

改善報告書

大学名称 武蔵大学 (大学評価実施年度 2021 年度)

1. 大学評価後の改善に向けた全般的な取り組み状況

本学は、2021 年度に公益財団法人大学基準協会による大学評価(認証評価)を受審し、以下 3 点の改善課題を付された。

【基準5】

- ・研究科において収容定員に対する在籍学生比率が低いため、定員管理を徹底すること

【基準 10】

- ・職員の昇格に関し、人事評価規程と実態に乖離があること
- ・SD に関し、計画は策定しているが階層別研修の取組が不十分であること、また、SD 研修の実施・運営に関する規程等が定められていないこと

本学では、「武蔵大学 内部質保証システム体系図」のとおり、年度ごとに内部質保証委員会が定める自己点検・評価の基本方針に基づき、個人、学部・研究科等の各部局、大学全体による自己点検・評価を実施し、内部質保証委員会が重点的に取り組むべき課題を協議のうえ全学的な改善・向上のための方策を策定し、学長より大学協議会を通じて全教職員に対して指示するという、大学全体の内部質保証の仕組みの中で改善に取り組んでいる(資料 1-1、資料 1-2)。

なお、2023 年度より、全学的な自己点検・評価の実施方法を変更し、公益財団法人大学基準協会が定める大学基準に基づく自己点検・評価については、10 の基準を毎年度実施する基準(基準 2、4、5)と隔年で交互に実施する基準(基準 1、3、10/基準 6、7、8、9)に分けて行っている。

第 3 期認証評価にて指摘が付された事項については、大学として以下のように改善に取り組んできた。

まず、評価結果が示される以前の 2021 年 9 月の内部質保証委員会において、2021 年度認証評価の実地調査における評価者からの指摘事項に対し、2021 年度中に改善に取り組むべき課題 7 項目が示され(資料 1-3)、大学協議会を通じて各部局に改善状況の報告が指示された。その後、2022 年度の全学自己点検・評価委員会及び内部質保証委員会において、部局から提出された改善状況に基づき全学的な観点で評価した結果、7 項目全てについて取組の継続が必要との判断が示され、大学協議会を通じて学内に報告された(資料 1-4)。

2023 年度からは、大学基準協会が策定している「大学基準」に則った自己点検・評価のなかで改善課題への対応状況の点検・評価を行っている。2023 年度の全学自己点検・評価委員会及び

内部質保証委員会にて全学的な評価を行った結果、いずれの改善課題についても取組は進んでいるものの、改善状況としては不十分との判断がなされ、提言が付された(資料 1-5、資料 1-6、資料 1-7、資料 1-8、資料 1-9、資料 1-10)。そのため、2025 年度に各部局から大学基準に基づく自己点検・評価を提出してもらう際に、提言に対するその後の対応についても報告を求めた(資料 1-11)。この内容については、2025 年 9 月以降の全学自己点検・評価委員会及び内部質保証委員会にて全学的な点検・評価をおこなう予定である(資料 1-12)。

なお、大学院の定員管理については、2019 年度より実施している 3 つのポリシーに基づく教育プログラムの定期的検証の中でも、アドミッション・ポリシーに関する点検・評価項目として自己点検・評価を行っており、内部質保証委員会にてその内容を確認している(資料 1-13)。

また、2022 年度より開始した学校法人根津育英会武蔵学園第四次中期計画においても大学院の定員充足を課題と位置付け、海外からの留学生の招致や学部研究生制度との連携といった施策に取り組んでいる(根拠資料 1-14)。大学部門の中期計画に基づく年度事業計画・報告は、学長名にて各部局に提出を依頼し、各部局から提出された報告書を所管部局である大学企画課にてとりまとめ、学長・副学長・大学事務局長が内容を確認のうえ、大学協議会にて審議し、学園全体として理事会で承認される流れとなっている。進捗に課題がみられる施策やさらなる発展が期待される施策については、要約版の大学部門事業報告書に課題として明記しており、具体的な改善方策の検討や調整は各部局と学長との定例会議等で行われている(根拠資料 1-15)。

さらに、本学では毎年の自己点検・評価の信頼性と妥当性を高め、内部質保証システムの一層の充実へつなげていくため、本学、成城大学、甲南大学の三大学における相互評価を実施している(根拠資料 1-16)。2024 年度には、本学が第 3 期認証評価にて付された改善課題への取組状況について他大学による評価を受け、改善課題についての現状や課題点をあらためて確認した(資料 1-17)。評価結果は大学協議会を通じて学内にフィードバックするとともに、適宜、改善の方向性について該当部局と調整を行った。

<根拠資料>

- 1-1 武蔵大学 内部質保証システム体系図
- 1-2 自己点検・評価の基本方針(2022 年度～2025 年度)
- 1-3 2021 年度認証評価実査を受けて改善すべき事項について(2021 年 10 月 7 日大学協議会資料 B-4)
- 1-4 2021 年度の自己点検・評価結果に基づく改善状況シート(2022 年 7 月 21 日大学協議会資料 B-1(3)抜粋)
- 1-5 2023 年度第 2 回全学自己点検・評価委員会議事録(抄)
- 1-6 2023 年度第 3 回全学自己点検・評価委員会議事録
- 1-7 2023 年度第 11 回内部質保証委員会議事録

- 1-8 2023 年度第 12 回内部質保証委員会議事録
- 1-9 2022 年度自己点検・評価報告書 (2023 年度自己点検・評価)
<https://www.musashi.ac.jp/about/disclosure/ahdlv300000004oz-att/mr436c0000000r6i.pdf>
- 1-10 2023 年度自己点検・評価結果に基づく改善方策
- 1-11 大学基準に基づく自己点検・評価及び教育プログラムの定期的検証の提出依頼資料 (抜粋)
- 1-12 2025 年度全学自己点検・評価委員会の任務及びスケジュールについて (2025 年度第 1 回全学自己点検・評価委員会資料)
- 1-13 2025 年度第 3 回内部質保証委員会議事録 (抄)
- 1-14 学校法人根津育英会武蔵学園第四次中期計画
<https://www.musashigakuen.jp/torikumi/keikaku.html>
- 1-15 学校法人根津育英会武蔵学園事業計画書・報告書
https://www.musashigakuen.jp/gakuen/zigyousaimu/keikakuhoukoku_yosan_kessan.html
- 1-16 三大学における相互評価に関する申し合わせ
- 1-17 武蔵大学に対する相互評価結果 (2024 年度)
<https://www.musashi.ac.jp/about/disclosure/ahdlv300000004oz-att/h64vgj000000019xq.pdf>

2. 各提言の改善状況

(1) 是正勧告

なし

(2) 改善課題

No.	種 別	内 容
1	基準	基準5 学生の受け入れ
	提言（全文）	経済学研究科博士後期課程では、収容定員に対する在籍学生数比率が0.07と低く、人文科学研究科博士前期課程では、収容定員に対する在籍学生数比率が0.35、同研究科博士後期課程では、収容定員に対する在籍学生数比率が0.25とともに低いため、研究科の定員管理を徹底するよう、改善が求められる。
	大学評価時の状況	大学院の定員管理は大学評価以前から課題であったため、「学校法人根津育英会武蔵大学園第三次中期計画」（2016～2021 年度）にて「定員管理の厳格化を行う」を施策の1つとし、学長より各研究科に対して、入学者数確保のための入試制度の見直しや、教育研究上の改革について検討するよう指示した。 これを受け、経済学研究科博士前期課程では2019年度から学内進学制度を促進する方針を取ったことで志願者が増加し、定員に対する在籍学生数比率が若干改善した。人文科学研究科においても2020年度に改善策を出した。 具体的な取組として、経済学研究科においては、学内進学を促進するために、すでに運用中の大学院学内推薦入試の見直しを行い、選抜方式の一部変更を行った。そのほか、人文科学研究科のみで実施していた大学院進学奨励学生制度について2021年度より導入することを決定し、2020年度より履修要項にて経済学部学生に周知した。 人文科学研究科においては、大学院進学奨励学生制度に加え、4年次の秋に出願、選考を行う大学院学内推薦入試との併願を2021年度入試より認めた。 さらに、2020年度より人文学部及び社会学部の1年次生から4年次生までの学部ガイダンスにおいて人文科学研究科の案内文書を配付する等して、志願者

		の増加を図った。このほか、本学に在籍する学部生のみを対象とした説明会を年に1回、学部在學生に加え学外者の参加も可とした説明会を年に1回、計2回の説明会を開催しており、大学 Web サイト、学内掲示、学習支援ポータルサイトにて広く告知した。以上のように改善策の検討及び対応は継続して行っていたが、十分な入学者数の確保には至らなかった。
	大学評価後の改善状況	「学校法人根津育英会武蔵学園第四次中期計画」（2022～2027 年度）においても、大学院の定員充足を課題と位置付け、海外からの留学生の招致や学部研究生制度との連携といった施策を進めている（資料 1-14）。 また毎年度の自己点検・評価活動である 3 ポリシーに基づく「教育プログラムの定期的検証」において入試形態ごとの人数バランスの適切性について、データに基づき各研究科で自己点検・評価を行い、内部質保証委員会にて内容を確認のうえ、改善すべき点については自己点検・評価結果に基づく学長方針をとりまとめ、大学協議会を通じて各部局に改善を促している（資料 1-11、資料 2-(2)-1-1、資料 2-(2)-1-2）。 2025 年 5 月 1 日現在の博士前期課程及び博士後期課程における収容定員に対する在籍者数比率は、博士前期課程については、経済学研究科で 0.60、人文科学研究科で 0.72 となっている。博士後期課程については、経済学研究科で 0.20、人文科学研究科で 0.11 となっている（資料 2-(2)-1-3）。 両研究科ともに博士前期課程における収容定員に対する在籍者数比率は大学評価時よりも改善したが、博士後期課程については低いため、引き続き各研究科において改善方策を検討している。 《改善に向けた今後の取り組み》 経済学研究科では、2021 年度より導入した大学院進学奨励学生制度により、2022 年度及び 2023 年度に各 1 名、2025 年度には 4 名の入学者があった。引き続き同制度の利用を促すために学生向けの広報等の対応を行う予定である。 また、経済学研究科においては、2027 年度カリキュラム改定にむけてカリキュラム検討委員会を設置

	し、第四次中期計画に沿った学生の受け入れ体制の拡充について検討を行った。(資料 2-(2)-1-4)。具体的には、(1)「学部のアントレプレナーシップ副専攻と連動した研究科の上位プログラム」の設置、(2)「国際会計資格取得を目指した5年一貫教育プログラム」の設置、(3)「高度職業人コース」の整理と社会人向け履修証明プログラムの導入を予定している。 人文科学研究科では、2022 年度入試(2021 年度実施)より「博士前期課程(修士課程)西安外国語大学大学院とのダブル・ディグリー学生入試(指定校推薦)」を新たに設け、2025 年度までに3名が入学している。また、人文科学研究科博士前期課程への進学を希望する学生を学部研究生として受け入れる特別学部研究生制度(仮称)の導入に向けて検討している(資料 2-(2)-1-5、資料 2-(2)-1-6)。 さらに、外国籍の志願者が増加していることを踏まえ、2025 年度より両研究科の大学院生も履修可能な学部科目として「日本語(アカデミック・ライティング)1・2」を開講し、修士論文執筆のための日本語サポート体制等を充実させた(資料 2-(2)-1-7)。
「大学評価後の改善状況」の根拠資料	資料 2-(2)-1-1 2023、2024 年度教育プログラムの定期的検証報告書(経済学研究科、人文科学研究科) 資料 2-(2)-1-2 自己点検・評価結果に基づく改善方策(2022~2024 年度) 資料 2-(2)-1-3 2025 年度の学生の受け入れ状況(大学基礎データ表 2、2025 年 5 月 1 日) 資料 2-(2)-1-4 「2024 年度第 2 回カリキュラム検討委員会(大学院 2027 カリキュラム)」(2024 年度第 10 回経済学研究科委員会資料) 資料 2-(2)-1-5 特別学部研究生制度(仮称)導入の検討(2024 年 7 月人文科学研究科運営委員会資料) 資料 2-(2)-1-6 学校法人根津育英会武蔵学園 2025 年度事業計画書(要約) 大学部門 https://www.musashigakuen.jp/gakuen/zigyou_zaimu/j70t1o00000006dx-att/j70t1o00000006f2.pdf 資料 2-(2)-1-7 「日本語アカデミックライティング

		1・2」授業概要案（2024 年度第 3 回研究科委員会資料）
	＜大学基準協会使用欄＞	
	検討所見	
	改善状況に関する評定	5 4 3 2 1
No.	種 別	内 容
2	基準	基準 10 大学運営・財務（1）大学運営
	提言（全文）	職員の昇格について、人事評価規程における規定と実態に乖離があるため、改善が求められる。
	大学評価時の状況	昇格については、「学校法人根津育英会武蔵学園事務職員人事評価規程」第 4 条第 2 項第 3 号に「教職員給与規程第 7 条に定める昇格は、昇進試験及び能力評価の結果に基づいて行う」と明示し、同第 13 条に（人事考課の積み重ねである）「能力評価は、事務局長が決定する。」と定めていた。 しかし、実態としては昇格の決定は以下の手続きで行われており、「昇進試験」は実施していなかった。 一般職の昇格は、①直近 5 回の人事考課において、当該職位に求められる能力を上回る能力とする評価である S 評価の取得状況が一定の水準を満たす者、②基準号俸以上の者を昇格基準充足者とし、昇格基準充足者が現在果たしている役割、直近の業績、所属長の意見等を総合的に勘案し、事務局長が総務部長・人事課長と協議の上、決定する。なお、副課長以上の昇格については、能力評価に加えて、管理職適性及び管理職ポストの空き状況も加味した上で決定する。
	大学評価後の改善状況	職員の昇格に関するルールである「昇進試験及び能力評価」に関して、第三期認証評価での指摘を踏まえ、事務局長による面接を昇進試験として位置づけ、昇格判定資料に事務局長との面接結果を明記し、昇進試験としての面接結果が明確になるよう改善を図った（資料 1-4）。 また、2023 年 3 月に「学校法人根津育英会武蔵学園事務職員人事評価規程」を改正し、能力評価に業務目標の達成度を評価する業績評価を加えることで、

		多面的な評価を踏まえて昇格を決定できるようにした(資料 2-(2)-2-1)。 以上のとおり提言で指摘された点について当該部局における改善が図られた。 ただし、事務局長との面接を昇進試験と位置付けること自体の適切性や透明性の確保の観点から、全学自己点検・評価委員会及び内部質保証委員会では改善が不十分と評価し、内部質保証委員会よりさらなる改善が指示された(資料 1-10)。また、2024 年度の三大学における相互評価結果においても指摘が付されたことから(資料 1-17)、その結果を踏まえ、法人部門と大学部門があらためて改善の方向性について調整し、実態にあわせ「学校法人根津育英会武蔵学園事務職員人事評価規程」第 4 条第 2 項第 3 号の条文から「昇進試験」を削除し、「教職員給与規程」第 7 条に定める昇格及び降格は、能力評価の結果に基づいて行う」に改正した(資料 2-(2)-2-2)。
	「大学評価後の改善状況」の根拠資料	資料 2-(2)-2-1 学校法人根津育英会武蔵学園事務職員人事評価規程一部改正案(2023 年 2 月 16 日常任理事会資料) 資料 2-(2)-2-2 学校法人根津育英会武蔵学園事務職員人事評価規程一部改正案(2025 年 4 月 17 日常任理事会資料)
	＜大学基準協会使用欄＞	
	検討所見	
	改善状況に関する評定	5 4 3 2 1
No.	種 別	内 容
3	基準	基準 10 大学運営・財務(1) 大学運営
	提言(全文)	SD 計画を策定しているものの、「階層別研修」の取り組みはまだ十分ではない。また、SD 計画に基づく研修の実施・運営に関する規程等も定められていないことから、SD 計画に基づく研修を適切に実施するためにも、改善が求められる。
	大学評価時の状況	「学校法人根津育英会武蔵学園 SD 計画」に基づき、教員及び事務職員を対象に大学運営に関する SD 研修を実施していた。SD 計画では、資格・職位に応じ

		た「階層別研修（教員・職員）」、教員及び職員を対象とした「教職員全体研修」、「部署別業務研修」、「派遣・出向研修」を明示している。 人権研修、情報セキュリティ研修、部署別業務研修、6大学による「合同FD・SD研修会」等は定期的に実施しているものの、「階層別研修」はその取組が限定的で十分に実施できていなかった。また、SD計画に基づく研修の実施・運営に関する規程等を定めていなかった。
	大学評価後の改善状況	2021年10月の大学協議会にて「2021年度認証評価実査を受けて改善すべき事項」として学長名にて改善指示がなされたことを受け、SD研修の規程化及び職員のSD研修については人事課、教員のSD研修については大学企画課にて検討を行った。 その結果、学内の状況やニーズにあわせて臨機応変に研修を行えるよう、規程ではなく実施・運営に関する具体的な年次計画を策定することで、適切に研修を実施することとした（資料2-(2)-3-1、資料2-(2)-3-2）。 教員SDについては、「学校法人根津育英会武蔵学園SD計画」のうち、教員のSD研修部分の詳細を定めた。（資料2-(2)-3-3） 階層別研修については以下のとおり実施している。 ■職員対象SD 毎年度管理職と一般職を対象とした研修を実施している。管理職に対してはマネジメントやファシリテーションをテーマとした組織管理能力の向上を図る研修を、一般職に対してはコミュニケーション活性化やチームビルディングをテーマとした職員間の連携をテーマとした研修を実施した。（資料2-(2)-3-2） ■教員対象SD 新任教員対象の研修としては「新任教員ガイダンス」を着任時に開催し、本学の理念や各種方針に関する学長からの講話や事務組織研修等をおこなっている。一般教員対象には、毎年度実施している「FD研修会」を2023年度より「FD・SD研修会」に変更し、教学マネジメントをテーマとして研修会を実施している。なお、希望すれば職員も参加可能である。（資

	料 2-(2)-3-4、資料 2-(2)-3-5、資料 2-(2)-3-6)。 2024 年度には、役職教員対象の研修として、学長、学部長等の大学執行部を対象に、本学卒業生の進路・就職状況に関する研修を行った（資料 2-(2)-3-7）。学生の進路に関する研修は今後も継続して実施予定である。 さらに、2023 年度にダイバーシティセンターが開設したことにあわせ、教職員対象のダイバーシティ研修や主に教員対象の授業のユニバーサルデザインに関する研修等も新たに開始している（資料 2-(2)-3-8）。 以上のとおり提言で指摘された点については、対応の必要性を慎重に判断したうえで、改善が図られている。 ただし、所管部局から提出された改善状況の報告において SD 計画に基づく研修の実施・運営に関する規程を制定しない理由が明記されておらず、全学自己点検・評価委員会及び内部質保証委員会では改善が不十分と評価された。また、2024 年度の他大学との相互評価結果において、学園 SD 計画に関する指摘が付された（資料 1-17）。 以上を踏まえ、学園 SD 計画、教員 SD 研修方針の内容を更新するとともに、研修の具体的な内容はその都度、状況にあわせて必要なテーマを検討のうえ、年度初めに研修計画を学内に周知することを明示した（資料 2-(2)-3-9、資料 2-(2)-3-10、資料 2-(2)-3-11）。
「大学評価後の改善状況」の根拠資料	資料 2-(2)-3-1 学校法人根津育英会武蔵学園スタッフ・ディベロップメント（SD）計画（改定前） 資料 2-(2)-3-2 研修計画（2022～2025 年度） 資料 2-(2)-3-3 武蔵大学 教員のスタッフ・ディベロップメント（SD）研修実施方針資料（2021 年度第 9 回大学協議会資料・議事録(抄)） 資料 2-(2)-3-4 2024 年度新任教員ガイダンス資料 資料 2-(2)-3-5 2023 年度武蔵大学 FD 活動報告書「2023 年度 FD 活動の取組み」FD・SD 研修会報告 https://www.musashi.ac.jp/about/activities/ahdlv300000003me-att/a1712025482815.pdf

		資料 2-(2)-3-6 2024 年度武蔵大学 FD・SD 研修会 チラシ 資料 2-(2)-3-7 2024 年度教員 SD 研修会（役職教 員対象）次第 資料 2-(2)-3-8 ダイバーシティセンター主催研修 （2023～2025 年度） 資料 2-(2)-3-9 学校法人根津育英会武蔵学園スタ ッフ・ディベロップメント（SD）計画（2025 年度改 定） 資料 2-(2)-3-10 武蔵大学 教員のスタッフ・ディ ベロップメント（SD）研修実施方針（2025 年度改定） 資料 2-(2)-3-11 2025 年度事務職員研修について （学内イントラ掲示板による連絡）
	＜大学基準協会使用欄＞	
	検討所見	
	改善状況に関する評価	5 4 3 2 1

＜大学基準協会使用欄＞

【概評】

＜改善に向けた大学全体の取り組み＞

＜是正勧告、改善課題の改善状況＞