

松 蔭 大 学

自 己 評 価 報 告 書・本編

[日本高等教育評価機構]

平成 21 年 6 月

松 蔭 大 学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 松蔭大学の沿革と現状	3
III. 「基準」ごとの自己評価	
基準1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	5
基準2. 教育研究組織	9
基準3. 教育課程	16
基準4. 学生	38
基準5. 教員	51
基準6. 職員	60
基準7. 管理運営	65
基準8. 財務	73
基準9. 教育研究環境	77
基準10. 社会連携	84
基準11. 社会的責務	91

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

1. 建学の精神

本学園は昭和 16 (1941) 年、松浦昇平により「松蔭学園」として創立され、「松蔭女学校」を開設して以来、幼稚園・中学校・高等学校・短期大学・女子大学そして大学・大学院と増設を重ねてきたが、常に「松蔭」の名称を付してきた。このことは、学園創立者が吉田松蔭の教育理念・教育成果に深い感銘と影響を受け、人造りに強い信念と情熱を傾注させていたことの表れであり、後継者もその意思を継承し続けてきた。

現在、本学が「知行合一」を校是として掲げているのは、この精神を具体的に表明したものである。すなわち、寄附行為第 3 条は、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、「知行合一」を校是として、社会に有能な人材を育成することを目的とする」と規定している。

本学では、知行合一とは、学んで得た知識を行動に生かし、行動することでさらにその知識を体得していくことであると考えている。すなわち、本学の建学の精神は、「知る」ことと「行う」ことが表裏一体になった生きた学問を実践することを意味する。

2. 大学の使命・目的

本学は、学則第 1 条にあるとおり、「広く教養を培い、実践に対応した専門性を養うとともに、実社会に役立つ人間形成をはかり、よき社会人として心身ともに健全な人材を育成すること」をその教育目的としている。

すなわち、本学の教育の目的は単に知識を伝授・伝達するというものではなく、学生の将来に結びつき、将来を切り拓く「実学重視」の教育であり、学ぶことにより「志」(人生目標)を形成し、その「志」を実現する強い実践力を養うと共に、実践にあたって「ホスピタリティ＝他者を思いやる心」を持った人間の育成を意図している。

建学の精神及び教育目的に基づき、本学の教育目標は、「学ぶことによって人間性を磨き、他者を思いやる心を育て、知識を実践で生かすことのできる人材育成」である。

すなわち、本学が育成をめざす人間像は、以下の 3 つである。

(1) 「志」を持った人間の育成

「志」とは、自立した社会の一員としての自覚と社会的な責任感・使命感に裏打ちされたもので、各人が確立した人生目標を達成しようとする熱意と意欲である。これが人間性を磨くことである。

(2) 「志」を実現するための実践力を持った人間の育成

知識に基づいて育まれた判断力及び実践力が健全な社会人にとって必要である。「志」を実現するために、教養と共に専門性のある知識に裏打ちされた行動ができる人間を育成する。

(3) 「ホスピタリティ」のある人間の育成

「ホスピタリティ＝思いやり」や互いに助け合おうとすることは、自己の確立を必要とするとともに、互いの違いを乗り越えて共生することが求められる。その実現に

向けて、ホスピタリティのあるよき社会人を育成する。

3. 大学の個性・特色等

本学は「知行合一とホスピタリティを基盤として、経営文化・異文化・観光文化を理解した人材の育成」をめざし、建学の精神、大学の使命・目的を具現化するために、実学重視を推進し、さらにそれを発展させることに努力している。

本学の特色として、次の2つがある。

1) 実学重視の教育

建学の精神、大学の使命・目的に従って、よき社会人に必要な基礎知識やスキルを基礎ゼミ等を通して身につけさせると共に、『専門科目』では実務界で活躍した経験豊かな多くの教員から知行合一を体得できる。

2) 「志」を育てる個人別指導と少人数教育

入学段階から学生一人ひとりに目標設定とその実践を指導し、その結果をフォローする体制をとり、小規模大学のメリットを生かした少人数教育によって学習効果を確認しながら授業を展開している。

Ⅱ. 沿革と現況

1. 大学の沿革

昭和 16 (1941) 年 4 月

松蔭女学校創立

昭和 23 (1948) 年 4 月

松蔭中学・高等学校と改称

昭和 23 (1948) 年 4 月

松蔭幼稚園開園

昭和 23 (1948) 年 4 月

松蔭女子専門学校開校

昭和 60 (1985) 年 4 月

松蔭女子短期大学開設

英語科・経営科

平成 12 (2000) 年 4 月

松蔭女子大学開設

経営文化学部

ビジネスマネジメント学科

異文化コミュニケーション学科

平成 16 (2004) 年 4 月

松蔭大学に名称変更 (共学)

経営文化学部

ビジネスマネジメント学科

異文化コミュニケーション学部

異文化コミュニケーション学科

平成 18 (2006) 年 4 月

松蔭大学大学院開設

経営管理研究科

経営管理専攻 (修士課程)

平成 21 (2009) 年 4 月

松蔭大学

観光文化学部

観光文化学科 (新設)

2. 本学の現況

- ・大学名：松蔭大学（4年制男女共学）
- ・所在地：神奈川県厚木市森の里若宮9番1号
- ・学部の構成：経営文化学部（ビジネスマネジメント学科）、異文化コミュニケーション学部（異文化コミュニケーション学科）、観光文化学部（観光文化学科）。

（平成21年度 入学定員、編入学定員並びに収容定員）

学部名	入学定員	編入学定員		収容定員
経営文化	228	10		932
異文化コミュニケーション	76	6		358
観光文化	187	2		187

専任の教員数は学部合計64人（うち教授44人、准教授9人、講師9人、助教2人）であり、大学全体の科目担当を担っている。大学院は13人の兼任教員（全員教授：研究指導教員10人、研究指導補助教員3人）が大学院の科目担当を担っている。（所属教員の内訳は以下のとおり。）

（教員内訳）

所属	教授	准教授	講師	助教	計
経営文化学部	24	5	1	1	31
異文化コミュニケーション学部	8	1	4	1	14
観光文化学部	12	3	4	0	19
大学院（経営管理研究科）	0	0	0	0	0

Ⅲ. 基準ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

(1) 事実の説明(現状)

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

1) 学内への説明

学生に対して直接、建学の精神について語り、説明する方法としては、三つある。第一の方法は最も直接的な語りかけとして、入学式などの機会に学長から本学の建学の精神・基本理念について説明する。第二の方法としては、入学直後に実施されるオリエンテーションはもとより、特に本年度から再開された「学外オリエンテーション」の中でも、大学案内の一端として、建学の精神を説明している。

第三としては、カリキュラムの中に「吉田松陰論」が設定され、選択科目ではあるが「松陰教育」に関する科目が設けられ、松陰教育の背景などについても積極的に勉学する機会が設けられている。このような直接的な手段とは別に、学内配付の諸々の配付物を通して学生への浸透が図られている。

教職員に対しては、大会議室に孔子の子孫、孔徳成によって書かれた「知行合一」の額を掲げ、会議の度にこれを目にすることができるよう図られると共に、学内配付の冊子などにも必ず明示して、全体としての周知徹底を図る努力が払われている。

2) 学外への説明

具体的には各種の大学独自の発行物・ホームページを活用しての発信を行ってきた。さらに、市民向けの公開講座の開催や、単位互換による他大学生や近隣市町村の市民の来訪の折を利用した本学教育の理念・建学の精神の紹介、啓蒙も図られている。

特筆すべき点は、平成 20(2008)年に、これまでの「松陰研究所」を発展させた「吉田松陰教育研究センター」が、吉田松陰に関する研究活動を始めていると共に、その成果を内外に広く喧伝するために「松陰ウォーク」と称する活動が既に十数年にわたって展開されてきている。

この活動は吉田松陰の足跡を辿りつつ、松陰の思想・人となりを尋ねるというもので、当初は一部教職員、吉田松陰に関心を持つ一般社会人そして一部の学生を母体に研究活動を行っていた。近年では在外大使館の大使或いはその職員の参加もみられるように積極的な対外的活動にまで発展してきている。この活動を通して、本学の建学の精神・教育理念の対外的浸透が積極的に展開されている。

(2) 1-1の自己評価

学生・教職員に対する建学の精神・教育理念の浸透について、近年特に積極的かつ系統的に浸透を図る施策が講じられてきている。しかし、「吉田松陰論」は選択科目であり、一部の学生に対してだけ影響力を持つもので、決して積極的な対策とは言えない面がある。またガイダンスにおける説明・紹介も学生達に建学の精神・教育理念を

徹底するには十分ではない。

また、対外的説明も大学紹介のパンフレットやホームページの活用による紹介、説明を実施している。しかし、本学が短期間に規模の拡大を図ってきたこともあり、他大学や地域社会との交流には若干不十分な点も見られる。したがって、今後は一段と積極的な社会的交流を活発に展開することが求められる。

特に、「吉田松陰教育研究センター」の活動に関しては発足して日が浅いこともあり、今後の活動に期待する面が多くみられる。創立者の意思形成の背景となっている吉田松陰の人となり、その思想、教育理念を探究しようとするものであることから、本センターの研究対象は極めて独自色が強く、幅広い研究者の協力が必要である。

(3) 1-1の改善・向上方策(将来計画)

現在実施されている学内への説明活動を更に積極的に展開する方策としては、オリエンテーションの一環として学生に紹介・説明することだけでなく、また、選択科目としての「吉田松陰論」では十分ではないため、この科目の内容や位置づけについて再検討するとともに、「基礎ゼミⅠ」において本学の建学の精神・教育理念についての教育が浸透するような対応を図る。

「吉田松陰教育研究センター」については、研究会・講演会の開催を従来通り展開していくと共に、「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」の場で松陰教育をいっそう深化させることを前提に、そこで用いる独自の教材作りを進める。

最後に、教職員の採用に際しては建学の精神、教育理念の認識を徹底させる対応を図る。

1-2 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

(1) 事実の説明(現状)

1-2-① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

本学は「学校法人松蔭学園」の短期大学部門として、昭和60(1985)年4月に発足し現在に至り、「松蔭大学・大学院」との名称を用いている。この様な名称を用いている由来は、学園創立者をはじめその後継者達も共に吉田松陰の教育理念に共鳴し、古今に通じる人間教育の在り方を求めてきたことの証しであり、本学学則第1条は、「知行合一を校是とする建学の精神に則り」と明示し、その教育目的を「広く教養を培い、実践に対応した専門性を養うとともに、実社会に役立つ人間形成をはかり、よき社会人として心身ともに健全な人材を育成すること」としている。

したがって、本学の使命・目的は、①志を持った人材の育成、②実践力を持つ人材の育成、そして③ホスピタリティ＝他者を思いやる心を持った人材の育成にあると表明しているのである。具体的には本学の教育が単に知識の切り売りではなく、「志」に裏付けられた知識として具体的な実践につながり、ホスピタリティを持って社会的貢献をはたせるよき社会人の育成をめざしている。この視点から、本学では常に実学を視野におきつつカリキュラムの編成に努めているのである。

1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

大学の使命・目的に関し、学生に対してはすでにみてきたように新入生の段階で、オリエンテーションや学外合宿において説明すると共に、現段階では「吉田松陰論」「ホスピタリティ論」の講義を開設するなどの方法を通じて、周知徹底が図られている。

教職員に対しては、学内配布の冊子などに明示して周知徹底を図ると共に、非常勤講師へも年度初めの説明会を通して周知している。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

建学の精神・大学の使命・目的の学外への公表については、すでにみてきたように大学のホームページ、大学案内などの印刷物を用いて行っている。このような一般的な公表方法の他に、個別・具体的な方法による公表としては、例えば本学主催の各種行事（大学祭・市民講座・オープンキャンパス）を通して、広く一般的な紹介・公表を実施すると共に、進学相談会の場を利用して進学希望者に事前に本学を理解しておいてもらうという意図のもとで詳細な説明にも努めている。

さらに、基準10において詳細に説明するが、地域社会との社会連携活動や企業との交流の中でも、本学の社会的使命・目的を積極的に説明し、理解を求めている。

(2) 1-2の自己評価

大学の使命・目的に対する本学の対応については、概ね一般的に求められる程度の対応は果たしているものと考えられる。特に基礎ゼミでの対応や、再開してなお日は浅い学外オリエンテーションをさらに充実させることによって、それらが本学の使命・目的を体得した人材創出の場となるものと期待している。この期待を実現するためには、現在実施している施策以上の対応の仕方を検討しなければならない。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

「吉田松陰教育研究センター」の活動開始と共に、その成果を教育の現場に活かすための試みとして、基礎ゼミの機会を活用する。また、各学部・大学院の教育実践にあたって、各教員が『専門科目』等の中で、理念・目的を織り込んだ授業を工夫し、また学外との接触の際には積極的にその公表に努める。

[基準1の自己評価]

これまで、本学においては建学の精神についての認識は決して十分ではなく、単なる標語程度のものにとどまっていた。また大学の理念・目的についても、その普及・徹底は必ずしも十分なものではなかった。

[基準1の改善・向上方策（将来計画）]

本学が独自性を発揮し、その存在を世に問うためには、建学の精神である「知行合一」を徹底させるべく吉田松陰教育研究センターでの研究を深め、その成果を積極的に教育研究に反映させる施策を講じていく。また「知行合一」とともにホスピタリテ

ィについても、これからの社会人として必要な行動力であるので、各授業においてその実践について指導を強化する。

基準 2. 教育研究組織

2-1 教育研究の基本的な組織(学部、学科、研究所、附属機関等)が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

(1) 事実の説明(現状)

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しており、適切に運営されているか。

大学における教育研究の基本的な組織は、3学部3学科及び大学院1研究科(修士課程)、附属研究機関としての文化教育研究所、ならびに附属図書館で構成されている。

本学は、平成12(2000)年度、女子短期大学から4年制女子大学に改組転換するにあたり、その学部設置について、21世紀を見据え経営文化学部を設置し、「経営文化」を核とした教育を行うビジネスマネジメント学科と「異文化コミュニケーション」を核とした教育を行う異文化コミュニケーション学科を設置した。

平成16(2004)年には、女子大学から男女共学の4年制大学への発展を機に、異文化コミュニケーション学科を学部に昇格させて異文化コミュニケーション学部を新設した。その結果、本学は、2学部2学科体制になった。

さらに、平成18(2006)年には、経営文化学部における学士力レベルの教育をさらに高度化するために、大学院経営管理研究科を設置した。また、平成21(2009)年には、本学の立地条件を活用し、更なる教育の多様化をめざして、新たに観光文化学部観光文化学科を設置し、現在、3学部3学科及び大学院1研究科(修士課程)となっている。

学部として、適切な規模、構成であるかに関して、1学部2学科体制発足当時の入学定員に対し、本学は、現下の少子化、大学全入という時代状況を見極め、柔軟な対応をとっている。当初の経営文化学部の入学定員は325人(ビジネスマネジメント学科195人、異文化コミュニケーション学科130人)であった。その後学生の応募状況をにらみ、異文化コミュニケーション学部の入学定員を経営文化学部に移行させ、さらに観光文化学部の新設にあたり、異文化コミュニケーション学部の定員を54人減少させ、それぞれ228、76人とした。この措置によって、新設の観光文化学部の定員を187人と設定した。学部定員に対する「教員1人あたりの学生数」は、基準5において記述しているが、各学部とも、十分な指導が出来る規模となっている。

研究科の入学定員も10名という規模で、高度な専門教育の緊密な指導が可能となっている。

附属機関として設置されている文化教育研究所は、3学部による教育研究活動をいっそう活性化し、発展させるために平成20(2008)年に設置された。本学では、それまで女子大学開設時に設置されていた経営文化研究所が紀要発行事業や研究会開催などを主催してきた。また、建学の精神についての研究、啓発を行う機関としての松陰研究所も独自の活動を行い、さらに情報経営研究所も、本学の情報教育を充実させる目的で設置されていた。

昨年新た発足した文化教育研究所は、こうしたこれまでの活動を統合し、その内部に4つの文化センター（経営文化センター・異文化研究センター・観光文化センター・情報文化センター）と1つの教育センター（吉田松陰教育研究センター）を有する組織とした。

この組織には、原則的に本学の専任全教員が所属することとなっており、各センターではセンター長と各2名のセンター員（教員）がそれぞれの活動を主催する役割を果たし、文化教育研究所長が全体を統括している。

主な業務としては、「文化教育、経営文化、異文化、観光文化、吉田松陰教育に関する学術研究調査、研究紀要、研究年報等の編集刊行に関する業務、出版に関する業務、研究会、講演会、講習会の企画実施に関する業務」である。

情報文化センターについては、情報経営研究所を発展させ、「教育研究活動等の状況に関する情報の提供、コンピュータシステムの整備運用、情報処理システムの研究開発、情報機器の利用者に対する技術指導、LL機器及びAV機器等の利用者に対する技術指導及び整備運用」の業務がある。吉田松陰教育研究センターは、松陰研究所を発展的に解消し、新たに学部教育において、本学の建学の精神である「知行合一」をいかに具体化できるかを研究し、実際の教育に生かす方策を考えるものである。

この研究所では、昨年より各センターのセンター長を中心に、研究所活動の具体的な進め方や取り組み方についての検討を行う一方で、輪番制で研究会を開催しているが、これまでにすでに4回開催され、5月末にも予定されている。この研究会には多くの専任教員が参加して、有意義な報告とそれをめぐる活発な議論を行っている。

また、附属図書館は、本学における教育・研究・学習に必要な図書及びメディア関係その他の資料を収集・整理・保管し、学生・院生・教職員等の利用に広く供している。

2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

上記に記した経営文化学部ビジネスマネジメント学科と異文化コミュニケーション学部異文化コミュニケーション学科、大学院経営管理研究科、さらに平成21（2009）年よりは、観光文化学部観光文化学科という陣容にある本学の基本的な教育研究組織は、すべて学長の下に統括されており、学長が学内組織全体の統合を図っている。

本学は、4年制大学としては1学部2学科からスタートした来歴もあって、教育研究上必要とされる業務にかかわる内容についての検討や政策決定は、各学部で独立した運営組織でなされるというよりは、すべて合同で、組織のそれぞれの分掌にしたがって行われている。この体制は3学部に発展した現在も、各運営組織の構成自体が学部間連携を図ることが容易になっているという利点があるため、維持されている。

運営組織図にあるとおり、教授会の下に、各教育研究組織である3学部と教務、学生、入試委員会がおかれ、学長の統括下に各種委員会を編成し、教育研究上のあらゆる問題に対応できる体制を整えている。

教授会は、教授会規則に基づき運営されているが、前述のような来歴と小規模大学の有利さを生かし、3学部合同で開催している。各種委員会は、全学委員会として、「学

生募集」、「就職」、「FD (Faculty Development) ・SD (Staff Development)」、「広報」、「単位互換」、「国際交流」、「生涯学習」、「教職課程」、「編入学生」の各委員会が、附属図書館の下に、「図書」の委員会が設置されている。

(2) 2-1の自己評価

以上のように、本学における基本的な教育研究組織は、3学部を擁することによって、多様な関心を持った、より幅の広い学生を受け入れ、教育する場としての重要性を拡大してきたという意味において、適切なものとなっている。さらに、昨年設置した文化教育研究所の活動は、教員自身の教育研究にとって有用なものとして機能し始めており、大いに評価できる。

ただ入学者数の減少という現状では、更なる現状分析と教育研究組織としての適切性についての再考が必要とされよう。附属図書館についても、教育研究組織に対するサポート機能が弱い面がある。基本図書の収集・整備に加えてレファレンス機能レベルを向上させるために、予算の制約の中ではあるが、「質と量」の両面で体制の強化が必要である。

また、組織の活動における連携を図る運営組織は、本学の場合、教授会であり、この組織によって、各種委員会で検討された教育研究的課題がすくい上げられ、全学的に周知徹底されることになっているため、相互の連携は適切な関連性を持って保たれているといい。

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

本学は、現在の教育研究組織を「知行合一」という建学の精神にのっとり、設置、拡大してきた経緯があり、この方針には間違いはないとの自負を持っている。しかし、入学者数の減少という現状を踏まえ、更なる展開・発展をめざすために新たな方向性を見出すかどうかについては、真摯な検討を行う必要があり、そのための検討組織を立ち上げる。

附属図書館については、その組織と機能の「独立性」及び専任職員の配置を検討する。つまり、基本図書の整備、収集はもちろんのこと、最近の利用者は調査やサポート欲求が高いので、資料や情報を通じての支援、つまりレファレンス機能を重視する。

2-2 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

(1) 事実の説明（現状）

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

本学の教養教育に係るカリキュラムは、平成20（2008）年度までは、『共通基礎科目』の大枠の中の区分『基礎科目』として設定されていた。観光文化学部が発足した平成21（2009）年度からは『基礎科目』の大枠の中に『教養科目』という区分を設けるように改定した。

『基礎科目』の大枠の中には、この『教養科目』のほかに、『語学科目』と『情報科目』、『スポーツ科目』を配置している。また、『専門科目』の配当年次を見直し、2年

次配当となっていた専門の科目の多くを3年次以降に変更した。学生による『教養科目』の履修を確実にするためである。こうした改定によって、本学としてこれまで以上に教養教育に重点をおく姿勢を示したものと考えている。

『教養科目』には、「知行合一」という本学の建学の精神についてより深く理解させる「吉田松陰論」をはじめとして、経営文化、異文化、観光文化を核とした専門教育に関連付けて、幅広い知識の習得ができるような科目が編成されている。

本学による教養教育についての組織的措置としては、学生の履修指導において、履修登録時に各学部で作成した「履修モデル」を学生に具体的に提示、配布している。このモデルでは、各専門教員が卒業後の将来に応じて必要な『専門科目』の学習を指導するとともに、その前段階で必要とされる『教養科目』の選択について指導する内容としている。

さらに、特記事項で記述する基礎ゼミにおいては、教育内容自体は教養教育とはいえないが、クラス毎に配置された担当教員が学生一人ひとりへの親身な個別指導や日常的な助言を行うことにより、専門性に固定されない幅広い豊かな人間性を身に着けるための人格形成をめざす教育をも行っていて、本学では、これも教養教育の一環と考えている。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

本学は、建学の精神こそが教養教育の原点であると考えている。人間としての教養教育と専門教育は密接不可分であるところから、教養教育に関して独自の教員組織は敢えて設けていない。

教務部長、各学部学部長、学科主任、及び各学部選出の委員並びに一般委員により構成された教務委員会が、教養教育と専門教育との調和を視野にいれつつ、教育水準の向上を可能とするカリキュラムの見直し、その他教養教育にかかわる検討を行うこととなっており、最終的には学長が責任を負っている。基礎ゼミについては、基礎ゼミ担当者会議を定期的に行い、教養教育につながる個別指導の重要性について相互に確認を図っている。

(2) 2-2の自己評価

以上のように、本学は、教養教育を特別に担当する組織上の体制はとっていないが、教務委員会がその役割を担っており、一定の成果をあげている。基礎ゼミ担当者会議には、教務委員会構成員である教務部長と学部長が参加しており、その点でも教養教育についての方向性は担保されているといえる。

しかし、教務委員会での審議事項は、教授会に諮り、その結果は構成員以外の教員に対しては学部会議などで周知される仕組みになっているが、教養教育担当の教員間での意思疎通を図る場がないため、現場の担当教員の意思が審議に反映される仕組みに欠ける面がある。

また、前記した履修モデルは、教員によって苦心して作成されているが、実際には学生への動機付けが十分ではなく、結果として何を目的に、どのような体系で科目を選択し、どのように勉強すべきか理解していない学生が多くなっている。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

以上のような教養教育にかかる本学の実情を踏まえた上で、教養教育担当の教員間での十分な意思疎通を図り、更なる教養教育の向上をめざす方策として、教養教育担当者によって構成される検討委員会を立ち上げる。この委員会で取り上げられ、議論された教養教育にかかわる諸問題を教務委員会で検討し、必要に応じ、教授会に諮り審議検討するという仕組みを作る。

履修モデルを通して学生を教養教育へ誘うという指導を、1、2年に配当されている基礎ゼミにおいて、これまで以上に強力に行うことをクラスアドバイザーである担当教員間で合意するとともに、履修モデルの作成に関しても、学生に今以上にわかりやすい工夫を考える。

2-3 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応出来るよう整備され、十分に機能していること。

(1) 事実の説明（現状）

2-3—① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

本学の教育研究にかかわる学内意思決定機関の組織は、評議会、教授会、学部会議、各種委員会である。

① 評議会

評議会は、規則集「松蔭大学 評議会規則」に基づき、「学長の指示により、本学の教育・研究全般に関する重要事項」をはじめとする7つの事項を審議している。評議会は、原則として毎月1回、教授会開催前に、教授会審議事項を中心にした議題で開催されている。各学部の学部長、学科主任、大学院研究科長がその構成員であるため、全学的な重要事項は、すべてこの機関において責任を持って議論されている。

② 教授会

教授会は、規則集「松蔭大学 教授会規則」に基づき、「学長、副学長及び教授」で組織されている。原則として毎月1回、定例開催され、「教育課程の編成に関する事項」をはじめ、7つの事項を審議している。本学の教授会は、学長が招集し、その議長となるという構成のため、学部ごとの開催ではなく、全学合同とされている。

③ 学部会議

教授会終了後の同日に開催され、特任教授を除いた全教員(専任講師・准教授・教授)が参加している。この会議は、全学合同の教授会での審議内容を各学部におろし、全学的決定事項を徹底するとともに、更なる検討を加えるためのものである。また、学部独自の検討課題についてもそれぞれの所属教員が議論、検討する。

④ 各種委員会

本学に設置された各種委員会は2-1-②で記述したとおりであるが、それらは定期的な、また緊急の問題があるときには臨時においても、適宜に開催されている。各委員会には各学部のすべての教員が委員として所属し、委員会ごとに分掌された業務にしたがい、政策策定について審議を行っている。

2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

学長の権限に属する教育研究に関わる事項は評議会に諮り、その結果に基づき教授会で審議決定される。したがって本学の教育研究に関わる意思決定機関は、主として教授会である。教授会は、学長の統括の下で機能している。

さらに、各種委員会における審議内容は、最終的に教授会で審議・決定され、学内の意思決定を行っている。

(2) 2-3の自己評価

学内意思決定機関については、制度上は大学組織としての標準的な意思決定過程が機能するように整えられている。しかし、それらにおける討議と評価は、現状では十分とは言いがたい。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

意思決定機関そのものは、現状の制度で多くの問題はない。問題はそれが有機的、効果的に機能しているか否かである。この改善策として第一に、長期的見通しに立って、学長を中心として本学の今後の基本的戦略を検討し策定する組織を立ち上げる。第二に、現在ある各種委員会の活動を点検、評価し、有機的運営のために整理統合する。第三に、各種委員会の目標を設定し、評価し、その進捗状況をチェックする。

[基準2の自己評価]

本学における基本的な教育研究組織は、本学の使命・目的を達成するための組織として、適切に構成されている。昨年設置した文化教育研究所の活動に示されているように、教育研究上の目的に照らし、各学部の連携や実際の教育研究活動も、この組織を通して、いっそう充実する方向に向かっている。

ただ入学者数の減少という現状では、更なる現状分析と教育研究組織としての適切性についての再考が必要とされ、附属図書館については、「質と量」の両面で体制の強化が必要である。

また、本学は、教養教育を特別に担当する組織上の体制はとっていないが、教務委員会と基礎ゼミがその役割を担っており、一定の成果をあげている。

教育方針を形成する組織と意思過程も、制度上は大学組織としての標準的に機能するように整えられている。

[基準2の改善・向上方策（将来計画）]

本学は、教育研究組織として現状の最大の課題は、入学者数の減少である、との認識を持っている。基準4で述べるように、これまでもその対策について検討し、実施してきたが、さらにこれらを強力に展開し、課題解決に向かって努力し、新たな方向性を見出すために、真摯な検討を行う。そのために、長期的視点に立って、学長を中心として本学の今後の基本的戦略を専門に検討し策定する組織を新たに立ち上げる。

教養教育については、今以上に人間形成にとって重要不可欠との認識を教員間で共有

し、教養教育担当者によって構成される検討委員会を立ち上げる。

また、各種委員会の活動を今以上に活発化するために、現在の委員会を効果的に整理統合し、各委員会の活動の実を上げる。

基準3. 教育課程

3-1 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 事実の説明(現状)

3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとに教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

1) 建学の精神に基づく教育目的と教育目標

本学は、基準1でも述べたように、知育偏重の教育ではなく、実践できる力を身につけることを目標とした吉田松陰の教育理念に学んだ創立者、松浦昇平が校是とした実学重視の哲学、「知行合一」を建学の精神としている。したがって、本学は学則第1条にある教育目的に建学の精神を重ね合わせると、まさに「学ぶことによって人間性を磨き、他者を思いやる心を育て、知識を実践で生かすことのできる人材育成」こそが、本学の教育目標である。

こうした本学の教育目的は、学則に定められているとともに、本学が作成している大学案内やサブパンフレットにも記載され、公表されている。

2) 学生のニーズや社会的需要に基づく教育目的

本学が平成12(2000)年度の短期大学から4年制女子大学への改組転換を行い、経営文化学部を設置し、その後平成16(2004)年には共学化とともに、異文化コミュニケーション学部の独立、さらに平成21(2009)年には観光文化学部を新たに設置したのは、学生のニーズや社会的需要に基づくものである。

日本において最初の経営文化学部の創設は、グローバル化する国際社会にあって、文化を基盤にした経営理念や、異文化間の交流が当然の事となる時代に生きる学生自身にとって、そのニーズに見合ったものであった。彼らに対して、それぞれ「ビジネスマネジメントのスペシャリスト」、「異文化コミュニケーションのスペシャリスト」を養成するよう教育することは、社会的需要の観点からも適切なものであった。

しかも、実学に即した経営学中心の経営文化教育も、コミュニケーション能力の養成をめざす異文化教育も「学ぶことによって人間性を磨き、他者を思いやる心を育て、知識を実践で生かすことのできる人材を育成すること」という本学の教育目標に、まさに合致している、と考えられる。

次に異文化コミュニケーション学部の独立や男女共学化も、社会におけるコミュニケーション能力に重点を置いた教育の重要性の高まりや、男子学生の受け入れによる、より開かれた教育方針への志向によるものであった。

また、新たな観光文化学部の設置は、平成19(2007)年度に施行された「観光立国推進基本法」や平成20(2008)年度の「観光庁」の設置という社会的ニーズの状況に対応したものであるとともに、本学としては、その建学の精神である「知行合一」をより具現化し、さらに発展させるために、学生に「生きた学問」を修得させることを目的として選択、決定したものである。

以下、各学部の教育目的について述べるが、これらは、学則に定められ、教育目標は、本学が作成しているパンフレットに明記されて、公表されている。

3) 各学部、大学院の教育目的と教育目標

【経営文化学部】

経営文化学部は、学則第1条の1にあるとおり、「機能主義に立脚して経済的利益や効率性を優先してきた従来の経営学に、企業の社会的貢献や企業倫理の概念を導入して、『経営文化』に関する新たな専門分野の教育研究を行い、経営文化の視点と発想を持ち、本学の教育理念である『ホスピタリティ』をビジネス活動において実現している人材の育成」を目的としている。

つまり、「経営文化を理解したビジネスマネジメントのスペシャリスト」を養成することが教育目標である。本学では、「経営文化」の概念については、これまでの経営学に文化を重視した視点を取り込むことによって成立する新しい経営の考え方であると認識している。

これは、企業を取り巻く環境の変化に対応するための経営のあり方でもある。社会的存在としての企業における経営では、「文化」はこれから不可欠の要素である。

この目標のため、本学部は、ビジネスマネジメント系、グローバルマネジメント系、フィナンシャルマネジメント系の3つの系統を設定している。ビジネスマネジメント系では、経営文化を理解した経営管理の能力を身につけること、グローバルマネジメント系では、国際的なビジネス社会で活躍すること、フィナンシャルマネジメント系では、金融に関するエキスパートになることをめざし、学習するよう指導している。

これによって、本学部は、「経営文化」を十分に理解した学生を養成し、社会に送り出すことを通して、彼らが日本の将来のビジネス界を担う人材へと成長するよう期待している。

【異文化コミュニケーション学部】

異文化コミュニケーション学部は、学則第1条の2にあるとおり、「グローバル化が進む中で異文化理解の欠如から経済摩擦や民族間紛争が多発化していることに鑑み、異なる民族や文化の価値体系を理解・受容し、彼らと協働できる『異文化理解』に富み、『異文化感覚』と『コミュニケーション能力』のある人材の育成」を目的としている。

つまり、「文化の違いを理解した異文化コミュニケーションのスペシャリスト」を養成することがその教育目標である。本学部において「文化」とは、高校生にもわかりやすいように、「暮らしの仕方」であると定義しており、暮らしの要素を「こころ・ことば・しごと」と考えている。

異文化に満ちた国際社会においては、国家間や異文化間のコミュニケーション能力、また、人間同士の価値観の違いも異文化と把握する場合には、国内社会の中での人間関係を結ぶ能力こそが今、求められている。本学部では「こころ」であるホスピタリティは、そのための重要な要素となっている。

こうした異文化教育をするために、本学部では、日本や世界の暮らしを知るための「異文化コミュニケーション」、言葉とその使い方を知るための「言語コミュニケーション」、人間関係を含め、仕事をする上で必要なセンスと気配りを養う「ヒューマン・コミュニケーション」の3つの柱を立てている。これらに沿った教育内容で、コミュニケーション能力が高く、文化への感性も鋭い学生を養成し、彼らが国際と国内を問

わず、社会に貢献できる人材に成長するよう期待している。

【観光文化学部】

観光文化学部の教育目的は、学則第1条の3にあるとおり、「観光対象としての文化と、観光客と住民との交流により新たに構築される文化の二つの視点から観光現象がもたらす豊かな文化の創造と変革について研究教育し、観光の普遍的な諸価値を理解した上で、観光事業におけるホスピタリティ産業で活躍できる経営センスを体得した人材の育成」をすることである。

本学部は、「観光文化」を「人々が持つ観光目的の対象となりうる文化であるとともに、観光客と住民(観光業者を含む)双方の関わりによる現象に影響を受けて生み出される文化の総体」とし、これを総合的な視点から理解し、よりよき観光のあり方を探求しようとするものである。

つまり、「観光産業に役立つ『観光文化人間』を育成すること」が本学部の教育目標である。そのために本学部では、観光経営系、地域観光政策系、サービス経営系という3つの系統を用意している。観光経営系では、観光産業の経営戦略を探求・創造できること、地域観光政策系では、地域振興の観光業務に携わる企画力、実行力を提示すること、サービス経営系では、ホテル、レストランなどの業務で指導的役割をはたすことをめざしている。

本学部でも、「もてなし」を文化、自然、体験、宿泊、交通、料理におけるキーワードとして、ホスピタリティを重要視している。こうしたもてなしの心を学び、観光文化の意味を知る学生を養成し、彼らが将来、観光産業の未来を開く人材へと成長するよう期待している。

【大学院】

平成18(2006)年に設置した大学院<経営管理研究科>は、本学園の教育理念をさらに一段と高め、修学の結果として「使命感」の確立を実現したい、と考えている。学生たちは研究習得した高度の専門的な知識、理念、思想が理論倒れにならないように、その深い学識及び卓抜した能力を現実の社会生活の中で活用することを通じて社会貢献を図るとともに、個々人の日常生活においても社会的使命に目覚め、個々の使命感が実現されることを期待している。

上記の教育理念・目的を実現するために、本大学院は、激しく変化する経済社会にあって、適切な理念のもとで企業の積極的・効果的な活動を推進する企業家、経済人の育成を図るために、経営系だけでなく会計系、企業法務系の3つの側面から総合的研究をめざしている。

平成20(2008)年4月からは、上記の内容を次のように敷衍している。

《ミッション》「21世紀のグローバル社会に羽ばたく、実践型のビジネスパーソンとスペシャリストを育て上げる」

《特徴》1「ビジネス社会での実践に直結する知識力と実行力を身につける」

2「コンセプトの構築力と実行力を身につける」

3「経営系・会計系・企業法務系の均衡型の下支え」

3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定さ

れているか。

本学の教育課程の編成方針は、基本的には上記の建学の精神と教育目的に沿って設定されているが、状況の変化により、適宜柔軟な対応をするべく、カリキュラム改革を行ってきた。この対応については、3-2-①において記述する。

ただ、この編成方針の基礎に大学設置基準を参考にして次の4つの柱を置いている点は、不変である。4つの柱とは、[人間性の涵養]、[社会人としての基礎的な素養]、[学部ごとの教育目的の実現]、[高度専門性の指導教育]である。

まず[人間性の涵養]と[社会人としての基礎的な素養]を教育するために設けられているのが『基礎科目』である。この枠には、『教養科目』と『語学科目』、『情報科目』、『スポーツ科目』がはいっており、これらの科目は、全学共通としている。

次に、[学部ごとの教育目的の実現]と[高度専門性の指導教育]のために設置されているのが『専門科目』である。これらは、3-1-①で述べた教育目的をそれぞれベースにしたものとなっている。

経営文化学部におけるカリキュラムの編成方針は、3つの系統に沿ったものとなっている。第一の「ビジネスマネジメント」の系統を学ぶために、大枠としての『専門科目』の中の『経営学科目』や『サービス経営科目』、『経営法学科目』が設置されている。第二の系統「グローバルマネジメント」として、『基礎科目』の『語学科目』と『経営文化科目』、『国際関連科目』がある。第三の「フィナンシャルマネジメント」の系統として、『経営学科目』、『会計学科目』が設置されている。他大学経営学部と異なる本学経営文化学部の最大の特徴は、『経営文化科目』という枠であり、この重要性から、「経営文化論」は必修としている。

異文化コミュニケーション学部のカリキュラム編成方針も3つの系統に沿っている。第一の「異文化コミュニケーション」の系統を学ぶために、大枠としての『専門科目』の中の『異文化研究科目』や『国際関連科目』、第二の系統「言語コミュニケーション」として、『基礎科目』の『語学科目』とその発展として『専門科目』の『コミュニケーション実践科目』と『コミュニケーション理論科目』の一部がある。

第三の「ヒューマン・コミュニケーション」の系統として、『コミュニケーション理論科目』と『経営文化科目』、『サービス経営科目』が設置されている。この第三の系統は、他の人文系の学部にはない本学独特の教育内容である。前述したように本学は、異文化を単に外国にかかわるものと狭く解釈するのではなく、同じ日本人でも価値観の違いは異文化であると考え。とすれば、社会で活躍するには、人間同士のコミュニケーション能力と経営的センスが必要とされるため、異文化を学ぶ学生にも経営関連科目を習得させているのである。

観光文化学部におけるカリキュラムの編成方針も3つの系統に沿ったものである。第一は、「観光経営」系を学ぶために、大枠としての『専門科目』の中の『観光経営科目』があり、科目としては「観光経営論」や「観光ビジネス論」などがある。地域観光政策系では、『地域観光政策科目』がある。サービス経営系では『サービス経営科目』が設置され、それぞれの系統に加え、『観光関連科目』と、『観光文化科目』、『経営文化科目』、『国際関連科目』が配置されている。

以上のような各学部の教育課程の編成方針は、本学作成の入学案内やパンフレット、

さらに履修要綱（シラバス）に明記され、公表されている。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか

本学の建学の精神である「知行合一」からは、実践力の養成が求められており、「よき社会人の育成」という教育目的からは、学生の人格形成の必要性が導き出される。そのため、本学では、こうした教育目的を達成するために、以下のような教育方法をとっている。

1) 少人数授業

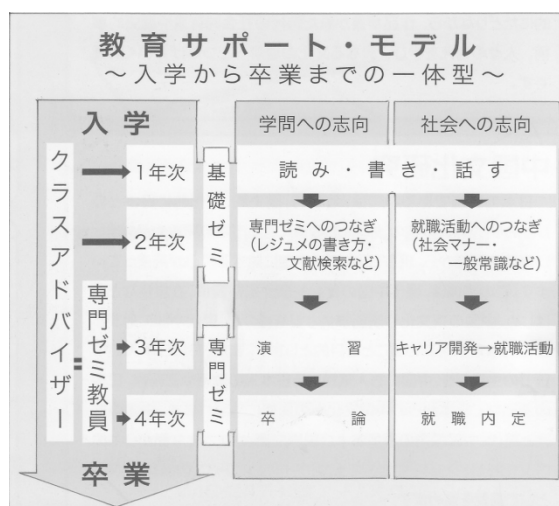
学生に対して、教員の手の届く教育を実践するための少人数授業をめざしている。とくにスキル向上に関わる語学教育や情報教育、さらに教員と学生との人間的触れ合いを重視する基礎ゼミ、専門ゼミ（演習）では少人数での授業を確実に実施している。

2) 基礎ゼミによる導入教育

本学では、共学化を果たした平成 16(2004)年度より、1年次「基礎ゼミⅠ」、2年次「基礎ゼミⅡ」として、新たな必修、通年 2 単位科目を設定し、初年度導入教育を強化したカリキュラムに改革した。これにより、卒業要件単位数もそれまでの 128 単位から必修 4 単位を加えた 132 単位とするほど、基礎ゼミは、本学が最重要視した科目である。

これは、共学化を機に、この基礎ゼミを中心として本学の教育をそれまで以上に充実させることをめざしたものであり、「クラスアドバイザーによる一体型教育」図式と名づけた全体的指導見取り図を作成し、各段階における教育方針を明確化した。本学ではこれを「特色ある教育サポート・モデル」として高校生に提示している。

図 3-1-1 教育サポート・モデル



この教育方法は、平成 16 (2004) 年度の文部科学省「特色ある教育支援プログラム」(教育課程の工夫改善に関するテーマ) に申請し、採択されなかったが、「クラスアドバイザー制が 4 年間一体型であるという点に一定の特色が認められる」という評価と「この取り組みは始まったばかりであり、FD (Faculty Development) 活動の具体的なプランを構築し、本取り組みの更なる充実が期待される」という付帯意見をいただいた。

その後、教務委員会を中心に、基礎ゼミの指導についての更なる検討がなされ、当

初の内容からの見直しが行われ、最終的には具体案が作成された。それは、平成 18 (2006) 年度には「〈基礎ゼミ〉についてのガイドライン」、「基礎ゼミについてのガイドライン<2>」という 2 つの文書として結実している (資料 3-5)。

さらに、それまで 3 年にわたる基礎ゼミ指導を踏まえ、平成 19 (2007) 年度には、新たに「基礎ゼミの手引き」を作成し、指導の均一化について、担当教員の了解を図っている (資料 3-6)。

基礎ゼミの目的は、基礎的能力の養成、展開力・就職力の基礎作り、アイデンティティの形成という 3 つである。これらの目的は、経営文化学部、異文化コミュニケーション学部、観光文化学部の「各分野におけるスペシャリストの養成」という本学の教育目的の基層部分を成すものである。

専門教育の前に、確固とした基礎教育の必要性と重要性を認識した結果、導入されたものであることから、「読み、書き、話す」といった基礎能力の養成に留まらず、3 年次において始まる専門ゼミ (演習) と就職活動へのつなぎ、の意味も持たせた内容と位置づけになっている。

この教育は、クラスアドバイザーに任命された担当教員が、20 人前後で編成されたクラスを担当し、各学生へのきめ細かな個人別指導を行うことを特色としている。この基礎ゼミの詳細については、3-2-⑥において後述する。

3) 専門ゼミ教育

専門ゼミ教育は、本学においては「演習 I・II」という科目名としている。基礎ゼミ終了後の 2 年間の専門ゼミ教育については、平成 19 (2007) 年度より、原則として専任教員全員が専門ゼミを担当することとしたため、平成 21 (2009) 年現在、演習の開講数は、30 にのぼり、学生の多様な要望にこたえる体制をとっている。ゼミの規模は、原則 10 名以内の人数に制限し、基礎ゼミ以上にゼミ教員と学生との緊密な触れ合いを通して、理論と実践の融合を図ることにしている。

つまり、専門ゼミでは、それぞれの指導教員の指導しうる専門性を学術的に学ばせるとともに、社会人としての生き方の姿勢を卒業後の就職を含めたアドバイスとして教えることがめざされている。

また、2 年間の専門ゼミの教育成果として、卒論指導を行い、学生たちに卒論を書き上げるという経験をさせる努力をしている。4 年次の後期には、4 年のすべてのゼミが参加するゼミ発表会を開催しているが、各ゼミの代表学生は、自分の卒論研究の成果を「基礎ゼミ II」の 2 年生の前でプレゼンテーションすることになっている。2 年生には、このプレゼンテーションを 3 年次からの自らのゼミ選択の参考にさせることによって、ゼミ選択による教員と学生とのミスマッチを少しでも防ぐ工夫をしている。

4) 習熟度別の英語教育と語学教育検討会

本学の語学教育は、「知行合一」という建学の精神をまさに「知識を実践で生かすことのできる人材育成の要」と考えている。そのため、学生の必修科目としている英語については、年度初めに統一テストを実施することによって学生の英語能力を客観的に分析し、習熟度別にクラス分け編成をして英語教育を行っている。上級・中級・初級と 3 レベルの各クラスにおいてその到達目標が提示され、これらの基準は、専任、非常勤を含め、担当教員に周知されている。

また、英語以外の語学についてもその教育は、当該学生のレベルの現状を基礎に積み上げられるべきものであるため、平成 19 (2007) 年春、異文化コミュニケーション学部では、現場の専任の語学教員の間で、本学の語学教育についての議論が必要と判断し、教務委員会のアドホックな下部組織として語学教育検討会を立ち上げた。この組織において、本学における語学教育は、「コミュニケーション能力として必要な語学の基礎能力の育成」を目標とすることが提案された。

この提案において、「基礎能力」とは、「主に文法・語彙の基礎的能力の習得」であるとし、英語、第二外国語のうちの中国語、日本語(留学生)の各言語能力について、目標とすべき基準を明確化している。

5) コンピュータリテラシーの習得をめざした情報教育

現在の社会において、コンピュータ操作能力は、必須のものになっている。本学のカリキュラムでも 4 年制大学への改組転換を行った平成 12 (2000) 年度入学生から「コンピュータリテラシー」を必修としてきた。また、共学化かつ 2 学部体制となった平成 16 (2004) 年度入学生からは、情報関係科目を全て半期 2 単位の科目に変更するとともに、両学部ともに共通の必修科目として「コンピュータリテラシー」(1 年次履修)・「情報入門」(2 年次履修)を設置した。

圧倒的多数の学生がパソコン・携帯電話を所有し利用している現在の状況下において、「コンピュータリテラシー」の内容は、インターネットの利用方法を中心として Eメールの使い方や検索方法・マナーなどの基本的な事柄やウィルス対策について講義を行い、さらに、情報入門の内容は、コンピュータのハードウェアの構成に関する知識を習得することを中心に講義を行った。

平成 18 (2006) 年度入学生以降は、高校の情報教育内容の変更が行われ、当該年度の入学生からは高等学校で情報教育の基礎的な部分を習得してきている。これに伴い当該入学年度の学生について、「コンピュータリテラシー」を必修科目から選択科目に変更し、「情報入門」の内容を一部変更(情報処理基礎数学・インターネットとメールの利用法・情報検索能力入門など)して 1 年次開講の必修科目とした。

以上のように、『情報科目』に関しては、実践科目としての重視と、状況変化に対する対応を速やかに行ってきた。

6) 海外留学制度

本学は、海外研修をはじめとする海外留学等の体験を「知行合一」という建学の精神から、重要な教育内容であると同時に、教育方法としても有効であると把握しており、大学発足当初から積極的に推進してきた。前述したように、海外研修の体験には単位を付与し、卒業単位に加算できるようにし、留学体験には内容に応じて 14 単位から 30 単位を読み替えている。研修先としては、5 カ国、12 大学があり、留学先として本学の協定校は、2 校あり、現在新たな協定校を検討中である。

また、本学学生は協定校はもちろん、協定大学以外の大学に留学を希望する場合は、本人の申請により、国際交流委員会及び教務委員会で審議し、協定大学と同様な対応がとられ、単位が認定されることとなっている。実績的にはこの制度に基づいて、中国留学が実現している。

留学を希望する学生については、教務委員会で成績、出席等に基づき慎重に審査し、

留学の成果が得られる可能性の高い学生を選んでおくりだすことにしている。留学の前後には、本学外国語教員による事前、事後指導が行われ、留学期間中は、担当教員が定期的にメール交信して指導を行い、教育的配慮を怠らないようにしている。

(2) 3-1の自己評価

【学部】

1) 教育課程の編成プロセスとカリキュラム改革について

本学は短大から4年制大学への改組転換を行ってから歴史が浅く、また、その4年後には異文化コミュニケーション学部の分離独立や共学化、さらには観光文化学部の新設と、この10年間に時代状況に対応した矢継ぎ早のカリキュラム改革の必要に迫られ、カリキュラムの中身に対する検討に十分な時間をかけることができなかった。そのため、カリキュラムの全体的な点検については、今後の課題とすべきであると考えている。

2) 建学の精神についての教育

建学の精神を学生に教育・徹底する手段として、『基礎科目』群に「吉田松陰論」が設置されているが、この科目は選択科目とされている。これは、『基礎科目』についてはできるだけ学生の選択の幅を広げることが学生にとって重要との考え方に基づくものであるが、大学の建学の精神に対する取り組みの重要性から、選択科目という点については再考が必要と考える。

3) 基礎ゼミについて

基礎ゼミは、他の科目とは違い、その内容や評価について、クラスアドバイザーである担当教員間に、ある程度の統一性がないと、学生の間不公平感を生む原因を作る性格のものである。この科目が必修であるという位置づけも、そうした不公平感を助長する要因となってくる可能性が高いが、必修でなければ、その教育効果が半減することは明らかである。

したがって、本学では、必修の位置づけのままで、内容や評価を、統一化するための努力として、ガイドラインや手引きの作成を行うとともに、担当教員の声を集約し、お互いの経験を共有するために、「基礎ゼミ担当者会議」を定期的に開催している。

しかし、これまで各自の専門領域の中で教育内容を構築してきた教員にとっては、多少の戸惑いが見られ、この科目自体の趣旨や、内容や評価の一本化についての認識がすべての教員に浸透している、とは言いがたいのが現状である。

4) 語学教育について

語学関連のカリキュラムは、学部の特性に見合った教育目標の設定として、適切な配置ではあるが、「知識を実践で生かすことのできる人材育成の要」としての語学教育の重要性の観点や、一定レベルの英語能力の着実な養成という観点から見た場合には、異文化コミュニケーション学部の場合とくに、英語関連の単位数が適切であるかどうかについては議論の余地がある。

またそれと同時に、本学の場合、語学に対する学生自身の学習意欲のレベルが問題として存在しているため、現状での通年2単位という授業形態や授業内容のままでの

レベル向上は、難しいとの状況認識を現場の語学教員は共通に持っている。

5) 情報教育について

『情報科目』のカリキュラムについては、社会人としての基礎的な素養を得させることと学部の目的を達成するためのものとして適切に配置されている。4年制大学への改組転換を図った平成12(2000)年度から、情報機器の進歩に応じて設備機器の更新・改善を行うとともに、前述のように情報教育の内容も変化が必要となり、これまで科目名称の変更を実施してきた。

このように情報教育については、一部科目を必修科目として、機器設備に応じた学生数での教育指導体制もとられており、一応の成果をあげてきている。ただ、『情報科目』は、実技・実習的な要素を多く持っているため、問題点も存在している。講義・指導体制の中で、機器の操作や故障への対応・学生個々への個別指導が必要なこともあり、一定の人数(30人程度)を教育するためには、担当教員のみでの対応には限界がある。

【大学院】

平成18(2006)年4月からの開講したので、現在はまだプロセス途上にあるが、基本理念あるいは教育目的・目標の「実現」という点からできる限り客観的な自己評価をしてみると、質量の両側面で充実・拡大すべき点が多い。

(3) 3-1の改善・向上方策

【学部】

1) 教育課程の編成プロセスとカリキュラム改革について

カリキュラム検討専門委員会が必要かどうかを検討し、学部毎にこれまでのカリキュラムの検証と、変更が必要な場合には、新たな設置科目等についての検討を行い、その対応を図る。

2) 建学の精神についての教育

前述したように、本学の建学の精神は、吉田松陰の思想や教育姿勢にその源を発しているため、現在は選択科目としている「吉田松陰論」の科目名を「知行合一論」に変更して必修とし、本学の建学の精神を中心に据えて徹底教育することと、あわせて基礎ゼミの授業内容の一部ともすることを検討する。これらによって、学生全員に対して、本学に学ぶ意義と誇りを育てることができるものとする。

3) 基礎ゼミについて

現在の「基礎ゼミ担当者会議」は、その内容についての具体的検討が可能な環境にはないため、FD(Faculty Development)・SD(Staff Development)委員会において内容を含めた運営方法を検討し、その上で、担当教員による議論や見直しの作業を行う。

4) 語学教育について

現状を改革するために、語学教育検討委員会は平成19(2007)年3月に「本学における語学教育についての提言」をまとめ、教務委員会に提案した。この改革案について、語学教員以外の教員の意見など全学的意見を集約しつつ、これらを語学教育検討委員会にフィードバックさせて、更なる検討を進める。

5) 情報教育について

4年制大学を開学以来、既に8年以上が経過し、その間に機器の更新や設備の改修・充実などが行われてきた。しかし、まだ十分なものとなっていない部分もあり、学生が授業のみならず、自身の自由時間にいつでも機器に接することが出来るような環境を構築する。

また、学生への教員の対応を充実するためには、TA (Teaching Assistant) の導入を検討する。これには、他大学などで適用されている大学院生や上級学年の学生の利用なども考慮する。その導入によって、消耗品の補給や機器操作問題・故障への対応などの削減が図られることとなり、『情報科目』担当教員の講義への集中度の向上、学生対応の向上がいつそう増進される。

さらに、『情報科目』への関心を持つ学生への対応及び社会のニーズの変化への対応という点からは、さらなる『情報科目』の見直しと科目内容の充実を図ることを検討する。

【大学院】

今後、以下の項目について検討する。

- ・当大学院の規模に応じた範囲内でのカリキュラムの適切な充実・拡大
- ・専任教員の配置
- ・的確な専任教員（とくに適格な若手の専任教員）の増員
- ・専任教員間のFD活動の積極的な展開
- ・大学院生が活用できる文献・資料の充実
- ・大学院生が活用できる情報機器の充実

3-2 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設置されていること。

(1) 事実の説明

3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

これまでにすでに述べてきたように、本学は、学部の発展に応じてカリキュラムの改定を行ってきた経緯がある。

4年制としての女子大学1学部としての再スタート以来、平成19(2007)年度までの入学生に対する本学のカリキュラムは、大きなくくりとして、『共通基礎科目』、『共通特別科目』、『共通関連科目』、『共通専門科目』、『(学部毎の) 専門科目』という枠組みによって構成されてきた。

『共通基礎科目』とは、いわゆる『教養科目』であり、専門を学ぶ前の基礎段階の知識を広く学習させることをめざした。『共通特別科目』は、経営文化学部新設当時の状況として、社会的なニーズや学生の希望なども考慮してより実践性の高い科目（資格取得や就職指導関連のもの）を組み込んだものである。

『共通関連科目』は、学部に関係なく必要とされる『語学科目』と『情報科目』から構成されていた。『共通専門科目』は、本学の建学の精神である「知行合一」に則り、経営文化学部の教育目的である「経営文化の理解」については、異文化コミュニケーション学部の学生も学び、異文化コミュニケーション学部の教育目的である「異文化

の理解」については、経営文化学部の学生も学ぶという具合に、両学部共通の教育課程として共有してきた。これは、経営を学ぶ上での国際感覚と、異文化に対応する上での経営感覚の必要性、という本学独自の教育方針を貫いたものである。

以上のような基盤となる知識の上に、『(学部毎の) 専門科目』を置いた形が、4 年制大学を開設した平成 12 (2000) 年以来の本学の教育課程であった。

平成 20 (2008) 年度からの入学生に対して行ったカリキュラム改革は、『共通特別科目』の廃止である。前述したように、この科目群は平成 16 (2004) 年の開設当時には、社会的ニーズが認められており、本学もその状況を踏まえ卒業要件として 4 単位を加え、学生の学習を誘導した。しかし、その後、学士力の重要性が叫ばれ、本学も大学本来の専門教育を重視するため、就職関連科目については単位を付与しないことにした。

以後、インターンシップを除き単位の認定は行わないが、当初の趣旨を生かし、学生サービスのため、キャリアデザイン講座として引き続き実施することとし、基礎ゼミなどを通じて、意欲のある学生に対して主体的に受講を勧めるなどの指導を行っている。

平成 21 (2009) 年度の観光文化学部の新設に伴い、こうしたこれまでの教育課程を大幅に変更した。それは、これまで 4 つの大きなくくりがあった教育課程を、学生にもわかりやすい『基礎科目』と各学部の『専門科目』というシンプルな 2 本立てとするものである。2 学部で共有されていた関連科目と『専門科目』をそれぞれの学部の『専門科目』として分離し、3 学部のカリキュラムを独立させた。

また、全学部の科目について、教養教育重視の視点から、配当年次の見直しを行い、『専門科目』については、十分な基礎教育の上での受講を促す策をとった。このため、これまで以上に学生にとってはカリキュラムが体系化されたといえる。さらに、観光文化学部の科目を中心に半期科目を増加し、学生の科目選択の幅を広げ、多様な受講を容易にする措置をとった。

以上、本学の教育課程は、平成 20 (2008) 年までの入学生を対象としては、その時点において体系化され、内容についても適切であったといえる。平成 21 (2009) 年度以降、観光文化学部の新設により、3 学部体制に移行したことに伴い行ったカリキュラム改革も適切なものと考えている。

こうした教育課程上の改善は、学生にとっては、ややもすればわかりにくく、混乱を招きかねないが、本学では、それぞれの入学年度の違いを考慮した上で学生に対し、履修要項 (資料 3-3) への掲載、並びに年度開始時のオリエンテーション・ガイダンスを通じて詳細に案内・周知されている。

とくに本学では基礎ゼミを通して、学生一人一人に対してよりきめ細かな履修指導を行っており、1、2 年生では履修計画作成に時間を割いているため、学生の間での混乱はほとんどない。当然ではあるが、教職員に対しても、同様に履修要項での周知だけにとどまらず、改訂時には学内での研究会を開催し、学生指導に適切に対応できるよう、周知・徹底を図っている。

3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

前述してきたように、平成 21 (2009) 年度に観光文化学部が認可・設立され、3 学部体制となったことにもない、本学は、その科目構成を大きく変化させた。全体を『基礎科目』と『専門科目』に再構成・区分し、その区分の下に中区分を設けた。

原則として各科目の「Ⅰ」と「Ⅱ」は科目内容のグレードを意味し、Ⅰの履修後にⅡの履修が可能となる構造となっている。また、「A」「B」などは講義対象領域の違いを意味する。

『基礎科目』は、『教養科目』、『語学科目』、『情報科目』及び『スポーツ科目』の中区分があり、『教養科目』には、「心理学Ⅰ・Ⅱ」、「日本史Ⅰ・Ⅱ」、「外国史Ⅰ・Ⅱ」、「哲学」、「倫理学」、「法学」、「憲法」、「経済学Ⅰ・Ⅱ」、「社会学Ⅰ・Ⅱ」、「ボランティア論」、「伝統文化」など、広範な基礎的教養を習得し、[人間性の涵養]に役立ち物事の本質にアプローチをするために必要な科目の配置がされている。

さらに大学生として、また社会人として必須の「読み・書き・プレゼンテーション」の能力を身につけ向上させるものとして「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」が必修科目とされている。また、「特別講座(国際協力)」、「特別講座(社会保障)」、「特別講座(CSR論)」などでは、時代の表層を捉えることができるように、年度ごとにその内容を見直し、社会と学生のニーズへの柔軟な対応が可能となっている。

『語学科目』と『情報科目』は、『専門科目』を学ぶ際の前提として、全学部共通となっており、『語学科目』では、「英語コミュニケーションⅠ・Ⅱ(各2単位)」が3学部で必修となっている。

経営文化学部では、上記の「英語コミュニケーションⅠ・Ⅱ」のほかに、「中国語コミュニケーションⅠ」、「フランス語コミュニケーションⅠ」、「ドイツ語コミュニケーションⅠ」のうち1科目が選択必修で、計6単位が卒業のために必要な条件となっている。

異文化コミュニケーション学部では、その学部の性格上、語学教育の重要性に鑑み、経営文化学部より卒業要件としての科目数、時間数をともに多く設定しており、その内訳は、「英語コミュニケーションⅠ・Ⅱ」に加えて「英語コミュニケーションⅢ(2単位)」が必修、「中国語コミュニケーションⅠ・Ⅱ」、「フランス語コミュニケーションⅠ・Ⅱ」、「ドイツ語コミュニケーションⅠ・Ⅱ」の外国語が選択必修4(各2単位)単位、その他に『語学科目』から2単位の計12単位の履修が卒業要件となっている。

観光文化学部では、前述の「英語コミュニケーションⅠ・Ⅱ」が必修、「中国語コミュニケーションⅠ」、「フランス語コミュニケーションⅠ」、「ドイツ語コミュニケーションⅠ」のうち1科目が選択必修で、計6単位が卒業のために必要な条件となっている。

『情報科目』は、すべて選択科目とし、卒業要件として経営文化学部10単位、異文化コミュニケーション学部と観光文化学部6単位の取得を要求している。この区分には「情報基礎」、「コンピュータプレゼンテーション」、「データベースⅠ・Ⅱ」、「マルチメディアⅠ・Ⅱ」、「プログラミングⅠ・Ⅱ」、「C言語」、「オペレーティングシステム」、「ネットワークシステム」、「情報社会論」、「情報と職業」の科目を設置し、情報化社会への対応を可能にするよう、基礎的なものから専門的な科目までを配置してい

る。『スポーツ科目』は、「スポーツ実技」か「スポーツ論」のいずれかを選択必修としている。

『専門科目』は、[学部ごとの教育目的]を実現し、[高度専門性の指導教育]を図るものとして、経営文化学部、異文化コミュニケーション学部、観光文化学部のそれぞれの学部が教育目的としたものに対応する科目が設置されている。それぞれの学部毎に中区分がなされており、卒業要件として各区分の修得単位数が示されている。

経営文化学部では、『専門科目』として『経営文化科目』、『経営学科目』、『会計学科目』、『経営法学科目』を学ぶことにより、経営文化と経営についての知識を高める事が可能となっている。この他に本学の教育目標を理解し実践するためのものとして『サービス経営科目』、『国際関連科目』を配置した。これらの『専門科目』を履修した学生がさらに専門性の高いものを学ぶ時には、ゼミ（「演習Ⅰ・Ⅱ」）を用意して各担当教員の指導の下で高度な知識の習得並びに研究を行う環境を備えた。

異文化コミュニケーション学部では、『専門科目』として『異文化研究科目』、『コミュニケーション理論科目』、『コミュニケーション実践科目』、『国際関連科目』を学ぶことにより、異文化の理解を通して国際、国内を問わず、社会で活躍するための能力を高めることが可能となっている。この他に本学の教育目標の理解と実践を考慮して『経営文化科目』、『サービス経営科目』が設置されている。これら科目のさらなる専門性を求める学生のためにゼミ（「演習Ⅰ・Ⅱ」）を用意している。

観光文化学部では、『専門科目』として『観光文化科目』、『観光経営科目』、『地域観光政策科目』、『サービス経営科目』、『観光関連科目』を学ぶことにより、観光文化についての知識を高め観光関連産業・地域振興などに有為な人材となるための理論と実務を習得することが可能となっている。また、本学の教育目標の理解のために『経営文化科目』、観光業務の国際化を考慮して『国際関連科目』が設置されている。これらの科目のさらなる専門性を求める学生のためにゼミ（「演習Ⅰ・Ⅱ」）を用意している。

3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

【学部】

年間行事予定、授業期間は、全学生に配布する履修要項に明示され周知されている。学期については学則第6条に示されており、年間の行事予定は、全員に配布する履修要項〔学事暦〕に示されている。

原則として4月1日から翌年3月31日を学校年度とし、1年間の授業日数は定期試験期間等を含め35週以上となるように設定している。4月から9月末までを前学期、10月1日から翌年3月31日を後学期としている。

年間学事予定は、前述のように、履修要項において年度の予定を公開しているが、ホームページを通じても公開している。また、学内への周知については1ヵ月ないし1週間前から電光掲示・掲示などを通じて実施している。

【大学院】

年間行事予定及び授業期間は、大学院生全員に配布する履修要項〔学事暦〕にいずれも明記されている。その上に大学院生の数も少ないので、教員及び職員の絶対数が少ないという本学園に固有な制約の中ではあるが、担当教員及び担当職員が個々の大

学院生ごとの固有な条件とニーズに配慮しつつ、比較的きめ細かく周知徹底をはかっている。

3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。

【学部】

1) 単位認定

各授業科目の成績評価基準は、各授業担当教員にシラバス作成の際に当該科目の成績評価基準を明記するよう指示し指導してきた。それに基づき各担当教員からOCR用紙に記入され提出された学生の総合点での成績評価を、教務部が受理し成績表への読み込み転記を行っている。

学習成績の評価については、平成16(2004)年度入学生までは、学則第12条に示されるように、A・B・C・Dをもって表し、C以上を合格とした。教員からの総合評価に基づき80点以上をA、70～79点をB、60～69点をC、59点以下をDとしていた。

しかし、学内での必要性（特別奨学生の選抜など）や社会における評価基準の改定への要望などを考慮して、平成17(2005)年度入学生からS・A・B・C・Dの5段階評価とし、従来のAを2分割して80～89点をAとし、S(90点以上)を最上位に新設した。この場合もC以上を合格とする。

また、平成12(2000)年度の4年制大学開学当初より、成績評価確認制度を導入している。これは、学生が教員から採点された成績の評価に疑問を感じた場合、所定の手続きを経て科目担当教員に成績の確認・訂正を行う制度である。これは学生に対しては、年度当初の履修ガイダンスにおいて口頭で説明し、履修要綱（シラバス）に明記している。

2) 進級要件

特別な定めはなく、修得単位が少なくても4年次までは進級できる。しかし、卒業要件に達しないものは要件達成まで4年次を繰り返すこととなる。

また、「基礎ゼミⅠ」の単位未修得者は、「基礎ゼミⅡ」の履修ができず「基礎ゼミⅠ」のクラスに再配当されることになっている。

3) 修業年限と在学期間

修業年限は、学則第4条に示されるように4年となっている。また、同2項に在学期間は8年を超えて在学することはできないとしている。

4) 卒業要件と単位数

卒業要件については、資料F-3の学則第31条に示されている。

平成19(2007)年度以前の学生に適用される学則については、本学の卒業要件として132単位の以上の修得を課している。その内容については次の通りである。

- 一 『共通基礎科目』においては、22単位（『スポーツ科目』を含む）以上を履修すること。
- 二 『共通特別科目』においては、4単位以上を修得すること。
- 三 『共通関連科目』においては、20単位以上を修得すること。
- 四 『共通専門科目』においては、28単位以上を修得すること。

五 『専門科目』においては、46 単位以上を修得すること。 (計 120 単位)

以上の科目区分から 120 単位を修得し、これ以外に『共通特別科目』を除き、どの科目群 (単位互換、海外留学を含めて) からでも 12 単位以上を修得することが必要である。

平成 20 (2008) 年度入学の学生については、上記の内容のうち、『共通特別科目』を単位認定から除外した。

平成 21 (2009) 年度入学の学生に対しては、大幅なカリキュラム変更に伴い、『基礎科目』においては必修科目を含め 40 単位以上、『専門科目』においては必修科目を含め 80 単位以上を修得し、これ以外にどの科目群からでも 12 単位以上を修得し、総計 132 単位が卒業の要件とした。

また、本学は首都圏西部大学単位互換協定に加盟しており、その協定に基づき協定会加盟他大学や協定会主催共同授業での受講による学生の取得単位を一定範囲まで卒業要件として認めている。

さらに、海外研修については、本学が認める海外の大学などでの学修を行ってきた学生に対して、その内容に応じて単位を認定し卒業要件としている。平成 18 (2006) 年度までは、『共通関連科目』の枠に「海外研修」(4 週間～6 週間程度) として配置し、2 単位で対応してきた。

平成 19 (2007) 年度からは、長期 (半年～1 年間) の海外留学についても規定が整備されて、教務委員会の審議と教授会での承認を経て、半年間の留学では 14 単位、1 年間の留学では 30 単位を上限として、当該単位の卒業要件への算入が認められることとなった。長期の留学期間は、在学期間として含め、休学することなく留学して卒業要件を満たすことが可能となっている。

【大学院経営管理研究科】

年次別履修科目の上限及び卒業・修了要件は、大学院生全員に配布する履修要項及び「修士論文の指導及び審査の基本方針」にいずれも明記され、適切に運営されている。

3-2-⑤ 履修登録科目数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

【学部】

平成 19 (2007) 年度入学生までは、履修科目の年次制限を行っていなかった。ただし、新入生のオリエンテーションや各学年の履修ガイダンスを通じて、各学年で 40～44 単位を目安 (教職科目を除く) として履修するよう、教務部やクラスアドバイザーの協力を得ながら強い指導を行ってきた。

平成 20 (2008) 年度の入学生から、履修上限を 1 年次 42 単位、2 年次 42 単位、3 年次 40 単位として設定した。これは、大学教育の質的向上をめざす方向で、各学年での履修科目数の明確な制限を行い、教育学習内容の理解を促進させるためにとられた措置である。各学年での履修単位数は、卒業要件が 132 単位の取得とされているところから割り出されたものである。

【大学院】

特に上限は設けていない。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

1) 基礎ゼミ

前述のように、基礎ゼミは本学にとって、最も特色があつて工夫が施されている科目であり、「初年度導入教育」として位置づけられている。その内容は、基礎ゼミⅠでは「読み（読書力）、書き（文章力）、話す（プレゼンテーション）」という「人としての基本的能力」を、高度な専門教育に適応できるレベルに向上させることをめざしており、基礎的学力としての漢字能力と、これを養うことによって開発される集中力、さらに在学時のみならず、卒業後の将来を見すえた各学生自身の目標設定能力を目標シート作成によって指導している。

とくに、この「目標設定・達成指導」は、本学における教育の特色としている個人別指導の最も具体化される場面であり、クラスアドバイザーが担当クラスの各学生との定期的な面談を通して、彼らの生活面や精神面でのサポートを含めた指導を行う体制をとっている。

基礎ゼミⅡでは、3年からの専門ゼミに進むために必要な知識や技術として、レジュメの書き方や専門書を読んで要約する能力、一定のテーマを議論、討議し、自分の考えを説明する能力などを養成することをめざしている。

同時に3年次から始まる就職活動に備えて、資格取得支援講座の導入や社会人常識、マナーに関する教育など、クラスアドバイザーは、「働く」という意味について一緒に考えることを通して、各学生の目標達成もサポートしている。

以上の内容を持った本学の2年間に及ぶ基礎ゼミは、学生が社会に出る直前の最終的な教育を受ける場としての大学において、自らの将来の可能性を探り、その達成のために必要な具体的能力を養う貴重な科目である。

2) JICA横浜－松蔭大学連携講座

平成17（2005）年度から本学は、「JICA横浜－松蔭大学連携講座」を開講している。この科目は平成20（2008）年度入学生には『共通基礎科目』の特別講座（2単位）に位置づけられ、平成21（2009）年度入学生には『基礎科目』と位置づけられている。そのため、すべての学生に受講の機会が開かれている。

これは、国際協力機構（JICA）横浜国際センターとの連携のもと、国際交流の現場で活躍した元駐在大使や現役のJICAスタッフが中心になって行われる夏期集中講座である。「文化の違いを理解した異文化コミュニケーションのスペシャリスト」を養成することがその教育目的である異文化コミュニケーション学部が中心となって、異文化理解の実践能力を養成するために、毎年実施してきた。この連携講座は、国際協力という次元における日本最高レベルのスタッフによる講座といえる。

学生たちはこれを受講することによって、国際協力の理念や実際を学ぶことができるとともに、講座最終日には、主として中南米からの研修生との意見交換会を開き、生の異文化交流を体験している。しかも、JICA横浜施設内での講義やワークショップ、資料館見学、交流会といった通常の講義とは異なる、教室を離れた授業も伴っているため、学生にとっては新鮮で、興味深いものとなっている。

また、こうした授業内容のゆえに、受講人数が30-40人と限られており、希望する受講学生の選抜が必要となっているために、事前に面接や指導を綿密に行って、学生の受講意欲を高めている。その結果、指導する側のJICAスタッフの方々からの受講学生に対する評価は高く、受講学生の側の受講後の満足度も高い。

また、平成20(2008)年度からは、JICAとの協議の上で、「青年海外協力隊」の募集説明会に類する内容の講座の開催を検討し、本学は、これを基礎ゼミの教育内容として活かすこととした。テーマは、「基礎ゼミ講演会 国際協力と日本」とし、基礎ゼミの1,2年生全員を動員して、国際社会における日本の役割の大きさを学ばせる機会とした。

以上のように、この連携講座はこれまで4年間、実施し、基礎ゼミとの連動をも図って、発展させてきたものであり、今後も継続する見通しである。

3) 外国語プレゼンテーション大会

毎年秋に本学学生約30人が、本学松蔭ホール(収容850人)において多数の本学学生の前で、外国語を用いて5-7分のプレゼンテーションを行う行事を開催している。これは、この大会に出場する学生にとっては「知行合一」の実践であり、体験として極めて意義あるとともに、語学教育の成果の一端を披露するものと位置づけている。また、プレゼンテーションの合間には、本学ダンス部や軽音楽部のパフォーマンスを織り込み、聴取する学生の興味をひきつける工夫もしている。

ここでプレゼンテーションに用いられる外国語は、英語及び中国語が中心であるが、外国からの留学生の場合には、日本語によるプレゼンテーションも認められている。その他の外国語としては、フランス語、ポルトガル語などによるプレゼンテーションもこれまで行われた。プレゼンターとなる学生は、学内掲示や語学の授業の際に公募されるが、彼らは、外国語教員が個人指導するプロセスにおいて、授業とは異なる学習の機会を得ることになり、その後の外国語学習へのモチベーションが上がるという良い結果がもたらされている。

4) イングリッシュ・ラウンジ

これは、希望学生が毎週水曜日の昼休み時に、食事をしつつ、外国人教師と英語を用いてコミュニケーションを図るといった企画であり、気軽に楽しく日常英会話を話せる場を提供するものである。学生たちは、教室で学んだ英語をそのままとせず、この機会に生きた英語を学び、実用的な英語のトレーニングができる。しかも、本学はこれを「知行合一」とホスピタリティの実践であると位置づけている。外国人教師と親しく対することによって、「他者を思いやる心」の重要性を体験的に学ぶことができる。

5) インターンシップ

インターンシップについて本学は、平成12(2000)年の開学当初より計画し、平成14(2002)年度から実施しており、平成18(2006)年度からは、前述のように『共通特別講座』として単位認定を行ってきた。「知行合一」という本学の建学の精神からして、前期の講義で、企業実習に先立ち、必要な知識やマナー、企業研究を行なった上で、派遣を許可した学生が夏休みに2~4週間の企業実習を経験し、本学の教育理念である「知行合一」を身をもって実践させることにしている。

本学でのインターンシップは、就業体験を通して、社会全般についての見聞を広げ、

自己の進路を考える基礎とし、企業の業務と本学での学習内容をあわせて研修するものとしている。これは、本学が「知行合一」という建学の精神にまさに合致する科目として、重視しているものであるため、3学部ともに、2単位を付与する授業科目としている。

学生は、企業における実務経験を通して、自らの将来に目標を持ち、自己目標に向けた学習意欲の向上を目的として、インターンシップに参加している。インターンシップ担当教員は、授業において事前指導として、社会人としてのマナーから履歴書・エントリーシートの書き方、実習日誌の記入や実習報告書の作成、報告会での発表など、きめ細かな指導をおこなっている。実施期間は、履修期間中は避け、長期休業中としている。

単位認定されるインターンシップにおける平成18(2006)年度から平成20(2008)年度の3年間の実績は、引受企業が各8社、8社、5社前後であり、参加学生数は各8人、12人、6人であった。

6) キャリアデザイン講座

3-2-①で述べたように、本学開学以来のカリキュラム編成の特徴の一つは、両学部共通の共通カリキュラムとして、『共通特別科目』を設け、資格取得支援講座と就職支援講座を設置していることであった。この両講座を設けた趣旨は、学生に対する資格取得や就職への支援をするため、ダブルスクールとして、学外の受講ではなく学内において受講の便宜を図ろうとするものであった。

資格取得支援講座は、学部毎に修得できるものと、共通に修得できるものがあり、合わせて16講座を設け、就職支援講座は、9講座を設けていたが、就職指導は就職希望の学生には3年次に全員が履修するように指導しており、またインターンシップは、就職にあたって就業体験が大切であることから履修するように学生に勧めている。

平成20(2008)年度より、大学本来の専門教育を重視するため、『共通特別科目』は廃止し、インターンシップを除き単位の認定は行わないが、当初の趣旨を生かし、学生サービスのため、キャリアデザイン講座として引き続き実施することとした。

3-2-⑦ 通信教育を行っている場合。

該当ありません。

(2) 3-2の自己評価

【学部】

本学の教育目的に照らして構築されている教育課程は、基本的には適切になされていると考えるが、教育内容を実施するための設備等も含め、学部『専門科目』の領域区分内での『専門科目』の充実が不十分である。

経営文化学部の『専門科目』については、高度情報化・ボーダレス化に直面している企業経営者にとって経営管理の複雑さが増すばかりであり、「ヒト」「モノ」「カネ」を適切な「情報」によって指揮・管理することが経営者の役割と考えるとき、それぞれの領域について必要とされる科目があるが、本学には不足する科目がある。

異文化コミュニケーション学部のカリキュラムは、共学化の際に改定されたものが

使用されているが、現場教員の多くの意見からすると、『専門科目』の多様性にやや欠けると思われる。

授業内容については、「履修要項」授業計画（シラバス）に示されたものに沿って行われている。年間行事予定、授業期間等については、学則に示されているものを実施してきており、その周知についても履修要項に記載された学事暦などで示されている。学生には年度初めのガイダンスを通して周知されている。

卒業要件、修業年限と在学期間などについては適切に定められており、適切に運営されている。教育と学習結果の評価は適切になされている。学生が評価についての疑問を感じている場合の対処についても、成績評価確認制度の導入によって適切に行われてきた。

基礎ゼミの具体的内容については、教務委員会が作成した「ガイドライン」や、「手引き」によって、その目的や、性格づけ、評価の仕方、授業内容、授業の進め方、さらには個人別指導による目標設定・達成指導ガイドなど、整合性と明確性を備えた指導要領が、基礎ゼミ担当者全員に示されている。したがって、この点については、評価できる。

しかし、前述したように、この指導要領が、効果的かつ全面的に利用されているかについては、担当教員に委任されているため、実態の把握はしにくい。ただ、教育内容についての強制的な画一化が必ずしも教育目的にとって有効であるかは、疑問があるため、担当教員の教育者としての良心と裁量に委ねられているのが現状である。

【大学院】

平成 18(2006)年 4 月からの開講であるが、「運用」面ですでにいくつかの問題点が浮上している。この点に関しては、浮上した問題点を逐次訂正しながら、軌道修正をしている。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

【学部】

経営文化学部の『専門科目』としては、『経営学科目』について「経営史」、「中小企業論」、「流通論」、「金融論」、「交通論」、「保険論」を選択科目として充実させる。会計学科目は、「コンピュータ会計」の設置を検討する。経営法学科目については、これまで「商法」・「民法」を必要に応じて増設したが、「証券取引法」「会社法」「経営法学」「経済法」の設置を検討して、さらに広範かつ体系的な知識の習得を図る。

異文化コミュニケーション学部でも、『専門科目』の充実が必要であり、具体的な方策としては、『専門科目』の第一の枠「異文化研究科目」に、地域的視点のヨーロッパやアジアなどの文化研究だけでなく、「多文化共生論」や「エスニシティ論」などの理論科目の付加を検討する。

第二の枠『コミュニケーション理論科目』では、それまでの「心理学」を「コミュニケーション心理学」に、「社会学」を「コミュニケーション社会学」に変更し、その内容をコミュニケーションの側面に特化したものにする努力をすでに行っているが、さらに、言語コミュニケーションの理論としての「社会言語学」などの追加を検討する。

第三の枠『コミュニケーション実践科目』では、JICA連携講座と連動する「国際協力論」や、異文化理解のためのコミュニケーション能力とスキルを養う「異文化トレーニング演習」、伝統文化を直に体験させる「実践伝統文化」、また、ユニークなコミュニケーション・ツールで、社会貢献の意味と役割も果たす「手話実践」の導入も検討する。

さらに、本学部は、経営文化学部にあるようなコア科目が設定されていないため、学部として特色のある科目として、「異文化コミュニケーション論」をピックアップし、必修化する。

基礎ゼミを設置して4年以上が経過したため、これまでの経過を振り返り、今後の展開を帰すために、現在、その成果と反省点を見直す時期に来ているので、教務委員会とFD・SD委員会が共同してワーキング・グループを作ることを検討する。

【大学院】

3-2の末尾に記した軌道修正プロセスの制度化をめざすことが、実践的な改善・向上方策である。

3-3 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

(1) 事実の説明

3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われているか。

1) 学生の学習状況

学生の授業への出席の把握を目的とする出席調査や、講義の最終段階で実施されている授業アンケートを通じて、確認を行っている。

学生の出席調査は、最重要課題と捉え、着実に実施してきた。授業担当教員には、非常勤も含め全員に、毎回、学生の授業への出席確認をするよう義務付けている。教務部によって、6月中旬には「必修科目」を対象として、また前期終了時点で「全科目」を対象として、それまでの授業回数と、各学生ごとに出席回数を把握するよう依頼が出される。

この調査は、教務部に報告されるとともに、各教員はこの調査によって、自らの授業に出席する学生の状況を客観的に把握できることになり、途中で履修を放棄したり、あきめたりする可能性のある学生に対して、注意を喚起する機会をもつことができる。

授業アンケートについては、「授業に関するアンケート」と題した調査書を使って、学生の学習状況を点検している。基礎学力が不十分で、自主的学習意欲が希薄な学生が多い本学の現状では、教員による授業内容や方法についての工夫や努力がかなり必要とされるため、その方向を探るために、授業アンケートを毎年度末の最終講義時間に、全科目に対して実施している。

アンケートの内容は、以下のようなものである。まず、学生自身の単位取得状況、授業成績結果についての目標、授業への興味度、授業の難易度、授業環境に対する評価、受講理由、受講マナー、受講後の満足度、教員の教育方法や教育姿勢についての満足度をマークシート方式で質問し、次に、授業環境については、具体的要望が把握

できるように記述式にしている。

最後に、授業の評価できる点と改善してほしい点も、記述式で質問し、あわせて、学生自身の授業態度を改めて記述させて、授業に対する評価が無責任なものにならないよう配慮している。

この調査によって明らかになった学生の授業評価に対して、教員はコメントを付けて教務部に提出することを義務付けられている。そのため教員は、学生の意見を反映し、満足度を考慮して、次年度以降の授業の改善をはかるという努力を行っている。

2) 学生の意識調査

本学では4年に1度、「学生生活意識実態調査」を実施しており、これは、学生生活全般にわたって全46項目に及ぶ広範囲の調査である。しかし、教育目的の達成状況を点検・評価する質問項目は、現在のところ6項目であり、主として履修指導や履修科目に関わるものにとどまっており、結果についても「平成20年度 松蔭大学 自己点検・評価報告書」で公表されている。

3) 資格取得

資格内容に関連する授業や、資格取得支援講座、現在はキャリアデザイン講座において、学生の資格試験への受験を促している。基礎ゼミでは、漢字検定の受験を基礎ゼミ教員が勧めるよう、ガイドラインにおいて記載している。

本学が全学的に積極的に指導している資格は、秘書技能検定3級・2級・準1級、簿記検定3級・2級・1級、パソコン検定4級、3級、実用英語技能検定3級・準2級・2級・準1級、中国語検定3級・2級、フランス語検定3級、2級などである。これらの検定合格者数については、教授会で報告がなされている。

4) 就職状況の調査

2年次に就職課に就職登録カードを提出・登録させ、3・4年次で就職内定者の状況を就職課が調査・把握している。この登録カードは、演習担当教員に引き継がれ、各ゼミにおける就職指導にも利用されている。就職が内定した学生については、その内容を就職課に報告することになっており、こうした内定結果状況は、就職委員会から教授会において報告されている。

就職先の企業アンケートは実施されていないが、就職課からの次年度の求人調査などの折に、相手先企業から本学学生の評価の情報収集につとめている。さらに、就職幹事委員会の委員による企業訪問により、就職した本学卒業生の就業状況や、今後の求人状況についての情報を集めている。訪問の記録は、就職相談室で公開し、学生が閲覧できるようになっている。

(2) 3-3の自己評価

学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査など、教育目的の達成状況を点検・評価する大学としての努力は、一定程度行われている。平成12(2000)年から4年制大学とし、学部増や大学院の開設などの規模の拡大を図ってきたことなどを考慮すると、各個別の部署では、教育目的に向かって担当者の相当の努力が払われてきている。しかし、点検は出来ていても、評価の段階までにはいたっていない部分もある。

(3) 3-3の改善・向上策(将来計画)

学生の学習状況を把握する「授業アンケート」については、すでにFD・SD委員会において詳細な検討を始めているが、その結果を待ち、改善に取り組む。次に、「学生生活意識実態調査」についてはその内容を見直し、より正確な教育目的達成状況の点検・評価を行う。さらに、資格取得については、就職につながる要素として、各授業やゼミにおいて学生の受験を今以上に積極的に促し、合格者が増加するように指導を強化する。

[基準3の自己評価]

本学の教育目的は、その教育課程や教育方法等に反映されていると考えている。教育目的の下で、状況の変化に対応してきたため、現下のところ適切なカリキュラム編成となっており、教育内容や方法についても努力を行ってきた。

授業期間、授業時間等単位認定に必要な要件を満たし、成績評価基準に基づき評価の厳正化にも努めている。また、教育目的の達成状況を点検・評価する努力に関しても、必要なことは行ってきた。

ただ、基礎能力をつける基礎ゼミ、語学教育、情報教育等の導入教育充実に注力してきたが、入学後目標と意欲を失い、1、2年で退学する学生もあり、これらの授業内容のさらなる充実や、その指導方法についての検討が必要である。『専門科目』については、経営文化学部と異文化コミュニケーション学部では、現在の科目構成で十分であるかどうかについての検討が必要である。

大学院については、開設間もないこともあり、質量両面での充実が必要である。

[基準3の改善・向上方策(将来計画)]

教育目的のよりよい達成のためには、今以上の努力が必要であるため、FD・SD委員会と教務委員会を中心に、現在の学生の意見汲み上げの体制を強化し、実際の学習効果の分析に基づく評価を行ったうえで、新たなカリキュラム改革をするための全学的な点検・見直しのシステムが必要かどうかを検討する。

導入教育の充実にあたっては、教員の全体的な意識の向上と教育技術の進化が必要であり、基礎ゼミや文化教育研究所におけるFD活動の活発化を図っていくと共に、各教員による学生への個別指導の強化を図る。

専門教育の充実のためには、社会のニーズに応じた科目編成の充実を検討する。

大学院については、学生・教員共に少人数であり、双方のコミュニケーションによる具体的な改善策とその充実を検討する。

基準4. 学生

4-1 アドミッションポリシー（受け入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4-1-① アドミッションポリシーは明確にされているか。

本学におけるアドミッションポリシー（受け入れ方針・入学者選抜方針）は、本学ホームページに掲載されている以下の文章の中に示されている。

本学では「知行合一」を校是とし、「ホスピタリティ（他者を思いやる心）」を教育理念としています。「知行合一」とは、学んで得た知識を行動にいかし、行動することでさらにその知識を体得していくことです。この建学の精神は、「知る」ことと「行う」ことが常に表裏一体となった生きた学問を意味し、心の教育を通して人間形成を図るものです。

本学では、学生が将来、実社会においてこのような精神を発揮して行動できる有為な人材となりうるよう広範な知識と専門的な知識を持ち、合わせて社会人としてふさわしい倫理観に基づき、知的及び応用能力の展開がはかれるよう育成します。

本学で学ぶことを通して、他者を思いやる心を持ち、積極的に勉学・考察に取り組むことによって、人間性の向上を図ることができる学生を求めています。

本学では、入試委員会、学生募集委員会及び広報委員会を組織しており、これらの組織を中心として、学生募集の基本方針や広報に関する重要事項を審議決定して、アドミッションポリシー明確化のための取り組みを行っている。

アドミッションポリシーを伝達するための具体的方法としては、入学案内、ホームページ等の伝達手段を用いて、受験生やその保護者、高校教員等に入学者の受け入れ方針を周知している。

また、学長のリーダーシップの下に、入試委員長及び委員、事務職員が一丸となって、近郊の高校への個別訪問、更に本学見学を積極的に受け入れ、これら広報の機会を通してアドミッションポリシーを周知している。また毎年行っている進学相談会への参加や、オープンキャンパスの機会を通して、受験生並びに保護者に対し、本学の教育システムや教育課程、学生支援体制等の情報も提供している。

さらに、高校の進路指導担当者や予備校等の進路指導担当者等には、直接面談の上説明して、本学の受け入れ方針や選抜方針を周知している。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学試験等が適切に運用されているか。

本学の入学者選抜の入学試験は、「入学試験要項」に記載のとおり、推薦入試（Ⅰ期、Ⅱ期、Ⅲ期）、AO入試（前期、後期）、一般入試（Ⅰ期、Ⅱ期、Ⅲ期、Ⅳ期）、大学入試

センター試験利用入試（Ⅰ期、Ⅱ期、Ⅲ期）に区分されている。

推薦入試は、本学が指定校としている高校長の推薦と、一般推薦とに区分され、書類審査（調査書、推薦書）と面接によって合否を決定している。

AO（アドミッション・オフィス）による入試は、本学の教育理念を理解し、入学を強く希望すると共に、一般の受験生にはみられない特技や体験をもつ者を対象として、予備面談及び正式面談を実施して合否を決定している。この入試において面談を担当する教員には、選考基準が示され、これに沿った選考が行われている。

一般試験Ⅰ期は、国語及び英語の総合点及び調査書によって、一般試験Ⅱ期は、国語または英語のどちらかの試験成績及び調査書によって、一般試験Ⅲ期及びⅣ期は、小論文及び調査書によって合否を決定している。

大学入試センター試験利用入試は、その年度の大学入試センター試験において、本学が利用する教科・科目を受験し志願した者を対象として、大学入試センター試験成績及び調査書によって合否を決定している。

その他、平成15（2003）年度より、外国人留学生、社会人、海外帰国子女の特別入試を実施している。外国人留学生特別入試では、書類審査及び日本語による作文と面接により、社会人特別入試と海外帰国子女特別入試では、書類審査及び小論文と面接試験によって合否を決定している。

また3年次編入学生の募集は、大学において2年以上在学後（卒業を含む）または短期大学・高等専門学校・専門学校を卒業・修了後、さらに高度な学習機会を求める学生を対象として、推薦入試と一般入試により合否を決定しており、指定校制度も設けている。

本学における入学試験は、教授会の下に組織されている入試委員会を中心として企画・実施され、入学試験当日は、学長及び入試委員長の下に入学試験実施本部を設置して管理し、厳正に試験を実施している。

合否判定については、入学者選考規則において定められた手続きを経て、まず、入試委員会で検討し、最終的には合否判定教授会において厳正に決定されている。

4-1-③ 教育にふさわしい環境確保のため、収容定員と入学定員等及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

本学における過去4年間の、「入学定員に対する入学者数」及び「収容定員に対する在籍学生数」の状況は、表4-1と表4-2に示した通りである。

学部により充足率の差はあるが、二学部共に、入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数は、それぞれの定員を下回っているため、収容定員及び在籍学生数は適切に管理されていると、一応いえよう。

しかし、在籍学生数については、平成20（2008）年度の収容定員に対する在籍学生数の比率が経営文化学部 87.8%、異文化コミュニケーション学部 79.6%と、両学部とも定員割れの状態である。これは、本学にとって最大の懸案事項である。また、同時に退学者もあり、これに対する対策も必要とされている。

ただ、こうした学生数の減少という状況においても、それに伴う教員数や施設、設備等に変化はない。むしろ観光文化学部の設立によって、教員数は増員されており、

学生一人一人に対して、個別の指導を中心とする教育をめざす本学の姿勢が示されていると、考えている。

基準3でも述べたように、少人数授業は本学のめざす教育方法であるため、授業を行うクラスサイズも、適切に構成されるよう努力している。必修となっている『情報科目』や『語学科目』は、複数のコマ数を開講して定員を設け、受講人数を制限し、履修の際には、事前登録をさせている。平成21(2009)年度の受講制限科目数は、14科目である。

また、必修科目ではない科目についても、受講生が多くなると考えられる科目についても、複数コマを開講して、適正な授業人数を維持するよう努めている。前期と通年開講科目における履修登録学生数の割合は、50人以下の科目が全体の87.9%を占めており、100人以下が9.6%、100人以上が2.5%である。

これまで本学では、高校の進路指導教員への働きかけとして、女子大開学の平成12(2000)年度より進路相談会を開催してきたが、現在は高校教員の参加が校務上の問題で難しいなどの事情により、取りやめている。

現在、本学が取り組むべき定員充足に対する対策は、学生募集幹事委員会を中心に検討されつつあり、3つの各学部会議においても検討が始まっている。

また、退学者対策の一環として、今年度より新入生学外オリエンテーションを実施した。実は、本学は学外オリエンテーションを短大時代より女子大にかけて、入学時に行っていた。ただ、諸般の事情により取りやめていたが、今年度、再開することにした。

これは、昨今の入学生が入学後の友達作りが苦手であるという傾向がさらに進んだことに配慮し、新入時に学外での宿泊を伴う共同行動を取らせることを通じて、教員とも学生同士においても、一定の親密で信頼できる関係を築く第一歩とする試みである。

このオリエンテーションの内容は、開校式における建学の精神についての説明や、履修指導とともに、クラス懇談会という学生間の懇親を深めるものとし、教員との関係を築くために、個別相談の時間も設けられている。この体験を通して、学生には本学へのアイデンティティをもたせ、大学生としての自覚や学習目標の重要性を確認させることができると、考えている。

これ以外に本学は、ゼミを中心とした授業出席調査を重視しており、早期に退学可能性の高い学生を発見することに努めている。授業欠席率の高い学生は、総じて退学への指向を持ちがちであり、実際に退学者の多くは、こうした学生である。

非常勤も含め全員の教員は、この出席調査において、毎回、学生の授業への出席確認をした上で、「欠席の多い学生」をピックアップするよう、教務部より依頼を受ける。教務部は、その集計をまとめ、欠席の多い学生の一覧表を作成し、教務委員会、さらに教授会で報告する。

また、5科目以上において欠席が目立つ学生には、保護者へ連絡して、学生の修学状況を知らせるとともに、1、2年生であれば基礎ゼミの担当教員、3、4年生であれば専門ゼミ(演習)の教員にも情報を伝えて対応することになっている。

この対応とは、担当教員が該当の学生を呼び出して個別面談し、授業欠席の理由の如何を見極め、場合によっては学生相談室もこれに参加して、学生が授業を欠席しな

いような指導をする、というものである。

こうした指導を受けないままで退学希望をする学生の場合には、学生相談室の下に設置している退学者対策部に配置された担当教員と、基礎ゼミ担当教員との連携に基づいて、退学希望学生への個人面談を綿密に行っている。場合によっては、保護者を含め、基礎ゼミ教員の親身な対応になっており、これによって、退学を思いとどまり、勉学を継続する学生も少数ながら出ている。

経済的理由などの、本学からでは対応の仕様のない退学の場合には、基礎ゼミや専門ゼミの担当教員による面談を経て、退学理由についての教員のコメントを付した退学願いが教務部に提出される。そして、教務委員会において当該学生の退学が審議検討されたのち、教授会にかけられ、退学が承認される、という慎重な手続きを経ることとしている。

大学院においては、高度な専門教育を行うにふさわしい定員管理を維持している。

(2) 4-1の自己評価

前述のように、アドミッションポリシーについては、入学案内、ホームページ、進学説明会やオープンキャンパス等で周知している。本学が育成したい人材とそれを実現するための教育環境や教育システムの特徴については、広報部職員による高校訪問等を通じて、主に口頭による説明でこれを補完している。

ただ、これがどの程度理解され浸透しているかは、本学への入学志願者数をもって推し量るしかないが、前述のように、志願者人数は逡減傾向にあるので、アドミッションポリシー明確化の取り組みは未だ十分ではないと考える。

入学試験の実施と選考については、入学試験委員会規則、アドミッションオフィス規則等の規則に沿った選考が適切に行われている。指定校推薦入試については、評点平均値による基準を決めて推薦を依頼するため、一定の基礎学力をもつ学生の確保を可能にしている。志願者は、一定の学力基準をクリアしているだけでなく、本学のアドミッションポリシーを理解した上で志願するものであるから、本学が求める学生を確保する上で有力な入試方法といえる。

AO入試については、高校時代の活動について自己PRして受験する学生を対象として選考するものであり、個性を持った活力ある学生の確保を目標としている。ただし、定員確保に苦慮している現状では、合否判定の基準は緩やかになりがちで、早期学生確保の一手段と化している面もあり、期待通りの成果を上げているとは言えない。

試験入試の実施については、入試委員会が厳正かつ適正に機能しているが、定員充足対策と退学者対策は、現在のままでは不十分である。

(3) 4-1の改善・向上方策（将来計画）

現状では、学部ごとの受け入れ方針・入学者選抜方針は必ずしも明確ではない。これらを含めて、アドミッションポリシーをこれまで以上に明確に示すことにより、本学の教育理念を理解し、共鳴・賛同して志願する学生を増加させることをめざす。

また、志願する高校生に本学の建学の精神である「知行合一」を今以上に具体的にわかりやすく解説し、理解してもらうことが必要であり、吉田松陰教育研究センター

等でそのための方策を検討する。

定員充足策としての広報・募集の方法については、インターネットで検索して応募してくる学生が増える傾向があるため、ホームページの改定や携帯電話の活用等、Webツールの充実を進めていく。

また、「学生生活意識実態調査」の結果では「家族や先生の勧め」を本学志望の理由に挙げる学生が多く、高校進路指導教員への働きかけが依然として有力な方法であることを示しており、これまで以上に注力していく。具体的には、現在広報部職員だけで行っている高校訪問に、教員が同行し、本学の教育についての情報を、より詳しく伝達する努力をする。

また、高校教員への進路相談会の内容を充実させて再開することを検討する。さらに、退学者については、現在行っている対策として、基礎ゼミ担当教員からの働きかけをいっそう強化するとともに、退学希望者が明らかになる前の対策として、退学者対策部を強化する。

4-2. 学生の学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

本学の学習支援体制は、基礎ゼミと専門ゼミを中心に組み立てられている。

1) 履修指導

本学では、基準3で述べたように、カリキュラムの改定を行ってきているため、学生に履修登録ミスが起きないように万全の配慮をする必要がある。また、学生自身のキャリアプランや関心・興味に即した体系的な科目登録を支援することは、本学の教育目的から当然求められることである。そのため、本学の学習支援の第一は、履修指導のためにとっての体制である。

これは、まず教務部と教務委員会の責任の下での年度当初のオリエンテーションの開催である。「履修要綱」を使って、新入生と在学生に対して別々に、かなりの時間を取って実施し、学生の中に履修に対して混乱のおきないように配慮している。毎年発行し配布される「履修要項」では、「授業概要」「使用教材」「評価方法」「履修条件」「講義計画」等を掲載しているため、オリエンテーションは、学生の履修についての全般的ガイドの役割を果たしている。

次に、新入生及び2年生に対しては、全体説明のほかに、基礎ゼミごとに各担当教員がオリエンテーションを実施し、学生ひとり一人に対する個別指導を行う体制をとっている。なお、ここでは履修指導だけでなく、「学生生活の手引」等を使って学生生活全般についての支援・指導も行っている。以上のほかに、履修については、常時教務部窓口において相談が受けられるようになっている。

2) 基礎ゼミと専門ゼミ

履修指導以外の学習支援も、本学では、基礎ゼミと専門ゼミで行っている。特記事項で記述しているように、基礎ゼミは全学生必修としているため、学生の学習状況についても身近な把握が出来る体制となっている。毎週1回の基礎ゼミの授業において、学生の態度や出席状況を確認しつつ、担当教員は、学生一人一人に声をかけ、相談す

るよう誘導が出来る。各学生の履修状況や成績についての情報も担当教員が把握しているため、学習支援としては最適の環境が作られているものと考えられる。

専門ゼミでは、定員が10人以下のため、この環境はさらに良くなる。ゼミの担当教員は、ゼミの時間以外でも学生との接触を行い、個別的な学習支援が出来る体制を担っている。

なお、3・4年次ではできるだけ全員が専門演習を履修するよう指導しているが、「演習Ⅰ・Ⅱ」を履修しない学生に対しては、学年別にこれらの学生に対する担任教員（複数）を割り当て、学習支援、授業出席等の指導に当る体制になっている。

3) SA (Student Assistant) 制度

本学では、留学生のための学習支援対策としてSA制度を設けている。この制度は、外国人の新入生に日本人の在学生在がSAとして学内でのアドバイザーになることにより、留学生の円滑な学生生活や学習の支援になることと、留学生・SAの両者にとっての異文化コミュニケーション体験となることを目的としている。

4) キャリア・デザイン講座

本学では、学生に対する学習支援の一環として、とくに語学に関する資格取得（英語検定、中国語検定、ドイツ語検定、フランス語検定、TOEICなど）を奨励しており、そのための学習機会をキャリア・デザイン講座として提供しているが、詳細については、すでに3-2-⑥において記述した。

4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談をおこなうための適切な組織を設けているか。

該当ありません。

4-2-③ 学生の学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

1) 基礎ゼミと専門ゼミ

本学の場合、1・2年次の「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」と、3・4年次の「専門ゼミⅠ・Ⅱ」を活用して、担当教員が学生一人一人との面談を行い、緊密なコミュニケーションを図り、各学生の学習支援をサポートすることが、また、学生の意見を汲み上げるシステムとしても機能している。

教務部と教務委員会及び基礎ゼミ担当者会議等が連携して協議し、運営方法を調整した上で、1・2年生の全員と演習履修者全員を対象として、担当教員によって学期初めには、個別面談が実施されている。その後も教員と学生との日常的なコミュニケーションを通じて、学生の学習支援に対する意見等を汲み上げている。

2) 父母懇談会

1年次と3年次に、定期的に父母懇談会を実施している。1年次は、入学式終了後に、保護者に対し、各学部の紹介・履修上の留意点・学生生活の送り方・海外留学・卒業要件・就職状況等について説明し、質疑応答を行う。その後希望者には基礎ゼミのクラス担当教員が個別相談に応じている。

3 年次の場合は、全体説明の後に、基礎ゼミのクラス単位での個別相談の場と、教務部、就職部、学生部等の専門ブースに区分された個別相談の場を設けて教職員が相談に当り、保護者を通じて、学生が抱える修学上の問題を含む様々な問題について意見を聴取し、相談にあたる体制をとっている。

3) 学生の意識調査

3-3-①で記述したように、本学では4年に1度、「学生生活意識実態調査」を実施し、学生生活全般にわたって質問項目を設定して学生の意見を汲み上げている。学習支援に関わる質問で、直接的なものは、課外活動プログラムと履修指導に関する2項目である。

4) 授業アンケート

授業アンケートも、基準3においてすでに記述したが、学習支援に対する学生の意見を示す手段の一つであるため、毎年実施しているが、直接的に学習支援に関わる質問項目は、授業の難易度を尋ねる1項目である。

(2) 4-2の自己評価

学生の抱える修学上の個別的問題や要望は、基礎ゼミや専門ゼミ、父母懇談会を中心とした体制によって、一応把握されており、本学では、これらが学生に対する学習支援のシステムといえる。しかし、授業への出席状況が芳しくなく、単位不足による退学や留年に追い込まれる学生が多いということは、入学した学生の学習意欲を十分に触発できなかったことや、そのための支援体制が有効に機能しなかったことによると考えられる。本学の現状では、学生からの要望を取りまとめるだけでは十分ではない。

実際に、この体制の担当である教務委員会と基礎ゼミ担当者会議、及び、教務部の連携はなされているものの、十分とはいえない。また、推薦入試による早期入学決定者に対する入学前教育を実施してきているが、近年、大学生としての基礎学力の低下に伴う入学後の学生に対する、補習などの学力支援については、まだなされていない。

また、学生の意識調査の内容が学習支援の視点からの質問とはなっていないため、学生の意見が正しく汲み上げられているとはいえない。これを分析し、実際の改善につなげていく作業もまだなされているとはいえない。授業アンケートによる学生の意見汲み上げについても、そのフィードバックは、各教員に任されており、それぞれの授業改善に結び付けられているかは、検証されていない。

(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

本学の学習支援システムに関与する、教務委員会と基礎ゼミ担当者会議、及び教務部が連携してこれを見直し、学生の意識調査についてもその内容や結果についての取り組みを再検討した上で、学習支援体制を強化する。

また、平成20(2008)年度に設置されたFD(Faculty Development)・SD(Staff Development)委員会において、すでに授業アンケートを有効に生かすための検討が始まっているが、ここでの検討結果を待ち、その内容を具体化していく。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。

本学では、学生サービス、厚生補導のための組織として学生総合センターが設置されており、これが全学的に、学生生活や課外活動の支援、並びに、学生の就職・進学に関する支援を行っている。

さらに、専任教員と職員で構成する「学生委員会」「就職委員会」を設置し、学生へのサービスに関する事項で対策が必要なときは起案し、教授会で審議決定しており、そうした対策を実行する組織として、学生課と就職課がある。

また、基礎ゼミと専門ゼミにおいても、担任教員は学生の心情を理解、把握するため個別面談を行い学生との相互理解と信頼を深めることより、個々の学生へのサービス向上を図る体制をとっている。

4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

最近の社会経済的背景から、本学でも奨学金を希望する学生が増加傾向にあり、本学の奨学金の貸与、支給状況は以下のとおりである。

1) 外部奨学金

外部奨学金としては「日本学生支援機構奨学金」の「第1種」の無利子貸与と「第2種」の有利子の学金が主体である。

2) 内部奨学金

この他に、松蔭大学同窓会（松韻会）会則第4条第五号に基づき、経済的理由により修学が困難であり、かつ学業継続の意思があると認定された松蔭大学の学生に松韻会から貸与する奨学金によって、学業の奨励及び有為な人材の育成に資することに努めている。本学のこの奨学金の過去2年間の実績は次のとおりである。

表4-3-1 内部奨学金給付者数

年度	1年	2年	3年	4年	合計
平成18年度		1	2		3
平成19年度		1			1
平成20年度		2			2
平成21年度				1	1

3) 特待生制度（スカラシップ）

本学は、一般入試第I期合格者のうち成績優秀者はスカラシップ特待生とし、学納金の一部を免除している。

4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学には全学生により組織された「学友会」があり、会員相互の親睦を深め、学生生活を豊かにしその向上を図ることを目的としている。「学友会」は、クラブ活動を統括するとともに、スポーツ大会や「松蔭祭」などの運営を担当している。

「学友会」には執行部を軸として「体育」「文化」に分化された機関組織が置かれ、

その下に、表 4-3-2 に示す通り、平成 21 (2009) 年度現在、体育系クラブ 20 団体、文化系クラブ 10 団体が所属している。これらの課外活動は、「学友会」が中心となり推進しているが、「学友会」の活動に対して教職員による人的支援及び経済的支援を行っている。

まず、学生総合センター長を中心とした「学友会担当者会議」が、「学友会」執行部に対する指導・助言を行うことに加えて、専任教員及び職員も各クラブの顧問として、クラブ活動を行う学生に対して指導・助言を行っている。各クラブ・同好会は、その活動のため、教室、体育施設も利用できることになっており、テニスコート、グラウンド、ゴルフ練習場などの使用の便宜も図られている。一部のクラブでは監督をつけ技術面などの指導を行なっている。

学友会は、大会参加費、団体加盟費など部の活動費を援助している。

表 4-3-2 クラブ活動団体数

年度	体育系クラブ	文化系クラブ	合計団体
平成 19 年度	22	11	33
平成 20 年度	21	12	33
平成 21 年度	20	10	30

4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。

学生の健康管理については、まず毎年 4 月に、全教職員及び全学生を対象に定期健康診断を実施している。学内には男女別に保健室を設け、応急処置が行える体制を構築する一方で、負傷・急病等の発生に備えて指定病院制度を設けている。インフルエンザ等の流行病の発生に対しては、その都度、適切な対応をしている。その記録は、個人情報保護法に留意しつつ学生総合センターで管理している。さらに平成 16 (2004) 年からは喫煙場所を限定して分煙化を行っている。

学生に対する心的支援、生活相談については、「学生相談室」を常置し、専任教員 15 名で担当している。学生が快適な学生生活を送るために、また、最近の学生が抱えている悩みの多様化に応じて、心の問題の援助から人間関係や社会適応能力の支援、学習上の悩みまでを視野に入れて、予約制でサポート体制を整えている。

また、学生相談室は、相談室長がその委員となっている学生委員会と連携して、学生の相談内容などについて、分析し、その結果については教授会でも報告を行っている。とくに、「精神的に過度に不安を抱えている学生」が増えてきたため、その指導のための手順を作成し、基礎ゼミを中心とする担当教員にアドバイスをする体制を取っている。

さらに、ハラスメントについては、本学では、セクシュアル・ハラスメントより広い内容を持つハラスメントを含んだ「防止規定」を定め、「ハラスメント相談員」として教員を常置している。学生委員会による詳細で慎重な検討を経て、ハラスメント防止のために教職員及び学生向けの「ガイドライン」を作成し、基礎ゼミ、専門ゼミを通して学生に配布、指導し、健全で安心できる学生生活を送れるよう留意している。

4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見などを汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

学生サービスに関して、学生の意見や要望を汲み上げるため、4年に1度「学生生活意識実態調査」を実施している。この調査において、学生サービスに関する質問は、15項目程度であるが、そのうち、保健室、学生相談室、就職相談室への満足度、通学バスや食堂についての満足度、事務局の対応に対する満足度などから、学生サービスに対する学生の意見を垣間見ることが出来る。

また、学生の代表機関である「学友会」執行部の学生たちと、学生委員会や学友会指導の教員、学生課職員とは、日常的にコミュニケーションを図りながら、学生の意識や要望を聞き、これに対応するように配慮している。

(2) 4-3の自己評価

学生サービスの体制は、一応整備され、運営されている。しかし、その内容はまだ十分とはいええない部分がある。例えば、学生食堂に対する価格・メニュー不足・混雑についての要望や、通学バスに対する輸送力不足と高い運賃への要望などが出されている（「平成20年度 松蔭大学 自己点検評価報告書」48ページ）。経済的支援については、本学独自の奨学金制度があるにもかかわらず、最近の経済的環境を考慮すると、それが十分に生かされていない。

学生に対する健康相談に関しても、保健室は用意されているが、常駐するスタッフがいないため、緊急の事態に対する対応が難しくなっている。心的支援についても、ゼミ担当教員がサポートし、早期発見し、対応する仕組みは用意されている。

また、学生の意見汲み上げの仕組みについては、学生の意識調査の内容自体が学生の意見を的確に反映されるものとはなっておらず、その結果や、日常的コミュニケーションによって明らかになった要望については、必ずしも学生委員会の審議に反映されていない。

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

学生サービスを今以上に充実させるために、保健室にスタッフの配置を検討する。学生への利便性を考え、通学バスや食堂の改善を検討する。本学独自の奨学金制度を活用するために、教員・学生にこの制度の内容を積極的に周知させる。学生委員会において「学生生活意識実態調査」の内容について再検討する。そしてその結果について、同委員会で十分に分析することによって、学生の要望を具体的、速やかに明確化し、これに対応できる体制にする。

4-4 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

本学における就職・進学に対する相談・助言体制の中心は、就職委員会、就職課、就職相談室であり、その活動を補完するものとして、基礎ゼミ、専門ゼミがある。

1) 就職委員会と就職課の連携による就職支援

就職委員会は、学生の就職に関するあらゆる事項を審議し、検討、分析して、本学の就職・進学支援体制を統括している。就職課と協力して、就職情報を把握、整理して学生に提示するとともに、3年次始めには、就職ガイダンスを実施して、就職に向けた学生の具体的準備をアドバイスしている。

また、3年次5月と10月には、希望学生に対し就職模擬試験を実施して、学生自身が就職に必要な能力の確認を行い、それに向けた努力の方向を認識できるようにしている。その実施科目は、一般常識・適性検査と、SPI・エントリー試験であり、受験者は、平成18(2006)年度156名、平成19(2007)年度153名、平成20(2008)年度123名であった。

キャリアデザイン講座の1つとして「就職指導」も通年開講されており、外部講師なども交え、学生が就職活動を円滑に行えるような具体的で、多彩な内容とするよう努力している。過去3年間の受講者は、平成18(2006)年度148名、平成19(2007)年度187名、平成20(2008)年度140名であり、3年生の約65%に当たる学生が受講している。

また、3年次の12月には、「就職出陣式」を開催し、学生が就活をはじめるにあたっての決意表明の場を作っている。これには、毎年、20社程度の企業に参加を得て、採用状況の事情について講演を実施している。就職希望学生のほとんどが出席し、出陣式の後は、参加企業ごとの説明会も開催しているため、彼らは、積極的に企業の人事担当者と個別面談を行うことが出来る。4年次にも、各業種から招いて開く会社就職説明会も適宜、行っている。

さらに、平成18(2006)年度、平成19(2007)年度には、インターンシップを終えた学生や就職内定の決まった学生をパネリストとして「インターンシップ報告会」及び「就職体験発表会」などの報告会を開催した。これにより、学生間で、就職に関する情報が共有できる体制ができている。

2) 就職相談室

就職に関する学生個人のあらゆる相談を担当する組織として、就職相談室を設けている。ここでは、学生が求人票の閲覧やパソコンによる検索ができるような体制が整えられている。また、就職課の職員が学生への個別相談及び就職指導、履歴書やエントリーシートの記入、面接指導などを個別に親身に行っているため、相談室を利用する学生数は、利用状況から見てかなりの数に上っており、学生にとって頼れる存在になっている。

3) 基礎ゼミ、専門ゼミにおける就職・進学支援

本学では、こうした就職指導と同時に、就職委員会、就職課と連携して基礎ゼミ、専門ゼミで就職への意識付けとその支援、助言の体制を取っている。2年次の「基礎ゼミⅡ」の後期には、3年の専門ゼミに進む際の選択基準として、将来の進路を考えさせる目的で、「就職登録カード」を書かせ、添削するという指導を行っている。これにより、学生は自らの進路を現実問題と把握できるようになる、と考えている。

専門ゼミでは、専門知識の習得と卒論、卒業レポート執筆という主目的の指導とともに、ゼミ担当教員が、前述したゼミ所属学生の「就職登録カード」や就職模擬試験

結果を受け取り、これに基づいて、各学生と面談し、かれらの就職・進路の支援を行っている。

特に大学院への進学相談は、本学大学院進学希望の学生に対しては、専門ゼミの教員を通して、その紹介、案内がなされ、説明会も開催している。他大学大学院への進学についても、希望学生の所属する専門ゼミの教員がその相談に乗って、指導している。

4) 履修指導におけるガイダンス

本学では、基準3で記述したように、平成20(2008)年度より、資格取得や就職支援のための科目として、『共通特別科目』を廃止し、要卒単位とはならない措置をとったため、履修要綱(シラバス)には記載しなくなった。そこで、この科目群に代わるキャリア・デザイン講座については、次項で詳述するが、履修指導のオリエンテーションの際に、教務部がガイダンスを行い、学生の積極的、自主的受講を促している。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

本学のキャリア教育のための支援体制には、主に以下の2つが整備されている。

1) インターンシップの実施

基準3-2-⑥ですでに記述したように、本学でのインターンシップは、就業体験を通して、社会全般についての見聞を広げ、自己の進路を考える基礎とし、企業の業務と本学での学習内容をあわせて研修するものとしている。

2年次または3年次にインターンシップを体験した学生は、ほかの学生に比べ、就業に対する関心が早期に形成され、その後目的意識を持った学習姿勢が生み出されている。

2) キャリアデザイン(資格取得支援と就職支援)講座

本学では資格取得を、学生の就職に向けての強力な武器として捉え、就職支援のための方策としての支援講座を開設してきた。基準3-2-⑥で述べたように、平成20(2008)年度までは、授業科目として単位認定されるものと、課外授業として開講しているものがあつたが、平成21(2009)年度より、すべてが課外授業の位置づけになった。主な講座には、日商簿記検定、秘書技能検定、公務員講座、ファイナンシャルプランナー講座、マイクロソフトオフィス講座などがある。

(2) 4-4の自己評価

就職・進学等の支援体制は整っている。本学の進路体制の特徴は、就職委員会と就職課のみならず、専門ゼミに関わっている教員が学生の希望する進路を見だし実現しよう取り組んでいる点にある。過去3年間の就職率の推移を見ても、100%、98.2%、93.1%と、堅調な実績を積んできている。

しかし、本学における課題は、「学生生活意識実態調査」を見ても明らかであるが、学生の就職に対する意識の低さへの対応であり、そのために2年次からの基礎ゼミ指導を行っているが、まだ全学的取り組みまでには至っておらず、その方策は十分ではない。また、インターンシップも含め、キャリア教育の重要性に対する学生の認識が低いと、その広報の仕方や指導方法について見直しが必要である。

(3) 4-4の改善・向上方策（将来計画）

改善・向上策については、以下の点がある。

1) 教員間の情報共有を通じた全学的取り組みの活発化

学生の就職意欲と意識を向上させるためには、教員が一丸となって取り組んでいく必要がある。そのため、本学では、教員の情報共有のためインフラ整備を行い、個人情報管理に配慮しつつ、主要な求人情報を全教員へメールで配信するなど、教員間の情報交換を進め、こうした全学的な取り組みをより活発化する。

2) 学生同士の情報交換の機会の提供

学生一人一人の就職意欲と意識を高めていくためには、現支援体制だけではなく、学生同士が情報交換できる機会を増やすことが必要である。すでに行っている全学的な体験報告会を、より小さな規模の報告会に分けて、たとえばいくつかのゼミ単位などで、もっと回数を増やしていくなどの工夫を行う。学生が直接に就職活動に関する質問などをしやすい雰囲気を作り、実体験と結び付けていける機会を与える。

3) インターンシップの強化

インターンシップについての履修指導を強化し、ガイダンスを通して、参加学生の増加を図ると共に、学生の希望業種にあったインターンシップ受け入れ企業を確保していく。

[基準4の自己評価]

本学の入学、入試に関するアドミッションポリシーを明確化するために、ホームページ、入学説明会等において適切な情報提供を行ってきた。特に受験生にはオープンキャンパス、入試説明会、AO入試等を通じて本学のアドミッションポリシーを説明し志願するよう配慮していることから、志願者はアドミッションポリシーを理解した上で入学してきていると考えている。

学生への学習支援については、基礎ゼミ、専門ゼミを中心とした支援体制がその役割を果たしてきている。学生サービスでも、それについての学生の意見汲み上げの仕組みも含め、基本的に必要な体制は整備されているが、その内容や実施方法など、課題が残る。就職・進学相談・助言体制もキャリア教育への支援体制もともに、整備され、適切に運営されているが、更なる成果を上げる工夫の余地が残されている。

[基準4の改善・向上方策（将来計画）]

学生にとって魅力ある大学作りをめざしていくことが、本学の期するところであるため、学生サービスの今以上の充実は、必要不可欠の課題である。そのためには、学生意識調査の内容を学習支援や学生サービスに対する学生の意見を汲み上げるという視点から探るために再検討し、作成しなおす。そして、新たな調査票による調査を行い、その結果について綿密に分析、検討して、学生の要望がどこにあるかを明確に把握する。

その上で、いかなる支援策が適切であるかを、学生委員会等において立案し、教授会で審議決定して、実施できるところから実施していく。

基準5. 教員

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 事実の説明(現状)

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

本学は、教育課程を運営するために、表5-1-1の通り、教員確保及び教員編成が行われている。本学は、経営文化学部と異文化コミュニケーション学部、観光文化学部により構成されており、平成21(2009)年度の専任教員数は、教授44人、准教授9人、講師9人、助教2人、合計64人である。兼任教員数は143人であり、教員総数は207人である。

表5-1-1 教員組織(単位:人)

所 属	専任教員				専任教員	兼任教員	総計
	教授	准教授	講師	助教			
経営文化学部 ビジネスマネジメント学科	24	5	1	1	31	58	89
異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション学科	8	1	4	1	14	50	64
観光文化学部 観光文化学科	12	3	4	0	19	35	54
合 計	44	9	9	2	64	143	207

平成 21 (2009) 年度の大学設置基準との関係における本学学部の専任教員数を表 5-1-3、大学院の専任教員数を表 5-1-4 に示した。

表 5-1-3 大学設置基準との関係 (学部) (単位: 人)

所 属	本学の 収容 定員数	大学設置 基準上の 専任教員数	大学設置 基準上の 教授数	本学の 専任 教員数	専任教員 数充足率 (%)	本学の 教授数	教授 充足率 (%)
経営文化学部 ビジネスマネジメント学科	932	15	8	31	206.7	24	300.0
異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション学科	358	8	4	14	175.0	8	200.0
観光文化学部 観光文化学科	187	14	7	19	135.7	12	171.4
(収容定員数)	1,477	37	19	64	173.0	44	231.6

表 5-1-3 に示す通り、大学設置基準が定めるところの必要専任教員数 37 人、教授数 19 人に対し、本学はそれぞれ 64 人、44 人を配置しており、充足率は 173.0%、231.6% である。

表 5-1-4 大学院設置基準との関係 (大学院) (単位: 人)

所 属	大学院設置基準			本 学					
	研究 指導員 教員数	教授数	研究指導 補助教員 数	研究 指導員 教員数	充足率 (%)	教授数	充足率 (%)	研究指導 補助教員 数	充足率 (%)
経営管理 研究科	5	4	4	10	200.0	13	325.0	3	75.0

表 5-1-4 に示す通り、大学院設置基準が博士前期課程に対して定める必要研究指導員教員数、教授数は、充足しているが、研究指導補助教員数は若干不足している。ちなみに研究指導員教員数の充足率は 200.0%、教授数の充足率は 325.0% であり、研究指導補助教員数の充足率は 75.0% である。

5-1-② 教員構成 (専任・兼任、年齢、専門分野等) のバランスがとれているか。

専任・兼任割合、性別、外国籍教員割合、専門分野の視点から教員構成を表 5-1-5~7 (全て平成 21 (2009) 年 5 月 1 日付) に示した。

平成 21 (2009) 年度、経営文化学部は、専任教員 34.8%、兼任教員 65.2%、異文化コミュニケーション学部は、専任 21.9%、兼任 78.1%、観光文化学部は、専任 35.2%、兼任 64.8%、である。大学全体としては、専任 30.9%、兼任 69.1% である。

異文化コミュニケーション学部の兼任比率が高いのは、『語学科目』の教員がこの学部の所属になっているためである。本学の専任教員は、1週間に原則7コマを責任担当コマ数と定めているが、とくに『語学科目』や『情報科目』について専任教員が充当できない場合、教育方法上の努力として少人数授業を実現するために、兼任教員を配置し、より多くの教員が授業を担当する取り組みを行っている。

表5-1-5 教員構成（専任・兼任）（単位：人）

所 属	専任教員				専 任 教員	兼 任 教員	総計	専 任 教 員 割 合 (%)	兼任教員 割合(%)
	教授	准教授	講師	助教					
経営文化学部 ビジネスマネジメント学科	24	5	1	1	31	58	89	34.8	65.2
異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション学科	8	1	4	1	14	50	64	21.9	78.1
観光文化学部 観光文化学科	12	3	4	0	19	35	54	35.2	64.8
合 計	44	9	9	2	64	143	207	30.9	69.1

大学院については、経営文化学部の教授12人と異文化コミュニケーション学部の教授1人が大学院の教員を兼ねている。

表5-1-6 専任教員の所属別平均年齢

経営文化学部 ビジネスマネジメント学科	66.5 歳
異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション学科	54.5 歳
観光文化学部 観光文化学科	56.7 歳

表5-1-7 専任教員の職位別平均年齢

全教員	教授	准教授	講師	助教
61.0	66.6	58.9	40.0	41.0

表5-1-6、5-1-7に示す通り、専任教員の年齢は30代から70代までの幅広い年齢層を構成している。年代においては、50代・60代・70代が多い。所属別平均年齢においては、経営文化学部66.5歳に対して、異文化コミュニケーション学部は54.5歳と観光文化学部は、56.7歳と10～12年程若い。

職位別平均年齢は、教授66.6歳、准教授58.9歳、講師40.0歳、助教41.0歳であ

る。職位別の最若年齢は、教授 51 歳、准教授 42 歳、講師 32 歳、助教 37 歳であり、全教員の平均年齢は 61.0 歳である。

表 5-1-8 に示す通り、専任教員の男女割合はおよそ 4 対 1 であり、女性教員の割合は高くない。男性教員は 50 人であり専任教員 64 人のなかで 78.1% を占め、女性教員は 14 人であり、21.9% を占めている。ただ、学部別に見た場合、異文化コミュニケーション学部は、男女同数であり、妥当な配置となっている。

専任外国人教員の割合は非常に低い。外国人教員は 1 名であり、専任教員 64 人のなかでわずか 1.6% である。

表 5-1-8 専任教員の男女割合

	男(人)	女(人)	専任教員数(人)	男の比率(%)	女の比率(%)
経営文化学部 ビジネスマネジメント学科	28	3	31	90.3	9.7
異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション学科	6	8	14	42.9	57.1
観光文化学部 観光文化学科	16	3	19	84.2	15.8
全学部	50	14	64	78.1	21.9

(2) 5-1の自己評価

本学は、大学設置基準に示されている教員数を上回って確保されており、かつ、教育課程の運営において適切な教員配置を行っている。非常勤講師の配置は、後述する問題を含んでいるものの、本学にとってはとくに、少人数授業のためであり、兼任教員も含めた教員一人当たりの学生数は、入学者数の逡減の状況を踏まえても、7.0 人という良好な学習環境が確保されている。

全学部における専任教員の年齢構成は、60 歳代、70 歳代とやや高めとなっているが、これは、本学の設立時の教員構成上の事情と、それ以降の学部独立や新設などの変遷によるものであり、今後は設立時より教育研究の中心になってきた教員の交代期を迎えることになっている。

そのため今後の課題としては、年齢構成上のバランスをいかにとっていくか、という点、外国人教員が経営文化学部と観光文化学部で 0、異文化コミュニケーション学部で 1 人とかなり少ない点と、女性教員の割合については、異文化コミュニケーション学部では、妥当なバランスとなっているが、経営文化学部は 9.7%、観光文化学部は 15.8% と、やや少ない点である。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

今後は、長期的展望に立ち、大学設置基準との関係を踏まえ、教員構成のバランスの更なる適正化を図るべく教員人事運営を考えていく。

教員の構成については、開学時からの教員の交代期でもあり、定年を迎える教員の補充の段階で、全学のバランスや各学部の特色が生かされるよう配慮し、とくに若手教員、外国籍教員の採用を優先する。

また、本学の現下の状況では、非常勤講師のある程度の配置は、やむを得ない面もある。これは、教育方針についての共有が難しく、本学の教育目的の達成に向けては、障害となるリスクもはらんでいる。そのため、非常勤講師への依頼において、本学が意図する教育目的についての説明を行うなど、緊密なコミュニケーションを図ることによって、少しでもこのリスクを回避し、少人数授業の成果をあげていく。

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確にされ、かつ適切に運用されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用は、「教育職員選考規則」に基づき、次のようなプロセスで行っている。学長が教員の採用候補者を決め、人事に関する教授会を組織し、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準に基づき、教員の資格を審査する。学長は、人事に関する教授会において審査した教員について、その氏名、経歴、業績その他必要な書類を整え、理事長に提出し、採用の可否を決定する。

昇任に関しては、昇任候補者の所属する学部長が、学長補佐とともに研究業績・教育歴・所属学会活動等を審査し、適格と認めた場合は学長に推薦する。推薦を受けた学長は、人事に関する教授会及び人事に関する評議会を組織し、審査を行う。人事に関する教授会は、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準に基づき、教員の資格を審査する。

人事に関する評議会は、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準以外の事項について、教員の適否を審査する。学長は、人事に関する教授会及び人事に関する評議会において審査した教員について、その氏名、経歴、業績その他必要な書類を整え、理事長に提出し、採用の可否を決定する。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の採用、昇任に関しては、「教育職員選考規則」に基づき行われている。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用、昇任については、「教育職員選考規則」は定められており、その規則に基づき適切に運営されている。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

任期付教員の任期満了に伴う退職、規程上の定年退職、あるいはその他の事情による退職に伴う欠員補充、または教員増員の必要性が生じた場合に新規採用を行う。採用及び昇任人事に関連して、「教員資格審査基準」について検討する。

5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

本学の専任教員の教育担当時間は、1週あたりの責任授業時間を7コマとしているが、学部長は原則5コマ、役職付きの教員は原則週6コマとしている。今年度新設された観光文化学部の場合、科目の配当年次によって、今年度受講学生がいない科目も多いので、とくに役職ではない教員についても1コマという例がある。

また出校日は、月曜日から土曜日のうち、会議日を入れて週4日で、残り1日は研修日とし、研修日は、事前に教員が申請した曜日を調整している。会議日には、全専任教員が所属する学部会議や各種委員会等の会議に出席し、教育研究組織として必要な業務を分担している。

平成15(2003)年度から導入された「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」担当のクラスアドバイザー(1,2年生担当)や、それ以前から設置されている専門ゼミ(演習)教員(3,4年生担当)は、本学の教育目的達成における中心的科目の担当者として、生活指導、就職指導、卒論指導などのための個別指導が、授業担当時間にカウントされない時間で付加されている。

5-3-② 教員の研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant) ・ R A (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

現時点では教員の研究活動を支援するためのT A等の活用は行われていない。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

教育研究目的を達成するために必要な資源があり、規定に沿ってほぼ適切に配分されている。

1) 個人研究費

「研究費取扱規則」に基づき、専任講師、准教授、教授に対して年額40万円、大学院担当の教員には原則50万円が個人研究費として支給され、研究調査、研究図書購入、学会参加等の用途にあてられている。国内の所属学会あるいはその関連学会の全国大会等に出席する場合や、ゼミ合宿の引率指導の場合、年度内、宿泊が伴う場合は2回、日帰りの場合は1回を限度として旅費等の経費が個人研究費から充当されている。

2) 共同研究助成金

学術の進歩発展ならびに松蔭大学(大学院を含む)の教育・研究の向上に寄与するために、共同で研究を行う経費に助成金が支給される。当該年度の助成総額は100万円(大学院は200万円)、一件当たりの対象助成金額は、30万円以上とし、100万円(大学院は200万円)を上限とする。

3) 海外研修助成金

「海外研修規則」に基づき、教育職員は国際学会の出席、またはその業務に係る調査・視察のための海外出張を行う助成として100万円を上限として支給され、交通費、

滞在費（宿泊料、日当）、食事料及び支度料に充当されている。

4) 科学研究費補助金

学内での研究目的のための資金に加え、学術研究の資金として科学研究費補助金への応募を奨励している。ただ近年、この応募は、学生指導を中心とした学務量の増加にともない、減少傾向にある。

(2) 5-3の自己評価

以上のように、教員の教育担当時間は、ゼミ指導におけるカウントされない指導時間を除けば、適切に配分されている。責任授業時間として週7コマの基準は、他大学に比べて標準的なものと考えられる。しかし、本学の特色であるきめ細かなゼミ指導に見られるように、授業以外に学業や生活などについて個別面談を含めた個別指導の時間が必要不可欠となり、そのための時間が年々増加している。また、本学の場合、基準6に示すように、教員は研究時間を割いて事務部門の応援も行っている。

こうした状況のもとで教員への支援体制として、とくにコンピュータの操作を伴う『情報科目』や語学の授業に有効とされるTAは、本学では現在のところ導入されていない。

教育研究目的を達成するための資源としては、学部では職位に関係なく一律40万円、大学院では原則50万円が支給され、また研究助成も一応制度化されている。しかし、個人研究費の使途についての原則に関し、学会年会費、研究発表費などの必要経費が自己負担となっている。また、共同研究助成金の利用が極端に少ない現状がある。

(3) 5-3の改善・向上政策（将来計画）

教員の教育研究活動は大学教育の根幹をなすものであり、本学教員が教育研究活動を今以上に十分に行うことができる体制を検討する。

まず、教育指導の円滑な促進のために、補助員として特に『情報科目』や語学の授業にTAを導入し、教員の研究活動のための時間を確保する。また、ゼミ指導教員への担当授業時間コマ数や学務分担については、公平な負担となるような配慮をする。

研究活動の活性化を促進するために、共同研究費や海外研究費などの研究助成制度を充実する。研究領域の多様化に伴い所属学会も増加しているので、年会費等の必要経費を個人研究費から分離させ、学会出張費として独立させる。教育のIT化に伴いコンピュータの買い替えや付属品の購入、研究領域の国際化・多様化に伴う所属学会の増加など、従来以上に教育研究活動に関わる経費が増加しているため、研究費の繰越を検討する。

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD (Faculty Development) 等組織的な取組みが適切になされているか。

本学では、教育研究活動向上のため、平成12(2000)年、理事会の下に「自己点検・評価委員会」を設置し、大学全体の自己点検・評価に関するあらゆる事項を総括・実施す

ることとしてきた。この委員会は、評議会とともに本学においては重要な組織と位置づけられ、これまで平成 15（2003）年と平成 20（2008）年に「自己点検評価報告書」を作成、公表している。

平成 20（2008）年度からは、この活動の重要性を踏まえ、また、FD活動が義務化されたことを受け、新たにFD・SD(Staff Development)委員会を設置した。この委員会は、本学全教職員で構成され、そのなかにFD・SD幹事委員会が置かれている。

この委員会においては、教育研究活動改善の方策に関する事項、初任者及び現任者の研修計画の立案・実施に関する事項、学生による授業評価の実施、結果分析及びフィードバックに関する事項、FD・SDに関する職員への各種コンサルティングに関する事項等が審議されることになっている。

発足 1 年目の昨年、FD・SD幹事委員会では、他大学の FD活動状況を検討した上で、FDについての知識を深める目的で、外部講師を招いての研究会を企画、実施した。

現在、委員会では、教授方法のルール、授業アンケート、入学前教育、科目別到達目標の設定、SDのあり方、というテーマを設定し、漸次検討、審議を進めている。

また、この委員会と連動する形で、すでに基準 2 で記述した附属文化教育研究所の活動がある。これは、教員の研究活動を専門領域に近い教員構成で、研究会を中心として行い、研究成果を各教員それぞれの学会活動や論文執筆ばかりでなく、FDとして授業にもフィードバックできることをめざしている。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

本学では、前述のとおり教育研究活動を活性化するために、FD・SD委員会と附属文化研究所が連動して機能する仕組みをつくり、その評価体制ともしている。したがって、この委員会では学生による授業評価については、「授業評価についての問題提起」と題する提案書が出され、検討を重ねているところである。

基準 3-3-①で述べたように、本学では教育目的の達成状況を点検し、授業の改善向上をめざすために、学生による授業評価として、授業アンケートを平成 12（2000）年度より実施してきた。当初アンケートの作成は、教務委員会で行われたが、その後、委員会の諮問をうけたワーキンググループによる再検討を経て、現在の形になった。半期科目の場合は学期末、通年科目の場合は年度末に行われている。

アンケート結果は、教務課で統計処理され、各教員はその結果をふまえて授業の自己評価をし、その評価を大学に提出することになっている。しかし、現在のところ、学生の評価を授業改善や指導力向上にどう活かすかは、各教員に委ねられている。また、教員相互の評価については、行われていない。

各教員の教育研究活動に関する自己点検・自己評価については、毎年 2 月に「教育研究業績」「学会及び社会における活動等」「自己評価表」を提出することになっている。「自己評価」については、教育・研究・校務・情意の 4 領域についての質問が設定されており、5 段階で評価している。

(2) 5-4の自己評価

本学における教育研究活動を活性化する取り組みは、自己評価報告書の作成に始まり、現在ではFD・SD委員会を中心とした全学的な具体策検討の段階に入っている。その意味では、適切になされる方向にあるといえる。

授業アンケートについては、すでに9年の歴史があり、各教員の授業改善に一定の効果を与えていると思われるが、内容に対するさらなる工夫が必要であるとともに、学生に対するフィードバックがなされていない点が問題である。また本学において、受講者数は数名～200名であり、授業の性質によって講義主体のものから、討論・実践主体のものまで、さまざまである。こうした授業の性質の違いがあるにもかかわらず、現在は同一の調査票で授業評価をしているため、この結果を使った教員自身による自己評価にも限界がある。

こうした授業アンケートをめぐる課題については、前述したとおり、現在FD・SD委員会ですでに検討を始めている。ただ、教員相互の評価など、FDのより踏み込んだ形については、まだ検討の対象とまではなっていない。

(3) 5-4の改善・向上政策（将来計画）

授業アンケートについてのFD・SD委員会の検討結果を待って、速やかにその結果を反映するようなアンケート内容の改善及び、学生へのフィードバックを実施する。また、教員による授業改善に結びつけるよう、データの開示をめざす。

[基準5の自己評価]

全学部における専任教員の年齢構成は、60代以上に偏る傾向があり、若い(30代、40代)教員の数が少なく、異文化コミュニケーション学部を除き、女性教員や外国籍教員が少ない。また、教員の採用、昇任においては規程が不十分である。教員による事務体制への協力やその所属する委員会・ワーキンググループの数が多く、補助員として特にコンピュータや英語の授業にTAが導入されていないこともあり、教員が研究活動を行うための時間が十分ではない。さらに、学生による授業評価のあり方について、検討する余地がある。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

今後は教員構成のバランスの適正化を図るべく、人事運営を考える。採用・昇任に関する規定をより明確化する。教員が研究活動を行う時間を十分に確保するための方策を考える。学生による授業評価についてはFD・SD委員会で検討を始めているが、その結果を授業改善につなげる。

基準 6. 職員

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

本学の事務組織については、資料 6-1 のような構成になっており、その組織構造に沿った職員の配置となっている。専任 15 名（正職員 13 名・嘱託 2 名）、パート職員 6 名（アルバイトを含む）で構成されている。

大学事務部門の組織は、本学におかれた事務局であり、「規則集」の「松蔭大学 事務組織及び事務分掌規則」にある通り、事務局に教務部、学生総合センター、総務部及び広報部を配置している。管理運営組織の中心に総務部、教学の中心に教務部、学生指導・就職指導を主に行う中心として学生総合センター、広報活動の中心に広報部を置いている。それぞれの部署に職員が配置され、また教員の中から事務管理部門への兼担者 8 名を含めて運営されてきた。

それぞれの部門で、職務内容は、定型的なものから相当に専門的なものまで混在していることや、仕事量として季節による変動の大きいものが多いことなどから、職員の適切な配置が複雑なものとなっている。一応、業務遂行に必要最小限の人員は確保されている。

6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

職員の採用に関しては、就業規則に「理事長がこれを行う」と定められており、退職者の補充や大学事務の仕事量・その内容等を勘案し、各部門長の意見を聴取して法人本部の指示によって行われてきた。採用の方針については、明確化されたものはなく、平成 12（2000）年に松蔭女子短期大学から松蔭女子大学に改組、さらに共学の松蔭大学とし、大学院の設置、新学部の開設とこれまでの大学組織の拡大に伴い採用を行ってきたが、その多くは学内教職員の紹介によるものであり、一部、公募によりパートを採用してきた。

6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

採用については、就業規則に示されているが、採用の手続きのみである。昇任については、勤務・職務の内容や勤続年数に基づき所属長の推薦により法人理事会が決定している。

異動については、組織の拡大・再編に伴い職務内容の変化が生じた時に行われてきた。大学の拡大や組織の変更に伴って、法人本部からの転籍も行われた。これら昇任・異動についての明確な方針は示されていない。

(2) 6-1の自己評価

職員の配置については、大学としての歴史が浅く、これまで試行錯誤を重ねて効率的な人員の配置を探ってきた。各職員の協力により、大学の組織変更や規模の拡大についても、最小限の人員配置で対応し、これまでの業務は滞りなく処理されてきた。各部門の職務の内容は、専門性の高いものから定型的なものまで多様なものであり、また、仕事の量が、季節的変動に左右されるため、適切な人員の配置が難しいものとなっている。

各部門に必要な最小限の人員の配置が行われているが、専門性の高い内容のものにおいては、少なくともその対応処理のできる職員が複数必要と考えられる。この点から各部門の専門的な担当者が少ない。これにより担当者の病欠欠勤などの場合に、学生や教員への対応とサービスの提供が十分なものとなっていない。また、簡単な内容の業務については、各部門の職員の相互協力とパートを加えて処理している。

必要最小限の人員数は確保されていても、全職員が3ないし4の課の業務を兼務遂行しているため、専門的な内容に対しての対応が十分なものとなっておらず、各部門に教員が必要に応じて配置され、その協力により様々な臨時的業務の遂行が行われてきた。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

事務部門における必要最小限の人員配置は、教員の教育研究活動に対するマイナスの影響や学生へのサービスの低下が憂慮される。そのため、職員について、どのような人材が必要なのかを明確にして、それに対応できる人材を雇用するか、または、育成することを検討する。人員の配置について、効率的な配分を行うことが必要であるため、大学職務の質と量の分析を行い、それに基づく適材を雇用するか育成する。

6-2 職員の資質・能力向上のための取組み（SD (Staff Development) 等）がなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

6-2-① 職員の資質・能力の向上のための研修、SD等の取組みが適切になされているか。

職員の資質・能力の向上のための取組みとして、本学は、職員の育成に際しては、本学での経験を踏まえてOJTで職員の養成を図ってきたというのが実情であり、平成14（2002）年から学内の事務職員に対し、人事教育の経験を持つ教員が年1回、職員の資質向上を図るための研修会を実施してきた程度である。また、職員の採用が決まってから、着任までに具体的な指導や研修は、行われておらず、簡単な事務手続きの説明が行われているのみである。

しかし、本学内だけの経験で対応できるものは限られているため、他学の経験を参考にするとともに、また、本学の経験を他学に情報提供することにより、日常的な業務に対応する方策をとってきた。

学生総合センターでは「神奈川県学生生活連絡協議会」（事務事項処理連絡会、研修会）、私学研修福祉会主催「就職部課長研修会」などに参加し、教務部では「神奈

川県内大学教務連絡協議会」(7月事務事項処理連絡会、11月研修会)に参加して、学内外で生起する問題への対応ノウハウの獲得に努めてきた。総務部では、文部科学省主催の「大学設置等に関する事務担当者説明会」「学校法人の運営等に関する協議会」、日本私学振興・共済事業団主催の「私立大学等経常費補助金事務担当者研修会」などに参加してきた。

また、平成20(2008)年度からは学内にFD(Faculty Development)・SD委員会を立ち上げて、職員の研修による資質向上については、具体的検討を始めている。

(2) 6-2の自己評価

職員の研修については、学内でのOJTが主であり、学外での研修への参加は限定されたものであった。着任時の研修制度と昇任時などの定期的な研修制度は今のところ、整備されていない。

大学の社会性を考慮する時、社会における大学の現状を認識し、学内の不適切な部分や合理的な部分を認識するための職員研修は必須のことであり、学外での研修会に参加することと、そこで得られた情報の共有化が必要である。

これまで大学が小規模なために、職員は学内での学生及び教員との対応を中心としてきた。しかし、文部科学省からの情報提供要請、教育研究関連諸団体への諸手続や情報提供など、ますます専門性の高い職務内容となってきた。さらに加えて、個人情報取扱などについても、相当程度に専門的な知識を必要とされるようになってきているが、本学の体制はそれには十分ではない。

(3) 6-2の改善・向上方策(将来計画)

職務内容に専門的な知識が必要となる事例が、これからも増加し続けるものと予想される。そのための専門的な知識を備えた職員の配置または育成を検討する。個人情報の管理や大学情報システムの安全な運営のためには、適切な人員の育成、補充と職員の資質向上が必要である。そのための方策として学外での研修への職員の積極的な参加を図り、あわせて学内での職員研修制度を充実させる。

また、社会人として必要な素養の修得についても研修を行うことを検討する。FD・SD委員会がすでに、その内容の検討に着手しているが、ここで決定されたことから速やかに、実行していく。

6-3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

(1) 事実の説明(現状)

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

教育研究を支援するための事務体制は、前述の組織図(資料6-1)にしたがって人員が配置され、教育活動に対する支援については一応整備されているといえる。学生の入学・教育・進路・相談など、大学としての主たる業務について、本学は、その特色である基礎ゼミを担当する教員から、多くの積極的協力を得る形で、事務との協力的体制を敷いてきた。このため教員の負担は増大しているが、こうした助力によって、事務の効率的な人員の配置が可能なものとなっている。

研究活動については、備品と研究図書を購入に総務部と図書館がサービスを提供しているのみであり、十分なものとはなっていない。教員の研究活動を支援するための研究所等への専従職員は配置されておらず、兼務の職員が配置されている。

学内情報ネットワークの管理・運営にも専従職員が配置されておらず、現在、この領域は教員が担当している。

(2) 6-3の自己評価

日常の業務遂行に必要な最小限の事務体制は整っている。しかし、教育研究活動への支援及び情報システムの管理運営についての事務体制は、十分に整備されていない。とくに教員による情報システム管理の状況では、サイバーテロなど外部からのシステム攻撃といった緊急事態への対応は難しい。

研究活動の支援については、図書購入・備品（消耗品）購入についての処理をサポートしているのみであり、教員・学生の研究活動を支援し、その研究成果などを活用する体制が不十分である。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

教育研究支援のための事務体制については、日常業務を遂行するために必要最小限のものは構築されている。教育研究活動を支援していくためには教員と事務職員との連携が必要であるのは当然であるが、これについては、事務局の人手不足部分に対する教員の補助を得て遂行し、これまでも行われてきた。現在の事務体制は小規模な大学であるがための便法としては機能しているが、教員の教育研究活動への支援を有効で強固なものにするための体制の構築について検討する。

[基準6の自己評価]

職員の採用については、明確な方針を持たずに退職者の補充や学部業務の拡大など、必要に応じて行ってきた。社会人として、大学職員としての研修は、採用時には行われていない。着任後の職務内容などの指導や理解については、ほとんどOJTで実施されてきた。職員の昇任・異動については法人理事会の決定によって行われている。

事務組織は、大学・大学院の組織に対応して設置され形式的には整備されている。しかし、その内容については、事務組織の未整備な部分もあり、その組織制度上の再構築を検討する段階にある。また、それに伴い職員の再配置と資質向上を図らなければならず、検討課題は多くある。

教育研究支援のための事務体制については、教育活動の日常業務を支援・遂行するための体制となっている。研究活動の支援については、不十分である。教員の研究については、科研費など補助金の申請が少数であることから、ひとまず処理されているにとどまっている。

[基準6の改善・向上方策（将来計画）]

事務の職務内容は、専門性を要求されるものから、定型的で大量なものまで多種多様であり、また季節的変動による繁忙の度合いが激しく、それらが各部署で混在して

いる。そのために適切な人員の配置が非常に困難となっている。この量的なものや季節性の高いものについては、パート等の活用で対処する。

各部署の専門性の高いものについては、専従職員が対応する必要がある、その対応者（補助者を含め）を必ず決定しておく。また、各部署の役割とその職務内容について再検討を行い、職員への周知徹底を図り、研修を通して彼らの資質向上を図るとともに、教育研究活動への支援意識を高める。

基準 7. 管理運営

7-1 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

(1) 事実の説明(現状)

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

本学は、「学校法人 松蔭学園」が設置する大学及び大学院であり、学園全体の管理運営に関する基本的事項については、「学校法人松蔭学園寄附行為」及び関連規則・規程を以て規定され、特に大学及び大学院に関しては「松蔭大学学則」と「松蔭大学大学院学則」及び関連規則をもって詳細に規定されている。

本学園の最高の意思決定機関は「理事会」であり、理事長の諮問機関として私立学校法第 42 条に定められた事項について諮問に応え・意見を述べることを目的として、寄附行為第 18 条に準拠して「評議員会」が設けられている。他方、大学及び大学院では学校教育法第 59 条に準拠して、「教授会」と「大学院研究科委員会」が関係する教学・研究に関する重要事項を審議・決定している。この教授会の審議・決定に先立って、学長の諮問に応え、意見を具申するために「評議会」が設けられている。

【法人管理機構】

① 理事会

私立学校法第 36 条に基づき、本学園寄附行為第 15 条では学園の業務を決し、理事の職務執行を監督するために「理事会」を設置している。

1) 理事会の構成

理事の定員は 5 名以上 7 名以内とされ、その内訳は以下の通りである。

- ・松蔭大学学長・松蔭高等学校校長・松蔭中学校校長・松蔭幼稚園園長及び松蔭女子専門学院院長のうちから、寄附行為の定めるところにより理事会で選任した者 1 名
- ・評議員のうちから寄附行為の定めるところにより、理事会で選任する者 3 名以内
- ・学識経験者のうちから、寄附行為の定めに従い理事会で選任した者 3 名以内

以上を以て構成され、現在理事会には、大学関係者として、学長・副学長・元教授・元事務局長の 4 名が理事に就任している。

2) 理事会の権限

理事会の権限は私立学校法第 36 条 1 項に規定する様に、学校法人松蔭学園の業務を決し、理事の職務執行を監督することにある。具体的には以下の通り。

- ・寄附行為、校則、学則その他の規則・規程の改正・廃止に関する承認
- ・予算・決算の承認
- ・重要事業の報告・承認
- ・法人財産の管理・運用に関する報告・承認
- ・学園主要人事(理事長・理事・監事・評議員の選任・解任)、学長・校長・園長・院長の選任・解任

3) 理事会の招集

理事会には定例会と臨時会の二種類が設けられ、理事長が招集する。定例理事会は予算理事会と決算理事会の原則 2 回になっている。理事から理事会の招集請求があれば、理事長は招集しなければならない。

4) 理事会の成立と議決

理事会は理事の過半数が出席して成立し、出席理事の過半数をもって決議する。

②評議員会

私立学校法第 41 条に準拠し、寄附行為第 18 条に基づき理事長の諮問機関として設置されている。

1) 評議員会の構成

私立学校法第 41 条 2 項の規定に準拠して、評議員会は理事定数の 2 倍以上を以て構成するものとし、現在は理事 7 名に対して評議員は 15 名を以て組織されている。

現在大学関係者として就任している者は、学長・副学長・現職教授・元事務局長・元大学総務部長の 5 名が参加している。

2) 評議員会の権限

私立学校法第 42 条に列記されている事項については、本学園では原則として理事長の諮問に応じて意見を具申することになっている。同条 2 項に基づき議決事項とはしていない。評議員会への付議事項は以下の通り。

A 本学園寄附行為に定める必要的付議事項は私立学校法第 42 条に規定されている事項である(必要的付議事項)。即ち、

- ・ 予算、借入金及び重要な資産の処分に関する事項
- ・ 事業計画
- ・ 寄附行為の変更
- ・ 合併
- ・ 理事会の同意による解散及び目的達成不能に基づく解散
- ・ 収益目的の事業に関する重要事項
- ・ 業務に関する重要事項で寄附行為に定められている事項

B 理事長が必要と認めた事項を付議することができる(任意的付議事項)。

3) 評議員会の招集

評議員会は理事長が招集する。招集の時期は理事会に先立って行われる。評議員の 1/3 以上から招集の請求がある場合には 20 日以内に招集しなければならない。

4) 評議員会の成立と議決：評議員会は評議員の過半数が出席により成立し、出席評議員の過半数をもって議決する。

③監事

監事は寄附行為第 7 条の規定に基づき、理事会で選出した候補者に関し評議員会の同意を得て理事長が選任する。その人数は 2 名以上 3 名とされていて、現在は 2 名の監事とその職務に当たっている。監事は私立学校法第 39 条により、理事・評議員及び法人の職員を兼務することは認められない。

【教学管理組織】

教学面での管理運営組織は学校教育法第 59 条の規定に則り、学則第 10 章において「教授会」に関する規定を設け、「重要事項」を審議する機関として位置付けられている。同時に教授会に先立ち、学長の諮問に答えるべく「評議会」の制度が設けられている。なお、本学にあっては教授会の構成員を教授に限定しているため、准教授以下の教員への意見伝達及び聴取の機会を提供するために、「学部会議」を設けている。これ等の機会を通して「建学の精神」の浸透も図られている。

①教授会

教授会は教学組織における「重要事項」を審議する最高の意思決定機関である。審議事項については学則第 51 条の規定に則り、「教授会規則」が設けられている。

1) 教授会の構成

教授会は、学長・副学長及び教授を以て構成し、准教授その他の職員については学長が必要と認めた場合には出席させることができることになっている。現在では、3 学部の教授が構成員になっている。

2) 教授会の審議事項

教授会規則第 3 条の規定に則り、以下の事項が審議の対象とされている。

- ・教育課程の編成に関する事項
- ・学生の入学・退学・休学・転学・卒業等の認定に関する事項
- ・学生の授業及び試験に関する事項
- ・学生の厚生補導に関する事項
- ・学生の賞罰に関する事項
- ・教育職員の資格審査に関する事項
- ・その他学長からの諮問に関する事項

3) 教授会の招集と議決

教授会は学長が招集し、構成員の過半数が出席して、出席構成員の過半数を以て議決する。教授会は定例教授会と臨時教授会があり、定例教授会は原則として毎月第 3 木曜日に開催されている。臨時教授会は通常入学試験の判定会議などの形で開催されている。

②評議会

本学では、学長の諮問機関として「評議会」を設けている。

評議会は学長の諮問に対して、意見を具申するための機関であり、原則として教授会に先立ち学長の招集により、毎月第 2 木曜日に開催されている。この会議の構成員は学長・副学長・学長補佐・学部長・図書館長・学科主任・研究所長・事務局長・事務局各部長で構成されている。

③学部会議

本学の教授会は教授を以て構成員としている。従って、准教授以下の教員に大学の意思を伝達し、意見を聴取して教学に資するための制度としてこの会議は設けられている。通常は教授会終了後、学部長の招集によって開催され、教授会での審議事項、報告事項について説明が行われていると共に、学部固有の課題について審議が行われている。

④大学院研究科委員会

大学院における教育研究に関する管理運営組織として、研究科委員会が設置されている(大学院学則第 53 条)。委員会は原則として毎月 1 回定例会を開催している。入試判定その他必要のある場合には臨時会議を開催している。

1) 委員会の構成と招集

研究科委員会は、学長、運営委員長、研究科長及び講義担当の専任教員で構成されている。委員会の招集及び議事の進行は原則として学長が当たるが、運営委員長がこれを代行する(大学院学則第 49、56、57 条)。

2) 委員会の審議事項(必要的審議事項)

大学院学則第 55 条により以下の事項は研究科委員会の審議決定を必要とするものと規定されている。

- ・ 授業科目、単位及び履修方法等の教育課程ならびに研究計画に関する事項
- ・ 試験及び学位論文ならびに課程修了認定に関する事項
- ・ 学位の授与に関する事項
- ・ 入学、留学、休学及び退学などの学生の身分に関する事項
- ・ 学生の表彰及び懲戒に関する事項
- ・ 学則その他の規定の制定改廃に関する事項

以上の審議事項のほか本研究科に関する事項についても、審議し決議する(任意的審議事項)。

7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

管理運営にかかわる法人組織での役員は「理事・理事長」、「評議員」そして「監事」の三者である(私立学校法第 3 章)。これら役員を選任状況は上述した通りである。その選任方法は、私立学校法第 38 条の定めるところにより行われている。「理事」の専任は寄附行為の規定に準拠して行われ、「理事長」は理事会の互選により決定される。「評議員」は私立学校法第 41 条の規定及び寄附行為の定めるところにより、選任手続きが取られている。「監事」の選任は私立学校法第 38 条 4 項の規定に則り、理事長の提案により理事会の同意を経て選任される。従って、本学では私立学校法と寄附行為に基づいて選任が行われているので、選任規定そのものは設けられていないが、法令に準拠して実施されている。

他方、教学関係で管理運営にかかわる、主たる役職員としては、「学長」・「副学長」・「学長補佐」及び「学部長」であり、その選任手続きは以下の通りである。

「学長」については「学長候補者選考規則」に則り、「学長候補者選考委員会」が組織され、当該委員会は候補者を理事会に報告し、理事会が学長を選任する。「副学長」の選任は学長がその候補者を選考し理事長に報告し、理事会が決定する。「学長補佐候補」の選考は学長が行い、理事会に報告し承認を求める。「学部長」の選考は評議員の意見を聴取した後、学長は理事長に報告して決定する。なお大学院に関しては、「運営委員長」と「研究科長」の役職が設けられているが、いずれも大学院学則において規定が設けられている。

以上のように、本学における役職員の選任については選任手続規定が設けられ、適正に実施されている。

(2) 7-1の自己評価

1) 法人組織

法人組織は私立学校法の規定に準拠してその規定は作成され、組織自体は適法な存在であると評価することができる。理事会組織については現在7名の理事で組織されている構成員のうち、4名が大学関係者であり、評議員会についても現在15名中5名が大学関係者で構成されている。構成員の大学関係者比率は一応適正に配置されているものと評価することができる。唯、構成員の内容は現役大学関係者以外の者が多く、大学の現況を理事会・評議員会に的確に表明できるかという疑問もなくはない。

2) 教学組織

教学面での管理組織体制は教授会を中心に編成され、教授会の審議・決定の前に評議会を開催して、学長は慎重に管理運営に当たる体制が採られている。また、教授会の決定事項・報告事項は各学部長が「学部会議」を招集して全ての学部教員に報告及び意見聴取が行われ組織的に運営される的確な対応であると評価できる。唯、「評議会」という呼称は「評議員会」と混同される恐れがあり、適格な呼称を用意する必要がある。併せて、3学部統一の単独教授会体制について、構成員の人数が多人数になること、各学部には固有の問題があること等から、十分な審議を行うには「学部教授会」制度を検討する必要がある。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

自己評価のなかで記述したように、第一には理事会・評議員会に現役の教員を増員して、現場の率直・適正な意見を反映させ教員達の積極的な関心を喚起すること、第二には「評議員会と評議会が混同される懸念が考えられることから、「学部会議」などの名称を用いることを検討する。

7-2 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

(1) 事実の説明（現状）

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

1) 組織上の連携

法人組織に対する教学組織の対応としてすでに指摘した様に、理事会に対しても、評議員会に対しても教学組織の構成員が複数人組み込まれ、各会議体での審議・議決に参加し、教学関係に対する意見の陳述を行う機会が設けられている。

他方、教学組織に対する法人組織の対応としては、具体的には学長が理事長を兼務していることから、学長は評議会を招集し、法人組織からの議題の提案及び意見を開陳する機会が設けられている。

2) 事実上の連携

学長及び教員・職員の理事、評議員は理事会・評議員会において教学組織からの提案・主張を展開することができる。同時に大学選出の理事・評議員には教授会などを

通して理事会、評議員会の主張・提案を説明する機会も与えられている。更に、実質的な連携としては総務部長が常時法人本部・理事長と連絡・連携をとり実質的効果をあげている。

(2) 7-2の自己評価

7-1で自己評価したように組織に対する改善・要望はあるが、学長が理事長を兼務し、「評議会」・「教授会」にも出席して、関係者の質問に答える等の対応をしていることから、現実的には直接の問題は生じていない。しかし、大学の規模が拡大された場合には、現在の体制で的確に対応できるかとの疑念がある。具体的には教授会の構成から教授以外の教員との連携が不十分となる可能性がある。

(3) 7-2の改善・向上方策（将来計画）

現行の管理運営組織を維持することで直接的な弊害は出ていないが、教学組織面では教職員の参加する委員会等が増加・増大し会議に追われる傾向が見られ、今後は合理的規模への調整を図り、責任体制の確立と明確化を検討する。

7-3 自己点検・評価のための恒常的な体制が確立され、かつその結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげるシステムが構築されていること。

(1) 事実の説明（現状）

7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。

本学は平成12(2000)年4月に「教育研究水準の向上をはかり、設置目的並びに社会的使命を達成する」ために、「自己点検・評価委員会規則」を定め、この規則に則り「自己点検・評価委員会」を設置し、平成15(2003)年度に第1回の調査報告書を作成して、その成果を公表してきた。これに引き続き平成20(2008)年度には、第2回の調査報告書を作成し公表している。

当委員会の機能は、自己点検・評価に関する実施計画の策定やその実施の推進することにある。この本旨に則って本学では主として学生を対象とする授業アンケートの実施とその評価に基づき、各教員の教育研究活動に活かすことを目的としている。授業アンケート（その内容については3-3-①で既述）は、回収・整理され、その結果は科目担当の教員に返却され、教員はその結果に対して考察を加えて委員会に報告する。各教員はアンケートの結果を踏まえて、次年度以降の講義・指導に活かす体制となっている。

「学生生活意識実態調査」(3-3-①、4-2-③、4-3-⑤で既述)は、4年に一度行い、全46項目に及ぶ広範囲のものである。大別すれば、①学生の個人的生活環境に関する項目、②学生の経済状況に関する項目、③学生の健康状態についての質問項目、④学生の学内活動に関する事項、⑤事務職員の対応に関する事項、⑥履修指導と学習支援に関する事項の6分野である。

以上2つのアンケートのほか、教職員の自己点検・評価として毎年度末に、教員に対して教育分野、研究分野、校務活動についての自己評価を行い、その報告を求めて

いる。

7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげるシステムが構築され、かつ適切に機能しているか。

平成 12(2000)年 4 月に「自己点検・評価委員会規則」が設けられ、学長が委員長となり、委員は本学教職員のなかから理事長が選任する。この委員会は自己点検評価に関する実施計画・実施・及びその活用方法の策定・提言を行うことを目的としている。本学にあっては自己点検・評価に関するシステムは構築されているが、「自己点検・評価報告書」を作成する以外の活動はあまり活発ではなかったが、平成 20(2008)年 4 月に第三者評価委員会がこの機能を引き継いで以降、評価基準に基づく全体的点検・評価を実施している。また、同年 F D (Faculty Development)・S D (Staff Development)委員会が設置されてからは、F D・S Dに関する点検・評価の役割はこの委員会によって担われている。

7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

「自己点検・評価委員会」の報告・提言に関して、理事会は本学への改善・充実に図らなければならないことが義務づけられている。更に、委員会の点検・評価については公表することが義務づけられている。本学は過去 2 回にわたり「自己点検評価報告書」を公表することによって、点検・評価報告書に公表された事項について、理事会には改善努力することが求められている。また、教職員はこの結果を行動指針として活用している。

(2) 7-3の自己評価

自己点検・評価の手段として採用されている「授業アンケート」は、一年間の自らの講義に対する学生の反応を見る上で、有効に機能している。反面、この集計・整理に費やされる労力に見合う回答・反応が示されているかには若干の疑問なしとはしない。従って、アンケートの結果をどのように評価し活用するかを慎重に判断することが必要である。

「学生生活意識実態調査」についてはその頻度と質問項目に一段の工夫が求められる。今後の工夫によって更に頻度を高め正確な統計のもとでの改革の資料に活用することが求められる。

自己点検・評価のシステムに関して本学では現在、自己点検・評価委員会の活動が第三者評価委員会と F D・S D委員会に引き継がれることによって、具体的成果が期待できる。

(3) 7-3の改善・向上方策（将来計画）

授業アンケートと「学生生活意識実態調査」については、その内容・実施方法について更なる検討を加える。

第三者評価委員会において全体的点検・評価を行い、F Dと S Dに関しては、F D・S D委員会の活動を更に活発化させることによって、大学運営の改善・向上につなげ

る。

【基準7の自己評価】

法人組織における管理運営機能の側面から評価すれば、確かにここ2年間の運用実績から判断しても、「理事会」・「評議員会」共に迅速・円滑に機能を果たし運用されていることは間違いない。

「教学組織」の側面から評価した場合にも、確かに教職員ともに事態に対応して機能してきたことも確かである。しかし、教職員の負担は大きく、大学の目的を達成するよりも形式に流れる危険性のあることも事実である。従って、例えば委員会組織の簡素化と共に一人の教職員の委員会負担の軽減を考えるべきである。

【基準7の改善・向上方策（将来計画）】

現行の管理運営組織で一応支障なく機能しているが、既に述べてきたように大学組織が拡大されてきている現状から見れば、法人の管理運営組織も現場の意見を十分に反映できる体制に組み替えていくことを検討する。

教学面での管理運営組織についても、かつての短期大学時代、単科大学時代とは異なり、教員数も増大し各学部固有の教育問題も生じてきているだけに、運営組織そのものも状況に応じた組織の変更を試みる。併せて、組織の構成員が増大すれば、これに反比例して構成員の責任意識が低下する傾向もみられるため、教職員の意識改革に向けた方策を考える。

基準 8. 財務

8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

本学は、高校・中学・幼稚園を併設する学校法人であり、創立から 68 年の歴史を有している。堅実な経営努力により無借金経営を貫き、厚木市森の里の大学の校地や校舎を含め全ての施設を自己保有しているもので、その財務基盤は充実している。また、資金バランスの面で言えば、内部留保に努め、経常的な資金繰りに懸念のない状況にある。

過去 5 年間の年度ごとの収支結果は、消費収支は、設備等の支出額により年度間に多少のバラツキはあるものの、帰属収支は常に収入超過であり、安定した推移を示している。

収入面では、平成 16 (2004) 年度に大学の「異文化コミュニケーション学部」開設と男女共学化、平成 18 (2006) 年度に大学院を開学したことから、学生数が増加し、学生等納付金は毎年増加している。また、補助金収入、資産運用収入等の外部資金も増加し、収入状況は安定基調にある。

支出面では、教育研究経費と管理経費は、教育研究環境施設の充実や老朽化施設の改修を優先し、重点配分するとともに不要不急支出を抑制し、バランスを見ながら過大な支出にならないような運営に努めている。人件費については、固定費高騰を抑制するための努力により従前の水準を維持している。

直近の大型の施設・設備支出の例としては、厚木ステーションキャンパスの開設がある。この設置目的は、平成 21 (2009) 年度に新しく「観光文化学部」の新設及び学生の通学上の利便性を図ることによって、学生数の増加が見込めることから、受入体制整備のための有益な支出であった。

全体で収入と支出のバランスが図られており、財務運営は円滑に行われている。

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

本学園での会計処理は、学校法人会計基準及び本法人「経理規定」に則り適切な処理が行われている。会計処理上の疑問点や判断が難しいものについては、公認会計士や日本私立学校振興・共済事業団に随時質問相談し、指導を受けながら適正に対応している。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

公認会計士の監査については、委嘱している公認会計士 2 名により、年間 10 日強に亘り実施されている。日常の会計事務処理、財産目録及び計算書類(資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表ならびに附属明細表)の整合性についての監査が実施され、決算終了後に公認会計士から、「独立監査人の監査報告書」が当法人に提出されて

いる。毎年度、適正に会計処理がなされている旨の報告を受けている。

監事による内部監査については、2名の監事が理事会・評議員会に毎回出席して業務状況の説明を受け、処理方針等を確認している。また、会計帳簿書類の閲覧・調査、関係事項の聴取、質疑等を行い、業務執行状況や財産の状況を監査している。監事は、必要に応じ、公認会計士による会計監査時の同席や定期的に相互の意見交換も行っている。毎年度、監査の結果については、監事から理事会・評議員会に監査報告が行われ、業務・財産の状況について正確、適正に処理されている旨の「監査報告書」が提出されている。

(2) 8-1の自己評価

本学では、平成16(2004)年度に松蔭大学に校名変更し、男女共学化するとともに「異文化コミュニケーション学部」の設置、大学院開設、「観光文化学部の設置」により、学生数が増加し学生等納付金の収入は年々増加している。帰属収入水準の安定と支出面の抑制に努力しながら、収入と支出のバランスを図っている。

教育研究環境の整備が必要な場合は、最優先で財源を確保して施設設備の充実を行っており、必要な教員の確保にも尽力している。これらの資金手当を行う財務体力は十分に備えている。

会計処理については、学校法人会計基準及び本法人「経理規定」に基づき、適正に処理、実行されている。公認会計士による会計監査と監事の監査は、適正に行なわれている。

(3) 8-1の改善・向上方策(将来計画)

少子化及び大学全入時代の影響が、今後どのように本学の受験者数や入学者数に影響を及ぼすか予断はできない。平成21(2009)年度、新学部「観光文化学部」の設置による学生数の増加は見込まれるものの本学全体で一定水準の学生数を確保できるか否か難しい環境下にある。

特色を持った魅力ある学園づくりのための教育研究環境の整備充実を優先しながら、健全な学園運営を行っていくためにも、収支バランスの取れた効率的な支出を図って、収支構造が安定するように、常に財務状況の把握、分析しながら自己管理に努める。

8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

本法人寄附行為第32条の定めにより、私立学校法第47条に定められた財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監事による監査報告書を各事務所に備え置き、設置校に在学する者その他の利害関係人から請求があった場合には、本法人「情報公開に関する規定」に基づき閲覧に応じている。

公開方法としては、学生生徒、保護者、教職員、受験生を主な配布先とした、大学院・大学の広報誌「SHOIN」と高中幼の広報誌「松韻」に、財務状況、事業概況、貸借対照表、資金収支計算書・消費収支計算書の概要や説明等を掲載し公開している。

(2) 8-2の自己評価

学校法人の財務状況は、その財政が学生納付金や補助金の助成、税制上の優遇措置を受けていることから、利害関係者の理解と支持を得るためにも、財務情報の公開は公共性、透明性をもった説明が重要であると考え実行している。

(3) 8-2の改善・向上策（将来計画）

広報誌に掲載し広く公開しているが、今後は、更に内容の充実を図ると共に、アクセスが容易に出来るホームページ上に、簡潔な説明を加えた財務諸表を開示し、公開提供する方法を積極的に検討する。

8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

8-3-① 教育研究を充実させるために、寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種GP (Good Practice)などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。

教育研究の充実のための外部資金としては、主に補助金収入と資産運用収入がある。補助金収入は、平成16(2004)年度に「異文化コミュニケーション学部」の開設と男女共学化に移行し学生数が増加したことから、平成17(2005)年度以降、補助金収入が増加し、安定した収入を維持している。

資産運用収入は、今後の教育研究施設充実・整備のための資金を計画的に確保していることによる運用資産の増加と低金利のなかにあっても効率運用に努めた結果、平成20(2008)年度以外は、年々増加している。

(2) 8-3の自己評価

過去5年間の財務比率を見ると、学生生徒等納付金は毎年増加しているものの帰属収入に占める学生納付金比率は低下している。これは、学生等納付金収入の増加以上に、外部資金としての補助金収入と資産運用収入が増加しているためである。しかしながら、資産運用収入は、平成16(2004)年度以降は安定的に確保し増加していたが、平成20(2008)年度は、世界的金融危機の影響を受け、前年度比減少となった。外的要因により、影響を受ける要素も多く、今後とも安定した収入源となりうるかどうかは見込めないのが実状である。

(3) 8-3の改善・向上策（将来計画）

学生生徒等納付金収入は微増傾向であり、外部資金も増加していることから、帰属収入は良好な状況を保っている。今後も同様であり続けるかどうかは予測できないが、安定した収入確保のために学生生徒の確保に全学をあげて取り組む。また、外部資金のうち、資産運用収入は、帰属収入に占める割合が年々増加しているが、変動的な要因もあるため資産運用収入に偏重することなく、今後は外部資金をバランスよく調達するために、研究助成金の獲得、収益事業の展開を検討する。

【基準 8 の自己評価】

本学園全体で見ると、過去 5 年間の財務比率が示すとおり、帰属収支は収入超過であるが、消費収支においては、平成 18 (2006) 年度以外は支出超過になっている。これは、先に述べた通り、平成 16 (2004) 年度以降の大学への変更、設置校の男女共学化、新学部設置のための校舎・校地の取得等の施設設備を優先し、充実・整備を行ったことによる年度間の多寡と将来の中高校舎建替や大学校地建物取得のための第 2 号基本金組入額繰入を計画的に行っているためである。

本学園全体の財務は健全性を保っており、借入金は無であり、今後、教育事業の内容を充実してゆくために必要な財政基盤を確保している。

会計処理については、学校法人会計基準及び本法人「経理規定」に基づき、適正に行われている。また、公認会計士の監査、監事の監査も適正に行われている。

財務情報の公開についても、私立学校法の趣旨に基づき必要書類を備え置き、本学園の利害関係者の閲覧に対応し、学校広報誌にて広く関係者への情報開示を行っている。

【基準 8 の改善・向上方策（将来計画）】

現在、学生生徒数は、定員を未充足ながら一定水準の学生生徒数は確保しているものの入学者は漸減傾向にある。少子化及び大学全入時代にあつて、安定した学生生徒数の確保は喫緊の課題である。従来から対応策を図ってきているが、更に、大学に神奈川県下では初めての「観光文化学部」を設置し、特色ある高等教育実現のための施策を実施し、学生生徒数の増加を図り学生生徒納付金収入の安定化に努める。

財務公開については、更に、内容の充実と一般の人に対する公開方法を検討する。外部資金の導入については、国又は地方公共団体からの補助金が削減されていく環境にあることから、新たな研究助成金の獲得、収益事業の展開を図り、バランスの取れた調達施策を行う。

基準 9. 教育研究環境

9-1 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

1) 校地

本学キャンパスは、厚木森の里キャンパスと厚木ステーションキャンパスから成る。厚木森の里キャンパスは、神奈川県厚木市の西部に広がる「森の里学園研究施設群」のほぼ中心に位置する。同キャンパスの校地面積は 39,315.0 m²であり、表 9-1-1 のとおり校舎敷地（構成比 25.2%）、グラウンド等の運動場用地（同 66.9%）及び自然林・芝生地等（同 7.9%）に大別され、校舎敷地以外には運動場の用途に充てられている。

表 9-1-1 厚木森の里キャンパス校地面積の概要

区 分	面 積 (m ²)	備 考
校舎敷地	9,900	1号館～7号館の敷地面積
グラウンド	17,970	全面天然芝で覆われた多目的グラウンド（観覧席を含む）
テニスコート	7,750	6面（クラブハウスを含む）。 地下はB駐車場（147台）として利用
ゴルフ練習場	600	
自然林、芝生地等	3,095	A駐車場（24台）を含む
合 計	39,315.0	

校地には自然林を多く残し、多品種の花弁類や芝生で覆っている。校地面積の半分近くを占めるグラウンドも、全面天然芝で覆うなどキャンパス全体の緑化に努めている。

自然林・芝生地等のなかには、駐車場と自転車及びバイクの駐輪場を設けている。自動車通学する学生に対しては、学生も利用可能な駐車場（147台駐車可能）を設けており、そのほかに教職員や来客用にも駐車場を確保し、通勤等の便に供している。

キャンパス内に最寄りの小田急線愛甲石田駅と本学とを結ぶ路線バスと本厚木駅と本学とを結ぶ専用バスの停留所を設けている。有料の専用バスは、厚木ステーションキャンパスと森の里キャンパスを結んでおり、学生の通学の便を図っている。

厚木ステーションキャンパスは、小田急線本厚木駅（北口）前に位置する地下1階

5階建ての中層ビルであり、交通の利便性に富む。同キャンパスに係わる校地面積は792.36㎡である。したがって、厚木森の里キャンパス校地面積39,315.0㎡と加えた本学全体の校地面積は40,107.36㎡となる。これを大学及び大学院が共用している。

「大学設置基準」第37条に基づく所要面積（基準校地面積）は、20,000㎡であり、本学は校地面積に関する設置基準を充足している。

2) 校舎

厚木森の里キャンパス校舎については、昭和60（1985）年度の松蔭女子短期大学開設時に竣工した施設（1号館、2号館、6号館及び7号館）に加えて、平成12（2000）年度の松蔭女子大学開設にあわせて3号館、4号館及び5号館が新たに建設されている。現在は、大学及び大学院が共用している。

同キャンパス校舎施設の概要は表9-1-2のとおりであるが、各施設はキャンパス内に一体的に配置されている。大型施設としては、図書館が2号館及び4号館にわたって設けられている。3号館のティアラホールは9階全体を利用した多目的ホールである。4号館の松蔭ホール（地階）は収容力850席の照明・音響・AV・空調システムを備えた講堂である。アトリウム（松蔭ホールの上部に設置）は開閉式大屋根に覆われた吹き抜けの屋内広場である。5号館（ラウンジ棟）は学生向けの休息空間である。6号館の大アリーナはステージ付き体育館である。校舎内には、光ファイバーによる学内LAN、大型三色電子掲示板（3カ所）及び小型プラズマ電子掲示板（9カ所）、太陽光発電設備（屋上）、有線放送設備が設けられている。

以上の厚木森の里キャンパス校舎面積は21,264㎡である。

表9-1-2 森の里キャンパス校舎施設の概要

区分	延べ面積 (㎡)	主な用途
1号館 地階 1階 2階 3階 4階	2,681	男子保健室、女子保健室、職員控室、管理人室、印刷室 事務局（教務部、学生総合センター、総務部、広報部）、 事務局室長、応接室、DP室、コピー室 理事長室、学長室、副学長室、理事室、秘書室、応接室、 会議室 研究室、講師控室、サーバ室 研究室、演習室（ゼミ室）、大学院自習室、 文化教育研究所
2号館 地階 1階 2階 3階 4階	4,704	図書館、第1・2ロッカールーム 図書館（AV室を含む）、ロビー 中講義室、小講義室、学生自習室、第1・2LL教室、学友会室、 文化教育研究所 小講義室、学生自習室、就職相談室 中講義室、小講義室、演習室

松蔭大学

3号館	1階 2階 3階 4階 5階 6階 7階 8階 9階		カフェテリア、ダイニングルーム カフェテリア 第1・2・3・4 コンピュータ室 大講義室、秘書実習室 大講義室、中講義室 研究室、演習室、準備室 学部長室、研究室、演習室、準備室 研究室、演習室、シールドルーム（心理学実験室）、準備室 ティアラホール（多目的ホール）
4号館	地階 1階		松蔭ホール、ホワイエ（松蔭ホール入口広場）、 図書館（書庫） アトリウム（吹き抜けの屋内広場）
5号館	1階 2階 3階	10,336	第1ラウンジ 第2ラウンジ 第3ラウンジ
6号館	1階 2階 3階	3,343	小アリーナ、フィットネスルーム、器具庫、作法室、 ショップ、テラス 大アリーナ（大型体育館）、スポーツ研究室、器具庫 放送室
7号館	1階2階	200	部室（16室）
校舎面積合計		21,264	1号館～7号館の合計

厚木ステーションキャンパス校舎ビルは、平成19（2007）年3月に本学が取得し、これに耐震補強工事、内装工事及び情報化工事を施したうえで平成21（2009）年4月に利用を開始した。厚木ステーションキャンパス校舎施設の概要は表9-1-3のとおりである。これら施設を学部及び大学院で共用している。

厚木ステーションキャンパス校舎面積は、2,569.81㎡である。したがって、厚木森の里キャンパス校舎面積21,264㎡と加えた本学全体の校舎面積は23,833.81㎡となる。

表9-1-3 厚木ステーションキャンパス校舎施設の概要

区分	延べ面積（㎡）	主な用途
地階	552.23	学生ホール
1階	543.16	講義室、事務局
2階	408.75	講義室
3階	424.62	共同研究室、講義室
4階	338.62	共同研究室、演習室、学生自習室
5階	302.43	共同研究室、演習室、保健室、管理人室
校舎面積合計	2,569.81	地階～5階までの合計

「大学設置基準」第37条の2に基づく所要校舎面積（基準校舎面積）は、11,343,26㎡であり、本学は校舎面積に関する設置基準を充足している。

3) 体育施設

厚木森の里キャンパスには、大アリーナ、小アリーナ及びフィットネスルームで構成される体育館の他に、屋外施設として多目的グラウンド、テニスコート、ゴルフ練習場の体育施設（グラウンド）がある。

体育館は2層構造で、総面積は3,343㎡である。第1層（1階）は学生の基礎体力向上を図るフィットネスルームと小アリーナから成る。フィットネスルームは「エアロビクスマシンゾーン」、「トレーニングマシンゾーン」と「フリーウエイトゾーン」に分かれている。第2層（2階）は大アリーナ（大型体育館）で、バレーボール、バスケットボール他の球技向け屋内施設として体育実技及び部活動に活用されている。同施設に隣接して16の部室（総面積200㎡）が付設されている。

屋外施設として、全面天然芝で覆われ、夜間照明を完備した多目的グラウンド（総面積17,970㎡、観覧席820㎡を含む）は学園祭、スポーツ大会、体育実技、部活動等に利用されている。テニスコート（総面積7,750㎡、クラブハウス100㎡を含む）は6面から構成され、夜間照明も完備している。ゴルフ練習場（600㎡）ともども部活動中心に利用されている。

4) 図書館

図書館は、厚木森の里キャンパス校舎2号館及び4号館の併設館として設けられ、出入り口は2号館地下1階に位置しており、2号館地下1階および1階の閲覧スペース（閲覧座席数179席、755㎡）、2号館1階のAVスペース（16ブース、99㎡）と4号館地下1階の集積書庫（287㎡）他から構成され、総面積は1,232㎡である。閲覧室は半地下方式の構造であるが、照明（採光）面から窓面積が大きくとられている。

蔵書数は、56,802冊であり、雑誌等の定期刊行物は、国内のもの74種類、海外のものは22種類、視聴覚資料は、1421種類を所蔵している。書架については、館内（閲覧スペース）では開架方式をとり、これを和書、洋書、文庫、就職関連、吉田松陰、教員書籍他のコーナーに分けている。4号館の集積書庫は移動式の閉架方式をとっている。館内にはABC（自動貸し出し返却機）を1台設置し、教員身分証明書・学生証との互換性を持たせたカードによって図書の貸し出しができる。

蔵書の検索のためにOPACシステムが導入され、6台のコンピュータを通して学生による蔵書検索が可能となっている。いずれもCD-ROMネットワークを通して学外にもアクセスできるインターネット検索用端末である。また、光ファイバーによる学内LAN等のネットワーク環境を整備し、学内外に対する開・休館案内、資料検索、図書館からの通知閲覧などの情報を提供している。

図書館関係の情報の授受については学外図書館との相互利用を広げ、学外図書館への紹介状の発行や本学所蔵資料の提供等をしている。さらに、厚木市大学交流懇談会の図書館ワーキンググループに参加し、厚木市立図書館との間で図書の相互貸借や学生と同図書館への入館に関するサービスを提供している。

5) 情報処理サービス施設

本学では、学生に対して入学時にノート型パソコンの所持を奨励し、全員が自己の

パソコンでインターネット等のサービスを利用できる体制を敷いている。また、3号館3階のコンピュータ室（うち1室）には60台のデスクトップ型パソコンを設置し、学生が授業以外でも利用できる環境を提供している。

同キャンパス校舎内には、学生が校内ネットワークにアクセスできるように、コンピュータ室の他に図書館、就職相談室、一部の教室他に全体で約500個の情報コンセント（モジュージャック）を設置している。

コンピュータシステムは学内LANで連結しており、所蔵図書情報の検索がインターネット経由で利用できる。休講・補講情報や教務・学生生活に関する情報等はWEBや学内掲示ビジョンを通して学生に伝えるシステムを構築している。また成績情報等に関するシステム（「GAKUEN」）も構築している。

厚木ステーションキャンパス校舎には、1階事務局・教員控室に4台、4階学生自習室に1台のデスクトップ型パソコンを設置し、3階の講義室（1室）に約40個の情報コンセントを設置している。

9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備が、適切に維持、運営されているか。

施設管理に関しては、総務部総務課が責任を担い、教職員や関係部署と連携のうえ改善等の要望に基づいて施設を維持・管理している。とくに空調設備、消防設備、エレベーター等については、専門業者に委託し、定期的に点検を行い適切な維持管理を行っている。清掃も委託業者が毎日、きめ細かに行い、植栽等の維持管理も委託業者が適宜行っている。

情報システム全般に関しては、情報文化センター（附属文化教育研究所の下部組織）が責任を負い、運営・管理にあっている。図書館に関しては、司書資格を持つ職員1名とパート職員2名が業務を担っている。

平成16（2004）年度からの男女共学化に先立ち、男性用のトイレ、ロッカールーム、シャワー室を設けた。また、バイク置き場、駐輪場等を増設し、またグラウンド等の夜間照明も取り付けるなど、各種施設を整備している。

（2）9-1の自己評価

本学は、校地、校舎ともに大学設置基準を大きく上回る面積を確保している。施設面では、平成12（2000）年度の松蔭女子大学開設にあわせて建設された3号館、4号館及び5号館の完成をもって当初の教育研究環境の整備は完了している。

森の里キャンパス内の体育施設に関しては、昭和60（1985）年度の松蔭女子短期大学開設時の施設をベースとしているため、男女共学化初年度の学生数の急増に伴う体育関係を中心としたクラブ活動の活発化への対応が十分とは言えない。特に体育館は不足しており、周辺の高校や厚木市の体育館を借用するなど対処している。体育館の使用規程も未整備である。

図書館に関しては、蔵書の収集に関し、教員の研究費による研究費購入図書の返却に期待する部分が多く、専門書の収集という目的には、ある程度対応できるが、最新の文献が収集されにくいほか、大量に文献が返却された場合には、収容スペースに不

安がある。

平成 12（2000）年度の松蔭女子大学開設時に導入したネットワークをはじめ情報機器・システムの更新時期が経過しているが、情報関連の授業は主として学生個人が所有するノート型パソコンで行われるなど、学生側の対処に頼っているのが現状である。

（3）9－1の改善・向上方策（将来計画）

研究教育環境整備の次のステップとして、昭和 60（1985）年度の松蔭女子短期大学開設時に竣工した 1 号館、2 号館、6 号館及び 7 号館に関しては、施設の経年変化に対応するための対策を検討する。

体育施設に関しては、共学化に伴う学生数の増大や部活等の積極化に対応して本学周辺にて使用可能な施設（体育館及びグラウンド）を確保する。

図書館に関しては、蔵書、学術雑誌、AV 資料を拡充し、管理・サービス体制を強化し、厚木市及び近隣住民に公開することを検討する。情報処理サービス施設に関しては、ネットワーク関連機器及びパソコンの更新・増設を検討する。

9－2 施設設備の安全性が確保されていること。

（1）事実の説明（現状）

9－2－① 施設設備の安全性（耐震性、バリアフリー等）が確保されているか。

森の里キャンパス校舎は、構造面では、1・2 号館は鉄筋コンクリート造り、高層棟である 3 号館は塔屋 1 階 RC 造り、4・5 号館は SRC+S 造り、6 号館は鉄骨鉄筋コンクリート造り、7 号館は鉄筋コンクリート造りである。同キャンパス校舎は、建築基準法、消防法等の法的要件を満たしている。施設は消防署の安全基準を満たし、消防署が定期的実施する防災審査をクリアしている。校舎施設については、シック症候群を引き起こす部材の診断・チェックを実施するなど、建築物に関する衛生的環境の確保に努めている。

厚木ステーションキャンパス校舎ビルは、鉄骨・鉄筋コンクリート造り陸屋根地下 1 階付 5 階建てビルである。平成 19（2007）年 3 月に本学が取得した後、耐震強度計算及び同補強工事を実施しており、施設設備の安全性が確保されている。

また、身体障害者用に専用トイレが 3 号館 4 階及び 4 号館地階に設けられており、学生玄関とロッカールームを除き、校舎内はバリアフリーとなっている。

（2）9－2の自己評価

厚木森の里キャンパス校舎及び厚木ステーションキャンパス校舎ビルは、施設設備の安全性が概ね確保されている。

（3）9－2の改善・向上方策（将来計画）

現有の設備を維持・管理しつつ、未整備の部分の整備・拡充を検討する。

9－3 アメニティに配慮した教育研究環境が整備されていること。

（1）事実の説明（現状）

9—3—① 教育研究目的を達成するための、アメニティに配慮した教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

厚木森の里キャンパス敷地は、自然林はじめ緑に覆われ、学生が自然に接する機会を供している一方で、校舎内には学生が憩い、交流できる「休息空間」が広く確保され、快適な教育環境を提供している。「休息空間」の施設としては、3号館にカフェテリアを設けている。4号館の松蔭ホール屋上の吹き抜け空間であるアトリウムには、52席のいすとガーデンテーブルを置き、ステージも設置されているため、学生たちが音楽やダンスなどのパフォーマンスができる場ともなっている。

また、5号館は3階にわたってラウンジ（計176席）を設け、1階ラウンジにはピアノを設置し、教員や学生が演奏を楽しんでいる。6号館1階のテラス（137席）も学生の憩いの場として開放している。

6号館1階には、各種スポーツ機器を備えたフィットネスルームと、茶道等に使用される作法室の他にショップが設けられ、学生の利便性に応えている。また、3号館のパウダールーム付きの女子用トイレは、女子大時代に作られたものである。ここには、備え付けの衛生陶器や椅子が設置され、学生が日常的に異文化を体験できるよう、イタリア・ドイツ・フランス・アジアからそれぞれの国柄を象徴する品を取り寄せ、明るくおしゃれで清潔感あふれる造りとなっている。

さらに、1号館地下1階に男女別の保健室、2号館地階には全学生が各自に1個利用できるロッカーを配置した男女別ロッカールームを設けている。また2号館には2階に学友会室、2、3階に学生自習室（計2室）を設けている。厚木ステーションキャンパス校舎においても、地階に学生ホール、4階に学生自習室（1室）を設け、廊下にはおしゃれなテーブルといすを置き、学生たちが談笑できるような空間を作っている。

（2）9—3の自己評価

自然環境及び「休息空間」に関しては、学生が享受できるアメニティあふれる教育環境を提供しているが、学生の利用マナーには指導の余地が残されている。

（3）9—3の改善・向上方策（将来計画）

アメニティあふれる教育環境を維持しつつ、学生の利用マナーの指導を徹底する。

【基準9の自己評価】

厚木森の里キャンパスにおいては自然環境が整備され、学内では学生が憩い交流できる「休息空間」が広く確保されているが、体育施設や図書館においては、経年変化及び学生数の増加への対応が十分ではない。

【基準9の改善・向上方策（将来計画）】

教育研究活動の目的を達成するための設備については、維持・管理と安全点検を計画的に推進する。また、学生の利用マナーの向上を図る。

基準 10. 社会連携

10-1 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

本学は社会に開かれた大学であることをめざし、その資源を社会に提供するため、以下の努力を払っている。

1) 大学施設等の開放

大学施設は原則として外部への貸与提供等を行っていないが、教育運営上に支障がない範囲内で、本学教職員の紹介により、松蔭ホール、グラウンド、テニスコートなどの施設を貸し出し、地域住民の要請に応じている。また、教育的見地から運動部の合宿等に施設を提供しているほか、実用英語技能検定、情報処理技術者試験、秘書技能検定の試験会場となっている。

図書館は、聴講生や単位互換受け入れ学生には、本学学生とほぼ同様に施設開放を実施している。厚木市立図書館で所定の申込み手続きを済ませ「マイタウンパスポート」を所持している市民には図書閲覧を認めている。但し、貸し出しは本学学生を対象として行っており、一般市民には現在のところ貸し出しを行っていない。

2) 公開講座等

①厚木市民大学教養講座

厚木市教育委員会との共催により、平成 15 (2003) 年度から始め、以後、毎年開催して現在に至っている。講師陣は本学教員を中心に構成され、2 ヶ月間にわたって毎週土曜日に開催されている。本学の生涯学習委員会により、毎年時宜にあったテーマが設定されているが、平成 20 (2008) 年度は、「体の健康・心の滋養」というテーマのもとで実施され、聴講者のアンケートによれば、好評を得ている。

②かながわオープン・カレッジ・プログラム講座

4 年制女子大学へ改組した平成 12 (2000) 年、及び平成 14 (2002) 年には、神奈川県 の委託により本学教員によるオムニバス形式で開講したことがある。テーマは、平成 12 (2000) 年「21 世紀に生きる女性と家族のあり方」、平成 14 (2002) 年「21 世紀を担う女性と生きかた」であった。これらは 21 世紀の幕開けを飾るに相応しいものであり、女性を中心とした受講生が参加した。

3) 人的資源の社会への提供

①高校への出張授業

4 年制大学へ改組後の平成 13 (2001) 年から、本学の一部の教員が東京都、神奈川県及び静岡県下の高等学校からの要請を受けて、「青少年健康講座」、「青少年健全育成講座」の講師として 8 回講演を行った。平成 15 (2003) 年には本学全教員による「出張授業」が企画され、平成 16 (2004) 年に、各高校の総合学習担当者宛てに広報活動を行った。この企画によって数名の教員が高校で「出張授業」を行ったが、高校側のニーズの変化等により平成 17 (2005) 年からは活動休止状態となっている。

②行政への人的資源の提供

本学は、表 10-1-1 に示す通り、平成 12（2000）年の女子大開学以降、地元厚木市からの要請を受けて多数の教員が各種委員会や審議会に加わり、その知識、経験を生かし、地域の発展のために尽力してきた。平成 20（2008）年度より、こうしたそれまでの厚木市との間で積み上げてきた協力関係を「連携及び協働に関する包括協定書」として明文化し、今後いっそうこうした関係を密接に強力に推進していくことになった。

表 10-1-1 厚木市における産学公協同活動へ提供している人的資源のリスト

参加団体名（平成 21 年現在）
厚木市友好交流委員会
厚木市情報公開審査会
厚木市個人情報保護審査会
環境審議会
厚木市企業等支援調整連絡会
厚木市にぎわい懇話会
公民館運営委員会
和田博文学基金委員会
厚木市大学連携・協働協議会幹事会
厚木市行政改革調査委員会
厚木市商工会議所
厚木市文化財団
厚木市等によるにぎわいアドベンチャー事業

（2）10-1の自己評価

本学の施設は、教育運営上支障のない限り開放している。また、公開講座を一般市民に向けて継続的に実施するなど、社会連携への努力が払われている。また、行政への人的資源の提供は、それまでの教員各人の努力に基づくものから、大学としての取り組みへと変化しつつある。

（3）10-1の改善・向上方策（将来計画）

公開講座については現在の路線を堅持しつつ、その内容を着実に充実させ、発展させていく。一時的に中断している高校への人的資源の提供については、新しく開設した観光文化学部を含めて、高校側に受け入れられやすい内容や形態を再検討する。

地元厚木市への人的資源の派遣としては、その協力関係を今後発展させていくために、この取り組みの担当部署を明確化するか、新たに立ち上げ、組織として機能的に対応し、学内にもこの成果を還元して、教育研究目的と連動させる。

図書館を含む大学施設についてはこれまで、本学の規模や立地上から施設管理上の支障があることなどによって、開放は限定されたものであったが、今後、地域社会とのいっそうの交流の必要性に鑑み、更なる開放が可能かどうか検討する。

10-2 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

(1) 事実の説明(現状)

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

1) 企業との関係

本学教員個人と企業との関係は多々構築されているが、本学と企業との組織的な関係は、まだ発展段階にある。しかし、本学学生のためのインターシップを通じて本学と企業との関係が築かれつつある。

本学学生が在学中に企業において就業体験をすることを目的として、本学が企業との間で独自に構築したインターンシップ制度は、平成17(2005)年度より現在まで継続的に行われている。表10-2-1に示す通り、平成19(2007)年度には企業8社に13名の学生を、平成20(2008)年度には5社に5名の学生を派遣している。

表10-2-1 インターンシップ受入企業

年度	企業名	業種	人数
平成20年度	西武デパート 東戸塚店	(百貨店)	1名
	箱根富士屋ホテル	(ホテル)	1名
	軽井沢プリンスホテル	(ホテル)	1名
	新横浜プリンスホテル	(ホテル)	1名
	オークラフロンティアホテル海老名	(ホテル)	1名
平成19年度	オンワード樫山	(アパレル)	1名
	エスワイシステム	(情報)	1名
	ANA スカイサービス	(旅客)	1名
	オセアニア文化交流センター	(文化交流)	1名
	東京プリンスホテル	(ホテル)	2名
	品川プリンスホテル	(ホテル)	4名
	新横浜プリンスホテル	(ホテル)	1名
	軽井沢プリンスホテル	(ホテル)	2名

また、基準4ですでに記述したが、就職関連で合同企業説明会に参加を依頼している企業や、教員が独自に開拓した企業、キャリア上の関係のある企業については、本学学生の受け入れなどを通して、一定の関係を持っているといえる。2年次の基礎ゼミではこうした企業の中から、学生の就労に対する意識を喚起するために、外部講師として講演を依頼し、実施している。

2) 他大学との関係

首都圏西部大学単位互換協会に加盟し、本学はそのメンバーの30大学間での単位互換、共同授業等の事業を実施している。単位互換については、単位互換委員会が本学における特色ある科目を互換科目として、選択して提供しており、表10-2-2に示すように、学生の派遣と受け入れも行ってきている。共同授業については、そのテーマ

にあわせ、本学教員を講師として派遣している。平成 17(2005)年度には、単位互換幹事校として本学校舎を共同授業の会場として提供した。

表 10-2-2 本学の単位互換履修生派遣・受入れ状況

	2008 年 度後期	2008 年 度前期 及び 通年	2007 年 度後期	2007 年 度前期 及び 通年	2006 年 度後期	2006 年 度前期 及び 通年	2005 年 度後期	2005 年 度前期 及び 通年
派遣人数 (延べ)	6	16	6	12	4	10	5	6
受入人数 (延べ)	0	1	4	0	1	1	0	1

厚木市には本学の他に 4 大学があり、組織的な関係はいまだ構築されていないものの、各教員はすでに厚木市関連の審議会や委員会等において、他大学教員との交流を深めている。厚木市との間に締結された「連携及び協働に関する包括協定書」を基盤にして他大学の学生、教員との協同活動を通じた関係が一部構築されつつあり、今後拡大させていく。

海外では、ニュージーランドのクライストチャーチ市のクライストチャーチ工科大学、オーストラリアブリスベン市のグリフィス大学と協定を結び、留学生の派遣を行っている。現在までのところ、本学から 6 名の学生が両大学に留学している。さらに現在、アメリカのルイスクラーク大学との協定締結の準備を進めているが、平成 17(2005)年より年 1 回、同大学担当者が本学を訪問し、学生、教員との交流を行っている。

(2) 10-2の自己評価

本学による企業との組織的な関係は、いまだ発展段階にある。インターンシップは本学が依頼し、企業が受け入れを認めるというレベルであり、いまだ適切な関係にまで至っていないといえない。地元企業との関係で言えば、本学学生の就職にもかかわる厚木市商工会議所との関係は希薄である。

海外の大学とは協定を結び、交流が行われているが、一方、国内の大学、近隣の大学とは十分な関係が構築されていない。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

教育研究上、本学と企業の適切な関係とはいかなるものか、いかなる関係がありうるかについて、学内で議論を深める。しかる後に、努力の方向について検討する。また、国内、近隣の大学との関係のあり方についても議論を深める。

10-3 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

(1) 事実の説明（現状）

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

前述したように、大学の持っている人的資源を、地元厚木市を中心とした地域社会へ提供する努力は払われているが、組織としての積極的対応は、まだ緒についたばかりである。

森の里地区には公民館があり、本学教員がその運営委員として参加し、その活動に協力し、参加して講演会等も実施してきた。また、厚木市中町商店会主催のシンポジウム「エコラボレーション」に人的資源を提供し、食品廃棄物のリサイクルのシステム作りに貢献している。

また、本学が地元厚木市や、森の里地域との関係を再認識する機会は、毎年恒例の学園祭の開催であり、プログラムの一部に「お笑いライブ」として、人気の芸能人を招聘し、本学ホールにて一般人にも無料でパフォーマンスを公開している。毎年多数の地域住民の方がこれを楽しんで、学園祭にも参加されている。また、この機会を捉えて、地域住民に本学の教育活動の一環を知ってもらうために、高校生英語スピーチコンテストと異文化シンポジウムを開催している。

高校生英語スピーチコンテストは、東京都、神奈川県、静岡県にある高校に在学する高校生を対象として、平成16(2004)年から毎年行っている。本コンテストは、異文化コミュニケーション学部の教員を中心として運営され、この地域の高校生向けの英語教育、国際教育に貢献するとともに、本学学生の英語学習への刺激剤とすることも目的としている。

第1回目のコンテストが開催された平成16(2004)年には7つの高校が参加し、その後、毎年約10校が本コンテストに参加している。第5回目を迎えた平成20(2008)年には、9校から14人の出場者が参加した。コンテスト終了後には、参加した高校生や付き添いの高校教員、父兄とともに懇親会を設定し、本学学生や教員と地域の高校生、高校教員との、英語を通じての交流の場としている。

また、このコンテストは、英語に関心のある地域住民にも聴講されているため、平成17(2005)年からは、審査時間の合間に本学教員による特別講演を行うこととした。平成20(2008)年度の特別講演は「不思議の国、エチオピア」と題して、元エチオピア大使の本学教員が講師をつとめ、異文化交流を学ぶ機会を提供している。

異文化体験シンポジウムも、平成18(2006)年から毎年、学園祭の1プログラムとして、本学学生による国内外の異文化体験をシンポジウム形式で発表させ、学生はもとより地域住民に公開している。これは海外研修や留学などを経験した学生の事後指導も兼ねており、シンポジウムにおける市民との質疑応答は、異文化体験の共有の場として、興味深い刺激を受けるものとなっている。

次に、厚木市との間の包括協定の中で、教員ばかりでなく、本学学生も参加して積極的に活動を始めている。たとえば、「厚木市にぎわい懇話会」が策定している「厚木市にぎわいアドベンチャー事業」においては、本学映像研究会の学生たちが他大学学生とともに、本厚木駅前を若者にとって魅力のある雰囲気のある地域にするためのアイデアを出したり、宣伝のための活動を行っている。また、厚木市市政企画部広域政策課が立案した「心のバリアフリー企画部会」にも、本学学生がボランティアとして参加し、厚木市のバリアフリーの街づくりの実現に向けて、具体的政策についての会議に参加

するという地道な活動を継続しているなどの例がある。

学生にとってこうした経験は、厚木市の市役所職員の人々とのコミュニケーションを通して、公的な仕事の難しさや社会貢献のやりがいを学ぶことができおり、本学の建学の精神である「知行合一」の具体化そのものとなっている。一方、厚木市としては学生が目線に立ったアイデアややり方を学生との交流を通じて汲み上げ、政策的に実現していく方策として活かしている、と市当局者は言っている。こうした意味では、相互に良好な協力関係が構築されつつあるといえる。

また本学は、基準3でも記述しているが、5年前から国際協力機関であるJICA横浜と連携している。この講座を本学学生に限らず、公開講座として、国際協力に関心のある市民や学生に門戸を開いている。市民についてはこれまで実績がないが、横浜周辺の大学生は本学学生とともに、この講座を受講している。これを運営する中で本学教員は、JICAスタッフとの会議や打ち合わせを通して、相互に若者を指導することについての新たな発見や方法についての知見を高めあうことが出来ている。

(2) 10-3の自己評価

本学は、地域社会としては広くは関東圏、狭くは地元厚木市、そして森の里地域であると考えている。本学による高校生英語スピーチコンテストの開催は、東京、神奈川、静岡を対象としている点で、本学からすると地域社会との関係を考えてイベントである。JICA横浜との連携集中講座は、横浜が拠点であることから、これも地域社会を考慮した活動である。

そして厚木市との関係が現在最も進行しつつある地域社会との協力関係といえる。これは本学学生にとっても厚木市にとっても良好な関係であると評価できる。森の里地域とは、「松蔭祭」や公民館活動を通じた関係にある。ただし、こうした協力関係は、対外的には組織としての取り組みが始まっているとはいえ、実際の運営は、一部の教員による個人的努力に支えられているのが現状である。

(3) 10-3の改善・向上方策

本学が社会に開かれた大学となるためには、地域社会との協力関係をさらに確固たるものにする。具体的には、社会連携について検討し、運営を含めた実際の活動に責任を持つ担当部署を明確化し、組織として全学的に活動を始める。

森の里地域との関係についても、森の里学園研究施設内の諸機関との連携や、地域住民との交流の方法についても検討し、実施できるものから実行し、学生のこうした活動への参加も強力に指導する。

[基準10の自己評価]

大学が持っている物的、人的資源を社会に提供する努力は行われている。しかし、今のところ、その活動は限定的であり、組織的対応とはなっていない。それは、現在設置されている生涯学習委員会の活動が実質的には公開講座に限られているためである。

また、教育研究上において、企業や他大学との適切な関係を構築する努力も行われ

ているが、大学と地域社会との協力関係を構築する余地が残されている。

【基準10の改善・向上方策（将来計画）】

社会連携を推進するための組織を強化し、地域社会に有用な活動についてさらに検討する。

基準 11. 社会的責務

11-1 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

11-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がなされているか。

本学は、社会的機関として必要な組織倫理に関する規定として、基本的には「松蔭大学 学則」があり、教職員の組織倫理について定めた規定を含む「規則集」と「就業規則」を作成している。

本学「規則集」には、学則のほか、「教育職員職務内規」、「個人情報保護規則」「ハラスメントの防止等に関する規則」があり、さらに、「就業規則」には「第9章 服務規律」、「第10章 表彰及び懲戒」に組織倫理に関する項目がある。

個人情報の保護に関しては、規則集にある「個人情報保護規則」に則り、個人情報保護委員会を評議会内に設置し、個人情報の収集及び収集制限、個人情報に関する重要事項、個人情報についての不服の処理について、審議・決定することとなっている。

また、本学においては、セクシャルハラスメントに留まらず、広く人格に関わり、当事者の尊厳を損なう不快となる言動全てを「ハラスメント」として規定し、これを防止するための規則を作成した。平成20(2008)年4月より「ハラスメント相談体制に関する細則」と「ハラスメント調査委員会に関する細則」も同時に規定して、学内におけるハラスメント防止を積極的に推進する体制を整えた。

11-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

本学では、上述した規定に基づき、「評議会」と「教授会」が中心となって適切な運営を行っている。教職員の倫理に関しては、就業規則の中の服務規律として、本学教職員は「学園の使命を体し、誠実に職務を遂行するとともに」、「常に品位を保ち、学園の名誉・信用を毀損しないこと」をはじめとする18項目の遵守を求めている。

ハラスメントに関しては、学生に対しても学生委員会が作成したリーフレット「それはハラスメントかも知れません。関係ないと思いませんか？一人で悩んでいませんか？」を配布した上で、基礎ゼミにおける指導を徹底している。また、教職員向けには「職場のセクシャルハラスメントの防止のために」を配布し、学生間や教職員と学生間、また教職員間とあらゆる関係におけるハラスメントがおきないように配慮している。実際にハラスメントの被害が起きた場合には、ハラスメント相談員を通して調査委員会が調査を行い、対策を講じることとなっている。

(2) 11-1の自己評価

本学における組織倫理に関する規定については、学則をはじめとして、基本的な部分では整備されている。また、各規定については、文部科学省の指導に従いつつ、状況の変化に対応して随時、見直しを図っている。近年のセクシャルハラスメントの社会問題化に鑑み、ハラスメント対策として詳細な規定を作り、相談員となる担当教員を配置して、学内の電光掲示板で繰り返し掲示し徹底をはかっているなどは、その例

である。

しかし社会情勢はもとより、学内においても大学の共学化、大学院の新設による教員数の増加及び留学生の受け入れなど、本学を取り巻く環境が激変している現状から見て、倫理に関する問題については、いつ不測の事態がおきるとも限らないため、教職員、学生に対して組織倫理に関する規定をさらに整備し、今以上の周知徹底が急務である。

(3) 11-1の改善・向上方策（将来計画）

健全で品格ある大学を維持発展させる組織倫理に関しての基盤確立のため、まず、学則、学生生活の手引きの組織倫理に関する事項を見直す。それに伴い、校是、行動基準、倫理基準、緊急時の対応手順、連絡先などを記載した学生手帳、職務手帳を作成し、全教職員、学生に携行させ、その遵守を義務付ける。さらに、学生の入学時、教職員の就任時には、手帳の配布のみならず、その精神につき口頭による徹底をはかる。

11-2 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

(1) 事実の説明（現状）

11-2-① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

1) 防災管理体制

本学の施設設備は消防署の安全基準を満たしており、消防署が定期的実施する防災審査に合格している。防災・防火のための組織及び任務に関して、「松蔭大学消防計画」に規定がある。同計画は5章と附則、「別表1～7」から成り、これらは、「予防管理対策」、「自衛消防活動対策」「震災対策」「防災教育及び訓練」についての内容を規定し、災害時の連絡網も示されている。

東海地震が発生した場合については、特に「学生生活の手びき」の中で、大学が災害対策本部を設置し、在校の学生に必要な情報の伝達・避難、及び下校などの指示をすることなどを特記している。

2) 日常的な危機管理体制

本学は学生の教育研究活動中の不慮の災害事故への補償のために、財団法人・内外学生総合センターの運営による「学生教育研究災害傷害保険」に全学生を加入させており、その取り扱いは学生総合センターが行うことを「学生生活の手びき」に記載するとともに、入学式後のオリエンテーションにおいて、基礎ゼミ教員から学生に対し説明を行っている。

また、学生は学外で不慮の災害事故にあった場合、学生総合センターに通知することとなっている。学生総合センターは学生のクラスアドバイザーと連携し、対処する体制をとっている。

さらに、同冊子「II 学生生活について」の項目で、犯罪になりうるトラブルから身を守るために、その対処法について具体的に詳しく記載し、学生に注意を促すとともに、防犯対策についても具体的な例を示して学生に注意を呼びかけている。

海外研修においては、各々の参加学生に対して、緊急時に日本語で対応できる現地大学事務所の連絡先、あるいは海外研修専門仲介者の現地事務所の連絡先をその都度明示している。研修中、これらの事務所から定期的に電子メールが本学に送付され、大学が学生の状況を常時把握し指導できる体制を取っている。

3) 夜間、休日、長期休業中の危機管理体制

「規則集」ではこれらの危機管理については特に定めていないが、管理人2名による24時間体制での警備を行っている。

4) 情報ネットワークに関する危機管理体制

現在の管理業務は専従の職員はおらず、すべて『情報科目』担当教員が兼務している。火災などへの対策は取られているが、サイバーテロなどによるサーバ障害発生時に対する対策は取られていない。また「松蔭大学情報ネットワーク利用ガイドライン（規則集42）」では、ネットワークの適切な運用について、個人レベルでの規則を定めている。

個人データの保護措置については、「松蔭大学個人情報保護規則（規則集43）」の2章「個人情報の収集・管理と利用制限」、さらに同規則3章「学生の個人情報」で定められており、個人情報保護管理者が責務を負っている。

会議などで、個人情報を扱う際には、データの流出が無いように、随時、関係教職員各自に注意を促し、シュレツダーの使用などを徹底させている。

5) 入学試験実施に関する危機管理体制

出願受付から入学手続き完了まで、入学試験実施に係わる事務組織体制を組み、各任務の担当責任者のもと、各々の作業において徹底した確認を行っている。また、大学入試センター試験実施のために設置した災害に耐える二重扉の保管庫があり、大学入試センター試験以外の入学試験でも使用し、万全の体制を整えている。

6) 大学の管理運営や財政、法的対応、及び決済処理に関しての危機管理体制

監事監査、公認会計士監査については、学校法人松蔭学園で実施し、顧問弁護士と常時相談できる体制を取っている。決済処理に関しては学校法人松蔭学園「文書取扱規程」及び「公印取扱規程」に規則が定められている。重要書類の保管については、金庫及び鍵付書庫を利用し、徹底した管理をしている。

(2) 11-2の自己評価

基本的な学内外に対する危機管理体制は整備されており、適切に機能していると言える。しかし、防災、防火、有事の際の通報訓練、消火訓練などの防災訓練は、定期的には実施していない。災害時の異常な心理状態の中で敏速かつ適切に対処できるよう、定期的な訓練や講習会が必要である。学生数が増え、校舎も拡張され、夜間、休日、長期休暇時などでもクラブ活動や合宿などが本学キャンパスで行われている現在、夜間、休日、長期休業中の危機管理体制については、これまでの対処の体制では、犯罪や災害の危険から関係者を守るための危機管理体制が十分とは言えない。

サーバ障害発生時の対策は取られているが、サイバーテロなど情報機器が外部の攻撃から保護されるための整備を必要とする。情報ネットワークの利用は将来更に増加することが見込まれ、危機管理体制が十分整備するうえで、専従の管理者を必要とす

る。

大学の管理運営、財政、法的対応、決済処理に関しては、基本的な危機管理体制は整備され、機能していると言える。

(3) 11-2の改善・向上方策（将来計画）

防災訓練について、責任者や訓練・講習会は今後は定期的を実施し、災害時に備え、訓練や講習会を年間計画に組み入れ、不測の事態に備えて万全の体制を敷くように取り組む。また、感染症の予防に関する危機管理体制が不十分であるので、体制を整備する。さらに、サイバーテロによるサーバ障害の発生時の対策を早急に整備する。

11-3 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

(1) の事実の説明（現状）

11-3-① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

本学では、教育成果についての広報活動は、広報誌の発行やホームページを通して、主として広報部が担当して行い、研究成果については、論文誌としての紀要の発行を附属文化教育研究所の編集委員会の責任において、論叢の発行を松蔭論叢編集委員会の責任において行っている。

1) 広報誌の発行、ホームページによる情報発信

本学の広報誌「SHOIN」を年1回発行し、全学生、全教職員はもとより、高校生を含め広く一般社会に配布している。入学式、卒業式に来場の保護者にも配布している。

本学ホームページは、主に学外者を対象にしたものと本学学生及び教職員を対象にしたものを開設している。学外向けホームページには、学校の紹介、入学試験日程などの受験者向けの情報、カリキュラムの紹介のほか、教員の教育研究成果について概要を掲載している。学内向けホームページには、学内行事詳細や補講・休講の連絡など学生が日常必要となるような情報のほか、学生の卒業論文作成のためのデータ収集に必要な情報を掲載している。

2) 論文誌の発行

現在本学は、論文誌を原則として年1回発行している。「松蔭大学紀要」は、平成12(2000)年4月4年制女子大学が発足後現在に至るまで、1号(平成13(2001)年1月発行)から12号(平成21(2009)年2月発行)まで発行されている。

大学院経営管理研究科が平成18(2006)年4月に設置されたのに伴い、「松蔭論叢」を創刊し、創刊号は第1、第2合併号とし、平成19(2007)年度に第3号、平成20(2008)年度に第4号を発行している。

「松蔭大学紀要」、「松蔭論叢」は投稿者を原則本学教員に限定しており、上記2種類の論文誌に投稿された論文は、編集・制作を担当する委員会(「松蔭大学紀要」は附属文化教育研究所紀要編集委員会、「松蔭論叢」は大学院経営管理研究科松蔭論叢編集委員会)で、複数の委員によって査読が行われる。また平成20(2008)年より、「松

蔭大学紀要」の創刊号から最新号まで、現段階では目次のみではあるが、ホームページに掲載し、本学教員の研究成果の一端を公開している。

3) 教員・学生による著書、論文や関連記事の掲示

本学図書館には、平成12(2000)年の4年制大学開学当初から本学教員の著書を配架したコーナーを設けている。また、本学教員が新聞などに記事を書いた場合、あるいは本学教員に関する記事が新聞などに掲載された場合、その記事は学内に掲示される。本学学生に関する新聞・雑誌などの記事は、その都度学内に掲示している。

また、修士論文は図書館で保管されている。

(2) 11-3の自己評価

教育活動を広報する「SHOIN」の制作においては、平成19(2007)年度より、その内容をチェックする体制を整えている。編集担当部署(広報委員会)が内容のチェックと原稿の校正を行い、発信する情報の正確さを確保している。

本学ホームページについては、ページの維持・管理を、情報文化センターで維持・管理されており、情報処理関係科目の担当教員が兼務で行っている。この結果、担当教員の教育・研究活動に支障が出ることも多く、ホームページの内容について迅速な対応が不十分な体制となっている。

研究成果の広報については、現在、本学が発行する2誌の論文誌によって、本学教員が論文を発表する機会は十分に確保されている。

(3) 11-3の改善・向上方策(将来計画)

ホームページの維持・管理は、掲載情報の充実や迅速性の確保ならびに担当教員の教育・研究活動に対する支障のないよう、情報文化センターの機能を強化する。

本学が発行する論文誌2誌については、今後より多くの教員が投稿することが予測され、分冊化を視野に入れて、編集体制を整える。論文以外では、教員による書籍の出版を助成する制度を整える。また、本学ホームページに「松蔭大学紀要」、「松蔭論叢」に掲載された論文のPDFファイルを掲載する。

[基準11の自己評価]

本学は、社会的機関としての組織倫理について、規定は整備されているが、さらに適切に運営するために、学生、教職員に対するいっそうの周知徹底が必要である。

学内外に対する危機管理体制は、「消防計画」として地震対策も含め、詳細な規定を作成している。

教育研究成果についての広報活動を行う体制については、現在の体制では不十分な部分がある。

[基準11の改善、向上方策(将来計画)]

組織倫理に関しては、規則集における規定を見直し強化して、学生用「学生手帳」、教職員用「職務手帳」の作成を行い、これらを用いた指導や周知徹底を行う。

学内外の危機管理体制については、キャンパスの警護体制の強化や情報ネットワー

クシステムの抜本的充実を図り、その保守、教育、サポート体制の具体化を推進する。

教育研究成果の適切な広報活動については、教育研究成果の充実とその学内外への積極的広報活動は両輪であり、出版物については学内での図書館の有効利用、学外についてはホームページを充実させる体制の整備を図る。