

平成 22 年度 大学機関別認証評価
自己評価報告書・本編
[日本高等教育評価機構]

平成 22 (2010) 年 6 月
聖 泉 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	p.1
II. 沿革と現況	p.4
III. 「基準」ごとの自己評価	p.7
基準1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	p.7
基準2 教育研究組織	p.10
基準3 教育課程	p.20
基準4 学生	p.38
基準5 教員	p.52
基準6 職員	p.63
基準7 管理運営	p.68
基準8 財務	p.73
基準9 教育研究環境	p.78
基準10 社会連携	p.85
基準11 社会的責務	p.90
IV. 特記事項	p.95
1. 心の悩みを抱えた学生への支援	p.95
2. シンボリック・スポーツとしての 男女フィールドホッケー部の育成	p.97
3. 留学生に対する手厚い教育、生活指導	p.97
4. 積極的な地域との連携、地域への貢献	p.99
5. 国が推進する「大学教育・学生支援推進事業」の 積極的取り組み	p.102

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. 聖泉大学の建学の精神と基本理念

本学の建学の精神は、昭和 60（1985）年に設立された学校法人聖隷学園聖泉短期大学のそれを継承し、キリスト教精神による全人教育に基づく「社会奉仕と地域貢献」という言葉で表現される。

法人の初代理事長長谷川保は、その生涯をキリスト教精神に基づく社会奉仕と教育振興に捧げ、学校法人聖隷学園を静岡県浜松市に設置した。そして「社会への奉仕の精神」を持ち、「高度な知識・技術を身につけ、地域社会に貢献する」人材を育成する教育機関として、滋賀県彦根市に英語科と商経科の 2 学科よりなる聖隷学園聖泉短期大学を設立した。

その後、より地域に密着した経営主体を得ることが必要となり、滋賀県内外の有識者を理事として、新たに学校法人聖ペトロ学園が設立され、平成 4（1992）年に名称を聖泉短期大学と改め、その経営を聖ペトロ学園へ移管した。この新法人への経営移管時に、滋賀県ならびに彦根市に協力を仰いだことから、キリスト教精神の引継ぎは緩やかなものとなったが、その精神は継承された。

一方、現代社会において顕在化してきた心の問題を研究し、「こころ」に問題を抱える人を理解し、支援する教育研究が必要であるとの認識から、法人は平成 15（2003）年に、人間学部人間心理学科の 1 学部 1 学科よりなる 4 年制の聖泉大学を設立した。この時、基本理念を「キリスト教の精神に基づき、人間に対する理解と愛を深め、広く社会に貢献できる人材を育成すること」と定めた。

しかしながら、その後、大学設置に関わったキリスト教聖職者の撤退、さらには大学における宗教行事の廃止、授業における宗教科目の必修から選択への改編など、本学の基本理念が、大学の教育内容を十分反映しているとはいえない状態となり、この問題についてここ数年、理事会、評議員会等で真剣に議論を重ねた結果、時代の変化や社会のニーズに対応する必要があるとの認識が深まり、平成 20（2008）年 8 月の理事会において、「本学は、教育基本法および学校教育法の定めるところに従い、高等学校教育の基礎の上に、さらに一般教養および専門教育を授けるとともに、人間に対する理解を深め、広く社会と地域に貢献できる人材を育成すること」と聖泉大学学則（以下「学則」という。）を平成 20（2008）年度に遡り一部変更した。現在、この理念は全教職員に共有され、これに基づいて、本学の教育研究は展開されている。

2. 聖泉大学が目指す大学像

聖泉大学は「地域に根ざし、地域から親しまれ、地域に貢献する」大学をモットーに、教育研究に取り組んでいる。また、人間学部人間心理学科設立時の基本理念に基づき、学科・専攻を超えて心理学を基盤とした人間理解を目指した教育を行い、人材の育成を目指している。同時に、少人数の特色を活かし、学生一人ひとりのニーズに合ったきめ細かい教育指導を目的としている。

平成 15（2003）年の聖泉大学の人間学部設立時に、全学的に以下の教育研究の指針を設け、学生の立場に立った教育と地域を重視した研究の実現に努めている。

(1) 学生一人ひとりに対応した教育

学生が他者を理解する豊かな心と人間力を身につけるよう、教員が学生との対話に努め、学生一人ひとりの努力を促し、個性を伸ばす教育を行う。このため、単に知識や技術を教えるだけでなく、学生の学外施設への派遣や地域の人々との交流を促進し、学生の要望と個性に応じた種々の支援をする。

(2) 社会を見つめた研究

大学では、基礎的・独創的な研究が大切であるが、同時に研究結果が社会にどのように結びつき、役立つかを考えることが不可欠である。大学が、専門分野で、地域の教育研究の拠点となるよう努力し、教員は常に社会を見つめた研究を進める。

(3) 地域に貢献する大学

これからの大学は、地域で存在価値のある大学でなくてはならない。本学は、建学の精神である地域に貢献する大学を目指し、大学に蓄積された知識・技術の提供や施設の開放だけでなく、地域の人々と共に交流し、共に学ぶことを目指す。

3. 聖泉大学の教育方針

- (1) 物事に対して絶えず問題意識を持ち続け、固定観念を打破して、主体的に問題解決を図り、自分なりの新しい視点を見出せる力を育てる。
- (2) 狭い枠組みにとらわれることなく、幅広い知識や技能を吸収し、学際的な視点を持って問題に取り組む力を育てる。
- (3) 知識が机上のもので終わるのでなく、実際に社会に活かし、他者を支援できる能力を養成する。
- (4) さまざまな人々とのふれあいを通して、相手の考えを尊重し、受容する心を育てるとともに、自己の可能性を再発見できるような教育を行なう。
- (5) 教員どうし、また教員と学生が一体感を持ち、相互の信頼感のもとに、それぞれの個性を伸ばす教育を行なう。

以上の教育方針は、より簡明に“自ら考え、判断し、行動する”力と“他者を理解し、自分の思いを表現できる”力を併せて「人間力」と表現され、卒業時まで、この人間力が形成されることを教育の重点においている。

4. 聖泉大学の個性、特色

聖泉大学は平成 15（2003）年に設立され、極めて歴史の新しい大学である。しかしながら、学校法人としての短期大学は昭和 60（1985）年に設立され、3400 余名にのぼる卒業生は地元を中心に国内外で活躍し、一定の評価を得ている。この実績に基づき、大学として、以下のことについて特に力を入れている。

(1) 心の悩みを抱えた学生への支援

心の悩みを持つ学生に対し、新たな生き方を見出すための知識とスキルを獲得できるカリキュラムを提供し、学生一人ひとりに対し、きめ細かい教育にあたっている。この

教育方針は、心理学を教育研究の基盤とした「人間力」の育成を教育目的としている聖泉大学として、県下の高等学校に認知され、受け入れられ、成果を挙げつつある。

(2) シンボリック・スポーツとしての男女フィールドホッケー部の育成

指導者に元オリンピック選手ならびに全日本代表者を迎え、女子ホッケー部は創部 1 年目にして、全日本大学選手権大会に出場するなど、目覚ましい活躍をしている。これらの活動は、地域の高等学校のクラブ活動などを通して、大学や地域に大きな期待と夢を与えている。

(3) 留学生に対する手厚い教育、生活指導

来日直後から留学生に対し、生活、勉学、心のケアにわたる、相談体制を整え、きめ細かく一人ひとりに対応し、多くの留学生から感謝されている。この実績は留学生の間に広まり、中国から少なからぬ留学生を本学にひきつけている。このことを反映し、本学で学んだ後、これまでに 10 数名の中国人留学生が、大阪大学、神戸大学、滋賀大学、大阪市立大学等の大学院へ進学している。

(4) 積極的な地域との連携、地域への貢献

附属の総合研究所により地域の歴史に根ざす特色ある公開講座を実施し、カウンセリングセンターにより地域に開放した形で、心の悩み相談、教育相談を行っている。さらには、スポーツ文化研究所による総合型スポーツクラブ（聖泉スポーツクラブ）の設立、彦根に所在する本学、滋賀大学、滋賀県立大学による 3 大学連携事業の推進などを通して、地域に根ざし、地域に親しまれ、地域に貢献する大学を実践している。

(5) 国が推進する「大学教育・学生支援推進事業」の積極的取り組み

平成 21（2009）年度に文部科学省が、私立大学を中心に就職支援強化を目的として予算化した「大学教育・学生支援推進事業」に応募し、採択された。プロジェクト名は「NPO・企業と連携した地域力循環型教育」で、3 年計画で実施される。このプログラムでは、「挑戦力の育成」、「人材の地域還元」をテーマに、地元 NPO 法人与連携することにより、地元経済団体、企業、商店と協働関係を築き、このネットワークの中で、自らの進路に立ち向かう挑戦力を養い、そこで育った人材を地域に還元することを意図している。

Ⅱ. 沿革と現況

1. 本学の沿革

本学園の設立者でもある初代理事長長谷川保は、生涯をキリスト教の精神に基づく社会奉仕に捧げ、さらに教育の振興にも尽力し、学校法人聖隷学園を静岡県浜松市に設置した。

昭和 60 (1985) 年に滋賀県彦根市の要請により、長谷川保を理事長とする学校法人聖隷学園は、彦根市に社会奉仕と地域貢献を建学の精神とする聖隷学園聖泉短期大学を開学した。

平成 4 (1992) 年に、滋賀県内外の有識者による新たな学校法人聖ペトロ学園が設立され、その経営主体を聖隷学園から移管し、大学の名称を聖泉短期大学と改めた。

また、平成 15 (2003) 年には、全人教育という建学の精神に照らし、現代社会の大きな課題である「こころ」の問題を支援する教育と研究を目指して、人間学部人間心理学科の 1 学部 1 学科から成る聖泉大学を設置した。それと同時に、聖泉短期大学は聖泉大学短期大学部と改称された。また、大学の基本理念について、建学の精神を十分に尊重しながら「本学は、教育基本法および学校教育法の定めるところに従い、高等学校教育の基礎の上に、さらに一般教養および専門教育を授けるとともに、キリスト教の精神に基づき、人間に対する理解と愛を深め、広く社会に貢献できる人材を育成すること」と定めた。しかし、前述のような変遷を経て、本学の基本理念を見直し、平成 20 (2008) 年度より学則を「本学は、教育基本法および学校教育法の定めるところに従い、高等学校教育の基礎の上に、さらに一般教養および専門教育を授けるとともに、人間に対する理解を深め、広く社会と地域に貢献できる人材を育成すること」と一部変更した。併せて、平成 22 (2010) 年度より、法人名を学校法人聖ペトロ学園より学校法人聖泉学園と変更した。

本学の年譜（大学に関する年暦はゴシック太文字で示す。）

昭和 59 (1984) 年 12 月	学校法人聖隷学園が設置する聖隷学園聖泉短期大学（英語科・商経科）の設置が認可される。
昭和 60 (1985) 年 4 月	学校法人聖隷学園が設置する聖隷学園聖泉短期大学（英語科・商経科）が開学
平成 2 (1990) 年 4 月	校舎の増築（第 1 期工事）
平成 3 (1991) 年 12 月	より地域に密着した経営主体とするため新学校法人、聖ペトロ学園の設立が認可される。
平成 4 (1992) 年 4 月	学校法人聖ペトロ学園に聖隷学園聖泉短期大学の経営を移管する（設置者変更）。学校名を聖泉短期大学に変更
平成 7 (1995) 年 4 月	聖泉短期大学英語科に教職課程を設置
平成 8 (1996) 年 4 月	新学科設置のための校舎増築（第 2 期工事） テニスコートを移設
平成 8 (1996) 年 12 月	聖泉短期大学に介護福祉学科、情報社会学科の設置が認可される。
平成 9 (1997) 年 4 月	聖泉短期大学に新たに介護福祉学科、情報社会学科を開設 聖泉短期大学の商経科、情報社会学科に教職課程を設置

聖泉大学

平成 13 (2001) 年 4 月	聖泉短期大学の英語科の学生募集を停止
8 月	企業マネジメント学科の設置が認可される。
平成 14 (2002) 年 4 月	聖泉短期大学に企業マネジメント学科を開設 商経科の学生募集を停止
平成 14 (2002) 年 12 月	聖泉大学人間学部人間心理学科の設置が認可される。
平成 15 (2003) 年 4 月	聖泉大学を開学し、人間学部人間心理学科を開設 聖泉短期大学を聖泉大学短期大学部に名称変更 聖泉大学短期大学部の情報社会学科の学生募集を停止
6 月	聖泉大学短期大学部英語科廃止
平成 16 (2004) 年 6 月	聖泉大学短期大学部商経科、情報社会学科廃止
平成 17 (2005) 年 7 月	グラウンド、サッカーコート、グラウンドゴルフ場、多目的 フィールドの完成
平成 20 (2008) 年 4 月	聖泉大学人間学部人間キャリア創造学科を開設 聖泉大学短期大学部情報コミュニティ学科開設 聖泉大学短期大学部企業マネジメント学科の学生募集を停止
平成 21 (2009) 年 6 月	聖泉大学短期大学部の企業マネジメント学科を廃止
12 月	学校法人聖ペトロ学園の名称を学校法人聖泉学園に変更 が認可される
平成 22 (2010) 年 4 月	聖泉大学短期大学部介護福祉学科の学生募集を停止 学校法人聖泉学園に名称変更

2. 本学の現況

(1) 大学名 聖泉大学

(2) 所在地 521-1123 滋賀県彦根市肥田町 720 番地

(3) 学部の構成

学部名	学 科 名
人間学部	人間心理学科
	人間キャリア創造学科

聖泉大学

(4) 学部 of 学生数

学部名	学 科 名	入学 定員	編入 定員	収容 定員	在籍学生数				
					1年次	2年次	3年次	4年次	計
人間学部	人間心理学科	50	—	270	75	43	44	60	279
	人間キャリア創造学科	25	10	115		16	25	16	
合 計		75	10	385	75	59	69	76	279

(5) 教員数

学部名	学 科 名	教 員 数				
		教 授	准教授	講 師	助 教	計
人間学部	人間心理学科	17	0	6	2	25
	人間キャリア創造学科					

(6) 職員数

正職員	18
その他	6

Ⅲ.「基準」ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1 建学の精神・大学の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）

本学は、聖ペトロ学園により開設された。学園の発祥は、昭和 60（1985）年、静岡県浜松市にある学校法人聖隷学園を母体に彦根市に開設された聖隷学園聖泉短期大学である。

建学の精神は、平成 4（1992）年の法人移管後、大学の基本理念として、より判りやすく成文化された。その精神を継承して、平成 15（2003）年、聖泉大学が開学され、人間学部人間心理学科が設置された。

大学の基本理念は、平成 20（2008）年に現状に合わせた見直しが行われ、それに基づいて学則も一部変更された。この基本理念は学長のあいさつとして本学のホームページに掲載し、学内外に公表している。また、学則の第 1 章 第 1 条の目的の所に成文化することにより、履修要項や学生便覧にも記載され、公表されており、入学式・卒業式の式辞および新入生に向けての学長講話のなかで、学生たちに語られている。さらに、教職員に対しては、4 月 1 日の年度始めと新年の学長講話の中で、必ず建学の精神をふまえた大学の基本理念や大学の使命・目的が説明されており、周知徹底を図っている。

(2) 1-1の自己評価

本学の建学の精神、大学の基本理念については、ホームページや履修要項、学生便覧等を通して学内外に公表されている。また、大学の教育に関する基本理念については、現状との乖離を是正するために、平成 20（2008）年に一部変更したが、それについては、教職員、学生、保護者に対し、機会を設けて理事長・学長が説明した。さらに建学の精神、基本理念については、毎年、入学式の式辞や年度初めの全教職員向けの講話の中で、理事長・学長が説明され、理解を深めている。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

本学建学の精神、大学の基本理念については、ホームページや履修要項、学生便覧等を通して学内外に示しているが、その趣旨は本学の教育課程にも十分に生かすように努めている。今後ともなお一層の周知徹底を図りたい。

特に、本学を目指す受験生にとっても、建学の精神や大学が目指す教育目的がより判り易く、十分に理解してもらえるように大学案内やホームページ、履修要項、学生便覧等について記述する。その上で、入学後、全学生が集まる履修ガイダンスや宿泊オリエンテーションの時に、大学の基本理念や大学の使命、育てようとする人材について、これまで以上の説明と周知を図るように推進したい。

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)

■ 使命・目的

昭和 60 (1985) 年、学園開設以来、継承されてきた建学の精神が教育の基本理念として受け継がれている。「大学の基本理念」は、本学の実情にもとづいて平成 20 (2008) 年に見直され、本学の教育目的を定めた。特に、大学の基本理念にかかげた「人間理解と地域貢献」の2つの目標は、本学で心のテーマについて学ぶ学生に「心理学的知識と技術を修得させ、社会・地域に貢献できる人材を育成する」ための教育目的として示されている。その教育目的をさらに具体的で判りやすく示すために、すでに前述しているが、教育研究の指針として次のように定めている。

1) 学生一人ひとりに対応した教育

学生が他者を理解する豊かな心と人間力を身につけるよう、教員が学生との対話に努め、学生一人ひとりの努力を促し、個性を伸ばす教育を行う。このため、単に知識や技術を教えるだけでなく、学生の学外施設への派遣や地域の人々との交流を促進し、学生の要望と個性に応じた種々の支援をする。

2) 社会を見つめた研究

大学では、基礎的・独創的な研究が大切であるが、同時に研究成果が社会にどのように結びつき、役立つかを考えることが不可欠である。大学が、専門分野で、地域の教育研究の拠点となるよう努力し、教員は常に社会を見つめた研究を進める。

3) 地域に貢献する大学

これからの大学は、地域で存在価値のある大学でなくてはならない。本学は、建学の精神である地域に貢献する大学を目指し、大学に蓄積された知識・技術の提供や施設の開放だけでなく、地域の人々と共に交流し、共に学ぶことを目指す。

■ 周知・公表方法

このような、大学の教育研究の指針についても、入学式、卒業式の理事長、学長の講話や新入生オリエンテーションにおいて、本学が育成しようとする人材として説明している。

また、本学の多彩な社会活動、地域連携事業、公開講座についても、大学の基本理念に基づいて展開されており、地域を重視した教育の実現に努めている。今後も、さらに大学案内やホームページ、学生便覧等を通して周知に努めていく。

(2) 1-2の自己評価

大学の使命・目的は明文化され、様々な媒体を通して示されている。また、本学主催の大学説明会においても、その説明の中で言及している。

一方、大学の使命・目的は、カリキュラムをはじめとする教育活動に十分反映されている事が大切である。その成果としては、たとえば在学生のボランティア活動などにみられる社会支援活動や卒業生の社会的活躍、大学の地域に対する教育・文化事業などの実績により認知度を評価することが出来る。これまでに、新聞やテレビなどのメディアで取り上げられた在学生や教職員の活躍は、十分な成果を上げている。

（３）１－２の改善・向上方策（将来計画）

本学の建学の精神を教員に一層周知するためには、FD 委員会が毎年行なっている授業アンケート調査に、これらに関連する項目を設けるか、独自の調査用紙を作成し、学内での周知の度合いを検証することが必要である。

また、本学の使命・目的が教育研究に十分反映されているかを明確にするため、現行のカリキュラムの分析や教職員、学生の社会的活動などを評価・点検することも大切である。それらに基づいて、本学が育成しようとする人間力を、より豊かな成果とし教育に活かせるシステム作りを検討している。

特に、建学の精神や大学の理念を全学教職員で共有するために、学内の共同研究制度などを通して、「教育理念と地域貢献」のテーマで、本学の教育のあり方、目指す方向、使命について検証する試みの研究を奨励する。その成果を、毎年刊行されている『聖泉論叢』に掲載し、社会に寄与するように広く地域社会や、学生諸君に紹介し、その評価を問うことを通して、大学が果たすべき機能を十分に活かす事が出来るような対応を検討している。

〔基準１の自己評価〕

本学の建学の精神、教育の基本理念については、寄附行為と学則に明確に定められ、大学のホームページ、履修要項、学生便覧などを通じて、学内外に公表されている。また、学生に対しては、入学式の式辞や新入生を対象とした、学長講話のなかで紹介し、周知し、理解を求めている。教職員については、毎年、年度当初に理事長・学長が、経営の現状、将来展望とあわせて、基本理念、教育目的について述べられ、理解と協力を求めている。このように本学の基本理念である「人間に対する理解と広く、社会と地域に貢献する人材の育成」という目標は全教職員に共有されている。

〔基準１の改善・向上方策（将来計画）〕

大学の基本理念とその趣意について、教職員で共有するだけでなく、大学説明会などにおいて、周知し、理解を求める努力を今後とも継続していきたい。

また、学科や専攻の教育目的を「大学の基本理念」に基づいて、より明確な形で教育研究活動に展開する必要がある。

さらには、「建学の精神」に裏打ちされた「大学の基本理念」の精神に基づいて、本学の教育課程がたえず点検され再編成されることが、もっとも重要な課題であることを認識している。

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）

■ 規模、構成

本学の基本的な教育研究組織は、聖泉大学教育研究組織図（下図 2-1）に示すように、人間学部人間心理学科と人間キャリア創造学科の2学科を置く。さらに人間心理学科には、臨床・発達心理専攻と健康運動心理専攻の2専攻がある。その他の組織は、総合研究所、カウンセリングセンター、スポーツ文化研究所、情報センター、図書館により構成されている。

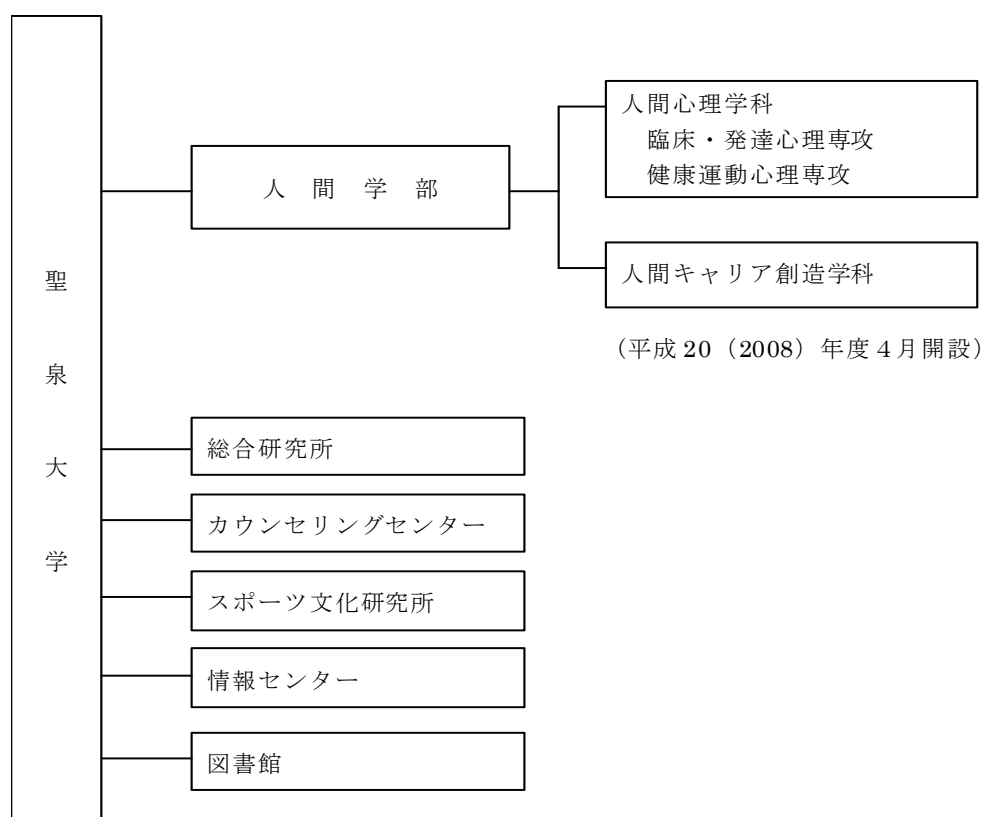


図 2-1 聖泉大学教育研究組織図

1) 学生数と教員組織の規模

平成 22 (2010) 年 5 月 1 日現在の入学定員・収容定員・在学生数は、下表 (表 2-1) に示すとおりである。下表 (表 2-2) は、平成 22 (2010) 年 4 月 1 日現在の教員組織を示すものである。教員数は、25 人で、教員一人当たり平均 11.2 人の学生を担当していることになる。

表 2-1 学部・学科の学生定員および在籍学生数 (データ編表 F-4 より)

学 部	学 科	入学 定員	編入学 定 員	収 容 定 員	在籍学生 総数		在 籍 学 生 数			
							1年次	2年次	3年次	4年次
人間学部	人間心理学科	50	—	270	75	147	75	43	44	60
	人間キャリア 創造学科	25	10	115		57		16	25	16
合 計		75	10	385	279		75	59	69	76

表 2-2 全学の教員組織 (データ編表 F-6 より)

学 部	学 科	専 任 教 員 数					設置基準上 必要専任 教員数	設置基準上 必要専任 教授数	専任教員 1 人当たりの 在籍学生数	兼担 教員数	兼 任 (非常勤) 教員数
		教授	准教授	講 師	助教	計					
人間学部	人間心理学科	9	0	4	2	15	6	3	11.2	0	35
	人間キャリア 創造学科	8	0	2	0	10	7	4		0	
大学全体専任教員数		—	—	—	—	—	7	4	—	—	
合 計		17	0	6	2	25	20	11	—	0	35

注) 教員数には学長は含めていない。

2) 人間学部の概要

平成 15 (2003) 年に人間学部人間心理学科の 1 学部 1 学科よりなる 4 年制の聖泉大学を設立した。完成年度をむかえ、平成 19 (2007) 年度からは人間心理学科に「臨床・教育心理コース」「健康心理コース」「人間社会コース」の 3 つのコースを設けた。平成 20 (2008) 年度より「人間心理学科」の中の人間社会コースを「人間キャリア創造学科」として改組した。また、平成 21 (2009) 年度には「人間心理学科」の臨床・教育心理コースを臨床・発達心理専攻に、健康心理コースを健康運動心理専攻として発展的に再編成した。両学科とも「心理学」を主要な学問領域として、心理学的な立場から心理学的知識と技術を習得させ、地域社会に貢献できる人材を育成することを目的に教育・研究をおこなっている。

臨床・発達心理専攻では、心の発達や臨床的な側面から心理学を学習している。そして、人間心理に関する知識を深めた上で、地域社会の人々と触れ合う学びを通して、豊かな人

間関係の手助けができる人材を養成している。健康運動心理専攻では、心に基づく身体的健康を高める上で運動に焦点を当て、健全な心づくりを支援できる人材を養成している。両専攻のすみ分けは心の発達や臨床といった内面的な心の課題については、臨床・発達心理専攻で学ぶ。それに対して、身体的な充実と促進に関連した心の課題については、健康運動心理専攻で学ぶ。

人間キャリア創造学科は、心理学的知識に基づいた人間理解の方法を用いて、人間と社会や、人間と産業との関係の課題について学ぶ。それにより、自らの生き方、キャリアデザインや人間社会のあり方を思索できる人材を養成している。

1) 総合研究所の概要

総合研究所は、本学での教育・研究活動を学外に公開し、地域社会の人々にも公開講座・講習会・セミナーを開かれた形で提供している。これらの活動の概要については、平成 15 (2003) 年 4 月に創刊された『地域交流だより』に毎年その状況が掲載され、年々その活動の輪が広がり、内容も充実してきた。特に平成 19 (2007) 年以降、滋賀大学・滋賀県立大学・聖泉大学の彦根市内にキャンパスを有する 3 大学と、株式会社平和堂・彦根商工会議所・彦根市の産学連携事業として、「大学を活かした地域活性化のための包括協定」を結び、「大学サテライト・プラザ彦根」が開設され、3 大学連携の公開講座などで活用されている。また、各学科や専攻の特色を活かした公開講座も行っている。

2) カウンセリングセンターの概要

カウンセリングセンターは、現代社会の「心の問題」として社会的に孤立し閉鎖的な心の状況にある人に対して、心の支援を行うことを目的としている。また、臨床心理士資格を有する 3 人の教員の知的資源を活用し、学内の学生のみならず広く県内の人々の心の相談場所として利用できるように本センターは設置されている。また、人間学部人間心理学科は、「心理学」を主要な学問領域として、心理学的な立場から、共感的理解に基づく社会支援のできる心理援助技術者を養成することを目標に教育研究を行っており、その意味で学部学科の教育研究と附属機関の一つであるカウンセリングセンターとは強い結びつきを有している。

3) スポーツ文化研究所の概要

スポーツ文化研究所は、地域に対してスポーツや運動、健康に関するさまざまな情報を発信し、地域の健康に資する役割を担っている。また、人間学部人間心理学科の健康運動心理専攻は、積極的な心の健康づくりを教育研究のテーマとしている。その意味で学部の教育研究と附属施設の一つであるスポーツ文化研究所とは強い結びつきを有している。

4) 情報センターの概要

情報センターには、表 2-3 (13 ページ参照) 示すコンピュータ室施設が完備し、学内の情報関連施設の管理・運営を行うと共に、本学の情報関係カリキュラムの運営・実施を行っている。

表 2-3 情報センターの状況（データ編表 9-8 より）

情報センター等の名称	座席数	コンピュータ台数	ソフトウェアの種類の数	年間総利用時間数		開館時間等	開館日数		スタッフ数 該当する場合のみ記載	
				授業利用時間数	授業外利用時間数		年間	週当たり	専任	非常勤
情報センター	181	181	12	1,199	1,688	9:00 ~ 18:00	235	5	2	1

5) 図書館の概要

図書館は、全学における教育研究活動に必要な資料の収集・管理を継続的に行うと共に、教員の教育研究活動と学生の学習活動を支援している。特に学生が学習を効果的に行えるように、情報センターでのコンピュータ室利用とは別に、ノート型パソコンを貸し出している。また教員と連携しながらカリキュラムに対応した蔵書構築にも努めている。

なお下表（表 2-4）は、平成 22（2010）年 5 月 1 日現在の図書・資料の所蔵数を示したものである。

表 2-4 図書館の状況（データ編表 9-6 より）

図書館の名称	図書の冊数（冊）		定期刊行物の種類		視聴覚資料の所蔵数（点数）	電子ジャーナルの種類（種類）	データベースの契約数	備考
	図書の冊数	開架図書の冊数（内数）	内国書	外国書				
図書館	54,860	54,860	42	4	1,315	0	1	

（2）2-1 の自己評価

1 学部 2 学科より構成される教育研究組織は、小規模大学の特徴を踏まえ大学として、心理学を基礎とする人間理解という共通の目的を達成することができるよう学科・専攻をおいている。これらの学科・専攻は、附属施設と密接に連携しながら配置されており、相互に十分な関連性を保っている。学部教育のあり方についても、学生のニーズや社会の変化に注視しながら対応することを検討している。

（3）2-1 の改善・向上方策（将来計画）

組織面についてみると、平成 23（2011）年度末に閉校予定である短期大学部との共通委員会を見直し、あわせて、組織運営にマッチする各種委員会のあり方、役割、構成等を、企画会議で検討しており、今後も引き続き検討する。また、学部教育のあり方については、学生のニーズや社会状況の変化に十分注視しつつ各学科や専攻会議で対応できるように検討する。

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）

■ 教養教育組織

本学の教養教育については、学則第 37 条第 3 項に則って人間学部教授会（以下「教授会」という。）の下に設置された人間学部教養教育委員会（以下「教養教育委員会」という。）が、その基本方針・企画、実施方法、改善充実等に関する事項を所掌している。

委員会の委員構成は、委員長、学部教員 2 名、事務部学務課長からなっている。本来の教養教育は、大学設置基準第 19 条（教育課程の編成方針）第 2 項に示す「幅広く深い教養および総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する」と定められており、本学の教育課程の中では「リテラシー科目」や「キャリア教育科目」を含めた広義の「教養教育」を視野に入れている。

教養教育委員会では、本学の基本理念に基づき、人間に対する共感的理解を深めるためには、単に心理学の専門的知識や技法を学ぶだけでなく、これからの国際社会に生きる人間としての、広い教養や知的好奇心が育まれることを求めている。自身を取り巻く環境に対し目線向け、地域・社会に対する関心や理解を深めることを通して、豊かな人間性や良識を涵養することが大切と考えている。

■ 教養教育の責任体制

教育課程については人間学部教務委員会（以下「教務委員会」という。）が統括している。そのため、教養教育も教務委員会によって運営されている。しかし、「情報処理科目」については、情報センター、「キャリア教育科目」では平成 21（2009）年度より進路支援課が関わるといったその専門性に近い他部門や附属機関と連携しながら教育課程内容や展開の仕方を審議・決定している。ただ、現状においては、実際に教養教育の授業を専門に担当する教員組織はなく、全学の教員で分担しており、まだまだ全学的に責任を持って教養教育を実施する体制が確立されたとは言い難いものがあつた。

ただ、教養科目の設定、授業方法や内容の改善についての取り組みは聖泉大学 FD（Faculty Development）委員会（以下「FD 委員会」という。）と教務委員会で検討を行ってきた。

しかし、社会が複雑かつ急激な変化を遂げる中で、幅広い視野から物事を捉え、高い倫理性に裏打ちされた的確な判断を示すことができる人材の育成を目指し、平成 21（2009）年より「教養教育委員会」を立ち上げ、新しい時代における教養教育の在り方について検討を始めている。

(2) 2-2の自己評価

本学では、学生の状況に鑑み、大学での学び方・対人コミュニケーション・自己理解・将来設計の能力を高めることを主眼とした広義の教養教育を実施している。開学当初からの「情報処理科目」群の充実した科目配当と必修化によって、学生達のコンピュータ・リテラシー能力は一定の水準に到達している。パソコン検定資格の取得のみならず、情報モラルや情報セキュリティ問題にも対応し、また、日々の学習活動や卒業後の進路先でも大いに活かされている。さらに平成 19（2007）年度には「リテラシー科目」や「キャリア教育科目」が配置され、平成 21（2009）年度には「キャリア教育科目」群が充実する

など、教育課程の改編に見られるように、より明確な目的のもとに実践的な科目配当が行われるようになった。これは進路支援課や人間学部の進路問題を考えるワーキンググループからの提案に基づくものであり、本学の教養教育の目的に即して、教務委員会と関係する他組織とが連携している効果といえる。また、FD 委員会によって、学生からの授業評価や教員の質の向上を目指した FD 研修会も取り入れられ、学生・教員ともに教養教育に対する目的や質を意識する教育が実施されるようになってきている。

上記のように、教育課程の組織上の体制としては全学的に整えられてきており、そのなかで教養教育の検討も始められるようになってきた。しかし新しい時代における教養教育の課題に関する取り組みは緒についたばかりであり、教養教育として効果的に機能するための検討が「教養教育委員会」を中心に開始されたばかりである。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

大学教育のなかで大きな位置をしめる教養教育については、全教職員がその重要性を十分認識している。このために平成 21（2009）年度に教務委員会から独立して、教養教育委員会を立ち上げた。今後、この教養教育委員会を拠点に、教務委員会や他の関連委員会と連携協力しながら、本学の基本理念、教育目的にふさわしい教養教育のあり方を検討することが課題である。現在の委員会構成メンバーは、上述したように狭義の教養教育に限定され、偏りが見られる。今後、広義の教養教育にまで担当分野を広げるためには、構成メンバーを増強するためにも再検討を進めていきたい。

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) 事実の説明（現状）

■ 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織

図 2-2（16 ページ参照）に本学人間学部の意思決定機関の組織図を挙げた。本学人間学部の教育研究に関わる意思決定機関として、学則第 37 条に則り、人間学部の下には本学専任教員から成る教授会が置かれている。学則第 37 条 3 項に則って教授会の下に各種委員会が設置され、その一部は学則第 37 条第 5 項の規程により短期大学部と共通の委員会を置いている。

図 2-2 の中、教授会とそれに下属する各種委員会が聖泉大学人間学部の教育研究に携わる意思決定機関の組織である。

このうち人間学部学生委員会（以下「学生委員会」という。）および人間学部進路指導委員会（以下「進路指導委員会」という。）は、学生の厚生補導と学生支援を目的とする短期大学部と共通する事項も多いので合同で開催している委員会であるが、それ以外の委員会は原則人間学部のみで開催されている。

また、学部の教授会は学部長を議長として学長の下にあり、制度上教学には直接携わらない経営会議とは独立を保っている。

教授会は学則および「聖泉大学人間学部教授会規程」に則って運営される。教授会は、学生の入学、卒業、退学、学生の厚生補導、教育課程の編成等、学生の教育に関する事項を各種委員会の検討を経た上で審議する。

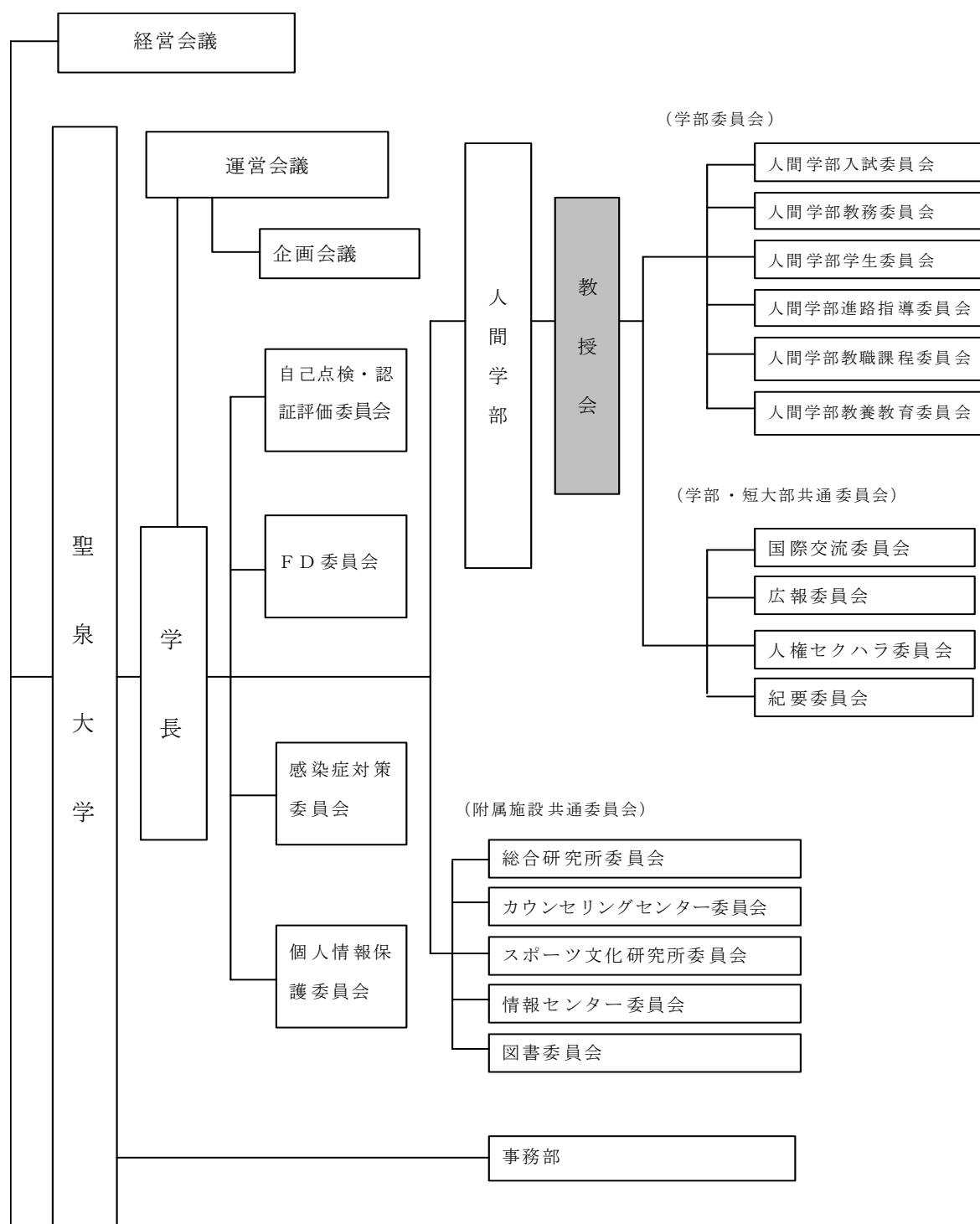


図 2-2 聖泉大学教育研究運営組織図

学部の各種委員会は、下表（表 2-5）の通りであり、学部・短期大学部共通各種委員会としては、聖泉大学国際交流委員会、聖泉大学広報委員会、聖泉大学人権・セクシュアルハラスメント委員会、聖泉大学紀要委員会がある。また附属施設の委員会として、総合研究所委員会、カウンセリングセンター委員会、スポーツ文化研究所委員会、情報センター委員会、図書委員会を置いている。

表 2-5 人間学部の各種委員会

委員会名	審議事項概要	規程名
人間学部入試委員会	・人間学部の入学試験（社会人入学試験含む）に関する事項 ・人間学部の編入学・転入学試験・大学センター試験利用入試に関する事項 ・人間学部の再入学に関する事項 ・学生募集要項に関する事項 ・入学試験についての資料作成及び調査研究に関する事項 ・その他入学試験に関する重要事項	学則第 39 条 1 項 聖泉大学人間学部入試委員会規程
人間学部教務委員会	・学科間における教務の連絡調整に関する事項 ・その他教務に関する重要事項	学則第 39 条 1 項 聖泉大学人間学部教務委員会規程
人間学部学生委員会	・学生の課外活動及び学生団体に関する事項 ・学生の厚生補導に関する事項 ・その他学生の福利厚生及び保健管理に関する事項	学則第 39 条 1 項 聖泉大学人間学部学生委員会規程
人間学部進路指導委員会	・就職に関する情報の収集、求人開拓など総合的な計画の策定・実施に関する事項 ・就職の指導に関する必要な事項 ・進学指導に関する必要な事項 ・その他進路指導に関する重要事項	学則第 39 条 1 項 聖泉大学人間学部進路指導委員会規程
人間学部教職課程委員会	・教職課程科目の履修運営に関する事項 ・教育実習制度に関する事項 ・教育実習の企画及び立案に関する事項 ・教育実習生の指導計画に関する事項 ・教育実習の単位認定方法に関する事項 ・介護等体験に関する事項 ・その他教育実習に関する必要な事項	学則第 37 条 3 項 聖泉大学人間学部教職課程委員会規程
人間学部教養教育委員会	・教養教育の運営基本方針・企画に関する事項 ・教養教育の実施方法等に関する事項 ・教養教育の改善・充実に関する事項 ・その他教養教育に関する事項	学則第 37 条 3 項 聖泉大学人間学部教養教育委員会規程

■ 大学の使命・目的および学習者への対応

教授会と各種委員会との良好な連携により、学生の授業やクラブ活動、大学祭等の要望は一義的にはそれに対応する各種委員会に取り上げられ、それらの案件は教授会に提案される形で、大学の使命・目的に照らし学習者の要求に対応できるよう機能していると考えている。

また学習者のニーズの汲み上げに関しては、平成 20（2008）年度まで、各学年に学年担当教員を定めた上で、各学生グループを担当する教員を決めて、教育指導に当たる体制がとられている。この体制に基づいて各学生からの要望があれば吸い上げるという仕組みを教務担当部署において構築した。平成 21（2009）年度からは、新たに 1～2 年次に基礎ゼミを配当し、すべての学年にゼミを置き、各ゼミ担当者がゼミ学生の学習面と生活面にわたって、学生の抱える悩みを聞いてアドバイスを与えることが可能になった。

（2）2－3の自己評価

平成 20（2008）年度～21（2009）年度の組織構成を見ると、各種委員会で検討・審議した事項は教授会に提案される前に学部長に報告され、議題が整理される仕組みが作られている。また各種委員会の検討事項であっても、それが短期大学部を含む全学におよぶと思われる事項については、運営会議で検討することとしている。それらの議案は運営会議で諮られる前に、企画会議で調整・審議される。このようにして運営会議の議を経た議案は、教授会に報告され、また重要な議案については、教授会に提議され、その最終的な承認を必要としている。このように各組織は、教育研究の方針を定める上で、適切に機能し、大学の使命および学習者の要求に応えている。

（3）2－3の改善・向上方策（将来計画）

本学の教育研究を遂行する上で、おおむね、運営会議、教授会、各種委員会はそれぞれの任務を自覚し、相互に連携し役割を果たしていると考えているが、学習者である学生からの修学上のニーズを汲み上げるシステムを、組織的に組み立てるなどの一層の努力が必要と考えている。

[基準 2 の自己評価]

本学の教育研究の基本組織は、学部・学科・専攻の会議を中心に、各種委員会および、関連する附属施設・センターの委員会と互いに連携しながら、本学の基本理念、教育目標に沿った運営がなされている。また、学部を超えた大学全体の教育研究上の問題については、運営会議で審議決定する体制をとっている。

外国語教育と情報教育を含めた教養教育に関しては、全学的に責任をもって教養教育を実施する体制をとっており、大学の教育目的に沿った形で、展開されていると判断しているが、立ち上げたばかりの教養教育委員会を十分機能させる必要がある。

教育研究に関わる意思決定は、運営会議、教授会、各種委員会、センター等の委員会の各組織が相互に連携しながら、学習者の要求に応えつつ、本学の基本理念、教育目標の達成に向け、適切に行われている。

〔基準 2 の改善・向上方策（将来計画）〕

教育研究組織は、従来 4 年制の人間学部と短期大学部とを合わせた「オール聖泉」を合言葉に、組織が複雑になっていたが、平成 20（2008）年度から現学長の下で、聖泉大学の将来構想が明確に示され、個々の大学が独立して機能することを原則とし、各種委員会等を短期大学部とは別にするなど整理がなされ、非常に機能的かつ効率性が向上した。

しかし、時代の変化とともに、入学生の減少傾向が進む中で、教職員は日夜必死の努力を重ねて、教育研究機関としての大学組織の維持発展に労力を注いでいる。また、学科・専攻による縦の組織と、各種委員会による横の連携を密接にすることにより、教育研究組織のさらなる効率性を求めている。特に、平成 21（2009）年度より組織された教養教育委員会については、他の関連する委員会との調整を図りつつ、本学にふさわしい教養教育のあるべき姿を求め提言するようにしたい。

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、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

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 事実の説明 (現状)

■ 建学の精神・大学の基本理念と学部、学科、専攻ごとの教育目的

本学では、全人教育に基づく建学の精神をふまえつつ、学則にその教育目的を示し、「人間力」を育成することを目指している。

(人間学部の教育目的)

「他者を思いやり、助け合うといった精神を基調に、人と人との共感的理解を深め、社会のいたるところで生じ出ているひずみに対応し、社会的弱者への支援活動ができる人材を養成する」と定めている。

(学科等の目的)

「人間心理学科」

心理学を基盤として人間の発育・発達や心身の諸活動を捉え、自己理解と他者共感の力を養うとともに、科学的知識に基づいた実践力を発揮し、豊かで健康的に生き、社会に貢献できる人材を育成することを目的とする (学則第3条2項(1))。

「人間キャリア創造学科」

人間の心理・行動や社会現象を多角的に分析し、併せて経済・経営の専門知識やビジネススキルを獲得し、自らのキャリアを積極的に切り開き、真に社会に活躍できる人材を養成することを目的とする (学則第3条2項(2))。

■ 教育目的達成のための課程別の教育課程の編成方針

本学では、教育目的達成のために、前述した本学の教育方針に基づき、2 学科では次のように教育課程を編成している。

人間心理学科では、教育目的を達成するために、以下のような教育課程を目指している。臨床・発達心理専攻は、心理学の基礎学力を習得し、人間関係能力の知識とスキルを体得することにより、他者を理解し支援ができる人材を育成するための教育課程を編成する。健康運動心理専攻は、心理学を活用し、身体的活動を効果的に取り入れることにより、他者

とのかかわりの中で、運動やスポーツを主体的に楽しみ、健康的で充実した生活を創造できる人材を育成するための教育課程を編成する。

人間キャリア創造学科では、人間行動や社会現象を心理学的手法による分析と活用の技術を獲得し、他者とのかかわりを通して、人間社会の中で活躍できる人材を育成するための教育課程を編成する。

このような育成すべき人材像に基づき、学部共通科目と専門科目で基本的な教育課程を編成している。学生が多様な価値観や心の存在を理解できるよう、これまでに見い出されてきた心の法則や人間行動の客観的な捉え方、現代社会での複雑な人間関係の問題について考える科目が、それぞれの科目群の中で展開されている。

また、学生一人ひとりの個性を尊重し、自己表現能力を高め、自己のキャリア設計の確立を具体的な体験として促し、自分に適した社会での生き方や活動していく方法を自ら発見させ、スキルとして習熟させる目的の科目も設定されている。実習・演習科目だけでなく、講義科目においても心理学関連の科目からコンピュータによる情報活用科目まで、人間関係のつながりを重視した、幅広い知識の習得と社会貢献を可能とする多彩なカリキュラムが編成されている。

2 学科 2 専攻の教育課程は、基本的に下図（図 3-1）に記載しているような流れにしたがって年次ごとに各科目群が配置されている。

4年次	学科別専門特別科目		学科別特殊・専門演習科目		教育実習
3年次	学科別専門 特別科目	学科別専門科目			介護実習
2年次	専門基幹科目		学科別専門科目	キャリア教育科目	
1年次	専門基盤科目	リテラシー科目	教養科目（人文・社会・自然）		

図 3-1 人間学部教育課程

1 年次では、外国語科目などのリテラシー科目群（18 科目）、キャリア教育科目群（25 科目）、教養科目群（22 科目）、専門基盤科目群（5 科目）を配置し、大学生としての基礎的な知識を身につける。2 年次から 4 年次にかけては、専門基幹科目群（25 科目）、学科別展開・専門科目群（23～31 科目）、学科別特殊・専門演習科目群（6 科目）を履修しながら、各学科や専攻の特別科目群（8～14 科目）を履修できるように配置し、学年の進行に伴って段階的・系統的に専門的な知識・技能を順次修得していけるように編成している。

■ 教育目的の教育方法等における反映について

全人教育に基づいた「人間力」の養成のためには、知識を教えるだけではなく、「自ら何をすべきか、何ができるか」といった問題意識を育てることが大切である。本学ではその

ような教育視点を前述の教育方針に示している。

しかしながら、講義では、教員からの一方的な話や説明が多くなりやすい。少なくとも対話形式を取り入れた講義形式に展開していくために、学生と教員のやりとりを促進させる一手段としてのコミュニケーションシートを用い、受講学生からの情報を得ながら、その都度、講義内容に反映させる必要がある。例えば、「本日の授業がどれだけ理解されたか」を聞き取ることは、先生に自分の意見や質問のしにくい学生への理解度や意思疎通をはかるための有効な手段となっている。特に「今日の授業について、どれだけ理解できたか」を%表示で数量的に意思表示できる「ふり返しシート」は教員にとって双方向型学習への転換に向けて効果があり、講義で活用されている。

また、講義科目において、宿題などの課題に基づいて、自己学習してきた内容を発表させたり、学生などの司会により討議形式の講義へと展開するといったワーク形式型の授業が教科の中で取り入れられていることは、今後の教育改革の指標となる。

本学では、心理学を中心とする教科が多い中で、実験演習や実習においては、複数教員を配置し、小集団による学習を実施している。学生は各テーマに取り組み、教員から指導を受けながらレポートなどを作成する。提出されたレポートを一つひとつ内容を添削し、コメントをつけて返却するといった教育指導方針は、学生の授業への好奇心を高めるだけでなく、教員とのコミュニケーションを高める効果が見られている。

学外での学習として実施されている地域の福祉施設へのボランティア実習や小学校での支援活動を中心とする心理実習、企業に出かけて、実際の職場体験実習をするインターンシップなどの取り組みは、学生たちに社会環境の中で刺激を受け、新しい学習意欲を生み出している。このような学習の場を通して教員とのコミュニケーションを深めながら、机上の論理とは異なった実践教育を展開しており、本学の教育方針をより有効に展開し、学生の「人間力」を高める教育となっている。

(2) 3-1の自己評価

現状では、建学の精神を反映した科目は「キリスト教学」や「学長特別講義」にとどまっているが、教養やキャリア、リテラシーに関する科目などについても設定しており、学生にとって学科目の選択肢は多い。科目編成は各学科の専門演習科目に至るまでに基盤、基幹といった専門科目を積み重ねていく教育課程となっており、心理学の基礎的な知識と技術を履修させることができる。したがって、学科とともに年次的に展開されている各学科・専攻の専門科目にも良い影響を与えていると考える。このように、両学科とも、教育目的に合った内容を反映させるための工夫が十分になされており、おおむね適切である。

しかし、新入生の学力が年々低下してきており、学科ごとの教育目的を達成するためには、従来の教育内容および方法では十分には対応できない課題があり、この問題への対策が必要である。

また、今後は、これらをさらに発展させることと、アドミッション・ポリシーと関係するディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを明確に設定する必要があると考えている。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

人間学部人間心理学科を設立して7年が経過した。これまで教育内容を見直し、学生の

ニーズに応えるために、学科や専攻を設置して人間学部の教育目的を達成できるように教育課程の編成のあり方について検討し実施してきた。その結果、効果の見られた部分もあるが、十分に改善できていない部分も明らかになってきている。特に、学力低下に伴う学生への対応を重視した教育編成のあり方については、学生と直接、接する機会の多い先生方の考えを取り入れる必要から、学科単位ごとに検討を始めている。それと同時に、「自己の学習目的を確立し、創造的な学習態度」を養うことによって「人間力」が形成されるといった大学全体での教育視点に立って、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを設定するためにポリシーづくりを検討している。また、学力低下の学生の対応としては、リテラシー科目についてはクラス分けによる小集団学習への対応によって充実をはかることも試みている。専門科目においては、教育の内容と講義の手法について改善する必要があると思われる。そこで、その対応として、教員同士の授業参観を実施し、それに基づいた研修を試みている。このような教育改善への試みは、地道な努力ではあるが、担当する授業内容の改善に取り組みを始める教員も見られるようになり始めている。今後は、このような取り組みを正式な研修として、さらに発展させながら教育改善を推進させていく予定である。また、現在のところ、建学の精神に基づいた教育目的を学生に学ばせる科目の設定を十分には行っていないので、例えば「大学と社会貢献」のような科目を設定することも考えたい。

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 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。
- 3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。
- 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 事実の説明（現状）

■ 教育課程の体系的な編成

人間学部に人間心理学科と人間キャリア創造学科の2学科を設置しており、いわゆる教養科目に相当する「共通科目」と、専門科目に相当する「学科・専攻別専門科目」を設置している。学部共通科目としては「リテラシー科目群」「キャリア教育科目群」「教養科目群」の3群に計65科目を提供している。

「リテラシー科目群」では、これからの時代に活躍するために必要不可欠な知識や技術

の習得と、大学入学後の円滑な学習を実現する能力の養成を目的としている。

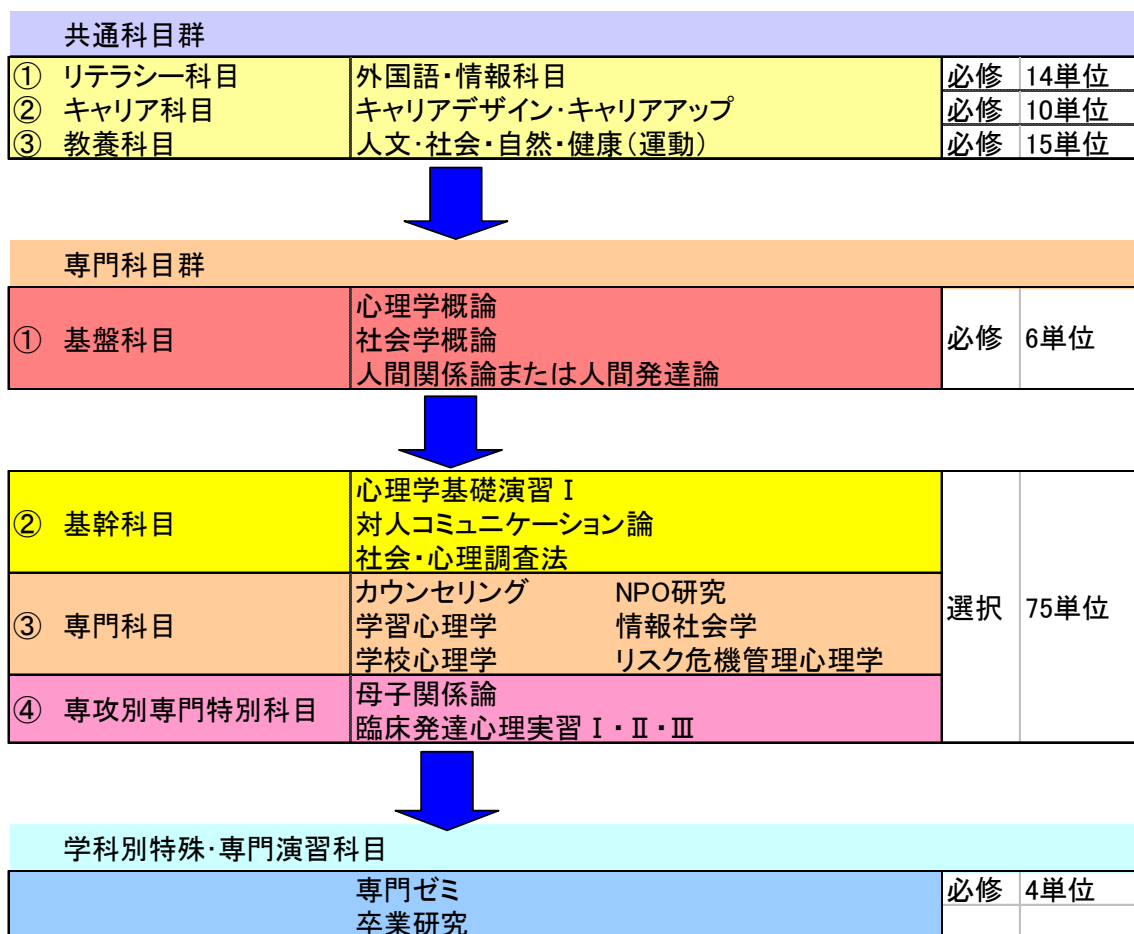
「キャリア教育科目群」では、大学生に必須のコミュニケーション力、進路選択の際に重要となる自己分析能力や問題解決能力の育成を目的としている。

「教養科目群」では、人間社会におけるさまざまな教養や知的好奇心を高め、豊かな人間性を育み、自身を取り巻く社会や環境に対する理解を深める能力を育成することを目的として教育をおこなっている。

専門科目は、学科・専攻ごとに「基盤科目」から「基幹科目」へと順次、ステップアップ方式による段階的かつ体系的なカリキュラムを編成している。それに加えて、専攻別専門特別科目を置き、実習を中心とした、より専門性の高い科目を設置し、多様な思考方法や他者への自己表現方法等を養成している（下図 3-2）。

人間キャリア創造学科の「専門科目」は、「基盤科目」、「基幹科目」、「展開科目」、「専門情報演習科目」、「学科別特別科目」、「資格支援科目」で構成され、これらの科目群から学修ができるように設定されている。その上で、各人が関心をもって主体的に問題を発見し、これまでに学修した知識や技能を活用して総合的な理解ができるように構成されている。

このように、教育課題は体系的に編成されており、その具体的な内容も本学の教育目的に沿って適切なものと判断している。



合計 124 単位

図 3-2 人間学部 of 教育課程 of 体系図

■ 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業内容

共通科目群で開講している科目は、導入教育の充実を図ると共に、大学生活の過ごし方や、自分の将来を見つめ考える目的で必修科目としている。また基礎学力・コミュニケーション能力・プレゼンテーション能力を涵養し、高校から大学へのスムーズな移行を目指している。「大学生活入門」は講義科目であるが、大学での授業・講義の受け方、先生への質問の仕方やノートの取り方などについても学ぶ。あわせて図書館の利用方法やインターネットを利用した情報の検索と整理の仕方についても学ぶ。また入学時より「基礎ゼミA」を履修させ、担当教員や他の学生との交流を通して、大学生活になじむことを重視し、グループ活動を通して他者の考えを知り、理解することを修得させる。秋学期からの「基礎ゼミB」では、グループ発表活動や、専門的な学習スキルを体験させながら、上級学年の「専門演習」に進めるように基礎力を養成している。

現代の大学生に欠けがちなコミュニケーション能力や将来への見通し・設計といった自己分析力の涵養を目的として、入学時から「キャリア科目」を置き、最終的には「インターンシップ」の科目として現場での就業体験をさせることにつなげている。

「リテラシー科目」では、これからの時代に活躍するために必要不可欠な知識や技能の修得と、大学入学後の円滑な学習を実現する能力の養成を目的として、「外国語科目」と「情報処理科目」を置いている。それにより世界で活躍できるスキルと、高度に発達した情報社会に対応するコンピュータ知識を育成している。

「教養科目」は人間社会における様々な素養や知的好奇心を高め、豊かな人間性を育み、社会や環境に対する理解を深めるための選択科目を設置している。これは「人文科学領域」、「社会科学領域」、「自然科学領域」と「体育・健康領域」科目に分かれている。「人文科学領域」では、人間性についての関心と理解を深めていくことを目的としている。「社会科学領域」は、社会科学研究の諸領域を学び、現代社会の実情について理解を深めることを目的としている。「自然科学領域」は、人間と自然との関係を理解し、現代の人間社会において問題意識を持ち、自ら対応できる基礎知識を学ばせている。一方、スポーツを通して健康な身体を保つためのトレーニングや健康への自覚を促すために「体育・健康領域」を置き、「人間力」育成の基礎を築いている。

「人間心理学士」としての専門に入るためには、まず「基盤科目」を学ぶ。心理学の基礎および人間の発達と、広く心の問題について学習することを目的として「心理学概論」を置いている。さらに「人間発達論」では、生まれてから死ぬまでの一生のプロセスを、身体の成長に応じて、心理や社会的次元を重視しながら自我の発達を考える。また「社会学概論」では、人と人が関わり合う社会について、学問的視点から社会を見つめる知識を学ばせている。

専門科目群は学科によって異なっている。

人間心理学科では「基幹科目」として「人格心理学」を置き、人格の概念について自分を見つめながら人とは何かといった原点から思考できる能力を養成し、さらなる専門への展開につなげている。

臨床・発達心理専攻では、「学習心理学」で心の世界を科学的に捉え、経験による行動の変容を意味する学習理論を理解させ、「学校心理学」では、学校現場における一人ひとりの子どもへの援助ニーズに対応できる心理教育的な知識と技術を学ぶ。「青年心理学」

では、多感な青年期について、受講生の実体験をふまえながら、「自分とは何か」、「どう生きていくか」という青年期のアイデンティティーについて考えさせている。「臨床心理学」では、死の床に臨む（看取る）ことを意味する「臨床」について、感じ、考え、悩むといった「生」の現場の「こころ」のあり方を取り上げ思考する。「カウンセリング」では、カウンセリングの実践に向けて、基礎的なスキル学習を行い、事例研究を通し、自己理解や他者受容のスタンスを確立していくことを目的とし、あわせて「心理療法」なども学ばせている。

「専攻別専門科目」の「母子関係論」では、親子のコミュニケーションのあり方を通して、情緒的つながりである愛着形成が、対人関係を形成する上で重要な要因であることを学ぶ。「心理検査Ⅰ、Ⅱ」では、このような人間関係形成のありようをアセスメントするために、臨床の現場に用いられる知能検査や投影法検査などの心理検査技術や解釈理論を実習形式で学習する。また、「臨床・発達心理実習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」では、事例検討と併せて教育現場でのケア・サポーター実習を実施し、児童・生徒における対人支援体験を通して、机上で学習した自己理解と他者理解におけるコミュニケーションのあり方を実体験として修得させている。このような教育課程を通して、3年生頃から学校現場でのケア・サポーター支援事業活動に参加する学生も出てきており、社会現場に活かせる人材を育成している。

健康運動心理専攻の「専攻別専門科目」の「健康運動心理学」は、“より充実した人生=well-being”を送るために、心身の発達や心理的適応などの心理学的諸側面から運動・スポーツを通じた積極的な健康づくりについて理解を深めている。「スポーツ心理学」は、脳・神経系、運動学習、チームワーク、パフォーマンス向上、認知、動機づけなどの心理的諸側面からスポーツと心の関係性を学習する。「発育・発達と老化」は、人間の発育や発達、老化現象について身体的・社会的・文化的諸問題を心理学的観点からも学習する。

「リラクセーション心理学」は、「癒し」や「リラックス」について、最新の知見を学ぶとともに、日本に古くから伝わる東洋思想や健康法と比較検討しながら積極的健康づくりについて学ぶ。

健康運動心理専攻の「専攻別特別科目」である「健康運動実習」は、ジョギング・ウォーキング、水中運動、エアロビックダンス、レクリエーション実技など、個別の運動を取り上げ、それぞれの運動の理論だけでなく、実際に自分の身体を動かす実習を通して、理論を体感的に実践するとともに、より高度な実技能力を身につけることを目標としている。

人間キャリア創造学科の「基幹科目」の一つである「社会心理学」は、社会現象を心理学的視点から分析できる力を身につけ、よりよい社会を実現できる能力の育成を目指している。「異文化間心理学」は、「グローバリゼーション」についての認識を深めつつ「異文化間コミュニケーション力」を高め、日中間企業アライアンス等で活かせるようになることを目指している。一方、企業で働く人間の諸問題を心理学的視点から総括的に捉え、自身が企業でいかに働き、また他者との関係を組織心理学的に考える力を付けることを目指しているのが「産業・組織心理学」である。また「消費者行動論」は、消費者行動を分析しながら、マーケティングや、販売、サービス等といった消費者の心理と行動を理解し、応用できるようになることを中心に学ぶことができる。

「学科別特別科目」の「キャリア創造論Ⅰ（自己分析とキャリア）」と「キャリア創造論Ⅱ（将来設計とキャリア）」では、理論だけでなく種々の事例を取り上げながら、キャ

リア創造につながる講義が展開されており、自己啓発の重要性を十分認識させ、社会で実践できる人材の育成を目指している。

「専門演習科目」は、各人が自ら関心を持って選んだ専門領域において、主体的に問題を発見し、これまでに学習した知識や技能を活用して総合的に理解を深めることを目標とする科目群として設置していることは上述した。これには「専門演習A」「専門演習B」「専門演習C」「専門演習D」の4科目が開講され、各必修の1単位として履修する。また、自分の所属する専門演習担当教員の指導の下で学術的研究を行う。その成果を卒業論文の形に仕上げることを希望する学生は、「卒業研究Ⅰ」「卒業研究Ⅱ」を履修し、論文を提出するが、卒業論文を書かない学生は、ゼミ論文としてその成果をまとめている。

■ 年間学事予定、授業期間の明示と運営

学事予定と授業期間（半期 15 週、年間 35 週実施）は新年次のオリエンテーション時に配布している「履修要項」や「学生便覧」を通して確実に告知することを徹底している。なお学事予定や授業期間にやむを得ず変更が生じる場合、関係機関の協議を経て教授会で承認後、速やかに学生に告知するように配慮している。

■ 単位の認定、進級・卒業・修了の要件

学修の評価方法は教科ごとのシラバスの「成績評価の方法・基準」のところに記載して学生に告知している。評価の種類として、「学期末の定期試験」「最終課題（レポート等）」による「考査による評価」と、平常の出席状況や小テスト・課題提出等による「日常評価」等を記述している。また、それぞれの評価方法について、評価の基準を比率として表記し、それに伴う評価基準内容についても明確に記載している。これらの評価方法に基づいて、最終的に適正な学習評価を行い、結果を下表（表 3-1）のようにして認定している。なお、他大学等で修得した科目を本学で認定する場合は Q 評価となり、点数の区分はない。

表 3-1 評価と点数

	合 格					不合格	
評 価	S	A	B	C	Q	D	F
点 数	100～90点	89～80点	79～70点	69～60点	—	59～0点	受験不可・非受験等

進級の要件は定められていないが、学年次の必修単位数については、オリエンテーションを通して学生に周知をしている。卒業に要する単位数は学則に示すとおり 124 単位であり、各学期の履修オリエンテーション資料や履修要項に記載されているほか、担当教職員によって適切に周知、指導をおこなっている。

■ 履修登録単位数の上限設定と単位制度の工夫

人間心理学科、人間キャリア創造学科ともに年次別の履修登録単位数の上限はこれまで設定していなかった。そのため、1 年次には多くの科目を履修する傾向が見られ、自学自習にかかる時間が少なかったと考えている。平成 22（2010）年度生からは CAP 制を導入し、1～3 年次では 1 セメスター 24 単位（年間 48 単位）、4 年次では 1 セメスター 30 単位

（年間 60 単位）と定めて、学習時間にゆとりをもたせるようにした。履修要項には各学科・専攻の履修モデルと、各セメスターの適切な履修登録単位数を明示している。また、学期当初のオリエンテーション時に、履修モデルをもとに担当教員から、個別指導を含む適切な指導が丁寧におこなわれている。

■ 教育内容・方法の特色ある工夫

【初年次教育への取り組み】

近年、大学における入試の多様化に伴う、新入学生への教育が重要な課題となっている。入学後、大学生活にできるだけ早く慣れ、大学での学習の方法や社会における体験学習を取り入れた初年次教育が検討されるようになった。本学では、両学科の共通科目として「大学生活入門」「キャリアデザイン」「基礎ゼミ」を設置し、大学での学習や生活の仕方をはじめ、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力を体験的に学ばせながら、高等学校から大学へのスムーズなキャリアトランジションを初年次教育の目的に置いている。特に、平成 21（2009）年度入学生から設置された「基礎ゼミ」では教員と学生、あるいは学生同士のコミュニケーションをはかることを重視し、1 クラス 15 人程度の小規模な編成としている。授業内容も新入生合宿で入学生全員と担当教員との交流を深めることや、学長自らの講義、ゼミ間交流のゲームといった新入生全員で学ぶ取り組み、各ゼミ単位でテーマに基づいたグループ討議やレポート作成、プレゼンテーション学習といった取り組み、その他に、ゼミ担当教員との個別面談により、学校生活や友だち関係についての精神的な支援の取り組みなどを各学期（セメスター）の学習計画の中に取り入れたプログラムを導入している。

特に、中途退学を少なくするためには、大学で友だちが早くできることが一番大切であるといった視点から、比較的不登校傾向の出やすい秋学期以後のクラス編成にあたっては、学生の希望に基づいたゼミ所属の配置をしており、友だち同士の関係をつなげるのに効果が見られている。また、秋入学生についても、同様の対応と指導がおこなわれている。

【専門教育への取り組み】

人間心理学科では、学士力の向上の一環として、本学が日本心理学会から認定を受けている「認定心理士」資格科目の適切な開講とともに専門教育内の充実をはかっている。新入生オリエンテーション時から、認定心理士に必要な専門カリキュラムの流れを履修要項に基づいて説明し、学習への方向づけをおこなっている。特に、進級オリエンテーション時には、担当教員から年次ごとの専門科目の取得方法を履修モデルで提示し、個別的に丁寧な指導をおこなっている。また、近年開始された「心理学検定」についても、具体的な仕組みと学習プログラムを明確に示しながら、受験への動機づけを高めている。このような指導によって、1 年次からでも受験を希望する熱心な学生も現れ、時間外の特別学習や模擬試験の実施といった支援体制を担当教員がおこなうことにより、学生自身の学習意欲を高める効果が現れている。このような資格を目指した教育指導のあり方については、大学教育のあり方として馴染まないと言った考えも一部には見られる。しかし、入学後の学習目標を失いがちな学生たちにとって、専門分野に対する関心を高め、学ぶことへの意欲を生み出すだけでなく、学科の専門教育学習にも良い影響を与えつつあり、結果として学

士力の底上げに大きな可能性が見られていると理解している。

さらに、臨床系大学院への進学を希望する学生には、3 年次より「心理学特別演習」科目を開講し、大学院受験レベルの語学力や専門知識を修得させるための指導をおこなっており、同様の効果が見られている。

健康運動心理専攻は、「健康や運動・スポーツに関する心理学的知見を活用し、運動を効果的に取り入れ、スポーツを主体的に楽しむことによって、健康的で充実した生活を創造できる資質を有する学生を育成する」ことを教育目的として掲げている。具体的に提供している学びは、本専攻が柱とする学問領域である「健康運動心理学」等の心理学系科目と「運動生理学概論」や「スポーツマネジメント論」等の周辺分野の理論的学習と、「健康運動実習 A～E」において、エアロビックダンスやウォーキング等の健康運動の実践を通じた学習であり、理論と実践が双方向に結びついた学びを可能にしている。また、その学習内容を社会に活かす資格として、「健康運動実践指導者」(健康・体力づくり財団)や「トレーニング指導者」(日本トレーニング指導者協会)等が取得できるカリキュラムになっている。

人間キャリア創造学科の専門教育上の特色は、現代社会に内在的な教育ニーズに心理学を基本としながら、社会学・経営学を加えた学際的な教育課程とそれらの多様な教育手法で応えようとする点にある。すなわち、今日、大量のモノや情報が氾濫し、個人の価値観が多様化する一方で、その生活は個別的、孤立的となり、社会を形作る現場(家庭—地域—学校—企業等)では、若者の社会化の遅れや人間関係・コミュニケーションの希薄化の問題が大きく取り上げられるようになった。こうした中、積極的に社会と関わりながら、自らの“キャリア(carrier:個人の生涯にわたる社会的役割の連鎖)”を創造する教育が求められている。そこで、本学科では、人間(自己・他者)の応用心理学領域(たとえば「人間のキャリア発達心理や発達課題の学習・研究」)とグローバル化、ICT 化等が急速に進み、高度化・複雑化する社会・経営学領域(たとえば、「今日的消費者行動の心理・脳・体(五感)・社会学の複合的学習・研究」)を有機的に結びつける教育-研究プログラムを開発・実施している。

こうした学科の専門教育上の特色・個性を“輝かせる”ために、キャリア教育方法を工夫している。すなわち、平成 12 (2000) 年以降、経済産業省、文部科学省、経済産業省、内閣府等で相次いでキャリア教育の“共通言語”としての「人間力」「社会人基礎力」研究会が立ち上げられ、その教育手法も提言されているが、それを風化させることなく、積極的に展開している。たとえば「インターンシップ法」「フィールド学習法」「地元まちづくり事業への参加」「ブレインストーミング法・KJ 法・PERT 法」等による「チームで働く力」の育成、本格的な「卒業研究Ⅰ、Ⅱ(計 8 単位)」等による「考え抜く力」の育成、「キャリアデザイン A・B・C・D」「キャリアアップ A・B」(1～3 年次)、「マイキャリアプラン・シート指導」等による「一歩踏み出す力」の育成である。

【教育方法への取り組み】

本学の教育目的に基づいた「人間力」の育成のためには、課題研究や問題解決能力を学生に修得させることが不可欠である。すなわち、記憶中心による学習から、新たな思考や推理・観察と言った視点を育てる学習方法に転換させることが必要になる。初年次教育で

の「基礎ゼミ」では、教員や友だちとの関係づくりをしながら、テーマに基づいたグループ学習をおこないながら第一段階のステップを学ばせることから始めている。しかし、講義系の学習ではどうしても旧来の受動的形式の教育が展開されやすく、これまで、授業外学習としての自学自習についての指導が余りなされているとは言えなかった。そこで、平成 22 (2010) 年度からは、シラバスに「授業外学習の指示」の項目を設け、宿題となる課題の提出をおこない、積極的な時間外学習（家庭学習）の指導を展開することにした。

このような双方向型の教育方法は、これまで一部の教科で試みられていただけであった。この教育を展開するためには、まず学生が自ら課題に取り組むスタイルを形成することにより、自分なりの意見や考えを育むことが大切である。それによって、学習者の中に学習へのレディネスが生じ、興味や関心が講義時に教員との双方向のやりとりを可能にし、講義内容への理解をより深めることができる。また、授業中に、自学自習内容についての発表を行ったり、それを教材として、グループ単位で意見交換をおこない、まとめるといった学習方法への展開が可能となり、教育効果が十分に期待できる。

一方、実習・演習では、可能な限り実態に即した体験学習を取り入れることを目指している。心理学の実験演習では、研究の目的や計画法、データ収集と処理といった一連の学習を小グループで実施し、教員が一人ひとりのレポート添削指導をおこなうことにより教員とのコミュニケーションを深めながら、論文形式による報告書の作成を学んでいる。心理実習では臨床系や発達・教育系の知識に基づきながら、小学校の現場でケア・サポーター実習による体験学習と、それに伴う個別指導を展開している。また、キャリア教育の一環として実施されている、企業におけるインターンシップによる体験学習は、アルバイトとは違った社会現場での人間関係や社会の仕組み、課題への対応能力を育成するのに大きな教育効果が見られている。

■ 通信教育

本学では通信教育を行っていない。

(2) 3-2の自己評価

人間心理学科と人間キャリア創造学科では、学部共通科目によって総合的な基礎知識を獲得し、専門科目では、それぞれの学科・専攻の教育目的に合った専門基盤科目、専門基幹科目に加えて、学科別特別科目が履修できる。それらの科目を履修することにより、より総合的で専門的な知識と技術を修得できるように工夫している。

1 年次は学部入学のため、導入教育として全学生に「基礎ゼミ」を必修として受講させ、友だちづくりや学習の仕方をシラバスに示すプログラムに基づいて実施している。その結果、人間学部の 1 年次の退学率は下表（表 3-2）のように明らかに減少の効果が見られている。

表 3-2 年度ごとの退学率

	平成17(2005)年度	平成18(2006)年度	平成19(2007)年度	平成20(2008)年度	平成21(2009)年度
入学者	59	54	65	61	61
退学者数	3	3	3	5	2
退学率	5.1%	5.7%	4.6%	8.2%	3.3%

また、リテラシー科目群、教養科目群、キャリア教育科目群を重点的に履修指導することにより、教育目的の「人間力」の基礎を育成することができている。それと同時に、専門基盤科目を3分野共通に開講することにより、心理学的な視点を学び、2年次以降の分野別専門に移る前に、学生の興味と適性に応じた専門科目の選択ができている。

2年次からは、専門基幹科目や専門科目が展開され、机上の学習だけでなく、各分野における実験・演習科目を通じて知識や技術の修得から、実社会での実践的な学習活動まで体験することにより、学生が自らの思考や表現力に広がりや厚みをもたせることが可能になっている。

3・4年次では、専門性を高めるために、きめ細かい学生指導が専門特別科目や専門演習を通しておこなわれている。その結果、卒業論文発表では、学生たちの主体的な発想によるユニークな研究も多くみられ、教育効果が現れている。

一方、心理学的な学士力の底上げのために推進している、心理学検定の合格率の向上や認定心理士の取得率および大学院への進学率などにも良い結果が見られるようになり始めている。

課題としては、学生の科目履修による偏りがないように、履修モデルに基づいて教員による個別の履修指導を実施しているが、年次別履修科目の上限が定められていなかったため、一部の学生に偏った科目履修の現象が見られることがあげられる。

また、平成19（2007）年度に導入された3コース制や、平成20（2008）年度からの2学科制と2専攻制により、教育課程が複雑になったため、複雑な教育課程を十分に理解できていないケースも見受けられた。

（3）3－2の改善・向上方策（将来計画）

初年次教育については、基礎ゼミを中心とし一定の効果が現れ始めているが、より確かな教育内容を展開するために、初年次教育に関連した科目について内容を精査し、学習させる内容の整合性が図れるよう、担当者会議を開催し改善を加えて行きたい。

各学科・専攻の専門科目群に設けられている教科内容は、おおむね体系化されている。ただ、人間キャリア創造学科については、完成年次を1年後に迎えるにあたり、申請時の教育内容が現状に合っているかどうかの検討が必要であることから、次年度から学科を中心とした検討会議をおこなう。

履修登録における上限の問題については、学生が偏った履修をしないようにCAP制を平成22（2010）年度入学生より導入したが、なお、在校生については、各学科のモデルカリキュラムに基づいて、履修上の偏りが生じないようにきめ細やかな個別指導をおこなう。

また、2学科2専攻等による複雑な教育課程に対応するため、学生へのオリエンテーション実施前に、教務委員および学務課職員と学年担当者による会議を開催し、履修上の問題や留意点について話しあう中で、お互いの意識の共有をはかり、学生にとってより判りやすく効率性の高い指導体制を作る。

双方向型授業の促進のためには、学習への意欲づけの基盤づくりが必要であり、授業時間外の自己学習への取り組みが重要な課題とされた。その現状を明らかにするデータとしては、本学がセメスターごとに実施している学生による授業アンケートがある。そのアン

ケート結果の授業態度を測定する分野の中に「この授業に対する自学自習をどの程度していますか」の設問が設けられている。その設問回答を見ると、平成 20（2008）年度秋学期の全体教科における平均値は 2.4、講義科目のみによる平均値は 2.3 である。同じく、平成 21（2009）年度秋学期の結果では、全体平均値は 2.5、講義科目では 2.4 となっている。この設問の回答尺度は「自学自習をかなり熱心に行っている」の最大数値は 4.0 で、「ほとんどしていない」の最小数値が 1.0 となっている。このことから考えると、両年度とも自学自習については、全科目や講義科目のみの場合で見ても、あまり授業外学習がおこなわれているとはいえない傾向が示されていると判断している。

従って、より自学自習を促進させるためには、まず「シラバスの作成および記載方法」について、教員および事務職員合同の会議を行い自学自習の重要性を検討し、教員に対してシラバス作成上の留意点を周知する。さらに、具体的な双方向授業が実践・展開されていくように「シラバスと教育改革」と言ったような具体的なテーマでの FD 研修を実施し、よりよい授業改善につなげられるように推進したい。

3-3 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

《3-3の視点》

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

（1）3-3 事実の説明（現状）

教育目的を達成できているかどうかの目安の一つに単位修得状況があげられる。特に、卒業学年次において、卒業を認定された学生比率は下表（表 3-3）の通りである。平成 21（2009）年度は 90.9%の学生が卒業判定教授会に認定されており、平成 19（2007）年度に比べると、5.2 ポイント低いが、本学科の教育編成に基づいた教育内容を無理なく履修できている。

表 3-3 年度別の卒業判定教授会認定の比率

年 度	卒業予定 学生数	認定学生数	認定比率
平成19(2007)	76	73	96.1%
平成20(2008)	67	55	82.1%
平成21(2009)	66	60	90.9%

さらに、各学年における単位修得のピーク状況を示した結果が表 3-4（33 ページ参照）である。1 年次では 41～50 単位修得の学生がちょうど 70%を占め、31～40 単位と、51 単位以上が 10%ずつを占める。2 年次になるとやはり 41～50 単位をピークに、51 単位以上がこれに続き、31～40 単位がその次に来ている。この傾向は 3 年次になると変化が見られる。すなわち、51 単位以上がピークを形成し、21～30 単位がこれに続き、31～40 単位がその次に来ている。これは、1・2 年次で取得単位が少なかった者は卒業要件単位を意

識して単位数を多くしようとし、逆に 1・2 年次で取得単位が多かった者は、少しゆとりをもって履修をしたためだと思われる。このゆとり傾向は 4 年次になるともっと明確に現れ、ほとんどの学生は 30 単位以下の範囲のところに修得単位が見られる。学生たちはこの履修状況のゆとりを利用して、就職活動その他の活動に充てていると思われる。

この修得単位の現象を、2 単位の講義科目に換算すると、50 単位の場合、25 教科を履修していることになる。したがって、講義を 1 週間、すなわち 5 日で換算すると 1 日平均 2.5 科目を履修していることになる。仮に、集中講義を含めて考えたとしても、1 日に受講する科目数が多くなりすぎている。それに比べて、4 年次生になると極端に減少しており、4 年間の学習年限を考えると、やや偏りのある履修状況であると言える。

表 3-4 学年別修得単位ピーク状況表（データ編 表 3-3 より）

年次	0単位		1～10単位		11～20単位		21～30単位		31～40単位		41～50単位		51単位以上	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
1	0	0.0	1	1.7	1	1.7	4	6.6	6	10.0	42	70.0	6	10.0
2	0	0.0	1	1.2	1	1.2	4	7.4	5	11.3	24	52.4	20	26.5
3	2	5.0	0	0.0	6	8.6	20	21.1	21	18.8	1	0.9	18	45.6
4	1	1.4	17	23.6	22	30.6	21	29.2	5	6.9	5	6.9	1	1.4

一方、学習に対する教員評価の状況について、成績認定の評価基準別による平成 21（2009）年と平成 20（2008）年の認定率を見たのが下表（表 3-5）である。この結果によると、履修登録したのにその教科を受験しなかったり、放棄した学生は、平成 21（2009）年度で 15.1%、平成 20（2008）年度の 13.6%よりわずかに増加しており、また、1 回生に比べて 4 回生は 4 倍近くにもなっていることがわかる。

表 3-5 成績認定の評価基準による学年別出現率

年度	年次	合格評価 (A～C)		不合格評価 (D)		受験合 計	非受験・放棄 (F)		登録合計
平成21 (2009)	1	1,548	97.3%	43	2.7%	1,591	91	5.7%	1,682
	2	1,752	95.9%	75	4.1%	1,827	219	12.0%	2,046
	3	1,479	93.8%	98	6.2%	1,577	331	21.0%	1,908
	4	804	96.6%	28	3.4%	832	238	28.6%	1,070
合計		5,583	95.8%	244	4.2%	5,827	879	15.1%	6,706
平成20 (2008)	1	1,661	98.9%	18	1.1%	1,679	53	3.2%	1,732
	2	1,271	93.7%	84	6.2%	1,356	160	11.8%	1,515
	3	1,552	96.3%	59	3.7%	1,611	289	17.9%	1,900
	4	644	95.0%	33	4.9%	678	222	32.7%	899
合計		5,128	96.3%	194	3.6%	5,324	724	13.6%	6,046

これを、学習成績の評価段階別の認定内容でみると、下図（図 3-3）に示すように「A 評価」をピークとする左辺よりの分布になっており、本学での教科における評価は、全体的に見て、やや緩やかな評価がなされている。ただ、S 評価（平成 20（2008）年度までは A+ 評価）については、平成 21（2009）年で 10 ポイントの増加となっている。これは、平成 20（2008）年度までの A+ 評価は担当教員個人の裁量に任されていたのが、平成 21（2009）年度から 90 点以上の学生はすべて「S 評価」とすることが教授会で決定されたことによる結果と考えられる。

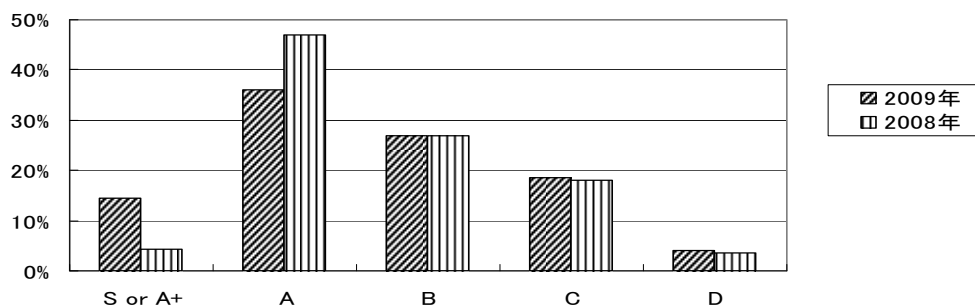


図 3-3 平成 21（2009）年と平成 20（2008）年の評価段階別の認定数

学生自身が、どのような学習状況にあるかを知る手がかりとしては、本学が実施している学生による授業アンケートが参考になる。下図（図 3-4）は、「授業態度」や「授業内容」、「授業運営」といったカテゴリーにおける、各設問回答の評価をグラフ化したものである。アンケートの回答は 4 段階法であるが、各項目とも平均よりやや高めの「3」前後となっており、全体として授業への評価はほぼ良好な内容である。ただ、課題となるのは、基準 3-2（32 ページ参照）のところでも前述したように、「自学自習」と「シラバス」の項目では、評価がやや低く、今後、その原因が何に起因しているのかを明らかにする必要がある。

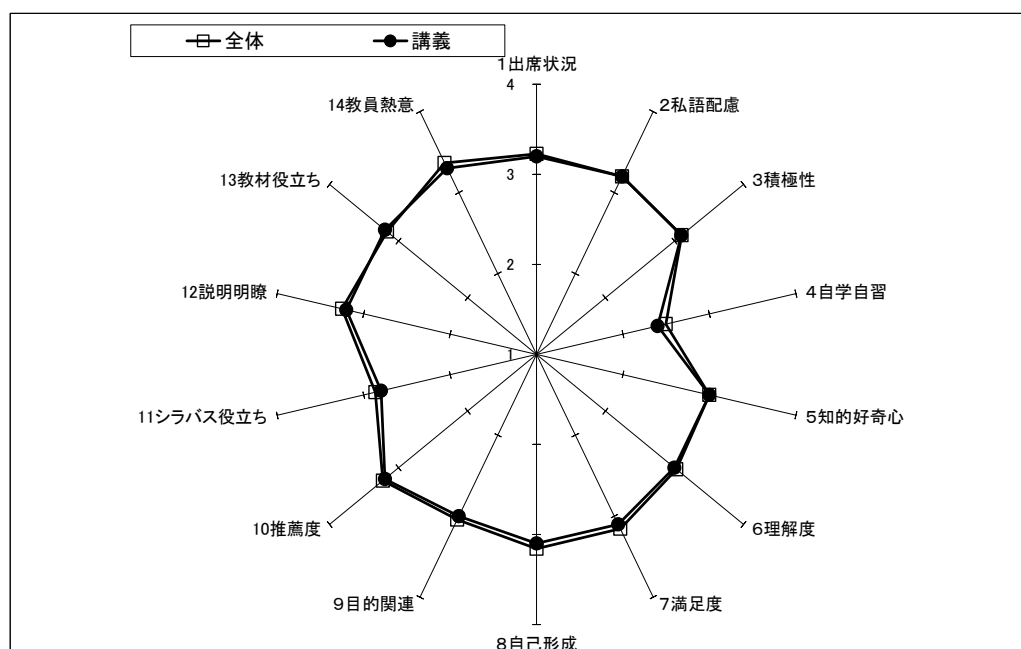
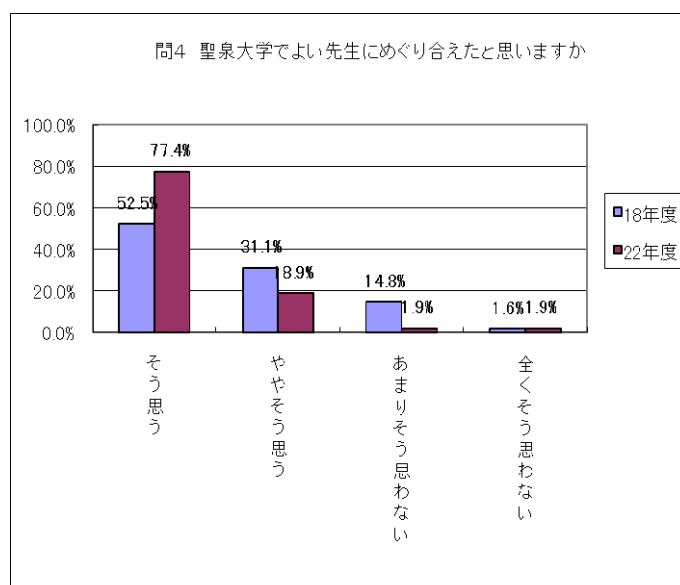


図 3-4 学生による授業アンケート結果

在学生に対して「教育に対する意識調査」といったことは実施していない。しかし、卒業時の調査結果によると、聖泉大学に入学して良かったかの質問項目に対して、そう思うが 58%。ややそう思うが 34%で、9 割の学生が満足しており、学部設立時に入学した一期生の学生に比べて、より満足度が高い傾向を示している。満足する理由として、良い友だちや先生に巡り会えた事を上げている学生が 6～7 割を占めているのが特徴である。

ただ、人間心理学科の教育の充実度についての質問項目への回答は、充実していたと思うが 19%。ややそう思うが 56%で、肯定的な回答は 75%に留まっており、まだまだ教育改善の必要性が残されている。一方、教育改善の一環として、学生 FD 委員 15 人を選出し、授業改善のための調査や教員との話し合いの会を設けている。それらの結果によると、「教材の提示や使い方」、「授業の進め方」といったいろいろな授業に対する意見が出されている。この結果を検討すると、本学の教育内容や教育環境などにさまざまな問題が山



積していることを示しており、学生が、より満足できる教育の実施を求めていることが明らかになった。

一方、学生の学習成果の達成度をみる尺度として、「認定心理士の申請」や「心理学検定への受験」等が重要な参考資料になると位置づけている。認定心理士への申請は、開学からこれまで、毎年、2～3 人の学生が申請しているにすぎなかった。しかし、心理専攻になってから、教育指導への充実が、より明確に積み重ねられることにより、平成 21 (2009) 年度の申請説明会に出席する学生が増加しており、平成 22 (2010) 年の 3 月現在では、14～16 人の学生が申請を希望するようになった。また、心理学検定についても、級としての合格率は余り多くないが、分野別の合格率は(左図 3-5) 学年が上がるにつれて、上昇の傾向が明らかになってきており、本学の教育目的に対する教育効果の一端が、合格率の向上に現れてきている。

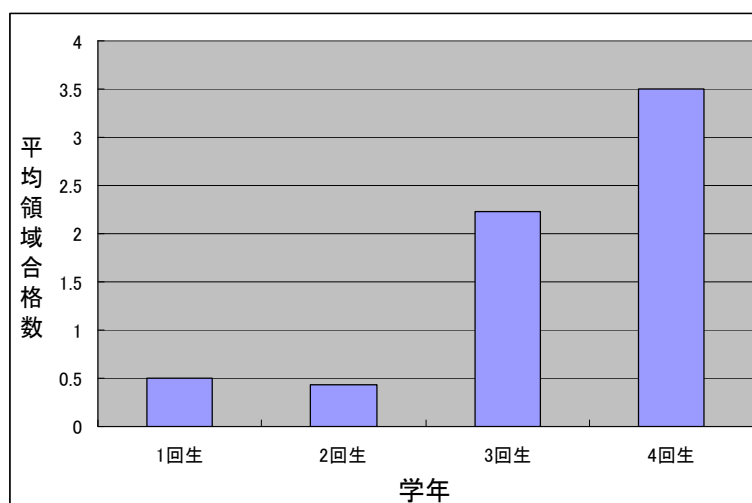


図 3-5 各学年における心理検定合格数の結果

大学卒業後の進学状況は、これまで3年間に心理・教育系の大学院に進学した学生は6人である。また、中国人留学生では経済系の大学院が多く見られるが、専攻方向が異なっている。将来的には、本学の教育目的が目指す社会への貢献を見据えた学習や活動に活かされと考えている。一方、福祉・医療・教育施設関係に就職した学生は、3年間で22人（心理系8人、福祉系14人）になっている。それ以外の多くは、さまざまな企業に就職しており、大学で学んだ人と人とのつながりや自ら主体的に課題に取り組む姿勢を大切にしながら活躍している。このように、それぞれの職場の中で、社会のために自分を活かそうとする卒業生の活躍は、受け入れた企業への聞き取り調査からも好意的にうけとめられている。

（2）3－3の自己評価

本学の教育は、「人間に対する理解」に加えて、「社会に貢献できる」といった「人間力」の育成を重視し、そのための方法や学生自らの体験を通して学ぶことに、教育の主眼を置いているが、これらの目的は学生の学習状況調査や資格取得等を通じて達成されつつあると判断している。また、4年間の教育効果は、単位修得状況や専門的な心理学の資格取得の傾向として現れ始めており、次第に本学の教育内容が浸透してきていると考えている。

ただ、科目の履修状況では、大学生活の1・2年次で、少しでも多くの科目を履修しようとする傾向が見られ、大きな偏りが見られた。このことは、本学が育成する自ら考え、社会に貢献するといった「人間力」の育成に必要な自学自習の時間が十分に確保されていない可能性も伺える。また、各教科の評価方法について、これまで「S」評価の偏りにも見られるように、各担当教員の裁量に任されていたのを、一定の基準を策定することにより客観的な基準の方向に是正することが出来たので、今後も学習内容と評価基準の関係を検討したい。また、資格取得傾向や卒業時の学生調査結果からも判るように、本学の教育効果が確認出来た事は意義深いと考えている。教育目的の達成状況を点検・評価するために、今後も検証を継続していきたい。

（3）3－3の改善・向上方策（将来計画）

学習状況の質を適切に点検・評価するために、これまで担当教員の裁量に任されてきた成績評価・単位認定において、適正な成績評価についての検討をおこない、基準づくりが必要である。

履修上の単位制限については、平成22（2010）年の新入生からCAP制を導入した。それにより、多くの科目を履修させるのではなく、1週間の時間割と履修科目との均等化をはかるように履修指導を行っている。それにより、1日の学習時間にゆとりをもたせながら、自学自習の必要性を学生に伝えると同時に、各教科担当者による課程での課題学習の奨励や双方向型授業が実施されるようにFD委員会と共に推進していく。

一方、入学試験の多様化に伴う学力低下の問題に対応するために、教育課程全体（教養課程／専門課程）に関するカリキュラムのあり方を教育目的に基づいて、各学科・専攻会議で検討を行い、学部全体としての教育編成のあり方についても再検討をおこないたい。それに合わせて、平成22（2010）年度からは、教務委員会とFD委員会合同で、本学の教育をどのように理解しているかという「教育の達成状況に関する意識調査」を実施し、

教育効果について検証することを計画している。

さらに、本学での教育が卒業後、社会人としてどのような寄与ができているのかという視点から、就職先などの企業に対する調査の実施を進路支援課と共同で実施することも考えたい。

【基準3の自己評価】

人間学部は、平成 19（2007）年 3 月に 1 期生を送り出し、平成 22（2010）年には 4 期生を送り出した。人間心理学科では、専門領域の学習が卒業論文等に見られるように、教育の成果として、地道ながらも上がってきていると確信している。人間学部の教育目的は前述の通り、「人間理解と社会と地域貢献のできる人材を育成する」ことであるが、本学部で学んだ卒業生が、そうした人材として社会に受け入れられ、認められつつある。

教育目的に基づいた人間形成教育をするにあたり、特に重要視されるのが「学士力の向上」である。本学では、初年次教育に「基礎ゼミ」や「大学生活入門」「キャリアデザイン」を導入して対応を試み、その成果と手応えを感じつつある。

新しく設置した人間キャリア創造学科については、現在、その教育内容が少しずつ学生たちに理解されてきており、入学後の学科選択者数においても、上向きの傾向が見られ出している。また、中国人留学生の受け入れ体制も次第に軌道に乗り、教育指導の効果が中国人留学生の卒業後の進路決定に活かされてきている。

学生への教育内容を保障するために、シラバスの記載内容の検討や、授業外指導の活用により学習方法の改善を実施している。また、履修登録上の問題として、年次による偏りが見られたので、平成 22（2010）年度生から CAP 制を採用することにより、学生自身が学習計画のあり方を見直す機会となり、教育的な効果を期待している。

【基準3の改善・向上方策（将来計画）】

「学士力向上」の一環として取り上げた「自学自習の推進」と「双方向授業への展開」は、まだまだ十分とは言えない。今後は学内の FD 研修を通してさらなる周知を図る。また、本学が加入している関西 FD 連絡協議会を通して、他大学との FD 研修との連携を深め、いろいろな教育手法を学ぶ機会を教員に提供しながらより推進させていきたい。

シラバスの記述や学習評価の基準についても、平成 22（2010）年度から統一した基準を策定し実施した。しかしながら、まだ十分な理解を得られていない側面も見受けられるので、今後も非常勤を含む各教員に周知を図りたい。

学生 FD 委員との授業についての意見交換については、大変意義のあることが見い出された。特に、「先生との対話的な授業」や、「成績評価の開示」、「出席や私語」といった教育方法の根幹に関わる貴重な意見について話し合うことができた。これらの課題解決のために、学内の教員 FD 研修で検討する課題として取り上げ、授業改善について具体的な対応策を分野別研修会で話し合いをおこなった。その結果をもとに、次年度からの改革案を策定し、教授会に提案、審議を行い実施に向けて歩み出している。しかし、授業改善の問題には、まだまだ対応しきれていない面が多く見られる。今後も、新たな教育改革の方向性が見出せるように、学生 FD 委員と連携しながら検討を継続する。

基準 4. 学 生

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

《4-1の視点》

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、入学者選抜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 事実の説明（現状）

■ アドミッションポリシー

本学の教育目的に即した学生を受け入れるために、入試制度ごとにアドミッションポリシーを定めている。各専攻・学科の教育目的の要点は、臨床・発達心理専攻；深い自己理解と他者共感力を有する人材の育成、健康運動心理専攻；積極的健康づくりを促進する人材の育成、人間キャリア創造学科；真に社会で生きる人材の育成、と定めている。入学試験の面接時には、人間理解と人との交流に関心を持つ人物を選抜するために、このような教育目的に即して定められたアドミッションポリシーに基づいた質問を実施して、面接評価点に加味している。

アドミッションポリシーを受験生に広く伝えるための方策として、①オープンキャンパス（年 5 回）や体験セミナー（年 2 回。平成 22（2010）年度入試では大学授業体験に名称変更）での入試要項の配布ならびに説明、②滋賀県内外で開催される進学相談会や本学主催の高等学校教員対象の説明会での入試要項の配布ならびに説明がある。さらに、本学のホームページにアドミッションポリシーのページを設けて、広く外部に公表している。

また、学生募集を目的とした活動として、高等学校訪問、高校での進路相談会に本学の教員・職員が出向き、入試要項や大学案内パンフレットに基づいて、高等学校の進路指導室や高等学校生に教育目的ならびにアドミッションポリシー、2 年次での学科・専攻の選択の説明を行っている。高等学校での出張授業は、地域の高等学校の教育活動に寄与するため、大学の教員が専門分野の授業を進学希望者にわかりやすく解説しながら、学問の楽しさを伝えるために行っている。この出張授業は本学の教育の中身を体験的に知ってもらうことができ、教育目的を伝える方策として効果を発揮し、間接的にアドミッションポリシーを受験生に意識付けできていると考えられる。

■ 入学試験制度の運用

アドミッションポリシーにしたがって、入学者選抜を行うために以下の入学試験を実施している。受験生に対して広く門戸を開くため、学生固有の特性を尊重した入学者選抜方法によって学生を受け入れている。「指定校推薦入試」は、本学の教育目的に理解を示し、学業成績の基準を満たしている生徒の推薦を、本学と友好関係にある高等学校の校長に依頼して実施する選抜方法である。これは、本学での勉学意欲の強い学生に受験機会を与えようとするものである。また、高等学校における学業成績が指定校推薦基準を満たしていな

いが、本学の教育目的に理解を示し、高等学校で学習した内容を本学の教育内容と融合させ、新たな知の創造とより良い社会の実現に意欲的な人物に対して「公募制推薦入試」を設けている。「一般入試」は、大学受験資格を持つすべての受験生が受験できる最も一般的な入学試験である。「取得資格利用特別入試」は実用英語技能検定試験、あるいは、TOEIC、または、漢字検定試験において一定水準の資格取得者（漢字検定資格については、平成 21（2009）年度入試から出願資格として追加）に対して行う入学試験であり、いわゆる一芸に秀でた学生を入学させることを目的として、平成 17（2005）年度から実施している。これに対して、「大学入試センター試験利用入試」では、国公立大学との併願者で多様な分野（科目）に興味を持つ学生の募集を目指している。また、教員との相談会や AO エントリー者対象の模擬授業を通して明らかにされた本学の教育に対する関心と成長への意志と目標を持つものを受け入れるための「AO 入試」の試験制度を設け、アドミッションポリシーに沿った多様な入学試験を行っている。

また、アドミッションポリシーに沿いながらも、入学試験を受験生に配慮したやり方に変更している。たとえば、平成 21（2009）年度入試から、一般入試の学科試験科目の英語または国語のいずれかを出願時に選択させることに加えて、試験会場において学科試験を行う前に英語と国語の両方の試験問題を見てからどちらかを解答したいかどうかを尋ねる方式に変更した。これにより、出願時に選択した科目を集中的に勉強することができることに加えて、試験当日に受験生が受験する科目を迷った場合でも対応できるようにし、アドミッションポリシーに掲げた能力を備えている人物を適切に選抜している。

入学試験の試験場には複数の試験監督者を配置し、詳細な実施マニュアルに基づいて試験を行っている。特に平成 21（2009）年度入試を行う前には面接実施者に対する留意事項や、試験監督の対応についての Q&A を見直し、あらゆることを想定した入学試験実施要項に改訂した。また、人間学部の全教員を対象に学科試験科目の選択に関する変更点について試験監督の口述について講習会を実施した。不測の事態には、学長を責任者とし、入試委員長が入試本部に詰めて対処することになっているが、これまでに特に問題は起こらなかった。その他の選抜枠による入試についても、一般入試の実施体制に準じて実施している。入学試験の判定資料は、受験生の氏名などを記載しないようにして判定入試委員会で作成される。可否の判定は、人間学部の判定入試委員会議で検討され、引き続き教授会において審議され、合格者を決定する。また、平成 20（2008）年度入試から入試監査制度を設け、監査委員を任命し、入試問題の受け渡しや採点から判定資料が作成されるまでのプロセスに不正や間違いがないかをチェックする体制を整えている。

■ 入学定員・在籍学生数

開学以来、平成 19（2007）年度までは、本学の人間学部に人間心理学科のみを設置する単科大学であった。平成 20（2008）年度に人間学部に人間キャリア創造学科が設置され、2 学科体制になったが、本学では入学志願者が幅広い分野の大学教育に触れながら自らの適性や関心等に基づいて学科を選択させるために学部単位で入学者の選抜を行っている。

平成 20（2008）年度入学者ならびに平成 21（2009）年度入学者の構成について、AO 入試と指定校推薦入試による選抜者が入学者の約 70%以上を占めている。特に AO 入試に

よる入学者は募集定員を大幅に上回っている。一般入試、センター入試、公募推薦入試、その他の入試による入学者は募集定員を大幅に下回っている。

入試の種類別の募集定員・志願者・合格者・入学者の過去4年間の年度別推移のデータ【データ編 表 4-2】から、一般入試の志願者数が減少傾向にあり、それに応じて一般入試の入学者数も減少傾向にあることがわかる。平成 21（2009）年度のセンター入試の志願者数は、平成 18（2006）年度入試の約 1/4 に減少している。また、公募推薦入試の志願者数と入学者数も大幅に減少している。一方、AO 入試の志願者数および入学者数は増加傾向にあり、指定校推薦は毎年度一定の志願者数となっている。人間学部の平成 21（2009）年度入学・募集定員は 100 人から 95 人に縮小したが、在籍学生数についてはその定員を下回っていた。特に定員充足率では開学初年度こそ 90%を超えていたものの、年々下降線をたどり、近年は 60%前後で推移している。平成 22（2010）年度入試では 75 人にまで定員を縮小した結果、定員を充足した。

平成 20（2008）年度と平成 21（2009）年度の出身高等学校の地域別、学部別、志願者数、入学者数のデータ【データ編 表 4-3】から、全入学者の約 60%が滋賀県内（同一都道府県内の区分）の高校の出身者である。また、学部、学科別の在籍者数のデータ【データ編 表 4-5】について、学部単位で入学者の選抜を行っているため、平成 20（2008）年度の間人間キャリア創造学科の在籍者数 7 人は 3 年次編入学の留学生である。2 年次に入る際に学科の選択を行い、人間キャリア創造学科の在籍者数が増加しているが、在籍者数に占める留学生の割合がかなり高くなっている。

（2）4－1 自己評価

本学のアドミッションポリシーは、教育目的に即して明確に定められ、受験生や高等学校教員に対し具体的に伝える方策がとられている。そして、アドミッションポリシーに即して、学力を重視した入学試験だけではなく、学生固有の特性を尊重したさまざまな入学者選抜方法を設けて学生を受け入れている。

本学の入試において大きな位置を占める AO 入試は、本学の教育に対する関心と大学入学後の成長への意志と目標を持つものを評価する趣旨の入試なので、AO 相談会への参加を義務づけオープンキャンパス・体験セミナー（大学授業体験に名称変更）で開催される AO エントリー者対象の模擬授業に参加して選考される方法は妥当であると考える。

外国人留学生については、近年、湖南師範大学、湘潭大学、湖南科技大学、長春師範学院、長春大学とのダブルディグリー制度の関する包括協定に基づく 2+2 の外国人留学生試験により、優秀な人材が入学してきている。

（3）4－1 改善・向上方策（将来計画）

入学者選抜は多様な入学試験により実施しており、その効果として平成 22（2010）年度入試では定員を充足したが、それまでは入学者数は定員を満たしていなかった。一方、多くの授業科目では必然的に少人数教育が実施され、一人ひとりの学生に教員の目が行き届いているといえる。学生一人ひとりに教員の目が行き届いているのは幸いであるが、やはり学生同士の交流という観点から見れば、定員充足を今後も継続していく必要があり、入試制度や募集活動をさらに改善していく。

平成 21（2009）年度入試では、人間キャリア創造学科に秋入学入試制度を設けた。この制度と協定大学との協定書に基づいて行われる 2+2 の外国人留学生試験により、9 月から年度が始まる中国からの留学生の志願者を増加でき、一定の効果が認められた。今後も協定大学を増やして、秋入学入試制度を運用していく。また、平成 21（2009）年度入試から AO 入試にスポーツ AO（SAO 入試）を新たに設けて、健康運動心理専攻の教育内容に興味を持つ生徒が受験しやすいように改善し、今後も継続して運用していく。受験生が本学の入試を受験する機会を増やすために、入試の日程を増やすことも有効に機能すると考えられる。平成 22（2010）年度入試では公募制推薦入試の日程を増やした。このような日程増は他の入試においても行い、特に人間心理学科においても秋入試の導入を検討する。

出身高等学校の地域別データ【データ編 表 4-3】を見ると、滋賀県内の高等学校からの入学者が大部分を占めているが、滋賀県外の地方からも入学してきている。これらの現状を踏まえて、将来的には入学者の定員充足を継続していくために地方入試を実施する必要がある。特に、これまでに入学実績のある四国、東海、北陸地域において、十分な高等学校訪問を実施した上で、地方入試を行うことで入学者の増加が見込められると思われる。また、2+2 の外国人留学生試験による入学者を増加させるために、中国の他の大学とも包括協定を結び、2+2 の外国人留学生試験の対象を広げることにも有効であると考えられる。

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仕組みが適切に整備されているか。

（1）4-2 の事実の説明（現状）

■ 学生の学習支援体制

学生への学習支援体制は、いくつか挙げられる。まず、科目の履修に関しては、各学年の成績票返却時に履修登録相談会を実施し、教務委員（教職課程の担当教員含む）が履修に関する相談に応じている。また履修登録日には、学年毎に「履修登録ガイダンス」を実施しており、卒業要件単位や必修科目など履修上の注意事項に関することについて把握させている。実際の履修登録作業時には、単位不足や必修科目等の登録漏れがないよう、教務委員が中心になり指導とチェックを行っている。特に卒業・進級に関わる重要な事項については丁寧な対応を行うよう、事務・教学両面から配慮している。

図書館や情報センターの活用方法に関しては、毎年度新入生に対して図書館および情報センターガイダンスを行っている。図書館ガイダンスでは、図書の分類位置や検索の仕方、本の借り方等を説明している。また情報センターガイダンスでは、パソコンやコピーの利用方法等を説明している。情報センターでは、ガイダンスに加えて、コンピュータおよび

ネットワークの利用に関して、コンピュータの操作方法がわからない場合やトラブルが発生した場合などは、情報センタースタッフによるサポートを受けることができるようにヘルプデスク対応を行っている。さらに、ヘルプデスク対応では検定試験に関する質問からハードウェアに関する質問まで、様々な問い合わせに回答できる体制をとっている。また、大学と同じ MSO を利用して、自宅でも学習を進めることができるように、学生が自宅で使用するパソコンへの MSO のインストールサービスを実施している。なおコンピュータ室のうち第1コンピュータ室は、自主学習ができるよう平日の午前9時から午後6時の間、学生に開放している。また図書館は、授業期間であれば午前8時50分～午後6時まで学生に開放している。

その他、学習を進めていくうえで学生が利用できる施設は、「履修要項」に 実験・実習施設として記載されている。「履修要項」は、毎年度ごとに各学年に配布し、履修登録ガイダンスなどで周知を行っている。

日常的な支援としては、各教員が「オフィスアワー」を設定し、学習面に関する相談や、日常の大学生生活の相談に応じている。また、オフィスアワーの時間帯は、学生に告知している。さらに、オフィスアワーだけでなく、教員・事務職員とも、研究室・事務室双方で、日常的に相談に応じている。本学は小規模大学であり、相談・指導については、この対応が大きな役割を担っている。

本学の学習支援の特色としては、1年次春学期から2年次秋学期までの各セメスターを10~15人程度のクラスに分け、専任教員が各クラスの担任をしている。そして、1年次春学期から2年次秋学期にかけて基礎学力向上を目的とした「基礎ゼミ A」「基礎ゼミ B」「基礎ゼミ C」「基礎ゼミ D」の科目を配置し、専任教員がクラスごとに基礎学力向上を重視した授業を行っている。また、1年次春学期から2年次秋学期までにクラス担任は変更するものの、学年を担当する教員集団は、原則変更することなく、学年の進行とともに持ちあがることとしている。この制度は、学生の基礎学力の向上のみならず各個人の履修状況や成績状況の把握、学生生活での相談、退学者の防止の機能を担っている。

なお、平成22(2010)年5月1日現在の過去3年間の学部の卒業率の結果は、下表(表4-1)に示すとおりである。平成19年度は90.9%であり、平成21年度では83.3%である。

表 4-1 学部の卒業生数と卒業判定(過去3年間)(データ編表4-7より)

学部・学科		平成19年度卒業			平成20年度卒業			平成21年度卒業		
		16年度の 入学者(a)	16年度に入 学した者(a) のうち 19年度に卒 業した者(b)	卒業率(%) b/a*100	17年度の 入学者(a)	17年度に入 学した者(a) のうち 20年度に卒 業した者(b)	卒業率(%) b/a*100	18年度の 入学者(a)	18年度に入 学した者(a) のうち 21年度に卒 業した者(b)	卒業率(%) b/a*100
人間学部	人間心理学科	77	70	90.9	59	52	88.1	54	45	83.3
	人間キャリア創造学科	—	—	—	—	—	—	—	—	—
人間学部計		77	70	90.9	59	52	88.1	54	45	83.3

また、新入生に対して「新入生オリエンテーション合宿」を平成 21（2009）年度より 4 月中旬に富山県の立山山麓で行っている。この合宿を行うことにより、大学での基本的な学習方法について理解させるだけでなく、学生や教員のコミュニケーションが促進され、以後の大学生活を円滑にし、学習面での相談を気軽に行うことができる。

さらに本学では、「大学生活入門」という科目を 1 年次の必修科目としている。この科目の中で大学での授業・講義の受け方、先生への質問の仕方やノートの取り方などについても学ぶ。あわせて図書館の利用方法やインターネットを利用した情報の検索と整理の仕方についても学ぶ。

資格学習の支援については、資格取得助成という制度があり、本学で推奨している資格および検定試験を受験し合格した者は、図書カードの助成を受けることができる。また各資格には、窓口となる担当教職員がおり、資格取得に対して相談、支援を行っている。

■ 学生の意見等を汲み上げる仕組み

学生の意見を汲み上げるシステムとしては、毎年、FD 委員会が実施する「授業評価アンケート」がある。アンケートの集計結果は、教員が参加する FD 研修会で報告され、教職員にフィードバックされており、これを基に学生のニーズに応じた授業の改善を行っている。

さらに、授業に関する要望や質問を汲み上げるシステムとして、「コミュニケーションシート」を導入している。このシートは、授業改善の要望や質問、理解度などを自由に書き込めるようになっており、授業担当教員が当該授業で配布・回収し、授業改善の資料として利用している。また、このシートに書かれていた要望や質問などに対して、次の授業で担当教員が回答している。コミュニケーションシートが配布され、授業が改善されたかを質問する項目を授業評価アンケートに設け、コミュニケーションシートの活用をモニターしている。

また、「意見箱」を共有ラウンジに設置し、匿名の意見を汲み上げている。意見箱に寄せられた意見は、月ごとに学生委員会で報告され、教授会で報告されるが、その件数は多くない。

（２）４－２の自己評価

「新入生オリエンテーション合宿」は、大学へ早く慣れ、教員や同級生と親しくなるという教育目的に大きく貢献している。また、高等学校で身につけるべき、基礎学力の低い学生に対しては、「基礎ゼミ」、「大学生活入門」といった科目を設定することにより、基礎学力の向上を図っている。この教育方針は、一人ひとりの学生に対して、“顔の見える教育”を実施することができ、基礎学力の向上のみならず、コミュニケーションを円滑に図る役割を担い、学生の学習支援に大いに役立っている。

さらに情報センターでは、ソフトウェアのインストールやヘルプデスクを設置し、学習支援を行っている。以上のように、学習支援については、小規模大学の特徴を活かし、パソコン技能の丁寧な指導や基礎学力の向上施策を行い、学生一人ひとりに対して十分な学生支援体制を整備していると判断している。

(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

制度的な問題としては、大学院進学対策が挙げられる。現在の状況は、各学科や専攻、又は教員ごとに一任されており、対策について差異が生じている。人間心理学科の臨床・発達心理専攻では、「臨床心理士」を目指す学生のために大学院進学対策用の授業科目を設置しているが、その他の学科や専攻では、各教員が個別指導にあたっている。

また、退学者をできるだけ出さないよう少人数クラス担任制度の質の充実が挙げられる。現在の状況として毎年度の退学者数は0ではない。基礎ゼミA~Dにおいて担当教員と指導系統図における学年担任は同じであり、少人数クラス担任制度の特徴を活かし各教員において学生とのコミュニケーション促進を心掛けることにより、退学希望者を早期発見し、個別のゼミ担当者による面接をさらに推進する。

授業に関する要望や質問をくみ上げるシステムとして、「コミュニケーションシート」を導入しているが、これはセメスターの中ほどに1回行っているにとどまっていた。授業改善を学生のニーズに合わせて行うには、学生からの要求があればその都度行うべきであり、また、常時自由にコミュニケーションシートを提出できる仕組みを教務委員会とFD委員会で協議していく。

学生の意見箱は、学生生活についての様々な意見を汲み上げて学生委員会、教授会に報告されるが、特に学習支援だけに限定しているわけではない。このことから、オフィスアワー等で汲み上げられた学習支援に対する意見を教務委員会や教授会に反映させる体制をつくる。また、意見箱での意見に対する検討結果を学生にフィードバックすることを促進する取り組みを学生委員会で検討していく。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

≪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仕組みが適切に整備されているか。

(1) 4-3事実の説明（現状）

■ 学生サービスの組織体制

本学では教員を構成メンバーとする「学生委員会」と学務課学生担当、そして短期大学部の「短期大学部学生委員会」のメンバーにより構成する「合同学生委員会」を組織し、学生サービスと厚生補導の業務を行っている。人間学部の厚生補導関係業務の主担当部署は学生委員会である。そして、昨今は専門家の支援を必要とする複雑な問題があることから、カウンセリングセンターや保健室等との連携をはかりながら学生サービスに取り組んでいる。

学務課学生担当では、学生の生活面など厚生補導、証明書の発行や学生保険、奨学金等に関する各種サポート、留学生の生活支援等を学生委員会との連携の下で行っている。合

同学生委員会は原則として、月1回開かれており、学生委員会は議題に応じて随時会議を開く体制をとっている。

■ 学生への経済的な支援

生活等の相談については、学務課学生担当を中心に、アパートの斡旋やアルバイトの紹介などを行っている。また学務課学生担当には、留学生生活支援担当者を配置し、外国人留学生に対する各種生活相談やアパート・寮の斡旋を行っている。さらに、さまざまな奨学金による経済的な支援も行っている。学外奨学金の支援については、学務課学生担当が日本学生支援機構や地元企業の平和堂財団などからの奨学金募集に対して、学生への告知と応募の取りまとめ等の業務を行っている。また、本学では学内奨学金制度が充実しており、高等学校での学業や入学試験での成績、シンボリック・スポーツとしてのクラブの競技スポーツ成績が優秀な人物に対して特待生奨学金を支給している。また、生活困窮者のための奨学金制度も整えている。さらに、私費外国人留学生に対しても奨学金を支給して、勉学に励むことが出来るように経済的に支援している。

■ 課外活動への支援

本学には、学生が主体となつて行う学園祭や球技大会やクリスマスパーティ等さまざまなイベントを企画立案、実施する「学友会」や体育系クラブが5団体、文化系クラブが4団体、そのほかに同好会が3団体、総数12の団体が活動している。学生生活における一大イベントである学園祭を運営する学友会や学生が立案・運営する各種イベントの運営団体に対して合同学生委員会から教員が、また必要に応じて学務課学生担当から職員が参加し、学生の活動を指導・支援している。12の団体に対する支援体制は、合同学生委員会において全学的に管理・運営されており、クラブ・同好会に対して総額約43万円(平成20年(2008)度実績)の活動補助を行っている。この活動補助金は、大学から一定の基準に従って支給されており、さらに、当該活動に精通している指導者を招聘するクラブ・同好会に対しては、その費用を援助する制度を設けている。また、認定クラブ・同好会に対して、大学施設の一部を部室として利用することを認め、活動の活性化を図っている。大学が認定するクラブ・同好会には、専任の教員が顧問として参加し、活動に対する指導助言を行っている。また、活動実績が顕著なクラブ・同好会については、「クラブ活動奨励金」として毎 Semester 奨励金を支給している。その結果、女子ホッケー部の活動には特に支援に力を入れている。

平成 20 (2008) 年度よりスポーツ文化研究所と連携し、運動部の学生やその他一般の学生に対するサポート活動を展開している。平成 20 (2008) 年度は「トレーニング講習会」を、平成 21 (2009) 年度は「スポーツ障害とアイシング」、「一人暮らし学生のための料理教室」などと題した講習会を開催した。近年、本学の運動部は活発化しており、充実した活動のために欠かすことのできない、怪我の予防と充実した栄養摂取について、専門家を招いての充実した講座であった。

運動部に限らず、優れた課外活動を展開している学生に対して、卒業証書・学位記授与式終了後に「学生特別表彰式」を実施し、学生の課外における積極的な活動を顕彰している。

■ 健康相談、心的支援及び生活相談等

健康相談は主に保健室が担当している。保健室では、常勤の担当者が学生の健康相談・応急処置に対応しており、よりよい学生生活が送れるように支援している。具体的な相談内容としては、腰痛や偏頭痛といった身体的症状を訴えてきた学生に対して、受診すべき診療科の案内、応急的対応策の教示等である。また、昼夜逆転による睡眠不足やうつ病に関する質問など心理的症状を訴えてきた学生に対して、事情を聞き、学生の希望に応じてカウンセラーを紹介するなどの対応もしている。また、保健室では平成20（2008）年度から、毎年11月に季節性インフルエンザの予防接種を学内で受けられるように対応している。

加えて、本学では平成19（2007）年度より学内完全分煙化に取り組み、平成21（2009）年度からはさらに取り組みを強化し、敷地内全面禁煙化を実施している。それにとまって学生に対する喫煙に関するセミナーを開催して健康指導にあたっている。さらに、大麻などの薬物を使用しないように、学年ごとの履修登録時において、全学生に対して学生委員長から薬物の危険性などをレクチャーし、薬物依存のパンフレットなどを配布し、薬物乱用防止の取組を行っている。

心的支援については、附属施設のカウンセリングセンターを中心に行っている。カウンセリングセンターでは、平成 19（2007）年度以降、臨床心理士 4 人がカウンセラー業務を行っている。相談件数は、平成 19（2007）年 262 件（月平均約 22 件）、平成 20（2008）年 383 件（月平均約 32 件）、平成 21（2009）年 279 件（月平均約 23 件）と増加している。なお、学生のプライバシー保護の観点からカウンセリング室を防音にするなどの配慮・環境整備を行っている。

本学では、学生生活上の悩みやトラブルに対する相談・指導・支援は学生委員が中心となっていて行っているが、深刻な問題については併設のカウンセリングセンターにリファーするなど関係部署、専門機関と緊密に連携を取って対応している。特に新入生に対するサポートが肝要であることから、平成 21（2009）年度から担任制度を強化し、特別な配慮が必要な学生に対しては担任、カウンセリングセンター、保健室などと連携して対応している。

生活相談については、アルバイトや下宿の相談に応じるために、アルバイト情報や近隣住居の紹介、本学学生専用学生寮の紹介・管理を行っている。学生の生活支援としては、授業中や課外活動中の事故・怪我に備え、学生全員に「学生教育研究災害障害保険」および「学研災付帯賠償責任保険」に加入させている。保険の適用には学外での研修活動や課外活動の際に所定の届出が必要であることを周知徹底しており、学務課学生担当が保険金請求等の業務を行っている。その他の支援としては、充実した学生生活の基盤となる食生活への支援として、座席数155席の学生食堂およびラウンジに調理パンの自動販売機を設置している。また、最寄駅から大学までの通学バスの運行、各種スポーツ用具の貸出といった充実した学生生活を送るための生活支援を行っている。

本学では、自動車、自動 2 輪車で通学を認め、駐車場、駐輪場を整備している。自動車、自動 2 輪車で通学を希望する学生は、各セメスター開始当初に「自動車通学願」を提出するように指導している。また学務課は「自動車通学願」を提出した学生が任意保険に加入しているかを確認（保険番号の記入や保険証券の確認を行っている）し、事故を起こした場合の対応も視野にいれて指導している。また、自動車事故を起こしたり、事故に

あつたりしないように近隣の警察署に依頼をし、交通安全指導や交通ルールの講習会を開催して、自動車事故に関する支援や指導を行っている。

■ 学生の意見等を汲み上げる仕組み

クラブ長会議は、課外活動の活性化、学生生活の充実を目的に年2回の定例会議と月1回程度の臨時会議を行っている学生の自主的組織である。学生委員会の担当教員1人がクラブ長会議に必ず列席し、学生の指導・支援をするとともに、必要に応じて学生と大学側とのパイプ役として学生の意見を大学側に伝える役割を担っている。また、毎年の学友会定例行事を行う前に、担当教員と意見交換の場を設けている。

学園祭の前後には学友会を担当する教職員とのミーティングや合宿等を行っている。そして、毎月の合同学生委員会では学生の課外活動に関する情報交換が行われ、それらに対するサポート体制を議論している。このように学生と教職員との活発な交流活動を通じて、学生の動向や要望を随時把握して対応している。

かねてより学生用の意見箱を設けているが、1年間に10件程度と利用頻度が低かった。そこで、学生が頻繁に利用するラウンジのテーブルに意見箱を設置し、積極的に活用するように促している。加えて、平成19（2007）年度より学生生活の実態を把握するための「学生生活アンケート調査」を2年に1回実施し、調査結果として浮かび上がってきた学生の実態に基づいて、自動車通学の学生に対する任意保険の加入確認制度を設けたり、「一人暮らし学生のための料理教室」といった講習会を開催するなどの対応を行っている。

（2）4－3 自己評価

学生サービス、厚生補導のための組織として、教員組織としての学生委員会、職員組織としての学務課学生担当、そして教職員合同組織としての合同学生委員会を設置し、緊密な連携を取りながら、学生の充実した生活を支えるための学生サービスに対応している。

経済的な支援については、さまざまな学内奨学金を設けている。募集の告知や応募方法などの情報は的確に提供され、客観的で公正な選考方法に基づいて適切に運営されている。

留学生に対しても日本人学生と同様に学内奨学金制度を設けている。学生の課外活動支援は、学友会、各クラブ・同好会等に対して活動資金、部室および活動場所、顧問・指導者の配置を適切に行い、充実した支援体制を整えている。平成20（2008）年度からは活動そのものに対する直接的サポート（各種講習会等）を行っており、その成果は全国大会への出場や地域社会への貢献という形で、早速現れている。学生の健康管理として、学生の健康診断を実施するだけにとどまらず、大学の敷地内全面禁煙化の取り組みやインフルエンザ予防接種の学内での実施などの積極的な健康指導によって学生の健康づくりに寄与している。また、心的支援、生活支援等についても、カウンセリングセンターおよび学務課学生担当を中心に対応しており適切な支援を行っている。学生の意見等を汲み上げるシステムにおいても、学友会役員やクラブ長などからの意見を汲み上げるとともに、「学生生活アンケート調査」によって学生全体の意見の傾向をつかんでおり、機能的なシステムを構築していると考えている。

(3) 4-3 改善・向上方策（将来計画）

学生が快適なキャンパスライフを過ごすためのキャンパスアメニティのさらなる整備が重要であると認識している。たとえば、学生食堂は在籍学生数に対して座席数がなく、学生が自由に使えるスペース（たとえば、学習室）なども確保できていない。学生がより快適に充実した生活スペースを確保できるよう学生が利用しているラウンジスペースや学生食堂等の環境改善を検討している。さらに、平成21（2009）年4月から大学敷地内全面禁煙を実施しているが、学生に対して十分に情報提供し、理解を得られているとはいえない。禁煙啓発セミナーや公共の精神の涵養に努め、健康に積極的に寄与する環境づくりに努めている。

学生と大学側とのコミュニケーションをさらにスムーズにするシステムの構築が課題であると認識している。平成 19（2007）年度から「学生生活アンケート調査」を実施したことは学生全体の意見の傾向をつかむことができるものの、学生一人ひとりの意見を汲み上げ、より充実した学生生活を送れるようなコミュニケーションシステムが十分に機能していない。そのためには「意見箱」の活用が学生と大学側とのコミュニケーションの活性化につながると考えている。これまで十分に活用しきれなかった「意見箱」の存在をより積極的に学生に知らせ、寄せられた意見に対して速やかに対応するなどの措置を取ることを推進していく。

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 事実の説明（現状）

■ 就職・進学への相談・助言体制

平成 20（2008）年度より、従来合同で組織していた進路指導部を、それぞれ進路指導委員会および短期大学部進路指導委員会として独立させ、大学全体として取り組むことが効率的と判断される事項のみ、合同進路指導委員会を設けて取り扱っている。進路指導委員会は、人間学部内の2学科を代表する教員4人と進路支援課職員2人によって組織されている。委員会は毎月定例で開催され、進路指導および支援の推進に関する事項の検討や学内への進路情報の周知などを行うとともに、進路支援課による支援と歩調を合わせた指導を推進している。

学生の進路に対する相談・助言の流れとしては、キャリア教育関連の科目や大学院進学者向け演習科目の担当者を窓口とした相談や助言のほか、進路関係行事を通して相談・助言の体制をとっている。毎年秋ごろには進路保護者懇談会を実施し、第1部「現在の就職環境と親子で考える進路選択」、第2部「卒業生および就職内定者（4回生）を交えたワークショップ形式の交流会」、第3部ゼミ担当者による保護者との個人面談を実施している。また、このようなイベント・ガイダンス型の取り組みとは別に、小規模大学の利点を生かし、ゼミ担当教員による学生との進路面談や進路支援課による学生との個別相談など、平常時から個々の学生に対応した相談・助言活動を行っている。

学生との進路面談を行う人間学部教員が、現在のキャリア教育の課題とその結果予測される学生の就職動向について共通認識を図るため、教授会でレクチャーを企画実施した。その内容を踏まえて、教授会において進路指導委員長を中心に関係教職員が集まった「進路問題を考えるワーキンググループ」の結成が決定された。ワーキンググループでは、キャリア教育のあり方を中心にした学生の進路をめぐる課題を基に、今後の大学の方向性を含めた平成 21（2009）年度以降の改善策や改革案を提言としてまとめて教授会に報告した。このような討議と提案を経ることによって、人間学部全体の課題意識と改善に向けた視点の共通化が図られた。

■ キャリア教育のための支援体制

キャリア教育の系統性やインターンシップに関わる制度上の問題については、「進路問題を考えるワーキンググループ」による提言や平成 20（2008）年度進路指導委員会の総括を踏まえて、平成 21（2009）年度から以下のような順序で学年進行ごとの目的に合わせたキャリア教育を進めることができるようにカリキュラムを改善し、カリキュラム構築の面から支援している。

まず、キャリア教育の基盤となる基礎学力を学生に身に付けさせるために 1 年次および 2 年次に「基礎ゼミ」を設定している。そして、キャリア教育の系統性を確保するために、1 年次に「キャリアデザイン A・B」を、2 年次に「キャリアデザイン C・D」を必修として設定し、3 年次には「キャリアアップ演習 A・B」を選択科目として設定している。「キャリアデザイン」および「キャリアアップ演習」については、シラバス作成前に担当者間で協議を行い、学年進行に合わせた系統的な学習内容を保障できるよう支援体制を整えている。また、「インターンシップ」については、2 年次に履修を可能にし、受け入れ事業所が確定する 5～6 月に履修登録を行い、単位認定を行うように変更した。「インターンシップ」は 2 年次から履修可能に変更したことから、進路指導委員会が積極的に関わり、事前指導を強化する体制をとっている。

これらのキャリア教育のための支援体制に加えて、進路指導委員会で検討され、進路支援課が中心となって秋学期を中心に外部講師を活用した就職活動の実態に沿った実践講座を開催している。具体的には、就職活動を始めるにあたっての心構えなど基本的な姿勢・態度の習得、就職活動の流れや仕組みなど基礎的知識の習得、就職活動に必要なコミュニケーション能力やプレゼンテーション能力の育成、履歴書・エントリーシートの書き方など就職活動に必要なテクニックの習得などをベースにおきながら、就職活動に向けた実践力の向上を図っている。また、毎年 11 月に大阪ドームで開催される合同企業説明会を、就職活動開始のきっかけとなるシンボリックな行事として位置づけ、バスをチャーターして全員が参加できるような体制をとっている。さらに、平成 20（2008）年度には新たな取り組みとして、「学内合同企業説明会」を 2 月に実施し、ともに 40 名弱の学生が参加した。従来行っている「地元ホテルでのテーブルマナー講習会（2 月）」、「地元ロータリークラブによる集団模擬面接（3 月）」とあわせて、学生の就職活動へのサポートとして効果が期待できるため今後も継続して取り組む予定である。

（２）４－４の自己評価

平成 20（2008）年度まで課題となっていた 4 年制大学人間学部と短期大学部の実情に即した進路指導の組織づくりについても、それぞれが独立した委員会として活動することによって、機能的で効果的な進路指導を推進する体制が整備できている。平成 20（2008）年度の就職内定率は 94.4%、平成 21（2009）年度 77.8%であり、就職に対する相談・助言活動は概ね円滑、効果的に行われている。また、毎年、大学院に進学する学生がおり、進学に対する相談・助言もゼミ担当教員や大学院進学者向け演習科目の担当者によって効果的に行われている。

進路に対する相談・助言の流れとしても、進路保護者懇談会における保護者との個人面談や、キャリア教育関連の科目や大学院進学者向け演習科目の担当者を窓口とした相談・助言、ゼミ担当教員による学生との進路面談や進路支援課による学生との個別相談などが行われている。このように学生に対しては複数のアプローチが可能である相談・助言体制が構築されており、保護者に対しても相談・助言体制が整えられている。

キャリア教育についても、3 年次の秋学期から始まる就職活動を睨んで、系統的なキャリア教育カリキュラムを構築できている。また、カリキュラムだけではなく、就職活動の実態に沿った実践講座も開催し、キャリア教育による成果を具体的な進路決定に導くための支援体制が整えられている。

（３）４－４の改善・向上方策（将来計画）

世界的な経済不況により、平成 21（2009）年度の就職内定率は前年から大きく低下した。就職・進学への相談・助言体制は、小規模大学の利点を活かし、一人ひとりの学生にきめ細かい対応ができており、今後も継続していくが、経済不況に左右されない社会人として企業が求める人材を育成するために、キャリア教育の内容や系統性を見直していく。これまでのキャリア教育は、キャリア意識を形成させ、就職活動に関する知識を学習させ、次に実践を行い、最後に就職活動に入っていくという流れであった。このようないわゆる基礎から実践という系統性は、着実にステップアップできるという利点がある反面、就職や社会に対するリアリティの欠如によって基礎知識の必要性や重要性の認識が欠如し、就職活動を行うときには基礎的な知識が身につけていない学生を生んでしまうという欠点もはらんでいた。このような反省を踏まえ、文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業」に平成 21（2009）年度に採択された「NPO・地元企業と連携した地域力循環型キャリア教育プログラム」を活用しながら、キャリア教育の初期において、社会で必要な能力や企業が求めている能力とは何かを地域の実際の現場で実感させ、就職や社会に対するリアリティを持たせた後に基礎知識の習得を確実なものにする。

〔基準 4 の自己評価〕

受験生の本学への入学、学生の学習支援体制、学生の課外活動を含めたキャンパスライフ、卒業後の社会人となるためのキャリア支援に関して、各委員会が適切に業務を遂行し、目標実現のために機能していると考えられる。

受験生の本学への入学においては、入試制度ごとにアドミッションポリシーが定められており、受験生に広く伝えるための方策も行われている。そして、アドミッションポリシ

一に沿ってさまざまな入学試験制度が運用され、入学試験実施要項や入試監査制度に基づいて入試が適切に行われている。平成 22（2010）年度入試では定員を縮小した結果、入学定員の充足率も 100%となった。

学生の学習支援体制においては、図書館および情報センターガイダンスにより学習を支援している。また、オフィスアワーの設定やクラス担任制、1 年次からの基礎ゼミを設けており、入学初期から学生と教員の関係性の構築に取り組むことにより、学生の学習を支援している。学習支援に対する学生の意見を汲み上げる仕組みにおいて、学生からの一方的な授業評価アンケートだけではなく、コミュニケーションシートをつかって授業担当教員と受講学生の双方向性のコミュニケーションに努めている。

学生の課外活動を含めたキャンパスライフにおいては、学生委員会が学生サービスの充実と厚生補導を行っており、適切に機能している。また、学内奨学金の充実により、学生の経済的な支援も適切に行われている。学生の課外活動についても活動補助金やクラブ活動奨励金、学生特別表彰制度により支援している。学生の健康相談や心の支援は保健室とカウンセリングセンターなどの専門機関が中心となって適切な対応を行っている。生活相談についても、アルバイトなどの相談・紹介業務だけではなく、「一人暮らし学生のための料理教室」といった講習会を開催するなど学生の生活の質の向上の取り組みを行っている。学生サービスに対する意見を汲み上げるシステムも、クラブ長会議への教員の出席や意見箱の設置、学生生活アンケート調査の実施という形で構築され、適切に意見が汲み上げられている。

卒業後に社会人となるためのキャリア支援においては、進路指導委員会と進路支援課による指導・支援を推進しており、相談・助言体制も学生に対しては複数のアプローチが可能である体制が構築されているとともに、保護者懇談会による保護者に対する相談・助言体制も整えられている。キャリア教育はインターンシップも含めてカリキュラムとして組み込まれており、学年進行に合わせた系統的な学習内容を保障できるよう支援体制を整えている。また、これらのキャリア教育支援体制に加えて、就職活動の実態に沿った実践講座を開催している。

以上のように、全体的に見て、学習、課外活動、キャリア教育などの学生への支援体制は概ね整えられていると考えている。

〔基準 4 の改善・向上方策（将来計画）〕

平成 22（2010）年度の入試では定員を充足したが、それまでは、入学者数が定員を満たしていなかった。定員充足を今後も継続していくために、前述した入試に関する改善・向上方策を迅速に検討する。また、退学などにより入学後に定員充足率を低下させないために、学生の個別指導のための学生カルテシステムを開発・運用し、すべての教職員が学生個々の性格・勉学状況・相談履歴などを迅速に閲覧できるようにし、指導に活かす方策が有効であると考えている。現在、入試データや個別面談・進路面談のデータ、課外活動状況などのデータがそれぞればらばらに存在しているが、個人情報保護法を遵守しながら、これらのデータをリンクさせ、入学から卒業までの時系列で学生の状況を全教職員が把握できるシステムの構築を全学的に検討していく。

基準 5. 教員

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《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）

■教員配置

下に挙げた表 5-1 は、本学の平成 22（2010）年度の教員数と大学設置基準に定められた基準専任教員数、基準専任教授数を比較したものである。下表（表 5-1）の示すとおり、本学の平成 22（2010）年度の現員の教員は大学設置基準を充足している。

表 5-1 学部の教員組織（データ編表 F-6 より）

学 部		収容定員	専任教員数（現員）					基準専任教員数	基準専任教授数
			教授	准教授	講師	助教	計		
人間学部	人間心理学科	270	9	0	4	2	15	6	3
	人間キャリア創造学科	115	8	0	2	0	10	7	4
	大 学 全 体	—	—	—	—	—	—	7	4
	合 計	385	17	0	6	2	25	20	11

注）教員数に学長は含めていない。

また下の表 5-2 は、人間学部の平成 22（2010）年度の在学生数と専任教員数および専任教員 1 人当たりの学生数を示したものである。

表 5-2 専任教員 1 当たりの学生数

学 部	在学生	専任教員	在学生/専任教員（人）
人間学部	279	25	11.2

■ 教員の構成

下に挙げた表 5-3 は、人間学部の平成 22（2010）年度の専任教員数と非常勤教員数および非常勤依存率を示したものである。

表 5-3 非常勤教員依存率（データ編表 F-6 より）

学 部	専任教員	兼任教員	非常勤	非常勤依存率（%）
人間学部	25	0	35	58.3

また下表（表 5-4）は、人間学部の平成 22（2010）年度の専任教員の男女比率を示したものである。

表 5-4 専任教員男女比率（データ編表 5-1 より）

学部	職 位	性 別		計	外国人 (内数)
		男 性	女 性		
人間学部	教 授(人)	14	3	17	3
	(%)	82.4	17.6	100.0	17.6
	准教授(人)	0	0	0	0
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0
	講 師(人)	5	1	6	0
	(%)	83.3	16.7	100.0	0.0
	助 教(人)	1	1	2	0
	(%)	50.0	50.0	100.0	0.0
計 (人)		20	5	25	3
(%)		80.0	20.0	100.0	12.0

また下表（表 5-5）は、人間学部の平成 22（2010）年度の年齢別専任教員数およびその比率を 5 歳ごとに示したものである。66～70 歳の教員層が最も多い。逆に、51～60 歳では少なくなっているのが特徴である。それ以外では、ある程度教員数は充足している。

表 5-5 専任教員の学部ごとの年齢別の構成（データ編表 5-2 より）

学部	職 位	年 齢										計
		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	
人間学部	教授(人)	1	5	4	1	1	4	1	—	—	—	17
	(%)	5.9	29.4	23.5	5.9	5.9	23.5	5.9	—	—	—	100.0
	准教授(人)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	(%)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	講師(人)	—	—	—	—	—	—	—	2	4	—	6
	(%)	—	—	—	—	—	—	—	33.3	66.7	—	100.0
	助教(人)	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	2
	(%)	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	100.0
計 (人)		1	5	4	1	1	4	1	4	4	—	25
計 (%)		4.0	20.0	16.0	4.0	4.0	16.0	4.0	16.0	16.0	—	100.0

最後に学科の教育内容ごとの専兼比率を示したのが下表（表 5-6）である。全開設授業科目、必修科目および選択必修科目、選択科目の3項目でまとめた。また教職教育科目は、単位の扱い上は必修科目でも選択科目でもない自由科目、すなわち修得単位を卒業要件単位に算入しない科目であるので、全開設授業科目の列にのみ記載した。

表 5-6 学科内教育内容ごとの専兼比率（データ編表 5-4 より）

学部・学科				必修科目	選択必修科目	全開設授業科目
人間学部	人間心理学科	リテラシー・キャリア・教養教育	専任担当科目数	15	1	53.50
			兼任担当科目数	3	1	11.50
			専兼比率 (%)	83.33	50.00	82.31
		専門教育	専任担当科目数	6	2	111.05
			兼任担当科目数	0	0	41.95
			専兼比率 (%)	100.00	100.00	72.58
		教職教育	専任担当科目数	—	—	9.75
			兼任担当科目数	—	—	4.25
			専兼比率 (%)	—	—	69.64
	人間キャリア創造学科	リテラシー・キャリア・教養教育	専任担当科目数	17	1	51.00
			兼任担当科目数	3	1	9.00
			専兼比率 (%)	85.00	50.00	85.00
		専門教育	専任担当科目数	6	2	46.25
			兼任担当科目数	0	0	17.75
			専兼比率 (%)	100.00	100.00	72.27
		教職教育	専任担当科目数	—	—	13.75
			兼任担当科目数	—	—	5.25
			専兼比率 (%)	—	—	72.37

（２）５－１の自己評価

設置基準は充分満たしており、専任教員1人当たりの学生数を考え合わせても、いわゆるマンモス大学とは違う少人数教育により、個々の学生への指導の充実を可能にしている。

本学の専任教員と兼任教員の割合は、専任25人に対して兼任（非常勤）35人で、非常勤依存率は58.3%という現状になっている。人間心理学科の教育内容ごとの専兼比率は、全開設授業科目で見ると、リテラシー・キャリア・教養教育82.3%、専門教育72.6%、教職教育69.6%となっており、非常勤教員への依存度が低いことが分かる。

また、人間キャリア創造学科においては全開設授業科目で見ると、リテラシー・キャリア・教養教育85.0%、専門教育72.3%、教職教育72.4%となっており、ここでもまた非常勤教員への依存度が低いことが分かる。

専兼比率は教員のコマ数負担および授業密度の視点から考えると、高いことが一概に悪いとは言えないが、この専兼比率の高さが持つ意味、および他の科目群の専兼比率の低さ

が持つ意味を、今後よく分析し、検討をする必要がある。また、専門教育の必修科目においては本学専任教員が全て担当していることから、手厚い教育が行われていると理解している。

男女比は著しく男性に偏っている。本学は男女共学ではあるが、女子学生が比較的多い状況にあるので、同性の教員に相談や指導を受けたいと思っている女子学生にとって不利な状況にある事を、十分に考慮して行きたい。

(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

現在の教員数および教授数は大学設置基準を上回っている。しかし、66～70歳の教授の占める割合が高く、これらの教員が全員退職すると、それだけでぎりぎりの人数になるので、教授の人数を減らさないように任用にあたって人事委員会で検討していく。また男女比にも留意し、今後女性教員の採用を高めたい。外国人教員の任用に際しては出来るだけ出身国が偏らぬようにカリキュラム内容と平行して検討を進める。今後の人事採用にあたっては経営的な側面から、専任教員の抜けた穴を非常勤教員で代用するといった事態も予測される。その際には設置基準に十分に留意し、かつ専任教員と非常勤教員の教育上のバランスを検討しつつ計画的な授業担当者決定に留意するよう教務委員会等で検討していく。

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）

■ 採用・昇任方針

教員の採用ならびに昇任は「聖泉大学教育職員人事規程」ならびに「聖泉大学教育職員資格審査規程」、これらの規程の選考基準をより具体的に定めた「教員の採用および資格審査に関する申し合わせ事項」に基づいて行われている。

■ 諸規程とその運用

教員の採用等に関しては、学長または学部長が必要に応じ発議し、理事長と協議の上、人事委員会に諮る。人事委員会は、学長を委員長とし、学長が指名する若干名の当該専門・関連領域の教員の他、学部長、学科長、法人事務局長をもって構成する。人事委員会において、資格審査が必要と判断される場合には、学長が指名する3名の教授よりなる資格審査委員会に諮り、その結果を人事委員会に報告する。このような過程を経て、選考された採用等の人事は最終的に理事会の承認を得て、決定される。採用人事に関しては、原則として公募方式を採用し、適任の人材を広く求めている。

(2) 5-2の自己評価

本学は大学としての歴史が浅いため、教員の採用に当たっては、認可申請以後、「聖泉大学教育職員人事規程」ならびに「聖泉大学教育職員資格審査規程」が十分でなく、さらには、その規定の運用に当たって十分でない側面がみられた。平成 19 (2007) 年度に「教員の採用および資格審査に関する申し合わせ事項」を定め、教員採用・昇任のより具体的基準を明確にするなどの規程の改善を図った。それ以後、採用・昇任の人事に関しては、人事規程に準拠した運用がなされ、人事の公平性、透明化が図られている。また、採用に当たっては広く人材を求める方針を打ち出し、公募に努めており、本学の建学の精神にもとづく教育目的に合致した人材を求めている。

(3) 5-2の改善・向上方策 (将来計画)

教員の採用・昇任にあたっては、教員の個人評価の資料として、外形基準である研究業績によって判断されやすく、ともすれば研究業績を重視する傾向になりやすい。しかし、本学の教育目的に基づいた授業内容や方法、学生の授業アンケート評価など、FD に基づいて教育改善への取組といった教育姿勢についても評価の要件とするよう考えている。しかし、この点についての客観的な評価基準については、今後も検討が必要である。また、これらに加え、本学の建学の精神にもとづいた地域貢献や学生生活指導等を含む校務などへの貢献についても、総合評価として加味するような基準づくりを推進していきたい。

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、T A (Teaching Assistant) ・ R A (Research 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事実の説明 (現状)

■教育担当時間

授業時間は、1 コマ (1 授業時間) 90 分で、月曜日から金曜日まで各日 5 コマの計 25 コマが配置されている。教育研究の目的を達成するため、専任教員は 1 週間のうち 1 日を研修日とし、残り 4 日は出校を求められている (会議日含む)。教員の 1 週あたりの担当授業時間数については【データ編 表 5-3】のとおりである。教授・講師・助教の担当授業時間数の平均はそれぞれ 4.8 コマ・6.1 コマ・1.8 コマである。内訳では、教授において最高 8.4 コマ・最低 0.5 コマ、講師において最高 9.2 コマ・最低 4.5 コマ、助教において最高 2.6 コマ・最低 1.0 コマとなっており、担当授業時間数が教員によってかなり差のある状況である。

■ TA等の活用

本学では、大学院が設置されていないので、TAの制度は導入していない。したがって、「情報処理演習」や「心理学基礎実験演習」のような演習科目においては、行き届いた指導を行なうために、複数のクラス編成による少人数制の授業を実施している。また、複数の教員が担当することにより、学生への指導を充実させる工夫をしている。加えて、日本語の理解が充分でない留学生に対しては、担当教員が多大な時間を割いて、日本語教育を中心とした指導を、補講や課外活動の実施の支援によって対応している。

■ 研究費等の配分

教員の個人研究費は、助教以上の専任教員に対して同額が支給されているが、特任教員については、専任教員より低い額に定められている。専任の教授・准教授・講師・助教の間で金額に差を設けていないのは、若手教員の研究を奨励するためである。個人研究費は、図書費・学会出張や学術調査研究等の旅費交通費・学会会費等の諸会費・研究用機器や材料費等の消耗品費などに充当されている（「聖泉大学個人研究費取扱要綱」）。また、特別研究（「共同研究」）費として、学術的で地域社会の要請の強い分野の研究で学外との共同研究であるものを対象に、学内公募を行ない、平成20（2008）年度には8件の応募があり、平成21（2009）年度には10件の応募があった（「聖泉大学特別研究費取扱規程」）。これらの申請のあった研究については、「聖泉大学特別研究費審査委員会」の適正な審査によって交付と金額が決定されるが、平成20（2008）年度と平成21（2009）年度にそれぞれ7件に対して特別研究費が支給された。なお、各年とも交付金の約半額は、文部科学省より私立大学教育研究高度化推進特別補助としての助成金を受けている。

（2）5－3の自己評価

本学は、学生と教員のかかわりを重視し、個別対応と細やかな教育指導を特徴とする授業を行っており、演習や実習科目を複数の教員で担当することが多い。そのため、ややもすると授業時間が多くなりがちである。また、教員間で、授業担当時間にバラツキが見られるものの、教員の専門領域と開講授業科目との関係から、等しい授業時間を担当することが、必ずしも適切とは言えないような状況である。また、教員の任用形態、各種委員会の長、クラブ指導などの校務への関与度も考慮しなくてはならない。このように考えると、現状では教員の授業時間のバラツキは許容の範囲であり、おおむね適切な教員の授業担当時間と考えている。

研究費については、十分とはいえないが、職位による配分額に差を設けず、研究助成へ配慮している。さらに、学内特別研究費を設置し、若手教員への研究支援を行っている。さらに科学研究費補助金等については、毎年、積極的な応募を奨励し、外部資金の確保に努めている。その結果、努力が認められ、科学研究費補助金については、数件採択された。

（3）5－3の改善・向上方策（将来計画）

本学の建学の精神に基づく教育目的を十分に達成するためには、授業研究や教育改革が必要であると考えている。そのためには、各教員の授業担当時間数等について、カリキュラムと合わせた仕分作業により再検討することが当面の課題であると教務委員会では考え

ている。特に、科目や演習・実習の複数担当科目では、効率のよいカリキュラムを再度、検討することが大切である。また、専任教員のコマ数についても学科や専攻の設置の関係から、偏りが見られる教科もあるので、学科ごとにおけるカリキュラムの見直しを通して検討していく。非常勤講師を採用する場合は、教科の専門性や重要性を十分に検討し、専任教員が主担当になり、オリジナリティが展開できるように力点を置くことが重要である。また、心理系の実習・演習科目においては、きめ細やかな指導により質の向上と、教育効果を高めるために、他大学の大学院生を TA として要請することも検討していきたい。

教育課程の改善は、ともすれば各学科・専攻会議などの個々の分野で検討されることが多く、教育体系としての検討を欠くことが多く見られた。今後は、本学の教育目的に基づく教育編成方針と教育内容との整合性を、FD 委員会と教務委員会で検証しながら、改善案を立案し、教授会などで検討を重ね「教育の質の向上と活性化」につなげられるように推進させたい。

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 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。
- 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 事実の説明（現状）

■ FD活動

本学の FD（ファカルティ・デベロップメント）については、平成 18(2006)年に「聖泉大学 FD 委員会規程」が制定され、その後 2 回の改定がなされ現在に至っている。本規程で定められている FD 委員会は、大学の教員が教育内容ならびに方法の改善を目的とした組織的な活動を推進するため、(1) FD 活動の基本方針に関する事項、(2) 学部における FD 活動に対する指示および評価に関する事項、(3) 全学的な FD 活動の実施に関する事項、(4) その他 FD 活動に関する事項を所管、実施している。

平成 20 (2008) 年度より FD 研修が義務化されたが、これに伴い、FD 委員会は 7 月に新任教員および 2 年目教員を対象とした「新任教員研修会」を実施し「建学の精神」、教育の「基本理念」について研修を行った。さらに、大学教育のあり方を考える学習や「大学教育と講義のあり方」についてのワークショップ研修を行った。

平成 21 (2009) 年度からは、前年度の反省に基づき、FD 活動を組織的に取り組むために実施した研修会が表 5-7 (59 ページ参照) である。これらの研修では、全体研修と小グループによる分野別研修を組み合わせる方式により、教員同士の意見交換の促進と意識改革を促すことを試みて実施した。また、「相互授業参観の導入」と「学生 FD 委員会の設置」は、本学の教育に対して新たな視点での改善に向かう第一歩になった。また、より多角的な研修機会を設けるために、彦根 3 大学（滋賀大学、滋賀県立大学、聖泉大学）が共同で実施する研修会に、若手教員を参加させている。これに加えて、「関西地区 FD 連絡協議会」

に加盟し、他大学との連携を深める中で、教員のFD研修の機会をすこしでも増やすことにより、新たな教育への改善につなげる知識の修得とスキルの体得に努めている。

表 5-7 平成 21（2009）年度 FD 委員会研修内容

回	日 時	対象者	研 修 内 容
第1回	4月28日	新任教員、他教員	「聖泉大学の教育方針と最近の高等教育の動向について」と題しての学長講話
第2回	7月14日	全教員	第1回FD研修会 ・2008年度秋学期の授業アンケート結果に対して、学長からの講評
第3回	10月27日～ 11月17日	全教員	第1回分野別FD研修会 ・2009年度春学期、学生による「授業アンケート結果についての分野別検討
第4回	11月4日～24日	全教員	相互授業参観実施 ・参観後「参観事後アンケート」を提出
第5回	11月17日	学生FD委員	第1回学生FD委員意見交換会（主催：FD委員会） ・大学の授業について話し合う ・授業アンケートについて考える
第6回	12月8日	全教員	第2回FD研修会 ・2009年度春学期、分野別「授業アンケート」検討結果を受けての全体検討会
第7回	2月3日	学生FD委員	第2回学生FD委員全体会議（主催：FD委員会） ・各グループ別検討報告会および討議
第8回	2月23日	全教員	第3回FD研修会 「教育改革のための組織的な検討」と題しての研修 ・教育改革を目指したFD研修について ・相互授業参観事後アンケートの集計概要 ・学生FD委員の授業アンケート（記述式） についての集計結果の概要
第9回	2月24日～3月10日	全教職員	第2回分野別FD研修会 ・相互授業参観事後アンケート結果を授業改善に結びつけるための検討 ・学生FD委員の授業アンケート（記述式）にもとづく授業改善策の検討と学生への回答 ・学生授業アンケート結果に対する担当教員の「自己点検報告書」の全面公開についての検討
第10回	3月23日	全教員	第18回教授会に、FD委員会から 「教育改革のための組織的な取り組み」についての提案 ・2010年度の教育改革への提言 ・学生FD委員への回答 ・学生授業アンケート結果に対する、担当教員による「自己点検報告書」の全面公開の実施
第11回	2010年4月1日	全教員	「2010年度の教育改革への提言」文書配布

■ 教育研究活動の評価体制

学生による授業アンケートは、これまで「聖泉大学自己点検・情報公開委員会」が中心になり、実施点検を行ってきた。平成 21（2009）年度から「FD 委員会」によって実施されている。

本学の学生による授業評価については、授業アンケートを実施する前に「コミュニケーションシート」を用いて、授業開始から 8～9 週目頃の一定期間実施し、学生との授業内対話の促進を推進してきた。その内容は、授業について、「判らないことや、改善すること」について自由記述方式で意見を学生から求め、各教員が学生の意見をもとに授業のあり方を見直し、学生と話し合って改善する方法を用いている。その後、学生の授業に対する意識（授業理解・意欲・教員に対する考え等）を数量的に把握し、教育の質的向上と教育内容および方法の改善を図る目的で、学生による共通の授業アンケートを実施している。質問内容は、全 23 項目を 4 段階尺度法で回答を求めている。アンケート調査は、各セメスター後半（授業回数 12～13 回目頃）に実施している。各科目担当の教員が、アンケート用紙を教室で、授業終了 15 分前に配布、学生は無記名で回答させ、回収は、学生から選ばれた代表 2 名により、所定の袋に回収、封印後、代表学生が学務課教務担当に提出する方式で、教員の恣意が入らないように配慮している。

分析結果は、約 1 ヶ月後には、各科目担当教員にフィードバックされる。各担当教員は、学生の授業評価結果に基づいて「自己点検報告書」に検討結果を記述し、学生へのメッセージとしての「学生への一言」と合わせて、学長並びに FD 委員長に報告する。

各教員からの「自己点検報告書」をもとに、FD 委員会は、これまで全学教員集会を開催し、授業の目標設定、内容、話し方、学生との接し方等について、問題の提起を行い、研修を行ってきた。平成 21（2009）年度からは、学生のアンケート結果に基づき、各学科、専攻、一般教育、教職といった分野別検討会に分かれて話し合いを実施。その検討結果を全体の研修会で報告し教員同士の意見交換を行い「教育改善」への提言につなげた。

また、すでに、基準 3（35 ページ、37 ページ参照）でも述べたように、平成 21（2009）年度からは、授業改善の取り組みを教員と学生とが相互理解のもとに進めていく試みとして、学生 FD 委員を 15 名募集し、教員 FD 委員との意見交換会の開催や記述式アンケートによる授業改善のための意見を求めた。その結果、日頃、教員が十分に理解していない授業の出欠の取り方、私語への注意、教科書の利用、対話型の授業への期待、成績評価といった多くの意見が出された。これらの学生の意見に対して実施した教員の FD 研修は、より現実的で新たな教育改善に取り組む原動力になり、一つの方向性を見出すことが出来た。

一方、学生への公表は、全結果のデータを冊子としてファイルし、学務課教務担当や図書館等、学生が利用する窓口に置き、いつでも閲覧できるような形で達せられている。さらに、平成 21（2009）年度からは学内ホームページに全アンケート結果と「学生の一言」を合わせて公開し、学生が閲覧できるようにした。

なお、各教員の教育研究活動については、毎年学長に提出する報告において、申告することとなっている。また、研究論文を発表する場としては、『聖泉論叢』が毎年発刊されており、その巻末には、教員が 1 年間の研究業績を申告したものを記載しており、各教員の教育研究への取り組みをお互いに知る機会にもなっている。これらに基づいて、各教員の

教育研究活動への評価が学長や学部長等によってなされ活用されている。

（２）５－４の自己評価

本学における教育研究活動を活性化させる組織的取り組みは、始まったばかりと言える。これまで各教員はそれぞれの立場で学会発表を行い、個人的な業績を積み重ねる努力をしてきたことは十分に評価できる。さらに、学内での FD 活動の取り組みが開始されたことにより、FD 研修の定例化や学生評価による授業改善、相互授業参観等への取り組みが組織的に実施されるようになった。とりわけ、分野別での小グループによる研修は、お互いの意見を忌憚なく出し合えることから、教員間に授業改善への意識が高まりつつある。また、関西 FD 連絡協議会や彦根 3 大学事業との交流を通して、FD 活動がさらに良い方向づけとなってきている。このように、本学の FD 活動は、緒についたばかりであるが整備されてきている。これらの資料をもとに教員の教育研究活動を評価する体制を整備しつつある。

（３）５－４の改善・向上方策（将来計画）

教育改善を目指した FD 活動は、今後とも体制や仕組みを含めた組織的でかつ継続的に改善出来るように検討を続けていく。そのためには、これまで学生に実施している授業アンケート結果や学生 FD 委員の意見をもとに、双方向型の授業が展開されるように検討をしたい。特に授業中のコミュニケーションシートの実施を推進させ、学生の意見や理解度を十分に把握しながら授業改善を進めていくことを考えている。また、今後も学生 FD 委員を選出し、教員と学生 FD 委員との意見交換を十分に活用しながら、授業への改善をしていきたい。

「相互授業参観」の試みは、定期的の実施し継続する。また、対象教員の授業を参観し、その授業について話し合うといったテーマ研究による研修も考えていきたい。

平成 21（2009）年度、初めて実施した学生 FD 委員との意見交換会も授業改善には大きな役割を果たすと考えている。教員の中には、授業改善は教員がするものといった考え方や、受講する学生自身の「受講態度」を問題とする考え方も強く存在している。しかし、時代の変化により、学生の価値観も変わってきており、それに伴う大学の授業のあり方も多様化してきている。その一方で、「教育の質」の確保が求められるようになってきた。このような現状を考えると、学生と教員の相互交流をとoshi、双方の意識改革をしてこそ、質の高い授業が確保され则认为すべきである。その視点に立って、授業を含めた教育研究全体のあり方や、カリキュラム編成についても見直しを推し進めたい。

また、教育研究への改善は、本学のみだけで成果を上げられる課題ではない。他の多くの大学とともに連携し、情報の交換、共同研究、研修等を通じてこそ、真の大学における教育改革がなされるものと考えられる。そのためには、現在、加入している関西 FD 連絡協議会や滋賀県内で連携している彦根 3 大学が開催する研修会や研究会に各教員の積極的な参加をうながし、新しい知見を広めることによって、本学の教育研究活動の改善に成果を生みみたい。

〔基準5の自己評価〕

教員には教育研究の充実と発展の責務があることを理解し、大学はその支援を図ることが大切である。開学以来7年、本学部の置かれている現状を改善する取り組みとして、大学の財政が許容する範囲内で充実した教員配置を行い、教育研究環境の整備に努めてきた。ただ、専任教員の年齢構成では50歳代が少ないなど、ややバランスに欠けるところも見られるが、教育課程に適切な教員を配置し設置基準を満たしている。特に、本学の教育内容で重視している、体験学習科目の実習や演習科目では、専任が担当することにより、学生とのコミュニケーションを活かしながら内容の充実を図っている。

採用・昇任については、平成19(2007)年度末に、具体的な審査基準の見直しを教授会で確認し、公募を原則とする採用と資格審査委員会に基づく審査を経て、人事委員会でも決定している。教員の授業担当時間数では、各種委員会などの校務の関係で、多少のバランスを欠くところも見られるが、非常勤講師の適宜な配置により概ね均等な配分になっていると考えている。教育の質の向上のために、FD活動を定例化する方向で取り組んでおり、時代の変化にともなう教育環境の変化に即応した、教育研究体制への検証と対応が次第に軌道にのりだしており、今後も継続し推進していく。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

これまで、人間学部の中に2学科と2専攻を開設する教育への取り組みを行い、大学新設以来の社会状況や受験生の動向に即応した教育研究体制の整備を行って来た。平成23(2011)年には、新学部として看護学部の開設が予定され、それに伴う新たな教員配置が進行中である。この改組により新たな戦力を得て、大学全体として、これまで以上に教育研究の活性化をはかっていきたい。

この新学部設置は、本学の教育理念に基づき、より地域への貢献と時代の変化に対応すべく、1学部から成り立っている本学の教育体制をさらに地域に発展させる目的によりものである。今後とも将来的な展望に立った本学部の教育研究体制の改善が必要であり、それと合わせて、教員の高齢化や学科・専攻における教員配置の見直しなどの問題についても検討をしていきたい。

また、教員の教育研究活動をこれまで以上に活性化するために、FD活動を積極的に展開していきたい。現在のところ、すべての教員に授業改善の意識が十分に受け入れられているとは言い難いが、実践的な研修などの取り組みにより、次第に教員の意識変化に結びつく方向が見いだされてきている。今後は、双方向型授業についての組織的な実践や授業アンケートの改善、学生FD委員との意見交換などを通して、本学の教育研究に更に反映させられるよう工夫を続けたい。特に、本学カリキュラム内容の分析と評価をもとに、教員相互による教育研究活動の新たな評価システムなどの開発についても検討していきたい。

基準 6. 職員

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

《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）

■ 組織編成

本学園の事務組織および分掌は、「学校法人聖泉学園組織規程」、「聖泉大学事務部業務細則」によって定められており、本学園が設置する学校の事務統括・調整を行う法人事務局と大学運営の事務処理を行う大学事務部で構成されている。具体的には、下図（図 6-1）に示すとおり、法人事務局に総務課、大学事務部に総務経理課、学務課、進路支援課、庶務課、情報センター、図書館を置き、必要な人員を適切に配置し、教育研究の支援を行っている。平成 22（2010）年 5 月 1 日現在の配置人員（大学事務部）は、専任職員 18 人（法人事務局兼務者 3 人含む。）、嘱託職員 2 人、臨時職員 4 人である。

また、大学事務部の職員に対しては、法人事務局長を議長とする常会（月 1 回開催）を通して、理事会等の重要な事項について全事務職員に伝達・周知されている。

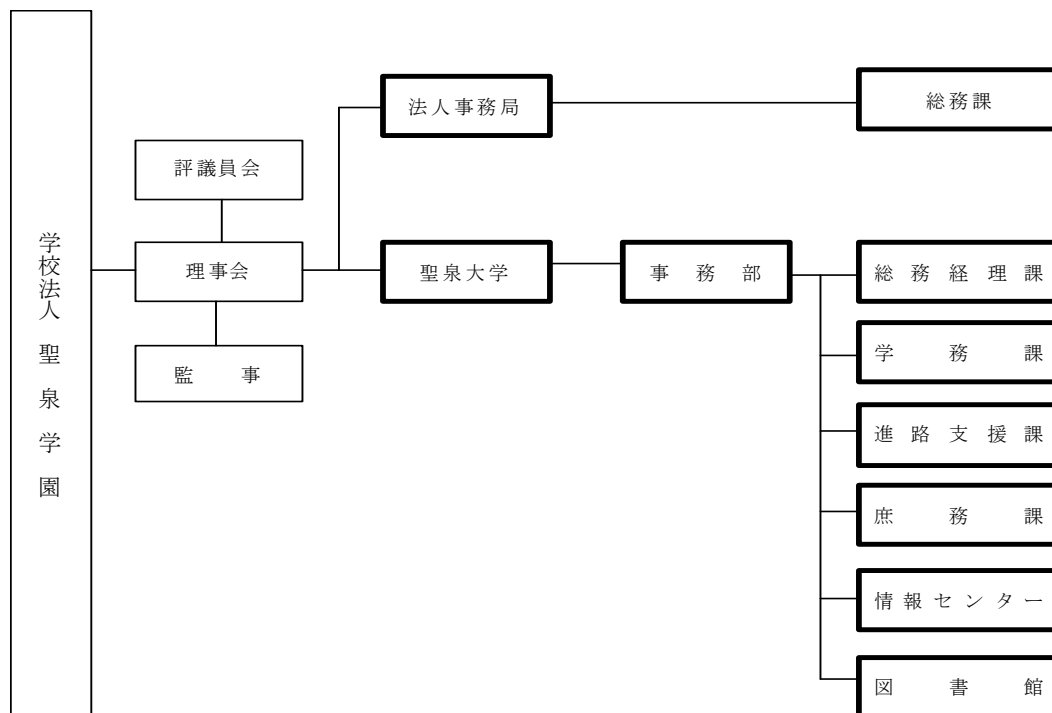


図 6-1 聖泉大学 法人事務局・事務部組織図

■ 採用・昇任・異動の方針

事務職員の採用については、現状の職員数を上回らないことを基本とし、定年退職者、中途退職者が出た場合に補充採用することとしている。また、次年度以降、法人全体において、業務の見直しや予算等を考慮して不足する人員について採用を行うこととしている。

事務職員の昇任については、その都度、法人事務局長が、職員の業務遂行能力、勤務年数等を考慮し、理事長が決定している。また、異動については、少人数の組織であり、定期的な人事異動は行えないのが実情であるが、事務組織の見直しや退職者が生じた場合に職員の適材適所をよく考慮した上で人事異動を行っている。

■ 採用・昇任・異動の方針に基づく規程の整備・運用

事務職員の採用については、「学校法人聖泉学園就業規則」（以下「就業規則」という。）第6条に則って、必要な人材確保のために書類選考のほか、法人事務局長等の面接を通して厳格に行っている。

事務職員の昇任・異動については、特段の定めはないが、昇任については「学校法人聖泉学園職員給与規程」第14条「級別標準職務表」に基づき、業務遂行能力、勤務年数等を考慮し、法人事務局長が理事長に上申し決定している。人事異動については、法人事務局長が管理職等の意見を聞きながら、当人の適性・日常業務の評価等を考慮のうえ総合的に判断し、理事長に上申し決定している。

（２）６－１の自己評価

本学の事務組織は、教育研究支援、入試、就職、厚生補導などの業務が円滑に行われるよう、随時各課の業務内容を確認しており、適切に事務職員の配置を行っている判断している。

採用・昇任・異動については、法人事務局長が各課の業務量、事務職員の個々の能力・意欲等を常に把握しながら実施しており、滞りなく運用していると考えている。

（３）６－１の改善・向上方策（将来計画）

本学の事務組織は、厳しい財務状況や社会情勢の変化に柔軟に対応していくために、事務分掌の見直しなどにより、今後もよりよい組織の編成、人員の配置を行い運営していく。

中長期的には、人件費の総額に常に目配りしながら、事務職員の構成のあるべき姿を検討して、それを踏まえた採用計画を進めていく。

昇任・異動については、人事評価制度の早期導入を目指し、適正な人事評価ができる体制を整えていきたい。

６－２ 職員の資質・能力の向上のための取組み(SD等)がなされていること。

＜６－２の視点＞

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

(1) 6-2の事実の説明(現状)

事務職員の研修は、外部機関等が主催する研修会と学内の研修会に分けて、積極的に職員の資質・能力向上に取り組んでいる。

学内研修会については、少人数の組織であるため、毎年は実施していないが、平成 20 (2008) 年度に学生の夏期休暇期間中を利用して、8月6日から9月17日の計6回にわたり、本学のあるべき姿および方向性を共有化するためにSD研修会を実施した。また、事務職員全員参加の「常会」(毎月1回開催)をSD研修と位置づけ、FD委員会が取りまとめた「教育改革のための組織的な取り組み」の報告、外部機関等が主催する研修会の報告および各課からの懸案事項を議題として取り上げ、建設的な議論を行なっている。さらに、毎週月曜日に課長以上により、午前8時15分から課長会(ミーティング)を行い、直面する課題や1週間の主な行事について話し合い、その後の朝礼(事務職員全体)において情報提供や現状の課題の共有化に努めている。

また、外部で開催されている研修会に積極的に参加している。平成 20 (2008) 年度は「大学コンソーシアム京都」が主催する「職員アドミニストレータ研修」、平成 21 (2009) 年度は「日本学生支援機構」が主催する「近畿地区学生指導研修会」、「大学コンソーシアム京都」が主催する「第7回SDフォーラムー教育の質向上を支える職員の職能開発ー」に参加し資質向上をはかっている。その他の学外研修としては、以下のような京滋を中心とする大学の連合体で組織されるいくつかの協議会等に参加している(下表6-1)。

表 6-1 学外の協議会等

会議体名称	対象大学	対象課題
大学コンソーシアム京都第7回SDフォーラム	大学職員の人材育成、人事政策に関心のある大学	大学マネジメントに関する公開研究会、SDフォーラム
京滋地区月曜懇談会	京都府・滋賀県の大学、短期大学	学生生活、学生指導等キャンパスアメニティ
滋賀県10大学学生担当課長協議会	滋賀県内大学	学生生活 学生指導等
環びわ湖・地域大学コンソーシアム学生支援等事業委員会	滋賀県内13大学、滋賀県、大津市、彦根市、草津市等	大学地域連携事業、学生支援・就職支援・単位互換事業等
滋賀県大学図書館連絡会	滋賀県内12大学	滋賀県大学図書館共通閲覧システム 県内大学図書館との連携

(2) 6-2の自己評価

本学では、学内研修、常会、課長会、学外の研修を通して、職員一人ひとりは、必要な能力やスキルを身につけ、日常の業務を執行するうえで十分生かされていると考えている。

学外研修では、本学は少人数の事務組織ではあるが、可能な限り、近隣の京滋の大学連合組織等の事務担当レベルの研修会等に参加することにより、職員の意識向上、各自の業務を見直すきっかけとしている。

一方、学内の研修等では、定期的に学内研修は実施していないが、「常会」を通して、研修会等に参加した事務職員が、研修プログラムの内容や他大学の入試・教務・学生相談・

進路などを報告し、職員間で情報を共有することで個人のスキルアップ向上に努めている。さらに、教学部門の課題に関して教員との情報共有化に努めており、共に連携して解決に向け取り組んでいる。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

職員の資質・能力向上のための取り組みとして、今後、「目標管理制度」を導入して自らを意識改革させていくほか、外部機関等が開催する学外研修にこれまで以上に積極的に参加させて、職員の専門的能力を高めていく。

また、職員が教育研究支援を推進していくためには、「職員力」を高めて教職員が協働して取り組むことが必要であり、それには職員の能力開発が極めて重要であり、教員との合同研修会を検討するなど、さらなるSDの取り組みを充実させていく。

6-3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

《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）

大学の教育研究支援のための事務体制としては、総務経理課、学務課、進路支援課、庶務課、情報センター、図書館がある。各課の業務は、事務分掌に明記されており教育研究活動を支援している。

教育支援の事務体制は、主として学務課の事務職員が担っており、入学時のガイダンス、学生への履修登録や授業時間割の編成、教育実習手続、課外活動や奨学金に係る事務などの教育支援を行っている。また、就職支援の事務体制は、進路支援課が担っており、キャリア教育やインターンシップに関する教育支援を行い、さらに具体的な就職活動において個人面談、各種プログラムをとおして教育支援を行っている。

研究支援の事務体制は、主として総務経理課が担当しており、科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等の申請等に関する事務、学内共同研究費の配分・管理、教員の研修出張などの研究支援を行っている。

図書館では、情報収集、整理などがスムーズに行われるよう利用者（教職員・学生等）の便宜を図っている。

情報センターでは、情報教育に関し情報関連機器の管理、教務システムの運用・管理などの教育支援を行っている。

一方、運営会議、入試委員会、教務委員会、学生委員会、進路指導委員会、附属施設の委員会などには、事務職員が構成委員、または陪席として出席し、教職員の共通理解、情報を共有することにより、教育研究に関する決議事項について、速やかに事務対応できるよう体制を整えている。

(2) 6-3の自己評価

教育支援を担当する部署は、教員と緊密な連携をとりながら教育支援を行っているほか、学生の教務、学生生活、教職、就職等の業務について関係委員会に参加し、多様化する学

生のニーズに対する学習環境の整備・充実への対応を行っている。

研究支援を担当する部署は、外部資金の獲得に関して教員への各種の情報提供やその申請手続き、個人研究費および学内特別研究費の支出等の管理などの研究支援を行っている。

また、平成 22（2010）年 3 月に事務組織のワンフロア化（教務・学生・進路関係の部署）を図り、教育研究支援のための効率的な事務体制を整備したところである。

このように、本学では、お互いの職務と立場を尊重しながらも、常に学生の教育に資することを最優先に考えながら教育研究の支援にあたっている。

（３）６－３の改善・向上方策（将来計画）

教育支援については、学生ニーズの多様化に伴い、きめ細かな支援が求められていることから、事務職員と教員の今以上のさらなる連携をとりつつ、学業面および生活面の両面から支援できるよう改善等に努めていく。

研究支援については、外部資金等の情報提供や説明会等を行うなど実効性ある支援を充実・整備していくとともに、これを扱う独立した部署を設置する。

〔基準 6 の自己評価〕

本学の組織運営に必要な事務職員は、限られた人員の中にあって、概ね確保され、適切に配置され、適切な組織編成となっていると考えている。

事務職員の昇任・異動に関する明文の定めはないが、大学の運営方針、各部署の運営状況を勘案し、総合的に判断して実施されている。

京滋の大学連合の協議会や SD 研修会等に事務職員を出来るだけ参加させて、業務の改善策に結びつけられる情報を得る機会を提供し、事務管理能力と資質向上にたゆまぬ努力を行っている。

教育研究支援のための事務体制は、教員との日常的な連携が図られており、適切に機能していると判断している。また、事務職員の各種委員会への参加は、教員と事務職員が共通認識を持つこととなり、教育研究に対する理解を深めることに大きく寄与していると考えている。

〔基準 6 の改善・向上方策（将来計画）〕

大学を取り巻く厳しい環境の中、大学職員に求められる資質・能力はますます多様化しており、教育研究支援のための職員の役割は重要性を増し、例えば、中長期計画に資する調査分析などができるような職員の育成が重要となる。

また、学内外の研修会への積極的な参加を含め、管理職と目標を共有する「目標管理制度」を早急に導入し、職員の能力開発を通じた意識改革を進め、SD 活動を積極的に行う。

同時に、大学の管理運営、教学上の要請などに対応していくために、必要な人材の確保、職員の資質向上など、求められる教育研究支援体制を一層、整備・充実していく。さらに昇任・異動についての明確な基準を設けるために規程を整備し、組織の活性化が図れるよう、具体策を検討する。

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) 事実の説明（現状）

■管理運営体制の整備

本学園では、学校法人聖泉学園寄附行為（以下「寄附行為」という。）のもと、本学学則を基本規程として、第1条に「本学は、教育基本法および学校教育法の定めるところに従い、高等学校教育の基礎のうえに、さらに一般教養および専門教育を体系的に授けるとともに、人間に対する理解を深め、広く社会と地域に貢献できる人材を育成することを目的とする」と定めている。この目的を達成するため、管理運営に必要な審議機関および執行機関を設置して、その適切な運用に努めている。

学校法人の管理運営については、寄附行為第15条に基づき理事会を設置し、学園の最高決議機関として、予算、事業計画、寄附行為変更等の重要事項に関する審議を行っている。寄附行為第18条に基づく評議員会を置き、同第20条に定める事項を審議している。また、その執行機関として法人事務局を設置している。

なお、理事会審議事項のうち、大学経営に関する重要な事項を審議する機関として経営会議（平成15（2003）年度設置）を設置し、理事会と教学側の調整を図っている。

大学の審議機関としては、運営会議、教授会、各種委員会を置き、執行機関としては、学部、附属施設（図書館、情報センター等）、事務部を置き、大学業務の円滑な運営を行っている。

■管理運営に関わる役員等の選考規程

学校法人の理事、監事、評議員の選任に関しては、寄附行為に規定している。理事は、寄附行為第5、第6条に基づき、学長1人、評議員から3人、学識経験者から4人を選任することとし、監事は、同第7条により2人を選任している。評議員は、同第18、第22条に基づき、17人を法人の職員4人、25歳以上の卒業生3人、理事および学識経験者8人、在学生の父母もしくは保護者2人から選任することとしている。

学長の選考は、「聖泉大学学長選考任免規程」に定めている。また、学部長、学科長の選考についても、それぞれ「聖泉大学学部長選考規程」、「聖泉大学学科長選考規程」に定めている。いずれも理事会の議を経て理事長が任命することになっている。

(2) 7-1の自己評価

本学園および本学の管理体制は、前述の通り、寄附行為ならびに学則および関係規程を制定し、これらの規程に則り、その運営は理事会、評議員会、経営会議、運営会議、学部

教授会等の機関において行われ、適切に機能している。

大学で審議・決定すべき諸案件は、各規程に基づき当該審議機関において処理されており、役員の選考や採用に関しても適切に運営されている。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

現在の「寄附行為」「学則」に定められた管理運営の責任者である理事長と教学部門の責任者である学長のもとで、変化の早い社会情勢などを考慮しながら、教学と経営が一体となり、引き続き管理運営体制の充実・強化に努めていく。

また、平成23（2011）年度には、「看護学部」の開設を予定しており、大学全体の意思決定にも新しい学部・学科が加わることとなる。その時点で本学は、2学部体制となるので、大学の意思決定はより複雑になるが、学部教授会などの意思疎通には一層の工夫が必要とされると考えている。

7-2 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

《7-2の視点》

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切にされているか。

(1) 事実の説明（現状）

大学運営を円滑に実施していくには、管理部門と教学部門は両輪であり、常に連携を図らなければならない。本学園は小規模であり、常に教員と事務職員は連携を図りながら、教育研究、その他事業を展開している。

理事会の運営方針は、本学運営会議を通して教学部門へ伝えられる組織となっている。この運営会議は、学長が議長となり、月に1回開催され、管理部門から法人事務局長、学部長、学科長、学内組織の長、事務部長、事務部次長、各課課長等で構成され、管理部門との連携強化と情報の共有化を図っている。

さらに、大学の経営方針および重要事項を審議する経営会議は、理事長が主宰し、法人事務局長、事務局次長、教学部門から学長、学部長、学科長、事務部長、事務部次長、教務担当課長等で構成され、現場の教職員の意見を吸い上げている。

また、学長は、理事会、評議員会、人事委員会等にも加わり、法人事務局長は、教学部門の運営会議、聖泉大学自己点検・認証評価委員会、教授会等に参加し、双方をつなぐ役割を担っている。

なお、必要に応じて開催される教職員全体集会において、理事長、学長より直接、重点目標や展望について語りかける場が設けられている。教職員は、理事長、学長と直接質疑応答することにより、経営方針等の内容を理解することができる。

(2) 7-2の自己評価

学長は、寄附行為により常に理事と定められ、他にも学部長などの大学関係者が理事会に出席しており理事会と教学部門とは緊密な関係が維持されている。また、「経営会議」が定例で開催され、重要案件が審議されており、管理部門と教学部門の連携は、適切になさ

れていると判断している。さらに、全教職員に対して、理事長および学長による年2回開催される全体集会をとおして直接質疑応答できる場をもつことにより、透明性が図られ、教職員の信頼関係、協力関係を築いている。

(3) 7-2の改善・向上方策（将来計画）

大学の運営は、全入時代を迎えて、これまでにない厳しい状況下であり、本学が魅力ある大学として、地域から評価を受け、存続していくためには、教学と経営は、相互の立場を理解し、尊重し、連携を深め、教育内容の充実、入学志願者の増加、退学者の防止、学生支援の強化などの方策を協働して同じ方向性を示していけるように、さらに連携関係を堅固なものとしていく。

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

《7-3の視点》

- 7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。
- 7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築され、かつ適切に機能しているか。
- 7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

(1) 7-3の事実の説明（現状）

■ 自己点検・評価の実施体制

自己点検・評価については、人間学部の開設時（平成15（2003）年4月）に制定した学則の第1条の2第1項に「本学は、教育研究水準の向上を図り、前条の目的および社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検および評価を行い、その結果を公表するものとする。」と定めている。

これに基づき「聖泉大学自己点検・情報公開委員会規程」を定め、学長を委員長とする自己点検・情報公開委員会が、大学の全体の点検・評価を実施し、それらの成果を自己点検評価報告書として公表している。

平成21（2009）年度からは、第3者機関による外部評価を受審することを意識して、上記委員会を新しく自己点検・認証評価委員会に改編して、第3者評価に必要な学園の基本計画、教育研究、学生生活、組織運営等の基本的事項に加え、客観的な基礎データの集約を行った。この時、外部評価を受審するために、それぞれの点検項目を日本高等教育評価機構の様式に定め、全学的に取り組むことを決定し、より客観的で充実した点検・評価となるような体制づくりを進めて実施している。

■ 自己点検・評価結果の教育研究等への反映

自己点検評価の一環として実施しているのが学生による「授業評価アンケート」である。これについては、前述している通り、FD 委員会が中心になり、各科目担当者に学生評価の結果をフィードバックし、教育改善のための貴重な資料としている。各科目担当者は、このデータ結果をもとに自己点検として活用し、その点検内容を報告書として、学長に提出するシステムを設け、組織的な改善がなされるように展開している。

本学では、日常的な大学の教学について審議する教授会とは別に、運営会議が設けられており、短期大学部を含む大学全般の課題について審議されている。聖泉大学自己点検・認証評価委員会で検討された諸事項についても運営会議に報告されることにより、学部長や各部門長を通じて大学全体に伝達され、問題意識の共有が図られるシステムとなっている。

■ 自己点検・評価結果の公表

点検・評価等の実施内容については、これまで大学開学後 3 年目から 2 回にわたって（平成 17（2005）年と平成 19（2007）年）自己点検・評価報告書としてまとめ、学内に公表してきた。また、平成 19（2007）年度の報告書の内容については、本学のホームページを通して社会に公開している。

なお、平成 20（2008）年と平成 21（2009）年については前述のように日本高等教育評価機構による、第 3 者の外部証評価を受けることにより、自己点検の内容をより客観的にとらえ、教育研究活動や大学運営に活かす努力をしている

（2）7－3の自己評価

本学の場合、開学以来、自己点検・評価活動については、委員会を設置し 2 年ごとに点検評価を行い報告書としてまとめて公表を行ってきた。また、教育研究活動の改善のために授業アンケートを毎年実施し、情報の収集と改善への努力を重ねてきた。平成 21（2009）年度には自己点検報告書をホームページに掲載し一層の公開を促進した。

（3）7－3の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・評価のための委員会は開学当初より、設置され、機能していたが、教育研究活動や大学運営の改善には、教職員の全員の組織的、積極的な関与が必要であるだけでなく、保護者や卒業生、あるいは卒業生を採用している企業などからの意見や要望などを取り入れることが必要であると考えている。また、本学のこれまでの自己点検・評価活動は、学生からの授業アンケートを教員に戻し、授業改善に役立てることに主眼が置かれ、十分とは言えない状況であった。将来的には、保護者会などにおいて、利害関係者の意見を汲み上げ、それを教育活動、大学運営に反映する仕組みづくりが必要と考えている。

今後、自己点検・評価報告書をホームページに掲載するだけでなく、関係機関、保護者などに送付し、より一層の公開に努めたい。

〔基準7の自己評価〕

経営部門と教学部門は、ともに管理体制が整備され、互いに連携を保ちながら適切に機能している。理事、評議員および監事の選任については、寄附行為に定められた方法で選考され、また、学長・学部長については、それぞれの選考規程が明確に定められ、運用されている。とりわけ、経営会議は、経営と教学の意思疎通にとって重要な役割を果たしている。学生の入学・退学・卒業、学生の賞罰、教育課程編成など、教学上の事項については教授会で適切に審議している。

自己点検・評価については、大学発足以来、聖泉大学自己点検・情報公開委員会（平成21（2009）より自己点検・認証評価委員会に組織替え）により、大学の教育研究の向上および運営改善に資するよう自己点検に取り組み、2年ごとに報告書として公表することとあわせ、聖泉大学ホームページにアップしている。

〔基準7の改善・向上方策（将来計画）〕

経営部門と教学部門は、相互の理解と協力が必要であるとの認識に立ち、一体となって、今後も多様化する学生や社会ニーズに応えるよりよい大学作りを目指していく。

また、自己点検・評価活動については、引き続き、教育課程や大学運営の改善、向上の視点にたち、学内者だけでなく、保護者、卒業生等の利害関係者の意見を取り入れ、定期的に実施し、より積極的な公表に努める。

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 事実の説明 (現状)

■ 経費の確保及び収入・支出のバランス

少子化と大学志向のなかで、短期大学部だけの運営では、将来の入学定員・収容定員を安定的に確保することは困難になるという危機感から、平成 15 (2003) 年度に 4 年制の聖泉大学人間学部を設置し、心理学を教育研究の基盤とする新しい大学を発足した。しかし、完成年度を経て 3 年目の平成 21 (2009) 年度を終えた現時点において、安定的な学生数の確保という面においては、大学の運営は十分とは言えない状況にある。ここ数年は、学生数の減少に伴う学生生徒等納付金収入の落ち込みのなかで、教育研究の質が低下しないことを最優先課題として聖泉大学を含む学校法人の予算を編成している。

本学の予算は、学生生徒等納付金、補助金、事業収入を主な財源としており、法人事務局、大学の各予算単位 (部署) の事業計画に基づき、予算が編成されている。予算編成に当たっては、毎年度、総務課において各事業を実施する各学科長をはじめ関係部署とヒアリングを実施し、その緊急性・必要性等を聴取し、教育研究の目的に沿った予算が編成されている。

本学の財源 (収入) の中心となる学生生徒等納付金は、平成 18 (2006) 年度をピークに減少し、消費支出比率 (大学単独 消費支出 / 帰属収入) も消費支出超過が続いており、本学の財政状態の改善は究極的に学生の確保にかかっていると言える。

本学の主な消費支出は、人件費が最も大きな割合を占め、平成 21 (2009) 年度の帰属収入に対する割合は 57.6% と平成 20 (2008) 年度の全国平均 (『平成 21 年版今日の私学財政』大学部門医歯系大学除く) 48.7% に対し、本学が 8.9 ポイント上回っている。次いで教育研究経費が大きな割合を占めているが、本学の教育研究経費比率 (教育研究経費 / 帰属収入) は、直近 5 年間連続して増加しており、37.2% と平成 20 (2008) 年度の全国平均 (大学部門医歯系大学除く) の 33.1% を 4.1 ポイント上回っている。

一方、収入と支出のバランスをみると、平成 21 (2009) 年度の消費収支比率 (大学単独 消費支出 / 消費収入) は 120.5% (大学法人の消費収支比率は 76.5%) で、大学単独の現状は支出超過の状態が続いており、このままでは厳しい財政状況であると認識している。

このような状況を打開するため、本学の中期財政計画でもある「定員割れ改善計画書」(平成 20 (2008) ~ 24 (2011) 年度) を平成 20 (2008) 年 7 月の理事会において決定し、収支バランスの改善に取り組んでいるところである。

■ 会計処理

会計の処理については、「学校法人聖泉学園経理規程」、「学校法人聖泉学園経理規程施行細則」、「学校法人聖泉学園旅費規程」等に準拠して行われている。金銭の支出および収入を伴う書類や伝票は、所定の決裁手順の中で、総務経理課長、事務部次長、事務部長、また、必要に応じて法人事務局長の承認を得るシステムとなっており、年度予算に沿って適正に執行されている。

■ 会計監査

本学園では、公認会計士による財務監査は、契約監査法人である「友朋監査法人」によって、学校法人会計基準に準拠して、毎年2ヶ月に1度の頻度で定期的の実施され、経理内容は常に精査されている。決算時は本監査までに数回にわたり事前のチェックが行われ、年度(4月～翌3月まで)の計算書類、すなわち資金収支計算書(人件費支出内訳表を含む)、消費収支計算書および貸借対照表(固定資産明細表、借入金明細表および基本金明細表を含む)について監査が行われる。また、本学園の監事2名は、それぞれ銀行や公益法人、公共機関等での財務・経理の豊富な経験を持った者が選任されており、年間を通して本学園の理事会および評議員会に出席し、学校法人の業務の執行状況および財務経理の状況・課題について、理事長等に積極的に意見が述べられている。決算時には、法人事務局によって特定日が設けられ、公認会計士と監事が連携して合同監査を実施している。これら監査法人の監査報告書および監事の監査報告書は理事会に提出され、決算案を審議する際には、必ず監事によって今後の課題を含めた報告がなされている。なお、決算時の評議員会においては、理事会が承認した決算について、詳しい報告がなされた後に、それぞれの評議員が所見や理事会への要望について意見を述べている。

(2) 8-1の自己評価

本学の財政状況は、少子化などに伴い、厳しい状況にあり、収支バランスにおいて支出超過の状態にある。この支出超過を解消するためには、学生生徒等納付金の安定した確保が必須の課題と考えている。そのために、学生募集戦略部会において、具体的な学生募集対策を検討しているところである。

また、収支状況の改善のため、収入の面では、外部資金の獲得に積極的に取り組み、平成21(2009)年度「大学教育・学生支援推進事業 3年計画」に採択されたほか、「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」(平成20(2008)～24(2011)年度)として特別補助金が採択されている。支出面では、人件費の抑制に努力しており、人件費比率(大学単独 人件費/帰属収入)は、平成20(2008)年度61.9%から平成21(2009)年度57.6%に減少し、収支バランスの改善を図っている。いずれにしても教育研究を充実させるためには、入学定員を充足し、収入増を図っていくことが課題であると考えている。

本学園の会計処理は、「学校法人聖泉学園経理規程」などに準拠し、日常業務において、適切かつ正確に決裁手順を経て処理している。また、公認会計士による監査は定期的の実施され、経理内容は常に精査され、適正かつ正確に処理されている。また、監事は、年間を通して本学園の理事会および評議員会に出席し、学校法人の業務の執行状況、および財

務経理の状況・課題について、理事長等に積極的に意見を述べており、十分な機能を果たしている。

(3) 8-1の改善・向上方策（将来計画）

本学が安定した財政状況を確保し続けるためには、今より一層の努力により、入学志願者を増やす必要があり、高大連携の推進、オープンキャンパスの工夫・改善など、積極的な学生募集活動を展開できるよう努めていく。また、外部資金の獲得など、学生生徒等納付金以外の収入の確保に加え、支出面においても管理経費を節減するなど、費用対効果を踏まえ、引き続き実践していく必要がある。

さらに、在学生の中途退学は、少なからず財政に影響を与えるため、退学者を防止するシステムの構築も必要と考えている。

今後、学生の確保と人件費等の抑制を見込んだ財政見通しを立て、中長期の計画・目標を策定し、それを達成すべく、教職員が一丸となり努力していく。

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) 8-2事実の説明（現状）

平成 17（2005）年度の私立学校法の改正により、閲覧に供することが義務付けられた財務情報（財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書、監事の監査報告書）を法人事務局に備え付け、学内教職員はもとより、在学生、保護者、卒業生、地域社会、地域企業など利害関係者からの請求があれば閲覧できるように配慮している。

また、平成 18（2006）年度からは、貸借対照表、収支計算書、事業報告書、監事の監査報告書をホームページに掲載し、一般公開している。

さらに、学生の保護者宛の会報誌（聖泉大学教育振興だより）に財務状況の概要を報告している。

(2) 8-2の自己評価

平成 18（2006）年度より、ホームページ上および学生保護者宛の会報誌に、本学園の財産目録、貸借対照表、収支計算書、監事の監査報告書を公開しており、一定の社会的責務を果たしていると判断している。

(3) 8-2の改善・向上方策（将来計画）

財務状況の情報公開については、学校法人として、社会への責務を果たすため、経営の透明性を確保する観点から、学生、保護者、卒業生等の利害関係者に理解できるよう自己点検・認証評価委員会で検討し、よりわかりやすい公開方法を検討していく。

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、寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種 GP (Good Practice) などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか

(1) 8-3 事実の説明（現状）

外部資金獲得への取り組みとしては、競争的資金としての補助金、寄附金、事業収入（受託研究収入、施設設備利用料収入等）がある。

競争的資金としての補助金については、平成 20（2008）年度から外部資金担当（教員 2 名）を置き、教員への公募情報の周知など、その獲得に向けた体制の整備を行い、教育研究環境の充実に努めている。その成果として、平成 21（2009）年度「大学教育・学生支援推進事業」【テーマ B】学生支援推進プログラム「NPO・地元企業と連携した地域力循環型キャリア教育プログラム」が採択された。

一方、科学研究費補助金については、毎年、学長より全教員に対して応募するよう強く奨励しており、平成 22（2010）年度には、大学として 4 件採択されている。

寄附金については、在学生、卒業生、その他関係者等への積極的な募金活動は行っていない。したがって、寄附金収入は、外郭団体である教育振興会や同窓会からの寄附金であり、帰属収入に占める割合はわずかとなっている。

事業収入のうち受託研究収入については、人間学部健康運動心理専攻において、受託事業費を平成 19（2007）年度 3 件、平成 21（2010）年度 1 件受け入れており、外部資金の獲得に寄与している。

事業収入のうち施設設備利用料収入については、特に体育施設（テニスコートやサッカーコート）を、広く一般市民に開放しており、地域への協力や貢献の意味を含めて廉価で利用できるようにしている。

(2) 8-3 の自己評価

外部資金の獲得に向けては、平成 20（2008）年度から外部資金担当（教員 2 人）を置くなどの結果、平成 21（2009）年度に入って、科学研究費補助金に若手教員が採択され、また、文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」にも採択されるなど、新しい外部資金の獲得に向けた努力が実を結んでいる。

また、寄附金収入や事業収入等の外部資金の獲得（増収）については、現段階では十分な額とは言えないが、教育研究の充実にわずかに寄与する程度となっていると考えている。

(3) 8-3 の改善・向上方策（将来計画）

競争的資金としての補助金の獲得については、今後、学園と教学とのさらなる連携により、文部科学省が推進する各種 GP へ積極的に申請するなど、その獲得に努めていく。また、科学研究費補助金については、さらに申請・採択件数を増やすために、引き続き教授会に働きかけるなど教員への周知を図ると同時に、申請者に対しては研究費の増額など優遇措置を検討する。併せて、個人の研究費は自らの努力で獲得されるよう教員の意識改革

を図っていく。

〔基準 8 の自己評価〕

本学は、少子化等による入学者の減少によって、消費収支の均衡はとれていない状況が続いており、安定的な収入を確保するためには、入学者の安定的な確保（学生生徒等納付金）が喫緊の課題と考えている。また、厳しい財政状況の中にあっても教育研究目的を達成するために必要な経費の確保を優先的に考えた予算編成を行っている。

会計処理は、監事および公認会計士の監査等により会計基準等法令を遵守した適正な会計処理が行われている。

財務情報の公開については、貸借対照表などホームページなどで広く一般に公開し、公共性の確保が図られている。

外部資金の獲得については、文部科学省の学生支援 GP 等の特別補助金、科学研究費補助金の採択など一定の成果を上げてきたと考えている。

〔基準 8 の改善・向上方策（将来計画）〕

入学定員の確保による学生生徒等納付金の安定した収入なくして財政の安定はあり得ない。そのためには、学生のニーズに応じた大学改革や入学者選抜方法等の改善を進め、学生確保の努力を行うとともに、支出面においては費用対効果を踏まえた、より安定した財政基盤となるよう中長期計画・目標を策定し、財政基盤を確立していく。

外部資金の導入は、本学の教育研究目的達成のために必要不可欠であり、それに向けての教員の意識改革を図ると同時に、科学研究費補助金をはじめとする各種 GP などの補助金の獲得に、さらに積極的に取り組む委員会を立ち上げるよう体制を整えていく。

また、人件費については、抑制を見込んだ中長期の計画・目標を策定し、全学挙げて総人件費の縮減に努め、財政の健全化を図っていく。

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 事実の説明（現状）

聖泉大学は、彦根市南部の宇曾川に接した自然豊かな田園地帯にあり、静かな教育環境に恵まれた地域に設置されている。

■ 校 地

本学は、併設の聖泉大学短期大学部と校地を共有している。校地面積は 33,937 m²あり（下表 9-1）、大学の基準面積 3,850 m²と短期大学部の基準面積 1,650 m²との合計面積 5,500 m²を大きく上回り、ゆとりあるキャンパスとなっている。

校地内には校舎以外に、運動場、人工芝グラウンド、テニスコート、体育館、クラブハウス、学生・教職員用駐車場および駐輪場を設け、本館前の中庭部分は学生が集える空間として適切に整備・活用されている。

表 9-1 校地面積（基準面積：収容定員 385 人×10 m²=3,850 m²）

名 称	所在地	面積(㎡)	備考(主な使用用途)
肥田町校地	彦根市肥田町720番地	24,699	校舎、図書館、管理関係等
		9,238	運動場
計		33,937	

注) 校地はすべて聖泉大学短期大学部（基準面積：収容定員 165 人×10 m²=1,650 m²）と共用

■ 校 舎

校舎面積は 7,098 m²あり、大学の基準面積 3,255 m²と短期大学部の基準面積 1,900 m²の合計面積 5,155 m²（表 9-2、表 9-3 79 ページ参照）を大きく上回っており、適切に整備・活用されている。

校舎の 1 階は学長室、会議室、事務室、図書館、2 階はコンピュータ室（第 1～5）、教員研究室、カウンセリングセンター、3 階は講義室、中講義室、4 階は講義室、大講義室（座席数 252 人）、臨床心理実習室、心理実験室、行動観察室、教員研究室などが配置されている。

表 9-2 校舎の基準面積

大学・学部		収容定員(人)	基準面積(㎡)
聖泉大学	人間学部	385	3,255
	短期大学部	165	1,900
計		550	5,155

表 9-3 校舎の面積

区 分	施設名	大学専用(㎡)	短大と共用(㎡)	短大専用(㎡)	合計(㎡)
校 舎	本館(校舎・事務室等)	889	5,267	311	6,467
	図書館(本館)	—	491	—	491
	スポーツ文化研究所	—	139	—	139
	小 計	889	5,897	311	7,097
その他 の施設	体育館	—	1,845	—	1,845
	クラブハウス	—	157	—	157
	その他	—	80	—	80
	小 計	—	2,082	—	2,082
合 計		889	7,979	311	9,179

■ 図書館

図書館は、短期大学部と共用の施設である。全面開架式で、閲覧室の座席数は、78席である。開館時間は午前8時50分から午後6時まで開館している。また、館内には、蔵書検索及びインターネット接続のために、学生用に無線LANパソコン（ノート型10台、デスクトップ型5台）が設置されており、開館時間中はいつでも利用できる。

平成21(2009)年度の開館日数は221日、図書等資料（視聴覚資料含む、雑誌・新聞は除く）の所蔵数は54,860点、資料貸出状況は、学生の資料貸出回数が1,925回、教職員の資料貸出回数は652回である。

平成19(2007)年度に設置した移動書架に所蔵してある蔵書数は、6,602冊である。利用者は少ないが、閲覧やコピーのみとなっている。

地域に根付いた大学として、平成 11(1999)年度から学外者も利用対象としている。登録すれば貸出が可能で、平成 21(2009)年度は 14 人の登録があり、延べ 127 人が登録している。

滋賀県内 12 大学・短大図書館の連携で、各大学の教職員・学生がそれぞれの大学図書館を相互利用できる「滋賀県大学図書館連絡会共通閲覧システム」が構築され、平成 20(2008) 年度からシステムの利用案内をホームページに掲載して運用を開始している。

なお、図書館の運営は、館長および事務職員 2 人で管理・運営され、「図書委員会」によって行われている。

■ 体育施設

本学では、平成 20（2008）年度にスポーツ文化研究所を設置し、地域に対してスポーツや運動、健康に関するさまざまな情報を発信し、地域の健康に資する役割を担っており、中でもホッケーには、担当の教員や専属コーチを配し、平成 21（2009）年度の 2 年目に女子ホッケーは関西 1 部 3 位になり、全日本大学選手権（インカレ）、全日本大学王座決定戦にまで出場できた。

体育施設としては、運動場、人工芝グラウンド（防球ネットを設置、フットサルコート 2 面を擁し、サッカーグラウンド 1 面としても使用可能）、テニスコート（オムニコート 2 面、ハードコート 2 面）がある。また、キャンパス内に体育館（トレーニングルーム併設）があり、バスケットコート 2 面、バドミントンコート 4 面、バレーコート 2 面をとることができる。

なお、体育施設の管理・運営は、庶務課が担当し、改修等がある場合は、スポーツ文化研究所と連携し、施設の維持・管理に努めている。

■ 情報サービス施設

情報サービス施設および設備については、情報センターが一括して管理・運営を行っている。

授業・自主学习用として、コンピュータ室を 5 教室（第 1～第 5 コンピュータ室）設置しており、学生が利用可能なパソコンを 181 台用意している。教育研究用としては、各研究室（教員）に対しパソコンを配置している。その他、学生が資料収集や就職支援に利用できるパソコンを図書館や進路支援課にも配置している。

コンピュータ室のうち、1 教室 28 台（第 1 コンピュータ室）については自主学习専用に開放しており、情報センター事務室で手続きを行うことで、開館時間内であれば自由に利用することが可能である。利用者が多い日には、全学生の 4 割に相当する人数が利用している。

また、授業用のコンピュータ室（第 2～第 5 コンピュータ室）では、教員用パソコンの画面提示・学生用パソコンの画面モニターなどの機能を有する「教育支援システム」を導入しており、学生は教員の指示を画面で確認しながら授業に取り組むことができると同時に、教員は学生の状況を把握しながら授業を進めることを可能としている。

学内のパソコンは学内 LAN（光ファイバー幹線）を経由しサーバー管理室のサーバー群に接続されている。また、学外とは UnivNet を通じて SINET（学術情報ネットワーク）へ接続されており、学内 LAN に接続されたすべてのパソコンからインターネットが利用可能となっている。

ユーザーは Windows のドメイン環境において一括管理されており、どのパソコンから同じ環境で利用可能となっている。特に学生の場合、授業や自主学习の際に使用するパソコンが異なっても、アプリケーションの利用や「科目フォルダ」を同じ環境で利用できるよう設定している。

情報センターは、学内のネットワークシステムおよびコンピュータの整備・管理を行っている。メンバーは教員 2 人（兼任）、事務職員 2 人、臨時職員 1 人で構成されている。インターネット用システムおよびイントラネット用ネットワークの保守・管理については、

業務委託契約を締結し、作業を一部委託している。また、教学部門の要望を受けたり、情報センターからの情報伝達をするために「情報センター委員会」を設け、必要に応じて会議を開催している。

システム面では、ファイアウォールによる学内ネットワークの強固な防護、全てのパソコンに対するウイルス対策ソフトのインストールおよびウイルスパターンファイルの自動配布、Windows Server Update Services を利用したセキュリティホールに対するアップデートを行い、マルウェアによるサービスの中断が発生しないように備えている。

■ カウンセリングセンター

本学の附属機関として、ホームページや大学案内、学生便覧等で案内されている。カウンセリングセンターは、2つのカウンセリング室、臨床心理実習室、行動観察室等を有し、学生のみならず、県内の各地域から外部相談を受け付けている。外部相談に関しては、地域に開かれた大学として低料金での相談面接を行い、幼児から高齢者まで幅広く相談を受けているほか、他機関からのスーパーバイズや講師依頼にも応じ、連携や協力関係のニーズも増加している。

開室時間は、月曜日から金曜日の午前 9 時から午後 5 時で、平成 21（2009）年度のカウンセリングの年間利用件数は 690 件である。

なお、カウンセリングセンターの運営は、臨床心理士 4 人（うち 1 人は非常勤）、保健室兼務職員 1 人で管理・運営され、「カウンセリングセンター委員会」によって行われている。

■ 学生食堂と学生ラウンジ

学生食堂については、学生の飲食や雑談など自由にくつろげるスペース（席数 155 席）として設置している。また、学生食堂は、外部委託しているが、定期的に委託者との協議の場（食事内容、衛生面等の協議）を設け運営している。

学生ラウンジについては、学生への掲示物や自動販売機を設置するとともに、学生が自由にくつろげるスペース（席数 60 席）として開放している。

■ 施設設備等

教育研究活動の目的を達成するための施設設備等は、適切に維持、運営されている。警備業務、電気保安業務、エレベータ維持管理、受水槽・高架水槽定期清掃、教室等清掃については、全面外部委託している。

（2）9－1の自己評価

教育研究目的を達成するための校地、校舎はともに大学設置基準に定められた基準面積を十分に満たしている。講義室、図書館、コンピュータ室、グラウンド等の教育研究設備、学生食堂、クラブハウス等の学生生活に必要な支援設備も概ね整備されており、これらは適切に維持管理され、有効に活用されていると考えている。

情報サービス施設については、本学の教育課程の運営に必要な設備（ネットワーク環境含む。）は整備され、支援体制を含め充実した情報環境を提供していると考えている。

(3) 9-1の改善・向上方策(将来計画)

本学の校舎は、新築してから25年が経過しており、校舎としての機能に支障がないように適正な教育研究環境の拡充を図っていく。

学内情報ネットワークシステムについては、平成23(2011)年にリプレースを予定しており、図書館、事務室等の関連施設と合理化を検討しながら設備の計画的な更新を行っていく。また、図書館については、教育研究に必要な蔵書を有していると考えているが、今後も継続して充実していく。また、毎年蔵書冊数が増加していくなか、収納スペースの確保が課題となっている。

学生ラウンジについては、吹き抜け構造のため、空調や遮光などの面で改善が必要であり、学生委員会を通して教育環境の整備を図っていく。

9-2 施設設備の安全性が確保されているか。

《9-2の視点》

9-2-① 施設設備の安全性(耐震性、バリアフリー等)が確保されているか。

(1) 9-2の事実の説明(現状)

本学の校舎は昭和 59(1984)年以降に竣工され、現行の耐震基準を満たしている。アスベストについては、専門業者の建物点検を行った結果、安全性として問題がないことを確認している。

バリアフリーについては、本館(4階建)にエレベータ、スロープ、身障者用トイレ、身障用駐車場を設置しており、概ねバリアフリーは実現している。また、体の不自由な学生に対してはヒアリング等を実施し、平成 21(2009)年度に玄関前からエレベータ前の区間に手摺りおよび点字タイルを設置するなど、その学生のニーズに合わせた改善を行っている。

エレベータ、電気設備、空調設備等の保守管理については、それぞれの専門業者と保守点検契約を結び安全性を確保している。さらに、防犯体制は、警備会社へ 24 時間体制の巡回警備と機械警備を委託し、安全性の確保に努めている。また、防火体制については、定期的に消防設備等を点検し、非常時には直ちに、自動的に電話回線により通報されるシステムを採用している。さらに、情報センター区域に侵入し、学内のコンピュータネットワークへの不正侵入、コンピュータシステムの破壊・改ざん・秘匿データへの不正アクセスを防止するために、旧来からのコンピュータシステム設備の保安に加えて、平成 20(2008)年度から情報センター区域に新たに警備システムを導入し、一層の安全性確保に努めている。

(2) 9-2の自己評価

教育研究環境としては、建物は概ねバリアフリーとなっており、身障者に対する配慮をしていると考えているが、2階にある学生食堂にアクセスするためのエレベータや身障者用トイレの設置など課題が残っている。

また、本学の施設設備の安全性については、担当部署と委託業者が連携をとりながら、

維持管理、法定点検、保守点検等を実施し、適切に確保している。さらに防犯・防火体制については、巡回警備および機械警備等により万全な安全対策をとっていると考えている。

(3) 9-2の改善・向上方策(将来計画)

キャンパス内の全域のバリアフリー化については、キャンパス構内全てを点検し、身障者が諸施設をより円滑に利用できるよう検討を進めており、近く身障者用トイレの改善と設置、学生食堂のエレベータ設置、校舎への進入路のスロープ化などを実現したい。

本学の施設設備の安全性の確保については、今までの方法を継続して実施し、保守点検業者と連携し、年々老朽化する施設・設備を注意深く点検し、危険箇所を改修する。

9-3 アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

《9-3の視点》

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

(1) 9-3の事実の説明(現状)

本学のキャンパス周辺は自然豊かな田園地帯にあり、教育研究の場として適切な環境となっている。校舎周辺も樹木や四季折々の草花が植栽されている。その周辺に中庭・ラウンジがあり、ベンチを置いて学生等の憩いの場となっている。また、キャンパス内においては、健康増進法に基づき、タバコの禁煙を推進し、平成 19 (2007) 年度は分煙、平成 21 (2009) 年度からは全面禁煙に取り組んでいる。

校舎については、すべての教室・研究室に空調設備を完備し、快適な教育研究環境を確保している。また、校舎の清掃については、業者と委託契約を結び、授業のスケジュールなどに合わせて実施し、清潔かつ快適な環境を保っている。

休み時間などに学生が自由にくつろげるスペースとして、学生ラウンジを設け、そこに自動販売機や椅子 (60 席)・テーブル (9 台) を設置している。ここは学生同士の情報交換の場となっており、利用頻度は高い。さらに栄養に配慮した多彩なメニューと学生の好みに合わせたメニューを提供する学生食堂 (155 席数) においても、学生同士の情報交換やクラブ・サークルの打ち合わせなどが行われており、学生の居場所として機能している。

本学と最寄り駅 (稲枝駅) との間には、専用バスを無料で定時運行 (午前 8 時 30 分、50 分は 2 台 午前 10 時 10 分～午後 5 時 57 分は 1 台) し、学生の通学の利便性を図っている。

(2) 9-3の自己評価

本学の教育研究環境については、施設面で一定の整備がなされ、また学生用駐車場を確保するなど概ねアメニティに配慮したものとなっている。また、校舎が立地している環境は、自然豊かで静かな教育研究環境にあるといえる。ただ、学生が集まる憩いのスペース

確保とその環境改善が課題となっている。

また、校舎清掃の外部委託、校内の全面禁煙の徹底、ゴミの分別等をとおして、快適なキャンパス環境づくりに努めており、教育環境としては、一定のアメニティは確保されている。

（３）９－３の改善・向上方策(将来計画)

本学の教育研究環境については、今後も学生生活アンケート調査等により要望・意見を収集し、さらなる教育研究環境の充実と改善に取り組む必要がある。特に、学生食堂の充実、購買部の設置、学生ラウンジの改善、身障者用のトイレ・洗面所等について重点課題として整備に注力していく。

【基準 9 の自己評価】

本学のキャンパスは、校地、校舎ともに大学設置基準の基準面積を十分に満たしており、講義室、図書館、体育館施設、情報サービス施設、学生食堂等の施設設備は概ね整備されている。その利活用や安全性についても、保守業者等による点検等で把握し、適切に運営していると判断している。

また、本学の建物は、全て耐震基準を満たしており、防犯・防火体制についても機械警備および巡回警備等により、万全な安全対策をとっている。

教育研究環境としては、屋外の緑化整備に取り組んでおり、学生等の憩いの場づくりに努めている。

【基準 9 の改善・向上方策（将来計画）】

本学校舎は、昭和 59（1984）年度に建設され、平成 2（1990）年度、平成 8（1996）年度と 2 回わたって増築されている。開学当初の建物は、26 年を経過しており、継続して、日常の点検等を行い、教育研究環境に支障のないようにしていく。

図書館の収納スペースの確保に対しては、図書委員会を通して、拡張の方向で、具体的な方策を講ずる。

また、より快適なキャンパスを整備するために、学生委員会を通して学生生活アンケート調査の結果を踏まえ、今後、学生食堂（2 階）へのエレベータ設置などバリアフリー化を含め、学生のニーズや身障者にも配慮のいきとどいた教育研究環境の整備をさらに進めていく。

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。

《10-2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 事実の説明（現状）

■ 物的資源の提供

本学では建学の精神の一つである地域貢献、社会貢献の実践の場として社会連携、施設の開放に取り組んでいる。

大学施設の開放においては、体育館・テニスコート・グラウンドなどの体育施設をはじめ、教室、会議室も一般市民に開放し、予約制により利用できる。特に体育施設については、広く一般に開放しており、「聖泉わくわくクラブ」を発足（平成17（2005）年度）し、サッカーチームやテニスチームに貸し出しを行っている。図書館も一般市民に開放しており、館内での閲覧だけでなく、図書の貸し出しも行っている。また、地元地域の運動会の会場として体育館などを貸し出すなど、個人だけでなく、地域単位でも貸し出している。さらに、地域の運動会には、本学学生も参加し、地域との一体感を強めていることは特徴的なことである。

■ 人的資源の提供

公開講座の開講においては、総合研究所が中心となって、大学の人的資源を社会に提供していくために毎年公開講座を開講している（下表10-1）。講座数は、平成20（2008）年度は4講座、平成21（2009）年度は3講座を開講し、受講者は延べ、平成20（2008）年度は193人、平成21（2009）年度は184人となっている。

表10-1 公開講座開催状況（平成20(2008)～21(2009)年度）

講 座 名	受講人数	主な協力団体(共催等)
平成20（2008）年公開講座		
NPOが滋賀を変える！日本を変える！～NPOと人間力～	80	
不登校を解く～発達と臨床の視点～	72	滋賀県教育委員会 彦根市教育委員会 滋賀県臨床心理士会
国家試験 ITパスポート受験対策講座	21	
日本から見たチュウゴク 中国から見たニッポン	20	
平成21（2009）年公開講座		
子どもとともに～小児科医が思うこと～	34	彦根市教育委員会 滋賀県臨床心理士会
中国の経済活動について	50	滋賀銀行
野良田合戦で観る浅井氏と六角氏	100	稲枝商工会

一方、本学教員を地方自治体等の要請に応じて、審議会等の委員として派遣しており、地域の発展のため尽力している。平成21（2009）年度は、合計11人が16の委員会活動に参加している。

また、本学の心理学科教員が小・中学校の現場における友だちづくりや、学級経営について、地域の学校へのコンサルテーションを積極的に行っている。また、学級状況を診断するアセスメントの実施や集団づくりのあり方を、学校心理学の専門の立場から県下の小・中学校の先生方や子どもたちに直接的に支援をしてきており、大きな期待をになっている。それと同時に、学生も地域に貢献できる人的資源であるとの認識から、学生の社会への参加として、ボランティア活動を推進している。特に、彦根市教育委員会や各市町村の教育委員会や学校現場からの要請を受けて、小・中学校に学生をスクール・ケアサポーターとして、特別支援、別室登校への支援や放課後の質問教室などの支援活動にも積極的に携わっており、地域の教育を支える大きな力となっている(参加者：平成20（2008）年度 3人、平成21（2009）年度 8人)。さらには身障者就労施設で行われるイベントの準備運営に対し教員と学生がともに参加し(参加者：平成20（2008）年度 35人、平成21（2009）年度 29人、授業科目の「臨床・教育心理実習」として参加)、交流を深めることによって信頼を得ている。

（２）１０－１の自己評価

本学の教員が心理学的な専門的知識と技術を地域に還元する活動や、学内諸施設の開放、社会のニーズに沿った公開講座の開講、本学教員の各種審議会委員の派遣、教育活動と一体化した学生ボランティア活動などを積極的に推進してきた。これまで積極的な活動を通じ、地域に広く貢献し、本学の専門分野に対する理解を深め、情報発信している。このように小規模大学ながらも大学が持っている物的・人的資源を学生とともに地域に提供し、還元してきたと判断している。

（３）１０－１の改善・向上方策（将来計画）

すさまじいスピードで変化し続ける現代社会において、地域社会が求めているものは何かを素早く察知するために、地域住民等が本学に対し気軽に意見・要望を述べられるような窓口を開設(例：ホームページの掲示板での意見収集)することが必要であると考えており、広報委員会で検討する。

また、広報活動を一層充実させ、高等教育機関としての役割を十分に踏まえた内容を社会に提供できるよう努力を続けて行く。

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

《１０－２の視点》

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）事実の説明（現状）

■ 企業等との関係

学生の就職意識の向上、地元の自治体、企業との交流を図るため、「インターンシップ A」

と「インターンシップ B」の授業科目を設定し、受け入れ先との契約のもとインターンシップを実施している。インターンシップ提携事業所としては、滋賀経済産業協会主催のインターンシップ 80事業所、稲枝商工会主催のインターンシップ 9事業所、彦根商工会議所10事業所があり、学生のニーズに応えられる体制が整えられ、平成21（2009）年度は、「インターンシップA」に20人、「インターンシップB」に 5人が履修登録し、企業等に就業体験している。

また、本学は、人文科学系の大学であり、企業との共同研究等は多くはないが、平成21(2009)年度に（株）ワオ・コポレーションと「学習効果を高める色を活かした学習環境の開発」を研究テーマとして受託研究を行った。

■ 他大学との関係

本学においては、教育研究の一層の充実のため彦根に立地する3大学（滋賀大学、滋賀県立大学、聖泉大学）と平成20(2008)年11月に3大学連携協定を結んでいる。その事業の一つとして、平成21（2009）年6月に単位互換協定を締結し、大学サテライト・プラザ彦根（彦根駅前の平和堂アル・プラザ彦根6階）において「彦根3大学連携単位科目」の開講を実施し教育の連携を深めている。他の事業として学生交流部会、地域貢献部会、国際交流部会を置き、3大学の連携強化に取り組んでいる。さらに、3大学共同でFD研修、文部科学省のGP申請など新しい事業を展開している。

また、平成22（2010）年4月に一般社団法人「環びわ湖大学・地域コンソーシアム」（県内13大学に加え、滋賀県、大津市、彦根市、草津市等が参画）が設立され、大学地域連携事業、学生支援事業、就職支援事業、高大連携事業等を推進することで合意し、滋賀県に立地する13大学と滋賀県、彦根市等の自治体と連携を深めている。

さらに、海外大学との連携では、本学の教育方針に基づいて、中国との学生交流協定を積極的に行き、ダブルディグリー制度を設けている。

（２）１０－２の自己評価

教育研究上における企業等との連携については、企業等の協力を得て学生のインターンシップを中心に関係を深めており、学生の職業意識の向上だけでなく、企業等の本学に対する認識を高める役割も担っていると考えている。

教育研究上における他大学との連携については、彦根3大学連携、環びわ湖大学・地域コンソーシアム、海外大学との協定を通して連携活動を展開しており、適切な関係が構築されていると考えている。

（３）１０－２の改善・向上方策（将来計画）

インターンシップについては、順調に実施され、学生の意識も確実なものになりつつあり、今後も企業等との連携を継続し、一層充実を図りたい。

彦根市にある彦根3大学および滋賀県に立地する13大学と自治体の連携については、「3大学連携協定」「環びわ湖大学・地域コンソーシアム」での活動をとおして、今後も構成員として継続し、これらの事業に積極的に参加するだけでなく、活動をより実質化する努力をしていく。

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。

《10-2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事実の説明（現状）

本学は、彦根市内に立地する滋賀大学、滋賀県立大学、聖泉大学、(株)平和堂、彦根商工会議所、彦根市役所の産官学と「大学を活かした地域活性化のための包括協定」を締結(平成19(2007)年3月)し、それに基づいて地域活性化の計画立案と具体的な取り組みを行っている。活動の拠点としては、JR彦根駅前の平和堂アルプラザ彦根の6階に「大学サテライト・プラザ彦根」としてスペースを確保し、講演会やセミナーなどの活動を開催している。

また、大学と地域社会との協力関係の構築のため、近隣の既存スポーツ少年団やクラブチームと連携し、平成21(2009)年4月に総合型地域スポーツクラブ「聖泉スポーツクラブ」を発足させた。

さらに、平成21(2009)年7月、本学学生が組織する「肥田城水攻め研究会」と「肥田町町づくり委員会」と共同でシンポジウム(「水攻めから450年 肥田城の謎を語る」)を開催し、222名の受講者を迎え好評を得た。本シンポジウム開催に当たって主体的に活動したのが、「肥田城水攻め研究会」で、シンポジウム開催に当たってのデータ収集など学生主導による地域活動が展開され地域住民と触れ合える機会の場合ともなった。

地域社会と留学生の関係においては、留学生と地域住民が互いの文化を理解しあえるよう、「稲枝商工会」との産学連携協定の下、田植えや稲刈りなどの農作業を体験させる事業を実施し、秋には収穫を祝う収穫祭(芋煮会)を通して交流を深めている。

また、カウンセリングセンターでは、心の悩みを抱える地域の人々に対し、カウンセリングを行うなど、地域に貢献している。

(2) 10-3の自己評価

大学と地域社会の共存共栄の考えに立ち、上記の活動を通して、地域社会・地域住民との良好な関係を築いていると考えている。特に、学生・教職員が地域社会に積極的に関わりをもつことで、大学と地域社会との関係がより強固なものとなっている。本学は、地域社会の情報発信基地として、地域に根ざし、地域に愛され、地域に貢献することを実践していると考えている。

(3) 10-3の改善・向上方策（将来計画）

彦根市内を拠点とした本学との産官学による「大学を活かした地域活性化のための包括協定」に基づく事業の更なる実質化を図り、地域社会を結びつける「場」として今後とも存在意義を高めていく。

また、地元の「肥田町町づくり委員会」や「稲枝商工会」との連携においては、これまでの地域との連携した取り組みを一層進め、幅広い学生と地域住民との交流を活発化していく。

〔基準１０の自己評価〕

物的・人的資源の提供については、教室やグラウンドの開放、特色ある公開講座の実施、カウンセリング業務の開放、各種審議会への委員の派遣など大きな役割を果たし、貢献している。

企業との関係においては、積極的にインターンシップを推進し、双方にとって良好な関係を築いている。また、大学間連携は、「彦根3大学連携」「環びわ湖大学・地域コンソーシアム」を通じ、各種の事業が展開されている。さらに、地域社会との協力関係においても、大学と地域社会の共存共栄の考え方をベースに、共同でのシンポジウム(「水攻めから450年 肥田城の謎を語る」)の開催、総合型地域スポーツクラブ「聖泉スポーツクラブ」の発足、留学生の田植えや稲刈りなどの農作業体験、学生・留学生のボランティア活動などを通して、地域組織・地域住民との良好な関係を築いていると考えている。

〔基準１０の改善・向上方策（将来計画）〕

本学の教育目的に基づき、学生と地域を結ぶ実践的教育内容の充実を図ることにより、本学の地域における役割をより一層発展させていきたい。

大学が持っている人的・物的資源については、時代とともに変化していく地域社会の要請に迅速に応じて、施設の提供、公開講座等の実施、地域社会との連携をより積極的に強化すると同時に、活動を実質化する。

滋賀県内の13大学との連携については、「環びわ湖大学・地域コンソーシアム」の活動を通して、本学も積極的に企画立案に参画する。

地域社会との協力関係については、地元の「稲枝商工会」や「肥田町町づくり委員会」とさらに連携強化を図り、地域の課題、意見、提案等を踏まえた相互協力関係を継続して展開していく。

基準 11. 社会的責務

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

《11-1の視点》

11-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がなされているか。

11-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

(1) 11-1の事実の説明(現状)

■組織倫理に関する規程

本学園の組織倫理の基本規定としては、「学校法人聖泉学園就業規則」があり、教職員の服務および責任を定め、組織倫理の中心をなすものである。

人権に関しては、「聖泉大学人権・セクシュアルハラスメント委員会規程」を定め、さらに快適な環境を確保するため「聖泉大学セクシュアル・ハラスメント並びにキャンパス・ハラスメント防止の指針」を策定している。

個人情報保護に関しては、「聖泉大学個人情報の保護に関する規程」、「聖泉大学個人情報保護委員会規程」を定め、それに基づいて行動している。

公的研究費の不正防止に関しては、「聖泉大学公的研究費による研究活動上の不正行為に関する取扱規程」、「聖泉大学公的研究費管理委員会規程」、「聖泉大学公的研究費運用規程」を定め、不正防止に努めている。公益通報に関する規程については、平成 22 (2010) 年度中に整備する予定である。

■運営

教職員の倫理に関しては、就業規則を基本にして、諸規程の遵守義務、服務の心得等を定め、全教職員に規程集として配布し、学内に周知・徹底を図って適切に運営している。

人権に関しては、聖泉大学人権・セクシュアルハラスメント委員会が中心となり、人権意識の向上を図るため、毎年、人権教育研修会を実施している。平成 21 (2009) 年に、湖南省健康福祉部より講師を招き、「発達障害について」研修を受けた。セクシュアル・ハラスメントに関しては、相談員を置き、常時、教職員、学生からの相談に対応できる体制を整えている。

個人情報保護に関しては、全学に個人情報保護の周知徹底を図り、適正な取扱いをするよう務めている。学生に対しては、入学時に配布する「学生便覧」に「個人情報の利用について」を明記し周知徹底を図っている。また、平成 20 (2008) 年には、外部より法律事務所の弁護士を講師に招へいし、大学における個人情報保護のポイントや関連法規について理解を深めた。

公的研究費の不正防止に関しては、「聖泉大学公的研究費による研究活動上の不正行為に関する取扱規程」に基づき、不正行為が行われ、または恐れがあると疑われる場合に対する申立に対応するため「相談室」を設置するとともに、申立者など調査に協力した者に対しては、情報提供を理由とする不利益な取扱いを受けることのないよう適切に運営している。また平成21 (2009) 年に「聖泉大学における学術研究における行動規範」を学長裁定

し、研究者は、この行動規範に基づき、不正の誹りを招くことのないよう、適切な行動の徹底を図っている。

（２）１１－１の自己評価

今日の社会において、教育研究機関である大学は、大学としての社会的責任と自覚が強く求められている。本学では、組織倫理に関する基本的規程は定められているが、未整備な規程については、順次整備を行い、絶えず、教職員への周知徹底を図っている。基本的には、大学全体の組織倫理の向上に向け、法令・規程に基づいて行動するよう、適切に取り組んでいると判断している。

（３）１１－１の改善・向上方策(将来計画)

公共性が求められる社会的機関としての存在意義・役割を果たしていくため、組織倫理に関する各種の規程等が適切に運用されるよう努力し、未整備なものについては、これを整備し、絶えず、教職員への周知徹底を継続して進めていく。

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

（１）１１－２－①の事実の説明(現状)

教育研究機関である大学は、危機に対し迅速に対応できる体制を適正に整備している。本学では、今まで全学的な視点に立つ危機管理体制は十分と言えない状況であった。そのため、災害時における危機管理も含め、平成21（2009）に抜本的に危機管理規程を定め、全般的な危機管理体制の見直しを行い、規程を整備した。

危機管理全般については、不測の事態に迅速に対応するため「緊急連絡網」を整備し、緊急事態発生時の円滑な情報伝達を定めている。

火災・震災については、「聖泉大学消防計画」により、予防措置や自衛消防活動等について定めている。この消防計画により、防火管理者、火元責任者などを任命し、消防機関への報告・届出、消防設備等の自主点検・法定点検等を行っている。災害時には、「自衛消防隊組織」を編成し消防活動を行う。また、防火対策のひとつとして、年1回消防訓練を実施している。

日常の警備は、警備会社に委託しており、事故等の際の通報連絡も請負契約により対応できるよう体制が整備されている。

学生の交通事故については、地域警察署の協力を得ながら「交通教室」を開催し、学生に注意を呼び掛け防止に努めている。

新型インフルエンザやハシカのような感染症の危機管理体制については、学長を委員長とした「聖泉大学感染症対策委員会」を設置し、速やかに対応している。また、何らかの要因で心室細動などによる心停止になった場合に対処するために自動体外式除細動器（AED）を大学校舎1階に設置し、緊急時に備えている。

情報システムの安全対策としては、学外からの不正アクセスに対応するために、情報センターが中心となって専門的な対策を講じている。学内のネットワークでは、教職員全体がユーザーID・パスワードによる認証を受け、利用権限を定めることによって安全な利用が可能となっている。また保守契約を締結している業者とは、故障時にも協力して迅速な復旧作業を行う体制が取られている。

また、「個人情報保護に関する規程」を定め、学生の成績情報等については、厳格に管理している。

(2) 11-2の自己評価

全学的な危機管理規程を整備したことにより、担当部署が危機事象に迅速に対応し、被害等の拡大防止等に対応できるようになり、危機管理体制が概ね適切に機能していると考えている。また、新型インフルエンザに感染した場合の対応については、対策本部を置き、休講措置をとるなど、感染者個人に対する対応だけでなく、組織として適切に対応したと判断している。緊急時の発生に当たっては、連絡網が完備されており、危機管理の体制は整っている。

(3) 11-2の改善・向上方策(将来計画)

今後、教職員一人ひとりが自らの職務の一部として常に緊急事態に対応できる姿勢を身につける意識改革と、その仕組みづくりが必要であり、講習会などを実施して緊急事態での社会的責務を果たせるようにしていく。

携帯電話による緊急時の全学生への連絡体制については、情報センターを中心にできるだけ早急に体制を整備する。

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

≪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)

大学の教育研究成果は、刊行物として出版し、学内外に公表するとともに本学ホームページにおいても十分とは言えないが公開し、広報活動体制の整備を図っている。

■紀要

1) 『聖泉論叢』

本学教員の研究成果発表の場である研究紀要『聖泉論叢』は、聖泉大学紀要委員会が編集に当たり毎年定期的に発行(年1回 3月)し、平成21(2009)年度をもって第17号になる。本紀要は、本学教員の学術研究の推進・向上および他の大学ならびに学術教育機関との交流を図るのに役立っている。この研究紀要は専任教員だけでなく、本学

の非常勤講師も執筆でき、また1人あたりの発表件数も制限がなく、教員の研究発表の機会は十分確保されている。また、毎号の『聖泉論叢』巻末には全教員の1年間の研究活動報告を記載し、研究活動を公開している。さらに、『聖泉論叢』は国立情報学研究所によって電子化され、論文情報データベース“CiNii”にてWeb上に公開されている。

2) 『スポーツ文化研究所紀要』

スポーツ文化研究所は、地域に対してスポーツや運動、健康に関する様々な研究成果を発信していくため、平成21(2009)年に『スポーツ文化研究所紀要』を創刊し、研究論文、研究報告、事業報告などを掲載し、研究所の活動内容を発信している。この紀要は、スポーツ文化研究所が責任をもって刊行し、本学の全教職員のみならず、関係機関等に配布し公開している。

■『卒業論文抄録集』

学生の卒業論文については、学生自身が卒業論文発表会で卒業研究の成果を発表し、その発表の場に教職員や在学生も自由に参加できるようになっている。さらに、卒業論文の要旨をまとめた『卒業論文抄録集』を毎年作成し、教員・学生・地域の高等学校等に配布している。

■ 教育振興会だより

学生の保護者を対象に教育振興会（後援会）を組織して会報『教育振興会だより』を発行し、大学における教育研究活動、学生の学内外での活動、就職状況および財務状況などを掲載し、学内外に情報発信している。

■ホームページの利用

ホームページを利用し、大学案内、学部・学科紹介、カウンセリングサービス、公開講座の案内等だけでなく、大学内外での教職員や学生の最新の活動を大学トピックスとして迅速に情報公開している。

(2) 11-3の自己評価

本学の教育研究の成果は、大学が発行する紀要等を通じ、学内外に公開されており、その活動は、公正かつ適切に広報されている。

研究発表の場として、大学研究紀要『聖泉論叢』を継続的に発行している。多くの教員が『聖泉論叢』に投稿できるように、年度当初に第1回目の紀要委員会を開き、原稿募集と編集方針を決め、充実した内容の『聖泉論叢』を刊行できるように努めている。投稿本数も年々増えており、本学教員の研究意欲を高める役割を担っているといえる。

ホームページについては、多種多様な教育研究活動をタイムリーに広報できる媒体であり、常にトップ画面に最新の活動成果を掲載し、迅速に更新するよう努めている。

(3) 11-3の改善・向上方策(将来計画)

本学の教育研究活動の発表の場として、将来的にカウンセリングセンターにおいても独

自の刊行物を発行したい。公正な広報の社会的責務が重要度を増している状況を踏まえ、高等教育機関としてふさわしい広報活動（ホームページを含む。）の充実を図りたい。

[基準 1 1 の自己評価]

教育研究を担う社会的機関として必要かつ基本的な組織倫理は、就業規則をはじめ、各種規程に定められ、これらの規程に則って、本学の組織は、適切に運営されていると考えている。

危機管理体制については、規程が定められ学生や教職員が常に安全・安心が感じられるよう緊急時の対応に備えている。

また、大学の教育研究の成果は、紀要等の刊行物により、学内外に情報発信し、教員の研究発表の場は確保されている。

[基準 1 1 の改善・向上方策（将来計画）]

組織倫理については、絶えず教職員のコンプライアンス意識を向上させ、社会情勢などの状況に応じて、必要に応じ関連委員会等で規程の見直しを図り、教育研究の場である社会的機関として組織倫理の認識を高めていくとともに、さらなる周知徹底をはかるように努める。

また、大学としての社会的責務を十分認識し、学内の教育研究や組織活動について、社会に情報を公開するといった広報活動の展開は、大学運営にとって重要な活動と位置づけられている。その点を、今後も十分に認識し、より効果的に情報発信していく方策を検討し推進していく。

IV. 特記事項

1. 心の悩みを抱えた学生への支援

人間学部の教育目的には「他者を思いやり、助け合うといった精神を基調に、人とひととの共感的理解を深め、社会のいたるところで生じ出しているひずみに対応し、社会的弱者への支援活動ができる人材を養成する」といった教育方針が示されている。

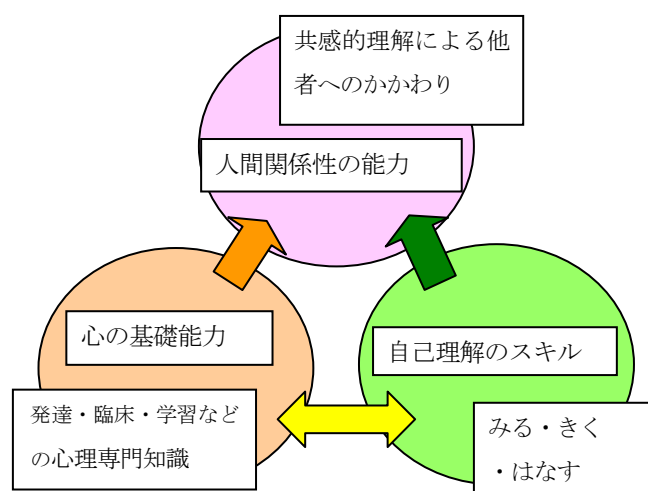
これに基づいた教育への取り組みをまとめると、心の基礎能力を基本に、自分の心を「みる・きく・はなす」といった自己理解の演習・実習を通して、他者理解（共感的理解）をするといった「人間関係性能力」の形成に重点をおいた教育をおこなっている。

この教育への取り組みをより具体的なカリキュラムとして展開するコンセプトは、右図（図特1）に示すとおりで、3つの領域から成り立っている。

第1の領域が「心の基礎能力」で、いわゆる心理学的な基礎知識である。本学部では、日本心理学会が認定する「認定心理士」の資格要件を満たすように、これらの科目を配置している。これらの学習を通して、心を客観的にみつめ、考えることが出来る基礎能力を養うための必要な知識を修得させている。

第2の領域が「自己理解のスキル」で、自分の心について「みる・きく・はなす」といったスキルを実践的な実習によって体験学習をする。この実習では、具体的なエクササイズによる他者との関わりを通して、自己を見つめる機会を提供している。第3の領域は「人間関係性の能力」の分野で、人として生きていくために必要な人間的な能力でもある、いわゆる本学の教育目的としている「人間力」の養成である。この人間力は「心の基礎能力」と「自己理解のスキル」といった二つの領域によって支えられており、「自己理解」から「他者理解」へと行った総合的な人間理解への展開を目指すものである。すなわち、人とひとの「かかわり」のスキルを自ら発見し身につけることにより、実社会で他者と協働的に問題を解決していける能力の育成を目指している。本学部では、これらの領域について、より体験的に学習が出来るように、1年次から4年次まで一貫した演習や実習の授業を講義科目と並行し、系統的に積み重ねて行くことが出来るようにカリキュラムの配置をおこなっている。

この様な教育体系による学習課程から、2つの主な特徴ある教育効果が見出されている。その1つは、心の悩みをかかえた学生にとって、他の学生との関係や自己存在の意義について、新たな生き方を見つけだす知識とスキルを提供していることである。特に、最近の学生に見られる特徴の一つに、友だちや先生など他者との人間関係づくりが上手に出来ないといった指摘があるが、これは、本学部の学生達にも見られる現象である。その原因は個々の学生により異なるが、共通している点として、他者に対する「かかわり方」や「相



図特1 教育への3つの取り組み

手の気持ちを十分に配慮すること」が出来ないといった、社会的な交渉のスキルの未熟さが見出される。

そこで、その対処方法の基礎として、心について「みる・きく・はなす」といった基本的スキルを再学習出来るように、テーマにもとづいた考え方や他者への伝え方、レポートの書き方にいたるまで、担当教員から丁寧な個別指導が実施されている。さらには、友だち関係づくりと言った視点から、小グループによる討議や構成的グループエンカウンターによる体験学習なども実施している。これらの学習を通して、自分と他者との関係をどのように捉え、関わっていけば良いのか、といった、自己と他者との関係スキルを体験的に育成している。

しかしながら、心の悩みを抱えた学生の多くは、心の重荷をどの様に解決したら良いのか判らずに迷っていることが多く見受けられる。そのような場合、本学では、併設されたカウンセリングセンターにおいて、心の悩みをカウンセラーに傾聴してもらうことにより、新たな視点での思考や行動方法の糸口を見出す学生が多い。その意味では、入学以前に不登校体験を示していた学生にとって、授業の他に専門的なカウンセリングを直接受けられる状況は、大学の中で「心の居場所」を新たに見出す機会として役立っている。その結果、学校不適応からくる中途退学者を軽減させるといった効果として現れており、地域の高等学校から教育的な信頼を得るもととなっている。

もう一つの効果は、人間関係や心の問題に強い関心を持って、本学に入学する学生の多くに対するものである。このような学生の多くは、選択した学科や各専攻に設けられている専門科目と合わせて、社会で現場実習によって学習をする。その体験学習の場としては、学校現場でのケア・サポーター支援や健康スポーツ実践支援、企業でのインターンシップ実践等があげられる。このような社会現場での実習から、他者とのかかわり方を体験的に学び、自分について再発見する機会にもなっている。当然のことではあるが、社会での実習は、学生の思いとは裏腹に、心の支援や他者との関わりの難しさの課題を、直接、肌で体験する事になる。そのため、時として苦しい体験となるが、社会での実体験による学習は、大学での講義や演習では得られない新しい視点から、人の心を見つめ考えるといった貴重な経験となっている。特に学外での活動は、1年次から2年次にわたって体験する機会が多く、学生自身の精神的な成長とともに、主体的に問題を解決していこうとする姿勢の育成に、計り知れない教育的効果を認めることができる。

一方、これらの体験学習は、子ども達の心の支援や社会へのボランティアとして寄与していることから、学生に対する高い評価と期待が、学校現場や地域社会から寄せられている。この地域との連携による学習体験が、心の悩みを抱えた学生にとっても、新しい社会へ歩み出すために必要な心理的スキルを修得できる機会となっている。それ故、このような取り組みは、本学部と地域とが協働する新しい実践教育として位置づけることができ、今後の教育のありかたを検討していく上で、貴重な成果として受け止めている。

また、この教育効果は、本学の教育理念と一致しており、本学部が掲げる教育目的を実効性のある教育活動として展開・構築していることの証でもある。

2. シンボリック・スポーツとしての男女フィールドホッケー部の育成

地方大学の在り方として「学生集団の露出」は、大学の活性化に大きく影響をおよぼす要素といえる。すなわち学生集団を露出することにより、メディアに取り上げられたり、地域との連携を深めたり、大学の活性化にとって様々な効果が期待できるためである。

本学は、「学生集団の露出策」としてフィールドホッケー（以下「ホッケー」とする）に着目し、シンボリック・スポーツとして平成 20（2008）年度から女子ホッケー部を設立、平成 21（2009）年度から男子ホッケー部を設立した。その背景には、ホッケーという競技が本学の近隣の町である旧伊吹町（現米原市）に昭和 56（1981）年の国体を契機として根付いていることにある。滋賀県内には、旧伊吹町を中心に高等学校、中学校、小学校でホッケー部が存在し、全国で活躍している。しかしながら県内でホッケー部の存在する大学がないため、大学でホッケーを続けたいという高校生は、他府県の大学に行かざるをえないという現状があった。

そこで、本学がホッケー部を設立することにより優秀な人材の受け皿的な役割を担い、高等学校、中学校、小学校と連携を強めることにより、段階的な選手の育成が可能となる。そのことにより、全国または世界に通用するような選手を輩出することが可能となり、ひいては地域の活性化にもつながるといえる。このような地域との連携の強化は、まさに地方との共存、共生、共栄という地方大学の使命と合致する重要な大学任務といえよう。

さらに、男子ホッケー部の監督には、地元旧伊吹町出身の元ホッケー日本代表キャプテンが就任した。また女子ホッケー部の監督には、同じく地元旧伊吹町出身の元ホッケーオリンピック日本代表選手が就任した。これら地域のバックアップを受けながら、ホッケー王国の中心的な存在として、本学がその重要な役割を担おうとしている。

女子ホッケー部では既に成果を上げており、全日本大学選手権大会出場、全日本大学王座決定戦出場、関西大学リーグ上位入賞を果たしている。さらに今後は男子ホッケー部の活躍も期待されるところである。また、大学が所在する彦根市内の小学校ホッケーチームは、本学が母体となって設立した「総合型地域スポーツクラブ」に加入し、連携を進めている。近年その小学校ホッケーチームは、全国大会や近畿大会で優秀な結果を収めており、本学が地域に果たす役割が具体的な成果として現れ出している。

3. 留学生に対する手厚い教育、生活指導

本学には平成 22（2010）年 5 月現在 32 人の留学生が在籍している。1 年次、2 年次はそれぞれ 3 人ずつで、残りは 3、4 年次である。3、4 年次が多い理由は、提携関係にある中国の大学で 2 年次までを過ごし、その後、本学の 3 年次に転入してくる学生と、本学と併設している聖泉大学短期大学部を卒業した学生が 3 年次に編入してくることによる。

開学以来 4 回の卒業生を送り出したが、この間、留学生教育においては鋭意努力を払い、途中退学者および留年者が皆無である。また、進路も大学院への進学、就職など丁寧に指導し、実績を上げることができたことは特筆に価するものと自負している。平成 21（2009）年の 4 年次在学学生は著名な大学院への進学者が決まり、全員順調に卒業できた。留学生の指導につき、以下、いくつかの項目に分けて詳述する。

■学習指導

留学生が大学院に進学したり、国内企業に就職したりするために、どうしても磨きをかけなければならないのが日本語力である。そのため、人間学部のカリキュラムには「留学生科目」として、「日本語」を週 2 コマ、「上級日本語」を 1 コマ配置しているが、さらに、進路支援課では「日本語能力アップ講座」、「日本語会話」を開講している。また、本学に併設している短期大学部で開講している「日本語作文」も受講可能なので、最大週 6 コマの日本語教育を受講することができる。さらに、授業とは別に、時間外に日本語能力試験 1 級の受験対策講座を開催しているが、これも合格率アップに寄与していると考えられる。

コンピュータ教育については、入学後はじめの半年間だけは留学生クラスを作り、学内ネットワークの活用法、日本語入力法、日本語 OS (Windows) の下での各種ソフトの使用方法や母国語の使用環境の設定などを教育している。

就職や進学を有利にするために、個々人の能力に応じて、語学、コンピュータなどの資格取得を指導している。「日本語能力試験 1 級」は多くの留学生が取得し、最近ではビジネス日本語テスト (BJT)、パソコン検定、情報処理技能検定、日商簿記検定などの資格取得者も増えてきている。

課外活動としては、学生にはクラブ活動への参加を奨励している。テニス、バスケットなどのスポーツ系サークルへの参加以外に、「日本語教育研究会」の活動はユニークである。外国人に日本語を教えることに興味を持つ日本人学生、および、将来母国に帰って日本語の教師になりたい、あるいは、もっと日本語に強くなりたいという留学生が集まって研修を進めているが、夏休みには近隣の寺を借りて合宿研修をするなど活発に活動が続けており、日本人学生と留学生との交流の場としても大いに機能している。

■生活指導

日本に留学してきて最初に直面する問題が宿舎である。本学では固有の寮は持っていないが、民間の業者と契約して、入国してくる全員分の宿舎を確保して留学生を迎えている。

宿舎以外にも、留学生活のスタートをスムーズにするため、いくつかの支援を行っている。たとえば、初めて来日する学生を関西空港まで出迎えに行き、来日後のいろいろな手続き、生活用品の調達などに同伴指導するなどきめ細かな心遣いを行っている。

地域で行われるいろいろな行事には、留学生に積極的に参加を呼びかけている。環琵琶湖大学・地域コンソーシアム（滋賀県内 13 大学）の共同行事だけではなく、彦根総踊り、稲作体験など地域の行事への参加は、単に地元と大学の親善に役立つだけではなく、留学生に日本文化を体験してもらう良い機会となっている。

また、季節に応じて日本を知ってもらうためのレクリエーション活動も積極的に行っている。近隣の大観光地である京都、奈良、神戸などへは例年希望者を集めてミニツアーを行っている。また、春には花見、5 月の連休には軽い山歩き、秋には紅葉狩りなども例年実施して多くの留学生が参加している。

なお、本学には中国籍の教授が 3 人在籍しているので、必要な場合には中国語で生活相談などに応ずることができるため、中国の家族からも安心して留学させることができるという評価を得ている。

■進路指導

留学生の卒業後の進路希望は（１）大学院進学、（２）日本国内での就職、（３）帰国就職、の３つにまとめられる。留学生にはゼミ担当教員が３年次の夏休み頃に進路相談を行い、個別に丁寧に指導している。

過去の卒業生の進路については、ホームページ上に詳述しているが、大阪大学、神戸大学、大阪市立大学などの名門大学院に卒業生を入学させることができた。平成 22（2010）年 3 月に卒業した 4 年次生（12 人在学中）では、大学院進学希望者は 9 人いたが、5 人が進学した。また、卒業生の 1 人は中国にある日系企業へ就職した。

国内企業への就職希望者は、従来から卒業生が就職している企業をはじめ、主として県内の企業に採用されているなど、平成 21（2009）年までの就職希望者の就職実績は 100% を達成している。

4. 積極的な地域との連携、地域への貢献

■ 総合研究所

本学の総合研究所は、4 年制大学の開設（平成 15（2003）年 4 月）と同時に、地域に貢献していくための交流の窓口として設置された。

開設以来、地域の活性化に役立つようなテーマを公開講座として取りあげてきたが、平成 21（2009）年 4 月に本学学生 10 人によって活動を始めた「肥田城水攻め研究会」は、本学の位置する肥田町が、かつて戦国時代に城郭を有する地域であったことから地元「肥田町まちづくり委員会」と連携しながら、地域の歴史の共同研究を行っている。肥田城は戦国時代にあつて極めて特異な「水攻め」が行われた数少ない歴史を有しており、本研究会では、「肥田町まちづくり委員会」と肥田城跡を巡るフィールドワークや文献調査を行いながら、平成 21（2009）年 7 月、「水攻めから 450 年、肥田城の謎を語る」と題し、「肥田町まちづくり委員会」と「総合研究所」共催で公開シンポジウムを開催した。

このシンポジウムは地元稲枝地区の稲枝商工会や地元青年層で結成されている稲枝青楽団も後援に加わり、大きな盛り上がりを見せた。受講者は肥田町を含む地元稲枝地区をはじめ、滋賀県内外から 222 人にのぼった。

本研究会のこうした一連の活動は新聞各紙で取り上げられたほか、平成 21（2009）年 9 月、NHK テレビ「おうみ発 610」でも放映された。

今後、本研究会では、地域の人々と交流を深めながら、肥田城の記録をまとめることや全国の水攻めの歴史の調査などに取り組み、地元のまちづくりに生かしていきたいと考えている。

■ カウンセリングセンター

本学カウンセリングセンターは、平成 15（2003）年 4 月に人間学部人間心理学科の開設と同時に開設された。当初は心理学担当の教員を中心に、心の問題での悩みや発達障害の子どもや保護者を対象に、外部のクライアントへの支援、学内の学生相談と保護者相談に対応してきた。

平成 17（2005）年からは、「相談を受ける」という機能のみならず、県内唯一の心理学専門学科設置大学として、学問での蓄積を活かし、県内のさまざまな「こころの問題」へ

の積極的なアプローチを開始させるべく、本学教員（常勤・臨床心理士 3 人）にカウンセラー（非常勤・臨床心理士 1 人）を加え、養護教諭資格を持つ保健室担当職員とでチームとしての活動を続けている。

こころの悩みを持つ学生の早期発見とそのカウンセリングや指導の体制について、カウンセリングセンターでは保健室との連携を重要視し、課題を抱える学生が、しっかりと学生生活を送り、学業の達成や友人関係の構築が図れるよう支援すると同時に、学生自身が受身ではなく、社会とのつながりを意識しながら自己を鍛える試みを積極的に支援している。主に「こころの問題」を相談しようとする学生が来室するが、相談をするしないにかかわらず、誰もが気軽に来室し、学生同士、または学生とスタッフが談話する中で、一人で悩まない、一人で抱え込まない雰囲気の話談スペースを設けている。この空間の利用は、ストレスを抱える学生の自立を尊重しつつ、学習や就職活動にエネルギーを向けられるようサポートしている。5 人の専門性を生かすことで、家族関係、友人関係、病気、進路など多様な課題に対応している。

■スポーツ文化研究所

スポーツ文化研究所は、人間心理学科に「健康運動心理専攻」が設置されたことによるいわばエクステンション構想として平成 20（2008）年度に設立された組織である。設立の背景は大学の機能である教育と研究の拡充に寄与することはもちろんのこと、地域社会との共存ないしは貢献といった役割にも応えることにある。

構成員は、健康運動心理専攻所属の教員を中心に教育職と事務職の 8 名が日常業務を担当している。さらにそれ以外のメンバーとして、他大学所属の教授、スポーツドクター、トレーナ、スポーツマネジメントや企業とのコラボレーションなどに長けた当研究所独自の「客員研究員」を置くと同時に、企業との共同研究などで一業務に臨時で一時的対応の可能な「特別派遣員」制度などの人的外的資源の導入によって活動内容の充実に努めている。

具体的な活動業務の全貌は図特 2（101 ページ参照）のとおりであるが、これらは①本学々生への対応 ②学外研究・教育期間への対応 ③学外一般市民への対応 ④企業などとの共同作業 ⑤構成員の自己研鑽活動といった 5 項目に収斂される内容を包含しており、特筆すべき内容は以下の通りである。

- ①本学々生への対応：大学全体ならびに学生意識の活性化、さらに人格的にもバランスのとれた健康な学生の確保を図るためにフィールドホッケーと女子サッカーを本学のシンボルスポーツとして設置し、強化策を講じている。
- ②学外研究・教育期間への対応：種々の活動蓄積がみられるが、特筆すべきは当研究所独自の「高大共存事業」である。大学と高等学校がともに隆盛を目指し、互いの特色を生かしながら共存せんとする本事業では、地元伊吹高等学校女子フィールドホッケーを対象に大きな成果を収めることができた。
- ③学外一般市民への対応：地域住民に対する事業形態は出前的に公民館活動などに講師として参画する方法と当方が開催する事業への参加呼びかけである。後者の当方主催事業では、当研究所設立 1 年目では学外キャンパス（立山山麓）使用でのウォーキングやト

レッキング講座の開催。インドアでは『『氣』への招待』や地元滋賀県体育協会との共催による「アスレティック・サポートセミナー」などがあげられる。

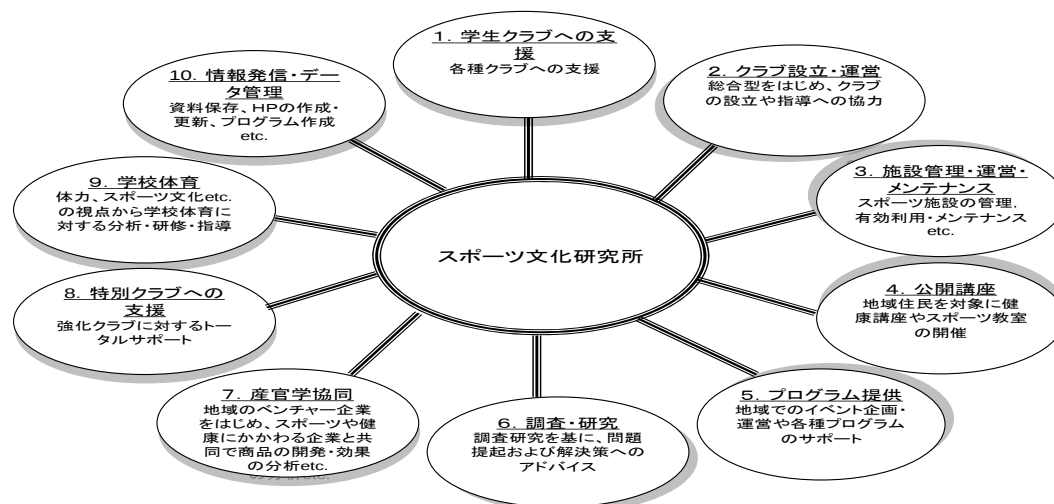
- ④企業などとの共同作業：大学人として科学研究費を中心とした外部資金の獲得は単に資金の確保にとどまらず内外に存在が認知されるか否かの重要な課題である。

この件に関しては㈱カネカによる「栄養補助剤のメンタルへの効果」、㈱ワオ・コーポレーションからの「学習効果を高める色を活かした学習環境の開発」などが特筆に値しよう。

- ⑤構成員の自己研鑽活動：大学教員のあり方は、従来の研究中心から教育の重要性が強調されだしてきている。これは決して研究をおろそかにすることではなく、むしろ自らの専門性を鮮明にする中でオリジナルの研究を蓄積し、それを基にしたオリジナルの教育ができることこそ望まれる、ということを示唆しているのではなかろうか。

本研究所々属研究員は、このことを自覚し、多忙を極める昨今の大学運営も抱えながら、なお自己研鑽にまい進すべく努力を傾注している。その成果は紀要論文集にまとめられている。

以上の内容は、本研究所独自の紀要論文集に収録し学内外関係諸機関への配布（学外：169 箇所）によって広くその成果を世に問いつつ充実・発展を企図している。ちなみに創刊号のボリュームは 145 ページにおよび、総説 1、原著論文 4、研究ノート 2、事例報告 2、および事業報告として実施した 9 事業の概要によって構成されている。



図特 2 スポーツ文化研究所の活動展開図

■ 3 大学連携事業の推進

彦根に所在する本学、滋賀大学、滋賀県立大学の 3 大学は、地域課題への取り組みの充実、教育・研究分野における連携強化、学生力活性化、大学運営等での連携強化を図ることを目的として、平成 20（2008）年 11 月に「彦根 3 大学・大学間連携コミュニケ」を締結し、彦根 3 大学・大学間連携協議会を設置した。その下に、①教育連携部会、②学生交

流部会、③地域貢献部会、④国際交流部会を置き、教育研究、学生交流、地域貢献、国際交流、教員研修などを推進している。また、このための活動拠点として、JR 彦根駅前にある商業ビル内に、「大学サテライト・プラザ彦根」を開設した。さらに、平成 21 (2009) 年 6 月には、学生の教育内容の一層の充実を図ることを目的として、「彦根 3 大学における単位互換に関する協定書」を 3 大学で締結し、学生の利便性を考慮し、この大学サテライト・プラザにおいて、単位互換の授業を開講している。

また、大学運営面での連携強化のため、3 大学共同で教員の FD 研修を実施し、教員相互の FD 意識の向上に大きく貢献した。また、3 大学の幹部教職員を対象に外部講師を招き、危機管理セミナーを開催し、危機発生時の対処策とマスコミ対応のスキルを学び、役割を決め、記者と大学執行部などの模擬記者会見を行うなど FD、SD 研修に成果をあげている。学生交流部会においては、学生力の活性化支援のため、全国規模で毎夏、びわ湖で行われる「鳥人間コンテスト」への出場プログラムを検討している。

さらに、これらの 3 大学連携の活動をベースに、文部科学省が進める「大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム」へ応募するなど、積極的に連携をすすめ、さらなる大学教育の充実に努めている。

5. 国が推進する「大学教育・学生支援推進事業」の積極的取り組み

■学生支援プログラムについて

本事業は、平成 21 (2009) 年度文部科学省において予算計上され実施された事業である。私立大学を中心に各大学の学生への就職支援強化など、総合的な学生支援の取り組みを推進するため、達成目標を明確にした教育力向の取り組みに対し、2～3 年間の重点的な財政支援が行われるものである。全国で 400 件のプログラムが採択され、各大学で事業が進行中である。

■本学の取り組みについて

- 1) 名 称 NPO・企業と連携した地域力循環型教育 (Career learning in Local-power Circulation : CLC) プログラム

2) 取り組みの概要

本学は建学の精神を「社会奉仕と地域貢献」に置き、「人間に対する理解を深め、広く社会と地域に貢献できる人材の育成」を基本理念として、地域に根ざし、地域から愛され、地域に貢献できる大学づくりを目指している。また、これをうけて本学で推進する進路指導及び支援においては、地域の人的・物的資源を活用するなど地域と密着した取り組みを重視しているところである。

以上のような背景を踏まえ、CLC プログラムでは「挑戦力の育成」「人材の地域還元」をテーマに、地元 NPO 法人と連携することによって、商工会議所等の地元経済団体や企業・商店との協働的關係を築き、そのネットワークのなかで自らの進路に主体的に取り組む力をもった学生を育成するとともに、その結果として育った人材を地域に還元していくシステムを構築する。

3) 取り組みのねらいと波及効果

厳しい就職環境に対し、粘り強く主体的に取り組む力をもった学生の育成と、育った人材を地域に還元するシステムづくりを目標とし、最終的に地域による大学を活用した地域活性化モデルの提案を目指している。

大学のキャリア教育の充実と地域活性化を結び付けるなかで、地元を拠点に活動するNPOの活動支援や地域企業・商店との協働関係の構築を図るとともに、「近江商人三方よしの精神」を理論的基盤に置くことによって、滋賀に生まれた文化を継承するという効果を期待している。

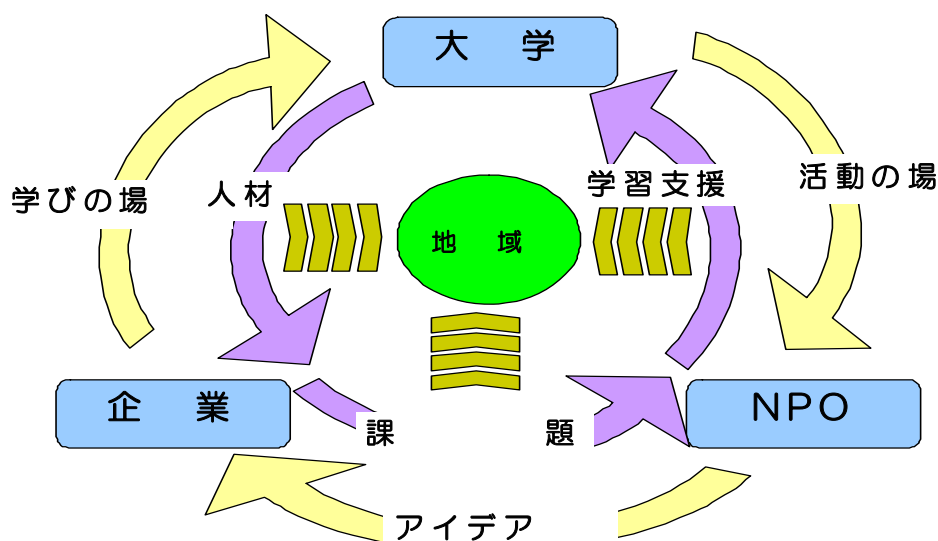
4) 取り組みの特徴と独自性

本学は地域性の高い小規模大学であり、学生の多くは地元を中心に滋賀県内に就職をするため、エリアを限定した取り組みを行うことが容易である。そこで、キャリア教育を一般的な形で行うのではなく、地域の企業や商店の抱える課題を題材にしたり地域の人材に協力を得たりするなど、地域の有形無形のリソースを効果的に活用することとする。

また、取り組みの企画・立案にあたっては、滋賀が育んだ文化である「三方よしの精神」に配慮し、大学とNPO、企業・商店がそれぞれの関係でウィン・ウィンとなるようなプログラムを開発することとする。

5) 理論的基盤

事業を展開するにあたっては、近江商人・三方よしの精神を基盤にその活用モデルを描き、それに沿った取り組みを創り出すこととする。具体的には以下のように互いがプラスとなるような相互関係を生み出し、それぞれの交流の結果として地域の活性化に結びつく効果を期待する（下図特3）。



図特3 三方よしモデルの概念図

- ① NPO は大学のキャリア教育に対し全面的に支援を行い、大学は NPO に対し活動の機会や場所を提供する。
- ② 企業は大学に対し、インターンシップや学生の研修機会の提供を行い、大学は企業に対し良質な人材を供給する。
- ③ NPO は企業の抱える課題や悩みなどを収集し、それを大学キャリア教育の題材として提供するとともに、大学の専門性や学生の力を活用し解決に向けたアイデアを企業に還元する。

6) CLC ネットワークの組織

CLC プログラムを推進する枠組みとして、CLC ネットワークというものを設定する。CLC ネットワークとは、本取り組みの趣旨に賛同する団体・企業・個人の集まりであり、学生のキャリア学習を展開する母体となるものである。ネットワークに参加する団体・企業・個人には、本取り組みの趣旨を理解した上で、次のいずれかの形で CLC プログラムに関与していただくこととする。

- ① キャリア教育の素材となる企業・商店や地域の課題を提供する。
- ② キャリア教育に講師などの人材を派遣する。
- ③ インターンシップなどの学習の場を提供する。
- ④ 学生に研修会やセミナーなどへの参加機会を提供する。
- ⑤ CLC プログラムに関する広報に協力をする。
- ⑥ CLC プログラムの総括や事業評価に参加する。

7) CLC プログラムの内容

CLC プログラムは次のような系統性をもって推進することとする。

【1 年次】基礎力の育成「キャリア形成入門」

社会の仕組みや会社の仕組みを理解し、卒業後の進路と現実の社会のずれを解消するとともに、社会に切り込むために必要な基礎力として、社会人と対話する能力の育成をねらいとして、外部講師による講義を必修科目の中で数回のセッションを設定して実施する。

【2 年次】応用力の育成「社会人対談形式のリレー講義」

毎回、地域の人材をゲストとして招き、各々が抱える課題や悩みを題材に外部講師がコーディネーター及びファシリテーターとなって、学生を交えたディスカッションや学生からのインタビューなどを実施する。

【3 年次春季】実践力の育成「地域インターンシップ」

これまで培った力をもとに、学生のニーズに合わせて地元企業や団体と連携し、様々な業種・職種でのインターンシップを実施する。社会における実践の場を経験することによって得られる課題解決力やコミュニケーション能力の向上を目的とする。

【3 年次夏季】解決力の育成「お題解決プログラム」

身に付けたコミュニケーション能力や課題解決力を活用し、地元企業や商店の抱

える様々な課題の解決に挑戦する。数人のチームで学習を進め、参加企業に対する提案型のプレゼンテーションを行い、学習のまとめとする。

【3 年次秋季以降】就職活動への支援「業界人フォーラムほか」

計画的なキャリア教育によって実力を身に付けた学生に対し、本格化する就職活動をにらんだ適切な支援を提供する。業界人フォーラムでは、経済界に限定せず広く各界で活躍する人材を講師に招き、人生観や社会観の醸成を図るとともに、学生の就職活動に対する就業意識の向上や就職活動に役立つ知識の習得などを目的にミニフォーラムを実施する。そのほか、地域人材を活用して模擬面接などを実施し、本格的な就職活動につなげていく。

【その他】

社会人基礎力の育成や就職意識の向上をねらいとして、学生が学外で社会人とともに活動する機会を増加させるように、経済団体や企業、NPO などと連携をしながら、CLC プログラムの一環として実施できる具体案を企画中である。

8) 平成 21 (2009) 年度実施した取り組み

平成 21 (2009) 年度は年度途中からの実施となったため、平成 22 (2010) 年度に完成された CLC プログラムを実施できるよう、その試行を兼ねた取り組みを展開することとし、プログラム実施に必要な人的・物的な条件整備をするとともに、平成 21 (2009) 年 7 月には地域に対し本事業の説明会を実施し、11 月に第 1 回の地域の企業や経済団体、NPO 等呼びかけ CLC ネットワーク総会・講演会・公開授業を開催した。こうして、NPO や企業に対し、CLC ネットワークの拡大とプログラムの充実を図るための働きかけを積極的に行ってきたところである。

学生に対するキャリア教育については、平成 21 (2009) 年 10 月より 2 年次に対する「社会人対談形式のリレー講義 (全 7 回)」、1 年次に対する「キャリア形成入門 (全 3 回)」を、それぞれ各学年のキャリア科目の授業に組み込んで実施してきた。また、春休みには 2 年次を対象に地域インターンシップのプログラムを、キャリア科目の「インターンシップ B」として実施した。また、3 年次を対象に「業界人フォーラム」を年度内に 2 回実施し、いよいよ本格化する就職活動に向けた対策とした。

平成 22 (2010) 年度 5 月には、第 2 回の CLC ネットワーク総会を行い、平成 21 (2009) 年度の取り組みを地域からの参加者に報告するとともに評価をしてもらうことによって総括し、平成 22 (2010) 年度以降のプログラムの改善充実につなげていきたい。