

平成 25 年度 自己評価報告書

日本高等教育評価機構
大学機関別評価様式



平成 25(2013)年 11 月



東海学園大学

刊行にあたって

申すまでもなく平成14年改正の学校教育法第109条第2項の定めにより、同16年から全国の大学に「その教育研究水準の向上に資するため」文部科学大臣認証の評価機関による「評価」を7年以内のサイクルで受けることが義務付けられることとなり、これを受けて本学は平成17年4月1日付にて「東海学園大学自己点検・評価実施規則」を改正施行しております。

この規則に定める「東海学園大学自己点検評価委員会」の任務の一つとして、第4条第4項の「報告書の作成および公表」があり、更に第10条第2項には「4年を超えない範囲で」と期限が明記されております。

この規程に則り、本学は平成18年度に第1回の「報告書」(略称)を公表し、平成21年度には(現)公益財団法人日本高等教育評価機構による認証評価を受け、その際提出した「東海学園大学・自己評価報告書」及び実地調査に基づき、平成22年3月同機構の定めるすべての規準を満たしている、との評価を頂けたことは記憶に新たなどころであり、次回は平成28年を予定しております。

ところで本年は平成21年から起算して上記規定の「4年を超えない範囲」の最終年度に該当しており、去る5月8日開催の本年度第1回自己点検評価委員会において、上記機構の平成25年4月改訂版『大学機関別認証評価実施大綱』に準拠しつつ、本学独自の報告書を作成することが決定され、執筆者各位ご尽力の成果が本報告書でございます。

執筆者各位には勿論のこと、作成のプロセスにおける、副委員長先生を初めとする自己点検評価委員及び、報告書作成ワーキンググループ構成員各位の、並々ならぬご心労と、これに呼応すべくFD・SD等々に積極的ご参画を頂いた各位の、質向上への熱意に満腔の敬意を表すると共に、これら諸事業の1コマ1コマによって培われ蓄積されて行く、本学全教職員の「教育研究水準」の大飛躍に「とわのみいのち」の顕現を目の当たりにする思いがいたします。

平成25年11月

東海学園大学学長

袖山 榮 眞

凡 例

1. 本報告書の作成・公表の理由は巻頭の「刊行にあたって」に記したとおりですが、自己評価の基準として、日本高等教育評価機構(JIHEE)の定めた「大学評価基準」平成 25(2013)年度版を採用しました。経年比較、他大学公表の自己評価報告書との対照などの便宜も考えあわせ、組み方等も細部にわたるまで、できるだけ日本高等教育評価機構の定める書式に統一をはかりました。

「大学評価基準」の正文は、同評価機構ホームページ(www.jiheer.or.jp)で平成 26(2014)年版を閲覧、ダウンロードすることができます。

2. 数量的データは原則として平成 25 年 5 月 1 日現在のものを掲載していますが、より新しいデータがある場合はそちらを採用したところもあります。

3. 日本高等教育評価機構による評価を受けるためには、自己評価報告書本編のほか、「データ編」と「資料編」の 2 種類の「エビデンス集」を付することになっており、特に前者は書式が定められています。

データ編は本来印刷製本すべきものですが、簡素化のため、CD-R で収録し、本報告書の付録としました。

資料編は形態が多様で電子化が困難なものがありますが、スキャナ読みとり画像などの形で、CD-R に取り込むように努めました。

4. 冊子の落丁・乱丁、CD の読み出し不良などがあった場合は、恐れ入りますが下記にご連絡ください。

- ・東海学園大学総合企画室
- ・住所：〒470-0207 愛知県みよし市福谷町西ノ洞 21 番地 233
- ・電話：0561-36-5555
- ・E メールアドレス：kikaku@tokaigakuen-u.ac.jp

パソコンの利用が困難な場合は、エビデンス集データ編については、お申し出があればプリントアウト（簡易製本）をお送りしますのでご連絡ください。

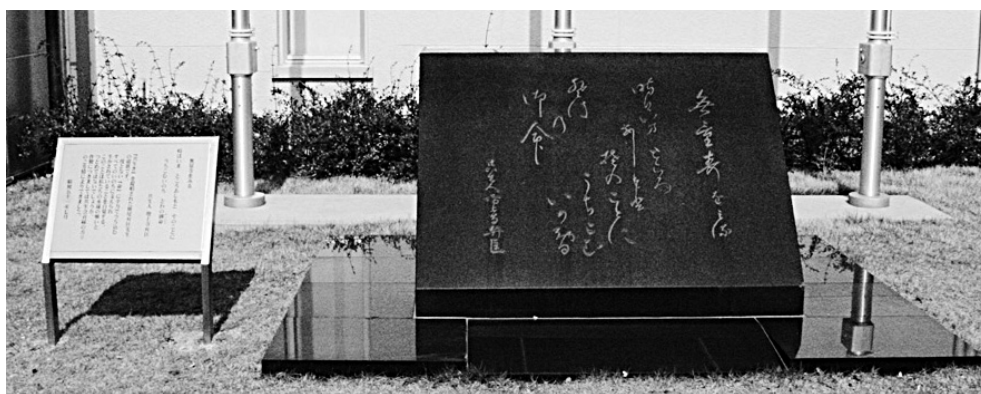
5. 自己評価報告書本編は、準備できしだい、本学公式ホームページにも掲載する予定です。
(<http://www.tokaigakuen-u.ac.jp>)

目 次

刊行にあたって	(i)
凡例	(iii)
平成 25 年度 東海学園大学自己評価報告書	
I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	6
基準 1 使命・目的等	6
基準 2 学修と教授	12
基準 3 経営・管理と財務	67
基準 4 自己点検・評価	83
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	89
基準 A 地域社会との連携	89
V. エビデンス集一覧	100
エビデンス集（データ編）一覧	100
エビデンス集（資料編）一覧	102

平成 25 年度 自己評価報告書

日本高等教育評価機構
大学機関別評価様式



無量寿をよむ
時はいま ところ
あしもと
そのことに
うちこむ
いのち
とわ
の
みいのち
共生人 増上寺弁匠

平成 25 (2013) 年 11 月



東海学園大学

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

I. 建学の精神・理念・目的・特色

1. 建学の精神・基本理念

東海学園を構成する各校は、東海学園大学をはじめとして、東海中学校、東海高等学校及び東海学園高等学校のいずれもが、法然上人の開いた浄土宗の教理に拠って立ち、仏教精神を根柢においた人間教育を行うことを目的としている。明治22(1889)年に開校して以来95,000人余の学園全体の卒業生は、「勤儉誠実」を校訓とした教育を受け巣立っている。

本学は上述の学園の建学の精神に基づき、各校共通の「勤儉誠実」の信念をバックボーンとして、なにごとにもまじめな姿勢で物事に対応することを学生に求め、かつ学生も精一杯の力をもってこれに応えることで、「人間教育」・「人間力」を育てる教育を実践している。その根柢には、本学の教育理念として同じく浄土宗の教理に発する「共生（ともいき）」がある。近年、人間と環境との共生が重視されているところであるが、本学がいう共生はただ単なる「共存」ではない。仏典の「共生往生」に由来し、生まれ変わりながらリフレッシュしていく人間の生長をいう。各々が不完全なものであっても、相互関係を持つことによりお互いに啓発しあい、補い合って前進する、明日に向かって進んでいくということである。

2. 使命・目的

本学の使命は、建学の理念から発し、「幅広い職業人養成」機関として、社会的ニーズに応えつつ「総合的教養教育」を重視する大学を目指すことである。手短かに言えば、「社会から求められている、総合的教養を持つ社会人・職業人」の育成である。その「総合的教養教育」の根幹は、本学の教育理念である「共生」であって、「共生の観点に立つ人間力の向上」をめざした教育を行うということである。

各学部ともこの使命を自覚して教育に当たっているが、経営学部経営学科は、「人間生活と社会に貢献する企業・組織経営の基本を教育する。併せて、高邁な人格と高いコミュニケーション能力を培う総合的教育を行い、確かな知識・技能を身に付けた人材の養成を目指す。」人文学部人文学科は、「人文学の研究成果に基づき、人間の心理・行動・発達の解明、コミュニケーション能力の向上及び社会と文化の理解を通じて人間教育を行い、地域社会の諸方面で職業人として活動する実践力をそなえた人材を養成する。」教育学部教育学科は、「幼稚園教諭、保育士、小学校・中学校・高等学校の教諭あるいは養護教諭として人を慈しみ、使命感を抱いて社会貢献を行うことができる保育者・教育者を養成する。」スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科は、「身体を動かすこと、スポーツをすることによって発見できる身体的、精神的、文化的な健康観を科学的、総合的に探究し、健康社会の構築に貢献できる保健体育教諭、スポーツ指導者、健康づくりリーダーなど、様々な分野での可能性をもった人材を養成する。」健康栄養学部管理栄養学科は、「国民の健康保持増進に貢献する栄養士、管理栄養士などを養成する。病院や学校、福祉施設、事業所給食施設などの現場にて「食」を通じて健康を支える専門的な人材を養成する。」としている。（以上、【資料F-3】「東海学園大学学則」第2条の2）

大学院では、「広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高

度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力を養うこと」（【資料F-3】「東海学園大学大学院学則」第2条）を目的とし、この目的を達成するための教育目標として、経営学研究科においては、「経営学諸分野の理論及び実践の教育研究を行い、豊かな学識と高度な研究能力を有する研究者及び現代社会の要請する諸課題に高度な知識を持って対処しうる高度専門職業人の養成」を掲げている（同上第3条の2）。

3. 個性・特色

これまで世界経済を動かしてきた市場原理のみによっては、現在の世界が抱えている問題、例えば人口、環境、資源・エネルギー、食糧、高齢者福祉などの問題を解決することはできない。現在の我々の生活には一定の物質的な満足感はあるが、一方で、本来あるべき人間としての心の豊かさを失いつつある。本来、人間は物質的に満たされるにしたがって、精神面でのゆとりが生まれるべきである。

このように考えて東海学園は「人間教育」を主張して、平成7(1995)年度に東海学園大学を開学し、まず経営学部経営学科を設置した。経営学部の理念の柱を、「人間経営学」と表現している。経営学を通して「人間が本当に人間らしく生きていくこと」という「共生」の理念に立った「人間教育」を実践し、人間尊重が何よりも大切と考える教育を展開している。

また、「人間教育」という本学園の使命を考えたとき、①人間の存在そのもの、②人間の創りあげてきた文化、及び③人間と人間の間を取り結ぶべきコミュニケーションについて探求するための新たな学部の設置が必要であると考えに至り、東海学園女子短期大学を改組転換し、平成12(2000)年度に人文学部を設置した。次いで、平成16(2004)年度には人間の健康を科学的・総合的に究明し、すべての人が健康に生きることに寄与することを目的として人間健康学部人間健康学科、同管理栄養学科を設置した。これらの学部・学科も経営学部同様、「共生」の思想に立った「人間教育」を実践してきている。さらに平成20(2008)年度には人文学部に発達教育学科を設置し、「人間教育」が子どもの教育・保育の段階から必要であると考え、保育、幼児教育及び初等教育における教員・保育士養成を目指すことにした。

その後、平成24(2012)年度に人文学部発達教育学科に、人間健康学部人間健康学科養護教諭コースを組み込んだ学部として教育学部を設置した。同時期に、人間健康学部人間健康学科をスポーツ教育・健康増進を中心としたスポーツ健康科学部スポーツ健康科学科として改組した。さらに、平成26(2014)年度開設を目指して、人文学部に新学科として心理学科を増設する。

このように、本学の取り上げる学術分野は広い範囲にわたっているが、個人・集団・企業・地域社会・国際社会の各レベルでの人間性の深い認識に立った職業人を養成し、人間の活動を支える身体機能・栄養・環境等の各面での専門的知見・技術を習得させるなど、いずれも「人間教育」を共通のキーワードとして授業や指導が展開されている点に特色がある。

II 東海学園大学の沿革と現況

1. 本学の沿革

明治 21(1888)年 11 月	浄土宗学愛知支校（名古屋市東区の西蓮寺）として認可
明治 22(1889)年 4 月	浄土宗学愛知支校開校
明治 25(1892)年 3 月	愛知支校（同区の建中寺へと移転し、建中寺境内に校舎が完成）
明治 42(1909)年 9 月	旧制東海中学校と改称し、一般の青少年にもその門戸を開く。
昭和 22(1947)年 4 月	新制東海中学校開校
昭和 23(1948)年 4 月	新制東海高等学校がスタートし、新学制による現代教育体制が整う。
昭和 37(1962)年 4 月	東海女子高等学校を開校
昭和 39(1964)年 4 月	東海学園女子短期大学（入学定員：家政科 50 人、英語科 50 人）を開学
昭和 43(1968)年 4 月	国文科を開設（入学定員：50 人）
昭和 46(1971)年 4 月	家政学科・英文学科・国文学科に名称変更
昭和 63(1988)年 11 月	学園創立 100 周年
平成 7 (1995)年 4 月	東海学園大学を開設し、経営学部経営学科設置（200 人）
平成 12(2000)年 4 月	東海学園女子短期大学を改組し、人文学部人文学科を開設（250 人） 経営学部経営学科入学定員増（200 人→230 人） 東海学園大学大学院経営学研究科修士課程の開設（20 人） 東海女子高等学校が男女共学化により東海学園高等学校に校名変更
平成 13(2001)年 4 月	東海学園女子短期大学を東海学園大学短期大学部に名称変更
平成 16(2004)年 4 月	人間健康学部を開設し人間健康学科（190 人）と管理栄養学科（80 人）を設置 東海学園大学短期大学部学生募集停止
平成 18(2006)年 4 月	人間健康学部人間健康学科入学定員増（190 人→250 人）
平成 18(2006)年 4 月	東海学園大学短期大学部廃止
平成 20(2008)年 4 月	人文学部発達教育学科を設置（100 人） 人文学部人文学科入学定員減（250 人→200 人）
平成 20(2008)年 11 月	学園創立 120 周年
平成 23(2011)年 4 月	健康栄養学部管理栄養学科設置（80 人）

東海学園大学

平成 24(2012)年 4 月	人間健康学部管理栄養学科学生募集停止 教育学部教育学科を設置 (150 人) スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科を設置 (235 人)
平成 26(2014)年 4 月	人文学部発達教育学科学生募集停止 人間健康学部人間健康学科学生募集停止 人文学部心理学科設置 (100 人) 人文学部人文学科入学定員減 (200 人→100 人) 健康栄養学部管理栄養学科入学定員増 (80 人→ 120 人)

2. 本学の現況 (平成 25(2013)年 5 月 1 日現在)

大学名：東海学園大学

所在地：愛知県みよし市福谷町西ノ洞 21 番地 233 (三好キャンパス)

名古屋市天白区中平二丁目 901 (名古屋キャンパス)

名古屋市中区栄四丁目 1-1 中日ビル 9F (栄サテライトキャンパス)

構 成：

大学院

研 究 科 名	専 攻 名	収容定員(人)	学生数(人)
経営学研究科	経営学専攻 (修士課程)	40	22

大 学

学 部 名	学 科 名	収容定員(人)	学生数(人)
経営学部	経営学科	930	1,084
人文学部	人文学科	810	898
	(発達教育学科)	—	203
教育学部	教育学科	610	370
(人間健康学部)	(人間健康学科)	—	554
	(管理栄養学科)	—	93
スポーツ健康科学部	スポーツ健康科学科	950	585
健康栄養学部	管理栄養学科	320	268
計		3,620	4,055

3 年次編入学を含む

東海学園大学

教員数

学 部	専 任 教 員							兼任 教員
	教 授	准教授	講 師	助 教	任期制 講師	助 手	計	
経営学部	15	7			1		23	67
人文学部	16	9		2			27	89
教育学部	14	10		2		1	27	62
スポーツ健 康科学部	13	5	1	4	2	2	27	77
健康栄養学 部	8	6		3		5	22	34
計	66	37	1	11	3	8	126	329

職員数

	正職員	嘱 託	パート	派 遣	計
人数	55	33	11	12	111
%	49.6	29.7	9.9	10.8	100

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1の自己判定

基準項目1-1を満たしている。

(2) 1-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学の設置・運営の目的とするところは、学則【資料1-1-1】につきのように明快に述べられている。

「第1条 ……教育基本法及び学校教育法に準拠し、学校法人東海学園創立の精神を基本として、勤儉誠実の信念と共生の理念をもって学問の修得とその応用・活用の基礎的能力の把握に努め、国際社会においてわが国の果たす役割の重要性を認識し、もって社会の発展と文化の向上に寄与する人物の養成を目的とする。

2 前項の目的のため、本学は共生教育を基礎とする総合的な教養教育により人間性の涵養に努め、社会的要請に応じて幅広い職業人の養成を行い、また必要な免許・資格を取得させる。」

本学のすべての規程やPR資料が学則から出発していることは言うまでもないが、学生も『履修の手引き』【資料1-1-2】に掲載している学則を参照できるほか、社会への公表としては、前回認証評価時（平成21(2009)年度）には未整備であったが、現在では公式ホームページにも学則を掲載している。

本学は、125年を超える伝統を有する東海学園の一員であり、寄附行為にあるように「浄土宗の教理に基づく仏教精神によって学校教育を行う」ことを目的としている。三好キャンパスには、東海学園を象徴する殿堂として「明照殿」があるが、この名は浄土宗の宗祖法然上人の遺徳をたたえる諡号のひとつに因む。本学を含め学園の各校には、「学校法人東海学園学監綱要」【資料1-1-3】に基づき、浄土宗の教理の普及とその実践に係る事項について、各校の長を補佐し、さらに学校法人全体の協力推進に当たるため、理事長の任命により「学監」をおき、就任者は浄土宗の認証を受けている。

この学園全体をつらぬく教育方針が、学則に掲げている「勤儉誠実」の校訓である。その意味するところはI（1ページ）で述べているので繰り返さないが、本学及び東海中学校・東海高等学校の校歌は同一で、そこに「勤儉誠実」の四字が歌いこまれていることを付言しておく。なお、学園各校の校章も浄土宗の宗門校であることを象徴するデザインとなっている。

本学は四年制大学としてはいまだ歴史の浅い大学であるが、前身のひとつであった東海学園女子短期大学（平成18(2006)年廃止）の存在を含め、仏教精神と125年を超える伝統に支えられた地域の人的ネットワークに負うところが多く、これからもそれを貴重な資産

としていく考え方をとっている。

つぎに、同じく学則の掲げる「共生きの理念」であるが、これは東海学園の教学の中興の祖というべき椎尾辨匡師（明治9(1876)年～昭和46(1971)年）の思想に基づくもので、仏教の精神を現実社会に活かしていく活動のキーワードである。「ともいき」と訓むのが本来であるが、本学もあえて漢音よみを採って「共生教育（きょうせいきょういく）」等の表現も用いている。

「勤儉誠実」と「共生き」の関係については、前者は「校訓」であってより実践的であり、後者は「校是」であってより理念的である、と理解している。共生きの精神を学園生の活動に活かすならば、「なにごとにもまじめに打ち込んで精一杯の努力をする、そして自己の信念や理想に忠実であって、己をいつわることをしてしない」ことを学生に求めることになる。

これは「人間教育」のひとつの展開であり、すべての授業や学生指導がこの校是・校訓に基づかなければならないが、特に社会人・職業人として「社会の役に立つ」人材を養成するには、「共生教育」を基礎として総合的に教養を身に付けさせることが重要と考え、学則第1条に特に第2項を立て、教育方針と人材養成目標を明示している。教育方針・体制・内容の詳細にわたる自己評価は基準2で述べている。

以上に見たように、本学の使命・目的・人材養成目標等は「共生き」「勤儉誠実」のキーワードを用いて学則に必要かつ十分な文言で示されており、基準1-1の求める「明確性」をそなえていると自己評価する。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

本学の教育理念は、入学式及びそれに続くガイダンス、その他の全学行事を通じて、学生に理解させるよう努めており、入学者には冊子『ともいき』【資料1-1-4】を配付しているが、入学者だけでなく広報活動を通じてひろく受験生にも示さなければならない。学生募集パンフレット（通称メインパンフレット、最新例としては、【資料1-1-5】）等は毎年趣向を凝らしているが、一時、本学の建学理念や沿革についての叙述が後退した時期があった。本学は学部学科別の学生募集制度をとっており、個別学部の内容や卒業生の進路が前面に出るのは当然ではあるが、自己点検の結果、本学の大学全体としての理念をもっと前面に出すべきだとの判断により、近年は、「学長メッセージ」を大きく掲載するなど、しだいにバランスのとれた記載に向っているが、さらに工夫を重ねていきたい。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

≪1-2の視点≫

- 1-2-① 個性・特色の明示
- 1-2-② 法令への適合
- 1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2の自己判定

基準項目1-2を満たしている。

(2) 1-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

基準1-1でも引用したが、学則【資料1-2-1】第1条第2項に「本学は共生教育を基礎とする総合的な教養教育により人間性の涵養に努め、社会的要請に応じて幅広い職業人の養成を行い、また必要な免許・資格を取得させる」としているが、これがそのまま本学の教育上の重点事項であり、かつ大学としての個性・特色となっている。繰り返しになるが、

(ア) 教養教育を重視し、人間性の涵養に努める。

(イ) 社会的ニーズに応じ、各分野にわたって、幅広い職業人の養成をする。

の2項に尽きると言っても過言ではない。その基礎にはもちろん専門学術の裏づけがなければならぬことは、学校教育法の定める通りである。

本学がこのような人材養成方針に至ったのは、開学以来の流れでもあるが、中央教育審議会答申『我が国の高等教育の将来像』（平成17(2005)年1月28日）の掲げた「大学の機能別分化」の例示に負うところが多い。すなわち、「幅広い職業人養成」を目標とするタイプの大学を志向するものである。

職業人として社会で活動するには、資格・免許等を必要とする職種も多いので、資格・免許関連の科目は早くから多数開講されていたが、本格的な養成には学部もしくは学科の設置が必須であると考え、本稿3ページで示したように、大学院（経営学研究科）・経営学部・人文学部に加えて、教育学部・スポーツ健康科学部・健康栄養学部を擁する構成となった。個々の学部の教育上の特色は基準2を参照されたい。

人間性に「幅と深み」をもたせるための教養教育については、まだその途上ではあるが、全学共通教育として展開していく方針をとっている。これによって、学部ごとの学修内容の特色をはっきり打ち出し、他方、四大卒業者に対し社会が期待する、「これまでとは違うもの」に対する応用力とチャレンジ精神をそなえた人材の教育との両面を、バランスよく展開できる基礎体制が固まっていると自己評価している。

つぎに、法令との適合性の点であるが、学則第2条では特に第2項において各学部の人材養成目標を整理しているが、この部分の改正はちょうど学校教育法の大改正の時期に、条文を参照しつつ行われたので、適合性については十分に注意が払われていると自己評価する。また、上に挙げた教育学部・スポーツ健康科学部・健康栄養学部の3学部、並びに平成26(2014)年4月開設予定の人文学部心理学科は、いずれも設置審査または設置届出によっており、文部科学省ほか関係官庁の審査や指導を経ており、履行状況の検証も受け、不備の点についてはただちに修正していることを付言する。

変化への対応については、大学経営上の考慮もさることながら、学則自体が「社会的要請に応じて」と明記しているように、国内・国際社会の動向に注意し、スポーツ科学や栄養学の知見技術を活かした国民の健康づくりへの寄与、次世代をになう幼児・児童・生徒を対象とする教諭・保育士等の養成などに焦点を当てて、既設学部の教員の理解と協力を得ながら拡充改組を進めてきた。社会の変化への対応としては迅速であり、すでに一部では実績を上げつつあり、全学的に見ても将来の成功が十分期待できる。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

教育面を中心に考えると、専門学校・専修学校と異なる「四年制大学での職業人の養成」

はどうあるべきかが最大の課題である。学生の資格・免許志向は今後も続くと思われるが、資格・免許科目の学修や試験対策に追われて、教養的科目の学修を「お荷物」と思う学生が増えないとも限らない。また、学部にもカリキュラム運営上専門科目にウエートをかけざるを得ない事情がある。視点 2-8-③においてこれらの問題点の検証を行っている。

将来計画として、共通教育としての教養科目の責任主体として、できるだけ強力な組織を整備することが望ましいと考えているが、同時に、本学が必要とする教養教育の分野、教授方法、学年配当、単位数等について不断の検証が必要である。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

〈1-3の視点〉

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3の自己判定

基準項目 1-3 を満たしている。

(2) 1-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

平成 25(2013)年 4 月改正施行の「学則」を初めとして、本学の目的及び基本組織に係る事項は概ね、大学管理機関、特に学内理事会→大学運営会議（旧称「総合企画会議」）→大学評議会の順序で、学長のリーダーシップの下に、ほぼトップダウンの形で定められている。これは近年の規程・規則の整備が、法令改正に対応して進められており、学部教授会等では対応できないためであるが、大学評議会の報告は各学部長から教授会においてなされているので、学部教員の理解は得られている。また、学則改正は微細なものであってもすべて理事会で審議決定されるので、役員の実理解についても問題はない。

学外に対してはもっぱら公式ホームページによって周知している。保護者と教職員とを結ぶ集まりは頻繁には開けず、出席率にも限りがあるが、多くの父母がインターネットを通じて大学の様子を了知しているようである。

在学生については基準 1-1 の項で触れたが、本学の校是とよい校訓とよい、抽象的なことばだけでなくイメージ的に把握するのが印象に残る場合も多いであろう。入学式・卒業式ともに、厳粛な宗教的雰囲気の中で挙行される。現在、浄土宗総本山知恩院が大修理中のため、本来の姿で行えないが、新入生が知恩院に参拝し、音楽法要をつとめ、入学の誓いを新たにす「祖山参拝」の儀式がある。教員も全員が参加する。また、同じく入学期と重なるが、釈尊降誕の日を祝う「花まつり」【表 1-3-1】に学生・教職員ともに参加している。もともと三好キャンパスでは早くから行われていたが、平成 24(2012)年から名古屋キャンパスでも実施するようになった。学外から講師を招いて講話を聞くなどの内容を含む。その他、三好キャンパスには「旅立ちの法然上人」の像、名古屋キャンパスには椎尾辨匡師の歌碑（「時はいま ところあしもと そのことに うちこむいのち とわの御命（みいのち）」）がある。これらのイベントやモニュメントは、学生に本学の根柢にある

宗教的なものを実感させるのに有効であると思われる。

学則に定める大学の目的と、いわゆる「三つのポリシー」との関連であるが、三つのポリシーは学長補佐を中心に、各種全学委員会を開催して、約2年間を費やして慎重に策定された。入学者選抜（アドミッション）、教育課程とその運営（カリキュラム）及び卒業要件（学士授与要件、ディプロマ）の各ポリシーとも、大学の人材養成目的から説き起こし、いわゆる演繹的な形をとっている（【資料1-3-1】、【資料1-3-2】、【資料1-3-3】）。

ただ、「三つのポリシー」は単に現状をまとめたものではなく、学則等に定める本学の理念を具体化する「ポリシー」であるから、現行の教育組織と今のままですべて整合性が取れているとはいえない。特にものごとを「幅広く」理解し、「深く」考えることのできる人間を育てる教養教育・人間教育をどう実践するかの問題は、共生教育の進め方の問題とあいまって、大きな課題となると認識している。

表1-3-1 「花まつり」

年 度	開催年月日	会場		内 容 (2 キャンパス共通)
		三好 キャンパス	名古屋 キャンパス	
平成 21(2009)年度	4月4日(土)	○	—	・新入生対象・花まつり法要 講演会(京都直指庵 住職)
平成 22(2010)年度	4月10日(土)	○	—	・地域開放行事(模擬店・キャラクターショーなど)
平成 23(2011)年度	4月9日(土)	○	○	・新入生対象・花まつり法要 講演会(京都直指庵 住職)
平成 24(2012)年度	4月7日(土)	○	○	※地域開放行事(模擬店・キャラクターショーなど)
平成 25(2013)年度	4月6日(土)	○	○	

※は三好キャンパスのみ

(3) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

教養教育の進め方の問題点については、基準 1-2-(3)ですでに触れたので、ここでは繰り返さない。

カリキュラムポリシーについては、ディプロマポリシーとも連動する点であるが、今後「学生の達成度」、どんな力をどこまで身につけたかの測定と評価の問題が重要であると認識している。大学の認証評価制度も、現在動いているのは「機関別認証評価」であるが、数年前から各種学会・協会を中心に「分野別評価」の研究が進められている。免許・資格と直結する学部学科は、ある意味で社会的に分野別評価を受けているわけであるが、経営学部、人文学部などでも、「質保証の実質化」の社会的要請に応えられるよう、研究を続ける必要がある。

[基準1の自己評価]

本学が日本高等教育評価機構の認証評価を受けた平成 21(2009)年度には、3 学部 5 学科

1 研究科の構成であった（人文学部発達教育学科は当時学年進行中第 2 年次）。平成 25(2013)年度時点では 5 学部 5 学科 1 研究科（ただし人文学部心理学科は平成 26(2014)年 4 月開設予定で 1 学科増学生募集中）と、大きな飛躍を遂げた。その間、建学の精神、大学の使命・目的等について、一貫した姿勢で公表・周知に努力してきたこと、内容的にも現代社会の大学に対する要請をふまえて、周知方法の工夫や表現のリフレッシュを続けてきたことは、評価できると考える。

受験生の志願状況、卒業生の進路等が、本学の教育目標の理解とどこまで結びついているのかは、にわかには断定できないが、いずれにしても大学の理念が教育に浸透しているかどうかは、長期的に見れば卒業生が地域社会でどのように働き、どう評価されていくかによって検証されるので、今後も（ア）学園の伝統を大切にする、（イ）同窓ネットワークの「絆」を強める、（ウ）大学と地域社会との間に良好な連携関係を結ぶ、の諸点に特に留意していく。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 入学者受入れの方針の明確化と周知

平成 23(2011)年度より、学部・学科の入学者受入れの方針（アドミッションポリシー）を策定し、以降、大学案内【資料 2-1-1】、入試ガイド【資料 2-1-2】、学生募集要項【資料 2-1-3】、ホームページ等の広報媒体で公開、並びにオープンキャンパス、高等学校進路指導教員向け入試説明会、各種相談会、高等学校訪問等での説明により、入学者受入れ方針の周知をさまざまな形式で行っており、受験生及び関係者に行き届いていると判断している。また、その内容は建学の精神「勤儉誠実」と教育の理念「共生」の精神に基づいた全学的な教育方針で、かつ各学部、学科、専攻の特色を明確にしたわかり易いものになっていると評価できる。

② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

入学者の選抜方法としては、一般入試、センター試験利用入試のほかに、AO入試、推薦入試を行い、特に推薦入試においては、スポーツ推薦、自己推薦、資格取得者推薦の枠を設け、スポーツ・学芸などに優れた才能と実績を持つ多様な受験生を受け入れる体制を整えている。これらは各学部のアドミッションポリシーに内包されている要素、例えば、経営学部の「問題を発見し、解決する能力」、人文学部の「新たな文化を創造し世界に向けた発信」や「異なった言語や文化への理解」、教育学部の「保育者、教育者として高度な専門的知識と実践力」、スポーツ健康科学部の「健康社会の構築」、健康栄養学部の「国民の生涯を通じた健康づくり」などを科学的、総合的に探求する旨を挙げるとともに、近年、社会ニーズの多様化、幅広い知識を有する人材が求められている背景も考慮したものであり、そのニーズに応えるものと評価できる。入学者選抜にあたっては、教授会構成員による合格者判定会議においてその合否を決定するが、その準備から実施、合否の判定に至るまで、公正かつ妥当な方法により、適正な体制を整え、かつ適正に実施してきたと自己評価する。

各学部学科の入試種別毎志願者、合格者、入学者数などの詳細データはエビデンス集データ編【2-1】（入試状況）を参照されたい。

多様なAO入試、推薦入試のそれぞれの特色を述べると次のようになる。

(ア) AO（アドミッション・オフィス）入試

本学での学修を強く希望し明確な目的意識をもった者を対象とする。小論文、面接、

高校での学修成果を以って総合的に判定する。専願制。

(イ) スポーツ推薦

高校時代スポーツクラブに所属し、活躍した生徒で学校長の推薦を得た者が対象。一般の選抜と本学指定競技種目（強化指定）対象の選抜とがある。専願制。

(ウ) 資格取得者推薦

大学での学修のため、または将来実社会において有用な、本学指定の資格を持つ生徒で学校長の推薦を得た者が対象。専願制。

(エ) 指定校推薦

地元、近県を中心に、学校長の推薦を得た生徒が対象。面接や高校での学修成果を総合して判定する。専願制。

(オ) 自己推薦

文化・芸術・ボランティア・生徒会活動などの実績があり、作文を通じて自己アピールのできる生徒から選抜する。専願制。

(カ) 公募推薦

基礎教養問題、面接、高校での学修成果を以って判定する。学校長の推薦を得た者が対象。併願制。

(キ) 東海学園高校特別入試

併設校東海学園高等学校の「東海学園大学志望コース」からの進学希望者を対象とし、面接と高校での学修成果を以って総合的に判定する。

③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

入学定員に対する超過率平均は経営学部 1.24 倍（過去 4 年間）、人文学部 1.17 倍（過去 4 年間）、教育学部 1.27 倍、スポーツ健康科学部 1.27 倍（過去 2 年間）、健康栄養学部 1.17 倍（過去 3 年間）倍で推移しており、おおむね適正であると判断している。なお、直近の年数が 2 年から 4 年にわたっているのは学部の改組に伴い、条件が同じとなる年度の年数が学部により違いがあるためである。

表 2-1-1 各学部入学定員超過率（倍）

学部名	入学定員(人)	平成 22 年度 (2010)	平成 23 年度 (2011)	平成 24 年度 (2012)	平成 25 年度 (2013)	平均
経営	230	1.40	1.20	1.19	1.19	1.24
人文	200	1.38	1.13	1.17	1.03	1.17
教育	150	—	—	1.19	1.35	1.27
スポーツ健康科学	235	—	—	1.26	1.28	1.27
健康栄養	80	—	1.14	1.13	1.24	1.17

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

3 つの視点のそれぞれについて述べる。

- ① アドミッションポリシーについては、平成 25(2013)年度に公開したディプロマポリシー、カリキュラムポリシーとより連携の取れたものとするため、現在、修正作業

を行っており、受験生にとって理解し易い具体的なものを検討中である。

- ② 推薦入試については、アドミッションポリシーとの整合性、社会のニーズ及び高校生の学習の現状にあった選抜方法の検討を進める。また、一般入試及びセンター利用入試においても、試験科目の種類・科目数など、各学部学科、専攻ごとに必要な科目を検討する。
- ③ 入試種別ごとの入学定員に対する入学者数にはばらつきがみられるため、より適正な募集定員配置及び選抜を行っていく必要がある。教育学部やスポーツ健康科学部では平成 25(2013)年度の入学定員超過率が 1.3 前後と若干高く、入学定員に沿った適切な学生受入れが行われるよう是正が求められる。特に、健康栄養学部については、平成 26(2014)年度からの 40 名(80 名→120 名)の入学定員の増加により、定員超過率は多少なりとも是正されると考えられるが、入学後の教育の質を担保するため、学科の入学定員に対する超過率は 1.1 倍以下にしていく。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【大学院経営学研究科】

経営学研究科の建学理念は、本学の学部と同様、仏教の精神を根幹とする「人間教育」であり、本研究科の母体である経営学部の理念である「人間が本当に人間らしく生きていく」という「人間経営学」の理念を基に教育、研究を行っている。「人間経営学」という概念には、アメリカ流市場万能主義を基礎とした経営手法の無批判な導入、紹介が行われていた数年前の風潮に対するアンチテーゼとして提唱されたものである。「人間経営学」の具体的な内容として、仏教思想・共生理念に基づき、人間形成教育と我が国の企業経営の実情に即した新しい理論を追求し、それを教育することを目指している。そして大学院では、特に後者、我が国の経営の実情を踏まえた理論を追求し、それを基にした高度な職業人教育を行うことを目的・理念としている。

このような理念をより具体的に表現したものが大学院要覧【資料 2-2-1】の「教育課程の特色」に記載されている。本研究科の第一の特色は「実践的かつ実証的」ということである。本研究科の担当教員は、いずれも企業や産業をリサーチフィールドとしている研究者、もしくは実業界出身であり、現実を踏まえた実践的な学問が広く展開されている。実証的という点では、我が国の経営学が、ともすると欧米の経営管理技法の紹介・適応に流されがちであった反省を踏まえて、具体的な日本の企業経営・経済動向の科学的・客観的分析を目指している。教育課程においてもケーススタディ（企業の実例を分析する講義）

やケースメソッド、企業などの状況を分析した修士論文(リサーチペーパー)を課している。

第二の特色としては「グローバル(グローバルかつローカル)」な視点に立っているということである。経営科学の諸理論は、世界各国におけるさまざまな経営・経済現象を詳細に観察した上で抽出された一般原理・法則であるから、もとよりグローバルな視点で構築されているものといえよう。本研究科では、それら理論を単に学生に吸収させるだけでなく、常に我が国並びに地域における経営・経済現象に適用させ、その含意を問うような指導を施している(ケーススタディの必修)。このように、本研究科では現在の企業経営を見の上で重要な二つの視点を教育や研究に反映させている。

さて、上記の理念を具体的な教育成果として結実させるために本研究科ではさまざまな工夫を実施している。具体的には、小規模大学院の特長を十分に生かすべく、本研究科では意識的に少人数の講義・演習等でのコミュニケーションを通してきめ細かい指導を行っている。また、高度な職業人教育を行うという点では積極的に社会人の受入れを行っており、社会人大学院生が仕事と研究を両立できるよう、夜間講義や土曜日開講を実施している。なかでも、夜間講義は学生の勤務先を考慮して三好キャンパスと栄サテライトキャンパスの2か所で開講している。

最後に、会計科目を専攻する学生は修士号取得後、審査で認められると税理士国家試験科目のうち会計学科目の一部が免除されるという特典がある。また、平成21(2009)年度には中小企業診断士登録養成課程を設置し、高度職業人教育の体制を更に充実させた。このように、高度職業人として活躍すべく国家資格取得を目指す学生の期待に応える教育体制を、本研究科は確立している。

以下、経営学研究科のコース・教育目的・主な授業科目を関連させて表示する。

表2-1-1

コース	教育目的	教育内容	主要科目
経営学分野	本研究科では、理論と実務を有機的に関連させたカリキュラムを構築している。このカリキュラムに基づいて学生は、実証的かつ実践的に企業経営を学び、研究に取り組む。	起業、事業継承、管理能力向上、マーケティング分析力向上、等の目標に適した教育内容を展開。実践力を養うためのケーススタディは必須。	経営管理特論 人的資源管理特論 マーケティング特論 中小企業経営特論
産業・企業分野	また、アメリカ発の理論の紹介・吸収にとどまらない、グローバル&ローカルの複眼的視点で、日本の現実的な企業経営を分析できるようになることを教育方針としている。	生産システム、中部をはじめとする地域の産業・経済、産業金融、等の知識獲得や分析能力向上を達成するに適した教育内容を展開。実践力を養うためのケーススタディは必須。	生産システム特論 地域産業特論 産業組織特論 企業金融特論
会計学分野	以上のような教育体制により、学生一人ひとりの実践力を大きく伸ばす。	会計実務、財務分析、等を行うという高度な会計学の知識と運用能力を養う教育内容を展開。税理士国家試験にも対応。実践力を養うためのケーススタディは必須。	財務会計特論 管理会計特論 原価計算特論 会計監査特論
中小企業診断士登録養成課程	学術的基盤に裏打ちされた幅広い知識と仏教思想を源とする本学の建学・教育理念「共生(ともいき)」・「勤儉誠実」に基づいた高い倫理観を備え、その上で中小企業の経営活動に対して適切な診断・助言を提供することのできる中小企業診断士を養成する。	修士課程開講科目の中から診断実務の基盤として最適な科目を抽出し、それに登録養成課程用特設科目及び実習を付加した形態でカリキュラム・指導内容を構成。	流通業経営診断実習 製造業経営診断実習 経営戦略策定実習 総合経営ソリューション実習

【経営学部経営学科】

経営学部は平成7(1995)年の創設以来、競争原理に基づいた市場原理主義の経営手法に問題意識を持ち、共生の理念に基づく「人間経営学」を核とする教育を推進してきた。それは、経営の場において人間に学び、人間を学ぶことであり、「人間（共に生きる）にとって経営とは何か」という課題に応えるための教育姿勢に徹することにある。いま、経営主体（企業など）には人間生活に貢献する経営が求められており、経営の専門知識と技術を修得するばかりでなく、経営学を学ぶ過程で、働くために必要な自己管理能力や経営活動の意味を把握する力、高邁な人格とコミュニケーション能力を身につけなければならない。そのため経営学部では、学問を学ぶ過程で教員と学生、並びに学生同志が相互に啓発し合い、好ましい人間性を形成することを重視している。

これらの考え方は、「経営学部では、人間生活と社会に貢献する企業・組織経営に関する確かな知識・技能とともに、高邁な人格と高いコミュニケーション能力を身につけた人材の養成を目的としている。この目的を達成するために、プロフェッショナル系とビジネス系の2系統において履修コースを提示し、それぞれにおいて、企業・組織経営の基礎的知識から専門的知識の体系化を図る講義、実践・体験的な講義、さらに将来役立つ資格取得対策講座などを中心にカリキュラムを編成する。」というカリキュラムポリシーとして明示化され、大学のホームページ等で公開している。

より具体的な教育課程編成の目的を年次別に見ると、1年次では専門的職業人として必要な幅広い総合的教養と経営、経済、会計分野の基礎的な知識を身につける、2年次ではコミュニケーション・スキルや論理的思考力を身につけ、企業・組織経営の知識を深める、3年次では自己管理能力・勤儉誠実の精神、チームワーク・共生の精神と企業・組織経営の専門的な知識を身につけ、ビジネスを取り巻く環境において問題解決能力を発揮できるようにする、4年次では専門を極め、コミュニケーションやプレゼンテーションの能力及びリーダーシップと統合的な学習経験と創造的思考力を身につける、である。

経営学部の教育課程は、人間経営学を通して総合実践力を身につけた学生を育てるために、「全学共通科目群」、「専門科目群」及び「演習科目群」を柱として編成されている。

「専門科目群」には、経営についての基礎的知識を修得させ、専門教育の動機づけを図る導入科目として「基礎科目」を置き、さらに、経営学部のカリキュラムポリシーに応じた「基幹科目」、「展開応用科目」を置いている。「基幹科目」は「基礎科目」の理解をベースに経営、商業、経済、会計、法律の各分野に関する基本的かつ具体的知識を修得させるために設定された科目群である。「展開応用科目」は「基幹科目」の修得を受けて、より専門性を高めた科目とキャリア形成の支援を念頭に置いた科目で構成された科目群である。

以下、特徴的な科目（群）について述べると、「全学共通科目群」の「共生の理解」では、「共生人間論」を1年次春学期と3年次秋学期に必修科目として開講し、さらにその実践の場として「共生人間論実習」を学部必修科目とし、学部生全員が老人保健施設・障害者福祉施設等を中心にした社会福祉施設において、4日間の実習を行っている。社会福祉施設での実習によって、実践的に他者に関与し、他者理解を深め、他者の幸せのために、自己が出来ることは何かに気づき、自らの生き方を変革していけるようになることを目指している。

「展開応用科目」のキャリア関連の科目については、全学で共通に開講されているもの以外に、1年次から4年次まで数多くの科目が系統的かつ継続的に開講されている。中でも公務員や中小企業診断士、会計資格などの対策講座は、大学以外に専門学校等に通うという、いわゆるダブルスクールというスタイルを取らなくても試験対策が行えるよう考慮している。

「演習科目群」は経営学部の特徴である「総合演習」を中心に編成している。「総合」とは「専門」に対する表現ではなく、それぞれの専門分野における学問的成果が人生・社会・民族・人類等に対して、いかなる意味をもつかを総合的に展開することである。総合演習は2年次春学期から4年次春学期まで一貫して実施され、4年次秋学期の「卒業研究」はその総まとめである。1年次春学期の「スチューデントスキル」では学習面だけでなく生活面も含めて大学にスムーズに順応できることをめざし、1年次秋学期の「基礎演習」は「総合演習」への導入教育の役割を果たしている。さらに、平成25(2013)年度からは、将来の目標を持ち、勉学意欲が高い学生の要求に応えるために、同じ志を持った者同士が切磋琢磨し、成長できる場として「特別基礎演習」を設けている。

また、カリキュラムポリシーの中で述べられているように、経営学部では目的とする人材育成を達成するためにビジネスのプロをめざすプロフェッショナル系とビジネスの分野で活躍するビジネス系の2系統を設定している。さらに、プロフェッショナル系は企業の経営課題を解決できるビジネスのプロをめざす「ビジネスプロフェッショナル（中小企業診断士）コース」、金融機関で即戦力として活躍できることをめざす「会計・金融スペシャリストコース」、早い時期から公務員試験対策ができる「公務員（法と経済）コース」、安心・安全のまちづくりをめざす「警察官・消防官コース」の4コース、ビジネス系は経営者になるための資質をしっかりと磨く「ビジネスリーダーコース」、自分にぴったりの未来を見つけ、実現する「キャリアデザインコース」、経営の知識をスポーツ関連ビジネスに活かす「スポーツビジネスコース」の3コースに細分化している。そして、それぞれのコース特性に即した履修モデルを提示することによって、学生たちが一人ひとりの将来の夢を実現するための目標に向かって体系的かつ効率よく学べるよう考慮している。

【人文学部人文学科】

人文学部は、勤儉誠実の信念と共生の理念に基づく人間力の向上を核とし、人文学の研究成果に基づき、人間の心理・行動の解明、コミュニケーション能力の向上及び社会と文化の理解を通じて人間教育を行い、地域社会の諸方面で職業人として活動する実践力をそなえた人材の養成を目的としている。この目的を達成するため、人文学部は心理学系と創造表現系、言語・文化系の3つの系をおき、創造表現系（アナウンス・情報メディアコース、創作文芸コース、マンガ・映像コース）では創造表現活動とその研究、批評を行う。また、言語・文化系ではコミュニケーション能力の向上と総合的教養の修得、心理学系（心理学・行動コース、心理学・臨床コース）では人間の心理と行動の理解、社会と人間の関わり合いの解明をめざすカリキュラムを置いている。

専門科目については、それぞれの専門分野についての知識、技能を習得するための導入と基礎作りの1年次、方法論習得の2年次、専門知識を幅広く深化させる3年次、総まとめの4年次と、系統的に質の高い学士力を養成するカリキュラムが編成されている。

(ア)創造表現系は、「アナウンス・情報メディア」、「創作文芸」、「マンガ・映像」の3コースからなり、言語・映像・音声による創造表現と作品研究、批評に必要な知識・技能を習得するとともに、自己の内面を探究したクリエイティブな発想による独自の創作・表現作品を介して、より多くの人々とコミュニケーションを取ることでできる人材の養成を目的としている。この目的を達成するため、創造表現に必要な知識・技能と創作実践力の習得をめざす講義、演習、実習科目を配置している。一般的な教養と見識、そこから独自の発想を生み出し表現する技術の習得を4年間の段階を追って実現していく。

1年次では、さまざまな分野の表現形態と現状を学ぶための講義科目を配置している。また、基本技術習得のために実習科目を配置している。これらを通じて、創作に必要な現状(の作品群)を“見る”こと、一般的な知識や初歩的な基本技術を“知る”ことにより、創造表現に関する基本的な知識を体系的に身につける。

2年次では、創作を自己表現にとどまらず文化として研究する科目を開講している。1年次よりも幅広いジャンルに及ぶ基本的技術を習得するために実習科目、映像制作を配置している。これらを通じて、より“見る”、より“知る”ための基礎力を身につけ、クリエイティブな発想を生かし、適切な言語表現や映像表現を用いた創作的活動をするベース作りをする。

3年次では、「専門演習」の各ゼミに所属し、それぞれの創作の専門分野における実習、研究をすすめる。ゼミでは他の学生の作品に触れることを通して、他者から学び高め合い創作や研究、批評を進める姿勢を身につける。また、より専門的な分野の科目を配置している。これらを通じて、他者の創作や批評から学ぶ姿勢と各分野の知識や情報を論理的に分析し、創造表現するための“思索する”能力を養う。

4年次は、総まとめとして、それぞれの創造表現である卒論、卒業制作を創作、発表する。これを通じて、統合的な学習経験と創造的思考力を身につける。3年次からのゼミ活動にて常に高いクオリティの創造表現や研究、批評する力が発揮できる訓練をするが、4年次で目指すのは、自己表現にとどまらない、他者に感動や影響を与えるコミュニケーション力をもつ創造である。

(イ)言語文化系は、「日本語・日本文化」「英語・国際交流」「実践教養」の3コースからなり、日本や外国の多様な文化、思想、歴史について幅広く理解し、日本語や外国語のコミュニケーション・スキルを習得するとともに、さまざまな問題を発見し、専門的な見地から解決できる人材の養成を目的としている。この目的を達成するために、語学、文学、考古学、民俗学、美術史など幅広い分野にわたって系統的かつ総合的に学べるよう、カリキュラムを編成している。

1年次には、基礎的な科目を学び、各コースにおけるより高度な知識修得の土台となる、基本的な知識を体系的に身につける。

2年次には、各コースの専門分野をより多く学ぶ。これらを通して、日本語及び外国語のコミュニケーション・スキルを習得するとともに、言語、文化の各分野における多様な情報を適切に取捨選択し、分析、活用する能力を身につける。

3年次以降はゼミに所属し、少人数の「専門演習」によって、専門分野の研究に取り組みながらその手法を学んでいく。さらに各コースのより専門的な分野の科目を学ぶ。これらを通して、言語、芸術・芸能、さらには国際文化についての知識や情報を論理的に分析

し、表現する能力を身につける。

4年次には、それまでの学習の集大成として、卒業研究あるいは卒業論文を完成させる。これを通して、自らが立てた新たな課題を解決する能力を身につける。

(ウ)心理学系では、本学の建学の理念である「共生き（ともいき）」をもとに、総合的教養と幅広い知識を身につけ、心理学の基礎的及び専門的知識や研究法などの技術を習得し、以下に集約されるように、こころの問題に適切に対応できる人材を育成する。

(a)こころに関係した科学的な理解を基礎とした、自己、他者、社会等に関する体系的な知識を有する人材。

(b)個人の心理的問題、対人的問題、こころの障害など、心に関係した様々な問題が生み出される要因を的確に分析し、解決策を提起し実行する能力をそなえた人材。

(c)こころの専門家として、心理的な問題に積極的にアプローチする意欲、使命感、専門的技術を身につけ、「共生き」の理念を実践できる人材。

この目的を達成するために、心理学科では「社会・行動」と「対人・臨床」の2コースそれぞれに、心理学の体系的な知識を教授し、心に関係したさまざまな問題が生起する要因の分析及び解決策を考察するための、講義、演習、実験・実習科目を配置している。

1年次は、初年次導入教育と位置づけられ、大学での学習及び大学生活への円滑な適応をめざす。ここでは、本学の建学理念の理解、学習基礎力の養成、心理学研究への動機付け、将来展望の形成開始が目的となる。そのため、「基礎演習」等によって、大学の科目履修に要求される基本的学習技能を獲得するとともに心理学への興味関心が喚起される。また、専門家としての心理学の一般的な知識を初歩から体系的に身につけるための科目を学ぶ。さらに、日常的な心理学的問題との接点が多く興味を喚起しやすく、かつ心理学の基本的思考法を養うに適している包括的な科目を配置する。

2年次は、より高度な学習技能を獲得するとともに心理学の専門性を深め、実証的な心理学研究法を体系的に身につける段階と位置づけられる。1年次に引き続き学習基礎力の定着を図るとともに、研究法の基本と基幹を習得する。同時に、より専門性の高い講義科目を配置する。

3年次では、実証的な心理学研究法の習得を仕上げつつ、幅広い専門知識を獲得する段階と位置づけられる。そこで、実証的な心理学研究法の習得科目として、比較的高度な方法の習得をめざす科目を配置する。平行して、応用的な領域に関する講義科目を配置する。さらに、学生は専門ゼミである「総合演習」を履修し、卒業研究に向かう、より個別的専門的な学習が開始される。

4年次は、心理学系の学びの集大成の段階と位置づけられる。主として「専門演習」で指導される卒業研究を中心とし、それまでの学習で培った総合的な能力を具体的に表現し確認する作業が課される。この段階で配置される「心理学研究法Ⅱ」は卒業研究の支援をも狙った科目である。

以上のように心理学系では、コースによる横の構造と4年間の演習による縦の構造の中で、導入と基礎作りの1年次、方法論習得の2年次、専門知識を幅広く深化させる3年次、総まとめの4年次と、段階的に高い学士力を養成すべくカリキュラムが編成されている。

【教育学部教育学科】

教育学部教育学科は平成 24(2012)年度より、それまでの人文学部発達教育学科を発展的に改組して設置された。教育学部教育学科は、平成 24(2012)年 4 月に第 1 回の学生を迎え入れ、現在学年進行 2 年目の途上にある。以下、教育学部教育学科と、平成 20(2008)年人文学部に設置された発達教育学科のそれぞれについて述べる。

教育学部教育学科の教育方針は、「幼稚園教諭、保育士、小学校・中学校・高等学校の教諭あるいは養護教諭として人を慈しみ、使命感を抱いて社会貢献を行うことができる保育者・教育者を養成する」(学則第 2 条の 2) ことである。

そして、より具体的な教育学部の目的は、総合的教養及び専門的知識をもち、人を慈しむ態度とともに、使命感を抱いて健全な社会の構築に貢献することのできる、教育や保育にかかわる人材の養成である。この目的を達成するため、学校教育専攻、保育専攻、養護教諭専攻の 3 専攻を置き、学校教育専攻では小学校教諭及び幼稚園教諭または中学校・高等学校英語教諭、保育専攻では幼稚園教諭及び保育士、養護教諭専攻では養護教諭、中学校・高等学校保健教諭の免許・資格取得のためのカリキュラム(教職課程、保育士課程)を編成している。

専門科目は、「基礎科目」「基幹科目」「展開応用科目」によって構成している。「基礎科目」では、学校教育・保育・健康教育の本質・目的を理解するため、「教育原理」「保育原理」「健康教育概論」を、1 年次に必修科目として開講する。また、「基幹科目」では、「こころ」「からだ」「環境」「社会」の 4 分野に分け、科目展開をする。さらに、「展開応用科目」では、「こころの理解の分野」「健康教育の分野」「社会と福祉の分野」「表現の分野」「保育の分野」「教育基礎の分野」「教育内容の分野」「教育方法の分野」「実習の分野」に分け、それぞれ科目を開講する。専門科目は、その多くが免許・資格取得のための科目にもなっている。

また、演習科目は、1 年次から 2 年次までは「基礎演習」を開講し、教育者・保育者として必要な幅広い総合的教養の育成、3 年次から 4 年次までは「専門演習」を開講し、専門的知識の深化をめざす。さらに、1 年次から 4 年次まで「教育キャリア演習」を開講し、教育者・保育者として必要な資質・能力・意欲の養成をめざす。以下、各専攻における教育課程及び教授方法について述べる。

(ア)学校教育専攻では、主として小学校教諭の養成を目的としているが、取得免許に応じて、小学校教諭免許のほか幼稚園教諭免許の取得をめざす幼小コースと、小学校教諭免許のほか中学校・高等学校英語教諭免許の取得をめざす小中高コースに分かれる。各コースでは、それぞれの免許取得のために、「教職に関する科目」と「教科に関する科目」を開講する。「教科に関する科目」は、幼稚園教諭免許では、国語、生活、音楽、図画工作、体育の 5 教科の科目、小学校教諭免許では、国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育の 9 教科の科目、中学校・高等学校英語教諭免許では、英語学、英米文学、英語コミュニケーション、異文化理解の科目区分に基づく科目を開講する。

(イ)保育専攻では、主として幼稚園教諭・保育士の養成を目的とする。幼稚園教諭養成のため、「教職に関する科目」及び「教科に関する科目」を開講する。「教科に関する科目」は国語、生活、音楽、図画工作、体育の 5 教科の科目を開講する。また、保育士養成のため、厚生労働省告示別表第 1 による「必修科目」、告示別表第 2 による「選択必修科目」

並びに「教養科目」を開講する。「必修科目」は「保育の本質・目的に関する科目」「保育の対象の理解に関する科目」「保育の内容・方法に関する科目」「保育の表現技術」「保育実習」「総合演習」に大別される。

(ウ)養護教諭専攻では、専門職として確かな知識と技術を身につけた養護教諭の養成を目的とする。この目的を達成するため、カリキュラムは、「教職に関する科目」「養護に関する科目」から構成する。また、1年次より実習を組み入れることで、実践力の向上を図る。本専攻のカリキュラムを履修することにより、養護教諭免許を取得することができる。なお、希望により、中学校・高等学校保健教諭免許を取得することもできる。

以上の教育課程をより効果的に運用するため、また、実践力のある保育士や教諭を養成するため、教科の系統性に留意し、子どもの発達を心理的側面、身体的側面、環境的側面、社会的側面から理解させる。かつ単に知識の断片的な習得に終わるのではなく、1年次生より幼少の子どもと関わる体験（「かかわり体験実習」、後述）を保障し、保育所実習、施設実習及び教育実習などの実習に際しては、教育実践研究の豊富な指導陣を配置して、十分な事前事後の指導を行い、応用力のある実践的な知識・技能を習得させる教育課程を編成している。また、保育士や教諭の資格取得に向けて、実習先での基本的事項の理解、心得の徹底指導を行って事前の指導を充実させている。実習時には実習先を教員が訪問し、巡回指導を行い適宜指導している。事後においては、全体では実習報告会、そして個別には各自の報告書に基づいて実習の成果についてフィードバックを行っている。

さらに、NPO 日本教育カウンセリング協会の認定資格「ピアヘルパー」の取得を通じて、相談者への対応の仕方や自己理解の方法など、教育や保育場面で活かせるカウンセリングの基礎を学ばせている。

いずれの学年においても各学期の開始直前に、「履修の手引き」に基づいて履修に関する指導を全体的に、そして必要に応じて個別に徹底して行い、学生の履修計画が円滑に進み、学習内容の理解が進むように配慮している。さらには入学直後、在学生からなるチューデント・サポーターが中心となって、「ウェルカム・セミナー」、「ウェルカム・パーティー」を実施したり、少人数によるゼミ学習によって、仲間作りを行い、大学への所属意識を高め、自律的に学習できる志向性を促す働きかけを実施している。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

本学の第3学部として平成16(2004)年度に設置された人間健康学部人間健康学科を母体とし、新たにスポーツ健康科学部（スポーツ健康科学科）が平成24(2012)年度に設置された。既存の人間健康学部人間健康学科の3コース（スポーツ教育、スポーツコーチ、健康トレーナー）を、健康社会で必要とされるスポーツ教育、または、健康指導ができる人材育成の視点から、新スポーツ健康科学部ではスポーツ教育系（スポーツ教育、スポーツコーチ）、健康増進系（健康トレーナー）の2系に分けた。スポーツ教育系では、豊かな人間性と協調性にあふれ、高い使命感を持った実践的指導力のある保健体育教員を養成する「スポーツ教育コース」と、社会人力、人間力にあふれた各種競技スポーツの指導者、コーチの養成をする「スポーツコーチコース」を置く。健康増進系では、発育発達、加齢による心身の変化をよく理解し、豊富な運動実践能力とコミュニケーション能力を備えた健康づくり指導者を養成する「健康トレーナーコース」を置いた。

スポーツと健康に対するニーズは、スポーツ、健康、医療、福祉等の分野にとどまらず多様化し、幅広く深い知識を有する人材の養成が望まれている。このような状況に対応してスポーツ健康科学部では、多様なスポーツ、健康の課題を捉えて、個々人のライフスタイルや、運動、心理、栄養の面から生活習慣病の予防を実現し、生涯を通じた健康づくりに貢献できる人材の養成をも目的としている。特に、ますます複雑・高度化するスポーツ健康科学の領域において専門家を養成するため、新たに健康増進に関わる分野やスポーツ社会科学分野の講義科目も新設した。以上のように教育内容を充実させて、それぞれの専門知識と技能を修得し、各ライフステージを意識し、生活習慣病の予防をはじめスポーツの理解による国民の健康保持に貢献できる人材を養成することを目的とする。

このためには、豊かな人間性を養うための幅広い教養教育を目指すとともに、身体的、精神的、及び社会的側面から人間の健康を科学的・総合的に究明し、専門の知識・技能を習得させる必要があることから、スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科の教育課程は「全学共通科目群」、「専門科目群」、「演習科目群」の3科目群で編成している。

「全学共通科目群」に含まれる授業については全学共通事項として基準 2-4 で整理されている。スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科の「専門科目群」は、「導入科目」「基礎科目」「基幹科目」「展開科目」によって構成する。「導入科目」として、スポーツ科学や健康科学に関連する様々な学問領域を総合的・学際的に理解するため、「スポーツ科学概論」及び「健康科学概論」を、初年次に必修科目として開講する。また、「基礎科目」では、人体の構造と機能の理解に関連する「機能解剖学」と「生理学」の必修科目、及び「公衆衛生学」「衛生学」「スポーツ医学」の選択必修科目を開講する。さらに、「基幹科目」及び「展開科目」は幅広い科目で構成されており、取得する資格や目指す進路に対応した3コース（「スポーツ教育コース」「スポーツコーチコース」「健康トレーナーコース」）の履修モデルに合わせて履修をする。

表 2-2-2 スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科のコース・教育目標・主な授業科目

コース	教育目標	教育内容	主な授業科目
スポーツ教育コース	教育の実践能力、コミュニケーション能力や表現力豊かな人間味あふれる優れた保健体育教諭の育成及び社会に貢献する教育者の養成を目指す。	教育に関連する基礎理論の学習だけではなく、陸上競技、球技、水泳、器械運動、スキー、剣道など学校体育で行われる種目の技能向上や指導力の育成にも力を注いでいる。	保健体育科教育法 教育方法・技術論 運動生理学 機能解剖学 バイオメカニクス 体育社会学
スポーツコーチコース	次世代のアスリートを育むスポーツコーチの養成を目指す。	コーチングの実践的なスキルを基礎から応用まで幅広く学ぶ。各資格を取得するために必要な講義や実習が多く、日本体育協会から「スポーツ指導者養成講習会免除適応コース」の認定を受けている。	コーチング科学 スポーツ心理学 コーチング科学実習 運動生理学実験 バイオメカニクス実験
健康トレーナーコース	競技スポーツをサポートするトレーナーや、トレーニングの指導をするための知識と実践力の育成。特にスポーツを通じて人間の健康づくりをサポートする「健康運動指導士」の育成を目指す。	アスリートのコンディショニング管理やトレーニング論、指導方法の習得。健康づくりをテーマにした運動指導やプログラムの企画・運営といったマネジメント力も伸ばす。医学や生理学、栄養学などの総合的知識を学んだ上で、実践力向上を目的としたスポーツ現場でのインターンシップを実践する。	スポーツ障害 アスレチックトレーニング トレーニング実習Ⅰ～Ⅱ コンディショニング実習 運動処方論の理論と実習Ⅰ～Ⅱ

「演習科目」は、1年次から2年次までは「基礎演習Ⅰ・Ⅱ」「専門基礎演習Ⅰ・Ⅱ」を開講し、総合的教養の育成を図り、3年次から4年次までは「専門演習Ⅰ～Ⅳ」を開講している。自己の興味関心に沿って専門知識を深くかつ自主的に研究・体得できるようにゼミナール形式とし、1年次から4年次まで必修としている。

「演習科目」のほか「外国語」「実技科目」は、少人数教育を特色とし、必修科目群はすべて100名以下とし、3コマ（クラス）開講することによりきめ細かい教育を目指している。しかしながら、展開科目群の中には、一部100名を超える授業があり、さらなる時間割上の工夫が必要である。

ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーの作成をし、学内外に公開、発信した。また、FD研修の実施、授業アンケートの実施をした。

【健康栄養学部 管理栄養学科】

健康栄養学部では、医療機関、学校、福祉施設、保健所、事業所、給食施設、スポーツ施設などで「食」を通じて人々の健康の保持・増進に貢献できる、総合的教養と高度な専門知識を身につけた管理栄養士の養成を目的としている。この目的を達成するため、カリキュラムポリシーとして以下の各学年を柱とした4つのステップを設け、基礎から応用、実践系に至る科目を体系的に学べるよう開講するとともに、将来に生かせる資格取得科目なども加え、カリキュラムを編成している。

その概略として、1年次では、「基礎科目」を中心に、食と人間とのかかわりを自然の営みや社会のなかで総合的に理解し、管理栄養士として必要な幅広い総合的教養を身につけられるよう編成している。また、「専門基礎分野科目」を開講し、専門的知識の基礎固めを行っている。さらに、少人数ゼミである「基礎演習」を開講し、豊かな人間性を基盤とした優れたコミュニケーションスキルを身につけるとともに、管理栄養士という専門的職業人として、将来の目標を明確化できるような機会を与えている。

2年次では、「専門基礎分野科目」に加え、「専門分野科目」のウェートを高くし、管理栄養士として必要な高度な専門知識、数量的スキル及び栄養管理技能を習得するとともに、人々の健康の保持・増進に貢献する意欲と目的意識を身につけることを主眼においた科目を編成している。

3年次では、専門知識をさらに深めるため、校外実習を行い、実践的スキルを身につけるための科目を編成している。また、専門性の高い得意分野を有する管理栄養士を養成するため、臨床栄養、食品開発・分析、栄養教諭、スポーツ栄養の4分野に関連する科目を、「周辺領域科目」及び「免許・資格関連科目群」で開講し、当該分野に関連する資格取得ができるよう配慮している。

4年次では、これまでの学びと、本学部のディプロマポリシーを達成するための集大成として、「専門演習」を通じた卒業論文の作成を行っている。これを通じて、統合的な学習経験と創造的思考力を高め、管理栄養士として高度で豊かな技術と人間形成をめざしている。

本学科のカリキュラム構成は、栄養士及び管理栄養士養成を目的としているため、専門科目中心の構成となっているが、初年次にはコミュニケーションスキル、文章表現、プレゼンテーションスキルの向上を目指した科目、専門科目の基礎となる自然科学系の科目も

履修するよう指導し、基礎から専門・応用・実践分野へスムーズなステップアップができるよう配慮した履修カリキュラムを構成している。

また、専門科目のなかで、各分野担当教員による、現行のシラバスの見直し作業を行っている。その目的は、科目間の重複項目、不足項目などの抽出と改善、科目間の連携強化を図ることである。このように教育効果の高い授業展開ができるよう努めてきている。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

【大学院経営学研究科】

今後の改善・向上方策として最も重視しているのが、学部－大学院一貫教育体制の確立である。その中心となるのが、税理士並びに中小企業診断士といった難関国家資格の取得サポートである。現在、中小企業診断士については学部－大学院一貫教育のカリキュラムを確立しているが、税理士資格取得の一貫カリキュラム構築が道半ばである。この構築が今後の課題である。

また、大学院の教育内容を更に充実すべく、1 研究科 1 専攻の体制で、税理士国家試験科目 5 科目のうち、3 科目の免除（会計 1 科目及び税法 2 科目）が可能なシステムを構築しようと、プロジェクトチームを編成して動いている。これを達成することにより、上記の「税理士資格取得の一貫カリキュラム構築」の実現可能性が高まるものと思われる。

【経営学部経営学科】

各種試験対策講座は外部業者に委託しているものが多く、専任教員担当授業との関連性等情報共有が十分とは言えない。そのため、平成 25(2013)年度、専任教員が試験対策講座を参観し、情報共有を図るとともに、互いの授業の有機的な連携を模索する試みを実施する予定である。

「特別基礎演習」の設置は今年度から始めた試みであるが、継続的に実施し、試行錯誤を重ねることによって、ノウハウが蓄積されていくと思われる。

体系的かつ効率よく学べるよう 7 コースを設け、履修モデルの提示、コース限定科目の設定等を行っているが、コース設定の意図を理解している学生は多いとは言えない。したがって、コースに所属することが将来の目標達成のサポートになることの周知、またその前段階である目標明確化の重要性に気付かせる方法・仕組みの検討を行う必要がある。

また、平成 24(2012)年度より変更したカリキュラムは、平成 27(2015)年度末で大学の 1 タームである 4 年を迎える。したがって、平成 28(2016)年度からのカリキュラムについて、変更するかどうかも含め今後検討する予定である。

【人文学部人文学科】

心理学系は学部創設以来安定した学生数を保ち続け、卒業生は他大学大学院へ進学したり、心理学に直接関係しない分野にも多く巣立っている。他方、基準 2-2-(2)の【人文学部人文学科】で述べたように、平成 24(2012)年度入学年次からコースを再編して、新たに「日本語・日本文化コース」「英語・国際交流コース」「実践教養コース」が設けられたが、その成果は今後検証していく必要がある。

初年次教育においては、複数の教員がチームを形成し、その教員チームが基礎演習における教育方法や教える中身を統一している。このチーム・ティーチング方式は、特に1年生に対し、平成22(2010)年度から実施している。1学期中に複数回1年生全員を大教室に集めて授業などを実施することで、1年生全員の本学部への帰属意識を高め、一体感を醸成する努力をしている。

人文学部は卒業に必要な必修科目数を減らし、「オープン履修方式」を採ることにより、学生の多様な関心に対応できている。同方式には、コース必修科目を減らすことにより、職業選択、資格取得などに関連してはっきりした目的意識をもつ学生には、明確な「コース」として目的手段連関を提示する一方、例年入学時に3分の1近くいる「どの分野を中心に学ぶかまだ決めていない」学生に対しては幅広い選択肢を提示できるという特長がある。

平成26(2014)年度からは学部の改組により心理学科が発足する。それに伴い、人文学科のコースも改編される。人文学科には、アナウンス・メディア表現コース、創作文芸コース、マンガ・映像コース、言語・文化コースの4コース、心理学科には、社会・行動コース、対人・臨床コースの2コースが設置される。

【教育学部教育学科】

中学校教諭免許、高等学校教諭免許取得希望者が増加傾向にある。この現状に鑑みて、取得可能免許種の拡大を検討中である。加えて、選択科目の範囲を拡大するため、他学部履修制度を十分に活用させることを視野に入れている。

また、教員養成制度の改革に伴い、将来的に大学院設置の必要性が高まる可能性がある。今後の政策を見据えながら、設置形態等を検討する。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

平成16(2004)年度の人間健康学部開設以来、多様な視点から人びとの健康づくりを支援できる人材の養成を目指す教育課程を展開してきたが、健康を特にスポーツの分野から究明しようとする学生のニーズがきわめて高いことから、平成24(2012)年度のスポーツ健康科学部の新たな設置に伴い、スポーツ関連の教員スタッフと科目の充実に重点をシフトしてきた。

これによって学生のニーズに応え、同じくスポーツ関連でも、保健体育教諭を目指す学生と、スポーツトレーナーを目指す学生にそれぞれふさわしい教育内容を提供できるようになったこと、1学年次から「教職演習Ⅰ～Ⅳ」「スポーツコーチ演習Ⅰ～Ⅳ」「健康トレーナー演習Ⅰ～Ⅳ」などの専門的な演習科目を開講することが可能となったことなどは改善点として評価できる。教育環境面では、三好キャンパスへの移転及び5号館（スポーツ実験・実習棟）の新築により施設設備（「運動生理学実験室」、「バイオメカニクス実験室」、「スポーツ心理学実験室」及び「健康科学実験室」など）も充実し、高度のスキル教育の条件が整備された。

また、保健体育教諭及び養護教諭の養成と採用については、着実な成果を収め、今後も期待できる。健康運動指導士及び健康運動実践指導者の資格取得の成果についても更なる努力が求められる。

以上の経緯をふまえ、スポーツ健康科学部の完成年度である平成 27(2015)年度を目指し、人材養成目標の重点化と指導の充実をさらに進めるため教育課程の改訂を計画している。なお、具体的な計画は、現在、学部内に将来構想委員会を設置し検討を進めている。

今後は、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーの具現化のためのカリキュラム変更が必要である。特に、授業科目の整合性を図り、教育課程のシラバスを確認する体制が求められる。また、習熟度に適した授業カリキュラムに改善する必要がある。

公開授業により教員相互の授業方法の工夫を行っているが、FD 研修、授業アンケートを活用した具体的な授業方法の更なる改善が必要である。今後は、改善効果を見極める方法を検討していく。

1年間の履修登録単位数の上限を 49 単位とし、1 年次春学期の入学直後にフレッシュマンセミナーを行い、個別の履修指導を行っている。1 年秋以降の学生と留年生に対しては、学期開始時期にコース別、ゼミ別などの全体履修指導を行っているが、今後は個別の履修指導の強化を検討していく。

毎月の定例教授会の後にコース会議を開催し、各コースの問題点、演習授業内容などの意見交換を行っている。今後は、実験や演習に必要な機器の設置、学外講師招聘の教育効果、学外実習の対応、資格対策などを検討し、また、将来構想に関わる教員配置を検討していく。

【健康栄養学部管理栄養学科】

平成 14(2002)年の厚生労働省の管理栄養士養成カリキュラム見直しにおいて、従来のカリキュラム編成から大きな変更が行われた。そのなかで、栄養管理業務の基本となるスキルである調理技術の低下が、学内外で指摘されるようになったことを踏まえ、調理技術の向上を目的とした教育プログラムの実施を予定している。

また、各科目の開講学年の妥当性についても検討を加え、教育効果、及び校外実習等の関連性の観点から、必要に応じて、開講学年の変更作業を行う予定である。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

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

(1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【大学院経営学研究科】

基準 2-2 において言及したが、本研究科では小規模大学院の特長を十分に生かし、意識的に少人数の講義・演習等でのコミュニケーションを通してきめ細かい指導を行っている。具体的には、開講されている講義・演習ともに、受講者数は概ね 1~2 名であり、多

くても6名以下である。したがって、講義・演習は担当教員のみで十分であるが、授業運営については、キャンパスが三好と栄で展開しているため、マネジメントの面で職員の協力が大である。なお、本研究科には博士後期課程が存在しないことから、修士課程の講義・演習をサポートする力量のあるTAの獲得は、難しい状況である。

【経営学部経営学科】

(ア)学部行事

経営学部では、三好キャンパスのある三河地区浄土宗寺院での写経体験と、本学園に縁のある寺院である大樹寺見学、その他、地元産業の見学を実施しており、浄土宗の教理に発し、本学の建学の精神、教育理念である「共生」、「勤儉誠実」の再認識及び再評価を目的としている。この学部行事の企画・運営にあたっては、教員と浄土宗門関係の職員が共同で行うことによって、よりスムーズに行われている。

(イ)基礎救命講座

1年次春学期の「スチューデントスキル」では、学期中に一度1学年を4つのグループに分けて基礎救命講座を行っている。これまでは、消防官や学外のボランティアの方に指導を依頼してきたが、平成25(2013)年度からはみよし市消防団東海学園大学機能別分団「ちいむともいき」に指導を依頼している。「ちいむともいき」は、経営学部の2年生以上の学生30名で構成されており、応急手当普及員の資格（普通救命講座を指導できる資格）を取得している。したがって、学部学生(SA)による基礎救命講座であり、1年生は学部の先輩から指導を受けることによって触発され、心肺蘇生(CPR)・AEDの操作実習等に真剣に取り組んでいる。

【人文学部人文学科】

人文学部では、授業時間割を編成するために教員と職員が協力して、非常勤講師も含めた科目担当教員の確保、教室の配分、教材の整備・準備などを行っている。心理学系では、従来「卒論中間発表会」「卒論発表会」において各ゼミ代表を中心に学生に運営を委ねている。また、平成24(2012)年度は特に心理担当の教員数の不足を補うために基礎演習の運用にあたり上級学生を学生アシスタント(SA)として登用した。心理学系では、卒業研究の方法を記載した心理系の手引き書を年1回発行している。コラムとして全教員が寄稿している。

他に、平成23(2011)年度と24(2012)年度、新入生に対し、祖山参拝とセットにして、1泊2日のフレッシュマンセミナーを実施した。このフレッシュマンセミナーも、新入生の友人作りや人文学部への帰属意識の醸成などに寄与している。ただし、平成25(2013)年度は、フレッシュマンセミナーの実施日程を決める際に、新入生のオリエンテーション期間の日程が未定だったため、実施できなかった。

また、欠席の多い学生に対して、まずゼミ担当教員が学生の自宅に電話で連絡をとり、欠席の理由などを確認する。当該学生と連絡が取れない場合には、学生生活支援センターとも連携して、欠席者対策チームがゼミ担当教員とともに、問い合わせ文書を郵送して連絡をとり、状況把握をする。しかしすでに退学を考えている場合は学校に出てくるように呼び出して面談をし慰留に努める。このような退学者対策により、平成23(2011)年度と

24(2012)年度は、それぞれ 53 名、50 名の退学者数であり、若干ではあるが減少傾向にある。

経済的に困窮している学生に対しては、人文学部独自の奨学金制度「ともいき奨学金」を設け、経済的困窮学生が勉学を継続できるように促している。平成 24 年度は 8 名の申請者に対して、6 名を「ともいき奨学生」に選抜し、1 人あたり 10 万円を給付した。(返還義務なし)

「マンガ文学賞」(基準 A-1-(2)の【学部独自のプログラム】(イ)人文学部プログラム参照)委員会の実務担当は、各ゼミごとに教員が学生に働きかけ参加と協力を得ている。心理学系では、代表学生を選出し、学生組織(「ゼミ連絡会」)を結成し、年 2 回、春と秋に、ミニコミ誌「心理学系ニューズレター」(内容は自己紹介やゼミ紹介が中心)を発行したり、行事の運営の母体となっている。大学祭を利用して卒業研究の進捗状況を発表する中間発表会や 2 月には卒業論文の内容を発表する卒論発表会の開催、年 2 回、夏休みと春休みに希望学生を募り学外の教養文化施設を見学する(事前に、主として本学教員が心理学的な見学の観点について講義している)、専門演習が決定した 2 年生を対象として、3・4 年生が新ゼミ生を歓迎する懇親行事を開催するなど、各行事の運営をも担っている。

【教育学部教育学科】

(ア)教職センター等における教職員協働

教育学部では、他学部における教職課程履修者をも含め、教育実習・保育実習・養護実習を円滑に進めるため、教職センターが設置されている。教育学部教員 1 名(教職センター長)、専門職員 5 名を配置するとともに、教員を中心とした教職課程委員会を設け、教員と職員の協働で指導にあたっている。教職センターは、1 年次から 4 年次まで、学年ごとに 5~7 回の教職ガイダンスを実施し、実習校・実習園についての理解を促すとともに、教育者・保育者に必要な資質の涵養に努めている。また、諸採用試験の模擬試験、教職教養講座等の案内も行っている。加えて、実習先の割り振りや調整、実習先との連絡仲介、実習における事前・事後指導など、教員と職員が協働して実習関連業務を遂行している。実務経験豊かな教職員により、教職に関する悩みの相談や質問に対してきめ細かな対応ができるよう整備されている。

(イ)演習科目等における学修支援

教育学部では「基礎演習」を、15 人前後の学生のゼミで、20 人余の教員が分担している(平成 25(2013)年度)。学校教育・保育専攻と養護教諭専攻で、それぞれの授業課題と到達目標を統一している。たとえばノートの取り方、リーディングスキルや要約の方法、図書館職員による図書館利用ガイダンス及び文献検索等を学修し、大学生として必要な学修能力と調査の基礎力を培っている。同時に、複数の教員が一つのゼミを担当している場合が多く、新入生に大学生活に早く慣れさせるためのアドバイザーの役割を果たしている。

また、正規の実習科目は 2 年次から始まるが、1 年次に、近隣の小学校・保育所の理解と協力を得て、「基礎演習」の時間や放課後の時間を利用した「かかわり体験実習」を実施している。学生が、小学校や保育所を訪問し、児童・園児との交流を体験するとともに、教員としての職務の理解、子どもへの関心をさらに深める場としている。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

学生一人一人の将来設計を把握しつつ履修指導や学修支援をしていくためには、指導教員の役割が重要である。すべての専任教員がゼミ等を活用して学生の履修指導に当たり、全教員が全学生の卒業後の進路に関して支援するという意識をもち、組織的な体制で取り組んでいる。また、教職員で構成する教務委員会では、教務課の職員と連携を密にとり、学生の履修指導に当たるとともに全体調整や状況把握にあたっている。 Semesterごとのガイダンスでは、教職員一体となって丁寧に行っており、標準年限による卒業を促す意味でも、その効果は評価できる。また、FD 研修の一環として実施している授業相互参観では、教員相互のみならず職員の積極的な参加も得て、具体的な授業方法の改善に努力している。

【健康栄養学部 管理栄養学科】

(ア) 実習センターにおける教職員協働

健康栄養学部では、管理栄養士養成課程における臨地実習を円滑に進めるために実習センターを設置し、教員 1 名（実習センター長）、専門職員 2 名を配置している。また、実習センターと連携して 2～3 名の助手が臨地実習担当として、業務を協働している。実習センター職員ならびに助手は、医療機関、老人福祉施設、保健所、事業所給食、学校給食関連施設への実習生の割り振りや調整、施設職員や教員との連絡仲介、実習施設への訪問、実習前・実習後の学生指導など教員と協働して臨地実習の進行を行っており、学修支援に多大な貢献をしている。

(イ) 実習や演習における助手の活用と学習支援

健康栄養学部では、調理実習、給食経営管理実習、基礎医学、臨床栄養学実習などにおいて、担当助手が教員と協働して学修支援をしている。特に、非常勤講師による実習の支援は、円滑なカリキュラムの進行に欠かせないものであり、現体制で十二分に学修支援が機能していると考えている。

(ウ) 中途退学者、停学（休学）、留年者への対応策

健康栄養学部では、休学者、退学希望者を対象に、その内容、対処等についてゼミ担当教員が責任を持って対処している。欠席が多い、態度不良、成績不振などの問題を抱える学生については、毎月の定例教授会において全学年の動向を協議し、必要に応じてメール等でやり取りをしながら、対処に当たっている。現時点で、学生動向の把握は十分できており、学修支援体制は整っていると考える。

以上、教員と職員の協働ならびに学修支援は、現時点で必要十分であると判断する。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

【大学院経営学研究科】

現行の少人数制指導体制を継続する限り、特に改善の必要性はないと判断する。

【経営学部経営学科】

経営学部における SA の継続的な活用は十分とは言えない。SA の活用は、やる気のある学生のモチベーションになるとともに、接する学生にとっても親しみやすい等の効用が考えられる。SA の活躍の場として実習系の授業が挙げられるが、今後、学部として SA の活用についてどのように考えるか等について検討していく必要がある。

【人文学部人文学科】

平成 20(2008)年度と平成 24(2012)年度には人文学科生全員を対象とした学生生活実態調査を実施した。これによって、本学科生の大学満足度、住居形態、通学形態、平均自宅勉強時間、サークル活動、アルバイト実態、大学生生活の悩みなどを包括的に把握している。2 回の調査を比較することによって、入学満足度と授業満足度が向上している一方、自発的学習意欲がわずかに低下傾向にあることなどが明らかになっている。

このような学生の実態をふまえ、学習支援、就職対策、学生相談など、学生に対するきめ細かい支援を今後もつなげていきたい。

【教育学部教育学科】

平成 24(2012)年度及び平成 25(2013)年度の 2 年間、入試偏差値が上昇傾向にあり、優秀な学生を確保できているものと判断できる。一方では、一部の学生との学力・意欲の点で格差が生じているのも現実である。入学前のイメージと、実際の学修とのミスマッチが主たる原因と考えられる。こうした学生に対してさらに、きめ細かな学修支援を行えるように、専攻会議等において情報交換を行っていく。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

学部学科の教務委員会のみでなく、各コースに教務委員会の分科会の設置が必要である。授業内容に合った TA(SA)の導入を議論し、活用を増やすことが必要である。

中途退学者対策として、1 年に 1 度、保護者懇談会を行い、学生が所属するコースでの学習と個別成績の説明を行っている。特に、3 年次終了時に取得単位が 90 単位未満で卒業延期の可能性がある学生に対しては、保護者面談を実施し、留年防止対策のため 4 年次に履修指導を行っている。今後は各学年で取得単位不足の学生に対しての保護者面談、履修指導が必要である。また、1、2 年次の必修科目において、欠席が数回になった学生は授業担当者がゼミ担任に連絡し、ゼミ担任から当該学生への指導を行っている。今後は全学年の授業出席不足の学生に対して指導の実施が必要である。

【健康栄養学部 管理栄養学科】

健康栄養学部では、平成 26(2014)年度からの入学定員増（80 名から 120 名）を控えており、それとともに、教員、実習センター専門職員の増員、及び助手の充足に着手しているところである。現在のところ、学修支援体制は十分整っているが、定員増による学生数の増加、臨地実習先の数、実習コマ数の増加に対応していかなければならない。

また健康栄養学部では、オフィスアワー制度は特に設けてはおらず、教員の研修日をゼミ学生等に周知させている。教員の行き先等は、研究室前に的確に掲示するようにしてお

り、学生の要望には十分応えられていると考えるが、在室の日時を予め決めて公示するオフィスアワー制度は取り入れていきたい。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4の視点》

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

(1) 2-4の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【大学院経営学研究科】

大学院経営学研究科（修士課程）の修了要件は、2年間で30単位以上の単位を取得し、修士論文（もしくは課題研究報告書）を作成・提出し、その審査に合格することである。修士論文（もしくは課題研究報告書）審査は、2回の研究報告会で研究内容を公開し、その後、主査・副査の評価を経た上で、さらに研究科委員会にて総合的に行われる。この評価システムによって、研究論文の質、及び修了要件の厳格性が担保されている。

なお、中小企業診断士登録養成課程の場合は、通常の修士課程修了要件に加え、本研究科が指定する47単位の単位取得と経営診断Ⅰ・Ⅱにおける外部有識者による審査にも合格しなければならない。また、審査結果は、監督官庁である経済産業省・中小企業庁の査察を受けることになっている。

税理士試験会計科目免除については、国税庁によって修士論文の質・内容が審査され、その審査に合格すれば科目免除が認定されるというシステムになっており、先述の中小企業診断士登録養成課程の場合と同様、外部評価を経ることが必須となっている。

以上のシステムにより、本研究科の評価はその厳格性を保持している。

【学部】

単位の認定は基本的には定期試験によるが、課題・レポート提出、授業内試験など多様な方法で行われている。ただし単位認定の前提となる評価基準は予め授業概要(シラバス)の「評価の方法」の項目において学生に周知している。また、1年間の履修可能単位数の上限を49単位とする、「キャップ制」が導入されている。大学生活4年間のバランスのとれた単位取得、学業以外の有益な課外活動への時間の傾注などを確保するためのものである。

成績の評価は、「秀」（100点～90点）、「優」（89点～80点）、「良」（79点～70点）、「可」（69点～60点）、「不可」（59点以下）で行われ、受験資格喪失者と定期試験欠席者は「失格」と判定している。さらに、学生が修得単位の「数」ではなく「質」を把握する一助となるGPAの導入は、やる気のある学生の向上心を鼓吹するとともに安易な履修登録を避けるという役割を果たしている。

東海学園大学

全学共通教育は、各学部の専門教育と連携しながら、全ての学生にとって必要とされる幅広い総合的教養を養うとともに、勤儉誠実と共生の理念に基づく人間力の向上をはかることを目的としている。カリキュラムの面から見ると全学共通科目は、人間力の分野（勤儉誠実の信念と共生の理念に基づく人間力向上の分野）と総合的教養の分野（総合的教養を身につけた幅広い職業人養成の分野）の科目から構成されている。

表 2-4-1

学部・学科	全学共通科目群								必要単位
	共生人間論	スポーツ日本文化	キャリア	日本語	外国語	人文	社会	自然	
経営学部 経営学科	5 単位		6 単位		6 単位				25 単位
人文学部 人文学科	4 単位	1 単位	4 単位		6 単位				30 単位
教育学部 教育学科	4 単位		4 単位		6 単位				25 単位
スポーツ健康科学部 スポーツ健康科学科	4 単位		4 単位		6 単位				25 単位
健康栄養学部 管理栄養学科	4 単位		4 単位		4 単位				25 単位

上の表の各学部の全学共通教育科目必修 25 単位（人文学部のみ 30 単位）をのぞく、専門科目・演習科目の部門ごとの卒業要件単位数は以下のようになる。

表 2-4-2

学部・学科	専門科目群				演習科目群	卒業単位
	基礎科目 必修 6 単位	基礎科目 6 単位以上(必修 4 単位)	基礎科目 8 単位以上 (必修 4 単位)	展開応用科目 40 単位以上		
経営学部 経営学科	基礎科目 必修 6 単位	基礎科目 10 単位以上 (必修 2 単位)	展開応用科目 (必修 4 単位)	演習科目 必修 16 単位	124 単位	
63 単位以上						
人文学部 人文学科	78 単位以上				演習科目 必修 16 単位	124 単位
教育学部 教育学科	基礎科目 必修 6 単位	基礎科目・展開応用科目 81 単位		演習科目 必修 16 単位	128 単位	
スポーツ健康科学部 スポーツ健康科学科	導入科目 必修 4 単位	基礎科目 6 単位以上(必修 4 単位)	基礎科目 8 単位以上 (必修 4 単位)	展開科目 40 単位以上	演習科目 必修 16 単位	124 単位
25 単位以上						
健康栄養学部 管理栄養学科	基礎科目 必修 2 単位	専門基礎分野 科目 必修 38 単位	専門分野科目必修 48 単位	周辺領域科目 4 単位	演習科目 必修 18 単位	135 単位

【経営学部経営学科】

経営学部を卒業するためには、4年以上在学し、「科目群」に設定された必要単位数を満たし、合計で124単位以上修得しなければならない。平成25(2013)年度入学生に対しては、全学共通科目群(25単位以上)、専門科目群で基礎科目(必修6単位)、基幹科目(「経営」科目(必修2単位を含む)10単位以上)、展開応用科目(「キャリア支援」科目(必修4単位を含む))、演習科目群(必修16単位以上)である。各学生が前述の卒業要件を満たしているかどうかについては、教授会において最終判定を行っている。

【人文学部人文学科】

人文学部では、卒業に必要な科目だけでなく、各種の免許・資格(中学校・高校の国語または英語の教員免許、学校図書館司書教諭、司書、学芸員、日本語教員、認定心理士)取得に必要な科目が設置されており、それぞれ必要な単位を修得することができる。これらの科目は一部卒業認定に関わる科目を含むが、原則として卒業認定とは別個に単位修得が可能である。

卒業認定はさまざまなかたちで行われるが、「卒論(卒業論文)」を単位として設定していない。「卒論」の提出、発表を前提とした専門演習(必修科目)の単位認定、「卒論」に代わる「卒業研究」「卒業制作」「卒業公演」などによる専門演習の単位認定がいわゆる「卒論」提出と同趣旨の最終目標にあたる。この他、「必修単位」「選択必修単位」修得が卒業認定の必須条件となっているが、学部発足以来現在までの流れを見ると、制限は緩和される傾向にあり、学生それぞれの関心に応じて幅広く、自由な学習が保障されるようになっている。

【教育学部教育学科】

教育学部では、卒業時の到達目標(基準)をディプロマポリシーで「知識・理解」、「汎用的技能」、「態度・志向性」、「統合的な学習経験と創造的思考力」の4つの分野に分けて示している。

「知識・理解」については、健全な社会を構成する市民として必要な市民的資質と、教育者・保育者として必要な幅広い総合的教養、教育や保育並びに健康に関する確かな体系的知識、世界の多様な文化、思想、歴史について幅広い理解、個人と個人・個人と社会・人間と自然とのかかわりの、総合的な理解、の4点を掲げている。

「汎用的技能」については、多世代にわたる対人関係を円滑に進めるための、コミュニケーション能力及び豊かな表現力、様々な媒体を用いた教育や保育に関する多様な情報の選択分析と実践の場における適切な活用、教育や保育をめぐるさまざまな今日的課題の把握とこれらの論理的分析、及び表現、教育活動や保育活動における高い成果を上げるための技能、教育・保育問題に対する的確な判断、及び問題解決能力の4点を掲げている。

「態度・志向性」については、自分を律して行動し、何事にも誠実に全力で取り組むこと、他者から学ぶ姿勢をもち、互いに慈しみ合い、支え合い、共に生かし合い仕事や研究を進めること、教育や保育に関する専門的職業人としての使命感や責任感を身につけ、良識ある市民として社会において適切な行動をとることができること、の3点を掲げている。

「統合的な学習経験と創造的思考力」については、卒業論文や卒業研究等の作成を通し

て、自らが立てた新たな課題を解決することができる、という点を掲げている。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

(ア)単位認定

単位認定は定期試験によって行うことを基本とするが、個々の授業については、担当教員が学期中に課すレポートや小テスト等、さまざまな視点を加えて総合的に成績評価を行っている。例えば4年次の「専門演習」では、卒業論文・卒業レポートの完成度、専門演習発表会でのプレゼンテーション、演習に取り組む姿勢等から総合的に評価し、単位認定をしている。なお、専門演習発表会は複数の会場を使用しているが、平成24(2012)年度からプレゼンテーションの質を向上させる手段の一つとして、必ず複数のゼミで同一会場を使用することとしている。また、3年生にも発表会への参加を義務付け、演習に取り組む意識の向上や論文・レポート作成に役立てている。各授業科目の「到達目標」と「評価方法」は授業概要(シラバス)に明示し、学生に周知している。

なお、本学学生が単位互換協定に基づき国内・国外で学修した単位の取り扱いについては、「履修の手引き」【資料2-4-1】に明示している。海外で2週間にわたって実施される「スポーツ・健康プログラム」を例に挙げれば、平成22(2010)年度から平成24(2012)年度の3年間に24名が海外学修し、3単位を包括認定されている。

表2-4-3 海外派遣学生数

学部 学科	平成24年度 (2012)	平成23年度 (2011)	平成22年度 (2010)
人間健康学部 人間健康学科	5(2)	8(6)	10(9)
スポーツ健康科学部 スポーツ健康科学科	7(7)		
合計	12(9)	8(6)	10(9)

()内はスポーツ・健康プログラム派遣学生数(内数)

(イ)卒業要件

スポーツ健康科学部を卒業するためには、4年以上在学し、その間に「全学共通科目群」25単位以上、「専門科目群」58単位以上、「演習科目群」16単位以上、合計124単位以上を修得しなければならない。また、演習科目群を除く各群には授業科目区分が設けられており、全学共通科目群では、共生の理解4単位、キャリア4単位、外国語6単位以上を卒業に必要な必修修得単位数として設定している。専門科目群では、導入科目4単位、基礎科目6単位以上、基幹科目8単位以上、展開科目40単位以上の修得を卒業要件としている。

(ウ)履修条件

教員養成教育課程(教職課程)では、2年次から3年次の学期毎に履修条件を設け、「履修の手引き」に明示している。この履修条件を満たしていない場合は、「介護等体験」「教育実習」及び「教育実習指導」「教職実践演習」を該当学年に履修できないこととしている。

【健康栄養学部 管理栄養学科】

卒業認定の基準として、健康栄養学部の人材養成の目的に即した、学位授与方針(ディ

プロマポリシー)を明確化している。

健康栄養学部では、管理栄養士養成に関わる「専門基礎分野科目」「専門礎分野科目」で専任教員が担当する科目については、不可に相当する学生に対して、単位保留として、当該学期に再指導を実施し、再評価を行っている。

卒業の認定は、卒業要件単位数(全学共通科目群 25 単位以上、専門科目群 92 単位以上、演習科目群 18 単位以上 合計 135 単位以上)に照らして、実施している。

(3) 2-4 の改善・向上方策 (将来計画)

【大学院経営学研究科】

現行のシステムに問題はなく、改善すべき点は特に見当たらない。

【経営学部経営学科】

単位認定はシラバスで周知された「到達目標」、「評価の方法」を基準に行われるので、履修登録の際にシラバスを熟読するよう学生に指導する必要がある。

これまで経営学部での再試験は「履修の手引き」【資料 2-4-1】で周知されている「経営学部試験実施内規」に従って実施してきた。しかしながら平成 25(2013)年度には、他学部との整合性等を考えながら、全学的な組織である全学教育委員会において内規の見直し作業が行われている。

【人文学部人文学科】

平成 25(2013)年度からは、学生の学習意欲の喚起・拡大をはかるため、主専攻・副専攻認定制が開始された。これは各コースごとに「主専攻」「副専攻」の認定に必要な科目・単位数を定め、学生の自己申告に基づいて卒業時にその可否を認定するというものである。「主専攻」認定という面からみれば専門性が強化されやすく、「主専攻」認定を前提にした「副専攻」の認定という面からみれば学際性が促進されやすいことになる。

入学直後にアンケートを実施し、学生のニーズ等について調査している。これによると、新入生が大学に期待するのは、専門的な知識のわかりやすい提供、就職に役立つ知識の提供、世界の諸現象の理解、人間形成と生きる意味の示唆などであり、とりわけ専門的知識のわかりやすい提供が望まれていることなどが明らかとなっている。これらのニーズに対応するべく履修指導などに当たっていく。

【教育学部教育学科】

単位認定、卒業要件は適切に設定されており、かつ、学部の特性上、教職課程の履修条件を設けている。教職センターにおいて、学生の単位修得状況を常にチェックし、単位取得状況の芳しくない学生に対しては逐次指導を行っていく。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

単位認定及び卒業要件は適切に設定されているが、質保証に向けての方策が必要である。このため、今年度は次の 2 点を実施する計画である。

(ア)平成 22(2010)年度まで、3 年次終了時の修得単位が 90 単位に満たない学生については、本人と保護者、学部長、ゼミ指導教員による面談を実施して学修指導を行ってきたが、平成 23(2011)年度及び平成 24(2012)年度は面談を希望者のみとした。今年度は指導効果を再考し、面談の実施を原則とする。

(イ)GPA 制度を活用し、全学生に対する学修指導を強化する。

【健康栄養学部 管理栄養学科】

単位認定及び卒業認定についての改善・向上方策は特に必要性がないが、平成 26 年度より収容定員増（80 名から 120 名に増員）するに当たり、現行の 2 クラスによる授業運営から 3 クラスに変更される。その際、同一科目でありながらクラスによって教員が異なるケースが発生することもあり、評価方法及び評価基準に偏りが生じないよう配慮した運営方法を検討していく予定である。

2-5 キャリアガイダンス

≪2-5 の視点≫

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

(1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

(2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

学生の就職支援に関する全学的な組織として「全学就職委員会」を設置している。また、各学部にも「就職委員会」をおき、学生の就職支援体制を構築している。

事務組織としては三好・名古屋両キャンパスに就職課があり、学生に対する就職指導、求人企業の開拓、就職相談など就職業務全般を取り扱っている。

就職委員会と就職課が協働して実施している就職支援事業は以下のとおりである。これらのきめ細かな学生への支援により、学生の満足度や就職実績に繋がっていると判断している。

(ア)就職ガイダンス

就職活動を控えた 3 年生を対象に、およそ一年にわたって「就職ガイダンス」を実施している。開催時期は 4 月から 7 月までの春学期、9 月から翌年 1 月までの秋学期と大きく 2 つに分け、春学期に 10 講座、秋学期に 19 講座の計 29 講座を開講することで、就職活動に向けての情報提供及び指導を行っている。

主には三好・名古屋両キャンパスで共通の講座を開催しているが、各学部生の個性や特色を考慮しキャンパス独自で講座を設けるなど、きめ細かな支援を実施している。

春学期では、主に就職活動に向けての心構えや筆記試験対策などを実施することで就職意識を高め、卒業後の進路について考える内容のガイダンスを行っている。項目については次のとおりである。

- ①適性検査 ②ゼミ別ガイダンス ③職種研究講座 ④インターンシップ講座
- ⑤筆記試験対策講座 ⑥模擬試験(一般常識) ⑦公務員ガイダンス
- ⑧就職活動に生かす「日本経済新聞の読み方」 ⑨模擬試験(WEB 受験対策)
- ⑩夏休み前就職準備ガイダンス

続いて秋学期では、就職ガイダンスをほぼ毎週開催し、実践的な内容を中心に就職活動に必要な指導を行っている。項目については次のとおりである。

- ①就職活動準備ガイダンス ②4年生から聞く「就職活動体験記」 ③模擬試験(SPI)
- ④自己分析講座 ⑤自己PR作成講座 ⑥就職活動マナー講座 ⑦ゼミ別ガイダンス
- ⑧就職情報サイトの活用方法講座 ⑨模擬試験(エントリーシート攻略テスト)
- ⑩履歴書・エントリーシート・志望動機の攻略講座 ⑪学内求人ナビの登録講座
- ⑫面接対策講座(個人面接) ⑬面接対策講座(集団面接)
- ⑭採用担当者を招いての講演 ⑮学内企業展準備ガイダンス ⑯学内企業展
- ⑰業界セミナー ⑱公務員セミナー ⑲就職対策直前集中講座

また、この他にも春・秋学期当初の1年生から4年生の各学生に対する「ガイダンス」(学年全体のガイダンスあるいはゼミ別のガイダンス)を実施している。学年や時期に応じて適切なガイダンスを行うことで、段階的に就職支援の幅を広げ意識を高めている。

(イ)学内企業展

全学部3年生(次年度に4年生になる学生)を対象に、毎年2月に2回、学内及び学外の会場にて学内企業展を開催している。学内企業展は、就職活動に必要な採用情報を提供する場を設けることで就職に対する意識を高め、また学生一人ひとりに対する具体的な就職指導につなげて支援することを目的としている。

参加企業は、主に地元企業を中心に多業種にわたって、毎年多数参加している。平成24(2012)年度に実施した学内企業展(平成25(2013)年2月開催)は通算16回目にあたり、二日間で計179社の参加があった。参加学生は二日間で延べ904名となり、前年度の参加学生数805名より約12%増という結果であった。学生の参加数が増加している背景には、学生の企業展への重要性の理解や就職に対する意識が年々高まっていることがあると考えられる。

また、4年生を対象とした学内企業展も学生の就職活動状況を考慮して年数回開催している。平成24年度では6月・9月・11月・2月と計4回実施し、延べ138社の参加があった。3年生だけでなく4年生にも定期的に学内企業展を開催し、卒業後の進路未決定者に対して企業の採用担当者と直接話を聞くことができる場を設けている。学内企業展を開催することにより採用情報の提供だけでなく、学生により多くの企業を紹介することができ、学生が希望している業界や企業を把握することができるため、より具体的なアドバイス及び指導が可能となっている。

卒業後の進路支援として学内企業展はその役割を十分に担っており、今後は学生が幅広い視野をもって希望の進路先を決められるように、多様な企業の参加協力がより一層求め

られる。

(ウ) 業界セミナー・公務員セミナー

「業界セミナー」は3年生対象に、毎年11月に実施している。各業界を代表する企業を招いて、その業界や企業の業務内容について担当者から聞くことによって、業界及び企業について直接学べる機会となっている。平成24(2012)年度実施は16社に参加いただき、出席学生は514名であった。また「公務員セミナー」は国や県、市町村の団体のみで、全学年対象とし、公務員として働く場を広く理解してもらうことを目的として開催している。

(エ) 企業見学会

学生の夏季休暇期間中である8・9月に、全学部全学年対象とした「企業見学会」を実施している。企業に出向き、直接見て聞いて現場に触れることで、働くことを意識させるとともに多種多様な働き方の理解を深めることを目的としている。平成24(2012)年度は、実施企業が11社、参加学生は延べ172名であった。また年々、学部の特化した企業での実施も可能となり参加学生も増加している。なお、企業見学会に参加し、就職活動をスタートさせたり、見学した企業に就職が決まった例もある。

(オ) 保護者対象の講演・懇談

大学生の就職活動の実態や家庭における支援の理解を深めてもらうことを目的として、平成17(2005)年度に実施した講演を機に、保護者向けの講演会及び相談会を毎年実施している。実施を開始した当初は、主に大学祭の実施に合わせて開催していたが、保護者の就職活動及び大学卒業者の就職内定率への関心の高まりから、近年では教育後援会総会において基調講演のテーマとして取り扱い、実施している。また、個別の相談会も設けるなど、入学初年次から4年生まで幅広い相談等にも応じており、大学全体で就職支援の体制を整えている。

(カ) 求人検索ナビ

本学内の端末から、東海学園大学学生専用の求人システム(株)ジェイネットと契約)にアクセスし、大学に届く求人をいつでも検索することができる。本学就職課が受け付けた求人をはじめ、東海地方を中心とした多数の企業の求人情報を、自分自身の条件で容易に検索できるシステムとなっている。地元の優良中小企業等の求人も多くあり、また登録によりID・パスワードを取得した学生は学外からも利用することができ、本学学生はこのシステムにより多くの求人情報を入手し、就職活動を効率よく進めている。

(キ) 『就職ガイドブック』【資料2-5-1】の配布

就職活動の開始を控えた3年生の秋学期を目途に、就職課で編集・発行を行う『就職ガイドブック』を配布している。この冊子は就職活動に関するガイドブックで、約130ページにわたって本学学生の就職活動に必要な知識やノウハウ、情報が過不足なく掲載されているものである。スケジュールの書き込みも可能で、持ち歩きが可能な大きさのため外出時等いつでも就職活動の予定やマナーの心得等を参考に確認することができる。

(ク)『就職 Newsletter』【資料 2-5-2】の発行

就職委員会と就職課が編集・発行している学内ミニ就職情報紙である。年間 3 回発行し、就職委員からのメッセージや、就職ガイダンスや学内企業展等就職関連イベントの実施案内、就職内定状況や卒業生からのメッセージ等の掲載内容となっている。全学生保護者宛に配布（発送）し、保護者への学内行事等の告知の役目も担っている。

(ケ)卒業生紹介冊子『REAL』【資料 2-5-3】の発行

平成 21(2009)年度より毎年、本学卒業生紹介冊子『REAL』を作成、発行している。本格的な就職活動が始まる前の 3 年生対象に 9 月に配布している。卒業生の就職先を知り、その企業の業務内容、先輩の仕事内容を理解、業界・企業選択の参考としている。また、『REAL』に卒業生掲載の依頼をさせていただくことにより、大学と企業との関係もさらに良好となっている。

(コ)『保護者のための就職活動サポートガイド』【資料 2-5-4】の発行

現代の大学生の就職活動事情を保護者に理解してもらうことを目的として、平成 23(2011)年度より毎年作成、発行している。3 年生の保護者には全員配布し、家庭からも就職活動支援の協力を仰いでいる。また、保護者対象の講演時にも参考資料としている。

(サ)キャリア教育との連携体制

本学のキャリア教育は就職委員会及び就職課によるもの以外にも、各学部の講義・演習・実習等を通じて幅広い支援体制が整備され、実施されている。

全学共通科目として、1 年次の『キャリアデザインⅠ（必修）』『キャリアデザインⅡ（必修）』、2 年次から 3 年次には、『キャリアサポートⅠ』『キャリアサポートⅡ』『キャリアサポートⅢ』『キャリア実践研究』『キャリア実務演習』を開講し、就職活動に対する基本的な考え方や能力を養うとともに、就職後に必要とされる基本的な知識やスキルの養成、職業意識の涵養を目指している。

『キャリアデザインⅠ』では、本学のキャリアデザインの全体像と概念・方法論を理解し、学生個々のキャリア教育へのモチベーションを高めていく。『キャリアデザインⅡ』では、「キャリア：自己イメージの構築と社会人基礎力の養成」、「計数：計数能力に対する基礎学力養成」、「国語：国語力（読み書き）の養成」を配置し、基礎学力と就職のために必要な基礎知識の習得を目指している。また、『キャリアサポートⅠ～Ⅲ』では、『キャリアデザインⅡ』の「キャリア」においては、コミュニケーション・ロジカルシンキング、ビジネスマナーへと習得範囲を拡大し、「計数」「国語」においては、学習内容の反復と発展学習を行う。さらに、『キャリア実践研究』においては、就職試験のための実践的な演習を行い、『キャリア実務演習』では、就職活動の支援講座という位置づけで、就職活動に必要な課題の達成を図る。

表 2-5-1 キャリア教育

1年次		2年次		3年次	
前期 (春)	後期 (秋)	前期 (春)	後期 (秋)	前期 (春)	後期 (秋)
キャリアデザインⅠ	キャリアデザインⅡ	キャリアサポートⅠ	キャリアサポートⅡ	キャリアサポートⅢ キャリア実践研究	キャリア実務研究
ライフプランの理解と形成 職業に対する意識付け・基礎作り		基礎学力の向上 職業人意識の向上		就職活動実践教育 実務家による講義 インターンシップ実習	

(シ)学部教員との連携

就職委員会・就職課の主催する各種行事の案内、印刷物の配布等や、また進路調査について、確実・迅速な周知のため、学生を直接把握しているゼミ担当教員が協力している。また就職課からの直接のアナウンス等についても、講義に支障のない範囲内で時間を割いている。就職課職員だけでなく、普段から講義等で学生と接する機会が多い教員も直接就職活動の指導を行っており、大学全体で就職支援に取り組むように努めている。

(ス)教員・保育士志望者への支援

本学はすべての学部が教職課程認定を受けており、教員への道が開かれている。教員免許・保育士資格（教育学部のみ）取得のためのカリキュラムの運用は、全学組織としての「教職センター」と各学部の「教職課程委員会」の連携によって進められている。また、本学の教職センターには、教職指導を専門とする講師（教職指導講師）・職員を配置し、充実したスタッフ体制のもとで教員や保育士をめざす学生を手厚くサポートしている。

教職センターでは、就職課の就職指導とも連携しつつ、教職ガイダンスをはじめ、各種採用試験対策講座、夏休み中の母校訪問など、きめ細かく学生への指導をしている。各自治体の採用試験対策の指導は教職センターが主となり、1年次から4年次まで4年間の見通しをもって計画的・段階的に指導を行っている。

(3) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

今後、さらに就職支援を強化するにあたって、

1. 学内企業展の強化・拡大
 2. 求人企業とのさらなる信頼関係の構築
 3. インターンシップの拡大
 4. キャリア教育を通じて、学生の社会人基礎力・就業意識の向上
 5. 卒業生・同窓生との関係の強化
- などが必要であると考えている。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

(1) 2-6 の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【大学院経営学研究科】

現状において、本研究科では、特に教育目的の達成状況を点検・評価するための制度は設けていない。その理由は、少人数制教育を実践している関係上、概ね良好に運営されているためである。実際のところ、全ての学生の諸状況が、研究科委員会において掌握できている。

【経営学部経営学科】

教育目的を達成するために教員が行っている授業に対する学生の評価は、毎年実施している「授業アンケート」【資料 2-6-1】によって測っている。その結果は、三好キャンパスの平均値とともに各授業のスコアが担当教員にフィードバックされている。

授業を受けた学生がどの程度の到達レベルに達しているかは、単位の修得状況、資格の取得状況、就職の状況などで知ることができる。単位の修得状況については、各教員が学内ネットワークシステム「ユニバーサル・パスポート」で全学生の状況を確認することができる。特に担当ゼミ生については、その情報をもとに履修指導や生活指導を行っている。資格の取得状況については、有資格による単位認定を申請する際の情報と資格の取得が単位認定の条件となっている資格関連の授業に関する情報を把握している。前者の情報に関しては、教授会で情報が開示され、共有化されている。就職の状況については、担当ゼミにおける就職指導によって個別状況を把握するとともに、学部全体の状況については定期的に教授会で情報が開示され、共有化されている。

【人文学部人文学科】

個々の授業レベルでは、全学で実施する「授業アンケート」の結果が担当教員にフィードバックされることにより、授業目的の達成状況の把握、さらには授業改善に役立っている。学部全体に関わるものとしては、独自に設計した「学生生活実態調査」があり、平成 20(2008)年度と平成 24(2012)年度に実施した。2 回の調査を比較することによって、入学満足度と授業満足度が向上している一方、自発的学習意欲がわずかに低下傾向にあることなどが明らかになっており、今後の学部の教育方針へのひとつの示唆となっている。

個々の学生が学年・学期ごとに達成したものは、「ポートフォリオ」に集約され、その後の演習担当教員に引き継がれている。

発達障がいと見受けられる学生もいることから、特別な配慮が必要な学生への理解を深

める懇談会を教授会後に行っている。

【教育学部教育学科】

教育目的の達成状況の点検のため、学生対象の調査では、全学で実施する「授業アンケート」がある。この結果は担当教員にフィードバックされており、授業改善に活用されている。また、教育内容・方法の改善のため、平成 25(2013)年度には、教員間で相互の授業を参観する機会を設ける予定である。

さらに、学修指導改善のため、「基礎演習」の時間を利用して、入学の動機、希望する資格、将来の就職先の希望、アルバイト状況などの調査を実施している。春学期終了時には学生生活に関するアンケート調査を行い、授業や学習に対する自己評価、教育内容や方法についての改善要望点などを回答させた。また、秋学期終了時には、ゼミ担当の教員が個人面接を行い、学生の生活状況や学習状況について面談し、必要に応じて指導助言をしている。その後、専攻会議等において、学生の学習態度・生活態度について全教員が情報を共有するように努めて改善策を話し合っている。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

就職状況に関しては、民間企業・公務員関係などは就職課が就職活動スケジュール及び内定状況を、教員志望者については教職課程委員会及び教職センターが採用試験可否状況を速やかに調査し、学部教授会等と認識の共有を図っている。また、4 年次ゼミ指導教員が聴き取り調査に協力している。過去の卒業生の活動状況とその評価の組織的調査はまだ行っていないが、学内企業展等の機会に、各企業からの来学者にアンケートへの協力を依頼し、本学学生の長所短所等、率直な評価の回答を願っている。なお企業展参加学生の側にも、アンケートを実施している。

平成 21(2009)年度から平成 24(2012)年度について、本学部での教員免許と資格取得者数を表 2-6-1 に示した。

表 2-6-1 免許・資格取得者数

		平成 21 (2009)年度	平成 22 (2010)年度	平成 23 (2011)年度	平成 24 (2012)年度
免許	中学校教諭一種 保健	4 (－)	7 (－)	7 (－)	14 (－)
	中学校教諭一種 保健体育	30 (1、特 1)	25 (2、特 1)	34 (4)	46 (1*)
	高等学校教諭一種 保健	4 (－)	7 (－)	9 (－)	14 (－)
	高等学校一種 保健体育	30 (0)	25 (0)	35 (0)	49 (1)
	養護教諭一種	29 (7)	17 (1)	21 (2)	25 (2)
資格	アドバンスファーストプロバイ ダー		199	277	64
	日本障害者スポーツ指導者《初 級スポーツ指導員》	28	17	17	－

スポーツリーダー《地域スポーツ指導員》	28	14	—	22
健康運動実践指導者	17	21	29	15
健康運動指導士	3	3	1	4
トレーニング指導者	—	—	8	3
レクリエーション・インストラクター	38	32	—	—
健康管理士一般指導員	58	36	20	18
衛生管理者（第一種免許）	38	39	36	13
フードスペシャリスト	47（人：3、管：44）	28	30	15

特…特別支援 中学校

免許取得者数（ ）採用数

*…補欠合格

【健康栄養学部 管理栄養学科】

学生の学習状況は、毎月の教授会の後、連絡会議を開催し、各授業やゼミ活動において学生の学習態度、生活態度について情報を共有し、対応策を検討している。しかし、毎年、授業が難しい等の理由で退学する学生が2～3人いる。さらなる退学者対応は、今後の課題である。また、管理栄養学科は必修科目が多く、1年後半～2年前半に必修授業科目、特に実験実習科目が多くなり、教職履修者が激減する。その対応策として、昨年からの栄養教諭として働いている卒業生の話を聞く機会を設けたり、教員から履修継続を促すアプローチをしたりしている。平成25(2013)年度の2年生の教職履修者は倍増した。

3年次の臨地実習に向けて、「栄養総合演習Ⅰ・Ⅱ」の科目の中で基本的な生活態度、基礎的な臨床栄養（公衆栄養）・給食経営管理の知識、調理の技術、実習ノートの書き方、コミュニケーションの心得など全学生に関わる教育と、各学生の臨地実習施設先に合わせたきめ細かな指導などの事前事後指導を行っている。この指導により、3年次の臨地実習が学生にとって有益な実習となっているばかりでなく、実習先から東海学園大学の実習に対する教育に対し良い評価を得ている。これは、さらに就職活動にも良い効果をもたらし、早い段階で内定を得たり、卒業時にはほぼ100%の就職率を維持している。また、管理栄養士国家試験に向けての指導は、本学の管理栄養学科における4年間の教育の質的担保として位置づけ、全教員で担当している。この成果として、全国の管理栄養士養成校の中でも高い国試合格者を維持している。

学生の管理栄養学科の授業に対する評価は、大学の行う「授業アンケート」のみであるが、5段階評価で概ね3.8～4.2の範囲で推移している。科目によっては難しいという学生の意見があるが、高い国家試験の合格率を見ると、あまり問題ではないようである。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

【大学院経営学研究科】

現行の少人数制指導体制を継続する限り、改善の必要性はないと判断する。

【経営学部経営学科】

「授業アンケート」の結果については、個々の教員へのフィードバックに留まっており、学部全体でその結果を活用した FD 活動に取り組んでいく必要がある。

「ユニバーサル・パスポート」での単位修得状況確認ホームページだけでは、卒業要件を満たしているのかが分からず、履修の手引きと照らし合わせながら、確認する必要がある。そのため、履修登録の段階で卒業要件を満たさないこともあるので、今後、単位修得状況を確認するホームページのフォーマットについて検討する必要がある。資格については、学生が大学とは関係ないところで取得したものについて把握できていない。経営学部では資格取得を奨励しており、今後、資格取得の全体像を把握する手段について検討する必要がある。

【人文学部人文学科】

「授業アンケート」の結果については、教員個々の課題とされてきたが、FD 活動の一環として学部での検討を今後進める機会を設ける。学部の学生生活実態調査で低下が明らかとなった自発的な学習意欲を、高めるために、何らかの手だてを講じる必要がある。そのためにシラバスの見直しをすることも必要と考えている。人文学部の性格上、実用的な資格の取得への意欲はあまりみられないが、キャリア形成の一環として奨励、支援につとめる。特別な配慮が必要な学生には教職員間での連携につとめ、ニーズへの対応ができるようにする。

【教育学部教育学科】

「教職履修カルテ」を作成し、教職課程履修学生が自らの学びの振り返りを行えるような仕組みを整えている。また、教員も各学期終了時、学生一人ひとりの履修状況について同カルテにコメントを記入し、学生・教員双方が教育目的の達成状況を点検できることになっている。この教職履修カルテをより有効に活用できるようにしていく。

【スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科】

本学部では免許取得者数、資格取得者数、就職状況は教授会で逐次報告され、ゼミの担当教員による指導や「教職演習Ⅰ～Ⅵ」、「スポーツコーチ演習Ⅰ～Ⅵ」、「健康トレーナー演習Ⅰ～Ⅵ」の指導にフィードバックされている。しかし、教員採用者数や健康運動指導士、健康運動実践指導者の取得者数は必ずしも十分とは言えないのが現状である。現在、学部の完成年度へ向けて、カリキュラムや取得資格の見直しと指導体制の強化について学部教学委員会で検討を進めている。

【健康栄養学部 管理栄養学科】

管理栄養学科は平成 23(2011)年度に人間健康学部から独立し、健康栄養学部管理栄養学科となった。これにより、カリキュラムや時間割編成に自由度が高くなり、また、学部教育に直結した海外研修のプログラムなどの独自の企画も可能になった。

今後に向けては、学部の社会的貢献としての組織を立ち上げ、その中で学生の活躍の場も提供し、社会と関わる体験学習を提供していきたいと考える。

2-7 学生サービス

《2-7の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

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

(1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

(2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学における学生サービス、厚生補導のための組織として、三好・名古屋の両キャンパスにそれぞれ「学務課」があり、三好キャンパスには「学生生活支援センター室」（管理者は同室長）を、名古屋キャンパスに同「分室」（管理者は学務課長）を置いて対応してきたが、平成 21(2009)年度以降の事務局組織改革により学務課から「教務課」を分離した。このため、三好キャンパスに加えて、名古屋キャンパスにも「学生生活支援センター室」（以下単に「支援センター」と略称することがある。）を設け、主にクラブ活動・学寮・下宿・奨学金・留学生等の学生サービス全般を扱うことにし、現在に至っている。

両キャンパス共に、支援センター室の組織下に「学生相談室」を置いている。支援センターの運営に当たっては、「学生生活支援センター運営委員会」で基本的事項を審議している。「学生相談室」の具体的な活動については下記（ウ）の項で詳しく述べる。

また、三好キャンパスには「スポーツ教育推進室」があり、運動施設・用具の管理・貸し出しを行っている。プール、トレーニングルームをもつ 4 号館にインフォメーション（利用受付）を置き、施設管理とともに利用学生に対して安全指導を行っている。また、5 号館が、平成 24(2012)年 4 月に開設されたが、ここにはスポーツ健康科学部の実験実習室や、体育施設のアリーナ、トレーニングルームが新設され、授業と学生・教職員の体力づくりに利用されている。スタッフルームに管理者を置いて受付業務を行っている。

学寮としては、両キャンパスそれぞれに「スポーツ寮」が設置され、その管理運営のため「寮運営委員会」が組織されているが、事務組織としては支援センターが担当している。

本学の留学生支援についても、学生生活支援センター室が窓口となっており、国際交流委員会との連携の下に、生活相談など留学全般の相談に応ずることとしている。ただし平成 25(2013)年度現在、本学に在籍する留学生は少なく、両キャンパス合計で学部生 3 名、大学院生 1 名となっている。

以上のように、多岐にわたる学生サービス活動、すなわち学修支援、厚生補導、施設管理等について、担当する教職員組織が整備されているものと自己評価しているが、特に(ア)奨学金などの経済的支援、(イ)課外活動の支援、(ウ)学生相談（特にメンタルヘルス面）

及び(エ)学生の意見の汲みあげの4点を重視している。それぞれ項を設けて記述する。

(ア)学生に対する経済的な支援

学生の修学のための経済的支援の主なものは、公的な奨学金制度の活用である。毎年4月のガイダンス日程に「奨学金ガイダンス」を組み入れ、「日本学生支援機構奨学金」を中心に新入生に説明している。「日本学生支援機構奨学金」に対しては、近年の不況の影響で、貸与希望者が年々増加している。平成24(2012)年度は予約採用者1種29名、2種283名、合計312名(併用10名を含む)であり、新規採用者は1種68名、2種124名(7月6名、9月3名)の合計192名(併用13名含む)で、総計504名の採用があった。すでに貸与を受けている学生を含めると、本学では人数で約1,600名になる。全学生の4割が日本学生支援機構の奨学金貸与を受けていることになり、極めて大きなウエートを占めている。

その他の外部からの奨学金も、募集があったものはすべて掲示し、応募者があれば原則として申し込みをさせている。但し募集定員が指定されている場合には、学生生活委員会による選考を経ての申し込みとしている。

本学独自の奨学金制度としては以下のものがある。

表2-7-1 本学独自の奨学金制度 (注 採用数は平成24(2012)年度実績)

名 称	採用人数	内 容
学力優秀者奨学金 (公募推薦入試)	4名	公募推薦入試(前期)合格者の上位者で人物学力ともに優れたもの 入学金相当額
学力優秀者奨学金 (一般入試)	2名	一般入試(前期)合格者の上位者 入学金及び初年度学納金の半額相当額
スポーツ特別奨学金	49名	スポーツ推薦入試(Ⅱ種)で選抜、指定競技種目(クラブ)の高校 時代の活動(実績)を評価。規程額・入学金相当額、学納金相当額 など
国際交流インスティテュ ート奨学金	な し	出願時に実用英語検定2級以上、TOEFL430点以上のいずれかの資 格を取得している者。資格取得者推薦入試で選抜。指定校への留学、 入学金、留学中学納金及び留学費用(渡航費・生活費を除く)を奨 学金として支給。
学業優秀者奨学金	38名	各学部各学年(1年生を除く)、前年度までの成績で選考委員会 が推薦。
スポーツ奨学金	な し	体育系クラブ員が個人競技種目の選手として国際大会に出場した 場合。団体競技種目の部員で、成績が全国水準に比して第1級と認 められた者。入学金相当。
留学プログラム奨学生	27名	本学の留学プログラムに参加する者を対象とする。長期留学する者 については、当該期の教育運営費相当額を支援する。英語検定試験 の結果により、別途奨学金加算支給。
東海学園同窓生子女奨学 金	8名	東海中学・東海高等学校・東海女子高等学校・東海学園高等学校・ 東海学園女子短期大学・東海学園大学卒業生の子女。入学金相当額

兄弟姉妹奨学金	6名	家計を同一にする兄弟姉妹が本学に入学し、同時期に在学する場合、2人目の入学生。入学金相当額（入学時のみ）2人目授業料半額相当額。
応急奨学金	なし	在学中家族の経済状況が急変し就学が困難になった学生に支援する。学業成績基準提示、卒業の見込みのあるものに限って選考。経済状況が改善しない場合卒業時まで、学納金半額相当額
利子補給奨学金	43名	経済的な理由により本学と提携する機関の「学費サポートプラン制度」を利用した者。該当者（申請者）を学内選考。利子相当額以内

本学独自の奨学金以外に、「教育後援会育英奨学金」（平成24(2012)年度制定）と、「教育後援会緊急奨学金」がある。これは卒業間近の4年次生秋学期において、家計急変のため授業料納付困難におちいった学生に対して、教育後援会が授業料相当額の3分の1(20万円程度)を支給するものである。また、人文学部では厚生補導組織を通さない独自のボランティア的奨学金として、困窮学生への応急支援の目的で、「ともいき奨学生」の仕組みを設けている（基準2-3-(2)の【人文学部人文学科】参照）。

この他、授業料納付困難者に対しては、延納制度・分割納入制度があり、さらに、三菱東京UFJ銀行及び(株)オリエントコーポレーションとの提携で、総務課と学生生活支援センター室を窓口として教育ローンの相談にも応じている。

なお、私費外国人留学生に対する「授業料減免制度」は現在採用していない。

(イ) 課外活動の支援

三好・名古屋両キャンパスに、体育会クラブ30団体（うち、強化指定クラブ7団体）、文化系クラブ18団体、同好会33団体、合計81団体が活動している。平成24(2012)年度には両キャンパス総額1,750万円のクラブ援助金が支給された。援助金の主な用途は、運動部においては、連盟登録費、大会参加費（公式戦に限る）、備品・消耗品等であり、文化部は、備品・消耗品、コンクール等の参加費が主な項目となっている。

例年秋に両キャンパスで催される大学祭の企画・運営のために学生が組織する各キャンパスの「大学祭実行委員会」は、クラブ活動の一つと位置づけられているので、上記の活動援助金総額には大学祭の経費も含まれている。大学祭の実施に当たっては、企画・準備の主体は学生たちであるが、学生生活支援センター室職員と、学生生活委員会選出教員による「大学祭顧問団」をおき、大学祭実行委員会と会議を重ね、企画運営等について報告・審議・指導助言が行われている。

本学は、学生の課外活動として特にスポーツ活動を奨励・援助しているが、名古屋キャンパスではグラウンド等運動施設が不足しているため、学外施設等の借用料も援助している。いずれのキャンパスで学ぶ学生も、他キャンパスのクラブに加入することも可能で、名古屋キャンパスの学生には、施設の充実した三好キャンパスの運動部に参加する者が多い。両キャンパスにまたがる活動の支援として、両キャンパス間でスクールバスを運行しており、授業時間終了後もクラブ終了時間に合わせて21時までバスの運行を行っている。ただし、授業期間・定期試験期間後は運休となるという問題点がある。

三好キャンパスではスポーツ活動中の怪我など、万一の事故にそなえ、保健センターに

常駐する看護師の勤務時間をフレックスタイムとして時間延長をしている。なお AED を三好キャンパスに 8 台、名古屋キャンパスに 7 台設置しており、職員・学生対象の講習会も実施している。

三好キャンパスでは 2 つのボランティア団体が活動している。

○みよし市消防団東海学園大学分団（機能別分団）〈ちいむ ともいき〉

○東海学園大学 TOPS（トップス）：防犯ボランティア

詳細については基準 A-1-(2)の【学部独自のプログラム】(ア)経営学部プログラムを参照されたい。

(ウ)学生相談体制

三好・名古屋両キャンパスとも、「学生生活支援センター」の下に「学生相談室」があり、特に心理的側面からの相談体制を整備している。センター長は、本学専任教員（カウンセリングも担当）で、学生のメンタル・ヘルスに関わる相談を担当している。三好キャンパスでは、メンタルヘルス以外の面での修学支援として、月曜から金曜まで昼休憩時間帯に、学生生活委員により担当日を決めて相談受け入れ体制を整えている。

名古屋キャンパス心理相談員は専任教員 1 名、常勤カウンセラー 1 名、非常勤相談員（臨床心理士）2 名が、月～金曜の午後毎日、月から金曜日は午前より、相談室で相談に応じている。三好キャンパスでは来談者が比較的少なく、専任教員 1 人が金曜日午前に相談を担当している。センターでは新入生ガイダンス時にリーフレットを配布し、心理相談を身近なものにするのに努めており、平成 24(2012)年度には延べ 1,112 名（両キャンパスの計）の来談者があった。

名古屋キャンパスの「リラックスルーム」は相談の受付窓口の役目も果たし、その場で簡単な相談を受けるとともに、専門の相談員による相談時間等を予約設定している。

校医による健康相談日を三好キャンパスでは毎月、名古屋キャンパスでは年に数回、設定している。

(エ)学生の意見等の汲み上げ

学習支援に関わる意見の汲み上げについては、学生生活、教職員・学生のマナー、大学の施設設備に関わることや、部活動に関することまで、学生が気軽に意見・要望が出せるように、「提案箱」を各キャンパスに設置している。ふだんは施錠してあり、月に一度、学生生活委員会の前に開錠し委員会で内容を検討する。教学に関することは教務委員会、施設関係は、総務課に送付し、学生生活に関わることは学生生活委員会で取り上げ、各意見や質問に対し一つ一つ回答している。改善可能なものについては即座に対応しているが、大きな費用を要する要望事項等については状況説明を行っている。

[2-7のまとめ]

本学の奨学金制度は、平成 24(2012)年度より、表 2-7-1 に示したように本学独自の奨学金制度が多様なかたちで追加整備され、採用率も引き上げられて充実の方向に向っていることは高く評価できる。ただし、学費支弁困難者に対する緊急奨学金制度は、教育後援会からの支援によるものを除けば、いまだ確立されているとはいえず、高学年になって

からの不本意な退学の一因となっているとの指摘もあるので、さらに検討が必要である。

クラブ活動については、両キャンパスにわたって活性化に努めているが、強化指定クラブのみについて成果を述べると、三好キャンパスでは硬式野球部が愛知大学野球リーグで、サッカー部が東海リーグで、硬式テニス部が東海リーグでそれぞれ活躍、名古屋キャンパスでも女子ソフトボール部が、西日本インカレ出場常連校として活躍するなど好成績を収めている。学生、コーチの努力は言うまでもないが、支援体制が効果を挙げているものと自己評価している。またその他のクラブ・同好会・ボランティア団体なども地域社会との連携活動に積極的に関わっており、活発に活動している。

メンタルヘルス面での支援については、本学からは大きな社会的問題を起こしたような学生は出ておらず、専門家によるカウンセリングが効果を上げているものと考えている。

(3) 2-7の改善・向上方策（将来計画）

大学は厚生補導のための専任職員を置き、適切な事務組織を設けなければならないことは法令に定められているところで、その基準は満たしていると考えているが、問題をかかえる学生の相談・対応窓口は整備されているとはいえ、今後はむしろ、学生に自ら問題を見つけさせ、改善向上のために自分から動くことを支援するような教職員の組織的活動が必要で、その指導的役割を果たすことのできる人材を養成すべきだと考えている。

奨学金については、経済情勢は改善のきざしを見せていると言われているが、個別的には、家計が不安定な学生、また入学志望者も少なくないので、経営環境のゆるすかぎり、学費支援の方策を立てていく計画である。

なお、キャンパスが二か所に分かれているため、「学生サービス」の質に格差が生じるならば学生の不満につながるので、この点には特に注意を払っていきたい。

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

(2) 2-8の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

本学の教員組織はエビデンス集・データ編【表 F-6】「全学の教員組織」に示した。大学設置基準上の必要教員数は、本学の場合 99 人であるが、現員（設置基準方式で算出）は 118 人で、基準を上回っている。各学部・学科及び研究科においてもまた、大学設置基準及び大学院設置基準の定める、「教育課程を適切に運営するために必要な専任教員数」をそれぞれ配置している。

学部における専任教員（助手を除く）は、同じく【表 F-6】記載のとおり、経営学部 23 人、人文学部 27 人、教育学部 26 人、スポーツ健康科学部 25 人、健康栄養学部 17 人となっている。大学院については、学部教育との連続性・整合性に配慮して、学部の教員が兼担しており、大学院専任教員は置かれていない。

いずれの学部の専任教員も、主たる担当科目は所属学部においているが、全学教育委員会と各学部教務委員会との連携により、相互に全学共通科目群の科目も担当している。

教員の年齢別構成は、データ編【表 2-15】のように、30 歳代・40 歳代が 3 割、50 歳代が 3 割 3 分で全教員のおよそ 6 割以上を占めている。現状では 60～70 歳以上の教員が 3 割 6 分と、高齢化している感があるが、これは、本学が学部・学科の設置及び改組を重ねる過程で、教歴・研究歴の豊富なベテラン教員の配置を優先したことが影響を残しているためと見られる。だが、実習・実技関係の科目を中心に、助教職や任期制講師制度の活用により若手教員の採用が順次進められているので、今後は若返りが期待できる。

開講授業科目における専任・兼任比率はデータ編【表 2-17】に示した。教育課程を適切に運営するため、専門分野の主要科目には専任教員を配置する原則は貫かれているが、非常勤講師担当科目がやや多くなっている。これは、学生が幅広い教養を身につけられるよう多様な科目を用意していること、各学部とも資格・免許を取得させるための必須科目が多いこと、また全学共通科目群では外国語（英語・中国語）・情報教育・スポーツ・日本文化実習・キャリア教育科目において少人数クラス編成をとり、そのため非常勤講師を多数委嘱していることなどにより、兼担・兼任への依存度が高くなっているものである。非常勤教員諸氏は在校時間も限られており、学生が直接指導を受ける機会が少ないなどの問題点はあるが、本学のカリキュラムポリシーを十分説明の上委嘱しているため、教育内容や水準の一貫性は維持されていると考えている。

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

教員人事が大学設置基準・大学院設置基準等に準拠して行われることは当然であるが、大学の規程として「東海学園大学専任教員採用規程」【資料 2-8-1】（以下「採用規程」という。）及び「東海学園大学教員昇任規程」【資料 2-8-2】（以下「昇任規程」という。）を定め、これによって教員の採用・昇任を行っている。これを補うものとして採用・昇任のための審査にあたっての必要事項や手続きを「東海学園大学教員採用・昇任内規」【資料 2-8-3】（以下「採用・昇任内規」という。）において定めている。これらは全学一本の規程及び内規であり、学部ごとの人事規程は存在しない。このため、本学の人事はすべて大学全体の教育方針と将来計画に基づいて進められている。学部・学科固有の教育研究上の必要性や実情などをふまえることは当然であるが、教員の適切な配置はまず学長主宰の「大学運営会議」において審議される。特に、新規採用人事については、大学運営会議のメンバーである関係学部長から人事の必要性を説明し、了解が得られたものについて、はじめて大学評議会に諮られることとなっている（採用規程第 2 条）。

大学運営会議と大学評議会における審議においては、教員の転退職に伴う人事の場合も、もちろん教育の継続性は尊重されるが、自動的な「後任補充」という考えをとらず、設置基準上の必要教員数、在学生及び志願者のニーズ、大学の将来計画など各種の視点から人

事の方向性を討議している。

教授会では、大学評議会の審議結果をふまえ選考委員会を設置する。以後採用人事の進め方は選考委員会の責任に属することがらであるが、本学では公募による場合がほとんどである。応募者の提出書類等は「採用・昇任内規」で詳細を規定しているが、本学が「教育重視」を掲げるところから、応募者に教育上の抱負等を文章化して提出をねがうケースが一般化しつつある。人事候補者の業績評価については、研究業績・教育業績の両面にわたって、数値化（点数制）を行っている。研究業績の評価は学界の通念に従っている。教育業績については、高等教育機関以外の職場からの応募者については従前の職場との違いから点数算出が困難な場合もあり、できるだけ柔軟に運用している。なお、助教に応募する若手研究者など、初めて大学の教員を志す候補者については教育業績点は算出せず、必要な基準点から外している。

昇任（内部昇格）人事については、本学は「自己申告制」をとっている（昇任規程第2条）。昇任を希望する現職教員は、「昇任規程」を参照し毎年一定の時期までに業績資料を添えて学部長に昇任審査を申し出る。学部長は、学部「教学委員会」の意見を聞き、教授会に「昇任審査委員会」の設置を提案する。審査委員会は「採用・昇任内規」別表に基づき本人申し出の研究・教育・社会的貢献等のデータの検証を行い、結果を教授会に報告する。自己申告が原則であるが、通常学部長が、全体を見渡しアドバイスを行うなど、人事の円滑を期するために調整機能を発揮している。

教授会は、新規採用人事については選考委員会から選考結果について報告を受け、審議する。教授会構成員の過半数の賛成を得た場合には大学評議会に上程され、大学評議会としての審議決定を行う。大学評議会の承認を得た採用人事は、理事長に具申されることになっているが、個别人事については大学の自主性にゆだねられている。但し、管理職任命の場合は別である。昇任人事についてもほぼ同様である。

現在、本学では「教授－准教授－助教」が学部教育の中核をになっているが、（専任）「講師」職も必要に応じて運用している。また、教育研究の円滑な実施を助ける業務に当たる者として、助手をおいており、実験・実習系の分野においては不可欠の存在となっている。助手人事は「東海学園大学助手に関する規程」【資料 2-8-4】によって進められている。なお、助手は教授会には参加しない。

なお、以上はすべて通常の人事に関して記述したものである。学部・学科等の新設に伴う予定教員人事は学長の下に置かれる「設置準備委員会」が担当する。学校法人・大学設置審議会の教員適格判定をまって、最終段階において大学評議会において一括承認の手続きをふんでいる。このことは「採用規程」に了解事項として付記している。

FD (Faculty Development) とは、本来、研究・教育・社会的サービス・管理運営等を含めて、大学の理念を実現するための教員組織の資質向上・開発を意味するものであるが、今日、大学の教育機能の充実が最重要視されているところから、ここでは中教審答申「我が国の高等教育の将来像」（平成 17(2005)年 1 月）の言う「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。その意味するところは極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。」との定義に従って述べる。

本学は教職員の職能開発を学則に掲げ、「本学は、教員が授業内容及び方法を改善し向

上させるための組織を設け、研修及び研究を実施する」(第 63 条)と定めている。

従来から学部ごとに FD 活動が進められてきたが、FD 活動は全学統一的に進められることが望ましいので、現在、自己点検評価委員会が推進の役割をになうことになっている。平成 22(2010)年度から全学的な観点を加えて FD 活動の推進に当たることとした。

以下現在実行中の主な FD 活動を挙げる。

(ア)新任教員の研修会

FD 活動として、平成 19(2007)年度より上記中教審答申も例示している「新任教員のための研修会の開催」を組織的に実施している。職階を問わず、全新任教員を対象とし、年度初め(入学式当日)に行っている。内容は主に、本学の建学理念と教育目標の理解を深めること、本学の将来構想(グランドデザイン)【資料 2-8-6】を理解し、また学則や各種倫理規程を遵守ねがうこと、管理運営体制・自己点検評価等の説明などとなっている。研修会では学長、副学長、学監、学長補佐、各学部長・研究科長、事務局長及び部課長が説明要員となり、新任者はほぼ 100%の出席がある。

(イ)非常勤講師との懇談会

つぎに、研修と銘打ってはいないが、非常勤講師諸氏と専任教員の懇談会を毎年開催している。平成 20(2008)年度まではキャンパスごとに開催していたが、2 キャンパスにわたって教えている講師も多くなったため、平成 21(2009)年度からは全学部合同で年に 1 度開催している。懇談会では日常話し合う機会が比較的少ない非常勤講師と専任教員とのコミュニケーションを改善し、大学・学部の重要課題について説明し講師諸氏の認識を深めてもらうと同時に、カリキュラム・学年暦・履修上の諸ルール・設備等についてアンケートも含めて意見をきき、専任・非常勤を一丸とした教育改善を図っている。参加状況等は平成 21(2009)年度～平成 25(2013)年度については表 2-8-1 のとおりである。

表 2-8-1 非常勤講師との懇談会

開催年月日	非常勤講師	専任教員	事務局	当日の主要テーマ	開催場所
平成 22(2010)年 3 月 2 日(火)	110 人	70 人	30 人	学部の現状報告	名古屋東急 ホテル
平成 22(2010)年 9 月 14 日(火)	101 人	65 人	26 人	現状報告(教学面・学生生活面)	名古屋東急 ホテル
平成 23(2011)年 9 月 12 日(月)	112 人	58 人	37 人	本学の将来構想-5 学部体制に向けて- 本学の教学面の現状報告 本学学生の社会的活動について	名古屋東急 ホテル
平成 24(2012)年 9 月 10 日(月)	112 人	90 人	37 人	建学の理念と本学の教育方針	名古屋東急 ホテル
平成 25(2013)年 9 月 9 日(月)	118 人	90 人	38 人	本学の「3つのポリシー」について	名古屋観光 ホテル

(ウ)授業相互参観・研究授業

これまでも各学部で授業相互参観、研究授業等が行われてきたが、学士課程教育の質保証の観点から全学で取り組む。平成 25(2013)年度分について見ると、経営学部では外部委託で運営されている「検定対策講座」4～5 科目を対象として、人文学部では共通教育科目を含めて参観を実施する。教育学部では「教育学部らしい」代表的な授業を選定し、教授法の技術交流の促進につなげるスポーツ健康科学部では「スポーツ教育」「健康トレーナー」「スポーツコーチ」の 3 つのコースのそれぞれに特色のある授業を参観する。健康栄養学部ではセミチュートリアル方式で実施している演習科目を 1 科目選んで相互に参観する。いずれも平成 25(2013)年度秋学期の 10 月末～11 月下旬を中心に実施する。授業相互参観後に寄せられた意見は教授会に報告される。平成 22(2010)年度以降、授業相互参観が中断されていたが、質保証の面から再度検証して、平成 25(2013)年度から再スタートしたものである。

(エ)実習懇談会

学外で諸機関の協力を得て実施される各種実習については、実習先担当者との懇談会等を開催し率直な意見や評価をきき、本学教員の指導力向上を図っている。一例として、毎年年度末(3 月)に、健康栄養学部管理栄養学科では、給食経営管理実習・臨床栄養学実習の実習先である病院・事業所・老人福祉施設の管理栄養士諸氏、教育学部(人間健康学部)養護教諭専攻では、看護学実習先である病院・医院等の実習担当者諸氏との懇談を行った。

(オ)FD・SD 研修会

平成 21(2009)年度より全学的に FD・SD の推進に重点を置き、平成 21(2009)年度には「授業をつくるヒント」を主題としたワークショップ形式での研修会を開催した。平成 22(2010)年度には「キャリア教育」をめぐる講演会を実施した。平成 23(2011)年度は「本学が目指す総合的教養教育とは」をテーマとして講演とシンポジウムを開催し、教育の質の向上を目指した研修会を行った。平成 24(2012)年度にはテーマを「本学学生への修学支援―教職の協力体制強化のための方針―」としてフォーラムを開催した。

表 2-8-2 全学 FD・SD 研修会実施状況

時期	専任教職員	当日の主要テーマ	開催場所
平成 22(2010)年 3 月 1 日(月)	60 人	授業をつくるヒント	名古屋キャンパス
平成 23(2011)年 3 月 9 日(水)	81 人	キャリア教育	三好キャンパス
平成 24(2012)年 2 月 28 日(火)	130 人	本学が目指す総合的教養教育とは	名古屋キャンパス
平成 25(2013)年 3 月 7 日(木)	124 人	本学学生への修学支援―教職の協力体制強化のための方針―	三好キャンパス

2-8-②から考察すると、個々の教員の研究教育活動は、教員の昇任審査において教育

上の貢献を高く評価していることから見られるとおり、教員の個人評価にあたって活用されている。また、本学は平成 18(2006)年に「東海学園大学在外研究員規程」【資料 2-8-7】、及び同「国内研究員規程」【資料 2-8-8】を整備し、一定期間教員が研究・研修に専念し力量を高める支援制度を整えている。在外研究員については平成 25(2013)年度に教員 1 人の申請があり、研究プログラムの適切性と申請者のこれまでの研究教育実績を総合して審査を行った結果、在外研究が承認されている。

全学教育委員会 FD 部会では、かねて、本学の教育目標への貢献度の観点からする優秀教員の顕彰の方策なども検討してきたが、なお成案を得ていない。

なお、学生による授業評価については、本学では自己点検活動の一環として実施しており、全学自己点検評価委員会がそれに当たっている関係上、基準 4 の項にゆずる。

2-8-②について自己評価をまとめると、教員の採用・昇任についてはすべての人事が明文の規程に基づいてオープンに進められ、結果においても適切な人材の着任や昇格が実現していることは高く評価できる。公募の場合応募者は多数あり、選考もおおむね迅速に進められ、転出者があってもカリキュラムの定める授業が実施できないような事態は避けられている。

教員新規採用人事は、本学が教育機能の重視を掲げるところから、新規採用者には建学の精神と人材養成目標に関し十分に理解ねがうことを第一義とし、採用に当たっては「本学教員としての資質も充分勘案」することを規程にも盛り込んでいる(採用規程第 9 条)。このため選考委員や学部長による面接を実施し、さらには可能な限り学長との面談の機会を設けてきたことなど、選考の実質化に努めていることは評価できる。また、選考・審査にあたっては研究業績のみに偏することなく、教育実績に高いポイントを与えていることも特色として評価されよう。

さらに、大学設置基準第 14 条において、教授となることのできる者の資格の一として「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者」(准教授についてもほぼ同趣旨)と定められているように、大学教員採用の門戸は社会人・職業人に開かれているので、本学もこれを活用してきた。「採用・昇任内規」では「研究教育界以外から実務上の優れた業績を有する者を教授として採用する場合、個別のケースごとに、実務経験(職務経験)の担当科目との適合性、その専門性の高さ等を評価して判断する。」(第 3 条の 4)としており、「数値化(点数化)」との関連で運用上の困難はあるものの、職業人養成を目指す本学の方向性として評価できる。

FD 自体はこれまでも学部ごとに行われてきたが、学則に FD の実施が掲げられ、全学的な取り組みが可能となったことは評価できる。また、(ア)~(オ)として示したような事業が定着を見たことも評価されよう。(ウ)の授業相互参観は、それがそのまま教員の相互評価とは考えていないが、小さなことであっても授業運営・教室管理の参考になっている。(イ)の非常勤講師との懇談は、ときに手きびしい意見もあるが、今後のレベルアップの参考となるもので、いずれも有効な FD 活動となっていると自己評価している。

実施組織面では全学の自己点検評価委員会の実務担当委員数は少なく担当の事務組織も手不足なので、各学部の自己点検・評価委員会との連携のもとに事業を行っているのが現状である。自己点検評価の結果をふまえ FD で向上に取り組み、FD の成果を自己点検評価によって検証するという PDCA サイクルが確立されることを目指すため、今後 FD 推

進メンバーを強化する必要がある。

教員の教育研究活動は、昇任人事等、個別のケースにおいては正当に評価されているが、日常的な評価体制が明確になっているとはいえない。教員評価のためのデータは、毎年年度当初に前年度の研究活動・教育活動及び社会的活動について、書式を定めて全教員から総務課に報告を得ており、評価データ自体は集積されているのであるが、教員評価制度等への活用については今後の課題となっている。

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

現在、本学での教養教育は「全学共通教育」の一環として行われている。全学共通教育とは、本学の授業科目の大分類をまず「専門科目群」「演習科目群」「免許・資格関連科目群」に整理し、そのいずれにも属さず、各学部の責任において開講するよりも全学共通科目として運営するのが望ましい性質の科目を「全学共通科目群」として設定したものである。戦後の大学教育において「教養科目」と呼ばれていたものは、本学ではこの「全学共通科目」の中で再編成されている。

授業実施のために、「全学教育委員会」を置いている。当初は検討機関であったが、平成24(2012)年7月の規程改正により、カリキュラム編成、時間割の作成、授業担当者の決定まで担当事項に含んでいるので、委員会とはいえ実施機関に近い性格のものとなった。ただし、各学部教授会の意見をきくことになっており、「独走」におちいらないよう留意している。全学教育委員会の事務は、事務局教務課が担当する。

さきに掲げた四つの科目群を比較対照する意味で、学部ごとの開講科目数総計のみを掲げると表2-8-3のようになる。学部ごとの開講科目名、学年配当、単位数の一覧表はデータ編【表2-5】にゆずる。

表2-8-3 学部学科・科目群対照表（移行中の学科も含め掲載）

学部・学科	全学共通科目	専門科目	演習科目	免許・資格関連科目	計
経営学部経営学科	76	128	18	22	244
人文学部人文学科	76	143	6	50	275
人文学部発達教育学科	56	114	6	31	207
教育学部教育学科（学校教育専攻・保育専攻）	62	114	14	11	201
教育学部教育学科（養護教諭専攻）	62	62	14	4	142
人間健康学部人間健康学科（スポーツ教育コース・健康トレーナーコース・スポーツコーチコース）	66	101	6	8	181
人間健康学部人間健康学科（養護教諭コース）	66	51	6	12	135
スポーツ健康科学部 スポーツ健康科学科	63	123	8	0	194

東海学園大学

人間健康学部管理栄養学科	62	63	8	23	156
健康栄養学部管理栄養学科	57	68	8	26	159

「全学共通科目群」については、学部・学科の特性及びキャンパスの施設環境により、見られるとおり多少の開講科目数のちがいがあがあるが、その教育上の目的と範囲は共通であり、表 2-8-4 のとおりである。

表 2-8-4 「全学共通科目群」の内容と特徴

下位分類	内容と特徴
共生の理解	本学の教育理念の核となるもので、「共生人間論」講義は原則として浄土宗教師の資格をもつ教員が担当し、全学必修科目。また、福祉施設等におけるボランティア活動の体験を通じて共生の理念を学ぶ「共生人間論実習」をも開講している。
スポーツ・日本文化	本学の校是とする文武両道を具現化する実習・体験型の少人数授業である。日本文化は伝統文化の理解に重点を置き、書道・茶道・華道・能・舞踊・歌舞伎・陶芸及び武道を含んでいる。スポーツ科目は競技種目別としている。
キャリア	「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」「キャリアサポートⅠ・Ⅱ・Ⅲ」を継続的に学び、実際の就職活動までに、基礎学力、基礎知識、コミュニケーション能力、ロジカルシンキング、ビジネスマナーなどを身につける。さらに、「キャリア実践研究」「キャリア実務演習」を学修し、就職活動準備を万全のものとする。
日本語	社会人として最も重要なコミュニケーションツールとしての日本語をより正しく使えるよう、「日本語表現法 A（音声）」「日本語表現法 B（文章）」を開講する。
外国語	すべての学部で既習外国語として英語、未習外国語として中国語を開講しており、通常いずれか一方を学習する。いずれも少人数クラス制で、ネイティブ・スピーカーによるコミュニケーション実践訓練を重視している。既習語学については入学時にテストを実施し、習熟度別のクラス編成を行っている。
人文	大学生として必要な教養を養うため、人文・社会・自然にわたる科目を全学的に複数開講している。
社会	
自然	

これらの科目は、学部の専任教員も担当しているが、反面、全学共通科目を主たる担当科目として担当する専任教員（教授・准教授）は、今のところ、いないので、非常勤講師への依存率が非常に高くなっている。そのため、改善策として、教養教育の充実を期するため、特に学生の実地体験と個別指導が重要である 4 分野（外国語・情報教育・スポーツ関連・キャリア教育）の科目について、任期制講師（任期 1 年、更新 4 回まで）制度を導入した。職務・待遇等の詳細は「東海学園大学任期制教員の雇用に関する規程」（→【資料 2-8-5】）に定めている。契約による雇用であるが、大学運営会議の議を経た大学評議会人事として行われ、平成 25(2013)年 5 月現在任期制講師職にある教員は全学計で 3 人である。関連教授会にはオブザーバー参加が可能である。

全学教育委員会では、これらの下位分野の一部については、スポーツ教育小委員会、情報教育小委員会、語学教育小委員会を設けて、それぞれ当該分野の運営について審議している。

(3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

本学の教育体制は大学の規模に比して教育領域が広いと、必要な科目を提供し、かつ多様な授業を実施していくために、非常勤講師依存率がかなり高くなっている。本学はJIHEE による平成 21(2009)年度認証評価において、非常勤依存率を引き下げる取り組みを助言されているので、引き続き検討する予定である。上述の任期制講師の導入もひとつの改善となっている。

基準 2-2「教育課程及び教授方法」でも述べているように、学部・学科の改組による再編成を経て、教育課程・授業科目の見直しを進めてきたところであり、専任教員の学部・学科間異動も順次行ってきた。さらに、全学の共通教育科目を束ねる「全学共通教育機構（仮称）」の組織を平成 26(2014)年度から立ち上げることも検討を進めている。引き続き、設置基準の遵守はもとより、教育課程との整合性を考慮した慎重な教員配置に努め、担当分野、年齢、大学院担当等の各面でバランスのとれた教員組織を実現していきたい。このため、学長の主宰する「学内理事会」及び「大学運営会議」において、毎年各学部の教員数、配置、専攻分野、年齢構成等を一覧表により検証し、細部にわたり審議し、成案を得たものは「大学評議会」に諮ってきたが、今後も引き続き作業を進める。

採用・昇任に関する現行規程も見直しを進めてきたところで、平成 26(2014)年度改正施行に向けて準備中である。特に、職階については助教制度の導入により、平成 23(2011)年度限りで廃止した専任講師職（現職者には助教職への移行措置を講じた）を、人事の円滑を図るため平成 26(2014)年度採用から復活させることとした。また、期限のある助教や任期制講師の職にある若手教育研究者の前途が開けるよう、きめ細かい配慮の上で規程を運用していくことが必要である。「大学運営会議」を中心に点検を欠かさないようにしたい。

FD の推進のためには、教育開発の専門組織を設けるのが理想ではあるが、現行の「自己点検評価委員会」の機能強化によって対処することとし、平成 26(2014)年度に向けてメンバー強化を図る。教員の個人評価の方式については、昇任人事等の場合は明確になっているが、日常的な活動の評価は今後の課題である。当面は教員組織としての教育力アップの観点から FD 活動を進めていきたい。

2-9 教育環境の整備

《2-9 の視点》

- 2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理
- 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-9 の自己判定

基準項目 2-9 を満たしている。

(2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-9-①校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

校地

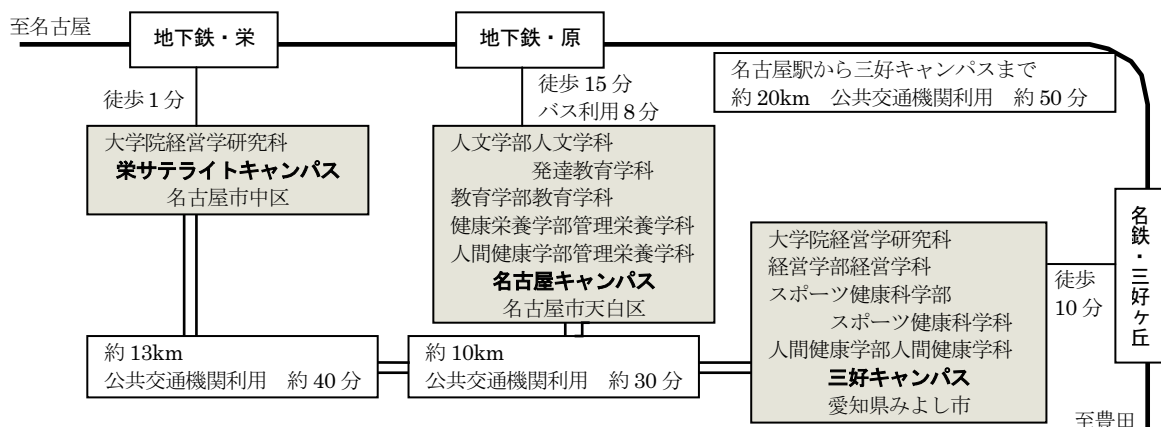
キャンパスの立地と通学・通勤条件についてまず述べると、本学「三好キャンパス」は愛知県みよし市の丘陵地に位置し、最寄り駅は名鉄豊田線（名古屋市営地下鉄鶴舞線が乗

り入れ)「三好ヶ丘」駅で、下車徒歩約 10 分であるが、「三好ヶ丘」駅よりスクールバスを運行し通学の便を図っている。自動車通学希望の学生には 2 年次生より許可を受けて通学させており、キャンパス内に学生駐車場 382 台分を確保している。

「名古屋キャンパス」は、名古屋市天白区の住宅街に位置し、通学の学生は名古屋市営地下鉄鶴舞線「原」駅を利用し、キャンパスまで徒歩約 15 分、「地下鉄原駅」より市バス乗車「平針南住宅」下車徒歩 3 分、又は「原駅」より運行しているスクールバスのいずれかを選んでいる。自動車通学は、学生用駐車場を用意するには手狭であること、公共交通機関が便利であることから、名古屋キャンパスでは禁止している。三好・名古屋両キャンパス間は、路程約 10km、公共交通機関利用で所要時間約 30 分である。キャンパス相互間にスクールバスを運行して学生・教職員の便宜を図っている。

「栄サテライトキャンパス」は名古屋市中区の一部のビル内に設け、最寄り駅の地下鉄東山線・名城線「栄駅」からは徒歩 1 分である。主に、有職者を念頭においた大学院の授業や本学が主催する各種社会教育講座(基準 A で記述)の会場として利用している。

図 2-9-1 三好キャンパス・名古屋キャンパス・栄サテライトキャンパス位置関係図



本学の校地面積は、三好キャンパスが 77,862.00m²で、名古屋キャンパスが 35,618.00m²、合計 119,413.00m² である。収容定員は 3,660 人であり、学部学生一人当たりの面積は 32.63m² となり、大学設置基準第三十七条に定める校地面積を満たしている。

校舎、設備、実習施設、図書館等について項目ごとに述べる。

校舎、実習施設

三好キャンパスには、22 室の講義室、20 室の演習室、8 室の情報教室、4 室の実験室がある。22 の講義室には近年の講義の多様化に対応すべく PC のデータだけでなく OHC や DVD 等の AV 機器により視聴覚メディアをプロジェクタにより投影することを標準としている。また、すべての演習室でも講義室と同様のシステムが利用できるだけでなく、演習室 9 室では、学生もネットワークに接続した PC を利用できるようなシステムを構築している。8 室の情報教室には合計 356 台の PC が設置されており、講義時間以外は学生が自由に利用できる環境が整えられている。4 室の実験室ではスポーツ健康科学部の「スポーツ心理学」「運動生理学」「バイオメカニクス」等の実験が行われている。

栄サテライトキャンパスには 4 つの教室とラウンジが設置されている。教室には、移動

式の PC、プロジェクタ、TV モニターを設置し各キャンパスと同等の環境を構築している。ラウンジには、書架を配置し学生の自習室としても利用されている。

名古屋キャンパスには、34 室の講義室、15 室の演習室、5 室の情報教室、34 室の実験実習室（音楽室、ピアノレッスン室等を含む）、及び 24 室のピアノ個別練習室がある。講義室や演習室については、三好キャンパスとほぼ同様の設備が設置されている。情報教室には合計 314 台の PC が設置されており、利用環境についても同様である。実験実習室には、人文学部の「心理実験室」「マンガ制作室」等、教育学部の「リトミック室」「図画工作室」「音楽室」「養護活動実習室」等、健康栄養学部の「臨床栄養実習室」「調理実習室」「給食経営管理実習室」「理化学実験室」「生理学実験室」等があり、実験・実習及び研究活動が行われている。またピアノ個別練習室は、主にこれまでピアノに不慣れであった学生やピアノの予習・復習のため、授業時間外に自由に十分練習できるよう 24 室設置されている。

体育施設（運動場を含む）

三好キャンパスではスポーツ関係の正課科目が多く、また体育系のクラブ活動も盛んであるため、重点的に施設の充実を進めている。柔剣道場・バレーボール等のできるアリーナのある体育館、全天候型グラウンド、テニスコート、ゴルフ練習場、温水プール、トレーニングジムなどの施設を備えている。また、平成 23(2011)年度に建築した 5 号館にはトレーニングルーム、ダンススタジオ、アリーナを併設している。

名古屋キャンパスでは平成 25(2013)年 8 月に 6 号館（体育館）が完成し、体育施設の整備・充実が成った。6 号館（体育館）は平成 25(2013)年度秋学期より使用を開始し、順調に利用されている（図 2-9-3 の「工事中」エリア）。その他トレーニングルーム、テニスコート、グラウンドなどの施設が整備されている。

両キャンパスともに夜間照明設備を導入している。これら体育施設は所定の手続きをとれば利用できるようになっている。

厚生施設

三好キャンパスの厚生棟 1 階はウッドデッキのオープンテラスも備えた約 800 席の学生食堂となっている。同 2 階はコンビニエンスストアとして日用品販売を行っている。

名古屋キャンパスは、5 号館 1・2 階が学生食堂（約 600 席）となっており、学生会館 1 階にコンビニエンスストアが置かれている。

図書館

三好、名古屋の両キャンパスに設置されており、各キャンパスの学部の教育内容に合わせて資料収集を行っている。両館合わせての蔵書数は約 33 万 2 千冊を数え、中でも特に、名古屋キャンパス図書館で所蔵している「哲誠（関山）文庫」や「林靈法文庫」などの特色あるコレクションは、貴重な研究資料として注目されている。その他資料として、視聴覚資料は約 1 万 3 千点を所蔵し、定期刊行物は国内 1,315 種、外国 273 種を取り扱っている。契約データベース数は 26 件である。

平成 24(2012)年度の年間利用者数は、学内利用者延べ 95,347 人、学外利用者延べ 2,060 人であった。

また、同年度 4 月より三好キャンパス図書館の開館時間を 19 時（試験期間中は 20 時）まで延長することにより、両キャンパスの利便差を小さくした。

図書館では、広報として『図書館概要』【資料 2-9-1】を年 1 回、『図書館だより』【資料 2-9-2】を年 2 回発行している。後者は学生の読書意欲の向上を一つのねらいとしており、図書館の行う展示等のイベントの紹介、本をめぐる教職員執筆のエッセー等を掲載している。

名古屋キャンパス図書館については、平成 25(2013)年 11 月から新図書館棟建築工事が進行中であり、平成 28(2016)年 7 月完成の予定である。完成後には、従来から課題となっていた建物の老朽化・狭隘化・バリアフリー化等の問題点が解消され、教育・研究環境のより一層の整備・充実が図られることとなる。

本学は大学の知的資産の公開・活用の一環として図書館の開放を実施している。名古屋キャンパス図書館では、平成 17(2005)年度から地元天白区民を対象に館外貸出を行っている。

開放当初より毎年平均して 1,500 冊程度の貸出があり、区民から好評を得ている。平成 25(2013)年 4 月より土曜日の開放を 13 時までから 17 時までに延長し、利便性の向上を図った。

校舎の警備・清掃・保守点検・維持管理等については業務委託契約を継続的に行い、教育研究活動に支障のないように配慮している。【資料 2-9-3】参照

以下に両キャンパスの配置図と主要施設の名称を建物面積等とともに示す。

図 2-9-2 三好キャンパス施設配置図

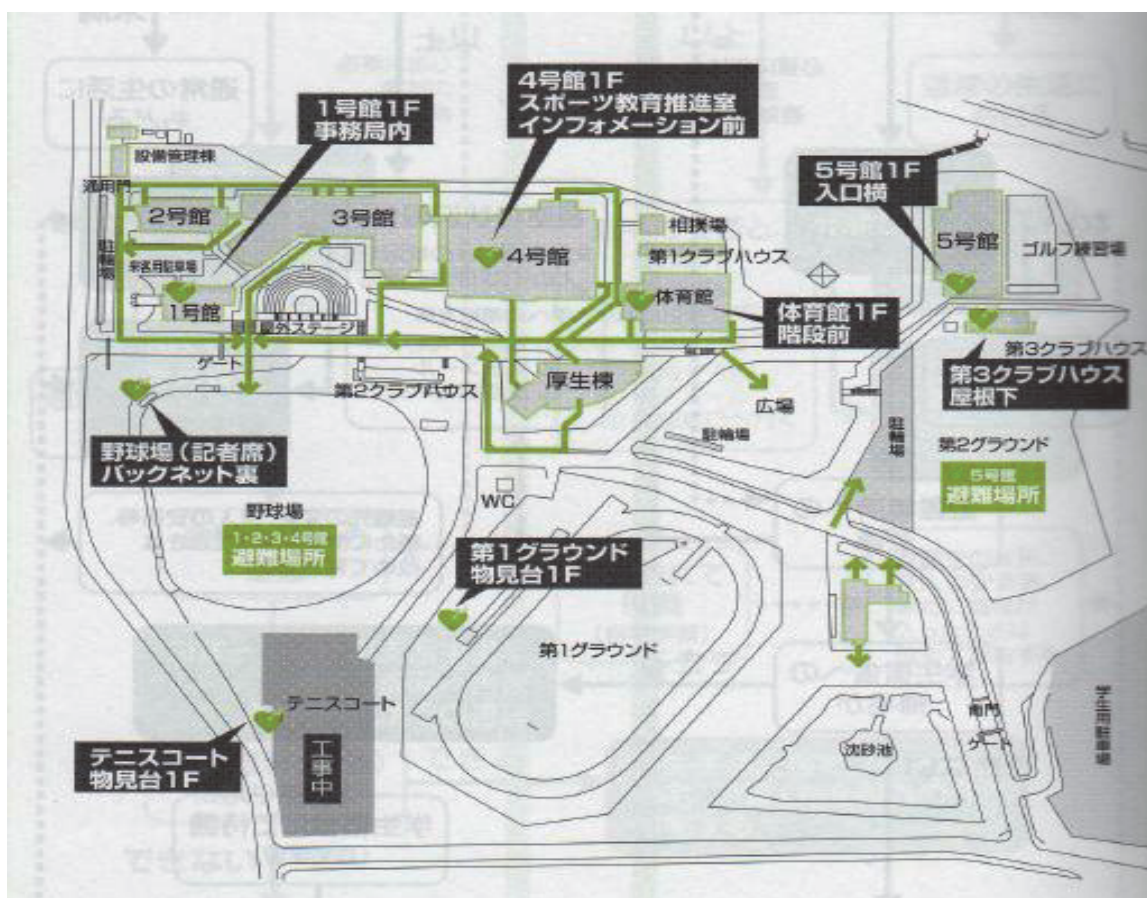


表 2-9-1 主要施設一覧表

[三好キャンパス]

名 称	建物面積(m ²)	地上	地下	主な用途・設備等
1号館	1,004.76	2階	—	会議室・事務室
2号館	3,880.96	7階	—	研究室・ゼミ室
3号館	5,823.55	3階	—	図書館・教室
4号館	6,714.05	3階	—	教室・プール・演習室
5号館	4,018.04	4階	—	実験室・演習室・アリーナ
体育館	2,050.75	2階	—	柔剣道場・アリーナ
厚生棟	1,965.08	2階	—	学生食堂
スポーツ寮	1,488.51	3階	—	学生寮
相撲場	100.00	平屋	—	相撲稽古場
第1クラブハウス	395.02	2階	—	各クラブ部室
第2クラブハウス	355.60	2階	—	各クラブ部室
第3クラブハウス	452.22	2階	—	各クラブ部室

図2-9-3 名古屋キャンパス施設配置図



表2-9-2 主要施設一覧表

[名古屋キャンパス]

名称	建物面積(m ²)	地上	地下	主な用途・設備等
1号館	6,044.36	4階	1階	教室・研究室・事務局
2号館	6,255.01	6階	1階	教室・研究室・実習室
3号館	3,328.70	4階	—	教室・学生ホール
4号館	5,649.27	4階	—	教室・実習室・研究室
5号館	2,136.71	3階	—	学生食堂・寮
6号館(体育館)※	1,453.17	3階	—	体育施設
※図2-9-3の「工事中」部分				
円型棟	3,116.27	5階	—	図書館
学生会館	608.90	2階	—	ラウンジ・売店
第1クラブハウス	1,222.97	2階	—	各クラブ部室
第2クラブハウス	303.04	2階	—	各クラブ部室

2-9-②授業を行う学生数の適切な管理

日本文化・スポーツのように実習を伴う授業は、教育効果の観点から予め受講者数を制限し、履修登録前に受講抽選を行っている。抽選の結果、希望する実習授業を履修できない学生も生じるが、抽選を履修登録前に実施することで、抽選から外れた学生はその後の履修計画を組み立て直すことができる。

語学の授業に関しては、入学時に新入生全員を対象に英語テスト（TOEIC Bridge）を行い、その結果をもとに習熟度別少人数の語学クラスを設定している。同レベルの学生を対象に少人数制の授業を行うことで効果的な授業が展開でき、また学生の満足度も得られると考えている。1年生終了時に再び行う英語テスト（TOEIC Bridge）の結果では、全体として学生の英語力向上がみられる。

講義科目は原則として受講者数の上限を設けていないが、履修人数が多いと予想される授業を同じ時間帯に開設するなど時間割上の工夫をして、受講者の分散を図っている。ただし、各学部において基礎となるような位置づけの講義は複数コマ開講するなどして、適切な履修者数のもとで授業運営が行えるよう配慮している。これらの工夫により、クラスサイズは教育効果を十分上げられる人数で収まっていると判断している。

上記のように、履修登録前に授業受講者数の管理を行うようになってからは、授業開講後に急遽複数クラスを設けるなどの緊急措置を行うことが少なくなり、一定の効果が得られた。

身体に障がいをもつ学生のための配慮、いわゆるバリアフリー化については、未だ完全とは言えないが、自動ドア化、スロープ・手すりの併設、障がい者用トイレの設置などを順次進めている。障がいをもつ志願者からの進学相談については、入試広報課を窓口として十分協議するようにしている。

なお、施設設備に関する学生の要望、クレームについては、基準2-7に記したように、学生生活委員会などが対応している。

地震・火災などの災害時に学生の安全と施設の保全をはかるため、諸規程と緊急対応マニュアルを整備している。平成25(2013)年11月には三好・名古屋両キャンパスで地震・火災発生を想定した避難訓練を実施した。

ネットワークシステムについては、従来から両キャンパス間のシステム統合が課題となっていたが、平成25(2013)年度末に両キャンパスにおいてリプレイスが完了する予定であり、これにより改善が実現することになる。

①及び②の視点から総括すると、本学の校地・校舎の面積は大学設置基準を上回っており、施設設備も設置基準に準拠して適切に整備されていると評価できる。特に新設の教室や設備は、学生にも教員にも使いやすいものとなっており、有効に活用されている。旧建築基準による校舎についても、耐震化等の改修を逐次進めてきている点は評価できる。

また、本学は「小人数教育」をその特色の一つとして打ち出しているが、ゼミ等よりも、いわゆる「講義もの」の授業についても、クラスサイズが過大になることのないよう、適切な受講者数管理がなされていると自己評価している。

(3) 2-9の改善・向上方策（将来計画）

名古屋キャンパスの体育施設の増設が完成し、図書館新築工事もスタートしており、

ネットワークシステムの更新も近いなど、これまで本学の施設の改善・向上のテーマとなってきた重要事項は、本稿執筆時点で完了もしくは現在進行中である。

ただし、学科新設や学科移転に伴い在来施設の転用や改造が重なり、例えば実験実習室と教員研究室との位置関係が不自然になっているなどの問題があり、中長期的に改善していかなければならないと考えている。また、バリアフリー化についても未だ完全とは言えないので、引き続き充実に努めていく。

【補足：留学プログラム等について】

基準 2-2 に従って本学固有のカリキュラム及び授業・学生指導について自己点検・評価を行ってきたが、この他に、他大学との連携によって運用する教育プログラムとして愛知学長懇話会の主宰する単位互換制度、また、本学と協定を結んだ海外諸大学への留学生派遣及び受入れがある。以下は、留学生派遣についてのみであるが、現況、自己点検結果、改善策についてまとめたものである。

(ア)グローバル時代に対応できる「人間力」養成のひとつとして、開学以来、異文化に触れ、視野をひろげ、国際感覚を身につけた学生を育てることを目指している。そのために留学制度を構築整備し、支援を手厚くし、多数の学生を提携校に派遣してきた。

現在、アベリストゥイス大学(英国)、インサーチ・シドニー工科大学(オーストラリア)、モナッシュ大学(オーストラリア)、クイーンズ大学(カナダ)、国立台湾師範大学(台湾)、ホーチミン人文社会科学大学(ベトナム)及びベトナム文部省との間に協定を結んでいる。

平成 20(2008)年以降について見ると、同年 1 月にクイーンズ大学(カナダ)、平成 21(2009)年 5 月にアベリストゥイス大学(英国)、平成 23(2011)年に台湾師範大学と新たに提携した。留学支援として、全学生を対象に、国際交流委員会が、提携校との連絡、留学説明会の開催、事前指導を行っている。

留学プログラムには、語学と文化を結ぶ既成のプログラムに参加するものに加え、本学と提携校との協同によって構築された「スポーツ・健康プログラム」と「教育交流プログラム」がある。留学生には修得単位の認定を、期間に応じて 50 単位(1年)から 3 単位(1週間)で行っている。さらに、留学支援のための奨学金制度も整備されている。長期留学には教育運営相当分を全員に、さらに帰国後の英語検定試験の成績に応じて 20 万円から 70 万円の加算奨学金がある。また、「スポーツ・健康プログラム」参加者には、15 人まで、10 万円ずつ支給される。

なお、平成 23(2011)年 1 月から「東海学園大学海外危機管理規程」【資料 2-補-1】が施行され、学生や教職員の海外での安全を確保することになった。

最近 5 年間の留学派遣学生数は、下表の通りである。

表 2-補-1

年度	年	期	種別	大学	渡航期間(出発～帰国)	人数
平成 20 年度	2009	春季	短期	モナッシュ大学	2009 年 2 月 4 日(水)～3 月 14 日(土)	6

東海学園大学

平成 21年度	2009	春学期	長期	モナッシュ大学	2009年4月15日(水)～9月5日(土)	2
	2009	秋学期	長期	モナッシュ大学	2009年10月6日(火)～2010年3月14日(日)	4
	2010	春季	短期	モナッシュ大学	2010年2月2日(火)～3月14日(日)	2
平成 22年度	2010	夏季	短期	モナッシュ大学	2010年8月6日(金)～9月5日(日)	4
	2010	夏季	スポーツ	アベリストゥイス大学	2010年8月14日(土)～8月29日(日)	12
	2010	夏季	短期	アベリストゥイス大学	2010年8月14日(土)～9月12日(日)	3
	2011	春季	短期	モナッシュ大学	2011年2月9日(水)～3月13日(日)	2
平成 23年度	2011	春学期	長期	モナッシュ大学	2011年4月12日(火)～9月3日(土)	2
	2011	夏季	短期	モナッシュ大学	2011年8月6日(土)～9月4日(日)	6
	2011	夏季	スポーツ	アベリストゥイス大学	2011年8月12日(金)～8月28日(日)	11
	2011	秋学期	長期	インサチ・ストニ工科大学	2011年9月3日(土)～2012年2月5日(日)	2
	2011	秋学期	長期	モナッシュ大学	2011年10月4日(火)～2012年3月10日(土)	2
	2012	春季	短期	モナッシュ大学	2012年2月8日(水)～3月11日(日)	1
	2012	春季	短期	国立台湾師範大学	2012年2月26日(日)～3月17日(土)	5
平成 24年度	2012	夏季	短期	モナッシュ大学	2012年8月4日(土)～9月2日(日)	2
	2012	夏季	スポーツ	アベリストゥイス大学	2012年8月11日(金)～8月26日(日)	15
	2012	夏季	短期	国立台湾師範大学	2012年8月12日(日)～9月1日(土)	3
	2012	夏季	短期	アベリストゥイス大学	2012年8月10日(金)～9月9日(日)	1
	2012	秋学期	長期	モナッシュ大学	2012年10月2日(火)～2013年3月17日(日)	1
	2013	春季	短期	クイーンズ大学	2013年2月17日(日)～3月18日(月)	2
	2013	春季	短期	国立台湾師範大学	2013年2月24日(日)～3月16日(土)	3
平成 25年度	2013	春学期	長期	モナッシュ大学	2013年4月16日(火)～9月8日(日)	2
	2013	夏季	短期	クイーンズ大学	2013年7月31日(水)～8月25日(日)	2
	2013	夏季	短期	国立台湾師範大学	2013年8月11日(日)～8月31日(土)	1
	2013	夏季	スポーツ	アベリストゥイス大学	2013年8月9日(金)～9月1日(日)	15
	2013	秋学期	長期	クイーンズ大学	2013年9月9日(月)～12月16日(月)	2
	2013	秋学期	長期	国立台湾師範大学	2013年9月1日(日)～11月28日(木)	1

(イ)自己点検・評価

平成21(2009)年度は新型インフルエンザの流行のために留学生の数が少なかったが、その後、留学先が多様になったことが作用して常に20人以上が留学していることは評価できる。ただし長期留学に関してはモナッシュ大学が比較的多く、留学先の偏りがある。その理由として、国により為替レートに関して有利・不利があること、カナダへの長期留学の時期が日本の学期とずれていること、アベリストゥイス大学への長期留学には高い語学力が要求されること、夏季留学が8月1日から開始される大学が多く、本学の夏休みとずれていた等の事情がある。また、本学の特色であったベトナムとの交流が途切れているが、その理由は本学の学生がベトナムにおいて英語を通じてベトナム語を学習することにあまり関心を示さないことにある。

(ウ)改善・向上策（将来計画）

平成 25(2013)年度から学年暦が調整され、夏季留学に行きやすくなったが、学生の英語力を向上させない限り、長期留学先は限定されるので、留学前の英語力の向上に努めるべきである。また、留学一般に関して、多くの学生が関心を抱くように常日ごろからアピールする必要がある。それと同時に、学生の多様な希望に対応できるような留学プログラムの構築が望まれる。また、長期留学の金銭的負担をさらに軽減する方策を検討すべきであると考えている。

一時期本学の特色であったベトナムとの交流の再開が望まれるが、その糸口として、文化学術交流、日系企業訪問等が考えられる。

なお、各学部・学科、ゼミ等の単位で、教員の指導による海外研修旅行等も盛んになってきており、広義の海外交流の一端と見ることもできるが、ここでは省略する。

【基準 2 の自己評価】

基準 2 は検証すべき課題が教育目的から施設設備に至るまで多様な見地が挙げられており、包括的な自己評価は難題であるが、ここではソフト面からハード面にわたって、最近の改革に焦点を当ててつぎの 3 点を挙げておく。

第一は、「三つのポリシー」（アドミッション・カリキュラム・ディプロマ）が、慎重な検討の末、整備されたことである。もともと学則にも明示されていたように、本学では各学部・学科の特質を専攻学術分野だけから見るのではなく、人材養成目標からとらえるという方針をとってきた。従って論理構成上は、ディプロマポリシーからカリキュラムポリシー、さらにアドミッションポリシーを導き出すという考え方をとっている。されば教授スタッフ側の事情でカリキュラムが変わるというようなことは今後は生じないであろう。カリキュラムが「入口」（入学者選抜）と「出口」（進路）の両方を見据えて具体的に教育展開されることになった点は高く評価できると考える。

第二は、本学の 5 学部が、粗くいえば文系から理系まで広い範囲にわたっているため、大学としての教育理念の浸透に積極的に取り組まないと、いわゆる大学の「専門学校化」におちいるおそれがあるので、「全学共通科目群」を設け、いずれの学部生にも一定の単位を必修としていることである。「共生き」の理念をはじめとして、外国語・コミュニケーションスキル・キャリア形成・一般教養などの教育には、現行組織では「全学教育委員会」、将来的にはそれをさらに発展させた組織が責任を負う体制を目指している。まだ進行途上という面はあるが、方向としては評価できる。

第三はハード面であるが、近年における施設の急速な充実ぶりには目をみはるものがある。具体的には三好キャンパスの 5 号館（スポーツ実験・実習棟）、名古屋キャンパスの 6 号館（体育館）の完成である。また耐震性に問題があった名古屋キャンパス円型棟の改築により、図書館の事実上の新築が実施段階に入ったことである。

キャンパスが 2 か所に分かれていることは、移動に時間を要するなどマイナス面もたしかにあるが、三好キャンパスは郊外型キャンパス、名古屋キャンパスは都市型キャンパス（もしくは文教エリア型キャンパス）として特色をそなえているので、2 キャンパスの特色を有効に活用することにより、それぞれにふさわしい学部・大学院の展開が可能であるので、大学の将来の可能性を拓けている条件として積極的に評価できると考えている。

基準3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1の視点》

- 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明
- 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力
- 3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守
- 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮
- 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1の自己判定

基準項目3-1を満たしている。

(2) 3-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

東海学園大学（以下「本学」という）を設置する学校法人東海学園（以下「本学園」という）の寄附行為【資料3-1-1】は、「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従い、浄土宗の教理に基づく仏教精神によって学校教育を行うことを目的とする。」と定めている。本学園の経営は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法を遵守するとともに、同法の趣旨に従って堅実に運営されている。また、浄土宗の教理に基づく仏教精神によって立つ本学園の教育は、私学としての自主性と教育機関としての公共性を重んじて、誠実に実施されている。毎年発行する学園広報誌「学報」【資料3-1-2】（ホームページにも掲載）では、東海学園の教育理念、①三綱領、②校是「共生き」、についてわかりやすく説明している。なお、三綱領にある「明照殿」や「勤儉誠実」、校是の「共生き」は、基準1に記述されているのでここでの重複を避ける。

寄附行為に規定する最高意思決定機関としての理事会、その諮問機関としての評議員会、また理事会を補佐する性格を持つ常任理事会を中心として、年度ごとの事業計画が協議・策定され、計画に基づく業務遂行により目的実現に向け継続的に努力している。

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

本学園寄附行為及び本学学則を始めとする諸規定は、学校教育法、私立学校法、大学設置基準などに従って適切に制定されており、各種機関や組織及びその所属教職員はこれらの規定を遵守している。

ここでは、組織としての大学に要請される倫理として、公的研究費の適正な管理に関する規定やガイドライン等について説明する。

平成22(2010)年には、社会の信頼に応えられる研究者の指針として「東海学園大学競争的資金等の適正使用に関する行動規範」【資料3-1-3】を制定した。また、公的研究費の管理・監査については、「公的研究費補助金取扱いに関する規程」【資料3-1-4】を整備し平成19(2007)年から施行している。本学専任教員の公募型の研究費の適正な運営・管理

を保つために制定されたもので、研究（代表）者と、本学の各部署の責任者及び本学の経理関係規程との関係を明確化することに主眼点を置いている。これらは大学の公式ホームページにも掲載している。研究の倫理については、研究上の不正行為の防止のため、「研究上の不正行為に関する取扱い規程」【資料 3-1-5】を平成 19(2007)年に定め、施行している。事態発生の場合を想定し、不正行為に関する申し立ての受け付け手続きを定め、以下調査・審理・判定の手順を規定するとともに、調査対象者側の異議・不服の申し立て手続きを含め、申し立て者・情報提供者及び調査対象者いずれの側の人権にも十分な配慮を加えている点に特色がある。この規程も公式ホームページに掲載している。

本学は健康栄養学部、また人文学部の心理・行動研究分野をもち、個々の人間を被験者もしくはインフォーマントとする研究が行われているため、研究実施上の配慮を必要とするテーマも多い。このため、「東海学園大学研究の倫理委員会規程」【資料 3-1-6】に基づき、全学委員会として「研究倫理委員会」を設け、医学・生命科学・生命倫理・仏教倫理等に識見をもつ教員を中心に委員を選出している。委員会では、研究計画の審査に当たって、文部科学省・厚生労働省の定めた「疫学研究に関する倫理指針」の他、「ヒトを対象とする医学研究の倫理的原則」（通称ヘルシンキ宣言）を参照している。これらの指針に照らして、場合によっては、研究計画やその方法の一部または全部に条件を付して研究を許可し、社会的責任に関して万全を期している。

動物実験については、文部科学省の定めた「研究機関等における動物実験等の実施に関する基本指針」及びこれを承けて日本学術会議が作成した「動物実験の適正な実施に向けたガイドライン」を参考にして、「東海学園大学動物実験委員会規程」【資料 3-1-7】を制定し、動物愛護・環境保全・安全確保の徹底をはかっている。平成 25(2013)年 3 月には、健康栄養学部を中心に名古屋キャンパスで生命倫理の専門研究者を招いて動物実験の倫理について研修会を実施し、学生も含めて多数の参加があった。

上記規定類は、すべて教授会において説明されてきたほか、学内ネットワークの規程管理システムを通じて全教職員に周知し、一部は公式ホームページにも掲載している。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

ハラスメント防止については、「東海学園大学ハラスメントの防止等に関する規程」「ハラスメント相談員に関する内規」【資料 3-1-8】が制定されており、これに基づいて徹底をはかっている。相談の結果によっては、「調査委員会」が設置され、調査が行われることになるが、調査の趣旨、調査委員の構成、手続き等の詳細を細部にわたって定めており、調査結果を学長に報告することとなっている。なお、規定に基づき設置する全学の特別委員会として「ハラスメント防止対策委員会」を発足させ、相談員についても学生・教職員に周知している。全体にわたり、人権の保護、迅速性、秘密漏洩の防止に力点を置いている。

平成 25(2013)年 3 月には、ハラスメント防止のための啓発講演会を、弁護士を講師に迎え、教職員を対象に三好・名古屋両キャンパスで実施した。

個人情報の保護については、「個人情報の保護に関する法」の施行をふまえ、まず学生に係る個人情報を念頭において「東海学園大学 個人情報保護に関する取り扱いについて」【資料 3-1-9】を配付し、学期始めのガイダンス、ゼミナール等において教員から学生に説明し、趣旨の周知徹底をはかった後、学生の同意確認を得ている。大学全体にわたる

規定化については、細部にわたる整備を経て、「東海学園大学個人情報保護に関する規程」【資料3-1-10】が制定されている。

多数の学生をあずかる大学として、防災、ことに火災・地震に対する安全策は最大の課題である。本学では「東海学園大学防災マニュアル」【資料3-1-11】を定めており、同時に便覧としても参照できるものとしている。策定の基本方針は、①人命の保護を最優先する、②資産を保護し、業務の早期復旧を図る、③余力がある場合には近隣事業所への協力を当たる、の3点である。

消火設備・安全点検等に関しては、定期的に法令で定められた検査を受けていることは当然であるが、防災訓練・避難訓練については定期的には実施している。上記マニュアルでは、「防災の日」(9月1日)を中心に、総合防災訓練を毎年1回以上実施することとしている。平成24(2012)年度及び平成25(2013)年度には、11月に三好・名古屋両キャンパスで、地震・火災等の発生を想定した学生の避難訓練(Shake Out)を実施した。

情報管理の面について述べると、本学ネットワークへの不正侵入や、データの流出・破壊の防止のため、「情報教育センター」がセキュリティの充実をはかっており、学内端末にはコンピュータウイルス対策を措置済みである。これまで、迷惑メール等の被害は皆無ではなかったが、業務に支障をきたすような深刻なトラブルが発生した事例はない。

環境保全や安全に関する対策については、クールビズなどによる節電の励行、ゴミの分別収集、通学路の清掃活動、毎月3回(7のつく7日、17日、27日)の「健康を考える日(禁煙デー)」の設定、大学近隣地域での防犯巡回活動の実施、学生への交通安全講習会の定期開催など、地域にも配慮した対策を推進している。

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

学校教育法施行規則第172条の2に規定する教育研究活動の情報の公表については、平成24(2012)年度に、それまでホームページ上で分散していた情報を分かりやすく整理するとともに掲載情報を増やし、トップページに専用バナーを置いてアクセスを容易にした。また、財務情報の公開についても「学校法人東海学園財務情報公開に関する規則」【資料3-1-12】に基づき、私立学校法第47条に定める財務諸表等の備え付け及び閲覧を法人事務局で常時行うとともに、前述のホームページの専用バナーから財務情報ページにアクセスできるようにしている。さらに、財務情報をわかりやすくするため、財務比率等を活用した財務分析やその科目等の説明資料を掲載するなど、公開する内容の工夫をはかっている。

(3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

大学の使命・目的及び教育目的を達成するためには、中長期的な全体計画を策定するとともに、それが実効性を持つためにも適切な財務計画と一体化する必要がある。本学では、組織決定を経て教職員に周知徹底された中長期的な全体計画や財務計画が策定されていないので、その策定が最重要課題と認識している。平成26(2014)年度中には形として公表できる計画を策定し、平成27(2015)年度から計画に沿った事業執行ができるよう努力する。

また、経営の規律や組織倫理に関して、公益通報や利益相反に関する規定、教職員の倫理綱領などが未整備であるので、適切な運営がはかられるよう早急に整備する。

財務情報についてはホームページに公表してはいるものの、見易さや解説により一層の

工夫を加えるよう改善する。

最近、学生による不適切なネット投稿、いわゆるツイッター問題が取りざたされているが、その対策も喫緊の課題である。情報関連教育科目を通してのモラル向上に努める。

3-2 理事会の機能

≪3-2の視点≫

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

(1) 3-2の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学校法人全体の管理運営については、「学校法人東海学園寄附行為」及び「学校法人東海学園寄附行為実施規則」【資料 3-2-1】の規定と、それを基に制定された関連の諸規定に従い行われている。

法人の管理運営体制を具体的に述べれば次のとおりである。

(ア)理事会

理事会は寄附行為に基づいて置かれ、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。年間 4～5 回の定例理事会及び必要に応じて臨時の理事会が開催されている。現在 11 人（定員 10～14 人）の理事で構成されているが、そのうち 3 人は外部理事である。また、理事会には、2 人の監事が出席している。

各議案は寄附行為の規定に基づき審議・議決されている。例えば、予算及び事業計画等に関する議案については予め評議員会の意見を聞き理事会で議決し、決算及び事業の実績に関する議案については理事会において議決し評議員会に報告し意見を聞いている。

なお、理事及び監事の理事会出席状況は適切であり、理事の選任についても寄附行為に定められた規定どおりに運用している。

(イ)評議員会

評議員会は寄附行為に基づいて置かれ、予算、事業計画、寄附行為の変更、その他法人の業務に関する重要事項について諮問される。年間 3～4 回の定例評議員会及び必要に応じて臨時の評議員会が開催される。評議員会は現在 29 人（定員 29 人）の評議員で構成され、理事会同様 2 人の監事が出席している。

なお、評議員及び監事の評議員会出席状況は概ね適切であり、評議員及び監事の選任についても寄附行為に定められた規定どおりに運用している。

(ウ)常任理事会

常任理事会は「学校法人東海学園寄附行為」「同寄附行為実施規則」及び「常任理事会会議規則」【資料 3-2-2】に基づいて設置され、重要または異例にわたる事項を除く学校法人の日常の業務を決定し、執行する。原則的に月 1 回開催され、常任理事に加え理事長及び監事が出席し、活発な議論がなされている。また、常任理事会は、理事会における迅速な意思決定と機動的・戦略的意思決定を推進する役割を担うとともに、理事会を補佐す

る組織として適切に機能している。現在4人の常任理事が、財務部門、大学三好キャンパス、大学名古屋キャンパス及び中等教育部門の業務を分掌し、責任体制を明確化している。

次に学校法人の役員及び評議員の構成について詳細を記す。

(ア)理事・監事

寄附行為に規定される役員の選任方法は次のとおり。任期については1号理事を除く理事と監事はいずれも3年と定められている。

<1号理事>学長及び校長のうちから理事会において選任した者 2人以上4人以内

<2号理事>評議員のうちから理事会において選任した者 5人以上6人以内

<3号理事>宗教法人浄土宗責任役員会が推薦した者 2人

<4号理事>この法人の職員から理事会において選任した者 1人以上2人以内

<監事> この法人の理事、職員または評議員以外のものであって、理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て理事長が選任する。

(イ)評議員

寄附行為に規定される評議員の選任方法は次のとおり。任期については3年と規定されている。

<1号評議員>この法人の職員で理事会において推薦された者のうちから評議員会において選任した者 12人

<2号評議員>この法人の設置する学校を卒業した者で年齢25歳以上の者のうちから、理事会において選任した者 4人

<3号評議員>宗教法人浄土宗責任役員会が推薦した者 2人

<4号評議員>この法人の設置する学校に在籍する学生及び生徒の保護者のうちから理事会において選任した者 4人

<5号評議員>学識経験者のうちから理事会において選任した者 7人

以上、本学園の管理運営体制について具体的に記載したが、使命・目的の達成に向けての戦略的意思決定を行使する体制は十分に整備されているとともに、その運営も適切に機能していると評価する。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

学校法人を取り巻く環境の急激な変化に対応するためにも、今後さらに確固とした管理運営体制を構築し、時期を逸せず機動的・戦略的な意思決定を適切に行える体制を継続していく。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

≪3-3の視点≫

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

(1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

大学及び大学院の教学に係る運営は、「東海学園大学学則」【資料 3-3-1】及び「東海学園大学大学院学則」【資料 3-3-2】に規定するものと、それを基に制定された関連の諸規定に従い行われている。

平成 24(2012)年度より 5 学部 1 研究科の体制がスタートするにあたり、大学における会議の機能分担と連携協力関係の基本を明確化するため、「本学における会議の位置づけ」【資料 3-3-3】を組織決定した。それに基づき、大学の意思決定組織を具体的に述べる。

(ア)学内理事会

大学に所属する学園理事を中心とする執行機関。

理事長から大学業務を委任された学長の迅速な意思決定を補佐し、その意思決定に基づき大学組織における日常の業務を執行する。重要事項については、大学評議会をはじめとする審議機関の意見を十分に配慮しつつ、最終的には学長を始めとする学内理事自らの判断と責任において執行する。また、大学の管理運営等に係る重要事項の整備・執行について、学園の理事会において企画立案・提言等を行う。

構成員は、大学に所属する学園理事及び学長が指名する教職員若干名（法人事務局職員を含む）。原則として週 1 回の開催。

(イ)大学運営会議【資料 3-3-4】

学長からの委任を受け、大学の管理運営等に係る重要事項の企画立案及び学内調整を行い、執行する機関。

大学の中長期的将来計画を念頭に置いた企画立案を行うとともに、学部の枠を超える重要課題について検討し学内調整の上、執行する。また、大学評議会をはじめとする審議機関の意見を尊重し、大学組織の運営に関して構成員全員が責任を持つ。

主な検討事項は、①大学の将来計画に関する事項、②大学財務の中長期計画に関する事項、③大学広報の総合戦略に関する事項、④教育職員人事の基本計画に関する事項、⑤学部その他部局の調整が必要となる重要事項、⑥大学評議会への議案提出に関する事項、と規定している。なお、迅速な検討を進めるため、大学運営会議のもとに専門部会を置くことができるとしている。

構成員は、学長・副学長・学監・事務局長・研究科長・学部長・図書館長・学長補佐、及び学長が指名する教職員若干名（法人事務局職員を含む）。緊急を要する場合を除き、原則として月 1 回の開催。

(ウ)大学評議会【資料 3-3-5】

学則に基づき重要事項について審議を行う審議機関。

主な審議事項は、①学則その他教育研究に係る規程の制定・改廃に関する事項、②学生の定員に関する事項、③教育職員の人事に関する事項、④教育課程の編成に関する基本方針に係る事項、⑤学生の入学・卒業または課程の修了その他学生の在籍に関する基本方針及び学位の授与に関する基本方針に係る事項、⑥組織・運営の状況について自ら行なう点検及び評価に関する事項、⑦全学各種委員会で審議された重要課題に関する事項、としている。

構成員は、大学運営会議構成員（法人事務局職員を除く）及び学部選出教育職員(各学部

2名)。他に全学各種委員会委員長・事務局各部署の管理職がオブザーバーとして審議に加わる。原則として月1回の開催。

(エ) 全学各種委員会【資料3-3-6】

大学評議会から各委員会に付託された事項について、学部教授会の意見を踏まえ、その代表として全学的立場から審議する審議機関。

委員会の種類は、①入試広報委員会(高大一貫教育に関する事項・スポーツ推薦に関する事項を含む)、②全学教育委員会(スポーツ教育・情報教育・語学教育の運営に関する事項を含む)、③学生生活委員会(学生相談室の運営に関する事項を含む)、④就職委員会、⑤国際交流委員会、⑥自己点検評価委員会、⑦図書館・研究紀要委員会、⑧研究倫理委員会(動物実験に関する事項を含む)、⑨生涯学習委員会、⑩教職課程委員会、である。なお、⑥の自己点検評価委員会及び⑦の図書館・研究紀要委員会を除き、4人の学長補佐が分担して統括・調整することとしている。

学長補佐(入試広報担当)・・・①入試広報委員会

学長補佐(教務担当)・・・②全学教育委員会、⑧研究倫理委員会、⑩教職課程委員会

学長補佐(学生生活担当)・・・③学生生活委員会、⑤国際交流委員会

学長補佐(就職支援担当)・・・④就職委員会、⑨生涯学習委員会

構成員は、学部長指名による各学部1人ないし2人の委員及び事務局担当部署職員とし、委員長は学長が指名している。原則として月1回の開催。

(オ) 学部教授会【資料3-3-7】

学部教授会は、学部長の諮問に応じて学則に定める事項を審議する審議機関として位置づけられている。なお、審議事項などは「学部教授会規程」を参照されたい。

(カ) 学部教学委員会【資料3-3-8】

学部の円滑な運営を図るために設置する、学部長の諮問に基づく審議機関。

委員は、学部運営において適切に学部長を補佐するとともに、教授会提出案件の整理調整を行なう。

(キ) 学部各種委員会【資料3-3-6】

学部長から諮問された事項について、学部またはキャンパス内における課題を審議する審議機関。

全学部必置の学部委員会は、①入試広報委員会、②教務委員会、③学生生活委員会、④就職委員会の4委員会であり、他の委員会については、学部の必要性に応じ独自に置くことができる。構成員は学部長指名委員及び事務局担当部署職員で、委員数は各学部の実情に応じ任意となっている。なお、全学部必置委員会の委員長は原則として教学委員とし、関連する全学委員会の委員を兼ねるものとしている。

以上のとおり、「本学における会議の位置づけ」を平成23(2011)年度末に組織決定し、全教職員に配布・周知するとともに関連規定の整備を進めた。これにより大学の意思決定組織が再構築され、権限と責任が明確となり適切に機能していると評価する。

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

本学においては、学園理事である学長の選任について「東海学園大学学長選任規則」【資料3-3-9】及び「同施行細則」【資料3-3-10】に定めており、教授会で選出された教員及び大学運営会議で協議指名された教職員で構成される選考委員会が学長候補者を選考

し、大学評議会・理事会の議を経て理事長が任命することとなっている。学長の任期は4年、再任は2回まででその任期はそれぞれ2年と規定している。

現在の学長は平成21(2009)年4月1日に就任した。浄土宗要職を歴任し国公立大学教育職の経験もある適任者であるものの県外在住者であることから、学長のサポート体制の再構築を進めた。同年6月1日付で副学長を選任、同年10月には学長補佐職を新設し、大学における実質的な管理運営体制を確立し、その体制は現在も続いている。また、学長補佐の職責を前述の「本学における会議の位置づけ」の中に明記し、その役割を明確化した。なお、副学長・学長補佐・学部長及び学科長の選任については、それぞれ「東海学園大学副学長規程」【資料3-3-11】・「学長補佐規程」【資料3-3-12】・「東海学園大学学部長規程」【資料3-3-13】・「東海学園大学学科長規程」【資料3-3-14】に定めている。

3-3-①で記述した大学の意思決定組織の整備と権限・責任の明確化、さらに副学長や学長補佐の設置により、学長の意思決定と業務執行をサポートする体制が構築され適切に機能しており、学長のリーダーシップが十分に発揮されていると評価する。

(3) 3-3の改善・向上方策（将来計画）

本学における調査研究を行う機能、いわゆるIR(Institutional Research)については、総合企画室が中心となり学内理事会構成員による検討が加えられているものの、総合企画室においては人員不足もあり、その機能は充分とは言えない。情報を一元的に集約・分析することにより、機関が計画立案、政策形成、意思決定を円滑に進めることを可能とすることから、人材養成を含めてより一層の体制整備と機能的充実をはかる。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4の視点》

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4の自己判定

基準項目3-4を満たしている。

(2) 3-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

大学の基本理念・使命・目的を達成するため、大学及び法人の管理運営体制は各種規定などにより整備されており、それを設置根拠とする各機関によりそれぞれの役割に応じて補完し合い機能している。

大学所属の理事は理事総数11人のうち4人（学長・副学長・学監・事務局長）を占め、法人と大学教学部門との間の重要な橋渡し役を担っており、適切な連携が機能している。また、常任理事会においても4人の常任理事のうち2人（学監・事務局長）が大学の所属

であり、大学の意向が十分に反映される体制が整っている。

また、視点3-3-①でも記述したとおり、各学部長が構成員となる大学運営会議や、各学部から選出された教育職員が構成員となる大学評議会においては、学部教授会・各種委員会などの審議機関における審議内容を考慮した議論がなされている。したがって、管理部門の方針が十分に教学部門に伝達されるとともに教学部門の意思が管理部門において尊重されており、相互の信頼関係・補完体制の充実強化に有効に機能し、学部間やキャンパス間の諸課題の調整も含め各部門間の連携が適切に行われている。

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

理事長から大学業務を委任された学長を中心とする学内理事会には、法人事務局管理職も正式構成員となっており、学内理事会における議論そのものが法人・大学間の相互チェック機関として機能していると言える。

法人の業務状況の監査、財産状況の監査、及び役員の業務執行の監査については、「学校法人東海学園監事監査規則」【資料3-4-1】に基づき、2人の監事により適切に執行されており、理事会や評議員会、とりわけ常任理事会では積極的に意見を述べている。非常勤の監事ではあるが、上記会議への出席状況は適切であり、監査法人との連携や法人事務局とのコミュニケーションづくりに意欲的に取り組んでいる。

また、監事による監査機能の強化が求められる中、監事業務のサポート体制をさらに充実するとともに内部監査機能の強化をはかるため、法人事務局に監査室を設置し、三様監査実施の緒についたところである。

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

前述のとおり、学長は大学の教学部門の責任者であると同時に、理事として法人役員の構成員となっている。また、副学長・学監・事務局長の職についている大学教職員が理事となっており、これら4人の理事は大学評議会の構成員であり、教授会から大学評議会、さらに常任理事会・理事会に、議論が遮断されることなく建設的意見などが反映される組織体制が整備されている。

法人においては、理事長が非常勤ということもあり、常任理事が理事長を支えることにより理事長のリーダーシップを発揮できる体制を整備している。

また、現場に直接かかわる一般事務職員からの情報収集の必要性を重視し、「事務局会議」を毎月開催し、情報の共有に努めている。さらに、毎週月曜日の始業時に管理職による「朝の会」を開催し、伝達事項の周知徹底はもちろんのこと、各部署からの提案実現や問題点の解決に、その機能を果たしている。

(3) 3-4の改善・向上方策（将来計画）

上記のとおり管理部門と教学部門の連携は、現状において特に問題なく行われているが、学長を頂点とする教学に係る運営組織体制と、理事長・理事会に代表される法人の管理部門との連携・協調、さらに教員組織と事務職員組織との連携体制について、より一層の強化に向けて改善努力を進める。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

3-5-①権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

3-5-②業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③職員の資質・能力向上の機会の用意

(1)3-5自己判定

基準項目3-5を満たしている。

(2)3-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-5-①権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

(ア) 事務局組織と各部署等の連携

①事務局組織の構成

事務局組織は、法人部門と大学部門を分けた組織形態をとっており、法人、大学のそれぞれに事務局長を置く。

法人事務局は分室が名古屋キャンパスにあり、名古屋キャンパス事務局、三好キャンパス事務局と日常的に連携を密に取り、合理的かつ効率的な業務の遂行を図っている。

②法人事務局

法人事務局は、本学園の設置する中学校1校、高等学校2校、2キャンパスの大学における財務、人事を理事会の下に運営している。

③大学事務局の責任者

大学事務局においては、大学事務局長の下に、キャンパスごとに、事務部長を置いている。

④各責任者の連携

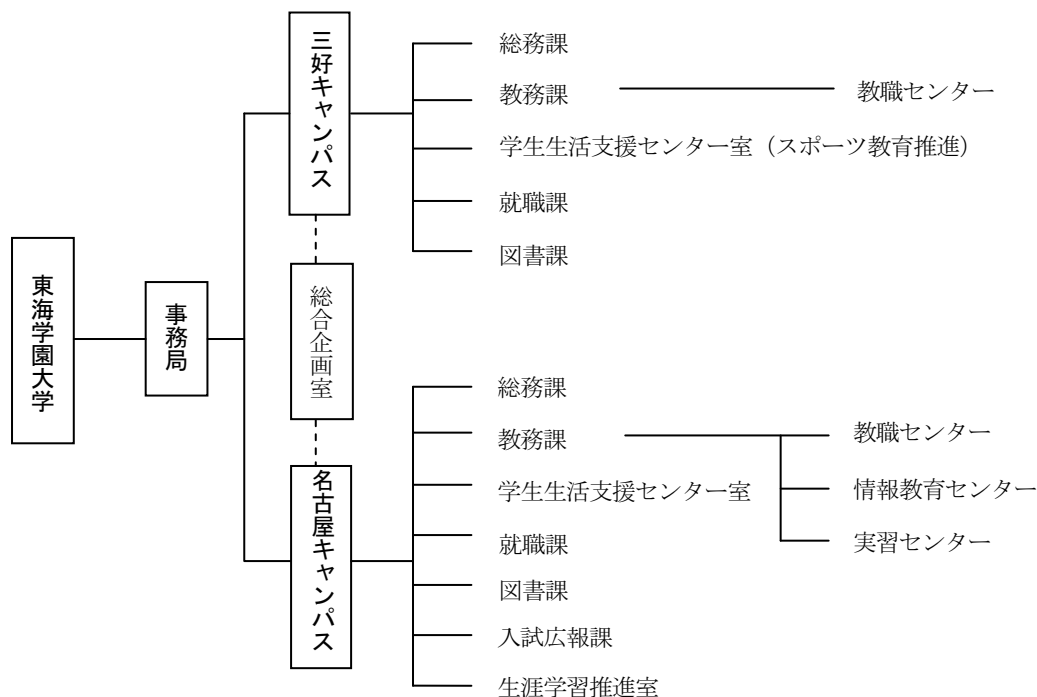
大学における各部署の連携及び情報の共有を図り、主に大学における諸問題について検討を行うべく、学長、副学長、学監、大学事務局長、法人事務局長、両キャンパス事務部長、総合企画室長、法人事務部長で構成する「学内理事会」を週一回開催している。

また、両キャンパスの日常的な事務連絡調整は、事務局長、事務部長及び総務課長によって行われている。

⑤大学事務局組織

現行の事務組織及び事務分掌等については【資料 3-5-1】として添付しているが、叙述の必要上組織図を簡略化して掲げると図 3-5-1 のとおりである。

図 3-5-1 東海学園大学事務局組織図



(イ) 大学事務組織の詳細説明

①大学事務局近年の沿革

現在の事務職員総数は、データ編【表 3-1】に掲げたとおりである。本学は三好キャンパス及び名古屋キャンパスの二か所に立地しているため、事務職員の勤務場所も二か所に分かれるが、事務局としては一本である。なお、栄サテライトキャンパスには嘱託職員を置いている。

本法人は、高等教育機関として昭和 39(1964)年に、名古屋キャンパスに女子短期大学を設置し長い歴史を経た後、平成 7(1995)年に三好キャンパスに 4 年制大学として、経営学部を設置した。この際には、新設であるため学園として大幅な事務職員の増員をした。その後、短期大学を改組し、4 年制大学として学部・学科の増設を続けてきたが、多くの職員増は行わず、現在に至っている。

②平成 24 (2012) 年には、幼稚園教諭、小学校教諭、保育士、中学校・高等学校教諭、養護教諭を養成する、教育学部教育学科を名古屋キャンパスに開設した。このことにより、教育職員免許法や児童福祉法に基づいた事務や、学生の実習指導などの業務が増し、「教職センター」の役割が重要となり、職員の増員を行った。現在も、教員組織との連携の下に、学生の資格・免許の取得、あるいは学外での実習のための指導にも事務職員が積極的に関わっている。この他に、従来からある管理栄養士及び栄養士を養成する健康栄養学部管理栄養学科には、「実習センター」に必要な専門職員を配置し、実習に向けての事前指導、実習先との連絡等に当たっている。

現在、こうした資格関連教育の円滑な運営のため、ジェネラルな事務職員ではなく、そ

それぞれの資格取得に関連する専門性や職業経験をもった各種実験・実習、就職についての指導のできる職員の増員の必要性を強く感じるところである。

③本学の事務組織は大学の拡大発展に応じて整備されてきた面が強く、当初から一貫した組織編成、人事上の原則によって進められてきたとは言いがたい。拡充改組の「節目」の時期に合わせ、事務組織も見直しを進めてきた。現在は、採用、昇任、異動に関わる具体的な規定が整備されるに至っていないが、事務局長が各部課長の意見を聴取することによって現状を把握し、実態に即した形に改めるため、定期的に職員の採用や異動を実施してきた。

このことは、結果として、権限の分散と適正な職員配置につながり、各部署の効果的な業務執行につながっていると考える。

また、相次ぐ、改組転換により、各部署の職員が申請書類作成業務や設置認可後の開設準備等はすべてゼロからのスタートとなるため、各立場の職員がそれぞれ、創意工夫、改善を考える素養が自然と身についている。こうした中で、職員間の信頼関係も厚く、入学式、オープンキャンパス、学部行事、入学試験、卒業式等全学的な行事への取組みについて、事務局職員が一丸となって遂行する風土が根付いている。

3-5-②業務執行の管理体制の構築とその機能性

(ア) 管理体制

組織の拡大発展、大学事務部門に要求される「サービス」の多様化・高度化の流れを踏まえると、今後、年齢構成の改善や、事務組織の統廃合をも含めた中・長期的な人事計画の確立が必要な時期にきている。キャンパスが二か所に立地しているためそれぞれのキャンパスの同一部署に職員が配置されているので、キャンパスごとに大学運営がされているが、全学一体としての大学運営に向けて積極的に進めている。

学生の学修支援・就職支援・生活指導等の各場面で、事務職員に期待される課題がますます大きくなってきている。特に、社会的に有用な資格・免許の裏づけをもった職業人として学生を社会に送り出すことが本学の人材養成目標のひとつであることから、先に述べたように事務職員も積極的に支援に加わり、学生のキャリア形成のために、単に事務担当者にとどまるのではなく、教育スタッフの一員として自覚をもった職員を育成していきたい。このため、平成22(2010)年度より毎年、職員の採用、昇進、異動を進めている。

(イ) 事務局の機能

平成25(2013)年度においては、健康栄養学部の定員増、人文学部に心理学科の新設に向けて準備を行っているものの、事務局各部署も全学統一的に業務が遂行され、各課の課長、各キャンパスの部長、事務局長間の意思疎通も良好な状況にあり、事務局組織の改編については、当面現状維持とする方針である。

3-5-③職員の資質・能力向上の機会の用意

(ア) 大学職員としての知識、能力、専門性の向上及び業務の効率化等を図るため、加盟する日本私立大学協会、地域の私立大学で組織する団体等の各種研修会等に積極的に派遣している。特に、愛知県私立大学事務局長会については、平成21(2009)年度より会長校を務

め現在も継続している。また、愛知県私大教務研究会においては、永年、常任委員として他大学との情報交換を含め積極的な研修、研究を行っている。さらに、平成25(2013)年度より、愛知県下大学教員養成校の教育実習幹事校にもなり、実務面においても更なる研鑽を積み重ねることになる。

なお、全国・地域レベルの、諸私大の横の連合組織や事務局長会等が開催している大学改革セミナー、事務職員研修セミナー等には、積極的に職員を派遣し、他大学に学ぶと共に、本学職員の資質向上を図っている

(イ)本学では平成 18(2006)年度から平成 20(2008)年度までの 3 年間、事務職員の構成する「SD (Staff Development) 委員会」を立ち上げ、現状の組織上の問題点の洗い出しや、事務分掌のあり方を中心に検討を進めた。平成 23(2011)年度からは、本学がかかえる課題等を共有するために「FD(Faculty Development)部会」と共催して研修会を合同で行っている。内容については基準 2-8-②を参照されたい。

今後、人事考課等に取り組み、昇任や異動に関わる具体的な規程整備の必要性についても事務局内で議論は継続しているが、民間企業の成果主義を取り入れるのではなく、本学の建学の理念に基づいた、帰属意識からくる、内発的な、職務への取り組みをいかに評価につなげるかといった、課題に取り組んでいる。

(ウ)事務職員の人材育成において、研修会とOJTの組み合わせが重要であると考え、引き続き、学外研修会への積極的な参加と、部課を超えた新たな業務への若手職員の参加を意識的に行っていく。今後は、職員のみならず、教員や学生ともに、本学の建学の理念を共有化し、帰属意識を根付かせるための、行事教育の企画や実施が重要であると考えられる。目標管理制度である「自己点検評価」は継続して実施することとし、項目や着眼点の見直しにより更なる充実を図る。

(3)3-5の改善・向上方策（将来計画）

現代社会の経済状況や産業構造の大きな変革のなか、社会のニーズに的確に 대응するうえで、高度な知識や適応能力を有した職員が求められる。本学が質保証の面からより高い教育機関として発展していくためには、職員一人ひとりの能力やスキルが十分に発揮され、資質の向上を図ることができるよう、職場での研修の充実を図るとともに、学外への積極的な参加を継続的に実施していく。職員個々の能力の向上が、ひいては大学組織における向上につながるように、常に見直しと改善を行っていく。

3-6 財務基盤と収支

《3-6の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6の自己判定

基準項目3-6を満たしている。

(2) 3-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

視点①について

毎月1回常任理事会を開催し日常の運営方針を協議するとともに目的（目標）を確認しつつ常任理事が協力し運営を行っている。

大学においては、学校運営を学長に任せており教学の意向を尊重し、学長の強いリーダーシップのもと大学の政策を決定し目的達成のため、理事長（理事会）との協議を行っている。

視点②について

財務においては、キャッシュフロー計算書を常に重視し、教育研究目的達成の為、収支バランスを考慮しながら運営をしている。

収入においては、学生確保を全学共通の問題として理解し、教育の質向上を常に押し進め安定的な収入の確保を図っている。

(3) 3-6の改善・向上方策（将来計画）

視点①について

教育目標及び経営方針の確立に伴うハード面での整備を行うにあたり、資金調達の額及び計画策定を理事のみならず、実際運営に携る教職員も共通の認識を持ち全学あげての理解のもと、協力していく体制として意識向上を行う事が必要と考えている。

視点②について

大学が調達している外部資金（補助金・資産運用・事業収入）は、過去5年間の調達合計額は19億9千万円である。しかしながら、減少傾向にあり教職員に対して研修会等により資質向上に努め外部資金獲得増に努める。

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7の自己判定

基準項目3-7を満たしている。

(2) 3-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

視点①について

予算編成策定については、当該年度の前年度1月において各部門からの事業計画案を提出させ必要に応じて法人事務局長（財務担当常任理事）がヒアリングを行う。財政見通しの概要を策定し、これを参照しつつ次年度予算編成の基本方針を決定する。

この基本方針をふまえて常任理事会において審議のうえ次年度予算案を作成し、評議員会の意見を聴いて理事会において決定し執行している。

また、当該予算年度において5月の決算理事会のうちに、学生数確定及び教職員人事異動等による変更に伴い第1次補正予算審議決定を行い、決算との著しい乖離を回避している。

なお、教育研究設備の緊急的整備の必要性、想定を超えた退学者、教職員の転職・退職などにより、2月ごろ補正予算を組む必要が生じる年度が多いが、これについても本予算と同様の手続きにより理事会の承認により成立する。

監査法人と監事が連携し、両者間の意見交換を年2回程度実施しており、学校法人会計基準に照らして適正に会計処理されているか点検している。

視点②について

決算については、会計年度終了後2ヶ月以内に決算案を作成し、監事2名による監査を受け、常任理事会で事業報告を行い決算案を審議することになっている。理事会において監事による意見並びに監査報告をしたのち、監査法人同席のもと事業報告並びに決算案を審議決定し、評議員会に報告し意見をきいている。

会計監査については新日本有限責任監査法人に依頼しており、年間監査日程表によって進めている。平成24(2012)年度においては87日（人数×時間）608時間（監査責任者38時間・公認会計士551時間・その他担当者14時間・審査担当者5時間）の監査計画にしたがい実施された。

監事は、理事会・評議員会・常任理事会に常時出席し、法人の動向と学校運営の把握につとめ、必要に応じて聞き取り調査を行うと共に毎月1回法人事務局に出校し法人事務局長と意見交換を行い、私立学校法第37条に定める学校法人の財産及び理事の業務執行状況を不断にチェックしている【資料3-7-1】参照。

(3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）

各校に会計担当者が配置されているが、全体的な会計基準の学習会が実施できないため、外部の研修会参加を積極的に進め、会計担当者の資質向上を目指す。

【基準3の自己評価】

本学は経営学部のみ単科大学から始まり、開学から10年を経ずして3学部5学科1研究科を擁する大学に大きく成長し、さらにその成長は留まらず、平成26(2014)年度からは5学部6学科1研究科の体制がスタートする。本学及び本学園の管理運営体制はこの急速な発展にあわせて整備し機能してきたとも言え、その整備過程において管理部門と教学部門の緊密な連携が培われてきたと自己評価している。しかしながら、その急速な発展の反面、きめ細かな体制整備が後手にまわっていたことは否定できない事実であり、ここ数年の間

に諸規定を中心に整備してきたが、今後更なる検証が必要である。

高等教育機関を取りまく厳しい環境の中、本学を含め多くの私立大学が極めて激しい競争を強いられている。学生の要望や社会的ニーズに耳を傾け、学生・保護者・企業・社会をはじめとするステークホルダーから信頼される体制を確立することが急務である。大学の社会的責任を果たすためにも、自己点検・評価活動を継続して実施するとともに、急激な社会の変化に即応できる管理運営体制の再構築や諸規定の見直しをはかっていく。また、今後も一層安定した財務基盤を維持すべく努力するとともに、本学園の自主性、公共性、安定性をより強固なものとしていく。

本学においては、大学の使命・目的及び教育目的の達成に向けて理事長・学長のリーダーシップが十分に発揮され、教職協働を実践するとともに、適正な管理運営組織と監査体制によりガバナンスが機能している。また、教育情報や財務情報も適切な開示がなされている。以上の理由から「基準3. 経営・管理と財務」を満たしていると自己評価する。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

(ア) 本学は学則第 61 条において、「教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命達成に資するため、本学における教育研究活動等の状況について自ら点検評価を行い、その結果を公表するとともに、教育研究活動等の改善及び充実に努めるものとする。」と定めている。

本学は 4 年制大学としての開学（平成 7(1995)年 4 月）にあたり、ただちに「東海学園大学自己点検・評価実施規則」を定めており、平成 17(2005)年 9 月の大きな改正の後も一貫してこの規則【資料 4-1-1】、ここでは（「規程」とほぼ同義）に従って自己点検・自己評価を行ってきた。

同規則では自己点検・評価の対象は組織・個人の両面にわたるとされている。これは制定時、理事者に機関・組織の自己評価ばかりでなく教職員の個人評価をも行いたいとの意向があったためであるが、実際にはそのような運用がされたことはなく、教育研究機関としての大学そのもの、その下部諸組織、また大学と法人（理事者）との関係、社会との結びつき等にかかわる自律的な点検・自己評価の進め方を定めたものとなっており、このことは法人を含め、全教職員の共通認識となっている。

同規則の改正の際には、本学も加盟している日本私立大学協会が中心となって設立した日本高等教育評価機構（略称 JIHEE）の定めた大学機関別評価基準（平成 16(2004)年度版）を大いに参考にしたので、その後受審が義務化された認証評価の基礎としての自己点検・評価体制に適合したものとなっており、平成 21(2009)年 6 月に自己評価を実施し、「東海学園大学自己評価報告書」（A4 版 100 ページ）【資料 4-1-2】を公表するとともに、日本高等教育評価機構の認証評価を受け、機構の定めるすべての基準を満たしていると判定された。認証期間は平成 21(2009)年 4 月 1 日より平成 28(2016)年 3 月 31 日までの 7 年間である。

これに先立ち、平成 18(2006)年度には、試行的な意味を含んではいたが、自主的に「東海学園大学自己点検・評価報告書—教育活動を中心に—」（A4 版 153 ページ）【資料 4-1-3】を作成公表している。財務・経理関係を取り上げていないので、副題に掲げたように教育活動を中心に当時の JIHEE 基準を参照した叙述となっている。

(イ) つぎに自己点検・評価体制の適切性について述べる。

さきに(ア)に記したように本学の自己点検・自己評価はすべて「東海学園大学自己点検・評価実施規則」によって行われており、点検評価項目は、下記のように大学の教育研究上の責任、社会的責任に係ることのほとんどを含む広範囲なものとなっている。

建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的— 教育研究組織 — 教育課程（カリキュラ

ム) - 学生 - 教員 - 職員 - 管理運営 - 財務 - 教育研究環境 - 社会との連携
- 大学の社会的責務 - その他

上記諸項目の自己点検・評価の基本方針・実施・結果に関すること、自己点検・評価に関する報告書の作成及び公表、その他本学の自己点検・評価に関することを担当する全学委員会として、「東海学園大学自己点検評価委員会」を設置している。この委員会は学長を委員長とし、委員として副学長・特命参与（大学評価担当）・学監・大学院研究科長・学部長・事務局長のほか、各教授会から選出された教員が参加し、さらに学長指名により委員を加えることができる。

このためかなり大規模な委員会となっており、頻繁に開催することが困難という問題点はあるが、規定により専門委員会をおくことができるので、「認証評価」の義務化を機会に平成 17(2005)年 7 月にワーキンググループを委員会内部に組織した。ワーキンググループ(WG)の名称は年度ごとの重点事業により、「認証評価 WG」「大学評価 WG」「質保証 WG」などと呼称してきた。本稿作成時点では、「報告書作成 WG」である。構成は、委員長の他教職員から選出された委員から成り、法人職員も参加する。事務担当は現在、「総合企画室」となっている。

以上は全学組織であるが、各学部ごとに「〇〇学部自己点検評価委員会」を置いている。その代表者が全学の「自己点検評価委員会」に出席する形となる。小委員会ではなく学部の各種委員会のひとつであり、このことは一見、二重構造で煩瑣に思われるが、特に教育関係を中心にきめ細かい点検を行うには学部の実情を熟知していることが必要であるし、また学部から各種の提案・提言が行われることもしばしばあるので、“全学委員会-学部委員会”の体制は有効に機能しているものと判断される。

(ウ)本学では点検評価、ことに「自己点検」については常時行われており、法令によって義務づけられた周期にあわせて点検評価活動を開始するというようなことはまったく無い。上記の自己点検評価委員会のワーキンググループ委員長から毎年年度末または年度初めに自己点検評価活動実施報告及び新年度の実施計画を大学評議会に報告し、了承を得ることになっている。

自己点検は常時すすめられていなければならないが、「自己評価」という以上は、法令の定めるとおり、結果の公表を伴うものでなくてはならないと考えている。本学の規則では「4 年を超えない」年限ごとに自己点検・自己評価結果を公表することとなっている。前述のとおり平成 21(2009)年度に自己評価報告書を印刷公表したので、4 年後にあたる平成 25(2013)年度にこのように自己評価報告を行っているわけである。4 年というサイクルには、四大として標準修業年限を採用したものであるが、法令による認証評価が一般の大学については「7 年以内」に一度とされていることと併せ考えると、4 年ごとの自主的な報告書公表は、運用しただけでは認証評価の中間報告の意味ももつことにもなり、周期として適切と考えられる。

[4-1-②の結論] 以上によって見ると、本学の自己点検評価は、自主的活動として始まり、その姿勢は一貫しており、教職員にその意義の認識が浸透しており、実施体制も明文化され、内容的にもほぼ整備されており、報告書作成サイクルも適切であると評価される。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・自己評価の進め方のルール、及び実施体制は、ほぼ円滑に機能しているが、

現実問題として、「自己点検評価委員会」の活動範囲をさらに明確にする必要がある。基準 2-8 及び基準 3-5 で述べているように、平成 21(2009)年度以後計画的に、大学の質保証を統一テーマとして、毎年学外からも講師を招聘し、全学フォーラムを開催して FD 活動を推進してきた（事務職員も参加）。教員の FD 活動は本来「全学教育委員会」の「FD 部会」が推進することとなっていたが、同委員会がカリキュラム改革関連事項にまず作業を集中したため、全学的な FD 活動は「全学教育委員会」と「自己点検評価委員会」の共催の形を取った時期が続いた。

また、「教育情報の公表」の義務化にともない、本学の広報実施状況の検証を平成 23(2011)年後半から翌年にかけて、各種刊行物、パンフレット、及び公式ホームページを中心に総点検を行った。このことは大学の自己点検の一環として進められたのであるが、本学の広報活動全般の責任を明らかにする意味で、専管部署が設置されることが望ましい。これは将来の課題となっている。なお、入試関連広報については「入試広報課」があり、適切に運営されている。

このように自己点検評価委員会が、内容的に関連は深いが本来点検・評価活動とはいえない企画・事業を「引き受ける」形になっているのは、過渡的段階としてやむをえないが、研修活動や広報事業と、自己点検・自己評価との関係は、PDCA サイクルを本来の形でまわすために、すっきりさせる必要がある。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2 の視点》

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

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

平成 21(2009)年 6 月に日本高等教育評価機構で初めて認証評価を受けるにあたり、自己評価報告書、データ集、資料集等を提出した貴重な経験を活かし、その後も適切な時期ごとにデータを更新している。経年変化を見ることも大切であるが、学外への公開手段としては公式ホームページと一般向けの大学案内パンフレットを中心として最新データが得られるようにしている。よって、特定の重点点検項目を選び出した場合は別であるが、自己点検・自己評価のためにあらためてデータを「探す」必要性をあまり感じないところまで来ている。

規程類についてであるが、現在、学内イントラネットの機能として「規程管理システム」があり、教職員が利用することができる。このこととも関連するが、経営学部のみの一学部で出発した本学であるが、今日 5 学部を擁する規模となったので、学部ごとに特殊な慣行が定着してしまったり、組織改革により意味がなくなった規程が生きているなどの不都合を避けるべく、管理運営から学生支援に至るまで、できるかぎり全学統一規程を成文化

するよう努めている。

学部教授会の議事要旨が文章化されて毎月大学評議会に報告されているのもひとつの特長である。これによって学部でどのような活動が進められているかの情報を共有することができる。

大学教員の教育研究活動の基礎データの発信には問題がある。文部科学省によって指示された大学の「教育情報の公表」では、具体的な項目指示までではないが個々の教員の教育研究能力に関わるデータが求められていると解されるが、個人情報保護との関係でどこまで公表するか、学内でもいろいろな意見があった。本学は、教員の個人情報を公開するのが趣旨ではなく、あくまでも大学にふさわしい専門的教育を担うことができる教員がそろっていることを、学生や一般社会人に理解しやすい形で広報するもの、という考え方をとっているが、現実には他大学のホームページを参考にして暫定的に対処している。ただし、どこまで公開するかの問題は別として、教員個々の教育研究活動状況のデータを年々更新蓄積し、データベース化をめざすことが望ましいことには変わりがない。

自己点検・評価の結果の公開についてであるが、平成 21(2009)年度を受審時 JIHEE より送付された「評価報告書」(平成 22(2010)年 3 月通知。 www.jiheer.or.jp/kikanbetsu/2009/40tokaigakuen.pdf として公表されている)において、「参考意見」として「自己点検・評価報告書をホームページ上で公表することが望ましい。」と指摘があり、平成 22(2010)年 4 月からただちに実施している。現在掲載中のものはこれと同一であるが、本報告書については PDF 化し、平成 21(2009)年度版と併載する予定である。

自己点検・評価の主体である自己点検評価委員会は、副委員長が年度末・年度初めに必ず前年度活動の総括、新年度活動計画の報告を大学評議会で行っており、その結果事務局も含めて全学に周知されている。このこと自体は当然かも知れないが、自己点検評価は「7年に一度のイベント」などではなく、大学の日常活動であるとの意識が教職員に浸透するのに寄与している。

本学における FD・SD についてはすでに別項で述べたが、年度初め辞令交付式後行われる「初任者研修」では、報告書作成年度に当たるか否かにかかわらず、自己評価・認証評価について資料を添えてその意義・進め方などを説明していることを付け加えておく。

最後に、認証評価であれ狭義の自己評価であれ、自己点検・評価の結果、内容を大学としてどう受け止め、共有しているかの問題であるが、これは誠実性の問題であるとともに改革・改善のための活用のテーマと関連が深いので、重複を避ける趣旨から次節(4-3)で述べる。

[視点 4-2-②の結論] 認証評価の経験によるところもあり、また近年本学では新学部の設置審査・届出などがあいついだという事情もあって、大学に関する基本データの蓄積、従来あいまいであった規程の見直し・整理なども進んでおり、透明性の高いエビデンスを付することができたと考えている。また、学生による授業評価(正式の呼称は「授業アンケート」)などの定期的調査も予定通り進行しているなど、データの信頼性・網羅性については、専門的な高等教育研究の立場からはいざ知らず、自己点検評価のための資料の整理・集積としては一定の水準に達していると自己判定している。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後とも大学に関する基本データは、ホームページ上での公表の可能性を念頭において、できるだけ電子化していくことが望ましく、その方向で整備する予定である。

教員個人の教育研究に関する実績等のデータは、前項で述べたように他大学の例を参考にして運用しているが、学会・協会、共同利用研究機関などの作成しているいわゆる「研究者データベース」では得られない情報を補い、地域社会のニーズを想定したデータ発信の方向を目指すべく、内容を研究する。

各種調査のうち、保護者（学資支弁者）を対象とするアンケート調査等は、評価を受けているが、結果はやや古くなった。学部構成も充実して父母の意識にも変化が出ていると思われるので、平成 26(2014)年度には新たに実施したいと考えている。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学の「自己点検・評価実施規則」では、自己点検評価委員会は点検の結果明らかになった問題点についてはその「改善」を行うこととなっている。委員会に特別の権限が与えられているわけではないので文言としてはやや適切を欠くが、趣旨は、改善のため必要な提言を大学、または法人に対して行うことができるという意味である。自己点検評価委員会の副委員長は、大学運営会議、大学評議会等の重要会議に常時出席している。

提言は随時実施されているが、近年で最もまとまったものは、委員会下部組織である「質保証ワーキンググループ」（当時）から提出された『平成 21 年度大学機関別認証評価調査報告書を参考とした再点検結果及び改善に向けての所見』（A4 判 10 ページ）である。

JIHEE からの調査報告書の内容はすべて前掲「評価報告書」に転載されていたわけではなく、一部は「大学のみへ通知する。」の扱いとなっていたことに配慮し、ここでは直接引用は避けることにするが、上記「所見」、つまり大学として認証評価の結果をどう受け止めたかの問題を概括的にいえば、校舎設備、管理運営等に関わる重大な問題は、おおむね下記のような PDCA サイクルに乗って改善が近いところまでこぎつけたと言える。

サイクルの仕組みは特に図式化されているわけではないが、現実にたどった動きからみて

自己点検・認証評価結果

→学内理事会、大学運営会議、大学評議会で検討審議

→予算措置を伴うものは理事会での審議

学内諸規程に関わるものは所管の会議体で審議、場合によっては専門部会等を設置し精査

→大学運営会議を経て大学評議会で決定

→実施

→つぎの課題の自己点検、次期認証評価に向けて問題点の整理

の流れとなっている。自己点検評価委員会も、大学評議会も、共に学長が主宰する会議であるから、このサイクル自体、学長のリーダーシップの下でまわっていると見ることができる。

具体的に計画から決定に至った最近の事例としては、(ア) 名古屋キャンパスの耐震補強未完の建物について新築で対応することになったこと、(イ) 教授会における教員採用・昇任人事の審議形態をめぐって規程の一部を改正すること、の2件を挙げることができる。

(ア) については基準 2-9 で、(イ) については基準 2-8 で記述しているので(本稿作成時点では最終案を審議中)、ここでは繰り返さないが、いずれも認証評価の結果が、サイクルを動き出させる起動力のひとつになった事実を明記しておきたい。

(3) 4-3 の改善・向上方策 (将来計画)

本学は上述の受審経験から、現行の認証評価制度は、ピア・レビューによる大学への適切な助言として、大学改革の有効なインセンティブとなっていると考える。ただし一般的な「7年に一度」のサイクルは、変化の激しい高等教育界の現状から見るとやや期間が長い。アカデミック・イヤーごとに PDCA サイクルを回すことができれば理想的であるが、組織・設備などに関わるものはいわゆる中期的計画として整理し、ほぼ4年に一度実行している本学の自己点検評価報告書作成のサイクルと連動するような体制を構築したいと考えている。

[基準4の自己評価]

本学の自己点検評価活動は、点検項目の選定、点検評価委員会制度、点検評価の実施並びに公表の周期のいずれをとっても、法令と世論が求めているところをほぼ実現していると自己評価している。全学及び学部・研究科の二つのレベルで点検評価が行われていることで、特に教育体制・学修内容・教授方法等の細部にわたる点検ができるのも長所と考えている。

自己評価に係る資料の蓄積と電子媒体化も進んでいるが、それを教職員が自由に参照活用できる体制は、まだ十分に整理されていない。今後は周期的だけではなく、大学で何が起きているのか、大学は何に取り組んでいるのか、リアルタイムで把握できるような情報公表が求められるであろう。これに対処できる組織が必要な時期に至っていると考えている。

IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 地域社会との連携

A-1 自己点検・評価の適切性

《A-1 の視点》

A-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・人的資源の社会への提供、(学部独自のプログラムを含む)

(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

【大学独自の講座】

(ア) プチ講座

中高年向けに偏りがちな公開講座を、OL にターゲットを絞り「プチ〇〇学」として平成 14(2002)年から開講を続けてきた。この講座は、平成 22(2010)年 2 月～3 月に「プチ心理学 8」、平成 22(2010)年 7 月～8 月に「プチカラダ学」を開講した後、一旦中断した。その間に、本学栄サテライトキャンパスは、手狭だった矢場町から栄の中日ビル 9 階に移転した。そして、平成 25(2013)年 10 月に「プチ心理学 9」を開講する運びとなった。

表 A-1-1

テーマ	開講年月	開講回数	講師数	受講者数
プチ心理学 8	平成 22(2010)年 2 月～3 月	6	3	97
プチカラダ学	平成 22(2010)年 7 月～8 月	6	1	79

※「プチ心理学 8」の各テーマ定員 20 名、「プチカラダ学」の各テーマ定員 16 名。

(イ) 健康運動倶楽部

健康づくり事業を通して地域・社会貢献に寄与することを目的に平成 22(2010)年秋に健康開発支援センターが立ち上がった。その具体的な活動のひとつが、平成 23(2011)年 4 月から名古屋キャンパスで始めた「健康運動倶楽部」である。大学近隣に居住の方々が気軽に楽しく健康づくり仲間づくりができる機会や場所を設けることが目的である。ゆるやかな倶楽部組織とし、大学関係者及び一般参加者が倶楽部員となり、必要な施設・設備、労力、運営費等をお互いに提供し、共同して運営に当たっている。

これまでに行ってきた「なごや健康カレッジ『健康学ノススメ』」や公園体操の参加者が運動を継続していく場、また参加者同士の交流の場とコミュニティ形成を目指している。

名古屋キャンパスと同様の「健康運動倶楽部」を三好キャンパスでも平成 24(2012)年 10 月から始めている。この健康運動倶楽部は登録制として、登録料 500 円を登録時に徴収、受益者負担を前提に毎回受講料 500 円を徴収し、講師料に充てている。名古屋キャンパスでは、平成 25(2013)年 9 月現在、登録者が 109 名、三好キャンパスで

は 70 名になっている。この登録者たちが自分の都合にあわせて受講する。平成 23(2011)年度は、89 回の開講でのべ 1,051 名が受講、平成 24(2012)年度は名古屋キャンパスが 92 回の開講でのべ 1,501 名、三好キャンパスが 22 回の開講で 373 名が受講している。名古屋キャンパスは登録者（受講者）が多く、9 時半からと 11 時からの 2 回開講しているため開講数が多くなっている。

また、運動指導者は本学卒業生であり、健康開発支援センター指導員として、健康運動倶楽部以外にも学外で運動指導をしている。この卒業生たちは在学時から「なごや健康カレッジ『健康学ノススメ』」や公園体操に参加し実践活動を重ね、卒業後は運動指導者として企業で働きさらに経験を積み、母校で運動指導をすることになった。地域の方々への運動指導に卒業生が携わることの意義は大きく、在学中の後輩たちにも好影響を与えている。

健康運動倶楽部の受講者はこれまでの「なごや健康カレッジ『健康学ノススメ』」の受講者も少なくなく、「なごや健康カレッジ『健康学ノススメ』」終了後の運動継続の場として活用され非常に喜ばれていることが数字にも表れている。知人への紹介・勧誘の多さから当人の満足度の高さがわかり、このクチコミ効果は非常に大きい。これは、3 年目になってもいまだに新規登録者が後を絶たないことからわかる。地域・社会貢献に寄与するという目的が達成されていると考えられる。

三好キャンパスの健康運動倶楽部が会場としている 5 号館ダンス室は授業での使用頻度が高く、春学期・秋学期ごとに健康運動倶楽部の開講曜日や時間を変更しなければならない。今のところは開講曜日や時間の変更になっても受講者数に大きな変化はないように思われるが、曜日と時間が定着すればもっと効果が望める。健康運動倶楽部では、日々の運動の目標となるよう登録者を対象としたツアーを年に数回程度実施し、そのツアーに元気に参加し、しっかり歩けることを目指している。バスで出かけるツアーはキャンパス間の交流など仲間づくりもできている。本学と特定非営利活動法人飛騨自然学園飛騨インタープリターアカデミーとは健康増進及び自然教育連携事業に関する協定を平成 22(2010)年 12 月に結び、生物多様性・学びの森ツアーを毎年実施している。

表 A-1-2

ツアー	実施時期	行き先	参加人数
第 1 回生物多様性・学びの森ツアー	平成23(2011)年 5月27日-28日	平湯・上高地	24
「ひるがの高原ウォーク」ツアー	平成 23(2011)年 9月 24 日-25 日	ひるがの高原	19
「郡上せせらぎ街道。紅葉ウォーク」日帰りツアー	平成 23(2011)年 10 月 28 日	郡上市せせらぎ街道	35
「初冬の海上（かいしょ）の森を歩く」	平成 23(2011)年 12 月 10 日	瀬戸市海上の森	33
相生山緑地自然散策	平成 24(2012)年 5 月 22 日	天白区相生山緑地	27
伊吹山自然散策	平成 24(2012)年 7 月 17 日	滋賀県伊吹山	48
第 2 回生物多様性・学びの森ツアー	平成 24(2012)年 8 月 21 日-22 日	平湯・上高地	15
「ひるがの高原ウォーク」ツアー	平成 24(2012)年 9 月 29 日-30 日	ひるがの高原	19

名古屋大学ウォーキング	平成 24(2012)年 9 月 26 日	名古屋大学	21
秋の東山植物園散策	平成 24(2012)年 11 月 7 日	東山植物園	27
東山植物園散策	平成 25(2013)年 2 月 26 日	東山植物園	28
第 3 回生物多様性・学びの森ツアー	平成 25(2013)年 7 月 29 日・30 日	平湯・乗鞍岳	29
「ひるがの高原ウォーク」ツアー	平成 25(2013)年 9 月 28 日・29 日	ひるがの高原	18

【学部独自のプログラム】

(ア)経営学部プログラム

『防災ボランティア活動』

防災ボランティア活動としては、経営学部の学生による消防団活動（愛称名：ちいむ ともいき）がある。平成 22(2010)年度に締結したみよし市との包括協定の中で、災害時の後方支援活動を中心とする機能別分団として、市条例の変更による 30 名の枠をみよし市消防団東海学園大学機能別分団として提供され、平成 23(2011)年 3 月に発足した。

公式な対外活動としての定例参集活動は年間 4 回である。その内容は、4 月第一日曜日の消防入団式、5 月下旬開催の水防訓練、8～9 月に実施の市内総合防災訓練そして 1 月第一日曜日実施の出初・観閲式である。それ以外に、尾三消防本部主催による鉄道事故等の大事故対策への訓練に被災者役としての参加がある。日ごろの地域連携活動を評価されて、平成 25(2013)年 10 月 17 日実施の第 21 回女性消防操法大会（隔年開催：横浜市で開催）に愛知県代表として女子学生 7 名が参加した。女子学生のための編成による消防隊出場は大会 42 年間を通じて初回とのことであり、学生による機能別分団による消防操法実施も初めてと聞いている。

学内活動としては、消防団員登録学生は全員、応急手当普及員資格を取得し、本学経営学部入学 1 年生対象の基礎救命（1 時間半）の講師として指導を行っている。また、みよし市より貸与された B 級可搬ポンプによる毎月 1～2 回程度の放水訓練を学内で実施している。

『防犯ボランティア活動』

防犯ボランティア活動としては、地元の豊田警察署の指導を受けて平成 23(2010)年 4 月に防犯ボランティア団体として東海学園大学 TOMOIKI Official Patrol Squad（通称名：TOPS：トックス）を立ち上げた。活動は、毎週 3 日間（水・木・金曜日、午後 3～4 時の 1 時間）に地元小学校（三好ヶ丘小学校・黒笹小学校）1・2 年生対象の下校時見守りパトロールを実施している。不定期には大学が保有する青色回転灯装備車（青パト）による市内巡回パトロールも実施している。パトロール以外には、豊田警察署主催等の市民広報行事への学生派遣も行っている。大学隣接地の自治区からの要請で、みよし市小学生ドッジボール大会への練習指導（平成 25(2013)年 4 月～6 月の土曜日 7 回、1 回 3 時間）を 1 回 7～8 人の派遣で実施し、12 月初旬実施の子ども運動会へは 11 名を派遣することも決めている。地元との連携強化の上から市民との共同活動にも力を入れている。これらの活動が評価され、平成 25(2013)年 1 月 9 日に

は豊田警察署長感謝状が授与された。

『SMARP について』

SMARP とは、「スマート・ビジネス・プロジェクト」の意味で、高校生・大学生・大学院生・一般社会人から作文・論文・調査報告等を募集して、優秀作品を公表・表彰し、大学ホームページを通じて知的情報の発信と、知識・経験の相互交流をめざすイベントである。経営学部が主催し、愛知県教育委員会、みよし市教育委員会、ならびに中日新聞社の後援を得て実施している。地域を限定しておらず、全国から応募がある。

プロジェクトは「高校生の部」と「大学生・大学院生・社会人の部」に分れる。

高校生の部では、高校行事、部活・サークルなどの課外活動、ボランティア、生活・趣味などさまざまな体験や経験を作文・記録等の形でまとめてもらうもので、教師・友人・社会人・保護者との共同制作も可として、きわめて自由なものとしている。顕彰として、優秀賞、愛知県教育委員会賞、中日新聞社賞等を選んでいく。

社会人の部も同じく自由度が高く、応募作品は政治経済・ビジネス・社会・スポーツ・福祉・アートなど多様なジャンルから選んでもらい、形式もエッセイ・論文・調査報告など自由であるが、内容に「ビジネス・ビジネスマネジメント・経済」の要素が含まれることが必要である。上限は 400 字詰原稿用紙換算 400 枚程度としており、こうした「大作」の応募もある。経営学部専任教員の審査により、最優秀賞 1 名、優秀賞 2 名ほかを選考し、優秀作品は報告集(PDF)に掲載するほか、次年度以降の本学紀要社会科学編へ投稿できる特典がある。

詳細は本学公式ホームページに SMARP 専用ページを設けて周知している。

(イ)人文学部プログラム

『マンガ文学賞』

人文学部では、創造表現、言語、文化を重視しており、文学やマンガの研究・創作指導を通じて「創造力」と「表現力」を養う授業を導入している。そのような教育の一環として、またキャンパス内の活性化を図る目的もかねて、平成 22(2010)年度に「マンガ文学賞」を創設した。この賞は、東海学園大学の全学生を対象に、小説とマンガの作品を募集し、優秀な作品を表彰するものである。賞は、大賞（小説部門・マンガ部門各 1 作品）、優秀賞（各 2 作品）、佳作となっており、これまで 3 回行われた。

さらに、人文学部のこのような教育を広くアピールするために、広報活動の一環として、平成 23(2011)年度に「高校生マンガ文学賞」を創設して、毎年全国の高校生からマンガと小説の作品を募集している。この賞はこれまで 2 回行われ、第 2 回からは、マンガ部門にイラストの募集も加えた。賞の企画・立案・運営は人文学部の教員によって構成されたマンガ文学賞運営委員会が行い、広報は入試広報課と運営委員会が連携して行っている。選考は運営委員会を中心に行うが、特別選考委員としてマンガ雑誌の編集者など学外からも委員を招いている。マンガ、小説、創作、その他アニメなど、文学やヴィジュアルな文化に興味のある高校生が多数投稿している。

『ボランティア活動』

学生のボランティア活動を通じての社会貢献については、平成 24(2012)年度及び 25(2013)年度に、多文化共生体験実習（多文化共生コース）によってボランティア活動など地域での貢献制度が設けられていた。公益財団法人仏教伝道協会主催による BDK 復興支援学生ボランティア活動や東京インターカレッジコープによる東日本大震災ボランティアへの参加や、東海北陸車いす友の会集会や国際会議へのスタッフとして加わるなど、多面的な活動に参加している。

(ウ)健康栄養学部プログラム

『栄養相談』

管理栄養学科を設置した平成 16(2004)年以来、大学祭（名古屋キャンパス）に来場の地域住民、学生などを対象に、1年生が「パネル栄養相談」、2年生が「対面栄養相談」を行ってきた。「パネル栄養相談」は既に 12 回目、「対面栄養相談」は 11 回目となり。大学祭恒例の行事になっている。

具体的には、相談者の食や栄養に関する疑問や質問に学生が授業の中で学んだ知識を活用したり、資料を基に調べたりして対応する形態であるが、教員がサポート役として会場に待機する形で進めている。

『学部イベント』

平成 22(2011)年度より、1・2 年生を対象とした管理栄養士養成の導入教育の一環として、学部で統一テーマのもと学部イベントを行ってきた。毎年、タイムリーな統一テーマを決め、「基礎演習」「栄養科学演習」の授業の中で調べ学習を行ってきた。

それとリンクさせ、社会に向けての情報発信として、講演・フォーラム・コンテスト・展示などを組み合わせたイベントを年々開催している。5 年間の実績をまとめると表 A-1-3 のとおりである。

平成 22(2010)年には地域の NPO 団体の人たちと共同で「COP10 パートナシップ事業 ー東海学園大学フォーラムー」を行い、多くの地域の人たちの参加を得て一大イベントを成功させた。

平成 23(2011)年には、東北大震災が起きたことから、「考えましょう 災害時の食事」というテーマでイベントを行い、その中で「災害食コンテスト」の募集を行い、多数のコンテスト参加者があった。

平成 24(2012)年度の「スポーツ栄養」をテーマにしたイベントは、スポーツ時に必要な栄養・食事についてのパネル展示や講演会を開催し、一般に向け情報提供を行ったものであるが、大学オリジナルのスポーツドリンクを開発し、その試飲会や、スポーツ選手の弁当コンテストを開催し、広く一般の方々の参加を得た。

平成 25(2013)年度は「私の食生活・健康は大丈夫？」のテーマでイベントを行い、多数の参加者があったが、ヘルシー弁当コンテストでは応募作品総数は 49 作品に上った。さらに、高齢者向け弁当部門が 11 作品、1 人暮らし向け弁当部門が 30 作品、地産地消（伝統野菜）弁当部門 7 作品があった。

これらのイベント開催においては、平成 23(2011)年から毎年、全国栄養士養成施設協会、

日本フードスペシャリスト協会、及び本学からの助成を受けている。

いずれの企画においても社会的に関心の高いテーマを選んで実行していること、企画段階から授業とリンクさせながら教育の一環として進めていることは、評価できると考えている。

表 A-1-3

年度	イベントテーマ	概要	応募等
平成 22 (2010)年度	「COP10 パートナースhip事業 ～東海学園大学フォーラム～」 平成 22(2010)年 9 月 25 日(土)	COP10 パートナースhip事業として、東海学園大学フォーラムを開催した。内容は、パネル展「生物多様性と食 ～食資源・食生活・食文化～」、シンポジウム「生物多様性と私たちの食生活」、食文化体験「米菓子おこしもん」、展示と試食、ビデオ上映など。盛況裏に終了し、一部の内容がテレビニュースで報道された。	
平成 23 (2011)年度	「考えましよう 災害時の食事」 平成 23(2011)年 10 月 9 日 (日)	管理栄養士としての社会における役割を考える機会として、災害時の「食」について考え、啓蒙啓発することを目的に実施した。	災害食コンテスト
平成 24 (2012)年度	「スポーツを考える」 平成 24(2012)年 10 月 7 日 (日)	スポーツ栄養についての情報発信と、スポーツ時の食事の提案としてスポーツドリンクの開発及びスポーツ選手の弁当コンテストを開催した。	勝ち弁コンテスト
平成 25 (2013)年度	「私の食生活・健康は大丈夫？」 平成 25(2013)年 10 月 13 日 (日)	食生活と健康のかかわりや、食品と健康に関して情報発信し、多くの人が食の大切さや安全性を考える機会となることを目的とした。	ヘルシー弁当 コンテスト

【地域社会との協力関係が構築されている講座】

(ア)区民講座

これは名古屋市天白区生涯学習センターとの共催で開講し「東海学園大学公開講座」として定着し、継続開講しているものである。平成 20(2008)年に人文学部に発達教育学科が設置されたこともあり、平成 21(2009)年度は子ども向け講座を開講した。たいへん好評であったため平成 22(2010)年度、平成 23(2011)年度と子ども向け講座を続けて開講した。発達教育学科の学生がスタッフとして参加し、学生にとっても貴重な体験の場となった。平成 24(2012)年度の「体によい食品とは？」では、講義に続き、調理実習を行った。中高年の男女混在の講座・実習となったが好評で、常時開講やリピートを希望する声が多かった。

表 A-1-4

テーマ	開講時期	実施回数	講師数	のべ受講者数
みんなでつくろう！ 子どもワークショップ	平成 21(2009)年 10 月	3	1	39
秋となかよし ～あそぶ・つくる・たべる	平成 22(2010)年 10 月	2	1	28
秋となかよし ～みつける・あそぶ・たべる～	平成 23(2011)年 11 月	3	1	34
体によい食品とは？	平成 24(2012)年 10 月	4	1	78
ポールウォーキングで元気度急上昇	平成 25(2013)年 10 月 11 日	4	1	
子どもとメディア ～テレビ・ゲームとの付き合い方を考えよう～	平成 26(2014)年 2 月 18 日	1	1	

(イ) なごや健康カレッジ

名古屋市との連携事業で平成 17(2005)年度から始まった「健康学ノススメ」は、平成 21(2009)年度は「健康学ノススメ V」、平成 22(2010)年度は「健康学ノススメ VI」、平成 23(2011)年度は「健康学ノススメ VII」、平成 24(2012)年度は「健康学ノススメ VIII」と平成 25(2013)年度は「健康学ノススメ IX」と開講を継続している。今では名古屋市内全 16 区で開講されるようになった「なごや健康カレッジ」だが、試行段階の平成 17(2005)年度から開講してきた本学の「なごや健康カレッジ『健康学ノススメ』」は毎年度定員を大きく上回り、受講者が抽選で決まる人気講座になっている。学生が運動指導するスタッフとして参加すること、運動だけでなく様々なプログラムを組んでいくこと、半年間にわたる開講期間の長さなどが、開講当初から変わっていないこともその要因と考えられる。

表 A-1-5

開講時期	タイトル	実施回数	講師数	のべ受講者数
平成 21(2009)年 10 月～平成 22(2010)年 3 月	健康学ノススメ V	21	26	522
平成 22(2010)年 10 月～平成 23(2011)年 3 月	健康学ノススメ VI	19	22	571
平成 23(2011)年 10 月～平成 24(2012)年 3 月	健康学ノススメ VII	19	19	485
平成 24(2012)年 10 月～平成 25(2013)年 1 月	健康学ノススメ VIII	14	15	342
平成 25(2013)年 10 月～平成 26(2014)年 1 月	健康学ノススメ IX	13	13	

(ウ) トワイライトスクール

名古屋市が行っている、放課後に学校施設を開放し、学年の異なる児童たちが一緒に遊んだりするトワイライトスクールである。学生の参加は本来、個人で申し込み手

続き等を行うが、本学名古屋キャンパス近くに位置する名古屋市立原小学校のトワイライトスクールには、大学が学生の参加人数をとりまとめ、報告・連絡することにより、原小学校と本学との関係を深め信頼関係を築いている。平成 20(2008)年度の人文学部発達教育学科設置、平成 24(2012)年度の教育学部設置により参加学生はかなり増加し、多い月にはのべ 50 名もの学生が参加している。三好キャンパスに所属する学生の参加もある。

(エ)その他のイベント参加

『ニュースポーツフェスティバル』

財団法人愛知県教育・スポーツ振興財団・愛知県レクリエーション協会等が行う「ニュースポーツフェスティバル」に T3 (Tokaigakuen Trainer Team) の学生が参加し、一般参加者にバランスボール等ボール運動の指導を行っている。家族連れを中心に例年 500 名を越える参加者が体験する。

表 A-1-6

名称	開催時期	開催場所	内容の概略
ニュースポーツフェスティバル	平成 21(2009)年 10 月 18 日 平成 22(2010)年 11 月 3 日 平成 23(2011)年 10 月 16 日 平成 24(2012)年 10 月 14 日 平成 25(2013)年 10 月 27 日	愛・地球博記念公園	モリコロパーク大芝生広場で学生がバランスボール等ボールを使った運動を指導

『ポールウォーキング』

上半身も使い効果的に運動できるポールウォーキング教室を三好キャンパスの花まつりや大学祭にあわせて開催している。参加者は毎回 50 名前後。学生も指導スタッフとして参加し、実践活動の場ともなっている。また異世代間の交流もはかれる場となっている。平成 24(2012)年からはみよし市との包括協定の講座として行っている。

表 A-1-7

名称	開催期日	開催場所	内容
ノルディックウォーキング体験 in 東海学園大学	平成 23(2011)年 4 月 6 日 平成 24(2012)年 4 月 7 日	本学三好キャンパス	「花まつり」開催日に近隣住民(中高年者向け)を対象としたノルディックウォーク体験教室
ポールウォーキング教室	平成 24(2012)年 10 月 27 日	本学三好キャンパス	大学祭開催日に、近隣住民(中高年者向け)を対象としたポールウォーキング教室
ポールウォーキング in 花まつり	平成 25(2013)年 4 月 6 日	本学三好キャンパス	「花まつり」開催日に近隣住民(中高年者向け)を対象としたポールウォーキング教室

『ウィラブエクササイズ』

平成 24(2012)年から運動指導者として活躍する本学卒業生が指導者をつとめる中高年向けの運動教室をオープンキャンパス時に開講している。平成 25(2013)年からは名古屋キャンパスでも新体育館で開講した。

『公園体操』

三好キャンパス近くの三好ヶ丘桜公園で、平成 25(2013)年 4 月から学生たちが公園体操を行っている。この 4 月から 7 月までは毎週月曜日の 9 時から 10 時、公園の遊具を使ったトレーニングやポールウォーキングなど準備・片付けはもちろん、その日の運動メニューも学生たちが考える。真夏真冬、雨の日を除いて継続するが、開催曜日は授業時間割により変更する。平成 16(2004)年に名古屋キャンパスに人間健康学部が設置されてから、緑区の大清水西公園や乗鞍公園、天白区の城下公園などで開催してきたが、人間健康学部人間健康学科（現スポーツ健康科学部）の三好キャンパスへの移転により、開催に適切な公園をさがし、新たに始めたものである。公園近くに住む参加者たちとの交流も回数を重ねるごとに深まっている。平成 25(2013)年度秋学期からは「スポーツを通じた地域コミュニティ活性化促進事業」のプログラムのひとつとして開催する。

『ボディフィットネス』

平成 23(2011)年前期（4 月 15 日～7 月 8 日、毎週金曜日 13:30～14:30、全 12 回）、後期（10 月 7 日～平成 24 年 1 月 6 日、毎週金曜日 13:00～14:40、全 12 回）の運動教室を天白区東部いきいき支援センター協力として、本学主催の健康体操教室を開講した。後期高齢者を対象とした介護予防教室だったが、定員の 30 名がすぐいっぱいになったほど盛況だった。運動指導は本学健康開発支援センターの指導員（本学卒業生）が担当した。参加者の数名がこの体操教室終了後に本学の健康運動倶楽部に登録し運動を継続している。運動は継続が重要であり、本学が天白区東部いきいき支援センターに愛知県健康づくりリーダーを紹介し、講座の構築を支援、平成 24(2012)年 6 月、7 月に開講の運びとなった。健康づくりリーダーの方たちに活躍の場を提供した意義も大きいと思われる。

『いきいき通う日くらぶ』

毎月第一火曜日の夜 18 時から 1 時間、運動指導者として活躍する人間健康学部（現スポーツ健康科学部）の卒業生が名古屋キャンパスで近隣住民対象に運動教室を平成 22(2010)7 月から開講を続けている。

『短歌講座』

平成 17(2005)年に天白生涯学習センターとの共催で実施した東海学園大学公開講座「はじめての短歌」を受講後、参加者が講師に継続を希望し、毎月第 3 火曜日に自主的に開講を継続している。大学は場所を提供している。

東海学園大学

平成 25(2013)年度は講師が在外研究中につき休止中である。

【スポーツを通じた地域コミュニティ活性化促進事業】

文部科学省受託事業として、愛知県教育委員会と連携して、平成 25(2013)年 10 月から実施する「スポーツを通じた地域コミュニティ活性化促進事業」のプログラム一覧は下記の通りである。

表 A-1-8

番号	プログラム名	場 所	対 象	開催時期・回数
1	公園体操	三好ヶ丘桜公園	中高年者	平成 25(2013)年 10 月 4 日～ 毎週金曜日、全 8 回 9 : 00～10 : 00
2	ポールウォーキング倶楽部	本学三好キャンパスグ ラウンド	中高年者	平成 25(2013)年 10 月 15 日～ 毎週火曜日、全 15 回 10 : 40～11 : 40
3	グラウンドゴルフ倶楽部	本学三好キャンパス多 目的広場	中高年者	平成 25(2013)年 10 月 16 日～ 毎週水曜日、全 15 回 8 : 30～9 : 30
4	大学祭ポールウォーキング教 室	本学三好キャンパス	中高年者	平成 25(2013)年 10 月 26 日 10 : 00～12 : 00
5	大学祭サッカースクール	本学三好キャンパスグ ラウンド	未就学児童 ～小学生	平成 25(2013)年 10 月 26 日 ①11 : 30～12 : 30 ②13 : 00～14 : 00
6	サイエンスプログラム 実践！iPadを活用したフォー ムチェック	本学三好キャンパス 5 号館	高校生	平成 25(2013)年 11 月 16 日 9 : 00～12 : 00
7	サイエンスプログラム 親子で学ぶスポーツとからだ の仕組み	本学三好キャンパス 5 号館	小学 4 年生 ～中学 3 年生	平成 25(2013)年 12 月 22 日 9 : 00～12 : 00
8	運動指導者向け 運動指導のための科学的基礎	本学三好キャンパス講 義室	健康運動指導士等の 運動指導者	平成 26(2014)年 2 月 8 日 ①14 : 00～15 : 00 ②15 : 10～16 : 10 ③16 : 20～17 : 20
9	サイエンスプログラム 速く泳ぐためには	本学三好キャンパス室 内プール	小学生～中学生	平成 26(2014)年 2 月 9 日 ② 9 : 30～11 : 30 ②13 : 00～15 : 00

また、この事業では企業と連携した事業もプログラムにあり、平成 26(2014)年 1 月 13 日にパークアリーナ小牧でトップアスリートによるスポーツ教室や子どもから高

年齢まで参加できるスポーツ体験、障害者スポーツ体験、栄養・介護などの健康講座を設けるイベントが予定されている。

以上のすべてのプログラムに本学学生がスタッフとして参加、または参加予定である。

(2) A-1 の改善・向上方策（将来計画）

既存の講座・教室、自治体との連携は継続することにより、定着するものと考えられるので、地道に継続していくことが重要である。そして、既存のものだけにとどまらず、新たな開拓はもちろん必要不可欠である。

この10月から新たに始まるスポーツを通じた地域コミュニティ活性化促進事業を起点に総合型地域スポーツクラブに発展させていく準備を進めている。

生涯学習委員会では、新たな講座構築が常に議論され、今後多彩な講座開講が期待できる。また近い将来名古屋キャンパスに完成する新図書館を活用し、サロンのような形で少人数講座シリーズで展開していきたい。

【基準 A の自己評価（まとめ）】

本学はキャンパスが三好キャンパス（愛知県みよし市）と名古屋キャンパス（名古屋市天白区）の2か所に立地し、また名古屋市中心部（中区栄）のビルにサテライトキャンパスを置いている。そのため、みよし市、名古屋市、天白区など各自治体と連携して、多様な領域にわたって、地域に期待される社会教育面での貢献、市民との連携が可能であることは、本学の強みのひとつである。

JIHEE による前回の認証評価(平成 21(2009)年度)においても、若い世代を対象にした各種公開講座を、テーマに工夫を凝らして開講してきたこと、「健康づくり」「仲間づくり」をキーワードとするスポーツ・食生活などの分野で市民活動・自治体主催の活動に継続的に参加していることなどが、「優れた点」として高い評価を受けたが、その後もこれらの事業が挫折することなく継続・拡大されており、さらに三好キャンパスにおいては市民の安全・防災等の活動にも学生中心に積極的に関わる等、社会との関わりをさらに深めていることは、評価できると考えている。

これらは単にボランティア活動というだけでなく、市民の健康づくりプログラムなどにおいては多数の学生が指導の体験を積み重ねることになり、教育的効果も大きい。

また、学芸面でも「時代を越えた」発想を求める経営学部の「スマート・ビジネス・プロジェクト」や、教員スタッフに作家を擁することを活かした人文学部の「マンガ文学賞」に見られるように、学部主体のイベントが、全学的助成の下に展開されており、社会への発信を通じて、とりわけ高校生に大学の認知度を高めてもらうのに有効であると判断している。

V. エビデンス集一覧

エビデンス集（データ編）一覧

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【表 F-1】	大学名・所在地等	
【表 F-2】	設置学部・学科・大学院研究科等／開設予定の学部・学科・大学院研究科等	
【表 F-3】	学部構成（大学・大学院）	
【表 F-4】	学部・学科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-5】	大学院研究科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-6】	全学の教員組織（学部等）	
【表 F-6】	全学の教員組織（大学院等）	
【表 F-7】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F-8】	外部評価の実施概要	
【表 2-1】	学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去 5 年間）	
【表 2-2】	学部、学科別の在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2-3】	大学院研究科の入学者数の内訳（過去 3 年間）	
【表 2-4】	学部、学科別の退学者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2-5】	授業科目の概要	
【表 2-6】	成績評価基準	
【表 2-7】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 2-8】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 2-9】	就職相談室等の利用状況	
【表 2-10】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2-11】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2-12】	学生相談室、医務室等の利用状況	
【表 2-13】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 2-14】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2-15】	専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成	
【表 2-16】	学部の専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）	
【表 2-17】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 2-18】	校地、校舎等の面積	
【表 2-19】	教員研究室の概要	
【表 2-20】	講義室、演習室、学生自習室等の概要	
【表 2-21】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表 2-22】	その他の施設の概要	
【表 2-23】	図書、資料の所蔵数	
【表 2-24】	学生閲覧室等	

東海学園大学

【表 2-25】	情報センター等の状況	
【表 2-26】	学生寮等の状況	
【表 3-1】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 3-2】	大学の運営及び質保証に関する法令等の遵守状況	
【表 3-3】	教育研究活動等の情報の公表状況	
【表 3-4】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 3-5】	消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3-6】	消費収支計算書関係比率（大学単独）（過去 5 年間）	
【表 3-7】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3-8】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	

エビデンス集（資料編）一覧

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
基礎資料		
【資料 F-1】	寄附行為	
	学校法人東海学園寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内（最新のもの）	
	東海学園大学入学案内(2014)、東海学園大学大学院案内(2014)	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
	東海学園大学学則、大学院学則	
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱（最新のもの）	
	学生募集要項(2014)、入試ガイド(2014)	
【資料 F-5】	学生便覧、履修要項	
	学生便覧(2013)、履修の手引き(2013)、大学院要覧(2013)	
【資料 F-6】	事業計画書（最新のもの）	
	学報 2013.9.No14	
【資料 F-7】	事業報告書（最新のもの）	
	該当資料なし	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	【資料 F-5】と同じ
	学生便覧(2013)	
【資料 F-9】	法人及び大学の規程一覧（規程集目次など）	
	東海学園大学規程集目次（目次）（学内サイボウズ規程管理システム） http://rule.tokaigakuen-u.ac.jp/admin/oshirase.php?action_top	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿（外部役員・内部役員）及び理事会、評議員会の開催状況（開催日、開催回数、出席状況など）がわかる資料（前年度分）	
	該当資料なし	

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性		
【資料 1-1-1】	東海学園大学学則（1 ページ）	【資料 F-3】と同じ
【資料 1-1-2】	履修の手引き	【資料 F-5】と同じ
【資料 1-1-3】	学校法人東海学園学監綱要	【資料 F-9】と同じ
【資料 1-1-4】	ともいき（冊子）	
【資料 1-1-5】	東海学園大学入学案内(2014)	【資料 F-2】と同じ
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性		
【資料 1-2-1】	東海学園大学学則	【資料 F-3】と同じ

1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性		
【資料 1-3-1】	アドミッションポリシー	
【資料 1-3-2】	カリキュラムポリシー	
【資料 1-3-3】	ディプロマポリシー	

基準 2. 学修と教授

2-1. 学生の受入れ		
【資料 2-1-1】	入学案内 (2014)	【資料 F-2】と同じ
【資料 2-1-2】	入試ガイド (2014)	【資料 F-4】と同じ
【資料 2-1-3】	学生募集要項 (2014)	【資料 F-4】と同じ
2-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 2-2-1】	大学院要覧 (2013)	【資料 F-5】と同じ
2-3. 学修及び授業の支援		
	該当資料なし	
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等		
【資料 2-4-1】	履修の手引き	【資料 F-5】と同じ
2-5. キャリアガイダンス		
【資料 2-5-1】	就職ガイドブック	
【資料 2-5-2】	就職 News letter	
【資料 2-5-3】	REAL (卒業生紹介冊子)	
【資料 2-5-4】	保護者のための就職活動サポートガイド	
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック		
【資料 2-6-1】	授業アンケート	
2-7. 学生サービス		
	該当資料なし	
2-8. 教員の配置・職能開発等		
【資料 2-8-1】	東海学園大学専任教員採用規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 2-8-2】	東海学園大学教員昇任規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 2-8-3】	東海学園大学教員採用・昇任内規	【資料 F-9】と同じ
【資料 2-8-4】	東海学園大学助手に関する規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 2-8-5】	東海学園大学任期制教員の雇用に関する規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 2-8-6】	第三者評価に向けての本学の将来構想について — グラウンドデザイン —	
【資料 2-8-7】	東海学園大学在外研究員規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 2-8-8】	東海学園大学国内研究員規程	【資料 F-9】と同じ
2-9. 教育環境の整備		
【資料 2-9-1】	図書館概要	

東海学園大学

【資料 2-9-2】	図書館だより	
【資料 2-9-3】	学生便覧(2013)	【資料 F-8】と同じ
2-補. 留学プログラム等について		
【資料 2-補-1】	東海学園大学海外危機管理規程	【資料 F-9】と同じ

基準 3. 経営・管理と財務

3-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 3-1-1】	学校法人東海学園寄附行為	【資料 F-1】と同じ
【資料 3-1-2】	学報 2013.9.No14	【資料 F-6】と同じ
【資料 3-1-3】	東海学園大学競争的資金等の適正使用に関する行動規範	
【資料 3-1-4】	公的研究費補助金取扱いに関する規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-1-5】	研究上の不正行為に関する取扱い規程	
【資料 3-1-6】	東海学園大学研究の倫理委員会規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-1-7】	東海学園大学動物実験委員会規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-1-8】	東海学園大学ハラスメントの防止等に関する規程 ハラスメント相談員に関する内規	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-1-9】	東海学園大学 個人情報保護に関する取り扱いについて	
【資料 3-1-10】	東海学園大学個人情報の保護に関する規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-1-11】	東海学園大学防災マニュアル	
【資料 3-1-12】	学校法人東海学園財務情報公開に関する規則	
3-2. 理事会の機能		
【資料 3-2-1】	学校法人東海学園寄附行為 学校法人東海学園寄附行為実施規則	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-2-2】	学校法人東海学園寄附行為 学校法人東海学園寄附行為実施規則 常任理事会会議規則	
3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ		
【資料 3-3-1】	東海学園大学学則	【資料 F-3】と同じ
【資料 3-3-2】	東海学園大学大学院学則	
【資料 3-3-3】	本学における会議の位置づけ	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-4】	東海学園大学運営会議規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-5】	東海学園大学評議会規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-6】	東海学園大学各種委員会規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-7】	東海学園大学学部教授会規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-8】	東海学園大学学部教学委員会規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-9】	東海学園大学学長選任規則	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-10】	東海学園大学学長専任施行細則	【資料 F-9】と同じ

東海学園大学

【資料 3-3-11】	東海学園大学副学長規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-12】	東海学園大学学長補佐規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-13】	東海学園大学学部長規程	【資料 F-9】と同じ
【資料 3-3-14】	東海学園大学学科長規程	【資料 F-9】と同じ
3-4. コミュニケーションとガバナンス		
【資料 3-4-1】	学校法人東海学園監事監査規則	
3-5. 業務執行体制の機能性		
【資料 3-5-1】	事務組織 事務分掌	
3-6. 財務基盤と収支		
	該当資料なし	
3-7. 会計		
【資料 3-7-1】	学報 2013.9.No14	【資料 F-6】と同じ

基準 4. 自己点検・評価

4-1. 自己点検・評価の適切性		
【資料 4-1-1】	東海学園大学自己点検・評価実施規則	【資料 F-9】と同じ
【資料 4-1-2】	東海学園大学自己評価報告書	
【資料 4-1-3】	東海学園大学自己評価報告書 ―教育活動を中心に―	
4-2. 自己点検・評価の誠実性		
	該当資料なし	
4-3. 自己点検・評価の有効性		
	該当資料なし	

基準 A. 地域社会との連携

基準項目		備 考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
A-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・人的資源の社会への提供、 (学部独自のプログラムを含む)		
	該当資料なし	

※必要に応じて、記入欄を追加・削除

東海学園大学自己評価報告書

発行日 平成26年1月6日

編集 東海学園大学自己点検評価委員会

発行者 東海学園大学

(三好キャンパス)

愛知県みよし市福谷町西ノ洞21-233

TEL (0561)36-5555

(名古屋キャンパス)

名古屋市天白区中平2-901

TEL (052)801-1201

印刷 加納印刷工業株式会社