

〈 改善報告書検討結果（成城大学） 〉

[1] 概評

2015（平成 27）年度の本協会による大学評価において、貴大学に対して、改善勧告として 1 項目、努力課題として 3 項目の改善報告を求めた。これを受けて、貴大学では、「自己点検評価委員会」を中心に検討を行い、各研究科において改善活動に取り組んできたものの、改善が認められない項目がみられ、その中には改善勧告も含まれているため、以下に示す改善が不十分な事項については、更なる対応を求める。

改善勧告に関しては、教員組織（改善勧告No.1）について、文学研究科コミュニケーション学専攻博士課程前期及び博士課程後期において、大学院設置基準上必要な専任教員数のうち研究指導補助教員数を満たしていなかった点について、2017（平成 29）年度に学部専任教員を研究科教員へ任用することで改善を図ったものの、2019（令和元）年度に専任教員が退職したことにより、研究指導補助教員数が両課程でそれぞれ 1 名不足しているため、是正されたい。

努力課題に関しては、第一に、研究科の学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針（努力課題No.1）について、法学研究科及び文学研究科において方針を学位課程ごとに策定したものの、教育課程の編成・実施方針について、文学研究科では教育課程の編成に関する記載が博士課程前期・後期で同一となっているため、それぞれの課程に応じてより具体的に示すことが望まれる。また、法学研究科では、博士前期課程及び博士後期課程ともに、教育課程の編成に関する記載内容が不十分であることから、より具体的に示すことが望まれる。

第二に、学生の受け入れ（努力課題No.2）については、収容定員に対する在籍学生数比率が、経済学研究科博士課程前期が 0.38、同博士課程後期が 0.03、文学研究科博士課程前期が 0.24、同博士課程後期が 0.20、法学研究科博士課程前期が 0.20、同博士課程後期が 0.13、社会イノベーション研究科博士課程前期が 0.30 と依然として低い。さらに同比率は、大学評価時に提言の対象ではなかった社会イノベーション研究科博士課程後期においても低くなっているため、あわせて改善に取り組むことが望まれる。

以上の事項について、引き続き検討を重ね、より一層の改善に尽力するとともに、貴大学が掲げる理念・目的の実現のために、不断の改善・向上に取り組むことを期待したい。また、次に掲げる事項については、是正を勧告していた事項であるにも関わらず改善がみられないことから、次回大学評価申請時に改善状況を再度報告されたい。

[2] 今後の改善経過について再度報告を求める事項

- 1) 文学研究科コミュニケーション学専攻博士課程前期及び博士課程後期において、大学院設置基準上必要な専任教員数のうち研究指導補助教員数がそれぞれ 1 名不足しているため、是正されたい。

[3] 各指摘事項に対する改善状況

1. 努力課題について

No.	種 別	内 容
1	基準項目	4. 教育内容・方法・成果 (1)教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
	指摘事項	文学研究科においては教育課程の編成・実施方針が、法学研究科においては学位授与方針と教育課程の編成・実施方針が、博士課程前期・後期で区別されていないので、それぞれの課程ごとに策定することが望まれる。
	評価当時の状況	<p>本学では、2014 年度に全学的に自己点検・評価を行い、文学研究科においては教育課程編成・実施の方針が、法学研究科においては学位授与方針と教育課程編成・実施の方針が、博士課程前期・後期で区別されていないことは、各研究科だけでなく全学的にも把握されるとともに、その後各研究科において改善に向けた検討がなされることが確認されていた。</p> <p>【文学研究科】 本研究科では、人材育成の目的（教育目標）に基づき、学位授与方針を踏まえて「学生の自律的研究を強化する目的で、授業は講義形式ではなく、基本的に学生の積極的参加に基づくゼミ形式による」など5項目の教育課程編成・実施の方針を策定していたが、博士課程前期・後期で区別してはいなかった。</p> <p>【法学研究科】 研究科運営委員会・教授会において問題状況の共有を図っていたが、課程ごとの策定には至っていなかった。</p>
	評価後の改善状況	<p>本学では 2015 年度に上記の指摘を受けたことを踏まえ、2016 年 3 月に開催された自己点検評価委員会において、委員長である学長より、文学研究科と法学研究科に対して各方針の改善指示を行った（資料 1-1-1）。それを踏まえ、各研究科で</p>

		<p>の検討を経て各方針の改善案が示され、その後、教育イノベーション委員会において、当該改善案が本学独自の「成城大学・成城大学大学院における3つの方針の策定に関するガイドライン」に沿った内容であることを確認した。さらに、上部組織である部局長会議へ上程し、そこでの審議の後、最終的に大学評議会において承認を得るというプロセスを経た。このように大学全体で改善の把握も行った。</p> <p>各研究科における改善に至るまでの具体的経緯は、以下のとおりである。</p> <p>【文学研究科】</p> <p>本研究科・専攻の教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー）を、博士課程前期・後期に分けて明記することについては、2016年度に、専攻主任会議での検証作業を経て改定案が策定され、2016年12月15日の研究科教授会にて承認された（資料1-1-2）。その後、2017年3月1日の教育イノベーション委員会において、当該方針が本学独自の「成城大学・成城大学大学院における3つの方針の策定に関するガイドライン」に沿った内容であることが確認され、2017年3月16日の部局長会議での検討を経て、最終的に2017年3月21日の大学評議会で承認された（資料1-1-3～1-1-5）。なお、当該方針については、『履修の手引』に掲載して学生に周知するとともに、大学ホームページでも公表している（資料1-1-6～1-1-7）。</p> <p>【法学研究科】</p> <p>2018年度に研究科運営委員会において課程ごとに策定し、2019年2月11日及び2月15日の研究科教授会にて検討し承認された（資料1-1-8）。2019年2月14日開催の教育イノベーション委員会において、当該方針が本学独自の「成城大学・成城大学大学院における3つの方針の策定に関するガイドライン」に沿った内容であることが確</p>
--	--	--

	<p>認められ、2019年2月21日開催の部局長会議での検討を経て、最終的に3月5日開催の大学評議会で承認された（資料1-1-9～1-1-11）。2019年度から各方針を『履修の手引』及び大学ホームページにて公表している（資料1-1-12～1-1-13）。</p>
<p>改善状況を示す具体的な根拠・データ等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料1-1-1「自己点検評価委員会議事要旨（2016年3月5日開催）」 ・資料1-1-2「文学研究科教授会議事録（2016年12月15日）」 ・資料1-1-3「教育イノベーション委員会議事録（2017年3月1日開催）」 ・資料1-1-4「部局長会議主要メモ（2017年3月16日開催）」 ・資料1-1-5「評議会議事録（2017年3月21日開催）」 ・資料1-1-6『2019年度 履修の手引 大学院（文学研究科）』 (https://cs.seijo.ac.jp/sy/rishu/2019/pdf/daigakuin/03.pdf) ・資料1-1-7 大学ホームページ「文学研究科人材育成の目的と3つの方針」 (http://www.seijo.ac.jp/about/edu-policies/literature-grad/) ・資料1-1-8「法学研究科教授会議事録（2019年2月11日・15日開催）」 ・資料1-1-9「教育イノベーション委員会議事録（2019年2月14日開催）」 ・資料1-1-10「部局長会議主要メモ 2019年2月21日開催）」 ・資料1-1-11「評議会議事録（2019年3月5日開催）」 ・資料1-1-12『2019年度 履修の手引 大学院（法学研究科）』 (https://cs.seijo.ac.jp/sy/rishu/2019/pdf/daigakuin/04.pdf) ・資料1-1-13 大学ホームページ「法学研究科人材育成の目的と3つの方針」 (http://www.seijo.ac.jp/about/edu-policies/raw-school-grad/) 	

No.	種 別	内 容
2	基準項目	5. 学生の受け入れ
	指摘事項	収容定員に対する在籍学生数比率については、経済学研究科博士課程前期が0.26、同博士課程後期が0.06、文学研究科博士課程前期が0.42、同博士課程後期が0.32、法学研究科博士課程前期が0.05、同博士課程後期が0.27、社会イノベーション研究科博士課程前期が0.45と低いので、改善が望まれる。
	評価当時の状況	大学院各研究科における収容定員に対する在籍学生

		<p>数比率は、いずれも低い数値となっており、定員を充足できていない状況であったため、各研究科においては入試方式の改善等で充足を試みていたところであった。</p> <p>【経済学研究科】 本研究科では、入学試験（Ⅰ期：9月、Ⅱ期：2月）の結果を踏まえ、毎年2月から3月にかけて選抜方法の点検・見直しを行い、翌年度の入試制度の改善を定期的に行っている。2014年度には博士課程前期在学者を対象とした博士課程後期への内部進学入試制度を導入したほか、2015年度入試では受験生の応募を促すために、出願手続の簡素化を図るなど、定員充足率を上げるための取組を始めたところであった。</p> <p>【文学研究科】 本研究科では2015年度学生募集要項に教員推薦入試制度の概要を取り入れるなど、受験生への有用な情報提供を図っていたが、定員の充足には至っていなかった。</p> <p>【法学研究科】 研究科運営委員会・教授会において問題状況の共有を図っていたが、具体的な対応策の実施には至っていなかった。</p> <p>【社会イノベーション研究科】 研究科教授会に諮った上で入試説明会を年に3回程度行っていたが、定員を充足するに至っていなかった。</p>
評価後の改善状況		<p>2016年度に臨時部局長会議を開催し、大学院への進学者増を目的とした大学院奨学金制度の導入を検討し、大学院の奨学金検討臨時部会で給付型奨学金創設の答申案を取り纏め、学長に答申を行った（資料1-2-1～1-2-2）。本案は、部局長会議及び各研究科教授会での審議を踏まえ、最終的に大学評議会承認され、2017年度から開始された（資料1-2-3～1-2-4）。</p> <p>また、成城大学大学院研究科博士課程後期への再入学</p>

		<p>者の入学金及び授業料その他の校納金を免除又は減免する内規を制定し、2019年度から施行した(資料1-2-5)。</p> <p>これら全学的な取組のほか、各研究科教授会において独自の施策を検討している。これらの施策は、部局長会議へ付議され、最終的に大学評議会における承認を得て、大学全体で把握を行っている。</p> <p>【経済学研究科】</p> <p>本研究科では、全学の教務委員会にて検討し、その後研究科教授会における審議を経て、2016年度より、東京税理士会からの推薦者を科目等履修生として受け入れる取組を開始した(資料1-2-6)。また、本学経済学部4年生で、本研究科への進学を志望する優秀な者に大学院の授業科目を履修することを認めるとともに、大学院進学後に、研究科教授会にて審査の上、大学院博士課程前期の単位として認める「成城大学大学院経済学研究科への進学を希望する成城大学経済学部在学学生のための科目等履修生制度」に関して、2019年度から受講料を全額減免対象とする措置を開始するなど、志願者を増やし定員充足率を改善するための取組を実施している(資料1-2-7～1-2-8)。</p> <p>【文学研究科】</p> <p>本研究科では、毎年度、研究科教授会において検討・審議を実施しており、2016年度には一部の専攻で内部推薦入試を導入するなど、新たな改訂を加え、2017年度入試から実施している(資料1-2-9)。また、2017年度には一部の専攻でⅡ期入試に社会人入試を導入したほか、試験時間の短縮、試験科目数の削減など、受験者の負担が軽減されるよう入試の実施要領を改定し、門戸開放につながるよう努めている(資料1-2-10～1-2-11)。また、ホームページ等による広報の充実、2020年度Ⅱ期入試の実施日の前倒しなど、志願者増を図っている(資料1-2-12～1-2-13)。</p> <p>【法学研究科】</p>
--	--	--

		<p>研究科運営委員会にて検討し、その後 2018 年 2 月 11 日及び 2 月 15 日の研究科教授会における審議を経て、2019 年度入試において、博士課程前期（一般入試）の試験科目数を 3 科目から 2 科目に減らして志願者の増加を図り、さらに 2020 年度入試においては、研究科運営委員会にて検討し、その後 2018 年 6 月 20 日及び 7 月 11 日の研究科教授会における審議を経て、外国語科目を受験しなくてもよい形に制度を変更して受験者の負担が軽減されるような改定を行い、定員充足率を改善するための取組を行っている（資料 1-2-14～1-2-16）。</p> <p>【社会イノベーション研究科】</p> <p>研究科長及び専攻主任にて検討し、その後研究科教授会における審議を経て、従来実施している入試説明会以外にも、オープンキャンパスで研究科について説明する場を設けたほか、本学社会イノベーション学部の新入生及び 3 年生を対象としたキャリアガイダンスにおいて研究科進学によるキャリア形成について説明し、志願者の増加を図り、定員充足率の改善に向けて取り組んでいる（資料 1-2-17～1-2-21）。</p> <p>これらの取組を踏まえ、2019 年 5 月 1 日時点における收容定員に対する在籍学生数比率については、経済学研究科博士課程前期が 0.38、同博士課程後期が 0.03、文学研究科博士課程前期が 0.24、同博士課程後期が 0.20、法学研究科博士課程前期が 0.20、同博士課程後期が 0.13、社会イノベーション研究科博士課程前期が 0.30 となっており、未だ課題が改善される状況には至っていないが、大学全体及び各研究科において、引き続き改善に向けた努力を行っているところである（資料 1-2-22）。</p>
	<p>改善状況を示す具体的な根拠・データ等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料 1-2-1 「臨時部局長会議主要メモ（2016 年 5 月 12 日開催）」 ・資料 1-2-2 「大学院の奨学金検討臨時部会答申（2016 年 9 月 13 日）」 ・資料 1-2-3 「評議会議事録（2016 年 11 月 29 日開催）」 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・資料 1-2-4 「成城大学大学院澤柳奨学金規則」 ・資料 1-2-5 「成城大学大学院研究科博士課程後期への再入学者の入学金及び授業料その他の校納金に関する内規」 ・資料 1-2-6 「経済学研究科教授会議事録（2015年12月15日開催）」 ・資料 1-2-7 「成城大学大学院経済学研究科への進学を希望する成城大学経済学部在学学生のための科目等履修生制度（『経済学部 履修の手引』P.17）」 (https://cs.seijo.ac.jp/sy/rishu/2019/pdf/keizai/01.pdf) ・資料 1-2-8 「経済学研究科教授会議事録（2019年3月6日開催）」 ・資料 1-2-9 「文学研究科教授会議事録（2016年6月9日開催）」 ・資料 1-2-10 「文学研究科教授会議事録（2017年4月27日開催）」 ・資料 1-2-11 「文学研究科入試変更点（2017年度～2019年度）」 ・資料 1-2-12 「文学研究科入試情報ページ」 (http://admission.seijo.ac.jp/admission/graduate/bungaku) ・資料 1-2-13 『2020年度 文学研究科学生募集要項』 (http://admission.seijo.ac.jp/application/files/3315/6143/7528/2020.pdf) ・資料 1-2-14 「法学研究科教授会議事録（2018年2月11日・15日開催）」 ・資料 1-2-15 「法学研究科教授会議事録（2018年6月20日・7月11日開催）」 ・資料 1-2-16 『2020年度 法学研究科学生募集要項』 (http://admission.seijo.ac.jp/application/files/7915/6143/8149/2020.pdf) ・資料 1-2-17 「社会イノベーション研究科教授会議事録（2018年4月25日開催）」 ・資料 1-2-18 「社会イノベーション研究科教授会議事録（2019年3月13日開催）」 ・資料 1-2-19 「社会イノベーション研究科教授会議事録（2019年4月24日開催）」 ・資料 1-2-20 「オープンキャンパスで研究科ブースを設けた際の写真」 ・資料 1-2-21 「大学院（社会イノベーション研究科）への進学・修了というキャリア形成」（ガイダンス（2019年4月3日・4月8日）配布資料） ・資料 1-2-22 「大学基礎データ」表3及び表4
--	--

No.	種 別	内 容
3	基準項目	9. 管理運営・財務（1）管理運営
	指摘事項	事務職員の採用・昇格等の手続き、基準等を示した諸規則については人事制度の変更も含めて、早期に規程等を制定することが望まれる。
	評価当時の状況	事務職員の採用・昇格等は、いずれも法人事務局総務部人事課（以下、「人事課」という。）が統括して行い、採用・昇格等に係る諸規則については、

		<p>人事制度の変更も含めて整備に向けて検討中であつた。</p> <p>なお、採用は 2006 年より中途採用のみを行っており、各年度の退職者数及びその担当業務等を勘案し、単年度毎に採用者数、採用部署、採用基準等を人事課が策定し、学内稟議により理事長決裁としていた。採用月は原則 7 月とし、選考方法は、書類選考、筆記試験、複数回の面接試験を行っていた。</p> <p>昇格等については、原則 7 月 1 日とし、年齢、勤続年数、所属部署の人員構成のほか、所属長との協議により実施していた。また、2012 年に作成した、職員の能力開発を主眼とした職員新人事制度案の周知と、本格導入に向けた階層別研修を実施していた。</p>
	<p>評価後の改善状況</p>	<p>2012 年に作成した職員新人事制度案の周知及び必要な研修実施を踏まえ、2018 年度より当該制度の導入・運用を図る旨を 2017 年 9 月開催の学園理事会で決定した（資料 1-3-1）。その後、法人人事務局総務部人事課（以下、「人事課」という。）にて具体的な規則案を検討した結果、2018 年 9 月 26 日付で「学校法人成城学園就業規則」を改正（2018 年 10 月 1 日施行）した他、同日付で「学校法人成城学園事務職員・現業職員職能資格に関する規程」「学校法人成城学園事務職員・現業職員人事評価規程」「学校法人成城学園事務職員職位任用基準に関する規程」「学校法人成城学園職員人事評価委員会規程」「学校法人成城学園特定専門職に関する規程」など新たに人事関係の 5 規則を制定（2018 年 10 月 1 日施行）した（資料 1-3-2～1-3-6）。当該制度は、在籍する職員及び新たに採用される職員についても職能資格制度を付与するものであり、上位資格への昇格基準も明確にした。</p> <p>なお、制度の円滑な導入に向けて、2018 年度から 2020 年度までは試行期間とし、本格導入を 2021</p>

		<p>年度からとしている（資料 1-3-7）。また、人事課主催の事務職員研修（SD 研修）を就業時間内に複数回実施している（資料 1-3-8）。</p> <p>当該制度は、目標管理と人事考課の各評価制度による能力主義を理念としており、目標達成度評価及び人事考課による評価結果を踏まえた昇格基準を設定しているが、これらの評価制度を通じて、職場内での意思疎通、問題意識の共有化、職員組織の活性化を図るとともに、評価者のマネジメント能力・人材育成力が向上するなど、職員組織全体が好循環サイクルに向かうことを狙いとしている（資料 1-3-9）。</p> <p>採用については、書類選考、筆記試験、複数回の面接試験を行っている。募集に際して求める人物像を開示することで採用基準を明確にし、その基準に則って書類選考を行っている（資料 1-3-10）。書類選考通過者には学園説明会を行い、改めて採用責任者（人事課長）より学園の求める人物像の詳細を説明し、応募者の理解を深めるようにしている。その後、一般教養と応募者の志望動機などを問う筆記試験を行い、通過者に面接試験（通常 3 回）を行っている（資料 1-3-11）。面接者は職層で分け、一次は課長相当職、二次は部長相当職、最終は役員クラスとし、様々な角度から応募者面接することで学園の求める人物像に合致した人材を採用している（資料 1-3-12）。</p>
	<p>改善状況を示す具体的な根拠・データ等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料 1-3-1 「学校法人成城学園理事会議事録（2017 年 9 月 25 日開催）」 ・資料 1-3-2 「学校法人成城学園事務職員・現業職員職能資格に関する規程」 ・資料 1-3-3 「学校法人成城学園事務職員・現業職員人事評価規程」 ・資料 1-3-4 「学校法人成城学園事務職員職位任用基準に関する規程」 ・資料 1-3-5 「学校法人成城学園職員人事評価委員会規程」 ・資料 1-3-6 「学校法人成城学園特定専門職に関する規程」 ・資料 1-3-7 「新人事制度 「各制度」と「給与・賞与」との関係」 ・資料 1-3-8 「新人事制度導入に係る事務職員研修日程一覧」 ・資料 1-3-9 「学校法人成城学園 職員人事給与制度の手引き」 	

<ul style="list-style-type: none"> ・資料 1-3-10「専任事務職員 募集要項」 ・資料 1-3-11「専任事務職員 筆記試験問題」(取扱注意) ・資料 1-3-12「専任事務職員採用面接 個人別評価表」(取扱注意)

2. 改善勧告について

No.	種 別	内 容
1	基準項目	3. 教員・教員組織
	指摘事項	2015（平成 27）年度、文学研究科コミュニケーション学専攻博士課程前期・後期において、大学院設置基準上必要な専任教員数のうち研究指導補助教員数がそれぞれ1名不足しているため、是正されたい。
	評価当時の状況	本研究科では、大学院設置基準上の不足教員を補充するべく、「文学研究科人事委員会内規」に基づき、研究科教授会での審議を経て、検討を進めていたところであった。この際、コミュニケーション学専攻において、2015年3月末時点で担当教員1名より、体調不良による急遽の退職申し出があり、大学院設置基準上必要な専任教員数が不足してしまっていた状況であった。
	評価後の改善状況	<p>本学の「大学として求める教員像」と「教員組織の編制方針」に基づき、研究科教授会において審議を進め、2015年4月1日付けで新規に学部専任教員の採用を行った（資料 2-1-1～2-1-2）。</p> <p>本研究科の専任教員は、学部の専任教員の中から、「文学研究科人事委員会内規」に基づき、厳格に業績、資格審査を経て任用しているため、本専任教員の研究科教員への任用は、内規に基づいて2017年2月21日開催の人事委員会の承認を得た後、研究科教授会で審議し、決定された（資料 2-1-3～2-1-5）。よって、2017年4月1日付けで大学院設置基準上必要な専任教員数の不足は改善されたといえる。</p> <p>その後も専任教員数について、自己点検・評価を続けていたものの、突発的に2019年3月末付けで、</p>

	<p>再度、文学研究科コミュニケーション学専攻の専任教員が体調不良により1名退職する形となった。</p> <p>本状況については、直ちに文学研究科長から学長に報告がなされ、それを受けて学長から文学研究科長に対して早急に改善に取り組むよう確認がなされるとともに、当該教員の退職後、文学研究科教授会において当該専攻に要請があり、当該専攻主任より早期改善に向け専攻内で審議を進める旨返答があった（資料 2-1-6）。今後のスケジュールとしては当該専攻より2019年5月15日に採用人事案の提出を受け、研究科教授会において6月20日に発議、その後7月11日に審査報告、7月31日に投票を行い、新規教員の採用を行う（資料 2-1-7）。よって、2020年4月までには大学院設置基準上必要な専任教員数の不足を改善する予定である（資料 1-2-22）。</p>
<p>改善状況を示す具体的な根拠・データ等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資料 2-1-1 「大学として求める教員像および教員組織の編制方針」 (http://www.seijo.ac.jp/about/outline/management-policies/) ・ 資料 2-1-2 「専任教員採用内申書（2014年11月28日）」 ・ 資料 2-1-3 「文学研究科人事委員会内規」 ・ 資料 2-1-4 「文学研究科教授会議事録（2017年2月25日開催）」 ・ 資料 2-1-5 「文学研究科教授会議事録（2017年3月5日開催）」 ・ 資料 2-1-6 「文学研究科教授会議事録（2019年4月25日開催）」 ・ 資料 2-1-7 「文学研究科教授会議事録（2019年6月6日開催）」 ・ 資料 1-2-22 「大学基礎データ」表 2 	

以上