

大正大学に対する相互評価結果ならびに認証評価結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2014（平成26）年3月31日までとする。

II 総 評

一 理念・目的・教育目標の達成への全学的な姿勢

貴大学は、1926（大正 15）年仏教連合大学として開学され、1949（昭和 24）年の学制改革により仏教学部を新たに創設し、文学部と併せて2学部体制とした。1993（平成5）年には大幅な改組転換により、現在の人間学部3学科3専攻と文学部3学科体制に発展をとげた。大学院についても2001（平成13）年仏教学研究科および人間学研究科を増設するなど、「仏教精神に基づき、人間を総合的に理解し、人類の福祉に貢献する人材を養成する」という貴大学の目標を達成するために不断の努力を続けてきた。

ファカルティ・ディベロップメント（FD）の成果として、学部教学上の改革であるネクストコミュニティコース（NCC）や教養科目である第I類科目の開発・運営・改善、貴大学が設立した事業法人である株式会社ティーマップの教育事業と出版事業の連携、財政の詳細な公開など、総じて先進的な取り組みを積み重ね、今日の高等教育機関としてふさわしい発展を遂げている。

一方で、定員に対して在籍者が多いということに関連する問題があり、それに伴って、教員1人あたりの学生数が多いことや、図書館の席が少ないという現象が生じている。また、大学院文学研究科は、2003（平成15年）に募集停止された国際文科学科、日本語・日本文学科、史学科の上に立つ体制のままであるため、学部の新たな表現文化学科、歴史文化学科との関係が見えにくい。理念的に整理を行う必要があるほか、その結果をホームページにおける広報に反映するなど具体的な方策においても改善を必要とする状態にある。

二 自己点検・評価の体制

自己点検・評価の各種委員会・部会をとおして、その組織・活動についての点検・評価を行っていることが制度的には認められるにしても、貴大学・学部・研究科が教育・研究水準を維持・向上させるための自己点検・評価についての『大正大学白書』

が定期的に刊行されていないことは、制度や組織が十分に機能していないことを示していると言わざるを得ないので、到達目標の達成が不十分である。また、自己点検・評価と常設委員会との連携や改善に向けてのアクションプランが策定されていないことも問題である。

点検・評価報告書では、率直に問題点を直視し、改善への方向を求めていることが示されている。また、全体的に要点を押さえた記述になっているが、学部あるいは大学院研究科ごとに項目を分けた記述が少なく、各学部や大学院研究科の理念や目標が、実際にどのように実現するべく運営・努力されているのかがわかりづらい。特に、大学院3研究科の教育課程等についての記述は、学外者に対する現状説明であって、研究科の教育目標を達成し、十分な成果をあげうるような教育・研究上の指導内容が整備されているか否かを自ら分析し、目標達成に向けた改善を行うための点検・評価になっていない。また、国内外における交流のうち、国内の交流については、点検・評価報告書の該当箇所に全く記載されていないなど、報告書自体を完成させるチェック体制にも改善が必要である。

三 長所の伸張と問題点の改善に向けての取り組み

1 教育研究組織

貴大学の建学の精神である仏教の目指すところから、「悟りに向かって努力を惜しまない人間」という人材像と、その目標に向かって「現代の諸科学の成果をフルに摂取しようとするのが『人間探究大学』である」という内外に理解しやすい整理を行い、これを基本的スタンスとして現在の学部（人間学部・文学部）、大学院研究科（仏教学研究科・人間学研究科・文学研究科）および付置研究所（総合仏教研究所・カウンセリング研究所）は設置されており、それらが有機的に連携していることから、到達目標はおおむね達成されている。

4年制大学としては比較的小規模であることから、時代の要請に応じて教育・研究組織の見直しと改編を実行しており、文学部2学科の完成年度である2006（平成18）年を待って、学部とともに大学院研究科についても大学運営協議会および大学院文学研究科委員会において見直しを予定しており、その成果が期待される。

2 教育内容・方法

（1）教育課程等

全学

教養教育科目である第I類科目は、明確な教育理念と目的のもとで設定され、コーディネーター会議を毎月開催し、同科目の運営、テーマ、開講授業科目数などを検討し確定するなど責任体制が確立されていることは、機動的な運営が要求される一般教

養的な授業科目においては望ましい体制であり、評価できる。「大正大学学生満足度調査』の結果から今後さらに改革を行う途上にあるが、今後の成果が期待される。

専門教育については、2学部のすべての学科に到達目標を示した履修コースを設定しており、評価できる。

人間学部

仏教精神の根源たる慈悲の心を持った人材の育成を目的としつつ、各学科が育成を目指す人材像が明快であり、実学的要素をあわせもつことが、人間学部の特徴である。各学科とも、今後の専門教育の充実と、現在検討中の第Ⅰ類科目の改善によって、継続的な教育開発の成果が問われるにしても、学生のニーズや学力レベルに応じた教育内容を施すシステムが築かれているので、到達目標がおおむね達成されている。とりわけNCCは、貴大学の目標を実現するためのものとして、その教育内容についても、その横断的な性格も興味深い試みであり注目される。2005（平成17）年度に始まった制度であり、より良いものとするために、その過程を評価しつつ改善を図ることが必要である。

文学部

高度の人文的教養的知識の蘊奥を究める学部として、現在設置している5学科は、いずれも具体的な教育目標を明示している。2003（平成15）年に開設された表現文化学科と歴史文化学科では、学科の設定する人材像に対応した専門科目が開設されており、第Ⅰ類科目とともに十分な成果をあげうるような教育内容が整備されており、到達目標がおおむね達成されている。

研究科

仏教学研究科は人間学部仏教学科を基礎とし、入学者の80%が設立宗団（天台宗、真言宗豊山派、真言宗智山派、浄土宗）に所属する研究科である。伝統ある文献学を中心に、「大乘仏教精神の発揚と社会貢献を目指し、仏教の総合的研究と新しい学問を創造し発展させうる人材を育成する」ための教育・研究指導を実践し、各宗派の中心的な役割を担う修了者を輩出していることから、到達目標がおおむね達成されている。

文学研究科は、「先行研究を踏まえて自らのテーマを見出し、宗教・史学・国文学と地域研究の専門家の養成を行う」ことを目的としている。しかし、1993（平成5）年、2000（平成15）年の二度にわたる文学部改組により基礎学部との連続性が不明確になっており、「比較文化専攻とそれ以外の専攻との差別化があいまいとなっている」ことから、理念・目的の早急な再構築が必要である。

人間学研究科については、研究科の理念・目的を達成するための具体的な内容の記

述が講義概要を含む『履修要綱』冊子などにも見られない。特に、本来、研究科の理念・目的と密接に関連があると思われる臨床心理学専攻のカリキュラムにおいては、日本臨床心理士資格認定協会が求めるカリキュラムに準拠していると書かれているだけである。これを含めて、教育内容と方法について、人間学研究科の理念・目的と、どのように関係し、整備されているかについて学生に明示する必要がある。

なお、すべての研究科において社会人の受け入れについて配慮した体制がとられていることは注目に値する。午後9時過ぎまでを含む昼夜開講制が導入され、3～4年在学コース（修学期間フレックス制）の選択を認め、学費面での負担軽減を行っている。

（2）教育方法等

全学部

グレード・ポイント・アベレージ（GPA）制度による厳格な成績評価を行い、進級の選考条件とするなどして適切に教育効果を測定しており、FDによる組織的な教育方法の改善に取り組み、その検証手段として学生による授業評価を活用していることから、全体として、教育目標を達成し十分な成果をあげうるような教育方法の改善がなされている。

ただし、1年間に履修できる単位数の上限が3年次は60単位、4年次は80単位であり、無理な単位取得により学生の理解度が低下していないかという確認が必要である。また、シラバスについては、初回の授業内容のみ掲載し、2回目以降の内容については個々の教員が授業時に配付するという方式を採用しているが、教員によっては、初回の内容が「オリエンテーション」あるいは「授業の概要を説明する」という簡単な記述、あるいは、空白であったりする。また、授業時に学生に配付しているとされるシラバスの内容について点検されていない。なお、2006（平成18）年度の秋学期から、第2回目以降のシラバスを大学のホームページに掲載する方式が導入されたことは評価できるが、必ずしもすべての教員が掲載していない。記述や配付の有無について組織的な「点検」を徹底するべきであろう。

さらに、オフィスアワーを全教員が設定しているなどの努力は評価できるが、制度の存在自体を知らない学生もおり、学生が相談をする空間である「オフィス」すなわち個人研究室を設置することや、導入されている「オフィスアワー経過報告書」の分析に基づいた改善を期待したい。また、授業評価についても、特に評価が著しく低い授業に対する検証と助言が必要と思われる。

全研究科

レポートおよび定期的に行われる研究発表によって教育効果の測定が行われ、成

績評価もAA～Zまでの11段階評価を実施するなどの工夫も行われているものの、教育・研究指導の改善に組織的に取り組まれていないことから、到達目標の達成度は低いと言わざるを得ない。

まず、大学院全体（3研究科共通）として、FD活動にあたるものはほとんど実施されていない。ほとんどの教員が、学部と大学院の教育の両方を担当していることから、現在、学部で検討され実施されているFD活動を、今後は大学院でも実情に合わせた形で組織的に実施していくことが可能であろうし、そのための合意形成に努力する必要がある。具体的には、シラバス作成が大学院ではルール化されていないことも、問題点として指摘できる。また、研究分野や指導教授の変更について学生から要望があった場合、これに組織的に対応できる仕組みの制度化も必要である。

（3） 教育研究交流

国内における教育・研究交流については、「仏教系大学との交流を中心に」考えられており、学部レベルで協定大学の教員による授業を1、2科目開講しているほか、大学院レベルでは仏教系3大学院との学生交流協定を締結し、社会福祉学専攻の11大学院と委託聴講生に関する協定を結んでいるが、いずれの実績も少数にとどまっている。

国際交流については、「広く国際的な視野を持つ若者の育成を目指し、異文化とのコミュニケーション能力を高める」という基本方針があり、2004（平成16）年度も協定留学者を16人受け入れているものの、派遣学生数は4人、認定留学者数が1人という状況である。大学院については、2004（平成16）年度に正規留学生6人を受け入れているが、派遣については翌2005（平成17）年度に1人が任意留学したのみで、貴大学の国際交流方針が組織的に推進されているとは言えない。

国際交流の制度は存在し、「大正大学国際センターガイドブック」に示されているが、国際交流についての基本方針はホームページでも明示されていないことや、国際センターの主管が課レベルから係での対応となり、センター長は兼務であるなど組織的なサポート体制が弱体化していることについても検討の必要がある。

大学院レベルでは、人間学研究科において、国内交流には評価できる面もあるが、3研究科全体としては交流実績については低調である。「大正大学国際学術交流会議に関する規程」により原則として4年に一度開催する「国際学術交流会議」が2002（平成14）年度に実施して以来、開催されていないなど、制度が適切に運用されていない実態もある。

（4） 学位授与・課程修了の認定

2000（平成12）年の自己点検・評価に基づき、学位論文提出を目的とした指導の徹

底と学位規則の見直し(課程博士に関する論文提出手続きの明文化)が行われており、その後全ての専攻において課程博士が授与されている。しかし、仏教学研究科仏教学専攻の課程博士の学位授与率が在籍者数の割には低い(平成15年度1人、平成17年度1人)ので改善が必要である。

3 学生の受け入れ

貴大学・学部・研究科の理念・目的に応じた適切な学生の受け入れ方針を定め、その方針に則った多様な入学者選抜方法を考え、公正な受け入れを行っていることがうかがえるが、定員管理の側面では改善点を指摘せざるを得ないので、到達目標の達成が不十分である。

まず、学部については、人間学部における過去5年の「入学定員に対する入学者数比率」の平均は1.33であり、文学部における過去5年の「収容定員に対する在籍学生数比率」は1.30と高いので、是正する必要がある。

次に、編入学定員に対する在籍学生数比率は、2学部とも1.00を切っており、特に文学部は深刻な数字である。2006(平成18)年度は一定の改善が見られるが、文学部は0.36である。上記の通り、定員超過の問題があることから考えれば、編入学定員の見直しも含めた検討が望まれる。

大学院文学研究科国文学専攻においては、平成17年度には志願者がいなかったこと、大学院学内入試委員の位置づけや入試選抜の方法の検証などが必要である。

4 学生生活

学生生活と学修生活に関する適切な配慮がなされ、学生が学修に専念できる環境がおおむね整備されている。就職指導については、キャリア・エデュケーション・センター(CEC)を中心に進路コンサルティングと授業、各種の就職ガイダンス、ガイドブックによって総合的な就職対策を積極的に行っている。また不登校の学生への対応などメンタル・ケア面での手厚い配慮と対応が認められる。大学院学生については奨学金以外に評定すべき項目が認められないが、学生については多様な奨学制度や学生のための相談体制が設けられている。

5 研究環境

「教育研究の基本的スタンスを『人間探究大学』と定め」「日常の教育研究活動」…「に反映」している。また、教員個人の研究費や研究旅費が保障され、「大正大学学術研究助成金規程」により、個人研究、共同研究、指定研究、出版助成に向け援助する制度が存在している。しかし、研究環境に一部改善の余地があり、また実際にはあまり利用されていない研究支援制度があり、科学研究費補助金への申請率が少ない

ことなど、到達目標を達成するための研究活動は必ずしも十分ではない。

まず、教員の個人研究室が整備されていない点は、大学を拠点とする教育・研究という教員の本質的活動を疎外しており、同時に、学生・院生の教育指導の点からも緊急に改善を必要とする。教員の研究活動の保障に関しては、「サバティカル制度」の利用者が制度発足以降3名であることや、留学費引当特定預金残高が2004（平成16）年度末に54,574千円に達しているにも関わらず、過去10年間に誰も利用していない「特別研修員制度」など、教員が十分な研究活動を行える研究環境とは何かについて、教員の研究期間・時間を確保させる適切な方途を含めて、検討すべきである。

さらに、科学研究費補助金の申請率が低いこと（人間学部 8.6%、文学部 4.4%）は、2001（平成13）年の相互評価結果を受けてなお変化がないことから、組織的・計画的な対応が必要である。

6 社会貢献

仏教系大学の特色を活かし、公開講座、臨床活動を通じて社会との連携や交流に配慮し、広く社会に貢献しており、到達目標はおおむね達成されている。

総合仏教研究所における公開講座には定員を超えるものもあり、仏教を建学の理念とする大学の特徴を生かしている。また、カウンセリング研究所の臨床活動も近年の人と社会をめぐるニーズに対応している。

とくに、株式会社ティーマップの教育事業と出版事業により、積極的に大学の研究・教育を社会に還元する方向が示されていることが注目される。

7 教員組織

教員の募集・任免・昇格に関しては、その基準・手続きの内容と運用が「人事委員会規程」「教員選考規程」に明確に定められており、公募制が導入され、任期制教員規程も整備されている。さらに副手・ティーチング・アシスタント（TA）を学部・学科の特色にあわせて適切に採用してきめ細かい指導を実現しているなどおおむね適切な教員組織を整備している。

ただし、専任教員の年齢構成では、50歳代後半から、60歳の教員が中心であり、中長期的にみると新たな活力という面で、若手教員の採用を視野に入れる必要がある。また、大学院の専任教員のすべてが学部と兼担であることは、大学院教員の「資格審査基準」と学部教員の「資格審査基準」との区別をあいまいにしており、大学院で要求される教員資格を保証する機能が整備されているとは言えない。大学院教員の資格審査基準については規則を整備し、明確な審査基準を設ける必要がある。教員1人あたりの学生数については、全体としての平均は、ほぼ適切であるが、コースによっては人数の偏りがあり、教員の負担が増していることは、検討が望まれる。

8 事務組織

貴大学・学部・研究科の教育・研究活動を支援するうえで、適切な事務組織を整備しており、到達目標はおおむね達成されている。

ただし、2001（平成13）年度から職員の意識向上を目的とした職員研修会を開催しているが、単なる講演会に終始しており、意識改革をはじめスキルアップへと繋がる形になっていない。双方向のビジネストレーニングの導入など今後の改善策が確実に履行されることが期待される。

なお、「総合的な高い専門性を持ったアドミニストレーターの養成」という高い到達目標を設定していることから、学内外研修による育成のみで目標が達成されるかどうか、総務部のみならず「大学として組織的に」取り組むことも検討されたい。研修会が講演会に終始しないような運営の工夫はもとより必要であるが、昇格基準・異動方針・採用方針を含めた人事計画（育成方針）をまず明確化する必要がある。

9 施設・設備

貴大学・学部・研究科の理念・目的を達成するよう教育・研究を行ううえで、十分な施設・設備を整備しており、都心部にありながら、再開発にも取り組んでいる点や障がい者への対応がおおむねなされていることなど、その施設・設備を適切に管理・運用しているので、到達目標はおおむね達成されている。

10 図書・電子媒体等

大学の特色を生かした資料収集がなされていること、図書・電子媒体等の資料を体系的・計画的に整備し、利用者の有効な活用に供する配慮が見られるので、到達目標はおおむね達成されている。

ただし、図書館開放は、制度的には地域に開放されているが、実際には利用者が少ないことは『点検・評価報告書』自身が指摘しているとおりであり、将来の改善方策が必要である。図書館閲覧席座席数389席は、実際の在籍学生数からすると8.35%であり、「平常時の教育機関としての役割が十分に果たされているとはいえない」。「座席数を拡充できるかどうか検討を行って」いるとのことであり、実現が期待される。

11 管理運営

大学・学部については、明文化された学内の諸規定により管理運営上の基本的な考え方が示され、おおむね適切に履行されている。ただし、学部教授会が定期的を開催されていないことは検討が必要であり、学科における責任者や学科会の位置づけが明確ではないことは改善の必要がある。

大学院研究科は、大学院運営規程に基づき運営されているものの、学部と大学院の資格審査基準が明文化されないまま、担当教員のほとんどが学部との兼担という状態で運営されており、さらに昼夜開講制によって夜間まで勤務が及ぶことから、大学院の管理運営体制が不十分である。

1 2 財務

教育・研究計画の策定に伴い、2000（平成 12）・2001（平成 13）年度に巣鴨キャンパスの整備（2号館、図書館棟の竣工）を実施し、次いで2002（平成 14）年度には定年短縮等を含む人事給与制度の改革を行い、併せて退職給与引当金について短期間（2008（平成 20）年度までと想定される）での100%達成を目標に資産の積み増しを開始していることは評価したい。2001（平成 13）～2003（平成 15）年度は退職者が集中したものの、消費収支計算書関係の財務比率は安定的に改善の方向を示している。

貸借対照表関係では、文系複数学部を設置する私立大学の平均と比較して、自己資金構成比率や総負債比率などで高低差が見られるものもあるが特に問題とするほどではない。

資金的にも比較的順調に推移しているが、その要因は2002（平成 14）年度以降の定員超過に負うところが大きい。点検・評価報告書にあるように2002（平成 14）～2005（平成 17）年度間の入学者合計人数の定員超過は人間学部で1.32倍、文学部で1.39倍に達している。このため、附属収入の10%超を例年占める私立大学等経常費補助金を2003（平成 15）年度は辞退している。翌年度は6%程度の交付を受けたが、定員超過は依然として高い割合を続けており、早急に改善されたい。

なお、監事および公認会計士（監査法人）監査は適切かつ客観的であり、監事による監査報告書では、学校法人の財産および業務執行に関する監査の状況が適切に示されている。

1 3 情報公開・説明責任

「学生による授業評価報告書」や財政についてホームページ上で適切に公開しているように、関係者に対する情報開示には積極的であり、説明責任の履行についてもおおむね適切に行っていることから、到達目標がおおむね達成されている。ただ、過年度のものを含めて自己点検・評価については、ホームページ上で社会へ公表することが望まれる。

財務情報に関しては、財務三表は学内広報誌、大学機関誌により教職員・学生・保護者などの関係者に公開している。加えて、2004（平成 16）年度からは、他の資料と合わせて解説とグラフを付し、見やすくわかりやすい財務情報を掲載した『データで見る大正大学』を刊行し、ホームページ上でも公開している。また、補正予算および

その説明をホームページ上で公開し、当年度の事業計画の変更を説明するなど情報公開や説明責任を果たそうとしていることは評価できる。なお、ホームページではトップページに財務状況の公開を知らせる工夫が見られる。

Ⅲ 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 教育内容・方法

(1) 教育課程等

- 1) すべての研究科において午後9時過ぎまで授業を行う昼夜開講制が導入され、学費面での負担軽減のある3～4年在学コース（修学期間フレックス制）の選択を認めていることは評価できる。

(2) 教育方法等

- 1) GPA制度による厳格な成績評価を行い、進級の選考基準としている。

2 情報公開・説明責任

- 1) 財務情報に関しては、財務三表の公開について、他の資料と合わせて解説とグラフを付し、見やすくわかりやすい財務情報を掲載した『データで見る大正大学』を刊行し、ホームページ上でも公開している。また、補正予算およびその説明をホームページ上で公開し、当年度の事業計画の変更を説明するなど情報公開や説明責任を果たそうとしていることは評価できる。

二 助言

1 教育内容・方法

(1) 教育課程等

- 1) 文学部の改組後の新たな2学科と文学研究科の3専攻との関係を明確にすることが望まれる。
- 2) 人間学研究科の教育内容と方法について、研究科の理念・目的と、どのように関係し整備されているかについて、講義概要を含む『履修要綱』冊子にも記述されていないので、明示することが望ましい。

(2) 教育方法等

- 1) 全ての学部において、シラバスには初回の授業内容のみ掲載し、2回目以降の内容は個々の教員が授業時に配付するという方式を採用しているが、記述や配

付の有無について組織的な「点検」が望まれる。授業評価についても、特に評価が著しく低い授業に対する検証と助言が必要であろう。

- 2) すべての研究科においてFD活動にあたるものはほとんど実施しておらず、シラバスを作成していないほか、学生による授業評価の結果を公表していないことは改善が望まれる。教員のなかには、シラバスの作成に異論があるとされるが、合意を形成する方策をとるべきであろう。

(3) 学位授与・課程修了の認定

- 1) 仏教学研究科の課程博士の授与数は、2003（平成15）年度1名、2005（平成17）年度1人と低いので、改善が求められる。

2 学生の受け入れ

- 1) 編入学定員に対する在籍学生数比率は、人間学部（0.36）文学部（0.09）と低い。収容定員は充足しているので、編入学定員の変更を含め、対策を検討することが望まれる。

3 研究環境

- 1) 個人研究室が確保されていないこと、サバティカル制度の利用実績が少ないこと（制度発足の2002（平成14）年度以降の利用者3人）、科学研究費補助金の申請率が低いこと（人間学部8.6%、文学部4.4%）、海外および国内での特別研修員制度の未活用（2004（平成16）年度末の積立残高54,574千円。過去10年間の制度利用者なし。）という事態については、改善が求められる。

4 教員組織

- 1) 61歳以上の専任教員が、文学部では34.1%、人間科学部では30.2%と多くなっているため、年齢構成の全体的バランスを保つよう改善の努力が望まれる。
- 2) 大学院の専任教員の全てが学部と兼担であることは、大学院教員の「資格審査基準」と学部教員の「資格審査基準」との区別を曖昧にしており、大学院で要求される教員資格を保証する機能が整備されているとは言えないので問題である。

5 事務組織

- 1) 昇格基準・異動方針・採用方針を含めた人事計画（育成方針）が明確化されていないので改善が望まれる。

6 図書・電子媒体等

- 1) 閲覧席数が教員専用 30 席を除くと収容定員の 10%を下回っており、「平常時の教育機関としての役割が十分に果たされているとはいえない」ことは問題である。

7 管理運営

- 1) 大学院担当の「資格審査基準」が明文化されないまま、担当教員のほとんどが学部を兼担しており、昼夜開講制による夜間勤務とあわせて、大学院固有の管理運営体制が不十分である。

8 自己点検・評価

- 1) 常設の委員会活動と自己点検・評価との結びつきが不十分な点、および改善に向けてのアクションプランの策定がなされていない点は検討し改善する必要がある。

9 情報公開・説明責任

- 1) 『大正大学白書』の定期刊行、研究分野についてホームページ上での公表が望まれる。

三 勸告

1 学生の受け入れ

- 1) 人間学部における過去5年の「入学定員に対する入学者数比率」の平均は 1.33 であり、文学部における過去5年の「収容定員に対する在籍学生数比率」は 1.30 と高いので、是正されたい。

以 上

「大正大学に対する相互評価結果ならびに認証評価結果」について

貴大学より2006（平成18）年1月23日付文書にて、2006（平成18）年度の相互評価ならびに認証評価について申請された件につき、本協会相互評価委員会において慎重に評価した結果を別紙のとおり報告します。

本協会では、貴大学の自己点検・評価を前提として、書面審査と実地視察等に基づき、貴大学の意見を十分に斟酌した上で、評価結果を作成いたしました。提出された資料（大正大学資料1）についても、不明な点や不足分があった場合には、直ちに連絡するように努め、また評価者には、経験豊富な者を中心に正会員より推薦いただいた評価委員登録者をあてるとともに、評価者研修セミナー等を通じてそれぞれの質の向上を図るなど、万全を尽くしてまいりました。

その上で、貴大学の学部・研究科構成に応じて編成した分科会のもとで、本協会が設定している「大学基準」への適合状況を判定するための評価項目について、提出された資料や実地視察に基づき、慎重に評価を行いました。

(1) 評価の経過

まず書面審査の段階では、分科会を構成する主査および各委員が、それぞれ個別に書面の評価を行うとともに評価所見を作成し、これを主査が中心となって一つの分科会報告書（原案）に取りまとめました。その後各委員が参集して、大学評価分科会を開催し（開催日は大正大学資料2を参照）、分科会報告書（原案）についての討議を行うとともに、それに基づいて再度主査が分科会報告書（案）を作成いたしました。財政の評価については、大学財政評価分科会の下部組織である部会で第一次的な検討を行って部会報告書を取りまとめました。その後、8月16日に大学財政評価分科会を開催し、部会報告書について討議を行い、それに基づいて主査が分科会報告書（案）を作成いたしました。その後、各分科会報告書（案）を貴大学に送付し、それをもとに11月9日に実地視察を行いました。

実地視察では、各分科会より付された疑問等について聴取し実状を確認するとともに、意見の交換、学生へのヒアリング、施設・設備の視察などを実施し、これらに基づいて主査が分科会報告書（最終）を完成させました。

同報告書（最終）をもとに相互評価委員会正・副委員長・幹事会で作成した評価結果（委員長案）を相互評価委員会で審議し、「評価結果」（原案）として貴大学に送付しました。その後理事会、評議員会の承認を得、最終の「評価結果」が確定いたしました。

この「評価結果」は貴大学に送付するとともに社会に公表し、文部科学大臣に報告いたします。

なお、この評価の手続き・経過を時系列的に示せば「大正大学資料2」のとおりです。

(2) 「評価結果」の構成

貴大学に提示する「評価結果」は、「Ⅰ 評価結果」、「Ⅱ 総評」、「Ⅲ 大学に対する提言」で構成されています。

「Ⅰ 評価結果」には、貴大学が「大学基準」に適合しているか否かを記しています。

「Ⅱ 総評」には、貴大学の理念・目的・教育目標の特徴とその達成状況等を示した「1 理念・目的・教育目標の達成への全学的な姿勢」、貴大学の自己点検・評価のしくみとそれがどのように機能しているかを示した「2 自己点検・評価の体制」、「大学基準」の充足状況について貴大学の長所と問題点を整理した「3 長所の伸張と問題点の改善に向けての取り組み」を含んでおります。

「Ⅲ 大学に対する提言」は、原則として「長所として特記すべき事項」、「勧告」、「助言」で構成されます。「長所として特記すべき事項」は、大学の特色ある優れた取り組みをさらに伸張するために示した事項です。ただし、その取り組みがいかに優れたものであっても、一部の教員のみによる事例や、制度の設置・仕組みの整備だけで成果が確認できない場合については基本的に指摘から除外しております。

「勧告」は正会員にふさわしい要件を充たしていない、もしくは改善への取り組みが十分ではないという事項に対し、義務的に改善をもとめたものです。「勧告」事項が示された大学においては、同事項に誠実に対応し、早急にこれを是正する措置を講じるとともにその結果を改善報告書として取りまとめ、原則として2010（平成22）年7月末日までにこれをご提出いただきます。

一方、「助言」は、正会員にふさわしい要件は充たしているものの、理念・目的・教育目標の達成に向けた一層の改善努力を促すために提示するものです。「助言」についても「勧告」同様、改善報告がもとめられるものの、それらにどのように対応するかは各大学の判断に委ねられております。この点で「勧告」と「助言」の性格は異なっております。

今回提示した各指摘は、貴大学からの申請資料に基づく書面審査や実地視察、意見申立といった手続きを踏んだ上で導き出したものであり、可能なかぎり実態に即した指摘となるよう留意いたしました。

また、合・否・保留の「評価結果」について、異議申立がある場合には、2007（平成19）年3月29日までにご連絡ください。

大正大学資料1—大正大学提出資料一覧

大正大学資料2—大正大学に対する相互評価のスケジュール

大正大学提出資料一覧

調書

資料の種類	資料の名称
(1)点検・評価報告書 (2)大学基礎データ (3)専任教員の教育・研究業績(表24、25) (4)自己点検・評価報告書における主要点検・評価項目記載状況	

添付資料

資料の種類	資料の名称
(1) 学部、学科、大学院研究科等の学生募集要項	平成17年度大正大学 学生募集要項 2005年度アドミッションセンター入試要項 平成17年度伝道者入試要項 平成17年度スポーツセレクション要項 平成17年度学生募集要項・外国人留学生 平成17年度学生募集要項・3年次編入学 平成17年度学生募集要項・大学院
(2) 大学、学部、学科、大学院研究科等の概要を紹介したパンフレット	大学案内2005 2005大正大学大学院案内
(3) 学部、学科、大学院研究科等の教育内容、履修方法等を具体的に理解する上で役立つもの	履修要項2005 2005資格要項[履修要項別冊] キャリアエデュケーションセンター要項 講義概要2005 講義概要2005第I類科目 2005テーマ研究シラバス 2005大学院履修要項
(4) 学部、学科、大学院研究科の年間授業時間割表	学部時間割表(春学期・秋学期) 大学院時間割表
(5) 大学学則、大学院学則、各学部規程、大学院研究科規程等	大学学則 大学院学則 学位規則
(6) 学部教授会規則、大学院研究科委員会規程等	教授会規程 大学院運営規程
(7) 教員人事関係規程等	人事委員会規程 教員選考規程 教員任免規程 特任教員規程 任期制教員規程
(8) 学長選出・罷免関係規程	学長候補者選出規程 学長候補者選出規程細則
(9) 自己点検・評価関係規程等	自己点検・自己評価規程 自己点検・自己評価委員会規程
(10) ハラスメントの防止に関する規程等	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程 セクシュアル・ハラスメント防止委員会規程 セクシュアル・ハラスメント調査委員会規程
(11) 寄附行為	学校法人大正大学寄附行為

資料の種類	資料の名称
(12) 理事会名簿	学校法人大正大学役員名簿
(13) 規程集	学校法人大正大学規程集
(14) 大学・学部等が独自に作成した自己点検・評価報告書	2005年度 春学期 学生による授業評価報告書
(15) 附属(置)研究所や附属病院等の紹介パンフレット	総合佛教研究所(ホームページ) カウンセリング研究所
(16) 図書館利用ガイド等	図書館利用案内
(17) ハラスメント防止に関するパンフレット	ストップ ザ・セクシュアル・ハラスメント
(18) 就職指導に関するパンフレット	Business Training Guidebook1～6
(19) 学生へのカウンセリング利用のためのパンフレット	学生相談室案内
(20) その他学生生活に関する資料	Student's Handbook 2005
(21) 財務関係書類	財務計算書類(監査人の監査報告を含む) 監事の監査報告書 財政公開状況を具体的に示す資料 (Web頁のコピー、事業報告書、学報)

大正大学に対する相互評価のスケジュール

貴大学の評価は以下の手順でとり行った。

2006年	1月23日	貴大学より相互評価申込書・認証評価申請書の提出
	4月上旬	貴大学より相互評価関連資料の提出
	4月7日	第1回相互評価委員会の開催（平成18年度相互評価のスケジュールの確認）
	4月13日	第1回大学財政評価分科会の開催
	4月25日	第432回理事会の開催（平成18年度相互評価委員会各分科会の構成を決定）
	5月15日 ～27日	評価者研修セミナー説明（平成18年度の評価の概要ならびに主査・委員が行なう作業の説明）
	5月中旬	主査ならびに委員に対し、貴大学より提出された資料の送付
	～7月7日	主査ならびに委員による貴大学に対する評価所見の作成
	～7月下旬	分科会報告書（原案）の作成（各委員の評価所見の統合）
	8月16日	第2回大学財政評価分科会の開催
	8月18日	大学評価分科会第11群の開催（分科会報告書（原案）の修正）
	9月～	分科会報告書（案）の貴大学への送付
	9月20日	第3回大学財政評価分科会の開催
	11月9日	本部キャンパス実地視察の実施、その後、分科会報告書（最終）の作成
	11月27日	相互評価委員会正・副委員長・幹事会の開催（分科会報告書をもとに「評価結果」（委員長案）を作成）
	12月15日 ～16日	第2回相互評価委員会の開催（「評価結果」（委員長案）の検討）
	12月下旬	「評価結果」（原案）の貴大学への送付
2007年	2月16日 ～17日	第3回相互評価委員会の開催（「評価結果」（案）を作成）
	2月27日	第440回理事会の開催（「評価結果」（案）を評議員会に上程することの了承）
	3月13日	第97回評議員会、臨時理事会の開催（「評価結果」の承認）