

大学機関別認証評価  
点検・評価報告書

令和6年4月  
国立大学法人筑波大学

## 目次

序章 .....	1
(1) 本学の特徴 .....	1
(2) 前回の大学機関別認証評価受審以降の取り組み.....	1
(3) 本報告書について.....	1
第1章 理念・目的 .....	2
(1) 現状説明 .....	2
(2) 長所・特色 .....	8
(3) 問題点 .....	9
(4) 全体のまとめ .....	9
第2章 内部質保証 .....	10
(1) 現状説明 .....	10
(2) 長所・特色 .....	27
(3) 問題点 .....	28
(4) 全体のまとめ .....	28
第3章 教育研究組織.....	30
(1) 現状説明 .....	30
(2) 長所・特色 .....	35
(3) 問題点 .....	36
(4) 全体のまとめ .....	36
第4章 教育課程・学習成果.....	37
(1) 現状説明 .....	37
(2) 長所・特色 .....	57
(3) 問題点 .....	58
(4) 全体のまとめ .....	58
第5章 学生の受け入れ.....	60
(1) 現状説明 .....	60
(2) 長所・特色 .....	69
(3) 問題点 .....	69
(4) 全体のまとめ .....	70
第6章 教員・教員組織.....	71
(1) 現状説明 .....	71
(2) 長所・特色 .....	80
(3) 問題点 .....	81
(4) 全体のまとめ .....	81

第7章 学生支援 .....	82
(1) 現状説明 .....	82
(2) 長所・特色 .....	93
(3) 問題点 .....	94
(4) 全体のまとめ .....	94
第8章 教育研究等環境.....	96
(1) 現状説明 .....	96
(2) 長所・特色 .....	110
(3) 問題点 .....	112
(4) 全体のまとめ .....	112
第9章 社会連携・社会貢献.....	114
(1) 現状説明 .....	114
(2) 長所・特色 .....	120
(3) 問題点 .....	121
(4) 全体のまとめ .....	122
第10章 大学運営・財務.....	123
第1節 大学運営 .....	123
(1) 現状説明 .....	123
(2) 長所・特色 .....	134
(3) 問題点 .....	135
(4) 全体のまとめ .....	135
第2節 財務 .....	136
(1) 現状説明 .....	136
(2) 長所・特色 .....	140
(3) 問題点 .....	140
(4) 全体のまとめ .....	140
終章 .....	141
(1) 本報告書のまとめ.....	141
(2) 今後の展望 .....	142

## 序章

### (1) 本学の特徴

本学は、国が設置した初の高等教育機関である師範学校を前身校とし、「開かれた大学」という精神を受け継いで、1973（昭和 48）年、我が国の科学技術を先導するサイエンスシティとして計画された筑波研究学園都市の中心に開学した。

開学当初から国内で他に類を見ない教学システム（教育組織と教員組織の分離、文理横断の学群編制等）、組織的な分野横断研究、及び学長がリーダーシップを発揮できる新しい大学自治を導入し、我が国の大学改革の先導者としてこれらを実現してきた。

「真の総合大学」として教育研究に挑むため、2020（令和 2）年度には国内初の全学的な学位プログラム制への移行を果たした。また、大学教員の採用・昇任人事について、社会が求める学問分野の強化や若手教員の積極的採用を実現できるガバナンスを構築している。

引き続き、研究力強化や、新分野の戦略的で重点的な強化、デザイン思考ができる人材育成のための分野横断教育、筑波研究学園都市への立地の最大活用、留学生の受け入れ等国際展開の拡充、産学共同研究の強化及びそれによる多様な財源の確保等に取り組み、アカデミアとして未来社会の基盤となる“GLOBAL TRUST”の創出を目指している。

### (2) 前回の大学機関別認証評価受審以降の取り組み

本学は、2004（平成 16）年度から第 3 者機関による認証評価制度が開始されて以降、2010（平成 22）年度に独立行政法人大学評価・学位授与機構、2017（平成 29）年度に独立行政法人大学改革支援・学位授与機構によって大学機関別認証評価を受け、いずれにおいても大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、機構が定める大学評価基準を満たしていると評価された。

大学機関別認証評価の結果は、「改善を要する点」として指摘を受けた事項を明らかにしたうえで会議等を通じて学内教職員に共有し、大学全体で教育研究活動等の改善に活かしてきた。認証評価の評価基準に関わる各種の取り組みに関して、本学が実施している内部質保証活動によって、各教育研究組織及び本部組織等において PDCA サイクルを機能させ改善に結び付けているが、その具体的な取り組みは本報告書の各章で記載するとおりである。

### (3) 本報告書について

本報告書は、2024（令和 6）年度の大学機関別認証評価を公益財団法人大学基準協会から受けるに当たり、本学の各組織が行った自己点検・評価、及びそれに基づく改善・向上の取り組みについて、全学的な観点からまとめたものである。作成過程において各組織や各分野に関わる現状を振り返るなかで、本学の特色が明らかとなり、各章の「長所・特色」にそれを記載した。同時に、さらなる改善・向上のために次に取り組みたい事項が明らかとなり、各章の「問題点」にそれを記載した。「問題点」の節に記載してはいるが、ここに記載した内容は今後、本学の特色として発展する方向性を持ったものである。

## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

#### 点検・評価項目

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

#### 評価の視点

○学士課程においては、学群、学類ごとに、大学院においては、学術院、研究群又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

○大学の理念・目的と教育組織の目的の連関性

#### 【1】大学の理念・目的と各教育組織の目的

本学は、1872（明治5）年に明治政府によって我が国で最初の高等教育機関として創設された師範学校から東京教育大学に至る歴史の上に、1973（昭和48）年10月、「新構想大学」として設立された。以来、国内的にも国際的にも開かれた大学であることを基本的性格として、従来の観念に捉われない「柔軟な教育研究組織」と次代の求める「新しい大学のしくみ」を率先して実現するために、「不断の改革」を進めてきた。

本学の目的は、1980（昭和55）年2月に開学から5か年の経験を踏まえてまとめられた『筑波大学の基本構想』の冒頭の「建学の理念」において明示されている（根拠資料1-1【ウェブ】）。

#### ○筑波大学の基本構想（抜粋）

##### 建学の理念

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目的とする。

従来の大学は、ややもすれば狭い専門領域に閉じこもり、教育・研究の両面にわたって停滞し、固定化を招き、現実の社会からも遊離しがちであった。本学は、この点を反省し、あらゆる意味において、国内的にも国際的にも開かれた大学であることをその基本的性格とする。

そのために本学は、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。更に、これらの諸活動を実施する責任ある管理体制を確立する。

この「建学の理念」は、開学当初から、2022（令和4）年に指定国立大学法人となり地球規模課題を解決する「真の総合大学」への実現を目指している現在に至るまで、50年余りを通じて本学の基本的な在り方として受け継がれている。

その上で、文部科学大臣が定めた6年間で達成すべき業務運営に関する目標である「国立大学法人筑波大学中期目標（以下「中期目標」という。）」及び本学が定める「国立大学法人筑波大学中期計画（以下「中期計画」という。）」を中期目標期間ごとに策定している。第4

期中期目標期間においては、わが国における大学改革の先導者であることを強く意識し、「建学の理念」に基づき、あらゆるボーダーを越え、研究教育の多様な分野で世界を牽引し、海外の有力大学に比肩する競争力を実現することを、「法人の基本的な目標」として掲げた（根拠資料 1-2【ウェブ】）。

○ 筑波大学第4期中期目標・中期計画（抜粋）

法人の基本的な目標（国立大学法人筑波大学中期目標前文）

筑波大学は我が国における大学改革の先導者であることを強く意識し、建学の理念に基づき、あらゆるボーダーを越え、研究教育の多様な分野で世界を牽引し、海外の有力大学に比肩する競争力を実現する。多様な格差や分断が顕在化する予測不能な時代において、筑波大学は怯むことなく「あるべき未来」を自ら描き、大学及び社会の停滞や固定化を打破する。新しい日常を築き、社会を変革させていくエンジンとして、学問の自由を共有できるパートナーととも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し、我が国のみならず世界に対するソーシャルインパクトを生み出す。こうした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※”の創出を目指し、以下の目標を掲げる。

1. 世界の競争と共創の環境の中で、国際的求心力を高めるとともに、新しい時代を支える GLOBAL TRUST の創出という役割を果たす真の総合大学を実現する。
2. 自然と人間、社会と文化に係る幅広い学問分野における専門性を深めつつ、多様な分野の協働により地球規模課題の解決に挑む新たな学問分野を創成し、卓越した知の創造拠点として世界トップクラスに比肩する研究を展開する。
3. 世界から多様かつ優秀な学生を受け入れるとともに、幅広い最先端の研究成果に裏打ちされ、学生の個性と能力を開花させる教育手法を確立し、主体性・社会性を基盤として未来を創り出す力を生涯にわたって養い、世界で活躍できる人材を育成する。
4. 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。
5. 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。

※GLOBAL TRUST：個人と個人、個人と社会（あるいは組織など）だけでなく、社会と社会（あるいは組織と組織、国と国など）まで含めた信頼関係

また、大学独自の基本的な方針として、2022（令和4）年4月、「筑波大学 Vision 2030」を制定した。ここでも、第4期中期目標に掲げた「GLOBAL TRUST」の創出を基本コンセプトとし、「あらゆる意味において開かれた大学」として、「社会とのエンゲージメントを深め、学生を中心とした大学を取り巻く全てのステークホルダーとあるべき未来社会を共創する

大学」を目指す大学像としている（根拠資料 1-3【ウェブ】）。

以上が本学の「建学の理念」及び基本的な目標、方針であるが、次に各教育組織の目的について述べる。本学は開学以来、「建学の理念」にある「新しい教育・研究の機能及び運営の組織の開発」を体現するものとして、従来の学部とは異なる「学群・学類」を置き、教育組織と教員組織を分離した体制のもと、教育を行ってきた。2007（平成 19）年 4 月、7 学群 23 学類と 2 専門学群への改組を行い、現在に至っている（根拠資料 1-4【ウェブ】）。学群・学類の人材の養成に関する目的その他教育研究上の目的（以下「人材養成目的等」という。）は、「筑波大学学群学則」第 1 条の 3 に基づき、各学群の履修細則で明確に定めている（根拠資料 1-5【ウェブ】、1-6【ウェブ】）。

また、大学院教育については、2020（令和 2）年度にそれまでの 8 研究科 85 専攻を 3 学術院 6 研究群へと改組再編し、研究群に置かれる学位プログラムを中心とした教育体制とした（根拠資料 1-7【ウェブ】、1-8【ウェブ】）。修士、博士等の課程ごとの目的は「筑波大学大学院学則」第 3 条の 2 に定めている（根拠資料 1-9【ウェブ】）。

○筑波大学大学院学則（抜粋）

（課程の目的）

第 3 条の 2 修士課程及び博士前期課程は、幅広く深い学識の涵養を図り、専門分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門的な職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする。

2 一貫制博士課程、博士後期課程及び 3 年制博士課程は、専攻分野について、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を目的とする。

3 専門職学位課程は、幅広い分野の学士課程の修了者や社会人を対象として、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を目的とする。

4 法科大学院の課程は、専ら法曹養成のための教育を行うことを目的とする。

また、大学院学則第 3 条の 3 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等を各学術院の細則で明確に定めている（根拠資料 1-10）。

【2】大学の理念・目的と教育組織の目的の連関性

本学は「建学の理念」において、「創造的な知性と豊かな人間性を備えた人材を育成する」ことを目的としており、各教育組織の目的はそれに沿っている。例えば、人文学分野の学群、学術院の人材養成目的等は以下のとおりである（根拠資料 1-6【ウェブ】、1-10）。

○人文・文化学群履修細則（抜粋）

（人材養成目的）

第 1 条の 2 学群においては、学群学則第 1 条の 2 第 1 項に基づき、4 年間の多様で質の高い教育を通して、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ことを目的とする。

○大学院学則に基づく人文社会ビジネス科学学術院細則（抜粋）

（人材養成目的）

第3条 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。

以上に記載したように、本学は、1973（昭和48）年に、教育と研究の新しい仕組み、新しい大学自治、開かれた大学を特徴とする新構想大学として創立され、この特徴を「建学の理念」として再確認した。この理念は、中期目標・中期計画の前文に掲げた「法人の基本的目標」や各教育組織の人材養成目的の中に一貫して含まれている。

よって、本学においては、大学の理念・目的及び教育組織の目的が適切に設定されていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

- 学士課程においては、学群、学類ごとに、大学院においては、学術院、研究群又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
- 教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、教育組織の目的等の周知及び公表

#### 【1】大学の理念・目的、教育組織の目的の明示

点検・評価項目①で前述のとおり、本学の理念は、1980（昭和55）年にまとめられた『筑波大学の基本構想』の冒頭の「建学の理念」として、また、本学の目的は「法人の基本的目標」として明確にされている。また、各教育組織の人材養成目的等は、学群学則、大学院学則に基づき、各部局細則に適切に定められている。

#### 【2】大学の理念・目的、教育組織の目的の周知及び公表

本学の「建学の理念」は、ウェブサイトや、大学概要（根拠資料1-11【ウェブ】）等の冊子の冒頭に掲載して社会に公表するほか、教職員に対しても新任研修（根拠資料1-12、1-13）や、「建学の理念」を含む各種冊子の配布等の手段で繰り返し周知している。

また、中期目標・中期計画、次の点検・評価項目③で後述する指定国立大学法人構想、「筑波大学 Vision 2030」についても、ウェブサイト等で学内外に公表している。

学生に対しては、「建学の理念」、学士課程及び大学院の各課程の教育目標とその達成に向けた全学的方針、教育内容の改善の方策、各教育組織の人材養成目的及び教育上の方針を、「学群スタンダード」及び「大学院スタンダード」として一体的にとりまとめ、入学時の新

入生オリエンテーションにて周知、説明している。この2つのスタンダードは「筑波スタンダード」としてウェブサイトに掲載し、学位の質の保証と持続的向上を目指す本学の教育宣言として社会に対しても公表している（根拠資料1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。

このほか、対面の周知・公表方法として、本学では定期的に地域の企業関係者を招いて学長を囲む会を開催し、本学の理念・目的を踏まえた教育、研究、社会貢献等における各種取り組み、大学改革等の近況を報告している。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、各ステークホルダーに対して、大学の理念・目的に基づく将来構想を学長自らが説明し、意見交換を行っている。

点検・評価項目
③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。
評価の視点
○ 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定 ・ 認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

本学は、国立大学法人法の規定により、中期目標に基づく中期計画を設定している。併せて、指定国立大学法人に指定されているため、2040（令和 22）年度までを視野にいたした指定国立大学法人構想を中・長期の計画として設定し、遂行している。

本学は、2004（平成 16）年度の国立大学法人化以降、6 年を 1 サイクルとして、文部科学大臣より示された中期目標に基づき、中期計画を定め活動している（根拠資料 1-16【ウェブ】）。中期目標・中期計画は、予算に関する計画や業務運営に関する計画を含めて作成されており、実現可能性が担保されている。

2021（令和 3）年度に終了した第 3 期中期目標期間までは、毎年度、国立大学法人評価委員会から業務実績評価を受けており、第 3 期中期目標期間については 6 年目終了時評価の前に 4 年目終了時評価が行われた。これら法人評価の結果は、会議での報告や、ウェブ掲載により学内に共有しその後の業務運営に役立ててきた（根拠資料 1-17【ウェブ】）。

2022（令和 4）年度からの第 4 期中期目標期間の開始に先立ち、本学は、2020（令和 2）年 10 月 15 日付けで文部科学大臣から、第 4 期中期目標期間における指定国立大学法人の指定を受けた。国際的な競争環境の中で世界の有力大学と伍していくことが期待されている指定国立大学法人として、本構想において本学が目指す大学像は、地球規模課題を解決する「真の総合大学」へと成長することにある（根拠資料 1-18【ウェブ】）。

指定国立大学法人構想では、「学問分野の壁を超える研究力強化」、「国境や組織の壁を超える人材育成」及び「地球規模課題の解決に資する研究成果の社会実装」という 3 つの戦略目標を設定し、個別の事項について KPI を設け、2040（令和 22）年度までの達成基準を明らかにした。3 つの戦略目標のうち、「国境や組織の壁を超える人材育成」が学生の教育に関するものであるが、ここでは以下の 4 つの取り組みを実施するとしている。

○指定国立大学法人構想 戦略目標 (2) 国境や組織の壁を超える人材育成  
取組(2)-① デザイン思考教育の全学展開—全学的チュートリアルによる人材育成—  
取組(2)-② 先進的な「高度」学際型教育の実現  
取組(2)-③ 国際社会で活躍する優秀な外国人等人材の育成  
取組(2)-④ 筑波大学の教育システムの輸出・国際展開

同時に、指定国立大学法人構想では、これらの多様な取り組みを支えるガバナンスの強化と、財源の多様化と好循環による財務基盤の強化に取り組むこととしている。

2022（令和4）年度から2027（令和9）年度までの本学の第4期中期目標・中期計画は、指定国立大学法人構想を十分に反映させて策定された。

第4期中期目標・中期計画は、18項目の中期目標とそれに対する42項目の中期計画、達成度を測る70の評価指標、並びに予算、施設・設備、人事、コンプライアンス及び安全管理に関する計画で構成されている。

また、第4期中期目標期間から国立大学法人評価委員会が行う年度ごとの評価が廃止され、中期計画に目標の実施状況に関する指標（評価指標）を記載し、到達目標を明示することとなった。本学では、自己点検・評価は外部（文部科学省等）から要請を受けて実施するものではなく、大学自らの改善のために行うべきものとの認識に立ち、評価指標の年次別目標（マイルストーン）を設定するほか、中期計画の実施状況の検証・分析のための独自の学内評価指標を設定している（根拠資料1-19【ウェブ】、1-20）。

指定国立大学法人構想と第4期中期目標・中期計画との対応、また第4期中期目標・中期計画の評価指標、学内評価指標の設定の状況について例を挙げると、指定国立大学法人構想の戦略目標に関わる取り組みの一つである「デザイン思考教育の全学展開—全学的チュートリアルによる人材育成—」が、第4期中期目標・中期計画でも「教育に関する目標を達成するための措置」の一つとして設定されている。これを受けて、チュートリアル教育対象学生数を最終年度には1学年40人にすることが第4期中期目標・中期計画の評価指標に、チュートリアル拠点（仮称）の設置が学内評価指標に設定されている。

以上の指定国立大学法人構想や中期目標・中期計画が、国立大学法人としてそれに基づき活動することが求められるものである一方、本学独自に目指す大学の姿を示したものとして、「筑波大学 Vision 2030」がある。

指定国立大学法人構想における多様な取り組みを支えるガバナンスの強化策の一つとして、「大学経営推進局」の設置による中長期的な大学経営戦略の策定機能の充実を掲げているところであるが、その前身組織である大学経営改革室が中心となり、2030（令和12）年に向けた長期的なビジョンとして「筑波大学 Vision 2030」を策定し、2022（令和4）年4月に公表した（根拠資料1-3【ウェブ】）。

このビジョンは、指定国立大学法人構想の策定後、コロナ禍の発生により大学の在り方に関する議論が活発になる中、大学経営改革室からの呼びかけに応じた現場の教職員の参画を得てグラスルーツ的に策定したところに特色があり、その目的は、2022（令和4）年からの第4期中期目標期間における指定国立大学法人としての活動の開始に当たり、2023（令和

5) 年の開学 50 周年を見据えつつ、2030（令和 12）年を目途に本学が一丸となって自ら目指す大学の姿とその実現に向けた方針を策定することで、本学の多様なステークホルダーのエンゲージメントを高めることである。

策定前に行われた学内教職員との綿密な議論の結果、ビジョンには、「開かれた大学 Vision」、「教育 Vision」、「研究 Vision」、「社会との共創 Vision」の 4 つの Vision から成る基本コンセプトを掲げた上で、指定国立大学法人構想及び第 4 期中期目標・中期計画との整合性を図りつつ、それぞれの Vision に関する重点戦略とアクションプランを示すことで、改革の方向性と具体的な施策をわかりやすく示している。

なお、今後に向けた取り組みとして、2022（令和 4）年度には、大学ファンドを活用して世界最高水準の研究大学の形成を支援する国際卓越研究大学制度への申請を行った。結果、採択には至らなかったものの、同制度への申請に当たっては、学長、副学長及び関係事務組織の長等をメンバーとする教職協働のタスクフォースにおいて本学の理念・目的を踏まえた将来構想の検討を行っており、2023（令和 5）年度も引き続き次回公募に向けてさらなる構想の練り直しを行った（根拠資料 1-21）。

以上のことから、本学では、「建学の理念」を踏まえ、法人の基本的目標、各教育組織の人材養成目的を実現するために、国立大学法人として必要な計画・構想を設定するとともに、「筑波大学 Vision 2030」を策定することで、大学独自に将来を見据えた方針についても適切に設定していると判断する。

## （２）長所・特色

○大学の理念・目的、教育組織の目的の周知及び公表に関して

学外に向けて教育の在り方を明示することで社会の理解と信頼を深め、学内において教育改善を推進する必要性は言うまでもない。これに資するツールとして「筑波スタンダード」は、2007（平成 19）年度の初版公表以来、本学の教育宣言として重要な役割を果たしてきた。この取り組みは国立大学法人評価（第 1 期中期目標期間）において優れた点として評価され、その後も 2013（平成 25）年度には専攻分野ごとに学位授与の方針と教育課程編成・実施の方針を明示した内容に全面改訂を行い、また、2020（令和 2）年度には大学院の改組再編を機に「大学院スタンダード」を学位プログラム版に改訂するなど、継続的に内容の充実を図ってきた。今後も教育の質保証及び質向上に資するよう、内容の一層の体系化・明確化に取り組む。

○中・長期の計画その他の諸施策の設定に関して

本学は、投資家を含む学外の多様なステークホルダーに対する情報発信や、大学債を活用した社会的価値創造事業を推進している。そのために 2030（令和 12）年をターゲットとした本学の改革に関する長期的な方針と施策をわかりやすく示した「筑波大学 Vision 2030」を役立てていく。

「筑波大学 Vision 2030」は、大学経営推進局の前身である大学経営改革室及び同室の呼びかけに応じた現場の教職員が主体となってグラスルーツ的に策定したところに特色があり、ビジョンの検討に当たり 4 回にわたる Vision シンポジウムを開催するとともに、2022（令和 4）年 4 月にビジョンを策定・公表した後も定期的に Vision シンポジウムを開催す

ることで、学内へのビジョンの一層の浸透や教職員等のエンゲージメント向上に役立ててきた。今後ともビジョンを抛りどころとした学内外への情報発信を行い、「開放性と透明性を高めた自立的大学経営」を実現することを目指している。

### (3) 問題点

本学は、我が国の大学改革を先導する使命を持った新構想大学として約 50 年前に開学し、建学の理念に掲げた国際性と学際性を両輪とする教育研究の発展に努め、令和 2 (2020) 年度には世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる大学として指定国立大学法人の指定を受けた。

次の 50 年に向けては、この歩みをさらに進めるべく、特に国際卓越研究大学への申請に注力したいと考えている。初回公募の結果は残念ながら不採択となったが、引き続きタスクフォースでの検討を継続するとともに、将来の本学の運営の中核となる若手教職員の意見を聴きながら、国際卓越研究大学にふさわしい研究力、ガバナンス、財務基盤の強化に向けた本学の将来構想と計画の策定を進めていく。

### (4) 全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学の理念・目的は、普遍的な運営上の方針である「建学の理念」として明確にされている。

各教育組織の人材養成目的は「建学の理念」に沿って設定され、学群及び大学院の学則及びそれらの規定を受けた各教育組織の部局細則で明示されているほか、本学に特徴的な取り組みとして、「筑波スタンダード」により学生・教職員のみならず社会にわかりやすく公表している。

「建学の理念」を大学の施策として具体化するため、本学は国立大学法人として必要な中・長期的計画を設定している。2040 (令和 22) 年度までを視野に入れた指定国立大学法人構想について、2020 (令和 2) 年 10 月に指定を受け、これに呼応する内容で第 4 期中期目標・中期計画を策定した。また、本学独自に長期的な方針と施策を示したものとして「筑波大 Vision 2030」を策定・公表している。これは、現場の教職員主体で作成され、今後とも教職員等のエンゲージメント向上に役立てていくという特色を持つ。

以上のことから、本学の理念・目的の設定、公表の状況は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にある」と判断する。

## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。
評価の視点
○下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示
・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織（全学内部質保証推進組織）の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる教育組織その他の組織との役割分担
・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

2023（令和5）年度現在、本学は次のとおり学内規則等に基づいて自己点検・評価を行っている。まず、法人運営の基本的事項を定めた「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」（以下「組織及び運営の基本に関する規則」という。）第88条において、「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」ことを規定している（根拠資料2-1【ウェブ】）。

○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（抜粋） （業務運営上の目標及び評価） 第88条 法人は、法人の業務運営に関し、次に掲げる事項について、常に努力し、必要な措置を計画的に講じるものとする。 （1） 教育研究上の質の向上 （2） 業務運営の改善及び効率化 （3） 財務内容の改善 （4） 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及び評価並びに当該状況に係る情報の提供
--

組織及び運営の基本に関する規則に定める自己点検・評価を実施するため、2017（平成29）年に、それまで運用していた関連の諸規則等に代わって、「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。）を制定した（根拠資料2-2【ウェブ】）。ここでは、組織評価の目的として「教育研究組織の活動の現状と課題を明らかにし、優れた取り組みをさら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」ことが明示、公表されている。

○国立大学法人筑波大学組織評価規程（抜粋） （組織評価の目的） 第2条 組織評価の目的は、次のとおりとする。 （1） 教育研究組織の活動の現状と課題を明らかにし、優れた取り組み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こと。
---

- (2) 中期計画、指定国立大学法人構想、その他の関連する計画等に関する実施状況と課題を明らかにし、計画的及び効果的な取り組みを促進することで、中期目標の達成及び指定国立大学法人構想の実現に資すること。
- (3) 評価とその改善結果等の公表を通じて、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）として社会への説明責任を果たすこと。

組織評価規程第3条から第5条においては、学長及び副学長らで構成する組織評価委員会の権限と任務を明示し（具体的には点検・評価項目②で後述）、組織評価委員会が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行うことを規定している。第6条は、組織評価の対象組織を、系（本学では教員は教育組織である学群、学術院ではなく教員組織である系に所属）、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定め、第7条と第8条は、以下のとおり、実施の手続きを定めたものとなっている。

○国立大学法人筑波大学組織評価規程（抜粋）

（評価の仕組み）

第7条 学長は、第2条に定める目的の達成のため、組織評価を国立大学法人評価、大学機関別認証評価等の第三者評価と連動させるとともに、定量的評価及び定性的評価を組み合わせて、年度ごとに実施するものとする。

（実施方法）

第8条 組織評価の実施方法は、次のとおりとする。

- (1) 対象組織の長等は、各組織における活動状況等を、別に定める様式により、所定の期日までに委員長に提出しなければならない。
  - (2) 組織評価委員会は、各組織における活動状況等を検証し、評価結果の原案を作成しなければならない。
  - (3) 委員長は、評価結果の原案の作成に当たっては、対象組織の長等に当該原案を提示するとともに、その意見を求めなければならない。
  - (4) 委員長は、前号の意見を踏まえ評価結果を確定し、対象組織の長等に通知するとともに、教育研究評議会等に報告しなければならない。
- 2 組織評価委員会は、前項の組織評価の実施に当たり必要と認める場合には、対象組織の長等との対話等を実施するものとする。

このように、組織評価規程第2条から第8条にかけて、本学の内部質保証である組織評価の目的、対象、具体的な手続き等が明らかにされている。

組織評価の結果が確定した後のことについては、組織評価規程第9条において結果の活用方法が示されており、教育研究等の質の向上に向けた改善、中期目標及び中期計画の推進、指定国立大学法人構想の推進、組織体制の見直し、将来計画の策定等に活用するとともに、国立大学法人評価、大学機関別認証評価等の第三者評価に活用することとしている。

以上に述べた組織評価は、開学以来、自己点検・評価の取り組みを継続・発展させてきた

ものであるが、このことが本学における内部質保証であることを明確にするため、2023（令和5）年7月、「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」を制定し、学内に共有した（根拠資料2-3【ウェブ】、2-4）。本方針によって、本学にとっての内部質保証を定義するとともに、内部質保証が組織評価により実施されることを明示した。このため、本学における全学的な内部質保証の実施の手続きは、前述のとおり、組織評価規程第2条から第8条に規定されているとおりである。

また本方針は、特に教育の質保証及び質向上については、別途定める要項による取り組みを合わせて実施することを規定している（具体的には点検・評価項目③参照）。

○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（抜粋）

（定義）

- 2 内部質保証とは、法人が自律的な組織として、その使命や目的を実現するために、自らが行う教育研究の活動等について継続的に点検・評価し、質の保証を行うとともに、絶えず改善・向上に取り組むことをいう。

（実施方針）

- 3 内部質保証は、国立大学法人筑波大学組織評価規程（平成29年法人規程第8号）第1条に規定する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評価（第5項において「組織評価」という。）により実施する。

- 4 前項の内部質保証のうち、教育の質保証及び質向上については、教育を担当する副学長が別に定める要項により教学マネジメント室と連携して実施する。

以上に記載したように、本学では、組織及び運営の基本に関する規則及び組織評価規程により自己点検・評価の目的と具体的な実施の手続きを定め、組織評価を実施してきた。これに加えて内部質保証の実施方針等を新規に制定し学内に共有することで、本学の内部質保証が組織評価により行われることを明確化した。本方針の策定が、本学における内部質保証に関わる取り組みの円滑化につながっていると判断する。

点検・評価項目

- ② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点

- 全学内部質保証推進組織・学内体制の整備
- 全学内部質保証推進組織のメンバー構成

【1】全学内部質保証推進組織・学内体制の整備

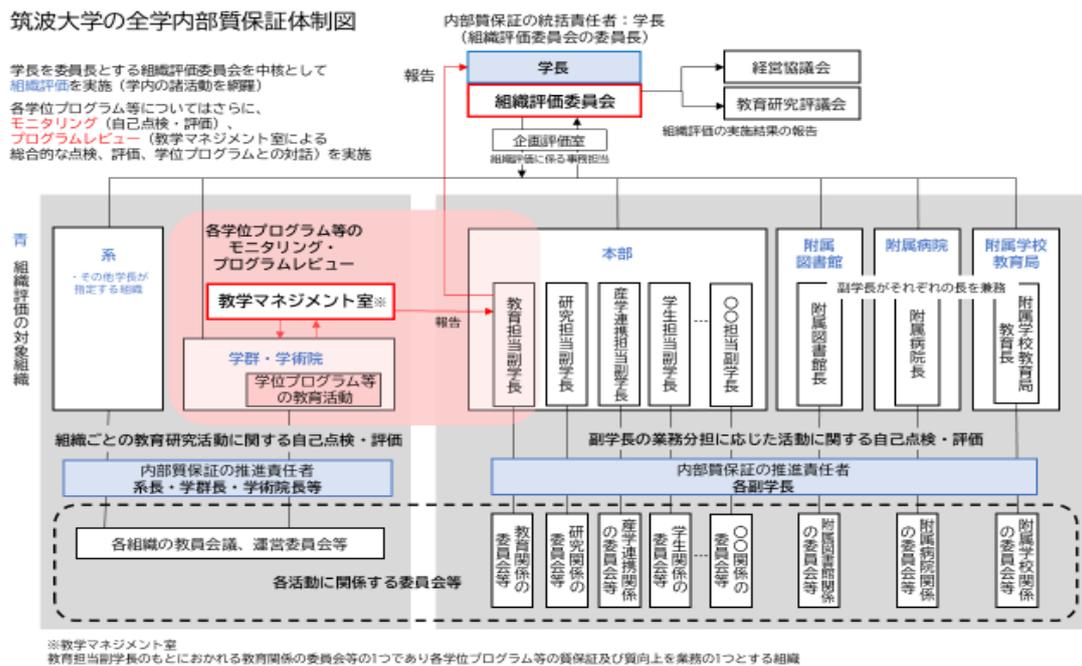
本学は、「変動する現代社会に不断に対応しつつ、新しい教育・研究の機能及び運営の組織を開発する」ことを掲げる「建学の理念」に従い、恒常的・継続的な教育研究及び運営の質の保証及び向上が不可欠であるとの認識のもと、開学以来、自己点検・評価として、大学の運営の改善に関する調査、企画及び立案並びに大学の年次計画及びその実施状況を「筑波大学年次報告書」にとりまとめ、公表してきた（根拠資料2-5【ウェブ】）。

2016（平成 28）年度からの第 3 期中期目標期間の開始に当たっては、自己点検・評価の一層の実質化を図るため、これまでの実施プロセスを見直し、全学の「重点施策」を精選するとともに、教育研究組織の自己点検・評価を主として定量的評価指標に基づくものに転換することとした（根拠資料 2-6）。

そして、2022（令和 4）年度からの第 4 期中期目標期間からは、国立大学法人評価委員会による年度評価が廃止されたことに伴い、大学独自に行うことになった評価指標の年次別目標の達成状況の自己点検・評価と、教育研究活動に関する自己点検・評価を、組織評価として一体的に行う仕組みを構築している（根拠資料 2-7）。

以上により、本学では、開学以来行っている自己点検・評価の取り組みを、改善を加えながら全学内部質保証体制として発展させてきたところである。2023（令和 5）年 7 月には、「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」を制定し、本学における全学内部質保証は組織評価により行われることを明確にした（根拠資料 2-3【ウェブ】）。

点検・評価項目①で記載したように、組織評価の中核的な実施組織は組織評価委員会であり、本学における全学的な内部質保証の推進に責任を負っている。この体制を図示すると以下のとおりとなる（根拠資料 2-8）。



この体制において、内部質保証の責任者等はそれぞれ以下の役割を担っている。

○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（抜粋）  
(実施体制)

5 内部質保証は、組織評価の実施方法に従い、次の表に掲げる体制により実施する。

責任者等		役割
総括責任者	学長	内部質保証に関する業務を総括する。
推進責任者	副学長	学長が別に定める副学長の業務分担

		に応じた活動に関する自己点検・評価を行うとともに、当該業務分担における内部質保証の推進を図る。
	系長、学群長、学術院長 その他学長が指定する組織の長	各組織ごとの教育研究活動に関する自己点検・評価を行うとともに、当該組織ごとの内部質保証の推進を図る。
委員会等	組織評価委員会	組織評価を実施する委員会として各活動を検証及び評価し、推進責任者との対話を通じて各活動の改善及び発展の支援を行うことにより内部質保証の充実を図る。
	経営協議会	組織評価における組織及び運営に係る部分の確認並びに助言を行う。
	教育研究評議会	組織評価における教育及び研究に係る部分の確認並びに助言を行う。
実施組織	本部（右欄に規定する業務分担に応じた活動を行う組織をいう。）、附属図書館、附属病院、附属学校教育局	学長が別に定める副学長の業務分担に応じた活動に関する自己点検・評価を実施する。
	系、学群、学術院その他学長が指定する組織	各組織ごとの教育研究活動に関する自己点検・評価を実施する。

これらの役割分担は、組織評価規程において、本部、学群、学術院といった各組織が組織評価の対象として規定されていることや、評価結果を確定させるのが組織評価委員会の委員長を務める学長であると規定されていること等とも整合している。

組織評価の結果は経営協議会及び教育研究評議会に報告されるため、評価結果の客観性が保たれており、各組織の取り組み状況だけでなく、組織評価の実施方法そのものについても改善・向上が必要な際の助言が受けられる仕組みとなっている。経営協議会及び教育研究評議会のメンバー構成は、次の項目で述べる組織評価委員会と同様、学長・副学長が委員である点では共通するものの、経営協議会では学外有識者、教育研究評議会では学内教育研究組織の長が委員となっている点が異なる。

経営協議会の学外委員は、産業界や地元の研究機関のみならず、報道機関や卒業生など、社会における様々な経験や知見を有した人物に依頼し、ジェンダーバランスにも配慮している。ウェブサイト掲載のとおり、毎回の経営協議会で多様な意見が出され、大学運営に役立っている（根拠資料 2-9【ウェブ】、2-10【ウェブ】）。

教育研究評議会は、学長・副学長のほか、教育研究組織の長、特定の業務を統括する大学執行役員を構成員としており、本学の教育及び研究についてそれぞれの組織に責任を持つ立場からの意見が出される（根拠資料 2-11【ウェブ】）。

なお、「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」の4において、

「教育の質保証及び質向上については、教育を担当する副学長が別に定める要項により教学マネジメント室と連携して実施する」とあるとおり、2020（令和2）年度に設置された教学マネジメント室が、学位プログラム等の質保証及び質向上を支援することとし、組織評価委員会を中心とした全学の内部質保証の体制をより確かなものとしている（根拠資料 2-12【ウェブ】）。教学マネジメント室による教育の質保証については、点検・評価項目③で後述する。

## 【2】全学内部質保証推進組織のメンバー構成

全学内部質保証推進組織である組織評価委員会のメンバーは、組織評価規程第3条の規定に基づき、学長、副学長等から構成されている（根拠資料 2-13）。

### ○国立大学法人筑波大学組織評価規程（抜粋）

#### （組織評価委員会）

第3条 法人に、組織評価を実施するため、組織評価委員会を置く。

2 組織評価委員会は、次に掲げる委員で組織する。

（1）学長

（2）副学長

（3）学長が指名する大学執行役員

3 前項に規定する委員のほか、第5条第1項に規定する委員長が必要と認めるときは、学長が指名又は委嘱する者若干人を委員に加えることができる。

4 前項の委員の任期は、1年とする。ただし、任期の終期は、委員となる日の属する年度の末日とする。

5 前項の委員は、再任されることができる。

組織評価規程第8条第2号により、組織評価に際しては学群、学術院等の対象組織の長との対話を行うことが規定されており、学長、副学長等から成る組織評価委員会が、対象組織と十分なコミュニケーションを行った上で教育研究活動の改善がなされる工夫がされている。

また、組織評価委員会の権限及び所管事項については、組織評価規程第4条において規定している。

#### （組織評価委員会の任務）

第4条 組織評価委員会は、次に掲げる事項を審議する。

（1）組織評価の全学的な基本方針の策定に関すること。

（2）組織評価の実施に関すること。

（3）組織評価とその改善結果等の公表に関すること。

（4）組織評価を通じた全学的な教育研究等の活動の活性化につなげる施策に関すること。

（5）その他組織評価に関すること。

組織評価委員会を中核とした全学的な内部質保証体制を確固たるものとするため、教学

マネジメント室による教育の質保証の取り組みを行っているが（点検・評価項目③で後述）、そのメンバーは教学マネジメント室の室長（学長指名）、教育担当副学長、及び教育担当副学長が指名する教職員から構成されている（根拠資料 2-14）。

以上に記載したように、本学の組織評価委員会は、学長を委員長とし、本学の内部質保証の中心的な責任組織として内部質保証の円滑な機能につながる役割を担っている。また、組織評価委員会と、教育研究評議会、経営評議会、教学マネジメント室等はそれぞれの役割に応じて機能している。したがって、本学の内部質保証システムは、円滑に取り組みを進めるために妥当なものであると判断する。

点検・評価項目
③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定</li> <li>○方針及び手続に従った内部質保証活動の実施</li> <li>○全学内部質保証推進組織による教育組織その他の組織における教育のPDCA サイクルを機能させる取り組み</li> <li>○教育組織その他の組織における点検・評価の定期的な実施</li> <li>○教育組織その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施</li> <li>○行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応</li> <li>○点検・評価における客観性、妥当性の確保</li> </ul>

**【1】** 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

本学では、「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、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針等を一貫性のあるものとして明確化し、学内外にわかりやすく示すことを目的として、「筑波スタンダード」を公表している（根拠資料 1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。「筑波スタンダード」は、3つのポリシーの策定・公表の義務化がなされるより以前から、本学の教育の質保証に関わる取り組みとして実施してきている。

第2期中期目標・中期計画（2010（平成22）～2016（平成28）年度）においては、「本学の学士課程における教育理念・目標に留意しつつ、学士課程共通の学習成果並びに学問分野別の学習成果に関する目標を明確化して、学位授与の方針を策定し、教育課程編成・実施の方針と合わせて、本学学士課程の教育宣言としての「筑波スタンダード」の改訂に反映・公表する」と明記し、改訂版「学群スタンダード」を公表した。大学院については、「大学院課程の教育目標を明確化して、大学院教育及び学位の質を担保する「筑波スタンダード（大学院版）」を策定・公表し、これに基づき体系的で実質化された大学院カリキュラムを編成・実施する」と明記し、「大学院スタンダード」を策定・公表した（根拠資料 1-16【ウェブ】）。

「筑波スタンダード」の公表が学内に定着した現在、3つのポリシーに関する全学としての基本的な考え方は、「学群スタンダード」、「大学院スタンダード」の作成に合わせて設定・明示しており、これに基づき毎年度、各教育組織で3つのポリシーの点検・見直し等を行っている（根拠資料 2-15～2-19）。

3つのポリシーは、学士課程では各学群・学類、大学院課程では各学術院、研究群又は専攻の授与する学位の専攻分野ごとに定めるとするほか、以下のとおり全学的な考え方を設定している。

- ・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。
- ・教育課程の編成・実施方針は、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修成果の達成に向けた教育内容・方法に関する方針を明示する。
- ・学生の受け入れ方針は、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえたうえで、「求める人材」、「入学者選抜方針」を明確に定める。「求める人材」では、入学前にどのような多様な能力をどのようにして身に付けてきた学生を求めるのか、入学後にどのような能力をどのようにして身に付けられる学生を求めるのかを明示し、「入学者選抜方針」では、入学者選抜においてどのような評価方法を多角的に活用するのかを明示する。

これらの全学的な考え方は、毎年度秋ごろ、教育担当副学長及び教学マネジメント室長が連名で、各教育組織の長に対して発出する翌年度版の「筑波スタンダード」「大学院スタンダード」作成依頼の中で明確にされている。これを受けた教育組織では、全学的な考え方と、各教育組織における状況を鑑みて、自組織で翌年度以降に適用となる3つのポリシーについて点検を行う。3つのポリシーの内容を変更する場合には、第3章の点検・評価項目②に示すとおり、学内審査を経ることとしている。このように、本学では、3つのポリシーの策定・見直しに関する全学的なPDCAサイクルが機能している。

## 【2】方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

本学の全学的な内部質保証が組織評価によって実施されていることは、点検・評価項目①及び②で述べたとおりであり、「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」に基づき実施している。以下の【3】において、具体的な取り組み内容を説明する。

## 【3】全学内部質保証推進組織による各組織のPDCAサイクルを機能させる取り組み

本学の組織評価の対象は教育研究組織（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）に大きく2分される。

教育研究組織に対する組織評価は、開学以来継続してきた自己点検・評価の一環として、

年度ごとの各組織の活動状況と、中・長期的な視点から組織体制と教育研究の水準の両面を効率的に評価するため、以下のスケジュールで実施し、PDCA サイクルを機能させている。

○教育研究組織の組織評価

7月	活動報告書の作成【教育研究組織】
7月～10月	活動報告書等の書面評価、評価結果の通知【組織評価委員会】
11月	改善計画の作成【教育研究組織】
12月	組織評価委員会と教育研究組織の対話 ※現在の課題や中・長期的に取り組む事項を共有し、協働により教育研究活動の発展・改善を図る
翌年7月	改善計画の進捗状況報告書の作成【教育研究組織】
7月～10月	進捗状況の確認（書面評価の結果を教育研究組織に通知）

また、組織評価における定量的評価指標の達成状況及び教育研究等の実績を踏まえた予算の配分を行い、配分された予算を各組織の運営改善に役立てることで、教育研究水準の向上を図ることとしている。

2023（令和5）年度に実施した組織評価に関して、活動報告書の提出依頼は根拠資料 2-20、各教育組織から提出された活動報告書（サンプル）は根拠資料 2-21、評価結果の確定に係る会議での報告は根拠資料 2-22 のとおりである。教育研究組織は、第10章（1）で述べる各組織の運営委員会等で各種取り組みの計画・実行・検証・改善を行い、その結果を報告書として組織評価委員会に提出している。

一方、2022（令和4）年度からの第4期中期目標期間は、国立大学法人評価委員会による年度計画・年度評価が廃止されたことに伴い、2023（令和5）年度から本部組織等も組織評価の対象としている。その基本的な実施の流れは教育研究組織の組織評価と同じであるが、本部組織等は、中期計画の年次別評価指標の達成状況を主に自己点検・評価を行うため、自己点検・評価に用いる様式が異なる（根拠資料 2-23）。また、中期計画・中期目標を着実に実施するため、以下の2段階で自己点検・評価を実施していることに特色がある。

○本部組織等の組織評価

前向き評価	本部組織等が作成した、年度前半までの活動及び年度末までの見込みを記載した自己点検・評価結果報告書を基に、進捗状況の確認及び改善に向けた対話を行い、本部組織等に対し活動に対する意見・要望を提示する。  9～10月 年度末までの見込みについて自己点検・評価結果報告書の作成【本部組織等】 11月 組織評価委員会と担当副学長との対話 11～3月 対話結果及び2月に提示される組織評価委員会からの意見・要望を踏まえた活動【本部組織等】
-------	---

振り返り評価	<p>本部組織等が作成した前年度の自己点検・評価結果報告書に対する評価結果を確定し、必要に応じて実施計画の修正等を行う。</p> <p>3～5月 前年度実績について自己点検・評価結果報告書、改善計画書の作成【本部組織等】</p> <p>6月 前年度実績に対する書面評価【組織評価委員会】</p> <p>7～9月 評価結果の通知【組織評価委員会】</p>
--------	--

2022（令和4）年度の活動実績に対する評価は次のように実施した。前向き評価（試行）では、各副学長が担当する業務について、本部組織等から提出された年度末までの見込みを含む自己点検・評価結果報告書を確認し、これをもとに組織評価委員会と各副学長との対話を行い、活動状況に対する意見・要望を提示した。年度終了後に行う振り返り評価では、各組織が実績に基づき作成した自己点検・評価結果報告書（サンプル：根拠資料 2-24）により活動実績の評価を行った（根拠資料 2-22）。前向き評価から振り返り評価の間、前向き評価において中期計画及び評価指標に関して課題が見られた組織は特に、各副学長のもとで改善に取り組み、必要に応じて実施計画の修正を行っている。また、本部組織等は、各副学長が担当する業務に関連する委員会等（根拠資料 2-25）において各種取り組みの計画・実行・検証・改善を行った上で、自己点検・評価結果報告書等を組織評価委員会に提出している。

以上が、学内の組織の諸活動を網羅する組織評価の実施方法であり、前述のように、学群、学術院による教育活動の状況は、組織評価を経て、全学的な内部質保証体制の中で評価され、改善が行われるようになってきている。これに加えて、教育の内部質保証については、2020（令和2）年度に設置された教学マネジメント室が、全学の内部質保証の体制に加わることとなった。

教学マネジメント室は、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て、学群及び学術院の学位プログラム等のモニタリングとプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）の取り組みを中核としつつ、学位プログラム等の新設又は改組等に伴う質保証の審査、体系的なファカルティ・ディベロップメント及び教学IRの推進、高等教育に関する調査研究等、教育の質保証・質向上の取り組みを行う全学的な組織である（根拠資料 2-26【ウェブ】）。

#### ○学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビュー

教学マネジメント室の取り組みの中核が、学位プログラム等のモニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）である。ここでいう学位プログラム等とは、学士課程の学類、体育専門学群、芸術専門学群及び学位プログラム並びに大学院の学位プログラム及び専攻をいう。

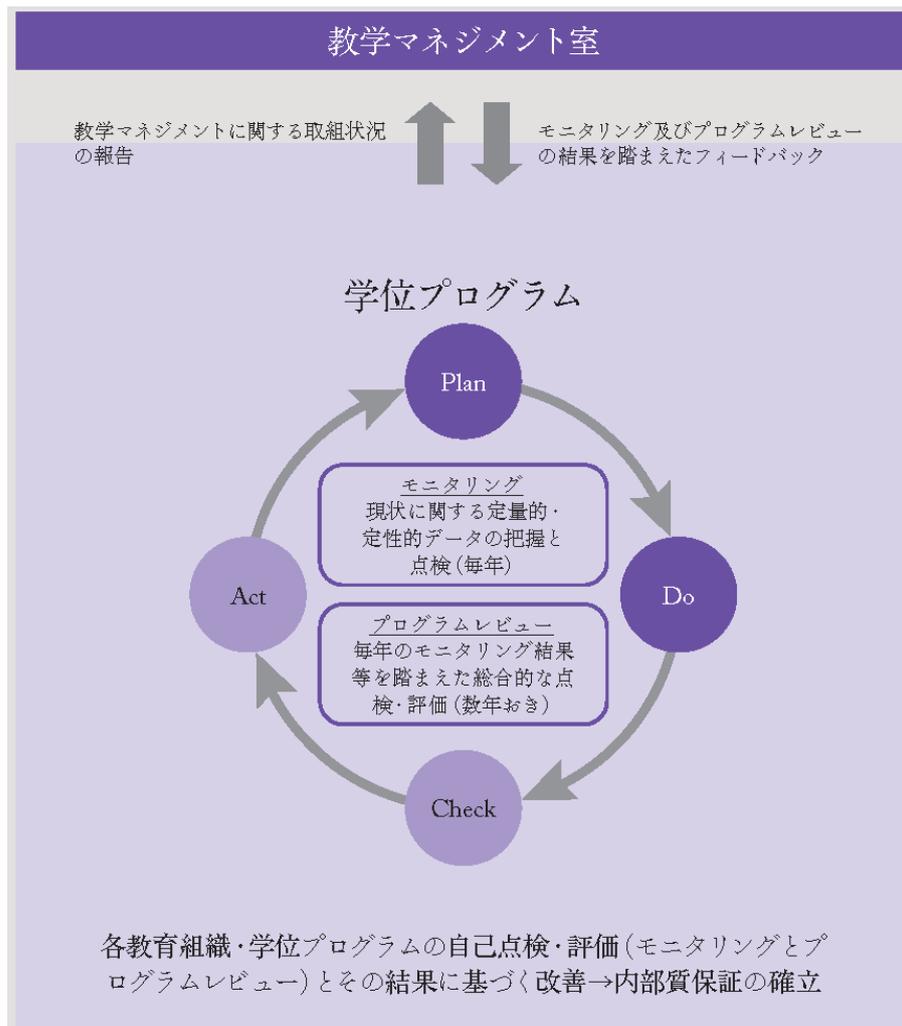
	目的	実施時期
モニタリング	現状に関する定量的・定性的データの把握と点検	毎年
プログラムレビュー	毎年のモニタリング結果等を踏まえた総合的な点検・評価	数年おき

モニタリング及びプログラムレビューは、教学マネジメントの確立に向けて必要な項目と、本学が力を入れている教育の項目を合わせて12の自己評価基準（ルーブリック）に基づき実施しており、自己評価の根拠資料を併せて確認することで、エビデンスに基づいて現状を把握・評価している（根拠資料2-27【ウェブ】）。

○教学マネジメントに関する取組状況の自己評価基準における自己評価項目

- 1 人材養成目的及び3つのポリシーの策定・検証
- 2 教育課程の体系性の確保
- 3 総合智教育の充実に向けた取組
- 4 シラバスの作成・改善
- 5 成績評価
- 6 学修成果の把握・可視化
- 7 研究指導及び学位論文の評価（大学院のみ）
- 8 外国語能力の向上に向けた取組
- 9 入学者選抜及び学生確保
- 10 教育体制の確保
- 11 ファカルティ・ディベロップメント（部局FD）
- 12 学生及び企業等からの意見聴取

プログラムレビューでは、教学マネジメント室にプログラムレビュー委員会を設置し、当該委員会がエビデンスとなる資料の検証を行うとともに、学位プログラムとの対話を経て検証結果をフィードバックすることとしている。プログラムレビュー委員会には、教学マネジメント室員で構成される内部委員に加えて外部委員及び学生委員も参画する仕組みとなっており、客観性・透明性のある点検・評価体制を整備・実施している。学位プログラムの自己点検のみにとどまらず、また、教学マネジメント室が一方的に点検・評価を行うのではなく、学位プログラムと教学マネジメント室の双方が取り組む共同作業としてプログラムレビューを位置付けている点に特徴がある。



自己点検・評価の結果は、教育組織ごとに報告書として作成する（根拠資料 2-28）ほか、全学的には教学マネジメント室がサマリーレポートにとりまとめ、各教育組織による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。

モニタリング及びプログラムレビューは、2020（令和 2）年度文部科学省委託調査「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」報告書でも先進事例の一つとして取り上げられるなどの成果を上げた（根拠資料 2-29【ウェブ】）。

また、教学マネジメント室長が組織評価委員会と教育研究組織の対話（前述の「○教育研究組織の組織評価」スケジュール参照）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。

#### ○その他の全学的な教育の質保証

教学マネジメント室が推進している教学 IR は、客観的なデータを調査分析し、可視化するものであり、学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューとともに教育の質保証に重要な役割を果たしている。

第 4 章で後述のとおり、COVID-19 の影響によりオンライン授業が増加したことを受け、

教学マネジメント室教学 IR 部門は学生に対するアンケート調査を企画、実施した（根拠資料 2-26【ウェブ】）。この「授業に関する学修状況等の実態調査」は、学生の授業の実施形態別の満足度等を調査し、次学期、次年度以降の授業の実施に関する対策の検討や、将来的な対面、オンライン授業の有効活用と教育改善に資する調査研究への活用を目的としており、結果を全教育組織に共有している。これは、コロナ禍にあっても本学が自発的に教育の質保証に取り組んだ一例である。

また、教職課程における自己点検・評価は、全学的に教職課程を運営する組織であるグローバル教師力開発推進室で行っている。「教職課程に関する自己点検・評価の実施方法」に沿って、点検・評価項目及び観点に関するルーブリックに基づき点検・評価を行い、結果を公開している（根拠資料 2-30【ウェブ】）。

#### 【4】各組織における点検・評価の定期的な実施

【3】で述べたように、本学では、教育研究組織に対する組織評価、本部組織等に対する組織評価を毎年度定められたスケジュールにより実施している。また、組織評価による全学内部質保証推進体制の中で、教育の質保証を万全にするために行っている学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューにおいても、毎年度スケジュールが明示されている。以上により、各組織は定期的に自己点検・評価に取り組んでいる。

#### 【5】各組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

【3】で述べたように、本学では組織評価や学位プログラム等のプログラムレビューの実施手続きにおいて、各組織が自己点検・評価の結果を報告書にまとめ、改善の状況についても定期的に組織評価委員会ないし教学マネジメント室等の全学内部質保証推進組織に報告することとなっている。改善を着実に実行するための措置として、組織評価とプログラムレビューのいずれにおいても、評価する側とされる側の対話の場が設定されている。このため、教育研究組織、教育課程・学修成果、学生の受け入れ、教員・教員組織、学生支援、教育研究等環境、社会連携・社会貢献等の各方面において、改善・向上が着実に実施される仕組みが構築されている。

#### 【6】行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応

国立大学法人評価委員会による業務実績評価において指摘された事項については、教育研究評議会及び経営協議会等の学内諸会議に報告している（根拠資料 2-31）。

教育組織の改組に係る設置計画履行状況等調査での改善意見等については付されていない。

学校教育法により求められる認証評価については、前回、2017（平成 29）年度に、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審した。また、専門職大学院については、2023（令和 5）年度に経営系専門職大学院（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）が特定非営利法人 ABEST21 による認証評価を受審し、2024（令和 6）年度には法科大学院（人文社会ビジネス科学学術院法曹専攻）が、大学改革支援・学位授与機構による認証評価を受審予定である。

2017（平成 29）年度に受審した大学機関別認証評価で指摘された事項（根拠資料 2-32【ウ

ェブ】)については、以下のとおり対応を行った。

#### ○指摘事項 1

大学院課程の一部の研究科において、入学定員超過率が高い、又は入学定員充足率が低い。

##### <対応状況>

2020(令和2)年度の大学院課程全体の改組において入学定員の見直し(修士課程相当の入学定員を121名増、博士後期課程相当の入学定員を70名減、医学4年課程の入学定員を18名増、大学院全体の収容定員を105名増)を行った。これにより、学術院(研究科相当の教育組織)の課程別充足率は、人文社会ビジネス科学学術院(博士後期課程)で若干の未充足状況にあるものの、それ以外の学術院・課程では適切な充足状況(0.96~1.15倍)を維持している。

なお、未充足の組織においては、2023(令和5)年度より同年10月入学の入学試験を導入し、有職社会人や海外在住の外国人留学生の獲得に向けた施策を行っている。

#### ○指摘事項 2

学士課程のシラバスのガイドラインは大綱的であり、学群又は学類ごとに記載にばらつきが多く、学生の準備学習に役立つものとなっていない。

##### <対応状況>

2018(平成30)年度に「シラバス作成のためのガイドライン」の改訂を行い、シラバスに記載する項目などを明示するとともに、教育課程編成支援システム(KdB)を使用して作成・公開することを原則とした(根拠資料2-33【ウェブ】)。

現在、毎年度当初までに、各教育組織のカリキュラム委員会等において、個々の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組織的に確認している。また、教学マネジメント室で取り組んでいるモニタリング及びプログラムレビューにおける自己評価基準(ループリック)にシラバスに関する項目を設け、内容に関する点検等を全学的に行っている。

#### ○指摘事項 3

異議申立て制度について、組織的に対応する仕組みが学生に周知されていない。

##### <対応状況>

成績評価に関する異議申し立てに関する手続きについて、ウェブサイトや開設授業科目一覧などで学生に周知を行っている(根拠資料2-34【ウェブ】)。

#### ○指摘事項 4

大学院課程の一部の研究科及び専攻では、授業科目の体系性が十分に明示されていない。

##### <対応状況>

学生の学修が計画的に進行できるように、学位プログラム及び専攻ごとに「カリキュラム・マップ」で学位授与方針に掲げる知識・能力と授業科目との対応関係を明示している。さらに、学生ごとの学修状況を達成度評価により管理しながら、論文指導、中間評価、予備

審査等の機会を利用し、指導教員と学生との対話により学修状況を確認している（根拠資料 1-15【ウェブ】）。

#### 【7】点検・評価における客観性、妥当性の確保

2023（令和 5）年度現在、教育研究組織の活動状況等の評価に当たっては、各組織が作成した活動報告書と改善計画の 2 種類が使用されるが、活動報告書の項目については、中・長期的に取り組む事項の記述のほか、定量的評価指標を用いている（根拠資料 2-20）。定量的評価指標は国立大学法人評価に用いる指標を参考に、本学がモニタリングすべき指標かどうかを組織評価委員会で検討し、本学の特性を考慮した上で設定している。なお、教育研究組織に指標の見直しについて意見照会しており、その意見を踏まえた上で、改善を図っている。

一方、本部等、教育・研究を任務としない組織においては、2022（令和 4）年度から国立大学法人の業務実績が評価指標の達成状況に重点を置いて評価されることを受けて、自己点検・評価結果報告書の様式も年次別評価指標（マイルストーン）の達成状況を中心に確認できるものとし、評価を行っている（根拠資料 2-23）。

組織評価の結果は、それらの根拠となる資料・データとともに「筑波大学年次報告書」として取りまとめ、ウェブサイトに掲載することにより学内外に公表している（根拠資料 2-5【ウェブ】）。

以上のように、組織評価においては各種指標を設定して客観的かつ公正に評価を実施しているうえ、結果を適切に学内外に周知することで妥当性を担保している。

点検・評価項目
④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。
評価の視点
○教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
○公表する情報の正確性、信頼性
○公表する情報の適切な更新

#### 【1】教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

ウェブサイトにおいては、学校教育法第 113 条並びに学校教育法施行規則第 172 条の 2 の規定に基づき、教育情報、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に規定される教員養成情報、自己点検・評価の情報、財務情報、研究者総覧（個々の教員の業績）等を公表し、公的な教育機関として社会に対する説明責任を果たしている（根拠資料 2-5【ウェブ】、2-35【ウェブ】、2-36【ウェブ】）。

刊行物に関しては、ミッション達成に向けた取り組みや活動実績などの非財務情報と財務情報を組み合わせた「統合報告書」を 2019（令和元）年度から新たに発行し、ウェブサイトでも公開している（根拠資料 2-37【ウェブ】）。

## 【2】公表する情報の正確性、信頼性

本学は、「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」第 89 条において、「法人は、教育、研究等の諸活動に関し、法人の保有する情報を積極的に公開するよう努めなければならない」と規定している（根拠資料 2-1【ウェブ】）。さらに第 4 期中期目標期間においては、「経営方針や計画、その進捗状況、自己点検・評価の結果に留まらず、教育研究の成果と社会発展への貢献等を含めて、ステークホルダーに積極的に情報発信を行う」ことを目標の一つとして掲げている（根拠資料 1-2【ウェブ】）。このため、社会に対し公表する情報は正確で信頼できるものでなければならないとの認識のもと、公表を行っている。

## 【3】公表する情報の適切な更新

本学ではウェブサイトや刊行物等で教育研究活動等を広く社会に公表し、社会に対する説明責任を果たしている。

大学ウェブサイトについては、2020（令和 2）年に全面リニューアルを行い、プレスリリースと同時に教育研究成果の発信を行うオウンドメディアサイトを整備したほか、海外からの入学希望者目線での入試情報、生活情報などを拡充したコンテンツを英語サイトに取り入れている。さらに、受験生世代や幅広いユーザーの利便性向上のためマルチデバイス対応としているほか、各種 SNS によりユーザー層に合わせた情報発信を推進し、本学の情報を様々なステークホルダーに伝えられるよう努めている。なお、2021（令和 3）年度にはリニューアルした英語サイトを本学への留学希望者がどのように活用しているのかを把握するため、秋学期に入学した留学生を対象にアンケートを実施し、また、その検証結果を関係部局と共有して改善に結びつけた。

刊行物に関しては、「統合報告書」を通じて、社会への説明責任を果たすとともに、本学の目指すべき未来についてステークホルダーと共有し、エンゲージメントの一層の強化と本学の持続的成長に向けた不断の改善につなげることを目的としており、コンテンツの拡充を進めている。例えば、ステークホルダーの一層の理解を得ることを目的として、大学が保有するリソース（人材や資金等）が、教育研究活動等により目標の実現に向けて、どのようなアウトプット（成果）及びアウトカム（成果によってもたらされる効果）に結実していくかを図解した「筑波大学の価値創造プロセス」を新設したり、決算情報では見えない教育研究に係るコスト及び財源を可視化して掲載したほか、COVID-19 に関する本学の取り組みを集約して掲載するページを設けた。また、「筑波大学 Vision 2030」に沿ったカテゴリーで本学の取り組みを紹介するなどして、発行を重ねつつ内容の充実に努めている。

なお、本学は COVID-19 に関する情報の公表も適切に行った。感染拡大時、本学ではウェブサイト「新型コロナウイルス感染症への対応（まとめ）」を作成し、トップページの目立つところにリンクを掲載して学内外から閲覧しやすいようにした。掲載する内容は、「重要なお知らせ」「本学のガイドライン及び活動状況等」「学生の皆さまへ」「施設等の開放状況」「本学で学びたい皆さまへ」「その他関連情報」「関連リンク」に分けて発信した（根拠資料 2-38【ウェブ】）。

また、学内の教職員に対しては、教職員専用サイトに「新型コロナウイルス感染症情報」ページを設け、「本学のガイドライン及び活動状況」をトップに記載して全学的な方針のもとに教職員が業務を行う体制を整えるとともに、「重要なお知らせ」「教職員へのお知らせ」

「新型コロナウイルス感染症への学内における取組」「文部科学省からの通知等」等を集約して周知した（根拠資料 2-39）。

点検・評価項目
⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。
評価の視点
○全学的な PDCA サイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価
○点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用
○点検・評価結果に基づく改善・向上

### 【1】全学的な PDCA サイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価

前述の組織評価の実施方法・手続については、年間に 5 回程度開催される組織評価委員会において見直しを行っている。また、毎年度、組織評価委員会から教育研究評議会及び経営協議会に対して評価結果を報告する際にも、組織評価の実施方法のあり方等についての意見が出されることがある。本学の内部質保証システムである組織評価の実施方法に改善が必要な点が生じた際は、組織評価規程の改正が必要な場合は教育研究評議会等での審議を経て、規程の改正に及ばない場合は組織評価委員会での審議・承認を経たうえで全学的に周知している。

さらに、教育の質保証については、2020（令和 2）年度に設置された教学マネジメント室が、学位プログラム等のモニタリング（毎年の自己点検）とプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）の取り組みを行っており、その毎年度の実施方法・手続きについては教学マネジメント室運営会議において前年度の実施状況を踏まえて改善を検討の上、審議・承認され、教育研究評議会から教育関係の議事の付託を受けている学群教育会議及び大学院教育会議に報告されている。なお、2020（令和 2）年度から 2023（令和 5）年度まではプログラムレビューの一巡目であることから、点検・評価の一貫性・継続性に影響のない範囲で改善を行っており、2025（令和 7）年度からの二巡目に向けて 2024（令和 6）年度に全体的な点検・見直しを行う予定である。

### 【2】点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

組織評価においては、教育研究組織及び本部組織等が作成した報告書を資料として、定量的評価指標及び大学の掲げた目標に対する実施体制と活動の現状を確認している。

組織評価の実施に当たり、教育研究組織においては活動報告書、それ以外の組織（本部組織等）においては自己点検・評価結果報告書を組織評価委員会に提出する。これら報告書は、各教育研究組織の運営委員会（第 10 章第 1 節で後述）、又は副学長が担当する分野ごとに設置された委員会等（根拠資料 2-25）において、その組織ないし業務について適切に資料・情報を使用し、PDCA サイクルを回した結果として作成されている。

### 【3】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の実施方法は、組織評価委員会において絶えず見直しがされており、具体的な見

直しの内容は組織評価規程の改正等の形をとって教育研究評議会等に付議されている。近年の見直しの実例は以下のとおりである。

#### ○2021（令和3）年度

前年度の活動報告の書面評価結果を踏まえた改善計画に対する対話に重点を置くため、教育研究組織との対話時期を7月から12月に変更した（根拠資料2-40）。2021（令和3）年12月に実施した組織との対話では、組織評価委員会と組織の間で改善計画の妥当性、進捗状況の確認や意見交換等を行い、評価結果を踏まえた教育研究、大学運営の改善への一層の活用を図った。また、第4期中期目標期間の国立大学法人評価等を見据え、組織における年度別達成状況の設定等の制度見直しに向けた検討を行った。

#### ○2022（令和4）年度

第4期中期目標・中期計画に係る自己点検・評価の体制を検討し、本部組織等による自己点検・評価の試行を経て、2023（令和5）年度からの正式実施に向けた規則改正を行った。同時に、自己点検・評価で確認した評価指標及び学内評価指標の達成状況を可視化する方法を構築した。

また、教育研究組織を対象に、定量的評価指標を活用した組織評価と対話を継続実施するとともに、各系及びセンターについては、第4期中期目標・中期計画に係る指標（一部）について年度別目標値の設定を依頼することで、各系及びセンターにおける中期計画の推進を促す仕組みを導入した。

業務運営の推進に資するため、中期計画の策定以降に生じた大学として取り組むべき課題や、中期計画には掲げられていないものの大学として推進すべき事項については、自己点検・評価の枠組みの中で学内中期計画又は学内評価指標の新設について確認することとした（根拠資料2-23）。

## （2）長所・特色

○全学内部質保証推進組織による各組織のPDCAサイクルを機能させる取り組みに関して

「建学の理念」において「諸活動を実施する責任ある管理体制を確立する」としている本学は、開学以来行ってきた自己点検・評価を、2023（令和5）年度現在、組織評価へと発展させ、教育研究活動及び大学としてのその他の活動を網羅した全学的な内部質保証システムとして機能させている。現在、本学の組織評価の目的が、教育研究の一層の質の向上を図ることだけでなく、中期目標の達成及び指定国立大学法人構想の実現に資することや、社会への説明責任を果たすことも含めて定義されていることは、本学の内部質保証システムそれ自体に外的環境の変化を踏まえて自らを改善する仕組みが備わっていることを示しており、今後とも継承・発展させていく。

また、組織評価委員会を中心とする全学内部質保証体制のもと、特に教育活動に関する特色として教学マネジメント室を設置し、学位プログラムの質保証及び質向上の支援、教学IR、体系的なファカルティ・ディベロップメント（FD）の推進、高等教育に係る調査研究を一体的に遂行する体制を構築し、その中核的取り組みとして、全ての学位プログラム等を対象としたモニタリング及びプログラムレビューの仕組みを整備し、毎年の自己点検と数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話を計画的に実施している。

このモニタリング及びプログラムレビューの特色として、①12項目・5段階の自己評価基準（ルーブリック）に基づくエビデンスベースの現状把握、②プログラムレビュー委員会への外部委員・学生委員の参画による客観性の担保、③学位プログラムとプログラムレビュー委員会の対話を通じた共通理解の醸成、④実施結果の全学的フィードバックと全学FD研修会の企画への活用等による改善活動の促進、が挙げられる。各学位プログラム等の主体的・能動的な自己点検・評価を基本としつつ、これらの全学共通の枠組みを整備することで、的確な現状把握に基づき、本部・部局間の問題意識の共有と改善に向けた取り組みや、部局間におけるグッドプラクティスの普及等を推進する仕組みとしている。

モニタリング及びプログラムレビューは2020（令和2）年度に導入され、2023（令和5）年度で全ての学位プログラム等の一巡目のプログラムレビューを完了したところである。2024（令和6）年度には、2025（令和7）年度からの二巡目に向けて、一巡目の実施状況を踏まえた実施方法の改良を図る予定である。このサイクルを定着・発展させることで、教育の質保証システムの機能を継続的に向上させていくことができる。

○教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表に関して

社会への説明責任を果たすとともに、本学の目指すべき未来についてステークホルダーと共有し、エンゲージメントの一層の強化と本学の持続的成長に向けた改善につなげるため、2019（令和元）年度に初めて、活動実績などの非財務情報と財務情報を組み合わせた「統合報告書」を発行した。このことは、文部科学省の第3期中期目標期間の業務の実績に関する評価結果における「自己点検・評価及び当該状況に関する情報の提供に関する目標」の主な取り組み事例にも取り上げられた。

ただし、民間企業の「統合報告書」と違い、国立大学法人特有の幅広いステークホルダーを意識して構成する必要があると考えることから、経営協議会学外委員等からの意見を踏まえブラッシュアップを続けている。

### （3）問題点

なし

### （4）全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学の建学以来の自己点検・評価の取り組みは、組織評価として継続的に改善を加えながら規則に基づき実施されているが、そのことは「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」で明示されている。

全学内部質保証推進体制の中核を担う組織評価委員会は、学長を委員長、各分野の業務を担当する副学長等を委員として構成され、責任が明確となっている。

この方針及び責任体制のもとで、組織評価として本学の内部質保証活動が実施され、各教育組織では、学位授与方針等を全学としての基本的な考え方にに基づき設定するほか、それぞれの教育研究組織と本部組織等が自己点検・評価を行って、教育及びそれを支える各分野においてPDCAサイクルを機能させている。さらに本学の特色として、教育担当副学長のもとに置かれた教学マネジメント室が主導する、各学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューの取り組みがあり、教育の質保証を万全にしている。

本学のウェブサイト及び各種冊子では、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ている。中でも 2019（令和元）年度版から毎年 1 回発行している統合報告書は、大学とステークホルダーとの対話を念頭に刊行を開始したものである。

以上のことから、本学の内部質保証の体制とその活動状況は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

### 第3章 教育研究組織

#### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。
評価の視点
○大学の理念・目的と教育研究組織の構成との適合性
○大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
○教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性
○教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学は、「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」に基づき、教育組織である学群、学術院、教員組織である系、教育研究施設（センター等）、附属図書館、附属病院、附属学校、理療科教員養成施設等を教育研究組織としているほか、その他事業費により措置する教育研究組織等を設置している（根拠資料 2-1【ウェブ】、3-1【ウェブ】）。ここでは、本学の定義上の全ての教育研究組織についてではなく、大学教育に関わる教育研究組織について説明する。

#### 【1】大学の理念・目的と教育研究組織の構成との適合性

本学は、1973（昭和 48）年 10 月に新構想大学として発足して以来、教育研究と大学運営の全般にわたって、従来の制度に捉われない諸制度を導入して実践してきた。

「建学の理念」において、「国内的にも国際的にも開かれた大学であることを基本的性格」とし、「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」ことを定めている。

この理念・目的を実現するため、開学当初の教育研究体制は、学校教育法第 85 条ただし書き（開学当時は第 53 条ただし書き）に基づき、学部で代わる組織として、教育組織である学群と、研究組織である学系を分けて設置し、教育組織と教員組織を分離した体制で教育研究活動を行ってきた。

学士課程の教育組織は、1973（昭和 48）年 10 月の開学時は、第一学群、医学専門学群及び体育専門学群でスタートし、1975（昭和 50）年 4 月に第二学群及び芸術専門学群、1977（昭和 52）年 4 月に第三学群を設置し、第一学群は基礎学群、第二学群は文化・生物学群、第三学群は経営・工学群という性格を持たせて、他に類を見ない総合大学として体制を整えた。

その後、2004（平成 16）年の国立大学法人化を経て、2007（平成 19）年 4 月、いくつかの学問分野を総合した形に学群を改組・再編し、人文・文化学群、社会・国際学群、人間学群、生命環境学群、理工学群、情報学群、医学群、体育専門学群、芸術専門学群で構成することとした。各学群には学問分野別に学類を置き、体育、芸術の分野においては学類を置かず専門学群としており、現在、7 学群 23 学類と 2 専門学群により学士課程の教育組織を構成している。一つの学類が一つの人材養成目的、おおむね一つの学位に対応しており、本学では学類と専門学群を学士課程における学位プログラムに相当するものと位置付けている。

2021（令和3）年度から一般入試に総合選抜を導入し、総合学域群での学生受け入れを開始した。総合選抜では、学類・専門学群の枠を越えて、文系、理系Ⅰ、理系Ⅱ、理系Ⅲという区分だけで選抜する。総合選抜で入学した学生は総合学域群に所属し、1年次に様々な専門分野を学修した上で進みたい専門を見つけ、2年次以降は学類・専門学群に所属（移行）する。どの学類・専門学群に移行するかについては、本人の志望と、入学後の成績や適性に基づいて決まり、文系、理系といった入試の際の選抜区分に関わらず、体育専門学群を除くどの学類・専門学群にも移行する道がある。

大学院は、開学以来の研究科・専攻による組織体制から、学生の個性と能力の伸長のために、従来の組織の壁を越えて幅広い学問分野の教員が協働して教育にあたることのできるよう、2020（令和2）年度から全面的に学位プログラム制に移行した。従来の8研究科85専攻を3学術院6研究群に再編し、その下で学位プログラムを運営する仕組みとすることで、学生がより幅広い視野の下で学修・研究を進めることを可能とした。この大学院改組により、学士課程と大学院の両方において、学位プログラムを中心とした教育システムが確立した。

教育組織と教員組織を分離した独自の教育研究組織編制は、2004（平成16）年の国立大学法人化を契機として大学院重点化による運営体制となり、教員は開学当初からの学系ではなく研究科に所属することとなった。しかし本学では、教育、研究、運営の全般にわたる機能強化のため教育研究体制の改革を行い、2012（平成24）年4月、新たに「系」を置き教員の所属組織とした。系は、学問分野にかかわる教育と研究の双方に基本的な責任を持ち、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・協力を総合的に推進する。現在、教員は、原則として11の系（人文社会系、ビジネスサイエンス系、数理物質系、システム情報系、生命環境系、人間系、体育系、芸術系、医学医療系、図書館情報メディア系、学際研究系（計算科学研究センター、生存ダイナミクス研究センターの教員を中心に構成））に所属し、各学群及び学術院の教育上の必要性に応じて教育を担当する仕組みとしている。

このような組織構成により、本学では、「建学の理念」及びそれぞれの組織の目的に沿った教育研究を行っている。

## 【2】大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

本学では、研究及び教育上の目的のためにセンターを設置しており、2023（令和5）年度現在、先端研究センター群（18施設）、研究支援センター群（2施設）、教育等センター群（3施設）に分類された各組織が、それぞれ下のとおり異なる業務を行っている（根拠資料3-2【ウェブ】）。

区 分	定 義
先端研究センター群	世界から優秀な人材を引き付ける国際的な研究拠点となることを目標に、当該分野における研究を遂行する組織
研究支援センター群	研究のインフラ・基盤整備を行い、日々の研究が遅滞なく十分に行われるよう研究支援を行う組織
教育等センター群	主に学生及び職員に対する教育その他特定の業務を行う組織

これらセンターのうち、6施設は全国共同研究施設、2施設は全国共同教育施設と位置付けられており、全国の研究者等との共同研究の推進や、全国の他の大学との共同教育の推

進を担っている。

区 分	該当のセンター
全国共同研究施設	計算科学研究センター つくば機能植物イノベーション研究センター 下田臨海実験センター プラズマ研究センター 放射線・アイソトープ地球システム研究センター ヒューマン・ハイ・パフォーマンス先端研究センター
全国共同教育施設	山岳科学センター グローバルコミュニケーション教育センター

2023（令和5）年度現在、全国共同研究施設のうち4施設が文部科学省の共同利用・共同研究拠点に、また全国共同教育施設の2施設が文部科学省の教育関係共同利用拠点に認定され、大学の枠を超えた教育研究を推進している。このように、本学のセンター等は「建学の理念」を踏まえ、適切に設置され活動している。

### 【3】教職課程を全学的に実施する組織の適切性

本学では、教育職員免許法施行規則改正により全学的に教職課程を実施する組織体制が義務化されるのに先立つ2015（平成27）年、既存の全学学群教職課程委員会だけでは対応しきれない全学的課題に取り組むため、グローバル教師力開発推進室を設置した（根拠資料2-30【ウェブ】）。その主たる業務は、「①グローバル化に対応した人材育成を担う教員を養成するための施策を研究及び企画立案し、その推進及び支援を行うこと」と、「②本学全体の教員養成に係る質の保証とその向上を図ること」の二つである。

①に関しては、大きく二つの取り組みを行っている。一つ目は、海外の教育機関と連携し、教員養成におけるグローバル化への対応と質の向上に関する研究を進めたことである。二つ目は、大学院における教員養成に関する研究を進めたことである。併せて国際化に対応したIB教員養成学位プログラムの開発研究も行い、その成果として、教育学学位プログラム（博士前期課程）にIBの教員養成を目的とした「国際教育サブプログラム」を設置し、経過を確認しながらさらなる課題への検討を行っている。

②に関しては、2019（令和元）年度の教職課程の再課程認定の申請に際し、各学群・学類と協力して申請書類の作成を行い、その過程で本学の教職課程の見直しを行った。教職科目担当者の決定、時間割・シラバスの管理、授業評価の実施を中心とした見直しのほか、附属学校と連携し教育実習の計画・実施についても再検討を行った。再課程認定後も、学生にとって、専門分野の学修を進めつつ教職課程を履修することが過度な負担とならないことを最大限配慮した上で、各学群・学類の関係者と綿密に連絡をとり、協働的に教職課程の開発に努めている。

#### 【4】教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学では、筑波研究学園都市などにある国立・独立行政法人（国立研究開発法人を含む）・民間企業等の研究機関と連携を図り、各研究機関の研究者を本学の教員として迎えるとともに、最新の研究設備と機能を有する当該研究機関の優れた環境のもとで本学学生の研究指導を行う連携大学院方式の教育を行っている。2023（令和5）年度現在、4つの研究群（博士課程）において、31の研究機関と連携し実施している。また、本学独自に、協働大学院による大学院教育を実施しており、国立、独立行政法人（国立研究開発法人を含む）、民間企業等の研究機関と協力して形成したコンソーシアムを母体として学位プログラムを運営している（根拠資料3-3【ウェブ】）。

その他、外部資金のみで運営する組織として、社会的要請の高い学問分野での産官学共同研究を推進するため、学内に開発研究センターを設置している（2023（令和5）年度現在、12センター）。設置期間は5か年度で、評価結果により更新が可能となっている（根拠資料3-4【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学の各学群、学術院、系、センター等の目的は、法人規則、法人規程又は部局細則等に明確に定められており、それらは大学の理念・目的と適合している。また、教職課程を全学的に実施する組織としてグローバル教師力開発推進室を置いている。同時に、連携大学院や開発研究センター等、近隣の研究機関との連携や社会的要請へ配慮した活動を行っており、本学における教育研究組織の設置状況は適切なものであると判断する。

点検・評価項目
② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。
評価の視点
○適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価
○点検・評価結果に基づく改善・向上

#### 【1】教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、教育研究組織である系、学群、学術院、一部のセンターはその対象となっている。各組織が組織評価委員会から書面評価を受け、指摘を受けた事項について改善計画を提出して取り組みを実行することにより、教育研究組織の適切性が定期的に点検・評価され、各組織の活動の改善・向上に結び付くようになっている。

以上のような個々の教育研究組織の活動についての点検・評価を踏まえて、教育研究組織の構成も常に全学的に見直され、改善が図られている。本学では、每期の中期目標・中期計画において、教育研究組織の新設・改編に関する複数の事項を評価指標に設定していることから、担当副学長のもと計画を着実に実行しているかについては、定期的に組織評価によって点検・評価がなされる。

## 【2】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の結果を踏まえ、本学では組織改組等の改善に取り組んでいる。

例えば、本学では指定国立大学法人構想や第4期中期目標・中期計画、「筑波大学 Vision 2030」の実現のため、先進的な高度学際型教育を実施する全学横断型の新学術院（新学際創造学術院（仮称））の設置に向けた検討を行っているが、2022（令和4）年度の成果として、大学院教育会議の下に「新学術院設置検討委員会」を置いて新学術院構想に関する考え方を整理し、新学術院の下に新設する「創成法学学位プログラム」（博士前期課程・博士後期課程）についても、人文社会科学研究群を中心に具体的構想案を策定することを定めた（根拠資料3-5【ウェブ】）。組織評価により進捗状況を点検・評価することで、組織の新設・改編を本部組織と教育研究組織との連携により進めている。

また、教育研究組織に対する組織評価では、定量的評価指標に基づく評価結果に基づき、重点及び戦略的経費を活用した資源配分を行っている。予算は、「組織の運営改善」を目的として配分しており、論文投稿料支援やパンフレット・ウェブサイトの更新等、各組織の質の向上に資する取り組みを支援することで、組織の改善・向上を促している。また、組織評価委員会では特筆先進取り組みとして3組織を選出し、特別に200万円ずつ（2024（令和6）年度予定）を配分し、他組織が同様の取り組みを行うことを促している。このように、前年度の評価結果が翌年度の予算配分に反映されるため、各教育研究組織が一層自発的に改善を行う仕組みが担保されている（根拠資料3-6）。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では以下のとおり教育研究組織の改善・向上に向けた取り組みを行っている。それぞれの取り組みは、各副学長が所掌する業務の一つとして学内会議に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

教育組織に関する取り組みとして、大学教育の質保証の責任は大学自らにあるという理念のもと、「教育組織の設置等に係る学内審査の手續等に関する要項」を定め、全学的方針に照らした構想の妥当性と教育の質の保証に係る計画の適切性の観点から、学内審査を行っている。

この要項では、教育組織の新設・改廃、入学定員及び収容定員の変更、学位プログラムの開設・改廃等を学内審査の対象として定めているほか、教育担当副学長が指定する事項として、人材養成目的、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の変更などを含めており、これらを実施しようとする場合には、事前にその計画内容を審査することとしている（根拠資料3-7【ウェブ】）。

審査は、教学デザイン室及び教学マネジメント室が担っている。教学デザイン室は、教育改革の方針及び計画の立案を担う全学組織であり、教学マネジメント室は、学位プログラムの教育の質保証及び質向上を担う全学組織である。前者が全学的方針に照らした構想の妥当性の観点から、後者が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うことにより、大学全体として一貫した方針に基づく教育機能の向上と教育の質保証を両面から担保する仕組みとしている（根拠資料3-8【ウェブ】、2-12【ウェブ】、）。

研究組織に関する取り組みとして、研究の成長ステージに応じた効果的な研究推進体制

として、「研究循環システム」を運用している。研究全体の代謝を活性化させるため、研究センターを機能別（先端研究センター群、研究支援センター群）に分類し、先端研究センター群については、RS：世界先導研究拠点、R1：世界級研究拠点、R2：全国級研究拠点、R3：重点育成研究拠点、R4：育成研究拠点（リサーチユニット）に級別の認定を行い、重点的かつ戦略的な資源配分を行っている。また、RS～R3の研究センターを5年ごとに評価（3年目に中間評価）し、センターの研究活動の活性化に資する評価システムを確立している。研究循環システムについては、第3期中期目標期間に係る業務実績評価において、全学的な研究組織マネジメント体制を整備しPDCAサイクルが構築されていることから優れた点として取り上げられた（根拠資料2-31）。

中間評価（3年目）は2020（令和2）年度、期末評価（5年目）は2022（令和4）年度に、それぞれ評価要項に基づいて実施した（根拠資料3-9【ウェブ】、3-10、3-11）。評価結果の通知に当たっては、全体評価のほかに、優れた点と改善を要する点を通知し、各研究センターの改善・向上を促している。また、評価結果を踏まえて級別の認定を行い、認定された級に応じた支援を実施している（根拠資料2-37【ウェブ】）。

「研究循環システム」による研究組織の評価とは別に、本学における知的資源を活用し、社会的要請の高い学問分野での共同研究開発を積極的に推進する開発研究センターについても、質の確保、向上を図る評価システムを設けている。毎年度末に実績報告を行うとともに、国際産学連携本部のもとに評価委員会を設置し、中間評価及び最終評価を実施している。また、最終評価の評価結果に基づきセンター長が更新を希望する場合は、更新審査委員会を開催し更新の可否を審査している（根拠資料3-12【ウェブ】、3-13、3-14）。

## （2）長所・特色

○大学の理念・目的と教育研究組織の構成との適合性に関して

本学は「開かれた大学」として他に類を見ない広範な学問分野を擁し、かつ、教・教分離（教育組織と教員組織の分離）のメリットを生かした組織構造を実現している。これにより、各々の学問分野における専門性の深化とともに、学問分野間の壁を超えた分野横断的な教育研究を柔軟に展開することを可能としている。

この教・教分離による教育研究体制は、本学開学当初に「学群・学系制」として先駆的に導入され、その後、新たな教員組織である「系」の設置（2012（平成24）年）、大学院の全面改組（2020（令和2）年）等を行い、現在の組織編制に至っている。2020（令和2）年度の改組では、8研究科85専攻を廃して3学術院6研究群を新設し、研究群の下で学位プログラムを運営する体制を整備した。6つの研究群に合計56の学位プログラムを編成し、各研究群の専任教員を中心とした幅広い学問分野の教員が協働して学位プログラムの授業及び研究指導を行っている。

このように、開学時に導入した教・教分離の仕組みを進化させ、先導的な学位プログラム制の実現に結びつけることができたのは、「建学の理念」に基づき、専門性とともに学際性を重視した教育研究の強み・特色を全学的に培ってきた成果であり、今後もこの強み・特色を伸長させるため改革に取り組む。その具体的な目標として、3学術院を横断する新たな学位プログラムの創出を目指しており、第4期中期目標期間中の実現に向けて全学的検討を進めている。

○点検・評価結果に基づく改善・向上に関して

「建学の理念」において、「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」することを使命としている本学は、教育研究組織の設置状況について、全学的な内部質保証活動である組織評価に加えて、以下のとおり、教育、研究のそれぞれの面から適切性を評価する仕組みを有している。

個々の教育組織の設置・改廃等については、教学デザイン室と教学マネジメント室が事前に学内審査を行うこととしている。前者が全学的方針に照らした構想の妥当性の観点から、後者が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うことにより、大学全体として一貫した方針に基づく教育機能の向上と教育の質保証を両面から担保している点に特徴がある。また、大学院の学位プログラム制への移行とこの学内審査の相乗効果として、学生のニーズや社会の人材需要の動向等を踏まえ、研究群の定員の範囲内で学位プログラムの編成や募集人員を機動的に変更することも可能としている。

また、研究を行うセンターについて、本学では、研究の成長ステージに応じた効果的な研究推進体制として、「研究循環システム」を運用しており、センターの研究活動の活性化に資する評価システムを確立している。「研究循環システム」の構築は、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おいて高い評価を受けた。

このように本学では質保証を担保しつつ教育研究組織の柔軟な改編を可能とする体制と仕組みを整備しており、今後もこの利点を活用して学問の進展や社会の要請に的確に対応していく。

### (3) 問題点

なし

### (4) 全体のまとめ

現状説明で記載したように、「建学の理念」を踏まえた教育研究活動を実施するために、本学では適切に教育研究組織が設置されている。本学の特色として、教員は教育組織に所属せず、教員組織である系に所属しているため、各教育組織ではそれぞれの教育上の目的に応じて柔軟に担当教員を編制することができる。また、複数の教職課程を設置する本学では、グローバル教師力開発推進室を中核として全学的な観点から教職課程を運営している。

教育研究組織の設置の状況は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、教育組織の設置等に関する学内審査、研究循環システムといった取り組みにより、定期的に点検・評価を受けることで適切性が保たれている。

以上のことから、本学の教育研究組織の整備の状況は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 第4章 教育課程・学習成果

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。
評価の視点
○課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学修成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表

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、学位授与方針を定めている。

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している。

また、本学の「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、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針等を一貫性のあるものとして明確化し、学内外にわかりやすく示すため、これらを「学群スタンダード」、「大学院スタンダード」として一体的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において説明を行っている（根拠資料 1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。

学位授与方針の策定・公表、学生に対する説明、全学的方針との整合性・各方針間の関連性、妥当性の検証は、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ルーブリック）に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、授与する学位に照らしてふさわしい学修成果を明示した学位授与方針の適切な設定・公表を担保している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

なお、学位授与方針の変更等を行う場合は、教学デザイン室及び教学マネジメント室による学内審査を行うことを必須として、適切な設定を行っている（根拠資料 3-7【ウェブ】）。

学位授与方針の策定・公表に関する教育組織の取り組み事例を以下に示す。

人文・文化学群日本語・日本文化学類では、卒業研究テーマ設定時にあたる新3年生を対象に、自己達成度評価シートを導入している。この集計結果をもとに、次年度以降の学修目標を洗い出し、人材養成目的の達成度とディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの妥当性を検証している（根拠資料 2-28）。

理工情報生命学術院システム情報工学研究群サービス工学学位プログラムでは、公開シンポジウムと併せて外部評価会議を開催し、学生の進路状況等を踏まえて人材養成目的の達成状況及び3つのポリシーの妥当性を確認するなど、常に学外からフィードバックを受けられる環境を設けている（根拠資料 2-28）。

以上に記載したように、本学の学位授与方針の内容には、卒業・修了までに学生が身に付けるべき能力（学修成果）が明確に示されており、かつそれを授与する学位に照らしてふさわしいものとする体制が整っている。「建学の理念」をはじめとする学位授与に関する全学的な考え方と各学群、学術院における方針は関連し、大学としての一貫性が担保されている。学位授与方針は「筑波スタンダード」の形態で、情報の得やすさや理解しやすさに配慮して公表されていると判断する。

点検・評価項目
② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。
評価の視点
○ 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表 ・ 教育課程の体系、教育内容 ・ 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
○ 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

#### 【1】教育課程の編成・実施方針の設定と公表

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、教育課程の編成・実施方針を定めている。

教育課程の編成・実施方針は、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修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。

また、本学の「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、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針等を一貫性のあるものとして明確化し、学内外にわかりやすく示すため、これらを「学群スタンダード」、「大学院スタンダード」として一体的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において説明を行っている（根拠資料 1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。

教育課程の編成・実施方針の策定・公表に関する教育組織の取り組み事例を以下に示す。

医学群医学類では、新入生オリエンテーション資料や、各学年の学生に配布するガイダンス資料に卒業時コンピテンシー等を掲載し、科目ごとのシラバスにおいて対応する学習内容を示している。外部委員、学生委員を加えた医学教育推進委員会で、常に教育課程の編成方針の改善を議論している。カリキュラム等の改善内容は、日本医学教育評価機構に年次報告書として提出している（根拠資料 1-14【ウェブ】）。

人間総合科学学術院人間総合科学研究群心理学学位プログラムでは、人材養成目標と3つのポリシー検証 TF を設置し、①心理学という学問領域そのものの発展を反映しているか、②心理学に対する社会的要請に応じているか、③国際性・学際性の3点を評価の観点として定め、それらの妥当性を検証している（根拠資料 2-28）。

## 【2】教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

教育課程の編成・実施方針の策定・公表、学生に対する説明、全学的方針との整合性・各方針間の関連性、妥当性の検証は、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ループリック）に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、学位授与方針と連関した教育課程の編成・実施方針の適切な設定・公表を担保している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

なお、教育課程の編成・実施方針の変更等を行う場合は、教学デザイン室及び教学マネジメント室による学内審査を行うことを必須として、適切な設定を行っている（根拠資料 3-7【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学の教育課程の編成・実施方針は、学位授与方針と連関するよう設定されており、教育の内容とともにその実施方法を明確にしている。また、全学的方針と整合するよう各教育組織における教育課程の編成・実施方針が設定されており、大学としての一貫性が担保されている。「筑波スタンダード」による公表の方法も情報の得やすさや理解しやすさに配慮されていると判断する。

### 点検・評価項目

③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

### 評価の視点

○各教育組織において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・初年次教育（【学士】）
- ・教養教育と専門教育の適切な配置（【学士】）
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等（【修士】【博士】）
- ・授業期間の適切な設定
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・理論教育と実務教育の適切な配置等（【院専】）
- ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

○学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

## 【1】適切に教育課程を編成するための措置

### ○学士課程

本学は、「汎用智」と「専門智」がバランスよく培われた高度な知的人材を育て上げるための教育体系である「総合智教育」を推進している。

学士課程では、5つの教育目標を定めるとともに、教育目標を達成するために学士課程の全ての学生が修得すべき具体的な知識・能力等として、6項目の汎用コンピテンスを定めている。また、各教育組織の学位授与方針において専門コンピテンスを明示している。これらの知識・能力等を学生が確実に身に付けられるよう、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教育課程を編成している（根拠資料 1-5【ウェブ】、1-6【ウェブ】、4-2【ウェブ】、4-3【ウェブ】）。

「基礎科目」は、総合智教育の理念に従って教養教育の役割を担う「共通科目」と、専門分野に関連して他教育組織開設の科目等を履修する「関連科目」から構成されている。「共通科目」は、総合科目、体育、外国語（英語、初修外国語、日本語）、情報、国語、芸術の科目からなっており、バリエーション豊かな構成としている。特に総合科目では、大学における学問のあり方や扱う問題、探求対象を学ぶための科目として「学問への誘い」を1年次の必修科目として開設している（根拠資料 4-4、4-5）。また、情報では、データに基づいた客観的な判断や意思決定の必要性が社会においても強く求められていることを鑑み、「情報リテラシー（講義）」、「情報リテラシー（演習）」、「データサイエンス」の計4単位を1年次の必修科目として開設している。

また、本学の特色として、様々な専門分野の入口となる科目として各学群が「専門導入科目」を開設している。本学では、専門導入科目も含め、基本的に全ての授業科目を自らが所属する教育組織に関係なく履修できる。学生は自らの所属組織が開設する専門導入科目を「専門基礎科目」として履修するが、自らが所属しない組織が開設する専門導入科目は「基礎科目」の「関連科目」として履修できる。他分野の専門導入科目等を卒業要件に算入できるため、自らの主たる専門分野以外の分野にも踏み込んだ履修ができる教育課程となっている。

「基礎科目」が汎用コンピテンスに関わるものである一方、専門コンピテンスを養う科目が「専門基礎科目」「専門科目」である。学生が各学群・学類の教育到達目標を達成し、授与する学位に係る学修成果を身に付けるため、カリキュラム・マップを作成し、教育課程において授業科目が体系的に配置されていることを明示している（根拠資料 4-6【ウェブ】）。

学生はガイダンスやクラス担任教員等からの指導を受けながら、自らの関心、能力、適性、将来の進路などに応じて、2年次又は3年次に「主専攻分野」を決定し、その分野の授業科目を重点的に履修する一方、隣接する分野や関連する分野も含め、総合的に履修できるような教育課程となっている。

#### ○大学院課程

大学院の教育課程も、総合智教育の理念に基づき、各教育組織の学位授与方針において明示された汎用コンピテンスと専門コンピテンスを学生がバランスよく修得できるように、体系的に編成・実施されている（根拠資料 1-10、4-7、4-8【ウェブ】、4-9【ウェブ】）。このため、各学位プログラム等における専攻分野に係る科目だけでなく、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」を開設している。

「大学院共通科目」は主に汎用コンピテンスに対応する科目であり、倫理観、情報伝達力・コミュニケーション力、国際性、キャリアマネジメント力、幅広い知的基盤、豊かな身心基

盤などをバランスよく涵養するための6科目群を設定している(根拠資料4-10【ウェブ】)。

「学術院共通専門基盤科目」は学術院の専門コンピテンスに対応した科目であり、自らの専門分野に隣接する様々な専門分野の基盤的知識を修得することができる。学生は「大学院共通科目」、「学術院共通専門基盤科目」、「研究群共通科目」及び各々の専攻分野に即した専門的科目を履修していくことによって、俯瞰的な視野で論理的に考える力と、一つの分野にとどまらない広がりのある専門性を身に付けることができる。

また、各学位プログラム等においてカリキュラム・マップを作成し、教育課程において授業科目が体系的に配置されていることを明示している(根拠資料4-11【ウェブ】) 大学院においては、学位論文作成のためのリサーチワークが重要なことは言うまでもないが、各教育組織で必修の演習科目を開設し、体系的に研究指導を行っている。

教育課程の体系的な編成に関する各教育組織の取り組み事例を以下に示す。

医学群医学類では、研究室演習(1年次～5年次)及び研究室実習(新医学専攻学生が履修)を設置し、研究を志す学生を育成している。専門語学、海外プロジェクト概論、海外臨床実習、アジア救急医学集中講座、IELTS演習などを開講し、グローバルに活躍できる人材を育成している。常に教育課程の見直しを行い(例えば、感染症教育を充実させる等)、その取り組みを日本医学教育評価機構に報告している(根拠資料1-14【ウェブ】)。

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、授業科目「数学フロンティア」を開設している。これは博士前期課程学生が数学域談話会等に参加し、最先端の数理科学の最先端に接することを目的としており、学生の問題意識を高め、修士論文の高い水準を維持することに効果を上げている(根拠資料1-15【ウェブ】)。

人間総合科学学術院人間総合科学研究群医学学位プログラム(医学の課程)では、放射線災害の全時相に対応できる人材養成、関東がん専門医療人養成、基礎研究医養成などの課題に特化した履修モデルを提供している。non-MEDで研究者を志望する学生に、研究職へのキャリアパスや課題を明確に意識させるために選択科目として「キャリアパス・セミナー」を開講している(根拠資料4-9【ウェブ】)。

人文社会ビジネス科学学術院法曹専攻(専門職学位課程)では、認証評価機関が法科大学院に求めるコアカリキュラムに適切に準拠したカリキュラムを編成している。FDで組織的に教育課程の見直しを図るほか、補助教育のチューターゼミなど、学生の能力別の取り組みを体系的に実施している(根拠資料4-12【ウェブ】)。

本学の各学位課程において、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)を起点として体系的に教育課程が編成されていることは、上記のカリキュラム・マップのほか、シラバスにおいても明示されている。全学的に制定した「シラバス作成のためのガイドライン」において、個々の授業科目のシラバスには、授業科目の内容及び方法、授業科目の位置づけ(必修、選択等)のほか、コンピテンスとの関係性、授業の到達目標を記載することとしており、授業の到達目標はコンピテンスとの関係を十分に検討したうえで記載するよう周知している(根拠資料2-33【ウェブ】)。

これら教育課程の体系性を示す資料の作成・公表、学位授与方針との整合性、教育課程の見直しは、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モニタリング(毎年度の自己点検)及びプログラムレビュー(数年おきに実施する総合的な点検・

評価と対話)における自己評価基準(ルーブリック)に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、教育課程の編成・実施方針に基づく授業科目の適切な開設、教育課程の体系的な編成を担保している(根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1)。

教育課程編成の前提の一つとなる授業期間の設定について、本学は 2 学期制を採用しており、各学期を 3 モジュール(1 モジュールは 5 週)に分けて運用している。1 学期間(3 モジュール)の授業時間は、15 週(1.5 時間/週)と期末試験 1 週及び 10 週(1.5 時間/週)と期末試験 1 週を基本とする。学期を通じた授業と、各モジュールの授業を両方履修してもそれぞれの期末試験が受験できるよう、2 パターン併用の学年暦を設定しており、授業の実施曜日の振替や祝日授業の実施等により、各学期の授業時間及び期末試験期間を確保している(根拠資料 4-13【ウェブ】)。

授業科目の単位は、1 単位 45 時間の学修を必要とする内容によって構成することを標準とし、単位制度の趣旨を踏まえ、個々の授業科目の方法、教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮の上、次の基準により設定している。

授業の方法	授業時間	単位数
講義・演習	15 時間～30 時間	1 単位
実験・実習・実技	30 時間～45 時間	1 単位

- ※ 学生が 1 単位を修得するために授業に出席し受講することが必要な時間数
- ※ 芸術等の分野における個人指導による実技の授業、卒業論文・卒業研究等の授業科目については、これらに必要な学修等を考慮して、各教育組織において単位数を定めることとしている。

教職課程の編成については、本学は、我が国初の教員養成機関である師範学校を前身校とし、教育の総本山として国内の教育改革を先導してきた。本学における教職課程は、幅広い教養教育と教科指導や生徒指導等に関する専門的な授業科目を通して、学校教育で必要な「理論」を修得させるとともに、各学群・学類(学士課程)及び研究群(修士課程・博士前期課程)が定める教育課程の編成・実施方針と大学が定める教員養成の理念・目的に基づき、取得を目指す教員免許の教科等に応じた高度な専門教育によって、教員としてふさわしい高度な専門知識・技能が身に付くよう体系的に授業科目を編成している(根拠資料 4-14【ウェブ】)。

また、2015(平成 27)年、既存の全学学群教職課程委員会だけでは対応しきれない全学的課題に取り組むため、グローバル教師力開発推進室を設置した。同室は教職教育管理機能を持ち、教職科目担当者の決定、時間割・シラバスの管理、授業評価の実施、教育実習の計画・実施を行うこととしている。

専門職大学院の教育課程の編成については、以下のとおり、人文社会ビジネス科学学術院の 2 専攻において、理論教育と実務教育を適切に配置している(根拠資料 4-11【ウェブ】)。

### ○法曹専攻

実務法曹を要請する法科大学院（専門職大学院）として、法科大学院設置基準等に基づき、研究者教員が担当する理論教育と実務家教員が担当する実務教育とを有機的に連携させて段階的に修得できるよう、未修 1 年次科目を理論教育のための法律基礎科目を中心に配置し、未修 2 年次（既修 1 年次）以降に、理論教育として実定法発展科目、実務教育としての法務展開科目等を配置し、履修可能年次を示すなどして、段階的学習に配慮している。

具体的な配置科目数等は、理論教育としては、法律基本科目群の必修科目として実定法基礎科目（合計 38 単位）、実定法発展科目（合計 24 単位）を設けている。実務教育としては、法律実務基礎科目群に、必修科目として法務基礎科目（合計 3 単位）、法務展開科目（合計 6 単位）を設け、選択必修科目として合計 2 科目（各 1 単位）の法務展開科目（1 単位以上の履修）と合計 5 科目（各 1 単位）の法務臨床科目（4 単位以上の履修）を設けている。その他、基礎法学・隣接科目群には、理論教育を中心とした選択必修科目（4 単位以上の履修）を 6 科目（さらに他の法科大学院との連携による互換科目として 5 科目）、展開・先端科目群には、理論教育及び実務教育のための選択必修科目（13 単位以上を履修）を他の法科大学院との連携による互換科目も含めて豊富に設けている。

### ○国際経営プロフェッショナル専攻

国際ビジネスの各領域での専攻分野における実務の経験を有し、高度の実務の能力を有する実務家及び専門的研究者による、理論と実践が統合された講義を提供することにより、学生の多様性受容力、先見力やコミュニケーション力を身に付けさせている。

本専攻が掲げるカリキュラム・ポリシーでは、本専攻の教育目標を実現し、国際競争力のある専門職大学院にふさわしい教育プログラムを提供するため、以下のような 3 点の具体的な教育方針を設定している。

第 1 の教育方針は、新たな経営環境に関連して設置する 5 教育領域（「事業戦略領域」、「組織経営領域」、「国際対応領域」、「応用情報領域」、「共通領域」）間の教育が、互いに関連し、補完することを通じて、変化の激しい国際経営において迅速かつ最適な意思決定ができる技能が身に付いていることである。

第 2 の教育方針は、5 教育領域が層の厚い科目を開講することにより、国際経営プロフェッショナルを目指す修了生の多様なキャリアプランのニーズへの対応を可能にし、自律的にキャリアプランを立て、その実現に向けて行動する精神を持っていることである。

第 3 の教育方針は、国内外における実習科目を通して、国際経営プロフェッショナルとしての実践的な職務遂行能力を養成し、国際的な経営環境における職務遂行能力が身に付いているとともに、その能力を本社あるいは、現地法人において効果的に発揮できることである。

### 【2】学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

本学では、学士課程の 1 年次生全員の必修科目である「ファーストイヤーセミナー」を、学生の所属クラス（第 7 章で後述）を受講単位として開講し、大学生活を送る上で必要な情報を学ぶ場としている。「ファーストイヤーセミナー」全 10 回の授業の中では、必ず「キャリア・就職支援」に関する内容を扱うこととしており、ガイドブックに基づき進路選択や就職活動に必要な情報を提供している（根拠資料 4-15【ウェブ】）。このほか、学群学生を対

象に総合科目「キャリアデザイン入門」、大学院学生を対象に大学院共通科目「博士のキャリアパス」を開講し、2023（令和5）年度は、それぞれ77名と100名の受講者があった。

また、各教育組織では学生のインターンシップ参加を支援しており、事前・事後指導を受けてインターンシップに参加した学生に対しては、教育組織によっては卒業・修了要件へ算入できる単位を授与している。

以上に記載したように、本学の教育課程は、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。学修成果を学生に修得させるという点において、十分な内容を備えていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

- 各教育組織において授業内外の学生の学修を活性化し効果的に教育を行うための措置
- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学修成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容としラバスとの整合性の確保等）
- ・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法（教員・学生間のコミュニケーション機会の確保等）
- ・学習の進捗と学生の理解度の確認
- ・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導
- ・授業外学修に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】）
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施（【修士】【博士】）
- ・実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施（【院専】）
- ・各教育組織における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり（教育の実施内容・状況の把握等）

学生の授業内外における学修を活性化し、効果的に教育を行うため、本学では、全学共通及び各教育組織で様々な措置を講じている。

学生の学修を活性化するための全学共通の措置として、学士課程においては、単位の実質化の観点から、履修科目の登録の上限を原則として年間45単位に制限しており、「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ている。また、所定の単位を優れた成績をもって修得した学生については、上限を超えて履修科目の登録を認めており、上限解除の要件については各学群が

学群履修細則において適切に定めている。例えば、社会・国際学群社会学類においては、「前年度の年間 GPA が 3.6 以上である者で、クラス担任の許可を得た者」を要件としているが、社会学類の 2020（令和 2）年度～2022（令和 4）年度入学者の学年平均 GPA（2020（令和 2）年度：3.17、2021（令和 3）年度：3.22、2022（令和 4）年度：3.25）から見ても妥当な設定となっている。学群学生の学年別平均履修単位数について、2019（令和元）年度（コロナ前）と 2020（令和 2）年度（コロナ後）の 2 年分を集計すると、学群 1、2 年次に履修単位数が偏っているなどの課題はあるものの、当該 2 学年においては年間平均 40 単位前後を履修している（根拠資料 4-2【ウェブ】、4-16）。

「教職に関する科目」などの一部の科目については、履修上限単位数に含めないことを履修細則で定めている学群もある。これは学生の多様な学修機会を損なうことなく、専門のカリキュラムと資格取得のための要件とを標準修業年限内で両立するための措置であり、中央教育審議会大学分科会の「教学マネジメント指針」でも「法令等に基づき免許・資格の取得に必要な単位の取得を目指す学生についても、当該取得に必要な単位についてはキャップ制の適用を除外することも考えられる」との提言があり、適切な措置を講じていると判断できる。

大学院課程においては、専門職大学院を除き履修登録単位数の上限は設定していないが、カリキュラム・マップや履修モデル等を提示するとともに、指導教員からの助言や達成度評価なども踏まえ計画的な履修を推奨している。

同じく単位の実質化の観点から、1 週当たりに学生が履修するコマ数が過剰にならないよう、各教育組織において学生への履修指導を行っている。特に入学直後の学生への履修指導が重要であることから、各教育組織のクラス担任を中心に指導を行っている。加えて、授業時間外の双方向学修環境の確保や授業の進行に沿った予習・復習の課題の提示などが行えるよう学習管理システム（manaba）を整備している（根拠資料 4-20【ウェブ】）。

また、学修時間の割り当て及び授業外における学修方法についてシラバス内で明示することで、学生に対し授業外学修時間の意識づけを行い、単位数に対する学修時間の担保に努めている。学生に科目選択や学習計画に必要な情報を提供するため、全学的に制定している「シラバス作成のためのガイドライン」に基づき、授業の到達目標（学修成果）と概要、授業計画、学修時間の割り当て及び授業外における学修方法、成績評価方法及び基準、教材・参考文献などを記載したシラバスを作成してオンラインで公開している（根拠資料 2-33【ウェブ】、4-18【ウェブ】）。

毎年度当初までに、各教育組織のカリキュラム委員会等において、個々の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組織的に確認している。また、教学マネジメント室で取り組んでいるモニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ループリック）にシラバスに関する項目を設け、内容に関する点検等を全学的に行っている（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

2022（令和 4）年度卒業生アンケートにおける、学修するうえで役立つものを選択する設問の回答では、シラバスの割合が最も高く、学生の学修に活用されていることが読み取れた（根拠資料 2-26【ウェブ】）。

なお、各授業科目の形態、内容は、複数の教育組織で課題解決型（PBL）学修を取り入れる等、学生の主体的参加を促すものとなっている。また、学士課程において、所属を問わず多くの学生が履修する「専門導入科目」、「総合科目（学士基盤科目）」、その他一部の科目については、授業開始前に受講希望の登録を行い、受講希望者が定員を超えた場合に抽選を行うことで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、

このほか、学生の学修を活性化するための全学的な措置として、本学では、学生の学びを支援するツールとして以下のシステムを導入している（根拠資料 4-17【ウェブ】～4-19【ウェブ】）。いずれも学生や教員、関係する職員が日常的に活用している。

- ・教育情報システム（TWINS）  
学籍情報の確認、科目の履修登録／成績確認、ウェブ掲示板の閲覧などを行うシステム
- ・教育課程編成支援システム（KdB）  
最新の科目情報の検索、ダウンロード、シラバス閲覧などを行うシステム
- ・学習管理システム（manaba）  
授業資料の配布やレポート課題の提出などを行うシステム

授業の履修に関する指導については、学士課程及び大学院課程のそれぞれの教育組織において、以下のとおり行っている（根拠資料 4-20【ウェブ】）。

#### ○学士課程

新入生を対象に、履修方法、卒業要件、各種規則などを記載した「履修要覧」を配布するとともに、全学共通の「新入生全体ガイダンス」を実施し、大学の教育目標の説明や履修方法等の指導を適切に行っている。

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、主専攻等についてガイダンスを実施している。このガイダンスには、教員のみならず、アシスタントとして上級生や事務職員が説明する教育組織もあり、学生目線でのより実践的なガイダンスを行っている。春学期新入生用のオリエンテーション期間は例年6日間確保しており、履修指導に加え、学生生活上での注意事項の説明や新入生同士及び新入生と教員の親睦を深める取り組みなどを行っている。

また、進級時には主専攻の選択説明会や研究室配属説明会等を実施しており、専門教育に進むに当たってのガイダンスを適切に実施している。

秋学期入学の新入生に対しては、学生を受け入れる学群・学類において春学期入学者と同様にオリエンテーションを実施している。

#### ○大学院課程

新入生に対して、各研究群・学位プログラム（又は専攻）が新入生オリエンテーションにおいて、カリキュラム、履修方法等のガイダンスを実施している。また、学位取得までのスケジュール及び手続きについて、各教育組織の状況に合わせて説明を行っている。

秋学期入学者に対しても各研究群・学位プログラム（又は専攻）において春学期入学者と同様にオリエンテーションを実施している。

各教育組織の取り組み事例を以下に示す。

理工学群では、数学等の成績不振者に対して、総合政策室が提供している「寺子屋」（オンライン）を相談窓口として紹介している。さらに、優秀層の育成に関しては、研究者を目指す学生を対象とした「研究者体験」を開講している（根拠資料 4-21【ウェブ】、4-22【ウェブ】）。

人間総合科学学術院人間総合科学研究群教育学学位プログラムでは、本学も含め世界 8 かの大学の大学からの教員・学生の参加による国際学生カンファレンスを継続的に開催し、それを通してコミュニケーション力や国際性を涵養することで、総合智教育の一層の充実に向け取り組んでいる（根拠資料 4-23【ウェブ】）。

本学では、教育組織以外の組織でも学生の学修を活性化するための措置を行い、授業外学修を支援している。

総合学域群は、全学群入学者の 2 割近くを占める総合選抜入学者が 1 年次の間所属する組織である。2 年次以降の所属決定には 1 年次の履修状況が影響するため、総合学域群では学修指導を重視している。学生の所属は選抜区分により 3 つの類に分かれ、類は 6 又は 8 クラス（1 クラス 20 人程度）で構成されている。3 つの類にはそれぞれ類長を置き、また、クラスごとに担任教員を置き、学生の学修支援を行っている。その他、移行に係る指導、助言を行う組織としてアカデミックサポートセンターがある。アカデミックサポートセンターは、アカデミックサポートセンター長、アカデミックコーディネーター、移行先の学類・専門学群の教員から選出されたアカデミックアドバイザー、窓口で履修相談を行う専門スタッフ等で組織されている（根拠資料 4-24、4-25）。

学生の移行先選択に資するため、学類・専門学群の教員から学際的な研究テーマについて話題提供し、パネルディスカッションを行う春季ガイダンスを入学直後に実施している（根拠資料 4-26【ウェブ】）。

また、総合学域群ではラーニングサポーターとして本学の大学院学生を配置しており、理系の基礎科目を中心に、授業の内容や学修方法等について相談に応じている。これにより、高校で理系科目を学修してこなかった学生、あるいは学修に不安のある学生でも理系の学類への移行に挑戦できる体制を整えている（根拠資料 4-27）。

さらに、総合学域群が目指す「広い学問的な視野からの学際的研究を行う基礎力」を学生が養う機会として、自由な発案による自主研究の「学際研究プロジェクト」を募集し、採択された学生は、研究分野に関係する教員のサポートを受けながら研究を遂行し、報告会で発表を行う。本プロジェクトは、学生各自が問題意識を育てるとともに、移行後の学修及び研究活動等に主体的に取り組むための素地を作ることを目的としている（根拠資料 4-28【ウェブ】）。

附属図書館では、中央図書館本館 2 階に学習支援スペースとして「ラーニング・スクエア」を開設し、2011（平成 23）年 10 月より、学生サポートデスクにラーニング・アドバイザー（以下、「LA」という。）として本学の大学院学生を配置し、学習支援を行っている。学生サポートデスクは、学期中の平日に毎日開設しており、予約がなくても気軽に相談できる。対応する相談内容は、図書館の利用方法、資料の検索のみならず、PC 関連、レポート・論文等のライティング、履修相談、学生生活、将来の進路まで多岐にわたり、総合的な学習サポ

ートを行っている。現役の大学院学生である LA 自身の経験を生かした対応は、学生にとって効果的な支援であるといえる（根拠資料 4-29【ウェブ】、4-30）。

また、学生サポートデスク以外の LA の活動としては、対面やオンラインによるセミナーや企画展示の開催、おすすめ本の紹介、論文執筆に関する情報発信などがあり、これらは学生の視点によるニーズに沿ったものとなっている。

教職志望者に対しては、全学学群教職課程委員会により、入学時に全学的な教職ガイダンスを実施し、教員免許状取得・教員採用に向けた卒業までの 4 年間の履修・活動等について指導を行っている。また、毎年度、教職志望者から履修カルテを提出させ、各教育組織において確認・指導を行っており、教職に関わる各種提出書類の作成時においても、各教育組織の教職委員・クラス担当教員等の面談のもと指導を行っている。また、教職に関する全学的組織であるグローバル教師力開発推進室のもとに教職サポートルームを設置し、各種教科書・指導要領・教職関係雑誌等を配架・公開し、学生の情報収集・学習の場として提供するとともに、ヒューマンエンパワーメント推進局に相談窓口を開設し、教員採用試験の準備や勉強方法、2 次試験対策などの相談・指導にも当たっている（根拠資料 2-30【ウェブ】）。

大学院課程における研究指導の方針・体制については、「筑波大学大学院学則」の定めに基づき、各教育組織の部局細則等で詳細を定めている。研究群の各学位プログラムにおける研究指導の体制は、主とする指導教員のほか、副とする指導教員が担当する複数指導体制を基本としている。研究指導の方法や年間スケジュールなどについては、各教育組織のガイダンス等で説明し、詳細な研究指導計画については学生と指導教員が相談した上で学生に明示している。また、学生の学修（汎用／専門コンピテンスの修得）が計画的に進行できるように、カリキュラム・マップで授業科目とコンピテンスの対応関係を明示し、学生及び指導教員が互いに確認できる環境を整えている。さらに、学生ごとの学修状況を達成度評価等により管理しながら、論文指導、中間評価、予備審査等の機会を利用し、指導教員と学生との対話により学修状況を確認している。これらの仕組みにより学生及び教員は明確にコンピテンスの修得状況を確認でき、不足がある場合は指導により補うことができる体制となっている（根拠資料 4-31【ウェブ】）。

人文社会ビジネス学術院の 2 専攻が該当する専門職大学院では、実務的能力の向上を目指して、以下の教育方法により学習指導を行っている（根拠資料 1-15【ウェブ】）。

#### ○法曹専攻

法務基礎科目として、起案能力の基礎やリーガルリサーチの手法を学ぶ「法曹実務基礎」、法曹倫理を学ぶための「法曹倫理」Ⅰ及びⅡを必修科目として配置している。

また、法務展開科目として、「民事訴訟実務の基礎」Ⅰ（必修科目）及びⅡ（選択必修科目）、「刑事訴訟実務の基礎」Ⅰ（必修科目）及びⅡ（選択必修科目）を設け、具体的事案を題材とした演習により、訴訟実務の基礎的理解のほか、起案能力の向上などを図っている

さらに、「リーガルクリニック」では、学生が、弁護士の指導のもと、法律相談に立ち会うなど、生の事件を題材とした学習機会を設けることにより、実務能力のさらなる向上を図り、「ロイヤリング」においては、刑事、民事における弁護士の活動を演習方式で学習する

ほか、民事・刑事の各模擬裁判では、模擬法廷を利用して、学生自らが訴訟代理人の活動を模擬体験することによって、訴訟代理人としての実務能力の向上を図るなどしている。

#### ○国際経営プロフェッショナル専攻

学生が講義・演習で学習した理論をより実践的に応用し、現場で応用可能な知識や技能に発展するため、演習の段階より、「Preliminary Report/ Presentation」、「Interim Report/ Presentation」のマイルストーンを用意することで計画的な学習をサポートするとともに、実習として修了学期の1学期間の「ビジネスプロジェクト」を、複数の指導教員のアドバイスのもと、実施している。

「ビジネスプロジェクト」では、①企業内プロジェクト、②日本インターンシップ、③海外インターンシップ、④リサーチレポート、⑤ビジネスプラン開発の中から個人のニーズに合ったプログラムの選択が可能であり、講義科目で習得した知識や技能を実践に反映するための統合プロジェクトが行われる。本科目により、学生の創造力、戦略立案力、達成力、情報収集力や分析思考力などを身に付けさせている。

各教育組織における教育の実施内容に関しては、教学マネジメント室が全学的な見地からその状況把握に取り組んでいる。教学 IR 活動として履修状況・成績情報等の各種教務データの分析、各種ステークホルダー調査（入学生アンケート、卒業・修了時アンケート、卒後アンケート、企業アンケート）、授業評価アンケートを継続的に行い、分析結果・集計データを教育組織にフィードバックし、改善活動を促進している（根拠資料 2-26【ウェブ】）。

COVID-19 への対応としては、教学マネジメント室において、以下のとおり学生の学修状況等の実態調査を実施した。

2020（令和 2）年度に、本学の学生組織である全学学類・専門学群代表者会議（全代会）が行ったオンライン授業に関する調査結果（全学群の学生対象、実施期間：2020（令和 2）年 5 月 15 日～25 日、有効回答数 1,507 件）について、全代会の協力を得て教学マネジメント室において自由記述の分析を行い、各教育組織等に報告し、次のアクションに向けての取り組みを促した。

また、2020（令和 2）年度秋学期以降の対策の検討や今後の教育改善に役立てることを目的として、「オンライン授業に関する学修状況等の実態調査」を実施した（全学群・大学院の学生対象、実施期間：2020（令和 2）年 7 月～8 月、有効回答数 6,358 件）。

2022（令和 4）年度には、ウィズコロナに向けた新たな段階への移行に伴って、本学がさらに良質な教育を実現していくための授業形態の検討や教育改善に活用することを目的とした「学修状況等の実態調査」を春学期、秋学期の 2 回実施した（全学群・大学院の学生対象、実施期間：2022（令和 4）年 7 月～8 月、2022（令和 4）年 12 月～2023（令和 5）年 1 月、有効回答数春学期 5,201 件、秋学期 3,149 件）。春学期の結果に基づく全学 FD 研修会の開催を経て、2023（令和 5）年度に秋学期の結果を含めた最終報告書を公表した。

上記の教学 IR の分析結果、各種ステークホルダー調査、授業評価アンケート、COVID-19 に際して行った学生調査の結果は、教育担当副学長が所掌する業務の一つとして学群教育会議及び大学院教育会議（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）に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

以上に記載したように、本学は学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うため各種の措置を講じている。これらは、学修成果を学生が修得できるよう図るものとなっていると判断する。

点検・評価項目
⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。
<p>評価の視点</p> <p>○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・単位制度の趣旨に基づく単位認定</li> <li>・既修得単位等の適切な認定</li> <li>・成績評価の客観性、厳格性、公正性、公平性を担保するための措置</li> <li>・卒業・修了要件の明示</li> <li>・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり</li> </ul> <p>○学位授与を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表</li> <li>・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置</li> <li>・学位授与に係る責任体制及び手続の明示</li> <li>・適切な学位授与</li> <li>・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり</li> </ul>

#### 【1】成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

##### ○学士課程

成績評価及び単位認定に関しては、「筑波大学学群学則」、「筑波大学学群試験実施要項」及び「筑波大学学群学生その他大学等における授業科目の履修等に関する法人細則」において規定し、単位制度の趣旨に基づく単位認定を実施するとともに、各学群の履修細則において卒業の要件などを定めている（根拠資料 4-2【ウェブ】）。学生に対しては、学群学則などの規則や成績評価の基準などが掲載された「履修要覧」を配布した上で指導を行っている。個別の授業科目における成績評価については、シラバスに学修時間の割り当てや成績評価方法・基準などを明記し、教育課程編成支援システム（KdB）上で学生に明示している。成績評価は、授業担当教員が責任を持って行い、授業科目を開設する教育組織の長がその結果の確認を行い、成績の確定を行う体制となっている。加えて、成績評価に関する異議申し立てに組織的に対応する仕組みも整備しており、手続きについてウェブサイト等で学生に周知している（根拠資料 2-34【ウェブ】）。

また、学生の学修意欲を高めるとともに、「筑波スタンダード」が掲げる教育の質の保証について一層の具体化を進め、適切な修学指導に資することを目的として GPA 制度を導入している。「筑波大学 GPA 制度に係わる実施要項（学群）」を定め、成績評価の厳格化、公正化を進めるため、学類・専門学群、共通科目等ごとに「成績評価分布の目標値」を設定している。制度の意義と理解を深めるため、学生及び教職員それぞれに向けた「GPA 制度への QA」を作成し、実施要項・成績評価分布目標と併せてウェブサイト公表するとともに、各年度

の成績評価の割合や GPA 分布等についての調査・分析を継続的に行い、検証を実施している（根拠資料 4-32【ウェブ】）。

#### ○大学院課程

成績評価及び単位認定に関しては、「筑波大学大学院学則」（根拠資料 1-9【ウェブ】）、「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」（根拠資料 4-33）及び「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」（根拠資料 4-34【ウェブ】）において規定し、単位制度の趣旨に基づく単位認定を実施している。また、単位認定の方法、成績評価基準及び履修方法・修了要件等を「大学院便覧」（ウェブ）に掲載し、各教育組織でのガイダンス等で学生に周知している。個別の授業科目における成績評価については、学修時間の割り当てや成績評価方法・基準などを明記したシラバスを教育課程編成支援システム（KdB）上で学生に公開し、適切な成績評価を実施している。加えて、成績評価に関する異議申し立てに組織的に対応する仕組みも整備しており、手続きについてウェブサイト等で学生に周知している（根拠資料 2-34【ウェブ】）。

成績評価に関する各教育組織の取り組み事例を以下に示す。

情報学群知識情報・図書館学類では、学類としての A+/A 比率の目標水準を定め、その水準を満たしていることを組織的に確認するとともに、科目ごとの成績分布をウェブサイト上でも公開している（根拠資料 4-35【ウェブ】）。

成績評価の質の保証は、モニタリング及びプログラムレビューによって行われている。

個々の授業科目の成績評価分布は、毎年度教学マネジメント室より各教育組織等へ提供しており、各教育組織等において、科目の到達目標・成績評価基準・成績評価方法の適切性や評価の妥当性を検証することにより、成績評価の客観性及び厳格性を確保するとともに、教育の質の維持及び向上を図っている（サンプル：根拠資料 4-36）。

成績評価の妥当性を検証するうえでの方針の策定、シラバスへの成績評価基準の組織的なチェックと明示による客観性の確保、成績評価の根拠となる資料の検証可能性の確保については、教学マネジメント室で取り組んでいるモニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ルーブリック）の項目に含めて自己点検・評価を行っており、適切な成績評価の実施を確保している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

## 【2】学位授与を適切に行うための措置

#### ○学士課程

「筑波大学学群学則」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おいて定め、「履修要覧」に明記するとともに、ガイダンス等で学生に説明している。

卒業の認定は、学群学則及び各学群履修細則に基づき、各学類の教育会議等で判定を行い、各学群の運営委員会等の議を経て、学長が認定することにより、厳格かつ一貫した卒業認定制度となっている。

○大学院課程

学位論文に関する審査体制については、「筑波大学大学院学則」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」において審査体制や手続を定め、各教育組織の部局細則等（内規等を含む）で詳細について定めている（根拠資料 4-37【ウェブ】、4-38【ウェブ】、4-39）。

学位論文の審査においては、各学術院の運営委員会が主査 1 人、副査 2 人以上の教員を論文審査委員会委員に指名し、各学位プログラム（又は専攻）が定める学位論文の審査に係る基準及び審査体制により適切な学位審査の実施と厳格性を担保している。各学位プログラム又は専攻における学位論文（修士論文に代えて課す場合は特定課題研究）の審査基準及び審査体制等は、「大学院スタンダード」で公表している（根拠資料 1-15【ウェブ】）。

学位授与に関する各教育組織の取り組み事例を以下に示す。

理工情報生命学術院システム情報工学研究群エンパワーメント情報学プログラムでは、学位プログラムによる達成度審査と、博士論文の審査を独立とした客観性・透明性のある博士論文審査を行っている。すべての達成度審査・学位論文審査については、全学（人間情報学）学位論文審査委員会からオブザーバーを派遣し、客観性・透明性に十分配慮した仕組みを確立している（根拠資料 2-28）。

学位授与の質の保証は、モニタリング及びプログラムレビューによって行われている。

学位論文の審査に係る手続き、審査体制、評価基準の策定・公表、審査の客観性・透明性に配慮した取り組みや不正防止のための取り組みの実施についても成績評価と同様に、教学マネジメント室で取り組んでいるモニタリング及びプログラムレビューにおける自己評価基準（ループリック）の項目に含めて自己点検・評価を行っており、学位授与に関する明確な手続きと体制、適切な学位授与の実施を確保している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

以上に記載したように、本学の成績評価・単位認定は、単位制度の趣旨を踏まえ、授業科目の性質等にふさわしい方法・基準を用い、厳格かつ適正に行われている。また、学位授与についても、学位論文審査基準が公表され、明確な手続きと体制によって学位授与が行われていると判断する。

点検・評価項目

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。

評価の視点

- 各学位課程の分野の特性に応じた学修成果を測定するための指標の適切な設定
- 学位授与方針に明示した学生の学修成果を把握及び評価するための方法の開発  
《学修成果の測定方法例》
  - ・コンピテンス一覧を活用した測定
  - ・卒業生、就職先への意見聴取
- 学修成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

### 【1】学修成果を測定するための指標の適切な設定

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）と個々の授業科目の対応関係を示したカリキュラム・マップに基づいて、学生が修得した科目に応じたコンピテンスの獲得状況により、学修成果を測定することとしている。

コンピテンスと授業科目の具体的な関連性は、シラバスの項目「学位プログラム・コンピテンスとの関係」、「授業の到達目標（学修成果）」、「成績評価方法」において記述される。すなわち、「学位プログラム・コンピテンスとの関係」において当該授業科目が対応するコンピテンスを明示したうえで、「授業の到達目標（学修成果）」において対応するコンピテンスを踏まえた当該授業科目としての具体的な到達目標を明確にし、「成績評価方法」においてその到達目標に対する達成度をどのように評価するかを示している。

### 【2】学修成果を把握及び評価するための方法の開発

コンピテンスの獲得状況は、学士課程においては TWINS「達成度評価支援機能」によりその状況を可視化している（サンプル：根拠資料 4-40）。コンピテンスに関連する各授業科目の成績情報は TWINS 内で「達成度評価支援機能」と連携しており、自動的に反映される。本機能については全学 FD 研修会を開催するなどして学内に周知している（根拠資料 2-26【ウェブ】）

大学院においては、研究指導が大きな要素を占め、授業科目以外の学生の活動も考慮する必要があることから、各学位プログラムにおいて達成度評価シートを策定し、学生が記入した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（サンプル：根拠資料 4-41）。

このようにコンピテンスの獲得状況を可視化して学生と教員が共有することにより、学生が自身の学修状況を確認してその後の学修計画に生かしたり、教員が指導・助言に活用し、学位の質を保証している。

卒業・修了生に対しては、教学マネジメント室が行う教学 IR 活動として、卒業・修了時、及び卒業・修了後一定年数を経た時点で、コンピテンスの獲得実感を尋ねる設問を含めたアンケート調査を行っている。また、進路先企業等を含む企業関係者に対しては、本学卒業・修了生の能力や経験等の印象、求める人材が養成されているかを尋ねるアンケート調査を実施している（根拠資料 2-26【ウェブ】）。これらのアンケート調査結果は、教学マネジメント室において集計・分析を行ったうえで各教育組織等へ提供し、それぞれの教育組織等において改善策の検討を行うなど、教育改善等に活用している。

以上は学生の学修成果の把握及び評価に関する全学的な取り組みであるが、各教育組織の個別の取り組みとして、以下の例がある。

理工学群総合理工学位プログラムでは、達成度自己点検表により年 1 回学生がコンピテンスの達成度点検を行い、また学期ごとに学生との面談を実施することにより、学生教員双方が学修成果の状況を把握し、必要に応じて教育改善を行っている（根拠資料 2-28）。

理工情報生命学術院システム情報工学研究群リスク・レジリエンス工学学位プログラムでは、学生が毎月の学修状況を記録・提出する学生ポートフォリオ、自己評価シートによる学修状況の定性的評価等からなる達成度評価を実施している。達成度評価委員会を年 2 回開催し、学生との面談とフィードバックを行い、学生と教員が学修成果を把握しながら課程

修了に向かうよう設計されている（根拠資料 2-28）。

### 【3】学修成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

コンピテンスに基づく達成度評価、卒業・修了生、進路先企業等への意見聴取とその分析結果に基づく改善は、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ルーブリック）に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、学位授与方針に明示した学生の学修成果の適切な把握・評価を担保している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。この取り組みは、教育担当副学長が所掌する業務の一つとして学群教育会議及び大学院教育会議（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）に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

以上に記載したように、本学では、学位授与方針に示したコンピテンスを用いて学修成果を把握している。また、学生が成果を修得できているか否かの判断を含めて、把握した結果を大学として教育改善等に活かしており、学生の学修成果を適切に把握、評価していると判断する。

#### 点検・評価項目

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

#### 評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価  
・学習成果の測定結果の適切な活用
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

### 【1】適切な根拠に基づく定期的な点検・評価

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、教育組織である学群、学術院はその対象となっている。

2023（令和 5）年度実施の組織評価（2022（令和 4）年度実績について実施）を例とすると、組織評価委員会による書面評価に先立ち各学群から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり学士課程の教育課程に関する指標等を含んでおり、各学群は活動報告書を作成する過程において自らの取り組み状況を点検する（根拠資料 2-20）。

- ・あらかじめ明示された評価基準に基づく学生のコンピテンス修得状況を各年次にわたって学生が活用できるように可視化し、学生による自己評価とその認定を学生と教員が互いに共有することを基本とする達成度評価の取り組み（必須の記入項目）
- ・中期目標・中期計画の評価指標「教学マネジメント室が中心となって推進する教学 IR 活動の成果を踏まえて教育課程及び入学者選抜方法を改善する」への取り組み（選択の記入項目）

- ・全学の共通科目、全学の学生を対象とした科目、総合学域群などの全学的教育活動の充実に関する組織的な取り組み状況（必須の記入項目）
- ・授業科目の精選に関する指標（履修者0人の科目の発生率、履修者5人未満の科目の発生率、KdBでシラバスが確認できない科目の発生率）（必須の定量的評価指標）
- ・標準修業年限内卒業率（必須の定量的評価指標）

また、学術院から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり大学院の教育課程に関する指標等を含んでおり（学群と共通のものを除く）、各学術院は活動報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（根拠資料 2-20）。

- ・学位授与率の向上に向けた取り組み（必須の記入項目）
- ・以下の中期計画・中期目標の評価指標への取り組み（選択の記入項目）
  - 「人文社会ビジネス科学学術院に研究者養成の法学系の博士後期課程学位プログラムを再組織化すべく、2024（令和6）年度までにその具体的方策を決定し、2027（令和9）年度までに実施する」
  - 「社会人大学院課程に新たな数理・データサイエンス・AIを基盤とした経営に資する教育プログラムを開講し、2027（令和9）年度までに、実施状況を踏まえプログラム内容の見直しを行う」
  - 「博士後期課程の早期修了プログラムを充実させるとともに、「協働大学院」方式に代表される民間企業及び研究開発法人等との協働による学位プログラムを、現在の生命科学及び工学系分野の充実に加えて、他分野に拡大する」
- ・大学院共通科目、学術院共通専門基盤科目などの、学問の分野や手法を横断する教育活動の充実に対する組織的な取り組みの状況（必須の記入項目）

以上のほか、学群、学術院のいずれの活動報告書においても、各教育組織が特色ある取り組みを自由に記入し、評価を受けることが可能である。

組織評価委員会による評価の結果は各教育組織にフィードバックされ、不十分であった取り組みについては各教育組織から改善計画を提出の上改善に取り組むこととなっている。

## 【2】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の結果を踏まえ、本学では教育課程等の改善・向上に取り組んでいる。

例えば、2021（令和3）年度の特筆先進取り組みとして横展開を期待した社会・国際学群のチュートリアルプログラムは、2022（令和4）年度に同様のプログラムに取り組む教育組織が増えており、本学が目指している「つくば型チュートリアル教育」の全学展開の実現に向けた取り組みの一つとなっている（根拠資料 3-5【ウェブ】）。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では以下のとおり教学マネジメント室において教育課程の改善・向上に向けた取り組みを行っている。この取り組みは、教育担当副学長が所掌する業務の一つとして学群教育会議及び大学院教育会議（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）に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）において、自己点検・評価を行っている。

この自己点検・評価は、人材養成目的及び3つのポリシーの策定・検証、教育課程の体系性の確保、シラバスの作成・改善、成績評価、学修成果の把握・可視化などの12項目を盛り込んだ自己評価基準（ループリック）に基づき実施しており、自己評価の根拠資料も確認することで、エビデンスに基づいて現状を把握・評価している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

自己点検・評価の結果は、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。

点検・評価項目

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。（大学院の専門職学位課程）

評価の視点

○メンバー構成の適切性（【院専】）

○教育課程の編成及びその改善における意見の活用（【院専】）

専門職大学院である人文社会ビジネス科学学術院の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、以下のとおり教育課程連携協議会を設置し、機能させている。

#### 【1】メンバー構成の適切性

○法曹専攻

法曹専攻に教育課程連携協議会を設置し、4名の学外有識者に委員を委嘱している。委員の職歴等は名簿（根拠資料 4-44）のとおりである。

○国際経営プロフェッショナル専攻

国際経営プロフェッショナル専攻にアドバイザリーボードを設置し、統合的なマネジメント技能をもつ国際経営プロフェッショナルの育成を目指すことを目的として、応用経済、国際協調、国際企業間取引やコンサルタント等の各産業界で活躍している、4名の有識者による外部委員を招聘し（根拠資料 4-45【ウェブ】）、教育効果等の質を向上するために必要な様々な事項について助言を受けている。

#### 【2】教育課程の編成及びその改善における意見の活用

○法曹専攻

2022（令和4）年3月16日実施の教育課程連携協議会において、外部委員より、法曹専

攻の教員数の脆弱性について指摘を受けた。

この指摘に基づき、刑事訴訟法担当の専任教員 1 名（2023（令和 5）年 4 月 1 日任用）、倒産法担当の実務家客員教授 1 名（2023（令和 5）年 6 月 1 日任用）を増員する人事を進めて改善を図った。今後も、専任教員及び客員教授の新規採用人事を検討しており、人員の増強を図る予定である。

また、外部委員より単位互換科目の履修者数が少ない旨の指摘を受けた。

この指摘については、2022（令和 4）年度から、他の国立法科大学院 4 校との間の単位互換協定の実施により対応し、改善を図った。

#### ○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からの助言に基づき、国際経営プロフェッショナル専攻教育会議において、教育内容、指導法、外部講師の選定等、様々な観点から教育の質を向上させるための改善点について議論を深め実践に移している。

また、本協議会における議論の場は、多くの産業界との連携を強化する重要な機会となっている。

## （2）長所・特色

#### ○適切に教育課程を編成するための措置に関して

本学は情報の専門人材の育成はもとより、他分野においても情報を活用できる人材を育成しており、1973（昭和 48）年の開学から、共通科目「情報」2 単位を全ての学士課程の学生の必修科目として開設した。さらに、2019（令和元）年度以降は、データに基づいた客観的な判断や意思決定の社会的必要性を鑑み、「情報」必修 2 単位を 4 単位に増やした。本取り組みは文部科学省の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）プラス」に選定された。2022（令和 4）年度に情報学群、2023（令和 5）年度に理工学群が同制度の応用基礎レベルに認定されたことを受けて、大学全体で、学士 1 年から博士後期課程にいたる数理・データサイエンス・AI（MDA）教育の体系的な実施に取り組んでいる。

また、学生が所属する学群に関係なく、基本的に全ての授業科目を「関連科目」として幅広く履修ができ、所属組織の定める範囲内で卒業要件に含まれるのが本学の学士課程教育の特色である。2019（令和元）年度に入試改革と連動した全学的なカリキュラム改革を行い、各学問分野の入門的な内容を扱う「専門導入科目」を各学群が開設し、組織の壁を越えた履修が一層促されることとなった。特に総合選抜入学者にとって専門導入科目の履修は 2 年次からの学類・専門学群決定に影響するため、引き続き、全学教育課程委員会において科目開設・運営に係る全学的な調整を行っていく。

#### ○学生の学修を活性化するための措置に関して

本学は、第 4 期中期目標期間において学生の学ぶ意欲を高めて高い能力の修得を支援するため、組織的な教学 IR の活用を推進している。全学の教学マネジメント室で学修状況・成績情報等の各種教務データの分析、各種ステークホルダー調査（入学生アンケート、卒業・修了時アンケート、卒後アンケート、企業アンケート）、授業評価アンケートを継続的に行

い、分析結果・集計データを教育組織にフィードバックし、改善活動を促進している。2020（令和2）年度には COVID-19 の影響下での学修状況等の実態を把握するため、「オンライン授業に関する学修状況等の実態調査」を実施し、その分析結果を全学 FD 研修会の開催や全学的な対策の立案に役立てた。さらに 2022（令和4）年度には、ウィズコロナに向けた新たな段階における教育改善に活用することを目的として「学修状況等の実態調査」を実施し、結果を学内に公表した。今後もこうしたデータの蓄積・分析・共有・活用により、データドリブンの改善活動を推進していく。

#### ○点検・評価結果に基づく改善・向上に関する取り組みに関して

本学は、学位プログラムの質保証及び質向上に向けた主体的活動を支援することにより、教育 PDCA サイクルの実効性を高めるため、学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビュー、教学 IR 活動、それらの結果のフィードバックと改善活動への活用促進を教学マネジメント室が中心となって一体的に遂行している。

モニタリング及びプログラムレビューの実施方法は第 2 章で述べたとおりであるが、各年度の実施結果はサマリーレポートとしてとりまとめて全学で共有するとともに、全学 FD 研修会の企画等に活用し、各組織における改善活動の促進やグッドプラクティスの普及に資するようにしている。プログラムレビューは 2025（令和7）年度から二巡目を迎える。一巡目の経験を踏まえて実施内容・方法を改良し、学位プログラムの自律的な質保証・質向上を支援する仕組みとして定着・発展を図る。

### （3）問題点

急速な社会変化に対応し、地球規模課題を解決するには、分野や方法論の壁を越え、解決指向に則った思考（デザイン思考）ができる人材育成が急務となっている。このため本学では、指定国立大学法人構想及び第 4 期中期目標・中期計画においてチュートリアル教育を導入することとしている。チュートリアル教育では、学生のデザイン思考を涵養するために、入学から卒業まで学生個人に対しオーダーメイドの指導を行い、2027（令和9）年度までに学士課程の 1 学年 40 人規模で導入することを達成目標としている。その具体的な方法については、指定国立大学法人の指定を受けて以来、全学的な体制のもと検討を進めてきたが、2023（令和5）年度内に、新たにチュートリアル学修推進委員会を設置し、導入時期を 1 年前倒しして実行する予定である。

### （4）全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では、授与する学位ごとに学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を定め、ウェブに掲載された「筑波スタンダード」により学内外に公表している。

各学位課程では、教育課程の編成・実施方針と整合した教育課程を編成している。学士課程教育に共通する本学の特色としては、データサイエンスに関する内容を含む共通科目「情報」を学生の所属に関わらず必修としているほか、学生の卒業要件上、所属に関わらず様々な学問分野の専門導入科目を履修させる仕組みがある。

各教育組織や附属図書館等では、学生の学修を活性化し効果的に教育を行うための措置を講じている。本学の特色は、教学マネジメント室による各種教務データやステークホルダ

一調査の分析結果活用による改善等の取り組み等に現れている。

各教育組織では、成績評価、単位認定、学位授与を規則に基づき適切に行っており、それらの基準はウェブ上の「履修要覧」等で学生に示している。

学位授与に当たり本学の学生が身に付けているべき学修成果は、それぞれの学位授与方針ごとに設定されたコンピテンスに基づき把握、評価している。学生が修得した科目に応じたコンピテンスの獲得状況は、システム等により本人に可視化される。入学時、在学時、卒業時の在学生へのアンケートや、卒業生へのアンケート等によっても、学修成果を継続的に把握し、教育の質の保証に結び付けている。

教育課程及びその内容、方法は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、教学マネジメント室による学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューにより、定期的に点検・評価を受けることで適切性が保たれている。

本学の専門職大学院（法曹専攻及び国際経営プロフェッショナル専攻）では、それぞれ教育課程連携協議会を置き、学外有識者からの意見を勘案し運営に役立てている。

以上のことから、本学の教育課程の編成、学生の学修成果の把握、評価等の状況は、「大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である」と判断する。

## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。
評価の視点
○学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
○下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
・入学前の学修歴、学力水準、能力等の求める学生像
・入学希望者に求める水準等の判定方法

#### 【1】学生の受け入れ方針の設定及び公表

本学では、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を踏まえ、入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、「求める人材」、「入学までに学んでほしいこと」、「人材養成目的」を明確に定め、公表している（根拠資料 5-1【ウェブ】）。

学士課程においては各学群・学類ごと、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、学生の受け入れ方針を定めている。

学生の受け入れ方針においては、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえたうえで、「求める人材」、「入学者選抜方針」を明確に定めている。

「求める人材」では、入学前にどのような多様な能力をどのようにして身に付けてきた学生を求めるのか、入学後にどのような能力をどのようにして身に付けられる学生を求めるのかを明示し、「入学者選抜方針」では、入学者選抜においてどのような評価方法を多角的に活用するのかを明示している。

これらの内容は、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、本学の「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、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わかりやすく公表するとともに、入学時のオリエンテーション等において説明を行っている（根拠資料 1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。

学士課程の入学試験では、「筑波大学は、自立して世界的に活躍できる人材を育成するため、本学の教育を受けるのに必要な基礎学力を有し、探究心旺盛で積極性・主体性に富む人材を受け入れます。」という全学の入学者受け入れ方針のもと、入学者選抜方針に応じて、様々な入学者選抜を行っている（根拠資料 5-1【ウェブ】）。

一般選抜の個別学力検査等（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、学習内容の理解度と、それに基づく思考力・応用力を評価している。また、それぞれの学類等がアドミッション・ポリシーに応じて設定する試験科目は、入学後の学修に求められる基礎能力を端的に示している。

総合選抜（大括り入試）は2021（令和3）年度入試から、個別学力検査等（前期日程）の中で導入された（募集人数 413 名）。この入試では、「文系」「理系Ⅰ」「理系Ⅱ」「理系Ⅲ」

という、学類・専門学群選抜よりも幅広い区分で選抜を行い、入学後1年間は総合学域群に所属し、英語をはじめとする外国語や情報、体育などの基礎科目のほかに、様々な分野の専門導入的な科目を学び、1年次の終わりに本人の志望と入学後の成績などに基づいて2年次以降に所属する学類・専門学群（体育専門学群を除く）を決定している。この1年間の学びの中で、実際に、文系、理系の様々な授業を受けながら自分がどのような学問に興味を持っているのかを考えて、2年次に進みたい学類・専門学群（体育専門学群を除く）を選択させている（根拠資料5-2【ウェブ】）。

学士課程の入学試験と同様、大学院の入学試験においても、各教育組織の入学者選抜方針に応じて、入学者選抜を行っている。

大学院課程の例として、人間総合科学学術院人間総合科学研究群ニューロサイエンス学位プログラムでは、博士前期課程において筆記試験（外国語、専門科目）及び口述試験により、語学力、専門分野の知識、学習に対する意欲や資質を総合的に評価し、博士後期課程では口述試験により、博士前期課程で行った研究の内容と理解度、研究企画力、プレゼンテーション能力を評価することを入学者選抜方針に掲げ、課程ごとの求める人材にふさわしいかどうかを入学試験により判断している。

## 【2】求める学生像等を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

学生の受け入れ方針の策定・公表、学生に対する説明、全学的方針との整合性・各方針間の関連性、妥当性の検証は、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ルーブリック）に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた適切な学生の受け入れ方針の設定・公表を担保している（根拠資料2-27【ウェブ】、4-1）。

なお、アドミッション・ポリシーの変更等を行う場合は、教学デザイン室及び教学マネジメント室による学内審査を行うことを必須として、適切な設定を行っている（根拠資料3-7【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学の学生受け入れ方針は、学位授与方針や教育課程の編成・実施方針と関連している。入学前の学修歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法は明確になっている。また、全学的な学生受け入れ方針と各教育組織の学生の受け入れ方針は関連し、大学としての一貫性が担保されている。これらの情報は、得やすさや理解しやすさに配慮して公表されていると判断する。

### 点検・評価項目

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

### 評価の視点

○学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

- 授業料その他の費用や経済的支援に関する情報提供
- 入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
- 公正な入学者選抜の実施
  - ・オンラインによる入学者選抜を行う場合における公正な実施
- 入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施
  - ・オンラインによって入学者選抜を行う場合における公平な受験機会の確保

## 【1】 学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

### ○学士課程

各学類・専門学群等のアドミッション・ポリシーに沿って、学力検査のほか、書類選考（推薦書、調査書等）、小論文、実技検査、面接・口述試験等を組み合わせ、最適な入学者選抜方法を採用し、多様な入試を実施している（根拠資料 5-3【ウェブ】、5-4【ウェブ】）。

一般選抜の個別学力検査等（前期日程）では、各学類等の教育を受けるのに必要な知識・技能、論理的思考力、応用力を「学力検査、実技検査、論述試験等」により評価し、個別学力検査等（後期日程）では、論理的思考力、表現力、分析力、理解力等を「小論文、論述試験、面接等」により評価している。

また、推薦入試では、「書類審査、面接、実技検査、小論文等」により、明確な目的意識と勉学への意欲を持ち、各専門分野への適応性を示す人材を選抜し、アドミッションセンター入試では、志願者の主体的で継続的な取り組みから問題解決能力を「書類審査、面接・口述試験」によって、多面的、総合的な評価を行っている。

このように、志願者を一本の物差しだけで測るのではなく、学生の質の多様化を図ることで、キャンパス内に相互啓発的な教育環境を作り、さらに、学生が一つの狭い学問分野にとらわれることのないよう、多様な選抜方法により、アドミッション・ポリシーに沿う優れた学生を確保している。

### ○大学院課程

大学院課程の入学者選抜では、学術院、研究群（又は専攻）、学位プログラムのアドミッション・ポリシーに応じて、国内、海外からの多様な能力、経歴を持つ入学志願者に対応する様々な入学者選抜（一般選抜、推薦入試、社会人特別選抜、海外居住者特別選抜及び英語プログラムに対応する外国人留学生特別選抜等）をきめ細かく実施するとともに、募集人員を分割し同一年度内に複数回の入学者選抜を行い、求める人材にふさわしい、優れた学生を確保している（根拠資料 5-3【ウェブ】、5-5【ウェブ】）。

特に、アドミッション・ポリシーに沿った優秀な学生を海外からも多く確保するため、大学院の全ての組織でウェブ出願を行っており、英語のみで学位取得が可能な英語プログラムに対応する入学者選抜の拡充を、3 学術院、5 研究群、4 専攻、33 プログラムで図っている。

## 【2】 授業料その他の費用や経済的支援に関する情報提供

全ての入試募集要項において、経済的理由によって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、入学料又は授業料の全部もしくは一

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（根拠資料 5-3【ウェブ】）。

### 【3】入学者選抜実施のための体制の適切な整備

#### ○学士課程

学士課程の入試は、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全学的に統括し、入学者選抜に関する企画調整とその実施の管理を行っている。また、アドミッションセンター調査研究部門が入学者選抜方法等に関する調査研究を行っている。

入学試験実施委員会は、教育担当副学長、各学類・専門学群から選出された委員及びアドミッションセンター等学内関係組織から選出された委員で構成されている。同委員会には、個別学力検査等（前期日程）試験問題の作成・採点を行うために、副委員長を長とする入学試験問題出題専門委員会が設置され、科目ごとに試験問題の作成・採点を行っている。特に、試験問題の作成・確認については、適切な出題がなされるよう全学的な取扱いを制定して、出題ミス等の防止に努めている（根拠資料 5-6、5-7）。

試験日当日は、実施本部において入学試験実施委員会委員長が全体を統括し、教育組織ごとに設置された試験場本部において、試験場本部責任者（学群長等）が、学類長・入学試験実施委員とともに、それぞれ入試の実施・管理を行い、学類・専門学群の教員が監督員・面接委員等を担当している（根拠資料 5-8）。

また、個別学力検査等（前期日程）においては入試実施本部で、それ以外の入試においては、各試験会場で出題委員が待機し、試験問題の最終確認及び受験者からの質問等に対応している。

入学候補者の決定（合否判定）は、入試結果に基づき、学類教育会議（又は学類入学者選考委員会）及び学群運営委員会（又は学群教育会議もしくは学群入学者選考委員会）の議を経て、教育担当副学長が学群長から入試の実施状況に関する報告を受け、適正な実施を確認した上で、学長が行っている。

なお、総合選抜においては、副学長、各学群長、総合学域群長、アドミッションセンター長及び教育担当副学長が必要と認める教員が、総合選抜合否判定委員会の議を経て、適正な実施を確認した上で、学長が行っている。

また、アドミッションセンター入試、国際科学オリンピック特別入試及び国際バカロレア特別入試の実施に当たっては、アドミッションセンター専任教員、専門委員及びこれらの入試を実施する学類・専門学群から選出された教員が、書類選考、面接・口述試験を担当している。入学候補者の決定（合否判定）は、これらの委員により構成されたアドミッションセンター入学者選考委員会の議を経て、副学長がアドミッションセンター長から入試の実施状況に関する報告を受け、適正な実施を確認した上で、学長が行っている。

#### ○大学院課程

大学院課程では、各学位プログラム又は専攻（以下、「学位プログラム等」）に入学試験実施委員会を置き、その組織及び運営に必要な事項を当該学術院・研究群の運営委員会が定めている。

筆記試験に当たっては、各学位プログラム等の特性に応じて、採点委員を兼ねる出題委員を匿名で指名し、口述試験は、志願者の専門分野に応じて、適宜、複数の試験室を設け、複数の口述試験委員によって実施している。入学者の決定（合否判定）は、筆記試験、口述試

験など全ての試験科目の試験結果に基づいた各専攻の合否判定案を踏まえ、学術院運営委員会の議を経て、副学長が入試の実施状況に関する報告を受け、適正な実施を確認した上で、学長が行っている。

人間総合科学学術院を例に取れば、入試実施委員会は、学術院長を委員長とし、人間系、学際・体育系、医学系、情報系の4副学術院長が各地区の統括に当たり、問題作成・点検から実施・採点に至るまで、大学で共通に作成した「入試ミス防止のためのチェックリスト」（根拠資料5-9）等によりミス防止策を徹底しつつ実施している。

#### 【4】公正な入学者選抜の実施

上述の入試実施体制のもと、本学では公正な入学者選抜を実施しているが、2020（令和2）～2022（令和4）年度に影響の大きかったCOVID-19に際しては、以下のとおりオンライン試験を実施した。

学群及び大学院の教育組織長等で構成する「入試検討タスクフォース」を設置し、大学院入試等の日程変更、感染防止対策、オンライン実施に係る判断基準や実施方法、追試験の実施などについて具体的検討を行った。また、入試検討タスクフォースの下に「オンライン入試検討ワーキンググループ」を立ち上げ、オンライン会議システム等を利用した入試の実施方法・留意事項等についてのガイドラインを作成した（根拠資料5-10）。

COVID-19等による体調不良・濃厚接触者、入国制限により受験できない者に対しては、受験機会確保の観点から、別日でのオンライン等による追試験を実施した。

オンラインでの入試に関しては、対面受験者との公平性を踏まえ、試験科目・合否判定を同じ基準で実施するための様々な工夫を行っている。

- ① 筆記試験は、学習管理システム manaba を入試用にカスタマイズし利用している。対面入試とは別の問題を事前準備し、manaba の当該入試コースに保管しておく。オンライン受験者は入試日（対面とは別日）に、自身のPCからmanabaを起動させ、PCでの出題・解答を行う。manaba は開始及び終了時間をコースごとに設定できるため、同時間に複数名の受験者を一斉に実施でき、問題の漏洩が起きない。不正防止については、受験者のログを取ることで、万が一、試験開始前に問題をめくる等のPC操作を行った場合は監督員が発見でき、試験を中止させることができる。また筆記試験の時間帯は zoom を起動させ、スマホ等でPC画面を監視する等の不正防止策も行っている。
- ② 口述試験については、主に zoom を利用している。対面入試と同じように、オンライン上の控室に事前に集合させ、事務連絡の後、本試験まで待機させている。時間になったら控室からオンライン試験室に移動させ、口述試験を行う。試験中は、手鏡等により zoom のカメラにPCの画面が映るように設定させ、PCから情報を入手しないような対策を取っている。

#### 【5】合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

本学では、障害等のある入学志願者に対し、オープンキャンパス参加時の支援やオープンキャンパスに合わせた「障害学生支援に関する説明会・個別相談会」の開催、また受験上又は修学上の特別な配慮についての事前相談を実施し対応している（根拠資料5-11【ウェブ】）。

受験上の配慮を申請した志願者については、試験時間延長、別室受験、着席場所の指定、

点字による受験、筆記のための PC・視覚補助具・補聴器など特別な道具の持ち込み・使用、手話通訳などの特別な要員の同席などを、審査の上認めている。

また、障害の有無を問わず、2020～2022（令和 2～4）年度の 3 年間、COVID-19 の影響により試験場に入構できない受験者に対し追試験（オンライン）を実施し、一部の学位プログラムでは全面オンライン入試を実施した。2023（令和 5）年度に実施する入試からは COVID-19 の影響による追試験は行わないが、2022（令和 4）年度までの 3 年間の実績を踏まえ、対面入試と同等の入学選抜がオンラインで実施できると判断がなされた大学院課程の 9 つの学位プログラムについては、2023（令和 5）年度においても引続き全面オンライン入試を実施することになった。また、大学院課程のうち 3 割の学位プログラムでは、対面入試を基本としつつ、海外在住の受験者に対してはオンラインで入試を実施することとしている。

オンライン入試を継続するか否かについては、2023（令和 5）年 2 月の大学院教育会議で議論し、これまでのオンライン実施実績と次年度の実施体制等を踏まえ、十分な実績があり体制が整っている場合は要望書の提出によりオンライン実施を可とすることを決定した。その後 3 月末までにオンライン入試希望の学位プログラムから要望書が提出され、書面審査の上で副学長が承認をしている。オンライン用のツール（manaba、zoom 等）も契約を更新し、情報漏洩・不正行為防止等についてもこれまでどおり厳格に行うこととしている。

以上に記載したように、学生募集及び入学選抜の運営体制は、規程等に示された権限・役割を果たしており、学生の受け入れ方針に整合している。学生募集及び入学選抜の手続きは明確であり、公正かつ適切に行われていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

○入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

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

各教育組織の入学定員及び収容定員は、「筑波大学学群学則」第 55 条及び「筑波大学大学院学則」第 61 条で定めている。

入学定員の管理状況は以下のとおりである。

○学士課程

学士課程の入学定員に対する入学者数、入学定員充足率については、以下のとおりである。

・入学定員に対する入学者数比率

2023（令和5）	募集人員 2,101	志願者数 7,868	入学者数 2,185	定員充足率 104.0
2022（令和4）	募集人員 2,101	志願者数 7,681	入学者数 2,187	定員充足率 104.1
2021（令和3）	募集人員 2,101	志願者数 8,083	入学者数 2,185	定員充足率 104.0

・編入学定員に対する編入学生数比率

2023（令和5）	募集人員 78+若干名	志願者数 687	入学者数 119	定員充足率 152.6
2022（令和4）	募集人員 78+若干名	志願者数 667	入学者数 114	定員充足率 146.2
2021（令和3）	募集人員 78+若干名	志願者数 537	入学者数 113	定員充足率 144.9

学士課程では、2021（令和3）年度から総合選抜を導入し、学群入学定員の2割弱が総合選抜による募集となり、その入学者は1年次に総合学域群に所属することとなった。このような入試改革を経た2021（令和3）年度からの3年間において、入学者数が入学定員を大幅に超過又は下回ったことはなく、適正な定員管理が行われている。

編入学生の受け入れにおいては、募集人員を超える入学者数となっているが、編入学を受け入れている学類の約半数では定員を定めているが、定員を定めず、若干名としたうえで受け入れを行っている学類もある。編入学生の受け入れに当たっては、在籍学生数を適正に管理したうえで収容定員の余裕数に応じて受け入れを行っている。

○大学院課程

2020（令和2）年度に大学院組織全体の改組を行い、8研究科・85専攻を3学術院・6研究群（及び6専攻）・56学位プログラムに再編した。この再編において、入学定員の適正化を検討し、修士課程相当の入学定員を1,710名から1,831名（121名増）、博士後期課程相当の入学定員を617名から547名（70名減）、医学4年課程の入学定員を62名から80名（18名増）とした。これにより、大学院全体の収容定員は5,686名から5,791名（105名増）となった。

本改組により、定員管理は研究群（又は専攻）が行うこととなり、2020（令和2）から2023（令和5）年度（4年間）の充足状況は根拠資料5-12のとおりであり、充足率90%未満が人文社会科学研究群博士後期課程、数理工学物質科学研究群博士後期課程で生じているが、その他の組織においては概ね充足している。よって、2020（令和2）年度改組による入学定員の設定が適切であったと考えられる。

なお、未充足状況にある組織においては、2023（令和5）年度より、7月入試に有職社会人をターゲットにした同年10月入学の入学試験を導入するとともに、海外在住の外国人留学生の獲得に向けた海外居住者特別選抜を導入する等、様々な施策を行っており、数理工学物質科学研究群博士後期課程では改善傾向にある。

また、一部の組織（主に情報系）では若干の定員超過状況にあるが、定員増を年次進行により2024（令和6）年度（博士前期課程）から行う予定であり、入学定員に即した学生の受け入れをより適正に行うことができる。

また、収容定員の管理状況は以下のとおりである。

### ○学士課程

過去5年間（基準日：各年の5月1日）の収容定員充足率の平均は以下のとおりとなり、各学群・学類とも1.20未満の適正な状況を維持している。今後も入学定員に基づき適切に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く。

#### ・収容定員に対する在籍学生数比率

2023（令和5）	収容定員：8,845	在籍学生数：9,635	収容定員充足率：1.09
2022（令和4）	収容定員：8,846	在籍学生数：9,630	収容定員充足率：1.09
2021（令和3）	収容定員：8,847	在籍学生数：9,688	収容定員充足率：1.10
2020（令和2）	収容定員：8,840	在籍学生数：9,763	収容定員充足率：1.10
2019（令和元）	収容定員：8,827	在籍学生数：9,827	収容定員充足率：1.11

### ○大学院課程

※ 大学院の各課程については、2020（令和2）年度に全学的な改組・再編を行ったことから、2020（令和2）年度以降の実績にて評価を行う。

2020（令和2）年度からの過去4年間の収容定員充足率の平均は大学基礎データのとおり、大学院の各課程とも全体の平均は0.99～1.07となっており、適正な状況を維持している。博士後期課程の一部の研究群において充足率が低いところもあるが、博士学生に対する支援の拡充や社会人学生の受入促進などの施策により、博士後期課程への入学者数増に向けて取り組む予定である。

以上に記載したように、大学としての定員管理の基準は学則で明確にされている。学生の受け入れ、在籍数の実態は、入学定員及び収容定員に即したものとなっており、現在の入学者数、在籍学生数は、教育効果の観点から妥当な数であると判断する。

#### 点検・評価項目

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

#### 評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

#### 【1】適切な根拠に基づく定期的な点検・評価

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、教育組織である学群、学術院はその対象となっている。

2023（令和5）年度実施の組織評価（2022（令和4）年度実績について実施）を例とすると、組織評価委員会による書面評価に先立ち各学群から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり学士課程の学生受け入れに関する指標等を含んでおり、各学群は、活動報告書を

作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（根拠資料 2-20）。

- ・ 中期目標・中期計画の評価指標「教学マネジメント室が中心となって推進する教学 IR 活動の成果を踏まえて教育課程及び入学者選抜方法を改善する」に関する取り組み（選択の記入項目）
- ・ 志願倍率（必須の定量的評価指標）
- ・ 留学生数、女子学生率（必須の定量的評価指標）

また、学術院から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり大学院の学生受け入れに関する指標等を含んでおり、各学術院は、活動報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する。

- ・ 中期目標・中期計画の評価指標「博士後期課程への内部進学率を 15%に向上させる」に関する取り組み（選択の記入項目）
- ・ 入学定員充足率、収容定員充足率（必須の定量的評価指標）

以上のほか、学群、学術院のいずれの活動報告書においても、各教育組織が特色ある取り組みを自由に記入し、評価を受けることが可能である。

組織評価委員会による評価の結果は各教育組織にフィードバックされ、不十分であった取り組みについては各教育組織から改善計画を提出の上改善に取り組むこととなっている。

## 【2】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の結果を踏まえ、本学では学生の受け入れに関わる改善・向上に取り組んでいる。

例えば、本学は 2025（令和 7）年度入試から外国学校で教育を受けた学生の募集を拡大することを公表しているが、人文・文化学群でも、グローバル選抜の入試データについて検討し、留学生について 2025（令和 7）年度の学群入学定員の 5%の定員化を決定した。これにより、2022（令和 4）年度の留学生の受け入れが促進され、留学生率の向上につながった（根拠資料 3-5【ウェブ】）。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では以下のとおり教学マネジメント室等の組織において学生受け入れの改善・向上に向けた取り組みを行っている。これらの取り組みは、教育担当副学長が所掌する業務の一つとして学群教育会議及び大学院教育会議（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）に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

学生の受け入れ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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）において、自己点検・評価を行っている。

この自己点検・評価は、入学者選抜及び学生確保の項目のほか、人材養成目的及び 3 つのポリシーの策定・検証、教育課程の体系性の確保、シラバスの作成・改善などの 12 項目を盛り込んだ自己評価基準（ループリック）に基づき実施しており、入学定員充足率や志願倍

率といった根拠資料も確認することで、エビデンスに基づいて現状を把握・評価している（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。

自己点検・評価の結果は、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。

このほか、アドミッション・ポリシーと入学者の関係を検証する全学的組織として、アドミッションセンターに調査研究部門を設置している（根拠資料 5-13【ウェブ】）。

センターには、4人の専任教員が配置され、学士課程の入試結果について、毎年度、入試終了後に全入学者に関する入試データの分析・評価を行い、選抜方法と入学者の相関関係を調査するとともに、入学者の学業成績の追跡調査等を実施している。この取り組みは、教学 IR 活動として、教学マネジメント室とアドミッションセンターが連携して推進している。

各学類・専門学群では、この分析・評価及び調査情報に基づき、選抜方法の検証、見直しを行い、さらに全学学群入試改革検討委員会において、各学類・専門学群からの改善要望を総合的に検討し、毎年度、策定される入試の基本的事項である募集人員、試験科目及び配点等に反映させている。

また、入試戦略会議において、入学者選抜に関する中・長期的な戦略の立案等に関することや、全学的な方針・施策の検討を行っている（根拠資料 5-14）。

## （2）長所・特色

学士課程から大学院課程を通じて高度な専門知識とそれを活かす多様で学際的な知識の修得等を目指す教育（総合智教育）の充実に向けた取り組みの一環として、2021（令和 3）年度から総合選抜を導入した。「文系」「理系Ⅰ」「理系Ⅱ」「理系Ⅲ」といった幅広い区分で選抜され入学した学生は、入学後 1 年間は総合学域群に所属し、文系・理系に拘らず、英語をはじめとする外国語や情報、体育などの基礎科目のほかに、様々な分野の専門導入的な科目を学び、1 年次の終わりに 2 年次以降に所属する学類・専門学群を決定する。2023（令和 5）年度現在、総合選抜入学者は 3 期生を迎え、総合学域群から学類・専門学群への移行定員の設定や、総合学域群に所属している間の学修等についての課題も認識されるようになった。引き続き、全学的な検討体制のもと、入試と入学後の教育を一体化させた視点で、総合選抜を適切に実施していく。

## （3）問題点

海外から優秀な留学生を多く受け入れることは、大学の国際競争力を強化するとともに、留学生と切磋琢磨する環境の中でグローバルに活躍できる人材を育成するために重要であることから、学士課程において、海外の教育プログラムで学修した人材（海外教育生）の受け入れ拡大に引き続き取り組む。2022（令和 4）年 7 月に、2025（令和 7）年度入試から、各学群入学定員の約 5%を海外教育生枠に充てることを公表した。この枠に指定された入試には、国際バカロレア特別入試、外国学校経験者特別入試、学群英語コース特別入試などがある。全学的な組織として、海外教育生獲得戦略委員会を設置し、大学全体のリクルートの方針、組織間の情報共有等の検討を行っている。

#### (4) 全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では、各教育組織の学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受け入れ方針を定め、ウェブサイト等により学内外に公表している。本学に特徴的な取り組みとして、入学時に所属の学類・専門学群を決めない総合選抜を実施している。

学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制は、学生の受け入れ方針に基づき整備され、入学者選抜を公正に実施している。

学士課程においては2021（令和3）年度からの総合選抜の開始、大学院においては2020（令和2）年度からの組織改編を経ているが、入学定員及び収容定員の充足率は、適切な範囲の数値にある。

学生受け入れの状況は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、アドミッションセンターや入試戦略会議による改善の取り組みや、教学マネジメント室による学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューにより適切性が保たれている。

以上のことから、本学の学生受け入れの状況は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。
評価の視点
○大学として求める教員像の設定 ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
○教員組織の編制に関する方針 (分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

#### 【1】大学として求める教員像の設定

本学は、あらゆる意味において開かれた大学であることを「建学の理念」として掲げており、第4期中期目標においては、国内外の多様かつ優秀な研究者や学生を獲得すること、ジェンダー、国籍、年齢及び障害の有無に関わらず人間の可能性と多様性を尊重し、学生、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（根拠資料1-2【ウェブ】）。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」を定め、採用、昇任において能力及び業績を公平、公正に審査し、幅広く多様な人材の中から選考すること、若手研究者の採用・育成を推進すること、女性及び外国人の採用を促進すること、各教員組織において人事戦略の計画的な実現を進めることとしている（根拠資料6-1）。

教員に求められる能力や責任として、各系等の選考審査基準において、教育研究組織の教育研究上の理念及び目標に基づき、学問分野において優れた研究業績があり、教育組織における教育研究活動を十分に遂行しうる能力と責任を持ち、管理運営業務に携わる責任感と使命感を有する必要があることを明記している（根拠資料6-2）。

教員の募集に当たっては、大学ウェブサイトの教員募集ページに性別、国籍、年齢及び障害の有無にかかわらず個人としての個性と能力発揮の機会がされるよう「ダイバーシティ基本理念・基本計画」を定めていることや、意欲的な研究を行う優秀な若手研究者を獲得するためITF助教制度を整備していることを明記している（根拠資料6-3【ウェブ】）。

#### 【2】教員組織の編制に関する方針

本学教員は、原則として11の系（人文社会系、ビジネスサイエンス系、数理物質系、システム情報系、生命環境系、人間系、体育系、芸術系、医学医療系、図書館情報メディア系、学際研究系（計算科学研究センター、生存ダイナミクス研究センターに所属する教員を中心に構成）に所属する（根拠資料6-4【ウェブ】）。

教員組織である「系」は、教育と研究の双方に責任を持ち、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・協力を総合的かつ計画的に推進するものと位置付けている。教員は系に所属し、教員個人の基盤的・恒常的な研究を行いつつ、学群・学類、学術院・研究群・学位プログラム、センター等において、それぞれの組織の目的に即した教育・研究を担っている。

また、計算科学研究センター及び生存ダイナミクス研究センターは、その研究戦略に沿った教員人事を実現する観点から、系と同様の人事部局として取り扱っている。

「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（根拠資料 6-5【ウェブ】）。これを受けて、各系等の人事委員会細則で、教員の選考に当たっては、教育研究組織の教育研究上の理念及び目標に基づき広く人材を求めることのほか、教育研究組織への担当教員配置に当たっては、教育研究組織の長から系等に対し配置要請を行うことを規定している（根拠資料 6-2）。

教育組織への担当職員配置に関する大学としての考え方は以下のとおりである。

開学以来、教・教分離（教育組織と教員の所属組織の分離）の仕組みにより、教員の所属組織にとらわれず、各教育組織の目的に即した担当教員配置を可能としている点に、本学の教育システムの大きな特色がある。その狙いは、本学創設時の文部省（当時）の冊子「新構想を目指す筑波大学」（昭和 48（1973）年 3 月）において、次のように説明されている。

○新構想を目指す筑波大学（抜粋）

4 教育のしくみ

学群は、もっぱら学生に対する教育上の配慮を中心に編成されます。従来の学部は、特定の専門分野において学生に対する教育と先生がたの研究活動をいっしょに行なう組織とされていたため、ともすれば研究上の必要性が先に立ち、教育の範囲や内容がこれに引きずられるという傾向があり、学生の希望や将来の進路に応じた幅の広い教育を弾力的に行なうのに適さないということがありました。

学群は、このような制約をうけることなく、学生の教育本位に組み立てられ、多様な能力適性を持つ学生のさまざまな希望にこたえられるように配慮されており、多くの分野の先生がたの協力による責任のある指導のもとに充実した教育を受けることができます。

この考え方は本学の教育の実施体制に関わる基本的事項として定着しており、現行の「筑波スタンダード」において次のように示されている（根拠資料 1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。

○筑波スタンダード（抜粋）

学長からのメッセージ／「学位プログラム」の意義

学位プログラムとは、学士・修士・博士といった学位の水準と学問分野に応じて達成すべき能力を明示し、その能力を学生が修得できるように体系的に設計された教育プログラムのことです。学部等の教育組織に教員が固定される従来型のシステムでは、個々の教員が提供する授業の総和としてプログラムが組まれるため、社会の要請や学生のニーズよりも教員の事情が優先されがちでした。それに対し、学位を国際的互換性のある能力の証明と位置づけた上で、学位に相応しいプログラムにするために学内外の組織の枠を越えて教員が集まり、学生視点での教育内容を提供するのが学位プログラムです。学位プログラムを中心とした教育システムとすることにより、学生にとっても社会にとっても、大学の教育目的、教育内容、教育成果が見えやすくなります。

これらに示すように、本学は教育組織に教員を固定せず、教育課程編成・実施の方針に基づく教育上の必要性に応じて柔軟に担当教員配置を行うことを基本的な考え方としている。そしてその適切な運用を確保するために、教員組織である系の機能について、「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」第47条第2項により「系は、その包含する学問分野にかかわる教育と研究の双方に基本的な責任を持ち、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・協力を総合的かつ計画的に遂行するものとする」と規定している。系に置かれる部局人事委員会には、関連する教育組織も参画して教育上の要請を反映できるようにしている。このような仕組みにより、教員の所属組織に変更を加えることなく、社会の人材需要の動向等を踏まえた学際的な学位プログラムを柔軟に展開していくことができる。

2024（令和6）年9月には、このメリットを最大限に活用した新たな教育組織である「学際サイエンス・デザイン専門学群」をマレーシアに設置予定である。当該専門学群は、データサイエンスを基軸とし、自然科学、人文社会科学の考え方、技術を広く環境・社会問題等に適用し、デザイン思考を踏まえつつ創造的に地球規模課題解決に貢献する人材を育成することを目的としている。このような教育を実現するためには学際的な協働が不可欠であることから、当該専門学群の専任教員は、人文社会系、数理物質系、システム情報系、生命環境系、人間系、体育系、医学医療系等に所属する教員で構成する。

以上に記載したように、本学は、大学として求める教員像や、教・教分離の利点を生かして教育組織への担当教員配置を行うという基本的な考え方を明確にしており、求める教員のあり方、教員の分野構成、各教員の役割・責任、連携のあり方、教育研究に係る責任所在等を明確にし、学内に共有している。よって適切に教員組織を編制し、「建学の理念」の実現に向けた教育研究等の諸活動を行っているとは判断する。

点検・評価項目
② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○大学全体及び教育組織ごとの専任教員数 <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学院担当教員の資格の明確化と適正な配置</li> <li>・教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置（専任教員については教授又は准教授）</li> </ul> </li> <li>○適切な教員組織編制のための措置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性</li> <li>・各学位課程の目的に即した教員配置</li> <li>・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮</li> <li>・国際性、男女比</li> <li>・実務家教員の適正な配置（【院専】）</li> <li>・教員と職員の役割分担、それぞれの責任の明確化と協働・連携</li> </ul> </li> </ul>

- 指導補助者を活用する場合の適切性（資格要件、授業担当教員との責任関係や役割の明確化、指導計画の明確化等）。
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- 教養教育の運営体制

### 【1】大学全体及び教育組織ごとの専任教員数

大学基礎データのとおり、2023（令和5）年5月1日現在、学士課程の専任教員数は、全ての学群・学類において、大学設置基準上必要となる教員数及び教授数を満たしている。大学院課程の研究指導教員数及び研究指導補助教員数についても、全ての学術院・研究群又は専攻において、大学院設置基準上必要となる教員数及び教授数を満たしている。

また、学位プログラムの担当教員配置や担当認定手続等に関する基本的事項を「大学院担当教員の認定に関する取扱い」として定め、これに基づき、各学術院において担当認定に関する具体的な審査の基準、手続等を定め、適正な教員配置を行っている（根拠資料6-6）。

教育上主要と認める授業科目には専任の教授又は准教授が配置されており、教育の質を担保する適切な体制を確保している。

なお、本学では、筑波研究学園都市などにある国立、独立行政法人（国立研究開発法人を含む）、民間企業等の研究機関と連携を図り、各研究機関の研究者を本学の教員として迎えるとともに、最新の研究設備と機能を有する当該研究機関の優れた環境のもとで本学学生の研究指導を行う連携大学院方式の教育を行っている。2023（令和5）年度現在、31の研究機関と連携し、教授136名、准教授68名という規模で実施し、うち一部は「筑波大学における連携大学院方式に関する規則」に基づき、本学の専任教員としている（根拠資料6-7【ウェブ】）。

### 【2】適切な教員組織編制のための措置

前述した大学としての考え方に基づき、各系に所属する教員が適切に教育組織に配置されるよう、専任教員数の確保、主要な授業科目への専任教員の配置は、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ループリック）に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、教育を実施するうえでの適切な体制を担保している（根拠資料2-27【ウェブ】、4-1）。

バランスのとれた教員の年齢構成の構築に向けては、第3期中期目標期間及び第4期中期目標期間において、教員人事ポイント制度を実施し、当該制度において若手教員（39歳以下）の採用促進に係る施策を実施している。

第3期中期目標期間では、次のポイント制度を実施し、2021（令和3）年度までの4年間で、教員配置枠165枠相当の戦略的な配置を決定し、そのうち、約82%を若手教員の採用に充てた。

① 全学戦略ポイント

研究力強化に資する若手・女性・外国人承継教員の採用促進、国際テニユアトラック助教の採用等、大学全体の戦略に資する人事計画に対して、ポイントを競争的に配分する制度

② 戦略的分野拡充ポイント

新たな研究分野開拓等に資する人事計画に対して、ポイントを競争的に部局に配分する制度

③ 循環型戦略管理ポイント

最長 2 年間の期間に限定して配分されたポイントで部局は若手教員を採用し、配分期間終了後は部局がポイントを負担して雇用を継続する制度（根拠資料 6-8）

また、「教員抜擢昇任人事制度（一定期間内に極めて顕著な業績を残した教員を教授に昇任させる）」として 8 枠相当を決定しており、若い研究者の研究力向上も図った（根拠資料 6-9）。

第 4 期中期目標期間では、人事に関する基本方針（根拠資料 6-1）を踏まえて、全体的な今後の人事の方向性について整理した。当該方針を踏まえて、各人事部局では若手研究者比率等の数値目標を設定するとともに、「教育研究戦略に基づく教員配置計画」を策定し、本部と組織の対話を経て若手教員数の増加等の課題に取り組んでいるほか、第 3 期に引き続き全学戦略ポイントとして次の施策を実施している。

① ITF 助教制度

優秀な若手研究者を任期付教員として雇用し、年度当たり 500 千円の研究費を本人に支援する制度（根拠資料 6-10）

② 若手研究者強化ポイント

各部局から提出された候補者について競争的に審査する制度（根拠資料 6-11）

③ 学長裁量ポイント

学長及び関係副学長が全学的、長期的な観点で強化する分野・事業を決定する制度

以上の若手教員数の増加に関する取り組みのほか、同じく人事に関する基本方針に基づき、女性教員及び外国人教員の採用を促進している。女性教員については、組織運営に携わる者のジェンダーバランスを適正化するため、原則として女性による特別補佐を教育組織等に配置し、ネクストリーダーの育成及び意思決定に女性が参画するための環境構築を行っている。外国人教員については、海外教育研究ユニット招致制度（第 8 章で後述）や、前述の各施策、年俸制及び混合給与の活用により採用数を増加させている。

専門職大学院における実務家教員の配置は適切に行っており、人文社会ビジネス科学学術院の該当の 2 専攻について、専門職大学院設置基準に基づき配置している。

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」第 77 条において、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して規定されている。また、職員は、教員との適切な役割分担のもとで連携体制を

確保し、教員との協働により職務を行うこととしている（根拠資料 2-1【ウェブ】）。

### 【3】指導補助者を活用する場合の適切性

本学では、教員の授業担当負担に配慮し、優秀な大学院学生をティーチング・アシスタント（TA）（うち特に優秀な学生についてはティーチング・フェロー（TF））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。「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」に基づき、各教育組織で実施に関する取扱いを定めて任用している。また、TAに携わる上で注意すべき事項等をまとめた「TAハンドブック」を作成・公開するとともに、新たにTAとなる学生に対しては、大学が行う「全学TA研修会」の受講を義務付けている。研修会を通してTAの役割や基本的な心構えについて理解を深め、業務を遂行する上で必要となる実践的なスキルを身に付けるための適切な指導を行っている（根拠資料 6-12【ウェブ】、6-13【ウェブ】）。

### 【4】教養教育の運営体制

本学は教養教育を全学的な体制で運営することで、限られた教員リソースを有効に活用し、教育の質を担保している。

学士課程から大学院課程にわたって「専門智」と「汎用智」をバランスよく学生に身に付けさせる本学の総合智教育を推進し、その質を高めていくために、全学的組織として「総合智教育推進委員会」を設置している。総合智教育推進委員会は、各学群（学士課程）及び各学術院（大学院課程）から選出された教員で構成され、その下に学群共通科目等の企画・充実及び編成等を行う「学群共通科目部会」と、大学院共通科目等の企画・充実及び編成等を行う「大学院共通科目部会」を設置している。さらに、学群共通科目部会の下には各共通科目（総合科目、体育、外国語、情報、国語、芸術）の「専門部会」を設置し、各専門部会を中心に、各共通科目のカリキュラム編成及び運営を行う体制となっている。なお、各部会についても各教育組織から選出された教員により構成されている（根拠資料 6-14【ウェブ】、6-15～6-17）。

また、本学の学士課程では、上記の共通科目とともに、他学群・他学類開設科目も関連科目として卒業要件に算入できることとして、全学的に教養教育を行うことで学生の幅広い学びを可能にしている。

以上に記載したように、本学の教員組織の編制実態は、「建学の理念」で示された「開かれた大学」として、教・教分離の利点を生かして教育組織への担当教員配置を行うという基本的な考え方に整合している。

教育研究上必要となる数以上の専任教員を配置しており、専任教員の専門性や、主要科目への配置など、教育を実施するうえで十分な体制となっている。

教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現している。

また、TA・TFとして指導補助者を活用しているが、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせていると判断する。

点検・評価項目
③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。
評価の視点
○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

#### 【1】教員の募集、採用、昇任に関する基準及び手続の設定と規程の整備

「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、各系等の部局細則で教員の人事選考基準を定めることとしている（根拠資料 6-5【ウェブ】）。人事においては、当該教員の大学院課程における担当学位プログラム・担当科目、学士課程における担当学類・担当科目が原則として前もって指定されており、人事選考基準においては、大学院課程・学士課程における教育・研究上の指導能力に関する基準を定めている（根拠資料 6-2）。

#### 【2】規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用・昇任に当たっては、原則として所属する系の人事委員会（計算科学研究センター及び生存ダイナミクス研究センターについてはセンターの人事委員会）が審査を行う。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が行われるが、専門委員会は当該教員が担当を予定する学位プログラム、学群・学類を代表する委員を含んで構成され、研究と並んで教育に関する実績を審査している。教育上の能力については、書面審査や面接を行い、必要に応じて模擬授業を行い審査している（根拠資料 6-2、6-5【ウェブ】、6-18）。

各系の人事委員会による審査の結果は、教育研究評議会の下に設置している人事企画委員会（全学の教員人事を統括）に置かれる「大学教員の任用に関する部会」において審査している。系等の人事委員会の構成並びに採用、昇任に係る基準は、全学の人事企画委員会が承認していることで、部局だけでなく、大学としての人事に関する方針を踏まえた教員採用、昇任を担保している。

以上に記載したように、本学教員の募集、採用、昇任等は、教員の職位ごとに必要な能力や責任、選考手続きを規定した部局細則等に則って行われており、公正性、適正性は担保されていると判断する。

点検・評価項目
④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。
評価の視点
○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用
○指導補助者に対する研修の実施

### 【1】FD活動の組織的な実施

ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施に当たっては、「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」を定め、FD活動に関する基本的事項を整理することにより、全学並びに各教育組織等における取り組みを推進している（根拠資料 6-19【ウェブ】）。

全学的な取り組みは、教学マネジメント室が総括しており、年 15 回程度の全学 FD 研修会を開催しているほか、その活動状況を学内外に広報するとともに、教育力向上に必要な知識や技能を形式知化することを目的とした FD 広報誌「FD COMPASS」を発行している（根拠資料 2-26【ウェブ】）。

各教育組織等の取り組みは、各教育組織等に置かれた部局 FD 担当教員を中心とした体制により運営されており、定期的に各種研修会等を開催している。

FD の方針及び体制を定めたいえでの体系的かつ計画的な FD 活動の実施、FD のニーズや効果に関する検証・改善活動の実施は、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）における自己評価基準（ルーブリック）に盛り込んでいる。これに基づき自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善・向上に取り組むことで、ファカルティ・ディベロップメントの適切な実施、組織としての教員の資質向上及び教員組織の改善・向上を図っている（根拠資料 2-27【ウェブ】、4-1）。各教育組織の自己点検・評価結果報告書に記載されているように、本学では学士課程、全ての大学院課程で FD 活動が実施されている（根拠資料 2-28）。

### 【2】教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学では 2009（平成 21）年度から大学教員業績評価を実施している。その内容は、教員の教育活動、研究活動、社会活動等の活動実績を、教員自らが自己点検・評価をし、その妥当性を所属組織の長等が確認した上で、教員の活動を奨励、又は適切な指導・助言をすることによりその活動の一層の向上又は改善を促すものとなっている。なお、大学教員業績評価は、教員自身が自己の活動を客観的に分析することにより、その活動の質の向上を図ることを第 1 の目的としているが、評価結果を昇給や賞与における優秀者を選考する際の参考資料にするなど、処遇への反映やインセンティブの付与にも活用している（根拠資料 2-5【ウェブ】、6-20）。

また、教員のモチベーションを高め、その活動の活性化を図るため、極めて優れた取り組みや活動を行っている教員に対して、その活動に敬意を表しその栄誉を称えて BEST FACULTY MEMBER として毎年 2 月に表彰している（根拠資料 2-5【ウェブ】）。

### 【3】指導補助者に対する研修の実施

本学では、教員による授業を支援するためティーチング・アシスタント（TA）（うち一部はティーチング・フェロー（TF））として大学院の学生を雇用しているが、TA に対する研修は、TA 研修会として例年 4 月に全学的に実施しており、TA としての勤務前に必ず受講する研修として位置づけ、周知している。

研修は、TA の役割や心構えについて理解を深めるとともに、TA 業務に必要な実践的なスキルの獲得を目的とした内容で構成され、受講後には、受講完了報告書を提出させることに

より受講確認を行っている（根拠資料 6-13【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学では FD 活動として、①教員の教育能力の向上や教育課程、授業方法の開発・改善のための活動、②教員の研究活動、社会貢献活動等の活性化や資質向上を図る取り組み、③教育活動・研究活動・社会貢献活動等の評価とその結果の活用、④指導補助者に対する研修のそれぞれが行われており、教員の各種活動の活性化や向上につながっていると判断する。

点検・評価項目
⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。
評価の視点
○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
○点検・評価結果に基づく改善・向上

#### 【1】適切な根拠に基づく定期的な点検・評価

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、教員組織である系、及び関係する副学長が担当する業務に関連した本部組織等の活動はその対象となっている。

2023（令和 5）年度実施の組織評価（2022（令和 4）年度実績について実施）を例とすると、組織評価委員会による書面評価に先立ち各系から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり教員組織の適切性に関する指標等を含んでおり、各系は活動報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（根拠資料 2-20）。

- ・若手教員数・比率、女性教員数・比率、外国人教員数・比率
- ・論文・著書の総数、被引用数、研究発表の件数等
- ・外部資金の獲得状況、共同研究・受託研究の受入状況等

以上のほか、組織評価委員会に提出する活動報告書には、各系が特色ある取り組みを自由に記入し、評価を受けることが可能である。

本部組織等の活動に関しては、組織評価委員会による書面評価に先立ち各部局が提出する自己点検・評価結果報告書の様式に、第 4 期中期目標・中期計画に関連する以下等の指標を含んでおり、各部局は自己点検・評価結果報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（根拠資料 2-23）。

#### <定量的評価指標>

- ・若手研究者採用数
- ・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

組織評価委員会による評価の結果は各組織にフィードバックされ、不十分であった取り組みについては改善計画を提出又は実施計画を修正の上、改善に取り組むこととなっている。

## 【2】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の点検・評価の結果を踏まえ、本学では教員組織の改善・向上に取り組んでいる。

例えば、2022（令和4）年度の組織評価において、組織評価委員会から人文社会系に対して、若手教員のさらなる増加に向けて一層の努力を期待する旨の指摘があった。人文社会系で改善に取り組み、2023（令和5）年度の組織評価では、新規採用数13名のうち若手教員11名と、若手教員比率を向上させたことが評価された（根拠資料3-5【ウェブ】）。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では教学マネジメント室においても教育体制の改善・向上に向けた取り組みを行っている。この取り組みは、教育担当副学長が所掌する業務の一つとして学群教育会議及び大学院教育会議（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）に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

教育体制に関しては、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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）において、自己点検・評価を行っている。

この自己点検・評価は、教育体制の確保に関する項目のほか、人材養成目的及び3つのポリシーの策定・検証、教育課程の体系性の確保、シラバスの作成・改善などの12項目を盛り込んだ自己評価基準（ループブック）に基づき実施しており、自己評価の根拠資料も確認することで、エビデンスに基づいて現状を把握・評価している（根拠資料2-27【ウェブ】、4-1）。

自己点検・評価の結果は、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。

## （2）長所・特色

### ○教員組織の編制に関する方針に関して

本学では、「建学の理念」にいう「開かれた大学」として、教員の所属組織と教育組織を分離した教学システムを採っている。教員の所属組織を教育組織から独立した組織とすることにより、各教育組織に複数の教員組織から異なる分野の教員が参画し、学際融合、分野横断的な教育を柔軟に行うことができる。

2024（令和6）年9月設置の本学マレーシア分校「学際サイエンス・デザイン専門学群」の例のように、教員の所属組織を幅広く横断して新たな教育組織を創出し得るのも、教・教分離の仕組みの効果的な活用により成し得るものである。

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施に関して

本学では、採用・昇任における能力及び業績の公平・公正な審査、若手研究者の採用・育成、女性及び外国人の採用、各部局における人事戦略の計画的な実現といった全学的な基本方針に基づき教員人事を行っている。教員の採用・昇任に当たり、原則として教員の所属組織である系等の人事委員会が審査を行い、その結果を教育研究評議会の下に設置している全学の教員人事を統括する人事企画委員会に置かれる「大学教員の任用に関する部会」において審査する体制を採っている。個々の教員人事について、教員の所属組織での審査に加え、本部の委員会においても審査を行うことにより、全学的な視点から審査を行うことが可能となっている。

### (3) 問題点

世界最高水準の教育研究を行う大学となることを目指す本学においては、人材の確保、育成によって教育研究力をさらに強化していく重要性を認識しており、多様かつ優秀な教員を確保し適切に教員組織を編制するために、女性・若手・外国人教員の採用数増加に引き続き取り組む。

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、若手研究者の採用を増やすことが本学の課題となっている。全学戦略ポイントによる施策（ITF 助教制度、若手研究者強化ポイント）を実施することにより、引き続き、バランスの取れた教員の年齢構成構築を図る。

組織評価においては、若手教員と同様、女性教員及び外国人教員の人数・比率も評価指標としており、数値の低い系には改善を求めているところであるが、部局の取り組みだけでなく、引き続き、女性の働きやすい環境構築や、海外教育研究ユニット招致制度を活用した外国人教員の採用を全学的に推進し向上を図る。

### (4) 全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では、「建学の理念」に沿って幅広い多様な人材から教員を求める方針を明らかにし、創設当時からの本学の特色である教育組織と教員組織を分離した体制により、各組織の目的に応じて教員を配置している。

各教育組織では十分な数の専任教員を配置し、特に、2020（令和2）年度に組織改編を経た大学院において、教員の所属組織を超えた柔軟な配置により学際的な教育が行われているところに本学の特色がある。

教員の募集、採用、昇任等に際しては、教員の所属組織と全学の双方の視点を取り入れた審査を行っている。

教員の資質向上及び教員組織の改善のため、各教育組織や全学等の実施単位ごとに、多面的なファカルティ・ディベロップメント活動を行っている。

教員・教員組織の状況は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、教学マネジメント室による学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューにより適切性が保たれている。

以上のことから、本学の教員・教員組織は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 第7章 学生支援

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。
評価の視点
○大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学では、「建学の理念」に基づき、学士課程及び大学院の各課程の教育目標とその達成に向けた教育上の方針を明確化し「学群スタンダード」及び「大学院スタンダード」として掲げている。この教育目標を達成するため、学生の生活基盤を整え、多様な背景をもつ学生が自らの能力を十分に発揮し、学生自身の自主性、自立性を涵養することができるよう、経済的支援、キャリア支援などの修学環境の整備を行うことを指針として定め、ウェブサイトにて明示している（根拠資料 7-1【ウェブ】）。

具体的な計画としては、2021（令和3）年度までの第3期中期目標期間において、「学生の自立性を高めるための支援等に関する目標」を達成するための措置として、学生の自立性を育成するための支援（経済支援、海外留学促進）、快適で安全・安心な学生生活の環境の創出、キャリア形成・就職支援の拡充に関する具体的方策を掲げた。2022（令和4）年度からの第4期中期目標期間において、教育に関する目標を達成するための措置として、教育課程はもとより課外活動と、教育的効果を意図した形態に整備した学生宿舎を全学生の学びの機会及び場として活用することにより修学的効果を高めることや、博士キャリア支援等を強化するためのヒューマンエンパワーメント推進局（以下、「BHE」という。）の設置に取り組むこととした。これらは中期計画・中期目標としてウェブサイトで公表している（根拠資料 1-2【ウェブ】）。

学生に対しては、スチューデントサポートセンター（点検・評価項目②で後述）のウェブサイトのほか、本学で受けられる学生生活支援の内容を「学生便覧」にまとめ周知している（根拠資料 7-2【ウェブ】、7-3【ウェブ】）。

また、障害学生支援に関する憲章やLGBTQ等に対する大学としての基本理念は、ウェブサイトで公表している（根拠資料 7-4【ウェブ】、7-5【ウェブ】）。2023（令和5）年1月、これまで多様な学生の支援を行ってきたダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターを改組してBHEを設置した。BHEの基本理念は、本学構成員それぞれの可能性と多様性を尊重し、マイノリティを取り残すことなく、個々の能力が最大限に発揮・活用される環境を構築することを通して、心身ともに人のエンパワーメントを推進する大学文化を醸成することにある。この基本理念と、学生と職員のひとりひとりがお互いを尊重しそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう定めた行動指針を併せて、ウェブサイトで公表している（根拠資料 7-6【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学の学生支援に関する方針は、「建学の理念」を踏まえ、また、安定した学生生活を実現する観点から、必要となる取り組みの種類や内容等を明確にした

ものになっている。また、この方針はウェブサイト等により大学内で共有されている。

点検・評価項目
② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制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。
評価の視点
○学生支援体制の適切な整備
○学生の修学に関する適切な支援の実施
・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
・正課外教育
・自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援
・オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮（通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など）
・留学生等の多様な学生に対する修学支援
・障害のある学生に対する修学支援
・成績不振の学生の状況把握と指導
・留年者及び休学者の状況把握と対応
・退学希望者の状況把握と対応
・奨学金その他の経済的支援の整備
・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
○学生の生活に関する適切な支援の実施
・学生の相談に応じる体制の整備
・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
・人間関係構築につながる措置の実施（学生の交流機会の確保等）
○学生の進路に関する適切な支援の実施
・キャリア教育の実施
・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供
○学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
○その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

#### 【1】学生支援体制の適切な整備

本学は、クラス制度により大学と学生との対話を図り、学生生活全般を通して学生を育てることを教育理念の根幹に据えてきた。各クラス担任が担当クラスの学生に対し、日常における修学、その他学生生活全般にわたり指導・助言を行っている。また、各教育組織においても組織長を中心に学生担当教員、クラス担任、卒業論文等の指導教員と連携して、成績不振者や長期欠席者に対する対応を行っている（根拠資料 7-7【ウェブ】、7-8【ウェブ】）。

現在、全学的な学生支援組織としては、2021（令和3）年4月、スチューデントサポートセンターを設置し、センターに置かれた国際交流支援室、学生生活支援室及び学生相談室の3室が一体的に学生を支援している（根拠資料7-2【ウェブ】）。また、2023（令和5）年1月にBHEを設置し、本学の全構成員のダイバーシティ推進活動、障害学生支援、学生等のキャリア支援、LGBTQ等支援を行っている。

クラス制度や全学的な学生支援組織のほか、1973（昭和48）年の開学以来、他に類を見ない役割を果たしてきたのが学生宿舎である。本学の学生宿舎は国立大学の中で最大規模であり、2023（令和5）年度現在、構内の4地区に67棟、3,821室が設置されている（根拠資料7-9【ウェブ】）。本学の学生宿舎は単なる居住の場としてだけでなく、「学生に良好な勉学の環境を提供し、自律的な市民生活を体験させる」ことを目的として建設された。これまで多くの学生が宿舎での生活を通し多様なコミュニケーションを育むことができ、人材育成の場として大きく貢献するなど一定の教育的効果を生み出し、クラス制度と並んで重要な役割を担ってきた。2017（平成29）年度からはシェアハウス型の宿舎であるグローバルヴィレッジ（11棟、500室）の運用を開始し、学生宿舎は日本人学生と留学生との「出会いと交流の場」として、グローバル人材育成にも大きな役割を果たしている。

## 【2】学生の修学に関する適切な支援の実施

### ○各教育組織の学生支援

学士課程ではクラス担任制を採用しており、クラス担任が履修指導・相談を行うほか、各教育組織担当のエリア支援室の職員とも連携した上で、各種サポート（履修相談、休学・退学の相談、学生生活等）を行っている。また、年間の修得単位数が少ない学生（年間修得単位数が15単位未満を目安）には、学類長とクラス担任が当該学生と面談（必要に応じて保護者も同席）し、次年度の学修計画等について話し合う等の対応を行っている。

大学院課程では、正・副の指導教員による幅広い指導や相談を行える複数指導体制を原則としており、各教育組織担当のエリア支援室の職員とも連携した上で、各種サポート（履修相談、休学・退学の相談、学生生活等）を行っている。

学生の能力に応じた補習教育、補充教育は、必要に応じて、各教育組織等により実施しており、修学に関する適切な支援を行っている。また、各教育組織では、履修指導や学修支援、学生生活に関する相談のための支援体制として、対応する委員会や担当教員を置いており、学生からの意見に対応するとともに、改善を図っている。

### ○COVID-19に関する修学上の配慮

COVID-19の影響により学修の継続が困難となった学生に配慮するため、「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」（2020～2023（令和2～5）年度）を制定し、休学等の身分異動、授業料の徴収猶予等、学生の負担を軽減する措置を講じた（根拠資料7-10【ウェブ】）。

また、以下のとおりコロナ禍におけるオンライン授業の実施に関する修学上の配慮を実施した。

- ・様々な理由により対面授業に参加できない学生に対するオンライン授業の併用（学習管理システムmanabaを活用したオンデマンド授業の実施等）
- ・通信環境を整備することが困難な学生に対するモバイルWi-Fi及びPCの貸与

- ・オンライン授業を受講するための自習室の確保及び利用可能教室の周知
- ・学生向けに「オンライン授業受講案内」を公開（根拠資料 7-11【ウェブ】）

#### ○総合学域群の学生支援

本学は、令和3（2021）年度から入学時に所属学類・専門学群を決めない総合選抜（大括り入試）を実施しており、総合選抜入学者は1年次の間総合学域群に所属する。2年次以降の所属決定には1年次の成績が影響するため、総合学域群では学生支援を重視している。総合学域群の各類長及びクラス担任教員は、授業の出席状況に懸念のある学生や、学期モジュールごとの成績不振者等に対し、面談等により指導を行っている。

学生は、アカデミックサポートセンターで専門スタッフによる履修計画の相談や、各学類・専門学群から選出されているアカデミックアドバイザーの教員によるキャリアや進路及び教育内容等についての相談を受けられる（根拠資料 7-12）。

その他に、理系の基礎科目についての授業内容や学修方法について、ラーニングサポーター（本学大学院学生）に相談することが可能である（根拠資料 4-27）。通常の相談以外にも年に数回ラーニングサポーターによる勉強会を開き、基礎的な科目の成績が芳しくなかった学生に対し個別に声をかける等の対応を行っている。

#### ○附属図書館の学生支援

主に中央図書館において、以下のとおり学生支援のための各種取り組みを行っている。

- ・ラーニング・アドバイザー（本学大学院学生）により、学期中の平日に中央図書館に「学生サポートデスク」を開設し、学習相談その他の学習支援活動を実施している。なお、予約制であるがオンラインでも対応している（根拠資料 4-29【ウェブ】、4-30）
- ・図書館職員又は外部講師による、図書館の利用方法やデータベースの講習会をオンライン配信や対面で開催し、学生の文献調査スキルの向上を支援している（根拠資料 7-13【ウェブ】）。
- ・附属図書館研究開発室担当教員等を講師として、学群学生、大学院学生向けにレポート・論文の書き方などを教授するライティング支援セミナーを実施している（根拠資料 7-14【ウェブ】）。
- ・障害のある学生への支援は、BHE と連携して実施している。求めに応じて図書や雑誌論文をPDF やテキストデータにして提供する「障害のある学生への資料電子化サービス」、国会図書館からの視覚障害者用の資料取り寄せや電子ブック購入、職員による学内資料複写等を実施しており、「新入障害学生ガイダンス」において紹介を行っている（根拠資料 7-15【ウェブ】、7-16【ウェブ】、7-17）。
- ・地域住民等からなる附属図書館ボランティアによる館内案内、PC 操作の説明などの総合案内活動や、書架の整理、不明本の探索、図書修理といった利用環境整備活動を行っている。新入生、障害のある学生、日本語が苦手な外国人学生に対しては特にきめ細かい支援を行っている（根拠資料 7-18【ウェブ】）。
- ・学生の課外活動の成果発表、広報の場として図書館の展示スペースを提供しており、絵画や写真の展示、課外活動の紹介などに利用されている。また、掲示板やエントランス等への、課外活動の広報物の設置希望を受け付けている（根拠資料 7-19【ウェブ】）。

#### ○留学生への支援

本学では 100 以上の国・地域から 2,000 人を超える留学生を受け入れており、後述する経済支援のほか、以下のような取り組みを行っている。

- ・本学学生によるチューター制度を設け、留学生に入学後半年間チューターを配置し、生活、学修支援を行っている。2019（令和元）年度に設置したチューターバンクを継続して運営しており、2022（令和4）年度の学生登録数は 159 件であった。
- ・授業、研究、人間関係などの様々な問題について、留学生相談室において多言語（日本語、英語、中国語）による相談に応じている。（根拠資料 7-20【ウェブ】）
- ・ロシアによるウクライナ侵攻の影響を受けているウクライナの学生に対して、学修、研究の機会を継続させることを目的に、2022（令和4）年度末までに、日本の国立大学としては最大となる 44 名の学生を、特別聴講学生又は研究生として受け入れた（根拠資料 7-21【ウェブ】）。これら全ての学生が、筑波大学基金のほか、日本財団、大塚敏美育英奨学財団の援助により、渡航費や滞在費等の支援を受けている。

#### ○障害学生等への支援

本学は、「筑波大学における障害学生支援に関する憲章」（2014（平成26）年4月1日学長決定）に則り、全ての障害学生の修学に対し合理的配慮を行い、継続的にその向上、充実に努めている（根拠資料 7-22【ウェブ】、7-23）。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）、2023（令和5）年1月以降は BHE がその推進組織となり、意欲と能力のある障害学生の修学機会を確保するため、以下のような取り組みを行っている。

- ・BHE を中心とした全学的な支援体制を構築し、BHE が障害学生の修学支援に関する相談窓口を担当する。ダイバーシティ・アクセシビリティ担当教員を全教育組織に配置し、各教育組織及び学生支援組織等との連携を密にしている。
- ・ピア・チューター（本学の学生）を配置している。ピア・チューターは、授業科目として開講する養成講座を受講し、支援技術を習得した上で、専門スタッフのスーパーバイズも受けながら障害学生の日常的な支援活動に携わる。
- ・紛争の防止、解決のための障害者差別解消委員会を学長直下として設置し、学内の体制整備を進めている。
- ・具体的な支援として、授業・試験に関わる合理的配慮の提供（情報保障、授業資料等のテキストデータ化、対面朗読や文書代筆、試験の時間延長・別室受験等）、修学のための教育的支援（個別面談、スタディスキル・コーチング、支援機器の貸出）、自習・休憩室の整備、アセスメントの実施、ユニバーサルデザインの推進、キャリア支援などを実施している。
- ・支援情報配信サービス「Learning Support Book」、啓発マンガ「ヒトはそれを『発達障害』と名づけました」（日本語版・英語版・中国語版・韓国語版）の公開、発達障害を抱える学生のみならず身体障害者や LGBTQ 等を含む多様な学生の支援、ハブ的支援人材の認定制度を開始する取り組みなどが評価され、旧 DAC センターの時期から継続して文部科学省の教育関係共同利用拠点に認定されている。
- ・学生に対する授業科目の開設、教職員に対する FD/SD 研修の実施（e-learning を含む）、ウェブでの情報公開（大学ウェブサイト、Facebook、X）を通じて、障害学生等への理解

啓発活動を実施している。

- ・大規模災害発生時に障害学生等と避難誘導者の双方が安全に避難するための方法について、防災ワークを継続的に実施するほか、災害時マニュアルを作成・公開している。

#### ○経済支援

学群学生に対する入学料、授業料免除については、2020（令和2）年4月から高等教育の修学支援新制度による入学料・授業料等減免制度を適用するとともに、大学独自の免除基準により幅広く実施している。留学生や大学院学生については家計及び学力の基準を満たす者に対して実施しており、2022（令和4）年度において約2,800名に対し総額約10億2千万円を減免した。

また、COVID-19の感染拡大に伴い家計が急変した学生に対して、2022（令和4）年度までに約40名に対し、総額約1千4百万円を減免した。

日本学生支援機構の貸与奨学金については、各教育組織を通じて募集し、学士課程在学生の約24%、大学院博士前期課程相当の在学生の約28%、博士後期課程相当の在学生の約12%が採択されている。

地方公共団体・民間等奨学団体からの奨学金については、毎年、約120団体程度の地方公共団体、民間等奨学団体からの募集があり、約290人が奨学金の給付を受けている。

本学独自の奨学金制度として「つくばスカラシップ」を創設し、留学生に対する経済支援、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により、安心して勉学に専念できる環境を確保するとともに、本学における国際化の一層の推進を図っている。なお、本施策は、大学予算に加え筑波大学基金からの支援により、実施しており、毎年約250名に対し総額計約6千6百万円を支給している。

博士後期課程学生への経済支援については、2020～2021（令和2～3）年度に文部科学省「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロシップ創出事業」及び科学技術振興機構「次世代研究者挑戦的研究プログラム」に申請を行い、いずれも採択された。これにより、前者の事業では、2027（令和9）年度までの事業期間中、一学年につき31名の学生に対し一人当たり年額230～250万円（計最大7,250万円／学年）のフェロシップを支給することが可能となった。また、後者の事業では、2022（令和4）年度の本学の採択人数は351名となり、一人当たり年額290万円を上限とした研究奨励費等の支給を開始した。

留学生への経済支援としては、本学独自の奨学金「つくばスカラシップ」のほか、国費外国人留学生制度、文部科学省学習奨励費、日本学生支援機構（JASSO）海外留学支援制度（協定受け入れ）、その他民間奨学金により、685名（学群185名、大学院500名）を支援した（2022（令和4）年度）。さらに、筑波大学留学生後援会基金を設立し、特別な事情により当面の生活維持が困難な場合や、病気やけが等により入院費等を必要とする場合など、緊急に経済支援が必要な留学生に対し、一時金貸出事業による支援を実施している。

これらの経済的支援制度等については、新入生オリエンテーションや説明会において周知するとともに、大学ウェブサイト、ウェブ掲示板、学生募集要項、奨学金専用掲示板等により、学生に周知している（根拠資料7-24【ウェブ】）。

### ○学生の海外留学支援

本学独自の海外留学支援事業（はばたけ！筑大生）、文部科学省「官民協働海外留学支援制度トビタテ！留学 JAPAN」などの留学支援制度による学生の経済的支援を拡大し、海外派遣を推進している。これらの情報もウェブサイト等で適切に学生に周知している（根拠資料 7-25【ウェブ】）。

### ○COVID-19 流行時の生活支援

実渡航が困難な状況の中、海外留学、派遣の新たな形として、オンラインでの単位取得を伴う語学研修プログラム、協定校との共催で開催する異文化交流プログラム、英語でのコミュニケーション能力向上のためのチャットプログラム等を実施した。

2022（令和 4）年度において、保護者からの寄付を中心に運営されている紫峰会基金より課外活動団体へ感染対策に必要な物品（消毒薬等）を支援した。

2020（令和 2）年度から 2021（令和 3）年度にかけて、経済的に困窮する学生に対し、緊急支援金や食料の配布による大規模な支援を行い、これらの取り組みはメディアにも取り上げられ話題となった。緊急支援金は、教職員からの寄付やクラウドファンディングにより合計約 1 億 7 千万円を集め、約 9,900 人の学生を支援した。食料支援は、近隣団体、地元企業、卒業生からの寄贈による食料品や、大学附属農場を管理するつくば機能植物イノベーション研究センターから提供された米を配布したもので、2021（令和 3）年 1 月の初回実施時には、約 3,000 人の学生を支援した。

### 【3】学生の生活に関する適切な支援の実施

本学は、学生の相談に応じる体制を整備している。

保健管理センターは、急病やケガ等の応急処置や健康相談等のほか、学生のメンタルヘルスに関する相談、診療を行う精神保健相談（精神科）も行っており、気分の落ち込みや浮き沈み、意欲の低下、不眠、食欲不振などを対象とし、専門の精神科医が相談、治療に応じている（根拠資料 7-26【ウェブ】）。

スチューデントサポートセンターに設置されている 3 室のうちの一つである学生相談室は、学生の修学、対人関係その他生活上の諸問題及び進路に関する相談を行うことを業務とする。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 部門で活動している（根拠資料 7-27【ウェブ】）。

学生相談室（カウンセリング）の 2022（令和 4）年度の相談件数は、合計 3,712 件、うち学生は 3,573 件であった。予約不要で「なんでも相談窓口」である総合相談窓口の 2022（令和 4）年度の相談件数は、合計 638 件、うち学生は 435 件であった（根拠資料 7-28）。学生相談室内で年に 2 回実施する全体ミーティングでは、招聘した講師による講演などによって最新の知見を取り入れ、相談業務に生かしている

ピアサポート部門は、「学生同士の支え合い」活動を行うピア・サポーターの学生への指導・助言等を行っている。ピア・サポーターは、総合科目「ピア・サポートを学ぶ」の受講を通じて育成され、「つぶやきポスト」の運営や「やきいも会」の実施など、学生の交流を目的としたイベントを主催している。

その他、学生相談室の行う相談以外の業務として、新入生アンケートと呼び出し面接、ファーストイヤーセミナーへの出前授業、各教育組織の「学生支援対応チーム」の構成員を対

象とした学生支援FD、各支援組織（保健管理センター、BHE）との連絡会、セミナーを実施している。

以上のように保健管理センターや学生相談室で学生の相談に応じているほか、2011（平成23）年度から、学生のメンタルヘルス問題に特化し、学生の不適応状況を早期に発見し対応することと、関連部局等との連携の窓口になることを目的に「学生支援対応チーム」を各教育組織に設置した。これにより、各教育組織と各相談窓口が有機的に連携し、学生への一体的な対応が可能となった（根拠資料7-29）。

全学的な学生のメンタルヘルス支援及び自殺などの危機予防対策等について審議するための組織として、学生担当副学長の下に「学生こころの健康委員会」を設置している。当該委員会の活動として、「学生支援対応チーム」の設置を各教育組織に依頼し、このチームを有効に機能させるため、自殺防止をテーマとした学生支援FDを実施している。

また、「学生こころの健康委員会」の下に、学生に対して個々に具体的な対応を行っている学生相談機能を持つ組織の連携を目的として、「学生支援組織連絡会」を設置し、定期的に連絡会を開催するなど、有機的に連携する体制を整えている。

本学は、構成員にハラスメント防止のための基本姿勢と規定を厳守するよう周知徹底し、「ハラスメントのない快適なキャンパス」を実現すべく、ハラスメントの防止と排除を宣言している（根拠資料7-30【ウェブ】）。

また本学では、「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」に基づき、「ハラスメント防止対策委員会」を設置し、全学的にハラスメントを防止するとともに、ハラスメントに起因する問題等の重要事項等を審議している。ハラスメント防止対策委員会の下に、苦情相談に関して適切に対応するために、「筑波キャンパス部会」及び「東京キャンパス部会」を置き、事実関係の調査等の対応に当たっている。

さらに、苦情の申出及び相談に対応するための窓口として、専属のカウンセラーを配置した「ハラスメント相談センター」を設置するとともに、教職員で構成する「ハラスメント相談員」を、筑波キャンパスに21名、東京キャンパスに25名それぞれに配置している（根拠資料7-31【ウェブ】、7-32）。

これまで、コンプライアンスに関する業務及びハラスメントに関する業務は、別々の所管課にて対応していたが、体制の見直しを行い、2023（令和5）年4月1日から「コンプライアンス・ハラスメント対策室」を新たに設置した。同対策室を置くことにより、相談がワンストップでスピード感を持った対応が可能となり、対策室の看板を掲げることでの抑止にもつながる体制に強化した（根拠資料7-33）。また、同時に「ハラスメント相談の外部相談窓口」を新たに設置し、電話及びウェブフォームによる相談を24時間受付可能とした（根拠資料7-34）。

これらのハラスメント防止体制、相談窓口については、大学ウェブサイト、ウェブ掲示板（TWINS）、学習管理システム（manaba）、パンフレット「ハラスメントのない快適なキャンパスを」にて、学生、教職員に周知している（根拠資料7-35【ウェブ】）。

#### 【4】学生の進路に関する適切な支援の実施

本学では、授業科目の開設やイベントの実施、個別面談等により、多様な学生に対するキ

キャリア支援を行っている（根拠資料 7-36）。

授業科目によるキャリア教育としては、全学の学群 1 年生の必修科目である「ファーストイヤーセミナー」の中で実施しているほか、学群学生向けには総合科目「キャリアデザイン入門」や「COOL 型未来開拓科目」、大学院学生向けには大学院共通科目「博士のキャリアパス」を開講している（根拠資料 7-37）。

学群学生、博士前期課程学生を対象としたイベントとしては、本学の同窓会である茗溪会との共催により、進路選択に関わるガイダンスを実施している。また、留学生や障害学生に対しては個別面談にも注力している。

多様な学生に合わせた支援を行う中でも、研究大学である本学は、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ている。2022（令和 4）年度は、前述の「博士のキャリアパス」に加え、年間 14 回のガイダンスを日本語と英語で実施した（根拠資料 7-38）。また、若手研究者と企業等をつなぐ機会を提供するサロンシステム「PhD. ×FUTURE」の運用を開始し、博士後期課程の学生の 16.3%が登録、登録企業も 62 社となり、共に目標を上回った。引き続き、英語でのインターンシップ受け入れが可能な企業を開拓するなど、同システムによる効果的なマッチングを進めている（根拠資料 7-39【ウェブ】）。

#### 【5】学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

課外活動の学生団体数は、2022（令和 4）年 6 月現在で 243 団体が認定を受けており、学生団体の構成員を取りまとめた合計人数は 9,888 人である。課外活動団体を取りまとめる文化系サークル連合会、体育会執行委員会、芸術系サークル連合会の学生自治体の代表者と、学生担当副学長ほか関係の教職員で構成する課外活動連絡会を置き、課外活動の振興や適正な援助のための審議、意見交換を年 3 回行っている。課外活動に対しては、大学から、リーダー育成、広報活動支援等のほか、活動スペースや活動資金の支援が行われている（根拠資料 7-40【ウェブ】、7-41）。

なお、在学生の保護者からの寄附を中心として立ち上げた紫峰会基金によっても、課外活動等への支援を行っている。

つくばアクションプロジェクト（以下「T-ACT」という。）は、学生が自らの関心に基づく多種多様な自発的活動を、新たな人間関係を構築しながら実行するよう促進することで、学生の人間力を育成する事業である。T-ACT は、学生が企画立案し展開される T-ACT アクション、教職員が企画立案し展開される T-ACT プラン、地域活動団体が実施する社会貢献活動への自発的参加を支援する T-ACT ボランティアの 3 種類で構成されている（根拠資料 7-42【ウェブ】）。

また本学では、スポーツ関連の課外活動団体に対する人的、財政的支援や施設設備の管理運営を一体的に実施する全学的組織として、2023（令和 5）年 4 月に体育スポーツ局を設置した（根拠資料 7-43【ウェブ】）。

2022（令和 4）年度以前に関連組織で行われたものを含め、現在までに、学生アスリートに特化したキャリア支援プログラム、学生アスリートの人材教育を目的としたリーダー研修、学生や地域スポーツ指導者を対象としたコーチングセミナー、大学スポーツの可能性を広げ学生が主体となって学内外で運営するホームゲーム等の取り組みを行った（根拠資料

## 7-44 【ウェブ】

### 【6】学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学では、定期的（5年に1度）に、全学生を対象とした学生生活実態調査を実施している。学生生活及び本学の教育をよりよいものにしていくため、学生の意見を貴重な資料として活用し、これまで蓄積されたデータをもとに学生の要望や不満についての分析を行い、適切な学生支援を行うよう努めている（根拠資料 7-45 【ウェブ】）。

このような学生に対するアンケート調査は、全学だけでなく学生の所属組織のレベルでも行っている。例えば、総合選抜による入学者が1年次の間所属する総合学域群では、2年次に学類・専門学群に移行した学生を対象に、2022（令和4）年度にアンケート調査を実施した（根拠資料 7-46）。その結果、移行後の学びの負担（本来1年次に履修すべき科目を2年次に履修することで履修単位数が増える）や、移行前に取得した単位が移行後に卒業要件にならないこと等について学生が不満に思っていることがわかり、移行先の各学類長及び専門学群長に調査結果を共有し、総合学域群学生に関する認識を深めた。

修学環境及び学生生活全般に関する問題について、学生と教職員が意見交換する場として、学士課程では「クラス連絡会」、大学院課程では「大学院懇談会」を、教育組織別に年1、2回開催している。クラス連絡会及び大学院懇談会で出された全学的な意見、要望は書面で報告にまとめられ、学生生活支援室及び学生担当教員会議で検討の後、教育担当及び学生担当副学長の統括のもとに逐次改善策が実施されている。学生からの全学的要望と対応は、ウェブ上で公表している（根拠資料 7-47 【ウェブ】、7-48、7-49 【ウェブ】）。

また、本学の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（以下「全代会」という。）との意見交換等の機会として、学長と全代会との懇談会、及び副学長等と全代会との懇談会が実施されている。学長、副学長をはじめとする関係教職員が、学生から要望された事項について、意見交換、情報共有し、学生の意向を大学運営に反映させ、学生生活における質の向上を図っている（根拠資料 7-50）。

以上に記載したように、本学では修学支援、生活支援、進路支援などの各取り組みが方針に沿ってなされている。これらは、安定した学生生活の実現につながっていると判断する。

#### 点検・評価項目

- ③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### 評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価  
 点検・評価結果に基づく改善・向上

### 【1】適切な根拠に基づく定期的な点検・評価

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、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の活動はその対象となっている。

2023（令和5）年度実施の組織評価（2022（令和4）年度実績について実施）を例とすると、組織評価委員会による書面評価に先立ち各学群から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり学生支援に関する指標等を含んでおり、各学群は活動報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（根拠資料2-20）。

- ・以下の中期目標・中期計画の評価指標に関する取り組み（選択の記入項目）
  - 「課外活動、学生の主体的活動を支援するつくばアクションプロジェクト（T-ACT）等に参加する学生を2027（令和9）年度末までに全学生の90%にする」
  - 「本学又は海外大学の単位取得を伴う海外留学（武者修行プログラム等）を行う学生を2027（令和9）年度末までに2,000人／年にする（オンラインによる履修を含む）」
  - 「外国人学生（学士課程学生、大学院学生、特別聴講学生、特別研究学生、科目等履修生、研究生、ショートステイプログラム参加者等）を2027（令和9）年度末までに4,500人／年にする（オンラインによる履修を含む）」
- ・就職・進学決定率、インターンシップ参加率（必須の定量的評価指標）
- ・休学率、留年率、退学率（必須の定量的評価指標）
- ・海外渡航率（必須の定量的評価指標）

また、学術院から提出する活動報告書の様式には、以下のとおり大学院の学生支援に関する指標等を含んでおり、各学術院は活動報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（学群と共通のものを除く）（根拠資料2-20）。

- ・標準修業年限内修了率、標準修業年限×1.5年以内での修了率（必須の定量的評価指標）
- ・各種経済支援制度の採択者数（必須の定量的評価指標）

以上のほか、学群、学術院のいずれの活動報告書においても、各教育組織が特色ある取り組みを自由に記入し、評価を受けることが可能である。

本部組織等の活動に関しては、組織評価委員会による書面評価に先立ち各組織が提出する自己点検・評価結果報告書の様式に、第4期中期目標・中期計画に関連する以下等の指標を含んでおり、各部局は自己点検・評価結果報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（根拠資料2-23）。

#### <定量的評価指標>

- ・T-ACT等参加学生の割合
- ・新生の宿舎入居率
- ・経済支接受給者割合（博士後期課程学生）

#### <定性的評価指標>

- ・BHEの設置（学生のキャリア形成支援の強化）
- ・学生宿舎の整備

組織評価委員会による評価の結果は各組織にフィードバックされ、不十分であった取り組みについては改善計画を提出又は実施計画を修正の上、改善に取り組むこととなっている。

## 【2】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の結果を踏まえ、本学では学生支援の改善・向上に取り組んでいる。

例えば、就職支援について、2020（令和2）年度と比較して、2021（令和3）年度卒業・修了者の就職率は、学群卒業で0.8ポイント、修士・博士前期課程修了者で1.8ポイント、博士後期課程修了者で3.7ポイントと、コロナ禍の中にありながらも、いずれも向上した結果となった。この結果は、年に4回進路進捗登録状況を各教育組織と共有し、学生に必要な支援を適切に助言できる体制としたことと、オンラインを活用したイベント実施等によるキャリア支援が実を結んだものと考えられる。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では以下のとおり教学マネジメント室において学生支援の改善・向上に向けた取り組みを行っている。この取り組みは、各副学長が所掌する業務の一つとして学群教育会議及び大学院教育会議（教育研究評議会から教育及び学生生活に関する事項の付託を受けた会議）に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

補習教育や優秀層の育成といった特定の学力層を意識した取り組み、履修指導や学修支援、学生生活に関する相談のための支援体制の確保、学生からの意見聴取と改善の実施など学生の修学に関する支援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モニタリング（毎年度の自己点検）及びプログラムレビュー（数年おきに実施する総合的な点検・評価と対話）において、自己点検・評価を行っている。

この自己点検・評価は、履修指導や学修支援、学生生活に関する相談のための支援体制を含めた教育体制の確保の項目のほか、人材養成目的及び3つのポリシーの策定・検証、教育課程の体系性の確保、シラバスの作成・改善などの12項目を盛り込んだ自己評価基準（ルーブリック）に基づき実施しており、自己評価の根拠資料も確認することで、エビデンスに基づいて現状を把握・評価している（根拠資料2-27【ウェブ】、4-1）。

自己点検・評価の結果は、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。

## （2）長所・特色

### ○学生支援体制の適切な整備に関して

本学は、多様化する社会活動や複雑化する社会課題の影響を受けて変容する学生像や支援ニーズの変化に対応しつつ支援を行うため、総合大学としての強みを生かし、多様な研究者、教育実践者の知見を活かし、学生支援の領域において全国でも先駆的な取り組みを進めてきた。

今後、マイノリティを含む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が、大学に求められるとの認識に立ち、2022（令和4）年度にBHEを設置したことは特筆すべき特色の一つである。2024（令和6）年度以降も文部科学省の教育関係共同利用拠点として再認定されたことを受けて、引き続き、一般教員への研修の拡充、多層的相談ネットワークの構築、一般教員のニーズに基づいたデータベース作成・コンテンツの強化、3つの教職員育成プログラムの構築等に取り組む。

また、2021（令和3）年4月にスチューデントサポートセンターを設置した。同センターの目的は、学生に対する修学及び生活に係る支援及び指導助言を通じて学生の自立性の向上を図るとともに、学生の国際交流に係る支援の窓口を一元化することによりサービスの向上に資することにある。スチューデントサポートセンターは、学生生活支援室、学生相談室、国際交流支援室の3室によって、学生支援の推進に取り組んでいる。さらに、2023（令和5）年10月からは、試行として学生生活支援室に学生の室員を配置し、学生生活支援に係る企画立案に直接的に学生が参画している。今後は、この取り組みを通じて学生生活支援のみならず、学生が本学の学内運営に広く参画することにより、修学や学生生活における質の向上が期待される。

#### ○学生の修学に関する適切な支援の実施に関して

附属図書館では、教育や学習を効果的に支援する利用環境の整備及びサービスの提供を重点事項として設定しており、多様な学習者・研究者のニーズに対応した、学術情報リテラシー及び学習・教育支援活動を展開している。これらの活動のうち、障害のある学生への資料電子化サービスは、BHEと連携し、幅広い学問分野を有する総合大学としての本学の特長を生かし、多様な専門分野を持つ学生の協力と豊富な蔵書を基としている。提供までの期間を短縮し、可能な限り速やかに利用可能とするため、授業指定図書の前電子化等を図ることを検討している。なお、作成したテキストデータは国立国会図書館にも提供しており、さらに2022（令和4）年より、作成したメタデータを「国立情報学研究所読書バリアフリー資料メタデータ共有システム」にて検索可能にするなど、学内に留まらず国内外の視覚障害者等個人や図書館の利用にも対応した、社会全体に貢献する取り組みである。

### （3）問題点

第4期中期目標・中期計画に掲げた、教育的効果を意図した形態の学生宿舍の整備に引き続き取り組む。

他に類を見ない規模を備える本学の学生宿舍は、単なる居住の場としてだけでなく「学生に良好な勉学の環境を提供し、自律的な市民生活を体験させる」ことを目的として建設・運用されてきたが、第4期中期目標期間においては学生宿舍リニューアル検討委員会を設置し、学生の主体性、社会性を育成する場としての学生宿舍の役割を強化することとしている。具体的には、大学債の発行により調達した資金により未来社会デザイン棟（仮称）を学生宿舍エリアに建設し、今後、学士課程で導入予定のチュートリアル教育をはじめとする先端的な教育研究の実践及び学生文化を発信する場とすることを目指す。

### （4）全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では学生支援に関する大学としての方針を明示している。本学の特色として、2022（令和4）年度からBHEを設置し、学生を含む全構成員の支援

を強化している。

学生支援の体制は整備されており、本学に特徴的な取り組みとして、国際交流、学生生活、学生相談を担う 3 室を備えたスチューデントサポートセンターによる支援、附属図書館における障害学生支援等がある。

学生支援の状況は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、教学マネジメント室による学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューにより適切性が保たれている。

以上のことから、本学の学生支援は「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。
評価の視点
○大学の理念・目的、各教育組織の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

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、本学は「建学の理念」や指定国立大学法人構想、中期計画・中期目標を踏まえつつ、キャンパス全体として一貫性、整合性を持って取り組むため、施設整備の中・長期的な基本方針として、「キャンパスマスタープラン2021」(2021～2040年)を策定した。ここでは、次の項目に基づくキャンパスづくりを目指すことを基本方針として明示している。

1. 地球規模課題を解決する「真の総合大学」として、世界水準の教育研究の実現に寄与する世界に誇れる魅力あるキャンパス
2. 多様なステークホルダーとの「共創」を促進するキャンパス
3. 安全・安心で質の高いキャンパス
4. 豊かな自然を持ち、環境に優しいサステイナブルキャンパス
5. 全学的な視点に立った土地・施設のマネジメント
6. 将来を見据え調和のとれた整備の推進

これらの基本方針のもと、開学時に集中的に整備された施設などの老朽改修に計画的に取り組むつつ、あわせて教育研究環境の機能強化を図ることで安全・安心で快適なキャンパスの実現を目指していくことが重要であり、インフラ長寿命化計画を着実に実施している(根拠資料 8-1【ウェブ】、8-2【ウェブ】)。

また、教育環境の整備について、具体的には、教育研究環境の整備を推進するためにニューズドリブン型の研究開発を推進するための B2A 研究所等の整備、教育環境の充実としてチュートリアル教育のための学修スペースの確保や図書館の機能強化、スマートキャンパスを推進するための ICT 環境の充実、キャンパスを実証実験フィールド等に活用するために必要な機能強化、トップアスリートの輩出や指導者の養成等を進めるための体育施設の機能強化などを推進している。

また、教育研究活動のための設備の整備について、本学の指定国立大学法人構想及び第4期中期目標・中期計画では、オープンファシリティをさらに推進するとともにコアファシリティの一層の充実により多様な研究を支えるための環境整備を進める方針が示されており、オープンファシリティ推進機構において実現に向け取り組んでいる(根拠資料 1-2【ウェブ】、8-3【ウェブ】)。

第6期科学技術・イノベーション基本計画(2021(令和3)年3月閣議決定)では、研究の加速に向け、大学等が研究設備・機器の組織内外への共用方針を策定・公表することが求められているため、2023(令和5)年10月、本学は「筑波大学研究設備・機器の共用化ガ

イドライン」を策定した。

引き続きオープンファシリティ推進機構において、2021（令和3）年度に採択された文部科学省「先端研究基盤共用推進事業（コアファシリティ構築支援プログラム）」の計画に基づき、2025（令和7）年度までに全学の研究機器500台の共用化を目標に掲げ、戦略的コアファシリティマネジメントの推進及び研究機器共用環境の整備、研究支援人材育成、産学連携の推進等を実施し、共用化文化の促進で社会還元型研究を支える戦略的インフラの確立を目指している。

情報環境の整備については、中期目標・中期計画において一貫して取り組むこととされており、ICT環境の整備に関する方針は、「情報システムの利用に関する規程」として明示している（根拠資料8-4【ウェブ】）。そこでは、本学教職員や学生をはじめとして、本学のICT環境の利用者と利用目的が明確になっており、本学における学生の学修及び教員の教育・研究を幅広く支援する態勢を整えることが可能となっている。

情報セキュリティ確保に関しては、基本方針として定めた「国立大学法人筑波大学情報セキュリティ基本方針」に則り、適切な対策を実施する上で必要な規程として「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」等を整備し、いずれも学内ウェブサイトで明示している（根拠資料8-5【ウェブ】～8-8【ウェブ】）。

上記規程等に準拠して、法人全体として組織的・計画的な情報セキュリティ確保に向けて、「筑波大学におけるサイバーセキュリティ対策等基本計画（2022年度～2024年度）」（令和4年度文部科学省提出）を策定し、学内関係者に共有している（根拠資料8-9）。

また、情報セキュリティ管理体制を構築し、「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」を毎年見直し、学内ウェブサイトに掲載し、周知を図っている（根拠資料8-10、8-11）。

以上に記載したように、本学の教育研究等環境に関する方針は、理念・目的や教育研究上の必要性を踏まえ、必要となる取り組みの種類や内容等を明確したものになっていると判断する。またこれらの方針は、各部署のウェブサイト等を通じて大学内で共有されている。

点検・評価項目

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

評価の視点

○施設、設備等の整備及び管理

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

○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

## 【1】施設、設備等の整備及び管理

本学の校舎等敷地面積は 1,373,254 m<sup>2</sup>、校舎面積は 479,420 m<sup>2</sup>であり、大学の設置基準を十分に満たしている。

筑波に移転開学して 50 年を迎える本学は、開学当初に集中的に整備されたため、多くの施設が 40 年以上経過し、老朽施設の割合が他の国立大学に比べ高くなっている。そのため、老朽化の改善に取り組んでおり、第 3 期中期目標期間（2016～2021（平成 28～令和 3）年度）に老朽施設の割合が 40%から 34%に改善し、第 4 期中期目標期間（2022～2027（令和 4～9）年度）には 33,000 m<sup>2</sup>の老朽施設の改善を目指しており、期間終了時点では 31%に改善する見込みである。これに加え、老朽化したライフライン（熱源、ガス、電気設備、防災設備などの基幹設備）の更新等も進めている。

また、教育研究施設の耐震化については、2020（令和 2）年度に完了した。

老朽化の改善以外にも、2018（平成 30）年度には、スーパー及びカフェをキャンパス内に誘致するとともに、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「グローバルヴィレッジ」の本格運用を開始し、2020（令和 2）年度には、国内外の研究者等のための短期宿泊施設を整備するなど、福利厚生充実を図った。クラウドファンディングによるサッカー場改修、創基 151 年筑波大学 50 周年記念基金による陸上競技場改修など、多様な資金による快適なキャンパス環境整備を実施している（根拠資料 2-37【ウェブ】）。

2022（令和 4）年度には、真のニーズドリブン型の産学共同研究を推進するための施設である「IMAGINE THE FUTURE. Forum」、社会課題を解決する研究と未来を創り出す人材育成の場として「未来社会デザイン棟」及びスポーツによる先端的な教育研究成果を活用した社会的課題の解決などを目的とした「SPORT COMPLEX FOR TOMORROW」の 3 施設を整備するために大学債による資金調達を行い、現在各施設の整備に着手した（根拠資料 8-12【ウェブ】）。

施設等のバリアフリー化の推進については、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の趣旨に沿って、円滑な教育研究活動や移動等に配慮したスライドドア、自動ドア、スロープ、点字ブロック等の整備のほか、身障者対応エレベーターや多目的トイレなどの整備を進めている（根拠資料 8-13【ウェブ】）。

エレベーターについては、車いす対応や視覚障害者対応によるバリアフリー対策とともに地震・火災時管制運転対応などによる快適性・安全性に配慮した改修を進めており、全エレベーター 127 台のうち 8 割（96 台）が身障者対応となっている。

また、多目的トイレについては、2023（令和 5）年度現在、209 か所を設置している。

学生宿舎については、障害の特性に応じた 3 タイプ（電動車いす・手動車いす・視覚障害（全盲）対応）の居室整備のほか、車いすによる 2 方向避難確保のための自動ドア及びスロープ増設や点字ブロック設置を行っており、入居する学生の学修・生活に支障がないよう配慮している。

学生の多様な学修をサポートするために、講義棟等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など（約 4,200 m<sup>2</sup>）を設けており、2020（令和 2）年度に新たに 300 m<sup>2</sup>のスペースを整備した。点検・評価項目③で後述のとおり、附属図書館にも学生の自主的学習環境を整えている。また、各教育組織が学生のオンライン授業の受講等のために用意している学生控室の開放状況は、学生が TWINS のウェブ掲示板から閲覧可能である。

上記に加え、建物・設備の24時間運転監視及び日常点検・保守業務、水質管理や空気・環境測定、実験排水処理等、各種法定点検を実施し、これら点検等で判明した改善を必要とする事項については、順次対応している。

情報環境の整備については、前述の本学におけるICT環境の整備方針及び情報セキュリティ確保に関する方針に基づいて、本学全体の情報化戦略の策定、情報環境基盤の整備・運用・管理、情報セキュリティの確保などを行う情報環境機構を設置し、その傘下に情報環境の研究開発、情報基盤の整備・運用・管理、利用者サービスなどを行う学術情報メディアセンターを置き、さらに情報セキュリティリスクに関するマネジメントや啓蒙活動を行う情報セキュリティリスク管理室、事務的運用支援を行う学術情報部情報基盤課、教育組織を単位とする17個の部局情報環境委員会などと協力しながら、以下のとおり情報環境の整備・運用と情報セキュリティの向上を図っている（根拠資料8-14【ウェブ】）。

#### ○全学計算機システム

学術情報メディアセンターが中心となって、本学キャンパスの6地区（つくば5地区と東京地区）に18サテライト（40室）を設置し、合計1,448台の端末、29台のプリンタ、18台のスキャナを整備し、運用している（根拠資料8-15【ウェブ】）。このシステムは、学群1年生に実施される共通科目情報（情報リテラシー（講義・演習）、データサイエンス）及びその他の授業（数理科学、計量経済学、遺伝子検査学実習、語学教育など）に使われるだけでなく、大学院学生も含め、電子メール、ウェブ調査、レポート作成、課外活動にも活用されている。なお、全てのサテライト室への入退室は学生証及び職員証によって管理されており、物理的な安全性を担保している。

#### ○専門教育システム

情報科学類は、30台の端末、BYOD用の150台の高精細ディスプレイ、3台のプリンタから構成される専門教育システムを運用しており、システムプログラム、論理と形式化、数値計算法など情報教育に特化した授業などが展開されている（根拠資料8-16【ウェブ】）。

#### ○学内ネットワークと無線LANシステム

講義室には接続安定性の高い学内ネットワークを、エレベータホールや食堂など公共性の高い場所にも無線LANシステムを整備している（根拠資料8-17【ウェブ】）。教室内の板書もしくはスクリーンと、ウェブページといった複数の講義リソースを使った多角的な授業が行われることがあり、また学生が授業中に疑問に思ったことをその場で調査することができるなど、授業効果の向上が図られている。

#### ○リモートデスクトップシステム

COVID-19により、本学キャンパスへの入構が厳しく制限される中、リモート講義やリモートワークが行われるようになった。これに伴い240個のリモートデスクトップライセンスを導入し、サーバなどの整備を進めた。本システムは、2020（令和2）年度はのべ135,932回、2021（令和3）年度はのべ113,868回、2022（令和4）年度はのべ157,690回ログインされており、COVID-19による混乱期において、本学の教育、研究、業務の円滑な実施を支

えることができた。今後も引き続き、リモートで実施することが有効なものについては、学習機会の確保、教育の質の担保並びに業務を円滑に遂行するためのツールとして運用していく。

#### ○学務系のシステム

学生の学籍、履修、成績管理を目的として教務情報システム「TWINS」を2002（平成14）年度から日鉄ソリューションズ製 CampusSquare をベースに稼働させている。

学生は、当該システムを用いて、履修登録、成績確認、証明書発行、掲示版の閲覧、アンケートへの回答等を行っている（根拠資料 4-19【ウェブ】）。

キャンパス内の安全衛生の確保については、法令を踏まえ、次のような取り組みを行っている（根拠資料 8-18【ウェブ】）。

- ・各事業場の安全衛生委員会において、年度ごとに安全衛生方針、目標、計画を定め、職員が心身共に健康に働くことができるよう努めるとともに、個々の安全衛生意識の向上と、自主的な健康の保持増進活動を推進した。
- ・大学構成員が安全、安心に過ごし、快適な職場環境を形成することを目的に衛生管理者、産業医、安全衛生担当者により、4,005室の職場巡視を行い、結果に基づき、環境改善を図った。
- ・教職員及び学生の安全衛生に関する意識向上を図るため、環境安全管理室による講習会及び授業を実施した。
- ・労働安全衛生法に基づき、有機溶剤や特定化学物質を多く使用している研究室等の作業環境測定を年間2回実施した。

また、COVID-19への対応として、全学に「新型コロナウイルス感染症リスク対応チーム」を設置し、感染拡大を防止しつつ教育・研究活動を継続するための対策を講じた。また、国、茨城県等の政策に応じた本学の対応方針を決定し、新型コロナワクチン職域接種（大学拠点接種）を実施する等感染拡大防止に取り組んだ。

#### 【2】教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

情報セキュリティインシデントを未然に防止するため、全学教職員及び学生を対象に、学習管理システム manaba を利用した e-learning 教材「INFOSS 情報倫理」の受講促進、標的型攻撃メール訓練の実施、情報セキュリティパンフレットの配布等を継続的に行い、情報セキュリティ意識の向上を図っている（根拠資料 8-19【ウェブ】）。インシデント発生時の迅速な対応に向け、筑波大学情報セキュリティインシデント対応チーム（筑波大学 ISIRT）と各部局 ISIRT の連携体制を確立している（根拠資料 8-10）。また、監査室と情報セキュリティリスク管理室の共同による情報セキュリティ監査を行い、学内各組織における要機密情報の取扱いやインシデント対応等を含む情報セキュリティ対策の改善及び高度化に向けた助言・改善を実施している。

本学キャンパスネットワークにおける取り組みとしては、グローバル IP アドレスに対して、利用形態に応じたファイアウォールによるアクセス制御（ゾーン化）の実施、及び脆弱性診断の定期実施等を行っている。また、国立情報学研究所と連携した通信パケット監視に

加え、監視体制の独自構築とマルウェアやサイバー攻撃に対する防御体制のさらなる強化を目的とした「筑波大学セキュリティオペレーション室 (UTSOC)」設置に向けて、UTSOC 基本構想書を策定し、運用体制確立を進めている。

以上に記載したように、本学における施設及び設備や、情報倫理確立のための取り組みは、方針に沿って行われており、学生及び教員が学修、教育研究活動を十分に展開できるようなものとなっている。また、情報倫理確立のための取り組みは、セキュリティ、プライバシーの観点を踏まえるなど、本学における必要性や社会的な趨勢等を踏まえたものとなっていると判断する。

点検・評価項目

③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点

○図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・学術情報へのアクセスに関する対応
- ・学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

○図書館サービス、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

**【1】 図書資料の整備と図書利用環境の整備**

※数値は 2022（令和 4）年度末の値

附属図書館は、筑波キャンパスに中央図書館、体育・芸術図書館、医学図書館、図書館情報学図書館、東京キャンパスに大塚図書館の 5 つが整備され、一元的な管理体制のもとに運営されている。蔵書数は 5 館合わせて、約 275 万冊（和書約 170 万冊、洋書約 105 万冊）、学術雑誌は約 3 万 1 千タイトルである。これに加えて、契約している電子ジャーナル約 4 万タイトル、電子ブック約 4 万 3 千タイトルが利用可能である（根拠資料 7-19 【ウェブ】）。

全ての分野の研究教育活動を支援する、均衡のとれた蔵書構成と豊かな蔵書を維持、発展させるため、「筑波大学附属図書館蔵書構築方針」に基づき整備している（根拠資料 8-20）。図書の収集については、シラバス掲載図書の整備、附属図書館による選書のほか、教員からの授業関連図書や学生の学習・教養に資する図書の推薦及び学生からの購入希望リクエストを随時受け付けており、体系的な収集と教員・学生のニーズ対応の双方の視点から、蔵書の充実を図っている。電子ブックについては 2021（令和 3）年度から試読サービスを行い、その利用統計を活用した選定を行っている。主要な電子ジャーナル・データベースについては、「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」を定め、全学経費により継続的に安定してサービスを提供する体制を整えている（根拠資料 8-21）。なお、同方針は 3 年ごとに見直しを行っている。また、附属図書館資料購入費により契約する学術雑誌、電子ジャーナル・データベースについても、附属図書館運営委員会にて定期的に見直しを行い、適切なタイトルを選定、提供している。

附属図書館は、多様な学習環境を提供するため、閲覧エリアの他に、研究個室、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、スタディスペース、視聴覚ブース等を設置し、資料を利用しながら自主的学習ができる環境を整備している。研究個室とセミナー室は、ウェブ上で利用者個人による各種申込が可能な「マイライブラリ」での予約が可能である。

中央図書館、体育・芸術図書館、医学図書館、図書館情報学図書館にはアクティブ・ラーニングを推進するためのラーニングコモンズを設置し、グループ学習を含め多様な学習スタイルに応じた環境を整えているほか、講習会やセミナー、教職員主催の各種イベントなどを実施し、多様な学修支援を行っている。図書館ウェブサイトの「筑波大学ライティング支援ポータル」上では、全学のライティング支援の情報を集約・発信するほか、中央図書館2階に整備されているラーニングコモンズ「ラーニング・スクエア」に学生サポートデスクを設け、ラーニング・アドバイザーとして本学の大学院学生を配し学習相談を行っている（根拠資料 8-22【ウェブ】、4-29【ウェブ】）。

また、次世代学習スペース整備計画ロードマップに基づき、COVID-19 対策も考慮に入れて、館内の利用環境の整備、学生の多様な学習スタイルに応じた学習スペースの整備として、中央図書館のラウンジ等の整備、駐輪場を再整備しての屋外リフレッシュスペースの設置、中央図書館 3 階～5 階の耐震ブレースのデッドスペースを有効活用した学習空間の整備等を行った（根拠資料 8-23）。

また、本学附属図書館は教育研究成果を広く社会に還元するため、国立情報学研究所が運営する JAIRO Cloud を活用し、「つくばリポジトリ」として、雑誌発表論文約 1 万 3 千点、博士・修士論文（全文）約 7 千点、紀要論文約 2 万 3 千点等、合計約 6 万 2 千点を登録・公開している（数値は 2022（令和 4）年度末の値）。2020（令和 2）年度には、コンテンツの拡充・可視性向上のため、論文データ以外の貴重書画像データ等、より広範なデータの柔軟な登録が可能となる新 JAIRO Cloud に移行すべく、国立情報学研究所による新システム移行実証実験へ協力してデータ移行に係る検証等を行い、他機関に先駆けて新システムへの移行を行った。移行後も、担当職員が JAIRO Cloud の運用を担う「オープンアクセスリポジトリ推進協会」の作業部会員として「次期 JAIRO Cloud 移行タスクフォース」等に参画し、システム稼働検証への協力、開発元へフィードバックを行うなど、システムの安定稼働に貢献している。

学術情報へのアクセス支援のため、ディスカバリーサービス機能を含む電子図書館システムを運用し、1 回の検索で図書・雑誌、つくばリポジトリ、電子ジャーナルなどが同時に検索でき、国立国会図書館や国立情報学研究所等の外部検索サイトも参照できる利便性の高い検索サービスを提供している。また、マイライブラリによる図書館利用情報の提供、キャンパス外から電子ジャーナル・データベース、電子ブックにアクセスできるリモートアクセスサービスの提供、文献複写物を自宅郵送する際の料金支払のクレジットカード決済対応など、非来館型サービスの充実を図っている。

各図書館の開館時間、座席数は以下のとおりである。開館時間については、学年暦や各図書館の特性を踏まえたスケジュールを設定している。

※座席数は2022（令和4）年度末の値  
 ※その他は2023（令和5）年4月の値

筑波キャンパス	開館時間			座席数
	曜日	学期中	休業中	
中央図書館	平日	8:30～22:00	9:00～20:00	1,142
	土日祝	9:00～20:00	9:00～18:00	
体育・芸術図書館 図書館情報学図書館	平日	8:30～22:00	9:00～17:00	369
	土日祝	10:00～18:00	休館	255
医学図書館	平日	8:30～22:00	9:00～20:00	354
	土日祝	9:00～22:00		

東京キャンパス	開館時間					座席数
	月	火～金	土	日	祝	
大塚図書館	10:30～18:30	10:00～21:10	10:00～19:50	10:00～18:00	休館	132

本学構成員は、学生証、職員証を図書館利用証として使用することで全ての図書館を利用できる。また、図書取り寄せサービスにより任意の図書館で全ての図書館の図書の借受・返却を行うこともできるなど、附属図書館として、利便性の高いサービス体制を構築している。

**【2】 図書館サービス、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置**

附属図書館の図書系業務担当には、図書系専門試験により採用された正規職員及びシニアスタッフが配置されている。中央図書館では、附属図書館全体の資料の選定から受入・整理、リポジトリ登録等の資料整備業務を担う情報企画課に22名、利用者サービスを担うアカデミックサポート課に13名の合計35名、中央図書館以外の各専門図書館には、利用者サービスを担うアカデミックサポート課の職員13名（体育・芸術図書館3名、医学図書館3名、図書館情報学図書館3名、大塚図書館4名）が配置されている。図書館運営全体に渡り図書系職員が配されており、専門知識・経験に基づく安定したサービスを提供できる体制が整っている（根拠資料7-19【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学では図書館、学術情報サービスを提供するための体制を整えている。これらは、学生及び教員が、学修、教育研究活動を十分に展開できるようなものとなっていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

- 研究活動を促進させるための条件の整備
- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示

- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 等の教育研究活動を支援する体制
- ・オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

本学は、2022（令和4）年4月に「筑波大学 Vision 2030」を策定し、以下のとおり「研究 Vision」を定めている（根拠資料 1-3【ウェブ】）。

「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心理を探求します。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します。」

さらに、重点戦略として「知的好奇心をくすぐる原理探求研究の推進」、「学際的研究の推進による学術分野の創生」、「若い才能を開花させる知の創造環境基盤の整備・充実」を掲げ、それぞれに具体的なアクションプランを定め、ビジョンの実現を図ることとしている。

2007（平成 19）年度に設置された研究戦略イニシアティブ推進機構（設置当初の名称は戦略イニシアティブ推進機構）を中心に全学的な研究推進体制を整備している。研究戦略イニシアティブ推進機構は、2022（令和4）年度からの第4期中期目標に掲げた「真の総合大学」の実現に向け、これまで構築してきた「研究循環システム」を中心に、2024（令和6）年4月に研究戦略・経営、人材育成を担う2つの室を設け、全学の機能を機構に集中させ、本学の強みである学際的研究を一層加速するとともに国際競争力を強化し、政府の「統合イノベーション戦略 2023」に則した知の基盤形成と人材育成を行うこととしている（根拠資料 8-24【ウェブ】）。

学内の研究を活性化するための措置としては、教育研究基盤経費として毎年 21～22 億円程度（大学全体予算の 2.2%）を配分している。さらに一定の期間、研究費等の重点配分を行い、人文・社会科学から自然科学まで全ての分野にわたり、基礎から応用までの本学の独創的、先駆的な研究の一層の発展を図ることを目的として「研究基盤支援プログラム」を実施している。2023（令和5）年度現在は、「S タイプ（スタートアップ経費支援）」、「部局取り組み支援」を実施している。

「S タイプ（スタートアップ経費支援）」は、本学に新たに採用された教員が行う研究活動に必要な環境整備などのスタートアップ経費の支援を行うもので、毎年7件程度採択し、年額 100 万円を上限として3年間支援を行っている（根拠資料 8-25【ウェブ】）。

「部局取り組み支援」は、各部局における研究力強化に向けた取り組みを支援するもので、予算配分に当たっては、配分基準に基づき、常勤教員数の割合による配分を基本とし、「成果を中心とする実績状況」における指標の伸び率を加味して決定している（根拠資料 8-26）。

これらの研究費配分のほか、2021（令和3）年度からは、「競争的研究費の直接経費から研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能とする見直し（バイアウト制度の導入）について」（2020（令和2）年10月9日競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）に基づ

き、バイアウト制度の取扱いを定め施行している。

バイアウト制度は、研究代表者（PI）等の担っている業務のうち、研究以外の業務の代行にかかる経費を直接経費から支出することを可能とし、これにより当該競争的研究費の研究プロジェクトに専念できる時間を拡大し、研究プロジェクトの一層の進展を期待するものである。

具体的な対象業務としては、当該研究プロジェクトに専念できる時間を捻出するために、PI 等が本来行う必要のある「教育活動（入試関係を除く）」、「研究成果普及活動」、「社会貢献活動」に係る業務を対象としており、研究活動、管理運営活動、診療活動並びに営利目的の事業は対象外としている（根拠資料 8-27【ウェブ】）。

これまでの本学におけるバイアウト制度活用の実績としては、非常勤講師を雇用することにより、授業の準備に係る時間を含め 20 時間程度の研究時間を確保することができた、という事例などがある。

学内研究者の競争的研究費等の獲得強化については、筑波大学研究資金情報サイト「RISS (Research Information System for Strategy)」において、競争的研究費や研究助成金等の外部資金に係る最新の公募情報を掲載、周知している。また、RISS による情報発信強化に資するため RISS 活用マンガの作成、RISS のキャラクターを使ったノベルティ（クリアファイル、付箋、RISS むいぐるみ）の作成を実施し、ノベルティに RISS へアクセスできる QR コードを入れ込むことにより、RISS の周知及びメールマガジン登録者数の向上を図った。RISS のメールマガジンは、研究者が自身の専門分野・関心のある分野の情報を絞って新規の公募情報を受け取ることができる。メールマガジンの購読者数は、2019（令和元）年度：508 人、2020（令和 2）年度：666 人、2021（令和 3）年度：634 人、2022（令和 4）年度：872 人、2023（令和 5）年 6 月現在：910 人と、年々増加している。また、RISS の訪問数（PV）は 2022（令和 4）年度で 95,706 ビューであった（根拠資料 8-28【ウェブ】）。

研究広報の強化によって奨学寄附金の増加を図るため、研究情報ポータルサイト「COTRE」において、研究者の情報発信と購読の充実を図るべく「学者の杜」を新たに開発して公開した。COTRE の訪問数（PV）は 2022（令和 4）年度で約 293,536 ビューであった。

その他、特に若手研究者の科研費制度の理解促進に資することを想定し、科研費制度を解説するマンガを作成し、冊子を学内に配布した。

前述の研究戦略イニシアティブ推進機構においては、優れた教育研究組織やその取り組みを戦略イニシアティブとして位置付け、その強化及び育成を行うことにより、新たな教育研究領域を開拓する国際的な拠点へと成長させるとともに、その拠点を核とする新たな教育研究組織への発展及び研究プロジェクトの実施を支援している（根拠資料 8-24【ウェブ】）。

「戦略イニシアティブ（SS, S, A, プレ戦略イニシアティブ）」については、国際統合睡眠医科学研究機構や計算科学研究センター、生存ダイナミクス研究センター、つくば機能植物イノベーション研究センター、下田臨海実験センター等を中心に学内資源を重点的に投じ、世界トップレベルの研究拠点の形成を目指している。

これらのセンターへは、教育研究の取り組みに応じ、3 年から 10 年までの期間、一定の予算の配分や教員及び研究スペースの配分をしている。また、プレ戦略イニシアティブについては、戦略イニシアティブ（A）への発展を計画する優れた教育研究の取り組み、特にリ

サーチユニット又は大型の外部資金に採択された拠点に対し、研究戦略イニシアティブ推進機構機構運営委員会による審査に基づき、2年から3年までの期間、一定の予算を配分している。

また、研究戦略イニシアティブ推進機構では、地球規模課題や社会課題解決を目指す「総合知」研究チーム形成の促進に向けて、学内研究助成「幸多き人生100年時代を創る知活用プログラム」を創設した。2022（令和4）年度は33件を採択し、URA（リサーチ・アドミニストレーター）による異分野間の研究者マッチングサポートやワークショップを実施した。

さらに、学問上の難問及び地球規模レベルの重要な研究課題に取り組むため、国際的かつ学際的なチーム形成を促進することを目的として、国際型学内研究助成「Tsukuba-Hamburg Networking Challenge Grant」を創設し支援を行っている（根拠資料8-29【ウェブ】）。

「海外教育研究ユニット招致」については、本学内に海外の著名な大学又は研究機関の研究者を含めた研究室を招致し、世界トップレベルの教育研究拠点を実現することを目的として「海外教育研究ユニット招致枠」の対象となる教育研究ユニットを選定し、研究拠点の大型化を目指した支援強化を図っている。

「国際テニュアトラック制度」については、優れた若手研究者を国際テニュアトラック教員として雇用し、そのテニュアトラック期間に海外のトップクラスの研究機関に派遣することによって、Q値の向上、国際共同研究の強化、国際共著論文の増加、海外一流研究機関との人脈形成等を図ることを目的としている。

「学術センター」については、学内に形成されてきたリサーチユニット（部局の枠を超えた横断的かつ多様な学問領域の研究者群の組織化と発信を重点的に支援する制度）等を基盤とし、地球規模課題の解決に向けた異分野横断型の研究拠点形成のためのインキュベーターとしての役割を担う組織（拠点）を形成する構想を対象として公募を行い選定している。支援対象とする学術センターに対しては、人件費や運営費等の支援を行っている。

以上のように、全学的な組織である研究戦略イニシアティブ推進機構において、研究力強化のための様々な支援を行っている。

産学官連携による共同研究の推進について、本学は、外部資金のみで運営する組織である開発研究センター制度を導入し、社会的要請の高い学問分野での開発研究を推進し、研究成果の社会還元を図っている（根拠資料3-4【ウェブ】）。また、つくば市との連携により実施してきたつくば未来都市プロジェクトを発展させ、2023（令和5）年度には、ヒューマン・スマートシティ研究機構を設置した。同機構においてスマートキャンパスを目指した実証実験を行い、「つくばモデル」を構築することでスマートシティの実現を図る（根拠資料8-30）。

研究者の研究室の確保について、本学では全学で戦略的に利用する共用の研究スペースである「公募スペース」及び産官学が一体となった研究活動と社会展開することを推進する「産学連携スペース」を運用しており、競争的スペースと位置付けられる（根拠資料8-31、8-32）。公募スペースは、施設整備の実施において、当該整備面積の一定比率（新築又は増築の場合20%、大規模改修の場合10%）を全学共用スペースとして供出するものと規定す

ることで、順次スペースを拡充している。

また、教員の研究時間を確保するため、サバティカル制度を実施している。本制度により、一定期間以上の勤務実績等を有する教員のうち教育又は研究業績に顕著な効果が期待できると系長等が認めた者が研究に専念できる体制を整え、教育研究の質の向上を図っている。全体では毎年 15 人前後が本制度の適用を受けており、実施する系等は毎年少しずつ異なっている（根拠資料 8-33【ウェブ】、8-34）。

その他、教員による教育研究活動を支援するため、大学院に在籍する優秀な学生を教育的配慮のもと教育補助業務等を行うティーチング・アシスタント(TA)として雇用している。また、TA 業務に従事した博士後期課程の学生で、所属の学術院長が特に優秀との評価を与えた学生については、ティーチング・フェロー(TF)として学群の授業の一部を分担させることも可能としている(2023(令和4)年度の採用人数:TA2,376人、TF82人)。

TA に対しては、例年 4 月に全学的に実施する TA 研修会を、TA としての勤務前に必ず受講するよう周知している。研修は、TA の役割や心構えについて理解を深めるとともに、TA 業務に必要な実践的なスキルの獲得を目的とした内容で構成され、受講後には、受講完了報告書を提出させることにより受講確認を行っている(根拠資料 6-13【ウェブ】)。

大学院学生に研究業務を委嘱するリサーチ・アシスタント(RA)制度は、研究活動の効果的推進、研究体制の充実及び若手研究者としての研究遂行能力の育成を図るとともに、研究業務の対価を支払うことにより、大学院学生の処遇の改善を図ることを目的として実施している(根拠資料 8-35【ウェブ】)。

オンライン授業に関する教員への支援としては、学術情報メディアセンター傘下の教育クラウド室が主体となり、学習管理システム(manaba)や遠隔講義・自動収録システムを整備、運用している(根拠資料 4-17【ウェブ】、8-36【ウェブ】)。manaba では、2022(令和4)年度は 12,752 科目の学士課程、大学院課程の授業をオンライン化し、教材配布や講義動画の配信、小テスト実施、レポート課題出題などに使われている。オンラインマニュアルやFAQなどのドキュメントを整備するとともに、ヘルプデスクを開設し、manaba の使い方の指導やコースの開設、メンバー登録などの支援を行っている。遠隔講義・自動収録システムでは、教室で通常どおり授業を行うだけで遠隔講義と自動録画が可能な教室を 3 教室、講義が録画され、希望すれば履修生にのみ録画が自動配信される教室を 12 教室提供している。

コロナ禍で普及した遠隔講義の運営支援については、学術情報メディアセンターのウェブサイトにて「オンライン授業教員支援ポータル」のページを公開し、講義動画の撮影・録音方法や配信方法、遠隔講義の実施方法や注意点、授業での著作権の取り扱いなど、オンライン授業実施やコンテンツ作成に係る支援を行っている(根拠資料 8-37【ウェブ】)。

以上に記載したように、本学の教育研究活動を支援する環境や条件は、研究に対する大学としての基本的な考え方に沿ったものである。これらは、教員が十分に教育研究活動に取り組みうるものとなっていると判断する。

点検・評価項目

⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点

○研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等）
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学で研究を行う全ての者は、本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」を行うこととしており、その徹底のため、新任教員研修会やFD研修会で周知するとともに、関連規則やシステム、相談窓口等を整備しウェブサイトで公開している（根拠資料 8-38【ウェブ】、8-39【ウェブ】）。

さらに、「筑波大学研究公正規則」に基づき、「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。同ガイドラインに基づき、全教員に研究倫理 e-learning の 3 年毎の受講を義務づけるとともに、全学の研究倫理 FD 研修会を開催している。また、各部局においても部局の研究分野の特性に合わせた研究倫理研修を実施している。

研究推進会議において、定期的に所属ごとの研究倫理 e-learning の受講率の情報を共有するとともに、各所属に対して常勤研究者の未受講者リスト及び有効期限が到来する者のリストを送付することで受講を促し、受講率 100%の達成・維持に努めている。また、教員が研究倫理 e-learning の利用と剽窃チェックツール iThenticate の利用をスムーズに行えるよう、毎月ユーザー登録を実施している。

大学院学生については、同ガイドラインに基づき、新入生全学ガイダンスにおいて、研究者として必要とされる研究倫理について啓発を行っている。また、講義として大学院共通科目「研究倫理」などを積極的に活用するものとしている。

また、教育研究費の運営、管理に係る全ての構成員に対して、不正防止のためのコンプライアンス教育を定期的に受講させることを必須とするとともに、教育研究費の適正な執行に係る誓約書の提出を求め、不正防止に向けた意識の向上と浸透を図っている（根拠資料 8-40【ウェブ】、8-41、8-42）。

2023（令和 5）年度は、部局責任者、副責任者を対象とした研修会を開催した。コンプライアンス統括責任者である財務担当副学長より、部局責任者及び副責任者として研究費の不正利用ゼロに向けてどのような指導を行うか、また啓発活動実施の重要性について直接説明を行い、教育研究費の不正防止に向けたコンプライアンスへの意識の醸成を図った。

研究倫理に関する学内審査について、本学は、「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」または「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」に基づいて体制を整備しており、教員が所属する部局等において研究倫理審査を行っている（根拠資料 8-43【ウェブ】、8-44【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学の研究倫理や研究活動における不正防止に関する規程や制度、教員や学生を対象とした取り組みは、本学における必要性や各種ガイドライン、その他社会一般の趨勢等を踏まえた内容となっており、研究活動の不正を防ぐことにつながっていると判断する。

点検・評価項目
⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。
評価の視点
○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
○点検・評価結果に基づく改善・向上

#### 【1】適切な資料に基づく定期的な点検・評価

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、関係する副学長が担当する業務に関連した本部組織等の活動はその対象となっている。

2023（令和 5）年度実施の組織評価（2022（令和 4）年度実績について実施）を例とすると、本部組織等の活動に関しては、第 4 期中期目標・中期計画及び関係する以下の指標を含んでおり、各部局は自己点検・評価結果報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（教育研究等環境に関係の深い指標のみを例示）（根拠資料 2-23）。

- ・研究戦略の高度化
  - Trans-IR による研究資源及び研究者のマッチング（定性的評価指標）
- ・競争的研究費の獲得強化
  - 高度研究支援人材のマネジメント体制構築（定性的評価指標）
  - オープンファシリティ登録機器数（定量的評価指標）
- ・教育研究施設の老朽改善
- ・公募スペースの拡充・流動化
- ・情報セキュリティの確保等
- ・コンプライアンスの定着

また、附属図書館の活動に関しては、第 4 期中期目標・中期計画に合わせて学内で設定している以下の指標の進捗状況が評価される。

- ・学術コンテンツの整備・提供等
- ・学術活動支援サービス
- ・学術コンテンツ、知的資産の発信

組織評価委員会による評価の結果は各組織にフィードバックされ、不十分であった取り組みについては実施計画を修正の上、改善に取り組むこととなっている。

## 【2】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価の結果を踏まえ、本学では教育研究等環境の改善・向上に取り組んでいる。

例えば、時々の研究ニーズや全学的な重要課題に機動的に対応できるスペースについて、関係する副学長のもと、第4期中期目標期間中に公募スペースを累計1,650㎡増加させるという目標に向けて取り組み、2022（令和4）年度が終了した後の振り返り評価において、目標値を大幅に上回る実績を得たことが評価された（根拠資料3-5【ウェブ】）。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では以下のとおり教育研究等環境の改善・向上に向けた取り組みを行っている。これらの取り組みは、各副学長が所掌する業務の一つとして学内会議に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

本学は、開学当初に集中して整備されており、その大部分が40年以上経過し、約4割が老朽施設である。このような状況を踏まえて、本学における施設整備及び維持管理等の方向性を明らかにするために、インフラ長寿命化計画を策定し、施設の老朽化対策の着実な推進に取り組んでいる（根拠資料8-2【ウェブ】）。

インフラ長寿命化計画において各建物及びライフラインの老朽度・危険度・重要度による評価を行い整備の優先度の高い候補事業を絞り込み、その進捗や候補事業の現状等を毎年点検し、その結果を踏まえて、次年度に実施する事業を選定し概算要求している。

これに加え、既存の研究スペースの見直しによる新たなスペースの創出や公募スペースの利用状況の点検・評価（根拠資料8-45、8-46）を行った結果、2022（令和4）年度には産学連携スペースを含めた競争的スペースは、新たに4,400㎡増加した（対前年度比0.92%増）。なお、これは文部科学省が目標としている単年度での増加率（0.67%）を大きく上回っている。

筑波大学中期目標・中期計画により大学全体としての重点施策を設定するとともに、附属図書館の使命と目標を果たすため、図書館が独自に目標・重点事項を設定した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において活動状況等の評価報告を行うこととしている（根拠資料8-47）。

また、利用者の多様なニーズに応えた質の高い学術情報を幅広く収集するとともに、有限である配架・収蔵スペースを最大限に活用し、学術的評価・利用度合い等の変化に対応した資料管理を行い、主体的な学びを支える学術情報基盤となるために「筑波大学附属図書館蔵書構築方針」を策定、さらに障害者・LGBTQ等のアクセシビリティ対応、留学生・外国人研究者等へのグローバル対応、学習スタイルや利用者の多様化等への対応を意識した図書館内外の環境整備等を行うために次世代学習スペース整備計画を策定し、それぞれ点検・評価を行っている（根拠資料8-20、8-23）。

## (2) 長所・特色

### ○教育研究等環境に関する方針に関して

本学は、指定国立大学法人構想及び第4期中期目標・中期計画の達成に向けて、多様な研究を支えるための戦略的インフラを確立するため、オープンファシリティー化を推進している。オープンファシリティー推進機構では、本学で独自開発したシステムを用いて、全338台(2023(令和5)年10月現在)の研究機器を共用化しており、学内外の利用者約2,200名の研究活動をサポートしている。これは第4期中期目標・中期計画の達成のため設定した年次別目標値を上回る実績である。2025(令和7)年度までに全学の研究機器500台の共用化を目標としているため、研究機器保有部局に対する新規登録促進、登録機器の機能強化、若手研究者に対する機器利用を促すインセンティブとして「オープンファシリティーサポート」等の取り組みを実施している。

オープンファシリティー化は、「筑波大学研究設備・機器の共用化ガイドライン」に基づき、学内全ての関連部局の協力を得て、大学全体として進めることが重要である。また、教育力、研究力を低下させることなく効果を上げるためには、技術職員の協力が不可欠であり、大学を挙げての変革が求められる。技術職員を含む専門職人材の戦略的配置を可能にする全学的な組織として「専門職人材ユニット」により、検討を進める予定である。

### ○図書資料の整備と図書利用環境の整備に関して

本学の附属図書館は、学内外の関連機関等と連携・協働し、多様な学術コンテンツや学習空間・設備・人材等の資源を活用した「学術情報プラットフォーム」として機能し、学際的かつハイブリッド型の学習・教育・研究支援を行うとともに、地域・国際社会とのハブとしての役割を果たすことを目標として、オープンアクセス及びオープンサイエンスの推進等の活動を行っている。その一つの取り組みとして、国立情報学研究所が開発した新JAIRO Cloudについて、他機関に先駆けて新システムへの移行を行った。移行後も、担当職員が新JAIRO Cloudの運用を担うオープンアクセスリポジトリ推進協会の作業部会員として、次期JAIRO Cloud移行タスクフォース等に参画し、後続移行機関からの照会対応を行うなど、全国737機関から成るリポジトリコミュニティの課題解決に貢献している。今後も同協会の事業に協力するとともに、2024(令和6)年度から「つくばリポジトリ」での研究データの登録・公開を開始するため、メタデータ付与方針策定等の準備を進めている。

### ○研究活動を促進させるための条件の整備に関して

本学は、指定国立大学法人構想及び第4期中期目標・中期計画に掲げるとおり、筑波研究学園都市の総力を結集した開発研究を推進するため、開発研究センターの設置数増加や、ヒューマン・スマートシティ研究機構の設置による未来実験フィールドの構築に取り組んでいる。

開発研究センターは外部資金のみで運営する組織であるため、積極的に企業と共同で開発研究を推進し社会的要請の高い研究成果の社会還元が図られる。また、新たな社会的要請の高い学問分野の開発研究センターを増加させることで、本学の研究成果の社会実装をさらに推進する。

ヒューマン・スマートシティ研究機構は、つくば市がスーパーシティ型国家戦略特別区域として区域指定されたことで、様々な規制改革を行い、スーパーシティ構想の早期実現に向

けた活動が可能である。また、同機構が本学及びつくば市をフィールドとして実証実験を行うことで構築された「つくばモデル」を国内外へと展開し、地方創生に貢献することを目指す。

### (3) 問題点

○施設、設備等の整備及び管理に関して

(1) 現状説明で述べたとおり、本学は1973(昭和48)年の開学時に集中的に整備されたという特性から、40年以上経過した現在、建築物やライフライン等の老朽化が一挙に進捗しており、老朽施設の割合が他の国立大学に比べても高くなっている。

そのため、第4期中期目標期間の最終年度である2027(令和9)年度までに33,000㎡の老朽施設を改善し、老朽施設の割合を31%までに下げることを目指しているところであるが、引き続き、インフラ長寿命化計画に基づき、老朽度・危険度・重要度に応じた優先度の高い候補事業の改修を実施し、施設の老朽化対策を着実に推進していく。

○研究倫理、研究活動の不正防止に関して

研究倫理については、国立大学法人評価委員会から、令和2事業年度の業務実績評価結果において大学院博士課程の学生の研究活動上の不正行為への指摘があった。これを受けて本学では、博士論文審査の申請をする際に指導教員がiThenticateによる剽窃チェックを行うことを義務づけた。また、教員の研究倫理教育e-learningの受講頻度を5年ごとから3年ごとにする見直しを行うことにより、同様の不正行為の再発防止に向けた組織的な取り組みを強化した。

現在、全学の研究倫理FD研修会のほかに、研究分野の特性に合わせた部局での研究倫理研修を実施することで、自身の研究に即した実効性のある研究倫理教育を行っている。引き続き、全学で実施している研究倫理e-learningプログラムについても、eAPRINにおいては、研究分野に即した3つのコースを提供することで、具体例に基づいた研究倫理の浸透を図る。

また教育研究費の使用については、2022(令和4)年9月に本学教員が重大な不正使用を行っていたことを公表した。本学として、事態を重く受け止め、教育研究費の不正防止に係るコンプライアンス教育及び啓発活動の一層の充実・強化を図るため、再発防止に向けたさらなる対策として、2023(令和5)年度からは、3年に1回以上の受講としていた不正防止のためのコンプライアンス教育を1年に1回以上受講するよう見直しを行い、さらに高い理解度を確保するため、確認テストを実施し、テストの結果が100点でなければ研修を終了しないことを決定した。直近の実績として、2023(令和5)年4~6月の期間では受講率100%を達成した。引き続き、教育研究費の不正防止に係るコンプライアンス教育及び啓発活動を繰り返し実施することにより、不正防止に取り組んでいくこととしている。

### (4) 全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学は、学生の学修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。施設、設備、情報等に関する方針を設け、このうち、オープンファシリティ推進機構による研究機器・設備共有化の取り組みは文部科学省の事業にも採択され、学内外で共用化文化の促進に寄与している。

本学は、教育研究のために必要な校地及び校舎を有し、安全な情報環境や労働環境を備えている。

附属図書館においては、適切な図書利用、学術情報サービスを提供し、学習を支援する体制を整えている。このうち本学の特色として、国立情報学研究所の JAIRO Cloud に関する取り組みは、国内の図書館及びリポジトリコミュニティ全体の課題解決に貢献した。

教育研究活動を促進させるため、大学としての研究に対する基本的な考えを明示したうえで、学内の研究費配分や外部資金獲得支援を適切に行っている。本学の特色として、外部資金のみで運営する開発研究センターや、つくば市における先端的サービスの社会実装に関する取り組みがある。

研究倫理の遵守、教育研究費の不正防止については、規則等に基づき適切に対応している。引き続き、e-learning 等を通じた研究倫理教育や、コンプライアンス教育の充実に取り組む。

教育研究環境は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、施設や安全衛生、附属図書館に関する改善・向上の取り組み等により適切性が保たれている。

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

## 第9章 社会連携・社会貢献

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。
評価の視点
○大学の理念・目的、各教育組織の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学の「建学の理念」は、「開かれた大学」を本学の基本的性格としており、「社会との自由、かつ緊密なる交流関係を深め」ることが本学の目的であると明示している（根拠資料 1-1【ウェブ】）。

このため、本学の教育研究の成果等を広く社会に開放・発信し、一般市民の教養・文化の向上及び職業又は実際の生活に必要な能力の涵養に資することを目的とする公開講座（根拠資料 9-1【ウェブ】）等の社会連携・社会貢献の取り組みを行ってきた。

さらに、本学が 2020（令和 2）年 10 月に文部科学大臣より指定を受けた第 4 期中期目標期間に係る指定国立大学法人の指定に関する構想においても、3 つの戦略目標の一つとして「地球規模課題の解決に資する研究成果の社会実装とそれを実現するための具体的取り組み」が掲げられ、以下の取り組みを行うとしている（根拠資料 1-18【ウェブ】）。

- ・アントレプレナーシップ教育の拡充
- ・大学発ベンチャーの国際展開
- ・外部法人でのニーズドリブン型開発研究の推進
- ・筑波研究学園都市の未来実験フィールドでの実証実験
- ・外国大学との協働

2022（令和 4）年 4 月に公表された「筑波大学 Vision 2030」では、4 つの Vision のうちの 하나가「社会との共創 Vision」であり、一方向であった社会貢献という大学の従来のミッションを、社会との共創という双方向のものへと再定義し、上記の取り組みをアクションプランとして位置付けている（根拠資料 1-3【ウェブ】）。

また、同じく 2022（令和 4）年 4 月から開始された第 4 期中期目標・中期計画も、法人の 5 つの基本的な目標の一つを「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、上記の取り組みを実施するとしている（根拠資料 1-2【ウェブ】）。

以上に記載したように、本学の社会連携・社会貢献に関する方針は、「建学の理念」や地域社会等のニーズを踏まえ、大学として行う社会連携・社会貢献の種類、範囲等を明確にしたものとなっており、学内に共有されていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

- 学外組織との適切な連携体制
- 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
- 地域交流、国際交流事業への参加

**【1】学外組織との適切な連携体制**

本学は、つくば市をはじめとした16の地方自治体との連携協定を締結し、相互の特性や強みを活かしながらさらなる連携を図っている（根拠資料9-2【ウェブ】）。

連携の実績として、つくば市を省エネルギー・低炭素の科学都市として構築する研究に取り組むことを目的に、大学、研究機関、自治体が連携して2007（平成19）年に結成されたつくば3Eフォーラムに参画している。3Eフォーラム内に設置したタスクフォースにおいて、茨城県内における水素を中心とした次世代エネルギーの普及推進、バイオマス、アクアポニクス（水産養殖）、地球温暖化ガス濃度の三次元測定技術の開発、環境負荷低減のための宅配ロッカーの設置等のプロジェクトを実施した。「つくば3Eフォーラム会議（第10回～16回）」の開催や、「第17回世界湖沼会議（いばらき霞ヶ浦2018）」、「つくばサイエンスユラボ2022」への出展等により、環境意識に関する啓発・情報発信を行った（根拠資料9-3【ウェブ】）。

また、科学振興や国際、環境、健康医療などの様々な分野における本学と社会との連携活動やその取り組みを「社会貢献プロジェクト」として採択し、経費支援や社会への情報発信・地方自治体への情報提供など、総合的に支援している。教職員・学生を対象に学内公募を行い、直近の状況としては、2023（令和5）年度23件、2022（令和4）年度26件のプロジェクトを実施した（根拠資料9-4【ウェブ】）。

**【2】社会連携・社会貢献による活動による教育研究活動の推進**

本学は、教育・研究の成果を地域社会等へ還元することを目的として公開講座を実施してきた。講座は筑波キャンパスだけではなく、東京キャンパス文京校舎や各附属学校、山岳科学研究センター（長野県）や下田臨海実験センター（静岡県）等で開催し、小学生から大人までの幅広い年代に学びの場を提供している（根拠資料9-1【ウェブ】、9-5【ウェブ】）。

若い年代に対してはさらに、茨城県教育委員会や地域の高等学校と連携し、研究室体験や本学の教員を高等学校へ派遣して行う出前講義、探求学習での指導助言等の高大連携事業を実施し、高度な教育・研究に触れる機会を提供している（根拠資料9-6【ウェブ】、9-7～9-10）。

また、独立行政法人科学技術振興機構（JST）、三菱みらい育成財団から支援を受け、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を実施している。現在、小学校5、6年生及び中学生を対象とした「つくばSKIP\*1アカデミー」、高校生を対象とした「筑波大学GFEST\*2」の2つのプログラムをつくば市内にある様々な研究機関と連携して実施し、未来の科学人材育成を行っている（根拠資料9-11【ウェブ】、9-

12【ウェブ】）。

\*1 Science Kids Inspiration Program

\*2 Global Front-runner in Engineering, Science & Technology

本学は、大学の枠を超えた教育研究活動の推進にも貢献してきた。教育関係では、2023（令和5）年度現在、ヒューマンエンパワーメント推進局、グローバルコミュニケーション教育センター、山岳科学センターにおける取り組み3件が文部科学省の教育関係共同利用拠点に認定されている（根拠資料9-13【ウェブ】）。

また研究関係では、文部科学省より、2022（令和4）年度からの新規拠点として、「ヒューマン・ハイ・パフォーマンス先端研究センター（単独型研究拠点）」が、健康・スポーツ科学分野初の共同利用・共同研究拠点として認定されている。継続認定の「計算科学研究センター（単独型研究拠点）」、「つくば機能植物イノベーション研究センター（単独型研究拠点）」、「放射線・アイソトープ地球システム研究センター（連携ネットワーク型拠点・中核施設）」と合わせると、計4件が共同利用・共同研究拠点として認定されており、共同利用・共同研究が盛んに進められている。とりわけ、「計算科学研究センター」については、共同利用・共同研究拠点の第3期中期目標期間における期末評価において、最高のS評価を受けるなど、その取り組みは高く評価されている。さらに、2023（令和5）年度には、異分野の研究を行う大学や研究機関と連携した学際共同研究、組織・分野を超えた研究ネットワークの構築・強化・拡大を目的とした共同利用・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」に採択され、計算科学の社会実装を推進している（根拠資料9-14【ウェブ】、9-15【ウェブ】）。

従来の公開講座とは異なる新しい取り組みとして、平成28（2016）年度から、本学の研究成果を積極的に社会へ発信する目的でエクステンションプログラムを開講した。コロナ禍により対面式講座の開講が困難な状況であったが、近年ではオンラインやオンデマンド配信の活用、オーダーメイド研修サービスの導入などにより、受講者数を大幅に増加させている（根拠資料9-16【ウェブ】）。

また、2023（令和5）年度には、つくば市との連携により研究成果の社会実装と地方創生への貢献を目指してきた「つくば未来都市プロジェクト」を発展させ、ヒューマン・スマートシティ研究機構を設置した。同機構においてスマートキャンパスを目指した実証実験を行い、「つくばモデル」を構築することでつくば市が掲げるつくばスーパーサイエンスシティ構想の実現を図っている（根拠資料8-30）。

### 【3】地域交流、国際交流事業への参加

本学は、前述したもののほか、附属病院による地域医療への貢献や、本学主導又は他機関とのネットワークを利用した国際交流事業によっても、社会連携、社会貢献を行っている。

#### (1) 附属病院による社会連携、社会貢献

##### ○医師派遣

茨城県の医師確保計画は茨城県地域医療対策協議会（以下「地対協」という。）がマネジメントしており、2022（令和4）年度は、地域枠を設定している本学附属病院（以下「本院」

という。)を含む5大学に対して38人(20病院)の医師派遣の協力要請を行った。5大学のうち本院を含む2大学から13.2人(9病院)(本院は12.2人(8病院))が派遣可能とし、本院が最も要請に応じている。また、地対協からの要請とは別に、医療機能維持等の必要性から本院の判断で30人(16病院)を派遣している。これらを合わせて、計42.2人を派遣し、県内唯一の医師養成・輩出機関として地域医療へ貢献を行っている。

また、本院は、県内全ての二次保健医療圏に12か所の地域医療教育センター等を開設し、常勤教員62人(2023(令和5)年6月現在)を配置して、県内中核的医療機関との医学教育ネットワークを構築し、県内全域の医師・看護師等の医療従事者の質的向上と定着に取り組むとともに、地域医療支援を行って、茨城県における地域医療提供体制の整備に貢献していると考えている。

#### ○医療機能連携(県内57医療機関と締結し、相互に患者の紹介や受入を実施)

県内唯一の特定機能病院として高度急性期医療を広く提供するためには、病病・病診連携が重要であり、一定数以上の紹介・逆紹介を有する県内の57医療機関と医療機能連携協定を締結して、それぞれの医療機関の長所を生かして地域住民にとって最適な医療提供体制の整備に取り組んでいる。

#### ○本院におけるCOVID-19感染者の受入状況

本院は、2020(令和2)年4月から、茨城県から、新型コロナウイルス感染症重点医療機関として指定され、同感染症の重症・中等症患者の診療に取り組んできている。

他方、県内唯一の特定機能病院・高度救命救急センターという地域医療における最後の砦としての役割を担っており、これらの機能を喪失しないよう、感染対策に細心の注意を払いながら、県の入院調整本部からの要請等を受け、2020(令和2)年度36人、2021(令和3)年度185人、2022(令和4)年度267人の感染者の受け入れを行った。

#### ○臨時医療施設やクラスター現場への医師を派遣(2020~2022(令和2~4)年度)

- ・臨時医療施設へ延べ501人の医師を派遣した。

2021(令和3)年7月、茨城県から、いわゆる第5波の爆発的感染拡大に伴い、COVID-19患者受入確保病床数の不足に対応するために茨城県が開設する臨時医療施設への病院管理者及び医師の派遣要請に応え、病院管理者1名及び医師を派遣した。

※開設期間 2021(令和3)年8月16日~2022(令和4)年7月15日(延べ334日)

- ・茨城クラスター班を構築し、延べ472施設へのクラスター支援を実施した。

茨城県保健福祉部と密接な連携のもと、筑波大学附属病院に茨城クラスター班の事務局を設置し、現場支援体制を構築した。クラスター現場へ医師・看護師・検査技師(検体採取)を連日、迅速に派遣し、延べ472施設に延べ579人の支援を実施した。

- ・ワクチン接種会場(集団接種会場・大規模接種会場・職域接種会場)に、延べ1,127人の医療従事者(医師1,041人、看護師86人)を派遣した。

#### ○水素燃料電池バスを基盤とした防災・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(2021(令和3)年度~)(根拠資料9-17、9-18)

2021(令和3)年度に、防災・感染症対策システムを備えた災害医療用モビリティとして、

「水素燃料電池バス」を開発した。PCR 検査において患者受付から結果報告まで、最短で約 40 分という迅速性と 1 日最大 3,000 件の大量検査が可能な点が大きな特徴である。

2022（令和 4）年 4 月茨城県からの要請を受け、濃厚接触者に指定された医療従事者等のエッセンシャルワーカーを対象とした PCR 検査実施のため、水素燃料電池バスを臨時検査所へ派遣した。予約はスマートフォンからでも可能とし、自家用車に乗ったまま検体提出まで行えるドライブスルー形式を採用することで、利用者の利便性と安心感を向上させた。

2022（令和 4）年 4 月から 2023（令和 5）年 3 月まで、延べ約 15,000 人に検査を実施した。

以上のように本学が中心となり、エッセンシャルワーカーの早期の職場復帰、クラスターの予防を通じ、県の社会機能維持に貢献してきたと考えている。

## （2）国際交流事業への参加

本学は、Campus-in-Campus（CiC）協定を締結した海外のパートナー大学との間でキャンパス機能を共有し、国境や機関の壁を越えたトランスボーダーな教育研究交流を実現するための取り組みを行っている。具体的な取り組みとして、CiC 協定校（2023（令和 5）年 12 月 1 日現在 12 校）との間で授業科目を共有するための科目ジュークボックス（CJ）の開発・運用、ジョイントディグリープログラムやダブルディグリープログラムの開発・運用、海外教育研究ユニットの招致、相互オフィスの設置・活用などが挙げられる（根拠資料 9-19【ウェブ】）。これらの取り組みによって本学のキャンパスを海外パートナー大学の中に創り出し、海外パートナー大学のキャンパスを本学の中に創り出すことで、学生・教職員が世界の大学をホームキャンパスとして自由に活動できるようにすることを目指している。

なお、大学の国際化促進フォーラムのプロジェクトの一つであるオールジャパンのオンライン教育プラットフォーム「Japan Virtual Campus（JV-Campus）」のパイロット事業運用を 2022（令和 4）年 3 月から開始したが（根拠資料 9-20【ウェブ】）、これは CiC 構想における科目ジュークボックスの取り組みを基礎としている。本学が事務局を担っている JV-Campus は、2023（令和 5）年度現在、留学生応援特別 Box の登録機関数 74 校、コンテンツ登録数 473 件に達している。

このような近年の取り組み以前から、本学は国際交流による社会貢献に取り組んでおり、2002（平成 14）年に設立した筑波大学教育開発国際協力研究センター（CRICED）では、途上国の教育の実情把握に努めつつ、地域のニーズに合致した教育開発協力モデルの研究、途上国の必要性に対応し得る日本の発信型教育協力の研究、並びに現職教員の受け入れ研修と日本人専門家の派遣事前研修などに力点を置いている。特に、教育の制度や経営、算数・数学／科学教育／情報教育の教材開発、特別支援教育など、教育内容・方法に踏み込んだ開発研究を推進してきた。

また本学は、東アジア研究型大学協会（AEARU）、日本・アフリカ大学連携ネットワーク（JAAN）、国際大学協会（IAU）、日米研究インスティテュート（USJI）等のネットワークを通じて海外の大学等との国際教育研究協力を行っている（根拠資料 9-21【ウェブ】）。（AEARU については 2023（令和 5）年 2 月末に脱退）

以上に記載したように、本学では、社会連携・社会貢献に関する様々な取り組みを、方針に沿って実施している。このことにより、教育研究成果を有益に還元できていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

**【1】適切な根拠に基づく定期的な点検・評価**

本学の内部質保証は組織評価の実施を通じて行っており、関係する副学長が担当する業務に関連した本部組織等の活動はその対象となっている。

2023（令和5）年度実施の組織評価（2022（令和4）年度実績について実施）を例とすると、第4期中期目標・中期計画に関連する以下等の指標の進捗状況を含んでおり、各部局は自己点検・評価結果報告書を作成する過程で自らの取り組み状況を点検する（社会連携・社会貢献に関係の深い指標のみを例示）（根拠資料 2-23）。

- ・世界の大学等との双方向活動を展開・活性化するネットワーク・ハブ機能の構築
- ・全国共同利用施設の拡充
- ・ベンチャーエコシステムの構築
  - アントレプレナーシップ教育受講者数（定量的評価指標）
  - 大学発ベンチャーのスタートアップ数（定量的評価指標）
- ・スマートシティ構築に資する開発研究
  - 筑波研究学園都市を未来実験フィールドとするプロジェクト（定量的評価指標）
- ・地域医療体制の構築への寄与
  - 専門医の育成数（定量的評価指標）

組織評価委員会による評価の結果は各組織にフィードバックされ、不十分であった取り組みについては実施計画を修正の上、改善に取り組むこととなっている。

**【2】点検・評価結果に基づく改善・向上**

組織評価の結果を踏まえ、本学では社会連携・社会貢献に関わる改善・向上に取り組んでいる。

例えば、2022（令和4）年度には、2021（令和3）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、本学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研究者向けの「ビジネスデイベロップ講座」を開講した。また、教員向けに「教員起業力ビルドアップ講座」を開講するなど、起業家精神の醸成を図っている（根拠資料 3-5【ウェブ】）。

以上の組織評価による取り組みのほか、本学では以下のとおり社会連携・社会貢献の改善・向上に向けた取り組みを行っている。これらの取り組みは、各副学長が所掌する業務の一つとして学内会議に状況が報告され、全学的な内部質保証体制の中で実施されている。

学外組織との連携体制に関する改善・向上に関わる組織として、地域連携を担当する副学長の下に、学長が指名する室員で構成されるつくば・地域連携推進室を設置している（根拠資料 9-22【ウェブ】）。

つくば・地域連携推進室では、本学が位置する地域さらにはグローバルな地域も含めた社会との連携協力に関する業務を総括し、本学と地域の連携を推進するための取り組みに関する企画立案を行うとともに、多様な形での連携活動を行う社会貢献プロジェクトを学内公募により実施するなど、関係組織との緊密な連携を確保するための取り組みを実施している。特に、社会貢献プロジェクトを中心に事業成果や実施状況を確認し、その結果は次年度のプロジェクト採択において参考としている。

その他、つくばエコシティ構想に基づき、つくば市を省エネルギー・低炭素の科学都市として構築する研究に取り組むことを目的に、本学、筑波研究学園都市内の研究機関、自治体の連携により結成されたつくば 3E フォーラムについては、これまでの活動や今後の方向性等について外部評価委員会による評価がなされ、その評価結果については、今後の活動のさらなる推進や改善に活用している（根拠資料 9-3【ウェブ】）。

また、社会連携・社会貢献による教育研究活動に関わる組織として、公開講座、高大連携事業の企画立案並びに総括を行う教育社会連携推進室を設置している。教育社会連携推進室において、各事業の実施状況や受講生からのアンケート結果等を確認し、次年度の実施計画に反映させている（根拠資料 9-23【ウェブ】）。

附属病院の地域医療に関わる組織として、附属病院では、医師派遣状況を検討・評価する場として、病院長及び全ての副病院長が構成員である地域医療調整委員会を毎月開催し、医師派遣や若手医師の育成等について検討・評価を行っている。

また、毎年度末には、地域医療調整委員会委員、地域医療教育センター等の部長で構成員とする地域医療教育センター・ステーション委員会を開催し、全てのセンター等から活動・実績報告を受け、検討・評価を行っている（根拠資料 9-24、9-25）。

さらに、地域医療連携患者相談センター相談委員会を毎月開催している。2023（令和 5）年度からは、締結機関から本院への患者の紹介数や、本院から締結機関への患者の紹介数（逆紹介数）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在り方の検討を行うこととした（根拠資料 9-26）。

## （2）長所・特色

○社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進に関して

本学は、「建学の理念」にいう「開かれた大学」を実現するため、幅広い学外者を対象とする教育研究活動を行っている。

高校生対象の「筑波大学 GFEST（以下、GFEST）」及び小・中学生を対象とした「つくば SKIP アカデミー（以下、SKIP）」については、国内の科学コンテストでの受賞だけでなく、国際的なコンテストへ出場する受講生も多い。また、SKIP 修了生が GFEST へ参加する、GFEST 修了生が本学へ進学する等、初等・中等教育から高等教育へと科学の学びを継続させることができている。加えて、本学へ進学した修了生が SKIP や GFEST 受講生のサポートを行う等の

好循環が生まれている。今後は「先導的研究者体験プログラム (ARE)」(全学群の1年生から3年生を対象に、自発的な研究活動を支援し先導的役割を果たす研究者を育成することを目的としたプログラム)と連携して活動することを検討している。年齢が異なる者が交流することでお互い刺激しあえるとともに、学生がSKIPやGFEST受講生のロールモデルとなることで、将来像をイメージしやすくなり、本学への進学を目指すことにもつながると想定される。

また、社会人及び一般市民を対象とするエクステンションプログラムは、コロナ禍のピンチをチャンスに変えるべく、オンラインやオンデマンド配信を活用した講座を開講し、受講者数及び受講料収入を増加させた。また、オーダーメイド研修の導入によりさらなる受講料収入の増大につながった。今後も講座数の増加や対面式のスポーツ講座の充実、新たな受講スタイルの構築等を行うことで、さらに受講者数及び受講料収入の増加を図る。

#### ○地域交流、国際交流事業への参加に関して

国際的にも開かれた大学である本学は、CiC (Campus-in-Campus) 協定による独自の国際教育研究交流の仕組みを構築した。この協定によって受け入れた海外パートナー大学の学生やジョイントディグリー・ダブルディグリープログラムの留学生が、近隣の中学校・高校などにボランティアとして出向き、言語や異文化について生徒たちと交流するなど地域・社会のグローバル化に貢献している。

JV-Campus は COVID-19 やウクライナ情勢など時代のニーズにも柔軟に対応し、2021 (令和3) 年度にはコロナ禍で日本への留学が延期となっている留学生にむけた留学生特別応援 Box を設置し、2022 (令和4) 年度にはウクライナ学生支援特別 Box の配信を行った。また、2022 (令和4) 年9月には筑波大学附属坂戸高等学校 WWL (ワールド・ワイド・ラーニング) コンソーシアム構築支援事業との連携も合意し、オンラインを活用した高大連携の先導例ともなっている。大学のみならず、社会人や中高生にも開かれたコンテンツを今後拡大することとなっており、リカレント教育や高大連携の促進に寄与することを目指す。

### (3) 問題点

指定国立大学法人構想で掲げた、地球規模課題の解決に資する研究成果の社会実装を実現するために、IMAGINE THE FUTURE. Forum (ITF. Forum) の設置に引き続き取り組んでいく。ニーズドリブン型共同研究及び実証研究を推進するための開発研究施設である ITF. Forum を、大学債発行による資金等により 2027 (令和9) 年度までに建設し、その中に、企業との連携による B2A (Business to Academia) 研究所を複数設置することを計画している。本学の立地するつくば市はスーパーシティ型国家戦略特別区域に指定されており、様々な規制改革によりスーパーシティ構想の早期実現に向けた活動が可能である。この背景を生かした社会連携に取り組み、本学及びつくば市をフィールドとして実証実験を行うことで構築された「つくばモデル」を国内外へと展開し、地方創生に貢献することを目指している。

#### (4) 全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では、社会連携・社会貢献に関する方針を明示している。

本学では地方自治体、高等学校、外国の大学等と適切に連携体制を構築し、教育研究成果を社会に還元している。本学の特色として、初等・中等教育から高等教育へと科学の学びを継続させる GFEST・SKIP、研究成果を社会に還元する目的で実施しているエクステンションプログラム、つくば市の特区指定を受けたスマートキャンパスの実証実験、本学と協定校間のみならず地域・社会のグローバル化に貢献している CiC (Campus-in-Campus) 構想による取り組み等がある。

社会連携・社会貢献の状況は、本学の全学的な内部質保証活動である組織評価のほか、地域連携、高大連携、附属病院等に関する改善・向上の取り組み等により適切性が保たれている。

以上のことから、本学の社会連携・社会貢献は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

#### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。
評価の視点
○大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
○学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

#### 【1】大学運営に関する方針の明示

本学の「建学の理念」では、「開かれた大学」を基本的性格とし、大学運営に関して「新しい教育・研究の機能及び運営の組織を開発する。さらに、これらの諸活動を実施する責任ある管理体制を確立する」としている（根拠資料 1-1【ウェブ】）。

本学は国立大学法人として6年ごとの中期目標・中期計画に基づき活動しているが、その前文「法人の基本的目標」に、「建学の理念」を踏まえた大学の運営方針を示している（根拠資料 10(1)-1【ウェブ】）。

このため、2021（令和3）年度で終了した第3期中期目標期間において、「法人の基本的目標」を目指し、学長のリーダーシップのもとでの適正な体制の整備・活用に関する具体的方策や、教職員の個性と能力を最大限発揮しうる人事制度の構築等に関する具体的方策を、明示された計画に基づき遂行してきた（根拠資料 1-17【ウェブ】）。

また、同じく2022（令和4）年4月から開始された第4期中期目標・中期計画においても、「法人の基本的目標」の実現のため業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置として、法人運営の適正性に関するチェック体制の強化、高度専門人材の確保、IRに基づく現状分析と将来予測を踏まえた法人経営等の取り組みを実施している（根拠資料 1-2【ウェブ】）。これは、本学が2020（令和2）年10月に文部科学大臣より指定を受けた第4期中期目標期間に係る指定国立大学法人の指定に関する構想において、地球規模課題を解決する「真の総合大学」となるための戦略目標を支える基盤として、「多様な取り組みを支えるためのガバナンスの強化」のため行うとした取り組みに対応している（根拠資料 1-18【ウェブ】）。

さらに、2022（令和4）年4月に公表された「筑波大学 Vision 2030」においても、4つの Vision のうちの一つが「開かれた大学 Vision」であり、「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」している（根拠資料 1-3【ウェブ】）。

#### 【2】学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

【1】で述べた「建学の理念」、中期目標・中期計画、指定国立大学法人構想、「筑波大学 Vision 2030」のいずれも、ウェブサイトで公表している。これらの大学運営に関する方針等は、学内の諸活動の全ての方向性を指し示すものであるため、策定時等に担当部局から全

学的に周知されるだけでなく、会議資料等の学内向け資料や、部局から部局への依頼・通知等の文書においても、本学構成員は日常的に目にする機会がある。

以上に記載したように、大学運営に関する本学の方針は、適正な大学運営を図るためのものとなっており、方針は、学内構成員の間で共有されていると判断する。

点検・評価項目

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

評価の視点

○適切な大学運営のための組織の整備

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

○適切な危機管理対策の実施

【1】適切な大学運営のための組織の整備

本学は、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設けており、組織運営、人事、財務、学務・学生、研究・産学連携、施設、附属図書館、附属病院、附属学校教育局・附属学校に関して大学の定めた法人規則等に基づき運営を行っている。これらの法人規則等は「国立大学法人筑波大学規則集」としてウェブサイトで公表している（根拠資料 10(1)-2【ウェブ】）。国立大学法人法及び「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」（根拠資料 2-1【ウェブ】）に基づき、本学では以下のとおり所要の職や組織を設けている。

学長は、国立大学法人法において、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定められている。また、学長の選考や学長の解任の申出を決定する権限を有し、学内者及び学外者同数で構成される学長選考・監察会議を置いている。本学の学長選考・監察会議では、監事との連携協力のもとで、学長のプレゼンテーションとその内容に基づく質疑応答を踏まえた学長選考・監察会議委員の意見交換により学長の業績評価を年に一度実施し、評価結果をウェブサイトにおいて学内外に公表している。2022（令和 4）年度においては、計 8 回の学長選考・監察会議を開催した（根拠資料 10(1)-3【ウェブ】、10(1)-4【ウェブ】）。

学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理する理事については、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者のうちから、学長が任命している（根拠資料 10(1)-5【ウェブ】）。

国立大学法人法によって置くと定められている役職者のほか、本学は、学長を助け、及び

学長の命を受け、校務をつかさどる「副学長」制を開学当初からいち早く取り入れ、2022（令和4）年度及び2023（令和5）年度は10人の副学長を置いた（根拠資料10(1)-6【ウェブ】）。また、学長を助け、及び学長の命を受けて特定の業務を統括する大学執行役員を置き、教員組織の長その他の者をもって充てている。特に、教員組織の長以外の特定業務を統括する大学執行役員については、2022（令和4）年度は5名（大学経営推進、国際戦略、教育デザイン、海外教育拠点及び研究人材キャリアデザイン）、2023（令和5）年度6名（大学経営推進、国際戦略、教育デザイン、海外教育拠点、スポーツマネジメント）を置いた（根拠資料10(1)-7【ウェブ】）。

学長の意思決定を支える会議体については、国立大学法人法に定める法定会議として役員会、経営協議会及び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、法定会議への付議に先立ち、法人の業務の処理に関する重要事項について連絡調整を行うため、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いている。法定会議のうち役員会には学外理事3名、経営協議会については10名の学外委員を構成員とし、学内者では得難い学外者の知見を取り入れる体制としている。役員会及び教育研究評議会は毎月一回、経営協議会は年9回（書面審議を含む）、運営会議については毎週1回開催している（根拠資料10(1)-8【ウェブ】）。

その他、法人運営について意見を聴取するため、学長と研究組織の長等（大学執行役員、系長、計算科学研究センター長、生存ダイナミクス研究センター長等）が出席している懇談会を毎月1回開催し、大学院への学生のリクルート、教育研究活動を支える財務基盤を巡る諸課題、教育研究活動の活性化に向けた諸課題、大学マネジメント、教育研究活動を支える財政基盤、将来重視すべき研究等の事項について意見交換を行っている。なお、第1章で述べたとおり、本学は大学の将来を見据え、世界と伍する研究力を備えるために国際卓越研究大学へ申請したが、その研究内容については、上記、学長と大学執行役員との懇談会（上記、学長と研究組織の長との懇談会の前身）の意見を踏まえて作成した。

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は、国立大学法人法に定められた教育研究評議会の下に学群教育会議及び大学院教育会議を設置し、原則毎月開催（2022（令和4）年度各10回開催）している。本学では、これら学群教育会議及び大学院教育会議が教育研究評議会から教育研究に関する重要事項の審議を付託される機関であることを明確に位置付けている（根拠資料10(1)-9【ウェブ】～10(1)-11【ウェブ】）。学群教育会議は、教育担当副学長、学生担当副学長、学群長、学類長、教育関連センター長等から構成され、学士課程全体の教育及び学生生活に関する事項の審議及び連絡調整を行い、大学院教育会議は、教育担当副学長、学生担当副学長、学術院長等から構成され、大学院課程全体の教育研究及び学生生活に関する事項の審議及び連絡調整を行っている。

学校教育法第93条により大学に置くものとされている教授会については、本学では「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」（学長決定）によって学長が決定を行うに当たり意見を述べる事項を明確に定め、教授会に相当する組織をそれぞれ以下のように各教育組織に置いている（根拠資料10(1)-12【ウェブ】、10(1)-13）。

### ○学士課程

教授会に相当する組織として、学群に学群運営委員会（専門学群にあつては学群教育会議）を設置している。学群運営委員会は、学群長、学類長、学類推薦の教員、学群長指名の教員等で構成され、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、学生の表彰及び懲戒処分の発議に関する事項等の重要事項を審議している。さらに、学類には、学類長、当該学類の専門科目及び専門基礎科目を担当する教員で構成される学類教育会議が設置され、学類に係る重要事項を審議している。

また、学群運営委員会の円滑な運営のため、内部に学群長・学類長会議（専門学群にあつては運営委員会）を設置し、学群運営委員会から付託された審議事項等について決定している組織もある。

学群又は学類ごとにカリキュラム委員会等の名称で、教育課程編成や教育方法等を検討する委員会が設置され、定期的に開催されている。

### ○大学院課程

教授会に相当する組織として、学術院に学術院運営委員会を設置している。学術院運営委員会は、学術院長、研究群長、専攻長、学術院長指名の教員等で構成され、学生の身分異動に関する事項、教育課程の編成、課程の修了及び学位に関する事項、学生の表彰及び懲戒処分の発議に関する事項等の重要事項を審議している。複数の研究群から構成される人文社会ビジネス科学学術院及び理工情報生命学術院においては、研究群単位で同様の役割を担う研究群運営委員会が設置されている。

学生に最も近い教育組織である学位プログラムには、学位プログラムリーダー、当該プログラムの研究指導及び授業担当の教員で構成される学位プログラム教育会議が設置され、重要事項を審議している。これは学術院に置かれる専攻においても同様である。

各教育組織にカリキュラム委員会等の名称で委員会が設置されており、課程編成や教育方法等の検討が定期的に行われている。

本学では、教員は教育組織ではなく系に所属するため、学校教育法第93条にいう教授会に相当する組織とは別に、各系に所属教員全員を構成員とする教員会議を設置し、系の運営に関する重要事項である教員の表彰・懲戒、予算、施設、自己点検・評価、組織の新設・改廃などの審議を行っている。また、教員会議の付託を受けて、教員組織の運営に当たるとともに、必要に応じて関連する教育研究組織との連絡調整を行うため、系長、関連教育組織の長、系長指名の教員等から構成される系運営委員会を設置している。さらに、各系には系及び関連する教育研究組織との緊密な連携のもと、教員の定員及び級別定数の管理、並びに教員の採用及び承認に係る選考の審査を行う人事委員会が設置されているほか、戦略、広報、国際、研究といった分野ごとに委員会を設けている系もある（根拠資料10(1)-14）。

このように、本学では法人運営や教育活動等にそれぞれ明確な役割を担った会議体が設置されており、それらの意見に基づく大学運営を可能としている。さらに教職員だけでなく、以下のように、学生からの意見を大学運営に反映させる仕組みも設けている。

各学類・専門学群並びに総合学域群の学生代表者（座長団）によって構成される全学学類・専門学群・総合学域群代表者会議（以下「全代会」という。）を学長決定に基づき設置し、全代会において学生の意見・要望をとりまとめている。全代会からの意見や要望は、全学的要望として大学側に提出され、学生部学生生活課において、関係部署等に照会する等、随時対応を行っている。

また、全代会との意見交換等の機会として、学長と全代会との懇談会、及び副学長等と全代会との懇談会を実施している。学長、副学長をはじめとする関係教職員が、学生から要望された話題等について、意見交換・情報共有し、学生の意向を大学運営に反映させ、学生生活における質の向上を図ることを目的として開催している（根拠資料 7-50）。

## 【2】適切な危機管理対策の実施

危機管理に関する体制については、組織の目標達成に影響を与える事象の発生可能性と、それによる負の結果の組合せを「リスク」と定義し、教職員一人一人がリスクマネジメントの目的や意義を把握し、理解し、行動につなげるために、「国立大学法人筑波大学リスクマネジメントポリシー」を制定している（根拠資料 10(1)-15【ウェブ】）。それに基づき、全学的なリスク管理の推進状況の把握とリスクマネジメントに関する重要事項を審議する体制を整えている。また、リスクマネジメントの基本的指針・枠組みを定めた「リスクマネジメント基本計画」に基づき、教育、研究その他の大学運営に影響を及ぼす様々な事象（リスク）に、迅速かつ的確に対応している（根拠資料 10(1)-16）。

このリスクマネジメント基本計画は、対象とするリスク（自然災害、健康被害、情報、事件・事故、不祥事・犯罪、不正行為、争訟、環境、その他大学運営に重大な問題を起こす可能性のあるリスク発生時における被害別の対応方法（地震対応マニュアル、火災対応マニュアル、風水害対応マニュアル、事件・事故対応マニュアル、情報セキュリティ対応マニュアル、海外での危険発生時における対応マニュアル）、及びリスクマネジメントのための組織体制等について取りまとめている。このほかに、毎年、学生・教職員を対象に大規模地震が発生したとの想定で、全学防災訓練を実施している（根拠資料 10（1）-17）。

以上に記載したように、本学の大学運営に関する規則等は権限・役割、意思決定のプロセスを明確にし、適正な大学運営を担保するものとなっている。また、規則等に基づいて各会議体がそれぞれの役割を果たし、全学的な安全管理対策をとっていることから、適正に運用が図られていると判断する。

点検・評価項目
③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。
評価の視点
○予算執行プロセスの明確性及び透明性
・内部統制等
・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

国の政策方針、新たな社会ニーズ等、大学をめぐる環境の変化を踏まえつつ、中期目標・

中期計画に従い、着実に事業を推進するため、毎事業年度の予算編成方針を策定している。当該方針に基づき予算を編成し、経営協議会、役員会の議を経て決定している。決定に従い、財務部にて、各予算区分及び配分額を財務会計システムに全てデータ登録し、各予算を所管する部局等に配分している（根拠資料 10(1)-18）。

予算配分を受けた各部局等の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」（根拠資料 10(1)-19【ウェブ】）に則り一定金額未滿の物品等の購入など教員発注権限内の執行が可能であり、予算執行者（教員等）が発注を行い、納品後に全学会計センター等の会計処理担当において内容を照査のうえ、支払伝票を起票している。教員発注権限外の執行に関しては、教員等からの依頼により契約課等の契約担当部書において、契約方式・手順等を定めた「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」（根拠資料 10(1)-20【ウェブ】～10(1)-22【ウェブ】）に基づき契約手続きを行い、納品後に支払伝票を起票している。また、旅費に関しては、予算区分を明示したうえで服務監督者の承認を受け、経費精算を行っており、賃金については、専用のシステムで勤怠管理を行ったうえで支給している。なお、これらの予算執行に関しては、毎年度、監査室において内部監査（会計業務等に関する監査及び公的研究費に関する監査）を実施している。また、学内予算の配分から日常的な予算管理や予算執行は、財務会計システムによって全て管理・運用している。

財務関係に関する内部統制については、研究費等にかかる不正防止の観点から、「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」に基づき、最高管理責任者（学長）の指示のもと、統括管理責任者（財務担当副学長、研究担当副学長、教育担当副学長）を置くとともに、財務担当副学長を委員長とする教育研究費の不正防止対策推進委員会を設置し、教育研究費に係る不正を発生させる要因の把握、不正防止対策の策定・実施及び実施状況の確認、不正防止計画の推進等を実施する体制を整備している。各部局等においては部局責任者（予算管理者）と部局において日常的に実行的な管理監督を行う部局副責任者（部局責任者が任命する者）を中心に自主的に不正防止に努め、問題点を把握し、不正防止体制の強化を図っている（根拠資料 8-40【ウェブ】、10(1)-23）。

予算編成において、効果的・効率的な資源配分を実施するため、教育研究基盤経費について、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本学独自の指標による評価結果を、各部局の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 KPI を設定しており、KPI の達成状況に応じた予算配分を実施している。さらに、教育研究組織を対象に教育研究等の成果・実績等（論文、就職・進学率等）と、各部局の決算情報を組み合わせた指標の比較分析を行い、学長裁量経費（重点及び戦略的経費）の予算配分に活用している。

昨今の政府方針等にも「学内配分や用途等の見える化」・「教育・研究コストの見える化」が強く求められており、本学においては、2019（令和元）年度から発行している統合報告書に「セグメント別にみる教育研究等の成果・実績及び財務状況」の章を設け、教員組織である各系及び関連する教育研究組織（学群・学類、学術院・研究群）ごとに費用・収益を掲載

するとともに、セグメントごとに教育研究の成果・実績等とそれを支える財源及び活動に要した経費を掲載するなどし、コストの見える化を進めてきた。

加えて、財務諸表を作成・公表するとともに、監事監査、内部監査、会計監査人監査において、予算執行における適切性を監査し、予算執行における透明性を確保している。2022（令和4）年度からは国立大学法人会計基準の改訂により、統合報告書に代わり財務諸表で詳細なセグメント情報を開示している（根拠資料 2-36【ウェブ】）

以上に記載したように、本学の予算編成の手続きは、明確で透明性のあるものとなっている。また、予算執行も適切な手続きにより行われていると判断する。

点検・評価項目
④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。
評価の視点
○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置
・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

法人及び大学の事務組織は、「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」において、その組織及び運営について定められており、法人の運営に関し必要な事項は、法人規則、法人規程及び法人細則で、部局の運営に関する事項は部局細則でそれぞれ定められている（根拠資料 2-1【ウェブ】）。

事務組織は、5局、5室、8部（25課）9支援室、総合学域群、6技術室、附属病院に1部（6課）、附属学校教育局に1部（2課）を置いている。また、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」の設置や、一貫した戦略のもとに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（根拠資料 3-1【ウェブ】）。

職員の採用は、「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、国立大学法人等職員採用試験等の競争試験の合格者から面接試験を行った上で採用している。また、特殊な知識、技術等を必要とする職や実務経験等により高度の専門的な知識経験を必要とする職等については独自の選考方法により採用を行っている。

職員の昇格については、「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、その職員の従事する職務に応じ、その級について級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数を有している者で、かつ、総合的な能力の評価を得た者について昇格させている（根拠資料 10(1)-24【ウェブ】、10(1)-25【ウェブ】）。

業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備については、2015（平成27）年度、

エリア支援室のグローバル化対応機能を高度化するとともに、教育研究現場と本部との情報共有等を図る職員として全てのエリア支援室に1名ずつ「エリア・commons」を配置した(根拠資料 1-17【ウェブ】)。2022(令和4)年度からの第4期中期目標期間においては、部局の「国際化推進担当」としての業務を明確にし、連携窓口としての機能を強化している。

また、URA 研究戦略推進室(2012(平成24)年度の設置時はURA 研究支援室)を設置し、本部URAと部局URAを配置している。国内外の学術・科学技術の動向や社会要請の分析、本学の研究成果・研究潜在力の把握、それらに基づく研究戦略・戦術の立案、府省等への提言等の大学事務職員や研究員等が組織的に取り組むことが困難であった業務を本部URAと部局URAの協業・分業により取り組んでいる。

URAだけでなくコーディネーター、トレーナー、ファンドレイザー等、これまでの教員・職員とは役割も働き方も異なる「第三の職」の増加を見据え、現在、専門職人材の戦略的配置に関する検討委員会において、専門職人材の職の整理、研究支援人材の全学的なマネジメント体制構築等についての検討を進めている。

教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携については、本学では従前から、各種審議体の委員に教員だけでなく職員も選任するなど、教職協働を通じた質の高い法人経営の実現に取り組んでいる。

2023(令和5)年度現在、「局」の名称をもつ学長直轄の組織が5組織あるが、これら局には教員と職員がともに所属し、局長を務める教員や学外からの専門人材のもと、これまでの事務組織とは異なる形態で業務を行っている。

2021(令和3)年度設置 国際局(根拠資料 10(1)-26【ウェブ】)

2022(令和4)年度設置 大学経営推進局(根拠資料 10(1)-27【ウェブ】)、広報局  
ヒューマンエンパワーメント推進局(根拠資料 7-6【ウェブ】)

2023(令和5)年度設置 体育スポーツ局(根拠資料 7-43【ウェブ】)

例えば、広報局においては、学外からの専門人材として、2022(令和4)年10月に広報局次長が着任して以降、専門的知識や人的ネットワークを効果的に落とし込みながら、動画制作、ウェブサイトやSNSでの情報発信などにおいて多様な展開を進めている。また、外部人材との交流により、広報局職員のマインドチェンジも進んでいる状況である。

また、大学経営推進局においては、前身の大学経営改革室の時期から、「筑波大学Vision 2030」の策定など、教職協働で長期的な視点から大学戦略・大学経営に関する企画立案を行ってきたが、2022(令和4)年度に常設組織となって以降は、組織や職種の壁を越えた人材及び組織資源の活用を一層推進するとともに、学外の経営人材を構成員として加えることで高度な大学経営を実現している。

職員の評価制度としては、能力・実績・意欲等を的確に把握するため、事務職員及び技術職員を対象に、目標達成度評価及び職務能力評価から成る「定期評価」を2014(平成26)年10月から実施しており、職員の人材育成、勤勉手当、昇給等の人事管理に活用するとともに、職員個々人の能力開発とモチベーションの向上、組織全体のパフォーマンス(成果)の向上を図っている(根拠資料 10(1)-28【ウェブ】)。

以上に記載したように、本学の事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行えるような編成となっている。「局」の新設等により事務組織の機能強化や教職協働の取り組みを進めており、効果的な大学運営を実現するものとなっていると判断する。

点検・評価項目

⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点

○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント (SD) の組織的な実施

業務の高度化と国際化に対応しうる職員を育成するため、本学において求められる職員像や職位ごとに求められる能力・責任等を明確化した「人材育成基本方針 (2010 (平成 22) 年度策定)」を毎年度見直し、これに基づき体系的な研修等を実施している (根拠資料 10 (1) -29)。特に採用 3 年目までを人材育成重点期間として位置づけ、大学職員として必要なスキルや知識の習得を目指し、グループワークを中心とした研修を充実させている。また、職員の主体的な能力開発の機会として、職務に関連する資格の取得を支援する「資格取得等支援」、大学の管理運営を担う職員を育成するための「社会人大学院入学支援プログラム」等を実施している。

2022 (令和 4) 年度においては、人材育成重点期間職員、主任、係長級、主幹級及び課長級を対象とした階層別研修を実施するとともに、OJT リーダー研修、評価者研修、さらには大学の中核を担う人材を育成するため係長・主任級を対象とした中核人材育成研修等、目的に応じた研修を実施した (根拠資料 10 (1) -30)。また、国立大学協会等が主催する研修等に参加し、国立大学法人等の職員に必要な知識の習得と質の向上を図った。

グローバル化に対応できる職員育成を目的とした研修については、2012 (平成 24) 年 1 月に策定した「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)」に基づき、職員と留学生がペアを組み 1 対 1 でコミュニケーションすることで語学力向上や異文化理解を図るパートナー研修をはじめとし、オンラインによる研修プログラムを企画・実施するとともに、全ての部・室からの当該研修への受講を促し、全学的な語学能力向上及び異文化理解への意識の醸成を図った。また、2022 (令和 4) 年度には、業務体験型研修として留学生受け入れや国際交流イベントの運営等の業務の一部を職員の国際業務研修の機会として提供するとともに、研修生が渡航準備段階から、渡航先で実施したいことを自ら企画し、渡航先でそれを実現させる自立・企画立案型の海外短期派遣研修を実施し、職員のグローバル・リテラシーの向上を図った。さらに、主任昇任時の研修として 2021 (令和 3) 年度より必須化した TOEIC について、より能力・得点向上が望めるよう、原則 2 回の受験を必須とし、職員全体の国際化の推進に努めた (根拠資料 10 (1) -31、10 (1) -32)。

なお、第 6 章で述べたとおり、本学では大学として求める教員像の明示、適切な教員組織の編制、募集・採用・昇任の実施、FD 活動等及びそれらに対する点検・評価を通じて、教員の資質の向上を図るための方策を行っている。

以上に記載したように、本学は、職員を対象とした資質向上の取り組みや、教員と職員を対象とし両者が協働して大学運営を行っていただけるように図る取り組みを行っており、各種研修の実施が、活動の活性化や向上によい影響を及ぼしていると判断する。

点検・評価項目

⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
- 監査プロセスの適切性
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

**【1】適切な根拠に基づく定期的な点検・評価**

本学は、中期目標・中期計画に基づいて活動し、2022（令和4）年度からの第4期中期目標期間については、4年目と6年目終了時に国立大学法人評価委員会による業務実績評価を受けることとなっている。第2章で述べたように、本学の内部質保証活動である組織評価においては、毎年度、各教育研究組織や本部組織等が自己点検・評価の結果作成した報告書を根拠資料として、中期目標・中期計画を考慮した定性的・定量的評価指標への進捗状況を含めて評価する。次の【2】で述べる監事による業務監査においても、中期目標・中期計画等の進捗状況の確認に重きが置かれている。よって、本学の大学運営の適切性は、組織評価及び監査、最終的には国立大学法人評価によって保たれている。

**【2】監査プロセスの適切性**

本学では以下のとおり監事による業務監査と会計監査等を実施している。

監事は、年度当初に監事監査計画（根拠資料 10(1)-33）を策定し、役員会に報告したうえで、監事監査要綱（根拠資料 10(1)-34【ウェブ】）に基づき、各部局との対話を通じた実地監査による業務監査等を実施している。

監査における基本方針は以下のとおりである。

- ・監事は、その職務を適切に遂行するため、公正不偏の態度及び独立の立場を保持するとともに、一方で、十分な対話を通じて役員、職員及び会計監査人等との意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるものとする。
- ・監査は、法人の業務の適正かつ合理的な運営を図ることを目的として実施する。また、監査を通じて全学的かつ組織横断的な対話に注力することで、目標や課題等の共有化を促進するとともに、課題解決に向け必要な助言・提言等を行う。

また、監査の方法は以下のとおりである。

- ・中期目標・中期計画等の進捗、教育・研究の質の向上や業務の適正性・合理性・効率性・健全性の維持・向上のための施策や特色ある施策の取り組み状況及び運営資金の獲得状

況・見通し等を検証する。業務の質と効率性については、組織体制や業務プロセスに留意し、質と効率性を妨げる問題点等を抽出し助言・提言を行う。

- ・監事、監査室及び会計監査人が、それぞれの視点から、法人内の不正発生要因及び不正防止並びに監査項目について情報や意見の交換を行い、効率的・効果的かつ多角的な監査を実施できるようにする。
- ・特に本部業務監査及び部局実地監査においては、監査中の関係役職員との対話、意見交換の時間を十分に確保し、課題点の抽出と適切な提言につなげるものとする。また、過年度に実施した監事監査における監事提言・課題点等についての改善・実施状況について、フォローアップを行い、現状の問題点を抽出するとともに、全学的な観点から必要な助言・提言を行う。

主な業務監査については、本部業務に関する監査、部局実地監査がある。

本部業務に関する監査は、担当副学長、関係部課長との意見交換等を通じて、中期目標・中期計画等の進捗状況を含め、教育・研究の質の向上や業務の適正性・合理性・効率性・健全性の維持・向上のための施策の取り組み状況を検証するとともに、全学的観点からの現状と将来構想に向けての課題を集約、提言をすることを目的として実施し、前回監査における提言・課題等のフォローアップを行っている。

部局実地監査は、各部局の運営状況と課題並びにリスクを把握し、全学的観点から課題を集約し、執行部や本部における戦略・施策形成にフィードバックを行うことを目的に実施している。各部局のガバナンス体制を含めた運営状況、人事戦略及び課題を中心に、活動状況を確認し、第4期中期目標期間の今後の将来構想が描けているかなどの観点から、関係部局の長との意見交換を行うとともに、過年度の監査における課題や問題点等のフォローアップも行っている。2022（令和4）年度から附属学校の現場視察及び意見交換を通して、課題等の認識を深めることを目的に、4校の附属学校の視察を行い、現状確認と課題の把握を行っている。

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の運用について、2015（平成27）年度から開始し、中期計画や財務諸表等の認可・承認申請などのほか、法人の業務運営に大きな影響を及ぼす恐れのある事項全般について、監事に対する確実かつ十分な情報伝達を行うことにより、監事の日常的な監査機能の強化につなげている。

これらの監査と並行して、役員会その他の重要な会議に出席し経営に関する意見・助言を行うとともに、業務監査の結果を踏まえ、学長・副学長との意見交換を年2回行っている。最終的には、当該年度ごとに業務監査報告書（根拠資料10(1)-35【ウェブ】）を作成し、法定会議に報告するとともに、ウェブサイトの学内専用ページに掲載して周知している。

上記の監事による監査のほか、本学は、国立大学法人法第35条において準用する独立行政法人通則法第39条の規定に基づき、独立の立場から財務諸表等に対する意見等を表明することを目的として、会計監査人監査を実施している（根拠資料2-36【ウェブ】）。その他、会計検査院による検査や、文部科学省等の競争的研究費配分機関による調査により、会計処理等の適切性が担保されている。

### 【3】点検・評価結果に基づく改善・向上

組織評価及び業務監査のいずれも、中期計画・中期目標の進捗状況を重視しており、大学運営の方針、大学運営のための組織の整備、予算編成・予算執行、事務組織の設置と適切な機能、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策に関して、取り組み状況を確認している。

業務監査の結果を踏まえ、大学運営の改善・向上に取り組んでいる例として、コンプライアンス推進体制及びハラスメント防止体制の強化がある。2021（令和3）年度業務監査において、コンプライアンスやハラスメントに関する通報窓口を集約（一本化）し、対応状況について大学全体として把握、管理を行う体制の構築について意見があった（根拠資料 10(1)-36）。第7章で述べたとおり、2023（令和5）年度に組織改編を行ってコンプライアンス・ハラスメント対策室を設置し、全学的な対策を強化するとともに、抑止効果を期待している。

## （2）長所・特色

### ○適切な大学運営のための組織の整備に関して

本学では、各組織からのボトムアップを促進し、学長のリーダーシップによるトップダウンと組み合わせ、法人運営の一層の強化を図っている。そのための取り組みとして、学長と研究組織の長等による懇談会を毎月1回開催し、教育研究活動の活性化や大学マネジメント、将来重視すべき研究など、大学が中・長期的に解決すべき諸課題について意見交換を行う機会を設けている。今後とも、当該懇談会における優れた提案を具体的施策につなげていく。

### ○予算編成及び予算執行に関して

本学では、間接業務を合理化して人的資源を確保し、国際、教育、研究等のコア業務に再配置することを目的として、2016（平成28）年度から会計業務の一元化を推進してきた。それまで各部署で行っていた契約、支払及び旅費計算等の予算執行関連業務について、財務部契約課及び新設した全学会計センターへの集約を進め、2021（令和3）年度には、附属病院を除く全ての部署の集約が完了した。さらに、部署ごとに存在したローカルルールは是正及び会計ルールの統一化・マニュアル化等を進め、明確性及び透明性のある会計制度へと改善を図った。また、業務フロー・業務内容の見直しなど業務の合理化、効率化に積極的に取り組んでいる。

なお、一元化に伴い教員発注に関する書類照査等の日常的な監査機能についても、全学会計センターに集約されたところであるが、さらなる予算執行の適正化を図るために会計ルールの周知徹底を行う必要があるため、2023（令和5）年度は、誤った会計処理を行った予算執行者等に対し、個別にウェブフォームを活用した研修を実施するなどの取り組みを開始した。今後は、まちがえやすい会計処理等の事例を蓄積して全学に注意喚起を行うなど、適正な予算執行に向けた方策を検討していく。

大学が社会への説明責任を果たし、学内でのコスト意識醸成のために進める「教育・研究コストの見える化」については、学外に公表している「統合報告書」が、国立大学法人評価委員会の第3期中期目標期間の業務の実績に関する評価結果において、「顕著な成果が得られている」との評定を受けた。また、各教育研究組織における、教育研究基盤経費の配分方針及び配分実績を年度ごとに明らかにし、執行状況を学内に公表することにより、経費に関

する全学的透明性を確保している。現在の取り組みを引き続き継続し、学長裁量経費（重点及び戦略的経費）において各事業に評価指標（KPI）を設定し、その結果を次年度予算に反映させるなど、予算執行に伴う効果を評価していく。

#### ○事務組織の設置と適切な機能に関して

「建学の理念」に「新しい教育・研究の機能及び運営の組織を開発する」ことを掲げている本学では、事務組織の改編と役割の見直しにも不断に取り組んでいる。その結果、2021（令和3）年度以降、学長直属の組織として「局」を設置し、教職協働により運営を行っている。2022（令和4）年度に設置された大学経営推進局、広報局、ヒューマンエンパワーメント推進局のいずれも、2023（令和5）年度組織評価において、設置後の取り組みが優れているとの評価を得た。2023（令和5）年度には5つの局を有するに至り、引き続き、これまでの事務組織とは異なる体制で、業務の多様化、専門化に対応していく。

### （3）問題点

なし

### （4）全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では、大学運営に関する方針を明示している。

選任方法・権限を明示して、学長をはじめとする所要の職を置き、各種会議の役割を明確化して適切に大学運営を行っている。本学の特色として、リーダーシップとボトムアップを組み合わせた、学長と研究組織の長等による懇談会を実施している。

本学は、予算編成及び予算執行を適切に行っている。特徴的な取り組みとして、附属病院を除いた各部局の財務会計業務の一元化や、統合報告書を利用した教育・研究コストの見える化等がある。

大学運営に関して、高度専門職の配置や教職協働により業務内容の多様化、専門化に対応する体制を整え、事務組織を適切に機能させている。本学の特色として、「局」の設置による体制強化がある。

職員の資質向上のため、スタッフ・ディベロップメントを組織的に実施している。「人材育成基本方針」に基づく研修のほか、グローバル・スタッフ育成、外部への派遣制度の充実による経営人材育成に取り組んでいる。

大学運営の状況は、国立大学法人として定期的に業務実績評価を受けるほか、監事監査、その他会計監査により適切性が保たれている。

以上のことから、本学の大学運営は、「大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 第2節 財務

### (1) 現状説明

点検・評価項目
① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。
評価の視点
○大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

本学は国立大学法人法の規定により、「国立大学法人筑波大学中期計画」を策定し、文部科学大臣の認可を受けている。この中期計画は、教育研究評議会、経営協議会及び役員会で審議・決定され、ウェブサイトで公開している（根拠資料 1-2【ウェブ】）。その中に、第4期中期目標・中期計画の6年間の「予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画」が示されており、積算根拠は根拠資料 10(2)-1 のとおりである。

このように、本学の中・長期の財政計画は、中期計画として文部科学大臣の認可を受けており、「建学の理念」を踏まえた教育研究活動の安定した遂行を図るものとなっていると判断する。

点検・評価項目
② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。
評価の視点
○大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
○教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
○外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

#### 【1】大学の理念・目的及びそれに基づく計画等を実現するために必要な財務基盤

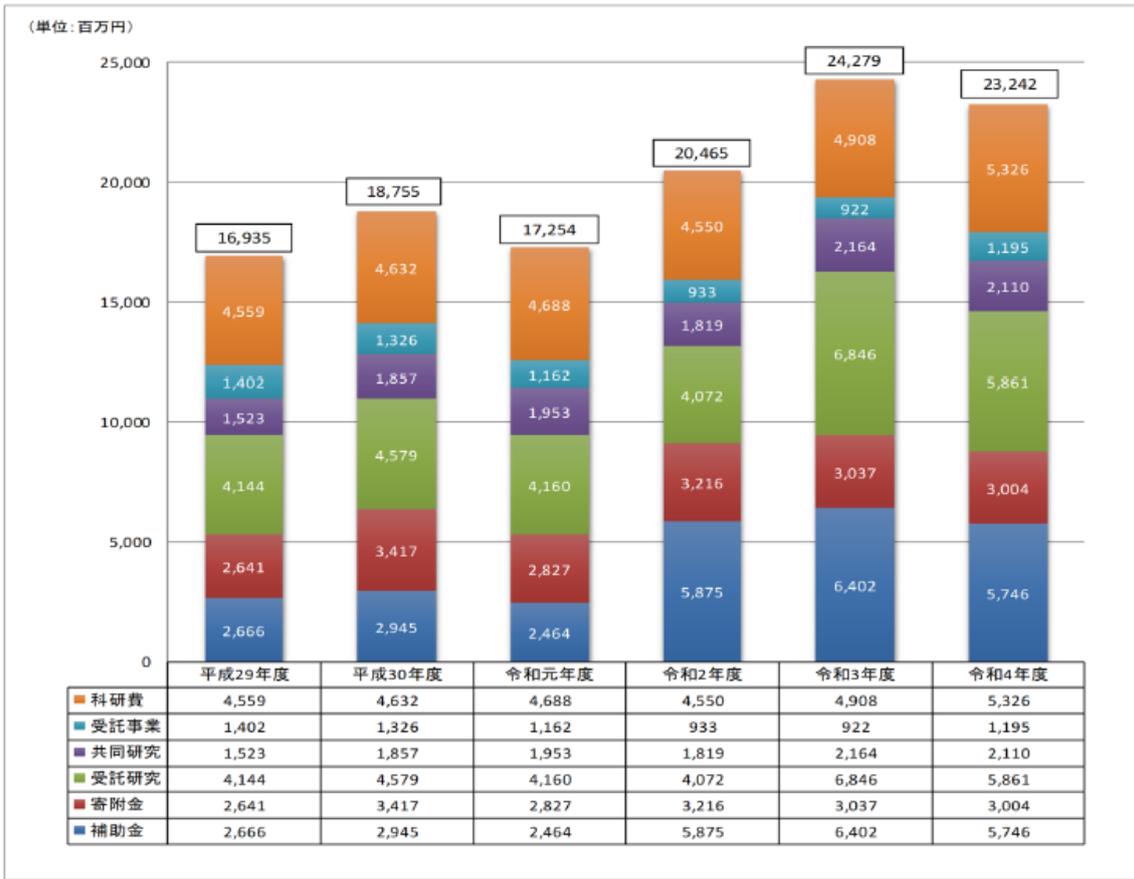
本学の収入は、運営費交付金、施設整備費補助金、補助金等収入、自己収入（授業料、入学金及び検定料収入、附属病院収入、財産処分収入、雑収入）、産学連携等研究収入及び寄附金収入等により構成されている。2022（令和4）年度における収入及び支出の状況は以下のとおりである（根拠資料 2-36【ウェブ】）。

(単位：百万円)

科目	予算額R4年度	決算額R4年度	差額(決算-予算)
<b>収入</b>			
運営費交付金	35,613	36,281	669
施設整備費補助金	3,653	2,840	▲813
補助金等収入	2,714	5,645	2,932
大学改革支援・学位授与機構施設費交付金	58	58	-
自己収入	51,634	50,048	▲1,586
授業料、入学料及び検定料収入	8,985	9,021	36
附属病院収入	38,396	37,718	▲678
財産処分収入	2,597	1,348	▲1,248
雑収入	1,656	1,961	305
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	12,182	15,660	3,478
引当金取崩	846	785	▲61
長期借入金収入	5,611	5,316	▲295
貸付回収金	7	2	▲5
目的積立金取崩	-	1,007	1,007
引当特定資産取崩	-	-	-
<b>計</b>	<b>112,317</b>	<b>117,644</b>	<b>5,326</b>
<b>支出</b>			
業務費	87,485	84,037	▲3,447
教育研究経費	48,524	45,922	▲2,602
診療経費	38,961	38,116	▲845
施設整備費	9,322	9,706	384
補助金等	2,426	2,879	453
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	12,182	12,469	287
貸付金	7	4	▲3
長期借入金償還金	248	342	94
大学改革支援・学位授与機構施設費納付金	649	387	▲262
<b>計</b>	<b>112,317</b>	<b>109,823</b>	<b>▲2,495</b>
<b>収入-支出</b>	<b>-</b>	<b>7,821</b>	<b>7,821</b>

国から国立大学法人へ交付される運営費交付金は、2022（令和4）年度においては約363億円が本学に交付されている。これは本学収入合計額（附属病院収入を除く）の約45%に相当し、本学の業務運営の基盤的な財源となっている。しかしながら運営費交付金は、国の厳しい財政状況から、2004（平成16）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おり、2022（令和4）年度に本学へ交付された運営費交付金についても、2004（平成16）年度と比べると約59億円（約14%）と大きく減少している。

国立大学が社会からの要請に確実に応えていくためには、安定した財政基盤を確立することが重要である。本学では自主財源の多様化による財政基盤の強化を図るため、外部資金の獲得を着実に進めており、2022（令和4）年度は約232億円の外部資金（科学研究費助成事業、受託事業費、共同研究費、受託研究費、寄附金、補助金）を受け入れている。2022（令和4）年度は2017（平成29）年度と比べると約63億円増加しており、直近6年間の外部資金受入額の経年推移は下図のとおりである。



2022（令和4）年10月には第1回国立大学法人筑波大学債券「筑波大学社会的価値創造債」を発行し、さらなる財源の多様化を進めた。国立大学法人としては3例目、サステナビリティボンドとしての発行は2例目である。調達した資金は、社会とともに新たな社会的価値に根ざした未来社会の創造を目指し、「筑波大学Vision 2030」のもとで実施する「筑波大学社会的価値創造事業」を積極的に展開するプロジェクト（①IMAGINE THE FUTURE. Forum、②未来社会デザイン棟の整備、③SPORT COMPLEX FOR TOMORROW）に充当することとしている（根拠資料8-12【ウェブ】）。

また、本学の資産規模（令和3年度財務諸表により比較）については、全国国立大学で6番目に高い金額であり、特に土地は筑波地区の広大なキャンパスや資産価値の高い東京地区などにより2番目に位置している。

なお、財務の健全性を測る一つの指標である、自己資本比率（純資産/資産）について、2022（令和4）年度は約79%であり、近年は同水準で推移していることから、健全性は維持されていると考えている。

**【2】教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み**

本学では、前述のとおり国から国立大学法人に交付される運営費交付金は、毎年の評価によって交付額が増減する仕組みとなっていること、そして昨今は光熱費が大幅な増となっていることなどから厳しい財政状況となっているが、既存経費の見直し等を積極的に行い、第4期中期目標・中期計画及び指定国立大学法人構想の着実な達成に向けて、全学的な重点課題に着実に取り組むための経費を重点的に予算措置することとしている。その際、学長裁

量経費（重点及び戦略的経費）において、各事業経費に KPI を設定しており、KPI の達成状況を見つつ配分を実施している。

さらに、教育研究組織を対象に教育研究等の成果・実績等（論文、就職・進学率等）と、各部局の決算情報を組み合わせた指標の比較分析を行い、学長裁量経費の予算配分に活用している。

### 【3】外部資金の獲得状況、資産運用等

本学では、URA 研究戦略推進室を中心に外部資金の獲得を推進しており、科研費や受託研究費等の申請支援・獲得支援等を行っている。

科研費においては、科研費の申請書改善支援に加え、英語での科研費セミナーを行った。特に、組織（系）をまたがる大型科研費並びに学際的な取り組みを必要とする種目、より大型の種目を目指すステップアップ支援に注力した。

受託研究費においては、JST CREST・JST さきがけ・AMED-CREST・AMED-PRIME 等の比較的大型の事業の各種申請支援を行った。

JST 創発的研究支援事業については、申請前の研究者が申請書を URA の前でプレゼンし、内容についてコメントする URA 道場を開催し、申請書の改善支援を行った。さらに、創発採択者によるセミナーや相談会も実施した。加えて、採択者については、1 研究者に 2 名の URA がステージゲートなどを支援する伴走支援を行っている。

なお、第 8 章で前述のとおり、RISS に外部資金に係る最新の公募情報を掲載し、学内研究者に周知することで競争的研究費等の獲得強化も図っている。

以上の取り組みの結果、2022（令和 4）年度の科研費の内定額（代表のみ）は 2017（平成 29）年度と比較して、約 105%に増加した（2017（平成 29）年度：約 4,248 百万円、2022（令和 4）年度：約 4,485 百万円）。また、2022（令和 4）年度の受託研究費の契約額においても、2017（平成 29）年度と比較して、約 137%に増加した（2017（平成 29）年度：約 4,260 百万円、2022（令和 4）年度：約 5,847 百万円）。

本学は、国際的な産官学連携活動の重要性を考慮し、学長直轄組織である国際産学連携本部を 2014（平成 26）年度に設置し、「組織」対「組織」の連携による企業ニーズドリブン型の共同研究を推進した結果、2019（令和元）年度の民間企業との共同研究の受入額は、約 17 億円に達し、未来投資戦略で国が掲げた 2014（平成 26）年度～2025（令和 7）年度で外部資金を 3 倍増させる目標を早期に達成させた。

また、2019（令和元）年度にはオープンイノベーション国際戦略機構を国際産学連携本部の下に設置し、産業分野対応型マネジメント体制を構築したことで、2021（令和 3）年度には過去最高となる 18 億円を超える民間共同研究を受け入れた。

さらに、2022（令和 4）年 10 月に間接経費率を 20%から 30%に改定するとともに、「知の価値」の導入に向けた検討を開始するなど、さらなる民間企業からの共同研究費の受入拡大を目指す。

資金運用益の拡大に向けては、2018（平成 30）年度に「業務上の余裕金に係る文部科学大臣の認可」を受け、新たに外貨建て商品等の運用を開始した。このことにより、2022（令和 4）年度の資金運用益は 2017（平成 29）年度の 2.2 倍となった（2017（平成 29）年度約

0.3 億円、2022（令和 4）年度約 0.7 億円）（根拠資料 10(2)-2【ウェブ】）。

また、国立大学法人法第 34 条の 5 の規定に基づく指定国立大学法人の指定を受けたことにより、さらなる運用の高度化を図り運用益の拡大を目指す。

以上に記載したように、本学では、安定して教育研究活動を遂行するうえで十分な財務基盤が確保されるよう、様々な取り組みを進めていると判断する。

## （２）長所・特色

本学は、「建学の理念」に沿った教育研究活動を遂行するため、財政確保に取り組んでいる。

財源が厳しいなか、既存経費の見直し等を積極的に行い、第 4 期中期目標・中期計画及び指定国立大学法人の計画・構想の着実な達成に向けて、全学的な重点課題（教育改革の推進、研究力の強化、学生支援の充実等）に取り組むための経費を重点的に予算措置することにしており、2023（令和 5）年度においては、海外留学を通じて世界で活躍できるグローバル人材を育成する海外留学支援事業（はばたけ！筑大生）や各教育研究組織において URA と技術職員を戦略的に配置し、研究者の負担軽減や研究時間の確保を図り、研究者と高度専門人材の協働によって研究環境を整備していく取り組みなどを支援した。2024（令和 6）年度以降も既存経費の見直しを行いつつ、全学的な課題や優先すべき取り組みに重点的に投資する学長裁量経費の額を増加させる予定である。

国立大学法人筑波大学債券「筑波大学社会的価値創造債」の発行は、社会とのエンゲージメントの徹底を図っていくことのみならず、経営裁量の自由度を高め、高等教育機関の使命である「人材育成力」や「研究開発力」などの機能を拡張するための手段の一つとして有効であり、財源の多様化を今後とも推進していく。

## （３）問題点

なし

## （４）全体のまとめ

現状説明で記載したように、本学では、中期計画の中で中・長期の財政計画を適切に設定している。

大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤については、国立大学法人への運営費交付金が削減される中、全学的な重点課題に着実に取り組むための学内予算配分や、外部資金、産学連携収入、資産運用による収入の増加、大学債の発行等の取り組みを通じて教育研究活動の遂行に支障がないようにしている。

以上のことから、本学の財務の状況は、「大学基準に照らして極めて良好な状態であり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある」と判断する。

## 終章

### (1) 本報告書のまとめ

本報告書は、令和6(2024)年度の大学機関別認証評価を公益財団法人大学基準協会から受けるに当たり、本学の各組織が行った自己点検・評価、及びそれに基づく改善・向上の取り組みについて、全学的な観点からまとめたものである。基準ごとのまとめは各章の末尾に記載しているが、それぞれ以下のことを明らかにした。

- 第1章：本学の理念・目的は、「建学の理念」として明確にされ、それに沿って各教育組織の人材養成目的や、大学としての中・長期の計画を策定・公開している。
- 第2章：本学の内部質保証は組織評価委員会を中核として推進し、教育の質保証についてはさらに学位プログラム等のモニタリング及びプログラムレビューを実施している。ステークホルダーへの情報発信を積極的に行い、社会への説明責任を果たしている。
- 第3章：本学の教育研究組織は、「建学の理念」を踏まえた教育研究活動が実施できるよう教育組織と教員組織を分離した体制とするなど、適切に編制・設置されている。
- 第4章：本学の教育課程は、各教育組織において学位授与方針及び教育課程の編成方針に基づき編成され、学生の学修を活性化する支援を行っている。成績評価や学位授与を適切に行い、学修成果の可視化に取り組んでいる。
- 第5章：本学への学生受け入れは、入学者選抜の方針に基づき公正に試験が実施され、入学定員・収容定員の充足率は、適切な範囲内に管理されている。
- 第6章：本学の教員は、人事の基本方針や関係規則に基づいて適切に採用され、各教育組織に十分な数の専任教員を配置している。組織的なFDにより教員の資質向上を推進している。
- 第7章：本学の学生支援は、全学的な方針に基づき、クラス制度などの体制を整え、学生相談、経済支援、海外留学支援、キャリア支援など、多様な学生の状況に合わせて行っている。
- 第8章：本学の教育研究等環境は、全学的な方針に基づき、施設、設備、情報、安全衛生、図書館、研究支援等の各環境が整備され、研究倫理教育や教育研究費の不正防止に取り組んでいる。
- 第9章：本学の社会連携・社会貢献は、自治体や初等・中等教育機関、企業との連携等により行われている。附属病院により地域医療へ貢献しているほか、国際交流においても役割を果たしている。
- 第10章(1)：本学の大学運営は、大学としての方針に基づき、学長をはじめとする役職者や各種会議の役割を明確にして行っている。予算編成及び予算執行を適切に行い、事務組織の適切な機能、組織的なSDによる職員の資質向上に取り組んでいる。
- 第10章(2)：本学の財務の状況は、中期計画で設定された中・長期の財政計画に基づき、多様な財源による収入増加等により、必要な財務基盤を確立している。

なお、第2章の内部質保証活動や、第3章以降の各取り組みの適切性は組織評価や学外からの評価によって保たれている。

## （2）今後の展望

本報告書の作成過程において各組織や各分野に関わる現状を振り返るなかで、問題の改善のために取り組んできた事項だけでなく、さらなる改善・向上のために次に取り組みたい事項が明らかとなった。これら以外に取り組むべき課題はないということではないが、以下に挙げる事項はいずれも、本学が「建学の理念」及びそれを踏まえて中・長期の計画として設定している指定国立大学法人構想、第4期中期目標・中期計画、「筑波大学 Vision 2030」に記載されている取り組み、もしくはこれらと関連の深い取り組みであり、優先して実施する必要があることから、例として記載する。

国際卓越研究大学への申請：

教職協働のタスクフォースにより、将来の本学の運営の中核となる若手教職員の意見を聴きながら、国際卓越研究大学にふさわしい研究力、ガバナンス、財務基盤の強化に向けた本学の将来構想と計画の策定を進めていく。

チュートリアル教育の導入：

学士課程において、学生のデザイン思考を涵養するためのチュートリアル教育を、2027（令和9）年度までに1学年40人規模で導入する。

優秀な留学生の獲得：

学士課程において、海外の教育プログラムで学修した人材（海外教育生）の受け入れ拡大がある。2022（令和4）年7月に、2025（令和7）年度入試から、各学群入学定員の約5%を海外教育生枠に充てる。

若手教員採用数増加：

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、全学戦略ポイントによる施策（ITF 助教制度、若手研究者強化ポイント）を実施することにより、バランスの取れた教員の年齢構成構築に取り組む。

学生宿舎リニューアル：

本学の学生宿舎は学生の主体性、社会性を育成する場であり、未来社会デザイン棟（仮称）を学生宿舎エリアに建設し、今後、全学士課程で導入予定のチュートリアル教育をはじめとする先端的な教育研究の実践及び学生文化を発信する場とすることを目指す。

ITF Forum の設置：

ニーズドリブン型共同研究及び実証研究を推進するための開発研究施設である ITF Forum を大学債発行による資金等により建設し、その中に、企業との連携による B2A（Business to Academia）研究所を複数設置することを計画している。

以上は、このたびの自己点検・評価を行うことで、今度取り組みたい事項として明らかとなったことの一例であり、その達成までの期間が1年から5年と、短期的・中期的に設定されているものである。

最後に、長期的な期間に目を向ければ、今後とも本学はその時々<sup>の</sup>社会的要請に応じて「建学の理念」に沿った諸施策を方針とし策定・公表し、それを中期目標・中期計画の中に具体化させ、組織評価による内部質保証活動によってその進捗状況をチェックしながら実施していくことになる。引き続き、この自律的なサイクルを機能させながら、長期的に大学の教育研究活動や組織運営の改善・向上を図っていく。