

筑波大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 判 定

2024年度大学評価の結果、筑波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、2025年4月1日から2032年3月31日までとする。

II 総 評

筑波大学は、「基礎及び応用諸科学について、国内外の教育・研究機関及び社会との自由、かつ、緊密なる交流関係を深め、学際的な協力の実をあげながら、教育・研究を行い、もって創造的な知性と豊かな人間性を備えた人材を育成するとともに、学術文化の進展に寄与すること」を理念としている。2022年度から2027年度まで「第4期中期目標・中期計画」のもと、さまざまな事項について達成目標を定めるほか、2022年4月に「筑波大学 Vision 2030」において4つの基本コンセプトとして「開かれた大学 Vision」「教育 Vision」「研究 Vision」「社会との共創 Vision」を定め、それを実現するための重点戦略及びアクションプランを策定している。理念の実現に向け、これらの目標について確実な遂行を図っている。

教育組織（学群、学術院）と教員組織（系）を分離した「教・教分離」という独自の体制を前提とした「組織評価」と呼ばれる内部質保証の仕組みを設けており、各組織間における多角的な点検・評価及び対話、情報共有等によって全学的な改善・向上へとつなげていることは、高く評価できる。特に、教育担当副学長と連携して行う教育の質保証と自己点検・評価の取り組みである「モニタリング」「プログラムレビュー」は、「教学マネジメント室」が中核を担い、全学の共通指標に基づいて実施しており、領域や組織の違いを超え、全学的な到達度把握と改善支援が可能となっている。また、共通の評価指針（ルーブリック）のもとでグッドプラクティスを示しており、対話型の協力・連携を通じて、部局間の学び合いを促進している。また、「教・教分離」体制により、全学的な視点から当該分野の発展と他分野との連携・協力を総合的に推進している点や、「教学デザイン室」及び「教学マネジメント室」を中心に各教育・研究組織とも定期的に会議を行い、相互の連携を維持しつつ、組織体制の運営の改善・向上に取り組んでおり、学問分野を超えた教育研究の展開につながっていることも高く評価できよう。

教育課程については、学位授与方針（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）を踏まえて、各学位課程で編成している。学士

課程の学習成果の把握及び活用については、必要とされる知識・能力（コンピテンス）の修得などの人材養成目的の到達度を指標として扱い、学位授与を行っている。大学院課程についても、「ディプロマ・ポリシーに掲げる知識・能力」を明示したうえで、学位授与方針を策定・公表している。教育課程の編成・実施方針については、『学群スタンダード』『大学院スタンダード』においてまとめて公表するとともに、入学時のオリエンテーション等においても説明を行っている。全体として見れば、授与する学位ごとに3つのポリシーを概ね適切に定め、公表している。学習成果の把握について、学士課程では教育情報システム「TWINS」の達成度評価支援機能によってコンピテンスの達成状況を可視化し、大学院課程では各学位プログラムにおいて、学生が記入した達成度評価シートを教員が確認することで、コンピテンスに基づく達成度評価を行っている。これらのコンピテンス達成度評価に基づいて、学生に対する個別指導を実施している。上記のような特徴を有する教育のなかに、多くの優れた点が散見される。例えば、「総合選抜」という特色のある入学者選抜を採用し、また、それによって入学した総合学域群の学生を対象として、広い学問的視野を持ち、学際的研究の基礎力を養う目的で、「学際研究プロジェクト」を1年次から実施していることは高く評価できる。

他方で、いくつか問題点も指摘できる。一部の学位プログラムの教育課程の編成・実施方針には、実施に関する基本的な考え方を示していない。また、博士前期課程の一部の学位プログラムにおいて、学位論文及び特定課題研究の審査基準の内容が同一であるため、改善が求められる。

以上のように、当該大学は内部質保証のための全学共通指針と対話型の自己点検・評価体制を整備しており、全学的な教育改善に向けた卓越した取り組みを行っている。引き続き内部質保証システムを機能させ、今回の大学評価（認証評価）の結果において指摘した課題を着実に改善し、更に優れた成果を上げていくことが期待される。

Ⅲ 概評及び提言

1 理念・目的

<概評>

- 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。

「建学の理念」において「基礎及び応用諸科学について、国内外の教育・研究機関及び社会との自由、かつ、緊密なる交流関係を深め、学際的な協力の実をあげながら、教育・研究を行い、もって創造的な知性と豊かな人間性を備えた人材を育成するとともに、学術文化の進展に寄与することを目的とする」旨を定めている。

上記の理念に基づき、「変動する現代社会に不断に対応しつつ、国際性豊かにして、かつ、多様性と柔軟性を持った新しい教育・研究の機能及び運営の組織を開発する」ものとし、従来の学部・学科とは異なる学群・学類、教員組織である系を置き、教育組織と教員組織を分離した体制のもと、教育を行っており、学士課程の目的については、各学群・学類において、人材養成目的を定めている。例えば、人文・文化学群については「優れたコミュニケーション能力と人に対する豊かな洞察力をもち、国際的にも活躍できる人材を養成する」と定め、そのうえで各学類の人材養成目的を定めている。

大学院の目的については、「研究者として自立して研究活動を行うに足る、又は高度の専門性が求められる社会の多様な方面で活躍し得る高度の研究能力とその基礎となる豊かな学識を養うこと」のほか、「特定の高度で専門的な職業能力を有する人材の養成に特化して、国際的に通用する高度で専門的な知識・能力を涵養すること」及び「専ら法曹養成のための教育を行うこと」を定めており、これに基づき、学術院・研究群・学位プログラムごとの人材養成目的を定めている。例えば、人文社会ビジネス科学学術院は「筑波大学大学院学則に基づく人文社会ビジネス科学学術院細則」に「本学術院は、ビジネス科学、人文学、社会科学に関する多面的かつ高度な教育研究を通じて、人間の価値や人と社会のあり方を時間軸、空間軸を交差させて総合的に探究することによって、新たな知を創造し具現化できる研究者、大学教員、高度専門職業人を養成することを目的とする」と定め、そのうえで各研究群・各学位プログラムの人材養成目的を課程ごとに定めている。

以上のことから、大学として掲げる理念に基づき、大学・大学院の目的及び各学群・学類・学術院・研究群において、適切に人材養成の目的を明示しているといえる。

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。

大学の理念は「建学の理念」、目標は中期目標・中期計画における「法人の基本的な目標」に、各学群・学類の目的については「学群等履修細則」に定めている。大学院課程にあたる各学術院・研究群等の目的については、それぞれの学術院等の細則に定めている。

学則及び大学院学則は大学ホームページに掲載して社会に公表している。学生に対しては、『学群スタンダード』『大学院スタンダード』にこれらの目的等を取りまとめて示し、さらに新入生オリエンテーションにおいて周知と説明を行っている。

なお、これら目的等については、大学ホームページに掲載するほか、定期的に

地域の企業関係者を招いた「学長を囲む会」にて報告しており、また、学生との懇談会、卒業生及び修了生を招くホームカミングデー、同窓会等の開催を通じ、各関係者に対し説明・意見交換を行っている。

以上のことから、大学の理念・目的を適切に定め、社会に公表していると評価できる。

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。

2022 年度から 2027 年度までの 6 年間で、「第 4 期中期目標・中期計画」を定めている。「法人の基本的な目標」として、「大学改革の先導者であることを強く意識し」研究教育の多様な分野で「海外の有力大学に比肩する競争力を実現する」と同時に、「新たな学問分野の創成とトランスボーダー教育モデルを確立」すること、具体的には「“GLOBAL TRUST”の創出」「世界トップクラスに比肩する研究を展開」「世界で活躍できる人材を育成」「我が国のグローバル競争力強化に貢献する未来都市の創成を牽引」「活力にあふれたマネジメント体制を構築」することなどを掲げている。そのうえで、「教育研究の質の向上に関する事項」「業務運営の改善及び効率化に関する事項」等 5 つの事項に分けて目標を定め、それらの達成に向けて中期計画を定めている。

また、中期目標・中期計画とは別に、大学独自の基本的な方針として、2022 年 4 月には「筑波大学 Vision 2030」を制定している。同ビジョンは、「開かれた大学 Vision」「教育 Vision」「研究 Vision」「社会との共創 Vision」を基本コンセプトとし、それらを実現するための重点戦略及びアクションプランを定めている。例えば、「開かれた大学 Vision」における重点戦略の一つとして「“GLOBAL TRUST”を創出する自立的戦略的大学経営の確立」を掲げており、その具体的なアクションプランとして「財源の多様化による財務基盤の強化」「コンプライアンスの強化」「アジャイル・ガバナンスの推進」を挙げている。「筑波大学 Vision 2030」は現場の教職員の参画を得て策定しており、学内教職員との綿密な議論の結果を踏まえて制定している。

以上のことから、中・長期の計画を適切に定め、実行しているといえる。

2 内部質保証

<概評>

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。

内部質保証に対する全学的な考え方は、「国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則」にて、「教育研究の質の向上、業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う

点検評価などについて、常にその質の向上に取り組む」と規定している。この自己点検・評価の実施に向け、「国立大学法人筑波大学組織評価規程」（以下「組織評価規程」という。）を制定し、「教育研究組織の活動の現状と課題を明らかにし、優れた取組を更に発展させることによって教育研究の一層の質の向上を図る」評価を「組織評価」として定義している。

内部質保証の目的、仕組み、対象、手続等を「組織評価規程」にて示しており、同規程には「組織評価」の結果の活用方法や、学長及び副学長らで構成する「組織評価委員会」の役割等を明示している。

2023 年には「国立大学法人筑波大学における内部質保証の実施方針等について」（以下「内部質保証の実施方針等について」という。）を制定し、「組織評価」やその他教育の質保証・向上の取り組みをもって内部質保証とすることを定めている。

内部質保証のための全学的な方針については、大学ホームページにおいて公表している。

以上のことから、内部質保証の全学的な考え方を明示し、内部質保証の推進に責任を負う全学組織及びそれらの役割や手続を示した内部質保証の全学的方針を適切に明示しているといえる。

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。

全学的な内部質保証の中核的な実施組織として、学長及び副学長らによって構成する「組織評価委員会」を編制している。同委員会は、全学的な基本方針の策定、改善結果等の公表、全学的な教育研究等の活動の活性化につなげる施策の展開を担っている。また、内部質保証について、「組織評価」の実施方法に従って、「総括責任者」「推進責任者」「委員会等」「実施組織」の枠組みによる体制のもと実施することを「内部質保証の実施方針等について」に定めている。「組織評価」において、本部・附属病院・附属図書館等からなる本部組織等では、副学長の業務分担に応じた活動に関する自己点検・評価を行い、系・学群・学院等からなる教育研究組織においては、組織ごとの教育研究活動に関する自己点検・評価を行っている。

内部質保証の業務を総括する「総括責任者」は学長が務めている。そのうえで、「組織評価」の「推進責任者」を本部組織等では副学長、教育研究組織では系長・学群長・学院長等が担うとしている。副学長は、本部組織等について分担に応じた活動の自己点検・評価並びに内部質保証の推進を担い、系長・学群長・学院長は、教育研究組織について組織ごとの教育研究活動に関する自己点検・評価及び内部質保証の推進を行っている。さらに、「組織評価委員会」が両組織の活動を検証・評価し、「推進責任者」との対話を通じて、活動改善・発展支援

を行うことを「内部質保証の実施方針等について」に定めている。「経営協議会」と「教育研究評議会」は、「組織評価委員会」にて検証・評価した結果の報告を受けており、このうち「経営協議会」は「組織評価」の組織と運営面に関する確認と助言を行い、「教育研究評議会」は教育と研究に関する確認と助言を行う役割を担っている。両会議には、それぞれ学長・副学長が参画しているほか、「経営協議会」には学外有識者が委員として加わり、「教育研究評議会」は学内教育研究組織の長が委員を務めている。なお、自己点検・評価の実施については、本部・附属図書館等と系・学群・学術院等がそれぞれ「実施組織」として責任を持つとともに、「組織評価」の対象を系、学群、学術院、本部、附属図書館、附属病院、附属学校教育局等と規定している。

上述の「組織評価」のなかで、学長の指名する教学マネジメント室長、教育担当副学長、及び教育担当副学長が指名する教職員で構成する「教学マネジメント室」が教育の質保証及び質向上に係る具体的な取り組みを担っている。同室は、教育の質保証・向上の取り組みを行う全学的な組織であり、学生の個性と能力の伸長に向けた教育機能の一層の向上を目的とし、各学位プログラム等について、毎年の自己点検・評価として「モニタリング」と、数年に一度の総合的な点検・評価及び学位プログラムとの対話である「プログラムレビュー」を中心として、質保証の審査、体系的ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）及び教学IRの推進、高等教育に関する調査研究等の実施を担っている。

以上のことから、「組織評価委員会」を中核とする内部質保証体制を設けており、「総括責任者」の学長と「推進責任者」の各長が連携するほか、教育の質保証を担う「教学マネジメント室」が各組織と連携して全学的な質保証に取り組む体制を整備しているといえる。

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。

3つのポリシー（学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー））の策定・公表の義務化以前から、「建学の理念」、各課程の教育目標、各教育組織の人材養成目的及び3つのポリシーを一貫性あるものとして明確化を図っている。また、これらの目標等を踏まえた『筑波スタンダード』を策定し、学内外に分かりやすく公表している。3つのポリシーを定めるにあたっての全学的な考え方として、例えば「学位授与方針は、学士課程、大学院の修士課程、博士課程、専門職学位課程のそれぞれで本学が定めている教育目標に基づくとともに、各教育組織の人材養成目的に基づき、卒業・修了までに修得すべき知識・能力（コンピテンス）として、学修成果を明示して策定する」など各方針についての考え方を示している。これらの考え方は、各教育組織の長に対して翌年度版の『学群スタンダード』『大学院スタンダード』の作

成依頼の際に教育担当副学長及び教学マネジメント室長が連名で示しており、各教育組織ではこれらに基づき3つの方針の点検を行っている。

項目②に既述したように、当該大学の内部質保証は、「組織評価委員会」のもとで、「組織評価」と「教学マネジメント室」による教育の質保証及び質向上のための「モニタリング」「プログラムレビュー」を連関させながら実施する仕組みとなっている。

「組織評価」については、教育研究組織（系・学群・学術院等）とそれ以外の本部組織等（本部、附属病院、附属図書館等）の2つに大別してそれぞれで点検・評価のスケジュールを策定し、PDCAサイクルを構築している。教育研究組織を対象にした点検・評価では、系長・学群長・学術院長等が「推進責任者」となり「活動報告書」を作成し、その他本部組織等を対象にした点検・評価では、各業務の担当副学長が「推進責任者」となり「自己点検・評価結果報告書」を作成している。その後、教育研究組織の評価では、「組織評価委員会」による点検・評価の結果を踏まえて改善計画を策定し、同委員会と教育研究組織が対話を通じて課題や中長期的に取り組む事項を共有することで、協働して教育研究活動の発展・改善を図っている。また、本部組織等の評価では、「組織評価委員会」が担当副学長との対話において、報告書に対する意見・要望を提示している（前向き評価）。本部組織等ではこれをもとに活動し、評価結果を確定するとともに必要に応じて実施計画を修正している（振り返り評価）。なお、上述のPDCAサイクルの構築に加え、「組織評価」における定量的な評価指標に関する達成状況及び教育研究等の実績に基づき予算配分を行うことで、教育研究水準の向上を図っている。このように実施する「組織評価」では、課題のみならず、優れた取り組みを成果として示しており、各組織が注力すべき内容や方向性を可視化している。

教育の内部質保証については、「教学マネジメント室」を中心に学位プログラム等（学士課程では学類・専門学群及び学位プログラム、修士・博士課程では専攻及び学位プログラム）の現状に関する定量的・定性的なデータを踏まえ、毎年点検を行う「モニタリング」と、その結果に基づく総合的な点検・評価として数年おきに「プログラムレビュー」を行っている。「モニタリング」では、教学マネジメントの確立に必要な項目及び大学が注力する教育に関する項目からなる12の自己評価基準（ルーブリック）を全学共通で設け、それをもとに各教育組織が報告書を作成して「教学マネジメント室」に提出する。「プログラムレビュー」では、「教学マネジメント室」に設けている「プログラムレビュー委員会」が上記の自己評価基準（ルーブリック）を用いて資料に基づく検証を行い、数年ごとの総合的な評価と対話を通じて、各学位プログラム等と「教学マネジメント室」が協働して点検・評価及び改善・向上に取り組んでいる。なお、「教学マネジメ

ント室」の長が「組織評価委員会」と教育研究組織の対話にオブザーバーとして参加することにより、「モニタリング」及び「プログラムレビュー」と「組織評価」との連携を図っている。「モニタリング」及び「プログラムレビュー」の結果については、「サマリーレポート」として「教学マネジメント室」がとりまとめ、全学に向けて発信している。各教育組織ではこれを活用して教育改善に取り組むとともに、「教学マネジメント室」においても、シラバスに関するグッドプラクティスの普及や、全学FD研修会において自己評価基準（ルーブリック）のうち特に課題の多い項目を取り上げ、具体的な取り組みの紹介や意見交換、学修成果を重視する成績評価という観点から議論する場を設けるなどにより、教育の質向上・改善を促進している。

点検・評価等における客観性を担保する仕組みとして、「プログラムレビュー委員会」に外部委員や学生委員を参画させており、外部と学生の声を学位プログラム等の改善・向上に反映している。また、「組織評価」については、「教育研究評議会」及び評価結果を外部委員が参画する「経営協議会」で共有することで、客観性の担保及び議論の発展に努めている。

「国立大学法人評価委員会」による業務実績評価で指摘された事項は、「教育研究評議会」及び「経営協議会」等の学内会議で報告を行っている。また、2017年度の認証評価の結果において指摘を受けた学生の受け入れ、シラバスの作成に関するガイドライン等の課題については、既に対応し、改善している。

上記のように、諸活動の点検・評価を行う「組織評価」の有効性を高めるべく、教育の質保証及び質向上の取り組みとして、「教学マネジメント室」による「モニタリング」「プログラムレビュー」を行い、その結果に基づく全学的な課題に対し、FD研修会においてグッドプラクティスの共有や意見交換を行うことで、各学位プログラムの教育の質向上を促進している。このような当該大学の志向する学際融合・領域横断的な教育研究の実現に適した多角的な点検・評価と、対話や情報共有による改善・向上の仕組みを有効に機能させていることは、高く評価できる。この内部質保証システムにより、指摘事項への対応を含め、今後も着実に更なる改善及び向上の取り組みを実施していくことが期待される。

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。

大学ホームページにおいて、「組織評価」の結果をまとめた「年次報告書」や財務諸表をはじめ、法令で公表が求められている諸活動に関する情報の公表を行っている。教職課程についても、点検・評価結果を含む情報を公表している。大学ホームページは、2020年度に全面的にリニューアルし、マルチデバイス対応で、各種SNSにて多様な関係者に向けた発信を行っている。

刊行物としても、『統合報告書』を2019年度から発行し、ミッション達成に向けた取り組みや実績など、非財務情報と財務情報を合わせ、大学ホームページでも公開している。『統合報告書』は、社会への説明責任だけでなく、関係者との未来ビジョンの共有やエンゲージメントにつなげており、未来構想に向けて、リソースがどのようなアウトプットやアウトカムに結びつくのか図式化し、さらに教育研究に関するコストや財源も可視化している。情報発信については、第4期中期目標期間において、目標の一つにも掲げている。

なお、専門職学位課程において公表が求められている、専門性が求められる職業に就いている者、当該職業に関連する事業を行う者その他の関係者との協力の状況については、人文社会ビジネス科学学術院国際経営プロフェッショナル専攻の教育課程連携協議会の構成員を公表しているものの、同学術院法曹専攻の構成員名簿や、両専攻の教育課程連携協議会の議事録等について詳細は示されていないため、公表することが望まれる。

以上のことから、概ね適切に大学の諸活動に関する情報を公表しているものの、一部未公表の情報があることから、速やかな情報の公表が望まれる。

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。

内部質保証システムの適切性の点検・評価は、「組織評価委員会」において定期的な点検・評価を実施する過程で実施している。また、「モニタリング」と「プログラムレビュー」については、「教学マネジメント室運営会議」において毎年度の実施方法について改善を検討し、審議・承認の後には教育関係の議事の付託を受ける「学群教育会議」「大学院教育会議」に報告している。くわえて、「組織評価委員会」より「教育研究評議会」「経営協議会」に評価結果を報告した際に、これらの会議体から「組織評価」に対する意見が提示される場合もあり、これも踏まえて各種の点検・評価方法の改善を図っている。

点検・評価の結果に基づく改善・向上として、「組織評価委員会」において、2021年度に「組織評価」での評価結果を踏まえて改善計画に対する対話の機会を持つため、対話を実施する時期の変更、2022年度には自己点検・評価体制の検討・試行を経ての規則改正等を行っている。

以上のことから、定期的な点検・評価を通じて内部質保証システムの適切性を点検・評価しており、規則改正も含め、より効果的な方法へと改善を図っているといえる。

<提言>

長所

- 1) 教員組織と教育組織が分離された固有の組織体制を前提としながら、内部質保証として諸活動の点検・評価を行う「組織評価」の有効性を高めるべく、教育の質保証及び質向上の取り組みとして、「教学マネジメント室」が毎年行う各学位プログラム等の点検・評価である「モニタリング」、同室と各学位プログラム等との改善・向上に向けた対話や学生からの意見収集等の「プログラムレビュー」を行っている。また、点検・評価の結果に基づく全学的な課題に対し、FD研修会においてグッドプラクティスの共有や、「多文化共生時代のための教育課程の質保証と教学マネジメントの強化」等をテーマに議論することで、各学位プログラム等の教育の質向上を促進している。このように、当該大学の志向する学際融合・領域横断的な教育研究の実現に適した多角的な点検・評価と対話や情報共有による改善・向上の仕組みを有効に機能させていることは評価できる。

3 教育研究組織

<概評>

- 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。

当該大学では「変動する現代社会に不断に対応しつつ、国際性豊かにして、かつ、多様性と柔軟性を持った新しい教育・研究の機能及び運営の組織を開発する」という「建学の理念」のもと、2012 年より教員を教育組織に所属させるのではなく、11 の教員組織である系に所属させる独自の教育研究体制の改革を行っている。これにより、関連の学問分野に関わる教育と研究の双方に責任を持ちつつ、全学的な見地から分野の発展、連携、協力を総合的に推進できる体制となっている。教育組織について、学士課程は7学群23学類2専門学群により構成し、学類ごとに一つの人材養成目的と学位プログラムを対応させている。大学院は、従来の専攻の壁を越えた研究及び指導を実現するため、2020 年度から全面的に学位プログラム制に移行し、8研究科85専攻から3学術院6研究群に再編し、それらのもとで学位プログラムを運営している。さらに、学位プログラム制への移行の契機ともなった、「グローバル教育院」において開設及び運営している学術分野横断型の教育研究プログラム等、学問分野を超えた教育研究を展開することによって「建学の理念」を実現していることは、高く評価できる。

このほか、「先端研究センター群」「研究支援センター群」「教育等センター群」に分けてセンター等を設置している。このうち、一部を「全国共同研究施設」「全国共同教育施設」と位置付け、全国の研究者との共同研究推進や、他大学との共同教育の推進を図っている。さらに、「全国共同研究施設」の一部や「全国共同教育施設」は文部科学省の共同利用・共同研究拠点や教育関係共同利用拠点

に認定されており、「建学の理念」に合致したかたちで適切に設置し活動している。

以上のことから、大学の理念に合致した教育研究体制を構築し、適切にセンター等を設置しているといえる。

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。

「2 内部質保証」にて既述した「組織評価」の体制のもと、教育研究組織である、系、学群、学術院、一部のセンターにおいて、「組織評価委員会」からの書面評価の結果を踏まえ、教育研究組織が改善計画を作成し、取り組みを実行する仕組みとしている。「組織評価」の結果を踏まえた具体的な取り組みとしては、全学横断型の新学術院の設置検討を開始しており、2022 年度には「大学院教育会議」のもとに「新学術院設置検討委員会」において、3 学術院から選出された委員で具体的構想案の策定を進めている。

これに加え、研究組織及び教育組織それぞれが点検・評価及び改善・向上の仕組みを整備している。研究組織の点検・評価に関しては、「研究循環システム」を運用している。これは、研究センターを機能別に分類し、そのうち「先端研究センター群」について級別にランク化して、戦略的に資源配分を行うものである。3 年目に中間評価、5 年目に期末評価を実施することで、全学的に研究組織の新陳代謝を図っている。また、教育組織の点検・評価は、計画、立案を担う「教学デザイン室」と質保証と質向上を担う「教学マネジメント室」がそれぞれ定期的に会議を実施するなかで、大学として一貫した方針に基づいた教育機能と質を担保する仕組みとしている。教育組織の設置にあたっては、「教学デザイン室」では全学的な教育の方針に照らした構想の妥当性の観点から、「教学マネジメント室」では教育の質の保証に係る計画の適切性の観点から審査を行っている。このような体制を整備していることは、組織の発展においても有意なものといえる。

以上のことから、教育研究組織の改善・向上につなげるべく、全学的な「組織評価」に加え、研究組織及び教育組織固有の点検・評価体制についても整備し、効果的に運用しているといえる。

<提言>

長所

- 1) 教育組織と研究組織を分離した独自の教育研究体制を構築し、そのなかで、学術分野横断型の教育研究プログラムの開設及びその運営を担う「グローバル教育院」を設置し、それを契機に大学院を学位プログラム制に移行するなど、「変動する現代社会に不断に対応しつつ、国際性豊かにして、かつ、多様性と

柔軟性とを持った新しい教育・研究の機能及び運営の組織を開発する」という「建学の理念」を実現し、学問分野を超えた教育研究を展開している。さらに、構想の立案を行う部署と質保証を行う部署でそれぞれ有効性を検証し、たえず組織を発展させていることは、評価できる。

4 教育課程・学習成果

<概評>

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。

学位授与方針については、「建学の理念」に基づいて、学士課程においては各学群・学類、大学院課程においては各学術院・研究群又は専攻の授与する学位の専攻分野ごとに定めている。学士課程について、例えば、社会・国際学群社会学類の学士（社会学）コースにおいては「筑波大学学士課程の教育目標に基づき、必要とされる知識・能力（汎用コンピテンス）を修得し、かつ社会・国際学群社会学類の人材養成目的に基づき、学修の成果が次の到達目標に達したと認められる者に、学士（社会学）の学位を授与」とし、続いて学修の到達目標を示している。大学院では、例えば、理工情報生命学術院数理物質科学研究群数学学位プログラム（博士前期課程）においては、「ディプロマ・ポリシーに掲げる知識・能力」として「1. 知の活用力：高度な知識を社会に役立てる能力」から「10. 数理的表現力：専門分野の異なる人と討議できるコミュニケーション能力」までの10の知識・能力を挙げている。また、同学位プログラム博士後期課程においては、博士前期課程同様、「1. 知の創成力：未来の社会に貢献し得る新たな知を創成する能力」から「10. 数理的表現力：国内外の諸分野の専門家と討議する能力」までの10の知識・能力を挙げている。

学位授与方針については、『学群スタンダード』『大学院スタンダード』にとりまとめて公表するとともに、入学時のオリエンテーション等でも説明を行っている。

以上のことから、授与する学位ごとに、適切に学位授与方針を定め、公表しているといえる。

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。

教育課程の編成・実施方針については、学位授与方針と同様、学士課程においては各学群・学類、大学院課程においては各学術院・研究群又は専攻の授与する学位の専攻分野ごとに定めている。具体的な内容としては、学士課程においては「総合的な方針」「順次性に関する方針」「実施に関する方針」「学修成果の評価に関する方針」、大学院課程においては「教育課程の編成方針」「学修の方法・プロセス」「学修成果の評価」の項目を立て、学位授与方針に掲げる学習成

果の達成に向けた教育内容・方法に関する方針を明示している。

学士課程においては、例えば、社会・国際学群社会学類の学士（社会学）コースでは、「総合的な方針」に「社会学・法学・政治学・経済学が同じ学類の中に存在するという最大の特長を生かし、社会科学を総合的に学ぶことによって、広い視野と総合性を習得できる」ようにするとしてうえて「社会学的な関心や視座に関する知識の習得と、調査・分析する力や理論的な記述・表現する力など社会学的な実践力の習得をめざし、順序性に配慮して編成」することなど2項目を定め、その後「順次性に関する方針」として年次ごとの科目の配置、「実施に関する方針」として学生の主体的な学習を促すための工夫、産業界や地域との連携、学修環境の整備、国際化の推進等について、「学修成果の評価に関する方針」として、学位授与方針に定めた学修の目標及び水準を達成したかを評価する方法を記載している。

大学院博士前期課程について、例えば、理工情報生命学術院数理物質科学研究群数学学位プログラム（博士前期課程）では、「代数学・幾何学・解析学・情報数学の4分野からなる教育・研究指導体制で多様な人材教育を行う」「各分野における研究力・専門知識・倫理観とともに、数理物質科学における幅広い基礎的素養、理工情報生命にわたる自然科学および工学における広い視野、社会の多様な場での活躍を支える汎用的知識・能力を養う教育・研究指導を行う」ことを定めたうえで、「教育課程の編成方針」で科目の配置、「学修の方法・プロセス」において指導方法、「学修成果の評価」で各能力や成果を評価する方法を記載している。同学位プログラムの博士後期課程については、「代数学・幾何学・解析学・情報数学の4分野からなる教育・研究指導体制で多様な人材教育を行う」としたうえで、「教育課程の編成方針」「学修の方法・プロセス」で博士（理学）の学位にふさわしい能力を身に付けるにあたっての科目配置や指導方法を説明し、「学修成果の評価」でそれによって身に付いた能力等を評価する方法を記載している。

教育課程の編成・実施方針については、『学群スタンダード』『大学院スタンダード』においてまとめて公表するとともに、入学時のオリエンテーション等においても説明を行っている。

以上のことから、全体として見れば、授与する学位ごとに教育課程の編成・実施方針を概ね適切に定め、公表しているといえる。他方で、教育課程の編成・実施方針の内容に不備がある学位プログラムがみられるため、改善が求められる。

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。

学士課程の教育課程については、「全学的な教育の枠組みとして、『基礎科

目』・『専門基礎科目』・『専門科目』の科目区分を設定し、共通教育と各学群・学類の専門教育を有機的に連携させ」たうえで、学位授与方針に定めたコンピテンスを身に付けられるよう、編成している。科目区分等については各学類のカリキュラム・マップにおいて示している。例えば、人間学群教育学類では、「基礎科目」として「共通科目」に「総合科目（ファーストイヤーセミナー）」「総合科目（学問への誘い）」等の科目を開設し、「関連科目」に「人間学群以外の授業科目」を指定している。「専門基礎科目」としては「学群共通」として「人間学Ⅰ」「障害科学Ⅰ」等の科目、「学類共通」として「教育インターンシップ基礎論」「教育インターンシップ実践演習」等の科目、「心理学」として「心理学概論」を開設している。さらに、「専門科目」として「教育哲学」「日本教育史」等、系列ごとに必要な科目を開設している。

大学院の教育課程についても、学位授与方針に定めたコンピテンスを身に付けられるよう、全学で編成する「大学院共通科目」や学術院単位で編成する「学術院共通専門基盤科目」、研究群単位で編成する「研究群共通科目」を開設し、編成している。例えば、人文社会ビジネス科学学術院人文社会科学研究群国際日本研究学位プログラム（博士前期課程）においては、「大学院共通科目」として「応用倫理」「環境倫理学概論」等、「学術院共通専門基盤科目」として「法文献学」「ビジネス法入門」等、「研究群共通科目」として「修士論文合同演習」「研究法入門」等を開設している。そのうえで、「専門基礎科目」として「国際日本研究のための日本語」「国際日本研究のための英語」等、「専門科目」として「リサーチ・プログラム開発Ⅰ」「日本社会と家Ⅰ」等、領域ごとに必要な科目を開設している。

専門職学位課程については、理論教育と実務教育を配置し、編成している。例えば、人文社会ビジネス科学学術院法曹専攻においては、「法律基本科目群」として「憲法Ⅰ-A〔人権〕」「憲法Ⅰ-B〔人権〕」等、「法律実務基礎科目群」として「法曹実務基礎」「法曹倫理Ⅰ」等、「基礎法学・隣接科目群」として「法哲学」「法交渉学」等、「展開・先端科目群」として「知的財産法」「倒産法」等、必要な科目を開設している。

以上のことから、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といえる。

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。

学生の授業内外における学習を活性化するため、全学共通・各教育組織いづれにおいてもさまざまな措置を講じている。授業形態については、複数の教育組織で「課題解決型（PBL）学修」を採り入れるなど、学生の主体的参加を促すものとなっているほか、数学等の成績不振者に対するオンライン相談窓口である

「寺子屋」の紹介、「世界8か国の大学からの教員・学生の参加による国際学生カンファレンス」等を継続的に開催している。また、当該大学の特徴的なプロジェクトとして、総合学域群の学生が自由な発案で自主研究を行う「学際研究プロジェクト」を2022年度から実施している。「学際研究プロジェクト」は、参加を希望する総合学域群の学生が、個人で行う「チャレンジ部門」と複数人での共同研究となる「コラボレーション部門」のいずれかを選んで応募し、選考を受けて採択されたテーマについて、サポート教員による対話と指導のもと自主研究を行うものである。研究期間の終わりには発表会を実施しており、特に優れた研究には賞を授与している。これは、学生が幅広い視野と研究の基礎を身に付け、学士課程のうちから自身の興味に即して学際的な研究を継続して行うことにつながっており、「建学の理念」に資するものであることから、高く評価できる。

履修指導については、各学群・学類では新入生オリエンテーションにおいて、カリキュラム、履修方法、主専攻等についてのガイダンスを実施しており、特に学士課程においては受講希望者の抽選等により教室の容量を超えて受講者が集中するのを防ぎ、授業の質を確保している。シラバスについては、各教育組織の「カリキュラム委員会」等において、各授業科目のシラバスがガイドラインに基づいて適切に作成されていることを確認しており、2022年度卒業生アンケートの「学修する上で役立ったもの」という設問においても、シラバスと回答した者の割合が最も高く、学修にあたっての説明ツールとして適切に機能しているといえる。しかしながら、一部の学位プログラムにおいては、研究指導計画に関して新入生オリエンテーションで説明はしているものの、ホームページで公表している資料の情報量が少ないため、充実させることが望まれる。

また、2021年度から導入した学類・専門学群の枠を超えて入学する「総合選抜」では、本人の志望と入学後の成績や適性に基づき、1年間の学びの後、学類・専門学群を決定している。入学当初所属する総合学域群から希望学類への移行については、学生自身の希望を重視したうえで、成績等によってマッチングをさせる専用のアルゴリズムを作成し、それを学生にも明示することで、学生が関心のある学類を選択したうえで、公平な決定を行うことを図っている。

単位の実質化については、学士課程において1年間に履修登録できる単位数の上限を一律に設定しており、「履修科目登録単位数の上限設定及び早期卒業制度の実施に関するガイドライン」に基づき、各学群の学群履修細則で詳細を定めるなどの措置を講じている。これにより、履修単位数の上限解除許可者は一定の範囲に収まっていると認められる。一部の学類では年間履修単位数が大幅に基準を超過している事例も見られたものの、1件のみの例外的な事例であることから、概ね適切に行っているといえる。

以上のことから、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うためのさまざま

な措置を講じているといえる。また、これらの取り組みは内部質保証を推進する「組織評価委員会」で方向性を決定し、大学・大学院間で情報共有を図り、各学位プログラム等に適した手法で取り組むこととしており、今後もその役割を発揮することが期待される。

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。

成績評価及び単位認定については、学士課程においては学則及び「筑波大学学群試験実施要項」等に、大学院課程においては大学院学則及び「大学院における授業科目の試験の実施等に関する取扱いについて」等において定めている。また、各授業における成績評価の方法・基準等についてはシラバスに明記している。

学士課程の学位授与については、学則において学位授与の要件を定めるとともに、各学群・学類の学位授与の方針に基づき、卒業に必要な修得単位数等を含む卒業認定基準を各学群履修細則に定めている。上記の要件に基づき卒業認定を各学類の教育会議等で判定を行ったのち、各学群運営委員会等の議を経て、学長が認定することにより授与している。

大学院課程においては、大学院学則及び「筑波大学学位規程」において学位授与の要件を定めている。なお、学位論文に関しては大学院学則及び「筑波大学学位規程」に基づき、「学位論文審査委員会に関する法人細則」、各教育組織の部局細則等（内規等を含む）において審査体制や手続を定めている。各学術院の運営委員会が主査1名、副査2名以上の教員を論文審査委員会委員に指名したのち、各学位プログラムが定める審査基準及び審査体制により審査して、学位を授与している。しかしながら、一部の学位プログラムにおいて学位論文及び特定課題研究の審査基準の内容が同一であるため、改善が求められる。

以上のことから、成績評価、単位認定及び学位授与を概ね適切に行っているが、学位論文及び特定課題研究の審査基準の内容が同一である学位プログラムについては、改善が求められる。

⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

学位授与方針に明示した卒業・修了までに修得すべき知識・能力（コンピテンス）と各授業科目の対応を示したカリキュラム・マップに基づき、学生の履修科目に応じたコンピテンスの獲得状況を把握している。

具体的には、学士課程においては教育情報システム「TWINS」の達成度評価支援機能によって科目の履修状況からコンピテンスの達成状況を可視化している。大学院においては各学位プログラムにおいて、学生が記入した達成度評価シートを教員が確認することで、コンピテンスに基づく達成度評価を行っている。教員は、上記のコンピテンス達成状況の評価に基づいて、学生に対する個別指導

を行っている。また、卒業・修了生に対しては、卒業・修了時及び卒業・修了後一定年数を経たタイミングでコンピテンスの獲得実感に関する質問を含めたアンケートを実施している。

これらの取り組み状況については、全学的な内部質保証体制において、教育担当副学長が、「教育研究評議会」から教育に関する事項の付託を受けた会議である「学群教育会議」「大学院教育会議」に報告している。

以上のことから、学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているといえる。

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。

教育課程・教育方法の適切性の点検・評価は、全学的には「組織評価委員会」が担い、各学群・学院から提出された「活動報告書」を踏まえ書面評価を行っている。各教育組織においては、学類又は学位プログラム等の教育会議が組織する「カリキュラム委員会」や「FD委員会」等が教育課程に関する点検・評価を所掌しており、その結果を各教育会議にて確認した後、学群、研究群・学院等の運営委員会に報告している。

これに加えて、「教学マネジメント室」においても点検・評価を行っている。「教学マネジメント室」の点検・評価についても学習成果同様「学群教育会議」及び「大学院教育会議」に結果を報告し、全学的な内部質保証体制の中で実施している。また、教育課程及びその内容、方法の適切性に関しては、「教学マネジメント室」が全ての学位プログラム等を対象として実施している毎年度の「モニタリング」及び数年おきの「プログラムレビュー」において、自己点検・評価を行っている。

点検・評価の結果に基づく改善・向上に関しては、「教学マネジメント室」において「サマリーレポート」としてとりまとめ、各教育組織が教育改善のための取り組みに活用するとともに、「教学マネジメント室」においては、学内のグッドプラクティスの普及や各教育組織の課題解決の支援に資する全学FD研修会の企画などに活用している。

以上のことから、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・評価を行っており、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といえる。

⑧ 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。（学士課程（専門職大学及び専門職学科）／大学院の専門職学位課程）

専門職大学院である人文社会ビジネス科学学院の法曹専攻及び国際経営プロ

フェッショナル専攻の2専攻においては、「人文社会ビジネス科学学術院に置く研究群及び専攻における教育課程細則」に基づき、教育課程連携協議会を設置している。しかしながら、「2 内部質保証」において既述したとおり、活動実績については両専攻とも公表していない。

教育課程連携協議会の意見により、2023 年度、法曹専攻に刑事訴訟法担当の専任教員1名、倒産法担当の実務家客員教授1名の増員をするなどの改善を行っている。国際経営プロフェッショナル専攻においても、改善点について議論を深め実践に移している。

以上のことから、教育課程連携協議会を設置し、概ね適切に機能させているが、関連する情報については適切な公表が望まれる。

<提言>

長所

- 1) 総合学域群の学生が、個人での研究と複数人での共同研究のいずれかを選んで応募し、選考を受けて採択されたテーマについて、サポート教員による対話と指導のもと自主研究を行う「学際研究プロジェクト」を2022年度より実施している。研究期間最後には発表会を実施しており、特に優れた研究には賞を授与している。これにより、参加学生が幅広い視野と研究の基礎を身に付け、学士課程のうちから自身の興味に即して学際的な研究を継続して行うことにつながっていることは、高く評価できる。

改善課題

- 1) 社会・国際学群社会国際学教育プログラムの教育課程の編成・実施方針において、実施に関する基本的な考え方を示していないため、改善が求められる。
- 2) 理工情報生命学術院システム情報工学研究群博士前期課程リスク・レジリエンス工学学位プログラム、人間総合科学学術院人間総合科学研究群博士前期課程スポーツウエルネス学学位プログラムにおいて、学位論文及び特定課題研究の審査基準の内容が同一であるため、改善が求められる。

5 学生の受け入れ

<概評>

① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を踏まえて、学士課程については、学群、学類ごとに「求める人材」「入学までに学んでほしいこと」「入学者選抜方針」に分けて「入学者受け入れ方針」を定めている。大学院課程においては、学術院、研究群又は専攻分野ごとに「求める人材」「入学者選抜方針」からなる学

生の受け入れ方針を定めている。例えば、社会・国際学群社会学類では、「社会科学を総合的に学習するために必要な基礎学力と、グローバル化する社会の様々な事象への関心や洞察力・分析力を併せ持つ人材」を「求める人材」、「社会科学を学ぶための読解力や表現力の基礎となる英語と日本語」等を「入学までに学んでおいてほしいこと」として示し、その後に「人材養成目的」及び選抜種別ごとの「入学者選抜方針」を示している。また、大学院課程の例として、理工情報生命学術院数理物質科学研究群博士前期課程化学学位プログラムでは、「学士課程で培った科学的素養と論理的・合理的思考力および語学力を持ち、問題解決に向けて粘り強く挑戦できる人材」を求め、これに鑑みて、公平性と多様性に配慮し、多面的で総合的な選抜方法を実施することで、「入学を希望する多様な人材の中から、研究者や高度専門職業人の候補者として相応しい資質と能力をもつ人を選抜する」ことを「入学者選抜方針」において示している。同プログラム博士後期課程では、「求める人材」に「修士課程で培った十分な科学的素養と論理的・合理的思考力および語学力を持ち、問題解決に向けて粘り強く挑戦できる人材を求める」と示し、それに基づき「研究者や高度専門職業人の候補者として相応しい資質と能力をもつ人を選抜する」などの「入学者選抜方針」を掲げている。

これらの方針の内容は、学群受験希望者向けの「筑波大学案内」に掲載しているほか、『学群スタンダード』『大学院スタンダード』において、各課程の教育目標、人材養成目的、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針等と一体的にとりまとめて学内外に公表している。

以上のことから、多くの学位プログラム等で概ね適切に方針を定め、公表・周知しているといえる。ただし、人間総合科学学術院人間総合科学研究群博士課程ヒューマン・ケア科学学位プログラム、同課程パブリックヘルス学位プログラム、博士後期課程デザイン学学位プログラムにおいて、学生の受け入れ方針に入学前の学習歴、学力水準、能力が含まれていないため、改善が望まれる。

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。

学士課程の入学試験のうち、一般選抜にあたる「個別学力検査等（前期日程）」では、「総合選抜」を含む全学群において、大学入学共通テストと個別学力検査を課し、学習の理解度とそれに基づく思考力・応用力を評価している。「総合選抜」は2021年度より導入しており、学類・専門学群選抜より幅広い区分で選抜を行っている。この選抜での入学者は1年次の間総合学域群に所属し、1年次の終わりに、所属する学類・専門学群を決定する。総合学域群に所属している期間、文理を超えた学修を担保するカリキュラムにおいて幅広く学んだうえで、学生の興味・適性及び成績に基づき専門分野を決定することや、「学際研究プロジェクト

ト」等により、入学後の学習意欲の向上と学際分野に向けた意識向上につながっていることは、高く評価できる。

全ての入学者選抜募集要項において、経済的理由によって授業料等の納付が困難であると認められる者、その他やむを得ない事情があると認められる者に対して、入学料又は授業料の全部若しくは一部の免除又は徴収の猶予をする制度があることを周知している。

学士課程の入学試験は、学群全体共通として、教育担当副学長を長とする「入学試験実施委員会」が統括し、企画調整と実施の管理を行い、「アドミッションセンター調査研究部門」が入学選抜方法等に関する調査研究を行っている。また、「入学試験実施委員会」の副委員長を長とする「入学試験問題出題専門委員会」を設置して、科目ごとの試験問題の作成・採点を行っている。入学者候補の決定は、入学試験の結果に基づき、「学類教育会議」及び「学群運営委員会」の議を経て、教育担当副学長が学群長から報告を受けて確認したのち、学長が行っている。

大学院課程の入学試験では、各教育組織の「入学者選抜方針」に応じて選抜を行っている。各研究群及び専攻に各研究群長等が統括する「入学試験実施委員会」を設置し、学位プログラム等の特性に合わせ試験を実施しており、「学術院運営委員会」の議を経て合格候補者を決定する。公平な試験実施のため、採点委員を兼ねる出題委員は匿名で指名し、口述試験は複数の口述試験委員によって実施するなどの工夫を行っている。

問題作成・点検・実施・採点については、大学共通の「入試ミス防止のためのチェックリスト」等を活用することにより、ミス防止を図っている。

以上のことから、学生の受け入れについて、運営体制としても適切に組織や委員会を設置し、公正な入学者選抜を行っているとは判断できる。

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。

学士課程の定員管理は、全ての学群・学類及び学士課程全体について、収容定員に対する在籍学生数比率及び5年間の入学定員における学生数比率のいずれも適正である。

大学院の定員管理も、全ての学術院・研究群及び課程について、収容定員に対する在籍学生数比率を適正に管理している。

以上のことから、入学定員及び収容定員に則して入学者数及び在籍学生数を適正に管理しており、適切に学生の受け入れを行っているとは判断できる。

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。

「組織評価」において、各学群は志願倍率、留学生数、女子学生率等、各学術院は中期目標・中期計画における博士課程の内部進学率を向上させる目標に関する取り組みや、入学定員充足率、収容定員充足率を評価指標として挙げ、それらに対する取り組み状況の点検・評価結果を「活動報告書」を通じて「組織評価委員会」に報告する。「組織評価委員会」は報告書を点検・評価し、その結果を各教育組織にフィードバックしている。

また、入学者選抜方法の改革に関して検討を行う「全学学群入試改革検討委員会」を、教育を担当する副学長、附属学校を担当する副学長、各学群長、総合学域長、アドミッションセンターの長、その他副学長が必要と認める若干名で組織・設置している。さらに、アドミッションセンターの調査研究部門では、学士課程の入学試験データの分析・評価を行うとともに、学業成績の追跡調査や入学者選抜方法等に関する全学的な調査研究業務を担っている。くわえて、「教学マネジメント室」の教学IR部門で、これらのデータと履修状況・成績情報等の各種教務データ、各種関係者調査結果等を紐づけて、入学後のさまざまな情報に基づいた幅広い視点からの調査・分析を行っている。アドミッションセンターの調査分析結果に加えて、教学IR部門での集計・分析結果もあわせて、各学群・学類にフィードバックし、教育改善に活用している。

「組織評価」の結果を踏まえて、改善に取り組んでいる例として、外国学校で教育を受けた学生の募集を拡大していることが挙げられる。人文・文化学群では、各学類の「入試検討委員会」において、2025年度の学群入学定員の一部を留学生定員とすることを決定した。この目標に向け、短期留学生の受け入れや海外オンライン学類説明会等の取り組みを実施した結果、2022年度の在籍学生数における留学生率の向上につながっている。

以上のことから、学生の受け入れの適切性を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

<提言>

長所

- 1) 学士課程の入学試験として一部の定員に対して「総合選抜」を導入している。
これにより、大学入学前に専門分野を絞り込みきれない学生が入学しやすくなっているとともに、文理を超えた学修を担保するカリキュラムにおいて幅広く学んだうえで、学生の興味・適性及び成績に基づき専門分野を決定することや、「学際研究プロジェクト」等により、入学後も高い学習意欲を保持させ、自らの専門分野の探求を継続させている効果が見られる。また、複数の分野にわたる学際領域への意識を高めることにも有効に寄与していることは、評価できる。

6 教員・教員組織

<概評>

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制に関する方針を明示しているか。

「建学の理念」に基づき、「第4期中期目標・中期計画」において、国内外の優秀な研究者を獲得すること、研究者、職員等のダイバーシティを高めることを目標として掲げている。これを受けて、「第4期中期目標期間における人事に関する基本方針」を策定し、「学問分野の継承及び新たな学問分野の創成には、優秀な若手研究者の活躍が必要であるため、教育研究組織の持続可能性、さらなる強化・発展を進めるため、若手研究者の採用・育成を推進する」ことなど4項目を定めている。教員に求められる能力や責任は、各系等の選考審査基準において明記している。例えば、「人文社会系教員選考審査基準」では、「人文科学あるいは社会科学に関連する学問分野において、極めて優れた研究業績（別紙一覧表）をもつこと。審査の対象とする研究業績は、当該分野においてとりわけ優れていると判断される直近5年以内の5件とする。ただし、代表的な業績に限り1件は5年より前のものをそれに含めることができる」など、選考方法ごとの基準を定めている。教員の募集については、「ダイバーシティ基本理念・基本計画」を定め、若手研究者のキャリアアップ支援制度である「ITF助教制度」を整備していることなども明記し、大学ホームページの教員募集ページにて公表している。

教員編制については、原則として11の系のいずれかに所属し、「国立大学法人筑波大学大学教員の任用手続等に関する規則」において、各系等で教員の選考審査基準を定めることとしている。

創設時から現在まで、教育組織と教員の所属組織を分離させた仕組みが教育の実施体制における基本的事項として定着している。さらに、「国立大学法人筑波大学大学教員の任用手続等に関する規則」でも、全学的な見地から当該分野の発展及び他の分野との連携・協力を計画的に遂行することを規定し、周知・共有している。

以上のことから、教員組織編制に関する方針として、ダイバーシティの観点と、「教・教分離」の方針の特徴を明確に規定し、共有しているといえる。

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。

大学全体及び教育組織の専任職員数の配置や運用について、「教学マネジメント室」における「モニタリング」をはじめとした自己点検・評価の結果を踏まえて改善・向上に取り組み、適切な体制を整備・担保している。

若手教員の採用促進に向けて、第3期中期目標期間において、2021年度までの

4年間で採用枠の多くを若手教員に充てている。また、トップランナー育成プログラム等、分野を絞らず優秀な若手P I（Principal Investigator）の人材確保と育成にも取り組んでいる。

教員と職員がそれぞれ遂行する業務については、「国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則」に、職員は法人の運営等、教員は教育研究等を遂行するものと記載している。

実験・実習・演習等の補助が可能な優秀な大学院学生をティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）として任用するほか、TAのうち所属する学位プログラムの推薦を受けた特に優秀な学生についてはティーチング・フェロー（以下「TF」という。）として任用し、教育的配慮のもと教育補助業務を行わせている。TA及びTFにはTA研修を必須のものとして提供し、研修後には担当教員が受講確認も行っている。

以上のことから、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といえる。

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

各系等の部局細則で教員の人事選考基準を定めている。人事計画についても系等の教員所属組織ごとに策定しており、昇任の時期等を計画に基づき判断している。各系等の「人事委員会」では、「専門委員会」において詳細な人事選考審議を行うこととしている。「専門委員会」は、審査対象教員が担当を予定するプログラム、学群、学類を代表する委員を含んで構成し、研究、教育に関する実績及び能力について、書面や面接、模擬授業を通じて審査を行っている。

各系の「人事委員会」による審査結果は、「教育研究評議会」のもとに設置している「人事企画委員会」が承認することで、部局だけでなく、大学として人事に関する方針を踏まえた採用及び昇任であることを担保している。

以上のことから、教員の募集、採用、昇任等について、部局細則等に沿って適切に行っているといえる。

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。

「筑波大学ファカルティ・ディベロップメント活動の実施に関する要項」のもと、全学及び各教育組織等におけるFDの取り組みを推進している。大学全体として、FDに関する取り組みは、「教学マネジメント室」が統括して、全学対象の取り組みとして、全学FD研修会を開催している。各教育組織等の取り組みは、部局FD担当教員を中心とした体制で定期的に運用している。また、「教学マネジメント室」では、FD活動の状況の広報及び教育力向上に必要な知識や技能の

形式知化を兼ねて、FD活動に関する広報誌「FD COMPASS」を発行している。

2009 年度から、大学教員業績評価を実施しており、教員自らが教育活動、研究活動、社会活動の活動実績を自己点検・評価し、その妥当性を所属組織の長等が確認している。評価結果は、昇給や賞与における優秀者選考の参考資料としている。また、毎年2月には「BEST FACULTY MEMBER」として極めて優れた取り組みや活動を表彰している。TAに対しても、項目②で既述のとおりTA研修会を実施している。

以上のことから、FD活動、教員の自己点検・評価と顕彰等、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上について、適切に行っているといえる。

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。

教員組織の適切性の点検・評価は、全学的な内部質保証システムである「組織評価」のなかで行っている。教育研究組織の評価において各系から「組織評価委員会」に提出する「活動報告書」の様式のなかで、教員組織の編制バランス、研究の状況等に関する詳細な指標を明示し、各系はそれらに関する状況を報告している。全教員組織において、毎年度同じ時期に同じ方法で行うことで、各組織の状況の比較や経年変化等の把握を容易にしている。また、本部組織等の評価において各組織が「組織評価委員会」に提出する「自己点検・評価結果報告書」にも、定量的評価指標として若手研究者採用数や承継教員に占める若手比率、組織運営構成員のジェンダーバランスといった指標を記載している。

点検・評価の結果を踏まえた改善・向上についても、全学的な内部質保証の手続のもとで行っている。具体的な例として、2022 年度の「組織評価」の結果において、人文社会系に対して若手教員の更なる増加に向けて一層の努力を期待する指摘が挙げたことを受け、2023 年度は当該系の新規採用者の多くを若手教員とすることで、若手教員比率の向上を達成したことが挙げられる。

以上のことから、教員組織の適切性に関する点検・評価及びそれに基づく改善・向上について、適切に取り組んでいるといえる。

7 学生支援

<概評>

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。

学生支援に係る大学の方針として、「筑波大学の学生支援に関する指針」を策定し、大学ホームページにおいて公表している。同指針には、「『筑波スタンダード』に掲げる学士課程及び大学院課程それぞれの教育目標を達成するため、そ

の基盤となる学生自身の自主性・自立性を涵養するための環境の構築・維持が可能となるよう、経済的支援を中心とした修学環境の整備に加え、多様な背景をもつ学生が自らの能力を十分に発揮し、本学において安全・安心で快適な学生生活を送るための環境の整備に取り組む」ことを目的として示し、「修学」「こころとからだの健康」「課外活動」「キャリア形成」「国際性の涵養」「障害のある学生との共生」「多様性の理解への涵養」の7項目の具体的な指針を示している。

同指針は、「教育研究評議会」のもとで策定しており、全学の各組織の長等が参画する会議体で合意形成している。正課、正課外という枠組みを超えて、『筑波スタンダード』に掲げる各種の教育目標に即して、学生自身が主体的に成長していくための指針を策定しており、学生支援の方針の策定方法及びその内容、さらに、同指針と連関する事業等との公表において、十分に配慮しており、適切であるといえる。

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

修学支援の基盤として、学士課程ではクラス担任制を採用しており、履修指導・相談を行うほか、成績が芳しくない学生に対する学修計画の指導については、クラス担任教員だけでなく、学類長が同席するとともに、必要に応じて保護者にも出席を求めるなど、組織的に丁寧な指導を行っている。さらに、「アカデミックサポートセンター」の専門スタッフによる履修計画の相談対応、アカデミックアドバイザーとして選出されている教員によるキャリア相談、教育内容に係る相談が受けられるなど、重層的に行き届いた支援体制を構築している。なお、クラス担任の変更の必要が生じた際には、各教育組織の長のもとで柔軟性ある対応をしている。

学生の主体性ある学びを促す観点から、中央図書館には、大学院学生のラーニング・アドバイザーによる「学生サポートデスク」を開設しており、対面のみならず、オンライン相談を受け付けるなどきめ細かな対応をしている。同図書館では、障がいのある学生への支援として、「障害のある学生への資料電子化サービス」を行ったり、国立国会図書館にある視覚障がい者用の資料取り寄せに対応したりしている。また、日本語が得意でない外国人学生に対する資料提供や修学支援を行っており、学修環境や情報提供に係る合理的配慮を適切に行っている。

障がい学生支援の体制づくりの一環として、「障害者差別解消委員会」を学長直下に設置している。また、障がいのある学生に対する全学的な支援については、「ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（DACセンター）」から2023年に改組した「ヒューマンエンパワーメント推進局」（以下「BHE」という。）が担っている。このBHEを中心とした全学的な支援体制のもと、ダ

イバーシティ・アクセシビリティ担当教員を全ての教育組織に配置し、学生と教職員同士を繋ぎ、組織間の連携を密にしている。

また、事前の養成講座で支援技術を習得した学生によるピア・チューターを配置しており、専門スタッフによるアドバイスを受けながら、日常的なピアサポートを叶えている。

留学生に対する支援については、学生によるチューター制度を設けており、日常的な支援をすることで入学後の半年間の学修や生活基盤の安定化を図っている。2022 年には、ウクライナ侵攻の影響を受けている学生に対して、大学基金や学外の財団の援助を受けながら、渡航費及び滞在費等の支援を行っている。

経済支援については、日本学生支援機構などの外部奨学金のほかに、大学独自の奨学金として「つくばスカラシップ」を創設し、留学生への経済支援、学生への海外留学支援、修学支援、緊急時における学資支援を行うことで、学生が安心して勉学に専念できる環境を確保している。

学生の生活に関する支援について、「保健管理センター」が、応急措置や健康相談に対応している。併せて、同センターがメンタルヘルスに関する相談、診療を行う精神保健相談も行っており、学生のこころとからだの両面を支える体制を整えている。

「学生相談室」は、「学生相談室（カウンセリング）」「総合相談窓口」「ピアサポート」の3部門に分かれて学生のサポートを行っており、教職員や専門スタッフによるきめ細かなフォローと学生による距離の近いピアサポートの体制を整えている。具体的には、ピアサポート部門において「学生同士の支え合い」活動を行うほか、「学生相談室」所属の専門教員が新入生を対象とした必修科目「ファーストイヤーセミナー」への出前授業を行うなどしている。また、各教育組織に「学生支援対応チーム」を編制するなど、学生を中心に据えた仕組みと、教員と職員との連携をしやすい体制を整備している。

ハラスメント防止のための措置については、大学として「ハラスメント防止対策委員会」を設置し、キャンパスごとに部会を設け、ハラスメントに係る苦情相談とその対策、対応に当たっている。相談窓口として、「ハラスメント相談センター」を設けており、専属のカウンセラー及び教職員から選出された相談員が対応している。学生の進路に関する支援については、全学の学群1年次の必修科目「ファーストイヤーセミナー」において実施するほか、大学生活において必要な基本的知識を習得させている。また、BHEのキャリア支援チームが、キャリア形成に役立つ授業科目を紹介するなど、キャリア形成支援及び就職支援を行っており、正課と正課外を適切に組み合わせた進路支援を実施している。

大学院学生向けには、大学院共通科目として「博士のキャリアパス」を開講するほか、特に博士後期課程学生やポストドクターを含めた若手研究者のキャリア

形成支援を重視し、ガイダンスを日本語と英語の両言語で実施している。さらに、若手研究者と企業等を繋ぐ「PhD. ×FUTURE」というマッチングサロンのシステムを運用している。このマッチングサロンについては、多様なキャリアパスの設計に繋がる具体的かつ直接的な支援の方法として、学生ごとに適した支援を行っており、登録学生数、参画企業数ともに当初の目標を上回っている。今後のマッチング実績の増加に向けて、多様な交流機会の創出に努めており、発展が期待される。

課外活動に係る支援として、「つくばアクションプロジェクト」において、新たな人間関係を構築しながら、学生自らの関心に基づく多種多様な自発的活動を実行するように促しており、教職員が地域活動団体と連携するなど、ボランティア活動も盛んに行っている。

学生の要望に応じた学生支援について、5年に一度「学生生活実態調査」を実施し、学修における課題や制度上の問題などを把握するように努めている。さらに、学生と教職員が意見交換する場として、「クラス連絡会」「大学院懇談会」を年2回程度開催し、学生からの全学的な要望を吸い上げている。これらによって集めた要望等については、教育担当副学長、学生担当副学長のもとで、改善策を実施しており、その状況について大学ホームページにて公表している。また、学長自ら学生組織である「全学学類・専門学群・総合学域群代表者会議」と意見交換を行い、学生の意向を大学運営に反映するよう努めている。

以上のことから、学生支援について体制を整備したうえで、適切に行っているといえる。BHEを中心とした学生支援全体のマネジメント部門の設置により、従来の学生支援の域を超え、全ての人材の潜在する能力の開発や人材の発掘、育成など全構成員を心身ともにエンパワーメントする機能を備えるという、先進的な取り組みに着手しており、今後の発展が期待される。

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。

学生支援の適切性については、全学的な内部質保証システムである「組織評価」において、教育組織である学群、学術院及び関係する副学長の業務に関連した本部組織等から提出された「自己点検・評価報告書」に基づいて「組織評価委員会」が書面評価を行っている。

具体的には、中期目標・中期計画の評価指標に基づき、その達成状況を把握するとともに、特色ある活動の評価することとしており、例えば、経済支援受給者割合や「つくばアクションプロジェクト」等の参加学生割合といった定量的評価指標と、学生宿舎の整備、学生のキャリア形成支援の強化といった定性的評価指標の双方を確認し、「組織評価委員会」による評価結果を各組織にフィードバック

クしている。各組織はこの結果をもとに、改善計画を提出、又は計画の修正を行って改善に取り組んでいる。実際に改善を行った事例としては、2022年度の「組織評価」において示された、英語でのインターンシップ受け入れ可能な企業に対して、サロンシステムへの登録促進をする必要があるという意見に基づき、BHEと国際局で英語が使用可能なインターンシップ先の開拓を進めていることが挙げられる。

さらに、「教学マネジメント室」において、学位プログラムを対象とする「モニタリング」及び「プログラムレビュー」を行っており、各種学生支援に係る課題とその対応状況を継続的に把握し、その結果を必要に応じて「学群教育会議」「大学院教育会議」といった全学的な会議体に状況を報告し、学内のグッドプラクティスの共有と組織間の有機的な連携を促している。

以上のことから、「筑波大学の学生支援に関する指針」に十全に対応するための組織間の対話や学生支援に関する点検・評価活動を適切に実施しているといえる。また、点検・評価活動を通じて、学生の主体的な学びや活動を促す仕組みと大学としての責任所在を適切に担保しながら、きめ細かな支援体制を整えている。

8 教育研究等環境

<概評>

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。

「キャンパスマスタープラン 2021」（2021～2040）を策定し、教育研究活動の基盤となるキャンパス・施設・ライフラインの整備についての基本方針を明示している。これをもとに、インフラ長寿命化計画につなげている。

さらに、指定国立大学法人構想及び「第4期中期目標・中期計画」においては、多様な研究を支える環境整備の方針を示し、「オープンファシリティー推進機構」による実現の取り組みを行っているほか、2023年度に「筑波大学研究設備・機器の共有化ガイドライン」を策定し、2025年度までに研究機器の共有化の増加に向けて取り組んでいる。

I C T環境の整備については、「情報システムの利用に関する規程」にて明示し、情報セキュリティについては、「国立大学法人筑波大学情報セキュリティ基本方針」を定めている。情報セキュリティ管理体制については、毎年見直し、学内ウェブページにて周知を行っている。

大学の理念・目的、各教育組織の目的などを踏まえて、教育研究等の環境に関する方針を策定し、大学ホームページ等で明示している。また、情報セキュリティ等にも対応する規程の策定と明示がなされている。これらの点から、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適切に明示しているといえる。

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。

校舎等敷地面積は、大学設置基準を満たしている。校舎については老朽化を課題としており、第3期中期目標期間に老朽施設割合を改善し、第4期中期目標期間終了時には、更なる改善を見込んでいる。

教育研究施設の耐震化は2020年度に完了しており、施設のバリアフリー化は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に従い、整備を進めている。学生宿舎にも、障がいの特性に応じた居室の整備を行っている。

情報環境については、前述の方針に基づき、情報環境の整備と運用、そして情報セキュリティの向上を図っている。例として、「学術情報メディアセンター」を中心とする全学計算機システムを整備し、キャンパスに複数のサテライトを設置している。情報科学類は、専門教育システムを持ち、情報教育に特化した授業を実施している。安全衛生の確保に関しては、年度方針を設けた職場巡視、環境改善や講習会を行い対応している。

情報セキュリティインシデントの未然防止に向け、教職員や学生に情報倫理に関するe-learningの受講の促進、訓練の実施、資料配付等により、意識向上に努めている。

インシデント対応については、「筑波大学情報セキュリティインシデント対応チーム」と各部局が連携体制を取っている。また、防御体制の更なる強化のため、「筑波大学セキュリティオペレーション室」の設置も進めている。

オンライン授業を受講するための学生控室の開放状況は、学生がウェブ掲示板で閲覧できるように整備している。グローバル人材育成等を目的としたシェアハウス型学生宿舎、国内外の研究者等向けの短期宿泊施設を整備するほか、クラウドファンディングや大学の記念基金により、サッカー場や陸上競技場などの環境改善も行っている。2022年度には、産学共同研究のための「IMAGINE THE FUTURE. Forum」、社会課題解決の研究と人材育成のための「未来社会デザイン棟」、スポーツによる教育研究のための「SPORT COMPLEX FOR TOMORROW」の施設整備に着手している。また、講義棟などにアクティブラーニングスペースやラーニングコモンズを設けるとともに、2020年度には更にスペースを拡大し、附属図書館にも自主学習環境を整えている。

以上のことから、教育研究環境は、方針に基づき適切に整備し、情報環境整備の実施体制も適切に設けているといえる。

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。

「筑波大学附属図書館蔵書構築方針」に基づき、図書資料と環境を整備してい

る。筑波キャンパス、東京キャンパスともに休日にも開館する附属図書館を設置し、蔵書、学術雑誌、その他電子ジャーナル、電子ブックを備えている。蔵書については、体系的な収集と教員・学生双方のニーズに基づき、拡充を図っている。附属図書館は、個室、セミナー室、全学計算機サテライト、コミュニケーションルームなど、多様な環境を備えている。中央図書館等をはじめ、図書館にアクティブラーニングを推進するラーニングcommonsを整備し、ラーニング・アドバイザーとして大学院学生が学習サポートを行うスペースも備えている。

「次世代学習スペース整備計画ロードマップ」に基づいて、学習スペースの整備を行い、屋外リフレッシュスペースやラウンジを整備した。また、国立情報学研究所の共用リポジトリサービスを使い、「つくばリポジトリ」として雑誌発表論文、博士・修士論文、紀要などを登録・公開するなど、非来館型サービス等の利便性にも配慮している。附属図書館では、図書系専門試験により採用された正規職員とシニアスタッフを配置しており、それぞれ図書系業務を担当している。また、他機関に先立ち国立情報学研究所の新共用リポジトリに移行し、実証実験に協力する、担当職員が後続移行機関を支援するなど、全国のリポジトリコミュニティやシステム稼働に貢献している。

以上のことから、図書館について、方針に基づき資料や環境、体制を整備し、機能させているといえる。

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。

2022年度に「筑波大学 Vision 2030」を策定し、そのなかで「研究 Vision」として「高い専門性と広い視野をもつ研究者が分野をこえて協働し、個人の興味関心に根差した自由な発想のもと、情熱をもって真摯に真理を探究」し、「伝統的な学問分野の研究を推進するとともに独創性のある研究分野を開拓」することを定め、公表している。そのうえで、重点課題とアクションプランを決め、ビジョンの実現を目指している。

2007年度に「研究戦略イニシアティブ推進機構」を中心とする全学体制を整備している。第4期中期目標の「真の総合大学」の実現に向けた学際的研究と国際競争力の更なる強化のため、研究センターを機能・級によって区分し、それに基づき戦略的に資源配分を行う「研究循環システム」を中心に、研究戦略・経営及び人材育成を担う組織を設置し、全学の機能を機構に集中させるなど、研究環境の整備を図っている。これらの取り組みは、「世界トップレベル研究拠点プログラム」のもと設立し、睡眠に関する多くの研究成果を上げている「国際統合睡眠医科学研究機構」、世界でも有数のスーパーコンピュータを所有する「計算科学研究センター」をはじめ、複数の研究センターが国際的に評価の高い研究業績を

生み出すことにつながっている。

教育研究基盤経費を毎年相当額配分するのに加え、一定期間、研究費等を重点配分し、全ての分野の研究発展を目指して「研究基盤支援プログラム」を実施している。2021 年度からは、バイアウト制度の取扱いを規定・施行しており、これにより一定の研究時間を確保できた事例等もある。

競争的研究費等に関する最新情報は、筑波大学研究資金情報サイト「R I S S」上で周知し、活用マンガやアクセスコードを入れたノベルティ作成等により周知性を高めている。研究情報ポータルサイト「C O T R E」では、研究広報強化による奨学寄附金の増加を目指している。また、科学研究費助成事業の周知にも配慮し、解説マンガの制作と冊子配付を行っている。

「研究戦略イニシアティブ推進機構」では、優れた教育研究組織やその取り組みを強化・育成し、新たな教育研究組織への発展と研究プロジェクトの実施を支援している。「戦略イニシアティブ（S S、S、A、プレ戦略イニシアティブ）」では、複数のセンターに資源を重点的に配分し、世界トップレベルの研究拠点を目指す取り組みを行い、一定期間、予算、教員及び研究スペースの配分をしている。「研究戦略イニシアティブ推進機構」では、そのほかにも地球規模課題の解決等を目指す「総合知」研究チーム形成を促進するため、学内研究助成を整備し、異分野間の研究者マッチング支援等を実施している。

さらに、国際的・学際的なチーム形成の促進を目指す国際型学内研究助成「Tsukuba-Hamburg Networking Challenge Grant」を提供している。「海外教育研究ユニット招致」も行い、世界トップレベルの教育研究拠点形成を実現することを目指している。また「国際テニュアトラック制度」にて若手研究者を海外トップクラスの研究機関に派遣することにより、国際共同研究等の推進にも努めている。

「学術センター」では、地球規模課題の解決に向け、異分野横断型の研究拠点形成に向けたインキュベーターとなる組織を形成する構想を支援している。産学官連携による共同研究の推進に向け、外部資金のみで運営する開発研究センター制度も設けている。また、「ヒューマン・スマートシティ研究機構」を 2023 年度に設置し、つくば市との連携で、スマートキャンパスを目指した実証実験を行っている。

研究者の研究室を確保する手立てとして、「公募スペース」及び「産学連携スペース」など、競争的スペースも提供している。サバティカル制度による研究時間の確保も行っている。大学院学生を T A として雇用し、特に優秀な学生については学群の授業の一部を分担できる T F 制度も設けている。

以上のことから、当該大学は、研究の基本的考えを明示・公表し、全学的組織である「研究戦略イニシアティブ推進機構」を中心とし、多岐にわたる研究支援

を提供している。研究費獲得のための情報提供から、研究費配分、研究発展と連携、国際力強化、研究時間確保の支援まで、多様な支援と整備を行っているといえる。

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。

当該大学では、研究を行う全ての者が、大学の定める行動規範等に基づき、「研究者倫理の遵守」「教育研究費の不正使用の防止」「人を対象とする研究倫理の遵守」「個人情報の保護」「情報セキュリティの確保」「研究の安全管理」「薬品・実験廃棄物等の管理」「安全保障輸出管理」「利益相反マネジメント」「研究インテグリティの確保」「生物材料の保管」「遺伝資源の取扱い」を行うこととし、新任教員研修会やF D研修会での周知、関連規則やシステム、相談窓口等を整備し、大学ホームページで公開している。そして「筑波大学研究公正規則」に基づいた「筑波大学研究倫理教育に関するガイドライン」を定め、全学的な研究倫理教育の体制を整えている。

「筑波大学研究倫理教育に関するガイドライン」では、全教員に研究倫理 e-learning の3年ごとの受講を義務づけ、全学の研究倫理F D研修会を開催し、各部局においても分野に合わせた研究倫理研修を実施している。「研究推進会議」では、研究倫理 e-learning の受講率 100%の達成・維持に努めている。さらに、同 e-learning の利用と剽窃チェックツールの利用支援に向け、これらについて毎月ユーザー登録の対応を行っている。大学院学生については、新入生ガイダンスで、同ガイドラインに基づき、研究倫理の啓発を行い、かつ大学院共通科目「研究倫理」等を積極的に活用するものとしている。

教育研究費の運営、管理に係る全構成員に対し、不正防止のためのコンプライアンス教育の定期的受講及び教育研究費の適正な執行に係る誓約書の提出を求めているほか、2023 年度は、コンプライアンスへの意識醸成のための部局責任者・副責任者への研修会を開催している。また、人を対象とする研究における研究倫理に関する学内審査については、「筑波大学における人を対象とする研究の倫理に関する規則」又は「系等に所属しない大学教員等に係る研究倫理審査の手続きについて」に基づく体制を整備し、部局等にて研究倫理審査を行っている。なお、教育研究費の不正使用や、不正防止に向けたコンプライアンス教育は財務部、研究倫理教育は研究推進部が担当している。

以上のことから、研究倫理や研究活動の不正防止のための規程を整備し、研究倫理のための取り組みを行っているといえる。

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。

教育研究等環境の適切性の点検・評価は、「組織評価委員会」による「組織評価」を通じて実施している。例えば、2023 年度の「組織評価」では、本部組織等の活動について、研究戦略の高度化、競争的研究費の獲得強化、教育研究施設の老朽改善、コンプライアンスの定着などについて、自己点検・評価結果の報告書を求めている。結果は各組織にフィードバックし、不十分な取り組みは実施計画の修正と改善を求めている。また、附属図書館については独自の「筑波大学附属図書館中期目標 2022-2027」を策定し、「附属図書館運営委員会」が活動状況等の評価を行っているほか、その環境を整備するため、策定した次世代学習スペース整備計画に基づき点検・評価を行っている。

「組織評価委員会」の評価結果により、教育研究等の改善を行った例として、そのときどきの研究ニーズや重要課題に対応できる「公募スペース」を増やす目標について、関係する副学長を中心に取り組み、2022 年度に増加面積が目標値を大きく上回ったことが挙げられる。

以上のことから、教育研究等環境の適切性については、「組織評価」により、適切に点検・評価及びその結果に基づく改善・向上を行っているといえる。

9 社会連携・社会貢献

<概評>

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。

社会連携・社会貢献に関しては、「建学の理念」のなかに、「社会との自由、かつ緊密なる交流関係を深め」ることが目的であると明示している。また、「筑波大学 Vision 2030」においては、4つの Vision のうち一つを「社会との共創 Vision」として位置づけている。「第4期中期目標・中期計画」においても、「法人の基本的な目標」のうちの一つを「我が国最大のサイエンスシティである筑波研究学園都市の総力を結集し、世界に冠たる実験フィールドとするための中核的役割を担い、我が国のグローバル競争力強化に貢献する未来都市の創成を牽引する」としている。

以上の内容を社会連携・社会貢献に関する方針として位置づけ、公表している。学内での共有については、「筑波大学 Vision 2030」公表直後に学内シンポジウムで説明を行うほか、2023 年度以降の『統合報告書』での取り組み状況の紹介、毎年度行う全教職員への学長所見の配付等により実施している。

以上のことから、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については、適切に示しているといえる。

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

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。

社会連携・社会貢献のため、つくば市をはじめとする学外組織との連携体制を組織しており、そのもとで、教育・研究成果を地域社会等へ還元している。

上記の体制のもとで、公開講座の実施や、出前授業、探求学習での指導助言を行っているほか、科学技術振興機構（JST）や財団からの支援による、科学に関する高い意欲や突出した能力のある児童・生徒を募集し育てる教育プログラム等を実施している。また「ヒューマン・ハイ・パフォーマンス先端研究センター」をはじめとするいくつかの共同利用・共同研究拠点が、文部科学省による指定を受け事業を展開している。

附属病院による地域医療への貢献も行っており、具体的には、茨城県内における医師派遣、県内の医療機関と協定を締結しての医療機能連携、新型コロナウイルス感染症患者の受け入れ、臨時医療施設やクラスター現場への医師派遣、水素燃料電池バスを使用した防災・感染症システムの開発とエッセンシャルワーカー向けのPCR検査などを実施している。

国際交流事業としては、Campus-in-Campus（C i C）協定を締結した海外のパートナー大学との連携による、トランスボーダーな教育研究交流の実現や、オンライン教育プラットフォーム「Japan Virtual Campus（JV-Campus）」の運用、「筑波大学教育開発国際協力研究センター」による途上国への教育支援事業等を実施している。

以上のことから、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おり、また、教育研究成果を適切に社会に還元しているといえる。

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。

社会連携・社会貢献の適切性の点検・評価は、「組織評価」のなかで、「組織評価委員会」において、関係する副学長が担当している。なお、学長の指名で構成している「つくば・地域連携推進室」が社会連携業務の総括を行うほか、「教育社会連携推進室」「地域医療調整委員会」などが、それぞれの取り組みについての点検・評価を行っている。

点検・評価の結果に基づく改善・向上の取り組みとしては、2021 年度で終了した文部科学省の次世代アントレプレナー育成事業「EDGE-NEXT」の後継として、独自のエクステンションプログラムの仕組みを活用し、つくば地区の研究機関へも門戸を広げた「ビジネスディベロップ講座」を開講する、「教員起業力ビルドアップ講座」を開講するなど、2022 年度に起業家精神の醸成を図った取り組みを複数行ったことが挙げられる。これについては、中期目標の一つである「より良

い社会の実現に寄与するため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進める」ことに向けた、「組織評価」における定量的評価指標を達成するために実施した。

附属病院の事業については、2023 年度から、締結機関からの患者の紹介数や、締結機関への患者の紹介数を確認し、ポストコロナ時代における実効性の高い連携のあり方の検討を行うとしている。

以上のことから、社会連携・社会貢献の取り組みを点検・評価し、改善につなげているといえる。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

- 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。

「建学の理念」を踏まえた大学運営の方針として、「法人の基本的目標」を策定し、「社会的役割を通して、アカデミアとして未来社会の基盤となる“GLOBAL TRUST”の創出を目指」すために5つの目標を掲げている。特に、大学運営に大きく関わる目標として、「持続的な成長を支えるため、学長のリーダーシップの下、社会とのエンゲージメントを前提とした財源の多様化を含め、強固な経営基盤を確立する。併せて、デジタルトランスフォーメーションやヒューマンエンパワーメントの推進により、活力にあふれたマネジメント体制を構築する」と掲げ、筑波大学の方針を実現するための大学運営の高度化に資する方針を示している。この基本的目標は、大学ホームページに公表しており、学内の構成員に周知している。

また、2022 年に公表された「筑波大学 Vision 2030」においても、4つの Vision のうちの一つに「開かれた大学 Vision」を掲げており、「あらゆる意味において開かれた大学として、夢を実現していく、開放性と透明性を高めた自立的大学経営を推進」するとしている。

これらの目標や方針は、学長のリーダーシップのもとで策定し、学内構成員に対しても日常的に目に触れるよう、各種資料や計画等に反映しており、適切であるといえる。

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

大学運営に関わる組織の編制について、国立大学法人法に基づき、学長と理事

から構成される役員会等の管理運営組織を適切に設けている。また、大学の定めた法人規則に基づき、組織運営、人事、財務、学務・学生、研究・産学連携、施設等において、所要の職や組織を設けて運営している。

学長等の役職者、教授会等の機関の権限・役割に関する規程の整備については、学長は、国立大学法人法に基づき、大学の長としての職務を行うとともに、「国立大学法人を代表し、その業務を総理する」とし、学長を補佐し国立大学法人の用務を掌理する理事については、人格及び学識に優れ、大学の教育研究活動を適切かつ効果的に運営できる能力を有する者から、学長が任命している。これら、国立大学法人法の定めによって置く役職者のほか、学長の命を受け、校務をつかさどる副学長制を導入しており、2023年度現在では、10名の副学長体制となっている。その他、特定業務を総括する大学執行役員を数名置き、大学経営推進、国際戦略、教育デザイン等の推進の責任を担う体制を整えている。

学長の意思決定を支える会議体として、国立大学法人法に基づき、役員会、「経営協議会」「教育研究評議会」を置き、経営や教育研究に関する重要事項について審議している。また、法人の業務に関する重要事項について、学長、副学長、学長が指名する大学執行役員等で組織する「運営会議」を置き、役員会には学外理事、「経営協議会」には学外委員を構成員として配置するなど、学内の責任者と学外の有識者による意見を採り入れる仕組みを設けている。

一方、教育活動に係る重要事項を審議するための全学的組織として、国立大学法人法に定められた「教育研究評議会」のもとに、「学群教育会議」及び「大学院教育会議」を設置し、原則として毎月各会議を開催している。

「学術院運営委員会等が審議する教育に関する重要事項について（学長決定）」において、学長が決定を行うにあたり、意見を述べる事項を明確に定めている。また、教授会に相当する組織については、学群に「学群運営委員会」を設置し、学生の身分異動に関する事項、教育課程の編成及びその履修に関する事項等を審議している。大学院においては、学術院に「学術院運営委員会」を設置し、学群と同様の教育運営に係る重要事項を審議している。さらに、教員は教育組織ではなく系に所属する観点から、各系に所属教員全員を構成員とする「教員会議」を設置し、系の運営に係る重要事項を審議している。

その他、危機管理に関する体制として、「国立大学法人筑波大学リスクマネジメントポリシー」を制定し、同ポリシーに基づき「リスクマネジメント基本計画」を策定し、自然災害、健康被害、情報リスク、事件・事故、不祥事、犯罪等の対策と被害に応じた対応マニュアルを整備している。

このように、大学の運営に係る方針及び責任体制は、諸規程に基づき適切に整備している。

③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

予算編成の手続・実施に係る方針として、中期目標・中期計画の着実な推進を目指すため、毎事業年度の予算編成方針を「経営協議会」、役員会の議を経て決定している。具体的な予算編成方針については、既存経費の見直しと併せて、中期目標・中期計画及び指定国立大学法人の計画及び構想の着実な達成に向けて、重点的な施策に係る予算配分の考えを示している。

予算執行については、「国立大学法人筑波大学の会計事務分掌及び専決に関する取扱いを定める法人細則」に則り、執行可能額を明らかにし、発注及び支出起案等に関する手順を適切に行っている。契約等に係る事項については、契約課等の契約担当部署が諸規則に応じて契約手続を行い、経費精算をするように整えており、その履行についても適切である。その他日常的な予算管理や執行については、財務会計システムによって全て管理している。

効果的、効率的な予算配分を講じるため、国から評価配分される運営費交付金の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」における評価結果と独自の指標による評価結果を予算配分額に反映する仕組みを導入している。また、学長裁量経費（重点及び戦略的経費）においては、各事業経費にK P Iを設定しており、K P Iの達成状況に応じた予算配分を実施している。K P Iの実績評価について、翌年の「運営会議」及び「教育研究評議会」において教育研究基盤経費の報告を行うとともに、学長裁量経費（重点及び戦略的経費）の実績評価についても、予算編成時に各事業に設定したK P Iの達成状況を確認している。

教育研究費の不正防止に係る体制については、財務担当副学長を委員長とする「不正防止対策推進委員会」を設置し、不正防止対策を策定及び実施している。また、各部局においては、部局責任者と日常的に実行的な管理監督を行う部局副責任者を中心として自律的に不正防止に努めている。

このように、予算編成及び執行管理、不正防止対策等において適切な運営を行っているといえる。

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。

事務組織の編制、専門的な課題に対応する職員の配置について、「国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則」に基づき、必要な事務組織とその運営について規定し、事務組織を設置している。中・長期的な経営戦略を策定するための教職協働型の組織である「大学経営推進局」や、戦略的かつ一元的な広報活動を行う「広報局」の設置など、大学の経営戦略・政策を踏まえた事務組織の編制を行っている。

職員の採用・昇任等の人事については、「国立大学法人筑波大学本部等職員の

採用、昇任、退職等に関する規程」に基づき採用し、具体的な昇格については、「国立大学法人筑波大学本部等職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程」に基づき、級別資格基準表に求める経験年数等と総合的な能力評価を得た者を昇格させている。

職員の評価制度については、能力・実績・意欲等を的確に把握するため、「定期評価」を2014年度以降実施しており、人材育成、手当、昇給等に反映している。

業務の多様化、専門化に対応するため、多様な専門性が求められる業務に係る部局間の連携体制を敷いている。例えば、各系・支援室におけるグローバル化推進のため、全てのエリア支援室に1名ずつ「エリア・コモンズ」と呼ばれる国際局と系・支援室の双方の情報収集及び共有を図る窓口となる職員を配置し、国際化に係る事項を中心に部局間の調整を行うことで、学内の有機的な連携を図っている。ほかにも、「URA研究戦略推進室」（2024年度からは研究戦略イニシアティブ推進機構に編入）を設置して、研究成果・研究潜在力の把握と研究戦略、戦術の立案を行うなどしている。

くわえて、教員が研究により集中できる環境を整えるため、教員の事務手続の負担を軽減するシステムの導入の検討を進めているほか、業務改革推進本部作業部会による、各組織から推薦されたメンバーが必要なノウハウやスキルを習得しながら業務改善を行う「業務改善マイスター」制度を用いて、自組織及び自身の業務DX（デジタル・トランスフォーメーション）を図るなど、自律的な業務改善の文化を醸成している。

このように、事務組織の設置と職員の配置、昇格等を適切に実施し、教職協働の体制についても組織目的に応じた仕組みを講じ、大学運営の高度化に積極的に取り組んでいるといえる。

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。

職員の資質向上の取り組みについて、「筑波大学 Vision」に基づき、求める職員像や職位ごとに求める能力・責任等を明確にした「人材育成基本方針」を策定し、毎年度見直しを図っている。同方針に基づき、体系的な研修を実施することとしており、必要なスキルを身に付ける研修を講じている。また、「資格取得等支援」「社会人大学院入学支援プログラム」、グローバル化に対応できる職員育成を目的とした研修等を実施し、高水準な職能開発の環境を構築している。「人材育成基本方針」を踏まえた職員一人ひとりの能力向上と組織の活性化に向けた研修効果の可視化を進めていく予定であることから、「筑波大学 Vision」の達成に資する人材育成について、今後の取り組みが期待される。

大学運営に関するスタッフ・ディベロップメントについては、「情報セキュリ

ティセミナー」「ハラスメント防止セミナー」等教員の業務に関連する研修を実施している。さらに、「筑波大学 Vision」に関する学内シンポジウム、セミナーを開催し、大学の運営に係る課題について、教職員で共有、議論する機会を設けている。こうした取り組みは教職協働体制で行っており、事務組織内の体制のみならず、中期目標・中期計画の推進、「筑波大学 Vision」の策定、世界水準の教育研究環境の構築等、あらゆる事業において展開しており、大学が一丸となってミッションの達成に向けて取り組んでいるといえる。

以上のことから、多様な教育・研究ミッションを推進するための大学運営に必要な資質向上の取り組みを行っているといえる。

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。

大学運営の適切性の検証については、中期目標・中期計画に基づき行っており、国立大学法人評価委員会による業務実績評価を受けている。さらに、大学として自主的、自律的に各組織による自己点検・評価活動を行っており、その自己点検・評価活動における定性的、定量的評価指標に対する進捗状況を含めて評価している。大学運営としての適切性は、「組織評価委員会」等による自主的な「組織評価」及び監査があり、最終的には国立大学法人評価によって、検証される仕組みとなっている。

監査については、年度当初に監事監査計画を策定し、役員会に報告したうえで、「監事監査要綱」に基づいて実地監査による業務監査等を実施している。具体的な監査の方法として、中期目標・中期計画等の進捗、教育研究の質向上、業務の適正性、合理性、効率性、健全性の維持向上の施策、特色ある施策の取り組みや運営資金の獲得状況等を監査している。

監査の結果を踏まえた対応について、「監事による重要文書の調査及び監事への重要事項の報告に関する制度」により、法人の業務運営に大きな影響を及ぼす恐れのある事項に対して、監事に対して確実な情報伝達を行っている。また、役員会等の重要会議に出席するほか、学長、副学長との意見交換を年2回実施しており、監事の機能を果たすための適切な運営を行っている。

実際に監事による業務監査結果に基づき、コンプライアンス推進体制、ハラスメント防止体制の強化として、通報窓口の一本化や「コンプライアンス・ハラスメント対策室」の設置による全学的な法令遵守等の対策を講じている。

以上のことから、大学運営の適切性を点検・評価するとともに、法令に基づく監査及び内部監査を実施し、適切な監査体制を整えているといえる。

(2) 財務

<概評>

① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

2022 年度から 2027 年度までの「第 4 期中期目標・中期計画」において、6 年間の積算に基づき総額を示した「予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画」を提示している。具体的には、予算、収支計画及び資金計画に加え、人件費の見積り、毎事業年度の運営費交付金・基幹運営費交付金の算定方法を示している。

「第 4 期中期目標・中期計画」では、指定国立大学法人構想に基づき、「ステークホルダーとの関係強化や組織対組織の大型共同研究の推進等により、寄附金（基金）及び共同研究費の増加を図るとともに、投資効果の高い金融商品の運用拡大により、運用益の増加を図る」ことを掲げ、「寄附金（基金）」及び「産学共同研究費等」の獲得目標金額とともに、年度あたりの資金運用益の目標金額を示している。

以上のことから、同大学は中・長期の財政計画を適切に策定しているといえる。

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。

同大学の収入は、運営費交付金、施設整備費補助金、補助金等収入、自己収入（授業料、入学料及び検定料収入、附属病院収入、財産処分収入、雑収入）、産学連携等研究収入及び寄付金収入等により構成されている。運営費交付金は、2004 年度の国立大学法人化以降、全体として減少傾向となっている。一方、学生納付金の金額及び比率の推移は経年的に安定しており、近年では自己資本比率は一定の水準を確保している。また、積極的な外部資金の獲得に取り組み、自主財源の多様化による財務基盤の強化を図っており、これらのことから安定した財務基盤を確立しているといえる。

くわえて、「第 4 期中期目標・中期計画」において「競争的研究費の獲得を強化」することを方針に掲げ、「URA 研究戦略推進室」（2024 年度から「研究戦略イニシアティブ推進機構研究マネジメント室」）を中心に科学研究費助成事業への申請・採択に向けて、さまざまな工夫を講じている。こうした多様な外部資金の申請・獲得の支援を展開し、2020 年度以降の科学研究費助成事業や共同・受託研究費、補助金などの多様な外部資金の獲得金額が増加しており、成果につながっているといえる。当該大学では、組織（系）を横断した学際的な取り組みを必要とする研究や大型の補助金獲得を目指したステップアップ支援に注力しており、今後より一層の成果につながることが期待される。

以上

筑波大学提出資料一覧

点検・評価報告書
評定一覧表
大学基礎データ
基礎要件確認シート
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料	資料の名称
1 理念・目的	建学の理念
	第4期中期目標・中期計画
	筑波大学 Vision 2030
	学群・学類ウェブサイト・パンフレット
	筑波大学学群学則
	学群等履修細則
	筑波大学大学院の教育改革
	【組織別】学術院-研究群・専攻-学位プログラム一覧
	筑波大学大学院学則
	各教育組織の人材養成目的に関する部局細則一覧
	筑波大学概要
	令和5年度新任教員研修会 筑波大学の教育方針と特色ある教育
	大学職員として身につけるべき基本的事項に係る掲載サイト一覧
	学群スタンダード
	大学院スタンダード
	中期計画・中期目標・評価指標の年次別目標・年度計画
	業務の実績に関する報告書及び評価結果
	筑波大学の指定国立大学法人構想
	評価指標の年次別目標
	評価指標の年次別目標（学内中期計画・学内評価指標を含む。）
	国際卓越研究大学検討タスクフォース設置要項
2 内部質保証	国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則
	国立大学法人筑波大学組織評価規程
	国立大学法人筑波大学における内部質保証の実施方針等について
	内部質保証の実施方針等の制定について（第220回教育研究評議会資料）
	自己点検・評価
	「年度重点施策方式」の見直しについて（第136回教育研究評議会資料）
	国立大学法人筑波大学組織評価規程の一部改正について（第253回役員会資料）
	筑波大学の全学内部質保証体制図
	国立大学法人筑波大学経営協議会委員一覧
	経営協議会学外委員からの提言への対応
	教育研究評議会評議員一覧
	教学マネジメント室規程
	令和5年度組織評価委員会委員名簿
	令和5年度教学マネジメント室構成員名簿
	大学院の改組再編に係る書類の作成について（依頼）
	学位プログラム制におけるコンピテンスの設定について（依頼）
	「学群スタンダード」2020年度版作成及びカリキュラム・マップの修正等について（依頼）
	「大学院スタンダード」2020年度版作成及びカリキュラム・マップの作成について（依頼）
	令和5年度版「筑波スタンダード」及び「カリキュラム・マップ」の作成について（依頼）
	令和5年度組織評価のための活動報告書等の作成について（第217回教育研究評議会資料）
	教育研究組織の活動報告書（サンプル）
	令和4年度実績に係る組織評価の結果について（第141回経営協議会資料）
	令和5年度組織評価（本部、附属図書館、附属病院、附属学校教育局）の実施について

	本部組織等の自己点検・評価結果報告書（サンプル）
	分野ごとのPDCAサイクルを推進する委員会等の一覧
	筑波大学教学マネジメント室
	筑波大学におけるモニタリング及びプログラムレビューの実施に関するガイドライン
	学群・学術院自己点検・評価報告書（令和5年度）
	教学マネジメントの確立に資する事例の把握等に関する調査研究
	グローバル教師力開発推進室
	第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果について（第137回経営協議会資料）
	平成29年度実施大学機関別認証評価評価報告書（筑波大学）
	筑波大学：シラバス作成のためのガイドライン
	成績評価に関する意義申し立てについて
	教育研究活動等の状況についての情報
	財務に関する情報
	統合報告書
	新型コロナウイルス感染症への対応（まとめ）
	新型コロナウイルス感染症情報
	令和3年度組織評価のための活動報告書等の提出について（令和3年度第3回運営会議資料）
3 教育研究組織	運営組織
	研究組織・センター等
	連携大学院・協働大学院
	開発研究センター
	令和4年度版年次報告書
	定量的評価指標等に基づく組織評価結果による資源の配分について（第141回経営協議会資料）
	教育組織の設置等に係る学内審査の実施等に関する要項
	教学デザイン室規程
	先端研究センター群における教育研究施設の級の分類に関する細則
	研究センターの中間評価要項
	研究センターの期末評価要項
	開発研究センターの設置等及び評価に関する法人細則
	開発研究センター評価委員会 議事要旨
4 教育課程・学習成果	開発研究センターの評価結果について（報告）（第251回役員会資料）
	教学マネジメントに関する取組状況の自己評価基準
	学群 履修要覧
	学群 開設授業科目一覧
	初年次学修ガイド2023
	「学問への誘い」ワークブック
	学群カリキュラム・マップ
	各教育組織の教育課程に関する部局細則一覧
	大学院便覧
	大学院 開設授業科目一覧
	大学院共通科目
	大学院カリキュラム・マップ
	筑波大学法科大学院-教育内容
	学年暦（カレンダー）
	教職課程
	ファーストイヤーセミナーガイドブック2024
	学年別平均履修科目数・平均履修単位数
	学習管理システム（manaba）の利用案内とマニュアル
	教育課程編成支援システム KdB（ウェブページ資料）
	TWINS
	新入生オリエンテーションについて
	つまづき相談寺子屋
	シラバス「研究者体験2023」
	オンライン国際学生カンファレンス2023が開催されました！
	筑波大学総合学域群令和5（2023）年度履修・移行ガイドブック

	令和4年度アカデミックサポートセンターの履修相談まとめ
	令和5年度春季ガイダンスを実施しました！
	令和4年度ラーニングサポーターの実施状況等について
	令和4年度総合学域群学際研究プロジェクト発表会を実施しました！
	学生サポートデスク
	学生サポートデスク相談業務 令和4年度 集計
	研究指導計画
	GPA 制度
	大学院における授業科目の試験の実施等に関する取扱いについて
	筑波大学大学院学生の他の大学の大学院における授業科目の履修等に関する法人細則
	教務関係-知識情報・図書館学類
	社会工学類開設科目の成績分布
	筑波大学学位規程
	学位論文審査委員会に関する法人細則
	各教育組織の学位論文審査細則一覧
	学位プログラム別コンピテンスの達成度（情報学群）
	学位プログラム別コンピテンスの達成度（理工情報生命学術院）
	令和5年度人文社会ビジネス科学学術院法曹専攻教育課程連携協議会委員名簿
	Advisory Board
5 学生の受け入れ	建学の理念・アドミッションポリシー
	総合選抜について
	入試情報
	筑波大学学群入学者選抜等に関する法人細則
	筑波大学大学院入学者選抜等に関する法人細則
	入学試験問題の作成及び確認に係る取扱いについて
	「入学試験問題の作成及び確認に係る取扱いについて」の全体構成
	令和5年度入学試験実施体制について
	入試業務フローと各業務における役割分担
	オンライン入試実施ガイドライン
	入学までの対応
	大学院入学定員超過の状況
	アドミッションセンターについて
	入試戦略会議設置要項
6 教員・教員組織	第4期中期目標期間における人事に関する基本方針
	各系等の人事委員会細則一覧
	採用情報（教員）
	教員組織（系）
	国立大学法人筑波大学大学教員の任用手続等に関する規則
	大学院担当教員の認定に関する取扱い
	筑波大学における連携大学院方式に関する規則
	令和3年度循環型戦略管理ポイント公募要領
	教員抜擢昇任人事制度の実施に関する要項
	ITF 助教制度の実施に関する要項
	令和5年度全学戦略ポイント「若手研究者強化」公募要領
	国立大学法人筑波大学ティーチング・アシスタントの取扱いについて
	ティーチング・アシスタント（TA）
	教育課程の編成のために置かれる特別な組織に関する規程
	総合智教育推進委員会に置く学群共通科目部会の設置取扱いについて
	総合智教育推進委員会に置く大学院共通科目部会の設置取扱いについて
	学群共通科目部会に置く専門部会の設置取扱いについて
	教員人事の選考プロセスについて
	筑波大学ファカルティ・ディベロップメント活動の実施に関する要項
	大学教員業績評価実施スケジュール
7 学生支援	筑波大学の学生支援に関する指針

	筑波大学チューデントサポートセンター
	学生便覧
	筑波大学における障害学生支援に関する憲章
	LGBT+等に対する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン
	ヒューマンエンパワーメント推進局の基本理念・行動指針
	筑波大学クラスに関する規程
	筑波大学学生担当教員等に関する規程
	学生宿舎・アパート情報
	令和5年度における新型コロナウイルス感染症の影響による学生の身分等に関する特別措置について
	オンライン授業受講案内
	総合学域群に置かれる類及びアカデミックサポートセンターの組織及び運営等について
	附属図書館講習会予定表
	ライティング支援セミナー
	障害のある方へ
	障害のある学生のための資料電子化サービス
	2022年度障害のある学生への資料電子化サービス実施報告書
	図書館ボランティア
	筑波大学附属図書館年報 2022年度
	Support for International Students
	令和5年度におけるウクライナからの学生等の支援に関する特別措置について
	障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領
	筑波大学における障害のある学生の支援に関する要項
	奨学金・修学支援
	海外留学を希望する方へ
	保健管理センター業務報告書
	筑波大学学生相談室
	学生相談室・総合相談窓口 利用状況 令和4年度 集計（報告）
	学生支援対応チームと全学組織との関係
	ハラスメント防止宣言
	国立大学法人筑波大学におけるハラスメントの防止等に関する規程
	国立大学法人筑波大学ハラスメント防止等のためのガイドライン
	コンプライアンス・ハラスメント対策室の新設について（第253回役員会資料）
	ハラスメント相談の外部相談窓口利用について
	ハラスメントのない快適なキャンパスを
	筑波大学のキャリア形成支援プログラム
	BHE 科目一覧（2023年度）
	令和4年度DACセンター開催イベント一覧
	筑波大学 PhD×FUTURE.
	筑波大学学生の活動に関する法人規程
	筑波大学学生の課外活動団体の組織等について
	T-ACT つくばアクションプロジェクト
	筑波大学のスポーツ
	体育スポーツ局による運動部支援に関する記事
	学生生活実態調査
	令和4年度実施学生調査報告（速報）
	クラス制度、学生担当教員制度、公的学生組織
	筑波大学の学生組織等について
	学生生活関係 HP
	学生組織と学生の意向反映
8 教育研究等環境	キャンパスマスタープラン 2021
	筑波大学インフラ長寿命化計画（個別施設計画）
	筑波大学オープンファシリティ推進機構
	情報システムの利用に関する規程
	国立大学法人筑波大学情報セキュリティ基本方針
	国立大学法人筑波大学情報セキュリティ規則

	国立大学法人筑波大学の情報の格付け及び取扱制限に関する規程
	情報システムの非常時行動計画に関する規程
	サイバーセキュリティ対策等基本計画の策定について（第 247 回役員会資料）
	筑波大学情報セキュリティ組織・体制
	インシデント発生時における対応フロー
	筑波大学社会的価値創造債（投資家向け情報）
	アクセシビリティマップ
	情報環境機構
	全学計算機システム
	専門教育システム
	全学情報コンセントネットワークシステム
	筑波大学環境安全管理室
	情報システムを安全・安心に利用するために
	筑波大学附属図書館蔵書構築方針
	令和 4 年度以降の筑波大学における電子ジャーナル等の整備方針
	ライティング支援ポータル
	令和 2 年度第 1 回次世代学習スペース整備検討タスクフォース資料
	研究戦略イニシアティブ推進機構
	研究基盤支援プログラム（S タイプ）（スタートアップ経費支援）
	令和 5 年度「研究基盤支援プログラム（部局取組み支援）」配分基準
	「競争的研究費における制度改善について（通知）」に係る本学の対応について
	筑波大学の新しい研究資金情報サイト RISS（学内限定）
	Tsukuba-Hamburg Networking Challenge Grant
	ヒューマン・スマートシティ研究機構の設置について（第 141 回経営協議会資料）
	公募スペース運用ガイドライン
	2023 年度公募スペース配置図
	国立大学法人筑波大学大学教員のサバティカル制度の実施に関する規程
	サバティカル制度の実施状況について（R1～R5）
	リサーチ・アシスタント制度（委嘱：謝金制）
	遠隔講義・自動収録システム
	オンライン授業教員支援ポータル
	研究活動の公正な推進
	筑波大学で研究する際に遵守すべき項目
	国立大学法人筑波大学における教育研究費の不正防止対策の基本方針
	令和 5 年度教育研究費の不正防止に係るコンプライアンス教育の実施について（依頼）
	国立大学法人筑波大学教職員向けコンプライアンス教育教材
	筑波大学における人を対象とする研究の倫理に関する規則
	系等に所属しない大学教員等に係る研究倫理審査の手続きについて
	「点検・評価」実施要領
	公募スペース点検・評価シート、改善計画書、再点検結果（作成例）
	筑波大学附属図書館中期目標 2022-2027
9 社会連携・社会貢献	筑波大学公開講座規則
	地方自治体との地域連携
	つくば 3E フォーラム
	筑波大学社会貢献プロジェクト
	公開講座
	筑波大学高大連携
	筑波大学の授業公開等に関する協定書
	国立大学法人筑波大学と茨城県土浦第一高等学校との高大連携に関する協定書
	国立大学法人筑波大学と茗溪学園中学校高等学校とのグローバル化推進に関する協定書
	国立大学法人筑波大学と学校法人角川ドワンゴ学園との高大連携に関する協定書
	つくば SKIP アカデミー
	筑波大学 GFEST
	教育関係共同利用拠点の認定について
	共同利用・共同研究拠点

	計算科学研究センターが共同利用・共同研究システム形成事業「学際領域展開ハブ形成プログラム」に採択
	筑波大学エクステンションプログラム
	<検査のご案内>濃厚接触者となったエッセンシャルワーカーの方へ
	水素燃料バスを活用したエッセンシャルワーカー向け PCR 検査取材会のご案内
	Campus-in-Campus (CiC) 構想
	JV-Campus
	国際教育研究協力
	つくば・地域連携推進室規程
	教育社会連携推進室規程
	筑波大学附属病院地域医療調整委員会細則
	筑波大学附属病院地域医療教育センター・ステーション細則
	筑波大学附属病院地域医療連携患者相談センターの組織及び運営に関する細則
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	基本的な目標
	国立大学法人筑波大学規則集
	国立大学法人筑波大学学長選考要項
	学長選考・監察会議
	役員一覧
	副学長・理事等の業務分担について
	大学執行役員の職務分担について
	諸会議情報
	国立大学法人筑波大学教育研究評議会規則
	学群教育会議に関する法人細則
	大学院教育会議に関する法人細則
	学術院運営委員会等が審議する教育に関する重要事項等について
	各教育組織の運営委員会等に関する部局細則一覧
	各系の運営委員会等に関する部局細則一覧
	国立大学法人筑波大学リスクマネジメントポリシー
	リスクマネジメント基本計画
	令和 5 年度筑波地区防災訓練資料一式
	予算編成方針及び学内予算編成手順
	国立大学法人筑波大学の会計事務分掌及び専決に関する取扱いを定める法人細則
	国立大学法人筑波大学財務規則
	国立大学法人筑波大学財務規則施行規程
	国立大学法人筑波大学契約事務取扱細則
	教育研究費の不正防止対策推進委員会要項
	国立大学法人筑波大学本部等職員の採用、昇任、退職等に関する規程
	国立大学法人筑波大学本部等職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程
	筑波大学国際局
	筑波大学大学経営推進局
	国立大学法人筑波大学職員職務評価規程
	人材育成基本方針－事務職員－
	職員を対象とした学内における研修会等（2022 年度）
	国際性の日常化（語学力及びグローバル・リテラシーの向上）について（基本方針）
	国際性の日常化の促進に関する取組み状況について－グローバル・スタッフ育成－
	令和 5 年度監事監査計画
	国立大学法人筑波大学監事監査要綱
	令和 4 年度監事監査報告書
	令和 3 年度業務監査意見書
10 大学運営・財務 (2) 財務	予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画
	資金運用に関する情報
その他	【回答】05 大学基礎データ（筑波大学）
	【回答】05 大学基礎データ（表 1）算出メモ（筑波大学）
	令和 3 年度個別学力検査等学生募集要項（一般選抜）

	令和4年度個別学力検査等学士募集要項（一般選抜）
	令和5年度個別学力検査等学生募集要項（一般選抜）
	大学院スタンダード2019年度版
	【学群】履修単位数の上限解除許可者一覧（2021-2023）
	特定の課題についての研究成果（特定課題研究）の審査を実施する教育組織
	〔16 修正〕基礎要件確認シート（筑波大学）_20240624
	FD 講演会 データを正しく読む・伝えるための「データリテラシー」
	令和5年度全学FD研修会の実施状況
	サブプログラムについて
	【回答まとめ】認証評価確認事項
	〔16 修正〕基礎要件確認シート（筑波大学）_20240731
	卒業要件・修了要件一覧表

筑波大学提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称
1 理念・目的	総合理工学位プログラムの人材養成目的等に関する申合せ
2 内部質保証	R5 モニタリング及びプログラムレビュー結果に関するサマリーレポート（抜粋） 外部・学生委員業務実施報告書 R3 全学FD「シラバス実践セミナー」開催案内 令和5年度組織評価結果について（通知） 組織評価結果等を踏まえた改善計画について（依頼） 令和5年度組織評価（対話）の実施について 令和5年度教育研究組織を対象とした組織評価スケジュール 令和5年度組織評価（本部等）に係る対話の結果について 令和4年度実績に係る組織評価（本部等）の結果について 令和5年度組織評価（本部等）に係る対話について 自己点検・評価の概要と流れ（R5） R4 全学FD「グッドプラクティス事例紹介」 人文社会ビジネス科学学術院法曹専攻教育課程連携協議会に関する内規 第2回筑波大学人文社会ビジネス科学学術院法曹専攻教育課程連携協議会議事要旨（案） 人文社会ビジネス科学学術院国際経営プロフェッショナル専攻アドバイザリーボードについて Memorandum for 2023 Advisory Board Meeting (Hybrid) Advisory Board was held on October 21
3 教育研究組織	令和5年度教学デザイン室構成員名簿 グローバル教師力開発推進室活動内容 国際教育サブプログラムホームページ 芸術専門学群就職支援ポータルサイト
4 教育課程・学習成果	ライフイノベーション学位プログラム各専門領域の学生の「評価シート」（実例） 筑波スタンダード（学士課程）の改定について R5 寺子屋塾チラシ R5 国際学生カンファレンスポスター 学際研究プロジェクト（令和5年度）を実施しました！ 筑波大学総合学域群令和6（2024）年度履修・移行ガイドブック（抜粋） 理工情報生命学術院システム情報工学研究群博士前期課程リスク・レジリエンス工学学位プログラム及び人間総合科学学術院人間総合科学研究群博士前期課程スポーツウエルネス学学位プログラム学位論文に係る評価の基準 理工学群工学システム学類 教育の質の保証と改善の方策（学群スタンダード抜粋） 理工情報生命学術院数理物質科学研究群における教育課程細則 理工情報生命学術院システム情報工学研究群における教育課程細則 人間総合科学学術院における人材養成の目的及び教育課程の編成等に関する細則
5 学生の受け入れ	アドミッションセンター概況図 大学院入試－関係規則&マニュアル総括一覧表 人文社会ビジネス科学学術院入試実施概要等資料 理工情報生命学術院入試関係規則等資料 関係委員要領&選抜実施要領&ミス防止&面接の留意事項 令和3年度版年次報告書（抜粋）
6 教員・教員組織	大学教員の構成（年齢・性別・国籍） システム情報工学研究群におけるティーチング・フェロー（TF）制度の実施に関する取扱い 令和5年度全学FDの実施状況一覧
7 学生支援	2022年度前期チューター制度アンケート集計結果 2023年6月実施留学生向けチューター制度アンケート集計結果 学生サポートデスク利用者アンケート

	2023 年度第 2 回学修支援推進 WG 資料
	障害学生在籍者数の推移
	障害のある学生の受講を想定したオンライン授業の対応について (ver. 2)
	合理的配慮のプロセス
	マッチングストーリー
	組織評価委員会の指摘事項への対応
8 教育研究等環境	筑波大学附属図書館の各種サービスによる利用促進の効果について
	筑波大学オープンアクセス方針
	2023 年度 JPACOR 総会資料
	JPACOR Webinar 資料
9 社会連携・社会貢献	筑波大学 Vision シンポジウム資料
	学長所信表明
	第 4 期中期目標・中期計画に係る自己点検・評価結果報告書 (抜粋)
	アントレプレナー教育 年度別受講者数
	つくばアントレプレナー育成プログラム BizDev 講座 (国際産学連携本部ウェブサイト)
	つくばアントレプレナー育成プログラム BizDev 講座 (エクステンションプログラムウェブサイト)
	(学内限定) ベンチャー創業に向けた起業力ビルドアップ講座の公募を開始しました
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	令和 5 年度学内当初予算 (案)
	令和 6 年度学内当初予算等について (案)
	大学経営推進局構成員名簿
	大学経営推進局主催学内シンポジウム等開催実績
	監査機能体制
	事業・ファイナンス局の設置及び CFO の就任について
その他	ヒューマンエンパワーメント推進局リーフレット
	令和 6 年度大学機関別認証評価全体面談プレゼンテーション
	令和 3 年度第 11 回教学マネジメント室運営会議議事要旨
	令和 5 年度第 6 回教学マネジメント室運営会議議事要旨
	令和 5 年度第 5 回教学デザイン室会議議事要旨
	教学マネジメント - 大学ウェブサイト
	経営学学位プログラム (博士前期課程) コンピテンスと達成度評価について
	理工情報生命学院数理工学物質科学研究群化学学位プログラム (博士前期課程)
	Outline of Research Guidance (Master's/Doctoral Program in Materials Innovation)
	入試の改善に関わる組織について
	アドミッションセンター細則
	筑波大学医学教育評価・分析センター規定
	全学入試改革検討委員会設置要項