

志學館大学
自己評価報告書・本編
[日本高等教育評価機構]

平成 20 年 6 月
志學館大学

目 次

I.	建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II.	大学の沿革と現状	4
III.	評価項目ごとの自己評価	
基準1	建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	7
基準2	教育研究組織	10
基準3	教育課程	20
基準4	学生	38
基準5	教員	52
基準6	職員	62
基準7	管理運営	68
基準8	財務	75
基準9	教育研究環境	81
基準10	社会連携	86
基準11	社会的責務	95
IV.	特記事項（なし）	

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神・大学の基本理念

志學館大学は、鹿児島女子大学を前身とし、平成 11(1999)年従来の文学部に合わせて法学部を新設し、男女共学化を図り、大学名を改称して成った。その際、大学独自の建学の精神を特に明文化することはなかったが、「時代に即応した堅実にして有為な人間の育成」という大学創設母体である志學館学園の建学の精神を受け継ぎ教育を行ってきた（学園の建学の精神については後の「沿革」を参照）。

平成 17(2005)年度に大学として建学の精神・基本理念を明文化することになり、「時代に即応した堅実にして有為な人間」をより具体的に「誠実な人がら、豊かな教養、自主的・創造的な行動力を合わせ持つ有為な人間」（これは平成 11 年以来本学の「目的」として『学生便覧』に上げられていたものの一部である）と理解し、それを目指して「豊かな教養に裏付けられた実践力と学ぶことへの高い志を持つ人間の育成」を基本理念とすることとなった。それは平成 17(2005)年 12 月に大学運営会議で決定され、教授会に報告され、以後学内外に周知を図っている（基準 1. 1 - 1 参照）。

2. 使命と目的

「大学の基本理念」が明確化されたことに伴い、それを社会との関係からより具体的に表現した以下の「使命」も定められた（平成 17 年 12 月）。

「広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、もって文化の創造と社会の充実発展に寄与するために、人間と社会に対する深い関心と識見を持ち、専門的知識・技能を身につけ、社会に貢献する幅広い職業人を育成する」。

さらに同時に、「使命」の実現のために、教育目的も以下のように定められた。

- 1) 個性の伸長をはかり、自主的・創造的な人間を育成する。
- 2) 豊かなコミュニケーション能力を身につけ、常に課題意識を持ち、学ぶことの喜びを知る人間の育成に努める。
- 3) 実践・臨床に重きを置いた教育を行い、また、将来を見据えたキャリア教育を組織的段階的に行う。
- 4) 国際理解の教育を推進し、国際人として活躍する素地を培う。
- 5) 社会に開かれた大学として、地域社会の発展と生涯教育の促進に力を注ぎ、社会人の学習意欲に応える。

3. 本学の個性と特色

1) 本学の個性

「教職員と学生の距離が近い大学」、「地域に密着した大学」

本学は地方の小規模大学であり、アットホームな女子大時代の気風を受け継ぎ、恵まれた自然環境の中で一箇所にコンパクトにまとまった大学である。このこともあって「教職員と学生の距離が近い大学」というのが本学のひとつの個性（カラー）となっている。それは学園の建学の精神「時代に即応した堅実にして有為な人間の育成」の基盤であったし、現在もそうである。またこの個性は、今日の大学の機能分類において、本学がその項目に

志學館大学

分類される「幅広い職業人の養成を目指す大学」に適したものといえる。「教職員と学生の距離の近さ」は、学生が参加して大学の募集パンフレットを作成したり、大学説明会で学生が大学を紹介したりしていることにもよく表れている。ちなみに本学のシンボルマークである「コミュニケーションマーク」は二つの顔（教職員と学生の顔）が重なったもので、両者の距離の近さを表している。



さらに、本学のもうひとつの個性（カラー）は、地方都市の市街地ではなく郊外に存する、地域に密着した大学ということである。それは、後に述べるように、地域に密着した教育・研究を行っていること、また、地域での活動を熱心に行い、それにおいて評価されていること、そして地元、霧島市や鹿児島県に多くの有為な人材を輩出していることなどによるのである。

2) 教育の特色

①「学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育」

「学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育」とは、本学の個性に立脚して、学生一人ひとりの能力・適性に合った教育を行い、今日かなり学力差が目立つ学生をそれぞれの学力レベルにおいてきめ細かく指導し、学力の一層の伸長を図る、ということである。具体的には以下のような教育を行っている。少人数編成による「導入教育」とその際のコミュニケーション能力を養うためのきめ細かな指導。出席状況調査とそれに基づいたきめ細かな対策。丁寧な卒論指導と大学院入試対策。学生とともに行う学外調査。一部資格試験対策のための特別の課外講座、「学生指導個人ファイル」による指導、「オフィスアワー」の活用などによる教育、である。

また、導入教育においては特に「リテラシー教育」を重視し、日本漢字能力検定協会の教材の利用や「レポートコンクール」の実施などによってリテラシーの涵養を図っている。

②「キャリア教育と連動したきめ細かな就職指導」

本学のキャリア教育については後に述べるが（基準4.4-4）、本学はその教育の最終段階としての就職指導において、本学の個性のひとつ（「教職員と学生の距離が近い大学」）を活かしたきめ細かな個別面談指導を行っている。つまり、課員が就職希望学生の名をそらんじることができる程に学生に通じ、また求人側の求める人材像を的確に把握し、学生の能力・適性に即した就職の実現に努力している。地域の職場の状況に精通した課員の指導はまさに本学の個性の他のひとつ（「地域に密着した大学」）にも基づいているといえるだろう。この進路指導によって本学は鹿児島県において優れた就職実績を誇っているのである。

③「地域に密着した教育・研究」

本学は既に述べたように地方の小規模大学であり、地域の支持なくして立ち行かないことを自覚し、地域に密着した教育・研究を目指してきた。本学の地域社会との連携に関し

では基準10において詳述するが、この地域における活動は一部調査によって高く評価されていることをまず指摘したい（「全国大学調査地域貢献度ランキング」、『日経グローバル』79号、平成19年7月2日。私立大学316大学中27位、九州・沖縄地区53大学中11位）【資料F-9-1】。

本学の地域社会における活動は「生涯学習センター」及び「心理相談センター」を柱に行われている。ここでは前者の活動である「隼人学」と後者の活動について簡単に触れておきたい。

「隼人学」は、「隼人」と呼ばれる人々がかつて暮らしていたといわれる歴史的に由緒ある地に本学が立地していることに着目して始められた、地域をよく知ろうとするいわゆる生涯教育的活動である。公開講座として始められたが、隼人町（現霧島市）が様々な面で潜在力を持つ地域であるため、地域住民の支持もあり、隼人町（平成18年度からは霧島市及び鹿児島工業高等専門学校）との連携講座として長期に渡って開催され、その成果は一冊の本になっている【資料F-9-2】。現在は本学の授業科目のひとつにもなっており、公開講座が大学の授業にまでなった珍しい例である。「隼人学」は地域と大学（教育・研究）を結ぶ知的・文化的活動である。

「心理相談センター」は、地域において心理的な問題を持つ人々に対するカウンセリング活動及び心理学関係の臨床現場で働いている人々に対する研修の場及び臨床心理士人材の提供において大きな成果を上げている（詳しくは基準2.2-1、基準10.10-1参照）。

また、残念ながら採択されなかったが、平成19(2007)年度の現代GP（現代的教育ニーズ支援プログラム）に霧島地域における地域共生型実践教育をテーマとして応募を行ったことも、本学の教育と地域とのつながりをよく示している【資料F-9-3】。

最後に、現在萌芽的な状態ではあるが、地域の「団塊世代」との協調関係の形成にも努力していることを付言したい。

3) 大学・学部・大学院の特色

①「人間関係学部」の特色

人間関係学部は「心理臨床学科」と「人間文化学科」の2学科からなる。前者は当該学部のみならず、本学において中心的な学科であり、今日の社会において存在意義を増している心理学、特にその臨床的側面の教育・研究に重点をおいた学科である。一学年約100人の学生を擁し、心理臨床学の教育・研究では県下第一の学科となっている。後者は、語学、文学、歴史、地理に特化した学科であり、今日依然として学生に根強い人気のある日本文学や歴史（学）が専門的に学べる学科である。

②「法学部の特色」

法学部は、「法律学科」と「法ビジネス学科」の2学科から成る。前者は、法曹養成及び行政職員養成といった伝統的な法学教育の基本を踏まえながら、時代のニーズに即した法律関係の資格取得にも力を注いでいる点に特色がある。また後者では、授業科目の一部が中央能力開発協会からビジネスキャリア検定試験に対応する教育訓練講座（企業法務3級）として認定を受けるなど、現代企業で評価される客観的实力を養成するための実践的な教

志學館大学

育課程を構成している点が特色である。

③「大学院の特色」

大学院心理臨床学研究科（修士課程）は、学部の心理臨床学科を基礎学科とし、心理臨床学に特化した大学院であり、医療、福祉、教育、司法の各領域を専門とする臨床心理士、心療内科医がおり、精神力動的アプローチ、クライアント中心療法、発達臨床、家族療法、認知行動療法など、現場のニーズに実践的に対応できる幅広い知識とスキルを学ぶことができる点に特色がある。

Ⅱ. 大学の沿革と現状

本学は、昭和 54(1979)年に鹿児島に開設された鹿児島女子大学を前身とする。鹿児島女子大学は、明治 40(1907)年に満田ユイが鹿児島市平之町に開いた「鹿児島女子手芸伝習所」を始原（基盤）とする「実践学園」（昭和 24 年に設置）が、長年に渡る女子専門職業教育をさらに高等化するために、「鹿児島女子短期大学」（昭和 40 年開設）に続いて創設したものであった。

後に学園の建学の精神として明文化される理念は、すでに明治 40 年代に策定されたもので、「時代に即応した堅実にして実際に役立つ婦人の育成」であった。ユイはこの精神を白居易の詩を引用して、以下のような「みおしえ」として示している。

「雪の如く清らかに、月の如く明らけく、花の如く撫子の強く優しく」

学園の建学の精神は、学園内に男女共学の「志學館中等部」が開設された昭和 62(1987)年に「実際に役立つ婦人」の部分が「有為な人間」と改められた。

鹿児島女子大学の時代まで約 90 年間主として女子教育を展開してきた実践学園は、平成 11(1999)年、当地における教育活動の一層の発展を期して、女子大学の共学化に踏み切り、さらに南九州において、「21 世紀に相応しい時代感覚とリーガルマインド（法的思考力）を備えた、社会の様々な面で活躍できる人材」を養成する、法曹関係者育成のためだけではない（いわゆるゼネラリストを育成する）法学教育のメッカたることを目指して法学部（法律学科）を設立し、大学名を改称して成ったのが本学である。また、この年学園名も「志學館学園」と改称された。

女子大以来の伝統的な文学部と新設の法学部で再出発した本学は、平成 15(2003)年、伝統的な文学部における教育・研究を超えた新しい教育・研究に対する社会的ニーズに応えるために、文学部を「心理臨床学科」と「人間文化学科」から成る「人間関係学部」に改組した。前者は、現代社会において存在意義を増している心理学、特にその臨床的側面の教育・研究に重点をおいた学科であり、後者は、伝統的な文学部の教育（教養教育）を保持しつつ、さらに人文科学と社会科学との融合を目指した学科であった。「心理臨床学科」は県民を中心とする強い支持を受け、一学年約 100 人の学部学生と大学院心理臨床学研究科（修士課程、一学年定員 10 人、平成 17 年設置、平成 18 年日本臨床心理士認定協会により指定大学院（第 1 種）に指定）を擁する県下第一の心理臨床学の教育・研究機関となっている。

既に述べたように、法学部は開設以来一般企業におけるリーガルマインドの持ち主の育成を教育の主要な柱としていた。しかし、今日、コンプライアンス（法令順守）を初めと

して経済社会の公正な競争が提唱される時代の到来と、事前規制型社会から事後チェック型社会への変化に伴って、一般のビジネス社会において、自律的な（自己教育力に富む）人材が必要であるとの判断から、「法ビジネス学科」を新設することとなった（平成20年）。この両学科の特色については前章で既に述べたとおりである。

また、「法ビジネス学科」の新設と同時に「人間文化学科」の改編も行われた。すなわち、社会学系、地域・生涯教育系の教員の「法ビジネス学科」への異動に合わせて、「人間文化学科」を語学、文学、歴史、地理に特化した学科に改編した。このことによって、人文科学と社会科学の融合を目指しながらも、その実現が難しく、ともすれば学科の特色を失いがちであるという問題を解決しようとしたのである。その結果、既に述べたように、当該学科では、今日依然として学生に根強い人気のある日本文学や歴史（学）が専門的に学べる学科となっている。また、社会学系、地域・生涯教育系の教員が異動した「法ビジネス学科」では、社会・地域により密着した教育が可能となっている。

このように本学は学園の建学の精神「時代に即応した堅実にして有為な人間の育成」を時々の社会状況においてよりよく実現すべく努力してきているのである。

1. 本学の沿革

明治40年	1907	8月	満田ユイ、「鹿児島女子手芸伝習所」を鹿児島市平之町に開設
昭和26年	1951	2月	学校法人「実践学園」設置
昭和40年	1965	4月	「鹿児島女子短期大学」開設
昭和54年	1979	4月	「鹿児島女子大学」開設、文学部（国文学科、英文学科[後に「英語英文学科」、人間関係学科[心理学専攻、教育学専攻、社会学専攻]の3学科）を設置
平成11年	1999	4月	男女共学の「志學館大学」に大学名を改称。法学部（法律学科）を設置。学校法人「志學館学園」に学園名を改称
平成12年	2000	4月	文学部各学科の定員変更（国文学科50人→40人、英語英文学科50人→40人、人間関係学科100人→120人）並びに人間関係学科の専攻名変更（教育学専攻→学校臨床学専攻）
平成15年	2003	4月	文学部を人間関係学部へ改称。人間関係学部へ心理臨床学科（2コース[心理学、学校臨床学]、翌年から4コース[医療臨床、福祉臨床、教育臨床、心理学]）、人間文化学科（6コース[国文学、英語英米文化、日本語教育、社会学、生涯教育、歴史・地理]）を設置（文学部国文学科・英語英文学科・人間関係学科は廃止へ）
平成17年	2005	4月	大学院心理臨床学研究科心理臨床学専攻（修士課程）を設置、「法律学科」の定員を減じる（200人→150人）
平成18年	2006	4月	大学院心理臨床学研究科心理臨床学専攻、日本臨床心理士資格認定協会によって指定大学院（第1種）に指定
平成20年	2008	4月	法学部に「法ビジネス学科」を新設、人間関係学部「人間文化学科」のコースを3つに変更（日本語日本文学、英語英米文化、歴史地理）

志學館大学

2. 本学の現況

- ・大学名 志學館大学
- ・所在地 〒899-5194 鹿児島県霧島市隼人町内 1904-1
- ・学部及び大学院の構成

学部	学科
人間関係学部	心理臨床学科
	人間文化学科
法学部	法律学科
	法ビジネス学科
大学院	専攻
心理臨床学研究科	心理臨床学専攻（修士課程）

- ・学部及び大学院の学生数（平成 20 年 5 月 1 日現在）

学部	学科	入学定員	在籍者数	備考
人間関係学部	心理臨床学科	120	397	
	人間文化学科	80	157	
	国文学科		2	平成 15 年募集停止
	人間関係学科		1	平成 15 年募集停止
	計	200	557	
法学部	法律学科	60	292	
	法ビジネス学科	90	49	平成 20 年度開設
	計	150	341	
学部合計		350	898	
大学院	専攻	入学定員	在籍者数	備考
心理臨床学研究科	心理臨床学専攻	10	22	

- ・教員数（平成 20 年 5 月 1 日現在）

学部	学科	教授	准教授	講師	助手	計
人間関係学部	心理臨床学科	7	5	1	1	14
	人間文化学科	9	3	3		15
法学部	法律学科	5	5			10
	法ビジネス学科	5	2	3		10
計		26	15	7	1	49
兼任教員数						58

- ・職員数（平成 20 年 5 月 1 日現在）

専任職員	40	契約職員	5	パート	1	合計	46
------	----	------	---	-----	---	----	----

※ 本部職員で大学に割り振られた者 4 人を含む。

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 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

(1) 1-1の事実の説明（現状）

学園の建学の精神は、必要に応じて若干の変更が加えられることはあったが、早くから明文化されていた。大学の建学の精神と基本理念については、平成 17(2005)年 12 月に大学運営会議で決定し、明文化し、それを教授会に報告して以来、周知を図って来た。平成 18(2006)年度からは『学生便覧』の冒頭に掲げ、さらに全教職員に配布する『教職員要覧』【資料 1-5】の中に記載することで、全学生、全教職員に周知を図っている（『教職員要覧』は平成 20 年から。それ以前は、パンフレット「志學館大学の基本理念等について」）。平成 19(2007)年 4 月の「学生生活実態調査」【資料 1-1-2】では大学の理念と目標についての調査項目を設定し、理念についてはその本文をアンケートに掲載することで周知を図るとともに、理念についての理解を深める設問を置いた。

また、学外には大学案内やホームページに掲載することで周知を図っている。

(2) 1-1の自己評価

平成 17(2005)年度に大学の建学の精神と基本理念を明文化し、平成 18(2006)年度からは、常に建学の精神・基本理念をもとに全ての教育活動を展開するとともに、機会あるごとに学内外へそれを表明・周知に努めていることは評価できる。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

今後も可能な方法によって建学の精神と基本理念を内外に周知していく。

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》

1-2-① 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。

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。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

(1) 1-2の事実の説明（現状）

1) 大学の使命・目的の明確化

本学の建学の精神と基本理念を明文化したことに伴い、従来「本学の目的」、「教育の特色」、「教育方針」等として掲げられていたものも踏まえて、本学の使命・目的も明文化し

た（平成 17 年 12 月）。

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 20(2008)年度から上述の『教職員要覧』に掲載し周知を図っている。また学生に対しては、『学生便覧』の冒頭に「建学の精神と大学の基本理念」とともに「本学の使命」、「本学の教育目的」を掲げて周知を図り、入学式、オリエンテーションなどの機会にも言及している。また、教育改革委員会・学務委員会・教授会などでの教育課程の検討や、教授会・FD 研究会などでの教育改善の論議は、必ず大学の目的に沿う方向でなされている。また、「目的」は 5 項目に渡るため、平成 19(2007)年度からは、それらを「個性・実践・人間力」という表現に簡明にまとめ、『学生便覧』の表紙やスクールパスのスケジュール表【資料 4-8】に印刷し周知に努めている。さらに、平成 20(2008)年度からは、「個性・実践・人間力」を学内の要所に掲げている。ちなみに、「個性」は「目的」第 1 項「個性の伸長をはかり、自主的・創造的な人間を育成する」から、「実践」は第 3 項「実践・臨床に重きを置いた教育を行い、また、将来を見据えたキャリア教育を組織的段階的に行う」から採ったものであり、「人間力」は主として第 2 項「豊かなコミュニケーション能力を身につけ、常に課題意識を持ち、学ぶことの喜びを知る人間の育成に努める」の「人間」までの部分の言い換えであり、さらに基本理念にある「豊かな教養に裏付けられた実践力と学ぶことへの高い志を持った人間」とも共鳴する言葉である。また、「人間力」を本学の教育実践の目標となるように具体化するために、全学的な「ワークショップ」を行い（平成 20 年 3 月 25 日）、その中間報告が平成 20(2008)年 5 月の教授会で報告された【資料 1-1-3】。

また、既述の「学生生活実態調査」（平成 19 年 4 月）で大学の理念と目標についての調査項目を設定し、目的については、その存在を知っているかを調査した（理念については既述）。目的の周知度は 33.5%とまだ低かったため、平成 19(2007)年度後期、平成 20(2008)年度前期オリエンテーションで学部長が本学の目的について全学生に対して説明を行った。

3) 大学の使命・目的の学外への公表

使命・目的や上述の「個性・実践・人間力」は大学のホームページ、大学案内のパンフレットに掲げるとともに、高等学校への説明会や学校訪問等の機会に説明している。

(2) 1-2の自己評価

使命・目的は明確化され、様々な方法によって周知を図っている。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

学生への使命・目的の周知度を定期的に調査し、周知度の向上に努める。

[基準 1 の自己評価]

本学の建学の精神・基本理念は平成 17(2005)年まで明文化されてこなかったとはいえ、長い学園の歴史の中で暗黙のうちに継承され、それに基づいて本学の教育が行われてきた。この建学の精神と基本理念をもとに、さらに大学の現在置かれた状況を勘案して、大学の使命と目的が定められた。また、目的には「個性・実践・人間力」という簡明な表現が与えられ、現在あらゆる機会に学内外に周知を図るとともに、目的の実現のために全学を上

げて努力している（この努力の一環が上述の「ワークショップ」や平成 19 年度の学生実態調査における理念・目的についての調査である）。この点は評価できる。

[基準 1 の改善・向上方策（将来計画）]

本学の建学の精神・基本理念、使命・目的の周知方法の改善に取り組むとともに、それらの実現のための努力を継続する。

基準 2. 教育研究組織

2-1 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、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》

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。

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

(1) 2-1の事実の説明（現状）

本学は、表2-Aに示すとおり、人間関係学部及び法学部の2学部並びに大学院心理臨床学研究科から構成されている。附属機関として、図書館、生涯学習センター、心理相談センター、情報基盤センター、保健センター、進路支援センターがある。学部構成（大学・大学院）の詳細に関しては、【表F-3】【資料2-1】、学部学生の定員及び在籍学生数については【表F-4】、大学院生のそれらについては【表F-5】、教員組織及び教員数については【表F-6】、教育研究組織に関する諸規程については【資料2-3】を、それぞれ参照されたい。

表2-A 教育研究の基本的組織

学部	人間関係学部	心理臨床学科（収容定員480） 人間文化学科（収容定員320）
	法学部	法律学科（収容定員240） 法ビジネス学科（収容定員360）
大学院	心理臨床学研究科	心理臨床学専攻 （修士課程・収容定員20）
附属機関	志學館大学図書館 生涯学習センター 心理相談センター 情報基盤センター 保健センター〔保健室・学生相談室〕 進路支援センター	

人間関係学部

人間関係学部は、本学開学以来の文学部（3学科）を心理臨床学科と人間文化学科の2学科に改組の上、学部名称を平成15(2003)年に変更したものである。学部改組の基本的な考え方は、伝統的な文学部教育を超えた新しい教育・研究に対する社会的ニーズに応える、

ということであった。そのような社会的ニーズとして、第一に心理学、とりわけ臨床的側面を重視した教育・研究、第二に人文科学・社会科学を融合させた総合教育、の2点を想定した。

この改組に際しては、心理臨床学に対する社会の要請や学生の志望傾向を考慮して、心理学系を心理臨床学科として独立させ、心理学系以外の人文科学・社会科学系の教員をもつてもう一方の人間文化学科を構成し6コース（国文学、英語英米文化、日本語教育、社会学、生涯教育、歴史・地理）を設けた。その後、人間文化学科では、人文科学と社会科学の融合という当初の理念が、かえって学科の性格を弱める結果が生じてきた。そこで平成20(2008)年度からは、従来の6コースを3コース（日本語日本文学・英語英米文化・歴史地理）に改編し、より密度の高い教育を展開する体制とした（この間の事情については基準3.3-1を参照）。

学生の学科への所属は、入学時に決定される。心理臨床学科では、最初の2年間に主として共通教育と学科基礎科目を学んだ後、3年次から「医療臨床」「福祉臨床」「教育臨床」「心理学」の各コースに所属する。3つの臨床コースは、実際の職業現場を意識させることを主眼とし、心理学コースは実証的研究に重きを置くコースである。

人間文化学科では、2年次からコースに所属する。なお、両学科とも各コースに定員は設けていないが、一部のコースに学生が集中して教育に支障を来すような事態は生じていない。

学部の運営は、学部長（教授）を中心として、専任教員をもって構成される教授会での審議と決定に基づいて行われる。審議事項は、学部内に設置する委員会等において予備的な審議を行った上で、教授会に報告し、審議・決定している。また、各学科別にそれぞれ学科会議が開かれ、学科での教育研究に必要な事項を議論している。その際、コースに関わる教員グループの意向も重視している。

法学部

高度情報社会の出現、科学技術の長足の進歩に伴う環境問題の深刻化、少子・高齢化社会の到来、国際化の急速な進展といった現代社会の様々な側面には、「法の役割の飛躍的増大」という現象が付随している。21世紀は「法の時代」といっても過言ではない。そこで、社会の要請に応えるべく、「21世紀に相応しい時代感覚とリーガルマインド(法的思考力)をそなえた、社会の様々な面で活躍できる人材の養成」を目指して、平成11(1999)年4月に法律学科単一の法学部を設置した（「大学の沿革と現状」参照）。すなわち、法曹・行政職員養成に限定せず、いわゆるゼネラリストの養成を狙いとしており、それは後に大学の使命として明示されることになる「社会に貢献する幅広い職業人の育成」につながるものであった。

教授陣には、各大学で法律学・政治学・経済学を教育・研究してきた専門家だけでなく、実務経験のある専門家も迎え、入学定員200人（完成年度における収容定員800人）に対して、専任教員数は22人であった。その後、志願者の動向及び18歳人口の減少等の諸事情を勘案して、平成17(2005)年に入学定員を150人とした。

ところで法学部設置後の平成16(2004)年に、司法制度改革の一環として全国各地に法科大学院が開設されたが、本学では種々検討した結果、法科大学院は設置しないことにした。そしてこの新たな状況を踏まえ、学部段階における法学教育のあり方を再検討し、平成

志學館大学

18(2006)年度に教育目的の再定式化を行い、「専門基礎教育としての法学教育」という位置づけを明確にした。すなわち法律専門家や行政職員の養成に加えて、現代社会のあらゆる場面で主体的に法を活用できる人材の養成を主眼とすることにした。

さらに、専門基礎教育で培われた法的素養を、企業等の具体的社会活動の場や自己のキャリア形成に結びつけることのできる人材の養成を目指して、平成 20(2008)年に、「法ビジネス学科」を新設した（入学定員 90 人）。これに伴い、法律学科の入学定員を 60 人に変更した。

新設の法ビジネス学科は、事前規制型社会から事後チェック型社会への変化という時代の動向に対応し、一般企業に就職する者には、特に企業法務とコンプライアンス感覚が求められるという点を踏まえて構想された。企業法務に関しては、中央職業能力開発協会が実施するビジネスキャリア検定試験（企業法務 3 級）に対応する授業科目を開設し、すでに平成 19(2007)年 12 月に同協会から教育訓練講座の認定を受けている（認定番号 07051B010008101）。企業法務の教育訓練講座としては、全国初の認定である。また人間関係学部から社会学系及び教育学系の教員（計 4 人）を法学部に加えることにより、現代社会の特質の理解及び自己教育力の向上に資する斬新なプログラムを用意している（基準 3. 3-1 も参照）。

法学部は 1 学科から 2 学科体制へ移行したが、教育課程において両学科の専門教育科目をそれぞれ履修できることもあり、教員を学科組織で二分せず学部教員全体が一体となって運営にあっている。具体的には、両学科の事項とも日常的に学部教務委員会で担当する。専任教員をもって構成される教授会での審議事項は、学部内に設置する委員会等において予備的な議論を行った上で、審議・決定している。また全専任教員を網羅したメーリングリストを設定し、随時情報交換を行っている。

大学院心理臨床学研究科

平成 17(2005)年 4 月に、大学院心理臨床学研究科心理臨床学専攻（修士課程）を設置した。本研究科は人間関係学部心理臨床学科を基礎学科とし、深い人間理解と心理臨床に関する実践力を身につけた、現場で役立つ臨床心理学の高度専門職業人を養成することを目的としている。

研究科の運営は、大学院学則第 8 条に基づき設けた研究科委員会が行う。なお、本専攻は、平成 18(2006)年度に日本臨床心理士資格認定協会によって指定大学院（第 1 種）の指定を受けている。

附属機関

附属機関として、志學館大学図書館、生涯学習センター、心理相談センター（以上は学則にも規定）、情報基盤センター、保健センター（保健室・学生相談室）、進路支援センターがある。

1) 図書館（基準 9. 9-1 及び基準 10. 10-1 で記述）

現図書館は、平成 8(1996)年に竣工した 3 階建ての建物である（面積 2,319.30 m²）。組織としては、管理職相当の図書館長を置き、現在司書資格を持つ 3 人の職員が配置されている。図書館の事務は、総務課が担当する。

2) 生涯学習センター（基準 10. 10-1 で記述）

本学の教育機能を広く地域社会に開放し、生涯学習に関する研究を行い、生涯学習の

推進に資することを目的とする機関である。本学の専任教員の中から学長が任命するセンター長及びセンター推進員（若干名）で構成される。ほかに学長は、学外からセンター協力員を委嘱することができる。なおセンターの業務に関する企画・立案等は、センター長とセンター推進員で構成する生涯学習センター会議で行われている。センターに関する事務は、総務課が担当する。

3) 心理相談センター（基準10.10-1を参照）

地域における心理的諸問題をもつ者の心身の健康の維持・促進を援助するとともに、院生の臨床実習並びに教員及び学外者の研究・研修の場を提供することを目的とする機関である。センターは、センター長、相談員、委託相談員、受付け職員、顧問で構成される。センター長は専任教授の中から、相談員（若干名）は専任教員の中から、それぞれ学長が任命する。委託相談員は、臨床心理士の資格を有する者を学長が委嘱する。顧問は、業務上必要なとき外部の精神科医師を学長が委嘱する。その他学長は、本学大学院心理臨床学研究科を修了した者を、研修相談員として委嘱することができる。センターの運営は、センター長及び相談員で構成するセンター運営会議で行われている。センターに関する事務は、総務課が担当する。

心理相談センターは、学内措置で設置された心理相談室（平成12年4月）が、その実績に基づいて平成16(2004)年4月に法人により大学附属施設として位置づけられたものである。同センターは、大学院設置に伴い院生の実習機関施設としての機能を新たに備えるとともに、地域社会への積極的な貢献を目的とした機関となった。

4) 情報基盤センター（基準6.6-3も参照）

情報基盤センターは、学内措置で設置していた情報システム室を平成20(2008)年4月に学園が認知する機関に昇格させたもので、情報システム及びネットワークの運用・管理を行うとともに、学内業務の情報化及び研究成果等の情報発信を支援することを目的とする。センターには、センター長、兼務教員及び事務職員を置き、センター長及び兼務教員（若干名）は、専任教員の中から学長が任命する。センターに関する重要事項は、センター長、兼務教員及び学務課長で構成するセンター会議で審議している。センターに関する事務は、センター専任の事務職員及び入試広報課が担当する。

5) 保健センター（基準4.4-3で記述）

学生及び職員の心身の健康保持及びその増進を図ることを目的とする機関である。センター内には、保健室と学生相談室の二つの施設がある。保健室は、大学設置基準第36条第1項3号に規定する「医務室」に相当する施設である。センターには、専任教授の中から学長が任命するセンター長、相談員及び看護師資格を有する専門職員を置く。センターに関する事務は、学務課が担当する。

6) 進路支援センター（基準4.4-4で記述）

学生の就職・進路支援を円滑に推進するための方法を検討・開発し、実践することを目的とする機関である。センターには、センター長、センター員及び事務職員を置く。センター長は専任教授又は准教授の中から、センター員は専任教員の中から、学長が任命する。事務職員は、進路支援課職員が兼務する。

(2) 2-1の自己評価

本学の人間関係学部及び法学部並びに大学院心理臨床学研究科は、附属機関も含め、大学の使命・目的を達成するために適切な構成と規模を有している。各学部・学科・研究科は、大学設置基準及び大学院設置基準に定める専任教員数を満たしており、学生数と教員数のバランスも適正である。本学は小規模大学であるがゆえに、教育研究に関わる各組織は連携を取りやすいものとなっている。各教育研究組織は、全体として適切に統合され、かつ各学部及び研究科の教育研究上の目的に照らした組織の意思決定を速やかに周知させることが可能な体制となっている。構成員は必要に応じて公式・非公式を問わず適宜参集して意見交換しており、柔軟な組織運営が行われている。その際、電子メールによる情報交換の有用性も注目される。特に法学部では、全構成員を網羅したメーリングリストを立ち上げており、迅速かつ確実な情報の共有が可能となっている点は注目できる。

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

本学はこれまで建学の精神に基づき、時代の変化に対応して、設置する学部・学科等の内容を適宜見直してきた。今後も時代の動向を見据えながら必要な改善を重ねていくことになる。なお、現在の学部・学科は、概ね大学の使命及び目的にかなった構成となっていると評価しているが、平成20(2008)年度に行った改革（人間関係学部人間文化学科のコース改編及び法学部法ビジネス学科の新設）はスタートしたばかりであり、今後一層の充実を図るために、改編の成果を検証するための具体的実施方法を検討する。

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

《2-2の視点》

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。

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。

(1) 2-2の事実の説明（現状）

本学は、大学の基本理念（「豊かな教養に裏付けられた実践力と学ぶことへの高い志を持つ人間の育成」）に示されているように、教養教育を重視している。それは、主として教育課程における共通教育という枠組みの中で具体化されている。その実施体制は、教養部のような教員組織は設けずに、原則として全ての専任教員が担当するというものである。

従来は、この共通教育部門を扱う総括的な組織として全学の教務委員会（現・学務委員会、以下同じ）があり、個別的・専門的事項は下部組織である共通教育専門委員会が担当していた。しかし共通教育専門委員会は、主として教員の配置などの実務的な事項を検討する組織であり、一方全学の教務委員会は、教学事項全般に目配りする組織であって教養教育のみに特化した組織ではなかった。そのため全学の教務委員会が、「本学における教養教育とは何か、またいかにあるべきか」を常に問い続け、それに従ってカリキュラムを編成していくことは、同委員会にとって負担が重すぎた。

平成16(2004)年、「豊かな教養を涵養する」「実践力を培う」という教育課題に対応するために「教育改革推進プロジェクトチーム」が編成され、「リテラシーを培う教育」を検討

するグループ及び「実践（臨床）重視の教育」を検討するグループが活動を開始した。特に前者（リテラシーグループ）は、1) そもそも「豊かな教養」の基盤として確かなリテラシーが必要である、2) 大学の使命である「広い知識を授ける」際にも、相応のリテラシーが大前提となる、という基本認識に基づいて編成された。このプロジェクトの提言によって、平成17(2005)年に、基礎科目、キャリア形成科目等の広い意味における教養教育に相当する新たな科目群が設置された。リテラシー教育を担う科目（基礎科目中の「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」）は複数の少人数クラスで実施することから、多数必要な授業担当者の配置には学部教務委員会が責任を持ち、教育の内容や方法については全学的な「リテラシー教育担当グループ」が運営の責任を負っている。

平成17(2005)年に建学の精神及び大学の基本理念を明文化する際に、本学における今後の教育全般について議論するとともに教育改革の方向を探るための組織を整備することとし、平成19(2007)年に「教育改革委員会」を新設した。その際、従来は全学の教務委員会及び臨時的なプロジェクトチームで対応してきた教養教育の運営も、新設の「教育改革委員会」が所掌することになった。これにより、教養教育のあり方を検討する部署が大学の組織上明確化され、教養教育を常時検討する体制が整備されたのである。

（2）2－2の自己評価

本学では、教養教育を担当する特別の教員組織を設けていないが、それによって特段の不都合は生じていない。言い換えると、ほぼ全ての教員が共通教育に携わることにより、全学的な教養教育への取組みが展開されている。この点は評価できる。

しかし、これまで「教養教育」の大学教育全体における位置づけや意義、あるいは具体的実施方法等については不明確な点があった。また、学生に対して教養教育がいかなる効果を上げているのか、という点についての検証も不十分であった。それは、教養教育のあり方を検討するための組織的取組みが不十分であったことに起因するところが大きい。そこで上述のように、ここ数年にわたり段階的に組織体制を強化してきたところである。その結果、運営上の責任体制も、より明確になった。

ところで教養教育は、大学全体の教育から切断されて独立しているわけではない。すなわち、人間形成のための教養教育とは何か、という問題は大学教育全体と必然的にリンクしている。ゆえに、大学教育全体をトータルな視点から検討する組織（教育改革委員会）の中で教養教育を議論する体制を構築したことは妥当であると評価している。

（3）2－2の改善・向上方策（将来計画）

教育改革委員会の設置により、教養教育のあり方について検討する組織的体制は整ったので、今後はどのような実質的議論をしていくかという点が課題となる。そのために、まず大学の理念に掲げる「豊かな教養」とはなにかという点について、今日的視点からの再検討を行う。次に、本学が掲げる使命及び教育目的との関連性に留意することが重要である。第一に、本学は「社会に貢献する幅広い職業人」の育成を使命としているので、現代社会の職業人として求められる能力・資質について適切に把握しなければならない。ここでは「教養教育」と「キャリア教育」の関係が問題となる。第二に、教育目的に掲げる「自主性・創造性」「豊かなコミュニケーション能力」「実践力」「課題意識」の養成につながる

教養教育とは何か、ということの研究・議論する。上記二点に留意しながら、本学としての教養教育の具体的方向性を明確にしていく。

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。

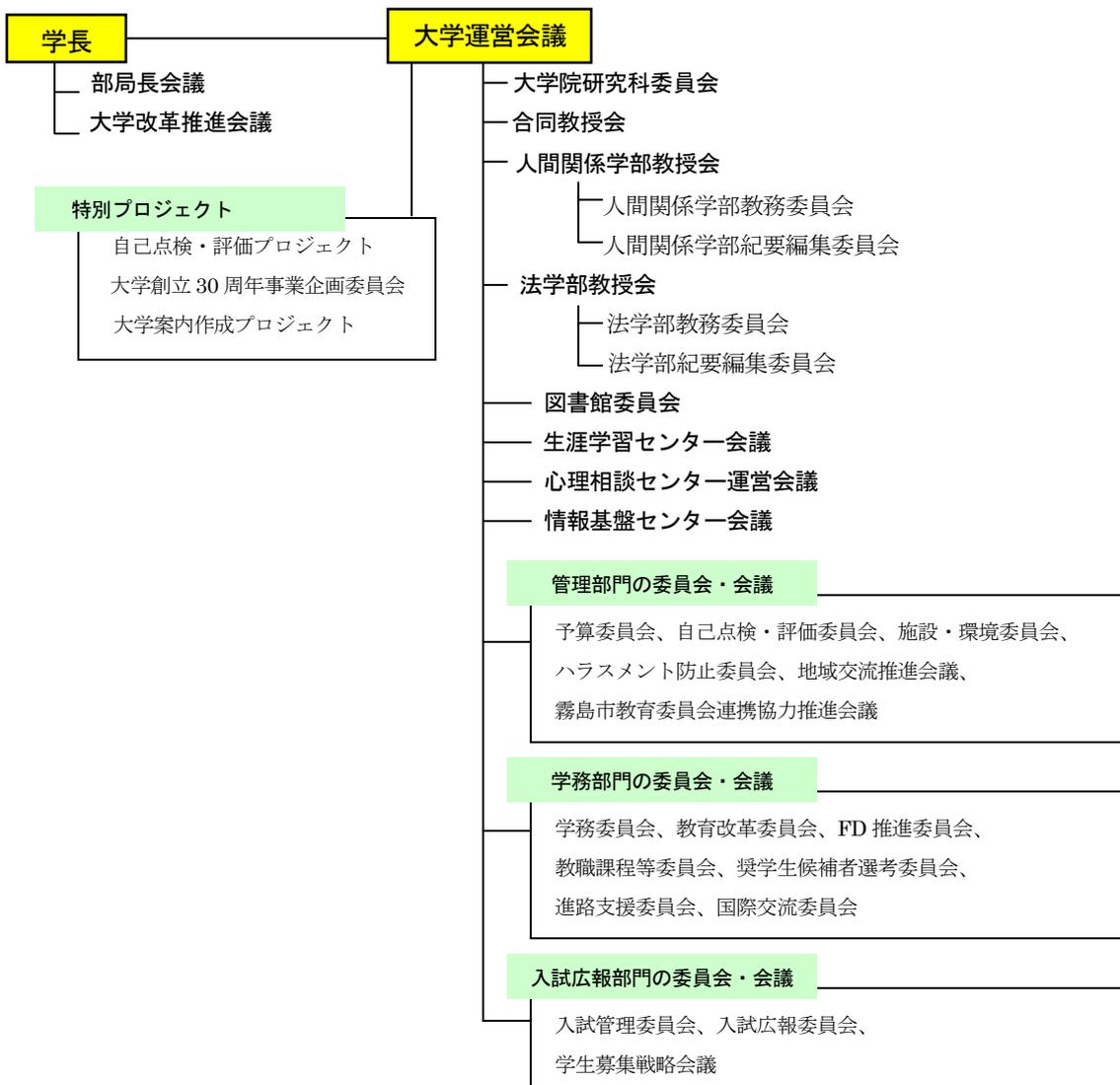
《2-3の視点》

- 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。
- 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。

(1) 2-3の事実の説明（現状）

現在の学内意思決定機関の概要は、図2-Aに示すとおりである。

図2-A 教育研究に関わる学内の意思決定機関



※ 本文中に記述する「全学の教務委員会」及び「学生委員会」は、平成20年4月1日から「学務委員会」に統合されている

教育研究に関わる学内意思決定機関としては、学長のもとに全学的な審議機関として「大学運営会議」（学則第13条）があり、学部には教授会、大学院には研究科委員会が置かれている。教授会には、学部別の教授会（学則第16条）のほかに、二つの学部合同で行う教授会（学則第18条）がある。学部の教授会では、学部の教育研究に関する重要な事項について審議又は報告が行われる。合同教授会では、全学に共通する事項について審議又は報告が行われる。また学長の諮問機関として、部局長会議と大学改革推進会議を設けている。なお、大学運営会議及び合同教授会は、月1回定例で開かれている。部局長会議は月2回定例で行われている。

更に学内の各所掌事項に応じて、各種委員会、センター会議等を設置している。その他専門的に検討すべき課題に迅速に対応するため、適宜プロジェクトないしワーキンググループを組織している。特に本学は平成21(2009)年に創立30周年を迎えるので、その記念事業を検討企画する委員会を設けている。

なお基準6でも言及するとおり、平成20(2008)年4月に学内の事務組織体制の見直しを行い、事務局は「管理部門（庶務・会計）」「学務部門（教務・厚生補導・進路支援）」「入試広報部門（入学者選抜・募集広報活動）」に大別された。事務局は事務局長が統括するが、学務部門及び入試広報部門については、教員側の担当者として専任の教授をそれぞれ部長（管理職相当）として配置している。組織のあらましについては【資料2-1】、【資料2-2】（図2-A）、各組織の構成員及び主な所掌事項等は【資料2-3】、【資料2-5】及び基準7.7-1の②大学の管理運営体制を参照されたい。

教育研究に関わる組織で把握した諸問題は、その都度対応するとともに、各年度末に自己点検・評価を行い、法人本部に報告している。改革・改善すべき課題については、然るべき機関の検討に付し、教授会又は運営会議において審議・決定し必要な措置を講ずるようにしている。学生の要望は、教職員を通して提起されるほか、学生による授業評価や意見箱などによって直接提起されることもあるが、いずれも真摯に受け止めて対応するようにしている。例えば、学生から意見箱に寄せられた意見・要望については、合同教授会で報告され、掲示板により対応結果を回答している。

なお従来、各種委員会の業務や活動状態にアンバランスがあり、また特定の教員が多くの委員会やプロジェクト等に参画せざるを得ない、という問題点があった。例えば、年間に数回しか開催されない委員会がある一方で、かなりの会議を重ねる委員会や、活動期間が特定の時期に集中する委員会、休日も出勤が必要な部署もあった。今回認証機関による評価を受審するにあたって予備的な自己点検評価作業を行った際に、様々な問題点が認識されたのである。そこでそれらの点を改善するため、上述の事務組織体制の見直しに合わせて、従来の委員会等の統廃合を実施した（平成20年4月）。

（2）2-3の自己評価

学内意思決定機関は整備されている。それらの諸機関は、互いに連携を取りながら運営されている。なかでも、国際交流委員会や地域交流推進会議は、大学の目的（「国際理解の教育を推進」「地域社会の発展と生涯教育の促進」）にそれぞれ直接対応した組織である。

志學館大学

現在設置されている教育研究に関わる学内意思決定機関の組織は、大学の使命・目的の達成に寄与してきたと評価できる。大学の使命・目的から逸脱した意思決定が行われた事例は見あたらない。平成 20(2008)年 4 月に行った各種委員会等の組織統廃合は、教員の教育活動を含む業務負担全般の適正化という点からも検討が行われ、組織のスリム化という成果につながったと評価している。この点は、基準 5. 5-3 も参照されたい。

学習者の要望への対応については、これまで日常的に発生する当面の諸問題については迅速に対応してきた。学生の要望の汲み上げや対応にあたる組織としては学務委員会ほか、複数の組織が用意されており、学生の要望等も複数の経路で伝達されるようになっている。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

先述のとおり、各種委員会等の統廃合を実施したので、今後は、新しく整備された組織が十分に機能しているかどうかを検証し、さらに改善すべき点を精査していく。各教員における「研究」「教育（学生指導）」「大学管理運営業務」の負担の適正にも配慮しながら、より機能的な組織のあり方を継続的に検討する。

[基準 2 の自己評価]

本学の教育研究の基本的な組織は、適切な規模、構成を有しており、学長のもとに全体的に統合されている。また、各組織はそれぞれの責任者を中心として、教育研究上の目的に沿って各組織に固有の役割を遂行するとともに、常に関係の深い組織や大学全体との連携を意識して運営されている。

教養教育に関しては、本学の教育方針の重要な柱であり、「教育改革委員会」を中核として議論が行われている。教育機能を十分に発揮するための組織は、学部・学科・研究科のほかに、「管理部門」「学務部門（教務・学生・進路支援）」「入試広報部門」「特別プロジェクト」といった部門の会議・委員会等で構築され、整備されている。学友会や課外活動などの支援も全学で取組んでいる。

大学の教育方針等を決定する学内の意思決定機関は、常に大学の使命及び教育目的を確認しながら、昨今の多様化・流動化する学習者の要求に機動力をもって対応すべく、緊張感と危機感を持って活動している。継続的に教育研究を向上させる仕組みは複数用意され、多角的な検討ができる体制となっている。大学全体に関わる意思決定機関として運営会議を置いているほか、両学部合同の教授会を定例化し、部局長会議、改革推進会議、各種委員会などは、各学部・研究科を横断する形で重層的に構成しており、複数のチャンネルを通じて基本的な組織相互の適切な連携及び意思疎通が保たれるようになっている。事務局、学生支援の体制、学生募集の体制等も、全学一本化しており、いずれも小規模大学ならではの濃密な人的交流がその基盤を形成している。この点が、本学の教育研究組織の特色といえよう。

[基準 2 の改善・向上方策（将来計画）]

明治時代に創立された本学園の伝統は、「時代に即応する」ということである（「建学の精神」を参照）。これからも社会の要請がどこにあるかということを常に意識しながら必要な改革を推進するということが基本方針である。

なお、本基準に関して平成 20(2008)年度以降に予定されている主な作業は、次のとおりである。

- 1) 人間文化学科のコース改編及び法ビジネス学科新設に伴う成果を検証する。
- 2) 教育改革委員会において、教養教育のあり方に関する実質的議論の深化を図る。
- 3) 事務組織及び各種委員会等の見直しの効果を検証し、より機能的な組織のあり方を検討する。

さらに将来的には、人口構造及び社会構造の変動により、入学定員の変更を含む教育研究組織の大規模な見直しが避けられない事態も予想される。ちなみに学園は平成 19(2007)年 10 月に、2 ヶ年の志學館学園中期経営計画（平成 20 年度及び 21 年度）を策定し、その中で次のように組織の見直しに言及している。「外部環境の変化への迅速な対応、効率的な組織運営のために学内組織の再編・整備を行います」（『2008－2009 志學館学園中期経営計画』【資料 8－2－3】 p.12）。これは定性目標とされているが、その指標に沿って大学も事業計画を検討・決定したので今後はその計画を遂行していく。

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》

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、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。

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。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

(1) 3-1の事実の説明 (現状)

学部・学科の教育目的・目標は志學館大学学則第2章で定めるとともに、『学生便覧』に「目的・ポリシー」を明示している。研究科の目的についても、志學館大学大学院学則第2章で定め、『心理臨床学研究科学生便覧』に「目的・ポリシー」を明示している。

人間関係学部

激しく変化していく現代社会の要請に応じて、人間について心の側面と文化・社会の側面から実践的・臨床的に教育研究することを目的としている。そのために、心の側面と文化・社会の側面を結びつけて考える能力の学問的基礎でありコミュニケーション能力の基礎ともなるべき教養教育を重視して、法学部と共有する共通教育の科目を編成するとともに、専門的知識と技能を教授する場として、心理臨床学科と人間文化学科を設けている。

心理臨床学科は、平成15(2003)年度に文学部を人間関係学部に変更したときに、従来の人間関係学科の心理学専攻と学校臨床学専攻を統合して設置したものである。心理学の様々な分野の基礎的・専門的知識と実践的な心理臨床的援助の基礎を教授することで、生物学的・社会的存在としての人間についての理解を深め、医療・福祉・教育等の現場で心理学的知見、とりわけ臨床心理学的素養と使命感を持って働ける人材の育成を目的とする。

設置の当初は、「心理学」と「学校臨床学」の2コース制をとっていた。しかし、現代社会の諸局面で必要とされる臨床心理学的な知識と経験の学習という明確化した教育目的に対応し、かつ卒業後の進路イメージに結びつきやすくするために、平成16(2004)年度から「医療臨床」「福祉臨床」「教育臨床」「心理学」の4コースに発展的に再編成した。

教育課程編成方針は、現代社会における臨床心理学の機能領域ごとに、専門教育科目を医療臨床科目・福祉臨床科目・教育臨床科目・心理学科目及び学科基礎科目・学科関連科目の6区分に編成し、心理学・臨床心理学の専門基礎的な教育と、実社会での応用・活用の能力の育成を確かにすることである。

人間文化学科は、平成15(2003)年度に文学部時代の国文学科・英語英文学科と人間関係学科社会学専攻を統合して設置したものである。人文科学と社会科学の融合、すなわち人間・文化・社会を言語学・文学・社会学・歴史学・環境学などの学問領域において総合的・学際的に探求し、文化環境の異なる人間同士の理解を促進することを目的としていた。教

育課程編成方針は、当初は「国文学」「英語英米文化」「日本語教育」「社会学」「生涯教育」「歴史・地理」の6コース制と、これら6つの学問分野での専門的教育とともに、各コースの科目数を相対的に抑制して学生の自由選択による幅広い関連分野の学習を促すことにより、専門的分野をベースにした総合的知識の修得を目指すことであった。

しかし、学生の自由選択による他の専門領域科目の学修という教育課程は、他コースとの有機的な連携が考慮されていないので、学生の系統的学修に限界が生じる恐れが生じた。また、コースの専門教育科目数の抑制は、コースの専門的教育を不十分にし、結果として、学科としての性格や統合性が曖昧になる危惧が生じた。そこで平成20(2008)年度から、志望者の多い「日本語日本文学」「英語英米文化」「歴史地理」の3コースに重点化し、コース教育の専門性充実とコース間の有機的連携強化により、学科の統合性を明確にした。

すなわち人間文化学科は、日本語日本文学、英語英米文化、歴史・地理の3分野において理論と実践の両面で基礎的・専門的知識を教授することで、自国や他国の言語や文化についての高度な教養と、変化する国際情勢やボーダレスな情報化時代にも対応できる豊かなコミュニケーション能力を持った、幅広く活躍できる人材の育成を目指す。教育課程編成方針は、次のとおりである。

- 1) 日本語日本文学、英語英米文化、歴史・地理の3つの学問分野の専門的教育を行う。
- 2) コース科目の充実と必修科目の増加により、専門教育科目を強化する。
- 3) 他コースの一定の専門基礎科目の必修化による学生の自由選択履修の枠付けにより、コース間の教育連携を強化する。

人間関係学部教育方法：

- 1) 人間と社会についての幅広い理解を得るための教養教育と、それを基礎にした専門的教育の積み上げを重視している。具体的には、要卒単位数における共通教育の単位数の比重を高くしている。専門教育科目においても、学科基礎科目（心理臨床学科・人間文化学科）やコース必修科目（人間文化学科）の形で専門基礎教育の科目を置き、基礎から発展への専門的教育の積み上げを行っている。
- 2) より深く確実な専門的知識・技能の修得と学生の主体的な学習態度や表現力の発達を促すために、少人数の演習科目を置いている。演習科目としては、1年次は共通教育におけるリテラシー教育の科目を置くほか、心理臨床学科では3・4年次に、人間文化学科では2・3・4年次に専門の演習科目を配当している。
- 3) 実践・臨床重視の教育を行っている。心理臨床学科、人間文化学科ともに多様な実習科目を3年次に配当している。
- 4) 学生の自由選択によるコース制をとり、学生の興味関心や自らの進路イメージに沿ったコースでの学修を奨励する仕組みとしている。また、所属する学科の科目以外にも他方の学科や法学部の科目及び単位互換科目の受講により、自らの興味関心や進路選択に関連した専門教育科目を学習できるようにしている。

法学部

平成11(1999)年度の新設時から平成19(2007)年度まで法律学科単一学部であり、伝統的な法学教育の枠組みを踏襲しつつ、現代型法学部として「21世紀にふさわしい時代感覚とリーガルマインドを備えたゼネラリストの養成」を目的としていた。しかし、学部新設が法科大学院制度の発足以前ということもあり、この目的とそれに基づく教育課程は、法科

志學館大学

大学院時代における学部段階での「専門基礎教育としての法学教育」という視点を十分に踏まえたものではなかった。また、地域では「法学教育＝法曹や行政職員の養成を目指す高度な教育」というイメージが根強く、法的素養の汎用性・有用性を高校生や保護者、高校関係者に広めていくことが困難な実態があった。他方で、大学の大量化に伴い、学生の学力レベルや進学動機、学習意欲の多様化が進んだ結果、当初の教育目的及びそれに基づく教育課程が前提としている学生像と学生の現実との齟齬が拡大してきた。

そこで平成18(2006)年度に、専門基礎教育としての法学教育という位置付けを明確にして、学生の法学への関心とかみ合った教育目的を、以下のように再定式化した。

- 1) 法の発生基盤である人間社会に対する多面的な理解と、あらゆる知的営為の基礎となるリテラシーの充実（深く豊かな教養教育）。
- 2) 長い歴史的伝統を持つ法律学に特有な思考法の確実な習得（法律の基礎的理解）。
- 3) 日々生起する法的課題に積極的に対処する意欲と英知の涵養（実生活に活かせる法的知識）。

このような教育プロセス全体を通じて、コミュニケーション能力の向上・錬磨を図るとともに、社会生活に即応できるリーガルマインド（法的思考力）と法的実践力を備えた人材を養成する。

再定式化した教育目的を教育課程編成に明瞭に反映させ、法曹や行政職員の養成の場と見る伝統的な法学教育のイメージを一新するとともに、専門基礎教育で裏付けられた法的素養の有用性を具体的な社会的活動の場や進路イメージと結びつけるために、平成20(2008)年度からは、「法律学科」と「法ビジネス学科」の2学科制を採っている。

法律学科は、現代社会のあらゆる場面で必要とされるリーガルマインドを身につけて活躍できる人材の育成を目指す。特に、従来の法学教育が目指してきた法曹や行政職員の養成に加えて、21世紀にふさわしい時代感覚とリーガルマインドをそなえた、企業活動や国際関係の分野など社会の様々な場面で主体的に法を活用できる人材の育成に力を入れる。教育課程編成方針としては、法学教育の伝統を踏まえていた単一学科時代の編成を本学科で踏襲しつつ、法ビジネス学科との差別化を図っている。具体的には、下記のとおりである。

- 1) 専門的な法知識の習得に先立って共通教育による教養教育を重視する。
- 2) 憲法、民法、刑法など、法学の基幹科目の教育を重視する。
- 3) 法の現実的実践的側面に対する理解と、コミュニケーション能力の開発に力点を置いて、少人数の演習科目を全学年に配当する。
- 4) 法を社会現象の中で捉えるために、政治学、行政学などの隣接分野の科目や、現代的課題に対応する知的財産法、消費者法、不動産法などの科目を配当する。
- 5) 国際感覚を養うとともに高度情報化社会への対応力を養うための科目を配当する。

法ビジネス学科は、事前規制型社会から事後チェック型社会への転換に伴って、ビジネスの世界で重要性を増している実践的な企業法務の知識、及び社会と市場の公正を担保するコンプライアンス（法令順守）の意識、加えて地域社会や公共空間についての理解と参加意識を身につけ、法的な知識と素養を活用して、主に民間企業で活動するゼネラリストや地域社会で起業して活動する人材の育成を目的とする。教育課程編成方針は、法律学科との差異を明確にしつつ、法律学、企業法務、社会学、教育学などの基礎を実践的に学ば

せることである。具体的には、

- 1) ゼネラリストとしての基盤構築に資するために、共通教育による教養教育を重視する。
- 2) リーガルマインドやコンプライアンス感覚を育てるために、専門基礎科目による法律学の入門教育、法律情報の収集・処理に必要な基本的手法の教育、少人数の演習科目による知識の応用・実践の教育を行う。
- 3) ビジネスの現場に必要な企業法務に関する基礎的実務知識を習得させる。
- 4) ビジネス創出・持続のヒントが社会と人間生活にあることを重視して、法の発生基盤である現代社会と人間形成のプロセスを包括的に理解するための教育を行う。

法学部の教育方法

- 1) 平成 19(2007)年度までは、教育課程で科目のカテゴリー区分をしていなかったが、これは基礎から発展への教育体系や、具体的な科目とその学習成果の活用可能な場との結びつきをわかりにくくしていた。この反省に立ち、両学科ともに多岐にわたる科目について、科目区分を編成して提示する。法律学科は入門・演習科目、法律系科目、政治・経済系科目、関連科目の区分で、法ビジネス学科は入門・演習科目、ビジネス法務、現代社会とビジネス、関連科目の区分で編成する。
- 2) 両学科ともに科目履修の基準年次を明確にすることで、学年ごとの発達段階に即して学習を促す教育方法を取る。1 年次では、法律学の基礎知識をわかりやすく講義して法律学のイメージをつかませて法律学学習の動機づけを行うため、法学の入門教育を重点化している。2 年次では、基本となる法律学や企業法務の専門教育科目を学び始め、3 年次では、選択科目の履修に当たり自己の進路を考慮して受講科目を決定するよう指導し、さらに 4 年次では、いわゆる展開的科目を履修するよう指導する。
- 3) 少人数の演習科目を、4 年次までの各学年に配当し、教員と学生の距離の近さを制度的に支えるとともに、各学年における修学生活の基礎的な場とする。内容は、1 年次での文献講読の基本の学習から、2 年次以降には学修の発達段階に即して現実と理論の結びつきの学習へと展開する。これにより、問題意識の向上と主体的な関心を涵養すること、プレゼンテーションやディスカッションの経験と熟達を図ることを目指している。
- 4) 多彩な科目を用意する一方で、必修科目や選択必修科目をやや多く設定し、学科における確実な専門基礎教育と学生の自由選択による学修を両立させている。
- 5) 正課以外にも、実務家の講義等に接する機会や国家資格取得対策講座を設けて、法律関係の資格に対する関心と学習意欲を高め、資格取得のための主体的な学習を支援する。
なお、法律学科単一であった平成 19(2007)年度までは、学生の卒業後の進路が行政職員や専門職の志向と一般企業志向に分かれることから、それぞれに合った「法実務・行政・ビジネス法・ロースクール」の 4 履修モデルを提供し、履修ガイダンスを行う（教育組織としてではない）ゆるやかなコース制を取っていたが、進路イメージと学修内容がつながりやすい 2 学科制の開始に伴い、在学生を除いてコース制は廃止している。

大学院心理臨床学研究科

人間関係学部心理臨床学科を基礎学科として平成 17(2005)年度に新設した研究科である。医療・福祉・教育などの分野において、児童期、青・壮年期、高齢期等の各発達段階にある人々の心理的・行動的・社会関係的な諸問題に、心理臨床学の側面から援助し対応できる高度専門職業人を養成することを目的とし、深い人間理解と心理臨床に関する高い

志學館大学

専門性と実践力を修得させることを教育目標としている。教育課程編成方針は、臨床心理学に関する基礎的学習領域・関連する学習領域・応用的学習領域・実践的学習領域の4つの科目区分の設置、及び現場で役立つ臨床体験を積むために、臨床心理実践科目として学内外で行う実習科目の比重を高めることである。教育方法では、講義・演習による専門的な理論や知識の習得に加えて、特に医療・福祉・教育等の現場に役立つ臨床体験を積み、柔軟な実践力を高めるため、学内外の機関での実習を重点化している。また、研究指導担当教員による修士論文作成のための研究指導を、2年間を通じて行っている。

(2) 3-1の自己評価

人間関係学部・法学部ともに、設定している教育目的・目標は、本学の基本理念に基づいたものである。同時に、変化の激しい学生の関心や社会的需要に応えるために、学部の教育目的・目標及び教育課程や教育方法には、大学独自の工夫と改善を加えてきた。

まず、大学の基本理念に基づいて、本学は教養教育を一貫して重視している。それを担う共通教育では、今日の大学で学ぶ者に必要な基本的教養にふさわしい体系と内容を維持しながら、大学の大量化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して改善強化してきた。しかし近年、入学してくる学生に目立つ基礎的教養的知識の乏しさに鑑みるなら、現在の共通教育の体系、提供する内容や教育方法は再検討が必要になっている。

専門的教育においては、人間関係学部の心理臨床学科は、現実の場で活かせる臨床心理学を重視する方針を具体化した教育課程や教育方法となっており、学士課程教育としては充実している。これまでの学部や学科の改組を経て設置された人間文化学科は、平成20(2008)年度からの「日本語日本文学」「英語英米文化」「歴史地理」の3コースに重点化し、コース間の教育連携を強化した。これは、コース教育の専門性を高めながら、総合的・学際的教育という学科の教育目的を教育課程編成でより明確にしたものとして評価できる。

法学部は、設置当初の教育目的を全体として維持しつつ、平成18(2006)年度に教育目的を再設定し、この教育目的を教育課程に明確に反映させるために、平成20(2008)年度からは教育課程編成方針において法律学科・法ビジネス学科の2学科制をとっている。これは、伝統的な法学教育のイメージを一新し、法学の専門基礎教育によって裏付けられた法的素養の有用性と汎用性を、具体的な社会的活動の場と結びつけて提示したものである。また、進路を念頭においたそれまでの「履修モデルとしてのコース制」の限界を超えたものとして評価できる。しかし、法学部が具体的に入学対象とする若者層の実情に鑑みると、講義等による理論面での教育と現実社会での実践を連携させる教育方法の錬磨が必要であり、そのことでの教育課程・教育方法での具体化は今後の課題になっている。

大学院心理臨床学研究科の教育課程・教育方法については、臨床心理の分野における高度専門職業人を育成するという教育目的に即した内容となっている。

(3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

高校生の2人に1人が入学する大学全入時代において、学生の間力高め、専門基礎教育の土台となる教養教育にふさわしい教育のあり方を再検討するために、現在、教育改革委員会において共通教育の見直し・検討作業を行っている。

人間関係学部の心理臨床学科・人間文化学科については、現時点で確立した教育課程や

教育方法を、今後さらに充実させていくことが課題である。

法学部における、講義や演習での学習と実践を結合させた教育方法については、現在は正課外ではあるが、2年間にわたる学生・教員・地域の3者連携による「模擬裁判」の実践を教育方法に取り入れることや、法ビジネス学科の学生を地域の多様な団体・企業に送り実践させるインターンシップの導入等を、学部教務委員会で検討している。

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》

- 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。
- 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。
- 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。
- 3-2-④ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。
- 3-2-⑤ 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。
- 3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。
- 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。

(1) 3-2の事実の説明（現状）

教育課程の編成と授業科目・授業内容

本学の教育課程及び履修要件は、「志學館大学履修規程」第2条別表に示されている（『学生便覧』）。別表は、共通教育科目表（別表第1）、専門教育科目表（別表第2）、教職専門科目表（別表第3）、日本語教員養成副専攻課程科目表（別表第4）、特別講座科目表（別表第5）、技能・資格等認定科目表（別表第6）の全6表で構成されている。

<共通教育>

両学部に通ずる教養教育の科目であり、学生のリテラシー強化の必要性や将来を見据えたキャリア教育重視の教育方針に対応して、基礎科目、教養科目、外国語科目、外国人留学生特別科目、キャリア形成科目の5区分で構成している。

基礎科目はリテラシー教育と情報リテラシーの涵養を目指す科目である。「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」と「インターネット演習」の3科目で構成され、大学での学修に必要なスキルを身につけさせることを目標にして、両学部に通じて1年次の必修科目としている。「学問へのステップⅠ」と「学問へのステップⅡ」は、10人程度の小規模クラス制にして多数の教員が担当するが、テキストと内容、評価の方法や基準は統一している。

教養科目は、バランスのとれた広い知識と豊かな教養を身につける学際的教養教育の観点から編成される科目であり、男女共学と法学部新設を実現した平成11(1999)年度に科目体系を定め、現在までその体系を維持してきた。人文科学系科目からなる「第1群 思想

志學館大学

と文化の諸相」、社会科学系科目である「第2群 人間と社会の諸相」、自然科学・環境・生と死に関する科目や体育・スポーツの理論や実技を含めた「第3群 生命と環境の諸相」、情報時代に対応しての「第4群 情報環境の諸相」という4群編成の科目で構成する。

外国語科目は英語・ドイツ語・フランス語・中国語・韓国語の5言語について、それぞれ4レベルの科目を用意している。英語科目については、大学外でも英語学習の機会が多いこと、受験英語の学習を経験しなかった学生も少なくないこと、英語から長期間遠ざかっていた社会人学生も増えること等により、現在は学生の英語学習のレベルもニーズも多様化している。しかし、従来の英語科目はそれらに応える点では不十分であった。そこで平成18(2006)年度から、学生の英語苦手意識を払拭するとともに高校卒業時点での英語の学力不足をカバーするため、新しい英語科目「大学英語へのステップⅠ」「大学英語へのステップⅡ」を加えている。他方で、学生の語学学習の意欲を喚起し、語学検定試験受験を奨励することを目的にして、平成17(2005)年度から、一定レベル以上の外国語能力検定合格をもって外国語科目単位に認定できる制度（技能・資格等認定科目）を置いている。

キャリア形成科目は明確な職業観の育成と進路選択の動機づけを目的とする科目である。学生のキャリア意識形成の段階に応じて、1年次後期に、就業について目的意識的に考えさせ、就業の動機づけをさせることを目標とした「キャリア開発論」、2年次後期には、就業に関する基本的な知識と技能を修得することを目標にした「キャリア概論Ⅰ」、具体的な就職活動開始直前の3年次前期に、個々の学生が就職活動で求められる自己分析や自己表現、受験対策、仕事・職業の研究を実践的に行わせることを目標とした「キャリア概論Ⅱ」を配当している。「キャリア概論Ⅰ」「キャリア概論Ⅱ」を受講した学生は3年次の夏の「インターンシップ」に参加する資格を得る。

<人間関係学部>

卒業に必要な単位数を124単位とし、共通教育に44単位、専門教育に80単位を配分している（表3-A）。専門教育科目80単位中の16～18単位は、自由選択により他学科・他学部・日本語教員養成副専攻の科目や、他大学との授業交流科目あるいは技能・資格等認定科目からも修得することができる。本学部では、共通教育において長く外国語科目の「英語4単位・2ヵ国語12単位」を必修としてきた。しかし近年、学生の英語力多様化に伴い、この仕組みが結果として外国語学習に不可欠の主体的学習態度を維持できない学生を取り残してしまうことが問題となってきた。大学の教養教育としての語学教育に対する学生のニーズが多様化していることを踏まえ、本学の実態に即して必修制のあり方を検討した結果、平成18(2006)年度から上記の必修制を緩和し、「1ヵ国語4単位以上、合計8単位以上」にしている。

心理臨床学科：平成16(2004)年度に教育課程を再編成し、医療・福祉・教育の分野を心理学と関連させて学ぶ「医療臨床」「福祉臨床」「教育臨床」の臨床系に、心理学の基礎的分野に特化して学ぶ「心理学」を加えた4コース制をとっている。これに対応する専門教育科目は、学科基礎科目、医療臨床科目、福祉臨床科目、教育臨床科目、心理学科目、学科関連科目、特殊研究科目で区分編成している。学生は1年次から2年次前期にかけて、共通教育の科目の学修と並行して学科基礎科目に配当された専門基礎的科目を受講し、2年次後期から3年次前期にかけては、学科基礎科目である心理学の方法論に関わる科目を必修として学ぶ。3年次から各コースに所属し、コースの実習科目を3年次前期に受講す

る。必修は卒業論文関係の特殊研究科目を含む 8 科目 18 単位に限定し、学生は所属コースに関わらず自由に科目を選択することができる。3 年次後期から 4 年次後期にかけてはそれぞれの指導教員のもとで必修の「特殊研究Ⅰ」「特殊研究Ⅱ」「特殊研究Ⅲ」（いずれも演習）を受講し、卒業論文作成に実らせる。

授業科目・授業内容では、医療臨床・福祉臨床・教育臨床・心理学の各コースに対応して専門教育科目が配当されるとともに、コースを特徴づける実践的科目として、3 年次前期にそれぞれ「医療臨床実習」「福祉臨床実習」「教育臨床実習」を設けている。学科基礎科目には、心理学の基礎的科目及びコース教育の基礎になる科目を配当している。心理学の方法論の基礎科目として、複数教員のオムニバス形式で様々な実験や心理検査を実習実験させる「心理学実験Ⅰ」「心理学実験Ⅱ」「心理検査法Ⅰ」「心理検査法Ⅱ」を開講している。いずれも受講者数とプログラムの中身に応じて、適宜クラス数を増やすなどの措置をとっている。心理学に必須の統計法や実験計画に関する科目として「心理学測定法」「心理学研究法」を置いている。「卒業論文」は、論文の提出とともに公開の場での口頭発表を義務づけている。その他、学科関連科目として哲学・社会学・法学等に関する科目を開講しており、心理学以外の周辺分野の学習もできるようになっている。また、平成 20(2008)年度より音楽療法やアニマルセラピーなど多彩な療法について学ぶ「心理臨床的援助演習」を設置している。

人間文化学科：平成 20(2008)年度からの教育課程編成方針—「日本語日本文学」「英語英米文化」「歴史地理」の 3 コース重点化とコース専門教育の充実、専門教育科目におけるコース間の有機的連携の強化による学科における総合性と統合性の教育の明確化—のもとで、次のような教育課程で新展開している。

- 1) 各コース教育の基礎的科目を選び、学科「基礎科目」として 1 年次の必修科目にする。
- 2) コースの専門教育科目を充実するとともに、専門教育へ配分する単位数（80 単位）の中で、コース専門教育科目への配分を 30 単位から 46 単位に引き上げ、コース専門教育科目中の 1 年次配当科目を増やす。
- 3) 各コースに、他の 2 コースの基礎的科目から選んだ「コース関連科目」を置き、2 科目 4 単位の選択必修とする。これにより、1) とも相まって、科目の専門性や内容におけるコース間の接続を見やすくして、学科教育の総合性・統合性を確保し、学生の無秩序な他コース科目選択履修を一定程度防止する。
- 4) 「卒業科目」も必修である。4 年次におけるコースの専門分野での「卒業論文」とその作成のための「卒業研究Ⅰ」「卒業研究Ⅱ」（演習）からなり、コースでの専門的学修の総仕上げとする。また、論文審査に加えて口頭試問を義務づけている。
- 5) 新たに、生涯教育や教職免許関連の科目からなる学科関連科目を置き、3 つのコースへの改編による、いわゆる人文学系への科目の偏りを是正している。

日本語日本文学コースは、従来の国文学と日本語教育の 2 コースを統合したものであり、伝統的に確立された国文学と国語学を基本的に継承しつつ、国際化時代における言語や文化の多様性の観点から「日本語及び日本文学」として捉え直している。授業科目は、古代から近代までの日本の文学史の科目、古典としての日本文学の文献講読を中心とした演習、及び日本の文化と言語を相対化した日本語学と日本語教育学を含めた 37 科目を配当し、4 科目 8 単位の必修、日本語学関係 5 科目から 3 科目 6 単位、日本文学関係 6 科目から 3 科

志學館大学

目 6 単位、中国文学関係 4 科目から 2 科目 4 単位を選択必修とする。なお国内外の日本語学校などでの日本語教師の養成は副専攻課程において可能である。

英語英米文化コースは、Communication, Language, Literature, Culture をキーワードとして、37 科目を用意し、スピーキング・リスニング・ライティングの 6 科目 12 単位をコースの必修、英語文法・英米文学・英米の歴史や文化に関する 10 の科目から 5 科目 10 単位を選択必修としている。少人数クラスにおいて、文献以外にもコンピュータ、ビデオ、新聞を駆使した授業や、基礎的な会話、スピーチや通訳などの英語コミュニケーションの訓練など、様々な角度から言葉や文化にアプローチする授業を行う。さらに英語力を高めたい学生のために、毎年春に英国での海外語学研修を実施している。

歴史地理コースは、南九州・アジア・西洋の歴史や、政治・法制・思想・文化の歴史、地理・環境及びそれらと人間活動の関連を学ぶことを目的とする。文献調査や資料整理などの基礎的能力や、野外調査の実践力と行動力を培うことを目標に、西洋の歴史・文化に関する科目、アジアの歴史・文化に関する科目、日本の歴史・文化・考古・民俗に関する科目、地理・環境に関する 39 科目を用意し、2 科目 4 単位をコースの必修とする。7 つの講義科目から 4 科目 8 単位、14 の演習・実習科目から 4 科目 8 単位を選択必修とする。

<法学部>

卒業に必要な単位数を 124 単位とし、共通教育に 32 単位、専門教育に 92 単位を配分している (表 3-B)。学部としての教養教育重視に加えて、少人数演習科目の強化と専門基礎教育の強化を、法律学科、法ビジネス学科共通の特色としている。

- 1) 初めて法学に接する学生に法律学の基礎を確実に学ばせるために、1 年次における専門教育課程への導入教育科目を充実させている (「法学入門」「公法入門」「民事法入門 I」「民事法入門 II」「刑事法入門」)。
- 2) 少人数編成による通年の演習科目を全学年に配当している (1 年次に「基礎講読」、2 年次に「法ビジネス基礎演習」「法律学基礎演習」、3 年次に「専門演習 I」、4 年次に「専門演習 II」)。
- 3) 基礎から発展へ進む 2 年次には、法的実践の基礎的技能を学ばせるため、法律情報の収集・処理を扱う演習科目「リーガルリサーチ」、法的実践のシステムである司法制度の基礎を学ぶ「裁判法入門」、時々の社会的テーマと法の関連を学ぶ「法学特殊講義」を配当している。

法律学科は、伝統的な法学教育の科目構成を踏襲しつつ、学科の教育課程に科目区分を導入し、基礎から発展への教育体系を明示している。

- 1) 法律学の基礎の確実な学修のために、入門・演習・憲法・民法・刑法の分野で必修科目を置いている。具体的には「法学入門」「基礎講読」「専門演習 I」の 3 科目 10 単位と、「憲法 I」「憲法 II」「民法総則 I」「民法総則 II」の 4 科目 8 単位が必修、民法各論 6 科目から 2 科目 4 単位、刑法総論・各論の 4 科目から 2 科目 4 単位が選択必修である。
- 2) 入門・演習科目を明示し、入門科目や演習科目の緻密な学年配当により、法律学学修の基礎からの積み上げを確実にしている。
- 3) 法律系科目では、「六法」科目を軸としつつ、資格試験に対応できる科目 (「不動産取引法 I」「不動産取引法 II」「登記法 I」「登記法 II」「税法」等) や、現代的課題に応える法の科目 (「消費者法」「環境法」「知的財産法」) を配当している。

4) 国際的な法感覚を養成するための国際関係の科目（「外国文献講読Ⅰ」「外国文献講読Ⅱ」「国際関係論」「国際ボランティア論」）を配当している。

5) 政治・経済系科目では、行政法や政治学等の科目（「政治理論」「政治史」「行政学」「自治体政策論」「現代自治体論」等）や、公務員以外の人材育成にも配慮した企業活動の関連科目（「経済政策」「金融論」「経営学」「会計学」等）を配当している。

法ビジネス学科の教育課程編成は、以下のとおりである。

- 1) 入門・演習科目に専門教育科目の単位の4割弱にあたる34単位を配分し、全て必修としている。入門科目を通じて現代日本の法分野全体を通観し、演習科目においてそれらの知識の応用・実践を試みさせる。
- 2) ビジネス法務科目は、企業組織論・雇用法務・契約管理・債権管理・取引規制・紛争処理・企業会計法務など、企業法務に関する基礎知識の習得を目指す科目であり、「ビジネスキャリア検定」制度（中央職業能力開発協会）における検定試験の企業法務3級合格レベルの内容で設定しており、平成19(2007)年12月に中央職業能力開発協会から企業法務3級の教育訓練講座として全国第1号で認定されている。「ビジネス倫理」「企業法務総論」の2科目4単位を必修とする。
- 3) 現代社会とビジネスの科目区分は、ビジネスに関する社会科学系6科目、企業活動に影響を与える国・地方の政策に関する4科目、社会実態の調査分析に関する5科目、人間の社会生活とビジネスの「共生」を取り上げた共生社会形成論6科目、企業活動やビジネスの場に遭遇する人間の生涯開発を取り上げた生涯開発論6科目である。共生社会形成論科目・生涯開発論科目は、人間形成と地域・生活について理解を深め、それを企業活動やローカルビジネスに結びつける実践力・構想力の涵養を目指す内容である。

<大学院心理臨床学研究科>

臨床心理学に関する基礎的学習領域・関連する学習領域・応用的学習領域・実践的学習領域の科目区分で編成している。この編成は学部の心理臨床学科の教育課程とある程度の整合性をもち、それを基盤として臨床心理学の素養をより深める内容になっている。必修7科目16単位、選択18科目36単位、計25科目52単位が開設されている。授業の形式には講義・演習・実習の3種類があるが、本研究科は現場に役立つ実践力を養うことに力を入れており、臨床心理実践科目として学内外で行う実習科目を各年次に配当している。実習科目以外の必修科目は全て1年次に履修するようになっており、1年次は主として基礎科目・関連科目、2年次は応用科目が多くなるように配分している。また、研究指導担当教員による修士論文作成のための研究指導を、2年間を通じて行っている。

授業科目と授業内容については、研究科の教育課程の編成方針、及び臨床心理士資格試験の受験資格に関する大学院指定運用内規に準拠して、25の授業科目を次のように配当している。臨床心理基礎科目には、必修の「臨床心理学特論Ⅰ」「臨床心理学特論Ⅱ」「臨床心理面接特論Ⅰ」「臨床心理面接特論Ⅱ」「臨床心理査定演習」の他、「臨床心理学研究法特論」「心理療法特論」「行動療法特論」を配当する。臨床心理関連科目は選択科目であり、「心理学研究法特論」「発達心理学特論」等の8科目を配当している。臨床心理応用科目は同じく選択科目であり、「心身医学特論」「精神医学特論」等の7科目である。臨床心理実践科目は必修であり、「臨床心理基礎実習」「臨床心理実習」で構成される。

年間行事予定と授業期間

年間行事予定と授業期間については、学部、大学院ともに毎年4月の新学期開始時に配布する『学生便覧』において、おおまかな行事として「学年暦」を、またカレンダー形式の「行事予定表」を掲載して、学生・教職員及び学内外に明示している。授業期間については、「学年暦」に「前期授業開始」、「後期授業開始」を掲載し、「行事予定表」に「前期授業開始日」、「前期通常授業終了」、「後期授業開始日」、「授業再開」、「後期通常授業終了」を明示する。一度明示した予定は変更しない方針である。1セメスター15回の授業回数を確保するため、曜日毎の祝祭日や大学行事との日程調整を前年度末に行い、不足する曜日については、全学的な補講日や出校日を決めて、「行事予定表」で明示している。

年次別履修科目の上限設定

学部における年次別履修科目の上限については、学則第21条の2（履修科目の登録の制限）により、1セメスターに受講登録することができる単位数の上限について、法学部は平成17(2005)年度から、「卒業単位に算定することができない科目・集中講義科目・通年科目を別にして20単位」と設定している。人間関係学部は平成18(2006)年度から、「卒業単位に算定することができない科目・集中講義科目・通年科目を別にして24単位」の上限設定を実施している。両学部ともに、セメスターごとの履修科目登録時に実施する個別面談において、指導教員が履修科目の上限についてもチェックし指導している。

進級・卒業・修了要件

進級については特段の定めを置いていない。しかし、人間関係学部の特殊研究（心理臨床学科）や卒業研究（人間文化学科）のように一定の学修蓄積と卒業論文作成を前提として特定の学年次に配当する科目については、当該学年生であることを理由に自動的に受講させるのではなく、当該学生の修得単位数や既履修科目の状況を勘案して、個別の履修指導により受講を延期させるなどの対応をしている。卒業要件については、学則第48条（卒業の要件）及び履修規程第3条により、「本学に4年以上在学し、学部・学科ごとに定める履修方法により124単位以上修得すること」と定めており、この規程に則り教授会において卒業判定を行っている。

大学院心理臨床学研究科においては、大学院学則第31条により、「2年以上在学・30単位以上修得・必要な研究指導を受ける・修士論文の審査と最終試験に合格すること」を修了要件としている。修士論文の完成までには、研究科の教員や院生全員が参加しての修士論文中間発表会を経ることも要求されている。

教育・学習結果の評価

- 1) 授業の方法及び内容、並びに授業計画は、学生に配付する『講義要項』で周知している。その中で、授業科目ごとに科目区分、担当者名、開講期、授業形態、配当年次、必修・選択の別等に加えて、「授業の目標」「授業の計画」「成績評価」の項目で学習内容を明示する。各回の授業内容は「授業の計画」の項に記し、進行状況に応じて内容調整が必要な演習科目等を除き、概ね授業回数に対応した授業内容を明示している。『講義要項』は学生の自主的な学習に資する資料として重視し、学部課程で開講する全科目を掲載して他学部科目の選択履修にも活用できるようにするとともに、年度初めのオリエンテーションで『講義要項』の重要性を繰り返し強調している。
- 2) 各科目の試験方法と評価の基準は教員の裁量に委ねられており、それぞれの内容は『講義要項』の「成績評価」の項で明示している。1年生の必修科目であって多数の教員が

担当する「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」は、評価の方法・基準・点数配分を統一させているが、その他の複数教員担当の科目については、担当教員間の協議により統一した試験方法や基準を設定することもあれば、担当者ごとに異なる試験方法を採用し、最終的に各担当者の個別採点の合計点で評価することもある。従来、複数教員担当科目の成績評価は科目の慣行や科目担当教員集団の暗黙の了解に任せられていたが、平成 19(2007)年度から、科目毎に評価と成績集約についての科目責任者を教務課（現・学務課）が確認し、『講義要項』で明記している。

- 3) 学部の成績評価方法は、定期筆記試験で行う筆答試験、論文と口述の試験、平常試験のいずれかによって行う。論文と口述の試験は、学則第 24 条による特殊研究試験として人間関係学部の「卒業論文」で行う評価方法であり、論文審査に加えて口述試問や発表会での発表を義務づけている。平常試験は演習や実習の科目で行うことの多い評価方法であり、受講態度、授業への参加状況、レポート・レジュメ、プレゼンテーション等をもとに多角的に評価する。
- 4) 試験において科目担当教員がつける 0 点から 100 点までの素点と「秀・優・良・可・不可」の表示区分の対応関係は【表 3-2】のとおりである。成績原簿と成績証明書には秀・優・良・可の区分で記載するとともに、素点評価の記録を保管し、学生の必要に応じて他大学等での読替による成績記載や単位換算等に活用できるようにしている。平成 18(2006)年度までは、80 点以上は全て「優」で括っていたが、20 点という広い素点幅を二分し「秀」区分を最高位に設けた方が学生の勉学の励みになるということを考慮して、上記のように改善した。
- 5) 受験科目の素点での評価結果は、定期試験結果の発表時に学生に配布される。学生は評価に異議あるときは「成績に関する質疑書」を学務課に提出し、科目担当教員に説明を求めることができる。「質疑書」を提出した学生数は、平成 17(2005)年度 25 人、平成 18 年度 20 人、平成 19 年度 12 人である。

教育内容・方法における特色ある工夫

学部教育：学生の進学動機、学力レベルや大学という社会への社会化の速度も著しく多様化している現在、伝統的な大学教育の内容・方法と学生の実態のズレは大きい。本学の教育内容・方法における特色ある工夫は、この事態に対処するための方策として両学部に通して展開しているものである。

- 1) 学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育
 - ①1 人の教員が少人数の学生を受け持つ指導教員制度により、学生の修学上・生活上の指導援助を行っている。指導教員は学年の進行とともに替わるので、修学上・生活上・進路関連等の困難を抱えている学生の状況や問題への対応、指導援助の経過等は「学生指導個人ファイル」【資料 3-5】に記録し、次の指導教員に申し渡しを行う。
 - ②授業を軸とした規則的な学生生活を送らせるとともに、登校や授業出席が困難となる状況を早期に把握し適切な指導を行うために、セメスターごとに授業開始後約 1 ヶ月の時点で授業科目ごとの出席状況調査を行っている。出席不良科目の多い学生に対しては、葉書で注意を喚起するとともに、指導教員が連絡を取り面談し、出席が思わしくない状況や理由を把握し、必要な指導を行う。
- 2) リテラシー教育の重視

学力を唯一の基準としない方向での入学者選抜方式の多様化は、多彩な能力や意欲を持った学生だけでなく、基礎学力や言語や文章の表現力の高くない学生を受入れるという現実も生じる。大学としては、教育・研究の基礎的要素であるいわゆるリテラシーの向上・強化に努めざるを得ない。本学では、リテラシー教育を組織的に実践するため、共通教育の中に全学生が1年次に履修すべき必修の基礎科目を設けている。すなわち、1年次の1年間を通じて必修科目「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」を10人程度の少人数クラス編成で展開し、大学生としての勉学スキルの習得を通じて文章表現教育・レポート作成やプレゼンテーションの訓練を実践する。また日本漢字能力検定協会の教材を利用して漢字を学ぶ。これと連動して「インターネット演習」では、コンピュータ・リテラシー教育を行う。これらの学習の仕上げとして、1年次終了時に「学問へのステップⅡ」でのスキル習得の成果に立って作成させたレポートの全学的コンクールを行い、優秀者を表彰するとともに、優秀レポートの大学ホームページへの掲載を行い、学生の意欲の喚起に結びつけている。

3) キャリア形成教育の重視

キャリア形成の意識化は大学入学時から始まるとの観点から、共通教育においてキャリア形成科目をまとめ、1年次後期から3年次前期にかけての科目配当とインターンシップの3年次夏期配当を行い、就職活動の始まる3年次後期に向けての体系的で段階的なキャリア教育を展開している。これに進路支援センターの実施する就職セミナーやキャリア・ガイダンスなどを連動させて、学生の就職活動へのスムーズな移行を確実にするための組織的対応を行っている（基準4.4-4参照）。

4) きめ細かな履修指導の実施

①セメスターごとにオリエンテーションをきめ細かに実施している。新入生オリエンテーションでは、学生生活における自己決定・自己責任の原則と主体的な学習態度についての理解、「単位」の仕組みや要卒業単位の配分と卒業までの道筋の理解、1年次の履修計画のアウトライン作成、第1セメスターのための受講科目決定と履修登録の完了、を重点目標として、わかりやすく説明し、新入生が学生生活にスムーズに移行できるようにする。在学生オリエンテーションでは、既修得の科目と単位数を「成績原簿(写)」によって確認させ、確実な卒業と、そのために必要な科目の計画的履修を意識させるようにしている。また、休学期間満了の学生や卒業延期学生のオリエンテーションも特別に行っている。

②セメスターごとの履修登録においては、オリエンテーションの日から履修登録を開始し、授業開始2週間以内で本人の確認・再検討を経て受講科目を確定する。この間に、指導教員と学生の個別面談を全学的に同一日に実施する。その際、指導教員は学生の単位修得状況を把握するとともに、修学に関わる学生の個別問題について相談に応じている。

大学院心理臨床学研究科：本研究科は、「心理臨床学研究科心理臨床学専攻」という一研究科一専攻の編成に示すように、心理臨床学に専門性を特化させている。また、臨床心理学に関する基礎・関連・応用・実践の各領域科目による教育課程は、学部レベルでの心理臨床学科の教育課程とある程度の整合性をもち、学部教育を基盤として臨床心理学の素養をより深める内容になっている。さらに、臨床心理学の高い専門性と実践力を修得させるために、本研究科では現場での臨床実習を特に重点化している。実習は2年間を通じて実

施し、1年次には、学内で面接のロールプレイや試行カウンセリング、附属機関である心理相談センターにおける心理相談の受け付けや陪席を体験させることによって、心理臨床家としての基礎的素養を培う。2年次には学外の医療・福祉・教育の機関でさらに高度な臨床体験を積ませる。また、ケースカンファレンスやスーパーバイズを実践学習の場と位置づけ、組織的に取り組んでいる。実習機関として学内の心理相談センター、及び病院・児童総合相談センター・福祉施設・教育施設等の学外10機関を準備し、各機関において臨床心理士による実地指導を受けさせている。これらの特色は、第一期修了者11人中の5人が、修了の翌年度に臨床心理士資格試験に合格する成果に実っている。

学士課程、大学院課程での通信教育

本学では学士課程、大学院課程ともに、通信教育は行っていない。

(2) 3-2の自己評価

本学の教育課程編成、授業の内容や方法、授業期間の設定と運用、教育・学習結果の評価等は、大学設置基準を踏まえて概ね適切に行われていると評価する。

共通教育：大学が挙げて教養教育及びリテラシー教育に取り組むという方針を、共通教育とその授業科目に反映させている、と評価する。基礎科目については、大学教育にスムーズに入るための学習スキルや基礎学力の向上を目標とした科目という位置づけを明確にし、科目責任者と教育改革委員会が主になって、本学学生の実態に即して進めるべき内容や方策を設定し、科目担当教員対象のアンケート用紙調査による経験交流を進めるなど、大学としての組織的な取り組みになっている。教養科目は、教育課程の編成方針に沿って、概ね専門教育の基礎となる幅広く充実した授業内容となっている。他方で、教養科目の多くは講義科目だが、大学での講義に慣れていない1年生が学ぶ最初の科目であることや、現代学生の全体としての基礎学力の低下に鑑みるなら、教養教育を担う科目として提供すべき内容、教育方法については再検討の時期に来ている。外国語科目の英語科目について、受講生の英語学習ニーズに即して科目と内容を改善してきたのは評価に値する。

人間関係学部：

心理臨床学科については、心理学系カリキュラムの評価のひとつの目安に社団法人日本心理学会の認定する認定心理士資格が取得可能かどうかという点があるが、本学科の教育課程は十分これを満たしている。各コースの実習科目及び「心理検査法Ⅰ」「心理検査法Ⅱ」に関しては、学部レベルでの教育内容としては非常に充実している。全体として教育課程や授業科目は充実したものと評価できる。コースの単位修得方法に拘束を置かないため、コース教育の独自性が薄まる傾向はあるが、社会的経験が乏しく関心領域を早期に特化することに不安を持つ学生にとっては、所属コースを越えて主体的に履修する機会が得られるので、教育的効果は大きいと判断している。

人間文化学科は、平成20(2008)年度から教育課程を3つのコースに重点化し、コース教育の専門性強化とコース関連科目の設置によるコース間の有機的連携を進めている。これは、「この学科で学べること」をわかりやすく示すとともに、学科としての教育の統合性を確保するための対応として評価できる。

法学部：法律学科・法ビジネス学科という2学科編成によって、学部の目指す「現代型法学教育」の特性を教育課程に反映させていると評価できる。しかし、多様化している本学

志學館大学

の潜在的入学対象者を念頭に置いたとき、日常生活の様々な場面における法の役割を探る生活法学や時事法学などの新鮮な科目・内容による新しい法学教育や、実習やインターンシップによる教育方法を取り入れていく必要がある。

法律学科は、伝統的に確立された法学教育の教育課程を基本的に踏襲しながら、学生の実態に即して基礎教育の重視と、基礎から発展への科目体系を組んでいるのは評価できる。

法ビジネス学科については、その教育課程において、法的素養とビジネスの結びつき、ビジネスと人間・地域の結びつきを授業科目で示したことによって、学科の教育目的と教育課程編成方針、授業科目・授業内容の結びつきは明確であると評価できる。

大学院心理臨床学研究科：必修 7 科目 16 単位、選択 18 科目 36 単位が各科目区分にバランスよく配当され、心理臨床に直接関連する臨床心理学や心理学の科目ばかりでなく、医学や社会学、教育学などの関連領域の科目にも配慮した教育課程になっている。実践科目は 2 科目であるが、学内外で行う実習であり、定められた時間以上にかかなりの労力を費やしている。これらの授業科目は、財団法人日本臨床心理士資格認定協会が設定する第 1 種指定の基準を満たしている。また、各授業の内容は、実践家としての臨床心理士の養成を目指す教育課程として十分なものであり、それは第 1 期修了者中の臨床心理士資格試験合格者の多さにも現れている。

教育・学習結果の評価に関しては、優・良・可・不可の区分において「優」区分を二分し最高位に「秀」区分を設置したことは、学習意欲と学力における学生の二極分化傾向という実態に即して、学生を励まし、教員の素点評価の際の厳正意識を涵養しようとする適切な対処であるといえる。「卒業論文」については、指導そのものが学生と教員のマンツーマンのものになってしまうため、第三者からみた評価も必要になることに鑑み、心理臨床学科・人間文化学科ともに卒業論文の公開の場における口頭発表や複数教員による口頭試問を実施していることは妥当である。

学部教育における特色ある工夫については、近年の大学の大量化に伴う学生の進学動機の多様化、学生の学力レベルの多様化と相対的低下という現状を受けて、本学は、学生の実態に即しつつも大学らしい教育を追求することに腐心し、それが特色ある分野における教育の展開となっている。「学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育」「リテラシー教育の重視」「キャリア形成教育の重視」「きめ細かな履修指導の実施」のそれぞれの内容は、本学において実施可能な最大限の工夫ではある。しかしこれらは、教員が指導を受け持つ学生数が多くないことに基づく、教員と指導学生の 1 対 1 の個別指導体制に依存した方法であり、小規模大学の良さを教育方法に多面的に活用するという点では、一層の工夫が必要である。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

教育課程

共通教育：基礎科目のうち「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」については、平成 20(2008)年度は 1 年次に受講した学生が卒業する年度である。教育改革委員会と FD(Faculty Development)推進委員会において、科目目標の達成度を検証することにしており、それを踏まえて、さらに教員間の議論と経験交流を進め、本学学生の実態に即した内容・方法を検討していく予定である。教養科目は、平成 11(1999)年度に設定された科目

の体系と内容で現在に至っているが、現代を生きる大学生が人間力を高めるために必要な教養は何か、という観点から教養科目の内容や体系を再検討し、教養的科目だけでなく、より実践的・実務的な授業科目も開設する必要性が生じている。これについては、教育改革委員会を中心にして共通教育の授業科目・授業内容の見直し・検討作業に入っている。

人間関係学部:心理臨床学科・人間文化学科ともに、教育課程とそれに基づく授業科目は一定のレベルに達しており、それぞれの学科・コースの学生の実態に応じて、一層の改善努力をしていくことにしている。

法学部:法ビジネス学科は、現実社会と法・ビジネスの結びつきを実践的に学ばせるために、学部教務委員会を中心にして、学生の企業や団体、地域での実習やインターンシップの科目化を検討することにしている。

学部教育における特色ある工夫である、学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育と指導は、反面で教員の負担とストレスを増大させることにもなる上に、教員の対応や指導の個人差も生じやすい。この対応策としては、小規模大学における「教員と学生の関係の近さ」「きめ細かな教育」の強みを、「学生に対する面倒見の良さ」にだけではなく、学部や学科の教育内容や教育方法においても発揮するための工夫が必要である。これについては、共通教育の改革とも合わせて、教育改革委員会を中心に検討作業に入っている。さらに、教員集団としての認識の共有と連携も重要な課題であり、創意工夫や成果を発表し研究し合う FD 活動もさらに活発化する必要がある、これについても、FD 推進委員会を中心にして取り組んでいくことにしている。

【基準3の自己評価】

本学の5つの教育目的を基準にして教育課程を評価してみると、目的1「個性の伸長をはかり、自主的・創造的な人間の育成」、及び目的2「豊かなコミュニケーション能力を身につけ、常に課題意識を持ち、学ぶことの喜びを知る人間の育成」を追求するために、リテラシー教育の実施、基礎から専門への積み上げ重視の教育課程編成、自由選択科目枠による学生の主体的な学習の促進を、他方で、個々の学生の興味関心に即したきめ細かな履修指導を実施している。これらは、学生の進学動機や学力レベルの多様化を踏まえて、必要に応じて導入・強化してきたことであるが、今後も一層の充実を図っていく必要がある。目的3「実践・臨床に重きを置いた教育を行い、将来を見据えたキャリア教育を組織的段階的に行う」については、人間関係学部の専門教育科目における多様な実習科目の配当や、共通教育における進路支援活動と連動させたキャリア形成科目の充実を図っている。目的4「国際理解の教育を推進し、国際人として活躍する素地を培う」については、交換留学協定校の拡大による留学機会の増加や共通教育における語学教育の改善、人間関係学部の専門教育科目である海外語学研修の両学部生へのオープンなどを進め、国際理解教育の受け皿は充実させてきた。目的5「社会に開かれた大学として、地域社会の発展と生涯学習の促進に力を注ぎ、社会人の学習意欲に応える」については、生涯学習センターの充実した活動（基準10参照）とともに、共通教育の教養科目において、学生の地元への関心喚起を狙った「隼入学」の新設などの成果が見られる。全体として、それぞれの目的は共通教育、人間関係学部と法学部の教育課程、及び大学院心理臨床学研究科の教育において具体化され反映されているが、今後とも不断の改革改善の努力が必要である。

【基準3の改善・向上方策（将来計画）】

本学の教育課程は、平成 18(2006)年度に定式化された本学の教育目的を反映しながら、様々な変遷を遂げてきたが、それは、社会の変化を反映して流動的な学生のニーズを、大学の教育目的に位置づけ直し、教育課程や教育方法等に反映することを目指してきたからである。長期不況による地域の四年制大学進学率の低迷、地方県鹿児島における少子化の著しい進行等の外的要因に加えて大学立地の不利もあって、両学部ともに大幅な定員割れの状況がある。しかし、平成 20(2008)年度からの人間関係学部人間文化学科の改編、法学部 2 学科制の展開によって、各学部・各学科で「何が学べるのか」を明確にし、本学の教育目的や学部・学科の教育目的にかみ合った形での教育課程や授業科目の改善充実を一定程度果たすことができた。また、本学の教育目的の簡明な表現（「個性・実践・人間力」）に基づき、その本学に即した具体的な指標化の作業も現在行っている。これらにより、「本学は何をどのように教えて、学生にどのような力を育てて送り出すか」ということを社会に打ち出しやすくなったので、今後はこれを抛りどころにして、さらに充実した教育の提供に努力していきたい。

表 3-A 人間関係学部（2008 年度）の教育課程

卒業 124 単位	共通教育 科目 44 単位	基礎科目 6 単位	学問へのステップⅠ(2)/学問へのステップⅡ(2)/インターネット演習(2)			
		教養科目から 20 単位	第 1 群:思想と文化の諸相	6 単位		
			第 2 群:人間と社会の諸相	6 単位		
			第 3 群:生命と環境の諸相	6 単位		
			第 4 群:情報環境の諸相	2 単位		
		外国語科目 8 単位	1 か国語につき 4 単位以上			
	教養科目・キャリア形成科目・外国語科目から 10 単位					
	心理臨床 学科 80 単位	基礎科目 8 単位	臨床人間学(2)/心理学実験Ⅰ(2)/心理検査法Ⅰ(2)/心理学測定法(2)			
		卒業科目 10 単位	特殊研究Ⅰ(2)/特殊研究Ⅱ(2)/特殊研究Ⅲ(2)/卒業論文(4)			
		学科単位 44 単位	学科基礎科目	演習科目 6 単位以上含む選択		
			心理学科目			
			教育臨床科目			
			医療臨床科目			
	福祉臨床科目					
	学科関連科目					
その他 18 単位	人間文化学科・心理臨床学科・法学部・協定に基づく他大学の科目、技能・資格等認定科目から選択					
人間文化 学科 80 単位	基礎科目 6 単位	日本語日本文学入門(2)/英語英米文化入門(2)/歴史地理入門(2)				
	卒業科目 8 単位	卒業研究Ⅰ(2)/卒業研究Ⅱ(2)/卒業論文(4)				
	コース科目 46 単位	選択 30 単位				
	コース関連科目 4 単位	2 科目 4 単位以上の選択必修				
	その他 16 単位	人間文化学科・心理臨床学科・法学部・協定に基づく他大学の科目、技能・資格等認定科目から選択				

※ () 内数字は単位数

表 3-B 法学部 (2008 年度) の教育課程

卒業 124 単位	共通教育 科目 32 単位	基礎科目 6 単位	学問へのステップ I (2) / 学問へのステップ II (2) / インターネット演習(2)		
		教養科目・キャリア形成科目から 18 単位	第 1 群: 思想と文化の諸相	2 単位以上	
			第 2 群: 人間と社会の諸相	2 単位以上	
			第 3 群: 生命と環境の諸相	2 単位以上	
			第 4 群: 情報環境の諸相	2 単位以上	
	キャリア形成科目	2 単位以上			
	外国語科目 8 単位	1 か国語以上			
	法律学科 専門教育 科目 92 単位	必修科目 18 単位	入門・演習科目 10 単位	法学入門(2) / 基礎講読(4) / 専門演習(4)	
			法律系科目 8 単位	憲法 I (2) / 憲法 II (2) / 民法総則 I (2) / 民法総則 II (2)	
		選択必修科目 8 単位	法律系科目 8 単位	物件法 I、物件法 II、債権法総論 I、債権法総論 II、 債権法各論 I、債権法各論 II から 2 科目 4 単位 刑法総論 I、刑法総論 II、刑法各論 I、刑法各論 II から 2 科目 4 単位	
	選択科目 66 単位	学部専門教育科目から選択。8 単位までは、関連科目(共通教育科目・人間関係学部専門教育科目・教職専門科目、日本語教員養成副専攻課程科目・特別講座科目、協定に基づく他大学の科目、技能・資格等認定科目)の単位を含めることができる。			
	法ビジネス 学科専門 教育科目 92 単位	必修科目 38 単位	入門・演習科目 34 単位	法学入門(2) / 公法入門(2) / 民法法入門 I (2) / 民法法入門 II (2) / 刑事法入門(2) / 裁判法入門(2) / リーガルリサーチ(2) / 法学特殊講義(4) / 基礎講読(4) / 法ビジネス基礎演習(4) / 専門演習 I (4) / 専門演習 II (4)	
ビジネス法務科目 4 単位			ビジネス倫理(2) / 企業法務総論(2)		
選択科目 54 単位		学部専門教育科目から選択。8 単位までは、関連科目(共通教育科目・人間関係学部専門教育科目・教職専門科目、日本語教員養成副専攻課程科目・特別講座科目、協定に基づく他大学の科目、技能・資格等認定科目)の単位を含めることができる。			

※ () 内数字は単位数

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》

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

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

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。

(1) 4-1の事実の説明（現状）

1) アドミッションポリシーと入学者選抜

本学は、「豊かな教養に裏付けられた実践力と学ぶことへの高い志を持つ人間の育成」という基本理念のもと、「人間の心や文化、社会のしくみや秩序に対する関心」、及び「自分をさらに伸ばしたいという意欲」を持ち、本学で身につけた力を活かして社会に貢献したいと望む人を幅広く学生として受入れることをアドミッションポリシーとして、学生募集や入学者選抜を行っている（各学部・学科及び研究科のアドミッションポリシーの詳細は【資料4-1】参照）。

本学では、このアドミッションポリシーを平成17(2005)年度に明文化し、大学案内、入学試験要項、ホームページなどの伝達手段及び各種の学生募集活動を通して周知するとともに、志願者を募集し、入学者選抜を実施している。具体的な入学者選抜の方法は下記のとおりである。

推薦選抜

推薦選抜には指定校推薦選抜と一般推薦選抜がある。

①指定校推薦選抜

本学が指定した高等学校における学業、課外活動、社会活動について学校長から推薦を受けた者に対して、推薦書・調査書に加えて面接を行い、本学で学び自分を伸ばしていくことに対する意欲や社会的関心の高さなども考慮して、選抜する。

②一般推薦選抜

高等学校での学業、課外活動、社会活動について学校長から推薦を受けた者に対して、推薦書・調査書に加えて面接と小論文を課し、それらを総合的に評価し、選抜する。面接では、本学で学び自分を伸ばしていくことに対する意欲を重視し、小論文では、文章理解力や論理的構成力に加えて、大学での学習に適応できる柔軟性と発想を持っているかを重視する。

試験選抜

試験選抜は3教科型と1教科型に大きく分かれる。

①3教科型（試験選抜A日程、大学入試センター試験利用選抜A方式）

高等学校の学習によって、本学で学ぶために必要な基礎学力がどれだけ身につけている

かを、国語、英語、及び選択科目の3教科の試験によって判断し、調査書と総合して評価し、選抜する。

②1 教科型（試験選抜 B 日程・C 日程、大学入試センター試験利用選抜 B 方式・C 方式）

高等学校の課程までの学習が、本学で学ぶために必要な基礎学力として、どれだけ身につけているかを、本学が指定する科目のうち自分が得意とする1教科の試験の成績と調査書を総合して評価し、選抜する。

AO（アドミッション・オフィス）選抜

自らエントリーして提出した自己推薦書と面談に基づいて評価した能力・適性・意欲、並びに調査書又はそれに代わるものを総合的に評価し、選抜する。この選抜では、本学の教育目的や学部・学科の教育内容を理解しているか、どのような学習や課外活動の実績があり、どのような意欲・関心をもっているか、大学で何を身につけ将来それをどう活かしたいかなどを重視する。

社会人特別選抜

23歳以上の職業又は家事に従事している社会人を対象にし、小論文・面接の結果と調査書又はそれに代わるものを総合的に評価し、選抜する。この選抜では、本学で学ぶために必要な基礎学力（文章理解力、論理的構成力など）と、社会人としての経験を本学の学習に結びつけ自分をさらに伸ばしていこうとする明確な意欲を重視する。

帰国子女特別選抜

日本国籍を有し、外国において高等学校又はこれと同等の学校で2年以上の教育を受けた者、あるいは外国のバカロレア資格等を授与された者などを対象にし、小論文・面接の結果と成績証明書を総合的に評価し、選抜する。

外国人留学生特別選抜

日本の国籍を有しない者で、外国において12年の学校教育の課程を修了しているなど外国人留学生の出願資格を持ち、かつ修学に必要な日本語の能力を有する者を対象とし、小論文・面接の結果と成績証明書を総合的に評価し、選抜する。

編入学・転入学選抜

すでに他の大学等に在籍又は卒業しており本学課程に編・転入学を希望している者に対して編入学・転入学選抜を行っている。これは小論文と面接及び成績証明書等によって基礎学力、適性、意欲を判定している。

試験会場は、受験者の利便性を考え、本学会場のほか、指定校推薦選抜では那覇、一般推薦選抜では福岡、那覇、試験選抜 A 日程では福岡、宮崎、那覇に設けている。

これらの入学者選抜は、入試管理委員会によって実施計画を決め、それに基づき全学的な体制で実施している。試験問題の管理、出願書類の受け付け、入試本部の設営、合否判定資料の作成と管理、受験者への合否通知等の入試に関わる事務は入試広報課（平成19年度までは入試課）が担当する（合否判定資料作成については情報システム管理者のもとで作業を行っている）。試験問題については、問題作成委員による作成、点検の後、学長、各学部長及び入試広報部長が点検を行い、出題ミス防止の体制をとっている。

入学試験当日は、学長を本部長、両学部長及び事務局長を副本部長、入試広報部長を実施責任者とする入試本部を設け、その管理のもとで、試験会場の設営、試験の実施、採点を行っている。

志學館大学

合否判定については、アドミッションポリシーに沿って各学部の教授会で審議し、その結果に基づき入試管理委員会で決定する。人間関係学部では、教授会に先立ち各学科会議において、合格予定者を選考している。法学部においては、初めから教授会で合否を審議する。ただし、AO 選抜においては、AO 選抜委員による評価結果に基づき、入試広報部長、事務局長、各学部長及び学長の決裁により随時合否を判定し、教授会及び入試管理委員会には事後に報告し、了承を得る。

大学院については、入学者選抜の実施計画の策定から合否の決定までを研究科委員会でやっている。入学者選抜の種類としては、志願者の属性に応じて一般選抜と社会人選抜がある。一般選抜では外国語（英語）と専門科目及び面接、社会人選抜では小論文と専門科目及び面接の試験を課し、出願書類と合わせて判定している。

2) 学生数

入学定員、収容定員及び入学者数、在籍者数は【表 F-4】【表 F-5】【表 4-1~5】、退学者数、卒業者数はそれぞれ【表 4-6】【表 4-7】に示すとおりである。

平成 17(2005)年度より法学部の入学定員を 200 人から 150 人に減らしたことにより、全体の入学定員は 350 人となった。その上で平成 17(2005)年度入学者は定員の 72.3%、平成 18(2006)年度 61.7%、平成 19(2007)年度 58.0%、平成 20(2008)年度 60%と定員を確保することが難しい状況にある。特に法学部法律学科では近年定員の 50%を満たせていなかったが、平成 20(2008)年度より法学部を法律学科（入学定員 60 人）と法ビジネス学科（同 90 人）の 2 学科体制としたところ、入学者は両学科合わせて 92 人（定員の 61.3%）と定員は満たせないものの若干の改善が見られた。一方、人間関係学部では、平成 20(2008)年度入試において人間文化学科が定員の 40%を満たせない状況である。

授業のクラスサイズは科目によって非常に差が大きい。平成 19(2007)年度もっとも受講者数の多かったものは「こころの世界」（共通教育科目）で受講者数が 181 人であった。このほか 100 人以上の授業は前・後期合わせて 30 科目あった（全体の約 5%）。受講者数の多い授業はそのほとんどが講義形式の科目であり大・中教室における一斉講義（マイク使用）で対応している。また、演習科目などで受講者数が多いと支障をきたす科目では受講者数の制限をしている。人間関係学部心理臨床学科必修の実験実習科目である「心理学実験 I」「心理検査法 I」（いずれも複数教員によるオムニバス形式）では、受講学生を 2 クラスに分けて同時並行で授業を行う形で適正な規模を維持している。

大学院心理臨床学研究科は、入学定員 10 人、収容定員 20 人である。志願者数が入学定員を大きく上回っており（表 4-A）、入学定員を確保できている。大きな定員超過もない。

表 4-A 大学院心理臨床学研究科入試状況

	志願者数	合格者数	入学者数
平成 17 年度	24	12	11
平成 18 年度	20	12	10
平成 19 年度	27	12	10
平成 20 年度	35	12	11

(2) 4-1の自己評価

本学では、アドミッションポリシーを平成 17(2005)年度に明文化しており、大学案内、入学試験要項、ホームページ、高校連絡会、オープンキャンパスなどで周知している。

入学者選抜については、志願者の多様化に応じて多様な選抜方法が設けられており、それぞれアドミッションポリシーに基づき適切に実施し、また公正な合否判定を行っている。しかしながら、近年は全体として志願者数そのものが決して多くなく、合格者の中から入学辞退者も出てくるため、結果として入学定員が確保できていない。

全体的には学生数の超過はなく、教育にふさわしい環境は確保されている。また、各授業のクラスサイズについても概ね適正規模にある。規模の大きなものについても状況に応じた対応策がとられており、支障はない。

大学院心理臨床学研究科については、学部同様アドミッションポリシーを明確にしており、それに基づき公正な入学者選抜を行っている。志願者が入学定員を上回っており、アドミッションポリシーが周知されてきていると評価できる。大学院のクラスサイズについては講義・演習・実習などの授業科目及び研究指導において適切な規模を維持している。

(3) 4-1の改善、向上方策（将来計画）

本学では、何よりも学部の入学定員確保のための方策が求められている。アドミッションポリシーや大学の教育内容をこれまで以上に学外へ周知し、賛同する志願者の増加を目指さなければならない。このために、募集広報活動としては高校訪問、オープンキャンパス、高校連絡会などの内容の更なる充実、入学者選抜についてはさらに広範な志願者を募る意味で専門高校の生徒やシニア世代が受験しやすいような選抜方法の導入、さらに教育内容そのものについても改善を図っていく。なお、これらの計画については「平成 19 年度定員割れ改善促進特別支援経費の経営改善計画書」（【資料 4-7】）としてまとめ、平成 20(2008)年度文部科学省私立大学等経常費補助金特別補助に採択された（「定員割れ解消等の改善に取り組んでいる大学等に対する支援」、72 校応募のうち 34 校採択）。また、入学定員についても、大学と法人本部で見直しを検討する。

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》

- 4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。
- 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。
- 4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-2の事実の説明（現状）

本学における学生への学習支援は、学生の多様化に応じて自主的学習活動への支援から修学指導まで個々のニーズを重視して行っている。その主たるものが、指導教員制度とオフィスアワー制度及び正課外集団学習会活動の援助による「学ぶ意欲のある学生」の支援、

志學館大学

である。指導教員制度はすでに述べたとおりで（基準3.3-2）、各指導教員は Semester 初期の個別面談によって履修指導とともに各学生の状況を把握し、また担当学生に出席不良科目の多い者がいたときはその指導にもあたる。その際の問題点等について「学生指導個人ファイル」に記載し、次の担当教員に伝える。特に1年生の指導教員は「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」の担当教員があたっており、授業でリテラシー教育を行うのと並行して大学における学習方法などの指導も行っている。

オフィスアワー制度は、学生が研究室を訪れたときに、必ず教員が在室している時間帯（週最低 90 分間）を設定するものである。その時間を利用して授業内容の質問を受けたり、専門性を活かした学習上の個別指導も行っている。また、このようなオフィスアワーも含めた各教員の1週間の時間割を研究室の前に掲示している。

基礎学力やソーシャルスキルの高くない学生への支援とは別に、学ぶ意欲のある学生を支援するために、正課外に法学関係の国家資格受験のための「法学研究会」、英語力を高める「英語道場」（平成19年度より人間関係学部人間文化学科英語英米文化コースの教員が中心となって TOEIC750 点以上等を目指す）を開いている。どの学生にも開かれた学習会をあえて正課外で実施することで、学生は主体的参加を促され、学習成果を競い合い、結果として多くの学生が参加し、行政書士・宅地建物取引主任者等の国家試験で多くの合格者を出すなど大きな成果を上げ、キャリア教育補強の機能も果たしている（成果については、4-4 参照）。

さらに、上述した「法学研究会」にならって、各種試験や就職活動に必要な教養を身につける目的で学生が「教養研究会」という名称の団体を立ち上げ、これに進路支援センターが全面的にバックアップしている（詳しくは、4-4 参照）。

各学部・学科で取組んでいる学習支援としては、法学部が財団法人日弁連法務研究財団と社団法人商事法務研究会が主催する「法学検定試験」（3 級及び 4 級）を学内で実施し、団体受験のとりまとめを行っている。近年の受験者数及び合格者数は 3・4 級合わせて、平成 17(2005)年度受験者 33 人、合格者 22 人、18(2006)年度受験者 33 人、合格者 13 人、19(2007)年度受験者 39 人、合格者 20 人であった（平成 17 年度は 4 級のみ）。人間関係学部心理臨床学科では NPO 日本教育カウンセラー協会認定ピアヘルパー資格の学内試験及び学科所属学生の団体受験のとりまとめを行っており、事前に対策講座を開講している。近年のピアヘルパー試験受験者は、平成 17(2005)年度 54 人、18(2006)年度 63 人、19(2007)年度 74 人で、例年 90%前後の学生が合格している。

平成 19(2007)年度より人間関係学部心理臨床学科の一部の科目において、大学院生が TA(Teaching Assistant)として学生の学習支援にあたっている。平成 19(2007)年度の実績としては、「心理学測定法」「心理検査法Ⅱ」「特殊研究Ⅰ」「特殊研究Ⅲ」に計 13 人の大学院生が TA として授業内容に関する学生の質問や相談に応じた。

また、共通教育及び学部における必修科目の一部（平成 19 年度：「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」「インターネット演習」「心理学実験Ⅰ」「心理検査法Ⅰ」「心理学測定法」）では、それらの単位を基本履修年次において修得できなかった学生に対して通常のクラスとは別に再履修クラスを編成し、個別指導あるいはそれに近い形で単位修得の支援を行っている。

外国人留学生に対する支援として、平成 18(2006)年度より「留学生チューター制度」を

設けている。これは学内の2年次以上の日本人学生及び大学院生が1年次の留学生に対して学習面や生活面の支援を行うものである。平成18(2006)年度は4人の留学生が、平成19(2007)年度は1人の留学生がチューターからの支援を受けた。

障害を持つ学生に対しては、セメスターごとに学務委員会（平成19年度までは障害学生支援委員会）がその状況をとりまとめ、教職員に周知することにより全学的なサポートを行っている。例えば、障害を持つ学生が受講する授業ではその学生に不利にならないように教員が授業の方法を工夫している。

学生の学習を支援する施設としては図書館とコンピュータ室（4室）がある（施設の詳細は基準9.9-1参照）。図書館の利用法については新入生オリエンテーションのほか、1年次必修の基礎科目である「学問へのステップI」において各クラス1授業時間図書館体験の時間を設けて詳細に案内している。コンピュータ室はこの教室を使用する授業時間以外は開放されており随時利用が可能である。大学院生に対しては、パソコンや自習机のある院生室が2部屋あり、大学院生はいつでもこの部屋の利用が可能である。

本学の教育目的のひとつに「国際理解の教育を推進し、国際人としての活躍する素地を培う」というものがあるが、これに対応する学習支援プログラムとして「交換留学制度」がある。本学では、イギリスのアングリア・ラスキン大学（ARU Anglia Ruskin University）、中国のマカオ大学、韓国の新羅大学校、台湾の文藻外語学院とそれぞれ交流協定を締結しており、これらの大学に学生を交換留学生として1年間派遣している。派遣留学生の留学先における修得単位は本学の単位としても認定している。派遣留学生は国際交流委員会が希望者の中から学内選考を行って決定し、出国前に語学指導をはじめとする支援を行っている。近年の実績は表4-Bのとおりである。また、マカオ大学、新羅大学校、文藻外語学院からは例年それぞれ2人ずつ合わせて6人の交換留学生を受入れている。

表4-B 近年の交換留学生の派遣実績（人数）

	ARU	マカオ大学	新羅大学校	文藻外語学院
平成16年度	0	2	2	2
平成17年度	3	2	1	2
平成18年度	0	2	1	2
平成19年度	0	2	1	2

このほか春期休業期間を利用した比較的短期の海外語学研修プログラムがある。これはロンドンとソウルで3週間から1ヵ月程度語学研修を行うというものである。このプログラムには4~6単位の単位認定を行っている。

さらに学生の多様な学習を支援する意味で、鹿児島県内の他大学との単位互換制度を設けている。これには大きく2種類あり、ひとつは同じ志學館学園の設置校である鹿児島女子短期大学との協定に基づくものである。これにより本学では取得できない小学校教諭二種免許状及び幼稚園教諭二種免許状の取得が可能となっている。他のひとつは鹿児島県内の大学や短期大学等が参加している単位互換制度（Kagoshima Regional Intercollegiate Credit Exchange 通称：KRICE キャンパス鹿児島）である。これにより鹿児島県内の他大学、短期大学（あるいは短期大学部）及び高等専門学校で受講した科目の単位も本学

志學館大学

の単位として認定される。これらの制度の近年の利用実績は表4-Cに示すとおりである。

表4-C 他大学との単位互換制度の実績（人数）

	鹿児島女子短期大学との単位互換		KRICE キャンパス鹿児島	
	派遣	受入れ	派遣	受入れ
平成16年度	6	2	3	7
平成17年度	1	2	1	10
平成18年度	1	1	1	4
平成19年度	0	0	2	1

学生の意見を汲み上げるシステムとしては学生の自治組織である「学友会」による意見集約や学内に設置している「意見箱」（投函式）、また留学生には留学生団体である「志学館大学留学生会」、大学院生には「学生と教職員との意見交換会」などがあり、これらを通して学習支援に関する意見も上がってくる。これらの意見に対しては内容に合わせて各部署（学務課等）、関係委員会（学務委員会、FD推進委員会、国際交流委員会、研究科委員会等）が対応しており、学友会からの意見については学友会総会で回答している。学友会を通して上げられた意見は、その意見及び対策が合同教授会において周知される。このほか、本学ではほとんど全ての授業科目においてセメスターの最後の授業時に「学生による授業についてのアンケート調査」を実施しており（受講生5人以下の科目は除外）、アンケート中の自由記述欄を利用して学習支援に関する意見を汲み上げることが可能である。また、先に挙げた指導教員制度やオフィスアワー制度は個別的な学習支援であり、そのものが学生の意見を汲み上げる役割も果たしている。

（2）4-2の自己評価

本学は「学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育」を特色として掲げており、学習支援においても個別的な対応を重要視している。指導教員制度は、セメスター初期の個別面談等を通して各学生の状況把握やより密な修学指導が可能になった点で機能しているといえる。オフィスアワーについては、研究室に教員の時間割を掲示することにより徐々に浸透してきている。ただ、実際にはオフィスアワーであるかどうかに関わらず、学生は用があれば教員の研究室を訪れるし、教員も可能な限りそれに対応している。学生が気楽に教員の研究室を訪ねることができることは本学のよいところでもあるといえよう。

正課外集団学習会活動の援助による「学ぶ意欲のある学生」の支援はまだ一部の学習領域に関するものではあるが、着々とした成果を上げているといえる。

「法学検定試験」やピアヘルパーへの対策も成果を上げている。

留学生、障害を持つ学生に対する対応は全学的なサポートの体制が整いつつあると評価できる（留学生に対する経済的支援については4-3参照）。一方で、本学の現状として、受験者数の減少に伴い入学試験のハードルが低くなったことから、学習面で困難を抱えている学生が入学してくるようになった。このような学生に対する学習支援の体制はまだ十分整っていない。教員間におけるこうした学生の情報を共有する手段も指導教員変更時の「学生指導個人ファイル」の受渡しのみであり、十分とはいえない。

(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

学ぶ意欲のある学生への支援をよりよく継続する。また、現在、学力や学習意欲の低い学生に対する支援を目的として、「学習支援センター」を平成 21(2009)年度に創設する方向で検討している。この「学習支援センター」と各学科の定期的情報交換などで連携をとりながら、学生の学習支援、修学指導を図っていく。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-3の視点》

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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システムが適切に整備されているか。

(1) 4-3の事実の説明（現状）

1) 学生サービス体制

本学における学生サービス、厚生補導、障害を持つ学生に対する支援のあり方等については学務部長を委員長とする学務委員会（平成 19 年度までは学生委員会、障害学生支援委員会、以下同じ）が主に所掌し、支援業務は主に学務課（平成 19 年度までは学生課、以下同じ）が行っている。また、学生に対する簡単な検診と健康相談、心的支援を行う組織として保健センターがある。留学生に関することについては国際交流委員会が対応している。セクシャルハラスメントをはじめとする様々な学内のハラスメントの防止についてはハラスメント防止委員会が対応している。

2) 経済的支援

学生に対する経済的な支援として本学が独自に行っているものとしては志學館学園奨学制度、留学生授業料減免制度がある。志學館学園奨学制度には、「志學館学園奨学金」「志學館学園特待生制度」「志學館学園利息給付奨学制度」「チャレンジ奨学生制度」（平成 20 年度より導入）の 4 つの制度がある。「志學館学園奨学金」は、第一種（学業及び人物が特に優れているもの）、第二種（スポーツ、その他で特に優れた技能を有するもの）、第三種（学業及び人物が優れているにも関わらず経済的理由により修学が困難なもの）の 3 種があり、それぞれ月額 24,000 円が支給される。「志學館学園特待生制度」は、学業及び人物が特に優れている者、スポーツその他で特に優れた技能を有する者、試験選抜 A 日程及び大学入試センター試験利用選抜 A 方式の受験者のうち成績上位の者、及び平成 20(2008)年度からは経済的事情により修学が困難な者に対して授業料を全額免除（一種）又は半額免除（二種）するものである。「志學館学園利息給付奨学制度」は、保護者が学費の調達に鹿児島銀行の教育ローンを利用する場合、銀行に支払う利息相当額を奨学金として給付するものである。平成 20 年度より導入した「チャレンジ奨学生制度」は、本学での勉学に強い意欲を有し、明確な目標（例えば、国家資格など）に向かってチャレンジする学生の

志學館大学

授業料を全額又は半額免除し、その修学と目標達成を支援するものである。これらの利用状況（前年度実績）は【表 4-10】に記載してある。

留学生授業料減免制度は、本学の留学生に対して授業料及び教育充実費を半額免除するものである。留学生の支援に関しては、このほかに教職員・学生、学外の有志で組織された「志學館大学留学生交流支援の会」があり、国際交流パーティの開催、同交流キャンプの実施、日用品の提供、事故・入院時等の見舞金の提供等を行った。

このほか、日本学生支援機構、地方公共団体、民間育英団体などの奨学金制度の紹介、受付けを学務課が行っている（【表 4-10】）。また、経済援助の一環として、学生に適当なアルバイトの情報も紹介している。

大学の近くには公共の交通機関がほとんど通っていないため（平成 20 年度より民間のバスが 1 日 2 便運行している）、学生の通学のために専用のスクールバスを運行している。平日は鹿児島一大学間 10 便、国分・隼人一大学間 9 便、土曜日にはそれぞれ 3 便ずつを運行しており（【資料 4-8】）、約 70%の学生が日常的に利用している。

学生寮としては、女子学生寮（芙蓉寮）が鹿児島市にあり、女子学生に限り利用可能である（利用状況は【表 9-10】）。

3) 課外活動への支援

本学では、平成 19(2007)年度現在、学友会の傘下で、文化系サークルが 14 団体、体育系サークルが 13 団体、合計 27 団体が活動しており、学生の加入率は 58%である。これらのサークルには必ず教員が 1 人顧問となって活動の相談等に応じている。各サークルに対する予算は学友会費のほかに本学後援会費からの援助があり、各サークルの部員数や活動実績などをもとに配分されている（【表 4-11】）。

施設面については、同好会を除く各サークルに部室が与えられているほか、体育系サークルには練習施設として学内に体育館、運動場、トレーニングルーム等があり、剣道部、ラグビー部には学外にも常設の練習場がある。また、宿泊可能な研修施設として学内にログハウスがあり、無料で利用可能である（利用状況は【表 9-5】に記載）。

サークル活動以外の学生の課外活動で主なものとしては、新入生歓迎行事（4 月）、球技大会（6 月）、银杏祭（大学祭、11 月）等の全学的な行事があり、いずれも終日通常授業を休講にするなどの対応をとっている。

また、各サークルにおけるリーダーの育成やサークルの更なる活性化、サークル全体の連携強化等を目的として、毎年 1 回、学友会、体育会、文化会、银杏祭実行委員会、各サークル等の代表を対象としたサークルリーダーズ・トレーニングを実施している。

4) 健康相談、心的支援、生活相談等

学生の健康相談、心的支援、生活相談等については保健センター、学務課が対応している。

保健センターには、保健室と学生相談室がある。保健室には看護師 1 人が常駐しており、健康相談、救急対応、講習会などの健康教育を主な業務としている。また、随時センター長（医師）による簡単な検診も行っている。さらに学生の健康の自己管理のために、センター周囲に設置している身長計・体重計・体脂肪計等の自由な使用が可能である。

学生相談室は、相談室長である保健センター長以下 7 人の学内カウンセラーで構成されている。業務内容は、学生に対するカウンセリング、大学関係者のコンサルテーション等

の相談活動、学生の精神的健康の増進に寄与するための諸活動、学生相談に関する調査及び研究活動、その他相談室が目的を達成するために必要な諸活動である。相談室開室時間は、9:10～16:20（月～金）で、相談者は保健室に直接あるいは電話で申し込むことで、相談者及びカウンセラーの空き時間を調整して面談が行われている。保健センターの利用状況は【表 4-8】のとおりである。

また、学務課では学生の要望や相談が常に受けられるよう窓口を開放しており、障害を持つ学生や留学生など個別に対応する必要があるケースにも注意が行き届くよう努めている。学生のトラブルなどに対しては、学生から相談があった場合はもとより、大学側が対応する必要があると思われるものについては、把握し次第、学務課が中心となって迅速に対応している。セクシャルハラスメントをはじめとする様々な学内のハラスメントに対する相談には、学内にハラスメント相談員を置き、対応する体制を整えている（【資料 11-3】）。

5) 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

本学では、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、学友会総会における意見集約、及び学内設置の意見箱（投函式）の2つがある。

「学友会」は、学生の自治会で、年2回定期的に（5月・12月）総会を開催し、学習支援に関する意見と同様に学生サービスに対する学生の意見・要望についても意見集約を行っている。汲み上げられた意見はおもに学務委員会が検討する。これらの意見については、その意見及び対応策が合同教授会で報告される。

「意見箱」は、学生の様々な意見要望をより広範に汲み上げるためのツールとして、学生の往来の多い学生食堂、第一講義棟1階ホール及び管理棟玄関ホールに設置されており、平成19(2007)年度は24件の意見が寄せられた。また、学生食堂では独自に「食堂についての要望箱」を設置している。

また、留学生の意見は志學館大学留学生会を通じて、女子学生寮に関するものは寮の役員を通じてあがってくる。これ以外にも学務課窓口において随時学生の要望や相談を受けている。これらの汲み上げられた意見に対する対応については学務委員会（平成19年度までは学生委員会）が中心になって検討し、掲示等によって周知している。また、「食堂についての要望箱」からの意見は、直接学生食堂（民間委託）に伝えられている。

（2）4-3の自己評価

平成20(2008)年度より導入した経済的理由による特待生制度及び「チャレンジ奨学生制度」については、初年度は前者で11人、後方で10人がこれらの制度を利用しており、一定の需要があり有効であったと評価できる。

サークルなど学生の課外活動に対する支援としては、学園会計による厚生補導費のほか、学友会費の及び後援会費からの援助でまかなっているが、高額な費用のかかる体育系サークルの遠征費に関して大学からの援助はなく、十分な経済的援助ができていないといえない。施設面に関しても、体育館や運動場の広さが、利用するサークル数に比して広いものとはいえず、各サークルが独自で、あるいはサークル同士で工夫してやりくりしている現状がある。サークルリーダーズ・トレーニングの実施は、参加者に対するアンケートによれば好評である。結果としてサークル事務も円滑に行われるようになってきていると考えられる。

志學館大学

学生の健康相談については、保健センター長の医師が必要に応じて随時診察や医療相談を実施しており、疾病の早期発見、早期治療、その他必要な健康上の支援が行われている。心的支援に関しては、保健センター長及び学内の臨床心理士がカウンセラーとして適宜学生相談を行っている。ただ、カウンセラーはいずれも本学の専任教員であって、学内の授業や心理相談センターの業務を持ち、また学生の指導教員でもあるため、学生相談において時間的及び関係的制約を免れえないという問題点もある。

学生の意見を汲み上げる取組みについては、各部署において個々の要望への対処がなされている。

(3) 4-3の改善・向上方策(将来計画)

平成20(2008)年度からの新制度である「チャレンジ奨学生制度」は経済的支援のみならず、彼らの目標に応じた学習支援も含めた制度である。この支援体制については学務委員会及び各学部・学科で整備していく。

課外活動、特にサークル活動に対する経費面、施設面の支援は抜本的な改善策が困難な現状がある。引き続き学務委員会や施設・環境委員会でできることを検討していく。

学生相談室については、授業を持つ学内カウンセラーだけではどうしても活動に制約があるため、専任の常勤あるいは非常勤のカウンセラーを置くこと、また、学生の学生相談利用時の授業を公欠扱いにすることなどの工夫を学務委員会で検討することになっている。

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》

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。

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。

(1) 4-4の事実の説明(現状)

1) 就職・進学の相談・助言体制

本学の就職・進学支援については、「ニート・フリーターを出さない」ことを方針として、進路支援センターと進路支援課を中心に、学生の指導教員と連携しながら行っている。進路支援センター及び進路支援課では、個別面談を徹底し、適材を適所に配することを念頭に置き進路支援活動を行っている。また、経験豊富なスタッフが企業訪問も行い、学生の就職活動を支えている。結果として、就職状況及び進路先は、【表4-13】【表4-14】に示すとおりである。ここ数年は就職希望率70%以上、就職率が平成18(2006)年度を除けば90%以上という実績を上げている。なお、キャリア支援活動の基本計画等は進路支援センター長を委員長とする進路支援委員会において審議される。

進路に関する個別面談は【表4-9】に示すとおり、土・日曜日・祝祭日を除き、毎日9:00～16:30に進路支援課において行っている。1・2年生には希望者に対して随時、3年生には「進路登録カード」をもとに全員の個別面談に取り組んでいる。さらに、3年生には進路ガイダンスを、4年生には就職ガイダンスを定期的実施している。

また、学生のみならず、保護者への情報提供や進路説明のため、後援会総会や银杏祭(大

学祭)等の学校行事の際における保護者面談を行っている。また、3・4年生の保護者を対象に「保護者への就職に関する説明会」を実施している。

就職・進学情報の提供は掲示板で行うとともに、インターネットによる就職活動にも適応させるため、3年生の前期にリクルートナビゲーションの実技講習会を実施している。進路支援課にインターネット接続のコンピュータ 2 台が学生専用として設置され、それを利用して、学生は企業の情報収集やエントリー、大学院の情報収集等を行う。ほとんど毎日毎時間、学生が利用している状況である。また、毎年2月に学内において3年生を対象にした企業ガイダンスを行っている。例年 30 を超える企業、100 人前後の学生が参加しており、実質的な就職活動のスタートとなっている。

大学院への進学支援は、大学院に関する情報提供や初期の相談は進路支援課でも担当するが、おもな相談・指導は当該専門分野の教員が行っている。法科大学院進学希望者については、平成 19(2007)年度から、後述する「法学研究会」のロースクール受験対策講座において指導している。大学院進学者数は【表 4-14】に示すとおりである。

2) キャリア教育の支援体制

本学では、正課授業の共通教育科目の中に、キャリア形成科目群を設け、1年次対象として「キャリア開発論」、2年次対象として「キャリア概論Ⅰ」、3年次対象として「キャリア概論Ⅱ」と「インターンシップ」を開設しており、学生は、学年が進むにつれ、段階的なキャリア教育を受けることができるシステムになっている。具体的な内容は進路に対する考え方や取組み方、自己分析、SPI 等適性検査、エントリーの仕方、就職試験の受け方等の指導や各業界のトップや人事の責任者等からの進路講演等を実施している。「インターンシップ」に関しては、進路支援課が受入れ企業の一覧表と提出書類の作成、マッチングの調整、インターンシップ推進検討会事務局である鹿児島県工業振興課との連携等事務処理関係を担当し、教員が事前・事後指導、インターンシップ先訪問を担当している。近年の「インターンシップ」受講者は、平成 17(2005)年 31 人、平成 18(2006)年度 18 人、平成 19(2007)年度 18 人であった(基準 10. 表 10-D 参照)。

また、課外での支援として国分ロータリークラブによる模擬面接会を毎年、学内で実施している。これは、3年生の就職希望者に対して、ロータリークラブの会員が実際の面接場面を想定して一人ひとりを面接・採点し、アドバイス・指導するものである。近年の学生の参加者数は平成 17(2005)年度が 37 人、18(2006)年度 38 人、19(2007)年度 38 人であった。

資格取得試験等の対策としては、平成 17(2005)年度までは学外の専門学校に依頼する形で各種試験対策講座を設けていたが、平成 18(2006)年度より資格取得を目指す学生のサークル「法学研究会」に本学の教員が支援する形で司法書士、行政書士、宅地建物取引主任者試験対策講座を開設した。平成 19(2007)年度からはさらに公務員試験対策講座、ロースクール受験対策講座を開設している(平成 19 年度のロースクール合格者は 4 人)。受講学生数は平成 19(2007)年度で全ての講座を合わせて 92 人である。実績としては、平成 18(2006)年度は、現役の学生で行政書士試験 1 人、宅地建物取引主任者試験 5 人の合格者が、平成 19(2007)年度は、行政書士試験 1 人、宅地建物取引主任者試験 10 人の合格者があった。また、平成 19(2007)年度には、18(2006)年度卒業生 1 人が司法書士試験に合格した(4-2 参照)。

このほか、平成 18(2006)年度まで教員採用試験対策講座と就職試験対策講座を長期休暇中に 10 日間前後集中して行っていたが、平成 19(2007)年度よりこれらを「教養試験対策講座」として統合した。平成 18(2006)年度までの講座では受講者数はそれぞれ 10~20 人程度であったが、平成 19(2007)年度の統合した講座では受講者数は 48 人であった。平成 20(2008)年度からは、さらに、上述した「法学研究会」にならって、各種試験や就職活動に必要な教養を身につける目的で学生が「教養研究会」という名称の団体を立ち上げ、これを進路支援センターが全面的にバックアップしている。ここでは、進路支援センター推進員を中心にした教員が従来長期休暇中に集中して行っていた講座と同様のものを通常授業期間に時間外で開講している（4-2 参照）。

また、本学では一部の技能・資格等に単位を認定している。現在は、外国語の検定試験、法学検定試験、ビジネス実務法務検定試験の合格者（あるいは受験して一定の点数を得た者）に対して、そのレベルに応じて、外国語検定であれば当該外国語科目あるいは技能・資格等認定科目「技能資格Ⅰ」「技能資格Ⅱ」「技能資格Ⅲ」「技能資格Ⅳ」（各 2 単位）のいずれか、それ以外の場合は「技能資格Ⅰ」「技能資格Ⅱ」「技能資格Ⅲ」「技能資格Ⅳ」（各 2 単位）のいずれかの単位を認定している。

（2）4-4 の自己評価

進路支援センター及び進路支援課は、学生に対して十分な相談・助言体制をとっており、その成果は十分に上がっているといえる。特に学生のみならず保護者に対しても説明会を開き個別面談を行ったことによって、進路決定時にしばしば問題となる学生と保護者の考え方の乖離を埋める努力をしていると評価できる。

キャリア教育に関しても、キャリア形成科目群の開設等、低学年から進路への意識を高めようとする試みは、1 年生や 2 年生の進路に関する相談の増加という結果にもつながっている。一方で、「インターンシップ」の受講者数は決して多くなく、特に最近 2 年は足踏み状態である。これは、企業側の申し込み時期（随時）と学生の履修登録の時期（4 月初旬）にズレがあることが理由のひとつと考えられる。この点も含め、企業との連携の仕方についてはいくつか検討すべき問題がある（詳細は基準 10. 10-2 参照）。

本学の学生には、具体的な資格取得等を目標とすることにより、学習動機が高まるという者が比較的多い。この意味では、資格取得に対する支援は本学の学生の実情にあった学習支援ともいえる。例えば、「法学研究会」に対する支援は、課外講座を本学専任教員が行うことで、学生の学習動機を高め、実際に大きな成果を上げている。従来の学外講師による特別講座と較べると、時間数も多く、テキスト代以外の経費がかからないことも学生にとって魅力的であり、現在では学内のモデル的な学習支援といえるものである。

国分ロータリークラブによる模擬面接会も学生にとって有意義な機会であり、学生の反省報告の内容からも、就職活動に対する意識を高める効果があったと評価できる。

（3）4-4 の改善・向上方策（将来計画）

進路支援センター及び進路支援課においては「ニート・フリーターを出さない」ことを方針として、進路支援活動を行ってきたが、この方針は今後も堅持していく。また、資格取得の支援についてもかなり充実してきたといえるが、さらに学生や社会のニーズも考慮に入

れながら今後どのような資格講座が必要かを検討していく。

「インターンシップ」の受講者数の停滞については、学内措置でできることとして学生の履修登録時期に幅を持たせるなど、柔軟な対応を進路支援センターで検討する。

【基準4の自己評価】

本学では、近年、両学部とも入学定員を満たせておらず、学生はほぼ無競争で入学してきている。そのため、学生の実態としては、その学力や学習意欲には大きなばらつきが認められる。本学は教育の特色として「学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育」を謳っているが、学生の支援も同様に多様な学生に対してどのような支援が可能かを模索し、財政事情は限られているものの、人的支援でまかなえるものを中心に考えられるものをできるだけ実施してきた。学生の就職活動の支援、「法学研究会」に対する支援、資格取得の支援などはもっとも成果を上げたものといえよう。

【基準4の改善・向上方策（将来計画）】

個々の学生に目を向けるということから、本学が行ってきた学生支援は個別学生への対応が多く、対応する側としても特定の教職員個人レベルでの対応になりがちであった。就職・進学支援、留学生、障害を持つ学生などへの学習支援などは体制が整ってきたが、今後は学ぶ意欲のある学生への支援を継続するとともに、学力や学習意欲の低い学生に対する支援、及びそうした学生の状況や教員の対応などの情報を学内でできるだけ共有できる体制を作っていく。平成21(2009)年度を目途にした「学習支援センター」構想はその一環である。

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》

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。

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。

(1) 5-1の事実の説明（現状）

平成 20(2008)年度より、人間関係学部人間文化学科並びに法学部の改組により、教員構成が大きく変化した。順序として、まず、平成 19(2007)年度の教員配置状況について触れた後、平成 20(2008)年度の状況について説明する。

平成 19(2007)年度の教員組織では、人間関係学部では心理臨床学科と人間文化学科の 2 学科合計で 32 人、法学部では 17 人、大学院心理臨床学研究科で 14 人（兼担含む）が確保・配置されており、本学の研究科・学部・学科全てにおいて、大学設置基準上の必要教員数を上回っていた。人間関係学部心理臨床学科では、「医療臨床」、「福祉臨床」、「教育臨床」、「心理学」の 4 コースに対応して教員を配置しており、これは平成 20(2008)年度現在も変化はない。人間文化学科については、平成 19(2007)年度までは、「国文学」、「英語英米文化」、「日本語教育」、「社会学」、「生涯教育」、「歴史・地理」の 6 コースで組織され、19 人の教員が配置されていた。同学科は人文科学と社会科学の融合を目指した教育課程を編成していたため、学生定員上必要な教員数を超える教員が所属していた。

法学部は 1 学科での教員組織において設置基準上の教員数を満たしていた。

平成 20(2008)年度に人間関係学部人間文化学科及び法学部の改組に伴い、教員配置が変更された。人間文化学科は 3 コース制となり、15 人の教員数を擁した組織となった。また、法学部では法ビジネス学科の新設で 2 学科体制となり、教員数は、学部長兼任だった学長が学長職専任となったため、学部合計で 20 人の教員組織となった。増員分は、人間文化学科からの 4 人の教員の配置変更によるもので、新体制においても設置基準上の教員数を満たしている（表 5-A）。

専任・兼任教員のバランスについては、48 人の専任教員数に対して兼任教員数が 58 人となっている。兼任教員は、主として、免許・資格科目や専任教員の専門領域でカバーできない専門教育科目、複数教員担当の授業並びにクラス制で開講される外国語科目を担当している。専任教員担当科目の比率としては、共通教育科目や各学部・学科の専門教育科目では 70%強、免許・資格等に関する「特別講座等科目」で 33.3%となっている（【表 5-4】参照）。兼任教員数については毎年度見直しを行っているが、一部の科目については、学外の兼任教員に恒常的に依存している状況である。

年齢構成について平成 20(2008)年度の教員配置に基づく算出結果(表 5-B)によれば、心理臨床学科で平均年齢 52.1 歳、人間文化学科で 49.8 歳、法律学科で 48.8 歳、法ビジネス学科で 49.7 歳である。法学部においては、平成 11(1999)年の設置当初は国立大学等の退官教員の採用が多く、平均年齢が高かった。しかし、平成 17(2005)年度末の 6 人の定年

退職を期に、若手教員の採用を進めることで平均年齢の高さを是正した。平成 20(2008)年度に法ビジネス学科の新設により教員組織を変更したが、2 学科間で年齢構成上の大きな開きはない。

40 歳代の中堅的年齢の教員数では、人間関係学部の心理臨床学科では 4 人、人間文化学科は 2 人である。法学部では法律学科の 3 人に対して、法ビジネス学科では 1 人と学科間で偏りが見られる。

表 5-A 平成 20 年 5 月時点の学部・学科・研究科別教員配置数

学部・研究科名	学科 (入学定員)	専任教員数					助手	兼任	基準数	
		教授	准教授	講師	助教	計				
学部	人間関係学部	心理臨床学科(120)	7	5	1	0	13	1	22	7
		人間文化学科(80)	9	3	3	0	15	0		6
	人間関係学部 計		16	8	4	0	28	1	22	13
	法学部	法律学科(60)	5	5	0	0	10	0	10	8
		法ビジネス学科(90)	5	2	3	0	10	0		8
法学部 計		10	7	3	0	20	0	10	16	
大学院	心理臨床学研究科	心理臨床学専攻(10)	(8)	(6)	0	0	(14)	0	5	5
一般教育担当			—	—	—	—	—	兼任 21	—	

※ 大学院の職位欄の人数の () は学部との兼任教員数を示す。専任教員には教養教育担当教員 (基準数 17 人) を含む。

表 5-B 平成 20 年 5 月時点での学部・学科・研究科別年齢構成

学部・研究科名	学科	71 歳以上	66~70 歳	61~65 歳	56~60 歳	51~55 歳	46~50 歳	41~45 歳	36~40 歳	31~35 歳	26~30 歳	平均年齢	
学部	人間関係学部	心理臨床学科	1	2	1	1	1	4	0	2	1	0	52.1 歳
		人間文化学科	0	0	2	4	3	1	1	2	1	1	49.8 歳
	法学部	法律学科	0	0	0	3	2	0	3	2	0	0	48.8 歳
		法ビジネス学科	0	0	2	2	2	0	1	1	2	0	49.7 歳
大学院	心理臨床学研究科	心理臨床学専攻	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(4)	(1)	(2)	0	0	53.3 歳

※ 大学院の職位欄の人数の () は学部との兼任教員数を示す。各学部の数には教養教育担当教員を含む。

心理臨床学科に所属する 13 人の教員の専門分野は、心理療法、臨床心理学、家族心理学、教育心理学、発達心理学、社会心理学、犯罪心理学、行動生理学といった心理学の各領域のほか心身医学、教育学、情報科学などの関連領域もカバーしている。人間文化学科においても、日本文学、日本語学、中国文学、英文学、自然地理、西洋史、東洋史とコースの教育課程を維持しうる教員を擁している。

志學館大学

法学部は全体として公法系や民法系の専門領域をカバーできる専任教員を配置している。法ビジネス学科については開設したばかりであり、今後は設置申請を履行して順次科目を開講していく。

平成 20(2008)年度の専任教員 1 人あたりの在籍学生数は、人間関係学部心理臨床学科 30.5 人、人間文化学科 10.7 人で、学部平均 19.9 人である。法学部では法律学科 29.2 人、法ビジネス学科 4.9 人で、学部平均 17.1 人である（【表 F-6】参照）。

（2）5-1の自己評価

専任教員数については、大学設置基準に定められた基準数を満たしており、教育課程を運営する上での配置も適切である。

人間文化学科や法ビジネス学科では、他学部他学科と比べて 40 歳代の中堅的人材がやや不足している。

（3）5-1の改善・向上方策（将来計画）

中堅的人材の確保については、定年退職教員の後任人事を行う際に配慮することで改善する。今後、退職教員の後任には専門領域や平均年齢を勘案した人材確保策を進めることで、両学部とも中堅的世代の補強を行っていく。

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》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

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

（1）5-2の事実の説明（現状）

教員の採用・昇任の方針は、「志學館大学教員選考基準」（【資料 5-1-1】）、「志學館大学大学院心理臨床学研究科教員資格審査基準」（【資料 5-1-2】）、「志學館大学人間関係学部教員選考規程」（【資料 5-1-3】）、「志學館大学法学部教員選考規程」（【資料 5-1-4】）に明確に示されている。また、学園として全ての教職員に適用される「管理及び運営に関する規則」【資料 7-4-2】の第 12 条（人事）に「職員の任免、進退、移動、昇格等職員の身分及び職制等に係る人事は、理事長が行う。2 所属長は人事に関して理事長に意見を上申する」という規程がある。また、学園の「職員任用事務取扱規程」及び法人本部より毎年度提示される「人事の基本方針」【資料 6-2-2】も、採用・昇任の際の勘案材料となっている。

教員採用の手続きは上述の規程や基準に従って行われており、非常勤講師の選考においてもこの規程等が準用されている。選考結果が確定次第、学部長は教授会における選考の経過及び結果を学長に報告し、学長はこの報告に基づいて理事長に上申し、理事長が採用を決定する。このように規程に則った採用手続きを遵守している。

教員募集方法については、専門領域によっては、独立行政法人・科学技術振興機構の JREC-IN（研究者人材データベース）を活用した教員公募情報の公開等を通じて行っている。

教員の退職等により欠員が生じた場合や、学部・学科の改組等により新たに教員を必要とする場合には、学部長は学長と、学長は理事長と協議を行い、採用を必要とする理由・学園経営上の問題等を勘案し、採用の必要があることを確認した上で、上述の手続きを踏まえて採用を決定する。なお、任期制については導入していない。

教員の昇任方針の運用に関しても、採用の場合と同様に、昇任が必要な理由や学園の経営上の問題等を勘案しながら行っている。慣行としては、学部長が業績・勤務年数・年齢等を勘案して、昇任を学長に推薦し、学長は理事長と協議した上で、上述の教員採用と同じプロセスで昇任の手続きを取っている。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用方法に関しては手続きや規程等に則って実施されており問題はない。昇任手続きについては、慣行上の判断に沿った運用であり、昇任の目安となる研究実績や勤続年数等に関する数値のような具体的な基準が提示されていない。

現員以上の教員数の採用については、帰属収入の増加が見込まれねば難しいのが現状であるため、早急には困難である。

(3) 5-2の改善・向上方針 (将来計画)

採用人事については、学生確保や教育内容向上のために学部・学科の編成や教育内容について、常に改革・改善を検討しなければならない状況に置かれており、退職教員が出る際に必要な専門領域や年齢を勘案した人事を行っていく。

また、昇任時期については、職階に応じた昇任時期の目安となる基準の設定等を部局長会議で検討していく。加えて、大学の将来と教育の充実を勘案しつつ、中長期的な観点から任期制に基づく採用の導入を検討する。

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

《5-3の視点》

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。

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

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。

(1) 5-3の事実の説明 (現状)

表5-C 学部・学科・職階別専任教員の1週当たりの担当時間数 (平均)

学部	学科	教授		准教授		講師		平均
		最高	最低	最高	最低	最高	最低	
人間関係学部	心理臨床学科	6.1	2.5	7.1	5.1	6.5	6.5	4.6
	人間文化学科	7.5	5.1	8.8	7.6	8.5	6.9	7.0
法学部	法律学科	7.1	4.7	6.5	4.3	—	—	5.7
	法ビジネス学科	7.6	3.0	7.1	3.0	6.2	4.9	5.2

※ 整数でないのは、複数教員担当のオムニバス形式の科目について、担当教員数で除したことによる。また、複数教員担当科目でも同時にクラス開講を行っている科目は1授業時間の負担として計算している。

平成 20(2008)年 5 月時点での専任教員の教育担当時間数は表 5-C のとおりである。本学の授業時間については、1 コマを 90 分として、一日あたり 5 コマを設定し、月曜日から金曜日まで延べ 25 コマ (37.5 時間) を設定している。また実験を伴う授業科目や科目の性質上多様な内容を教授する科目については、複数教員の担当によって実施されている。教員には週 1 日の学外研修日が認められている。

大学教員は授業のみならず、学生指導、教育指導、管理運営上の委員会等の会議出席やそれに伴うワーク、入試や学生募集等の業務に携わっている。こうした授業以外での業務は教員間で均等に負担されていない。このような実態を勘案して、平成 20(2008)年度に委員会業務の効率化のために委員会組織の見直しを行った (基準 2. 2-3 参照)。

学部学科別での負担の実態は、人間関係学部心理臨床学科で、実験・実習系の授業を複数で担当する授業があること、授業以外に「学生相談室」(学生対象)や「心理相談センター」(外来対象)の心理相談スタッフとしての業務及び大学院の授業科目も担当していることにより、表で示した時間数以上の業務負担がある。これに対しては、管理運営業務や 1 年次対象の基礎科目「学問へのステップⅠ」「学問へのステップⅡ」の担当免除等により、軽減措置を講じて対処している。人間関係学部人間文化学科所属の教員は、共通教育の教養科目や外国語科目の担当により、他学部・他学科と比して負担数が多くなっている (平均 7.0 コマ)。このような負担差については、人間関係学部教務委員会で担当授業の隔年開講措置を講じるなどして、学生に不利益が及ばない範囲で負担の軽減を図っている。

法学部では、学部教務委員会で教員のコマ数負担の均等化のために、年度ごとに担当科目数の調整を行っている。なお、平成 20(2008)年度が履行状況の初年度である法ビジネス学科については、表 5-C は純粋に完成年度の教育課程上の科目担当時間ではない。

また、人間関係学部 (心理臨床学科) に事務助手が 1 人いる。主な職務は心理学実験の準備、事務処理サポート、教員間・教員学生間の連絡調整等であるが、心理相談センターの電話受け、学生の修学、卒業論文作成等に関しても相談に応じている。

TA(Teaching Assistant)の活用に関しては、心理臨床学研究科の大学院生を対象とした制度が平成 19(2007)年度後期セメスターより創設され、心理臨床学科の「心理検査法Ⅱ」「心理学測定法」並びに「特殊研究Ⅰ」「特殊研究Ⅲ」において、大学院生が教育補助要員として採用されている。さらに平成 20(2008)年度より、導入当初の反省を踏まえて、院生の過重負担にならないような指導時間配分や指導を任せる際の申し合わせを確認するという改善策を講じた。

研究費は、一般研究費、特別研究費、共通経費に大別され、予算委員会により予算配分が行われている。特別研究費とは、一般研究費の制約を超えた研究を奨励するための費目であり、研究結果の教育へのフィードバックを目的として、教員の研究主題を明記しての申請により配分され、単年度での支出 (あるいは執行) を義務づけられた費目である。

研究費の配分に関しては、平成 19(2007)年度まで人間関係学部は特別研究費重視型、法学部は一般研究費重視型と学部間で配分方法が異なっていた。具体的には、人間関係学部においては、①学部の示達予算から総枠 400 万円、1 件当たり 35 万円を上限として、これを「特別研究費」とした。②示達予算から、共通経費と特別研究費を控除した残額を所属教員数で割り、これを一般研究費として配分していた。法学部では、①学部の示達予算

から、1 所属教員当たり 19 万円を一般研究費とし、②共通経費を控除した残額を特別研究費に充当するという配分方法を採用していた。また、特別研究費 1 件当たりの上限は設けていなかった。

このような学部間の配分方法の相違については、平成 20(2008)年度より、学科改組に伴う人員配置上の変化や将来的な共同研究の奨励等、従来の配分方法ではカバーしきれない変化に対応するために、予算委員会で検討を行い全学的視点に立った新しい研究費配分へ改めることで、全学で統一した配分方法が採用されることになった。この配分方法では、全学の教員研究費予算総額から特別研究費（1 件あたり 30 万円を上限に査定）及び共通経費（生涯学習センター経費上限 35 万円を含む）を控除した残額を全教員数で割り、職位に関係なく全員同額の 1 人当たり 20 万円前後を一般研究費とするものである。なお、一般研究費の金額決定に当たっては、各学部の積算額を基に教員数で按分した際に、各学部ともに相応の予備費が設けられるように配慮することとしている。

教育に関する予算については、平成 17(2005)年度より、学生の学外実習を伴う授業科目での使用が認められる「社会調査実習等費」が新たに設けられたことで、一層の実践的教育への制度基盤が確立されている（表 5-D）。

表 5-D 教育研究目的に配分された経費費目と設定上限金額（平成 19 年度分）

一般研究費 ¹⁾	人間関係学部	19 万 5 千円
	法学部	19 万円
特別研究費 ¹⁾	人間関係学部	115 万 6 千円（4 件）
	法学部	25 万円（1 件）
出張旅費 ¹⁾	16 万円（学会・研修会等旅費）	
社会調査実習等費 ²⁾	総額 313 万 5 千 330 円 【野外体験実習、社会調査実習、南九州森林研究、海外語学研修（英国）、海外語学研修（韓国）、隼人学で使用】	

※1) 金額は当該年度開始時の配分金額を記載。実績については【表 5-6~8】を参照。

2) 金額は実績に基づいて記載

上述の費目以外に、教員の教育研究活動を支援するものとして、新情報の収集や教育研究活動に必要である図書・学術雑誌・視聴覚資料等の購入に充てられる「図書費」、並びに学科単位で学生の教育用図書購入のみに用途を限定された「教育用図書購入費」がある。

外部資金獲得については、大学をあげて、科学研究費補助金や私学事業団の諸助成への申請を呼びかけており、徐々にではあるが実績を上げつつある。過去 5 年の科学研究費補助金の申請・採択数に関しては表 5-E に示した。

表 5-E 科学研究費補助金申請・採択数（平成 17~20 年度採択分 新規分のみ）

年度	申請数				採択数			
	教授	准教授	講師	計	教授	准教授	講師	計
平成 17 年度	5	2	3	10	0	0	1	1
平成 18 年度	6	4	2	12	0	0	0	0
平成 19 年度	4	2	2	8	1	0	0	1
平成 20 年度	1	2	1	4	0	0	0	0

なお、本学の特別研究費の助成を受け、かつ科学研究費補助金の助成を受けることになった場合には、特別研究費を辞退することになる。文部科学省の大学教育高度化推進特別経費補助における教育・学習方法改善支援経費の採択実績については、平成 17(2005)年度 4 件申請 4 件採択、平成 18(2006)年度 5 件申請 5 件採択、平成 19(2007)年度 5 件申請 4 件採択という実績を上げていることも付記しておく。

(2) 5-3の自己評価

授業負担の偏りは、専門領域に関する質的な差異に由来するために均等化は難しいが、授業負担以外の業務負担に関しては、学部間での負担軽減策に委ねるばかりでなく、大学全体として負担の公平化を図る必要がある。その一助として管理運営業務の効率化と軽減のために委員会組織を見直したことは評価できる。

TA に関して、制度導入後の課題にいち早く対処して改善を講じたことは評価できる。研究費等の配分に関して、平成 20(2008)年度より学部間の差異をなくした統一的な研究費配分方法へと改められたことについては、その成果が期待できる。今後は、学内共同研究等の、より効果的な研究費使用の検討も必要である。

(3) 5-3の改善・向上方針 (将来計画)

教員の負担に関しては、平成 20(2008)年度に実施した委員会組織見直しの成果を調べることで負担軽減や効率化の有効性を検討する。今後も一部の教員が過重負担にならないよう、制度改善をとおしての措置を検討していく。

予算委員会で統一的な研究費配分の成果を検討し、その効果的使用を図る。併せて、教育研究助成に関する外部資金の導入についても積極的に推し進めていく。

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》

5-4-① 教育研究活動向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。

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。

(1) 5-4の事実の説明 (現状)

本学の FD(Faculty Development)活動については、「FD 推進委員会」が企画・立案及び活動の実施を担っている。活動内容は、学生による授業評価、FD 研究会、及び授業公開を主なものとする。

教員の教育研究活動を活性化するための評価体制として、 Semester 末にマークシート (一部自由記述) 形式の「学生による授業についてのアンケート調査」(以下、「授業評価」という)を専任・兼任の別なく実施している。本学での授業評価導入は比較的早く、平成 10(1998)年度導入当初は、各教員の担当科目中の任意の 2 科目程度を評価対象としてスタートした。平成 16(2004)年度からは、講義の実施形態や開講期が特に異なる科目、履修登録

者数が著しく少ない科目を除く全科目へと対象を拡大して、現在に至っている。

評価結果は、設問毎の平均値と標準偏差とともに、教養科目（講義・演習）、外国語科目（講義・演習）、学科科目（講義・演習）、その他（講義・演習）に区分して、評価対象科目の集計値と平均値との相違をグラフ化して評価科目の担当教員に配布している。また、自由記述欄に記入された学生の意見等は、そのままスキャンしたものを担当教員に配布している。数値化された結果については、学内 LAN 上で学生・教職員に公開し、教育研究活動の活性化のために活用している。実施状況や区分毎の平均値についてはホームページ上で学外にも公開している（【資料 5-8-1】）。

平成 19(2007)年度からは、評価結果を踏まえて、評価科目担当教員に改善点や受講学生への要望等についてフィードバックのためのコメントを記入してもらい、それを学内 LAN で公開する手続きを導入した（【資料 5-8-2】）。

表 5-F 平成 17～19 年度 FD 研究会開催要項

開催日		タイトル	教員出席率
17 年度第 1 回 FD 研究会	平成 17 年 7 月 20 日	「本学におけるキャリア教育の現状」	41 人 (82.0%)
17 年度第 2 回 FD 研究会	平成 17 年 10 月 19 日	「[学問へのステップ I] 授業評価集計結果」 「英語クラスにおけるリサーチプロジェクトの試み」	36 人 (72.0%)
18 年度第 1 回 FD 研究会	平成 18 年 7 月 19 日	「双方向授業の実践例について」 「IT を活用した授業改善の事例」	33 人 (66.0%)
18 年度第 2 回 FD 研究会	平成 18 年 10 月 18 日	「授業公開の実施について」 「大同工業大学での授業公開の事例」	36 人 (72.0%)
19 年度第 1 回 FD 研究会	平成 19 年 7 月 11 日	「大学教育におけるシラバスの位置付け」 「ゴールの見える授業をデザインする」	33 人 (66.0%)
19 年度第 2 回 FD 研究会	平成 19 年 10 月 17 日	「当事者の声を聴く」 「実践教育の前提として身に付けたい“一次救命措置”の知識と方法」	40 人 (80.0%)
19 年度 FD 共催 セミナー	平成 20 年 3 月 11 日	「インストラクショナルデザイン入門」 「貴大学の ICT 活用教育の立ち上げ・推進をお手伝いします」	メディア教育開発センター・鹿児島女子短期大学と共催 20 人 (50.0%)

「FD 研究会」は、教員相互による授業方法や工夫、その他 FD 活動に資する内容に関する情報共有の場として設定され、平成 16(2004)年度より 前・後期semester各 1 回開催している。研究会の運営については、FD 推進委員会で各回にテーマを設定し、委員会より報告依頼を受けた教員が報告するという形式で実施している（表 5-F）。

平成 19(2008)年度の 3 月には、同じ志學館学園内の設置校である鹿児島女子短期大学とメディア教育開発センターとの共催による FD セミナーを開催し、学園内の設置校が連携した FD 活動の場となった。

「授業公開」制度は、平成 19(2007)年度より開始した、教員相互のピアレビュー形式による授業評価である。これは、事前に公開対象科目を掲示にて周知して、参観した教員にはフィードバックのためにコメントカードを記入して、授業担当者に提出するという手順で構成される制度である。導入初年度は 6 科目公開、参観 3 人という実績であった。

大学院のFDについては、設置（平成17年）当初より、毎セメスターの開始時期に教員と大学院生（前期は新入学生も含む）が一堂に会して、授業への要望、設備・備品の整備状況、臨床心理関係科目での実習先の確認、修士論文の指導方法等の内容についての意見交換会を実施している。

加えて、平成20(2008)年3月25日に2時間30分をかけて、本学の教育目標を簡便に象徴した「個性・実践・人間力」を教育実践に移すための指標作りを目的として、教職員合同によるワークショップを実施した。参加した教員40人、職員16人を6グループに分けて、本学の「5つの教育目的」に準拠し、学生の現実を踏まえて、本学が4年間で学生に育てたい「個性・実践・人間力」の具体的内容・印象・定義等について、グループ内で意見を出し合い、集約し、図解化する作業を行った。本学の教育実践の内容に関して、教職合同によるこのような作業は、教育研究活動の活性化を目指した初めての試みでもあり、大学一体となつての教育改善への取組みであった（基準1.1-2参照）。

(2) 5-4の自己評価

授業評価について、平成19(2007)年度より、評価結果を踏まえたフィードバックのためのコメント提出という一段進んだ授業評価体制を作り上げることができたのは、評価できる。一方で、学生による授業評価がセメスター末の実施であるため、セメスター半ばでの授業改善に向けてのフィードバックができないという問題も抱えている。

ともすれば閉鎖的になりやすい大学の授業において、担当教員が互いに自身の授業方法を積極的に開示し長所を共有する場としての「FD研究会」の趣旨は、研究会への教員の出席率の高さから、浸透しているといえる。しかし、「全体会」形式での開催には、個々の教員が求めるトピックへの即応性等の限界もあり、授業改善に向けての個人的なノウハウを共有する「分科会」的な開催も検討する必要がある。

授業公開制度は導入初年度とはいえ、利用状況が低調である。2年間で最低1科目の公開、公開予定日の1月前での周知という手順が機能していないと思われる。

大学院のFDについては、現段階で十分双方向的な授業改善に向けての意見交換ができています。

教職合同での教育研究活動に対する意見交換は、大学をあげての教育改善に向けての教職協働の活性化にもつながるため、評価できる活動といえる。

(3) 5-4の改善・向上方針（将来計画）

授業評価については、セメスター中での実施に向けてアンケート形式に限定されない評価方法の検討を行い、授業期間中に評価結果が活用できるような体制の整備を図る。この件については、既にFD推進委員会にて平成19(2007)年度中に検討を始めており、可能な限り平成20(2008)年度後期セメスター半ばでの実施を目指す。

「FD研究会」に関しては、年2回の開催のうち1回を教授法の工夫や視聴覚機器の利用法等授業改善方法の共有（失敗例も含めた）を柱とした内容に特化することを検討する。同時に、平成20(2008)年度より、「分科会」形式の授業改善・工夫のための「ノウハウ」や「ティップス」を教えあう内容の研究会（勉強会）の開催も企画・検討する。

教員の相互評価については、前述の授業公開制度について、公開日の発表をもう少し授業公開日に近づける、ホームページや電子メールを活用した即応的な周知手段を活用する

等改善策を講じることで実効性・利便性を高めていく。

【基準5の自己評価】

教員配置については、大学設置基準で定める教員数を上回っており配置も適切である。しかし、教育目的を踏まえた更なる教員の質の向上を目指すためには、積極的な人材の採用や配置が求められる。

教員の年齢構成については、人間関係学部・法学部とも学科によっては中堅的人材が不足している。

教員採用に関しては採用規程に則り手続きが行われており特に問題はないが、昇任時期に関しては、明確な昇任基準を設定しなければならない。

研究費等の予算配分は適切に行われており、平成 17(2005)年度より、実践を重視した教育に予算が計上されたこと、平成 20(2008)年度より両学部で同一の原則に基づいた研究費配分が行われるようになったことも評価できる。

FD 活動については、本学では早くから授業評価が組織的な取り組みとして行われており、さらにフィードバック手段や教員の相互評価が導入されるなど、積極的であると評価できる。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

教員の質をより一層向上させるためには、経営面を考慮しつつ積極的な採用や昇任によって改善を図る必要がある、一学部・学科内での検討でなく全学的な教育力向上を目指す観点から組織的な検討を進めていかねばならない。

年齢構成上の中堅的人材の少なさについては、定年退職人事の動向や欠員が生じた際の人事方策によって問題の解消に努める。

昇任時期の明確化については、教育研究実績や勤続年数等を総合的に基準化した設定について部局長会議で今後検討する。

FD 活動のうち、授業公開制度については、公開日の公表を遅らせるなどの方法により、実効性・利便性を高めていく。さらに、「分科会」形式のようなオンデマンドな授業運営テクニックの共有機会を提供することにする。セメスター半ばでの授業評価の実施時期や手法については、FD 推進委員会での検討、並びに FD 研究会の場を活用した組織的な検討により、平成 20(2008)年度中の実施に向けた改善策を講じていく。

基準6. 職員

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇進・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》

- 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。
- 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。
- 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。

(1) 6-1の事実の説明(現状)

1) 職員の確保と配置状況

平成20(2008)年5月1日現在の職員数は、専任職員45人(契約職員5人、法人本部職員で大学に割り振られた者4人を含む)、パート職員1人である。平成19(2007)年度までの細分化された課体制では、各課の所属人員が少人数となり、課によって異なる時期的な業務の繁閑に円滑に対応できず、また、新たな業務や重点化すべき事務部門に要員を回す余裕がなかった。学生サービスの観点からも事務組織のフラット化が要請されていた。これらのことから、前回の自己点検・評価で示された「少人数の細かな縦割りの課を統合するなどの事務組織の再編を実施する」という改善方策及び「平成20年度 人事の基本方針」【資料6-2-2】に基づき、平成19(2007)年度の8課体制を平成20年4月に4課体制に再編した。同時に、情報基盤センター専任の職員配置を実現した。

両年度の課編成と各課の職員配置状況は、次表のとおりである。ただし、法人本部職員で大学に割り振られた者は含まない。

表6-A 事務組織編成と職員配置状況

平成19年度				平成20年度			
課名等	専任		パート	課名等	専任		パート
職種の区分	事務	技術	事務	職種の区分	事務	技術	事務
庶務課	4(3)			総務課	11(8)	2	1(1)
会計課	3(2)	2					
図書課	4(3)		1(1)				
学生課	3(1)	8(1)		学務課	6(4)	8(1)	
教務課	5(3)			進路支援課	3(2)		
進路支援課	3(2)			入試広報課	6(2)		
入試課	2(1)			心理相談センター	1(1)		
募集広報課	4(1)			情報基盤センター	1		
心理相談センター	1(1)						
合計	29(17)	10(1)	1(1)	合計	28(17)	10(1)	1(1)

※ ① () は女性職員で内数 ② 事務局長、寮監及び剣道部指導の専門職員計3人を除く。
 ③ 総務課の女性事務職員8人のうち2人は育児休業中

技術職員のうち、総務課の1人は電気等施設設備維持管理担当、1人は環境整備担当である。学務課の8人中7人はスクールバスの運転手であり、1人は保健室の看護師である。

統合再編後の各課の所掌業務は、統合前の各課の所掌業務を引き継いでおり、その内容及び量に応じて必要な人員を配置している。教務事務の情報処理システムを高度化することによって、学務課の職員数を統合前より2人減じた。1人は新設の情報基盤センター専任に異動させ、1人は純減とした。ただし、前者は、新教務事務システムへの移行を円滑に行い、かつ、その運用に支障をきたさないように学務課併任とした。

平成19(2007)年10月から図書課の司書職員が育児休業をとったので、業務に支障が生じないように司書資格のあるパートを採用して対応した。また、平成20(2008)年4月から総務課の職員も育児休業に入ったが、補充採用は行わず、課員の業務分担を見直し処理することにした。

職員の平均年齢は、47.3歳である。男性は50歳代以上が多く、女性は40歳代以下が多い。課長代理以上の管理職の7人中5人が60歳代であり、スクールバスの運転手7人全員が50歳以上であることが、平均年齢を押し上げている。

2) 職員の採用・昇進・異動の方針

職員の採用・昇進・異動の方針については、包括的かつ原則的な事項に関して、法人の「管理及び運営に関する規則」【資料7-4-2】に次のように規定している。

第12条(人事) 職員の任免、進退、異動、昇格等職員の身分及び職制等に係る人事は、理事長が行う。
2 所属長は、人事に関して理事長に意見を具申する。

また、「就業規則」及び「職員任用事務取扱規程」で、採用、昇任及び異動(転任)について具体的に定めている。さらに、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正に対応して、「定年退職者の再雇用に関する規程」及び「再雇用の基準」を平成18(2006)年4月1日から施行した。

このほか、毎年10月開催の法人理事会において翌年度の「人事の基本方針」を策定している。「人事の基本方針」は、学長が運営会議及び合同教授会で報告し、事務局長が職員定例会で報告することによって全教職員に周知している。

事務局長は、これらの規程等及び当該年度の人事の基本方針に基づき、事前に学長及び各課長と相談した上で、法人事務局長と協議して採用・昇任・異動の原案を作成し、理事長に上申している。原案作成に当たっては、各人から身上調書(配置換え等職務上の希望事項を含む)を提出させた上、個別面談を行い、本人の意向を把握し参考にしていく。

平成19(2007)年4月人事においては、課長登用は内部昇任1、国立大学退職者採用2の計3人、係長登用1人(女)、主任登用4人(男1、女3)、学園内異動5人、民間企業からの採用1人であった。

平成20(2008)年4月人事においては、事務組織再編等に配慮し、設置校間の異動は行わなかった。8課を4課に統合した結果過員になる課長(図書課長は以前から庶務課長が兼務していたため実質3人)については、2人が退職し、1人を総務課調査役とし、会計業務を担当させることとした。入試広報課には新たに課長代理を置くこととし、国立大学定年退職者を採用した。その他、本学新規卒業者から1人(男)を採用し、中堅女性職員2人を主任に登用した。なお、採用人事では、面接試験をもとに適任者を選抜した。

(2) 6-1の自己評価

事務組織は、教育研究の支援・大学の管理運営・学生募集・福利厚生・進路支援などの業務を推進するために必要な基本的な課編成となっており、かつ、各課の所掌業務に応じて必要な人員を配置している。事務組織を8課体制から4課体制に再編し、また、職員数を減じたが、年度当初の業務処理は、ほぼ円滑に行うことができた。特に、学務課においては、学生サービス業務が一体的にできるようになり、統合の効果がみられる。

学生数に対する職員数は全国平均より過大であるが、事務組織の統合再編により若干改善し、また、情報基盤センター専任の職員配置を実現したことは評価できる。

職員の採用・昇任・異動に関する方針は、「就業規則」等の諸規程及び「人事の基本方針」で明確に定めており、規定に従って適切に人事を行っている。

職員の年齢構成については、男女間で偏りがあり、課員に若い男性が少ない。各課の所掌業務に配慮した採用と配置が必要である。

(3) 6-1の改善・向上方策(将来計画)

事務組織体制は、平成20(2008)年度に統合再編したばかりである。平成21(2009)年度に点検・評価を行い、問題点があれば、改善策を講じることにする。

職員の年齢構成や性別の偏りについては、毎年的人事において逐次是正することにしていく。

6-2 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

《6-2の視点》

6-2-① 職員の資質向上のための研修(SD等)の取組みが適切になされているか。

(1) 6-2の事実の説明(現状)

社会情勢の変化や学生の多様化により業務の高度化・煩雑化が進み、しかも職員数は減少するという条件下で、大学の使命を達成し、かつ、新たな業務に対応していくためには、職員個々の能力開発と資質の向上が不可欠である。そのため、通常業務については、OJT(On the Job Training)を基本とし、職員の意識改革や付加価値の高い職務遂行能力の育成については、大学又は法人本部主催で研修会を実施するとともに学外で開催される研修会に積極的に参加させている。

今後は、係長以下の職員の大多数を占める女性職員の中から将来の管理監督者を登用していく必要がある。そのため、前回の自己点検・評価で階層別研修会の必要性が指摘されたのを受けて、平成19(2007)年度から学園主催で、主任以上の女性職員研修会を実施した。

外部研修会への参加は、職員が全国的レベルでの最新の情報や他大学の先進的取組みについての知見を得、視野を開くよい機会であり、意識改革にも効果大きい。そのため、文部科学省や私立大学協会等が主催する研修会に毎年10数名を参加させている【資料6-4】。参加者には研修内容を毎月初めの全職員定例会で報告させ、本人の意識向上とともに、全職員が共通認識を持てるようにしている。

また、隔週開催の課長会、業務開始前の各課ミーティング及び毎月の全職員定例会を研

修の一環として位置づけ、単に情報の伝達に留まらないように配慮している。

さらに、職員の資質向上策として上司との面談方式による人事考課制度を採用している。課題・目標の設定時及び6ヵ月後の評価時の上司との面談、日常の上司による部下に対する指導・助言の行動記録作成、自己評価と上司の評価に関する意見交換と上司による指導、最終的には評価結果の給与への反映、という仕組みになっている。

(2) 6-2の自己評価

職員の資質向上のための研修に積極的に取り組み、学外研修会への参加を促進したことによって、職員の意識の変化や資質の向上は顕著である。特に平成19(2007)年度大学主催の研修会で取組んだ「業務の改善合理化の提案とその実施方策に関する班別討議」の結果は、事務組織の再編の際に生かされ、高く評価できる研修会となった。

前回の自己点検・評価で指摘された階層別研修会の実施については、主任以上の女性職員研修会及び課長研修会が平成19(2007)年度から実現し、改善された。

平成19(2007)年度から実施した直属上司との面談方式による人事考課制度は、職員の資質向上に関する直接的な取り組みとして効果を上げており評価できるが、考課者によって評価点数に大きなばらつきがあり、評価の方法について再度研修する必要がある。

また、より付加価値の高い職務遂行能力、特に企画力を身に付けさせるためには、更に専門的な研修を実施する必要がある。

(3) 6-2の改善・向上策(将来計画)

人事考課制度の定着と実効性を上げるための研修会を法人事務局主催で、平成20(2008)年度に実施する予定である。

また、職員の企画力養成については、法人として「平成20年度 人事の基本方針」において、そのための研修体制の強化を掲げており、学園本部主催で実施するか、又は学外機関主催のこの種の研修会に参加させる考えである。

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》

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

(1) 6-3の事実の説明(現状)

教育研究を支援する事務体制として、総務課、学務課、進路支援課及び入試広報課からなる事務局を置いている。事務局は、事務局長が統括しているが、教員併任の学務部長及び入試広報部長を置き、それぞれ教員の立場で、学務部長は学務課及び進路支援課、入試広報部長は入試広報課の業務を処理し、かつ、関連する委員会の委員長を務め、学長を補佐している。

事務局の組織及び各課の所掌事務は、「志學館大学事務組織及び事務分掌規程」で明確に定めている。各課では、規程に従って分掌事務を的確に処理するのみならず、窓口業務を通じて直接学生に対して修学、福利厚生、正課外の諸活動、進路等の支援をきめ細かに

志學館大学

行っている。

また、平成 19(2007)年度に、学生の支援を始めとする大学運営全般について、教員と職員がパートナーシップを持ち、「教職協働」とすることを明確にした。運営会議等いくつかの会議には、従来から事務局長が委員として加わっていたが、平成 20(2008)年度からは、各種委員会に關係の課長又は係長が委員として加わり、教職員が連携して、教育研究支援に関する様々な問題について審議検討し、対応する体制になった。

なお、図書館は重要な教育研究支援機関であり、平成 19(2007)年度までは図書課を置き、業務を遂行してきた。平成 20(2008)年度の事務組織再編により総務課に統合したが、総務課長のもとに図書係長を置き、従来どおり司書 3 人を配置し、業務遂行に万全を期している。

このほか、大学院心理臨床学研究科院生の臨床実習の場である心理相談センターには、臨床心理士資格を有する専任事務職員を配置し、外部からの心理相談の受け付けを始め、センターの運営及び院生の実習指導の支援に当たらせている。

さらに、情報基盤センターには、教育研究ネットワークシステムの管理運営等のために専任職員を配置し、情報担当教員と連携して、業務を適切に行っている。

(2) 6-3の自己評価

教育研究支援のための事務内容は、教育研究環境の変化等に伴い変容し、かつ拡大している。それに対応して事務組織の見直しを行い、課の統合、課名の変更、心理相談センターや情報基盤センターの管理運営のための専任職員の配置などによって、適時適切に事務体制を整備、構築しており、職員は所掌業務を適切に処理している。教育研究支援は円滑になされ、事務体制は適切に機能しているといえる。

平成 20(2008)年度から「教職協働」を明確化するために、各種委員会に各課長等が委員として参加し、教職員が連携して諸問題について審議検討し、対応するようになった。このことで、過去の自己点検・評価で「学生支援に当たっては、教職員がもっと情報を共有すべきだ」という指摘が改善された。今後、「教職協働」を真に実のあるものにするために、事務職員全員が所掌分野に関する専門家として、一層能力を高める必要がある。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

平成 20(2008)年度から事務組織を統合再編したので、各課の事務処理について見直しを進めた上、1 年経過後の平成 21(2009)年度以降に、統合再編の成果を詳細に点検・評価することにしている。

「教職協働」のための職員の資質向上については、6-2 で述べたとおり、研修を充実するとともに、業務執行に当たって、常に「教職協働」を意識するよう啓発していく。

[基準 6 の自己評価]

大学の目的を達成するために必要な事務組織を編成しており、各課に必要な職員を配置している。職員は、所掌業務を万全に処理するために最大限の努力をしており、教育研究の支援体制は適切に機能している。「教職協働」を明確にし、各種委員会に職員が加わり、情報の共有化が図られたことは評価できるが、その実効性を上げるためには、職員の能力

向上と意識的な仕事の取組みが課題である。

職員の採用、昇任及び異動は、諸規程及び「人事の基本方針」に基づき適切に実施している。

また、職員の資質向上のための研修は、OJT、学内研修会の実施及び学外研修会への参加を積極的に行っており、効果を上げている。しかし、企画力等のより高度の職務遂行能力や管理職にふさわしい能力の養成及び人事考課制度の定着のためには、研修の一層の充実が必要である。

【基準6の改善・向上方策（将来計画）】

事務組織は、平成20(2008)年度に統合再編したところであり、今後事務処理のあり方について見直しを進め、再編の成果を1年経過後に点検・評価し、問題点があれば改めることにしている。

大学運営全般について、OJT及び学内外の研修会を通じて職員の能力向上と意識改革を図りながら、「教職協働」を推進する。

人事考課制度の定着を図るための研修を実施するとともに、管理職への登用を視野に入れた階層別研修を引き続き実施する。なお、企画力養成のために、平成20(2008)年度から学園本部主催で研修会を実施するか、又は学外機関主催の研修会へ参加させる予定である。

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》

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。

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

(1) 7-1の事実の説明（現状）

1) 管理運営に関する方針について

管理運営に関する方針は、「学校法人志學館学園寄附行為」（以下「寄附行為」という）で基本的事項を定めている。また、「管理及び運営に関する規則」に、学長・学部長・事務局長等の役職者等及び運営会議・教授会・各種委員会等の設置と、それぞれの役割について規定している。「志學館大学学則」には、「第4章教職員組織」「第5章大学運営会議及び教授会」として明文化し、さらに「大学院学則」「運営会議規程」「教授会規程」「事務組織及び事務分掌規程」等の諸規程により、具体的事項を整備している。

なお、本学園は当面の管理運営の方針として、平成19(2007)年度末に平成21年度までの中期経営計画【資料8-2-3】を策定した。これを受けて、大学においては、平成20(2008)年度から2カ年間の中期事業計画【資料8-2-4】を作成した。

2) 管理運営体制の整備と機能状況について

「寄附行為」に基づき、法人には、理事、監事及び評議員を置き、理事会、評議員会及び常務会を定期的に開催し、学園の重要事項について審議決定している。

役員を選任方法は、理事については「(1)学園長 1人 (2)設置する学校の長のうち理事会で選任した者 1人又は2人 (3)評議員のうちから評議員会において選任した者 2人 (4)この法人に縁故ある学識経験者又は功労者のうち理事会において選任した者 3人又は4人」（「寄附行為」第7条）とし、監事については「この法人の理事、職員又は評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する」（同第8条）としている。また、評議員については「(1)この法人の職員で理事会において推薦された者のうちから、評議員会において選任した者 5人又は6人 (2)この法人の設置する学校を卒業した者で年齢25年以上のものの中から、理事会において選任した者 4人又は5人 (3)この法人に係りのある学識経験者のうちから、理事会において選任した者 8人」（同第23条）としている。

法人では、上記の役員会のほか、設置学校長会及び理事長懇談会を定期的に開催し、法人本部及び各設置校間の意思の疎通を図っている。

大学には、学長のもとに各学部長、研究科長、図書館長、事務局長、学務部長、入試広報部長、各課長及び各センター長を置いている。審議機関としては運営会議、教授会及び各種委員会を置き、それぞれ所管する事項について審議している。また、学長主宰で、部

長以上の役職者で構成する部局長会議を開催し、管理運営上の諸問題について協議している。

法人及び大学の具体的な管理運営体制とその機能状況は、以下のとおりである。

① 法人の管理運営体制

理事会は9人で構成し、「学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督」（寄附行為第16条第2項）している。監事2人は、学園の財務や運営について監査するとともに、理事会及び常務会に毎回出席して意見を述べている。評議員会は18人で構成し、理事長の諮問に応ずるとともに、理事の選任等の議決機能を担っている。

法人本部の事務組織は、学園全体の業務を総括するため、法人事務局長のもとに、総務部・経理部・管財部及び企画広報部を置いている。企画広報部は、前回の自己評価で弱点が指摘された企画部門の強化のため平成19(2007)年度に設置された企画室を平成20(2008)年4月に昇格させたものである。これにより、法人全体について戦略的視点から情報を収集し、様々な企画立案を行う体制が整った。企画室は、設置初年度から、事務職員人事考課制度の導入、中期経営計画の策定、入学者の募集広報支援などを行い、成果を上げた。

法人の主要な会議体の現状は、次のとおりである。

ア 理事会及び評議員会

通常年3回（5月・10月・3月）開催。理事会は、学園の業務、各設置校の教育研究・管理運営に関する基本的事項を決するとともに、理事長や学長等の選任を行い、予算・決算・借入金及び重要な資産の取得・処分に関する事項について審議している。評議員会は、人事以外の理事会審議事項について予め理事長の諮問に応え意見を述べている。

イ 常務会

学園及び各設置校の管理・運営に関する基本的事項及び理事会で決定すべき事案等の重要事項について協議するため、学園内の常勤理事5人及び監事2人で構成し、毎月1回開催している。

ウ 設置学校長会

法人及び各設置校の管理運営方針の確認と相互の連絡調整を図るため、各設置校の長で構成し、毎年度早い時期に開催している。近年では、拡大設置学校長会とし、学部長・学科長・部長等幹部職員も出席させ、意思疎通の緊密化を図っている。

エ 理事長懇談会

教学部門と管理部門の意思疎通を図り、学園の諸問題について理事長の諮問に応えるため、理事長主宰で、学長・事務局長・校長・本部総務部長・企画広報部長が毎月1回集まり、学園の運営や各設置校の将来計画等について議論し、法人及び各設置校の意思決定に反映させるとともに、理事長の円滑な学園の運営を支えている。

オ 事務局連絡会

各設置校の事務局長、事務長、園長及び法人本部の課長以上が毎月1回集まり、各設置校及び法人本部からの諸連絡を行うとともに、喫緊の共通する問題について協議している。

② 大学の管理運営体制

大学の管理運営体制は前述したほか、学内措置で人間関係学部に学科主任、大学院心理

志學館大学

臨床学研究科に専攻主任を置き、組織の円滑な運営を図っている。

大学の事務組織体制については、基準6で述べたとおりである。

大学の主要な会議体の現状は、次のとおりである。

ア 運営会議

大学の教育研究及び管理運営に関する重要事項を審議決定している。学長、学部長、研究科長、図書館長、事務局長、学務部長、入試広報部長及び各学部長が推薦した教員各2人（うち1人は学科主任）で構成し、8月を除く毎月最終週の水曜日に開催している。平成19(2007)年度から、一般的な報告事項は合同教授会で一括して行い、審議に重点を置いている。

イ 合同教授会

平成19(2007)年度から、全学に共通する事項について全教員が共通認識を持つこと、及び会議の効率的な運営に配慮し、学長が議長となって9月を除く毎月第1水曜日に開催している。人間関係学部及び法学部の講師以上の教員が出席し、課長以上の事務職員が陪席している。

ウ 学部教授会

通常毎月1回合同教授会に引き続き開催し、学部に関する重要事項について審議している。教員の人事に関する審議の際は、教授のみの正教授会を別途に開催している。なお、通常の教授会には講師以上が出席する。

エ 研究科委員会

通常毎月第2水曜日に開催し、大学院心理臨床学研究科に関する重要事項について審議している。

オ 部局長会議

運営会議の議題整理、部局間の問題調整及び管理運営上の諸問題を協議し、学長のリーダーシップを支えている。毎月第2水曜日及び最終週の水曜日を定例開催日とするとともに、必要がある場合に随時開催している。

カ 各種委員会

各学部個別に教務委員会及び紀要編集委員会を置くほかは、全ての委員会を学部横断的に全学組織とし、必要に応じ随時開催している。なお、各種委員会は教員数に比較して数が多く、一人の教員が数多くの委員を兼ねる状態であったため見直しを行い、37あった委員会等を平成20(2008)年度から29に統廃合した。

3) 役員等の選考や採用に関する規程について

学校法人の役員については、「寄附行為」に、「理事7人以上9人以内。理事のうち1人を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任する。解任するときも同様とする」「監事2人又は3人」「評議員17人以上19人以内」と規定し、それぞれについての選任規定を明文化している。規定に基づき、理事9人、監事2人、評議員18人が選任されている。

大学の管理運営に関わる役職者については、「管理及び運営に関する規則」で任免や職務について規定しているほか、学長、学部長、研究科長について、それぞれ選任規程がある。学長及び学部長の選任は、学長が、規定に基づき候補者について理事長と協議し、学長については運営会議、学部長については運営会議及び教授会の意見を聴取した上で、理事長に推薦し、理事長は理事会の承認を経て任命している。その他の役職者についても、学長

の推薦に基づき理事長が発令し、それぞれ管理運営責任を果たしている。

(2) 7-1の自己評価

管理運営に関する方針は明確に規定しており、それに基づいて管理運営体制は整備され、適切に機能していると判断する。「寄附行為」は、私立学校法の改正（平成17年4月1日施行）に伴い改正した。役員は、「寄附行為」に基づき、適正に選任している。監事は、私立学校法の趣旨に則り、「寄附行為」に定められた職務を執行し、かつ、常務会及び理事会に毎回出席して積極的に意見を述べるなど、適切に機能している。

法人の事務組織において新設した企画広報部は、初年度から大きな成果を上げ、その活動実績は、学園の発展に貢献するものであり高く評価できる。

学長及び学部長の選任は、それぞれ選任規程に基づき適切になされている。

合同教授会は、前回の自己点検・評価に基づき平成19(2007)年度から実施した。学長が主宰し、全学に共通する事項の審議及び報告を行うことにより、効率的な会議運営がなされるとともに、全教員が共通認識を持てるようになり、大きな改善になった。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

今後も、学園を取り巻く環境の変化に対応して、大学の目的を達成するために必要な改革・改善を迅速に意思決定できるような管理運営体制のあり方を不断に追求していく。

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》

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 7-2の事実の説明（現状）

学長は教学部門の責任者として法人の理事に、人間関係学部長及び事務局長が評議員に選任されている。部長以上の役職者が、それぞれ理事会、評議員会、常務会、拡大設置学校長会、理事長懇談会等に参加し、教学の状況や課題について報告、審議を行っている。特に常務会及び理事長懇談会は、大学の意向を管理部門に理解させ、ひいては理事会・評議員会に反映させるための予備的段階であり、学長が常勤理事として出席し、忌憚なく意見を述べている。法人の諸会議の内容は、学長が大学の運営会議、部局長会議及び合同教授会で報告するとともに、事務局長が課長会議及び事務職員定例会議で報告し、管理部門の意向について全教職員に周知させている。

定例的な会議のほか、学生募集、人事、予算等個別の問題について、学長、事務局長等が随時法人本部に赴き、理事長及び法人事務局長等と連絡し相談している。

また、大学における重要な会議である運営会議及び教授会の内容は、開催後速やかに理事長に報告し、管理部門が教学部門の動向を遅滞なく把握できるように配慮している。

一方、法人側からは、理事長が年度当初の合同教授会に参加し所信を述べるほか、必要に応じ、法人事務局長、企画広報部長等が大学の諸会議に参加している。また、法人事務局の企画広報部員は、管理部門と教学部門との連絡調整役も担当しており、必要に応じ大

学の諸会議に出席し、意見交換を行っている。

このように管理部門と教学部門の密接な連携により、学則改正や教員人事等の教学に関する重要事項は、教授会及び運営会議の審議を経て、理事会等で円滑に決定している。

(2) 7-2の自己評価

「教学なくして経営なし 経営なくして教学なし」の認識のもとに、大学の代表者が法人の諸会議に出席し意見を述べ、決定に関わり、その内容は教授会及び職員定例会等で報告することにより教職員へ周知している。日常的な諸問題については、随時話し合いや文書により法人本部と連絡調整し、また、教学に関する重要事項は、教授会及び運営会議の議を経て理事会決定するなど、教学部門の意向は、管理部門で尊重されている。一方、管理部門の経営的な諸問題も、教学部門で報告、周知され、共通認識が図られており、両部門は適切に連携している。

特に、平成 17(2005)年度から学長及び事務局長が出席する理事長懇談会を毎月開催するようになり、また、平成 19(2007)年度に企画室（平成 20 年度から企画広報部）を設置したことにより、管理部門と教学部門の意思疎通は一層密接になった。

(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については特に問題はないが、私立大学を取り巻く厳しい環境に鑑み、経営的視点からの連携を強化していくことにしている。その一環として、法人事務局長による合同教授会等での経営に関する説明の実施や企画広報部長の教学部門諸会議への出席を増やす計画である。

また、中期事業計画の実施について両部門間で議論することにより、緊密な連携を促進することになっている。

7-3 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

《7-3の視点》

7-3-① 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。

7-3-② 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

(1) 7-3の事実の説明（現状）

平成 4(1992)年に制定された学園の「自己点検・自己評価に関する規程」及び「志學館大学自己点検・自己評価に関する運用規程」に基づき、学長を委員長とする自己点検・自己評価委員会を設置している。規程施行後毎年度、各専門別委員会及び事務局各課が所掌事項について自己点検・評価を行い、それをもとに自己点検・自己評価委員会が総括し、教授会に報告するとともに、学園総括委員会を経て法人常務会に報告している。

平成 14(2002)年度に、平成 11～13(1999～2001)年度の状況について自己点検・評価を行い、その結果を『志學館大学の現状と課題』として刊行し学内外に公表した。この自己

点検・評価結果をもとに、平成 15(2003)年度に外部評価委員会による外部評価を実施し、『志學館大学外部評価報告書』【資料 7-7】として刊行し学内外に公表した。

平成 18(2006)年度には、(財)日本高等教育評価機構の評価基準に沿って自己点検・評価を行い、その結果を大学のホームページで公開した。

自己点検・評価結果により明確になった課題については、大学改革推進会議で改善方針を策定した上で、関連の委員会等で具体的な検討を行い、改善に取り組んでいる。平成 15(2003)年度の外部評価で指摘されたもっとも大きな課題は、「心理臨床学の充実した学部教育の上に、より高度の教育研究を推進するために大学院を設置すべきである」ということであった。これを受けて、大学院設置の条件整備を行い、平成 17(2005)年度に大学院心理臨床学研究科の設置が実現した。また、平成 18(2006)年度の評価結果に基づき、合同教授会の開催や事務組織を改編したことは既述のとおりである。

平成 16(2004)年度から、大学独自で教員の人事考課を実施し、賞与の支給額に反映させている。評価項目は、管理運営上の業績を中心とし、教育、研究及び社会貢献については特に顕著な業績を対象にしている。

教育研究活動の改善及び水準の向上に関係する学生による授業評価及び FD 活動の実施については、基準 5. 5-4 で記したとおりである。

(2) 7-3の自己評価

自己点検・評価活動等に積極的に取り組み、その結果は、適宜の方法で公表している。また、自己点検・評価や外部評価の結果に基づき明らかになった課題の改善・向上に積極的に取り組んでおり、運営への反映は適切である。

教員の人事考課について、学園としては検討中にも関わらず、大学が単独で試行的に実施していることは評価してよい。ただし、教育及び研究活動の評価方法は、検討課題であり、人事考課の主たる評価項目にはなっていない。

(3) 7-3の改善・向上方策(将来計画)

自己点検・評価活動は、大学運営の改革・改善に不可欠である。今後は各年度の点検・評価項目を特定して実施し、その結果を大学の運営に反映させるとともに、従来どおりホームページで公表することとしている。

教員の人事考課については、学園として平成 22(2010)年度からの実施を目途に、企画広報部を中心に具体的な方法を検討することとしている。

[基準 7の自己評価]

法人と大学の管理運営方針は「寄附行為」等に明確に規定し、その体制も合理的に整備している。役員及び理事会等は、私立学校法の趣旨に沿って適切に機能している。教学部門と管理部門の連携と意思疎通は、学長、学部長及び事務局長が理事又は評議員として加わるほか、毎月開催される常務会及び理事長懇談会等を通じて密接に行っている。特に平成 19(2007)年度に設置した法人事務局企画室(平成 20年度から企画広報部)は、学園全体の管理運営体制の充実に大きな効果をもたらした。

自己点検・評価活動に積極的に取り組んでおり、その結果は、刊行物又は大学のホームペ

志學館大学

ージで学内外に公表しており、かつ、大学の運営に反映している。

教育研究活動の改善、向上のために、学生による授業評価やFD活動に取り組む他、教員の人事考課を法人の決定に先行して実施し、賞与に反映させていることは評価できる。ただし、教育研究活動の具体的な評価方法の確立が必要である。

【基準7の改善・向上方策（将来計画）】

大学を取り巻く環境は、今後一段と厳しくなることは必至である。時代の変化に対応して、管理運営体制について、P-D-C-A（Plan・Do・Check・Action）を念頭に常に見直しを進める。

自己点検・評価活動は、今後毎年項目を特定して行い、その結果を教育研究活動及び管理運営の改善充実に反映させるとともに、大学の社会的責任を果たす上からも、従来どおりホームページを通じて公表する。

教員の人事考課は、学園として平成22(2010)年度を目途に実施する計画である。大学教員の教育研究活動に関する具体的かつ客観的な評価方法の策定には、大学として原案作成に積極的に関与していくことにしている。

基準8. 財務

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

《8-1の視点》

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。

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

(1) 8-1の事実の説明(現状)

1) 必要経費の確保と収支バランスを考慮した運営について

学校法人志學館学園は、本学の他、1短期大学、1中・高等部、3幼稚園及び1保育園を設置している。保育園を除く各設置校の財務については、独立採算制をとっていない。したがって、本学の教育研究目的を達成するために必要な経費は、法人により予算措置される。法人の平成19(2007)年度帰属収入は3,419,268千円で、前年度よりも4,536千円の増収であった。消費支出は前年度よりも515,056千円増加し、3,707,499千円であった。支出が増加したのは主として、平成21(2009)年度に鹿児島女子短大を設置校のひとつであった旧鹿児島学芸高校の跡地に移転させるために同高校校舎を解体(所要経費84,000千円)したことと、同校舎を資産(貸借対照表)から除却(474,628千円相当)したことによる。

法人の平成19(2007)年度の帰属収支差額は、臨時的な要素の収入(資産売却差額)37,000千円と本年度特殊要因の校舎等資産除却額489,000千円を除くと163,973千円の収入超過であった。主な財務比率は総負債比率が14.4%、流動比率が181.6%、自己資金構成比率が85.6%であり、健全な指数を示している。

また、平成19(2007)年8月に出された「学校法人活性化・再生研究会」の最終報告における定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分は、次表のとおり平成18・19(2006・2007)年度ともに「A2」段階で正常状態にあり、本学の教育研究目的を達成するために必要な経費の確保に問題はない。

表8-A 志學館学園経営判断指標判定表

単位：千円

判定		A2	A2
I 教育研究活動のキャッシュ フロー(CF)		18年度	19年度
	収入(A)	3,261,303	3,332,409
	支出(B)	2,770,206	2,921,715
	C=A-B	491,097	410,694
	C/A	15.1%	12.3%
	判定	○	○

II 運用資産と外部負債の関係		18年度	19年度
	運用資産 (D)	1,248,053	1,480,193
	外部負債 (E)	1,380,884	1,290,239
	$F=D-E$	△132,831	189,954
	C<0かつF>0の時 F÷C (単位:年)		
	C>0かつF<0の時 F÷C (単位:年)	0.3	

III 帰属収支差額 (資産売却 差額, 資産処分差額を除く)		18年度	19年度
	帰属収入 (G)	3,375,401	3,382,082
	消費支出 (H)	3,192,357	3,218,107
	$I=G-H$	183,044	163,975
	I/G	5.4%	4.8%
	判定	○	○

一方、少子化の影響で学生生徒園児数は減少傾向にあり、平成 19(2007)年度は、保育園以外の全設置校で入学定員を割り込み、学生生徒等納付金が減少した。前述の定量的な経営判断指標によると、単年度会計において、収支バランスのとれた健全な財務運営を行わなければならない。そのため法人では、これまでも毎年度の予算編成方針で、学生生徒等の募集対策に努力し収入増を図るとともに、消費収支関係比率の中で全国平均に比べ高い人件費比率の改善のための方策を掲げ、実行してきた。平成 14(2002)年度以来、給与の減額改定、昇給停止年齢の設定、定年年齢の切り下げ、定期昇給幅の減額改定、人事考課制度の導入、鹿児島学芸高校閉校と同校教員の整理解雇、大学の入学定員の減員と教職員の人員削減、パートや契約職員への切り替え等である。これらの取組みと今後の定員割れ対策が、大学・短大ともに平成 19(2007)年度に新設された文部科学省の「定員割れ改善促進特別支援経費」の対象となり、各 10,000 千円が 5 年間にわたって交付されることになった。

さらに「平成 19 年度 予算編成方針」【資料 8-2-1】では、平成 19(2007)年度から各設置校の予算は、単年度会計で収支バランスのとれた運営を行うために、当該設置校の帰属収入で消費支出を賄うことを原則とした。

過去 5 年間の学園及び大学単独の消費支出計算書関係諸比率は、【表 8-1】及び【表 8-2】のとおりである。そのうち平成 18(2006)年度の数値を、「平成 19 年度版今日の私学財政」に記載されている大学法人及び大学部門の全国平均(平成 18 年度)と比較すると、次表のとおりである(数値の高低で評価できない比率は除いた)。

表 8-B 財務諸比率の全体平均との比較

区 分	大学法人 (医歯系法人を除く)		大学部門		評 価
	志學館学園	全国平均	志學館大学	全体平均	
人件費比率	61.7	52.0	66.4	57.1	低い値が良い
人件費依存比率	85.8	71.3	81.8	81.5	低い値が良い

教育研究経費比率	24.1	29.3	29.4	32.5	高い値が良い
管理経費比率	6.6	8.5	8.7	9.1	低い値が良い
借入金等利息比率	1.0	0.5	0.0	0.4	低い値が良い
帰属収支差額比率	6.5	8.0	-4.5	-0.2	高い値が良い
消費収支比率	96.3	107.8	104.7	110.3	低い値が良い
寄付金比率	1.0	2.3	0.2	2.2	高い値が良い
補助金比率	20.0	12.3	15.8	10.8	高い値が良い

大学部門の帰属収支差額比率は、本学でもマイナスとなっている。キャッシュフローは本学単独で黒字であるが、減価償却費を完全には賄えない状況ということになる。

2) 会計処理について

本学園経理関係規程及び学校法人会計基準（昭和46年文部省令第18号）に則り適正な会計処理を実施し、毎会計年度終了後2ヵ月以内に、年度決算として資金収支計算書（資金収支内訳表、人件費支出内訳表）、消費収支計算書（消費収支内訳表）、貸借対照表（固定資産明細表、借入金明細表、基本金明細表）を作成している。

なお、会計処理上判断に迷うことについては、契約公認会計士、日本私立学校振興・共済事業団、所轄官庁（国、県、税務署）に相談し解決するようにしている。現在まで実施された会計監査や国、県、税務署の検査・調査において、特に指摘を受けたことはない。

また、会計業務の処理については、財務会計システムを構築し、正確、迅速かつ容易に行えるようにするとともに、会計事故を未然に防ぐようにしている。

3) 会計監査等について

公認会計士による監査及び調査並びに監事による監査を行っている。

公認会計士は、監査契約に基づき年間40日間のスケジュールで、法人及び各設置校において会計帳簿、証憑書類、理事会の議事録及び現物等を点検するとともに理事長及び理事等から経営の現状、将来計画等について聴取し、監査又は調査を行っている。

監事は、毎月行われる常務会等において業務内容を聴取し、随時関係書類を閲覧するとともに、公認会計士監査の計画、方法及び監査結果の報告を求め、また、公認会計士の監査に立会い、会計帳簿、証憑書類の実査、照合等必要と認められるあらゆる方法を実施し緻密に監査している。

なお、「内部監査規程」を定め内部監査体制を構築しており、事故の未然防止に努めている。

(2) 8-1の自己評価

法人の財務状況は「A2」の正常状態であり、本学の教育研究目的を達成するための経費の確保に問題はない。単年度会計において財務の健全性を維持するために、原則として各設置校の帰属収入で消費支出を賄うという予算編成の方針に基づき、収支バランスを考慮した運営を行っている。

しかし、学生生徒等の減少により、学納金収入が減少している。財務諸比率の全国平均との比較でも、人件費関係の比率が高く、教育研究経費、帰属収支差額比率及び寄付金比率が低い。入学者数を増やし、学生生徒等納付金の増収を図る必要がある。

会計処理については、学校法人会計基準に則り適切に行っている。また、会計監査等は、

志學館大学

監事及び公認会計士によって適正に行われている。これまでの監査や調査で特段の指摘を受けたことがないことから、会計処理は適切に行っているといえる。

なお、財務体質の改善のために、鹿児島学芸高校の閉校と同校教員の整理解雇を含め、様々な人件費削減策を教職員の理解を得て円滑に実施したことは、評価に値する。

(3) 8-1の改善・向上方策(将来計画)

単年度会計における財務の健全状態を維持するために、入学者を確保し学生生徒等納付金の増収を図らなければならない。そのために、大学としては、「平成19年度 定員割れ改善促進特別支援経費の経営改善計画書」【資料4-7】に掲げた改善方策の確実な実現に取り組む。

平成19(2007)年度に実施した給与改定の際、帰属収入に見合った賞与支給を行うこととしたので、平成20(2008)年度から実施し、人件費比率を抑制することにする。

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》

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 事実の説明(現状)

平成17(2005)年4月1日に施行された私立学校法の一部改正により、財務情報を利害関係者に開示することが義務付けられた。これを受け学園として「財務情報の開示に関する規程」を整備し、財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、事業報告書、監事による監査報告書及び収益事業に係る財務書類を法人本部及び各設置校に備え付け学生、保護者、教職員その他の利害関係者の請求に応じて閲覧に供している。

なお、学園教職員に対しては、従来から学園広報の「決算特別号」を7月に発行し、資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財務分析を開示して、学園の財務状況について共通理解を図っている。

また、平成19(2007)年度からは、学園のホームページに掲載して広く一般に公開している。

(2) 8-2の自己評価

私立学校法第47条第2項の規定に基づき財務情報を開示している。特に平成19(2007)年度から学園のホームページ上で公開したのは、学校法人の公共性に配慮し評価できる。学園広報による開示については、図表と解説を加え分かりやすく説明しており、好評である。なお、ホームページにも、財務諸表と合わせて学園広報に掲載し、閲覧者の理解に資している。

(3) 8-2の改善・向上方策(将来計画)

今後もホームページ等により積極的に情報を開示していく。その際、閲覧者に理解しやすく、かつ、正確に情報が伝わるように解説等の工夫、改善に努める。

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

《8-3の視点》

8-3-① 教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄附金、委託事業、収益事業、資産運用等）の努力がなされているか。

（1）事実の説明（現状）

外部資金の最大のものは私立大学等経常費補助金を始めとする補助金である。平成19(2007)年度は学園全体で693,428千円（大学164,672千円）であった。大学では、私立大学等経常費補助金の一般補助は漸減傾向にあるので、採択制等の特別補助の獲得に努力し、前年度より5,420千円増の55,015千円を得た。また、全教員に科学研究費補助金への申請を促しているが、平成19(2007)年度は8件の応募で、新規採択1件（交付額1,170千円）であった。

寄附金については、平成19(2007)年度が学園の創立100周年に当たったことから、学園創立以来初の周年記念募金を実施し、平成18・19(2006・2007)両年度で約55,000千円（事業団に預けてある未交付の受配者指定寄附金5,000千円を含む）を受入れた。また、後援会、留学生支援の会及び教職員有志からの寄附があるが、寄附金比率は前述のとおり全国平均より低い。

収益事業として駐車場の経営及び制服販売等を行っており、売上高合計額は13,750千円であった。また、金融資産を元本保全の原則のもとで運用し、学生生徒等納付金収入の減少を補うために一定の効果を上げている。

（2）8-3の自己評価

私立大学等経常費補助金のうち特別補助の獲得に努力し成果を上げていること、学園として初めて周年記念募金を実施し約55,000千円の寄附を受入れたこと、金融資産を元本保全の原則のもとで運用し、相当の利益を上げたことは評価できる。

一方、科学研究費補助金の申請と採択件数が少なく、また、「国公立私立大学を通じた大学教育改革の支援等」各プログラムの採択実績がない。学生生徒等納付金及び経常費補助金一般補助が減少傾向にあるので、今後、採択制補助金及びその他の外部資金の導入に努力する必要がある。

（3）8-3の改善・向上方策（将来計画）

教育研究を充実させるために、科学研究費等採択制の補助金の申請に一層努力する。また、「国公立私立大学を通じた大学教育改革の支援等」プログラムにも積極的に申請することとし、プロジェクトを立ち上げ準備中である。寄附金募集については、恒常的な募金方策を法人において検討する。

[基準8の自己評価]

法人の財務状況は、「学校法人活性化・再生研究会」の最終報告における定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分で「A2」段階の正常状態にあり、大学の教育研究目的

志學館大学

を達成するために必要な経費は確保されており、教育研究及び管理運営上の支障はない。しかし、財務諸比率の中で全国平均より特に高い人件費比率及び人件費依存比率を下げるのが、法人の安定的な運営のための課題である。

会計処理、会計監査及び財務情報の公開については、学校法人会計基準及び私立学校法に則り適切に行っている。また、監事は、「寄附行為」に定められた職務を適正に執行している。財務情報をホームページ上で開示していることは評価できる。

支出で大きな比率を占める人件費の削減のために、様々な方策を円滑に実施したことは評価に値する。また、各設置校の帰属収入で消費支出を賄うことを予算編成の原則としたことは、収支バランスのとれた運営に資するとともに、メリハリの利いた予算の編成と執行につながり、効果的な施策であるといえる。

外部資金の導入については、科学研究費を始め採択制の補助金の申請、獲得等に一層努力する必要がある。また、恒常的に寄附を受入れることを検討する必要がある。

【基準 8 の改善・向上方策（将来計画）】

単年度会計において財務の健全性を維持するために、入学者を確保し、学生生徒等納付金の増収を図ることに最大の努力を傾注する。そのことが、人件費比率の低下にも寄与することになる。少子化が進行する中で極めて困難な課題であるが、前述の「平成 19 年度定員割れ改善促進特別支援経費の経営改善計画書」及び中期事業計画【資料 8-2-4】に掲げた事項の実現に着実に取り組む。

また、科学研究費等の採択制補助金の獲得に努力するとともに、教育研究支援を目的とした新規の寄附金募集について検討する。金融資産の運用については、安全性に配慮しつつ、運用益を上げる工夫をする。

財務情報の開示方法については、閲覧者の視点に立って一層理解しやすいように工夫、改善に努める。

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》

- 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。
- 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。

(1) 9-1の事実の説明（現状）

1) 施設設備等の整備状況と活用について

本学のキャンパスは、霧島市隼人町の鹿児島空港に程近い高台に位置しており、校地、校舎等の面積及び主要施設等の設置状況は、下表のとおりである。

表9-A 校地及び校舎の面積

区分	面積 (㎡)	設置基準上必要な面積 (㎡)
校地	128,578.00	14,000
校舎	16,851.30	7,933

表9-B 建物等の面積と建物内主要施設等

名称	面積 (㎡)	階	主要施設等
管理・研究棟	3,220.62	3(4)	理事長室・学長室・学部長室・学務部長室・入試広報部長室・事務局長室・生涯学習センター室・大会議室・会議室・専任教員研究室・非常勤講師室・保健室・学生相談室・事務室・教員交流談話コーナー
第一講義棟	5,055.23	4(6)	講義室・演習室・心理学実験室・心理学教室・教員研究室・心理学調査室・社会調査室・学生自習室・心理相談センター諸室(受け・相談者控室・相談室・プレイルーム)・LL教室・LL準備室・コンピュータ室・院生自習室・院生控室
第二講義棟	2,260.04	4	大講義室・中講義室・講義室
合併教室棟(コスモスホール)	2,502.90	4(5)	大講義室・中講義室・和室・進路支援センター・軽食喫茶室・談話室・学生控室・売店・学生会室・部室・国際交流サロン
図書館	2,319.30	3	館長室・事務室・開架閲覧室・教員閲覧室・演習室・ネットワーク管理室・AVコーナー・レファレンスカウンター
体育館	1,436.17	2	体育室・ステージ・シャワー室・卓球室・事務室・倉庫
食堂棟	1,340.66	2(3)	食堂・厨房・部室・トレーニング室・電気室・冷凍機室・ボイラー室・受水槽
研修館	99.22	2	(ログハウス) 研修室
弓道場	240.00	1	6人立ち
守衛室	10.85	1	
倉庫	104.00	1	
芙蓉寮	983.38	3	(女子寮 鹿児島市高麗町所在)
運動場	23,554.00		250mトラック・120m直線コース
テニスコート	1,200.00	2面	
剣道場	423.98		(鹿児島市高麗町所在)

※()は、塔屋を含む。

- ア 校地は総面積 128,578 m²を有し、十分に設置基準を満たしている。校門からキャンパス中心部までは幅 10m、長さ 800m の幹線道路でつないでいる。道路周辺に建物、運動場及び駐車場等を整備している。校地の中に森林を有し、緑豊かな環境を維持している。
- イ 建物内には、表 9-B に示したとおりの施設等を置き、設置基準に規定された施設を全て整備している。第一講義棟内のコンピュータ室は 4 室（パソコン計 114 台）あり、授業に使わないときは学生に開放しており、年間を通してよく利用されている。このほか LL 室（パソコン 45 台）、学生自習室、演習室等は第一講義棟に集中的に配備し、第二講義棟は大講義室 1 室、中講義室 2 室、小講義室 8 室を設け、専ら講義に使用している。なお、コンピュータ室及び LL 教室のパソコンは、定期的に最新の機器に更新している。
- ウ 現図書館は、平成 8(1996)年 3 月に開館し、それと同時に図書館システム（図書館間相互貸借管理 ILL [Inter Library Loan]、統計、図書原簿、蔵書目録検索サービス等）を導入した。システムは定期的に更新しており、平成 19(2007)年 10 月が直近の更新である。図書資料は、各学部・学科及び研究科に対応して系統的に整備し、全て開架しているため学生の利用状況は高い。閲覧用等の座席は、合計 258 席ある。また、ブックディレクションシステムを導入しており、図書資料の保全とともに、入退館者数の管理を行っている。過去 3 年間の 1 日平均の入館者数は約 220 人、年間一人当たり平均貸し出し冊数は 6.7 冊である。書架は、約 132,000 冊の配架が可能であるが、収蔵図書は既にその 87%に達している。また、図書資料検索のための端末機（OPAC）を 1 階に 2 台、2・3 階に各 1 台配置している。1 階には、CD-ROM、DVD-ROM 資料検索専用のパソコン 2 台とプリンタ 1 台、3 階の AV コーナーにはパソコン 5 台、衛星放送・DVD・LD・CD・リスニング等の視聴覚機器を設置しており、頻繁に利用されている。開館時間は、平日は 9:00～18:00 時まで、土曜日は 9:00～16:30 分までとし、一般開放も実施している。なお、学術情報機構及び他大学図書館等との連携体制を確立している。
- エ その他、第一講義棟内に大学院心理臨床学研究科の実習施設である心理相談センター諸施設を、臨床心理士認定協会の一種指定大学院の基準に対応して、整備している。また、管理棟内に生涯学習センター室及び保健センターの保健室と学生相談室がある。
- オ 体育館及び運動場は、正課のほか課外活動において活発に使用されているが、テニスコートはメンテナンスが不十分であり、現在利用不能な状態である。また、運動場のトラックは、公式試合に対応したものではない。

2) 施設設備等の維持・運営について

- ア 施設設備等の営繕、構内の環境整備、防火設備の維持管理、物品の管理等のために専門的知識・技術を有する技術職員を配置している。また、必要に応じて外部の専門業者に業務の委託や工事を依頼している。情報処理施設・設備の維持・管理は、情報システム担当教員及び情報基盤センター専任の職員が対応している。
- イ 施設設備の中には、老朽化や劣化又は汚損したものもあるため、必要に応じ改修や更新を進めている。平成 19(2007)年度は、管理棟屋上の防水塗装工事、体育館及び食堂棟の雨漏り補修工事、第一講義棟の黒板張替え工事、その他給水装置補修工事等を実施した。
- ウ 構内の清掃・警備・食堂及び売店の運営に関する業務は、それぞれ専門の業者に委託している。また、消防設備、給水設備（水質検査を含む）、空調設備（ボイラー、冷凍設備）、受電設備、浄化槽設備、昇降機の検査・点検等も外部業者に委託している。

- エ 図書館では、館員による館内巡視を適宜行い、諸設備、特に端末機の稼働状況を点検し、利用者に不便をきたさないよう適切な維持・運営に努力している。
- オ 保健センターでは、医師資格のある教員がセンター長を務め、看護師資格のある専任職員とともに学生及び教職員の健康管理を行っている。なお、専任職員は、様々な問題を抱える学生に親身に対応し、臨床心理士の資格を有する学生相談員との日程調整も行っている。
- カ 心理相談センターには、臨床心理士資格を有する職員が常駐し、外来者の対応及び電話受付けを行っている。
- キ 専任教員の研究室は十分にある。非常勤講師室は共用で設置しており、各講師用のメールボックスを置き、セルフサービスによる湯茶の接待を行っている。

(2) 9-1の自己評価

校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報関係施設、大学院用施設及びその他の施設は、それぞれ設置基準等を満たしており、有効に活用されている。建物によっては経年による老朽化が見受けられるが、計画的に改修工事等を行い、また、コンピュータは最新の機器に定期的に更新しており、施設設備の整備状況及び維持管理は適切になされている。ただし、体育施設のうちテニスコートについては、利用を再開するためには再整備が必要な状態である。

専任教員の研究室は十分にあり、また、非常勤講師への対応も適切に行っている。

図書館は、適切に整備し維持・運営を行っているが、図書資料が増え、収蔵限界に近づいており、近い将来には対応が必要である。図書館の利用率は高く、教育研究支援施設としてよく機能しているといえる。

(3) 9-1の改善・向上方策（将来計画）

建物の老朽化対応やテニスコートの整備について、施設・環境委員会等で検討し、改修整備計画を策定して、毎年度の営繕工事予算要求又は平成22(2010)年度からの第二次中期経営計画に盛り込み、計画的に整備を進めたい。

また、図書館においては、収蔵図書が増え、書架に余裕がなくなってきているので、集密書架の導入計画を図書館委員会で検討することとしている。

9-2 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

《9-2の視点》

- 9-2-① 施設設備の安全性が確保されているか。
- 9-2-② 教育研究活動の目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

(1) 9-2の事実の説明（現状）

- 1) 施設設備の安全管理については、有資格の技術職員が委託業者と連携して、消防法、電

志學館大学

気事業法、高圧ガス取締法危害予防規程、労働安全衛生法安全規則等の法令に規定された消防・給水・空調・受電・エレベーター・浄化槽等設備の日常点検、定期点検及び整備を遺漏なく実施しており、不具合があれば迅速に対応し、安全性を確保している。

- 2) 法人として「防災管理規程」及び「応急防災対策要領」を定め、その中で台風や集中豪雨等で災害が予想されるとき施設の設備（スクールバスを含む）の管理方法について具体的に明示している。職員は、毎年襲来する台風時には、この要領に沿って迅速かつ的確に対応しており、人的被害の防止はもとより、施設の安全性を確保し、被害を最小限にとどめることに努めている。
- 3) 情報サービス・ICT 環境に関しては、ネットワーク管理者を置き、外部から攻撃されないための情報安全管理を行うとともに、学生の成績管理等の個人情報に関する情報処理は、イントラネットで行い、外部への漏洩を防いでいる。
- 4) 施設のバリアフリー化については、図書館以外にはエレベーターを設置していないので、障害者の入学に合わせて当該学生の学生生活に支障のないように整備を行った。車いすで受講できるように教室内を整備し、各建物の出入り口にスロープを設け、階段手すり及び障害者専用の駐車場を第一講義棟前に設置した。第一・第二講義棟には電動車いす用階段昇降機を整備した。この階段昇降機は、筋ジストロフィ患者の学生を電動車いすのまま乗せて使用するためのもので、複数の職員がチームを編成して対応し、当該学生の入学（平成 15 年 4 月）から卒業（平成 19 年 3 月）まで安全に運行した。
- 5) アスベスト対策については、平成 18(2006)年度に封じ込め工事を行った。
- 6) 大学設置時の昭和 54(1979)年に建築した建物（第一講義棟・管理棟・食堂・構内学生寮）について、昭和 56(1981)年に改正された建築基準法の新耐震基準に基づく耐震診断を行っていない。このうち構内学生寮は、鹿児島市内に新女子寮を開設したため、平成 17(2005)年度限りで使用を停止した。
- 7) 快適な学生生活を送るために必要な施設・設備として、学生食堂、喫茶、売店、多目的ホール（愛称「コスモスホール」）、国際交流サロン等の福利厚生施設を開設している。売店では教科書販売のほか、文具・日用品・図書・袋菓子等を販売している。
- 8) 文化・体育系課外活動施設として、部室、和室、トレーニングルーム、運動場、剣道場（学外）、弓道場、ラグビー練習場（学外）等を設置している。また、合宿・研修施設として、研修館（ログハウス）を構内に設けている。これらの施設は、よく利用されている。
- 9) 本学キャンパスは、霧島連山を望む霧島市の上野台地に位置し、緑豊かで静寂な環境にある。梅、桜、木蓮、ケヤキ、銀杏などの樹木が季節を彩り、林の中からは鶯等の小鳥の鳴き声が聞かれる。構内は、環境整備担当の専門職員等によって、樹木の剪定や草刈など常に整然と管理され、快適な空間が維持されている。
- 10) 学生の通学のためにスクールバスを運行している。平日は鹿児島一大学間 10 便、国分・隼人一大学間 9 便、土曜日は鹿児島一大学間 3 便、国分隼人一大学間 3 便を運行し、多くの学生が利用している。
- 11) 自動車やオートバイによる通学者のために、学生駐車場と駐輪場を設置している。
- 12) 施設・環境委員会を組織し、キャンパス・アメニティの向上方策を検討している。委員会では、平成 19(2007)年度に学生代表との合同会議を開催して学生のニーズを直接聞

くという積極的な活動を行い、学生代表からは有益な提言がもたらされた。

(2) 9-2の自己評価

キャンパスは恵まれた自然環境にあり、構内は常に清潔かつ美しく保たれている。施設設備の安全性に関しては、建物のアスベスト対策は実施済みであり、また、技術職員が法令に則り委託業者と連携しながら点検整備を行っており、適切に管理している。一方、昭和56(1981)年以前に建築した建物については、耐震診断を実施する必要がある。

バリアフリー化の取組みに関しては、講義棟にエレベーターを設置していないため必ずしも十分とは言えない。しかし、障害学生支援のために様々な施策を講ずるとともに、筋ジストロフィ患者の学生が使用する電動車いす用の階段昇降機を整備し、かつ、職員による運行チームを編成し、4年間に渡って支援を続け、当該学生を無事卒業させたことは評価できる。

福利厚生施設では、売店の品揃えが不十分との過去の自己点検・評価を受けて、委託業者と交渉し、平成20(2008)年度から学生の意向を踏まえた品揃えを実現した。

構内の環境整備は、専任職員及び委託清掃業者等によって、常に美しく維持されている。

(3) 9-2の改善・向上方策(将来計画)

安全で快適な教育研究環境の確立のために、施設・環境委員会を中心に検討を進め、建物の老朽化に対応した改修、耐震診断の実施、講義棟へのエレベーター設置及びテニスコートの整備について、学園の次期中期経営計画策定の際に、具体策を盛り込む予定である。

売店の運営については、今後も利用状況をもとに随時改善策を講じていくことにしている。

[基準9の自己評価]

表9-Aに示すとおり、大学設置基準を上回る校地、校舎を有し、施設・設備は、教育目的の達成のために適切に維持・運営しており、有効に活用されている。

施設・設備の改修整備は、必要に応じ実施しており、現時点では特に大きな問題は認められない。しかし、図書館の書架の増設、建物の耐震診断の実施、エレベーターの設置及びテニスコートの整備を進める必要がある。

[基準9の改善・向上方策(将来計画)]

図書館の書架増設、建物の耐震診断、その他施設設備の充実・整備について、図書館委員会や施設・環境委員会等で検討し、平成22(2010)年度からの学園の第二次中期経営計画に具体的方策を盛り込むことにしている。

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》

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。

(1) 10-1の事実の説明（現状）

1) 生涯学習センター・心理相談センターの設置

本学が持つ物的・人的資源を社会に提供する活動の軸となる組織として、「生涯学習センター」及び「心理相談センター」を設置している。

平成11(1999)年設置の生涯学習センターは、教員7人と事務局職員4人(いずれも兼務)、学外のボランティア協力員3人からなり、本学の持つ物的・人的資源を社会に提供するための企画・調整と情報の発信、プログラムの開発と実践、調査研究を行っている。年2回発行の『志學館大学生涯学習センター通信』によってその活動を広く紹介するほか、本学の人的資源を行政機関や地域諸団体の講演会・学習会等における講師として活用してもらうために、『生涯学習推進のための志學館大学人材情報』を発行している。

既設の心理相談室を平成16(2004)年度に改組して設置した心理相談センターは、相談員9人(8人は教員の兼務、1人は兼任)、職員1人を配置し、市民の心理相談や研修機会の提供を通じて、本学の心理臨床分野における人的資源を社会に提供している。

2) 大学施設の開放

大学図書館の資料の館内閲覧はすでに地域住民に開放していたが、図書館の館外貸出しを可能にするため、平成14(2002)年度に、本学周辺地域の13の図書館・図書室のうち、鹿児島工業高等専門学校図書館、国分中央高等学校図書館、旧国分市立図書館・旧隼人町立図書館・旧溝辺町図書室の5館と相互貸借協力の協定を取り交わした。しかし、大学への交通アクセスの不便や貸出し手続きの不便、制度の宣伝不足等による最近1、2年の地域住民の利用の停滞、市町村合併による公共図書館との相互協力環境の変化を踏まえて、平成20(2008)年3月に霧島市国分図書館・隼人図書館と協定を結び直し、地域住民がより利用しやすいシステムに改善した。

また、大学施設の市民への開放を図るために、生涯学習センター独自の「生涯学習センター会員」制度を設けている。これは、共修講座(以下の4)を参照)や公開講座の受講者が会員登録することによって、図書館の館外貸出しや厚生施設、スクールバスなどの利用ができる制度であり、会員数は増加傾向にある。

表10-A 図書館の地域開放状況

		平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
地域開放相互貸借	利用者数(人)	10	14	14	2	1
	貸出冊数	33	53	41	7	3
生涯教育センター 会員の図書貸出	利用者数(人)	11	26	40	41	42
	貸出冊数	67	137	187	87	98

3) 公開講座等の実施

生涯学習センターの単独事業あるいは連携事業として、ニューライフカレッジ霧島（霧島市教育委員会・鹿児島工業高等専門学校との連携講座。平成 18(2006)年度までは「ニューライフカレッジ隼人」の名称で実施）・学校臨床セミナー・地方自治セミナー・人間関係学講座・語学講座等の公開講座を実施している。本学教員の約 45%がこれらの公開講座の講師として協力している。

表 10-B 公開講座等の実績

公開講座名	開催期日	全体テーマ	内容	受講者数
ニューライフカレッジ霧島	H15.5～16.2	隼人学－南九州の地域遺産を未来につなぐ	9 講座・1 シンポジウム	149 人
	H16.5～17.2	隼人学－南九州の地域遺産を未来にいかす	8 講座・1 シンポジウム	129 人
	H17.5～18.2	隼人学で世界が見える	9 講座・1 シンポジウム	142 人
	H18.5～19.2	隼人学－自然・健康・文化を考える	9 講座・1 シンポジウム	133 人
	H19.5～20.2	隼人学－地域遺産としての景観を考える	9 講座・1 シンポジウム	127 人
学校臨床セミナー	H15.8	子ども達のメッセージを求めて－描画心理と音楽療法からのアプローチ	2 講座	80 人
	H16.8	子どもをのばすカウンセリング		71 人
	H17.8	こころと身体と環境と－心理学・心身医学・法学の立場から	4 講座・1 シンポジウム	197 人
	H17.8	子どもをのばすカウンセリングⅡ		39 人
	H18.8	先生を支える	3 講座	109 人
	H19.8	発達障害かもしれない…～軽度発達障害にどう取組むか～	3 講座	133 人
地方自治セミナー	H15.10	激動の中の地方自治－その原点と現点を見据えるために	3 講座	28 人
人間関係学講座	H17.9～12	男と女の間を考える	4 講座	39 人
	H18.10～12	男と女の間を考えるⅡ	4 講座	47 人
	H19.9～10	親と子の間を考える	4 講座	29 人
語学講座	H17.10～12	よくわかる韓国語		11 人
	H18.10～12	よくわかる中国語（初心者対象） －中国語で話そう－		5 人
隼人学セミナー	H18.5～6	農的生活のすすめ	3 講座	14 人

4) 大学授業の開放

既存の科目等履修生や聴講生の制度のほかに、平成 16(2004)年度から市民と学生がともに学ぶ「共修講座」制度を設け、科目担当教員の協力を得て本学の正規授業を聴講生より安い受講料で広く地域住民に開放し、受講者数は年々増加している。

表 10-C 共修講座の開設科目数と受講生数

	平成 16 年度		平成 17 年度		平成 18 年度		平成 19 年度	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
開設科目数	50	45	59	47	64	48	73	56
受講者数(人)	22	24	41	21	46	23	44	35

5) 出版物発刊による公開講座の成果の社会還元

平成 15(2003)年度には生涯学習センターと隼人町教育委員会の連携講座「隼人学」をもとにした書籍『隼人学ー地域遺産を未来につなぐー』（南方新社）を、平成 17(2005)年度には「生涯学習センター5 周年記念フォーラム」の報告集『市民が求める大学像』を、平成 19(2007)年度には公開講座「隼人学セミナー」をもとにした『隼人学ブックレット 1 農的生活のすすめ』（南方新社）を発刊した。

(2) 10-1の自己評価

生涯学習センター及び心理相談センターの設置により、大学の物的・人的資源を社会に系統的に提供する体制が取れていると評価できる。大学の側から近隣図書館との相互協力を追求して地域住民への館外貸出しの仕組みを改善し、図書館として地域住民の生涯学習にさらに寄与できる体制にしていることは前進である。公開講座等については、教員の協力により本学の学部・学科の特徴を活かした講座内容として充実しており、特に心理臨床学科が核となり本学の多様な人材を活用した学校臨床セミナーは、学校教員や地域の教育関係者の夏季研修に欠かせないものになっている。共修講座も、社会人の参加で授業に活気が生まれるなどの効果も上がってきている。本学の立地条件の制約から利用者・受講者の爆発的増加には至っていないが、着実に浸透していると評価する。

(3) 10-1の改善・向上方策（将来計画）

市民に本学施設をさらに開放し、公開講座等や大学授業に多くの市民の参加を促していく上で、本学への交通アクセス問題は障碍となっている。大学と地域を結ぶ公共交通機関の整備・確保等について地元自治体と協議を進めてきたが、平成 20(2008)年度から便数は少ないが路線バスが大学前を通ることになった。バス乗車で大学施設を利用する市民の増加は、路線バスの維持に大学が貢献することになり、それ自体が大学の交通アクセスの部分的改善になる。このように位置付けて、今後も地域住民の公開講座参加や大学施設利用等の促進、大学施設開放に努力していきたい。

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》

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

(1) 10-2の事実の説明（現状）

1) キャリア教育・進路支援における企業や事業所との連携・協力

①鹿児島県・鹿児島県経営者協会・県内諸大学の連携による「インターンシップ推進検討会」に参加し、本学の授業科目「インターンシップ」の受講生を受入れ企業に派遣している。平成 17(2005)年度からは大学独自に法律事務所や官庁などの受入れ企業を開拓することにより、受入れ企業・受講生ともに増加してきた。しかし、企業側の参加申込みと学生の履修登録時期のズレなどの制度的な問題や、受入れ企業による特定大学指定などの問題により、最近 2 年間は足踏み状態である（基準 4. 4-4 参照）。

- ②進路支援センター主催で年1回、県内企業を中心に参加を呼びかけて学内企業ガイダンスを行い、参加企業は毎年増加している。
- ③進路支援センターと地元の国分ロータリークラブの連携により、3年生対象に地元企業の経営者が面接官を担当する模擬面接会を行っている。毎年定員一杯の学生の応募があり、面接の特訓とともに、学生の就職活動本番の緊張を実感させるのに貢献している。

表10-D インターンシップ・学内企業ガイダンス・模擬面接会

		平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
インター ンシップ	参加学生数(人)	18	20	31	18	18
	受入企業数	13	12	17	11	14
学内企業ガイダンス参加企業数		29	31	34	35	41
模擬面接会参加学生数(人)			32	37	38	38

2) 県内他大学との教育連携の推進

①鹿児島女子短期大学との間での単位互換制度

志學館学園の設置校である鹿児島女子短期大学との協定に基づくものであり、利用によって小学校教諭二種免許状・幼稚園教諭二種免許状の取得が可能である。

②鹿児島県内大学等間の授業交流(単位互換)制度への参加

平成14(2002)年度より鹿児島県下の5大学と4短期大学(部)が参加している授業交流(単位互換)制度(Kagoshima Regional Intercollegiate Credit Exchange 通称:KRICE キャンパス鹿児島)に、本学も参加している。KRICE キャンパス鹿児島の存在を打ち出すために平成18(2006)年度から始まった「コーディネイト科目」にも、積極的に授業科目を提供し、鹿児島市内において夏期集中講義の形態で実施している。

③「大学地域コンソーシアム鹿児島」(仮称)設置準備委員会への参加

大学間の単位互換制度、県内でのインターンシップ制の運営、県教育委員会・県高等学校長協会・県高等学校進路指導研究協議会と県内6大学の参加する「鹿児島県大学ガイダンスセミナー」の実績を踏まえ、県内の大学間協力をさらに大学コンソーシアムに発展させる目的で平成20(2008)年1月に発足した準備会に参加している。

3) 交流協定による海外の大学との連携

英国のアングリヤ・ラスキン大学(Anglia Ruskin University)、中国のマカオ大学、韓国の新羅大学校、台湾の文藻外語学院のそれぞれとの交流協定に基づき、毎年5、6人の学生の1年間派遣、及び受入れを行っている。

(2) 10-2の自己評価

本学と企業との関係構築は、学部 of 教育研究を活かした分野では不十分であり、キャリア教育と進路支援の分野に限定されているが、インターンシップや学内企業ガイダンス等を通じて、県内企業との情報の交換や連携の裾野は、全体的には広がっている。しかし、インターンシップについては、企業による特定大学や理系学部の指定などの問題が連携構築の壁になっている。

県内他大学との協力で進めている単位互換制度は、学生が単位履修計画における「余裕」

志學館大学

を利用して、所属校に未設置の他大学科目を受講できるという趣旨だが、現在まではいずれの単位互換制度も、受入れ・派遣ともに利用者は多くない。この背景には、参加大学が相互に距離が離れているため、通常の授業時間帯に他大学の授業を受講するのが時間的にも困難であるという、鹿児島県での制度自体の問題がある。加えて本学では、個々の学生の利用可能条件や意欲を勘案した受講の働きかけが弱かった、といわざるを得ない。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

学部の教育研究の特色を活かした企業との連携や適切な協力関係の構築については、法学部法ビジネス学科を中心にして進めていく予定である。同学科では、企業法務やコンプライアンス感覚、地域経営などの教育方法として学科独自のインターンシップ、企業関係の外部講師の活用、さらにはビジネスキャリア検定試験の教育訓練講座科目（認定）のホワイトカラー勤労者への開放等も検討することとしている。

インターンシップ派遣における企業側の受入れ大学の制限や指定については、今後も引き続きインターンシップ推進検討会の場で改善要請をしていく。

海外大学を含む他大学との適切な関係を構築していく上では、まずは協力関係により設置した単位互換制度や短期留学などの諸制度を、積極的に活用していくことが重要である。特に、利用者の少ない単位互換制度については、夏期開催の多いコーディネート科目の受講や鹿児島市内居住の学生への受講の呼びかけや、平成 21(2009)年度に交通便利のよい場所に移転する鹿児島女子短大との単位互換科目の周知を強めていく。

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》

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。

(1) 10-3の事実の説明（現状）

1) 生涯学習センターを軸とする協力関係

- ①平成 16(2004)年度まで旧隼人町教育委員会との二者連携で進めてきた1年単位の連続公開講座を、平成 17(2005)年度からは（合併により旧隼人町をも含んだ）霧島市教育委員会・鹿児島工業高等専門学校との三者連携に広げた「ニューライフカレッジ霧島」（通称「隼人学」）として、三者合同会議で企画立案、運営し、本学と鹿児島工業高等専門学校を会場として開催している。
- ②平成 17(2005)年度から始まった、鹿児島県立かごしま県民大学中央センターとの共催による公開講座「人間関係学講座」について、企画・立案・運営は本学が担当し、会場・広報面を県民大学中央センターが担当して実施している。
- ③生涯学習センター主催の地域住民に開かれた講演会やフォーラムを提供している。平成 15(2003)年度は「地域にねざした大学とまちづくり」をテーマとする講演会を実施し 100 人近くの市民が参加した。平成 16(2004)年度は生涯学習センター5 周年記念フォーラム「市民が求める大学像」を実施し、約 100 人の参加があった。
- ④平成 16(2004)年度に文部科学省生涯学習まちづくりモデル事業推進主体に指定された

「はやと錦江まちづくり実行委員会」（自治体・大学・高専・市民団体・観光協会・商工会等で構成）に、本学は「ニューライフカレッジ隼人」（当時）、「学校臨床セミナー」、及び心理臨床学科の授業科目「教育臨床実習」（小学生と本科目受講学生の野外体験交流実習を内容とする）をプログラムに入れて参加した。その後も毎年、霧島市教育委員会との協力により、「教育臨床実習」中の野外体験実習を地元小学生と受講学生の野外体験交流キャンプとして実施している。

2) 心理相談センターの事業を通じた協力関係

①心理相談活動

平成 17(2005)年度に大学院の設置に伴い心理相談センターの相談室を増設整備し、さらに兼任の相談員を採用した。これにより、心身症的な問題や摂食障害、「うつ」、不登校や特別支援教育の流れのなかでの軽度発達障害などの数多くの相談に応じている。なお相談は「志學館大学心理相談センター料金規程」に基づき有料で行っている。相談者の居住地域は県内全域と宮崎県に及んでいるが、大学の地元に近い始良・伊佐地域の割合が年々増加し、地域における心理相談の中核的な役割を果たしている。

②地域の関係職域の人々に対する研修の場と人材の提供

地域の医療、福祉、教育などの心理臨床及び関連領域に携わっている人々を対象に、心理相談センター主催の研修会を年1回開催している。また、心理相談センターとして、可能な限り県内の関係機関からの研修会や講演会の講師派遣依頼に応じている。

表 10-E 心理相談センター相談件数

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
相談件数	34	52	131	239	178
面接回数	103	192	511	778	650

※ 平成 19 年度の相談件数は 4～12 月、面接回数は 4～2 月。

表 10-F 心理相談センターの研修会・講演会・相談等の派遣回数

派遣先	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
鹿児島県教育委員会主催	5	7	15	9	13
市町村教育委員会主催	24	26	39	39	39
鹿児島	14	11	10	7	13
国分・始良	10	11	22	26	16
出水		2	4	4	3
肝属その他		2	3	2	7
幼稚園			7	2	1
大学			1	1	2
保健・福祉（県・保健所・病院）	10	17	18	8	2
社会福祉協議会・福祉施設・保育園	26	2	9	2	1
その他（県警・家裁・企業等）	4	7	4	4	23
合計	69	59	93	65	81

表 10-G 心理相談センター主催の公開研修会

年度	テーマ	参加者数
平成 15 年度	解決志向ブリーフセラピーを学ぼう	115 人
平成 16 年度	思春期・青年期の「こころ」について考える	120 人
平成 17 年度	少年の犯罪と非行ーその動向・特徴・対策を考えるー	74 人
平成 18 年度	子どもをわかるということー児童・思春期の心理臨床の場から	167 人
平成 19 年度	不登校の子どもとどう向きあうかー共感的理解に基づいた対応	120 人

3) 法学部主催の「模擬裁判」を通じての協力関係

平成 21(2009)年度にはスタートする裁判員制度の意義を地域社会に普及・啓蒙し、制度について地域住民とともに学び、研究するために、平成 18(2006)年度から毎年大学祭の期間に、法学部の教員の指導のもとに学生を中心に模擬裁判を実施し、多くの地域住民の傍聴参加を得ている。実施に際しては、準備段階から当日の「模擬法廷」、「裁判官と裁判員の評議」に至るまで、鹿児島地方裁判所・鹿児島地方検察庁・鹿児島県弁護士会の協力と援助や、広報における地元霧島市の協力を得ている。平成 19(2007)年度からは「裁判員」役を地域住民から公募するなど、模擬裁判実施を通じて地域社会との協力関係を築いている。

4) その他の協力関係

平成 16(2004)年度からは県教育委員会からの委嘱で、パワーアップ研修（10 年経験者研修）を引き受け、現在まで毎年度、教育臨床関連の講座を開設している。いじめや不登校等の悩みをもつ児童生徒の「適応指導教室」に大学生を支援員として配置する鹿児島県の「メイクふれんず」事業では、県の依頼に応じて人間関係学部心理臨床学科の学生から、平成 15(2003)年度 12 人、平成 16(2004)年度 12 人、平成 17(2005)年度 21 人、平成 18(2006)年度 9 人、平成 19(2007)年度 5 人を派遣した。大学院開設後は大学の地元・霧島市の要請を受けて、公立中・高等学校に心理臨床学研究科院生を「こころの相談員」として派遣している。

心理臨床学研究科では、平成 19(2007)年度から鹿児島県内の臨床心理士を対象に、「志學館臨床ゼミ研修プログラム」を実施している。平成 20(2008)年度からは、このプログラムを受講した臨床心理士は、日本臨床心理資格認定協会による再認定研修の 4 ポイント取得が可能である。

また、高校と大学の連携として高校からの要望を受けて教員が高校で高校生に授業を提供する「リクエスト講義」にも積極的に取り組み、高校数・派遣教員数も増加している。

教員はそれぞれの専門を活かして、鹿児島県、鹿児島市、霧島市等の自治体行政機関の設置する各種審議会の委員として、地域社会に貢献している。さらに、現在は萌芽的ではあるが、地域の団塊世代からなる「新現役の会霧島支部」との協力関係の形成にも努力している。

表10-H リクエスト講義の派遣先高校数と派遣教員数

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
高校数	13	17	21	25
派遣教員数(人)	18	24	27	36

5) 地域交流推進会議の設置

地域社会との協力関係が多方面にわたり、様々な学内組織によって進められるようになったので、平成19(2007)年度に、大学として地域協力の方針を策定し地域社会との協力関係を調整するための「地域交流推進会議」を設置した。

(2) 10-3の自己評価

生涯学習センターと心理相談センターを軸とした本学と地域社会との協力関係は概ね構築されており、両センターに対する地域社会の信頼も厚い。大学の教育研究活動や教員の研究を媒介とした地域社会との連携という面では、長く、法学部の教育研究分野を活かした協力関係の構築が課題であったが、「模擬裁判」の実践によって、組織的に、かつ学生教育と連携しながら、法学部としての地域社会との協力関係構築を試みていることは、大きく評価できる。本学と地域社会との協力関係が、広く社会や地域住民に認知されるためには、地域に向けた大学としての情報発信力の強化が課題である。

(3) 10-3の改善・向上方策(将来計画)

地域社会に向けた大学としての広報活動を強化するために、大学のホームページの充実はずでに実施しているが、地元霧島市のホームページとのリンクや地元有線テレビでの情報発信など広報媒体を増やすことも検討する必要がある。本学の広報体制は平成20(2008)年度から強化するので、その中で検討していく予定である。また、地域交流推進会議としても、地域に向けた大学としての情報発信力強化の方策を検討することとしている。

[基準10の自己評価]

本学は小規模大学の少人数スタッフでありながらも、生涯学習センターや心理相談センターという独自機関を設置し、それぞれの事業を通じて、本学の人的資源の系統的な開放を進めて地域社会との協力関係を構築しており、この活動は、「I」で既述のように、一部調査でも高く評価されている。大学図書館の地域住民への開放についても、大学側がイニシアティブを取って推進している。キャリア教育と進路支援の分野でも、企業と大学の連携・協力の関係を少しずつ拡大してきた。教員の専門研究分野や学部学科の教育と連動した社会連携については、個人的活動や心理相談センターを通じての活動に限定されていたが、近年の法学部の「模擬裁判」実践は、学部の組織的な取り組みとして評価できる。

[基準10の改善・向上方策(将来計画)]

地域社会は少子高齢化・団塊世代問題・地方自治体の行財政問題等の諸課題に直面しており、それらの課題に対処する際、地域社会自身が大学を地域の資源として位置づけるようになってきている。他方で、本学は地理的に地元市街地から隔たっているために、本学

志學館大学

の知名度を高め、存在感ある大学として発展していくには、地域社会との日常的な協力・連携の上に立った信頼の獲得が不可欠である。本学の社会貢献活動を組織的に担う軸となってきたのは生涯学習センターと心理相談センターであるが、本学が地域社会の期待とニーズに応える大学としてさらに発展するためには、両センターの活動だけでは不十分である。法学部・人間関係学部ともに全ての教育研究分野において、社会貢献の立場からの本学の人的・物的資源の活用方策について、今後も検討していくことにしている。

基準 1 1. 社会的責務

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

《1 1-1の視点》

1 1-1-① 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。

1 1-1-② 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。

(1) 1 1-1の事実の説明 (現状)

社会的機関として必要な組織倫理の基本的事項については、法人において「管理及び運営に関する規則」「就業規則」「服務規程」「個人情報保護規程」及び「事務職員心得」等を定め、大学を含む全ての設置校及びその構成員である教職員の組織倫理として規定している。大学においては「学則」に大学の目的、自己点検及び評価、積極的な情報公開その他組織等について規定するとともに、「科学者の行動規範」「ハラスメント防止に関する規程」「『研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン (実施基準)』に基づく体制整備等に係る本学の取扱方針について」等で必要な事項を定めている。

これらの規程等は、教職員要覧として編集し全教職員に配布して、新採用教職員研修並びに年度当初の教授会及び職員定例会で説明し、注意を喚起している。教職員は、学園の定めた「就業規則」及び「服務規程」等を遵守し、規定に基づき就業し、兼務、出張、休暇等諸手続きを厳正に行っている。

なお、ハラスメントの防止については、前回の自己点検・評価の指摘に基づき、平成19(2007)年度からセクシャルハラスメントに留まらず、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントも対象とすることを規程上でも明確にし、学長を委員長とする防止委員会を置いた。万一のハラスメント被害の訴えには迅速な対応ができるように、男女の相談員を常置している。訴えがあった場合は、慎重な調査に基づき解決を図るとともに、必要に応じて規定に基づき厳正な対処をすることとしている。

具体的な運営の実態について、以下に主な事例を上げる。

- 1) 科学研究費補助金の適正な執行について、研究者に対し注意を喚起するとともに、補助金の管理及び予算支出業務を事務局で行い、かつ、監査を徹底し、不正行為が起こりえないような事務処理体制をとっている。
- 2) 学園として「個人情報保護方針の宣言」を行うとともに、個人情報を始め学園保有の情報について、不正使用や第三者への漏洩をしないことを全教職員に誓約させている。
- 3) 全国各地の飲酒運転事故の頻発に鑑み、大学として飲酒運転撲滅宣言を行った。
- 4) 地球環境保護の観点から、資源有効利用促進法の趣旨に則り、かつ、地域自治体の定めたルールに従って、ごみの分別収集を行っている。
- 5) 喫煙者に対し、健康増進法の規定に基づき喫煙場所を指定するとともに、喫煙マナーを守るよう指導している。

(2) 1 1-1の自己評価

社会的機関として大学に求められる組織倫理について、必要な規程を整備しており、か

つ、規程に基づき適切に運営している。

組織倫理に関する規程等を教職員要覧にまとめ、全教職員に配布して毎年度当初の教授会及び職員定例会等で注意を喚起し、不祥事の未然防止に努力していることは評価できる。

一方、心理学や社会学など各種研究において、人を対象とする調査・研究を行う場合の研究計画等について、学生・院生も対象とした倫理審査等に関する規程を整備する必要がある。

(3) 11-1の改善・向上方策（将来計画）

今後も社会的機関として必要な組織倫理を徹底していくとともに、人を対象とする調査・研究に関する倫理規程の整備について、運営会議で検討し、平成20(2008)年度中に明文化したい。

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》

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

(1) 11-2の事実の説明（現状）

学内外で発生する危機のうち暴風雨、地震、火事等の災害については、学園の防災管理規程及び応急防災対策要領に基づき、大学の消防計画及び防災計画を策定している。その中に火元責任者と点検区域一覧、防災組織及び任務、非常連絡網を規定している。具体的には、想定される危機毎に次のような管理体制をとっており、危機的事態が発生した場合は、速やかに現場対応をするとともに、関係部局長及び学長に逐次報告し、指示を受けることにしている。なお、必要な場合は、学長の指揮のもとで、部局長を構成員とする緊急対策本部（防災計画では「防災会議」）が対応することになっている。

- 1) 構内の危機管理については、総合警備保障会社に委託して24時間体制（夜間は機械警備を付加）で警備員を配置し、人及び車両の入出構管理をするとともに、盗難や事故防止のために構内巡回を行い、キャンパス警備を十全に行っている。
- 2) 自然災害や火災等による施設設備の被害については、損害保険に加入し万一に備えており、実際に台風や落雷による被害の補償を受けている。
- 3) 火災・地震・風水害発生時の防災対応マニュアルを策定し、教職員要覧及び『学生便覧』に掲載するとともに、授業中に火災又は地震が発生したという想定で、学生の避難訓練、自衛消防隊員の通報及び消火訓練を地元消防署の協力を得て毎年行っている。
- 4) 台風や大雨時には、公共交通機関の運行状況及び道路状況をもとに、防災会議で授業時間の変更又は臨時休講措置及びスクールバス運行ダイヤの変更を速やかに決定している。早朝等、授業開始前の緊急連絡は、インターネットを活用しホームページ及び携帯電話のEメールで通知する志學館大学緊急連絡システム（通称「イーインフォ」）を整備し、学生の安全に配慮している。
- 5) 学内での盗難事件や学内外での交通事故、国外でのテロや感染症の発生等派遣留学生の安全に関わる問題等については、学務課を窓口として学務委員会、国際交流委員会及び当

該学生の指導教員が対応している。

- 6) 急病人対応等学生及び教職員の健康面の危機管理については、保健センターにおいて初期治療を行うとともに、必要な場合は救急車要請、学校医等外部診療施設への紹介を行っている。保健センターにはAED(自動体外除細動器)を備え、学生及び教職員を対象に毎年心肺蘇生法の講習会を消防署の協力を得て実施(平成19年度は全教職員参加。実技講習修了者は「普通救命講習修了証」授受)しているほか、救急対応マニュアルを作成し、担当者に周知徹底している。なお、学内では飲酒を禁止しているが、学外での飲酒の機会を想定し、「一気飲み」の危険性について注意を喚起している。また、喫煙についても健康増進法の趣旨に沿って指導している。
- 7) 学生の教育研究活動中の災害事故補償のために、入学時に学生教育研究災害傷害保険に全員加入させるとともに、学研災付帯賠償責任保険に任意加入させている。また、大学生活のあらゆるリスクを補償するための保険として、大学独自で外部業者との契約に基づき「学生総合保障制度」を設け、任意加入させている。さらに、学外での実習や外国での語学研修に際しては傷害保険等への加入を、自家用車通学の許可条件として自動車保険の契約を義務付け、万一の事故に備えさせている。
- 8) エイズ等性感染症、薬物乱用、悪徳商法、ローン(サラ金・クレジットカード)、セクハラ、ストーカー等の被害者又は加害者にならないように注意を喚起するとともに、事態発生の場合は、保健室・学務課を中心に解決のための相談に応じている。なお、新入生に対する啓発活動として、入学式後に平成19(2007)年度は悪徳商法について、平成20(2008)年度はエイズ等性感染症について、外部の専門家による講演会を開催した。
- 9) 個人情報の保護については、法人として個人情報保護宣言を行い、また全教職員が情報漏洩防止の誓約を行うとともに、個人情報を記載した書類はシュレッダーで処理するようにしている。なお、インターネットを通じて個人情報が漏洩することがないように、事務処理用のパソコンはイントラネットとしている。
- 10) 情報ネットワークに関する危機(天災、火災、事故等)、特にサーバ障害が発生した場合を想定して、データのバックアップをするように徹底している。
- 11) 入学試験の実施に関しては、試験ごとに実施マニュアルを作成し、かつ、試験実施本部を置き、入試問題の出題ミス防止、試験の円滑な実施、警備及び緊急事態対応等に万全を期している。
- 12) スクールバスの運行に関しては、安全運転管理規程に基づき毎年、運転手に運転技能研修及び運転手適性検査受検を課し、受験結果に基づき事務局長が個別指導を行い、安全運転の徹底を図っている。

(2) 11-2の自己評価

危機管理の対象となる各分野について、個別に基本的な体制や方針が明確に整備され、かつ、適切に機能している。防災対応マニュアル等日常的に必要な危機管理に関するマニュアル等を整備し、教職員要覧にまとめ、教授会及び職員定例会で周知徹底しており、前回の自己点検・評価結果の指摘の改善が図られた。しかし、『学生便覧』には危機管理マニュアル等の全ては掲載されていないので、学生への周知方法について検討する必要がある。なお、AEDの使用法を含んだ心肺蘇生法講習会を毎年実施していること、特に平成

19(2007)年度には全教職員が参加して実施したことは、評価できる。

(3) 11-2の改善・向上方策 (将来計画)

危機管理体制やマニュアルは整備されていても、万一の事態が発生した場合に全構成員が混乱することなく対応できるとは断言できない。機会あるごとに周知徹底し、かつ、訓練を必要とする事項については、訓練内容の工夫改善を図りつつ毎年実施して、不測の事態に備えることとする。

また、危機管理マニュアル等については、平成 21(2009)年度から『学生便覧』に掲載するとともに、各学期初めのオリエンテーション時に周知徹底を図る方針である。

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

《11-3の視点》

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。

(1) 11-3の事実の説明 (現状)

教育研究成果を公正かつ適切に広報し、社会の付託に応えることは大学の責務である。これを果たすために様々な媒体を活用して広報を行っている。その際、各委員会の長及び各課長は、誤ったデータや誇大広告的な広報がなされないよう、実質的なチェック機関としての役割を果たすこととしている。

また、今後 Web 上での情報発信が一層重要になると考えられることから、前回の自己点検・評価に基づき平成 19(2007)年度に「ホームページ運用要項」を明文化し、責任者、情報提供の手続き、遵守事項等を定めた。

教育研究成果の学内外への広報物としては、先ず各学部及び研究科の紀要がある。紀要発行に当たっては、それぞれ紀要編集委員会が常設されており、毎年度刊行要項、原稿執筆要項、刊行計画等を策定し、刊行している。

次に、『生涯学習センター通信』及び『心理相談センター紀要』がある。それぞれ各センター会議において毎年度の活動成果をもとに発行計画を策定し、編集委員が原稿を集め、編集・校正の上、委員会の責任で刊行している。

また、総合的な広報手段としてのホームページの管理責任は、情報基盤センター会議が担当している。原稿は各学部又は各課の責任で作成し、ホームページへの登載や更新は、同センター職員が行っている。

その他、教育研究成果に関連した広報物として『研究者一覧』『高大連携リクエスト講義』『生涯学習推進のための志學館大学人材情報』『志學館大学生涯学習センター共修講座』及び受験者向け大学案内パンフレット『志學館大学』がある。大学案内パンフレットについては、学長が作成委員を任命しており、その他の刊行物については、それぞれ所管課において関係委員会等の審議を経て各教員から原稿を集め、編集し発行している。

教育研究成果等の報道機関や高等学校等への情報発信のために、入試広報課が「ニュースリリース」を発行しており、平成 19(2007)年度は 42 号を数えた。

(2) 11-3の自己評価

大学の教育研究の成果を公正かつ適切に学内外に広報する体制は整備されており、適切に機能していると判断する。特に、ホームページの運用要項を前回の自己点検結果に基づき整備したことは評価できる。しかし、ホームページを広報活動の媒体として積極的に活用するには、コンテンツをより充実するとともに情報の更新方法について、工夫・改善が必要である。

(3) 11-3の改善・向上方策（将来計画）

ホームページのコンテンツの充実について、平成 19(2007)年度末に学内でアンケートをとり具体化に着手した。平成 20(2008)年 7 月を目途にリニューアルすることになっている。

情報の更新方法については、各学部及び各課に担当者を置き、入試広報課及び情報基盤センターと連携し、かつ、積極的な情報発信を意識して更新作業に取り組むこととする。

【基準 11 の自己評価】

社会的機関として必要な組織倫理に関する規程は整備されており、かつ適切に機能している。ただし、人を対象とする調査・研究に関する倫理規程が整備されていない。

危機管理体制は整備され、危機管理マニュアル等を策定し、『学生便覧』及び『教職員要覧』に掲載して周知を図り、研修や訓練を毎年実施するなど、適切に機能している。しかし、危機管理マニュアル等の全ては『学生便覧』に掲載されていない。

教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報する体制は整備され、毎年紀要等を発行するなど適切に機能している。ホームページの掲載内容については、運用要項に基づきチェックし、公正性の確保に配慮している。ホームページを広報媒体として一層活用するために、閲覧者の視点を意識しつつ、コンテンツの充実や情報の更新に努力する必要がある。

【基準 11 の改善・向上方策（将来計画）】

人を対象とする調査・研究に関する倫理規程については、運営会議で整備を急ぐことにする。また、危機管理マニュアル等は『学生便覧』に掲載して、周知徹底を図る方針である。

大学の教育研究成果を学内外に公正かつ適切に広報することは、社会的機関としての大学にとって必要な責務であることを全教職員に自覚させ、積極的な広報活動を展開したい。そのため、特にホームページのリニューアルを平成 20(2008)年度早期に実現し、かつ、情報の更新に努力して、大学の有力な広報媒体として活用していくことにしている。