

平成 22 年度
志學館大学
自己点検・評価報告書

平成 23 年 5 月

志學館大学

「平成 22 年度志學館大学 自己点検・評価報告書」

平成 23 年 5 月

目 次

評価項目ごとの自己評価

基準 1	使命・目的等	2
1-1	使命・目的及び教育目的の明確性	
1-2	使命・目的及び教育目的の適切性	
1-3	使命・目的及び教育目的の有効性	
基準 2	学修と教授	6
2-1	学生の受入れ	
2-2	教育課程及び教授方法	
2-3	学修及び授業の支援	
2-4	単位認定、卒業・修了認定等	
2-5	キャリアガイダンス	
2-6	教育目的の達成状況の評価とフィードバック	
2-7	学生サービス	
2-8	教員の配置・職能開発等	
2-9	学修環境の整備	
基準 3	経営・管理と財務	20
3-1	経営の規律と誠実性	
3-2	理事会の機能	
3-3	大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ	
3-4	コミュニケーションとガバナンス	
3-5	業務執行体制の機能性	
3-6	財務基盤と収支	
3-7	会計	
基準 4	自己点検・評価	34
4-1	自己点検・評価の適切性	
4-2	自己点検・評価の誠実性	
4-3	自己点検・評価の有効性	
基準 5	社会貢献（「個性・特色に基づく大学独自の基準」）	36
5-1	大学が持っている物的・人的資源を社会に提供し、地域社会に貢献する努力がなされているか。	

平成 22 年度志學館大学自己点検・評価報告書

平成 23 年 5 月 31 日

〈はじめに〉

本報告書は、平成 22(2010)年度の本学の自己点検・評価結果を報告するものである。しかし、例年の報告書とは、以下の点において異なっている。

1. 本学においては平成 19(2007)年度以来、日本高等教育評価機構の大学評価基準に沿って点検・評価を行ってきたが、同基準が、同機構による認証の第 2 巡目の開始にあたって、平成 24(2012)年度から変更されるため、その新しい基準に沿って点検・評価を行った。新基準の主たる特徴は、自己評価を「単に認証評価のためのものではなく、自主的な質保証のための本来的な自己点検・評価の一環として明確に位置づけたこと [(大学機関別認証評価実施大綱 (案)) 日本高等教育評価機構、平成 23 年 1 月 19 日発表]」、またそれに伴い、評価基準の数が 11 から 4 へと大幅に削減され、「個性・特色に基づく大学独自の基準設定」が導入されたことである。後者の大学独自の基準設定については、この新基準が最近公表されたこともあり、今年度は本学の個性・特色等 (注) も勘案して「社会貢献」とし、その基準から点検・評価を行った。また、評価の方法についても概ね新しい方法 (同「大学機関別認証評価実施大綱 (案)」) に従った。

2. 平成 22(2010)年度とは、正確には、平成 22(2010)年 4 月 1 日から平成 23(2011)年 3 月 31 日までの期間を意味するが、今年 4 月から本学が新キャンパスに移転したこともあり、移転後の状況を点検・評価に組み込むべく、一部の事項については、平成 23(2011)年 5 月 1 日までの期間の記述とした。

3. 平成 24(2012)年度からの日本高等教育評価機構の認証では「エビデンス」(評価の根拠となる事実) の提示が重視されるため、その収集に努め、またそれに基づく評価を心がけた。

4. なお「1-1」等の表示は「基準項目」を、「1-1-①」等の表示は「評価の視点」を示す。また、「基準項目」ごとに【事実の説明及び自己評価】【改善・向上方策 (将来計画)】が、各「基準」ごとに【自己評価】が記述してある。

〈注〉日本高等教育評価機構に提出された認証評価のための「志學館大学自己評価報告書」(平成 20 年 6 月)の「本学の個性」として「地域に密着した大学」がある。また、志學館学園の『長期経営計画 (2010~2015)』において、本学の「長期ビジョン」に「地域と社会に貢献する人材を輩出する大学」の、また「6 年後の姿」に「地域共生型大学」の規定がある。

基準1. 使命・目的等

領域：使命・目的、教育目的

1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性（「基準項目」、以下ではこの表示は省略）

評価の視点（以下ではこの表示は省略）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

【事実の説明及び自己評価】

大学の使命・目的及び教育目的等（基本方針）は、①建学の精神（平成17年12月に明文化）、②大学の基本理念（平成17年12月大学運営会議決定）、③本学の使命（平成17年12月に明文化）、④本学の教育目的（同）、として明確化されている。これらの決定に至る経緯及び意味内容等の概要については、日本高等教育評価機構に提出した『志學館大学 自己評価報告書（再評価用）』（平成22年6月）に詳述してある（pp.1-5.）。またこれらの基本方針に基づき、各学部・学科の目的及び「アドミッション・ポリシー」「カリキュラム・ポリシー」「ディプロマ・ポリシー」が定められている（エビデンス〔以下ではEV. と表記〕1）。特に教育目的は「個性・実践・人間力」という簡潔な標語に集約している（平成19年度から）。

さらに各学部・学科の目的は、養成すべき人材像をそれぞれ主な活躍の場を想定しつつ、学則において端的に明示するとともに、その内容を敷衍した文章を公表している（EV.2）。

建学の精神のキーワードは「時代に即応する」ということであり、大学の基本理念のキーワードは「実践力」である。そして、大学の使命・目的は端的に表現すると「社会に貢献する幅広い職業人の育成」であり、いずれも具体性を有している。よって、使命・目的及び教育目的の意味・内容の具体性と明確性は確保され、それらの簡潔な文章化も達成されている。

【改善・向上方策（将来計画）】

特になし。

1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

【事実の説明及び自己評価】

本学の個性は、「教職員と学生の距離が近い大学」及び「地域に密着した大学」であり、特色は、①「学生一人ひとりに目を向けたきめ細かな教育」、②「キャリア教育と連動したきめ細かな就職指導」、③「地域に密着した教育・研究」、である。これらの個性・特色は、「大学・学部・大学院の特色」と併せて、前掲『志學館大学 自己評価報告書（再評価用）』に明記されている（EV.3）。なお平成20（2008）年度に実施された日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価では、「総じて、大学全体として小規模大学としての特徴を生かしたきめ細かな教育を実践するとともに、地域密着型の大学としてまい進している点は評価できる。」とされている（『志學館大学 平成20年

度 大学機関別認証評価 評価報告書』平成21年3月、財団法人日本高等教育評価機構 p.2)。

また、本学の使命・目的及び教育目的が諸法令に適合していることは以下の事実によって明らかである。

建学の精神を示した法人の寄附行為第3条には、教育基本法及び学校教育法に基づいて学校教育を行うことが明記され (EV.4)、大学の使命・目的等を包括的に定めた学則第1条でも、法令上大学に関する最も基本的な条項である学校教育法第83条の文言が援用されている。また大学設置基準の定めるところにより、学部、学科ごとに人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め (学則第3条の2～第3条の7)、公表している。

なお本学の個性・特色は、平成17(2005)年1月の中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」における例示 (同答申第2章 3 高等教育の多様な機能と個性・特色の明確化)に基づき、主として「③幅広い職業人養成」と「⑥地域の生涯学習機会の拠点」であるとしており、大学の使命及び教育目的にもその点が明示されている。

平成22(2010)年度における変化への対応としては、大学におけるキャリアガイダンスの推進を趣旨とする大学設置基準の改正 (平成22年2月25日公布、平成23年4月1日施行) への対応があげられる。この点について、本学は従前から「キャリア教育と連動したきめ細かな就職指導」を特色の一つとしており、本学の使命として「幅広い職業人養成」を掲げると共に、教育目的の第3号にも、「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。」と明記している。よって使命・目的及び教育目的というレベルにおいては、特段の見直しは行っていない。ただし、「将来を見据えた組織的・段階的なキャリア教育」という設置基準の改正趣旨を加味したキャリア教育の更なる充実策については、進路支援センター等の関係部署を中心に検討を行った (EV.5)。具体的には、共通教育科目における「キャリア形成科目」の区分について履修基準年次・開講科目等の見直しを行うとともに、学内組織の有機的連携及び適切な体制の強化に向けて議論を重ねた (EV.6)。

以上「個性・特色の明示」「法令への適合」「変化への対応」という視点から総合的に評価すると、本学における使命・目的及び教育目的の適切性は確保されている。

【改善・向上方策 (将来計画)】

本学の個性の一つは「地域に密着した大学」とされているが、大学キャンパス移転に伴い、本学の立地環境が変化したため、地域との連携について新たな構想が必要となる。

1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

【事実の説明及び自己評価】

『志学館大学 自己評価報告書・本編』(平成20年6月、「基準1.」)に述べられているとおり、本学の使命・目的は平成17(2005)年12月に、それまで「本学の目的」「教育の特色」「教育方針」等として散在していた事項を、建学の指針及び基本理念の下に整序し明文化したものである。した

がってその内容は全く新奇なものではなく、従来の教育研究活動において蓄積されてきた事項が大半を占めているので、教職員には馴染み深いものであり、理解と支持が得られている。ゆえに、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、それらの基本方針を意識しながら行われている。

また基本方針等の学内外への周知については、同じく『志學館大学自己評価報告書・本編』に記述されている取組みを引き続き実施しており、着実に浸透しているものと評価している。周知の主な媒体としては、『学生便覧』、『教職員要覧』、大学ホームページ（大学概要→「建学の精神・基本理念」「志學館大学の目的・ポリシー」、受験生の方→入試→「アドミッション・ポリシー」）、大学案内マガジン、入試要項などがある（EV.7）。

前述した平成20(2008)年度大学機関別認証評価では、「建学の精神や大学の基本理念などは、学生便覧、教職員便覧、大学案内及びホームページに掲載するとともに、大学の使命・目的を『個性・実践・人間力』という端的な言葉で明示し、学内外に浸透しやすいよう、工夫されている。」と評価された。その際、「今後、特に学外への周知方法については、更なる方策の検討に期待したい。」(p.2)とされたが、建学の精神については創設者の「みおしえ」とともに、大学案内パンフレットで紹介・解説するなどの工夫を行った(EV.8)。また「建学の精神」については、副理事長が新入生に対して「学問へのステップ」の一環として講演を行った(平成23年4月29日)。

なお今後は、建学の精神「時代に即応する」に則り、基本方針等の見直しが必要になる可能性もあるので、基本方針等の決定主体及び決定手続きについて、確認しておくことが望ましい。

また、法人の「第2次経営計画」(2010年度から6年間)では、冒頭で建学の精神の解釈が示され、同計画における大学の長期ビジョンにおいても、教育目的の核となる「人間力の養成」に言及している(EV.9)。また3つの方針は、基本理念から導出されたものであることがすべて明示されている。したがって、使命・目的及び教育目的は、中長期的な計画及び3つの方針等へ反映されていると評価できる。

ところで、このような使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成とは、整合性を有している必要がある。この点に関して、学則に明示された基本的な教育研究組織である各学部の目的は、それぞれ次のようになっている。「人間関係学部は、人間について心の側面と文化・社会の側面から実践的・臨床的に教授研究し、現代社会の要請にこたえることを目的とする。」(学則第3条の2)「法学部は、法学及び関連分野に関する専門の学芸を教授研究し、社会生活に即応できる法的思考能力と法的実践力を備えた人間を育成し、もって社会の充実発展に寄与することを目的とする。」(学則第3条の5)

これは大学の使命の要点である「人間と社会に対する深い関心と識見」に照応しており、両学部とも、その目的には「実践」というキーワードが盛り込まれている。それは本学の教育研究組織が、5項目の教育目的の第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。」に基づく教育研究活動を行うことを意味している。したがって、使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成には整合性があると評価できる。

【改善・向上方策(将来計画)】

基本方針等の見直しが必要になった場合の決定主体及び決定手続きについて、法人又は学内のしるべき部署で再確認し、教授会等において教職員に周知する。

【基準1の自己評価】

本学は、独自の建学の精神や大学の理念を踏まえ、その使命・目的を定め、それを社会に公表している。また、教育目的として、学部・学科等の教育プログラムごとに人材養成に関する目的を学則等において明確に定めている。それらは、意味・内容の具体性と明確性を備えており、簡潔な文章化のための努力が払われている。個性・特色も明示され、法令への適合にも問題はない。ただし、大学キャンパス移転に伴い、新しい環境において「地域に密着した大学」という個性を活かすための新たな取組みが必要になる。

本学はおよそ百年前の学園創設時から「時代に即応する」精神を堅持してきたので、変化への対応は迅速に行うという伝統が浸透しており、そのための組織体制も整えられ有効に機能している。またそれらの基本方針は、役員、教職員の理解と支持を得ており、様々な方法によって学内外へ周知されている。中長期的な計画及び3つの方針は、使命・目的及び教育目的の中核部分が的確に反映され、教育研究組織は、使命及び教育目的と整合している。よって、使命・目的及び教育目的の明確性、適切性及び有効性は達成されていると評価できる。なお、今後基本方針等の見直しが必要となった場合の対応手順について、共通認識を図っておく必要がある。

基準2. 学修と教授

領域：教育内容・方法、学修評価、教員配置等、学生受入れ、学修及び授業の支援

2-1. 学生の受入れ

- 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知
- 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

【事実の説明及び自己評価】

本学では、大学全体及び、人間関係学部心理臨床学科、人間関係学部人間文化学科、法学部法律学科、法学部法ビジネス学科、大学院心理臨床学研究科の入学者受入れ方針をアドミッション・ポリシーとしてまとめ、学生募集要項や大学ホームページなどの伝達手段及び高校連絡会をはじめとした各種の学生募集活動を通して周知している（EV.10）。

学部の平成 23(2011)年度入試は、推薦入試（指定校推薦、一般推薦、専門高校・総合学科推薦）、一般入試（前期日程、後期日程）、センター試験利用入試（A方式、B方式、C方式）、AO入試、社会人・帰国子女・外国人留学生特別選抜、編入学入試、転入学特別選抜をそれぞれの方法で実施した（EV.11）。

本学のアドミッション・ポリシーでは、入学者の社会的関心や本学で学ぶ意欲を重視しており、上記の多様な入試方法はそのような関心や意欲を持った受験生に多くの機会を与える意図によるものである。特に推薦入試においてはそうした受験生の関心や意欲を重視して面接を行っている（EV.12）。一方で、平成 22(2010)年度から各学科のアドミッション・ポリシーに「高等学校等で学んでおいてほしい項目」について付け加えたが、これらが選抜の基準に反映されているとは必ずしも言えない。

平成 23(2011)年度入試では志願者数が大幅に増え、結果として入学者数も4学科のうち3学科で入学定員を大きく上回る事となった。志願者数が増えたことについてはキャンパスが鹿児島市に移転したことの効果や各種募集・広報活動の成果として評価できる。一方で、2つの学科で入学者数が定員の1.3倍を超えたこと（人間文化学科1.42倍、法律学科1.37倍）は懸念材料である。ただ、平成 22(2010)年度以前の入学者数が多くないため、全体の収容定員との関係では、収容定員1318人に対して在学者数は1044人であり、収容定員超過という事態には至っていない。大学院については平成 23(2011)年度も入学定員（10人）を満たしており、また定員超過もない。

【改善・向上方策（将来計画）】

上記のように、推薦入試ではアドミッション・ポリシーを重視した面接を行っているが、平成 24(2012)年度入試からはこの面接による点数の比重をさらに重くする（EV.13）。

また、平成 23(2011)年度中に改めて平成 25(2013)年度以降のアドミッション・ポリシー及び入試制度について検討を行う（EV.14）。学生受入れ数については、学習環境が悪化することのないよう今後とも適切な定員管理に注意を払っていく。

2-2. 教育課程及び教授方法

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫

【事実の説明及び自己評価】

1) 教育課程編成方針として、学則に学部・学科ごとの目的を定め（学則第3条の2～5）、『学生便覧』冒頭の「志學館大学の目的・ポリシー」において、その達成のための「教授内容と育成する人材」を示し、そのために必要な教育課程の編成方針をカリキュラム・ポリシーとして示している。すなわち、共通教育科目は両学部に通じて大学での学習スキルの習得、専門的知識の土台となる教養の教育、及びキャリア形成教育を担う。その土台の上に、学部・学科の専門科目教育は、各分野の専門基礎科目から専門科目への発展、実践的応用力の育成を軸に編成している。

しかし、人文・社会科学系の学部ということもあって、両学部ともに学科の「育成する人材像」はやや抽象的であり、その人材育成のための「学士課程教育で身につけさせる能力」を明確化するに至っていない。カリキュラム・ポリシーは各学科の科目編成の特徴の説明に止まり、「必要な能力をこのようにして育てる」という観点からの教育課程編成方針としては指針性が弱い（EV.15）。共通教育及び各学科の科目群は、学士課程におけるそれぞれの学問分野での教育課程として、体系的に編成されている（EV.16）。

2) 教育課程にもとづく科目の開講状況は、平成21(2009)年度が23科目、平成22(2010)年度が17科目であった。科目担当者毎に、また学部毎に開講できなかった直接的理由は異なるが、毎年の未開講科目の背景には、非常勤講師の確保困難に加え、教育課程上設置する科目分野・科目数と配置されている教員数やその専門分野の齟齬が存在している。教育課程編成の体系的性を確保しつつ、学生の受講実態や教員配置の実態に対応した科目の合理化が必要である（EV.17）。

3) 教育課程表に基づく学生の学修の体系的性を確保するため、次のような履修上の条件と制限を設定している。

①他学部・他学科等の専門教育科目や資格科目等も履修できるが、要卒単位としては学科によって8～18単位の範囲内に制限される（EV.18）。

これについて、法学部は共通教育科目とは別に専門教育科目に配分した92単位中に、法律学科は16単位、法ビジネス学科は8単位までは、共通教育科目の単位を算入できるようになっている。これは、特殊な履修方法を容認することで、結果として法学部における専門教育科目教育課程編成の体系的性を一部損なっている（EV.19）。

法学部の2学科は、それぞれの学科の専門教育科目92単位中の選択科目単位（法律学科70単位・法ビジネス学科54単位）に他方学科の全専門教育科目を含み込んでいる。これにより、法学部の学生にとっては、所属学科にかかわらず両学科の専門教育科目全部が履修科目の選択肢となってしまう、自学科の教育課程の特色が見えにくくなっている。その結果、特に法ビジネス学科では教育課程の体系的編成に反して科目群の受講に偏りが生じている（EV.20）。

②各科目の配当年次（それ以上の学年の学生が受講できる科目であること）を設定している（EV.21）。配当年次に達していない個別学生の受講の可否は科目担当者の判断に任せられる。配当年次の定め方は、共通教育科目は1、2年次での履修を中心に、専門教育科目は、科目分野の基礎・入門から発展へ、専門基礎から専門へという段階的教育、4年次には卒業研究や専門演習の課題遂行、等を考慮している。

③科目担当者によっては、一定の科目の履修済みであることを担当科目受講の条件としている。

しかし、中には、その条件が当該科目の配当年次と矛盾し、結果的に学生の配当年次に沿った受講を困難にしたり、他学部科目の受講を条件とする結果、学科の教育課程の体系的学修からはずれた履修を誘導することになっているものが6科目(心理臨床学科3科目/人間文化学科2科目/法ビジネス学科1科目)存在する(EV.22)。

4) 教授方法においては、演習科目以外では、講義科目で教授方法に実習・学生参加・グループワーク等の工夫を取り入れているのは、臨床系を特色とする心理臨床学科やフィールドワークによる研究・教育を行う人間文化学科の地理学・言語学の科目に目立ち、伝統的に知識伝達型の教育方法を特色としていた文学・歴史学・法学の科目では、伝統的な講義中心の教授方法が根強い。他方、法学部の科目中では、「授業の到達目標」に「国家資格試験合格レベルの知識」を掲げており、これは科目の性格を明確にすると共に、受講生の学修目標としてわかりやすい。学生が大学で最初に経験する共通教育では、いくつかの科目で教授方法の工夫がされているが、受講科目の選択範囲の広さに鑑みて、その工夫の体系性が若干弱い(EV.23)。

5) 単位制の趣旨を保つための工夫として、両学部共に履修登録の上限を設定している(CAP制度)(EV.24)。

このうち、人間関係学部の設定上限は当初からのものだが、法学部は平成20(2008)年度までは(3年生以上)指導担当教員による例外扱いの承認を前提とした運用があり、上限設定の機能を十分果たしていなかった。このため(財)日本高等教育評価機構の認証評価や(法ビジネス学科設置にかかる)文部科学省大学設置審議会の履行状況調査で受けた指摘を踏まえ、単位制の趣旨を保つために、平成23年度から設定上限を両学部共に「1セメスター10科目。ただし、キャリア形成科目、集中講義科目及び卒業要件単位に参入されない科目は除外」としている。

設定された履修登録の上限は、新入生オリエンテーションやその後の在学生への修学指導を通じて趣旨が浸透し、ほぼ遵守されている(EV.25)。

6) 単位制の趣旨を保つための「教室外学修」としては、語学の科目を除く講義科目中の104の科目で授業時間外の課題・レポート等が指示されたり、小テストが行われている(EV.26)。「教室外学修」指示の取組は、組織的系統的に行っているとは言えず、担当科目では必ず課題や指示を出す教員がいる一方、どの科目であれ全く出さない教員に二分化されており、教員間・科目間の連携協力と組織性が強いとは言えない。

【改善・向上方策(将来計画)】

1) 平成23(2011)年度から、大学教育の質を確保しつつ、大学での教養教育の土台としての基礎的学力を確実に修得させるために、「志学館大学 Freshman 教養力向上作戦」を実施している。その内容は、教養教育の土台となる高校卒業レベルの基礎的教養的知識を確認し修得させるために、①全ての学生(1年生は大学入学後の早い段階で)に対する「Freshman Knowledge テスト(略称 FK テスト)」の実施、②FK テストで確実に成果をあげるための正課科目「総合教養講座」の開設、③正課外で FK テスト合格支援の「特別教養講座」の実施、④ほとんど全ての共通教育科目で読書課題の導入、である。これにより、大学・学部・学科の教育目的を踏まえた教育課程に基づく本学の教育の実質的強化を目指す。

2) 全学科で「育成する人材」目標と「学士課程教育で育て身につけさせる能力」をより明確化し、学科の教育課程の編成方針も、その達成に向け指針性をもった方針となるように見直す必要がある。

3) 法学部は履修方法を見直し、専門教育科目に配分の単位と共通教育科目の単位を分離することが望ましい。また法ビジネス学科では、教育課程編成の体系性を確保するために、科目表及び履修方法を見直す必要がある。

4) 教育方法の工夫や単位制の実質化のための教室外学修の指示等の取組については、平成 23(2011)年度の新入生から履修登録数の上限を大きく引き下げたことにより、学生の「教室外での自由な学習時間」が増加していることに鑑みて、科目担当教員の積極的な取組を促すように、教員研修や FD を強化することが望ましい。

2-3. 学修及び授業の支援

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA(Teaching Assistant)等の活用による学修支援及び授業支援の充実

【事実の説明及び自己評価】

学習支援センターでは、教科等支援アドバイザー（教員）が週 4 日（1 日 1 コマ）学習支援センター室においてさまざまな学修支援を行い、また学務課窓口において修学支援アドバイザー（事務職員）が科目履修や資格取得に関する相談を受ける体制をとっている。ただ、平成 22(2010)年度に学習支援センターに直接来室した学生の数は、教科等支援アドバイザーが呼びかけたものを含めて 19 人であった。このほか「アット・リスク」学生を捕捉し学修支援に活かすため、1 年次必修科目の「学問へのステップ」の単位及び各学年における標準単位数の未修得学生について集約し、教授会報告により教員間で情報の共有を行った。さらに、障害を持っている学生への修学支援として当該学生の状況について履修科目担当者に連絡をしている。また、平成 22(2010)年 4 月に新入生の学力状況について調査する目的で NPO 法人による英語力確認テストを実施し、その結果は共通教育の英語クラスのクラス分けや指導法の改善に利用した。

TA(Teaching Assistant)については、平成 22(2010)年度は心理臨床学研究科修士課程の 16 人の大学院生が TA として心理臨床学科専門科目のうち 4 科目（心理検査法Ⅰ、心理検査法Ⅱ、心理学測定法、特殊研究Ⅲ）で授業支援を行った。総時間数は当初予定が 314 時間であったのに対して実際に行われたのは 252 時間であった。

外国人留学生に対して日本人学生のチューターが学修支援をする留学生チューターについては、平成 22(2010)年度は 8 人の留学生に対し、6 人の学生がチューターとして支援に当たった。

このほか、編入学・転入学で入学してきた学生に対して、本学における学修にスムーズに適応できるように入学時に通常のオリエンテーションとは別に個別対応する形で特別なオリエンテーションを行っている。また、卒業延期学生、復学した学生に対しても学期のはじめに通常のオリエンテーションとは別に個別対応する形で今後の学修計画を立てさせる特別なオリエンテーションを行っている。

このように学修支援については、概ね体制は整備されているが、学生による学習支援センターの利用が少ないことやセンターで収集した情報の活用法、TA の時間数が当初予定を満たしていないことなど運用面で課題を残している部分がある。

近年の退学者数（除籍者含む）は、在学者数のだいたい 3~5%である。退学者対策としてどのような対策が可能かあるいは有効かについておもに大学改革推進会議で議論している。

【改善・向上方策（将来計画）】

学習支援センターの利用者数が少なかったことの要因の一つとして霧島キャンパスにおける図書館3階という場所の問題が指摘された。新キャンパスでは本館2階と比較的利用しやすい部屋があてられたので、改めて学習支援センター（特に教科等支援アドバイザー）のあり方について検討していく。

また、学習支援センターでは平成23(2011)年度より英語力確認テストに加えて国語についても同様のテストを行う（EV.27）。こうした学習支援センターの活動は今後とも継続すべきだが、学力確認テストの結果やアット・リスク学生の情報などをどう活かしていくかは、学習支援センターのみならず全学的な今後の課題と言える。この意味で学習支援センターは両学部や保健センターなど他機関との連携を深めていく必要がある。

さらに、基準項目2-2で記したように平成23(2011)年度より学生の教養力向上を目的として「Freshman Knowledge テスト」が実施されることになっており、学習支援センターにおいてもテスト不合格者のフォローも含めたテスト対策について検討する。

また、「志学館大学教育改革基本方針」（平成22年1月）に学生の学修スローガンとして「皆資格・高資格」を謳っており、平成23(2011)年度よりそれを推奨する意味で一部の資格を取得した者に対して報奨金を出すことにしている（EV.28）。

2-4. 単位認定、卒業・修了認定等

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

【事実の説明及び自己評価】

1) 履修規定において単位認定の基準として、全学的には「全受講時数の3分の2以上の出席」及び「試験成績60点以上」と定めている。個々の授業科目の成績評価基準は、講義要項における各科目の「成績評価方法と基準」の欄で明示している。

他方、「志学館大学のディプロマ・ポリシー」では、「個々の科目の単位認定にあたっては、（中略）成績評価だけではなく、学生の自主性や実践力、問題解決能力、コミュニケーション能力が身についたかどうか重要な要件」としている。ディプロマ・ポリシーに従うと、授業科目の単位認定のためには、成績評価に加えて、科目毎に学生の自主性や実践力、問題解決能力、コミュニケーション能力等の到達状況を評価する必要があるが、その認定基準はあまり明確ではない（EV.29）。

2) 卒業要件は「4年以上在学・124単位以上の修得」（EV.30）、及び「学部ごとの共通教育科目と専門教育科目の単位配分」に即した単位取得である（EV.31）。

卒業認定についての大学の基本的方針は「志学館大学のディプロマ・ポリシー」であり、学生便覧に掲載されて、学生に対しても明示している（EV.32）。そこでは、単位認定では「成績評価だけではなく、学生の自主性や実践力、問題解決能力、コミュニケーション能力が身についたかどうか重要な要件」とし、「所定の単位を修得した者」に「学士の学位を授与する」としている。

卒業認定基準とは、この基本的方針に沿って、それぞれの学科のカリキュラム・ポリシーに基づく教育課程で学んだ学生について、各学科の「育成する人材」目標へのトータルな到達状況を見定めるための基準、ということになる。故に、上述のような科目の単位認定基準の不明確性に、卒業に必要な「所定の単位」の修得の成否が連動して不明確になっている。これは、ディプロマ・ポリシーの策定作業が、その点に関しては、学科のカリキュラム・ポリシー策定作業と連結していないた

めに生じたものと思われる。

3) 卒業認定の審査は、以下の手続きで行う。まず学部教務委員会が、学則第 48 条第 1 項に基づき「4 年以上在学」した学生一人ひとりについて、単位取得状況を所属学科の履修と単位配分の条件を満たして 124 単位以上の修得がなされているかどうかを点検する。条件を満たしている場合は、学則第 49 条に基づき、学部教授会に卒業認定の提案を行い、そこでの議を経て、学長が認定する (EV.33)。

4) 平成 22(2010)年度 1 年生から GPA 制度を導入し、その説明を学生便覧の「履修の手引き」欄に掲載して、学生に明示している。平成 22(2010)年度中の GPA スコアは、1 年次成績優秀者に対する学長褒賞の対象者選考に活用したのみだが、平成 23(2011)年度からは活用を拡大していく (EV.34)。

【改善・向上方策 (将来計画)】

ディプロマ・ポリシーの「卒業認定の要件」と個々の授業科目の「成績評価」との整合性の確保問題については、個別科目の成績評価に基づく科目毎の単位認定の積み上げで卒業認定するか、あるいは個別科目の成績評価と単位認定に加えて「卒業認定」の要件を加味するか、の両方の対策があり得る。どちらの方針を採用するかを含め、平成 23(2011)年度中に検討し、整合性を確保するための見直しが必要である。

個別科目の成績評価についても、育成する人材像との関係を見通して、学部・学科の教育課程を、科目の到達目標や教育方法などを配慮した科目間の連携と協働を組み込んだ体系に再編成する。また、科目の成績評価とは当該科目の到達目標に対する学生の到達度の評価であることを踏まえて、授業科目によっては、科目の目標に「学生の自主性や実践力、問題解決能力、コミュニケーション能力の育成」を加え、それに対応するように成績評価基準を設定する等の工夫をする必要がある。

2-5. キャリアガイダンス

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

【事実の説明及び自己評価】

学生の社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備として、まず教育課程においては、共通教育科目のキャリア形成科目群によって 1 年次から 3 年次まで段階的にキャリア教育を行うシステムをとっている。キャリア形成科目の平成 22(2010)年度履修登録者数は表 2-A に示すとおりである。キャリア形成科目は時間割上も比較的履修しやすい時間に配置するよう工夫していることもあるが、相当数の受講者数があり学生の需要に応えられていると言える。

表 2-A. 平成 22 年度キャリア形成科目群履修登録者数

科目名	単位数	開講期	配当年次	履修登録者数
キャリア開発論	2	後期	1	146
キャリア概論 I	2	後期	2	86
キャリア概論 II	2	前期	3	81
インターンシップ	2	前期	3	68*
資格と人生	2	前期	1	30

*このうち実際に学外企業等でインターンシップを行ったのは 32 人であった。

教育課程外においては、進路支援センターを中心に、就職情報提供、個別面談、保護者面談、進路ガイダンス、就職ガイダンス、学内企業ガイダンス、進路支援講座などを行っている。おもに3年生を対象にした進路ガイダンスは平成22(2010)年度は年間16回(最終回は学内企業ガイダンス)行われ、1回平均97人の参加者があった。学内企業ガイダンスは平成22(2010)年度は41の企業の参加があった(学生の参加は130人)。また、前年度に引き続き文部科学省学生支援推進プログラム「学生の『粘る力・人間力』を向上させる双方向型就職支援の強化」プログラムにより、これまでの就職支援に加えて、ICTの活用による双方向型の情報提供や教育の方法を取り入れ、キャリアコンサルタントや臨床心理士による相談体制を整備した。

教育課程内外のこれらの取組みの結果、平成22(2010)年度卒業生の就職率は95.5%(平成23年3月末現在)であった。これは鹿児島県内大学卒業予定者の内定率85.5%(EV.35)を大きく上回る数字であり、本学における社会的・職業的自立に関する指導のための体制が整備されており、適切に運営された成果として評価できる。

このほか進路支援センターでは国家資格試験や公益法人認定の検定試験受験を支援しており、いくつかの試験対策講座を開いている。平成22(2010)年度における結果は表2-Bのとおりである。

表2-B 平成22年度資格等試験対策講座の実績

	受講者数(人)	合格者数(人)	合格率(%)
宅建試験対策講座	16	4	25
行政書士試験対策講座	10	1	10
ロースクール受験対策講座	3	2	66.7
社会保険労務士試験対策講座	5	0	0
FP技能士試験対策講座	2級 6 3級 17	2級 4 3級 16	2級 66.7 3級 94.1
公務員試験対策講座	61	7	11.5
司法書士試験対策講座	5	0	0

【改善・向上方策(将来計画)】

今後も現在の社会的・職業的自立に関する指導のための体制を維持、継続、または必要に応じて見直し、適切に運営していく。平成23(2011)年度からの見直しとして、キャリア形成科目群において一部の科目で科目名称、配当年次を変更し、さらに「キャリア開発演習Ⅰ」「キャリア開発演習Ⅱ」の2科目を新たに開設する(EV.36)。また、平成23(2011)年度は文部科学省学生支援推進プログラム「学生の『粘る力・人間力』を向上させる双方向型就職支援の強化」プログラムの最終年度であり、本プログラムの成果を今後にどう活かしていくかを検討する。その第一歩として、昨年度末に卒業予定者及び学内企業ガイダンス参加企業を対象に行った調査票調査の結果を分析し、プログラムの評価につなげていく。

2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

2-6-① 教育目的の達成状況を点検・評価するための工夫

2-6-② 評価結果の教育内容・方法及び学修指導等の改善へのフィードバック

【事実の説明及び自己評価】

本学では、基準項目 2-2 で述べたように 5 つの教育目的を踏まえた教育課程を置いており、これを簡潔に表す「個性・実践・人間力」のフレーズを、学生便覧の表紙などの印刷物、学生向けの各種オリエンテーションの場で繰り返し強調している。教育目的は各学部の教育目的に分類（ブレイクダウン）され、さらに教育課程内の各科目での教育目標にて具現化される。

教授・学修活動による達成状況の評価には、平成 22(2010)年度より実施されている GPA が 1 つの目安になる。これにより内容面に踏み込んだ実質的な単位修得の実態を把握することができ、教育目的の達成状況をモニターすることができる。

もう一つは FD 活動の一環で実施している「学生による授業アンケート調査」である。この質問項目に学生自身の授業への参加度を記入する項目があり、当該科目の評価のみならず、学修への参加を学生自身の目から反省的に評価することにより、授業科目での目標の達成度を測ることができる (EV.37)。

教室外での教育目的の達成状況の点検については、平成 23(2011)年度より人間力養成ポイントチェックシートを作成し、指導教員と担当学生の面談を通して学外での人間力向上を意識させ、大学でもこれを評価できる態勢を整えた。

フィードバックとしては、FD の一環として実施している「学生による授業アンケート調査」の結果を科目担当教員に返却し、教員がその評価結果に対するコメントを返すといったフィードバックのプロセスを実施しており、教員、学生ともに教授・学修効果の改善に資する情報を共有している。平成 22(2010)年度から「学生による授業アンケート調査」を携帯電話から回答可能とし、さらに択一式回答に加えたコメント入力の本質化により、受講学生の「生の意見」が、教員と学生間で直接にフィードバックされ、これまで以上に授業評価に寄与していることは評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

GPA や人間力養成ポイントは導入して日も浅く、学生の教育目的達成状況の現状把握の資料として活用するには至っていない。これについては活用方法についての検討が早急に求められる。

評価結果の改善へのフィードバックについては、平成 22(2010)年前期でフィードバックのコメントを提出した教員数が前期で 12 人、後期 5 人と少なく導入当初より減少していることから、提出の呼びかけを徹底していく必要がある。授業評価や授業見学など本学の FD 活動において、他大学と同様の内容を制度的に実施してきてはいるが、ルーティンとしての参加にとどまり形骸化している面も否定できない。今後はより効果的な教育目的達成の評価手段を検討する必要がある。

2-7. 学生サービス

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

【事実の説明及び自己評価】

まず、特待生、奨学生等の経済的支援について述べる。平成 22(2010)年度志學館学園特待生制度の対象者は 1 種（授業料全額免除）2 種（授業料半額免除）合わせて 280 人であり、これは在学者の 32.7%にあたる。志學館学園奨学金は、各学年 2 人がこれを受けており、平成 22(2010)年度も 1

年生から2人の学園奨学生を選抜した。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、受付けを学務課において行っており、平成22(2010)年度の日本学生支援機構の奨学生は469人、地方公共団体、民間育英団体などの奨学金受給者は15人であった。留学生に対しては留学生授業料減免制度のほか、教職員・学生等で組織された「志學館大学留学生交流支援の会」があり、さまざまな生活の支援を行っている(EV.38)。

課外活動への支援については、各サークルの予算は学友会費のほかに本学後援会からの援助があり、部員数や活動実績などをもとに配分されている。平成22(2010)年度は32のサークル・同好会に総計1380千円の援助があった。また、平成22(2010)年度から「志學館大学スポーツ後援会」を組織し、体育系サークルの総合的な支援に当たっている。さらに、学内サークルの活性化、連携強化等を目的として、各サークル等の代表を対象としたサークルリーダーズ・トレーニングを毎年実施しているが、これに加えて平成22(2010)年度から各サークルの顧問、指導者による「志學館大学サークル顧問・指導者会議」を開いている(EV.39)。

学生の健康管理、心的支援の機関である平成22(2010)年度の保健センター利用者数は、保健室1652人、学生相談室70人であった。また、学内におけるハラスメント事案については、平成21(2009)年度はハラスメント防止委員会で取り上げられた事案が3件あり、6回の委員会が開かれた。平成22(2010)年度は取り上げられた事案はなかった(EV.40)。

学生の学生生活に関する意見・要望については、平成22(2010)年度に意見箱に投函された意見・要望は7件であり、その内容について学務委員会及び学務課を中心に検討し、掲示により回答している。また、学友会によって集約された意見・要望についても同様に対応している(EV.41)。

全体として学生生活の支援体制については整備されており、また適切に運営されていると評価できる。

【改善・向上方策(将来計画)】

平成23(2011)年度に大学のキャンパス移転があり、在学生にとっては学生生活の基盤が大きく変化した。その変化に対する対応が急務である。まず経済的支援として、キャンパス移転の決定前に入学してきた学生に対しは、その個別の状況に応じて「移転特別奨学金」を支給する。また、新キャンパスにおけるさまざまな学生生活について満足度調査を行い(EV.42)、それを学生サービスの将来計画検討の材料とする。

2—8. 教員の配置・職能開発等

2—8—① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2—8—② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FDをはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

2—8—③ 教養教育実施のための体制の整備

【事実の説明及び自己評価】

平成22(2010)年度に法学部で准教授2名の異動があり、平成21年度からの欠員分も含め早急の補充の必要があり、JREC-INを活用した公募によって20歳代助教1名(民事訴訟法担当)、30歳代講師2名(それぞれ民法、会社法を担当)、50歳代特任講師1名(総合教養講座担当)の計4名を採用し、教員の確保に努めた。

欠員以上に多い採用となったのは、本学の教育目的に掲げる「人間力」の基本となる教養力の確実な修得（志學館大学教育改革基本方針 [平成 22 年 1 月決定] の「基礎学力の質保証について」で提起）を具体化するために、総合教養講座担当者が採用されたことによる。あわせて人間関係学部人間文化学科においては、特任講師の任期切れに伴い、60 歳代の教授 1 名（日本史担当）を専任で採用した。このような措置により、大学設置基準の専任教員数は十分満たしており、教員の確保はできていると評価する（EV.43）。

採用方針については、設置法人である志學館学園で毎年度決定される教職員を対象とした「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」を採用・昇任の際の勘案材料としている。あわせて大学独自での採用方針については、「志學館大学教員選考基準」、「志學館大学大学院心理臨床学研究科教員資格審査基準」、「志學館大学人間関係学部教員選考規程」、「志學館大学法学部教員選考規程」に明確に示されている（EV.44）。

昇任については、平成 20(2008)年度の日本高等教育評価機構の認証評価を受審した際の自己評価報告書にも記載したように、教育実績や研究業績等を総合的に勘案した昇任に関する規程を検討中であり、平成 23(2011)年度中に決定されることになっている。

教員の資質・能力向上への取組みとしては、まず教員採用時の面接において、主に教育面に絞った内容で教員としての資質を確認することを重視している。採用後には、教員のみならず、新任の職員も同席して、本学の教育目的と学生の資質、対応方法、FD 活動への参加などについての内容で数時間を費やして研修を行っている。教員の資質向上のための取組みについては、教職員とも教育、学生指導、事務処理改善など多岐にわたる方面で精力的な研修を行うことで資質向上に努めていることは大いに評価できる。

教員評価については、平成 20(2008)年度まで管理運営の実績評価に関して、会議出席回数、業務出張等を勘案して行ってきた人事考課があるが、これは年度末手当への反映を目的としたもので資質向上を目的とするものではなかった。平成 21(2009)、平成 22(2010)年度には、学園設置校である鹿児島女子短期大学との共通の人事考課が検討され始めたこともあり、実施しなかった。この制度の見直しも含めた総合的な教員評価制度の実現に向けて、大学改革推進会議第 3 ワーキング・グループで検討を開始したところである。

FD 活動としては、FD 推進委員会の主催による毎年度 2 回の教職員を対象とした「FD 研究会」、前・後期 2 週間ずつにわたり実施される授業公開制度、授業終講 1 週前に実施される授業評価「学生による授業についてのアンケート調査」がある。各種研修活動としては、運営会議の企画によって 9 月に開催される「志學館大学教職員合同研修会」、事務改善委員会の主催による「志學館大学事務系職員研修会」がある。なお、「FD 研究会」は平成 22(2010)年度には 3 回実施した（EV.45）。

教養教育実施のための体制として共通教育センターが平成 21(2009)年度に設置され、平成 22(2010)年度にはセンター会議が計 9 回開催された。組織構成としては、センター長 1 人と学長より指名された職員からなり、平成 22(2010)年度はセンター長のほか、人間関係学部所属の教員 3 人、法学部に所属の教員 2 人、FD 推進委員長が 1 人の計 7 人で運営にあたった。このように教養教育の課程の管理、教育内容についての検討を行っている共通教育センターの役割は大きく、学部教育に傾斜しがちな大学教育にあって、初年次教育をはじめとした本学学生のトータルな学士力向上に資する方策を検討する組織として評価できる（EV.46）。

平成 22(2010)年度の共通教育センターの主な検討事項は、共通教育科目の再編成についてと「志學館大学教育改革基本方針」の共通教育担当領域における質保証策の具体化の検討であった。前者

については、法ビジネス学科の完成年度を迎える平成 24(2012)年度に向けて成案を検討することとし、平成 23(2011)年度から実施予定であった後者の質保証策の検討に大半の時間を費やした。検討成果は平成 23(2011)年度より「志學館大学 Freshman 教養力向上作戦」が実施されることと共通教育科目で読書課題が課されることになったことである。

このように共通教育センターは共通教育課程に関する開講状況のチェックと科目担当者の確保、教育目的の実現に向けての開講科目の検討といった課程全体のマネジメントを担当しており、その役割は大きい。

【改善・向上方策（将来計画）】

平成 22(2010)年度の欠員の対応として、教育目的に適う水準を維持するために、採用を行うことで教育課程の維持に即した措置を講じたことは評価できる。

しかし、法学部法ビジネス学科の設置に関する文部科学省でのヒアリング（履行調査）で共通教育科目における休講措置についての指摘を受け、非常勤や常勤による科目の担当を手当しなければならなかった。このように、志學館大学設立時の教育課程について一部が見直されないままであったことについては反省と検討が必要である。

また、昇任についての教育研究実績の評価を含めた教員評価制度が策定中であるが、管理運営面に加え、教員の多面的な資質向上のための基準が明確になることを望む。

2-9. 学修環境の整備

2-9-① 校地、校舎、学修設備、実習施設、図書館等の学習環境の整備と適切な運営・管理

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

【事実の説明及び自己評価】

本学は、平成 22(2010)年まで開学以来 32 年間で霧島市隼人町のキャンパスで建学の精神及び教育目的に即した教育を提供してきた。平成 23(2011)年度より、総合学園構想のもと鹿児島市紫原のキャンパスに移転して、教育研究環境を一新したところである。

キャンパス移転の効果は入学人数の増加に表れている。平成 23(2011)年度は 300 人の入学定員に対して、370 人の入学者があり、編転入の学生 14 人と合わせて 384 人が新キャンパスに入学した。新キャンパスは稼働したばかりであり、環境面の変化についての影響についてはまだ評価材料はない。以下、平成 23(2011)年 5 月 1 日現在の施設の現状および稼働率を中心に記述する。

施設設備に関する大学設置基準と現状との対比については、収容定員 1270 人の基準数 12,700 m²に対し現状 29,545.99 m²と十分な校地の確保ができています。校舎についても基準数 7,933.00 m²に対し現状 17,159.73 m²とこれも基準を上回っている (EV.47)。

実習施設としては体育館を備え、心理棟に設置された外来者向けの心理臨床センターや発達支援センターでは大学院生による学内実習施設として、臨床心理学における実践的なスキルアップの場として提供されている。

図書館は教室と研究室を含む本館内の地階に設置されており、開架式の集密書架にすることで、閲覧室、グループ学習室、AV コーナーなどの多機能な学修環境にスペースを割いている。また、紫原キャンパスより自動貸出機と入退館チェックシステムを導入することにより、セキュリティにも一層の配慮を払っている。

学生の学修やキャリアパスの形成を支援する「学習支援センター」や「進路支援センター」は、専用の部屋が充当されることにより、図書館の演習室や事務部署の一区画を使用していた旧キャンパスと比べて一層の利用促進が見込まれる。

学生のアメニティに供する施設として、鹿児島市街と桜島を一望できる場所に面した部分に開放可能な窓ガラスを設置した食堂があげられる。終業時間も旧キャンパスより大幅に延長した 19 時までとし、昼食時には地域住民にも開放された空間として、学生の利用度の高い施設となっている。

平成 23(2011)年 5 月の時点では、施設面に関する運営・管理施設設備の安全管理、メンテナンスに関する規程、運用方針、運用計画や管理体制について規程等は定められていない。安全管理やメンテナンスに関するものとしては、総務課で志学館大学設備関係緊急業者連絡先一覧を作成し、備えているのが現状である (EV.48)。

学修環境の側面から学生数の収容状況についての現状は下記の通りである。心理臨床学科の 2 年次必修科目「心理学実験 I」で使用される心理棟の「特殊研究室」、本館にある「コンピューター室」の一部を除き収容人数を超えた教室はなく、収容人数を超えない範囲で授業が行われている。「心理学実験室」での授業運営は、実験内容で人数を分けて、「特殊研究室 1」と「特殊研究室 2」の 2 教室を併用して行われており、登録人数の全員が一斉に同一教室で受講する形態ではないため、学修への妨げは今のところ生じていない。しかし、将来的に心理臨床学科への入学者が平成 23(2011)年度の水準を超える場合には、心理棟における教室の現状では必修科目の運営に環境面で支障をきたす恐れもあり、本館の教室使用等も視野に入れた対処を考えておく必要がある。

コンピューター室については、隣接する 2 教室を同時に使用するなどして対処している。

クラスサイズについては、現時点ではコンピューター室を用いる科目や外国語科目については、教育効果を考慮して一定の規模を保つための措置を行っているが、共通教育科目や専門科目の一部については、100 人超の科目もあり、入学者増に合わせた教育上の対応が必要なものもある (EV.49)。

平成 23(2011)年度入学生から単位修得および学修内容の実質化を一層高めるために、前後期一括登録方式及びセメスターごとに 10 科目までの履修登録上限とした CAP 制の改善もあり、危惧された入学人員の増加による大幅なクラスサイズの超過という事態は回避された。このことが一過性の現象であるかどうかも含め、新キャンパスでの科目履修動向および教育に最適なクラスサイズについて詳細な検討を必要とする。

【改善・向上方策（将来計画）】

平成 23(2011)年度は、学生募集への注力と新キャンパスの移転効果等もあり、入学定員を 70 人上回ってのスタートとなったが、現時点では大きな混乱もなく学修環境が確保できている。移転して 2 ヶ月ほどを経過したところであり、施設面に関する諸規定などまだ未整備であり、これについては早急な策定が求められる。

学修環境の利用状況については、教室のキャパシティといった物理的な人員の収容に関わる問題としてだけでなく、新キャンパスの使用感や各種設備の整備状況が教育実践や学生の学修面にどのような影響を及ぼすかといった点についても、今年度中に様々な意見や情報を収集しなければならない。

現時点でクラスサイズが大きいと思われる科目については、教育効果の妨げや教授・学習活動における困難性について科目担当教員を対象とした意見聴取も別途必要で、教員各自による工夫に任せるのではなく、大学組織としての状況把握と検討が必要である。

【基準2の自己評価】

項目1については、各学科のアドミッション・ポリシーにおける「高等学校等で学んでおいてほしい項目」を、入学者選抜の基準に反映する方策が検討できていないところに課題がある。また、学生受入れ数の確保については、恒常的な定員割れ状態を解消するためにも、大学移転に伴う平成23(2011)年度の志願者、入学者の増加を平成24(2012)年度以降にも維持することと並行して、学部の各種入試の合否判定における選抜機能を回復する見通しを立てる必要がある。定員超過が生じた今年度の入試を総括し、適切な定員管理ができるような工夫が必要である。

項目2については、学科毎の「育成する人材像」に明確さをやや欠くために、それを受けた教育課程編成方針が「方針」となりきれず、特徴の説明に終わっている。教育課程の編成方針を明確にするには、学科毎の「育成する人材像」や「学士課程教育で育て身につけさせる能力」をより明確化するように見直す必要がある。また、法学部では、共通教育科目と専門教育科目、自学科科目と他学科科目にまたがる履修方法が教育課程編成の体系性を弱める結果をもたらしている。平成23(2011)年度中に法学部は科目表及び履修方法を見直す必要がある。

項目3については、学習支援センターやTA制度など学修や授業支援のための制度・体制の整備はできたが、その運用に不十分さがあり、支援の仕組みを活用仕切れていないところに、今後の課題がある。

項目4については、履修規程やディプロマ・ポリシーのレベルにおいて、個別科目の成績評価に基づく単位認定の基準が明確でなく、加えて、卒業に必要な単位数の蓄積と卒業認定の基準の関連性が明確でないために、結果として単位認定や卒業認定の基準に明確性が損なわれている。明確化の確保に着手する必要がある。

基準項目9については、本学最大の入学定員を抱える人間関係学部心理臨床学科における入学者数急増に対応して、平成24(2012)年度から学科必修科目が大幅に登場することを見据えた施設設備面での対策を早急に検討する必要がある。

基準3. 経営・管理と財務

領域:理事会、ガバナンス、経営の規律、執行体制、財務基盤・収支、財務情報の公開、会計

3-1. 経営の規律と誠実性

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

3-1-④ 環境、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

【事実の説明及び自己評価】

経営の規律と誠実性を維持するために、法人では、私立学校法等に則り、学校法人の基本規則である「寄附行為」(EV.50)において、法人の目的をはじめ、役員について、さらに、業務に対する最終的な決定機関である「理事会」、並びに理事長の諮問機関として「評議委員会」の設置等を定めている。また、その他にも「管理及び運営に関する規則」(EV.51)において法人の管理及び運営に関する基本的事項を定め、「規則等検討委員会規程」(EV.52)「内部監査規程」(EV.53)「コンプライアンス規程」(EV.54)等により法令・規則の遵守を通じた法人の規律維持を図っている。

大学に関しては、法人の「管理及び運営に関する規則」において、学長をはじめとする役職者等の任命及び運営会議・教授会等の設置並びに役割について規定しており、規定に基づき円滑な管理運営がなされている。

また、学長及び各学部長等が適切に業務を執行するに当たって、大学の管理運営に関する重要事項を審議するための全学機関として運営会議があり、学部においては各学部教授会、大学院では研究科委員会が、その機能を担っている。さらに、各学部に教務委員会及び紀要編集委員会を置くほかは、大学改革推進会議や自己点検・評価委員会等すべての委員会を学部横断的な全学組織としている。

なお、教授会については、学部固有の議題に関しては各学部教授会が審議し、学生の身分異動、留学生の受入れ・派遣等の審議決定並びに運営会議、全学委員会及び法人諸会議の報告など両学部に通ずる議題に関しては、両学部合同の合同教授会を開催し、全教員が情報を共有し、意思疎通を図り、共通認識を持つようにしている。

使命・目的の実現のために、法人では、長期的視点に立って、理事長の諮問機関である「基本問題会議」が中・長期の経営計画(EV.55)を策定し、大学ではそれに基づき具体的な事業計画(EV.56)を作成し、毎年度半ばでその事業計画を検証しながら事業を遂行している。

また大学では、すべての教育研究組織が大学の使命・目的を実現するために構成されており、その組織の適切性に関しては、特に平成19(2007)年以来の自己点検・評価で検討・改善を続けている。

(平成19年度以降の自己点検・評価報告書を参照)(EV.57)。

今年度に行われた組織上の改編で重要なものは「発達支援センター」(平成22年10月)の開設である。このことについては基準5で述べる。

また平成22(2010)年度において「使命・目的の実現への継続的努力」として特記されるべきは、「志學館大学教育改革実施案」の作成である。【同実施案作成の過程:「大学教育改革ワーキング・

グループ」報告書（平成21年9月）→「志學館大学教育改革基本方針」（平成22年1月）→「志學館大学教育改革実施案」（平成22年9月）。また、大学改革推進会議において退学防止策について議論を行っている（平成23年1月9日、2月16日、3月16日、4月20日）。

法令の遵守について言えば、大学の設置・運営に当っては法令に沿って様々な規則・規程を定めており、また法人に規則等検討委員会を設け、法令改正の際などは、必要に応じて随時、学園内の諸規程を見直す体制を整えている。

また、寄附行為変更、改組等行なった際には速やかに所轄庁への届出を行うと共に、届出漏れがないよう、学校法人の管理運営に関する自己点検リスト（EV.58）により、定期的にチェックを行っている。

特に大学に関する今年度の重要な法令の改正としては、「教育情報の公開」があげられる（「学校教育法施行規則等の一部改正」（平成22年6月15日公布）。これは、「大学等が公的な教育機関として、社会に対する説明責任を果たすとともに、その教育の質を向上させる観点から、公表すべき情報を法令上明確にし、教育情報の一層の公表を促進する」ものであり、平成23(2011)年4月1日からの施行を求めるものであったが、大学はホームページに「情報公開」のバナーを設置し、公開する情報を一元化し、求められるすべてを平成22(2010)年中に公開した。

環境・人権・安全への配慮について言えば、法人及び本学には環境への配慮を示す規程・指針・対応要領等は存在しない。また、人権、安全に関しては、以下のものが存在する。法人では「危機管理規程」（EV.59）「個人情報保護規程」（EV.60）「防災管理規程」（EV.61）等が定められており、大学においては「志學館大学における人を対象とする実験・調査・研究に関する倫理委員会委規程」（EV.62）「志學館大学ハラスメント防止に関する規程」（EV.63）「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために職員が確認すべき事項についての指針」（EV.64）「学生・教職員の事故や急病等への対応要領」（EV.65）「交通事故が起きたときの対応要領」（EV.66）「伝染病発生への対応要領」（EV.67）「パソコンからの個人情報流出への対応」（EV.68）「不審者の侵入への対応」（EV.69）「課外活動中の事故への対応」（EV.70）「志學館大学消防計画及び防災計画」（EV.71）等が規定化されている。

教育情報・財務情報については、前者は既述のように、ホームページ上で公表しているが、後者についても同様に「財務情報等の開示に関する規程」（EV.72）を定め、ホームページ上で公開し、円滑な情報公開に努めている。

さらに、全教職員に対して、財務状況に詳細な解説をつけた学園広報決算特別号（EV.73）を毎年7月に発行・交付し、学園の現況を周知している。

【改善・向上方策】

学園及び大学において、経営に関する規則及び組織等は適正に整備され、円滑な管理運営が行われているが、時代の要請に応じて「環境への配慮」等推進すべき課題も残されており、検討が必要である。

また、「教育情報の公開」については前記のとおり対応しているが、今後もさらに情報公開を進めていくことが求められる。

3-2. 理事会の機能

3-2-1 ① 目的・使命の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

【事実の説明及び自己評価】

本学園の最高意思決定機関である「理事会」は、原則として5月、10月、3月の年3回を定例開催としているが、必要に応じて随時「臨時理事会」を開催している。

平成22(2010)年度も定例開催の他に、9月13日、12月6日にも「臨時理事会」を開催するなど理事会自体の機動性を確保している (EV.74)。

また、「理事会」とほぼ同時期に開催される「評議員会」においては、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るなどその機能を果たしている (EV.75)。さらに、「理事会」における機動的・戦略的意思決定のために、学園内の常勤理事5名で構成する「常務会」を設置し、監事も出席の上で学園及び各設置校の重要事項について速やかな意思決定ができる体制を構築しており、その機能を十分発揮している (EV.76)。

なお、理事会の権限委任については、寄附行為の中で「評議員会に付議しなければならない事項その他この法人の業務に関する重要事項以外の決定であって、あらかじめ理事会で定めたものについては、理事会で指名した理事に委任することができる。」としている。

【改善・向上方策（将来計画）】

学園の目的・使命の達成に向けて、更なる機動的・戦略的意思決定を行っていくためには、理事の職務分担と、理事会の権限委譲を推し進めていく必要がある。そのためにも、理事会を補佐し、その本来の機能が十分発揮できる体制の整備も併せて実施していく。

3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

【事実の説明及び自己評価】

本学の意思決定組織は、表（「教育研究に関わる学内の意思決定機関の表」）（エビデンスのみ、本報告書には不記載 EV.77）に示すとおりであり、その権限と責任はそれぞれの組織に関する規程に明示されている。各組織は適切な規模、構成を有して整備されており、学長のもとに全体的に統合されている。各組織はそれぞれの責任者を中心として、互いに連携を取りながら運営され、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。

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、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る。

学長は、大学の意思決定における最高責任者として、運営会議、合同教授会及び改革推進会議という枢要な会議を主宰しリーダーシップを発揮すると共に、法人の理事会(寄附行為第16条)、常務会(管理及び運営に関する規則第18条)及び理事長懇談会(同規則第18条の2)の構成員とし

て法人と大学間の意思疎通を図り、円滑な業務執行に努めている。

平成20(2008)年度に実施された日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価では、「大学として、必要な教育研究上の基本的組織は、ほぼすべて整っており、それぞれが適切に構成されている。また、小規模大学の特性を生かして、各組織間の連携が保たれている。」と評価されている。

(p.3)。なお同報告書では、「教養教育の運営に当たる組織の設置が望まれる。」という参考意見が付されていたが、現在は共通教育センターがこの組織に該当する。

また同報告書では「規程上の事務組織に部は規定されていないにもかかわらず、教育職の部長が置かれており、事務局長、課長との関係を規程上明確にする必要がある。」との指摘を受けたので、平成21(2009)年度から事務組織に位置付けられていない教育職の学務部長及び入試広報部長を廃止し、新たに教育職の学長補佐(学務担当及び入試広報担当の2名)を配置するなど体制を整備し、日本高等教育評価機構による再評価において確認・評価された(EV.78)。

以上のように、大学の意思決定組織は整備され、その権限と責任は明確性を有しており、大学の使命・目的の達成という見地から適切に機能していると評価できる。

【改善・向上方策(将来計画)】

ここ2年余に渡り大学のキャンパス移転に伴う業務負担が増大したという事情もあって、平成20(2008)年6月に日本高等教育評価機構に提出した『志學館大学 自己評価報告書・本編』の「改善・向上方策(将来計画)」(p.18)に記された取組み(「新しく整備された組織が十分に機能しているかどうかの検証」及び「さらに改善すべき点の精査」)が結果的に不十分であった。また、毎年年度当初に配付される「委員名簿」によると、平成20(2010)年度に30であった会議・委員会等の数が、平成21(2009)年度35、平成22(2010)年度35、平成23(2011)年度37と推移している。したがって、各種委員会等の組織統廃合の再検討も含め、従前の「改善・向上方策(将来計画)」を適切に実施してゆくことが必要である。

3-4. コミュニケーションとガバナンス

- 3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化
- 3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性
- 3-4-③ トップのリーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

【事実の説明及び自己評価】

法人と大学及び教学部門と管理部門間の意思疎通を図り、円滑な運営を行うために、前記の理事会・評議員会・常務会以外にも、法人として以下の会議体を設けている。

「理事長懇談会」は、理事長主宰で、大学及び短大の学長・副学長・事務局長、中高等部校長並びに法人本部の事務局長・総務部長・企画広報部長で構成し、ほぼ毎月1回開催している(EV.79)。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。そのほか、年1回開催の「設置学校長会」(EV.80)、毎月開催される「事務局連絡会」(EV.81)、大学・短大の連携強化について協議する「合同将来計画会議」(EV.82)などが主なものである。

大学と法人の関係については、学長が法人の理事に、副学長(兼人間関係学部長)及び事務局長

が評議員に選任され、理事会、評議員会へ出席している。

また、前記の会議体へは学長、副学長及び事務局長がそれぞれ出席し、学生募集、人事、予算等の重要課題について、大学の運営会議及び教授会等の審議を踏まえつつ積極的に意見を述べ協議している。また法人の諸会議の内容については、学長が大学の運営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、全教職員に周知している。

一方、理事長及び法人事務局長は年度当初の合同教授会に出席し、所信及び当年度の運営方針について説明し意見交換をするほか、運営会議及び改革推進会議に法人本部企画広報部長が出席している。これは、法人本部の企画広報部が大学の関係部署と連携し、経営と教学双方の視点から企画立案に当るよう配慮したものである。

相互チェックによって、ガバナンスの機能性を上げるために、志學館学園では、法人の業務や財産の監査等の職務を行う監事を2名選任している。監事は法人に対して監事監査を行う他、ほぼ毎月開催される常務会をはじめ理事会及び評議員会へも必ず出席し、監査結果の報告や意見を述べるなど、私立学校法第37条第3項及び寄附行為第15条に規定された監事の職務を適切に執行している。また監事は、文部科学省主催の学校法人監事研修会へ平成20(2008)年度以降毎回参加し、機能向上に努めている。

また、志學館学園では各設置校の会計及び一般業務について、不正、過失、無駄等を発見・防止すると共に、業務の改善、合理化を図るために内部監査規程(EV.83)を定めている。現在は、経理部が会計監査を行っており、定期的に設置校の業務を点検している。

またさらに、各設置校の事業計画は、法人が3月に「事業計画書」として取りまとめ、各設置校が9月の中間報告を経て、年度末に「事業報告書」として作成し、それぞれの時点で理事会及び評議員会へ諮ることとしている(EV.84)。このことで、経営計画及び事業計画に対する相互チェックが行われていると言える。

リーダーシップとボトムアップのバランスに関して言えば、平成22(2010)年度には、学園トップのリーダーシップの下進められた事業として平成23年(2011)4月のキャンパス移転に向けた諸事業があげられる。トップの方針を反映して、法人が大学の意見を聴取しつつ推進し、スムーズに移転事業が完了した。

移転に際して、大学側では「大学移転プロジェクト」を組織し、法人では、移転担当の推進担当者を任命した。前者は大学内部の意見を集約し、後者に伝え、一方後者は、合同教授会において工事の進捗状況及び移転計画スケジュールの説明を行うなど、教職員への周知を図った(EV.85)。このような法人と大学との両者の協働は、女子寮の鹿児島女子短期大学から大学への入れ替え、平成20(2008)年度以前の入学生に対する通学費等の補助、移転記念式典の内容の決定などにおいても行われた(EV.86)。

大学内のリーダーシップとボトムアップのバランスに関して言えば、それを可能としている会議体として、大学改革推進会議があげられる。同会議は、学長をはじめ運営会議のメンバーに各学科の教員等を加えて構成し、毎月1回実施しているもので、平成22(2010)年度には「志學館大学教育改革基本方針」を取りまとめ、それに基づき平成23年度から「志學館大学 Freshman 教養力向上作戦」等の実施が決定された。また、学園の中期事業計画の大学分は、大学内の様々な部署から上げられた課題を整理し、教授会での意見聴取を経て、運営会議で審議決定し、事業ごとに関連する各種委員会や事務局各課で推進したものである。今年度の達成状況についても各部署で評価を行い、次年度の計画へ反映させている。

上記のように、法人と大学間、法人と諸設置校間、大学内における管理部門と下位の諸部署、管理職と一般の教職員間において、様々な会議体や機会を通じて意思疎通及び連携が図られており、組織全体のガバナンスも十分に機能していると評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

平成 23(2011)年 4 月、志學館大学は鹿児島市へ移転し、学園の設置校全てが同市に集まり相互の連携強化を図る環境が整うこととなる。以前から鹿児島女子短期大学とは、単位互換制度をはじめ編入学の推進や海外研修への相互参加等を実施してきたが、合同将来計画会議等で学園設置校との一層の連携強化を推進することが今後の課題である。

また、内部監査については、今後監査の実質化を進めるために、業務監査等の実施に向けた検討が予定されている。

さらに、大学で策定した中期事業計画は平成 22(2010)年度から 3 年間の計画であり、平成 23(2011)年度は今年度の達成状況を踏まえて計画・実施される。事業計画に示された「定員を充足し、皆資格・高資格を目指す教育によって優れた人材を育てる地域共生型大学」を目指して段階的に計画を推進していかねばならない。

3-5. 業務執行体制の機能性

- 3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保
- 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性
- 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

【事実の説明及び自己評価】

平成 22(2010)年度の法人の組織は、理事長、事務局長（兼経理部長）の下に、総務部、経理部、管財部、企画広報部の 4 部を置き、各部の分掌に従い法人及び各設置校の運営を行っている。

一方、大学の事務組織は、平成 20(2008)年度に事務組織の再編を行い、事務局長の下に総務課、学務課、進路支援課、入試広報課の 4 課体制とした。平成 22 年 5 月 1 日現在の職員数は、正規職員 29 人、契約職員 7 人、臨時職員 3 人であり、各課の業務内容及び業務量に応じて次表のとおり職員を配置している。

表 3-A 事務職員配置状況

課 名	正規職員	契約職員	臨時職員	備 考
総務課	7	4	1	臨時職員は図書館要員
学務課	13	1	1	臨時職員は戦略的の大学連携要員
進路支援課	3	1	1	臨時職員は進路支援担当顧問
入試広報課	5			
情報基盤センター	1			
心理相談センター		1		
合 計	29	7	3	

業務執行の管理体制については、大学事務組織及び事務分掌規程(EV.87)に基づき適切に処理され

ているものの、規程に定める本来の管理業務に加えて、ルーティンワークとしての業務負担が大きなウェイトを占めている。そのために課長を補佐する目的で係長等の役職を配置し、負担軽減と円滑な業務遂行に配慮している。管理体制としての枠組みは、後述の人事考課制度に含まれる個人毎の目標設定による個人レベルでの業務遂行能力面の管理（達成状況を評価する）と、事務組織全体の業務執行にあたるため、定例会（月1回開催、全事務職員が参加）、課長会（隔週開催）、各課のカンファレンス等、で情報交換及び業務分担の確認を行う機会を設け、組織全体としての管理体制を構築している。

学園本部では、第2次経営計画の中で「個人力の強化」を基本計画のひとつに掲げ、また年度毎の「人事基本方針」(EV.88)の中でも当年度の人材育成の方針を明示している。

その方針に従い、今年度は職員の職能開発のためのSDの一環として、学園事務職員研修会(EV.89)、大学教職員合同研修会(EV.90)、大学事務職員研修会(EV.91)を実施した。

学園事務職員研修会は、学園設置校の全事務職員を対象にして、「メンタルヘルスとコミュニケーション」をテーマに、職層別のグループディスカッションを行った。

大学教職員合同研修会の事務職員分科会では、「研修会の実効性の検証」と題して各種研修会に参加した内容を、今後どう活かすか(PDCAサイクル)をテーマに3名が取組例等を発表、さらに3ヵ月後にも大学事務職員研修会を開催した。

このほかに外部の研修会に参加した事務職員は、定例会時に、その研修内容等(定例会時の研修会報告)を報告して情報の共有化を図っている。

行事	開催日	参加数	内容等
学園事務職員研修会	平成22年8月20日(金)	29	メンタルヘルスとコミュニケーション
大学教職員合同研修会	平成22年9月13日(月)	35	研修会の実効性の検証他
大学事務職員研修会	平成22年12月27日(月)	29	大学行政管理学会常務理事による講演他
定例会	原則毎月第1木曜日	全員	外部研修会報告

職員の人事考課制度としては、直属上長との面談方式による課題・目標設定(EV.92)、中間評価、日常の指導・助言の行動記録作成を行いながら、最終的には自己評価を経て人事考課(EV.93)への反映を行うことで効果的な人材育成を行い、その結果を昇格・昇給に反映させている。

一方で、平成20年(2008)年度から進めてきた教職協働を目指す大学内の各種会議・委員会への事務職員の参画は、課長相当職を中心に定着してきたが、議事録作成のための陪席に留まっているのが現状である。この原因としては、教員主導の各種会議・委員会では、事務職員の参画が顕在化しにくいという点や、業務負担の均等化と情報共有を目的とした教職協働であっても、各課の課長をトップとするライン型組織の一員としての立場の職員が、フラットな性格を持つ委員会組織において、企画や発案を主導する教員との立場の違いや意識のズレ等を意識することで生じると考えられる。この解決に向けては、今後検討する必要がある。

【改善・向上方策（将来計画）】

各課の所掌業務は円滑に遂行されているが、他大学と比較しシステム化がやや遅れている部分がある。各業務の効率化と学生へのよりきめ細かな対応を実現するために、学園設置の情報ネットワーク統括室と連携して計画的かつ段階的に導入を検討する必要がある。

また、個々人の職歴において1担当に長い者が散見されるため、人材育成及び組織的なリスク管理上から、大学内の係替え及び学園全体の人事異動により人材の流動化を図ることが必要である。しかし、大学業務の高度化からある部門の専門的知識・能力を持つ者の育成も必要である。この二律背反する問題の検討も不可欠である。

職員研修会のうち学園事務職員研修会は、学園の各設置校である大学から幼稚園までの事務職員が対象であるため、必然的に研修内容が限定される。したがって、外部からのクレーム処理、事故や急病等の緊急時の対応要領を含む危機管理等にシフトした研修を行う必要がある。

大学教職員合同研修会は、教職協働を実施するうえで核となる研修と位置づけており、この体制を構築するためにも、文部科学省の教育に関する基本的な計画や、本学の抱える諸問題等を研修内容に取り入れ、各種会議・委員会で議論できる資質を持った事務職員を養成し、アドミニストレーターとなりうる職員を育成する必要がある。

大学事務職員研修会は、外部研修会に参加した事務職員のフィードバックの場として位置づけることとし、個々の事務職員のスキル向上に資するため積極的に参加機会を与えることとする。その一環として、平成23(2011)年度から「大学行政管理学会」の実施する研修会のテーマに応じて職員を派遣してレベルアップに繋げる。

3-6. 財務基盤と収支

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

【事実の説明及び自己評価】

平成22(2010)年度に策定された、第2次経営計画「長期経営計画(2010～2015)」では、平成22(2010)年度の帰属収支差額の目標を123,000千円としていたが、決算では△199,327千円であった。これは、特別事項として、文部科学省から「退職給与引当金の計上等に係る会計方針の統一について」(平成23年2月17日付け高私参第11号)の通知により退職給与引当金の組入100%を平成23(2011)会計年度から実施することになり、本学園では平成22(2010)年度から従来の50%計上から一括前倒しで100%計上する方法に変更したためである。100%組入を行わなかった場合は383,308千円の帰属収支差額となり、この特別事項がなければ長期経営計画の目標は大幅に達成したことになる。

平成21(2009)年10月理事会で承認された平成22(2010)年度予算編成方針(EV.94)において、帰属収支差額比率5%以上の目標も、特別事項がなければ11%であり目標達成をしていたことになる。

このことにより、大学の教育研究目的を達成するために必要な資金は確保されており、中長期経営計画に基づく財務運営は順調に推移している。

「長期計画」対「平成22(2010)年度消費収支計算」比較 (単位：千円)

科目	長期計画①	決算②	差異①-②
学生生徒等納付金	2,350,000	2,384,725	△34,725
補助金	651,000	799,793	△148,793
資産売却差額	15,000	8,490	6,510

事業収入	91,000	106,196	△15,196
雑収入	103,000	147,169	△44,169
その他収入	60,000	54,449	5,551
帰属収入③	3,270,000	3,500,822	△230,822

人件費	2,039,000	*2,600,431	△561,431
教育研究経費	776,000	761,812	14,188
管理経費	249,000	274,740	△25,740
その他支出	83,000	63,166	19,834
消費支出合計④	3,147,000	3,700,149	△553,149
帰属収支差額③－④	123,000	△199,327	322,327

注) *退職給与引当金 582,635 千円含む

【参考】100%組入をしなかった場合の帰属収支差額

$$\triangle 199,327 + 582,635 = \underline{383,308 \text{ 千円}}$$

本学園は、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、独立採算制を採用していない。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、学園全体で予算措置される。

学園の平成 22(2010)年度帰属収入は 3,500,822 千円で、平成 21(2009)年度より 121,158 千円増加した。主な要因は学生生徒園児数が増加したことによる学生生徒等納付金と補助金の増加等であった。

消費支出の部合計は 3,700,149 千円で平成 21(2009)年度より 637,046 千円の増加であった。

主な要因は、前記のとおり、退職給与引当金について、本学園の教職員の年齢、退職予定者の実態等を勘案し消費収支計算を適正に行うため、平成 22(2010)年度から一括前倒しで 100%計上する方法に変更し 582,635 千円を一括で退職給与引当金の組入をしたことによるものである。

主な増減について説明すると、【収入】学生生徒等納付金は平成 21(2009)年度より学園総在籍者数が 115 人増加したため 93,315 千円増加した。補助金は学園総在籍者数の増加や大学施設設備補助金を獲得したこと等により 45,623 千円増加した。事業収入は保育園の園児数が増加したことや短大介護訓練生の増加等により平成 21(2009)年度より 24,407 千円増加した。雑収入は退職者数の増により、退職財団・社団からの交付金等が 19,948 千円増加した。基本金の組入減少は大学霧島キャンパスの運用財産への移管に伴い、基本金の取崩額と新規組入額を相殺したためである。

【支出】人件費は退職給与引当金計上基準変更と退職者数の増により 579,001 千円増加した。教育研究経費及び管理経費は大学移転経費を主に 57,291 千円の増加であった。徴収不能額は平成 22(2010)年 3 月 31 日以前に学費未納を理由に除籍になった者が減少したため 13,401 千円減少した。

この結果、平成 22(2010)年度決算の帰属収支差額は△199,327 千円になり、平成 21(2009)年度より 515,888 千円の減であった。ただし、「退職給与引当金計上基準の変更による 100%組入を前倒しで行わない場合」は、383,308 千円の帰属収支差額であった。平成 21(2009)年度よりも 66,747 千円の増益であり、長期経営計画の帰属収支差額目標 123,000 千円を大幅に上回った。

文部科学省の定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分に従い、資産売却差額と資産処分差

額を控除すると表3-Bのとおり平成21・22(2009・2010)年度ともに「A2」の判定で正常状態にあり、本学の教育研究目的を達成するために必要な財務基礎は確立され、収支バランスのとれた運営ができています。

表3-A 志學館学園消費収支関係推移表 (単位：千円)

科目	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
* 帰属収入	3,414,732	3,419,268	3,181,577	3,379,664	3,500,822
(内 学生生徒納付金)	2,457,177	2,354,370	2,229,707	2,291,410	2,384,725
(内 補助金)	683,519	693,428	687,293	754,170	799,793
* 消費支出	3,192,443	3,707,499	3,238,485	3,063,103	3,700,149
(内 人件費)	2,107,490	2,075,008	1,946,944	2,021,430	2,600,431
(内 教育研究経費)	821,387	829,942	750,366	751,336	761,812
(内 管理経費)	224,292	264,340	225,353	227,925	274,740
* 帰属収支差額	222,289	△288,231	△56,908	316,561	△199,327
人件費比率	61.7%	60.7%	61.2%	59.8%	*74.3%
帰属収支差額比率	6.5%	△8.4%	△1.7%	9.4%	△5.3%
教育研究経費比率	24.1%	24.3%	23.6%	22.2%	21.8%
管理経費比率	6.6%	7.7%	7.1%	6.7%	7.8%
* 減価償却額	350,315	326,370	306,420	335,123	309,351

注) 平成22(2010)年度人件費比率74.3%は退職給与引当金計上基準100%組入前倒し実施のため。

退職給与引当金組入100%を行わない場合は57.6%である。

表3-B 志學館学園経営判断指標判定表

判定	A 2	A 2
----	-----	-----

(単位：千円)

I 教育研究活動のキャッシュ フロー (CF)		21年度	22年度	
	収入 (A)		3,319,236	3,521,981
支出 (B)		2,726,553	2,843,990	
C = A - B		592,683	677,991	
C / A		17.9%	19.3%	
判定		○	○	
II 運用資産と外部負債の関係		21年度	22年度	
	運用資産 (D)		1,079,660	659,671
	外部負債 (E)		1,665,435	1,867,839
	F = D - E		△585,775	△1,208,168
	C < 0 且つ F > 0 の時			
	C > 0 且つ F < 0 の時		1.0	1.8

Ⅲ 帰属収支差額（資産売却差額、資産処分差額を除く）		21年度	22年度
	帰属収入（G）	3,315,897	3,492,332
	消費支出（H）	3,049,204	3,675,870
	$I = G - H$	266,693	△183,538
	I / G	8.0%	△5.3%
	判定	○	×

注) 平成 22(2010)年度消費支出に退職給与引当計上割合 100%組入 582,635 千円含む。

一方、財政の基盤となる学生生徒園児数については、平成 20(2008)年度までは、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ていたが、平成 21(2009)年度以降、短大の移転効果や各幼稚園について教育効果を上げる事業の実施、マーケットリサーチに応じた募集活動及びホームページの充実に取り組んだ結果上昇に転じ、2年連続大幅に増加している。

表 3-C 学園総体学生生徒園児数の推移 (単位：人)

	平 18 年度	平 19 年度	平 20 年度	平 21 年度	平 22 年度
保育園除	3,200	3,029	2,868	3,003	3,108
保育園含		3,052	2,903	3,038	3,142

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。そのため学園では、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、事務職員の人事考課制度導入、鹿児島学芸高校閉校及び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を行った。これらの取組みや定員割れ対策が、平成 19(2007)年度に新設された文部科学省の「未来経営戦略推進経費（旧定員割れ改善促進特別支援経費）」に採択され、大学・短大併せて毎年約 2 千万円が 5 年間にわたって交付されている（平成 22(2010)年度には文部科学省から事業 3 年目の中間チェックを日本私立学校振興・共済事業団本部で受け、継続が承認された）。

更に「平成 22(2010)年度予算編成方針」では、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。これを受け、各設置校が予算額の範囲内での支出に努めたことも収支バランスのとれた運営に効果があった。

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、別紙(EV.95)のとおりである。そのうち平成 21(2009)年度の数値を、「平成 22(2010)年度版今日の私学財政」に記載されている大学法人の全国平均（平成 21 年度）と比較すると、次表のとおりである。

表3-D 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)		評 価
	志學館学園	全国平均	
人件費比率	74.3%①	52.6%	低い値が良い
教育研究経費比率	21.8%	30.9%	高い値が良い
管理経費比率	7.8%	10.3%	低い値が良い
帰属収支差額比率	△5.7%②	3.7%	高い値が良い

注① 人件費比率74.3%は退職給与引当金計上基準100%組入前倒し実施のため。

退職給与引当金組入100%を行わない場合は57.6%である。

注② 帰属収支差額比率△5.7%は退職給与引当金計上基準100%組入前倒し実施のため。

退職給与引当金組入100%を行わない場合は11%である。

【改善・向上方策（将来計画）】

財務基盤の確立は、第2次経営計画「長期経営計画（2010～2015）」を忠実に履行することであり、常にPDCAのCheck（評価）とAct（改善）を繰り返し、教育効果を最大限に上げながら計画を着実に進めていくことが求められる。

平成23(2011)年度は、大学移転に伴う経費の大幅減少（スクールバス経費等）、高額報酬の教員の退職、入学者数の大幅増加（平成22(2010)年度比+110人増加見込）等により、大学の収支は大幅改善につながるものと考えている。その中であって学園としては、全設置校において単年度会計において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。そのためには、長期経営計画に掲げた事項の実現に向けて着実に取り組まなければならない。

また、教育研究を充実させるために、各教員に対しては、科学研究費補助金をはじめとする外部資金獲得に向けた申請を促進し、大学としては、各種補助金等の申請を積極的に行うことが必要である。

なお、寄付金募集については、恒常的に募金を獲得するための方策を学園において検討していく必要があると考える。

3-7. 会計

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

【事実の説明及び自己評価】

本学園の予算は予算編成方針が毎年度10月理事会で決定され、3月中旬まで予算作業を行い、3月末評議員会へ諮り、理事会で議決後、各設置校へ予算示達し会計年度が始まることになる。会計業務については、本学園経理関係規程(EV.96)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か月以内に、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、理事会で議決した決算を理事長によって評議

員会へ報告している。決算処理が完了すると、私立学校法に則り、計算書類等を各事務所へ備え付けるとともに、情報公開としてホームページへの掲載並びに学園教職員へ対して決算に関する財務状況を冊子(EV.97)にして配付している。

なお、会計処理上判断に迷うことについては、契約している監査法人、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・経理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。

会計監査については、監査法人による監査並びに監事による監査を行っている。

平成 22(2010)会計年度から個人事務所の公認会計士に替えて、監査法人の公認会計士が監査を行っている。手法は従来の会計監査から、業務が学園内外の法律・規程等に則って行われているかを内部統制の観点から監査を行うリスクアプローチ監査へ変更された。

監査法人は、監査契約に基づき 5 人の公認会計士で年間 53 日間のスケジュールで、法人及び各設置校において各種規程、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、監事及び理事等から経営の現状、将来計画、監事監査状況について聴取し、監査を行っている。

監事 2 人は地元経済界の経営者であるが、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、監査法人監査の計画、方法及び監査結果の報告を求め、また、監査法人の監査に立会い、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。

また、決算監査が終了すると監査法人と監事とのディスカッションを開催し、意見交換を行っている。

なお、学園内の会計業務を主とした「内部監査規程」を定め内部監査体制を構築し、事故の未然防止に努めているが、今後は会計だけでなくすべての業務に対する内部監査制度を設けるべく平成 22(2010)年度から準備作業を開始した。

【改善・向上方策（将来計画）】

会計処理については、法律及び学園規程を順守し日々業務励んでいるが、業務エラーはいつ発生するかわからないのでリスクを取り除く体制を構築していきたい。また情報公開に当っては、正しく、わかりやすく、見やすくを基本に行っていきたい。

会計監査は、平成 22(2010)年度から新監査体制へ移行したため特に改善・向上方策はないが、内部監査については、経理以外の全業務について業務の流れ、つまりフロー監査を平成 23 年度中に規定化し、実施を予定している。この新内部監査体制を構築の上実施することで、業務の透明性及び効率化が更に進むと考えられる。

【基準 3 の自己評価】

大学及びその設置者である法人の管理運営体制は、「認証評価」において指摘された事項を迅速に改善した結果、「寄附行為」及び「管理及び運営に関する規則」並びに関係規程に照らし適正に整備され、かつ、適正に機能している。

法人における「理事会」及び大学における「運営会議」「教授会」等、意思決定の体制や組織は

適切な規模、構成を有して整備されている。また、法人と大学及び教学部門と管理部門の連携は密接であり、十分な意思疎通の下に必要な施策を決定し、円滑な運営を行っている。ただし、教職協働を今後さらに進展させるためには、事務職員の資質向上が求められる。

法人の財務状況は、短大及び大学のキャンパス移転が功を奏し、学生・生徒・園児数が増加した結果、より強固なものになりつつある。「定量的な経営判断指標」に基づく経営状態の区分では「A2」段階の正常状態にあり、大学の教育研究目的を達成するために教育研究及び管理運営上の支障はない。大学としても、平成 23(2011)年度は入学定員を充足し、黒字化する見込みである。

会計処理及び会計監査についても、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。

基準4. 自己点検・評価

領域: 自己点検・評価の適切性、誠実性、有効性

4-1. 自己点検・評価の適切性

- 4-1-① 大学の個性・特色に即した自己点検・評価項目の設定
- 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性
- 4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

【事実の説明及び自己評価】

本項目は、既述のとおり（「はじめに」参照）最近日本高等教育評価機構によって初めて導入されたものであり、「本学の個性・特色に即した自己点検・評価項目」については全学的な討議・決定を見ていない。今回の評価においては、その項目を「自己点検・評価プロジェクト」において暫定的に「社会貢献」とし、現在までの自己点検・評価の一般的な視点から評価項目を設定した。また、他大学との比較によって本学の個性・特色を知り、さらに本学にとって必要・適切な点検・評価項目等を知るために、IRの活用が不可欠である。本学では、昨年度制度的に「IR室」が開設されたが、同室の平成22(2010)年度の活動は、本学に存在する文書資料の分類と、本学にとって必要なIR機能とは何か、またそのためのシステム形成はいかに行われるべきかの議論に留まった。また、新キャンパスでは「IR室」が場所としても開設された(1332研究室)。

今年度の自己点検・評価報告書案は平成17(2005)年度に設置された「自己点検・評価プロジェクト」が認証評価の経験を含む過去5年以上に及ぶ評価報告書作成の知識・経験を活かし、今年度データと大学設置各機関の今年度活動状況への知見に基づいて作成した。同案の今後の承認過程については、6月教授会で「パブリック・オピニオン」を求め、運営会議の承認を得て、その後公開する。

また、過去5年間の本学における同プロジェクトと評価報告の位置づけ、つまり、同プロジェクトによる評価報告作成と運営会議における承認、さらに合同教授会における「パブリック・オピニオン」の聴取による改正を経ての評価の確定は、自己点検・評価体制に一定の適切性を与えていると考えられる。

本学の自己点検・評価は毎年行われているが、その周期の適切性について問題が指摘されたことはない。

【改善・向上方策（将来計画）】

本学の自己点検・評価は「自己点検・評価プロジェクト」が原案を作成し、それを大学全体で検討するという形態が常態化している。この点について適切性の観点から再検討が必要と考えるので、それを平成23(2011)年度中に行う。また、自己点検・評価の周期についても検討する。

4-2. 自己点検・評価の誠実性

- 4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価
- 4-2-② 現実把握のための十分な調査・データの収集と分析
- 4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

【事実の説明及び自己評価】

本項目でいう「透明性」とは、出来るだけ主観性を含まない客観的評価を意味すると思われるが、エビデンスを並べるだけでは評価ならず、評価には必ず評価者の評価基準が含まれる。本報告書においては出来るだけ多くのエビデンスの提示に努め、その上で点検・評価を行った。

だが、現実把握のためにエビデンスの質をどこまで高めるかについては、問題の理解そのものがまだ十分になされていない。例えば、教職員の研修についても、エビデンスは研修の名称、回数、内容の概略を示せばよいのか、その成果についての踏み込んだ調査が必要なのか、必要ならのどの程度のものが要求されるのか明確になっていない。

公表については、昨年度の自己点検・評価報告は合同教授会で報告され、ホームページに掲載されたが、今年度も同じプロセスで公表する。

【改善・向上方策（将来計画）】

IR 室の機能を充実させる。自己点検・評価プロジェクトでエビデンスの収集方法及びその質の向上化の方策、また必要な新たな調査・分析方法が必要かを検討する。

4-3. 自己点検・評価の有効性

4-3-1 自己点検・評価の結果の活用のための経営サイクル（PDCA）の仕組みの確立

【事実の説明及び自己評価】

自己点検・評価の結果は教育研究及び管理の改善には活用されている。例えば、「改善・向上方策（将来計画）」に記載された項目については、「自己点検・評価プロジェクト」がそれをまとめ検討し、大学改革推進会議でその実施について検討している。特に認証評価ということがあったが、平成 20(2008)年度の自己点検・評価では、機構から指摘された【改善を要する点】及び【参考意見】についてそのすべてを満たすべく点検・改善を行った（EV.98）。

【改善・向上方策（将来計画）】

自己点検・評価のさらなる活用に向けて大学改革推進会議で議論を行う。

【基準4の自己評価】

自己点検・評価が適切、誠実に行われることは基本である。この基本をよく実現するために IR 機能の充実を含め、さらに努力しなくてはならない。またその自己点検・評価の結果をよりよく活用する方法をさらに模索する必要がある。

基準5. 「社会貢献」(「個性・特色に基づく大学独自の基準」)

5-1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供し、地域社会に貢献する努力がなされているか

5-1-① 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供し、地域社会に貢献する努力がなされているか

5-1-② 大学と地域社会との協力関係が構築されているか

【事実の説明及び自己評価】

本項目に関係する本学の平成 22(2010)年度の事業・活動としては、「生涯学習センター」「心理相談センター」「発達支援センター」の諸事業・活動及び「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」採択事業「介護福祉士の専門性を高めるための『心理的支援力の実践力養成プログラム』」の継続があげられる。

生涯学習センターは昨年まで例年行っている諸事業・活動(「ニューライフカレッジ霧島・隼人学」等)に加えて、本年度は、「エコミュージアム国際フォーラム in 霧島」(7月25日;約80名参加)を実施し、また「eラーニングが1日で習得できるセミナー」(8月4日)を開催した。

前者は霧島市教育委員会と地元NPOと共催で、県外・国外のエコミュージアム研究・実践者を招いたものである。後者はeラーニングに関する本学初の公開講座で、朝から夕方までの6時間にわたって行われた(EV.99)。

心理相談センターの今年度の事業・活動は、例年の事業・活動に加えて以下のものを行った(EV.100)。①移転にともなう諸対策(利用者に対する移転の周知、新キャンパスでの継続を希望しない者の関係機関へのリファー等)、移転後の面接者の確保対策(鹿児島女子短大にサテライトを開設。10月から同短大の松元、宮里の2教員の協力のもと新規ケースの面接開始)、②移転後の設置校間連携の検討(移転後の志学館中高等部生徒、保護者の相談及び「なでしこ保育園」、「かもめ」「すみれ」「なでしこ」3幼稚園の保育士、教諭の支援を検討。いずれも実施する予定)。

発達支援センターは昨年(平成22年)10月に本学に新たに開設されたもので、発達に躓きのある子どもや大人一人ひとりの育ちのニーズに応じた生涯にわたる発達支援を行うための地域に開かれた施設である。組織・事業内容が明確にされ、それに従って短い期間であるが本報告に該当する時期に以下の活動等が行われた。院生(M2)に対する発達支援センター事業概要の説明(平成23年3月28日)、「第1回外部評価委員会」(平成23年3月28日)、「平成22年度発達支援センター主催研修」(平成23年3月中に計5回)。

また、発達支援センターを中心に「志学館・育ち支援ネットワーク」という地域の医療(子ども総合療育センター・小児科・精神科・保健所)、福祉(児童相談所・児童福祉施設・保育施設・ひきこもり地域支援センター)、教育(県総合教育センター・市町村教育委員会・学校機関・適応指導教室)、産業・司法(EAP:従業員支援プログラム相談機関・弁護士会・司法書士会)を繋ぐ心理臨床的援助システムの構築が今年度において検討されていることを挙げておきたい(EV.101)。

「介護福祉士の専門性を高めるための『心理的支援力の実践力養成プログラム』」は、平成20(2008)年度後半から平成22(2010)年度にかけて、文部科学省「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」の委託により、本学と学園設置校の鹿児島女子短期大学が共同して実施してきた。これは、本学大学院心理臨床学研究科の臨床心理士養成教育の実績と鹿児島女子短期大学生活科学科の介

護福祉士養成課程教育が持つ県内の介護現場とのネットワークを活用したプログラムであり、3年間・4回のプログラムを延べ132人の現職・非現職の介護福祉士が受講し、受講者の成長に大きな成果を得ると同時に、従来まで本学としてはつながりが弱かった介護現場において、本学の心理臨床教育・研究の貢献可能性を内外に印象づけた。

また、平成23(2011)年4月から、紫原キャンパスで市民に向けて図書館と食堂の開放を行っている。学外者の中、生涯学習センター会員等は図書館資料の貸出しが受けられる特典があり、その他の人は閲覧と複写が可能である (EV.102)。食堂は平日午前9時から午後7時まで学生と同じメニューの食事ができる。

生涯学習センターと心理相談センターの地域との交流という点では、今年度も以前と同様に順調に行われた。また、他の活動、例えば「パワーアップ研修」の開催、「高校剣士の会」の開催も例年通りに行われた。このような状況において特記すべきは、既述のように心理相談センターと新設の発達支援センターが鹿児島市地域において地域との交流をすでに開始し、特に発達支援センターでは「志學館・育ち支援ネットワーク」が検討されていることである。また、霧島市とも可能な限りの交流を維持することが市と大学の両者によって確認されていることも記しておきたい (EV.103)。

【改善・向上方策 (将来計画)】

新キャンパスでの状況を見極め次第、さらに社会貢献活動を推進するための組織のあり方を検討する。特に生涯学習センターは鹿児島市での活動を本格的に開始する。

【基準5の自己評価】

地域社会への貢献は本学が力を注いできた分野であり、平成19(2007)年7月の『日経グローバル』の調査「全国大学調査地域貢献度ランキング」によれば、私立大学316大学中27位、九州・沖縄地区53大学中11位であった (EV.104)。しかし、この後他大学の努力もあり、本学のランキングにおける順位は下降してきている。このことには、志願者の減少や移転の準備・実施という地域活動への本学の力の注入を阻む要因も影響したと思われる。しかし、移転が完了し、定員を大きく越える学生募集状況においては、この地域貢献活動に力を注げる基盤が形成されつつある。この活動をさらに促進する必要がある。