

## 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. 常磐会学園大学の建学の精神

本学園は、半世紀以上にわたり教員養成に力を注ぎ、大阪府市を中心に関西圏において実践的指導力の高い教員を供給してきた。昭和 39 (1964) 年に開学した常磐会短期大学は、現在までに約 22,000 人の幼稚園教諭・保育士を輩出し、現在、卒業生の多くが関西を中心とした地域の幼児教育機関で、管理者、教職員として活躍している。

常磐会学園大学（以下、本学）は、平成 11 (1999) 年に常磐会短期大学の英語科を改組して開学した。本学の教育目的は、学則により「本学は、教育基本法および学校教育法の規定するところにしたがい、建学の精神に則り『和平・知天・創造』を校是として、国際化・情報化の急速な進展に対処できる国際的教養と専門分野の研究能力を有し、高度な語学力・情報活用能力をもった人材の育成と、あわせて教育者・保育者としての資質と識見を培うことを目的とする」と規定している。

#### 本学の理念



##### 「和平」とは

聖徳太子の「和を以って貴しとなす」から協力調和、信愛礼讓を心がけることを旨とする。

##### 「知天」とは

天地神明に感謝し、人事をつくして天命をまつところから遵法守規、義務責任を守る。

##### 「創造」とは

研修工夫創造に努力し、勤勉精励、実践躬行を目指すことを意味する。

本学ホームページより

このように本学は、常磐会学園の建学の精神に則り『和平・知天・創造』を校是として、国際コミュニケーション学部、国際コミュニケーション学科の 1 学部 1 学科としてスタートした。

具体的には国際コミュニケーション学部として、国際的な視野にたち、個人と個人、個人と集団、集団と集団のコミュニケーションに関する教育と研究を継続して行っている。「国際コミュニケーション」とは一般に外国人とのコミュニケーションと考えられがちであるが、本学においては、国内外に限らず世代や地域などによっても異なる文化に属する個人や集団の間における相互理解と捉えている。

したがって、本学の国際コミュニケーション学部は、そのような異なる文化における価値観や行動基準が相互理解の過程に与える影響に関する研究を行い、円滑に相互理解することができる能力・態度を有する人材を育成することを目標としている。また、本学が位置する大阪市においては経済・文化・歴史の視点から国際交流の必要性が急速に増大しつつあり、地域的要請に応え得る人材を養成することも本学に課せられた使命であると考えている。

## 2. 常磐会学園大学が目指す大学像

国際コミュニケーション学部では、経済・文化・歴史等を反映した環境を十分に生かして、多様化・複雑化する国際社会において、柔軟に対処できる実力を養成し、真の国際人としてふさわしい能力・態度を育成している。本学は平成12(2000)年に中学校・高等学校教諭「英語」1種免許状の教職課程の認可を受け、翌平成13(2001)年には、高等学校教諭「情報」1種免許状の教職課程が認可された。入学生のほぼ一割にあたる学生が教員免許取得を希望しており、この学生を対象にコミュニケーション能力に秀でた人材を養成すべく、入学時から段階的な指導を行ってきた。特に、実務に強い教員を養成するため英語や情報に関する資格取得を奨励し、専任教員による資格取得講座を提供することにより受験準備を支援している。

平成18(2006)年には、国際コミュニケーション学部国際幼児児童教育学科が設置され、同時に幼稚園・小学校教諭1種免許状の教職課程の認可を受け、翌平成19(2007)年には、保育士養成施設として認可された。この国際幼児児童教育学科では、本学における国際コミュニケーションに関する教育・研究の実績を活かし、コミュニケーション、とりわけ、異文化間コミュニケーションという視点から、幼児・児童教育を再構築し、時代の要請に応える資質を有する教員・保育士を育成しようとしている。

以下に本学の、教育の理念・目的に基づき育成しようとする人材を示す。

- (1) コミュニケーションの概念や技能の指導とコミュニケーション能力の育成
  - ・ コミュニケーションとは何かを正しく理解した人材の育成
  - ・ 場面・相手・状況及びそれらの変化などに応じて、適切なコミュニケーションが図れる人材の育成
- (2) 異文化間コミュニケーション能力の育成
  - ・ 国際社会に必要な異文化間コミュニケーション能力を有する人材の育成
- (3) 社会における様々な課題の解決に、コミュニケーション能力が重要であることを理解した人材の育成
  - ・ 文化的に多様な保育所・各校園における様々な課題に、コミュニケーション能力が重要であることを理解した人材の育成
  - ・ 様々な人間関係において、適切なコミュニケーションをとる必要があることを理解し、行動できる人材の育成
- (4) 時代の要請に応え得る教員・保育士の養成
  - ・ 高い使命感と指導力を有し、職務遂行に全力を尽くす人材の育成
  - ・ 人間尊重を基盤とする豊かな人間性の育成
  - ・ 地域の課題に主体的に取り組み、国際社会に貢献できる人材の育成
- (5) 幼児・児童教育に要請される専門性を有する人材の育成
  - ・ 幼児・児童期の発達の特性を深く理解し、効果的な指導ができる人材の育成

## Ⅱ. 沿革と現状

### 1. 常磐会学園ならびに本学の沿革

昭和2 (1927) 年	常磐会幼稚園を創設
昭和28 (1953) 年	常磐会幼稚園教員養成所を創設
昭和30 (1955) 年	学校法人常磐会学園を設立
昭和36 (1961) 年	常磐会幼稚園教員養成所を常磐会保育学院と改称
昭和39 (1964) 年	常磐会短期大学保育科を開設 (定員80人)
昭和40 (1965) 年	常磐会短期大学保育科に保母養成課程の指定を受ける
昭和43 (1968) 年	常磐会東住吉准看護学院を開設
昭和46 (1971) 年	常磐会短期大学附属泉丘幼稚園を増設
昭和47 (1972) 年	常磐会短期大学幼児教育研究会を設置
昭和48 (1973) 年	常磐会短期大学保育科を幼児教育科と改称、定員を200人に変更
昭和49 (1974) 年	常磐会短期大学に専攻科幼児教育専攻を設置 (定員20人)
昭和52 (1977) 年	常磐会短期大学に初等教育科を増設 (定員100人) 常磐会保育学院・常磐会東住吉准看護学院を閉学
昭和54 (1979) 年	常磐会短期大学幼児教育科の定員を300人に変更
昭和58 (1983) 年	常磐会短期大学附属茨木高美幼稚園を増設
平成元 (1989) 年	常磐会短期大学に英語科を増設 (定員100人)
平成2 (1990) 年	常磐会短期大学初等教育科を閉学科
平成3 (1991) 年	常磐会短期大学英语科の定員を200人に変更
平成4 (1992) 年	常磐会短期大学に専攻科英語専攻を設置 (定員20人)、学位授与機構の認定を受ける
平成6 (1994) 年	専攻科幼児教育専攻が学位授与機構の認定を受ける 常磐会学園教育センターを設置 (常磐会短期大学設立30周年記念)
平成11 (1999) 年	常磐会学園大学国際コミュニケーション学部・国際コミュニケーション学科を創設。(定員1年次100人、3年次100人、同時開学)
平成12 (2000) 年	常磐会短期大学専攻科英語専攻を廃止、英語科を閉学科 常磐会学園大学国際コミュニケーション学科が教職課程 (中学校・高等学校英語1種) の認定を受ける
平成13 (2001) 年	常磐会学園大学国際コミュニケーション学科が教職課程 (高等学校情報1種) の認定を受ける
平成16 (2004) 年	認証保育所いずみがおか園開設
平成18 (2006) 年	常磐会学園大学国際コミュニケーション学部・国際幼児児童教育学科を増設 教職課程 (小学校教諭・幼稚園教諭1種) の認定を受ける
平成19 (2007) 年	常磐会学園大学国際コミュニケーション学部・国際幼児児童教育学科に保育士養成施設の認可を受ける 幼稚園教諭上級免許状取得講座の開設 (特別科目履修生) 認定こども園いずみがおか園開設

常磐会学園大学

2. 本学の現状

【大学名】 常磐会学園大学

【所在地】 大阪市平野区喜連東1丁目4番12号

【学部構成】

学部名	学科名
国際コミュニケーション学部	国際コミュニケーション学科
	国際幼児児童教育学科

【学生数】

学部	学科	入学定員	編入学定員	収容定員	在籍学生数				
					1年次	2年次	3年次	4年次	計
国際コミュニケーション学部	国際コミュニケーション学科	60	—	240	30	16	14	48	108
	国際幼児児童教育学科	50	20	240	53	55	42	57	207
合計		110	20	480	83	71	56	105	315

【教員数】

学部	専任教員数				兼任教員数
	教授	准教授	講師	計	
国際コミュニケーション学部	11 ※	6	8	25	13

※ 教授数には学長が含まれる

【職員数】

専任職員	兼務職員	臨時職員	合計
16	2	12	30

平成 21 (2009) 年 5 月 1 日現在

### 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。

###### 《1-1 の視点》

###### (1) 1-1 の事実の説明(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。

「建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色」で述べたように、常磐会学園は、建学の精神として校是である「和平・知天・創造」を掲げ、基本理念として「豊かな情操と高い知性と教養を身につけた女性を育成する」ことを提唱してきた。

平成 11(1999)年に開学した本学では、この「和平・知天・創造」を建学の精神として継承し、男女共学のもと「国際的教養と専門分野の研究能力をもつ人材の育成」を基本理念として実践してきた。

教職員に対しては、教授会をはじめとする各会議で、学長や学部長、事務長が建学の精神ならびに教育の基本理念を周知徹底させている。学生に対しては、「学則」、「学生便覧」、「履修の手引き」、「大学案内」等に明記し、また入学式、学位授与式など各種行事で学長や学部長が繰り返し言及している。さらに、就職ガイダンスにおいて、理事長自らが教育職を目指す学生に対して、教育の基本理念のもとに、本学の目指す教師像を説いている。保護者を会員とする育友会においても、この建学の精神と理念を説明し、本学の教育活動に対する一層の協力・理解を求めている。

学外に対しては、定期・不定期に刊行される広報資料(学園報、大学案内等)や「大学のホームページ」にも記載し、建学の精神と基本理念の広報を具体的に展開している。また、大阪府教育委員会や大阪市教育委員会、東大阪市教育委員会などを行う地域連携事業においても建学の精神と基本理念を反映させている。

学生募集のための学校訪問や各種の学校の教職員を対象とした入試説明会においても、学長や入試部長が本学の建学の精神と理念を紹介している。

###### (2) 1-1 の自己評価

平成 19(2007)年度の教員を対象とする学内研修において、国際コミュニケーション学部としての基本理念の再確認がされた。それにより、建学の精神ならびに基本理念は全学的に周知され、共有されつつある。

教授会など各会議では、建学の精神を反映した議論が展開されるようになった。また、学生は本学で学ぶことに自信と誇りをもつようになってきた。教育職を目指す学生に本学が目指す教師像を通して教育理念を説くことができた。保護者を会員とする育友会に対して説明を重ねた結果、本学学生に対する奨学金給付など支援活動が活発になった。学外に対する広報活動では、「大学のホームページ」などを通して公表しているが、校是としてはやや抽象的であるので、その趣旨を具体的に理解してもらうために、一層の工夫をしなければならない。

### (3) 1-1 の改善・向上方策(将来計画)

大学の基本理念は教職員に周知徹底されていることが大切であるとする。そのために、引き続き学内外に示すとともに、学内においては、FD や SD の場を活用し、「和平・知天・創造」を校是とする建学の精神を共通理解し、異文化間コミュニケーション能力と国際的な視野をもった人材を育てるための研修に努める。

学生に対して就職ガイダンスで、教育職を目指す学生に本学が目指す教師像を通して教育理念を説くことができているが、今後は、それ以外の学生にも本学の建学の精神ならびに基本理念を生かした講義を設定する。そのために、就職ガイダンスだけでなく、基礎演習または専門演習の中でも講義を設定する。

保護者を会員とする育友会では、「学園報」「大学のホームページ」などで建学の精神ならびに基本理念について、より一層の理解を求めていく。そのために、育友会の各種集會に参加する保護者を増加させるよう、教職員からの働きかけを強める。

学校訪問や入試説明会において、建学の精神と教育理念に基づく教育方針を理解する生徒が受験するよう依頼する。そのために、本学に興味・関心を示す高校生にも分かるように「大学案内」に建学の精神と教育理念を具体的な内容で表現する。

一般社会への本学の建学の精神と教育理念の広報については、具体的な内容を示した展開ができていない。そのために、「常磐会学園教育センター」で実施している公開講座や大阪市平野区を中心とした地域貢献活動において「理事長および学長の挨拶」、「講座紹介」、「地域広報誌(『大阪市政だより平野区民版』、『広報ひらの』)」などで本学の建学の精神と教育理念を具体的に明示する。

### 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。

#### 《1-2 の視点》

#### (1) 1-2 の事実の説明(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。

大学の使命・目的は、学則に次のように明記され、学生に配布される「履修の手引き」や「学生便覧」の中にもはっきりと述べられている。

「(目的) 第 1 条 本学は、教育基本法および学校教育法の規定するところから従い、建学の精神に則り「和平・知天・創造」を校是として、国際化・情報化の急速な進展に対処できる国際的教養と専門分野の研究能力をもち、高度な語学力・情報活用能力をもった人材の育成と、併せて教育者・保育者としての資質と識見を養うことを目的とする。」(「常磐会学園大学学則」)

「(1 本学の目的と使命) …略…。具体的には国際コミュニケーション学部として、国際的な視野にたち、個人と個人、個人と集団、集団と集団のコミュニケーションに関する教育と研究を継続して行ってきました。『国際コミュニケーション』とは一般に外国人とのコミュニケーションと考えられがちですが、本学においては、国内外に限らず世代や地域などによっても異なる文化に属する個人や集団の間における相互理解と考えています。したがって、本学の国際コミュニケーション学部は、そのような異なる文化における価値観や行動基準が相互理解の過程に与える影響に関する研究を行い、円滑に相互理解するこ

とができる能力・態度を有する人材を育成することを目標としています。また、本学が位置する大阪市においては政治・経済・文化の観点からの国際交流の必要性が急速に増大しつつあり、このような地域的要請に応えうる人材を養成することも本学に課せられた使命であると考えています。」（「2009年度履修の手引き」）

### 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。

教職員に対しては、平成 19(2007)年度に学内研修を行い、国際コミュニケーション学部としての基本理念を再確認し、大学の使命・目的を明らかにした。また大学の使命・目的については、事務長を通し、職員にも周知され、共有されつつある。

学生に対しては、学年初めのオリエンテーションや各学期初めの履修指導のなかで、「学生便覧」や「履修の手引き」を使用し、両学科の使命・目的を示している。コミュニケーション基本科目群、人間関係科目群、国際コミュニケーション科目群のそれぞれの授業を通して、学生に紹介している。電子掲示板でも各種情報提供の際、大学の使命・目的について提示している。

### 1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

対外的な公表については、基本的に「大学案内」、「学園報」、「大学ホームページ」を通して行っている。

地域に対しては、「大学コンソーシアム大阪」に本学の「大学案内」を置き、学外に公表している。大阪府教育委員会主催中学生対象の夏季セミナーの講座の中で本学の使命・目的に触れている。平成 20(2008)年 9 月に大阪市平野区と地域協働に関する協定を結び、大学の目的・使命を遂行するため、人的交流や知的・物的資源の相互活用を図っている。

保護者に対しては、入学式において学長が本学の使命・目的を示している。また育友会総会等、保護者と接する機会を通して 1-1 で述べた教育理念を踏まえ、それを具体化した形で、学長や学部長が使命・目的について言及している。

高校生・高等学校に対しては、入試部長がオープンキャンパスや入試説明会において、大学紹介として本学の使命・目的を述べたうえ、さらに学科別の目的について紹介している。

## (2) 1-2 の自己評価

学則をはじめ、「学生便覧」「履修の手引き」に大学の使命・目的を明記している。さらに、教職員の異動に伴う新任教職員に対する学内研修を利用して、全教職員に対しても、国際コミュニケーション学部としての使命・目的を周知させている。

毎学期初めの履修指導において、学生に対して大学の使命・目的を具体的に説明しているが、一部の学生においては、身近なこととして具体的に受け止めていないようで十分な定着が図られていないのが現状である。

学園報は平成 20(2008)年 5 月に創刊されたが、内容としては学園全体の広報を担ったものであるため、本学の使命・目的については積極的には記述していない。「大学案内」や「大学ホームページ」では、学部学科紹介に重点をおいているため、学則の文言どおりには表記できていない。

大阪市平野区との地域協働協定においては、人的交流や知的・物的資源の相互活用が、教員の派遣や学生サークルの行事参加として実現し、大学の使命・目的を周知できる機会が増えてきている。また、育友会総会後の担当教員と保護者の懇談会において、保護者からの感謝や期待の言葉から、本学の使命・目的が保護者に伝わっていることが確認できた。オープンキャンパスに参加した高校生の質問や問い合わせには、本学の使命・目的に関心を示した内容のものが多く含まれている。

### **(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）**

教職員に対しては、新任教職員に対する学内研修を利用して一定の定着をはかっている。今後は、建学の精神を本学の使命・目的に具体的に結びつけるための教職員研修を実施する。そのために、FD 研修会・SD 研修会の中でテーマとしてとりあげていく。すでに実践している教員もいるが、個々の学生に接する研究室でのミーティングや基礎演習・専門演習の時間において、さらに本学の使命・目的を学生に伝えるという共通認識を教員間で確認する。

一部の学生においては、十分に理解されていないと思われる大学の使命・目的を毎学期初めの履修指導において定着を図る。そのために、毎学期初めの履修指導だけでは不十分であると考え、学生に周知されるよう休講の通知などの諸連絡で、必ず学生が見る電子掲示板に本学の使命・目的を随時、流し続ける。

平成 22 (2010) 年度入試広報用の「大学案内」に本学の使命・目的を明記した。さらに、この「大学案内」をオープンキャンパスや入試説明会で利用し、本学の使命・目的を広報する。「大学ホームページ」に校是の具体的な説明や本学の使命・目的を分かりやすく説明するページを設ける。学園報の中でも、大学の紹介ページを活用し、本学の使命・目的を同窓会・卒業生・在学生保護者に周知する。

地域協働により大学の使命・目的を周知する機会が増えてきているが、さらに使命・目的に即した活動を活性化させ、地域協働に盛り込む。そのために、相互理解能力をもった人材を派遣できるよう教職員及び学生の意識改革をする。

### **【基準 1 の自己評価】**

チェック機構としての自己点検・評価委員会（5月：事業計画、11月：中間報告、3月：最終結果の報告と次年度の課題）を開き、建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的が各部署に反映されているかを点検している。

建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的は、全教職員に共通理解されつつある。学則をはじめ様々なところにこれを記述し、定期・不定期に刊行される広報資料（学園報、大学案内等）や「大学のホームページ」などで記述が不十分なところは、補足説明をしなければならない。また、学生に対しては履修指導や、「研究室指導」、「基礎演習・専門演習」で、保護者、本学に興味・関心を示す高校生などに対してはオープンキャンパスや入試説明会で建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的を伝える努力をしてきた。だが、具体的に理解を深める手立てや方法としては、いまだ不十分である。



**【基準1の改善・向上方策(将来計画)】**

チェック機構としての自己点検・評価委員会をより効果的に活かすため、学長がリーダーシップを発揮し、全体の調整をしていく。自己点検・評価委員会が出てきた課題を、教職員が自分のものとして、教職員同士で相互確認することにより、自分自身が正しく理解しているかを見直し、各部署において具体的方策に還元する。

学生に対しては「研究室指導」を活用して、個々の学生に対して、建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的の理解を深める。

## 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、研究科、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。

《2-1 の視点》

(1) 2-1 の事実の説明(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、構成を有しているか。

本学は、教育研究組織として国際コミュニケーション学部のもとに、国際コミュニケーション学科と国際幼児児童教育学科の2学科を設置している。学部・学科の入学定員、収容定員、在籍学生数は、下表 2-1-1 に示す通りである。

表 2-1-1 学科別入学定員、収容定員、在籍学生数 (人)

学科名	学生定員	入学定員	編入学定員	収容定員	在籍学生数
国際コミュニケーション学科		60	—	240	108
国際幼児児童教育学科		50	20	240	207
合 計		110	20	480	315

平成 21(2009)年 5 月 1 日現在

この表で示したように、収容定員に対して、平成 21(2009)年 5 月 1 日現在の在籍学生数は 315 人で、収容定員の 480 人を満たしていない。

これらの学生の教育研究を直接・間接に指導する専任教員は 25 人である。専任教員は、教育研究の目的を達成するために担当授業科目以外にも、研究室指導に重点を置き学生の研究学習面のほか、生活面での相談や支援にあたっている。研究室指導は、1・2 年次については 10 人前後の学生を年次指導担当者の研究室所属として行っている。また、3・4 年次の研究室指導は、全専任教員の専門分野や研究領域を 3 年次の学生に紹介し、個々の学生にとって関心の高い研究領域担当の専任教員の研究室に所属させて行っている。学生の実験室所属が決定した後は、3・4 年次をかけて卒業論文作成を中心に研究学習・生活・進路にいたるまできめ細かい指導がなされている。本学では、先にも述べたように国際コミュニケーション学部のもとに、国際コミュニケーション学科と国際幼児児童教育学科の 2 学科を設置し、研究室指導については 2 学科とも同じ指導体制をとっている。

平成21年度 学務分掌組織図

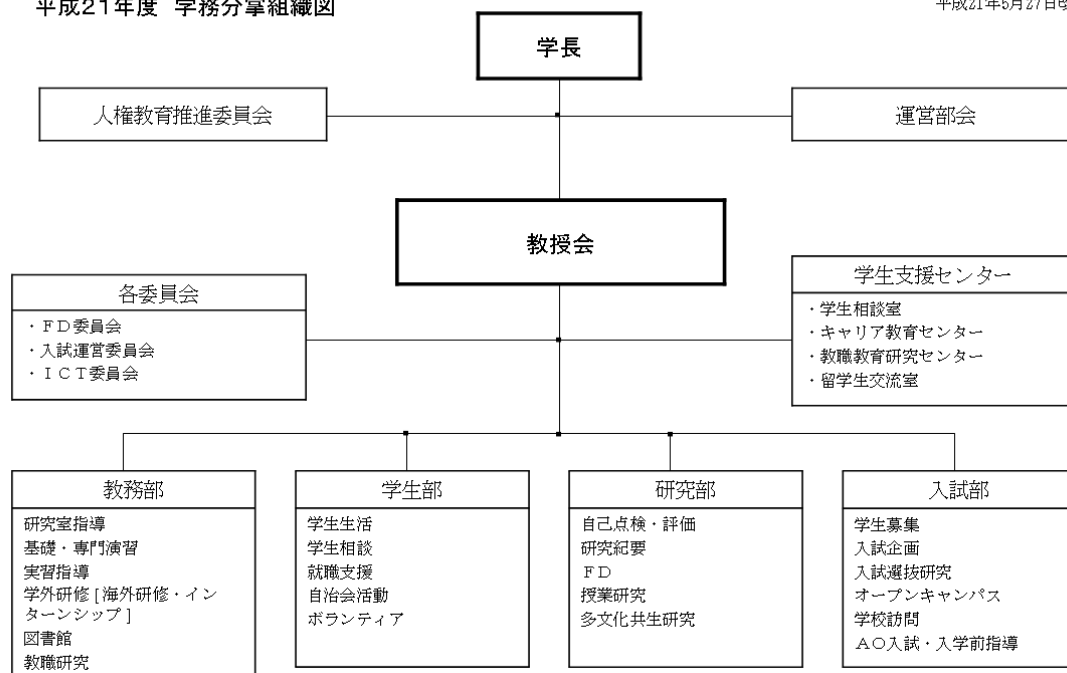


図 2-1-1 平成 21 年度 学務分掌組織図

次に、本学の教育目的を達成するための専任教員による学務分掌の概要は、図 2-1-1 「平成 21 年度 学務分掌組織図」に示すように、学長の下に、教授会、運営部会、人権教育推進委員会、各委員会、学生支援センター、各部会（教務部・入試部・学生部・研究部）を置いている。さらに、適宜プロジェクトチームを設置している。全教員は何れかの部会に配置され、事務局の総務課、会計課、教学課、就職課、情報センター（図書課）の各部署と共に自己点検・評価を行い、教育研究活動の推進に改善を加えている。

具体的には、各部署では毎年 4 月の時点で前年度からの検討事項を引き継ぎ、年間の教育研究活動の計画を立案し、5 月中旬に教育研究活動の計画についての全体協議会を催し、10 月に中間報告会を、年度末 3 月に最終報告会を行っている。

本学の教育目的を達成するための組織として、学長の下に教員組織を学部長が統括し、職員組織を事務長が統括している。各部会や各部署で検討された事項は運営部会に報告され、必要に応じて教授会で審議し決定される。

また、緊急を要する懸案が発生し、臨時の教授会が開くことができない場合、運営部会において審議し、学長が決済を行い、その後、結果を教授会に報告するシステムをとっている。

### 2-1-1-② 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。

本学には、教育活動全般の総合調整を図り、実行管理するため運営部会を設置し、毎週月曜日の第 1 講時に部会を開いている。構成員としては、学長、学部長、教務部長、学生部長、研究部長、入試部長、事務長の 7 人である。

常磐会学園大学

教育研究に関わる意思決定機関として専任教員全てが出席する教授会がある。教授会は、毎月第2週の水曜日に行われ、学籍の確認、審議事項、報告事項、連絡事項などを議案として会議が進められる。

平成21年度 学務分掌

常磐会学園大学  
平成21年5月27日改

<b>教務部 6名</b> 研究室指導 基礎・専門演習 実習指導 学外研修[海外研修・インターンシップ] 図書館 教職研究	<b>学生部 6名</b> 学生生活 学生相談 就職支援 自治会活動 ボランティア	<b>研究部 5名</b> 自己点検・評価 研究紀要 FD 授業研究 多文化共生研究	<b>入試部 6名</b> 学生募集 入試企画 入試選抜研究 オープンキャンパス 学校訪問 A〇入試・入学前指導
---	--	---	--

<b>各委員会</b> ・人権教育推進委員会 ・FD委員会 ・入試運営委員会 ・ICT委員会	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">年次指導担当</th> </tr> <tr> <th>学科</th> <th>クラス</th> <th>1年</th> <th>2年</th> <th>3年</th> <th>3年編入</th> <th>4年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">国際コミュニケーション</td> <td>1</td> <td>教員 A</td> <td>教員 J</td> <td rowspan="2">教員 R</td> <td rowspan="4">教員 T</td> <td rowspan="3">教員 U</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>教員 B</td> <td>教員 K</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>教員 C</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="5">国際幼児児童教育</td> <td>1</td> <td>教員 D</td> <td>教員 L</td> <td rowspan="5">教員 S</td> <td rowspan="5">教員 V</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>教員 E</td> <td>教員 M</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>教員 F</td> <td>教員 N</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>教員 G</td> <td>教員 O</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>教員 H</td> <td>教員 P</td> </tr> <tr> <td colspan="2">学年所属</td> <td>教員 I</td> <td>教員 Q</td> <td colspan="3">教員 W</td> </tr> <tr> <td colspan="2">留学生担当</td> <td colspan="5">教員 X</td> </tr> </tbody> </table>	年次指導担当							学科	クラス	1年	2年	3年	3年編入	4年	国際コミュニケーション	1	教員 A	教員 J	教員 R	教員 T	教員 U	2	教員 B	教員 K	3	教員 C		国際幼児児童教育	1	教員 D	教員 L	教員 S	教員 V	2	教員 E	教員 M	3	教員 F	教員 N	4	教員 G	教員 O	5	教員 H	教員 P	学年所属		教員 I	教員 Q	教員 W			留学生担当		教員 X				
年次指導担当																																																												
学科	クラス	1年	2年	3年	3年編入	4年																																																						
国際コミュニケーション	1	教員 A	教員 J	教員 R	教員 T	教員 U																																																						
	2	教員 B	教員 K																																																									
	3	教員 C																																																										
国際幼児児童教育	1	教員 D	教員 L	教員 S		教員 V																																																						
	2	教員 E	教員 M																																																									
	3	教員 F	教員 N																																																									
	4	教員 G	教員 O																																																									
	5	教員 H	教員 P																																																									
学年所属		教員 I	教員 Q	教員 W																																																								
留学生担当		教員 X																																																										

<b>学生支援センター</b> ・学生相談室 ・キャリア教育センター ・教職教育研究センター ・留学生交流室
--

図 2-1-2 平成 21 年度 学務分掌担当表

図 2-1-2 の「平成 21 年度学務分掌担当表」で示しているように、各専任教員は、教務部、学生部、研究部、入試部のいずれかに所属し、少なくとも 1 人 1 役は担当する。さらに、年次指導担当では、専任教員は 1 年次から 4 年次のいずれかの学年を担当する。図に示した各委員会や学生支援センターについては、代表担当者のみ表示している。

これらの分掌に所属した専任教員は、関係する事務局の総務課、会計課、教学課、就職課、情報センター(図書課)の各部署と相互に連携を図りながら情報交換を行い、それぞれがもつ問題や課題の解決を図っている。

(2) 2-1 の自己評価

本学の組織は、教育・研究上の目的に照らして、組織間において適切な関連性を保って、運営を行っている。

(3) 2-1 の改善・向上方策(将来計画)

学科構成と規模の見直しを行い、入学定員の充足を果たすことが必要である。国際コミュニケーション学部の改組が必要であり、今後とも将来構想を検討していく。

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。  
 ≪2-2 の視点≫

(1) 2-2の事実の説明(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。

本学の人間形成のための教養教育は、コミュニケーション力を高め、異文化理解を深め、実践力を身につけることに重点を置き、そのための基礎・基本を身につけることを目的とし、「国際コミュニケーション学科」、「国際幼児児童教育学科」にまたがり共通の科目を設定している。

本学の教育課程には、基礎的基本的な教養としての教養科目という名称では、特に設定していない。基礎的基本的な教養としての科目を挙げるならば、「国際コミュニケーション学科」では、「コミュニケーションに関する科目」「英語科目」「情報科目」「卒業論文関係科目」にかかわる分野から、次に示す 33 科目（必修 13 科目、選択 20 科目）が挙げられる。

同様に、「国際幼児児童教育学科」においても次に示す 16 科目（必修 13 科目、選択 3 科目）が挙げられる。どちらの課程においても履修の年次配当は 1、2 年次である。

表 2-2-1 本学における教養科目

科 目 群	国際コミュニケーション学科	国際幼児児童教育学科
コミュニケーションに関する科目	心理学概論、ジェンダー論、私たちと人権、現代社会の倫理学、生涯学習論、スポーツフィットネス、体育Ⅰ、体育Ⅱ、ウェルネスの科学、芸術論、生活と環境、衣食住の科学、人類と科学、くらしと数、私たちと文化、サブカルチャー論、ボランティア、日本と世界の歴史、日本と世界の地理、現代社会のしくみ、日本国憲法、民法入門、経済のしくみ	心理学概論 生涯学習論 スポーツフィットネス 芸術論 ボランティア
英語科目	英語コミュニケーションⅠ、英語コミュニケーションⅡ 英語コミュニケーションⅢ、英語コミュニケーションⅣ	
情報科目	情報処理概論、情報基礎演習Ⅰ、情報基礎演習Ⅱ、コンピュータグラフィックス	情報処理概論、情報基礎演習Ⅰ、情報基礎演習Ⅱ、ウェブデザインⅠ、コンピュータグラフィックス
卒業論文関係科目	「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」	

本学は、教養教育の特色の一つとして、論文作成能力の向上をはかるため「基礎演習Ⅰ・Ⅱ」を開講している。「基礎演習Ⅰ・Ⅱ」は、初年次教育を担当する1～2回生の研究室担当教員が、学生を15クラスに分けて担当している。

「英語科目」および「情報科目」は、プレイスメントテストによる少人数、習熟度別クラス編制を行い、受講者数は最大30人以内にとどめている。また、英語科目の半数は英語を母語とする専任教員が担当している。

本学の教養教育の運営は、教務部と教学課が中心となっている。教務部は教務部長以下6人の教員で構成され、5人の教学課職員と連携して、教養教育の計画、実施、総括などの業務を行っている。また、教務部の中の「基礎・専門演習」担当者が中心となって、教務部所属教員と共に、教養科目の一つである「基礎演習Ⅰ・Ⅱ」の年間計画、教材作成、総括、次年度の内容の見直し等についての作業を行っている。

### 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。

本学では、先にも述べたように平成18(2006)年度に国際コミュニケーション学部国際幼児児童教育学科を新設している。その際、国際コミュニケーション学科のカリキュラムについても再編成を行った。その後、カリキュラムの評価・改善については、教務部が中心となって教学課と連携しながら、授業担当者に「学生による授業アンケート」の分析結果等を参考に、指導内容や指導計画の見直し・改善を求めている。また、次年度に、担当者が変更となる場合も、新しい担当者がそれまでの資料やシラバスを参考にすることで授業の目標や内容に継続性が保たれるよう、教務部が調整・管理している。

基礎演習は少人数クラスで展開しているが、各クラスによる取り組み内容の差が出ないような体制を組んでいる。授業内容と年間計画は、教務部から提案され、各クラスの指導担当者会議において、指導内容や指導方法の統一を図っている。年度末には、教務部が各クラスの指導担当教員を対象にアンケートを実施し、年間の取り組みの反省点や次年度への提案などをまとめて、次年度の指導担当者に引き継ぐシステムをとっている。

### (2) 2-2の自己評価

「コミュニケーション基本科目」「人間関係科目」「国際コミュニケーション科目」「英語科目」「情報科目」「卒業論文関係科目」にかかわる6つの分野の科目を、基礎学力を育てる教養科目として実施している。本学が設定している教養科目で、コミュニケーション力を高め、異文化理解を深め、実践力を身につけさせることは、人と人とのつながりが重視される時代のニーズを反映し、人間形成に資している。それらの教養教育にかかわる科目を全て必修にすることで、教養教育を重視する本学の姿勢を示している。

また、実際の授業展開においては、各教員の自覚と工夫で内容充実が図られている。しかし、一方では、個々の教員によって授業に対する取り組み方に違いがみられ、組織としての責任体制において課題がある。長期的な展望にたったカリキュラムの作成及び実施運営する体制づくりの見直しが不十分である。

### **(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）**

教務部が中心となって、毎年の教養科目の授業内容を点検することで、カリキュラムの目的に沿っているかどうかの再確認を行う。同時に、シラバスの点検を行い、各教員個人の責任だけでなく、教務部が組織としての指導計画や指導内容を管理できる体制づくりを推進する。さらに、教務部と教学課の連携をより一層深化させることで、きめ細やかな学生に対するサポート体制を充実させる。

## **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できるよう整備され、十分に機能していること。**

### **≪2-3の視点≫**

#### **(1) 2-3の事実の説明(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。**

本学の教育方針や決定事項は、入学当初から少人数制の研究室方式により指導教員から学生に丁寧に伝えられている。

本学の教育研究にかかわる学則や諸規程の改定、カリキュラムの改編、大学行事の実施等は、教授会の議を経る場合と、学長決済によって決定される場合がある。教授会は、学長が議長を務め、専任教員全員の参加のもと、原則として月に1回、第2水曜日に開催される。学長の下に、学部長、各部会の長及び事務長からなる諮問機関として運営部会が置かれ、毎月曜日に開催されている。運営部会には、各部会で議論・検討された事項が提出される。部会のほかに、専門事項を分掌する各委員会があり、そこで議論・検討された事項も運営部会に提出される。

大学の使命・目的を実現するために、毎年5月に「教育研究活動の計画」の全体会議を実施し、10月に中間報告会議、3月に年度末の総括会議を実施して、組織的に運営・検討をしている。

教務部では、研究室指導、実習指導、基礎演習・専門演習、学外研修、情報センター（図書課）、教職研究等の業務を担当する。教育研究に関わる実務として、授業担当者の配当、時間割の編成、学生へのオリエンテーションを主として担当し、教学課と連携して、学生と教員への学年暦に関する通知、授業実施に当たってのすべての準備、履修登録、学生の質問への対応、期末試験・補講の調整、成績入力データの管理、単位認定・卒業判定資料の作成と通知等の業務を行っている。

教務にかかわる事項で問題が生じて対策を講じる場合や改革を行う場合は、教務部会で十分審議し、教授会に提案する。

##### **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。**

一人ひとりの学生の要求に指導教員は適切に対応しているが、学生には、単位認定に関する「異議申し立て」の権利を認めており、学長に疑議申し立てをすることができる。疑議申し立てを受理した学長は運営部会を召集し、疑議申し立てに関する調査委員会が設置される。調査委員会の報告を経て、教授会で審議される。あるいは、調査委員会の報告を受けて学長が決済し、教授会に報告する。

研究部ではFD、授業研究、研究紀要、自己点検・評価、多文化共生研究等の業務を担当する。教育研究に関わる改善を進める主体として、FDを中心に推進しており、「学生による授業アンケート」を実施し、アンケートの分析結果を授業改善に役立てている。また、4-3-⑤で後述するように「キャンパスライフに関する調査」を年度末に実施し、学生の要求に対応できるようにしている。

## (2) 2-3の自己評価

教授会、部会、委員会からなる本学の組織は、それぞれ明確な任務と役割を与えられ、互いに連携しながら教育方針の決定等について有効な教育研究上の意思決定を行っている。

平成18(2006)年度に国際コミュニケーション学部の改革を行い、国際コミュニケーション学科のカリキュラムを改編すると同時に、国際幼児児童教育学科が設置されて4年目を迎えた。年次が一巡したので、より学生の実態に即するように当初のカリキュラム構成を改めて見直す必要がある。

上述したように本学の場合、学部改革が進行中であることに加え、大学の使命・目的の実現や、多様化する学生の要求に対応するために、委員会を始めとする多くの会議体があり、より一層、組織間の連携を効率的なものとする必要がある。

単位修得に関する学生からの「異議申し立て」制度については、適切に運用されている。単位認定に対して、公正・公平で透明度が高いシステムとして学生に認知され、学生の学習意欲を喚起できるものとなっている。

また、少人数制の研究室方式により、学生の要望に迅速に対応でき、各委員会の取り上げた問題と解決案も迅速に具体化できるシステムになっている。しかし、「学生による授業アンケート」や「キャンパスライフに関する調査」で示された、学習内容や指導方法の改善についての学習者の要望を精査し、検討する必要がある。

## (3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

意思決定機関としての教授会と学長諮問組織である運営部会が整備され、基本的には適切に機能している。しかし、多くの委員会を始めとする会議体があるため、担当教員の業務が輻輳し、効率化を図る必要があった。そこで、平成21(2009)年度より学務分掌の構成を変えて、部会内業務のスリム化を図り、「一人一役」化を進めた。それを受けて今後は、各会議体の規程を見直し、実態に即した運用ができるようにさらに整備し充実させる。

本学の学部改革は、国内外に限らず、世代や地域によっても異なる文化に属する個人や集団の間における相互理解を進められるようカリキュラムの編成を行ったが、年次が一巡した今後は、地域的要請に応える人材を養成するようカリキュラム改編を進める。

さらに、「学生による授業アンケート」や「キャンパスライフに関する調査」で示された学生の要望について、研究部を中心として、検討を始めている。



### **【基準2の自己評価】**

本学の教育研究組織は、教育・研究上の目的に照らして、教授会、各部会、各委員会等からなる組織間においては、適切な関連性を保って運営を行っている。実際には、教員それぞれの明確な任務と役割を互いに連携しながら教育方針の決定等について有効な教育研究上の意思決定を行っている。

大学の使命・目的の実現に向けて、多様化する学生の要求に対応するためにも、各委員会を始めとする多くの会議体が追加された。これにより、議案の集約が煩雑になる等、かえって時間がかかってしまう結果となった。そこで、平成21(2009)年度より、会議体を見直し、より一層効率的なものとし、組織間の連携を深めるための改善策を講じている。

教養科目については、特に本学としては設定していないが、本報告書作成に際して、あえて教養科目として上げている科目群は、人と人とのつながりが重視される時代のニーズを反映する人間形成に役立っている。また、実際の授業展開においては、各教員の自覚と工夫で内容充実が図られているが、個々の教員によって授業に対する取り組み方の違いが見られる。

本学の特徴の一つでもある少人数制の研究室方式により、学生の要望や各委員会の取り上げた問題と解決案も迅速に対応できている。しかし、「学生による授業アンケート」や「キャンパスライフに関する調査」における分析結果から、学習内容や指導方法について改善を加えなければならない個所が浮かんできている。

### **【基準2の改善・向上方策（将来計画）】**

教授会と運営部会が適切に運営され、正常に機能しているが、数多くの委員会を始めとする会議体があるため、担当教員の業務が重複し効率化を図る必要があった。そこで、平成21(2009)年度より学務分掌の構成を変えて、分掌内業務の明確化、スリム化を図り各会議体の規程を見直し、実態に即した運用ができるように進めているが、より効率化が図れるよう整備する。

次に、教務部が中心となって、毎年の各科目の授業内容を点検することで、カリキュラムやシラバスを精査し、各教員個人の責任だけでなく、教務部が組織としての指導計画や指導内容を調整・管理できるようにする。さらに、教務部と教学課の連携をより一層深化させることで、きめ細やかな学生に対するサポート体制を充実させる。

本学の学部改革は、平成18(2006)年度に「国際コミュニケーション学部」の改組を行い、「国際幼児児童教育学科」を発足させてカリキュラムの再編成を行ったが、4年目を迎え、年次が一巡した今後は、地域の要請に応える人材を養成するよう、さらなるカリキュラム改編を進める。

## 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。

#### 《3-1 の視点》

#### (1) 3-1 の事実の説明（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の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。

本学の教育目的は、学則（資料編【資料 F-3】）第 1 条で「本学は、教育基本法及び学校教育法の規定するところに従い、建学の精神に則り『和平・知天・創造』を校是として、国際化・情報化の急速な進展に対処できる国際的教養と専門分野の研究能力をもち、高度な語学力・情報処理能力をもった人材の育成と、併せて教育者としての資質と識見を養うことを目的とする」と明確に示され、国際コミュニケーション学部を設置している。

「国際コミュニケーション学科」では、国際的な視野にたった個人と個人、個人と集団、集団と集団のコミュニケーションに関する教育と研究を行ってきた。具体的には、以下のような教育目標を置いている。

- ・語学力と情報活用能力を活かしたコミュニケーション力の育成
- ・世代や地域によって異なる文化に属する個人及び集団の相互理解
- ・個人及び集団がもつ価値観や行動基準が相互に及ぼす影響の理解
- ・円滑に相互理解することができる能力・態度を有する人材の育成

平成 12(2000)年には中学校・高等学校教諭(英語) 1 種免許状の教職課程が認可を受け、翌平成 13(2001)年には、高等学校教諭(情報) 1 種免許状の教職課程が認可された。入学生のほぼ 1 割にあたる学生が教員免許取得を希望しており、この学生を対象に、コミュニケーション能力に秀でた人材を養成すべく、入学時から段階的な指導を行ってきた。

平成 18(2006)年度には「国際幼児児童教育学科」を開設した。

具体的には、次のような教育目標を置いた。

- ・これまでの国際コミュニケーションに関する教育・研究の実績の活用
- ・異文化間コミュニケーションという新たな視点の導入
- ・教育実践の場で求められるコミュニケーションに関する資質と識見を有する人材の育成

これらの目標から幼児・児童教育を再構築し、時代の要請に応える資質を有する教員を育成しようとするものである。

また、地域に密着し、貢献する大学として、3 年次編入生を受け入れるなど、社会人、短期大学・専門学校卒業生にも門戸を開き、幼児・児童教育に必要なさらに高度な専門教

育を施すことを目指している。

本学の教育の理念や目的は学則に示すだけでなく、「履修の手引き」（資料 F-5）、本学のホームページにも示し、公開している。

### 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。

「学則」の「第5章 教育課程及び履修方法等」で「国際コミュニケーション学科」と「国際幼児児童教育学科」で履修する授業科目の種類、単位数等を明らかにしている。

さらに、前出の「履修の手引き」（資料編【資料 F-5】）で授業科目の履修方法等について詳しく述べている。特に4ページから5ページにかけての「教育課程の考え方と特色」では、各学科別の教育課程の編成方針を学生にも理解しやすい形で説明し、その後のページで具体的な履修方法を展開している。

### 3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

本学の教育目的が教育方法等に反映されるよう、「国際コミュニケーション学科」「国際幼児児童教育学科」の両学科において、本学独自の科目群を設定するとともに、入学時から研究室方式や卒業論文関係科目、多様な学外研修などを展開している。詳細については、3-2-⑥に述べている。

#### (2) 3-1の自己評価

本学の教育目的の「異文化間コミュニケーション能力」の育成と地域に密着した教育、実践力の育成などは、現代社会の課題であり要請に応えるものである。

大学のユニバーサル化・学生の進学動機と学力レベルの多様化という大学教育環境の変化に対応するためにも、「基礎演習」を必修としていること、習熟度別クラス編制を実施していることは評価できる。また、研究室方式で個別に履修指導し、きめ細かい指導を実施していることも学生の修学への意欲を促す意味でも有益だと思われる。

しかし、次の3点を始めとする解決すべき課題がある。

- ・ 研究室間の指導に温度差があること
- ・ 定員割れによる学生数の減少により、レベル別クラス編制が的確になされないこと
- ・ 「学外研修」への参加者が少ないこと

これらについて早急に問題点の洗い出しと、検討を重ねて共通理解を深め、FD委員会と研究部会が中心となって解決の方向を探ることが課題である。

#### (3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

教育目的にあった授業内容と各科目間の連携、学生の実態やニーズに応えられるクラス編制など教育方法について全学的な理解と実践を進める。その推進役はFD委員会である。FD委員会を中心に協議を深め、研修や意見交換の場など全学体制で改善していく。

一つひとつの授業科目は、本学の教育目的を具現化したものである。学生に本学の教育

目的と社会の要請について明示することで、学生の修学への意欲を高めるように努める。  
 学外研修への参加を促進するため、すべての学生が1年次より計画的に参加できるシステムを構築し、実績を積みかさねていく。その具体策として、今年度より、学外研修の報告会を、「基礎演習Ⅰ・Ⅱ」の授業の一環として組み入れたのもそのひとつである。

幅広い学生の興味に応えるため他学科の科目履修を可能にし、目的意識の明確な学生の満足度を高める。他学科の資格取得を視野に入れた学修プランを提示できるようにする。

学生の受講希望の偏りがあり、受講生が5人以下のクラスが存在するが、人数のみによって一律に非開講とせず、学生のニーズが高く、資格取得等他の科目では代替できない科目等は開講するように工夫する。

**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定されていること。**  
 <<3-2の視点>>

(1) 3-2の事実の説明(現状)  
 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。

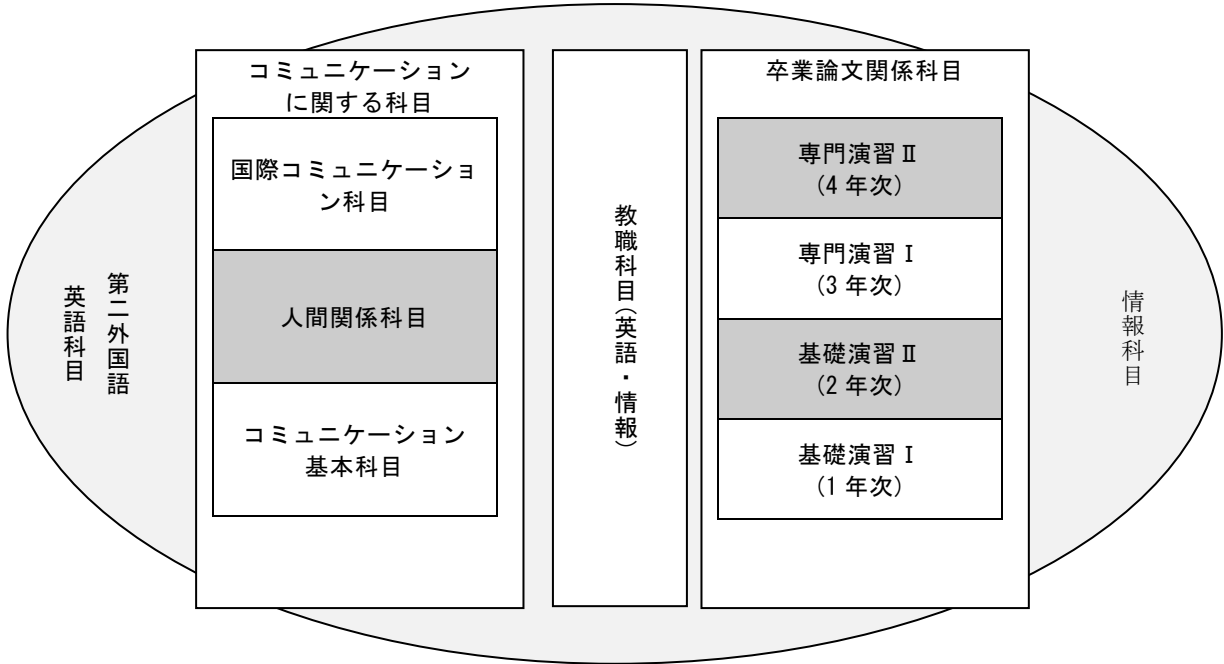


図 3-2-1 「国際コミュニケーション学科」のカリキュラム構成

図 3-2-1 は「国際コミュニケーション学科」のカリキュラム構成を示しており、次の科目群からなっている。

- ① 「コミュニケーションに関する科目」
  - ② 「卒業論文関係科目」
  - ③ 「英語科目」及び「第二外国語科目」
  - ④ 「情報科目」
  - ⑤ 「教職免許を取得するための専門科目」
- 具体的には、①「コミュニケーションに関する科目」には本学独特の科目が数多く含ま

れ、「コミュニケーション基本科目」「人間関係科目」「国際コミュニケーション科目」の3つの科目群に分けることができる。

少人数制を生かした研究室方式による教育方法は、②「卒業論文関係科目」で実施されている。1年次から始める基礎演習Ⅰが2年次の基礎演習Ⅱへ引き継がれ、さらに3年次の専門演習Ⅰ、4年次の専門演習Ⅱへと積み上げていく構成としている。

これらの学習の幅と奥行きを広げ、実践的な力量を高めるため③「英語科目」及び「第二外国語科目」と④「情報科目」がこれらの科目群を支えている。さらに教職への志を有する学生のために⑤「教職免許を取得するための専門科目」を構成している。

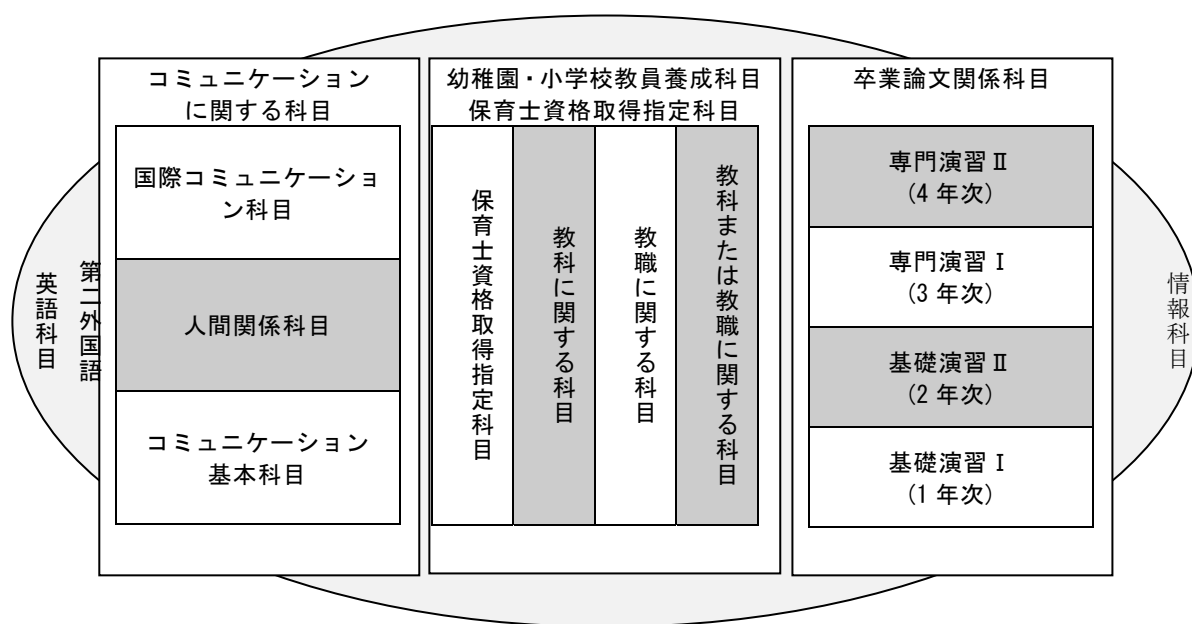


図 3-2-2 「国際幼児児童教育学科」のカリキュラム構成

図 3-2-2 は「国際幼児児童教育学科」のカリキュラム構成を示しており、次の科目群からなっている。

- ①「コミュニケーションに関する科目」
- ②「卒業論文関係科目」
- ③「英語科目」及び「第二外国語科目」
- ④「情報科目」
- ⑤「幼稚園・小学校教員養成科目」
- ⑥「保育士養成指定科目」

具体的には、①「コミュニケーションに関する科目」には本学独特の科目が数多く含まれ、「コミュニケーション基本科目」「人間関係科目」「国際コミュニケーション科目」の3つの科目群に分けることができる。少人数制を生かした研究室方式による指導ならではの教育方法は②「卒業論文関係科目」で実施されている。1年次から始める基礎演習Ⅰが2年次の基礎演習Ⅱへ引き継がれ、さらに3年次の専門演習Ⅰ、4年次の専門演習Ⅱへと積み上げていく構成としている。本学科では⑤「幼稚園・小学校教員養成科目」と⑥「保育士養成指定科目」の構成により、幼稚園教諭1種免許状、小学校教諭1種免許状、保育士

資格を取得することができる。学習の幅と奥行きを広げ、実践的な力量を高めるため③「英語科目」及び「第二外国語科目」と④「情報科目」がこれらの科目群を支え、外国語活動や情報教育に専門的知識や技能をもった教員・保育士の養成を目指している。

### 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。

本学の教育課程の編成方針は、3-2-①で述べたように、年次進行とともに、学習内容を積み上げていく科目群と、年次にあまり影響しない科目群がある。授業の内容に積み上げを有する科目には、先修条件を定めている。詳細は、3-2-④で示す。

ここでは、本学の教育課程の編成を科目群ごとに、科目とその概要について述べる。

#### ①「コミュニケーションに関する科目」

「コミュニケーションに関する科目」は、さらに、「コミュニケーション基本科目」、「人間関係科目」、「国際コミュニケーション科目」の体系に分けられる。

##### 「コミュニケーション基本科目」

人間理解のための心理学理論や、対人関係の基礎となるコミュニケーションメカニズムの基本、また、コミュニケーション倫理などを学ぶ。これらの科目を履修することにより、コミュニケーションの基本的概念と、コミュニケーションの主体である人間、そして、現代社会での様々なコミュニケーションの形態について理解させる。

##### 「人間関係科目」

他者と自分を理解するための心理学的な方法とともに、言語及び非言語によるコミュニケーションプロセスとその複雑なしくみを学ぶ。これらの科目は、コミュニケーションの基本的概念の修得を基礎とし、心理学とコミュニケーション論を中心に、人間相互の関係、そして人間関係の構築について学ばせるものである。

##### 「国際コミュニケーション科目」

グローバル化時代の世界の動向を理解し、その中における文化及び人間の多様性、共通性、関係性や重要性を学ばせる。これらの科目では、上記の「コミュニケーション基本科目」、「人間関係科目」を基盤として、異文化間コミュニケーションについて理解を深める。加えて、国際理解のための教育や日本語教育についての知識を深める科目も用意している。

#### ②「卒業論文関係科目」

卒業論文指導は、入学当初から大学生としての専門性を身につけることの重要性を自覚させる一方で、基礎的研究から高度な専門研究へと4年間にわたり段階的・継続的に指導する。1年次の「基礎演習Ⅰ」から研究に対する姿勢や態度を育成する指導を段階的に行っている。1・2年次には10～15人程度、3・4年次には5人前後の少人数クラス編成で、演習形式により指導している。

指導内容は、次の表 3-2-2「卒業論文関係科目の主な指導内容」のとおりである。

表 3-2-2 卒業論文関係科目の主な指導内容

卒業論文関係科目	主 な 指 導 内 容
基礎演習 I・II	基礎的教養の涵養・基本図書の講読 文章作成技術 ディスカッションとプレゼンテーションの方法・技術
専門演習 I・II	専門図書・文献の講読と探索 研究テーマの設定と文献の検索・データの収集 プレゼンテーションとディスカッションによる研究指導 個別の研究指導と卒業論文作成指導

### ③「英語科目」及び「第二外国語科目」

「英語科目」の各科目は、実践的な英語コミュニケーション能力と異文化間コミュニケーション上で起こり得る問題を、具体的に解決するための能力を身につけることを目的としている。

現代の世界が多文化共生社会を目指すべきものであることを理解させ、多様な文化をもつ人々とコミュニケーションをとるために、英語のみならず、「第二外国語」として、「韓国語」「中国語」「スペイン語」の中から一つを選択させている。特に、国際コミュニケーション学部を置く本学において、「韓国語」「中国語」は大阪の歴史的、地理的条件から勘案して、必置の科目とした。また、「スペイン語」も同様に、世界において英語について広く用いられており、大阪に在住するスペイン語圏からのニューカマーとのコミュニケーションを考え、第二外国語として設置したものである。

### ④「情報科目」

「情報科目」における各科目は、基礎的な知識や技能の習得とともに、情報をより適切に表現・発信するために、ウェブページの作成やコンピュータグラフィックスの活用能力を獲得させることを目的としている。

体系的・段階的に編成されたこれらの各科目を履修することにより、コミュニケーションとは何かを理解し、コミュニケーションの技能を高め、状況に応じた高いコミュニケーション能力を養成することができる。

### ⑤「教職免許を取得するための科目」

「国際コミュニケーション学科」に中学校・高等学校教諭（英語）1種免許状、高等学校教諭（情報）1種免許状の取得を目指す学生向けの科目を開設している。また、「国際幼児児童教育学科」に幼稚園教諭1種免許状・小学校教諭1種免許状、さらに保育士資格を取得するための関連科目を開設している。

さらに、各科目群にはさまざまな検定や資格取得を支える科目が開設され、学生の学習意欲の向上を図っている。

**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。**

毎年4月当初に「学生便覧」、「履修の手引き」「講義の概要」を配布し、年間学事予定（資料編【資料 3-2】）、授業期間、授業時間などを掲載して学生・教職員及び学内外に周知させている。授業週数は15週を確保し、休講になった場合は必ず補講を行っている。

授業期間は4月1日から9月30日までを春期、10月1日から3月31日までを秋期とする2期制をとっている（資料編【資料 3-1】）。また、授業時間は1講時の授業を90分としている。

毎年度当初にすべての学生に配布する「授業の概要」（資料編【資料 3-3】）に明示している内容を保証している。「授業の概要」に記した内容と異なる内容で授業を展開する場合、教員はあらかじめ、その計画を学生に周知させることとなっている。

さらに、学期末には、試験や補講の日程・方法等について詳しく明記した資料を学生に配布、掲示している。

**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。**

単位の認定は筆記試験及び実験・実習・実技・レポート・作品制作・出席状況・受講態度等で評価する。各科目の評価の観点「授業の概要」に明記している。

成績評価は「学務規程」の「第3章 評価」に示すとおり、優（80点以上）・良（79点～70点）・可（69点～60点）・不可（59点以下）に区分し、優・良・可を合格とし、その科目の単位取得を認める。これらの評価は単位認定会議に諮られ、成績原簿及び成績証明書には優・良・可の区分を記載し、保管する。学生には次学期前の成績発表で知らせる。成績評価に疑義があるときは、成績発表日より起算して10日以内に再評価等を申し出ることができる。

進級については、3年次の専門演習Ⅰの履修要件を、基礎演習Ⅰ・第二外国語Ⅰの修得を含む42単位以上の修得としている。表3-2-1は「履修の手引き」に表記されている各科目における先修条件の一覧である。各年次の授業科目や教育実習等を効果的に進めるために、「履修の手引き」に、第二外国語、実習等参加の先修条件などを明記するとともに、研究室での履修指導時に確認、指導を行っている。進級要件については、学年制をとっていないため規程をおいていない。

卒業及び学位に関する認定については、「学則」の第8章で規定され、「学生便覧」に明記するとともに、「履修の手引き」には、卒業のために必要な単位数を124単位とし、その内訳は必修科目を62単位以上、選択必修科目を30単位以上、選択科目を32単位以上としている。

卒業の認定に当たっては、卒業論文審査会と単位認定会議を経た学生について、卒業認定会議を実施している。



表 3-2-1 「履修の手引き」に表記されている各科目における先修条件

科目名	先修条件
韓国語Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ	韓国語Ⅰ（編入学生に適用されます。）
中国語Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ	中国語Ⅰ（編入学生に適用されます。）
スペイン語Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ	スペイン語Ⅰ（編入学生に適用されます。）
韓国語Ⅱ 中国語Ⅱ スペイン語Ⅱ	韓国語Ⅰ・中国語Ⅰ・スペイン語Ⅰ 平成 18（2006）年度以降の入学生に適用されます。
韓国語Ⅲ 中国語Ⅲ スペイン語Ⅲ	韓国語Ⅱ・中国語Ⅱ・スペイン語Ⅱ 平成 18（2006）年度以降の入学生に適用されます。
韓国語Ⅳ 中国語Ⅳ スペイン語Ⅳ	韓国語Ⅲ・中国語Ⅲ・スペイン語Ⅲ 平成 18（2006）年度以降の入学生に適用されます。
表出のコミュニケーションⅡ	表出のコミュニケーションⅠ （2006 年度以降の入学生に適用されます。）
英語科教育法Ⅱ	英語科教育法Ⅰ
情報科教育法Ⅱ	情報科教育法Ⅰ
教職特別講座Ⅱ	教職特別講座Ⅰ
教職特別講座Ⅲ	教職特別講座Ⅱ
小児栄養実習	小児栄養
教育実習・保育実習	「履修の手引き」52・102・106 ページを参照。
専門演習Ⅰ	基礎演習Ⅰ・第二外国語Ⅰを含む 42 単位以上 （2006 年度以降の入学生に適用されます。）
専門演習Ⅱ	専門演習Ⅰ

**3-2-⑤ 履修登録単位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。**

履修登録単位数の上限については、「履修の手引き」において、学期ごとに履修できる科目の上限を 18 科目（最大 36 単位）に制限している。

さらに、他大学等の単位、他大学での履修、留学による単位についても「学則第 5 章教育課程及び履修方法等」で規定し、「学生便覧」に明示している。

### 3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

本学の特色ある教育内容・方法について、いくつかの例を挙げる。

#### ・入学時からの「研究室方式」

入学時より学生を15人前後の少人数に分けて研究室に配属し、研究室担当教員（専任教員）が履修・学習・研究について、個人に応じたきめ細かい指導を行うことにより、より充実したキャンパスライフを送れるように支援する。また、場合によっては、保護者と緊密に連絡をとりながら、学生生活全般にわたる相談・指導を行う。1・2年次は教員の専門性にとらわれず、学生を研究室に配属し、卒業論文作成にむけての① 基礎的教養の涵養・基本図書の講読 ② 専門図書・文献の講読 ③ ディスカッションとプレゼンテーションの方法・技術の養成 ④ 文章作成技術の養成など、大学生としての幅広い教養の醸成を目指すための「基礎演習」を必修としている。

#### ・習熟度別クラス編制

特に基礎能力に差のある1・2年次の「英語」「情報」の基礎科目についてプレイスメントテストを実施し、習熟度別クラス編制を行い、効率的な能力向上を目指している。

#### ・知識と実践力の育成

1年次でコミュニケーション一般に関する理解、特に対面・口頭のコミュニケーションのメカニズムの理解、2年次ではコミュニケーションにおける人間心理一般の理解、言語・非言語コミュニケーションの関係の理解、3年次では社会構造の認識・価値基準・行動基準など、文化がコミュニケーションに与える影響に関する理解を進めるとともに、これらの理解に基づき、異文化間コミュニケーションを円滑に進める技能を深めるため、より実践的な演習・実習を行うことにより、即戦力として社会で活躍できる人材を育成している。

#### ・コミュニケーション能力を高める学外研修

グローバル化、IT化の進展とともに複雑化、多様化する現代社会において生きる力を養うために、学習活動を学内にとどまらせることなく、広く学外に学習の場を求め、より広い視野から実際のコミュニケーションを体験する機会を与える。1年次より学外における研修活動を奨励し、文教施設・史跡等における学習活動、学校・企業などでのインターンシップ、海外でのコミュニケーション研修や各校種での研修に対して単位を認定する。

学校インターンシップでは、各校種における幼児・児童・生徒との交流や多種多様な学校の教育活動を経験させることによって、教職への意欲と自覚を高める。

#### ・研究と実践を融合するゲストティーチャーの活用

特色ある歴史と文化を有する大阪市平野区に位置する本学は、周辺に多くの教材や資料が存在している。さらに、伝統工芸や最新技術の開発を行っている企業が地域に数多く存在し、学外においても各科目の創意工夫により生きた学習活動を進めることができるよう、近隣の企業や文教施設とも連携を深めている。また、必要に応じて社会において活躍している人材や、幼児や小・中学生あるいは高校生の保護者をゲストティーチャーとして招き、本学の教員とともに授業を展開している。

#### ・「異文化理解」及び「コミュニケーション」を核とした教職課程

「教科に関する科目」、「教科又は教職に関する科目」、及び「教職に関する科目」として以下の科目を設置し、本学部独自の教員養成を行う。

① 「教職特別講座Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」

10～15人程度の少人数クラス編成で、教職に対する意欲と使命を育み、教員としての幅広い視野と、十分な知識・技能を身につけられるよう、2年次より3年間にわたり、継続的な指導を行う。学校や施設の見学、現職教員や保護者との交流、危機管理や防災の実践、社会奉仕活動など、各科目の学修とあわせて、理論と実践の統合を意図して編成したものである。平成22(2010)年度入学生から実施する「教職実践演習」の内容を先取りした授業を展開している。

② 国際幼児児童教育学科における「英語教育法」・「情報教育法」

英語及び情報教育は、小学校教育において今後ますます重要になると考えられる。これらの科目は、英語と情報の指導法に関する科目であり、小学校における授業を想定して行われるものである。「英語教育法」においては、ゲーム、歌、チャンツなども取り入れ、児童の興味・関心に沿った指導を行う。「情報教育法」においては、児童の学習の中での情報機器・メディアの具体的な活用について修得させる。小学校において、より実践的な英語、情報の指導が可能となるよう配慮したものである。

3-2-⑦ 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行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

本学では、通信教育の課程を設置していない。

(2) 3-2の自己評価

教育課程の編成については教育目的にそって適切な科目が系統的に配置されている。

授業期間や年間行事は厳格に運用されており、必要に応じた補講を実施し、15回の授業を確保している。さらに、15回の授業実施記録を作り、授業内容と出席者の管理をしている。さらに、保育士養成科目については、欠席した学生のための補講も随時、実施し、学生の学習機会の確保に努めている。

「国際幼児児童教育学科」では計画的に履修すれば幼稚園・小学校教諭免許、保育士資格と3つの資格取得が可能である。しかし、編入生が幼稚園教諭免許と小学校教諭免許の複数の教員免許を取得するには厳しい状況がある。

「卒業論文」の評価についても、卒業論文報告会で学生が報告する分科会に参加していた教員から主査・副査を選び、審査が厳正に進められるよう、教授会では過去の事例をもとに、審査方法等について厳しく審議している。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

昨年度末に研修会を実施し、本学部の教育目的を再確認した。さらに、新任教職員にも本学部の教育目的を確認するとともに、直面する課題等を討議する研修会を設けている。今後も教育課程を適切に展開していくために、教員の配置と教員間の連携を視野にいれて、それぞれの授業内容について検討を続け、教育目的を達成するよう努める。

時間割の調整を中心に、さまざまな検定や資格取得を目指す学生の修学を支えていく努力を続ける。

社会の要請に応えるために専門的な知識をもつ教員と職員の連携によるキャリア教育を教育課程に位置づけ、系統的な学習を進める。

「講義概要」では、各教科の評価方法を示しているが、さらに来年度より評価基準を数値化し学生に示す準備を進めている。各教員の評価についての自律性は確保されるべきだが、評価の結果については、評価の方法や基準について教員の意識を高めるためにも代表値や優・良・可の比率等を公開することについて、検討を進める。

### **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。**

#### **《3-3の視点》**

#### **(1) 3-3の事実の説明（現状）**

#### **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。**

学生の学習状況は、履修届提出後の約1ヵ月後に出席の状況についての調査を行い、その結果から学習状況が芳しくないと思われる学生について、研究室担当教員から個別指導を行い、学習に対する支援と指導を進めている。学期末に各研究室単位で学生に成績発表をするとともに、次の学期に向けての履修指導を行っている。研究室担当教員は、個々の学生に指導した内容を「学生カード」に記録し、学生の単位取得状況について把握・整理し、学生への支援や指導の資料としている。

資格取得については、国際コミュニケーション学科では、「上級情報処理士」「ウェブデザイン実務士」「プレゼンテーション実務士」などの資格取得のためのカリキュラムを組むなど、資格取得支援を行っている。

就職状況の調査については、就職課が毎年5月をめどに前年度の「就職統計資料」をまとめ、学内文書として就職状況等について全教職員が把握している。就職先への企業アンケートは行っていないが、各企業の就職担当者を通して卒業生の状況について情報収集をしている。

学生の意識調査として、「キャンパスライフに関する調査」において、受講科目や学生生活の満足度についてアンケートを実施している。また、学生による授業評価として「授業アンケート」を実施している。それらの調査や「授業アンケート」の分析結果から、本学の教育目的の達成状況を点検・評価している。

#### **(2) 3-3の自己評価**

学習状況については、各学期の早い段階から学生の出席状況の調査や年度末の分析を行っているが、各科目の履修について個別指導を必要とする学生が多い。各研究室がその指導をしているが、統計的に把握するには至っていない。

各資格が社会のニーズに応え、学生にとって魅力あるものであるのか検討をする必要がある。

企業担当者から就職課に届けられる卒業生に対する評価は概ね高い評価を得ているが、卒業生自身の状況等については調査していない。

学生の意識調査は、実施できているが、調査結果や要望に即した対応ができていない面がある。対応のシステムや組織はできているが、具体的な課題解決についての対応実績が少ない。

### **(3) 3-3の改善・向上方策(将来計画)**

教務部を中心に、学習状況の調査を活かせるよう研究室指導担当教員の指導状況の把握や、授業科目担当教員と研究室指導担当教員の連携、さらに家庭との連携の強化を進める。学生の資格取得についての調査を進め、資格取得カリキュラムと資格取得支援体制の見直しを図る。

FD委員会や研究部を中心に、学生が授業に積極的に参加できるよう授業の工夫を図る。就職課と研究室担当教員が連携し、卒業後の実態調査を進める。

学生の意識調査を授業内容の向上に活かす取り組みとしては、まず「授業アンケート」で浮かび上がる授業内容や方法への具体的な要望に対する各教員の対応を、教務部が点検する。

### **【基準3の自己評価】**

本学の教育目的の「異文化間コミュニケーション能力」の育成と地域に密着した教育、実践力の育成などは、現代社会の課題であり、その要請に応えるものである。しかし、学生数の定員未充足の原因は「異文化間コミュニケーション能力」の育成を広く社会に周知できていないことが一因である。

教育課程の編成については教育目的に沿って適切な科目が系統的に配置されている。教育課程の改編をしてから4年目を迎える状況で、再度、その見直しの時期を迎えている。特に、研究室指導においては、経済的に厳しい状況のなかで、中途退学の防止に努め、4年間で卒業させる努力をしなければならない。

学生の学習状況については、各学期の早い段階から学生の出席状況の調査や年度末の分析を行っているが、同時に「欠席することは自分にとって不利益である」と感じさせるように授業内容のさらなる工夫を進める。

また、卒業生や就職先からの客観的データが十分取れていないので、大学教育の取り組みが、学生のニーズや企業の要求にどの程度対応できているかの点検が不十分である。

### **【基準3の改善・向上方策(将来計画)】**

限られた数のスタッフを最大限に活用し、学生に向けて、保護者に向けて、企業や教育界に向けて、高校に向けて、さらに教職員に向けて働きかける。今年度の初めに学長が示した教育方針は「学生の満足度を高める」である。教育課程が、教育内容が、教育方法が学生の満足度を高めるべく機能しているか、そのために各部署や教職員一人ひとりが何をすべきか明らかにする。

教育課程の見直しにおいて教員一人ひとりがなすべきことは、授業の充実、評価基準の明確化、評価の適正化である。それを支える部署は、FD委員会、ICT委員会、教務部の研究室指導グループ、研究部の授業研究グループである。

## 常磐会学園大学

さらに、それぞれの教員間で関連科目や同学年の指導における協力・連携体制を確立しなければならない。そのためには、一層、教務部と研究部のタイアップを進める。また、今年度から発足した「学生支援センター」では、キャリア教育、教職教育研究、学生相談、留学生支援を中核に活動を行っているが、さらに教学課と連携した活動を強化する。

入試部においては、教育目的に応じた教育課程をアピールするために、大学案内や入学説明会の工夫を進める。

学生部の就職支援グループと教務部の教職研究グループが中心となって、各企業や教育界、卒業生に対するデータ収集をする。

## 基準 4. 学 生

4-1 アドミッションポリシー（受入れ方針・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。

### 《4-1 の視点》

#### (1) 4-1の事実の説明(現状)

##### 4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

本学のアドミッションポリシーは、以下のとおりである。

「(学校法人)常磐会学園は、半世紀以上にわたり人間教育に力を注ぎ、大阪府市を中心に関西圏において実践的指導力の高い教員を供給してきた。本学は、この学園の伝統を受け継ぎ、平成 11 年(1999)年春に、これからの時代に求められる語学力・情報活用力に習熟した国際教養豊かなコミュニケーターの養成を目指して開学した。本学は、建学の精神に則り、「和平・知天・創造」を校是として、グローバル化・IT 化の急速な進展に対処できる国際的教養と専門分野の研究能力をもち、高度な語学力・情報処理能力をもった人材の育成と、併せて教育者としての資質と識見を養うことを目的としている。国際コミュニケーション学部のアドミッションポリシーとしては、本学の目的を十分に理解し、国内外を問わず世代や地域などによっても異なる文化に属する個人や集団との相互理解を円滑に行うことができる技能、知識、態度を身につけることを望む人を求める。」(「平成 19(2007)年 10 月 10 日教授会資料」)

このアドミッションポリシーは、開学と同時に設置された国際コミュニケーション学部、国際コミュニケーション学科と、平成 18(2006)年度に新設された国際幼児児童教育学科にも適用されるものである。学外に対しては、平成 22(2010)年度入試「A0 入試ガイド(国際コミュニケーション学科のみ実施)」において次のように示している。

国際コミュニケーション学科は、高いコミュニケーション能力、そして幅広い教養知識を活かして、国際・情報社会で活躍できる人材の育成を目指しています。そのため、次のような個性豊かでチャレンジ精神旺盛な学生を求めています。

- ・コミュニケーション能力の習得に強い意欲をもっている人。
- ・異文化に関心をもち、国際社会・地域社会で積極的に活躍したいと思っている人。
- ・広い視野と多面的な視点から総合的・論理的に考えて、自ら問題解決に取り組んでいける人。
- ・留学、学生自主企画活動、ボランティア活動や地域社会活動など学内外の活動に積極的に参加・貢献しようと考えている人。
- ・国際的な NGO 活動、国際関係公務員(国際機関職員、入国管理官など)、英語教員を目指す人。

(平成 22(2010)年度入試「A0 入試ガイド」)より

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

アドミッションポリシーが、在学生の指導育成において活かされているか、学生募集方法及び入学者選抜方法と関連させて点検している。

学生募集方法及び入学者選抜方法の基本方針は、アドミッションポリシーを反映させることを念頭において、毎年入試運営委員会（委員長：学長）が入試部及び事務局の意見・提案を取りまとめて協議に付した上、基本方針をまとめて、これを入試運営委員会案として教授会の審議にかけ決定している。

入学者選抜の方法としては、平成 20(2008)年度現在、両学科ともに、1 年次入学の場合、①一般入試、②指定校推薦入試、③公募推薦入試、④大学入試センター試験利用入試、⑤社会人入試、⑥留学生入試、⑦海外帰国生徒入試を実施しており、3 年次編入学の場合は①一般入試、②指定校推薦入試、③公募推薦入試、④社会人入試、⑤留学生入試を実施している。また、平成 21(2009)年度より国際コミュニケーション学科において、⑧アドミッションオフィス (AO) 入試を 1 年次入学、及び 3 年次編入学に対して実施している。

各入学者選抜方法の概要は以下の通りである。

##### ① 一般入試

一般入試では、コミュニケーション能力の修得と異文化理解に強い関心を示す学生を選抜するため、学科試験として国語と英語の 2 科目を課している。国語の試験内容は、国語総合・国語表現 I 程度（古文・漢文を除く）、また英語の試験内容は、英語 I ・オーラルコミュニケーション I（リスニングは除く）程度である。この試験結果に基づいて判定しているが、その際、提出書類（出身校の調査書または成績証明書）を参考資料として総合的に判定している。

##### ② 指定校推薦入試

指定校推薦入試では、提出書類（出身校の校長の推薦書・調査書）及び面接（2～3 人のグループ面接）の結果に基づいて判断している。特に面接試験では、本学の志望理由や入学後自らが描く学生生活、自らの将来構想、時事問題や日常生活上の諸問題などを設問項目としている。さらに、面接全体を通して受験生の総合的コミュニケーション能力を採点項目としている。

##### ③ 公募推薦入試

公募推薦入試では、学科試験（国語、英語から一科目選択）、面接（2～3 人のグループ面接）、提出書類（出身校の校長の推薦書・調査書）を参考資料として総合的に判定している。面接内容は、②指定校推薦入試と同様である。

##### ④ 大学入試センター試験利用入試

大学入試センター試験利用入試は、平成 19(2007)年度より実施しており、3 月に 2 回募集している。

選抜方法は、国語（古典・漢文を除く）と選択科目（受験科目の内、国語以外で最も高得点の科目）で選抜し、その際出身校の調査書または成績証明書を参考資料として総合的に判定している。

##### ⑤ 社会人入試

社会人入試では、特に志望理由書から受験生の本学のアドミッションポリシーに対する理解の程度を重視し、小論文、面接（2～3 人のグループ面接）で合否判定を行っている。その際、出身校の成績証明書・履歴書を参考資料として総合的に判定している。特に小論



文の課題においては、提示された資料から国際的な視野にたつて論述できるかを問う問題にしている。

#### ⑥ 留学生入試

留学生入試は、国際コミュニケーション学科のみで実施し、日本語能力検査、英語および面接（個別面接）で総合的に合否を判定している。

#### ⑦ 海外帰国生徒入試

海外帰国生徒入試では、国際コミュニケーション学科のみで実施し、面接（個別面接）、書類審査（高等学校の調査書または高等学校に相当する外国の教育施設の成績証明書）で総合的に合否を判定している。

#### ⑧ アドミッションオフィス（A0）入試

アドミッションオフィス（A0）入試では、特に本学の教育目的により沿った学生を選抜すべく、資格・活動実績等の評価あるいは模擬講義・課題レポートの提出と最終面接で総合的に合否を判定している。

資格・活動実績等では、生徒会役員、クラブ部長・マネージャー、体育祭等実行委員長などのリーダーシップ実績、地域ボランティア活動の活動歴等の地域活動実績、ボーイ・ガールスカウト活動等の野外活動実績、文化・芸術領域における活動実績、交換留学、国際交流プログラム、海外居住経験等の国際交流・海外体験者、インターハイ、都道府県選手権大会において上位の成績を収めた者、英検、TOEIC、パソコン検定等の各種資格取得者、保育士、教員免許、手話通訳士等の資格保持者が資格・活動実績等の評価の目安となる。

模擬講義・課題レポートについては、オープンキャンパスの模擬講義に出席し、その講義についてのレポートが評価の目安となる。

最終面接では、出願した受験生が本学のアドミッションポリシーを十分に理解し、本学で勉学することを強く望んでいることを確認することを目的としている。面接試験における態度・姿勢、質問への応答、並びに出願時に提出された資料やアドミッションオフィス（A0）での指導記録をもとに判定している。

### 4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員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。

国際コミュニケーション学科については、入学志願者数の減少傾向が続いていた。学部としての入学者増を図るために、平成 18(2006)年度に国際幼児児童教育学科を設置した。それに伴い、入学者定員は、国際コミュニケーション学科が 100 人から 60 人に、新設の国際幼児児童教育学科が 50 人、合計 110 人となった。その結果、表 4-1-1 に示すように、入学定員には満たないが入学者数は増加傾向を示している。

本学のアドミッションポリシーに沿い、収容定員に比較して開講科目数を多くし、それにより一科目あたりの受講者数を少なく抑えている。

授業を行う学生数については、演習・実技科目については 30 人、講義科目については 60 人（保育士指定科目については 50 人）を最大とするように配慮し、クラス編制を行っている。これを超えた場合は、可能な限り受講者を分割し、複数クラスの設定をしている。

表 4-1-1 学部の入学者数の推移 (人)

	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
募集定員	100	110	110	110	110
国際コミュニケーション 学科	37	34	23	17	30
国際幼児児童教育学科	—	44	42	56	53
入学者合計	37	78	65	73	83

表 4-1-2 平成 21 年度の科目と受講者数 (人)

受講者数	科目数
～ 4	1 2
5 ～ 1 0	2 2
1 1 ～ 2 0	4 6
2 1 ～ 3 0	2 9
3 1 ～ 4 0	1 6
4 1 ～ 5 0	8
5 1 ～ 6 0	8
6 1 ～ 7 0	6
7 1 ～ 8 0	1
8 1 ～ 9 0	1

開講数 149 科目、非開講は 6 科目

表 4-1-2 に示すように、受講者数が 20 人以下の少人数クラスが合計 80 クラスある。

年度別の退学者数の推移として、「データ編【表 4-6】」のとおり、平成 18(2006)年度が 17 人、平成 19(2007)年度が 17 人であったが、平成 20(2008)年度には 9 人に減少した。これは、それまで 4 年次以外の学生の退学者数が多かったため、研究室担当教員が、履修指導及び休みがちな学生に対する個別指導を徹底した結果である。

入学年度別に見ると、4 年間で卒業する学生の割合は表 4-1-3 のとおりになる。4 年で卒業した学生数は 5 割程度で推移している。4 年間で卒業できなかった理由は、主に経済的理由による休学や単位未修得によるものである。入学年度ごとの学生の退学者数は、明確に減少している。

表 4-1-3 平成 15(2003)～平成 17(2005)年度入学生の動向 (人)

	平成 15 年度入学	平成 16 年度入学	平成 17 年度入学
4 年で卒業	39	30	19
4 年を超えて卒業	6	8	—
退学等	24	22	11
在学中	3	3	10
合 計	72	63	40

## (2) 4-1 の自己評価

### 〈アドミッションポリシーの明確化〉

本学の学生募集においては、特に国際コミュニケーション学科の応募者数の減少傾向の一因として、アドミッションポリシーをより具体的に一般社会へ広報するための工夫と改善が十分行われてこなかった面がある。そこで、語学力、情報活用能力を中心とする実学教育に重点を置く本学のアドミッションポリシーについての理解を広めるための取り組みを進めている。具体的には、指定校の見直しを行い、過去に受験者が多かった学校を新たに重点校に設定し、学校訪問の回数を増やし連携を密にした。学校訪問については、全教員で分担し、本学のアドミッションポリシーがより深く理解されるように大学紹介を行った。さらに、オープンキャンパス、「出前授業」など高校生にアドミッションポリシーを直接伝える機会を多く設定した。

### 〈アドミッションポリシーに沿った入学試験の運用〉

一般入試では、学科試験として国語と英語の 2 科目を課している。入学後の状況として、コミュニケーション能力の習得と向上が期待でき、異文化理解への関心・意欲をもって学習や研究に取り組める水準の学生を選抜できている。

指定校推薦入試や公募推薦入試では、面接全体を通して受験生の総合的コミュニケーション能力を重視している。入学後の状況として、本学の研究・学習活動の中で行われている、考察・討議・発表等のコミュニケーションにかかわる実践において意欲をもって取り組める学生を確保できている。

平成 19(2007)年度より導入した大学入試センター試験利用入試で入学した学生は、本学のアドミッションポリシーにふさわしい資質を有していることが入学後の学習状況で確認できた。そこで、この制度による受験者の増加を図るため、平成 20(2008)年度より、国語を必須とし、さらに地歴、公民、数学、理科、外国語(英語)の中から最も得点の高い 1 教科を、評価対象とした。

社会人入試では、志望理由書から受験生の本学のアドミッションポリシーに対する理解の程度を評価し、小論文と面接(2～3人のグループ面接)と併せて合否判定を行っている。社会人入試による入学者は、自己の目的意識が明確で、学習への動機付けも高い。

留学生入試では、国際コミュニケーション学科のみで実施し、日本語能力検査、英語および面接（個別面接）で総合的に可否を判定している。本学のアドミッションポリシーを充分理解している提携校（中国山東省）からの学生を中心に受け入れている。入学後の状況からは、提携校以外の留学生も含め、学ぶ意欲や姿勢が評価できる。

海外帰国生徒入試については応募実績がない。ただし、本学のアドミッションポリシーを実現するものとしての受け入れ態勢と考えており、これからも継続していく。

アドミッションオフィス（AO）入試では、出願した受験生が本学のアドミッションポリシーを十分に理解し、本学で勉学することを強く望んでいることを確認している。入学後の学生の状況からは、活動意欲と積極的に取り組む姿勢が見られる。

### 〈在籍学生数の管理〉

アドミッションポリシーに沿った教育にふさわしい環境を作るため、1回生と2回生は研究室に所属させる研究室方式をとり、10人前後の学生と担当教員との学問的・人格的かわりを密にしている。さらに、英語と情報関連科目では、プレイスメントテストの実施により、30人以内での習熟度に応じたクラス編制による学習環境を整えている。3回生と4回生には、3～6人の研究室方式で卒業論文作成を中心とした指導を行っている。

### （3）4-1の改善・向上方策（将来計画）

本学のアドミッションポリシーに関する課題は、学外に向けてのアドミッションポリシーへの理解の深化と周知を図ることにある。そのために、受験希望者と直接対話しながらその理解を助け深めさせる方法と機会作りを重視している。学生募集の効果的展開のために、常設の個別相談窓口を設け、大学見学にも随時応じている。オープンキャンパスの実施回数を増やしたり、本学園短期大学との共同開催をしたり、個々の高校に出向いての出前授業および入試説明会を実施している。

さらに、英語・国際系学科、総合学科、普通科総合選択制、普通科の高校で、本学のアドミッションポリシーの理念と共通する理念をもつ高校との高大連携の強化を計画している。具体的には、国際理解にかかわる内容、コミュニケーションにかかわる内容、幼児教育にかかわる内容を対象として、高校との連携を進める。

## 4-2 学生へ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。

### 《4-2の視点》

#### （1）4-2の事実の説明（現状）

##### 4-2-1 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。

本学では、入学者の多様化への対応を強化することが必要であるとの認識にたち、次のように、さまざまな学習支援に取り組んでいる。

##### ① オリエンテーション

新入学者への学習支援として、入学式直後にオリエンテーションを行っている。「全体オリエンテーション」では、本学の一員となることの意識を高め、入学後スムーズな大学生生活に入れるように、本学の特徴、学則、学生としての心構えなどを説明している。「学科別オリエンテーション」では、学科（国際コミュニケーション学科、国際幼児児童教育

学科) ごとの全体像を理解させるとともに、資格関連の特別教育課程、卒業要件などさまざまな注意事項を説明し、在学中・年間の学習計画立案の支援を行っている。「履修登録オリエンテーション」では、学科別に履修登録手続きを詳細に解説している。さらに、理解が不十分な学生に対しては教学課や研究室で個別指導を行い、学生の履修登録ミスの防止に努めている。

## ② 研究室指導

学生の学習上の問題点や悩み事などに対する指導助言が行えるように、全学年にわたって研究室方式を採っている。全教員が各自の研究室で、1回生と2回生は10人前後の学生を担当し、3回生と4回生は3~6人の学生を担当し、卒業論文作成を中心に、継続的な指導・教育、相談に当たっている。履修登録や各種資格取得、個々の授業に関する質問・相談については、教学課窓口で随時、対応している。

## ③ 語学・情報に関する指導

語学(英語)及び情報機器(パソコン等)を利用した自習希望者に対しては、授業やメンテナンス以外の空き時間を自習用として開放している。英語担当教員や情報担当教員が随時アドバイスに当たっている。

## ④ 情報センター(図書課)

図書館を利用した研究・学習活動を促すため、新入生への図書館利用オリエンテーションや掲示物やリーフレット(図書館利用案内、新刊書案内など)などで利用促進を図っている。本学の所蔵資料の検索をはじめ、文献複写、外部図書館の利用についてはホームページでも案内している。図書館の開館時間帯は、平日は9時から16時45分まで、土曜日は9時から13時まで(月一度は開館延長で、17時まで)である。図書の貸し出しについては、一般図書は1回につき、3冊まで3週間の貸し出しを行っている。情報センターの利用状況(20年度)は、入館者数9,788人、貸し出し冊数801冊となっている。

## ⑤ 各種資格取得支援

教職教育研究センターでは、保育士ならびに教員免許の資格取得を支援するために、履修指導や進路相談、学習支援を就職課と連携して行っている。具体的には、長期休業中に5日間連続の教員採用試験対策講座等を実施している。また、音楽実技に関して開講科目とは別に、学生のスキルアップを図るため個人レッスンを行っている。

## ⑥ 外国人留学生に対する学習支援

留学生交流室を設け、留学生担当教員が個々の留学生に対してきめ細かな学習支援に当たっている。

## ⑦ 研究・学習への動機づけ

アドミッションポリシーの理念に沿って実施してきたディベート大会と英語スピーチコンテストには、学生全員参加を前提とし、特に1・2回生に参加を義務づけている。また、3回生には、4回生が行う卒業研究の中間報告会、最終報告会への参加を義務づけている。

授業中に学生が作成した制作作品は、日常的に学生ホールや掲示板で展示し、学生の研究・学習意欲を高めるようにしている。

**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・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。**

本学は、通信教育は実施していない。

**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仕組みが適切に整備されているか。**

学習に関する学生の意見の汲み上げは、学生へのアンケート調査である「キャンパスライフに関する調査」が中心であるが、これ以外にも日常的に研究室担当教員及び事務局窓口があたっている。研究室担当教員や事務局が集約した学生の意見は各部に伝えられ、運営部会を通して、教授会で協議する。そして学長が決済し、実行していくシステムが整備されている。学生からの要望で実現したことの具体例としては、特別の配慮と支援を要する学生に対して、研究室担当教員と授業担当者、学生相談室の連携により、授業中の座席の配慮やサポートする学生の配置などを行った。また、ピアノの台数の増加、学生が自由に使用できるピアノ練習室の確保も、学生からの意見の汲み上げにより実現している。

**(2) 4-2の自己評価**

①オリエンテーション、②研究室指導、⑥外国人留学生に対する学習支援について

入学後、スムーズな大学生活が送れるようにオリエンテーション、研究室指導、外国人留学生に対する指導、事務局の窓口対応が連携して、協力体制を築いた結果、学習支援体制が有効に機能している。年度初めの各種オリエンテーションの充実と「履修の手引き」の改訂を重ねたことにより、履修登録ミスなどが少なくなっている。

③語学・情報に関する指導、⑤各種資格取得支援について

担当教員の個々の学生への対応が工夫され、目的が明確な学生に対しては、学習支援が成果をあげている。例えば、教員採用試験対策講座に参加した学生がその後も、自主的なサークルを作り、学習を継続している。また、音楽実技の個人レッスンについては、参加希望者が増加し、講習の枠を広げて対応している現状であり、学生のニーズにあった支援・指導ができています。しかし、個々の学生をとりまく諸条件や要望が多様化し、それらに対する適切な対応が困難な状況もある。

④情報センター（図書課）について

図書館の利用者数および貸し出し数が少ない。研究・学習活動をすすめるうえで、図書館の利用が不可欠であるということに対する教員側の指導の不十分さがある。具体的には、オリエンテーションや広報活動の見直しや、授業のニーズに応じた蔵書の充実を進めなければならない。また、授業時間以外の時間帯での学生の研究・学習の場として、開館時間の延長も必要である。

⑦研究・学習への動機づけについて

本学のアドミッションポリシーの具現化の一環として実施しているディベート大会、英語スピーチコンテストについては今年度から参加を義務付けたので、今後の状況を見守りたい。卒業研究の中間報告・最終報告会への3回生の参加は、自分が興味・関心をもつ研究分野の整理やテーマの方向付けに役立っている。

授業における学生の制作作品の展示には、学生が高い興味・関心を示すとともに、当該講義の内容への理解にもつながっている。また、卒業論文や制作作品の展示は、下級生に

とって将来自分が何を研究目標・研究領域としなければならないのかという研究・学習計画への意欲と意識を高める効果があった。

⑧意見汲み上げ体制について

学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムはおおむね整備されている。

**(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）**

本学における学習支援体制は、上記の各種オリエンテーション、研究室指導、教職教育研究センターや留学生交流室による指導と事務局の当該部署との連携による指導が、有効に機能していると考えている。この連携体制をさらに推進し、全般的な学習支援体制を強化する。

さらに、学生支援センターとして、学生相談室やキャリア教育センターも組み込み、密接な連携体制のもとに一層充実した学習支援活動を展開する。

図書館については、共用施設である短期大学新1号館が平成21(2009)年9月に完成するので、現在よりも充実した学習環境での調査研究活動が可能となる。蔵書の充実には、授業における指定図書や推薦図書の活用などを通し、教員が今以上に図書館活動の活性化に関わっていく。

学生の研究・学習活動に対する動機づけについては、発表や展示による学生への意識や意欲の高まりを期して、本学の少人数の授業体制を活かし、各授業においての討議、発表、プレゼンテーションなどの、実践的・体験的な活動を充実していく。

各種資格支援についての改善策では、教員採用試験に向けて、学内模試の実施、面接試験指導等の外部講師の招請の増加を計画的に進めていく。現在の指導体制に加えて、継続的な取り組みを充実する。

語学・情報に関する指導の改善向上策では、各種資格の有用性を精査するとともに最新の情報を学生に提供し、資格取得への動機づけを高め、資格取得希望者数の増加を図る。

**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。**

**《4-3の視点》**

**(1) 4-3の事実の説明（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。**

学生サービス、厚生補導に関する業務を円滑に進めるために、学生部を設置し、教学課、総務課、就職課、情報センター（図書課）、各研究室、学生相談室、保健室と協力し、学生サービスおよび厚生補導にあたっている。

学生部は、学生サービス、厚生補導全般を統括し、学生部長、学生部担当教員、就職課長、教学課長、教学課員で構成している。また、隣接する短期大学学生部と合同会議を随時開催し、合同大学祭開催企画等について情報交換をしている。学生部の学生サービス関連の支援業務を整理すると、以下のとおりになる。

- ① 学生生活（学校行事やマナーに関することなど）
- ② 学生相談（学生の個人的なことに関する相談への対応など）
- ③ 就職支援（学生の希望に対する情報の提供や助言など）
- ④ 自治会活動（自治会活動・クラブ同好会活動に関する要望や助言に関すること）

⑤ ボランティア（ボランティア活動全般に対する指導・助言など）

教学課は、テキストなどの書籍類の販売や学習活動に必要な教材・教具の斡旋や実習費の徴収など授業にかかわる学生サービスを行っている。教学課の学生サービス関連の支援業務を整理すると、以下のとおりになる。

① 経済的支援

奨学金、納付金減免に関すること

② 課外活動支援

学生自治会、サークル、ボランティアの各活動に関すること

③ 心身の健康管理の支援

定期健診など心身の健康管理に関すること

④ 国際交流の支援

外国人留学生と日本人学生との交流などに関すること

⑤ その他、学籍、学生の安全に関すること

特に、外国人留学生については、主として留学生交流室が、経済的支援、生活支援、学修支援など全般にわたってきめ細かい指導をしている。留学生への住居も紹介しており、借りる場合も住宅保険や保証人に関して指導・協力をしている。健康を損なった場合も、病院の紹介、付き添いなど必要な支援を行っている。経済的支援については、後の4-3-②において述べる。

さらに、施設・設備に関しては、隣接する短期大学の2号館に学生食堂・購買部があり共用している。さらに、本学2号館1階に軽食が用意されている簡易食堂もある。飲み物の自動販売機は1階の学生ホールと3階の交流ラウンジに設置されている。ロッカー棟には、学生一人ひとりのロッカーと更衣室があり、出入り口にはウォータークーラーが設置されている。喫煙場所は、エアコンと換気扇のついた喫煙室と屋外の喫煙コーナーを設け、分煙の徹底を図っている。

#### 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。

学生の修学を経済的側面から支援することを目的に、本学独自の奨学金制度を実施しているが、その他に日本学生支援機構、地方自治体、民間団体等の各種奨学金制度の情報収集および学生への情報提供を行っている。毎年、年度初めのオリエンテーションで、奨学金の説明・紹介を行うとともに、学内掲示板に奨学生募集等の告示を行い、周知を図っている。また、家計の急変や災害などの緊急な事情を有する学生に対しては、研究室を通して、または、直接教学課で個別に相談に応じている。

本学園の「特別奨学金」は建学の精神に照らして、学業、人物共に優秀な学生の授業料相当額を給付する。「常磐会学園奨学金」は経済的な事由により、就学の困難なものに対して、授業料の一部を給付する目的で設置している。「常磐会学園私費外国人留学生授業料減免」は私費外国人留学生の経済的負担を軽減し、勉学・研究が遂行できるよう、授業料等の減免を行う。

平成20(2008)年度の、本学学生が受けている奨学金は、以下のとおりである。

特別奨学金（授業料免除）なし

常磐会学園奨学金（給付＝授業料の50%を上限）4人

常磐会学園大学育友会奨学金（月額12,500円）3人



## 常磐会学園大学

財団法人常磐会学修補助金（月額 25,000 円）6 人  
海外提携校私費外国人留学生授業料減免（授業料等の 50%）12 人  
私費外国人留学生授業料減免（授業料の 30%）2 人  
日本学生支援機構私費外国人留学生学習奨励費（月額 48,000 円）2 人  
日本学生支援機構（貸与）第一種 16 人、第二種 82 人  
大阪市私費外国人留学生奨励金（給付＝月額 40,000 円）なし

### 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。

学生自治会のサークル数は 26、学校ボランティアの登録数は 25 校 38 人である（いずれも平成 20(2008)年度）。学生の自主活動である自治会を中心に、サークル連絡会等に対して、次のような支援を行っている。

まず、物的支援として、自治会に部屋の提供、サークルに備品倉庫11カ所とピアノ練習室を提供している。活動場所としてアリーナ（短大共有施設）、グラウンド、ホール、ピアノ練習室、教室などの学校施設を提供し、グラウンドの夜間照明など、キャンパス内での活動支援を行っている。4月にはサークル連絡会が主催の新入生歓迎会を開催し、各サークル活動を紹介、アピールする場を提供している。

自治会費については、大学が委託徴収している。保護者の会員組織である育友会からは、1サークルにつき、20,000 円の補助金がある。

学生の自主的な活動の活性化を図るため、自治会およびサークル連絡会は学生部担当教員が、サークルの学生団体には、必ず専任教員が顧問となり、指導・助言を行っている。また、サークル活動が授業や近隣の迷惑にならないよう、学生部が活動内容を随時点検している。

大学祭は、平成 20(2008)年度から短期大学と共同開催で行っている。学生自治会、サークル（短期大学はクラブ）代表、事務局、教員の 4 者連絡会で大学祭の準備を進めている。文化系サークルの発表・講演会・模擬店・フリーマーケット・コンサート・ステージ企画などの催しがある。

その他の支援として、キャリア教育の一環としての企業インターンシップ活動では、大学側担当者が、活動希望者の興味・関心や適性を把握し、就職課と連携して受け入れ事業所、活動希望者双方に有効な取り組みとなるよう心がけている。

また、国際幼児児童教育学科が開学科された平成 18(2006)年度から、大阪市教育委員会と「学校園支援学生ボランティア事業」に関する協定を結んだほか、東大阪市「ふれあいサポーター事業」、大阪府教育委員会「学生サポーター」「スクールメイト」などの学校教育関係のボランティア活動の募集を積極的に行っている。具体的には、大学側担当者が各教育委員会との連携を密にしながら、ボランティア活動先の各学校園に直接出向くなどして連絡調整を図っている。学生がスムーズにボランティア活動に参加できるよう配慮すると共に、各学校園のニーズの変化を把握しながら学生への助言をするなど、効果的なボランティア活動を継続して行えるよう努めている。

いずれの事業でも、個別オリエンテーション、活動報告会などの事前および事後指導の充実を図っている。大学教育として、学生のボランティア活動を支援し、継続的な取り組みとなるよう心がけている。

#### 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。

学生の定期健康診断は、疾病予防、異状の早期発見、健康保持・増進を目的とし、学校保健法に基づき実施している。異状のあった学生は個別に説明し、病院での再検査と結果の提出を求めている。

日常の学生の健康維持については、体調不良、傷病への応急処置、健康診断をはじめとする健康相談・指導のほか、インフルエンザ・麻疹など季節に応じた疾病予防について、適宜、注意喚起を掲示板等で行っている。教育・保育実習に参加する学生には、麻疹抗体検査、腸内細菌検査を義務付けている。

その他、保健室、教学課、学生相談室、所属研究室がそれぞれ窓口になり、必要に応じて連携をとりながら対応している。

学生相談室は、学生が健全で充実した学生生活を送ることができるように、心理面、学習面、学生生活面など多岐にわたる相談を担う場所として設置されている。相談員は、本学の専任教員4~6人が担当している。平成18(2006)年度からは学校カウンセラー資格をもつ教員が1人、さらに平成20年度より、臨床心理士資格をもつ教員が1人加わり、有資格者2人となった。このことにより、より専門的な立場からの支援活動が展開できるようになった。学生相談室の開室日数や開室時間は限定的であるが、各相談員の研究室も学生相談室に準じる機能を有しており、心的支援を有する学生にほとんど毎日支援を行っている研究室もある。平成18(2006)年度は年間延べ相談件数が122件、平成19(2007)年度には年間延べ相談件数が148件、平成20(2008)年度には年間延べ相談件数が312件となり、利用者が年々増加している。また、必要に応じて、研究室担当教員や教学課の職員、併設されている短期大学保健室とも連携をとっている。

保健室は隣接の常磐会短期大学と協力して、心身の健康管理に当たっている。

交通ルール遵守を含む交通安全に関する教育では、適宜、ポスター等による啓発と研究室指導において実施している。自動車・バイク通学は「学生規程」で禁止している。自動車等通学違反者に対しては、1回目が教学課による口頭注意、2回目が学部長、学生部長による訓戒、3回目が教授会の議を経て懲戒（訓告、停学および退学）の処置が講じられる。

禁煙指導については、喫煙と健康に関する知識の伝達も含め、ポスターによる啓発と研究室指導において実施している。また、喫煙場所を指定し、学内の分煙を実施している。喫煙場所以外で喫煙する学生に対しては、喫煙マナーを守るよう教職員全体で指導している。

また、大麻・薬物使用に関しては、研究室指導及び掲示物等でその危険性について周知徹底させている。

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

学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムとしては、まず「キャンパスライフに関する調査」と研究室方式の学生支援体制があげられる。学生が、学期を通じて毎週水曜日に担当教員の研究室を訪れるよう時間割を編成している。各研究室には、学習面のみならず生活面などの相談にも乗りやすいよう少人数の学生を所属させている。

心的支援では、心の健康支援の必要性の高まりに対応して、学生相談室が設置され、担

当者が当番制で学生相談室におり、学生の心理面のみならず生活面や社会面、学習面、進路面の相談に気軽に応じる体制をとっている。

教職教育研究センターは教職に関する進路、履修、その他の相談に応じている。その活動のなかで、学生の要望や意見を把握するよう心がけている。同時に、就職課、教学課でも日常的に学生の相談に応じるなかで、その意見を把握している。

学生生活・講義科目・施設設備に関する学生の満足度を調査するため、「キャンパスライフに関する調査」という名称で学生アンケートを実施している。

「意見箱」は、匿名性を要する意見の集約も大切であるとの観点から、学生自治会が大学構内に設置している。こうした意見などへは、学生自治会と教学課、学生部自治会担当が対応し、必要に応じて人権教育推進委員会が対応に当たる場合がある。

また、大学を良くするための学生からの直接の意見・要望書も常時教学課などで受けつけ、対応している。

## (2) 4-3 の自己評価

厚生補導のシステムは、組織として適切に機能している。

経済的支援については、現在、125人の学生が各種奨学金を受けている。研究室ミーティングなどでの聞き取りによるとほとんどの学生がアルバイトをし、そのうち過半数が修学費に当てているという。経済変動による家計の逼迫や疾病などで、休学・退学にいたるケースもある。このような状況を勘案すると、経済的支援が100%機能しているとはいえない。

課外活動支援においては、活動場所および活動時間が、サークル間で概ねスムーズに調整されているが、活動場所および活動時間が不足しているという意見や、さらに、施設・設備を充実してほしいとの要望がある。

要望のあった備品倉庫の整備については進んでいるが、サークル室の整備は遅れていて、すべてのサークルなどの団体に均等に提供されていないので、今後の検討が必要である。

心的支援については、平成18(2006)年度からカウンセラー資格のある教員を中心とした学生相談室体制を確立し、心理・社会面だけでなく、生活面、学習面、進路面まで間口を広げた。学生相談室において、各研究室、就職課、教学課、保健室と連携した学生相談活動の充実を目指している。しかし、特定の学生の利用率が高い傾向が見られるため、今後、より多くの学生が気軽に利用しやすいよう配慮していくことが課題である。

入学時から、既往症のある学生及び大学生活において配慮を要する学生については、出身校高等学校と密接に連絡を取り合い、教学課、保健室が把握するとともに、各研究室においても面談等を実施しながら、実態把握し、情報を共有している。必要に応じて、守秘義務に十分注意を払い、教授会等で周知し、共通理解を図りながら、支援体制を構築している。また、状況に応じて家庭や学外専門機関などとの連携を行っている。

学生の意見の汲み上げに関して、毎週1度の研究室ミーティングや、学生相談室、意見箱などで、学生の要望やニーズは概ね把握できているが、具体的な対応や要望の実現については十分ではない。

全学的なキャンパスライフのアンケート調査の分析結果に対する早急な対応策の検討も含め、取り組みを一層深める必要がある。

### (3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

経済的支援については、各種奨学金の情報を収集し、学生・保護者に対する周知を徹底する。その一例として、学内の掲示板やホームページで学生に告知するとともに、入学式以外にも可能な限り機会をとらえて、保護者に本学の支援制度の概要を説明し、幅広い活用を目指す。

学生の経済状況の急変について、より早い段階で把握できるよう、研究室担当教員をはじめ、相談にあたる教職員の意識を高め、情報共有体制をさらに整える。

課外活動支援については、サークル室および環境の整備についての要望に対して、可否の判断や改善計画などを速やかに回答できるシステムを構築する。しかし、予算措置を伴う計画化が必要であるので、学生の課外活動に関する総合的な検討を行ない、順次、教授会に対して提案をしていく。

心的支援については、学内組織のネットワークを強化し、さらなる支援体制の充実を目指すとともに、その核となる学生相談室の機能を高める。具体的には、学生相談室専属の人員配置や相談室の場所や設備面等の改善をすすめ、学生が相談できる機会を広げるとともに、家庭との緊密な連絡システムを構築する。また、学生相談室利用のためのパンフレットの工夫と学生への全員配布の徹底やポスターの掲示等、広報の充実を進め、より多くの学生が気軽に利用しやすいように取り組んでいく。

学生の意見の汲み上げに関して、全学生に対し、意見を汲み上げる様々なシステムがあることとその利用の仕方についてさらに整理し、効果的に周知する。

今後も継続して学生の生活実態や本学に対するニーズについてのアンケート調査を実施する。

## 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。

### 《4-4の視点》

#### (1) 4-4の事実の説明（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。

本学では、大学院への進学に興味をもつ学生が増加傾向にある。大学院へ進学する意思をもつ学生に対する進路指導については、卒業論文の作成を直接指導する研究室の指導教員が中心となって行っている。進学希望先については、直接指導する教員のみならず就職課や教職教育研究センターにおいても情報を収集し、学生に対する支援を行っている。

本学を卒業する大多数の学生は卒業後の進路として就職を希望している。就職指導と支援に関する指導は、大学事務局に就職課を設けている。就職課は2人の課員で構成しており、主な業務の内容は以下のとおりである。

- ① 求人・進学情報の開拓・収集及び提供：求人・進学情報の整理・提供と保管
- ② 就職、進路のための指導：ガイダンスや個人面談の実施
- ③ 企業インターンシップのための指導：インターンシップ生受け入れ企業の開拓
- ④ 要支援学生のための指導：就職支援機関の情報収集と提供、企業開拓

学生の求める進路決定に対する情報は多様化しており、それに応えるべく多方面の関係機関と連携しながら極め細やかな情報の提供と指導を行っている。

具体的には、3回生の4月当初に「就職の手引き」を配布するとともに、週1回のペー

スで就職ガイダンスを実施している。第1回のガイダンスにおいて3回生全員に進路（就職）登録カードを記入させ、第1回目の個人面談日を予約させることで進路指導を積極的に受け止めさせる第一歩としている。

4月から7月までは、就職活動が始めるにあたっての心構え、自己分析の方法、職業選択について等、就職意識の醸成と向上、自己理解を高めることを指導内容としている。8月、9月の夏期休暇中は、携帯電話のメールアドレスを利用して、「夏ドリル」と称した採用試験問題に取り組みさせている。10月から2月は企業人事担当者を招いての「業界研究セミナー」や「履歴書・エントリーシートの書き方」「先輩の体験談」「模擬面接」「公務員受験講座」「スーツの着こなしマナー」等を実施し、就職活動上に必要な知識と技能の向上に努めている。この間も学生の希望に応じての個人面談は継続される。

就職課は、求人依頼状の発送、各就職サイト運営企業が開催する名刺交換会への出席、企業訪問等により求人企業情報を収集している。

収集した企業情報は掲示等を行い学生への迅速な情報提供に努めている。また、最新情報は登録学生の携帯メールアドレスへも発信している。保護者へは、就職環境の現状や大学の取り組み等について「就職課通信」を送付している。

企業インターンシップについては、就職課が受け入れ企業の情報収集、学生への情報提供、参加学生と企業とのマッチングの調整を行っている。事前、事後指導、単位認定手続き等は学外研修担当教員が行っている。

配慮を要する学生の就職支援については、企業開拓及び公的機関の利用、NPO 法人等の情報収集を行い、学生の所属する研究室担当教員と連携しながら指導を行っている。

教員を志望する学生に対しては、学生支援センターの下にあるキャリア教育センターと就職教育研究センターが就職課と連携を図り、個々の学生への支援をしている。

表 4-4-1 教職教育に関するスケジュール

対象	時期	説明会・学習会	教職特別講座 等	教育実習等	介護等の体験
1 回生	春	履修指導 教員採用試験 対策講座		ボランティア等 (相談・受け付け等)	
	秋	教員採用試験 対策講座			
2 回生	春	履修指導 教職課程履修 説明会 教員採用試験 対策講座	防犯教室 ほか 施設見学 (防災)		
	秋	教員採用試験 対策講座	救命救急講習 ほか		介護等の体験 申し込み (編入生は編 入時)
3 回生	春	履修指導 教職課程履修 説明会 教員採用試験 対策講座	教育委員会等主催のセミ ナーの受講に関する相談 等 高齢者疑似体験 ほか 施設見学 (人権)		事前指導 介護等の体験 (期間内に担 当教員が施設 を訪問) 事後指導
	秋	教員採用試験 対策講座	模擬授業 個人面談	ボランティア活動報 告書回収 実習校へあいさつ・申 し込み 実習校へ内諾依頼書 送付	
4 回生	春		個人面談 教員採用試験受験に関す る相談等 (大学推薦等を含む) 教員採用試験 2 次試験 対策	実習校へ依頼書送付 事前指導 教育実習 (期間内に担 当教員が学校を訪問)	
	秋		救命救急講習 模擬授業	事後指導	

※上記以外に、教職教育研究センターで個別に履修・学習の相談に応じている。

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。

学生の資格取得ニーズに応えるため、各種の資格取得対策講座を学内で開講し、専攻関連の専門知識・技術の習得に加え、実務・実用知識・技能を学べる体制を整えている。具体的には、就職関連の筆記模擬試験や英語関連資格検定試験（英検、TOEIC）、情報関連資格検定試験（パソコン検定）、各種実務資格検定の学内実施、団体受験の取りまとめなども行い、学生の進路にかかわる能力伸長のための支援を図っている。

表 4-1-2 平成 18～平成 20 年度各種資格取得の状況

資格	年度	平成 18 年度 (2006)	平成 19 年度 (2007)	平成 20 年度 (2008)
上級ビジネス実務士		5	1	—
上級情報処理士		14	10	5
ウェブデザイン実務士		9	2	1
プレゼンテーション実務士		4	4	0
パソコン検定 3 級		5	1	3
パソコン検定 4 級		9	8	11
英検 2 級		1	1	1
英検 準 2 級		3	1	2
英検 3 級		4	1	2

本学では開学以来、2 回生以上の学生を対象にインターンシップ制度を導入している。長期休業期間中の 2 週間を利用し、学生自らが自身の専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行っている。

本学のインターンシップは、企業対象のものと学校対象のもの 2 種類がある。

企業を対象とする制度は、就職課がインターンシップ実施企業をリストアップし、まとめて掲示し、その中から学生が参加希望する企業を選択するというシステムをとっている。また大学として「大学コンソーシアム大阪」に参加して、インターンシップに関する情報収集にあたっている。

インターンシップに関する単位取得については、事前・事後指導および 2 週間の活動により、卒業単位として 2 単位が取得できる。平成 20(2008)年度は、7 人の学生が 5 つの企業のインターンシップに参加した。

学校を対象とする制度は、学生支援センターが中心となってキャリア教育センター、教職教育研究センター、教学課等によりインターンシップ関連の情報を整理し、学生に提供している。学校を対象とするこの制度の希望者は数多く、平成 20(2008)年度には 44 人が参加している。単位取得に関しては、企業インターンシップの単位認定条件に準ずる基準を満たすと単位が与えられる。

これらのインターンシップに参加した学生の満足度は大きく、仕事をすることの責任の重さやビジネスマナーの必要性、教育に携わることの喜びなどを、実体験を通して学んで

いる。インターンシップ終了後は、学内において報告会を開催し、他学生に対してもインターンシップへの参加を呼びかける機会としている。

キャリア教育の一環として外部講師によるガイダンスも実施している。外部講師には、就職活動支援企業の教育担当者、企業・教育委員会の人事担当者、本学の卒業生などを招聘している。企業の現状や課題、仕事をすることの意義、先輩の体験談などを内容とし、自己のキャリアアップについて実感的に考えるよう指導している。

外部講師によるガイダンスに参加した学生には、感想文やレポートを提出させ、その後の就職活動に活かすようにしている。

## (2) 4-4の自己評価

就職支援に関しては、求人票・学生等の事務管理システム整備を含め適切に運営されている。小規模校の特性を活かし、学生への細やかな個人支援を心がけ安定した就職決定率を保っている。

ガイダンスもきめ細かな内容を準備し、情報提供を行っているが、就職活動の早期化、長期化や学生の価値観の多様化に対応するには、現在3年次から始めている就職ガイダンスだけで職業観や就職意欲を高めることは困難な現状がある。さらに早い時期からの動機づけとガイダンス参加学生数を増加させることが課題になっている。

企業インターンシップに関しては一定の学生を参加させることができた。しかし、就職活動の早期化に伴って、低学年からの就職活動が必要とされるが、本学の学生実態を鑑みると学生全体としての企業インターンシップへの関心は低い。

## (3) 4-4の改善・向上方策(将来計画)

就職ガイダンスの参加者数を増加させるには、ガイダンスの日程と内容を学生にわかりやすく提示していく必要がある。現在、学生の携帯メールに企業情報を発信していることに加え、ガイダンス情報も発信するようにする。

学生のサポート体制を一層充実させるために、就職課と研究室担当教員との連絡体制を密にする。

国際幼児児童教育学科における就職指導は、教員採用試験対策を中心に置きつつも、一般企業への就職も視野に入れた指導を行う。

本学の学生の就職・キャリア意識の向上が当面の大きな課題である。学生に自分の課題をより鮮明にさせる方策として、1回生の基礎演習において、大学入学時からの将来設計を描かせる機会を新たに設けているが、今後この時間を充実・増加させることとしている。また、インターンシップへの参加は学生の職業意識を好ましい方向に大きく変化させているので、参加者を増加させるために、情報提供を一層充実させる。

学生支援センターの下、キャリア教育センター、教職教育研究センター、就職課、研究室担当教員の連携を密にし、時宜を失しないように学生一人ひとりに応じた支援を行う。

## [基準4の自己評価]

本学のアドミッションポリシーの広報については不十分な側面もみられる。アドミッションポリシーについての理解を広めるために、学生募集活動における指定校の見直し等を行い、全教員が分担して学校訪問をするよう工夫した。さらに、オープンキャンパス、出



前授業などで高校生に直接アプローチできる機会を多く設定し、アドミッションポリシーに沿った入学試験の運用に努めた。

アドミッションポリシーを反映させた教学環境としては、少人数の研究室方式をとり、英語と情報関連科目では30人以内の学習環境を整えている。3回生と4回生は、3～6人の卒業論文作成を中心とした指導を行っている。

入学後のオリエンテーション、研究室指導、外国人留学生に対する指導、事務局の窓口対応、担当教員の工夫等により、学習支援体制が有効に機能している。図書館については、利用者数、貸し出し数、開館時間の延長等に課題がみられる。

学修への動機づけは、ディベート大会、英語スピーチコンテスト、卒業論文の中間報告・最終報告会、制作作品の展示等で、学生の研究・学修への意識・意欲を高める効果があった。

学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムは概ね整備されている。

経済的支援については、経済変動による家計の逼迫や疾病などで、休学・退学にいたるケースもあるので、広報を充実させる等の検討課題が残っている。

課外活動支援においては、施設・設備を充実してほしいとの学生からの要望がある。特にサークル室の整備は不十分である。

心的支援については、カウンセラー資格のある教員を中心とした学生相談室体制を確立した。学生相談室において、各研究室、就職課、教学課、保健室、本学園短期大学の学生相談室と連携した学生相談活動の充実を目指している。入学時から、配慮を要する学生については、教学課、保健室、各研究室で情報共有している。必要に応じて、守秘義務に十分注意を払いながら教授会等で共通理解を図り、状況に応じて家庭や学外専門機関などとの連携を図る支援体制を構築している。

学生の要望やニーズは概ね把握できているが、具体的な対応や要望の実現については、十分ではない面がある。全学的なキャンパスライフのアンケート調査の分析結果に対する早急な対応策の検討が必要である。

就職支援に関しては、小規模校の特性を活かしたきめ細かな支援を行い、事務管理システムを含め適切に運営され、安定した就職決定率を保っている。就職ガイダンスも同様のきめ細かな情報提供を行なっている。

企業インターンシップに関しては、本学の現状を鑑みると学生全体として企業インターンシップへの関心が低い。一方、学校インターンシップに関しては、学生の興味・関心も高く、参加者も多い。派遣先の学校からも高い評価を受けている。

#### **[基準4の改善・向上方策(将来計画)]**

本学のアドミッションポリシーに関する課題は、学外に向けての理解の深化と周知を図ることにある。その方策として、受験希望者との直接対話の機会を重視し、理解を広げてきたが、今後さらに直接対話の機会を増やし、理解の深化を求める。さらに大阪府・大阪市・地域等の連携事業に学生を参加させるときにも、本学学生とアドミッションポリシーの確認を行う。

学内での大きな課題は、学生の意識改革や学修への動機付けを進めるために、学内の関係部署が連携を深め、整理された正確な情報提供の徹底を図ることにある。

具体的な内容については、以下にまとめておく。

## 常磐会学園大学

- ・学生の研究・学習活動に対する動機付けと支援のために、オリエンテーション、研究室指導、教職教育研究センターや留学生交流室による指導と事務局との連携をさらに推進し、全般的な学習支援体制を強化する。同時に、学生支援センターとして学生相談室やキャリア教育センターとも密接な連携を図り、一層充実した学習支援活動を総合的に展開する。
- ・学生の意識や意欲を高めるために、各授業における研究討議、発表、プレゼンテーションなどの、実践的・体験的な活動を充実させる。
- ・資格取得への動機付けのために、各種資格の有用性を精査し、最新の情報を提供する。
- ・学生への経済的支援についても、各種奨学金の情報を収集し、学生に周知徹底する。
- ・心的支援に関しても、学外の専門機関の機能と対応内容についての情報に関する資料を作成し、積極的な活用ができるように提供する。
- ・学生の要望や意見の汲み上げに関しても、全学生に対しそのシステムと利用の仕方について周知徹底する。
- ・就職ガイダンスの参加者数の増加のために、ガイダンスの日程と内容の効果的な周知の仕方を工夫する。
- ・学生の就職・キャリア意識の向上に向けて、企業インターンシップへの参加者を増加させるために、情報提供を充実させる。また、学校インターンシップの機会をさらに増大させる。

## 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。

《5-1 の視点》

(1) 5-1 の事実の説明（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。

本学の国際コミュニケーション学部は、国際コミュニケーション学科と国際幼児児童教育学科の1学部2学科で教員配置をしている。

表 5-1-1 本学部の教員配置数 (人)

		国際コミュニケーション学科	国際幼児児童教育学科
専任教員	教授	4	7 ※
	准教授	4	2
	講師	2	6
兼任教員		2	11

※ 教授数には学長が含まれる

以上を全体でまとめると、教授（11人）・准教授（6人）講師（8人）総数25人、兼任教員13人になる。大学設置基準によれば、国際コミュニケーション学部（入学定員110人、収容定員数480人）に必要な専任教員数は、24人であり、本学の専任教員の構成は「データ編【表5-1】」に示すとおり25人である。学長は教授であるので、設置基準の教授数に加算すると上記11人の教授数となる。現在助教にあたる教員はいない。全員が教授、准教授、講師である。本学は国際コミュニケーション学部のもとに、国際コミュニケーション学科と国際幼児児童教育学科の2つの学科を設置しているが、異文化間コミュニケーション能力を養成することを共通のベースとしているので、教員の担当授業においては、学科ごとの明確な区別を行っていない。

専任教員のうち12人が教職課程を兼務している。また、本学園は短期大学を併設しているため、短期大学との兼務者が6人いる。

なお、兼任教員は13人で、スペイン語や韓国語、ピアノ、小児栄養、図画工作科教育法、家庭科教育法、保育内容（表現）、小児保健、乳児保育などを担当している。

専任教員の1週当たりの担当授業時間数は、「データ編【表5-3】」に示すとおりである。全員に対し責任授業時間数を1週当たり6授業時間としているが、春期、秋期の時間割の関係で、春期には3～10担当授業時間数、秋期には4～10担当授業時間数となっている。責任授業時間数としてほぼ8授業時間数を担当しているのが現状である。3回生、4回生の卒業研究にかかわる科目（専門演習Ⅰ・Ⅱ）の授業時間数は1授業時間数として数値にカウントしている。学生の履修状況に応じて異なる日時に指導時間を設定したり、フィール

ド調査や文献収集活動を行ったりするなど担当教員、学生の研究内容等によって異なるため、責任授業時間数を上回る場合もある。短期大学との兼務の授業時間数を含んだ全教員の春期の平均時間数は、7.8 授業時間となる。専任教員の 1 週当たりの責任授業時間数の平均は、教授は 7.4 時間、准教授は 8.8 時間、講師は 7.5 時間となっている。なお、教授のうち 1 人が 1 時間の担当となっているが、この時間の科目は秋期に学長が担当する予定である。

### 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。

「データ編【表 5-2】」で示すように、専任教員 25 人の職階別構成は、教授 11 人（うち女性 2 人）、准教授 6 人（うち女性 1 人）、講師 8 人（うち女性 5 人）である。男女別では男性 17 人、女性 8 人で 2 対 1 の割合となっている。また、外国人教員は 2 人である。25 人全員が専任教員である。

年齢別構成別では 51 歳～55 歳の教員が 6 人と最も多く、全体の 25% を占める。ついで 66 歳～70 歳の教員が 5 人、さらに 56 歳～60 歳の教員が 4 人となっている。

専門分野に対する適格性については、採用時並びに昇任時に教育研究実績、社会における活動、人格識見等に加え、本学の学部・学科の特色を勘案し、前職での経験も考慮している。たとえば、国際関係では元外交官を、コミュニケーション関係では新聞記者経験者を、教職関係では保育所長、幼稚園長、小学校・中学校・高等学校での管理職や教諭、教育委員会事務局の指導主事等の経験者を採用し、専門性を重視しつつ、バランスのとれた人事構成となるように努めている。

### (2) 5-1 の自己評価

教職課程を含み、本学の専任教員数は、大学設置基準第 13 条に則ったものとなっている。担当授業時間数が責任授業時間数を大きく超えるのは、教職、保育士等の資格取得のための講座を多く開講し、専門演習では個々の学生の状況に合わせて個別指導をする等、極め細やかな指導を行っているところによる。

専任教員の職階別では教授が 11 人、准教授が 6 人、講師が 8 人で若干講師の比重が高い。男女比では女性教員が 8 人、約 32% を占めている。

専門分野については、教育の面と研究の両面を配慮した人事となっている。本学は新任教員の採用に当たっては任期制としている。新たな教員の採用時には、教育研究業績と合わせて年齢構成、職階別構成、女性比率等の人事構成上のバランスを勘案しながら行なっている。しかし、国際幼児児童教育学科が設置されて間もないので、バランスが崩れているのが現状である。

入学者定員が変化しない限り、教員数は現状でよい。担当授業時間数が責任授業時間数を上回っている点は改善課題ともいえるが、学生に対する少人数制指導を保障する面から、やむをえないと判断している。本学の専任教員の定年は 70 歳であり、現在 66～70 歳の教員が 5 人いるので、今後数年で、教員の年齢構成の変化を迎えることとなるので、計画的に採用・昇任人事を実施する。

### (3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

今後の社会変化に対応した教育研究内容となるように、大学全体の方向性も現在検討中

であり、教員構成についても検討課題としている。現在、大学に対する社会の要請や学生のニーズの変化に対応して教育課程の見直しをしているので、今後の教員構成についても改善を図っていく。また、現在「学園企画委員会」で本学と学園全体の将来構想を踏まえた改組転換が検討されているので、その時期に応じて教員の配置の調整・計画をしていく。

教授数は専任教員の半数に達していないが、前述したように、国際幼児児童教育学科発足とかかわっており、教授への昇任条件を満たす教員があった場合、慎重に資格審査を行ったうえで過半数が教授となるようにする。

## 5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

### 《5-2 の視点》

#### (1) 5-2 の事実の説明（現状）

##### 5-2-1 ① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

本学の教育の特色である「少人数教育」を進める中では、一定数の教員が必要である。そのため、退職等の教員の異動があった場合、すみやかに一般公募をしている。その際、退職した教員が担当していた科目を継続して開講することを原則とし、研究者人材データベース等を活用し、担当者の採用を図っている。

本学では講師の准教授昇任、准教授の教授昇任については、在職年数や研究業績を勘案して、昇格審査委員会に諮問し、学長が判断している。学長は理事会に具申し、理事会で決済を受け、教授会に報告している。

##### 5-2-1 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。

教授、准教授、講師の専任教員の採用手続きについては、学内規程「常磐会学園大学 専任教員選考規準」に定められている。

専任教員の昇任については、学内規程「常磐会学園大学 専任教員の昇格に関する規程」に基づき手続きが決められている。

ここ3年間では准教授で採用された者2人、講師で採用された者6人である。また、准教授から教授に昇任した者1人であった。

#### (2) 5-2 の自己評価

教員の補充に関しては、開講されていた科目を継続することを原則としている。また、教育業績や研究業績を勘案した昇任人事が確実に遂行されている。

社会の変化や学生のニーズ及び関連法規の改定にともなう科目変更に十分対応できる採用、昇任方針で運営されている。

専任教員の採用については、開学以来、「国際コミュニケーション学科」は必要に応じた昇格人事と退職にともなう欠員補充が行なわれてきた。平成18(2006)年の「国際幼児児童教育学科」の開設に伴い、大幅な教員採用人事を行なった。

上記の新学科開設に伴う採用人事と、それ以降の両学科の退職にともなう欠員補充人事は上記のように公募して、厳格に採用選考が実施されている。

昇格人事については講師職から准教授職、准教授職から教授職への昇任は適切に行われ

ており、規程に則った適正な人事が行なわれている。しかし、採用人事ならびに昇任人事に関して、規程はあるものの詳細な運用細則は決まっていない。

### **(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）**

社会の動向や学生のニーズを随時把握し、それらに対応した教員の育成や新規教員の採用を活性化する。

現在、61 歳以上の教員が 7 人おり、10 年以内に多くの退職者が出る見通しである。今後、年齢構成を考慮した採用を計画的に行う。さらに人事考課に際し、研究業績の評価基準をより厳正なものにする。そのためにも、教育研究の環境を整備し、研究組織を充実させることが重要となる。

**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。**

#### **《5-3 の視点》**

##### **(1) 5-3 の事実の説明（現状）**

**5-3-①教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。**

教員採用は学園として行うため、教員の所属は大学、短期大学と区別されているが、配置については授業科目により、大学と短期大学を兼担する場合がある。兼担率は本年度春期に於いては、専任教員 25 人中 6 人と 25%が短期大学の授業を兼担している。

専任教員の責任授業時間は、兼担も含めて週 6 授業時間を原則としている。

本年度は、教授の平均担当授業時間は 7.4 時間、准教授 8.8 時間、講師は 7.5 時間となる。責任授業時間数を超過した分については増担手当が支給される。

また、担当授業時間の多い兼担者には、学生の生活面での指導については負担を少なくするように配慮されている。表 5-3-1 に担当授業時間数を示している。

表 5-3-1 担当授業時間数

担当教員	春期	秋期	担当教員	春期	秋期	担当教員	春期	秋期
教授 A	0	1	講師 A	8	9	兼任 A	2	1
教授 B	8	9	講師 B	8	8	兼任 B	2	2
教授 C	8	8	講師 C	8	7	兼任 C	1	1
教授 D	8	9	講師 D	6	7	兼任 D	2	2
教授 E	7	6	講師 E	8	8	兼任 E	1	2
教授 F	7	7	講師 F	5	8	兼任 F	1	1
教授 G	10	9	講師 G	9	7	兼任 G	4	4
教授 H	7	7	講師 H	8	7	兼任 H	1	2
教授 I	9	8				兼任 I	4	5
教授 J	7	6				兼任 J	3	3
教授 K	10	10				兼任 K	4	4
准教授 A	8	7				兼任 L	1	1
准教授 B	10	10				兼任 M	2	0
准教授 C	7	9						
准教授 D	9	8						
准教授 E	9	7						
准教授 F	10	10						

注) 表の数値は1週当たりの担当時間を示している。単位は1授業時間(90分)である。

**5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。**

TA・RAは、現在まだ活用されていない。

実技や演習科目においては、優れた技能をもつ学生が教員を補佐することもあるが、TAとしてのレベルには達しておらず、講義科目でのTAはほとんど活用されていない。また、組織や制度としてのTAは確立されていない。

本学では、RAを担当する部署は研究部が該当する。大学教員としての能力開発は、大学設置基準等の一部改訂に伴い、平成20(2008)年度より大学が組織的に取り組む課題になったため、教育・研究力の向上方策として、教員全員で定期的に授業改善研究会を行うとともに、教員による継続的研究会として、「公開授業・ピア・レビュー」(12月15日～学期末)を実施した。授業改善研究会を1月7日に開催し、改善に向け全員で意見交換をした。若手教員の研究指導は研究部が紀要発行活動において若干の指導をすることがあるが、個人的レベルに留まっており、組織的なRAとしては活用されていない。

**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。**

研究費および研究旅費は学内規程により、教員一人当たりの研究費は上限 20 万円、研究旅費は 10 万円、合計 30 万円とされているが、前年度実績は、「データ編【表 5-6】、【表 5-7】、【表 5-8】」に示す通りである。

**(2) 5-3 の自己評価**

授業担当時間は、春期が平均 8.2 授業時間、秋期が平均 8.0 授業時間となり、ほぼ適切に配分されている。本学は研究室方式を採っているため、授業担当時間以外にも学生指導がなされている。また、実習校訪問、受験生確保のための高校訪問、入試説明会なども重要な教育活動として位置づけている。授業以外の教育活動を勘案したとしても、十分な教育研究のための時間は確保されている。教員各自が年度当初に提出した研究計画は、年度末の最終報告会において達成状況を確認している。全教員の研究計画はほぼ達成されており、教員の教育研究時間は適切に配分されていることが確認できる。

現在、TA が適切に活用されていないため、教員は文献調査や教材準備（コピー、印刷、アンケート処理、等）に時間がかかっている。また、各教員は研究活動と併せて教育活動にも比重を置いているため、RA を担当できる研究職教員の活用が十分に機能していない。

研究費及び研究旅費は十分に配分されている。しかし、使用状況が示すように、研究費や研究旅費は十分に活用されていない。

**(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）**

博士の学位取得者の中から RA 担当教員を育成していき、研究体制づくりと研究者としてのノウハウを指導できる教員が若手教員の研究指導をできるよう、組織的に取り組む。

授業科目により、兼担者の授業担当時間数が多少増加することもあるが、大学教員としての将来を担う若い人材を育成するためにも、教授、准教授、講師の職階にかかわらず適切な教育担当時間数を調整し、配分することを検討する。

教育研究活動は、学部・学科の特色を生かし、今後も地域との連携を図りながら、共同研究やグループ研究、個人研究を促進し、科学研究費などの助成が受けられるように工夫する。

今後 TA をどのように活用するかを考えた場合、少子化と経済情勢の悪化に伴い、教育研究活動を充実させる経営資源を確保することが困難になってくる。そのことも視野に入れながら、優秀な学生から選抜した TA の積極的な導入を図る。

**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。**

**《5-4 の視点》**

**(1) 5-4 の事実の説明（現状）**

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

FD は、平成 20(2008)年の大学設置基準等の改定に伴い、大学で組織的に取り組むことが義務化された。本学においては、従来「自己点検・評価委員会」と「FD 委員会」を設置して、授業改善や教員の授業技術の向上を進めてきた。この設置基準の改定を契機に、FD



の組織的取組みを強化するために、新たな「FD委員会」を設置した。構成員は学長、学部長、事務長、教務部長、学生部長、入試部長、研究部長並びに研究部員で、教育内容や教育方法の向上を目指して、次のような取組みを行っている。

① 全教員による授業改善への取組み

教員による公開授業や授業実践例の報告を通して、組織的な研修を深めてきた。具体的には、研究部が企画・立案し、「保育原理」、「保育内容（人間関係）」の公開授業を実施した。これらの授業をもとに授業改善に向けて全員で意見交換をした。また、「基礎演習・専門演習委員会」から「基礎演習Ⅰ」、「基礎演習Ⅱ」の導入教育に関する教材の活用方法について授業実践例が報告され、日々の実践に活かされている。

② 全教員による研究会の実施

平成20(2008)年度は、教員個人の研究内容の教材化についての研究会を計2回実施した。その内容は以下のとおりである。

第1回研究会（11月）

テーマ「Malapropism in Communication between Japanese and English」

第2回研究会（2月）

テーマ「日本語の句読点について」

③ 学生による「授業アンケート」の実施

春期、秋期の両学期末に学生による「授業アンケート」を実施している。分析枠組みを、学科別、必修・選択科目別、クラス規模別とし、推理統計法によって比較分析した。その分析結果を受けて各教員が授業改善を図っている。

**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。**

本学は、個々の教員の質的充実を図り、全学で教育理念・目標や教育内容・方法について、組織的な研究・研修を実施するために、FD委員会を置いている。教員の教育研究活動を活性化するために「常磐会学園大学評価規程」を設けている。その中で教育、研究、社会貢献、及び管理運営その他大学運営全般について自己点検・評価を実施することを定めている。組織体制としては、「大学評価委員会」と「大学評価専門部会」を設けている。「大学評価委員会」は、学長を委員長とし、学部長、運営部各部長、情報センター長、事務長、その他学長が必要と認めた者若干名により構成されており、運営部会の構成員と重なっている。そのため「大学評価委員会」は、実質的に運営部会を中心として運営されている。「大学評価専門部会」は、担当領域別に構成を定めている。例えば、教育領域については、教務部長をチーフとし、教務部及び教学課が分担する。研究領域については、研究部長をチーフとし、総務課が分担する。

「大学評価委員会」では、大学評価の実施計画を策定し、結果分析を行い、改善措置の提言や評価を公表し、今後の教育研究活動に資するため、「教育研究活動の現状と課題」を発刊している。「教育研究活動の現状と課題」には、「教育研究活動」には、各部署の自己点検・評価結果を掲載し、「研究活動」には、各教員の研究業績・状況を掲載している。さらに、「授業評価」には、学生による『授業アンケート』の評価を掲載し、三部構成としている。「教育研究活動の現状と課題」に報告された「研究活動」には、氏名、研究分野、研究テーマ、研究計画、次年度計画、当該年度の実績、所属学会、担当授業科目、学務分掌

を記載している。

## (2) 5-4の自己評価

平成20(2008)年の大学設置基準の一部改定に対応して、本学ではFDの概念や範疇を捉えなおした。大学が新たに構築する教育体制の一環として、全学で教育理念・教育目標や教育内容・教育方法について組織的な研究と研修を実施することとした。FDの組織的展開の例として、授業改善研究会においては全教員からの意見を聴取する試みがなされている。

「授業アンケート」においては、質問項目を再検討し、教員個人の研究内容の教材化についての研究会も順調に継続されている。また、「教育研究活動の現状と課題」を毎年発刊し、各教員の研究業績・状況を全教員が相互に評価できるようにしている。個人の研究活動に関する記載内容は業績評価のみならず、自己分析の資料として活用されているので、教育研究活動を活性化する取組みとして概ね適切である。

しかし、授業評価については、現段階では学生からの「授業アンケート」のみであるため、公開授業など教員による相互評価を実施し、一層、多面的な評価方法とする必要がある。現段階でのFD委員会は、全学的・組織的なFDを企画、立案、実施する組織としては完成されたものに至っていない。

## (3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

FD委員会をFDの全学的な取り組みの恒常的な組織として定着させるために、企画・運営・評価に関する中心的役割を担う部署としての位置づけをより明確にする。

国立教育政策研究所 FDer 研究会編の「大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン」に基づき、フェーズの段階として「導入」「基本」「応用」「支援」、レベルの段階として「個々の教員」「教務委員」「管理者」とするFDマップを本学の実態に合わせて作成する。具体的には、「個々の教員」による授業・教授法の開発を対象とする領域、「教務委員」によるカリキュラム・プログラムの開発を対象とする領域、「管理者」による組織の教育環境・教育制度の開発を対象とする領域の3分野で教育研究活動の改善を図る。

- ・「個々の教員」の分野においては、授業・教授法の改善・開発を進める。
- ・「教務委員」の分野においては、カリキュラムの改善・開発を進める。
- ・「管理者」の分野においては、教育システムの管理・改善・推進を図る。

また、学生による「授業アンケート」を継続的に実施し、分析結果を教員相互の授業評価につなげる。教育内容・教育方法についての組織的な研究と研修のために、教員による公開授業や授業改善研究会の回数を増やしていく。

「教育研究活動の現状と課題」の「研究活動」には、個人の研究業績については記載されているが、FDに関わる教育内容や教育方法の記載については不十分である。研究業績だけでなく、授業評価結果に対する各教員の自己評価を追記し、さらに社会貢献の実績などが明らかになるよう工夫・改善する。

## 【基準5の自己評価】

本学は大学設置基準の教員数を満たしており、採用・昇任の規程に則して人事が滞りなく運営されている。教育課程を運営するために必要な教員が適切に配置されており、平成

18(2006)年の国際幼児児童教育学科設置による年齢構成、職階構成上の調整は任期制の導入によって可能となっている。また、昇格人事については規程に則って講師職から准教授職、准教授職から教授職への昇任が適切に行われている。

教員の研究計画は全員ほぼ達成されていることから、教員の教育研究時間、教員の授業担当時間もほぼ適切である。しかし、RAの導入や研究費の増額に関しては、組織的に検討する余地がある。

大学設置基準の一部改定に伴うFDの義務化に対応して、全学で組織的な研究と研修を実施するため、新たにFD委員会を設置した。FD委員会では、「授業改善研究会」や「授業アンケート」等を実施し、一定の成果を挙げている。しかし、現段階では各教員のFDに対する理解度に差があり、FD委員会が全学的・組織的なFDを担う組織としては完成されたものとはなっていない。

### **【基準5の改善・向上方策（将来計画）】**

年齢や担当科目のみならず、人事計画や業績評価を取り入れた採用・昇任システムを構築する。そのために、規程の見直しと、理事会との連携を強化する。

人事計画については、今後の社会変化に対応した教育研究内容にするため、「学園企画委員会」において学園の将来構想を検討中である。

専任教員の過半数が教授にいたっていない課題は、教授で採用する条件を満たす応募者、教授への昇任条件を満たす教員があった場合に、資格審査を慎重に行ったうえで、教員構成の適正化を図る計画的な採用・昇任人事を行う。

業績評価を取り入れた採用・昇任システムについては、若手教員の教育研究活動支援として、科学研究費補助金や企業などの外部資金導入を検討する。そのために、博士の学位取得者の中から選抜した教員をRA担当教員とし、若手教員に研究業績づくりの指導と上位の学位取得のためのノウハウを指導する。

授業科目により、兼担者の授業担当時間数が多少増加することもあるが、大学教員としての将来を担う若い人材を育成するためにも、教授、准教授、講師の職階にかかわらず授業担当時間数を調整し、配分することを検討する。

FDの一環として行っている「教育研究活動の現状と課題」を継続して発刊し、記載項目を増加させ、内容について一層の充実を図り、教育研究活動を活性化する。さらに、FD委員会をFDの全学的な取り組みの恒常的な組織として定着させるために、企画・運営・評価に関する中心的役割を担う部署としての位置づけを明確にし、運営細則を整備するとともに、公開授業や授業改善研究会の実施回数を増加させる。

## 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。

《6-1の視点》

(1) 6-1の事実の説明（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。

本学の職員組織は、図 6-1-1 のとおり学長の下に事務長があり、その下に総務課、会計課、教学課、就職課、情報センター（図書課）の 5 課による編制としている。職員数は専任職員、兼務職員、臨時職員（パート・アルバイト）併せて 30 人である。その内訳は専任職員 16 人、兼務職員 2 人、臨時職員 12 人である。

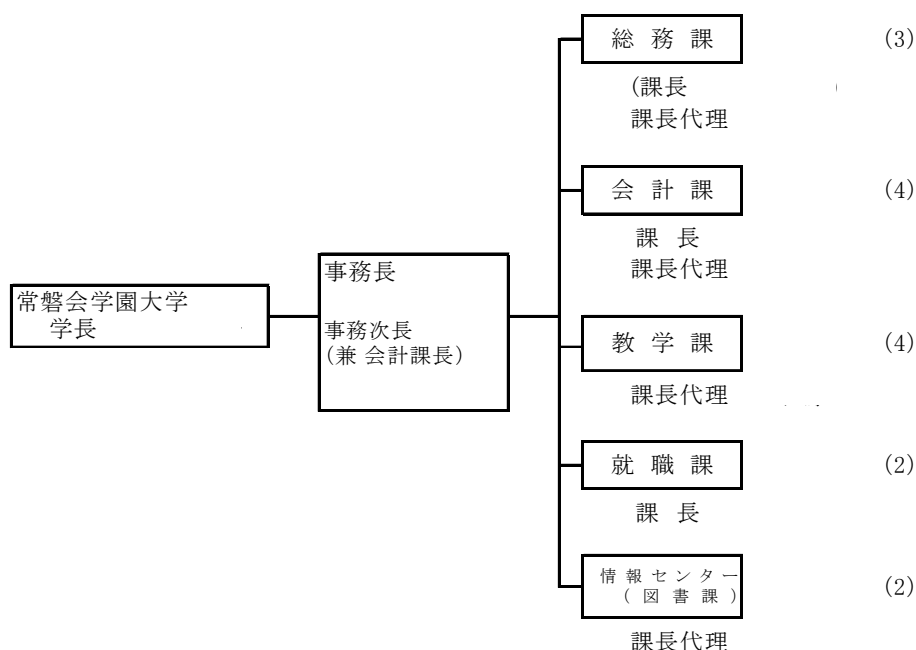


図 6-1-1 大学職員組織構成図

教学課、就職課、情報センター（図書課）では教員の該当分掌と連携して学生対応をしている。中でも教学課は入試部と連携して学生募集、入試業務も行い、健康保健面では看護師、精神保健面では学生相談室とも連携をとりながら多様化している学生の要望に対処している。

就職課はキャリア教育・就職指導の担当教員との連携を図り、学生の希望する進路目標の達成へ導いている。情報センター（図書課）は教員の研究図書の要望、教育科目の参考図書、学生の要望等について対処している。総務課は、各研究施設・備品の維持管理と ICT 関連の学生支援を目的として、情報処理演習室に支援担当職員を配置している。

職員編成計画の中での大きな特徴は、本学園短期大学の職員と一体となり、重複する職

務はできるだけ合理的に相互の補完をしながら、効率的な人員で業務を遂行するようにしていることである。

#### 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。

小規模な組織であり、採用については法人本部〔事務局長（大学事務長兼務）・総務部長（短期大学事務長兼務）〕が中心になって、退職者の補充、各課の人員バランス、年齢構成、将来組織案等を勘案して実施している。

基本的な考え方は欠員補充が中心であるが、ここ2～3年間については退職者の補充だけでなく、年齢構成、将来組織案も勘案し、特に中堅層で即戦力になる人材の採用を心がけ、新聞や求人情報誌で広く公募している。

昇任については、法人本部〔事務局長（学園大学事務長兼務）・総務部長（短期大学事務長兼務）〕を中心に、経験年数、年齢等を勘案し課長会議等の意見も参考にし、最終的には常任理事会（編成：理事長、学園大学学長、短期大学学長、両事務長 計5人）へ意見具申を行いその承認を得て、理事長より職務を委嘱することになっている。ここ2年間では課長代理3人、次長職に1人が昇任している。

異動については、ほぼ昇任と同じ過程で審議し、理事長より職務を委嘱、実施している。平成20（2008）年度においては大学部署間で2人、大学・短期大学部門間で2人の異動を行い、幅広い業務経験と視野をもった職員の育成並びに資質の向上を図っている。

#### 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。

学校法人常磐会学園 就業規則第2条に「職員の任免その他の進退は設置者がこれを行う」とあり、教職員の採用については、理事長が決定することになる。また学校法人常磐会学園 職員任免規程（以下、「任免規程」という。）では「任免に当たっては、公正かつ平等に取り扱うこととし」差別的取り扱いを禁止している。採用の具体的手続きについては、任免規程第5条に基づいて、6-1-②で記述した方針の下に実施している。

昇任については、任免規程第3条「学園の任命権は理事長に属する」をその根拠規程とし、6-1-②で記述した方針のもとに実施している。

異動については、任免規程第10条「学園は業務の都合により必要がある時は、配置転換を命ずることができる」をその根拠規程として、6-1-②で記述した方針の下に実施している。

職員の採用・昇任・異動については規程に基づいて、適切に運用されている。

#### (2) 6-1の自己評価

本学のような規模の職員組織としては、適切な編制と考えているが、各課の業務内容や、個々の能力と全体的な人員バランスを詳細に見ると改善の余地が残っている。

多様化している学生と、その学生に対応している教員の双方と連携をとりながら業務遂行している教学課の職員については、人員の充足だけでは解決できないこともある。組織構成と同時に職員個々のスキルアップの面で課題を残している。

一方、総務課、会計課、就職課、情報センター（図書課）では、法人本部が中心となり、大学・短期大学が協働組織であるとの認識の下に、合理的かつ効率的な業務遂行の実施指

導を行っている。その成果が徐々に出てきている。

### **(3) 6-1 の改善・向上の方策（将来計画）**

大学を取り巻く経営環境は年々厳しさを増し、学内外の教育環境は複雑化、多様化してきている。

職員組織は、この経営環境・教育環境の急激な変化に即応していかなばならないという課題に直面している。このような状況のなかで、大学、短期大学の職員組織の在り方を検証し、両部門における職員組織の再編成を行い、さまざまな変化に対し、機動的、効率的に対応可能な組織を構築していく。これを学園全体の重要な経営方針として位置付け、将来的な学部・学科の再編構想も視野に入れて、速やかに実施していく。その結果として、職員組織としての業務遂行能力は、その構成員一人ひとりの業務遂行能力の総和以上となっているかどうかを年次毎に検証し、さらなる改善につなげていく。

## **6-2 職員の資質・能力の向上のための取組み（SD等）がなされていること**

### **《6-2 の視点》**

#### **(1) 6-2 の事実の説明（現状）**

##### **6-2-1 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。**

職員研修については、各種諸団体が実施している研修会等、特に私学団体等が開催する研修会に参加することを中心に日常業務における OJT (On the Job Training) も活用している。日本私立大学協会や日本私立短期大学協会が実施する職種毎の研修及び管理者研修に総務課・会計課・教学課・就職課・情報センター（図書課）の課員を参加させている。また、個別には大学コンソーシアム京都が主催した大学職員研修講座にも各課から受講者として参加している。

学内での研修は、新規採用職員の場合は法人本部の事務局長と総務部長が学園の概要及び教育機関の職員としての心得を中心に研修を行い、総務課長が諸規程の説明・諸手続き等の説明を行っている。

管理者研修の一環として特に予算管理・統制について毎年各課長・課長代理が該当部署の当初予算を説明する中で、各課の現状と課題、それに伴う予算の立て方、執行時の手続き等については、5人の常任理事全員が指導にあたっている。

職員の研修の一環として、自己点検・評価の組織活動が位置付けられている。毎年、事務局の部署ごとに、教育部門と事務部門にまたがる「教育研究活動の計画」の協議会に参加している。当初計画作成に始まり、中間報告会、最終報告会に参加して自部署の課題に対する結果と評価を報告し、参加者の意見を確認している。

法律改正に伴う研修あるいは、最近増加傾向にある支援が必要な学生の対処については、特別に外部講師を招き研修会を開催している。例えば、個人情報保護に関するものや広汎性発達障害についての研修である。

職員のスキルアップ研修として、本学が近隣地域住民向けに開いている公開講座の中で自らの研鑽に役立つ講座をそれぞれ受講している。受講料の必要なものはその半額を補助している。例えば「英会話」「パソコン演習」等である。

## (2) 6-2 の自己評価

職員の資質・能力については不十分な面もあるが、職務上必要な必須の事項については問題がない。しかし、大学を取り巻く教育環境の厳しさを考えるならば、資質・能力の一層の向上を図る必要がある。

本学が目指している学生一人ひとりの資質・能力に応じた指導を教員が進める段階で、職員もそれに呼応でき、教員と連携しながら対処できる資質・能力が必要である。具体的には総務課は管理能力を、会計課は経営状況を把握する能力を、教学課は学生の資質・能力及び教員の考え方を知る洞察力を、現在より高めていく必要がある。これらの資質・能力を養成する研修・指導方法の確立が課題である。

## (3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

職員の資質・能力の向上を求めていると考えている。まず、職員に各自の資質・能力を自己評価させ、大学が進むべき将来像に向けての意識改革を図る。

次に組織的な SD 活動の必要性の理解を図り、研修実施計画を作成するとともに、職員が参加できる時間的余裕を作り上げる作業を進めていく。

研修実施計画については、部署ごとの目標に沿った外部研修に参加し、その結果を報告することとする。また、研修内容を活かした活動計画を少なくともひとつは具体的に実施することを義務づける。その報告会は、研修参加者が講師となり研修内容が職員全員に共有できる方法で実施する。

## 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。

### 《6-3 の視点》

#### (1) 6-3 の事実の説明（現状）

##### 6-3-1 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。

教育研究支援の事務体制については、図 6-3-1 の教員学務分掌と事務局の連携を示すように、次のような体制を組んでいる。

教務部が分掌するカリキュラム・時間割・履修・基礎演習・専門演習・実習指導・海外研修・インターンシップ・教職教育研究センターについては、教学課、情報センター（図書課）が支援している。

学生部が分掌する学生生活・学生相談・就職支援（進路）・自治会活動・ボランティア等については、教学課、就職課が協働支援している。

研究部が分掌する自己点検・評価・研究紀要・FD 活動・授業研究・多文化共生研究については、総務課・情報センター（図書課）が協働支援している。

入試部が分掌する広報活動・学生募集・入試選抜研究・オープンキャンパス・学校訪問・AO 入試・入学前指導等については、教学課が協働支援している。

必要に応じて各部会開催時に担当課の職員も出席して協働支援の内容を把握している。

各部分掌以外について、人権教育推進に関しては全教員と全職員が「人権教育推進委員会」に参画して分担毎の業務に当たっている。また、支援や配慮を要する学生については学生部と教学課が中心になり研究室担当・学生相談室・保健室・教学課等が横断的に指導・支援をしている。

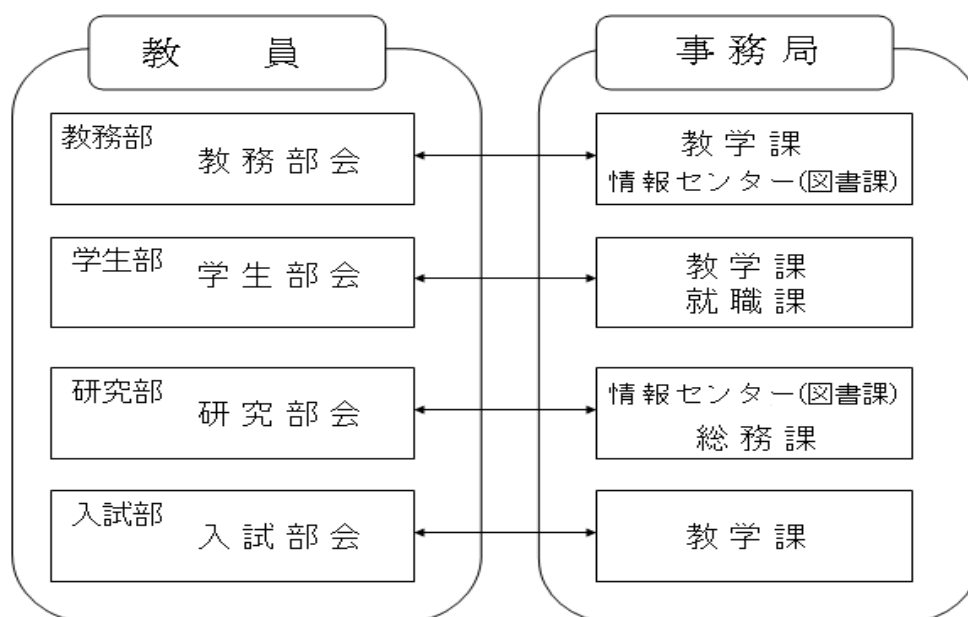


図 6-3-1 教員学務分掌と事務局との連携図

今年度から組織的 FD 活動を全学的に推進するべく「FD 委員会」を補強し、事務長も委員として参加し、事務局の「SD 活動」と呼応できる体制としている。

事務局が教育研究支援の中でも特に重視している項目は、保護者との連携強化を図ることである。教学課が主体となり保護者会（育友会）の役員会、総会等の開催実施要項を立案している。育友会活動の一環として行われる研修会・大学報告会は教学課・就職課・会計課とともに教員も参加して、保護者との間で学生生活・学業・進路その他にわたり懇談を行っている。大学報告会では、大学における学生指導に当たり教員が直面している諸問題について保護者に報告し、保護者からは家庭における学生の教育的な諸問題について相談がされている。

その他の教育研究支援としては、科学研究費申請及び現代 GP 申請相談等について、総務課・会計課が支援している。

地域社会への貢献の一環として開講している公開講座では、教員と総務課が一体となって立案し、地域住民の生涯学習に寄与している。

## (2) 6-3 の自己評価

教育研究支援のための事務体制について、評価は教員側から見る評価と事務局側から見る評価に多少の相違があるとしても、教員・職員の意見交換、情報交換が効率的に行われることで補完され、概ね教育研究支援が行われているといえる。しかし、多様化している学生への対処に努力している教員に対して迅速な対応ができていると言いがたいのが現状である。教員と職員のより極め細やかな情報交換と連携が必要である。



### **(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）**

教育研究支援ができる事務体制は十分できていると考えるので、この体制をいかに有効に機能させるかを検討する。より緊密な連携を図るためには個々の教員が分担している事項ごとに、より極め細やかな情報の交流と効率的な教育研究支援体制を確立する。各教員と職員がスムーズに行われるように「報告・連絡・相談」のシステムを完成し、コミュニケーション能力を高める努力をする。

#### **〔基準 6 の自己評価〕**

本学の事務組織は、本学園短期大学との事務組織の一体化を進めており、学生と教員に対してより一層の支援、効率的な業務を遂行できる体制をとっている。そのために職員の採用・昇任・異動は、法人全体を視野に入れて行っている。職員の研修計画、実行、検証及び指導も法人本部（両事務長）を中心として行っている。しかし、各職員の資質能力向上を図るうえで、現状では不十分であり、研修計画及び職員の育成計画の再見直しが必要である。

#### **〔基準 6 の改善・向上方策（将来計画）〕**

厳しい教育環境の中では、職員の「質」が一層厳しく問われる。特に新規採用職員については体系的な研修計画を作成・実施し、資質向上の育成計画を準備していく。

同じように現有職員については、部署、職階、資質を勘案して、資質向上の育成計画を作成・実施する。これからの職員を見据えての重要課題と考える。

事務組織のさらなる活性化を図るためには、職員にとってやりがいのある、公正で明るい職場とすることを目標にして規程の整備を遂行する。

職員の研修・育成計画のためにも外部研修を利用するとともに、外部からも積極的に講師を招聘して、学生・保護者・教員・同僚職員との人間関係の構築をすすめる。

## 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。

《7-1の視点》

(1) 7-1の事実の説明（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。

本学の法人組織における管理運営体制は、学校教育法（設置基準等）、私立学校法、学校法人常磐会学園寄附行為（以下、「寄附行為」という。）及び管理運営に関する諸規程に基づき、執行されている。管理運営面の様々な課題に対し、主体的かつ機能的に対処できる体制の必要性から、理事長が議長となり、原則として常任理事会を週1回、理事会を月1回開催し、理事長のリーダーシップの下に諸事項の審議、決定を行っている。また、理事会が評議員会に諮問したうえで決定を行うなど適切に運営されている。学長は「寄附行為」により理事となり、常任理事に選任されている。平成17（2005）年4月1日から施行された私立学校法の一部を改正する法律等により「寄附行為」の一部を変更し、管理運営制度の改善を図った。常磐会学園全体における管理運営組織は、表7-1-1で示す。

表 7-1-1 設置者の管理運営組織

理事会	「寄附行為」に基づき理事会が設置され、学校法人の業務は理事会で決定されることになる。定数11人の理事は、選任条項に従い選任され、うち1人が理事長とされる。また、理事のうち5人を常任理事としている。
常任理事会	理事会で選任された常任理事をもって、常任理事会を構成している。常任理事会は、様々な社会的要請・課題に迅速に対応していくために、原則週1回開催し、日常の業務を決定している。理事会は管理部門と教学部門を担う学長を、常任理事として選任することが慣例となり、両部門の連携はより密接なものとなっている。
監事	私立学校法の一部を改正する法律(平成17(2005)年4月1日施行)等により、監事制度について「寄附行為」の変更を行い、監事制度の充実を図った。監事定数2人中、1人は公認会計士、1人は元法人常任理事で常勤監事として選任されている。これによって、財務に関する部分に限らず学校法人の運営全般についての監査体制を維持している。常勤監事は、理事会・評議員会以外にも、学園内部の主要会議に出席し、意見具申を行っている。
評議員会	本学園の評議員会は、「寄附行為」により理事会の諮問機関と位置づけられており、その諮問事項は「寄附行為」第19条に規定されている。 評議員定数は27人となっているが、理事定数の2倍を超える人数であることから欠員が生じやすいこともあり、「寄附行為」の選任条項に留意しながら、理事会はすみやかな欠員補充を行い定員の充足に努めている。

常磐会学園大学

平成 20 年度（2008）年度における理事会開催状況を表 7-1-2 で示す。

表 7-1-2 平成 20（2008）年度理事会開催状況

回	開催月・日	主な議案	出席状況（監事○数）
1	4 月 15 日	1. 常任理事の補充 2. 私費外国人留学生の授業料免除者	出席 12② 委任状 1
2	5 月 20 日	1. 寄附行為の変更 2. 平成 19 年度決算及び事業の実績 3. 評議員の補充 4. 常磐会学園奨学金給付学生 5. 短期大学 1 号館建設業者 6. 名誉教授称号の授与	出席 13②
3	5 月 24 日	1. 平成 19 年度決算及び事業実績（評議員会の報告）	出席 12② 委任状 1
4	6 月 17 日	1. 平成 19 年度監査講評 2. 学園の将来構想	出席 13②
5	7 月 15 日	1. 園則変更 2. 第三者評価受審 3. 理事等役員改選 4. 新 1 号館敷地の土壌	出席 13②
6	9 月 30 日	1. 第 6 号理事の選出 2. 監事候補者選出 3. 園則変更	出席 12① 委任状 1
7	10 月 21 日	1. 評議員の選任 2. 学園大学学長選の日程 3. 理事号数の変更	出席 13②
8	11 月 4 日	1. 理事長の選任 2. 常任理事の選任	出席 11① ※
9	11 月 18 日	1. 次期学長候補者認定 2. 学則変更	出席 10② 委任状 1
10	12 月 16 日	1. 次期学長選任 2. 学園校舎耐震化計画	出席 11②
11	1 月 20 日	1. 学園の将来構想 2. 教員免許状更新講習会開催	出席 11②
12	2 月 17 日	1. 平成 20 年度補正予算 2. 学園の将来構想 3. 園長人事と理事変更 4. 監事の辞任	出席 10② 委任状 1
13	2 月 21 日	1. 評議員会諮問事項 2. 平成 20 年度補正予算 3. 学園大学学部長の選任	出席 8② 委任状 3

常磐会学園大学

14	3月17日	1.平成21年度事業計画 2.平成21年度当初予算	出席10② 委任状1
15	3月21日	1.平成21年度事業計画・当初予算の承認 2.規程の承認	出席10② 委任状1

※ 理事定数変更については、平成20（2008）年10月文部科学省より許可承認を受ける。

平成20年度（2008）年度における評議員会開催状況を表7-1-3で示す。

表7-1-3 平成20年度評議員会開催状況

回	開催月・日	主な議案	出席状況（監事○数）
1	5月24日	1.寄附行為の変更 2.平成19年度決算及び事業の実績（報告） 3.評議員の選任 4.財務関係書類の公開	出席22① 委任状3 欠席1
2	11月1日	1.第1号評議員の選任 2.監事の選任	出席22② 委任状4 欠席1
3	11月1日	1.評議員会議長の選任 2.第5号理事の選任 3.短期大学第三者評価受審報告	出席27②
4	2月21日	1.評議員会議長の選出 2.平成20年度補正予算 3.監事の交代	出席21② 委任状4 欠席2
5	3月21日	1.平成21年度事業計画 2.平成21年度当初予算 3.評議員の選任	出席22② 委任状4 欠席1

本学の教学部門における管理運営は、教授会、運営部会、各部会、各委員会等からなり「寄附行為」及び「常磐会学園大学学則」並びに「常磐会学園大学学務規程」と、それらを基に作られた関連の諸規程に従い行われる。また、事務局の管理運営は「常磐会学園事務分掌規程」と、それを基に作られた関連の諸規程に従い行われる。教学部門における管理運営組織は表7-1-4に示すとおりである。

表 7-1-4 大学の管理運営組織

教授会	<p>本学の教授会は、学長、教授、准教授、及び専任の講師、事務長をもって構成する。原則、月 1 回第 2 水曜日に行われる。教授会の審議事項は、教授会規程第 5 条に定めるとおりである。</p>
運営部会	<p>本学における教育活動全般の総合調整を図り、実行管理するために、学長、学部長、教務部長、学生部長、入試部長、研究部長、事務長の 7 人で構成する。原則、毎週月曜日に行われる。運営部会の協議内容等については、教授会に意見を具申するとともに、学長の諮問に応ずる。</p>
各部会	<p>本学では、教務部、学生部、入試部、研究部の 4 部を設け、専任教員は何れかの部に所属し、各教員は個別の分掌を担当する。各部の部会は月 1 回以上、必要に応じて行われ重要事項は、運営部会を経て教授会で審議される。</p>
各委員会	<p>平成 20 (2009) 年度の学部、学科の教育研究活動を協議する各委員会は、人権教育委員会、FD 委員会、ICT 委員会等であり各委員会の協議は、必要に応じて行われ、運営部会を経て教授会で審議される。</p> <p>学生支援センターは、学生相談室・キャリア教育センター・教職教育研究センター・留学生交流室のこれらを統括し、連絡調整を図る。</p>
事務局	<p>本学の事務局は、事務長の基に総務課、会計課、教学課、就職課、情報センター（図書課）の 5 課編成としており、必要に応じて教授会、各部会に、事務局員も参加している。事務局は課長連絡会を月 1 回短期大学と合同で開催し、教授会決定事項を報告している。大学事務局全員の会議は必要に応じて開催している。事務局の動向は、教授会、常任理事会にも随時報告されている。</p>

**7-1-1-② 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。**

本学の管理運営は、学校教育法・私立学校法・その他管理運営に関する諸規程に基づき理事会において審議・決定し、評議員会に諮問して運営されている。

法人の役員・評議員の選任等については、「寄附行為」により、理事・監事・評議員の選任条項（選任条件）、選任手続、任期等について規定されており、それに従って選任されている。ただし、私立学校法第 38 条第 1 項第 5 号（外部理事・外部監事の選任の必要性）第 7 号（配偶者又は三親等以内の 1 人を超える選任の禁止）については、「寄附行為」上の規定はないが、法令で定められていることであり、当然のことながら理事・監事・評議員全員の合意事項として選考時に考慮されている。

学長・学部長の選考等については、次のとおりである。

学長の選任については、常磐会学園大学学長選任規程により理事会において決定される。選考に当たっては、理事会は教授会の意見を尊重し、併せて事務局の意見を聴取して行うものとされている。また、学部長の選任については、教学面での管理運営に関わる者として、常磐会学園大学学部長選考規程により、理事会において決定され学長が任命する。選考に当たっては、理事会は教授会及び事務局の意見を聴取し、決定することとされている。なお、表 7-1-2・表 7-1-3 に平成 20 (2008) 年度における理事会・評議員会開催状況

を示している。

## (2) 7-1の自己評価

「寄附行為」について、理事・評議員の選任条項が明確に規定されている。

第1号理事は大学長、第2号理事は短期大学長、第3号理事は幼稚園長で、設置校・園の管理運営責任者が理事となり経営に参画し、経営体制と教育研究体制とが、密接不可分な存在であることを制度的に保障している。

理事会は、学園の最高の意思決定機関として、原則的に毎月第3火曜日に開催されている。理事には、本学の理事会への出席を最優先するよう依頼している。そのため、毎年3月の理事会においては次年度の開催予定日を通知している。

常任理事会は、日常の管理運営業務の中で迅速な意思決定が必要な場合も多くなっている情勢を踏まえ、原則的に週1回理事長の招集で開催されている。

大学・短期大学長及び大学・短期大学事務長が構成員となっているので、常任理事会の決定は、速やかに、両部門の教職員に周知されている。また、附属幼稚園等には短期大学長から周知されている。

評議員会は定数27人で、理事定数11人の2倍を5人超える構成とし、多方面からの人材を確保することが可能となり、理事会からの諮問に対して適切な意見表明が出されている。

大学の管理運営については、学長のリーダーシップを発揮することが可能となるよう、制度的な枠組みを確立している。また、教育研究部門から2人、事務管理運営部門から2人を評議員とし、管理運営面で学長をサポートできる体制としている。

## (3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

学生・園児の確保が年々困難になってくる厳しい経営環境の中で、個人情報保護、公益通報者への保護、様々なハラスメント防止等、複雑になってくる法令に対するコンプライアンス、あるいは多様化してくる学生・保護者及び近隣住民への対応等、管理運営面での課題は多く、複雑になってきている。しかしながら、管理運営部門への増員は、経営上の制約から困難なことも予想される。

このような状況の中で、理事11人、監事2人、評議員27人（理事兼務者9人を含む）は管理運営全般にわたり、より主導的な役割を果たしていく責務がある。

特に理事11人については、理事の選任条項も勘案して役割分担を定め、大学・短期大学の将来構想及び幼稚園・保育園の将来構想について検討する。

## 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。

### 《7-2の視点》

#### (1) 7-2の事実の説明（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。

法人の管理部門は、理事会と常任理事会、監事、評議員会で構成され、その機能、内容は先に述べたとおりである。本学では、教学部門の最高責任者は学長であり、同時に学長は教育センター長も兼ねている。学長は教学部門の代表として法人の理事会、常任理事会、

評議員会に属して常磐会学園全体の意思決定に参画するとともに経営責任を分担し、本学教授会と管理部門との間で意思疎通の中心的役割を担っている。

大学の運営は、学長のもと、教授会において決議・報告がなされ進められている。しかし、学則変更や規程の改廃、教員人事等の内容については、教授会が審議し常任理事会・理事会の議を経て理事長が承認する。

また、理事長は法人の管理部門の代表として、大学の学長、短期大学の学長、各幼稚園園長、事務局長、事務長をはじめとする教職員と日常的に情報交換や意見交換をし、長期的な展望を踏まえた課題解決から日常的な課題にまで目を通し常に教職員との連携を図っている。

具体的に管理部門と教学部門の連携を図るものとして図7-2-1に示しているように常任理事会と本学の運営部会という組織が有機的に機能している。

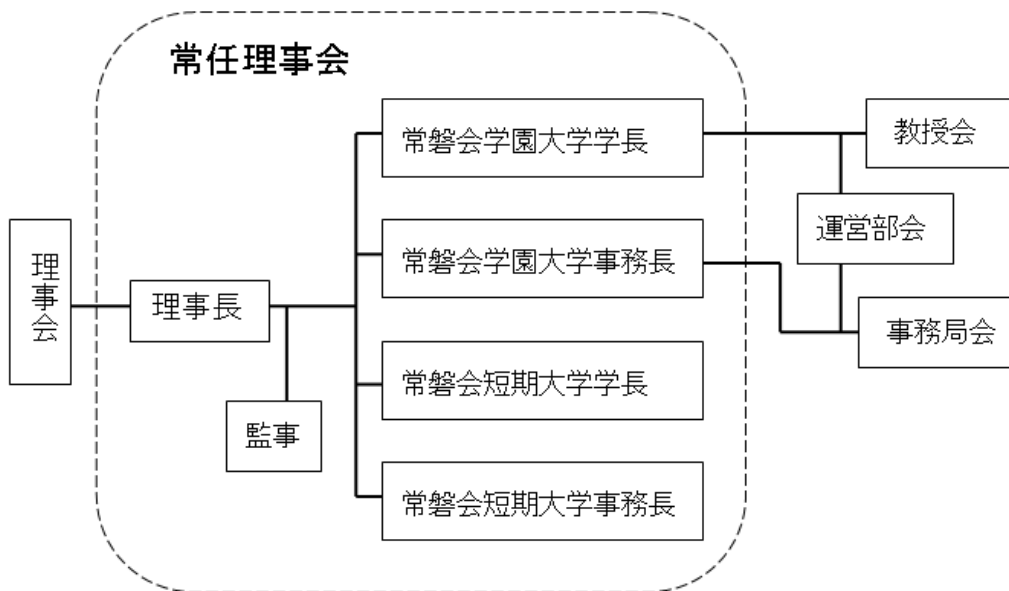


図 7-2-1 管理部門と教学部門の連携構図

毎週1回月曜日に常任理事会が開催され、学園の重要案件の報告ならびに課題について提案審議されている。常任理事会には、本学の学長、事務長も常任理事として出席し、教授会・運営部会(学長・学部長・教務部長・学生部長・研究部長・入試部長・事務長の計7人)の動向、意思を伝えている。また、運営部会は週1回開催され、本学の重要事項の協議や各部の動向が報告されている。その中で教授会の審議、報告案件も協議されると共に理事会、常任理事会の方針、意見も伝えられている。

**(2) 7-2 の自己評価**

管理部門と教学部門の連携については、本学園の常任理事会と本学運営部会で審議・調整がなされている。本学内の諸問題についての認識と意識は、理事長・常任理事・学長・各部門長・事務長の間で共有され、それらは、常任理事会・運営部会等において解決が諮られる。最終的には、理事会と教授会に反映されるので、管理部門と教学部門の連携は適

切になされている。

### **(3) 7-2 の改善・向上方策（将来計画）**

管理部門と教学部門の連携は適切に図られているが、さらに密にするために、学園全体での各部署・各部門の業務内容についての相互理解を教職員間で深める。さらに学園の経営方針とより密接に連携して運営するため教職員を対象にした研修会等を開く。そのことにより、教職員が経営面についての理解を深め、教育力と併せもつことで、その機能がより効果的に発揮できることになる。このように、教職員双方が、教学と経営について理解を深め合う体制作りを図る。

### **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。**

#### **《7-3 の視点》**

#### **(1) 7-3 の事実の説明（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。**

本学では平成 11（1999）年、開学と同時に「常磐会学園大学自己点検・評価委員会」を設け、自己点検・評価活動に取り組んできた。そこでは、管理責任者・教員・職員が、大学の理念や目的を日々の業務遂行の場において、どれだけ具現化しているかどうかを点検してきた。

平成 18（2006）年度より、自己点検・評価活動をより充実させるために各部署で作成した「教育研究活動の計画」をもち寄り、全体会を開催し審議した。具体的には、4月に各部署（学務分掌と事務分掌）において重点目標を立案し、目標を達成するための具体的方策について、教育研究指導の年間計画を審議する協議会を開いている。10月には各部署の経過達成状況を集約し、目標の達成状況を確認するために中間報告会を設けている。3月の年度末には、各部署において当該年度の総括をし、今後の問題点を明確にする「自己点検・評価報告会」を開いている。

#### **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。**

自己点検・評価活動への全大学構成員の参加を強めるとともに、従来の「自己点検・評価」部署に加え、平成 18（2006）年度より「第三者評価プロジェクト」部署を設け、自己点検・評価体制を整備している。年度末の「自己点検・評価報告会」で問題提起された内容に基づき、運営部会やFD委員会などにおいて、検討することによって、次年度の改革推進体制を確立している。

また、各部署の教育研究活動と事業活動を「教育研究活動の現状と課題 ー自己点検・評価報告書ー」としてまとめ、学内外へ定期的に公表している。

平成 20（2008）年度には「キャンパスライフに関する調査」を実施し、学生の満足度を分析している。



### 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・評価報告書は平成 15 (2003) 年度より作成されている。年度ごとに発行される「教育研究活動の現状と課題」は、3 部構成になっており、各部署の活動状況の報告、教員の研究業績の報告、春期と秋期に毎年 2 回実施している授業アンケートの分析結果の報告でまとめられている。この報告書は、全教職員ならびに関係大学・機関など学内外へ定期的に配布している。

各学期ごとに、学生への授業アンケートによる授業評価が実施され、結果は教員・開設科目ごとに分析され、授業評価を評価分布表として各教員に配布している。評価結果の利用法は教員個人に委ねられており、評価分布表を各研究室の前に一定期間掲示して授業改善の目安としている。

#### (2) 7-3 の自己評価

本学の「自己点検・評価委員会」は教職員が自己の職務の点検、評価を通じて、日常活動の改善に反映させることを目指しており、「第三者評価プロジェクト」は客観的な第三者の評価を受けるための体制作りを進めている。しかし、現状では「自己点検・評価委員会」と「第三者評価プロジェクト」は有効に機能しつつあるものの、改善と改革への提案を制度的に促進する仕組みは平成 20 (2008) 年度においては、なお検討の余地を残している。

各部署や各教職員の自己点検・評価結果は学内外に公表されているので、教職員は実質的な相互評価と自己評価を行っている。

#### (3) 7-3 の改善・向上方策 (将来計画)

授業の内容及び方法における問題点を明らかにするために、学生への授業アンケートによる授業の評価を実施している。その結果の活用は、教員個人の裁量に委ねられてきたが、今後は FD 委員会が組織的に評価結果を取り上げ、問題点をまとめ、教授会だけでなく学生にも公表するとともに授業の改善に活用するよう求める。また、従来は個人レベルで公開授業を実施してきたが、FD 委員会が中心となって公開授業を計画し、教員相互の意見交流が定期的に行えるようにする。その結果は、FD 委員会が各教員の授業の内容及び方法に関する問題点を整理・分析し、当該教員にフィードバックするとともに、授業の改善に向けた資料として全教員に提示する。

#### [基準 7 の自己評価]

本学の管理運営体制は、建学の精神、教育理念を実現するために、適切に機能している。管理運営体制としての「理事会」「常任理事会」「評議員会」は適切に機能し、運営されている。本学の学長及び事務長は、法人の理事を兼務することにより、管理部門と大学における教学部門は、適切な連携がとられている。大学の管理運営体制においても、「運営部会」「各部会」「各委員会」等のそれぞれの分掌において密接に連携し、協議結果は「教授会」の議を経て「理事会」に報告されている。

本学における自己点検・評価活動は、開学以来、組織的に取組まれてきた。しかし、成果としては不十分な面も見られたが、平成 18 (2006) 年度から各分掌による「教育研究活動の計画」に基づいた自己点検・評価や各教員による学生への授業アンケートによる授業評価の各教員による自己分析を通して、組織的な教育研究活動の評価が行われ、大学全体

としての授業研究が推進されている。

**[基準7の改善・向上方策（将来計画）]**

本学における管理部門と教学部門は、毎週行われている常任理事会において日々の運営については、常に意見交換を行い、連携の強化を図っている。さらに、毎月行われる理事会や教授会においても、それぞれの審議が活発に行われ、合理的・効率的な管理運営体制が構築されている。

しかし、大学を取り巻く環境は急速に変化し、迅速な対応を迫られる事態も増加してきている。また、少子高齢化社会は確実に大学の運営に影響をおよぼし、本学においても学生の定員充足が最重要課題となっている。そこで、本学園全体をあげて「学園企画委員会」を平成19(2007)年4月に発足させ、本学園全体の将来構想について検討を重ね、現在も進行中である。今後は、理事・監事・評議員、教職員が、より活発な意見交換を行いながら、相互の連携強化をさらに押し進めていく。

自己点検・評価活動に関しては、教育研究活動の計画で毎年各部門から上がってくる教育研究活動の改善を図るための取組みを全学的に徹底していく。さらに、本学独自に作成している「教育研究活動の現状と課題－自己点検・評価報告書－」の内容や発行形態を見直し、より広く他大学及び関係機関に広報し、大学としての教育的・社会的責務を果たしていく。

## 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。**

《8-1 の視点》

(1) 8-1 の事実の説明（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。**

学校法人の永続のために中・長期計画を策定し、安定した財政基盤の上に、着実に「教育の質的向上」を図り、建学の理念の実現を目指すことが、さらなる教育事業の発展につながる。

本学園では、平成 11(1999)年度に短期大学の一部学科を改組転換し、大学の新設を行い、平成 15(2003)年度に大学校舎(2号館)の建設、グラウンドの整備を行い、さらに将来構想を踏まえた取組みの中で、平成 18(2006)年度に新学科を設置した。当面は社会・経済状況や私立大学を取り巻く厳しい環境下では、每期足下を見つめ、堅実な財務基盤の確立を図っているところである。

大学の平成 20(2008)年度における資金収入の主なものは、授業料等の学生生徒等納付金収入 3 億 2,672 万円 国庫補助金収入 4,555 万円 前年度繰越支払資金 1 億 7,883 万円を加えた収入の部合計は 7 億 2,831 万円となった。

支出の部では、人件費支出 3 億 4,216 万円 教育研究経費支出 7,567 万円 管理経費支出 3,022 万円 次年度繰越支払資金 1 億 8,586 万円を加えた支出の部合計は 7 億 2,831 万円となっている。

平成 20(2008)年度消費収支決算の消費収入の部は、帰属収入合計が 3 億 9,782 万円となり、帰属収入から基本金組入額 1,481 万円を控除して算出した消費収入の部合計は 3 億 8,301 万円となった。消費支出の部合計は、5 億 2,491 万円となり差引すると 1 億 4,190 万円の支出超過になった。支出超過は大きな設備投資(基本金組入)によるものでもなく、収入財源の基幹である学生生徒等納付金の収入不足が主たる要因であり、厳しい運営状態にある。しかし、本学園の総資産に占める流動負債の構成比率は 0.9%と低く、流動負債に対する流動資産(流動比率)は 1,374.6%となっており、流動負債に対する現金・預金比率も 1,343.0%と高い比率になっている。教育研究活動に要する資金は十分に保有している。

**8-1-② 適切に会計処理がなされているか。**

本学の予算運営は、まず、1 月当初に「次年度事業行事計画表・予算編成資料」記入用紙を各部門に配布し、各部門はこれを受けて、翌年度の事業計画及び予算の素案作成を開始する。これらの素案は、2 月初旬までに法人本部に提出され、法人本部において理事長を中心として各部門担当者の出席のもとにヒアリング及び検討会がもたれ原案に取りまとめられる。3 月開催の評議員会に諮問され、理事会で決定され、4 月から当該年度当初予算として各部門において執行される。さらに、決算及び在籍学生数の確定並びに給与改定などを踏まえて、予算補正が行われ、翌年 2 月開催の評議員会に再度諮問された後、当該年

度補正予算として理事会で決定される。各部門では、この予算執行について年度末まで管理している。

今後の少子化進展のなか、私学の経営環境が益々厳しくなる傾向を踏まえ学園全体として収入・支出の構造面において日常の改革が重要であり、限られた経営資源を有効かつ効率的に配分されることを前提として予算運営を行っている。

予算が理事会で承認された後、法人事務局長より予算決定額記載資料を各課責任者に配布している。

なお、予算は承認されているが、実際の執行においては、事前の起案書決裁を受けることと、その内容によっては、起案書提出前に事前相談をお願いしている。

予算執行は、各課責任者からの起案書・支出書の決裁に基づき執行される。

会計年度終了後、2か月以内に決算書を作成し、公認会計士及び監事の監査を受けた後5月の理事会・評議員会に事業報告書と決算書を提出し、承認を得ている。

### 8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

本学は公認会計士による会計監査と監事による監査を行っている。5人の公認会計士による会計監査は年間を通し、延べ55日程度行われる。理事会の議事録や取引の内容、会計帳簿書類および決算書類などの監査を受けている。2人の学内監事（うち1人は常勤）は、法人本部で開催される理事会・評議員会に毎回出席している。決算案作成時には、公認会計士より監査実施経過報告を受けた後、監事監査を開催し、会計帳簿書類の閲覧等を行い会計責任者から説明を求め、業務執行状況や財産の状況について監査している。この結果については、理事会・評議員会で報告されている。

### (2) 8-1の自己評価

本学は学校法人会計基準に則った、会計処理が行われている。また、公認会計士及び学内監事による会計監査が実施され、その会計処理の適正さが確認されている。

学生生徒等納付金収入を安定的に確保することが最重要課題であると考えているが、本学は収容定員を満たしていない状況が続き、消費支出超過となっている。そのため安定的な財政基盤を築けぬまま大学運営が行われてきた。このような現状からみて、直接的な教育研究に対する財政的バックアップを満足させているとは言い難い。今後、授業料の値上げ、入学検定料収入増、寄附金の増加、補助金の増額、学生数の大幅な増加などが期待できない状況において、教育・研究のより高い質の確保が課題である。

なお、具体的な財務状況については過去5年間の平均値及び決算数値との比較によって見ると以下のごとくである。（大学法人平均値は日本私立学校振興・共済事業団の「今日の私学財政」の全国平均値（医歯系法人を除く）による。）

常磐会学園大学

【消費収支関係比率】

(1) 人件費比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	52.2 %	51.3 %	52.0 %	51.4 %	—
大 学	61.9 %	70.9 %	85.7 %	90.8 %	83.8 %
法 人	51.6 %	51.2 %	61.6 %	54.8 %	56.9 %

(2) 人件費依存比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	70.2 %	70.7 %	71.3 %	71.7 %	—
大 学	71.8 %	80.5 %	113.5 %	109.0 %	102.0 %
法 人	64.8 %	64.2 %	85.2 %	75.7 %	80.6 %

(3) 教育研究経費比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	28.3 %	28.5 %	29.3 %	29.7 %	—
大 学	36.6 %	43.0 %	40.5 %	42.4 %	39.2 %
法 人	22.1 %	23.7 %	24.2 %	24.8 %	24.9 %

(4) 管理経費比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	8.5 %	8.5 %	8.5 %	8.7 %	—
大 学	7.3 %	8.3 %	9.0 %	9.9 %	7.7 %
法 人	5.5 %	7.9 %	6.8 %	7.2 %	7.7 %

(5) 借入金等利息比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %	—
大 学	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
法 人	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %

(6) 消費収支比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	107.2 %	107.5 %	107.8 %	108.3 %	—
大 学	109.4 %	116.9 %	140.6 %	160.5 %	137.0 %
法 人	82.1 %	94.6 %	95.0 %	93.3 %	149.2 %

常磐会学園大学

(7) 学生生徒等納付金比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	74.4%	72.6%	72.9%	71.6%	—
大 学	86.2%	88.1%	75.5%	83.3%	82.1%
法 人	79.7%	79.9%	72.3%	72.3%	70.6%

(8) 寄附金比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	1.9%	3.4%	2.3%	3.0%	—
大 学	1.0%	1.2%	0.9%	0.7%	0.5%
法 人	2.1%	2.2%	1.8%	2.7%	1.9%

(9) 補助金比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	12.7%	12.5%	12.3%	12.1%	—
大 学	11.0%	10.1%	15.0%	13.6%	11.5%
法 人	13.1%	13.1%	14.6%	14.6%	14.6%

(10) 基本金組入率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	15.2%	15.9%	14.6%	14.5%	—
大 学	0.0%	0.0%	3.0%	10.4%	3.7%
法 人	2.2%	10.3%	2.1%	2.6%	39.5%

(11) 減価償却費比率

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
大学法人平均	11.8%	11.7%	11.5%	11.4%	—
大 学	17.8%	17.4%	14.2%	14.2%	15.4%
法 人	12.8%	13.1%	12.1%	12.8%	12.4%

**(3) 8-1の改善・向上方策（将来計画）**

本学は、現在新学科設立により、完成年度までの過渡期にあるが、今後の少子化の進展など、経済情報の急激な変化に伴い厳しい経営に迫られる状況が予想される。帰属収入の中で大きな比率を占める学生生徒納付金収入を、安定的に確保することが急がれる。

また、毎年中途退学している在学生についての対策を極め細かく検討していくことも必要であると考えている。

## 8-2 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

### 《8-2 の視点》

#### (1) 8-2 の事実の説明（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。

本学園は、平成 13(2001)年度より、教職員を対象として閲覧により財務公開（概要）を実施している。

公開した内容は、監査報告書、資金収支計算書並びに消費収支計算書の概要である。平成 16(2004)年度決算からは、私立学校法の改正により、財務情報を閲覧に供することが義務付けられ、①財産目録 ②貸借対照表 ③収支計算書 ④事業報告書 ⑤監事による監査報告書について在学（園）者、その他の利害関係人に掲示等で公開について周知している。情報公開資料は、本部及び大学に備えて対応している。

また、平成 19(2007)年度決算より、本学のホームページにおいて公開している。ホームページに掲載されている財務情報は、資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表である。平成 21（2009）年度発行の学園報より財務情報を掲載している。

#### (2) 8-2 の自己評価

本学の財務情報公開への取り組みについては、公共性や公益性の観点から経営や財政の状況について、情報提供しなくてはならないとの考えに基づき、学費負担者である保護者・学生・教職員、その他の利害関係人に対して情報提供をしている。公開については、本部及び大学においての閲覧、本学のホームページ上での公開等を実施している。

また、平成 21（2009）年度発行の学園報より、資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表を掲載しており、一応の財務情報の公開がされている。

#### (3) 8-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学の財務情報については一定の財務情報公開がされている。今後はさらにホームページ上での公開内容の充実を図り地域社会・学生保護者・その他の利害関係人等の理解を得られるように、情報の分かりやすさ等に配慮して工夫していきたい。

## 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。

### 《8-3 の視点》

#### (1) 8-3 の事実の説明（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 G P (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。

寄附金については、平成 20(2008)年度より短期大学学舎建設（大学との共用施設を含む）に伴い、目標額 1 億円の寄附金募集をしている。募集については、理事会、評議員会、教職員、同窓会を中心に集めている。募金の使途については、教育研究用機器備品購入など教育研究に資する経費に充てる予定である。法人全体の帰属収入に占める寄附金収入の割合は平成 20(2008)年度 1.9%（うち大学 0.5%）である。大学においては、入学時に募集している以外、積極的

に募集活動はしていない。

科学研究費については、事務局として学内の説明会などを開催して、積極的に申請を促している。平成 20(2008)年度の採択実績は法人全体として 3 件(うち大学 1 件)、交付決定額として 344 万円(うち大学 65 万円)であった。各種GPへの取得はしていない。

資産運用については、資産運用規約を設け、これに従って資金運用を行っている。金融資産運用は低金利の中で銀行預金を中心として、元本保全を最優先に考え低リスクで運用している。

その他、委託事業、収益事業等については実施していない。

## **(2) 8-3 の自己評価**

寄附金収入については、学舎建設に伴う寄附金募集について多くの方々に応募してもらっている。科学研究費補助金等による外部資金の導入については、平成 20 (2008) 年度採択件数は 1 件、交付決定額は 65 万円である。また、申請可能な補助金については積極的に応募している。資産運用については、銀行預金を中心として金利の動向をみながら運用している。

## **(3) 8-3 の改善・向上方策 (将来計画)**

寄附金募集については、最近の経済情勢を反映して厳しい状況にあるが、特定公益増進法人への所得税減免制度の周知を図りながら、同窓会等と連携して寄附金募集を増進する。科学研究費補助金等による外部資金の導入については説明会等の回数を増やし、申請を促したい。

資金運用については、今後も金融機関等から情報収集に努めながら本学園資産運用規約にしたがって運用したい。

## **[基準 8 の自己評価]**

平成 20 年 (2008) 年度決算での法人全体における貸借対照表関係比率では、流動資産構成比率 11.8%、流動負債構成比率 0.9%、総負債比率 2.5% 流動比率 1,374.6%となっており、資金的には教育研究活動を十分に担保できると考えている。また、基本金比率は 100%で、全額を自己資金で賄っている。大学の消費収支関係比率では、人件費比率 83.8% 人件費依存率 102.0%、消費支出比率 137.0%で消費支出超過が続いており、収支が悪化している。新学科新設に伴って、諸経費や人件費が増加しており、既設学科の入学者を確保できない事が収支悪化の要因と考えられる。しかし、その中で教育研究経費や教育環境の整備については、質的向上の配慮がされている。

## **[基準 8 の改善・向上方策 (将来計画)]**

収支均衡を維持していくためには、入学生の定員確保が最重要課題である。

平成 18(2006)年度に新設された新学科の入学生確保については、安定するものと予想される。しかしながら 18 歳人口の減少や入学者獲得競争の激化などにより、今後学生確保は厳しい状況にある。このような状況を乗り切るために学園企画委員会が設置されており、新たな学部学科の設置構想に向けて検討されている。今後も教育研究経費や、教育環境の整備を着実にを行い、更なる質的向上を図る。そのために、外部資金の獲得を積極的に推進し、寄附金募集や資産運用についても更なる工夫と努力が必要である。



## 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。

《9-1 の視点》

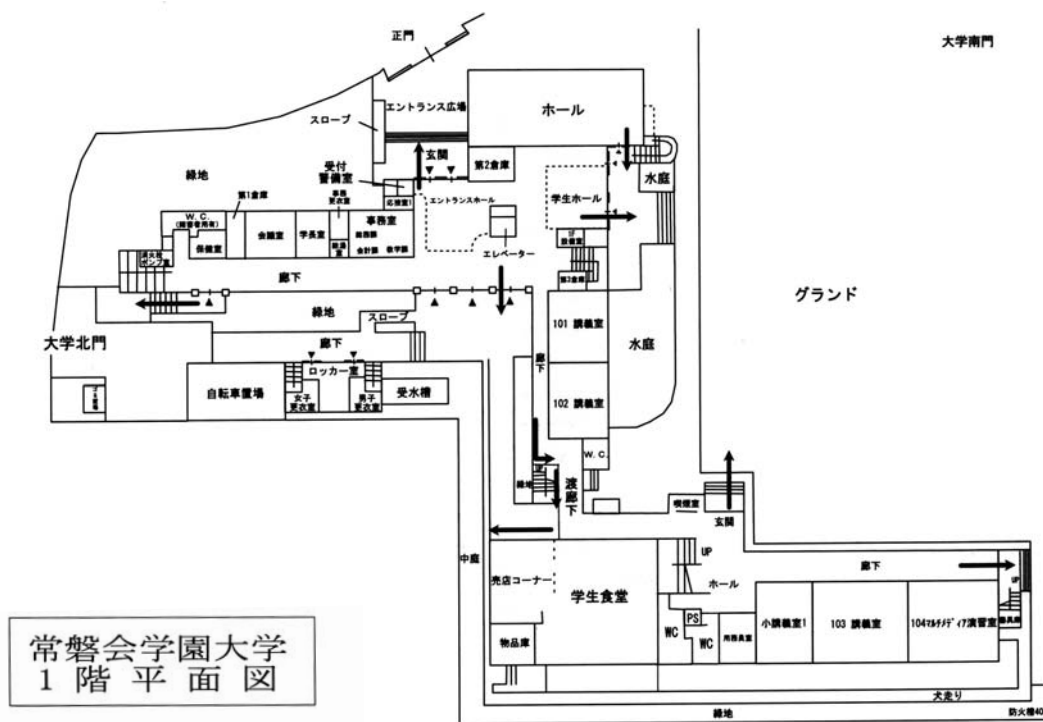
(1) 9-1 の事実の説明（現状）

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。

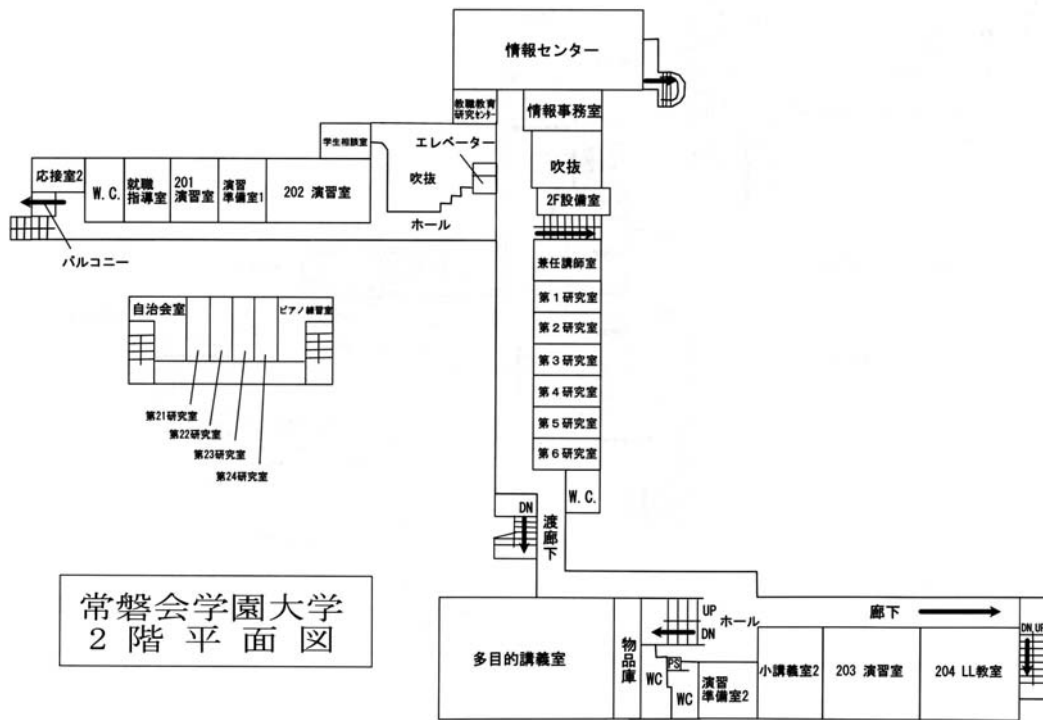
平成 11(1999)年開学時に 1 号館が建設され、平成 15(2003)年には 2 号館を増築した。平成 18(2006)年度には国際幼児児童教育学科の増設が認可され開設されている。

本学の専用施設は、学長室、会議室、事務室、研究室、教室（講義室、演習室、実験・実習室、ピアノ練習室等）、情報センター（図書課）、就職指導室、保健室、学生自習室（学生ホール、交流ラウンジ）、学生控え室（学生自治会室）、情報処理及び語学の学習のための施設（情報処理演習室、LL 教室、マルチメディア演習室）、体育館以外のスポーツ施設及び講堂（ホール）、課外活動施設（ロッカールーム、更衣室）、厚生補導に関する施設（学生相談室、留学生交流室、学生食堂、喫煙室）等の専用施設を備えている。その他、短期大学との共用施設として、図書館（書庫、閲覧室、事務室）、理科実験室、ピアノ練習室、小児保健実習室、小児栄養実習室、アリーナ、小アリーナ、美術演習室、造形演習室、音声演習室等がある。

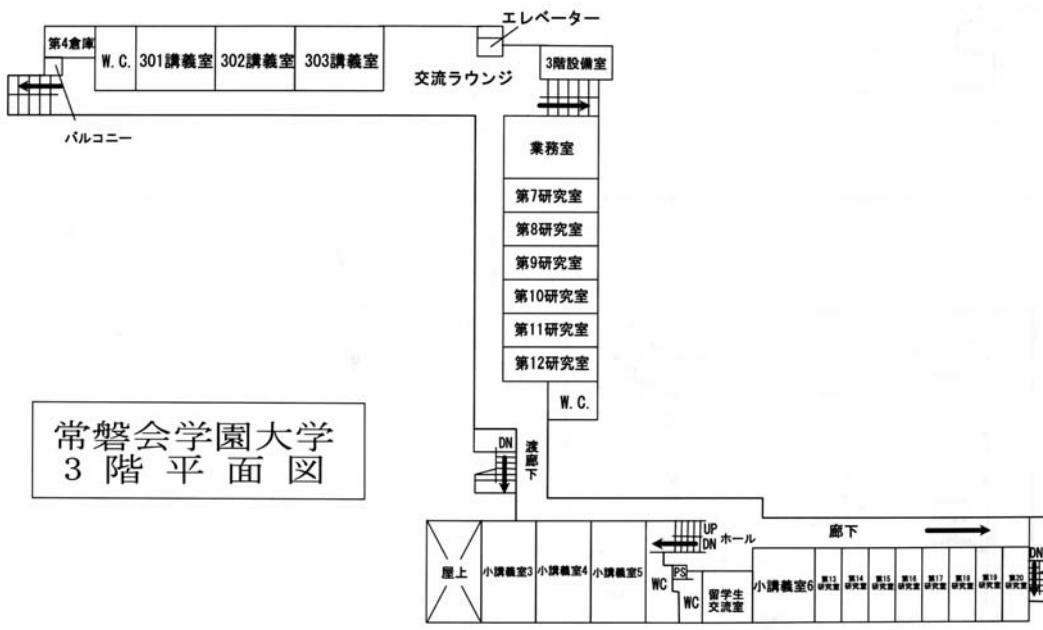
管理関係施設として用務員室、警備員室、応接室等がある。また、多目的講義室のように遠隔装置を備えた教室もある。厚生補導の施設として、茨木学舎を共用施設として利用している。



常磐会学園大学



常磐会学園大学  
2階平面図



常磐会学園大学  
3階平面図

学施設の配置図「学生便覧」p.60～66)

## 常磐会学園大学

本学には、情報センター（図書課）があり、教育全般の推進及び視聴覚教材の活用を図っている。「データ編【表9-6】」に示すとおり、情報センター（図書課）におよそ14,000冊が収納され、共用施設である短期大学図書館には、およそ78,000冊が収納されている。両施設は専任教員、専任職員、および臨時職員により連携して運営されている。両施設では、OPACシステムにより他大学、他機関からの図書・文献複写を取り寄せることができる。国立国会図書館や国立情報学研究所から情報を扱える論文データベース・サービスが利用できる。情報センター（図書課）内では書籍の利用以外に、学生は自由にパソコンを利用することができ、各種の英語をはじめとする各種視聴覚資料を保有し、各ブースで言語の音声教材を使用することができる。また、ビデオやDVDなどを利用して学習することもできる。

これらの施設設備は申請手続きをすれば活用できる。その利用については表9-1-2に示すとおりに課外活動の中で各サークルが有効利用している。

表9-1-2 平成20(2008)年度施設利用状況

活動場所	利用 件数	利用 者数	活動場所	利用 件数	利用 者数
102 講義室	3	40	研究室	2	12
103 講義室	2	7	ホール	8	167
301 講義室	1	16	学生食堂	2	5
303 講義室	2	30	第4倉庫	4	70
小講義室1	4	27	グラウンド	14	200
小講義室3	1	5	中庭	2	31
小講義室6	1	10	アリーナ	8	148
			グラウンド通路	2	20

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

教育研究施設設備の維持・管理について、本学では総務課に施設設備担当職員と用務員を配置している。全館の定期清掃や定期メンテナンス（電気関係、消防施設など）に加え、OA関連機器、エレベーター、空調機、自動ドア、電話機、ポンプ室、キュービクル（変圧設備）等を定期的に点検している。その指導については、専任の施設設備担当職員と用務員がその任務に当たっている。なお且つ定期点検や年間保守契約によるメンテナンスで見逃しがあつた場合、用務員、清掃員、警備員が毎日の営繕・清掃・警備活動の中で対応している。

飲料水の水質検査、ゴミの回収など、すべてのメンテナンス・点検・検査・回収について外部委託業者と年間保守契約を結び、適切な維持・管理をしている。さらに、日常的に教室（講義室・演習室）や研究室、付帯するトイレ・廊下等の清掃業務を行うために臨時職員を雇用している。その上、危機管理面では、ビルの総合管理をしている業者に警備員を委託し、管理・維持を行っている。

## (2) 9-1の自己評価

様々な教育研究活動において、教育研究施設は有効に活用されている。本学の施設設備を活用する中で、使用方法によっては、教職員の一部に改善要求があるものの、施設設備の使い勝手は概ね良好であるとの評価を得ている。学生の評価も同様であり、「キャンパスライフに関する調査」において満足度を調べた結果、施設設備に関する要望は概ね満たされており、満足に近い評価をしている。

施設設備の維持管理については、大きな事故等の発生がなく教育施設としての維持管理が行われている。

## (3) 9-1の改善・向上方策（将来計画）

厚生補導の施設については、学生の要望の強い食堂に関連する施設の充実を図る。また、「食育」の重要性や「小児栄養」、「小児保健」などの授業の関連からも、それらの施設を整備・充実させる。

健康面では、保健室に看護師を常駐させるためにも保健室などの施設設備の充実に努める。

衛生的で快適な学生生活を送らせるためには、シャワー室の整備を検討する。特別な支援を要する学生用の手洗いの機能を充実させる。

開かれた大学として、図書館を一般市民に開放することと共に人的経済的な諸問題についても検討する。

## 9-2 施設設備の安全性が確保されていること。

### 《9-2 の視点》

#### (1) 9-2の事実の説明（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。

本学は平成11(1999)年度開学に併せての建築であるので、校舎は耐震構造になっている。校舎等の躯体は耐震対策などの建設基準をすべて満たして建築されている。

学生が夜間にグラウンドを使用する際、安全のため夜間照明を設置している。

緊急の場合に使用できるよう AED を設置し、授業や研修で緊急時の対応について周知徹底している。

バリアフリーについては、正門スロープ、ロッカー棟スロープ、ガーデンテラススロープがあり、各通用門から玄関、廊下、各教室、手洗いに至る動線には車椅子等に支障をきたす段差は存在しない。校舎中央部のエレベーターも車椅子での使用に対応した機種になっている。より安全、快適に学舎や施設を利用できるよう、要所要所に雨天時の床面のすべり止めマットなどを敷いている。

現在、共用施設である短期大学新1号館の建設工事のために学生及び教職員の動線にスムーズでない面が見られる。教職員は学生に安全な動線を確保できるよう常に配慮している。

## (2) 9-2の自己評価

本学は平成11(1999)年度開学に併せての建築であるので、校舎は耐震構造になっている。校舎等の躯体は耐震対策などの建設基準をすべて満たして建築されている。

なお、火災等の災害に備えて防火シャッターの点検等メンテナンスについては、全学をあげて細心の注意が払われている。

定期点検以外に、用務員、清掃員、警備員によって日常的に教育施設設備の維持・管理が行われており、即応した修理ができる営繕システムができています。

## (3) 9-2の改善・向上方策（将来計画）

学生数の増加や短期大学との施設共用に伴い、エレベーターの増設や廊下にも手すりを増設することを検討する。

雨天での施設内の通行については、廊下が滑りやすくなるので、改善の施策を実施する。

## 9-3 アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

### 《9-3の視点》

#### (1) 9-3の事実の説明（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。

人工芝の多目的グラウンドがある。テニスコート4面、フットサルコート、ソフトボール、バレーボールなど、学生のサークル活動などが十分可能なグラウンドである。軟式野球やサッカーなどにも使用できるようにサッカーゴールや野球のベースが置けるようになっている。人工芝の多目的グラウンドに面して、バスケットボールができる屋外練習場がある。

昼休みや空き時間には、屋外に備え付けてある用具を使って学生がスポーツを楽しんでいる。また、グラウンド周辺のサブグラウンドではスケートボードやバスケットボール、ジャズダンスなど、空き時間を利用してさまざまな活動をしている。

本学のホールは、入学式、卒業式をはじめとして、学内イベント（ディベート大会、英語スピーチコンテスト、インターンシップ発表、各種プレゼンテーションなど）の開催に多目的に利用できる学生の情報発信の場所である。

ガーデンテラスは、ベンチと大型パラソル付きのテーブルがあるオープンカフェ風のテラスで、学生が授業の合間にくつろげる空間となっている。

学生食堂は、カフェテリア風の簡易食堂で、昼食事以外にも、学生の語らい、憩いの場として活用されている。また、3階交流ラウンジも自然の光が楽しめる語らいの場が設けられている。

留学生交流室は、本学に学ぶ留学生と日本人学生の交流できる場で、日常の学習研究など、また大学生活の問題などを自由に話し合ったり、担当の専任教員と相談したりできる場である。留学生にとってはくつろぎの場ともなっている。

中庭や果樹園は自然に親しむことができる環境でもある。植栽豊かな散歩道でもある。

## **(2) 9-3の自己評価**

小規模な大学であるが、限られた面積の中に、数多くのアメニティに配慮した施設が整備されている。

特に、平成 21(2009)年 10 月に完成予定の共用施設である短期大学新 1 号館では大規模な講義室、図書館、進路指導室等の施設があり、学舎周辺には憩いの場所となる植栽豊かなエリアが設置される。より快適なアメニティのスペースが確保できている。

## **(3) 9-3の改善・向上方策（将来計画）**

今後も学生に対する「キャンパスライフに関する調査」を実施し、学生のニーズ、利便性を考慮した大学全体のリニューアルを計画する。

新入生セミナーやサークル活動等に共用施設として本学園の所有する茨木学舎を活用し、自然豊かな環境を学生に提供する。

## **【基準 9 の自己評価】**

食堂や図書館、体育館や運動場などの共用施設も短期大学と連携して有効活用してきた。施設設備も建築基準を満たしたものであり、特別な支援を要する学生にも配慮した施設設備が整い安全性が確保されている。学生の要望を反映したアメニティ施設もほぼ整備されている。

## **【基準 9 の改善・向上方策（将来計画）】**

厚生補導の施設については、学生の要望の強い食堂関連施設と健康面では、保健室に看護師を常駐させるとともに、保健室などの施設設備の充実を図る。衛生的で快適な学生生活を送らせるためには、シャワー室の増設や特別な支援を要する学生が使用する手洗いを整備する。

施設設備の安全面においては、滑りやすい廊下等、緊急を要する部分については早急に解決を図る。廊下の手すりを増設することを検討する。

今後も学生のニーズ、利便性を考慮した大学全体の計画を立てる。そのひとつに、茨木学舎の有効活用があげられる。

## 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。

<10-1の視点>

### (1) 10-1の事実の説明（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。

公開講座に関しては、学園主催において本学専任教員による公開講座を「常磐会学園教育センター」が年2回（春期、秋期）実施している。事務局は本学に置かれている。同センターの目的は、「学園大学、短期大学、付属幼稚園、保育園と連携しながら地域の人たちの研修の場を提供し、教育活動や文化活動、生涯学習の推進をはかることである」（常磐会学園教育センター規程第2条）。

過去2年間の実績は、表10-1-1「公開講座受講者数」に示した通りである。

表 10-1-1 公開講座受講者数

年 度	講座科目数	受講者数
平成 19（2007）年度	11 講座	386 人
平成 20（2008）年度	8 講座	282 人

また、平成 20（2008）年度には「常磐会学園教育センター」の活動の枠内にて、常磐会短期大学との共催により「親子ふれあい特別講座」を実施し、68人の参加者を得た。

平成 20（2008）年度春期においては、「知っておきたい世界の動き」（全4回、定員50人）、「源氏物語を読む」（全7回、定員30人）、「オフィスで使えるワード講座」（全5回、定員15人）、「オフィスで使えるエクセル講座」（全5回、定員15人）、「英文法講座～文法規則の使い方～」（全4回、定員30人）、「英字新聞を読もう」（全5回、昼夜の2コースで各コースの定員15人）、「英語スピーチ 初級～中級」（定員15人）、「英語ナレーション 中級～上級」（全4回、定員15人）、「中国語入門」（全8回、定員20人）の9講座を実施している。応募者は168人であったが、定員調整を行い137人が受講している。

なお、本学においては外部主催のサテライト公開講座については実施していない。

### (2) 10-1の自己評価

平成 20（2008）年度に実施している上記の講座は、「源氏物語を読む」を除いて、本学の専任教員が講師を務めている。また、受講生の大半は地域住民であることを考えれば、「常磐会学園教育センター」の活動は、地域社会との連携において大きな役割を果たしていると評価できる。

**(3) 10-1 の改善・向上方策（将来計画）**

今後、専任教員の本学における担当科目数をも勘案の上、また短期大学との連携を強化しながら、公開講座の科目数を拡大していく。

**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。**

**<10-2 の視点>**

**(1) 10-2 の事実の説明（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。**

企業との関係については、企業インターシップを通じて維持している。

企業インターシップは、企業において、接遇の仕方、文書作成の基本、電話応答の仕方などの実務に接し、組織における協働のシステムを学び、責任社会の一員としてのあり方について研修するものであり、次に示す表 10-2-1 のような要領で実施している。

表 10-2-1 平成 20（2008）年度 インターンシップ要領

項目	内容
実施年次・人数	2 回生以上 受け入れ企業 1 社あたり 2 人以内
期間	2 週間（7 時間×10 日以上）を基準として単位を認定する。これに加え、計 2 講時の事前事後指導を実施する。
単位	2 単位を認定する。本学の学外研修担当者と受け入れ企業の担当者が、あらかじめ定めた評価項目に関する受け入れ企業の評価と、研修学生の体験レポートを総合的に判定し、基準に達していれば単位を認定する。
時期	原則としては夏期休業中に実施する。ただし、受け入れ企業の事情もあるため、随時協議のうえ決定する。
研修内容	受け入れ企業及び配属部署の業務内容の中から、受入れ先の事情と学生の希望を勘案して個別に定める。
研修形態	原則として 2 週間継続して研修する。勤務時刻や勤務時間や形態は、受け入れ企業の事情に合わせて協議のうえ決定する。

平成 20（2008）年度においては、夏期に 5 人、秋期に 2 人の学生が企業インターシップに参加しており、概要は、表 10-2-2 の「平成 20（2008）年度インターシップ参加者数」で示した通りである。



表 10-2-2 平成 20 (2008) 年度 インターンシップ参加者数

研修先	研修期間	参加者数
野村証券 (株)	8 月 18 日～8 月 22 日	4 人
フルタニ産業 (株)	8 月 25 日～9 月 12 日	1 人
(株)カース・キャリアセンター	3 月 2 日～3 月 14 日	1 人
フルタニ産業 (株)	2 月 23 日～3 月 13 日	1 人

なお、他大学との関係については、本学は「大学コンソーシアム大阪」に加盟しているが、単位互換協定を締結しているなど協力関係にある大学はない。

## (2) 10-2 の自己評価

企業インターンシップに関しては、研修終了後に報告会を開催している。近年、企業インターンシップへの参加者が減少傾向にあったが、国際幼児児童教育学科の学生も企業インターンシップに参加するなど最近では再び参加者が増加してきている。研修後の報告会による効果があったものと考えられる。

## (3) 10-2 の改善・向上方策 (将来計画)

企業インターンシップについては、国際コミュニケーション学科だけでなく、国際幼児児童教育学科の学生のキャリアデザイン形成に資するところが大であるので、学生への周知方法などの工夫・改善に努め、今後とも参加者を増加させる方策を実施する。また、就職ガイダンスの枠内で地元の企業からの講師を呼ぶ回数を増やす。

## 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。

### <10-3 の視点>

#### (1) 10-3 の事実の説明 (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。

平成 19 (2007) 年度から、本学の所在地である大阪市平野区 (平野区役所) との連携について、学園内に「常磐会学園地域貢献プロジェクト」を設置し、地域連携のあり方につき、専任教員等の人的資源の提供 (人材データベース構想、人材派遣) や学生ボランティアへの要望 (まちづくり、地域福祉子育て支援) などに関して検討を行ってきた。

その結果、平成 20 (2008) 年 9 月 9 日に、学校法人常磐会学園理事長と平野区長との間で、「まちづくり・地域福祉・子育て支援・生涯学習・地域貢献等のさまざまな分野において、人的交流ならびに知的・物的資源の相互活用により、それぞれの活動の充実を図るとともに、地域の持続的な発展に資することを目的」として (「協定書」第 1 条)、3 年間の協働協定を締結した。

同協定書は、本学が平野区役所との間で、(1) 人的交流の促進、(2) 知的・物的資源の

相互活用、(3)調査研究及び事業の実施、(4)その他協定目的を実施するために必要な連携を進めることを規程している（「協定書」第2条）。

### **(2) 10-3 の自己評価**

上記の平野区役所との協力協定書に基づく「常磐会学園地域貢献プロジェクト」の取り組みはその緒についたばかりである。具体的な活動としては、平成20（2008）年11月17日と12月1日の2回にわたり、「常磐会学園教育センター」を通じて「親子ふれあい特別講座」を実施し、68人の地域住民の参加を得た。子育て支援分野においては、「平野区子育て支援関係者連絡会」に本学教員が参加している。

今後、本格的な協力体制の基盤が構築され、地域社会との連携を通じ、生涯学習や子育て支援など、本学のもつ知的資源の地域への還元を幅広く図っていくことが可能と思われる。

### **(3) 10-3 の改善・向上方策（将来計画）**

今後、子育て支援や生涯学習に関しては常磐会学園教育センターを通じて、また学生のボランティア派遣については学外研修制度の枠内での地域貢献の拡大を図っていく。

#### **【基準10の自己評価】**

「常磐会学園教育センター」の公開講座、及び平成20（2008）年度に締結された平野区役所との「協働に関する協定書」に基づく活動を通じて、地域連携・地域貢献の基盤は構築されているといえる。他方、地域連携や企業インターンシップを通じた企業とのコンタクトの強化も期待される。

#### **【基準10の改善・向上方策（将来計画）】**

今後、平野区役所との協働協定を軸として、本学教職員及び学生の人的資源の提供、大学施設などの物的資源の提供を通じて、地域社会との連携の強化を図っていく。また、地域連携を通じた地元企業との関係を模索する中で、企業インターンシップ制度を通じて本学学生の就職可能性を拡大することにより、本学における教育の地元還元を進めていく。

さらに、「常磐会学園教育センター」の活動を通じ、地域住民の生涯教育の充実に貢献すべく、科目数の増大を検討する。

## 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。 《11-1 の視点》

#### (1) 11-1 の事実の説明（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されているか。

「学校法人常磐会学園就業規則」の第1条は、「職員は、この規則及び付属する諸規程を守り、学園の秩序の維持をはかると共に、互いに協力して積極的にその職務を遂行し、教育目的の達成につとめなければならない」と規程している。本学はこの規程を組織倫理に関する原則として種々の組織倫理に関する規程を設けている。

まず、「不正行為等の早期発見と是正を図り、もって本学の社会的信頼の維持及び業務運営の公正性の確保に資することを目的として」、「学校法人常磐会学園 公益通報者保護規程」を定めている。同規程第1条2は、「この規程に定めのある場合のほか、本学における公益通報者保護に関する取扱については「公益通報者保護法」（平成16年法律第122号）の定めるところによる」と規定している。この規程により、本学園の職員および本学の取引事業者の労働者からの組織的または個人的な法律違反行為等に関する通報または相談の適正な処理の仕組みが確立されている。

##### 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。

具体的な諸側面に関しては、まず個人情報の保護については、「個人情報の適正な収集、利用、管理および保存を図り」、「個人の権利利益及びプライバシーの保護に資することを目的」として、「学校法人常磐会学園 個人情報の保護に関する規程」を定めて、個人情報の保護に関する適切な管理を実践している。

人権侵害の防止に関しては、専任教職員全員が参加する「人権教育推進委員会」を設置して、人権啓発及び人権侵害防止などのための教育・広報・研修などを企画し、実施している。

また、ハラスメントに関しては、「セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント双方の防止及び排除のための措置並びに双方に起因する問題が生じた場合に適切に対応するため」に、「学校法人常磐会学園 ハラスメント防止等に関する規程」を定めており、この規程に基づいて対応している。

#### (2) 11-1 の自己評価

本学においては、上記の「公益通報者保護規程」に基づき、不正行為の早期発見と是正を図る体制が整備されている。

他方、人権問題については、常磐会短期大学が蓄積してきた経験や、人権問題の重要性に対する認識の深まりを背景として、本学のすべての教職員は、本学の人権問題に対する姿勢と対処手続きを理解していると考えられる。また、人権教育推進委員会の主催によって、教員に対する学外講師による講演や、学生に対する啓発活動にも力を入れており、人権問題の重要性に対する啓発は適切に行われている。その上で、近年学内においてハラスメントを含めた人権侵害行為に関する報告が皆無であることは、本学における人権教育の質の

高さを示すものである。

### (3) 11-1 の改善・向上方策（将来計画）

組織倫理に関しては、日々変化する内外の環境に常に注意を払い、定められた諸規程を遵守するとともに、これら諸規程の実効性を検証する作業にも意識的に取り組み、より適切かつ透明性の高いものにしていく努力を続ける。

人権問題については、人権を取り巻く環境や状況が日々に変化し、多種・多様化していくことにも鑑み、人権問題の防止策と対処策も日常的に点検する努力を続け、防止を最大の目的としつつも、万が一問題が発生した場合を想定して、救済と解決に向けた対処策を早期にとれるよう組織的な対応能力を高める努力を続ける。

そのためには、教職員の人権問題に対する日常的な意識の堅持が重要であり、人権啓発の機会を増やすよう努力していく。

## 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。

### 《11-2 の視点》

#### (1) 11-2 の事実の説明（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。

本学では現在、明文化された危機管理体制は整備されていないが、学長の諮問機関である運営部会（構成員は学長、学部長、教務部長、学生部長、研究部長、入試部長、事務長の7人）が事実上の危機管理運営部門となっており、同運営部会において本学の基本方針を決定して、それを学長に具申した上で、学園全体としての危機管理行動の推進が必要である場合には、短期大学との意見調整を経て、学園常任理事会に諮る仕組みとなっている。

また、危機管理に関連する情報の学生への周知徹底化については、学長名または学部長名での文書の配布、及びホームページ上への掲載とともに、研究室担当教員が所属学生全員に対して電話等を通じて連絡を徹底している。

危機管理を要する事態が発生した場合には、教員全員の情報の共有化と同時に、事務局の初動の活動が重要と考えられるが、事務長不在時の執務体制については別途整備されている。

なお、教職員の緊急連絡網については、教員及び職員に分けてそれぞれ連絡網を整備し、毎年4月に更新している。

## **(2) 11-2 の自己評価**

現状では、「危機管理に関する規程」が存在しない。危機管理には色々な場面が考えられるが、教職員の危機管理に関する常日頃の意識向上が大切である。平成 21(2009)年 5 月に発生した新型インフルエンザの感染拡大に際しては、5 月 16 日に兵庫県内での感染者が出た事実が明らかになった時点から、短期大学と付属幼稚園との連絡を密にした。兵庫県内・大阪府内での感染者の増加が確認された 5 月 18 日正午の時点で、理事長を本部長とし「新型インフルエンザ対策本部」を立ち上げ、休校措置を取った。迅速な対応ができたものと評価できる。

## **(3) 11-2 の改善・向上方策（将来計画）**

「危機管理に関する規程」が存在しないため、可及的速やかに整備する。また、危機管理の迅速な実施のためには、情報収集の迅速さと正確さが求められるが、特に情報収集については改革すべき点もあり、情報収集網の整備・拡大を急ぐ。その上で、種々の場面を想定してのマニュアル作成や、訓練の実施を図っていく。

## **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。**

### **≪11-3 の視点≫**

#### **(1) 11-3 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。**

教育研究成果の広報に関しては、主に『常磐会学園大学紀要』を通じて行っている。本学では、『紀要』発行に際し、「常磐会学園大学紀要委員会規程」を定め、学長を委員長とする学内体制を設けている。同『紀要』は、平成 12(2000)年度から毎年発行している。学外に対しては、全国の大学・短大 415 校の図書館に送付し、教員の研究成果を公開している。

また、各教員は学外の学会誌、研究誌、雑誌などに研究成果を発表しているが、各教員の研究成果については、当該年度の『教育研究活動の現状と課題 ―自己点検・評価報告書―』に一覧を掲載し、関係機関に配布するなど公開している。

**(2) 11-3 の自己評価**

『紀要』は現状では活字媒体のみで発行してきたが、専任教員および兼任教員の間に寄稿者が増加しており、毎回平均 10 編前後の論文が寄稿されるなど、専任教員及び兼任教員の研究活動の充実・発展を刺激する上で、多大な効果をもたらしている。

表 11-3-1 『紀要』各号の論文掲載数

	発行時期	頁数	掲載論文数	専任教員の掲載論文数
第 1 号	平成 12 年 12 月	134	13	13
第 2 号	平成 13 年 12 月	112	10	9
第 3 号	平成 14 年 12 月	111	9	7
第 4 号	平成 15 年 12 月	112	11	9
第 5 号	平成 16 年 12 月	82	7	5
第 6 号	平成 18 年 3 月	82	9	7
第 7 号	平成 19 年 3 月	160	15	12
第 8 号	平成 20 年 3 月	196	18	13
第 9 号	平成 21 年 3 月	115	10	9

**(3) 11-3 の改善・向上方策（将来計画）**

保管場所等の問題、および利用頻度から、また配布先からの希望をも考慮して、今後は多様なメディアによる発行の具体化に向けて、論文ファイルを PDF 化し、ホームページを通じて公開すると共に、活字媒体だけでなく電子メディアを通じた研究成果の公開システムを確立する。

また、教員の研究意欲を増進させるため、研究成果を公開できる場として、『紀要』以外の方途を模索する。具体的には、本学教員の研究に対するインセンティブを高める目的からも、学園ベースでの出版活動を開始することによって教員の著作の刊行を図る可能性を今後検討する。

**【基準 11 の自己評価】**

組織倫理については、関連する諸規程の内容は教職員によく理解され、教職員全員の行動規範にもなっていると評価できる。特に、人権問題に関しては、啓発活動の効果もあり、教職員の意識は高い水準で維持されている。

他方、危機管理体制については、現状では文章化された規程はないものの、実践的な積重ねの中で徐々に骨格は整備されてきており、今後マニュアル化する基盤が形成されてきていると評価できる。また危機管理を効率的に運営するために、情報収集網を改善し、その一層の整備・拡大を図る努力をする。

教育研究活動の広報については、社会的責務の遂行の視点から、研究成果を公開する場

として、教員による『紀要』への寄稿を奨励するとともに、今後は『紀要』以外の方途を考慮していく必要があると考えられる。また、広報活動全般については、本学独自の広報活動と同時に、学園全体としても体系的に取り組んでいく必要がある。

**【基準 11 の改善・向上方策（将来計画）】**

組織倫理に関しては、平成 21(2009)年 4 月に施行された「学校法人常磐会学園職員倫理規程」をもとに、全教職員がよりハイレベルの倫理意識をもつように、啓発、研修の機会を設けるなど、引き続き努力する。特に、内外の環境の変化に伴う人権問題への対応には十分配慮を払って人権意識の向上に努めるとともに、組織倫理に関する諸規程の内容を新任の教職員に対しても常に周知徹底させる努力を継続する。

危機管理に関しては、まず全教職員および学生の緊急事態への対応に関する意識向上に努める。さらに、情報収集網の一層の整備および拡大を図り、これまでの危機管理に関連する経験を活かして、危機管理についての規程・マニュアルを作成し、危機管理体制を完成する。

教育研究活動の広報に関しては、本学『紀要』、及び本学園入試広報室が発行している「学園報」を通じて研究成果の周知を図っていく。そのために、本学および学園全体の社会的責務を果たすべく、人的体制および方策を具体的に構築する。

常磐会学園大学



## IV 特記事項

### 1. 教育研究活動の計画

#### (1) 「教育研究活動の計画」の開始

本学は、平成 11(1999) 年の開学以来、「自己点検・評価委員会」のもと自己点検・評価を進めてきた。その間、社会はかつてないほど複雑化し、急激に変化を遂げ、社会が大学に求める教育研究活動も多様化してきている。そのような中における大学は、問題点を発見し、冷静に分析しつつ、将来を見据えながら迅速に対応することが求められている。

本学は、平成 18(2006)年、国際幼児児童教育学科を新設し、既設の国際コミュニケーション学科と 2 学科になった。組織の拡大に伴い、バランスよく広がりのある教育研究を進めるために、自らの理念と目的にしたがって行動することが大学の存在意義であると捉えた。そして、今後も、大学の現況をつぶさに見つめ、厳しく捉えた自己点検・評価を進めたいと考えた。

そこで、自己点検・評価を全教職員が身近な課題として取り組む体制を構築するために、「教育研究活動の計画」を作成し、各部署の「重点目標」を設定し具体的方策のもと、目標達成に向けて教育研究活動を開始した。

#### (2) 「教育研究活動の計画」の実施概要

全学体制での「教育研究活動の計画」の実施は、平成 18(2006)年度より本年度で 4 年目をむかえる。年度当初に、学務分掌・各委員会・事務局各課、のそれぞれの部署において、当該年度の「重点目標」と「具体的方策」について設定した。

表IV-1-1 部署一覧

組 織	部 署
学長 学長補佐	大学経営
教 員	教務部 学生部 研究部 入試部 人権教育推進委員会 FD 委員会 教職教育研究センター 学生支援センター 学生相談室 学外研修 基礎演習・専門演習 実習指導 自己点検・評価委員会 紀要委員会
事務局	総務課 会計課 教学課 就職課 情報センター (図書課)
教員・事務局合同	ICT 委員会 第三者評価プロジェクト

これらの設定については、それぞれの部署で、前年度の課題と共に改善と向上方策を洗い出し、全体会にもち寄る。表IV-1-1 は、平成 18 (2006) 年度から平成 20 (2008) 年度までに存在したすべての部署を、一覧に示したものである。

そこでは、年度当初に当該年度の「重点目標」を掲げ、目標達成のための「具体的方策」（2～5項目）を設定したのについて全体会で報告をすると共に検討し、該当年度の内容を確定する。次に、年度の中期にあたる10月頃に中間反省として、それぞれの部署毎に「具体的方策」における経過達成状況についての報告会を実施し、年度末に向けて目標達成への方策を全教職員で検討する。年度末には、「取り組みと自己評価」の報告会をもち、「改善・向上方策」として現状の問題点をまとめ、次年度の共通課題とする。これらの結果については、教員の研究活動と学生による授業評価結果・分析結果とあわせて報告書「教育研究活動の現状と課題」を作成し、公開する。

### (3) 「教育研究活動の計画」の重点目標と具体的方策

全学体制で進めている「教育研究活動の計画」の過去3年間における「重点目標」と「具体的方策」について、年度ごとの設定を整理すると次のようになる。

#### ① 大学経営（学長）

年度	重点目標	具体的方策
H18 H19	経営基盤を確実にし、社会の要請に応える人材の育成を図る。 地域との連携を密にし、地域に貢献する大学を目指す。	①入学・編入学者数の増加を図るため、広報戦略を見直す。 ②継続的に教育課程の検討、教育指導の研究を行う。 ③教職員全員の協力のもとに学生募集対策の強化を図る。 ④学生指導、学内設備・環境の改善に努め学生の満足度を上げる。 ⑤本学所在地域との連携を密にし、大学の使命である地域貢献を目指すための努力をする。
H20	本学建学の精神「和平・知天・創造」を大学経営や地域貢献の諸活動に活かすとともに、入学定員を確保し経営基盤を確実にする。	①発展性のある大学運営を図るため、継続的に教育課程の検討、教育指導の研究を行う。 ②入学定員の充足を図るための広報活動に建学の精神を取り入れる。 ③全教職員の合意・協力のもとに、学生募集活動の活性化を図る。 ④学生の満足度を高めるために、授業、学生指導、学内環境整備の改善に努める。 ⑤地域との連携を密にし、建学の精神にもとづく地域貢献を目指すための努力をする。

② 教務部

年度	重点目標	具体的方策
H18 H19 H20	学生の学習と自己の進路への意識をより向上させる教育指導を行う。	①学生のより積極的な学習参加を図る。 ②研究室指導を充実させる。 ③学外研修を着実に実施する。 ④教職教育研究センターの活用を図る。

③入試部（平成18年度は学生募集部）

年度	重点目標	具体的方策
H18	有効的な広報活動を実施し、学生募集活動を効率的に行う。	①達成目標を明確にし、それに応じた企画・計画を実施する体制を確立する。 ②目標を達成するため、年間活動計画の検討を行い、着実に実行する。 ③情報収集を図り、有効的な広報活動を実施する。
H19	国際コミュニケーション学科・国際幼児児童教育学科の定員充足。	①重点校制度の導入により各高校との連携を強化する。 ②国際幼児児童教育学科の指定校推薦基準を変更する。 ③高校生との直接コンタクトを模索する。 ④高校訪問時期を見直し、各校の個性に応じたより効果的な訪問を実施する。 ⑤地方高校訪問を検討する。 ⑥年度末オープンキャンパスの実施と学生募集活動の前倒しを検討する。
H20	国際コミュニケーション学科・国際幼児児童教育学科の定員充足。	①学生募集のより効果的实施のため、過去の入試データを蓄積・整理し、データベースを創設する。 ②過去の入学生・退学生のデータを整理し、学生募集のあり方を定期的に検証する。 ③「高大連携」を実施するため、提携校を模索する。 ④昨年度より継続して高校生との直接コンタクトを模索するため、次の施策を実施する。 ⑤オープンキャンパス・広報の見直し・出前講義・出張説明会・体験入学の実施

④ 学生部

年度	重点目標	具体的方策
H18 H19 H20	学生の大学生生活充実を図るための組織を整備し、適切な支援を行う。	①学生サービス、厚生補導のための組織を構築し、適切に実施する。 ②学生の自治活動、課外活動支援体制を整備し、適切に実施する。 ③就職・進学支援等の相談・助言体制の充実を図る。 ④学生相談室の整備をはじめ就職・進学支援等の相談・助言体制の充実を図る。

⑤ 研究部

年度	重点目標	具体的方策
H18	適切かつ効果的な自己点検・自己評価を実施し、「教育研究活動」の改善・改革を推進する。	①自己点検・自己評価の評価基準・項目の見直しを図り、評価体制を確立する。 ②部門毎に重点も重点目標を設定し、目標達成を図る。 ③組織的に教員の資質の維持向上に取り組む。
H19	研究成果を社会に還元し、評価結果を反映するシステムを構築する。	①教育研究活動の活性化と向上のためのFDや評価体制を整備する。 ②自己点検・評価活動等の水準向上を図る。 ③大学の物的・人的資源をより一層社会に還元する努力を続ける。
H20	研究成果を社会に公開し、授業改善の方法を模索する。	①授業アンケートの分析結果の反映を模索する。 ②教員の知的資源としての成果を地域や社会に公開する。 ③FD活動を具体化することを企画する。

⑥ 人権教育推進委員会

年度	重点目標	具体的方策
H18	全学体制で、人権尊重及び不合理な差別を許さない精神と実践力を培う。	①人権研修の機会を増やす。 ②教育研究活動のあらゆる機会を通して人権全般について研究を進める。
H19 H20	人権推進委員会の組織の確立と活動内容の点検をする。	①本委員会に事務局を設置し、必要に応じて企画運営部会に諮るという手順を確立する。 ②人権に関する問題が発生した場合、企画運営部会の決定により、第三者委員会を設置して、解決・改善を図る。 ③研修・学生指導・広報の3つの係の活動内容を明確にし、活動を一層活発にする。

⑦ 教職教育研究センター

年度	重点目標	具体的方策
H18 H19 H20	教育・研究体制の確立を図り、学生の積極的な活用を促進する。	①教育体制を確立し、教職教育、教員採用試験対策を効率的に実施する。 ②教職課程に関する情報収集を図り、教職教育の調査・研究を行う。 ③上級免許取得を目指す現職教員受入体制の構築を図る。 ④保育士養成施設としての教育体制の構築を図る。 ⑤ 現職教員に対する免許更新制度に関わる研修の実施に向けて調査・研究を行う。

⑧ 実習指導（平成18年度は教育実習運営委員会）

年度	重点目標	具体的方策
H18 H19 H20	教員としての自覚を高めるために有効な教育実習を実施する。	①教育実習先との連携体制を確立し、きめ細かい実習指導を実施する。 ②教育実習事前事後指導の充実を図る。 ③「教育実習」「保育実習」の実施体制を確立する。

⑨ 基礎演習・専門演習

年度	重点目標	具体的方策
H19	教材の整備と指導過程の研究・改善を図る。	①指導担当者に使用教材上の問題点を確認し、改善を図る。 ②授業研究を指導体制の実情に踏まえて実施する。
H20	教材の整備と指導過程の研究・改善を図る。	① 基礎演習 ・指導担当者に使用教材上の問題点を確認し、改善を図る。 ・授業研究を、指導体制の実情を踏まえて実施する。 ② 専門演習 ・テーマおよび研究進行状況の報告会の実施を継続する。 ・専門演習を始める学生への研究テーマ設定に関する指導体制の改善を図る。

⑩ 学生相談室

年度	重点目標	具体的方策
H19	組織としての学生相談活動の定着と個別相談対応の充実	①学生相談活動を周知するとともに、本学における相談活動のあり方を検討する。 ②学生相談室時間を設定する。
H20	組織としての学生相談活動の定着と個別相談対応の充実	①学生相談活動を周知するとともに、本学における相談活動のあり方を検討する。 ②学生相談室の開室（担当者の在室）時間を設定する。 ③研究室方式の制度を利用し、担当教員との連携についてシステム作りを行う。 ④定期的に学生支援会議を開き、学生支援の質の向上をねらう。

⑩ 学外研修（H18 は学外研修運営委員会）

年度	重点目標	具体的方策
H18	学生が自己の適性と具体的な職業像を把握し、人間的に成長できる学外研修の実施を図る。	①学生の積極的な参加を奨励する。 ②近隣の企業・学校等と連携をとり、有効な研修を実施する。 ③海外施設との連携を進め、多様化する社会の要請に応える研修を実施する。
H19 H20	（インターンシップ） 学生が自己の適性と具体的な職業像を把握し、人間的に成長できるインターンシップの実施を図る。	①学生の積極的な参加を奨励する。 ②企業と連携をとり実施する。 ③インターンシップを支援する団体と連携する。
	（ボランティア） 学生のボランティアへの関わり方を明確にする。	①大学としてボランティアへの関わり方を明確にする。 ②学生への情報伝達システムを確立する。 ③学生の参加を促進する方策を探る。 ④適切な評価方法を模索する。
	（海外研修） 語学研修、保育研修の内容を整備し、実施する。	①説明会・質問会などを適宜実施する。 ②事前事後指導計画書を策定する。 ③定期的に派遣先との連絡をとり、速やかな問題対応がとれる体制を作る。

⑪ 第三者評価プロジェクト

年度	重点目標	具体的方策
H19 H20	ありのままの状況を正確に報告をする体制を作る。	①柔軟な評価体制組織作りをする。 ②教職員全員でかかわる組織体制作りをする。 ③第三者評価に向けての準備をする。

⑬ 自己点検・評価委員会

年度	重点目標	具体的方策
H18	自己点検・自己評価体制を確立し、着実な作業計画に従い、効果的な自己点検・自己評価を実施する。	①着実な作業計画の策定とスケジュール管理を行う。 ②目的・目標を設定し、達成を図る。 ③達成度を裏付ける根拠資料の収集・整理を行い、全学体制で持続的にデータを集積する体制を確立する。
H19	着実な作業計画に従い、効果的な自己点検・自己評価を行う。	①本年度の目的・目標を設定し、達成を図る。 ②達成度を裏付ける根拠資料の収集・整理を行い、全学体制で持続的にデータを集積する。 ③評価結果を改善につなげる仕組みを整える。
H20	自己点検・自己評価の成果を具体的な改善策に結びつける。	①自己点検・評価プロジェクトと第三者評価との関連を明確にする。 ②点検・評価した結果を改善策として各部署で具体化する。 ③ 評価結果での問題点を部署にまたがって審議する組織を検討する。

⑭ 紀要委員会

年度	重点目標	具体的方策
H18	教員の研究活動の活性化を図り、研究成果を適切に学内外に広報する。	①研究活動を活性化するため、研究計画を明示し、研究経過報告を行う。 ②紀要掲載論文の質を高めるためのシステムを構築する。
H19 H20	教員の研究活動の活性化を図り、紀要の発行をもって研究成果を学内外に広報する。	①「査読」制度の導入を検討する。 ②紀要の配布媒体を再検討する。 ③より効果的な研究成果の公開方法について検討する。 ④編集・印刷過程を見直し、紀要の質の向上を目指す。



⑮ FD 委員会

年度	重点目標	具体的方策
H18	組織的に教員の資質の維持向上に取り組む。	①授業アンケートを実施し、授業改善に活用する。 ②公開授業を計画し、教員相互の意見交流を定期的実施する。 ③授業改善等に関する研究会・講習会への参加を促進し、教材開発研究を進める。
H19 H20	学生の勉学意欲向上に向けた授業改善及び授業アンケートの実施。	①教員全員で定期的に授業改善研究会を行う。 ②教員全員による継続的研究会を実施する。 ③授業アンケート実施とアンケートの改善。 ④授業アンケート実施とアンケート結果の分析枠組み作成・分析の実施

⑯ ICT 委員会

年度	重点目標	具体的方策
H18	本学の ICT の推進を図る。	①本学ホームページの充実を図る。 ②ICT 環境の充実・整備を図る。
H19	ICT の有効活用と遠隔講義システムの活用。	①本学ホームページの充実。 ②学内 LAN の利用規程の策定。 ③教育研究活動における IT 機器の活用支援。 ④遠隔システムの活用。
H20	学園全体での ICT 有効活用。	①ICT 委員会の学園全体組織作り。 ②学園大学の機器更新実施計画。 ③図書館・情報センター統合（短期大学 1 号館建設）による機器管理体制。 ④学園教職員の意識改革。

常磐会学園大学

⑰ 総務課

年度	重点目標	具体的方策
H18	大学組織の活性化促進と施設の有効利用の支援を行う。	①人材の有効活用をはかるため学園全体から見た事務局組織を検討する。 ②各種規程を整備し、活性化につなげる。 ③各施設（演習室等）の有効利用の支援（調査・啓蒙）を行う。
H19 H20	大学組織の活性化促進と施設の有効利用の支援を行う。	①短期大学と大学の共通業務を洗い出し。効率化を図る。 ②重点校制度の導入。 ③建築後 10 年経過した施設・設備の安全点検・保守を行う。

⑱ 会計課

年度	重点目標	具体的方策
H18	会計課システムの導入により法人一元化処理に取り組む。	①システムの操作手順を習得し、各部門のデータを効率よく入力できるようにする。 ②月次処理の時間短縮に取り組む。 ③法人全体および部門別の財務資料作成の適正化・効率化を図る。
H19 H20	会計システムでの法人一元化処理を図る。	①システムの環境整備、拡充を強化、効率化を図る。 ②決算、月次処理等システムでの帳簿作成や各部門のデータ入力など作業計画、スケジュールに沿って進める。 ③会計システムの環境整備と改善、給与システム等他のシステムとの拡充強化、効率化を図る。 ④固定資産管理システムの稼働に向けての準備を進める。

⑱ 教学課

年度	重点目標	具体的方策
H18	教員との適切な連携・協力関係を保持し、学生へのサービス向上に努める。	①履修手続、成績管理を徹底し、学生への情報提供をより明確なものとする。 ②日常の学生指導を適切なものとし、学生の満足度を高める。
H19	教員との適切な連携・協力関係を保持し、学生生活の満足度を向上させる。	①学生への学習支援体制を整備し、教員と連携を図り、迅速な対応をする。 ②日常の学生指導を適切なものとし、有意義な学生生活が送れるようサポートする。
H20	教員との適切な連携・協力関係を保持し、在學生や来校者(高校生・保護者)の満足度を向上させる。	③多様な学生に対する特別な支援ができる体制を整える。

⑳ 就職課

年度	重点目標	具体的方策
H18	学生の就職意識向上に取り組む。	①ガイダンスやセミナー内容の充実を図る。 ②保護者との連携を図る。
H19	学生の就職意識向上及び就職を希望する要支援学生の指導に取り組む。	①ガイダンスやセミナーの充実を図る。 ②要支援学生の実態把握及び学内の共通理解を図る。 ③保護者との連携を図る。
H20	学生の就職意識向上及び就職を希望する要支援学生の指導に取り組む。	① 学科毎のガイダンスやセミナーの充実 ② 個人面談の充実 ③ 要支援学生の実態把握及び学内共通理解を図り、受け入れ企業の開拓を行う。 ④ 保護者との連携を図る。

㊦ 図書館（情報センター関係含む）

年度	重点目標	具体的方策
H18	利便性の向上を図り、学生の利用を促進する。	①利用者の増加を図るため、より有効的かつ適切な方法を策定し、実施する。 ②学術情報の収集・検索・提供ができるシステムを構築する。
H19	利便性の向上を図り、学生の利用を促進する。	①利用者の増加を図るため、より有効的かつ適切な方法を策定し、実施する。 ②学術情報の収集・検索・提供システムの構築にともない、利用講習会を開催する。

ここにあげた 21 の部署は、平成 18(2006)年度から平成 20(2008)年度までの 3 年間であって、年度によっては存在しなかったり、名称を変更したりしたものもある。それは、年度ごとにおける教育研究活動の計画を推進する上で全体の中での見直しや将来展望を見据えた上である。また、年度ごとの重点目標を見ても、部署によっては、3 年間同じ場合もあれば、毎年度異なる場合もある。

全体を総じて言うならば、各部署が目標に向けて着実に踏み出し、それぞれの自己点検・評価がなされた上で、次年度の目標設定ができています。

**(4)「教育研究活動の計画」の成果と課題**

目標にそった具体的方策を設定することで、取り組み方策が明確になり、入試部の取り組みに見られるように、オープンキャンパスの参加者増につながったり、学外実習の参加者が増えたりするなど実質的な成果が見られた。

学内のあらゆる部署について、計画から報告、検討を全学体制で行うことで、それぞれの現状を全教職員が共有することができた。またグランドの芝生化や遠隔授業システム・図書の検索システムなど設備が整備されてきたが、今後の有効活用についても意見交換を行い、共通理解することができた。このような結果、担当者が変わっても業務・取り組みの移管がスムーズに行われるようになった。

年度ごとに重点目標を設定してきたが、単年度では達成できない課題も多く、継続課題とされてきた。しかし、3 年経過した今年度は少しではあるが、ステップアップした目標がたてられるようになってきた。

表IV-1-2 は平成 21(2009) 年度の教育研究活動の計画のうち各部署における重点目標を抽出したものである。

表Ⅳ-1-2 平成21年度の教育研究活動の計画

各 部 署	重 点 目 標
大学経営（学長）	大学設置基準改正に伴い、FD 活動実施義務を履行し、学士力向上に直結する授業改善を図る。
人権教育推進委員会	人権教育推進委員会の活動を一層活発にする。
教務部	積極的な学習参加と進路に対する意欲向上を図る教育指導を行う。
学生部	学生のマナー向上に向けての取り組みを推進する。 休学・退学防止に向けての取り組みを推進する。
研究部	過年度からの先送りした課題を整理し、具体的改善方法を模索する。
入試部	国際コミュニケーション学科の定員充足及び国際幼児児童教育学科の定員確保の維持を図る。
FD 委員会	組織的に教員の教育研究活動の維持向上に取り組み、その質的充実を図る。
学生支援センター	学生相談室、キャリア教育センター、教職教育研究センター、留学生交流室のそれぞれが、学生にとって有機的に機能するように連携を図る。
入試運営委員会	国際コミュニケーション学科の定員充足及び国際幼児児童教育学科の定員確保の維持を図る。
ICT 委員会	学園全体について ICT 活用の調整を図る。
総務課	大学組織の活性化促進と施設の有効利用の支援を行う。
会計課	会計システムでの法人一元化処理（固定資産システムの稼動）を図る。
教学課	教員との適切な連携・協力関係を保持し、学生への更なる満足度を向上させる。
就職課	学生の就職に対する意識の向上を図る。 各学科の専門性に沿った進路指導を行う。
図書課	利便性の向上及び利用者サービスの充実。施設設備の整備・拡充を図る。

## 常磐会学園大学

平成 11(1999)年度の開学より、必要に迫られて組織した学務分掌であり、各委員会であったが、個々の取り組みをもち寄ることで、重なりや欠落などが見られ、学内組織の矛盾点が明らかとなった。

教員組織と事務局とのより一層の連携の必要性が明確となることにより、学務分掌 4 部（教務・学生・入試・研究）の各部会へ事務職員が出席するようになったが、まだ、連携は不十分である。

この取り組みにより各部署において、現状の課題から重点目標を設定してきた。より現実的な点検・評価を進めていく上には、各部署の意向は尊重されるべきだとの考えから全体会では「重点目標」について、踏み込んだ意見交換がなされていない。そのため、各部署毎の目標レベルの捉え方について差がみられる。今後は、本学の建学の精神並びに教育研究目標に照らし、統一性をもたせるとともに、法人内の他の部門（併設の短期大学・幼稚園）からの評価や外部評価を受けるシステムの構築を図っていく。

## 2. 定員充足への取り組みと大学・学園の将来構想

### (1) 開学と学部改革への取り組み

定員充足は本学喫緊の課題であるが、平成 11(1999)年に開学以来、国際コミュニケーション学部の定員充足率は、平成 13(2001)年に 109%を確保した以外、100%を下回っている。このような状況打開のために、カリキュラム上では 3 つの履修モデルコースを設け、学生の研究目標の明確化を図るなどの改革と併せて、開学後 5 年が経過した平成 16(2004)年に国際コミュニケーション学部の改組転換に着手した。

1 学部 1 学科では大学志願者のニーズに応えきれないとの判断から、「国際コミュニケーション学科」に加えて、時代と社会のニーズに応える学科を加えた 2 学科編制の学部を構想した。教育現場から団塊世代の大量退職による教員数が不足する状況、及び本学の位置する南大阪の地域特性と永年幼児教育に携ってきた本学園の歴史等を鑑みて、初等教育、幼児教育、さらに保育にも従事できる人材を養成するための学科を新設するという構想に至った。

### (2) 学部改組と新学科開設

それを受けて、平成 17(2005)年に学部改組、学科新設の申請を行い、平成 18(2006)年に定員 50 人の「国際幼児児童教育学科」を開設した。それに伴って「国際コミュニケーション学科」の入学定員を 100 人から 60 人に変更した。新設の「国際幼児児童教育学科」は、本学におけるこれまでの国際コミュニケーションに関する教育・研究の経験を活かし、コミュニケーション、とりわけ異文化間コミュニケーションという新たな視点から乳幼児・初等教育を再構築し、時代の要請に応える資質を有する保育者や教員を養成しようとするものである。「国際幼児児童教育学科」は、開設 3 年目にして入学定員を充足し、併せて既設の「国際コミュニケーション学科」の入学定員充足率も最低状況から脱して 50%に達し、国際コミュニケーション学部合計では 70 パーセントを確保するに至った。

### (3) 「大学将来構想プロジェクト」と「学園企画委員会」

しかし、既設の「国際コミュニケーション学科」は入学定員を 60 人に減じた後も定員を充足することができず、平成 17(2005)年以降、「国際コミュニケーション学科」の入学定員充足率は 50%を切る状況が続いている。そのため、学生確保によって大学経営基盤を磐石のものとし、同時に人間教育に最重点を置いてきた本学の伝統や急激に変化する時代と社会のニーズに応えるという本学の使命を果たすための大学将来構想を考える組織を設置した。

本学教学部門において平成 19(2007)年 4 月に「国際コミュニケーション学科将来構想プロジェクト」を、また学園の管理部門においては「学園企画委員会」を設置し、両組織で「国際コミュニケーション学科」の入学定員充足の方策についての協議を進めた。

「国際コミュニケーション学科将来構想プロジェクト」は学長のもとに学長補佐を委員長とし、事務長と本学教職員の総員 13 人で構成された。

「学園企画委員会」は理事長が委員長、法人本部事務局長を副委員長とし、理事長の委嘱により大学と短期大学の教職員に常勤監事を加えた総員 11 人で構成された。

#### (4) 国際コミュニケーション学科将来構想

平成 19(2007)年 4 月に開催された「第 1 回国際コミュニケーション学科将来構想プロジェクト」会議では、学長から「国際コミュニケーション学科」の定員充足状況が低迷を続けていることから、国際コミュニケーション学科の定員充足に関わる方策について積極的な提言を期待し、それを「学園企画委員会」に向けて提案していく旨の表明があった。

また同時期に開催された「第 1 回学園企画委員会」の冒頭では理事長から「国際コミュニケーション学科」の入学定員充足を期した学園全体の将来構想を構築するため、大学の「国際コミュニケーション学科将来構想プロジェクト」の意見を踏まえながら「学園企画委員会」で改善方法を策定し、それを常任理事会と理事会に提言していく旨の表明があった。改善方法の策定が急がれるため、この委員会を毎月第 1 木曜日と第 3 木曜日の 2 回開催することになった。

国際コミュニケーション学科の低迷する志願状況を改善するに当たって、本学の教学関係、学生支援状況、また応募者数、入学者数、休学・退学者数の推移等、将来構想のための基礎データの収集・分析を行い、併せて本学の特色とする研究室方式の充実や入試広報戦略の強化などが検討され、実施に移された。

#### (5) 大学将来構想

「国際コミュニケーション学科」の将来構想について、どのような選択肢があるのか、例えば縮小して存続するのか、改組転換するのか、また入学定員については、国際コミュニケーション学科の 60 人を 50 人に、国際幼児児童教育学科の 50 人を 60 人に変更してはどうか、等が検討された。「国際コミュニケーション」の名称を冠する他大学学部・学科の状況、他大学の学部・学科の新設、改組の状況についての資料が詳細に亘って分析された。これらの協議を経て、将来の方向については大学学部全体として構想する必要があるとの認識が学園企画委員会で共有された。

それを受けて平成 19(2007)年 10 月、大学の「国際コミュニケーション学科将来構想プロジェクト」は「大学将来構想プロジェクト」として構成メンバーに若手教員を加えて再編成された。その協議の過程で、将来構想として、「地域づくり学部」と「幼児教育学部」の 2 学部制、あるいは「こども学部」のもと「子ども教育学科」と「子ども福祉学科」の 1 学部 2 学科制等多くの具体的構想案が出された。それらは「学園企画委員会」にも提出され学園全体としての視点から協議された。

#### (6) 大学将来構想から学園将来構想へ

平成 19(2007)年 11 月に開催された「学園企画委員会」において、入学志願状況から本学園短期大学の入学定員確保が厳しい状況であることが報告された。短期大学の入学定員を将来的に確保するためには、大学の将来構想だけでなく、短期大学も含めた学園全体の発展を保障する将来構想を検討する必要性について協議され、学園全体の組織改編について、検討を始めるとの認識で一致した。学園全体の組織改編を検討するために、「学園企画委員会」構成メンバーに短期大学の教職員を増員するなど構成員の人数及び人選について検討された。

平成 20(2008)年 1 月に開催された「学園企画委員会」において、新たに短期大学から 2 人の委員が委嘱された。



平成 20(2008)年 3 月に開催された第 21 回「学園企画委員会」会議においては、大学と短期大学から出された計 9 件の改革構想案について協議された。

### **(7) 学園将来構想の一元化に向けて**

平成 20(2008)年 5 月に開催された「学園企画委員会」において、7 件に集約した改革構想案を委員会の原案として一本化するために、委員会の中から「原案作成ワーキンググループ」として 3 人の委員が選出された。

平成 20(2008)年 6 月に開催された第 29 回「学園企画委員会」において、ワーキンググループから学園の編成構想として 3 案が提案され、質疑応答がなされた。

平成 20(2008)年 7 月に開催された第 3 回「大学将来構想プロジェクト」会議において、「学園企画委員会」での学園編成構想の 3 案について報告があり、質疑応答がなされ、3 案はワーキンググループにより 1 案に集約された。

平成 20(2008)年 10 月に開催された第 35 回「学園企画委員会」会議において、この案に対する理事会からの意見が報告され、質疑応答を経てワーキンググループの案が「学園企画委員会」の学園編成構想案として承認された。

以後、「学園企画委員会」では現在に至るまで継続して学園編成構想案をより精度の高い案にするべく協議を継続している。「学園編成構想案」の概要を以下に示す。

### **(8) 学園編成構想の概要**

#### **① 将来構想のコンセプト**

本学の「学園企画委員会」での将来構想は、本学園が理念としてきた「高い資質と豊かな人間性を備えた人材の養成」から、さらに時代に即した地域社会に貢献できる人材の育成を企図している。「和平・知天・創造」を校是とする学園の理念に即して、「和平」を具現化するために、また、共同精神を基礎とした地域協働に寄与するために、高度なコミュニケーション能力を有する人材を育成する。「知天」を具現化するために本学園の社会的使命を自覚し、少子・高齢化が進む現代社会に対応できる人材を育成する。「創造」を具現化するために、本学園の育成した人材が未来に向けて絶えず新しい課題に向かって挑戦し、創造活動に邁進できるよう支援する。

#### **② 教育内容のコンセプト**

教育内容の将来構想コンセプトとしては、キーワードとして、「こども」、「地域」、「コミュニケーション」の 3 つが挙げられる。本学の目指す教育は、「実学教育」を旨とし、地域のコミュニケーション力を活用し、新しい地域力を創ることにある。地域を実学の場としてとらえ、共育と共生の本質を理解、実践できる人材を地域とともに育み、地域によって生まれ、地域とともに発展する高等教育機関を目指す。育成すべき基盤的資質として下記の 3 項目を掲げ、卒業時まで学習・修得すべき必須事項とする。

- ① コミュニケーション力を活用した分析、説明、受容、共感の修得
- ② 支援力としての、擁護、奉仕、福祉、養護の精神の涵養
- ③ 企画力としての、創意、工夫、評価、指導の改革

このような将来構想のコンセプトに基づき、定員充足の課題解決に向けて、常磐会学園全体の改組転換を理事会の主導の下に全構成員が一体となって進めていく。