けている3学科は、

法令上、修得すべき科目の分野である

①生物学実験分野：共通開設科目の「生物学実験Ⅰ、Ⅱ」（2単位）

②地学実験分野：共通開設科目の「地学実験Ⅰ、Ⅱ」（2単位）

の2分野のうち、1分野を修得していること。

教育実習の事前指導および実施については教育実習委員会が所管し、万一、実習中に事故等が発生した場合には、教育実習委員長・当該学生の所属学部選出の教育実習委員・教育実習指導教授・教職事務室が連携して対応にあたっている。

教育実習参加を希望する学生は3年次春学期から「教育実習オリエンテーション」に出席し、教育実習に向けた心構え等を学習するとともに、実習校に対する申し込み等の諸手続きを行う。「教育実習オリエンテーション」の主な内容は以下の通りである。

- ・教育実習の意義と心構え
- ・学校現場における多様性について（本学ダイバーシティセンターによる講話、ケーススタディー）
- ・学校現場を知る（中学校教諭、高等学校教諭による講話）

- ・ハラスメントについての基礎知識（本学ハラスメント防止啓発室による講話）
- ・コンプライアンス、感染症の防止に係る指導
- ・教科指導（現職教員、学校現場における実務経験を有する特任教員による指導）
- ・教育実習校から見た教育実習と心得（中学校・高等学校管理職、管理職経験者による講話）
- ・教育実習に向けての諸手続き、注意事項

教育実習指導教授については、実施前年度に教育職員養成に関する運営委員会から各学部を選出依頼を行い、選出している。教育実習指導教授は1名につき3～4名の教育実習生を担当し、実習参加年度の4月以降、対面形式による実習指導を最低2回以上行うほか、教育実習校と連携して実習生の指導を行う。実習校のうち、都内公立学校および本学付属の中学校・高等学校については、実習生が行う研究授業の参観を必須としている。

教育実習終了後は事後指導を実施し、教育実習校における評価、事前・事後指導の状況、教育実習後に学生が作成する教育実習レポートの内容を総合し、教育実習指導教授が成績評価を行う。

当該年度の教育実習終了後には、教育実習委員会において総括として実習校における評価や当該年度に発生した事案等を確認し、次年度に向けた対応方策について検討を行っている。近年の事案の傾向として、学生による不祥事は相対的に減少している一方で、教育実習校においてパワーハラスメントの疑いがある指導を受けたという申し出が毎年数件程度ではあるが継続的に発生している。事案が発生した場合には、教育実習委員長、教育実習指導教授、教職事務室の三者が連携して状況確認を行うとともに、必要に応じて学内のハラスメント防止啓発支援室等の専門セクションにも協力を要請し学生のケアにあたっているが、実習終了後に申し出があるケースや教育実習校との間で見解の隔たりが大きいケースもあり、対応が難しいことが少なくない。

2020年度については、新型コロナウイルス感染症拡大を受け、教育実習実施時期の変更、実習期間の短縮等、大きな影響が生じた。

本学では、2020年8月11日付の教育職員免許法施行規則等の改正を踏まえて教育職員養成に関する運営委員会および教育実習委員会において計画通り教育実習が実施できなかった場合の措置について検討を行い、法令の趣旨に沿った形での対応を行った。具体的に、教育実習が中止となった4名については、教員免許取得に必要な科目の単位の余剰分を教育実習の単位として流用するとともに、学校現場における体験（学習支援員としての体験や本学付属の中学校・高等学校における学校体験）に基づく報告レポートの作成・提出、学内における研究授業の実施と参観、事前・事後指導の内容をもとに成績評価を行った。また、教育実習期間が短縮となった者については、実習日1日あたり8時間のみなし時間数ではなく実際の勤務時間に基づき単位認定を実施した。2021年度については1名について当初計画していた実習校での教育実習が中止となったが、実習先を本学付属の高等学校に変更する措置を講じた。

感染症の影響は2022年度も続いていることから、本学では、教育実習オリエンテーションや事前指導を通じて実習参加前から終了後一定期間が経過するまでの健康観察の実施、感染リスクが高いとされている行動の自粛、実習校および実習校が所在する地域の教育委員会が定める感染防止ガイドラインの順守等の指導を徹底している。

## 2. 教職実践演習

「教職実践演習」は、学生が教職課程の履修や正課外における様々な活動を通じて身に付けた資質・能力が教員として最小限必要な資質・能力として有機的に統合・形成されたかということについて、大学が掲げる養成する人材像や到達目標に照らして最終的に確認するための科目であり、教職課程の「学びの軌跡の集大成」として位置付けられる。

本学では4年次秋学期に開講し、教職課程における学習や正課外の活動について記録・蓄積する教職ポートフォリオを活用しつつ、グループワークや模擬授業の実施、フィールドワーク等を取り入れた授業を1クラス20名前後の少人数で実施している。

科目の運営にあたっては大学が所在する教育委員会との連携・協力も必須となることから、本学ではキャンパスが所在する地域の教育委員会（文系学部は八王子市教育委員会、理工学部は文京区教育委員会）との連携の下、実施している。

授業については、学校現場において教員経験を有する教職課程特任教員、非常勤教員と教職科目を担当する無任期の専任教員が担当している。授業担当者は毎年度開講前に授業実施方針、スケジュール、使用する教材についての打ち合わせを実施し、科目運営にあたっての認識を共有することで学生の履修クラスが異なっても着実に科目の到達目標を達成できるよう配慮している。

### ○介護等体験の実施状況

小学校・中学校教諭の普通免許状取得を希望する者については、「小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律」に基づき、7日間の介護等体験を行うことが求められる。本学では、中学校教諭免許状取得希望者を対象に、社会福祉施設・5日間、特別支援学校・2日間の介護等体験を実施している。

過去5年間の介護等体験参加者数は以下に示す通りである。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社会福祉施設	291	298	247	26	17
特別支援学校	295	243	221	114	133
合計	586	541	468	140	150

#### 【注】

- ・2020年度、2021年度の参加者数には介護等体験代替措置の適用者の数は含まない

法令上、体験の参加は18歳以上から可能であるが、本学では教職課程における学習の順次性に鑑み、2年次から参加可能とし、文系学部では1年目に社会福祉施設、2年目に特別支援学校での体験を、理工学部では学部の教育課程との関係を考慮して2年次に社会福祉施設と特別支援学校の体験を実施することを原則としている。

本学では、介護等体験は正課外で実施することとして単位化は行っていないものの、教職課程の履修開始後初めて学外で実習を行うこと、介護等を要する方々を対象とする施設・学校で実習を行うことから、集合型の事前指導の実施、学習課題による事前学習および事前学習報告書の提出を必須とし、十分な理解と自覚を深めた上で参加させている。また、体験終了後は自己評価票を用いて自己評価を行わせるとともに、体験記の作成を通じて振り返りの機会を設けている。

体験先については、社会福祉施設は東京都社会福祉協議会、特別支援学校は東京都教育委員会に対して大学から一括して申請を行い、例年ほぼ申請通りの人数の体験受け入れが可能となっている（理工学部学生の特別支援学校における体験については一部について後楽園キャンパ

ス近隣の国立学校に直接受け入れを依頼・実施)。

2020年度以降については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、社会福祉施設における体験について現場での受け入れが極めて困難な状況となっている。感染症の影響により介護等体験の実施が困難な場合には、「小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」に基づき、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所が開設する免許法認定通信教育の科目に係る印刷教材を用いた自学自習の実施および学習成果に係るレポート提出をもって替えることを原則としている。ただし、現場における体験を強く希望する学生については、感染症の状況によっては受け入れが中止となること、体験先において感染する可能性が排除できないなど、参加に伴うリスクについて指導を徹底し、書面による承諾を行った者についてのみ認めている。

特別支援学校における介護等体験については、東京都が設置する特別支援学校では感染防止策を徹底しながら受け入れが行われていることから、やむを得ない事情を除いては学校での体験参加を原則としている。

介護等体験の実施に関しても、教育実習委員会が所管し、事前指導を含めた計画策定や万一事故が生じた際の対応等を組織的に行う体制としている。

#### <点検・評価結果>

教育職員免許法に定める免許種に必要な科目を、教育課程編成・実施の方針を踏まえ体系的に開設している。学外で実習を行う教育実習、介護等体験については、教育実習委員会の責任の下、事前・事後指導も含めて組織的な対応を行うなど、概ね適切に実施している。

課題としては、法学部の茗荷谷キャンパスにおける2023年度以降の授業実施等についての運営体制の構築、教育実習におけるハラスメント事案への対応があげられる。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

1) 2023年度に予定されている法学部の茗荷谷キャンパス移転に伴い、同キャンパスにおける教職科目の授業編成、教育実習及び介護等体験の実施に係る体制整備について、2022年度内に対応する必要がある。

2) 教育実習先において、ハラスメントが疑われる事案が数件程度ではあるが毎年発生している。教育実習委員長、教育実習指導教授、教職事務室の三者が連携し、状況確認や学生のケアにあたっているが、教育実習校に対する直接的な働きかけや対応が困難なケースも生じている。

#### <今後の対応方策>

○ 教職カリキュラム委員会を中心に、法学部をはじめとする関係学部と連携をとりつつ、具体的な授業編成方針、担当者の確保について調整を進め、2022年11月までに決定する。教育実習及び介護等体験については、教職事務室内で業務フローについての検討を行い、必要に応じて教育実習委員会にて検討し、細部を検討する。

○ 学生の心身の健康を第一に、きめ細かく状況の把握・支援に努めるとともに、必要に応じて学内のハラスメント防止啓発支援室、学校を所管する教育委員会とも連携し、対応を行う。また、ハラスメント防止啓発支援室による教育実習オリエンテーションの講話については、ハ

ラスメントを「させない」という観点でも重要であるため、近年発生した事案や当該年度の教育実習先の状況等を事前に共有することでより実態に即した内容となるよう連携を図る。

点検・評価項目③：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。

評価の視点1：アクティブ・ラーニングやICTの活用など新たな手法の導入状況

評価の視点2：効果的な教育に必要な施設設備の整備状況

評価の視点3：単位の実質化を図るための措置

評価の視点4：シラバスに基づいて授業が展開されているか。

<現状説明>

#### ○アクティブ・ラーニングやICTの活用など新たな手法の導入状況

教職課程は教員免許状取得を目的とした課程であることから、授業実践や生徒指導の理論と技術の修得を目的とする科目を中心に、学生の主体的な参加や授業内の実践を前提とする科目が多数配置されている。

授業実践のための理論・技術の修得を主たる目的とする科目は、「教育の方法と技術（情報通信技術の活用を含む）」各教科の「教科教育法」「道德教育の理論と方法」等である。これらの科目では、授業を行う際に必要となる「単元指導計画」「学習指導案」の作成に必要な事項や効果的な教材の作成・活用を学ぶほか、「教科教育法」では模擬授業の実施と実施後の協議も実施している。

「教職実践演習」については、既述の通り、グループワーク、ケースに基づくロールプレイ、模擬授業、フィールドワークと発表等、学生が主体的に参加することを前提とした方法により授業を展開している。

「学校インターンシップ」（理工学部を除く5学部で設置）については、学生が学校現場において学習支援員等の体験を行い、活動時間が所定の時間数に達したものについて、レポート作成と報告会における実践報告発表をもって単位を認定する。

このほか、生徒指導・対応に必要な知識・能力の修得を目的とする「教育相談と進路指導」「生徒指導と特別活動」等の科目においても、グループワークやロールプレイが適宜取り入れられている。

ICTの活用としては、中学校を中心にデジタル教科書についても国語科・英語科・社会科は各2社（社会科についてはデジタル地図帳を含む）、数学科・理科については各1社分を導入し、授業や教育実習の事前指導に活用することが可能となっている。このほか、LMSとしてGoogle Classroom、ロイロノートについても利用が可能である。

#### ○効果的な教育に必要な施設設備の整備状況

授業教室については各学部の教室を使用しており、ほとんどの教室でPC、プロジェクターの使用が可能となっているほか、一部教室については教材提示機を配備している。

模擬授業等の実践を行うための施設設備としては、多摩キャンパス3号館内に電子黒板を配備した模擬授業教室を2教室整備し、うち1教室には授業等で活用可能なタブレット端末を配備している。模擬授業教室は学部の通常教室との兼用であるが、各教科の「教科教育法」「教職実践演習」の授業については優先的に教室割り当てが行われ、活用がなされている。

このほか、文系学部については教職事務室内に各教科の教科書、教科指導に役立つ参考図書

を配架し、自習スペースも設けているほか、教具としてマグネット黒板、掛図、個人用ミニホワイトボード等の教具を配備している。理工学部では、図書館理工学部分館内に授業等で活用可能な教科書、参考図書を配架し、学生が教材研究等に活用している。

#### ○単位の実質化を図るための措置

##### ○シラバスに基づいて授業が展開されているか。

単位の実質化を図るための措置としては、実習・実践的要素を含む科目を中心に、学生が授業外の活動を行うことを前提とした授業内容・計画を策定するとともに、シラバスの「授業時間外の学修の内容」にて明示している。シラバスに示す計画に沿った授業が展開されているかの確認については、各科目を開設している学部（文系学部で開講している教職基幹科目については文学部）が実施する授業アンケートを通じて行っているが、現時点では教職カリキュラム委員会として全体を把握する仕組みは現在のところ有していない。

また、本学は教員養成を主たる目的とする学部・学科を置いておらず、開放性の教職課程であることから、学部・学科の卒業要件とは別に教員免許状取得のための単位を取得する。そのため、学生は4年間で40～50単位（免許種・取得希望の免許の数により異なる）を卒業要件とは別に履修・単位修得の必要がある。特定の年次に過度な履修を行うことがないように、教育課程編成において配慮を行っているほか、教職履修者に対する各種のガイダンスにおいても計画的な履修を行うよう指導・注意喚起を行っている。加えて、教職課程を開設している各学部に対しては、教職課程を履修する学生が過度な履修を行うことを防ぐための方策について検討・実施すること、各学部が指導対象とする成績不良者で教職課程を履修している者について履修指導を行うことについて、教育職員養成に関する運営委員会から依頼を行っている。

#### <点検・評価結果>

学生の学習を活性化し、教育効果を高めることを目的として必要な施設・設備の充実を図るとともに、授業計画やシラバスの作成の際には学生の学習時間が充分確保されるよう努めている。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

特になし。

#### 点検・評価項目④：成績評価、単位認定を適切に行っているか。

評価の視点1：各教職科目の到達目標は適切な水準が設定されているか。

評価の視点2：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

#### <現状説明>

○各教職科目の到達目標は適切な水準が設定されているか。

## ○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

教職基幹科目、各教科の「教科教育法」、各教科の「教科に関する専門的事項」の必修科目については、2018年度に行われた教職課程の再課程認定の際に到達目標、成績評価方法も含めてシラバス内容の審査を受け、適切に設定されている。2019年度以降については再課程認定の際に設定した水準が維持されているかどうか、シラバスチェックを通じて教職カリキュラム委員が確認を行い、問題がある場合には教職カリキュラム委員長から担当教員に対して修正を依頼している。

成績評価については、文部科学省の示す「出席のみをもって加点することは教職課程の科目として適切ではない」との方針を遵守するよう徹底している。他方で欠席については、各教科の「教科教育法」をはじめとする実践・実技を行う科目を中心に多くの科目で欠席回数の上限定額を行い、それを上回った場合には単位認定の対象外とする運用を行っている。一例として、「教職実践演習」については欠席回数の上限を3回とし、配慮すべき事情があるなど判断が難しいケースについては担当教員間で情報共有・協議を行い、担当教員によって扱いが異なることのないよう組織的な対応に努めている。また、「教育実習Ⅰ」の単位数に含まれる教育実習事前指導については全回出席を要件とするなど、厳格な運用を行っている。

このほか、学校現場における実習・活動時間が単位認定の要件となる「教育実習Ⅰ」「教育実習Ⅱ」「学校インターンシップ」については、日誌の作成および受け入れ校の確認を義務付けることで活動実績を把握し、適切な単位認定を行っている。これらの科目は学外において実習を行う科目であり、大学設置基準および学則に基づき単位数を設定している。

なお、現在のところ、教職基幹科目の講座単位の成績評価分布について把握・検証の機会は設けていない。成績評価について疑義がある場合については、学生は所定の手続きにより、所属学部事務室（科目等履修生については教職事務室）を通じて成績調査の申請を行うことが可能となっており、このプロセスを通じても成績評価の適正化が一定程度なされていると判断している。しかしながら、教育実習履修資格要件科目については単位修得の可否が翌年度の教育実習参加に直結することも少なくないため、成績評価分布の組織的な把握と課題がある場合の対応については今後検討を行う必要がある。

## <点検・評価結果>

成績評価および単位認定については、教職課程認定基準および学則に基づき、概ね適切に実施している。ただし、現時点において教職基幹科目の成績評価分布については組織的な把握・検証の機会を有していないため、今後対応が必要である。

## <長所・特色>

特になし。

## <問題点>

共通開設で開講している科目について、現在のところ、担当教員毎の成績評価の分布について把握・検証の機会を設けていないが、学生からは同一科目の中で担当教員によって成績評価分布に偏りがあるとの指摘が寄せられている。特に教育実習履修資格要件科目の場合、単位修得の可否が翌年度の実習参加に大きく影響することから、成績評価分布の組織的な把握と著しい偏りがある場合の改善方策について検討する必要がある。



### <今後の対応方策>

学生から指摘があった科目を中心に教職事務室において成績分布状況の集約を行い、教職カリキュラム委員長の下で組織的な把握の必要性について検討を行う。

点検・評価項目⑤：教員の養成の目標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：教員の養成の目標の達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況

### <現状説明>

#### ○教員の養成の目標の達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況

教職課程の学修成果については、主として①教育実習先における評価、②学生自身の自己評価、③教職課程の総まとめ・見極め科目である「教職実践演習」の評価、④教員免許状取得者数、を通じて把握を行っている。

教育実習先における評価については、教育実習中の取組み状況や研究授業における成果等を勘案し、教育実習校の学校長が評価を行い、「教育実習評価票」によって報告がなされる。「教育実習評価票」では、「教職への理解と意欲」「教科指導の技術」等、8つの観点ごとにA（非常に優れている）～E（教職に適さない）の5段階で評価を行う。結果については教育実習委員会にて毎年度確認を行い、教育職員養成に関する運営委員会においても報告を行っている。

学生自身の自己評価については、教職ポートフォリオの作成を通じて2年次終了時、3年次終了時に実施している。2021年度以前は紙媒体で作成・提出を求めていたため、組織的な把握・活用が不可能な状況にあったが、2022年度からmanabaによる電子提出を文系学部で先行して実施している。個々の学生に、自分自身の目指す教員像を記載させた上で、本学教職課程が養成する教員像で掲げる項目について身に付いたかどうかの自己評価を行い、さらに、正課内・正課外それぞれの活動において、教員としての資質・能力向上のために取り組んだ活動について記載をすることとしている。提出された自己評価については、今後、教職カリキュラム委員会にて把握・検証を実施していく予定である。

「教職実践演習」では、教職ポートフォリオも活用しながら、個々の学生について教員に求められる資質・能力が身についているかの見極め・最終確認を行う。そのため、本科目の成績評価は個々の学生の本学教職課程における学修成果の総合評価の意味合いを有しているといえる。ただし、学生全体の評価について確認を行う機会は現在のところ有していない。

このほか、教員採用試験結果（合格者数、合格率等）も学修成果の一端を確認しうる指標であり、毎年度、教育職員養成に関する運営委員会において把握・検証を実施している。

過去5年間の教員免許取得状況は以下の通りである。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一種免許状	取得者数	256	255	194	243	186
	取得件数	603	581	439	544	409
専修免許状	取得者数	39	30	24	18	11
	取得件数	69	56	48	35	22

### <点検・評価結果>

学修成果の把握については複数の指標を用いて把握を行っているが、教員養成の目標の達成状況についてこれらの指標を総合した形での把握・検証を行うには現在のところ至っていない。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

学生の学修成果については、把握のための複数の指標を有し、それぞれの活動を所管する委員会において把握を行っているが、教員養成目標の達成状況の検証という目的では実施できておらず、検討が必要である。

### <今後の対応方策>

2021年度に教員養成の目標について改訂を行ったことから、教職カリキュラム委員会において学修成果の把握が可能な既存の指標の確認・精査を行い、目標の達成状況の検証について検討を行う。なお、学生の自己評価については2022年度から文系学部において先行して電子提出を導入したことから、達成状況の検証に2022年度中に検討・2023年度を目途に実施することを想定する。

点検・評価項目⑥：教職課程及びその内容、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：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：点検・評価結果に基づく改善・向上

### <現状説明>

○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

教職課程全体に係る点検・評価については、教職課程認定大学等実地視察や教育職員免許法施行規則の改正に伴う再課程認定の際に全学レベルで実施することとなる。いずれについても10年程度に一度行われており、本学においては2014年度に実地視察を、2018年度に再課程認定を受け、この機会にカリキュラムや教員組織を含め、全学的な点検・評価を実施し、課題については教育職員養成に関する運営委員会の指示の下、教職カリキュラム委員会が各学部と連携しつつ対応を行うこととしている。

このほか、恒常的に行う点検・評価については、教職課程のそれぞれの活動を所管する委員会において、次年度に向けた審議を行う際にデータに基づき検証を行っているほか、全学の内部質保証活動の一環として行う自己点検・評価活動を通じても諸活動の点検・評価を実施し、その結果を元に諸活動の改善・向上に努めている。

具体的な事例として、教職カリキュラム委員会においては次年度の授業編成についての審議を行う際、講座ごとの履修者数をもとに開講講座数の適切性について確認を行っている。また、教育実習については、教育実習委員会において実習生に対する実習校の成績評価の状況や当該年度の実習において発生した事故事案について検証を行い、検証結果をもとに次年度の事前指導の改善方策を検討・実施している。

### <点検・評価結果>

教職課程が行う教育活動については、それぞれを所管する委員会の下で点検・評価を行い実施しているほか、教職課程認定大学等実地視察の機会等を活用した点検も実施し、諸活動の改

善・向上に努めている。

<長所・特色>

特になし。

<問題点>

特になし。

<今後の対応方策>

特になし。

## ◇教員・教員組織

点検・評価項目①教職課程認定基準に基づき、適切に教員組織を編成しているか。

評価の視点1：教職課程認定基準において定められた必要専任教員数の充足状況および点検・評価の実施

評価の視点2：担当授業科目に関する研究実績の状況、担当教員の学校現場等での実務経験の状況をふまえ、適正な教員配置がなされているか。

### <現状説明>

○教職課程認定基準において定められた必要専任教員数の充足状況および点検・評価の実施

○担当授業科目に関する研究実績の状況、担当教員の学校現場等での実務経験の状況をふまえ、適正な教員配置がなされているか。

必要専任教員数の充足状況については、翌年度の教職課程に係る「変更届」を作成する際に毎年確認を行っている。2022年4月1日現在、「教育の基礎的理解に関する科目等」については、教職課程認定基準に基づく必要専任教員数4名に対して10名を配置し、「教科に関する専門的事項」についても全ての学部・学科、校種・免許教科について教職課程認定基準に基づく必要専任教員数を充足する教員を配置しており、適切な状況となっている。

教職コアカリキュラムが設定されている科目(教職基幹科目、各教科の指導法に関する科目)については、2018年度の再課程認定の際に専任・非常勤を問わず教育研究業績の点検を実施し、適正な教員配置を行った。その後、新たに担当することとなった教員については、課程認定の際とはほぼ同水準の教育研究業績書の提出を義務付け、それをもとに教職カリキュラム委員会において審議を行った上で配置を決定している。

教科に関する専門的事項(各教科の指導法に関する科目を除く)については、基本的には当該科目設置している学部において業績の確認を行う。なお、一般的包括的な内容を含むことが求められる必修科目およびコアカリキュラムが設定されている英語科の必修科目については再課程認定の際に文部科学省に届出・認定を受けた教員を配置することとし、担当者の交代が生じた場合には、科目を設置している学部と教職カリキュラム委員会とが連携して業績の確認を行い、適正な配置がなされるよう配慮している。

### <点検・評価結果>

教員組織については教職課程認定基準に基づき適正に編成を行い、毎年度点検を実施している。授業担当者の配置にあたっては、教職カリキュラム委員会において教育研究業績の確認を行うことで適正に実施している。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

特になし。

### <今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目②教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きが明確化されているか（任期制の教員を含む）。

評価の視点1：教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きが明確化されているか（任期制の教員を含む）。

評価の視点2：規程等に従った適切な教員人事が行われているか（教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮を含む）。

<現状説明>

○教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きが明確化されているか（任期制の教員を含む）。

○規程等に従った適切な教員人事が行われているか（教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮を含む）。

本学は教職課程に特化した教育研究組織を設置しておらず、専任教員はいずれかの学部にも所属することとなっているため、教育職員養成に関する運営委員会として教員の任用権は有していない。

ただし、「教職実践演習」を含む教職科目を担当する教職課程特任教員に関しては、教育職員養成に関する運営委員会が任用計画を策定した上で候補者の選定を行い、当該教員が着任後に所属することとなる学部に対して推薦を行うこととしている。教育職員養成に関する運営委員会において候補者の選定を行うのは、「教職実践演習」をはじめとする教職科目を担当することから、選考基準として学校現場における教員としての実務経験または課程認定を受けている大学等における教職課程における教育経験を有していること、もしくは、募集要項に示す教職科目について担当可能な教育研究業績を有することが必須であり、この観点での確認を行う必要があるためである。

教職課程特任教員は、「教職実践演習」の開設が法令上義務付けられることとなった際、学校現場における実務経験を有する担当教員が必要であると判断に基づき、教育職員養成に関する運営委員会から要請を行い、学部長会議において全学共通の人件費での任用が認められたものであり、2011年度から任用している。「中央大学特任教員に関する規程」に基づく任用であり、任期は5年間を超えないものとされ、必要と認める場合には再任することができる。2022年度現在、理工学部1名、文学部3名を配置している。

具体的な任用の流れは以下の通りである。

- ①教育職員養成に関する運営委員会において特任教員の任用計画を策定し、学長・学部長会議に報告を行う。
- ②任用計画に基づき、新たに任用が必要となった際には教育職員養成に関する運営委員会において募集要項、任用候補者選考に係る実施要項を定める。
- ③募集要項に基づき募集を行い、書類選考、面接審査を行った上で教育職員養成に関する運営委員会において候補者を決定する。書類選考においては、教職課程認定の際の教員審査に必要な履歴書、教育研究業績書に準じる様式と原本の提出を求め、教育研究能力や実務経験に係る審査を行う。
- ④教育職員養成に関する運営委員会から着任後に所属する学部候補者の推薦を行い、当該学部において任用規程に基づき業績審査、教授会での審議を行う。
- ⑤全学の任用審議会における審議を経て、任用が決定する。

なお、2023年度の茗荷谷キャンパス開校・法学部の移転を見据え、新たに法学部所属の特任教員1名を任用することが2022年3月開催の学部長会議において認められたことから、現在、候補者の募集・選考に着手している。

#### <点検・評価結果>

教育職員養成に関する運営委員会として教員の任用権は有していない。教職課程の観点からの審査が必要となる教職課程特任教員については、着任後に所属することとなる学部と連携しつつ、教育職員養成に関する運営委員会において募集要項を策定し、教職科目を担当可能な業績を有していることを審査の過程で確認を行うなど、適切に実施している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目③教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画への理解をはじめ教職課程を担う教員として望ましい資質・能力を身に付けさせるためのFD（ファカルティ・ディベロップメント）が実施されているか。

#### 評価の視点1：教職課程に関するファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

##### <現状説明>

##### ○教職課程に関するファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

教職課程に関するFD活動としては、現在、以下のような取組みを恒常的に実施している。

- ・文学部教育学専攻の授業担当者会議

文学部の各専攻において、毎年度3月末に実施する授業担当者会議である。教育学専攻は教職課程の中核を担っていることから、他学部所属の教員を含め、教職基幹科目や各教科の指導法を担当する教員を対象に教職課程の現状や翌年度の授業方針等を共有する機会を設けている。

- ・教育実習指導教授会議

共通の認識をもって教育実習指導を行うことを目的に、毎年4月に当該年度の教育実習指導教授を対象に実施している。また、会議とあわせて「教育実習指導の手引き」を配布しており、同資料においては指導にあたり特に留意すべき事項、教育実習指導の事例紹介、指導に際して利用可能な施設・設備の案内等を掲載している。

- ・教職課程に関する各種協議会等への参加

教職課程に関しては、全国レベルから都道府県レベルまで多数の協議会が存在する。これらの協議会には、文学部教育学専攻の教員や教職課程特任教員、教職事務室所属の職員が参加し、事後に内容を共有することで教職課程の質的向上に努めている。

このほか、2021年度は多摩キャンパス3号館内に整備している模擬授業教室を活用し、電子黒板の使用体験会を2回実施した。

しかしながら、教職課程を開設している学部学科において、課程の運営を行っていくための前提となる知識・情報を広く共有するための機会は現在のところ設けていない。教職課程を設置している学部が教育研究組織や教育課程の改革を志向する際には、教職課程認定基準への留意が不可欠となるため、この点について共有する機会を設定する必要がある。

#### <点検・評価結果>

教職課程が実施する教育活動の質的向上および組織的な実施を目的とするFD活動を様々な機会を通じて実施している。他方で、教職課程運営そのものに係る事項を扱うFD活動は実施しておらず、この点について検討が必要である。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

教育研究組織や教育課程の改革を志向する際、教職課程を設置している学部学科においては教職課程認定基準にも充分留意が必要である。この点について、大学全体での認識共有が必要であるが、現在のところ共有の機会を設けることができていない。教職課程に係るFD活動の一環として企画・実施する必要がある。

#### <今後の対応方策>

教職カリキュラム委員が各学部教授会を活用して教職課程運営に必要な事項と本学教職課程の現状について説明を行う機会を設けることについて、教職カリキュラム委員会において検討し、2022年度から開始する。

## ◇教職支援

### 点検・評価項目①教職課程履修希望者に対する情報提供・指導の適切性

評価の視点1：教職課程の履修を希望する学生に対して適切に情報提供を行い、学生の受け入れを行っているか。

評価の視点2：科目等履修生の受け入れは適切に行っているか。

#### <現状説明>

○教職課程の履修を希望する学生に対して適切に情報提供を行い、学生の受け入れを行っているか。

教職課程の履修については課程認定を有する学部・学科の学生であれば成績等の要件は設けずに履修を認めている。1年次の履修は、文系学部においては秋学期から、理工学部は春学期から可能である。ただし、各学部が設置している教科に関する専門的事項の科目および教育職員免許法第66条の6に定める科目については教職課程の新規履修手続きを行わなくとも履修可能である。

新規履修希望者に対しては教職課程新規履修ガイダンスを毎年6月と3月の2回開催し、教員免許状の取得要件、本学教職課程の履修方法および学習スケジュール、教職支援等について説明を行い、その後、所定の履修料を期限内に納入した者について履修を認めている。教職課程を履修する学生は、学部卒業（大学院の場合は課程修了）のための単位に加えて教員免許状取得のための科目の単位を修得する必要がある。そのため、学部学生の場合、通常の学生の履修単位数と比較すると15～20単位程度履修単位数が多くなること、授業前後の学修や介護等体験への参加など、正課外に行うべき学修が多いこと、民間企業と教職とを並行して行う場合には教育実習実施時期を見据えた対応を行う必要があること等について情報提供を行い、各自が充分検討した上で履修を開始するよう指導している。

文系学部については、入学直後の1年次春学期からの教職課程履修を認めておらず、入学から2カ月が経過してから教職課程新規履修ガイダンスが実施されるスケジュールとなっていることから、例年、新入生からの履修に関する問い合わせや新規履修ガイダンス開催情報の見落としによる相談が多数寄せられていた。そのため、2020年度より、入学式直後の時期に教職課程の概要を紹介するオンラインガイダンスを実施し、教職課程に具体的なイメージをもたうえで新規履修を行うことができるよう配慮している。

大学院学生については、研究指導教授による研究指導の際、研究計画と教職課程の履修について相談・調整を行うよう指導を行っているほか、新規履修者については大学院事務室が新規履修ガイダンスを実施している。

○科目等履修生の受け入れは適切に行っているか。

本学卒業後に教員免許取得を希望する卒業生を対象に、教職課程科目等履修生制度を設けている。科目等履修生については、毎年2月に募集・3月に選考試験を実施し、合格した者について履修を認めている。

選考試験は書類選考と論文試験、筆記試験（教職および教育に関する基本的な課題に関する論文試験）、面接試験によって行うこととし、出願者の要件により一部を免除している。詳細は以下の通りである。



出願者の要件		試験方法		
		書類	筆記	面接
卒業生	免許状取得を目指して新規に出願する場合	○	○	○
	免許状取得に足りない科目の履修を希望する場合	○	○	○
	免許状取得済みで、他の教科の免許取得を目指す場合	○	-	○
出願時の年度末における卒業見込者	免許状取得を目指して新規に出願する場合	○	○	○
	免許状取得に足りない科目の履修を希望する場合	○	-	○
	免許状取得済みで、他の教科の免許取得を目指す場合	○	-	○
前年度からの科目等履修生継続者※		○	-	-

※前年度からの継続者で、新たに他教科の免許取得を目指す場合には面接試験あり

選考試験は教職科目等履修生選考委員会が所管し、選考基準等を共有した上で委員が分担して選考にあたっている。筆記試験の採点、面接試験については複数名の委員で担当し、採点結果を委員長が点検・取りまとめた後に委員会の合議によって合否を決定することで、選考の透明性を確保している。

合格後は科目等履修生ガイダンスを実施し、本学教職課程の履修に必要な事項と諸手続きについて説明を行うとともに、個々の学生の過去の単位修得状況を踏まえた履修相談を行っている。

過去5年間の出願者数、合格者数の推移は以下の通りである。

2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
志願者	合格者	志願者	合格者	志願者	合格者	志願者	合格者	志願者	合格者
22	22	17	17	16	16	19	19	21	20

#### <点検・評価結果>

新規履修希望者に対しては新規履修ガイダンスを実施し、教職課程の履修の進め方等について十分な情報提供・指導を実施している。

科目等履修生の受け入れについては教職科目等履修生選考委員会の責任の下で選考試験を実施し、適切に行っている。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方針>

特になし。

#### 点検・評価項目②学生に対する教職指導の実施状況

評価の視点1：教職指導のための体制の適切な整備
評価の視点2：教職課程履修者に対する履修指導の適切性
評価の視点3：障がいのある学生に対する支援措置の適切性
評価の視点4：ハラスメント防止のための措置の状況
評価の視点5：学生のキャリア形成及び進路に関する適切な支援の実施状況

## ＜現状説明＞

### ○教職指導のための体制の適切な整備

#### ○教職課程履修者に対する履修指導の適切性

教職課程履修者に対する履修指導や教員採用試験を含めた指導・支援については、従前は教育職員養成に関する運営委員会の審議事項として規程上位置づけておらず、主に事務局ベースで対応を行ってきた。そこで、2021年度に検討を行い、2022年4月1日付で中央大学教育職員養成に関する運営委員会規程を改正し、教職指導を委員会事項として位置づけ、組織的な推進体制について規程上の整備を行ったところである。実質的な取組みについては、同運営委員会の下に設置する教職カリキュラム委員会が所管することとしている。

日常的な指導・支援については、文系学部については教職事務室、理工学部については理工学部事務室教職担当が行っている。これらの事務室においては、窓口において、教職課程履修者、これから履修することを検討している学生の質問・相談に応じているほか、将来の進路として教職を志望している学生の相談やアドバイスを随時行っている。また、多摩キャンパスにおいては、教職課程特任教員による「教職オフィスアワー」を設定し、毎週決まった曜日・時間帯に教職課程特任教員が教職課程や進路に関する質問・相談に対応する時間を設けている。

#### ○障がいのある学生に対する支援措置の適切性

障害や発達上の特性を有する学生については、教職課程の履修を進めていく中で把握に努め、学内のダイバーシティセンター、キャンパスソーシャルワーカーとも連携しながら状況を把握し、学生の要望について聞き取りを行いながら教職課程の履修や介護等体験、教育実習等の学外の活動を円滑に進めることができるよう努めている。

特に教育実習については、2～3週間の期間を実習校において教師として教育活動にあたることから、学生にとっても実習校にとっても負担が大きい。そのため、教育実習オリエンテーションを通じ、配慮を必要とする学生については実習先を検討する段階から事務室に相談するように呼び掛けるとともに、事務手続きや教職科目の授業を通じて気になる学生が顕在化した際には所属学部の事務室等とも連携して情報収集を行い、支援につなげることができるよう配慮している。

#### ○ハラスメント防止のための措置の状況

教育実習オリエンテーションにおいて、ダイバーシティセンター、ハラスメント防止啓発支援室による講話をそれぞれ実施し、ハラスメント防止に向けた啓発を行っている。

ダイバーシティセンターの講話は、障害・ジェンダーセクシュアリティ・グローバルの三領域それぞれについてケーススタディーも取り入れながら、多様性への理解と相手の背景を思いやる行動の大切さを実感させる内容としている。本取組みは2021年度から開始したものであるが、近年は多様な背景を有する生徒への対応が学校現場においても重要性を増している。学生のリアクションからも、教育実習参加前の段階で専門的知見を有するスタッフから具体的なケースを題材に実践的に学ぶことができる機会として、有効に機能していると評価している。

ハラスメント防止啓発支援室による講話では、ハラスメントの基本構造について学び、ハラスメントを「しない」「させない」両方の視点に立った内容としている。加えて、教育実習指導教授にも、教育実習指導教授会議を通じて学生への指導の徹底と万一事案が発生した場合の迅速な報告について依頼を行っている。

他方で、近年は教育実習校においてパワーハラスメントが疑われる事案が数件ではあるが毎

年発生している。事案が発生した場合には、教職事務室（理工学部は理工学部教職担当）が学生から詳細な状況と要望を聞き取り、教育実習委員長および教育実習指導教授と連携し、必要に応じてハラスメント防止啓発支援室の助言も受けながら実習校への申し入れ等を行うなどの対応を行っている。しかしながら、学生がその後の実習指導への影響を懸念して実習終了後に申し出を行うケースが少なくないほか、実習校と学生との間で認識の隔たりが大きい場合もあり、その都度難しい対応を強いられているのが現状である。

このほか、学生が学校現場で活動を行う学校応援プロジェクトについては登録メンバー全員を対象とする全体ミーティングや出張授業実施前のミーティングの機会を通じて、「学校インターンシップ」の履修希望者に対してはガイダンスを通じてハラスメントの防止について指導を行っている。

### ○学生のキャリア形成及び進路に関する適切な支援の実施状況

教職をめざす学生のキャリア形成および教員採用試験支援を含む教職指導については、正課の授業等を通じて実施するものと、正課外で実施するものの大きく2つの取組みを行っている。

正課の授業に関し、教職基幹科目の「教職の基礎」は、教職の意義、教員の役割・資質能力・職務内容等について学ぶ導入的な科目であり、本学では1年次配当としている。また、「教育実習Ⅰ」の事前指導として実施する教育実習オリエンテーションにおいては、複数の回で現職教員を招聘し、学校現場や教員としての資質形成についての講話を行っており、学生のキャリア形成にも寄与している。

正課外の取組みについては、教職事務室および理工学部事務室が各種のガイダンスや教員採用試験受験支援を実施しているほか、学校からのボランティア募集に関する情報発信および大学を通じての申し込み、教育委員会主催の教師塾に係る募集案内等を行っている。主な取組みは以下の通りである。

- ・教員採用試験対策講座（教職教養対策、論文対策。実施については外部業者に委託）
- ・二次試験対策講座
- ・教員採用試験論作文対策
- ・志望理由書、面接カード等に係る相談・添削
- ・学生の自主勉強会サークルに対する支援
- ・学校等からの教員募集情報、ボランティア募集情報の発信
- ・各地の教育委員会主催のセミナー、教師塾に係る情報発信

これらの取組みの結果、2022年3月卒業生においてはのべ46名が公立学校・私立学校の教員採用試験において合格（正規合格および私立学校無任期専任、常勤講師のみ）した。また、40名が産休・育休代替教員、時間講師、非常勤講師等の期限付き任用教員として着任している。教員採用試験受験者への支援については、以前は一次試験対策を教職事務室、二次試験対策をキャリアセンターが所管していたところ、2020年度から予算・業務ともに教職事務室に一本化し、理工学部事務室と連携しながら実施することとした。このことにより、教職課程特任教員、大学が把握している本学出身の現職教員を活用した支援が可能となったが、教職支援室のような形で教採支援に特化した人材を配置する大学と比較すると、不十分な点も有しているのが現状である。

このほか、教職を目指す学生のキャリア形成に資する取組みとして、学校応援プロジェクトを2019年度より実施している。このプロジェクトは、キャンパス周辺の地域に所在する学校や本学附属の中学校・高等学校、その他の学校からの依頼に基づき、学生が本学教員の指導・支

援を受けながら出張授業等のプログラムを企画・実施する取組みである。詳細については社会貢献の項にて記述する。

#### <点検・評価結果>

学生に対しての教職指導については、事務局を中心に学内の部局や本学卒業教員、学校現場における実務経験を有する特任教員等と連携を図りながらきめ細かく実施している。教員採用試験受験者への支援については教員・本学出身の現職教員・事務局の連携のもとで行い、一定の成果をあげているものの、さらなる充実・工夫を行う余地がある。

#### <長所・特色>

本学ダイバーシティセンターの協力の下、教育実習オリエンテーションにおいて多様性の理解についてケーススタディーも取り入れた指導を行っている。多様化が進む学校現場において様々な背景を有する生徒への理解は不可欠の事項であり、教職課程の様々な授業科目においても学習している事項であるが、教育実習に臨む前段階でこれまでの学習内容を統合し理解を深める機会となっている。

#### <問題点>

教員採用試験受験者を対象とする支援については現在も一定程度行っているものの、これに特化した「教職支援室」等を置いている大学と比較すると人員・費用の面で劣っており、工夫が必要である。

#### <今後の対応方策>

長所：学生からのリアクションや、学校現場における状況も参考としながら、ダイバーシティセンターとの連携により内容の充実を図っていく。

問題点：現時点において教職支援に特化した組織の新設は困難な状況にある。教員採用試験合格者や教育委員会からの情報収集を強化するとともに、教員採用試験受験者・合格者の在学時の状況分析を実施し、限られた資源を有効に活用しながら支援を実施していく。また、教員採用試験については早期からの計画的な準備と結果が判明する4年次秋までの長期間にわたるモチベーション維持が不可欠となるため、3年次以下を対象とするガイダンスの企画・実施、合格をめざして切磋琢磨する学生集団の形成支援等を実施する。

点検・評価項目③教職指導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：点検・評価結果に基づく改善・向上

#### <現状説明>

○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

教員採用試験合格者数、教員免許取得者数等の指標については教育職員養成に関する運営委員会において毎年度報告し、共有を行っている。

しかしながら、教職指導については2022年4月の規程改正に伴い教育職員養成に関する運営委員会の審議事項とされたことから、委員会としての組織的な点検・評価については2022年

度以降取り組む予定である。

#### <点検・評価結果>

2022年4月より委員会の審議事項に加えた段階であることから、点検・評価の仕組みについては今後検討・構築する必要がある。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

教職指導に係る点検・評価を委員会として実施する仕組みを有していないことから、この点について検討・構築する必要がある。

#### <今後の対応方策>

教職カリキュラム委員会において教職指導に係る現状把握を実施し、点検・評価を行う仕組みを2022年度中に構築し、実施する。

## ◇社会連携・社会貢献

### 点検・評価項目①教育委員会や学校等との連携・交流等の状況

評価の視点1：大学の周辺地域の教育委員会、学校等との連携状況

評価の視点2：教育委員会や地域の学校との連携協力により、教職課程における教育の充実や地域社会への貢献を推進しているか。

#### <現状説明>

#### ○大学の周辺地域の教育委員会、学校等との連携状況

大学の周辺地域の教育委員会との連携については、八王子市（多摩キャンパス）、文京区（後楽園キャンパス）と本学との間の包括連携協定に基づき、「教職実践演習」の実施にあたっての八王子市教育委員会からの講師派遣、学生の授業見学受け入れ（文京区）、八王子市教育委員会が実施する教員研修への本学教員の講師派遣（八王子市）、八王子市学校インターンシップへの学生派遣を実施している。連携取組み実施にあたっては、毎年度、教育委員会と懇談の機会を設け、協力の依頼とあわせて教員養成・採用に係る情報交換等を行い、課程運営の参考としている。

また、2018年度には、教育職員養成に関する運営委員会として、東京都教職員研修センターと研修実施に関する協定を締結し、東京都教育委員会が主催する教員研修に講師派遣等の協力を行うこととした。同協定に基づき、2019年度に英語中核教員養成講座（全4回、会場提供および講師として2名の教員を派遣）を実施したほか、2022年度は専門性向上研修に教員1名を講師として派遣する予定となっている。

他大学との連携としては東京学芸大学教職大学院と教員養成高度化のための連携協定を2018年度に締結している。この協定は、教員養成の高度化を進めるため、早期から高度専門職業人として準備教育を実施し、連携協定校の学部学生の資質向上と教職大学院への効果的な接続を図ることを目的とするものである。協定に基づき、本学から推薦した学生は東京学芸大学教職大学院の入学前プログラムに本学在学中から参加し、特別選考を経て進学することが可能となっている。毎年度、秋学期に進学希望者を対象とする説明会を実施した後に推薦者決定のための学内選考を実施し、2018・2019年度は各4名、2020年度以降は毎年各2名の学生を推薦している。本学からの推薦を受けて入学前プログラムに参加した学生は全員が東京学芸大学に進学し、修了者のほとんどが教員として各地の学校に着任しており、高い資質能力を有する教員の輩出という観点から一定の成果をあげつつあると評価している。

このほか、本学附属の中学校・高等学校（中央大学高等学校、中央大学杉並高等学校、中央大学附属中学校・高等学校、中央大学附属横浜中学校・高等学校）との連携については、従前より教育実習生の派遣・受け入れを実施している。加えて、「学校応援プロジェクト」（次項にて詳述）において実施した出張授業が契機となり、進路・キャリア学習の実施、授業への大学生派遣、中学・高校における授業の見学受け入れの実施など、連携が強化されつつあり、本学の総合学園構想の推進の一端を担っている。具体的な連携状況は以下の通りである。

#### 2019年度

- 中央大学附属中学校「Project in Science」にて出張授業（学校応援プロジェクト・全4回）
- 中央大学附属横浜中学校・技術科にて出張授業（学校応援プロジェクト）

#### 2020年度

- 中央大学附属中学校「Project in Science」にて出張授業（学校応援プロジェクト・全5回）

中央大学附属高等学校進路学習（学校応援プロジェクト）  
中央大学附属高等学校「Project in English」卒業発表会（学生派遣）  
中央大学附属中学校進路学習（学校応援プロジェクト）

2021 年度

中央大学附属高等学校キャンパス見学・進路学習（学校応援プロジェクト）  
中央大学附属高等学校「教養総合」（学生派遣）  
中央大学附属中学校「教養総合基礎」（学生派遣・全3回）  
中央大学附属高等学校「Project in English」卒業発表会（学生派遣）

なお、2022 年度については、全学の中高大連携事業として中央大学附属中学校および中央大学附属横浜中学校にて学校応援プロジェクトが進路学習を実施する予定となっているほか、中央大学附属中学校「教養総合基礎」の授業支援を行うボランティア学生の派遣を6月から実施している。

### ○教育委員会や地域の学校との連携協力により、教職課程における教育の充実や地域社会への貢献を推進しているか。

小中学校および高等学校等と連携した活動については、社会貢献の側面に加えて、教職を志す学生が学校現場の実態に触れ、教師に求められる資質・能力を身に付ける貴重な機会となるため、教職課程としても積極的に推進・推奨している。

主な取組みは以下の2つである。

#### 1. 学校応援プロジェクト

地域の学校や本学付属の学校等からの依頼を受け、教職課程履修者を中心とする学生が企画・立案を行って出張授業を実施する活動である。2019 年度に学内競争的資金である中央大学教育力向上推進事業の採択を受けたことで取組みを開始し、大きな成果を収めたことから、事業期間（3 年）終了後も恒常的な活動として継続している。

実施体制としては、教職カリキュラム委員会の権限の下、文学部教育学専攻所属の専任教員と教職課程特任教員、事務局である教職事務室の連携により、プロジェクトの運営や学生の指導を行っている。さらに、出張授業プログラムの内容については関連する分野を研究対象としている本学教員に監修・助言を受けることで、学校における実践に耐えうる質を担保している。

これまでの実践例としては、小中学校におけるプログラミング授業、中学校における英語活動、中学校・高等学校におけるキャリア・進路学習などがあげられ、2019 年度はのべ9 校・14 回、2020 年度はのべ9 校・19 回の出張授業等を実施した。2021 年度の実績は以下に示す通りである。

	名称	実施日	参加 学生数	概要
1	中央大学附属高等学校 キャンパス見学・進路学習プロジェクト	2021年5月1日	27	高校入学直後の早い段階で大学のキャンパス訪問や大学生と触れ合う機会を設け、学習意欲の向上、自身の進路・大学進学への意識を高める。
2	八王子市立由木東小学校 プログラミング教育プロジェクト	2021年6月28日, 7月1日	23	小学校1年生が初めて学習端末を使用する際の授業を担当。ログイン・ログオフ等の基本的な操作、アプリを用いた体験を実施。
3	中央大学附属高校 「教養総合」SDGs	2021年7～8月	3	高校2年生「教養総合基礎」SDGsコースにおいて、学外企業と連携した取組みを行う班にチューターとして参加。
4	豊南高等学校 進路学習プロジェクト	2021年9月25日	18	高校2年生進学コースの生徒を対象に進路・大学進学について大学生と対話しながら考える企画を実施。
5	多摩市立東愛宕中学校 Global Gatewayプロジェクト	2021年10月14日	6	英語部を対象に、英語を用いたアクティビティを企画・実施。
6	多摩市立諏訪中学校 職場体験プロジェクト	2021年11月9日	5	大学として受け入れる職場体験学習の一部を担当。大学生体験を通じ、進路のひとつとしての大学進学を考える企画を立案・実施。
7	都立三宅高等学校 大学見学・キャリア学習プロジェクト	2021年11月11日	3	高校2年生の進路学習の一環として実施。都心キャンパスにおける施設・研究室見学、大学生との進路・キャリアに関する懇談を企画・実施。
8	中央大学附属高等学校 Project in English発表会	2021年11月16日	5	高校3年生「Project in English」卒業研究発表会に参加。高校生の英語による研究発表に対し、英語で質問・投げかけを行い、会を活性化させた。
9	豊南高等学校 出張授業プロジェクト	2021年11月20日	25	学生がそれぞれの学部における専攻分野の授業を企画・実施。高校2年生(全クラス)に大学の学びをイメージさせ、学習や進学へのモチベーション向上を図る。
10	中央大学附属中学校 「教養総合基礎」	2021年11月24日, 2022年1月19日,26日	12	中学3年生「教養総合基礎」にチューターとして参加。中学生が行う探究活動への助言、アドバイスを担当。
11	八王子学園八王子中学校 大学見学・キャリア学習プロジェクト	2021年12月18日	22	キャンパス内の見学、大学生との進路をテーマとする交流を通じ、将来の進路を考える契機とする。
12	八王子市立松が谷小学校 プログラミング教育プロジェクト	2022年2月8日	5	プログラミング言語Scratchを用いたゲーム作りを行う授業を企画・実施。
13	東大和市立第四中学校 大学訪問・キャリア学習プロジェクト	2022年3月9日	36	中学校のキャリア学習の一環として実施。大学見学、大学生との進路に関する懇談、学生による授業の体験を実施。

プロジェクトに参加する学生は教職課程の授業や各種ガイダンス、manaba等を通じて募集を行っている。教職課程を履修していない学生も参加可能であり、教職課程を開設していない国際経営学部、国際情報学部を含めた全学部から、毎年150名を超える学生が参加登録を行い、活動している。

プロジェクト実施後は、児童・生徒へのアンケートや実施校の教員からのフィードバックをもとに満足度等の把握を行うほか、参加した学生全体での振り返りを後日行い、次回以降に向けた反省点等の共有を行っている。また、年間の実施報告については報告書を作成し、教育職員養成に関する運営委員会にて報告を行っている。

実施校における満足度は毎年90%以上と極めて高く、一度実践した学校からのリピート依頼も多い。他方で、参加した学生においても、活動を通じて教職への熱意が高まる、コミュニケーション力やチームワーク力の向上、教員採用試験合格率向上など、大きな成果を得ている。

## 2. 学習支援員・学校ボランティアの推奨

将来、教職を志望する学生にとって、学校現場において児童・生徒や教員とともに活動する経験は教職志望の再確認、教師として必要な資質・能力の向上を図るにあたり極めて貴重である。

本学においては、教職課程履修者を対象とする各種ガイダンスや教育実習オリエンテーションにおいて、学習支援員や学校ボランティアへの参加を推奨し、教職事務室および理工学部事



務室で募集情報の公開等を行っている。2020年度は36名、2021年度は55名（いずれものべ数）が活動を行っている。

#### <点検・評価結果>

大学周辺地域の教育委員会との連携については、教職課程の授業への講師派遣や教育委員会主催の研修会への教員派遣等、適切に実施している。また、学校応援プロジェクトを2019年度から開始し、地域の学校や本学付属の学校の教育活動に貢献するとともに、学生の資質向上にも極めて有用な活動となっている。

#### <長所・特色>

学校応援プロジェクトを組織的に展開し、外国語（英語）体験、プログラミング、キャリア学習等の出張授業プログラムを毎年15回以上実施し、学校現場における教育の多様化に貢献している。同プロジェクトは本学教員の指導・支援のもと、教職課程履修者を中心とする学生が企画・実施を主体的に実施しており、学生の資質・能力の向上にも大きく寄与する本学教職課程の特色ある取組みとなっている。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

学校応援プロジェクトについては本学教職課程の特色ある取組みとして、今後も積極的に実施していく。Webサイトや教育委員会等を通じた取組み実績の発信、大学内における情報発信を積極的に実施するとともに、運営・指導に当たる教員相互の情報共有を密に行い、組織的・持続的な運営を行っていく。

## ◇管理運営

### 点検・評価項目①全学的に教職課程を実施・運営する組織体制

#### 評価の視点1：全学的に教職課程を実施・運営する組織の権限および体制、運営状況

##### <現状説明>

##### ○全学的に教職課程を実施・運営する組織の権限および体制、運営状況

本学では教職課程の運営を全学的な観点から実施し、内部質保証を担う組織として教育職員養成に関する運営委員会を設置するとともに、同委員会の下に置く教職カリキュラム委員会が中核組織として授業編成をはじめとする教職課程の重要かつ実質的な事項についての運営を担っている。

教育職員養成に関する運営委員会の構成は、学部長、教職課程を置く大学院研究科の研究科委員長で互選した者（1名）、教職課程を置く学部の教授会で互選した者（各2名）、文学部人文社会学科教育学専攻及び心理学専攻の専任教員で互選した者（5名）、その他委員長の指名する者（若干名）である。さらに、中央大学教育職員養成に関する運営委員会規程第二条第2項に基づき、教職課程特任教員に出席を要請し、実務経験を有する者の観点から意見を徴することとしている。

委員のうち、教職課程を置く学部からの互選委員各2名については、うち1名は当該学部を基礎とする大学院研究科の教員を兼ねることとし、当該委員は運営委員会の下に設置する他の教職課程に係る委員会の委員も兼務することを原則としている。このことにより、学部の課程のみならず大学院の課程の運営についても一元的に扱うとともに、教職課程全体の運営と実務事項について教職課程を設置する教育組織が主体的に関わることができる体制としている。文学部人文社会学科教育学専攻及び心理学専攻については、専攻の専門分野の特性上、教職課程の中核を担っていることから、常時5名が参画することとしている。また、委員長の指名する者については、2021年4月より、教職課程の事務所管である教職事務室、理工学部事務室より課長クラスの職員が参画することとなった。

教育職員養成に関する運営委員会の所管事項は以下の通りである。

- 一 授業の編成に関すること。
- 二 教育実習の指導に関すること。
- 三 介護等体験の指導に関すること。
- 四 教育職員免許状の授与申請に関すること。
- 五 教職課程認定申請に関すること。
- 六 教育に関する研究機関及び関係機関との連絡に関すること。
- 七 科目等履修生の受講許可及び単位の認定に関すること。
- 八 教職指導に関すること。
- 九 教職課程の質保証に関すること。
- 十 その他教育職員養成に関する重要なこと。

教育職員養成に関する運営委員会の下には、教職カリキュラム委員会、教育実習委員会、教職課程科目等履修生選考委員会を置いている。

前述の通り、教職カリキュラム委員会は教職課程の実務を担う中核組織に位置づけており、①授業の編成に関すること、②教職課程の事業計画に関すること、③教職課程認定申請に関す

ること、④教育に関する研究機関及び関係機関との連絡に関すること、⑤教職指導に関すること、⑥教職課程の質保証に関すること、⑦その他教育職員養成に関する重要なこと、⑧教育職員養成に関する運営委員会から諮問されたこと、を所管している。また、同委員会は中央大学大学評価委員会の下に設置される教職課程組織評価委員会を兼ねており、自己点検・評価を行った結果を教職課程が行う諸活動に直接的に反映することが可能な体制を整えている。

#### <点検・評価結果>

全学運営組織として教育職員養成に関する運営委員会を置き、同委員会の下に中核組織としての教職カリキュラム委員会をはじめとする各委員会を設置し、教職課程の運営を適切に行っている。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目②教職課程の運営に必要な事務組織を設け、適切に機能しているか。

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性（教職課程を設置している各学部の事務室との連携状況を含む）

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み、業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性（教職課程を設置している各学部の事務室との連携状況を含む）

教育職員養成に関する運営委員会の事務所管として教職事務室を設置し、委員会の所管する事項全般についての業務を行っている。加えて、本学は後樂園キャンパスに理工学部を置いているため、理工学部の教職課程運営に係る実務事項については理工学部事務室内に教職担当を置き、教職事務室と連携しながら業務を行っている。2022年5月1日現在、教職事務室には専任職員4名（教職事務室長1名、副課長1名を含む）、パートタイム職員2名を配置し、理工学部事務室においては教務グループ担当課長の指示のもと、専任職員2名（副課長1名を含む）、派遣スタッフ1名が他の業務と兼務する形で教職事務を担当している。

本学の教職課程は教員養成を主たる目的とする教育組織によらない開放性の課程であることから、教職課程履修者は教職課程を設置している学部学籍を有することとなる。そのため、学生の教職課程履修手続き、授業科目の履修登録、成績管理はそれぞれの所属学部の事務室で所管しているほか、授業編成についても各学部が設置する「教科に関する専門的事項」の科目は当該学部の事務室が行うこととしている。教職事務室においては、教育実習や介護等体験、教職支援など、教職課程を設置する学部共通の事項および教職基幹科目、各教科の指導法

に関する科目の授業編成を所管しているが、業務の過程において、教職課程を設置する各学部、大学院と連携しながら業務を推進している。

**○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み、業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。**

近年、学校現場を取り巻く環境は変化が激しく、教員養成段階である教職課程において取り扱うべき事項も多様化している。このような状況に対応するため、教職事務室では、文部科学省の審議会の傍聴、学外の研修会への参加を通じて教職課程や学校現場に係る最新の情報を収集・分析し、教育職員養成に関する運営委員長、教職カリキュラム委員長、教職課程の中核を担う文学部教育学専攻とも共有を図りながら課程運営に係る計画立案、実施を担っている。教育職員養成に関する運営委員会をはじめ、教職課程に係る各種の委員会を開催するにあたっては、事前に教職事務室が課題の精査・必要な情報の収集を行った上で委員長と調整を行いながら議案を練り上げている。そのほか、教育実習の実施、学校応援プロジェクトの運営、教職を志望する学生への支援等、様々な取組みにおいて教員と職員がそれぞれの知見を活用しながら件密に連携しており、教職協働が実質的に機能している。

事務機能の高度化の事例としては、2019年度にキャリアセンターと協議を行い、従来はキャリアセンターと教職事務室との分担で行っていた教員採用試験受験者を対象とする業務について予算を含めて教職事務室に一本化する対応を行った。このことにより、4年間を通じての体系的な支援・指導が可能となったほか、講座実施にあたって協力を要請している本学出身OB教員等への依頼窓口の統一、教職課程特任をはじめとする授業担当教員と連携した支援が実現し、きめ細かな対応が可能となった。

なお、法学部の茗荷谷キャンパス移転に伴い、2023年度以降は同キャンパスにおける事務執行、学生支援が必要となる。同キャンパスにおける教職業務は教職事務室が所管することとなっているが、キャンパス内に事務室分室を常設することができないため、教職課程の運営および学生支援体制の構築と業務フローの立案が喫緊の課題となっている。

**<点検・評価結果>**

教職課程の運営を担う事務組織として教職事務室を設置し、教職課程の運営に携わる教員、学部事務室をはじめとする学内の各部局と緊密に連携しながら教職課程の運営を行っている。なお、2023年度の茗荷谷キャンパス開校を見据えては、2022年度中に同キャンパスにおける教職事務体制を構築する必要がある。

**<長所・特色>**

特になし。

**<問題点>**

2023年度開講の茗荷谷キャンパスにおける教職事務については常設の事務室を置かず、オンラインや教職事務室の職員が定期的に出張し、対応することとなる。教職課程の運営および学生の指導・支援に支障をきたすことのないよう、体制構築と業務フローの立案が喫緊の課題となっている。

**<今後の対応方策>**

茗荷谷キャンパス内の業務スペースおよび同スペースの運用についての方針が示されつつあることから、それを前提に教職事務室内で検討を行い、具体的な業務フローを2022年内に明確化する。検討にあたっては全学レベルで進行している業務のDX化推進の状況も踏まえ、現状にとらわれない新たな形を模索していく。

点検・評価項目③教職課程運営を適切かつ効果的に行うために事務職員の意欲及び向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：教職課程の運営に必要なSD（スタッフディベロップメント）の実施状況
--

<現状説明>

○教職課程の運営に必要なSD（スタッフディベロップメント）の実施状況

教職課程の運営にあたっては、教育職員免許法をはじめとする法令や教職課程認定基準についての正しい理解や、学校現場および教育行政に係る最新の動向についての情報収集・分析が不可欠である。

そのため、本学教職課程においては、一般社団法人全国私立大学教職課程協会をはじめとする教職課程に関する大学間の連携組織に教員・職員が積極的に参加し、それぞれの団体が主催する研究会、研修会を通じて知見の向上に努めている。

教職事務室においては、法令改正や教職課程に係る動向について最新の情報を得るため、文部科学省の教職課程に係る会議についても傍聴や議事概要の確認を随時行い、時宜に沿った適切な対応が可能となるよう努めている。

<点検・評価結果>

教職課程の運営や業務に必要な知識・知見を得るため、事務職員が様々な研修会や文部科学省の審議会に積極的に参加し、部局内で共有することで業務の向上を図っている。

<長所・特色>

特になし。

<問題点>

特になし。

<今後の対応方策>

特になし。

## 体育施設運営センター

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

#### <現状説明>

##### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

体育施設運営センターは、本学の教育における体育施設及び体育設備の使用に伴う体育施設等の運営を適正かつ円滑に行うため、設置されている。

体育施設運営センターの主な役割は、次のとおりである。

1. 体育施設等の運営に関する基本方針の策定
2. 体育施設の使用計画および使用時間帯の調整
3. 体育施設等の保守に関する予算申請原案の作成
4. 体育器具・体育器材の購入または借入れに必要な費用、保健体育科目の授業実施に必要な補助者の人件費及び事故防止策に要する費用等に関する予算申請原案の作成

これらの役割を踏まえ、体育施設運営センターにおいて最も中長期の視点が求められる施策としては、築40年以上が経過した体育施設及び体育設備の計画的な改修・整備が挙げられる。これについては、本学の中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に基づく単年度毎のアクションプランを設定し、優先順位を付け推進しているが、施設の老朽化等による修理・修繕等の対応が主になっている。

#### <点検・評価結果>

以上のように、体育施設等の保守に関する修理・修繕は、単年度の事業計画として計画的に推進しているものの、施設の老朽化などを踏まえた建替えや新設といった中・長期の計画の設定には至っていない。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

体育施設が築40年以上経過していることを踏まえると、単年度の計画による修理・修繕だけではなく、中・長期的な観点から再開発の構想も含めた検討を行う必要がある。

#### <今後の対応方針>

今後、中・長期的な視野に立ち、体育施設運営センターとして、築40年以上経過している体育施設の現状の分析や問題点の抽出を行うとともに、その結果を関係部門および大学当局と情報共有を密にし、計画の促進を図る。

## ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

### ○組織における点検・評価の定期的な実施

体育施設運営センター組織評価委員会の点検・評価の定期的な実施については、体育施設運営委員会がその実質的な中心となり、年度毎に定期的な自己点検・評価を実施している。体育施設運営委員会にて意見を求め、体育施設の運営・使用計画および保守に関する予算原案作成など、解決すべき問題が提起された場合、運営委員会にて審議され、その議を承認後、実施されている。

### ○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

点検・評価結果に基づき改善を図った体育施設・設備の最近の事例としては、第1体育館の冷暖房設置及び正課男子更衣室内のシャワー室やトイレの改修工事を実施し、利用者の安全・衛生面での改善がなされたことが挙げられる。

<点検・評価結果>

体育施設運営センターでは、体育施設等における問題点について、改善に向けた施策を立案し、実現に向けて継続的に取り組んでおり、内部質保証システムは機能しているといえる。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇教育研究等環境

<点検・評価項目①は割愛>

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

<評価の視点1は割愛>

評価の視点2：校地・校舎・施設・設備の維持・管理、安全・衛生を確保するための仕組みの整備状況

<現状説明>

### ○校地・校舎・施設・設備の維持・管理、安全・衛生を確保するための仕組みの整備状況

体育施設のほとんどが多摩キャンパスに集中している本学では、中央大学体育施設運営センター規程を定め、体育施設等の運営を適正にかつ円滑に行うため体育施設運営センターを設置している。センターには所長をおき、その諮問機関として体育施設運営委員会を設置しており、同委員会では体育施設等の運営に関する基本方針や保守・事故防止対策に要する費用等に関する予算申請原案の作成等を審議している。多摩キャンパス体育施設の使用にあたって必要な基

準を定めるため中央大学多摩校舎体育施設使用規程を設けているほか、後樂園キャンパスにも体育施設を設置しているため、中央大学後樂園校舎体育施設使用規程も設けている。

体育施設においては、正課体育、学友会、学生部、教職員の福利厚生等の活動が実施されている。正課体育では、曜日毎に施設を主に使用する学部が定まっている。また、正課体育、学友会、学生部それぞれの使用施設が縦割り帰属であるため、運用上の相互乗り入れが容易ではない。加えて、多目的化の推進と専門性の二律背反、さらに管理体制等のため、広大かつ多数の施設が十分に活用されているとは言えない。また、これらの諸活動に加え、いわゆる一般学生や教職員のより多くより広いニーズに対応するためには、施設・設備・用具の整備に加えて、貸与手続きや安全管理を含む管理体制をより充実させる必要がある。

施設の運用については、体育施設運営委員会がその役割を担っている。現行の正課体育と学友会の施設使用が運用の柱となる。具体的には1～3時限は正課体育が使用し、早朝と4時限以降は学友会加盟団体、一般学生、教職員の福利厚生及びクレセント・アカデミーで年度（学期）毎に調整している。現在、これらの学生及び教職員等の利用に関係する各組織による調整会議を毎年開催し、次年度の利用施設・時間帯について調整を行っている。

今後の運用については、「明らかな棲み分け」を行いつつ、他方では、柔軟な利用を保証する方が必要となる。そのためには、各関係組織合同の検討が不可欠である。体育施設運営委員会は定期的にかかっているが、連絡機関または調整機関的性格が強い。また、体育施設運営委員会の委員長が学部長の持ち回りであるため、同委員会の議事は、継続性に乏しい。しかしながら、体育施設運営委員会は、本学全体のスポーツ施設に関する最終決定を下すことができる委員会として活性化し機能しなくてはならない。さらに、空間的に使用可能でも、授業とサークル活動が同時進行しないよう、できるだけ同質な活動を幹旋するような「気配り」作業を担うこともこの組織に求められることになる。

体育施設運営委員会は、施設・設備の衛生・安全を確保するために体育施設の保守と事故防止対策に要する費用等に関する予算申請原案作成の役割を担っている。また、正課体育の安全確保については、保健センターと連携した一連の手続きが定められている。授業中に学生が足を挫く等の事象が生じた時には、まず授業担当教員が対処する。受診が必要と思われる場合、その後保健センターに連絡の上、同センターで処置を受け、必要に応じて救急車を手配する。救急救命処置を要すると思われる場合には、AED を活用しつつ体育センター事務室または保健センター事務室を通じて救急車を手配する。さらに、安全確保ないしは事故対応については、年度開始期に開催される「専任教員と兼任教員の打ち合わせ会」において周知している。

[正課体育授業における事故（怪我）件数]

単位：件

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
怪我 (件数)	86	83	81	88	83	66	64	68	6	50

2006年からは全学的にAEDが配備され、2022年度においては、多摩キャンパス体育施設関連では、第1体育館とラグビー場及び第2体育館内とサークル棟、後樂園キャンパスではアリーナ入口と保健センター理工分室前に設置している。なお、AED使用については、定期的に保健センターによる講習会が実施されている。

AED設置に先立ち、2003年度から学期中に心電図測定が実施され、2008年度から多摩キャン



パス・後樂園キャンパスでは保健センターによる健康診断に盛り込まれるようになり、学期開始時期に集中的に実施している。2016年以降、検査後のデータは、5月連休明けに提供されている。心電図検査は、運動制限を加える客観的な判断材料として、よりリスクの少ない正課体育実施のために、貴重なデータとなり、正課体育における安全面での一定の成果を挙げている。

また、数年来の天候不順に伴い、夏季（6月～9月末）における高温多湿による熱中症のリスクが大きくなっている。熱中症予防として、2013年度から多摩キャンパスでは第1体育館アリーナと屋外バスケットコート（第1体育館エリア）と2014年度から第2体育館入口とサッカー場（第2体育館エリア）でWBGT（湿球黒球温度）値を定時的に測定し、日本体育協会で行きまとめた「熱中症予防のための運動方針」と併せて利用者に情報を提供し注意喚起するとともにデータを蓄積し、2020年度第1体育館アリーナと2021年度第1体育館内各道場への空調機設置の環境改善に役立てた。

一方、上に示した表を見ると、正課体育における事故（怪我）件数について、2012年度から80件台が続き、2017年度から60件台へ減少傾向にある。事故（怪我）は一概に施設に起因するものばかりではないため、減少に向けた手立てを見出すのは難しい側面もあるが、より快適で安全な体育施設の整備に向けて、体育施設運営センターとしてより良い方策を引き続き検討していく。また、毎年3月に行われる体育実技の専任・兼任教員打合せ会で、授業における事故（怪我）の種類や受傷部位および男女比などの情報を提供し、事故予防を啓発している。

衛生確保には更衣室やトイレまわりが深い関係にある。多摩キャンパスの第1体育館及び第2体育館（附属棟を含む）内の更衣室やトイレは、建設から40年以上経過しており、定期的に清掃されているが不十分な面もある。衛生の面では、トイレは明るく衛生的であるが、更衣室は細長く、その広さに対しては脆弱と言わざるをえない換気扇が備えられているだけである。更衣室の換気状態は悪く、湿度が高くて不快であるため、2019年度からサーキュレーターを配置し、換気改善を実施している。更衣室には着替え用のロッカーが置いてあるが、破損や錆等によりかなり傷んでいる。利用者の利便性を考慮し、2018年度・2021年度に逐次取り換えを実施している。

また、各学部の5時限と6時限の授業は減少したものの、現在もいくつかの授業が継続しているが、体育センター及び保健センターの業務時間外となるため、安全確保については、担当教員任せという状況でやや手薄である。この時間帯、授業目的での施設利用は今後さらに減少していくことが見込まれるが、代わって監督者が立ち会わない学友会や学生部関連の団体による利用の増加が予想される。

これらのリスクに対応すべく、2007年度からは、業務委託により時間外管理者が配置され、夜間の時間帯における関係機関への連絡などの管理体制を整備した。現在、利用状況に変化が生じ、事故対応を中心とした安全確保への更なる配慮の必要性を認識し、緊急連絡網の整備等で対応している。

[5時限および6時限に実施される正課体育授業数]

年度	2019	2020	2021
法学部	3	3	3
経済学部	—	—	—
商学部	—	—	—
文学部	—	—	—
総合政策学部	1	1	1

※通年で行われる授業を1とする

### <点検・評価結果>

以上のように、教育研究活動に必要な施設及び設備を整備し、その利用者の安全・衛生面及び利便性を高めるために改修等を継続的に行っていることから、概ね適切な状況にあるといえるが、施設の老朽化については単年度の改修では対処しきれない面が出てきている。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

第1体育館および第2体育館は、築40年以上となり、もはや各年度の修理・修繕では対応できないまで劣化が進展している。建替えなど中・長期的計画を推進していく必要がある。

### <今後の対応方策>

今後の対応については、体育施設毎の利用実績および修理・修繕の内容をデータ化し、施設の建替えなど、実効性のある中・長期的計画の策定を推進する。

### <点検・評価項目③は割愛>

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

評価の視点2：各施設の利用時間に対する配慮の状況（図書館を除く）

### <現状説明>

○大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

本学の教育研究目的等を実現するための施設・設備等諸条件について、その整備状況の適切性について述べる。

#### 1) 多摩キャンパス

多摩移転（1978年）後、体育施設のほとんどは多摩キャンパスに集中した。そこで、それらの施設を管理・運営することを目的として、体育施設運営センターを設置した。体育施設運営センターでは、いわゆる正課体育（近年学部毎に名称や制度が異なってきているが、ここでは学部授業として実施されている実技活動を総称する。）、学友会、学生部、教職員の福利厚生及びクレセント・アカデミーの活動等について、毎年度末（2月）施設毎の利用優先順位を調整するため、体育施設運営センターの下に置かれる体育施設運営委員会に諮り、施設利用を決定している。施設は大きく第1体育館エリアと第2体育館エリアに分けられるため、それに即して施設設備の整備状況について述べる。

#### ①第1体育館エリアおよび第2体育館エリアの施設・設備・用具

第1体育館エリアと第2体育館エリアの施設は、個々の施設面積が広く充実している。第1体育館・第2体育館の耐震補強工事を2009年度・2007年度に実施した。また、2019年度・2020年度第1体育館3階アリーナと各道場内に空調機の設置を実施し、利用者の

安全面（熱中症や怪我対策）や利便性を高めた。しかしながら、建築後約40年による老朽化及び、スポーツの専門性の追求と健康、楽しさ志向などの多目的型の進展または展開といった今日のスポーツ事情から、緊急性の高い問題が浮かび上がっている。

まず、第1体育館エリアは、以下のとおり第1体育館の室内施設とその周辺の屋外施設から構成している。

- a. 第1体育館2階には、体育施設運営センター事務室並びに保健体育研究所の各施設、1階には体育教員控室（シャワー室なし＝学生更衣室兼用にて使用）、教室、学友会所属団体部室等が配置している。

室内運動施設としては、1・2階に学友会所属団体用の板張り球技場、練習施設（剣道場・フェンシング道場、空手道場、ボクシング道場、相撲道場、レスリング道場、柔道場、合気道場・拳法道場、重量挙道場）、3階アリーナには、バドミントンコート（4面）、卓球場（学友会用施設、正課体育用施設）、バスケットコート（2面）、バレーボールコート（3面）、各用具庫、観客席（121席×6ブロック）を配置している。また、男女更衣室・シャワー室、トイレは1階、2階に配置している。

- b. 屋外施設は、屋外プール（50mプール及び飛び込みプール）、屋外バスケットボールコート（3面）、屋外バレーコートA・B（各3面）、ラグビー場、馬房・馬場、弓道場、アーチェリー場からなる。

※ 各運動施設には、正課体育に必要な用具備品を配置している。

次に、第2体育館エリアは、以下のとおり第2体育館及び第2体育館附属棟の室内施設とその周辺の屋外施設から構成されている。

- a. 第2体育館は、屋内プールと事務室並びに射撃場及び2階アリーナからなる。2階アリーナは、一般学生貸し出し用フロアである。男女更衣室・シャワー室、トイレは1階に設置している。

- b. 第2体育館附属棟には、教員室（シャワー付き）、教室、学生用更衣室・シャワー・トイレがある。

- c. 屋外施設は、陸上競技場、軟式野球場、硬式野球場、ゴルフ練習場、ハンドボールコート、テニスコート、学生貸し出し用フィールドA/B、教職員用テニスコート、サッカー場、射撃場からなる。

※ 各運動施設には、正課体育に必要な用具備品を配置している。

以上のとおり、強みとしては、第1体育館エリア及び第2体育館エリアは規模の大きな施設となっており、授業実施やスポーツ大会実施においては、多くの種目を同時進行で行うことができる利点がある。なお、ここ数年、正課体育においては、施設の専門性を維持しながらも、多目的化を進めている。従来限定的であった屋外バスケットコートや屋外バレーコートBを可能な限り多目的に使用できるように改善し、テニス、ミニサッカー、ニュースポーツ系の授業にも対応している。また、施設の多くは各運動種目専用の形態となっており、使用に際しては、種目毎のネットやゴールの設置等の手間がかからない。用具に関しては、ボール、ラケット等の授業実施に必要なものは十分な数量を揃えている。加えて、学友会所属の各部の練習場の一部は授業施設とは区別されており、十分な練習時間を確保することが可能となっている（ただし、軟式野球場、第1体育館板張り球技場では、学友会所属団体の3～5部会が共用利用しているため必ずしも十分な練習時間が確保で

きているとはいえない)。このように屋外運動施設は、都心の大学と比べて良好な環境であると言える。サッカー場及びラグビー場は人工芝化され、主にこれらはサッカー・ラグビー・アメリカンフットボール・ラクロス等の学友会活動の場であるが、正課体育も実施している。人工芝は、全天候には至らないが、荒天の影響が少なく、人工芝化以前に大きな問題であった風による埃の周辺施設への悪影響も解消した。しかしながら、近年人工芝の傷みが著しく、張替えが喫緊であるとの認識から、2015年夏には、サッカー場人工芝の張り替えを行い、引き続き2016年12月～2017年3月の期間には、ラグビー場人工芝を張り替えた。また、これらの施設は授業棟・研究棟と距離があるため、運動によって発生する音による講義・研究への影響が無い。

体育施設の改修について、2017年度は陸上競技場公認に伴う改修、2018年度は第1体育館3階アリーナの床面への高弾性衝撃吸収シート床材の敷設を実施した。また、2020年には、硬式野球場の内野土質改修と第1体育館屋外バレーコートAのサーフェス貼替を実施し、利用者へより快適で安全面に配慮した施設とした。

その一方で、屋内施設の主な問題点として長年要望しながらいまだ解決されていない以下の点をあげておく。

その1：第2体育館内の空調が不十分である。主に学生部で使用している2階アリーナについては、(空調ではない)夏場の気温上昇による運動時の危険度が高まっていて、温度管理には不十分である。2021年度から特例の措置として、アリーナの一部を雨天時の教場で利用するケースもあり、夏場の体育授業並びに課外のスポーツ活動中の熱中症予防といった、学生及び教職員の安全への配慮を考えると大至急改善が必要である。

その2：正課体育では、ここ数年、施設の専門性を維持しながら多目的化を進めているものの、昨今の「健康・フィットネス志向」や「楽しさ志向のダンスやニュースポーツ」の動向を考えると、多目的かつ専門的な空間が不足している。

その3：長水路プールのインドア化の問題がある。50mプールで開催されている大会に対応可能な環境が通年で確保できていない。

第1及び第2体育館内教室のOA機器を2013年度に整備し、2018年度モニター等のバージョンアップを行った。しかし、Wi-Fi環境やモニターの解像度の低さなど、授業をするうえで十分とは言えないため、引き続き、第1体育館教室および第2体育館附属棟教室OA機器のバージョンアップを要望している。

最後に、屋外施設に関する主な問題点を列挙する。

- ・施設に付属する日陰用の屋根が少ない。  
(2017年度にサッカー場とラグビー場に移動式ルーフを設置するも絶対数が足りない。)
- ・体育施設を取り巻く樹木群の落葉・樹液が教場のサーフェスに悪影響を与える。  
サーフェスの劣化を早めたり、床面が滑りやすく怪我など、危険度が高まる。

なお、長所としてあげた授業棟・研究棟との距離は、同時に短所でもある。それは、移動時間が10分程度かかり、更衣の時間も含めると、授業間の休み時間(10分)を超えてしまうからである。このため、授業時間を短縮せざるを得ないという問題がある。

## 2) 後樂園キャンパス

後樂園キャンパスの体育施設は、5号館4階アリーナと屋外多目的コートである。

後樂園キャンパスの体育施設の長所は、敷地が狭いながらキャンパス内に整備され、教場への移動に時間がかからない等の利便性が高く、多項目・多目的に使用されている点が挙げられる。

しかしながら、問題点としては、①学生のサークル・同好会活動にも影響があること、②屋外コートの使用に際しては、多目的簡易設備のため、種目毎の運動器具（支柱やネット、ゴール等）のセットが煩雑であること、および硬いコート面であるため、十分に安全性を確保できず、工夫が必要となること、加えて、③更衣室は、5号館4階アリーナ付近に設置されているが、授業の入れ替わり時間帯には利用者数に対してスペースが狭くかなり混雑していることから、スムーズに利用することが難しいことなどが挙げられる。

また、運動中の熱中症予防対策としては、アリーナは夏場に風通しが悪いため、移動式送風機（ビッグファン）4台を使用しているが、学生への安全配慮を考えると十分とは言えない。アリーナへの空調機設置を要望している。

### ○各施設の利用時間に対する配慮の状況

体育施設運営センターでは、中央大学多摩校舎体育施設使用規程に則り、いわゆる正課体育、学友会、学生部、教職員の福利厚生及びクレセント・アカデミーの活動等について、基本は、各年度初めに体育施設運営委員会に諮り、利用施設および利用時間を決定している。その中で、利用されていない施設の希望者があれば、事前に申請の手続きを取り、許可後に利用できる状況である。

#### <点検・評価結果>

以上のように、教育研究活動を支援するため体育施設における環境や条件の整備を行っており、建物の老朽化による影響は避けられないながらも、既存施設の緊急度および安全性に応じた順位付けのうえで、それに沿った計画的な改修・整備にも努めており、教育研究活動の促進が図られているといえる。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

体育施設関連の施設・設備について、中・長期的な観点から再開発の構想も含め、大学当局と緊密に連携し改善を図る必要がある。

#### <今後の対応方策>

体育施設関連の施設・整備については、今後、中・長期的な視野に立ち、現状の分析や問題点の抽出を行い、定例の運営委員会で審議することとする。その結果を関係部門および大学当局と情報共有を密にし、計画の促進を図る。

## ◇大学運営・財務

### (大学運営)

<点検・評価項目①～③は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか

体育施設運営センターの運営を担う事務組織として、体育施設運営センター事務室が設置されている。事務職員3人は、事務室長1人、体育施設運営センター事務室と保健体育研究所事務室で職員2人、職員は体育施設運営センターと保健体育研究所の兼務となっており、その他パートタイム職員2名で組織されている。所管する業務は、主に体育施設管理および正課体育授業に関するサポート業務となるが、施設が広範囲にわたることから、十分かつ適切な人員配置がなされているとは言えない。

教職協働の一例としては、体育実技の授業が円滑に実施できるよう雨天時における屋内教場や教室の確保において、担当教員および関連部門と早急かつ密に連携を取り、授業実施に支障がないように対応することができている。また、体育施設運営委員会を始めとする各種の会議運営を行う際には、会議資料や申請等の開示を授業支援システム「manaba コース」を利用するなどして業務効率の向上にも取り組んでいる。

その他にも、体育施設が正課体育に加えて学生部や学友会活動等の多様な目的で利用されることから、多岐にわたる関係組織で利用状況をタイムリーに共有することが課題となっていたことに対して、全学メールに基づいた Google ドライブを利用することにより関係組織間で最新の利用状況をリアルタイムで共有し、施設のさらなる有効活用につなげるといった工夫も行っている。

#### <点検・評価結果>

上記のように、体育施設運営センターの事務を担うため事務組織が適切に設置されている。人員については、業務内容から充分ではないものの、業務の効率化を図りつつ、配置された要員のなか業務分担を行うことで、適切に機能しているといえる。

#### <長所・特色>

体育施設運営センター事務室が主体となり、科目の担当教員および関連部門と密接な連携を取ることで、授業やその他の目的における体育施設の利用が円滑に行われる体制が構築できている。とりわけ、雨天時における屋内教場や教室の確保は、至急の対応が求められる場面であるが、臨機応変に対応することができている。

#### <問題点>

体育施設が広範囲に所在しているため、人員が十分に足りている状況とは言えない。

#### <今後の対応方策>

特に業務が集中するのは、授業実施期間となるため、体育実技で使用する教場や備品の管理をデータ化させ、雨天時の教場変更や備品の在庫管理がさらに効率的にできるよう推進する。これにより、人員が充分でないことへの対応方策ともなりうると考えている。

以上

## 国際センター

### ◇理念・目的

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：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・研究科の目的の関連性

#### <現状説明>

##### ○国際連携推進機構の目的の設定とその内容

##### ○大学の理念・目的と目的の関連性

本学ではこれまで、「グローバルな視野と実地応用の力を備え、人類の福祉に貢献する人材の育成」をミッションに掲げ、この理念を実現するために全ての国を対象として国際交流を推進し、研究・教育の充実・発展を図ることを目的として、中央大学国際交流に関する規程において、本学と外国の大学・研究教育機関及び学識者との交流（以下「国際交流」という。）に関し、本学における組織及び運営について必要な事項を定め、国際交流を円滑かつ効果的に推進すべく、国際交流センターを設置していた。そして、同センターの下に国際交流委員会と運営委員会を置き、本学における国際交流に関し全学的な総合調整及びその他必要な事項を適時推進してきた。

そして、本学の国際化をさらに推進し、新たな課題に対応するため、国際化に関する全学的な基本方針の策定及びその方針に基づく諸施策の実施を目的に、学長を機構長とする「中央大学国際連携推進機構」を2012年に設置した。同機構のもとには、「国際連携推進会議」を設置し、「国際センター」と連携して国際化を推進する体制を整備した。国際連携推進機構は、その目的を中央大学国際連携推進機構規程第1条において、「本学における教育・研究の国際化を総合的かつ計画的に推進する」ことと定めており、中長期事業計画と連動した国際化の基本方針策定を毎年行っている。また、2017年度より創設されたグローバル化推進特別予算の管理監督機関として、予算配分策定から全学的な取り組み募集・選定機能を有しており、各組織から申請された優れたグローバル化の取り組みに対する支援を行うことで中長期事業計画の実現並びに本学のグローバル化を牽引している。

このように、国際連携推進会議においては年度毎に国際化に関する全学的な基本方針を定め、目指すべき姿を共有しながら、各組織で国際化を進めているほか、グローバル化推進特別予算に関する募集方針の策定、取り組みの選定等を行っている。支援対象には留学プログラムの実施等、グローバル人材育成に資する取り組みのほか、国際的な研究コンソーシアムの形成、組織の国際化等、幅広い分野を包括している。また、同会議の下、グローバル化推進のためのワーキング・グループを設置し、国際連携担当の副学長を中心としてグローバル化推進戦略における具体的方策について検討を進めている。他方、国際センターにおいては国際交流全般に係る運営・管理を行っており、国際連携推進会議で定められた方針に従い業務を執行している。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、大学全体の理念に基づき本組織の目的が適切に設定されている。



## <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### <点検・評価項目②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

### <現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

前回の認証評価において特に指摘された項目はない。

国際センターにおける中長期計画については、本学の中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に定められたグローバル戦略に沿って事業を推進している。また、2017年度に創設されたグローバル化推進特別予算を活用し、(1)海外派遣留学プログラムや外国語強化プログラムなどを含むグローバル人材の育成、(2)英語による授業研修や海外拠点の形成などの国際化整備、(3)ダブルディグリープログラム協定や国際認証取得に向けた取り組みなどの国際通用性向上、(4)国際連携URAの配置や海外校との研究提携などの国際共同研究の推進等、各分野における取組を推進してきた。これらの成果を踏まえ、国際連携推進会議において2022年度からは新グローバル化推進特別予算として学内の各組織から取り組みを募集することとし、全学波及効果の高い取り組みや将来的な外部資金獲得に資する取り組みに対する支援を開始しており、一層のグローバル化推進を目指して活動を継続している。具体的には、国際連携推進会議の下、グローバル化推進のためのワーキング・グループを設置し、国際連携担当の副学長を中心としてグローバル化推進戦略における具体的方策について検討を進めている。その際、新型コロナウイルス感染症の拡大による海外派遣留学、外国人留学生の受け入れ、研究者交流など国際交流全般に係る活動への深刻な影響にも留意し、感染状況を踏まえながら対応を検討していく必要がある。

他方で、国際連携推進会議は行政職を中心とした委員構成からも年間の開催数は限られており、審議時間に制約があることが多い。実質的な議論はワーキング・グループにて行っているが、グローバル戦略の将来構想やロードマップの策定等、大局的な見地に立った立案機能の強化が求められる。本機構の事務組織である「国際センター事務室」においても、戦略プランナーとしての十分な組織体制・機能を有していないため、強化が望まれる。その一方で、グローバルという観点から幅広い分野を包括しているため、研究分野等、他の専門部署で扱っている課題も議題に挙がるなど、対象範囲が明確に切り分けられていないという課題も生じている。

### <点検・評価結果>

上記のとおり、中長期事業計画に基づき、諸施策と新グローバル化特別予算と関連づけながら活動を展開している。

## <長所・特色>

特になし。

## ＜問題点＞

グローバル化について全学での忌憚のない議論の場が求められているが、国際連携推進会議は行政職を中心とした委員構成からも年間の開催数は限られており、審議時間に制約があることが多い。実質的な議論はワーキング・グループにて行っているが、グローバル戦略の将来構想やロードマップの策定等、大局的な見地に立った立案機能の強化が求められる。一方、グローバルという観点から幅広い分野を包括しているため、研究分野等、他の専門部署で扱っている課題もオンテーブルされるなど対象範囲が明確に切り分けられていないという課題も生じている。また、本機構の事務組織として国際センター事務局が設置されているが、戦略プランナーとしての十分な組織体制・機能を有していないため、強化が望まれる。

中期的な計画の立案・推進にあたっては、2020年からの新型コロナウイルス感染症の拡大による、海外派遣留学、外国人留学生の受け入れ、研究者交流等など国際交流全般に係る活動への深刻な影響への対応が特に望まれる。徐々に活動制限は緩和されているが、短期留学等については引き続き制限されており、状況を踏まえながら対応していく必要がある。

## ＜今後の対応方策＞

本機構並びに事務組織のあり方については、ワーキング・グループにおける検討課題としても掲げられており、中長期事業計画の実現並びに2023年以降に予定されているスーパーグローバル大学創成事業の後継となる補助金の獲得を目指す体制づくりが求められている。ワーキング・グループの議論をベースとして2023年度中を目途にグローバル化推進を加速するための体制構築及び計画の策定についても議論を進めていく。

また、海外渡航に関する制限や安全確保については、国の方針に沿った形で大学としての判断を行っている。中長期留学に関しては各国の安全レベルや協定校の受け入れ状況が可能となったものから順次再開しており、短期留学等に関しても次年度からは再開の見込みとなっている。中期的な計画の立案・推進にあたっては、これらの状況を踏まえながら、交流活動の質的・量的増加を目指していく。

## ◇内部質保証

＜点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛＞

点検・評価項目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。

＜評価の視点1～3、6、7については全学項目のため割愛＞

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

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

### ＜現状説明＞

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

国際連携推進機構及び国際センターの諸活動に係る日常的な活動の把握・点検、それに基づく改善については、国際連携推進会議や同会議の下ワーキング・グループ、国際委員会にて行われている。

また、国際連携推進機構、国際連携推進会議及び国際センターの諸活動に係る自己点検・評

価活動については、国際センター所長を委員長とする国際センター組織評価委員会が担っている。これらの自己点検・評価活動は、全学の活動と連動して行っている。国際センター組織評価委員会では 2017 年度までは毎年の自己点検・評価活動において、国際センターが推進する諸活動に係る包括的な現状の分析と評価を実施していたが、2018 年度からはより具体的な課題として語学講座の運営改善等をテーマとして設定し継続した点検・評価活動を行っており、通常業務等における課題や問題点等については、国際委員会において審議を行い、適宜修正や改善を図っている。

とりわけ、2018 年より自主設定課題として設定している外国語講座については、受講者数の減少を受けて中期に渡るリニューアルプランを策定した。講座コンテンツの見直しと拡充、ホームページを含むウェブ広報の刷新、業務委託選定の見直しを含む収支バランスの改善等、全面的な刷新を行った。また、2019 年度後半に発生した新型コロナウイルス感染症の影響を回避するため授業のオンライン化だけでなく、一般ユーザー向けの学習アプリの団体割引契約を結ぶなど、学習者の利便性向上を図った。これらの取り組みの結果、2021 年度においては、自主設定課題の設定前と比較してコース数は約 1.3 倍、受講生数は過去最高となる約 1,500 名（リニューアル前の約 1.7 倍）となり、収支面でも大幅な改善を実現した。また、2022 年度からはオンライン英会話の団体割引価格での提供やスピーキング・テストの実施を図るなど、引き続き講座の拡充を継続している。

#### <点検・評価結果>

上記のとおり、点検・評価を定期的実施し、改善に取り組んでいる。

#### <長所・特色>

現状分析に留まらず、具体的な計画策定の下、特定の課題について成果を挙げている。具体的には、前述の語学講座における受講生数や収支バランスの改善であり、その数値の向上から改善は明らかであり、内部質保証体制が有効に機能しているといえる。

#### <問題点>

日常的な点検・改善については国際連携推進会議や国際委員会にて行うとともに、自己点検・評価活動については全学的な仕組みの中で実施している。特に自己点検・評価活動については、中長期的な改善を図る意味から、特定の課題に限定して継続した点検・評価を行っており、国際交流や戦略策定全般にまで、対象範囲を拡大することが必要と考えられる。

#### <今後の対応方策>

外国語講座については受講生数の増加とともに、課外講座として収支バランスの改善に引き続き取り組んでいく。また、TOEIC やスピーキング・テストを活用した教育効果の可視化及び分析を行い、次年度の講座運営に反映する PDCA サイクルを回していく。

国際交流や戦略全般を網羅した自己点検・評価のあり方については、国際センター組織評価委員会において上記課題について共有したうえで、2022 年度中に自主設定課題の設定範囲の選定を進める。

#### ◇教育研究組織

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

評価の視点1：教育研究組織の構成と大学の理念・目的との適合性

評価の視点2：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

<現状説明>

#### ○組織の構成と大学の理念・目的との適合性

中長期事業計画に掲げられた「世界に存在感ある大学」及び「グローバルな視野と実地応用の力を備え、人類の福祉に貢献する人材の育成」の実現を目指し、グローバル人材育成や海外大学との交流促進といったグローバル化に係る諸政策を推進するため、国際連携推進機構を組織しており、国際連携推進会議、国際センターの組織により構成されている。

国際連携推進会議は、中央大学国際連携推進機構規程第2条第2項に基づき、中央大学国際連携推進会議規程を定め、本学の国際化に関する全学的な基本方針及び重要事項を審議決定することを任務としている。また、国際化に関する全学的な基本方針の策定および、その方針に基づく諸施策の実施という目的を達成するため、国際連携推進機構の下に学長をトップとして各教学組織の長並びに常任理事をメンバーとした会議を構成し全学的なグローバル戦略推進を行っている。これにより、全学一体となったトップダウンによる意思決定が可能となっている。

他方、国際センターは、学則第14条及び国際連携推進機構規程第2条第2項に基づき、中央大学国際センターに関する規程を定め、国際連携推進会議の策定する基本方針に基づき、本学の国際化のための諸施策を策定し実施することを任務としている。さらに、国際センターに、国際センター所長をはじめ、学長が委嘱した者で構成される国際委員会を置き、国際連携推進会議の策定した基本方針に基づく協定締結案の策定及びその実施に関すること、学生の外国への留学及び留学生の受け入れに関すること、教員、研究員、その他学識者の交流に関すること等の事項について審議決定している。なお、国際センターの業務は国際センター事務室がこれを担っている。

国際連携推進会議は委員構成からも年間の開催数は限られており、審議時間に制約があることから詳細な議論はワーキング・グループを設置し議論を行っているが、時限的な設置に留まっていることは課題として認識している。また、国際連携担当副学長は、国際センター所長、グローバル化推進運営委員会委員長、ワーキング・グループ座長も兼ねるため、その負担が大きなものとなっており、国際戦略のプランニングを専門的に担う人材及びこれを補佐する組織体制の拡充は急務である。

#### ○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

国際連携推進会議において、中長期事業計画の趣旨に則り、本学の国際化に係る目標設定をしている。その1つに、「国際レベルで高い評価を受ける研究、および国際的な社会貢献を行うために、それらの実施体制を整備する。」「国際的な教育・研究・プロジェクトを実施するために、太いつながりを持つネットワークを海外および国内に構築する。」として学術の進展に注力することとしている。

また、社会の要請においては、「社会のグローバル化に対応するため、カリキュラム等、教育基盤の改革を進める。」と目標設定をしていることから、学術の進展や社会の要請に的確に応えるための組織構成となっている。

なお、2012 年度に採択された文部科学省のグローバル人材育成推進事業（採択期間 5 年間）の事業終了を受け、2017 年度よりグローバル化推進特別予算が創設されたことから、本予算の適切な管理を遂行するための組織として、グローバル化推進運営委員会を設置し、国際センター所長を委員長とした。当該委員会が国際連携推進機構と連携を図りながら、学内の各組織からの申請に基づくグローバル化推進の取組の申請受付及び適切な執行管理を行っている。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、国際連携推進機構は、本学の理念・目的を実現するため教育・研究の国際化を総合的かつ計画的に推進するために適した体制となっており、各教育研究組織と連携しながら、大学を取り巻く国際的環境等や社会的要請に応えるため諸施策を推進している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

国際連携推進会議は委員構成からも年間の開催数は限られており、審議時間に制約があることから詳細な議論はワーキング・グループを設置し議論を行っているが、時限的な設置に留まるため、常務を担う組織編成があることが望ましい。また、国際連携担当副学長は、国際センター所長、グローバル化推進運営委員会委員長、ワーキング・グループ座長も兼ねるため、その負担が大きなものとなっており、国際戦略のプランニングを専門的に担う人材及びこれを補佐する組織体制の拡充が望まれる。

#### <今後の対応方策>

本機構並びに事務組織のあり方については、ワーキング・グループにおける検討課題としても掲げられており、中長期事業計画の実現並びに 2023 年以降を予定しているスーパーグローバル大学創成事業の後継となる補助金の獲得を目指す体制づくりが求められている。ワーキング・グループの議論をベースとして、2023 年度中を目途にグローバル化推進を加速するための体制構築についても議論を進めていく。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

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
---

#### <現状説明>

○適切な根拠（資料、情報）に基づく組織の構成の定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

国際連携推進機構の組織としての適切性については、グローバル推進に係る高等教育政策など、学外の状況を十分踏まえながら適切なタイミングで点検を行っている。たとえば、前述のように、2022 年度に国際連携推進会議の下に設置した国際化推進ワーキング・グループにおいては、文部科学省の次期の政策を見据えて、現状の組織体制の確認や他大学の国際化推進体制を参考として、組織体制のあり方についても議論を行っている。

### <点検・評価結果>

上記のとおり、グローバル推進に係る高等教育政策など学外の状況を踏まえながら、グローバル化を推進するための望ましい組織体制のあり方等についての点検を行っている。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇教育課程・学習成果

<点検・評価項目①～⑤は割愛>

点検・評価項目⑥：教育課程・教育方法の国際的通用性を高めるための取り組みを行っているか。

評価の視点1：国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針

評価の視点2：教育課程の国際的通用性を高めるための取り組み状況

評価の視点3：外国人留学生に対する教育上の配慮

評価の視点4：国外の高等教育機関との交流の状況

### <現状説明>

#### ○国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針

本学における教育・研究の国際化を総合的かつ計画的に推進するため、学長を機構長とした国際連携推進機構を設置し、その機構に国際連携推進会議、国際委員会を設置するなど、本学における教育・研究の国際化を総合的かつ計画的に推進する体制を整え、本学の国際化のための諸施策を推進している。

本学における国際交流の推進に関する基本方針については、国際連携推進会議が、国際連携推進会議規程第5条第1号に基づき、本学の国際化に係る目標の設定についての基本方針「中央大学国際連携推進に関する基本方針について」を定め、2022年度は中長期事業計画に合わせた以下の6項目を設定している。

#### (1) 教育研究の国際化

- グローバル人材育成の柱として外国語力向上及び海外留学を促進するために実施している外国語講座について、オンラインを活用するなど運営方法を改善します。
- 国際教育寮での体験を通じて主体的な学びを得られるように、寮生を対象とした研修を実施するなど環境づくりを推進します。

#### (2) 学生の海外派遣

- 国際センター所管の国外留学生奨学金を有効活用するために見直しを図り、2022年度より新制度の運用を開始します。

#### (3) 留学生の受入れ

- 海外指定校・国際連携制度新設に伴い、受入体制を整備します。

#### (4) 教職員の国際化

- 英語による授業実施スキル向上のためのFD研修会を実施します。

#### (5) 国際ブランディング

- 国際研究力の向上およびブランディングの強化に向けて、国際的な研究チーム形成を支援します。

#### (6) 総合学園としてのグローバル教育の接続・外部との連携

○附属中学校・高等学校において、大学入学後のグローバル化に必要なキャリアパスの理解促進を図るための機会を創出する等、グローバル化に向けた附属中学校・高等学校との連携を強化します。

○海外の学员とのネットワーク強化を図るとともに、日本人学生の海外派遣、外国人留学生の受け入れ支援を強化します。

なお、中長期事業計画に掲げられたグローバル化を実現するため、グローバル化推進特別予算を2017年度に創設し、国際連携推進会議の下におかれたグローバル化推進運営委員会において、この予算の運営を担っている。2022年度からは引き続き新グローバル化推進特別予算の運営を担っている。

#### ○教育課程の国際的通用性を高めるための取り組み状況

国際センター主催として行っている短期留学プログラムは、語学要件等のハードルが低い長期短期留学をし、そこから長期留学を目指す学生も一定数いる。そのため、国際的通用性を高めるために、短期留学プログラムを充実させ、異文化体験を通して、自己を発見し、視野を広げることができる機会を確保している。異文化体験の中で、これまでの体験や知識では対応できないような状況に遭遇した際に、自己のこれまでの経験をもとに外国語で臨機応変に問題解決する能力を醸成することを目的としている。この能力は、国際的通用性を高めるために必須である。

#### ○外国人留学生に対する教育上の配慮

以下、「◇学生支援 点検・評価項目2」参照。

#### ○国外の高等教育機関との交流の状況

##### 1) 国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

従来、本学の国際交流においては大学間の全学協定を原則としつつも学部間・大学院研究科間の個別の目的に特化した機関間協定についても柔軟に対応している。2013年度以降は、国際連携推進における基本方針の策定を行うとともに、本学におけるグローバル人材育成を強力に推進していくために、ASEAN 諸国及びハワイを含む環太平洋地域を重点対象と定め、海外拠点をより活用して、組織体制、教育基盤及び国内外のネットワークの充実に注力するものとしてきた。

その結果、協定締結数（5月1日時点）は2017年度：179校であったが、2022年度は機関間協定もあわせて209校と確実に増やしており、国際的な教育研究交流に資する基盤を着実に確立してきている。

このほか、現在の学生交流としては、①外国人留学生（在留資格「留学」取得者）の受入れ、②交換留学生の受入れ及び派遣、③認定留学生派遣、④短期の海外学生の受入れ及び派遣（短期留学プログラム）等を実施している。

学生の派遣について、交換留学においては派遣に伴う応募の傾向として、留学先として人気がある地域にばらつきがあること、人気のある地域においては要求される外国語能力が比較的低い協定校に集中する傾向があったが、近年は留学希望者の語学力の向上がみられ、協定校数増加に伴い各協定校への募集枠が増加していることから、派遣留学生は増加傾向にある。2017

年度は131人を派遣し、その後新型コロナウイルス感染症拡大により派遣数が落ち込んだが、2022年度は145人を派遣予定である。認定留学のサポートとして、英語圏並びにヨーロッパ言語圏における協定締結大学以外への留学を希望している学生への支援の一つとして、教育機関として運営されているSAF（スタディ・アブロード・ファウンデーション）と協力提携し、本学が主催する各種プログラムとは別に、英語圏並びにヨーロッパ言語圏への留学を検討する場合の選択肢の一つとして、従来の認定留学同様、留学相談から留学手続きまで行えるような環境を整備している。なお、2020年には56カ国343大学以上の高等教育機関のネットワークを有する1979年に米国で設立された世界最大級のコンソーシアムであるISEP（International Student Exchange Programs）に加盟し、より多くの選択肢を留学希望者に与えることができるようになった。

また、短期の留学機会としては、短期留学プログラムⅠ・Ⅱ（4単位科目）と短期留学プログラムⅢ・Ⅳ（2単位）を実施し、夏季にはアメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国の協定校（8校）へ、また、春季にはアメリカ、オーストラリア、ニュージーランドの協定校（4校）へ学生を派遣している。様々な理由で長期留学に挑戦できないが、短期留学なら挑戦してみたいという学生層へ留学の機会を提供している。

短期留学生の受入れについては、アメリカ協定校との学生交換のバランス調整のため、“日本”“中央大学”体験プログラムとして実施していた「中央サマープログラム」は2014年を最後に中止している。しかしながら、協定校等からの個別の事情に合わせたプログラムの受入れ依頼に基づき、近年ではテネシー州立大学コンソーシアム校（アメリカ）からの依頼を受け、ニーズにあわせた短期受入れプログラムを実施している。受入れ時には本学学生との交流プログラムを必ず組み込み、本学の学生のグローバル感覚の醸成に資することを意識している。

危機管理の点においては、学生の海外旅行保険企業包括契約及びそれに付随する各種委託契約を保険会社等と締結し、本学が渡航承認する各種プログラム（長・短期に関わらず）に参加する学生には共通の海外旅行保険、留学生トータルサポートサービスへの加入を一元化している。近年は新型コロナウイルス感染症の影響で、学生の海外渡航の機会が減っているが、新型コロナウイルス感染症拡大以前の2019年度実績では、1,565名が加入した。また、あわせて毎年、夏期派遣学生向けは7月、春期派遣学生向けは1月に危機管理ガイダンスを実施している。その他、本海外旅行保険制度を把握し、トラブル発生時の初動を確認するための教職員向けガイダンスを年に1回実施している。なお、国際センター管轄の海外渡航に関する危機管理マニュアルを作成し、毎年、見直しを行っている。さらに、2018年8月に危機事象発生時の広報対応のシミュレーション訓練（初期対応）も実施した。訓練を通して学内の危機管理意識を高めることができたので、今後もこのような取り組みを行い、危機事象発生時に備えていきたい。

## 2) 交流の状況

### ・長期留学

2022年5月1日現在、受入れ外国人留学生（私費留学生、国費留学生、公費留学生及び交換留学生）の合計数は665名である。そのうちの交換留学生の受入れ人数は、46名であった。受入れ交換留学生の数は2017年度141名、2018年度190名、2019年度173名と堅調に増加傾向にあったが、2020年度43名（オンライン含む）、2021年度66名（オンライン含む）と、新型コロナウイルス感染症の影響による入国制限のため一時的に減少に転じた。

一方、本学からの海外派遣学生数（交換・ISEP〔2020年加盟〕・認定留学）は、2018年度105名、2019年度94名、2020年度11名、2021年度71名、2022年度では147名を予定して



おり、2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大前の実績を超える派遣実績（予定）となっている。本学学生の交換留学生派遣及び認定留学生派遣（ISEP含む）においては、派遣先大学の要求する外国語運用能力の水準が高く、結果として留学意欲のある学生が応募できないという問題が生じていたが、近年は外国語講座との連携により留学希望者の語学力向上がみられる。引き続き本学学生の外国語水準に見合った新規協定校との開拓・締結を強化し、学生の留学機会を促進する。

#### ・短期留学

文部科学省グローバル人材育成推進事業「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」(GGJ)採択を契機とした全学的なグローバル人材育成の取組みの進展に伴い、学部におけるゼミナール等での海外調査、フィールドワークへの参加者が増加するとともに、協定大学が提供するサマープログラムやウィンタープログラムを通じ着実に学生を海外へ送り出している。

2013年度に春季短期留学プログラムを初めて実施したところ、4プログラムに90名が参加したこともあり、学生のニーズが高いことがうかがえた。この結果を踏まえ、2014年から春季短期留学プログラムを2単位化した上で4プログラムを実施、さらに2015年は5プログラムとして86名が参加した。2016年はアメリカ、オーストラリア、ニュージーランドの各大学へ学生を派遣する5プログラムを実施し125名が参加、2017年度は119名が参加した。

従来型の全学部対象の短期留学プログラム（4単位）においては、新規プログラムの開講等で学生の留学機会が増加し、参加者も増加傾向である。2016年度はアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドの大学へ学生を派遣する14プログラムを実施し、168名の参加を得ている。

2017年度以降の短期留学プログラム参加者数は、2017年度は267名、2018年度は252名、2019年度は282名となっている。2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、短期留学プログラムが行われていないが、協定校等の短期のオンラインや渡航型プログラム(個人申し込み・単位なし)を学生に広報しており、国際センターにて個人申し込みの学生のサポートを行っている。

### 3) 交流を促進するための取組

外国人留学生受入れ及び本学学生の海外派遣を推進するための具体的政策として交換留学の半期(セメスター)留学制度を導入している。派遣大学で専門教育科目を履修できる語学水準を持つ学生や、サークルやインターンシップ、ゼミ活動に力を入れている学生にとって、より留学機会が広がるかたちとなり、2017年度以降に長期留学した学生の約22%が半期留学であった。

中長期留学を実現するための語学力向上を支援するため、外国語講座を運営し、TOEFL/IELTS試験対策講座を年4回実施している。年間約200名弱の学生が本講座を活用して語学力向上に努めており、実際に交換留学に応募する学生のうち30~40%が本講座の受講生となっている。

なお、留学に関する各種奨学金を設け学生の費用負担軽減を図っているが、詳細については「学生支援」を参照されたい。

#### <点検・評価結果>

上記のとおり、国際交流の推進に関する方針に基づき、各取り組みを実施している。なお、国外の高等教育機関との交流については学生交換の覚書の締結数160校のうち、135校(約85%)の協定校と交流実績があり、教育課程・教育方法の国際的通用性を高めるための取組みは適切に実施されている。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

本学学生の交換留学生派遣及び認定留学生派遣（ISEP 含む）においては、派遣先大学の要求する外国語運用能力の水準が高いがゆえに、結果として留学意欲のある学生であっても応募できないという問題が生じている。

#### <今後の対応方策>

本学学生の外国語水準に見合った新規協定校との開拓・締結を強化することで、学生の派遣機会を促進している。

### ◇学生支援

<点検・評価項目①は割愛>

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

<評価の視点1～7は割愛>

評価の視点8：外国人留学生に対する支援体制とその実施状況

<現状説明>

#### ○留学に関する奨学金

派遣留学に伴う経済的負担軽減を目的とする「国外留学生学費減免」及び「国外留学生奨学金」の予算を統合し、2022年度より新たな給付型奨学金制度「長期留学支援奨学金」に一本化し、運用することとなった。当該奨学金は、①GPAの高い学生が学費減免・奨学金の両方を受給している支援の偏り、②高額な留学先学費を想定して設計された学費減免の不公平（※旧学費減免制度では、本学より学費が安い場合でも学費減免対象となる）を是正し、限られた原資を有効活用し、できるだけ多くの派遣留学生を支援することを企図している。対象は、当該年度に長期留学の派遣留学生として推薦され、留学期間1学期以上1年未満の留学をする者のうち、派遣年度の所属学部・大学院の本学授業料（大学院学生：在学料）及び実験実習料を超える学外奨学金を受給しない者としている。支援内容は、留学形態・留学先学費・留学期間に応じて決定する。

#### ○外国人留学生に対する支援体制とその実施状況

経済的事由により修学が困難で、かつ学力・人物ともに優秀と認められる外国人留学生等に対し学費減額および給付奨学金により支援を行っている。新型コロナウイルス感染症拡大下においては、申請期間を追加する、申請方法を一部オンライン化する等、外国人留学生への配慮

を行っている。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で日本への入国ができないことにより、学費減額等の適用要件を満たすことができない学生に対しては、「経済援助給付助成金（COVID-19 未入国外国人留学生対象）により支援を行っている。

他方、新型コロナウイルス感染症拡大下における日本政府の水際対策措置は、特に外国人留学生の入国に大きな影響を与えた。本学では外国人留学生に対し必要な情報を届けるべく、随時、学内ポータルサイトにて分かりやすく情報提供することを心掛けた。また、入国後の待機（隔離）期間において適切な健康観察が行えるように旅行会社と連携して受入れスキームをつくり留学生に提供した。

このほか、後述のとおり、国際教育寮等の宿泊施設を提供しており、協定大学からの交換留学生のほか、私費外国人留学生の住居が可能となっている。また、外国人留学生と日本人学生との交流を通して学内の国際交流意識の向上を図るために、春と秋の交換留学生歓迎会のほか、Gスクエア等で各種イベントを実施している。

一方で、近年、国際センターだけでは対応できない複雑なケースも多くなってきており、関係組織と連携を取りながら、大学全体で整備している学生支援・相談体制を活用する必要がある。

#### <点検・評価結果>

外国人留学生の奨学金および生活面における支援体制は国際センターを中心に整備されており、その支援は以上のとおり適切に行われている。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

近年、外国人留学生の支援体制の求められる姿が変化してきている。国際センターだけでは対応できないケースも多いため、大学全体で整備している支援・相談体制を外国人留学生も享受できることを広く周知する必要がある。

#### <今後の対応方針>

2022年度中に外国人留学生向けに学内で利用できる支援体制をとりまとめて、留学生向けポータルサイトにて留学生に分かりやすく周知する。

### ◇教育研究等環境

<点検・評価項目①～③については全学項目のため割愛>

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

評価の視点2：各施設の利用時間に対する配慮の状況（図書館を除く）

## <現状説明>

### ○大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

#### 1) Gスクエアの活用状況等について

多摩キャンパスにおいて外国人留学生と日本人学生との相互コミュニケーションの場をさらに拡大するため、学生食堂棟2階に異文化交流スペース「G<sup>2</sup> (G Square)」(以下、「Gスクエア」という。)を開設している。Gスクエアでは、9面に分かれた巨大スクリーンにて、海外及び国内のテレビ番組（8チャンネル）が常時放映されており、また大型タッチスクリーンでは、Gスクエアの学生スタッフが作成したビデオを流すなどしている。学生が集まりやすい食堂棟の地の利を生かし、留学や奨学金の説明会、学生によるプレゼンテーションやインターナショナルイベントを実施する場となっている。また、Gスクエアの日々の運営は、常駐している学生スタッフが行っている。「学生のグローバル化」を目標に掲げ、学生目線での留学相談会、留学生との交流イベント、学生による外国語自主学習グループ「ランゲージ・ラボ」等を企画・運営している（2021年度は4か国語10クラスが活動した）。

なお、Gスクエアにおいて2022年度に実施したイベントや活動は以下の通りである。

#### ◎ 大学が主催したイベント

##### 1. 「交換留学協定校を知る会&留学希望者交流会」

2022年5月に計2回実施。参加者数22名。

#### ◎ Gスクエア学生スタッフや学生サークルが企画した活動・イベント

##### 1. 学生による外国語自主学習グループ「ランゲージ・ラボ」

2021年度には4言語10クラスがそれぞれ週1回ずつ活動を行い、1回あたりの参加者数は4～10名程度であった。

##### 2. 新入生の不安解消とGスクエアを身近に感じてもらう「新入生不安解消イベント」

2022年3月28日～31日に実施。参加者5名。

##### 3. キャンパスツアーを通して交流を促進するイベント「Gキャンパスツアー」

2022年4月18日に実施。参加者12名。

##### 4. 日本の「祭り」文化を体験しながら交流を促進するイベント「G2祭り」

2022年4月28日に実施。参加者30名。

##### 5. Gスクエアの紹介を通してきっかけ作りを促進するイベント「WELCOME WEEK」

2022年4月末に計4回実施。参加者数35名。

##### 6. 言語の壁を越えて交流のきっかけ作りを促進するイベント「GAMEでMEETUP！」

2022年5月末に計2回実施。参加者数32名。

##### 7. 日本文化の理解と交流のきっかけ作りを促進するイベント「Japan Day 書道」

2022年6月15日に実施。参加者数11名。

また、後樂園キャンパスにおける国際交流のためのスペースは、旧国際交流サロンを学生のアクセスが良い場所に移設し、2019年に「グローバルラウンジ」と改称し運用している。異文化交流活動の拠点として、留学説明会をはじめ、留学生と日本人学生の交流懇談会、英語で話すランチ会「English Lunch」などを開催している。新型コロナウイルス感染症の影響によりオンライン開催を余儀なくされたものの一部の活動は継続的に実施した。

一方で、Gスクエア運営においては、新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、感染予防のために人的交流を控えなければならないことに加えて、学生スタッフの入れ替わりにおいて、運営方針や理念・目的を共有することが困難となっている。また、オンラインによる活動を余儀なくされ、活動目標の達成ができない状況が継続し、スタッフのモチベーション維持に支障をきたしており、感染状況を念頭に置きながらも今後の対応方策について検討していく必要が生じている。

## 2) 国際寮の運営

外国人留学生に対する住居支援については国際センターが中心となって実施している。2020年4月に開寮したオンキャンパスの国際教育寮は300名定員で、1ユニット6名で構成されるユニットタイプの寮となっている。協定大学からの交換留学生のほか、私費外国人留学生、日本人学生が入居している。また、多様性に富む国際教育寮での生活や交流を通して、様々な文化背景を持つ学生達の多様な学びを促進することをコンセプトとし、日常生活を通じて異なる言語や文化、生活習慣に接することにより、学生の異文化理解や国際感覚の涵養も図っている。残念ながら、新型コロナウイルス感染症拡大下での開寮となったため、開寮以降、5～6割程度の入居者数となっている他、対面での大々的な交流イベントを実施できていないが、寮生が主体的にオンラインを中心としたイベントや、小規模のイベントを企画して、寮生同士の交流を深める等の工夫を凝らしている。

本寮の特徴として、レジデンス・アシスタント（以下RA）およびユニットリーダー（以下UL）が中心となり、寮運営を行うことがあげられる。RAは、イベント等を通して寮生の帰属意識を醸成するとともに、寮生が快適かつ充実した生活を送れるような寮全体のサポートを行い、ULは、ユニット内の取りまとめを行い、環境美化や快適なユニット生活の環境整備を行っている。近年では、RAとULによる寮運営も定着し、RAやULが中心となって、寮運営の中でSDGsに関する取り組みを企画・実践する動きもあった。具体的には、寮内で出された油を再利用して石鹸作りを行い、それを寮内で使用していくというような試みである。

なお、寮内で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生することもあるが、新型コロナウイルス感染症予防対策として、管理スタッフの丁寧な指導、清掃スタッフの徹底した清掃および消毒作業、RAとULによる各種対策の呼びかけ等を徹底し、未だ寮内における感染クラスターは起きていない。他方、運営が軌道に乗り始めた半面、共同生活への意識の低い寮生がおり、一部ではルール違反やキッチンの清掃状況の乱れが見受けられる。寮の研修、会議、ユニットミーティングなどを活用し、このような寮生の指導を徹底する必要があると認識している。

また、都心キャンパスに通う交換留学生の宿舎は、聖蹟国際交流寮を活用している。国際教育寮、聖蹟国際交流寮ともに、管理人夫妻が在住している寮で、交換留学生がまとまって生活をしているので、十全な支援対応が可能となっている。

さらに、交換留学生向けの支援として留学中の費用を抑えることができるよう、寮費の一部を大学で補助している。加えて、安全に留学生活を送る一助として、来日時に立川防災館にて防災体験研修を実施し万一の為に身を守る知識を得る機会を提供している。

### ○各施設の利用時間に対する配慮の状況（図書館を除く）

Gスクエアにおいては管理上、国際センター事務室の開設時間にあわせ平日10:00～17:00としているが、学生からのイベントや講演会等の依頼があった場合、時間外での利用にも応じて

おり、学生のニーズに即した配慮を行っている。

国際寮は多様な寮生の生活の場のため、特に門限や時間制限等は設けていない（浴室のみ、清掃等の運営上の都合で、一部利用できない時間帯がある）。

### <点検・評価結果>

以上のとおり、Gスクエアにおいては、学内の異文化交流活動を支援する環境を整備し、留学促進イベントや国際交流を促進する活動を行っている。また、国際教育寮を中心とした住居施設により、日本人学生と外国人留学生との直接的な交流活動の場を創出している。

### <長所・特色>

Gスクエアの運営は学生スタッフが主体となって実施している。国際センターと学生スタッフがGスクエアの理念と目的を共有し、協働する運営体制は特色があり、キャンパス内における異文化交流の拠点として、本学の学生へ留学情報や国際交流、異文化を知る機会を提供する取組みが有効に機能しており、一定の効果が上がっている。

国際寮については、新型コロナウイルス感染症の影響で、寮生活において様々なルール（制約）を設けた生活を強いることとなったが、そんな中でも寮生同士で工夫を凝らし、オンラインのイベントや少人数のイベント、ユニット内の交流などで、寮生同士の交流を深めている。

### <問題点>

Gスクエア運営においては、新型コロナウイルス感染症拡大下における学生スタッフの入れ替わりにおいて、運営方針や理念・目的を共有することが困難であった。また、オンラインによる活動を余儀なくされ、活動目標の達成ができない状況が継続し、スタッフのモチベーション維持に支障をきたす状況にあった。

国際教育寮については、運営が軌道に乗り始めた半面、一部、意識の低い寮生がおり、ルール違反やキッチンの清掃状況の乱れなどの課題も発生している。寮の研修、会議、ユニットミーティングなどを活用し、このような寮生の指導を徹底していきたい。

### <今後の対応方針>

Gスクエアは対面授業が再開された後は、国際センターと学生スタッフが理念と目的を共有して運営しており、スタッフのモチベーションの向上がみられる。本学の特色である協働運営体制を活かしてキャンパスにおける異文化交流拠点として活動を促進する。

国際教育寮は依然新型コロナウイルス感染症の影響により一定の制約があるものの、交換留学生の受け入れが再開されたことから、更に寮生の交流を活性化させていく。ただし、交換留学生の中には、寮のコンセプトを理解せず、一部においてミスマッチが起きている。単なる生活の場だけではなく、交流や教育の場であることを理解してもらい、寮運営にも協力をしてもらえるように努めたい。そのためには、国際教育寮の魅力の発信等の広報活動、入寮以降の研修・会議・イベント等を通して、全ての寮生が帰属意識を高められるような指導を徹底していきたい。

## ◇研究活動

点検・評価項目①：教員の研究活動を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

<評価の視点2は割愛>

評価の視点1：教員の研究費（個人研究費、共同研究費、研究旅費等）・研究室および研究専念時間（研修機会等）の確保がなされているか。

<現状説明>

○教員の研究費（個人研究費、共同研究費、研究旅費等）・研究室および研究専念時間（研修機会等）の確保がなされているか。

本学では、多くの教員が世界各地の大学の研究者と交流を持ち、相互に訪問して国際的な研究交流を行い、その成果を研究や教育に還元しているが、国際センター所管の制度としては、1）外国人研究者受け入れ、2）外国人訪問研究者受け入れ、3）教員の国外派遣、4）教員の学術国際会議派遣、5）学術国際会議開催、6）国際共同研究実施という、6つの制度により研究者交流を継続して支援している。これらは、学内各機関からの事前申請方式を採っており、現場や個々の教員のニーズに応じた支援が可能となっている。また、日本学術振興会等の学外からの助成を受けている共同研究も毎年実績がある。

#### 1）外国人研究者受入れ

外国人研究者の受入れについては、研究・教育、またはこれらのいずれか一方に従事するため、1週間以上1年以内の一定期間受け入れる際に適用される制度である。

#### 2）外国人訪問研究者受入れ

外国人訪問研究者の受入れに関しては、学内で講演等の学術的な行事のために研究者を受入れる場合に適用される制度である。

#### 3）教員の国外派遣

教員の国外派遣については、本学の教員が、本学と外国の大学及び研究教育機関との協定またはこれに準ずる交流関係に基づき、講義その他研究・教育に従事するために一定期間外国に派遣される際に適用される制度である。

#### 4）教員の学術国際会議派遣

教員の国際会議派遣は、主に多数の国から研究者が参加し、国際的に認められている国際学術団体が主催する会議で研究発表または会議の運営について重要な役割を担当した教員に適用される制度である。

#### 5）学術国際会議開催

国際会議の開催については、会議の日本での開催が従来から要望されており、かつ会議を主催する国際学術団体または関係国内学術機関が本学での開催を要請していること、当該学術分野における国内外の研究者の参加が予定されていること、会議の計画内容が本学において実施可能であり、中央大学が後援と明示可能なプログラムである場合に適用される制度である。

#### 6）国際共同研究実施

国際共同研究については、本学との共同研究チームのメンバーと資金計画が確立しており、各3名以上をもって構成されており、研究期間として、原則1年間（さらに1年間延長も可）実施に伴う場合に適用される制度である。

海外からの研究者受入れや、教員の学術国際会議への派遣等に関しては、各教員レベルの交流が主になっており、大学として戦略的に海外の大学等との連携を強化したり、共同研究・コンソーシアム型の交流を実施するなどの取組みがまだ十分ではない。

国際センターにおける研究者交流制度のここ10年の実績は以下の通りである。

国際交流制度名/年度	2021 年度	2020 年度	2019 年度	2018 年度	2017 年度	2016 年度	2015 年度	2014 年度	2013 年度	2012 年度
外国人研究者受入れ	2	10	39	38	46	40	42	41	34	33
外国人訪問研究者受入れ	0	1	17	17	14	20	20	29	33	39
教員の国外派遣	0	0	2	1	2	1	1	2	4	0
学術国際会議派遣	2	0	37	36	38	38	42	42	41	42
学術国際会議開催	0	0	0	1	2	1	1	0	1	2
国際共同研究	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0

10カ年の実績でも把握できる通り、人数の大きな増減はなく、安定的に交流が遂行されている（なお、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、2020年度以降は研究者の受入れ・派遣の両方の件数が激減している）。各研究者交流制度はともに国際センターの限られた予算の下で適切な予算執行をするため、1）外国人研究者受入れ、4）教員の学術国際会議派遣については過去の実績を基に、各機関へ割り当て数を定めて運用を行っている。当該支援制度を発展させる上では、国際センター所管の制度と研究助成課所管の制度等を整理・統合して、より効果的・効率的な制度の構築を検討することも一案である。今後の国際交流に関しては、長・中・短期的目標に基づき、重点を定めた海外拠点校との密度の高い共同研究を行うこと等の支援を行っていくことも必要であろう。

なお、研究者交流においては、経年的に大きな変化はないが、外国人研究者受入れにおいて、2022年度から国際教育寮内に外国人研究者用宿舎を開設し、運用を開始している。今後の利用者数を増やすよう制度の充実を図っているところである。また、外部のウィークリーマンション等を活用した法人契約による宿泊先手配の運用も行っている。

#### <点検・評価結果>

国際センターが所管する上記研究者交流制度は、それぞれ目的に応じた経費補助として旅費や滞在費を補助することで、海外教育・研究機関との交流や本学教員の研究の一助となっており、適切に整備されている。

#### <長所・特色>

学内各機関からの事前申請方式を採っており、現場や個々の教員のニーズに応じた支援が可能である。

#### <問題点>

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、研究者交流の実施についても状況は厳しく、研究者の受入れ・派遣の両方の件数が激減している。

#### <今後の対応方針>

個々の教員のニーズに応じた支援が肝要であるため、引き続き事前申請方式にて制度利用を促したい。なお、2022年度以降、海外との往来が正常化されつつあり、件数についてはある程度の回復が見込まれている。引き続き流動的な情勢ではあるが、過去2年間を上回る実績を目指したい。



## ◇社会連携・社会貢献

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

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

### <現状説明>

#### ○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

地域社会・国際社会への協力方針に関しては、これまで、前述の「国際連携推進に関する基本方針」の1つとして、「国際的な社会貢献を行うために、それらの実施体制を整備する」ことを掲げており、係る基本方針は学部長会議、教授会等を通じて大学構成員への周知を図ってきた。その後、基本方針を本学が目指すべき方向性とリンクさせ、大学が一体となって国際連携を強力に推進するため、2013年度からは「中央大学中長期教学基本構想2012」の趣旨に則り「国際連携推進に関する基本方針」を当該年度の事業計画に沿って策定することとし、さらに2018年度からは中長期事業計画に掲げられているグローバル戦略との整合性を重視し、中長期事業計画における『事業計画策定骨子の重点事業計画』と連携することとしている。

### <点検・評価結果>

上記のとおり、社会貢献に関する方針について明示している。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

<評価の視点①②は割愛>

評価の視点③：地域交流・国際交流事業へ参加状況

### <現状説明>

#### ○地域交流・国際交流事業へ参加状況

2020年4月に開寮した国際教育寮では、近隣の小学校などとの連携が検討されたが、新型コロナウイルスの影響で実施には至らなかった（需要の調査段階で止まってしまった）。

また、2015年度から、国際理解教育の一環として、日野市の小・中学校へ本学の外国人留学生を派遣している。2018年度及び2019年度は、多摩キャンパス近隣の3市（八王子市・多摩市・日野市）の小・中学校へ外国人留学生が訪問し、自国の文化や暮らし、地理歴史、遊びを紹介するなどしながら、国際理解を深める学習に貢献している。2022年度からは、同年開校した都立立川国際中等教育学校附属小学校との協力関係が構築され、今後ますますの地域交流の機会を見込んでいる。新型コロナウイルス感染症の影響により一時中断しているものの、2015年度以降の派遣回数は16回にのぼる。

ただ、現在は依頼に基づき留学生を派遣する形をとっており、現状のままでは規模の拡大は難しい。今後は教職を志す学生との協働により、より多くの学生が社会貢献活動に携わる機会

を提供することを旨とする。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて実施できなかったものはあるものの、本学の外国人留学生と多摩キャンパス近隣の地域交流を検討・実施しており、小・中学校の生徒の国際理解を深める学習に貢献するとともに、派遣する学生の成長にも寄与する効果がある。

#### <長所・特色>

本学の過去の小中学校への留学生派遣活動がきっかけになり都立立川国際中等教育学校附属小学校からの依頼があったことを鑑みると、小さな取り組みが有効に機能したといえる。

#### <問題点>

現在は依頼に基づき留学生を派遣する形をとっているが、現在の体制では規模の拡大は難しい。

#### <今後の対応方策>

個々の部署で行っていることを大学全体として把握し、世間にアウトプットすることで本学の地域社会における評価の向上が期待でき、受験生獲得の一助となりえる。本学の「2023年度以降に取り組むべき最重要課題」にも掲げられているとおり、社会連携・社会貢献推進会議が中心となって、各組織の取り組みの状況を調査・集約し、大学全体で理念と目的を共有する必要がある。その際、本センターにおいても、これまでの経験により得られたノウハウを積極的に提供していく。

### ◇大学運営・財務

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

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

<評価の視点1、6、7は全学項目のため割愛>

評価の視点2：意思決定プロセスが明確化されているか。

評価の視点3：役職者の権限および教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任が明確化されているか。

評価の視点4：教授会の権限と責任が明確化されているか。

評価の視点5：学部長の選考方法の適切性、妥当性

#### <現状説明>

○意思決定プロセスが明確化されているか。

国際連携推進機構は、本学における教育・研究の国際化を総合的かつ計画的に推進するために設置された組織であり、国際連携推進会議と国際センターの組織により構成されている。また、国際連携推進会議は、本学国際連携推進機構設置の目的を達成するため、本学の国際化に関する全学的な基本方針及び重要事項を審議決定することを任務として設置されたものであり、

次の各号に定める事項について、審議決定することとなっている。

- 一 本学の国際化に係る目標の設定に関する基本方針
- 二 本学の国際化に係る国内外の組織・機関との協定締結その他の連携に関する基本方針
- 三 本学の国際化に係るキャンパス環境の整備に関する基本方針
- 四 本学の国際化に係る教育と研究の支援体制に関する全学的な基本方針
- 五 本学の国際化に係る財政基盤の整備に関する基本方針
- 六 本学の国際化に係る外部資金導入に関する基本方針
- 七 全学規模で実施する国際プログラム（外部資金を伴うものを含む。）の申請に関する事項
- 八 本学の全学的国際評価対応に関する事項
- 九 その他本学の国際化に係る全学的な重要事項

#### ○国際連携推進機構長の権限と責任が明確化されているか。

国際連携推進機構の機構長は、国際連携推進機構規程第3条において学長をもって充てることと規定しており、同時に機構長たる学長は、国際連携推進会議の構成員として、同会議を招集し、その議長となる。このように、機構長は国際連携推進会議の議長として、国際連携推進会議規程第3条第2項に則って、本学の教育・研究の国際化に係わる事項等について審議を行う国際連携推進会議の運営を行っており、機構長としての権限内容とその行使は概ね適切なものとなっている。

#### ○国際連携推進機構長の選考方法の適切性、妥当性

国際連携推進機構の機構長は、国際連携推進機構規程第3条において学長をもって充てることと規定しているため、選任手続は極めて明確かつ適切なものとなっている。

#### ○国際連携推進機構の権限と責任が明確化されているか。

国際連携推進会議は、以下に掲げる者で構成し、総長がこれを委嘱する。そして、同会議は学長が招集し、その議長となる。国際連携推進会議には副議長一人を置き、学長が学部長及び大学院研究科長から指名することとなっている。なお、国際連携推進会議の事務は、国際センターに設置される国際センター事務局がこれを所管することとなっている。

- 一 学長
- 二 常任理事の互選による者 一人
- 三 学部長及び大学院研究科長
- 四 大学院研究科委員長から互選した者 一人
- 五 国際センター所長
- 六 図書館長
- 七 研究所長から互選した者 一人
- 八 事務局長
- 九 中学校長及び高等学校長から互選した者 一人
- 十 中央大学国際センターに関する規程第六条第一項第五号に定める委員から互選した者 二人

なお、本学の国際化に関する基本方針及び重要事項を学部・研究科の目標設定、事業推進に

迅速に反映できるよう、2015年度から国際連携推進会議規程の一部改正を行った。具体的には、中央大学国際連携推進会議の構成員を「学部長及び大学院研究科長から互選した者2名」から「学部長及び大学院研究科長」としており、今後、本学の中長期事業計画に基づいた国際連携推進に関する基本方針の策定を行う上で、学部・研究科の目標設定、事業推進に迅速に反映可能な体制が整ったといえる。

また、これまでの体制に加え、中長期事業計画において策定されたグローバル戦略に関わる諸施策の推進を目的とし、グローバル化推進特別予算を運用するため、2017年4月、国際連携推進会議の下にグローバル化推進運営委員会を置いた。

委員は、以下に掲げるもので構成され、国際センター所長が委員長となり、運営委員会を招集し議長となる。

- 一 国際センター所長
- 二 本学専任教員の中から、国際連携推進会議が選出する委員 若干名

なお、グローバル化推進運営委員会は、グローバル化推進特別予算を運用し、必要に応じて国際連携推進会議に報告することとしており、その予算運用に際し客観性が担保される仕組みとなっている。また、運営委員会は、必要に応じて、委員以外の者の出席を求めて意見を聴くことができることとしている。

#### <点検・評価結果>

上記の通り、本学における教育・研究の国際化の推進にあたっては、規程においてその意思決定プロセスや権限と責任が明示されている。その上で、国際連携推進機構の下に設置する国際連携推進会議において適切な運営を行っており、また、グローバル化推進運営委員会における予算管理を通して、各教育研究組織と連携しながら、着実な具現に向けて推進する仕組みとなっている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

<点検・評価項目③⑤⑥は全学項目のため割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

##### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

国際連携推進機構には国際連携推進会議、国際センターを設置しているが、これらの運営を支える事務組織としては、国際センターの下に設置される国際センター事務室がこれを所管している。

国際センターの具体的な人員構成としては、国際センター業務を統括する所長1人と所長を

補佐する副所長1人が置かれている。また、国際センターの事務を所管する国際センター事務室のスタッフは専任職員11人（事務長1人、担当課長2人、副課長3人、担当副課長2人、一般課員3人）、嘱託職員1人、派遣職員7人、パートタイム職員4人の計23人で構成されている。また、国際センター事務室においては、2つの業務グループ（学生支援グループ、庶務グループ）を構成し、国際連携推進会議の策定した基本方針に基づく協定締結案の策定及びその実施に関する業務、学生の外国への留学及び私費・国費・交換留学生の受け入れに関する業務、学内外統計調査業務、外国語講座運営業務、国際寮の運営業務、研究者交流制度等の事務等を適切に担っている。

**○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。**

国際センター事務室では、本学の国際化推進に伴い、事務職員の専門性向上を図っている。新規協定機関の締結や海外との情報収集や交渉機会の必要性が増す中、対応策として、事務職員を外部研修に派遣し、国際教育交流の基礎や派遣留学プログラムの開発と運営、留学生サポートとカウンセリング、海外渡航における危機管理体制について等を学んでいる。

グローバルネットワーキングとしては、アメリカを拠点とする国際教育交流団体(NAFSA)を始めとして、ヨーロッパを拠点とする団体(EAIE)、アジア太平洋地域を拠点とする団体(APAIE)等に積極的に派遣し、国外大学との交渉にあたるほか、各種のワークショップに参加させている。また、本学学生の海外派遣の機会推進に伴う危機管理対応策としては、業務委託契約した外部会社と連携した危機管理シミュレーション・ガイダンスを実施し、初期対応の訓練を行い、強化を行っているが、さらにその取り組みは学部事務室を中心に学内他部署への拡大を図っている。加えて、学内研修における英語によるビジネス英語研修（E-mail や電話対応等）やオンライン英会話研修にも、事務職員が積極的に参加している。

**<点検・評価結果>**

上述のとおり、国際センター事務室が国際連携会議及び国際センターの事務を担っており、適切に運営されている。

**<長所・特色><問題点><今後の対応方策>**

特になし。

<点検・評価項目④は割愛>

**点検・評価項目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**

**<現状説明>**

**○スタッフ・ディベロップメント（SD）に関する取組み**

2018年度にニューサウスウェールズ大学（オーストラリア）附属語学学校大学職員専門能力開発プログラム、およびデラサール大学（フィリピン）での海外研修を実施し、職員2名が参加した。ニューサウスウェールズ大学附属語学学校のプログラム内容は、英語によるプレゼンテーションスキルの習得などを基礎としつつも、ニューサウスウェールズ大学の国際部門に関わるスタッフが講師となり、留学生誘致・サポートの状況や取組みについて講義をするなど、

大学職員の能力開発プログラムがメインとなっていた。他大学の参加者もあり、2週間で過ごすことにより、他大学との比較などを踏まえて本学の常識を見直し、様々な価値観に触れて見つめ直す機会となっている。

また、国際交流に関する幅広い見識と高度な実務能力を有する専門的な職員を養成するため、独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修（国際協力員）へ職員1名を派遣（2018年度から2年間）した。

#### <点検・評価結果>

上記のとおり、国際化に係るスタッフ・ディベロップメントの取り組みを実施している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

以上

## 学生部

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

#### <現状説明>

学生部は、大学設置基準第四十二条に定められた「厚生補導の組織」として位置づけられ、中央大学学生部規程第一条に定められている「学生への助育の任」を果たすことを目的とした、学生の正課外活動を具体的に支援するための組織である。「助育」とは、学生が自ら成長していく過程において、その成長を助ける（支援する）ことである。

この目的を達成するため、中長期計画「Chuo Vision 2025」に定められた重点事業計画並びに基本計画のロードマップに基づき、学生部は、中長期事業計画と単年度毎に事業計画（アクションプラン）を策定している。

なお、学生部の中長期事業計画は、次のとおりである。

- ・ 学生生活課：ボランティア活動の安定的支援  
学生食堂の在り方に関する検討
- ・ 奨学課：奨学金制度の充実
- ・ 学生相談課：情報発信の強化
- ・ 都心学生生活課：奨学金の充実  
学生の食事環境の改善  
学生支援体制の充実

また、中長期事業計画に基づいて策定している 2022 年度の単年度アクションプランは、次のとおりである。

- ・ 学生生活課：ボランティア活動・実績の振り返りと組織と公認団体の在り方の確認  
学生食堂の充実と課題への対応方策の検討
- ・ 奨学課：家計支持者の現状把握とその結果に基づいての本学独自奨学金制度の検討
- ・ 学生相談課：本学公式 Web サイト改訂のための方針と資料の収集
- ・ 都心学生生活課：奨学財団の学生への周知方法の検討  
食事施設と提供方法の検討、メニューの多様化への取り組み  
相談体制と施設環境の検討

このほか、学生部では、毎年度、学生部組織評価委員会を中心として自己点検・評価活動を行い、必要な諸施策を設定している。具体的には後述を参照されたい。

また、本年度においては、2023年度の新キャンパス（茗荷谷キャンパス、小石川キャンパス）の使用開始に向け、学修支援センター（仮）・学生相談室での環境整備と業務内容、体育施設の貸与について、関係部課室と調整をしていくところである。

このように、学生部は、大学の理念・目的の達成に向け、学生が安心・安全に学生生活を送れるように様々な面から学生を支援している。

### <点検・評価結果>

以上のように、学生部は、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の下、中長期事業計画・アクションプランを設定し、また、年次の自己点検・評価活動を通じて明らかとなった改善点を次年度の計画に生かしつつ活動計画を設定するなど、学生の助育を行うために、適切に計画や諸施策を設定している。

学生部は、学生が安心・安全に学生生活を送れるよう助育を行うことで、大学の理念・目的の達成に貢献し、組織としての理念・目的は果たせていると思われる。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目③：方針及び手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

### <現状説明>

学生部が、助育の任に当たる上の前提として、以下の国内の関連法規がある。

- ・大学設置基準（第四十二条、厚生補導の組織）
- ・文部科学省、東京都等からの各種通知等

併せて、学生部にかかる学内の関連規程・基準として「中央大学学生部規程」「中央大学副学長に関する規程」「中央大学奨学委員会規程」「中央大学野尻湖セミナーハウス及び富浦臨海寮の使用に関する規程」「中央大学学生応急貸付金に関する規程」「中央大学食堂委員会内規」などがある。

これらの関連法規及び、学内規程等の下、学生部の目的を達成するため、学生部のもとに「学生生活課」「奨学課」「学生相談課」「都心学生生活課」を有し、その専門性を生かした



サービスを提供するとともに、学生の助育のための各種業務を行っている。

日々の活動の点検評価・改善については、4課長と事務長で構成された管理職ミーティング（月2回開催）、各課ミーティング（各自の判断で適時開催）において協議し、対応している。また、学生部の全体的な運営については、「学生部委員会（ほぼ月1回開催）」において審議・決定をしているが、そのもとに、「奨学委員会（年6回開催）」「学生相談室運営委員会（年6回開催）」「学生食堂委員会（年3回開催）」「交通安全対策懇談会（年1回）」「文化・スポーツ活動等援助委員会（年2回）」という学生支援の大きなカテゴリ毎に各種委員会を設置して審議・決定をしている。

学生部の自己点検・評価の定期的な実施については、本学の大学評価委員会の指示の下、毎年度学生部組織評価委員会として点検・評価を行い、次年度以降の改善事項を審議し、学生部の事業計画として実行されている。

なお、点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施については、以下の事業計画に関して改善を行った。

本学の中長期事業計画「学内事務手続きのDX化推進」について

- ・ 体育施設貸し出しのオンライン手続への移行
- ・ 学生相談室週報の押印廃止

その他、他大学との連携として、学生部全体では、同規模他大学である早稲田大学、慶應義塾大学、明治大学、立教大学、法政大学、同志社大学、関西大学、関西学院大学、立命館大学の学生部関係者による『関東・関西学生問題懇談会』に参加している。学生生活課は、多摩キャンパス近郊の大学である明星大学、帝京大学、東京薬科大学、法政大学の学生部関係者による『五大学学生部連絡会』やボランティア業務として早稲田大学、明治大学、立教大学、法政大学からなる『東京六大学ボランティアセンター連絡協議会』に参加、奨学課は、私立大学連盟学生支援研究会議の奨学金分科会に参加しており、その分科会長は本学学生部長が担っている（R2.4.1～R6.3.31）。さらに、学生相談課は、関東の同規模大学である早稲田大学、慶應義塾大学、明治大学、立教大学、法政大学の学生相談関係者による『六大学「学生相談」連絡会議』に参加し、各大学の学生部業務に関する状況等、学生部の点検・評価活動に資する情報の収集や研修を行っている。

### <点検・評価結果>

以上のとおり、学生部の理念・目的に基づき、学生の助育の任に当たっており、管理職ミーティングや各課ミーティング、学生部委員会、奨学委員会、学生相談室運営委員会、学生食堂委員会、ボランティアセンター運営委員会などを開催し、日々の業務に関する業務の点検・評価や、それに基づく改善を行っている。

学生部の自己点検・評価の定期的な実施については、毎年度本学の大学評価委員会の下、学生部組織評価委員会として点検・評価を行い、次年度以降の改善事項を審議し、本センターの事業計画として実行されている。このように、本センターにおける内部質保証は適切に機能していると言える。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇本学における学生支援

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：学生に対する修学支援、生活支援に関する大学としての方針の適切な明示

#### <現状説明>

第1部第7章を参照

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

<評価の視点2～3、7～9は割愛>

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点4：障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性

評価の視点5：奨学金等の経済的支援措置の適切性、学生への情報提供の適切性

評価の視点6：心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮（生活相談担当部署の活動の有効性を含む）

評価の視点10：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援

#### <現状説明>

#### ○学生支援体制の適切な整備

学生部は、「中央大学学生部規程」第5条で定められているとおり、学生部委員会のもと、各種委員会を通して学生支援を行っている。学生部委員会では、学生部の理念・目的である学生への助育の任を遂行するにあたり、学生の助育について議論・対応を行っている。その構成は、副学長である学生部長と学部から選出された学生部委員、学生部事務室の課長以上の役職者であり、各々の立場からあるべき助育について意見を持ち寄り、議論を行っている。また、奨学課や学生相談課は、先述の通り、それぞれに特化した内容の委員会を設置し、課題に取り組んでいる。

学生部委員会、奨学委員会、学生相談室運営委員会の構成事項は次のとおりとなっている。教員や職員が委員になっており、教職協働で学生部の運営について審議決定を行っている。

- ①- 1 学生部委員会の委員（中央大学学生部規程、第五条第3項一部抜粋）
  - 一 部長
  - 二 部長代行
  - 三 学生部委員
  - 四 学生部事務長、学生生活課長、奨学課長、学生相談課長及び都心学生生活課長
- ①- 2 奨学委員会（中央大学奨学委員会規程、第二条一部抜粋）
  - 一 学生部長
  - 二 学部教授会において互選した者 各二人
  - 三 研究科委員長会議において選出した者 一人
  - 四 学生部事務長、大学院事務長、国際センター事務長
  - 五 学生部事務室学生生活課長、奨学課長、学生相談課長及び都心学生生活課長
- ①- 3 学生相談室運営委員会（中央大学学生部規程、第十条第3項一部抜粋）
  - 一 室長
  - 二 保健センター所長
  - 三 各学部教授会から推薦された相談員の互選による者 各一人
  - 四 精神衛生関係を担当する相談員の互選による者 若干人
  - 五 学生部事務長、学生生活課長、奨学課長、学生相談課長及び都心学生生活課長
  - 六 保健センター事務長
- ①- 4 学生食堂委員会（中央大学学生食堂委員会内規、第三条一部抜粋）
  - 一 学生部長
  - 二 学生部委員会において互選された者 六人
  - 三 保健センター所長
  - 四 事務局長
  - 五 学生部事務長・学生生活課長・奨学課長・学生相談課長・都心学生生活課長・保健センター事務長
  - 六 総務部長・経理部長・管財部長・総務部総務課長・都心キャンパス庶務課長・管財部管財課長・調達課長・理工学部管財課長
- ②- 1 学生部委員会の役割（中央大学学生部規程、第五条第2項抜粋）
  - ・教授会の定める基本方針に従い、舞台的な助育方法を審議決定する。
- ②- 2 奨学委員会の審議事項（中央大学奨学委員会規程、第二条一部抜粋）
  - 一 奨学金制度の基本方針に関すること。
  - 二 奨学金に関する政策の決定及び企画・立案に関すること。
  - 三 中央大学奨学金貸与第三条に定める貸費生に関すること。
  - 四 中央大学給付奨学金の基準、その他の中央大学給付奨学生に関すること。

- 五 中央大学大学院給付奨学生に関すること。
- 六 中央大学指定試験奨学生に関すること。
- 七 寄付金に基づく奨学の方法に関すること。
- 八 日本学生支援機構奨学生の推薦に関すること。
- 九 地方公共団体及び民間奨学団体の推薦に関すること。

②-3 学生相談室運営委員会の役割（中央大学学生部規程、第十条第2項抜粋）

- ・相談室の運営及び業務の重要事項について審議決定する。

②-4 学生食堂委員会の審議事項（中央大学学生食堂委員会内規、第二条抜粋）

- 一 業者の選考に関する事項
- 二 営業の方法及び内容に関する事項
- 三 施設の整備保全に関する事項
- 四 保健衛生に関する事項
- 五 その他理事長からの諮問された事項

その現場を支えている部課室は、同規程第6条第2項で定められているとおり、学生生活課、奨学課、学生相談課、都心学生生活課4課で構成されている。学生生活課、奨学課、学生相談課は多摩キャンパスに、都心学生生活課は後樂園キャンパスに設置されている。また、学生部は、必要に応じて大学院学生も支援の対象としている。

多摩キャンパスにおける学生生活課は、課外活動の支援として、教室の貸与・体育施設の貸与・管理運営、セミナーハウスの管理運営をはじめ、食堂・テナント対応・アパート・アルバイトも含め、さまざまな課外活動の支援のための全般的な対応を行っている。奨学課・学生相談課は文字通り、奨学金と学生の相談を担当し、そこに含まれないものは学生生活課が対応する。一方、都心学生生活課は後樂園キャンパスに設置されているが、市ヶ谷田町キャンパスの課外活動支援の業務も担っている。都心学生生活課は、多摩キャンパスの学生生活課・奨学課・相談課業務を規模が違うとはいえ、対応している。職員スタッフは、2つの校地の弱点を補うため、オンライン会議を定期的で開催して、情報の共有や議論を行うように心がけている。

事務室並びに窓口は、多摩キャンパスは9時から17時まで開室し、昼休みは当番制を敷いている。後樂園キャンパスは、10時から17時まで開室し、11時30分から1時間は閉室している。どちらも土曜日は10時から12時まで開室している。市ヶ谷田町キャンパスについては、授業期間中には、2日／週程度の開室としている。問い合わせは、電話でも受けているが、基本は来室しての対面となる。いずれの課も学生生活支援であるため、相談内容によってはより丁寧な対応が求められる。その場合は、専任職員が対応し、場所を変えてしっかりと話を聞き状況を確認した上で適切な対応へと移行している。学生生活課の業務における施設の貸し出しについては、オンラインでの対応（電話・メール）も一部可能にな

っているが、その他の業務は基本的には対面としている。奨学課は対面と電話対応を、学生相談課は対面を原則としてオンライン（電話・オンライン面談）での対応も行っている。

重篤な内容の相談について、奨学課は関係部課室と連携して、学生相談課は専門相談員や関係部課室と連携して支援・対応を行う。各課とも他部署との連携体制を整えて臨んでいる。他部課室とは、年に複数回の懇談の場や事例の検討の場を設け、相互理解とよりの確な対処の手順確認などを行っている。チームとして学生を支えるより良い体制の構築を進めている。

学内にある食事エリアは、大学がテナントに場所を貸与してテナントが食の提供を行っている。そのテナントの適正について、理事会から諮問を受けて学生部内にある学生食堂委員会にて検討を行った結果を答申することで、公平性を担保している。

学生の課外活動の場としては、多摩キャンパスと後楽園キャンパスにあるスポーツ施設、各キャンパスの教室を貸与している。また、大学が保有する大学セミナーハウスが2か所（野尻湖セミナーハウス、富浦臨海寮）ある。ゼミ合宿やサークルの合宿に対応している。また、宿泊補助制度を採用し、正課・課外を問わず、合宿等を行う場合に中央大学生生活協同組合を通して宿泊施設を予約することで、一定額の補助を行っている。

○障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性

○奨学金等の経済的支援措置の適切性、学生への情報提供の適切性

○心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮（生活相談担当部署の活動の有効性を含む）

○学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援

第1部第7章を参照

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、学生部の目的である助育に基づき、学生生活の充実と学生の人間性の成長を促すための学生支援は適切に機能していると言える。

#### <長所・特徴>

特になし。

#### <問題点>

野尻湖セミナーハウス（長野県）、富浦臨海寮（千葉県）の2カ所に設置しているセミナーハウスについて、交通が不便なこともあり年間の稼働率が一概に高い状況でないこと、施設の老朽化があげられる。

#### <今後の対応対策>

セミナーハウスの利用について、さらなる効果的な広報を検討し、現行行える SNS や教員

への周知を通して、利用者を獲得していく。

点検・評価項目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

#### <現状説明>

#### ○適切な根拠（資料・情報）に基づく定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

学生部では、4年に1度私立大学連盟のアンケート調査のタイミングで、学生生活に関する本学独自のアンケート調査を実施し、情報収集を行っている。また、各課においても、行事や対応を行うごとに、各課の運営する委員会に資料を作成して報告している。また、既出の「学部学生を対象とする奨学金」「大学院学生を対象とする奨学金」「学生相談室年間相談件数」やその根拠となる詳細な資料について、学生部組織評価委員会や学生部委員会に報告する資料として毎年作成している。

また、学生生活に関する満足度や大学への意見を把握することを目的として、大学評価委員会が毎年在学生アンケートを実施しており、当該アンケートによる学生ニーズ（食堂混雑・メニューの多様化）と新学部開設に伴う学生のグローバル化・多様化へ対応するため、2020年6月から多摩キャンパスにもキッチンカーを導入した。提供メニューの内容に支持を得て学生利用が定着している。

これらの統計を継続的に作成し、経年比較することで、学生生活を送る上での現状と課題を点検・評価、分析して、積極的に、翌年度以降の学生部の業務計画作成に活用している。

また、「内部質保証」の章に記載のとおり、学生部が組織として取り組む事業計画に関し点検・改善を図っているが、結果として、学生支援体制の定期的な点検・評価、そして、その結果に基づく改善・向上につながっている。

なお、点検・評価の結果、明らかになった喫緊の課題は以下のとおりである。

この新型コロナウイルス感染拡大下において、学生が様々な経験をする機会を喪失しており、それを何とか挽回したいと欲していることがわかってきているため、特に人とのつながりを希望している学生には、意識的に対面でのグループワークを準備して提供している。また、SNSを介しての付き合いから発生する人間関係のトラブルも増加している。今後、教学全体でこれらの問題を共有して、教職員や関連部署と連携しての支援を検討していく必要がある。

#### <点検・評価結果>

以上のように、学生部の理念・目的に基づき、学生に安心と安全な学生生活を提供し、課外活動を支援しているが、定期的に、管理職ミーティング、各課ミーティング、学生部委員会、奨学委員会、学生相談室運営委員会などを開催し、支援体制の点検・評価を行い、その

結果に基づく改善を行っている。

また、学生部の自己点検・評価の定期的な実施については、本学の大学評価委員会の下、学生部組織評価委員会として点検・評価を行い、次年度以降の検討課題について審議し、学生部事業計画として実行し、学生の正課外活動の支援体制を整備している。

このように、学生支援体制については定期的に点検を行い、改善・向上に向けた取り組みを恒常的に行っており、適切に機能していると言える。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇本学の教育研究等環境

<点検・評価項目①については全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：校地・校舎等の整備状況とキャンパスアメニティの整備状況  
評価の視点2：校地・校舎・施設・設備の維持・管理、安全・衛生を確保するための仕組みの整備状況

#### ○校地・校舎等の整備状況とキャンパスアメニティの整備状況

##### ①喫煙問題への対策

本学では、原則として建物内は禁煙、屋外に喫煙所を設置する措置を講じており、喫煙区画の明示のほか、喫煙者に対するマナー啓発の取り組みを行ってきた。2017・2018年度の2カ年計画により学内の喫煙所をすべて閉鎖し、学内を全面禁煙化することを決定し、学内外に周知を行った。

しかしながら、毎年入れ替わる喫煙者をなくすことはできず、火災などの防災面や近隣への影響なども勘案し、喫煙所を限定的ではあるが残っていた。2018年度から定期巡回員を2名雇用し(2020年度から1名)、たばこの吸い殻を主としたごみの回収と喫煙者へのマナーの啓発を行っている。2019年の法令等(健康増進法、都条例)改正に伴い、キャンパスごとに特定屋外喫煙場所を定めることとした(市ヶ谷田町キャンパスは全面禁煙)。結果として喫煙しない学生にとって、受動喫煙防止及び憩いの場の両方の点から周辺のベンチやテーブルを利用しやすく、より快適なキャンパス作りに寄与している。

##### ②オープンスペースの設置

各キャンパスには、授業以外の時間に学生が利用できるオープンスペースを整備している。多摩キャンパスについては、多摩キャンパスの5号館(商学部棟)、6号館(法学部棟)、7号館(経済学部棟)の1階部分及び連結部、11号館(総合政策学部棟)の2階、3階にオープンスペースを設置している。これらに加え、2号館(研究棟)3階屋外エントランスホ

ールにテーブル・ベンチを設置し、教員と学生との打ち合わせや学生の自習スペースとして活用できるよう整備されている。また、学生相談室内にはサロンスペースが設置されており、学生相談室利用者以外にも、休憩や勉強を行う場所として提供している。さらに、2019年度に開設した国際経営学部用の自習・交流スペースとして、4号館にラウンジ等を設け、学修支援と学生同士の交流を促進している。2020年に竣工したグローバル館4階には椅子や机、ソファを配置したロビーを整備し、2021年に竣工したFOREST GATEWAY CHUOには学生向けスペースとして、ダイバーシティスクエアを開設した。ダイバーシティスクエアは主に①安心・安全な居場所、②個人相談、③ダイバーシティに関する情報提供、啓発・研修の機能を有し、グローバル（多文化共生）、ジェンダー・セクシュアリティ、障害領域に関する書籍・資料も用意され自由に閲覧できる学生スペースとなっている。

また、Cスクエア（学生関連棟）には、大人数での利用が可能な小・中ホール、スポーツやダンス等に利用できる板張り練習室、音楽練習室、録音室、会議室等を設置しており、学生の日常的な課外活動だけでなく、講演会、演劇、演奏会等の様々な催し物の開催等にも活用されている。

後楽園キャンパスについては、1号館1階、3号館1階、6号館1階、5号館の階段踊り場スペースに椅子等を配置し、学生が自由に利用可能なスペースとしている。このほか、正課外のグループワーク等にも活用できるスペースとして、3号館14階に戦略経営研究科専用のコモンズを設けており、積極的に活用がなされてきた。さらに、理工学部が中心となり教育力向上特別予算を活用し、2018年9月に6号館内の図書館理工学部分館内に正課外の学修に活用可能なアクティブ・ラーニングスペースを整備、6号館1階理工学部事務室前のスペースは、2019年度の教育力向上推進事業に採択されて整備が行われた。学生部においても椅子、屋外ベンチの増設等を行っている。

市ヶ谷キャンパスについては、1号館5階に談話コーナーを設けており、休憩や学生同士のディスカッション等に利用されている。

市ヶ谷田町キャンパスについては、1階にエントランスロビー、3階にラウンジを整備しているほか、11階にはコモンズを整備し、学生同士のディスカッションやミーティング等に活用されている。

### ③食堂等施設

多摩キャンパス・後楽園キャンパス・市ヶ谷キャンパスには食堂施設として学生食堂等を整備しており、2022年5月現在の座席数は多摩キャンパス・3,047席、後楽園キャンパス・633席、市ヶ谷キャンパス・95席となっている。このほか、多摩キャンパスについては前述の学生食堂に加えて教職員食堂を1カ所設置している。学生部の関係する学生食堂及び購買の店舗としては、多摩キャンパスに13店舗、後楽園キャンパスに3店舗、市ヶ谷田町キャンパスに1店舗、市ヶ谷キャンパスには2店舗設置している。

学生食堂については、各キャンパスにおける教育研究活動を支え、適正かつ合理的な食堂



運営を図るように学生食堂委員会（学生部、法人、保健センターから選出された委員により構成）が設けられており、理事長の諮問組織として、食堂の営業方法、施設の整備保全、保健衛生に関する事項について答申を行い、また必要に応じて意見の具申をすることが可能（直接利用者に関する事項は、参考意見を聴取する機能も担保されている）となっている。学生数や利用状況に応じた整備並びに利用期間・利用時間の設定に努めているものの、在学生アンケートやオピニオン・カード等において昼休みの混雑緩和をはじめとする意見が例年多数寄せられている。

混雑の緩和については、テナント店舗を通じた注意喚起を行っているほか、授業支援システム・manaba や SNS・学生部 Twitter により、分散利用に向けた情報発信を行い、特に混雑の激しい入学式直後のガイダンス期間にサークル等による座席取りを防止するための巡回の実施などの措置を行っている。

多摩キャンパスにおける学生福利・食事環境の確保という面で、複数の食堂テナントが個性を活かして良い意味で競い合う環境になっている。学生の利便性、多様性に対応するため、ヒルトップ（食堂棟）2階において、昼食時間帯にビュッフェスタイルを導入して好評を得ており、同3階芭蕉亭では地産地消に配慮（地元八王子の野菜等を利用）したメニューを提供している。また朝食時の営業（ヒルトップ2階ベーカリーカフェ、学生棟Cスクエアの軽食堂）、ハラル認証食の提供（Cスクエアの軽食堂、多摩後楽園及び市ヶ谷田町の生協売店）にも取り組んでいる。

他方、食堂設備そのものの改善については、多摩キャンパスについては2014年度以降順次ヒルトップ内食堂の内装改修を行っており、その際に混雑軽減のための動線整備や座席数の変更を含めたレイアウト整備により、アメニティの向上を図り2017年度までに3階フロアの改修を実施した。4階の改修については、2018年度に計画していたが、中長期事業計画に基づいた計画完成の後に改めて検討を行うこととしている。

混在緩和の策としては、2020年4月より昼食時間中に移動販売（キッチンカー）の試験的導入を行っている。一方、後楽園キャンパスについては、すでに、2016年4月から昼食時間中の移動販売（キッチンカー）の試行導入を行っている。移動販売の導入のみでは食堂施設の混雑の解消は困難ではあるが、このことを機に既存の食堂におけるメニューの改善といった副次的な効果も得られており、利用状況等を検証しながら運用を続けていくこととしている。学生利用の混雑、メニュー多様化、学生の居場所づくりといった学生福利・厚生面の問題は、キャンパス内環境整備に関する事項として学生部内で共有し、オピニオン及び在学生アンケート等をふまえて随時検討を行い、その内容等は食堂委員会の審議に反映するよう働きかけている。特に多摩キャンパスにおける学生食堂施設のあり方は、法学部都心展開後の動向（学生数減少等）をもとに検討を行うことを学生食堂委員会で確認しており、ヒルトップ4階改修計画を含む対応案を2023年に向けて検討し、実現を図っていく予定である。

2020年度には、新型コロナウイルス感染症に伴う非常事態宣言により、2か月間は大学が閉鎖さ

れたため、食の提供は中止した。その後、多摩キャンパスは、後期授業開始から12時から14時に限って弁当による食の提供を行った。食事席は200席を用意、着席間隔を確保した。後楽園キャンパスにおいては、11時30分から14時に限っての弁当による食の提供を行った。食事席は110席と40人規模の教室2教室の開放、着席間隔を確保し、一部パーティションの併設とした。2021年度からは、多摩キャンパスは、11時から14時の間にテイクアウトでの食事提供を行った。食事席は629席を用意し、席にパーティションを設置した。後楽園キャンパスは11時から14時の間にテイクアウトでの食事提供を行った。食事席は90席を用意し、席にはパーティションを設置した。2022年度は、多摩キャンパスでは、9時から14時、17時から19時の間に食事の提供を行っている。食事席は2,865席を用意し、席にパーティションを設置した。後楽園キャンパスでは11時から14時の間にテイクアウトでの食事提供を行った。食事席は267席を用意し、席にはパーティションを設置した。なお、2020年度以降、5号館地下にある学生食堂は閉室していたが、食事をする環境を整え、2022年度より営業を再開した。なお、食堂の混雑緩和策として、昼食時間帯に限り、教室での飲食を許可している（PCルーム等の一部教室をのぞく）。一方、キッチンカーについては、現在は中止をしている。

#### <点検・評価結果>

喫煙問題への対策については、校内全面禁煙の目標を定めて、現実に合わせて対応を行う一方で、受動喫煙防止対策を的確に実施しており、適正に対応している。

また、オープンスペースの設置についても、各キャンパスそれぞれに、様々な場所に学生が正課外の活動を行えるように、什器をそろえ、工夫をしながら設置をするなど、適正に対応している。

食堂等施設については、食堂委員会を適宜開催し、学生食堂における維持・管理、安全、衛生等の運営面だけでなく、メニュー多様化への対応（キッチンカー導入）、食堂施設の充実（ヒルトップ等の改修・美装計画）について検討を行っており、適切に整備を行っている。また、新型コロナウイルス感染症拡大下においては、クラスターの発生を起ささないように細心の注意を払い、食環境を整えて、適正に食事を提供している。

#### <長所・特色>

食堂等施設について、後楽園キャンパスの食堂は中大生協の独占状態であることから、移動販売車（キッチンカー）の試験導入が大いに刺激となって、生協食堂においてメニューの改善（学生の嗜好を捉えた新規メニューの開発、栄養やカロリーに配慮したメニューの発売など）が進むという副次的な効果があった。

#### <問題点>

喫煙問題については、指定喫煙所以外での喫煙者が減らず、風向きによっては喫煙所近く

のからの教室利用者からたばこの煙に対する苦情が寄せられたり、キャンパス周辺の行動でポイ捨て行為が見られるなど、喫煙者に対してマナーを守らせるという啓発に関する問題は継続している。

食堂等施設については、いずれのキャンパスも、昼食時の利用集中による混雑がある。これには、施設の問題と利用の問題が混在している。施設面では、様々なニーズに対応できるよう、テーブル・イス等の什器やホール毎に滞在時間帯の用途を変えるなどの工夫をしている。学生の課外活動の居場所としての食堂利用については、ルールやマナーの啓発を行っている。他大学に比べて多数の学生を収容できる規模の学生食堂ではあるが、それでも昼食時間帯の席数の絶対的不足は食堂を増設することでしか解決できないところである。

### <今後の対応方策>

喫煙問題については、定期巡回による実態調査を継続し、学生及び教職員に対して引き続きマナー向上を働きかける。

食堂の混雑緩和、メニュー多様化及びテナント間の切磋琢磨については、引き続き、テナントとのコミュニケーションを密に取りつつ、サービスの向上に繋げていく。食堂利用マナーの向上については、実態調査とともにテナントへの個別ヒアリングやテナント会議等の場を活用し、一層の協力を要請する。

## ◇本学における社会連携・社会貢献

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

<評価の視点1～2は割愛>

評価の視点3：地域交流・国際交流事業への参加状況

<現状説明>

### ○地域交流・国際交流事業への参加状況

#### 1) 学生によるボランティア活動

本学では、ボランティア活動を通じ、学生の主体的な学びとそれによる成長を支援することを目的に、学生部に「中央大学ボランティアセンター」を設置し、東日本大震災被災地でのボランティア、地域ボランティア、学内ボランティア、ボランティアマナー講座等の取組みを行っている。また、ボランティアに携わる学生の育ちを支援するためのチームビルディング講座・スタディーツアーや相談対応にも力を入れている。

本学の学生のボランティア活動に対する支援体制は、平成25～平成27年度教育力向上推進事業『学生ボランティア支援体制の深化』、平成28～平成29年度教育力向上推進事業『ボランティアによる地域連携と人材育成』が採択されたことにより確立された。最初の事業『学生ボランティア支援体制の深化』の中で、学生部は5つの学生団体を公認化し、

2013年には「ボランティアステーション」を設置、被災地支援活動に加え地域ボランティア活動を開始。その後の事業『ボランティアによる地域連携と人材育成』の中で、2014年に「ボランティアセンター」へ改称、2015年には、ボランティアセンター運営委員会を設置し、盤石な体制を確立した。以後、被災地支援活動と地域ボランティア活動を推進していくこととなる。さらに、2017年度から文学部で「ボランティア論」の講義が開講した。

ボランティア活動への支援を通じて、主体的に活動する学生が定着してきている。2015年以降、利用相談は年間2,000件を超え、公認学生団体は2021年度までの7団体を最多として、200～300名の学生がメンバーとして参加してきた。その後、被災地支援の活動が一部収束して公認団体は4団体となり、併せて新型コロナウイルス感染症の影響により、現地活動が難しく、新メンバー確保が進まない等の状況にあるが、約170人の学生メンバーの参加があり、自主的な活動が継承されている。また、ボランティアセンター主催による活動の理解や継承に向けたイベント（地域活動、講座及び交流）の定期的な開催、報告及び交流を実施しており、その結果を学内外へ公式WEBサイト等を通じて情報発信している。加えて、学生たちが活動しやすい環境の整備及びセンター体制の強化に取り組んでおり、体制強化の一環として、ボランティア活動の企画・運営サポート及び広報活動において学生の視点を反映できるよう、2020年度に学生スタッフ制度を整えた。併せて、スタッフの活動及び企画・運営面での継続性が担保できるよう、スタッフ活動のビジョン及び心得をまとめた。今後、本学の都心キャンパス展開に向けて、支援の範囲・体制等の検討を行い、多摩キャンパスにおける学生動向の変化と活動ニーズ等をふまえて組織体制を構築する。そのために、これまでの活動の振り返りを行い、予算の整備にも取り組んでいく予定である。具体的には、センター発足10年と法学部移転を迎える2023年を起点として、2023～2025年の3カ年で、運営委員会及び学生部委員会が中心となって、今後の10年間を見据えたセンタービジョンを定め、ボランティア活動支援の位置づけを明確にしたうえで、支援の対象、範囲、体制の強化（人員・予算の確保）について検討し、学内外への理解、方策の実施等に取り組む計画としている。

#### ①被災地支援ボランティア（東日本大震災・豪雨災害）

被災地支援ボランティアについては、東日本大震災発生後の2011年度に学员個人からの経済的支援による気仙沼大島での瓦礫撤去ボランティアが複数回実施されるとともに、学生部主催で冬休み及び春休みにボランティア活動が行われた。この取り組みを受けて、2012年度からは学生部・学员個人が主催し教職員が引率する活動を引き続き実施するとともに、意識が高く継続的に参加する学生をリーダーとする「被災地支援学生団体ネットワーク」を立ち上げ後方支援する体制を併用していた。また、学生主体活動に関して、中央大学学员会が設置した「学员会白門支援金」（2015年度限りで支給打ち切り）及び「白門飛躍募金」（2016年度から支給）から、学生1人あたり上限2万円で

交通費・宿泊費の半額を補助する制度を設けており、この補助制度に関しては「ボランティア活動に関する補助基準」を作成し、学生団体の活動支援を行っている。

2019年度（新型コロナウイルス感染症拡大以前）までの主な活動として、東日本大震災以外に、熊本地震に伴う学生団体による地域支援（チームくまもと）、台風・集中豪雨による被災地（岡山県、長野県、宮城県）での支援を実施し、「新入生被災地スタディーツアー」（6月）、東北学院大学を中心とする大学間連携企画としての復興支援ボランティア・夏ボラに参加していた。また、ボランティアウィークを設け、以下の学生継続団体等による報告会、写真展を行い、活動発表を実施している。

団体名	活動場所	活動内容
はまぎくのつぼみ	宮古市	学童クラブでの遊び・学修支援、仮設住宅での交流会、復興支援ストラップ販売
はまらいんや	気仙沼市面瀬	仮設コミュニティ支援
面瀬学修支援	気仙沼市面瀬	小中学校への学習支援
チーム女川	気仙沼市大島 宮城県女川町	漁業支援、教育支援地域復興、情報発信、コミュニティ支援、物産のPR
ふらっと真備	倉敷市真備町	仮設コミュニティ支援
チームくまもと	阿蘇郡西原村	仮設コミュニティ支援

これら被災地での組織的なボランティア活動については、日本財団ボランティアセンター（Gakuvo）の関係者より協定70大学のうちで高い評価を受けるなど、社会から高い評価を得ている。

なお、活動を収束した団体は、2018年度に「はまらいんや」、2021年度に「はまぎくのつぼみ」「チーム女川」「チームくまもと」がある。

## ②地域ボランティア

多摩地域の自治会との関係づくりは、本学の課題の一つである。キャンパス周辺の清掃を行う「クリーン作戦」を年2回実施し、地元の東中野自治会と協働し、学生・教職員あわせて毎回20名以上が参加し、地元自治会との関係が定着しつつある。

さらに、地元の日野市社会福祉協議会、八王子市社会福祉協議会等を経由しながら日々大量のボランティア要請（主として福祉に関わるもの）を受け、コーディネーターがその内容を吟味しながら掲示板やメールマガジンに流し、マッチングを行うのがセンターの通常業務の一つの柱である。これに加えて「イオンモール多摩平の森」において写真展、物産販売、防災に向けた情報発信等を実施し、日野市住民から積極的な応援を得てきており、地域でのボランティア先の開拓も進展し、日野市内の複数の団体と良好な関係を構築している。

後樂園キャンパスにおいては、ボランティアセンターの公認学生団体「りこボラ！」を中心とした地域ボランティア活動を行い、「クリーン大作戦@後樂園」の開催、文京区内でのイベントにて理科実験教室などの企画などを行い、文京区内の団体との連携

を深めている。

### ③ボランティア及び防災に関する講座

学生により広くボランティアに触れる機会を提供するために、「ボランティア講座」（「公務員になりたい人のための連続講座」を含める）や、ボランティアに関することを、カフェスタイルで気軽に話せる空間作りの一環として、「ボラカフェ」を実施し、ボランティアへの参加層を増やすとともに、ボランティアセンターからの発信を活発化させ、認知度を高める取り組みを行っている。

防災に関連する講座としては、災害救援ボランティア推進委員会による実践的な防災の基礎知識と応急手当を学ぶ「災害救援ボランティア講座」を開催しており、講座修了者には「セーフティリーダー認定証」と「上級救命技能認定証」が交付される。

また、日常的に防災活動を定着させるため、「チーム防災」による「避難所運営ゲーム HUG 体験会」を教職員、地域住民とともに学内で実施したり、地元で開催される防災に関する企画に学生達が参加するなど、防災を切り口にした地域貢献の輪が広がっている。

新型コロナウイルス感染症拡大によって、2019年度末から2021年度前半までは対面活動が制限され、以前と同様な取り組みはできなかったが、積極的にオンラインを中心としたイベント・交流企画（スタートアップ、スキルアップや集会をはじめ、社会課題や変革をテーマとする講座）を継続し、地域の福祉活動、現地関係者、外部講師を通じて学生自身の活動目的や理解につながる機会を提供することができた。2021年度後半からは、段階を経て活動の幅が新型コロナウイルス感染症拡大前に戻りつつある。

### <点検・評価結果>

教育力向上事業の予算による計画実施の終了後も、ボランティアセンターとして被災地支援、地域交流・連携における学生の自主的な活動に対する支援を継続してきており、公認学生団体への顧問の配置、活動財源の獲得（外部助成金）とその促進、正課教育や関係課室との連携のために必要な施策などを検討し、実施することにより、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施し、教育研究成果を適切に社会に還元している。

### <長所・特色>

被災地スタディーツアーなど、現地の人的ネットワークを活用した活動を展開することができている。また、活動の目的、背景の理解などを通じて、学生に対する今後の動機づけにも配慮した企画を継続している。また、日野市社会福祉協議会、八王子市社会福祉協議会、明星大学等とのネットワーク・連携が強まり、多摩地域の方々との様々な交流などが定着し、地域における本学のプレゼンスにも寄与している。具体的には、地元の社協・自治会・NPO

等についての情報入手とともに人間関係構築が進み、『公務員になりたい人のためのボランティア講座』や『イオンモール写真展』など本学企画に積極的な協力が得られるようになるなどの成果があがっている。

#### <問題点>

教育力向上推進事業の終了後、本学におけるボランティアセンターを学生部内の組織として位置づけ、人件費（ボランティアコーディネーター他）を学生部予算から割り当て、学生活動補助及び企画運営費用についても既存予算または外部団体の助成金の獲得を通じて充当しており、財源を安定して確保することが恒常的な課題となっている。

ボランティアセンター発足の経緯から、被災地支援、地域清掃及び地域防災を中心とした公認学生団体の活動支援や主催行事に取り組んできたが、被災現地のニーズを踏まえて活動の収束を学生自らが判断する段階を迎え、今後の公認学生団体の在り方とともに、ボランティアセンターの支援の方向性と範囲についてあらためて確認する必要があるが生じている。

後楽園キャンパスと多摩キャンパスにおいてボランティア活動を展開しているが、地域性や学生の求めるものなど相違点が明確化してきている。

#### <今後の対応方策>

本学が得ている高い評価、学生の多様な活動実績及び新たなセンタービジョンにより社会課題へ広く取り組む方針などを基に広く広報活動を行い、白門飛躍募金の積み増し、民間助成金等におけるより多くの財源確保を目指す。一方、学内での更なる理解を深めるため、学内広報の強化を行う。

また、本学の都心キャンパス展開に向けて、支援の範囲・体制等の検討を行い、多摩キャンパスにおける学生動向の変化と活動ニーズ等をふまえて組織体制を構築する。2023～2025年の3カ年で、運営委員会及び学生部委員会が中心となって、今後の10年間を見据えたセンタービジョンを定め、ボランティア活動支援の位置づけを明確にしたうえで、支援の対象、範囲、体制の強化（人員・予算の確保）について検討し、学内外への理解、方策の実施等に取り組んでいく。

### ◇大学運営・財務

#### （大学運営）

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教

職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等)が整備されているか。

<現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策(事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等)が整備されているか。

学生部事務室は、先述の通り、学生生活課、奨学課、学生相談課、都心学生生活課であるが、その人員構成及び配置は、学生生活課4名、奨学課5名、学生相談課2名(相談課長は学生部事務長が兼務)、都心学生生活課5名体制で、各課、嘱託職員や派遣職員、パート職員を業務に合わせて配置している。学生生活課、奨学課、学生相談課は多摩キャンパスを対象に、都心学生生活課は、後樂園キャンパスと市ヶ谷田町キャンパスを対象としている。

なお、学生部の事務を所管する組織として、学生生活課、奨学課、学生相談課、都心学生生活課を設置し、以下の様な業務を行っている。学生生活課、奨学課、学生相談課は多摩キャンパスに設置され、都心学生生活課は後樂園キャンパスに設置されている。市ヶ谷田町キャンパスには専属職員は配置されていないが、都心学生生活課と国際情報学部事務室の緊密な連携の下で学生支援を行っている。

学生生活課

- ・学生福利施設の管理
- ・教育施設・体育施設の貸与窓口業務及び九号館施設の管理
- ・学生の課外活動の指導・助成に関する常務
- ・学生ボランティア支援に関する業務
- ・学生部企画行事の立案及び実施に関する業務
- ・学生事故の処理に関する業務
- ・学生の掲示・立て看板及び印刷物配布等に関する常務
- ・学生食堂・学内売店の販売管理及びアンケート調査の実施
- ・食環境の整備・改善に関する業務
- ・学生生活実態調査の実施及び報告書の作成
- ・その他、学生生活に必要な支援に関する業務

奨学課

- ・学部奨学金に関する業務
- ・大学院奨学金に関する業務
- ・その他(災害等)の奨学金に関する業務
- ・民間団体等奨学金に関する業務
- ・その他学外機関による奨学金に関する業務
- ・奨学金制度の企画・立案
- ・学生応急貸付金に関する業務



#### 学生相談課

- ・学生の個人的相談に関する業務
- ・学生の相談活動に関する調査及び資料の収集
- ・学生相談室の広報に関する業務
- ・学生相談室報告書の作成
- ・グループワーク・セミナー・講座等の実施に関する業務
- ・相談事例を円滑に処理するため学内外諸機関との連絡・調整

#### 都心学生生活課

- ・学生福利施設の管理
- ・教育施設・体育施設の貸与窓口業務
- ・都心キャンパスにおける学生の課外活動の指導・助成に関する常務
- ・都心キャンパスにおける学生の学生部企画行事の立案及び実施に関する業務
- ・都心キャンパスにおける学生の課外教育に関する調査及び資料の収集
- ・学生事故処理に関する業務
- ・都心キャンパスにおける学生の掲示・立て看板及び印刷物配布等に関する常務
- ・奨学金に関する業務
- ・学生食堂・学内売店の販売管理及びアンケート調査の実施
- ・学生応急貸付金に関する業務
- ・都心キャンパス学生相談室に関する業務
- ・食環境の整備・改善に関する業務
- ・その他、学生生活に必要な支援に関する業務

また、各種委員会においては教員や職員が委員になっており、教職協働で学生部の運営について審議決定を行っている。その他、4課長と事務長で構成された管理職ミーティング（月2回開催）、各課ミーティング（各自の判断で適時開催）において協議し、対応している。また、学生部の全体的な運営については、「学生部委員会（ほぼ月1回開催）」において審議・決定をしているが、そのもとに、「奨学委員会（年6回開催）」「学生相談室運営委員会（年6回開催）」「学生食堂委員会（年3回開催）」などの会議が開催され、教職協働で、学生部の改善・向上に向けた議論を行っている。

学生部の事務組織の構成と役割は、記載したとおりであるが、さらに、他大学との連携として、学生部全体では、同規模他大学である早稲田大学、慶應義塾大学、明治大学、立教大学、法政大学、同志社大学、関西大学、関西学院大学、立命館大学の学生部関係者による『関東・関西学生問題懇談会』に参加している。学生生活課は、多摩キャンパス近郊の大学である明星大学、帝京大学、東京薬科大学、法政大学の学生部関係者による『五大学学生部連絡会』やボランティア業務として早稲田大学、明治大学、立教大学、法政大学からなる『東京

六大学ボランティアセンター連絡協議会』への参加している。奨学課は、私立大学連盟学生支援研究会議の奨学金分科会（なお、奨学金分科会長は本学学生部長が担っている〔R2.4.1～R6.3.31〕）に参加している。学生相談課は、関東の同規模大学である早稲田大学、慶應義塾大学、明治大学、立教大学の学生相談関係者による『六大学「学生相談」連絡会議』に参加している。都心学生生活課は、各担当が必要に応じて前述の会議に参加する形を取っている。各課とも各大学の学生部業務に関する状況等、学生部の点検・評価活動に資する情報の収集や研修を行っている。ここで得た他大学の考え方や課題とその対処については、本学のサービス向上に役立てるとともに、外部との比較による本学のメリット、デメリットを客観的に理解して行く材料として有効に活用している。

### <点検・評価結果>

学生部の事務組織は、学生部の理念・目的を達成するために、キャンパス毎の学生比率に見合う形での事務室配置と最低限の人員の確保は行われている。複数キャンパスではあるが、緊密な業務間の連絡や会議を行うことで、サービスを維持している。

また、学生部の運営に関して、学生部委員会の構成員は、すべての学部から選出された学生部委員と学生部事務室の管理職から構成されて、学部教授会の意向と学生対応の現場からの声を会議の場に生かすことのできる体制となっている。

このように、学生部の事務組織は、学生部の理念・目的を達成するための事務組織として適正に機能しているが、今後、2023年度の新キャンパス開設に向けた体制の基盤について整備し、対応策を検討していく必要がある。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

2023年度の新キャンパス（茗荷谷キャンパス・小石川キャンパス）の相談室の相談スタッフの配置と事務支援体制を整える必要がある。また、学生部の事務手続きのデジタル化・オンライン化を行うことで学生および教職員の支援体制の基盤を整備する必要がある。

更に、事務組織において、学生部事務長が学生生活課長を兼務していること、学生相談課に副課長が不在となり、茗荷谷キャンパス開設時に専任職員を1名割り振ることから、専任職員が2名となる点は課題である。危機管理的には欠員が生じた場合は、課室の運営が厳しくなり、今後想定される業務の多様化・複雑化に伴う学生サービスの質の低下に対して、対応策を検討する必要がある。

### <今後の対応方策>

2023年度の新キャンパス開設に向け、他部課室と協働して、新キャンパスにおける対応

内容を精査して、学生支援サービスの体制を整える。

また、学生部業務のDX推進の促進については、学生部内の事務処理の負担軽減を目的とし効率化を図る。同時に、学生支援部署と連携を図り、事務処理の効率化・負担軽減に資する改善を行う。更に、事務組織の人員配置の適切性を確保するため、本学の財政・予算状況等を考慮しつつ、大学全体の業務の合理化に協力しながら、継続的な専任職員配置の要求を行う。また、本学の特色である家族的情味のある学生サービスが出来るだけ損なわれないようにしながらも、今後さらなる多様化したサービスが求められると予想される中、合理化できる業務とできない業務を見極め、時代にあった学生支援を模索・確立していく。

以上

## キャリアセンター

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

本学キャリアセンターでは、中長期事業計画に基づいたアクションプランを設定し、様々な社会環境の変化に対応できる人材の育成、キャリアセンターの取組みを通じて自分自身の人生計画を描き自己成長する支援を行っている。具体的には、キャリア教育委員会での単年度・中長期取組の策定、重点事業計画の策定、自己点検・評価活動を通しての計画の設定を進めている。

#### (1) キャリア教育委員会における単年度・中長期取組の策定

学生のキャリアデザイン（学生が自立した社会人・職業人としての自己実現を目指し、自らの将来設計を探ることをいう。）を支援するために必要な事項について、全学的に、総合的かつ継続的に検討するため、キャリア教育委員会を2004年度より設置している。

2022年度本委員会では、すぐに着手可能な「単年度取組」と「中長期的視野で検討が必要と思われる取組」の2つに課題を分け、以下のとおり進めている。

#### 【単年度取組】

1. キャリア教育、卒業後の進路・就職環境を広く教職員に理解してもらうための啓発講演会の検討・実施（教職員対象）
2. 『キャリアデザイン・ノート<sup>\*1</sup>』の配布、使い方の指導
3. 「低学年演習授業等でキャリア教育を取り上げる際の参考情報」の全教員への配布  
(演習授業等に取り入れたいとリクエストのあるゼミに対して、キャリアセンターより講師を派遣)
4. 「C-Search」プログラム科目の年度更新

#### 【中長期的視野で検討が必要と思われる取組】

1. 「C-compass<sup>\*2</sup>」、または、「C-compass」に代わり得る学生の自己評価システムの開発
2. ファクトベース（事実の積重ね）で自らの基礎力を知る事ができるアセスメントテストの導入
3. 「自己評価」と「事実の積重ね」を積極的に着手することに学生がインセンティブを感じられる仕組みづくり（第三者によるフィードバック等の導入）
4. キャリア教育に関する全学横断的な科目の検討

※1 **キャリアデザイン・ノート**：学生生活を常に振り返りながら自己発見をしていくことを支援することを目的に作成・配布しているツールであり、低学年次のキャリアデザインから就職活動に至るまで活用できる設計になっている。2022年度版からは従来の紙媒体の手帳形式をとらず、PDFにまとめて全ページをWebサイトにアップし、学生に案内している。また、キャリアデザイン・ノート内のカレンダー機能については、昨今の学生がスマホやタブレットでカレンダーを利用していることから、キャリアセンターの年間イベントが網羅されている専用のGoogleカレンダーを用意することとした。学生はこれを自身のカレンダーに同期・追加することで、タイムリーなイベント情報の取得や、検索によってイベントを探すことが可能になり、さらに、事前登録不要のオンラインイベントについては、カレンダーに記載されているオンラインURLよりそのまま参加が可能になった。

※2 **C-compass**：学生生活でのPDCAサイクルを支援するための本学オリジナルの「学生自己点検・評価システム」。本学が独自に設定しているコンピテンシー ([https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2018/10/definition\\_01.pdf?1655540449940](https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2018/10/definition_01.pdf?1655540449940)) をベースとしており、半年ごとにコンピテンシーレベルの目標設定や、その目標を達成するための活動計画の設定、取組みの記録、コンピテンシーの自己評価を行い、それを繰り返すことができるセルフマネジメント・サポートシステムになっている。C-compassを活用して、PDCAサイクルを入学時から卒業まで継続的に繰り返すことで、正課、課外及び学外活動も含めた幅広い取組みを通じて、コンピテンシーの計画的な成長を図ることが可能になる。

## (2) 重点事業の策定

学生の進路支援に関する方針(2014年度策定)の下、「学生一人ひとりの夢を実現する」(サポートポリシー)をプラットフォームとして、毎年「重点事業」を策定している。重点事業をとおして、学生の社会的な自立に向けた支援を重点的に行い、学生生活を通じて自らのキャリアデザインを描ける機会の創出を目指し取り組んでいる。

## (3) 自己点検・評価活動の実施

重点事業を具現化するため、毎年度の自己点検・評価活動に落とし込み、改善・向上を計画的に行っている。

## <点検・評価結果>

様々な社会環境の変化に対応できる人材の育成、また学生がキャリアセンターの取組みを通じて自分自身の人生計画を描き、自己成長する支援を行うことを目的とし、計画の適正性・具体性を確保した上で、将来を見据えた中・長期の計画等を適切に設定している。

## <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、6～7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

大学評価委員会の下、「キャリアセンター組織評価委員会」の活動として、キャリア支援課3グループ・理工キャリア支援課各々にて課題を設定し、毎年、自己点検・評価を行っている。

2021年度の自己点検・評価活動においては、以下の4つを設定課題とした。

### (1) オンラインと対面のハイブリッド就活・グローバルキャリア支援の強化

①新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンライン開催に変更した就職イベントにおいて、学生同士の接点の減少・情報共有の不足が懸念されたため、特に重要とされる業務研究セミナーにおいて、学生が多様な情報を簡単に入手でき、使いやすさを重視した仕組みを構築する。

②外国人留学生への対応を改善するため、外国語対応可能なキャリアコンサルタントを増員し、英語による情報発信を強化するなど、キャリアセンターのグローバル化を推進する。

### (2) 公務員就職希望者に対する試験対策講座の拡充とOBOG・内定者のネットワークを活かした支援

①公務員志望の学生が目指す行政機関へ合格するためには、公務員を志したときにいつでも試験対策に取り組むことができる環境が必要だが、受講機会が狭まっている現状を受け、受講機会の時期の見直しや機会の幅を広げ、環境を整える。

②希望する行政機関の最新情報をキャッチアップできる環境づくりを目指す。

### (3) CCn（キャリアセンターネット）を利用したキャリアセンターのユーザビリティ向上（就活用オンライン環境等の整備）

①Webでの就職活動経験率は新型コロナウイルス感染拡大下において劇的に伸び、オンラインの環境整備は学生からの要望も多く、急務になっている。Webでの面接・説明会を想定し、防音機能を施し、ネット環境・貸出PC等を設置した個室ブースを整える。あわせて利用者拡充と利用満足度向上を目指す。

②OBOG検索システムの改修により、卒業生名簿の連絡先登録数と閲覧率向上を目指す。

### (4) with コロナ時代における理系学生就活支援の強化

新型コロナウイルス感染拡大の影響でオンラインでの就職活動が一般化したことにより、これまでアプローチできなかった層の引き込みが可能となった面もあったが、対面でのフォローが行き届かず、就職活動準備の水準が低下する懸念がある。オンラインでの面接やセミ

ナーと、対面でのセミナーをハイブリッドに運用し、状況やニーズに応じたコンパクトな企画を考え、タイムリーに学生に展開する。また、活動を実施している学生からの「生の声」を集め、それを他の学生への指導に活かし、各就職情報会社が定期的に行っている実態調査や統計情報等入手・分析し、学生に情報を発信していくこととする。

2021年度の自己点検・評価活動の設定課題における結果は以下のとおりである。

#### (1) オンラインと対面のハイブリッド就活・グローバルキャリア支援の強化

①業界研究セミナーについて、キャリアタスCMSを活用したことにより、企業への依頼・確認連絡が容易になったことから作業効率が上がった。また、学生が「企業PR」や「事業内容」といった企業情報をPCやスマートフォンからも容易に閲覧でき、セミナー当日のオンライン会場URLにアクセスしやすくなったことから参加しやすい環境を提供することができた。企業および学生の参加実績として、20日間で279社が登壇し、参加学生数は延べ5,249名となった。1日当たりの参加者数平均は約263名であり、目標の1日1,000人には届かなかった。次年度に向けて開催時期や登壇企業をネームバリューのある企業を多く誘致するなど検討の余地が残る結果となった。

②2021年4月から、英語ができるキャリアカウンセラーを1名増員したことによって、昨年は前期に実施することができなかった外国人留学生に対する講座として「外国人留学生のための就活ノウハウ講座」、「留学生のためのES準備セミナー」を開催することができ、日本特有の就職活動の理解向上に資するイベントを実施した。また、他大学との外国人留学生支援に関する情報交換に毎月1度参加し、12月には芝浦工業大学と連携し、外国人留学生支援イベントを共催した。今後も日本企業への就職を意識したイベントを開催しながら、他大学とも課題を共有し、合同企業説明会などイベントを実施していくこととする。

#### (2) 公務員就職希望者に対する試験対策講座の拡充とOBOG・内定者のネットワークを活かした支援

①試験対策は、講座の拡充ができ、前期4科目、後期9科目を開講した。のべ受講者803名、実受講者数285名となった。これまで前期と後期の半期ごとにしか受講できなかったものを後期から勉強を始めた学生のために、前期で開講した科目を後期にオンデマンドで受講できる体制を整えた。後期受講者の30%が前期開講科目もオンデマンドで受講しており、網羅的に勉強したい学生の受け皿になった。

②1) OBOG相談会は国家公務員志望者対象を2回、地方公務員志望者対象を1回実施した。各回満足度は98%以上となり、OBOGからリアルな話が聞けたことや、ブレイクアウトセッションを使用した回で、複数の行政機関の比較ができたことが満足度の高さにつながった。なお、本学の公務員就職者のうち地方公務員が70%を占めていることから、昨今の学生の需要に対応するため、地方公務員志望者対象のOBOG相談会を初めて2021年度に実施した。

2) 内定者座談会は2～3月に勉強や面接に関するテーマで全6回実施した。のべ参加者数436名、満足度96.4%となり、内定を勝ち得た先輩の話が聞ける貴重な機会となった。

3) 公務員合格体験記の収集に関しては、公務員受験に関しては情報が大切なため、全

体への周知に加え、公務員就職決定をした学生にも個別に連絡を行い、進路決定報告の連絡を受けた際に、合格体験記の記入を促した。全 125 件の合格体験記の提出があった (Web 96 件・紙 29 件)。

### (3) CCn を利用したキャリアセンターのユーザビリティ向上(就活用オンライン環境等の整備)

①個室ブース (テレルーム) は、2022 年 3 月 14 日迄の利用が 21 名であったが、アンケートから利用者の満足度は 100%であった。2021 年度は就活面談や企業面談、ガイダンスの実施等で職員の利用が多くほぼ毎日利用があった。学生のダイレクトの利用には繋がらなかったものの、イベントや面談をオンラインで参加できた学生にとっては、職員の対応枠が増えたこともあり、全体の満足度も高まっていたと思われる。

2021 年 9 月 18、25 日にテレルーム (旧応接室) の防音工事が、9 月 21 日に事務イントラと耐震ネット (学生が利用する接続環境) の設定が終了し、学生告知のタイミングは 10 月以降になった (内定式が 10 月であるため、9 月後半以降の就活生の利用はそもそも少ない)。むしろ、緊急事態宣言や夏休み期間中は学生の来室自体が少なく、(職員による) オンラインサービスを希望する学生が多かった。

10 月以降公式 Web サイトや窓口案内、『草のみどり』等学内広報誌で新しくできたテレルームを告知広報したが、今後はリニューアルされた公式 Web サイトの Pickup 機能を使って利用を促進する。

②2021 年度卒業生の卒業生名簿連絡先入力数は 1,228 件 (進路報告者における連絡先入力率 20.41%) であり、前年度卒業生の連絡先入力数 992 件 (進路報告者における連絡先入力率 16.2%) よりも卒業後の連絡先情報の提供が飛躍的に増加した。進路決定報告者数は 3 月 1 日段階で文系学部 3,557 件 (昨年 3 月 3 日時点で 3,321 件) と、昨年より更に増えている。新型コロナウイルス感染症拡大下により実家で過ごしている学生が多いことから、例年自宅 (下宿先) 宛に 9 月に実施していた進路決定報告促進はがきの送付を行わなかったが、代わりに 9 月より電話掛けを実施し、就職活動継続中の学生には「ジョブ・チャレンジ (選考一体型会社説明会)」や多摩地区大学就職研究会合同企業説明会を案内、年明けには父母向けに実家に進路決定報告促進はがきを送付し、未内定者に限り面談予約期間外に予約枠を確保する等、未内定者への支援に力を入れた。今後は、父母懇談会の協力で導入したデジタル履歴書の登録を契機に、更に CCn の活用機会を増やし、卒業生名簿の登録・連絡先の開示を促進する。

### (4) with コロナ時代における理系学生就活支援の強化

2021 年度に入ってもなお新型コロナウイルス感染症拡大は収束しない状況にあったため、同じオンラインという手法であっても学生が自身の進捗に合わせていつでも視聴できる「manaba (オンデマンド動画)」による開催方法と、学生が登壇者に質問をしたり、相互にコミュニケーションをとることのできる「Webex (ライブ配信)」による開催方法を、企画の趣旨を鑑みながら使い分けることによって効果の最大化を狙った。

以上のような考えから、筆記試験対策や業界研究の方法等、就職活動に関する技術的な講座 (昼活講座・夕活講座) については manaba (オンデマンド動画) で配信することとした。その結果、例えば「筆記試験対策講座 1 (前期用)」ではコロナ前の 2019 年度が対面形式で 46 名であったところ、2021 年度は manaba でのユニーク視聴者数が 226 名となった。また、



「理工学生が知っておくべきビジネスキーワード解説」では2019年度が21名であったところ、2021年度は同111名、「IR情報を活用した会社の見方・調べ方」では2019年度が31名であったところ、2021年度は同170名となった。

一方で、Webex（ライブ配信）のイベントとしては、学生の疑問を解消させることが肝要な各種ガイダンスについてはすでに前期から複数回実施している。また、後期には「OBOG交流会」や「学内企業セミナー」を開催し、学生が企業や業界についてOBOGに何でも気軽に話せるような環境を構築した。本来フェイス to フェイスが望ましいイベントだが、「OBOG交流会」についてはより対面に近づけるためにブレイクアウトセッション機能を利用し、工夫を凝らして実施した。

なお、新型コロナウイルス感染者数が比較的落ち着いていた7月初頭までの期間においては、参加者数が少数に限定されるイベント（業界職種研究会：キヤノン知的財産部門、就活何でも相談会）に限り、感染対策に十分留意しながら対面形式で実施した。さらには1月下旬にはフェイス to フェイスで熱意のこもった面接指導に定評がある「技術面接セミナー」を対面形式で実施した。その他、個人面談については対面とWebexを選択できるようにしている。

OBOG交流会において、参加条件として当初は当課独自様式のESを9月30日までに作成・提出させる課題を課していたが、開催期日の4日前までに締切の延長を行った。延長した期間を活用し、メールマガジンや学生面談等によって「とりあえず参加してみよう」という層にも訴えかけを進め、一定数の参加上積みにも寄与した。

各就職情報会社との情報交換、および学生との個人面談については、2020年度から引き続きオンラインが主体となっている。対面と比べると意思疎通のレベルが低下したことは否定できないが、新型コロナウイルス感染症拡大下でオンライン主体となった面接対策にも有効なことから、学生には個人面談を積極的に活用するように呼び掛けている。その結果、個人面談件数は2019年度の2,479件に対して2021年度最終の数値は2,715件となった。

#### <点検・評価結果>

組織における点検・評価の定期的な実施については、キャリアセンター組織評価委員会において、毎年適切に実施している。また、改善・向上の計画的な実施については、イベント・講座ごとに受講者（主に学生）アンケートを実施し、すべての意見に注視し、また、エビデンスに基づいた調査分析をおこない、的確に実施している。毎月行うキャリアセンターミーティングにおいて、組織における共有を図り、改善・向上の計画的な実施に努めており、キャリアセンターの内部質保証は適切に機能していると言える。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇教育課程・学習成果

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

<評価の視点1～5は割愛>

評価の視点6：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

<現状説明>

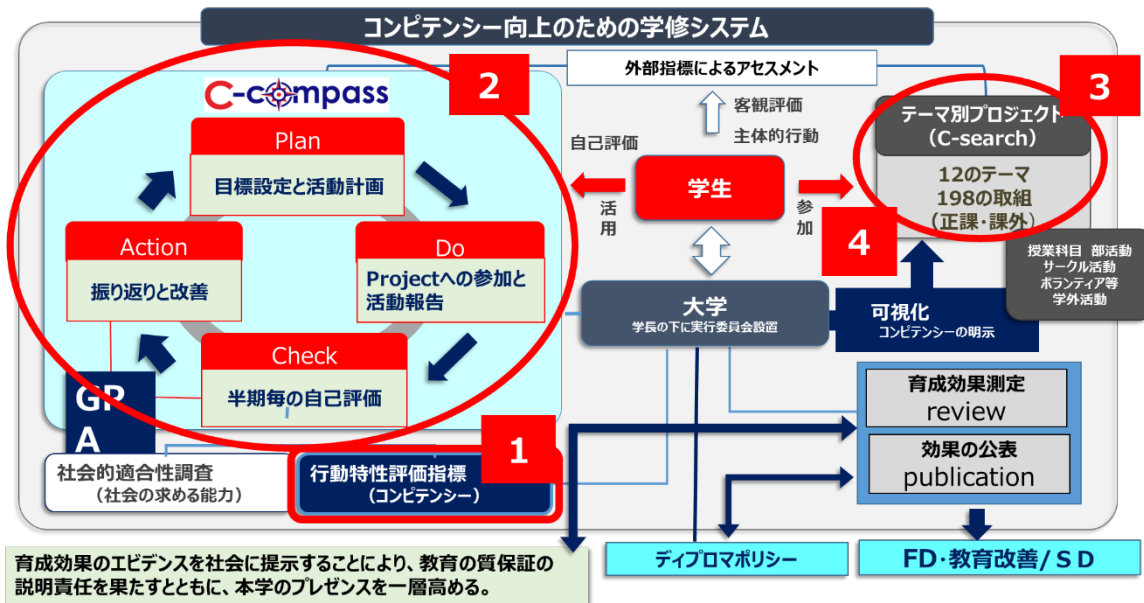
○学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

学生のキャリアデザイン（学生が自立した社会人・職業人としての自己実現を目指し、自らの将来設計を探ることをいう。）を支援するために必要な事項について、全学的に、総合的かつ継続的に検討するため、キャリア教育委員会を2004年度より設置している。

本委員会は、キャリアデザインの支援の方針に関する事項、キャリア教育に関する事項について検討し、また、行動特性（コンピテンシー）に関する取組みを行っている。

行動特性（コンピテンシー）に関する取組みは、社会で求められている「人間力」を評価する一つの指標として、行動特性（コンピテンシー）に着目し、従来のGPAに代表される「学力」の伸長のみならず、個々の学生が有する「行動特性」を自己確認させつつ主体的な行動に繋げることにより、自身の「行動特性」の伸長・涵養を図ることを目的とするものである。具体的には、正課内外の授業や講座、活動を通じて学生の「行動特性」の伸長を促す取組みと、授業など学びの場を通じて得た「知性」とを有機的に連動させることにより、体系的なコンピテンシー育成を図るものである（以下、概念図参照）。

[「知性×行動特性」学修プログラムの概念図]



①本学が定めた7カテゴリー31 キーワードから成る行動特性評価指標（コンピテンシー）に対して、レベル0～5までの自己評価を行う。

②コンピテンシー指標・目標設定

同じコンピテンシーに対して、半年ごとの目標設定を行う。また、指標設定では、指標化された「目標値」から目指す指標を選択。

③活動計画設定

目標としたコンピテンシーレベルに向上させるための半年間の活動を計画。テーマ別プロジェクト等の学内活動だけでなく、学外活動や資格、語学力等も含まれる（C-searchの各プロジェクトで獲得できるコンピテンシーレベルが検索可能）。

#### ④活動報告

半年間のレビューを行い、取り組んできたことについて実績を記入。また、外部指標によるアセスメント等で客観的に自分を振り返り、次の PDCA に向けてさらにコンピテンシーを向上させる。

更に、2022 年度キャリア教育委員会では、すぐに着手可能な「単年度取組」と「中長期的視野で検討が必要と思われる取組」の 2 つに課題を分け、以下のとおり進めている。

##### 【単年度取組】

#### 1. キャリア教育、卒業後の進路・就職環境を広く教職員に理解してもらうための啓発講演会の検討・実施（教職員対象）

キャリア教育、卒業後の進路・就職環境を広く教職員が理解したうえで学生に社会的・職業的自立を図るための教育を行うために、FD・SD 研修の一環として、FD 推進委員会と共催で 2021 年度より進路・就職分析講演会を開催している。2021 年度は「コロナ下による就活の変化と中大生の特徴から考える今後のキャリア・就職支援について」、2022 年度は「就職後にはじまる適職探しとその支援の在り方 ― 誤解の多い就職活動に関する認識」「昨今の就職動向と中央大学学生の進路・就職状況について（2022 年 3 月卒）」をテーマとして講演を行った。

#### 2. 『キャリアデザイン・ノート』の配布、使い方の指導

第 1・2 回就職ガイダンスで新 3 年生に紹介し、ガイダンス以降希望者約 1,000 人に配布。また、新型コロナウイルス感染拡大を契機に、2022 年度版以降の制作については、紙媒体（14,000 部印刷・製作費総額 231 万円）を廃止する事を 2021 年度第 2 回キャリア教育委員会（2021 年 11 月 24 日開催）にて承認。

#### 3. 「低学年演習授業等でキャリア教育を取り上げる際の参考情報」の全教員への配布

「低学年演習授業等でキャリア教育を取り上げる際の参考情報」は、低学年次の演習授業等において、キャリア教育について取り上げる場合、教員が必要に応じて参考にできるよう作成した資料であり、毎年学部の教授会や新任教員研修にて全教員に配布している。資料には、キャリアセンター職員による授業支援（低学年対象の講演会実施）の記載があり、2022 年 4 月 19 日（火）4・5 限には、全学連携教育機構事務室が統括するキャリアデザイン教育プログラム内で講演を実施した。講演内容は、大学生生活の過ごし方・キャリアセンターの使い方 C-compass の入力方法等であった。

#### 4. 「C-Search」プログラム科目の年度更新

「C-Search」とは、伸ばしたいコンピテンシーと関連した学内のプロジェクトを検索できるシステムである。コンピテンシーや求めるレベル、所属学部、年次などから、取組むべきプロジェクトを検出することが可能であり、C-compass の一翼となる機能である。キャリア教育関連科目に指定されたテーマ別プロジェクトについて、シラバス等の変更を反映しながら、学部事務室と調整し、都度更新をしている（上記概念図参照）。

##### 【中長期的視野で検討が必要と思われる取組】

1. 「C-compass」または「C-compass」に代わり得る学生の自己評価システムの開発

本取組みにおいては、学生生活における PDCA サイクルを支援するためのシステムとして現在、「学生自己点検・評価システム (C-compass)」を活用している。C-compass は、各学部の導入教育を目的とする科目の授業において紹介・データ入力の手機が設けられているものの、現在のところ、これを活用した学生支援やリフレクションを組織的に行う仕組みとはなっておらず、広く活用されているとは言えない状況にある。新型コロナウイルス感染拡大の影響で C-compass の授業における利用が滞った 2020 年度以降においては、C-compass を複数回利用したことのある学生は全体の 1 割未満であり、利用率が低いことが難点である。

[2021 年度 C-compass 入力状況]

2021年度後期															
	1年次			2年次			3年次			4年次以上			合計		
	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価
法学部	1		1	1									2	0	1
	0.07%		0.07%	0.07%									0.03%	0.00%	0.02%
経済学部	1			1									2	0	0
	0.10%			0.09%									0.05%	0.00%	0.00%
商学部	3		1										3	0	1
	0.30%		0.10%										0.07%	0.00%	0.02%
理工学部	33	6	32	19	10	15	26	38	55	52	60	79	130	114	181
	3.47%	0.63%	3.37%	2.23%	1.17%	1.76%	2.48%	3.62%	5.24%	4.37%	5.05%	6.64%	3.22%	2.82%	4.48%
文学部	1				2	1	2		1				3	2	2
	0.09%				0.21%	0.10%	0.21%		0.10%				0.08%	0.05%	0.05%
総合政策学部													0	0	0
													0.00%	0.00%	0.00%
国際経営学部	2												2	0	0
	0.64%												0.23%	0.00%	0.00%
国際情報学部													0	0	0
													0.00%	0.00%	0.00%
合計	41	6	34	21	12	16	28	38	56	52	60	79	142	116	185
	0.65%	0.10%	0.54%	0.35%	0.20%	0.27%	0.45%	0.61%	0.90%	0.78%	0.90%	1.19%	0.56%	0.46%	0.74%

2021年度前期															
	1年次			2年次			3年次			4年次以上			合計		
	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価	目標	活動実績	自己評価
法学部		1	1			1	1						1	1	2
		0.07%	0.07%			0.07%	0.07%						0.02%	0.02%	0.03%
経済学部	8	1	1		1	1	1						9	2	2
	0.77%	0.10%	0.10%		0.09%	0.09%	0.10%						0.21%	0.05%	0.05%
商学部	3						2						5	0	0
	0.30%						0.20%						0.11%	0.00%	0.00%
理工学部	12	24	60	4	10	16	8	4	6	1		1	25	38	83
	1.26%	2.53%	6.32%	0.47%	1.17%	1.88%	0.76%	0.38%	0.57%	0.08%		0.08%	0.62%	0.94%	2.05%
文学部	10	2	2	1			3	1	1				14	3	3
	0.94%	0.19%	0.19%	0.10%			0.31%	0.10%	0.10%				0.35%	0.08%	0.08%
総合政策学部	14												14	0	0
	4.56%												1.14%	0.00%	0.00%
国際経営学部	15	5	7										15	5	7
	4.82%	1.61%	2.25%										1.73%	0.58%	0.81%
国際情報学部							1						1	0	0
							0.68%						0.22%	0.00%	0.00%
合計	62	33	71	5	11	18	16	5	7	1	0	1	84	49	97
	0.98%	0.52%	1.13%	0.08%	0.18%	0.30%	0.26%	0.08%	0.11%	0.02%	0.00%	0.02%	0.33%	0.19%	0.39%

2. ファクトベース（事実の積重ね）で自らの基礎力を知る事ができるアセスメントテストの導入

全学的には現在、マイナビが実施する適性検査対策 Web テストと性格診断テストにおいて、本学への情報開示に同意している学生の動向をキャリアセンターで検証し、必要に応じて解説・フォロー講座を開催している。一部学部で実施しているアセスメントテストはあるものの、学部毎に実施目的が異なっており、学生が自らのコンピテンシーについて客観的に測定できる内容にはなっていない。

### 3. 「自己評価」と「事実の積重ね」を積極的に着手することに学生がインセンティブを感じられる仕組みづくり（第三者によるフィードバック等の導入）

「1. 『C-compass』または『C-compass』に代わり得る学生の自己評価システムの開発」とも関連し現段階で未着手であるが、これまでのフェーズで、学生の自己評価のみでは利用そのものが継続されない事がわかっている。

### 4. キャリア教育に関する全学横断的な科目の検討

2021年12月中旬に各学部において「キャリア教育委員会推奨科目」設置についてのアンケートを実施し、下記の科目を「キャリア教育委員会推奨科目」として設置することを委員会持ち回り審議にて決定したうえで、2022年度履修要項および時間割に掲載し、学生に周知広報した。

#### [キャリア教育委員会推奨科目]

学部	科目名	開講期間	単位	配当年次
経済学部	★キャリアデザイン	前期・後期	2単位	講座により異なる
商学部	★総合講座「働くこと入門9」	後期（秋学期）	2単位	1年～4年
文学部	★キャリアデザイン（1） ～あなたの人生設計図、描けますか？～	前期	2単位	1年・2年
	★キャリアデザイン（2）※	後期	2単位	1年・2年
理工学部	技術と法	前期	2単位	学科により異なる
	知的財産法演習	後期	2単位	
	知的財産取扱基礎知識	前期	2単位	

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、キャリア教育委員会を各学部から選出された教員及び専任職員により構成し、各学部教授会と連携を図りながら全学的なキャリア支援の取組みを適切に継続して行っている。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

キャリア教育委員会における【単年度の取組】については、本委員会設立当初より恒常的に実施すべき政策として、メンテナンスをしながらも安定的かつ長期的に実施しているが、【中長期的に取組が必要と思われる課題】については、学修成果の見える化や定量的・客観的なエ

ビデンスに基づくフィードバックを実現するシステム開発の方向性の検討や仕掛けづくり、予算準備、他部課室との調整等が必須であり、短期間で進められない案件でもある。

### <今後の対応方策>

【中長期的に取り組む必要がある課題】における「1.『C-compass』または『C-compass』に代わり得る学生の自己評価システムの開発」及び「3.「自己評価」と「事実の積み重ね」を積極的に着手することに学生がインセンティブを感じられる仕組みづくり（第三者によるフィードバック等の導入）」については、他者評価や自身と同じパターンの先輩（卒業生）モデルを通じて、自身の適性に合ったプロジェクト参加や、履修科目等がリコメンドされるなど、定量的・客観的に学生が自らのコンピテンシーレベルを検証し、具体的なステップに踏み出せるような仕組みづくりが必要である。例えば、現在常用している manaba 等を介して利用できるように、学内の DX 化と併せて関係部課室と検討・調整を行っていく。また、「2. ファクトベース（事実の積み重ね）で自らの基礎力を知る事ができるアセスメントテストの導入」についても、今後は全学的なアセスメントテスト導入の必要性や可否について、学内関係部課室と検討を進めていく必要がある。（参考：「知性×行動特性」学修プログラムの全学的展開～フェーズⅡ～  
[https://www.chuo-u.ac.jp/aboutus/efforts/fd/educational\\_power/2015\\_01/](https://www.chuo-u.ac.jp/aboutus/efforts/fd/educational_power/2015_01/)）

### ◇本学における学生支援

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する方針を明示しているか。

評価の視点①学生に対する修学支援、生活支援、進路支援に関する大学としての方針の適切な明示

#### <現状説明>

#### ○学生に対する修学支援、生活支援、進路支援に関する大学としての方針の適切な明示

学生支援に関する全学的な方針については、2014 年度に策定を行い、本学公式 Web サイトを通じて周知している。具体的な内容は次のとおりである。

##### ●学生に対する修学支援に関する方針

本学は、単に学問的知識を修得するのみならず、豊かな人格と自立した社会人として活躍する素養を兼ね備え、自ら考えて主体的に行動することができる学生を育成するため、物的・経済的条件を整備するに留まらず、各教育研究組織及び学生支援セクションが有機的に連携し、学生の学修意欲の向上と豊かな人間力の醸成に向けた組織的な学修支援施策を実施するものとする。

##### ●学生に対する生活支援に関する方針

本学は、正課内外の活動一つひとつが学生における成長・発展の糧であり、その総体が豊かな人格形成に資するものであるとの認識の下、これを支える教育研究環境及びキャンパスアメニティの質的向上、奨学金をはじめとする経済的支援制度の整備、心身ともに健康に学び生活するための支援の充実等による、総合的かつ体系的な学生支援を可能とする諸施策の推進に全学を挙げて取り組むこととする。

##### ●学生の進路支援に関する方針

本学は、学生が卒業・修了後においても自らの資質を向上させ、社会的自立を図るために必要な能力の涵養に資するよう、また、本学における修学を通じて、学生自らが自身のキャリアデザインを描き、これに基づく主体的な学びを展開できるよう、正課内外におけるキャリア形成支援を充実するとともに、学生の具体的なキャリアビジョンを具現する上で不可欠な進路・就職支援を推進することとする。

上記方針の下、キャリアセンターにおいては、『学生一人ひとりの「夢」を実現すること』をサポートポリシーとし、それを具現化するための「重点事業4」を掲げ、進路支援を行っている。2021年度については、1. オンラインを積極的に活用した就職活動の支援、2. 公務員就職支援、3. 低年次キャリア支援プログラム、4. キャリアセンターのユーザビリティ向上の4つを重点事業として標榜している。また、理工キャリア支援課においては、専門性や理工系技術力が問われることから、在学中に企業や業界の現状、働き方を知ることで、将来「なりたい自分」になるためのキャリアデザイン作りに資する企画を多数実施している。「重点事業4」の詳細は「点検・評価項目②」の項を参照されたい。

### <点検・評価結果>

上記重点事業については、公式 Web サイト上では公開していないが、全国の父母に郵送される広報誌『草のみどり』5月号で毎年公表している。併せて、6月から実施の父母懇談会でも、キャリアセンターの重点事業の説明をしている。また、結果報告（総括）については、『草のみどり』3月号にて行い、構成員に適切に明示している。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方針>

特になし。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

<評価の視点2～8、10～11は割愛>
評価の視点1：学生支援体制の適切な整備
評価の視点9：学生の進路に関する適切な支援の実施状況

### <現状説明>

#### ○学生支援体制の整備について

学生のキャリア形成及び就職支援を目的とする組織としてはキャリアセンターを設置している。文系学部及び文系大学院研究科（修士課程）の学生に対する支援については、キャリア支援課（多摩キャンパス）が担っている（支援内容の詳細については以下の表を参照）。

[学生別キャリアセンター使用可否一覧（キャリア支援課）]

	キャリアセンターネット (CCN)	面談	OBOG名簿閲覧	manabaキャリアセンター (文系) コース	イベント (民間)	イベント (公務員) ※3	キャリアセンター室内利用 (資料閲覧・コピー等) ※4	テレルーム
学部生 (在学・休学)	○	○	文系：○多摩・市ヶ谷 ×後楽園 理工：○後楽園 ×多摩・市ヶ谷	○	○	○	○	○
大学院生 (修士)	○	○	文系：○多摩・市ヶ谷 ×後楽園 理工：○後楽園 ×多摩・市ヶ谷	○	○	○	○	○
大学院生 (博士) ※1	×	×	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：△	○	×
法科大学院生 ※2	×	×	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：△	○	×
ビジネススクール生	×	×	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：△	○	×
通信教育課程生	キャリアセンター（多摩キャンパス）設置PCのみ利用可	当日空席に限り可	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：×	○	×
科目等履修生	×	×	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：×	○	×
聴講生	×	×	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：×	○	×
研究生	×	×	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：×	○	×
卒業生	キャリアセンター（多摩キャンパス）設置PCのみ利用可	当日空席に限り可	×	×	×	無料講座：○ 有料講座：△	○	×

※1：大学院事務課が対応。「中央大学事務組織規程」規程。  
 ※2：法科大学院事務課リーガルキャリアが対応。法務に特化したキャリア支援になるため、それ以外の支援を希望する場合は、「卒業生」（中大学生に限る）としての対応。  
 ※3：中大内の各種業務を担うための受講可。有料講座は補助金対象であるため、補助金対象とならない学生は受講不可だが、運動対策講座や国際化取組向けの講座は、空きがあれば可（△）。  
 ※4：「就職活動体験記」は個人情報が記載されており、OBOG名簿閲覧対象外の学生も閲覧できる。一データのみでの開示を検討中。  
 ※5：専門性、授業料・施設設備費等を考慮して、利用の可否を判断。

なお、キャリア支援課においては、専任職員9名、キャリアコンサルタント有資格派遣職員4名（繁忙期7名。通年の障害者担当1名、留学生担当1名含む）で学生に対する個人面談（添削、模擬面接、相談）に対応している（2～7月は市ヶ谷田町キャンパスも開室）。加えて事務派遣職員3名、パートタイム職員6名体制で主にイベント、受付窓口、求人等企業情報の配信・掲示等業務を行っている。

開室時間は平日9～17時、土曜日は9～12時、学生面談は主にキャリアセンターネット（CCn）から事前予約し、オンラインと対面の両方に対応している。2021年度の面談実績は以下の通り。  
[多摩キャリアセンター個人面談実績（キャリア支援課）]

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
【面談予約件数】多摩		98	122	70	116	52	55	84	108	122	88	118	164	1,197
分室		2	5	7	18	0	0	0	0	0	0	7	5	44
WEB		701	696	489	461	226	275	371	409	338	342	721	866	5,895
当日対応（多摩・分室・WEB・電話）		119	224	216	122	57	107	164	157	116	102	112	164	1,660
（内訳：学生アドバイザー対応件数）		0	0	33	66	28	0	45	88	82	61	86	124	613
不明		0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	-1	5
合計		920	1047	782	717	336	438	619	675	577	499	958	1198	8,796
【お断り件数】多摩		3	6	31	5	0	0	6	1	0	0	1	4	57
分室		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学年	1年生	9	18	8	8	4	8	9	21	17	6	13	12	133
	2年生	13	31	30	14	19	32	44	31	49	25	37	41	366
	3年生	93	276	297	229	119	201	361	447	399	406	809	996	4,633
	4年生以上	787	702	440	456	193	186	199	168	109	94	98	132	3,564
	院生	13	4	2	3	0	3	4	4	2	2	0	14	51
	卒業生	4	16	5	7	1	8	2	4	1	1	1	3	53
	通教生	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
相談区分	民間企業	793	668	373	328	182	250	378	434	391	412	820	1018	6,047
	公務員	61	138	169	201	62	54	69	84	58	50	48	110	1,104
	インターンシップ	11	97	136	135	62	57	84	62	63	26	16	2	751
	その他	55	144	104	53	30	77	88	85	65	47	74	68	890
相談内容	書類対策	233	270	260	226	82	109	226	213	179	179	441	566	2,984
	面接対策	447	391	241	342	115	66	118	157	133	148	236	274	2,668
	その他	240	386	305	212	139	263	275	305	257	202	269	311	3,164
臨時 セミナー	ESセミナー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	119	0	126	245
	面接セミナー	122	0	0	0	0	0	0	0	0	78	8	0	208
	その他、就活全般等についてのセミナー	0	310	90	0	0	0	20	65	57	472	144	0	1,158

理工キャリア支援課においては専任職員3名、派遣社員（キャリアコンサルタント資格保有）2名（繁忙期においては3名）で学生に対する個人面談（添削、模擬面接、相談）に対応している。それに加えて、パートタイム職員が2名という体制である。

対象学生は理工学部学生、理工学研究科学生であり、理工系学生特有の就職活動（学校推薦）にも対応している。理工キャリア支援課では個人面談（添削、模擬面接、相談）を実施しているが、年間2,000件を超える面談実績（2021年度は2,715件）のうち、理工学研究科学生が約半数（2021年度は1,328件、48.9%）を占めている。

窓口時間は平日10～18時、土曜日9～12時までである。

新型コロナウイルス感染拡大を契機に、従来の対面による面談に加え、オンライン（Webex



Meetings) による面談にも対応している。

## ○学生の進路に関する適切な支援の実施状況

以下、キャリアセンターが行うキャリア・就職支援の取組み状況について概要を示す。

[文系学部・研究科 実施イベント（キャリア支援課）]

### 【キャリア支援関連（民間・公務員）】

イベント名	概要	2021年度			
		開講数	受講者数	実施時期	対象
PBL講座	企業から講師を招く課題解決型連続ワークショップ	9	38	8月～9月 11月～12月	1～2年生
インターンシップ・ガイダンス(民間)	インターンシップ理解促進と募集情報周知	1	495	4月	3年生
インターンシップ・実参加(民間)	—	—	270	通年	全
インターンシップ・ガイダンス(公務員)	インターンシップ理解促進と募集情報周知	1	1558	5月～3月	1～3年
インターンシップ・実参加(公務員)	—	—	120	通年	1～3年
世の中理解セミナー	社会のトレンドや文脈を考えるセミナー	10	227	9月～2月	全
キャリア支援セミナー		5	349	通年	全
自己表現術セミナー	アナウンサー山本哲也氏による、社会に出て活躍するためのセミナー	6	105	6月～11月	1～2年生
低学年のためのキャリア支援セミナー		5	339		全
計		37	3501	—	—

### 【就職支援関連（民間）】

イベント名	概要	2021年度			
		開講数	受講者数	実施時期	対象
就職ガイダンス	書類の書き方	1	453	9月	3年生
	面接対策	1	215	1月	2～3年生
	内定者による就活アドバイス	—	—	—	3年生
	今から始める就職活動	1	790	4月	3年生
面接力UPセミナー	外部講師を招き、面接対策を実施	7	225	2月	3年生
マスコミセミナー(新聞・出版セミナー)	OB・OGを講師に迎え、出版・新聞業界突破に向けES・面接対策を実施	5	67	7月～2月	全
OBOG交流会 ※2020年度までは「キャリア・ライブ」	OB・OGと学生が一堂に会し、先輩との交流の場	2	525	7月・2月	全
学内企業セミナー ※2020年度までは「ジョブ・フェスティバル」	全学年を対象に企業研究をテーマに自社の説明会を行う場	278	2490	11月～2月	3年生
障がい学生のためのキャリアガイダンス	障がい学生が「働くということ、就職するということ」を自ら考え、行動するための「気づき」の場を提供	5	64	6月～11月	全
ジョブ・チャレンジ(選考一体型会社説明会)	企業の人事を招き、説明会と一次面接を大学にて実施。合説1回、単独11回実施。	20	448	7月～12月	4年生
外国人留学生対象の就職ガイダンス	日本で就職を希望する外国人留学生を対象の就職ガイダンス	5	81	5月～10月	全
UIターンイベント	UIターンを希望している学生を対象にガイダンスを実施。UIターン就職協定締結自治体を中心に自治体別相談会等、実施。	7	326	6月～2月	全
女子学生支援イベント	卒業生との連携企画。OGによる講演・4年生内定者(女子)によるパネルディスカッションを実施。	1	12	11月～2月	全
内定者との座談会	内定者(4年生)による就活アドバイス	9	215	2月～3月	1～3年生
臨時セミナー	職員による、不定期開催セミナー。テーマごとに実施	6	567	通年	
リスタートセミナー		2	170	4月～6月	4年生
海外インターンシップセミナー		1	72	5月	全
就活準備セミナー		16	1664	9月～11月	3年生
他大学合同模擬面接会		1	19	12月	3年生
計		363	8336	—	—

【公務員・教員関連】

イベント名	概要	2021年度			
		開講数	受講者数	実施時期	対象
公務員入門ガイダンス	公務員の仕事内容や試験準備を分かりやすく説明	4	251	4月	1・2年
「公務員をめざそう」講演会	現職の国家公務員(総合職)による公務員の役割や働き方、将来のキャリアについての考え方などについての講演	2	337	10月	1～3年
公務員面接試験対策セミナー(講義編)	公務員受験予備校専任講師による面接対策(講義)	1	214	10月	3年
公務員面接試験対策セミナー(演習編)	公務員受験予備校専任講師による面接対策(面接カード作成)	1	100	2月	3年
炎の塔入室選考	炎の塔内、個人専用の机・椅子・ロッカーを使用するための選考(エントリーシート・面接)				コロナウイルス感染症の影響により、実施なし
【中大版】公務員研究セミナー<公務員>	本府省庁や地方自治体の採用担当者による説明会	109	1268	10月～12月	3年
人事院による国家公務員試験制度説明会	人事院による国家公務員の試験制度に関する説明会(OB・OGによる業務紹介含む)				【中大版】公務員研究セミナー内で実施のため、該当項目にて集計
公務員内定者交流会(内定者による公務員セミナー)	公務員内定者によるパネルディスカッション・相談会	6	436	2月～3月	1～3年
国家公務員OB・OG相談会	本学OB・OGによる個別相談会(全2回)	3	167	6月・11月・2月	全
公務員基礎講座(2015年度までは公務員講座)	公務員受験予備校専任講師による公務員試験対策の基礎固め講座(120分/回 各全12回)前期4科目、後期5科目開講	156	338	5月～3月	1・2年
公務員記述式対策講座	記述式試験に対応する講義、演習	9	33	5月～3月	2・3年
人事院面接突破セミナー	人事院による国家公務員の試験制度に関する説明会(OB・OGによる業務紹介含む)	1	3	5月	4年
直前面接対策セミナー	公務員受験予備校専任講師による模擬面接	18	54	6月～7月	4年
直前論文対策講座	公務員受験予備校専任講師による論文指導	1	35	2月	4年
官庁訪問対策セミナー	公務員受験予備校専任講師による官庁訪問対策講座	1	6	6月	4年
計		126	2773	-	-

【理工学部・研究科実施イベント(理工キャリア支援課)】

領域	名称	時期	概要	参加学生数	実施方法	対象
キャリアデザイン	オリエンテーション	5月	オリエンテーション「これから社会へ出ていくあなたへ～世の中分析、社会を知る、仕事を知る～」	461	manaba	1年
		5月	オリエンテーション「卒業後のキャリアを考える～なりたい自分になるために～」	362	manaba	1年
		9月	オリエンテーション「卒業後のキャリアを考える～先輩の話を聞こう!～」	235	manaba	1年
民間企業	進路・就職ガイダンス	5月	第1回:就活とインターンシップ解説・内定者体験談・各種手続	1052	Webex	3年・M1
		6月	第2回:ESの書き方・OBOGの講演	358	Webex	3年・M1
		10月	第3回:就活スケジュール解説・後期イベント紹介	534	Webex	3年・M1
		1月	第4回:学校推薦	658	Webex	3年・M1
	インターンシップ講座	5月	通るES・面接対策講座	373	Webex	3年・M1
		5月	インターンシップガイダンス&通るES・面接対策講座	93	Webex	1・2年
	屋活講座・タ活講座	4月	筆記試験対策講座1	226	manaba	3年・M1
		4月	理工学生が知っておくべきビジネスキーワード解説	111	manaba	3年・M1
		5月	MONONOTE 2023のつかいかた	106	webex	3年・M1
		5月	IR情報を活用した会社の見方・調べ方	170	manaba	3年・M1
		6月	グループディスカッション・グループワーク対策講座	120	webex	3年・M1
		6月	グループディスカッション対策実践編	16	webex	3年・M1
		9月	筆記試験対策講座2	168	manaba	3年・M1
		10月	ブラック/ホワイト企業の見分け方	54	webex	3年・M1
		10月	秋冬インターンシップ徹底攻略講座	99	webex	3年・M1
		10月	秋冬インターンシップ徹底攻略講座	53	webex	3年・M1
		1月	早期選考に落ちた人必見!心が「やる気」になる講座	18	webex	3年・M1
		1月	今から間に合う!自己PRレベルアップ講座	51	webex	3年・M1
	1月	動画選考対策基礎講座	27	webex	3年・M1	
	2月	本番直前!面接対策講座	80	webex	3年・M1	
企業別OBOGセミナー	11～3月	理工学部OBOGによる会社紹介と働き方について	843	Webex	3年・M1	
学内企業セミナー	12～2月	企業に自社に対する説明をしていただく	2268	Webex	全学年	
技術面接セミナー	1月	技術面接対策のため、技術系採用担当者レベルのOBに講師となつていただき、模擬面接を実施	36	対面・Webex	3年・M1	
業界職種研究会	6～7月	各業界による、業界や職種に関する説明会	110	Webex	3年・M1	
就活何でも相談会	5月	予約不要で就活に関する悩みを受け付ける	7	対面	4年・M2	
OBOG交流会	10～12月	各社社会人若手OBOGにお越しいただき、交流会を実施	876	Webex	3年・M1	
公務員	都庁面接セミナー	6月	都庁勤務OBOGによる模擬面接	4	Webex	4年・M2
	官公庁・地方公務員セミナー	11～3月	官公庁・地方公共団体による業務説明会	61	Webex	全学年
	公務員試験対策講座ガイダンス	10月	公務員試験の解説・体験談と講座の説明	61	対面・Webex	全学年
	公務員試験対策講座	10～4月	国家総合職向け講座	42	対面・Webex	全学年
教員	公立校教員セミナー	12月	教育委員会による説明会	47	Webex	全学年
			延べ参加学生数	9,738		

※開講数は1回を1カウント、受講者数は延べ人数。2020年度はコロナ禍の為オンライン開催(後日オンデマンド受講の場合、受講者数はPV数)。※緑セルは有料講座

学生の進路選択に関わる指導・ガイダンス等についてはキャリアセンターが中心となって実施しているほか、学生生活全体における自己成長支援として、前述のキャリア教育委員会を介して、全学で「知性×行動特性」学修プログラムの取組みを推進している。加えて、企業から講師を招く課題解決型連続ワークショップとしてPBL講座を、低学年のうちから社会のトレンドや文脈を考えるセミナーとして「世の中理解塾」を、SNSを通して学生のニーズに応えながら実施している。

### 1) キャリア支援関連科目（民間・行政）

学生自らが行動を起こし、「職業観を身に付ける」、「社会で必要な能力を高める」ためのプログラムである。学生自身がやりたいこと、なりたい自分をイメージできるように、講演会や少人数グループワーク等で将来を考えるための情報収集や体験の機会を設け、入学直後から卒業後の進路を決めるまで、社会や仕事について体系的に学ぶことができる点が特徴である。学生生活の早期段階から多彩なプログラムへ参加することで、自分を見つめ直し、修学その他の目的意識をもって大学生活を送ることが可能となるよう配慮している。

個々のプログラムの概要は次の通りである。

#### ①PBL 講座

企業から講師を迎え、実際の企業の課題に対してグループで取り組み、発表までを行う講座として実施。活動を通じて、学生が企業視点でビジネスを学び、課題解決力、役割認識、コミュニケーション力等、幅広い能力等を高めることを目的としており、2021年度は前期「スイーツ開発で北九州の魅力発見！～マーケティング&SDGsを学んで、目指せ！商品化～」のテーマで全3回、後期に「10年後のスマートシティでの生活を考えよう」のテーマで全6回を実施。

#### ②世の中理解塾

キャリアセンター職員2名と学生6名で活動しており、本学学生が様々な角度から世の中を理解しキャリア形成につなげるための場を提供している。SNSを通して得た学生の声をもとに、様々な道で活躍するOBOGの講演会やnote上での社会人インタビュー記事など、幅広い企画を開催。2021年度はランチタイム企画を8回実施し、卒業生を対象に「卒業生花束企画：活躍する社会人になるためには」を開催した。

#### ③キャリアデザイン・インターンシップ

キャリアデザイン・インターンシップは、在学中に自分の専攻や将来に関連した企業や自治体において、実際に「働くこと」を体験できる制度である。当該インターンシップを通じて単位認定はされないが、企業と学生が互いに理解を深めることができ、学生にとっては、社会のしくみや働くことを理解するだけではなく、大学で何を学ぶべきか、「自分とはなにか」を考えるためのきっかけとなっている。

本学では、学生にとってインターンシップがより有効な機会となるよう以下の各種プログラムを実施し、募集段階のガイダンスから終了後の体験報告会まで一貫した支援を行っている。

・次世代リーダーズプログラム～Business College コース～

学内での座学と学外での実習体験により、インプットとアウトプットのギャップを学生が肌で感じてもらうことを目的とし、毎年学部1・2年生を対象に実施している。

(<https://www.chuo->

[u.ac.jp/uploads/2021/04/career\\_internship\\_corporations\\_program\\_01.pdf](https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2021/04/career_internship_corporations_program_01.pdf))。

・「架け橋プログラム」

3年次以上を対象とした産学連携型のインターンシップ。社会での経験を学修と結びつけることで、高い職業観を養い、進路を考える機会となることを目指す (<https://www.chuo-u.ac.jp/career/internship/students/careerdesign/program/#bridge>)。

・行政インターンシップ

省庁、各地方の行政機関等で実施されるインターンシップ。申込手続き等に関する窓口がキャリアセンターとなるケースが多い。

④インターンシップ準備ガイダンス・インターンシップ突破セミナー

インターンシップ準備ガイダンスでは、インターンシップの目的や実施概要を伝え、参加を促進することを狙いとしたガイダンス。インターンシップ突破セミナーでは、自己分析対策、業界・企業研究、ES対策、面接対策を実施しており、どちらも4月中旬に実施している。

⑤自己表現術セミナー

社会に出て必要とされるコミュニケーション力をスピーチトレーニングで実践的に身につけていく10回の連続講座。講師に現役アナウンサーを迎え、話すプロから直接指導を受けられる。1・2年生限定の人気講座となっている。

[キャリアデザイン・インターンシップ参加者数 (2021年度)]

2021年度		※法学部	※経済学部	※商学部	※文学部	※総合政策学部	※国際経営学部	※国際情報学部	※理工学部	理工学研究科	商学研究科	経済研究科	文学研究科	公共政策研究科	総合政策研究科	法学研究科	※文系(学部・院)計	※理系(学部・院)計	※文理計	※受入先企業数		
		有は内数	有は内数	有は内数	有は内数	有は内数	有は内数	有は内数	有は内数	有は内数							単位者	単位者	単位者	多摩扱い	後楽園扱い	
架け橋	通年	1	2	4	2		1										10		10			
次世代	通年	84	49	38	35	15	6	11									238		238			
行政	夏	70	5	8	2	4	19	3	5	2							111	7	111	7		
	秋冬																					
	春	6		1				2									9		9			
海外	夏																					
	春																					
公募	夏	2		1		4											7		7			
	秋冬	6		1		3	1	2	1	1							15		15			
	春																					
合計		169	5	62	2	49	0	61	0	22	0	13	0	14	0	0	390	7	0	390	7	0

2) 就職活動サポート・プログラム

キャリアデザイン・プログラム、キャリアデザイン・インターンシップを経て、設計してきた自分の未来図をかたちにするための最終ステップが就職活動段階であり、学生一人ひとりが充実した就職活動を行えるよう、キャリアセンターにおいてきめ細かいフォローアップを行っている。

なお、本学は、多摩キャンパスに文系の学部及び大学院各研究科が、後楽園キャンパスに理工学部及び理工学研究科が所在していることから、それぞれのキャンパスにおいて文系・理系の特性に応じた支援を展開している。

①就職ガイダンス

多摩キャンパスにおいては、主として3年生対象の就職ガイダンスを年3回(1回:書類の書き方、2回:面接対策、3回:今から始める就職活動)実施している。

後楽園キャンパスにおいては、3年生とM1を対象に、全体ガイダンス(「進路・就職ガ

イダンス)を4回実施し、就職情報サイト登録やOBOG講演会、学校推薦説明会等各回の開催時期に相応しい就職支援サービスを実施している。

## ②個人面談

キャリアセンターにおいて、自己分析から、求人紹介、エントリーシート添削まで、就職に関する各種の相談を1対1で行っている。多摩のキャリア支援課においては、新型コロナウイルス感染症拡大前の2019年2月より、CCnの就活面談予約サイトからオンラインで事前予約ができるようになり、従来受付窓口で早朝からできていた長蛇の列が解消された。また、予約がとれなかった学生や飛び込みで訪れる学生に対しても、対応できるスタッフ(主にパートタイム職員)を増やし、きめ細やかな対応を心掛けている。あわせて新型コロナウイルス感染症拡大以降は、Webexを介したオンライン就活面談と対面のハイブリッド仕様になり、学生へ向けたオンライン面談を受けるにあたっての留意事項も整備した。

個人面談は人的・時間的にも多くの労力を要することから、キャリアセンターの負担は大きい。大規模なガイダンスでは対応しきれない学生個別の事情に応じた就職支援が可能であり、また、学生の就職に対する不安の軽減なども期待されることから、非常に高い効果を発揮している。

## ③「Career Center net (CCn)」進路・就職支援 Web サービス

就職情報システムについてはCCnを通じて進路選択や就職支援に係る情報提供を行っている。本システムは学年に関わらず利用することが可能であり、早い段階からキャリア形成の準備を進めるためのツールの一つとして、1・2年生にも利用を呼び掛けている(3年生の4月の第1回就職ガイダンスで登録会を実施)。

本システムは、企業の基本情報、企業等からの求人やセミナー情報、合同企業説明会情報を蓄積するデータベースとしての機能に加え、企業研究のためのOBOG訪問に資することを目的に、各企業から提供された卒業生名簿の閲覧機能も有している。さらに新着求人に関しては、学生が設定すれば、希望する業種、地域毎に新着求人として全学メールで受信することができる仕様となっているほか、企業名や、その他のキーワード検索を備え、学生のインスピレーションによる検索にも応える環境を整えている。また、卒業時点の進路情報や就職活動報告もWebから簡単に登録できるようになっており、システムを通じた速やかなデータ収集をもとに次年度に就職活動を行う学生に対して質の高いサービスを提供することが可能となっている。

CCnは毎年少しずつカスタマイズし、これまでPDFで学生に提供していた企業の求人・会社説明会・インターンシップ・合同企業説明会情報等を、企業が入力したフォームからシステムに一括登録できる仕組みを作り、学生のユーザビリティを向上させると同時に、スタッフの作業量を大幅に激減させた。また、若者雇用促進法に則った企業情報について、各企業が「違反していない」ことを確認したうえで、公開する機能を付加している。

## ④面接力UPセミナー

就職活動対策セミナーとして、各業界の採用担当者及び採用担当経験者を講師として招き、主に模擬面接を中心に実施している。学生の面接スキルを向上させるとともに、自己に関する掘り下げを行う必要性を気づかせるきっかけとして有効に機能している。

## ⑤マスコミセミナー(新聞・出版セミナー)

全学年のマスコミ志望者を対象に、全5回実施している。30年以上続いている、本学で最も古い就職セミナーである。セミナーには、マスコミ業界で働くOBOGも参加し、内定に

向けて学生に指導を行う。主にESや論作文、面接対策を行うが、参加者には常時LINE等のツールを用いて情報提供や指導を実施している。これまで大手新聞社や出版社だけでなく、テレビ局にも多くの卒業生を輩出した実績がある。

#### ⑥障害（配慮の必要な）学生支援

障害や疾病のある学生のためのキャリアガイダンスを年2回、全学年の障害や疾病ある学生、またその傾向がある学生とその父母を対象に6月と11月に実施している。また、業界・企業研究編として同様のガイダンスを1回実施している。その他、自己理解のためのワークショップを対面とオンラインそれぞれで、八王子新卒応援ハローワークや学内CSWと連携しながら実施している。

#### ⑦外国人留学生対象の就職ガイダンス

日本で就職を希望する外国人留学生を対象に年4回実施している。オンラインで録画実施し、後日オンデマンドでも配信を行っている。内容は、外国人留学生ガイダンス、スタートアップセミナー、自己PR/ES対策講座、外国人留学生対象ES対策講座、その他、就活Startup講座や他大学留学生との意見交流会等となっている。また海外留学希望の日本人学生を対象に、留学・就活スケジュールガイダンスも実施している。

#### ⑧業界研究セミナー

11～2月にかけて、全学年を対象に企業研究をテーマに自社説明会を行う大規模な学内説明会である。企業の採用担当者が各教室に分かれ、それぞれの採用情報を提供するものであり、学生の企業選択のミスマッチを防ぐ目的・効果がある。2021年度はコロナ禍のため、すべてオンラインで実施し、多摩キャンパスで約300社、後楽園キャンパスで約200社が参加した。

#### ⑨UIターン就職支援（民間・行政）

本学の在籍者の約3割が首都圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）以外の出身者のため、全国各地域へ就職を希望する学生が十分な情報を元に就職活動が行えるよう、採用環境に関する情報提供や企業を招いての企業セミナーを行っている。

なお、本学では各都道府県との就職支援に関する協定を2022年5月現在で18の自治体（群馬、新潟、香川、秋田、栃木、石川、広島、北海道、兵庫、福岡、鳥取、岡山、富山、京都、青森、熊本、滋賀、山口）と締結し、各地域の次代を担う人材の育成・就職支援に向けた連携・協力を実施している。

#### ⑩OBOG交流会・相談会（民間・行政）

社会人と接する機会が少ない学生に、社会人と直接交流できる場を提供している。OBOGとの交流を通し「働くこと」をより具体的にイメージできる機会の創出を目的とする。

後楽園キャンパスにおいては、企業人との交流会として「若手OB・OGとの交流会」、「実践型キャリアセミナー」（社会人5年目以上のOB・OGとの交流会）を実施している。

#### ⑪公務員講座

公務員志望者支援については、全学委員会である「公務員講座運営委員会」の下、低年次における基礎講座から受験直前の「対策講座」や、行政機関を招いての「公務研究セミナー（文系学部・研究科生）」「官公庁・地方公務員セミナー（理工学部・研究科生）」等のプログラムを一部外部委託も導入しながら幅広く展開しており、以下の表に示すように合格者実績を伸ばしている。

[2021年度 国家公務員学部・大学院別就職者一覧]

試験名称	法	経済	商	文	総政	小計	理工	学部計	文系院	理工院	総計
国家総合職	6					6	1	7	1	5	13
国家一般職	64	13	4	3	4	88	4	92			92
国税専門官	22	11	3	1		37	1	38			38
労働基準監		2	1			3		3			3
裁判所総合	1					1		1			1
裁判所一般	7		1	2		10		10			10
法務省専門	2					2		2			2
自衛隊幹候		1	1	2		4	1	5			5
皇宮護衛官	1					1		1			1
衆事務一般	1					1		1			1
参事務総合	1					1		1			1
財務専門官	2	1	1		2	6		6			6
その他国家公務員	2	1		1	2	6		6			6
総計	109	29	11	9	8	166	7	173	1	5	179

[国家公務員学部・大学院別就職者経年比較]

年度/学部	法	経済	商	文	総政	小計	理工	学部計	文系院	理工院	総計
2021	109	29	11	9	8	166	7	173	1	5	179
2020	112	24	14	18	4	172	8	180	1	2	183
2019	94	23	24	10	2	153	5	158		7	165
2018	91	19	17	12	5	144	4	148	1	1	150
2017	100	18	17	9	4	148	2	150	2	4	156
2016	82	17	15	4	5	123	2	125	1	2	128

⑫教員採用試験支援

公立学校の教員になるためには、各都道府県市で実施される採用試験を、私立学校の教員になるためには学校毎に実施される採用試験を受験する方法が一般的であり、民間企業とは違ったサポートが必要となる。理工キャリア支援課においては、教員採用試験ガイダンス、論文対策講座、面接対策セミナー等を実施しており、OBへの直接依頼による直前面接対策講座の開催についても検討を行っている（多摩キャリア支援課については、教職採用試験のサポートを2018年度より教職事務室に移管した）。

⑬CREW活動（就職内定学生による後輩の進路選択支援） \*理工学部・研究科のみ

CREWとは、「Chuo（中央大学理工学部で）relationship（人間関係を築き）encourage（互いに影響を与え合いながら）win out（よりよい人生を送ろう!）」の頭文字を取ったものである。この活動は、内定を持つ進路支援学生集団によるボランティアの活動であり、下級生によりよい就職や生き方ができるように支援することを目的に、イベント企画運営、直接個人面談等、身近な先輩による支援を行っている。

⑭技術面接セミナー \*理工学部・研究科のみ

10年以上続く理系学生を対象とした人気イベントである。理系の研究職などを志望する場合、通常の「人事面接」とは異なり、学生の専門性や技術力を確認するための「技術面接」が課される場合があり、これに対応できるよう、理工学部出身の先輩から本番の「技術面接」を想定した指導を受けられる場を提供している。

多くの卒業生を輩出している中央大学理工学部ならではの人脈を生かし、OBOGが親身に学生のサポートを行っている。技術職を目指す学部学生・大学院学生を対象に、現在企業で人事部門や技術者として活躍している理工学部卒業生による面接指導を行っている。

以上のように、本学では、学生の入学後からそれぞれのステージに応じた将来の進路を考えるためのプログラムを多数用意しており、年々強化している。また、学生に対してのサポートのみならず、本学では全都道府県50会場で父母向けの「キャリア講演会」を開催し、就

職活動における「親のサポート方法」やUI ターン情報を提供するなどして、あらゆる側面から進路支援を行っている。

また、キャリアセンターが 2021 年度取り組んだ「重点事業 4」の内容は以下のとおりである。

#### 1. オンラインを積極的に活用した就職活動の支援

①就職希望者全員を対象に就職ガイダンスを 3 回開催した。第 1 回（4 月）は「インターンシップ・就職活動の全体像」、第 2 回（9 月）は「就活準備の進め方（自己分析・業界研究）」、第 3 回（1 月）は「本選考直前対策」をテーマに掲げ、その時々を押さえておいて欲しいポイントを解説した。

②具体的な対策講座として、昨今盛んに行われている夏のインターンシップ前の 5 月と就職活動準備期の秋にそれぞれ、「自己分析」「業界・企業研究」「エントリーシート（ES）対策」「面接対策」「筆記試験」「グループディスカッション」講座を開講し、延べ約 5,000 名の学生が参加した。

10～2 月にかけては、業界・企業研究の機会を豊富に用意し、「人事の本音」と題した業界別パネルディスカッション（総合商社、金融、メーカー）では各業界を代表する大手企業の採用担当者が、また「OBOG 交流会」では身近な OBOG がリアルな本音トークを展開し、多くの学生が実践的な業界・企業研究の場として活用した。さらに、キャリアセンター最大のイベントである「業界研究セミナー（学内企業セミナー）」には、中大学生に人気の優良企業約 300 社を招き、企業説明会を開催した。学内企業セミナーは企業研究を深めるだけでなく、採用担当者と交流を図れ、企業によっては顔を覚えてもらえる貴重な機会にもなっている。

③就職活動における面接選考の対策として、「面接力 UP セミナー」を 2 月に実施した。企業の採用担当者を面接官に招き、本番さながらの模擬面接とフィードバックが受けられる本セミナーは学生から毎年大変好評である。新型コロナウイルス感染症拡大下での選考は、初期の面接はオンライン、最終面接は対面で行われるケースが増えており、これに備え、本セミナーもオンライン版、対面版の 2 つを提供している。その他、通常の個人面談でもキャリアセンタースタッフによる対面・オンライン就活面談サービスを通年で提供した。

④4 年生の未内定者支援として、「ジョブ・チャレンジ（選考一体型会社説明会）」を 7～12 月にかけて、計 20 回実施した。参加企業数 52 社、参加学生数計 448 名であり、うち 16 名が内定を獲得した（2022 年 3 月現在キャリアセンター把握分）。内定獲得に向け、キャリアセンターでは通年でサポートを行っている。

#### 2. 公務員就職支援

2021 年度は国家総合職私大合格者数 3 位、国家一般職私大合格者数 1 位という結果であった。その中で更に試験対策講座の充実を図り、とりわけ公務員試験に必要な専門分野と一般教養分野の基礎を学習できる、1・2 年生を対象とした「公務員基礎講座」の改善に取り組んだ。

今まで前期のみに開講していた科目を後期にも受講できるようにし、後期は全 9 科目を展開することで、学生が公務員を志望したら後期からでも試験に必要な学習が開始できるようにした。各科目において、リアルタイムでのオンライン授業とオンデマンド授業の両方を準



備し、学生の勉強スタイルに応じて受講できるよう学習機会を確保して提供。基礎講座は年間のべ約 800 名が受講した。

本学は公務員を多く輩出しているため、2021 年度は OBOG の協力のもと、テーマ別に全 3 回交流会を実施した。

第 1 回：「国家総合職 OBOG 相談会」国家総合職 1 次試験に合格し官庁訪問を控えた学生を対象として、現役の官僚が官庁訪問に合格するためのポイントを伝授。

第 2 回：「国家公務員 OBOG 相談会」国家公務員を志望している 1～3 年生の学生を対象とし、内閣人事局と協働で、中央大学の学生に人気の 4 省庁を招聘。

第 3 回：「地方公務員 OBOG 相談会」近年、地方公務員への関心が高まっていることと、学生からの要望により実現させた。

### 3. 低年次キャリア支援プログラム

次世代リーダーズプログラム（1・2 年生対象インターンシップ）は、前期、後期の 2 回開講し、計 15 社 17 プログラムに延べ 238 名の学生が参加した。業種は金融、総合商社、マスコミ、メーカー、通信、AI 業界等、多岐にわたり、バラエティーに富んだプログラムを展開。参加学生の参加満足度は前期 93%、後期 96%であり「自分の将来について目指すべき姿を見つけられた」等、満足度の高い声が寄せられた。

### 4. キャリアセンターのユーザビリティ向上

#### ①就活用オンライン面接環境等の整備

2021 年 10 月にネットワークと吸音シートをキャリアセンターの来室企業スペースに設置し、学生に貸出可能なテレルームを 3 部屋用意した。新年度になって稼働率が高まり、学生は授業の合間に完全個室の環境で、企業の説明会やオンライン面接を学内で受けられるようになった。

#### ②OBOG オンライン訪問に活用できる卒業生情報の収集と提供

採用広報解禁の 6 月 1 日以降から Twitter、C-plus、Web サイト、「Career Center net（以下、CCn）」、学内広報誌『草のみどり』、学生・保護者それぞれへのはがき送付によって、早い時期より進路決定報告と連絡先登録を依頼した。9 月からは電話掛けをおこなうことで、最終的には未報告者を 51 名（全体の 0.89%）に抑え、卒業生の連絡先入力率増加につながった。（進路報告者における連絡先入力率は、2021 年度卒業生 20.41%、2020 年度卒業生 16.12%）

#### ③履歴書のデジタル化（期中予算外実施）

父母連絡会と連携して、従来生協で販売していた紙の履歴書をデジタル化し、学生に無償提供する試みを実施した。これを契機に、2022 年度以降は、履歴書からの学生コンピテンシー情報の DX 化を進め、学生の能力や志向、履修しているプログラムや学習環境・課外活動等から、よりその学生に適した進路をリコメンドできる機能を将来的に構築していく予定である。

理工学部学生・研究科学生をサポートする理工キャリア支援課では、「with コロナ時代における理系学生就活支援の強化」を重点事項とし、「◇内部質保証」の章に記載のとおり、2021 年度は①企画の趣旨を鑑みたライブ配信及びオンデマンド動画の使い分け②OBOG 交流会における参加条件の緩和③オンライン個人面談の積極的な活用の呼びかけの施策に力を入れ

た。

なお、2022年5月1日現在では、2021年度の「重点事業4」をさらにブラッシュアップした「重点事業3」を次の通り活動方針として掲げ、遂行中である。

## 1. 学生一人ひとりの就職活動における満足度を高めるためのきめ細やかな支援（新規）

### <コンセプト>

情報収集と情報活用を提供し、学生の多様性に配慮しながら一人ひとりが自ら進路を選択できるようになることを目的とし、専任職員とともにキャリアカウンセラーが対応するほか、OBOGのネットワーク等、キャリアセンターのリソースを活用し、学生一人ひとりの満足度を高める。

### <活動計画>

次のイベントについて、オンラインまたは対面にて最も効果的な方法で実施する。

- ①様々な業界や企業での働き方を知り、学生の視野が広がるイベントを行う。学生にとって知らなかった業界・企業と出会える場となるセミナーを企画する。
  - ・就職活動準備セミナー
  - ・OBOG交流会
  - ・業界研究セミナーなど
- ②Web面接・対面面接それぞれの場面に応じて就活指導を行う。1次・2次面接はオンライン面接、最終面接は対面での面接を想定した対策を行う。
  - ・面接力アップセミナー
  - ・個人面談にて個別指導（随時実施）など
- ③民間就職、公務員就職、LGBTQ、外国人留学生、配慮が必要な学生など、多種多様な学生のニーズに応えるべく、キャリアカウンセラーを適切に配置・増員して対応する。

## 2. 公務員就職支援（継続）

### <コンセプト>

本学は同規模の私立大学に比べ公務員志望者が多いことが特徴である。公務員志望者が公務の職に就けるよう、体系別プログラムを展開する。具体的には、『国家公務員総合職』を目指す学生に向けたサポート・プログラムと、『国家公務員一般職』・『専門職試験』・『地方公務員上級職』等を目指す学生に向けたサポート・プログラムの2体系で支援する。

### <活動計画>

- ①国家総合職を目指すプログラム
  - ・国家総合職入門ガイダンス
  - ・官庁訪問対策セミナー
  - ・人事院面接対策セミナー
  - ・政策研究・政策課題論文対策講座
  - ・国家公務員OBOG相談会
  - ・国家総合職1次試験合格者対象ガイダンス
  - ・秋試験（教養区分）対策ゼミ
- ②国家一般職・地方上級職を目指すプログラム
  - ・地方公務員入門ガイダンス
  - ・公務員基礎講座
  - ・公務員記述式対策講座、
  - ・地方公務員OBOG相談会
  - ・直前面接対策講座
  - ・直前論文対策講座
- ③将来のキャリアを考える上で、公務員として必要な資質を知り、視座を高められるようなプログラム
  - ・今から始める公務員への道
  - ・公務員をめざそう講演会
  - ・内定者による座談会
  - ・公務員業務説明会

### 3. キャリアセンターのユーザビリティ向上（継続）

#### <コンセプト>

就職活動のツールが発達し、就職情報会社が様々なサービスを学生に無償提供する昨今、学生が大学に求める情報の筆頭が、先輩の軌跡——すなわち、就職活動記録（体験記）やOBOG名簿である。近年この部分のサービス強化に力を入れてきたものの、海外経験者（外国人留学生や海外帰国子女等）に特化した情報の抽出や見せ方については未着手であった。そこで2022年度は、窓口での問い合わせが多い上記内容について、外国人留学生の就職活動情報の整備・提供サービスを強化する。

#### <活動計画>

進路・就職支援 Web サービスであるキャリアセンターネット（CCn）（中央大学学生限定）の以下の部分について、カスタマイズを行う。

- ①本学を卒業した外国人留学生を採用している企業を検索できる仕組みの構築、外国人留学生の就職活動記録や卒業後の進路情報を抽出し閲覧できるサービスの提供
- ②インターンシップ体験記を検索できる仕組みを構築
- ③本学指定のデジタル履歴書に登録した内容を、自身の就職活動記録に移設し、同時に複数企業の内容を登録、海外留学経験を学歴欄に挿入できる機能を付加・改良
- ④上記1～3の利用にあたって、夜間連携される学籍データ以外のセンシティブな個人情報について、改めて本人の同意をオプトインで取る仕組みを構築

以上の取組みの結果、下表のとおり高い就職決定率を維持している。

[就職決定率（過去5年間）]

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中央大学就職決定率	98.0	98.3	98.0	96.8	96.4
文系学部	98.0	98.2	97.9	96.5	96.3
理工学部	98.4	99.3	98.7	98.3	97.2
大学就職率	98.0	97.6	98.0	96.0	95.8
大卒求人倍率	1.78	1.88	1.83	1.53	1.50

※就職者数/就職希望者数

※大学就職率は、文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査（4月1日現在）」より

[就職活動終了者の内定先満足度]

内定先満足度	文系学部	理工学部
たいへん満足	33.4	21.7
満足	27.2	22.1
やや満足	14.7	10.3
やや不満	2.6	1.3
不満	1.7	0.6
無回答	20.4	44.0

※中央大学キャリアセンター「2021年度卒業生対象キャリアセンターに関するアンケート」結果による。

※回答者数は、文系学部3,129名、理工学部706名。

#### <点検・評価結果>

学生支援体制の整備については、学生の要望にきめ細やかに対応するとともに、繁忙期の状況を見極めながら、ハード・ソフト両面で適切に整備している。また、学生の進路に関する適切な支援の実施については、社会情勢や学生の要望に的確に対応した適切な支援を実施することで、高い就職決定率を維持するとともに、多くの学生が希望する企業・業界への就職を果た

していることから、キャリア支援・就職支援に係る活動は有効に機能していると評価できる。

### <長所・特色>

#### ①卒業生を活用した支援体制

OBOGをはじめとする社会人と直接触れ合う企画は、民間企業、行政、理工系企業いずれの志望者にとっても、インターネットでは手に入らない生の情報に触れることができ、学生自身の気づきが多いためか、非常に満足度の高いイベントとなっている。学生からは、社員の方が感じる労働環境や仕事の魅力などを知ることができた、キャリアパスや福利厚生に対し真摯に回答していただいた、等の評価を得ている。

併せて、OBOG 情報（合格体験記、卒業生名簿）の閲覧数も年々高まっており、自分の就職活動で OBOG 情報が役立ったことから、自身も後輩のために就職活動記録登録や進路決定報告、連絡先登録をして恩返しをしたいとする学生が増加し、好循環が生まれている。

#### ②全国の父母に対する支援体制

全国 47 都道府県 54 支部 26 コースで臨んでいる父母懇談会にて、進路・就職講演会を実施し、ご父母の皆様へ現在の新卒就職活動の状況や本学卒業生の進路実績、各学年で準備すること等、個人面談も含め手厚く説明する機会を積極的に作っている。

また、キャリアセンターでは 2021 年 4 月よりコンシェルジュ機能を受付に設け、特に、地方出身の学生や面談枠の予約がとれなかった学生に対して、ショート相談をスタッフ全員体制で行っている。

#### ③オンラインによる支援体制

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、これまで対面でのみ実施していた個人面談やイベント・セミナー等を、すべてオンラインで実施できるように変更し、オンライン実施においても、単方向・双方向、ライブ・録画配信等の Web ツールの特性を生かしながら実施している。オンラインでの実施は、感染拡大を防ぐのみならず、複数回視聴による理解の促進や、参加者のハードルが下がることへの母集団の形成に寄与している。

### <問題点>

特になし。

### <今後の対応策>

2020 年度及び 2021 年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で本来フェイス to フェイスが望ましいイベントにもかかわらず、オンラインで各種イベントを実施せざるを得ない事態に陥った。今後は感染状況を鑑みながら対面実施に戻す方針だが、仮に感染状況が再度悪化した場合には、オンラインで実施する中でも、より対面に近づけるためにブレイクアウトセッション機能を利用する等、工夫を凝らして実施する予定である。また、新型コロナウイルス感染拡大がきっかけで始まったオンラインイベントの実施ではあるが、集客や開催設定が手軽でタイムリーに大人数を集客できることから、今後もイベントの種類・内容によっては、オンラインと対面をうまく使い分けていく。

点検・評価項目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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価とそれに基づく改善・向上

理工キャリア支援課では、卒業後の進路が決定したタイミングで就職活動の内容や満足度等について問う「就職活動アンケート」を聴取しているほか、文理共に、原則としてイベントごとに参加学生に対して満足度アンケートを実施している。これらアンケート結果は今度のイベント企画に反映されており、例えば新型コロナウイルス感染症拡大下の中実施された OBOG 交流会において、OBOG と参加学生がより少人数で交流したいという学生の声を反映し、翌年度からブレイクアウトセッション機能を使って少人数の班に分割する等の改善を行った。

2018年9月に経団連が発表した就活ルールの廃止発表の影響もあり、早いタイミングで採用活動を行う企業が年々増加している。このことについて企業人事担当者や就活ナビサイト担当者との情報交換により再認識し、以降多くのイベントを前倒して実施している。例えば、「学内企業セミナー」については、かつては2月～3月実施のところ、2019年度からは多摩キャリア支援課では10～2月に、理工キャリア支援課では12～2月に実施することとした。

学生と個人面談（エントリーシート添削や模擬面接等）を実施する際は、当該目的の内容だけでなく、現状の就職活動に対する戸惑いや気づき、要望を丁寧にヒアリングしている。それによりキャリアセンターでガイダンスや講座を実施する際に、より適切な時期に適切な内容で実施できるように活かしている。また、就活面談履歴を面談担当者間で共有し、短時間で効率的な面談を施せるよう努めている。特に配慮が必要な学生に対しては、これらの履歴（担当者間送付事項）がかなり有効に機能しているといえる。

2021年度に実施した具体的なイベントのアンケート結果は以下のとおり。

[キャリア支援に関する課外講座参加者満足度]

講座名	合計		大変満足		満足		普通		やや不満		不満	
	回答数	回答数	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
PBL講座（後期）	6	2	33.3		3	50.0	1	16.7	0	0.0	0	0.0
NTTコムウェア株式会社 計	6	2	33.3		3	50.0	1	16.7	0	0.0	0	0.0

講座名		合計		大変満足		満足		普通		やや不満		不満	
		回答数	回答数	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
次世代リーダーズプログラム	前期	134	84	62.7	40	29.9	8	6.0	2	1.5	0	0.0	
	後期	58	35	60.3	21	36.2	1	1.7	0	0.0	1	1.7	
	計	192	119	62.0	61	31.8	9	4.7	2	1.0	1	0.5	

[就職支援に関する課外講座参加者満足度]

講座名		合計		大変満足		満足		普通		やや不満		不満	
		回答数	回答数	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
面接力UPセミナー	計	169	101	59.8	65	38.5	1	0.6	1	0.6	1	0.6	

講座名		合計		大変満足		満足		普通		やや不満		不満	
		回答数	回答数	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
キャリア・ライブ （OBOG交流会）	第1回	32	10	31.3	21	65.6	1	3.1	0	0.0	0	0.0	
	第2回	32	13	40.6	17	53.1	1	3.1	1	3.1	0	0.0	
	計	64	23	35.9	38	59.4	2	3.1	1	1.6	0	0.0	

[理工キャリア支援課イベント満足度]

インター ンシップ	イベント名	大変満足			満足		不満足		大変不満足	
		合計	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
	通るES・面接対策講座（就活年次向け）	122	47	38.5%	70	57.4%	4	3.3%	1	0.8%
	通るES・面接対策講座（低学年向け）	38	10	26.3%	27	71.1%	1	2.6%	0	0.0%
就職支援	イベント名	大変満足			満足		不満足		大変不満足	
		合計	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
	進路・就職ガイダンス	112	22	19.6%	86	76.8%	4	3.6%	0	0.0%
	昼活講座／夕活講座（エントリーシート、面接対策など）	212	69	32.5%	136	64.2%	7	3.3%	0	0.0%
	業界職種研究会	68	25	36.8%	37	54.4%	6	8.8%	0	0.0%
	学内企業セミナー	323	155	48.0%	157	48.6%	10	3.1%	1	0.3%
	公立校教員セミナー	19	9	47.4%	10	52.6%	0	0.0%	0	0.0%

なお、多摩の文系学部における就職に関するイベント、理工学部・研究科における学内企業セミナーで、95%以上の学生が「大変満足」または「満足」と回答している。

また、卒業生アンケートの結果を踏まえ、学生からの不満・改善提案については、キャリアセンター内掲示板に張り出し、対応できるものについては、どのような工夫・改善を行ったかを、公表した。不満・改善提案に対する主な改善事例は以下のとおりである。

- ・個人面談枠の不足→面談員を増員し、面談枠を増やした
- ・個人面談員の対応（質）→面談員の研修・勉強会の実施
- ・案内の不足→メール、公式 Web サイト・CCn のお知らせ、ツイッター、学内各所（学部事務室）掲示板への掲示
- ・卒業生情報の不足→進路決定報告時の情報提供の呼びかけ

キャリアセンターが毎年掲げている重点事業も、これら学生からの意見や提案より生まれているケースが多い（テレルームの設置、受付窓口コンシェルジュ機能等）。

進路・就職支援 Web サービス「キャリアセンターネット」において個人面談の予約システム機能があり、面談予約時におけるはじかれ件数（同日時申込登録により面談の予約が取れなかった件数）を定期的に確認し、面談枠設定数の妥当性を検証している。

なお、毎年度の点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施については、「◇内部質保証」の章を参照されたい。

<点検・評価結果>

イベント・講座ごとに受講者（主に学生）アンケートを実施し、すべての意見に注視し、また、エビデンスに基づいた調査・統計分析をおこない、的確に点検・評価を実施している。また、点検結果を毎月行うキャリアセンターミーティングにおいて共有し、改善・向上に向けた取り組みを迅速に行っている。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇大学運営・財務

(大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

<現状説明>

### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

キャリアセンターは、キャリア支援課、理工キャリア支援課によって構成される。管理職として、キャリアセンター部長1名、キャリアセンター副部長1名のほか、各課に課長職を配置している。キャリア支援課（9人）は、多摩キャンパスにおいて文系学部学生・文系大学院学生（前期課程のみ）の就職支援、キャリア形成支援を行っている。民間就職に関するイベントの企画・実施にかかる業務を担当する民間就職支援グループと、公務員就職に関するイベントの企画・実施にかかる業務を担当する公務員就職支援グループ、進路情報の管理・各種データの統計作成にかかる業務を担当する情報グループによって業務を分担している。個人面談等、学生個々の対応については、グループ共通事項として行っている。

理工キャリア支援課（3人）は、後楽園キャンパスにおいて理工学部学生・理工学研究科大学院学生の就職支援、キャリア形成支援を担っている。

市ヶ谷田町キャンパスにある国際情報学部学生の支援や、2023年度の法学部の茗荷谷キャンパス移転に伴う学生支援については、今後の検討課題となっている。

### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

社会の様々な変化に対応し、就職活動の相談内容も多種多様化しており、担当者のより一層の専門性が求められている。キャリアコンサルタント有資格派遣職員（配慮が必要な学生対応、グローバル対応職員含む）、ハローワーク面談員（厚生労働省）、地方就職支援面談員（厚生労働省）を設置し、専門的な対応が維持継続できるよう努めている。専門スタッフに依存することのないよう、キャリアコンサルタント資格を有する専任職員の維持も必要となる（現有資格者3名）。また、内定学生による学生アドバイザーを雇用し、面談対応することで、就職活動の実情や本音を伝える機会の提供により、新型コロナウイルス感染症拡大により希薄化した学生のつながりに寄与している。

そして、専任職員においては、情報を収集し知見を深めるため、積極的な研究会等への参加を促し、企業や行政と連携を図りながら、業務の改善・多様化への対応策を整備している。

また、キャリア形成支援は、学生生活や授業科目との関係性が強いことから、キャリア教育委員会の下、教職協働での取り組みを図っている。

### <点検・評価結果>

キャリアセンターでの人員は適切に配置され、有効に機能している。また、事務組織規程の役割と構成に従い、適切に運用されているが、多摩キャンパス以外の文系学部学生支援の維持継続対応が急務となっている。

事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策については、社会情勢の変化を敏感に捉え、学生・ご父母の要望を的確に把握し、企業、行政連携を強化しながら、適切かつ迅速に対応している。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

現在、市ヶ谷田町キャンパスにある国際情報学部学生への就職・キャリア支援は、キャリアコンサルタント有資格派遣職員1名常駐(2月から7月のみ)、専任職員による週1回の開室、OBOG名簿検索システム1台設置と、万全の体制とは言えない。また、2023年度の法学部の茗荷谷キャンパスへの移転を控え、学生・ご父母からの不安の声も届いている。

### <今後の対応方策>

多摩キャンパス以外の文系学部学生支援については、組織の役割と構成を改めて検討し、適切な人員配置と具体的な支援方法の検討を行う。

以上



## 学友会

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

本学では、学生の部会活動（広くはサークル活動）を促進・支援するための組織として「中央大学学友会」（以下、「学友会」）を設置している。学友会は、学生の自主的運営という大原則を堅持しながら、部会活動の支援に特化した本学独自の組織である。学友会は独自の規約「中央大学学友会規約」（以下「学友会規約」）を持ち、その前文には「本会は、中央大学学生が自主的な活動によって学術、文化、体育の向上発展を図り、会員の人間性を深めより高い文化を築き社会の発展に資することを目的としてこの規約を定める。」と記されており、1911年（明治44年）の創設以来、学生の自主的運営を本旨とするその理念は今日まで継承されている。

本学の学友会における活動は、学生が所属する部会の活動及びその運営に主体的に関わり、それを教職員が支援する体制となっている。そのため、部会活動に関する重要事項に関しては、学生で構成される機関による企画・立案を受け、学生と教職員が一体となった機関で合意形成する仕組みが構築されている。ただ昨今の学生の気質により、学友会の基本理念としての学生の自主性や主体性が失われつつあるのも事実であり、こうした学生気質の変化は、自主性や主体性を伸長するために今後学友会において学生の活動に対しどのような支援を行っていくかが課題となっている。部会活動については、学友会が抱える課題の解決ならびに学友会活動の活性化に資する新たな取り組みの実施に向け、学生の主体性を尊重しながら、学生と教職員が一体となり運営していくことが必要である。

学友会においては、本学の中長期事業計画の下にアクションプランを策定し、組織として取り組んでいく課題（アクションプラン）について、項目ごとに目的、概要、達成目標（単年度目標）、実施計画を定め、半期ごと（毎年10月と3月）、実施結果について報告を行っている。また通常の学生の活動に伴う支援や寮・合宿所、体育施設やサークル施設等の活動環境の整備については、学生と話し合い意見を汲み上げたり、現場の状況を確認しながら、学生が安全、安心かつ活発な活動できるよう改善を進めている。

<点検・評価結果>

学生の自主的運営を本旨とする理念を大原則としつつ、本学の中長期事業計画に基づきアクションプランを設定し、実施計画を定め、計画に基づいた諸施策を行っている。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

### ○組織における点検・評価の定期的な実施

自己点検・評価については、毎年自主設定課題を設定し、項目ごとに実施計画を立案し、年度中旬と年度末に実施計画がどの程度まで実施されているか検証を行っている。課題の設定と実施計画の立案、実施後の検証結果については、その内容を学友会事務室と学友会組織評価委員会で共有することにより認識の統一を図っており、組織として対応すべき課題を認識することで実施に向けた明確な目標を定めることができている。

しかしながら、自主設定課題については、組織の現状や問題点を考慮しながら学友会組織評価委員会の事務局担当者が決めているが、組織のメンバーから広く意見を聴取しているわけではなく、担当者の視点での項目の設定になっているため、自主設定課題の設定方法については、それぞれの業務担当者が日常的に抱えている課題や目標を広く聴取し項目を設定する方法を検討していく必要がある。

### ○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

自主設定課題を設定することにより、目標が明確になり、実施すべき内容が推進されているといえる。一例として、2021年度に自主設定課題として「新しい生活様式に対応した学友会活動の展開」を設定した。各連盟・部会が、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で対面活動が制約を受けている窮状を克服し、新しい形での部会活動の展開を促進するための支援体制を構築し、学生の活動がより活性化することを目的としたもので、オンラインと対面を組み合わせた活動を推奨することにより、各部会でより多様な活動を展開することができるようになり、活動の推進に繋がった。また、組織運営においても、オンラインをより一層活用することにより、場所を選ばず会議に出席ができることから、会議体の出席者の増加や出席率が向上し、より多くの委員から活発な意見を取り入れることができ、組織運営の向上と発展に繋がった。日常的な学生の申請手続きにおいても、オンラインによる手続きの幅を広げることにより、学生が事務室に来室することなく手続きを行うことができ、手続きが簡略化され、利便性がますます高まっている。

<点検・評価結果>

自己点検・評価の自主設定課題を設定し、組織における点検・評価の定期的な実施を行うことにより、課題の認識と点検・評価結果を共有することができ、課題と結果の見える化を行っている。ただし、主に学友会組織委員会の事務局担当者が課題の抽出と点検・評価結果の検証を行っているため、組織内で広く意見を聴取できていないところがある。

### <長所・特色>

課題設定を行うことにより、課題を達成するための目標が明確化し、学生の活動環境の向上と支援体制の充実、活性化に繋がっている。

### <問題点>

組織内の自己点検・評価は、主に学友会組織委員会の事務局担当者が課題の抽出と点検・評価結果の検証を行っているので、組織内で広く意見を聴取できていないところがある。

### <今後の対応方策>

点検・評価項目の設定を、自己点検・評価の開始時期に広く組織のメンバーから聴取し、問題点や課題を全体にオーソライズをしたうえで項目設定を行う仕組みを構築する。

## ◇本学における学生支援

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

<評価の視点2～9、11は割愛>

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点10：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援

### <現状説明>

#### ○学生支援体制の適切な整備

#### ○学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援

本学では、学生の課外活動に対する支援として、各種課外教育プログラム（各種スポーツイベント、セミナー、講演会等の文化行事）の企画・実施及び白門祭（大学祭）のサポートを行っている。これに加え、クラブ・サークル活動の支援については学生の自主的組織である「学友会」における活動を円滑に行うための施設・設備の維持・管理や、活動についての相談・指導等の支援活動を行うなど、学生が充実した学生生活を送るための取組みを組織的に行っている。学友会は、学生の自主的運営という大原則を堅持しながら、部会活動の支援に特化した本学独自の組織である。学友会は、学友会会長（学長）のもと、学友会総務部長が学友会の実質的な運営の長となり、学友会組織運営の中心的な役割を担っている。

学友会の会員は、学友会規約第2条から第4条により、正会員（本学学部学生）と特別会員（本学の役員、教授、准教授、助教A、専任講師及び主事以上の職員並びに各部会の監督）により構成されると定められている。そして、学友会における意思決定は、学友会規約第16条により、中央委員会（学生50名、教職員50名の組織：年4回開催）を最高議決機関として、次の会議が置かれている。

正会員による自主的運営の基本的な流れは、各連盟委員長、副委員長の学生により組織されている連盟会議を起点としており、連盟会議で提起、協議、承認された事項が連絡協議会（学生16名、教職員11名の組織：年10回開催）を経て中央委員会で審議・決定される。

学友会の組織運営に関する重要事項については、学生代表で組織される連盟会議での企画・立案を受け、学生と教職員が一体となった機関である連絡協議会と中央委員会で合意形成する仕組みが構築されており、重要な意思決定に関する様々な事項が本機関で随時審議されている。

課外活動の主体となるのは大学が活動を公認している部会である。2022年5月1日現在の部会数は183であり、それぞれ8連盟（学術連盟：8部会、文化連盟：30部会、学芸連盟：28部会、体育連盟：49部会、体育同好会連盟：35部会、学友連盟：7部会、理工連盟：21部会、国際情報連盟：現時点では公認部会無し）のいずれかに所属している。また、これら公認部会とは別に、部会の設立申請が承認され、その4年後に8連盟のいずれかに加盟できる準公認部会（18部会）がある。部会の設立は、学友会規約第28条に定めるとおり、10人以上の発起人により部会設立申請書を作成し、学友会総務部を経由して公認申請等に関する審議会に提出する。そして、学友会に加盟が認められれば準公認部会として活動ができる。加入後4年を経過した後も継続的に活動し、かつ一定の条件を満たしている準公認部会は、公認部会としていずれかの連盟に加盟を申請することができる。

各部会の活動にあたっては、学友会規約に基づき、学生が所属する部会の活動及びその運営に主体的に関わる体制をとっており、これにより学生の規律遵守、自立心や連帯感、自主的かつ責任ある行動といった行動規範や能力の涵養を促しつつ、伝統的に学生の自主的運営を尊重している。学生が自ら所属する部会の活動及びその運営に主体的に関わることにより、規律の遵守、自立心や連帯感、自主的かつ責任ある行動といった行動規範や能力を養成することをねらいながら、学友会は伝統的に学生の自主的運営を尊重する立場を取っており、こうした学生の活動が形骸化しないよう、指導、支援する役割を担っている。

新型コロナウイルス感染症拡大における制限された状況下で、学友会活動の益々の活性化と新たな取組みの実施に向け、学生の主体性を尊重し、必要な支援を行いながら、学生と教職員が一体となり運営を行っている。また、オンラインと対面の活動を組み合わせることにより、ニーズに応じた多様な活動が行えるよう後方支援を行うとともに、部の活動のみならず、学友会組織の運営においてもオンラインを活用することにより新たな学友会活動を展開しているところである。

部会活動への支援業務については、多摩キャンパスでは学友会事務室、後樂園キャンパスでは理工学部学生生活課事務室内に設置した学友会理工学部分室が行うこととし、学生の主体的な運営が形骸化しないよう配慮しつつ、適宜指導・支援を行っている。学生の活動については、連盟会議（学生の代表機関）が中心となり、学生の自主的運営のもと、予算配分や各連盟の活動内容を主体的に決めているが、学生達が直接関与できない寮・合宿所や練習場等の施設、サークル室や学生関連施設などの整備は学友会事務室を中心とした教職員が行っており、活動についての相談・助言も含め、物心両面に渡り部会活動の支援を行っている。概要は次のとおりである。

#### ①学友会費の管理・執行に対する支援

各部会の活動にあたっては、学生が納めた学友会費（年額10,000円）を公認部会が活動を行うための補助となるよう学友会配分費として配分する仕組みをとっており、その配分額の企画・立案については、公認部会が所属する各連盟（8連盟）の常任委員会（各連盟に所属する公認部会選出の学生から構成される）に委ねている。配分後の使用については、学友会会計施行規則のもと用途に制限を設ける・帳簿による管理を義務づけるほか、各公認部会に対しては、会計マニュアルの配付、会計説明会の開催、会計帳簿の記入方法等予算管理に関する各種レクチャーを行い、配分された学友会費の管理、使用用途を徹底するよう指導するなど、その

必要性に応じた指導・支援を適宜行っている。

学友会費については、連盟会議（学生の代表機関）が取りまとめを行い、各連盟、各部会の活動内容や運営状況を調査、ヒアリングし、各連盟、各部会の合意のもと配分が行われており、学生の自主的運営という学友会の基本的な理念が継承されている。また、配分金額のみならず、配分の経緯、配分方法、増額、減額した部会についてはその理由等が各連盟委員から連絡協議会や中央委員会で説明され、透明性を持った組織運営が行われている。各部会においては、帳簿による管理を義務づけており、例年、各連盟、各部会から提出された会計帳簿の監査を4月中旬から約1週間、各連盟から選出された監査部員の学生が集まって監査を行っている。2020年度と2021年度の2年間は新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、学生が集まる形での監査は行っておらず、会計帳簿のチェックは学友会事務室職員と非専任職員が行った。2022年度（2021年度定例監査）は監査部員の学生が会議室等に集まったり、また1週間という監査期間に限定したりすることなく、少しずつ会計帳簿のチェックを進めており、監査部員の学生が監査を行うという従来の監査の形態に戻りつつある。会計帳簿のチェックを行うことにより、配分された学友会費が適正に執行されているかを確認し、必要に応じて使用用途を指導することにより、学友会会計施行規則に定められた用途で執行することを遵守させている。

また、学友会会計に関する決算書については、例年5月に開催される第1回中央委員会（学生50名、教職員50名の会議体：年4回開催）において決算報告を行い、承認を得ることとしている。

学友会費の管理・執行に対する支援として、各部会の会計担当者に対し、会計マニュアルの配布、会計説明会の開催、会計帳簿の記入方法等予算管理に関するレクチャーを行っているが、会計担当者が毎年代替わりにより交代してしまうため、部会によっては引継ぎが十分に行われず、会計帳簿の記入や予算管理が不十分な場合があるため、学友会事務室にてサポートを行う必要がある。

会計説明会の開催については、従来は各部会の会計担当者に集合してもらい、学友会事務室が説明するという方法により行っていたが、今年度はオンラインでの説明会を開催した。これにより、会計担当者が大学に来校することなく説明会を聴くことができようになり、利便性が高まった。また説明会に参加できなかった担当者のために、説明会で使用したPower Pointの資料をmanabaに掲載した。これにより、会計担当者がいつでも資料を確認することができ、理解が深まるとともに一層利便性が高まる効果が期待できる。併せて、これまでは各部会が紙媒体の会計帳簿への記入を行っており、一部理工連盟所属部会のみ数年前より電子帳簿を活用しているが、全連盟の所属部会の会計帳簿を電子化し、いつでもダウンロードできる運用を2022年度の会計帳簿から導入した。電子化した帳簿の雛形は2022年7月にmanabaに掲載し、運用を開始している。

## ②体育連盟に所属する学生が生活する寮及び合宿所等の管理運営

近年、スポーツ振興を大学活性化の柱とする大学が増えており、また、設備の充実や課外活動の実績も大学を評価する指標の1つになり得ることから、練習場や寮を整備し、競技力向上や優秀な選手獲得に役立っているケースが見られる。

本学においてもスポーツ強化が大学の施策の1つと位置づけられ、優秀な選手の獲得・競技成績の向上に向け、快適な競技生活を送るための環境を提供することが不可欠となっており、また、新型コロナウイルス感染予防の観点から、コロナ禍に適用した新しい生活様式や学生の安

全面を考慮し、寮の密集環境を改善するとともに、感染者が発生した際の退避場所を担保する必要があることから、日野市南平にある既存の「南平寮」（11部・約230名）に加え、2021年度に新たな寮施設（「南平第二寮」（16部・約280名））を確保し、1室2名を定員として学生達の住居環境を整えた。また、日野市東豊田に「東豊田寮」（陸上競技部・約60名）、八王子市堀之内に「硬式野球部合宿所」（約50名）、埼玉県戸田市戸田公園に「ボート部合宿所」（約25名）、神奈川県三浦郡葉山町堀内に「ヨット部合宿所」（約10名）を設置し、これらの管理運営を行っている。

他方で、一部の部会については、学外の民間施設を利用した合宿所を独自に有しており、こうした合宿所の運営については金銭面や施設・設備の修繕も含めて大学が関与していないことから、公平性の観点からも支援のあり方について検討する必要がある。

本学が運営する体育連盟の学生が居住している寮のうち、南平寮は寮監（嘱託職員）、南平第二寮と東豊田寮は管理人（委託会社社員）が管理しているが、硬式野球部合宿所、ボート部合宿所、ヨット部合宿所は管理人はおらず、学生のみが管理している。南平寮を2つの施設（南平寮と南平第二寮）に分けた寮運営はある程度軌道に乗っているため、今後もより安全・安心な生活ができるよう、老朽化している施設・設備のメンテナンスを計画的に法人側へ要望していく。

### ③課外活動の活性化に向けた広報活動

学友会では、大学への帰属意識や教職員と学生の一体感の醸成に資するべく、文化系・体育系の活動を問わず、積極的な情報発信を行う取組みを行っている。各部会の活動実績等について本学公式 Web サイトを通じて学内外に広く発信を行っているほか、中大スポーツ新聞部の協力を得て、試合結果等の情報をスピーディーかつ詳細に公開している。特に、学術、文化、体育会系の全国レベルの大会において優秀な成績を収めた学生、並びに同等の成績を収めた学生や団体については、中央委員会で発表を行うとともに、学内掲示用のポスター掲出や本学公式 Web サイト等を通じ、学内外に広く周知を行っている。また、新型コロナウイルス感染症拡大前は、体育連盟の執行部が主体となって競技の観戦ツアーを企画し、学生を試合観戦に誘導する取組みを実施しているほか、SNS を活用して積極的な情報発信を行っていたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により不特定多数が集まって観戦することが制限されていた。しかしながら、現在はこうした取組みが徐々に再開されてきており、体育連盟の執行部が一般学生に対し、観戦ツアーを実施することができるよう、学友会事務室としても彼らに対し積極的な活動を展開するよう助言している。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響から中止になっている大会や試合もある中で、特にスポーツ活動においては、全国レベルの大会で優勝した団体及び個人が複数輩出されている。2021年度の第1回中央委員会（2021年5月19日開催）では個人1名、第2回中央委員会（2021年10月21日開催）では個人10名、団体2名、第3回中央委員会（2022年1月12日開催）では個人2名、団体2名の全国レベルの大会で優勝した優秀学生の発表が行われた。優秀な成績を収めた団体や学生を中央委員会で発表することや、本学公式 Web サイトで情報を発信することにより、学生の活躍を学内外に広く知ってもらうとともに、他の学生や部会の士気のさらなる向上を促し、帰属意識の向上に繋がる効果が期待できる。

### ④部会活動に際しての危機管理体制の確立

学友会に所属する各部会の活動に際しては、活動内容や活動の仕方によっては事故等の危険

を伴う場合もある。学友会では、事件・事故の未然防止には従来からの各部会の自主性に委ねるだけでなく、各部会の特性にあった対策方法を指導し、啓発を行っていくことが有効であるとの認識に立ち、公認部会に対しては課外活動中に発生した怪我等の事故及び事故に対する対応内容について文書で学友会事務室に報告することを求めており、報告内容については事故の未然防止や発生時の適切な対応に資するよう、他の部会に対しても共有を行っている。昨今、学生アスリートの不祥事等が社会的に注目されており、対応如何によっては、学生の将来や大学ブランド等へ与えるダメージも多大なものになってしまうため、体育連盟各部会の危機管理体制を強化する観点から、学友会と指導者間の綿密な連絡体制や信頼関係をより強固なものにする必要がある。危機管理対応においては、学友会と指導者が密接な関係を保つことが大事であり、連絡や報告を相互に迅速に行うことにより、学生の安全な活動と寮・合宿所での安心な生活環境を担保することができる。特に指導者は学生と日常的に接する時間が多いため、学生の特性や個々の事情などを的確に把握することができ、危機管理上の初動的な対応を担うなどの大きな役割を果たしている。更に、監督は部員の行動を把握・統括し、活動の管理や指揮ができる立場にあることから、部員のトラブル対応や父母対応などの際にも大学と当事者の間に入って対応している。

また、本学スポーツ活動の抱える諸問題への対応として、学生アスリートの安全安心、学業充実を志向するのみならず、これまで培ってきた本学固有の組織及びその取り組みを更に有機的に連携させ、学生の人格統治、大学ブランドの向上及び多様性ある人材輩出による社会貢献を図ることを任務として2022年4月より「CHUO スポーツセンター」が開設された。

近年、大学スポーツにおける課外活動での事故・不祥事について、大学の責任が大きく問われる事例も発生しており、スポーツの課外活動は練習中の怪我だけではなく、寮生活やチーム活動中のトラブルやハラスメント問題など、日常から危機管理が必要な要素が多く、自主的活動支援の範囲では解決できない問題も多い。よって、これまで学友会の自主的活動の範囲で対応してきた危機管理対応については、今後は「CHUO スポーツセンター」の任務に委ね、大学としての責任体制を構築していく。

#### ⑤新しい生活様式に対応した学友会活動の展開

各連盟、部会がコロナ禍で対面活動が制約を受けている中、オンラインツールを積極的に活用し、音楽の配信や演舞の披露、試合の動画、部の紹介など各部会が様々なアイデアを出し、対面での活動と並行し積極的な情報発信を行っている。

日常的な活動においては、現時点では部会室や練習室、学内施設や体育館等が使用できていることもあり、対面を基本としたコロナ禍前の活動に戻りつつある部会が増えているが、一方でオンラインを中心とした活動に留まっている部会もあり、部の活動内容に応じて様々な活動形態を選択することができるようになっている。

また、オンラインツールを積極的に活用することにより、学生達の活動が物理的、時間的に制約されることなく、これまで以上に幅を持った活動を行うことが可能となっていることに加え、学生と教職員が参画する会議体についても、オンライン会議の利便性の高さから出席者の増加や出席率が向上しており、より多くの委員から活発な意見を取り入れることができ、組織運営の向上と発展に繋がっている。

ただ、新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、部やサークルという団体での活動を避ける学生も増えているようである。また学生の気質の変化により、学友会の基本理念としての学生の自主性や主体性が失われつつあるのも事実であり、こうした自主性や主体性を伸長する

ため今後学友会において学生の活動に対しどのような支援を行っていくかが課題となっている。昨今は各部がオンライン、対面を問わず工夫を凝らして活動を展開し、新入生の獲得に努力しているが、長いコロナ禍の影響から、新入生が思うように入部せず、各部やサークルがここ数年新入部員を集めることに苦慮している傾向が見受けられる。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、学友会における活動は、学生が所属する部会の活動及びその運営に主体的に関わり、それを教職員が支援する体制となっている。そのため、部会活動に関わる重要事項に関しては、学生で構成される機関による企画・立案を受け、学生と教職員が一体となった機関で合意形成する仕組みが確立されており、学生支援を適切に行っている。

#### <長所・特色>

学生の自主的な活動について学友会事務室を中心とした教職員が支援することにより、学生と教職員が協働し学友会組織を運営していることが学友会の最大の長所・特色であると言える。

また、学生の活動については、オンラインと対面の活動と組み合わせることにより、ニーズに応じたより広がりのある多様な活動を展開できており、対面での活動が制限されている窮状を克服し、コロナ禍におけるやむを得ない状況下で始まったオンラインでの部会活動ではあるが、学生達が思い思いに工夫をこらし、自ら考え、企画・立案することにより、結果的に自主的、主体的な活動の促進と学生自身の人間的成長に繋がっていると言える。

更に、学生と教職員が参画する会議体についても、オンライン会議の利便性の高さから出席者の増加や出席率が向上しており、より多くの委員から活発な意見を取り入れることができ、組織運営の向上と発展に繋がっている。

#### <問題点>

新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、部やサークルという団体での活動を避ける学生も増えているようである。また学生の気質の変化により、学友会の基本理念としての学生の自主性や主体性が失われつつあるのも事実であり、こうした自主性や主体性を伸長するため今後学友会において学生の活動に対しどのような支援を行っていくかが課題となっている。

昨今は各部がオンライン、対面を問わず工夫を凝らして活動を展開し、新入生の獲得に努力しているが、長いコロナ禍の影響から、新入生が思うように入部せず、各部やサークルがここ数年新入部員を集めることに苦慮している傾向が見受けられる。

また、学友会費の管理・執行については、会計担当者が毎年代替わりにより交代してしまうため、部会によっては引継ぎが十分に行われず、会計帳簿の記入や予算管理が不十分な場合があるため、学友会事務室にてサポートを行う必要がある。

#### <今後の対応方策>

連盟・部会の活動及びその運営に主体的に関わる学生の自主的活動を教職員が支援し、引き続き学生と教職員が一体となった機関で合意形成をしていくことにより、学友会活動の充実、活性化を図っていく。刻々と変化する社会状況において、学生個人が自ら考え、課題を発見し、組織で協議・検討して解決策を立案・実行・検証することの重要性について学生の理解を深め、実現する力を涵養できる指導を目指していく。

また、学友会費については部内で誰が担当してもきちんとした学友会費の管理・執行ができ



るよう、会計マニュアルの理解や体制の整備を確立するよう各部に繰り返し促していく。

**点検・評価項目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**

#### <現状説明>

##### ○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

学生支援の適切性については、学生の代表組織（連盟会議）からの意見、要望を受け、それを実現化すべく学友会事務室を中心に教職員が支援する体制を取っている。

一例として、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、2020年度は新歓祭が開催できなかったが、この窮状を打開するため、サークル統一会議の学生が中心となり、「Cサークル」というサークル紹介のWebサイトを立ち上げ、従来の集合型、対面方式で行っている新歓祭に代わる新たな方法での新歓活動を学生達が自らの発案で実行した。ただ、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、新入生が思うように入部せず、部の運営に影響が及んでいるという部が多く発生しているという厳しい状況のため、サークル統一会議は対面での新歓祭を実施することを強く希望していた。これを受け、人数、場所、時間、企画内容を限定し、感染防止対策を十分に施したうえで、コロナ禍の2021年度と2022年度は大きな問題なく安全に新歓祭を実施することができた。2022年度は4月4日～8日に開催され、ペDESTリアンデッキの下では約150団体が、Cスクエアにおいては約70団体が、密になることを回避するため1団体2名と人数を限定して新入生の勧誘活動を行った。実施期間中は学友会事務室職員が随時相談に乗り、また各団体がブースとして使用する机・椅子や、感染防止に必要なアクリル板の準備、トラブル対応に協働して対応するなど運営のサポートを行った。学生で構成される機関による企画・立案を受け、それを教職員が一体となった機関で合意形成する仕組みが構築されており、学生の自主性、主体性の伸長に寄与している。

今年度（2022年度）に入り、部やサークルの活動環境がほぼコロナ禍前に戻りつつあり、活動が活性化していることから、学友会事務室として物心両面における支援の範囲も拡大している。

また、各部会の会計担当者に対し会計説明会を開催し、会計帳簿の記入方法や予算管理についてレクチャーを行っているが、今年度は対面ではなくオンラインで説明会を開催した。学生に指導する内容は昨年度以前と同様の質を担保しているが、学生が対面で説明会に参加する必要がなくなった。また、今年度中に説明会の動画を撮影し、Webサイトに掲載する予定であり、段階を踏んだ支援を行っており、学生の利便性が向上している。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、学友会では学生の活動に対し恒常的な指導、助成と支援を行っており、部の活動内容について、学生から意見を受けたり相談に乗ったりすることにより、定期的な点検・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。

#### <長所・特色>

連盟や各部会の活動については学生の自主性や主体性を尊重し、学生主導で進めているが、

学生から部内の活動や問題について相談を受けた場合、部の部会長や学友会事務室が積極的に相談に乗り、解決に向けての提案や助言を行うことにより、部が健全な運営を維持できるよう、教職員が後方支援をする形で部の運営に寄与している。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

コロナ禍で人数、場所、時間等が制約された中で活動を行うにあたり、学生達が自らの課題を発見し、解決策を立案、実行させる力を育むことにより、学生の益々の自主性、主体性の伸長に繋げていく。

今後、学内や学外における対面での活動が段階的に緩和していくものと思料するが、コロナ禍での新しい生活様式を踏まえ、対面、オンラインを問わず、多様な形態での活動の展開を見守りつつ、より充実した学生生活を送れるよう、学生達のこれまで以上の工夫と新たな取り組みに期待する。

### ◇大学運営・財務

#### (大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

学友会事務室は専任職員7名、派遣職員2名、パート3名が勤務し、課外活動における公認部会への様々な支援を行っている。また、寮（南平寮）に嘱託職員3名が寮監として交代で勤務し、寮の管理と寮生の生活指導を行っており、第1体育館内のマッサージ室に嘱託職員2名（弱視での障害者雇用）が体育連盟の学生のマッサージを行い、学生アスリートの体調とコンディションの管理に寄与している。また、学友会事務室の業務の一つとして、C スクエア共用施設の貸出業務があり、主にパートタイム職員が担当していたが、C スクエアの安定的運用と事務室の業務効率化を目的として、2018年7月よりCスクエアの貸出業務を外部委託業者に委託した。これにより、効率化を図ることができ、人件費の抑制にも繋がっている。また、業務委託の請負業者は2003年のCスクエア竣工依頼、Cスクエアの夜間・休日窓口に携わっていることから、今までの業務実績があるため経験とノウハウを持ち合わせており、学生に対し安定的なサービスの提供を図ることができる。また、学友会事務室の業務の圧縮と効率化に伴い、

より幅広い業務の遂行が可能となった。

特に新型コロナウイルス感染症拡大下における専任職員の対応業務が格段に増加しているため、業務内容を改めて検証し、非専任職員に移行できる業務を見直すことにより、専任職員の負担の軽減を図ることが必要となっている。

**<点検・評価結果>**

以上のように、学友会事務室は、その役割に対して概ね適切な人数構成となっている。

**<長所・特色><問題点><今後の対応方針>**

特になし。

以上

## エクステンションセンター

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

エクステンションセンターは、学校法人中央大学の収益事業・非収益事業に加え、知的財産の維持・活用等に関する業務を所管している。出版、学生サービス及び生命保険代理店業務の3部門が事業の柱となっており、出版活動を中心に収益力向上による大学財政への寄与を目的としている。

とりわけ出版活動については、研究者の研究成果を世に問うという使命を大きな特色とし、学部・大学院等の学内機関の教育研究成果を研究叢書、紀要・論集という形で公刊する「受託出版本」と、本学専任教員等が執筆する学術専門書、教科書等の「自主企画本」を刊行している。

このようなエクステンションセンターの目的を踏まえつつ、それをさらに効果的に推進することを目的として、中長期事業計画の実施に係る財政計画のひとつとして、2022（令和4）年4月から本学100%出資の事業会社株式会社中央大学bizサポートの営業を開始し、エクステンションセンターは、その一部業務を移管している。これは、既存の収益事業による収入の拡大・充実及び新たな収益源を確立して、本学の収益構造を抜本的に改善し、盤石な財政基盤を構築することを狙いとしたものであり、同事業会社については、「事業計画書」と「スタートアップ時事業仕訳&行程表」に基づく重要施策を明確にするとともに、現在、業務の平準化とサービスの質向上等を目的として専任職員を出向させることで、教育・研修・指導を従業員に実施しているところである。

なお、非収益事業として、収益の確保を目的としない書籍（非売品）の編集・刊行も行っている。とりわけ、「中央大学大学院研究年報」については、大学院の研究・教育を助長し、学生の研究成果を発表するという役割を担っており、学習成果の測定に役立てている。

<点検・評価結果>

以上の通り、本学の理念・目的に基づき、教育研究の成果を書籍等により社会に還元する出版活動をはじめとする諸事業を行っており、大学の将来を見据えた中長期事業計画についても適切に設定しているといえる。

<長所・特色>

中長期事業計画の実施に係る財政計画に基づき、事業会社として株式会社中央大学bizサポートを設置し、同事業会社の定める「事業計画書」と「スタートアップ時事業仕訳&行程表」に基づき既存の収益事業による収入の拡大・充実及び新たな収益源の確立を図っている。たと

えば、生命保険代理店業務については、従来、協力企業である東京海上日動火災保険株式会社や日本防災保障株式会社との連携により収益を確保してきたが、エクステンションセンターから同事業会社に生命保険代理店業務を委託することによって、同事業の収益化構造を見直すことを計画している。このほか、同事業会社は統合事務処理センターとしての役割を担っており、「事業計画書」に基づく重要施策のひとつに大学の雇用する専任職員数を削減することで財政を健全化するという計画を定め、その実現に向けて取り組んでいる。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

前述のように、同事業会社の定める「事業計画書」と「スタートアップ時事業仕訳&行程表」に基づき、生命保険代理店業務の拡充等による収入の拡大・充実及び新たな収益源の確立に取り組むとともに、統合事務処理センターとしての役割を担うこととなっている。今後の取組みとしては、大学からの事務受託を通じた業務フローを構築するとともに、同事業会社の従業員採用を段階的に行い、事務受託業務を推進できる組織づくりを推進することとしている。

これらの計画を実現するために、直近の具体的な取組みとして、既存の収益事業の円滑な引継ぎと事業会社の円滑な営業を実現することが大学財政の健全化に直結するため、従業員の教育・研修・指導に必要な業務マニュアルの整備にくわえ、業務引継ぎに引き続き取り組むこととしている。

#### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、6～7については全学項目のため割愛>

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

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

#### <現状説明>

##### ○組織における点検・評価の定期的な実施

全学的な自己点検・評価システムに基づいてエクステンションセンター組織評価委員会が設置されており、年次の自己点検・評価を行っている。また、「中央大学収益事業経理規程」に基づき、会計年度に応じた予算の策定、決算処理を実施するにあたっては、定期的な点検を行ないながら遂行しており、予算・決算ともに所要の諸手続きを経て、学校法人中央大学評議員会での審議事項となる。加えて、決算については、公認会計士及び監事の監査を受けている。

##### ○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

近年の自己点検・評価の例としては、研究成果公表の推進を課題として定め、一定以上の売上数のある書籍の増加を指標として、その改善・向上に向けて取り組んでいる。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、自己点検・評価システムに基づく自己点検・評価に加えて、中央大学収益事業経理規程に基づく予決算手続や監査を通じて、内部質保証システムは有効に機能しているといえる。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇本学における社会連携・社会貢献

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

<評価の視点2～3は割愛>

評価の視点1：教育研究成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座の開設状況等、教育研究成果の還元等）

#### <現状説明>

##### ○教育研究成果を基にした社会へのサービス活動の状況

本学は2014（平成26）年度に、「地域等の多様なコミュニティとの連携・貢献」、「教育機関としての社会連携・貢献」、「研究機関としての社会連携・貢献」という3点を柱とした「中央大学の社会連携と社会貢献に関する理念」を定め、Webサイトを通じて公表している。この理念を踏まえつつ、エクステンションセンターでは、所管する出版、学生サービス及び生命保険代理店業務を通じて、本学の教育研究成果の社会への還元や社会との連携を行っている。具体的には次の通りとなっている。

出版事業については、本学創設の当初より、英米の法律書の翻刻出版や議事録を発行し、後には大審院や行政裁判所の判決録をはじめ、多くの有益な出版を続けてきた歴史を有している。また、第2次大戦後の1948（昭和23）年には現在の出版部を創設し、大学における研究成果発表の各種機関誌発行業務を併せ、学内教員の積極的な協力を得るとともに、学外にも広く援助を得て、すぐれた出版物を通し大学エクステンションの実をあげていくよう取り組んでいる。研究者の研究成果を世に問うという使命を大きな特色とし、学部・大学院等の学内機関の教育研究成果を研究叢書、紀要・論集という形で公刊する「受託出版本」と、本学専任教員等が執筆する学術専門書、教科書等の「自主企画本」を刊行している。

受託出版については、編集・校正の立場から精度の高い良質な本作りに努力し、自主企画本については、出版助成制度を活用した企画を支援する等を通じて、有意義な刊行企画と点数の増加に向けて積極的な働きかけを行っている。受託出版本のうち、学部紀要については、「法学新報」「経済学論纂」「商学論纂」「紀要（文学部）」「文学部紀要」（「言語・文学・文化」「史学」「哲学」「社会学・社会情報学」「教育学論集」の各5タイトル）「総合政策研究」「国際情報学紀要」「国際経営学論纂」「中央ロー・ジャーナル」を年間1～7冊刊行するとともに、「ドイツ文化」「英語英米研究」等、言語系紀要および「大学院研究年報」を刊行している。一方、研究所が刊行している研究叢書等については、これまで多数のシリーズを刊行することで教育研究成果を社会に公表してきたが、2020（令和2）年は新型コロナウイルス感染症拡大を取り巻く社会情勢の影響により、刊行数が減少傾向にある。

自主企画本のうち、「高校生からの法学入門」「高校生からの経済入門」「高校生からの商学入門」については、附属高等学校での課題図書、特別選抜入試合格者の入学前教育、学部新入生の導入教育、他大学での教科書採用、一般読者への販売等を意図して企画・制作したものであり、広く社会の評価を得たことで現在も増刷を重ねている。

出版した書籍の販売については、直販のほか、書店販売にくわえて、Amazon や楽天ブックスなどの通信販売を行っている。出版した書籍については、新刊図書目録を発行することで学内外に周知するほか、中央大学出版部公式 Web サイトにて広く社会に公表している。

このほか、学生サービスとして、全キャンパスの飲食物自動販売機の管理・維持を行っており、安価な価格で商品を学生に提供している。さらに、生命保険代理店業務として、東京海上日動火災保険株式会社や日本防災保障株式会社と連携して、団体総合生活保険として「中央大学 学生総合補償制度」を学生に案内しており、入学手続き時に資料を送付している。

なお、以上の3部門を柱とした事業のほか、収益事業として中央大学オリジナルミネラルウォーターなどのグッズ販売を行っており、大学財政の健全化に貢献していることに加えて、教育研究の成果により築かれてきた中央大学ブランドを広く社会に知らしめている。

#### <点検・評価結果>

出版、学生サービス及び生命保険代理店業務の3部門を柱とした収益事業を管理・運営し、社会連携・社会貢献への取組みを実施している。とりわけ、出版活動については、教育研究成果の社会還元を最も体現する活動となっている。

#### <長所・特色>

附属高等学校での課題図書、特別選抜入試合格者の入学前教育、学部新入生の導入教育、他大学での教科書採用、一般読者への販売等を意図した自主企画本である「高校生からの法学入門」「高校生からの経済入門」「高校生からの商学入門」は、広く社会の評価を得ることに成功しており、現在も増刷を重ねている。

このほか、生命保険代理店業務として、東京海上日動火災保険株式会社や日本防災保障株式会社と連携して、団体総合生活保険として「中央大学 学生総合補償制度」を学生に案内しており、社会連携活動に取り組んでいるほか、学生の日常生活を支援する体制を構築している。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

「高校生からの法学入門」「高校生からの経済入門」「高校生からの商学入門」については、高校生の大学進学意識向上、受験者数の増加という入試・広報戦略にも深く関わっている書籍と位置付けており、従来の販売施策に加えて、入学センター・法学部・経済学部・商学部・中央大学生協との相互協力を図ることで社会貢献の成果を上げるとともに、盤石な財政基盤の構築に取り組むこととしている。また、生命保険代理店業務については、株式会社中央大学ビジネスサポートに業務移管することにより、収益化構造の見直しを図る一方で、入学から卒業までの期間、日常生活を取り巻く様々な危険から学生を守るという目的のある業務であることから、学生サービスの質の維持に取り組むこととしている。

## ◇大学運営・財務

(大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

<現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

エクステンションセンターは、本学100%出資の事業会社である株式会社中央大学ビズサポートにその一部業務を移管している。専任職員3名は同事業会社への兼務出向者、パートタイム職員(11名)は全員が同事業会社に移籍、個人業務委託者(3名)については同事業会社との業務委託契約に基づき、業務を遂行している。なお、兼務出向者は、数年後、学校法人中央大学の部課室での勤務となることが確定しているため、現行業務の仕訳を行い、同事業会社の従業員に引き継ぐ必要がある。このため、業務マニュアルの整備と業務平準化に取り組みながら、業務引継ぎを順次行っている。

業務内容の多様化への対応策として、より質の高い良書刊行に向け、編集スタッフ内での研修等を活用したスキルアップの場を本年度中に確立することを検討している。また、出版事業に係る人員配置については、編集グループと経理・営業グループに分けることで業務効率を向上させており、管理責任者として専任職員1名を事務長として配置して各グループの業務の進捗管理を行っている。経理・営業グループの業務が出版事業の他に学生サービス及び生命保険代理店業務を所管しているため、業務負担が大きかった問題に対しては、専任職員2名を同グループに配置することにより、超過勤務時間を削減するなど、適切な就業環境の実現に成功している。

<点検・評価結果>

事業会社の設立と営業開始に伴う業務内容の増加に対応するため、事務組織の役割分担を明確にし、人員配置を適切に行うことで、諸課題に対応できていることから、事務組織は適切に機能しているといえる。

<長所・特色>

事業会社の設立と営業開始に伴う業務内容の増加に対応するため、事務組織を編集グループと経理・営業グループに分けることで業務分担を明確にしているほか、人員配置を適切に見直すことで、超過勤務の削減に成功している。

<問題点>



特になし。

### ＜今後の対応方策＞

業務内容の増加については、今後も現在と同様に、その都度、人員配置の見直しのほか、株式会社中央大学Bizサポートへの業務移管を推進することにより、超過勤務が発生しないように取り組むこととしている。また、同事業会社への業務移管にあたって、兼務出向者が主体となり、業務マニュアルの整備と業務改善を図り、業務に要する時間を削減することで、大学からの事務受託体制の構築を推進することとしている。

## ◇財務

＜点検・評価項目①は割愛＞

**点検・評価項目②：収益事業のための体制は適切に整備されており、事業は安定的であるか。**

**評価の視点1：安定した収益のための制度・仕組みは適切に整備されているか、収益の状況**

### ＜現状説明＞

#### ○安定した収益のための制度・仕組みは適切に整備されているか、収益の状況

収益事業会計は、学校法人会計基準ではなく、企業会計の基準に基づき処理を行っている。その主な売上高は、書籍販売、商品販売、受託出版、損害保険代理店募集手数料、自動販売機等手数料であり、売上原価、販売費及び一般管理費を除いた後の営業利益、経常利益を計上している。経常利益計上額は、2017（平成29）年度27,439,319円、2018（平成30）年度27,029,429円、2019（令和元）年度18,236,544円、2020（令和2）年度2,398,097円、2021（令和3）年度3,517,010円となっており、この経常利益のうち、税法上認められる基準額を大学会計に繰り入れている。なお、2020（令和2）年度、2021（令和3）年度については、新型コロナウイルス感染症対策として学生の入構規制が続いたため、売上高のうち自動販売機等手数料収入が減少したため、経常利益も減少している。

前述の通り、出版活動を始めとするエクステンションセンターの事業を、より効果的に、安定的に実施していくために、2022年4月より、本学100%出資の株式会社中央大学Bizサポートへ一部業務を移管している。なお、中央大学出版部については、従前の業務を継続しつつ、同事業会社へその業務を委託している。

### ＜点検・評価結果＞

以上の通り、収益事業のための体制は適切に整備され、その体制の見直しも図られており、今後も事業を安定的に実施していく体制が採られているといえる。

### ＜長所・特色＞＜問題点＞＜今後の対応方策＞

特になし。

以上

## クレセント・アカデミー

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

#### 1) クレセント・アカデミー

本学では、創立 100 周年を迎えた 1985 年を機にいわゆるオープンカレッジ構想のもとに、地域に根差し、世界に開かれた大学として、在学生と市民の共学の間とするを目的に 1986 年 12 月にクレセント・アカデミーを設置した。設置にあたっては、「アカデミーは、主として本学が保有する諸施設等を活用し、在学生はもとより広く地域社会の構成員をも対象とする教育文化活動を行うことによって、その知的関心に応え、もって社会教育の発展に寄与することを目的とする。」(学校法人中央大学クレセント・アカデミーに関する規程第 2 条)と定め、各種講座の実施を主たる目的に位置づけている。クレセント・アカデミーは生涯学習の拡張・進展という社会的気運の中で、高等教育機関としての大学に求められる学習機会の提供という使命は大きく、本学としても、広く市民に開かれた学習・教育事業を担う機関としてその提供のあり方を検討しつつ、社会教育(生涯学習)に貢献することを基本理念としている。

また、大学の中長期的事業計画の進行に併せて、2015 年度にはクレセント・アカデミー運営委員会(以下、「運営委員会」という。)の下にクレセント・アカデミーに関するワーキング・グループを設置し、本学が唱える社会貢献におけるクレセント・アカデミーの在り方、役割、取り組むべき事業・活動などについて総合的に検討を行い、2017 年 10 月に具体的な事業モデルなどの提案を含めた最終報告書を取りまとめた。

なお、「中央大学クレセント・アカデミーのあり方に関するワーキング・グループ最終報告書」の具体化については、基本的には運営委員会の下で実施となるが、その一部は学内外機関・組織との横断的な連携により、講座運営を充実・強化することが望ましいため、2018 年 1 月の執行役員会に提出し、その方向性を共有している。運営委員会には、執行役員会の構成員でもある常任理事をはじめ、学校法人の役職員、さらには大学の教職員も参加していることから、この方向性共有により、議論の活性化と円滑化が進んでいる。

近年の動向としては、With コロナはもとより、コロナ禍で加速した生涯学習のモデルを構築していくため、より広い対象に学習機会の普及、受講者数の増加を目的に各施策に取り組んでいる。

より多くの市民や従来と異なる受講者層への働きかけを行うための施策として、2021 年度は Web サイトのリニューアル、オンライン講座の受講料設定、オンライン講座を含めた各種講座の広報を行動計画とした。特に広報の手段については、従来の多摩地域を中心とした新聞折り込み広告の配布エリアを見直すとともに、全国を対象とした若年層への訴求

効果を見込んだリスティング広告をはじめとする各種 Web 広告の実施、主要な大学の生涯学習講座情報を集約しているポータルサイトサービスへの掲出などを行った。

#### <点検・評価結果>

以上のように、クレセント・アカデミーは、本学の「社会連携」と「社会貢献」に関する理念を実現し、より多くの市民が本アカデミーの講座受講の恩恵を安定的に享受できるよう、中・長期的な計画や諸施策を設定している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方針>

特になし。

#### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

#### <現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

「クレセント・アカデミー組織評価委員会」においては、「大学評価推進委員会」が策定した自己点検・評価活動の基本方針に基づき、多角的な視野から毎年自己点検・評価を行っている。

近年の例としては、クレセント・アカデミーが長年にわたり主にシニア世代を対象に学びの場とコミュニティーの提供をキャンパスに集合することを大前提とした事業展開のみを行ってきたこと、新型コロナウイルス感染症の拡大といった社会情勢のみならず、様々な属性、多様なライフスタイルの展開など、多様化する社会環境に柔軟に対応できる事業展開ができていないことに対する改善点として、既存の講座コンテンツについてオンライン配信を実行することを到達目標に設定し、外国語、法学系などの講座のオンライン開講を、計画どおりに実施した。

#### <点検・評価結果>

自己点検・評価については、「クレセント・アカデミー組織評価委員会」の検証結果として、毎年、課題や改善状況等について「大学評価推進委員会」に報告している。毎年度の自己点検・評価に対し、課題の策定、および改善について計画的な実施が行われている。

#### <長所・特色>

クレセント・アカデミーの運営方針については、「運営委員会」において決定している。「クレセント・アカデミー組織評価委員会」の委員長を「運営委員会」の委員長が担うことで、運営課題に対する審議が恒常的・継続的に行われ、かつ即時性のあるものについては迅速に検討することができる。特にクレセント・アカデミーは、大学学部及び大学院が提供する正規課程とは異なる社会連携・社会貢献を目的とする生涯学習講座であり、その活動に対する法令上の

制限が小さく、教育内容や教育手法の機動的改善が可能であることから、これを積極的に進めるとともに、正規課程の改善にも資する情報を提供している。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

引き続き、運営委員長が組織別評価委員会の委員長を兼ねる体制を維持するとともに、正規課程に比して法令上の制限が少ない講座・科目運営ができることを活かして、教育内容・教育手法の改善を積極的に進め、その成果を恒常的に学内の教育組織や教育支援組織と共有する。

### ◇本学における社会連携・社会貢献

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

<評価の視点2～3は割愛>

評価の視点1：教育研究成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座の開設状況等、教育研究成果の還元等）

#### <現状説明>

○教育研究成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座の開設状況等、教育研究成果の還元等）

1986年の開設以来、クレセント・アカデミーは、多摩キャンパス及び駿河台記念館において、各種講座を実施してきた。キャンパス整備が行われている2019年度～2022年度においては、多摩キャンパス及び後樂園キャンパスにて①外国語実用会話講座、②スポーツ教室、③総合講座、④社会人教育を目的とした公開上級法務講座の各種講座を展開し、在学生はもとより学员（卒業生）を含む広範な社会人、市民に対しての学習機会を提供しており、年齢や学歴に関係なく受講することが可能となっている。

地域等の多様な人・組織・コミュニティと協同し、広い意味での社会全体の発展へ寄与するという社会連携・社会貢献に関する本学の理念に基づき、2021年度は対面・オンライン両面において、以下のプログラムを展開した。

#### ①外国語実用会話講座

英会話講座、韓国語講座、スペイン語講座はレベル別の複数講座を展開し、その他初心者向けのイタリア語講座も設定している。いずれも少人数クラスに徹し、指導経験豊かなネイティブスピーカーの講師が会話を中心としながら外国文化についても広く紹介し、親しみやすい雰囲気の中で効果的なレッスンを実施している。

（多摩キャンパス開設科目）

- ・英会話講座（初級・中級）【オンライン】
- ・韓国語（はじめて・初級・中級）【オンライン】
- ・スペイン語（はじめて・初級）
- ・はじめてのイタリア語

## ②スポーツ教室

学生・市民を含めた生涯スポーツの活性化、ジュニアを対象にしたスポーツ基盤を構築するための講座である。受講資格は設けていないものの、種目によっては習熟度毎のクラス編成を行っている。

(多摩キャンパス開設科目)

- ・ジュニア野球教室
- ・ジュニアテニス教室
- ・ジュニアハンドボール教室
- ・親子でランニング！ 駅伝教室
- ・卓球教室
- ・60歳からの体力再生健康体操
- ・やさしい太極拳
- ・太極拳と八卦掌
- ・ノルディックフィットネス教室
- ・おうちで椅子タップダンス&タップダンス【オンライン】
- ・ジュニアサッカー教室
- ・小学生のためのラクロス教室
- ・ジュニアバスケットボール教室
- ・フェンシング教室
- ・秋期水泳教室
- ・アクティブシニアフィットネス
- ・もっと学びたい！美しい太極拳
- ・東洋健身法

## ③総合講座

多摩キャンパスと後楽園キャンパスの2校地で開講し、受講資格は問わない。文化教養的なものから実践的なものまで、個性豊かな講座となっている。

2021年度は、後楽園キャンパスでの講座開講を受け、本学と文京区との相互協力に関する協定に基づき、公益財団法人「文京アカデミー」の「文京アカデミア講座」(大学キャンパス講座)への連携も行っている。

(多摩キャンパス設定科目)

- ・都市と文学
- ・篆刻(てんこく)
- ・「茶の湯」の楽しみ
- ・朝鮮半島を彩る色・かたち・衣・音・舞
- ・「昭和天皇実録」は昭和史の謎を解いたか
- ・僕らはなぜ鉄道が好きなのか
- ・書道-初歩から創作まで-

(後楽園キャンパス設定科目)

- ・「百人一首」を味読する
- ・後楽園句会
- ・平家物語の世界を遊ぶ
- ・続々 伝承と描かれた祭事・信仰・芸能・儀礼
- ・ゆっくり読み返す源氏物語
- ・絵画と装飾
- ・こころの処方箋

(オンライン講座設定科目)

- ・憲法入門
- ・弁護士 菊地幸夫と考える「シニアライフと法知識」
- ・大人のための法学入門
- ・AIの世界
- ・大学で学ぶ心理学入門
- ・フランスの歴史と文化
- ・キャッチコピーの書き方講座(初級編)、(中級編)
- ・悠久の里 奈良の尼僧さんが語る 季節を味わい自分らしく暮らす小さなヒント
- ・ワイン用葡萄品種の開拓者川上善兵衛と「川上品種」ワイン
- ・落語の国は理想郷-長屋から始まるダイバーシティ-
- ・コロナを経験したこれからの資産運用
- ・With コロナ時代以降のこころのバランスの保ち方
- ・新聞記事から紐解く民法入門
- ・昭和天皇の外交と軍事
- ・インターネットと法入門
- ・はじめて読む蜻蛉日記
- ・ワインエコノミクス

・SPI 対策講座

・エントリーシート対策講座

(文京アカデミー文京アカデミア講座)

- ・ラテンアメリカの文化と社会 (オンライン)
- ・中国を知る【後楽園キャンパス】
- ・初めての俳句【後楽園キャンパス】
- ・こどものための哲学教室【後楽園キャンパス】

#### ④社会人教育を目的とした公開上級法務講座

高度専門職の資格を有する方々に対して、本学の伝統を誇る法学研究教育の物的・人的資源を基礎に、最新で魅力的な内容を備えた講座を開講している。また、本格的なタックス・ローヤーの時代に備えて、TKC 全国会との共催により「税理士のための租税争法務講座」を開講し、充実・発展を図っている。法学、憲法、民法、会社法、刑事訴訟法、刑法、民事訴訟法、行政法、企業法等を税理士の立場から学ぶことができるプログラムである。

大学が社会人を対象として提供する各種講座への関心は一般的に高いといわれている。クレセント・アカデミーにおいても、地域のニーズの高いジュニア向けのスポーツ教室の種目の増加や、総合講座の多様化などを継続して進めたことにより、受講者数は 2019 年度まで増加傾向にあった。

しかしながら、2020 年度～2021 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、講座数、受講者数ともに減少し、2021 年度にクレセント・アカデミーが計画をした講座は全 72 タイトル 130 講座であったところ、実際に開講した講座は 51 講座となり、1,350 名の受講者に留まった。

[受講者数の推移 (過去 5 カ年)]

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
外国語実用会話講座部門	300	322	404	39	82
IT(情報技術)講座部門	—	—	—	—	—
スポーツ教室部門	737	830	864	0	357
総合講座部門	1,381	1,456	1,166	433	847
公開上級法務講座部門	78	77	70	70	64
合計	2,496	2,685	2,504	542	1,350

※総合講座部門には在学生向けキャリア支援講座の受講者数を含む。

ここ数年の傾向として、受講者が講座の内容、学習環境を厳しく選択する傾向が強いことに加え、他の教育機関、行政、民間企業等で同様の講座が開講されており、年々受講者を安定的に確保することの厳しさが増している。クレセント・アカデミーでは、こうした状況を踏まえ、毎年、新聞折り込み広告配布エリアの見直しや内容の検証、広告がより目立つための創意工夫、各種広報媒体からクレセント・アカデミーの Web サイトへの誘導、ポスティング無料冊子への広告の掲載のほか、他で開講する講座にはないテーマに特化した講座の開講等、適宜、広報・宣伝活動の見直しや受講者のニーズに合った講座の開講に努めている。

また、受講生の利便性の向上にも引き続き取り組んでおり、近年の改善事例としては、Web サイトのリニューアルによる講座検索から申込みまでのワンストップ化およびオンライン化 (決裁・入金を除く)、屋外のスポーツ教室の実施状況に係る本学 Web サイトを活用した情報発信等があげられる。

### <点検・評価結果>

以上のように、当アカデミーのプログラムを社会に還元している。

### <長所・特色>

クレセント・アカデミーが提供する講座の内容は、大学（とりわけ中央大学）であるが故に提供可能なもの、大学でなければ提供が困難であるもの、大学が提供することに社会的意義が認められるものを中核として構成している。新型コロナウイルス感染症拡大下において対面形式での講座が実施できない年があったこと、これに対して多くの受講生が再開を待ち望んでいたことや 2022 年度の開講に際しては定員を超える申込みの講座があることにおいては、これまでの長年にわたるクレセント・アカデミーの活動の成果であるとともに、今後もより発展的に学習の場の提供を行う使命を求められているものと考えられる。

### <問題点>

ジュニアスポーツ教室は従来保護者から期待も高く、国内外で活躍する一流選手のプレーを肌で感じることができ、高い水準の指導を直接受けることができるため好評を得ていたが、新型コロナウイルス感染症拡大により 2020 年度の開講中止と、2021 年度の大規模な定員削減を余儀なくされた。

そのため、設定講座の一部では申し込み数が減少し、開講に至らないものが複数発生した。

大人を対象とした講座は、新型コロナウイルス感染症拡大で受け入れができる人数に限界があるため、受講者全てを受け入れることができず、キャンセル待ちの受付を行うなどして対応しているものがある。

オンライン講座については、全国から受講できるメリットがある一方で、オンラインに適したコンテンツ構成が求められる。

また、一部の専門性があるオンライン講座については、ターゲットとする対象者層に講座の情報を届けることができていないというような要因が想定されるが、開講できる人数に達しないことがある。

### <今後の対応方策>

ジュニアスポーツ教室については、自治体との連携によるチラシ配布を復活させるなど、対象者へ直接講座案内を行うことで、受講者の増加に努める（2022 年 7 月）。

キャンセル待ちが生じた講座については、多くの希望者に受講いただく機会を設けるため、A、B のクラス整備を行い、隔週で受講いただく工夫をしているものもある。また、教室変更が可能な講座については、グローバル館の教室を使用し、受け入れ人数を増やすなどの工夫を行っている。今後も対応が可能な範囲で適宜改善を図る。

オンライン講座については、受講生のニーズに合わせオンライン様式に合った講座設定を検討していく。また、広報については、年齢や傾向・講座に対する志向などに分けてターゲティングを行い、設定講座に対して十分な開講人数に至るよう施策を行う。

## ◇大学運営・財務

（大学運営）

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

<現状説明>

#### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

クレセント・アカデミーに関する業務を行うため、クレセント・アカデミー事務室が設置されている。クレセント・アカデミー事務室の部長は中央大学事務組織規則【別表第三】によりクレセント・アカデミー運営委員会の委員長（教員）がその職務権限を行使している。事務職員構成は、2022年5月1日現在、多摩キャンパスにおいて専任職員2名、派遣職員2名、パート職員2名、後楽園キャンパスに派遣職員1名、パート職員1名の配置である。各部門の講座企画、講座の実施、受講生対応、講座開催業務、講師対応、各種広報など、諸手続きは原則多摩キャンパスで行っている。開講講座数の割合は2022年度においては多摩キャンパスが全体の約85%、都心キャンパスが約15%となっており、後楽園キャンパスの派遣職員、パート職員は、講座実施日のみ教室対応を行うこととしている。

#### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

事務機能においては、講座実施に際しそれぞれの講座に担当者を定めることで、講座の特性が異なる場合でも継続的に対応できるようにしている。また、外国語講座のうち英会話講座については、ネイティブスピーカーの講師対応が可能な英語能力を有する派遣職員を採用している。

業務の多様化については、2021年度は年間約70ある講座のうち約35%をオンライン講座としたため、特に課室スタッフの主権者としてのICTスキルが求められた。オンライン講座対応マニュアルを作成し、それに基づいて実施することで対応した。

教職協働の取組みとしては、クレセント・アカデミーでは運営委員会で決定した基本方針に基づき、当該部門の運営にあたるために、外国語実用会話講座部門専門委員会、スポーツ教室部門専門委員会、総合講座部門専門委員会、社会人教育を目的とした公開上級法務講座部門専門委員会が設けられている。メンバーの過半数を専任教員とすることが定められており、当該部門の運営に関する事項や計画案の作成及び計画の執行に関する事項を教員および職員において審議している。

#### <点検・評価結果>

事務組織の役割と構成、人員配置については、現在の業務内容、量においては適切な範囲と言える。事務機能の改善・業務内容の多様化についても、適宜対応している。教職協働の取組みとしては、運営委員会や専門委員会においても教員と職員で組織されており、必要に応じて検討や連携ができるしくみになっている。



### <長所・特色>

事務組織・機能としては、イベント開催や複数講座の開講日などは多摩キャンパスと都心キャンパスを互いに行き来することで対応している。人員配置についてであるが、次年度の運営計画を秋の運営委員会で決定するため、その内容に即してある程度適切な人員計画ができる。

業務内容の多様化への対応策（教職協働）については、実際に講座を担当する講師（教職員）が専門委員になっていることが強みとなり、講座の仕組みを理解した計画案の作成ができることが長所と言える。

### <問題点>

特になし。

### <今後の対応方策>

事務室の人員配置は大学全体の事務組織・人員体制によるため、現時点では企画内容と事務室人員の役割や人数バランスを調整し、計画的な運営を目指す。

（財務）

<点検・評価項目①は割愛>

点検・評価項目②：収益事業のための体制は適切に整備されており、事業は安定的であるか。

評価の視点1：安定した収益のための制度・仕組みは適切に整備されているか、収益の状況

#### <現状説明>

#### ○安定した収益のための制度・仕組みは適切に整備されているか、収益の状況

◇理念・目的の項で記載した、2017年10月に取りまとめられた「中央大学クレセント・アカデミーのあり方に関するワーキング・グループ最終報告書」において提言されているところであるが、本アカデミーには2つの評価視点がある。1つ目の評価視点は収支差額や収益率といった経済的なものである。これに対して、2つ目の評価視点は社会教育への貢献度であり、本アカデミーが「在学生はもとより広く地域社会の構成員をも対象とする教育文化活動を行うことによって、その知的関心に応え、もって社会教育の発展に寄与すること」を目的とすることによって由来する。この2つの評価視点は、相当程度に相反する要素を含むもので、例えば社会教育への貢献という視点からは、地域社会に対して充実した講座を「無償」で提供することは高く評価されるべきであるが、収支の視点からは否定的に解すべきことになる。

2017年10月のワーキングでは、この2つの評価視点の均衡点として、本アカデミーは、本学が有する多種多様な資源を活用して、収益性を確保しつつ本学全体の教育研究機関としての社会的機能を拡大し、もって社会的責任を果たす第3のアプローチの構築を目指すこととしている。

このように、本アカデミーは必ずしも収益性だけを目指すものではないが、より多くの市民が本学の社会教育・社会貢献プログラムである本アカデミーの講座受講の恩恵を安定的に享受できるようにするためには、各講座を安定稼働させ、一定の集客が必要となる。

本アカデミーの収支は、長期にわたり支出が収入を上回る赤字状況が続いていたが、約10年前から黒字に転換し、新型コロナウイルス感染症拡大直前の2019年度決算では、総収入36,989,060円に対して支出26,556,197円で差し引き10,432,863円の黒字となっていた（ただ

し、クレセント・アカデミー事務室職員人件費は支出に含まれていない)。受講生数も増加傾向にあり、2019年度の受講者数はのべ2,504名であった。しかしながら2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大で準備した講座が思うように実施できなかったため、再び赤字に転換した。2022年度は、新型コロナウイルス感染症対策を行いながら、対面講座の定員数を教室の8割程度まで戻して実施している。収支については、現時点では出ていない。

講座受講料と講師料の関係については、1講座ごとに、採算のとれる申し込み人数に達した場合に開講が決定する。採算が取れない場合には見送るため、講座単体で赤字になることはない。しかしながら、集客のための広報費や、安全運営のための教室環境整備費用等には一定の支出が必要となることから、総合的にそれらを上回る受講料収入を獲得していかない限り、安定的な稼働サイクルに移行ができない。2020年度、2021年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大という外的要因が大きく影響した。

#### <点検・評価結果>

以上のように、新型コロナウイルス感染症拡大のような外的要因がない状況においては、収益性を確保しつつ社会的責任を果たすことの道筋が立っているものと言える。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

計画した講座が十分な定員を満し開講に至るよう、各種の広報を行うとともに、自治体や専門職業人団体その他の組織とも連携して、受講者数の増加を図る。

以上

## 法職事務室（法職関連組織評価委員会）

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

本学は、「實地應用ノ素ヲ養フ」を建学の精神に掲げ、実社会が求める人材を育成する「実学」に取り組んできた伝統をもち、各種国家試験において顕著な実績をあげてきており、資格試験等の支援の強化については、現在も本学が全学的に取り組む重要な施策の一つに位置づけられている。

この理念のもと、本学では、「中央大学の在学生及び卒業生のうち、将来法曹になることを志し、法科大学院進学等を希望する者に対して、講座及び研究室の開設その他の支援体制を構築すること」を目的として「法職講座運営委員会」を設置しており、多摩キャンパスで本学法学部学生を主な対象とした「法職講座」の開講と「法職多摩研究室」の運営を行っている。

また、2004年に本学法科大学院（法務研究科）が開校したことに伴い、「中央大学大学院法務研究科の修了生等に対して、法曹としての専門形成に必要な法務研修、施設・設備の整備その他の支援体制を構築すること」を目的として「法務研修運営委員会」を設置し、市ヶ谷キャンパスで「法務研修プログラム」の開講と「法務研修会」の運営を行っている。

「法職講座」と「法務研修プログラム」は、ともに課外講座であり、独自のカリキュラムをもち、本学学生等の現状にあった最適な講座を提供している。

また、「法職多摩研究室」と「法務研修会」は、ともに独自の自習施設を擁し、学生等への指導・育成や、良好な学修環境を提供している。多摩キャンパスの学生研究棟（炎の塔）内に設置している「法職多摩研究室」では、年間に二度の選抜試験を行って優秀な学生を集め、本学の法曹志望者の核をなす学生層の指導・育成に力を入れている。また、市ヶ谷キャンパス内に設置している「法務研修会」では、司法試験合格を目指す法科大学院修了生のサポートを行っている。

近年では、新たに始まった法曹一貫教育制度（連携法曹基礎課程＝法曹コース。法学部を3年間で卒業し、法科大学院に進学）により、法曹を目指す学生の学部カリキュラムなどが変更され、2023年4月には、法学部の茗荷谷キャンパス移転、法科大学院の駿河台キャンパス移転に伴い、本組織においても講座実施及び研究室等設置の場所が移転となり、環境が大きく変わる。このため、法職講座・法務研修両委員会では、移転後の各種講座、指導体制、学修環境を構築・整備した上で、充実・安定させることが、最大の事業計画であると位置づけている。

具体的な作業としては、法職講座運営委員会設置の「法曹コース・移転等対応部会」において、カリキュラムの変更などについて検討を重ねている。また、法務研修運営委員会設置の「常務部会」において、2023年からの新制度に対応したカリキュラムやスケジュールへの移行を検討し、段階的に導入を進めている。

さらに、本学では伝統的に法学部が司法試験の受験指導に直接関与する体制をとらず、多摩キャンパスには学生が自主的に組織した司法試験合格を目指す受験団体（学研連等研究室）が多く存在しており、独自に多数の法曹を輩出している。これらの受験団体を多摩学生研究棟に集中して収容し、「多摩学生研究棟運営委員会」を設置して、施設・設備の整備を行い、支援体制を構築している。移転に向け、この委員会に「茗荷谷キャンパス移転部会」を設置し、施設管理・運営面に関わる諸事項について審議・決定を行う体制を整え、移転に向けた準備を進めている。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、建学の精神や中長期事業計画「Chuo Vision 2025」をふまえつつ、法曹を志す学生等の学修支援においてもキャンパス移転に伴う対応を最大の事業計画として各委員会で位置付けた上で、具体的な諸施策の設定に努めている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目③：方針及び手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

#### <現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

当組織では、大学評価委員会が策定した自己点検・評価活動の基本方針等に基づき、年次自己点検・評価レポートをまとめ、大学評価推進委員会に報告している。

点検・評価等にあたっては、評価委員会委員だけでなく、当組織構成員のすべての専任職員が関わって、改善課題の共有、分析を行い、次年度以降の事業計画に反映させ、活動の改善、質的水準の向上と保証に取り組んでいる。

また、これらの課題については、多摩キャンパス、市ヶ谷キャンパスそれぞれの講座運営を行う主体である各運営委員会において、適宜必要な情報を共有し、学内外の委員やオブザーバーからの意見を聴取して、点検・評価を行い、改善策を検討している。

#### (1) 多摩キャンパス

講座の主催・運営は、学外委員を含めた「法職講座運営委員会」が行っており、年2回程度の委員会を開催して、定期的に講座の点検・評価を行っている。

#### (2) 市ヶ谷キャンパス

講座の主催・運営は、学外委員を含めた「法務研修運営委員会」が行っており、年2回程

度の委員会を開催している。さらに、法曹養成制度と法科大学院教育との乖離がないように適切に実施することが不可欠であるため、これらの観点から法務研修プログラムの運営について審議する「審査部会」を「法務研修運営委員会」の下に設置し、法科大学院教員にもオブザーバーとして出席を求めて毎年度1回審査する機会を設けている。

#### <点検・評価結果>

以上のように、当組織では、組織評価委員を中心として構成員が定期的に点検を実施するとともに、法職講座運営委員会、法務研修運営委員会においても定期的な点検を実施し、それに基づく改善・向上の計画的な実施を図っていることから、内部質保証システムは有効に機能していると言える。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇本学における学生支援

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

<評価の視点6、7は全学項目、11は資格取得課外講座に関する項目のため割愛>

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点11：資格取得を目的とする課外講座の開設状況とその有効性

#### <現状説明>

##### ○学生支援体制の適切な整備

###### (1) 多摩キャンパス（学部学生を対象とする学修プログラムの提供）

本学では、法曹（裁判官、検察官、弁護士）を目指す学生の学修支援を目的とする講座として、多摩キャンパスで「法職講座」を開講している。

昨今、弁護士の就職難に端を発する法曹志望者の減少・法科大学院志願者の減少を受け、法科大学院入試の易化が進んでいる状況にあり、結果として法科大学院修了者の司法試験合格率がさらに低迷するという悪循環に陥っている一方で、学部や法科大学院在学中に予備試験に合格して司法試験を受験した者の司法試験合格率は90%を超えていること、予備試験に合格して司法試験に合格した者は就職が極めて順調であるという社会状況に呼応するかたちで、近年は学部学生も法科大学院合格を目標とするのではなく、在学中に予備試験に合格することを目標として学修に励むのが趨勢となっている。

こうした状況を受けて、法職講座では、2014年度に法職講座運営委員会において「予備試験への対応も念頭におきつつ、変化する学生の学力レベルに対応する」ことを確認し、2015年度から講座・ゼミの指導内容や学修レベルを「学部在学中の予備試験合格も視野に入れて」設定するべく、逐次、講座・ゼミの改革を行っているところである。

2019年度までは、法職講座のオンライン化は行ってこなかったが、コロナ禍を契機に、2020年度以降は、大人数の講義形式の講座を中心にオンライン方式（manabaを利用した動画視聴）で実施しており、撮影機材、編集ソフトを用意し、スムーズに動画の収録、編集、

アップロードが実行できるノウハウ、事務体制を構築することができた。

(2) 市ヶ谷キャンパス（法科大学院在学学生・修了を対象とする学修プログラムの提供）

法科大学院における正課教育では、直接的に司法試験合格を目的とする学修支援を行うことができないとされていることから、法科大学院とは別の法人附置の組織として、法科大学院在学学生・修了生が法曹として備えるべき専門的素養を形成するのに必要な法務研修の実施及び施設・設備の整備を中心とした学修支援体制を構築することを目的として、常任理事とOB・OGの法曹で構成する「法務研修運営委員会」を設置してこれらを推進することとしている。

2019年度までは、法務研修プログラムの欠席者対応のため、講義形式の講座はDVD収録し、貸出対応を行ってきたが、コロナ禍を契機に、2020年度以降は、DVD方式からオンラインで動画視聴できる方式に移行した。従来は窓口でDVDの貸出手続を行って、キャンパス内で視聴する運用としていたが、これらの制約がなくなり、受講生にとって利便性が向上している。

○資格取得を目的とする課外講座の開設状況とその有効性

第1部第7章参照

<点検・評価結果>

以上のとおり、多様な講座を用意した上で、法曹養成制度を取り巻く環境の変化や、本学の学生の状況に応じて講座内容や実施方法を工夫して対応していることから、学生支援の体制は適切に整備されていると言える。また、着実な合格実績から、学生支援の体制は有効に機能していると言える。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目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

<現状説明>

○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

当組織が行う講座は、正課外の講座であり、学生等にとっては受講するか否かは任意であるため、学生等から当組織の講座がどれだけ選ばれ、どれだけ受講しているかという「受講生数」の数値は重要な指標である。また、講座の運営は、基本的に受講料収入を中心に成り立っているという観点からも、受講生数の確保は欠かせない要素である。特に重視しているのは、本学で法曹を志す学生の母数とも相関関係がある多摩キャンパスの法職講座の各受講生数のほか、学生が最も初めに受講する講座であり、その後の講座の受講動向を左右する、多摩キャンパスの「基礎講座（民法）」及び市ヶ谷キャンパスの「入門講座（基本7科目）」の受講生数である。

(1) 多摩キャンパス（法職講座の各受講生数）

本学法学部学生を中心に、広く法曹という職業に関心をもってもらい、法曹を志す学生の母数を増やすことが、本学から多くの法曹を輩出する上で必要なことであるという方針のも

と講座を運営しており、各講座の受講生数を重要視し、毎年度点検している。

この4年間での受講生数の大まかな傾向としては、2020年度からのコロナ禍による影響が大きく表れていると考えられる。講義形式の「基礎講座」や模擬試験形式の「答案練習会」ではオンライン方式や郵送方式を取り入れ、結果的に受講生数は増加した。

「基礎講座」は、2019年度まで大教室での対面講義で実施していたが、2020年度からのコロナ禍により、動画配信型のオンライン方式となった。従来の対面講義では、学部の授業が終わった後の19:00～21:30に講義を実施しており、学生にとっては夜遅くまで多摩キャンパス内で受講する方法しかなかった。オンライン方式となってからは、時間や場所を選ばずにいつでも受講が可能であること、また、繰り返し視聴が可能となることにより受講生の利便性が向上し、従来であれば受講が制限されたような学生も取り込むことができた。

また、「答案練習会」も従来は会場内で受講するのみであったが、コロナ禍を契機に、郵送で受講が可能なコースを新たに導入し、受講生数が増加した。

一方で、その他のゼミナール形式である「基礎ゼミ」「法律論文作成ゼミ」「事案分析力確立ゼミ」は受講生数が減少傾向にある。2020年度からのコロナ禍で、これらのゼミの実施形態もオンライン形式となり、本来、少人数のゼミナールで得られるメリットを感じられず、受講を控えた学生が多くいたと推測される。

[各講座の受講生数（2018年度～2021年度）]

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
基礎講座	1,194人	1,184人	1,325人	1,387人
基礎ゼミ	1,137人	1,171人	1,123人	934人
法律論文作成ゼミ	355人	359人	334人	314人
事案分析力確立ゼミ	125人	140人	130人	111人
答案練習会	323人	283人	346人	340人

### (2) 多摩キャンパス（基礎講座（民法）受講生数）

法曹資格の人气が強かった時代には、基礎講座（民法）の受講生数が800人を超えることもあったが、現在では全国的な法曹志望者の減少傾向にも影響を受け、2019年度頃までは「400人程度」の受講生確保を目標としていた。ところが2020年度にはコロナ禍によりキャンパス入構が制限されたため、基礎講座はそれまでの対面方式から、急遽オンライン方式での開講に変更して実施したが、受講生数の減少は避けられず、受講生数は328人となった。

2021年度もコロナ禍が続く見通しとなったため、昨今の状況もふまえて受講生確保の目標を「350人」と設定し、改善方策を検討し、①Twitterを活用した情報発信 ②YouTubeを活用した講座紹介動画の発信③通信教育部の「クラウドキャンパス」（オンデマンドスクリーングシステム）への情報発信 ④オンラインでのガイダンスを通しての講座説明や質疑応答対応などの広報に力を入れ、351人の受講生を確保することができた。

[「基礎講座（民法）」受講生数（2018年度～2021年度）]

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
基礎講座（民法）	409人	398人	328人	351人

### (3) 市ヶ谷キャンパス（入門講座受講生数）

市ヶ谷では、近年の法科大学院入学予定者数が年度によって大きく異なることなどから、入門講座の受講生数の具体的な目標数値は掲げていないが、より多くの受講生を確保するこ

とを重要視している。

2018年度入門講座受講のべ人数は88人で、平均して1科目あたり12～13人の受講と決して多くなかった。原因としては、受講料負担が大きく（1科目あたり9,000円～12,000円のため、全科目受講すると75,000円と高額となる）、複数科目を受講することが困難であるという実態があったため、2019年度は入門講座受講料を無料として公開し、のべ288人を確保した。しかしながら、受講料収入が確保できず持続可能性の問題があること、また、無料のためとりあえずは申し込むものの、実際の学修実績・効果に必ずしもつながらない点が懸念されたため、経理部とも受講料に関する協議を行い、2020年度から通常の見学料の半額に設定することで、受講生確保、収入確保、学修効果をバランスよく達成することを目指した。その結果、1科目あたり30名前後の受講生数及び収入を確保できていると同時に、一定の見学料を納めることにより自覚を持った受講につながっていると考えられる。入門講座の見学対象である本学法科大学院入学予定者には、入学手続き後、タイムリーに入門講座の募集要項を郵送し、広報に努めている。

なお、各自で動画を視聴する方式であり、受講生に学修が委ねられていることから、入門講座見学生には「学修記録表」を送り、学修効果を高め、事務室が視聴状況を把握できるよう工夫している。

[「入門講座（基本7科目）」受講生数<7科目のべ人数>（2018年度～2021年度）]

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
入門講座	88人 (143人)	288人 (108人)	194人 (119人)	235人 (167人)

※カッコ内は本学法科大学院入学予定者数

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、本組織では受講生数の動向に基づき、定期的な点検・評価及び改善を行っている。

#### <長所・特色>

市ヶ谷キャンパスの入門講座見学生に送付している「学修記録表」は、各回の講義動画を視聴した日付、視聴分量（0%～100%）、理解度（○・△・×）のそれぞれについて、視聴1回目・2回目の記入欄を用意し、見学生が記録することによって各自が進捗管理を行い、計画的に視聴を進め、理解度の上昇を確認したり、達成感を味わえることを目的として導入した。さらに、本人が記入するだけでなく、アンケート用紙と一体化させて事務室に提出する方式としているため、動画視聴による学修を完全な自己完結にせず、他人に見せる仕組みとしたことで、より着実に学修が進められる動機づけ、モチベーションの維持を図った。

また、以前は事務室サイドで、見学生が実際にどれだけ動画を視聴しているかという進捗状況を把握する術がなく、利用状況も不明であったが、提出した見学生の視聴状況などを詳細に把握することができた。2021年度の「学修記録表」の提出数は見学生総数43名のうち15名であったが、提出見学生はほぼ全ての回の視聴を終えており（視聴を終えられなかった見学生は提出を見送ったと考えられる）、全見学生のうち、少なくともどれほどの人数が順調に学修を進められたかという一定の状況を把握することができた。

以上のことから、「学修記録表」は、見学生、事務室双方にとって、双方にとって重要なツ



ルであると考えており、いずれはオンライン化できれば尚良い。

また、2020年度の「学修記録表」のアンケート欄には、動画配信日を早めれば、法科大学院入学前の春休みの学修準備が早く進められるとの感想があったため、翌年度はスケジュールを前倒しして配信したほか、撮影方法によって板書が判別しづらい状況が発生していることが判明し、改善につなげることができた。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

「学修記録表」の利用を今後も継続し、学修のスケジュールやプログラムに関するさらなる改善策の立案に活用するとともに、「学修記録表」自体の改善としてオンライン化や、他講座への拡大など、利便性及び学修効果の向上についても検討する。

### ◇大学運営・財務

#### (大学運営)

<点検・評価項目①～③は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか

#### (1) 事務組織の役割と構成

法職事務室は、中央大学事務組織規則上、所管業務を「多摩学生研究棟運営委員会及び多摩学生研究棟の管理・運営に関する業務」と定められており、「中央大学多摩学生研究棟運営委員会規程」、「法職講座運営委員会設置要綱」、「法務研修運営委員会設置要綱」に基づき各事務を所管している。

その役割は、法曹を志す学生への支援体制を構築し、施設の管理や、講座の運営を行うことにある。

本学において法曹を志す学生は、多摩キャンパスの本学法学部学生及び卒業生、市ヶ谷キャンパスの本学法科大学院在学学生及び修了生に集中しており、それぞれのキャンパスの学生等を支援するため、多摩グループと市ヶ谷グループの2グループに分かれて運営を行っている。

2023年4月の法学部の茗荷谷キャンパス移転、法科大学院の駿河台キャンパス移転に伴い、当事務室及び管理する施設がそれぞれのキャンパスへ移転する。当事務組織の役割は変わらないが、関連規程や利用基準等の改定作業、法曹養成・司法試験制度の変更に対応した支援体制の構築が必要となっている。

#### (2) 人員配置

常勤職員として、①両グループを統括する事務室長1名、②多摩グループ専任職員3名、派遣職員2名、パート職員3名の計8名、③市ヶ谷グループ専任職員2名、派遣職員2名、パート職員2名の計6名、合計15名が配置されている。

#### (3) 事務職員の専門性

本組織においては、法曹になるための司法試験制度、予備試験制度、法科大学院制度と、それらに関わる受験環境などに関する理解に加え、これまでの変遷経緯や、学内外の諸課題に対する認識こそが重要である。これらの問題に関する知識については、実際に司法試験に合格した法曹でなければ本質的な理解は不可能である。本学では、伝統的に法曹OB・OGを多数輩出しており、これらの方々に運営面や講座講師を通じて専門的な解説やフォローをしてもらい、参考とさせていただいている。

#### (4) 教職協働の取組み

多摩キャンパスでは法職講座運営委員長及び法曹コース・移転等対応部会長との打合せ会議、市ヶ谷キャンパスでは法務研修運営委員長及び法務研究科教務委員長または副委員長が出席する常務部会を適宜開催している。これらの会議では、教員と専任職員がともに諸課題について意見を述べ、協議している。特に、茗荷谷キャンパス・駿河台キャンパスへの移転、法曹養成制度の変更対応にあたっては、その案件の大きさや複雑さから、特に教員と職員が綿密に連携して取り組んでいる。

### <点検・評価結果>

以上のとおり、事務組織の役割と構成、業務量に応じた人員の配置は適切と考えられる。しかしながら、当組織の特性上、事務職員の専門性の涵養や継承については、課題がある。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

司法試験等の制度や受験環境に関わる専門知識は、大学職員として専門性を深める機会が用意されている訳ではなく、当部署に配属されたのち、法曹OB・OGや周囲の職員からの知識の教授、業務を遂行しながら学んでいくしかない。これは、派遣職員やパート職員も同様で、当部署の専門性をもった職員を採用することは極めて困難であり、人事異動や退職に伴って、全員が一から専門性を身につけていなければならない。

現在は、熱心な協力を惜しまないOB・OG法曹の運営委員の一部の方に、事務職員に対して必要な知識や専門性について、ご教授、サポートしていただいているが、法曹（弁護士）の仕事が本業であって、当然ながら時間的な制約があり、どなたにでも依頼できることではない。長

期的に見た専門性の継承が課題である。

#### <今後の対応方策>

事務職員の専門知識の涵養と継承については、定期的な OB・OG との会合や懇談の機会を設けていくことが考えられる。

過去には、このような会合や懇談が適宜開催されていたが、新型コロナウイルス感染症拡大以降、このような機会が失われている。このため、当事務室において、2023 年度までに、定期的に OB・OG との会合の機会を継続的に開催できるよう、内規の整備を含め、準備を進めていく。

以上

## 映像言語メディアラボ

### ◇理念・目的

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：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・研究科の目的の関連性

#### <現状説明>

##### ○映像言語メディアラボの理念・目的の設定とその内容

##### ○大学の理念・目的と学部・研究科の目的の関連性

映像言語メディアラボは、中央大学映像言語メディアラボ運営委員会規程（1965年3月1日施行。施行当時は「中央大学視聴覚教室運営委員会規程」といい、数回の改正を経て、現在の名称となっている）に基づいて視聴覚機器・教材を活用し、学生の外国語の運用能力を高めることを目的に、ブース・ルーム1室、ヒアリング・ルーム2室を備える教育施設として開設された。

他大学と比べても視聴覚教室の開設は早い時期であり、これは視聴覚教育に取り組む本学の積極的な姿勢の表れであった。以来、視聴覚教室の充実が図られ、2000年度に提示された「各学部外国語授業・視聴覚授業用施設としての利用のみならず、他の専門科目・情報処理演習科目担当教員からの利用要求にも、マルチメディア設備を真に必要とする限りにおいて積極的に対応する」というコンセプトに基づき、2001年から、教育方法・設備の急速な進歩に遅れることなくLL教室からコンピュータ等を使うマルチメディア教室へと施設・設備の改善・充実を実現し、ICT（Information and Communication Technology）化やデジタル化に対応してきた。同年には、マルチメディア教育を行っている実態に合わせて、名称も「映像言語メディアラボ」に改称し、視聴覚教育、マルチメディア教育を行う施設・設備を管理・運営する映像言語メディアラボ運営委員会（以下「運営委員会」という）が、教員や学生のその時々々の要望を真摯に受けとめながら運営してきている。

視聴覚機器・教材を活用し、学生の外国語の運用能力を高めることを目的とした、映像言語メディアラボによる多様な支援は、「学術の中心として、広く知識を授け、深く専門の理論及び応用を教授・研究し、もつて個性ゆたかな人間の育成を期するとともに、文化の創造・発展と、社会・人類の福祉に貢献する」という大学の理念・目的、その下で設定する教育目標のうち「幅広い教養と異文化に対する理解力・コミュニケーション能力を基礎とする豊かな感性と人間力を備えた人材育成を行う」とことと密接に関連しているものである。

#### <点検・評価結果>

以上の通り、映像言語メディアラボの目的は、大学の理念・目的、教育目標に照らして、適切なものとなっているといえる。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

<点検・評価項目②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

<現状説明>

○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

映像言語メディアラボ運営委員会委員長のもと 2008 年に映像言語メディアラボ中期事業計画を作成し、翌年以降、同委員長のもと毎年進捗確認と見直しを行っている。直近の確認と見直しを経た中期事業計画では「①視聴覚資料を教育で活用するための環境整備 (ICT 利用含む)」「②視聴覚資料の収集管理」「③視聴覚授業の支援」を組織の目標と設定している。

「①視聴覚資料を教育で活用するための環境整備 (ICT 利用含む)」については、2022 年度の事業計画 (アクションプラン) として、多摩キャンパスに新たに導入した ICT を活用した BYOD 方式によるクラウド型 CALL システムの導入に伴い、その運用の確立と茗荷谷キャンパスなど他キャンパスへ広めていく検討を行うこととしている。また、「②視聴覚資料の収集管理」についての 2022 年度の事業計画としては、教育力研究開発機構と協力して、特に語学教材における著作権への意識を醸成する資料の作成を行うことを計画している。「③視聴覚授業の支援」についてはクラウド型 CALL システムの教員向け、学生向けのマニュアル類の整備と講習会を計画している。以上のとおり、2022 年度の施策も順調に進展している。

<点検・評価結果>

以上のように、映像言語メディアラボでは中期事業計画を定め、毎年度進捗確認や見直しを行いながら、学生の外国語運用能力向上のための支援や環境向上に係る事業計画を遂行しており、適切な設定であるといえる。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

映像言語メディアラボの活動にかかる点検・評価に関しては、本学として設けた「中央大学大学評価に関する規程」に基づき、本大学の教育を担う組織及び教職員の意見を聴くための会

議体である運営委員会の下に、映像言語メディアラボ組織評価委員会（委員長は、運営委員会委員長が務める）を設置し、映像言語メディアラボの策定する事業計画の推進状況に基づく自己点検・評価活動を実施している。具体的な点検・評価活動については、組織評価委員会が全学の自己点検・評価スケジュールに則って毎年定期的に点検・評価を行い、その結果を運営委員会に報告・了承をすることで、映像言語メディアラボとしての自己点検・評価結果を組織的なものとする仕組みとなっている。

また、自己点検・評価活動を通じて課題や改善点等が見いだされた場合には、映像言語メディアラボ中期事業計画に具体的な改善方策を反映し、事業計画の着実な推進を通じて改善を図るようにしている。なお、2022年度については、6月以降の運営委員会において、自己点検・評価活動の結果にかかる報告を行う予定である。

### <点検・評価結果>

映像言語メディアラボの自己点検・評価活動については、大学評価委員会が設定する全学の点検・評価スケジュールに則って映像言語メディアラボの組織評価委員会において定期的に実施をしており、点検・評価結果から明らかとなった課題等については、映像言語メディアラボの中期事業計画に具体的な改善方策を反映し、事業計画の着実な推進を通じて改善を図るなど、映像言語メディアラボにおける内部質保証システムを十全に機能させるものとなっている。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇学生支援

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

<評価の視点2～9、11は割愛>

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点10：学生の正課外活動を充実させるための支援

### <現状説明>

#### ○学生支援体制の適切な整備

本学では、学生支援に関する全学的な方針について、次の通り定め、公表している（一部抜粋）。

#### ●学生に対する修学支援に関する方針

本学は、単に学問的知識を修得するのみならず、豊かな人格と自立した社会人として活躍する素養を兼ね備え、自ら考えて主体的に行動することができる学生を育成するため、物的・経済的条件を整備するに留まらず、各教育研究組織及び学生支援セクションが有機的に連携し、学生の学修意欲の向上と豊かな人間力の醸成に向けた組織的な学修支援施策を実施するものとする。

この方針に基づき、映像言語メディアラボによる学生支援策として、AV 自習室の提供と視聴

覚資料の貸出しを行っている。これらは視聴覚教材を利用した語学の自習を、学生の都合のよい時間帯に行えるよう支援することを目的としたもので、映像言語メディアラボ事務室の窓口でその手続きや問い合わせに応じている。

また、新たに導入した BYOD 方式によるクラウド型 CALL システムについて、PC を持たない学生であってもその恩恵を十分に享受できるよう、2022 年度から PC の貸出も開始している。

### ○学生の正課外活動を充実させるための支援

自習室を設置するとともに、正課以外の学修であっても窓口で貸し出す視聴覚教材も活用した自主学修ができる設備を設けている。さらに、2022 年 4 月にリリースしたクラウド型 CALL システムにより、授業で出された課題や音声教材に対して授業時間外に自宅などで繰り返し取り組めるような仕組みを提供している。しかし、現状は DVD や CD などクラウドに対応していない視聴覚教材が多い。

### <点検・評価結果>

以上の通り、全学的な方針に基づき、映像言語メディアラボの学生支援策が講じられており、その支援は適切に行われているといえる。

### <長所・特色>

クラウド型 CALL システムを導入したことで、場所や時間にとらわれない語学の授業と正課外の学修が可能となった。これにより、本学が進める法学部の茗荷谷キャンパスへの移転に対応することができた。

### <問題点>

クラウド型 CALL システムに対応した教材の数がまだ十分ではないため、今後拡充の必要がある。また、視聴覚資料については、ディスクの貸出しによるものとなっており、多摩キャンパス以外のキャンパスの学生や教員は利用しづらい状況となっている。

### <今後の対応方策>

クラウド型 CALL システムに対応した教材の数を増加させられるよう、2023 年度予算申請に向けて、業者と検討を行う。また、視聴覚資料については、ディスクの貸出しによるものではなく、視聴覚資料をオンラインで閲覧・鑑賞できるサービスの導入なども視野に入れて、今後の在り方を検討する。

### ◇教育研究等環境

<点検・評価項目①～③については全学項目のため割愛>

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点 1：大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

評価の視点 2：各施設の利用時間に対する配慮の状況（図書館を除く）

<現状説明>

○大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

1) 授業教室・学生自習室・スタジオ等の整備状況

映像言語メディアラボの理念・目的を具現するため、多摩キャンパス2号館1階に授業教室・学生自習室・スタジオ等の施設・設備を整備している。

授業教室は、CALL (Computer Assisted Language Learning) 教室4室 (44人用：3教室、42人用：1教室) とAV(Audio Visual)教室5室 (40人用：4教室、60人用：1教室) の計9教室である。

視聴覚に関わる授業は、各学部棟の教室でも行われているが、映像言語メディアラボの教室は全学部の共同施設として使用している。2022年度は、下表のとおり、法・経済・商・文学部の文系4学部及び全学連携教育機構等が、語学の授業を中心に映像言語メディアラボの管理・運営する教室で行っている (表1)。

教員は自分の授業方法に合わせてCALL教室とAV教室のどちらかを選び、授業をより効率的に行えるようになっている。

CALL教室については、反転授業など新しい授業形態やオンライン授業の普及や、都心キャンパス拡充など場所や時間に捕らわれない学修環境のニーズが高まっていたことから、2022年度から、同教室のLL (language learning) システムをオンプレミス型からクラウド型システムにリプレイスした。これにより、遠隔授業においてもLLシステムを利用した授業や自宅学修が実施可能となった。

[表1 2022年度 映像言語メディアラボ教室使用数]

教室種別 (すべて)									
学部	法	経済	商	理工	文	国際経営	国際情報	全学連携	総計
前期/春学期	41	12	15	0	21	0	0	7	96
後期/秋学期	41	12	16	0	21	0	0	7	97
総計	82	24	31	0	42	0	0	14	193

教室種別 (AV)									
学部	法	経済	商	理工	文	国際経営	国際情報	全学連携	総計
前期/春学期	27	3	8	0	20	0	0	7	65
後期/秋学期	27	3	9	0	20	0	0	7	66
総計	54	6	17	0	40	0	0	14	131

教室種別 (CALL)									
学部	法	経済	商	理工	文	国際経営	国際情報	全学連携	総計
前期/春学期	14	9	7	0	1	0	0	0	31
後期/秋学期	14	9	7	0	1	0	0	0	31
総計	28	18	14	0	2	0	0	0	62

学生自習室は、AV自習室2室 (27人用：1室、24人用：1室) とIT自習室1室 (44人用、昼間は授業で使用) の計3室あり、学生が多様なメディアを利用して自習ができるようになっている。

このほかに、教員が授業教材を作成するために利用するスタジオと編集室を各1室設けている。



以上の施設（授業教室・学生自習室・スタジオ・編集室）の情報処理機器の配備状況は表2の通りである。

[表2 映像言語メディアラボ施設・設備一覧]

映像言語メディアラボ 施設・設備一覧												
	2101 教室 (45名) ※2022年度使 用不可	2102 教室 (44名)	2104 教室 (44名) ※2022年度使 用不可	2105 教室 (44名)	2106 教室 (42名) ※2022年度使 用不可	2110 教室 (60名)	2119 教室 (40名)	2120 教室 (40名)	2122 教室 (40名)	AV 自習室 (2118)	AV 自習室 (2121) ※2022年度使 用不可	スタジオ
	AV	CALL	CALL	CALL	CALL	AV	AV	AV	AV			
教員用パソコン		1		1		1	1	1	1			
学生用中間モニタ		22	22	22	21							
教材作成用パソコン												2
プリンター(A3カラーレーザー)												1
書画カメラ	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
BD/DVDプレーヤー	1	1	1	1		1	1	1	1			1
DVDプレーヤー										16	5	
DVDプレーヤー(世界対応)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	2
LD/CDプレーヤー										15	2	1
LD/DVDプレーヤー												4
HDD/VHS/DVDレコーダー												2
HDD/DVDレコーダー												3
HDD/BD/DVDレコーダー												2
VHS/DVDプレーヤー										1	2	1
VHSビデオデッキ										1	4	
VHSビデオデッキ(世界対応)	1	1	1	1	1	1	1	1	1			2
VHSビデオデッキ(BS対応)										7	2	1
DV/VHSビデオデッキ												1
CD/MDデッキ		1	1	1			1	1	1	1		1
CD/カセットデッキ					1							
CDレコーダー												1
CDレコーダー/カセットデッキ												1
MDレコーダー												1
1ビットMD/CDシステム												1
カセットレコーダー			1									
カセットレコーダー(W)	1	1		1		1	1	1	1			1
ラジオカセットレコーダー(Wポータブル)												1
レコードプレーヤー												1
ブーステレコ										2		
DVD/CDデュプリケーター												2
オーディオカセットデュプリケーター												1
液晶TV 16インチ												12
液晶TV 19インチ										10		
液晶TV 23インチ											5	
液晶TV 40インチ											2	
液晶TV 46インチ												1
液晶ディスプレイ 18.5インチ										12	2	1
液晶ディスプレイ 21.5インチ										4		
液晶モニター 21.5インチ										1		1
液晶プロジェクター	1	1	1	1	1	4	1	1	1			
板書兼用スクリーンボード	1											
巻き上げスクリーン					1	1						
マルチガラススクリーン		1	1	1		1	1	1	1			
無線LAN アクセスポイント	有	有	有	有	有	有	有	有	有			
遠隔授業設備						有						
マイク	1	1	1	1		1						

## 2) 視聴覚資料・教材コンテンツの整備状況

視聴覚資料の収集と整備は映像言語メディアラボの重要な役割の1つである。映像言語メディアラボでは、図書館とは別に、語学教育に資するよう外国映画、歴史、ドキュメンタリ

一等、ジャンル別の音声・映像ソフトを独自に購入・所蔵し、学部授業や学生の自習のために広く供している（表3）。教材の購入にあたっては、映像言語メディアラボ教室利用の教員からの申請並びに学生からの購入希望調査書をもとに映像言語メディアラボ運営委員会において必要性、ジャンル及び目的等を総合的に勘案して購入し、学部授業や学生の自習に広く活用されるよう管理・運用してきた。今後も引き続き、語学教育に関する資料を中心に文化的、歴史・社会的な資料の収集を予算の範囲内で行い、更なる整備・充実を図っていく予定である。また以前から、法学部の予算で購入した映像教材も映像言語メディアラボで管理しており、これにより利用者の利便性の向上につながっている。

なお、視聴覚資料の収集にあたっては、著作権上の取扱いとして不適切な面があることが判明しており、その取扱いについて検討を進めているところである。

視聴覚資料・教材ソフトの利用者に向けて、利便性の高い検索が行えることで資料等の有効活用がより図られるように、ジャンル別、目的別に整備したリストを映像言語メディアラボ事務室窓口に配備しているほか、映像言語メディアラボの Web サイトには、新入荷ソフト一覧を掲載するとともに、一部ソフトを除いてタイトルや監督名等から所蔵ソフトを検索することも可能としている。なお、メディア貸出数は以前から漸減傾向が見られていたが、2020年度及び2021年度には新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、キャンパス内への入構制限措置が講じられたり、正課授業の多くが遠隔授業として実施されたりしたことにより、著しく減る状況となった（表4）。

#### ○各施設の利用時間に対する配慮の状況（図書館を除く）

映像言語メディアラボでは、学生の自習及び自由な視聴の場として AV 自習室 2 室（座席数 51 席）を開設し、授業期間中の月曜日～金曜日の 9 時から 19 時（受付は 9 時～18 時 30 分）まで利用可能である。

AV 自習室の過去 5 年間（2017～2021 年度）の利用者数は表 5 の通りとなっている。2020 年度及び 2021 年度は新型コロナウイルス感染症の影響によるものであるが、利用者数が年々減少傾向であることは明確である。2022 年の利用状況次第で今後の運用方針を見直す必要がある。

[表 3 映像言語メディアラボ所蔵ソフト別点数]

<メディアラボ所蔵ソフト別点数>

	ソフト	購入	R18	寄贈 作成	合計	除却対象 (案)
メディア ラボ	BD	4	0	0	4	
	CD	233	0	16	249	
	CD-ROM	3	0	0	3	
	カセットテープ	474	0	34	508	○
	DVD	3,504	17	76	3,597	
	LD	1,048	3	63	1,114	○
	VCD	8	0	0	8	○
	VHS	978	1	167	1,146	○
	(小計)	6,252	21	356	6,629	
法学部	CD	80	0		80	
	カセットテープ	40	0		40	
	DVD	491	2		493	
	LD	499	0		499	
	VHS	643	1		644	
	(小計)	1,753	3	0	1,756	
	合計	8,005	24	356	8,385	

BD	4
DVD	4,090
VHS	1,790
LD	1,613
カセットテープ	548
CD	329
CD-ROM	3
VCD	8
計	8,385

全点数	8,385
-----	-------

[表4 直近5年間の年度別メディア貸出数]

年度	2017	2018	2019	2020	2021
貸出数	6,956	5,027	3,369	8	126

[表5 過去5年間のAV自習室年度別利用]

年度	2017	2018	2019	2020	2021
利用者数	7,280	5,216	3,597	8	130

#### <点検・評価結果>

以上の通り、映像言語メディアラボが教育研究活動を支援するにあたって、所有する教室や教材は概ね適切に整備、運営されているが、視聴覚資料について著作権上の取扱いに不適切な面があることについては、至急改善する必要があると認識している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により特に急減しているメディア貸出しやAV自習室利用については、2022年度の状況を踏まえて、今後の運用方針等を見直す必要がある。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

所蔵している視聴覚資料の多くが、ホームユース利用のために販売されているもの、つまり授業での再生や、施設内での視聴及び貸出等の許諾がないもので、適切な収集状況であるとは言えないことが判明しており、数年前からは適切な資料のみ購入するようにしている。それ以前から所蔵し続けている著作権等の観点から適切でない視聴覚資料の扱いについて、至急検討しなければならない。

#### <今後の対応方策>

所蔵している視聴覚資料の著作権の問題については、著作物の教育利用に関する業務を所管する学事部教務総合事務室と連携して、法的に問題のない利用のみ認めることとするなど視聴覚資料の適切な収集と運用が図られるように2022年度中に対応する。

## ◇大学運営・財務

(大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

<現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

映像言語メディアラボの運営に資するため、映像言語メディアラボ事務室を設置している。映像言語メディアラボ事務室には、専属の専任職員は配置されておらず、学事部教務総合事務室の専任職員のうち3名が兼務で業務を行っている。また、専任職員以外の事務スタッフは派遣職員1名、パートタイム職員3名である。

このような体制に対して、クラウド型 CALL システムの新規導入と運用方法の構築など業務の多様化や専門化が進んでおり、それらは企画・判断業務及びマネジメント業務の性質が強いため、現状の兼務の専任職員を中心とした体制では適切に対応しきれない面も生じてきている。

教職協働の取組みとしては、映像言語メディアラボ運営委員会の委員は教員と職員で構成されており、身分の違いに関わらず常日頃から協働して運営に当たる体制が講じられている。

<点検・評価結果>

以上の通り、映像言語メディアラボの運営のために必要な事務組織は適切に設置されているものの、人員配置としては兼務の専任職員を中心とした体制となっており、改善の必要があるといえる。

<長所・特色>

特になし。

<問題点>

専属の専任職員は配置されておらず兼務のみで対応しているため、業務の多様化や新規課題へ十全に対応するには困難な状況も今後想定される。専任として従事できる職員の補充や、または事務組織自体の見直しが望ましい。

**<今後の対応方策>**

映像言語メディアラボに必要な要員の配置、あるいは事務組織自体の見直しについて、総務部総務課や人事部人事課といった学内関係部署と協議することで、2022年度中の改善を図る予定である。

以上

## 図書館

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

図書館の理念・目的は、「中央大学図書館規則」第二条に規定されている、「図書館は、研究、調査及び教育に必要な図書その他の資料を収集・管理し、本大学の教職員、学生及び館長が特に許可した者の利用に供することを使命とする。」である。

この使命の下、図書館では、本学が機関別認証評価を受けるための自己点検評価活動を行う前から、独自に中・長期事業計画や年度毎の改善年次計画を策定し、実施してきた。本学が2015年度に策定し各種の取組みを続けている中央大学中長期事業計画「Chuo Vision 2025」について、2021年度に後半の5年間を推進する「第二期」を迎えるにあたり、図書館の計画が追加されることとなった。その際に、この理念・目的に基づいて、

- I. 法学部移転・都心展開対応（統合された学術情報基盤の構築）
- II. 保存書庫の整備（保存書庫の建設、迅速な蔵書提供）
- III. 中央図書館の全面リニューアル（利用者中心型図書館へ）
- IV. 電子ジャーナル、電子ブック論文の購読環境の向上

上記4つの事項について重点的に取り組み、本学のキャンパス整備計画における多摩と都心の2大拠点化に最適な学術情報基盤を構築して教育研究活動の更なる向上に寄与することを目指す中長期事業計画を設定した。

現在はこの図書館における4つの重点項目については、ロードマップを作成した上で、単年度ごとに具体的な事業計画をアクションプランとして策定し、計画を進めている。

このことにより、前年度の活動の点検・評価結果を着実に次年度の事業計画に反映することができている。

計画I～IIIについては、Chuo Vision 2025におけるキャンパス整備計画に基づいた内容となっており、現在までに「I. 法学部移転・都心展開対応（統合された学術情報基盤の構築）」について学内関連部署との打ち合わせを定期的実施し、茗荷谷、駿河台の新キャンパスに設置する図書館の開設に向けた準備を計画どおりに進めることができている。また、「IV. 電子ジャーナル、電子ブック論文の購読環境の向上」について、オンライン授業実施の状況を受けて、冊子体の代替となる電子ブックについて調査し、刊行が確認されたタイトルについては、予算の許す範囲で積極的に導入している。さらに導入済電子資料の継続提供に向けて、学部・研究所・研究開発機構などの学内他組織と調整し、経費を分担することで、継続契約中の電子資料を維持している。

<点検・評価結果>

上記現状説明のように、大学の理念や中長期事業計画の下、図書館の使命を実現するために、図書館における中・長期の計画は適切に設定されている。また、その計画に基づき、単年度の進捗管理を行い確実にその実現に努めている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

#### <現状説明>

##### ○組織における点検・評価の定期的な実施

「中央大学評価に関する規程」および「中央大学評価組織別評価委員会設置要綱」に基づき、図書館組織評価委員会を設置し、図書館の諸活動について、毎年度の自己点検・評価活動を実施している。

図書館組織評価委員会は、図書館長（委員長）が図書館商議員の中から選任した8名の教員（各学部1名うち1名副委員長）と、図書館事務部長および各課室長（事務職員）5名の計14名で構成されており、教職協働の体制にて、組織的に点検・評価活動を実施している。

図書館組織評価委員会では、自己点検・評価レポートの課題の取りまとめや年度途中の進捗状況確認（中間報告）・年度末の取組報告の取りまとめを審議しており、その審議結果については、図書館の最高意思決定機関である図書館商議員会へ報告を行っている。

図書館組織評価委員会の委員（教員）は、図書館商議員会の委員でもあることから、年3回開催される図書館商議員会を通じて、図書館の予算申請、予算、決算の状況および日頃の図書館活動の内容等を把握したうえで、的確な点検・評価活動を行っている。

また、図書館からは、全学を横断的に自己点検・評価する組織である分野系評価委員会の委員が選出されており、図書館組織評価委員会の自己点検・評価活動と併せて、個別組織の状況を踏まえた全学レベルでの評価、全学の動向を踏まえた組織レベルの評価を行っている。

具体的な活動内容としては、①大学基礎データをはじめとする自己点検・評価の根拠データの作成・更新、②自己点検・評価報告書の中間報告、結果報告をとりまとめている。

##### ○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

前年度の自己点検・評価レポート及び自己点検・評価報告書の結果報告を踏まえて、次年度以降の年次自己点検・評価活動の自主設定課題や事業計画（単年度アクションプラン）に反映させて、改善・向上を計画的に実施している。

また、本学で実施している教育力向上推進事業を積極的に活用し、課題の改善・向上に取り組んでいる。

このようなPDCAサイクルが有効に機能した結果、近年では、本学の諸活動に係る様々な課題の

着実な改善を推進していく観点から特に対応が望まれると大学評価委員会が判断した課題である「指定課題」として、2018年度に「図書館利用率の向上（学生一人当たり図書貸出冊数の向上）」、それぞれの組織において当該年度に特に改善・向上に取り組む事項である自主設定課題として、2020年度に「図書館の利用促進」、2021年度に「中央図書館の利用者環境の整備」に取り組んだ。

図書・資料については蔵書数や電子ブック数、データベース数等、利用サービスについては入館者数や貸出冊数等の「数量的な評価」を行い、これらの数量的評価も継続しつつ、近年の図書館における学修、教育研究の支援サービス内容の変化に応じて、学生アンケート等を実施し、「質的な評価」の観点からも点検・評価を行っている。

#### <点検・評価結果>

図書館においては、図書館組織評価委員会の下、組織における点検・評価の定期的な実施が行われている。また組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施が、毎年行われている。

#### <長所・特色>

・図書館では、本学が組織的に自己点検・評価活動を行う前から、独自に中・長期事業計画や年度毎の改善年次計画を作成し、目標を掲げて実施していた実績がある。自己点検・評価活動の取組みにあたっては、評価結果を踏まえ、改善・向上を図るため翌年度の課題を設定し、毎年度継続して遂行することによって、改善・向上を図る方策として有効的に機能している。

・図書館組織評価委員会の委員（教員、図書館事務部長）は、図書館商議委員会の委員でもあることから、図書館の予算申請、予算、決算の状況および日頃の図書館活動の内容等を把握したうえで、的確な点検・評価活動を行うことができる環境となっている。また、図書館からは、全学を横断的に自己点検・評価する組織である分野系評価委員会の委員が選出されている。図書館組織評価委員会の自己点検・評価活動と併せて、個別組織の状況を踏まえた全学レベルでの評価、全学の動向を踏まえた組織レベルの評価が行われることにより、網羅的な評価・分析が可能となっている。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

・図書館では、伝統的に中・長期事業計画や年度毎の改善年次計画を作成し、目標を掲げて実施していた実績があり、年次自己点検・評価活動の取組みにあっても、前年度の評価結果を踏まえ、計画的に改善・向上を図るため課題を設定するというサイクルが有効に機能している。今後もこのPDCAサイクルの好循環を継続する。

・個別組織を自己点検・評価する「図書館組織評価委員会」と全学を横断的に自己点検・評価する組織である「分野系評価委員会」の双方を相互に連携させ、網羅的な評価・分析を行うことに成功している現在の好循環を継続する。

#### ◇本学の教育研究等環境

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するた



めの方針を明示しているか、環境整備に関する方針の適切な明示

第1部第8章を参照

<点検・評価項目②は割愛>

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書、学術雑誌、電子情報等の整備状況とその適切性

評価の視点2：図書館の規模、司書の資格等の専門能力を有する職員の配置、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3：国内外の教育研究機関との学術情報相互提供システムの整備

第1部第8章を参照

## ◇大学運営・財務

（大学運営）

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

<現状説明>

### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

図書館事務部は、図書館の事業計画、予算及び決算、広報、庶務、図書館システムの運用・保守等の業務を担う総務課、図書・資料の予算及び決算、選書から発注、受入、分類、目録等の整理業務を担う情報資料課、利用者の対応、資料の貸出、返却、配架、管理（保存）等の閲覧業務、利用指導及び文献複写、相互貸借等のレファレンス業務を担う閲覧課、都心キャンパスにおける整理、閲覧及びレファレンスの各業務を担う都心キャンパス事務室、以上の3課1室の体制で組織されている。

事務部は専任職員5名、総務課は専任職員3名、派遣スタッフ1名、パートタイム職員1名、情報資料課は専任職員7名、嘱託職員7名、派遣スタッフ4名、パートタイム職員8名、閲覧課は専任職員7名、嘱託職員2名、派遣スタッフ5名、パートタイム職員23名、都心キャンパス事務室は専任職員5名、嘱託職員2名、パートタイム職員2名の人員配置となっており、委託業者は、図書整理業務17名、都心キャンパス移転事業に係る図書整理業務5名、閲覧業務は多摩キャンパスの各図書館（中央図書館、大学院図書室、総合政策学部図書室、法学部学生図書室、経済学部学生図書室）に53名、都心キャンパスの各図書館（理工学部分館、ビジネススクール図書室、ローライブラリー、国際情報学部図書室）に31名が従事している。

1988年の図書館業務の電算化を契機として、整理業務においては、MARC（機械可読目録）を活用した標準的な目録情報の作成が実現した。業務の電算化の進展とともに、業務処理体制の効率化を推進する中、図書館では、1993年の和図書の整理業務の委託化に着手した。1994年の

洋図書の整理委託、1997年の逐次刊行物の整理委託と範囲を拡大した。2000年には、閲覧業務にも業務委託の範囲を拡大し、効率的な業務運営を図るとともに、開館時間・日数の拡大といったサービスの拡充を実現した。現在全ての図書館（室）において、図書整理業務および閲覧業務を委託している。このように、業務の委託化により、ルーチン業務を委託業者が担うことによって、専任職員が専門性の高い特定の業務に専念できる環境となった。

業務の委託化が進むことによって、専任職員数は1989年の63名から、2022年5月1日現在27名へと2分の1以下に減少している。そのため、少数の専任職員で新規に発生する業務に対応していかなければならない状況にある。ルーチン業務は委託化されたが、図書館業務の多様化、高度化に伴い、専任職員の業務量の負担が増大傾向にある。委託業務とのバランスを取り、適切な人員配置を引き続き検討する必要がある。

### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか

図書館職員の専門性を向上させる取組みの一つとして、学外機関（国立国会図書館、国立情報学研究所、私立大学図書館協会、法律図書館連絡会、国公立大学、文化庁等）が主催する多種多様な研修・セミナーへの参加を積極的に行い、スキルアップを図っている。

教職協働の取組みとして、図書館各課室の職員で構成されるプロジェクトチームの一つであるCUL・企画展示部会では、年に2回発行している図書館報（『MyCUL』）の特集記事において執筆を担当した教員と協働して、特集に連動した企画展示を図書館で開催している。その一例として、教員の授業を履修している学生に、展示パネルを作成してもらうなど、職員と役割を分担しつつ、展示の準備活動を運営している。また、ゼミやクラス単位の教員の要望に応じた講習会、文系大学院共通科目「リサーチ・リテラシー」のテーマ構成の1つである「学術情報リテラシー」の講習部分を図書館が担うことや、国際経営学部とのFD活動の一環として、教員に対し学術情報データベースの利用方法・コンテンツについての説明会を実施している。このように、より良いサービス提供や情報リテラシーのために、教員と図書館職員とが協働して取り組んでいる。

業務の効率化については、前述のとおり、委託を活用して進めている。

### <点検・評価結果>

事務組織の構成と人員配置について、専任職員、嘱託職員、派遣スタッフ、パートタイム職員、委託業者、それぞれの業務内容を踏まえバランスの取れた適正な配置を勘案しつつ、業務体制の恒常的な見直しを図り、その運営の適正化に努めている。

### <長所・特色>

業務の委託化によって、発注から配架に要する期間が短縮されたことで、利用者への迅速な提供を可能にした。また、授業時間帯以外での開館が可能となり、開館日数の増加、開館時間の延長が実現されたことで、利用サービスの拡充につながった。

さらに、ルーチン業務を委託業者が担うことによって、専任職員が専門性の高い特定の業務に専念できる環境となった。

### <問題点>

- ・専任職員が担う中核的業務（レファレンス、選書、和洋古典籍等の稀観書対応等の専門性の

高い業務)に精通する後継者を育成するためには相当の時間と努力を要するため、専門的技能や経験の継承などの観点から、専任職員の一定数の確保と業務の継続性を維持するための対策が必要である。

・業務委託については、図書館側に指揮命令権が及ばないことから、契約内の業務に限定されるため新規案件への臨機応変な対応は専任職員が担うこととなる。少数の専任職員で新規に発生する業務に対応する負担増への対策が必要である。

#### <今後の対応方策>

業務の効率化促進のため、今後さらに委託化を進めることを検討しているが、その場合でも、レファレンス業務など図書館の専任職員が担うべき中核的業務の委託化は妥当ではない。個々の業務内容の特性を精査し、ルーチン業務として扱えるものは委託化を推進し、学術情報のグローバル化、電子化の進展など図書館を取り巻く外部環境の変化への対応や中核的な業務の遂行は引き続き専任職員が対応するなど、委託化が可能なものと委託化すべきでないものを切り分け、適切な人員の確保と配置を図っていく。

以上

## 情報環境整備センター

### ◇理念・目的

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：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・研究科の目的の関連性

#### <現状説明>

##### ○情報環境整備センターの目的の設定とその内容

##### ○大学の理念・目的と情報環境整備センターの目的の関連性

情報環境整備センターは、教育・研究・事務における全学一貫した情報関連サービスのきめ細かな展開と、全学的情報化戦略に基づく情報環境基盤の一層の整備・充実を図るために、2003年7月に次の5つの要件を備えた組織として設置された。

- 1) 全学的な視点で情報環境の整備統合ができること
- 2) ネットワーク技術を活用した効果的なサービスが提供できること
- 3) 資源の効果的な配分・配置が実現できること
- 4) 教育・研究・事務の現場で実効性のあるサービスが提供できること
- 5) 各キャンパスの特徴を活かした弾力的な情報環境の整備が推進できること

「中央大学情報環境整備センター規程」第二条では、当該センターの任務を、「教育・研究及び事務システムに関する情報環境整備及び情報セキュリティについて企画・立案するとともに、これらを円滑に実施すること」と定めている。

情報環境整備センターは、加速的に変化する情報化社会における社会情勢及び技術動向を踏まえ、その任務・目的を果たすことにより、「広く知識を授け、深く専門の理論及び応用を教授・研究し、もって個性ゆたかな人間の育成を期するとともに、文化の創造・発展と、社会・人類の福祉に貢献すること」（中央大学学則第二条）という本学の理念・目的の実現を支えている。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、情報環境整備センターは、「中央大学情報環境整備センター規程」第二条においてその目的・任務を定めており、これを果たすことにより、本学の理念・目的の実現を支えていることから、大学の理念・目的に即したものであると評価できる。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### <点検・評価項目②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

## <現状説明>

### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

情報環境整備センターは、前述のとおり、教育・研究及び事務システムに関する情報環境整備及び情報セキュリティについて企画・立案するとともに、これらを円滑に実施することを目的としている。この目的を達成するため、「中央大学情報環境整備センター規程」に基づき、中央大学 IT 委員会（2020 年 4 月に中央大学情報環境整備委員会より改組）を設置し、全学に係る情報環境整備を中長期的かつ総合的な構想に基づいて整備充実するための計画を策定している。

また、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に定められた重点事業計画ならびに基本計画のロードマップに基づき、本センターは、単年度ごとに事業計画（アクションプラン）を策定・実行している。なお、中長期事業計画には、本センターが達成すべき水準（目標）は設定されていないが、本学が目指す DX を念頭においた教育開発・研究支援・国際交流及びその体制整備においては、この実現に必要な不可欠な ICT 基盤（ネットワーク環境、セキュリティ確保、支援アプリケーション情報等）を本センターが支えており、アクションプランは多岐にわたっている。

このほか、本センターでは毎年度、情報環境整備センター組織評価委員会を中心として自己点検・評価活動を行い、アクションプランの進捗確認と合わせて必要な諸施策を設定している。

なお、本センターと関連する学校法人全体の中・長期の計画として、複数キャンパス体制を見据えた DX 推進計画の策定を予定している。これは、学校法人全体の「業務改善」を目指して、執行役員会の下にタスクフォースを置き、総務部と情報環境整備センターを中心に「中央大学 DX 推進計画に基づく業務改善実施のためのコンサル導入」の仕様をとりまとめ、業者選定を行った。2022 年 3 月からはコンサルティング会社による実際の調査が進んでおり、その提案を踏まえて 2022 年 9 月末に「中央大学 DX 推進計画」と報告書の完成を予定している。

## <点検・評価結果>

以上のように、情報環境整備センターにおいては、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に基づき、単年度のアクションプランを設定し、また、年次の自己点検・評価活動を通じて明らかとなった改善点を次年度の計画に生かしつつ活動計画を設定しており、適切であると評価できる。

## <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点 1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

## <現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

「中央大学情報環境整備センター規程」に基づき運営している IT 委員会において、情報環境整備に関する検討事項等を審議することを通じて、情報環境整備センターにおける活動を実行しつつ、併せて確認も行っている。

このほか、全学的な自己点検・評価システムが構築されており、本センターも情報環境整備センター組織評価委員会を組織し、全学の枠組みのもと、本センターの活動について年度毎に自己点検・評価を行うとともに、諸活動の分野ごとに設置される分野系評価委員会に委員を参画させている。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、IT 委員会において情報環境整備に関する検討事項等を審議することにより、組織の活動を実行しつつ、併せて確認も行っている。また、全学的な自己点検・評価システムに基づき、情報環境整備センター組織評価委員会を組織し、本センターの諸活動について定期的な点検・評価している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇本学の教育研究等環境

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点 1：学生の学習および教員による教育研究環境整備に関する方針の適切な明示

#### <現状説明>

##### ○学生の学習および教員による教育研究環境整備に関する方針の適切な明示

本学における教育・研究及び事務システムに関する情報環境整備を中長期的かつ総合的な構想に基づいて整備充実する機関として IT 委員会を設置し、全学に係る情報環境整備を推進するための計画を策定している。

現在は、大学全体の中長期事業計画「Chuo Vision 2025」のもと、以下の項目を柱として、各年度の事業計画（単年度アクションプラン）を策定し、情報環境の整備を行っている。

- ① キャンパス総合情報ネットワークシステム（CHAINS）の持続的改善
- ② 教育用情報環境の持続的改善（多摩）
- ③ 教育用情報環境の持続的改善（後樂園・市ヶ谷）
- ④ 情報セキュリティの持続的改善
- ⑤ 学生の PC を教育に活用するための情報環境整備 BYOD（Bring Your Own Device）
- ⑥ 授業支援システムの持続的改善
- ⑦ 事務用情報環境の持続的改善（教務、学生証、証明書、入室管理システム）
- ⑧ 事務用情報環境の持続的改善（事務イントラネット）
- ⑨ 中央大学 DX 推進計画

なお、学生の学習や教員による教育研究活動に必要な環境は、各学部・研究科等がどのような教育・研究を志向・実現していくかによって具体的な方向性が異なってくるため、情報環境

整備センターが示す方針自体は、主に「持続的に環境を改善する」という程度の記載に留め、柔軟性を担保している。

これらの事業計画は、他機関の事業計画とあわせて Web サイト上で公開している。

また、利用者（学生、教職員）に対しては、情報環境整備センターのサービス一覧を Web サイト上で公開している。

また、セキュリティポリシーに関しては、「中央大学キャンパス総合情報ネットワーク管理運用基準」第9条の中のセキュリティに関する遵守事項を全学共通のセキュリティポリシーとしてきたが、より明確化することを目的として「中央大学情報セキュリティポリシー」を制定し、2020年4月13日に公開した。なお、現在公開されている情報は、セキュリティポリシーの基本方針に相当するもので、教員の協力を得ながら策定予定だった情報セキュリティ関連の基準・ガイドラインについては着手が遅れている。特に情報資産の分類と管理に関するガイドラインについてはルールが明確化されておらず、今後、整備・公開していく必要がある。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、中長期事業計画に基づき、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は明示している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

情報セキュリティポリシーに関して、現在公開されているのは、基本方針に相当するもので、教員の協力を得ながら策定予定だった情報セキュリティ関連の基準・ガイドラインについては着手が遅れており、今後、整備・公開していく必要がある。特に情報資産の分類と管理に関するガイドラインが策定できていないことで、Google Drive 等のクラウドストレージ利用に関するルールがあいまいになっている。

#### <今後の対応方策>

情報セキュリティポリシー下の各種基準・ガイドライン策定のうち、情報資産の取扱や公開・保存ルール等においては、学内の組織や職務権限の見直しと合わせて行う必要があるため、DX推進コンサルティング会社の現状調査や対応方策の提案を踏まえて着手する。合わせて文書保存規程に「電子データ」の項目を追加・修正することについても、総務部と合同で2023年度中の完了を目指す。

#### <点検・評価項目②③は割愛>

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

評価の視点2：各施設の利用時間に対する配慮の状況

○大学および学部・研究科の教育研究目的、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備状況（情報処理機器の整備状況を含む）

1) PC、サーバ等の配備状況とその管理について

教育目的のPCは、各学部PC教室を中心に配備されており、情報環境整備センターは、設置学部事務室を通して構成変更対応やトラブルシューティング等のサービスを行っている。機器の拡充や整備は、各学部の教育方針に沿って計画されるが、学生の利用ニーズを満たす数のPCを常設することには限界があり、設置や運用の方法について再検討する時期にきている。特に新型コロナウイルス感染症対策として、2020～2021年度にかけて、授業を全面的にオンライン・オンデマンド型で実施し、学生のPC保有率が大幅に上昇したことは念頭に置く必要がある。

事務用PCについては、全職員（一部の非専任職員を除く）に必要な台数のPCが配付され、利用環境として事務イントラネットが構築されている。事務系サーバとほぼすべての事務用PCは情報環境整備センターで管理運用している。

また事務系サーバだけでなく、ネットワーク系サーバや全学的に利用されるサーバのほとんどを、ITセンターの専門技術を有するスタッフが、セキュリティ対策を施した情報環境整備センターのマシン室やデータセンターで運用しており、安全性の確保と運用課室の負担の軽減という点で有効といえる。

2) 基盤としてのネットワーク整備状況

本学の基幹ネットワークは、1994年度より全学的な見地で整備を進め、主要4キャンパス（多摩、後楽園、市ヶ谷、市ヶ谷田町）に網羅的に整備されている。全学的な基幹ネットワークの運営を情報環境整備センターが担い、組織のサブネットワーク（単位組織ネットワーク）を置く場合は、当該組織が運用を担うという方式である。こうした運用方式は当該組織の独自性を担保するとして評価されてきたが、ネットワークの重要性や利用者の増大、セキュリティ対応の複雑さなどから単位組織側のネットワーク管理の負荷が高まり、これを軽減するため、理工学部では、各学科が独自に管理していたサーバ等を情報環境整備センターのシステムに集約するなど、運用コストの削減を進めている。

3) 無線LANシステムの導入状況

本学では、学生・教職員がキャンパス内で自由にインターネット上にアクセスできる全学的な無線LANシステムが構築されている。本システムに対する需要は年々高まっており、年度計画に基づいて、学生の授業利用を想定した教室環境などアクセスポイントの拡充を行っている。また、Eduroam JPに参加しており、国内外の研究機関と相互利用が可能になっている。

[無線LANアクセスポイント設置数]

年度	2018	2019	2020	2021	2022
多摩キャンパス	605	651	764	784	784
後楽園キャンパス	177	177	209	261	262
市ヶ谷キャンパス (市ヶ谷田町キャンパスを含む)	127	127	127	127	127
駿河台記念館	0	0	0	0	0
合計	909	955	1,100	1,172	1,173



#### 4) 統合認証基盤の整備状況

統合認証基盤(2008年11月稼働)は、教務ポータルシステム(C plus)、無線LAN環境、PC教室をはじめ、多くの既存システムで利用されている。2014年6月からはシングルサインオンシステム(SSO)が稼働し、全学生が利用するメール環境、LMS(manaba)などが連携している。

#### 5) 授業支援(オンライン・オンデマンド型授業、授業支援システム)の体制とその実施状況

##### ①オンライン・オンデマンド型授業

前述のとおり、本学では新型コロナウイルス感染症対策として2020~2021年度にかけて、授業を全面的にオンライン・オンデマンド型で実施するため、全教職員・全学生が利用可能なWeb会議システム(Webex、Zoom)の包括契約を行った。また、専用の情報サイト(オンライン授業ポータルサイト)を開設するとともに、サポート要員を増員し、学生・教職員からの問い合わせに対応できるよう体制を整備した。

なお、オンライン授業ポータルサイトについては、様々な問い合わせに対応するため、開設時より随時情報を更新して充実を図ってきたが、他方で利用者にとってはページが煩雑化して分かりにくくなってきた面がある。教育力研究開発機構より、サイトのリニューアルについて提案を受け、現在、共同で移行作業を進めている。

##### ②授業支援システム

2006年度から理工学部・理工学研究科ではWebClass(データパシフィック社)を導入し、対面授業を補完する位置づけで活用している。2014年度秋からは、全学に対応する形で授業支援システムmanaba(株式会社朝日ネット)を導入し、教務システムとの連携(授業・履修情報等)、および統合認証基盤によるSSOに対応することで、学生サービスの向上を図ることにより、現在では、必要不可欠なサービスとなっている。

#### 6) 事務システムの開発運用支援の体制と実施状況

多摩ITセンター事務課の業務分掌として、事務に関わる情報システムの開発と開発支援に関する業務があり、その対象は法人系の財務システム、人事・給与システムや、教学系の教務システム、入試システム等、多岐に渡っている。多くのシステムは、ユーザ部門と開発担当会社、多摩ITセンター事務課が協力して開発を進め、稼働後の運用もシステムを利用するユーザ部門と、各種相談やシステム保守、障害対応を多摩ITセンター事務課で行う協力した運用体制を取っている。なお、複数のシステム間で利用するデータについては、多摩ITセンター事務課で構築した事務共用DBに集約しており、システム連携処理を同課で管理・運用している。

これまで独立して導入・開発されてきたシステムは、そのままではトータルシステムとして見直すことが難しいが、個々の業務内容に適合したシステムを導入しつつ、各システム間を連携する仕組みを準備したことで、業務効率化と運用効率双方にメリットを引き出している。

また、本学のキャンパス整備による複数キャンパス化に伴い、事務機能のDX推進計画の策定と業務改善実施を行うために、執行役員会の下にタスクフォースを置き、2022年3月からはコンサルティング会社にも協力を得て、検討にあたっている。コンサルティング会社からの提案等も踏まえながら、9月に「中央大学DX推進計画」の策定を予定している。なお、検討に際しては本学の構造上・業務上の問題点全体を俯瞰し、全学的なDX推進・情報化戦略の立案と情報共有基盤等の各システムの導入・更新に関する中期的なロードマップを作成する。

## 7) IT 全般統制の実施状況

本学では、2006 年度より会計監査とあわせて IT 全般統制評価を行っている。財務報告に関わるシステムについて、ユーザ部門へのヒアリングを元に運用マニュアルの整備やプログラム連絡票の改善、本番環境運用改善、ユーザ ID 管理の改善、ログ取得レベル改善等の対応を行い、会計監査における IT 全般統制評価において有効であるとの評価を得ている。

今後開発または再構築されるシステムについても、IT 全般統制対応を採用の絶対条件として適正なシステム運用に努めていく方針である。

## 8) 情報セキュリティに係る体制

2018 年の中央大学情報環境整備センター規程の改正により、情報環境整備センターが情報セキュリティ対策に関する事項について取り扱うことが出来るようになったため、2020 年度には情報セキュリティポリシーの策定、最高情報セキュリティ責任者 (Chief Information Security Officer : CISO) の選出、IT 委員会の取扱事項などの変更等を行い、情報セキュリティ対策についての PDCA サイクルを回す体制を整えた。一部の利用基準・ガイドラインについては現在も整備中である。

## 9) ソフトウェア・ライセンス管理

教育・研究用ソフトウェアとして、SAS (統計解析ソフト)、SPSS (統計解析ソフト)、AMOS (共分散構造分析ソフト)、Mathematica (科学技術計算ソフト) のキャンパスライセンス契約を行い、PC 教室へのインストールだけでなく、学生及び教員を対象に貸し出しを行っている。また Microsoft 製品については、大学全体で「EES 教育機関向け総合契約」を行い、学内環境に提供している。全学生と教職員の個人 PC に対しても Microsoft 365 Pro Plus の提供を行なっている。2015 年度には Adobe 社の包括ライセンス契約を結び、2017 年度からは MathWorks 社の MATLAB (数値解析ソフト) についても包括ライセンス契約を結んだことで、さらにサービスが拡大した。

## 10) 情報環境基盤の標準化の状況

情報環境基盤の標準化は、利用者の利便性と管理運用の効率性・安全性の観点から必然の流れである。現在はセキュリティポリシーの全学共通化などを計画し教育システムの一元的管理運用に移行するための準備を行っている。

2020 年度から 2021 年度にかけては、新型コロナウイルス感染症への対策として、オンライン授業・ハイブリッド授業の実施及びそれに付随して必要な事務的環境の整備のための様々な施策を、多くの学内組織との連携により実現した (※)。

これらは、「With コロナ / After コロナ」時代においても、本センターの目的・任務に基づき、本学の理念・目的を実現するために欠かせない下支えを情報環境整備センターが担っていることを示す具体的な事例といえる。

※例：

- ・オンライン会議システム「Webex」の全学的な導入および利用者支援体制の整備
- ・LMS「manaba」のサーバ増強
- ・全学メールの全教職員・学生への配付と Google Workspace のサービス活用
- ・学外とのインターネット回線の増強
- ・「Webex」の障害時の備えとしての「Zoom」の全学的な導入

- ・各種導入サービスと統合認証基盤との連携の推進
- ・教室におけるハイブリッド授業設備や無線 LAN 環境の整備拡充
- ・基幹ネットワーク機器の更新

なお、新型コロナウイルス感染症拡大下に導入・整備した情報関連サービス・情報環境基盤により、2018～19年度の年次自己点検・評価レポートに挙げていた「授業や講演会等を撮影する常設機器がない」「複数教室で同時中継を行う常設機器がない」「キャンパス等を隔てて共有する遠隔システムがない」という課題を技術的に解決することができた。

一方で、上述したように教育・研究及び事務システムに関する情報環境整備及び情報セキュリティへの対応・充実化を行っているものの、情報環境整備センターが目的達成に向けたさらなる取組みを実施するにあたり、次のような問題点があると認識している。具体的には、

- ・情報環境整備センターは学校法人中央大学全体の情報環境や情報セキュリティを担っているものの、組織上は教学組織であり組織構造が複雑になっていること
  - ・社会情勢及び技術動向を踏まえた情報環境整備を計画・実施する際、PC・AV機器・ネットワーク機器の調達・予算措置の在りかた（組織単位、単年度計画）がボトルネックとなり、一括して整備することが難しく、ひいては運用経費（人件費コスト）が増大していること
  - ・教学 IR、Learning Analytics (LA)、経営 IR を行うためのデータ集約が最適化されていないこと
  - ・事務システムにおいて、情報を管理・保存・分析・活用するための基本となる基準・規程が十分に整備されていないこと
  - ・統一的な PC 設備を整備・運用するコストが高額になりつつあるが、組織ごとの教育目的や教育方法等に基づく BYOD 導入計画の策定に至っていない学部・研究科があること
- 等が挙げられる。大学全体または学校法人全体に係る課題であることから、今後も関係各所と密にコミュニケーションを取りながら、対応策について検討を行う必要がある。

## ○各施設の利用時間に対する配慮の状況（図書館を除く）

情報環境整備センターの施設は、多摩キャンパス、後樂園キャンパス、市ヶ谷キャンパスの3キャンパスにあり、それぞれ教育・研究等のサポートを行っている。

[学生・研究者が利用可能な施設・窓口開設状況（2022年5月現在）]

校地	名称	窓口時間・利用時間	主な内容
多摩	ITセンターサポートデスク	月～金 9時～17時 土 9時～12時 13時～17時	・ユーザサポート ・ライセンスソフトウェアの管理・貸出 ・PC、周辺機器の管理・貸出 ・マルチメディア教室・スタジオの利用受付と支援、遠隔授業システム運用支援、授業用コンテンツのデジタル化支援等
	マルチメディア教室	月～土 9時～20時30分	ICT環境を使った授業、遠隔授業など
	マルチメディアスタジオ	月～土 9時～17時	授業コンテンツの収録・編集
	Cスクエア3階共同ホール	毎日 9時～20時30分	常設された10台のPC環境。印刷環境（有償）も整備。
後樂園	ITセンター窓口	月～金 9時～20時 土 9時～17時	・ユーザサポート ・実習室運用 ・ソフトウェア貸出・管理等
	IT実習室	月～土 8時～22時30分	ICT環境を使った授業
市ヶ谷	ITセンター窓口 システム管理室	月～金 9時50分～19時15分 土 9時50分～17時	・ユーザサポート ・ソフトウェア貸出・管理等

※ 窓口時間は授業実施期間中のもの

### <点検・評価結果>

教育研究活動の促進を図るため、情報環境整備センターが中心となって大学全体の情報環境を整備しており、全学共通のサービス（Web 会議システム、授業支援システム等）を導入するとともに、各キャンパスにはユーザサポートの窓口体制を整備している等、各学部・研究科をはじめとする学内組織と連携しながら適切に推進している。

### <長所・特色>

2020～2021 年度にかけて、授業を全面的にオンライン・オンデマンド型で実施するため、全教職員・学生が利用可能な Web 会議システム(Webex、Zoom)の包括契約を導入したことにより、場所に依存しない教育研究環境の基盤が整備された。

### <問題点>

オンライン授業ポータルサイトについて、開設時より随時情報を更新してきたが、利用者にとって分かりにくくなってきた面がある。

また、情報環境整備センターが目的達成に向けたさらなる取組みを実施するにあたり、学校法人中央大学の組織構造上の問題、及びそれに起因して情報化政策や情報環境が組織ごとに異なっている点が、情報環境整備の障害となっている。

### <今後の対応方策>

新型コロナウイルス感染症対策のために導入した Web 会議システムについて、2020 年度から 2021 年度におけるオンライン・オンデマンド型授業の経験も踏まえて、2022 年度以降も契約を継続して教育研究での活用につなげる。

オンライン授業ポータルサイトのリニューアルについては、情報環境整備センターと教育力研究開発機構が連携して、2022 年度の秋学期開始前までに移行を完了するべく作業を進めている。

2022 年 4 月から 10 月まで全学的に実施予定の「中央大学 DX 推進計画に基づく業務改善実施のためのコンサル導入」による提案を参考にしながら、執行役員会の下でのタスクフォースにおいて、本学の構造上・業務上の問題点全体を俯瞰し、全学的な DX 推進・情報化戦略の立案と各システムの導入・更新に関する中期的なロードマップを作成する。また、次なるステップとして、各学部・研究科の教育に直結する教育 DX のための基盤整備につなげていく。

## ◇大学運営・財務

(大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点 1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点 2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

## <現状説明>

### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

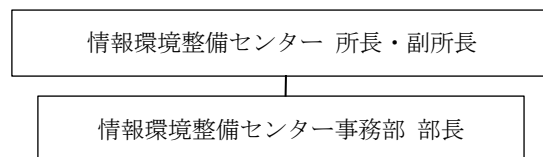
### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

情報環境整備センターには、中央大学事務組織規則に定めるとおり、その事務を所管する組織として、「情報環境整備センター事務部」を置いている。

情報環境整備センター事務部は当初、各キャンパスに基づいた支援を行う想定で多摩 IT センター事務課、後樂園 IT センター事務課、市ヶ谷 IT センター事務課の 3 課体制により 2003 年に発足した。その後、2004 年度の教学グランドデザインにおいて「所属するキャンパスを意識することなく一つの共通な情報キャンパスとして情報提供や学習情報支援サービスを行うことを目指す」という目標が示されたことを踏まえ、全学的な認証基盤を構築した上で、各種システムやサービスの認証をこれに統合する方針を立てた。さらに情報技術の発展も相まって、クラウドの普及が進み、全学メール(Gmail)や LMS(manaba)の提供など、キャンパスに依存しない全学横断的なサービスが大きな比重を占める状況となり、同時に、情報セキュリティの必要性・重要度も高まったことから、継続的に実施していた他大学動向調査も踏まえつつ、各キャンパスの IT センター事務課が当該キャンパスを所管するという考え方を改め、より一体的な管理及び責任体制を目指すために、2018 年には中央大学情報環境整備センター規程を改正するとともに、後樂園 IT センター事務課と市ヶ谷 IT センター事務課を「都心 IT センター事務課」として統合することとし、事務組織の整理統合を行った。現在は、情報環境整備センター事務部の下に、多摩 IT センター事務課及び都心 IT センター事務課を置く 2 本柱体制で情報環境に関する整備業務、学生・教職員へのサービスを提供している。

また、教育・研究及び事務システムに関する情報環境整備及び情報セキュリティの維持を円滑に実施するために必要な知識は幅広く、常に最新の技術動向やセキュリティ脅威を把握する必要がある。これらの知識を専任職員や教員だけで全てをカバーするのは不可能であるため、システム管理・運用・プログラム開発など、業務内容に応じて適切な業者を選定し、業務委託を行っている。さらに、都心 IT センター事務課においては、特に理工学部及び大学院理工学研究科が所在する後樂園キャンパスにおける支援を円滑に行うために、理工学研究科の学生を TA として雇用している。専任職員においては、これらの多様なスタッフと密にコミュニケーションをとりながら、高度な専門的知識を有する業務に従事しており、日々の業務遂行が専門性の向上に寄与している。

情報環境整備センター事務部における具体的な事務組織構成、人員配置は次の図に示すとおりである。



多摩 IT センター事務課 課長	都心 IT センター事務課 課長
教育研究支援グループ ・専任職員 2 名 ・派遣職員 1 名 ・委託社員（サポートデスク）10 名 ・委託社員（音響・映像）4 名	・専任職員 2 名 ・委託社員（後楽園）8 名 ・委託社員（専門職大学院）5 名 ・パートタイム職員 1 名 ・TA 12 名（理工学研究科院生・シフト勤務）
情報基盤グループ ・専任職員 2 名（うち 1 名は都心 IT センター兼務） ・派遣職員 1 名 ・委託社員（インフラ管理）11 名	
事務システム支援グループ ・専任職員 5 名 ・パートタイム職員 2 名（各グループの業務を行う） ・委託社員（教務システム）3 名 ・委託社員（業務システム）5 名	

また、2018 年 4 月に、情報環境整備センターが「情報セキュリティに関する事項」を取り扱うよう規程改正を行い、従前の「事務システム環境に関する事項」と合わせて、セキュリティ面も考慮しながら事務機能の改善や効率化の検討・対応を実施できる体制となった。

特に、茗荷谷キャンパス・駿河台キャンパスの開設及び一部の学部・研究科の移転を契機に、複数キャンパスを踏まえた DX 推進計画の策定と業務改善実施を行うべく執行役員会にタスクフォースを置き、総務部と情報環境整備センターを中心に「中央大学 DX 推進計画に基づく業務改善実施のためのコンサル導入」の仕様をとりまとめ、業者選定を行った。2022 年 3 月からはコンサルティング会社による実際の調査が進んでおり、その提案を踏まえて 2022 年 9 月末に「中央大学 DX 推進計画」と報告書の完成を予定している。この計画の実施にあたっては、単なるシステム導入・再構築に留まらず、主軸を「業務改善」と位置づけていることから、継続的に総務部やその他の部署と協働する体制を維持する予定である。

教職協働の観点では、2020 年に「中央大学情報セキュリティポリシー」を策定以降、ポリシーの下に体系的に整備すべき各種基準・ガイドラインについては、情報環境整備センター所長・副所長を始め、情報セキュリティ・個人情報保護を専門分野とする教員の協力を得ながら策定に向けて調整を行っている。

一方で、情報環境整備センター事務部の専任職員は、広範囲かつ情報セキュリティ面まで考慮した最新動向を理解し、将来の方向性を自力で策定できるだけの技術力を有することが求められるため、それに対応できる専任職員を学内で育成し続けることは難しい側面がある。たとえ技術的な部分を外部委託やコンサルティング会社の協力を得た場合であっても、情報インフラ、とりわけ情報セキュリティ対策を行うためには、恒常的に高額なコストがかかることから、常に学内の状況を把握し、経営層と現場(SE 等)との橋渡しを行う専任職員の重要度が増しており、対応策について今後検討していく必要がある。

### <点検・評価結果>

以上のとおり、情報環境整備を担う事務組織として情報環境整備センター事務部を設置し、多摩キャンパス及び都心キャンパスのサポート体制も構築している。また、専門性の高い業務に従事しているため、業務内容に応じて業務委託を活用するなど、適正人数・適正配置に努めている。

また、情報環境整備センター所長・副所長を始め、情報セキュリティ・個人情報保護を専門分野とする教員と緊密に連携しながら、情報環境整備を行っている。なお、2023年度の茗荷谷キャンパス・駿河台キャンパス開校を見据えて、「DX推進計画」の策定進め、さらなる全学的な情報共有基盤の構築や、規程・手続きの見直し・整備を行う予定である。

### <長所・特色>

新学部創設、都心展開・キャンパス整備計画や世の中の最新技術動向に合わせて、組織の役割や構成などを適宜見直し、組織改編・規程改正を実施した。他大学動向調査なども継続的に実施している。

業務委託については、業務内容の整理・精査を行った上で見積合わせを実施し、人数の適正化をはかっている。

また、学内の要員だけでなくコンサルティング会社を導入して「中央大学DX推進計画」策定を行っており、軸を「業務改善」と位置づけ、総務部や人事部等との共同プロジェクトで進めている。

### <問題点>

広範囲かつ情報セキュリティ面まで考慮した最新動向を理解し、将来の方向性を自力で策定できるだけの技術力を持った専任職員を学内で育成し続けることは難しい。たとえ技術的な部分を外部委託やコンサルティング会社の協力を得た場合であっても、情報インフラ、とりわけ情報セキュリティ対策を行うためには、恒常的に高額なコストがかかることから、常に学内の状況を把握し、経営層と現場(SE等)との橋渡しを行う専任職員の重要度が増している。

### <今後の対応方策>

情報環境整備センターの目的・任務を果たしていくため、専任職員一人ひとりが、情報化社会や最新技術の動向の情報を常に確認するとともに、他大学対応状況についても継続して調査を行っていく。また、学内における業務改善の支柱ともなるDX推進については、コンサルティング会社からの提案を参考に、総務部や人事部等と連携してDX推進計画の実現に努めていく。

職員人材の育成については、経験者採用の活用や他大学事例などを踏まえて検討する。慢性的なIT人材不足や専門職種での採用についてはキャリアパスなど懸念事項が多く、人事部と連携しながら検討を行う。

以上

## 入学センター

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

<現状説明>

○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

2016年度の機関別認証評価にあたっては、大学院の収容定員に対する在籍学生数比率等に指摘があったが、定員管理等については各組織において適切に対応に努めているところである。入学センターに係る事項について特段の指摘はなかった。

また、将来を見据えた中・長期の計画については、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の下で設定される単年度ごと・組織ごとのアクションプランの策定をもって推進している。これらのアクションプラン策定においては、入試政策審議会で決定された全学的な入試政策や学生募集に係る事項や年次自己点検・評価の結果等を十分に踏まえ、反映を行っている。

<点検・評価結果>

以上のように、本学の中長期事業計画「Chuo Vision 2025」のもと、入試政策審議会で決定された全学的な入試政策や学生募集に係る事項や年次自己点検・評価の結果を踏まえ、将来を見据えた諸施策を設定している。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

全学的な入試政策や学生募集に係る事項については、入学者選抜及び学生募集に関わる基本的事項を扱う入試政策審議会と、学部入学者の選抜の実施に関わる計画・準備・実行を所管する入試管理委員会にて、活動を実施した後の結果の共有と検証を行っている。詳細については、



「第6章 学生の受け入れ」点検・評価項目④を参照されたい。また、年次・自己点検活動については、入学センター組織評価委員会にて活動を行っている。

#### <点検・評価結果>

「第6章 学生の受け入れ」点検・評価項目④に記載のとおり、入学センター全学的な入試政策や学生募集に係る事項については、入学者選抜及び学生募集に関わる基本的事項を扱う入試政策審議会と、学部入学者の選抜の実施に関わる計画・準備・実行を所管する入試管理委員会にて、活動を実施した後の結果の共有と検証を行っている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇学生の受け入れ

第1部第5章を参照

#### ◇大学運営・財務

##### (大学運営)

<点検・評価項目①～③は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

##### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

入学センターのもとに入学センター事務部を設置し、同事務部については主として入学試験の準備・実施に係る業務を担当する入試課と、主として学生募集や合格者の入学手続等を担当する入学企画課の2課構成となっている。専任職員の配置は、部長1名、副部長1名、課長2名、副課長4名、課員が7名となっている。

各学部事務室より、特別入試や入学手続に関する業務が移管されて以降、特に入試課においては人員の不足が顕著となっている。また、本学においては、学生に多様な入学試験を提供する一方で、年間を通して8学部200回を超える合否判定が行われており、多数かつ細分化された入学試験制度となっている。1月の志願処理、2月の一般入試期間（9日間）から、合否判定に係る多種多様な資料作成や合否発表等のシステム処理、それに続く入学手続に係る業務など、1月から4月頭まで繁忙期が長期化しており、特に2月は過密なものとなっている。2019年度施行の労働基準法の改正（長時間労働の規制強化）により、入学センターでは職員の超過勤務の削減に取り組み、平均超過勤務時間は削減したものの、一番の繁忙となる2月においては、月100時間を超過する職員が複数名いる状況となっている。

本件の解決は短期的には難しいものの、2022年7月に入学センター所長名にて「入試業務

の Slim 化・合理化について」として現状分析と今後の対応方策についてとりまとめ、教学執行部に提出し、各学部における検討を依頼したところである。また、本件については法人執行部とも課題を共有している。

**○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されている。**

近年は、大学入学共通テストの導入、学習指導要領の改訂等への対応をはじめとして、後期中等教育や高等教育をめぐる情勢の変化が目まぐるしい。そのため、入学センターの専任職員は、国の発信する情報や外部業者との情報交換等、国の最新動向や他大学の情報をいち早く手に入れ、分析を行い、業務に生かすことに努めている。

教職協働という観点については、入試政策審議会における審議事項について、必要に応じて教員および事務職員の両方をメンバーとする作業部会を設置し、実務的な視点も踏まえた入試制度改革等に係る検討を行う体制を整えている。

**<点検・評価結果>**

以上のように、入学センターにおいてはその役割に応じて人員を配置しているものの、年々複雑化する入試に係る業務により、特に繁忙期においては過度な超過勤務を解消できておらず、適切な人員配置となっていない。

**<長所・特色>**

特になし。

**<問題点>**

複雑化する入試制度や合否資料作成やシステム処理に係り、繁忙期が過密化・長期化している。入学センターには各学部の入試制度の策定に係る決定権がなく、各学部の意向が全体的な業務改善の必要性を上回り、結果として労務負担の増大、全体的なコストパフォーマンスの低下を招いている。

**<今後の対応方策>**

入学センターにおいては、入試事務の合理化・外注化等に取り組みつつ、各学部に対して、入試制度の統合・共通化、合否判定資料等の共通化・一本化等について、検討・協力依頼を行っていく。また、試験日程の統合（1日化）についても同様に、学部へ検討を依頼する。この過程においては、可能な対応策については迅速に実行するという姿勢で臨んでいく。

以上

## 学事部（教学運営組織評価委員会）

### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、6～7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

本学では、恒常的な自己点検・評価サイクルを構築しており、本学大学評価委員会が定める方針・手続きに基づいて毎年度、全学的に自己点検・評価活動を実施している。教学運営組織評価委員会についても、この点検・評価サイクルに基づいて、毎年度、定期的に自己点検・評価活動を行っている。

教学運営組織評価委員会は、その構成主体となる学事部が運営を担っており、学事部及び学事部に設置される各課室（教務総合事務室、学事・社会連携課、企画課、秘書課、研究助成課）が所管する活動に関連した点検・評価を実施することとなる。委員会構成については、委員長として学事部長を、副委員長として学事部副部長を選出し、そのほかの委員に関しては、学事部を構成する各課室の長を選出することで、学事部及び各課室の所管する業務とそれに紐づく諸活動について、網羅的に点検・評価を行うことが可能な構成となっている。教学運営組織評価委員会が実施する点検・評価の内容についても、構成主体たる学事部が教学を横断する事項を取り扱う事務組織であることにも関連して、その所管業務に関連するそれぞれの分野における全学横断的な視点からの点検・評価と親和性の高いものとなっている。

具体的な自己点検・評価活動の仕組みとしては、学事部が点検・評価を行う事項に関し、その具体的な業務レベルに応じて、部単位で自己点検・評価を実施する事項、各課室単位で自己点検・評価を実施する事項に区分し、委員会の中で分担をして点検・評価を進めている。そのうえで、それぞれの点検・評価活動を経て取り纏められた自己点検・評価レポートを、教学運営組織評価委員会として一つに取り纏めている。委員会の開催に関しては、定期的を実施する学事部事務打合せ（管理職位者による定例の打合せ）の一部を兼ねる形で実施することにより、学事部及び各課室として実施した自己点検・評価結果を組織全体のものとして共有している。また、自己点検・評価の結果から明らかとなった課題等については、次年度における学事部及び各課室のアクションプランに結び付けるほか、各課室で所管する全学の各種委員会活動にフィードバックすることで、計画的かつ着実な改善につなげるような仕組みとなっている。ただし、自己点検・評価活動の結果として明らかとなった全学横断的な課題について、課題の性質によっては学事部単体での活動のみでは具体的な改善に結び付けることが困難なケースも存在しており、特に教育研究組織個別の活動に影響を及ぼす課題に関しては、大学全体としての課題認識の醸成と具体的な改善に向けた推進が進みにくい場合がある。

### <点検・評価結果>

教学運営組織評価委員会が実施する自己点検・評価活動については、大学として定める自己点検・評価の方針・手続き及びサイクルに基づいて、定期的にこれを実施するとともに、自己点検・評価活動から明らかとなった改善課題を、委員会を構成する学事部及び構成課室の実務に結び付け、具体的な改善に資する仕組みとなっていることから、内部質保証システムとして有効に機能している状況にある。

### <長所・特色>

特になし

### <問題点>

学事部及び各課室の所管する業務の特性に影響して、自己点検・評価活動の結果として明らかとなった全学横断的な課題については、学事部単体での活動のみでは具体的な改善に結び付けることが困難なケースも存在しており、大学全体としての課題認識の醸成と具体的な改善に向けた推進が進みにくい場合がある。

### <今後の対応方策>

全学横断的な課題については、学事部が所管する学部長会議をはじめとした全学の会議体・委員会等において、認識を共有し具体的な方向性を検討していくことで、それらの会議体等を構成する組織における改善活動を推進するとともに、その活動に関する定期的な状況確認を行っていくことで、具体的な課題改善に結び付けていく。

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

教学運営組織評価委員会を構成する学事部の役割は、中央大学事務組織規則第6条第15号において、「横断的教學事項に関する連絡・調整・執行、調査及び資料の収集、教學事項に関する中・長期事業計画等の企画・立案、助成金、補助金、大学評価、学外機関との連携活動の推進、教育力研究開発機構の運営に関する業務、父母連絡会及び社会連携・社会貢献に関する業務」として定められており、さらに第9条第4項において、第6条に定める組織(課、室及び事務室を含む。)の分掌する業務の概要を、同規則別表第二として定めている。

学事部には、教務総合事務室、学事・社会連携課、企画課、秘書課、研究助成課が設置されており、学事部及びそれぞれの課室において分掌する業務及び人員構成（兼務者は含まない）については、次のとおりとなっている。

- ・学事部（部長 1 名、副部長 1 名、担当課長 1 名）
  - 1 教学全般の会議運営、教学予算案その他横断的事項に関する組織相互の連絡・調整
  - 2 その他教学他部課室に属さない横断的業務
  - 3 教学における契約等締結の際のリスク管理に関する業務
  
- ・教務総合事務室（事務長 1 名、担当課長 1 名、副課長 1 名、課員 1 名、嘱託職員 1 名、派遣職員 1 名、パートタイム職員 3 名）
  - 1 国公立大学を通じた大学教育改革の支援及び学外資金に関する申請・執行業務
  - 2 学外関連機関との連携業務・連携事業運営補助業務
  - 3 教育力研究開発機構の事業計画及び予・決算に関する業務
  - 4 運営委員会及び作業調整会議の運営に関する業務
  - 5 全学横断的な教育力向上に資する教育技法・教育システムの開発及び開発支援業務
  - 6 大学教育及び教育手法・技法に関する研修会等の企画立案及び開催支援業務
  - 7 企業等からの外部資金及び研究者等の受入に関する業務
  - 8 教育コンテンツに関する各種技術的及び法律的問題対応業務
  - 9 教育力向上に関する関係部署との連絡調整業務
  - 10 教育力研究開発機構の庶務及び渉外に関する業務
  
- ・学事・社会連携課（課長 1 名、副課長 3 名、課員 4 名、派遣職員 1 名、パートタイム職員 2 名）
  - 1 大学の主催する行事・招待会に関する業務
  - 2 研究費における不正防止計画の推進に関する業務
  - 3 学生に対する告示に関する業務
  - 4 各種学会の補助に関する業務
  - 5 教員研究室の庶務に関する業務
  - 6 教学(試験問題、補助教材を含む。)事務用印刷業務
  - 7 印刷機器の使用管理に関する業務
  - 8 父母連絡会に関する業務(受託)
  - 9 父母連絡会及び同支部の運営に対する協力・助言及び指導に関する業務
  - 10 父母に対する学生の成績及び就職等の情報提供に関する業務
  - 11 社会連携・社会貢献に係る横断的教學事項に関する業務
  - 12 社会連携・社会貢献に係る自治体を含む学外機関との連携に関する業務
  - 13 社会連携・社会貢献に係る情報収集及び広報活動に関する業務
  
- ・企画課（課長 1 名、副課長 3 名、担当副課長 1 名、課員 3 名、派遣職員 1 名、パートタイム職員 2 名）
  - 1 教学に関する情報の収集・分析・調査・統計に関する業務
  - 2 学部等の認可申請その他諸手続き(届出・報告・回答)に関する業務
  - 3 教学に関する規程の制定・改廃に関する業務(規程整備委員関係を含む。)
  - 4 教学に関する記録(教員履歴書を含む。)の作成・保管に関する業務
  - 5 教学事業の企画・立案に関する業務

- 6 教学事項に関する中・長期事業計画等の企画・立案に関する業務
  - 7 教学予算案の集計に関する業務
  - 8 自己点検・評価に関する業務
  - 9 認証評価等第三者評価に関する業務
- ・秘書課（課長1名、副課長1名、担当副課長1名、課員2名、派遣職員2名）
    - 1 学長及び学部長等の秘書に関する業務
    - 2 学長及び学部長宛文書の処理及び保管に関する業務
    - 3 教員の応嘱に関する業務
  - ・研究助成課（課長1名、副課長1名、担当副課長1名、課員3名、嘱託職員2名、派遣職員2名、パートタイム職員11名）
    - 1 学内研究助成に関する業務
    - 2 研究促進期間制度に関する業務
    - 3 学術図書出版助成に関する業務
    - 4 私学助成に関する業務
    - 5 学外研究助成に関する業務
    - 6 学内助成(特別図書・機械)に関する業務
    - 7 派遣研究員に関する業務

各課における人員配置に関しては、その所管業務の内容や業務量に合わせた人員配置を前提として、人員の職制に合わせた業務配分を行うなどの工夫により、効率的に業務を推進することができている状況にある。しかしながら、一部の課室においては、構成員について他部課室に兼務辞令が発令されている者もあり、新規業務への積極的な対応という観点からは、やや人員が不足していると思われる課室も一部存在している。

また、事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策に関し、事務職員の専門性を向上させるための取組みとしては、主として本学専任職員を対象として人事部が行う研修のほか、職員の能力の向上及び資質の啓発に資するものとして、①資格別研修、②目的別研修、③職場研修の3種類の研修制度を設けており、これらの受講を通じて人材の育成や個々の職員の資質向上に努めている。このほか、学内各組織がそれぞれの推進する活動に関連する学内の講演会等（中央大学FD・SD講演会、入試分析講演会など）や、外部機関が開催するオンラインセミナーや講演会に積極的に参加することにより、多様に変化する大学職員の業務を推進するうえで備えるべき知識・能力の獲得や、職員としての素養の向上を図っている。

また、学事部及び各課室が所管する委員会については、大学全体に関わる全学委員会であることから、事務職員だけでなく本学の専任教員もその構成員となっており、こうした委員会への参画や日常的な業務を通じた教職協働を積極的に展開することによって、事務職員の資質・能力向上を図っている。

業務効率化を図るための方途としては、特に新型コロナウイルス感染症拡大下での取組みに関連して大きく業務の効率化が図られており、業務の推進に際して遠隔会議授業システム「Webex」や「Zoom」を利用して会議や打ち合わせを実施したり、在宅勤務や時差出勤を組み合わせたりすることで、時間的な制約を一定程度解消したうえで効率的な業務推進を図っている。また、各種帳票における押印の省略を行う、あるいはアンケート実施等に際しては、Googleフ

ホームを積極的に活用して集計に必要な手間を軽減するなど、これまでの実施内容・手続きを見直すことによって、日常的な業務そのもののスリム化にも努めている状況にある。

#### <点検・評価結果>

学事部の役割については、横断的教学事項に対応する事務組織として適切な内容が事務組織規則に明記されており、学事部を構成する各課室及びそれを構成する人員についても、その役割を達成するうえで概ね十分なものとなっているが、一部の課室において、新規業務への対応を見据えた場合には、更なる人員の充実・増強が必要となっている。また、事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策については、大学として設定する各種研修や学内外の講演会等に参加するための土壌が十全に整備されており、これに基づいて事務職員個々が高い意識の下で、多様化する業務に対応するうえで必要な知識・能力の獲得と日常的な業務の効率化に努めており、大学運営を担う組織として適切なものとなっている。

#### <長所・特色>

特になし

#### <問題点>

学事部を構成する各課室及びそれを構成する人員については、新規業務への対応を見据えた場合に、一部の課室において更なる人員の充実・増強が必要となっている。

#### <今後の対応方策>

職員の配置人員については、本学全体における人員配置のバランスを考慮して行われるものであることから、一朝一夕に解決することが難しい側面があるため、現状の人員体制において、効率的な業務の推進に努めることで、更なる業務への対応が可能となるよう努めるとともに、特に新規業務への対応が必要となる課室について、人員の補充がなされるよう法人に対し要望をしていくこととする。また、業務の移管や廃止等、現状の業務体制の見直しも併せて行っていくこととする。

<点検・評価項目⑤は割愛（企画課で作成）>

**点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

<評価の視点2は割愛>

**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3：評価結果に基づく改善・向上**

#### <現状説明>

先に述べたとおり、本学では、恒常的な自己点検・評価サイクルを構築しており、大学評価委員会が定める方針・手続きに基づいて毎年度、全学的に自己点検・評価活動を実施しており、教学運営組織評価委員会についても、この点検・評価サイクルに基づいて、毎年度自己点検・評価活動を行っている。

教学運営組織評価委員会は、その構成主体となる学事部が運営を担っており、学事部及び学事部に設置される各課室（教務総合事務室、学事・社会連携課、企画課、秘書課、研究助成課）が所管する活動に関連した点検・評価を実施している。その点検・評価の内容については、そ

の構成主体たる学事部が大学運営に係る教学横断事項を取り扱う事務組織であることにも関連して、全学横断的な事項に係る内容となっている。

また、点検・評価に際しては、大学評価委員会が定める方針に基づいて、具体的な事業や業務において、その達成水準を測る指標となる定量的な数値や、アンケート結果等の記述に代表される定性的な根拠を軸に、具体的な取組みの達成状況の確認と、そこから明らかとなった課題を抽出することを基本としており、印象的・感覚的な評価結果とならないよう留意している。

点検・評価活動の結果明らかとなった課題等については、次年度における学事部及び各課室のアクションプランに結び付けるほか、それぞれで所管する全学の委員会活動にフィードバックすることで、計画的かつ着実な改善につなげるような仕組みとなっている。

### <点検・評価結果>

教学運営組織評価委員会の実施する自己点検・評価活動は、その構成主体となる学事部の所管する業務の特性にも関連して、広く大学運営に係る内容となっているほか、その点検・評価内容についても、大学評価委員会が定める方針に従い、適切な根拠に基づいて実施している。また、点検・評価の結果明らかとなった課題については、次年度における学事部及び各課室のアクションプランのほか、それぞれで所管する全学の委員会活動にフィードバックすることで、計画的かつ着実な改善につなげており、適切なものとなっている。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

学事部及び各課室の所管する業務の特性に影響して、自己点検・評価活動の結果として明らかとなった全学横断的な課題については、学事部単体での活動のみでは具体的な改善に結び付けることが困難なケースも存在しており、大学全体としての課題認識の醸成と具体的な改善に向けた推進が進みにくい場合がある。

### <今後の対応方策>

全学横断的な課題については、学事部が所管する学部長会議をはじめとした全学の会議体・委員会等において、認識を共有し具体的な方向性を検討していくことで、それらの会議体等を構成する組織における改善活動を推進するとともに、その活動に関する定期的な状況確認を行っていくことで、具体的な課題改善に結び付けていく。

以上



## 総合戦略推進室

### ◇大学運営・財務

#### (大学運営)

<点検・評価項目①②③は全学レポート参照>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか

中長期事業計画「Chuo Vision 2025」を統一的に実施するための体制として、理事会の下に中央大学総合戦略推進会議を設置するとともに、同会議の円滑な運営を図るための運営準備会を置き、これらの運営を担う事務組織として総合戦略推進室を置いている。総合戦略推進室においては、これらの会議運営、会議運営に係る情報収集や競合他大学比較を含む現状分析・論点整理を行う等、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」推進に係る活動を支援している。また、総合戦略推進会議、運営準備会に加えて、中長期事業計画に掲げる諸施策の具体的構想の策定、その他実施の詳細について検討を行う構想検討委員会を案件に応じて設置している。現在は多摩キャンパス将来構想検討委員会、そのもとの4部会が多摩の将来構想について精力的に検討を行っており、総合戦略推進室がその運営と支援を行っている。

総合戦略推進室の専任職員の配置については、部長1名、担当課長2名、担当副課長1名、一般課員1名の合計5名の体制となっている。なお、中央大学事務組織規則上の総合戦略推進室の業務は以下のとおりとなっている。

- 1 中長期事業計画の立案、推進、進捗管理及び整備に関する業務
- 2 単年度事業計画の立案、推進、進捗管理及び整備に関する業務
- 3 事業報告書の作成に関する業務
- 4 単年度及び中長期事業計画の実施支援に関する業務
- 5 単年度及び中長期事業計画の広報活動に関する業務
- 6 総合戦略推進会議、運営準備会及び委員会の運営に関する業務
- 7 総合企画委員会の運営に関する業務
- 8 学内外の情報の収集・調査・分析に関する業務
- 9 その他全学的事業計画の推進に関する業務

具体的に、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の推進にあたっては、単年度事業計画は中長期事業計画を支える年次別計画と位置づけ、総合戦略推進室を中心として、事業計画の推進に必要な学内各組織における具体的なアクションプランの取りまとめを行っている。これらの

進捗状況等については、設定した 50 項目の数値目標・指標の状況とアクションプランの進捗状況について総合戦略推進会議を通じて、法人及び教学執行部へ報告する体制を採ることで、各年度における事業計画との最適化を図りつつ中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の時宜に照らした軌道修正と、その着実な推進に努めている。さらに、中長期事業計画の進捗について、学内構成員への適切な周知と共通理解の醸成を目的として、学内周知用の Chuo Vision 2025 NEWS の作成等を行っている。

なお、総合戦略推進室の業務内容は、中長期事業計画の立案時期や事業計画の推進に伴い設置する各種構想検討委員会の設置数等により、年度により業務量が大きく変動する傾向がある。これらの業務は一定の期間に実施するプロジェクトの性格を持っていることから、他部課室の協力を得て教職協働を実施できるよう、関係組織との協力体制を築いていく必要がある。

また、総合戦略推進室においては、Chuo Vision 2025 を推進するために経営 IR などのエビデンスベースドマネジメント（EBM: Evidence-Based Management）に関する専門的知識や手法の習得、分析・立案能力の一層の向上をはかる必要があるが、そのための時間を創出するために学内情報の収集などの業務効率向上に資する全学的な事務 DX の推進が求められる。

#### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

事務職員の専門性向上については、外部団体の主催する高等教育に係るウェビナー等に参加するなど、個々人の能力伸長に努めている。また、12 大学企画業務担当者会議における情報収集や、必要に応じて他大学へのヒアリング等も行うことを通じて、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の推進に資する最新の知識を獲得し、業務に活かすことに努めている。

また、総合戦略推進会議、運営準備会、各種構想検討委員会の運営やその準備において、日常的に法人及び教学執行部や他部署の職員との意見交換等を行いながら進めており、教職協働の体制となっている。また、現在設置されている多摩キャンパス将来構想検討委員会においては、本学の将来を担う若手教職員が参画し活発な議論を行っており、教職協働の場となっている。

#### <点検・評価結果>

以上のように、総合戦略推進室の役割に適した人員が配置・構成されている。また、高等教育に関する最新動向をいち早く収集し、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の推進に活かす等に努めている。

一方で、今後更なる事業計画推進のための検討・教職協働を進めるにあたっては、専門的人員の配置や研修等を行う必要がある。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

総合戦略推進室の業務内容は、中長期事業計画の立案時期や事業計画の推進に伴い設置する各種構想検討委員会の設置数等により、年度により業務量が大きく変動する傾向がある。これらの業務は一定の期間に実施するプロジェクトの性格を持っていることから、他部課室の協力を得て教職協働を実施できるよう、関係組織との協力体制を築いていく必要がある。

また、総合戦略推進室においては、Chuo Vision 2025 を推進するために経営 IR などのエビ

デンスペースドマネジメント（EBM: Evidence-Based Management）に関する専門的知識や手法の習得、分析・立案能力の一層の向上をはかる必要があるが、そのための時間を創出するために学内情報の収集などの業務効率向上に資する全学的な事務 DX の推進が求められる。

#### <今後の対応方策>

現行の中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の推進とともに、今後は次期中長期事業計画の策定も視野に入ってくるため、専門的知見の向上とともに適切な実施体制となるよう検討を行う。

以上

## 総務部（法人運営組織評価委員会）

### ◇大学運営・財務

#### （大学運営）

<点検・評価項目①、②、⑤、⑥については全学レポート参照。③については割愛>

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

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み、業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

評価の視点3：職員の採用・昇格等に関する諸規程の整備とその適切な運用がなされているか。

評価の視点4：人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善がなされているか。（業務評価の仕組み、処遇への反映方法等）

#### <現状説明>

##### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

総務部は、総務課、庶務課、都心キャンパス庶務課、校友課によって構成される。管理職として総務部長1人、総務部副部長2人のほか、各課に課長職（総務部担当課長を含む）を配置している。

総務課（7人）は、横断的法人事項に関する企画・立案、意思決定機関に係る業務を担当する文書グループと各種行事、渉外、庶務事項を担当する庶務グループ、法人役員の秘書機能を担う法人秘書室によって業務を分担している。

庶務課（2人）は多摩キャンパスの管理業務を担っている。

都心キャンパス庶務課（1人）は後樂園キャンパス、市ヶ谷キャンパス、市ヶ谷田町キャンパスの管理業務を担っている。

校友課（2人）は募金活動の企画・立案及び学员ネットワークの構築に関する業務を担っている。従前は募金推進事務局として募金活動に係る業務を推進していたが、理事会の意思をより迅速かつ的確に反映し、業務執行機能を向上および効率化するため、2021年4月より総務部校友課として部内に位置づけることとなった。

また、総務部の嘱託職員として、法実務カウンセラー（弁護士1人）を雇用している。

なお、2022年7月からは、内部監査室、法務案件処理、公益通報規程及び監事監査規程に係る業務を担う法務・監査課を設置した。今後、本学の都心展開に伴い、都心キャンパスの総合的な管理を担う都心キャンパス総合事務室を設置する予定である。

##### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

役員に対して実施する理事会勉強会、教務役員会勉強会、理事会小委員会や文部科学省・私立大学連盟が主催する説明会等について、課員も出席し、知識の習得に努めている。

また、2022年度より、総務課の若手職員が新入職員に対して、学校法人を取り巻く法律や本学のガバナンス体制について研修を行っている。新入職員の能力伸長はもとより、総務課の若手職員にとっても、日常の業務を通して得られた知識をアウトプットすることができ、貴重な

研鑽の場となっている。

円滑な業務遂行の観点からは、会議のオンライン化を図り、理事会、執行役員会及び教務役員会は、集会方式とオンライン方式の併用が恒常化している。また、環境負荷の軽減と会議準備の効率化を図るため、2021年4月から、会議において紙媒体の資料配布を取り止め、構成員1人に1台のタブレットを机上に備えるとともに、資料はmanabaを通じて配信するようにした。

#### <点検・評価結果>

以上のように、総務部は、その役割に対して概ね適切な人数構成となっている。また、学校法人の管理・運営に携わる上で、特に必要な知見を深める機会を担保し、能力向上に努め、業務を行っている。

#### <長所・特色>

特に、新入職員研修において、本学の規程体系をはじめとした「職員として働く上での基礎知識や心構え」に係る内容について、講師を総務課の若手職員が務めることは、知識をアウトプットする場として有益であるといえる。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

新入職員研修など、総務課の若手職員が学内において、業務を通じて得られた知識などをアウトプットする場については、今後も前向きに検討を行う。

以上

## 管財部

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

本学が2015年3月に策定した「中長期事業計画 Chuo Vision 2025」の中では、Vision（将来構想）としてキャンパス整備について以下のように定めている。

#### 人類の未来を拓き、常に新たな社会的価値を創出する総合キャンパスの構築

文化・景観・環境・アメニティを重視し、その適正配置のもと、学生・生徒が躍動する、魅力あふれる総合キャンパスを創出、展開する。また、キャンパスそのもののグローバル化を追求し、多摩と都心の特色ある二大拠点の形成を実現する。本学の将来構想並びに学園づくりの中心の一つに常にキャンパス展開を位置づけ、その特色について広く社会へ情報発信を行い、大学の「見える化」を実現していく。

これを実現するため、2016年4月に総合戦略推進会議のもとにキャンパス整備構想検討委員会が設置され、管財部は事務所管となり、キャンパス整備の指針となるキャンパスマスタープランを2016年度末に策定した。

キャンパスマスタープランは、中長期事業計画に掲げる本学のミッション・ビジョンを実現するための整備計画を明示することを目的に策定したものであり、策定にあたっては、1)建学の精神、教育目標、大学の諸活動に関する方針、中長期事業計画との一貫性・整合性を図る、2)老朽化する建物の建替時期となる20～30年後の社会状況を見据え、2025年までの戦略的プランを策定する、3)学生や教職員をはじめとした利用者の視点に立った、教育研究環境の質的充実を図る、の3点に特に留意した。

そのうえで、持続可能なキャンパス創出に向け、キャンパスごとに現状把握に基づいた今後の整備や利活用の方針の策定と具体的なキャンパス骨格プラン、実現に基づいたロードマップの作成を行った。

具体的に、キャンパスマスタープランでは、中長期事業計画の対象としている2025年以降も含めて、概ね次の3期に分けて検討・実施することとしている。

#### ・第1期（2017年～2022年頃）

都心展開や新学部の設置・開講に伴って、新棟の建設や既存建物のリニューアルを推進する時期となる。都心展開のための行政協議を進め、都心展開の方針や新学部の方針を見極めながら、柔軟に対応する。

#### ・第2期（2023年頃～2028年頃）

都心展開や新学部の運用が一段落している時期となる。この時期においては都心展開第

2弾を検討し着手することを目指す。また、二大キャンパスの建物のうち耐用年数60年に達する既存建物のローリングを検討する時期にあたる。

- ・第3期（2028年頃～2048年頃）※多摩キャンパス竣工60年を起点に前後10年の範囲でローリングを想定  
二大キャンパスにおいて、既存建物のローリングを順次開始する時期となる。キャンパスマスタープランのゾーニング計画に沿いつつ、今後の状況を見ながら、配棟計画や動線計画を立てて、ローリングを行う。

これらに基づく具体的な施策として、多摩キャンパスにおいては、グローバルな教育研究が可能となる施設設備を整えた「グローバル館」(Global Gateway Chuo)、オンキャンパスで「生活」と「教育」が融合する「国際教育寮」が、2020年4月から供用を開始した。また、学部横断的な教育研究施設となる「Forest Gateway Chuo」についても、2021年4月から供用を開始している。また、総合戦略推進会議の下に、法学部等の移転を契機とした多摩キャンパスにおける教育研究組織及び教育研究環境のあり方を検討することを目的として、多摩キャンパス将来構想検討委員会を設置し、将来構想においては、特定地域内の大学等の学生の収容定員の抑制（23区規制）を始めとした社会情勢や他大学の状況に加え、本学のローリングも見据えた上で、全学的な視点で中長期的に教育力と研究力を向上させる視点を持って教育組織・教育研究環境を検討していく予定である。

都心キャンパスにおいては、「中長期事業計画 Chuo Vision 2025」では、都心に点在する教育研究組織の効率的な運営と連携、未来指向型の文理融合教育研究の推進等を当座の目的としつつ、全学的観点での戦略として、都心キャンパスの集約と全学的な教育研究組織の再配置を構想している。中長期事業計画の当初は、このような目的のもとに、後楽園キャンパスの再開発を主軸として、このキャンパスに法学部と法科大学院等を移転させる方針を立てたが、再開発の調査を行った結果、後楽園キャンパス再開発計画を一旦中止しつつも変動する諸条件に適う別途の方策によって、構想を推進し実現することになった。

すなわち、法学部等の都心移転のために、文京区大塚1丁目の都用地について定期借地権（40年間で10年間の延長可）を設定した上で新キャンパス（茗荷谷キャンパス：2023年竣工予定）を整備することにした。加えて、都心における教育研究の拡充のために、文京区春日一丁目の敷地（旧JT敷地）を取得し、都心キャンパスの再整備と発展に資する地理的に有効な資産を獲得することになった。

他方で、本学は、2019年に開設した国際情報学部を収容するために市ヶ谷田町キャンパスを改修整備するとともに、法科大学院およびビジネススクールの移転先として駿河台記念館を建て替えることとした（駿河台キャンパス：2023年竣工予定）。本学の都心キャンパスは、中長期事業計画の後半を策定する時点では、2023年以降、後楽園キャンパス（理工学部・理工学研究科・研究開発機構・その他研究機関等、中央大学高校）と小石川キャンパス（JT跡地等）、茗荷谷キャンパス（法学部・法学研究科）、駿河台キャンパス（法科大学院、ビジネススクール）、市ヶ谷田町キャンパス（国際情報学部）になる予定である。

法学部・法学研究科の茗荷谷への移転と法科大学院の駿河台への移転が実現されることにより、現行の3つのキャンパスが地下鉄丸ノ内線で連結されて相互の連携は可能となる。しかし、当初構想されていた後楽園キャンパスへの集約は未完の状態であるとともに、国際情報学部を市ヶ谷田町に開設することになったことから、文理融合の教育研究の実施において、本学の都心キャンパス整備はまだ過渡期の状態にある。そして、法学部・法学研究科の都心移転の具体的な計画の立案と校地校舎の変更に係る手続きとともに、小石川キャンパス（JT跡地）を含め

た、後楽園キャンパスおよびその周辺の開発に向けて、法人および教学における協働体制のもとに、引き続き、都心キャンパス整備に注力するものとする。

約 20 年後には多摩キャンパスの建物の改築の時期を迎えることとなり、その際には、多摩キャンパスに所在する学部・校舎のあり方につき、社会的な事情と要請を見定め、その一部の都心移転の選択肢を含めて、検討する必要がある。

創設当初の入学定員 150 名の国際情報学部は、完成年度である 2023 年度には総定員 600 名を市ヶ谷田町キャンパスに収容することになり、加えて新設される大学院国際情報学研究科や将来の学部定員増構想にあたっては市ヶ谷田町キャンパスでは手狭であり、他の都心キャンパスでの展開を視野に入れた検討を早急に行う必要がある。

後楽園キャンパスにおいては、老朽化した 1 号館（1962 年竣工）の建て替えが喫緊の課題である。法学部 1 年生を後楽園キャンパスに収容すると同時に 1 号館の建て替えも完了する当初計画を変更し、2025 年 4 月供用開始を目指し、1 号館の建替えを予定する。加えて、5、6、8 号館は多摩キャンパスとほぼ同時期に順次建替え（ローリング）の時期を迎える。こうした将来のキャンパス再開発を視野に入れて、容積率の拡大や近接地の取得を目指す必要がある。

茗荷谷キャンパスが 40 年間（10 年間の延長可）の定期借地であることを勘案すると、将来的には、法学部等を後楽園キャンパスとその周辺に集約することができれば、法学と理工学の連携・融合はより効率的になり、学生サービスや法人機能も合理的な運営が実現することから、中長期事業計画の当初の構想を踏まえた中長期的展望を明確にして、これを実現するための取り組みを計画する必要がある。この場合、将来的な展望として、法学部のほか、現在は多摩キャンパスに所在する文系学部、市ヶ谷田町キャンパスに所在する国際情報学部のいずれか、あるいは複数を、後楽園キャンパスおよび周辺に移転させ、移転学部と理工学部によって文理融合拠点を形成する方針等を次期の将来構想として検討することが、初期の構想に合致し、将来の開けた展望となる。このため、後楽園キャンパスへの文系学部移転を見据えた後楽園キャンパスの再開発はいずれ不可欠になると考えられ、これに向けての具体的な検討を始める必要がある。

#### <点検・評価結果>

点検評価項目に対して適切に対応している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点 1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

#### <現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施



## ○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

本学の施設・設備に関する諸施策に係る点検・評価に関しては、「中央大学大学評価に関する規程」の定めに基づき、大学評価委員会の下に設置される組織別評価委員会のうち、「施設・設備組織評価委員会」においてこれを実施している。

組織別評価委員会は、①当該組織の自己点検・評価、②①の結果の中央大学大学評価推進委員会への報告、③①の結果に基づく改善状況の継続的な把握及び中央大学大学評価推進委員会への報告、④中央大学大学評価委員会委員長からの助言・勧告に基づく対応、⑤その他当該組織別評価委員会について、大学評価委員会から自己点検・評価及び認証評価の実施・運営に関して指示された事項の処理、を主な任務としており、「施設・設備組織評価委員会」の点検・評価に関しては、同委員会を構成する管財部が行っている。

具体的な点検・評価活動については、全学の自己点検・評価スケジュールに則って毎年定期的に点検・評価を行い、その結果を組織評価委員会委員長である管財部長が確認し、そのうえで管財常任理事の確認を経ることで、管財部としての自己点検・評価結果を組織的なものとする仕組みとなっている。

2021年度以降に取り組むべき「自己点検・評価結果に基づく最重要課題」では、『全学横断的な施設・設備の整備および管理運営体制の改善』が挙げられており、教育手法の発展に即した教室環境の整備、授業外における学修・学生生活を行うに相応しい環境の整備について、組織間連携の不足が要因しているとされている。これを受け、毎年の予算査定時には、申請課へのヒアリング結果を管財部内で集約精査し、全ての申請課からの施設・設備関係計画を一覧にした上で、類似計画全体について多角的な検討を行うこととしている。また、個別計画での是非の判定とならないよう、計画全体を『アメニティ向上』、『安全・安心』、『維持管理』の3分類にカテゴリ分けした上で、緊急性や経済性等も加味し、計画の査定を行っている。また、最終的には、各年度の施設・設備関係計画予算について、5常任との予算会議を開催し、全学横断的な整備計画であるかどうかの観点も含め、計画全体の検討を行っている。近年の具体的な取り組みとしては、トイレの美装・改修工事や屋外運動施設屋外照明のLED化、学校施設の天井等非構造部材の耐震対策工事を行っている。

また、新学部設置をはじめ、都心キャンパス整備にあたって、全学横断的な予算・施設・設備・人事・組織の整備に向けた取組みを推進するため時限的に設置された、キャンパス整備連絡調整室にて課題の整理・調整・整備の方向性の検討が進められた。都心キャンパス整備については、後楽園キャンパス1号館の建て替え計画を残しているが、概ねの役割を終えたため、2022年6月末をもってキャンパス整備連絡調整室は解散し、キャンパス整備連絡調整会議として通常業務での全学横断的な予算・施設・設備・人事・組織の整備に向けた取組みを推進するための調整を行うこととした。

一方、過年度には、中長期的視点に立ったキャンパス施設・設備の整備に関して、各組織の考え方や意見・要望を定型的に吸い上げる機会や方策が用意されていないことが指摘されていた。この点については、2021年4月に供用開始となったForest Gateway Chuoの建設計画時に合わせて『中央大学多摩キャンパス学部共通棟(仮称)の整備及び利活用のための検討委員会』が、また駿河台校地の校舎建て替え計画時に合わせて『中央大学駿河台記念館の整備及び利活用のための検討委員会』が、学長・学部長会議の下に設置され、学内各機関・組織からの要望が出され、これらの要望について2020年2月10日付で理事長から回答した。また、2023年4月に法学部が茗荷谷キャンパスに全面移転した後の多摩キャンパスの利活用も含めた検討体制と

して、総合戦略推進会議の下に、『多摩キャンパス将来構想検討委員会』が設置され、多摩キャンパスにおける教育・研究のための組織及び環境のあり方を現在検討中である。

#### <点検・評価結果>

点検評価項目に対して適切に対応している。また、自己点検・評価結果を踏まえ、検討プロセスを工夫し、法人・教学の協働で検討が進められるように調整を図っている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇教育研究等環境

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：学生の学習および教員による教育研究環境整備に関する方針の適切な明示

第1部第8章を参照

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：校地・校舎等の整備状況とキャンパス・アメニティの整備状況

評価の視点2：校地・校舎・施設・設備の維持・管理、安全・衛生を確保するための仕組みの整備状況

第1部第8章を参照

### ◇大学運営・財務

(大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

管財部内は管財課、調達課、設備管理課、理工学部管財課の4課で構成されているが、2022年4月より中央大学ビズサポートの設立を契機に、管財部の業務内容の精査・見直しを行い、

既存業務を「管財部での継続」、「中央大学Bizサポートへの委託」、「廃止」に分類すると共に、業務量・人員配置について整理を行い、新しい体制で業務執行を行っている。

具体的には、

- ・設備管理課を廃止し、エネルギーセンターでの運転管理を担う委託業者の管理をはじめ、設備管理関係業務を全面的にBizサポートに委託
- ・調達課・用度グループ及び管財課業務の一部をBizサポートに委託

する体制をとっている。管財部から中央大学Bizサポートへの業務委託を円滑にするため、調達課・用度グループ、管財課及び旧設備管理課に所属する専任職員の一部を兼務出向させている（調達課・用度グループ1名、管財課2名、旧設備管理課1名）。

現在の管財部の構成は次のとおりである。[ ]内はBizサポートへの出向者を示す。

管財部：専任職員6名（部長1、担当課長2、課員1、嘱託1）

管財課：専任職員5名 [2名]、（課長1、課員4）派遣職員1名

調達課：専任職員11名 [1名]（課長1、課員10）、パート職員2名

理工学部管財課：専任職員6名（課長1、担当課長1、課員4）、パート職員2名

また今後は、調達課・施設グループ及び理工学部管財課業務の一部についてもBizサポートに委託する計画である。

管財部から中央大学Bizサポートへの業務委託に際しては、職務権限の委譲や規程の基準の見直し、DXの推進を並行して行い、中央大学Bizサポート側で受託する業務に係る人件費等の経費をも抑制していく。

中央大学Bizサポートへの業務委託が円滑に進んだ後の管財部の人員体制は、

管財部：専任職員3名（担当課長1、課員1、嘱託職員1、パート職員1）

管財課：専任職員3名（課長、課員2）

調達課：専任職員8名（課長、用度グループ2、施設グループ5）

理工学部管財課：専任職員3名（課長、課員2）

を予定しているが、2大キャンパスの運営体制や中央大学Bizサポートへの業務委託状況によっては、管財部全体の組織改編も視野に入れていきたい。

こうした組織構成や人員配置の見直しを進め、将来、管財部の専任職員が担う役割として、施設の運用・更新に関する戦略的計画立案と計画実行判断・検証をその中心に据えていきたいと考えている。

また、上記の施設の運用・更新に関する戦略的計画立案においては、執行役員会での審議を基本としつつ、必要に応じて学長・学部長会議をはじめとした教学関係機関との連携を図ることとしたい。

#### <点検・評価結果>

点検・評価項目に対して適切に対応している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

以上

## 人事部

### ◇大学運営・財務

#### (大学運営)

<点検・評価項目①～③割愛>

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

<評価の視点3、4は割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み、業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

##### ○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

人事部は人事課（人事グループ、庶務グループ）、福祉課の2課で構成している。人事課は、2グループ体制として、職員人事管理諸制度の調査・立案に係る業務をはじめ、教職員の発令、職員の採用・異動・昇格や研修等に係る業務、給与制度の調査・立案に係る業務をはじめとした教職員の給与に関する業務等、本学の人事政策のもとで、具体的に業務を推進している。福祉課については、福祉制度の調査・立案に関する業務をはじめとして、教職員の福利厚生に係る業務、健康保険組合業務（受託）を行っている。このような体制により、責任の所在の明確化を図りつつ、本学の教職員全体の人事労務給与・福利厚生等に係る業務を一手に担っている。

なお、2022年4月より株式会社中央大学Bizサポート（以下、「Bizサポート」）の設立により、人事部にて担っている既存業務の一部をBizサポートへ委託している。人事部の業務内容の精査・見直しを行い、既存業務を「人事部での継続」、「Bizサポートへの委託」に分類すると共に、業務量・人員配置について整理を行い、新しい体制で業務執行を行っている。具体的には、教職員の各種人事関係手続、給与処理業務、社会保険・労働保険業務等をBizサポートへ委託している。

人事部の人数構成は次のとおりである。現在、Bizサポートへの業務委託を円滑にするため、人事課に所属する専任職員2名を兼務出向させている。

[ ]内は中央大学Bizサポートへの出向者を示す。

人事部：専任職員4名（部長1名、担当副部長1名、担当課長2名）

人事課：専任職員9名 [2名]、（課長1名、課員8名）、パート職員2名

福祉課：専任職員4名、（課長1名、課員3名）、派遣職員1名、パート職員2名

##### ○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

事務職員の専門性向上については、私立大学連盟を始めとする研修等に参加するなど、個々人の能力伸長に努めている。特に人事労務に関しては、昨今の無期労働契約転換への対応、男性の育児休暇取得促進などのように、様々な法令改正の動向をいち早くキャッチし、本学の制度と照らし、対応を行っていく必要がある。最新の動向をつかみ、対応していく能力については、日頃から情報収集を行いながら、必要に応じて外部研修に参加するなど、日々研鑽に努め

ている。

**<点検・評価結果>**

以上のように、人事部の役割に適した人員が配置・構成されている。また、人事労務に関する最新動向をいち早く収集し、本学の体制へ反映するなど、業務を行っている。

**<長所・特色>**

特になし。

**<問題点>**

特になし。

**<今後の対応方策>**

特になし。

以上

## 経理部（財務関連組織評価委員会）

### ◇大学運営・財務

#### （大学運営）

<点検・評価項目①②③は全学レポート参照>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

中央大学事務組織規則上の経理部の業務は「財政計画の企画・立案、予算、経理、資金及び決算に関する業務」となっており、経理課、資金課の2課体制でこれら業務を遂行している。専任職員の配置は、経理部1人、経理課9人、資金課3人となっている。経理課では、「財政計画の企画・立案に関する業務、収支予算案の編成に関する業務、決算に関する財務諸表の作成、収入に係る会計処理及び収入報告書の作成、支払に係る会計処理及び支出調書の作成」等の業務を担い、資金課では、「現金・預金の出納管理、有価証券及びこれに準ずるものの出納管理、金融機関との連絡・調整に関する業務」等の業務を担っている。こうした業務量の違いが配置職員数の差となっている。また、この業務分掌の切り分けは、収入や支払に係る伝票処理業務と現金出納業務とを内部統制の観点から同一者が全ての業務を担当することがないように組織として分離し、それぞれの業務の質の維持と不正防止に繋げる効果もあると考えている。こうした点からは、人員配置の適切性は担保できていると考える。

また、各課での業務遂行上求められる専門知識がそれぞれ異なる分野であるため、担当業務に合わせ外部研修等に参加することで知識の向上・維持に努めている。

昨今は新型コロナウイルス感染症拡大の影響による勤務体制の変更等もあり、限られた出勤者で業務を遂行する必要があった。そこで、内部統制機能は維持したうえで、課を超えた業務の協力体制を取る等の対応をしてきた。こうした試みにより、人員の効率的な運用に繋がっている。また、別な課の業務の一部を経験することで、業務上の視野拡大に寄与するものと考えている。

#### <点検・評価結果>

基本的には、課員の成長に関しては、人事考課に基づく所属長と課員との面談時（年4回）に確認している。必要に応じて、外部研修への希望も聞くことで、専門性の向上にも繋がっている。

人員体制については、超過勤務の状況を確認し、検討している。現状は、経理課と資金課における超過勤務時間数の差が著しい状況にあり、経理部内での不均衡が生じている。こうした

状況を勘案し、上述の通り課を超えた協力体制を試行的に実施することで、その効果を検証している。その結果からは、業務の質的な側面からの分離の必要性はありつつも、繁忙期における業務内容に応じた協力体制は可能であると考えている。引き続き、こうした協力体制を取り入れることで、人員体制の効率化及び広い視野に基づく違った領域に関する専門知識の習得に結び付けていき、業務の効率化と人材育成に努めていきたい。

#### <長所・特色>

同一部内であることのメリットを活かした柔軟な対応を実践している。既存組織の事務機能を検証する手続きは、多くの時間を要することから、こうした試行的な取り組みから実効性の高い体制を模索することは一案だと思っている。

#### <問題点>

経理部内での業務時間に不均衡が生じている状況にあるが、上述のとおり内部統制機能は維持したうえで、課を超えた業務の協力体制を取ることで対応している。

#### <今後の対応方策>

試行的な取り組みからの効果を検証し、必要性が高いと認められる場合には、組織改編の提案も視野に入れ、考えることとしたい。

以上

## ハラスメント防止啓発委員会

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

本学におけるハラスメント防止啓発及び問題解決に関する組織的な取組みは、2000年6月の「中央大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」の制定施行によって相談体制の整備が開始された。文字どおり、「セクシュアル」ハラスメントに限定した防止啓発活動として開始されたのであるが、個人の尊厳や人権の尊重という観点から、教育・研究機関として、全てのハラスメントに対応することが求められるようになり、2007年4月に「中央大学ハラスメント防止啓発宣言（以下「宣言」という。）」、「中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程（以下「規程」という。）」及び「中央大学ハラスメント防止啓発ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）」として制定施行し、学校法人中央大学として、統一した規程、体制のもとでハラスメント防止啓発に係る仕組みを整えた。

一般に大学は、その教育・研究活動を自主的自律的に行うことを認められ、今後もそれは尊重されなければならない。また、その人間関係も他の社会とは異なる密接性が要求されることも少なくない。しかし、大学の教育・研究活動、それらを支える各種の管理的業務は、本来支配・被支配の関係のもとに行われるものではなく、大学が自治の名のもとに、大学の中のハラスメントを顕在化させずに放置することは、大学の本来の機能を損なうことになり、社会的にも許容されるものではない。本学に関係する者の個人の尊厳や人格が侵害されることが無いようにその自治的活動の一環として、ハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を作り出し、維持するために、ハラスメント防止啓発に取り組んでいる。中・長期的な施策としては、本学の全構成員に対して、適宜、ハラスメント防止啓発に係る啓蒙活動や研修を行うことで、規程第14条に定めた解決方法で一番重い「措置勧告」事案を出来る限り発生させない状態を目指すこととしている。

<点検・評価結果>

以上の通り、ハラスメント防止啓発の理念・目的に応じて、防止啓発活動や問題解決に関する中・長期的な計画や施策を設定している。

<長所・特色>

特になし。

<問題点>

特になし。



### <今後の対応方策>

特になし。

### ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

### <現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

本学では、中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程及び中央大学ハラスメント防止啓発ガイドラインを定め、本学関係機関におけるハラスメントの防止啓発を図り、あわせてハラスメントが発生した場合の適切な措置を講じており、その担当機関として、ハラスメント防止啓発委員会を設置している。

毎年度の始めに開催するハラスメント防止啓発委員会において、前年度の学内におけるハラスメント事案の相談内容や件数等を報告し、その報告内容に応じて前年度の諸活動の点検を行ないつつ、当該年度の活動方針や研修内容を決定している。また、その活動の進捗状況については、2週間毎に開催している常務委員会にて適宜、学内における研修内容の進捗状況等を確認している。

加えて、大学評価委員会のもとにハラスメント関連組織評価委員会を設置し、毎年度、自己点検・評価をおこなっている。その活動の一例として、2020年度には「ハラスメント実態調査の実施」を課題として設定し、改善に取り組んだ。調査の回収率を前回実施時の8.8%から15%超へと向上させることを目標とし、前回低い回収率となったことの原因分析を行い、設問や回答方法の見直しに取り組み実施することで、結果として回収率を16.9%へと向上させることに、繋げることができた。

### <点検・評価結果>

以上の通り、規程等によりハラスメントの防止啓発や発生時の対応を定めており、ハラスメント防止啓発委員会及びハラスメント関連組織評価委員会により点検・評価の実施や改善にも取り組んでいることから、内部質保証システムは有効に機能しているといえる。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇本学における学生支援

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する方針を明示しているか。

## 【現状の説明及び点検・評価結果】

### 評価の視点1：学生に対する修学支援、生活支援、進路支援に関する生支援に関する大学としての方針の適切な明示

#### <現状説明>

#### ○学生に対する修学支援、生活支援、進路支援に関する生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学におけるハラスメント防止啓発及び問題解決に関する組織的な取り組みは、2000年6月の「中央大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」の制定施行によって相談体制の整備が開始された。文字どおり、「セクシュアル」ハラスメントに限定した防止啓発活動として開始されたのであるが、防止啓発委員会と相談窓口が整備され、体制が整うとともに、そこに寄せられる相談はセクシュアル・ハラスメントにとどまらず、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントとして扱わなければならないものが含まれていることが顕在化してきた。個人の尊厳や人権の尊重という観点から、教育・研究機関として、全てのハラスメントに対応することが求められるようになってきたのである。それを受けて、2005年からセクシュアル・ハラスメントだけではなく、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントも含めた全てのハラスメント対応のための規程とガイドラインの検討が開始され、最終的に2007年4月に「中央大学ハラスメント防止啓発宣言（以下「宣言」という。）」、「中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程（以下「規程」という。）」及び「中央大学ハラスメント防止啓発ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）」として制定施行されることとなった。また、この規程は、ハラスメント概念の拡張のみならず、これまで、大学と附属高校とで別途行われていた（セクシュアル）ハラスメント防止啓発活動を統一し、学校法人としての統一した規程、体制のもとで、新たな取り組みを開始するところにもう一つの大きな意義を有していた。

以下に「中央大学ハラスメント防止啓発宣言」（抜粋）を示す。

学校法人中央大学（以下「本学」といいます。）は、日本国憲法の精神に則り、「個人の尊厳」を尊重し、学生・生徒および教職員（以下「構成員」といいます。）等にとって快適な教育（修学・学習を含む）・研究、就業環境を作り出し、維持するために、「ハラスメント防止啓発ガイドライン」（以下「ガイドライン」といいます。）を作成します。

本学は、豊かな人間性と国際性を兼ね備えた人材の育成をめざす教育・研究機関として、相互の人格を認めあえる環境を確保する責任を自覚し、ハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を作り出し、維持することに努めます。そのために、ガイドラインを構成員によく知ってもらい、これが守られるように努めるとともに、ハラスメントについて構成員が安心して相談することができる環境を作り、相談者および関連する人のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して、真相解明・被害回復・再発防止等の適切な措置を迅速にとることを、ここに宣言します。

この宣言、規程及びガイドラインは制定作業の過程で、ハラスメントに関する当時の最新の動向を踏まえつつ、国内外の大学等（ハーバード大学など）の先進事例を盛り込み、例えば、ハラスメント関係規程・委員会等には全て「防止」と「啓発」の2語が冠されていることに代表されるような大きな特徴があるものとなっている。また、申出事案への対応についても機動力に富んでおり、緊急の救済が必要であると認められる時は、「仮の措置」により、相手方（ハラスメントを行ったとされる者）に対し、ただちに仮にハラスメント行為の中止を命令するこ

とができるほか、「事案の解決手続」では調査において、調査の対象となる者は代理人を立てることはできないと明示した点も注目される点であった。さらに、措置案決定の前に対象者には「ハラスメント防止啓発運営委員会」及び「ハラスメント防止啓発委員会」において「弁明の機会」を付与しているなどの特徴を有していた。

その後、実質上の運営から生じた様々な問題を踏まえて、現実的な事案対応に即した規程改正を行うべく、常務委員会を中心に検討を行い、教職員に対する意見聴取やハラスメント防止啓発委員会での審議等を経て、2012年4月、2020年1月に改正規程・修正ガイドラインを施行し、現在に至る。また、この規程改正とあわせて、附属中学・高等学校に関して「中央大学附属の中学校及び高等学校におけるハラスメント防止啓発組織等に関する規程」を定めた。

大学構成員に対しては、規程とガイドラインは本学公式 Web サイトからダウンロードしていつでも手に取れる形を取っている。

その他に、個別の対応として、専任教員には教授会においてリーフレットを配布、兼任教員には冊子「兼任教員ガイドブック」の配布を行うとともに、4月の授業開始頃に兼任教員用レターボックスにリーフレットを配布して啓発にあたっている。その他に、正課授業以外の法職講座や経理研究所等で本学学生を教える立場の講師に対しても、リーフレットを配布して啓発を行っている。職員に対しては、毎年全部課室へリーフレットを配布し周知している。最後に学生に対しては、入学時のガイダンスに於いて、ハラスメントについての啓発とリーフレットの配布による防止啓発活動を実施の他、学内刊行物等にも随時ハラスメントに関する記事を掲載し、周知に努めている。

**点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。**

<評価の視点1～6、8～11は割愛>

**評価の視点7：ハラスメント防止のための措置の状況**

<現状説明>

#### ○ハラスメント防止のための措置の状況

##### 1) ハラスメント防止啓発に関する組織体制等

本学におけるハラスメント防止啓発に関する組織体制は、中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程において、「本学におけるハラスメントの防止啓発活動を統一的かつ継続的に行うため、防止啓発委員会を置く」（規程第24条）、また、「ハラスメントに関する業務を処理するため、防止啓発委員会の下に防止啓発支援室を置く」（規程第39条）と定めている。

ハラスメント防止啓発委員会は法人及び教学の各組織から選出された委員により構成され、ハラスメント防止啓発支援室は法人事務組織としての位置づけである。

ハラスメント防止啓発委員会の下には、日常的な防止啓発活動と事案解決に当たる組織としてハラスメント防止啓発運営委員会（規程第29条）を設置し、ハラスメント防止啓発支援室と連携して、ハラスメント事案の解決に向けた対応にあたり、ハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を作りだし、維持するための防止啓発活動を行っている。運営委員会は、各学部、各研究科、各附属中学・高校教諭及び事務職員から理事長が委嘱した36名で構成されるが、なるべく多くの防止啓発運営委員が事案対応を担当し、負担が偏らないようにするため、4名毎の月当番を決めている。これにより、それぞれの

運営委員に経験が蓄積され、よりスムーズな事案解決及び防止啓発活動を可能にしている。なお、原則として当該組織に所属する委員は事案担当から外す等の配慮を行っている。

さらに、運営委員会の中には具体的な日常業務を遂行することを目的として、運営委員長及び運営副委員長で構成される「常務委員会」（規程第 36 条）を設置し、多様な相談に対して柔軟な対応を可能にしている。

日常的なハラスメントの相談については、ハラスメント防止啓発支援室（多摩キャンパス）、学生相談課、（多摩キャンパス）、都心学生生活課（後樂園キャンパス）、専門職大学院事務部（市ヶ谷キャンパス及び後樂園キャンパス）及び通信教育部事務室が窓口となり、直接来室・電話による相談を受けている。さらにハラスメント防止啓発支援室では、FAX、メール、手紙での相談にも対応することとし、相談者がアクセスしやすい相談体制を整えている。

## 2) ハラスメント防止啓発活動等

ハラスメントに対する正しい理解と防止啓発を目的に、以下のような取組みを実施している。

### ①講演会・研修会

学生、教職員、附属高校生それぞれを対象とした講演会を毎年度実施している。

2021 年度の実施実績としては、学生対象の講演会については 4 回、教職員対象の講演会・研修会については 10 回、附属高校生対象の講演会については 4 回となっている。学生及び教職員を対象とする講演会については、多摩キャンパスのみならず後樂園キャンパス、オンラインでも開催することとし、構成員が年に 1 回は参加が可能なよう配慮している。また、新任教職員に対しては、対象者全員に対してハラスメント防止啓発に対する理解と意識を高めるための研修を実施している。

### ②防止啓発キャンペーン

2007 年に始まった防止啓発キャンペーンは、2018 年度からはダイバーシティセンターと共催で実施することにより、大規模なキャンペーンを展開することができている。また、近年はオンラインによる講演会等の開催により、キャンパスを問わず、構成員が参加しやすいものとなっており、これらの取組みにより、学生はもとより、多くの構成員のハラスメント防止啓発に関する意識を醸成することに役立っている。

### ③構成員を対象とするアンケート調査

2008 年度から、学校法人中央大学の全構成員（附属高校を含む）を対象とするアンケート調査として、「中央大学ハラスメント実態調査」を実施している。この調査は、①ハラスメント被害の実態を把握すること、②ハラスメント被害者の声を吸い上げること、③本学におけるハラスメント防止啓発に対する取組みの周知度を過去の調査と比較することを目的としており、2012 年度からは、新たに附属中学生を含めた全構成員に対して 4 年に一度実施している。

2020 年 12 月には第 4 回目の調査を実施した。対象者の母数が多いため、調査の回収率は、16.9%であるが、新たな取組みとして、回答は、Web 上での回答またはマークシートによる回答のいずれかを回答者が自由に選択できる方式をとり、Web サイトの運営およびマークシートの回収を、一般財団法人日本ハラスメントカウンセラー協会に業務委託した。その結果、第三者機関を経由して回答が集計されることで匿名性が担保され

るといふ安心感と、回答用 Web サイトの作成により回答者の利便性が格段に上がり、前回より 85%増、5,989 件の回答が得られた。調査結果報告書を 2021 年 6 月に発行するとともに、構成員対象のポータルサイトにも掲載し継続的な防止啓発活動に役立てている。

以上のような取組みを展開した結果、2020 年度に実施した「中央大学ハラスメント実態調査」では、回答者の 63.1%が「本学がハラスメント相談窓口の設置やハラスメント防止啓発活動を行っていること」について「知っている」と回答している。特に非専任を含む教職員における認知度は 90%を超えており、ハラスメント防止啓発の取組みが組織内で浸透していることを裏付けている。

### 3) ハラスメント事案への対応の適切性

ハラスメント事案への対応については、中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程第 14 条に基づいて、以下のように対応している（図 1 参照）。

#### 【ハラスメント申出事案解決方法の種類と相談対応の流れ（規程第 14 条概要）】

##### ① 相談

ハラスメントを受けた者（相談者）からの申出の内容に応じて助言をしながら解決策を探る。

##### ② 通知

相談によって問題を解決することができないときに、相談者に不利益が生じないように配慮しつつ、ハラスメントを行ったとされる者（相手方）に対し、ハラスメントの相談があったことを伝え、これに関する意見を聴く。相手方からの意見により、相談者がそれ以上の措置を望まないときに手続は終了する。

##### ③ 意見の調整

相談者が相手方との間で、ハラスメントの存否及びこれが存在する場合にとられるべき措置について、意見の調整を図ることを希望するときに、双方からの意見の提出を求め、これを他方に伝達するとともに、双方に助言を与えて、意見の調整を図り、相談者が不利益を受けている場合には、相手方に自発的にその不利益を除去するよう助言して、事案の解決を図る。この場合、意見の提出は書面により行うこととし、相談者と相手方の面談は、双方の希望があり、かつ、これが妥当であると判断される場合を除き行わない。相談者が意見の調整内容及び相手方が行った不利益除去行為で満足したときに手続は終了する。

##### ④ 調停

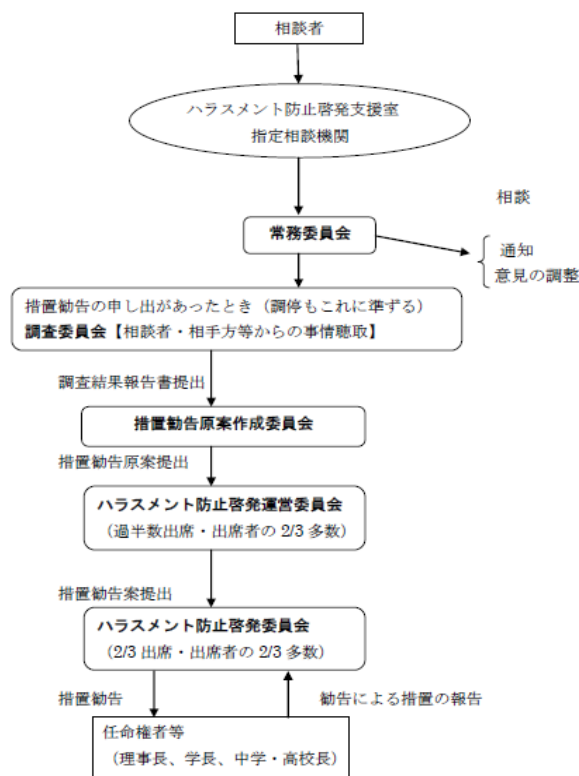
相談者が相手方との間で、ハラスメントの存否及びこれが存在する場合にとられるべき措置について調停を求めるときに、ハラスメントの存否について調査を行い、その結果に基づいて、とられるべき措置について調停案を作成し、相談者と相手方に調停案での合意を提案する。調停手続は、相談者の申出により、相手方がこれに同意したときに開始する。相談者及び相手方が調停案を受け入れたとき、又はそのどちらかが調停案を受け入れないときに手続は終了する。

##### ⑤ 措置勧告

相談者がハラスメントの存否の調査及び当該調査に基づく適切な措置を求めるときに、ハラスメントの存否の調査を行い、その結果に基づいて措置勧告を決定し、関係機関にその実施を勧告する。措置勧告には、関係学内規程等に基づく懲戒処分案が含まれることがある。また、相手方によるハラスメントの反復を防止するため、その者についてハラスメントに関する研修等を受けるべきことを勧告する内容を含むことができる。

[ハラスメント相談対応の流れ図]

## 事案解決手続の概念図



事案の解決方法としては、「相談」によるものが例年9割を超えており、相談の中で解決へ導く地道な取組みが着実に効果をあげている。

ハラスメント事案が発生した場合には、ハラスメント防止啓発運営委員会がハラスメント防止啓発支援室と連携して対応にあたっているが、その際の中核となるのが運営委員長及び運営副委員長から構成される常務委員会（以下、常務委員会の構成員を「常務委員」という）である。常務委員会は2週に1回の頻度で開催され、ハラスメント相談の具体的な解決に向けた対応の検討・協議を行い、規程に基づき適切な措置が講じることで被害回復へと繋がるよう努めており、多くの場合、相談者が希望する方向での問題解決を実現している。

ハラスメント事案への対応については、対応の困難性及び運営委員、常務委員の負担を考慮し、外部機関への委託を進めるべきであるとの意見もあるが、事案の内容は多種多様であり、学内の具体的事情に応じて適宜適切な対応を行うことが相談者の今後の安心・安全に繋がり、さらに、委員の対応経験が今後の防止啓発の発見にも役立つことになることから、学内における対応が妥当であると捉え、適切かつ組織的な対応体制のさらなる強化に努めている。

### <点検・評価結果>

中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程に基づき、本学関係機関におけるハラスメントの防止啓発を図り、あわせてハラスメントが発生した場合の適切な措置を定め、運用している。

### <長所・特色>

学内の相談内容等について定期的に審議する「常務委員会」に係わる運営委員長及び運営副委員長は、まず、初回の「常務委員会」にて専門相談員による委員研修を受講する。そして、2週に1回の頻度で開催する常務委員会にて、学内での相談事案についてのケーススタディを重ねて事案の検討に対するノウハウを学習し経験値を高めることによって、ハラスメント防止啓発への意識を高めることに繋がっている。

#### <問題点>

各教授会から推薦される常務委員会委員の任期は2年間のため、2年間ハラスメント防止啓発に携わってきた経験値やその意識を高めたところで教員が交代してしまう現状がある。常務委員会委員の継続性が担保されていないため、常務委員会での審議内容や事案対応に困難な状況が生じている。

#### <今後の対応方策>

中央大学の全構成員に対し、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに関する防止啓発活動を継続して行っていく。特に、専任教員に対しては、ハラスメント防止啓発委員に選出され、常務委員会委員になる状況が発生するので、教授会における事例研究や研修会等で重点的にハラスメント防止啓発に係る意識の醸成を図る。

具体的には、毎年度、教授会に報告している「ハラスメント防止啓発委員会活動報告書」、「大学で起こったハラスメント事件—新聞報道記事より抜粋—」とは別の機会に、中央大学で実際に発生しているハラスメント事案等を基にした専門相談員によるハラスメント防止啓発の研修会を各教授会（8学部、2研究科）で実施する。実施後は、Google フォームにて参加者に対してのアンケートを実施し、研修会の更なる充実を図る。これらの研修会を重ねることによって、専任教員のハラスメント防止啓発に係る意識を高めていき、それが常務委員会委員の継続性を担保することに繋がる。

点検・評価項目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

#### <現状説明>

##### ○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価とそれに基づく改善・向上

毎月2回定例で開催される、ハラスメント防止啓発常務委員会にて防止啓発活動の実施状況や事案の対応状況を報告し、その効果検証を定期的に行っている。防止啓発活動の概要と、年間の相談件数、専門相談員や委員による事案対応の評価を、毎年「ハラスメント防止啓発委員会活動報告書」として刊行し、全学に対して公表し、各教授会等でハラスメント防止啓発への協力をお願いしている。さらに、新聞等で報道されたハラスメントに関する記事を大学関連、高校関連、中学関連別に整理して纏めた資料を各教授会、各教職員会議、各部課室へ配布することによって、他大学等のハラスメント事案、懲戒処分事例を目にすることも、構成員の防止啓発意識の醸成に繋がっている。

また4年毎に行っている「ハラスメント実態調査」については、①ハラスメント被害の実態を把握すること、②ハラスメント被害者の声を吸収すること、③中央大学におけるハラスメン

ト防止啓発に対する取り組みの周知度を過去の調査と比較することを目的として調査を行っている。

過去3年間のハラスメントに関する相談件数は、「表1 2021年度事案別相談件数」に示したとおりである。2021年度にハラスメント防止啓発支援室が対応した相談件数は48件で、前年度の26件と比べると増加しているが、コロナ禍前の2019年度、2018年度と同程度の件数である。少ないとはいえ相談件数について、ハラスメント行為そのものが多いという見方もできるが、ハラスメントに関する相談窓口の存在が認知され、またハラスメントに関する構成員の意識が高まってきたことにより、相談を試みる構成員が多いと考えることもできる。要因の分析は今後も継続する必要があるが、◇学生支援の点検・評価項目②に記載した通り、防止啓発活動は有効に機能していることが確認されているため、今後も防止啓発活動を継続していくこととしている。

また、背景に当事者間以外に大きな問題があり、その枝葉の現象としてハラスメントが表出している事例や各組織での初動時の対応に納得せず最終的な相談先としてハラスメント防止啓発支援室に相談が持ち込まれる事例等、本質的にはハラスメント事案とはいええない事案が恒常的に一定数あることから、今まで以上に学内各組織に対する啓発活動を行い、組織間の連携を一層強めることで適切に対応していくことの必要性が高まっているといえる。

[表1 2021年度事案別相談件数]

	女性	男性	その他	合計	2020年度	2019年度
セクハラ	3	2	0	5	1	11
アカハラ	6	7	4	17	11	12
パワハラ	10	3	1	14	7	9
その他	5	4	0	9	3	6
適用外	3	0	0	3	4	3
合計	27	16	5	48	26	41

※その他：男女複数人数による相談、匿名メール相談で性別不明

※適用外：ハラスメント以外に分類される事案

※上記の分類は、事案の性質によりハラスメント防止啓発運営委員会で分類したものである。

事案によっては、複数の性質を併せ持つものも存在する。

※事案の対応が複数年度に亘る場合、同一事案であっても対応を行った年度それぞれにおいて計上している。

### <点検・評価結果>

以上の通り、ハラスメント防止啓発に関する活動の適切性については定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取組みを着実にやっている。

### <長所・特色>

「ハラスメント実態調査」については、2008年度から4年毎に実施し、他大学に比べ対象者・回答数ともに大規模なものとなっており、また設問項目の継続性を意識し、経年比較が分かりやすい調査となっている。集計結果は報告書に纏めて、全学に対して公表し、中央大学におけるハラスメント防止啓発に対する取り組みの周知度を過去の調査と比較することができる重要な調査である。

### <問題点>

「ハラスメント実態調査」については、調査の実施間隔を4年から短くしていくことが望ま



しいが、現在のハラスメント防止啓発支援室の体制と実施方法では、難しい。

### <今後の対応方策>

全学的な「ハラスメント実態調査」を行うことによって、ハラスメント防止啓発への意識を高め、現状を把握することができる。さらに、その調査結果を基に学内での研修会やハラスメント防止啓発活動に繋げて取り組んでいく。設問項目の継続性を担保しつつ、より効率的に実施する方法を検討し、調査の実施間隔を短くしていくことの可能性を探っていく。

## ◇大学運営・財務

### (大学運営)

<評価の視点①②③⑤⑥は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

ハラスメントに関する業務を適切に処理するために、ハラスメント防止啓発委員会の配下にハラスメント防止啓発支援室（多摩キャンパス）を設置している。現在の防止啓発支援室の事務体制は、専任職員2名（内1名は他部課室との兼務）、嘱託職員2名（内1名は再雇用、1名は週3日勤務）及び専門相談員（嘱託職員：週1日勤務）2名で構成しており、全構成員に係るハラスメントに関する相談業務、防止啓発に関する業務、各委員会のマネジメント業務等を行っている。

また、専門性の向上については、専門性を備えた専門相談員（嘱託職員）との意見交換等で協力しながら、事案への対応や防止啓発に係る研修の企画立案を行う体制ができている。それらの業務を通じて専門的な知識についても専任職員が習得できるようになっている。

さらに、教職協働としては、ハラスメント事案への手続き対応については、その事案ごとに調査委員会を設置し、その委員会活動の中で担当専任教員（複数）とハラスメント防止啓発支援室の事務スタッフが協力しながら、過去の事例等を踏まえつつ、学内での調査手続きを進めている。

### <点検・評価結果>

ハラスメント防止啓発支援室は、ハラスメント防止啓発委員会の事務局として設置されており、ハラスメントに関する業務を適切に執行していることから、事務組織は適切に機能しているといえる。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>  
特になし。

以上

## 広報室

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の中間見直しにあたり、広報室では2020年4月から新たに掲げた戦略的活動方針、すなわち（1）ブランディングの明確化・強化、（2）インターナル（学内）コミュニケーションの強化、（3）情報発信力の強化、の好循環を（4）ブランディング・広報の効果測定を行いながら全学的に推進し、中央大学のブランド力を高めていくために広報戦略を展開していく、という方針を掲げ、2021年3月発行の「広報ハンドブック」p2「広報室メッセージ—戦略的広報の実現に向けて—」に掲載した。そして、その全学的な取り組みの推進を担う組織であることを明確にしなが、その戦略的活動方針を中長期事業計画「Chuo Vision 2025」第2版Ⅲ.基本計画4 広報・ブランド力に反映し、その下で、目的を達成するため、単年度アクションプランに基づく実施計画を策定し、実行している。

具体的な施策については、広報委員会（広報担当副学長、広報担当常任理事、学部長、研究所長、国際センター所長、入学センター所長、附属学校長、総務部長、広報室長、学事部長、入学センター事務部長が出席）において審議・決定された基本方針に基づき、設定のうえ実行している。

##### （1）ブランディングの明確化・強化

Chuo Vision 2025の諸施策を通じて、さらに高まる本学全体の魅力・価値を考察・整理し、本学構成員（教職員・在学生・生徒）に共有・浸透をはかることにより、ブランディングを強化する。本学において初の取り組みである「中央大学ブランドブック」の制作を行った。

##### （2）インターナル（学内）コミュニケーションの強化

広報発信力強化に向けて、各組織における広報発信の意識向上を図り、各組織と広報室との連携を強化する施策を展開している。具体的には、「広報室説明会（一人ひとりが広報パーソンに）2021年3月19日実施」、「広報ハンドブック（2021年3月改訂発行）」、「公式Webサイトリニューアル説明会（日本語：2022年3月11日）・（英語：同年4月13日）」などの機会を通じて、学内構成員への説明を行い、浸透を図っている。

##### （3）情報発信力の強化

2023年度の法学部の都心全面移転、都心と多摩の2大キャンパス展開を契機として、入学センター（学生募集広報）や当該組織との連携をしながら、広報活動の全学的な強化を図っている。プレスリリース、メディア向けニュースレターを活用し、2022年3月から4月にリニューアルを行った新たな公式Webサイト（日本語版、英語版）を通して、よりわかりやすく、本学の魅力を発信できる情報環境の強化を進めている。

##### （4）ブランディング・広報の効果測定

数値化による評価の向上と評価の学内構成員への共有による効果推進を図っている

### <点検・評価結果>

以上の通り、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に広報室の戦略的活動方針が具体的に反映されており、それに基づき諸施策が適切に設定されているといえる。

### <長所・特色>

事業計画に沿った広報室の具体的な施策のうち、特筆すべき実績は以下の2点である。

#### 1. 公式 Web サイトリニューアルプロジェクトについて

本学の取組みやブランド戦略に関係する情報発信において、公式 Web サイトの役割がますます大きくなる状況に対応するため、2022年3月に、本学にとって7年ぶりの公式 Web サイトリニューアルを実現した。リニューアルに際して掲げた方針は、①ターゲットは基本的に学外者とする、②『ブランドイメージ』の発信力、『広報』媒体としての訴求力をより高める～Web サイトを初めて訪れる人の関心を喚起しリピーターとなってもらう、③『トップメッセージ』を明確かつタイムリーに発信する、④『正確な情報』『本学の強み』をしっかりとわかりやすく発信する～目的をもって訪問するステークホルダーにストレスなく情報を得てもらおう、⑤学内各組織の『情報発信力 (広報マインド)』を高める～階層ごとの定義・権限を見直し、各組織に一定の権限を委譲することによって、発信しやすさを担保しながら各組織の広報マインドを高めるよう、広報室は自立・自律的な情報発信をサポートしていく、⑥各組織の独自 Web サイトとの連携・相乗効果を高める～自立・自律的に独自 Web サイトの運用を尊重することをベースに、公式 Web サイトとの連携・相乗効果を高めるよう、確認・調整のうえ進める、というものであり、これらの機能をリニューアル後の Web サイトに実装することにより、広報室の戦略的活動方針とリンクさせ、効果的に発信できる環境が整備された。

#### 2. 「中央大学ブランドブック」の制作

本学の魅力（訴求点）の明確化と広報戦略の策定・実行のため、現状把握として、本学教職員を対象としたブランドイメージ調査（2018年）、外部調査については高校生対象のブランドイメージ調査（2019年）、ビジネスパーソン対象のブランドイメージ調査（2019年）を実施したほか、理事長、本学執行部へのデプスイタビュー（2020年）を実施した。その結果、「学外者にとっては、本学のイメージ想起が希薄」「本学のブランドイメージについて、教職員間の認識にもズレが生じている場合がある」ことが明らかになった。大学全体としてブランディングを行っていく際には、本学構成員が、本学のブランド価値を認識し、同じ方向を向き、学内の諸活動や外部への発信を行っていくことが必須だと考え、そのためのツールとして2022年8月の発行に向けて「中央大学ブランドブック」の制作を進めている。ブランドブックにより、中長期事業計画の推進によって本学が目指す未来像の明確化、ユニバーシティメッセージの具体化、社会へ果たす役割が明確化され、情報発信のガバナンス強化（構成員の意識や発信内容の統一化）、外部のブランドイメージ向上に繋がるとともに、建学の精神やユニバーシティメッセージに関する共通理解を深め、教職員が本学の持っている価値を力強く発信するためのバイブルとしての役割も期待される。

### <問題点>

特になし。

## <今後の対応方策>

公式 Web サイトを活用した情報発信の一層の促進を目指し、広報室ミッションの一つであるインターナルコミュニケーション強化施策により学内構成員の広報マインドの醸成を継続する。

今後は、この戦略的活動をいっそう浸透させながら、各戦略の質を高めていく。その方向性は、近年社会的に必要性が高まっている、経営的なインターナルブランディング戦略の推進を志向するものである。

そのための施策として、例えば、インターナルコミュニケーションにも KPI 設定を行い、PDCA サイクルを回すことによって、各組織や構成員のエンゲージメントの向上を図っていくことが考えられる。具体的には、広報室が進めるブランディングの明確化、インターナルコミュニケーションの強化について、学内構成員へのアンケート調査等による効果検証を行い、PDCA サイクルを回して、より効果的な施策を展開していくことを構想している。これは、社会的に求められている「非財務情報の開示」の動きや「人をコストではなく資本とみなす」という考え方にも呼応するものであり、広報室の戦略的活動方針の中で目的としている、学内構成員の「やりがい」、「働きがい」、「わくわく感」を高めていく、すなわちエンゲージメントの向上施策への深化アクションと位置付けられるものである。

## ◇本学における内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

中長期事業計画「Chuo Vision 2025」および広報室アクションプランに基づく業務に関して、大学評価委員会の下、広報室組織評価委員会として点検・評価を行い、評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施を行っている。取り組みの実施にあたり、広報委員会において審議・決定をしている。また、取り組みに応じて広報委員会の下に専門委員会を設置、実行している。

組織評価委員会としての具体的な改善・向上事例として、2021年度年次自己点検における指定課題「学内構成員への情報共有体制の点検と再構築」について、公式 Web サイトリニューアルによる学内構成員も含めたユーザへの利便性向上、公式 Web サイト教職員限定ページを活用した重要会議の情報公開とアクセシビリティの向上や大学上層部のメッセージの可視化の実現が挙げられる。

<点検・評価結果>

以上のように、広報室アクションプランによる各取り組みの実施や広報室組織評価委員会としての点検・評価を通じて、内部質保証システムは有効に機能しているといえる。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目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：公表する情報について正確性、信頼性があり、適切な更新がなされているか。

○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

○公表する情報について正確性、信頼性があり、適切な更新がなされているか。

1) はじめに

私立大学には、その公共性と学生保護の観点、そして教育研究活動等の質保証の観点から、大学運営方針等について透明性を確保し、その妥当性や有用性を社会に対して恒常的に明示・説明することが強く求められている。本学においては、常に主体的・積極的に情報公開を行い、説明責任を果たすことを目標とし、直接的な情報開示や大学独自の媒体を利用した開示等、様々なチャンネルを駆使して情報公開に努めている。

本学公式 Web サイトによる情報公開にあたっては、情報提供のページ毎に E-mail による問い合わせが容易にできるようにしており、双方向性を備えたシステムとなっている。本学公式 Web サイトの運営にあたっては「Web サイトプライバシーポリシー」を定めるとともに、中央大学 Web アカウンタビリティガイドラインを設け、ステークホルダー毎に本学公式 Web サイトに公開すべき情報項目を定め、全項目を公開することを目標としている。なお、本学の保有する個人情報については、中央大学個人情報保護規程にしたがって保護を図っている。

また、2011 年 4 月の学校教育法施行規則等の一部を改正する省令（平成 22 年文部科学省令第 15 号）の施行に先がけ、2010 年 12 月から本学公式 Web サイトに「情報の公表」のページを設け、大学の建学の精神・目的に関する情報や教育研究環境に関する情報等、以下の 15 項目にわたり公表しており、とりわけ財務状況については直近の 5 年分を公表している。2022 年 3 月の公式 Web サイトリニューアル後も同様の運用を継続している。

【「情報の公表」のページにおける公表項目】

- ①学校法人に関する情報
- ②大学の建学の精神・目的に関する情報
- ③ガバナンス・コード
- ④教育研究上の基本組織に関する情報
- ⑤教員に関する情報
- ⑥受け入れ方針と学生数等に関する情報
- ⑦授業計画と卒業要件に関する情報
- ⑧学生の学修成果に関する情報
- ⑨教育研究環境に関する情報
- ⑩学生納付金に関する情報
- ⑪学生支援、奨学金に関する情報
- ⑫教育水準向上のための取り組み
- ⑬設置認可・届出書類、履行状況等調査報告書
- ⑭社会貢献活動

## ⑮その他

### 2) 情報公開及び開示請求への対応状況

#### ①学生からの情報公開請求

本学においては、1982年度からオピニオン・カード制度を導入・実施しており、学生からの意見・要望を広く収集しており、学生の情報公開請求に応える観点からも機能している。オピニオン・カードの投書方法は、2019年4月4日までは、専用用紙への記入およびメール（2005年4月開設）としていたが、メールによる投書については外部者も利用が可能であったため、2019年4月4日付で廃止し、学生本人が認証を行う Google 投書フォームを新設した。また、専用用紙にて投書するオピニオン・ボックスについては、大学に対する誹謗や個人を特定した中傷などが無記名で寄せられることから、学生本人が認証を行う受付方法へ移行するため、2020年3月末日を以て廃止した。回答について、原則、投函者本人に回答するというかたちで応えているが、学生部委員会が必要と認めた場合には、本人の了解のもとに匿名で、本学公式 Web サイトにおいて内容を公開しており、このオピニオン・カード制度が学生への大学に関する情報開示において果たす役割は大きいものとなっている。

#### ②マスメディアからの情報公開請求

学生・教員・職員に関わる不祥事が発生した場合の外部（特にマスメディア）からの情報公開請求への対応については、その際の注意を払うべきいくつかの観点について「危機管理ガイドライン」を定めている。当該ガイドラインにおいては、機密情報及び個人情報保護の観点から原則として開示しない情報を定めるなどしており、これに基づいて慎重かつ適切な対応に努めている。

また、2016年度より危機事象における広報ガイドラインの整備を広報室にて進めた。これは危機事象が起きた際の広報に関する関連部署の役割を明確にし、第一報からの一連の対応を正確かつ迅速に行い、マスメディア対応を強化していくための具体的姿勢を示すものであり、2017年度第1回広報委員会（2017年6月7日開催）において検討を開始し、「広報版ハンドブック Version 1」（2018年5月発行）、「広報ハンドブック Version 2」（2021年3月発行）を通じて、実質的な機能を果たせるよう、インナー広報を積極的に行った。

#### ③個人情報開示請求

##### a. 本人からの請求

現在または過去における本学の教職員、学生、生徒及び本学入学志願者その他本学関係者は、中央大学個人情報保護規程に基づき、別に定める申請書を管理者に提出することで、当該本人が識別される保有個人データの開示（加えて、訂正、利用停止及び提供停止等の申請並びに個人情報に関する苦情の申立て）を申請することができることとしている。

なお、本学入学志願者（以下、「受験者」という。）からの開示請求について、入学試験の透明性を確保するという観点から、学部入試受験者のうち6学部共通選抜および学部別選抜の不合格者については、本人から要請があった場合に入学試験成績の開示を行っている（受験生ポータルサイト「UCARO」を通じて受験生本人が成績照会）。

## b. 第三者からの請求

第三者から学歴照会があった場合については、中央大学個人情報保護規程に基づき、あらかじめ本人の同意がある場合及び法令に定めがある場合等を除き、第三者への情報提供は行っていない。この「法令に定めのある場合」とは、警察や検察等の捜査機関からの照会（刑事訴訟法第197条第2項）等を言い、総務部が窓口となっている。

また、選挙に関連して、報道機関から学歴照会があった場合は、広報室が窓口となり対応しているが、その際の回答範囲は「卒業（未卒）、入学（在籍）、在籍期間」とし、「昼夜別、除籍退学事由、成績、本籍地、住所（在学中の住所を含む）」は、範囲外としている。

なお、これらの事項に関しては、学歴照会に関する取り扱い基準を別途設け、これに定める内容に基づき適切な対応を行っている。

なお、中央大学個人情報保護規程について、個人情報の管理体制は、現行法令に基づいたものとして、理事長を統括管理責任者とした体制となっており、個人情報の保護に関しては、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（いわゆる「マイナンバー法」）の施行に合わせた規程改正を行っている。

### <点検・評価結果>

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に関して大きな役割を担っている本学公式Webサイトについて、2022年3月に全面リニューアルを行い、外部者を中心としたステークホルダーへ正確性、信頼性のある情報を、適切に更新し公表している。情報公開及び開示請求への対応についても、情報の内容と請求者の特質を考慮しつつ、法令を遵守して行われており、適切に行っている。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

## ◇本学における社会連携・社会貢献

### <点検・評価項目①は割愛>

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：教育研究の成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座の開設状況等、教育研究成果の還元等）
---

### <現状説明>

○教育研究の成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座の開設状況等、教育研究成果の還元等）

第1部第7章を参照

### <点検・評価結果>

以上のように、幅広いテーマの番組の広域配信によって大学の教育研究成果を社会へ還元し、「社会連携」「社会貢献」に大きく寄与しているといえる。



### <長所・特色>

『知の回廊』は、各回のテーマを設定し、全世代に向けた教養番組である。地域に根差し、社会に存在感のある大学であるために、本学教員の研究内容にとどまらず、大学の取り組みを紹介している。

今後も社会の変化に応じた旬なトピックスや本学の取り組みを放送していくことで、制作・配信当初からのゆるぎない使命感を持って社会に貢献していく。

### <問題点>

YouTube で配信を始めてから、若年層への遡及もできてはいるが、主たる視聴層が年配の方となっている点である。受験生が大学選びの際に「学びの内容」を重視する傾向が強くなってきている中、全世代型の教養番組として、若年層へのアプローチは強化ポイントだといえる。

### <今後の対応方策>

引き続き、教員の研究内容や大学の取り組みを紹介していくことで、社会人はもちろんのこと、受験を控えた世代にも選ばれる大学としての役割を担い、全世代に向けた番組を展開していく。

既存の年配の方々のコアな視聴層も大切にしながら、若年層にも興味を持ってもらえるようなわくわくするようなテーマ設定・番組の内容を織り交ぜて年間6本を作成していく。2022年度は、文学部の学び、ロボットとの共生やミュージアムスタディーなど若年層にも興味を持ってもらえるような番組を制作する。

## ◇大学運営・財務

### (大学運営)

<評価の視点①③⑤⑥は割愛>

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

評価の視点6：構成員のコンプライアンス（法令・モラルの遵守）意識が徹底されているか（個人情報等の取り扱いを含む）。また、構成員が果たすべき社会的責任を自覚しているか。

### <現状説明>

○構成員のコンプライアンス（法令・モラルの遵守）意識の徹底（個人情報等の取り扱いを含む）と、構成員が果たすべき社会的責任の自覚

広報室では、「中央大学ソーシャル・メディア・ガイドライン（教職員用）」「中央大学ソーシャル・メディア・ガイドライン（学生用）」を策定し、公式Webサイトに掲載しているほか、SNS上での発言や行動が炎上につながることを防ぐよう、情報発信における危機管理についても「広報ハンドブック」に記載し、冊子を専任職員へ配布したほか、教職員限定Webページに掲載している。

### <点検・評価結果>

情報発信の手段や SNS 等の使用ツールが多様化、複雑化する中、本学構成員のコンプライアンス遵守が必須となっている状況下において、コンプライアンス遵守の意識の徹底を図る取り組みを推進している。

#### <長所・特色>

積極的な情報発信の推進のみならず、コンプライアンス遵守への意識徹底とリスク発生時の危機管理広報の双方を網羅した「広報ハンドブック」を全専任職員へ配布し、構成員が果たすべき社会的責任の自覚に寄与していることは特筆すべき長所・特色といえる。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

広報ハンドブックの改訂の際には、時代とともに変化する情報発信の手段や SNS 等の状況に応じた更新を行い、コンプライアンス遵守を推進する。

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか

中長期事業計画「Chuo Vision 2025」Ⅲ. 基本計画 4. 広報・ブランド力に基づく全学広報に資する業務について、広報室及び広報室広報課に全 14 名のスタッフを配置し実施している。14 名の構成については、専任職員 5 名、嘱託職員 1 名（広報誌「HAKUMON Chuo」編集長）、委託職員 4 名（Web サイト運営および動画担当）、派遣職員 3 名（制作担当、翻訳担当、Go Global 特設サイト運営）、パート職員 1 名（庶務担当）である。広報業務の多様性や特性に対応するために必須の要員である専門職スタッフとの協働や、私大連加盟他大学を交えた広報担当者会議、広報担当者研修会への定期的な参加によって、専任職員の専門性向上を図っている。教職協働の観点では、広報委員会における協働をはじめ、取材対応、広報誌制作、番組制作などにおいて教員との密接な協働関係を日々構築している。また、広報委員会の下に設置した「中央大学ブランドブック」制作に関する専門委員会には、広報室及び広報室広報課の全専任職員が委員としてメンバーに加わり、教職協働により制作を進めている。

上述のような教職協働が機能し、事務職員が能力を発揮する前提として欠かせない「情報の共有」について、広報室では「インターナルコミュニケーションの強化」をアクションプランとして掲げアクションを実行している。

#### <点検・評価結果>

以上の通り、広報業務の多様性や特性に対応する適切な人員配置により、広報課業務を円滑に遂行している。

#### <長所・特色>

広報室がインターナルコミュニケーションの強化を推進し、学内の情報ハブとして機能することは、全学的な事務機能の改善・業務内容の多様化への対応を実現するための長所といえる。なお、2021年度の年次自己点検・評価における指定課題「学内構成員への情報共有体制の点検と再構築」について、公式Webサイトリニューアル、重要会議における情報公開、大学上層部のメッセージの可視化への対応を行いA評価（おおむね目標を達成）となっている。

#### <問題点>

特になし。

#### <今後の対応方策>

広報室、そして本学の事務組織がより一層「強く、しなやかな組織」となるよう、広報室としては引き続き、（1）ブランディングの明確化・強化 （2）インターナル（学内）コミュニケーションの強化 （3）情報発信力の強化をミッションとして推進していく。

以上

## 保健センター

### ◇理念・目的

<点検・評価項目①②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか

評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況
--

<現状説明>

#### ○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

本センターについては、前回の認証評価では、特段の指摘はなされなかった。

本センターは、本学における保健管理を行い、学生及び教職員の健康管理（保持増進）を図るとともに、必要な医療を提供することを目的としている。

この目的を達成するため、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に定められた重点事業計画ならびに基本計画のロードマップに基づき、本センターは、中長期事業計画と、単年度ごとに事業計画（アクションプラン）を策定している。

なお、本センターの中長期事業計画と達成水準（目標）は、次のとおりである。

- ・学生定期健康診断の充実（学部学生の受診率80%以上）
- ・教職員定期健康診断の充実（受診率75%以上）
- ・医療サービスの向上（①インボディ整備、②電子カルテシステム構築）
- ・危機管理対策（①AED整備、②感染症対策マニュアルの更新）

また、本センターの中長期事業計画に基づき策定している2022年度の単年度アクションプランは、次のとおりである。

- ・医事システムの構築（教職員電子カルテシステムの構築）
- ・危機管理対策（感染症対策マニュアルの整備）
- ・Webページの刷新
- ・新キャンパスにおける保健センター機能の整備

この他、本センターでは毎年度、保健センター組織評価委員会を中心として自己点検・評価活動を行い、アクションプランと合わせて必要な諸施策を設定している。具体的な活動内容については後述を参照されたい。

また、本年度においては、2023年度の新キャンパス（茗荷谷キャンパス、駿河台キャンパス、小石川キャンパス）の供用開始に向け、キャンパスの状況に応じて、保健センター分室の設置（分室が設置できない場合は、当該キャンパスの関連部課室との連携体制の構築）と、医療業務を行うために診療所の開設を申請する等、各キャンパスで必要な保健管理及び医療提供体制を整備していくところである。

このように、本センターは、大学の理念・目的の達成に向け、健康・衛生面から大学運営ならびに教育研究活動を支援している。

### <点検・評価結果>

以上のように、本センターにおいては、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」の下、中長期事業計画ならびに単年度のアクションプランを設定し、また、年次の自己点検・評価活動を通じて明らかとなった改善点を次年度の計画に生かしつつ活動計画を設定するなど、本学の保健管理、健康管理の推進のために、適切に計画や諸施策を設定している。

本センターは、健康・衛生面から大学運営ならびに教育研究活動を支援することを通じて、大学の理念・目的の達成に貢献している。

### <長所・特色>

特になし。

### <問題点>

本センターは、健康・衛生面から大学運営ならびに教育研究活動を支援しており、組織としての理念・目的は果たせていると思われる。

なお、中長期事業計画ならびに単年度のアクションプランは「現状説明」のとおりであるが、達成状況・進捗度等については、「◇本学における学生支援」のうち、「点検・評価項目② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか」の評価項目を参照されたい。

### <今後の対応方策>

中長期事業計画ならびに単年度のアクションプランのうち、達成水準に到達できていない事業計画もあるが、概ね理念・目的に沿った事業計画を遂行できている。

なお、今後の対応方策に関する内容については、「◇本学における学生支援」のうち、「点検・評価項目② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか」の記載内容と重複することから、当該評価項目を参照されたい。

## ◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

**点検・評価項目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。**

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

**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**

**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**

### <現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

まず、本センターが、学生及び教職員に対する健康管理と診療に関する支援を行い、その活動の点検・評価を行うにあたっては、その前提として以下の国内の関連法規がある。

- ・学校教育法（第十二条、健康診断等）
- ・大学設置基準（第三十六条、校舎等施設）

- ・学校保健安全法（第五条、学校保健計画の策定等）、（第七条、保健室）、（第十三条、児童生徒等の健康診断）
- ・学校保健安全法施行規則（第五条、時期）
- ・労働安全衛生法（第六十八条、健康診断）、（第六十六条の七、保健指導等）、（第六十六条の八、面接指導等）
- ・文部科学省、厚生労働省、東京都等からの各種通知等

あわせて、本センターに係る学内の関連規程・基準として「中央大学保健センター規程」、「中央大学保健センター所長選考委員会に関する細則」、「中央大学保健センター診療費等に関する基準」、及び「中央大学学生の医療費援助に関する規程」があり、上記の関連法規に改正がある際は、これらの規程・基準も改め、業務を行っている。

これらの関連法規及び、学内規程等の下、本センターの目的を達成するため、健康管理と診療に関する各種業務を行っており、日々の活動の点検評価・改善については、専任スタッフによる保健センター専任会議（所長含む専任スタッフのみ出席、月次開催）、各キャンパス医療管理者による医療管理者会議（所長判断により適宜開催）、各キャンパス医療職による医療スタッフミーティング（各自の判断で適宜開催）において協議し、対応をしている。また、本センターの全体的な運営については、保健センター運営委員会（常任理事、所長、学部選出委員、学内委員が出席、年3～4回開催）において審議・決定をしている。

本センターの自己点検・評価の定期的な実施については、本学の大学評価委員会の指示の下、毎年度保健センター組織評価委員会として点検・評価を行い、次年度以降の改善事項を審議し、保健センター専任会議及び保健センター運営委員会において承認を得て、本センターの事業計画として実行されている。

なお、点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施については、以下の事業計画に関して改善を図った。

本学の中長期事業計画「学内事務手続きのDX化推進」について

- ・感染症罹患届（新型コロナウイルス感染症）の書類廃止、Web フォームによる罹患報告、罹患に関する各種情報の電子データ化・分析、文部科学省等への報告
- ・医療費援助申請、正課授業（実験・実習・実技）履修学生事故報告書、学生医療費援助決定通知及び、銀行口座振込依頼書における押印廃止

本センターの中長期事業計画ならびに単年度のアクションプランについて

- ・学生定期健康診断の充実（学部学生の受診率、2017年度80.8%、2018年度80.3%、2019年度77.2%、2020年度32.9%<sup>※1</sup>、2021年度78.3%、このうち、学部新入生に限定すると、2017年度98.5%、2018年度99.0%、2019年度99.0%、2020年度62.5%、2021年度97.0%）

※注 1…新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、Web 問診と登校受診の2つの形式による健康診断を実施した。  
なお、上記受診率は、Web 問診実施後に登校し受診（身長・体重測定）までを完了した者を対象としている。

- ・教職員定期健康診断の充実（受診率、2017年度72.9%、2018年度72.8%、2019年度73.4%、2020年度70.4%、2021年度71.8%）
- ・医療サービスの向上（多摩キャンパスに加えて後樂園キャンパスにインボディ計測器／体成分分析装置を設置、教職員電子カルテシステムの構築に着手済み）

- ・危機管理対策（各キャンパスに AED 設置済み、感染症予防マニュアルは更新に向けて準備中）
- ・健康フェアの活性化（参加者、2017 年度 610 名、2018 年度 544 名、2019 年度 557 名、2020 年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大に伴い中止）

その他、他大学との連携として、同規模他大学である青山学院大学、慶應義塾大学、上智大学、明治大学、立教大学、早稲田大学、法政大学の保健管理担当者による「八大学保健管理担当者会議」に参加し、各大学の健康管理と診療体制に関する状況等、本センターの点検・評価活動に資する情報の収集を行っている。

### <点検・評価結果>

以上のとおり、本センターの理念・目的に基づき、健康管理と診療に関する各種業務を行っているが、保健センター専任会議、各キャンパス医療管理者による医療管理者会議、各キャンパス医療職による医療スタッフミーティング、保健センター運営委員会を開催し、日々の業務に関する業務の点検・評価や、それに基づく改善を行っている。

本センターの自己点検・評価の定期的な実施については、毎年度本学の大学評価委員会の下、保健センター組織評価委員会として点検・評価を行い、次年度以降の改善事項を審議し、保健センター専任会議及び保健センター運営委員会において承認を得て、本センターの事業計画として実行されている。このように、本センターにおける内部質保証は適切に機能しているといえる。

### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇本学における学生支援

#### <点検・評価項目①は割愛>

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

#### <評価の視点 2～5、7～9は割愛>

評価の視点 1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点 6：心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮（生活相談担当部署の活動の有効性を含む）

第 1 部第 7 章を参照

点検・評価項目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

#### <現状説明>

## ○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

既出の「定期健康診断受診者数内訳」、「定期健康診断学部学生学年別受診率」、「保健センター受診者数（学生・教職員）」、「健康フェア参加者数」や、その根拠となる詳細な資料について、保健センター専任会議や保健センター運営委員会に報告する資料として毎年作成している。

これら統計表を継続的に作成し、経年比較することで、学生及び教職員の健康管理及び診療に関する現状を点検・評価、分析を行い、必要に応じて、翌年度以降の保健センターの業務計画作成に活用している。

点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施については、「○心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮」の「①保健管理」、「②診療」及び「③予防教育、安全・衛生教育」の項目に、近年の改善事例・対応事例を記載しているので、参照されたい。

また、「◇内部質保証」においても、本センターの組織としての取り組む事業計画に関して、以下のような改善を図っているが、（特に保健センター組織評価委員会を中心とした毎年度の自己点検・評価活動、および単年度のアクションプランに関連して）結果として、学生支援体制の定期的な点検・評価、そして、その結果に基づく改善・向上に繋がっている。

本学の中長期事業計画「学内事務手続きのDX化推進」について

- ・感染症罹患届（新型コロナウイルス感染症）の書類廃止、Web フォームによる罹患報告、罹患に関する各種情報の電子データ化・分析、文部科学省等への報告
- ・医療費援助申請、正課授業（実験・実習・実技）履修学生事故報告書、学生医療費援助決定通知及び、銀行口座振込依頼書における押印廃止

本センターの中長期事業計画ならびに単年度のアクションプランについて

- ・学生定期健康診断の充実（学部学生の受診率、2017年度 80.8%、2018年度 80.3%、2019年度 77.2%、2020年度 32.9%<sup>\*1</sup>、2021年度 78.3%）  
※注1…新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、Web問診と登校受診の2つの形式による健康診断を実施した。なお、上記受診率は、Web問診実施後に登校し受診（身長・体重測定）までを完了した者を対象としている。
- ・学生定期健康診断の充実（学部新入生の受診率、2017年度 98.5%、2018年度 99.0%、2019年度 99.0%、2020年度 62.5%、2021年度 97.0%）
- ・教職員定期健康診断の充実（受診率、2017年度 72.9%、2018年度 72.8%、2019年度 73.4%、2020年度 70.4%、2021年度 71.8%）
- ・医療サービスの向上（各キャンパスにインボディ計測器を設置）
- ・危機管理対策（各キャンパスにAED設置済み、感染症予防マニュアルは更新に向けて準備中）

なお、点検・評価の結果、明らかになった喫緊の課題は次のとおりである。

まず、新型コロナウイルス感染症を含む新たな感染症に対応した「感染症対策マニュアルの整備」が挙げられる。新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策や各種対応で得られた知見・経験を踏まえ、未知の感染症発生時の対応についても加味した上で、既存の感染症対策マニュアルの全体的な見直し・編集を行い、本学の危機管理対策における保健・衛生面での対策を強化していく必要がある。

次に、2019年度末から続く新型コロナウイルス感染症対応が現在でも続いていることもあり、2023年度からの新キャンパス供用開始（茗荷谷、駿河台、小石川）に向けた、学生支援の具体



的な方針・方策について、保健センター専任会議、保健センター運営委員会等で協議しているが、2022年度内に決定し、関連部課室と連携を図る必要がある。

#### <点検・評価結果>

以上のように、本センターの理念・目的に基づき、健康管理と診療に関する各種業務を提供し、学生及び教職員の支援体制を構築しているが、定期的に、保健センター専任会議、各キャンパス医療管理者による医療管理者会議、各キャンパス医療職による医療スタッフミーティング、保健センター運営委員会を開催し、支援体制の点検・評価を行い、その結果に基づく改善を行っている。

また、本センターの自己点検・評価の定期的な実施については、本学の大学評価委員会の下、保健センター組織評価委員会として点検・評価を行い、次年度以降の検討課題について審議し、保健センター専任会議及び保健センター運営委員会にておける承認の下で、本センターの事業計画として実行し、学生及び教職員の支援体制を整備している。

このように、学生支援体制については定期的に点検を行い、改善・向上に向けた取り組みを恒常的に行っており、適切に機能しているといえる。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

### ◇大学運営・財務

#### (大学運営)

<点検・評価項目①～③は割愛>

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

<評価の視点3については全学項目のため割愛>

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取り組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

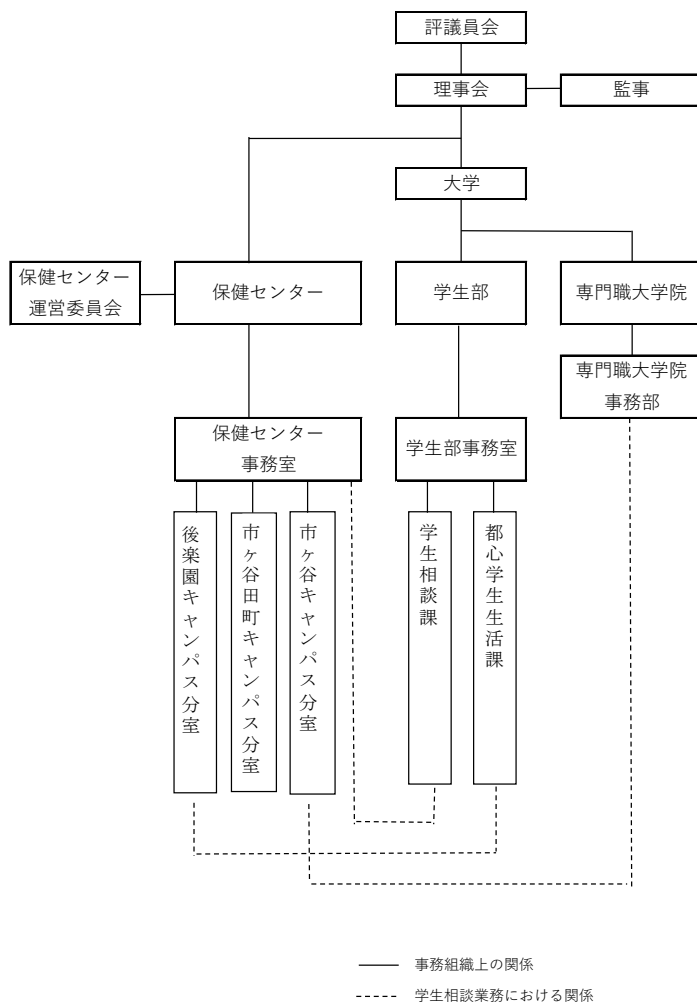
#### <現状説明>

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取り組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか

本センターの組織図は、次のとおりである。

[保健センター組織図（2022年5月1日現在）]



本センターの理念・目的である健康管理・医療に関する業務を遂行するにあたり、多摩キャンパスに保健センター事務室を、後楽園キャンパス、市ヶ谷田町キャンパス及び市ヶ谷キャンパスに同分室を設置し、専任・常勤・非常勤のスタッフを組み合わせ、各キャンパスの学生及び教職員数に応じて配置している。本センターの人員構成及び配置は、先述のとおりである。

なお、本センターの事務を所管する組織として、保健センター事務室を設置し、以下のような業務を行っている。ただし、専任の事務職員（3人）は、多摩キャンパスにのみ配置されており、他キャンパスには配置されていないが、各キャンパスの専任・嘱託の看護師・保健師や嘱託の薬剤師・医療事務と緊密な連携の下で各分室の業務遂行に努めている。なお、保健センターの医療スタッフ一覧については、先述の表を参照されたい。

#### ①保健・医療計画

- ・学校医、産業医の職務による保健衛生及び健康管理計画等の策定
- ・管理及び運営に係る基本計画、人員採用計画の策定

#### ②保健衛生及び健康管理

- ・学生ならび生徒の定期健康診断及びその事後措置
- ・臨時健康診断
- ・感染症予防等

#### ③産業保健

- ・産業医の職務に関する業務
- ・臨時健康診断
- ④診療
  - ・一般診療、大学行事診療及び救護
  - ・外部医療機関紹介
- ⑤医薬品・医療機器管理
- ⑥医療費の計算・収納及び保険診療報酬請求
  - ・レセプト作成
  - ・保険請求
- ⑦健康診断書
  - ・診断書の作成及び発行
  - ・健康診断証明書の作成及び発行
- ⑧健康記録データ
  - ・学生の健康記録データの管理
  - ・教職員の健康記録データの管理
- ⑨学生医療費援助及び結核予防補助金交付申請
- ⑩医療機関との渉外
  - ・定期健康診断医師派遣大学及び病院との渉外
  - ・外部医療機関との渉外
- ⑪年報
  - ・年報の編集及び発行

また、保健センター運営委員会の構成と審議事項は次のとおり。

なお、医療職の他、教員や職員も委員となっており、教・職・医協働で保健センターの運営について審議決定を行っている。

①保健センター運営委員会の委員（中央大学保健センター規程、第十条第2項抜粋）

- 一 所長
- 二 常任理事の互選による者 一人
- 三 学部長及び研究科長の互選による者 二人
- 四 学生部長
- 五 大学専任教員のうちから、学長が指名した者 三人
- 六 附属の中学校及び高等学校の校長のうちから、理事長が指名した者 二人
- 七 専任医師
- 八 学事部長
- 九 人事部長
- 十 センター事務長
- 十一 医療関係職員のうちから、所長が指名した者 一人

②運営委員会の審議事項（中央大学保健センター規程、第十一条抜粋）

- 一 センターの行う業務に関する基本方針
- 二 各機関の学校保健安全法第五条に定める保健計画の策定

- 三 医師及び医療関係職員の採用に関する事項
- 四 学校医、産業医及び医療管理者の推薦に関する事項
- 五 予算申請案に関する事項
- 六 その他センターの運営に必要な事項

その他、月次で開催される保健センター専任会議では、専任医師、専任職員（事務職）、専任医療職が参加し、医療職の立場と事務職の立場から、意見を汲みかわし改善・向上に向けた議論をしているため、これも一種の教・職・医の協働と言える。

本センターの事務組織の構成と役割は、上記のとおりだが、他大学と連携し、事務機能の改善と業務内容の多様化に対応するために情報交換を行っている。具体的には、同規模他大学である青山学院大学、慶應義塾大学、上智大学、明治大学、立教大学、早稲田大学、法政大学の保健管理担当者による「八大学保健管理担当者会議」へ専任職員が参加し、各大学の状況や課題、改善策等を共有することにより、本センターの保健管理・医療体制をより一層充実させるための、情報交換・情報共有を行っている。このように、同様の課題を抱える同規模他大学と緊密な情報連携をとることにより、効果的・効率的な業務推進に資する体制としている。

#### <点検・評価結果>

本センターの事務組織は、本センターの理念・目的を達成するため、健康管理・医療業務に関して、多岐にわたる事務業務を担うにあたり必要な事務室配置および人員を確保すると共に、未曾有の感染症対応を含めた適切な保健管理・医療に関する業務遂行のために定期的に医師との意見交換を行い、医学的見地を深める機会を設けることより専門性の向上に取り組んでいる。

また、本センターの運営に関して、保健センター運営委員会の構成員は、医師・医療職保健センター事務長のみに限定することなく、常任理事、学生部長、大学教員、中学校・高等学校の校長、学事部長、人事部長と多岐にわたり、大学のみならず学校法人全体の健康管理・医療提供体制の整備に際して、あらゆる構成員に対しても過不足のない情報共有や協議を行う体制が整っている。特に、教・職・医の3者協働の体制が整っていることも評価できる。

このように、本事務室は本センターの理念・目的を達成するための事務組織として適切に機能している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

新型コロナウイルス感染症拡大下の影響を受け、対面開催だった各種会議・委員会は、オンライン会議システムを利用した会議形態に移行したが、実施回数や議題・報告内容に関しては、従前のおおりに、審議・報告を行うことができているものの、新型コロナウイルス感染症拡大下の影響を受け、対面にて相対して意見交換を行う機会が減少しているため、今後は、専任・嘱託に限らず、保健センタースタッフが各キャンパスを往来することにより、一層の意思疎通・合意形成を図り、業務の均等化・効率化に資するように努め、組織の理念・目的を達するための業務の在り方を考えていく必要がある。

2023年度の新キャンパス（茗荷谷キャンパス、駿河台キャンパス、小石川キャンパス）の供用開始に関連し、医師・医療スタッフの配置の見直しとともに、事務支援体制を整える必要がある。

本センター業務のIT化、DX推進の促進について、既存のシステムである、会計とレセプト管理を併せた医事システム、薬剤の処方箋や薬剤情報を出力する薬剤管理システム、学生及び教職員の健康診断結果のデータベース化、診療情報提供書作成の電子化に続いて、複数キャンパス体制下でも同質のサービスを提供できるよう、診療記録の電子カルテシステムへの移行を模索する必要がある。その他、本学の事業計画の重点政策でもある「学内事務手続きのDX化推進」に応じ、本センターの事務手続きのデジタル化・オンライン化を行うことを通じて、学生及び教職員の支援体制の基盤を整備する必要がある。

事務組織における専任職員が3人（事務長1人、副課長1人、担当副課長1人）となっている点は大きな課題である。業務集中による長時間労働問題もさることながら、安定的に業務を提供していくという視点において、誰かひとりでも欠員が生じた場合は、バランスが崩れてしまうことと、中長期的な視点でいえば、キャンパスが増加することにより業務内容の多岐化・複雑化が予想される中で、業務の中核を担う専任職員が少数であればその指示体系の維持・管理が困難になることは明らかであり、本センターの基盤としての事務組織運営に支障を来してしまうことが予想される。

#### <今後の対応方策>

本センターの事務組織及び事務機能の改善ならびに業務内容の多様化への対応の一環として、専任・嘱託に限らず、保健センタースタッフが各キャンパスを往来することにより、一層の意思疎通・合意形成を図り、業務の均等化・効率化に資するように努める。加えて、本センターの組織としての理念・目的を達するための業務の在り方（今後の改善提案）についても考えていく。この点に関して、新型コロナウイルス感染症拡大防止策との兼ね合いもあり、当座はオンライン会議、メール等を利用しつつも、必要最低限の交流を行うことにより、キャンパス間に設置される各分室との連携を強化する。

2023年度の新キャンパス供用開始に向けて、2022年9月までには、2023年度以降の事務組織体制の改革と、医療スタッフを含む構成の人員配置を改め、学生及び教職員が安心してキャンパスに通うことができる健康管理・診療体制を整備する。

本センター業務のIT化、DX推進の促進について、学内の事務処理の負担軽減を目的としたDXの推進として、各種申請書式の押印廃止や、Google等が提供するサービスを利用して、申込手続きや感染症罹患報告のオンライン化を推し進める。これに関して、新型コロナウイルス感染症罹患報告・文部科学省報告対応として複数の報告様式を作成しているが、処理件数が多いことと、学内の事務負荷が高いことから、Googleフォーム等の外部サービスを利用して、DXを推進し、事務処理の効率化を図る。また、中期的な目標として、教職員の電子カルテシステムの構築という目標がある。学生及び教職員がどのキャンパスでも健康管理及び診療に関する支援を受けられるよう、所謂、電子カルテシステムを構築することについては、単年度の計画では実現することができないことから、2025年度運用開始を目指して取り組む。より具体的には、2022年度に構築に着手するが、まずは多摩キャンパスの教職員の電子カルテシステムを完成させ、既に完成している健康診断システム、処方箋システム、レセプトシステムとの連携を図る。連携が終わった後、多摩キャンパスでの試行を行い、2025年度内に他キャンパスへ展開する。教職員のシステム運用が順調に進むことができたならば、2026年度以降に学生のシステム構築

に着手する。その他、本センター業務全般を見直し、DX化・電子化を推進し、学内関係部署との連携を図り、今後も継続的に、一層の事務処理の効率化・負担軽減に資する改善を行う。

事務組織の人員配置の適切性を確保するため、本学の財政・予算状況等を考慮しつつ、継続的に専任職員の獲得に関する努力を続ける。ただし、財政上の制約や、大学全体としての人的制約が想定されることから、専任職員の獲得に依らず、本学の中長期事業計画「重点政策」に基づき、随時、事務処理の効率化を目指してDX（デジタルトランスフォーメーション）化を推進することで、本センターの理念・目的である学生及び教職員に対する健康管理・医療に関する事務体制を強固なものとする。

以上

## ダイバーシティセンター

### ◇理念・目的

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：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

#### <現状説明>

##### ○ダイバーシティセンターの理念・目的の設定とその内容

##### ○大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

中央大学学則第2条は、「本大学の使命」を「本大学は、その伝統及び私立大学としての特性を生かしつつ、教育基本法に則り、学術の中心として、広く知識を授け、深く専門の理論及び応用を教授・研究し、もって個性ゆたかな人間の育成を期するとともに、文化の創造・発展と、社会・人類の福祉に貢献すること」と定めている。ダイバーシティの推進は、個性ゆたかなすべての人びとが相互に認め合い、力を高め合える学修環境を提供することや、多様な人びとが教育と研究のためにともに働く職場環境を創出することにもつながり、本学の使命を達成するために不可欠の取り組みであると言える。そこで本学では、2017年10月に、「中央大学ダイバーシティ宣言」を策定し、本学公式Webサイトに掲載して社会に対して広く公表している。

なお、「中央大学ダイバーシティ宣言」は以下のとおりである。

1 学びは、良き生き方を探し実現するうえで、たいへん大切なものです。人びとには学びたいという気持ちがあります。学んだことを生かして良き生き方を実現したいと願っています。そうしたなかで、これからの社会は、どんな背景をもつ人に対しても、学びのための平等な機会を提供できなければなりません。大学を始めとする教育機関は、良き生き方を実現するための学びの機会を提供するための最も重要な場です。それゆえそれらの教育機関は、障害、病歴、経済状況、家庭環境、性別、性自認、性的指向、年齢、国籍、人種、言語、信念、宗教などによって、学びの機会が損なわれることがないような環境を整えなければなりません。

2 私たち中央大学は、豊かな感性と人間力を備え、高度な専門性をもって国際社会に貢献できる人材の育成に取り組んでまいりました。いま私たちは、すべての人びとに学びの機会が平等に開かれることの重要性を認識しています。そして、私たちとともに学びたいという希望を持つすべての人びとが差別なく集い、のびのびと学ぶことのできる学修環境を提供します。すべての人びとが相互に認め合い、力を高め合える学修環境を提供します。さらに私たちは、多様な人びとが教育と研究のためにともに働く職場環境づくりをめざします。

3 そのために私たちは、以下の取組を進めていきます。

第一に、障害、病歴、経済状況、家庭環境、性別、性自認、性的指向、年齢、国籍、人種、言語、信念、宗教など、多様な背景をもつ人びとが、ともに学び、ともに働くことのできる環境をつくりまします。

第二に、ともに学ぶ人びとが個人の能力を最大限に発揮できる職場環境をつくり、またワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

第三に、障害のある本学構成員に対する合理的配慮を推進し、さらに社会的障壁の除去に対する理解の醸成をすすめます。

第四に、あらゆる人びとの人権を尊重し、偏見にもとづく差別や人権侵害が生じることのないようにします。

私たちは、人類社会を構成する一員として、社会とともに、以上の取り組みを着実にすすめてまいります。

2017年10月  
学校法人 中央大学

また、この「中央大学ダイバーシティ宣言」の内容を推進するための環境や具体的諸事項の整備を図り、構成員一人ひとりが我がこととして宣言の趣旨を理解できるように支援を行うために、2018年4月の「中央大学ダイバーシティ推進ワーキング」、2019年4月の「ダイバーシティ推進委員会」の設置を経て、2020年4月に「中央大学ダイバーシティセンター」（以下、「ダイバーシティセンター」という）を設置した。これについては、「中央大学ダイバーシティセンター規程」第1条においても、以下のとおり明記している。

#### （目的及び設置）

第1条 学校法人中央大学（以下「本学」という。）は、本学が、平成29年10月付で策定した「中央大学ダイバーシティ宣言」（以下「ダイバーシティ宣言」という。）を広く周知するとともに、当該宣言に基づく具体的諸事項を整備し、又は実施し、もって、本学が設置する中央大学その他教育・研究機関及び就労の場において、同宣言に掲げられた環境を整えるものとし、本学構成員は、互いに認め、その多様性を最大限に活かすことにより、個人の能力を発揮することができるよう適切な措置を講じなければならない。

2 前項に掲げる環境を整備するため、本学の下に、中央大学ダイバーシティセンター（以下「ダイバーシティセンター」という。）を設置する。

#### <点検・評価結果>

以上のように、ダイバーシティセンターは、「中央大学ダイバーシティ宣言」の内容の実現と推進を目的として設置された組織であり、これは本学の理念・目的を踏まえたものである。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

#### <点検・評価項目②は割愛>

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか



評価の視点1：認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

<現状説明>

○認証評価の結果等を踏まえ、将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定状況

ダイバーシティセンターは、「中央大学ダイバーシティセンター規程」に基づきダイバーシティ推進委員会を組織し、その委員会が定める基本方針に基づき、ダイバーシティセンター運営委員会を設置している。そしてその運営委員会にて決定したダイバーシティ推進活動の年間実施計画に基づき、具体的な諸施策の検討及び環境整備を行うために3つの部会（「グローバル部会」「ジェンダー・セクシュアリティ部会」「障害学生等支援部会」）を設置し活動している。

現在、ダイバーシティ推進委員会にて、本学の中長期事業計画「Chuo Vision 2025」も踏まえながら、中長期的な課題として掲げて取り組んでいる活動は以下のとおりである。

1. 中央大学におけるダイバーシティの実態の把握と改善策の推進
2. 多摩キャンパス、後樂園キャンパス、市ヶ谷田町キャンパスにおけるバリアフリーマップの作成
3. ジェンダー・セクシュアリティに関するハンドブックの配付及び英語版の作成
4. 茗荷谷キャンパス、後樂園キャンパスにおける学生支援体制の整備

<点検・評価結果>

以上のように、ダイバーシティ推進委員会において組織の基本方針を、またその基本方針を踏まえた上でダイバーシティセンター運営委員会において具体的な年度実施計画を設定しており、「中央大学ダイバーシティセンター規程」に基づいて組織的に中・長期計画やその他の諸施策を設定している。さらに、ダイバーシティセンター運営委員会の下に3つの各部会を設置し、ダイバーシティ推進委員会やダイバーシティセンター運営委員会と連携・調整をしながら活動を行っている。

<長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

◇内部質保証

<点検・評価項目①②については大学全体についての項目のため割愛>

点検・評価項目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。

<評価の視点1～3、7については全学項目のため割愛>

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

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

<現状説明>

○組織における点検・評価の定期的な実施

○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

「中央大学ダイバーシティセンター規程」に基づいて運営しているダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティセンター運営委員会、並びに3つの部会であるグローバル部会、ジェンダー・セクシュアリティ部会及び障害学生等支援部会のそれぞれの会議体において、検討事項等

を審議することを通じて、組織の活動に関する点検・評価を行っている。

なお、2021年度は、ダイバーシティ推進委員会を3回、ダイバーシティセンター運営委員会を17回、グローバル部会は11回、ジェンダー・セクシュアリティ部会は9回、障害学生等支援部会は9回開催している。

この自己点検・評価の仕組みについては、複数の会議体で点検することによって、様々な視点での評価を可能にしている一方で、特に3つの部会においては自立して活発に活動しているため、それぞれの活動における議論が共有されにくい一面も有している。

また、以上のような仕組みの中で、例えば、ダイバーシティセンターは新型コロナウイルス感染症が蔓延した2020年度に設置され、学生のキャンパス入構制限があった中で、特に障害学生支援については、2021年度までは後述するコーディネーター（嘱託職員：2名）を中心に多摩キャンパスをベースに学生支援の対応をおこなってきた。しかし、2022年度より対面授業が再開し学生が多く来校すると、後述するダイバーシティセンター事務室のコーディネーターだけでは判断・解決できないケースや問い合わせが複数キャンパスで同時に発生した。この事態を踏まえて、2022年度に障害学生等支援部会において、問題解決の端緒として「障害学生等支援室運営会議」を新たに立ち上げ、障害学生支援に係る諸問題を具体的な学内事例に基づき検討することを開始している。障害学生等支援室運営会議において、発生した事例の検討を委員全員で共有し議論することによって、複数のメンバーによる情報共有が可能となり、より適切で漏れのない障害学生支援に繋がっている。

#### <点検・評価結果>

ダイバーシティセンター推進委員会、ダイバーシティセンター運営委員会、グローバル部会、ジェンダー・セクシュアリティ部会、障害学生等支援部会がそれぞれに連携し、ダイバーシティセンター及びダイバーシティに係る推進活動の定期的な点検・評価を行っている。

#### <長所・特色>

内部質保証システムが機能しており、2022年度には新たに発生した課題を踏まえて障害学生等支援室運営会議を立ち上げた。これにより、障害学生支援に係る諸問題を具体的な学内事例に基づき検討する体制を築き、より適切で漏れのない障害学生支援に繋がっている。

#### <問題点>

3つの部会が自立し、活発に活動をしているため、それぞれの活動における部会ごとの議論が共有されにくい体制にある。

#### <今後の対応方策>

現状は、運営委員会と各部会の開催日がそれぞれのスケジュールにて開催されているので、運営委員会から課題の提示→部会での検討→運営委員会での検討・審議という流れを整え、ダイバーシティセンターとして、より一体的に内部質保証システムを機能させていく。また、3つの部会とダイバーシティセンター事務室では、それぞれグループウェアのSlackを導入しているため、即時的に情報共有を行うことができるため、その利活用をさらに進めていく。

## ◇教育研究組織

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

評価の視点1：教育研究組織の構成と大学の理念・目的との適合性

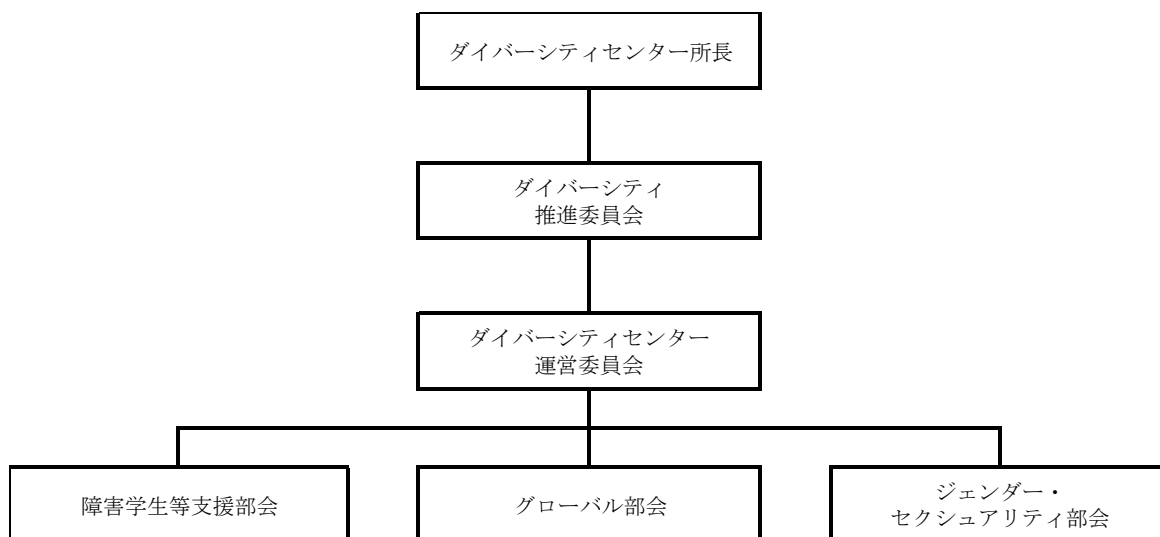
評価の視点2：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮  
学術の進展や社会の要請との適合性

<現状説明>

### ○組織の構成と大学の理念・目的との適合性

「中央大学ダイバーシティセンター規程」(以下、規程)に基づき中央大学ダイバーシティセンターを設置し、その構成は以下のとおりである。なお、各委員会及び部会の上に付記する括弧内は2022年5月現在の構成人数を表している。

[図 中央大学ダイバーシティセンターの構成]



#### ①ダイバーシティセンター所長 (常任理事1名)

常任理事の互選により選出し、統括・運営責任者としての役割を担っている。

#### ②ダイバーシティ推進委員会 (教員22名、職員5名)

ダイバーシティ推進委員会は、ダイバーシティセンター所長、副学長若干人、各教授会互選委員、図書館長、附属中学校・高等学校長で互選した若干人、ハラスメント防止啓発運営委員長、事務局長、総務部長、人事部長、学事部長、広報室長、理事長及び学長が指名する専任教職員若干人、ダイバーシティセンター運営委員長によって構成され、ダイバーシティ宣言に基づく基本方針の策定をはじめ、ダイバーシティセンターの事業計画及び予算申請案の策定等、ダイバーシティ推進活動並びにダイバーシティセンターの運営に関する重要な事項についての審議を行っている。

#### ③ダイバーシティセンター運営委員会 (教員4名、職員1名)

ダイバーシティセンター運営委員会は、ダイバーシティセンターの日常的運営のために設置され、その構成員は、運営委員長、3つの部会の長、ダイバーシティセンター事務長の5名と

なっている。運営委員会では、ダイバーシティ推進活動の年間実施計画の策定とその実施、事業計画案・予算申請原案等の作成及び執行などを審議するほか、次項で記す各部会間における情報共有及び調整をする場としても機能しており、ダイバーシティセンターの日常業務を担っている。

#### ④部会

運営委員会において決定したダイバーシティ推進活動の年間実施計画に基づき、具体的な諸施策の検討及び環境整備を行うため、ダイバーシティセンター運営委員会の下に次の3つの部会を設置している。部会には部会長を置くこととしており、部会長はその分野・領域に関する知見があり、具体的な施策を考えられる専任教員が担当している。

- ・グローバル部会（教員8名、職員1名）

国籍、人種、言語、宗教等によって学びや就業の機会が損なわれることがないような環境整備

- ・ジェンダー・セクシュアリティ部会（教員7名、職員5名〔内、コーディネーター2名〕）

性別、性自認、性的指向等によって学びや就業の機会が損なわれることがないような環境整備

- ・障害学生等支援部会（教員11名、職員5名〔内、コーディネーター2名〕）

障害、病歴等によって学びや就業の機会が損なわれることがないような環境整備

なお、部会長選出及び任期の定めがない点については、今後長期的な観点から整理する必要がある。

このようにダイバーシティセンターは、規程に基づき、「中央大学ダイバーシティ宣言」の内容を推進するために必要な体制の整備を図っており、これは学則第2条に表されている本学の使命に適ったものであると言える。

#### ○社会的要請、大学を取り巻く環境等への配慮

1965年の第20回国連総会において採択された「人種差別撤廃条約」は、人権及び基本的自由の平等を確保するため、あらゆる形態の人種差別を撤廃する政策等を、すべての適当な方法により遅滞なくとることなどを主な内容としており、日本は1995年に加入した。本学においても目指すべきグローバル化の推進と差別のないキャンパスをつくることは不可分であり、ダイバーシティセンターでは、学生団体とも連携し、ダイバーシティとインクルーシブなキャンパスを目指して留学生との座談会、マイクロアグレッションに関する講演会や研修等を実施している。

また、文部科学省が文部科学省初等中等教育局児童生徒課長名で「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について（平成27年4月30日、27文科初児生第3号）」を発出したことを受け、本学でも「性別違和あるいは性同一性障害を抱える学生への対応について（指針）」を作成・共有するだけでなく、附属の学校においても、増加する制服や性別違和などジェンダー・セクシュアリティに関する相談への対応を行うなど、大学だけでなく、学校法人の全組織を網羅する形で支援を行っている。

さらに、障害者差別解消法及び東京都障害者差別解消条例が定める「合理的配慮」を適切に理解し、2016年4月に策定した「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」に則って、合理的配慮のためのコミュニケーションを関係部課室等との間で重ねている。

なお、これらの対応・配慮については、他大学の活動状況も把握して参考とするとともに、情報交換等を通じて交流を深め、共に、多様な人々が互いに認め合い、力を高め合える環境の実現に向けて切磋琢磨している。

### <点検・評価結果>

ダイバーシティセンターは、ダイバーシティを推進する組織として、大学の理念・目的に照らしてふさわしいものとなっており、また構成組織に関しては、規程に基づき適切に運営されている。しかしながらその一方で、3つの部会には、部会長選出及び任期の定めがない点については、特定の教員への負担が恒常化し、継続的な運用を続けるためには、選出や任期について整理する必要がある。

### <長所・特色>

本学のダイバーシティセンターの組織としての長所は、以下の2点である。

- ①大学だけでなく、附属中学・高校も含めた学校法人の全組織を網羅する形でダイバーシティセンターを設置している。
- ②学生・生徒の命を守る、人権を守る、学修・学習環境を保障することを目的として3つの部会（グローバル、ジェンダー・セクシュアリティ、障害学生等支援）をダイバーシティセンターとして統括している。

### <問題点>

3つの部会には、部会長選出及び任期の定めがなく、恒常的な組織運営が担保されていない。

### <今後の対応方策>

学内におけるダイバーシティ推進体制が軌道に乗ってきたところで、恒常的なダイバーシティセンターの組織運営を担保するために、ダイバーシティセンター推進委員会において「中央大学ダイバーシティセンター規程」の見直しを行う。現在の特定の専任教員に依存した部会運営を解消し、継続的な運営を担保する仕組みを整えていく。

更に、ダイバーシティセンターの目的である「中央大学ダイバーシティ宣言」の周知及びその環境整備を行う過程で学生だけでなく中央大学の全構成員を網羅した全学的なダイバーシティの環境整備を目指す。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

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
---

### <現状説明>

○適切な根拠（資料、情報）に基づく組織の構成の定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

ダイバーシティセンターは、「中央大学ダイバーシティセンター規程」に基づき運営しているダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティセンター運営委員会、及び3つの部会での審議・検討を通じて、組織の構成等についても点検・評価を行っている。ただし、本センターは、2020

年4月に設置してから間もないため、点検・評価に資する根拠は未だ少なく、学生からの個別相談や関係課室からの相談等の日々の活動を積み重ねていくなかで、組織の適切なあり方を継続的に検討している。

#### <点検・評価結果>

規程に基づいた委員会等での審議・検討を通じた定期的な点検・評価に加えて、日々の活動を積み重ねていく上で組織の適切な在り方を継続して検討している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方針>

特になし。

### ◇本学における学生支援

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：学生に対する修学支援、生活支援に関する大学としての方針の適切な明示

#### <現状説明>

##### ○学生に対する修学支援、生活支援に関する大学としての方針の適切な明示

既に述べているとおり、本学は2017年10月に「中央大学ダイバーシティ宣言」を策定し、本学公式Webサイト等にも掲載して社会に対して広く公表している。これは建学の精神に基づく本学に通底する価値観を表現・明示したもので、障害、病歴、経済状況、家庭環境、性別、性自認、性的指向、年齢、国籍、人種、言語、信念、宗教などを理由として、学ぶ機会が損なわれることのないような環境を整えることを約束したものである。

また、特に障害学生の支援においては、「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」を作成しており、こちらも本学公式Webサイト及び教職員専用Webサイト等に掲載し周知している。

しかしながら、「中央大学ダイバーシティ宣言」自体が、学生・教職員に十分には認知されておらず、ダイバーシティが尊重される文化や環境の整備が思うように進んでいない側面もあり、喫緊の課題であると認識している。

#### <点検・評価結果>

以上のおり、学びたいという希望を持つすべての人びとが差別なく集い、のびのびと学ぶことのできる学修環境を提供することを目指し、「中央大学ダイバーシティ宣言」を策定し、公表している。また、特に障害学生の支援においては、「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」を作成し、周知している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

学内における「中央大学ダイバーシティ宣言」の理解浸透が十分に進んでいない。

### <今後の対応方策>

学内での「中央大学ダイバーシティ宣言」の周知とその精神を具体化する取り組みを広げていくため、ダイバーシティセンター利用案内（リーフレット）の配布やWeb公開による周知を図る。その他、学内にて行う各種イベントや講演会、CHUO Diversity Week、学生・教職員対象の研修等を通じて、「中央大学ダイバーシティ宣言」を目にする機会を増やしていく。また、他大学においても同様のダイバーシティ宣言を発信している状況があるので、大学での取り組みを参考にすることも対応の選択肢である。

学生の社会的・文化的背景の多様性にも配慮した支援を実現するには、学生本人と支援する大学側との間で目的を共有し、そのために何ができるかを一緒に考える姿勢が必要である。

**点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか**

<評価の視点2～3、5～9は割愛>

**評価の視点1：学生支援体制の適切な整備**

**評価の視点4：障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性**

### <現状説明>

#### ○学生支援体制の適切な整備

実際に学生対応及び支援を行う組織として、ダイバーシティセンターの下にダイバーシティセンター事務室を設置しており、当該事務室は、現在、FOREST GATEWAY CHUOの2階に開設している。開室時間は授業実施日（月～金）の10時～17時（個別相談の受付は16時まで）である。事務室には、専任職員2名とコーディネーター4名（ジェンダー・セクシュアリティ領域2名、障害領域2名）が配置され、4名の各専門領域に豊かな知見と他大学・他機関での経験を有するコーディネーターが随時学生からの相談等を受け付けており、多様なニーズに寄り添える体制を整えている。

そして、2021年5月からは、「中央大学ダイバーシティ宣言」を具現化する1つの施設として、事務室の隣にダイバーシティセンターが運営する学生向けスペース「ダイバーシティスクエア（通称Dスクエア）」を開設した。このDスクエアは、①安心・安全な居場所の提供、②相談対応、③情報収集・発信、啓発・研修の3つを主な機能として持つ場所となっている。①については、自身のアイデンティティ等についてオープンかつリラックスして話をするができるスペースを用意しており、利用者同士の交流の場としても、休憩する場所としても利用することができるようになっている。②については、コーディネーターなど専門スタッフもDスクエアに在室しており、学生が抱えている「困りごと」や「問題」に向き合い、それらの解決・解消に向けた相談・フォロー体制を敷いている。③については、Dスクエアにおいて、ダイバーシティ推進に関係するテーマについての様々なイベントを企画・開催しているほか、ダイバーシティに関する図書・資料も配架しており、本学の学生・大学院学生及び教職員を対象に貸出も行っている。開室時間は、授業実施日（月～金）の10時30分～14時30分である。

なお、主な相談内容及び支援事例としては、ジェンダー・セクシュアリティ領域に係る相談・支援事例では、アウティング（自分の意思に反してセクシュアリティを他の人に暴露されてしまうこと）の相談やSNSにまつわるトラブル、性別に対する違和感、将来への不安等の相談対応を行っている。障害領域に係る相談・支援事例では、ノートテイクの依頼（聴覚障害）、体育授業への参加に関して（身体障害）、試験の別室受験（難病）、就職活動での自己開示につ

いて（難病、身体障害）であった。

他方で、前述したように、「中央大学ダイバーシティ宣言」自体が、学生・教職員に十分には認知されておらず、ダイバーシティが尊重される文化や環境が十分に整っていないため、すべての学生が安心して通学し、学び、生活できるキャンパス環境には未だ至っていない。具体的な例としては、以下のとおりである。

- ・複数言語での情報提供、祈祷室の設置、ハラルフードやヴィーガン食の提供などが不十分である。多様な留学生や様々なルーツを持つ学生や教職員が抱える困難に対して組織的な対策が講じられていない。
- ・性的マイノリティに対する認識や理解が全学的に共有されておらず、こうした学生が安心して学び、学生生活を送るために必要な教室・トイレ・更衣室・シャワー室などの施設が十分に整備されていない。
- ・障害者差別解消法及び東京都障害者差別解消条例が定める「合理的配慮」に関する認識・理解が全学的に共有されておらず、身体に障害のある学生に対する専門的支援が発展途上段階である。

### ○障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性

障害のある学生が入学した際には、学生が所属する学部及び研究科の事務室において本人の状況や大学に対する要望等を聴取し、その上で関連する学内組織及び学生が履修している科目の担当教員等と連携をとりながら、個別の事情に応じた支援・対応を行っている。

加えて、本学では「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」を2015年度に策定し、2016年4月より施行している。当該ガイドラインにおいては、全ての教職員が障害を理由とする差別の解消に取り組むとともに、障害のある学生が障害のない学生と平等に教育・研究に参加できるよう機会の確保に努めることを基本方針に、障害のある学生から社会的障壁の除去を必要としている旨の意志の表明があった場合には大学として合理的配慮を提供するよう努めることを明示している。

合理的配慮に係る具体的な対応としては、学生からの申し出がなされた場合には、障害のある学生本人の意思決定を尊重しつつ、大学の方針、構想等も踏まえて、双方による建設的な対話の上で、可能な限り「合理的配慮」を提供することとしており、所属学部・研究科の事務室、保健センター、学生相談課、ダイバーシティセンターにおいて初期相談を行った上で必要な対応等について関係部課室にて調整を行っている。

とりわけ、2020年4月に発足したダイバーシティセンターでは、障害学生等支援室としての活動を開始した。特に身体障害や難病を持つ学生の修学や学生生活支援のために、障害等の評価やニーズの聴き取りを行い、関係する部課室への働きかけ、学生への最適な支援を考える障害領域担当のコーディネーター（2名）を配置している。

また、ダイバーシティセンター開設以前から支援ボランティアとして実施されていた聴覚障害学生等に対する情報保障としてのノートテイクは、2020年4月のダイバーシティセンター発足に伴い、学事部学事・社会連携課からダイバーシティセンターへの移管を行った。ダイバーシティセンターでは、引き続き、コーディネーターが中心となって基本的な講習会を開催し、日常的なアドバイスをを行い勤務管理と併せて、SA（Student Assistant）学生：ノートテイクの育成とノートテイク技量の向上を図っている。現在、約110名がSA学生として登録しており、13名が支援活動をしている。現在の被支援学生は、2名である。

その他、障害のある学生からの就職活動における相談、あるいは進学希望者、入学予定者か



らの相談に対応し、担当部課室への情報提供、連絡調整などを行っている。

「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」及び合理的配慮の手続きフローについては、本学公式 Web サイトや教職員専用 Web サイトに掲載して学内外に周知している。教職員に対しては FD 活動及び SD 活動を通じて周知・啓発を行っており、2022 年度は新任教員を対象とした研修会（オンデマンド）においても周知を図っている。

このほか、障害を有する学生への全学的な支援としては次の様な体制を構築している。

#### ①キャンパスソーシャルワーカー（CSW）の配置

学修に困難を抱える学生の対応をはじめ、対応に苦慮する学生に関する教職員からの相談、親からの相談・対応、支援案の提案・支援の見守り・支援の調整の実施、学内外関係機関・部署との連携、啓発活動等にあたることを目的に、キャンパスソーシャルワーカーを多摩キャンパスに 6 名（法学部 2 名、経済学部 1 名、文学部 2 名、総合政策学部 1 名）、後楽園キャンパスに 1 名（2022 年 5 月現在）を配置している。全員が臨床心理士、精神保健福祉士または公認心理師の有資格者である。対応にあたった事案や支援手段等については定期的に開催している CSW 連絡会（CSW 懇談会）を通じてキャンパスソーシャルワーカー同士及び関係事務職員間で情報共有を行い、円滑な支援が実施できるよう努めている。さらに、各学部担当の CSW の配置を目指した体制づくりと、2020 年度からは CSW 連絡会にダイバーシティセンター事務室が新たに参画し、入学から卒業に至るまでの一貫した総合支援に資するものとして、今後の展開が期待されている。

#### ②精神障害や発達障害を有する学生への支援

精神障害や発達障害を有する学生の支援については、学生相談室と各学部事務室等の学内組織、キャンパスソーシャルワーカーが担当教員等と連携して行っている。

学生相談室においては、インテークを通じて支援の方向性を整理した後、カウンセラーが中心となって学生の特性に応じた支援を行っている。具体的には、インテークやカウンセリングにおいて修学支援が必要と判断された場合に、本人や家族の意向を尊重しつつ、学部及び研究科の事務室や CSW と連携し、効果的な支援が得られるよう環境を整備することとし、さらに障害に起因した二次症状等が見られる場合などは精神科医が面談し、診断書の作成や投薬、外部医療機関への紹介等を行っている。

#### ③その他の配慮

上記のほか、ダイバーシティセンターでは、教職員向けに「多様な背景や特性を持つ学生への配慮についてのお願い」を作成し、学内及び教職員専用 Web サイト等にて周知している。

また、ジェンダー・セクシュアリティに関する基礎知識や学内での取り組み、相談窓口などの情報をまとめた以下の冊子を配布及び本学公式 Web サイト等にて周知している。

- ・「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関するガイドブック（配慮と対応）」
- ・「学生のためのジェンダー・セクシュアリティに関するハンドブック」

このように、障害のある学生に対する修学支援措置については、「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」に則り、キャンパスソーシャルワーカーや学生相談室、各学部事務室等の学内組織が密に連携をとりながら、入学から卒業に至るまでの一貫した総合的な支援に努めている。しかしながら、大学側で合理的配慮に必要な条件を満たすためのスキルやノウ

ハウが施設・整備面も含めて整っていない側面や対応する教職員の意識にも温度差があり、今後の課題として認識している。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、「中央大学ダイバーシティ宣言」や「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」に基づき、適切な学生支援体制の整備を継続的に行っており、多様なニーズに寄り添えるような環境づくりに努めている。

#### <長所・特色>

専門領域に豊かな知見を有するコーディネーター4名を配置しており、学生からの相談等、多様なニーズに寄り添える体制を整えている。

#### <問題点>

コーディネーター4名の出勤体制が、曜日によって異なるため、学生からの相談内容によっては、迅速な対応ができない状況が生じてしまう。さらに、D スクエアでは、自身のアイデンティティ等についてオープンに話をするができる場所であるが故に、個人情報保護のために必要な相談受付、打合せのための場所が不足していることは課題として挙げられる。

大学側で合理的配慮に必要な条件を満たすための教職員のスキルやノウハウが施設・整備面も含めて整っていない側面がある。

#### <今後の対応方策>

メールやSlackを使用して、学生からの相談情報共有をし、複数のコーディネーターで対応できるようにする。また、多摩キャンパス以外のキャンパスにおける学生からの相談等、多様なニーズに寄り添える体制を整えるためにコーディネーターの出勤日数や人数を増やすことも視野に入れている。

また、相談スペースについては、「FOREST GATEWAY CHUO」の3階に優先的に使用できる部屋を2つ確保した。将来的には、ダイバーシティセンター事務室隣の「ダイバーシテイスクエア」の拡張を要望する。

点検・評価項目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

#### <現状説明>

##### ○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

「中央大学ダイバーシティセンター規程」に基づきダイバーシティ推進委員会を組織し、その委員会が定める基本方針に基づき、ダイバーシティセンター運営委員会を設置している。そしてその運営委員会にて決定したダイバーシティ推進活動の年間実施計画に基づき、具体的な諸施策の検討及び環境整備を行うために3つの部会（「グローバル部会」「ジェンダー・セクシュアリティ部会」「障害学生等支援部会」）を設置し活動している。

これらの委員会及び部会での審議・検討を通じて、学生支援活動の適切性について点検・評

働を行っている。ただし、本センターは、2020年4月に設置してから間もなく、また新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりオンライン中心の授業形態であったこともあり、学生への直接的なアプローチをする機会もあまり得られなかったため、点検・評価に資する根拠は未だ少なく、学生からの個別相談や関係課室からの相談等の日々の活動を積み重ねていくなかで、学生支援体制の適切なあり方を継続して検討している。

#### <点検・評価結果>

規程に基づいた委員会等での審議・検討を通じた定期的な点検・評価に加えて、日々の活動を積み重ねていく上で学生支援体制の適切なあり方を継続して検討している。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

2020年4月にダイバーシティセンターを設置してからこれまで、オンライン中心の授業形態であったため、「中央大学ダイバーシティ宣言」の直接的なアプローチが学生に対して十分には行えなかった。

#### <今後の対応方策>

ダイバーシティセンターが設置されてから3年目を迎えるが、「中央大学ダイバーシティ宣言」の周知だけでなく、その他の学生支援もまだまだ不十分である。2022年4月から対面での授業が始まったことにより、各キャンパスに来る学生が格段に増えてきたので、これを機会に様々なアプローチで「中央大学ダイバーシティ宣言」の周知を図っていく。

### ◇本学における社会連携・社会貢献

<点検・評価項目①は全学項目のため割愛>

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：教育研究成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座の開設状況等、教育研究成果の還元等）

評価の視点2：学外組織との連携協力による教育研究の推進状況（企業等との連携による教育プログラム、寄付講座、企業等との共同研究、受託研究等）

評価の視点3：地域交流・国際交流事業への参加状況

#### <現状説明>

##### ○教育研究成果を基にした社会へのサービス活動の状況（公開講座、講演会等）

ダイバーシティセンターでは、「中央大学ダイバーシティ宣言」に基づき、ハラスメント防止啓発活動を含む本学での取り組みの蓄積を広く学内に共有するとともに、ダイバーシティ推進に対する意識・認知度を高めることを目的として、毎年「ダイバーシティウィーク」と称して、講演会をはじめ、学生によるパフォーマンス等を通じて「ダイバーシティ」に触れる1週間を設定し、各種イベント企画等を実施している。

また、2021年度には、「CHUO Diversity × ハラスメント防止啓発 Week2021」の関連企画として、ダイバーシティの推進に向け、学内構成員や社会一般の方を対象とした講演会を実施した。テーマは以下のとおりである。

①2021年11月11日に順天堂大学スポーツ健康科学部准教授の渡正氏による講演会を実施（オンライン）した。

内 容：「パラリンピックは共生社会をもたらすことができるのか？～パラアスリートの多様性と限界～」

司 会：天田城介（中央大学文学部教授）

なお、参加者数は、学内外合わせて51名であった。

②2021年12月23日に参議院議員の木村英子氏による講演会「障害と政治」を実施（オンライン）した。

内 容：「障害と政治」CHUO Diversity × ハラスメント防止啓発 Week2021 関連企画  
「重度障害者の自立と社会参加、そして政治へ…」をテーマに、現在、障害と政治において何が問われるべきかを考えた。

司 会：天田城介（中央大学文学部教授）

なお、参加者数は、学内外合わせて41名であった。

③2022年3月31日にシンポジウム『障害とアカデミア』を実施（オンライン）した。

登壇者：天島大輔氏（日本学術振興会特別研究員PD／中央大学）

「働く」を普遍的に～当事者事業所の可能性～」

熊谷晋一郎氏（東京大学先端科学技術研究センター准教授）

「研究室のダイバーシティ・マネジメント」

並木重宏氏（東京大学先端科学技術研究センター准教授）

「インクルーシブな科学教育環境に向けた取り組み」

討論者：高口僚太郎（中央大学ダイバーシティセンター コーディネーター）

司 会：天田城介（中央大学文学部教授）

なお、参加者数は、学内外合わせて90名であった。

また、ダイバーシティセンター開設以前の取組みとはなるが、2018年度及び2019年度に、LGBTへの理解推進のために、学内構成員や社会一般の方を対象とした連続公開講座を実施しており、現在はYouTubeにおいて公開している。

なお、年度末には、当該年度にダイバーシティセンター主催で実施したイベントや活動内容を纏めた「中央大学ダイバーシティセンター年度活動報告」のパンフレット（A3：2つ折り）を作成し、ダイバーシティセンターへの寄付者に対する報告も行っている。

#### ○学外組織との連携協力の状況

要望に応じて他大学からの視察等を受け入れている。

#### ○地域交流・国際交流事業へ参加状況

特になし。

#### <点検・評価結果>

「中央大学ダイバーシティ宣言」に基づき、本学でのダイバーシティに関する取組みの蓄積

を広く学内外に共有し、ダイバーシティ推進に対する意識・認知度を高めるための活動を実施している。

＜長所・特色＞＜問題点＞＜今後の対応方策＞

特になし。

◇大学運営・財務

(大学運営)

＜評価の視点①②③⑤⑥は割愛＞

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

＜評価の視点3については全学項目のため割愛＞

評価の視点1：事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

評価の視点2：事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

＜現状説明＞

○事務組織の役割と構成、人員配置の適切性

○事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策（事務職員の専門性向上・教職協働の取組み・業務効率化を図るための方途等）が整備されているか。

ダイバーシティセンターに関する業務を担う事務は、ダイバーシティセンター事務室が所管している。具体的な業務分掌は、中央大学事務組織規則のとおり、ダイバーシティに関する基本方針に基づく啓発・推進活動の実施に関する業務、ダイバーシティに関する情報の収集及び広報活動に関する業務、委員会及び部会の運営支援及び庶務に関する業務である。

2022年5月現在、ダイバーシティセンター事務室は、専任職員2名（事務長1名〔兼務〕、副課長1名）と各専門領域に豊かな知見を有するコーディネーター4名、ノートテイクのSA（Student Assistant）学生を支援する派遣職員1名の体制で業務を執行している。高度な専門性を有するコーディネーターを採用し、支援体制の充実化を図っている一方で、ダイバーシティ推進業務が関連する範囲は多岐にわたることを踏まえると、法人・大学の規模、学生・生徒数並びに教職員数に比して、その支援体制を構築するための専任職員が十分に配置されているとは言い難い。

また、本学は複数のキャンパスに教育研究組織が存在しているが、現在は多摩キャンパスのみにダイバーシティセンター事務室が設置されており、その他のキャンパスにおけるダイバーシティ推進活動の拠点が整備されていないことも課題として挙げられる。なお、後楽園キャンパスについては、「後楽園キャンパスへのダイバーシティセンター拠点設置のご検討のお願い」に係る書面をダイバーシティセンターにて作成し、現在、執行役員会を経て常任理事懇談会上程され、これから議論がなされる状況である。

以上のような状況のなかで、専任職員の能力向上を目的として、人事課で企画・実施される資格別研修・目的別研修に参加するほか、必要に応じて外部の研修やセミナー等にも参加している。さらに、専門的な知識を持つコーディネーターと日常的なコミュニケーションを通じて意見交換を行うことで、専門性の向上にも繋がっている。さらに、専任職員及びコーディネーター

ターは、各委員会及び部会において委員として参画しており、より充実した学生支援体制の構築に向けて、教員と事務職員とが協力しながら検討を行っている。

#### <点検・評価結果>

上述のとおり、ダイバーシティセンターに関する業務を担う事務組織が適切に設置されており、専門性を有するコーディネーターと協力しながら、業務は適正に遂行できている。

しかしながら、業務の特性上、業務範囲は多岐にわたり、また支援対象者の規模も踏まえると、支援体制を十全に構築するためには、専任職員の増員が必須である。

#### <長所・特色>

各専門領域に深い見識を持ったコーディネーターを4名採用しており、ダイバーシティ活動推進の実働を担っている。

#### <問題点>

現在、多摩キャンパスにダイバーシティセンター事務室を設置して、ダイバーシティ推進の活動を行っているが、その他のキャンパスにおける推進活動の拠点が整備されていない。また、ダイバーシティ推進業務は多岐にわたるにもかかわらず、法人・大学の規模、学生・生徒数に比して、専任スタッフが十分に配置されていない。

#### <今後の対応方策>

2023年度からは、茗荷谷キャンパスにて、学生相談に係る部屋を設置し、その中で学生相談課と共にダイバーシティセンター事務室が共同で学生の相談対応を行っていく。その他のキャンパスでも推進活動の拠点を検討していかなければならない。併せて、活動内容の多様化と活動拠点の増加に伴う専任スタッフの増員についても検討し、学内関係各所と調整を図っていく。

以上