

2010年度

立命館大学 大学評価結果報告書

立命館大学 大学評価委員会



## 目 次

大学評価委員会委員名簿	3 頁
各委員担当章	4 頁

立命館大学に対する大学評価結果	5 頁～ 5 3 頁
-----------------	------------

### 総評

一 理念・目的・教育目標の達成への全学的な姿勢	5 頁
二 自己点検・評価の体制	1 4 頁
三 長所の伸張と問題点の改善に向けての取り組み	1 7 頁
1 理念・目的	1 7 頁
2 教育研究組織	2 0 頁
3 教員・教員組織	2 0 頁
4 教育内容・方法・成果	2 2 頁
5 学生の受け入れ	2 8 頁
6 学生支援	3 0 頁
7 教育研究等環境	3 1 頁
8 社会連携・社会貢献	3 2 頁
9 管理運営・財務	3 3 頁

### 大学に対する提言

一 長所として特記すべき事項	3 8 頁
二 努力課題	4 6 頁
三 改善勧告	5 2 頁
四 中長期的に必ず・計画化検討すべき課題	5 3 頁

### 添付資料

立命館大学 大学評価委員会規程	5 4 頁
-----------------	-------

2010年度

立命館大学 大学評価委員会委員名簿

委員長：大南 正瑛（立命館 名誉役員）

副委員長：小野 元之（日本学術振興会 理事長）

佐藤 友美子（サントリー文化財団 上席研究フェロー）

委員：飯吉 弘子（大阪市立大学 大学教育研究センター 准教授）

磯貝 健（国際教養大学 参事兼秘書室長）

大坪 檀（静岡産業大学 学長）

關 昭太郎（東洋大学 常務理事）

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）

中野 常男（神戸大学大学院経営学研究科 教授）

永野 博（政策研究大学院大学 教授）

日比谷 潤子（国際基督教大学 学務副学長）

山本 眞一（広島大学高等教育研究開発センター長・教授）

森 雅生（九州大学大学評価情報室 助教）

## 各委員担当章

評価基準		評価担当者		報告全体について指摘	報告全体について 総括文の作成
		全学	3人の評価委員で分担 (網掛け部分)		
基準1	理念・目的	全学 大坪 檀 全学部・研究科統括 日比谷 潤子		佐藤 友美子 (副委員長)  小野 元之 (副委員長)	大南 正瑛 (委員長)
基準2	教育研究組織	大坪 檀			
基準3	教員・教員組織	永野 博(理系)	中野 常男(文系)		
基準4	教育内容・方法・成果	全学部・研究科 統括			
基準5	学生の受け入れ	日比谷 潤子			
基準6	学生支援	日比谷 潤子			
基準7	教育研究等環境	永野 博(理系)	中野 常男(文系)		
基準8	社会連携・社会貢献	磯貝 健			
基準9	管理運営・財務	大坪 檀(管理運営) 関 昭太郎(財務)			
基準10	内部質保証	山本 眞一(内部質保証・管理運営(事務組織を含む))			
総括					

### 1、4、5章分担

基準1	理念・目的	学士課程		森 雅生	統括：日比谷 潤子
		博士前期(修士)課程		飯吉 弘子	
		博士後期課程 一貫制博士課程		中井 俊樹	
基準4	教育内容・ 方法・成果	教育目標	学士課程	森 雅生	
			博士前期(修士課程)課程	飯吉 弘子	
			博士後期課程 一貫制博士課程	中井 俊樹	
		教育内容	主	飯吉 弘子	
			副	森 雅生	
		教育方法	主	森 雅生	
副	中井 俊樹				
教育成果	主	中井 俊樹			
	副	飯吉 弘子			
基準5	学生の受け入れ			森 雅生	

## 立命館大学に対する大学評価結果

### 総 評

#### 一 理念・目的・教育目標の達成への全学的な姿勢

立命館大学学長から委嘱を受けた大学評価委員会委員の 13 名は、提出された「2010 年度 自己点検・評価報告書（原案）立命館大学」（以下「報告書」と呼ぶ）に対して、分担して各所見書を提出し、2010 年 11 月 17 日（追加日 同月 26 日）に実地調査を行い、同月 17 日（26 日追認）の大学評価委員会の審議を経て、下記のまとめを行った。

（１）本学の理念・目的・目標の達成へ向けた全学的な姿勢は、建学の精神「自由と清新」を体現して、誠実であり、未来志向的で活動的である。国際標準をめざす教学目標の水準は適切であり、目標の達成に向けた学術研究の取り組みは独創的であり、教育の国際化に向けた取り組みも評価される。総じてその達成状況は目標へ近づきつつあると言える。なお国際標準との係りでは、専門能力・資質の高い教員の一層の充実、大学院教育の早急な強化を含む、教育・研究全般の一層の高度化、公正で合理的な組織運営能力の一層の向上が求められる。

本学が学術研究と教育の質を国際標準をめざして高めようとしている志は高く、その「立命館らしさ」を、夢を実現する教学の核となる達成能力で顕そうとしている。それらは、次のような取組みに見られる。それらは、グローバル・イノベーション研究機構（R-GIRO）の設置、グローバル 30（国際化拠点事業）の採択を受けての G30 推進本部の設置、また本学の研究高度化中期目標（2006 年 - 2010 年）におけるグローバル COE の採択などの高い研究実績、さらに本学独自の研究活性度総合指標（TIRA）の開発・運用、教養教育の理念・目的の設定と全学的な組織化、全学的な「学びのコミュニティ」づくりの育成をめざす教育開発推進機構と学部との連携などに見られる。これらの取組みは、「立命館憲章」（以下「憲章」と呼ぶ）に掲げる次のような理念と使命に照らして適切である。それは、「人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由に基づき普遍的な価値の創造と人類的諸課題の解明に邁進する。その教育にあたっては、建学の精神と教学理念に基づき、＜未来を信じ、未来に生きる＞の精神をもって、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努める」ことである。

これらの取組みは、本学の長い伝統と蓄積されてきた資源ならびに全学的な教学改革に支えられてきたものであるが、国際標準をめざす大学院教学については、一層の取組みの強化が必要である。規模、教員数の割には、高度で特色ある研究科が多くないこと、年間の課程博士学位授与数や高度職業人の養成目標の達成状況とその水準、また文部科学省科学研究費補助金の教員一人当たりの採択率（TIRA 指標）、教員による研究論文数とその被

引用数において、有力競合校と比較しても見劣りがする。一部の先進事例はあるが、全学的な改革の取組みはほぼ十年來のものであり、今後の成果を期待したい。

それらをすすめる上で、外国人を含む有能な教員の一層の充足と、国内外の学生・社会人の受け入れ要件を適切化し、教員一人当たりの学生数（ST比）とキャンパス・アメニティを改善して、卒業・修了する学生の学力や研究力の一層の質保証を図ること、また教職員の専門力量の一層の向上とそれらを支える学内資源の有効な配分、さらに国内外の社会的ネットワークの強化による外部資源の連携や導入など、全学挙げての公正で合理的な組織運営の高度化と内部質保証に向けた取組みが必要である。併せて、各学部・各研究科の教育に対する高い自律性と倫理性が確保されなければならない。それは、以下に述べる本学の学部長理事制度の実質化や教員評価の取組みの姿勢に顕われる。

（２）大規模大学であり、複雑な意思決定システムを経由せざるを得ない困難があるにもかかわらず、現代の変化を確実に捉え、また特別転籍問題などを契機とした組織運営の見直しを敏速に行ってきたことは、本学が社会的に責任ある組織として、その任務を遂行しようとしている意思表示として評価したい。職員の職能力の開発は、立命館大学行政研究・研修センターの設置にも見られるように、全国の大学の中でも先進的であり、大学改革におけるSDなどの推進モデルとなることが期待される。また新財政政策（2006年）に対する達成度と水準は適切である。学納金以外の収入政策の一層の強化と、国際標準をめざす教育・研究の質を支え得る自立した財源の確保という高度な財政力量が求められる。

クリーンなイメージの立命館大学で生じた特別転籍問題などが、日本の教育界、とりわけ多くの私立大学に大きな衝撃を与えたことを憂慮する多くの指摘が委員から出され、本学の理念・目的（学則第1条）から、大学がそれをどのように検証し、その後コンプライアンスにどのように取り組んできかに注目した。報告書には言葉の真の意味で教学優先の原則を実践しようとする本学の決意が読み取れる記述を望む、とする所見は的を射ている。

2006年に新たに制定された立命館憲章は、いま多キャンパス化する学園にある学生・生徒ならびに卒業生を含む関係者が学園の理念と使命を共有することを目的としたものである。第二次世界大戦後より立命館学園は、教職員と学生の参加を重視した学園運営をめざし、その精神を共有してきていることは重要である。上述の特別転籍問題への反省を契機に、管理運営に対する教職員の認識に大きな変化が起こり、その改革・改善はいま途上にあると見て取れる。とりわけコンプライアンスを重視する観点から、管理運営と内部質保証に対する厳しい自己点検・評価を行い、教学優先の観点、民主的な意思決定や合意決定のあり方を学内外に明示しつつあること、また監事・コンプライアンス体制や役員等倫理規定の制定とその行動マニュアル化、さらに情報公開の仕組みの充実に取り組んでいることは、報告書に記述されている六つの点検評価の指標と併せて適切である。これらの取組みは、本学の将来の発展に活かすべき経験であると考えられる。

学部長理事制度に基づく常任理事会や理事会など、教学組織と法人組織の強力な連携・協力は、立命館という大きな組織を運営する上では大きな力を有しているが、一方で全学的審議機関の権限が明確になっていないところがあるなど、敏速な改革を進める上では、さらなるブラッシュアップが必要である。社会変化のスピードも速まっており、早い時点での改革が必要であろう。理事長と総長・学長それぞれの権限を明確にして、法人組織と教学組織の行動が相乗し合っって好循環を生むようなチェック（緊張関係）がつねに必要であり、また法人理事長任期に上限を設けることも検討されてよい。大学業務を支える事務組織については、教員数に対する職員数の比率（契約職員を除くと 53%）が、ほぼ全国水準を満たし、それぞれ必要とされる部署に適切に配置されている。大学の管理運営業務の複雑高度化のなかで、本学は立命館大学行政研究・研修センターを設置し、SD に積極的な姿勢がうかがわれ、他の研修制度の整備や適切な人事評価の仕組みも構築されている。今後は職員実態の改善にも配慮することが望まれる。また本学が戦後長らく培ってきた教職協働の今日の到着点の記述が望まれる。

研究者学術情報データ・ベース化とその一般公開に加えて、ベンチマーク TIRA の経年変化の分析等によって、各学部・各研究科における学術研究の組織的な内部質保証が期待できる。また予定されている教育業績（実績）データ・ベース化とその公開は、教育の内部質保証に寄与するものとして期待したい。

本学における新財政政策（2006 年）の目標の達成度と水準は適切である。その財政状況は、他大学に比べて総体的に良いと判断される。しかし本学では、日本の私立大学の基本的矛盾の一つである収入における学納金の依存率が相対的に高く、また募金実績についても、大規模大学、企業との数多くの連携の割には、競合校と比較して見劣りがするので改善が望まれる。さらに全体的な数値の内容から判断して、今後の計画のなかで拡大・拡張主義に走らないこと、規模・学生数ともども大きければ良い時代ではなくなった、強く学生の質が求められる時代だという、一委員の所見は的を射ている。本学への要望として、

不況下における大学経営、身の丈経営、 バランスシート経営に徹すること、 学生に対してイグジットポリシー（出口政策）を確立することの所見のあることを付言しておく。

（3）本学の国際標準をめざす学士課程教育目標は、総じて達成に向かいつつあり、水準もほぼ適切である。一方、その高い教育目標を達成するための組織・方法・内容・成果について残されている課題もあるので、その解決に向けた取組みの強化が求められる。とりわけ国際標準との係りでは、教員一人当たりの学生数（ST 比）の適切化と卒業政策の重視（出口質保証）が求められる。

なお学士課程の編成・実施方針については、次に述べる大学院を含めて、現在見直しや今後予定のものがああり、点検評価は見直し以前のものに基づいていることに留意した。また報告書において、各学部学生の入学時の学力調査指標、授業満足度、GPA や TOEFL/TOEIC、海外留学率、卒業率、留年率・途中退学率、就職率（分野別）など 4 年

間の経年変化を、全学欄に纏めるのが望ましい。一般公開も検討されてよい。大学院についても、年間の課程博士学位取得数と比率（年次在籍学生数に対する）を含めて同様である。

学部における教育組織と研究組織は、一応分離して編成され、その編成原理が明確に記述され、憲章に示されている理念・目的の達成に適した仕組みと取組みが行われているものとして評価できる。各学部・各研究科が立命館オンリー、立命館でしか学べないもの、立命館がリーダーになろうとしているものをいくつか具体的に掲げ、それを追求する、また世界の人々を魅了し、惹きつけるようなものを創出するという、本学がいわゆるベスト・ユニバーシティとなることが期待される。しかしながら次に述べるように解決すべき課題も多い。

教員組織整備計画は、報告書の冒頭において来るべき世界の変化を見通し、重点課題として世界の中における立命館大学のあり方を規定している。しかし計画期間内の目標設定を主としているため、その計画後、どのような方向に向かい、いつごろまでに何を達成し、世界の大学の中に伍していこうとしているかについての道筋が見えない。また ST 比の問題は、日本の私立大学が共通してもつ基本的な矛盾の一つであるが、いま G30 等の教育の国際化を推進しようとしている本学として、外国人、若手、女性の教員登用を含む、この時点でのかなり思い切った、本学の理念・目的に共鳴する有能な教員の増員計画が必要と思慮される。そのための大学規模（学生収容定員）とキャンパス条件ならびに財政健全化（自立）についての整合的な政策判断が必要と思慮される。

大学の将来は優秀な教員の存在に係っている。そのためには、採用時における透明性のある競争が確保されねばならない。現在の採用委員会は教授会メンバーから構成されているが、外部の有識者、できれば外国人も入れ、国内外からの優秀な人材が、疑念なく応募できるようにすべきではないかという、一委員からの所見は傾聴に値する。採用の目線の高さが求められる所以である。本学は全学的にみて、各学部・各研究科に多少の齟齬があるものの、人材育成目標を踏まえた教員像を明確にし、根拠規定に則った教員の厳正な任用・昇任の人事が行われている。また各学部・各研究科独自の教員の資質向上の施策が講じられている。その結果、例えば科学研究費補助金の採択は全国的にみて低くない水準にあり、R-GIRO やグローバル COE などの研究課題を担うことのできる教員組織をつくり上げていることは評価できる。プロジェクト型大学院の特徴を活かした教育・研究が可能な先端総合学術研究科の教員組織目標の達成状況とその水準は相対的に高く、評価できる。APSIA の国際標準を視野に入れた国際関係学部・同研究科の教員組織も同様に評価できる。

学士課程教育の教育課程の編成・実施方針、内容・方法、成果の全体の評価は以下の通りである。まず学士課程の学位授与方針が適切に設定され、適正な水準にある。とくに法学部や経済学部では、学生に学位授与の方針や履修の理解を促すために、モデルづくりや指標の導入がなされているのが特徴的である。また各学部の教育目標・人材育成目標の達

成に向けた必要授業科目が規定されており、順次性確保のための各科目の配当年次も履修要項に明示されている。専門教育および基礎教育の目的・理念とその関係を整理して全学的に確認している。さらに順次性や体系性の整備を一層進めるために、カリキュラム・マップや履修系統図の策定も一部で見られ、教育課程・カリキュラムの体系化などの点検・評価が進みつつあることがうかがえ、評価できる。全学レベルで、教養教育の開講方針の策定や新たな教養教育改革に着手し、また教養教育とは別に基礎教育として外国語・情報リテラシー・作文と調査・コミュニケーションと表現能力等に関する科目や基礎演習も配置するなど、円滑な大学教育への移行を促していることは評価できる。また学部横断型の教育課程や海外派遣プログラムも全学的に工夫され、一定の実績を挙げていることも評価できる。

教育目標の達成に向けた授業形態の適切な採用、履修科目登録上限の設定がなされている。学習指導についても、レメディアルクラスの開講（法学部）やオフィスアワーの設置（国際関係学部、政策科学部）などの取組みは評価できる。また、教育サポーター制度の全学的な導入や、SNS（映像学部）および「学びのカフェテリア」（政策科学部）は、学生同士が学び合い、学生の主体的参加を促す特徴的な取組みと言える。さらに、コミュニケーションペーパーによる受講生との対話促進による授業改善や、全学的に英語のミニマム学力養成を設定して取り組んでいることなど、教育効果を高めるための様々な取組みは評価できる。留学を志す学生への支援として立ち上げられたグローバル GP や、留学先での多様な支援などは特筆すべき点である。学生アンケート調査に基づく「学びの実態調査」による学士課程教育の改善については、先進的な取組みとして評価できるのでその成果を期待したい。しかし学生の主体的な参加については、双方向性の高い、刺激的な、考えさせる授業の工夫が必要であり、授業改善アンケートも、把握規模や内容に齟齬があり、システムとして十分に機能していないのではないかという指摘もあり、今後活かすための検討が必要である。

本学でも、学士課程学生が四年間に身につけた学習成果、いわゆる学士力を、卒業時に総合的に把握する動きが最近ようやく高まりつつあり、その成果を期待したい。報告書には、学士課程において卒業する学生の学士力の測定はいまのところ難しいと記述されるが、教育開発推進機構、学部の調査委員会や FD の創意的な役割に期待したい。たとえば卒業までの単位取得状況（コア教科を重点とする）、GPA、TOEFL/TOEIC、授業アンケートやインタラクティブ・シート等の FD における分析結果、海外留学成績、卒業時の各学部が行う総合学力テストや卒業論文の成績、キャリアパスの達成度（就職・進学・起業・海外進出）等の重み付総合測定の検討が考えられよう。

（４）本学の国際標準をめざす大学院教学の目標の水準はほぼ適切である。一方、目標の達成状況は道半ばであり、実績において一部の先進事例は見受けられるが、各研究科間にかなりの齟齬があり、全研究科にわたる取組みの一層の強化が望まれる。とりわけ国際標

準との係りでは、意欲ある優秀な国内外の学生・社会人の確保と教員集団の専門能力・人材養成実績の両者が、相乗し合っって好循環を生み出せるような大学院の教員組織と研究環境の整備が急務である。

まずその大学院教育の全体的な評価について述べる。大学院学則において、各研究科の人材育成目的が明示され研究科毎に公開されていることや、科目区分および科目構成の趣旨説明を履修要項で明示していること、また履修要項上でモデル・フローチャートの提示を全学的に取り組んでいることは、多くの研究科をもつ大規模大学における組織的な取り組みとして評価できる。またリサーチワークとコースワークをすべての研究科で行っていること、入学時の学生に研究計画書の提出を義務付け、定期的に専攻内で研究の進捗を報告する機会を持たせていることは特徴的である。またリサーチワークとコースワークの段階的な推進とバランスを重視し、学士課程との差異を明確にしていることも特徴的である。

しかしながら、人材育成目的・教育目標と教育課程の編成および学位授与方針等が混在した形になっており、現時点では、2研究科を除く研究科における学位論文基準が履修要項上で明示されているが、大学院で最も重要な学位授与方針が明確な形で示されているとは言い難い。現在その整理に着手中で、それらの適切性を検証するガイドラインの構築とともに全学的課題として、報告書において自覚されている。学生が学位取得のモチベーションを高めることのできる手続きを整備する必要がある。教育課程の編成・実施方針についても同様のことが指摘できる。さらに、単位認定と成績評価の適切性について適正な自己点検が行われておらず、FDの取り組みもよくみえない。

博士後期課程学生の定員充足率や年間の課程博士学位取得数（学生定員と教員数の割には全学的に、60件台と見劣りする）の現状にかんがみ、例えば理工学系大学院における「ST比の改善や教育・研究の充実、現行の奨学金の拡充、学費額減額」の提言（報告書の根拠資料）は妥当と考えられる。しかしその基盤として、高度職業人養成に取り組む教員の専門能力と倫理感の高まりが要請される。そのために、志ある研究科から教員評価を行うことは有効であると思慮される。例えば各教授会の創意による教育・研究・社会的貢献・管理運営を網羅した自己申告型（分野の重み付自己申告）のような、個々の教員の自主的で創意的な自己点検評価結果を、該当する国内外の専門分野の外部評価委員による評価を受けた後、学内外に公表することは、教員の健全性を保証し、優秀な学生の確保と社会のステークホルダーの信頼・評判を一層高めることに寄与しよう。それによって、大学院学生の進路開拓にも繋げることができるはずである。意欲ある優秀な学生・社会人の確保と教員の専門能力・人材養成実績が相乗し合っって、高度化に向けた好循環を生み出す必要がある。

報告書において、「進路・就職等の教育効果について、その評価指標の開発が未発達であり、全学において統一的に進められる教学総括において外形的に分析・検証・改善の取り組みが行われているにもかかわらず、人材養成目的に沿った検証の取り組みが不十分である」

と自覚されている。その有効な解決策は、全学的なシステム（ソフト）づくりではなく、各研究科における上述したような教員評価がまず必要であると思慮される。教員の核となる達成能力が問われる所以である。

（５）多様な学生の受け入れ、学生支援サービス、社会連携・社会貢献については、制度システムがよく整備され、その実績も挙げてきており、目標への達成とその水準について評価できる点が多い。国際標準との係りでは、奨学金、キャンパス・アメニティ、外国留学支援、国際学生の宿泊施設、国内外におけるボランティア活動支援、進路・就職支援、また国内外の 32 万人を超える卒業生との連携強化や、国内外の大学・企業・地域・政府との共同事業の一層の充実が求められる。卒業生の社会的活躍とその出身校への帰属意識の高さは、大学の質保証の一つの顕われでもある。

アジア太平洋地域の教育・研究拠点をめざす大学として、学生の受け入れについて正しい方向性を持って国際的地盤を広げることが期待される。このような中で、上述の特別転籍というは重い問題が露呈したことは残念なことであり、今後の改革・改善と社会的責任の履行が強く望まれる。また大学院学生定員の未充足の研究科があるので、個別研究科の改廃・再編や定員見直しを含めた検討が必要である。外国人を含む学内外からの意欲ある優秀な学生や社会人を確保するために、上述したように本学の大学院教育の改革は急務である。個別の研究科の内容とその定員の設計に当たっては、世界の学術動向と社会のニーズに見合った弾力的な取組みが必要であり、不易のものでないという認識が必要であろう。

学士課程については、入学で求められる知識・水準など受け入れ方針は明瞭に提示されているが、研究科については、求める学生像の提示は 2011 年度からであり、対応が遅い。また学部の入学試験については、多様な試験方法が採用され、目標の 8 万人に達しなかったなど、見直しが必要である。2011 年度から自己推薦方式は廃止されるが、受験生や保護者にとってわかりやすいものであることが必要である。複雑にして、何回も受けられるということだけでは、志願者増は見込めない。志願者数の目標も大事であるが、多様な入試により、執務の煩雑さなどの問題もあり、検討が必要であるとする意見があった。

学生支援の方針は、2006 年に策定された本学の「中期計画」で明確に設定されている。学部学生・大学院生との協議の機会が設けられていること、学生に大学としての正式文書を配布していることも評価できる。学士課程の修学支援では、基礎演習（研究入門）、演習（ゼミ）担当者を中心に状況把握、面談・指導が行われている。進路・就職支援は、その施策と 83.4% という高い進路決定率などの実績において評価できる。また障がいのある学生に対する修学支援は適切に行われており評価できる。さらに報告書に記述がないが、留年者の背景にあると想像される精神を病む学生に対する支援の実態把握の記述が望まれる。

本学は 1994 年の BKC 開設を機に、当時として先進的で独自の産官学地域連携やリサーチパークづくりに取り組み、その後も大きく進展していることは評価できる。それらは、

大型の政府資金の導入による基盤研究・先端技術開発研究の受託や、300件を超える地域密着型のものを含む受託研究・共同研究の受託、また長年実績のある公開講座や、学生を含む様々な地域振興への協同の取組みなどにみられる。大学はそのもてる力を発揮して、社会貢献することが期待されているが、出前講座的なものでは、カルチャーセンターと差別化できない。在野の研究者や市民と協同することで、より深い知識や共有化を図ることができる。また学生の参画については、学生にとっても、受け入れる組織にとっても、意味のあるものにしようとする動きのあることは評価に値する。また国内外における産官学地域連携における教職協働の総合的な点検・評価が、FD・SDの評価と関連して望まれる。

(6)最後に、本学における今日的なFDの取組みに対する評価を印象的に述べておきたい。本学におけるその真摯で独自の活動は、1998年の大学教育開発・支援センターの設置や、2003年の全学協議会の確認に見られる教育力強化に向けた取組みにはじまるように見受けられる。報告書によれば、その本格的な取組みの実績はここ数年来のものという印象であり、その後、大学側からの所見への回答書によって、その外形的な実績の全体像がようやく読めたところである。今後の内実的な成果を期待したい。

一般に教職員にとって手間暇のかかるFD・SDの取組みは、立派な制度システムができればそれで高まるというものではない。教職員一人ひとりの核となる夢の実現に向けた達成能力と教育に対する倫理性が必要であり、それを組織的に共有することが大切であると考えられる。全構成員の「立命館らしさ」の源泉はそこにあるのであろう。

2009年度の大学基準協会の評価基準の改定にもみられるように、いま大学評価の重点の一つは、FDやSDという職能集団としての使命・役割の達成能力の実効性や、教職員の資質と倫理性が問われている。本学が2010年度を、学内のFDの先進事例を互いに学習し、共通認識を醸成するための準備期間として位置付けようとしていることは理解できる。報告書に記述されているように、本学独自の教育改革総合指標に、入学者の基礎学力から卒業時の総合的な学力を含む、学士課程教育全体を総合的にとらえるアウトカム指標とプロセス指標を導入することによって、各学部が教育・研究の「PDCAサイクルをまわすことのできる改善組織」に成長できるとあるが、その要はFDであるという認識が肝要である。シラバスに基づいた授業の展開と整合性の検証も、FDの一環として行われるべきであると考えられるが、授業計画(シラバス)の立案と、教育の実施、教育効果の検証が脈絡なく行われているように見受けられる。各教育現場におけるPDCAサイクルの確立が強く求められる。また報告書では、各学部・各研究科のFD活動の先進事例の共有化の欠如が指摘され、教育開発推進機構によって全学プログラムとして立ち上げられた実践的FDプログラムで着実な成果が上がっていると判断されると記述されているが、根拠資料の平成21年度GP実績報告書を見る限り、各学部・各研究科のFDへの実効性は判断しにくい。その後、大学側から提出された質問事項への回答文書によって、ようやく本学のFDの取組みの全体

像が読めたところである。本学の各学部・各研究科における FD の取組みには、かなり齟齬が見て取れるので今後の取組みに期待したい。

(以上)

2010 年 11 月 26 日 大学評価委員会委員長 大南正瑛

## 二 自己点検・評価の体制

### (1) 内部質保証

本学においては、保有する情報の公開および開示に関し「本法人の運営や教育研究等の諸事業の社会的説明責任を果たし、公正かつ透明性の高い運営を実現し、構成員による自主的な運営と教育研究の質向上に資することを目的」(学校法人立命館情報公開規程 2010年)として、ホームページや文書によって幅広く行っており、公開の対象は法令に基づくものだけに限らず、本学の判断によって種々の情報が公開されている。また、請求による開示手続き規定も整備しており、父母に対する財務情報の公開とあいまって、必要な情報が公開されるよう適切な制度と運用を行っていることが認められる。

内部質保証に関しては、教育の質的保証を図ることを目的とした内部質保証の方針と手続きを定め(2008年度導入の「教育改革総合指標・行動計画」)、これに応じた全学および部局の関係組織の整備を図るなど、自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステムの確立につとめている。すでにその成果は、2008年度点検・評価報告書(未定稿)において改善方策とした事項を中心とする是正や改善の実行や、2011年度認証評価を申請する本報告書における取りまとめに現れている。成員のコンプライアンス(法令・モラルの遵守)意識の徹底については、2008年設置のコンプライアンス委員会報告に盛られた「総点検作業資料 - 大学教育に関する事項 - 」においても確認できる。

なお、本法人は「会計士サポートプログラムや特別転籍などの問題で、2008年4月に文部科学省から指導を受ける結果となった」とあり、コンプライアンスの徹底が外部との関係でさらに進展させざるを得なくなったことが窺えるが、これを契機に一層のコンプライアンス徹底が進んだという成果もあり、この事実を重く受け止めるとともに、将来の発展に活かすべき経験であると考えられる。(山本委員)

08年度から導入された本学独自の6つの特徴点をもつ教育改革総合指標・行動計画を運用し、今後それを学部等における人材育成目的の達成状況の検証へつなげることによって、本学の教育の内部質保証を裏付けようとしていることや、新たなPDCAをスタートさせるために自己評価委員会と大学評価委員会の再編を行い、自己評価、外部評価、認証評価への対応を全学的に整備していることは妥当である。また入学生の特別転籍(08・4)などの不詳問題を契機に、教職員・役員のコンプライアンス意識改革に取り組み、理事会の下に臨時コンプライアンス委員会(08・7)、法務コンプライアンス室(08・8)、理事長に対し是正勧告の権限を有する常設コンプライアンス委員会(09・4)を設置するなど、理事会の敏速な事態対応と継続的な取組みは適切であり、その効果を期待したい。とくに学内外への説明責任の履行にとどまらず、本学の管理運営システムの一環として位置付けた「学校法人立命館情報規定」の制定(10・3)や、「学校法人立命館役員等倫理規定」の制定(10・5)とそれに基づく役員等の行動マニュアル化、本学の教務等のコンプライアンスの全教職員に対するアンケート調査の実施を含む総点検作業による諸規定の改正に早急に

取り組んでいることは妥当である。(大南委員長)

2008年の特別転籍問題での教訓は学内の常識が社会の常識ではない点、また、時代の変化の中でこれまで常識と行って行われてきた慣行が、コンプライアンスという点からみて問題になるということであり、内部の議論だけでは無理がある。内部質保証のためには外部の視点の導入、それを踏まえた議論が必要であろう。

情報の可視化に力を入れている点は評価できるが、形を整えることではなく、高めていくための仕組みとして活用されたい。(佐藤副委員長)

## (2) 点検・評価報告書に対するコメント

### 報告書全体について

報告書は、単に分厚いだけでなく、点検・評価の結果必要とされる報告事項を明瞭に記述しており、分かりやすいものになっている。今後、この報告書は単に認証評価対策として使われるだけでなく、本学の経営や管理運営のひとつの重要文書として活用されることが望ましい。またその際には、報告書本文と関係資料をリンクさせて参照・検索の利便を図るなど、電子化によるメリットを最大限活かすことが望ましい。(山本委員)

### 1 理念・目的

### 2) 修士課程

複数コースを持つ研究科の多くがコース毎の人材育成目標等を「報告書」の中で明示している中で、1研究科の中に複数のコース(研究コースと高度専門コースのあると思われる社会学研究科)や複数の専攻がある(理工学研究科)などでは「報告書」や「履修要項」にあまり書いていない(HP上では、明記されている場合もある)が、とくに明記する必要は無い。(飯吉委員)

### 4 - (1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

修士課程と博士課程の表記が混ざっているので、博士課程のみの評価が難しい構成になっている。(中井委員)

### 4 - (4) 教育成果(学士課程)

学部共通の欄には、共通教育の成果が中心に書かれている。各学部の進学率、卒業率、留学の状況、就職状況などの基本的なデータは、学部共通の欄にまとめてほしい。(中井委員)

## 3 教員・教員組織

『自己点検・評価報告書』は、全体として大学、学部、研究科という区分で記述されており、個々の学部及び研究科の取組状況は記載されているものの、それぞれの取組によっ

てどのような成果あるいは効果があったのかについての分析の記述が少ないとの印象を受けた。改善あるいは質的向上に向けてさまざまな取組を積極的に行われている貴学の現況は十分な評価に値するが、それらの取組によって得られた成果あるいは効果を把握できる情報が『自己点検・評価報告書』により詳細に分析・記述されるのであれば、より高い評価に結実するものと思われる。(中野委員)

## 7 教育研究等環境

『自己点検・評価報告書』では、研究環境については研究支援制度とその運用状況を中心に詳細に記述されているが、教育環境については、校地・校舎、施設・設備等が整備されていることは読み取れるが、該当の施設・設備等が学生によりどの程度利用されているのか、その利用実績を示すデータが『自己点検・評価報告書』に十分に示されていないため、それらが有効に機能しているかの判断ができなかった。(中野委員)

### 三 長所の伸張と問題点の改善に向けての取り組み

#### 1 理念・目的

##### (1) 大学全体

2006年7月に作成された立命館憲章により立命館大学の理念・目的が明確になり、社会、教職員、学生に対し大学の理念・目的を的確に伝達しうるようになった。またこれにより、学部、大学院、研究所等の活動の理念・目的が体系的に融合されうることになり、全学を挙げて大学の理念・目的の達成に努力しうる体制が出来上がり、その努力のプロセス、体系が各所に見られる。各学部、大学院では人材教育、育成目的を具体的に明示し、更に学生が卒業時に身につけるべき能力要件を具体的に明示していること、またその中で平和と民主主義、倫理観、社会貢献の重要性を強調するなどして立命館憲章の精神を盛り込んでいる点は特に評価したい(例示 理工学部、情報理工学部等)。理念・目的の達成に、R2020のテーマで2020年に向けて本学園のビジョン作り、達成に努力されていること、2011年からの新たな中期計画の達成に取り組まれていることを注目、またその成果に期待する。理念・目的の制定により、卒業生、学生、教職員の諸活動から“立命館らしさ”が世界の大学の中で際立って感じ取られるよう新立命館大学の創造、確立を期待します。(大坪委員)

2008年度初頭に立命館大学は、新たに設置された生命科学部からの特別転籍を実施した。この事実が新聞等で報道され、日本の高等教育界、とりわけ多くの私立大学に大きな衝撃を与えたことは記憶に新しい。大学評価委員としての任務を始めるにあたり、私がまず行ったのは、この特別転籍について大学がどのように検証したかを確認する作業であった。大学サイト内検索の結果、「特別転籍に関する検証委員会」による2008年6月9日付の報告書を入手した。学外から委員長を迎えて短期間に経過を精査し、6つの観点からこの問題を批判的に検討したうえで、今後への教訓をまとめたことは、評価できる。

しかしながら、検証委員会による報告書発表から約2年半後に完成した「2010年度点検・評価報告書」を読む限り、「学校法人立命館、立命館大学が、この度の特別転籍に関する社会的な批判を真摯に受け止め、教育機関としての責務を一層深く自覚し、社会的責任という点を強くもって、何よりも学生の成長の為に今後とも、教育・研究の改善に向けて、より一層の努力を重ねていくことを強く期待するとともに、本報告書において指摘した諸課題の改善に努めるよう」という検証委員会報告書(15頁)の提言に、大学がどの程度応えてきたのか、疑問を感じざるを得ない。

「点検・評価報告書」が、特別転籍に関して明示的に言及しているのは、5章、9章、10章の7箇所である。

大学が特別転籍を、「学生の受け入れ」「管理運営」「内部質保証」の枠の中で捉えていることが読み取れるが、現時点でのこの問題に関する<点検・評価>は、何よりも「理念・目的」の観点からなされるべきではないか。

検証委員会報告書は過去の特別転籍処置において、教学条件の改善より大学設置認可基

準と私学助成交付基準が優先されてきたことを率直に認めている。大学が健全な経営を目指すことは当然だが、その生命線は教学である。「点検・評価報告書」には、言葉の真の意味で教学優位の原則を実践しようとする立命館大学の決意が読み取れる記述を望みたい。  
(日比谷委員)

2006年に制定された「立命館憲章」に則り、大学全体で目指すべきところ、またそれぞれの学部を目指すところ、アドミッション・ポリシーの明確化に積極的に取り組んでいる。しかし、学部自治を基本として行われていることもあり、学部によって記述方法や進捗状況にばらつきが見られる。学部の特性を活かしつつ、統一すべきところは統一し、スピード感ある改革が望まれる。個別の問題としてだけでなく、全体のガバナンスの問題としてし、捉えることも必要であろう。表記の仕方には、わかりやすさ、比較のしやすさ等の工夫が必要であろう。また、時代の要請に的確に対応するためには、PDCAを回すための検証の仕組みが不可欠であるが、その認識が必ずしもされていない点が気になる。

大学構成員への周知については、4年に一度の全学協議会において議論され、代表者会議によって、毎年進捗管理がなされているとのことだが、全学協議会の開催頻度を増やし、参画意識を高め、すべての構成員に共通認識として認識してもらうための工夫が望まれる。  
(佐藤副委員長)

## (2) 各学部・研究科

### 1) 学士課程

各学部の理念・目的は大学全体の理念・目的を踏まえて適切に設定されている。各学部の学生が卒業時に身につけておくべき能力が具体的に提示されている事は特長的な点である。また、大学構成員への周知は、履修要項などの出版物、ホームページおよびガイダンスを通じて複数のチャンネルを使って行われている。

しかし、理念・目的の検証について、多くの学部で未だその体制が確立されていないとの報告が見受けられた。自己点検・評価からのフィードバックも踏まえつつ、各学部における理念・目的の検証の実施が期待される。また、ホームページでの公開については学部ごとにデータ様式が異なっており、また、一般の閲覧者にとって立命館大学トップページからこれらの情報へのアクセスが困難である事など、情報公開の統一性の整備を期待したい。

学士課程教育に関する中教審の答申では、「グローバル知識社会における21世紀型市民の育成」の重要性が強調されている。これを踏まえて「立命館憲章」を見てみると、当大学が「アジア太平洋地域における学園の果たす役割」を認識しているのは特長的である。

しかしながら、「特別転籍」問題は、立命館大学における入学試験の透明性や公平性に関わる問題であることに加え、立命館大学における教育の理念・目的とは別の次元で行われ

たであろうことが考えられるなど、大学の理念・目的を踏まえた法人経営のあり方を点検する必要があると思われる。(森委員)

## 2) 修士課程

大学院学則上にすべての研究科の実績や学問分野の特性に沿った教育の理念や目的が、大学院学則上(pp.2-3)に一括して明確に定められている。また、「報告書」や「根拠資料」の各研究科の記載を確認すると、研究科の修士課程に複数のコース(研究者養成と高度専門職業人養成の別など)があるところでは、コース別の目標等の明確化も進んでおり、その明示も行われている点も評価できる。

また、それらの教育理念・目標の公表も、教職員及び在学生と受験生および社会一般それぞれに対して複数の方法において適切に行われている。具体的な公開方法としては、各研究科の履修要項および各研究科 HP の学外公開および学内のみのページ(大学院在学生向けページ)の両方、入試要項や大学院案内等があり、とくに、各研究科 HP の学外公開ページにおいては、「研究科紹介」の中の「人材育成目標」等の分かりやすい項目において公開されるなど、公開が明確に行われている点が評価できる。

さらに、それらの理念・目標の検証も、全学的な教学対策会議を中心として、アドミッションポリシーの明示作業と共に2009年11月から全学的に進められている点も評価できる。(飯吉委員)

## 3) 博士課程

各研究科の博士課程の理念・目的は、立命館大学大学院学則に記された自立的な研究者養成という理念・目的にそって、具体的な形で明確に設定されている。そしてどの研究科においても統一された形式で理念・目的が記されていることは高く評価できる。また大学構成員に対する周知方法と社会への公表方法も適切であると言える。ホームページを通じて英語によって理念・目的を発信するという試みも重要であり、さらなる英語による発信の充実を期待したい。さらに、自己評価作業を通じて改善すべき事項を明確にしておき、社会学研究科の課程別の人材育成目的の制定の事例に見られるように実際に改善が進んでいることは高く評価できる。

現在では博士課程修了者のキャリアハスの多様化が広く期待されている。2005年の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育」においては、博士課程教育の方向性が示されている。このような外部環境の変化にどのように大学が対応していくのかは重要な課題であり、博士課程教育の理念・目的の適切性については定期的に検討することが必要だと言える。立命館大学の大学院学則で定められている自立した研究者養成という目的も検討の余地はあると言える。(中井委員)

## 2 教育研究組織

教育組織と研究組織が一応分離して編成され、その編成原理が明確に記述され、憲章に示されている理念、目的の達成に適した取り組みが行われているものと評価される。憲章と編成原理により立命館大学が常に進化、発展する大学として評価される基盤が固められるものと思える。2007年以降に開設された新学部は憲章の理念、目的に立脚しており、今後の成果が期待される。これらの新学部の教育活動が立命館憲章を一層光輝くものにする役割を担っているものと考えられる。文学部や産業社会学部、理工学部、情報理工学部などでは学生募集の停止などが行われ、学部改革の取り組みが見られる。これらの改革は時代の要請、大学の理念、目的に照らして実施されているものと判断する。規模の大きな大学に見られる縦割り組織の弊害を阻止し、立命館憲章の本旨を踏まえ、全学的で横断的な教育推進機構を幾つも設置し、全学的な教育研究、研究活動の推進を図られていることは評価したい。(大坪委員)

立命館グローバル・イノベーション研究機構(R-GIRO、08・4～)やグローバル30(国際化拠点事業)の採択を受けてのG30推進本部の設置を通して、国際標準の研究・教育の実現をめざす総合大学として活動していることは評価される。すなわち世界の今日的な重点研究課題に全学的に取り組むとともに、本学大学院教学の国際標準に向けた高度化を図るため、教員組織整備計画に基づいて教員の充足とST比の学部間格差に取り組んでいること、また言語教育、教養教育、教職教育に関する全学横断的な教育機関として、「言語教育推進機構」「共通教育推進機構」「教職教育推進機構」を設置して、学部・研究科と協働して政策立案と支援活動に取り組んでいること、さらに組織的なFDを進めるための全学組織「教育開発推進機構」を設置して、社会的・国際的に信認される学位授与要件(質保証の水準)の策定と周知ならびに教育環境の整備を図りつつあることは評価できる。(大南委員長)

専門性を追求する学部と横断的な役割を果たす機構が効果的に配置されている。学部横断的な教育プログラムを有するインスティテュートの役割が学生のニーズに合わなくなっている問題に対して、変更すべきものは速やかに対処できる仕組みが必要である。(佐藤副委員長)

## 3 教員・教員組織

[達成度による評価]に列挙されている事項については概ね達成されている、また、[水準に関する評価]に列挙されている事項についても概ねその水準を充足していると、各々判断される。

教員の任免・昇格及び教員組織の編成等については、全学的な基準及び方針等が定めら

れており、計画的な教員の採用及び配置が図られるとともに、年齢構成についても全学的に見てバランスがとれている。また、学部が編成・実施する教育課程を全学的枠組みで支援する教育関連機構（共通教育推進機構や言語教育推進機構等、教育開発推進機構など）が整備され、「教員組織整備計画」で掲げられた教育力強化と進路就職実績の向上等に向けた教育組織の体制強化が図られている。

他方、専任教員一人あたりの在籍学生数（ST比）については、全学的に見て若干の改善傾向が認められるものの、一部の学部においては2008年度と比較して2010年度のST比が増加している。また、学科別のST比が学部内で大きく乖離しているケースも散見されることから（『大学基礎データ』（表2））、ST比の学部間アンバランスのみならず、同一学部内での学科間アンバランスの解消が望まれる。

教員の資質向上等への取組みとして実施されている一連のファカルティ・ディベロプメント（FD）活動については、教育開発推進機構の新設による体制強化に加えて、教養教育については教養教育センターが主体となってFD活動が推進されている。他方、学部及び研究科においては個々の取組みの状況に差異が認められ、今後は学部・研究科との緊密な連携により、全学として一定の水準の確保が望まれる。（中野委員）

教員組織整備計画は、冒頭において来るべき世界の変化を見通し、重点課題として世界の中における立命館大学のあり方を規定している。しかしながら本文においては計画期間内の目標設定を主としているため、この計画期間の後、どのような方向に向かい、いつごろまでに何を達成し世界の大学の中に伍していこうとしているのかについての道筋が見えていない。例えば、ST比の設定においても大学設置基準をクリアーしていることは当然としても、これで満足というわけではない。21世紀において立命館大学が世界の中でより尊敬される大学となるための一つの前提として、多様性を追求するという姿勢が不可欠である。そのため、女性教員、外国人教員、更には若手人材の登用を含むファカルティの中期的な構成方針を示し、立命館憲章を若干具体化した目標をどのようなロードマップで実現していくのかという大学経営に当たっての指針をより明らかな形で示すことが求められる。なお、達成度による評価として例示されている評価の視点は、概ね達成されている。（永野委員）

大学の教育・研究の質は専任教員の専門能力と資質に依拠すると言って過言ではない。大学経営は大学の質を担保するうえで必要条件であるが、教員・教員組織の健全性が担保されて初めてそれは十分条件となろう。本学は全学的に見て、各学部・研究科に多少の齟齬があるものの、人材育成目標を踏まえた教員像を明確にし、根拠規定に則った教員の厳正な任用・昇任の人事が行われている。また各学部・研究科独自の教員の資質向上の施策が講じられている。その結果、たとえば科学研究費補助金の採択において、全国的に見て低くない水準にあり、R-GIRO（立命館グローバル・イノベーション研究機構）などにお

ける世界の今日的な重点的研究課題を担うことのできる教員組織を作り上げている。いっぽう ST 比の学部間不均衡の是正が進められているが、いまあらためて「立命館憲章」を制定し、G30（国際化拠点事業）を促進する大学として、それに相応しい ST 比の適正化に向けた抜本的な改革に乗り出す時期にきていると思われる。いま大学評価の重点の一つは、FD という職能集団がもつ使命・役割の達成能力の実効性と素質・倫理性が問われている。国際標準をめざす本学独自の FD は、いま本格的なスタート時点にあるという感が否定できない。（大南委員長）

設置基準を超える専任教員が配置されており、学部で専任教員一人当たりの在籍学生数にアンバランスがあり、是正されつつあるものの課題として残っている。また文学部、文学研究科のように卒業論文指導が必須のところでは、教員の負担が大きくなっている。学生に対する指導に影響がでることも考えられるので改善がなされるべきである。教員に対して能力向上を要求するだけでなく、教員の待遇や研究・教育環境の改善を進めることによって、信頼関係を構築することが必要であろう。

また、一部の学部では専任教員の担当比率が 80 パーセントを下回っているのは、学生にとっては大きな問題であり、早急に改善すべき事象である。学部だけでなく、一部の研究科においても非専従に依存する割合が高くなっている。長期的にみて、専従を増やす努力が必要であろう。

学生向けのアンケートを実施している学部、研究科があるが、どのような観点から評価がなされているか、効果的に使われているかがの記述が不足している。（佐藤副委員長）

#### 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

###### 1) 学士課程

各学部の学位授与方針は適切に設定され、適正な水準にある。特に法学部や経済学部では、学生に学位授与の方針や履修の理解を促すために、モデル作りや指標の導入がなされているのが特長的である。

しかし、教育課程の編成・実施方針およびその情報公開については、全学部共通の取り組みとして見直しが行われ始めたところである。中教審答申において、学士課程教育には大学院教育に繋がる専門性を担保した基礎的・総合的教育が求められていることを踏まえ、全学的な方針管理体制や方針の可視化も含め、教育課程における編成・実施方針の確立が必要である。（森委員）

###### 2) 修士課程

大学院学則において各研究科の人材育成目的は明示されており研究科ごとに公開されて

いるが、人材育成目的・教育目標と教育課程の編成および学位授与方針等が混在した形となっており、「報告書」作成時点では学位授与方針として明確な形で示されていなかった。しかし、この点については、それらの適切性を検証する「ガイドライン」の構築とともに全学的課題として、「報告書」において自覚されており、現在はその整理およびHP上での公開が進められている点が評価出来る。学位授与方針の一部に位置付けられる学位論文基準についても、2研究科をのぞいた研究科において履修要項上で明示されている。

また、「教育課程の編成・実施方針」についても、「報告書」作成時点では明文化されておらず、科目区分と科目構成の趣旨についてのみ履修要項上で示されていなかったが、現時点では改善されHP上で公開されている。

研究指導を柱に据えた教育課程に関してはフローチャート化が進められつつあり、履修要項でも明示する取り組みが始められるなどの全学的対応が始まっており、学生にも周知が進みつつある様子である。

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の公表についても、履修要項や各研究科の紹介のHP上で「人材育成・ポリシー」等の項目において広く公開が図られている。(飯吉委員)

### 3) 博士課程

大学院の各課程および各研究科の人材育成目的を踏まえて、研究科ごとにより具体化した教育目標を策定のうえ、ホームページや広報物等で明示していることは高く評価できる。またほぼすべての研究科において、科目区分および科目構成の趣旨に関し履修要項上で明示していることも評価できる。またモデル・フローチャートを作成し、履修要項に明示しているのは評価できる試みである。また、年度末における「教学総括」や教授会と学生自治会との間で実施される五者懇談会を実施しており、教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っている。

博士課程における研究指導については充実しつつあるが、一方でコースワークの充実も重要な課題と言える。多様な場で活躍できる研究者の育成という観点からは、コースワークを通じて、研究プロジェクトの企画運営能力、英語によるコミュニケーション能力、専門分野をわかりやすく教える能力などの涵養に努めていくことが重要である。コースワークを通じてどのような能力を育成していくのかという視点では取り組みが弱いと自己評価しているので、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針において、そのような幅広い能力の習得を位置づけられることを今後期待したい。(中井委員)

## (2) 教育課程・教育内容

### 1) 学士課程

各学部の教育目標・人材育成目標の達成に向けた必要授業科目が規定されており、順次性確保のために各科目の配当年次の履修要項上の明示や、専門教育と教養教育および基礎

教育の目的・理念とその関係の整理が行われ、全学的にも確認されている。順次性や体系性整備推進のためのカリキュラムマップや履修系統図の策定も一部で見られ、教育課程体系化の点検・改革とその学生への周知が進みつつあることが窺え、評価出来る。今後は、それらの改革の進捗と学生への実際の効果の検証を行いつつ進めていく必要がある。

教育内容については、科目毎の到達目標整備に加え、各科目群の基本的な考え方・目標を全学的に確認しており、各学部の教育目的達成に沿った内容確保と同時に、全学的な一定水準保証も図ろうとしている。

また、全学レベルで、教養教育の開講方針の策定や新たな教養教育改革に着手しており、全学的に教養教育の課程編成の点検及び編成の改革が進みつつある点も評価できる。

教養教育とは別に学部毎に基礎教育（アカデミック・リテラシー）科目および基礎演習も配置され、学生の円滑な大学教育への移行に向けた対応を図ろうとしていることが窺える。ただし、それらは各学部独自の形で展開されており、水準や内容の全学的あるいは学部内での確認/調整はあまり積極的には行われていないように見受けられる。各学問分野の独自性は尊重しつつ全学的・学部内の一定水準・内容確保のための検証の必要性はないか。

学部横断型教育課程や海外派遣プログラムも全学的に工夫され、一定の実績がある。（飯吉委員）

## 2) 修士課程・博士課程

各研究科の人材育成目的に沿って、多様な科目が提供されていることに加えて、学生の適切な履修計画の設定や段階的学習の推進を促すために大学院における研究指導計画(論文執筆に向けたリサーチワークの流れ)をフローチャートとしてまとめ、各研究科の履修要項上に明示するなどことを全学的に原則として定め、その徹底に向けて全学で取り組んでいる点が評価できる。これにより、各研究科の教育課程の体系化・整備が進むことが期待できると思われる。今後、これらの取組の学生への一層の周知と、その実際の効果の検証を行いつつ進めていくことが望まれよう。

これに加え、コースワークとリサーチワークの段階的な推進とバランスを重視し、学士課程以前の課程との差異の明確化と目的に合わせた授業の開講に向けた整理が進められつつあり、また、専門分野の教育課程の質や水準の保証のために、研究指導および授業科目担当の指導教員の質の保証も図られている点も評価に値する。

一方、高度専門人育成をめざす課程を中心に多くの社会人学生の受け入れを行っており、一部の研究科では昼夜開講制や土日開講制等の配慮が成されているが、受け入れを行っているすべての研究科で必要な配慮等が十分なされているかについては一層の検証が必要であると思われる。（飯吉委員）

## (3) 教育方法等

### 1) 学士課程

教育目標の達成に向けた授業形態の適切な採用、履修科目登録上限の設定がなされている。学習指導についても、リメディアルクラスの開講（法学部）やオフィスアワーの設置（国際関係学部、政策科学部）などの取り組みは高く評価できる。また、教育サポーター制度の全学的導入や、SNS（映像学部）および「学びのカフェテリア」（政策科学部）は、学生の主体的参加を促す特長的取り組みと言える。

学生の主体性を促す教育サポーター制度の全学的な取り組みや、コミュニケーションペーパーによる学生との対話促進と授業改善など、教育効果を高めるための様々な取り組みは評価できる。また、留学を志す学生への支援として立ち上げられたGGPや、留学先での多様な支援などは特筆すべき点である。しかし、直接対話ではない学生との対話について実質的な「双方向性」を考えたとき、学生と教員のコミュニケーション・タイムラグも考慮すべきであり、より主体的に考えさせる教育の工夫が必要であろう。

シラバスについては、毎年度編集公開方針を定め、全学部共通にシラバス作成の取り組みがなされている。法学部のようにFDなどを通してシラバスと授業との整合性の確認を行う取り組みがなされてはいるが、その他の学部における整合性の確認は十分でないように見受けられた。シラバスの達成目標に対する学生の自己評価で、「よくできた」「だいたいできた」が小集団でも半数、講義では4割と低い事はこれからの課題であろう。改善が期待される場所である。

成績評価と単位認定については、全学統一の明確かつ厳格な規定と指針および成績認定基準が設けられている。また、単位認定と成績評価の適切性について、通常大学における成績評価は4段階であるが、本学では5段階としている。これは、通常のA判定の中から更に成績優秀と判断される学生に対してA+という成績が与えられるものである。これは、成績優秀な学生を励ますためになされる評価であり、特長的であると言える。しかしGPAの算出方法について、4段階評価との整合性については慎重に説明する必要がある。

学生アンケート調査に基づく「学びの実態調査」による教学改善については、先進的な取り組みとして評価できる。しかし、アンケート結果からの実態把握や、それに基づく授業改善の取り組みについては学部によって温度差があり、教育の現場に近いところでのアンケート結果の活用が必要である。（森委員）

## 2) 修士課程・博士課程

大学院教育では、入学後の履修ガイダンスを始め、日常の論文指導と演習等の形式による授業との2つの方法により学習指導が行われている。また、学生による研究計画書の提出が義務づけてあり、定期的に研究の進捗を専攻内で報告する機会が設けられている。これらのことから、教育方法と指導は適切に行われていると評価できる。

一方、シラバスの作成については全学での点検体制を整備しているものの、一部の後期課程では作成・明示がなされていない科目がある。シラバスの点検体制は始まったばかりであり、足並みを揃えるところで調整が必要だとの報告を受けたが、早急に改善すべき事

案である。

単位認定と成績評価の適切性について、通常大学における成績評価は4段階であるが、本学では5段階としている。これは、通常のA判定の中から更に成績優秀と判断される学生に対してA+という成績が与えられるものである。これは、成績優秀な学生を励ますためになされる評価であり、特長的であると言える。しかしGPAの算出方法について、4段階評価との整合性については慎重に説明する必要がある。

教育成果の検証から改善への取り組みについては、在學生と修了生を対象とした共学改善アンケートを全学的に実施し、これに基づいてそれぞれの研究科で教育活動の振り返りと改善への努力が窺える。(森委員)

#### (4) 教育成果

##### 1) 学士課程

学士課程の学位授与は、各学部の「学部則」ならびに「立命館大学学位規程」に則って、適切に運用されていると言える。「国際水準の大学作りを目指す外国語教育改革の基本方針」ならびに「外国語教育改革実施要綱案」で英語のミニマム学力養成目標を設定し取り組んでいることは高く評価できる。学部共同学位プログラムにおいて、2009年までに306名の学生が派遣され、両大学の学位を取得した学生は288名という数字も確かな成果を表している。また、各学部において「学びの実態調査」が進められていることは高く評価できる。学習成果測定という観点から、卒業時点における学生の獲得すべき能力要件を見直しているという取り組みにも期待したい。

一方、ディプロマ・ポリシーの位置付けとその評価は課題があると言える。多くの学部では、ディプロマ・ポリシーで示された能力の獲得と学部の教育課程に規定する所定単位の修得をもって、学士課程学位を授与するとしている。ディプロマ・ポリシーで示された能力の獲得と所定単位の修得との関係が不明確である。また自己評価において課題としているように、ディプロマ・ポリシーで示された能力の評価の方法はまだ不十分であり改善を期待したい。(中井委員)

本学でも卒業時の学習成果いわゆる学士力を総合的に把握する動きが、最近ようやく高まりつつあるのでその成果を期待したい。4年間の学力向上調査を相対的(メタ評価ではなく)ならびに時系列的に行うことによって、学生の学びがい、教職員の教えがい、送り出した高校側の本学への期待はじめ広く社会のステークホルダーの信頼につなげる必要がある。その手法の開発は研究機関でもある教育開発推進機構の任務であろう。本学の「学びの実態調査」(10年度～)に期待したい。いま少子化とグローバル化の時代、また国立大学法人化のなかで、大学入試と大学の実力の実態は激変しつつある(たとえば国内の相対評価である、ここ十年間の『週刊東洋経済』の大学実力調査からもその一端がうかがえる)。学士課程において卒業する学生の学習成果(学士力)の測定はいまのところ難しいの

で未着手と記述されているが、それは教育開発推進機構や各学部の調査委員会ならびにFDの役割と考える。たとえば卒業までの取得単位数、GPA、TOEFL成績、授業アンケートやインタラクティブ・シートのFDにおける分析結果、卒業時の学部・学科が行う総合学力テストや卒業論文成績、キャリアパスの達成度（就職・進学・起業・海外）等の重み付総合測定などが考えられよう。検討を望みたい。（大南委員長）

## 2) 修士課程・博士課程

修士・博士それぞれの課程の学位授与状況の推移を見る限り、大学院教育の充実が進められていることがわかる。また、文部科学省国際化拠点事業に採択されており、大学院における留学生に対する教育も充実しつつあること高く評価できる。また、修士課程および博士課程ともに、各研究科の中で学位授与基準が明確にされ透明性も確保されており、学位授与の手続きも適切であり、学位授与は適切に行われていると言える。

一方、『点検・評価報告書』では、学位取得者数、修了後の進路状況が主な教育成果として挙げられている。研究科ごとの理念・目的が明確にされているので、それらに対応する教育成果はどのように評価するのかは今後検討が必要である。また、修士課程を高度専門職業人養成と研究者養成をコースで分けている法学、社会学、文学の研究科において、2つのコースの学位授与基準に違いがない。実地調査においては、人材育成像が異なるため2つのコースの学位授与基準は分けるべきであるという意見も立命館大学側から出されたので、今後検討してほしい。（中井委員）

博士後期課程学生の定員充足率や年間博士学位取得数の現状にかんがみ、たとえば理工系大学院における「ST比の改善や教育・研究の充実、現行の奨学金の拡充、学費額減額」の総括は妥当と考えられるが、その基盤として、高度職業人養成に取り組む教員の研究能力と使命感の高まりが要請される。そのために、志ある研究科から教員評価を行うことは有効であると考えられる。たとえば各教授会の創意による教育・研究・社会貢献（とくに研究開発分野における）・管理運営の各分野を網羅した自己申告型（分野の重み付自己申告）のような、個々の教員の自主的な自己評価を該当専門分野の外部評価を組み合わせ、各教員の評価結果を学内外に電子媒体で公開することは、指導教員の健全性を保証し、優秀な学生の確保や社会のステークホルダーの信頼・評判を一層高めることに寄与しよう。それによって大学院学生の進路開発にもつなげることができるはずである（大学院学生は研究指導能力と社会貢献度の高い教員の下で興味ある研究テーマを選び取り、また社会はグローバル化の時代にあってしっかり研究指導された実力ある学生を求めている、また他大学院への流出問題は学費のせいだけではないだろう）。大学院学生の「進路就職等の教育効果について、その評価指標の開発が未発達であり、全学において統一的に進められる教学総括において外形的に分析・検証・改善の取組みが行われているにもかかわらず、人材育成目的に沿った検証の取組みが不十分であること」を解決する第一歩は、全学的なシステムづく

りよりも、各研究科における自主的で創意ある教員評価が有効であると考えerが見解を伺いたい。教員の核となる達成能力が問われる所以である。(大南委員長)

#### (5)「教育内容・方法・成果」全般について

大学は受験生を集めることには熱心だが、入学した学生に対しての説明責任は学部に残されており、大学全体としての方針管理や仕組みの構築は必ずしも出来ているとはいえない。

大学院科目と学部科目との合併開講は大学院生の意欲を削ぐものであり、学生の不信感に繋がる。それぞれの目的に合わせた講座を開講することが学生からの信頼を得る基本である。

小集団による教育に熱心に取り組んでいるが、その紹介や効果測定に関する記述が少ない。また、学生の主体的参加を促す「教育サポーター」大学院学生による「ティーチングアシスタント」は学生の主体性を引き出す上でも意味がある。一般の学生向けにはコミュニケーション・ペーパーがあるが、双方向ではあるが、タイムラグもあり、必ずしも双方向のものにはなっていない点が気になる点である。双方向性の高い、刺激的な、考えさせる授業の工夫と、効果測定を適切に行うことによって改善と高度化が必要であろう。

教育の成果を出すためには、学生の意識だけでなく、実態の把握が欠かせない。「学生の学びの実態調査」は、入試形態による学力差が問題になっている中で重要であり、今後の改善に役立つ分析である。それに基づく科目の新設などに活用されているが、今後も具体的な動きに繋げることが期待したい。また教育方法の改善のために「教学改善アンケート」が実施されているが、把握規模や内容に研究科によって差があり、システムとしては充分機能していないのではないかと感じる。「授業アンケート」についても多くの部門で実施されているが、今後活かすための内容の検討や横断的な議論が必要であろう。

シラバスの整備に熱心に取り組んでいるが、シラバスの達成目標に対する学生の自己評価で「よくできた」「だいたいできた」が小集団でも半数、講義では4割と低いのは問題である。この点に対して、どう対処するかが示され、改善を期待したい。

卒業時点で獲得すべき事項=教育目標の明示について、全学部で統一的に公開することになっているが、学生にとっては、自分の目標を管理する上でも重要であるが、2010年後期セメスターからと対応が遅いと感じる。

学部によって教育内容や成果に違いがあるのは当然であるし、十分に議論も必要であるが、資料ではスピードが感じられないのが残念である。(佐藤副委員長)

## 5 学生の受け入れ

「特別転籍」は、教育の理念・目的や学生の受け入れ方針と矛盾し、学生の期待と信頼、ひいては社会の信用を裏切る事件であった。さらに、法人と大学間での手続きの妥当性も

欠いたものであり、立命館大学のガバナンスが大きく問われている。しかし、自己点検・評価報告書に報告されているように、再発防止策の速やかな実施とコンプライアンスが全学的に重視されつつあることをふまえ、今後の改善とその効果を期待したいところである。

学生の募集および入学者選抜については適切に取り組みされており、定期的な検証と改善が行われている。定期的な検証は、全学的な委員会および学部・研究科の教授会等で行われており、また点検から計画へ改善の道筋も整えられている。しかし、入学希望の学生にとって、本学のような入試の多様化は混乱の要因となりかねない。大学がどんな学生を受け入れたいか、方針を明確にした上で、多様な入試方法のあり方を見直す必要がある。

学生の受け入れ方針を設定する体制について確立されてはいる。しかし、それぞれの学部・研究科の受け入れ方針を詳しく検討するといくつかの疑問がある。例えば、理工学部では修得しておくべき知識や科目を具体的に示しているが、他の学部ではそれがなされていない。また、年齢や使用言語などの基本的条件の提示が見られない。学生の受け入れ方針は、入学生の理想像をだけでなく、本学が入学生に求める資質など最低限の条件を記述するべきである。例えば、映像学部において、志願者が視覚的障害を持つ場合は、相談の上個別対応するとしているが、本来は明確な方針を示した上でそのような対応をとることが望ましい。「学生受け入れ方針」を示すことの目的を再確認していただき、具体性や明確性を重視した受け入れ方針を確立することが強く望まれる。

一部の研究科において入学充足率が低いところがあり、定員の見直しが行われた。これは、本学の教育の理念・目的、人材育成目的などの教育に関する方針の未完の整合性と、社会や学生からの要望との齟齬が原因の一つだと考えられる。定員管理と同時に、定員を充足できなかった理由も検証する必要がある。(森委員)

入学試験については、多様な試験方法を採用してきたが、現在見直しが行われている。受験生や保護者にとってわかりやすいものである必要があり、複雑にして、何回も受けられるというだけでは、志願者増は見込めない。志願者数の目標も大事だが、学生の質を担保するためには、大学がどんな人を入学させたいかがわかる入試制度が必要。また間口を広げ、多様な入試をすることによって、執行事務、教員の負担が増えるなどの問題もあり、効果効率を考えた検討が必要である。

薬学部において 2010 年、定員に対する在籍学生数の過剰が 1.42 になり、収容定員超過が 1.11 となり、大学として大きな問題である。2008 年の「特別転籍」による重大な問題が発生したのは記憶に新しいが、入学者を裏切らないためには、精緻な予測だけではなく、フレキシブルに対応できるようことも大事であり、引き続き検討が必要である。

一方、大学院の定員の充足率は低く、修士課程 50 パーセント、博士課程 33 パーセントを満たしていない。定員削減しても追いつかない状況にある。定員の見直しと共に、魅力を増す施策が必要ではないか。研究科のポリシーの記述の中には、取り組む姿勢を示した情緒的なものも見受けられる。社会人が求めているのは専門的な高い知識や広い視野、人

脈形成であり、取り組む姿勢はその過程で身につくものではないか。現在の大学院における「求める学生像」や教育のポリシーが、高い授業料を払って社会人が入学を希望する魅力のあるものかどうかを検証することも必要であろう。(佐藤副委員長)

## 6 学生支援

学生支援の方針は、2006年11月に策定された『中期計画』で明確に設定されている。学部生・大学院生との協議の機会が設けられていること、学生に大学としての正式文書を配布していることも評価できる。「学びのコミュニティ」形成を重視する観点から、学生相互の集団的な学びあいにも意欲的に取り組んでいる。

学部の修学支援では、基礎演習(研究入門)、演習(ゼミ)担当者を中心に状況把握、面談・指導が行われている。比較的少人数の決まった学生と、授業を通じて定期的に接触する教員が中心となってサポートする体制は、問題の早期発見や必要部署との連携の効率化といった観点から、有効である。

発達障害等特別支援ニーズを持つ学生に対する支援では、複数の部署が有機的に連携しかなりのサポートを行っており、評価できる。このようなニーズを持ちながら、顕在化していない学生をどのように支援するかが今後の課題といえよう。

2020年にむけた中期計画策定のなかで、「包括的進路・就職支援政策」を掲げて勧められている新たな体制構築の試みも意欲的である。(日比谷委員)

学生の就学支援については、大学生の学力低下が問題になる中で、入試方式による補講などきめ細かく実施する必要がある。保護者との連絡を密にし、落ちこぼれることなく一人でも多くを卒業まで支援する仕組みが全学的に必要である。また、一人ひとりの学習支援を、ポートフォリオやチャートを活用し、自ら行う仕組みの構築している学部もあるが、全学的なサポート体制の構築が重要である。

また、学生の学ぶ環境を良くするためには、自主的な学びをサポートするための図書館の専門書の充実や小集団での学習をスムーズに行うためのフリースペースの確保など、更なる努力が必要であろう。

コミュニケーション不全に陥らないための交流の仕組みの構築が必要であり、計画されている外国人と日本人が共に生活する学生寮に期待したい。

進路指導は特に社会的課題となっているが、83.6パーセントという高い進路決定率は評価できる。就職しても途中で離職するなど課題も多いので、長期的な展望を持った「キャリア形成支援」が重要である。目の前のプレースメントサービスとは違う観点からの支援をキャリアセンター内でしっかりと位置づけ、実施する必要がある。(佐藤副委員長)

## 7 教育研究等環境

[達成度による評価]に列挙されている事項については概ね達成されている、また、[水準に関する評価]に列挙されている事項についても概ねその水準を充足していると、各々判断される。

衣笠、BKC、朱雀の3キャンパスにおいて、教育及び研究活動を展開するうえで必要な校地・校舎の敷地を確保するだけでなく、施設・設備についても計画的に整備されている。

ただし、教育環境等に関しては、近年の学部・研究科の新設に対し、特に学生アメニティを含む施設・設備面での対応が十分に追いついていない側面が見受けられる。

他方、研究環境、特に教員の研究活動への支援については、個人研究費（個人研究資料費と研究旅費）の一律配分に加え、若手研究者のスタート・アップ支援、研究活動の国際化に向けた予算措置など、さまざまな研究支援の施策が講じられている。さらには、これらの取組みにより、例えば、科学研究費補助金の採択件数・金額が増加傾向にあるだけでなく、21世紀COEプログラムに4拠点、グローバルCOEプログラムに拠点が採択されるなど、研究活動が活性化されていることは評価に値する。（中野委員）

教育研究環境の整備には時間と資金を要するため、年度ごとの事業計画で定めるだけでなく、中期的な目標と優先順位を設定しておくことが求められるので、達成目標たるべき適切な中期計画の策定が求められる。教育研究環境の整備においては学術情報サービスの提供が本質的に重要であるが、利用者のニーズ、満足度などを常にサーチし改善していく為の努力はされている。研究への支援については、様々な措置がなされている。R-GIRO研究プログラムは若手支援のためにもよいと思われる。ポストドクフェロープログラムも好ましいものであるが、立命館大学におけるポストドクの人数もかなり増えてきているので、ポストドクは単なる任期付雇用者ということではなく、キャリアメイキング上どう位置づけるかを明確にしたうえで本人の将来に役立つ形で支援すべきである。研究活動支援の結果、大型外部資金の獲得もなされており、当該教員の研究時間を確保するための制度も出来ているが、折角作られた研究専念教員制度が十分に活用されていないので、改善すべきである。研究活動状況の把握の指標として科研費獲得順位のみではない多角的な判断材料を活用するとよいのではないかと。更に、研究という観点からは、何らかの指標を選び出し、世界と比較することを試みるべきではないか。なお、達成度による評価として例示されている評価の視点は、概ね達成されている。（永野委員）

「2教育・研究組織」で記述したように、本学の研究・教育の理念・目的の実現をめざす環境が整備されつつあることは評価できる。たとえばキャンパス禁煙化が確実に進み、学生の立場に立つキャンパス・アメニティーが整備されつつあること、科学研究費補助金や政府省庁系資金の獲得に実績を挙げてきているとともに、これら公的研究費の自主点検・検証作業の結果、不備発生率が着実に圧縮されてきていること、またグローバルCOE

プログラムの実績（07年度に2拠点、08年度に1拠点）を挙げているとともに、専任教員数の計画的な充足を図り、学外研究制度、研究専任教員制度を施行していること、さらに研究倫理遵守措置の施行していることは評価できる。これらのなかで、「2教育・研究組織」で指摘したように、ST比の改革に係るキャンパス・アメニティの改善については、思い切った計画的・政策的判断が必要であり、関連する図書館学習スペースの拡充、理工系の教育・研究における施設条件の老朽化・狭隘化の改善と管理体制などに遅れが見られる。（大南委員長）

デジタル情報の流通・発信では、プラスの面の記述はあるが、情報をコピーして貼り付けて、課題を提出することや、現場に行かず、インターネットからの情報を鵜呑みにするなど、マイナス面もあるので、その点での教育も必要である。

科目精選による授業持ち時間削減が具体的に進められているとのことだが、研究専任教員制度以外にはどんなことが推進されているのか。授業だけでなく、委員会や事務的に報告書の作成などに時間がどのくらい取られているか、また教員によって偏りがいないかなどの検証が必要である。（佐藤副委員長）

## 8 社会連携・社会貢献

社会連携・社会貢献に関する方針は、立命館憲章、中期計画等に明示され、大学の教育研究資源と地域社会・国際社会のニーズをマッチングさせる視点に立って、多岐にわたる公開講座、学生ボランティアによる地域活性化活動、企業や地方公共団体からの受託研究及び共同研究、アジア諸国を対象にした国際協力事業等が積極的、継続的に実施されている。その活動は、衣笠、BKCの両キャンパスのみならず、東京、大阪においても大学の施設を活用して展開され、多くの地域住民及び学生、企業、国や地方公共団体、海外の人々に対し、特色ある様々な教育サービスと研究の成果を還元しており、達成度は十分に高いと言える。

一方、こうした活動を持続的かつ適切に拡大していくには、各部署が自発的に行動するだけでなく、全学的な企画、調整、活動評価を行うリーダー又は部署が必要になる。もし、その実現に時間がかかるのであれば、まずは関連する部署間で活動の情報交換を行う「場」を設けることから始められたい。また、活動に参加する個々の教員や研究員の貢献意欲の向上をはかり、負担の不公平感をなくすため、社会貢献活動を含めた教員（研究員）の業績評価の仕組みを検討する段階にあると思われる。（磯貝委員）

社会貢献の意識は高い、多くの事業が実施されている。大学はその持てる力を発揮して社会貢献することが期待されるが、出前講座的なものでは、カルチャーセンターと差別化できない。在野の研究者や市民と協同することで、より深い知識や知恵の共有化を図るこ

とができる。学生を巻き込み、彼らにとって成長の糧となる場の提供、手法の開発が必要であろう。

インターンシップにも熱心に取り組んでおり、学生にとっても、受け入れる組織にとっても、意味のあるものにしようとする動きは評価に値する。今後はこの成果を検証し、水平展開され、多くの学生が参加し、成果が生まれることを期待したい。(佐藤副委員長)

## 9 管理運営・財務

### (1) 管理運営

立命館憲章の制定にも関わらず、2008年度に生命科学部において管理運営体制の整備が問われる事態が発生、それをチャンスとして捉え管理運営体制の見直し、強化が図られ、意思決定のプロセス、大学組織と法人組織の権限と責任の明白化を図るなどの積極的な取り組みが行われたことを評価したい。教育研究を優先し、学生の視点で課題に取り組む事務組織作りの取り組み、本学のように大規模で歴史のある大学に見られる教員と職員との“境界領域”の問題について、新たな課題として取り組もうとする姿勢は評価したい。管理運営体制の担い手は教職員であることが強く認識され、教職員のモチベーション、研修計画に各種の制度が設けられている。これらの制度が着実に効果を生むことが期待される。大学運営の専門職員、大学アドミニストレーターの育成に関わる積極的な体制作りとその取り組みは高く評価したい。また三様監査の整備を図るなど監査制度の機能も強化されていることが認められる。通報システムの整備や法務コンプライアンス室の設置など積極的な取り組みは評価したい。“学園運営の改革に関する検討委員会”を設置し、立命館のガバナンスの基本を6つの指標で示した。この基本の制定は高く評価したい。今後の管理運営上の自己点検に大きな役割を果たすものと期待する。(大坪委員)

本学の理念・目的は、「建学の精神と教学理念にもとづき、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努め、教育・研究機関として世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献することを目的とする」(学則第1条)とあるように明確に規定され、また立命館憲章(2006年制定)、学校法人立命館寄付行為(1951年制定)等の諸規定と有機的な連関をもっている。またこれらの情報はホームページその他の手段をもって学内外の関係者に周知されている。この理念・目的を実現するための意思決定にあたって、教学事項については、学長・副学長・学部長等の管理者およびこれを支える教授会等の審議組織があり、管理事項については、理事長、総長等の管理者およびこれを支える理事会等の組織があって、それぞれの関係は近年の見直し作業の中でより明確化するように努力がなされてきている。とくに、2006年策定の中期計画とその実施、2008年に生じた特別転籍問題に端を発する教学事項の意思決定システムの見直し、さらにそれを受けての新中期計画策定のプロセス等は高く評価されるべき事項であ

る。

なお、「全学的審議機関の権限が明確になっていない部分が残されており、多くの事項が大学教学に関する最高意思決定機関である大学協議会と常任理事会の両方の審議に付されるなど、権限と責任が不明確で、迅速な決定が困難となっている事例もある」との記載がある。大学が教学と管理が密接不離の有機体である以上、これにはやむを得ない事情もあり、総合的な見地からケース・バイ・ケースで弾力的に対処することが重要である。ただし、できるところから一層明確化を図ることが望ましく、とくに、理事長、学長、学部長など組織の長のリーダーシップを確立することが必要である。

大学業務を支える事務組織については、教員数に対する職員数の比率（契約職員を除くと53パーセント）は、ほぼ全国水準を満たし、それぞれ必要とされる部署に適切に配置されている。近年、大学管理運営業務の複雑高度化の中で「職員の業務領域が拡大するだけでなく、教員と職員との「境界領域」とも言える高度な専門性を有する業務が増えて」いることは自己点検評価報告書の指摘の通りであり、今後も計画性をもって職員の配置および能力開発に努める必要があるところである。この点においては、本学は2005年に立命館大学行政研究・研修センターを設置し、SD（職員能力開発）に積極的な姿勢がうかがわれ、他の研修制度の整備、適切な人事評価の仕組みが構築されている。今後、さらにこれらの仕組みを整備する中で、いわゆる教職協働の観点に立って、教員・職員を問わず能力開発に務めるとともに、自己点検評価報告書で述べられているように、勤務実態の改善にも配慮することが望まれる。（山本委員）

2006年7月に新たに制定された「立命館憲章」は、いま多キャンパス化した学園にある関係者が学園の理念と使命を共有することを目的としたものであり、いまに至るまで立命館は、教職員と学生の参加を重視した学園管理運営をめざし、その精神を共有してきていることは重要であると判断される。立命館の管理運営に対する認識は、2008年度当初に生じた入学者の特別転籍問題への反省を契機に大きく変化し、その改革・改善はいま途上にあると思われる。とりわけコンプライアンスを重視する視点から、管理運営と内部質保証の集中的な自己点検と厳しい相互評価を行い、教学優先の観点、民主主義的意思決定や合意決定のあり方を学内外に明示しつつあること、また監事体制や情報公開のしくみの充実に取り組んでいることは、「報告書」に記述されている6つの相互評価の指標とあわせて妥当である。早期に学内の合意を得て、11年度から始まる新中期計画（常任理議会、10・10）を決議し、実行されることを期待する。（大南委員長）

立命館大学には学部長理事制度に基づく常任理事会と理事会が置かれているが、理事会が法人としての最終意志決定機関であり、理事長を中心とした強力なリーダーシップが発揮できていると言えるだろうか。教学面での各学部の教授会の意見はもちろん尊重すべきであるが、場合によっては全学的な立場から経営面でのトップである理事長や教学面での

トップである学長が強いリーダーシップを発揮して全学を導いていくことも必要であろう。国立大学法人は外部委員が半数以上を占める経営協議会と教学面での学内代表者による教育研究評議会置かれており、それぞれ経営面、教学面から徹底的に議論を深めた上で、最終的には学長を中心にした役員会で全学的な意志を決定していくシステムがとられている。立命館大学のように大きな組織を運営していくに当たり、このようなシステムも今後参考にしていくべきではないだろうか。(小野副委員長)

## (2) 財務

戦後約 65 年、日本の大学は何を考え今日に至ったか、長年続いて来た日本の社会、政治、経済、金融構造、わけでも重要な教育については金属疲労を起こし、うまく機能しなかった。加えて、精神的豊かさの追求についてはおろそかであった。何故か、我々の日常生活に強く求められる生き方を考える哲学する心が欠落していた事である。

今、大学を取り巻く環境変化を考えると、18 歳人口が減少して行く社会となった。学校経営が難しくなり、大変と同時に社会が衰退し革新的でなくなる。この現象が続くと、国内外(世界)の大学との競争でも後れをとることとなる。大学教育が社会から目を向けられず、irrelevant なものになっている様に思われてならない。

これから起こるであろう大きな変化の入口に立たされていると思う。大学校産業界では、只今我々が考えている常識では理解できない厳しさを求められる経営が待っている。我が国の高等教育界がやがて直面する課題は、世界各国から要請される教育の自由化である。高い障壁をはずせと言うことである。よって立命館大学は、やがて到来するこの様な危機に対し、蓄積して来た知的富を最大化させ、学生一人ひとりに対し質の高い付加価値をつける努力により、生き残れる大学作りを推進している様に感じられた。

立命館大学が思う真の大学の使命は日本の社会を発展させることであり、歴史にとり残されることのない様、変革していく意欲を随所に見・聞くことができた。今後共、学生数・規模等、大きければ良い時代は終わり、これからの大学の在り方として、拡大・拡張主義に走らないことである。米国の神学者ライン・ホールド・ニーバーの考え方を実践している様にも感じられた。

### 1) 財務全般について

学納金の帰属収入比は 77%弱と比較的に高い。一定の規模を保つことは大事であるが、市場環境の急激な変化に対する対応力を持つ為には、収入源の多様化を計り、今後市場環境が急速に下向トレンドとなるので考えるべきである。

補助金比率を見ると学生に対する関心の度合をうかがうことが出来るが、同志社、関西大学と比較してより高めで良いのでは。

事業収入は 3 期連続して上昇傾向にあり、他大学に比して大変良い数値を計上している。

収・支状況については、2～3年間の状態を平均してみても、しっかりとした数値を計上している。安定感があると感じる。

#### 募金について

大規模大学して多くの卒業生を輩出している。企業とも数多く連携しているにもかかわらず、競合校と比較してみてもやや見劣りする。今後共財政基盤を安定的に維持して行く為にも、常時募金を心掛けることが必要と思われる。人口動態、文部行政を考えても強化の要ありと思う。

#### アジア太平洋大学について

人件費比率は20年に比べて低く、教育研究経費は若干下ったと言っても高く、凸出している。寄附金がやや低い。19年比25%の減となっている。補助金は20年に極端に低い。現状の補助金は20年に比べ努力の成果が出ている。学生数5,000人強で2～3年間の状況は増加傾向にあるにもかかわらず教職員が極端に減少したのは、この姿でマネジメント出来れば上々である。組織はしっかりしているのだろうか？

### 2) 支出構造について

支出について、固定負債的存在である人件費比率と人件費依存率をみると、平均よりも低く押えられており、支出構造の柔軟性を感じる。今後は教育の質的強化を考えると、教員の増加と人件費との関連で財政の安定化について考える必要がある。

管理経費比率をみると平均よりやや低いのでは。消費支出比率はもう少し押え目に圧縮。寄附金比率は低い、もっとUPしては。補助金比率、基本金組入比率をもう少しUPしてはいかがだろうか。

自己資金構成比率は平均より良い姿だ。流動比率は平均より低く、改善の要あると思う。

### 3) 負債について

負債比率、総負債比率は共に良い。

原価償却比率は平均より低く、十分な償却が必要。

立命館大学の財政状況は、総じて他大学に比べて総体的に良い。

現時点における財政基盤は優れた状況に置かれていると思う。今度の様に外部評価を受け入れることは大変先進的である。しかし、全体的な数値の内容から判断して、今後の計画の中で拡大・拡張主義に走らぬことと、規模・学生数共々大きければ良い時代ではなくなった。強く学生の質が求められる時代だ。立命館大学の財政計画も次の3点について考えて頂きたい。

- ) 不況下における大学経営。身の丈経営。
- ) バランスシート経営に徹すること。
- ) 学生に対してイグジットポリシーを確立すること。

( 關委員 )

(3)「管理運営・財務」全般について

2008年度当初の特別転籍問題によって、これまであまり表面化していなかった立命館大学の抱えていた管理運営上の問題が顕在化したと捉えられており、問題意識が共有化されていることを評価したい。教学組織と法人組織の強力な連携・協力は立命館という大きな組織を運営する上では大きな力を有しているが、一方で全学的審議機関の権限が明確になっていないところがあるなど、迅速な改革を進める上では、さらなるブラッシュアップが必要である。社会変化のスピードも速まっており、早い時点での改革が必要であろう。

寄付金に関して、計画より大幅に下回っている。景気の動向等で、いたし方ない部分もあるだろうが、基金課の取り組みにおいては、景気に左右されない集金の仕組みを工夫する、積極的な対応が求められる。(佐藤副委員長)

## 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列挙する。

### 一 長所として特記すべき事項

#### 1 理念・目的

##### (1) 大学全体

学部、大学院等における卒業時までに行う人材育成の項目を具体的に示しており、その中に立命館憲章が反映されている記述のあること。R2020などで理念・目的の達成に全学的に実際に具体的に取り組んでいることなど、具体的な展開、実施の体制のあることを評価する。今後の実施とそのPDCAを期待する。(大坪委員)

##### (2) 各学部・研究科

#### 1) 学士課程

理念・目的における「卒業生が身につけておくべき能力」が具体的・明確に設定されており、学生にとって修学の動機付けとなる点が特長的である。(森委員)

#### 2) 修士課程

すべての研究科の実績や学問分野の特性に沿った教育の理念・目的が、大学院学則上に一括して明確に定められており評価できる。履修要項や各研究科HP等を見ると、複数のコースを修士課程に設置している研究科の大半では、さらにコース単位でも各コースの人材育成目的に応じた教育目標・人材育成目標が示されている点も大変良い点である。とくに修士課程は、研究者養成と高度専門職業人育成等、異なる教育目的のコースが存在していることも多いためこのような対応は重要だと考えられる。(以上の根拠は、「報告書」および、「根拠資料」の各研究科履修要項等の資料)

それらの教育理念・目標の社会への公表も、教職員・在学生に対しては各研究科の履修要項および各研究科HPの学外公開および学内のみのページ(大学院在学生向けページ)両方等、複数の方法において行われている上、履修要項は全学生に毎年配付されているとのことであり、学生への一定の周知が出来ている点が評価できる。受験生や社会一般へは、入試要項や大学院案内において公開されている上、各研究科HPの学外公開ページにおける「研究科紹介」の中の「人材育成目標」等の分かりやすい項目において公開されており、明確に行われている点が評価できる。

また、それらの理念・目標の検証も、全学的な教学対策会議を中心として、全学的に進められている点も評価できる。(～飯吉委員)

#### 3) 博士課程

各研究科の博士課程の理念・目的は具体的な形で明確に設定されており、どの研究科においても統一された形式で理念・目標が記されている点は長所と言える。

社会学研究科の課程別の人材育成目的の制定など自己評価作業に基づいて改善されていることがよくわかる。( 、 中井委員)

## 2 教育研究組織

学部の編成原理が明確であり、学部の改革が理念と目的に従い行われていること、横断的な研究推進組織が作られ、理念、目的をベースとする教育が展開されるよう仕組み面でも積極的な配慮がなされていること、などが長所としてあげられます。(大坪委員)

「立命館憲章」の理念・目的の実現をめざす R-GIRO、G30、本学独自の教養教育等の研究・教育事業を推進するための全学横断的な組織が整備されていること。(大南委員長)

## 3 教員・教員組織

共通教育推進機構や言語教育推進機構等の教育関連機構が設置され、これによって共通教育、言語教育等の全学横断的な教育に対する責任体制の確立と機能強化が期待できる。組織的な FD 活動を推進するための全学組織として教育開発推進機構が設置され、特に同機構が開発・提供している研修プログラムである「実践的 FD プログラム」により、教育経験が相対的に短い教員に対する教育力の強化が期待できる。( 、 中野委員)

教員組織整備計画がしっかりと策定されているので、それに基づき事業を進展させていること、また、予定されている中間的な評価に基づき軌道修正がなされることは、第三者からみても分かりやすくよい。

FD については、様々な努力がなされている。授業アンケート、公開授業の開催、情報共有の取組などは、継続的に行っていけば効果があると思われる。(永野委員)

先端総合学術研究科は、プロジェクト型大学院の特徴を活かした教育・研究が可能であるとことを踏まえて、外国人を含む採用教員の厳選を行い、年間 150 件近い研究彙報への寄稿や、TIRA 指数 0.64 という科学研究費補助金一人あたりの採択を受け(人文社系全体で 0.24、) 研究科独自の FD 活動も有効に機能するなど、教員・教員組織目標の達成度と水準は相対的に高い。また APSIA の国際標準を視野に入れた、国際関係学部・同研究科の同目標の達成度と水準も相対的に低くはない(TIRA 指数は 0.31)。なお理工学部・同研究科の同指数は 0.38(本学理工系全体で 0.29)で決して高くはないが、年間の採択件数は私立大学で第 4 位、全国で第 31 位(10 年度データ、新中期計画答申'10・10 より)であり、

科学研究費補助金採択の国私間格差のあるなかで健闘しているといえよう。(大南委員長)

#### 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

###### 1) 学士課程

法学部の学びマップ、および、経済学部の E-GPA や TOEIC の指標導入は特長的である。指標の弊害を考慮しながら進めていくことが期待される。また、学部間で学内の良い取り組みを共有することも期待される。(森委員)

###### 2) 修士課程

「報告書」作成時点では人材育成目的・教育目標・学位授与方針が未分化であり、その明確な整理に着手していた段階であったが、この点について「報告書」において自ら課題として自覚しており、現在はその整理および HP 上での公開が進められている。学位授与方針の一部に位置付けられる学位論文基準についても、理工学研究科と応用人間科学研究科をのぞいた研究科において履修要項上で明示されている。(「報告書」および各研究科 HP 上等)

研究指導を柱に据えた教育課程に関しては2009年度からフローチャート化が進められつつあり、2010年度の履修要項でも明示する取り組みが始められるなどの全学的対応が始まっている。(「報告書」および「根拠資料」の「大学院における研究指導及び学位審査等の改善の取り組み方針」等) ( 、 飯吉委員)

###### 3) 博士課程

研究のモデル・フローチャートを作成し、履修要項に明示しているのは評価できる試みである。

年度末における「教学総括」や教授会と学生自治会との間で実施される五者懇談会を実施しており、教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っている。( 、 中井委員)

##### (2) 教育課程・教育内容

###### 1) 学士課程

各学部の教育目標・人材育成目標の達成に向けて、必要な授業科目を規定しており順次性も確保するために各科目の配当年次を履修要項で明示している点(「根拠資料」学部履修要項)、および専門教育と教養教育および基礎教育の目的・理念とその関係を整理して全学的に確認している点、さらに順次性や体系性の整備を一層進めるために、カリキュラムマップ(文学部・映像学部等)や履修系統図(理工学部・政策科学部等)を策定する学部が

一部で出てくる等、現在も教育課程・カリキュラムの体系化などの点検・改革が進みつつあることが窺える点が、評価できる。

今後も、それらの改革の進捗やそれらの取組が学生の実際の学習活動等に与えた効果の検証を行っていく必要があると思われる。

教養教育とは別に基礎教育(アカデミック・リテラシー)として外国語・情報リテラシー・作文と調査・コミュニケーションと表現能力等に関する科目を配置することを全学的に確認しており、専門教育とも重なる基礎演習も位置付けているなど、大学の初年次・低年次段階にニーズや効果が高いと思われる教育を明確に位置付けている点も、円滑な大学教育への移行を促しているものと思われる。

また、学部単位での検討に限らず全学レベルでは、教養教育センターにおいて全学的な教養教育の開講方針が策定されたり、共通教育推進機構会議や教学対策会議等において新たな教養教育改革に着手し 2010 年度に改革案の策定・2011 年度に新プランに基づく開講方針の具体化を図ることが確認されたりするなど、全学的に教養教育の課程編成・カリキュラムの点検及び編成の改革を進めつつある点も評価できよう。

さらに、学部横断型のインスティテュートプログラムなど分野横断型の教育プログラムを工夫したり、海外派遣プログラム(国際教育プログラムやグローバルゲートウェイプログラム)を設置したり、共同学位プログラムとして米国の大学との留学期間 2 年のプログラム派遣等で過去 15 年間に 300 人以上の学生派遣の実績があったりするなど、学生の海外で学習する場の提供とその課程の整備を全学的に行い、文系学部の学生が中心ではあるが、一定の実績を上げている点も評価に値する。

また、教育内容については、科目毎のシラバスにおける到達目標の整備に加え、外国語教育科目や教養教育科目等の基本的な考え方や目標を全学的に確認しており、各学部の教育目的達成に沿った内容の確保のために取り組まれていることと同時に、全学としての一定の水準保証のための教育内容が確保されているものと思われる。( ~ 飯吉委員)

## 2) 修士課程・博士課程

各研究科の人材育成目的に沿った履修計画を学生自らが立てやすくし学生の段階的学習推進を促すために、大学院における研究指導計画(論文執筆に向けたリサーチワークの流れ)をフローチャートとしてまとめ、各研究科の履修要項上に明示するなどことを全学的に原則として定め、その徹底に向けて全学で取り組んでいる点(「報告書」、「根拠資料」の「大学院における研究指導及び学位審査等の改善の取り組み方針」ほか)が高く評価できる。各研究科において多様な教育目的や学生ニーズに沿って多様な科目が提供されているが、このような研究のモデルフローチャート化によってそれらの科目群が内容や順次性に基づいて体系的に整理されつつあり(「報告書」の各研究科取り組み等)、各課程の教育目的の達成・すなわち学生の学位水準達成に向けた課程の体系化が進みやすくなる

ことと思われる。多数の研究科を持つ大規模大学においてこのような組織的な体系化を進め点検を行っていく体制を整備することは簡単ではないと思われるが、そのような体制作り着手している点が大変評価出来る。

上記に加え、コースワークとリサーチワークの段階的な推進とバランスを重視し(「報告書」および各研究科記述内容等)、学士課程以前の課程との差異の明確化に取り組んだり、専門分野の教育課程の質や水準の保証のために、研究指導および授業科目担当の指導教員の質の保証も図られたり(「根拠資料」の「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」等)している。( 、 飯吉委員)

### (3) 教育方法等

#### 1) 学士課程

長期留学を志す学生への支援である「グローバルゲートウェイプログラム GGP」、留学期間中の日常から学習や健康管理までの学習生活支援について、留学する学生や留学した学生が安心して勉学に励むことができる取り組みであると評価できる。

学生の成績と学生へのアンケート調査に基づいて定量的に教育成果を検証する「学びの実態調査」は、特筆すべき取り組みである。学部における教育成果の検証作業を学内で抱え込むのではなく、学内の専門組織に任せて分析検証するこの取り組みは、効率的・客観的に教育効果を検証できる取り組みとして高く評価できる。

自己点検評価報告書ではあまりクローズアップされていなかった「学生同士が学び合う」という信念が、学生はもとより教職員にも浸透しており、「君同士の学び合い」という状況は立命館大学という学園のあり方として当たり前前に認識されている事は、特筆すべき長所である。( ~ 森委員)

#### 2) 修士課程・博士課程

全ての研究科で、入学時の学生に研究計画書の提出を義務づけ、定期的に専攻内で研究の進捗を報告する機会を持たせているのは特長的である。( 森委員)

### (4) 教育成果

#### 1) 学士課程

国際水準の大学作りを目指す外国語教育改革の基本方針」ならびに「外国語教育改革実施要綱案」で英語のミニマム学力養成目標を設定し取り組んでいることは高く評価できる。学部共同学位プログラムにおいて、2009年までに306名の学生が派遣され、両大学の学位を取得した学生は288名という数字も確かな成果を表している。( 中井委員)

教育開発推進機構を設置して、教員16名、職員12名(2010年11月現在)を擁する、教育開発や学部FD支援、調査活動を全学組織として整備していることは、評価できる。今

後の成果を期待したい。(大南委員長)

## 2) 修士課程・博士課程

文部科学省国際化拠点事業に採択されており、大学院における留学生に対する教育も充実しつつあること高く評価できる。

学位論文評価基準の公開や審査手続の統一的な規程化などの取組は高く評価できる。

( 、 中井委員)

## 7 教育研究等環境

研究環境、特に研究活動支援策が充実しており、個人研究費の一律配分によって全教員の研究活動が支援されているほか、若手研究者支援、国際的な情報発信に向けた支援、大型研究プロジェクトに対するポストあるいは財政支援等、さまざまな研究支援のための施策が講じられている。そのことにより、研究活動が活性化され、例えば、科学研究費補助金の採択の増加、あるいは、21世紀COEプログラムやグローバルCOEプログラムへの採択結果へと結実している。今後とも、国際標準を目指す教学目標の実現に向けて、研究活動支援策が質・量ともにより拡充されることを期待する。(中野委員)

図書館、学術情報サービスについて、電子ジャーナルへの切り替え、無線LAN設備、学術情報相互提供システムとの接続など、幅広く努力をし、図書館自体もかなり活発に利用されている。(永野委員)

授業と連動した学習支援の強化、学術情報の活用に向けた初年次における授業に組み込まれた図書館リテラシー教育、継続的な自学自習を支援するRALL(ウェブ)の提供など、学部教学と連携した学習支援という図書館機能を高める取組み

グローバルCOEの獲得実績と先進的な世界水準をめざす特色ある学術研究拠点の整備  
( 、 大南委員長)

## 8 社会連携・社会貢献

1946年以降継続されている「土曜講座」をはじめ、様々な公開講座全体での参加者は毎年13,000名程度にのぼる。また京都の文化遺産を活用した「京都歴史回廊協議会事業」も、2004年以来延べ13,502名の参加があり、大学が確実に地域に受け入れられ、期待されていることを示している(2011年度『大学データ集』p.46、『点検・評価報告書』)。

社会貢献は一方方向でなく双方向であるべきとする考え方(『新中期計画策定中間まとめ』p.135)を具現している例として、学生の地域活性化のためのボランティア活動を、教育シ

ステム（正課）として構築、運営しているサービ斯拉ーニングセンターがあげられる（前身のボランティアセンターは 2004 年設立）。同センターは、現在共通教育推進機構のもとに設置され、サービ斯拉ーニング教育手法は、教養教育、キャリア教育とともに全学に展開されるに至っている。現代 GP の実施期間（2005～2008 年度）に連携した地域行政組織等は 197 団体、参加・共同者 7,000 名、課外活動参加者 400 名、2008 年度正課受講者 1,652 名、という高い実績を残している。

1994 年の BKC 開設を契機に、産学官連携が大きく進展し、受託研究、共同研究等について 300 件を超える活動が進められていることも特筆される。

また、国際協力事業としてアジア諸国から 2004 年以来 1,090 名の研修生を受け入れてきたが、アジア太平洋地域の教育研究拠点を目指す大学として、正しい方向性を持って国際的地盤を拓いていると言える。（磯貝委員）

## 9 管理運営・財務

### （1）管理運営

歴史があり、大規模な大学の抱える運営上の問題を自己認識し、それを大学人が改革しようと、大学のガバナンスの基本原則を具体的に設定するなど、各種改革策を学園の理念、目的に照らして着実に実施、展開されている点、立命館大学行政研究・研修センターを設置するなど大学職員を大学アドミニストレーターとして積極的に育成、大学運営の担い手として位置づけしようとする姿勢、などが長所としてあげられます。（大坪委員）

大規模大学であり、複雑な意思決定システムを経由せざるを得ないという困難があるにもかかわらず、時代の変化を確実に捉え、また特別転籍問題などを契機とした組織運営の見直しを迅速に行ってきたことは、本学が社会的に責任ある組織として、その任務を遂行しようとしている意思表示として評価したい。

職員の能力開発については、立命館大学行政研究・研修センターの設置にも見られるように、全国の大学の中でも先進的な位置を占めているところから、その努力を評価するとともに、今後もわが国の大学改革における SD などの推進にモデル・ケースを提示することが望まれる。（山本委員）

05 年以降の立命館のガバナンスの総括に立って、学習者中心の教育の一層の充実、研究の高度化、民主的であると同時に柔軟、敏速に対応できる大学の管理運営を実現し、社会に信頼される立命館を築いていくことが、常任理事会の責務であるとしていることは妥当である。この常任理事会は、学部長理事制度に依拠する、学部・研究科と学園全体の政策審議と日常的な管理運営・執行に責任をもつ機関である。そして学園の最終意思決定機関である理事会を支え、教学優先の視点に立つ公正性と合理性を併せもつ組織

であると理解する。いま常任理事会の権限と責任を明確にし、学内理事役職者の良識と資質に期待するところが甚だ大きい

05年制定の学校法人立命館総長選任規定の検証が行われ、あらためて10年4月に制定された総長選挙規定が、学生・教職員をはじめとする構成員の参加・参画と、民主主義的な学園運営を重視する考えに基づき、学園を構成する関係者の総意を反映させる制度へと改められたことは適切である

教職員のモチベーション向上を目的とする教職員評価制度や、職員部次長制度における処遇に反映させる総合評価は評価できる

05年4月に発足した立命館大学行政研究・研修センターの活動は国内的にも注目され評価できる。また職員人材育成制度を含めて、今回記述された自己点検・評価は適切である。ただしその研究・研修成果が本学の全学的なFD活動等にどのように連動しているのか、報告書では読み取れないのは惜しまれる（～大南委員長）

今回、立命館大学は外部委員による評価委員会を立ち上げ、外部有識者の意見を参考にすることとしたが、この試みは高く評価されるべきであろう。又、立命館大学は事務局組織がしっかりしており、事務職員の能力、意欲も高い。この点は大きな大学の経営を行っていく上で強みだと思う。（小野副委員長）

## （2）財務

前回述べた様に、立命館大学の財政状況は総じて良い状態に置かれている。

他大学と比較し、大変積極的に教学・財政政策を展開している。

見受けられる範囲であるが、学生達は立命館大学で学ぶことに誇りを持っている様に見える。そして明るい。

他大学に比べて、職員の方々の行政について前向き且つ積極性があることだ。（～関係委員）

## 10．内部質保証

立命館大学研究者学術情報データ・ベース化と一般公開に加えて、今後、本学独自の研究活性化総合指標（TIRA）の経年変化の分析等によって、各学部・研究科における学術研究の組織的、経年的な内部質保証が期待できる

教育業績（実績）データ・ベース化とその公開が予定されていることは、教育の内部質保証のうえで期待できる

大学評価委員会における評価結果のうち必要と認める事項について、当該機関の長に対してその改善の実施を求める旨規定していることは適切である（～大南委員長）

## 二 努力課題

PDCA サイクルの稼働により、短期的に改善・改革が望まれる事項は、以下の通りである。

### 1 理念・目的

#### (2) 各学部・研究科

##### 1) 学士課程

第4、5章に関わる事項として、第1章における理念・目的のあり方について指摘する。理念・目的の再検討は学部ごとに進められているものの、教育課程の編成および学位授与方針(第4章)、学生受入方針(第5章)について、教育の理念・目的に基づいた明確な形で示されておらず、現報告書からは各方針の一貫性を評価することが困難である。理念・目的から各方針までの体系化を検討する必要があると思われる。(森委員)

##### 2) 博士課程

博士課程の理念・目的については検討する必要があると考えられる。博士課程修了者のキャリアパスの多様化が広く期待されており、大学院設置基準においても博士課程は必ずしも自立的な研究者養成に限定する必要がない。定員充足率という観点、研究者市場という観点、国際基準の大学院を目指すという観点、高度職業人養成の修士課程との接続という観点、博士キャリアパス推進室の活動との関連性という観点などから、立命館大学の大学院学則で定められている自立した研究者養成という目的は検討の余地はあると言えよう。なお実地調査においても、博士課程のあり方については立命館大学構成員においてもさまざまな意見が見られた。(中井委員)

## 2 教育研究組織

若干の改善がすすみつつあるとはいえ、依然として学士課程教育全般に見られるST比が相対的に高いこと(伝統的社系学部では、大学基準協会の評価基準すらクリアできていない)、FD活動の実効性の検証が未達成であること、関連してSD活動を通しての教職協働の組織的な実態(プロジェクト組織等の)の総括が見えないこと。

ST比の問題は日本の私立大学が共通してもつ基本的な矛盾(経営課題)の一つであるが、いまG30事業等の教育の国際化を推進しようとしている本学として、この時点でかなり思い切った改革が必要と思われる。たとえば各学部の受験倍率、歩留まり率、入学者学力の動向調査と学生のキャンパス生活の実態調査に基づいて、クラス数と在籍学生数の間の適切な均衡、教員定数およびキャンパス・アメニティーを統合的に確保するための、大学規模とキャンパス条件ならびに財政健全化についての政策判断が必要と思われる(元来、新学部等の設置には、大学設置基準(最低基準)を越えるキャンパス・アメニ

ティーの確保が必要)。

本学の自主的で創造的なFDの取組がはじまった時点で、学内の先進事例の共有化や、各学部・研究科の教員集団の創意に基づく自己申告型のような教員評価の実践と公開が期待される。教員評価の公開は、個々の大学教員の職能上の健全性を保証し、学生はじめ社会のステークホルダーへの説明責任と信頼性の醸成を通して、意欲ある学生の受け入れや学生のキャリアパスの開発につながるものであると考える。( ~ 大南委員長)

### 3 教員・教員組織

「専任教員一人あたりの学生数」(ST比)について、法学部・経済学部・経営学部では「評価に際して留意すべき事項」の「[水準に関する評価]」に記されている60人以内というラインを超えており、さらに、経済学部と経営学部は2008年度の比較においても経年的な改善の傾向が読み取れない。

ただし、文系学部、特に社会科学系学部におけるST比は、国公私立の設置形態を問わず、各大学とも総じて高く、学士力の向上を目指したその抜本的な改善・改革にあたっては、個々の学部における自助努力のみならず、専任教員の追加配置や学部定員の見直しなどを含む、大学全体としての包括的な対応措置が必要だと思われる。

『大学基礎データ』(表2)によれば、例えば、経済学部では経済学科(70.2)と国際経済学科(47.8)、また、経営学部では経営学科(68.2)と国際経営学科(46.3)というように、学科間のST比の数値にかなりの差異が認められる。学科固有の教育特性など、合理的理由により学科間の数値に差異が生じているのであれば特段の問題はないと考えられるが、もしそうでないとすれば適切な対応措置が必要だと思われる。(、中野委員)

教員組織整備計画において、立命館大学の目指すところとして国際的通用性の確保、世界水準の教育の推進を掲げている。もしそうであれば、ST比については、単に大学設置基準を満たしたというだけでよしとせず、世界の大学との比較の中での中長期的な目標を掲げるべきではないか。(表3-3関連)

大学の将来は優秀な教員の存在にかかっている。その為には採用時における透明性のある競争が確保されねばならない。単に広く公募しているということだけで満足せず、選考委員会の構成を改善することを視野に入れるべきである。現在の選考委員会は教授会のメンバー(場合によっては他学部の教員も加わる場合がある)から構成されているが、選考委員会には必ず立命館の外部の専門家、出来れば外国人も入れ、内外からの優秀な人材が、疑念なく応募できるようにすべきではないだろうか。(教員任用・昇任規程)

教員組織整備計画において国際的通用性のある世界水準の教育の推進が強調されている。国際的なコミュニケーションを取れる学生の輩出がますます求められてくるので、あくまで手段の一つという位置づけとはなるが、英語による教育についての将来構想につい

での具体的な絵姿を描くことが求められる。(特定の学部、研究科の努力に任せても本質的に変わらない。学生・院生ヒアリングでは意欲のある若者がかなり存在することが確認できた。なお、参考にする必要は全くないが、ランキングの高い世界の大学におけるファカルティに占める外国人の割合は異常に高い。)( ~ 永野委員)

「2 教育研究組織」で述べたように、ST の学部間の不均衡の是正は進みつつあるが、全学的にその抜本的な改革に乗り出す時期になっていると判断される。個別には、法学部の取組みは評価できる。

記述されているように各学部・研究科のFDの学先進事例の共有化の欠如(報告書、p113)教育開発推進機構によって全学プログラムとして立ち上げられた実践的FDプログラム(08年度~)で着実な成果が上がっていると判断されるとあるが、各学部のFDへの実効性は判断しにくい(報告書根拠資料の[点検・評価]1)のH21GP実績報告書を参照して)(、大南委員長)

#### 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

###### 1) 学士課程

学部則において各学部の人材育成目的は明示されてはいるものの、教育理念と目的や教育課程の編成・実施方針とが混在している状況にある。全学的な整合性や関係性を整える努力が見られるが、着手した段階にあると言わざるを得ない。速やかな方針の確立が求められる。(森委員)

##### (2) 教育課程・教育内容

###### 1) 学士課程

学部で独自に開講されている、基礎教育(アカデミック・リテラシー)科目 外国語・情報リテラシー・作文と調査・コミュニケーションと表現能力等に関する科目 および基礎演習について、その水準や内容の全学的あるいは学部内での確認・調整はあまり積極的には行われていないように見受けられた。各学問分野の特徴を活かした独自性は確保しつつ、大学全体あるいは学部内での一定の水準や内容の調整や点検を行う必要は無い。(飯吉委員)

###### 2) 修士課程・博士課程

高度専門人育成課程を中心に多くの社会人学生の受け入れを行っており、一部の研究科では昼夜開講制や土日開講制等の配慮が行われているが、受け入れを行っているすべての研究科で、社会人学生の学習の量と質を保証するための環境についての必要な配慮等が十分なされているのかについては、一層の検証を行っていくことが必要であると思われる。

(飯吉委員)

### (3) 教育方法等

#### 2) 修士課程・博士課程

シラバスに関する取り組みについて、体制の整備はなされているが、研究科や課程ごとに取り組みに温度差が見受けられる。研究科や課程の教育内容の個性と、学生への教育内容の開示とは別問題である。シラバスの取り組みは着手されたばかりであるが、この事案について、遅れるとは1年遅れるということである。早急な改善が必要である。(森委員)

### (4) 教育成果

#### 1) 学士課程

ディプロマ・ポリシーの位置付けとその評価は課題があると言える。多くの学部では、ディプロマ・ポリシーで示された能力の獲得と学部の教育課程に規定する所定単位の修得をもって、学士課程学位を授与するとしている。ディプロマ・ポリシーで示された能力の獲得と所定単位の修得との関係が不明確である。所定単位の修得をしても学士課程学位を授与できない場合があるとも読み取れる。一方、実地調査では、所定単位の修得を通してディプロマ・ポリシーで示した能力が獲得されるという説明があった。ディプロマ・ポリシーの位置付けについては整理して構成員に共有される必要がある。また自己評価において課題と認識しているように、ディプロマ・ポリシーで示された能力の評価の方法はまだ不十分であり改善を期待したい。(中井委員)

#### 5 学生の受け入れ

「特別転籍問題」について、特別転籍は法人運営を優先して行われたように見受けられる。ここで報告された各学部、研究科が独自に立てた学生受け入れ方針を無視し、法人の都合による転籍が行われたのは甚だ遺憾である。再発防止とコンプライアンスの重視を徹底することを強く求める。

教育の理念・目的、人材育成目的を踏まえ、具体的かつ明確な学生受け入れ方針の策定を全学的に徹底する必要がある。( 、 森委員)

#### 7 教育研究等環境

近年の学部・研究科の新設に見合って、教育環境等に関する施設・設備も当然に拡充・整備されているが、学生(学部・大学院)の視点から見て、彼らのニーズに十分に対応しきれていないという不満の声が聞かれる。財務的な制約があろうが、大学にとって最も重要なステークホルダーである学生の目線に立った、学生アメニティを含む、教育環境等の

さらなる充実がハードとソフトの両面において必要と思われる。(中野委員)

冒頭の現状説明によれば達成目標は7-1, 7-3の資料に記載されるべきものとされているが、これらの資料には明瞭な記載がない。BKC キャンパス整備中期計画がどの資料に入っているのかわからない。(資料が添付されたと理解しています。)

理工系の教員研究室の個室率が低く、文系と比べても低い。表 26

表 7-15 ポストドクトラルは若手研究者の積極雇用となっているが、採択率、採択者数とも少ない。ただ、外部資金を利用したポストドクも含めるとかなり多いという前提に立った場合、ポストドクの採用に関しては、博士のキャリアメイクとその活用という観点から、大学としての明瞭な考えに立った指針を策定して各教員に十分理解させ、ポストドクの将来設計を支援することが求められる。

資料 7-46 (4)研究高度化への取組 に科研費採択件数 30 位以内とあるが、これだと研究水準がわからないので、教官(あるいは研究者)当たりでのポジショニングを行い、将来目標を設定したらどうか。

表 23 教員研究費内訳によれば、理工系の科研費獲得額が毎年、漸減しているが、新規採択率の低下の要因を分析しておく必要がある。

アメニティについては、学生・院生ヒアリングによれば概ね良いと思われるが、食堂が混雑していることは多くの者が指摘していた。

(ここで記載することが適当か否かは別として同じく学生・院生ヒアリングによれば)、3回生から4回生にあがる際の所属研究室決定の方式が、成績、くじ、両者の混在など色々あり、それはそれでよいとしても、すべて籤となると、それまでの学生の努力と意欲が打ち消されるおそれもあるので、何らかの考慮も必要と感じられた。( ~ 永野委員)

科学研究費補助金採択件数の全学的な専任教員(特任を含む)一人当たりの割合が、理工系で0.29(理工で0.38) 人文・社会系で0.24(先端で0.64、国関で0.31、4学部で0)という現状(08年度TIRA)の改善(科学研究費補助金申請数そのものを高める学部・研究科等のガバナンスの向上と職員支援の強化が必要)

増加する教員の研究室需要に対応し、学生のキャンパス・アメニティーを高める政策的計画の実施(薬学部や理工学院など理工系改革やR-GIRO事業に基づく、学生増と教員増に対応できていない施設・設備の整備計画の確保、とりわけ教室条件の悪化と研究・実験スペースの狭隘の解消)(、大南委員長)

## 9 管理運営・財務

### (1) 管理運営

学園政策と管理運営の継承性に留意しつつ、理事長の任期に上限を設けることについて検討することは有意義である

上述の行政研究・研修センターと職員人材養成制度の記述はあるが、各職場密着のSDの全学的な取組み状況が見えない。また本学が学園の理念・使命の実現の一環として、これまでに長年にわたり鋭意取り組んできた教職協働についての、今日的な到達点についての自己点検・評価の記述が見えにくくので改善が望まれる。( 、 大南委員長)

## (2) 財務

現在の立命館の強みと弱み、強いと評価される大学にも弱い部分がある。特に弱みについて分析の要あり。弱みを強みに。

過去数年に亘る拡大・拡張路線、今後共、身の丈経営に徹することである。

学部間問題、国際化問題等々、縦割りで役所的。横串を刺して出来る事は一元化することだ。人・物・金について好影響が出る。特に国際化については、一元化することによりシナジー効果をUPすることが出来るのでは。

学生一人当たりに対する教育投資について、関学・関大・同志社に対して見劣りする。

立命館大学にとっては、学生に対する投資はもう少し上げることが出来るのでは。

学納金納入の何%を予測できない偶発的事象への対応としてデポジットするのが見えない。大事なことと思うが。( ~ 關委員)

## 10. 内部質保証

全学部・全研究科学生のキャンパス生活実態(自習研究時間やキャンパス・アメニティ等)と全受講者の授業満足度の経年変化を学部・研究科別に相互点検・評価できる全学調査が未着手である。(大南委員長)

### 三 改善勧告

PDCA サイクルの稼働により、短期的に必ず改善・改革が必要な事項は、以下の通りである。

#### 3 教員・教員組織

努力課題の に記載した事項に関し、規程の変更を考慮する。(永野委員)

#### 7 教育研究等環境

表 7-18 点検・評価において記述されているが、研究専念教員制度が活用されていないということは、仏作って魂いれず、になってしまうおそれがあるので、早急に改善すべきではないか。(永野委員)

#### 9 管理運営・財務

##### (2) 財務

すべての学生に対し、大学のあるべき姿、今後の方向について、どういう大学(20世紀型から21世紀型の)を目指しているか、立命館大学の魅力ある多様性のある大学の姿を開示しておくの良いのでは。

教員に対する第三者評価についての実施

新中期計画と関連する諸事業についての開示を早く示すことが良いのでは。

我が国の大学は諸々の高い障壁によって守られている。やがて自由化だ。欧・米・アジアとのグローバルな大学間競争になる。備えが必要と思うが。( ~ 關委員)

#### 四 中長期的に必ず検討・計画化すべき課題

中長期的課題として必ず検討を行い、計画化に取り組むべき事項は、以下の通りである。

改革の障害となっている教授会、教授会に人事権を与えるな。変革を嫌う文化が壁で、取っ払うことだ。( 關委員 )

その第一歩として、教員の選考に当たっては見識のある外部の方( 外国人であってもよい )を加えることからスタートしてはどうか。( 永野委員 )

大学の収支状況の開示と同様に、各学部の収支状況について開示してはいかがか?( 關委員 )

教員の雇用契約の義務化、年俸制とテニユア制度について考えては。終身雇用制はいかなものか。( 關委員 )

テニユア制度の導入に当たっての守るべき点は、テニユアとすべきかどうかの判断を中立的な委員会にゆだねることにある。( 永野委員 )

以上

## 立命館大学大学評価委員会規程

(目的)

第1条 立命館大学が行う自己点検・評価に関する評価を行うため、学長の諮問機関として立命館大学大学評価委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(委員会の役割、結果の公表および改善への取組)

第2条 委員会は、学長からの諮問を受けて評価を行い、その結果を学長に報告する。

2 学長は、委員会の自己点検・評価に関する評価の結果を公表する。

3 学長は、委員会の評価結果のうち必要と考える事項について、当該機関の長に対してその改善の実施を求める。

(委員会の業務)

第3条 学長の諮問を受けて委員会が行う評価は、以下のとおりとする。

(1) 立命館大学が行う自己点検・評価結果の客観性および妥当性に関する評価

(2) 「教育改革総合指標・行動計画」の適切性および妥当性に関する評価

(3) 学長が必要とする重要事項に関する評価

(4) その他、必要な評価

(委員会の構成)

第4条 委員会は、学校法人立命館の役員または教職員でない、学外の有識者若干名の委員をもって構成する。

2 前項の委員は、評価を行う年度ごと、学長が指名し委嘱する。

(委員長等)

第5条 委員会に委員長および副委員長を置く。

2 委員長および副委員長は、委員のうちから学長が指名する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときまたは委員長が欠けたときは、副委員長が委員長の職務を代行する。

(委員会の運営)

第6条 委員会は、学長の諮問を受けて、委員長が招集する。

2 委員会は、委員総数の過半数の出席を持って成立する。

3 委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の定めるところによる。

4 前項の場合において、委員長は委員として議決に加わることができない。

第7条 削除

(規程の改廃)

第8条 この規程の改廃は、常任理事会が行う。

附 則

1 . この規程は、2005年4月1日から施行する。

2 . この規程の制定に伴い、1993年1月22日制定の「立命館大学自己評価委員会に関する

規程」(規程第266号)は廃止する。

附 則(2007年4月25日 委員の出身区分の変更、調査委員を委嘱する者の明記、副委員長職  
の役割の明記、および委員会運営条項の新設に伴う一部改正)

この規程は、2007年4月25日から施行し、2007年4月1日から適用する。

附 則(2008年5月7日 委員会の目的・役割・業務の変更等に伴う一部改正)

この規程は、2008年5月7日から施行し、2008年4月1日から適用する。