

# 目次

序 章	1
第1章 理念・目的	3
(1) 現状説明	3
点検・評価項目①	3
点検・評価項目②	5
点検・評価項目③	6
(2) 長所・特色	6
(3) 問題点	6
(4) 全体のまとめ	7
第2章 内部質保証	9
(1) 現状説明	9
点検・評価項目①	9
点検・評価項目②	11
点検・評価項目③	13
点検・評価項目④	16
点検・評価項目⑤	17
(2) 長所・特色	18
(3) 問題点	18
(4) 全体のまとめ	18
第3章 教育研究組織	21
(1) 現状説明	21
点検・評価項目①	21
点検・評価項目②	24
(2) 長所・特色	26
(3) 問題点	26
(4) 全体のまとめ	26
第4章 教育課程・学習成果	27
(1) 現状説明	27
点検・評価項目①	27
点検・評価項目②	28
点検・評価項目③	29
点検・評価項目④	32
点検・評価項目⑤	34
点検・評価項目⑥	36

点検・評価項目⑦： .....	38
(2) 長所・特色 .....	39
(3) 問題点 .....	40
(4) 全体のまとめ .....	40
第5章 学生の受け入れ .....	43
(1) 現状説明 .....	43
点検・評価項目①： .....	43
点検・評価項目②： .....	44
点検・評価項目③： .....	45
点検・評価項目④： .....	46
(2) 長所・特色 .....	47
(3) 問題点 .....	47
(4) 全体のまとめ .....	47
第6章 教員・教員組織 .....	49
(1) 現状説明 .....	49
点検・評価項目①： .....	49
点検・評価項目②： .....	50
点検・評価項目③： .....	53
点検・評価項目④： .....	54
点検・評価項目⑤： .....	56
(2) 長所・特色 .....	56
(3) 問題点 .....	57
(4) 全体のまとめ .....	57
第7章 学生支援 .....	59
(1) 現状説明 .....	59
点検・評価項目①： .....	59
点検・評価項目②： .....	60
点検・評価項目③： .....	67
(2) 長所・特色 .....	67
(3) 問題点 .....	68
(4) 全体のまとめ .....	69
第8章 教育研究等環境 .....	71
(1) 現状説明 .....	71
点検・評価項目①： .....	71
点検・評価項目②： .....	71
点検・評価項目③： .....	74

点検・評価項目④	75
点検・評価項目⑤	76
点検・評価項目⑥	77
(2) 長所・特色	77
(3) 問題点	78
(4) 全体のまとめ	78
第9章 社会連携・社会貢献	79
(1) 現状説明	79
点検・評価項目①	79
点検・評価項目②	79
点検・評価項目③	86
(2) 長所・特色	87
(3) 問題点	88
(4) 全体のまとめ	88
第10章 大学運営・財務	89
第1節【大学運営】	89
(1) 現状説明	89
点検・評価項目①	89
点検・評価項目②	90
点検・評価項目③	91
点検・評価項目④	92
点検・評価項目⑤	94
点検・評価項目⑥	96
(2) 長所・特色	96
(3) 問題点	97
(4) 全体のまとめ	97
第2節【財務】	99
(1) 現状説明	99
点検・評価項目①	99
点検・評価項目②	101
(2) 長所・特色	103
(3) 問題点	103
(4) 全体の全体のまとめ	104
終章	105



## 序 章

いわき明星大学は、1987（S62）年4月いわき市の誘致をうけて学校法人明星学苑が設置し、理工学部（基礎理学科・物性学科・電子工学科・機械工学科）、人文学部（日本文学科・英米文学科・社会学科）の2学部7学科で発足した。さらに1992（H4）年に大学院修士課程（理工学研究科・人文学研究科）を、平成6年に大学院博士課程（同じく理工学研究科・人文学研究科）を開設した。その後両学部それぞれの学科改組、理工学部から科学技術学部への転換などを経て、2007（H19）年4月に新たな学部として6年制薬学部（薬学科）を増設した。

ところが、2011（H23）年3月11日に発生した東日本大震災とそれに伴う福島第一原子力発電所の事故により、本学を取り巻く環境は激変し、学生募集と教育課程の変更を余儀なくされ、2015（H27）年度から科学技術学部は募集停止とし、人文学部は学際的教育課程の教養学部へ改組転換された。そして、かねてより関係各位から要請のあった看護学部（看護学科）が2017（H29）年に開設された。

またこの間、2015（H27）年9月に、本学は法人機能の即応性、即時性を高めるため学校法人「明星学苑」から分離し、学校法人「いわき明星大学」の設置する大学に移行した。

本学の第三者評価にあたっては2006（H18）年度に大学基準協会への加盟判定審査および認定評価を受け、大学基準に適合していると認証された。さらに2012（H24）年度末に同協会の大学基準に適合している旨の再認証を受けた。この2回目の認証時には、「努力課題」として、1）大学院研究科の目的・教育目標の明確化、2）単位数のいわゆるキャップ制の実施、3）人文学研究科の教育内容・方法の改善、4）修士・博士課程における学位論文審査基準の明示、5）課程制大学院における学位授与方法の改善、6、7）学部ならびに大学院における収容定員に対する在籍学生数比率の改善、8）大学評議会における意思決定の過程の明記、9）帰属収支の改善が提示された。

前掲の9項目の「努力課題」については、その指摘を真摯に受けとめ明確化、改善を図り、課題の多くは解決したと判断しているが、入学定員の修正、学部の改組転換・新設等の施策を行ったにもかかわらず収容定員の充足、ひいては帰属収支の改善は達成されていない。また2回目の認証後に示された種々の中央教育審議会答申や学校教育法の改正に合わせた教育課程の改善や大学の管理運営の変更を行ってきたが、未だしの感が拭えないのも現状である。

個にしる、組織にしる、自己を冷静に分析、評価することは容易ではない。本「点検・評価報告書」は大学基準協会から示された評価の視点に則り、自己過信や自家撞着の弊を排除して、多数の教職員の協力と担当委員会の客観的な判断と記述のもとに行われたものであることをもって以下に記述される本章の序とする。



## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

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

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

いわき明星大学は1987（S62）年4月に、地元からの誘致に応える形で学校法人明星学苑が福島県いわき市に設立した私立大学である。2017（H29）年には、創立30年を迎えた。

2015（H27）年9月には、地域の大学として特色ある教育・研究および地域貢献に取り組み、地域の人材養成を積極的に図り、地域に有意な人材を輩出する大学へとさらに転換するため、学校法人明星学苑より法人分離し、2016（H28）年4月より学校法人いわき明星大学が運営する大学となった（資料1-1、資料1-2 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/jigyuu-hokoku/%EF%BD%8827\\_jigyuu-hokoku.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/jigyuu-hokoku/%EF%BD%8827_jigyuu-hokoku.pdf)）。

2017（H29）年4月現在、科学技術学部科学技術学科（2015（H27）年度より募集停止）、人文学部表現文化学科（2015（H27）年度より募集停止）・現代社会学科（2015（H27）年度より募集停止）・心理学科（2015（H27）年度より募集停止）、教養学部地域教養学科（2015（H27）年度より人文学部を改組）、薬学部薬学科、看護学部看護学科（平成29年度開設）、理工学研究科物質理学専攻（修士課程）、物理工学専攻（修士課程）、物質理工学専攻（博士課程）、人文学研究科日本文学専攻（修士課程、博士課程）、英米文学専攻（修士課程）、社会学専攻（修士課程）、臨床心理学専攻（修士課程）の5学部2研究科が開設されている（資料1-3）。

本学は、学校法人明星学苑から継承している「教育基本法並びに学校教育法の定めるところに従い、建学の精神に則り、学術を中心として、広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力の展開により人間形成に努め、国家、社会に貢献し得る有能な人材を育成すると共に人類の発展に寄与する」ことを目的とし、「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」を教育目標に掲げ、「大学で学ぶ意識を高める少人数・演習形式の初年次教育」「さまざまな学修歴をもつ学生に対応した効果的な基礎教育」「時代を見据え、地域に根ざし、体験を通して学ぶ専門教育」「専門を超えた探究心と充実した心身を育む教養教育」「きめ細かな個別指導と快適な自習環境の提供による学習支援」を教育方法として実践している（基礎要件確認シート1、資料1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>、資料1-5 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg\\_gra2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg_gra2017.pdf)、資料1-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/spirit.html>）。

大学全体の教育理念・目的を遂行し、教育研究の質の向上に取り組む姿勢を社会に広く表明するため、「求める教員像及び教員の組織の編成に関する方針」、「学生支援に関する方

針」、「教育研究環境整備に関する方針」、「社会連携・社会貢献に関する方針」、「管理運営に関する方針」、「内部質保証に関する方針」の6つの「いわき明星大学方針」を策定・公表している（資料 1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)、資料 1-8）。

また、学部・研究科においても教育理念・目的を掲げ「いわき明星大学学則第 3 条の 2」、「いわき明星大学大学院学則第 3 条の 2」に明記するとともに、いわき明星大学のホームページで公開している（基礎要件確認シート 2、資料 1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>、資料 1-5 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg\\_gra2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg_gra2017.pdf)）。

教養学部では、大学の教育目標である「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」に則り、「自ら主体的に考え行動できる社会人・職業人」となるために必要な「社会人基礎力」と「汎用的技能」を身につけた、これからの地域社会を支える中核的人材、すなわち「地域基盤型職業人」を養成することを目的として掲げており、5 つの到達目標を掲げ教育を実践している（基礎要件確認シート 2、資料 1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>）。学部内に「自己点検評価委員会」を設置し、初年次教育、ならびに各メジャー・サブメジャー、キャリア教育における諸課題について点検することにより学部の「人材養成に関する目的及び教育研究上の目的」についての自己点検をおこなっている（資料 1-9）。

また、2017（H29）年度に新設された看護学部看護学科は本学の教育目標をふまえ、「本学の看護学部は、幅広い教養と豊かな人間性を養い、看護専門職として必要とされる基本的な知識・技能・態度に基づいた看護実践能力を修得するとともに、将来にわたり看護の向上に示すための能力を養い（すなわち ESD：Education for Sustainable Development を実践し）、人々の健康の保持増進に寄与することのできる人材を養成していく。」ことを教育の目的としている（基礎要件確認シート 2、資料 1-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/nursing/%E7%9C%8B%E8%AD%B7%E5%AD%A6%E9%83%A8%E7%94%B3%E8%AB%8B%E6%9B%B8%E9%A1%9E%E5%9F%BA%E6%9C%AC%E8%A8%88%E7%94%BB%E6%9B%B8%E3%83%BB%E5%9B%B3%E9%9D%A2%E3%83%BB%E5%AD%A6%E5%89%87%E3%83%BB%E5%90%8D%E7%B0%BF.pdf> 資料 1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>）。

なお、2011（H23）年度の大学基準協会による大学評価において「大学院研究科の目的・教育目標の区別・表現が、研究科または専攻によってあいまいな部分があり、整理されていないので、改善が望まれる。」と指摘されたが、改善報告書において「2015（H27）年 2 月に学長より指名された構成員による「大学院の在り方検討 WG（ワーキンググループ）」が設置され、理工学研究科物理工学専攻の平成 29 年度募集停止、学納金の大幅な減額、人文学研究科の見直しなどについて検討を行った。これにあわせて、大学院の目的、各研究科の教育目標、各専攻科の目標などを明確に統一したフォーマットで作成し、2016（平成 28）年度に発行する「履修の手引 2016」で公表する予定である。」と報告を行った。その



結果、2016（平成28）年度「履修の手引2016」には明確にされた大学院の目的、各研究科の教育目標、各専攻科の目標を掲載し、大学のウェブサイトにおいても公表を行っている（資料1-11、資料1-12、資料1-13、資料1-14、資料1-15、資料1-16、資料1-17、資料1-18、資料1-19、資料1-20）

本学では、その教育理念・目的を体系的かつ組織的に実施するために、大学としての3つのポリシー（学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針）をもとに、学部・研究科単位で3つのポリシーを策定している（基礎要件確認シート7）。

以上の点から、大学の理念・目的を適切に設定し、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定していると判断できる。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

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

いわき明星大学の理念・目的および学部・研究科の目的については、「いわき明星大学学則」「いわき明星大学大学院学則」に明示され、大学のウェブサイトで公開されているため、教職員、学生、受験生をはじめとする社会全般へ公表されている。また、入学時に学生へ配布される、4年間のカリキュラムや履修上の注意事項が掲載された「履修の手引」にも各学部、研究科の目的を明示するとともに、広報用に作成している「大学案内」に掲載することにより、広く社会へ周知している（資料1-21、資料1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>、資料1-5 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg\\_gra2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg_gra2017.pdf)、資料1-22）。

薬学部および看護学部では、3つのポリシーを体系的に示したカリキュラムツリーを策定し、学生に周知するとともに、学部における教育の質の保証を広く社会へ公表するため、大学のウェブサイトで公表をしている（資料1-23 <http://www.iwakimu.ac.jp/department/pharm/pharm/curriculum.html>、資料1-24 <http://www.iwakimu.ac.jp/department/nursing/model.html>）。

以上の点から、大学の理念・目的および学部、研究科の目的を学則またはこれに準ずる規則などに適切に明示し、教職員および学生に周知し、社会に対して公表していると判断できる。

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

**評価の視点1： 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定**

2015（H27）年度 法人分離以降は、新たに「中期事業方針」が策定された。2017（H27）年3月に教職員を対象とした説明会を開催し、学内における周知が図られた。また、「中期事業計画」を達成するため、「いわき明星大学事業計画」が策定され、「いわき明星大学事業報告」と共に大学のウェブサイトにて公表している（資料1-25、資料1-26、資料1-27 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/jigyuu-houkoku.html>）。

教育に関する事業計画の策定は、「全学教育委員会規程」によって次のとおり定められ、策定を行っている（資料1-28）。

- (1) 教育に関する中期事業計画の策定
- (2) 各学部で実施されている教育の総合調整及び全学共通教育の点検
- (3) FD・SD委員会で実施している授業評価等をもとにした教員の業績評価に関する次の事項
  - ア 優秀教員の顕彰
  - イ 授業改善が求められる教員の指導
  - ウ その他
- (4) 教育に関わる全学的な企画と運営
- (5) 自己評価委員会と共同した、教育・研究の内部質保証のための評価、点検ならびに助言
- (6) その他、第1条の設置趣旨にかなう事項

以上のことから、大学の理念・目的、各学部・研究科における目的など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と考えられる。

**(2) 長所・特色**

- いわき明星大学の教育理念・目的を具現化すべく、各学部・研究科において体系的に「人材養成に関する目的及び教育研究上の目的」が策定されている。
- 大学のウェブサイトに掲載することにより、学内の教職員、学生だけではなく、本学に入学を希望する受験生や、地域社会へ広く周知している。

**(3) 問題点**

- 大学の目的・理念を達成するため、大学が自律的活動が担保された中・長期事業計画の策定に係る体制に曖昧な点がある。

#### (4) 全体のまとめ

大学の理念・目的は、学校法人が分離されたのちも、体系的かつ適切に設定されおり、大学基準に照らして概ね良好な状態である。前回の大学基準協会による大学評価において、改善点として取り上げられた大学院の理念・目的などについては、学長指名による「大学院の在り方検討委員会 WG」において見直しが行われ、新たに統一されたフォーマットで策定がされ、学生を始めとする教職員や社会に対し公表がされたことは評価できる。

しかし、中・長期事業計画では、大学の将来ビジョンが明示されていない。今後の新学部設置計画などを含め、大学の将来像を明らかにし、地域に立脚する大学としての責任を広く公表することが望まれる。



## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1： 下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

本学は、学則第17章「自己点検・評価等」第64～66条において、「教育研究活動等について自己点検・評価を行い、その結果を公表すること、および教職員の資質向上と授業改善能力開発のために、組織的な研修を実施すること」を定めている（資料1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>）。さらに、建学の精神と理念を踏まえ、教育目標を実現するために6項目からなる「いわき明星大学方針」を策定し、その中で内部質保証に関する大学の基本的な方針を示している（資料1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)）。

#### 内部質保証に関する方針

本学は、教育目標の実現に向けて組織的かつ定期的な自己点検・評価を行い、恒常的に大学改革、教育改善を推進する。機能的な自己点検・評価の実践のため、次のとおり内部質保証に関する方針を定める。

1. アセスメントポリシーに基づいて客観的で合理的なデータを収集し、学内の教育研究情報の適切な把握と分析を行い、成果を可視化することで恒常的な点検・評価活動を行う。
2. 自己点検・評価結果を積極的に公表して透明性を確保するとともに、社会への説明責任を果たす。
3. 第三者評価機関による認証評価を受けることにより、自己点検・評価の妥当性と客観性を担保する。
4. 内部質保証の実践が教職員の自律的、継続的な活動となるような施策を積極的に展開する。

更に、「内部質保証に関する方針」の1にあるように、教育の成果を可視化し、教育改善を恒常的に実施する目的で独自の評価指標を開発し、それに基づいて学生の学修成果を測定・評価のための方針として「いわき明星大学アセスメントポリシー」を設定し、実践している。

## いわき明星大学アセスメントポリシー

いわき明星大学では、教育の成果を可視化し教育改善を恒常的に実施する目的で、3つのポリシーに則した独自の評価指標を開発し、それに基づいて学生の学修成果を測定・評価します。測定・評価は、学生の入学時から卒業後までを視野に入れ、機関（大学）レベル・教育課程（学部・学科）レベル・科目（個々の授業）レベルの3つのレベルにおいて、多面的に行うことを旨とし、各時点・各レベルに以下のような指標を配置します。

表 2-1 アセスメントポリシーに基づく評価指標

	入学生	在学生	卒業生
機関レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種入学試験</li> <li>満足度調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内スクール受講者数</li> <li>課外活動状況</li> <li>満足度調査</li> <li>退学率</li> <li>休学率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学位授与数</li> <li>就職率</li> <li>専門領域への就業率</li> <li>進学率</li> <li>満足度調査（卒業時）</li> <li>卒業生へのアンケート調査</li> <li>雇用者へのアンケート調査</li> </ul>
教育課程レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種入学試験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GPA</li> <li>成績分布状況</li> <li>修得単位数</li> <li>外部テスト</li> <li>学修行動調査</li> <li>ジェネリックスキル調査</li> <li>進級率</li> <li>転部転科率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>薬剤師国家試験合格率</li> <li>合格者数</li> <li>教員採用試験合格率</li> <li>合格者数</li> <li>公務員採用試験合格率</li> <li>合格者数</li> <li>日経 225 構成企業採用数</li> <li>資格取得率・取得者数</li> </ul>
科目レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントテスト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成績評価（テスト・ルーブリック）</li> <li>学修履歴（ポートフォリオ）</li> <li>アセスメントテスト</li> <li>学外実習評価</li> <li>成績分布状況</li> <li>授業評価アンケート</li> </ul>	

それぞれの指標、調査は担当部署を決めて実施しており、収集されたデータは、必要とする部局の依頼により、管理する部局が提供する体制を整えている（資料 2-1）。

上記の内部質保証の方針、アセスメントポリシーは学部長会（研究科長、学部長、事務局課長職以上が出席）を通じて全教職員に提示され、周知が図られている。また、大学ウェブサイトでも広く公開されている（資料 1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)、資料 2-2 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/assessment\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/assessment_policy.html)）。

全学的な教育の企画・設計、運用、改善・向上の方針は学校法人いわき明星大学理事会で審議、決定されている（資料 1-3、資料 2-3）。また、全学教育委員会が「教育に関す

る中期事業計画の策定」を所掌するとされており（資料 1-28）、全学教育委員会委員長である学長が、理事として理事会の審議に加わっている。理事会では、教育、研究、財務などに関する大学の活動についてのデータを定期的に収集・分析し、事業計画および事業方針を策定している。事業計画および事業方針は、毎年度、全教職員に対して説明会を開催するとともに、大学ウェブサイトでも公開している（資料 1-27 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/jigyuu-houkoku.html>）。

教育研究活動における内部質保証に関する姿勢が学則に示されていること、また、全学的な方針および質保証を検証するエビデンスとなるデータ指標をアセスメントポリシーとして設定し、明示していることは評価できる。現時点では、アセスメントポリシーに基づいて収集したデータは必要に応じて、各学部あるいは事務局、理事会で活用されているが、全学的な内部質保証の PDCA サイクルの中で、どのデータをどのように活用するかという点については明確な方針や運用の手続きが明文化されていない。より有効な PDCA 実践のために、データの一元管理を含め、運用の規程などの設定の検討が必要である。

**点検・評価項目②： 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。**

評価の視点 1：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
評価の視点 2：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成
評価の視点 3：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担

本学では、教育研究水準の向上と社会的責任を果たすべく、教育の質保証に関わる組織として、以下の委員会を設置している。

- 全学教育委員会（全学的責任主体）
- 自己評価委員会（点検・評価実施計画の立案、提言）
- 各部局自己点検評価担当委員会（点検・評価の実施主体）
- FD・SD 委員会（教職員の研究教育活動、支援における資質向上、能力開発を図る）

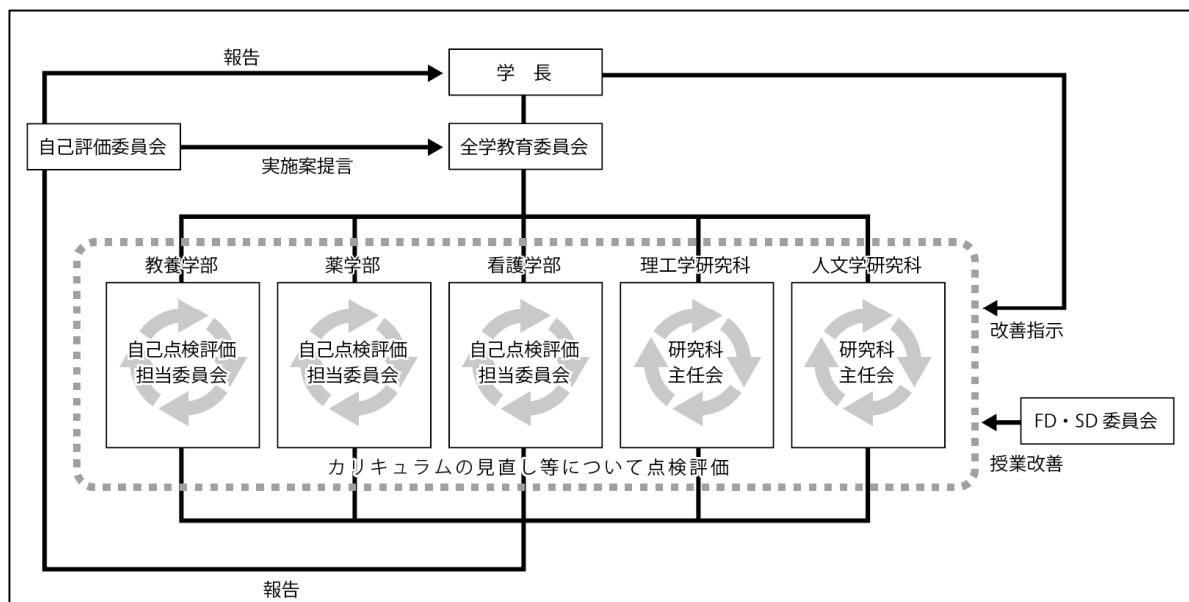
全学教育委員会は、研究・教育の質保証を含めた本学の教学全般の責任主体である。規程第 4 条で「委員長は学長がその任にあたる」と規定されており、学長主導の体制が明示されている。また、規程第 2 条 (3) および (5) により、「FD・SD 委員会で実施している授業評価などをもとにした授業改善が求められる教員の指導」、「自己評価委員会と共同した、教育・研究の内部質保証のための評価、点検ならびに助言」を所掌事項と定めている。さらに、教育の質保証の推進のほか、理事会と連携して本学の教育に関する事業計画の策定、各学部で実施されている教育の総合調整および全学共通教育の点検、教員の業績評価や指導、本学の教育・研究全般に関する施策を審議するなど、教育の質保証と質向上を図るための全学的意思決定機関として位置づけられている（資料 1-28）。全学教育委員

会は、学長、副学長、各学部長、教務委員長、FD・SD委員長、自己評価委員長、事務局長、学長が指名する職員で構成されている。

自己評価委員会は、「自己評価委員会規程」第4条で、「自己評価の基本方針の策定に関すること」、「自己評価の実施計画の大綱に関すること」を所掌事項として定めている（資料2-4）。

全学教育委員会および自己評価委員会が連携して、具体的な点検・評価活動の実施単位である各部局の自己点検・評価委員会との協働という形で、大学の諸活動について改善を図るシステムを構築している。

全学的な点検・評価の実施は、自己評価委員会が点検・評価の実施要綱を学長（全学教育委員会委員長）に提案し、全学教育委員会の承認後、各部局長を通して点検・評価の実施主体である各部局自己点検評価担当委員会に指示が出される。各部局の自己点検・評価は、「教養学部自己点検評価委員会」、「薬学部自己点検評価委員会」、「看護学部自己点検評価・FD委員会」が担当している。大学院研究科は、研究科長を中心とした評価体制をとっている（図2-1 自己点検評価組織図）。



【図2-1 いわき明星大学 自己点検評価組織図】

以上の点から、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備していると判断できる。



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

2017 (H29) 年 4 月から、すべての大学に対して、ディプロマポリシー (学位授与方針)、カリキュラムポリシー (教育課程編成・実施の方針)、アドミッションポリシー (入学者受け入れの方針) の「3つのポリシー」の策定と公開が義務づけられるようになった。また、2016 (H28) 年に示された運用のガイドラインには、3つのポリシーに基づく大学教育の諸活動を実施するとともに、その結果の自己点検・評価とそれを踏まえた改善に取り組み、大学教育の内部質保証システムを確立することが求められている。本学では、義務化以前から3つのポリシーを策定、公開していたが、教育の諸活動における PDCA サイクルの起点であるとの観点から、2017 (H29) 年度に「3つのポリシー策定の基本方針」を策定し、学部長会、教授会を通して、全教職員に周知するとともに公開している (資料 2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>、資料 2-6)。

### 3つのポリシー策定の基本方針

1. ディプロマポリシーでは、学位を授与する要件として学生が身につけているべき資質・能力の目標を示します。カリキュラムポリシーでは、学生が資質・能力を身につけるために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法を実施し、どのように評価するのかを示します。アドミッションポリシーでは、求める学生像、入学に際し求められる学習成果などを示します。
2. 3つのポリシー間の一体性、整合性に留意して、具体的で分かりやすい表現で本学の教育の特色と内容を伝えます。
3. 3つのポリシーを教育の質保証、普段の教育改善の点検・評価の PDCA サイクルの起点とします。
4. 定期的な点検・評価と見直しを行い、より良いものへと充実させていきます。

教育の質保証の推進に責任を負う全学的な組織による PDCA サイクルを機能させる取り組みに関しては、新学部である看護学部の発足を時機に、2017 (H29) 年度から改善を進めている。自己点検・評価体制を見直し、点検・評価の実施計画を立てる自己評価委員会 (全学) と全学的意思決定機関である全学教育委員会が連携し、学長主導で各学部および研究科の教育研究活動などについての点検・評価を実施する体制を整えた。

2017 (H29) 年度からの主な変更点は次の2点である。1. 年度ごとに全学教育委員会委員長(学長)と自己評価委員長の連名により、各学部長および研究科長に自己点検評価の実施が指示される。各学部および研究科では、自己点検評価委員会(教養学部、薬学部)、自己点検評価・FD委員会(看護学部)、研究科長(大学院)を中心として、自己点検・評価を行う。評価項目は、第三者評価機関(大学基準協会)が設定する項目とする。点検評価報告書は、自己評価委員会の確認を経て、全学教育委員会に提出される。全学教育委員会は各学部および研究科に対して、必要に応じて具体的な改善事項を指示する権限を有しており、各学部および研究科は全学教育委員会から指示された改善事項について、その改善状況を毎年度末に全学の自己評価委員会に報告することが求められている。2. 各学部および研究科は教育の質の向上を目的として、前年度までの活動内容や自己点検評価内容を基に、年度内に実施する項目を設定し、実施時期や実施方法、進捗状況などを記入する自己点検チェック表を作成し、計画を推進する(資料2-7)。年度末に自己評価委員会の確認を経て全学教育委員会に提出され、提示されたコメントを取り入れて次年度以降の計画を作成する。

2017 (H29) 年度は、7月に各学部および研究科に対して、自己点検の実施と報告書の作成が指示された。提出された報告書に対して、2月に学長(全学教育委員会委員長)の指示、コメントが各部署に通知されており、PDCAを機能させている(資料2-8)。

アセスメントポリシーに表記した調査結果等は担当部署で管理し、必要に応じて教職員が活用できるようにしている。結果の一部は、授業改善に活用できるように学部長会資料として教授会を通して全教員に報告、公開している。特に学生と直接接する科目レベルの質保証への取り組みとして実施している授業評価アンケートは、教員個人にフィードバックするとともに、学内ネットワークでも公開して全教員が授業改善に活用している。例として、薬学部では、アンケート結果を資料として全教員が各自の授業への取り組み方や問題点を報告するFDが実施されており、授業改善のPDCAに活用している(第6章参照)。

全学的な取り組みとして、教務委員会を中心に毎年シラバスの書式の改善を進めている。2017 (H29) 年度からは、各科目とディプロマポリシーとの関連を示すようにした。2018 (H30) 年度シラバスでは、評価の目安、学習のアドバイス、評価方法一覧表を加え、学生が各科目の内容と到達目標を理解しやすい書式へと変更している(第4章参照)。教員は、初回の授業でシラバスの内容について学生に説明する。さらに、評価の明確化のために全学部の実習、演習科目で科目ルーブリックを作成して用いることとした。2017 (H29) 年度内にルーブリックに関する全学FD・SD研修会を2回開催して、作成と活用についての研修を実施しており、学生に対して評価の明確性を示すように改善が進められていると評価できる。2018 (H30) 年度からは全学FD・SD委員会を中心に、全教員による授業参観制度を実施することが決定しており、教員相互の授業参観を通して授業の進め方の見直しや助言をすることで授業改善に結びつける体制が作られている(資料2-9)。

教員自身による教育、研究、管理運営、社会貢献などに対する自己点検評価は「教員活動評価」として、毎年実施している。自己評価に対する学部長評価とコメントを本人に

フィードバックしている。データは学長室が主管部署となり管理運用が行われている（第4章参照）。

本学は、2011年（H23）度に大学基準協会による機関別認証評価を受審した。この認証評価の結果の「大学に対する提言」において「努力課題」として以下の9項目が指摘された。

1. 大学院研究科の目的や教育目標の表現の、専攻によるあいまいさの改善。
2. 1年間に履修登録できる単位数の上限が50単位と高いことの改善。
3. 人文学研究科における、教育内容・方法の改善を図るための活動の改善。
4. 学位論文審査基準の明示。
5. 研究科の博士課程における単位取得退学者に対して、再入学手続きを経ずに学位論文を提出して学位を取得したものを「課程博士」として扱うことの改善。
6. 大学全体の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率が低いことの改善。
7. 大学院の収容定員に対する在籍学生数比率が低いこと及び理工学研究科博士課程の在籍者がいないことの改善。
8. 意思決定の責任やプロセスの明記。
9. 財政基盤の安定のため、具体的な改善方策と目標値を定めた財政計画の策定。

上記9点のうち、2014（H26）年5月までに9項目のうち2, 3, 4, 5, 8, 9の6項目に改善を実施し、2014（H26）年7月にその時点までの対応状況について「改善報告書」を大学基準協会に提出している（資料2-10）。1, 6, 7の状況については、本報告書の該当ページに詳しい記載をしているが、概要をまとめる。1は改善が図られている。6の学部入学定員に対する入学者数比率は、学部の改組と看護学部の開設を経て、2012（H24）年度の0.49（定員495名、入学者245名）から2017（H29）年度は0.86（定員290名、入学者248名）と大きく改善している。しかし、教養学部は2017（H29）年度が0.63（定員120名、入学者75名）と十分に改善しているとは言えず、今後とも入学者確保の努力が必要である。教養学部では受験生の進路希望調査などのデータをもとに、2019（H31）年度入学生からのカリキュラム再編成を検討する委員会を設置し、作業を進めている。2017（H29）年度の大学院在籍者は、博士課程4名（人文学研究科1名、理工学研究科3名）、修士課程17名（人文学研究科11名、理工学研究科6名）であり、定員には満たないが改善されつつある。

点検・評価における客観性、妥当性の確保については、「内部質保証に関する方針」で「第三者評価機関による認証評価を受けることにより、自己点検・評価の妥当性と客観性を担保する」と設定している。本学は、自己点検・評価に対する学外機関である大学基準協会による第三者評価を受審することで、学外者の意見を反映して点検・評価に関する妥当性と客観性を担保している。大学基準協会の評価結果は本学ウェブサイトのトップページから大学基準協会ウェブサイトへのリンクを貼ることにより、社会に公開している（資料2-10）。

<http://www.iwakimu.ac.jp/> )。また、本学ウェブサイトで自己点検評価報告書を公開するとともに関連する大学へ送付している(資料2-11 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/jikotenken.html> )。2017 (H29) 年度に実施した自己点検評価についても公開を予定している。学部別では、薬学部が2019 (H31) 年度に薬学教育評価機構の「薬学教育(6年制)評価」を受審予定である。

以上の点から、点検・評価における客観性、妥当性は概ね確保されていると評価できる。

**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：	公表する情報の正確性、信頼性
評価の視点3：	公表する情報の適切な更新

教員の研究活動については、いわき明星大学年報(平成27年度版)(資料2-12 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/annual\\_report/2017/2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/annual_report/2017/2017.pdf))として、大学ウェブサイトに掲載、公開している。また、教養学部は研究紀要(資料2-13)として、薬学部は年報(資料2-14)として、それぞれ毎年あるいは隔年でまとめ、公表する機会を確保しており、全国の大学や研究機関に配布している。本学の活動全般についての全学的な自己点検・評価報告書は、大学基準協会への加入に基づき、協会の指定点検項目について実施して、編集・発行している。自己点検・評価報告書は、文部科学省、大学基準協会、私立大学協会に加え、本学教職員(非常勤、退職者含む)、本学父母会・同窓会役員、いわき市役所、教育委員会、推薦入試指定高等学校、商工会議所、記者クラブなどへ配布するとともに本学ウェブサイトに掲載し、広く社会に公開している。しかしながら、2005 (H17) 年以降は、全学的な自己点検・評価報告書の発行は3回にとどまっている。全学的な学部改組や新学部設置があり、評価体制が整っておらず恒常的な自己点検ができていなかったのは反省すべき点である。それを踏まえ、2017 (H29) 年度から全学的な点検評価システムの整備と実施を進めている。2017 (H29) 年度に実施した自己点検評価も公表する予定である。

財務に関しては、印刷物としての公表はしていないが、本学ウェブサイトトップからリンクしている情報公開のページで、学校法人の財務三表(資金収支計算表、事業活動収支計算表、貸借対照表)を閲覧可能としている(資料2-15 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/zaimu.html>)。なお、保護者に対しては、父母会において財務状況の概要を報告している。その他、個別の照会に対しては、事務局カウンターで随時財務三表の閲覧を可能とし、財務グループ担当者が説明をする体制を整えている。

教員の研究活動、自己点検・評価、財務情報の以外に年度事業計画、教育研究上の目的や教員組織、学生の在籍情報、学科別時間割、シラバス、履修モデルも最新の情報に更新されてウェブサイトに掲載されている(資料2-16 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/index.html>)。

また、教育活動の報告として、教養学部（改組前：人文学部）では、「教育実習報告書」（資料2-17）や「ソーシャルワーク実習・精神保健福祉援助実習報告書」（資料2-18）、「社会調査実習報告書」（資料2-19）などにまとめ公表している。2017（H29）年3月には、キャリア教育科目で実施した地域連携PBL（Project-Based Learning）をまとめた「大学教育としての地域連携型PBL-地方創生に向けた、いわき市の課題を中心に-」（資料2-20）を発行している。薬学部では、毎年「実務実習報告書」（資料2-21）を作成して実習先に配布するとともに、実習先の指導薬剤師のアンケートを実施して、授業内容に反映させている。

公開される情報は、学内の複数の関係部署による内容確認を行なっている。財政関連情報は、定められた監査体制により、正確性を確認している。情報公開にあたっては、個人情報保護の取り組みに関する大学としての基本方針（資料2-22）および個人情報取扱規程（資料2-23）を制定して、関係者の個人情報を正確かつ安全に取り扱っている。

以上の点から、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などの公表とその信頼性、個人情報の取り扱いに関しては、概ね充足しているものと評価できる。

**点検・評価項目⑤：** 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

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

本学では、2017（H29）年度に内部質保証システムの一つとして、3つのポリシーを諸活動の点検・評価のPDCAサイクルの起点として位置づけをする方針を定めた。2017（H29）年度から2018（H30）年度にかけて、全学教育委員会と自己評価委員会の主導のもと、全学および各研究科、学部で策定している現在の3つのポリシーを教育の諸活動におけるPDCAサイクルの起点であるとの観点に立って、点検・評価を実施しており、方針に沿った取り組みとして評価できる（資料2-24）。その結果をもとに、2018（H30）年度内にPDCAサイクルの起点となる3つのポリシーの見直しを実施する予定である。

本学のこれまでの教育改善および教育の質保証に関する取り組みは、学部内でのカリキュラム点検やFDを中心としたPDCAサイクルの実施にとどまっていたが、全学的なPDCAを有効に実施する目的で、全学的な組織と各学部および研究科との役割分担と連携を明確にし、自己点検評価、チェック表による確認の体制を作り実施に移したことは十分に評価できる。また、シラバスの改善や授業参観制度の導入など教育改善への取り組みも評価できる点である。しかしながら、全学的な取り組みに関しては、学長（全学教育委員会委員長）主導のもとに推進される体制とはなっているが、責任の明確化や手続きに関して

明示されていない。全学的な質保証の PDCA を確実に遂行するためには、関連委員会の規約、実施規定などの整備が必要である。

自己点検・評価の実施に関しては、薬学部では、カリキュラム委員会と点検評価ワーキンググループ会議を定期的で開催し、カリキュラムの見直し、改善に努めている点が評価できる。2018（H30）年度に完成年度を迎える教養学部と 2017（H29）年度に開設された看護学部においても、カリキュラムの見直しや教育改善が確実に推進できる体制を整えておく必要がある。

## （２）長所・特色

- 恒常的な大学改革、教育改善を推進および機能的な自己点検評価の実践のために、「内部質保証に関する方針」を定めて、全教職員に周知している（資料 1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)）。
- 内部質保証を確実なものとするために、客観的で合理的なデータの収集、学内の教育研究情報の適切な把握と分析の方針となる「アセスメントポリシー」を設定している（資料 2-1）。
- 「3つのポリシー策定の基本方針」を定め、PDCA サイクルの起点とすることを明示している（資料 2-5）。
- 学長主導のもと、全学的な点検・評価の実践に取り組んでいる点は評価できる。今後は、点検評価の PDCA の実績の検証が求められる（資料 2-7）。
- シラバスの改善、全学部でのルーブリックの導入、教員による相互授業参観制度の導入など、全教員が関与する形での取り組みが進められている（資料 2-9）。

## （３）問題点

- 全学的な点検評価の組織、体制の下で各部局の自己点検が実施されてはいるが、改善へ繋げるための連携が十分に取れているとは言い難い。全学教育委員会、自己評価委員会、および各部局の自己点検・評価担当委員会の責任および役割分担を明確化した規定や手続きを整備、明示する必要がある。
- 大学院研究科では、組織的な点検・評価体制が整備されていない。
- 内部質保証の客観的根拠となるアセスメントポリシーで設定し、収集したデータなどを教育改善により有効に活用できる体制（学内情報のデータベース化など）が必要である。
- 大学機関別認証評価による第三者評価以外に、地域連携を活かした学外者の意見を取り入れた「内部質保証」の評価システムを検討する必要がある。

## （４）全体のまとめ

本学の 2017（H29）年度の内部質保証に関する活動は、大学基準に照らして不十分な点はあるものの、2016（H28）年度に本学の理念・目的の実現に向けて策定した「内部質保証に関する方針」を概ね踏まえた活動であったと判断できる。

本学では、これまでも自己評価委員会を設置して活動を進めて来た。その活動内容は、外部評価（大学基準協会）の評価項目に基づいた、各部署の自己点検評価の実施推進と報告書の取りまとめが中心であり、点検評価結果は、各部署の教育改善への利用にとどまり、全学的な内部質保証に結びつけた PDCA サイクルを展開することまでは機能していないのが実情であった。学部組織の再編成や新学部の設置による多くの教員の異動や新カリキュラムの実施など、内部質保証の体制の構築の遅れに考慮する点はあるものの、教育の質保証を第一に考えるべき点であることは間違いない。2016（H28）年度の全学的な「内部質保証に関する方針」や「アセスメントポリシー」の策定、2017（H29）年度の看護学部設置を契機として、3つのポリシーを教育改善の PDCA サイクルの起点とすることの明示や点検・評価の全学的な体制を整えつつあることは十分に評価できる。ただし、新しい体制での点検・評価は実施1年目であり、引き続き PDCA を確実に機能させることが必要である。本学の理念・目的の実現に向けて、2018（H30）年度で完成年度となる教養学部と2年目を迎える看護学部の現状を正確に把握、分析して改善に結びつける取り組みは重要である。また、全学的な質保証の PDCA を確実に遂行するためには、関連委員会の規約の整備（具体的な点検評価の実施に関する手続きを含む）も必要である。





### 第3章 教育研究組織

#### (1) 現状説明

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

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

いわき明星大学は、「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」を教育目標に掲げている。この教育目標を達成するために第1章で示した目的をもった科学技術学部、人文学部、教養学部（人文学部から改組改編）、薬学部、看護学部の5学部と理工学研究科、人文学研究科の2研究科を設置している。

各教育研究組織は図3-1に示すように、科学技術学部は科学技術学科、教養学部は地域教養学科、人文学部には表現文化学科、現代社会学科、心理学科の3学科、薬学部は薬学科、看護学部は看護学科、理工学研究科は物質理工学専攻（博士課程）、物質理学専攻（修士課程）、物理工学専攻（修士課程）の3専攻、人文学研究科は日本文学専攻（博士課程・修士課程）、英米文学専攻（修士課程）、社会学専攻（修士課程）、臨床心理学専攻（修士課程）の4専攻で構成されている。

今日、保健医療福祉に係るニーズの高度化への対応が求められており、看護職の量的整備と質的向上の双方が課題となっている。そのため、2017（H29）年4月、「地域に貢献できる看護師の養成」を主目的として、看護学部看護学科を設置した（資料3-1）。また、2019（H31）年4月に向けて、健康医療科学部（仮称）作業療法学科ならびに理学療法学科の開設を目指している。なお、本学部が育成する人材像は「あらゆる世代の人々がその人らしく『住み慣れた地域でイキイキと生活すること』を支えるために、予防・治療・支援等の視点から、その人の生活の質、日常生活、心と身体の機能を『計り、測り、量り』、科学的根拠に裏づけされた専門的知識と技術を習得し、さらには新たな知識と技術を開発できる能力を備えた地域社会における専門職業人」である。

本学の附属教育研究機関には、図書館、地域連携センター、心理相談センター、学修総合支援センター（Center for Learning Assistance and Support Services:通称CLASS）がある。

図書館では、第8章で詳しく述べるように蔵書・資料の収集・点検、教育・研究のための利用サービス向上を図るとともに、オンラインにおける各種ツールも充実させている（資料3-2 <http://www.iwakimu.ac.jp/library/>）。いわき市立図書館、市内の2大学と1高等専門学校図書館と「いわき図書館サービスネットワーク」を実施し、利用者の便宜をさらに高めている。また図書館を多目的に拡張した併設施設の学習センターとは、相互にすべてのフロアがつながり、学生の自学自習環境が整備され、機能強化が図られている。図書館運営委員会を設置し、図書館に関する重要事項を審議し、その円滑な運営を図っている（資料3-3、資料3-4）。

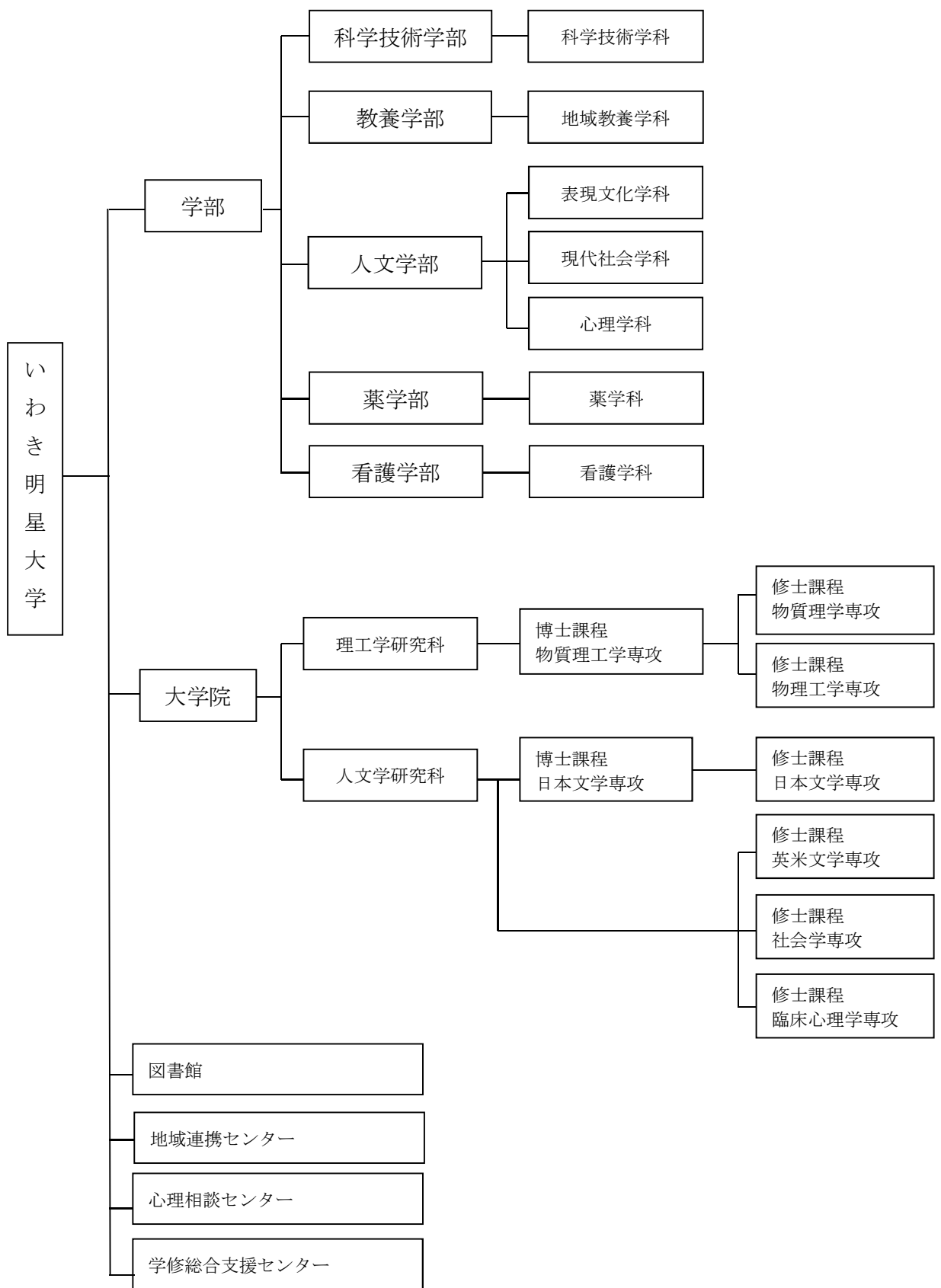
地域連携センターは、第9章で詳しく述べるように本大学の地域連携活動を推進し、その成果を地域に発信することを目的として2016（H28）年4月に開設された。地域産学官民の連携の促進、最新技術の擁立、総合大学としての活性化を図るため、2003（H15）年に組織された産学連携研究センター、東日本大震災からの復興活動の拠点として活動してきた復興事業センター、地域連携の窓口として組織された地域交流室、それらの組織を融合し、より地域に根ざした大学として地域発展に寄与している（資料3-5、資料3-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/news/2017/%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E9%80%A3%E6%90%BA%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A%E4%BC%9A%E5%A0%B1%E8%AA%8CRCNEWS%E5%89%B5%E5%88%8A%E5%8F%B7.pdf>、資料3-7 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/H28%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%AD%A6%E4%BF%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8finalopt.pdf>）。

心理相談センターは、臨床心理面接およびそれに関する研究と教育を実践し、心理臨床に関する調査・研究、心理相談、大学院生の臨床心理実習、地域社会を対象とした研修・公開講座を行っている（資料3-8）。地域に広く開かれた相談施設として、保健所や医療機関、行政と連携しつつ、健康相談事業への協力をはじめとした講演会の開催などの地域援助事業を展開している。センターには、運営委員会を設置し、地域援助事業計画や大学院生の内部実習施設としての機能強化を中心に話し合い、センターの円滑な運営を図っている（資料3-9）。

2015（H27）年4月に設置された学修総合支援センター（CLASS）は、第4章で詳しく述べるように学生の学修活動の支援を行い、学力の向上と定着をめざすとともに、就職力の強化を図ることを目的として、CLASS Space（クラススペース）を拠点に、各種企画を通してさまざまな学修支援活動を展開している（資料3-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/H28%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%AD%A6%E4%BF%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8finalopt.pdf>）。

また、上記附属研究機関とは別に、大学事務局にボランティアセンターを設置し学生のボランティア活動のサポートをおこなっている。ボランティアセンターは、社会環境が多様化し、急速に変化する中、大学が地域に果たすべき役割として、ニーズの多様化に対応できるよう、全学的にボランティアに取り組む組織として、これまで培ってきた資産・資質を発展的に受け継ぎ、2011（H23）年5月に設立された（資料3-11、資料3-12 <http://www.iwakimu.ac.jp/volunteer/>）

以上のことから、大学の理念・目的（全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人を育成すること）に照らして、学部・研究科、センターの組織の設置状況は適切であると判断できる。



【図 3-1 いわき明星大学の教育研究組織および附属教育研究機関】

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）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では教育研究組織の設置、改廃は理事会が行っている。理事会では社会的要請、大学を取り巻く環境などに配慮し、学部学科の改組改編を行っている。開学時から現在の組織に至る学部・学科改組の変遷を図3-2に示した。

2010（H22）年4月には、科学技術学部の3学科を改組し、4コース制の科学技術学科とすることで、学生はより興味の深い分野へと学びを進め、進路選択の幅が広がった。2015（H27）年4月には、人文学部を教養学部へ改組し、地域教養学科を設置することで、将来の目標に合わせて学びたい授業科目を自由に選択することができる「メジャー制」を採用し、必要な知識や技術を幅広く学ぶことができるようにした。一方で、科学技術学部科学技術学科は募集停止とした。2017（H29）年4月には、看護学部看護学科を設置し、2019（H31）年4月には健康医療科学部作業療法学科、理学療法学科の設置を計画しており、2018（H30）年3月に文部科学省へ設置認可申請書を提出した。

開学						現在
1987.4- 2000.3 開学時 体制	2001.4- 2005.3 第一次 改組体制	2005.4- 2007.3 第二次 改組体制	2007.4- 2010.3 第一次 学部新設	2010.4- 2015.3 第三次 改組体制	2015.4- 2017.3 第四次 改組体制	2017.4-  第二次 学部新設
理工学部	理工学部	科学技術 学部	科学技術 学部	科学技術 学部	科学技術 学部	科学技術 学部
基礎理 学科	環境理 学科	生命環境 学科	生命環境 学科			
物性学科				科学技術 学科	科学技術 学科 (募集停止)	科学技術 学科 (募集停止)
電子工学 科	電子情報 学科	電子情報 学科	電子情報 学科			
機械工 学科	機械工 学科	システム デザイン 工学科	システム デザイン 工学科			
人文学部	人文学部	人文学部	人文学部	人文学部	教養学部	教養学部
日本文 学部	言語文化 学科	表現文化 学科	表現文化 学科	表現文化 学科		
英米文 学部					地域教養 学科	地域教養 学科
社会学科	現代社会 学科	現代社会 学科	現代社会 学科	現代社会 学科		
	心理学科	心理学科	心理学科	心理学科		
			薬学部	薬学部	薬学部	薬学部
			薬学科	薬学科	薬学科	薬学科
						看護学部
						看護学科

【図 3-2 いわき明星大学の学部学科構成の変遷】

## (2) 長所・特色

- 東日本大震災以降、積極的に学部学科の改組改編を行い、現在 5 学部体制になっており、この学部構成は大学の教育目標に合致しており、評価できる。
- 新学部を設置するなど、地域のニーズをくみ取っている点は評価できる。
- 地域とのつながりが強くなる組織作りをしていることは評価できる（資料 3-7）。

## (3) 問題点

- 各種センターなどを設置しているが、人員が足りておらず兼務が多い点は問題である。

## (4) 全体のまとめ

開学時の理工学部・人文学部の 2 学部体制から、改組改編を経て現在 5 学部体制（募集停止学部含む）になっている。これら学部などの設置・改組を通して社会の変化と地域のニーズに適応した大学教育への展開を図っているため、地域に貢献する人材を育成する目的に合致し、理念にあった学部学科が開設されていると言える。以上のことから、大学基準に照らして良好な状態であり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切であると判断できる。

## 第4章 教育課程・学習成果

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

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

学則に定められた全学的な教育目標である「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」に基づき（基礎確認要件シート表1）、全学的な基本方針として「ディプロマポリシー（学位授与の方針）」を以下のように定め、大学ウェブサイトおよび大学案内で公表している（資料2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>、資料1-22）。

#### いわき明星大学ディプロマポリシー

いわき明星大学は、その教育目標に基づいて、以下のような能力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に卒業を認定し、学位を授与します。

1. 幅広い教養と専門分野についての十分な知識を身につけ、それらを活用して基本的な問題を解決することができる。【知識】
2. 人々の多様な考えやニーズを理解し、他者と円滑なコミュニケーションをとることができる。【知識・技能】
3. 広い視野と判断力を身につけ、困難な課題や予測不能な事態にも適切に対処することができる。【知識・技能】
4. 地域社会の一員としての自覚をもち、地域に貢献できる社会人・職業人としてふさわしい関心・意欲・態度を示すことができる。【態度】

さらに全学的な基本方針を受け、各学部・研究科では、授与する学位ごとに「ディプロマポリシー（学位授与の方針）」を定め、大学ウェブサイトで公表している（基礎要件確認シート表7）。各方針は、学生が修得することが求められる知識、技能、態度の観点から、当該学位にふさわしい学習成果を明示している。とくに、各学部では、それぞれの専門知識を活かし地域社会に貢献できる人材となることを一項目として掲げている。たとえば、2017（H29）年度に開設した看護学部では、以下のように定めている（基礎要件確認シート表7）。上記の地域社会への貢献に関しては、「点検・評価項目④」で述べている。

#### 看護学部ディプロマポリシー

1. 広い視野と豊かな教養に基づき、看護の担い手としてふさわしいヒューマニズムと倫理観を身につけている。【知識・態度】
2. EBN（Evidence Based Nursing：根拠に基づいた看護）に基づき、自律的に看護を実践することができる。【知識・技能に関する項目】

3. 生命の尊厳と人権を尊重する姿勢を身につけ、多職種と連携・協働することができる。【態度・技能】
4. 地域の健康課題に関するニーズをとらえ、災害時の援助活動も含め、積極的に地域貢献できる能力と態度を身につけている。【技能・態度】
5. 看護専門職として科学と看護の進展に対応するために、生涯にわたって持続可能な主体的学修ができる。【態度】

また、こうした方針は、入学時に配布する各学部・研究科の「履修の手引」にも掲載し、学生に対して周知を図っている（資料1-22）。

以上のことから、授与する学位ごとに、全学的な基本方針に合致した学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

**点検・評価項目②： 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。**

評価の視点1： 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・ 教育課程の体系、教育内容
- ・ 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2： 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

全学の基本方針である「カリキュラムポリシー（教育課程編成・実施の方針）」を以下のように定め、大学ウェブサイトおよび大学案内で公表している（資料2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>、資料1-22）。また、この方針は上記の全学的な学位授与方針（以下、「DP」と略記）とも整合している。

いわき明星大学カリキュラムポリシー

いわき明星大学では、その教育目標を達成するために、以下のような方針に基づいて教育課程を編成・実施します。

1. 大学での学修の意義を理解し、大学生としての学修に必要な基礎的能力や生活習慣を身につけることができるよう、初年次教育科目を配置します。【DP1に対応】
2. 幅広く多様な基礎的知識と基本的な学修能力を獲得するための全学共通カリキュラムとして、基礎科目、教養科目、健康・スポーツ科目の三つの科目群を設置します。【DP1に対応】
3. 各学部学科に専門教育科目を設置し、専門的な知識・技術や方法論を段階的・体系的に教授します。【DP1・3に対応】
4. 地域との連携のもと、課題解決型の授業を展開して、知識・技術の活用能力、コミュニケーション能力、課題探求力、判断力など、社会生活で必須となる能力を総合的に養います。【DP1・2・3・4に対応】



5. キャリア教育を行い、社会人としてのキャリアを積むために必要な知識と考え方を身につけるとともに、働くことを通して地域社会に貢献する意欲を育みます。【DP4に対応】
6. 身につけた知識や技術を統合し集大成するために、卒業研究を全学必修とし、丁寧な個別指導を行います。【DP3・1に対応】

さらに、上記の全学的な基本方針を受け、各学部・研究科では、それぞれの教育目標の達成に向け、「カリキュラムポリシー（教育課程編成・実施の方針）」を定め、大学ウェブサイトで公表している（基礎要件確認シート 表7）。各方針では、教育課程の体系とともに、各年次の教育内容および教育課程を編成する主な科目の授業形態などを示している。たとえば、薬学部では、「薬学教育モデル・コアカリキュラム（平成25年度改訂版）」に沿った6年間の“連続的で一貫した専門教育”に加え、独自の教育プログラムとして、“学生の潜在能力を自己力で点火する（ignite）”「イグナイト教育」を、1～3年次まで3ステップで展開していること、また、その内容はTBL（Team Based Learning）／PBL（Problem Based Learning）を含む能動的学習プログラムから成ること、さらに4年次には、プレゼンテーション能力の育成に加え、“知識を知恵に高める”ことを目指す「プレゼンテーション」という科目が開講されることなどを示している。これらの科目は編入生に関しても、その修得が進級要件となっており（2年次編入生については、「イグナイト教育1A・1B」、4年次編入生については「プレゼンテーション」）、それらの点も含め、大学ウェブサイトでも公表している（基礎要件確認シート表7）。また、上記の内容は、入学時に配布する各学部・研究科の「履修の手引」にも掲載し、学生に対して周知を図っている（資料1-21）。

以上のことから、授与する学位ごとに、全学的な基本方針に合致した教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

**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。**

<p>評価の視点1： 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置</p> <p>評価の視点2： 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</p>
--

各学部・研究科の教育課程は、全学的な基本方針である、上記「カリキュラムポリシー（教育課程編成・実施の方針）」（以下、「CP」と略記）を踏まえた、それぞれの教育課程の編成・実施方針に基づいて概ね適切に編成されている。

まず、CP1の初年次教育科目に関する規定を受け、すべての学部において、初年次に、生徒から学生への変容を目的とした授業を必修科目として設けている。授業科目の名称は、教養学部では、「フレッシューズセミナー1・2（資料4-1）」（前期・後期2コマ連続、各2単位）、薬学部では、「イグナイト教育1A・1B（資料4-2）」（通年3単位および前期1単位）、看護学部では、「フレッシューズセミナー（資料4-3）」（前期2コマ連続、2

単位)である。さらに、薬学部では、高校から大学への橋渡しのためのリメディアル教育を実施している。具体的には、「クラムスクール(学内塾)化学」や薬学の専門教育において必要となる物理、化学、生物の基礎学力補強を目的とした演習科目を設けている(資料4-4)。教養学部においても、同様の取り組みを行っているが、卒業要件にはならない正課外の科目のため、学生によって参加状況に大きな違いが生じている。正規科目化など、学生のモチベーションを維持するための方策に課題を残している(資料4-5)。

第2に、CP2の全学共通カリキュラムの規定を受け、「全学共通教育科目」として、上記の「初年次教育科目」の他、「リテラシー教育科目」、「外国語教育科目」、「一般教養科目」、「健康・スポーツ教育科目」の科目群を開設している(資料1-21、資料1-22)。各学部において、それぞれ卒業に必要な単位数を以下のように定めている(表4-1参照、資料1-21)。

表4-1 卒業に必要な全学共通教育科目の単位数(学部別)

	教養学部		薬学部		看護学部	
	必修	選択	必修	選択	必修	選択
初年次教育科目	4	—	4	—	2	—
リテラシー教育科目	2	—	2	—	2	—
外国語教育科目	6	4	6	8	6	6
一般教養科目	12		—		—	
健康・スポーツ科目	4	—	4	—	4	—

第3に、CP3の専門科目に関する規定を受け、各学部では順序性、体系性を有する教育課程を編成し、それをカリキュラムツリー、カリキュラムマップ(薬学部・看護学部が策定)として大学ウェブサイトおよび履修の手引で公表している。また、すべての授業科目について、学習の段階や順序性を示す番号を付し、「時間割」にも掲載し、大学のウェブサイトで公表している(資料1-21、資料4-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/ed/timetable.html>)。とくに、教養学部では、専門性に裏づけられた基礎学力と幅広い教養を身につけるための教育システムとしてメジャー制を採用し、3つのメジャー(「国際コミュニケーション」「心理と人間行動」「地域と社会」)および6つのサブメジャー(「復興支援」「地域公共政策」「地域とビジネス」「ICT」「日本語・日本文化」「教職」)の科目群が設置されていることから、履修の基本形態である、メジャーとサブメジャーそれぞれ1つずつの組み合わせとして、16パターンの履修モデル(「教職」は英語のみのため、基本的に「国際コミュニケーション」メジャーの科目を履修する)を設定し、公表している(資料1-21)。

第4に、CP4の地域と連携した、課題解決型授業の開設などに関する規定を受け、各学部では、それぞれの教育目標に応じて、地域と連携した授業を展開している。たとえば、教養学部の「キャリアデザイン2」(2年次後期前半・必修科目)では、企業、NPO、行政などの協力を得て、PBL(Project Based Learning)型授業を実施している。具体的には、地域の活性化を目標として、2016(H28)年度は6プロジェクト、2017(H29)年度は9

プロジェクトに分かれ、それぞれブレイン・ストーミング、フィールドワークなどを行い、企画立案した成果を、学外において一般市民も対象に発表する場を設けている（資料 4-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/department/liberal\\_arts/la\\_news/index.html](http://www.iwakimu.ac.jp/department/liberal_arts/la_news/index.html)）。2016（H28）年度の成果は単行本として刊行し、公表している（資料 2-20）。また、薬学部、看護学部でも、それぞれの学位課程に応じて、1・2年次から、薬局や病院などでの見学、実習などを実施している（資料 4-2、資料 4-8）。

第5に、CP5を受け、各各部では、それぞれの教育目標に応じて、キャリア教育を行っている。たとえば、教養学部では、2・3年次に必修科目として「キャリアデザイン1～4」を設置し、社会人として必要な知識やスキル、考え方を確実に獲得するとともに、卒業後の進路を見据えたキャリアデザインを描き、働くことを通して地域社会に貢献する意欲を醸成する教育を行っている（資料 4-9）。

最後に、CP6の卒業研究に関する規定を受け、すべての学部では「卒業研究」の単位取得を卒業要件としている（資料 1-21）。

なお、2015（H27）年度開設の教養学部および2017（H29）年度開設の看護学部では、設置認可の段階で、教育課程の編成の適切性について評価を受けている。

（資料 4-10 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/liberal\\_arts/liberal\\_report\\_02\\_20150417.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/liberal_arts/liberal_report_02_20150417.pdf)、資料 1-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/nursing/%E7%9C%8B%E8%AD%B7%E5%AD%A6%E9%83%A8%E7%94%B3%E8%AB%8B%E6%9B%B8%E9%A1%9E%E5%9F%BA%E6%9C%AC%E8%A8%88%E7%94%BB%E6%9B%B8%E3%83%BB%E5%9B%B3%E9%9D%A2%E3%83%BB%E5%AD%A6%E5%89%87%E3%83%BB%E5%90%8D%E7%B0%BF.pdf>）

また、薬学部では、薬学教育モデル・コアカリキュラムおよび実務実習モデル・コアカリキュラムに準拠した教育課程が編成されている。

理工学研究科および人文学研究科においても、学士課程同様、教育課程の編成・実施方針に基づき、順序性のある科目が体系的に配置されている。しかし、両研究科とも全体として志願者数が減少する一方、社会人志願者の増加や多様な学修・研究歴を持つ進学者の増加に対応するために、さらに適正なカリキュラム構築と改善が課題となっている。また、カリキュラムツリーなどを作成・公表しておらず、学士課程との間で違いが生じている。

これら各学部・研究科における教育課程の編成については、各学部では教務委員会が、各研究科では各専攻の会議が中心となって、定期的カリキュラムの見直し、改善に努めることで、その適切性を担保している。とくに、教養学部では、2018（H30）年度の完成年度に先立ち、2017（H29）年4月に学長からの諮問を受けて「新教育課程作業委員会」が設置され、教育課程の全面的な検討を行っている。学部外の教員も委員として議論を積み重ね、多くのワーキンググループによる作業を経て、2017（H29）年8月末に一定の結論を学長への答申として提出した（資料 4-11）。2017（H29）度中には教養学部の新カリキュラムが定められる予定である。こうした教育課程の改編を含め、学則変更を伴う見直しについては、全学の教務委員会、全学教育委員会を経て、最終的に評議委員会で承認されることとなる。

以上のことから、現時点において課題は残るものの、各学部・研究科の教育課程は、それぞれの教育課程の編成・実施方針に基づいて概ね適切に編成されていると判断できる。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

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

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うため、本学では以下のようなさまざまな措置を講じている。

単位の実質化を図るための措置として、年間履修登録単位数の上限を設定している（各学部 45 単位、ただし、人文学部および科学技術学部では 50 単位）（資料 1-21）。履修登録時に、上限を超えた場合には、コンピュータ上では入力できない設定がなされている。また、学士課程においては、各学部で進級判定の基準を設定し、「履修の手引」で公表している（資料 1-21）。

適切な履修指導を行うため、各学期の授業開始前に実施される学科・学年別のガイダンスに加え（資料 4-12）、チューター制度（学生 1 名に対し教員 1 名が対応）を採用し、個別指導を行っている。たとえば、教養学部では、1 年次は、「フレッシューズセミナー 1・2」（必修科目）の各クラス担当教員、2 年次は「基礎ゼミ 1・2」（必修科目）の各クラス担当教員、3・4 年次は「専門ゼミ」（必修科目）の各担当教員がチューターとなり、授業時間内外で指導を行っている。また、薬学部では過年度生専属のチューターがおり、定期的に個々の学生の状況を把握している。この取り組みは他学部においても、導入が検討されている。

シラバスについては、カリキュラム委員会の上部委員会と位置づけられる全学の教務委員会を中心に毎年、書式の改善を進めている。具体的に、2017（H29）年度からは、各科目とディプロマポリシーとの関連を示すようにした。さらに 2018（H30）年度からは、評価の目安、学習のアドバイス、評価方法一覧表を加え、学生が各科目の内容と到達目標を理解しやすい書式へと変更している（資料 4-13）。とくに、実習、演習科目では、評価の明確化のために科目ルーブリックを作成し、用いることとした。教員は 2018（H30）年度からは初回の授業でシラバスの内容について学生に説明することとなっている。

2018（H30）年度シラバスは、全学共通で次の項目から構成されている。「授業内容と概要」、「到達目標」、「ディプロマポリシーとの関連」、「課題のフィードバック」、「評価方法」、「教科書」、「参考書」、「参考 URL」、「備考」、「授業計画」。すべてのシラバスは大学ウェブサイトで公表している（資料 4-14 <http://www.iwakimu.ac.jp/syllabus/>）。学生には、「授業計画」の項目にある「準備学習」の欄において、予習・復習を促している。とくに、薬学部のシラバスでは、「授業計画」の項目に、薬学教育モデル・コアカリキュラムとの対応（各 SBO との関わり、薬学アドバンスト教育との関わり）が盛り込まれ、学生がよ

り学習しやすいように工夫がなされている。シラバスについては、各学部において、各科目群の代表者と学科主任が内容をチェックする体制が構築されている（資料 4-15）。

全学の教育目標である「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」を踏まえ、学士課程では、とくに、初年次教育科目においては TBL (Team Based Learning) のプログラムを中心に構成し、社会人基礎力のひとつである「チームで働く力」を育成している。また、地域社会の関係者との連携を通じた PBL (Problem/Project Based Learning) のプログラムを各学部で取り入れている。薬学部および看護学部では、地域の病院などの協力のもと実施する実務実習において、さまざまな課題に取り組み、それぞれの専門性の涵養を図っている。また、教養学部では、「キャリアデザイン 2」(2 年次後期前半・必修科目・2 時限連続で開講) において、科目全体を通じて PBL (Project Based Learning) 型授業を実施している。学生はそれぞれの希望に応じて、教員が設定したプロジェクトに振り分けられ、インタビューや現地でのフィールドワークを行い、地域社会の課題の解決にチームで取り組むこととなる。具体的に 2017 (H29) 年度は、いわき商工会議所、いわき湯本温泉旅館協同組合、株式会社いわきスポーツクラブ、NPO 法人 TATAKIAGE Japan、いわき市、福島県などと提携して、「いわき駅前商店街の活性化案」、「いわき湯本温泉の PR 戦略と PR ツールの制作」、「『いわきの方言』調査」、「いわき FC サポータープロジェクト」などのプロジェクトを実施した。「キャリアデザイン 1」の授業内で行った PROG テストの結果から、教養学部の学生にはリテラシー（基礎能力）よりもコンピテンシー（行動能力）が不足していることが示唆されており、PBL 型授業を通じて、プロジェクトを円滑に推進するためのリーダーシップや行動力など、社会人として地域社会に貢献できるコンピテンシーの養成に努めている。

1 授業あたりの学生数については、初年次教育（導入教育）科目をはじめ（表 4-2 参照）、演習科目を中心に、適正な学生数に配慮している。

表 4-2 各学部での初年次教育科目

学部	初年次教育科目名	1 クラス担当者数	1 クラス学生数
教養学部	フレッシュャーズセミナー1・2	教員 3 名 + 学生アシスタント 1 名	20~18 人
薬学部	イグナイト教育 1A	教員 2 名 + 学生アシスタント 1 名	10 グループ 1 グループ 8~9 人
	イグナイト教育 1B	教員 8 名	1 学年全員
看護学部	フレッシュャーズセミナー	教員 12 名	14 グループ 1 グループ 6~7 人

全学的な学修支援ツールとしてe-ポートフォリオ機能を内装している「manab@IMU」を導入し、資料の配布、授業中または授業後のレポート課題の提出、教員・他の学生との情報交換、学習記録の保管などに活用している。たとえば、教養学部では、英語の「多読プロジェクト」を実施しており、学生は、図書館に設置された多読用図書を読了後、入学時に大学から配付されたタブレット PC 上で、読み終えた単語数や感想を記入し、指定期日内に manab@IMU を通じて、担当教員に提出することとなっている（資料 4-16 [http://www.iwakimu.ac.jp/class\\_space/tadoku.html](http://www.iwakimu.ac.jp/class_space/tadoku.html)、資料 3-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/H28%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%AD%A6%E4%BF%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8finalopt.pdf>）。

また、2016（H28）年度から「ユニバーサルデザインセンター」が設置され、障害のある学生のニーズに合わせた個別的な対応を講ずるなど支援体制の整備を行っている（第6章参照）。

各学部・研究科における教育方法の導入、教育の実施については、各学部では FD 委員会およびカリキュラム委員会が、各研究科では FD 委員会および専攻別の会議が中心となって、その適切性を担保することになる。各科目レベルの質保証としては、全学の FD・SD 委員会が授業改善アンケートを毎年実施している。その結果は、教員個人にフィードバックするとともに、学内ネットワークでも公開し、全教員が授業改善に活用している。

このように全学的にさまざまな措置を講じているが、理工学研究科および人文学研究科においては、実際には、担当教員による個別指導に委ねられている部分が大きく、組織的対応が十分なされていないという課題がある。

以上のことから、課題は残るものの、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行なうためのさまざまな措置を講じていると判断できる。

**点検・評価項目⑤： 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。**

評価の視点 1： 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

評価の視点 2： 学位授与を適切に行うための措置

成績評価、単位認定および学位授与に関し、本学では以下のような措置を講じている。各科目の成績評価の方法は、シラバスに「評価の方法」として明記している。期末試験、レポートなど、複数の評価方法を用いる場合には、全体に占める割合（%）も記載している（資料 4-13）。

講義科目については、前期 7 月末～8 月第 1 週、後期 1 月末に試験期間を設け、定期試験を実施、それに引き続き一定期間後に臨時試験（追試験、再試験）を実施している（資料 4-17）。演習科目や実習科目については、授業時間内において評価を行っている。なお、

「追試験」とは「病気その他やむを得ない事情により、定期試験を受けられなかった学生を対象に行う試験」、また、「再試験」とは、上記追試験以外の臨時試験をいうが、それぞれの基準については、入学時に配付される「履修の手引」に記載されている（資料 1-21）。

授業担当教員は学生の成績を 100 点満点（追試験の一部、再試験では異なる）とした点数で教務学生支援センターに報告する。点数と評価は以下のように定めている。また、学生には S~F にそれぞれ 4~0 の成績（GP）を与え、GPA を算出の上、成績表で示している（表 4-3 参照）。

表 4-3 評価の基準と GP

点数	評価	GP	合否
100~90 点	S	4	合格
89~80 点	A	3	
79~70 点	B	2	
69~60 点	C	1	
59 点以下	F	0	不合格

成績評価に関して、学生から質問があった場合にも、各学部とも適切に対応している。たとえば、教養学部では、各学期のはじめに実施するガイダンスにおいて、質問期間および質問方法に関する資料を配付し、学生に周知徹底を図っている。とくに、薬学部では、全科目の試験答案およびレポートを学部事務室に保管し、学生からの成績評価に関する質問に活用している。また、薬学部 FD 委員会では、試験終了後に試験内容についてのアンケートを実施し、試験問題の適正性についての検証を行っている（資料 4-18）。成績評価の質保証という観点からも、薬学部での取り組みは全学的に推進していく必要がある。

卒業要件については、「履修の手引」に記載し、学生に周知している（資料 1-21）。また、全学部で「卒業研究」の単位修得を卒業要件としている。たとえば、人文学部および教養学部では、卒業論文の提出を義務づけており、学生には、執筆に関する規定を配付し（資料 4-19）、指導を行っている（ただし、教養学部では、完成年度である 2018（H30）年度から実施）。また、科学技術学部、薬学部では、卒業研究発表会の内容も評価の判断材料としており、複数の教員が合否の判定に関与している。最終的な卒業の判定に関しては、毎年 2 月に開催する「卒業判定会議」において、学則に基づき審議を行っている。

理工学研究科および人文学研究科においては、修士論文および博士論文の合格判定基準が「履修の手引」に記載され、学生に周知されている（資料 1-21）。その審査は指導教員である主査と関連分野の教員である副査によって、客観的に実施されている。また、修士および博士の学位論文の審査に関する事項や、修士および博士の学位の授与に関する事項は、各研究科委員会の審議事項であり、適切性についても十分に検証されている。

以上のことから、成績評価、単位認定および学位授与は適切に行われていると判断できる。

点検・評価項目⑥： 学位授与方針に明示した学生の学習効果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点 1：	各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定
評価の視点 2：	学習成果を把握及び評価するための方法の開発

学位授与方針に示した学生の学習成果に関し、本学では以下のような方法で、その把握および評価を行っている。

シラバスにおいて、各科目につき「ディプロマポリシーとの関連」、「評価方法」を明示し、その学習成果を期末試験、再試験、レポートなどにより厳格に測定し、単位認定を行っている（資料 4-13）。また、2017（H29）年度までに、一部科目において、ルーブリックを活用した、より客観性の高い測定が行われていた。たとえば、教養学部では、「心理学基礎実験 1・2」において、レポートチェックリストとして学生に配付し、レポートの作成指導を行っている（資料 4-20）。薬学部では、「数学入門」において、学生各自の設計したルーブリックを評価に取り入れ、学生自身の自己評価能力の向上にもつなげている（資料 4-21）。なお、ルーブリックについては、2018（H30）年度より、全学部の演習および実習科目において、評価方法として採用、実施することとなっている。

また、それぞれの科目においても個別に学習成果を把握するための調査を行っている。たとえば、英語教育に関しては、習熟度別にクラスを編成するため、4月にプレイスメント・テストを実施するとともに、1年間の総合的な学習成果を測定すべく、年度の後半に同様のアセスメント・テストを実施している。教養学部では、初年次教育科目「フレッシュャーズセミナー 1・2」において、「専門課程についての意識」、「キャリア・目標設定」などに関するアンケート調査を複数回実施し、受講による意識・態度の変容について把握を試みている。

各学期の学習成果については、2012（H24）年度から本格導入した GPA 制度により、取得単位の実質化を図るとともに、学生の自主的学習の促進につなげている。2016（H28）年度の学科別 GPA 平均値を比較すると、人文学部と 2015（H27）年度に改組した教養学部では、対象学年に違いはあるものの、GPA 平均値は上昇しており、一定の効果が伺える（表 4-4 参照）。

表 4-4 学科別 GPA 平均値比較（2015（H27）年度・2016 年度（H28）年度）

学部名		科学技術学部	人文学部			教養学部	薬学部
学科名		科学技術学科	表現文化学科	現代社会学科	心理学科	地域教養学科	薬学科
GPA 平均値	2015（H27）年度	2.1	2.3	1.8	2.0	2.4	2.2
	2016（H28）年度	2.4	2.4	2.0	2.3	2.5	2.4

※GPA 平均値は、学生の累計 GPA 値を学科別・全学年を対象に平均した値



専門教育に進むにあたり前提となる知識の有無を判断し、その確実な習得を図るために進級判定を行っている。その基準は、それぞれの専門領域内での系統性の高さに応じて、学部ごとに異なる。たとえば、薬学部および看護学部では、教育課程が一元的であり、系統性が強いことから、各学年で進級判定を行うのに対し、教養学では2年次および3年次に進級判定を行う。こうした進級判定の基準については、学則で定めるとともに、「履修の手引」で学生に対し周知を図っている（資料1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>、資料1-21）。

最終学年では、すべての学部で卒業研究を卒業要件とすることで、専門領域ごとの学習成果を測定している。科学技術学部および薬学部では、卒業研究発表会の内容も評価の判断材料としており、複数の教員が関わることで評価の適切性、妥当性が担保されている。

そして、最終的な教育成果を可視化する一つの指標として国家試験の合格率がある。薬学部の国家試験合格率に関しては、2013（H25）年3月卒業の1期生から5年連続で全国平均を上回り、とくに、2016（H28）年および2017（H29）年には2期連続で全国1位となっている（資料4-22 <http://www.iwakimu.ac.jp/department/pharm/examination.html>）。看護学においても、完成年度以降は同様に国家試験の合格率が教育成果の指標となる。他方、教養学部については、一般的な指標が存在しないことから、学長の方針として、「トリプルファイブ（3つの5）」というスローガンを掲げている（資料4-23 [http://souken.shingakunet.com/college\\_m/2017\\_RCM202\\_30.pdf](http://souken.shingakunet.com/college_m/2017_RCM202_30.pdf)、資料4-24 [https://manabi.benesse.ne.jp/nyushi/special/daigaku\\_02/](https://manabi.benesse.ne.jp/nyushi/special/daigaku_02/)）。

具体的には、市レベルより大きな自治体、日経225の企業、教員にそれぞれ5人以上の採用を目指すというものである。これにより教養学部を目指す「地域基盤型職業人」の育成につなげていくことを企図している。この方針は、教養学部教授会において、学部の目標として掲げ推進されることが確認されている（資料4-25）。教養学部では、その指標の実現に向け、公務員試験合格のための勉強会など、正課外のさまざまな教育支援活動が展開されている。

また、より汎用的に学習成果を測定するにあたり、全学的な方針であるアセスメントポリシーを定め、そこで示された独自の指標に設定し、測定・評価している。具体的には、学修行動調査、卒業時の学生満足度調査、卒業生へのアンケート調査、雇用者へのアンケートなどを実施している（資料2-3 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/assessment\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/assessment_policy.html)）。とくに、薬学部においては、その結果をフィードバックして各科目の改善に活用されている。他学部においても、同様の仕組みが検討中である。また、全学的にチューター制度を採用し、チューターとなった教員が学生一人一人に対し、成績表を配付する際に面談を実施し、学生の学習状況の把握を行っている。

以上のことから、ループリックの全学的導入や各種アンケート調査結果の検証など、課題は残るものの、学位授与方針に示した学生の学習成果について、概ね適切に把握および評価していると判断できる。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

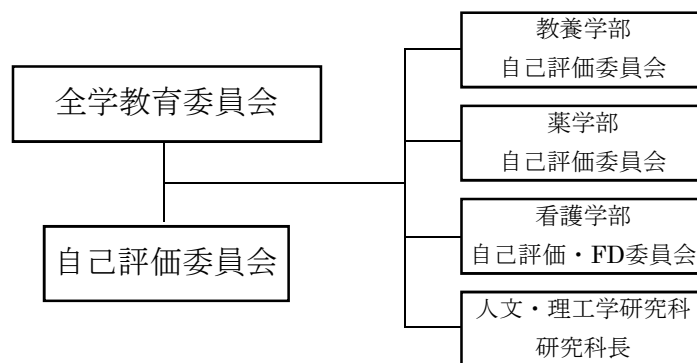
評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育課程およびその内容・方法の適切性に関しては、学期ごとに「授業改善アンケート」を実施し、教育課程およびその内容・適切性について定期的に点検・評価を行っている（資料4-26）。また、アンケートの結果は、学内専用サイトで開示している。しかし、その結果をもとにした改善・向上に関しては、各担当教員の自主性に委ねられており、全学的な対応は不十分であった。

ただし、これまでも全学FD・SD研修会および各学部・研究科のFD研修会において、課題の共有、改善に向けた検討を行ってきた（資料4-27）。たとえば、2016（H28）年度は「いわき地域で必要とされる大学になるための具体的展開」（9月9日開催、参加率84.2%）、「深い学びにつながるアクティブラーニング型授業実践に向けて」（3月11日開催、参加率87.8%）というテーマで全学FD・SD研修会を開催・実施している。

そこで2017（H29）年度、全学教育委員会委員長（学長）および全学の自己評価委員会委員長の指示を受け、各学部・研究科において自己点検チェックリストを新たに作成した（資料2-7）。次年度以降、その点検・評価結果をもとに改善・向上のための取り組み（自己点検チェックリストの結果を踏まえたFD研修会のテーマ設定、など）を行う予定である。ただし、薬学部では、他学部在先駆け、教育の点検・評価・改善に向けた取り組みを「薬学部カリキュラム・チェックリスト」に記載された方法で実施している。具体的には、「薬剤師国家試験」、「薬学共用試験」、「6年制薬学教育評価」、「カリキュラム等評価会議」、「イグナイト教育評価会議」、「薬学部FD」、「卒業時アンケート」、「卒後アンケート」、「病院・薬局雇用者アンケート」の計10の指標および会議によって、教育が点検・評価され、改善・向上に向けたPDCAサイクルが回っている。

今後は全学として次のような体制で自己点検・評価やそれに基づく改善策を実施することになっている（全学的な体制については図4-1参照）。まず、各学部・研究科の担当機関（教養学および薬学部では自己点検評価委員会、看護学部では自己点検評価・FD委員会、各研究科では各研究科長）が点検・評価を行う。点検評価報告書は、全学の自己評価委員会の確認を経て、全学教育委員会に提出される。全学教育委員会は必要に応じて各学部・研究科に対し、具体的な改善事項を指示する。各学部・研究科では、その改善状況を年度末に全学の自己評価委員会に報告する。



【図 4-1 全学的な自己点検・評価の体制】

とくに、2018（H30）年度に完成年度を迎える教養学部では、2017（H29）年4月に学長からの指示を受けた「新教育課程作業委員会」が教育課程の全面的な検討を行った。新カリキュラムの採用は学則変更を伴うため、最終的に評議会の承認を得て、2019（H31）年度から実施される予定である。

以上のことから、教育課程およびその内容・方法の適切性について定期的に点検・評価を行っていると判断できる。しかし、その点検・評価をもとに改善・取り組みについては、一部学部を除き、緒に就いたばかりであり、現時点では不十分といわざるをえない。

## （2）長所・特色

- 大学が掲げる目標を実現するために、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を全学的に定め、公表している。
- 学生指導に関しては、チューター、学年主任、学科主任など幾重にもチェック体制があり、履修指導も各学生の成績や取得単位数に応じて、きめ細かく実施している。
- 薬学部では、薬剤師国家試験およびその前段階である薬学共用試験において毎年良好な結果が得られており、教育課程と教育内容の妥当性が示唆されている。（資料 4-22 <http://www.iwakimu.ac.jp/department/pharm/examination.html>）
- 官民協働海外留学支援制度・トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム「地域人材コース」に例年、留学生を送り出しており、海外での体験などを通して、幅広い視野から地域社会に貢献できる人材の育成に努めている。（資料 4-28）
- 初年次教育を中心に、地域社会の多様なアクターと連携をとりつつ授業を実施しているが、それがさらに展開し、地域の活性化に向けた活動につながっている。具体的には、いわき市旅館・ホテル業連絡協議会およびいわき商工会議所からの要請を受け、いわき市の観光用プロモーション動画を作成したり（資料 4-29 <http://www.iwakimu.ac.jp/releases/detail---id-1389.html>）

)、教養学部の「Web デザイン」を受講する学生がいわき市の野菜を PR する企画に応募した作品が採用され、映像化されるなどしている(資料 4-30 <http://misemasu-iwaki.jp/movie/index2.html>)。

### (3) 問題点

- 2016 (H28) 年度実施の学生満足度調査によれば、所属学部・学科に「満足していない (4.1%)」「まったく不満 (8.3%)」「どちらともえない (26.9%)」と答えた学生に対し、その理由を尋ねたところ (主な理由 3 つまで選択可)、「期待していたものが授業から得られない (26.7%)」「授業が難しい (16.7%)」との回答が上位を占めていることから、各科目で実施している「授業アンケート」の結果とも照合の上、授業内容の改善に努める必要がある(資料 4-31)。
- 2016 (H28) 年度実施の学生満足度調査によれば、本学の教育内容・方法に対する期待要望 (主全学生回答・な理由 3 つまで選択可) を尋ねたところ、「よくわかるシラバス」との回答が全回答者の約 3 分の 1 (33.6%) に上ることから、シラバスの改善に加え、シラバスの趣旨・活用方法などについて、学生に対し、さらに丁寧に説明していく必要がある(資料 4-31)。2018 (H30) 年度からは、教員は初回の授業において、学生にシラバスの説明をすることとなっている。
- 大学院に関しては、科学技術学部の募集停止、人文学の改組という学部の大きな変動の対応に追われ、科目の見直しなどの改革が遅れている部分がある。学生数に応じた科目の統廃合も含め、引き続き検討していく必要がある。

### (4) 全体のまとめ

本学は「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」という教育目標を実現するため、それにふさわしい学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を定め、その方針を学生のみならず、大学ウェブサイトにおいて社会に対しても示してきた。また、その方針に則して、体系的な教育内容を編成し、教育上の効果を上げるべく、シラバスの改善など、さまざまな措置を講じている。さらにチューター制度の導入、ユニバーサルデザインセンターの設置により、障害のあるなしにかかわらず、学生一人一人が安心して修学および学生生活を送ることができるよう、きめ細かな指導を行っている。薬学部における薬剤師国家試験の高い合格率や卒業生を対象とした調査における高い満足度 (67.4%) は、そうした教育の成果といえる。

また、地域社会からの要請に応えるべく、2015 (H27) 年度には人文学部を教養学部へと改組し、2017 (H29) 年度には看護学部を新たに開設している。2015 (H27) 年 7 月には、地域の後期中等教育機関、企業・団体との連携を重視した学士教育を促進するため、地域連携協議会を発足させた。さらに、教養学部の開設とともに「地域基盤型客員教授」を制度化し、産業、報道、行政、教育など、各界の有識者に対し、地域振興にかかわる教育・研究・開発を委嘱している。これらの組織、人材から地域のニーズを集約するとともに、PBL 型授業として教育の中に取り入れることで、「地域社会に貢献できる人の育成」

という教育目標に則った取り組みを継続している。こうした取り組みは、メディアでも度々取り上げられ、地域社会においても高く評価されている。

以上のことから、大学基準に照らして学部は良好な状態にあるが、大学院は在籍者数が少ないこともあり組織的な対応が十分になされていないという課題がある。本学における教育内容の地域社会への発信力をさらに強めるとともに、2017（H29）年度に整備された全学的な体制の下、教育内容の点検・評価、改善の取り組みを継続していくことが必要である。



## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

点検・評価項目①： 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1： 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2： 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

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

学生の受け入れ方針については、本学の教育目標である「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」に基づき定めた、学位授与の方針（ディプロマポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー）を踏まえ、全学的な基本方針としての入学者受け入れの方針（アドミッションポリシー）を以下のように定め、大学ウェブサイトにて常時掲載し公表している（資料2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>、基礎要件確認シート12）。

#### いわき明星大学アドミッションポリシー

いわき明星大学は、その教育目標を理解するとともに、学ぶ意欲に溢れ、大学での専門教育を受けるうえで基礎的な能力を身につけている人の入学を希望します。

さらに全学的な基本方針を受け、各学部・学科においても入学者受け入れの方針を定め、大学ウェブサイトにて掲載し公表している。各学部・学科の入学者受け入れの方針は、入学希望者に求める学力水準や能力などについて明示している。入学者に求める水準などの判定方法は、入学前の学習歴、学力、能力などを大学独自の入試ならびに調査書など総合的な評価を各学部・学科で行い、判定会議（資料5-1）にて判定している。（実地調査：各判定資料、基礎要件確認シート12）。

例えば薬学部では、以下のように定めている。

#### 薬学部アドミッションポリシー

薬学部薬学科は、学部の教育目標を達成するために、以下のような人の入学を希望します。

1. 薬剤師になりたい人
2. 病院や薬局でチーム医療や地域医療に貢献したい人
3. 思いやりと協調性を持って他人と接することができる人
4. 薬学を学ぶにあたって、化学、生物、物理、数学および英語の基礎的な能力を身につけている人

また、こうした方針は、受験生には大学案内（資料1-22）や入学試験要項（資料5-2）などに掲載し、本学の事務局（アドミッションセンタースタッフ）や進路アドバイザー

(退職した高校長経験者)による高校訪問、大学説明会などを通し、高等学校の進路担当者へ説明している。

以上のように、全学的な学生受け入れの方針に加え、各学部、学科および各研究科、専攻ごとに学生の受け入れ方針を定め、学内外へ公表している。入学希望者に求める水準などの判定方法については、アドミッションポリシーに記載されていないが、入試要項などで公表されている。

**点検・評価項目②： 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。**

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

本学の定める入学者受け入れの方針を踏まえ、以下に示す入学試験を実施している。

学問・研究に関心が高く、本学の学生の受け入れ方針に適合した受験生を選抜するために、指定校推薦、公募推薦1期・2期、一般1期・2期、センター試験利用入試A日程・B日程・C日程、AO入試1期・2期、吹奏楽特待AO入試1期・2期、地域公募推薦1期・2期、社会人特別入学試験と、幅広い機会を受験生に与えるように配慮している。

推薦入学試験は、「学力・人物・健康面ともに優秀であり、出身学校長の推薦のある者」と出願資格を明示し、面接による人物面などを評価する選抜方法である。

一般入学試験およびセンター試験利用入学試験は、本学で学ぶために必要な知識・能力を備えているかを確認するための選抜方法である。

AO入試は、明確な目的意識をもって自らの能力や特性を発揮できる人材の発掘を目的とし、学びの目標を自ら見いだして社会の進展に寄与しようとする意欲を重視するもので、この入試の評価基準は自分の考えをしっかりと持っているかどうかにおかれている。学力検査では測れない意欲・熱意・性格など総合的な知を評価する(資料5-2)。

入試業務の遂行に当たっては、試験ごとに「入学試験実施要領」(資料5-3)を作成し、教職員を対象とした説明会を実施することで、誤りのない厳正かつ円滑な試験が可能となるように配慮している。

入学選抜の運営体制は、学長の諮問委員会である入試・広報委員会が主体となっている(資料5-4、資料5-5)。この委員会は、学長により指名された入試委員長、各学部代表、事務局の代表(アドミッションセンター長)によって構成され、入学者の選抜方法、試験の日程など、入試全般について検討し、毎年、選抜方法や入試募集定員、入試種別単位で



の判定基準の確認・点検を行い、入試の実施計画を決定し学長へ答申している（資料 5-6、資料 5-7）。

学生募集および入学試験の実施に関する実務的な業務はアドミッションセンターが主管している（資料 3-11）。

すべてに入試形態において、学長、副学長、入試委員長、各学部長、各学科主任、研究科長、専攻主任、事務局長らで構成される入試判定会議でなされており、選抜の構成が保たれている体制となっている。

平成 28 年度卒業生の約 49%は、福島県内に就職していることから、本学の学生受け入れ方針は適切な設定となっている。

以上のように、入学者受け入れ方針に基づき、学生募集および入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施していると評価できる。

**点検・評価項目③：** 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点 1： 入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

< 学士課程 >

- ・ 入学定員に対する入学者数比率
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

< 修士課程、博士課程、専門職学位課程 >

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

科学技術学部は、2010（H22）年度に、3 学科から 1 学科 4 コース制へ改組し、定員 175 名から 130 名へ減員し、入学者数 131 名、入学者数比率 101%となったが、2014 年度入学者数 55 名、入学者数比率 42%となり、翌 2015（H27）年度募集停止となった。

人文学部は、2015（H27）年度に教養学部へ改組となり募集を停止した。教養学部は募集定員 200 名としたが、入学者数 89 名、入学者数比率 45%であった。2017（H29）年度には、入学定員を 120 名に減員したが、入学者数 75 名、入学者数比率が 63%であった。

薬学部は、2010（H22）年度の入学定員 150 名に対し、入学者 78 名、入学者数比率 52%であったが、2012（H23）年度より入学定員を 90 名に変更し、入学者 60 名、入学者数比率 67%、2017（H29）年度には、入学者 87 名、入学者数比率 97%と入学者定員をほぼ満たすまでに改善している。

看護学部は、2017（H29）年度に定員 80 名で開設され、入学者数 86 名、入学者数比率が 108%であった（大学基礎データ 表 2）。

収容定員の在籍学生数比率については、地域ニーズに合わせた改組または入学定員の減員、薬剤師国家試験の良好な結果などにより、各学部とも学年進行とともに僅かに改善傾向となっているが、看護学部を除いて収容定員を満たしていない（表 5-1 参照）。

表 5-1 収容定員に対する在籍学生比率

学部名	収容定員に対する在籍学生比率
教養学部	56%
薬学部	74%
看護学部	108%

大学院修士課程における収容定員に対する在籍学生数比率については、理工学研究科(修士) 収容定員 28 名に対して、在籍学生 6 名で、在籍学生比率 21%、人文学研究科(修士) 収容定員 50 名に対して、在籍学生 11 名で、在籍学生比率 22%、理工学研究科(博士) 収容定員 6 名に対して、在籍学生 3 名で、在籍学生比率 50%、人文学研究科(博士) 収容定員 6 名に対して、在籍学生 1 名で、在籍学生比率 17%となっており、すべての研究科で未充足となっている。しかし、平成 29 年度に未整備であった社会人入試制度や秋(9 月)入学制度を整備したことにより、理工学研究科(修士)に 2 名、(博士)に 2 名が入学し、一定の効果が認められた(資料 5-7)。

2011(H23)年度の大学基準協会による大学評価において指摘された「6.大学全体の過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率が低いことの改善。」および「7.大学院の収容定員に対する在籍学生数比率が低いこと及び理工学研究科博士課程の在学者がいないことの改善。」に対して本学では、2015(H27)年度の人文学部から教養学部への改組および 2017(H29)年度の教養学部の入学定員の 200 名から 120 名への減員を行った。その結果、入学者数比率が 2015(H27)年度 64.1%、2016(H28)年度 61.4%、2017(H29)年度 85.5%に改善した。

また、大学院については、秋入学生や社会人を積極的に受け入れることで、在籍学生比率が僅かながら改善した。

以上のことから、各施策により入学定員に対する入学者数比率は改善傾向にあると評価できるが、全学部、研究科において入学定員に対する入学者数比率を適正な数値とするためには一層の努力が必要である。

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

評価の視点 1： 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点 2： 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れについては、アドミッションセンターで「入試総括」を作成し、学長、副学長、学部長、事務局長へ報告後、学部の教授会と各学部の入試担当委員へ報告している(資料 5-8)。「入試総括」に基づいて、各学部で入試担当委員を中心に入試判定基準や

入試種別、募集定員配分を再確認し、次年度の入試実施案を入試・広報委員会へ提案する体制としている。

また、2017（H29）年度には、各入学試験の適切な設定・管理を行うため、入試種別ごとに入学した在学生の進級、在席状況についての分析および学生募集の視点からのSWOT分析を実施、各学部において情報共有を行っている（資料5-9）。

入学者受け入れの方針（アドミッションポリシー）の設定、点検については、学長より学部長、研究科長に対し「3つのポリシー」の点検・評価を実施した。必要であれば2018（H30）年度に見直しを行うよう予定である（資料2-6）。

以上のことから、「入試総括」に基づく点検・評価を行い、推薦入試などの評価項目をルーブリック化するなど、不明確となりがちな評価基準の改善を行っていることは評価できる。また、入学者受け入れの方針についても学長主導による「3つのポリシー」の点検・評価を実施したことは評価できる。

## （2）長所・特色

- 本学の理念に基づいた入学者受け入れの方針が多種多様なメディアや広報により示されている。
- 入試業務に関しては公平性、透明性の保持を最重要要件として、適切に行われている。
- 基礎学力の確認に関する客観的評価に関して、試験問題の出題範囲、難易度なども含めて適切に行われている。
- 推薦入試などの評価項目のルーブリック化により、評価者毎の評価のばらつきが軽減され選抜の公平性が担保されている。

## （3）問題点

- 教養学部収容定員充足については、教養学部は入学定員200名でスタートしたが、当初2年間で入学定員の半数を満たすことができず、看護学部設置（入学定員80名）にわせて入学定員を80名減員したが、その後も未充足となっている。
- 大学院収容定員に対する在籍者数比率について、2017（H29）年度に社会人入試制度、秋（9月）入学制度を整備し、改善に向けた施策を講じているが、すべての研究科で未充足となっている。
- 入試・広報委員会として活動しているが、規程では入試委員会と広報委員会のままとされており、規程の改定を行う必要がある。

## （4）全体のまとめ

学生の受け入れ方針の公表については、本学の教育目標である「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」に基づいた入学者受け入れの方針を広くさまざまな方法で公表している。入試試験に関しても、学部、大学院ともにさまざまな試験を設定し、入学希望者への合理的な配慮を行っているといえる。入試試験の点検・評価に関しても、入

試・広報委員会を中心とした「入試総括」による点検・評価を行っており、その結果として推薦入学試験の評価基準としてルーブリックを導入したことは評価できる。しかし、収容定員に対する在籍学生数の未充足に関する対応については、学部改組や定員の減員、入試制度の見直しなど様々な施策を試み定員充足に向けた努力をしているが、僅かな改善にとどまっており、大学基準に照らして「適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか」については十分とは言い難い。今後は、地域のニーズを的確にとらえた教育課程へ改編するなど、入学定員の確保に向けた一層の努力が必要である。

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編成に関する方針を明示しているか。

評価の視点1： 大学として求める教員像の設定

評価の視点2： 各学部・研究科等の教員組織の編成に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学では、大学、大学院の理念を学則のなかで規定し、それを大学ウェブサイトで公表している（資料1-4 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/iimu-reg\\_gra2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/iimu-reg_gra2017.pdf)、資料1-5 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg\\_gra2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg_gra2017.pdf)）。

そして、これらの理念に基づき、『全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成』を教育目標とし、全学的な教育方針（3つのポリシー）も定めている（資料2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>）。

さらに、以上の理念ならびに教育目標・教育方針に基づいて、「求める教員像及び教員組織の編成に関する方針」を以下のように定めている。これらの目標・方針については、学部長会を通して全教員に周知し、さらに大学ウェブサイトにおいても公表している（資料1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)）。

#### 求める教員像及び教員組織の編成に関する方針

##### （求める教員像）

1. 本学の教育方針を理解し、それを実現するための教育力を有する人材
2. 教育の質の向上に努め、積極的に教育に関わることができる人材
3. 学生支援に対し積極的に取り組み、学生の人的成長を促すことができる人材
4. 研究成果を地域社会に還元し、社会の発展に寄与する能力を有する人材

##### （教員組織の編成方針）

1. 大学設置基準及び大学院設置基準に基づいて、必要な教員を配置する。
2. 組織的な教育研究を行うため、教員間の連携体制を確保し、役割分担を適切に行う。
3. 教員の募集、任免及び昇格は、学内規則に基づき、公正かつ適切に行う。
4. 教員の年齢及び性別の適正な構成に配慮する。

以上のように、大学として求める教員像ならびに教員組織の編成に関する方針を策定し明示してはいるが、学部、研究科ごとの教員組織の編成に関しては具体的な方針は定めていない。

点検・評価項目②： 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点 1：	大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
評価の視点 2：	適切な教員組織編制のための措置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各学位課程の目的に即した教員配置</li> <li>・ 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置</li> <li>・ 教員の授業担当負担への適切な配慮</li> <li>・ 教育指導体制の充実・補強を図るための人的補助体制の整備</li> <li>・ バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置</li> </ul>
評価の視点 3：	学士課程における教養教育の運営体制

本学では、教員組織の編成方針に基づき、教員組織を構成している。

まず、専任教員数は大学設置基準上必要な教員数を上回っている。2017（H29）年度現在、本学における大学設置基準上必要な専任教員数は、「大学基礎データ 表 1」にあるように、教養学部 10 名、薬学部 28 名、看護学部 12 名、および大学全体の収容人数に応じて定められる付加教員 15 名の計 65 名である（表 6-1 参照）。

これに対して実際の専任教員数は、教養学部 40 名、薬学部 30 名、看護学部 27 名、（募集停止の）科学技術学部 5 名、計 102 名であり、大学設置基準を満たしている。なお、専任教員一人あたりの在籍学生数は、教養学部が 7.2 名、薬学部 13.3 名、看護学部 3.2 名、科学技術学部 12.4 名である（大学基礎データ 表 1）。

大学院については、「大学基礎データ 表 1」にあるように、理工学研究科 3 専攻では研究指導教員の合計基準数 12 名に対し、実際の研究指導教員数は 39 名となっている。人文学研究科 3 専攻では合計基準数 18 名に対し、実際の研究指導員数は 25 名である。ただし、専攻ごとに見ると、日本文学専攻（修士課程・博士課程）および英米文学専攻（修士課程）においては基準数を下回っており、早急な教員の補充が求められる。

表 6-1 各学部の設置基準上必要な専任教員数と  
実際の専任教員数（2017（H29）年度）

	教養学部	薬学部	看護学部	科学技術 学部 (募集停止)	付加教員	計
設置基準数	10	28	12	—	15	65
専任教員数	40	30	27	5		102
専任教員一人あたりの 在籍学生数	7.2	13.3	3.2	12.4		8.2

また、各学部、研究科の教員組織は、それぞれの学位課程のカリキュラムポリシー（資料 2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>）に基づき、複数の学問分

野からなる系統的なカリキュラム編成に対応するよう、教員配置が整備されている。とりわけ、2015（H27）年度開設の教養学部ならびに2017（H29）年度開設の看護学部では、設置認可の段階で、教員組織の編成の適切性について評価を受けている（資料4-10 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/liberal\\_arts/liberal\\_report\\_02\\_20150417.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/liberal_arts/liberal_report_02_20150417.pdf)、資料1-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/nursing/%E7%9C%8B%E8%AD%B7%E5%AD%A6%E9%83%A8%E7%94%B3%E8%AB%8B%E6%9B%B8%E9%A1%9E%E5%9F%BA%E6%9C%AC%E8%A8%88%E7%94%BB%E6%9B%B8%E3%83%BB%E5%9B%B3%E9%9D%A2%E3%83%BB%E5%AD%A6%E5%89%87%E3%83%BB%E5%90%8D%E7%B0%BF.pdf> ) )。

なお、教員の公募においては、後述のように、大学内に設置された教員人事選考委員会を中心となり、採用時の担当科目などを勘案の上、公募条件案を作成している。さらに、規程・細則に則り、公募者の業績や実務経験、模擬講義の内容に基づいて、カリキュラム編成に即した教員の選考を行っている。

薬学部においては、各専任教員は「基礎教育部門」「薬化学部門」「薬品物理化学部門」「薬品分析部門」「生薬学部門」「生化学部門」「化学療法学部門」「衛生薬学部門」「医療薬学部門」「社会薬学部門」「臨床薬学部門」に所属し、各部門には教授または准教授が配置されている。さらに上記部門のほか、付属施設として薬用植物園および動物実験室が設置されており、これらの施設にも専任教員が配置されている。

また、教養学部では、3つのメジャー（地域と社会、心理と人間行動、国際コミュニケーション）と6つのサブメジャー（復興支援、地域公共政策、地域とビジネス、ICT、日本語・日本文化、教職）の専門科目群から構成されており、それぞれの専門教育が可能な人材を教員組織として配置している。2017（H29）年度の各メジャー、サブメジャーの科目担当専任教員数ならびに非常勤教員数は表6-2のとおりである（資料6-1）。

表6-2 教養学部におけるメジャー、サブメジャーごとの教員数（2017（H29）年度）

※一部の教員は複数のメジャー、サブメジャーの科目を担当

メジャー、サブメジャー	専任	非常勤
地域と社会	12	5
心理と人間行動	10	3
国際コミュニケーション	5	3
復興支援	11 (他学部教員2名含む)	1
地域公共政策	3	2
地域とビジネス	6	0
ICT	4	0
日本語・日本文化	5	0
教職	6	6

さらに、「地域社会に貢献できる人の育成」という教育目標を達成するため、「地域基盤型客員教授」を制度化している。この制度は、福島県東部ならびに茨城県北部における産業、報道、行政、教育など、各界の有識者に地域振興にかかわる教育・研究・開発を委嘱することを目的に 2015（H27）年度から始まった制度で、本学に対する前掲地域からの要望を集約し、また学生の収束に関する助言、支援を得るなど、地域と大学をより強固につなぐ教員制度である（資料 6-2）。2017（H29）年度は 11 名の地域基盤型客員教授が地域連携センターに所属している（資料 6-3）。

以上のような教員編成において、教育上主要と認められる授業科目、すなわち必修科目の多くは専任教員が担当しており、とりわけ専門教育科目の必修科目を担当する専任教員の割合（専兼比率）は、教養学部で 99.2%、薬学部で 96.5%、看護学部で 94.1%といずれも 9 割を超えている（大学基礎データ 表 4）。したがって、教育上の主要と認められる科目に対して、専任教員が適正に配置されている。

ただし、2016（H28）年度の専任教員の担当コマ数は全学で 3.0～14.2 コマと教員間でばらつきがある。したがって、教員の授業担当負担については、専門分野などにより偏りがあるといえる（資料 6-4）。たとえば、前述のように、教養学部では専門分野によって人数配置に偏りがあり、「地域公共政策」や「ICT」の科目担当の専任教員は、他と比べて授業担当の負担が大きい傾向がある（表 6-2 参照）。

そこで本学では、教育指導体制の充実・補強のため、2000（H12）年に「学校法人いわき明星大学ティーチング・アシスタントおよびスチューデント・アシスタントに関する規程」を定め、実験・実習、演習の人的教育支援体制として TA（ティーチング・アシスタント）および SA（スチューデント・アシスタント）制度を実施している（資料 6-5）。2017（H29）年度は、22 科目に対して、大学院生が教育指導補助を務める TA として延べ 20 名、学部生が担当教員の指示に従い教育指導補助に当たる SA として延べ 88 名の申請があり、必要な人的補助体制が整備されている（資料 6-6）。

専任教員の年齢構成については、学士課程の担当教員については 70 歳以上が 1 名、60～69 歳が 33 名、50～59 歳が 29 名、40～49 歳が 31 名、30～39 歳が 9 名、29 歳以下が 1 名と比較的バランスが取れた年齢構成となっている（大学基礎データ 表 5）。ただし、学部ごとに見ると年齢構成に偏りもみられる。たとえば、薬学部では、60～69 歳が 12 名、50～59 歳が 8 名、40～49 歳が 8 名、30～39 歳が 3 名、29 歳以下が 0 名と、平均年齢が高い傾向にある。

本学での学士課程の教養教育については、卒業後、地域社会や国際社会で活躍するために必要とされる知識や教養を柱に、確かな基礎力を育成する教育プログラムとして、学部を問わず、「全学共通教育」を設置している（資料 6-7 <http://www.iwakimu.ac.jp/department/liberal/>）。全学共通教育の運営体制としては、全学教育委員会が中心となって点検を行っている（資料 1-28）。

このプログラムは、「初年次教育科目」「リテラシー教育科目」「外国語教育科目」「一般教養科目（人文科学分野、社会科学分野、自然科学分野）」「健康・スポーツ教育科目」の



5つの領域から構成されており、配当学年は学士課程の前半（1、2年次）となっている。全学共通教育科目の専兼比率は、全学で60%を超えており、学士課程の教養教育の大半は専任教員が担当している（大学基礎データ表4）。

以上のように、教員の授業担当負担などの点で課題は残るものの、教員組織の編成に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するための教員組織を、概ね適切に編成している。

**点検・評価項目③： 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。**

評価の視点1： 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

評価の視点2： 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

教員の募集・採用・昇格については、「学校法人いわき明星大学 大学教員選考の基準に関する規程」「学校法人いわき明星大学 教員等の選任等に関する規程」ならびに「いわき明星大学 教員人事選考委員会細則」を定めている（資料6-8、資料6-9、資料6-10）。

とくに、「学校法人いわき明星大学 大学教員選考の基準に関する規程」においては、教員の職位（教授、准教授、助教など）ごとの選考、昇格に関する基準を定めている。

教員の募集は公募制を基本とし、公募情報は大学ウェブサイトや（独）科学技術振興機構の研究者人材データベース（JREC-IN）などで広く周知している。応募資格などの公募条件については、大学内に設置された教員人事選考委員会が中心となり、担当科目などを勘案の上、公募条件案が作成され、各学部教授会に提案している。

なお、教員人事選考委員会の構成は、当該人事の候補者所属予定の学部長、学科主任および教授会が推挙する教授2名に加え、第三者的な立場として学長または副学長を委員長とすることで、公平・客観性を高めた体制となっている。

選考・採用については、上記の規程・細則に則り、教員人事選考委員会において、公募者の業績や実務経験、面接内容を点数化するなどした上で選考案を作成し、教授会に推薦している（資料6-11、資料6-12）。なお、選考においては、研究業績や実務経験などに加えて、教育能力（教授方法、学生への指導方法）を評価するため、候補者には模擬授業を課し、その内容についても点数化している（資料6-10、資料6-13）。その後、教授会の議を経て学長が稟議し、理事長が決定する。

また、昇格人事についても「学校法人いわき明星大学 大学教員選考の基準に関する規程」において教員の職位（教授、准教授、講師、助教）ごとの昇格に関する基準を設定し、上記と同様のプロセスを経て決定することで公平性・客観性に配慮している（資料6-8）。さらに、各学部内に設置された「教員人事在り方検討委員会」において、教員の配置や承認に関わる在り方を適宜検討し、教授会に諮っている（資料6-14、資料6-15、資料6-16）。

たとえば、教養学部において、以上のようなプロセスを経て採用された専任教員は、2016（H28）年度に准教授1名（言語学分野）、2017（H29）年度に教授2名（経営学分野／行政学分野）であった（資料6-17）。また、昇格については、2016（H28）年度は准教授から教授が2名、2017（H29）年度は准教授から教授が2名、助教から准教授が1名であった（資料6-18）。

以上のように、本学では教員の募集、採用、昇格などを適切に行っているといえる。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1： ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2： 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学では、教員の質向上および教員組織の改善・向上を定期的に図るため、2007（H19）年4月に「いわき明星大学FD委員会細則」を制定し（2014（H26）年4月より「FD・SD委員会細則」）、全学的なFD活動を行っている（資料6-19）。全学FD・SD研修会は年2回行われ、原則すべての教職員が参加することとなっている。たとえば、2017（H29）年度は以下のような内容、教員参加率で実施した（資料6-20、資料6-21、資料6-22）。

○第1回全学FD・SD研修会（資料6-20）

日時：2017（H29）年9月9日、教員参加率：87.6%

全体テーマ：

「成績評価指標と評価基準を明確化し、ルーブリック評価を構築するために」

基調講演：

「ルーブリックをどのように作成・活用するか～考え方、方法、新展開～」

（講師：俣野 秀典 高知大学地域協働学部大学教育創造センター講師）

基調講演の後、グループに分かれ、ルーブリック作成のワークショップを実施した。

○第2回全学FD・SD研修会（資料6-21）

日時：2018（H30）年3月10日、教員参加率：74.3名

全体テーマ：

「ルーブリック評価の導入と実践に向けて全学的な共通認識を図るために」

全学共通教育科目（リテラシー教育科目、健康・スポーツ教育科目、初年次教育科目）

のルーブリックについての担当教員からの報告ならびに質疑を通して、ルーブリック

評価の導入と実践についての共通認識が図られた。

また、FD・SD研修会の終了後には、次回の研修会に活かすため、参加者を対象にアンケートを実施し、研修会の教育・行動目標の達成度や、研修内容の満足度、難易度などについての評価を課している（資料6-23）。

さらに、全学の FD・SD 研修会に加えて、すべての学部内に FD 委員会を設置しており、教員の資質向上および教員組織の改善向上のため、年 1 回以上のペースで学部独自の FD 研修会を実施している。

たとえば、薬学部では、2008 (H20) 年度に「医療人教育改革と薬学部 6 年制」という課題で第 1 回薬学部 FD 研修会を開催し、今年で 10 年目を迎えた。2017 (H29) 年度の研修会では一般目標を「教育の質的改善のための PDCA サイクルを稼働させ、学生の学力向上に繋げる」と定め、自身の講義を振り返り、講義の長短所の理解とともに他の教員の長所を取り入れることによる授業改善を目的とし、各教員による講義内容の発表質疑を 7 回にわたり行った (資料 6-24)。

また、教養学部では、2015 (H27) 年度の学部設立に即し、教養学部のカリキュラムについての共有を目的とした研修を継続的に行ってきた。2014 (H26) 年度以降の内容は、以下のとおりであった (資料 6-25、資料 6-26、資料 6-27)。

2014 (H26) 年度 いわき明星大学教養学部における初年次教育の実践と課題

2015 (H27) 年度 いわき明星大学教養学部における初年次教育の共有化

2016 (H28) 年度 いわき明星大学教養学部における二年次教育の共有化

なお本学では、教員の教育活動や研究活動、社会活動などの自己評価をするため、すべての専任教員を対象に、自己の活動について「教員活動評価調査書・自己点検表」を毎年作成している (資料 6-28)。この調査書の調査項目は、教育領域、研究領域、社会貢献領域ならびに管理・運営領域の各領域に分類されており、大項目は合計 19 項目、小項目は 49 項目になっている。各教員は各項目に点数を入力して自己評価を行うが、各項目に対する配点は本学が求める教員像に基づいて決められている。教員は各評価項目に対して自身の活動内容に基づいて点数を入力しなければならず、客観性の高い自己評価といえる。さらに、自己点検を踏まえての総評および今後の改善計画についても回答を求めている。

また、教員の教育活動を評価するための取り組みとして、専任教員および非常勤講師の担当科目のうち受講者数 11 名以上のすべての科目について「授業改善アンケート」を毎年実施し、学生による授業評価を行っている。その結果については、教員への直接のフィードバック、大学ウェブサイトでの公開、ならびに学部事務室での閲覧用紙媒体ファイル設置をしている (資料 4-26)。さらに、アンケート結果を基に、優れた授業を行い、本学の教育力向上に貢献した教員を優秀教員として表彰することで、教員の自己点検ならびに授業の改善・向上を促している (資料 6-29)。

さらに、教員の研究活動の質の維持・向上を図るため、科学研究費助成事業の審査結果において不採択ながら有望であった研究に対して、「学長特別研究奨励金」制度を設けている (資料 6-30)。授与対象は、科学研究費助成事業ならびにそれに準ずる競争的資金 (府省公募型) へ申請し、不採択であったものの審査結果が A 判定であった研究である。2017 (H29) 年度は、教養、薬、看護学部の 3 学部から 1 名ずつが採択され、奨励金としてそれぞれ 100,000~200,000 円の研究費が授与されている (資料 6-31)。

以上のように、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施しており、教員の資質向上および教員組織の改善・向上につながられている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

適正な人事計画および人事施策などについては、理事長の諮問に基づき、経営委員会が中心となって策定する体制となっている（資料 6-32）。また、個別の教員人事については、先述のように、第三者的な立場として学長または副学長が選考委員会の委員長となることで、公平・客観性を高めた体制となっている。

さらに、教員組織編成の適切性を維持するための取り組みとして、（募集を停止した科学技術学部を除き）いずれの学部においても、「教員人事在り方検討委員会」を設置している。これにより、各学部における教員の適切・公正かつ効果的な教員組織編成について定期的に点検・維持するための体制づくりをしている（資料 6-14、資料 6-15、資料 6-16）。

たとえば、薬学部においては、「教員人事在り方検討委員会」は委員長の学部長、副委員長の学科主任および教授会において互選により選出された 3 名の教授から構成され、教員の採用・昇格が円滑に行われるために、配置や承認に関わる在り方を適宜検討して、教授会に献策している（年 2～5 回程度）。また、昇格を希望する教員は数値化した評価表（研究業績、社会活動、実務経験、学内活動、授業評価）を提出し、委員会概略評価を加えて昇格基準点を超えた場合に教授会へ推薦する制度を毎年行っている（資料 6-14）。

以上のように、教員組織の適切性についての定期的点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを概ね行っている。

## （2）長所・特色

- 教員の募集・採用・昇格については、規程を定め、公募制を取ることで、公平かつ適切に行っている（資料 6-8、資料 6-9、資料 6-10）。さらに、教員人事選考委員会のすべてに学長が委員長として関わることで公平・客観性を高めた体制としている点は評価できる（資料 6-10）。また選考の過程で、研究業績や実務経験に加えて、模擬授業を実施することで、教育能力を評価する体制が整備されている点も評価できる（資料 6-10、資料 6-11、資料 6-12、資料 6-13）。
- 全学 FD 委員会主導で年 2 回の FD・SD 研修会を実施し、組織的かつ継続的に FD 活動を行っている点、さらに、各学部内にも FD 委員会を設置し、各学部独自のカリキュラム内容や課題の共有化や、教員の質向上ならびに教員組織の改善・向上を積極的に図っている点は評価できる（資料 6-19、資料 6-

ー20、資料 6-21、資料 6-22、資料 6-23、資料 6-24、資料 6-25、資料 6-26、資料 6-27)。

- 毎年、「教員活動評価調査書・自己点検表」を通して、教員の自己点検評価を概ね適切に行っている(資料 6-28)。さらに、多くの学部内に設置されている「教員人事在り方検討委員会」において、適切かつ効果的な教員編成について適宜検討している点も評価できる(資料 6-14、資料 6-15、資料 6-16)。
- 毎年、「授業改善アンケート」を実施することで、各教員の教育能力の評価を適宜行っている(資料 4-26)。また、優秀教員賞の表彰の実施も、教員の自発的な質向上の動機づけにつながることを期待される(資料 6-29)。

### (3) 問題点

- 全学的な教員像や教員組織の編成については明示しているものの、各学部、研究科での教員組織の編成に関する方針については定めていない(資料 1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>、資料 1-5 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg\\_gra2017.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg_gra2017.pdf)、資料 2-5 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/policy.html>、資料 1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html))。今後、各学部内の教員人事在り方検討委員会が中心となって、各学部、研究科独自の教員組織編成の方針を設定してゆくことが求められる。
- 各学部での教育組織の編成・人数構成については、以下の通り、改善の余地がある。

薬学部では、年齢構成に偏りがあり、若手教員が少ない傾向にある(大学基礎データ)。教育研究の活性化のためには、若手教員の充足が必要である。

教養学部では、教員数が基準数を大きく超えている(大学基礎データ)。これは、全学共通教育科目を担当している教員が多いことが一因ではあるが、今後、他学部との教員数のバランスについて、計画的に是正してゆくことが必要である。

### (4) 全体のまとめ

以上のように、本学での教員像や教員組織の編成に関する取り組みは、大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切に行われていると判断できる。

まず、大学として求める教員像や教員組織の編成に関する方針を明示し、それに基づいた教員組織編成を概ね適正な形で行っている。また、教員の募集、採用、昇格などについても適切かつ公正な手続きを踏んで行っている。ただし、教員組織については、全学的にはバランスが取れているものの、各学部・研究科特有の課題が認められた。今後、教員人

事については、各学部に設置された教員人事在り方検討委員会が中心となって、中長期的な人事計画を立てて改善してゆく必要がある。

また、教員の資質向上および教員組織の改善向上のための取り組みについても、全学のFD・SD研修会および各部局単位のFD研修会や授業評価、教育研究活動などの自己評価といった形で適切かつ定期的に行っている。ただし、PDCAサイクルを適正に回していくためには、全学教育委員会や全学の自己評価委員会、FD・SD委員会が中心となって定期的、継続的にこれらの取り組みの効果検証をするだけでなく、その結果に基づいて改善向上するための具体的な方策を構築する必要がある。

## 第7章 学生支援

### (1) 現状説明

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

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

6項目からなる「いわき明星大学方針」に「学生支援に関する方針」を定め、学部長会、教授会を通して全教職員に周知するとともに本学ウェブサイトに明示している（資料1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)）。具体的には「本学は、学生が学生生活を通して豊かな人間性を涵養し、自らの資質および能力を十分に醸成するため、次のとおり学生支援に関する方針を定める」とし、「修学支援」、「生活支援」、「就職支援」、「障がい学生支援」の4項目に分けて明示している。

#### 学生支援に関する方針

##### (求める教員像)

1. 学生が修学を円滑に進めていくことができるよう、教職協働による相談、指導に取り組む。
2. 留年者、休学者及び退学者の状況把握と分析を行い、多様な学生が充実した学生生活を送ることができるよう、各部局が連携して適切な対応を行う。

##### (生活支援)

1. 学生が目的意識と自覚を持ち、スポーツ、文化、ボランティア等の自主的な活動を積極的に行うことができるよう支援する。
2. 学生の健全な心身を維持増進するため、学生が快適、安全、安心な生活を送ることができるよう支援する。
3. 学生が経済的に安定した学生生活を送ることができるよう支援する。

##### (就職支援)

1. 学生の多様な進路に対応し、卒業後も見通した柔軟で的確なキャリアサポートに努める。

##### (障がい学生支援)

1. 障がいのある学生に対し、各部局が連携し、主体的自律的な学修ができるよう支援する。

本学ではこれらのように「学生支援に関する方針」を定め、明示している。

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

評価の視点 1：	学生支援体制の適切な整備
評価の視点 2：	学生の修学に関する適切な支援の実施 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 学生の能力に応じた補習教育、補充教育</li><li>・ 正課外教育</li><li>・ 障がいのある学生に対する修学支援</li><li>・ 成績不振の学生の状況把握と指導</li><li>・ 留年者、休学者及び退学希望者の状況把握と対応</li><li>・ 奨学金その他の経済的支援の整備</li></ul>
評価の視点 3：	学生の生活に関する適切な支援の実施 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 学生の相談に応じる体制の整備</li><li>・ ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備</li><li>・ 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮</li></ul>
評価の視点 4：	学生の進路に関する適切な支援の実施 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備</li><li>・ 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施</li></ul>
評価の視点 5：	学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
評価の視点 6：	その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学の「教育目標」を実現するため、5項目からなる「教育内容と教育方法」を定め、本学ウェブサイトにも明示している（資料 1-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/spirit.html>）。この中で「きめ細かな個別指導と快適な自習環境の提供による学習支援」を掲げており、このことを実現するため、入学から卒業まで一貫した学生支援体制を充実させ、各学部の教員と事務局職員が連動した「教職協働」の学生支援体制を整備している。この教職協働による学生支援の充実を図り、学生厚生補導の諸問題に関する事項を審議するため、教職員で構成されている学生生活委員会を設け、活動している（資料 7-1）。また、学生生活委員会の下部組織として 2013（H25）年度に退学者対策小委員会を設け、学生が退学に至る原因を分析して退学者を減少させるさまざまな方策を検討し、上部組織の学生生活委員会に提案している（資料 7-2）。

事務局での学生支援体制は、「修学支援」、「生活支援」は教務学生支援センターや各学部事務室、「就職支援」はキャリアセンター、「障がい学生支援」はユニバーサルデザインセンター、「学生の保健や健康管理」は保健管理センター、「ボランティア活動」についてはボランティアセンター、「公務員や教職を目指す学生の教育支援」は学修総合支援センターが担っている（資料 3-11）。これらの学生支援に関することを学生に周知するため、「いわき明星大学学生生活ガイド」を作成し、これを本学ウェブサイトのキャンパスライフに掲示し、学生が随時確認できるようにしている（資料 7-3 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/%E5%AD%A6%E7%94%9F%E7%94%9F%E6%B4%BB%E3%82%AC%E3%82%A4%E3%83%892017%EF%BC%8D20170408.pdf>）。



教員による学生支援体制として、「チューター制」、「学年主任制」を全学部で導入しており、本学の教育方法の一つに掲げている「きめ細かな個別指導」を実践している。2017（H29）年度に退学者対策小委員会が中心となって、チューター制の目的、チューターの役割や定期面談の内容、悩みなどの相談を受けた際の対応方法などについて示した「チューターガイドライン」を作成し、学部長会、教授会をとおして全教職員に周知している。さらに2018（H30）年度からは教授者便覧に新たに掲載している（資料7-4、資料7-5）。チューターは学生の学修状況、講義への出席状況、健康状態、対人関係、悩み事の有無、成績票の交付、卒業後の進路などさまざまな内容について学生と定期的に面談を行い、その内容を学生面談票に記載している（資料7-6）。本学の「教職協働」による学生支援を実施するため、これらの情報をチューターと職員が共有できるように学内 Web にある「Web 学生カルテ」に登録している（資料7-7）。新入生を担当するチューターは、初年次教育で行う少人数グループワークの担当教員であり、この講義を通して学生と身近に接することで学生の性格、日常の生活状況、学業成績、友人関係、入学当初から抱えている悩みをより早く把握できることで学生に適切な助言を与えられている。また、2017（H29）年度に行った学生満足度調査で「チューター制」について質問したところ、78.1%の学生が大変満足している・満足していると回答しており、学生から高い評価を得ている（資料4-31）。

2008（H20）年度から学生の講義への出席状況について、教務学生支援センター、チューター、さらに当該学生の保護者が随時確認することができる出席管理システムを導入し、不登校や欠席しがちな学生の早期把握に活用している（資料7-8 <https://syusseki.iwaku.ac.jp/SyussekiManage/view/login/login.html>）。教務学生支援センターではこのシステムを活用して、各学期の講義開始から約5週間までの講義への出席率30%を下回る学生を抽出して学生一覧を作成し、これをチューター、学年主任、学科主任、学部長に報告している。この報告を受けたチューターは学生と面談して出席率低下の原因を探り、改善に向けた方策を学生と共に協議している。また、成績が不振な学生の修学支援には、教務学生支援センターが各学期末のGPA値が1.0を下回った学生をチューター、学年主任、学科主任、学部長に報告している。この報告を受けたチューターは学生と面談を行い、成績不振の原因を究明して成績改善の方策を学生と共に協議している。GPA値が1.0を下回った学期が2期、3期と連続して継続している学生には、学生、チューターおよび学科主任の三者面談を重ね、最終的には学生、保護者および学部長と面談を行い、今後の修学について協議している（資料7-9、7-10）。

本学では全学的な学修支援ツールとして「manab@IMU」を導入し、初年次教育、講義や実習でのレポート課題の提出、予習のための講義レジメの事前配信、学修記録の保管や小テストの解答・採点などに活用している（資料7-11 <https://manaba.iwakimu.ac.jp/ct/login>）。この授業支援システムを学生に有効に活用させ、今後のICT時代に対応できるスキルを身につけさせる目的で、2015（H27）年度以降に入学した学生にタブレットPCを無償で貸与している（資料7-12）。学生はタブレットPCを講義、初年次教育やさまざまな実習でのプレゼンテーション原稿作成やその発表、講義レジメを講義前に入手する

ことによる予習、文献検索などで積極的に使用しており、これらのことは学生の自主的学修の促進および経済的負担の軽減など、学生の学修支援や生活支援をしており、高く評価できる。

学生の能力に応じた補習教育となる全学の取り組みとして、2015（H27）年度に学修総合支援センター CLASS（Center for Learning Assistance and Support Services）を設置し、学生が全学共通教育で身につける基礎学力、社会人基礎力および就職力を確実に定着させ、学力の底上げ・向上と就職力の強化を図っている（資料 7-13）。リメディアル教育部門に取り入れている公文式学習は、就職試験対策として効用があるにもかかわらず後期の出席率が低下していた。今後は正課教育に組み込むなどの改善を検討している（資料 3-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/H28%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%AD%A6%E4%BF%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8finalopt.pdf>）。

表 7-1 学修総合支援センターの内容

I. リメディアル教育部門	1. IMU 英語運用能力向上プログラム
	2. 公文式学習
	3. IMU 文章作成相談室
	4. IMU ドリル・SPI ドリル
II. 教職総合支援部門	1. VECTOR
III. IMU ビジネスカレッジ部門	1. 公務員試験対策講座
	2. MOS 検定試験対策講座
	3. 日商簿記検定試験講座
	4. 小論文・面接対策講座
	5. 数的処理対策講座
	6. 就職準備講座

薬学部では、化学を学ぶ機会が少なかった高校の学習歴を持つ学生や化学に苦手意識を持っている学生の「化学の基礎学力」補強を目的に 1 年次前期に「クラムスクール（学内塾）化学」を週 1 回で 4 時間開講し、学外から高校の化学教育課程に通じた専門講師を招聘して講義をしている。薬学を学ぶ上で必要不可欠な化学の成績向上につながる機会を与えており、本学の「教育内容と教育方法」に掲げている「さまざまな学修歴をもつ学生に対応した効果的な基礎教育」に合致している点は、高く評価できる。また、上級生が下級生の学修相談（ピアサポート）を受けられる学修相談室を毎週月・火曜日の 5、6 限目に開設している。このピアサポートを活用している学生数は 2017（H29）年 10 月現在で 47 名であり、このような機会を設けて成績不振による学生を支援する補充教育を設けていることは評価できる（資料 7-14）。さらに、薬学部棟のセミナー室、小教室、さらに教員の実験室の一部を学生に開放し、薬学部 1～5 年生は 22 時まで、国家試験を控えている 6 年生

には0時まで自習できる学修環境を提供しており、本学の「教育内容と教育方法」に掲げている「快適な自習環境の提供による学修支援」と合致している点は、高く評価できる。

2016 (H28) 年度にユニバーサルデザインセンターを設置し、「全ての人が利用できる」学びの場を目指し、障がいのある学生を支援する体制を整えている(資料3-11)。また、障がいのある学生の支援方針およびガイドラインを策定し、本学ウェブサイトにも明示している(資料7-15 <http://www.iwakimu.ac.jp/facility/udc.html>)。近年の具体的な支援内容は、講義棟入口のバリアフリー化、厚生館2階にある学生食堂を利用するための昇降機の新設、通学支援としては保護者が学生の送迎に利用する自家用車の大学構内への入講許可、車いす通学者専用の駐車スペース確保などの取り組みは、本学の「障がい学生支援」に合致しており、高く評価できる。

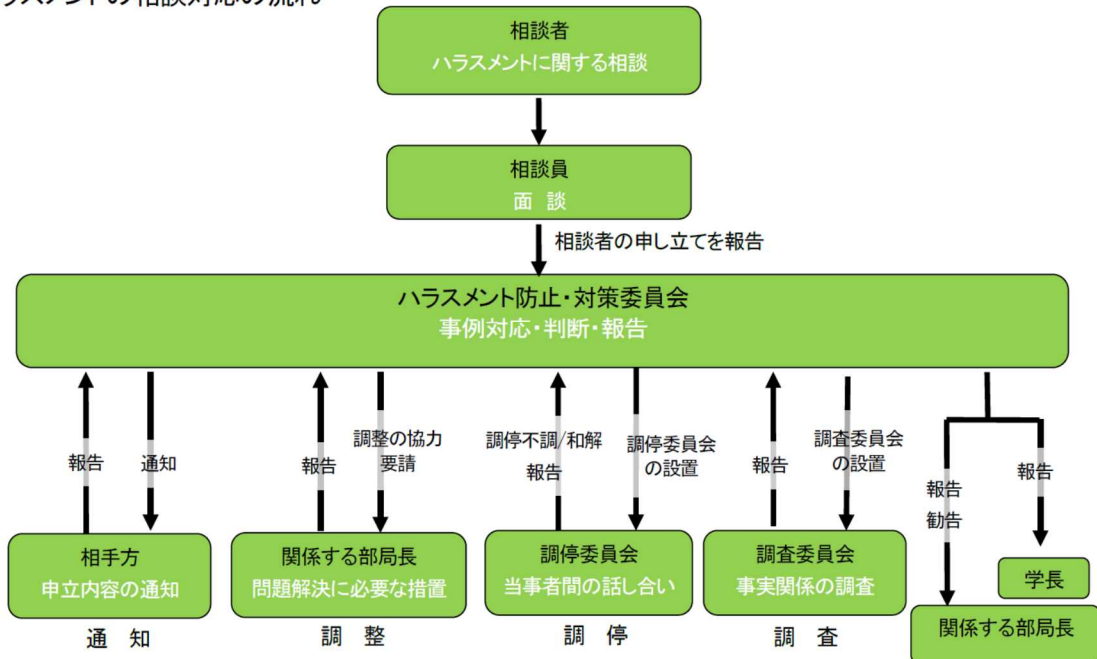
経済的に困窮している学生が安心して学修に専念できるように、教務学生支援センターが奨学生の募集、推薦、指導、各事務手続きおよび奨学金に関する相談を随時受け付けている。教務学生支援センターからの能動的な情報発信は、新入生オリエンテーションや新年度当初のガイダンスにて行い、学内の掲示板や本学ウェブサイトにおいても明示している(資料7-16 <http://www.iwakimu.ac.jp/campus/goukaku/>)。奨学金には、日本学生支援機構奨学金、福島県奨学資金や民間団体の奨学金のほかに、本学の独自の奨学金として10種類の給付型の奨学金制度を設けている。奨学生選考委員会を設け、奨学金を給付する学生の妥当性(経済的困窮の状況、人物評価、成績評価など)を審査し、受給学生を選考している(資料7-17、大学基礎データ表7)。これらのように学生が経済的に安定した学生生活を送ることができるように支援している。在籍学生数が減少している状況であっても、本学独自の奨学金制度を維持していることは高く評価できる。

本学では、学生および関係者の人権を擁護し、利益を保護し、適切な大学の教育研究環境、職場環境を維持することを目的として「ハラスメント防止に関する規程」(資料7-18)、「ハラスメント防止宣言」(資料7-19 <http://www.iwakimu.ac.jp/harassment/>)、「ハラスメント防止・対策に関するガイドライン」(資料7-20 <http://www.iwakimu.ac.jp/harassment/05.html>)を定めて、本学ウェブサイトにも明示して学生および教職員に周知している。さらに「ハラスメント防止・対策委員会」を設け、また各部局1~2名のハラスメント相談員の教員を任命して学生からのハラスメント相談が受けられる体制を整備し、学生の人権保障、ハラスメントの防止に努めている(資料7-21、資料7-22)。

ハラスメントの相談を受けた場合、ハラスメント防止・対策委員会は図7-1のフロー図に従って事案ごとに調停委員会や調査委員会を設置し、その結果によって適正・公正な措置を講じている。さらに教職員に対してハラスメント防止研修会を年1回開催し、ハラスメントを未然に防ぐことに努めるとともに、ハラスメント相談員を対象とした研修会も年1回開催し、相談員の研修を行っている(資料7-23)。また、学生を対象にハラスメントのアンケート調査を隔年で実施している。ハラスメントに関する学生の意識調査では「ハラスメントという言葉は知っているが、内容についてはあまり理解していない」と回答し

た学生も 35.2%おり、今後も学生に向けた啓発活動を続けていく必要がある（資料 7-23）。

### ハラスメントの相談対応の流れ



【図 7-1 ハラスメント相談対応の流れ】

（資料 7-24 本学ウェブサイト <http://www.iwakimu.ac.jp/harassment/04.html> ）

学生の健康や保健衛生に関する支援をしている保健管理センターには看護師 2 名が常駐し、校医は月 2 回来校し、体調不良や負傷した学生の看護や処置を行っている。新年度当初に全学生を対象とした定期健康診断の実施（受診率 90.9%）、インフルエンザの予防接種の実施（接種者 19 名）、健康管理に関するさまざまな情報のメール配信、さらに AED を学内 6 か所に配備など積極的な活動を行っていることは、評価できる（資料 7-25）。

心の悩みを抱えている学生の支援には保健管理センターの学生相談室に在籍しているカウンセラーが悩みの軽減や改善のための助言をしており、2017（H29）年度の学生からの相談件数は 60 名、804 件であった（資料 7-25）。また、大学には登校できるものの講義に出席することが難しい学生やコミュニケーションが苦手な学生に対応するため、保健管理センター内に学生サロンを設け、イベントやレクリエーションなどを通して、同様の悩みを抱えている学生同士が交流することでお互いの悩みを軽減できるように支援している。2017（H29）年度に学生サロンを利用した学生数は 100 名、延べ人数では 2,031 名であり、学生サロンは学生生活改善支援や退学などの離籍防止に有効であるといえる（資料 7-25）。

学生の生活習慣の向上を支援するため、毎年度の前期および後期の授業開始から約 1 か月間に「ワンコイン朝食」を実施している。これは、長期休暇で生活習慣が乱れがちになる学期のはじめに「規則正しい生活」と「朝食摂取」を推奨するため、学生食堂にてワンコイン（100 円）で 350 円相当の朝食を提供する学生支援である。実施時間は平日の午前

8時～10時であり、差額の250円は父母会が負担している。2017（H29）年度は4/10～5/2まで実施した。

2017（H29）年度から大学構内は喫煙所以外すべて禁煙としており、分煙化したことで学生の受動喫煙からの被害を防止するよう整備している。なお、2018（H30）年度からは大学構内全面禁煙となる（資料7-26）。

これらの取り組みは、本学の定めた学生支援に関する方針の中の「生活支援」に沿った活動であると評価できる。

学生の進路選択に関わるキャリア形成や就職活動を支援する組織としてキャリアセンターを設置するとともに、さまざまな就職関連およびインターンシップの諸問題に関する事項を審議するため、学長の諮問委員会キャリア・就職委員会が設置されている（資料3-11、資料7-27）。キャリアセンターでは、履歴書の書き方、面接対策などのガイダンスの企画、インターンシップの企画、地場の企業や全国的な有名企業を招聘した学内での合同企業説明会や単独企業説明会の開催などのほかに、本学ウェブサイトの就職支援サイト「IMU 就活ナビ」での学内企業説明会のお知らせ、求人情報データベースの参照など職業選択の参考になる情報を発信して積極的に就職支援している（資料7-28 <http://www.iwaki.ac.jp/jobnavi/summary/d:summary/>）。さらに、キャリアサポートブックを作成し、就職を控える3年生や薬学部5年生およびその保護者に無償で提供している（資料7-29）。2017（H29）年度の学内での単独企業説明会は123社であったが、参加学生数は43名と少なかった（資料7-30）。就職に関する相談や個別の面接練習も随時受け付けており、2016（H28）年度の就職に関する学生からの相談件数は全学で1,062件であった。特に、就職を控える教養学部3年生、薬学部5年生に対してチューターとキャリアセンターが連携して就職や進路選択について学生個々と面談し、教職協働で支援をしている（資料7-31）。また、教養学部で行っているキャリアデザイン科目の中で行う「インターンシップ」についてキャリアセンターと教員が共に企画し、実施している。これらのように本学の就職支援は充実しているとともにチューター、教員および職員の「教職協働」による就職支援に積極的に取り組んでいる（資料7-32）。

学生の多様な進路に対応し、卒業後も見通した柔軟で的確なキャリアサポートに努めるため、学修総合支援センター（CLASS）にて教職総合支援部門やIMU ビジネスカレッジ部門を設け、正課外教育としてさまざまな取り組みをおこなっている（表7-1参照）。MOS試験のWord2013は合格者24名（合格率96%）であり、一定の教育成果が得られ、学生のスキルアップに貢献していることは評価できる。さらに、学生が日商簿記検定やMOS検定、外語学検定、登録販売者などの試験に合格した場合に、検定・受験料の一部を給付する資格取得奨励金制度があり、2017（H29）年度の給付額は330,500円であった（資料3-10）。また、履歴書に貼付する学生本人の証明書用写真の無料撮影とその写真と電子データを学生に無料で交付し、学生が就職に要する経済的負担を軽減している（資料7-33）。

2017（H29）年度の卒業生アンケートでは、就職支援・キャリア形成支援については満足・やや満足の回答率は38.9%、資格取得支援については満足・やや満足の回答率は2

7.1%と低かったことから、今後も教職協働のさらなる就職支援が必要と考える（資料 7-34 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/graduate/H29\\_result.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/graduate/H29_result.pdf)）。また、2017（H29）年度の学生満足度調査では、本学の教育内容・方法に対する期待要望について、45%の学生が資格取得制度の充実に期待しているという結果から、今後も一層の資格取得支援制度の充実が求められる（資料 4-31）。

本学での正課外活動（部活動）を行う組織として「学友会」を設け、部活動を通じた学友会会員の相互理解と人格の接触を深め、多くの経験を積むことにより「地域に貢献できる人材」の育成に心掛けている。学友会には体育、文化の各部が公認され、その他多数の同好会や愛好会が予備団体として活動し、7の委員会、14の体育会（部）、6の体育系の愛好会や同好会、10の文化団体、5の文化系の愛好会や同好会が活動し、各々の団体に活動費の支援をしている。また、学友会に所属していないが、吹奏楽団やフラダンスチームが活動しており、その活動資金を本学および父母会が援助するとともに教職員や父母などからの募金を集め、支援している。また、2017（H29）年度の学生満足度調査では、学友会活動に満足しているとの回答率が7.6%と低く、本学の学友会活動が停滞していることがうかがえる。

2011（H23）年度にボランティアセンターを設立し、地域および学内におけるボランティア情報の収集と提供やボランティア活動への助言・指導や啓蒙活動を行っている（資料 3-12 <http://www.iwakimu.ac.jp/volunteer/>）。2017（H29）年度は15件（56人）がボランティア活動に参加している（資料 7-35）。

本学に対する要望などを集めるために2015（H27）年度から「アドちゃんボックス」なる投書箱を各年度前期の4月～5月に設置している。このアドちゃんボックスに投書された学生からの要望は2015（H27）年度42件、2016（H28）年度37件あり、その内容は学生食堂の営業時間の延長やメニューの変更が多く、大学内施設の改善などがあつた（資料 7-2）。これらの要望に対しては退学者対策小委員会の各委員が要望に対する回答を作成して掲示板に掲示している。学生食堂に対する要望は学生食堂で食事を提供している業者に伝え、本学の施設改善の要望については大学事務局に報告し、可能な範囲で対応をしている。

以上のことから、本学の学生支援に関する方針として明示している「修学支援」、「生活支援」、「就職支援」、「障がい学生支援」を実施するため、さまざまな組織や委員会を設け、適切に取り組んでいると評価できる。

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）に基づく点検・評価

評価の視点2： 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、アセスメントポリシーに基づき、在学生に 1.学生生活満足度調査、2.学修行動調査、3.ジェネリックスキル調査、4.授業評価アンケート調査を、卒業生に対しては、卒業生アンケートを実施している。これらの調査結果を教育アセスメントとして用い、本学における教育の標準性の検証、特色の抽出、教学マネジメントの支援および教育の内部質保証のエビデンスとしている。

2017（H29）年度の学生生活満足度調査によると、学生生活に対する満足度について、64%の学生が大変満足している・満足していると回答している。「不安や悩みの相談相手」の質問に対して、大学の教員 13.5%、大学の職員 2.8%と低く、教職協働による学生支援がまだ不十分である。また、チューター制の改善すべき点について、教員によって対応に差があると回答した学生が 44.1%、チューターを選ばない 30.1%、相談しにくい 18.4%、面談の機会が少ない 18.4%であった。このことから、チューターガイドラインに則った学生支援を確実に実行することが重要であり、今後もチューターの対応内容の質向上にむけた取り組みが必要である（資料 4-31）。

2015（H27）年度の学修行動調査の学生支援に関する質問において「大学の教職員に将来のキャリア相談をしたか」については全学部平均で 25.3%と低かった。学部別では科学技術学部 50.1%と約半数であったが、薬学部 21.1%、教養学部 11.5%であった。この理由は、薬学部は薬剤師免許を取得することが前提であるため、5～6年次にならないと就職活動に取り組まないこと、また、教養学部は調査時期に 1年生しか在籍していなかったため就職に関する意識が低かったと考えらる（資料 7-36）。

2017（H29）年度にいわき明星大学卒業生アンケートを実施した。回答率は 7.2%と低かった。この中で、学生生活に対する支援について満足・やや満足の回答率は 50.7%でほぼ過半数であった。今後も教職員のさらなる学生支援が必要と考える（資料 7-34 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/graduate/H29\\_result.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/graduate/H29_result.pdf)

## （2）長所・特色

- 本学の学生支援に関する方針を策定し、本学教職員に対しては学部長会や教授会を通じて周知するとともに本学ウェブサイトにも明示している（資料 1-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/spirit.html>、資料 1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)）。
- 教職協働の支援体制を整備し、チューターとなる教員も定期的に学生と面談し、学生の修学や生活に関するさまざまな助言を与えている。また、学年主任を設け、チューターと学年主任が連携して修学支援や学生生活支援を行う体制が整備されている（資料 7-4）。
- チューター制については、学生からも高い評価を得ている（資料 4-31）。

- 学修支援システム「manab@IMU」を導入し、さらにタブレット PC を学生に無償で貸与し、これからの ICT 時代に対応できるスキルを身につけさせている（資料 7-11、7-12）。
- 補習教育として、薬学部ではクラムスクール（学内塾）や学生相談室を設け、学生の基礎学力を向上させることで、学生の資質および能力が醸成できるよう支援している（資料 7-14）。
- 資格取得奨励金制度を設け、学生が卒業までに資格を取得する費用を一部支援して経済的負担を軽減し、学生のスキルアップを支援している（資料 3-10 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/H28%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%AD%A6%E4%BF%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8finalopt.pdf>）。
- 大学独自の奨学金制度を複数設けており、学生や保護者の経済的負担を少しでも軽減させ、学修に専心できるよう支援している（資料 7-16、7-17）。
- 就職支援では学内合同企業説明会の開催をはじめ、個別企業説明会を多く開催し、就職学生がさまざまな企業の情報をより多く入手でき、学生が希望する企業に就職できるように支援している（資料 7-28、7-29、7-30）。
- 学生の就職活動に要する経済的支援を行っている（資料 7-33）。
- 学生満足度調査や学修行動調査を実施し、その調査結果を参考に本学の学生支援の改善に取り組んでいる（資料 4-31、7-36）。

### (3) 問題点

- チューターや職員が面談した内容を Web 学生カルテに記入していない事例が散見され、学生情報の共有が不十分である。本学の修学支援に明示している「教職協働」による支援体制を強化するため、Web 学生カルテへの入力を促す努力が必要である。
- チューターが適切な助言や指導を行え、チューターが変わっても継続して同様の助言や指導ができるようチューターとしての資質を向上する必要がある。
- ハラスメントに関するアンケート調査の結果によると、学生のハラスメントに対する関心は低く、今後も継続してハラスメントの啓発活動の継続が必要である。
- 看護学部には学生の補習教育となるものがなく、さまざまな学修歴をもつ学生に対応した効果的な基礎教育の補習が求められる。
- 学生満足度調査結果によると、「不安や悩みの相談相手」の質問に対して、相談する相手がいないと回答した学生が 65.2%と最も多く、大学の教員は 23.5%、大学の職員は 33.3%と低いため、教職協働による学生支援がまだ不十分であり、本学のチューター制や学年主任制をより強化し、きめ細かな学生支援を実施する必要がある。



- ▶ 学生生活を充実させるための学友会活動、ボランティア活動などの活性化を図るための体制を強化することが必要である。

#### (4) 全体のまとめ

本学は教員と職員の「教職協働」による支援体制を整備し、本学の教育内容と教育方法の一つである「きめ細かな個別指導」を掲げ、これを実践するためにチューター制や学年主任制を整備して定期的な面談を行うことにより、入学から卒業まで学生を支援する体制は充実している。また、本学の学生支援の方針として掲げた「修学支援」、「生活支援」、「就職支援」、「障がい学生支援」の4項目を、推進するための組織や委員会を適切に整備し、さまざまな取り組みを積極的に実践している。さらに学生満足度調査や学修行動調査を毎年実施することで学生の意識を把握し、これを基に修学支援や生活支援の向上のための取り組みを実践している。

以上のことから、本学は学生支援に関する方針を明示するとともに、この方針に則った支援体制を整備し、活動しており、本学の学生支援は大学基準に照らして概ね適切であると判断できる。



## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

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

本学は、学生の学修および教員の教育・研究が十分に行えるよう、環境を適切に維持管理するため、次のとおり教育研究環境整備に関する方針を定め、学部長会資料として各学部の教授会ならびに職員の業務連絡会を通じて全教職員に周知している（資料8-1）。

また、大学ウェブサイト上で外部に向け公開している（資料1-7 [http://www.iwaki.mu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwaki.mu.ac.jp/information/university_policy.html)）。

#### 教育研究環境整備に関する方針

1. 学生の学修活動を支援するために必要な施設、設備、環境を整備する。
2. 安心、安全な学生生活を送ることができるよう、施設、設備の計画的な整備、維持管理を行う。
3. 学生の学修および教員の教育研究活動のため、図書館および情報ネットワークなどの学術情報サービスを整備・運営する。
4. 教育・研究の支援のため、ICT等を活用した教育研究システム等を管理運用する。

以上のことから、「教育研究環境整備に関する方針」を定め、適切に学内へ周知し、学外へ公表している。

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

評価の視点1： 施設、設備等の整備及び管理

- ・ ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・ 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・ バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2： 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

校地、校舎ならびに運動場用地の面積は、設置基準を十分に満たしている。また、教員研究室、講義室、演習室、実験実習室および情報処理学習施設の数も十分である（大学基礎データ表1）。本学の施設・設備などの維持管理は管理センターが担当する（資料8-2）。管理センター総務担当が施設設備整備計画を立案し、施設設備の維持・管理を行っている

(資料 8-3)。施設設備整備計画は、学部長会で報告がされた後、各学部教授会および大学事務局の連絡会で報告され、情報が共有化されている。

本学は、教育・研究および事務処理に資するため、ネットワークシステムを管理運営し、その有効な利用を図っている。学内のコンピュータシステムの管理・整備は管理センター情報担当が担う(資料 8-2)。本学では、コンピュータシステムを定期的に更新しており、直近では、2014 (H26) 年にシステムを更新した。管理センター情報担当が主体となり、教務委員会において IMUCS8 (Iwaki Meisei University Computer System Ver. 8) 検討ワーキンググループを組織してシステムの仕様を決定し、12 社へ参考提案を依頼し、企業によるプレゼンテーションを経て、教務委員会が納入企業を決定した(資料 8-4)。

本学では、ネットワークシステムのハードウェアの整備だけでなく、ソフトウェアの整備も進めている。クラウドグループウェア「Garoon」を導入することで、教職員間での学務・教務関連の情報共有体制を強化している。また、ウェブ勤怠管理サービス「勤之助」の導入により、勤怠管理の高効率化・ペーパーレス化を実現している。学生の学籍教務情報を管理する情報システム「Campusplan」の活用により、教職員間での学生情報を共有できる体制を整えている。

学生の教育環境の支援に対するハードウェアおよびソフトウェアの整備も行っており、教室・演習室には AV 機器を整備し、PC や各種メディアを利用した講義ができるよう環境を整えている(資料 8-5)。また、2015 (H27) 年から、新入生に対してタブレット PC を無償で貸与している(資料 7-12)。それにより、学生は、学内無線 LAN に接続したタブレット PC を用いて、講義中でもネットワークサービスを利用することができる。また、全学向け学修支援システム「manab@IMU」を導入し、小テスト・ドリル、レポートの提出および相互閲覧・個別指導、プロジェクト学習、教材配布、お知らせの配信、ポートフォリオといったツールを講義において積極的に活用している(資料 7-11 <https://manaba.iwakimu.ac.jp/ct/login>)。

本学の教職員ならびに学生によるネットワーク環境の有効活用の促進のために、新任の教職員や新入生に対し、本学が提供するネットワークサービスに関する説明会を行っている。

以上のことから、「教育研究環境整備に関する方針」の「1. 学生の学修活動を支援するために必要な施設、設備、環境を整備する。」および「4. 教育・研究の支援のため、ICT 等を活用した教育研究システム等を管理運用する。」に沿った運営をしていると判断できる。

学内の各建物の出入り口は、2009 (H21) 年から 2011 (H23) 年にかけてバリアフリー化した。また、各建物にはエレベータ、あるいは階段用昇降機を整備するとともに、車椅子対応のトイレを整備して、車椅子を使用する学生への環境整備に対応している。

夜間における学生の構内往来の安全を確保するため、2017 (H29) 年度は北門および学生駐車場に外灯を設置した(資料 8-6)。

本学は、労働安全衛生法ならびに学校保健安全法に基づき、教職員の安全と健康を確保するため、安全管理および衛生管理について必要な事項を労働安全衛生管理規程に定めて

いる（資料 8-7）。この目的を達成するため、労働安全衛生委員会を設置し、次の事項を調査審議している（資料 8-8）。

- (1) 安全衛生に関する規程の作成に関すること。
- (2) 安全衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- (3) 定期健康診断、労働安全衛生法第 66 条第 4 項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- (4) 健康の保持増進を図るために必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- (5) 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、教職員の危険及び健康障害の防止に関すること。
- (6) その他安全衛生に関する必要な事項。

労働安全衛生委員会で決定された事項は、各学部教授会において報告され、情報が共有化されている。

学生の自主的な学習を促進するために、学習センターを整備している。学生が自学自習の場として使用する際に、必要な図書館所蔵の資料を容易に入手できるよう、学習センターは、各階で図書館と連結した建物である。本センターは、自習用のパソコン、プリンターやスキャナーを設置しており、また、隣接する図書館のカウンターでノートパソコンの貸し出しも行っている。

本学では、毎年、新入生に対してコンピュータ利用講習会を開いており、情報倫理や情報セキュリティについて説明している。この講習を受けない学生に対しては、学内ネットワークサービスが受けられないこととしている。また、全学部全学科の 1 年次の必修科目として、コンピュータリテラシーを開講している。この科目は、ソフトウェアの活用や情報発信の基本スキルを身につけるための科目であるが、到達目標のひとつに「情報倫理の重要性について説明することができる」を掲げており、本講義によってネットワーク社会における学生の倫理観の確立に取り組んでいる。一方、教職員に対しては、「個人番号及び特定個人情報取扱規程」や「ソーシャルメディア利用規程」を制定し、インターネット上での情報の取り扱い方について規定している（資料 8-9、資料 8-10）。しかしながら、教職員を対象とした、情報セキュリティに関する研修会は開かれているものの、情報倫理に関する研修会は開かれていない。

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：	図書資料の整備と図書利用環境の整備
	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備</li><li>・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備</li><li>・ 学術情報へのアクセスに関する対応</li><li>・ 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</li></ul>
評価の視点2：	図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書館の蔵書数・面積・座席数は十分であると判断できる（大学基礎データ 表1）。図書館に関する重要事項は図書館運営委員会が審議し、その円滑な運営を図っている（資料8-11）。

学術雑誌などの購読に関しては閲覧状況（文献複写回数）を図書館運営委員会が定期的に点検・審議し、関連の学部で承認することにより、必要に応じて整備・見直しを行っている（資料3-4）。近年、予算規模の縮小により購読雑誌は減少しているが、必要な文献に関しては図書館を経由した他大学・他機関との相互利用サービスの充実により、必要な文献が容易に入手できる（資料8-12 [http://www.iwakimu.ac.jp/library/information/info\\_03.html](http://www.iwakimu.ac.jp/library/information/info_03.html)）。この時発生する費用は教員の研究費ではなく図書館の費用で賄われているため、教員の研究活動に支障をきたすことはほとんどない。各学部教育に必要な書籍の購入は学部教育運営費から支出されるが、開学以来購入してきた書籍によりかなり充実している。また、薬学部および看護学部を新設する際には、教育研究に必要な専門書を購入した。

図書館では、コンピュータを使った蔵書検索サービスを導入しており、所蔵図書・雑誌・AV資料の有無や配架場所や貸出状況を調べることができ、利用者の利便性を図っている。また、学内LANに接続したパソコンから外部データベースへアクセスすることができ、図書館のウェブサイトリンク集を整備し、教育研究活動に必要な資料の収集に対して便宜を図っている（資料8-13 <http://www.iwakimu.ac.jp/library/database.html>）。

本学の学術研究および教育活動を広く社会に貢献する目的で、本学において作成された教育研究活動の成果および本学が所蔵する学術的資料を電子的に収集・蓄積・保存し、無償で発信・提供する体制を整えている（資料8-14）。これらの電子化された資料は、大学図書館のウェブサイト上で公開されている（資料8-15 <https://imu.repo.nii.ac.jp/>）。

本学の図書館規程に、図書館事務室に司書を配置することを明記している（資料3-3）。現在、図書館の事務処理は株式会社サイリスに業務委託しており、派遣スタッフに司書の有資格者も含まれている。2017（H29）年度は、4名の司書が配置されていた。

以上のことから、「教育研究環境整備に関する方針」の「3. 学生の学修および教員の教育研究活動のため、図書館および情報ネットワークなどの学術情報サービスを整備・運営する。」に沿った運営をしていると判断できる。

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

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

本学では、大学としての研究に対する基本的な考え方は明示していないが、「研究活動に関わる不正行為などへの取り扱いに関する規程」において、研究とは「真理を探究し、成果を社会へ還元するもの」と大枠は謳っている（資料 8-16）。

教員の研究活動を支援するため、教員が研究に使用できる研究費として教員研究費がある。教員研究費の支給額は、毎年理事会で予算の承認と同時に決定する（資料 8-17）。また、教員の教育活動に対する顕彰制度により、優秀教員の教員研究費を増額している（資料 6-31）。大学からの研究に関する資金面での支援は、上述のもの以外に「学長特別研究奨励金」がある。これは文部科学省の科学研究費に申請した研究課題の中で、審査の評価は高かったが採択されなかった課題に対し補助される制度で、外部資金の申請を促す一つの手立てとなっている（資料 6-30）。外部資金の応募に関する情報は、学長室あるいは地域連携センターが、電子メールあるいはクラウドグループウェア「Garoon」を利用して全教員に通知している。

本学において、各教員が研究に充当している時間を調査したことはない。ただし、2011年度の文部科学省の調査によると、日本の大学における1学期あたりの平均コマ数は8であり、それに対して本学における専任教員のそれは11.7である。このデータからは本学教員が研究に当てられる時間が平均以下であることが予想される。今後実態を把握するために調査し状況を点検し、改善する方策が必要である。

本学の専任教員が、一定の期間研究に専念することによって、その研究を推進して教育研究能力の向上を図り、本学の教育成果を高めるための特別研究期間の制度を設けている（資料 8-18）。しかしながら、近年、この制度を利用した教員はいない。

教育研究の人的支援体制として、ティーチング・アシスタント (TA)、スチューデント・アシスタント (SA) を配置している（資料 6-5）。各学部ではこの制度を積極的に活用し、実習科目、演習科目、実験科目に TA・SA を採用して効果的な教育を行っている（資料 8-19）。2017（H29）年度は、22科目に対し約88名の TA・SA の申請があった。TA に関しては、大学院生の在籍学生数が減少しているため、物理的に十分な補填が難しいという課題が残されている。また、外部資金による研究に関わる研究体制の充実を図るため、大学院生および研究生ならびに学部学生をリサーチアシスタント (RA) として雇用できる

制度が整えられている（資料 8-20）。しかしながら、近年、この制度が利用されたことはない。

**点検・評価項目⑤： 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。**

評価の視点 1： 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学では、研究者の研究活動において、研究者の行動規範を明確化するとともに、不正行為が生じた場合における措置などに関して必要な基本的事項を「研究活動に関わる不正行為等への取り扱いに関する規程」において定めている（資料 8-16）。この規程の中で、不正行為を定義し、研究者および教職員の行動規範や研究者の倫理を明示している。また、通報窓口、通報者の保護や調査委員会の設置などについても規定している。さらに、適正な研究活動を推進することを目的に「研究データの保存・開示等に関するガイドライン」を定めており、保存または開示する研究データの内容、保存期間、保存方法および開示方法などについての指針を示している（資料 8-21）。

研究倫理に関連し、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」（平成 19 年 2 月 15 日 文部科学大臣決定、平成 26 年 2 月 18 日 改正）の策定に伴い、公的研究費の管理・監査の基本方針を定め、不正行為などへの取り組みを大学ウェブサイト上に公開している（資料 8-22、資料 8-23 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/kaken.html>）。この取り組みにおいて、まず、研究費の適正な管理・運営について、本学全体を統括する最高管理責任者（学長）、研究活動統括管理責任者（副学長）、労務・経理統括管理責任者（事務局長）、コンプライアンス推進責任者（各部局長）を置き、職名を公開している（資料 8-24）。また、「いわき明星大学公的研究費取扱要領」を作成し、ルールを明確にし、本学の責任において管理すべき研究経費の運営・管理に関わる全ての教職員に学部長会などを通じて周知を図っている（資料 8-25）。さらに、外部資金受給者にはコンプライアンス研修（日本学術振興会 研究倫理 e ラーニング「eL-CoRE」教材）の受講を義務づけており、研修を受講しないものは、公的研究費への申請および運営・管理を行うことできないこととしている。受講者の受講状況や理解度を把握するとともに、受講者から定期的に誓約書の提出を求めている（資料 8-23）。

大学の教職員は、業務遂行において法令および法人の諸規程などを遵守して、良識ある行動をとる必要がある。そのため、本学では「コンプライアンス基本規程」を定めている。この規程では、法令違反事案の通報窓口や、違反行為に対応するコンプライアンス委員会の設置について規定している（資料 8-26）。コンプライアンス委員会の構成員などについては、「公益通報等に関する規程」において明記されている。また、調査実施を行う公益通報調査委員会の設置についても同規程において定めている（資料 8-27）。



本学では、学長の諮問機関として研究倫理委員会を設置している（資料 5-4）。この委員会は、学長の諮問に応じ、

- (1) 本学の研究倫理に関する基本方針の策定
- (2) 研究計画の審査
- (3) その他研究倫理について必要な事項の協議研究計画の審査

を行うこととしている（資料 8-28）。この委員会では研究倫理審査に関する内規に従い、研究倫理審査を必要とする研究者から提出された研究計画書を審査することとしている（資料 8-29）。

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

評価の視点 1： 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2： 点検・評価結果に基づく改善・向上

全学的な施設・設備の点検は、管理センター総務担当が担当し、教職員や各部局からの要望、さらには各種アンケート結果の分析結果を考慮して施設設備整備計画書を作成し、施設・設備の改善を行っている。

ネットワークシステム更新時には、ワーキンググループを立ち上げ、学内のネットワークサービスの利用状況などに鑑みて、新規システムの仕様を決定している（資料 8-4）。

図書館運営の点検・評価は図書館運営委員会が行っている。図書館サービスの利用状況などのデータに基づき、サービス内容を見直している（資料 3-4）。

本学では、2015（H27）年から、本学に籍を置く学生が大学生活で直面する諸課題を解決し、より快適なキャンパスライフを具現化するための基礎資料とするため、学生生活委員会が全在学生を対象に「学生生活満足度調査」を実施している。また、卒業生を対象とした 2017（H29）年から「卒業生アンケート調査」も実施している。これらのアンケート項目には、大学の施設・設備に関する質問事項もあり、施設・設備に関するアンケートを分析し、分析結果を施策立案の基礎資料としている（資料 4-31、資料 7-34 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/graduate/H29\\_result.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/disclosure/graduate/H29_result.pdf)）。

本学は、2016（H28）年にユニバーサルデザインセンターを設置した。本センターの設置目的は、障がい学生支援規程の具現化のためであり、業務のひとつに、「学内施設・設備のバリアフリー化への提言」がある。本学建物出入り口の基本的なバリアフリー化はすでに完了しているが、本センターの調査により、より細かな対応の提言がなされている（資料 8-30）。

## （2）長所・特色

- 敷地面積、教室数や研究室数などの基本的な教育研究環境は整備されていると判断できる（大学基本データ 表 1）。

- ネットワークシステムやネットワークサービスの点検・評価に関する体制が整っている。
- 校内建物出入り口は、ほぼバリアフリー化されている。
- 学生の自主的な学習を推進するための学習センターを設置し、充実した設備を整備している。
- 在学生や卒業生へのアンケート調査を行うことで、施設設備整備を点検・評価を行うための基礎データを収集している。

### (3) 問題点

- 大学として研究に対する基本的な考え方が明示されていない。
- 研究専念期間の保証制度は整っているが、利用者がいない。また、リサーチアシスタント制度が利用されていない。さらに、これらを評価・点検する体制がない。
- 情報倫理、コンプライアンス教育に関する研修会が定期的に行われていない。
- 外部資金調達を促進する制度が明示されていない。
- 学術機関リポジトリがあまり活用されていない。
- 教員が研究活動に当てられる時間が少ない。

### (4) 全体のまとめ

本学は 1987（S62）年に開学した大学である。開学時には、冷房設備がなく、また、設備や研究環境が十分とは言い難かった。開学時に建てられた建物は、老朽化が進み、さらに東日本大震災で損傷を被った。しかしながら、施設・設備の点検・更新の体制が整備され、現在は十分な教育研究環境が整えられている。また、構内のバリアフリー化、車椅子対応のトイレの設置、喫煙場所の設定・縮小化・撤去などを行い、時代のニーズの変化に対応してきた。さらに、教育環境もハード面・ソフト面において、年々充実してきた。これらの取り組みは、大学方針に沿って、施設・設備の点検・評価・計画が円滑に進められてきた成果であると考えられる。

以上のことから、本学の教育研究等環境は、大学基準に照らし合わせて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切であると判断できる。

## 第9章 社会連携・社会貢献

### (1) 現状説明

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

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

本学は、学則第1章第2条に「教育研究の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与すること」を大学の目的と定めている。これらの実現・実行のため、いわき明星大学方針において「社会連携・社会貢献に関する方針」を次の通り定めている（資料1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>）。

定めた方針は、学部長会資料として各学部の教授会ならびに職員の業務連絡会を通じて全教職員に周知しており、また、大学のウェブサイトにおいて公表している（資料9-1、資料1-7 [http://www.iwakimu.ac.jp/information/university\\_policy.html](http://www.iwakimu.ac.jp/information/university_policy.html)）。

#### 社会連携・社会貢献に関する方針

1. 研究成果の社会への還元のため、公開講座などの生涯学習の場を広く提供する。
2. 研究成果及び知的財産を社会に広く還元するため、産官学間の組織的連携を強化する。
3. 東日本大震災以降の被災地支援活動等を中心とした社会への貢献を継続的に行う。

以上のことから、「社会連携・社会貢献に関する方針」を定め、適切に学内へ周知し、学外へ公表している。

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

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

評価の視点4：東日本大震災からの復興に関連する社会連携・社会貢献

本学は教育目標に「全人教育に基づいた、地域に貢献できる人の育成」と掲げており、この目標に基づく人材輩出が本学の使命であり最も肝要な社会貢献である（資料1-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/spirit.html>）。

「社会連携・社会貢献に関する方針」の実現のために、本学では学則の第2章第4条に基づき「地域連携センター」を設置している（資料1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>）。地域産学官民の連携の促進を図るために組織された「産学連携研究センター」、東日本大震災からの復興活動の拠点として活動してきた「復興事業センター」、ならびに地域連携の窓口として組織された「地域交流室」を融合し、より地域に根ざした大学として地域発展に寄与するために、2016（H28）年に、本センターを設置した。事務的な業務は「地域連携センター事務室」が担当する（資料3-11）。センターの活動は主に次の通りである（資料9-2 <http://www.iwakimu.ac.jp/facility/regional/>）。

- (1) 地域の企業、高等学校、行政等による人材育成ネットワーク「地域連携協議会」の運営
- (2) 企業等との共同研究におけるコーディネート
- (3) 公開講座、出前講座、生涯学習に関する企画の運営
- (4) 大学施設の貸出、大学見学等の受け入れ
- (5) 復興関連事業、その他地域連携に関わる内容

地域連携センターの活動の「(1) 地域の企業、高等学校、行政等による人材育成ネットワーク「地域連携協議会」の運営」にある「地域連携協議会」とは、本学、後期中等教育機関および企業・団体間の連携が円滑有効に機能することを目的として、2015（H27）年7月に設置された組織である（資料9-3）。これは、「社会連携・社会貢献に関する方針」の「2. 研究成果及び知的財産を社会に広く還元するため、産官学間の組織的連携を強化する。」を実現するための事業である。協議会の事務局は本学に置き、協議会の事務を処理する。「地域連携協議会」は、2部制とした。ひとつは、福島県内の企業・団体を中心とした会員が所属し連携を図る「産業部会」であり、もうひとつは、後期中等教育機関（高等学校など）が会員として所属し、高大連携を強化する「教育部会」である（資料9-3）。会長は本学の学長が務め、産業部会長にはいわき商工会議所副会頭が、教育部会長には福島県校長協議会大学入試対策委員会委員長が、また、参与としていわき市長が就任している。2017（H29）年7月の時点で、「産業部会」の会員数は116社であり、「教育部会」の会員数は21校に及ぶ（資料9-4）。協議会は年に1回の総会を開催することとしており、2017（H29）年度は7月12日に開催した。また、2017（H29）年10月に会報誌を創刊・発行し、さらに2018（H30）年3月に第2号を発行した（資料3-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/news/2017/%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E9%80%A3%E6%90%BA%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A%E4%BC%9A%E5%A0%B1%E8%AA%8C>RCCNEWS%E5%89%B5%E5%88%8A%E5%8F%B7.pdf>、資料3-7 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/H28%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%AD%A6%E4%BF%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8finalopt.pdf>）。この他にも、地域連携協議会は次のような事業を実施している。

## 「産業部会」

### ・新入社員合同研修会：

2017（H29）年4月5～6日、12企業37名が参加、教養学部 田中美和准教授が講師

（資料9-5、資料9-6 <http://www.iwakimu.ac.jp/releases/detail---id-1125.html>）

### ・いわき若手リーダー育成塾：

2017（H29）年11月1日・15日・29日、5企業11名の参加、教養学部・山口憲二教授・大嶋淳俊教授が講師

（資料9-7 <http://www.iwakimu.ac.jp/releases/detail---id-1326.html>）

### ・情報交換会：

2017（H29）年12月6日開催、41社61名が参加（資料9-8）

## 「教育部会」

### ・大学説明会：

2017（H29）年6月21日

（資料9-9 <http://www.iwakimu.ac.jp/releases/detail---id-1179.html>）

### ・一日総合大学：

湯本高等学校・磐城桜が丘高等学校・いわき光洋高等学校（資料9-10、資料9-11、資料9-12）

### ・高校生・保護者・高校教員向けのキャリア教育（資料9-13）

➤ 2017（H29）年4月23日：磐城農業高等学校

➤ 2017（H29）年4月29日：平工業高等学校

また、産業部会の活動の一環として、産学間の協働推進の枠組の一つである包括連携協定を民間企業3社と締結し、協働事業を行える体制を構築した（資料3-6 [http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/news/2017/%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E9%80%A3%E6%90%BA%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A\\_%E4%BC%9A%E5%A0%B1%E8%AA%8CRCNEWS\\_%E5%89%B5%E5%88%8A%E5%8F%B7.pdf](http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/news/2017/%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E9%80%A3%E6%90%BA%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A_%E4%BC%9A%E5%A0%B1%E8%AA%8CRCNEWS_%E5%89%B5%E5%88%8A%E5%8F%B7.pdf)）。

「社会連携・社会貢献に関する方針」の「2. 研究成果及び知的財産を社会に広く還元するため、産官学間の組織的連携を強化する。」を実現するために、地域連携センターの活動「(2) 企業等との共同研究におけるコーディネート」を実施している。本学では、2003（H15）年度に「産学連携研究センター」を立ち上げ、多数の教員がセンター協力支援教員として、地域企業との技術的連携活動に携わってきた。表9-1に2011（H23）年度から2017（H29）年度までの共同・受託研究数をまとめる。表に示すように、毎年、おおよそ15件程度の共同・受託研究実績を上げてきている（資料9-14、資料9-15）。

表 9-1 共同研究・委託研究の件数

年度	件数	
	共同研究	受託研究
2011 (H23) 年	9 件	7 件
2012 (H24) 年	8 件	14 件
2013 (H25) 年	4 件	18 件
2014 (H26) 年	4 件	14 件
2015 (H27) 年	7 件	11 件
2016 (H28) 年	2 件	8 件
2017 (H29) 年 (11 月現在)	3 件	11 件

「社会連携・社会貢献に関する方針」の「1. 研究成果の社会への還元のため、公開講座などの生涯学習の場を広く提供する。」を実現するための地域連携センターの活動である「(3) 公開講座、出前講座、生涯学習に関する企画の運営」の実施状況についてまとめる。地域住民を対象とした「公開講座」は、1988 (S63) 年度から、本学主催で毎年春季と秋季に年 2 回開講してきた。また、2016 (H28) 年度から、春季の公開講座を「地域公開講座」と改称して従来通り開催し、秋季の公開講座を連続講座方式と変えて、本学独自に四つのコースからなる連続講義「生涯学習アカデミー」を開講している(資料 9-16)。それぞれの講座では、本学教員の専門を基軸としたテーマを設定している。2017 (H29) 年度の地域公開講座ならびに生涯学習アカデミーの実施内容は表 9-2 の通りである(資料 9-17)。地域公開講座に関しては、来場できない地域住民向けに Ustream を利用してライブ中継を行い、また、講義後も視聴できるよう録画データを大学ウェブサイト上で公開している(資料 9-18 <http://www.iwakimu.ac.jp/ed/extension/>)。

本学主催の生涯学習に加え、いわき市教育委員会が毎年主催している生涯学習事業である「いわきヒューマンカレッジ(市民大学)」においても本学教員が講師を務めている(資料 9-13)。この市民大学では、市内の 3 つの高等教育機関といわき市生涯学習支援ボランティアの会が連携・協力して、4 講座(学部)体制で実施されている(資料 9-19)。各学部の講座内容は各団体が企画し、本学では生涯学習運営委員会が担当する(資料 9-20)。運営委員会が企画した 2017 (H29) 年度の学部は「健康ライフ学部」であり、いわきヒューマンカレッジで設定された 4 学部の中で最も多い受講者を集め、また、聴講生からは概ね好評を得られた(資料 9-21)。

これらの活動を通して、本学が有する教育研究活動の成果を地域社会に還元する事業活動を行っている。

表 9-2 地域公開講座および生涯学習アカデミー実施講座

地域公開講座	生涯学習アカデミー
生活習慣と健康 住み慣れた地域での在宅ケア 子どもと家族の健康増進	古典文学に関する講座 動物行動学に関する講座 認知症患者の看護に関する講座 薬学に関する講座 児童心理学（学校心理学）に関する講座 英会話に関する講座 スポーツに関する講座

大学の施設・設備を広く地域社会に開放し提供することは、地域に開かれた大学としての役割を果たす重要なことであり、地域連携センターの活動「(4) 大学施設の貸出、大学見学等の受け入れ」に関して、本学は、いわき市内外の小・中・高校をはじめ、一般社会人などの方々へ学内施設を貸し出ししている。2011（H23）年度から2017（H29）年度までの施設の貸し出し件数を表 9-3 にまとめる（資料 9-22）。2017（H29）年度も11月現在で134件の施設貸し出しを行った。また、東日本大震災直後、福島県立湯本高等学校、いわき市立久ノ浜小学校の「児童クラブ」、檜葉町役場に対して本学の施設を提供し、檜葉町立檜葉中学校・檜葉北小学校・檜葉南小学校・幼稚園に敷地を無償で提供した（資料 9-23、資料 9-24）。さらに、福島県立双葉高等学校、双葉翔陽高等学校、富岡高等学校の3校に対して、本学の施設を提供した（資料 9-25）。

本学図書館の主たる地域貢献として、地域市民への図書館開放と図書の貸し出しを1999（H11）年秋から始めており、既に18年目を迎えている。いわき市内居住・通勤・通学する18歳以上（高校生は除く）の地域市民を対象としたもので、その年度の3月末までを有効期限とし、更新手続きを行えば毎年利用可能としている（資料 9-26 [http://www.iwaki.ac.jp/library/information/info\\_04.html](http://www.iwaki.ac.jp/library/information/info_04.html)）。2016（H28）年度の市民利用登録者数は181名であった（資料 9-27）。その他、地域貢献あるいは地域に開かれた図書館としての取り組みについて、2008（H20）年度より重複所蔵している図書を、学園祭開催時に「図書リサイクルフェア」として、学内外からの来場者へ無料で提供している。2017（H29）年度は約1,000冊を提供した（資料 9-28）。

表 9-3 施設の貸し出し件数

年度	貸し出し件数
2011（H23）年	363件
2012（H24）年	240件
2013（H25）年	130件
2014（H26）年	137件
2015（H27）年	70件
2016（H28）年	180件
2017（H29）年（11月現在）	134件

地域連携センターの活動「(5) 復興関連事業、その他地域連携に関わる内容」および「社会連携・社会貢献に関する方針」の「3. 東日本大震災以降の被災地支援活動等を中心とした社会への貢献を継続的に行う。」に関連して、本学が行ってきた東日本大震災に関する社会連携・社会貢献についてまとめる。大震災後、本学では各学部の特色を活かした復興支援活動を行っていた。科学技術学部では、放射線や放射能の測定に取り組み、人文学部（現教養学部）では、被災児童の心のケアや、2004（H16）年に発生した新潟県中越地震以降から継続的に行っている災害ボランティア活動を、さらに薬学部では救援物資としての医薬品の整理、管理、被災者への適切な提供など市内の医療機関と連携して薬剤師業務を行った（資料 9-29）。これらの復興支援活動を大学として一元的に行うために、東日本大震災から半年後の 2011（H23）年 10 月に、「いわき地域復興センター」を立ち上げた。本センターは、文部科学省による「大学等における地域復興のためのセンター的機能整備事業」の一環として、「放射線・放射能測定及び軽減に関する研究事業」、「震災記録の保存事業」、「被災地の情報発信による観光まちづくり事業」ならびに「被災障がい者自立支援促進事業」を柱とした活動を、いわき市・いわき産学官ネットワーク協会・商工会議所と連携して行ってきた（資料 9-30 [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/icsFiles/afieldfile/2011/12/09/1313975\\_17.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/icsFiles/afieldfile/2011/12/09/1313975_17.pdf)）。「いわき地域復興センター」の事業内容も、「地域連携センター」が引き継いでおり、「震災アーカイブ室」を設置して震災に関する記録を収集・公開する活動を継続して行っている（資料 9-31 <http://hamadoori-kioku.revive-iwaki.net/aboutsite/>、資料 9-32 <http://hamadoori-kioku.revive-iwaki.net/info/>）。その他にも、本学は文部科学省の「復興教育支援事業（平成 23 年度）」に採択され、小中高教員の大学における体験研修、エネルギー学習教材の開発、モデル校への専門家の派遣、講演・見学などのコーディネート、学習発表会の開催、成果の普及・啓発を行った（資料 9-33 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siry/icsFiles/afieldfile/2012/06/19/1322286\\_s\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siry/icsFiles/afieldfile/2012/06/19/1322286_s_2.pdf)）。この事業の終了後もいわき市内の小中学校への教育支援を継続して行っており、2017（H29）年度における小中学校への講師派遣は 4 件であった（資料 9-13）。

学則第 4 条の規定に基づき、2005（H17）年 4 月に、地域に開かれた施設を目指して「心理相談センター」が地域交流館内に開設された。設立の目的は、臨床心理相談およびそれに関連する研究と教育を行うことであり、学内に設置された「心理相談センター運営委員会」が運営を統括し、事務的な業務は「心理相談センター事務室」が担当している（資料 3-8）。本センターでは、設置目的を達成するために次の事業を行っている。

- (1) 臨床心理に関する調査・研究
- (2) 心理相談
- (3) 大学院生（臨床心理学専攻）の教育、訓練および実習
- (4) 地域社会や関係機関を対象とした研修および公開講座
- (5) その他必要な事業



この中で(2)については、地域住民に対して「発達や育ちに関する相談」、「教育に関する相談」、「対人関係に関する相談」、「心身の異常に関する相談」や「スーパーヴィジョン」に関する相談を受け付けており、これらの情報を大学ウェブサイトにおいて公開している(資料 9-34 <http://www.iwakimu.ac.jp/counseling/information.html>)。毎年、おおよそ月に約 100 件程度の相談があり、2017 (H29) 年度は 1 月現在で 1003 件の相談実績があった(資料 9-35)。また、(4)に関連する対外事業として、「ばんえつセミナー・ストレスマネジメント連続講座」、「特別企画公演」、「こころのケア講演会」や「ストレス・マネジメントのためのリラックス学習会」など心理学に関連する講演会を開催している(資料 9-36 <http://www.iwakimu.ac.jp/counseling/report/index.html>)。

上述した全学としての地域社会に対する取り組み以外にも、学部単位や各教員が個別にさまざまな領域で地元社会に貢献している。薬学部では、薬剤師の「日本薬剤師研修センター研修認定薬剤師」、「日本病院薬剤師会生涯研修履修認定薬剤師」の資格取得支援の一環として、生涯学習研修会を開催し、薬剤師が生涯にわたり学習する場を提供している(資料 9-37)。また、看護学部では看護師実習指導者講習会(資料 9-38)、教養学部では地域連携 PBL 型授業(資料 9-4)を行うなど、各学部の特徴を活かした教育研究活動を行っている。各教員の個別の社会貢献のうち、主だったものは福島県内の各種審議会の委員、各種コンテストの審査委員、講演会の講師などである(資料 9-13、資料 9-39)。

科学技術学部、教養学部(人文学部)および人文学研究科では、教員による研究成果を全国に公開するため「研究紀要」を毎年発行し、全国の研究機関に送付している(資料 9-40、2-13、9-41)。また、薬学部においても隔年で「年報」を発行している(資料 2-14)。

本学では、2002 (H14) 年 9 月に学生が主体となって活動するボランティア組織「いわき明星大学ボランティア NPO 活動支援ビューロー」の活動がスタートした。社会環境が多様化し、急速に変化する中、大学が地域に果たすべき役割としてボランティアのニーズも変化してきた。ニーズの多様化に対応できるよう、全学的にボランティアに取り組む組織として、これまで培ってきた資産・資質を発展的に受け継ぎ、2011 (H23) 年 5 月に「いわき明星大学ボランティアセンター」を設立し、現在に至っている。2017 (H29) 年度においては、15 件の活動を行い、延べ 56 名の学生が参加した(資料 7-35)。この活動を通して社会貢献のみならず、学生・教員と地域住民との地域交流も行っている。

本学は、「いわき明星大学賞 学校弓道大会」や「いわき明星大学長杯 中学生ソフトテニス大会」を開催するなど、地域のスポーツ振興にも貢献している(資料 9-42 <http://www.iwakimu.ac.jp/releases/detail--id-970.html>、資料 9-43 <http://www.iwakimu.ac.jp/releases/detail--id-874.html>)。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学は、法人が学校法人明星学苑から分離した平成28年度から、学校法人いわき明星大学経営委員会細則に基づき事業計画・報告書が作成され、本学ウェブサイトで公開している（資料6-32、資料1-27 <http://www.iwakimu.ac.jp/information/disclosure/jigyvoushoukoku.html>）。これにより、前年度の報告書を踏まえて全学的な中期事業方針を立てているが、この中に社会連携・社会貢献に関する事業活動も含まれる。

地域連携センターの主な活動の一つである「地域連携協議会」は、地域連携センター運営委員会が運営している（資料9-44）。この委員会が、不定期・定期的に地域住民・教育部会会員・産業部会会員と情報交換会を開催し、さらにアンケート調査することにより事業内容の点検・評価を一元的に行っている（資料9-45）。また、この委員会による検証内容は、各学部教授会において委員から報告がなされている。

1988（S63）年から年に2回開催していた「公開講座」は、「公開講座運営委員会」が統括してきた。運営の点検・評価を行うために、講座終了時に毎回聴講者へのアンケート調査を行い、講演テーマの設定などの参考としていた。しかし、それらが十分に反映されていたとは言い難く、講演主題と聴講者のニーズの開きや受講者の固定化などの問題点が指摘されてきた。さらに、文部政策の一環として公開講座の新しいあり方が示されていることなどに鑑みて、2016（H28）年度から「公開講座運営委員会」を改編し、生涯学習に関する事業を包括的に運営する「生涯学習運営委員会」を発足させ、「公開講座」のあり方の見直しを行った。「生涯学習運営委員会」では、これまでに集めた聴講者からのアンケート結果を集計・分析した（資料9-46）。その結果、これまで複数のテーマを設定した公開講座を、テーマをひとつに絞り込んで設定し、テーマに沿った3コースを設ける「地域公開講座」と、テーマが異なる複数のコースを設け、それぞれについて連続して講座を開講する「生涯学習アカデミー」を立ち上げた（資料9-20）。その結果、2年ほど低迷していた聴講生の人数が増加する傾向を示した（表9-4）。このことから、委員会によって過去のデータを集計・解析することで、本学が地域社会に提供する教育研究資源と地域社会のニーズのミスマッチが改善されたと考えている。

表 9-4 (地域) 公開講座の受講者数の推移

年度・季	受講者数 (人)
2014 (H26) 春季	297
2014 (H26) 秋季	271
2015 (H27) 春季	213
2015 (H27) 秋季	111
2016 (H28) 春季	562
2017 (H29) 春季	415

以上のことから、本学は社会連携・社会貢献のための学外組織との適切な連携体制を整備し、社会のニーズの変遷とともに体制も改編してきた。この連携体制を通じて、本学の有する施設および教育研究資産を広く学外に提供する努力を行ってきた。また、大学ウェブサイトを通してこれらの情報を社会に公開してきた。さらに、東日本大震災の被災地に立地する本学の復興に関する活動は、いわき・相双地区の行政の運営・住民の生活に対して少なからぬ貢献をしたと考えられる。

## (2) 長所・特色

- 地域社会のニーズに応じて、「産学連携研究センター」や「復興支援センター」を立ち上げたが、変化する社会的ニーズに合わせて運営組織を統合・改編して「地域連携センター」を立ち上げたことで、社会連携・社会貢献に関する事業運営の一元化ならびに高効率化を図ったことは評価できる（資料 1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>）。
- 東日本大震災直後の混乱時に、学内で個別に行われていた復興支援活動を、「いわき地域復興センター」を立ち上げることで、一元的に効率よく活動できようとし、また、いわき市・市内各種団体・他大学と連携できる体制づくりを行い、いわき地区の震災復興に貢献し、また事業を継続していることは評価できる（資料 9-47 <http://www.revive-iwaki.net/center/>）。
- 本学の学部組織の改組によって本学が提供し得る教育研究資源も変化し、また、地域社会が本学に求めるニーズも常に変化している。これに対応すべく「地域連携協議会」を設置したことは評価できる（資料 9-8）。
- 「地域連携協議会」の産業部会の会員数が設立時の 95 社から 116 社（2017 (H29) 年 7 月 21 日現在）に増加し、地域企業との連携体制が強化されたことは評価できる（資料 9-45）。
- 「地域連携協議会」の事業活動が、地域企業との包括協定締結や新入社員合同研修会の参加人数の増加など、活発になってきたことは評価できる（資料 3-6、資料 3-7）。

- 「公開講座」のあり方を評価・点検して問題点を明らかにし、新しい運営形態に変革し、聴講生の増加をみたことは評価できる。また、いずれの講演も聴講者から概ね高い評価が得られていることも評価できる（資料 9-14、9-48）。
- 本学も多大な被害を被ったのにもかかわらず、大震災直後に、避難指示区域に指定された地域の学校・役場などに施設・敷地を提供することで、避難地区の住民に対して被災者支援ができたことは評価できる（資料 9-23、資料 9-24、資料 9-25）。
- 「心理相談センター」が地域住民の心理相談窓口として機能していることは評価できる（資料 9-35）。

### （3）問題点

- 企業・団体との共同研究・受託研究の件数は決して多いとは言えず、本学が有する教育研究成果を広く周知する必要がある。また、そのために、学内の研究環境をさらに強化する必要がある（資料 9-14、資料 9-15）。
- 本学は、中国・瀋陽薬科大学と国際学術交流に関する協定を結んでいるが、これらに関する活動は近年行われていない。

### （4）全体のまとめ

本学はいわき市の要請および支援を受けて 1987（S62）年に開学した大学である。したがって、地域社会との連携ならびに地域社会への貢献は、本学の重要な使命のひとつである。開学当時から「公開講座」を開催するなど地域貢献に寄与し、年月を経るごとにさまざまな連携体制・貢献事業を構築してきた。また、本学は時勢によって変化する社会が必要とする人材の輩出のため、5回の学部・学科改組ならびに新設を行ってきた。それによって地域社会へ提供できる教育研究成果の範疇も変化してきたが、その都度、組織再編などを行い時代のニーズの変化に対応してきた。さらに、東日本大震災の復興支援を行うなど、被災地に立地する大学の使命を果たしてきた。これらの活動は、いわき明星大学方針で設定した「社会連携・社会貢献に関する方針」に合致していると判断できる。

以上のことから、本学の社会連携・社会貢献に関連する事業は、大学基準に照らして良好な状態であり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切であると判断できる。今後も、自己点検・評価を繰り返して、社会連携体制の充実ならびに社会貢献事業の拡充を行う必要がある。

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節【大学運営】

#### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

#### 事業方針の策定と学内構成員に対する方針の周知について

本学は、1987（S62）年4月に学校法人明星学苑が、福島県いわき市からの誘致をうけ設置された。2015（H27）年9月に学校法人明星学苑から法人分離し、学校法人いわき明星大学が設置する大学となったが、管理運営は、2016（H28）年3月までは、学校法人明星学苑理事会が行い、2016（H28）4月以降は、学校法人いわき明星大学理事会が行っている。

本学は、「全人教育に基づいた、地域社会に貢献できる人の育成」を教育目標としており、この目標を達成するために、理事会において中期事業方針を定め、これに基づき、各学部・大学院における教育が行われている。

学長は、理事として理事会に出席し、大学運営の適切な判断ができるよう、大学の状況などについて理事会に適宜報告を行っている。学部長は、原則として学校法人の評議員に任命されており、評議員会に出席し、学部運営の観点から意見を述べている。

理事会において決定された本学の中・長期的な管理運営方針などの重要事項や、その他の決定事項は、大学全体の運営に関する事項を連絡調整するために設置されている学部長会（構成員：学長、副学長、学部長、大学院研究科長、および事務局長）、教授会、事務局業務連絡会を通じて、学内構成員に周知されている（資料10-1、資料10-2、資料10-3）。

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、それらに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

#### 適切な大学運営のための組織の整備等について

本学では、学校法人いわき明星大学組織管理規程に大学の管理者などを定め、学長、副学長、学部長、学科主任、大学院研究科長、大学院専攻主任、図書館長、附属教育研究機関長、事務局長、室長（課長）、事務局センター長（課長）を置くこととしており、各管理者などの職務分掌について明示している（資料3-11）。なお、理事会の業務決定の権限を学長へ委任することについて、学校法人いわき明星大学理事会業務委任規程、学校法人いわき明星大学理理事会業務委任規程内規に定めている（資料10-4、資料10-5）。

学長をはじめとする教員の管理者などの選任については、学校法人いわき明星大学教員等の選任等に関する規程に定められ、各役職者の選考については、関連諸規程に則り行われている（資料6-9、資料10-6、資料10-7、資料10-8、資料10-9、資料10-10）。

学長による意思の決定は、大学評議会、教授会、および学長の諮問委員会などにおける各学部・事務局での協議結果や意見などの報告を経て行われている。

大学評議会では、（1）教育、研究に関する全学的重要事項、（2）学則その他重要な規則に関する全学的共通事項、（3）学生の厚生補導及びその身分の基準に関する事項、（4）全学共通教育科目及び全学的な資格科目に関する事項について審議されており、年に2回程度実施されている。

教授会は、原則、月例で行われており、当該学部にも所属する専任の教授、准教授、講師、助教により構成し、当該学部に関わる、（1）学生の入学及び卒業に関する事項、（2）学位の授与に関する事項、（3）教育研究に関する重要な事項で、学長が定める事項について、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとされている。

「（3）教育研究に関する重要な事項」で、学長が定める事項については、教授会運営細則において、（1）教育課程に関する事項、（2）休学、退学に関する事項、（3）学生補導、賞罰に関する事項、（4）学則に関する事項、（5）教員の人事に関する事項、（5）学則第9条各号その他の学長からの諮問に関する事項と明示し、教授会において学長が定める事項を明示している。

また、(1) 授業運営に関する事項、(2) 試験その他の評価に関する事項、(3) 学生の履修及び単位認定に関する事項、(4) 進級、卒業基準に関する事項、(5) 教員の人事に係る審査基準に関する事項、(6) 学部長選考に係る選挙管理委員会に関する事項、(7) 学部運営に係る委員会に関する事項、(8) その他教授会が必要と認める事項、については教授会で審議する事項として定めており、当該事項については、審議後、学長に報告することとしている(資料 1-4 <http://www.iwakimu.ac.jp/media/files/information/regulations/imu-reg2017.pdf>、資料 10-11、資料 10-12)。

学長の諮問委員会は、学長の諮問委員会に関する細則に定められ、(1) 学長指名委員会、(2) 特定事項について期限を定めて設置する委員会に区分している。

学長指名委員会は、(1) 自己評価委員会、(2) 入試・広報委員会、(3) 教務委員会、(4) 学生生活委員会、(5) キャリア・就職委員会、(6) FD・SD 委員会、(7) 大学入試センター試験実施委員会、(8) 研究倫理委員会、(9) 全学教育委員会が設置され、それぞれの委員会では、各学部を代表する教員、事務局を代表する職員、学長が必要と認められた者により構成され、学内の現状、学内構成員からの意見などを踏まえて検討・協議され、学長に報告されている(資料 5-4)。

また、本法人が行う業務に関して、法令、寄附行為並びに法人及び大学の諸規程に違反する行為が現に生じ、又は、まさに生じようとしているとき、その早期発見及び是正を図るために必要な体制を整備し、法人の健全な発展に資することを目的として、学校法人いわき明星大学公益通報等に関する規程を定めており、危機管理に努めている(資料 8-27)。

### 点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1： 予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

#### 予算編成及び予算執行について

本学の予算は、理事会における中・長期的な事業方針、予算編成方針のもと当該年度の事業計画に基づき、学部運営に係る教育研究予算は学部長・研究科長、事務局や附属教育機関の予算は、事務局長、および事務局の各部署長が編成している。

予算の管理については、予算管理規程に基づき実施されている。予算管理規程には、予算責任者を定めており、主管部門の予算編成及び執行に責任を負い、予算の実施状況を常に把握し、その適正な執行に努めなければならないとしており、予算執行の管理については、予算担当者が配分された予算額の範囲で経済的かつ効果的な執行に努めなければならないことと明記し、規程に則り運営している(資料 10-13)。

予算の執行においては、学校法人いわき明星大学理事会業務委任規程をはじめ、学校法人いわき明星大学業務委任規程内規、学校法人いわき明星大学経理規程、学校法人いわき明星大学調達規程、学校法人いわき明星大学出張旅費規程などにより定められた決裁権限、

事務手続きにより行われている（資料 10-4、資料 10-5、資料 10-14、資料 10-15、資料 10-16）。

なお、公的研究費の取り扱いに関する規程などを定め、公的研究費の執行について適正に運営、管理できるよう努めている（資料 8-22）。

財務監査については、監査法人による監査を受けており、当該監査報告書は決算書に添付されている。また、法人財政及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図ることを目的として、学校法人いわき明星大学監事監査規程を定め、決算の際にも監事監査を実施し、当該監査報告書を決算書に添付している（資料 10-17）。

なお、予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みについては、事務局各部署において、自主的に実施されているだけであり、全学的な体制は整備されていない。今後、体制を整備する必要がある。

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。

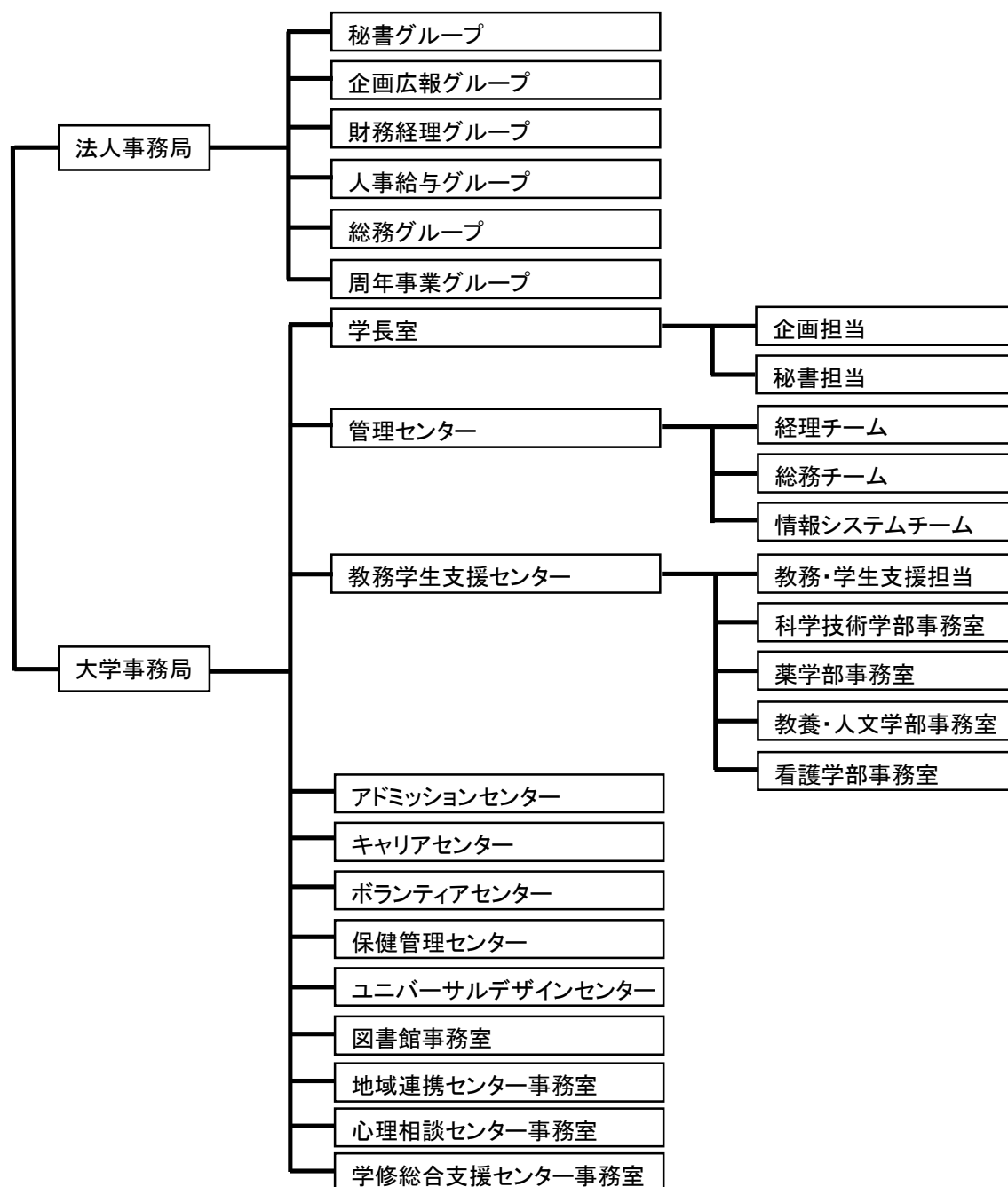
評価の視点 1： 大学運営にかかわる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門家に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

事務組織について

事務組織については、法人の分離や、今後の大学を取り巻く厳しい環境に対応するため、継続的に見直ししながら、組織構成の改善を図っている。2017（H29）年 4 月 1 日現在の組織は、図 10-1 のとおりである。





【図 10-1 事務組織図】

人員の配置

	専任職員	契約職員	嘱託職員	パート職員	計
2017 (H29) 年度	31	17	1	17	66

大学規模に合わせて、効果的な教育研究支援などが行えるよう事務組織を編成している。事務組織から教員への情報提供は、主に学長の諮問委員会、学部長会を通じて行っている。

教員への支援、学生への支援については、教務学生支援センターが担当し、学習面、生活面からも学生支援ができるよう体制を整えている。また、学生の社会的・職業的自立に

関する支援については、キャリアセンターが担当し、さまざまな学修歴のある学生に対して指導している。

2016（H28）4月、学校法人明星学苑からの法人分離に伴い、法人事務局を新設した。従来具備されていなかった法人事務局の業務は、学校法人明星学苑法人本部から引き継がれ、本学の規模に合わせて、一部業務を縮小させて運営している。

事務職員の採用については、学校法人いわき明星大学教職員就業規則、及び学校法人いわき明星大学教職員任用規程に基づき運用している。2008年（H20）年4月からは、学校法人明星学苑において事務職員人事制度を導入し、従来の賃金制度を年功給から職能給へ大幅に改正し、組織目標と個人目標、各職員の目標達成意欲の向上に大きく貢献している。2017（H29）年4月には、学校法人明星学苑からの法人分離に伴い、一部内容を改定した。本制度に則り、事務職員は年間を通じた行動評価、個人目標の達成状況について自己評価し、各部署長、事務局長による評価後、処遇に反映されている（資料10-18、資料10-19、資料10-20、資料10-21）。

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

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について

本学におけるFDは、2009（H21）年度に全学のFD委員会が学長諮問委員会として組織化されて以降、全学をあげて取り組んでいる。

2011（H23）年度には、学部単位のFD委員会が薬学部以外の学部にも設置され、個々の教員の教授法、授業への取り組み姿勢、学生指導の在り方を日常的に検討・改善できる場として、活用されている。

2012（H24）年度には、これまで自己評価運営委員会授業評価専門部会が実施していた学生による授業評価と、全学のFD委員会が評価基準を大幅に見直し、「授業改善アンケート」として前・後期2回の調査を実施し、その結果を各教員にフィードバックするとともにWebサイト上に公開している。さらに授業の質保証の観点から、現状の授業の実態を把握し、教員相互に助言し合う形式によるピア・レビューを構築し、優秀教員に対する顕彰制度も設けられている。

本学のFD活動の一環として、全教員参加型のワークショップを含む実質的な研修会がある。基本的に年2回実施される研修会には職員も加わり、教職協働体制を構築してきた。2014（H26）年度からは委員会の名称もFD・SD委員会に変更し、名実ともに教職協働体制をとっている。研修会の成果はFD報告書としてまとめ公開している。

第1回全学FD研修会は2009（H21）年度に開催し、外部講師による基調講演を踏まえて、「いわき明星大学へのニーズとは何か、そして、その対策は？」「科目設計：適切なシラバスの作成」の課題でワークショップを実施した。第2回以降も、テーマを立て、その領域

の第一人者に基調講演を依頼し、それを踏まえた具体的な課題のもとでワークショップを実施するスタイルを踏襲し、各学部から選出されたFD・SD委員会のメンバーは、すべての研修会の企画・運営に携わり、ワークショップにおけるファシリテーターの役割を担っている。

本学のFD・SD研修会の出席率及びテーマは、以下のとおりであり、出席率は80%を超える回が多く、教員および事務職員の意欲の高さを示している。

実施年度	テーマ	出席率
2010 (H22) 年度	GPA制度の概要とその運用から見えてきたもの	—
2010 (H22) 年度	質保証時代の学士課程教育の在り方を考察する	68.6%
2010 (H22) 年度	カリキュラム・ツリーの作成を通して、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム全体の体系性・整合性を検証する	90.1%
2011 (H23) 年度	自校教育・授業「いわき明星学(仮)」の構想を練ることを通して、いわき明星大学の個性(特性)やアイデンティティーの明確化を目指す	85.5%
2011 (H23) 年度	各学部で実践する恒常的なFD活動の成果や問題点を全学教職員で共有し合い、本学の教育の質保証をめざす	84.5%
2011 (H23) 年度	教育(授業)の質保証を目指し、継続的な授業改善システムの構築と実践のための提案をする	93.8% (教員の み)
2012 (H24) 年度	学生を主体的な学び(能動的学修)へ導く、いわき明星大学の教育とは	79.4%
2013 (H25) 年度	いわき明星大学の教育基盤を形成する「初年次教育」の構築と実践に向けて	76.7%
2013 (H25) 年度	いわき明星大学の教育の質的転換に繋がるeポートフォリオ活用と実践に向けて	95.0%
2014 (H26) 年度	主体的な学びを実現するアクティブ・ラーニングの実践に向けて	85.8%
2014 (H26) 年度	大学ガバナンスを支援する「IR」とFD・SDのリンケージ	89.5%
2015 (H27) 年度	経営改善に向けて本学がとるべき戦略とその実質化を図る	84.2%
2015 (H27) 年度	いわき地域で必要とされる大学になる道を切り開くために	86.4%
2016 (H28) 年度	いわき地域で必要とされる大学になるための具体的展開	84.2%
2016 (H28) 年度	深い学びにつながるアクティブ・ラーニング型授業実践に向けて	87.8%
2017 (H29) 年度	成績評価指標と評価基準を明確化し、ルーブリック評価を構築するために	85.7%
2017 (H29) 年度	ルーブリック評価の導入と実践に向けて全学的な共通認識を図るために	67.4%

また、2017（H29）年度には、各学部から選出した教員、および事務職員（管理職）協働で、大学全体、及び学部ごとのSWOT分析を行い、学部の目標設定と目標達成のための施策案を検討した。

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1： 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2： 監査プロセスの適切性

評価の視点3： 点検・評価結果に基づく改善・向上

#### 大学運営の適切性に関する定期的な点検・評価および改善向上に向けた取組

年度初めの評議員会・理事会において事業報告書、収支決算書の報告を行っている。報告された内容をもとに、次年度の事業計画・予算編成方針の策定し、大学運営の改善・向上を図っている。

大学においては、教育研究水準の向上を図り、本学設置の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動などについて自己点検・評価を行い、その結果を公表することを学則に定めており、自己評価委員会において自己点検・評価を行っている。

また、本法人の教育理念、教育目標を達成する観点から、法人財政及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図ることを目的として、学校法人いわき明星大学監事監査規程を定めており、監事による監査は業務運営（財務に関する事項も含む。）が法令などに準拠し、かつ中長期経営目標の達成のために合理的に行われていることを監査する業務監査と、取引が、正当な証拠に裏付けられて適正に処理され、かつもれなく会計帳簿に記録されていること及び財産保全が適切に行われていることなどを監査する会計監査に区分され、実施されている（資料10-17）。

#### （2）長所・特色

- 理事会や学長の意思の決定から、事業の展開に至るまでが、速やかであり、小規模な大学のメリットを最大限に生かしている。学部長会や事務局業務連絡会を通じて学内構成員への連絡・周知も徹底されており、教育目標の達成に向け、一丸となって取り組める体制となっている。
- 教育目標達成に向けた学長の意思の決定は、各学部教授会や学長の諮問委員会などの意見、協議結果を受けて行われている。学長の諮問委員会では、各学部を代表する教員、事務局を代表する事務職員で構成され、教職協働で諸課題解決に向けて取り組んでいる。
- FD・SD活動が活発に行われており、教職協働で同じテーマに取り組み、教職員の資質の向上が見込める環境が整っている。

### (3) 問題点

- 大学全体の中・長期的な事業方針が設定され、事業計画が策定されているものの、学部ごとの中・長期的な事業方針が策定されていない。学部ごとの具体的な数値目標やそれを達成するための施策について策定する必要がある。
- 事業計画策定にあたっては、事務局主導で進められているのが現状である。教職協働で事業計画を策定し、目標を達成するための体制の整備が必要である。
- 学校法人の分離により、法人機能を学校法人明星学苑から引き継いだものの、運営年数・経験が浅いため、法人事務局の運営を検証し、改善することが充分に行われていない。今後は、過去の法人業務を振り返りながら、業務の効率化が図れるよう努めていく必要がある。

### (4) 全体のまとめ

本学の管理運営は、基本的には、諸規程に定められたとおり適切に運営されている。

学校法人明星学苑から法人分離し、学校法人いわき明星大学が運営しているが、明星学苑の運営方法を踏襲していることが多い。

本学が独自に発展していくためには、地域からのニーズに応え、地域から必要とされる大学でなければならない。

法人を分離し、より地域に貢献できる体制となったことを活用し、また、小規模な大学であることのメリットを生かした大学運営を行い、さらなる発展を目指していく。



第2節【財務】

(1) 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財務計画を適切に策定しているか。

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

前回受審から現在へ至る大学の経緯

2010（H22）年に受審した大学基準協会認証評価結果に関し付された提言に対する改善報告書を2015（H27）年7月に提出した。受審から2015（H27）年に至る6年間は、学校法人明星学苑の経営委員会にて策定された2014（H26）年度から5年間の中期事業計画および中期財務計画（資料10-22）に基づき、人事施策が実施され多少の改善を見せた。だが、2011（H23）年3月11日の東日本大震災および福島第一原子力発電所事故を機に退学者が増加し、入学者が減少するという状況に陥り、2015（H27）年4月に科学技術学部の募集停止および人文学部を改組し教養学部を開設したが、入学者の確保が困難な状況が続いた。

そこで、より一層地域に根ざした大学として存立するために、2015（H27）年9月11日に学校法人明星学苑から分離・独立する形で、法人本部を地元いわき市に置く学校法人いわき明星大学を設立し、「一法人一大学」の体制とした。さらに、健全な経営状況を目指し、東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故の発生によって地域の要望が極めて強くなっている医療系人材の養成を目的として、2016（H28）年3月に看護学部設置認可の申請を行い、2017（H29）年4月に定員充足率1.08で開設した。2018（H30）年3月には、薬学部、看護学部へ続く医療系学部として健康医療科学部の設置認可申請を行い、充足率が低迷している教養学部を2019（H31）年4月入学生より募集停止することとした。

財務状況と経営改善に向けた中期経営改善計画の策定と取り組み

学校法人いわき明星大学の財務状況は、大学基礎データ表8・9・10・11および5カ年連続財務計算書類（様式7）に示すとおりである。なお、2015（H27）年度の教育研究活動は、2016（H28）年3月31日までを学校法人明星学苑の設置校として実施しているため、学校法人明星学苑の決算書に部門計上されており、学校法人いわき明星大学の法人の活動は、学校法人いわき明星大学の決算書に計上されている。よって学校法人いわき明星大学に設置されたいわき明星大学の教育研究活動は、2016（H28）年度が初年度となった。

2016（H28）年7月に、2015（H27）年度学校法人明星学苑いわき明星大学部門の決算数値から財務分析を行い、借入金は無いが自力再生が極めて困難な状態である（D2）ということをもとに（資料10-23）、学校法人いわき明星大学を存続させ、健全な財政基盤を確立するための経営改善計画を策定し実施するに至った。活用した財務分析指標は以下のとおりである（資料10-24）。

・2015（H27）年度の経常収支差額比率は▲26.8%であり、全国平均6.5%（2014（H2

6) 年) と大きく離れている。

- ・2015 (H27) 年度の教員人件費比率は 43.5%で、全国平均 26.7% (2014 (H26) 年) の 1.6 倍となっている。
- ・2015 (H27) 年度の職員人件費比率は 17.1%であり、全国平均 18.3% (2014 (H26) 年) を下回っている。
- ・2015 (H27) 年度の教育研究費比率は 44.9%であり、全国平均 36.4% (2014 (H26) 年) を大きく上回っている。
- ・2015 (H27) 年度の管理経費比率は 12.1%であり、全国平均 7.3% (2014 (H26) 年) を大きく上回っている。

これらの指標をもとに、学校法人いわき明星大学が経営改善計画として、2016 (H28) 年に、2020 (H32) 年度までの 5 カ年にわたる財務目標を定めた (資料 10-24)。また、2017 (H29) 年には、看護学部および健康医療科学部を反映し、2026 (H38) 年までの 10 カ年計画に修正した (資料 10-25)。

人件費効率化施策については、2017 (H29) 年度に、役員報酬の削減、教職員人件費の見直し (給与所得に応じて 20%を限度に削減)、有期雇用契約者の雇い止めを行い、事務効率化を図ることで給与支出額の抑制を実施した (資料 10-26)。これらの施策により、収支の均衡達成時期を 2020 (H32) 年度から 2018 (H30) 年に前倒しした。また、各経費の支出抑制は段階的に講じるものとし、日本私立学校振興・共済事業団『平成 26 年度版 今日の私学財政』(資料 10-27) をもとに他大学法人・競合大学の財務状況を参考として設定した。2020 (H32) 年までの具体的な数値は以下のとおりである。

#### 【収入増加策】

- ・入学者を毎年 260 名 (教養学部 85 名、薬学部 90 名、看護学部 85 名) 確保する
- ・退学率を 2020 (H32) 年度までに 3%とする
- ・補助金の獲得 (経営強化集中支援事業の採択・学生数の増加)

#### 【支出削減策】

- ・役員報酬の削減 (2016 (H28) 年度見込みから▲25%)
- ・教員人件費の削減 (2016 (H28) 年度見込みから▲20%)
- ・職員人件費 (役員報酬を除く) の削減 (2016 (H28) 年度見込みから▲20%)
- ・教育研究経費支出の削減 (2017 (H29) 年決算から▲8%)
- ・管理経費の削減 (2017 (H29) 年度決算から▲8%)

#### 【2020 (H32) 年度の学生生徒等納付金に対する割合】

- ・教員人件費 45.7%
- ・職員人件費 18.6%
- ・教育研究経費 35.7%
- ・管理経費 11.7%

学生生徒等納付金収入に対し、人件費支出、教育研究経費支出および管理経費支出の比率を設定している理由は、2012 (H24) 年から 2016 (H28) 年までの 5 カ年において、収



入構成のうち学生生徒等納付金収入が7割を占めているにもかかわらず、5年連続財務計算書類（様式7 1-2A 5年連続資金収支計算書（大学部門））の2012（H24）年度2,018百万円に対し、2016（H28）年は1,317百万円と▲65%の収入減という状況に対し、支出全体の適正化が図られておらず、資金を食いつぶした状況にあることからである。それは、人件費支出において、1,864百万円から1,436百万円と▲23%、教育研究経費支出において、667百万円から607百万円と▲9%、管理経費支出において、220百万円から115百万円と▲47%程度の削減となつてはいるが、学生生徒等納付金収入の減少率と大きく乖離していることから、経営悪化の理由が明確である。収支均衡を実現するために、学生数に連動した経費支出を実現することを目標としているが、教育の質保証の観点から、教育研究経費比率は継続して30%以上を維持することとしている。

現在、この経営計画を指標として単年度の予算編成を行い、事務組織の改編（資料10-28）、効率的な業務の見直しをすすめ、経常経費支出の削減を実施している。なお、2017（H29）年度に実施した人件費効率化施策（資料10-29、資料10-26）や2018（H30）年予算編成における経費削減策（資料10-30）を反映し、新学部開設を見据えた医療系学部別の具体的な数値目標を設定するため、2018（H30）年度には計画の見直しを行う。

**点検・評価項目②： 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。**

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

将来計画を実現するために必要な予算配分と教育研究活動

現在、学校法人いわき明星大学経営改善計画を指標として予算配分を行い、将来の施設設備などの修繕に対応できるよう資金収支の均衡を目指している。

法人全体の指標による経年比較は、学校法人明星学苑が主体になるため、2016（H28）年度の比率をもとに示す（大学基礎データ（表9・11））。また、日本私立学校振興・共済事業団のH26年度財務比率（ブロック別・全国同規模1000-2000人（医歯除く））と比較している（資料10-31）。

・事業活動収支計算書関係比率・消費収支計算書関係比率（法人部門）

「人件費比率」については、収容定員および学生数の減少に伴い悪化しており、2016（H28）年度は86%となった。東北地区は51.6%、全国同規模は47.2%であり、総じて高い状況にある。人件費は固定費の要素が高く、収入に対し一定の比率以下に抑えることが必要である。よって、目標数値を設定し人件費の総額管理の指標を設定しなければならない。

「教育研究経費比率」については、2014（H27）年度までは50%以下を推移したが、2016（H28）年は看護学部設置に伴う経費により大幅に増加した。東北地区は36.7%、全国同規模は45.5%であり、通常であれば平均的である。

「管理経費比率」については、2012（H24）年度より10%前後を推移しているが、業務効率と経費削減により、2016（H27）年度は若干下回っている。東北地区は10.2%、全国同規模は6.1%であり、東北地区ではおおよそ平均レベルである。

「教育活動収支差額比率」については、2016（H28）年度の看護学部設置に伴う既設学部の修繕経費により大幅に悪化した。東北地区は0.7%、全国同規模は▲0.2%となっている。本学は、収支均衡を目指す状態である。

#### ・貸借対照表関係比率

「固定比率」は、2012（H24）年度以降90%以上を推移している。東北地区は95.86%、全国同規模は100.2%であり平均的であるが、2015（H27）に比べ2016（H28）年に12%増加した。これは、2016（H28）年4月1日付で学校法人いわき明星大学に転籍する教職員の退職金相当額の債務を継承し未払金として計上し、2016（H28）年度に退職給与引当金に振り替えたためである。

「流動比率」は、2012（H24）年以降270～456%前後を推移している。東北地区は298.2%、全国同規模は267.6%であり平均的である。資金繰りの指標として200%以上の維持を意識する。

「総負債比率」は、2015（H27）年の分離時に一時的に高くなっているが、これは教育研究活動が学校法人明星学苑に計上されたことにより、流動負債の計上が少なかったことによる。東北地区は13.8%、全国同規模は17.9%であり下回っている。

「負債比率」は、2012（H24）年度以降5～8%を推移している。東北地区は16%、全国同規模は21.8%であり下回っている。純資産に含まれる4号基本金の算出は2016（H28）年度学校法人いわき明星大学決算注記に記載のとおり、「学校法人会計基準第30条第1項第4号に従い、4号基本金組入れ額を算出したが、2015（H27）年度は法人設立後の活動期間が7か月であったことから、決算額を7で除した額を当年度の保持すべき額として組入れることとした。なお本法人が年間を通して教育研究活動を行ったH28年度の決算額をもとに算出した4号基本金組入れ額は、206,000,000円であり、その資金は有している。」としており、一時的なものである。

#### 教育研究活動の奨励と効果的な研究費配分による財務確保

教員の教育研究活動を推進することを目的として、学長の諮問委員会であるFD・SD委員会の授業評価アンケート結果に基づき、評価の高い教員に対し、教員顕彰として研究費の配分を行っている。薬学部教員に対しては、薬剤師国家試験の結果に基づき、研究費の配分を行っている。また、全学部において、入学定員を充足させた学部教員に対し、研究費の配分を行っている。より効果的な傾斜配分を行うことで、教育活動の成果を教員の研究に活かせる仕組みを構築し、意識の向上に努めている。

## 科学研究費助成事業、受託研究費および寄付金等の外部資金の受け入れ状況

外部資金については、2015（H27）年4月の科学技術学部の募集停止以降、企業との受託研究や共同研究の件数が減少した。

教員の研究への動機づけとして、科学研究費への採択結果が「不採択かつA判定」の場合、学長から研究費の配分がなされており、申請件数および研究水準の向上を図る施策となっている。2013（H25）年まで、科学研究費への申請数の向上に向けて、申請した翌年度の研究費にインセンティブ配分を行っていたが、採択数に大きな効果がなかったため廃止した。だが、新規採択数が、2016年（H28）年3件、2017（H29）年0件となったため、2017（H29）年より、研究課題の採択件数増加に向けて、教員の個別相談、「研究計画調書」のチェックや内容の確認、アドバイスを行う研究者を配置し、36件の申請数となった。

なお外部資金の獲得件数および獲得額は以下のとおりである。

年度	科学研究費		その他の外部資金
	前年度申請数	新規採択数と獲得額	
2016（H28）	39	3件 8,710,000円	9件 12,428,726円
2015（H27）	44	7件 21,190,000円	20件 12,938,687円
2014（H26）	61	6件 11,650,000円	15件 10,804,501円

### （2）長所・特色

- 2014（H26）年から、事務局各部署の事業計画進捗状況を確認し、翌期の予算申請前には余剰予算の回収、期中発生業務への予算配置、事業達成のための再配置を実施している。これにより、回収後の予算額をベースとしてヒアリングを行い、経費の増幅を回避している。
- 経営改善計画に掲げた施策として、経常経費の削減策を実施し、2017（H29）年12月理事会において承認された2018（H30）年度予算は、各経費の見直しを図り、2017（H29）年度予算に対し、人件費24%、教育研究・管理経費支出8%を削減した。これにより、資金バランス均衡の兆しが見えている。

### （3）問題点

- 教育活動収支差額の確保、事業活動収支の均衡を目指し、収支全体の改善が急務である。収入においては、収入構成の7割を占める学生生徒等納付金収入の増収は必須であり、学生募集を強化するとともに、適正な定員の設定や学部構成についても引き続き検討をしていく。また、寄付金、補助金、科学研究費、事業収入、施設貸出収入などにおいて増収につながる取り組みを法人全体で行う必要がある。
- 人件費支出に大きな影響を及ぼす人員の配置や採用については、大学の規模に合わせた中期的な人事計画を策定し、2018（H30）年度の経営改善計画の見直しに合わせて整備する必要がある。

#### (4) 全体の全体のまとめ

学校法人明星学苑からの分離により、法人機能を新しく立ち上げたが、大学の規模や地域に沿った経営改善計画を、より実現可能なものとして整備しなければならない。また、教育活動収支差額がマイナスな状況は、将来の校舎など設備修繕費用が確保できない状況であり、学生募集の強化による増収と学生活動にかかわらない事務局経費を中心とした経費削減を両輪で行い、早期に収支均衡を実現しなければならない。

## 終章

本章の各章（1-10）を概括すると、以下のようになる。

### 1. 理念・目的

いわき市に誘致され、敷地の提供、校舎建設費の補助などいわき市の協力を得て創設された本学は、地域で活躍できる一般職業人養成も目的としてきたが、学部構成は医療系専門職（薬剤師、看護師）養成に転換しつつある。このような背景を考量すると、理念・目的についても再構築しなければならない。

### 2. 内部質保証

内部質保証を評価、検証する体制はある程度整備されているが、教養学部、看護学部については学部完成の途次であるとしても評価結果を改善にまで結びつけられていない、換言すれば不十分ではないかと分析されている。今後の重点目標項目である。

### 3. 教育研究組織

理念・目的に合致した教育研究組織であると総括されている。本「自己点検・評価報告書」は概ね 2017(H29)年 12 月末時点に記述されたものであるが、その後 2018(H30)年 2 月の理事会において 2019 (H31) 年度から教養学部の募集を停止することが決定された。今後はこの理事会決定を受けて新しい教育研究組織の構築が必要となる。

### 4. 教育課程・学習成果

初年次教育課程の充実を図り、TBL や PBL 教育の導入など時宜にかなった教育課程が展開されているが、学習効果を入学定員の確保という観点からみると、学習効果が受験生、保護者に可視化されていないということになる。学習成果の実を上げ、入学定員の充足に努める必要がある。

### 5. 学生の受け入れ

前項で述べたように学部、大学院ともに入学定員の確保が困難な状況が継続している。確保のための施策は各種行っているが、効果は限定的である。その抜本的な解決策として、有望分野への展開が考えられ、大幅な教育課程の改編（教養学部の募集停止、医療系大学への転換）が図られている（3 項参照）。

### 6. 教員・教員組織

入学定員とその充足率とのかかわりもあるが、教養学部への教員の偏在、薬学部教員の年齢構成の偏りが課題となっている。この課題を短期間に解消することは困難であるが、中・長期的な教員人事計画の策定と実行が求められる。

### 7. 学生支援

小規模大学の特長を活かしたきめの細かい学生支援がなされているが、永続的に学

生支援を行い、休学者や退学者数の減少に取り組んでいかなければならない。

## 8. 教育研究等環境

ICT 関連の教育環境は整備されており、東日本大震災による校舎・施設の被害も比較的軽微でかつ修復も順調に行われたため教育環境に問題は少ない。一方研究環境については、研究費の削減、大学院入学者の減少などにより良好ではない。外部からの研究資金導入に努めなければならない。

## 9. 社会連携・社会貢献

開学当時からの公開講座の開催、その後の心理相談センターの設置、また最近では地域連携センターを設置し地域の中等教育機関、企業・団体・自治体などとの情報交換、相互啓発、教育資源の提供を行っていることは評価できる。継続的な社会連携・社会貢献活動が期待される。

## 10. 大学運営・財務

経営母体が複数の設置校を持つ「明星学苑」から、一法人一大学の「いわき明星大学」へ移行した。したがって大学単体の収支差額のマイナスを法人の収支差額の中で相殺、吸収することはできなくなった。自立自存の経営基盤確立が必須で、人件費ならびに諸経費の縮減、有望分野への展開が急務である。

本「自己点検・評価報告書」が単に大学基準認証評価のために作成されたものではなく、大学基準に合致し、存続発展につながるものでなければならない。終章では 2017 (H29) 年度末での点検・評価を概括したが、今後医療系大学として発展していくためにも、今回の点検・評価で提示された課題を克服あるいは新しい教育課程の貴重な提言として受け止める必要がある。

なお、本報告書の取りまとめ後の 2018 (H30) 年 4 月に、2019 (H31) 年度以降の学部体制について、次ページの通りプレスリリースを行なっている。

(学長 山崎洋次)

## いわき明星大学教養学部の学生募集停止について

今般、いわき明星大学は、学校法人いわき明星大学理事会の決定により、平成 30 年度をもって教養学部の学生募集を停止することとしましたことを発表いたします。

本学は、昭和 62 年の開学以来、いわき市を中心に、地域に貢献する人材の養成に努めてまいりました。開学当初は理工学部及び人文学部の 2 学部で発足し、その後社会状況の変化等に応じて幾度かの学科の再編や新設を行い、学部名称の変更も経ながら、平成 19 年度には薬学部を開設しました。

しかしながら、平成 23 年の東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故により、志願者数が激減し、十分な入学者数の確保ができず、本学は経営において甚大な影響をうけました。

平成 26 年度に科学技術学部を募集停止し、平成 27 年度には人文学部から改組した教養学部を開設しました。さらに平成 29 年度には看護学部を開設し、教養学部、薬学部、看護学部の 3 学部体制として現在にいたりました。

しかしながら、教養学部については、開設当初から大幅な入学定員割となり、看護学部開設にあわせて、定員を 200 名から 120 名に削減しましたが、今なお入学定員を充足することができずにいます。

昨年度、学内においても教養学部の今後の新しい教育課程等について検討を重ねたところでありましたが、平成 29 年度 2 月の理事会において、教養学部の入学定員の確保が今後とも極めて困難であると判断し、苦渋の決定ではありますが平成 30 年度をもって学生募集を停止する決議をいたしました。

募集停止とはなりましたが、今年度の入学生をはじめ教養学部の在学生ののために、すべての在学生在が卒業するまで現行の教育課程は維持いたします。

平成 31 年度からは、薬学部、看護学部、そして現在設置認可申請中である健康医療科学部の 3 学部体制となります。さらに平成 32 年度以降、健康医療科学部に臨床心理学科（仮称）を設置すべく、検討を開始いたしました。これらの学部構成にあるとおり今後は医療系の大学へ展開することとなり、本学が果たす役割を踏まえ、目指していく方向性にふさわしい大学になるため名称変更も現在検討しております。

本学は、今後もこれまでと同じく地域に貢献する人材を輩出してまいりますので、これからも地域のみなさまの温かいご支援・ご指導を賜りますよう、何卒よろしく願い申し上げます。

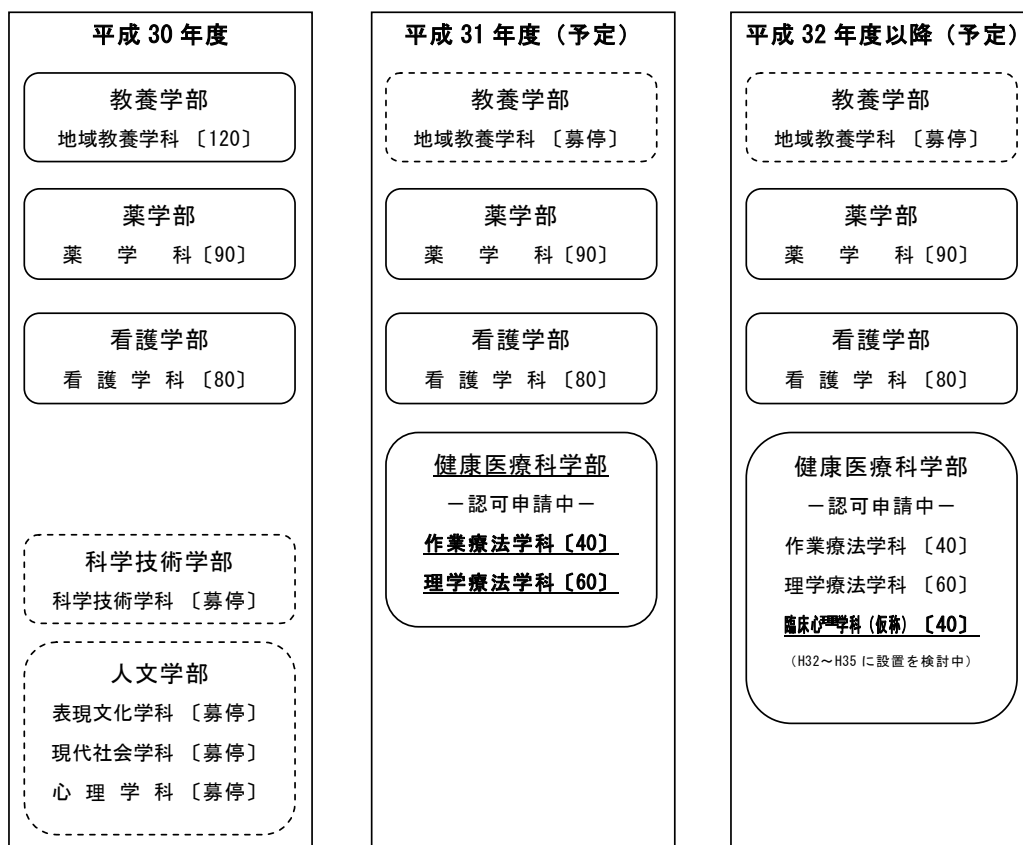
なお、大学の名称変更については、現在検討をしているところであり、文部科学省への事前相談等の手続きも必要となるため、公表できる段階になりましたら、あらためて発表させていただきます。

本件に関するお問い合わせは、学校法人いわき明星大学 法人事務局企画課（TEL 0246-29-5327）までお願いいたします。

以 上

### 今後の学部学科構成図（予定）

-----は募集停止学部、〔 〕内の数字は入学定員



#### 健康医療科学部 臨床心理学科（仮称）について

今年度から現在設置認可申請中の健康医療科学部に「臨床心理学科（仮称）」を設置すべく、検討を開始しています。

この学科は、人文学部や教養学部で学科やメジャーとして設置されていた「心理学」を継承する学科で、公認心理師の国家資格取得につながるカリキュラムを有する予定です。

平成 32 年度から平成 35 年度の間設置できるよう現在準備をすすめていますので、詳細を発表できる段階になり、~~図~~今後の学部学科構成図（予定）に追加いたします。

なお、学科名称については今後の検討で変更となる可能性がありますことをご承知おきください。