

# **愛知文教大学 自己点検・評価報告書**

**2009（平成 21）年度**

序章	3
本章	5
第1章 理念・目的	5
第2章 教育研究組織	9
第3章 教育内容・方法	12
(1) 学士課程の教育内容・方法	12
(2) 修士課程・博士課程の教育内容・方法	39
第4章 学生の受け入れ	48
(1) 学部等における学生の受け入れ	48
(2) 大学院研究科における学生の受け入れ	66
第5章 学生生活	74
第6章 研究環境	86
第7章 社会貢献	92
第8章 教員組織	97
(1) 学部等の教員組織	97
(2) 大学院研究科の教員組織	105
第9章 事務組織	109
第10章 施設・設備	115
第11章 図書・電子媒体等	121
第12章 管理運営	124
第13章 財務	131
第14章 点検・評価	139
第15章 情報公開・説明責任	143
終章	146

## 序 章

### (1) 沿革

愛知文教大学の設置者である学校法人足立学園は、「有難い」「勿体ない」という心にもとづく報恩感謝の念に満ち、「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」という創設者足立闡励による建学の理念にもとづき、1926（大正15）年に学校設立を申請、1927（昭和2）年、愛知県稲沢町（現稲沢市）に稲沢高等女学校を開設したことに始まる。

愛知文教大学はこのような建学の理念に則り、1998（平成10）年4月に国際文学部国際文化学科のみからなる単科大学として開学した。その主な沿革を以下に示す。

- 1997（平成9）年12月： 文部省より愛知文教大学国際文化学部国際文化学科設置認可
- 1998（平成10）年4月： 開学
- 2002（平成14）年3月： 第1回生卒業
- 2002（平成14）年12月： 文部科学省より大学院修士課程国際文化研究科国際文化専攻設置認可
- 2003（平成15）年4月： 大学院修士課程開設
- 2004（平成16）年11月： 文部科学省より大学院博士後期課程国際文化研究科国際文化専攻設置認可
- 2005（平成17）年3月： 大学院修士課程第1回学位授与式
- 2005（平成17）年4月： 大学院博士後期課程開設
- 2008（平成20）年3月： 大学院博士後期課程第1回学位授与式
- 2009（平成21）年7月： 文部科学省より国際文化学部国際文化学科から人文学部人文学科への改組申請認可
- 2010（平成22）年4月： 愛知文教大学人文学部人文学科開設（予定）

### (2) 認証評価申請にあたって

1991（平成3）年のいわゆる大学設置基準大綱化によって自己点検・評価が努力義務とされたことを受け、本学は開学時から学則第2条に「本学は、その教育研究水準の向上を図り、その目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」と謳うとともに、自己点検・評価委員会規程を制定し、学長を議長とする全学自己点検・評価委員会と各専門委員会（募集対策委員会、入試委員会、入学選考委員会、奨学生委員会、補導委員会、カリキュラム委員会、紀要編集委員会、就職対策委員会、図書委員会、留学生対策委員会）の主任者を議長とする専門別点検評価委員会の2つの組織を設けた。

しかし、開学まもない時期には教職員とも学内体制の整備・構築に忙殺され、自己点検・評価活動の必要性を認識しながらも、全学的規模で組織的・本格的に取り組んだとは言いがたい状況であった。その後、いわゆる完成年度を経てカリキュラムの一部改編や大学院修士課程（現博士前期課程）の設置認可申請などを計画するなかで、本学のそれまでのあり方を見直す気運が高まってきた。またこれは、2002（平成14）年度の学校教育法の改正により、大学の自己点検・評価とその公表、および認証評価機関による7年ごとの評価が義務づけられた時期とも重なっており、本学ではこのような経緯から2003（平成15）年度に認証評価機関として財団法人大学基準協会の評価を受けることを決定するとともに、自己点

検・評価活動の全面的見直しに着手し、同協会の定める基準にもとづいて全学的規模で改めて取り組むことになった。大学基準協会には翌 2004（平成 16）年度に賛助会員として登録を果たしている。

本学のその後の自己点検・評価活動の詳細については第 14 章「点検・評価」の記述を参照されたいが、ここに「愛知文教大学自己点検・評価報告書 2009（平成 21）年」として完成した報告書が、これまで本学が取り組んできた自己点検・評価活動の成果である。活動を進める中で本学の直面するさまざまな課題が浮き彫りになった。大学の自己点検・評価活動は、法令によって義務化されたから必要に迫られて行なうというものではなく、大学が高等教育機関として社会的使命と責務を果たすために自発的に取り組むべきものであろう。本学としては、この報告書で確認された種々の課題の解決に努めるとともに、認証評価の結果を踏まえ、よりよい大学を実現すべく今後とも自己点検・評価活動に取り組む所存である。

# 本章

## 第1章 理念・目的

項目：理念・目的等

評価の視点：・大学・学部・大学院研究科等の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性

・大学・学部・大学院研究科等の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性

### 現状説明：

#### 1) 学園の成り立ちと教育目標

愛知文教大学の設置者である学校法人足立学園は、浄土真宗大谷派の本養寺を母体とした学園である。創設者足立閻励は、報恩感謝の念に満ち、「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」を建学の根本理念とする学園を発足させた。足立閻励が最初に取り組んだのは女子教育である。女子が一生涯幸せに暮らせるための教育のために作られたグランドデザインは、経済的自立をもたらす技能としての洋裁と幸福を実感できる心としての宗教的情操であった。爾来足立学園は一貫して、心の教養と実践的技能を車輪の両輪としてこれを教授することを旨としたのであった。

#### 2) 大学・学部・大学院研究科の理念と教育目標

##### 2-1) 設立の経緯

愛知文教大学は1998（平成10）年4月に愛知県小牧市に設立された単科大学である。足立学園はすでに幼稚園・中学校・高等学校・短期大学を有しており、大学は最後に設置された。設立当時は「1993（平成5）年度以降の大学設置に関する審査取扱い方針」にもとづき、新規設置は原則抑制の政策がとられていたが、小牧市の誘致に応じ、「留学生、帰国子女、社会人教育を積極的に受け入れる」「地方の中堅都市及びその周辺地域において、同種の学部、学科が社会的要請に比べて著しく少なく、当該地域に設置することが必要である」という例外取扱いにもとづき、国際文化学部国際文化学科を設立した。このときに掲げられた教育理念は、「国際化の進む時代の中で、自らの伝統と文化に深い教養を備え、かつ異文化にも十分な理解を持った国際人であって、それぞれの領域で有能で信頼される人材を育成する」というもので、これを達成するために専任教員の3分の1に外国人教員を配置し、英語や中国語をネイティブスピーカーが教授するのみならず、英語や中国語で高度な専門科目を教授するカリキュラムが設計された。また、「国際化の進む時代」に必須の教養は英語と情報であるという考えから、これを2年間必修とした。さらに「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」という学園全体の理念を体现するために「宗教」を必修とした。

本学はこうした国際文化学部における教育のさらなる深化・発展を図るために、2003（平成15）年4月には修士課程（現博士前期課程）を開設した。国際文化学部を基礎とした開設の趣旨からして、研究科は国際文化研究科国際文化専攻ひとつのみとし、英米と中国という2つの主専攻領域を設けた。英米、中国など複数の文化領域における言語文化を視野に入れた高度の研究を推進することによって、自らの伝統と文化の教養を備え、同時に多様な異文化を理解することができる真の国際人を養成することを目指している。続いて2005（平成17）年4月には、博士後期課程の開設に至っている。

## 2-2) 社会情勢の変化と学部カリキュラムの見直し

このような建学の理念と教育の目標を周知させるために、本学は「真の国際人の養成」というキャッチフレーズを社会に向けて発信した。本学の考える「真の国際人」とは、上述のように、異文化だけでなく自国の文化にも十分な理解を持った国際人ということである。学科の中に設定された「英米」「中国」「日本」「インド」の4専攻を「主専攻」という名称にしたのは、専門性を持たせながらも複数領域の履修を推奨する意図があった。すなわち、「副」があつての「主」ということである。しかし、受験生の側では4つの独立したコースとしてとらえる傾向があつた。そのため国際文化＝英語を期待した入った学生が、3年次以降実践的な英語の授業を履修することができず、不満を漏らす例もみられた。国際＝英語・欧米という一般的イメージが先行し、本学の教育目標が受験生に周知されているとはいいがたい状態だったのである。

また、「国際」のキーワードがはらむ問題は、生涯学習を主たる目的とした社会人学生の受け入れの面でも認められた。本学には開学以来、古文書研究というこの方面で需要の高いコンテンツがあつたにもかかわらず、2004（平成16）年度までは社会人学生の入学者はほとんどいなかった。「国際文化」と日本がイメージ的に結びつかなかつたようである。さらに、英語を2年次まで必修科目とするというカリキュラムは、日本文化研究を志す学生にとって高いハードルのように思われた。このように、「国際」を強調することがかえって教育目標の実現を阻むという皮肉な結果となつたのである。

本学が設立された1998（平成10）年当時は、バブル崩壊後のいわゆる「失われた10年」の中にあつて、グローバル化する社会に適応する人材の養成が求められていた。「真の国際人」というキーワードはそこから導き出されたものである。国際社会への対応という点は、現在の日本にとっても重要なポイントである。しかし、国際競争力の向上以前に基礎学力の低下が深刻な問題と認識されるに至ると、その大学でのリカバリーが重要な使命とされ、多くの大学がリメディアル教育を実施するなど、大学生活に適応するためのきめこまやかなプログラムを導入するようになった。本学でも基礎学力に不安のある入学生を受け入れる中で、もう一度新たな時代の要請に応える大学としての使命を再検討する必要に迫られた。「自らの伝統と文化に深い教養をそなえ、かつ異文化にも十分な理解をもった国際人」の養成のためにどのような教育が必要か、また、そうした「真の国際人」の養成がどのように社会に貢献するのか、その基本方針を再構築することが必要になつたのである。

## 2-3) 学部の理念・学園の理念—人文学部への改組—

現在の社会に対応しつつ、大学設立の目的を達成するために—具体的には、日本の文化に深い理解を有する国際人を養成する大学・生涯学習の拠点として地域に貢献する大学・現代社会に適応できる人材を養成する大学となるために—、本学は2010（平成22）年より人文学部に改組する。あえて学部名から「国際」を外すことにより、「日本から世界へ」という方向を重視し、もともと日本文化に興味のある学生にそれを軸にして国際社会への理解を深めさせ、「国際人の養成」を行なうというアプローチを試みることにした。また、これをきっかけに、建学の理念を現代的に読み直す作業を試みた。創設者足立閨励は女子教育に情熱を注いだが、これは女子が社会を支える柱であるとともに、ややもすれば社会的弱者となる存在であり、それが精神的にも経済的にも幸福になることが社会の発展に寄与すると考えたからである。これを現代社会に置き換えてみれば、およそ以下のようなだろう。

「グローバル化の波の中にあつて、だれもが容易に社会的弱者なりうる現代社会において、その没落を防ぎ、一生を生き抜く強い心とそれを助ける社会力を養成する」。

経済成長の続いていた1980年代であれば、正社員として誠実に勤務すれば生活に困窮することはなかっただろうが、世界経済のパラダイムの大転換によってその様相は一変した。次々に変化する時代の要請に対応するために常に現状の分析と対応策の検討、新たな知見の吸収を求められるようになった。これができなければたちまち地位を失うことになる。勉学の意欲はあるが、今まで被ったさまざまな障碍のために基礎力、問題発見能力に弱点がある学生達が、真に強く生き抜けるために必要な能力を考えたときに、まず必要な能力は言語力であるという結論に達した。この言語力とは外国語能力のみを意味しない。変化する時代を読み解き、問題を自律的に解決できるための基礎力である。これからの「真の国際人」の養成は、こうした言語力を養成することによってこそ達成できると本学は考える。

### 点検・評価：

学園の建学の理念である「真人の育成」は、大学においては「真の国際人の養成」をキーワードに展開されてきた。これは、「国際化社会」が開学時のキーワードであったことを考えれば妥当であったと言える。しかし、「国際人」を育成することが、個々の学生にとって、また社会全体にとってどのような貢献になるのかという点について十分な議論があったとはいえない。また、理念を周知させる方法についても、大学案内などを通じてその文言を発信するのみで、その理念がどのような哲学を持って誕生したものなのかを語っていないために、先述したような「国際＝英語」という一般的なイメージでとらえられ、「日本」というキーワードと結びつかないという事態が発生したと考える。大学の特徴はその理念によって現れるというのが理想であるが、「どういうメッセージを発したら学生募集に役立つか」の方が議論の中心になってしまう傾向にあり、結局大学像そのものの焦点がぼけてしまっていた。

前述した国際文化学部より人文学部への改組は、大学・学部の理念・目的・教育目標を再検討・再構築するよい機会であった。設立の経緯と現代の学生像から育成すべき学生像をもう一度描き出し、さらに創設者の理念を現代に読み直すという作業は、開学以来初めての試みであった。遅きに失するという批判もあろうが、理念を再検証したカリキュラムが来年度よりはじまる。

他方、大学院については学部において行なわれたような理念・目的・教育目標等の検証は進んでいない。その理由として、学部の改革に集中しなければならなかったこと、また博士後期課程の完成年度からまだあまり時間が経過していないことが挙げられる。

### 改善方策：

建学の理念が私学にとって不変のものであることは論を待たない。しかし、大学が税金より補助金を支給されて成り立っている以上、国家や社会の要請にも十分に配慮する必要がある。今後は「真人の育成」「真の国際人の要請」という目標の中で、どの部分の位相を強調すべきかについては不断の点検が必要である。また、喫緊の問題として検討が必要なのは、その周知の方法である。現在その理念を広く周知する方法としては大学HPが最も有効であろうが、理念とその背景にある哲学を伝えられるページ構成にすることが肝要であろう。また、2010（平成22）年度から「建学の理念と宗教」という科目を必修とした。この科目を通じて学生にも本学で学ぶ意義を深く自覚させなくてはならない。

さらに、こうした学部レベルでの改革を踏まえ、今後は大学院の改革にも本格的に着手する必要がある。

**項目：理念・目的等の検証****評価の視点：・大学・学部・大学院研究科等の理念・目的・教育目標の妥当性を検証する仕組みの導入状況****現状説明：**

上記に詳述したように、本学では理念・目的等の検証に取り組んできている。この取り組みの中心となっているのは、学長の諮問機関として 2006（平成 18）年度に発足した将来構想委員会である。同委員会は大学の理念・目的等の検証に始まり、カリキュラム改編・学生募集等、さまざまな問題を長期的なビジョンに沿って審議し、改革案をとりまとめている。

**点検・評価：**

これまでの検証にもとづく現時点での結論が人文学部への改組である。したがって、同学部が正式にスタートしなければ、これまでの検証が妥当であったかどうかは判断することはできないと考える。

**改善方策：**

人文学部としての学生の教育を進めていく中で、将来構想委員会を中心として本学カリキュラムの教育効果を分析しつつ、理念・目的・教育目標の妥当性を検証していくことになるが、その際には、入学生、卒業生へのアンケート調査のような手法の導入も検討に値する。

## 第2章 教育研究組織

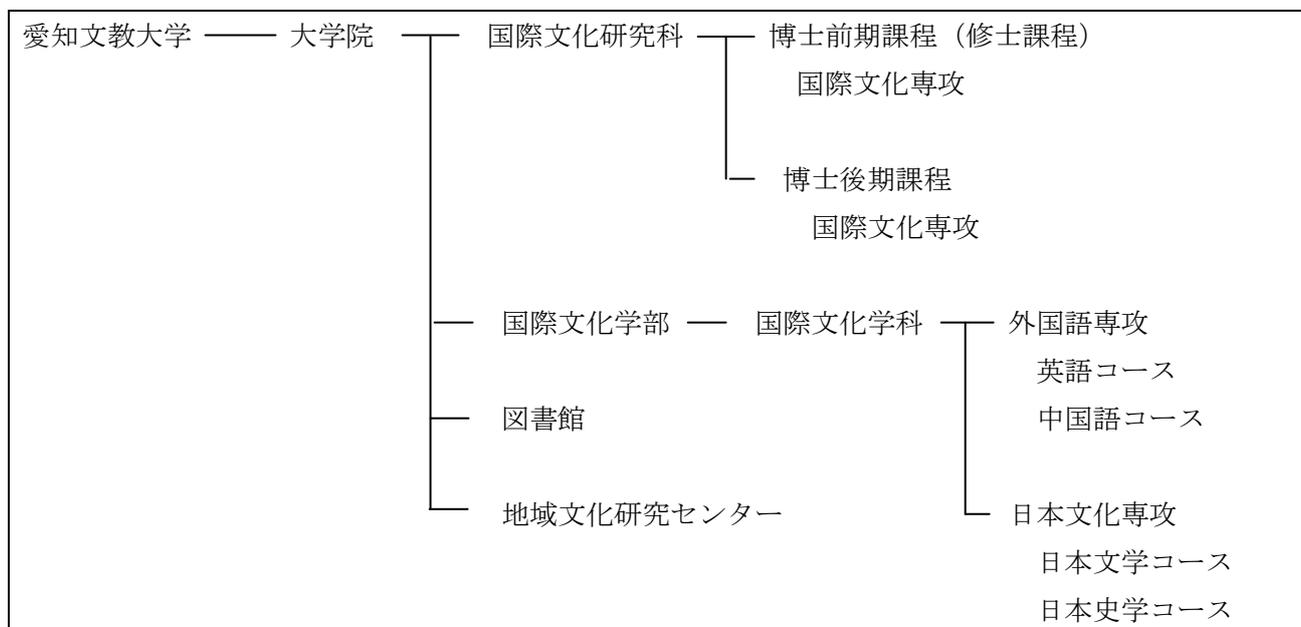
### 項目：教育研究組織

評価の視点：・当該大学の学部・学科・大学院研究科・研究所などの組織構成と理念・目的等との関連

### 現状説明：

本学は国際文化学部国際文化学科からなる単科大学である。その建学の理念・目的・教育目標については第1章に詳述したので、そちらを参照されたい。本学ではそうした理念・目的等を実現すべく、教育研究組織を、大学院、学部、図書館および地域文化研究センターによって構成している。その全体像は図2-1に示すとおりである。このうち地域文化研究センターは、本学所在地である愛知県小牧市および近隣の地域社会における生涯学習等に資するために設置された機関である。その活動内容等詳細は、第7章「社会貢献」を参照されたい。

図2-1 現状の教育研究組織図



### 点検・評価：

本学は1998（平成10）年に設立された大学であり、「国際化の進む時代の中で、自らの伝統と文化に深い教養をそなえ、かつ異文化にも十分な理解をもった国際人であって、それぞれの領域で有能で信頼される人材を育成する」という設立の趣旨にもとづいて教育研究組織が構成された。

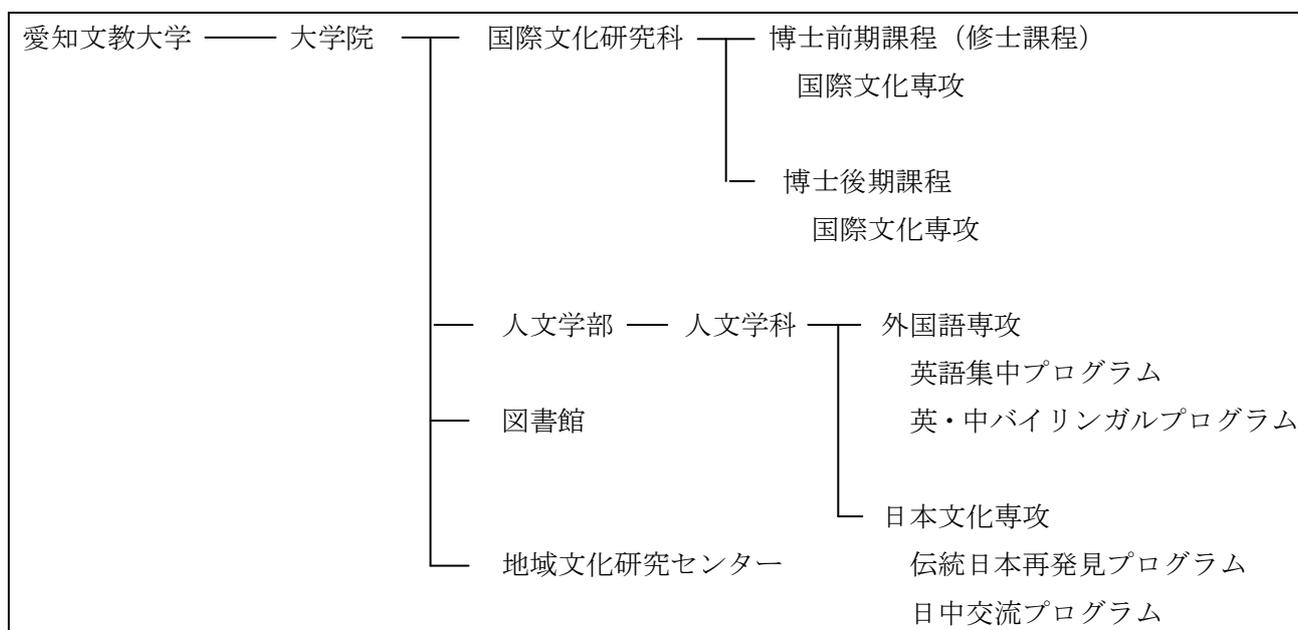
開学時には、「日本（国語国文学）」、「中国（中国語中国文学）」、「英米（英語英文学）」「インド（インド・仏教学）」の4つの主専攻が設置され、4つのうちひとつの地域言語・文化を学修する履修パターンが想定されていた。「国際文化」の学問体系は必修英語と外国文化関連の知識修得で担保されるというのが開学時の発想であり、専門領域については地域毎に独立するプログラムとなった。爾来数回のカリキュラムの改訂を経た結果が上記の図に示した本学の教育研究組織であるが、地域割りの枠組みなど基本設計に変化はない。また、このような学部の教育研究組織にもとづくかたちで大学院研究科も組織されている。

しかし、国際文化学に対する社会からの学問的要請は開学時から大きく変化してきている。開学時の認識は、国際文化学科という名称はわが国の大学において複数の研究対象地域学部・学科名称としてすでに理解され社会に定着しつつあり、いくつかの地域研究の集合体が国際文化学部であるというものであった。しかし、急速に進むグローバル化の中、「国際」を冠した学部に求められるものは、多文化共生へのまなざしを養成するような方向へシフトしてきたと思われる。

### 改善方策：

上記のような現状分析を出発点として、第1章「理念・目的」でも触れたように、本学の設置者である足立学園の建学の精神「質実にして知性高く、宗教的情操を身につけた真人を育成すること」を改めて現代に読み替えた時にどのような教育的使命が挙げられるか、再度検討した。その結論は、グローバル化の中だれでもが容易に社会的弱者なりうる現代社会において、その没落を防ぎ、一生を生き抜くために必要な能力を養成するというものである。このような認識に基づき、本学では2010（平成22）度より、人文学部へと改組することになった。新たな組織図を以下に図2-2として示す。

図2-2 2010（平成22）年度からの教育研究組織図



人文学部は現行の教育研究組織と同様に外国語専攻と日本文化専攻という2つの専攻から構成されるが、その内容は変更されており、どちらの専攻の学生も中国語を深く履修できるようにしたことが最も顕著な特徴である。とくに日本文化専攻の学生にとっては、みずからの伝統と文化に深い教養を備え、かつ異文化にも十分な理解をもった国際人を養成するという目的に照らし合わせたときに、日本文化と最も関係の深い中国の言語を深く習得できるカリキュラムが教育目標の実現に理想のかたちと考えたからである。外国語専攻については、グローバルな言語である英語に加え、近年とくにプレゼンスが向上しているアジア言語の中国語を合わせて習得することにより、国際社会における複眼的視点を養うことができると考えたからである。

#### 項目：教育研究組織の検証

評価の視点：・当該大学の教育研究組織の妥当性を検証する仕組みの導入状況

**現状説明：**

本学では従来は、教授会、運営委員会および教務委員会において本学の教育研究組織の妥当性について必要に応じて審議を行ない、カリキュラム改編などを決定してきた。その後 2006（平成 18）年度には、このような問題に継続的に取り組み、教育研究組織としてのあり方を長期的なビジョンに沿って検証・計画するために、学長の諮問機関として将来構想委員会を発足させ、現在ではこの将来構想委員会が大学の事業計画・経営戦略の企画・立案等をも絡めながら、本学の教育研究組織としての妥当性を検証する機関として機能している。前述した人文学部への改組も、この委員会が中心となって案をまとめることによって実現したものである。

**点検・評価：**

このように将来構想委員会はすでに大きな役割を果たしているが、その機関としての位置づけはあいまいであり、委員長以外のメンバーも固定されていない。また会合も定例化されておらず、必要に応じて随時開かれているにすぎない。また、大学院研究科の将来計画を審議・検討する仕組みは、定例の大学院研究科会議以外には整えられておらず、大学院研究科長および研究科会議との連携を図りつつ、将来構想委員会が大学院研究科のあり方をも俎上に載せられるような仕組みが望まれる。

**改善方策：**

2010（平成 22）年度中に規定を改めて整備することによって、上述した同委員会をめぐる問題点の解決を図る。さらに将来的には、同委員会を学長の諮問機関ではなく理事長直属の委員会にすることによって学校法人理事会とのより密接な連携を確立し、大学の枠を超えて将来計画を企画・立案できるような方策を検討していきたい。

### 第3章 教育内容・方法

#### (1) 学士課程の教育内容・方法

##### 到達目標

本学は「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」という建学の理念にもとづき、「国際化の進む時代の中で、自らの伝統と文化に深い教養を備え、かつ異文化にも十分な理解を持った国際人」の養成を教育目標に掲げている。そのためには学士課程において、専攻言語を修得して当該言語文化に習熟し、古典文献までを読み解く能力、および専攻を中心に幅広い視野にたつて専門領域の文献を取り扱える能力を身につけ、母語を含む総合的な言語能力を高めることを通じ、世界の諸地域の多種多様な異文化を探求し理解へと導くことが必要であると考え、少人数教育によってその実践を図っている。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標掲げる。

- ① 社会人としてふさわしい教養を身につけるために不可欠な、母語も含んだ総合的な言語能力を養成する。
- ② 学士課程への円滑な移行を図るため、初年次の基礎教育に関する試みを積極的かつ継続的に行なう。
- ③ 幅広く深い教養および総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するための関連科目群を導入科目群の中に十分に配置する。
- ④ 国際化の著しい現代社会の進展に適切に対応するため、外国語と外国文化に対する理解の能力の育成を図るべく、導入科目としての外国語科目群および専門科目としての言語科目群を充実させる。
- ⑤ 指導教員制度、オフィスアワー制度を通じて、適切な履修指導を常時行なう。
- ⑥ 履修科目登録単位数に適正な上限を設定するとともに、明確な基準に基づく厳格な成績評価を行なう。
- ⑦ 学生による授業評価を、全授業において統一した方式で実施するとともに、結果を各教員に通知して授業改善に生かし、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の活性化を図る。
- ⑧ キャリア科目群の受講とキャリアセンターでの個別指導を通じ、卒業後に国際化等進展の著しい社会において活躍できる人材の育成を行なう。

## ① 教育課程等

### 項目：学部・学科等の教育課程

評価の視点：・教育目標を実現するための学士課程としての教育課程の体系性（大学設置基準第19条第1項）

- ・教育課程における基礎教育、倫理性を培う教育の位置づけ
- ・「専攻に係る専門の学芸」を教授するための専門教育的授業科目とその学部・学科等の理念・目的、学問の体系性並びに学校教育法第83条との適合性
- ・一般教養的授業科目の編成における「幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養」するための配慮の適切性
- ・外国語科目の編成における学部・学科等の理念・目的の実現への配慮と「国際化等の進展に適切に対応するため、外国語能力の育成」のための措置の適切性
- ・教育課程の開設授業科目、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分とその適切性、妥当性
- ・基礎教育と教養教育の実施・運営のための責任体制の確立とその実践状況
- ・カリキュラム編成における、必修・選択の量的配分の適切性、妥当性

### 現状説明：

本学は、第1章「理念・目的」において詳述した理念・教育目標等を達成するために、専攻・コースの制度を設けており、学生は1年次秋期から、外国語専攻の英語コース、中国語コース、日本文化専攻の日本文化コース、日本史学コースのいずれか1コースを選択し、必要な科目を履修することになっている。なお、現行のカリキュラムは2007（平成19）年度入学生から適用されている。

授業科目は、導入科目群 キュリア科目群 専門科目群に大別されており、導入科目群には基礎科目、言語科目、関連科目が、キュリア科目群にはキュリア科目が、専門科目群にはインテンシブ科目、専門言語科目、日文専門基盤科目、汎用科目、研究プロジェクト科目、卒業論文、サブゼミナールが設置され、学生が基礎教育にかかわる科目、外国語科目および一般教養的授業科目から専門教育的授業科目へと発展的・段階的、そして体系的に学習することができるようにカリキュラムを編成している。なお、本学の卒業所要総単位数は、124単位である。

#### 1) 導入科目群

本学のカリキュラムで基礎教育・教養教育に相当するのは、基礎科目、言語科目、関連科目から構成される導入科目群である。そのうち必修に指定されている科目のほとんどは専任教員が担当しており、また言語科目など兼任教員がかかわっている科目においても、専任教員を中心とした協力体制ができあがっており、授業内容・方法の決定、クラス運営等にあたって責任体制は確立されている。しかし、関連科目においては、兼任教員の担当する比率が高く、またその実施・運営も各教員にゆだねられているのが現状である。

##### 1-1) 基礎科目

基礎科目としては、コンピュータの技能・知識に関する「情報機器演習A」「同B」「情報処理演習A」「同B」、身体・健康保持に関する「保健科学」「体育実技A」「同B」「同C」「同D」、日本語の運用能力に関する「日本語表現演習」、宗教に対する客観的理解を目的とした「宗教」、人権に対する客観的理

解を目的とした「人間論」、さらに論文作成方法など大学での学習に必要な基礎的知識・技能の教授、すなわちいわゆる導入教育を目的とした「基礎演習」が設置されており、このうち「情報機器演習A」「同B」「保健科学」「宗教」「基礎演習」は必修に指定されている。

なお「宗教」および「人間論」において倫理性を培う教育をおこなっているが、「宗教」は、本学の設立母体である学校法人足立学園の建学の精神である「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」に沿ったものでもある。

### 1-2) 言語科目

現行のカリキュラムにおいて外国語科目に相当するものとして、まず導入科目群中の言語科目が挙げられる。そのうち「英語Ⅰ」「中国語Ⅰ」「ドイツ語Ⅰ」「フランス語Ⅰ」「ヒンディー語Ⅰ」の中から1科目4単位を選択必修とし、6単位以上の修得が義務づけられている。各言語の履修を続けたい者は、それぞれのⅢまで履修できるようになっている。また外国人留学生向けには「日本語ⅠA」「同B」「日本語ⅡA」「同B」「日本語会話A」「同B」「日本語講読A」「同B」が言語科目として開設されており、すべて留学生は必修に指定されている。さらに社会人入学生向けには、「基礎英語ⅠA」「同B」「基礎英語ⅡA」「同B」「基礎英会話ⅠA」「同B」「基礎英会話ⅡA」「同B」が開設されており、通常の英語科目に代えて履修することができるようになっている。

### 1-3) 関連科目

本学において一般教養的授業科目に相当するものは、導入科目群中の関連科目である。関連科目は、「狭い専門領域だけにとらわれず、様々な学問分野を理解し幅広い知識を得る」ことを目的として開設されている。現行のカリキュラムでは、関連科目は20科目からなっており、そのすべてが1・2年次配当である。必要単位数はとくに設定されていないが、導入科目群全体で28単位以上の修得が義務付けられていることや、科目群の枠にとらわれずに修得することのできる自由選択科目が24単位以上設けられていることから、ほぼすべての学生が関連科目の中から複数の科目を履修している。

## 2) キャリア科目群

卒業後に国際化等進展の著しい社会において活躍できる人材の育成を行なうために、キャリアセンターが中心となって開講科目の運営を行なっている。社会人学生については、導入科目群および専門科目群の修得単位で代替できるシステムをとっている。

### 2-1) キャリア科目

専攻・コースにかかわらず、卒業のために、「社会常識」「キャリアデザイン論Ⅰ」「キャリアデザイン論Ⅱ」の必修3科目6単位を含む6単位以上を修得しなければならない。3年次配当の「キャリア支援Ⅰ」「キャリア支援Ⅱ」の受講も推奨される。さらに、希望する進路の分野によって「キャリア支援A」「キャリア支援B」「キャリア支援C」「キャリア支援D」の受講が可能である。また、「インターシップ」を行なうことにより、2単位を認定している。

### 3) 専門科目群

本学の理念・目的等や教育目標に対応するための専門教育的授業科目に相当するものは、専門科目群である。同科目群は、インテンシブ科目、専門言語科目、日文専門基盤科目、汎用科目、研究プロジェ

クト科目、卒業論文、サブゼミナールから構成されている。

インテンシブ科目は外国語専攻の英語・中国語各コース向けの科目であり、集中的に言語能力を高めるための科目である。専門言語科目は、各専門言語だけでなく、関連領域へのより深い知識技能を得ることを目的としている。日文専門基盤科目は、日本文化専攻の各コースにかかわるより深い知識技能を得るための科目である。汎用科目は、専攻・コースとは別に興味のある研究テーマを幅広く学ぶための科目である。研究プロジェクト科目は、専攻・コースで学んできた事柄を基に研究テーマを選び、より専門性の高い研究を進めることを目指したものである。サブゼミナールは、専攻・コースと関係なく興味のある分野の研究を深めるための科目である。さらに学生は卒業論文を選択し、執筆することもできる。

### 3-1) インテンシブ科目

1年次秋期から外国語専攻中国語コースを選択した学生向けには、専門科目群中のインテンシブ科目として英語コースでは「英語インテンシブⅠA」「同B」「英語インテンシブⅡA」「同B」「英語インテンシブⅢA」「同B」が、中国語コースでは「中国語インテンシブⅠA」「同B」「中国語インテンシブⅡA」「同B」「中国語インテンシブⅢA」「同B」が開設されており、専門教育を受けるに必要な、より高度な言語能力の修得が図られている。外国語専攻ではインテンシブ科目1領域12単位を含む18単位以上が必修に指定されている。

### 3-2) 専門言語科目

上記「インテンシブ科目」以外に、同じく専門科目群に設けられた専門言語科目では、英語科目、中国語科目を中心に専門言語科目を専攻・コースにかかわりなく希望者が履修できるようになっている。また専門言語科目中に設置された「日本語作文A」「同B」「上級日本語A」「同B」は、外国人留学生向けの必修科目である。

### 3-3) 日文専門基盤科目

日本文化専攻では、日本文学コース、日本史学コースにかかわらず受講が推奨されている「古筆学入門」「古筆学概論Ⅰ」「古筆学概論Ⅱ」をはじめ、日本文学および日本史学に関する日文専門基盤科目1領域12単位を含む18単位以上が必修に指定されている。

### 3-4) 汎用科目

専門科目群に設けられた汎用科目では、言語史、文学史、思想史、仏教史など、専門言語科目を専攻・コースにかかわりなく希望者が履修できるようになっている。この科目群によって、3・4年次に上がっても専門領域だけにとらわれず、様々な学問分野を理解し幅広い知識を得る機会を提供することができる。

### 3-5) 研究プロジェクト科目

教員の専門領域ごとに欧米・中国文化・日本文学・日本史学・コミュニケーション・インド文化の6つで構成される科目群である。それぞれ「汎用」と「専門」とに分けられ、「汎用」は学部直結する教養を広げることを「専門」は専攻を深く掘り下げることを目的としている。各専攻・コースでは、これらの科目のうち、外国語専攻ではインテンシブ科目1領域12単位を含む18単位以上、研究プロジェ

クト科目のうち2プロジェクトからそれぞれ2単位を含む16単位以上が、日本文化専攻では日文専門基盤科目1領域12単位を含む18単位以上、および研究プロジェクト科目のうち1プロジェクト2科目を含む16単位以上が必修に指定されている。

### 3-6) サブゼミナール、卒業論文

各教員の専門分野の内容に深くコミットすることによって専門性を高める科目として、サブゼミナールおよび卒業論文がある。サブゼミナールは、専任教員が研究室単位で開く講座で、卒論指導や研究の一端の紹介、高度な演習を行う。卒業論文は、3年の秋学期よりガイダンスを行ない、専任教員の研究分野と学生の希望とを勘案して主査（論文指導と評価を担当する教員）を決定する。

またこれらの諸科目以外に、外国人留学生および社会人入学生のためには特別の科目を編成しており、さらにそのほかの資格関連科目が開設されている。

本学のカリキュラムは、1年次配当科目では必修科目の占める割合が比較的高く、年次が上がるにつれて下がるように編成されている。それは、入学生が大学における専門教育に必要な知識・技能を早期に確実に修得し、各自の選択した専門領域の学修に主体的に取り組むために有効である。

導入科目群は28単位以上の修得が必要であり、そのうち必修単位としては基礎科目から5科目10単位（「情報機器演習A」「同B」「保健科学」「宗教」「基礎演習」）、言語科目から選択必修1科目4単位を含む6単位以上が指定されている。キャリア科目群では卒業所要単位数のすべて、すなわち3科目6単位が必修に指定されている。専門科目群は66単位以上の修得が必要であり、インテンシブ科目（外国語専攻）または日文専門基盤科目（日本文化専攻）から選択必修1領域12単位を含む18単位以上、および研究プロジェクトから1プロジェクト2科目を含む16単位以上が必修単位に指定されている。また、科目群にかかわらず24単位以上が自由選択単位として卒業要件に数えられる。科目区分ごとの科目数・単位数一覧は表3-1のとおりである。

表 3-1 科目区分ごとの科目数・単位数一覧

	必修・選択の別	科目数	単位数	備 考
基礎科目	必修	5	10	
	選択必修	-	-	
	選択	8	12	
言語科目	必修	8	16	留学生必修科目
	選択必修	5	20	
	選択	21	48	社会人科目（8科目12単位）を含む
関連科目	必修	-	-	
	選択必修	-	-	
	選択	20	40	
キャリア科目	必修	3	6	
	選択必修	-	-	
	選択	7	16	
インテンシブ科目	必修	-	-	
	選択必修	6	24	
	選択	6	12	
専門言語科目	必修	4	8	留学生必修科目
	選択必修	-	-	
	選択	20	40	
日文専門基盤科目	必修	-	-	
	選択必修	14	24	
	選択	23	44	
汎用科目	必修	-	-	
	選択必修	-	-	
	選択	23	46	
研究プロジェクト 科目	必修	-	-	
	選択必修	-	-	
	選択	74	148	
卒業論文	必修	-	-	
	選択必修	-	-	
	選択	1	4	
サブゼミナール	必修	-	-	
	選択必修	-	-	
	選択	4	4	

## 点検・評価：

### 1) 総合的な言語能力の養成について

外国語と外国文化に対する理解の能力の育成という点について、英語科目、中国語科目では、ネイティブスピーカーにかたよらず、日本人教員とのチームティーチングなど、両者の共同による授業運営を行っていることが特徴として挙げられる。これは「国際化等の進展に適切に対応するため」、母語（日本語）という補助輪を適切につけながら、理解を深めさせようとする意図の反映である。他方、本学の外国語教育では、会話能力の偏重を避け、文献読解能力の育成をも重視している。これもまた、「古典文献までを読み解く能力、及び...専門領域の文献を取り扱える能力を養成」という本学の教育目標にもとづいた方針である。

学生には最低1種類の外国語は基礎的な教養として学修することが義務づけられていると同時に、希望者にはより高度な段階の科目にいたるまで外国語学習を続けられるようになっており、学生個々の多様なニーズ・関心に応じた措置をとっているといえよう。外国語教育を軽視する大学が増加している中で、これは「当該言語文化に習熟し」、「国際化の著しい現代社会で活躍する人材を育成することを」目指すという、本学の理念・目的に基づいた独自の教育方針の表れである。

英語科目、日本語科目については、習熟度別のクラス編成や共通教材による授業を試みているが、学生個々の能力・学習意欲に差が大きく、試行錯誤の繰り返しというのが現状である。また各種検定試験などの受験を促し、その成果を授業に取り入れていくことも学習目標の明確化、および学習効果の測定という点で有効である。すでに現在でも、いくつかの科目において実施されているが、今後より体系的な活用が求められる。

さらに、会話など外国語の実践的能力養成に欠くことのできない視聴覚器材の整備状況も、けっして十分とは言えない。器材の数・機能とも不足気味であり、いわゆるLL教室も最新の設備への更新が望まれる。また、CALL教室など学生が授業時間以外に外国語を自習することのできる施設の整備も必要であろう。

### 2) 基礎教育に対する積極的展開について

思考の基本となる言語力の養成、社会人となるための自覚の涵養という点においては、初年度春期の「基礎演習」、秋期の「社会常識」があるが、しばしば指摘される学生の基礎学力および思考力の低下やますます多様化する学生のニーズ・関心に十分対応しきれているかどうか、改めて分析・検討が必要であろう。何を基礎学力とみなすかについて、もう少し深い議論が必要であり、体系だったプログラムが必要であろう。

専任教員の配置の状況に関して言えば、基礎教育としての導入科目群の中で、情報機器演習や基礎演習などの基礎科目や、英語、中国語、ドイツ語、日本語などの言語科目においては、専任教員の担当する科目の比率が高い。また専任教員が中心となってコースデザインを行ない、適宜ミーティングなどで現状把握を図っている。この方面においては責任体制は確立されていると言える。しかし、一般教養科目である関連科目では科目間の連携も少なく、兼任教員の比率が高いため、とりわけ責任体制の確立が急務である。これは、本学の考える「教養」とは何か、という問いと深くかかわってくる。現状説明に述べたように、本学の一般教養的授業科目は人文科学、社会科学、自然科学にかかわる多様な科目の中から学生に幅広い選択肢を与えており、また単位数も十分に確保しており、学生が「幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養」することができるような科目編成になっていると言えるだろう。しかしその一方、学生に対する選択肢が広い分、どの教養を学生に身につけさせたいか、そ

の焦点がぼやけてしまっている。あえて選択肢を狭めても科目を精査する必要がある。たとえば、開学以来のカリキュラムで欠けていた視点として、「社会人となるために必要な教養」という視点がある。具体的には就職して社会の一員となるための教養ということである。従来は「就職講座」という形で実施していたが、カリキュラムに組み込まれていなかったため、学生の関心は低かった。これを解消するためにキャリア科目群をあらたに設置して2年次までを必修としたことは「未来の社会人」たる自覚を持たせる上で有効であったと考える。

### 3) 教養教育と専門教育とのバランスについて

本学の専門教育的授業科目は、本学の4つの専攻・コースのそれぞれの必要に応じた専門性とある程度の幅広さのある構成となっており、本学の理念・目的に即しており、また学問の体系性は確保され、学校教育法第83条に適合していると考えられる。また各専攻・コースとも、1年次秋期から必修の専門教育科目がスタートするが、これは一般教養的授業科目と専門教育的授業科目との連携を強化し、専門教育への移行をよりスムーズにするため措置である。他方、各専攻・コースとも科目履修の仕組みが複雑であり、ややわかりにくくなっている面は否めない。

各科目群の単位配分については、専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の単位数の量的配分、および開設授業科目、卒業所要総単位に占める割合ともに、とくに多すぎたり少なすぎたりする部門は見られず、全体としてバランスがとれており、概ね適切・妥当であると言えよう。また科目群の枠にとらわれない自由選択単位の設定は、学生個々のニーズ・関心に即した自由な科目履修を可能にする措置として重要である。だが他方では、これが成果を上げるためには、学生が学習目標をつねに明確に意識し、自覚をもって科目履修することが求められる。またそのためには、学生の科目履修をきめ細かくサポートする指導体制を今後も維持することが不可欠である。

全体として本学のカリキュラムは、おおむね本学の理念・教育目標を実現するための学士課程としての教育課程の体系性を備えて編成されており、大学設置基準第19条第1項に適合していると考えられる。他方、専門科目群の編成および各コースの科目履修は複雑でややわかりにくいという問題点も指摘できる。

### 改善方策：

上記の問題点を解決するためには、科目編成の見直し、およびそのための調査・検討が求められる。とくに科目ごとの履修者数が大きく異なる点については、その原因を明らかにし、場合によっては開設科目の変更等の措置も考えられる。そのためには、社会のニーズを見極め、また学生の希望等にも十分に耳を傾けつつ、対処していかねばなるまい。

すでに述べたように、現行のカリキュラムは2007（平成21）年度入学生から適用されており、専門教育科目が主体となる4年次の学生・卒業生は、この評価報告書執筆時点でまだ出ていない。そのため成否を見きわめるだけの材料に乏しいのが実情であるが、上記の履修の仕組みの複雑さは、次期のカリキュラムで改善する余地があるだろう。

現行の国際文化学部は、2010（平成22）年度に人文学部への以降が決定している。ここでは基礎教育の必修科目の増加およびいわゆる一般教養系科目の大幅な見直しを行なってスリム化することにより、大学が考える身につけるべき教養がより明確になったと考える。具体的には、共通教育科目を「建学の精神と心身にかかわる分野（ウェルネス・メンタリティ）」、「社会常識に関する分野（ソーシャル・コモ

ンセンス)」、「社会人としての自覚の養成に関する分野(キャリア)」、「国際社会とその歴史に関する分野(リージョナル・ヒストリー)」に分け、各カテゴリーごとに専任教員を配置することにより、責任体制を明確にすることとした。教養科目の充実は、科目数が多ければよいというものではなく、学生に適切な科目の選択を促す工夫も同時に必要であると考えている。

科目の年次配当については、基礎教育を1年次のみに限定するのではなく、年次が上がるに伴い必要となってくる科目も同時に必修化することにより、総合的な学力向上を図る。

英語教育における習熟度別のクラス編成や共通教材による授業については、学習効果の分析をきめ細かく行ない、学生の意見にも耳を傾けつつ、今後さらなる議論・検討が望まれる。また、外国語の種類については、社会および学生のニーズをも見極めつつ判断することが必要であろう。

各種検定試験の利用については、学習効果等を見極めながら今後とも推進していきたい。また視聴覚器材の整備については、たとえばCALLシステムなどコンピュータを用いた設備などの導入の可否も含め、ただやみくもに最新の設備を取り入れるのではなく、本学の外国語教育における有用性を斟酌しながら、適切に判断していくことが求められる。

#### **項目：カリキュラムにおける高・大の接続**

**評価の視点：・学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行するために必要な導入教育の実施状況**

#### **現状説明：**

本学では、いわゆる導入教育として「基礎演習」が1年次春期必修科目となっている。これは、本学で独自に作成したワークブック形式のテキストを用いて毎時間の小作文・小発表・ディスカッションを行なうものである。学習目的確認、大学生としての社会的責任の明確化、論理的思考法・小論文作成法・資料検索法などを主題とすることにより、学習の動機付け、社会的意識の形成、口頭発表も含めた日本語表現力の養成、論文作成力の養成などを目的としている。

本学では、専任教員による指導教員制をとっており、学生は指導教員別のクラスに配属されるが、上記の「基礎演習」は毎回の授業を各クラス指導教員が担当することにより、生活面や精神面をも含めた新入学生への様々な助言や支援にも活用可能なものとなっている。

外国語科目については、「英語Ⅰ」において、高等学校までに学習した事項の復習を中心として、より高次の英語学習のための基礎養成が図られている。日本語運用能力に関しては、基礎科目として「日本語表現演習」が開講され、文章表現の実践的練習が行われている。情報機器操作能力については、「情報機器実習」においてパーソナルコンピュータの使用法、一般的なワードプロセッサおよび表計算ソフトウェア、インターネットや電子メールの使用法とともに情報倫理について学び、情報機器運用のための基礎的能力を養成している。

#### **点検・評価：**

「基礎演習」がクラスごとに少人数で実施され、また各クラスの指導教員が担当するため、入学間もない新生と指導教員の意思疎通を密にするうえで大きく役立っているが、一学期のみの開講であるために、必要な内容に比べて授業時数が大幅に不足している。これを2010(平成22)年度からの人文学部カリキュラムでは改善する。

### 改善方策：

大学生の学力低下が指摘されるようになってすでに久しいが、大学入学者が多様化する中、基礎的な学力も今後さらに学生個々の差が大きくなっていくと推測される。その結果、基礎学力に不足の認められる学生に対する学力補償だけでなく、意欲・学習能力ともに高い学生に対する対応も求められるだろう。現在も教員の中には正規の授業時間以外に補習授業を行なっている者もいるが、今後こうした措置を制度化していくなど検討する必要があるかもしれない。将来の改善のためには大学側の経営上の負担増加も視野に入れねばならない。

また、人文学部カリキュラムでは、「基礎演習」を「自己管理」「発表能力」「母語能力の向上」および「論理思考」に細分し、2年次春期まで実施することにより、導入教育を充実させる予定である。

#### 項目：カリキュラムと国家試験

評価の視点：・国家試験につながるのあるカリキュラムを持つ学部・学科における、カリキュラム編成の適切性

本学には該当せず。

#### 項目：医・歯・薬学系のカリキュラムにおける臨床実習

評価の視点：・医・歯・薬学系のカリキュラムにおける、臨床実習の位置づけとその適切性

本学には該当せず。

#### 項目：インターンシップ、ボランティア

評価の視点：・インターンシップを導入している学部・学科等における、そうしたシステムの実施の適切性

・ボランティア活動を単位認定している学部・学科等における、そうしたシステムの実施の適切性

### 現状説明：

現行のカリキュラムでは、キャリア科目群の選択科目としてインターンシップが科目として開設された。2・3年次配当であり、2009（平成 21）年度に初めて単位を認定する予定である。現在、単位の認定を予定しているのは、夏期休暇中に行う企業インターンと、小牧市からの要請を受けて行なっている中学校での学習支援である。いずれも所定の期間参加し、課題を提出することによって2単位を与えている。企業インターンでは、就職を目指す学生が申し出れば、希望の分野を考慮し、キャリアセンターで適当な企業に派遣する手配を行う。2009（平成 21）年度の参加者は7名であった。中学校での学習支援は、教職課程履修者が参加している。今年度の参加者は10名であった。

ボランティア活動の単位認定は行っていない。

### 点検・評価：

就職活動の準備を熱心に行い、キャリアセンターに頻繁に通う学生にとっては、希望する職種での就業体験ができる企業インターンはまたとないチャンスである。また、教職課程履修者が参加している中

学校での学習支援は、教職に対する自らの適性を見極める経験としては評価できる。

インターンシップとして当初は企業インターンを想定していたが、小牧市の要請もあり、教職課程向けも追加された。このため、インターン受付窓口がキャリアセンターと教職担当教員とに分割してしまい、情報の共有が行われていないのが問題点である。また、これは通常科目同様、4月の履修登録時に申し込むことになっており、原則追加履修を認めていない。そのため、その後の希望に対応できなかったことも問題点である。

さらに警察官などの公務員を志望する学生や、大学院進学を希望していて将来の希望職種が明確でない学生にとっては、あまり利益のあるシステムとなっていないことは否めない。

### 改善方策：

上記のように、インターンシップは科目として開設されたばかりであり、実質的な展開はこれからである。まずは問題点の解決として、2010（平成22）年度より、窓口を共通化して、学生のインターンシップに対する関心を喚起するとともに、全教員に学生のインターン参加状況が容易に把握できるようにする。また、履修登録時期についても、海外実習同様弾力化し、なるべく多くの学生が参加しやすい仕組みを導入する。

インターンの厳密な意味での効果の検証は参加学生の進路が決定するまで待たなければならない。学生が実社会における職業生活の具体的なあり方を体得することができるように、受け入れ機関を増やし、多くの学生に参加の機会を与えられるようにするなど、効果的な実施方法を検討中である。

### 項目：授業形態と単位の関係

評価の視点：・各授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における、その各々の授業科目の単位計算方法の妥当性

### 現状説明：

本学では、授業科目をその内容や履修形態に応じて、①講義科目、②演習、講読、③外国語科目、実験、実習、実技科目に分けており、これらを大学設置基準第21条に基づき、1単位の授業科目は45時間の学修を必要とする内容で構成することを標準とし、当該授業科目による教育効果、授業時間外に必要な学習などを考慮して、原則として次の基準により単位数を計算している。

①講義科目については、週1回（90分）の1 Semester（15週）でもって2単位、②演習、講読、については、週1回（90分）の1 Semester（15週）でもって2単位、③外国語科目や体育実技などの実験、実習、実技科目については、週1回（90分）の1 Semester（15週）でもって1単位、週2回の場合は2単位、週4回の場合は4単位としている。ただし、外国語科目のうち、実習・実技的な要素と講義・演習的な要素を兼ね備えた科目については、週2回で4単位としているものもある。また、海外実習は、内容を考慮した上で、2単位としている。

### 点検・評価：

学生の実際の学習時間は、同じ単位数であっても授業科目・担当者等によって差があると思われるが、単位の計算方法は、大学設置基準第21条に即しており、概ね適切であるといえる。

また、近年祝日があたるが増えている月曜日の授業科目については、祝日にも授業を実施するなどして学習時間の確保に努めている点も妥当であるといえる。

## 改善方策：

学年暦が密になっており、補講期間を十分にとりにくくなっており、休講があった場合の学習時間の確保が課題になっている。

### 項目：単位互換、単位認定等

評価の視点：・国内外の大学等での学修の単位認定や入学前の既修得単位認定の適切性（大学設置基準第28条第2項、第29条）

## 現状説明：

本学では入学以前に本学以外の大学、短期大学、専修学校において修得した単位についての認定を実施している。大学2年次修了者および短期大学卒業者、専修学校卒業者を対象とする3年次編入学の場合の認定単位数は62単位であり、その他の場合は大学、短期大学での既修得単位を最大30単位まで認定している。国外の大学等での取得単位の認定については教務委員会が単位認定案を作成し、教授会において単位認定の承認を受けるという方法をとっている。

また本学は、愛知県内すべての4年制大学からなる愛知学長懇話会において締結された「単位互換に関する包括協定」に2002（平成14）年度の開始以来参加している。これは、加盟大学に所属する学生が他の大学で開講される様々な科目を履修し、所属する大学の単位として認められる制度であり、本学の学生も毎年度この制度を利用して他大学で履修した科目を本学での単位に認定する措置をとっている。

2008（平成20）年度および2009（平成21）年度における、他大学学生による本学開講の単位互換科目の履修状況と本学学生による他大学開講単位互換科目の履修状況は次の表3-2、表3-3のとおりである。

表3-2 「単位互換に関する包括協定」による他大学学生の本学開講単位互換科目履修状況

年度・学期	科目名・担当者	履修者数
2008（平成20）年度春期	古文書学（増田孝・国際文化学部教授）	1
2009（平成21）年度春期	西欧文化史（江口直光・国際文化学部准教授）	6
2009（平成21）年度秋期	芸術文化論A（江口直光・国際文化学部准教授）	4

表3-3 「単位互換に関する包括協定」による本学学生その他大学開講単位互換科目履修状況

年度・学期	科目名	大学名	履修者数
2008（平成20）年度春期	英語の歴史A	中部大学	1
同	社会変動と人間生活	名古屋大学	1
同	生と死の人間学	名古屋大学	1
同通年	流通システム	名古屋学院大学	1
2009（平成21）年度春期	民主主義の歴史と現在	名古屋大学	1
2009（平成21）年度秋期	生物圏進化学I	名古屋大学	1

備考：表3-3のうち、実際に単位が認定された数については「大学基礎データ」表4を参照。

また、詳細は本章「③ 国内外との教育研究交流」の項に記載するが、本学は現在北京外国語大学、北京連合大学およびディーキン大学と交換留学協定を結んでおり、現地で取得した単位についても教務委員会が単位認定案を作成し、教授会において単位認定の承認を受けるという方法をとっている。2008（平成 20）年度の実績については「大学基礎データ」表 5 を参照されたい。

#### 点検・評価：

3 年次編入以外の既修得単位の認定は、教務委員会を構成する複数教員による検討をへて認定案が作成され教授会で承認するという方法がとられており、また大学設置基準第 28 条第 2 項、第 29 条に照らしても適切といえよう。

「単位互換に関する包括協定」の事業については、意欲ある学生にとっての科目選択の可能性を拡大するものであり、とくに本学のような小規模な大学の場合には、その意義は大きい。さらに通学条件の面でも、みずからの所属大学のほかにも近隣などの通学に利便性のある他大学の講義を受講できるという面を生かし、本事業を活用している点が指摘できる。

#### 改善方策：

大学入学者が多様化する中、既修得単位認定対象者の増加も予想される。本学の教育目標の達成と学生にとっての利益と意欲向上を同時にもたらす方法も検討されねばならない。

「単位互換に関する包括協定」は、本学単独で議論することはできないが、愛知県内他大学の意向を踏まえつつ、今後とも推進していくことが望ましいと考える。

#### 項目：開設授業科目における専・兼比率等

評価の視点：  
・全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合  
・兼任教員等の教育課程への関与の状況

#### 現状説明：

本学で開講されている授業科目数（クラス数）は、「大学基礎データ」表 3 に示したように、2009（平成 21）年度春期専門教育科目においては、専任教員が 62.5 クラスを、兼任教員が 28.8 クラスを担当しており、専任教員が担当する割合は 68.5%である。一方、教養教育科目においては、専任教員が 34.0 クラスを、兼任教員が 32.4 クラスを担当しており、専任教員が担当する割合は 51.2%となり、専門教育科目よりも割合が低い。また、2009（平成 21）年度秋期については、専門教育科目で、専任教員が 76.5 クラスを、兼任教員が 28.3 クラスを担当しており、専任教員が担当する割合は 73.0%になる。教養教育科目においては、専任教員が 17.4 クラスを、兼任教員が 32.4 クラスを担当しており、専任教員が担当する割合は 34.9%と低い割合にとどまっている。

中国語、留学生向けの日本語科目、さらにはオムニバス形式で実施されている「キャリアデザイン論」などでは、兼任教員も授業内容・方法の決定に積極的にかかわっている。他方その他の科目では、兼任教員は依頼された授業を担当するにとどまっている例も見られる。

#### 点検・評価：

専任教員が担当する授業科目の割合は高いほうが望ましいだろうが、本学のように小規模の大学で学

生の多様なニーズに合わせた授業科目を開講するのはなかなか難しく、兼任教員の担当する授業科目の割合が一定以上になるのは、避けられない側面がある。さらに、2005（平成 17）年度、2007（平成 19）年度と相次いでカリキュラム変更を実施したことも、兼任教員が担当する授業科目数が多いことの一因となっている。また、専・兼比率は科目群ごとに差が大きく、とくに基礎教育科目のひとつである関連科目群で兼任教員の担当比率が高く、2009（平成 21）年度には 20 科目中専任教員の担当は 6 科目である。

充実した教育のためには兼任教員の助力が不可欠であるが、特に関連科目においては、教育内容・方針など、専任教員との連携がとれていない科目もあり、大学全体の方針が反映されにくい状況となっていることが問題点として指摘できよう。

### 改善方策：

専任教員が担当する授業科目の割合を一定以上に保つ必要があることはいうまでもない。しかし、問題の本質はたんに専・兼比率ではなく、専任教員を中心にして兼任教員も教育課程の編成にかかわるような体制の構築にあると考えられる。2010（平成 22）年度からの人文学部カリキュラムでは、いわゆる一般教養科目の各科目群に専任教員が配置され、そのコーディネートのもとで授業を設計することにしており、現行の関連科目に相当する科目群の専兼比率も大幅に改善される。人文学部カリキュラムでは、関連科目のカテゴリーがなくなるが、それに相当するものの専兼任比率は 57 パーセント、43 パーセントと大幅に改善することになる。

### 項目：社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮

### 評価の視点：・社会人学生、外国人留学生、帰国生徒に対する教育課程編成上、教育指導上の配慮

### 現状説明：

社会人学生に対しては英語能力を補うための「基礎英語」「基礎英会話」が、留学生に対しては一連の日本語科目などの留学生対象科目が開設されており、取得単位はいずれも卒業要件に含まれるようになっている。なお留学生の日本語科目については、習熟度別の複数クラスによって運営されている。また、毎年度 4 月に学内で「留学生学習能力試験」という名称の試験を実施し、全員に受験を義務づけて自分の日本語による勉学の能力を把握させるようにさせている。さらに、春期最初には日本語学習と能力の確認のために到達目標を立てさせている。

本学に入学する社会人学生には、比較的高齢で高校新卒者とかなりの年齢差のある者が少なくないため、1 年次入学生については特別のクラスを編成し、導入教育にあたる「基礎演習」を高校新卒者とは別のプログラムで実施している。また 1 年次入学生、3 年次編入学生とも、社会人学生の教育指導に責任を持つ専任教員を充て、随時面談を行なうなど教育指導上の配慮を行なっている。

留学生の場合、1 年次入学生については日本語能力が一定以上と認められる者を除き、留学生向けの特別クラスを編成し、日本語教育担当の専任教員を中心に指導に当たっている。3 年次編入学生の場合には、比較的少数ということもあって特別クラスを編成してはいないが、上記の教員の個別の指導を随時受けられるような体制をとっている。

なお本学には現在、帰国生徒に相当する入学者はいないが、今後入学する場合には、外国人留学生に対してと同様の措置を想定している。また、今後予想されるのは、外国籍の子女で、親とともに日本に移住して、日本の高等学校を卒業した学生であり、それに該当する学生の受け入れについて高等学校か

ら問い合わせもある。

### 点検・評価：

本学は、第1章「理念・目的」で触れた開学の経緯からして、留学生、帰国子女、社会人教育を積極的に受け入れる方針を一貫して取っている。そのため、これらの学生に対する教育課程編成上の配慮は十分なされるべきであり、現状でもカリキュラム上ではそれに一定程度配慮した措置をとっているといえよう。

社会人学生の場合には年齢の問題、また外国人留学生の場合には日本語教育上の当該学生の母語に関する知識・技能の有無などによって、個別の教育指導を担当することのできる専任教員に偏りが生じているという問題がある。さらに最大の問題は、事務局担当者の絶対的な不足である。現在、外国人留学生の相談に応じる事務職員は存在するが、留学生数に比して少なすぎ、また留学生の指導に必要な専門知識・技能を有する事務職員は配属されていない。

また、帰国子女とならんで考慮されるのは、日本に移住した外国籍の子女に対する配慮である。高等学校の話によると、彼らは高等学校を卒業したとはいえ、大学で使用される高度な日本語についての不安が常にあるとのことである。これについては小規模大学の特性を生かした個別的、弾力的運用が求められる。

### 改善方策：

大学入学者が多様化する中、社会人学生、外国人留学生に対する配慮は今後ますます重要性を増すことは確実であろう。本学では上記のように教育課程編成上はすでに一定に配慮はなされているが、社会人学生、留学生とも、通常の日本人学生以上に学力・関心等の個人差が大きいいため、それに応じた科目編成・授業運営上のよりきめ細かな工夫が求められる。現在の教育効果を検証しながら、より効果的な教育課程を編成していかなばならない。

また、帰国子女に代わって、今後重要になるのは日本に移住した外国籍の子女である。かれらの履修についてどのような配慮を行うのか、教育目標を堅持しつつ、学生の不利にならないように運用されなければならない。

教育指導上は、事務局に外国人留学生を専門で担当する部局を設置し、専門的な知識・技能を備えた専属の職員を配置することが急務である。

2010（平成22）年度からの人文学部カリキュラムでは、教育到達目標は堅持するものの、たとえばキャリア科目など社会人学生に不要な科目については必修規定をはずす等の柔軟性をもたせている。また、留学生については、高度な現代日本語能力の養成をはかるべく、これに該当する科目を増やしている。

## ② 教育方法等

項目：教育効果の測定

評価の視点：・教育上の効果を測定するための方法の有効性

・卒業生の進路状況

### 現状説明：

現在、英語科目の受講者には CASEC の受験を義務づけており、その結果は外国語専攻英語コース学

生のクラス編成に使用している。また、TOEIC 学内試験を行っており、同コース学生の学習到達度を測定するのに利用している。CASEC は TOEIC の点数に換算できるようになっており、本学での英語学習開始時の能力を確認したうえで、一定期間学習した後に TOEIC 学内試験を受験することによって効果の測定が可能である。これまでの平均は 450 点～500 点前後であるが、800 点を超える学生もいる。一方、中国語に関しては、2009（平成 22）年 7 月に「中検」模擬試験を学内で独自に行ない、入門期の中国語学習の効果測定と動機づけに利用している。この模擬試験は秋期以降も定期的に行う予定である。

留学生に対しては毎年度初めに、日本語能力を中心とした「留学生学習能力試験」を行っており、その結果は日本語科目のクラス編成や、各個人の 1 年ごとの日本語能力の伸びなどを確認するために活用している。また、学内受験ではないが、留学生には日本語能力試験 1 級に必ず合格することを目標とし、4 月の時点で年度の目標を全員に提出させ、さらに学内で受験申し込みを受け付けるなどして受験を推奨している。

また、キャリア科目群の枠内で、性格特性傾向の分析を中心とした「職務適性テスト」を実施している。

過去 3 年間の卒業生の進路状況および就職内定率、表 3-4、3-5 に示すとおりである。

表 3-4 卒業生の進路状況

進 路		2006（平成 18）年度	2007（平成 19）年度	2008（平成 20）年度
就 職	民間企業	36	40	41
	官公庁	0	0	0
	教員	2	0	2
	上記以外	0	0	0
進 学	自大学院	8	4	2
	他大学院	3	3	6
	上記以外	0	1	0
そ の 他		22	22	7
合 計		71	70	58

表 3-5 卒業生の就職内定率

2006(平成 18)年度	90.50%
2007(平成 19)年度	97.60%
2008(平成 20)年度	93.50%

就職先としては、民間企業が圧倒的に多い。他方、教員採用試験の合格率は低い水準にとどまっている。しかし、教員志望者の中には、卒業後補助教員等を経て採用試験に合格、正規の教員として活躍中の者も出ている。他方、留学生については、卒業後も日本にとどまることを希望する学生は、大多数が大学院進学希望者である。これは本国（主に中華人民共和国）では少しでも高い学歴が要求されるからであり、この傾向は今後も続くと思われる。留学生に関しては 18 人中 8 人が大学院に進学した。

## 点検・評価：

留学生に対する「留学生学習能力試験」は量的な分析が適宜行なわれており、日本語教育の効果を測定する指標として有効であると判断される。しかし、全留学生に受験を義務づけているにもかかわらず、学年が上がると欠席する者が出てくるのが問題である。他方、CASEC は英語科目の受講希望者には受験を義務づけており、学習開始時の英語能力は把握できるが、TOEIC 学内試験の受験は任意であるため、英語教育の効果を測定するための指標として十分活用されているとは言いがたい。

「職務適性テスト」については2年次春期科目の「キャリアデザイン論Ⅰ」と同秋期科目の「キャリアデザイン論Ⅱ」において2回受験することによって、その間のキャリア科目の受講や学生生活の過ごし方による就業意識と就職に向けた準備の度合いの変化等を見ることが可能である。ただし、授業時間を利用してテストを実施するため、当日欠席してしまうと受験できないというのが現状である。

本学は小規模の大学・学部である利点を生かし、指導教員や科目担当者が常時、出席の状況や受講の様態などを把握できている点は評価に値する。しかしながら、上記のような統一的な試験ないしは学外の検定試験のように定量的な指標で学習効果を測定することのできない分野では、そもそもどのようにして教育上の効果を測定し、結果を明示するのかという問題が指摘できよう。

就職内定率や大学院進学者数はかなり高い数字を達成しており、本学の進路指導は一定の効果を上げていると言える。しかし、教員採用試験や公務員試験の合格者は低水準にとどまっている。また、大学院進学のための指導も、卒業論文の指導で兼ねている現状で、個々の教員による個人指導に負うところが大きい。

## 改善方策：

上記のような統一試験・検定試験によって測定可能な能力については、対象者や実施時期等その実施方法、および統計的な処理を含めた結果の扱いを精査し、学生の学習意欲向上と教員の教育方法改善や教材選択などに結びつけていくシステムの構築が必要である。それ以外の分野については、大学院進学率、教員・公務員採用試験等の合格率、就職の内定率等も、教育効果を測定する指標になりうると考えられる。また、小規模大学であることから、指導教員を中心として日常の様子から質的な分析を行ったり、定期試験の結果や科目の成績、GPA（評価点平均）の確認によって確認したりすることも可能である。教育目標を踏まえながら、どのような指標をもって教育効果を測定するか、教員間でさらなる検討・合意形成がまずもって求められるだろう。

教員採用試験や公務員試験の合格率をいかに高めていくか、検討しなければならない。今年度から教員・公務員志望者のための自主的な講習を数人の教員が支援し始めたことで、今後、成果を確認できるであろう。さらに、教職課程のさらなる強化のために、2010（平成22）年2月より「教職センター」を設置する予定であり、教職志望者への支援の仕組みは整いつつある。さらに2010（平成22）年度からの人文学部カリキュラムでは、進学希望者の多い留学生向けに、研究計画や論文の書き方などを含めた上級の日本語科目の開講を予定している。

**項目：成績評価法**

- 評価の視点：**
- ・ 厳格な成績評価を行う仕組みと成績評価法、成績評価基準の適切性
  - ・ 履修科目登録の上限設定等、単位の実質化を図るための措置とその運用の適切性
  - ・ 各年次および卒業時の学生の質を検証・確保するための方途の適切性

**現状説明：**

成績評価は、科目によって試験・レポート・平常点・出席等の要素を総合的に判断して 100 点満点で評価し、AA (100～90 点)、A (89～80 点)、B (79～70 点)、C (69～60 点)、D (59 点以下) の 5 段階で成績を表示し、AA、A、B、C を合格、D を不合格としている。

またこれ以外に、一定期間中に履修・学修した成果を数値化してより明確化するために、GPA (評価点平均) も導入している。その算出方法は、AA=4、A=3、B=2、C=1、D=0 の評価点を付与し、以下の計算式によっている。

$$\text{GPA} = \frac{[\text{科目の単位数}] \times [\text{その科目で得た評価点}] \text{ の総和}}{\text{履修登録した単位数の総和}}$$

各科目の成績評価基準はシラバスに明記されており、学生は履修登録を行なう前に把握することができるようになっている。さらに試験、レポートの別など各科目の成績評価法は、各教員が必ず教務課に届け出ることになっている。

また定期試験時には、補助監督の採用等により不正行為等の防止に万全を期している。試験欠席者に対する追試験は、診断書など公的な証明書のある場合以外には認められていない。試験不合格者に対する再試験は、卒業予定者が単位数等一定の条件を満たした場合以外には認められておらず、その再試験の受験可否についても教務委員会の審査を経て決定される。

また同様に 2005 (平成 17) 年度入学生より、履修科目登録の上限を各学期 22 単位まで、かつ 1 年間 40 単位までと設定した。2009 年 (平成 21 年) 度からは春期・秋期独立で履修登録を行なう方式を採用したことから、わかりやすく 1 学期 22 単位 (1 年間 44 単位) という上限設定に改めた。このように履修登録単位数に上限を設定することにより、履修超過による単位認定の形骸化を防ぎ、単位の実質化を確保している。年間 44 単位をすべて取得すると卒業年次を待たずに卒業要件である 124 単位を修得することになるが、卒業年次にも各期最低 1 科目以上履修履修する規則を設け、さらに卒業論文執筆を推奨することにより、最終年次の形骸化を防いでいる。なお、留学から帰学した者、編入生などについては、教務委員会での審議の上、上限を超える履修登録を許可する例外規定がある。

前項「教育効果の測定」における記述内容と重複するが、本学では現在 TOEIC 学内試験を行なっており、その結果は英語コース専攻学生の到達度の測定に使用している。さらに留学生に対しては毎年度初めに、日本語能力を中心とした「留学生学習能力試験」を行なっており、その結果は日本語科目のクラス編成に使用している。

また卒業予定者に対しては、卒業論文が学生の質の検証・確保に役立っている。卒業論文作成のためのスケジュールも、教務委員会の担当者が年度初めの 3、4 年次向けオリエンテーション、3 年次秋の説

明会から、予定題目届提出、最終題目届提出、中間発表会、論文提出まで、毎年厳密に計画を立てて主導するとともに、期限の順守を徹底している。

#### 点検・評価：

評価基準についてはシラバスを通じて明示されており、一定の客観性および厳格性は確保されていると評価できる。さらに、成績評価に疑義のある学生からの問い合わせも、2009（平成 21）年度より「成績評価調査制度」として可能となった。

履修登録単位数の上限は厳格に運用されており、その意味では単位の実質化は十分に実現されていると考えられる。他方、こうした措置は、学習意欲・能力の高い学生の学習する権利を制限するという側面もあるため、単位の实質化とのバランスを検討していくべきであろう。

#### 改善方策：

成績評価基準の公開という点で言えば、一定の客観性・厳格性は確保されていると考える。ただ、何をもって「客観性・厳格性」とするのか、またどの程度それが行なわれなければならないのかという問題について学内で十分に検討した結果ではなく、社会の要請にしたがってシステムを整えたにすぎない。この点を改めて検証し、大学の意思を統一して初めて真の透明性が確保できるものとする。

履修登録単位数の上限に関しては、今後も単位の实質化が損なわれないように配慮し、厳格に運用していくことはもちろんだが、反面たとえば留学期間を含めて 4 年間で卒業することを計画している学生のように、学習意欲の高い学生に対して不利に働くこともある。原則は厳密に適用するとしても、何らかの弾力的な運用も検討されてよいと考える。

#### 項目：履修指導

評価の視点：・ 学生に対する履修指導の適切性

・ 留年者に対する教育上の措置の適切性

・ 科目等履修生、聴講生等に対する教育指導上の配慮の適切性

#### 現状説明：

毎年度初めに、各年次別のオリエンテーションを実施し、全般的な履修指導を行なっているほか、指導教員による個別面談を通じ、学生は随時履修指導を受けられるようになっている。全専任教員は週 60 分以上のオフィスアワーを設定して公表しており、学生はこの時間には指導教員と優先的に面談することができ、履修指導以外にも生活上の問題や進路に関してアドバイスを受けられるようになっている。さらに、各授業において 2 回以上連続して欠席した学生がいた場合、授業担当教員は教務課に届出、指導教員を通じて指導を行なうという体制がとられている。

留年者に対して特別のシステムはとられていないが、このような体制の枠内で個別に指導が行なわれている。また社会人学生の中には科目等履修生、聴講生も存在するが、必要に応じて適宜個別面談を行ない、各学生の状況に応じた履修指導を行なっている。

#### 点検・評価：

上記のように、学生に対する履修指導は適切に行なわれていると判断されるが、2007（平成 19）年度入学生から適用されている現行のカリキュラムは、各コースの科目履修が複雑であり、年次が進んでい

くと現状のような指導教員を通じた履修指導は限界に達するおそれがある。3年次まで在学生在がいる現行のカリキュラムでは、各専攻・コースの担当者が履修モデルを文書で提示・説明するとともに、適宜、指導教員の補佐を務めている。

### 改善方策：

指導教員を中心とした現行の履修指導とコースごとの履修指導を、相補的に組み合わせていくシステム作りが必要であり、現在試行中である。

<p><b>項目：教育改善への組織的な取り組み</b></p> <p><b>評価の視点：・学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み</b>  <b>(ファカルティ・ディベロップメント (FD)) およびその有効性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シラバスの作成と活用状況</li> <li>・学生による授業評価の活用状況</li> </ul>
---

### 現状説明：

本学では2004(平成16)年度に教授法開発委員会を設置してファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的に行ない、学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善促進に取り組んでいる。その取り組みは、①シラバスの改善、②合評会をとまなう公開授業の実施を通じた授業内容・方法の改善、③学生による授業調査アンケートの実施という3点に集約される。小規模大学の特徴を生かし、教員は委員会の枠外でもFD活動に関して日常的に意見交換を行なっている。導入教育を目的とした1年次必修科目「基礎演習」においては、全クラス共通の独自教材を大学独自に作成し、使用している。

2009(平成21)年度9月には、初めて外部から高等教育の専門家を招き、FD講習会を行なった。その後に出席者に対して行なったアンケートに対する回答からは、自らの授業運営における経験を振り返り、分かっているようでありながら実際には理解していなかったことなどに対する気づきを得られ、今後の教育に生かしていく機会となったことが伺えた。アンケートに対する回答は、表3-6の通りである。

表3-6 FD講習会アンケート回答(2009[平成21]年度9月)

<p>質問1 これまでの授業運営や授業評価等において失敗だったと思う具体的な事例があれば、お聞かせください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生と交流する十分な時間が持てなかった。</li> <li>・毎回のクラスで、その授業の焦点や目標を学生に伝えることができない。</li> <li>・繰り返し説明しても、授業の目的を学生に伝えることが難しい時がある。</li> <li>・3・4年次生対象授業において、履修者間の前提となる知識の差を考慮した組み立てができず、一部の学生の学習意欲が低くなる結果を招いた。</li> <li>・語学の授業では、その場では定着したと認められた事柄を、一週間後に忘却していたということがしばしばある。</li> <li>・20歳前後の学生・留学生・社会人と細分化しており、更にそれぞれのグループ間でも様々な差異があり、等質な集団とみなせない場合が多すぎるため、授業・クラスの学習目標(水準)の設定が困難である。</li> <li>・毎回のテーマを定めた授業科目概要に縛られすぎて、授業がつめこみになった。</li> <li>・少人数演習形式授業で、その回担当予定だった学生に欠席が続いた。</li> <li>・課題での正確な指示を出せなかった。</li> <li>・学生の多様性をとらえきれないで授業をまとめようとした。</li> <li>・遅刻する学生を減らすことが難しい。</li> <li>・浮きこぼれ・よくできる学生、逆に理解の遅い学生、それぞれへの対応が難しい。</li> <li>・50点台で点数をつけて学生への印象が悪かったため、以後注意している。</li> <li>・1学期15回の授業でも90分の間においても、自己の熱意を維持するのが難しい。</li> </ul>
--

質問2 今日の講習を受けて、新たな「気づき」があったとすれば何ですか。

- ・ FDの進み具合
- ・ 他の教員と話し合う機会と言うのは非常に有益である。
- ・ ノウハウ共有の大切さ
- ・ 学生と接する例はとてもよいことである。
- ・ IT活用についても考えてみたい。
- ・ 毎回の目標を明確にすること
- ・ 普段目指していることが今回の講習で話された内容とおおむね一致していると確認できた。
- ・ 深刻かつ生真面目にというばかりでなく、気軽に考えていくという姿勢で、できること、役に立つことを取り入れればよい。
- ・ 語学の教授法、組織としての方向付け・目標設定を、言語間（日・中・英・独）で共有したい。
- ・ ITメディアの活用方法についてヒントを得られた。
- ・ 「黄色い蝶」の例で、詳細な指示と明確な目的を示すことの重要性を気づかせられた。
- ・ 学習した内容を他の学生と共有する機会を与えることの重要性を知った。

質問3 ご自身の授業で改善したい、あるいは改善できそうな点は何ですか。

- ・ 理論的な点を表すためのより具体的な例を示すこと
- ・ 頻繁に顔を合わせると言うこともあり、学生をよく知ることが出発点である。結果的には毎回の授業の目標はさほど重要ではないのではないか。
- ・ 綿密な指示、興味深く適切な授業、よいクラスの雰囲気
- ・ 学生主体の活動を取り入れる。
- ・ 「黄色い蝶」の課題は学生に「プレゼンテーションとは」という所で使えそうだ。
- ・ パワーポイントの効果的な使用などITの利用
- ・ 経験則、仮説により学習者の興味を引くことを（今も努めているが）研究したい。
- ・ 毎回の授業の到達目標を示す。
- ・ 学生からの質問を受け付ける時間を設ける。
- ・ 学生に話しかけて接していきたい。
- ・ 授業の組み立て方について見直していきたい。
- ・ 学生間での活動をもっと増やしたい。
- ・ ネットの利用

質問4 FDを進めるに当たり、本学全体で取り組むべきことは何だと思われますか。

- ・ 発声法、指名・机間巡視の方法など学ぶべき技術があると思う。
- ・ 機器導入など
- ・ 事務・学園の一体化
- ・ 学内での授業運営の問題を洗い出し、皆で考える機会を作ること。
- ・ 授業の進め方と情報の共有
- ・ 今日の講習も欠席者が多いが、教員全員がFDに取り組むべき。
- ・ 関連科目を中心とする兼任講師とのコンタクトの緊密化
- ・ 必ずしも定期的な会合でなくても、授業運営等について話せる機会
- ・ 小グループでの活動
- ・ 学生間の学習交流の機会を設ける。
- ・ 「ティップス先生からの7つの提案」のようなハンドブックが本学にも必要である。
- ・ 各教室でのインターネット接続環境、ホワイトボード、AV機器など、さらに多様な設備
- ・ 個々の学生とインタラクションの時間をより多く持つために、授業時間を減らす。

また、本学では開講する全科目についてシラバスを「授業科目概要」という表題で作成し、ウェブサイトからダウンロードできるようにし、さらに事務局・図書館・食堂などに冊子版を置いて、学生が授業を履修する際の参考に供している。シラバスには、科目名、担当者名、開講学期、配当年次、必修・選択の別、単位数、履修の要件、授業の主題・目標・手法、授業形態、成績評価方法、教材だけでなく、各回の授業内容も示されており、さらには教員への問い合わせ方法も明記されている。

また、開講している全科目について、学生による授業調査アンケートを実施している。このアンケートにおいては、当該授業に対する学生の満足度を測るとともに、そこから改善策を見出すことに主眼を置いており、教員はアンケート結果に対して改善策・所見等を提出することになっている。なお本学では、アンケートの結果が個々の教員の授業向上のためだけに活用されるのではなく、学生自身の授業への取り組みを反省してもらい、学修の活性化を図るための方途としたいという考えから、「調査」の名を冠している。

アンケートの設問項目には全科目共通で5段階で評価するタイプのものだけでなく、科目ごとに自由記述項目を設定できるようにしている。アンケートの項目一覧は表3-4の通りである。また、実施にあたってはプライバシー保持に配慮し、履修者の中から担当者を決め、アンケートは教員が教室の外に出てから学生の担当者によって回収され、事務局担当部局に直接提出されるようなシステムをとっている。2009（平成21）年度の授業調査アンケートにおける質問事項は、表3-7に示すとおりである。

表 3-7 授業調査アンケート項目（2009 [平成 21] 年度）

問番号	設問記述	選択肢
設問 1 この授業の総合的なことについてお答え下さい。		
1-1	授業の内容の満足度は以下のように感じた。	1:大変満足 2:満足 3:普通 4:やや不満 5:大いに不満
1-2	授業の難易度は以下のように感じた。	1:大変満足 2:満足 3:普通 4:やや不満 5:大いに不満
設問 2 あなたのこの授業の取り組みについてお答え下さい。		
2-1	欠席回数は大体以下の通りである。	1:0～2回 2: 3～5回 3: 6～8回 4: 9～11回 5:12回以上
2-2	この授業にまじめに取り組んだ。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
2-3	授業時間外でもこの授業に関する勉強を自主的にした。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
設問 3 授業の内容についてのご意見をお答え下さい。		
3-1	知識や能力が身についた。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
3-2	知的興味が満たされた。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
3-3	楽しく授業に参加できた。または、教員の専門に興味を持った。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
設問 4 この授業のすすめ方についてご意見をお答え下さい。		
4-1	授業内容は『授業科目概要』の授業計画を基本としてすすめられた。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
4-2	教え方がわかりやすかった。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
4-3	教員はクラスをよくまとめた。または、教員の熱意が伝わった。	1:大変そう思う 2:おおむねそう思う 3:どちらとも言えない 4:あまりそうは思わない 5:全然そうは思わない
設問 5 (自由記述) 上記以外でこの授業の良かった点は何ですか？		
設問 6 (自由記述) 今後どうすればもっとこの授業は良くなると思いますか？		
★以下のオプション1・2は、教員が独自に設定する質問です。		
設問 7 (オプション1)		
設問 8 (オプション2)		

### 点検・評価：

一定の FD 活動は行なわれているが、教授法開発委員会はそもそも教務委員会、学生委員会共通のワーキンググループとしてスタートした経緯から、規程が未整備のまま今日に至っている。また、近年の教員の急激な負担増が足枷となり、公開授業はしばらく実施されていない。しかし、日常の授業や業務の重荷となるような公開授業・相互参観よりは、FD 講習会の開催によって情報を共有することの大切さを各教員が認識できたはずである。

本学のシラバスは詳細かつ綿密に作成されているといえるだろう。ただし、学生の活用状況に関しては調査を行っていない。

学生による授業調査アンケートに関しては、上述のとおり全学的に実施されており、結果に対して教員が改善策・所見等を提出するようになってきていることも評価できよう。しかし、学生による自由記述欄については、本学は少人数の授業が多く、筆跡や記述内容で個人が特定される恐れがあるとのことで授業担当教員に結果が周知されていない。教員の立場からすれば是非参考にしたい項目ではあるが、学生の人権も十分に保護されなければならない、常に議論になっているところである。また、結果および教員の所見・改善策は学生に公表されておらず、また全学的規模での組織的な分析・活用も行なわれてい

い。調査の意義は単に個々の授業に対する状況把握にとどまらず、これを通じて学生全体の動向を把握し、全学的に効果の高い教授法を探って初めて効果を生むであろう。

### 改善方策：

公開授業の実施、授業調査アンケートを活用した FD 活動のさらなる充実が求められる。また、導入教育のみならずその他の科目においても、独自教材の作成・改善を試みる余地があるだろう。

シラバスの有効性に関しては、2010（平成 22）年度より授業調査アンケートの項目に、授業選択の際にシラバスを活用したかどうかの項目を追加して分析することにより検証したい。

学生による授業調査アンケートの結果については、教員による改善策・所見を含めた結果の学生への公表を現在検討している最中である。ただし、公表にあたっては次の 2 点に留意する必要がある。

ひとつは、学生の自由記述についてである。本学は少人数の授業が多く、記述内容で個人が特定される恐れがあるため、学生の人権侵害につながらないように十分な配慮が必要である。もうひとつは、このアンケートが教員に対する勤務評定として安易に利用されるなど、教員の人権侵害につながるのではないように配慮することである。特に前者の点はセンシティブな問題なので、2010（平成 22）年度は定量的調査の部分のみ公表することとする。

#### 項目：授業形態と授業方法の関係

評価の視点：・授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性

・多様なメディアを活用した授業の導入状況とその運用の適切性

・「遠隔授業」による授業科目を単位認定している大学・学部における、そうした制度の運用の適切性

### 現状説明：

本学では、語学科目・演習科目を中心に徹底した少人数教育を実施している。各クラスの履修者数はおおむね数名～20 名程度であり、各学生の習熟度に応じたきめ細かな指導が可能になっている。また講義科目でも、いわゆるリアクションペーパーの活用など、教員からの一方通行にならないよう、授業形態と授業方法にさまざまな工夫が凝らされている。

また本学には、LL 教室、視聴覚教室、情報処理室が設置されており各授業の内容に応じて活用されている。その他一般教室でも視聴覚教材の使用やコンピュータによるプレゼンテーションが可能になっている。また学生は課題作成等のために、図書館においてコンピュータを使用することができるようになっている。

「遠隔授業」による授業科目については、単位認定を行っていない。

### 点検・評価：

少人数教育という目標はおおむね達成されている。しかし、時間割編成ともかかわるが、授業・クラスごとの履修者数にはばらつきが生じている。また、授業形態と授業方法の改善およびメディアの活用については、教員個々の工夫にゆだねられており、全学的な議論はあまり行なわれていない。

施設面での問題点も見逃せない。教室のすべてに視聴覚機器が配備されているわけではないので、必要に応じて移動・設置しなければならない。また、CALL などのシステムも未整備である。

## 改善方策：

時間割やクラス編成を工夫し、今後とも少人数教育を維持していかねばならない。また、授業形態と授業方法およびメディアの活用については、教員個々の工夫にとどまらず、FD 活動とも関連させながら全学的な検討をスタートさせる必要があるだろう。

施設面に関しては、さらなる充実が急務であることは自明である。たんに最新の機材を導入するだけでなく、使用しやすさを考慮した配備が必要である。

授業を補完するシステムとして、中期的には多くの学生が利用する携帯電話を用いた学習やを可能とするシステムの整備も検討対象になるだろう。

## ③ 国内外との教育研究交流

項目：国内外との教育研究交流

評価の視点：・国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の適切性

・国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

## 現状説明：

「国際化の進む時代の中で、自らの伝統と文化に深い教養を備え、かつ異文化にも十分な理解を持った国際人」を養成するという本学の教育目標を達成するためには、国際的な教育研究交流が重要であることは言うまでもない。この認識にもとづき、本学では従来よりこの分野における充実を図ってきた。

現在、本学は中国の北京外国語大学、北京連合大学、およびオーストラリアのディーキン大学を提携校としており、本学学生はこれらの提携校への長期（1年間）または短期の留学が可能になっている。学生は留学前に担当教員と協議の上、留学の成果を確実なものにすべく学習計画を綿密に立てており、提携校で修得した単位は本学の単位として認定している。また、これらの提携校からは交換留学生を受け入れている。過去3年間の提携校への本学派遣学生および提携校からの受け入れた交換留学生数は表3-8の通りである。

表 3-8 提携校別派遣学生・受け入れ留学生数

	提携校名	本学からの派遣学生数	本学に受け入れた交換留学生数
2007（平成19）年度	北京外国語大学	2	2
	北京連合大学	1	1
	ディーキン大学	4	0
2008（平成20）年度	北京外国語大学	1	2
	北京連合大学	0	1
	ディーキン大学	2	0
2009（平成21）年度	北京外国語大学	1	0
	北京連合大学	1	1
	ディーキン大学	1	0

学生の派遣先として、2009（平成21）年度よりカナダの Language Centers Canada が新たに加わった。留学実績はまだないが、学生にとって英語圏の渡航先に選択の幅が広がり、学習意欲の向上などの波及効果を期待したい。

さらに、本学のカリキュラムには「海外実習」という科目が設けられており、希望者は英語文化コース、中国語文化コース、ドイツ語文化コース、インド文化コースという4クラスから選択して履修・参加できるようになっている。それぞれのプログラムは、提携校等での語学研修と視察・見学、さらには現地一般家庭でのホームステイ等を組み合わせたものである。どのコースも本学専任教員が全日程同行するため、現地での学習・生活両面できめ細かい指導が可能になっている。

他方、本学に所属する外国人教員は、海外の大学で教育研究業績のある者が少なくない。だが、かつて国外大学に所属する研究者を本学に招き、講演会を開催したこともあったが、現時点ではその種の事業は行なわれていない。また本学教員の海外派遣も行なわれておらず、教員が自発的に海外での学会やシンポジウムに参加するというレベルにとどまっているのが現状である。

#### 点検・評価：

本学の目指す方向は、国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針として適切であると考えられる。また、教育面では国際レベルでの交流を緊密化させるための措置は適切に取られている。

英語圏に関しては、カナダの Language Centers Canada が本学学生派遣先として加わったことは評価できるが、同校とはまだ提携校のような関係を確立するに至っていない。さらに地域に偏りがあるため、留学を希望する学生の多様なニーズに完全に応えているとはいえない状況である。さらに英語圏からの留学生は現在受け入れていない。

他方、本学教員の海外派遣、海外からの教員招聘など研究面での交流は不十分な状況である。

#### 改善方策：

留学先の拡充という面では、英語圏の提携校拡大および英語圏からの留学生受け入れが望まれる。

研究面での国際交流は、内外研究員（サバティカル）の制度化や渡航費補助などにより本学教員の海外派遣や海外からの教員受け入れを可能にすることが求められる。

④ 通信制大学等

本学は該当せず。

## (2) 修士課程・博士課程の教育内容・方法

### 到達目標

本学大学院は建学の理念にのどつき、英米、中国など複数の文化領域における言語文化を視野に入れた高度の研究を推進することによって、自らの伝統と文化の教養を備え、同時に多様な異文化を理解することができる真の国際人の養成を教育目標としている。そのためには、人文研究者として自律して研究活動に従事するためにふさわしい文献読解能力を身につけ、修士論文・博士論文として結実させるような教育を目指している。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 原典資料を自在に扱えるような読解能力を身につける。
- ② 異なる文化圏についての基礎的教養を通じて、複眼的思考を身につける。
- ③ 論文作成に必要な手続きを理解し、修士論文を作成する。

### ① 教育課程等

#### 項目：大学院研究科の教育課程

評価の視点：・大学院研究科の教育課程と各大学院研究科の理念・目的並びに学校教育法第99条、大学院設置基準第3条第1項、同第4条第1項との関連

- ・「広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養う」という修士課程の目的への適合性
- ・「専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養う」という博士課程の目的への適合性
- ・学部基礎を置く大学院研究科における教育内容と、当該学部の学士課程における教育内容との関係
- ・修士課程における教育内容と、博士（後期）課程における教育内容の適切性および両者の関係
- ・博士課程（一貫制）の教育課程における教育内容の適切性
- ・博士課程における、入学から学位授与までの教育システム・プロセスの適切性
- ・専門職学位課程の教育課程と、専門職学位課程制度の目的並びに専門職大学院固有の教育目標との適合性

#### 現状説明：

本学大学院の教育研究目的は、学校教育法と大学院設置基準に準拠して定めている。英米と中国をそれぞれ主専攻領域とし、前期課程では、「研究指導」「言語文化研究」「関連科目」の授業科目を開講し、計36単位以上を履修し、修士論文の審査に合格することを修了要件としている。各科目群の概要は以下のようなものである。

#### 1) 研究指導

大学院入試時に決定された担当の指導教員が、院生の研究上の指導を継続的に実施する。具体的には研究指導の時間を設け、履修科目の認定や講義を通しての学修研究の指導、必読文献リストに基づくレ

ポートについての口頭試問、修士論文の作成指導などを行なう。「研究指導 1 (英米)」「研究指導 2 (英米)」「研究指導 1 (中国)」「研究指導 2 (中国)」の 4 科目が開設されており、そのうち 2 科目が選択必修である。配当年次は「研究指導 1 (英米)」「研究指導 1 (中国)」が 1 年次、「研究指導 2 (英米)」「研究指導 2 (中国)」が 2 年次である。

## 2) 言語文化研究

言語文化研究では演習形式によるハイレベルな講義を通じ、英米語もしくは中国語の文献の読解能力を育成する。「言語文化研究 1 (英米)」「言語文化研究 2 (英米)」「言語文化研究 3 (中国)」「言語文化研究 4 (中国)」の 4 科目が開設されており、そのうち 2 科目が選択必修である。配当年次はすべて 1・2 年次である。

## 3) 関連科目

英米文化各論とアジア文化各論、および、日本文化論と比較文学・文化論で構成。専攻領域外の科目も履修することで、より広い知識を得られるように構成されている。日本文化論および比較文学・文化論は必修科目となっている。本大学院は西洋文化のみならず、日本を含めたアジアの伝統と文化を重視しており、これらの関連科目の履修を通じて、広い視野をそなえた真の国際人の養成することを目指しているのである。「英米文化各論 1」「英米文化各論 2」「英米文化各論 3」「アジア文化各論 1 (中国)」「アジア文化各論 2 (日本)」「アジア文化各論 3 (インド)」「日本文化論」「比較文学・文化論」の 8 科目が開設されており、各論 3 科目が選択必修に、また「日本文化論」「比較文学・文化論」は主専攻領域にかかわらず必修科目に指定されている。「英米文化各論 1」「英米文化各論 2」「英米文化各論 3」「アジア文化各論 1 (中国)」「アジア文化各論 2 (日本)」「アジア文化各論 3 (インド)」は 1・2 年次配当、「日本文化論」は 1 年次配当、「比較文学・文化論」は 2 年次配当である。なお、「比較文学・文化論」は 2 クラスが開講されている。

後期課程では、「研究指導」「言語文化特殊研究」の授業科目を開講し、計 28 単位以上を履修し、博士論文の審査に合格することを修了要件にしている。

## 1) 研究指導

概要は前期課程の場合と同様である。「研究指導 3 (英米)」「研究指導 4 (英米)」「研究指導 5 (英米)」「研究指導 3 (中国)」「研究指導 4 (中国)」「研究指導 5 (中国)」の 6 科目が開設されており、そのうち 3 科目が選択必修である。配当年次は「研究指導 3 (英米)」「研究指導 3 (中国)」が 1 年次、「研究指導 4 (英米)」「研究指導 4 (中国)」が 2 年次、「研究指導 5 (英米)」「研究指導 5 (中国)」が 3 年次である。

## 2) 言語文化研究

概要は前期課程の場合と同様である。A 群、B 群に大別され、A 群には「言語文化特殊研究 D1」「言語文化特殊研究 D2」が、B 群には「言語文化特殊研究 D3」「言語文化特殊研究 D4」が開設されている。A 群、B 群のうち他群 1 科目 (4 単位) を含めて 2 科目以上が選択必修に指定されている。配当年次はすべて 1・2・3 年次である。

学位論文の作成指導では、前期課程では2年次に修士論文の中間発表会を開催し、論文の完成を助けている。学位授与に関して、修士論文では主査と2名の副査が担当し、論文内容と口述試験の結果について、研究科会議に報告し、教員全員の無記名投票で可否を決定している。特に後期課程の院生には、毎年課程論文の提出を課し、博士論文の作成に資するとともに在学中に全国的レベルの学会で発表できる水準の論文を作成できるように指導している。後期課程3年間の在学中で論文の完成に至らない場合は、単位修得満期退学とし、さらに3年間の猶予をもって博士論文の完成に努めさせている。

#### **点検・評価：**

本学の大学院は英米と中国を主専攻にしているが、同時にアジアの伝統と文化を重視しながら、広い視野と判断力を有する真の国際人の育成を目指している。ただ問題なのは、中国の教員は3名いるが、英米の教員はそれぞれ1名しかいないことである。その結果、英あるいは米の院生は、36単位中最大で16単位しか履修できずに、残りの20単位を専門外の科目で履修しなければならないことになる。つまり、英米の専門の研究を十分に進めることができなくなる可能性が大であることである。もうひとつの問題は、大学院と学部の合同授業によってレベルという側面で大学院生の指導にマイナスが生じている点である。

#### **改善方策：**

上記で指摘したように、英米主専攻を担当する教員がそれぞれ1名しかいないために、研究が不十分なものになりかねない状態になっている。英米の入学者が例年少ないので現在では大きな支障にはなっていないが、できれば早急に教員を補充してこの問題を解決したいと考えている。

また、大学院と学部の合同授業は、院生の存在によって学部学生の刺激になるというプラス面もあるが、現状では大学院生の指導にとって悪影響が生じているため、大学院の授業を充実させて研究成果を上げるためにも廃止する予定である。

#### **項目：授業形態と単位との関係**

**評価の視点：・各授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における、その各々の授業科目の単位計算方法の妥当性**

#### **現状説明：**

本学大学院における授業科目の単位計算方法は学部に準じているので、本章（1）①教育課程等の項目「授業形態と単位の計算」の記述を参照されたい。なお、「研究指導」は演習に準じるものとみなしている。なお、大学院の授業科目はすべて通年科目である。

#### **点検・評価**

単位の計算方法は、他大学の平均的な状況と比較しても穏当であるといえる。しかしながら、規程に「学部規程を準用する」とあるのは、大学院独自の設計思想としては問題なしとはいえない。

#### **改善方策**

単位計算方法について問題は認められないが、大学院独自の理念を再確認する必要があるだろう。

**項目：単位互換、単位認定等**

**評価の視点：・国内外の大学院等での学修の単位認定や入学前の既修得単位認定の適切性（大学院設置基準第 15 条）**

**現状説明：**

大学院学則第 18 条の 2 に基づき、他大学大学院（国外を含む）で修得した既修得単位および科目等履修生として修得したについては、教育上有益と認められる場合においては本学で取得したものとして認定できる。ただし、現在までこれが適用された事例はない。

**点検・評価：**

学部においては、3 年次編入における包括認定と大学間単位互換協定および海外提携校留学にかかる単位認定を除いて個別の単位認定は行っていない。大学院については特にその点についての規程がない。ただ、あまり硬直的な規程を設けるより、個別の事例に応じて慎重に調査の上、研究科会議で決定するほうが適切な単位認定ができるものとする。

**項目：社会人、外国人留学生等への教育上の配慮**

**評価の視点：・社会人、外国人留学生に対する教育課程編成、教育研究指導への配慮**

**現状説明：**

特別の措置は取られていない。

**点検・評価：**

これまで本学大学院に入学した外国人留学生はすべて、日本の大学の卒業生であり、またそのほとんどは本学出身者であることから、日本語能力等の点で大きな問題は生じていない。

**改善方策：**

日本語での文献講読や会話の点では特段の問題は生じていなくても、論文体の文章作成となるときめ細かい指導が必要である。ただ、この点は日本人学生も全く同じことが言えるので、留学生特有の問題とは言えないと考える。

**項目：独立大学院等の教育課程、連合大学院の教育課程、「連携大学院」の教育課程**

**：連合大学院の教育課程**

**：「連携大学院」の教育課程**

本学には該当せず。

**② 教育方法等**

**項目：教育効果の測定****評価の視点：・教育・研究指導上の効果を測定するための方法の適切性**

- ・修士課程、博士課程、専門職学位課程修了者（修業年限満期退学者を含む）の進路状況
- ・大学教員、研究機関の研究者などへの就職状況と高度専門職への就職状況

**現状説明：**

教育効果の測定に関しては、平素の演習における発表の他、大学院担当以外の教員や学部学生に広く門戸を開いている修士論文中間発表会ではかることができる。修士における教育効果をはかる指標は、修士にふさわしい論文が作成できた点が最も重要なファクターであるが、それ以外の、たとえば目標にあるような国際人としてふさわしい高度な専門教養を身につけたかどうかという点においては、組織として測定する試みはなされていない。

修了者の進路状況については、学部のように組織だって調査をしておらず、データがないのが現状である。在籍者の大多数は本学を卒業した、主に中華人民共和国籍の学生であるが、彼らの多くは特に専門職志望ではなく、修士の学位を取得することで本国での就職活動を優位ならしめようとするものである。ただ、教育職としては本国で日本語担当教員として活躍している者がおり、本年度修了予定者にもそれに内定しているものはいる。

**点検・評価：**

修士論文作成までのプロセスについては、ゼミ発表、全学に開放された発表会を通じてそのプロセスを観察指導することによって担保できている。ただ、修士課程の意義はむろんそれだけにはとどまらない。教育効果の測定の以前に、何をもち「教育効果」とみなすのか、大学院全体で目標設定することが求められる。

修了生の進路については、学部と同様にキャリアセンターを通じて把握する必要がある。ただ、本国に帰国してからの動向については、大学としては報告を求めているが、必ずしもフィードバックがされるわけではなく、把握できているケースはもっぱら指導教授に個人的に報告しているものに限られる。これは学部卒業の留学生においても同じことが言えるが、大学に対する報告は特に当該学生にメリットがあるわけでもなく、追跡調査ははなはだ困難である。

**改善方策：**

この項目で、まず取り組むべきは進路状況を組織として把握しようとする仕組み作りであろう。進路希望票のキャリアセンターへの提出を義務づけ、少なくとも把握できている範囲において、指導教授などを通じてセンターに報告するようにする制度を、2010（平成22）年度より始めることにしたい。

**項目：成績評価法****評価の視点：・学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性**

- ・専門職学位課程における履修科目登録の上限設定とその運用の適切性

**現状説明：**

成績評価は、科目によって試験・レポート・平常点・出席等の要素を総合的に判断して100点満点で

評価し、A (100～80 点)、B (79～70 点)、C (69～60 点)、D (59 点以下) の 4 段階に区分し、A、B、C を合格、D を不合格としている。

専門職学位課程における履修科目登録の上限設定とその運用の適切性については、本学は該当しない。

#### 点検・評価：

原書輪読が指導の中心であるがゆえに定量的評価になじまない科目もあるが、評価は上記にしたがって適切に行なわれており、特段の問題は発生していない。

#### 改善方策：

現在のところ、特段改善する点は見あたらないが、前述したように学部では 5 段階評価を採用しており、優秀者を特に表彰すべきと判断する状況になったら学部に合わせることも検討に値する。

#### 項目：研究指導等

評価の視点：・教育課程の展開並びに学位論文の作成等を通じた教育・研究指導の適切性

- ・学生に対する履修指導の適切性
- ・指導教員による個別的な研究指導の充実度
- ・複数指導制を採っている場合における、教育研究指導責任の明確化
- ・研究分野や指導教員にかかる学生からの変更希望への対処方策

#### 現状説明：

入学最初に「大学院の履修と研究指導について」というガイドを配布し、毎年オリエンテーションを実施する。また必読文献リストを配布して早い段階で読解すべき文献を示して研究上必要な知識を自律的に修得させる。履修指導については指導教授が行い、原則として指導教授の印鑑をもって履修登録を受け付ける。指導教授は入学時から一貫して研究指導を行い、全体の論文中間発表会の他、適宜発表をさせている。ただ、テーマによっては、指導教授の監督の下、大学院を担当しない教員にも予備指導を依頼することもある。研究分野の変更希望については、大学院担当教授の指導できる範囲であれば、その判断で認めている。指導教授そのものの変更希望についての事例はこれまでないが、希望があれば研究科会議でその適否が判断されることになる。

#### 点検・評価：

小規模で小回りのきく組織ということで、最低限のルールしか定められていないのが現状である。指導教授の変更希望への対処ということについては、事前のルール策定の必要性が想定されていないのが実情である。これはアカデミックハラスメントへの対処と軌を一にするゆえに早急に規程を整備する必要がある。ただ、それと同時に、教育指導の質を担保するためには、学生の一時のきまぐれに近いようなテーマ変更、指導教授変更願については却下できるようなシステム作りも同時に必要である。

#### 改善方策：

大学が組織として取り組むべき課題は指導教授変更申請についてのガイドラインの策定である。これについては 2010 (平成 22) 年度中に、他の規程と合わせて整備する。

## 項目：医学系大学院の教育・研究指導、「連携大学院」における研究指導等

本学には該当せず。

### 項目：教育・研究指導の改善への組織的な取り組み

- 評価の視点：・教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み（ファカルティ・ディベロップメント（FD））およびその有効性
- ・シラバスの作成と活用状況
  - ・学生による授業評価の活用状況
  - ・修了生に対し、在学時の教育内容・方法を評価させる仕組みの導入状況

### 現状説明：

大学院担当教授の中に、授業方法をいわゆる「教授法」という技術論の立場からこれを検証していこうという意識はそれほど高くなく、組織だったFDも行なわれていないのが現状である。大学院研究科の授業科目では、授業評価アンケートは実施していない。また、シラバスは作成して公開しているが、記載は粗密まちまちである。さらにそれがどの程度活用されているかは、聞き取り調査などで確認する必要がある。さらに言えば、科目数の少ない本学大学院のカリキュラムでは、関連科目の一部を除いてほとんど選択の余地はなく、また、指導教授による履修指導によってほとんど履修する科目は定められるのが現状である。

### 点検・評価：

大学院授業科目における授業調査アンケートについては、その意義を過小評価するわけではないが、本学研究科はきわめて小規模であり、履修者が1~2名という科目も少なくないため、履修者のプライバシーに配慮した匿名でのアンケート実施が難しいという状況が足かせになっている。また、大学院は師弟関係を軸とする学問継承であるという意識も手伝って、学科全体でどのような教育体系を構築すべきかについての議論も活発になされていない。FDやシラバス活用に消極的なのはそうした背景も存在する。ただ、本学大学院がもっとも重視する教育目標、すなわち原典資料を読みこなす能力の養成は、たとえば中国古典語の読解力の養成は、地味な出典調査と基本資料の蓄積以外に王道はなく、そうした観点からも大学院教育におけるFDはどうしても限定的になる傾向にある。

シラバスについて言えば、主要な演習形式である文献輪読を回数ごとに詳細に記すというのは全くの無駄であろうが、講義系科目についていえば、参考文献をあげて予習を促すこと、また学生募集の観点からももう少し詳細がわかるものを作成すべきである。

### 改善方策：

さしあたり改善できることは、シラバスの位置づけの再確認であろう。学生が履修選択の材料にするだけでなく、履修時の予習などのガイドラインの役割を果たすことが、大学院のシラバスとして価値を高めることとなろう。FDについては、あえて大学院だけを切り離す必要はあるまい。学部のFDに大学院担当教員も積極的に参加することを促すことが大切である。

### ③ 国内外との教育研究交流

**項目：国内外との教育研究交流**

**評価の視点：**・国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の適切性

- ・国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性
- ・国内外の大学院との組織的な教育研究交流の状況

**現状説明：**

大学院研究科には交換留学の制度は存在しない。また、学部の交換留学受け入れ先である北京連合大学との協定では学術交流がうたわれているが、具体的な活動については未定である。したがって個人レベルの交流に限定されているのが現状である。特に国外から研究者を受け入れるためには、財政的・人的な負担が大変重くなることが予想され、また本学側でも内外研究員（サバティカル）が制度化されている必要があるが、現状では実現していない。

**点検・評価：**

本学研究科はきわめて小規模であり、実質は学部付属している機関であるゆえに、大学院単独での国際交流は難しい。国内外の大学院との組織的交流は是非実現させたいことではあるが、学部の取り組みと連携して計画していくのがよいと考える。

**改善方策：**

中期的には、たとえば北京連合大学との交流拡大などが考えられようが、現在のところ、具体的目標を設定して改善にかかることは難しい。ただ、2010（平成22）年度からの人文学部への学部改組にともない、大学院のポリシーにも変化が生じる可能性は大いに存在する。そのときに国内の大学院との交流を通じて教育プログラムを充実させるような人的・財政的コストをかけることは学部にとってもメリットが大きいと思われる。

### ④ 学位授与・課程修了の認定

**項目：学位授与**

**評価の視点：**・修士・博士・専門職学位の各々の学位の授与状況と学位の授与方針・基準の適切性

- ・学位審査の透明性・客観性を高める措置の導入状況とその適切性
- ・修士論文に代替できる課題研究に対する学位認定の水準の適切性
- ・留学生に学位を授与するにあたり、日本語指導等講じられている配慮・措置の適切性

**現状説明：**

過去3年間における学位の授与状況は、「大学基礎データ」表7に示すとおりである。

2008（平成20）年度は、設置から初めて標準修業年限（2年）で修士を修了できなかった学生が現れた。これは提出された修士論文の水準が、愛知文教大学学位規程および修士論文の取り扱いに関する内規に定められた基準を満たしていなかったためである。

学生に配布する「大学院の履修と研究指導について」と「修士論文に関する注意事項」に、修士論文作成にかかわる日程と論文作成にかかわる一般的な注意事項は記載されているが、学位論文審査基準については「愛知文教大学学位規程」「修士論文の取り扱いに関する内規」および「愛知文教大学大学院国際文化研究科（課程博士）審査内規」に定められているだけで、特別に学生には明示されていない。

#### 点検・評価：

修士論文が提出されたにもかかわらず、審査の結果不合格となったことはなほ残念ではあるが、質の保証を担保する上ではやむを得ない措置であったといえる。また、博士後期課程については残念ながらまだ学位を認定するには至っていない。博士の質を考えればやむを得ないが、一層の指導が必要であろう。学位審査の透明性、客観性の担保という点については、不合格者に対して、客観的理由を明示することが大切であるが、同時に審査基準についても、指導教授からの口頭指導だけでなく、文書として公開することは、透明性の確保のみならず、学生の自覚を促す上でも有効であると考えられる。留学生に対する日本語指導について言えば、現在の所海外から直接大学院生を受け入れた実績はないが、将来そのような可能性も当然出てくるので、そうした場合は必要に応じて学部の上級日本語関連科目を聴講させるなどの措置をとることが有効であろう。

#### 改善方策：

早急に行なうべきは審査基準を修士論文作成の手引きに明示して、学生の自覚を促すことである。これについては2010（平成22）年度より実施する。

<b>項目：専門職大学院の修了要件等</b>
------------------------

本学には該当せず。

<b>項目：課程修了の認定</b>
-------------------

<b>評価の視点：・標準就業年限未滿で修了することを認めている大学院における、そうした措置の適切性、妥当性</b>
---

#### 現状説明：

課程博士審査内規には優れた研究実績を上げた者については第1学年在籍以上とすることができる。何を以て優れた研究実績とするかについては明確な基準は存在しない。

#### 点検・評価：

明確に基準は存在しないが、博士論文の審査基準を準用することで公平性に問題ないと考えられる。ただし、現状ではいかにして博士学位の第一号を輩出するかの方が喫緊の問題である。

#### 改善方策：

特になし。

#### ④ 通信制大学院

本学には該当せず。

## 第4章 学生の受け入れ

### (1) 学部等における学生の受け入れ

#### 到達目標

本学の教育目標・カリキュラムを十分に理解し、本学で学ぶことに強い意欲をもった学生を公平かつ平等に受け入れるように、入学者選抜を実施することを目指す。また設立の経緯をふまえ、地域貢献の一環としての生涯学習を主たる目的とした社会人学生、外国人留学生を安定的に受け入れていく。

このような目標を達成するために、以下のような具体的目標を掲げる。

- ① 本学で学ぶ意欲を多角的にみるために、多様な入学者選抜方法を通じて受験生の適正を判断する。
- ② 本学の特徴を理解した上での入学を促すために、体験機会であるオープンキャンパスを、学生募集の柱に位置づけ、充実を図る。
- ③ 本学の特徴を広く周知するために本学 HP を充実させるなど、効果的かつ多様な広報活動を行なう。

#### 項目：学生募集方法、入学者選抜方法

評価の視点：・大学・学部等の学生募集の方法、入学者選抜方法、殊に複数の入学者選抜方法を採用している場合には、その各々の選抜方法の位置づけ等の適切性

#### 現状説明：

##### 1) 受け入れ方針

本学では、以下の受け入れ方針に基づいて学生を募集する。

1：本学を志す者の適性を多角的に受け入れるために、以下の指標にもとづき選抜を行なう。

- ① 本学で専門的に学修する内容、具体的には外国語専攻もしくは日本文化専攻に必要な事項につき相当の学力を有していること。
- ② 専門に直結する分野に限らず、学修にまじめにかつ意欲的に取り組んでおり、かつ受験生の所属機関の長がそれを担保していること。
- ③ 本学の学修内容を深く理解し、かつそれについて強い関心と意欲を有しており、本学での学修活動を最後まで取り組む能力を有していること。
- ④ 大学での研究活動に不可欠な文章表現能力について、相当な水準に達していること。

2：設立の経緯に鑑み、地域の生涯学習に貢献し、文化の継承を促す。

3：設立の経緯に鑑み、留学生を積極的に受け入れ、数多くの知日派を養成する。

4：設立の経緯に鑑み、帰国子女を積極的に受け入れ、海外での体験と語学力を活かしつつ、日本の文化に対する理解を促す。

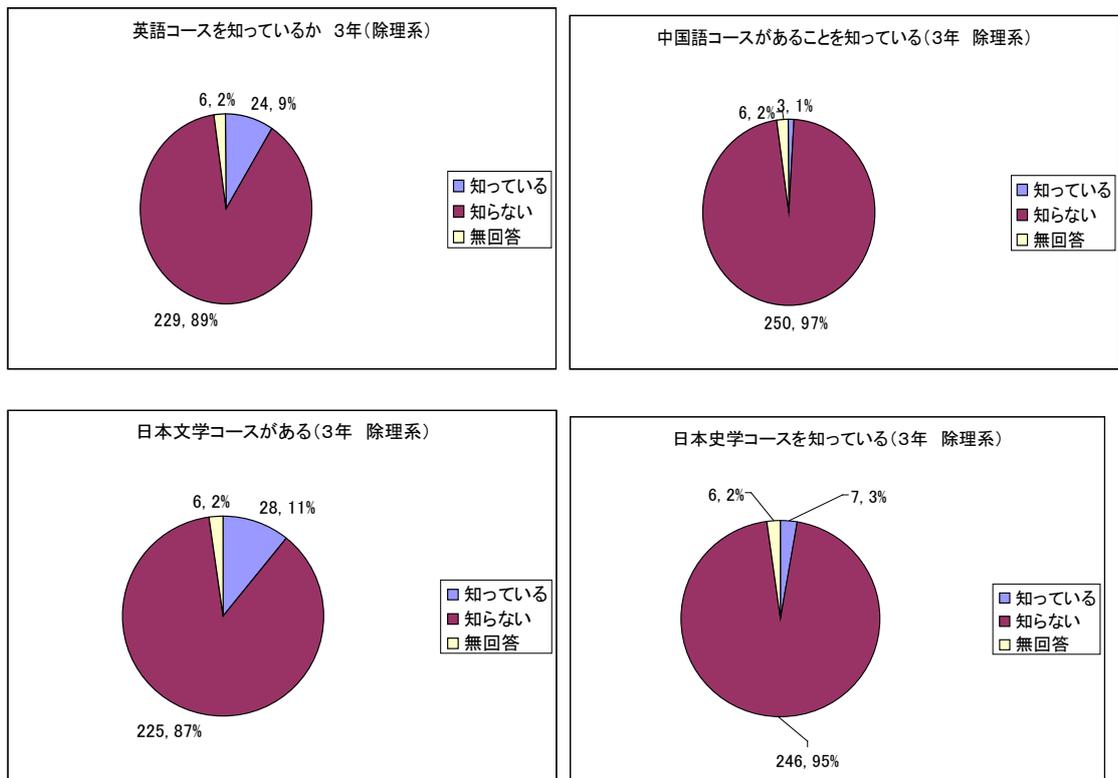
##### 2) 学生募集の方法

学生募集を行なう上で本学の抱えている一番大きな問題点は、知名度の決定的な不足である。2009(平成21)年度に、体系だったアンケート調査ではないが、本学に入学した新高卒日本人学生に聞き取り調査を実施したところ、高校2年生の段階で本学の名前を知っていた学生は皆無であった。

また2008(平成20)年度には、具体的な高校名の記載は差し控えるが、本学への入学実績のある高

校で、本学の専攻・コースの存在についてアンケートを行なった。その結果を表 4-1 に示す。

表 4-1 本学の専攻・コースの認知度に関するアンケート調査結果（2008 [平成 20] 年度）



本学への入学実績がある地元の高校ですらこの状況である。高校訪問は大切な広報活動ではあるが、高校生に直接メッセージを伝える機会をいかに設けるかが学生募集活動の基本となる。

本学の学生募集では、毎年統一テーマを決めている。大学の雰囲気を表す言葉として「ちいさく・かわいく・いつもとなり」、カリキュラムを表す言葉として「コトバのチカラ学」を掲げた。本学は四年制大学としては収容定員が非常に少なく、いわゆる華やかなキャンパスライフを夢見て入学する学生には不向きである。反面、個々に目が行き届きやすいため、小さな環境で教員と二人三脚で学修活動を行いたい学生には向いていると考える。こうした教育環境、また教育理念、特徴を熟知した上で受験してもらうことが大切であり、大学を直接体験できるオープンキャンパスをもっとも重要な広報と位置づけている。オープンキャンパスは例年7月、8月、9月に実施し、参加者2～3名ごとにアテンド役の学生が1人つくという体制をとり、いわゆる模擬授業の他、研究室訪問な教員と学生との距離の近さ、親しみやすさをアピールしている。2009（平成 21）年度の回別の来校者および例年の参加者の推移は、表 4-2、4-3 のとおりである。

表 4-2 2009（平成 21）年度オープンキャンパス訪問者数

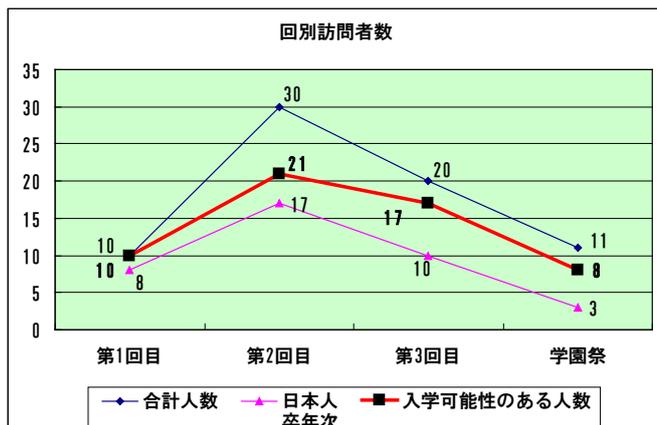
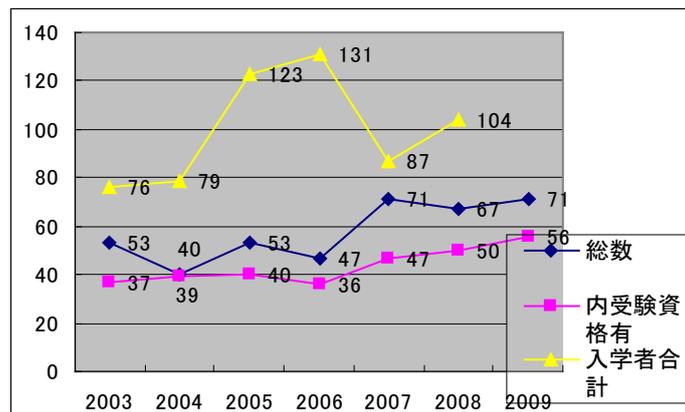


表 4-3 オープンキャンパス参加者の推移



その他、学生と直接対話する方法として、名古屋・豊橋・浜松・四日市・岐阜・台北で行われる大学展に出展している。

また、2009（平成 21）年 9 月、私立啓明学館高等学校と高大連係協定校の提携を結んだ。具体的な活動はこれからだが、やはり学生に直接メッセージを発信できる機会として重視している。

高校に大学の説明をする、いわゆる高校訪問活動は、外国人教員を除く全教職員が、主に愛知・岐阜・三重および静岡・長野・富山・石川の指定校をターゲットとして実施している。

本学は専任教員 23 名のうち、外国人教員 6 名は原則として管理運營業務には携わらない。また専任事務職員は 8 名（図書館司書を除く）のみである。入試広報担当職員も 1 名のみで、しかも職掌はそれにとどまらない。このように人的資源に極端な制約のある中で、大学の広報を行うために、2008（平成 20）年 4 月に本学 HP をて全面改定し、ブログの開設などにより受験生に対して大学の情報をリアルタイムに発信できるようににした。ただ、本学のように知名度の高くない大学にとって、どのようにブログに誘導するかが喫緊の課題である。

### 3) 入学者選抜の方法

本学で実施している入学者選抜と主たる受け入れ方針は以下の通りである。

#### <1 年次入学生>

- 1) 一般入試（一般学力考査試験）：A 方式・B 方式
- 2) 公募制推薦入試：I 期・II 期
- 3) 指定校推薦入試
- 4) AO 入試：A 方式・B 方式
- 5) 留学生入試（国内選抜・海外選抜）
- 6) 社会人入試
- 7) 帰国生入試

#### <3 年次編入生>

- 8) 編入学生入試
- 9) 社会人編入学生入試
- 10) 留学生編入学生入試（国内選抜・海外選抜）

## 1) 一般入試

いわゆる通常の学力考査である。本学入学の適性を学力の面からはかるための入試絵である。この試験に合格した者は本学の専門課程を学修するための基礎的知識を有していると判断することができる。国語・英語・地理歴史（日本史Bまたは世界史B）の3科目より出題され、受験者はA方式では2科目・B方式では1科目を選択する（下表参照）。

出願資格は以下のとおりである。

1. 高等学校もしくは中等教育学校を卒業した者または当該年度に卒業見込みの者
2. 文部科学省の定めるところにより上記の者と同等以上の学力があると認められた者

試験内容は表 4-4 のとおりである。

表 4-4 一般入試 A 方式の試験内容

区分	試験内容	試験時間	配点
A 方式	2 科目入試（以下の科目より 2 科目選択）		
	国語(国語総合より古文・漢文を除く)	各 60 分	各 100 点
	英語 I・II・リーディング(リスニングを除く)		
	地理歴史(日本史 B または世界史 B)		
※日本史 B と世界史 B という選択は不可			

表 4-5 一般入試の B 方式内容

区分	試験内容	試験時間	配点
B 方式 (I 期・II 期)	1 科目入試（以下の科目より 1 科目選択）		
	国語(国語総合より古文・漢文を除く)	60 分	100 点
	英語 I・II・リーディング(リスニングを除く)		
地理歴史(日本史 B または世界史 B)			

なお、2009（平成 21）年度には、A 方式は 1 月 30 日 に、B 方式は 2 月 19 日と 3 月 11 日に実施された。また、受験生の便宜を図るため、A 方式は本学会場の他、豊橋・浜松・津・高山・松本・岡山・沖縄・金沢・福岡での地方入試を準備している。B 方式は I 期と II 期に分けられ、それぞれ同一条件下で合否が判定される。

## 2) 公募制推薦入試

出身学校長の推薦に基づく、公募制の推薦入試制度である。志願者の能力・個性を多面的に評価し、学力のみならず多様な優れた資質をもつ学生を幅広く求めるために実施されている。I 期・II 期の 2 回実施されるが、選抜基準は同等である。

出願資格は以下のとおりである。

1. 高等学校もしくは中等教育学校を卒業した者または当該年度に卒業見込みの者
2. 文部科学省の定めるところにより上記の者と同等以上の学力があると認められた者
3. 学業成績、人物ともに良好で出身学校長から推薦された者

試験内容は表 4-5 のとおりである。

表 4-5 公募制推薦入試の試験内容

区分	試験内容	試験時間
I 期・II 期	小論文	60 分
	個人面接	――

小論文は、課題文を読解させた上でそれについて自らの所見を述べるもので、これにより文章理解能力、表現力を問うものである。面接は、本学の学修内容をどのくらい理解しているか、また、本人の希望と本学のカリキュラムがマッチしているかを判断するものである。判定会議では、小論文および面接点を A・B・C・D の四段階で判定し、いずれかが D と判定された受験生は不合格とし、その他の受験生においては定員を勘案しつつ、各評価を数値換算して上位から合格とする。2009 (平成 21) 年度には、I 期を 11 月 15 日に、II 期を 12 月 6 日に実施する。

### 3) 指定校推薦入試

本学が指定した高等学校の学校長推薦に基づく推薦入試制度である。大学における継続的な学修活動に堪える人材であるかどうかを、信頼する高等学校長の推薦を担保として確認するものである。学校長の推薦と調査書による書類審査が重視され、個人面接で適性を確認する。なお、当試験は本学を専願するものに限る。

出願資格は以下のとおりである。

1. 高等学校もしくは中等教育学校を卒業した者または当該年度に卒業見込みの者
2. 学業成績、人物ともに良好で出身学校長から推薦された者

以上の資格のほか、本学の教育目標を深く理解し、本学で学ぶ意志の強固な者が対象となる。

### 4) AO 入試

受験生の希望が本学の教育目標・学修内容に照らし合わせて符合するかどうかを判定する入試である。学ぶ環境が希望と符合していれば相応の学修成果が期待できるという理念のもとで行なわれる。本入試は以下の通り A 方式・B 方式の 2 種類に分けられる。試験内容表 4-6 のとおりである。

表 4-6 AO 入試の試験内容

	一次審査 (出願適否判定)	本審査 (合否判定)	
A 方式	オープンキャンパス模擬授業参加 レポート	個人面接	書類審査
B 方式	自己推薦書	個人面接もしくはプレゼンテーション (事前申請)	書類審査

A 方式は本学で実施されるオープンキャンパスの模擬授業に参加し、そのレポートを作成することに

より内容の理解度や意欲を持って出願の適否を判定するもの、B方式はいわゆる自己推薦方式で、本学の専攻区分に合わせた自己推薦書によって出願の適否を判定するものである。一次審査はあくまで本審査を受けるためのゲートウェイであり、合否審査は本審査の結果で判定される。面接・書類審査ともに受験生の希望が本学と符合するか、また大学教育に堪えうる基礎的能力を有しているかをA・B・C・Dの4段階で判定し、定員を勘案しつつ、各評価を数値換算して点数上位から合格とする。ただしいずれかにD判定がついた場合は不合格とする。

特に留意すべき点は、一次審査の結果を入学審査合格と誤解されないようにすることである。特にA方式は、試験の性質上7月下旬のオープンキャンパスより開始されるが、7月時点で「合格」とすることは社会通念上著しく不誠実である。そのため、一次審査の結果通知については「AO入試認定書」という表現を用いている。

### 5) 外国人留学生入試

外国人留学生を積極的に受け入れるという設立の趣旨に基づき実施する入試である。本学で学修できる日本語能力を有していることと、本学の学修への強い意志を選抜基準とするものである。会場により国内選抜と海外選抜に分けられるが、試験内容は同一である。

出願資格は以下のとおりである。

1. 外国において、日本の高等学校に相当する学校を卒業した者
2. 学校教育における12年の課程を修了した者、又は日本国の文部科学大臣の指定した者で、18歳以上（当該年度4月1日現在）の者
3. 出入国管理及び難民認定法において、本学入学に支障のない在留資格（留学）を有するもの
4. 原則として日本国際教育支援協会の実施する「日本語能力試験」2級又は独立行政法人学生支援機構の主催する「日本留学試験」200点（読解、聴解および聴読解の合計）以上相当の語学力を有する者

入学試験は表4-7のとおりである。

表4-7 外国人留学生入試の内容

区分	試験内容	試験時間
国内選抜 海外選抜	日本語 *日本語能力検定2級もしくは日本留学 試験200点以上を有するものは免除	60分
	個人面接	----
	書類	----

選抜においては、日本語能力（100点満点）、面接（年度によって異なる 2009（平成21）年度に実施する入試では37点満点）を合計し、定員を勘案して上位者を仮合格とする。ただし、個人面接で6点未満はD判定とし、日本語試験の結果にかかわらず不合格とする。仮合格者はさらに書類審査を行い、入学資格、本学での学修意志などを再確認して最終合否を決定する。

海外選抜は提携校である北京平成日本語学校（中国北京市）、南京大学（中国南京市）および合南留学中心（台湾台北市）に、本学教職員が出張して実施される。学生募集・出願は前記3校を通じて行な

われ、同時に予備審査が行われる。北京平成日本語学校においては同校の出身者のみが出願資格を有している。留学生入試については学力の他に修学意志が重要なファクターとなっており、また入学後の学生のフォローも大切であることから、この3校の責任者には、入学後の連絡調整も含めて依頼することにより、留学生受け入れの計画性を担保している。

## 6) 社会人入試

設立の趣旨である、「社会人学生を積極的に受け入れる」という設立の趣旨にのっとり実施する試験である。これは生涯教育の一環として、社会人に学習機会を広げ、広く学生を求める入試制度で、社会人としての経験や資質を総合的に判断し、多様な優れた資質をもつ学生を選考するものである。

出願資格は以下のとおりである。

1. 高等学校もしくは中等教育学校を卒業後、2年以上を経た者
2. 高等学校卒業に相当する学力があると認められる20歳以上の者

なお、出願資格で2に該当する者については事前に出願資格の確認を行なう。

試験内容は表4-8のとおりである。

表4-8 社会人入試の試験内容

区分	試験内容
I期・II期	個人面接
	書類審査

社会人のうち、満40歳以上のものを「特別社会人」と定義し、生涯学習支援のために授業料等の減免措置を行なっているが試験内容や合格基準については同等である。

## 7) 帰国生入試

「帰国子女を積極的に受け入れる」という設立の趣旨に則って実施される入試である。高等学校に相当する外国の教育課程を修了した帰国生を対象にしており、志願者を多面的に評価し、多様な優れた資質をもつ帰国生を選考する。出願資格は日本国外における高等学校に相当する教育機関を卒業した者で、個人面接と書類審査によって行われる。しかし毎年1名程度の出願にとどまっている。

## 8) 三年次編入試験

短期大学卒業およびそれと同等以上の学習経験を持つ者に、さらに学習機会を与えるために実施する試験である。本学の3年次に編入し、専門課程を卒業するための思考力と意欲を判定する。

出願資格は以下のとおりである。

1. 大学、短期大学、高等専門学校を卒業した者または当該年度に卒業見込みの者
2. 大学に2年間以上在学し、2年間分の標準的単位数を取得した者または当該年度に取得見込みの者
3. 学校教育法第82条の10の規定による専修学校の専門課程を修了した者または当該年度に修了見込みの者

試験内容は個人面接及び書類審査である。書類審査においては資格取得学校（短期大学など）における成績を本学の基準に照らし合わせて GPA に換算する。成績評価が 5 段階制の場合には 4.00 が満点、4 段階制の場合には 3.00 が満点となるが、本学では 5 段階制をとるので、4 段階制の成績評定の場合には 4/3 を乗じて算出する。これに 25 を乗じて 100 点満点とする。面接の結果は A・B・C・D の 4 段階で判定し、定員を勘案しつつ、各評価を数値換算して点数上位から合格とする。ただし面接に D 判定がついた場合は不合格とする。

#### 9) 社会人編入学生入試

趣旨・出願資格は 6 と 8 を合わせたものであるが、社会人としての経験や資質を総合的に判断して社会人に広く門戸を開放することを重視するために、書類についてはもっぱら 3 年次編入資格を有するかどうかの判断材料とし、合否は面接の結果によって判定する。

#### 10) 留学生編入学生入試（国内選抜・海外選抜）

趣旨、試験内容は 5 と同じである。出願資格は以下のとおりである。

1. 大学・短期大学・高等専門学校を卒業又は当該年度 3 月 31 日までに修了見込みの者
2. 大学に 2 年間以上在学し、2 年間分の標準的単位数を取得した者または当該年度に取得見込みの者
3. 学校教育法第 82 条の 10 の規定による専修学校の専門課程を修了した者または当該年度に修了見込みの者
4. 原則として日本国際教育支援協会実施する「日本語能力試験」2 級又は独立行政法人学生支援機構主催する「日本留学試験」200 点（読解、聴解及び聴読解の合計）以上相当の語学力を有する者

試験は 1 年次入学と同時に行い、筆記試験の内容も同一であるが、合格基準を高く設定することにより、日本語による専門教育に堪えうる学生を選抜する。2008（平成 20）年度には I 期・II 期が実施された。海外の短期大学相当の学力認定については特に慎重を要する。特に中華人民共和国の場合、卒業証書だけでは判定不能の場合が多く、提携 3 校と連携の上、必ず学習時間、単位数が明記された成績証明の提出を義務づけ、2 年間の高等教育機関（中国の大専）と同等の教育を受けてきたかどうかを入試委員会において審査している。

2009（平成 21）年度の各入試における入試区分ごとの募集定員、入学者数および比率は表 4-9 のとおりである

表 4-9 2009（平成 21）年度の入試区分ごとの募集定員、入学者数および比率

	入学者数							計
	一般入試	AO 入試	指定校 推薦	公募推薦 入試	社会人 入試	留学生 入試	帰国生徒 入試	
募集定員	60	4	20	11	5	25	5	130
各入試による募集定員の全募集定員に占める比率(%)	46	3	15	8	4	19	4	100
入学者数	6	0	16	5	16	36	0	79
各入試による入学者数の全入学者数に占める比率(%)	8	0	20	6	20	46	0	100

募集定員における、いわゆるペーパーテスト方式による入試の比率は 60（一般入試）＋25（留学生入試）／130（一学年の募集定員）を百分率にして 50%となる。また、入学者数に占める比率は 53%である。推薦入試と一般入試の割合はこれだけを見るとバランスがとれているように見える。しかし一見してわかるように、日本人学生の一般入試が著しい欠員状態で比較的堅調な留学生入試で支えられているにすぎない。

## 点検・評価：

### 1) 受け入れ方針

受け入れの方針である、多様な選抜方法による学生の受け入れ、生涯学習の拠点、留学生の受け入れというポイントは、第 1 章「理念・目的」において述べた建学の理念の再構築、また開学時に期待された役割に照らし合わせて妥当であると考えられる。

### 2) 学生募集の方法

本章の「定員管理」の項目にまとめて記載する。

### 3) 入学者選抜の方法

多様な学力観から学生の適性を判断して入試を行うという点において、入試形態については特に大きな問題はないと考える。しかし、各入試の定員の割り振りについていえば、現状で 18 歳日本人学生の一般入試の志願者が、定員に比べて著しい欠員状態となっており、このままの状態では募集を続けるのか、AO など他の推薦系の入試に割り振るのかは再検討する必要がある。入学生の学力の質の確保という点で言えば、推薦は入学定員の 50%を超えないことが望ましいが、本学の場合、指定校推薦などの推薦系の学生の学力が一般入試入学者に比べて極端に低いということは、大きな問題になっていない。加えて来年度からのカリキュラムでは、基礎教育を徹底するプログラムになっており、卒業時までには十分な学力をつけさせることも可能であろう。

また、留学生についていえば、現在受け入れている 40 名前後ならば十分に教育可能であることもわかっている。ニーズに合わせた割り振りも検討すべきであろう。

## 改善方策：

### 2) 学生募集について

「定員管理」の項目でまとめて記載する。

### 3) 入学者選抜の方法について

多様な学力の認定と、質の保証とのバランスを再度議論しつつ、募集定員の見直しをはかる。同時に本学が生涯学習の拠点・留学生受け入れを通じた知日派養成の拠点としての役割を担って開学したという経緯に鑑み、定員の再構築をはかって2012（平成24）年度の学生募集よりそれを反映させる。

## 項目：入学者受け入れ方針等

評価の視点：・入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目的・教育目標との関係

・入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

## 現状説明：

### 1) 入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目的・教育目標との関係

本学の社会的使命は、たとえば中教審大学分科会第36回で議論された大学の機能分化という視点から見れば、本学が生涯学習の拠点・総合的な教養教育を目指すことが、大学の規模、設立の経緯に照らし合わせてみても穏当であろう。第1章でも述べたように、本学は2010（平成22）年度からの人文学部への改組にあたり、社会情勢の推移をふまえて教育目標の再構築を行ない、「グローバル化の波の中にあって、だれもが容易に社会的弱者なりうる現代社会において、その没落を防ぎ、一生を生き抜く強い心とそれを助ける社会力を養成する」ことを教育の目的と定めた。すなわち、社会的弱者になる可能性のあり、高等教育を志望する者にはなるべく広く門戸を開くことが望ましいということである。先に述べた選抜の指標、すなわち

1. 本学で専門的に学修する内容、具体的には外国語専攻もしくは日本文化専攻に必要な事項につき相当の学力を有していること。
2. 専門に直結する分野に限らず、学修にまじめにかつ意欲的に取り組んでおり、かつ受験生の所属機関の長がそれを担保していること。
3. 本学の学修内容を深く理解し、かつそれについて強い関心と意欲を有しており、本学での学修活動を最後まで取り組む能力を有していること。
4. 大学での研究活動に不可欠な文章表現能力について、相当な水準に達していること。

は、高度な学力・深い関心と意欲のいずれかからも本学の教育にアクセスできるようにするためのものである。

### 2) 入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

本学の専攻のうち、特に日本文化専攻については、古典を含めた広い日本文化についての文献を扱える能力を修得することを目指している。そのため国語総合の試験問題のうち、古典・漢文を除いていることについては、質が担保できるかどうかが問題となる。外国語専攻における英語も、ヒアリングが除かれていることも同様である。すなわち現行の一般入試では、必ずしも大学の専門教育に直結する学力を有しているかどうかを判定する基準にならない。ただ、先にも述べたように、たとえ専門教育にかかる基礎学力に不安があっても、専門に対する意欲、また基本的思考力を有していれば高度な専門教育に

堪えるように、2007（平成 19）年度より、カリキュラムを改正し、1 年秋から専門基礎の科目（日文専門基礎・外国語インテンシブ）を配置して、これを補うようにしている。2010（平成 22）年度より開始される人文学部カリキュラムでは、「ベーシックゼミナール」を通じて基本的言語力の強化をはかることとしている。

### 点検・評価：

#### 1) 入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目的・教育目標との関係

いわゆるユニバーサルアクセス時代の大学として、本学での学修を志願する者に広く門戸を開放することは大切である。また、「真の国際人の養成」という目標に照らし合わせたときに、もともと国際社会に興味のある者だけを対象とするのではなく、日本に対する興味からはじまって国際社会への理解に至るプロセスも大切であり、そうした層にも「国際人」としての広い教養を教授する機関として存在することは意義のあることと考える。その観点から、受け入れ方針は大学の教育理念にかなっていると考えられる。

#### 2) 入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

開学時のカリキュラムは、戦後のいわゆる 1・2 年次＝教養、3・4 年次＝専門のスタイルで、専門の基礎となる授業のスタートも 2 年次に 1 科目だけであった。カリキュラムの改正によって、初年時から専門の基礎を教授する授業を大幅に増やしたこともあり、必ずしも専門に対する基礎知識を有しなくても大学教育の中で大学生にふさわしい専門教養を身につけられるようにしている。ただ、システムはそうなっているが、教員が入試で古典を必要としなかった学生に古典を教授するのだということを深く自覚しておかないと、システムだけのものになってしまう。入学後の学力の検証が大変重要である。

### 改善方策：

成果については新カリキュラムの卒業生が誕生してからでないと検証できないが、多様な入学者を受け入れているという自覚を全教員が深く認識し、学力の向上をはかるための全学的取り組みは不可欠であろう。

#### 項目：入学者選抜の仕組み

##### 評価の視点：・入学者選抜試験実施体制の適切性

##### ・入学者選抜基準の透明性

##### ・入学者選抜とその結果の公正性・妥当性を確保するシステムの導入状況

### 現状説明：

#### 1) 入学者選抜試験実施体制の適切性

入学試験を管轄する部署は入学試験委員会（以下入試委員会）で、学長を委員長とする委員で構成されている。ここでは入試の方針、入試の実施計画、入試問題作成等に関する事項、合格者の判定方針及び判定方法に関する事項、その他入試に関する事項を行っている（愛知文教大学入学者選抜規程）。

入試問題作成は委員長（現規程では学長）から委嘱された委員が行い、委員は作問担当と検証担当とに分かれて作成に当たる。その際に入試委員会は作問委員に対して注意の覚書（部外秘）を手渡し、留意点を確認する。採点は、慣例として当日の出題者および試験監督者、試験監督補助者がこれにあたり、

結果を電算処理する。記述式解答問題については入試問題作成委員のうち、当該科目担当者がこれにあたる。AO入試の一次審査（適否判定）については、A方式（オープンキャンパス参加型）については当日の授業担当者と入試委員会から委嘱された委員が採点にあたり、B方式（自己推薦型）については、レポートの分野に最も近い教員に対して入試委員会が採点を依頼する。地方会場の試験監督担当者は、面接試験を含むものについては慣例として教員2名以上で当たり、含まないものについては教員1名、事務職員1名以上で当たることとして不測の事態に備えている。留学生海外選抜についても原則として同様の体制をとっており、ウェブカメラなどを用いて入試業務をもっぱら現地事務所にのみ任せるようにはしていない。

採点が終わるとその結果を電算処理したデータをもとに学長名で判定会議を行う。学長・副学長・学部長・事務局長は構成員として必ず入り、その他は試験区分により異なるが、作問担当者・面接担当者は必ず招集される。判定会議では、各項目を数値化した表が示され、定員を勘案して暫定的な基準を設ける。次に問題作成者が出題の意図、所見を必要に応じて説明する。面接担当者も必要に応じて所見を述べる。次にボーダーラインにある学生について受け入れ可能かどうか、出題者・面接担当者が所見を述べ、それをふまえて合否判定を行ない、教授会にて最終決定する。

## 2) 入学者選抜基準の透明性

入学者選抜基準の透明性が重要となるのは、本学での学修を志願した受験生が、判定の結果不合格となった場合に、その理由を明確かつ客観的に示せるかどうかということである。本学では受験者数自体が少ないため、個々の入試で最高点・最低点を開示することはせず、不合格者からの直接の問い合わせに対して、その受験生の判定資料（答案など）を示して説明する方法を採用している。疑義についての回答は、受験生本人または法廷代理人に直接行なうものに限っているが、留学生海外選抜入試については、すべての受験生の点数を提携校に対して開示している。

## 3) 入学者選抜とその結果の公正性・妥当性を確保するシステムの導入状況

入学者選抜の結果の公正性・妥当性を考えたときに、逆に「どのような選抜や結果が不公正であるか」を考えてみるとよい。2)とも連動するが、不公正選抜結果は、恣意的な基準によって本来合格すべき受験者が不合格となり、その受験者より不的確な受験者が合格となる場合である。定性的要素の一切ないペーパーテスト方式、しかも選択式の設問で構成されている場合はのみにすることであろう。ただ、それでは多様な角度から学生の資質を評価するという大原則に合わない。

恣意的な基準が発生する可能性があるのは面接・レポートの採点であろう。面接については同じ質問に対して複数の教員が個々に採点票をつけ、レポートについても複数の教員が独自に採点をするようにして、1人の主観で素点が決定しないようにしている。また、基本的なことではあるが、同種の試験が複数の日程で実施される場合は、合格ラインは必ず最初の試験の判定に比して著しく不公平にならないように設定しており、そのラインは判定会議と教授会において必ず説明されるようにしている。

## 点検・評価：

### 1) 入学者選抜試験実施体制の適切性

試験の実施については、業務の一切を専任教職員のみでまかない、外注やパート職員への委嘱は行っていない。その点の厳密性は確保されている。しかし、逆にこれが教職員の加重負担を生んでいる。次項とも関連するが、特に作問については各分野2～3人の教員グループが毎年複数の入試問題の作成、検

証に当たらないを得ない状況である。たとえば国語の場合、同じグループが本試験 3 題と小論文 2 題を毎年作成することを強いられている。

## 2) 入学者選抜基準の透明性

選抜者基準の透明性をどのレベルで確保するかは大学によってさまざまであろう。たとえば最高点、最低点の公開、面接試験における詳細な基準の公開を行うことは、透明性の確保に貢献するであろう。ただ、小規模の単科大学で受験生の少ない状況に於いて、直接のステークホルダー以外に情報を公開する余力はないのが現状である。ゆえに当面は不合格者に対して真摯な説明を行うことを続ける方針である。

## 3) 入学者選抜とその結果の公正性・妥当性を確保するシステムの導入状況

現状では複数の目で審査し、その結果を判定会議に反映させることで公正性を担保している。現状のように受験生自体がそれほど多くない状況ならば、これで公正性は担保できると考える。ただ、2)にも連動するが、状況が改善されて多くの受験者が公募推薦に応募したとき、つまり本学での学修に必要な学力を備えていながら選抜せねばならない状況になったときには、定量的評価を重視する必要があるであろう。

### 改善方策：

#### 1) 入学者選抜試験実施体制の適切性

入試業務の加重負担については、現状ではいかんともしがたい面があるが、たとえば外注できる業務があれば、検討してみるのは一考に値する。

#### 2) 入学者選抜基準の透明性

#### 3) 入学者選抜とその結果の公正性・妥当性を確保するシステムの導入状況

現状では問題は生じていないが、やはりシステムが未整備であることには違いがない。留学生入試では面接項目の数値化が行われているが、一般面接では、一度 A～D 評定で判定した後で、必要に応じて数値換算している。これを素点判定するようにして、「選抜」が容易になるようにすることは考慮に値しよう。ただし、だからといって透明性が確保できるかどうかはまた別問題である。あくまで定性的判断である面接を、細かく数値化することについては十分な合理性の検討が必要である。

### 項目：入学者選抜方法の検証

#### 評価の視点：・各年の入試問題を検証する仕組みの導入状況

### 現状説明：

入試問題の検証は国語及び小論文・英語・日本史・世界史・日本語の各セクションにおいて行なわれる。しかし担当できる教員がきわめて限られており、実質各セクション 2～3 名で作問に当たっているのが現状で、作問担当者、検証者は毎年同じメンバーで固定されている。入試問題という性質上、入試委員会で特段の議論にならないかぎり、セクションでの結論は非公開である。

**点検・評価：**

前項にも記したが、国語・英語・日本史・世界史及び日本語の担当資格を有する教員がグループを作り、その中で点検・検証が行なわれているが、ピアチェックの域を出ないのが現状である。

**改善方策：**

担当できる教員が各科目 2～3 名で、入試作問手当も出ていない状況の中で、どの程度の改善方策が考えられるか、大変難しいところである。現状でできるとすれば、高等学校の指導要領に精通する教育系教員の点検を加えることであろう。

**項目：AO入試（アドミッションズ・オフィス入試）**

**評価の視点：・AO入試（アドミッションズ・オフィス入試）を実施している場合における、その実施の適切性**

**現状説明：**

「入学者選抜方法」の項目で説明

**点検・評価：**

AO入試を実施する上で一番問われるのは、いわゆる極端な青田買いにならないようにすることである。たとえばなんら選考過程を経ずに大学説明会に参加しただけで合格を約束するようなことは厳に慎まなければならない。各入試項目のAOの項目にも記載したように、本学ではこの点に特に留意して実施している。

**改善方策：**

現状において大きな問題は生じていないが、「入学者選抜とその結果の公正性・妥当性を確保するシステムの導入状況」の項目でも記したように、すでに本学での教育に堪えうる人材を、定員の都合で選抜することになったときは、定量的評価がなされるように入試の方策を考える必要がある。特にオープンキャンパス参加型のA方式では、最後の回の受験者のレポートが出そろうまでは適格者判定を保留するような配慮が必要である。

**項目：外国人留学生の受け入れ**

**評価の視点：・留学生の本国地での大学教育、大学前教育の内容・質の認定の上に立った学生の受け入れ、単位認定の適切性**

**現状説明：**

先述のように、本学は、設立の経緯に鑑み、留学生を積極的に受け入れている。留学生の学生募集は主に域内の主要な日本語学校への説明と、海外提携校での募集である。留学生の質の担保は重要なポイントである。必ず筆記試験（もしくは日本語能力試験 2 級・日本留学試験 200 点の証書）と面接試験を直接行うことを大原則としている。さらに、学力考査合格の段階では「仮合格」と通知するのみにとどめ、公正証書が付された書類を審査した上で初めて「合格」としている。また、3 年編入については、それが日本の短期大学卒業に相当するかどうかを審査している。これは入試委員会から委嘱を受けた教

員と入試広報担当事務局員が当たっている。海外での直接募集は、海外提携校である北京平成日本語学校（中国北京市）、南京大学（中国南京市）および合南留学中心（台湾台北市）に、本学教職員が出張して実施される。提携校は最低でも1年にわたり交渉を重ねて安心できる機関と認定した所である。過去に何度も仲介業者とおぼしき業者から留学生の斡旋を打診されたが、上記提携校以外からの学生募集は行わない。

### 点検・評価：

留学生の受け入れ、特に海外募集については信頼できる提携校のフィルタを通過した受験生のみを受け入れ、費用がかかっても直接本学専任教員による試験を実施していることは評価できる。しかし、留学生獲得競争が激化していることに加え、たとえば中国・台湾では本国でも大学が余っている状況にあり、質の高い学生を継続して確保するためには提携校のさらなる拡大などを行って常にこちらが選抜できる状況を維持する必要がある。

### 改善方策：

現状にあぐらをかくことなく、さらなる提携校の拡大を図る。現在北京大学より独立した日本語教育機関である北京博士堂との提携を進め、2009（平成21）年11月に調印するはこびとなっている。また、台湾においては、合南留学中心とはじめて提携をしたが、来年度も継続して学生募集を強化する

### 項目：定員管理

評価の視点：・学生収容定員と在籍学生数、(編)入学定員と(編)入学者数の比率の適切性  
・著しい欠員ないし定員超過が恒常的に生じている学部における対応策とその有効性

### 現状説明：

- 1) 学生収容定員と在籍学生数、(編)入学定員と(編)入学者数の比率の適切性  
過去4年間の収容定員と在籍学生数は表4-10のとおりである。

表4-10 過去4年間の収容定員と在籍学生数

2006（平成18）年度			2007（平成19）年度		
学生数	収容定員	比率	学生数	収容定員	比率
336	660	0.51	361	660	0.55
2008（平成20）年度			2009（平成21）年度		
学生数	収容定員	比率	学生数	収容定員	比率
342	630	0.54	357	600	0.60

注：各年度とも5月1日の数値を記載。

収容定員に対して大幅な欠員が生じている。開学時の660人を確保することは困難であるとの結論に達し、2008（平成20）年度より定員を削減した（収容定員660より段階的に560に）ことによって多少充足率は改善しているが、決して入学者が増加しているわけではない。18歳日本人学生の募集が苦戦している状況である。現在かろうじて留学生募集が比較的堅調であるが、これも競争の激化で予断を許

さない。

#### 1) 著しい欠員ないし定員超過が恒常的に生じている学部における対応策とその有効性

これはひとえに学生募集をどのようにするかにかかっている。本学は歴史も浅く、いわゆるブランド大学でない上に、小規模な単科大学で立地にも恵まれていないという悪条件の中で、さらに「学生募集」の項目でも記したように、本学のカリキュラムが高校生にほとんど知られていないことも明らかである。また、2007（平成19）年度に、開学以来維持していた高校訪問専属職員も廃止され、広報専属の事務職員もいない状況である。このような条件の中、限られた資源をどこに振り向けるかを考えるとき、やはりウェブサイトを中心として、高校生やその父母に直接大学名を伝える方法が考えられる。特に最近ではテキスト情報だけでなく動画配信を通じてメッセージを伝える方法が有効ということで、本学HP内にウェブテレビのコーナーを設け、感覚的に大学に親しみを持ってもらう工夫をした。また、従来3年生向けに行っていたオープンキャンパスを、2年生向けに3月に実施することにより、早い段階で本学を知ってもらうことを計画中である。

また、来年度よりスタートする人文学部への改組転換も状況改善の一方策である。流行に流されない着実な印象を持たせ、また外国語と日本系をバランスよく募集するためにも必要な措置であった。

さらに従来から本学に入学者のあった啓明学館高校から高大連係提携校締結の打診があった。こうした本学の教育に理解のある高校に対して積極的にアプローチし、高校生に直接メッセージを伝える機会を増やしていきたい。

#### 点検・評価：

定員に対する著しい欠員をどうするか、本学が開学2年目から常に抱えている問題である。原因としては知名度の低さ、学内の広報人員の不足などがあげられようが、畢竟魅力が口コミで広がっていかないことをみれば、根本的な改革が必要であることは間違いがない。早急に改善すべきは教員と職員の役割分担である。職員数の絶対的不足もあって、本来パートが行なうべき仕事を専任職員が行ない、本来事務職員がおこなうべき仕事を教員が行ない、その結果教育・研究活動に支障を来して学生の満足度を下げる結果となっている。教員・職員それぞれが高度な専門職であるという自覚のもとで、個々の職能を上げていくことは、迂遠なようであるが大学再建の不可欠な要素である。

また、少人数のスタッフで膨大な課題に取り組む必要から広報もどうしても短期的な課題に集中せざるを得ず、「再来年度」を見越した広報戦略を全く立ててこなかったことも問題である。常に中長期目標を掲げてそれをにらんだ行動が必要である。理想を言えば潤沢な広報予算を獲得し、さらに専属の広報戦略局を立ち上げるべきであろうが、限られた資源の中で何が出来るか精査することも大切である。

また、どうしても漠然としたイメージがぬぐいきれない「国際文化」からあえて人文学部に改組転換をしたが、この効果がわかるのは、卒業生の進路が決まる4年後である。

#### 改善方策：

学生募集にもとより捷徑はないが、短期的にはウェブサイトを軸として、高校生のみならず、その親に訴求するようなメッセージを発すること、提携校との連携を強化すること、メディアに取り上げられるような活動を重点的に行うことにより、さまざまなチャンネルで高校生に直接大学をしってもらうきっかけを作ることである。中長期的には本学所在地である小牧市と相互互恵的な関係を築いて地域にとって不可欠な大学としての存在感を確立すること、キャリア支援をさらに強化して、特徴ある進路を

みせること、そしてなによりスタッフ・ディベロップメント（SD）、ファカルティ・ディベロップメント（FD）を通じて全体の資質を向上させることであろう。

また、次項でも触れるが、退学者をいかに減らすかも喫緊の課題である。教育内容はもとより、キャンパスアメニティの面でも魅力あるものに整えていくことも重要である。

**項目：編入学者、退学者**  
**評価の視点：・退学者の状況と退学理由の把握状況**

**現状説明：**

退学届の提出には指導教員と面談上、意見書を添えて事務局に提出、教授会を経て学長が承認する手続きをとっている。過去3年間の退学者の状況は下表の通りである。

表 4-11 過去3年間の退学者数と理由

理由\年度	2006(平成 18)年度	2007(平成 19)年度	2008(平成 20)年度
進路変更	4	8	5
経済的理由	1	2	4
学業上の問題	2	1	0
体調不良	5	2	3
在籍期間超過	0	0	0
一身上の都合	7	6	13
その他	7	10	6
合計	26	29	31

「その他」はほとんどが学費未納による除籍である。したがって「経済的理由」の他、この項目も実質的には経済的困窮によって学業を断念せざるを得なかったと考えてよい。大学でも生活困窮者に対する支援制度はあるが、もとより全員を支えられるものではない。中には大学が支給した奨学金が家計に回ってしまい、学費が払えなくなったというケースすらあった。

進路変更についていえば、積極的に本学を選択しなかった学生がいわゆる「仮面浪人」となるケースの他、本国で四年制大学を卒業した編入留学生在が、3年次終了時に日本の有名大学の大学院に合格するケースもみられる。

**点検・評価：**

退学の理由を把握しているかどうかという点で言えば、指導教員制度のもとで確実に把握できているといえる。ただ、経済的理由を除いても在籍数に比して退学が多すぎる。学生を確保することを最優先するあまり、実は本学のカリキュラムに不適應な学生が入学してしまうケース、本学の教育方針、アドミッションポリシーをよく理解せずに入学して、超小規模校という特殊事情に慣れないケースなどが考えられる。さらに、勉学以外に学生に楽しみを与えるような、いわゆるキャンパスアメニティが充実していないことも課題である。厳しい財務状況ではあるが、学生の意見をくみつつ、充実させる必要がある。ただ、2009（平成 21）年度から学内売店、食堂に大学生協（生活協同組合インターカレッジコープ

愛知)を導入し、大幅な改善が見られたことは評価できる。可能なことから着実に実行していくべきであろう。

#### **改善方策：**

退学者の増加は大学運営に大きな痛手であり、なにより学生の貴重な時間を浪費させることにつながる。指導教員に任せきりにするのではなく、常に教員間で情報交換しながら、学生の動向を把握し、かつ相性の合うと判断できる教員のもとに積極的に誘うこと、学習面でのつまずきに早い段階で気づくことなどが必要である。現在も特に若手教員の中で実行されていることだが、地道にそうした活動を継続させることである。

キャンパスアメニティの充実には予算措置が必要となるものも多く、大学の判断だけでは決定できないので安易に学生にアンケートを行なって実現の期待を抱かせるようなことは避けたいが、平素から聞き取りをおこなって、優先順位をつけつつ学生の満足度向上を図るようすべきであろう。

## (2) 大学院研究科における学生の受け入れ

### 到達目標

本学大学院の理念・目的・教育目標を十分に理解し、本学大学院で学ぶ強い意欲と能力を持つ学生を受け入れるような入学者選抜制度を整備するとともに、本学設立の趣旨に鑑み、外国人留学生や生涯学習を目的とする社会人学生の受け入れを促進することを目指している。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 外国人留学生入学試験、社会人入学試験など多様な入学者選抜方法により、広く学生を受け入れる。
- ② 効果的かつ多様な学生募集の方法を採用する。

### 項目：学生募集方法、入学者選抜方法

評価の視点：・大学院研究科の学生募集の方法、入学者選抜方法の適切性

### 現状説明：

#### 1) 入学者選抜方法

博士前期課程、博士後期課程とも、毎年度、Ⅰ期（秋）とⅡ期（春）の2回に分けて入学試験を実施している。2009（平成21）年度には2009年10月3日にⅠ期を、2010年2月25日にⅡ期を行なうことになっている。試験会場はⅠ期Ⅱ期とも本学のみである。

前期課程では、入学定員8名を、一般、社会人、外国人留学生、学内選抜の4種に区分している。また、後期課程ではこのような区分は設けていない。以下にそれぞれの概要を記す。

#### ①博士前期課程

##### 1) 一般

募集定員：Ⅰ期1名、Ⅱ期1名

出願資格（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 学校教育法（昭和22年法律第26号）第52条に規定する大学を卒業した者または平成22年3月までに卒業見込みの者
2. 学校教育法第68条の2第3項の規定により学士の学位を授与された者又は平成22年3月までに授与される見込みの者
3. 外国において、学校教育における16年の課程を修了した者又は平成22年3月までに修了見込みの者
4. 文部科学大臣の指定した者
5. 大学に3年以上在学し、又は外国において学校教育における15年の課程を修了し、大学において所定の単位を優れた成績を持って修得した者と認められた者
6. 四年制大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者で、22歳に達した者

試験科目・時間（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 筆記試験：英語：45分  
主専攻となる外国語および専門知識：60分
2. 個人面接

## 2) 社会人

募集定員：Ⅰ期 1 名、Ⅱ期 1 名

出願資格（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

次のいずれかに該当する者で、出願時に大学卒業後 1 年以上の社会人としての経験を有する者

1. 学校教育法（昭和 22 年法律第 22 号）第 52 条に規定する大学を卒業した者
2. 学校教育法第 68 条の 2 第 3 項の規定により学士の学位を授与された者
3. 外国において、学校教育における 16 年の課程を修了した者
4. 文部科学大臣の指定した者
5. 四年制大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者

試験科目・時間（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 筆記試験：主専攻となる外国語および専門知識：60 分
2. 個人面接

## 3) 外国人留学生

募集定員：Ⅰ期 1 名、Ⅱ期 1 名

出願資格（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 日本において、外国人留学生として大学を卒業した者、または平成 22 年 3 月卒業見込みの者
2. 四年制大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者

試験科目・時間（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 筆記試験：日本語：45 分  
主専攻となる外国語および専門知識：60 分
2. 個人面接

## 4) 学内選抜

募集定員：Ⅰ期 1 名、Ⅱ期 1 名

出願資格（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 本学を平成 22 年 3 月卒業見込みの者
2. 本学を卒業して 3 年未満の者

試験科目・時間（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 筆記試験：英語（日本人学生）または日本語（外国人留学生）：45 分  
主専攻となる外国語および専門知識：60 分
3. 個人面接

## ②博士後期課程

募集定員：Ⅰ期 1 名、Ⅱ期 1 名

出願資格（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 修士の学位を有する者
2. 外国において修士の学位に相当する学位を授与された者
3. 文部科学大臣の指定した者
4. 大学院において、個別の入学資格審査により修士の学位を有するものと同等以上の学力があると

認められた者で、24歳に達した者

5. その他大学院において、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認められた者
6. 外国人は財団法人日本国際教育支援協会の日本語能力試験1級に合格しているか、またはそれと同等の能力を持つと認められる者

試験科目・時間（Ⅰ期Ⅱ期共通）：

1. 筆記試験：主専攻となる外国語および小論文：60分
2. 個人面接

## 2) 志願者数・合格者数・入学者数

過去5年間の志願者数・合格者数・入学者数の推移は、「大学基礎データ」表18-3に示す通りである。

## 3) 学生募集方法

本学大学院では、毎年8月頃に全国の関係機関および学内に配布する「大学院募集要項」によって本学大学院の概要を紹介するとともに、学生募集について周知を図っている他、大学HP上でも専用のページを設けている。大学院独自の広報用パンフレットは作成しておらず、学部の「大学案内」に大学院を紹介するページを設けているにすぎない。

## 点検・評価：

### 1) 入学者選抜方法

各入学試験とも、出願資格を明示し、本学大学院専任教員が作成した試験問題を用いて行なっており、合格者判定も研究科会議において公正に決定している。しかし、入試区分において、日本の大学を卒業した外国人を「留学生」と定義すべきかどうかは議論の分かれるところであろう。

### 2) 志願者数・合格者数・入学者数

入学定員に対する入学者数の比率が平均して6割程度にとどまっており、しかも年々、志願者・合格者・入学者が減少してきていることが問題点として挙げられる。

### 3) 学生募集方法

志願者数・合格者数・入学者数が上記のような状況であることに鑑みると、より効果的な学生募集方法を検討する必要があることは明らかである。

## 改善方策：

少子化という状況の中で、大学院への学生の受け入れは学部以上に厳しくなっている。また、本学だけで解決できることではないが、とくに人文系の大学院においては修了後の就職先が保証されていないという問題も大きくかかわっている。しかし、そうした状況の中でも、効果的な学生募集方法を検討していかねばならない。

それには第一に、学生募集のターゲットを絞ることが必要であると考えられる。そのようなターゲットとして、以下の3つが考えられる。

1. 一般の学部学生の受け入れを推進し、その学生たちに学部段階から高度な教育を施して学問に対する

関心を喚起して大学院への進学を促すことが考えられる。それには次項に述べるような学内推薦制度も有効であろう。

2. 本学では学部生涯学習等を主たる目的とする社会人学生多く受け入れており、その中には学習意欲・能力とも高い者が少なくないことから、このような社会人学生の受け入れを促進していくことが必要である。
3. とくに中華人民共和国の学生は、大学院進学がキャリアアップに直結するため、大学院進学意欲が高く、日本の大学院進学を志願する者も多い。後述するように、本学大学院ではこれまで国外からの留学生受け入れを積極的に行なってこなかったが、現地での入学試験の実施などを含め、受け入れ促進を図ることが必要である。

第二に、現在は学生募集が「大学院募集要項」の送付と大学 HP 上での紹介にとどまっており、学外へのアピールという点で十分とは言えない。この点を改善し、より多様なメディアを用いた広報活動を検討する。また現在、大学院の入学試験は本学会場でしか実施していないが、国内他会場での実施も検討に値するだろう。

以上の諸点について、2010（平成 22）年度中に結論を出すこととする。

**項目：学内推薦制度**

**評価の視点：・成績優秀者等に対する学内推薦制度を採用している大学院研究科における、そうした措置の適切性**

**現状説明：**

本学大学院ではこのような制度は採用しておらず、学内出身者に対しても学外出身者の場合と同様の基準によって入学者選抜を行なっている。なお、博士前期課程入学試験で実施している学内選抜は入学金を免除するのみで、その他の選抜は学外受験者と同等に取り扱うため学内推薦制度には該当しない。

**点検・評価：**

広く多方面から学生を受け入れるという本学大学院の方針からすれば、学内推薦制度等の本学出身者優遇策は不要であろうが、他方学生確保という側面からは検討に値する。

**改善方策：**

上記のような観点から、学内推薦制度の是非を検討し、2010（平成 22）年度中に結論を出すこととする。

**項目：門戸開放**

**評価の視点：・他大学・大学院の学生に対する「門戸開放」の状況**

**現状説明：**

前項に記したように、本学では入学者選抜方法において学内推薦制度など学内出身に対する優遇措置は採用しておらず、他大学・大学院の学生にも学内出身者と平等に門戸を開放している。

### 点検・評価：

他大学・大学院の学生に対する「門戸開放」は制度面では整っているが、実際には他大学等からの入学者数はこれまで3名にすぎず（すべて博士前期課程）、入学者のほとんどは学内出身者で占められている。

### 改善方策：

在籍学生のほとんどが本学出身者という状況は、教員が学生の個別的状況を把握し、適切な指導を行なうという側面からはプラスにもなりうるが、学外からの志願者が増加し、本学出身者と競合するようになれば、双方の学生にとっておおいに刺激になり、学問研究は活発になると考えられる。前項に記したように、今後は学内推薦制度の是非も検討していくが、同時に多様なメディアを用いた学外への広報活動を積極的に展開していく。

#### 項目：「飛び入学」

評価の視点：・「飛び入学」を実施している大学院研究科における、そうした制度の運用の適切性

### 現状説明：

本学大学院では「飛び入学」は実施していない。

### 点検・評価：

芸術・スポーツ系など実技的要素の強い分野では、優れた才能の発掘という意味で「飛び入学」は有効であろうが、本学大学院は人文系の研究科であり、その教育には一定期間の着実な教育が必要と考えるからである。この点について変更は考えていない。

#### 項目：社会人の受け入れ

評価の視点：・大学院研究科における社会人学生の受け入れ状況

### 現状説明：

前述したとおり、本学大学院では博士前期課程に社会人入試の制度を設け、受け入れを図っているが、これまでこれに該当する志願者・入学者はいない。

### 点検・評価：

第7章「社会貢献」で述べるように、本学は地域社会の生涯学習に貢献することを存在意義のひとつに掲げているが、その意味からは大学院にも社会人学生を受け入れ、より高度な学問研究に従事できる環境を作ることが望ましいと考える。

### 改善方策：

すでに本学学部には、生涯学習等を目的とする多数の社会人学生が在籍している。その中には学習意欲が旺盛で基礎的な学力も高いことから、大学院へ進学してさらに高度な学問研究に従事するにふさわしいと思われる者も少なくない。また、多様な背景を持つ学生が増加すれば、個々の学生にとって刺激

なり、学問研究の士気を高める効果があると見込まれる。

前述したように、大学院の学生受け入れが振るわない理由のひとつとして、とくに博士後期課程修了後の就職先確保の困難さという問題が指摘できるが、社会人学生はキャリアアップという目的から離れ、純粋に学問的動機のみから入学する可能性もあるため、学生確保という側面からもプラスになりうる。このような観点から、学内外の社会人に対する募集活動を再検討していくこととする。

**項目：科目等履修生、研究生等**

**評価の視点：・大学院研究科における科目等履修生、研究生、聴講生等の受け入れ方針・要件の適切性と明確性**

**現状説明：**

本学大学院では、科目等履修生、研究生、聴講生の制度を設け、受け入れを図っている。2009（平成21）年度には、博士後期課程に研究生1名（外国人留学生）、博士前期過程に聴講生1名（社会人学生）が在籍している。

**点検・評価：**

地域社会の生涯学習に貢献するという本学の理念からすれば、科目等履修生、聴講生等をさらに広く受け入れることが望ましい。また、それは正式な入学を志願する者の増加にも結びつくと思われる。

**改善方策：**

前項でも触れたが、本学学部には高い学習意欲と能力を持つ社会人学生が多数在籍しているので、この層を中心に、受け入れを図ることとする。

**項目：外国人留学生の受け入れ**

**評価の視点：・大学院研究科における外国人留学生の受け入れ状況  
・留学生の本国地での大学教育、大学院教育の内容・質の認定の上に立った、大学院における学生受け入れ・単位認定の適切性**

**現状説明：**

すでに触れたように、本学大学院では博士前期課程に外国人留学生入試を設け、受け入れを図っている。現在の在学生の大多数は留学生である（ただしその多くは学内選抜によって入学している）。これまで本学大学院に入学した留学生はすべて、日本の大学の卒業生である。

**点検・評価：**

外国人留学生を広く受け入れることは、本学大学院の趣旨にかなっており、また学生募集という側面からも必要であることから、今後とも継続していくべきである。また、上記のような現状から、本国地での大学教育・大学院教育の内容・質の認定に関して問題は生じていない。

**改善方策：**

これまで日本以外の大学・大学院出身の留学生が本学大学院への入学を志願した例はないが、中国な

どから問い合わせは寄せられており、ニーズはあるものとする。今後は大学院の留学生確保についても他の大学院との競争が激化すると予想されるため、日本以外の大学・大学院出身者の受け入れも積極的に進めていく必要があると考える。そのためには、出身大学・大学等の発行する推薦書等のかたちで本国地における教育の内容・質の認定を制度化する必要がある。さらには学部と同様に、本国での入学試験実施の是非も検討に値する。これらの点について、早急に作業を開始することとする。

<p><b>項目：定員管理</b></p> <p><b>評価の視点：・大学院研究科における収容定員に対する在籍学生数の比率および学生確保のための措置の適切性</b></p> <p><b>・著しい欠員ないし定員超過が恒常的に生じている大学院研究科における対応策とその有効性</b></p>
---

**現状説明：**

本学大学院の入学定員、収容定員ならびに在籍学生数は表 18 に示すとおりである。また、過去 5 年間の推移を表 4-12 に示す。

表 4-12 大学院研究科の学生定員および在籍学生数の推移

		博士前期課程	博士後期課程
2005（平成 17）年度	収容定員	16	2
	在籍学生数	17	1
	定員充足比率	1.06	0.50
	備考		未完成
2006（平成 18）年度	収容定員	16	4
	在籍学生数	12	4
	定員充足比率	0.75	1.00
	備考		未完成
2007（平成 19）年度	収容定員	16	6
	在籍学生数	12	5
	定員充足比率	0.75	0.83
	備考		完成年度
2008（平成 20）年度	収容定員	16	6
	在籍学生数	13	4
	定員充足比率	0.81	0.67
	備考		
2009（平成 21）年度	収容定員	16	6
	在籍学生数	10	2
	定員充足比率	0.63	0.33
	備考		

注：各年度とも 5 月 1 日の数値を記載。

博士前期課程では、2005（平成 17）年度以外では在籍学生数が収容定員を下回っており、その状態が 4 年間続いているばかりか、定員充足率が下降する傾向が読みとれる。博士後期課程についても同様の傾向が見られ、とくに 2009（平成 21）年度の定員充足率は約 3 割になっている。

**点検・評価：**

在籍学生数が収容定員を下回る状況が恒常的に続いており、しかもその状態が悪化する兆しが認められるため、早急な改善が必要である。

**改善方策：**

本学に限らないだろうが、大学院への学生の受け入れは学部以上に厳しくなっている。そうした事態を改善するために二つの方法が考えられる。ひとつは学部学生の受け入れを推進し、その学生たちに学部段階から高度な教育を施して学問に対する関心を喚起して、大学院への進学を促すことである。さらに、もうひとつは、本学では学部で生涯学習等を主たる目的とする社会人学生多く受け入れていることから、有能で知的好奇心の強い社会人学生のために積極的に大学院の門戸を開放していくことである。

## 第5章 学生生活

### 到達目標

本学では、「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」という建学の理念にもとづき、その教育の基盤となるキャンパスライフを学生一人ひとりが安心・安全に、そしてより充実して送ることができるよう大学が一体となって学生生活への総合的な支援体制を整備・強化する。

学生を支援・援助することを目的に、以下の目標を掲げている。

- ① 経済的支援、生活相談の実施。
- ② 健康保持及び増進、安全・衛生への配慮
- ③ 危機管理、ハラスメントの防止。
- ④ 就職指導、課外活動などの側面からの学生支援。

### 項目：学生への経済的支援

評価の視点：・奨学金のその他学生への経済的支援をはかるための措置の有効性、適切性

### 現状説明：

学生生活を充実したものにし、勉学や研究に集中して専念するためには、経済的に安定した生活基盤が確立されている事が望ましい。加えて近年の経済不況により、本学学生の父母層においても大きな経済的打撃がうかがわれる。勉学に意欲を持つ学生が、経済的な理由により学業を断念することがないように、本学では学内奨学金制度を設け、同時に学外奨学金制度も利用している。

学内奨学金制度としては、愛知文教大学奨学金、愛知文教大学特待生規程に基づく奨学金（以下、愛知文教大学特待生奨学金）愛知文教大学外国人留学生奨学金と独自の奨学金制度を設けており、学外奨学金制度としては日本学生支援機構奨学金、日本学生支援機構私費外国人留学生学修奨励金の奨学金制度を利用し、できるだけ多くの学生に対して経済的支援を行うことを目標としている。

愛知文教大学奨学金は、学業・人物が優秀で就学継続の意志が強固であると認められる者のうち、経済的困窮が認められるものを対象とし、愛知文教大学特待生奨学金は、入学試験において特待生として決定された者、在学学生においては前年度の学業成績・人物とも優秀者として決定された者を対象とする。また愛知文教大学外国人留学生奨学金は、本学部の正規の課程に在籍する外国人留学生に対する奨学金で、申請に基づき支給する。これらの学内奨学金は大学運営委員会により受給者を決定する。

日本学生支援機構の奨学金については、全学生に対して、4月より定期募集を行いつつ、緊急・応急採用を随時受け付けている。一方、本学の各種奨学金は毎年4月に募集している。

また2004（平成16）年度より、愛知文教大学後援会総会に基づき学費貸与がなされた。これは卒業年次で学費納入以外の卒業要件をすべて満たしている学生について、急な家計変化により困窮した場合に、学費相当分を上限として無利子にて貸与するという経済的な救済措置を行うものである。これまで、2004（平成16）年度と2006（平成18）年度に各1人がこれを利用している。

表 5-1 過去 7 年間に於ける学部学生・大学院学生の奨学金受給者数

名称 \ 年度	2005 (平成17) 年度	2006 (平成18) 年度	2007 (平成19) 年度	2008 (平成20) 年度	2009 (平成21) 年度
日本学生支援機構 奨学金	38	38	39	45	39
日本学生支援機構 私費外国人留学生学習奨励費	16	15	17	18	40
愛知文教大学特待生 奨学金	36	40	16	22	24
愛知文教大学奨学金	5	3	3	4	6
愛知文教大学 外国人留学生奨学金	106	64	86	102	121
全校生徒数	363	354	377	362	369
日本人学生数/留学生数	230/133	230/124	240/137	220/142	207/162

#### 点検・評価：

今日の世界的な不況により経済的支援が必要な学生が増加しているため、日本学生支援機構奨学金の利用だけでなく、大学独自の奨学金制度をより充実させる必要がある。

日本学生支援機構奨学金については日本人学生うち 2 割の学生が受給できている状況であるが、希望者に対するの募集枠は狭く厳しいものである。加えて、愛知文教大学奨学金の受給者数についても、2006（平成 18）年度の 40 名をピークとし、その後人数が増えておらず、今日の不況に対して経済的支援が十分ではない。

留学生に関しては、本学では、できるだけ多くの留学生が支援を受けられるように、学業成績や学生生活態度に著しい問題がある学生を除いたほぼ全員の留学生に対して奨学金が給付されており、一定の評価できる。しかしながら、奨学金支給が財務状況に影響を及ぼしていることも事実であり、留学生の母国（ほとんどが中華人民共和国）の平均所得の向上に鑑みて、支給形態を見直すことも視野に入れるべきである。

#### 改善方策：

大学独自の奨学金制度をより充実させるのが望ましいが、財務状況を考慮すれば、現状として安易に奨学金制度を設けることが困難なため、財務の改善が先決となろう。そのため、学外奨学金の情報をさらに入手して、利用可能性を高める方策を検討しなければならない。また、寄付金など外部資金の導入に基づく奨学金基盤の形成および安定化も図りたい。

留学生に対する奨学金制度の見直しも必要である。全員一律・一定金額支給から優秀者へ傾斜配分することによる学習奨励と支給総額の圧縮を図ることを検討中である。

**項目：生活相談等****評価の視点：・学生の心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮の適切性****現状説明：**

保健管理体制と設備については、学生の健康管理について開学時より健康相談室を設置し、緊急時に応急処置が出来るように対応している。また、校医、産業医を配しているが、非常勤として必要に応じて来校するシステムとなっている。従って、平時、気分が優れないなどの症状がある学生は、事務局職員に申し出て保健室にて休憩することとなる。その際には、女性職員が対応し、女子学生でも気兼ねなく利用することが出来るように配慮している。そのように、健康相談室は基本的には軽度の症状に対しての設備であり、それ以外の緊急の場合には、職員随行のもと近隣の病院への搬送による対応をしている。

また2009（平成21）年度よりAED（自動対外式除細動器）を事務局前に設置し、有事に備えると共に、教職員が緊急時に対処できるように講習会も行っている。

学生の定期健康診断について、学校保健法に基づき、外部機関に委託し、例年5月に定期健康診断を全学的に行っている。2007（平成19）年度までは2日間の実施であったが、2008（平成20）年度からは1日での実施と期間短縮となった。検診項目としては、身体計測、視力検査、血圧測定、尿一般検査、胸部X線検査、内科検診などをすべての学生に対して実施している。定期健康診断結果を基に、事務局にて証明書の発行を行っている。本学では証明書等はすべて手作業での発行となっているが、健康証明書に関しても事務局職員による手作業であり、発行までには数日を必要としている。

**点検・評価：**

保健管理体制については、非常勤として校医、産業医を配しているが、非常任として必要に応じて来校するシステムのため、緊急時に素早く適切な医療機関との連携が取れるように注意を払っている。また、女性職員が適宜健康相談などを受ける制度や、急を要する場合には職員が医療機関まで学生を同伴していく制度も設けている。ただ、常駐している医師や看護師がいないため、実際に急を要する事態が発生したときに、その連携体制が確実に機能するかどうかを定期的に検証する機会がない。

定期健康診断は、外部機関に委託しているため、個人データの管理も一元化されており、継続的な健康管理が可能となっている点が評価出来る。

**改善方策：**

近年様々な場面でのAEDの使用事例を耳にすることがあり、本学においても2009（平成21）年度にAEDが導入されたが、今後も周知を促し講習会なども定期的に行う必要がある。また現在はまだ1機だけの設置であるため、より多くのAEDの設置が求められる。

健康診断については、4月には指導教員から学生への告知がなされ、多くの学生が受診している。学生の健康状態をしっかりと把握するため、また学生自身の健康への意識を高めるため、すべての学生が定期検診を受診するように促したい。受診していない学生については、学生課と教務課が連携を取って状況の把握及び学生への連絡を取り、受診を促すようにしていく。

常駐する看護師を置くのが理想であるが、小規模大学で、すぐに実施することが難しいところから、まずは校医の指導のもと、救急対策についての訓練などを実施して緊急事態に対応できる体制を構築することが必要であろう。

**項目：生活相談等**

**評価の視点：・ハラスメント防止のための措置の適切性**

#### **現状説明：**

2000（平成12）年4月よりセクシャル・ハラスメントの防止等に関する規定が施行された。また、それに合わせて人権問題委員会の設置および『セクシャル・ハラスメントのないキャンパスづくりのためのガイドライン』が作成され、毎年教授会にて、その趣旨、防止への確認がなされている。

本学は小規模校で、指導教員制を取っているため、学生と教員が話す機会が非常に多く、勉学や研究の相談だけでなく、生活における相談なども頻繁に受けている。これにより、これまでは深刻な問題に至る前に適切な対処が出来ている。

また2009（平成21）年度からは、成績評価に疑問を感じた学生への対応として、「成績評価調査制度」を創設した。

#### **点検・評価：**

いかなる問題においても、相談できる窓口が開かれていることが問題解決の第一歩であるが、本学は小規模校であり指導教員制を持つため、学生が気楽に教員に相談できる雰囲気を作られていることは評価出来る。

「成績評価調査制度」は2009（平成21）年度春期に1名の申請者があった。成績評価に関して納得できない学生への対応として、一定の役割を果たすものとする。

ハラスメントの問題に関しては、セクシャル・ハラスメント以外にも、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメントなどの問題があるが、現時点ではそれらのハラスメントに対しての規定がないことが問題である。

常にハラスメントの防止策を一層講じて促していく必要があるが、現時点ではポスターなどによる呼びかけであり、ハラスメントに対しての意識向上が十分に図れていないと思われる。

また、問題が生じた場合の対応だけでなく、被害者にならないための予防策などについても、まだ対策が不十分である。

#### **改善方策：**

ハラスメントについては現在まで特別に大きな問題は発生していないが、複雑化するハラスメントの問題に対応できるように、2010（平成22）年度中を期限として規程を整備する。

それらの規定を教職員、学生のすべてがしっかりと把握するよう、告知などの働きを一層強めるとともに、被害者にならないための予防策を提案する。一人ひとりの意識をより高めるためにも、適宜ガイダンスの開催やパンフレットの作成などが求められる。

一方で、外部講師などを招いての研修なども行うなど、第三者の視点からの指摘なども取り入れられる制度作りも求められる。

上述のような対策はもちろん必要であり早急に行うべき案件であるが、これまで通り学生と教員の頻繁なコミュニケーションにより問題が事前に回避できてきたことも忘れてはならない。このような体制を今後も続けていくことで、各種ハラスメントの事前防止を図りたい。

**項目：生活相談等****評価の視点：・生活相談、進路相談を行う専門のカウンセラーやアドバイザーなどの配置状況****現状の説明：**

本学は小規模校であり、開学以来専任教員による指導教員制度を導入している。それにより、学生と教員の関係は多くが親密であり、学生が自由時間に研究室を訪れ談笑する姿も多々見られる。2004（平成16）年度より、「オフィスアワー」を制度化し、専任教員は、週60分以上のオフィスアワーを設け、全学生に周知し、学生の相談に応じられる体制を整えた。しかし、学生からの相談は、この時間に限定しようとするものではなく、「教員が学生の相談に応じます」、という学生に対するメッセージ的な意味合いが強いものである。

そのような中で指導教員への生活相談や進路相談を行う学生も見受けられる。もちろん指導教員以外への相談もあり、授業や専門分野で関わる教員に相談する学生も少なくない。

学生から持ち込まれた相談は、基本的にはその教員が対応するが、相談内容によっては、その教員よりも他の教員に相談した方がいいと思われる場合には、その教員に相談することを勧めたり、その教員と共同で相談に当たるなど、より適切な対応を取れるように努めてきている。本学は、単科大学で、すべての教員が同一学科に所属しており、教員間の関係も親密・緊密で、そうした教員間の連携もスムーズに行われている。相談内容によってはより多くの教員の意見を聞いた方がいい場合や、全学的な合意が必要な場合には、学生委員会で合議により対応を決める、という対応を行ってきている。

開学以来2004（平成16）年度まで学生相談室を設けてこなかったが、近年、相談の中には、対人関係や個人的な心理的な問題で相談に来る学生も徐々に増え、心理学を専攻とする教員が相談に対応するケースも増えてきていた。そんな中、よりきめ細かな対応を行うためにも学生相談室の設置が必要とされ、2005（平成17）年度より大学院棟に学生相談室を設置した。週1日指定された曜日に非常勤のカウンセラーが出校し、随時対応している。相談を要する学生は、まず本学専任教員へ問い合わせ、その上で必要に応じて非常勤カウンセラーに相談するという制度を取っている。2005（平成17）年度には2名、2006（平成18）年度には3名、2007（平成19）年度には1名、2008（平成20）年度には1名、2009（平成21）年度（10月まで）には3名の利用となっている。

**点検・評価：**

指導教員制により、教職員は非常によく学生のことを理解・把握できており非常に評価できる点である。しかし、学生からの相談事項を、プライベートな問題など公に出来ないこともあるが、それを含めて全学的にどのように集約し、今後の指導に活かしていくかという制度作りの問題が残されている。個人が特定されないように注意を払いつつも、どのようなケースがあるのかを全教職員が知っておくことで、初期段階での適切な対応が可能となる。

学生相談室の利用者は、毎年数名程度とそれほど多くない。各教員が個別に対応し、適切に対処できているため相談室の利用者がそれほど増えていないのか、それとも周知が足りないため単に利用者が少ないのか、正確な原因は分からないものの、今後も周知を図り最善のケアが出来るように心がけたい。

これまでの体制とは別の問題として、留学生の相談に対する相談体制が挙げられる。本学では、多くの留学生であり、そのうち中国語を母語とする学生が96パーセントを占めており（2009（平成21）年

5月1日)が在籍している。留学生の指導には、中国語を母語とする専任教員、中国語等を担当する日本人専任教員が当たっているが、教員1人あたりの指導学生数が多く、また、留学生は、異国での生活であるため、相談事項も日本人学生のそれと比べると多岐に渡り、各教員の負担が非常に多いことが問題である。さらに、大学生活だけでなく、交通事故の問題など日常生活において生じる問題に対しても対応を必要とされ、指導教員・事務局職員への負担が増している。

## 改善方策：

### 1) 基本方針

本学が小規模校であるとの特徴を生かした指導教員制やオフィスアワーによる相談体制は、これまでどおり維持していくとともに、より複雑で専門的な問題に対応するため学生相談室の周知・利用の向上を図りたい。なお、相談は、学生からの相談ばかりでなく、学生の保護者等からの相談にも積極的に応じたい。

諸問題を教職員一人ひとりが対応するだけではなく、教職員間で問題事項を共有し、問題への適切かつ迅速な対応をはかれるようにする。

### 2) 相談についての広報活動

学生相談室の周知・利用向上をはかるため、年度当初に行っているガイダンスにおいて、より一層の告知をするほか、学生相談に関するパンフレットを留め置き、広報に努める。また在學生や保護者など向けに年2回発行しているパンフレット『大学通信』誌上においても、学生相談室の存在を周知することとする。

### 3) 留学生への対応

留学生への対応は、言葉の問題、文化の問題などが複雑に絡んでくるため、職員であれ教員であれ一人での対応では負担が大きく、また無理が生じてくる。迅速かつ的確な対応を行うためにも、有事のマニュアル作りが必要である。また、交通事故など事前指導により回避できる問題については、これまでに以上にガイダンスなどを増やし、事前対策・事後対策ともに整えていくことで教職員への負担を減らし、適切な対処ができるようにする。

また特に中国からの留学生が多いことを鑑み、中国人留学生の文化などを理解した上で指導が出来るように、教職員サイドにおける指導のための学習会なども定期的に開く。国際交流委員会の傘下に国際交流専門の職員の配置も考慮したい。

## 項目：就職指導

評価の視点：・学生の進路選択に関わる指導の適切性  
・就職担当部署の活動の有効性

## 現状の説明：

本学では、学生がよく立ち寄る学食の入り口前にキャリアセンターを設置し、常時職員が在室し、学生が適宜アドバイスや指導を受けられる体制を整えている。学生は就職活動において、不明なことや不安なことがある場合には、気軽にキャリアセンターを活用し、様々なアドバイスを得ることができる。

また、年間を通し、定期的に、学年ごとに就職講座やガイダンスなどを行っている。

就職指導に関する講座は2年次・3年次を中心に行っている。3年次にはもっとも活動が盛んになるため、ガイダンスも他学年より多く実施し、3年次秋期からは希望に応じて個別面接を取り入れ、学生一人ひとりに対応した指導を行ってきた。4年次については個別性が求められるため、キャリアセンターに学生を呼び出して履歴書・エントリーシートの添削などを行っている。単に就職活動といっても学年ごとに活動内容は異なるため、それぞれの学年に応じて、ガイダンスを設けている。これは、義務的でないが、進路に迷っている学生や、何をしてもいいかわからない学生などが、時間を見つけて面談をし、適切なアドバイスを受けることが出来ている。

就職講座では、毎回学生の出席率を把握し、出席率の低い学生については、担当教員へ知らせるとともに、学内で学生を見つけ声を掛けるなどの働きも行い、授業への参加率および就職への意識の向上を図っている。さらに2007（平成19）年度より新しいカリキュラムのもと、1年次秋期より就職活動を見据えたキャリア科目が開設されている。これは日本人学生だけでなく、日本での就職を希望する留学生に対してもキャリア教育を実施している。「社会常識」、「キャリアデザイン論ⅠⅡ」などの科目では、日本語での授業と中国語での授業をそれぞれ開講し、各学生に対応した就職準備を行える環境を整えている。特に上記科目は必修科目として設定されており、早い学年から社会人となるための意識を持たせるようにしている。

表 5-2 就職内定率（過去5年・留学生を含む）

2004（平成16）年度卒	男子	女子	計
就職希望者	34	17	51
内定者	30	15	45
内定率	88.2%	88.2%	88.2%

2005（平成17）年度卒	男子	女子	計
就職希望者	39	13	52
内定者	35	11	46
内定率	89.7%	84.6%	88.5%

2006（平成 18）年度卒	男子	女子	計
就職希望者	30	12	42
内定者	27	11	38
内定率	90.0%	91.7%	90.5%

2007（平成 19）年度卒	男子	女子	計
就職希望者	21	20	41
内定者	21	19	40
内定率	100%	95.0%	97.6%

2008（平成 20）年度卒	男子	女子	計
就職希望者	28	18	46
内定者	25	18	43
内定率	89.3%	100%	93.5%

※内定者＝就職者として算出。

#### 点検・評価：

これまで就職希望者の就職先内定率を見る限り、90%以上という結果が出ており、就職講座については有効に機能していると言える。特に 2008（平成 20）年度は世界的な不況の影響を受けたものの女子学生に関しては就職希望者全員が内定をもらうことが出来ている。

しかし、学生の中には、就職活動を始める時期になり、何をやりたいのか決められていない学生や、就職活動の重要さは理解しているものの、キャリア関連の授業や講座への参加になると二の足を踏み、3 年次秋期になっても就職活動を始めていない学生も少なからず見うけられる。そのような学生に対しては、キャリアセンターが指導教員と連携をとり、随時学生に声を掛けるように心がけている。

しかし、キャリアセンターからは、就職関連講座の参加啓蒙などを行っても実効性に乏しく、正規科目化して出席を促してほしいという強い意見が出された。大学の本来の目的が高度な学問の教授であることはいまでもないが、自立した社会人となるための訓練も大切なことであることから、2007（平成 19）年度より始まったカリキュラムでは、従来の就職講座を見直して、大学の一般教養にふさわしい内容に改めて正規科目とし、さらに 1 年秋から 2 年秋までは必修科目とした。これは、早い段階で自分が将来社会人となることを自覚させることを期待したものである。この成果が検証できるのは、現カリキュラムの入学学生が卒業する 2010（平成 22）年度であるが、2008（平成 20）年度の 3 年次対象キャリア講座（課外講座）の出席数が最大 25 名、最小 0 名であったのと比較して、本年度、正規科目化された 3 年次対象科目「キャリア支援」（選択科目）では、49 名が履修していることを考えると、このカリキュラム改正は一定の効果があつたと評価することができよう。

留学生についていえば、従来留学生のほとんどが日本での大学院進学か、本国での就職を希望しており、日本で就職を希望する学生はほとんどいなかった。しかし本学の留学生の大半を占める中華人民共

和国では、経済の著しい発展にもかかわらず、大学生の就職状況は厳しいという報告もあり、今後は日本での就職希望者が増えていくことが予測されるので、留学生に対しての講座の充実も今後の課題である。3年次のキャリア関連科目である「キャリア支援」の一部を留学生向けに特化して履修を強く推奨したい。

#### **改善方策：**

次のカリキュラムより、「キャリア形成」の授業をより多角化し、さまざまなニーズにこたえる授業を実施する。「ベーシックゼミナール」を通じて、キャリアに対する早期の自覚と基礎的学力の向上を図る。

2009（平成 21）年度から日本で企業内通訳の実績のある中国語を母語とする教員を「「キャリア支援」と「キャリアデザイン論」の兼任講師として採用したが、次のカリキュラムより、その実務経験を生かしてより実践的なキャリア指導を行なっていく。

<b>項目：課外活動</b>
----------------

<b>評価の視点：・学生の課外活動に対して大学として組織的に行っている指導、支援の有効性</b>
--

#### **現状説明：**

##### 1) 小学校における学習支援

本学では、2006（平成 18）年より、定期的に地元小牧市の小学校において学習支援として小学校の特別授業に参加している。参加者の多くは、教員免許取得希望者であるが、その他にも興味がある学生は随時参加可能である。現状では、大学の授業期間中に学習支援が開催されるため、該当時間に授業がない学生が参加している。2007（平成 19）年度からは小学校からの要請が増え、年 3 回実施している。

表 5-3 学習支援参加学生数

年度	日程	参加学生延べ人数
2006（平成 18）年度	7月12日(水)～14日(金)	40名
	12月13日(水)～15日(金)	42名
2007（平成 19）年度	7月11日(水)～13日(金)	39名
	12月11日(火)、12日(水)、14日(金)	33名
	2月5日(火)～7日(木)	68名
2008（平成 20）年度	7月9日(水)～11日(金)	89名
	12月9日(火)、10日(水)、12日(金)	93名
	2月4日(水)～6日(金)	126名
2009（平成 21）年度	7月8日(水)～10日(金)	69名

## 2) 中学校における学習支援

2009（平成 21）年度からは地元の中学校と連携を図り、毎週 2 回学生が中学校を訪問し、学習習熟度の低い生徒を取り出したクラスの支援に参加している。取り出しクラス生徒は外国籍の日本語を母語としない生徒であり、日本語教科書の理解を深めるといった点において、支援を行っている。また、取り出しクラスとは別に特別支援学級においても同様の学習支援を行っている。

## 3) クラブ・サークル活動

本学では、毎年 4 月末までにクラブ登録を行い、10 名以上の部員を確保し、必要な書類を提出することで公認のクラブとして認められ、部室と後援会からの部費が年額 10 万円与えられる制度を設けている。2009（平成 21）年 5 月の時点では、14 の公認クラブが認められている。また、大学祭実行委員会もクラブのひとつとして設けられており、新入生歓迎会や大学祭などを取り仕切っている。

2009（平成 21）年度より大学経由の小牧市の巡回バスが通り、これまでよりも長く大学に残ることが出来るようになった。公共交通機関が通ることで、クラブ活動の時間的制約が緩和されるだけでなく、学外へ赴いての活動も行いやすくなると思われる。

## 点検・評価：

### 1) 小学校の学習支援について

現在は、大学の授業期間中に学習支援を開催しているため、参加を希望しても実際には参加できない学生が見られるのが残念である。

この学習支援では算数を教えており、児童を支援するという点では有意義な活動ではあるが、本学の学修内容を十分に活かした活動とはなり得てない。

小学校までの移動手段として、公共交通機関での移動も考えられるが、本学からのアクセスが悪く、授業ごとの空き時間を使っての参加となると時間のロスが多く、場合によっては学習支援へ参加が出来なくなるため、やむなく自家用車を利用している学生もいる。これまでは、教職員が自家用車で送迎を行ったり、車を所有する学生が送迎を担当したりしているが、今後さらに人数が増えた場合には、これまでの方法では対応しきれなくなるので、大学のスクールバスの活用などを検討すべきである。

活動自体は、児童も本学学生の訪問を楽しみに待っていてくれたり、小学校教諭からも今後も継続して行ってほしいとの言葉を頂いていたりと、高く評価できる。

## 2) 中学校の学習支援について

参加学生は教員免許状の取得を希望する学生であり、教育実習の前に学校の現場に参加させてもらえることは非常に良い経験であり、大学の授業では学ぶことが出来ない多くの事を学べており、今後も続けていくことが望ましい。

## 3) クラブ・サークル活動

クラブ活動の実施状況はクラブによって大きく異なるが、小規模校であること、大学までのアクセスが不便であることなどにより、多人数を要するクラブ活動が行いにくい。しかし、2009（平成 21）年度には野球部が再開され、他校との交流試合も開催された。

問題点としては、本学周辺では娯楽施設や商業施設がないため、クラブ活動による学生生活の充実を目指し、これまでは申し出たクラブのほとんどが公認されているのだが、せっかくクラブとして発足したものの、実質的な活動を行っていないクラブの問題もあげられる。

後援会からの部費の支援は、経済的に苦しい学生にもクラブ活動に参加する機会を与えるものであり、充実した学生生活を送ってもらう意味でも、非常に評価出来る。

### 改善方策：

学習支援活動について、今後も地域の小学校や中学校との連携を図り、より多くのまた多様な支援を行えるように制度を整えていきたい。

小学校での支援については、これまでの活動を継続していけるように、参加人数の確保を目指した掲示などの呼びかけを続けていきたい。

中学校での支援においては、学内における日本語教員養成コースとの連携を図り、より生徒の理解が深まるように事前指導の機会を増やしつつ、経験したことを省みる機会として事後指導を設けていきたい。

クラブ・サークル活動について、今後も継続して学生の希望する活動が行いやすいように後援会からの活動費支援を続けていくとともに、長期に渡り活動できるクラブを増やすためにも、クラブ発足に関わる審査基準をより厳密にし、質の高いクラブ運営ができるように促していきたい。

また現在は原則として学内施設の利用は平日のみであるが、土日祝日などの利用も出来るように制度を整えていき、より活動が盛んになるように促していきたい。

<b>項目：課外活動</b>
----------------

<b>評価の視点：・資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性</b>
---

### 現状説明：

本学で取得可能な資格で、現在課外授業が行われているものは、中学校および高等学校の英語・国語第一種教員免許、博物館学芸員資格、TOEIC、等があげられる。

教員免許に関しては、基礎学力の向上を目指した補習や教育実習に向けた模擬授業実習などがあげら

れる。本学では、教員免許取得希望者は国語、英語ともに 3～5 名であるので、補習授業の開催は受講者の時間割に合わせて、適宜開催している。

博物館学芸員資格については、土日を利用して地元の博物館や美術館などを訪問し、そこで勤務する学芸員の方にお話を伺い、実際の仕事を観察させて頂く機会を設けている。この活動には、本学教員の引率のもと博物館学芸員の資格を希望する学生が参加している。

TOEIC は、年に 2 回、学内にて TOEIC IP テストを実施している。TOEIC IP テストは最低参加人数が 10 名ということで、それに達しない場合には開催できないため、学内に案内を掲示するとともに、教員が学生に声を掛けるなどして参加者を募っている。2007（平成 19）年からは試験に合わせて対策講座を開催している（春期のみ）。

その他、中国語・ドイツ語においても教員が有志を集めて研究室などで資格対策講座を実施している。

表 5-4 学内試験および TOEIC 対策講座日程

2006（平成 18）年度	学内試験	12 月 22 日(金)
2007（平成 19）年度	TOEIC 対策講座	7 月 12 日(木)、7 月 13 日（金）
2007（平成 19）年度	学内試験	7 月 25 日(水)、1 月 18 日(金)
2008（平成 20）年度	TOEIC 対策講座	6 月 30 日(月)、7 月 7 日(月)、7 月 14 日(月)
2008（平成 20）年度	学内試験	7 月 24 日(木)、1 月 16 日(金)
2009（平成 21）年度	学内試験	7 月 23 日（木）、1 月（予定）

#### 点検・評価：

教員免許取得希望者は人数がそれほど多くないため、補習授業では非常に密度の濃い指導が出来ている。少人数教育の利点を活かした指導が出来ており、評価出来る。

博物館学芸員の資格取得希望者についても、実際の学芸員の仕事を見る機会を多数設けることで、授業では学ぶことが出来ないことも多く学べているようであり、今後も継続して実施していきたい活動である。

TOEIC は就職活動にも活用できるので、英語コース履修者や英語に携わる事を望む学生には出来るだけ受験して欲しいが、個人出費のため経済的理由から受験を控えるものも見受けられる。今後も継続して実施することは言うまでもないが、より多くの学生が受験するような制度作りが求められている。

教員が個人的・あるいはクラブ活動の一環としている資格取得講座については、有効性は認められるものの、大学のシステムとして機能しているわけではないので、あまり広く活用されていない。

#### 改善方策：

教員免許取得希望者、博物館学芸員資格取得希望者についてはこれまでと同様に補習、課外活動を継続していく。

TOEIC については、これまでと同様に TOEIC 対策講座を開催し、加えて、TOEIC を受けるメリットをもっと学生に周知していきたい。また、本年度より大学生協ができ、ここを通して申し込みできる検定試験も増えたので、これを通じて検定試験に対する興味を喚起する。

他大学では受験料の全額・一部負担などを行っているところもあり、本学でも受験料の一部負担を実施するなどして受験を促していく必要がある。

## 第6章 研究環境

### 到達目標

大学が不断に学術研究活動に取り組み、その成果を公表することは、大学の果たすべき最も重要な社会的責務のひとつであろう。また、教育にとっても研究は重要な基礎になる。本学は、「質実有為で宗教的情操を身につけた真人の育成」という建学の精神に則り、専任教員ひとりひとりが学問の使命に対する高い理想を持って学術研究活動に取り組むことを目標に、教員の学術研究活動をさまざまなかたちで促進し、またその成果を社会にむけて積極的に公開することを目指している。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 専任教員の研究時間・研修機会・研究費の確保、研究室の整備など、制度的・人的・物的諸条件を整備し、研究環境の充実を図る。
- ② 研究成果の公表体制を整備する。
- ③ 研究費の多様化等により、競争的な研究環境を拡充する。

### 項目：研究活動

評価の視点：・論文等研究成果の発表状況

・国内外での学会の活動状況

### 現状説明：

現在本学に在籍する専任教員の2004（平成16）年度から2008（平成20）年度までの研究成果発表状況は、「大学基礎データ」表24に示すとおりである（表25は該当事項なし）。

本学では専任教員の研究成果を公表・発信するために、『愛知文教大学論叢』および『愛知文教大学比較文化研究』という2種類の学術論文集を刊行している。『愛知文教大学論叢』はいわゆる紀要に相当し、刊行頻度は毎年度1冊ずつである。また、同誌には「研究室ノート」のページが設けられており、ここで専任教員は1年間の研究成果について、① 論著 ② 研究発表 ③ 社会活動（講演・学会活動等）の3つに分類して報告することになっている。なお、この「研究室ノート」は本学のHP上でも公開されている。2008年度刊行の『愛知文教大学論叢』に掲載された「研究室ノート」によれば、2007（平成19）年12月から2008（平成20）年11月までの期間の本学専任教員による研究成果発表状況は、論著46点、翻訳8点、研究発表11点、社会活動40点である。

一方『愛知文教大学比較文化研究』は、学内学会に相当する「愛知文教大学国際文化学会」により編集・発行されており、『論叢』の投稿者が専任教員に限られているのに対し、兼任教員および本学大学院修了者にも執筆資格が認められている。同誌の刊行頻度も原則として毎年度1冊ずつであるが、執筆申し込みが少ない等の事情により刊行されなかった年度もある。

このほか、地域社会の生涯学習等に資するために学内に設置された地域文化研究センターによってパンフレット『地域文化センター叢刊』が年数回発行されており、本学専任教員の研究業績等を一般向けにわかりやすく解説するために役立てている。さらに、在学生およびその保護者、同窓生、あるいは本学を志望する高校生などに対しては、広報を主目的としたパンフレット『愛知文教大学通信』を半年ごとに発行しており、ここにも本学専任教員が自身の研究テーマを簡潔に紹介するページを設けている。

また、「大学基礎データ」表24にあるように、本学の多くの専任教員はそれぞれの専門分野に応じて

国内外の学会に所属し、研究活動を展開している。

**点検・評価：**

上記のように、本学では毎年「研究室ノート」として専任教員の研究成果発表状況を報告しているが、研究成果に関する明確な基準はなく、何をもって自身の研究成果とするかの判断はもっぱら各教員に委ねられている。また現状の公開方法では、論文と著書は区別されておらず、学会発表も国内学会・国際学会の区別はなされていない。

**改善方策：**

現在の研究成果発表状況報告の制度は今後とも継続していく必要があると考えるが、論文と著書の区別、論文掲載誌の査読の有無など、国内学会・国際学会の区別などの基準を精査し、報告全体の精度と信頼性を高めるようにしていかなければならない。この方策実現の是非を 2010（平成 22）年度中に検討するものとする。

。

**項目：教育研究組織単位間の研究上の連携**

**評価の視点：**・ 附置研究所を設置している場合、当該研究所と大学・大学院との関係

・ 大学共同利用機関、学内共同利用施設等とこれが置かれる大学・大学院との関係

本学には該当せず。

**項目：経常的な研究条件の整備****評価の視点：・個人研究費、研究旅費の額の適切性**

- ・教員個室等の教員研究室の整備状況
- ・教員の研究時間を確保させる方途の適切性
- ・研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性
- ・共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

**現状説明：**

「大学基礎データ」表 29、30、31 にあるように、2007（平成 19）年度、2008（平成 20）年度には個人研究費、研究旅費とも交付されていなかった。2009 年（平成 21）度には交付が再開し、専任教員 1 人あたり個人研究費（研究備品費）は 20 万円、研究旅費（研究需用費）は 10 万円が予算化された。「愛知文教大学教育職員の研究費規程」によって、個人研究費（研究備品費）の用途は研究用図書費および研究用機器・備品費とされ、研究旅費（研究需用費）は研究用旅費および研究用消耗品費と定められている。また、共同研究費は制度化されていない。

さらに、「大学基礎データ」表 35 に示したように、各専任教員には研究室として個室が割り当てられている（ただし学長および大学院研究科長は、それぞれ学長室、研究科長室を研究室として兼用）。また、各研究室にはインターネットに常時接続されたコンピュータが配備されている。

専任教員の研究時間を確保させる方途として、担当授業数を 1 週あたり 6 コマという目安を設けている。しかし、種々の事情からやむをえず増担する者も少なくない。また研究活動に必要な研修機会確保については特別な制度は設けられておらず、個々の教員の努力にゆだねられているのが現状である。

**点検・評価：**

過去 2 年間交付されていなかった個人研究費、研究旅費が 2009 年（平成 21）度に再開したことは、とりあえずは評価できるだろう。しかし、その額は十分とは言えない。たとえば、一般の図書購入費も低額に抑えられていることから、授業用教材も個人研究費で購入しなければならない場合も少なくなく、研究旅費は欧米での学会に一度出席する費用にも満たない。また年度によって研究費の額が大きく変わっては、継続図書・雑誌購入など複数年度を視野に入れた計画的な研究費使用は難しくなる。このような状況が、研究活動を行なう上で大きな支障になっていることは言うまでもない。

共同研究は、複数の研究者がそれぞれに培ってきた異なる視点・手法を組み合わせることによって新たな研究を生み出す機会を創出し、研究の活性化を図る方途になりうるため、その制度化を検討すべきである。

研究時間および研修機会の確保について言えば、近年の種々の事務作業や広報活動など教育研究以外の業務の急激な増加のため、ほとんどの専任教員は多忙きわまりない学務をこなさなければならなくなっており、研究時間を確保し、また研究活動に必要な研修機会を確保することは至難の業になっている。それはとりわけ日本国籍の専任教員に顕著な状況である。

一方、研究室の状況には大きな問題点は認められない。

**改善方策：**

十分な額の個人研究費、研究旅費が恒常的に交付されるようにすることがなによりも必要である。む

ろん、いたずらに高額な研究費は財政面にはマイナスになるし、また額が多ければよいというものではなく、いかに研究活動に効果的に生かされるかが問われるべきである。そのためにも、共同研究費を制度化し、競争的研究資金とすることで研究活動の活性化を図ることが必要である。さらに、現状では一律に交付されている個人研究費、研究旅費の一部を、科学研究費補助金等の研究助成金申請を条件として競争的研究資金化するという方途も検討に値する。共同研究費についても、同様に外部研究助成金申請等を条件として交付するという案も考えられる。これら諸点について、3年後を目処に実現の是非を検討する。

本学のみならず、大学をめぐる環境は年々厳しさを増しており、ひとくちに専任教員の研究時間および研修機会確保のための業務軽減と言っても、それを実現するのはけっして容易ではない。本学では2010（平成22）年度からの人文学部への改組が決定しており、それに伴うカリキュラムの効率化および開講科目数の見直しにより、専任教員が担当する授業時間数全体の減少を計画している。しかし、これだけでは十分ではなく、さらに事務局職員の増員も必要であるとする。

さらに、内外研究員制度（サバティカル）制度の実現も、研究時間および研修機会確保のために有効であるとする。

**項目：競争的な研究環境創出のための措置**

**評価の視点：・科学研究費補助金および研究助成財団などへの研究助成金の申請とその採択の状況  
・基盤的研究資金と競争的研究資金のバランスとそれぞれの運用の適切性**

**現状説明：**

「大学基礎データ」表33および34に示したとおり、科学研究費補助金および研究助成財団などへの研究助成金の申請・採択状況は、活発とは言えない。なお2009（平成21）年度には、本学専任教員4人が科学研究費補助金に申請している。

また前述したように、本学では基盤的研究資金として各専任教員に個人研究費・研究旅費が制度化されている。競争的研究資金としては、次項に述べる出版助成制度が挙げられる。

**点検・評価：**

科学研究費補助金および研究助成財団などへの研究助成金申請・採択が振るわない最たる原因は、担当授業時間数の増加、種々の事務作業や広報活動などによる専任教員（とりわけ日本国籍の教員）の著しい業務増大にあると判断される。

基盤的研究資金と競争的研究資金は、それぞれが別個のものとして運用されており、必ずしも競争的な研究環境創出のための方途はみなされていない

**改善方策：**

本項目の問題点を改善する方策は、項目「経常的な研究条件の整備」に記した改善方策と同一であるので、そちらを参照されたい。

**項目：研究上の成果の公表、発信・受信等****評価の視点：・研究論文・研究成果の公表を支援する措置の適切性****・国内外の大学や研究機関の研究成果を発信・受信する条件の整備状況****現状説明：**

前述したように、本学では専任教員の研究成果を公表・発信するために、『愛知文教大学論叢』および『愛知文教大学比較文化研究』という2種類の学術論文集を刊行している。この2種の学術論文集は、専門分野等で関連の深い大学図書館を中心にさまざまな研究機関に送付されている。さらに本学は、国立情報学研究所（NII）による学術論文データベースサービスである「国立情報学研究所論文情報ナビゲータ（CiNii サイニィ）」に参加しており、上記2種の学術論文集を同サイトにおいてデジタル化（PDF化）およびWEB上で無料一般公開している。2009（平成21）年11月現在、『論叢』は1998（平成10）年刊の第1巻から2006（平成18）年刊の第9巻まで、『比較文化研究』は1999（平成11）年刊の第1巻から2006（平成18）年刊の第8巻までがこの措置の対象となっている。また、やはり前述した2種類のパンフレット『地域文化センター叢刊』および『愛知文教大学通信』も、本学専任教員の研究成果を広く一般に周知するために、それぞれ関連する機関・個人等に送付している。

専任教員が上記の学術論文集以外に単行本などのかたちで研究成果を公刊する場合には、申請に基づき出版助成金が交付されている。2009年（平成21）度には出版助成金として200万円の予算が計上され、申請が行なわれた2件に対し、それぞれ1,332,000円、800,000円が交付された。この助成金を用いて公刊されたのは、以下の2点である。

1. 三谷法雄（本学教授）訳、ヘンリー・フィールドディング『この世からあの世への旅』著（近代文芸社）
2. 田野勲（本学教授）著『祝祭都市ニューヨーク』（彩流社）

本学図書館には専門分野等で関連の深い種々の学術雑誌等を収蔵されており、図書館蔵書目録検索システムに掲載して研究の用に供している。また、上記の「CiNii（サイニィ）」等を通じて他大学・研究機関の研究成果にアクセスする体制を整えている。

**点検・評価：**

研究論文・研究成果を公表する機会はおおむね保証されていると言える。情報のデジタル化が急速に進んでいる現状に対しても、「CiNii（サイニィ）」を通じた学術論文集のデジタル化・無料WEB公開により一定の対処は行なわれている。ただし、その進展具合は国立情報学研究所の意向によって決められており、デジタル化が完了しているのは2006（平成18）年度分までにとどまっている。また、研究成果公刊にかかわる出版助成金に関しては、明確な規定が制定されていないことが最大の問題である。

**改善方策：**

学術論文集のデジタル化は、インターネットの加速度的な発展という現状に即すという意味だけでなく、紙媒体での刊行にかかわる経費削減というプラス面も考えられる。「CiNii（サイニィ）」によらず本学独自に実施することの是非を、3年後を目処に検討することにした。また、出版助成金に関する規定制定は2010（平成22）年度中に行なうものとする。

**項目：倫理面からの研究条件の整備****評価の視点：・研究倫理を支えるためのシステム整備状況とその適切性****・研究倫理に係る学内審査機関の開設・運営状況の適切性****現状説明：**

本学では、「愛知文教大学学術研究倫理憲章」により、学術研究活動における倫理保持全般について定めるとともに、「愛知文教大学研究活動の不正行為及び不正使用防止に関する規程」を制定し、著作権の侵害や内外研究費の不正使用など具体的な事例に即して不正防止を図っている。また同規定に定められたところにより、研究活動の不正防止等の適切な実施を期すために、「不正防止委員会」が設置されている。さらに、科学研究費補助金に関する事務手続きに関しても、「愛知文教大学科学研究費補助金の事務取扱内規」を設けて不正行為の防止に努めている。

**点検・評価：**

上記のように、倫理面からの研究条件は整備されていると言える。また実際に、これまで学術研究活動における著作権侵害や内外研究費の不正使用などが問題になったことは一度もない。

**改善方策：**

学術研究活動における倫理保持について、ファカルティ・ディベロップメント (FD) やスタッフ・ディベロップメント (SD) 等を通じての予防のためのガイダンス、情報交換等を図り、今後ともこうした問題が起きないようにすることが肝要である。

## 第7章 社会貢献

### 到達目標

地域に根ざした開かれた大学として、大学の知的資産を活かして社会に貢献することを目標とする。設立の経緯から見ても、本学に対する地域社会からの期待は大きい。その期待に応え、地域社会の発展に寄与するために、教育研究機関として本学の有する人的・物的資源を有効に利用して研究成果を地域社会に還元し、情報の発信、地元自治体等の行う生涯学習への協力、また地域事業に関わる学生ボランティアへの支援などを積極的に推進することを通じて、地域文化発展の中心的役割を果たすことを目指している。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 一般に公開する講演会等を開催し、教育・研究上の成果の還元とともに、地域住民の生涯学習の機会を提供する。
- ② 地元自治体が行なう住民向けの生涯学習事業の企画立案や講師派遣に積極的に協力する。
- ③ 学生が行なうボランティア活動を積極的に支援する。
- ④ 地元自治体の教育・文化に関する事業の政策形成に協力する。

### 項目：社会への貢献

評価の視点：・社会との文化交流等を目的とした教育システムの充実度

- ・公開講座の開設状況とこれへの市民の参加状況
- ・教育研究の成果の社会への還元状況
- ・国や地方自治体等の政策形成への寄与の状況
- ・大学の施設・設備の社会への開放や社会との共同利用の状況とその有効性

### 現状説明：

本学は第1章で述べた開学の経緯からしても、地域社会に貢献する大学を目指しており、所在地である小牧市をはじめ地域文化の質的な向上に総合的かつ幅広く貢献できるよう、1998（平成10）年度の開学以来、学内に地域文化研究センターを設置している。同センターは、以下のような公開講座・講演会など各種生涯学習に関わる事業の実施主体ないしは事務局として機能しているほか、パンフレット『地域文化センター叢刊』を年数回発行し、本学専任教員の研究業績等を一般向けにわかりやすく解説している。2009（平成21）年度の構成員はセンター長（教員兼務）1名、センター員（教員兼務）1名、事務長（専任職員兼務）1名となっている。

同センターがこれまでに行なってきた事業として、以下のものが挙げられる。

- 1) 本学の主催する公開講座・講演会
  - ① 愛知文教大学公開講座
  - ② 愛文祭（大学祭）講演会
- 2) 地元自治体等との連携講座・講演会
  - ① 書跡資料研究会（NHK 中部ブレイズ主催）
  - ② 小牧市民大学（小牧市教育委員会主催）
  - ③ かすがい熟年大学（春日井市教育委員会主催）

④ 大学連携講座（名古屋市教育委員会主催）

3) 小牧市からの受託事業

- ① 英語教育支援事業
- ② 文化財啓発事業
- ③ 織田信長サミット開催事業

4) 学生による教育支援事業

5) 地元自治体の各種委員就任

それぞれの具体的な内容を以下に記す。

1) 本学の主催する公開講座・講演会

① 愛知文教大学公開講座

地域住民を対象とした公開の講演会である。本学国際交流会館を会場とし、2009（平成 21）年 5 月から開始した。原則として月 1 回（3、8 月を除く）、年間 10 回開催する。本学教員の研究成果の還元とあわせて、市民が実際に大学に来ることにより、本学を親しみやすい存在として知ってもらうこともめざしている。まだ地元に着しているとはいいがたいが（2009 [平成 21] 年 11 月現在で 5 回実施）、各回平均 120 人の参加を得ている。出席者のうち本学所在地である小牧市民が 50%、は小牧市に隣接する春日井市民が 40%を占め、それ以外は他自治体住民および本学学生である。

② 愛文祭（大学祭）講演会

毎年 10 月に行う愛文祭（大学祭）において、本学教員による公開講演会を開催してきた。愛文祭自体が本学学生の日頃の活動を地域社会に紹介するという側面を持っているが、あわせて教員の日頃の教育・研究の成果を知ってもらうことを意図している。出席者は学生に限らず、その家族や地域住民で毎回 100 人を超えていた。ただし、2009（平成 21）年度には上記の愛知文教大学公開講座を本格的に開始したため、愛文祭（大学祭）講演会は実施していない。

2) 地元自治体等との連携講座・講演会

① 書跡資料研究会

古文書や和歌・俳句・漢詩などといった書跡資料に関して講義を行なう講座である。あわせて、当日参加者が持参した実物資料の解説・説明も行なう。1998（平成 10）年度の開学以来、毎月 1 回（3、8 月を除く。年間 10 回）、定期的で開催しており、2009（平成 21）年 9 月現在で 107 回に及んでいる。NHK名古屋放送センタービルを会場とし、名古屋圏周辺を含む近隣諸地域からの受講者も多く、各回平均 40～50 人が受講している。講師は例外的な場合を除き、本学教員が務めている。

なお、同研究会は 2009（平成 21）年度限りで終了することになっている。

② 小牧市民大学

1998（平成 10）年度から開始された小牧市教育委員会主催の同講座において、毎年 6 回を本学教員が担当し、現在に至っている。受講者は各回平均 40～50 人である。

③ かすがい熟年大学

春日井市教育委員会が実施するかすがい熟年大学は、文学・歴史の 2 コースについて、それぞれ 4 回

連続、年間 8 回分について、1999（平成 11）年以降、毎年本学教員を講師として派遣している。2009（平成 21）年度は、各回平均約 130 人が受講した。

#### ④ 大学連携講座

名古屋市教育委員会主催の大学連携講座は、名古屋市とその近隣所在の各大学がテーマと講師を決めて講座を開くものである。本学は 2006（平成 18）年度に「ことばと思想」を大テーマとして、名古屋市女性会館で 6 回の講演を担当した。会場が本学から離れているため開催日時に関して制約が多く、現在は中断した状態である。

### 3) 小牧市からの受託事業

本学の所在地である小牧市から、学校教育や文化振興に関わる事業の委託を受けて実施している。

#### ① 英語教育支援事業

2003（平成 15）年度から 2007（平成 19）年度にかけて、小牧市教育委員会と小牧市国際交流協会（KIA）の依頼を受けて実施した。本学教員が市の英語活動協力員に対して英会話および英語指導法を教授するもので、一般的な英会話の訓練および英語指導法に関する講義を、毎年 2 人の教員が各年度 20 回ずつ実施した。

#### ② 文化財啓発事業

小牧市教育委員会の委託を受けて、2007（平成 19）年度から小牧市の文化財啓発事業に協力している。2008（平成 20）年度は次のような内容であった。

##### 1. 市内所在古文書調査：

市民を中心に古文書調査会を組織して行なうもので、本学は古文書整理に関するマニュアルを作成し、業務を指導

##### 2. 『小牧市史』編纂時に収集した資料に関する目録の作成

##### 3. 市内所在文化財調査にかかわる準備・検討

##### 4. 小牧市の文化財を収蔵、展示する施設の設置に関する検討

3 および 4 は将来の文化財調査とその文化財の保存・展示施設の建設を目指したものである。

さらにこのほか、文化財の有効な利用に関連して、歴史観光ガイドボランティア養成講座を開催し、6 回の講義、現地実習を、さらに古文書入門講座として 8 回の基礎的な講義を実施した。

これらは 2009（平成 21）年度も継続しており、古文書入門講座は春秋二期にわけてそれぞれ実施し、歴史観光ガイドボランティア養成講座の修了者が結成した自主研修サークルに講師を派遣している。

#### ③ 織田信長サミット開催事業

織田信長ゆかりの全国の自治体が交替で開催している織田信長サミットが、2009（平成 21）年 9 月 5/6 日に小牧市で開催された。本学はこれに関連する下記の事業を小牧市から受託して実施した。

##### 1. サミット関係市町村のサミット関連内容の調査

2. 信長関連資料の所在調査および信長資料データベース作成に関する調査
3. 信長関連図書の収集
4. サミット開催期間における信長関係歴史館展示の検討・提案
5. サミット開催当日および直前、直後行事の提案
6. 「織田信長天下布武への道」案内パンフレットの作成

また市民へ同サミット開催を周知させるための事業として、2008（平成20）年4月から毎月1回『広報こまき』への信長・小牧山城記事を作成・掲載するとともに、信長に関する講演会を2009（平成21）年1月から毎月1回行なった。

小牧市の財政事情から、織田信長サミットを名目とした委託業務は2009（平成21）年度は受託していないが、実質的には上記の文化財啓発事業に含めて、信長関係図書の収集、『広報こまき』への信長・小牧山城記事の作成・掲載および織田信長関連講演会は、2009（平成21）年度も継続して行なった。

#### 4) 学生による教育支援事業

本学学生が、市内の小中学校への特別授業や、習熟度の低い生徒への学習支援を行なっている。本学は学生がこれに参加しやすくなるように援助を行っている。これについての詳細は、第5章「学生生活」の項目「課外活動」における記述を参照されたい。

#### 5) 地元自治体の各種委員就任

本学所在地である小牧市の各種委員として、行政の政策形成や教育・文化事業の推進に寄与している。主な役職としては、「まちづくりの指針」となる総合計画を審議する小牧市総合計画審議会の会長をはじめ、文化財保護委員会、生涯学習審議会、環境審議会、文化振興推進会議等の委員である。

### 点検・評価：

本学が主催あるいは講師を派遣する講演会・講座は、受講生に合わせたテーマ選択やレベルの設定等、いずれも参加者からは好評を得ていると考えている。たとえば、書籍資料研究会は毎回50人前後の参加者を集め、開学以来10年間継続されていることが、その証である。しかし、公開講座等受講者の満足度に関するアンケートなどの客観的調査は、開始当初は実施していたが、系統的な活用はしておらず、また近年は調査自体を行っていない。

本学は小規模大学であり所属する専任教員も少ないことから、公開講座等で提供できるプログラムの種類も限られてしまう。また数量的にも、大規模大学と比較すると少ない回数である。それを逆に本学の特徴として、本学の得意とする分野としてどのようにアピールできるかが課題となろう。日本文化系を専門分野とする教員は、退職世代を中心とした日本文化に関する生涯学習、知的好奇心に応じることが可能であろう。たとえば、古筆・古文書関係の講座は、「古い文字を読みたい、読むようになりたい」という市民の学習意欲現に込めている。他方、語学系の教員は地元への貢献がまだありうるだろう。小牧市にはブラジル系市民やその子弟が多いため、小学校での日本語教育がとりわけ緊急の課題として存在する。今後でもできるだけこうした活動を絶やすことなく継続することをめざしたい。

地元自治体の企画する事業への協力は、自治体の予算によって制約を受ける。本学としては積極的に協力する方針ではあるが、受け身であり、自治体予算の増減によって振り回される印象がある。また、学年暦等との関係で完全には要望に応えられない部分がある。

第1章で述べた本学開設の経緯に鑑みれば、もっと広く小牧市民に本学の存在を知ってもらい、市民に親しまれ、また溶け込み、文化のひとつの発信地としての役割をになう必要があるだろう。大学が小牧市にある以上、大学は小牧市のために何ができるか、小牧市は大学のために何ができるかという相互互恵的な関係を確立することが必要であろう。

#### **改善方策：**

前述したように、これまで本学の社会貢献の中心的存在であった書籍資料研究会は2009（平成21）年度限りで終了する。今後は、大学自体が主催する学内での公開講座を質量ともにさらに多様化し、充実に図っていく。

公開講座出席者に対するアンケート調査は2010（平成22）年から改めて実施し、講師担当教員の主観的な印象やたんなる出席者数だけでなく、出席者の満足度を測定し、改善に生かしていくこととする。

地元自治体と共同で開催する講座については、本学は教員派遣、自治体は会場と広報を分担するといった役割分担を明確化し、相互互恵的な関係を目指すとともに、より効率的な実施方法を協議していく。

古文書講座の受講者に大学図書館の利用を許可したが、こうした大学施設の活用も検討したい。

## 第 8 章 教員組織

### (1) 学部等の教員組織

#### 到達目標

建学の理念・目的に則った教育研究活動を遂行するために、学部学科内各専攻・コースが充実した教育研究環境を実現し、専門教育科目と導入教育科目に偏りが生じない適切な教員組織を構築する。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 大学設置基準に定められた専任教員数を確保し、主要授業科目は専任教員が担当する。
- ② 教員の役割と連携を重視した教員組織を確立する。
- ③ 教員の採用・昇任は、規程・基準にもとづき公正かつ適切に行なう。
- ④ 授業調査アンケートや教育研究業績書などさまざまな評価方法により、教員の教育研究活動の評価を公正かつ適切に行なう。

#### 項目：教員組織

評価の視点：・学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

- ・大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）
- ・主要な授業科目への専任教員の配置状況
- ・教員組織の年齢構成の適切性
- ・教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性
- ・教員組織における社会人の受け入れ状況
- ・教員組織における外国人の受け入れ状況
- ・教員組織における女性教員の占める割合

#### 現状説明：

##### 1) 教員組織の適切性と教員間における連絡調整について

本学は国際文化学部国際文化学科のみを擁する単科大学である。国際文化学部国際文化学科では、その教育理念・目的に従って外国語専攻と日本文化専攻が設置され、外国語専攻には英語コース、中国語コース、日本文化専攻には日本文学コース、日本史学コースが設けられている。

この専攻・コース編成は 2007（平成 19）年度入学者から適用されたが、このカリキュラムの中心的な科目は専門教育科目群中の「研究プロジェクト科目」である。教員組織はこの「研究プロジェクト科目」の分類に従って編成され、すべての専任教員が欧米、コミュニケーション（言語・情報・教育）、中国、インド、日本文学、日本史学のいずれかひとつのプロジェクトに所属するようになっている。それぞれの人数は、欧米：8 名、コミュニケーション：4 名、中国：5 名、インド：1 名、日本文学：2 名、日本史学：3 名である。

上記専任教員の総数は 23 名であり大学設置基準上必要な教員数は満たされている。2009（平成 21）年度の専任教員 1 名あたりの在籍学生数は 15.5 人である。これらについては「大学基礎データ」表 19-2

を参照されたい。本学専任教員の担当科目は週 6 コマを標準としているが、中には増担する者もいる。しかし、すべての科目を専任教員のみで担当することは出来ず、非常勤講師は全体で 53 名を配している。その結果、本学が目指す少人数での教育が十分に実践されている。

教育に関連する教員間の連絡調整は基本的には 2 つのレベルで行なわれている。ひとつはプロジェクト内での連絡調整であり、もうひとつは全学教務委員会における連絡調整である。後者では各プロジェクト間や全学共通教育に関する調整を行なっている。非常勤講師との連絡も、プロジェクトに属する科目はプロジェクトで、属さない科目については教務部長を中心とする教務課で行なっている。

## 2) 専任教員の位置づけと主要な授業科目への専任教員の配置状況について

本学には本学での教育研究以外の業務を主業務とする専任教員はいない。専任教員が他の大学の授業を非常勤講師として担当する場合、通年換算 3 コマ程度以内で行われており、他大学等への出講により本学での教育研究の遂行に支障をきたす事例はない。他大学等の機関へ出講する者は、出講先、科目名、曜日、時限、時間数を届け出て教授会の承認を得ることになっている。本学においては大学設置基準第 12 条との関係において専任教員は適切に位置づけられていると考えられる。

2009（平成 21）年度開講科目の専兼比率については「大学基礎データ」表 3 に示す通りである。この中、春期開講専門教育科目で専任教員が担当するものの割合は 68.5%、そのうち選択必修科目を専任教員が担当する割合は 70.3%となっている。秋期開講専門教育科目中での専任教員担当割合は 73.0%、選択必修科目の担当割合は 69.3%である。一方、春期開講導入教育（教養教育）科目群の専任教員担当率は 51.2%、そのうち必修科目担当率は 54.5%であり、秋期開講科目の専任教員担当率は 34.9%、そのうち必修科目担当率は同じく 34.9%である。

## 3) 教育組織の年齢構成と外国人・女性教員等の受け入れについて

専任教員の職階と年齢構成については「大学基礎データ」表 21 を参照されたい。教授 11 名中では 71 歳以上が 1 名、66 歳～70 歳 2 名、61 歳～65 歳 0 名、56 歳～60 歳 4 名、51 歳～55 歳 1 名、46 歳～50 歳 1 名、41 歳～45 歳 1 名、36 歳～40 歳 1 名となっている。准教授 9 名中では 46 歳～50 歳 1 名、41 歳～45 歳 3 名、36 歳～40 歳 4 名、31 歳～35 歳 1 名である。講師 3 名中では 36 歳～40 歳 2 名、31 歳～35 歳 1 名である。

上記のうち、外国人教員は 6 名であり、専任教員中に占める割合は 26%となっている。男女比については、2009 年度の専任教員 23 名中、女性は 5 名であり、割合としては 21.7%である。教員の新規採用、昇格、各委員会での役職就任などに関して、男性教員との間にとくに区別差別が設けられることはなく、過去それについて問題となった事例もない。

なお本学では、官庁・企業等で実務等に携わった社会人を、その実績を以て専任教員として登用する事例はない。

## 点検・評価：

### 1) 教員組織の適切性と教員間における連絡調整について

専攻・コースにかかわらずすべての学生が履修する導入教育（教養教育）科目群を総合的に構想運営する教員組織が整備されていない点が、問題点として挙げられるだろう。新入学生の基礎学力が問題となる状況は今後も継続すると予想されるので、早期の組織化が必要である。

プロジェクトの枠組みについて、「コミュニケーション」が「言語・情報・教育」という本来異質の

ものを組み合わせるために、実質これは2つの別プロジェクトのようになってしまっている。これについては見直しが必要である。またインドが教員1名の独立プロジェクトになっているが、これは本学の設置者である足立学園が仏教をベースとしていることから、これを無理に他のプロジェクトに統合することは建学の理念に照らし合わせて不適切と考えるためであり、これについては問題点としない。

教育課程編成についての連絡調整では、基本的には教務委員会で一度集約されるので情報が偏在は生じていない。しかしながら、それが教務委員会の過重負担を招く原因にもなっている。たとえばプロジェクト相互の調整や、共通教育についての連絡調整などは下部組織であらかじめ練られておく必要がある。

## 2) 専任教員の位置づけと主要な授業科目への専任教員の配置状況について

専任教員が他大学等に兼任講師として出講することは、当該教員の研究教育能力の向上にも資し、また他大学等における教育システム状況に関する情報を獲得する機会ともなっている。これはむしろ本学の教育システムを改善する際の一助となっていると評価されよう。しかし、通年換算3コマ程度という上限の設定は学内方針程度のものであり、とくに規定等で定められているわけではない。この点は問題として挙げられる。

専門教育科目への専任教員配置状況は平均すると70%前後である。これは小規模単科大学ながら外国語と日本文化の2専攻において異なった地域・言語・時代など多岐にわたる対象を主題とした授業を行っているという事情によるものだが、比率はさらに引き上げられるべきであろう。導入科目（教養教育）科目群では平均すると43%程度になっている。これは、本学のような小規模単科大学では幅広い科目内容を伴う教養教育科目授業の実施に際しある程度兼任教員に依存せざるをえず、また外国語授業を少人数で行うため兼任教員に依存する割合が増加しているという事情による。しかし、新入1年次生に大学での学習の基礎を学ばせる授業の多い春期必修科目においては、専任教員担当率が54.5%と比較的高くなっている点は評価されよう。全体としては56%を超える科目を専任教員が担当しており、専・兼比率という点でいえば大きな問題点は存在しないと考える。

## 3) 教育組織の年齢構成と外国人・女性教員等の受け入れについて

専任教員の年齢構成では、高齢教員に偏る傾向は認められないものの、31歳から40歳までの比較的若い教員が全体の4割弱を占め、アンバランスを生じている。これについては、退職教員やカリキュラム改正などに際して専任教員補充のための公募の際に、年齢構成よりも、「グローバル化の波の中にあって、だれもが容易に社会的弱者なりうる現代社会において、その没落を防ぎ、一生を生き抜く強い心とそれを助ける社会力を養成する」という本学の教育方針にかなう人材を優先して採用した結果である。

女性の積極的登用について言えば、2010（平成22）年度からの人文学部への改組に伴う公募では、3名の女性教員を採用が決定しており、専任教員に占める女性の比率は向上することになる。だがこれは、あくまで公正な審査によって結果的に女性が採用されたということであって、女性を優先したわけではない。

## 改善方策：

### 1) 教員組織の適切性と教員間における連絡調整について

導入教育（教養教育）科目群を総合的構想運営する組織についていえば、本学は小規模大学であるため、もっぱら同科目群を担当する教員による組織を構築することは不可能であるし、大学として統一した教育目標を設定することも困難になる。国際文化学部は2010（平成22）年度より人文学部に改組す

ることになっているが、そこでは同科目群について大幅な見直しを行ない、建学の精神と心身にかかわる分野（ウェルネス・メンタリティ）、社会常識に関する分野（ソーシャル・コモンセンス）、社会人としての自覚の養成に関する分野（キャリア）、国際社会とその歴史に関する分野（リージョナル・ヒストリー）というカテゴリーごとに専任教員を配置するようにした。カテゴリーごとの専任教員が、明確な意図を持ってコーディネートする仕組みを導入することにより、上記の問題点の解決を図る。

プロジェクト間の調整については、プロジェクトリーダーが定期的に情報交換をする場を設ける必要がある。これについては図書関連の調整ではすでに実施されているので、その仕組みを活用することで問題の解決を図る。

## 2) 専任教員の位置づけと主要な授業科目への専任教員の配置状況について

兼任講師として出講するなど専任教員が他大学等において教育研究に従事する場合の規定を、2010（平成22）年度中に作成することとする。

また、専兼比率が問題となるのは、専任比率が低いと大学の教育理念が全学的に浸透せず、責任ある教育ができなくなるという点においてであろう。今後さらに学生に対する教育の質の保証を担保するために、全科目の教育内容を専任教員がコーディネートして、非常勤講師と密接に連携をとるシステムを構築することは、この問題の有力な解決法であると考えられる。

## 3) 教育組織の年齢構成と外国人・女性教員等の受け入れについて

女性教員の積極的登用に関していえば、公募においてどちらかの性を優先することは、かえって公平性を損なうため、今後とも実力にもとづいた採用を続けていく。

また、教員組織の年齢構成をバランスの取れたものにすることは確かに必要ではあるが、現在の教員組織は大学の求める人材を公募によって公正に審査した結果であるから、短期的にこれを改善することは考えていない。ただし、年齢構成のアンバランスは、その世代の退職時に引継ぎなどの面において支障をきたすことになるので、退職時ではなく、退職前に教員の補充を行なうようにして、引継ぎ期間を確保するなどの方策は講じるべきであろう。

### 項目：教員研究支援職員

評価の視点：・実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

・教員と教育研究支援職員との間の連絡・協力関係の適切性

・ティーチング・アシスタント（TA）の制度化の状況とその活用の適切性

### 現状説明：

外国語教育を特に対象とした教育研究支援体制は整備されていない。情報処理関連教育においても特段の授業支援職員は配置されていないが、設備管理の面では情報化委員会所属の事務職員が必要に応じて支援に当たっている。

教員と教育研究支援職員との間の連絡・協力関係の適切性については、本学での教育研究支援は主として事務局教務課および学生課の職員により、兼務ではあるが行なわれている。教務課職員は通常の授業運営における種々の支援を行なう。教室におけるAV機器の設置に関して特段の支援が必要とされる場合、および教育研究ネットワークの管理・運用・開発に関しては、情報化委員会業務を兼務する事務

職員が支援に当たる。紀要等教員の研究業績の出版については学生課職員が支援に当たっている。

本学ではティーチング・アシスタント（TA）は開設科目の時々必要性に応じて大学院在学中の学生の中から選考され配置されるが、配置対象科目や年度毎の配置数が制度化されたものではなく、したがってそれに関する規程も定められていない。2008（平成 20）年度にはキャリア教育科目群中の 1 科目のみに TA が配置されていたが、2009（平成 21）年度はいずれの科目にも TA は配置されていない。

#### 点検・評価：

本学は小規模校で、実習にかかわる科目についていえば、クラスサイズは最大 35 名程度に抑えられているが、それは教育支援体制を必要としない理由にはならない。外国語教育、情報処理教育をより効果的に実施するためには、ティーチング・アシスタント（TA）等の配置が有効であることは論をまたない。さまざまな学力層の学生を抱える本学においてきめ細かい教育を行なうためには、リアルタイムで個々の学生の理解度を把握しておく必要があるからである。また、TA としての経験は大学院生等にも自己の学力を振り返り指導力を養うための体験を与えるというさまざまな教育効果をもたらさう。

従来、演習系の科目で、実質的に TA の業務を行なうために大学院生が非常勤職員の身分で採用されたことはある。しかし TA 運用のための特別の制度・規定はない。この点は改善されるべきである。

また、機器の管理及び使用補助を行う教育支援担当職員は兼務であるため、業務量の増加による職員の負担増を招いている。これを改善するためにも TA の制度化は不可欠であろう。

#### 改善方策：

TA の制度化が第一に取るべき改善方策である。現在非常勤職員扱いで採用している TA を、明確にその職位で採用するための規程の整備を 2010（平成 22）年度中に行うこととする。これにより、事務職員の負担も軽減できると考える。

#### 項目：教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

評価の視点：・教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性  
・任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進するための措置の適切性

#### 現状説明：

専任教員の募集採用は「愛知文教大学教員選考規程」「専任教員の採用・昇任に関する内規」「愛知文教大学外国人教員の任用に関する規程」に基づき行なわれる。手続きは以下の通りである。①学部長が新規教員の必要性を検討し、必要と判断した場合にはこれを学長に上申する。②学長はこの上申を検討し、運営委員会および教授会での議を経た後、事務局からの決裁書によって理事長に募集の可否判断を請う。③理事長の許可を得た後、学長は教授会にこれを発議し、教授会に教員資格審査委員会を置く。

募集は、基本的にインターネットあるいは各大学宛文書による公募により行なわれるが、専任教員の推薦により行なわれる場合もある。応募書類は学部長を通じて委員会に提出され、委員会は教育・研究歴および研究業績によって応募者に順位をつけて上位者複数を候補者として決定する。委員会の候補者選考結果は教授会に報告され、その承認を得た後、委員会により面接審査が行なわれる。面接審査によって最終候補者が決定され、この結果は運営委員会および教授会にて承認決議される。この決議結果は理事長に決裁書として報告され、最終的には理事長が採用を決定する。

専任教員の昇格は、「専任教員の採用・昇任に関する内規」に基づき審査が行なわれる。学長が研究

教育歴と研究業績に基づく審査を運営委員会および教授会に命じ、運営委員会および教授会で承認決定された後、その結果が決裁書の形で理事長に報告され、最終的には理事長がこれを決定する。

本学では開学以来、外国人専任教員については「愛知文教大学外国人教員の任用に関する規程」に基づき任期を定めた任用が行われてきた。2008（平成 20）年度からは、外国人教員以外にも任期を定めた専任教員の任用が行なわれている。2009（平成 21）年度現在、任期を定めて任用されている専任教員は教授 3 名、准教授 4 名、講師 1 名である。

#### 点検・評価：

専任教員の募集・任免・昇格に関する基準は明文化され、手続きも規程に基づき適切に行われていると判断できる。これまでにこれに関して問題が生じたことはないが、あえて挙げるならば教員自らが昇任を申請する際の手続きが不明確である。

任期制の採用については、確かに教員組織の流動化を促進する側面もあるが、教育研究活動を継続的に進めるうえではマイナスにもなりうる。また、教員の人権保護という点からも任期制の過度の拡大には慎重にならなければならない。

#### 改善方策：

現在のところ、学長は全教員の業績を把握しており、適切な時期に昇任審査を行なっているため、現行のシステムでも問題はないが、教員自らが昇任を申請する際の手続きを明文化し、周知することは、さらなる透明性の確保に役立つと考える。

#### 項目：教育研究活動の評価

評価の視点：・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

・教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

#### 現状説明：

教員の教育研究活動の評価は、採用及び昇任の際には「専任教員の採用・昇任に関する内規」に定められる基準によって行われる。この基準は研究歴、教育歴、業績点数、業績の三段階ランキング、職位ごとに要求される基準値などの定量的要素が主要素となっている。採用昇任に関わる評価は教授会に置かれた教員資格審査委員会により基準にしたがって厳密に行なわれ、採用昇任の決定に反映されている。

教員の選考基準は「専任教員の採用・昇任に関する内規」に定められている。以下に原則的基準の概要を記す。なお業績については ABC の三段階にランキングされ、その基準も覚書に明文化されている。

##### 1) 教授の要件

研究歴：通算 15 年以上、もしくは相応の経歴

研究業績：原則 20 点以上（3 点は 5 年以内のもの、5 年以内のもの 1 点を含む A ランク業績 3 点以上を含む）

教育歴：通算 10 年以上、准教授として通算 5 年以上、もしくは相応の経歴

その他：所属機関運営、学会活動、社会活動における相応の実績

##### 2) 准教授の要件

研究歴：通算 10 年以上、もしくは相応の経歴

研究業績：原則 10 点以上（2 点は 5 年以内のもの、5 年以内のもの 1 点を含む A ランク業績 2 点以上を含む）

教育歴：通算 5 年以上、専任講師として通算 3 年以上、もしくは相応の経歴

その他：所属機関運営、学会活動、社会活動における相応の実績

### 3) 専任講師の要件

研究歴：通算 5 年以上、もしくは相応の経歴

研究業績：原則 5 点以上（1 点は 5 年以内のもの、A ランク業績 1 点以上を含む）

教育歴：通算 5 年以上、もしくは相応の経歴

定期的実施される評価方法として、教育研究活動状況報告の公開が行われている。本学の紀要である『愛知文教大学論叢』には「研究室ノート」のページが設けられており、教員はここに毎年度自身の教育研究活動状況を、①論著 ②研究発表 ③社会活動（講演・学会活動等）の 3 つに分類して報告・掲載することになっている。この「研究室ノート」は大学 HP においても公開されている。この活動状況公開が、教員それぞれの教育研究活動自己点検評価の方法として用いられている。

また、特に教育活動についての評価方法としては、学生による授業調査アンケートが毎学期末に実施されている。アンケート結果に対して教員は改善方策等の提出を義務づけられている。

### 点検・評価：

採用昇任に際しての教育研究活動評価においては、その基準に定量的要素が含まれることにより、かなりの程度の客観性と公平性が確保されていると評価されよう。しかし、研究業績に比して、教育活動に対する評価が軽視されている状況は問題である。研究業績もそうではあるが、教育業績は特に定量的評価になじまない点があり、客観的評価にこだわるあまりこれを軽視する傾向があるが、いうまでもなく大学は研究機関であると同時に教育機関であるから、この状況は改善されなければならない。

授業調査アンケートについては、調査結果に対する改善方策等を提出させることにより、形骸化を防ぐ努力がなされている点は評価できる。しかし、学生に対するフィードバックにつながっていない点は改善を要する。

定期的な教育研究活動状況報告の公開は教員個々の自己点検評価の方法である。点検評価には客観データのもととなる定量的基準に基づいて行なわれることも大切ではあるが、たとえば全国学会の投稿数や論文引用数といった基準は、教員個々の研究領域によって左右されてしまう側面が大きく、領域横断型の定量的調査がはたして本当に有効ないしは可能なのか、大いに議論されるべきであろう。

### 改善方策：

採用・昇任、また自己点検に際して教育能力を評価する仕組みの導入を図るべきである。たとえば採用に際しては、シラバス案の提出や模擬授業の実施が考えられる。昇任や自己点検に際しては、授業方法の改善や教材についての報告を加味させる仕組みを作ることが必要である。これは、定量的データだけで評価できるものではないので慎重な議論が必要であるが、2011（平成 23）年度中に基本的なシステムを作成し、2012（平成 24）年より運用を目指す。

項目：大学と併設短期大学との関係

評価の視点：・大学と併設短期大学における各々固有の人員配置の適切性

## ・併設短期大学との人的交流の状況とその適切性

### 現状説明：

同じ学校法人により愛知文教女子短期大学が設置されている。しかし、設置場所がかなり離れており、設置学部学科も異なるため、専任教員は全く別個に配置されている。従来、教員間の人的交流も活発ではなかったが、交流活性化を促し、かつ人材を有効に活用する試みとして 2009（平成 21）年度には大学側教員 1 名が短期大学の語学授業担当を兼務している。

### 点検・評価：

大学、短期大学がそれぞれ固有に専任教員を有しており、大学設置基準に定められる教員数等が短期大学の援助をえずしても満たされていることは評価されよう。しかし、設置場所が非常に離れているという地理的問題、設置学部学科の相違によるとはいえ、人的資源の有効活用や機関相互の長所の導入を促す意味で、今後も人的交流の拡大が図られるべきである。

### 改善方策：

短期大学は比較的交通の便のよい場所に位置するが、本学の設置場所は交通の便がよいとは言えない。そのため、大学教員による短大授業担当は午前中に限り、短大教員による大学授業担当は午後遅い時限に限定するなど、時間割の調整によって双方の教員による授業担当兼務等人的交流の拡大を図る。

## (2) 大学院研究科の教員組織

### 到達目標

建学の理念・目的に則った教育研究活動を遂行するために、学部と緊密な連携を保ちながら、大学院にふさわしい充実した教育研究環境を実現すべく教員組織を構築する。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 大学院設置基準に定められた専任教員数を確保し、主要授業科目は専任教員が担当する。
- ② 教員の役割と連携を重視した教員組織を確立する。
- ③ 教員の採用・昇任は、規程・基準に基づき公正かつ適切に行なう。
- ④ 授業調査アンケートや教育研究業績書などさまざまな評価方法により、教員の教育研究活動の評価を公正かつ適切に行なう。

### 項目：教員組織

**評価の視点：**・大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性  
・大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

### 現状説明：

愛知文教大学大学院国際文化研究科は、本学国際文化学部に基づき置かれており、学部の教育内容のさらなる深化・発展を図るために開設された。このような開設の経緯に鑑みて、2009（平成 21）年度現在、大学院研究科には 7 名の専任教員が所属しているが、その全員が学部の専任教員であり、大学院研究科のみに所属する教員はいない。「大学基礎データ」表 19-3 に示したように、7 名の専任教員は全員が教授であり、うち 4 名が研究指導教員、3 名が研究指導補助教員である。

専任教員以外に大学院研究科の授業を担当する兼任教員は 1 名のみである。本学大学院で主要授業科目に相当する「研究指導」は、専任教員のうち前記の研究指導教員が受け持っており、主専攻領域にかかわらず必修科目に指定されている「日本文化論」および「比較文学・文化論」も専任教員が担当している。また 2009 年（平成 21）年度には、兼任教員を含めて 8 名の教員が前期課程の授業を、5 名の教員が後期課程の授業を担当している。

大学院研究科では、所属する専任教員によって構成され、研究科長が議長を務める研究科会議を定例的に開催しており、同会議を通じて教員の役割分担や連携体制を図っている。

### 点検・評価：

現在の教員組織は、大学院研究科の理念・目的、教育課程の種類・性格という点からみて、おおむね適切であると言える。また、「大学基礎データ」表 18 に示した大学院研究科の定員および在籍数からして教員数も適切であり、また法令上の基準も満たしている。さらに、研究科会議を通じた教員の役割分担・連携体制にも大きな問題は生じていない。また 1 名の兼任教員は、かつて大学院教授として在籍した経験があるため、本学大学院の事情を熟知しており、意思疎通に関しても問題はない。

しかし、主専攻の英米に関して言えば、本研究科に所属する教員はイギリス、アメリカを専門とする者がそれぞれ 1 名ずつであり、これは英米文化研究を志す大学院生にとって高度の専門教育という観点

からは望ましい状況とは言えない。

#### **改善方策：**

上記の問題点は、現在英米を主専攻とする大学院生が少ないことから大きな支障とはなっていないが、研究科にとっては学生の受け入れという観点からしても、英米と中国という2つの主専攻領域の均等な発展が望ましい。そのためにふさわしい教員組織の構築を、長期的なビジョンに沿って検討していく。

#### **項目：教育研究支援職員**

##### **評価の視点：・大学院研究科における研究支援職員の充実度**

- ・大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- ・大学院研究科におけるティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）の制度化の状況とその活用の適切性

#### **現状説明：**

この項目については、学部について述べたことと同一であるため、本章（1）の該当項目における記述を参照されたい。なお、大学院研究科におけるリサーチ・アシスタント（RA）は制度化されていない。

#### **点検・評価：**

同上。なお、RAについては、本学は人文系の大学院であり、実験補助等の業務は想定されていないが、古文書の整理等でRAを活用する余地はありうる。

#### **改善方策：**

同上。なお、RAの制度化については、その是非について検討を開始する。

**項目：教育の募集・任免・昇格に関する基準・手続**

**評価の視点：・大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性**

**・任期制等を含む、大学院研究科の教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況**

**現状説明：**

教員の大学院担当の可否については、「大学院国際文化研究科担当教員の資格審査に関する申し合せ」にもとづいて判断される。本学大学院担当教員は、開設時から所属する6名は大学設置審議会の教員組織審査で資格認定されており、それ以降に大学院担当になった教員3名は前任校等で大学院を担当した経験があり、教育研究能力において同等以上であるとみなしうる。

前述したように本学大学院担当の専任教員は全員が学部所属の教員であり、専任教員の募集・任免・昇格に関して大学院独自の規定は設けていない。学部における規定等については、本章（1）の該当項目における記述を参照されたい。なお、教員の大学院担当に関して任期制は導入していない。

**点検・評価：**

大学院担当教員の資格審査は、上記の内規にもとづき、厳格かつ公正に行なわれてきたと言える。他方、大学院担当の教員はほとんどが50代以上であり、年齢構成という点でバランスを欠いている感は否めない。また女性教員も1名のみとなっている。

**改善方策：**

大学院担当教員には学部以上に高度な見識と優れた研究業績が求められるため、比較的高齢の教員が中心になるのはある程度は避けられまい。しかし、新たに大学院担当教員を登用する際に、バランスの取れた年齢構成をある程度勘案することは考えてしかるべきだろう。また女性教員を優先的に大学院担当にするという措置はかえって公平性を損なうため、性別にかかわらず実力にとまなう登用を今後も続けていく。

**項目：教育・研究活動の評価****評価の視点：**

- ・大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性
- ・大学院研究科における教員の研究活動の活性化合いを評価する方法の確立状況

**現状説明：**

この項目については、学部について述べたことと同一であるため、本章（1）の該当項目における記述を参照されたい。なお、大学院独自の学術論文集などは刊行しておらず、また大学院独自での研究活動評価も実施していない。また、大学院の授業科目では授業調査アンケートは実施していない。

**点検・評価：**

同上。大学院授業科目における授業調査アンケートについては、その意義を過小評価するわけではないが、本学研究科はきわめて小規模であり、履修者が1~2名という科目も少なくないため、履修者のプライバシーに配慮した匿名でのアンケート実施が難しいという状況が足かせになっている。

**改善方策：**

同上。大学院授業科目における授業調査アンケートについては、履修者のプライバシー保護を図りつつ実施する方法、ないしはそれに代わる調査方法の検討を2010（平成22）年度中に着手する。

**項目：大学院と他の教育研究組織・機関等との関係****評価の視点：**

- ・学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

**現状説明：**

前述したように、本研究科は本学国際文化学部を基礎として開設されており、所属する専任教員は全員が学部の専任教員であることから、学部との人的交流において大きな支障は生じていない。

他方、学外の大学院・学部・研究所等との交流については、教員個々の個人的なつながりを除けば、特別な措置はとられていない。

**点検・評価：**

本学研究科はきわめて小規模であるから、学外機関との研究交流が教員個々のレベルで行なわれている現状はさほど大きな問題ではないと考える。むしろ問題なのは、近年特に顕著な教員の負担増大や個人研究費カットなどのため、十分な研究交流が行なえなくなっている状況にあると言えるだろう。

**改善方策：**

上記問題点の改善方策は、第6章「研究環境」において述べたことと共通するが、教員の負担軽減を図り、内外研究員（サバティカル）の制度化などにより教員の研究環境改善を図ることであると考える。これらの詳細については、第6章「研究環境」の記述を参照されたい。また渡航費補助の制度を設けることにより海外研究者の招聘を可能にしていくことも、検討されてしかるべきである。

## 第9章 事務組織

### 到達目標

大学組織は学生、教員、職員の三者から成り立っており、三者の歯車がしっかりと噛み合うことによって大学運営を正常な形で行なうことが可能になる。したがって、三者が大学全体の理念・目標を共有しながらそれぞれの目標を設定し、それぞれの立場で活動することが理想である。

事務組織としては、学生のニーズを見きわめつつ、教学組織との連携によって大学運営に積極的にかかわっていくことが必要であると考ええる。

こうした目標を実現するため、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 教務委員会、学生委員会等の場を利用して大学運営に積極的にかかわっていく。
- ② スタッフ・ディベロップメント（SD）の定期的な実施などさまざまな研修機会を利用し、スペシャリストとしての大学職員の資質向上を図る。
- ③ 学生サービスのいっそうの向上を実現できるような体制を確立する。

### 項目：事務組織の構成

#### 評価の視点：・事務組織の構成と人員配置

### 現状の説明：

大学の事務組織とは大学の行政管理・教学サービスを担っている。本学では、総務部、教学部、キャリアセンター、入試企画部から構成されている。教学部の長は教員が教務部長、学生部長として務めており、その下で事務職員が事務執行を担当している。当該組織の業務執行は、各部長との連携、協力によって行なわれる。2009（平成21）年度には、専任の事務職員は総務部4名、教学部4名、入試企画部1名の計9名が配置されている。また兼任職員は、総務部2名、教学部2名、入試企画部1名、キャリアセンター3名となっている。

なお、本学は大学院独自の組織をもたないため、大学院に関わる事務組織の役割は原則として大学の事務組織に準じている。

### 点検・評価：

事務局全体としては職員の数は揃っているが、兼任職員が多いため、少数の専任職員に業務が集中してしまっている。2006（平成18）年度には教学・学生サービスの向上のため、教務部と学生部を教学部として統合し、通常業務の一部共通化を図ることで人員不足を一部補完できたことは一定の評価が出来るものの、やはり人員不足による業務負担は解消できるまでに至っていない。

また、現在では入試企画部が入試日程、広報活動、学生募集の企画を兼務して行なっており、学生募集専属の職員が配置されていない。さらに、キャリアセンターにも専任職員が不在である。これらの諸点は改善を要する。

### 改善方策：

学生募集を専属で担当する専任事務職員、およびキャリアセンターの専任職員の配置はぜひとも必要である。

さらに、2006（平成18）年度まで2～3年間隔で人事異動を行っていたため、新入職員を除くほとんどの職員が他部署の経験者である。それは、当初はジェネラリストとしての人材育成を目指していたからである。多様な分野についてのスキルを多くの職員が身につけることはできたと判断されるが、厳しい現状を背景に、事務組織においても各分野におけるスペシャリストの存在が必要となっている。そうした体制へのシフトが必要である。

**項目：事務組織と教学組織との関係**

**評価の視点：・事務組織と教学組織との間の連携協力関係の確立状況**

**・大学運営における、事務組織と教学組織との有機的一体性を確保させる方途の適切性**

**現状説明：**

学生生活の全般に係る委員会としては学生委員会、教務委員会があり、それぞれ次のような内容にて随時検討を重ねている。各種の学生生活全般に関わる支援・サービスは、学生委員会、教学、授業シラバス、授業運営全般に係る各種の支援・サービスは、教務委員会、また、大学の根幹で経営理念・教育理念にまたがる入口の重要な窓口として、入試に係る募集要項、入試日程、学生募集等入試全般に係る各種の支援は入試委員会、諸々の委員会によって教学・学生サービスに係る検討課題等を討議し、近々あるいは近未来的な業務を決して、そのもとに運営が行われている。各委員会には教員と関係各担当部署の事務職員が出席し、教員と事務職員の連携・協力関係及び情報の共有化によって運営されている。ただし、現状では事務職員は各種委員会の委員ではなく、最終的な議決権はなくオブザーバーであるが発言権はある。

学生生活に関わる各委員会には、必ず事務職員もオブザーバーとして出席をして、情報を提供し教員と事務職員の連携を図っている。

事務組織は当初はジェネラリストとしての人材育成を目指した形態をとっていたため、多様な分野についての概要をおおくの職員が把握する体制はできたが、厳しい現状を背景に、スペシャリストの存在が必要となっており、その方向で組織改革を進めてきた。

**点検・評価：**

教学部、入試企画部、図書館の各組織の長（教員）と、実務を担当する職員との連携協力によって、教学組織と事務組織の双方の意志が伝わり、必要な調整が行われ、双方の意見統一が図られ、大学の行政管理運営が円滑に運ばれている。

**改善方策：**

前述のとおり、職員は各委員会の委員でなく議決権をもたないため、正式な委員として組織改革が必要である。また、現在の職域の見直し、職務分掌の合理性の検証、各専門領域のレベルアップを図ることが必要である。

**項目：事務組織の役割****評価の視点：・教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性**

- ・学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適応性
- ・国際交流等の専門業務への事務組織の関与の状況
- ・大学運営を経営面から支えうるような事務機能の確立状況

**現状説明**

## 1) 教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性

教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織としては、教務課がある。教務課は主に教学サイド、将来構想委員会は教学及び大学全体の運営サイドからの立場でそれぞれ企画等を行っており、教学・運営の調整はこの2つの体制で行われている。

具体的には、学部・学科構成などの大学の将来構想については、運営面に大きく関わることから将来構想委員会が担当し、日常の運営、主に教務委員会関連事項については教務課が担当し、それぞれが連携をとりながら企画・立案・補佐機能を担っている。また、大学全体の合意を必要とする項目に関わる企画等については、委員会の上部組織である運営委員会および教授会などで承認を得ている。

## 2) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適応性

小規模な大学で、学長や学部長も管理運営業務のほとんどを事務局内で行っている。そのため決定事項は随時事務局に報告される。各教員への伝達窓口については、案件によって総務課と教務課とに分かれる。

## 3) 国際交流等の専門業務への事務組織の関与の状況

国際交流にかかる部署はなく、入試広報・企画部が兼務で行なっている。留学生入試（国内外）、学生募集など具体的なデータや提案を行い、大きな役割を果たしている。さらに留学生の生活支援も同部署と学生課が行っている。キャリアセンターにあっては、留学生の就職活動に積極的に取り組んでおり、2008（平成20）年度より正課の教育課程においてキャリア教育を導入しており、その原案を作成するなど教学の支援も行っている。

## 4) 大学運営を経営面から支えうるような事務機能の確立状況

2006（平成18）年度より設置された、将来構想委員会で大学の将来計画＝事業計画として、経営戦略の立案、教学改革の企画立案、学園全体の経営状況報告等を行っている。

将来構想委員会が中心となって、学長、理事長の間を調整の上取りまとめ、予算に盛り込む作業や、事業計画の検討、シミュレーションを行い事業計画の検討がスムーズにかつ適切に行えるようサポートしている。

**点検・評価：**

## 1) 教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性

過去には、大学の将来構想について検討をする委員会が存在せず、教学に関わる企画・立案・補佐機

能を担う事務組織のみであったが、2006（平成18）年度より将来構想委員会が設置され、構成メンバーも教員および若手職員を中心に構成された。また、大学運営にかかわる将来構想的な項目について、積極的な意見が取り入れられている。

#### 2) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適応性

大規模大学のように、システムティックな伝達システムを構築しなくても一応は全学に必要な事柄は伝達できているといえる。しかしながら、その融通性ゆえにいずれの部署でも情報発信を行わなかったという事柄がなかったわけではない。

#### 3) 国際交流等の専門業務への事務組織の関与の状況

専門業務への関与等、事務組織は教学組織と連携協力しながらその役割を適切に果たしている。問題は、さまざまな改革・改善業務が増加する中、事務組織の役割が大きくなっているにもかかわらず兼務で対応しているため、人員及び体制面での対応が不十分である。

#### 4) 大学運営を経営面から支えるような事務機能の確立状況

将来構想委員会が設置されるまでは、教学サイドと経営サイドとそれぞれの立場からの視点で検討され、意志の疎通があまり図れていなかった。現在では経営サイドと大学運営が行える体制になったことがあげられる。

### 改善方策：

#### 1) 教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性

将来構想委員会の立ち上げにより、教職員が一丸となって企画・立案を行なうことができ、なおかつ業務の分担をすることで教員と職員の連携・協力関係がさらに密になった。

しかし、大学内での企画・立案がなされても大学選出の理事がないため、理事長はじめ理事会への説明伝達ができなかったことにより、なかなか意思疎通が得られず企画倒れになることがあったが、現在は学長が理事に選任されたので、今後は理事会への説明・意思疎通を密にすることが改善点である。

#### 2) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適応性

事務職員が少ないので、全員参加の朝礼で報告を行っている。

しかし、事務組織においては、係長以上の協議会は設置されたが、職員会議が定例的でないため改善が必要である。教学組織では教授会および各委員会において徹底されている。

#### 3) 国際交流等の専門業務への事務組織の関与の状況

事務組織が兼務で対応しているため、幅広い対応が出来、知識が豊富である。しかし、大学をとりまく環境が厳しい折、入試と生活支援に関わる業務が非常に多くなっているため、日常業務のみの対応に追われる状況である。

#### 4) 大学運営を経営面から支えるような事務機能の確立状況

事務組織と教学組織が一体となることにより、大学の経営状況及び学園全体の経営状況を理解することができ互いの意志疎通が図られた。

問題点としては、経営面の専門業務が行える職員としての知識・経験が不十分であり、現状ではまだまだ、大学運営を経営面からサポートできているとは言いがたい状況にあることがあげられる。

**項目：大学院の事務組織**

**評価の視点：・大学院の充実と将来発展に関わる事務局としての企画・立案機能の適切性**

**現状説明：**

本学では、前述のとおり事務組織を大学院と大学とに分離することなく、一元的に対応しているため、大学院の事務組織も学部について述べたことと同じである。

**項目：スタッフ・ディベロップメント（SD）**

**評価の視点：・事務職員の研修機会の確保の状況とその有効性**

**現状説明：**

事務職員の数が少なく、事務局各部局も1～2名で運営しているため、組織内でSD活動が出来ない状況である。そのため私立大学協会等、愛知県私大事務局長会主催の職員研修会に職員を派遣し、事務職員の専門性の向上を図っている。

**点検・評価：**

上記の制約から学内での定期的な研修活動が実行できていない。しかし大学運営において、教員と職員が車輪の両輪であることは言を待たない。職員のレベルアップは大学の競争力の向上に直結することであり、最優先して取り組むべき内容である。また外部で行われる研修も、組織がある戦略に基づいて職員を派遣しているというより、職員が自発的に許可を求めて参加しているケースがほとんどである。そのため研修の成果が組織にフィードバックされ、組織全体の資質向上に裨益することもない。フィードバックの機会を与えるためにも内部研修を定期的に行う体制作りを早急にととのえる必要がある。

**改善方策：**

専任職員がわずか9人（図書館を除く）という制約の中で、継続的にSDの機会を確保するために大切なことは、小さな活動を継続的に行うことである。具体的にはまず小グループで日々の問題点を提示しあい、全員が発言できるレベルのものから始める。業務上生じた疑問点を共有し、ブレインストーミングなどを通じて解決方法をはかることを日常的に行い、SD活動をする一種の「文化」のようなものを形成していくことから始める。必要に応じて将来構想委員会と連携し、中長期的視点で向上すべきスキルを絞り込んで、組織全体の資質向上につながるような、実効性のあるものを作る。

**項目：事務組織と学校法人理事会との関係**

**評価の視点：・事務組織と学校法人理事会との関係の適切性**

**現状説明：**

開学から現在まで、法人を含む職員からの理事選出がないため、事務組織と理事会との関係が何もなしていないのか不明。

**点検・評価：**

事務組織をめぐる問題について、法人全体で協議できる体制が必要である。また、大学運営については、教育・研究の内容が高度化・細分化していく中で、大学がさらに充実・発展していくためには、事務組織が果たす役割は大きいと理事会との連携関係が築けていない。

**改善方策：**

法人本部と大学の事務組織の連携ははかれているが、理事会への連携が全くない。法人職員（本部長）及び大学職員（事務局長等）が理事として理事会に参画し連携を深め、大学運営及び事務組織のスムーズな運営が行えるよう検討しなければならない。

将来構想委員会の立ち上げによって、現状では正式な学長の諮問機関として成り立っているが、理事長直属の委員会にすることにより学校法人理事会とのより密接な連携を確立する方策を検討する。

## 第 10 章 施設・設備

### 到達目標

国際文化学部という学部に沿った施設・設備等を完備するため以下の目標を掲げている。

- ① 学生はもとより聴講生、教職員、また地域の住民等にも利用しやすい環境を構築する。
- ② 安全でバリアフリーな教育環境を整備する。
- ③ 学生をはじめ教職員、地域に広く開放された大学を目指す上でも、憩いの場であるような福利厚生施設の実現を目指す。
- ④ 本学を利用するすべての学生・教職員らが安全で快適に利用できる施設の管理を行う。
- ⑤ 非常時には即座の対応ができるシステム作りを目指す。

### 項目：施設・設備等の整備

評価の視点：・大学・学部・大学院研究科の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性  
・教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

### 項目：利用上の配慮

評価の視点：・施設・設備面における障害者への配慮の状況  
・キャンパス間の移動を円滑にするための交通動線・交通手段の整備状況（該当なし）

### 現状説明：

本学校地内訳として校舎敷地、グラウンド敷地、留学生宿舍敷地、その他に分かれて所有している。校舎敷地には研究棟（5階建）、管理教育棟（4階建）、第二国際交流会館1階にある大学院棟（3階建のうち1階部分）がある。

学部の教室内訳は、大講義室（2室）、中講義室（1室）、中講義室（LL教室）（1室）、講義室（8室）、情報処理室（2室）、視聴覚室（1室）、演習室（6室）、国際交流会館（1室）の計22室である。

上記に加え、大学院用として、講義室（2室）、情報処理室（1室）、演習室（2室）、院生研究室（1室）の計6室があり、全教室数計は28室である。

厚生施設としては、キャリアセンターと医務室が研究棟1階にある。学生相談室は、第二国際交流会館1階の大学院棟のなかに設けられ、本学教員1名と外部委託カウンセラーにより学生からの相談に応じている。また管理教育棟の隣に食堂棟があり、食堂（収容人員170人）、厨房、控室（収容人員4人）、売店がある。食堂棟の隣には、学生用ロビー・ロッカー室を目的とした談話室のプレハブ棟がある。

図書館・国際交流会館棟（2階建）の1階に図書館、2階に国際交流会館がある。図書館には、閲覧室（収容人員106人）、書庫、事務室がある。国際交流会館は、学会発表、公開講座・講演会のほか、一般の授業に利用されている。

体育館は講堂としても利用され、収容人数は900人である。体育館は、正規バスケットボールコートが1面、略式バスケットボールコートが2面、正規バレーボールコートが1面、略式バレーボールコートが2面、バドミントンコートが3面とれる。また体育館には倉庫（1室）、更衣室（2室）、シャワー

室（1室）、音響や照明等の調整室（1室）がある。

屋外体育施設には、グラウンドと2面のテニスコートがある。

クラブハウスはプレハブ造り2階建てで、大学開設時、更衣室（2室）部室（6室、各収容人員10人）であった。体育器具庫が不足のため、更衣室1室を器具庫に転用した。また部室不足のためもう1室の更衣室を野球部部室とした。また部室不足を補うため、2004（平成16）年度、コンテナ型の部室7室（各収容人員10人）を新たに設置した。

自動車用の駐車場は、大きく3箇所に分かれ合計151台収容であり、その他に屋根付の自転車置場がある。

校舎敷地南側には留学生会館（2階建て）と第二国際交流会館（3階建て）があり、留学生宿舎として使用され、入居者は2009（平成21）年5月1現在で65名である。

バリアフリー設備として、研究棟、管理教育棟、図書館、体育館に身体障害者用スロープおよび出入口引戸を設置、また管理教育棟1階と体育館には身体障害者用トイレを設置している。空調は電気・ガス・水による全室冷暖房を完備している。

### 点検・評価：

1) 研究棟、管理教育棟にある講義室が不足しており、時間割を組むのに毎年苦勞を強いられている。そこで昨年度より空きの出た教員研究室2室を演習室として転用し、賄っている。

いっぽう教員がパソコンを教室に持ち込んでプレゼンテーションを行う場合、可動式プロジェクターやスクリーンが不足している。また現在設置されているにおいても設置位置が窓際であり、従来のカーテンでは十分に光を遮れない。また、LL教室では、いまだにカセットテープの使用設備しかない。

2) 情報処理室では2006（平成18）年春に全てのマシンを新型に置き換えたため、今後数年は機器の性能的には問題がないと考えられる。しかしOSがWindows XPであるため、Windows 7が正式リリースされた後、2010（平成22）年春には更新を予定し、現在調整を進めている。また学生のための自習用パソコンは図書館に設置されている十数台のみで、台数が少ない。レポート提出期限直前等にはやはり混み合う。

サーバ関連では、エラーが頻発し始めている。多くはサーバの経年劣化およびサーバ室のクーラー故障が主な要因である。また来春に向けて教務システムの導入を進めており、すでにサーバ機器が増設され、空調設備への負担が増大している。現在サーバ室の拡充および電源設備の増強を視野に入れ検討を進めているほか、空調設備取替えの準備を行っている。

3) 図書館について、新たに図書システム“Limedia”およびOPAC等検索システムを導入し、一般公開を行っており、これは、愛知文教女子短期大学図書館のシステムを傘下に置いて構成されている。また、2008（平成20）年度に図書館のホームページをリニューアルし、内容としても日々の利用情報等を掲載し、広く一般に公開を行っている。これらのことは、図書館における一定の環境整備が着手できているものと評価できる。

しかしながら、図書館開館時間について、本来なら最終授業後2時間の開館が必要であるが、費用面で実現できていない。また、図書や本の検索データベースが未だ導入されていない。

4) グラウンド使用状況では、体育授業時間が週1コマであること、ナイター設備がないこともありグ

ラウンドを利用するサークル活動がそれほど活発でないため、グラウンド全面が万遍なく使われていない。しかし、大学の休業日に少年野球の練習にグラウンドを無償で貸し出しており、そのかわりにグラウンドの整備をしてもらっている。テニスコートでいえば、10年以上が経過し、補修の必要がある。

5) 駐車場について現時点での問題はないが、駐車車両の管理が行き届いていないため、不信車両等の際に迅速に対応できない現状がある。

#### **改善方策：**

1) 講義室および演習室は、今後、各部屋に常設の機器の設置や輝度の高いプロジェクターへの取替えが必要であろう。また、視聴覚教室も含め、語学学習のためには MP3 プレーヤーやインターネット接続設備など時代に相応した機器への入れ替えが必要である。

2) 今後、自習用パソコンの台数を増やす必要があると同時に、図書館の開館時間の延長も視野に入れた検討をする。更には、専用の情報処理自習室の設置も視野に入れねばならないであろう。

3) 図書館会館時間について、時間延長できるよう考慮したい。また、図書検索データベース導入として、聞蔵、日経 BP などの導入を検討する。

4) グラウンド設備整備の改善や充実が必要である。これにより、学内サークル活動が活性化し、より学生サービスの向上が伺える。テニスコートについては、補修はもちろんのこと、コート周辺にフェンスを設置することで壁打練習場とすることも検討に値する。

5) 駐車場管理だけでなく、学生寮管理も含めた守衛の設置を検討したい。

<b>項目： キャンパス・アメニティ等</b>
-------------------------

<b>評価の視点： ・キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況</b>
---

<b>・「学生のための生活の場」の整備状況</b>
---------------------------

<b>・大学周辺の「環境」への配慮の状況</b>
--------------------------

#### **現状説明：**

キャンパスは管理教育棟の南側に築山があり散策ができる。各所にベンチを設置し、憩える空間となるように配慮している。身体障害者用のトイレは管理教育棟、体育館に設置しており、ここにはスロープ、出入り口引き戸等が整備されている。

学生の憩える空間として、中庭、学生談話室・食堂・およびクラブハウスがある。また、教員と学生が触れ合える場所として専任教員は積極的に研究室を開放している。

学生生活を支援する施設としては、売店・食堂のほか、運動施設（体育館・テニスコート・グラウンド・トレーニングルーム）がある。売店については開学以来の業者が、食堂の片手間に経営していたことから、利用はきわめて低調であった。また、食堂についても学生の意見を吸い上げるシステムができていないために不評であった。そのため 2009（平成 21）年 3 月より食堂・売店の運営母体をインター

カレッジコープ愛知（生活協同組合）に変更し、大幅な改善をみた。特に書籍の常設店舗があることから、教科書・参考書などの購入が大幅に便利になったことは特筆できる。

#### 点検・評価：

1) 校庭内の歩道はレンガ敷であるため、車椅子での移動は困難である。地盤沈下により玄関に段差が出来ていたため 2009（平成 21）年の夏季休暇中に補修がなされた。その他一部の道路に段差があり危険である。

2) 食堂および売店は、予算の関係で配膳コーナーが 1 箇所であることとレジも 1 つであるため、12 時 30 分から 13 時 10 分までの短い昼休み時間に長蛇の列ができて昼食時間が短くなってしまっている。また採算等の理由により、メニューが少なく、食堂の営業時間が短い。また売店も同じ理由から営業時間が 10 時 30 分から 15 時までと短く、品数も少ない。生協は学生の福利厚生に不可欠な施設であるため、大学が積極的にサポートする必要がある。実際、大学から生協に対し年間 420 万円の協力金を支払っているが、この対価に見合うサービス向上は今のところ見受けられない。

3) 学生談話室はプレハブ造りで、見栄えがしない。また談話スペースが狭く、ロッカーがあるがセキュリティが甘い。外から丸見えで窓を割れば簡単に入れてしまう危険性がある。近辺に食堂や喫茶店もないため、学生の居場所が少ない。聞き取りの範囲ではこの「居場所の少なさ」の問題が学生側の不満となっておらず、現施設では福利厚生施設としてははなはだ貧弱である。

#### 改善方策：

1) 校庭や道路など、について、早急な補修を行う。

2) 食堂および売店では、全学的に生協の利用促進をすすめ、相互互恵的な関係を築いていく必要がある。それにより協力金を削減し、同時に食堂および売店のメニュー等増加を図りたい。

3) 学生談話室について、開学当初計画では 2 階建ての学生ホールの建設とあり、実現の可能性をさぐっていききたい。

#### 項目：組織・管理体制

評価の視点：・施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況

・施設・設備の衛生・安全の確保を図るためのシステムの整備状況

#### 現状説明：

大学が小牧市郊外の交通不便な場所に位置するため、学生、教員の通学・通勤のため足立学園所有のスクールバスを運行している。バスの台数は大型 2 台、中型小型各 1 台合計の 4 台で、バスの運転は株式会社セントラルサービスに委託している。

バスの運行を始め、施設・設備の総体的な保守管理には総務部職員がこれにあたり、次の業務を委託

業者に当てている。

1. 清掃業務
2. 浄化槽清掃業務
3. 浄化槽維持管理業務
4. 警備業務
5. エレベーター保守業務
6. 自家用電気工作物保安点検業務
7. 防災設備保守点検業務
8. 電話交換機保守点検業務
9. 冷暖房（ガス）設備保守点検業務
10. 塩素滅菌機維持管理業務
11. 電算機器保守点検業務

#### 点検・評価：

- 1) スクールバスでは、本数が少ない、運行経路が少ない、運行時間帯が短いなどの諸問題がある。増便は可能であるが、費用面で問題が多い。しかしながら 2009（平成 21）年 6 月より「こまき巡回バス」バス停が本学前に設置され、1 日に上下 8 本のバスが運行されるようになったことは評価できる。
- 2) 管理教育棟にはセコムのシステムが完備されている。しかし守衛がおらず特に夜間のセキュリティーに不安が多い。また異常時にはセコムだけでなく、近隣に在住の教職員が学校に駆けつけているため、一部の教職員に負担がかかっている。
- 3) エレベーターが管理教育棟に、身体障害者用トイレが管理教育棟、体育館に配備され、管理教育棟・図書館棟と体育館相互の間にはスロープも設置されている。しかし学内には随所に落差のある箇所があり、車いすの移動に問題が残る。2009（平成 21）年夏に何箇所かは整備を行なったものの、他の場所に段差が出来るなど地盤的な問題もあり、根本的な解決策が必要である。また国際交流会館へ上るには、階段しか手段がないのが現状である。
- 4) ゴミの収集については、多くのゴミ回収容器が可燃・不燃・およびビン・カン・ペットボトルの資源ごみに分別できるように設置してはいるものの、徹底されていない。したがって現在では契約業者が分別し、取引業者に渡している。
- 5) 電力消費の節約については、授業終了後、職員が戸締まりの巡回の際に消灯を行っているが集中管理ではなく、一つ一つの手作業であり手間が多い。エコ活動にも協力する意味で、各部屋の電気スイッチ付近に電気消灯およびエアコン節約の旨の表示を 2008（平成 20）年 10 月に貼付した。しかし最も電力消費節約の必要な施設は留学生寮であり、24 時間エアコンを付けたままにしている留学生が多く、消費電力が大きい。各部屋の電力消費量を計測する器具の設置も検討されたが、設置費用を勘案した結果設置を見送った。

### 改善方策：

- 1) スクールバスについて現在、本学学生委員会の中で新たなバス運行経路の見直しを行っており、2010（平成 22）年度には新経路および新ダイヤでの運行を行いたい。
- 2) 警備体制について、守衛の配置がまず必要であろう。また、2010（平成 22）年 4 月より、留学生会館の寮を日本人用の寮に変更することが決定しており、これによって寮監および寮長などがその責を担ってくれることが可能となろう。
- 3) バリアフリー設備の見直しが急務であろう。棟によってはエレベーターを設置する等も含め検討が必要である。
- 4) ゴミ収集については、的確に分別できる容器の適切な配置と表示を行わねばならない。また、キャンパス美化の対策組織を作って検討せねばならない。
- 5) 寮の節電についての大掛かりな設備設置が難しい状況である現状から、2010（平成 22）年 4 月より日本人寮となる中から寮長により節電の徹底を図ることが期待できる。それと同時に、今後の計画として、節電効果の期待できる設備への投資も引き続き検討すべきである。

## 第 11 章 図書・電子媒体等

### 到達目標

本学図書館は、中国文化研究・英文学研究・日本文学研究を中心とする専門的な資料を収集・整備し、これを学生のみならず、地域にも資料を公開する図書館としての機能を有するものとするべく努めてきた。その上で、以下のような目標を掲げている。

- ① 選書については、可能な限り教職員・学生の希望を容れる。
- ② 地域との連携を密にすべく、図書館二階の談話室を開放し、本学の立地する小牧市の史料調査・研究の場を確保する。
- ③ 各種データベースの利用に資するべく、インターネットを使った各種学外データベースの利用につき、毎年個別の説明を行うとともに、随時相談に応じる。

### 項目：図書、図書館の整備

評価の視点：  
・ 図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他教育研究上必要な資料の体系的整備とその量的整備の適切性  
・ 図書館の規模、開館時間、閲覧室の座席数、情報検索設備や視聴覚機器の配備等、利用環境の整備状況とその適切性

### 項目：情報インフラ

評価の視点：  
・ 学術情報の処理・提供システムの整備状況、国内外の他大学との協力の状況  
・ 学術資料の記録・保管のための配慮の適切性

### 現状説明：

本学図書館は、1998（平成 10）年の開学以来、図書・学術雑誌・電子媒体等の学術資料・情報の収集・整備に努めてきた。具体的には、各専門分野を中心とする収集理念、学生の要望、及び教育的配慮に基づき、複数年度にわたる計画的な収集と整備を心懸けた。ことに開学にあたっては、その準備作業として、副学長(現学長)を中心に、着任予定者との連携と取りつつ基本図書の整備を行い、開学後は単年度ごとの目標を設定し、資料・情報の収集を進めた。その結果、基本図書の整備はほぼ初期の目的を達成したものと考える。

図書館施設及び利用者数について、図書館面積は 688.51 m<sup>2</sup>、閲覧室座席数は 106 席である。また、館内に 10 台の学生用 PC を置き、学生はそれぞれの ID を入力することによって利用が可能である。また、データベース専用 PC を置き、『四庫全書』等の検索ができるよう準備されている。また、身体障害者用には、専用トイレ、スロープ等を設置している。過去三年間の貸出数は以下の通りである。

表 11-1 図書貸出数

2006（平成 18）年度	2007（平成 19）年度	2008（平成 20）年度	合計
1989 冊	3557 冊	2326 冊	7872 冊

2002（平成14）年度には、図書管理システムを導入し、所蔵図書の検索、貸借の合理化、リファレンスの迅速性を高めた。また、本学の特色でもある中国図書の利用に関しても、当該システムが相当程度の有効性を発揮した。開学12年を経た2009（平成21）年度における蔵書数は約7万3千冊、定期刊行物は114誌である。なお、殊に東洋学に関する資料は、未整理のものが相当数あり、現在鋭意作業を進めている。

上記蔵書の中には、関係各位からの寄贈書、また特殊文庫が含まれる。その概要は以下の通りである。伊藤文庫(英語英文学関係書) 谷山文庫(日本語日本文学関係書) リー文庫(東洋学関係書) 三谷文庫(英語英文学関係書) 小林文庫(東洋学関係書) 宇治谷文庫(仏教学関係書) 八木文庫(日本語日本文学関係書) 松山文庫(英文学関係書) 市原文庫(中国文学関係書) 田中文庫(郷土資料)

表 11-2 蔵書数の推移

図書の冊数 (冊)		定期刊行物の種類 (種類)		視聴覚資料の所蔵数(点数)	電子ジャーナルの種類(種類)	過去3年間の図書受け入れ状況		
図書の冊数	開架図書の冊数(内数)	内国書	外国書			2006 (平成18) 年度	2007 (平成19) 年度	2008 (平成20) 年度
73,320	63,881	86	28	1744	-	2,498	636	426
73,320	63,881	86	28	1744	-	2,498	636	426

同一学校法人内の愛知文教女子短期大学附属図書館とのデータ共有の要望は、開学当初からあった。しかし、図書館管理システムの処理能力から、実現が遅れていた。両校関係者による協議の結果、2008（平成20）年度に、図書管理システムを二校の蔵書数に対応する機種に変更することとなり、移行作業及び関連する諸作業も終了した。これにより、距離的に離れた二校が、データを共有することが可能になり、相互の所蔵する図書の有効活用がよりスムーズに行えることとなった。併せて、この機会に所蔵図書データを外部に公開することも可能になった。

2006（平成18）年度には、CALL(Computer Assisted Language Learning)整備計画の第一段階として、英語・中国語の図書、視聴覚資料・機器、コンピューターを設置するコーナーを図書館の一角に置いた。

本学は、地域に開かれた大学、地域の文化に貢献する大学を目指している。その一環として、本学の立地する小牧市の市民に対しては、希望する者に、一定の手続きを経た後、図書閲覧及び帯出を許可している。この制度による利用者数は年々増加しつつある。また、卒業生に対しても同様の許可を出している。

また、学外情報へのアクセスとして、本学のホームページ上で学外データベースへアクセスするためのリンク集を作成している。学外の図書館や研究機構等でレポートや研究の参考となる資料を探す為に、図書館ホームページ上で下記のURLを乗せ、そこからのアクセスができる体制である。

<http://www.abu.ac.jp/abulib/guide/sankou/>

<http://www.abu.ac.jp/abulib/guide/gakugai/>

## 点検・評価：

2006（平成 18）年度以降、図書受入数が激減している。この理由は、図書購入予算が大幅に減額されたためである。2007（平成 19）年度に至っては、年間の受け入れ数がついに千冊を割り込むという異例の事態となっている。教育、研究機関としての大学にとって、図書購入費の大幅な減額は、その使命を果たし得ないほどの打撃であり、学生に与える影響もはかりしれない。その後、理事会との交渉を重ねた結果、2009（平成 21）年度においては、図書購入予算が確保された。但し、その額は十分とはいえない。また、本学図書館蔵書のうち、約三万冊は閉架書庫に保管されているが、すでに書庫は収容数の限界に達している。

現在開館時間は、午前 9 時から午後 6 時までを原則としているが、殊に閉館が午後 6 時であるため、授業後に図書館を利用したいと考える学生にとってはきわめて不便である。少なくとも、最終授業終了時刻と同時の閉館は学生・教員の双方にとって著しく不便であり、改善が必要である。これに伴って、スクールバスも、午後 8 時台まで運行すべきである。この問題については、現在検討中で、2009（平成 21）年度秋期より、午後 8 時発のスクールバス運行が可能になる予定である。また、本学の立地する小牧市と交渉の結果、2009（平成 21）年度より、小牧循環バスが本学を通るようになり、アクセス上の問題はかなり改善された。

2009（平成 21）年度秋まで専任の司書は一人であり、パートタイムの職員によって各種の作業を補填している状態であった。図書館の規模を考慮しても、また、学生に対する十全のサービスという観点からも、専任の司書が一人しかいないという状況が図書館管理上大きな支障となっていたが、専任司書が一名増員されたため、一定の改善は見られた。

各専門分野ごとに検討を加えて購入雑誌を決定しており、可能な限り継続的な購入を心がけている。最新の研究成果は、書籍よりは雑誌、データベースに拠ることが多いので、研究環境の整備、学生に対する情報の提供の観点から、今後いっそうの配慮をすべきである。また、近年増加しているデータベースについては、なお蒐集状況は十分といえず、現在この種のデータに関する情報を集め、選書委員会にて検討を続けている。

現在本学図書館では、電子ジャーナルを購入していない。電子ジャーナルは、情報の新しさ、伝達の迅速性など、多様な利点を有する媒体であるので、是非とも購入したい。現在購入に向けて選書委員会で検討中であり、2010（平成 22）年度より聞蔵もしくは日経 BP などの講読を検討している。

## 改善方策：

今後も安定的な図書購入のための予算を確保すべきであろう。また、それと同時に整備が必要となる。すなわち、蔵書数が増えることを考慮すれば、新たに書庫を確保する必要性はきわめて高いということである。

## 第12章 管理運営

### 到達目標

全構成員が建学の理念の具現化に同じ目標を共有して、職務を成し遂げることができるよう、適切な組織を設定し、組織の意思決定過程を明確にする。

こうした目標を実現するため、以下のような具体的な目標を掲げている。

- ① 教授会および大学院研究科会議の権限を規程によって明確にし、適切な活動をおこなう。
- ② 学長、学部長、大学院研究科長などの選任および権限を規程により明確にし、適切な活動をおこなう。

### 項目：教授会、研究科委員会

#### 評価の視点：・学部教授会の役割とその活動の適切性

- ・学部教授会と学部長との間の連携協力関係および機能分担の適切性
- ・学部教授会と評議会、大学協議会などの全学的審議機関との間の連携および役割分担の適切性
- ・大学院研究科委員会等の役割とその活動の適切性
- ・大学院研究科委員会等と学部教授会との間の相互関係の適切性

### 現状説明：

教授会は、本学における教学上の重要な意思決定機関である。教授会の役割は「愛知文教大学学則」および「愛知文教大学教授会規程」に明記されている。教授会の開催については、愛知文教大学教授会規程第4条に規定されている。構成員については、同規程第2条にあるとおり、専任教授、准教授、講師、助教、助手である。審議事項は同規程第5条に規定する事項であり、(1) 教育及び研究に関する事項 (2) 学則・規定に関する事項 (3) 教員の人事に関する事項 (4) 教育課程および授業に関する事項 (5) 学生の入学および退学に関する事項 (6) 学生の試験及び卒業に関する事項 (7) 学生の生活・補導及び賞罰に関する事項 (8) その他教授会の審議を必要とする事項である。

教授会の開催は原則として第1木曜日に定例教授会を開催し、必要性のあるときは、臨時教授会を開いている。開催にあたっては、学部長がこれを招集し、議長を務める。教授会の下には各種委員会を設置して、教育業務等の民主的・専門的かつ効率的運営を行っている。

本学は単科大学で学部長が教授会において議長を務めているため、中心的な立場で議事進行・議題提案役を務めている。また、重要な議案については事前に教務・学生委員会の各委員長に趣旨説明をおこない、各委員会で検討をおこなっている。

本学は単科大学であるため、学部教授会が事実上全学的審議機関の役割を果たしている。教授会の諮問機関として、愛知文教大学運営委員会を設置しており、教授会で審議される事項のうち重要議案について、事務職員も含めた幅広い構成員の視点から協議している。

研究科会議は、本学における大学院の教学上の重要な意思決定機関である。研究科会議の役割は「愛知文教大学大学院学則」および「愛知文教大学国際文化研究科会議規程」に明記されている。研究科会議の開催については、愛知文教大学研究科会議規程第4条に規定されている。構成員については、同規

程第2条にあるとおり、授業を担当する専任教員である。審議事項は大学院学則第8条第3項に規定する事項であり、(1) 研究科の教育及び研究の計画並びにそれに伴う施設の設置及び廃止に関する事項(2) 教育課程及び履修方法に関する事(3) 研究科長の選定に関する事(4) 研究科の教授、准教授、講師、助教及び助手の人事に関する事(5) 学生の入学、留学、休学、退学、転学、除籍及び賞罰に関する事(6) 学生の試験及び課程の修了に関する事(7) その他研究科の教育、研究及び運営に関する重要な事。

研究科会議の開催は原則として第1木曜日に定例研究科会議を開催し、必要性のあるときは、臨時研究科会議を開いている。開催にあたっては、研究科長がこれを招集し、議長を務める。研究科会議の下には各種委員会を設置して、教育業務等の民主的・専門的かつ効率的運営を行っている。

本学は学部同様に大学院も1研究科であり、大学院担当教員は全員、学部の専任教員となっている。そのため、大学院と学部との間に意思の齟齬は基本的にみられない。

### 点検・評価：

教授会・研究科会議および各種委員会の規程に基づく運営という点についていけば問題点は指摘できない。しかし、各種委員会の職務分担のありかたとしては、委員会のひとつである教務・学生委員会の重要性が、他の委員会と比べて突出しており、過重負担になっていることが問題である。この委員会は外国人教員など管理運営業務に携わらない教員を除くほとんどの専任教員が所属しており、重要事項は実質的にここで審議を尽くす形態となっている。意思決定プロセスの透明化という点では評価できるが、問題点も2点指摘できる。1点は議題とされる案件があまりに多岐にわたるために、常に会議に忙殺されて加重負担となっていることである。たとえば、本来教務・学生委員会と並列であるはずの各種委員会の構成員もここで審議されている。つまり、教務・学生委員会は実質は各種委員会の上部機関のような位置づけとなっているのである。もう1点は、運営委員会の位置づけである。この点については「大学の意思決定プロセスの確立状況とその運用の適切性」の項目で述べる。

規程については、必要が生じたときにその都度策定したものもあり、煩瑣に過ぎるものも見受けられる。たとえば奨学金についての規程について、愛知文教大学奨学金(在学生の経済的困窮者が対象)の審査機関と外国人留学生奨学金の審査機関が別々に設置され、運営上の混乱をきたしている。

### 改善方策：

委員構成において、一部の委員に偏っている傾向にあるため、教員の適正も考慮しながら、早急な見直しを図る必要がある。各委員会の役割を明確化し、そのための規程等の整備を2010(平成22)年度中を目処に行う。

#### 項目：学長、学部長、研究科委員長の権限と選任手続

評価の視点：・学長、学部長、研究科委員長の選任手続の適切性、妥当性

- ・学長権限の内容とその行使の適切性
- ・学部長や研究科委員長の権限の内容とその行使の適切性
- ・学長補佐体制の構成と活動の適切性

## 現状説明：

学長の選任手続きは「愛知文教大学学長選考規程」によって定めており、学長の候補者は学長候補者選考委員会（理事長が任命した理事会代表2人・大学教授代表3人で構成）で選ばれ理事会に答申される。この課程を経て、理事会決議後、理事長により任命される。

学部長の選任手続きは「愛知文教大学学部長選考規程」によって定めており、教授会の議を経て、学部長候補者を選考している。学部長候補者は教授の中から選考する。教授会で選ばれた学部長候補者を学長が理事長に上申して、理事長が任命する。

研究科長の選任手続きは「愛知文教大学大学院国際文化研究科長選考規程」によって定めており、国際文化研究科会議の議を経て、研究科長を選考する。研究科長は、教授の中から選考する。研究科会議で選ばれた研究科長は理事長が任命する。

学長は理事として、理事会及び常任理事会に提出された議題に対して発言権と投票権を持つ。評議員も兼ねているので評議員会での発言権もある。学長の職務は、学務を統括し、教職員を統括することである。大学運営については、教学面における最高責任者を務め、教学責任者としてその任務をはたしている。

学部長の役割は、学長を補佐し学部の運営に責任を持つことにあるが、一学部しか持たない本学では大学の方向性に更にリーダーシップが必要ではないかと考えられる。

研究科科長の役割も一研究科のみであることから、大学院の教育充実にリーダーシップをとることが必要であると考えられる。

学長の補佐体制として、愛知文教大学学則第8条および愛知文教大学組織規程第3条に学長は教授の中から副学長を選任することができ、学長の同意のもと学長の職務を代行するとある。副学長は大学運営委員会、研究科会議の委員も兼ねているので学長を身近な立場から補佐する役目を担っている。

## 点検・評価：

これまでのところ、管理運営に関する仕組みについては特に大きな不都合が生じたことはほとんどないので、ほぼ順調に機能しているとみることができる。学長、副学長、学部長、研究科長の職務とその権限は、各種委員会の運営など教学・大学運営のあらゆる面に及んでいるため、多用さの軽減が課題となっている。

## 改善方策：

本学を取り巻く社会的環境は非常に厳しいものがある。この厳しい状況を乗り越えるためにも、学長、副学長、学部長のリーダーシップは不可欠であると考えられる。特に本学の改善・改革にむけて大学運営委員会の活発な活動が望まれる。

**項目：意思決定**

**評価の視点：・大学の意思決定プロセスの確立状況とその運用の適切性**

## 現状説明：

大学を含む学園全体の最終の意思決定は理事会で行われる。役員人事・予算決算等の重要案件については、評議員会の意見を聞いて理事会が決定する。

教学に関する重要事項については、教授会の議に基づいて決定されるが、そのうち大学運営上重要な事項については「大学運営委員会」の議に基づいて審議される。

教学に関する多くの事項が教授会で審議・決定される前に、各種委員会において審議されるので、教学に関する意思決定の流れは各種委員会→教授会→理事会のプロセスをたどる。

#### **点検・評価：**

この過程は組織的にはほぼ確立しているが、運営委員会の役割が不明確であるところがあり、「愛知文教大学運営委員会規程」の見直し検討が必要ではないかと考えられる。

#### **改善方策：**

前述のとおり、大学運営委員会の役割を明確にして、大学構成員に簡明に開示できる方策を考え、意思決定プロセスをより柔軟性を備えたものにする。

**項目：評議会、大学協議会などの全学的審議機関**

**評価の視点：・評議会、大学協議会などの全学的審議機関の権限の内容とその行使の適切性**

#### **現状説明：**

大学を含む学園全体の最終の意思決定は理事会で行われる。役員人事・予算決算等の重要案件については、評議員会の意見を聞いて理事会が決定する。

学内での意思決定については、本学は単科大学であるから学部教授会がすなわち全学的審議機関を兼ね、総合大学で置かれている大学評議会のような全学的審議機関は設置されていない。つまり意思決定プロセスはおよそ以下の通りである。

通常議案：【各種委員会】→【教授会】<決定>→【学長】

学長提案：【運営委員会】→【教授会】<決定>

決定事項のうち予算執行が必要な物については、10万円以内の案件については学長決裁で、それを超える案件については理事長決裁に基づいて執行される。

#### **点検・評価：**

この過程は組織的にはほぼ確立しているが、運営委員会の役割が不明確である。同委員会は開学以来学長・副学長・学部長・研究科長・図書館長・教務部長・学生部長・事務局長によって組織されており、実質的に最高意思決定機関とみなされているが、会議が一箇月に一回であり、現在求められる迅速な意思決定という点で大きな問題となっている。特に中長期的計画の立案・作成という、本来の最高意思決定機関に求められる役割を果たしているとは言い難い。そこで実質の戦略立案部門として将来構想委員会を2008（平成20）年より発足させ、学長の諮問機関の性格は現在ここが担っている。運営委員会は事実上の最高意思決定機関として機能しているが、規程上明確な位置づけがなされていない。その位置づけについては見直し検討が必要な時期に来ている。

#### **改善方策：**

現行の「戦略立案は将来構想委員会、重要事項意思決定の確認は大学運営委員会」という役割分担は、

柔軟な戦略構想の構築という点についてはむしろ合理的であり、運営委員会の役割を無理に規程に合わせるよりも、先に述べたとおり現行に合わせて規程を見直し、全学的にそれを再確認する方向での改善を2010（平成22）年度内に行う。運営委員会については、将来構想委員会の答申を、学長など意思決定の中核構成員に報告する機関としての位置づけに改める。

**項目：教学組織と学校法人理事会との関係**

**評価の視点：・教学組織と学校法人理事会との間の連携協力関係および機能分担、権限委譲の適切性**

**現状説明：**

大学の将来計画など重要な運営事項に関して、学校法人理事会と教学組織が統一した意思を形成し、密接な連携協力関係を構築するための協議会組織がない。

また、学園の規模・設立の経緯に鑑みて、理事会には常任理事会に相当するものは特に存在せず、理事長と大学・短大などの各機関の担当者との間で適宜会議を開いて方向性を決定し、理事長より各理事に報告と承認を求めている。

**点検・評価：**

教学の最高責任者の学長が昨年度まで評議員・理事に選出されていなかったため、理事会との連携、機能分担、権限委譲が全くなされていなかった。そのため、大学の現状報告、将来構想など理事会との意思疎通がなかった。しかし、今年度より学長が評議員および理事に就任したため大学の改革、管理運営の諸問題、将来構想について学校法人理事会と大学との意思疎通と連携・協力を行える体制になった。

**改善方策：**

今後の課題として学校法人理事会と大学が統一した意思を形成し、密接な連携協力関係を構築するための協議会組織として、早急に「大学運営協議会」を設置すべきではないか。大学運営協議会の構成は、理事長、学長、大学院研究科長、学部長、事務局長によって構成され、会議は原則として月1回、学長がこれを召集し、議事運営を図ることを提案したい。

従来委員会に、大学の自主的な管理運営を司る機関として大学運営委員会が置かれているが、1学部1学科の本学の場合、その位置づけに幾分不明確な点があり、先にも触れた如く「愛知文教大学運営委員会規程」の見直しが必要である。

上記以外に、大学と他の設置機関（短大、幼稚園）との情報の共有化、学校間の相互の連携を図るための代表者会を設ける必要はないか。

また、本学では数年前から外部評価委員会を設け、本学の教育研究、行政管理・運営等の現状および今後の改善に対する外部から見た客観的な点検・評価を受けているが、理事会が承認した委員会ではなく「外部評価報告書」も公表していない。この委員会の位置づけ、見直しも課題である。

**項目：法令遵守等**

**評価の視点：・関連法令等および学内規定の遵守**

### 現状説明：

学校法人の理事による業務監査は定期的に行なわれており、特に大きな問題は指摘されておらず、大学設置基準等関連法令については遵守していると考ええる。また、学内においても学則をはじめ諸規程どおりの運営をしているものと判断される。しかし、外部による業務監査については現在のところ行なわれていない。

### 点検・評価：

法令遵守という点については、最低限の基準はクリアされている。そのほか学内の規程の見直しを現在おこなっているが、未整備の規程があるため早急に規程の整備が必要である。また、現在の規程も運営にそぐわなくなっているため規程改訂の必要性がある。学則においては、ほぼ毎年度学則変更をおこなっており、運営されている。

### 改善方策：

第三者の評価機関により、いっそう踏み込んだ業務監査を定期的に行なう体制づくりが必要である。また前述のとおり、未整備の規程があるため、早急に整備が必要である。詳細について定めのない事項については、規程の改訂が必要である。

**項目：法令遵守等**

**評価の視点：・個人情報の保護や不正行為の防止等に関する取り組みや制度、審査体制の整備状況**

### 現状説明：

本学では「愛知文教大学個人情報保護規程」および個人情報保護委員会を 2005（平成 17）年 4 月 1 日より施行しており、第 5 条に個人情報保護委員会を設けるとなっており、「個人情報保護委員会規則」を設けている。委員会の委員長には学長が議長も兼ねて委員を召集している。現在、上記規程に則り個人情報は保護されている。

不正行為の防止においては「愛知文教大学学術研究倫理憲章」、「愛知文教大学研究活動の不正行為及び不正使用防止に関する規程」を設けている。「愛知文教大学研究活動の不正行為及び不正使用防止に関する規程」第 6 条より不正防止委員会を設置している。また、研究費の不正行為及び不正使用に係る懲罰措置基準を定めている。

科学研究費補助金に対しても「愛知文教大学研究活動の不正行為及び不正使用防止に関する規程」を適用している。さらに「愛知文教大学科学研究費補助金の事務取扱内規」を設けて事務手続きについても周知され不正行為の防止に努めている。

### 点検・評価：

個人情報保護に関しては現在のところ一度も問題になったことはないため、これまでに前記個人情報保護委員会が招集されたことはない。公的資金・論文盗用等の不正防止に関しても、これまでに問題は生じていない。問題点としては、ホームページの関連サイトでの公開が進んでいないことがあげられる。

**改善方策：**

個人情報保護および不正防止に関して、FD や SD を通して予防のためのガイダンス、情報交換等を図り、今後ともこうした問題が起きないようにすることが肝要である。

## 第13章 財務

### 到達目標

本学の運営を永続的に維持できるよう、収入の多様化を図るとともに支出経費や事業の効率化を進め、適切な財務比率を維持することが急務である。そのため、以下のような目標を掲げている。

- ① 中長期的財務計画を、学内検討組織で策定し、かつ学園全体の各学内検討組織を統轄した組織により集約する。
- ② 上記学内検討組織および学園全体において、教育研究目的のための戦略的かつ建設的予算編成の検討を行う。
- ③ 科学研究費補助金の獲得や寄付金、産学官連携受託事業収入等による、学生生徒納付金収入以外の資金獲得に取り組む。
- ④ 内部監査による自浄作用を強化し、かつ外部監査との連携を強化することにある。

### 項目：中・長期的な財務計画

#### 評価の視点：・中・長期的な財務計画の策定およびその内容

#### 現状説明：

財政状況を基に中長期計画を策定する組織は存在せず、また、学園全体でいえば、各学校単体でのいわば独立採算制を前提としており学園全体での予算調整も行っていない。中長期的計画は各学校および学園全体としての方針方策は無く、単年度資金収支により次年度の予算支出を縮小せざるを得ず、学園全体に於ける学事計画および中長期的費用の捻出の学校間調整は検討されていない。新規事業や教育研究等に必要な導入費用等については支出が認められるため一定の評価はできるものの、財政状況を鑑みた妥当性を検討されていない。

#### 点検・評価：

財務計画が短期的に捉えられており、改善に向けた長期的スパンの方策が検討されておらず、財政状況の改善とは程遠い状況にある。また、学園全体でも先に述べた不採算部門への梃子入れといった長期的改善策も検討されていないため、各学校間の危機的状況の回避もままならない。

#### 改善方策：

中長期的財政推移を基に予算圧縮目標や改善策、新規導入等を検討できる組織を構築する必要がある。組織構成員は、経理課、各部署役職者、将来構想委員等を含めた予算執行に係る担当で構成する。この組織の下では単年度予算編成だけに留まらず、中長期的スパンでの対策を検討していく。また、この組織を各学校間で設け、学園全体の財政としての検討ができるよう組織構築しなければならない。これにより支出の共通化を図るなど、予算規模を縮小しつつも学園全体での予算調整を行え、予算の妥当性を確保できる。

**項目：予算編成と執行****評価の視点：・予算編成の適切性と執行ルールの明確性****現状説明：**

予算編成の流れは、予算担当者が教育研究その他の学事計画を取りまとめた上で予算原案を策定し、法人本部において法人全体の予算案の編成を行った上で、評議員に附議し理事会の審議を経て、予算の決定が行われる。しかしながら、予算原案の編成には例年の経常経費支出に習った形で各部署からのヒアリングのみを経て作成する。先述のとおり中長期計画を策定する組織がないため、その予算原案の妥当性の検討すら出来ていない。かつ、執行に至っても同様で、その妥当性を検討できていない現状である。

**点検・評価：**

予算編成では、各学校の教育研究その他学事計画等の方針が尊重され、各学校より提出された原案に大凡沿った形での予算となっていることは一定の評価が出来る。しかしながら、編成方法自体に問題があり、予算検討機関や検討委員会等が存在しないため、例年の経常経費含め導入経費や収支状況を鑑みた妥当性や必要性を十分に検討できない状況から、財政の適正化を図れない。すなわち慣例に従った単年度資金収支による予算編成方法のみでは現在の支出超過財政からは脱却しえない。

**改善方策：**

大学単体で言えば、支出超過状態が続いているような現在の経営状態に合っては予算規模を縮小せざるを得ないが、単に経理課単体で検討される支出圧縮にも限界があり、単純な数字の圧縮のみになってしまう。この解消として、先述の検討組織による検討を進める事で予算精度の向上および数値目標の設定等が可能になる。また、学生数の減少に起因し、実態は『支出超過』ではなく『収入欠損』が適当であり、学生募集を含めた経営戦略による長期的計画に基づく導入経費の捻出方法、またそれに伴う予算の圧縮や配分等を検討組織により策定していく。特に教育研究予算に至ってはより充実させるべく、研究費や図書費、設備備品等予算の更なる向上を検討する。

**項目：教育研究と財政****評価の視点：・教育研究目的・目標を具体的に実現する上で必要な財政基盤（もしくは配分予算）の確立状況****現状説明：**

教育研究においては、将来構想委員会等で立案された学修環境の整備改善等の計画充実を図るため、必要に応じ予算若しくは補正予算に編成される。学内研究費についても2007（平成19）年度および2008（平成20）年度を除き予算計上されるなど、教育研究に於いてはより柔軟かつ臨機応変な対応をすべく検討されている。ただし、あくまで必要経費のための単年度執行との位置づけとなっており、財政状況を考慮した予算配分としての執行という認識は持っておらず、中長期計画に基づく経費の配分や執行後の効果および妥当性は検証されない。

### 点検・評価：

一定の予算計上は認められるものの、中長期財政計画と連動した検討はなされておらず、財政を念頭に置いた将来計画に沿った執行および効果の検証ができない。

### 改善方策：

予算と同様、検討できる組織を構築した後、中長期計画を熟考したうえでの予算配分をし、教育研究の充実と向上を図るべく学園全体としても中長期スパンでの予算配分および検証を行う必要がある。

#### 項目：財務監査

評価の視点：・監事監査、会計監査、内部監査機能の確立と連携

### 現状説明：

外部監査については公認会計士により、法人においては月次監査、各学校単位では年1回会計監査が行われている。監査項目としては、日常の仕分けから決算整理事項、税務一般、補助金申請書類等、諸規定の整備状況等が監査対象となっている。監査の際に、業務処理の改善及び修正を要する場合は、適宜会計士より責任者に伝えられる他、監査終了時点において事務局長及び監査責任者を前に総評が伝えられる。当該監査において指摘された問題点については、責任者が議事録を作成し、全職員及び関係教員に周知される。全職員及び関係教員に周知させることで、財務監査の公平性が保たれる他、全職員が財務状況を把握することになり、アカウントビリティを履行することにもつながる。また当該監査によって指摘された改善点及び修正点については、その後、逐次問題解消に向けた進捗状況を事務局長に報告することになっており、翌年度に持ち越さないようなシステムを整えている。法人全体では上記システムの他、監査年度終了後監査報告書の提出を受け、次年度の指針として業務処理の見直しを行う等により監査システムが適切に運用されている。一方内部監査については、2名の監事によって監査を実施している。2名の監事による監査内容は、帳簿監査の他、理事の職務遂行の適切性までに至り、当該監査結果については監査報告書において報告がなされる。

### 点検・評価：

外部監査については、適切に運用されているが、内部監査については、監事の責務の重要性がますます高まる中において、現在の監査システムでは十全であると言い難く、今後監査内容及び監査報告書の記述内容についても検討する必要がある。

### 改善方策：

従来、財務三表及び理事の職務遂行についての監査報告がなされており、指摘事項もなく適正に学園運営を行ってきたが、今後はさらに踏み込んで、学園や学校運営にかかる細部についても監査を実施し、監査報告書において指摘事項のみならず、一定の方針への助言を付記する内容に変更しなければならない。そうすることが監査機能の充実につながり、監事の責務を果たすことになると考えている。さらに内部監査については、現状監事2名による監査のみであり、規程に沿った形で内部監査制度が運用されていない。今後は、学園内の教職員の中から監査担当者を任命し、内部監査を実施し、学園内で自浄作用が働くようなシステムづくりをしていかなければならない。また外部監査人と監事との連携を強化し、

より財務監査の精度を上げる必要がある。

**項目：外部資金等**

**評価の視点：・文部科学省科学研究費、外部資金（寄附金、受託研究費、共同研究費など）、資産運用益等の受け入れ状況**

**現状説明：**

科学研究費について、申請状況は大凡3件から5件程度と横ばいで推移している。申請者についても毎年ほぼ固定の状態である。しかしながら、2003（平成15）年度若手研究（B）において1件採択されて以降、採択されるまでには現在至っていない。産学官連携については、2007（平成19）年度より小牧市からの委託事業により補助事業収入が発生している。具体的に2007（平成19）年度6,751,500円、2008（平成20）年度20,575,000円を受け入れている。さらに、蔵書数を充実させるべく寄贈図書を積極的に受け入れており、現物寄付については増額傾向にある。寄付金は、大学後援会から2006（平成18）年度まで受入があったが、それ以降の受入は無く、また外部からの寄付金受入は開学以来無い。

**点検・評価：**

1998（平成10）年度の開学より一定年数が経過したのに伴い、教員の年齢構成が底上げになったことが、科学研究費等の申請件数の停滞につながったと考えられる。教員組織の見直しを随時行い、教員組織の高齢化の是正及び若手研究者を積極的に採用する方向で推し進めてはいるが、申請件数の増加に繋がっていない。申請件数の停滞には別の要因もあり、教員が抱える職務分担の偏り及び負荷の度合いにある。若手研究者を中心に、一部の教員については教育研究以外に多くの役割を抱えるなど非常に繁忙であり、研究に打ち込むことが難しい現状がある。

また、小牧市からの受託事業については2009（平成21）年度で事業完了となるが、短期的な資金獲得としては評価できる。しかしながら中長期的に見れば2010（平成22）年度以降産学官連携等による外部資金獲得の動きはなく、検討案件も上がっていない。

**改善方策：**

教員内での職務分担の偏りを是正し職務の均等化を図ることで、主に若手研究者への研究外業務を軽減し研究に打ち込める環境を整える。また、科学研究費申請の有無により学内研究費の個人差を設けるなどの指針を打ち出すことで、より研究意欲の向上を図り、かつ、教育研究の質向上を同時に目指す。外部資金については、3年間の小牧市受託事業計画における資金獲得に留まらず、小牧市との連携により、長期的な資金獲得のための計画を策定しなければならない。寄付金については、学生の長期留学に対する奨学奨励金の名目により寄付金募集計画を策定する。また、その他外部資金獲得のため、検討組織により策定していく。

**項目：私立大学財政の財務比率**

**評価の視点：・消費収支計算書関係比率および貸借対照表関係比率における、各項目ごとの比率の適切性**

現状説明及び点検・評価：

消費収支計算書関係比率、貸借対照表関係比率は、下表のとおりである。

表 13-1 消費収支計算書関係比率

単位；％

	比率	評価基準	自己評価	部門	2004	2005	2006	2007	2008
					(平成 16) 年度	(平成 17) 年度	(平成 18) 年度	(平成 19) 年度	(平成 20) 年度
1	人件費比率	▼ (低値が良い)	△	法人 大学 全国平均	54.5 68.2 (52.2)	62.6 75.2 (51.3)	60.7 64.6 (52.0)	56.0 56.9 (51.4)	65.1 67.7 (---)
2	人件費依存率	▼ (低値が良い)	△	法人 大学 全国平均	106.4 90.7 (70.2)	112.2 102.0 (70.7)	88.5 88.2 (71.3)	88.6 77.1 (71.7)	99.9 92.5 (---)
3	教育研究経費比率	△ (高値が良い)	△	法人 大学 全国平均	23.9 47.8 (28.3)	28.5 59.1 (28.5)	35.6 64.3 (29.3)	35.2 64.2 (29.7)	39.3 67.7 (---)
4	管理経費比率	▼ (低値が良い)	△	法人 大学 全国平均	9.5 12.4 (8.5)	11.8 13.2 (8.5)	14.3 11.5 (8.5)	13.7 10.3 (8.7)	14.7 13.0 (---)
5	借入金等利息比率	▼ (低値が良い)	▼	法人 大学 全国平均	0.4 0.0 (0.5)	0.4 0.0 (0.5)	0.8 0.0 (0.5)	0.7 0.0 (0.5)	0.6 0.0 (---)
6	帰属収支差額比率	△ (高値が良い)	▼	法人 大学 全国平均	7.8 -28.8 (9.1)	-7.3 -47.6 (9.6)	-639.6 -45.9 (8.0)	-15.1 -32.3 (7.4)	-26.4 -48.7 (---)
7	消費支出比率	▼ (低値が良い)	△	法人 大学 全国平均	92.2 128.8 (90.9)	107.3 147.6 (90.4)	739.6 145.9 (92.0)	115.1 132.3 (92.6)	126.4 148.7 (---)
8	消費収支比率	▼ (低値が良い)	△	法人 大学 全国平均	112.5 135.9 (107.2)	120.5 155.3 (107.5)	745.8 145.9 (107.8)	115.8 132.4 (108.3)	126.8 149.3 (---)
9	学生生徒等納付金比率	～	～	法人 大学 全国平均	51.2 75.2 (74.4)	55.8 73.8 (72.6)	68.7 73.2 (72.9)	63.2 73.8 (71.6)	65.2 73.3 (---)
10	寄付金比率	△ (高値が良い)	▼	法人 大学 全国平均	1.8 0.7 (1.9)	1.8 0.7 (3.4)	1.2 0.6 (2.3)	0.7 0.0 (3.0)	0.6 0.0 (---)
11	補助金比率	△ (高値が良い)	△	法人 大学 全国平均	30.2 19.3 (12.7)	31.6 21.2 (12.5)	17.0 23.7 (12.3)	18.4 21.0 (12.1)	19.6 20.8 (---)
12	基本金組入率	△ (高値が良い)	▼	法人 大学 全国平均	18.0 5.2 (15.2)	11.0 5.0 (15.9)	0.8 0.0 (14.6)	0.6 0.0 (14.5)	0.3 0.4 (---)
13	減価償却費比率	～	～	法人 大学 全国平均	11.9 12.6 (11.8)	13.0 12.0 (11.7)	2.2 11.4 (11.5)	12.8 11.8 (11.4)	11.3 9.5 (---)

注 1) 評価基準は私学事業団の財務比率高低評価

注 2) 下段の ( ) 内は、全国大学法人 (医歯系法人を除く) 平均。

(『今日の私学財政 大学・短期大学編 平成 20 年度版』より)

表 13-2 貸借対照表関係比率

単位：％

	比率	評価基準	自己評価	部門	2004 (平成 16) 年度	2005 (平成 17) 年度	2006 (平成 18) 年度	2007 (平成 19) 年度	2008 (平成 20) 年度
1	固定資産構成比率	▼ (低値が良い)	△	法人 全国平均	78.1 (84.6)	78.3 (85.2)	91.2 (85.5)	92.0 (85.9)	93.4 (---)
2	流動資産構成比率	△ (高値が良い)	▼	法人 全国平均	21.9 (15.4)	21.7 (14.8)	8.8 (14.5)	8.0 (14.1)	6.6 (---)
3	固定負債構成比率	▼ (低値が良い)	▼	法人 全国平均	7.5 (8.1)	7.4 (7.8)	5.1 (7.5)	4.8 (7.2)	4.7 (---)
4	流動負債構成比率	▼ (低値が良い)	▼	法人 全国平均	4.4 (6.0)	4.5 (5.8)	4.1 (5.8)	3.9 (5.6)	3.3 (---)
5	自己資金構成比率	△ (高値が良い)	△	法人 全国平均	88.1 (85.9)	88.0 (86.4)	90.8 (86.6)	91.3 (87.2)	92.0 (---)
6	消費収支差額構成比率	△ (高値が良い)	▼	法人 全国平均	-10.3 (-2.3)	-13.1 (-2.6)	-30.0 (-3.6)	-28.8 (-4.6)	-32.7 (---)
7	固定比率	▼ (低値が良い)	△	法人 全国平均	88.6 (98.5)	89.0 (98.7)	100.3 (98.7)	100.8 (98.5)	101.5 (---)
8	固定長期適合率	▼ (低値が良い)	△	法人 全国平均	81.7 (90.0)	82.0 (90.5)	95.0 (90.8)	95.7 (91.0)	96.6 (---)
9	流動比率	△ (高値が良い)	▼	法人 全国平均	496.6 (257.7)	477.0 (253.0)	217.1 (247.6)	206.1 (251.2)	200.5 (---)
10	総負債比率	▼ (低値が良い)	▼	法人 全国平均	11.9 (14.1)	12.0 (13.6)	9.2 (13.4)	8.7 (13.4)	8.0 (---)
11	負債比率	▼ (低値が良い)	▼	法人 全国平均	13.5 (16.4)	13.6 (15.8)	10.1 (15.5)	9.5 (14.7)	8.6 (---)
12	前受金保有率	△ (高値が良い)	▼	法人 全国平均	660.3 (321.4)	657.8 (315.0)	275.8 (312.1)	294.5 (299.3)	282.4 (---)
13	退職給与引当預金率	△ (高値が良い)	▼	法人 全国平均	0.0 (65.3)	0.0 (66.7)	0.0 (67.7)	0.0 (69.8)	0.0 (---)
14	基本金比率	△ (高値が良い)	△	法人 全国平均	99.7 (96.3)	99.1 (96.3)	99.7 (96.6)	99.8 (96.9)	99.5 (---)
15	減価償却比率	～	～	法人 全国平均	24.0 (23.0)	25.1 (23.6)	26.4 (24.2)	26.0 (24.8)	27.2 (---)

注 1) 評価基準は私学事業団の財務比率高低評価

注 2) 下段の ( ) 内は、全国大学法人（医歯系法人を除く）平均。

『今日の私学財政 大学・短期大学編 平成 20 年度版』より）

消費収支計算書関係比率から本学園は補助金比率が全国平均に比し、相当程度高い。当該要因としては、他法人と比し学生生徒等納付金比率が低いことため補助金比率が相対的に高くなったと言える。補助金比率については高い方が望ましいという見方がある反面、国や地方公共団体の財政事情等の外的要因により大きな影響を受けるということであり、つまり経営の弾力性に乏しいとも言える。学生生徒等納付金比率が低いということは、即ち人件費依存率の高さにも大きく影響しているため、学生生徒等納付金収入を増額させるよう努めなければならない。また、教育研究経費比率については低いため、今後は財政状況に合わせ、教育に対する社会的期待やニーズに応じていく必要がある。

本学単体では、全国平均に比し、人件費比率、人件費依存率、教育研究経費比率、管理経費比率、消費収支比率全てにおいて、高い。人件費比率、人件費依存率については、少人数制の単科大学という組織の形態に起因しているところもある。しかしながら、消費収支比率が示しているとおおり、過去 5 年間

消費支出超過状態が続いていることからみても、支出の大部分を占める人件費を抑制するのは、学生数を確保するのと同様、今後絶対的な命題であると言える。基本金組入率の低さについては、本学の財政状況が大きく起因している。現在、本学の学生数は定員を大きく割っており、従って基本金組入については大変慎重になっている。そのため、一度に比較的多額の資金を要する基本金組入対象資産への投資は差し控えているが、教学面の充実無くして大学の存続はあり得ないことから、従来パソコン等の情報通信設備については教育研究用機器備品等の基本金組入対象資産で対応していたが、耐用年数前に老朽化すること、時代の変革により柔軟に対応するためには当該機器については借入を行うのがよりふさわしい等の結論から数年前よりリースに切替えている。こういった要因からも基本金組入率が低下し、教育研究経費が上昇することにつながっていると考える。これについては、学生が安定的に確保され、経営が上向きに転化し次第、解消できることであると捉えている。もう1つ、教育研究経費上昇の要因となっている奨学金に問題がある。特に、社会人減免措置については、2008（平成20）年度奨学金（約1億6000万円）のうち約44%（約7100万円）を占めている為、その圧縮に努めなければならない。2010（平成22）年度より社会人減免措置圧縮が決定してはいるが、圧縮後は約41%（約6600万円）と未だ抜本的解消に至っていないため、更なる圧縮をすることが早急に検討されなければならない。管理経費については毎年少額ずつながらも削減してきたが、帰属収入つまりは学生生徒等納付金の減少幅に追いついておらず、当該比率の通減にはつながっていない。こちらについても継続的にスリムアップしていかなければならない。

～貸借対照表関係比率からみた本学園の現状～

2004（平成16）年度の貸借対照表関係比率から本学園は流動比率、前受金保有率が全国平均に比し、相当程度高いことが分かる。本学園の資産構成は流動資産の保有割合が高く、また自己資金が充実していることから負債は少ない。流動資産の多くが現金預金で保有されており、私立学校法人経営を取り巻く環境の厳しさを鑑みると、資産流動性に富んでいることは財政の安定性及び健全の度合いと言った点からは評価できる。その反面、消費収支差額構成比率については年々低下しており、歯止めがかかっていない。しかしながら、貸借対照表関係比率については、大凡全国平均の範囲内であると言える。

### ③過去5年の推移（2003（平成15）年度－2007（平成19）年度）

法人部門の帰属収入については、2006（平成18）年度に足立学園は愛知真和学園と足立学園とに法人分離をしているため、2006（平成18）年度からの帰属収入が減少している。

学生生徒納付金収入については、大学および短大（現足立学園）のみでいえば2004（平成16）年度から2008（平成20）年度まで毎年減収の一途を辿っている。学齢人口が減少している中で大学の学生数の減少傾向がより顕著となり、法人全体で減収につながった。こういった私学経営を取り巻く厳しい環境の下、本学園も2006（平成18）年度より本格的な学齢人口減少時代に備えるべく人件費削減策（賞与率の引き下げ）を実施した。しかしながら教育に対する社会的ニーズに応え、かつ他校との差別化を図らなければ生き残れないため、毎年教育研究経費支出は増える結果となっている。

大学部門の学生生徒納付金収入については、完成年度以降毎年減収の一途を辿っており、学生数の減少に歯止めがかかっておらず消費支出超過状態に陥っている。

### 改善方策：

財務比率の分析結果から問題点として挙げた大凡全ての比率に関して、学生数の減少、学生充足率の低さが大きく関わっている。即ち学生数の確保無くして学園経営は成り立たず、本格的な学齢人口減少時代を迎え、現在のような学生数不足の状況に至った問題を洗い出し、在籍する学生や保護者の満足度

を向上させ、引いては高校生やその保護者に選ばれる大学づくりをしていかなければならない。現在、学生募集について全教職員が一通り行っているが、今後は従来の経験や知識を活かした上で全ての教職員が一丸となって学園及び学校を運営、維持、発展させるという経営者的感覚を養い、相互に案を出し合える体制を整え、より効果的な学生募集の方法及び学園、学校のあり方について見直しを図る時期に来ていると感じている。現に、将来構想委員会が発足され 2010（平成 22）年度より大学が人文学部への改組も行なわれる『改革』も始まっており、委員会と予算検討組織との連携により、経営的感覚を備えることができる。今後は、学生増加と外部資金増加を図り、かつ教育研究経費のうち奨学金比率を下げる方策が必要とされ、それらを将来構想委員会および予算検討組織により改善・策定し財政状況の改善に繋げる。

## 第14章 点検・評価

### 到達目標

本学の教職員すべてがかかわる全学的で組織的な自己点検・評価活動を恒常的に行ない、改善・改革を目指す。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① 自己点検・評価委員会を中心として、教職員が一体となって自己点検・評価活動に取り組む。
- ② 学生による授業調査アンケート等を定期的実施し、教育研究水準の向上と活性化を図り、大学の目的および社会的使命を達成するために活用する。
- ③ 自己点検・評価活動の結果は報告書としてまとめて学内外に公表するとともに、認証評価機関から評価を受ける。

### 項目：自己点検・評価

評価の視点：・自己点検・評価を恒常的に行なうためのシステムの内容とその活動上の有効性

・自己点検・評価の結果を基礎に、将来の充実に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

### 現状説明：

本学では1998年（平成10）年度の開学以来、学則に「本学は、その教育研究水準の向上を図り、その目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」（第2条）と謳い、自己点検・評価委員会規程を制定して、学長を議長とする全学自己点検評価委員会と各専門委員会（募集対策委員会、入試委員会、入学選考委員会、奨学生委員会、補導委員会、カリキュラム委員会、紀要編集委員会、就職対策委員会、図書委員会、留学生対策委員会）の主任者を議長とする専門別点検評価委員会の2つの組織を設けてきた。

2008（平成20）年4月には、自己点検・評価委員会規程を大幅に改正し、自己点検・評価委員会の構成と業務内容等を構築し直した。それによって、自己点検・評価委員会に関して、おもに以下の点が明確化された。

1. 審議事項：以下の6つの事項について審議を行なう。

- ① 自己点検・評価等の実施計画の策定及び実施に関すること
- ① 調査結果の検討・評価及び改善等に関すること
- ② 自己点検・評価報告書の作成に関すること
- ③ 自己点検・評価報告書の公表に関すること
- ④ 認証評価機関の評価に関すること
- ⑤ その他自己点検・評価等に関すること

2. 構成：学長、学部長、研究科長、学長が指名した委員3名、事務局長からなる。

委員長の指名、図書館の自己点検および評価実施の対応などを具体化。

3. 会議：招集、開催、議決方法について具体化。

4. 関係者の出席：必要に応じて関係者の参加を仰ぎ、説明や意見を求められるようにする。

5. 理事会報告

6. 自己点検・評価の結果にもとづいた改善策の検討

この自己点検・評価委員会が中心になって、これまで本学では自己点検・評価報告書を2度、『愛知文教大学の現状と課題 2005（平成17）年度』『愛知文教大学の現状と課題 2008（平成20）年度』と題して作成し、本学HP上で公開している。この『愛知文教大学自己点検・評価報告書 2009（平成21）年度』も、自己点検・評価委員会が中心となって編纂したものである。

また、2004（平成16）年度に発足した教授法開発委員会は、シラバスの改善、合評会を伴う公開授業の実施、授業調査アンケート、外部講師による教授法講習会などを実施している。そのうち授業調査アンケートについては、調査結果についての所見の報告を教員に課し、次年度からの授業改善に反映させられるようにしている。なお、これらのいわゆるファカルティ・ディベロップメント（FD）活動についての詳細は、第3章「教育内容・方法（1）学士課程の教育内容・方法（2）教育方法等」の項目「教育改善への組織的な取り組み」における記述を参照されたい。

### 点検・評価：

自己点検・評価を恒常的に行なうための中心的な組織として、自己点検・評価委員会を組織し、規定によってその業務内容等を明確化していることは評価できる。実際に同委員会が中心になってこれまでに自己点検・評価報告書の作成・公開も行なわれている。しかし、報告書の内容についての検証やその結果にもとづく改善・改革への取り組みが全学的規模で組織的に実施されているとは言えず、この点は不十分であり、フィードバック体制の整備が必要である。

また、教授法開発委員会によるファカルティ・ディベロップメント（FD）活動のうち、とりわけ授業調査アンケートのフィードバック体制を整え、自己点検・評価活動として継続的・恒常的に行なっていることも評価できる。

### 改善方策：

少人数で、意思疎通が容易であるということに甘えることなく、規程に基づいて制度システムが運用される体制を構築すべきである。具体的には、自己点検・評価委員会の権限強化、将来構想委員会との連携、すべての教職員が交替して自己点検・評価委員を経験するようにする、また全学的規模での検討会を定期的を開催するなどの方法が考えられる。また、自己点検・評価活動が独善的にならないようにするために、外部評価等を継続して行なうことも必須である。これについては次項を参照されたい。

ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動については、授業調査アンケート以外の点でも活動の恒常化的継続と効果的なフィードバック体制の構築を図る。

#### 項目： 自己点検・評価に対する学外者による検証

評価の視点： ・ 自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性

・ 外部評価を行う際の、外部評価者の選任手続の適切性

・ 外部評価結果の活用状況

### 現状説明：

本学の自己点検・評価活動の検証を最初に外部の識者に依頼したのは2001（平成13）年度のことであった。おりしも学部の完成年度を控え、大学院修士課程の設置認可申請を考慮していた時期であり、本学の抱える問題点や、改善の方策等につき、常に諮問できる立場の存在が必要であろうとの認識であった。人選と依頼は学長の判断で行ない、マスメディアや教育関連の有識者を外部評価委員とした。委

員は翌 2002（平成 14）年度に委嘱された。会議が行なわれたのは 2004（平成 16）年度、2005（平成 17）年度の 2 回である。2006（平成 18）年度以降は、委員の健康上の理由からこの報告会は中止され、その後正式に学外有識者に意見を求める機会を得ていない。

#### 点検・評価：

外部評価委員を委嘱したことは評価できるし、またその人選等も適切に行なわれたと考えるが、2006（平成 18）年度以降その活動が途絶えている現状は早急に改善が必要である。

#### 改善方策：

まず、外部評価委員会の位置づけの確認、委員の選出を新たに行なうことが先決である。これは 2010（平成 22）年度中に実現させる。

#### 項目： 大学に対する社会的評価等

評価の視点： ・ 大学・学部・大学院研究科の社会的評価の活用状況  
・ 自大学の特色や「活力」の検証状況

#### 現状説明：

本学では大学に対する社会的評価を示す指標として、学外有識者による外部評価、本学もしくは地元自治体等主催の公開講座等における来場者アンケート、受験雑誌等による大学のランクづけなどに注意を払っている。

また本学では、学長の諮問機関として 2006（平成 18）年度に発足した将来構想委員会が、カリキュラム改編・学生募集等さまざまな問題を長期的なビジョンに沿って審議し、大学改革案をとりまとめているが、その過程で本学の特色等を改めて検証する機会を得ている。

#### 点検・評価：

上記のような種々の社会的評価の活用状況は断片的であり、これまでのところ大学として十分に活用しているとは言いがたい。

#### 改善方策：

社会的評価をどのように確認し、どのように評価を高めていくか、将来構想委員会を中心に検討を進めていく。またその作業と本学の特色の検証を関連させることにより、本学の存在意義を再確認することにつながっていきたいと考える。

#### 項目： 大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応

評価の視点： ・ 文部科学省からの指摘事項および大学基準協会からの勧告などに対する対応

#### 現状説明：

文部科学省から指摘事項があった場合には、その都度関係する教職員が対応を協議し、改善策を提案し、必要な対策をとってきている。本学は小規模大学であることから、このような対応の仕方これまで大きな問題が生じたことはなかった。大学基準協会からの勧告などについては、今回初めて認証評価

を受けるにあたって、自己点検・評価委員会で対応することを予定している。

**点検・評価：**

文部科学省からの指摘事項については、これまで個別の事例に即して適切に対応してきたと考える。

**改善方策：**

今後も、文部科学省から指摘事項などがあれば、適切かつ迅速に対応してゆく。また、大学基準協会からの勧告については、今回の初めての認証評価の結果を踏まえて、改めてその対応措置の適切性を検証していく。

## 第 15 章 情報公開・説明責任

### 到達目標

本学は、これまでも組織・運営と諸活動の状況について、インターネット等を通じて自ら積極的に情報公開してきた。今後は、大学として社会に対する説明責任を果たすために、このような姿勢をさらに徹底させることを目指す。

こうした目標を実現するために、以下のような具体的な目標を掲げる。

- ① この『愛知文教大学自己点検・評価報告書 2009（平成 21）年度』および認証評価結果を迅速に大学 HP 上に公開し、またその事実を本学関係者および社会一般に広く積極的に周知する。
- ② 大学 HP や各種印刷物を通じて、本学の組織・運営と諸活動の状況を本学関係者および社会一般に広く積極的に周知する。
- ③ 学内外からの情報公開請求に迅速に対応することのできる体制を整備する。

### 項目：財政公開

#### 評価の視点：・財政公開の状況とその内容・方法の適切性

#### 現状説明：

本学では 2004（平成 16）年度以前は、大学の資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、の閲覧を事務局で受け付けるという形でしか財政公開を行なっていなかったが、2005（平成 17）年度より、パンフレット『愛知文教大学通信』を通じて教職員・学生およびその関係者に送付することとした。

その後、2006 年（平成 18）年度分からは、公開の媒体を『愛知文教大学通信』から本学の設置者である学校法人足立学園の HP 上に移し、学校法人全体の資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表を掲載し、自由に閲覧できるようにしている。なお現時点では、2008（平成 20）年度分が公開されている。

#### 点検・評価：

財務の概要はインターネットを通じて自由に閲覧できるようにしているので、一定の評価ができる。しかし、財務諸表の公開は前年度分のみに限られている。

#### 改善方策：

財務公開の範囲およびその公開の仕方については、学校法人理事会の決定を待たなければならないが、過去の財務諸表も一定期間公開され、利用者が経年比較を行える状況を作ることを検討すべきであると考ええる。

### 項目：情報公開請求への対応

#### 評価の視点：・情報公開請求への対応状況とその適切性

#### 現状説明：

本学では「愛知文教大学個人情報保護規定」第 12 条にもとづき、教職員・学生および

その保護者（父母）への情報公開請求に対応する体制を整えている。

情報公開請求に関してこれまでに実際に発生している事例は、在学生の成績評価についての問い合わせである。これは2009年（平成21）年度より「成績評価調査制度」として制度化され、以下の手順で処理される。①学生は教務課に「成績評価に関する質問書」を提出する。②教務課は担当教員に回答を依頼し、その結果を通知する。③それに対して異議申し立てがあるときは、「異議申立書」を教務課に提出する。④教務部長は学部長に報告するとともに申し立てについての回答を依頼する。⑤回答について教務委員会で異議と回答の適切性を審議し、処置する。

他方、在学生の保証人（主に父母）に対する成績表の送付については、保証人のもとにも成績表を送付することを承諾する旨の承諾書を、入学時に学生本人と保証人の連署の上で提出してもらうこととしており、これが提出されなかった学生に対しては成績表を窓口で本人に配布するのみとし、保証人への送付を行っていない。

入学試験成績の開示については、受験生本人が直接窓口に来た場合に限り対応することとしているが、これまでのところ具体的事例は発生していない。

#### **点検・評価：**

在学生の成績評価についての問い合わせの手続きについては、申し立てを行う学生と担当教員を直接接触させず、必ず大学を経由することによって透明性と学生・教員双方の人権保護を担保している。成績表の送付にかかる手続きも、一個の自立した人格である学生の個人情報として取り扱うための措置である。以上のことから、個人情報の保護と情報公開請求のバランスは保たれており、この点での運用はおおむね適切に行なわれていると言えるだろう。

#### **改善方策：**

入学試験成績の開示に関する規程が整備されていないが、この方面での最大の問題点である。これは2010（平成22）年度中に整備することとする。

<b>項目：点検・評価結果の発信</b>
----------------------

<b>評価の視点：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 自己点検・評価結果の学内外への発信状況とその適切性</li></ul>
---

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 外部評価結果の学内外への発信状況とその適切性</li></ul>
--

#### **現状説明：**

本学は、これまでに自己点検・評価委員会が中心となって総合的な自己点検・評価報告書である『愛知文教大学の現状と課題 2005（平成17）年度』および『愛知文教大学の現状と課題 2008（平成20）年度』を作成し、本学HP上で閲覧可能な状態にしている。

#### **点検・評価：**

上記のように、自己点検・評価報告書は本学HP上で公開しているが、そのことが在学生や保護者、同窓生などの本学関係者一般社会に広く周知されているとは言いがたい状況である。

**改善方策：**

自己点検・評価報告書の公開の仕方は本学 HP 上で行なうのが効率的であると考えため、今後ともその方針を取り続けるが、公開されているという事実について、特に在学生や保護者、同窓生などの本学関係者および一般社会に対して広く周知させる必要があろう。そのための第一歩としては、在学生や保護者、同窓生など向けに年 2 回発行しているパンフレット『愛知文教大学通信』誌上で、2010（平成 22）年度秋号より、自己点検・評価報告書の公開をアナウンスすることにする。

また、この『愛知文教大学自己点検・評価報告書 2009（平成 21）年度』および認証評価結果についても、迅速に本学 HP 上に公開するとともに、その事実を上記の方法により周知徹底を行なう。

## 終章

紆余曲折、試行錯誤を経ながらも、本学はこうして大学基準協会の基準に全面的に則った自己点検・評価報告書を作成した。最初に報告書作成に取りかかった 2004（平成 16）年当時には、認証機関による評価申請は見送った。定員充足率の問題がどうしてもクリアできなかったからである。それから 5 年、結局この問題が解決することなく、認証評価を申請することになった。これまでの学部改革の試みと現状を率直に報告し、ピアレビューを通じてアドバイスを戴くことを伏して願うのみである。

今回の点検評価をごく完結に総括すれば、およそ次のようになるだろう。

超小規模な組織の割に多様なコンテンツを備え、生涯学習などの社会貢献にも積極的に取り組んでいる。しかし、良くも悪くもゲマインシャフト的な組織であり、教職員の良心や連帯感によって支えられている面が強く、システムやそれを運用するためのルールに未整備な点がまま見られる。実質 16 名のファカルティと 9 名のスタッフで大学の管理運営をこなす状況下で、日々の業務が加重負担を招き、その結果大学としての基本的な能力向上のための FD や SD に手が回らず、大学の競争力の低下を招いている。それは学生募集に直接影響し、現在に至るまで苦戦を強いられている。特に大学院においては規程やシステムの不備が目立った。学部改革に力を傾注しなければならなかったために、大学院にまで手が回らなかったというのが実態である。

こうした問題点に対する処方箋は、いささか大仰な言い方になるかもしれないが、ゲマインシャフトからゲゼルシャフトへの転換ということになろう。要するにシステムと規程で効率よく動く組織作りである。もちろん現在の良心や連帯感に支えられる現在の姿は、学生からも「親しみが持てて楽しい」という評価を受けている。ただ、開学から 10 年あまりが経ち、人員も入れ替わる中で、大学が建学の理念を世に問い続けるためには必要不可欠な改革であろう。今回の点検評価で最も役立ったのはこの点が再確認され、具体的処方箋が提示されたことである。義務的作業の雰囲気が強かった 2004（平成 16）年当時とは意識が違った。大学が厳しい状況に置かれる中、どの組織を、いつまでに、どのように立て直すか、それぞれの委員が問題を発見し、改善方策を立てることができた。なぜ大学が相互評価を行なう必要があるのか、今回の作業を通してその意義を改めて認識することができたと言えるだろう。

ただ、超小規模校である本学では、点検評価のとりまとめという膨大な作業は、実質的にはごく少数の自己点検・評価委員によって行なわれた。他にも膨大な日常業務がある中での作業は、困難をきわめた。今後必要になるのは、今回の自己点検・評価活動によって明らかになった課題を全教職員が共有し、すみやかに改善に生かしていくことである。本学にとって喫緊の課題は学生募集である。また、研究活動の活性化も大学の根幹にかかわる重要な問題である。また、こうした諸課題の改善には、本学だけでなく学校法人全体としての取り組みも不可欠であろう。

最後に、本稿を執筆中に薨去した坂田新学長の霊前に捧げたい。