

平成 25 年度 再評価
自己評価報告書（再評価） ・ 本編
[日本高等教育評価機構]

平成 25(2013)年 6 月
太成学院大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 太成学院大学の沿革と現況	5
III. 「基準」ごとの自己評価	8
基準 2. 教育研究組織	8
基準 3. 教育課程	19
基準 5. 教員	39

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神と基本理念

学校法人天満学園（「本学園」）は創立者である足立喜三郎初代理事長によって、昭和10(1935)年に、建学の精神「教育は徳なり」を教育の理念として、徳の形成、人格の形成こそ教育の原点とする教育研究を推進する学園として創立された。

昭和9(1934)年当時の大阪は、室戸台風が近畿地方を直撃し、死者・行方不明者3,036人、家屋全壊流出4万戸という大被害をもたらした。創立者は、その被害による経済不況が続くなかで、私学独自の教育の重要性を痛感し、人材育成のため、学問にゆかりの深い大阪天満宮の西北約500mの地に学園を創立し現在に至っている。

設置する学校は、太成学院大学、太成学院大学高等学校、太成学院大学中学校、太成学院天満幼稚園、太成学院大学歯科衛生専門学校との5部門ある。大学は昭和62(1987)年に当時大阪府下で唯一の男女共学の経営情報学科を設置する大阪短期大学として開学し、平成10(1998)年に定員の一部を改組転換により四年制大学を開学し、「理論と応用・実践のバランスのとれた実学としての情報教育」を通して「創造的人材」を育成することを目標に、先見性と創造性を養い、問題発見、分析、解決により、経営方針の意思決定までができる人材の育成をめざした経営学部とし、平成15(2003)年には、大阪短期大学を改組し、人間学部（心理学科・人間文化学科）として認可を受け、人間を理解するとはどういうことかを共に考え、人間の心を探究しながら、社会に広く貢献できる人材育成教育をめざした。経営学部・人間学部は教育職員免許法及び施行規則に基づく教員免許課程の認定をうけて前進し続けている。また、平成19(2007)年には看護学部を新設し、更に養護教諭免許課程の認定を受けた。さらに平成24(2012)年には人間学部を3学科（子ども発達学科、健康スポーツ学科、人間心理応用学科）に改編した。

時代とともに教育の充実を図り、「徳の形成、人格の形成こそ、教育の原点である」という教育に対する熱い思いは、今も変わることなく受け継いでいる。

2. 大学の使命・目的

本学は、教育基本法及び学校教育法に基づいて、学生の教養及び専門知識を高めるよう努めるとともに、学生の主体的学修態度を助長し、同時に建学の精神に基づいて、学生に偏見のない柔軟な、礼儀正しく思いやりのある人格を育て、もって平和な社会に寄与することを目的とする。

3. 大学の個性・特色等

建学の精神「教育は徳なり」の教育理念を基に、社会のニーズに対応した、独自のきめ細かな実践教育で学生をバックアップする確かな知識や技術の修得、そして資格の取得をサポートしていく。「個性」を育み、教員が学生の可能性を発見し、伸ばすための「学び」の達成感を得る10のサポート体制をとっている（大学案内）。

A. 資格・免許取得支援

学生の“未来の可能性”を広げるために資格取得をサポートしている。

「資格・就職支援センター」では学生一人ひとりの将来の目標や希望をかなえるため、

多彩な資格対策講座を設置している。卒業後、希望している職業や業界に進むための大きなポイントとなる資格取得を様々な講座を通じて支援する。また、「資格・就職支援センター」が設けた講座の受講により取得した資格は専門教育科目の単位として認定(人間学部・経営学部対象)。さらに資格取得者には合格奨励金の支給制度も設けている。このような本学ならではの充実したサポート体制は、学生たちの将来の目標や希望をかなえるための大きな後押しとなる。

イ. 新入生導入教育宿泊研修

宿泊研修で学生生活の不安を解消し、それを大学で学ぶ意欲に変える。

本学では入学直後に「新入生導入教育宿泊研修」を実施し、大学生として何をどのように学び、取り組んでいくのかを学ぶためのプログラムを組み込んで研修を行う。そうすることで入学後の大学生生活の不安解消になり、友情を育むこともできる。

ウ. 太成学院大学の学び

社会で即戦力として活躍するために資格教育、各学部の専門教育も少人数で指導する。

本学の学びは、幅広い視野と社会人としての基本的な知識を修得する「教養教育」、段階的に各分野の知識を深める「専門教育」、学びを実践力へと高める「資格(取得)教育」の3つから成り立っている。この教育体制により、社会に通用する即戦力と、多角的視点、豊かな人間性を備えた人材を育成している。また、小規模大学としてのメリットを活かし、学生一人ひとりの個性や学びの進捗を把握しながら指導にあたる少人数教育を導入している。一般の大学では基礎から専門教育へ移る時に授業内容が不連続になり、躓く要因になるが、本学では専門・応用科目の教員が基礎・基本科目から指導するため、学生は授業を段階的に理解できる。わからないことがあった場合にも、空き時間を利用した「リメディアルクラス」(希望者制)で教員が指導し、その週のうちに解決することができる。

エ. フィールドワーク授業

学外で学びの達成感が得られるように実践で学ぶ。

学びの理解を深め、実践力を身につけるための、フィールドワークを数多く用意している。例えば、本学周辺にある日本最古の国道「竹内街道」を散策することで、歴史に対する理解を深めるものや、住宅展示場を見学し、快適な暮らしを目指した家づくりの実際を知るもの、ワイナリーで、“発酵”が人間生活に与える恩恵を知るもの、さらには、関西秋の三大祭りのひとつである「上野天神祭」に参加し、日本の伝統文化を肌で感じるものなど、様々なフィールドワークがある。また本学では、大学の正規のカリキュラムとして企業体験をする、コーオプ実習を実施している。学生ではあるが責任を任せ、即戦力として就労し、リアルな体験を積むことで、社会人としての自覚が生まれる。

オ. アセンブリ・アワー／アドバイザー教員

アドバイザー教員が、大学生活スタートから4年間の学生生活と就職の取り組みまでを完全にサポートする。

講義の受講方法などの学びに関することや、生活面での不安や悩みにも、アドバイザー教員が相談に応じ、個別にサポートを行う。クラス毎に1人のアドバイザー教員を置き、

日頃から学生とコミュニケーションをとるとともに、個別相談にも対応する。

アドバイザー教員からの指導の場として設けられているのが「アSEMBリ・アワー」である。週に1度、アドバイザー教員が修学上重要な連絡や学生生活に関するアドバイスをするための必修科目である。就職活動に関するプログラムも組み込まれており、4年間を通じて確実に就職指導を受けることができる。

カ. 太成学院大学授業支援システム TGU.net (1Gbps 光速 LAN) ・ TGU ポケットネット (無線 LAN)

学生全員に iPod touch と IC 学生証をセットで配付し、学生の学ぶ意欲に応える。

本学では、授業支援システムが完備され、より便利で快適なキャンパスライフを実現した。

まず、全授業で IC カード学生証による出席確認を導入。学生の状況を瞬時に把握し、適切にサポートするために学生と教員を密接につなぐ役割を果たしている。この多機能 IC カード学生証には電子マネー「Edy」も搭載され、キャンパス内のコンビニエンスストアやキャッシュレス自動販売機などですでに利用されている。

また、本学独自の学生・教員の個人専用ポータルシステム「MY TGU.net」は、履修登録、時間割、成績照会、求人票検索、休講情報の確認などが行えるほか、教員が提出課題や授業資料、学生からの質問とそれに対する回答を掲示するなど多彩な機能を備えている。無線 LAN ポイントを学内各所に設置し、学内どこからでもインターネット接続が可能である。学生が時間や場所にとらわれず主体的に学べる環境を整え、学修意欲をさらに高めることができる。

さらに、アメリカ・アップル社のマルチメディア端末 iPod touch を学生全員に配付し、スピーディーな情報共有のため授業で活用している。このシステムは文部科学省でも採択され、本学ではシステムを一層進化させるための方法を検討・推進している。

キ. 教職・教育支援センター

「教職・教育支援センター」で「大学の学び」を知り、教師への夢を入学直後からサポートする。

「教職・教育支援センター」では、入学時に戸惑いを感じている学生を支援し、4年間の充実した教員養成課程を送るためのサポートをする。今までの知識の再修得やレポートの書き方、健全な学生生活リズムの構築など多岐にわたり、学びの質を高めるために支援を行なっていく。また、本学は中学校・高等学校教諭を目指す学生が多いことが特長である。そうした学生の夢をかなえるために、教員採用試験対策や面接対策など、あらゆる面から支援していく。大学での学びがより充実し、達成感を味わえるように「わかる授業」の積み重ねで「わかる授業ができる教員」を育成する。センター員として元教員が、実務経験を基に指導する。

ク. 教員採用試験対策講座

筆記試験から人物評価まで、多彩な教員採用試験対策講座を実施。

本学では、教職課程を設置しており、毎年教員を目指す学生が教員免許を取得するために、数多く入学している。平成 23(2011)年度の採用試験では 10 倍の難関の中、合格者を輩出。大阪府 2 名、兵庫県 1 名、奈良県 1 名の合計 4 名が試験を突破した。また、平成 24(2012)年度の採用試験でも 11.2 倍の難関を見事突破し、1 名が合格。平成 24

(2012)年の卒業生のうち教員志望者の70%が教壇に立ち、中学校・高等学校・支援学校の「保健体育科」講師として活躍中である。これは、本人の日々の努力と、それを支える教員のマンツーマン指導がもたらした結果である。筆記試験や、重視される傾向にある人物評価の対策にも重点を置き、充実した内容の対策講座を実施して、教員を目指す学生を全面的にバックアップしている。

ケ. 就職支援

本学独自の4年間の完全就活プログラムで、教員、職員、外部講師が多方面から支援している。

本学では、1年次からキャリア教育を実施し、段階的な進路支援を展開している。数多く開催される就職セミナーやガイダンスの中でも、「学内企業説明会」は特に学生の人気を集めている。様々な業種の企業が本学を訪れ、学生は直接質問することができる。進路を見極める絶好の機会となり、この説明会から採用につながったケースも少なくない。さらに本学では就職に有利となる多彩な資格を取得するための講座も用意し、個々が希望の進路をかなえられるよう、支援している。

コ. 「産・官・学」連携した実践授業

地元企業と協力して、地域の経済活性化を図ると同時に、本学の実学教育を推し進める取り組みを行っている。平成21(2009)年度から開講された「産業・観光特論」は人気を集めている(基準3参照)。講義の最初には、大阪府商工会の方が大阪の産業・観光について説明する。そして、地元企業や観光団体の方が本学を訪れ、産業や観光の現状を語り、講義の翌週には各社を見学している。大学での学びが、社会でどのように活かせるのか肌で感じながら、理解を深めていく。このようなことが可能になったのは、経済産業省の「中小企業応援センター」事業に、大阪府商工会連合会が当事業の採択を受け、本学もそのパートナーと認定されたためである。

Ⅱ. 太成学院大学の沿革と現況

1. 大学の沿革

昭和 62(1987)年 4 月	大阪短期大学を創設し開学（経営情報学科） 大阪府下全域の短期大学で初めて経営情報学科の教育課程をもつ短期大学として開学
平成 2(1990)年 4 月	大阪短期大学 学科に経営情報専攻と秘書専攻を設置
平成 6(1994)年 9 月	第 5 回大阪施設緑化賞優秀賞受賞
平成 8(1996)年 4 月	学生全員にノートパソコン無償配付開始 学生全員に電子メールアドレス配付
平成 10(1998)年 4 月	大阪短期大学 秘書専攻をビジネス実務専攻に改称 南大阪大学開学（経営学部経営情報学科）
平成 15(2003)年 4 月	南大阪大学を太成学院大学に改称 経営学部を経営情報学部に変更 大阪短期大学（学生募集停止）を改組転換し、太成学院大学に人間学部（心理学科・人間文化学科）を開設
平成 15(2003)年 10 月	ロボット研究室設置
平成 16(2004)年 4 月	太成学院大学 経営情報学部コミュニティビジネス学科開設
平成 16(2004)年 9 月	経営情報学部経営情報学科に 高等学校教諭一種免許状「情報」 高等学校教諭一種免許状「商業」 人間学部心理学科に 高等学校一種免許状「公民」 人間学部人間文化学科に 高等学校教諭一種免許状「英語」 中学校教諭一種免許状「英語」 中学校教諭一種免許状「社会」の認定を受ける
平成 16(2004)年	学校法人 天満学園創立 70 周年記念教育事業の一つとして 大阪府民の森 緑の文化園（大阪府四條畷市）に「清滝スポーツ・ヒルズ」を新設（野球場（硬式仕様、センター115m、両翼 94m）、テニスコート（全天候型人工芝 7 面）、多目的コート（クレイ舗装 1 面）、多目的研究棟（ログハウス 1 棟） プロムナード（赤レンガの遊歩道）の整備 マルチメディア施設設備の充実
平成 17(2005)年 4 月	太成学院大学 経営情報学部を総合経営学部に変更 コミュニティビジネス学科を経営経済学科に変更

太成学院大学

平成 17(2005)年 4 月	総合経営学部経営経済学科に 高等学校教諭一種免許状「商業」 人間学部人間文化学科に 高等学校教諭一種免許状「保健体育」 中学校教諭一種免許状「保健体育」の認定を受ける 喜三郎池ジョギングロードの整備
平成 19(2007)年 4 月	太成学院大学 看護学部看護学科開設
平成 20(2008)年 4 月	看護学部看護学科に養護教諭一種免許状の認定を受ける
平成 20(2008)年 4 月	太成学院大学 総合経営学部を経営学部 総合経営学部経営経済学科 学生募集停止
平成 21(2009)年 4 月	太成学院大学 経営学部経営情報学科を現代ビジネス学科に改称
平成 21(2009)年 4 月	人間学部人間文化学科に養護教諭一種免許状の認定を受ける
平成 24(2012)年 4 月	太成学院大学 人間学部心理学科・人間文化学科を子ども発達学科・健康スポーツ学科・人間心理応用学科に改組
平成 25(2013)年 4 月	人間学部子ども発達学科（初等教育コース）に 幼稚園教諭一種免許状 小学校教諭一種免許状 人間学部健康スポーツ学科に 高等学校教諭一種免許状「保健体育」 中学校教諭一種免許状「保健体育」の認定を受ける
平成 25(2013)年 4 月	人間学部子ども発達学科（保育コース）に指定保育士養成施設の認可を受ける

2. 大学の現況

- ・ 大学名：太成学院大学
- ・ 所在地：大阪府堺市美原区平尾 1060-1
- ・ 学部の構成および学生数（平成 25(2013)年 5 月 1 日現在）

学部	学科	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	合計
経営学部	現代ビジネス学科	26	32	28	31	117
	経営経済学科 ^{*1}	—	—	—	1	1
人間学部	子ども発達学科	23	17	—	—	40
	健康スポーツ学科	133	111	—	—	244
	人間心理応用学科	27	32	—	—	59
	心理学科 ^{*2}	—	14	49	37	100
	人間文化学科 ^{*2}	—	17	101	83	201
看護学部	看護学科	103	101	76	86	366

太成学院大学

※1 平成 20(2008)年度より学生募集停止

※2 平成 24(2012)年度より学生募集停止

・教員数 (平成 25(2013)年 5 月 1 日現在)

学部・学科		専任教員数					兼任教員数
		教授	准教授	講師	助教	計	
経営学部	現代ビジネス学科 経営経済学科*	10	2	1	0	13	75
人間学部	子ども発達学科	5	1	3	0	9	
	健康スポーツ学科	5	1	4	0	10	
	人間心理応用学科	6	1	1	0	8	
看護学部	看護学科	8	7	8	6	29	

※平成 20(2008)年度より学生募集停止

・職員数 (平成 25(2013)年 5 月 1 日現在)

専任職員	臨時職員	計
32 (内訳：事務職員 29 名、 女子ソフトボール部監督兼 務 1 名、女子ソフトボール 部コーチ兼務 1 名、硬式野 球部コーチ兼務 1 名)	15	47

Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

基準2. 教育研究組織

2-1 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

（1）2-1の事実の説明（現状）

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

本学は、教育基本法および学校教育法の理念に則り、建学の精神である「教育は徳なり」を旨とし、学問を深く教授研究し、広く知識を授け、的確な判断力をもった人材を育成することを目的としている。より具体的に言えば、学修した学問を社会の現実的な実践の場に活用しうる能力と豊かな情操を兼ね備えた人材を養成することを目的とするため、急変する社会状況や大学に対するニーズの変化に合致する実践的な取り組みを重視したカリキュラムになっている（基準3参照）。本学には、経営学部（現代ビジネス学科）、人間学部（心理学科、人間文化学科）、看護学部（看護学科）の3学部4学科があったが、平成24(2012)年度からは人間学部が子ども発達学科、健康スポーツ学科、人間心理応用学科の3学科に改編され3学部5学科となった。教育研究組織は表2-1-1（その1）、また、各学部・学科別の入学定員、収容定員、在籍学生数は表2-1-1（その2）のとおりである。

経営学部は、経営システムのIT化、現場のロボット化・情報化により環境配慮がますます重要視される現代の企業社会においてリーダーとなる人材の育成をめざす。なお高齢化社会による医療福祉分野への経営センスを持った人材に対応するため、また多様化するニーズに応え、現代ビジネス学科には平成22(2010)年度より「医療ビジネス」・「ビジネス管理」・「ものづくり」の各コースが設けられた。

看護学部は、少子・高齢化が叫ばれる現在、子どもを安心して生み育てられる環境、また高齢者でも安心して歳を重ねられる環境をめざして、より高度な技術を持ってさまざまな角度から患者をサポートし、患者の立場に立った医療サービスを提案できる人材を育成する。

また、人間学部、経営学部といった既設学部とのコラボレーションにより、「心理学」「カウンセリング能力」「マネジメント」など、看護学の枠にとどまらない、これからの多種多様な社会活動の基盤となる分野についても幅広く学ぶ。

前回の認証評価以降、より良い教育研究活動を進めるため、教育研究組織の吟味・再検討および整理・整備に取り組んできた。その結果は、平成25(2013)年4月の各学部教授会の審議を経て議決された「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」に結実した。本「組織図」に記載されている通り、教育研究を支援する組織としては、学部単位で置かれている「教科分科会」、「退学防止対策」・「内定率向上」・「資格取得促進」の各「プロジェクトチーム」のほか、全学的組織として置かれている「情報リテラシー

教育委員会」、「図書館委員会」、「紀要委員会」、「研究倫理委員会」、「留学生対応委員会」、「全学FD委員会」、「全学基礎教育委員会」、「全学海外研修委員会」、「キャンパス人権委員会」、「入学試験委員会」、「学生委員会」があり、各組織の目的に応じた活動を行う。また各学部で開かれる各会議においても、教育研究に関わる事項が検討され、各学部の特色や規模に応じた対応がなされている。

「教職・教育支援センター」は、教職課程と初年次教育を含む教育支援に関する業務に携わる機関として平成23(2011)年度に設置され、現在に至っている。図書館は、学生および教員・職員に教育研究活動に関する諸資料を提供する機関として、情報センターは学生および教員・職員に教育研究活動に関わる情報環境を整備する機関として機能している。

また、平成25(2013)年4月、「学修した学問を社会の現実的な実践の場に活用する」という本学の教育研究上の目的をより十全に達成するため、事務局学生サービス課の「資格・就職支援コーナー」を「資格・就職支援センター」に改称した。

表 2-1-1 (その1) 平成 25(2013)年度 太成学院大学 教育研究組織表

	学 部	学 科	コ ー ス
太成学院大学	経営学部	現代ビジネス学科	医療ビジネス/ビジネス管理/ものづくり
	人間学部	子ども発達学科	初等教育/保育
		健康スポーツ学科	ライフデザイン/アスリート/スポーツ教育
		人間心理応用学科	カウンセリング心理/キャリア発達/人間関係
	看護学部	看護学科	—
	事務局	部 局	部 署
	—	総務課	—
		学生サービス課	資格・就職支援センター/保健室
		教務課	—
		入試課	—
図書館		—	
情報センター		—	

表 2-1-1 (その2) 平成 25(2013)年度 学部・学科の入学定員、収容定員及び在籍学生数

学 部・学 科		入学定員	収容定員	在籍学生数
経営学部	現代ビジネス学科	40	160	117
	経営経済学科	—	—	1
経営学部計		40	160	118
人間学部	子ども発達学科	50	204	40

	健康スポーツ学科	140	568	244
	人間心理応用学科	50	204	59
	心理学科	—	—	100
	人間文化学科	—	—	201
人間学部計		240	976	644
看護学部	看護学科	80	320	366
看護学部計		80	320	366
大 学 合 計		360	1456	1128

※平成 25(2013)年 5 月 1 日現在

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

各学部に置かれている「教科分科会」では、教科分野ごとの情報の共有が図られ、授業方法の改善や学業成績の評価等について検討される。なかでも「基礎教育分科会」は各学部に置かれ基礎教育・教養教育のあり方を検討しているが、全学部に通ずる事項を検討する際には、「全学基礎教育委員会(旧称、「合同基礎教育分科会」)」を開催することで、学部間の共通性・関連性をふまえつつ基礎教育・教養教育の充実に努めている。また、資格取得や就職活動に関わる教育研究活動の場合、経営学部と人間学部に見られるように、両学部の「資格取得促進プロジェクトチーム」や「内定率向上プロジェクトチーム」が連携協力し、その実務の運営に携わることもある。

教職課程においては、経営学部、人間学部、看護学部で「教職に関する科目」を共通開設としている。また、経営学部開設されている高校教諭一種免許「情報」・「商業」の「教科に関する科目」の一部を人間学部専門教育科目で、看護学部開設の養護教諭一種免許の「養護に関する科目」の一部を人間学部専門教育科目で充てる等、専門科目を他学部へ開放し相互に補完している。

図書館は全学部の学生や教員・職員が利用しており、図書館に専任教員から選ばれた図書館長と各学部の専任教員から2人ずつ選ばれた紀要委員からなる「紀要委員会」が置かれている。本委員会により年1回『太成学院大学紀要』が発刊され、全学部の教育研究に関連する研究成果の公表が行われている。

情報センターは専任教員から選出した情報センター長を置き、全学部に関連する情報教育の支援はもとより、情報インフラの整備・管理、その他事務局各部局・部署の事務効率の向上に資する業務を担当している。

「教職・教育支援センター」は専任教員から選出した教職・教育支援センター長を置き、専任教員が輪番で「教職・教育支援センター」に在室し、学部を問わず学生からの教職に関わる様々な相談・要望(模擬授業や模擬面接の実施)に対応している。

また、事務局学生サービス課の「資格・就職支援センター」は、各学部の資格・就職に関係する教員および組織と連携協力してその業務を遂行している。

(2) 2-1の自己評価

本学は時代と社会の要請に応じて学部・学科・コースの見直しを行い、社会に対する大学の責務を果たそうと努めている。また「全学基礎教育委員会」、情報センター、「教職・教育支援センター」は学部を横断して活動を展開し、学生の教育・学修に資するよう鋭意取り組んでいる。研究活動についても定期的に『太成学院大学紀要』を発刊することで教育研究上の成果の公表を支援している。また、「学修した学問を社会の現実的な実践の場に活用する」という本学の教育研究上の目的については、各学部に設けられている各種資格や教職課程を通して、また学生サービス課「資格・就職支援センター」と資格・就職に関係する教員および組織の連携協力を通して、その実現に努めている。

(3) 2-1の改善・向上方策(将来計画)

学部・学科・コースによって、収容定員に対する在籍学生数の割合に差が見られるので、昨年度と同様継続して、今後、カリキュラムの見直しや授業方法の改善等を通して収容定員を充足させる。

平成25(2013)年4月に「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」を整備したが、6月下旬現在、まだ十分に機能していない教育研究組織および会議があるので、規程が不十分なものについては早急に整備した上で実動させ、教育研究活動を一層充実させる。

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

(1) 2-2の事実の説明(現状)

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

各学部に「基礎教育分科会」、三学部を横断する組織として「全学基礎教育委員会(旧「合同基礎教育分科会」)」をおき教養教育について審議するほか、各「教科分科会」と「アドバイザ会議」においても適宜、教養教育に関して必要な事項について審議している。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

「基礎教育分科会」、「全学基礎教育委員会」、各「教科分科会」、「アドバイザ会議」からの提案事項は、大学運営会議で協議後、教授会で審議され、学長により最終的な意思決定が行われる。これにもとづき関係部署・組織が運営を行っている。

(2) 2-2の自己評価

全学的に教養教育を展開する組織として平成22(2010)年度に発足させた「合同基礎教育分科会」を平成25(2013)年度から「全学基礎教育委員会」に名称変更するとともに規程を整備し、一層教養教育の充実が図れるよう体制作りを行った。

(3) 2-2の改善・向上方策(将来計画)

「教職・教育支援センター」の「教育支援委員会」との協力関係を密にして教養教育の充実に努める。

また各学部が必要とされる教養教育と三学部に通じて必要とされる教養教育について、その内容やカリキュラムの検討を「基礎教育分科会」と「全学基礎教育委員会」で行う。

2-3 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

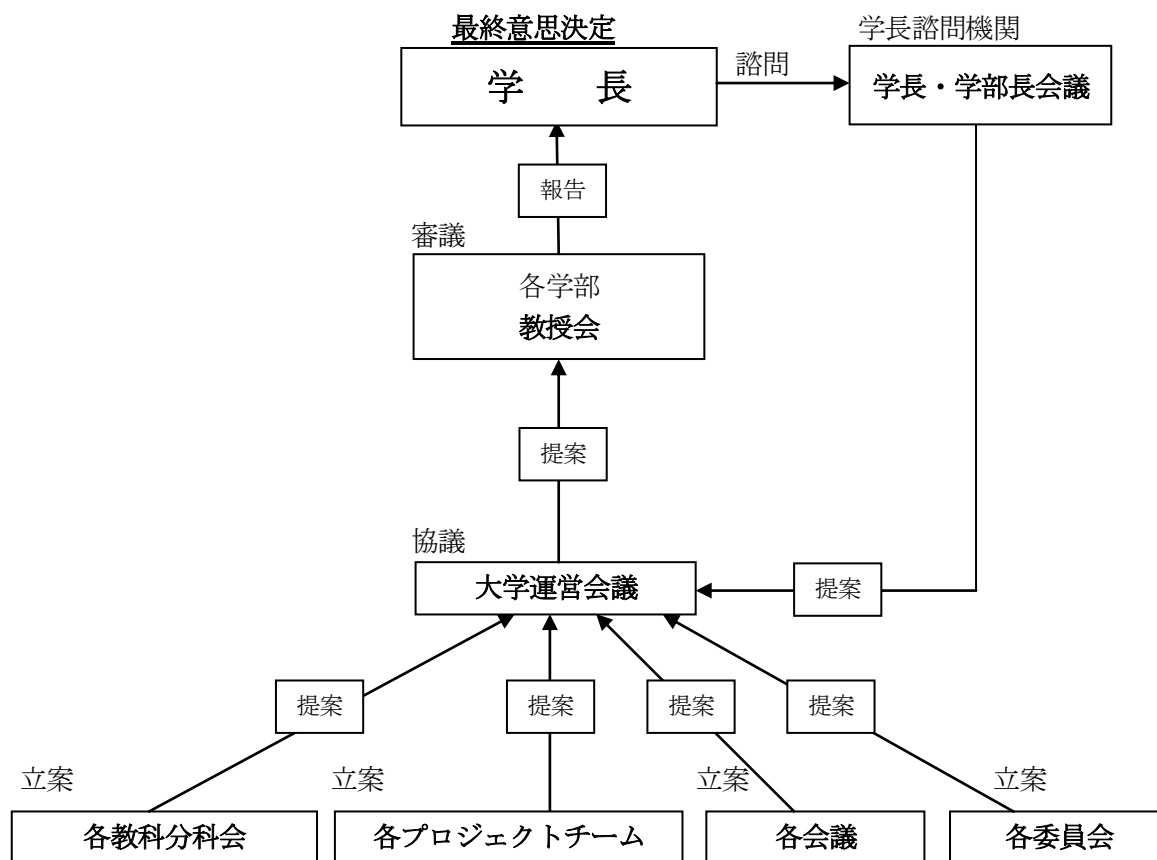
(1) 2-3の事実の説明（現状）

2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

各学部には置かれている各「教科分科会」、各「プロジェクトチーム」、各会議および全学組織として置かれている各委員会で立案された教育研究に関わる案件は、「大学運営会議」に議題として提案され協議される。「大学運営会議」で協議された議題は、各学部の教授会で審議され、最終的な意思決定が学長により行われる。

教育研究に関わる案件が大学全体の教育方針等、大学全体に関わる重要事項である場合は、当該案件は議題として「学長・学部長会議」で検討されたあと、「大学運営会議」で協議される。「大学運営会議」で協議された議題は、各学部の教授会で審議され、最終的な意思決定が学長により行われる。意思決定機関組織は図 2-3-1 のとおりである。

図2-3-1 太成学院大学 意思決定機関組織図



①学長・学部長会議

学長が招集し、大学全体の教育方針等各種重要事項について諮問・立案する会議である。立案した内容は「大学運営会議」に提案される。本会議の構成員は学長、副学長、学務長、各学部長、事務長、その他学長が必要とした教員・職員である。月1回開催される。なお教員人事にかかわる後述⑥の「教育職員資格審査委員会」はこの構成員から成る。

②大学運営会議

学長が招集し、「学長・学部長会議」、各「教科分科会」、各「プロジェクトチーム」、各会議および各委員会から提案された教育研究上の議題を各学部教授会に提案するために協議する会議である。本会議の構成員は学長、副学長、各学部長、学務長、図書館長、情報センター長、各学部教務主事、各学部学生主事、事務長、事務局各課課長、および学長が必要と認める教員・職員である。

「大学運営会議」の段階で再検討が必要と判断された議題は内容に応じて再び「学長・学部長会議」や各「教科分科会」等にもどされ検討される。

「大学運営会議」は教員と職員の交流による情報交換、情報の共有という役割も担っている。月2回学部別の教授会が開催される前に定例開催している。さらに、定例会議以外に協議が必要とされる問題がある場合には、臨時の「大学運営会議」を開き迅速に対応している。

③教授会

学長が招集し、学部ごとに開催され、当該学部長が議長となる。「大学運営会議」で協議された教育研究上の議題が、各学部の教授会で審議され、最終的な意思決定が学長により行われる。

教授会は、学長、副学長、学務長、図書館長、情報センター長および当該学部の学部長、教務主事、学生主事等役職に就く教員と教授、准教授、講師、助教、助手の全ての専任教員で構成される。事務局側からは事務長、各課課長が必要に応じて出席している。

④教科分科会

各学部に必要なに応じて学部長の諮問組織として教科分野ごとに置かれているもので、各学部の専任教員から構成される。「教科分科会会議」では、授業方法の改善、授業評価に基づく自己点検、授業計画書（シラバス）の内容、学業成績評価、その他授業に関する事柄が検討され立案される。会議は原則として月1回開催する。「教科分科会会議」において立案された案件は、内容上必要な場合は「学長・学部長会議」で検討されたあと、「大学運営会議」に議題として提案され協議される。次いで各学部の教授会で審議され、最終的な意思決定が学長により行われる。

⑤プロジェクトチーム

各学部に必要なに応じて学部長の諮問組織として置かれているもので、各学部の専任教員から構成される。退学を防止するためのプロジェクトに取り組む「退学防止対策プロジェクトチーム」、就職内定率を向上させるためのプロジェクトに取り組む「内定率向上プロジェクトチーム」、資格取得を促進するプロジェクトに取り組む「資格取得促進プロジェクトチーム」の3チームがある。各「プロジェクトチーム会議」は原則として月1回開催する。チームの会議において立案された案件は、内容上必要な場合は「学長・学部長会議」で検討されたあと、「大学運営会議」に議題として提案され協議される。次い

で各学部の教授会で審議され、最終的な意思決定が学長により行われる。

⑥委員会、会議

各種委員会としては、「教育職員資格審査委員会」、「自己点検・評価委員会」、「教職課程検討委員会」、「教育支援委員会」、「情報リテラシー教育委員会」、「図書館委員会」、「紀要委員会」、「研究倫理委員会」、「留学生対応委員会」、「全学FD委員会」、「全学基礎教育委員会」、「全学海外研修委員会」、「キャンパス人権委員会」、「入学試験委員会」、「学生委員会」等がある。各種会議としては、各学部「教務会議」、各学部「学科会議」、「学年アドバイザ会議」、「学部アドバイザ会議」等がある。委員会、会議において立案された案件は、内容上必要な場合は「学長・学部長会議」で検討されたあと、「大学運営会議」に議題として提案され協議される。次いで各学部の教授会で審議され、最終的な意思決定が学長により行われる。

2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

建学の精神の具現化と本学の使命・目的の一つである「豊かな情操を兼ね備えた人材の育成」を示す一つの例として平成24(2012)年度から開講されている「現代徳育論」があるが、これは学長の意思により設けられた授業である。

また「学修した学問を社会の現実的な実践の場に活用しうる能力を育成する」という使命・目的については、資格取得を奨励するという形で進めている。教育職員免許については「教職・教育支援センター会議」、看護師・保健師については「国試対策会議」等看護学部の関連会議、経営学部と人間学部の授業と連動している「コース設定資格」やその他資格、また全学的な規模で展開している「資格支援特別講座」については両学部の「資格取得促進プロジェクトチーム」が諸問題を検討する。検討内容が立案され、最終的に大学の施策として実施されるためには、内容上必要な場合は「学長・学部長会議」における検討を経て、「大学運営会議」における協議から教授会における審議、そして学長による意思決定という流れを取る。

学習者の要求への対応については、教員組織と職員組織の連携を密にするよう心がけている。日常的な学習者の要求は事務局の各課窓口で受け付けるほか、「学生満足度アンケートBOX」を常時設け、学習者の意見を投書の形で汲み上げている。本アンケートは学長が直接回収する。

個人的・具体的な学生生活における学習者の要求については「アセンブリ・アワー」を担当するアドバイザ教員、また保健室や第2保健室（「学生なんでも相談室」）が相談窓口になっており、教員・職員と学習者の親和関係を築いている。

授業面における学習者の要求については、授業アンケート等を通じて回収し、「教育改善プラン報告書」に反映させ回答している。本報告書は、学習者が確認できるように学内ホームページの「研究室ページ」で常時公開している。また各学期の成績評価に対する質問についても教務課が窓口となり期限を設けて受け付け、授業担当教員が書面をもって回答している。

学習者の要求は、それに対応した教員組織や職員組織によって、その内容の必要性に応じて、「学長・学部長会議」や「大学運営会議」に議題として提案され、最終的に学

部別教授会で審議される。そしてそこで決定されたことに基づき教科指導や学生生活指導が行われる。なお、学習者の要求については学生の意見・要望を収集するだけでなく、保護者が構成員である「教育後援会」からも意見を汲み上げている。

また学費納入が困難な学習者が延納の要求をした場合は、分納や延納を認めることによって学習者の立場に即した対応を行っている。さらに留年した学習者については、平成 25(2013)年 4 月より「修学特別学費減免制度」を設け、留年時の学費負担が軽減できるようにし、学習者の立場に立った施策を講じている。平成 25(2013)年 5 月末時点でこの制度を 32 名の学習者が利用している。

(2) 2-3の自己評価

昨年度まで懸案事項であった本学運営上の重要な会議体である「学長・学部長会議」「大学運営会議」および教授会の位置付け、そして意思決定のあり方については、「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」の整備と並行して再検討を進め、本報告書に記載したとおり整備し、これまで不明瞭であった意思決定過程を明確化した。学部長の職責については、「学部の教育研究に関する校務を統括する」として、「太成学院大学学部長選任規程」に明記した。

「学修した学問を社会の現実的な実践の場に活用しうる能力を育成する」という本学の使命・目的に関しては、資格取得の奨励という形で充実化が図られ、教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が十分機能している。

また、学費納入困難な学習者や留年した学習者に対しては、学習者の立場に即した対策を取ることができている。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○大学運営の重要な会議体である「学長・学部長会議」「大学運営会議」は、その位置付けを明確にし大学学則に規定するとともに、運営規程を整備するよう改善が必要である。

2-3-①において述べたとおり、「学長・学部長会議」「大学運営会議」についてはその位置付けを明確化するとともに、「学則」第 34 条の 3、第 34 条の 4 に見出しおよび条文を追加し、平成 23(2011)年 4 月 1 日から施行している。また各会議の運営規程（「太成学院大学学長・学部長会議規程」「太成学院大学大学運営会議規程」）についても整備し、平成 23(2011)年 6 月 1 日から施行している。

○学則の変更届出は、学校教育法施行規則第 5 条第 2 項を受けて、事前に行うよう取扱いが定められており（平成 22 年改訂 大学設置審査要覧）、人間学部卒業要件単位数の変更など、これまでの事後届出の手続きについては改善が必要である。加えて、変更事項についても内容を精査した上、確実に届出るよう手続きを改善する必要がある。

平成 23(2011)年 4 月 1 日施行の「学則」の変更届出については、認証評価の指摘を受けた直後で十分な対応を取ることができず、同年 7 月 24 日と平成 24(2012)年 3 月末に遅延届出を行わざるをえなかった。しかしこの事態を反省し、平成 24(2012)年 4 月 1 日および平成 25(2013)年 4 月 1 日施行の「学則」の変更については学内手続きを経て、施

行前年度末までに文部科学省に確実に届出る手続きを怠らないよう改めている。

○教学運営についてはこれまでの方法を見直し、入学時の教育課程履修基準は卒業時まで確実に維持すること、学費納入期限は進級判定後に設定すること、一般入試実施日は通達を遵守することなど、学習者の立場に立った業務執行管理を行うよう改善が必要である。

教育課程履修基準は「学則」に規定し、その変更については、すでに述べたように学内手続きを経て、平成 24(2012)年度分の変更以降は学校教育法施行規則第 5 条第 2 項を順守して期限内に文部科学省に届け出を行うよう改善した。また、「学則」に関わる誤認識の修正に関しては学部長に報告し、履修方法の変更等の重要課題については「大学運営会議」の意見を聞き、教授会審議を経るという手続きを踏み更なる適切な手続きをとるよう対応している。

本学では平成 22(2010)年度までは学費未納者に対し教育的配慮から、学費納入遅延者への督促や延納・分納に係る相談と並行してその学期の履修登録を認め受講を許可するという対応を取ってきた。この対応の中、学費の納付が困難な学生が最終的に学費未納による除籍となる結果を生んでいる。学費納入が困難な学生への柔軟な対応ができるよう、期限までに納付されない場合、総務課の担当職員が延納・分納計画の相談を行い納付するまでの猶予期間を持つために、学費納入期限を 3 月 12 日(秋学期は 9 月 12 日)として設定し、履修登録日までを余裕をもったスケジュールとした。また、進級に不安を抱く学生に対しては、相談の上 3 月 31 日までの延納を認めている。さらに、万一授業料を納付後に退学を申し出た場合には、授業料を返還している。平成 23(2011)年度からは「学費未納による休学」制度を導入し「学則」第 14 条に規定した。学費納入が困難で、やむを得ない場合は休学を選択させることで学費負担を軽減し、復学までに学費の準備等を行う猶予期間を持つことができるようにした(休学の際には、余分に納付された学費は復学後の授業料に充てるよう対応している)。この制度の運用により、平成 23(2011)年度と平成 24(2012)年度には、学費未納者を 0 人にすることができた。加えて、平成 25(2013)年度からは「修学特別学費減免制度」を設け、進級できなかった学生が学費未納による休学を選択せずに学修を継続できるよう、留年時の学費を経営学部と人間学部においては約 1/4、看護学部においては約 1/6 に減免する制度(ただし、在学中 1 年間に限る)の運用を始め、5 月末時点で 32 名の学生が利用して学修を継続している。以上のように学費に関する問題点については学習者の立場にたった改善策を設けてきてはいるが、さらに、これらの制度の運用とあわせて、平成 26(2014)年度に向けて学費納入期限を見直す検討に入っている。

一般入試実施日については平成 22(2010)年度の指摘を受け、平成 24(2012)年度入試では一般入試は 2 月 6 日から開始した。その結果、一般入試の志願者数は各学部で 20～61%の大幅な減少を招き、公募推薦入試と合わせた志願者数も人間学部と経営学部においては 40%以上の減少となった。この志願者の減少の改善策について「入学試験委員会」で十分に検討し教授会で慎重審議した過程を経て、平成 25(2013)年度入試では、1 月 26 日と 27 日に公募推薦入試 C 日程と一般入試 A 日程を実施することとした。結果、公募推薦入試と一般入試を合わせた志願者数が、看護学部 9%、人間学部 22%、経営学部 18%増

加する結果に結び付いた。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

教育研究組織と会議について規程の整備を行う際、運営の円滑化等を図るため理事者と構成員の関係を見直す。「太成学院大学入学試験委員会規程」については、平成25(2013)年6月19日・20日の各学部教授会の議を経て、6月21日の臨時理事会で改正した。なお、規程の改廃は早期から準備を進め実施前年度中に必要な手続きを経て行う。

学費納入期限を進級判定後に設定することという前回認証評価の指摘に対しては、平成26(2014)年度に向けて検討に入った。

一般入試実施日について通達を遵守することに対しては、通達と本学の現状を照らし合わせ、教授会での慎重審議を経て原状にもどしている。

「豊かな情操を兼ね備えた人材の育成」という大学の使命・目的は、建学の精神「教育は徳なり」と深く関わっているため、「教科分科会」をはじめとする教育研究組織における審議事項として設定し、具体的方策を考える。

学習者の希望は、第2保健室（「学生なんでも相談室」）でも受け付けているので、当保健室と「学生委員会」との連絡体制を強化する。また、授業アンケート等を通じて得た学習者の要求や問題意識を「教育改善プラン報告書」に反映させ、「教科分科会」の審議対象とし、具体的な対応を考える。

[基準2の自己評価]

昨年度までの教育研究組織のあり方を見直し、教員組織・職員組織の位置付けを整備し、平成25(2013)年4月に「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」をまとめることができた。この作業と同時に昨年度以前にすでに実動している諸組織については、その運営をより充実させ、他の諸組織との連携協力も進め、より充実した教育研究活動が営まれるようになっている。

教養教育については、「アセンブリ・アワー」をはじめ、「資格支援特別講座」等においても取り組んでいる。そしてその企画・立案・実施においては関係する教育研究組織と教員・職員が連携協力し、より良い教養教育の実現に努めている。

「学長・学部長会議」「大学運営会議」および教授会の位置付け、および意思決定のあり方も再検討の上、整理し、不明瞭であった意思決定過程を明確化し、より充実した教育研究活動が円滑に行われるようにしている。

[基準2の改善・向上方策（将来計画）]

前回の認証評価を受けて、3学部の教育研究組織、諸会議、規程の改正については、可能などころから平成23(2011)年度より順次進めていたが、それ以外のところについては、具体的な提案・作成作業が遅れた。「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」の検討・整備は平成23(2011)年度末から始め、度重なる検討を経てようやく本年度4月における完成となった。現在、まだ十分に機能していない教育研究組織および会議については、規程が不十分な場合は必要な諸手続きを経て早急に整備した上で実動させ、教育研究活動の一層の充実を図る。

また学部・学科・コースによって、収容定員に対する在籍学生数の割合に差が見られるので、カリキュラムの見直しや授業方法の改善等を通して収容定員を充足していく。

教養教育の充実については、「全学基礎教育委員会」と「教職・教育支援センター」の連携協力を密にし、具体的方策を考え実行する。

その他、「2-3の自己評価」「2-3の改善・向上方策」で述べた進捗中の事項について、本年度内に改善する。

基準3. 教育課程

3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 3-1の事実の説明(現状)

3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

本学の建学の精神である「教育は徳なり」と教育基本法および学校教育法の趣旨に基づき、人材教育を主眼として個性を伸張し実践的な人物を育成し広く社会に寄与することを目的・目標としている。特に本学の「学則」第1条では、「学生の教養および専門知識を高めるよう努めるとともに、学生の自発的学修態度を助長し、同時に建学の精神に基づいて、学生に偏見のない柔軟な、礼儀正しく思いやりのある人格を育て、もって平和な社会に寄与することを目的とする」と設定している。

学部、学科の教育目的は以下のとおりである。これらの教育目的は「学則」に規定し、『学生必携』に明記するとともに、新入生に対し「新年度オリエンテーション」で学部、学科ごとに説明を行っている。

【経営学部】

経営学部現代ビジネス学科は、経営、経済、情報の実践的な知識と技術を基盤とし、企業社会・地域社会の様々なビジネスシーンで活躍できる即戦力と実践力、問題解決能力を兼ね備えた人材を育成することを目的とする(資料:「学則」第2条第2項、『学生必携』p.32)。

【人間学部】

人間学部は人間の心身とそれを取り巻く人間社会を知的好奇心に基付いて多角的に考え、心身ともに健康で豊かな生活が送れる社会を創造できる人材を育成することを目的としている(資料:「学則」第2条第2項、『学生必携』p.39)。

人間学部は、平成24(2012)年度から、以下に述べる教育目的のもと、子ども発達学科、健康スポーツ学科、人間心理応用学科の3学科を置いている。

ア. 子ども発達学科

教育学を中心に乳幼児・児童の発達に関わる専門知識と技術を身につけた小学校教諭、幼稚園教諭、保育士などの資格を目指し、教育現場や現代社会における子どもたちを取り巻く諸問題の解決に使命感と責任感、倫理観を持って貢献できる人材を育成することを目的とする(資料:「学則」第2条第2項、『学生必携』p.40)。

イ. 健康スポーツ学科

スポーツ実技を中心に運動学、公衆衛生学、スポーツ心理学などに関わる専門知識と技術を身につけ、教育現場や現代社会における心身の健全な発達や健康の保持増進などについての理解を深め、安全な行動や規律ある集団行動の体得、運動に親しむ態度の育成、責任感や連帯感の涵養、体力の向上などに資する様々な活動に指導的な立場で貢献できる人

材を育成することを目的とする（資料：「学則」第2条第2項、『学生必携』p.46）。

ウ. 人間心理応用学科

心理学に関わる専門知識と分析手法を基盤に、社会を取り巻く人間心理を追及し、その理解を深め、さらにこれらの知識や技法を実社会で応用できる能力を身につけ、豊かな人間社会を創造するために実践的に貢献できる人材を育成することを目的とする（資料：「学則」第2条第2項、『学生必携』p.52）。

〔看護学部〕

看護学部看護学科は、看護学、基礎医学、公衆衛生学など医療に関する専門知識・実践技術と豊かな倫理観を身につけ、看護の対象となる人々のもつ困難や様々な問題の解決に強い使命感と責任感を持って臨むことができ、教育機関や企業社会を含む地域の医療における問題解決のための行動を創造的、献身的かつ科学的思考に基づいてとることができる看護師・保健師を育成することを目的とする（資料：「学則」第2条第2項、『学生必携』p.58）。

3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

〔経営学部〕

本学部学科の卒業に必要な単位数を取得すると、必修科目のみにて「情報処理士」の認定申請要件を満たしている。更に選択科目を加えることで、「上級情報処理士」「ウェブデザイン実務士」の認定資格申請を行うことができる。また、「社会調査実務士」「社会福祉主事任用資格」の認定資格申請を行うことができる。教育職員免許においては「高等学校一種情報」「高等学校一種商業」の取得条件を満たすように設置している。

学部学科の教育方針と教育目的を具現化するため、上記認定資格取得を核として、「医療ビジネスコース」「ビジネス管理コース」「ものづくりコース」の3コースを設定し、学生が専門分野の学習を進める中で、各コースにあった能力や資格を身につけられるよう教育課程を編成している。

〔人間学部〕

各学科の教育目的に沿った免許、資格を取得することができるよう科目を設置している。また、これらの科目及び関連する科目の取得が卒業要件可能となることを方針として教育課程を編成している。また、教育目的を具体的に達成するために各学科に履修モデルコースを設けている。

ア. 子ども発達学科

「初等教育コース」では幼稚園教諭一種免許状または小学校教諭一種免許状の取得ができるコースとして適切なカリキュラムであることを編成方針としている。「保育コース」は指定保育士養成施設の認可を受け、保育士の資格を取得するため必要な科目を4年間の学修で修得していくことができることを編成方針としている。

イ. 健康スポーツ学科

「スポーツ教育コース」ではスポーツに関する講義・実習の受講と同時に、スポーツ指

導法、教職課程（中学校教諭一種免許状（保健体育）及び高等学校教諭一種免許状（保健体育））関連科目が履修できる。「ライフデザインコース」では生涯スポーツを指導するために健康運動指導士と健康運動実践指導士の資格取得に必要な講義・実習、レクリエーション・インストラクターの資格取得に必要な科目を履修できる。「アスリートコース」では競技者や、競技者をサポートするスタッフとしてのトレーニング指導士の養成に必要な科目を履修できる。以上のような3コースに対応するよう、特に保健体育科教員の養成課程をもつにふさわしい学科として教育課程を編成している。

ウ. 人間心理応用学科

卒業要件科目を取得することで、認定心理士の資格が取得できる。「カウンセリング心理コース」ではカウンセリング実務士の資格取得のための科目等心理学関連の科目を中心とした履修ができる。「キャリア発達コース」ではビジネス社会で必要となる科目と国際コミュニケーション力を高めるための語学と異文化理解のための科目を履修できる。「人間関係コース」では教育現場や福祉・高齢者施設での活躍を視野に入れた教育関連の科目と社会全般に関する科目を履修できる。以上のような3コースに対応するよう学科の教育課程を編成している。

[看護学部]

本学部学科の卒業に必要な単位数を取得すると、看護師の国家試験受験資格が得られる。また、希望者には保健師の国家試験受験資格が得られ、教職課程として養護教諭一種免許が取得可能である。以上の資格取得条件を満たすよう教育課程を編成している。

[教職課程]

本学では、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、養護教諭の教員を志望する学生のために、教職課程を設けている。経営学部、人間学部、看護学部それぞれで取得できる免許は表 3-1-5 のとおりである。

表 3-1-5 本学で得られる教職免許状の種類および免許教科

学部	学科	免許状の種類	免許教科
経営学部	現代ビジネス学科	高等学校教諭一種免許状	情報 商業
人間学部	子ども発達学科	幼稚園教諭一種免許状	—
		小学校教諭一種免許状	—
	健康スポーツ学科	中学校教諭一種免許状	保健体育
		高等学校教諭一種免許状	保健体育
	心理学科 (2011年度生まで)	高等学校教諭一種免許状	公民
	人間文化学科 (2011年度生まで)	中学校教諭一種免許状	英語 社会 保健体育
高等学校教諭一種免許状		英語	

			保健体育
		養護教諭一種免許状	—
看護学部	看護学科	養護教諭一種免許状	—

「教職に関する科目」は1年次から開講され、4年次の教育実習までに十分な教育が行えるよう科目を配置している。「教科に関する科目」と「養護に関する科目」は学部を超えた履修を認め、卒業要件単位として認定し、学生が卒業までに無理なく免許を取得できるようにしている（資料：「学則」第23条の2）。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

卒業要件として、卒業後の進路や学問的関心に応じた体系的な科目履修を行えるようにし、また余裕を持って有意義な学生生活を過ごせるように配慮している。授業時間については試験期間等を除いて半期15週、通年30週を厳格に確保している。また目的に応じて（教職・資格関連科目等）他学部・他学科科目の履修を認め、20単位を上限として卒業要件に含めることができるよう定め、資格取得をサポートしている（「学則」第23条の2）。履修方法については、各科目群を領域または区分として一定単位を修得させるようにしている。平成24(2012)年度には学生が個々の教科に無理なく取り組めるよう経営学部と人間学部にて年間履修登録単位数の上限設定の制度を導入した。履修指導は、オリエンテーションによる指導、履修モデルの提示、「アセンブリ・アワー」にての日常的な指導を行っている。特に本学では、教育目的を教育方法に反映させるために以下のような制度・しくみを設けている。

ア. SA教育制度

情報リテラシー領域の実習科目において上級生を Student Assistant (SA) として授業に参加させている。受講生は自らの疑問点を SA 学生に説明し質問することで、また SA 学生は説明するためにコミュニケーション能力を身につけることができるとともに、問題解決に向かって思考する能力を身につけることができる。

イ. MY TGU.net の活用

学内の日常的な連絡のために、旧来の掲示板以外に学内のポータルサイト (MY TGU.net) を活用している。学生は学内のどこからでも履修登録や成績確認、各自の時間割確認、各授業の出欠状況の確認、授業ごとの課題や資料の確認や提出、個々の科目のシラバスの確認などがこの MY TGU.net 上で行うことができる。このような日常的な作業を通じてコンピューティング能力を自然と身につけていくことができる。

ウ. アセンブリ・アワー

4年間、各学期に「アセンブリ・アワー」を設けている。平成18(2006)年度に制定された「アドバイザ制度運用マニュアル」に基づき、学生生活に必要なアナウンスを行うとともに、初年次教育や就職指導、またテーマを設けたディスカッションなどを通じ、自らの将来のためにすべきことを思考し計画し必要なことを判断する能力を身につけていくことを目指している。原則として各クラスのアドバイザ教員が、他のアドバイザ教員、教員、職員と協力・連携を取りながら実施する。

1・2年次生は、初年次教育として大学での学びの方法と将来に向けた準備のための演

習や実習を行う。3・4年次生では就職活動サポートと社会人準備教育を行い、卒業後の進路を確定させるようサポートを行う。

経営学部では1年次のアドバイザー教員が担当する人数を4~6人としている。また、平成24(2012)年度から留学生専任のアドバイザー教員を任命した。

人間学部では「人間学部「アSEMBリ・アワー」運用マニュアル」をもとに学年アドバイザー会議で学期ごとにシラバスを確認し統一して指導を行っている。平成24(2012)年度の教育課程からは、より自立した学生育成を目指して「アSEMBリ・アワー」の開講を2年次生までとした。

エ. 実践や体験に基づく教育活動

学びの理解を深め、実践力を身につけるためのフィールドワークを取り入れた授業を実施している(例えば、人間学部「観光地域研究」、「観光地域研究フィールドワーク」「観光デザイン概論」、「歴史地理学概論」など)。また企業、高等学校でのインターンシップ(「インターンシップ(高校「情報」・(企業)・(コーオプ))」、様々な現場でのボランティア(「ボランティア実習」)を卒業要件科目として単位認定することで、学外での活動・体験に積極的に取り組むよう支援し、学生にもこのような活動の意義を十分感じさせることができる。

オ. 教科分科会

各学部の学生への授業内容、教科内容、コースのあり方等について、またそれらの問題点について意識を共有して問題解決を図っていくために、「教科分科会」で議論・検討を行い教育発展に結びつくようにしている。

カ. 教員相互の授業参観

各教員の授業方法の改善のために平成24(2012)年度から教員相互の授業参観の取り組みを始めた。経営学部と人間学部で24回設定し、のべ43人の参観があった。実施後は参加教員間で意見交換を行い、教授会で報告した。平成25(2013)年度は6月17日から7月12日を春学期の授業参観期間としている。看護学部では以前より複数担当の授業を中心に教員相互で授業参観を行っている。

(2) 3-1の自己評価

建学の精神・大学の理念に基づき、各学部・学科とも教育目的を適切に設定し、その実現のために教育課程の編成方針を立て実施している。各学部・学科の教育目的と教育課程の編成についての説明は、学科教員、アドバイザー教員、教務主事で分担して行い、新入生への周知に努めた。教育の方法については、学生の現状や要望に基づいて、継続的に改革を行っている。卒業要件については、体系的な科目履修を可能とし十分に機能している。また各学部におけるコースごとの履修モデルを提示することにより、系統的で有効な学修を可能とし、学生の希望に即した勉学の方針を立て易くしている。さらに本学の特徴である「アSEMBリ・アワー」で、学生への履修指導を個別に行うなどして履修指導体制は十分整っている。また「SA教育制度」の実施により学生のコミュニケーション能力や問題解決能力の向上に寄与している。

「アSEMBリ・アワー」は、アドバイザー教員の担当する学生の人数を減らす、留学生担当アドバイザー教員を配置するなど、学生の実態に即して内容の見直しを行うなど改善

を行っている。平成 25(2013)年度からは全学で「アセンブリ・アワー」のシラバスを学内ホームページで公開している。

【経営学部】

平成 21(2009)年度は従前の 6 コースを 3 コースに集約・改編し、カリキュラムの内容を見直し、コースを選択した学生の志望や期待に応じようとした。具体的には、コースごとに取得を目指す資格を明示することで到達点を明らかにするとともに、担当分野別に 3 つの「教科分科会」に専任教員が所属し、日頃の協議や議論の中から学部長が意見を吸い上げ、新カリキュラムに反映させ、受講生数や学生の反応など出来るだけ生の情報収集の結果を反映させるようにした。

【人間学部】

平成 22(2010)年度末に「アセンブリ・アワー」に関するアンケートを実施した。「アセンブリ・アワー」の主旨・目的については 1~3 年次生では 80%程度の学生が理解していると解答している。また実施した内容についても 80%以上の学生が、必要性や有用性を感じていた。3 年次と 4 年次生のアンケート結果からは就職に関する、演習や時事問題について取り組みが遅いと指摘する声もあった。平成 23(2011)年度は、「内定率促進 FD ワーキンググループ」(現「内定率向上ワーキンググループ」)とも連携して就職関連の内容を早い時期から取り組むよう修正を行った。平成 22(2010)年度から学部全体で取り組んでいる時事問題は、学生がニュースを通して社会情勢に関心を持つきっかけとなっている点が評価できる。

人間学部は、教職、進学、就職と将来に対する志望が明確な学生も多く、学生個々の目標に応じたセミナー等で指導を行うことが効果的である。「アセンブリ・アワー」の開講を 2 年次までとしたことで、個々の学生の志望に応じた指導が可能になる(平成 26(2014)年度から実施)。

試験的に実施した教員相互の授業参観では、参加した教員はそれぞれの学科の教育課程において科目の関連性や科目間で連携できる点を再認識できた。

【看護学部】

1~4 年次生の各「アセンブリ・アワー」においてはキャリア教育の時間を設け、経験に基づく職業に関する知識や望ましい職業観を身につけさせるとともに、進路を選択する能力・判断力を育むようにした。

看護師国家試験対策として 1・2 年次生では低年次用の専門基礎分野の模擬試験、3 年次生では看護師全国統一模擬試験を実施している。4 年次生においては今まで学んできた「専門基礎分野」および専門分野の必修知識について、各領域の教員が既出過去問題演習やオリジナル問題演習を通して国試対策の指導を行い、看護師全国統一模擬試験を複数回実施している。保健師国家試験対策としては 4 年次生を対象に既出過去問題演習やオリジナル問題演習および保健師全国統一模擬試験を実施し、科目担当教員による指導を行っている。

【教職課程】

平成 21(2009)年度設置した「教職課程検討委員会」において教職課程に関わる問題点を議論し改善を図っている。「教職課程検討委員会」は、専任教員とともに事務長・教務課長が委員になっており、学生の指導とそれを支える組織の問題点についても議論を行っている。年 2 回の定例委員会に加え、問題発生時には臨時委員会を開催して対策にあたっている。

平成 23(2011)年度に「教職・教育支援センター」を設置し、担当教員を配置し学生の相談に応じる体制を整えた。センターには各都道府県の過去の採用試験問題や、面接での質問項目などの情報を集積し、学生へ提供した。またセンター担当教員による模擬面接を実施し、教員採用試験受験者へのサポートを行った。

平成 25(2013)年度から設置が認められた小学校教諭及び幼稚園教諭の教職課程については、平成 24(2012)年度の準備段階から子ども発達学科の教員が中心となって学生の技能向上のための取り組みを検討している。平成 25(2013)年度には、学生の要望に応じて昼休みの音楽室解放と数学のリメディアルを始めた。

平成 25(2013)年度からは、教育実習生に対し「教職課程検討委員会」（教職・教育支援センター長が実施担当）による教育実習前の面接を実施した。

以上のように、学科や「教職課程検討委員会」、「教職・教育支援センター」等により教職課程の改善と学生の指導の強化に努めている。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○学部・学科の教育目的が、「自己評価報告書・本編」には記載されているものの、大学学則はもとより「履修の手引き」にも明示されていないので改善が必要である。

学部・学科の教育目的は平成 24(2012)年度より、『学生必携』の各学部の「履修の手引き」箇所（平成 24(2012)年度から、『履修の手引き』の内容を『学生必携』に含めるよう変更した）に明示し、学生への周知に努めている。平成 25(2013)年度には、「学則」第 2 条第 2 項に、各学部・学科の教育目的を規定した。学部・学科の教育目的は、学外ホームページや入学案内にも記載し、本学の教育目的を公表している。以上のような改善を行った。

（3）3－1の改善・向上方策（将来計画）

教育目的達成のためによりよい授業を展開していかなくてはならない。平成 25(2013)年度に「全学 FD 委員会」が設置された。今後はこの委員会が全学的な FD 活動の中心となる（基準 5 に詳述）。平成 25(2013)年度の FD 活動の取り組みとして、8 月 27 日に第 3 回 FD 講演会を実施する。また、6 月 17 日から 7 月 12 日の期間、人間学部春学期開講科目について教員相互の授業参観が実施される。全学で授業参観に取り組む方針に基づき、6 月 26 日の「全学 FD 委員会」において、経営学部と看護学部も 7 月中に実施することを確認した。秋学期以降も取り組みを発展継続させていく。

3－2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

(1) 3-2の事実の説明(現状)

3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

本学の教育課程は大きくわけて「総合基本科目」(看護学部は「総合教養科目」と「専門教育科目」(看護学部は「専門基礎教育科目」と「専門教育科目」に細分)になる。

「総合基本科目」は幅広い視野と社会人としての基本的な知識を磨き総合的な判断力の育成を目的として設置している。この総合基本科目を履修することにより専門教育に円滑に進むことができると同時に、学問への興味・関心を養うことができる。「総合基本科目」(「総合教養科目」)はさらに「基本リテラシー科目」と「基本教養科目」にわけられる。「基本リテラシー科目」は「外国語リテラシー」、「情報リテラシー」、「身体健康リテラシー」とで構成している。

「専門教育科目」は、学部・学科に対応した専門科目群として学生それぞれが学ぼうとする学問領域に関する科目を体系的に設置することで、個々の特性がより十分に開発され、発揮することを目的としている。

教育課程全体を科目区分(領域)ごとに編成し、必修・選択別を定めるとともに、選択幅が十分となるよう設定し、また科目の年次配当を適切に行うことによって、4年間の教育を遂行できるようにしている。学生には分かりやすいようにコース別の履修モデルを提示し、自分の希望するコースに必要な選択科目を選びやすくしている(資料:『学生必携』p32-p59)。

[経営学部]

ア. 総合基本科目

経営学部では、「基本教養科目」として哲学、文学、歴史、法律、地球の歴史や数学、それに特色ある「アセンブリ・アワー」まで幅広く開講している。

イ. 専門教育科目

経営学、マーケティング、簿記・会計、経営科学、経済学、エコマネジメント、福祉、キャリア形成、プログラミング、情報システム、ものづくり、医療情報、経営心理、ゼミ、海外研修それに資格関連と細かく区分して開講している。

[人間学部]

ア. 総合基本科目

「基本教養科目」には3学科に共通して「人間学入門」「現代徳育論」と「アセンブリ・アワー」という3つの必修科目がある。選択科目は学生が自ら主体的に学び、考え、判断する能力を身につけるとともに、様々な学問分野に接し知識の幅を広げ受容力を高めるよう、科目を設定している。総合基本科目の科目と必選別は、上記のように共通する部分の他、個々の学科の特性に応じて独自に設定している。

イ. 専門教育科目

専門教育においては、領域を設け個々の授業の関連性を明確にし、段階的に学修を進めていけるよう科目を配置している。「キャリア形成論領域」、「心理学領域」、「特別講座」、「総合演習」は3学科共通で設けている。各学科独自の専門領域を以下に述べる。

(a) 専門教育科目：子ども発達学科

「子ども発達理解領域（児童教育学分野、幼児教育学分野）」、「子ども発達支援領域（児童教育学分野、幼児教育学分野）」、「教育・保育実習領域」、「子ども医療保健学領域」を設けている。「初等教育コース」、「保育コース」それぞれの教育目的に応じて必修科目、選択必修科目、選択科目を設定している。

(b) 専門教育科目：健康スポーツ学科

「健康教育学領域（健康管理分野、健康カウンセリング分野、健康医療保健分野）」、「生涯スポーツ領域（ライフスポーツ分野、スポーツ心理分野、スポーツマネジメント分野、ジュニアスポーツ分野）」、「学校スポーツ領域（スポーツ実践実習分野、スポーツ指導法分野）」を設けている。科目の必選別は3つの履修モデルコース共通で、選択科目の選び方を各コースの目的に沿った履修モデルとして提示している。

(c) 専門教育科目：人間心理応用学科

「応用心理学領域」、「社会・産業・歴史学領域」、「コミュニケーション領域」、「教育学領域」を設けている。また、「学科共通科目」の「心理学領域」の科目の多くを必修とし、心理学の基礎知識を身につけるようにしている。科目の必選別は3つの履修モデルコース共通で、選択科目の選び方を各コースの目的に沿った履修モデルとして提示している。

(d) 専門教育科目：学科共通科目

人間学部では専門教育科目に「学科共通科目」の領域を設定している。全学科に「キャリア形成論領域」と「心理学領域」「特別講座」「総合演習」をおいている。人間学部のカリキュラムの特徴は「学科共通科目」として「心理学領域」を設定していることである。

「学科共通科目」の重要な役割の1つは、社会人準備教育である。「キャリア形成論領域」では、総合基本科目の「アSEMBリー・アワー」とともに学生が卒業後の進路について考え、必要な知識・技能を身につけるよう科目の展開をしている。

「特別講座」では企業の採用試験や教員採用試験のための対策科目として「特別教養講座A～C」「教職教養講座A～C」を共通して設けている。「総合演習」領域は各自の専門性をより深めるためにテーマを絞った研究を行えるよう設けている。

【看護学部】

看護学部の科目は「総合教養科目」、「専門基礎教育科目」、「専門教育科目」、他学部履修科目の4つの科目群から構成している。

ア. 総合教養科目

この科目群は、高い倫理性と教養ある豊かな人間性を育むことを目標とした科目群として編成している。2年次以降の「思考する」問題発見・創造型学修へスムーズに移行できるよう、1年次より「専門基礎教育科目」と「専門教育科目」の基礎部分を学ぶことも特色の1つであり、専門基礎教育科目と並行して、幅広い分野への関心にも応える科目群として位置づけている。

イ. 専門基礎教育科目

看護学に関係する近接学問領域の知識と技術・技能習得のための科目群である。看護実践能力を養うための基礎基本となる人間・健康・基礎医学の理解をめざす科目で構成している。

人体の構造と機能を中心とした「身体の仕組みと働き」領域、社会保障制度と生活者の健康ならびに健康現象の疫学と統計を中心とした「人の健康生活と保健」領域、疾病の成り立ちと回復ならびに医療倫理を中心とした「疾病の成り立ちと治癒過程」領域の3科目群に分ける。また、本学の1つの特色として口腔保健の知識を習得した看護師、保健師の育成のための科目を配置している。

ウ. 専門教育科目

看護専門職として必要な専門知識・技術・態度を習得するための科目群である。「基礎看護学領域」は、看護の基盤を学ぶ。「ライフサイクル看護学領域」ではあらゆる成長過程レベルにある個人・家族・集団への看護、急性経過をたどる健康障害状態にある人の看護、慢性経過をたどる健康障害状態にある人の看護について学ぶ。「広域・健康レベル看護学領域」では地域に住むあらゆる健康レベルにある個人・家族・集団への看護、健康保持・増進への看護を学ぶ。各分野には必修科目を配している。その他に、看護の倫理や管理、医療安全を学ぶ科目をとして、本学独自に「総合看護学領域」を設けている。

エ. 他学部履修科目

学際的な幅広い知識と奥深い教養を培い、同時に専攻分野の専門的学修に広がりを持たせ、深化させることに寄与する科目である。

【経営学部科目】現代ビジネス学科の多様な科目を履修することによって、複雑な様相を示す現代社会の成り立ちやそこに暮らす人々の生活の諸問題を考察し、良き市民としての教養を身につけることができる。

【人間学部科目】子ども発達学科、健康スポーツ学科、人間心理応用学科の多様な科目を履修することによって、人間を知り、人間が築き上げた多様な文化について学ぶことができる。

3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

各学部、3-2-①に述べたように体系的な教育課程の編成に基づき授業科目を設定している。低学年では「基本教養科目」と「基本リテラシー科目」を中心に高学年になるにつれ「専門教育科目」を増やし、また即戦力となる科目を取入れている。

科目は、各学科の教育課程表に従って開講される。平成25(2013)年度より「履修規程」第9条第3項(1)に「登録者が10名未満の場合には不開講とする場合がある」とする規定を設けたが、資格関連科目やコース科目など学科の教育課程の編成方針上必要な科目は開講している。履修登録者数が0人だった科目を除き、平成25(2013)年度春学期も「10名未満」を理由として不開講とした科目は無い。

授業内容については、すべての授業科目について『授業計画』（シラバス）に明記している。『授業計画』の内容は授業科目ごとに担当教員が作成し、①学修目的 ②達成目標 ③授業の進め方 ④受講上の心構え・学修上の留意点 ⑤学修成果の評価方法 ⑥テキスト ⑦参考文献 について明記し学生が履修する上での十分な配慮をしている。

『授業計画』は学生に配布し、学内ホームページでも公開している。人間学部は新学科であり、授業科目が年次進行で開講されるため、平成 24(2012)年度以降、概要版を冊子体で配布し、詳細版は学内ホームページで公開する方向で進めている。平成 25(2013)年度は概要版である冊子体の配布が遅れたため、履修登録時は平成 24(2012)年度の詳細版を学内ホームページで閲覧させることで対応した。あわせて、各授業の冒頭に担当教員がシラバスの提示を行った。

授業科目はコースの目標・目的とする資格に対応すべく設置している。授業内容についても、要求される内容が十分含まれるよう教科分科会等で『授業計画』を基に検討を行い、必要な際には教授会での審議を経て変更を行っている。人間学部では子ども発達学科と健康スポーツ学科で平成 24(2012)年度に教員養成及び保育士養成の課程申請を行い、認可された。この認可に伴い、それぞれの学科の主要な科目について文部科学省及び厚生労働省の指導の下、内容の見直しが行われた。

3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

学年、学期、休業日は「学則」第4条、第5条、第6条に定め、『学生必携』に明記して新入生に周知している。また本学の授業期間は単位認定に必要な時間を充足するよう適切に定めている。平成25(2013)年度の1年間の授業を行う期間は、リメディアル、補講、定期試験等の期間、集中講義期間を含め38週にわたるよう設定している。1年間は春学期と秋学期の2期に分け、年間行事予定、授業期間などは、『行事予定表』として教務課で原案を作成し各学部の教授会で審議され学長が決定する。新年度のオリエンテーション時に『行事予定表』を配布し学生への周知を行い、修正変更が生じた場合には、掲示するとともに学内のポータルシステムであるMY TGU.netで学生へのメール送信を行い周知している。

3-2-④ 単位の認定、進級・卒業・修了要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。

単位認定に必要な学修時間、認定方法、進級と卒業要件は「学則」に規定している。『学生必携』（Ⅱ.履修 11.進級・卒業）にも明記して学生に周知している。

平成 22(2010)年度（看護学部は平成 20(2008)年度）から全学的に学生証による出席確認システム（3-2-⑥に詳述）を導入し、厳密な出欠管理を行い学修時間の保証を行っている。履修科目の成績は、定期試験、授業中に適宜行う小テスト、レポートなどから各科目担当者が評価している。科目ごとの成績評価は「履修規程」第 11 条に定めるとおり行っている。『学生必携』（10.成績）において評価の意味を明示するとともに、成績発表時には口頭での説明を行っている。成績評価基準は平成 25(2013)年度から「学則」第 22 条にも規定した。各科目の成績評価の方法については『授業計画』に明示している。また、不合格 (D) あるいは不認定 (E) となった場合に、評価に疑問がある場合には、質問書を提出し担当教員から説明を受けることができる。やむをえない事由で試験を受けることが出来なかった者は、追試験を受けることができる。

経営学部と人間学部では、3年次に進級するときの要件は2年以上の在籍と卒業要件単位を 50 単位以上修得することとしている。

修得単位数が進級要件または卒業要件に一定の範囲内で満たない者は、当該範囲内で

不合格となった科目の再試験を受けることができる（資料：『学生必携』p. 82-83、「履修規程」第 29 条、第 30 条）。

なお、看護学部においては、平成23(2011)年度から進級要件を各年次ごとに定め、以下の(ア)～(ウ)に示すように変更を行い、実施している（資料：『学生必携』p. 83）。

- (ア) 2年次に進級するには、1年以上在籍し、1年次に配当されている必修科目及び選択必修科目の必要単位をすべて修得していること。
- (イ) 3年次に進級するには、2年以上在籍し、1・2年次に配当されている必修科目及び選択必修科目の必要単位をすべて修得し、単位認定を受けて教授会で進級を判定する。
- (ウ) 4年次に進級するには、3年以上在籍し、3年次に配当されている必修科目の単位をすべて修得していること。ただし、各看護学実践実習については1科目のみ不合格の場合は、進級を認める。

単位の認定、進級および卒業判定は、上記に則り各学部教授会でを行っている。学部の修業年限は4年とし8年を越えないものとしている。したがって本学に4年以上在学し、各学部で定められた卒業に必要な単位数以上を修得することを卒業要件としている。学生はMY TGU.net で自分の成績を確認でき、自ら作成した履修計画に基づき、進級・卒業要件が満たされているかが自己判定できる。同時にアセンブリにおいて各クラス担当のアドバイザー教員より成績を本人に配り一人一人と相談を行っている。

3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

経営学部と人間学部においては、平成24(2012)年度から1年間に履修登録できる単位数の上限を経営学部では55単位まで、人間学部では1年次と2年次では55単位、3年次と4年次では50単位までと定めた（資料：「履修規程」第4条の2）。看護学部でも、平成26(2014)年度から制度として履修登録単位数の上限設定を設けることを平成25(2013)年6月20日の教授会の議を経て6月21日の臨時理事会で決定した。

平成25(2013)年度からは、グレード・ポイント・アベレージ (GPA) の制度を導入することになった。各学生の GPA は学期ごと、学年ごと及び全在学期間を通して計算される。各科目の成績評価を点数化 (S : 4 点、A : 3 点、B : 2 点、C : 1 点、D 及び E : 0 点) し、以下の計算式によって求める。

$$GPA = \frac{\text{科目の単位数} \times \text{その科目の成績の GP の総和}}{\text{対象となる科目の登録単位数}}$$

GPA 算出の際には、「履修規程」第4条の2で履修登録できる単位数の上限に算入しないと定められた科目と成績評価が R または E で与えられる科目は対象外とする。

意欲ある学生の要望に応えるために、経営学部と人間学部の平成25(2013)年度生対象に、平成26(2014)年度の履修登録から GPA を活用して次に示すような履修登録単位の上限の例外を設ける。

1. 前年度の修得単位数合計が40単位以上かつグレード・ポイント・アベレージ (以下「GPA」という。) が3.0以上の者は、当該年度開講の授業科目を登録単位数の

上限を超えて履修登録することができる。

2. 上記により超過して履修できる単位数は8単位までとする。

看護学部では、選択制となっている「保健師教育課程」の選考にもGPAを用いる。平成24(2012)年度から「保健師教育課程」は定員を20名とし、履修科目のGPAの算出による成績評価と面接試験により選考を行う。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

ア. 初年次教育の充実および導入教育

「新入生導入教育宿泊研修」として入学してすぐに新入生に対し、経営学部と人間学部では1泊2日の、看護学部では2泊3日の学外での集団宿泊活動による研修を行っている。この研修では、集団のルールを守ることや、基本的な生活行動、自身の行為に対する責任ある態度、教員や友人と共感しあう人間関係の醸成、仲間との協調や役割分担、リーダーシップの取り方などを身につけるようにしている。また、「アSEMBリ・アワー」においては、初年次教育として授業の受け方や、レポートの書き方、図書館の利用のしかたなど大学での学修の基本となる事柄について取扱い、大学での学修活動への導入を行っている。平成25(2013)年度からは「全学基礎教育委員会」の提案により、『大学生学びのハンドブック』（世界思想社）を全1年次生の「アSEMBリ・アワー」の教科書として指定し、より充実した初年次教育に全学で統一してとりくめる体制を整えた。

イ. 入学前教育の実施

大学での学修に対する不安を軽減させるために、また自信をもって授業に取り組めるよう、入学前の学生に対し、入学前準備教育を実施している。内容は、経営学部と人間学部では国語（文章力を向上）と数学（計算基礎知識）、看護学部は国語と生物（高校までの復習）で、希望者に受講させている。平成25(2013)年度入学生の受講率は36.4%であった。

ウ. リメディアルクラス

入学後授業で十分な理解が得られなかった学生に対し、個々の科目担当者による補充授業を行い、内容の理解と修得を目指す。学期末には補講、試験、リメディアルクラスに対応できるよう2週間の期間を設けている。

エ. 産学連携した教育

平成21(2009)年度春学期より経営学部・人間学部共通で開講している「産業・観光特論」は、地元南河内の化学、繊維、車両の有力会社、観光に関してワイナリー、養魚場、寺内町の関係トップが本学で産業や観光の授業を行い、その後各社を訪問し施設や工場の現場を实地見学するものである。生きた産業や観光を楽しく勉強できる形で授業を進める。大阪府・商工労働部それに大阪府商工連合会（富田林商工会、柏原市商工会、河内長野商工会、藤井寺市商工会など）と大阪府南河内中小企業支援センターの全面的な協力を得た産・官・学の連携授業である。平成24(2012)年度は、経営学部と人間学部の学生をあわせて37名が受講した。平成25(2013)年度は60名が登録し受講中である。

オ. 社会人になるための準備教育

学生が社会人として育っていくために、就職相談・就職支援を行っているがその他に各種資格を取得するための「資格支援特別講座」として「色彩能力検定」、「販売士」、「福祉住環境コーディネーター」、「公務員教養」、「日商簿記」、「TOEIC」、「マイ

クロソフトオフィススペシャリスト「WORD」、「マイクロソフトオフィススペシャリスト「EXCEL」」、「マイクロソフトオフィススペシャリスト「POWERPOINT」」、「教員採用試験対策」等の講座を学内で実施している。また「特別講座」科目として様々な資格取得に対して単位を与えることで、資格に対する興味と取得に対する意欲関心を高めている。

カ. 海外の文化研修教育

平成 25(2013)年度は春学期に「韓国語学研修」、秋学期に「イタリア異文化研修」を実施する予定である。コミュニケーションや異文化対応能力を高め、学生がキャリア形成に備える機会を与えている。この研修修了者には「海外研修」(平成 22(2010)年度以前生においては、「英会話特別演習」(経営学部)、「海外文化研修」(人間学部)、「海外研修」(看護学部))の単位を与えることで海外文化に対する関心を高めるようにしている。

平成 23(2011)年度に「全学海外研修分科会」(平成 25(2013)年度から「全学海外研修委員会」に変更)を設置し、海外研修の企画・実施に当たっている。年度初めのオリエンテーションで学生に実施国や内容についてのアンケートを行い、学生のニーズを調査している。また、平成 24(2012)年度からはより多くの学生が海外研修に参加しやすくなることを目指して、海外研修費用の積立制度を設けた。

キ. IC カード読取装置による出席確認システム

平成 22(2010)年度、学内の全講義室・実習室に IC カード読取装置を設置した。受講生が入室時に読み取り装置に学生証をかざすことで、自動的に出席確認ができるシステムである。これにより出席・遅刻の確認が容易かつ厳正になった。授業開始における学生の集合状態が改善された。学内ポータルサイト(MY TGU.net)と連携することにより、授業の出欠状況が MY TGU.net 上にリアルタイムで反映されることになった。学生各自が自己管理を行うとともに、教職員が学生の学習意欲の低下などの問題点を早期に発見することが可能となった。

ク. アドバイザ制度

全学生が「アセンブリ」と呼ばれるクラスに所属し、1人以上のアドバイザ教員が担当し学生の相談・指導にあたる制度である。アドバイザ教員の役割は平成 18(2006)年度に制定された「アドバイザ制度運用マニュアル」に記されているとおり、学生の生活指導、学修指導、進路(就職)指導に至るまでの多岐にわたる。アドバイザ教員は学期ごとに各学年の「アドバイザ会議」を開催し、意見交換をすると共に「アセンブリ・アワー」の計画作成や反省を行い、教授会で報告を行っている。

ケ. 基礎学力向上にむけた取り組み

「特別教養講座 A~C」「教職教養講座 A~B」は、学生の基礎学力の向上と定着を目指して、国語、英語、数学、社会、理科の各分野の高等学校までの復習科目として取り組んでいる。

コ. オフィスアワー

平成 25(2013)年度、専任教員が週 1 時限以上のオフィスアワーを設け、学生の質問や相談に応じやすい体制を整えた。各教員のオフィスアワーは学内ホームページで公開し、5 月 27 日から実施している。

3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

通信教育は行っていない。

(2) 3-2の自己評価

教育課程の編成方針は大学設置基準の要件を満たし、各学部とも教育目的に応じた編成方針を取り、対応した授業内容で実施している。特に人間学部子ども発達学科と健康スポーツ学科については、教職課程を設置する学科として、また、指定保育士養成施設としてそれぞれ文部科学省と厚生労働省の指導のもとに平成 25(2013)年度、教育課程の再編を行った。

「学則」ならびに授業内容の詳細については『学生必携』および『授業計画』に明示するとともに、その運用を厳格に行っている。授業科目および授業内容は、教育課程の編成方針に即している。また履修モデルコースの科目については学生への周知を十分行なっている。履修モデルコースの提示により、学生は効率的な学修を行うことができる。また、必要な科目の履修漏れを防止できる。

経営学部と人間学部では平成 24(2012)年度入学生から履修登録単位数の上限を設けた。看護学部は制度の設定が遅れたが、平成 26(2014)年度から実施する。また、平成 25(2013)年度からは GPA 制度を設けた。学生が履修の際に必要な科目を注意して登録するようになった点は評価できる。

平成 25(2013)年度に人間学部では、教職課程の設置に対応して『授業計画』の変更を行った。「学習成績の評価方法」については出席率や受講態度が評価基準とならないよう確認した。

初年次教育に関しては、平成 25(2013)年度から「アセンブリ・アワー」に教科書を導入し、初年度教育を担う科目として充実した教育が行えるよう全学で統一して取り組んでいる。

企業の採用試験や教員採用試験の対策科目として、平成 24(2012)年度に「特別教養講座 A」、「特別教養講座 B」をそれぞれ開講した。「特別教養講座 A」で社会と英語の一般教養試験対策を、「特別教養講座 B」で国語と英語の一般教養試験対策を行った。単位修得した学生はそれぞれ 14 名と 8 名であったが、意欲的に取り組んでいた。秋学期終了後に授業担当者で行った報告会では、各授業の回数が少ない、採用試験対策の問題集以前に高校までの基礎学力の定着を行う必要がある等の意見が出された。平成 25(2013)年度には学生のニーズに応え、「特別教養講座 A~C」「教職教養講座 A~B」は、国語、英語、数学、社会、理科の各分野の高等学校までの復習科目として位置づけた。

「全学海外研修分科会」によるオリエンテーション時に行う海外研修の紹介、学生アンケートを用いた研修地の決定、海外研修費用の積立制度の導入などにより、海外研修の参加者は増加した。参加人数は平成 22(2010)年度はのべ 7 名、平成 23(2011)年度はのべ 35 名、平成 24(2012)年度はのべ 40 名となった。また事前事後指導の内容を充実させ、

研修としての意味合いを強化した。平成 25(2013)年度は「韓国語学研修」と「イタリア異文化研修」を予定しており、春学期の履修登録時点で「イタリア異文化研修」の参加希望者が 40 名となっている。

以上のように、学内の様々な委員会等で教育目的を達成するための教育課程の編成や教育内容を継続的に検討し、教授会の審議を経て全学で改善へむけて取り組んでいる。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○年間の履修登録単位数の上限を定めておらず規程もないので、単位制度の実質化の観点から上限を設定するよう改善が必要である。

3-1-③及び3-2-⑤に述べたように、平成 24(2012)年度から 1 年間に履修登録できる単位数の上限を経営学部では、55 単位まで、人間学部では 1 年次と 2 年次では 55 単位、3 年次と 4 年次では 50 単位までと定め、「履修規程」第 4 条の 2 に規定した。看護学部では、平成 23(2011)年度に各年次ごとの進級制度を設けた。平成 24(2012)年度には保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正により、保健師課程の選択制導入によるカリキュラムの再編が行われた。平成 24(2012)年度と平成 25(2013)年度の学生の履修状況と単位取得状況を分析し、看護学部の年間の履修登録単位数の上限として 1、3、4 年次生は 50 単位、2 年次生は 54 単位とする制度を設け、「履修規程」に規定した。また、経営学部と人間学部でも上限単位数の見直しを行った。その結果、経営学部と人間学部の「健康スポーツ学科」と「人間心理応用学科」では、48 単位、人間学部「子ども発達学科」では 52 単位と改めた。

履修登録単位の上限を超えた履修を認める基準（3-2-⑤に詳述）も、前年度の修得単位数合計を 40 単位以上から 35 単位以上に、GPA も 3.0 以上から 2.9 以上に改めることを決めた。これらの変更は、平成 25(2013)年 6 月 19 日と 20 日の各学部教授会の議を経て 6 月 21 日の臨時理事会で決定し、平成 26(2014)年度入学生から施行する。

○経営学部における教育課程履修基準が年次進行の途中で変更されたが、これは学生の卒業要件にも関わっており、学生に深刻な不利益と混乱が生じていることは、教学の管理運営上の重大な問題であり改善が必要である。

平成 20(2008)年度のカリキュラム改訂によって選択必修が設定された後、平成 20(2008)年度から平成 22(2010)年度までの『履修の手引き』の卒業要件単位数に関する記載に教育課程表と不一致となるミスプリントがあり、学生の卒業要件に関する理解に誤解を生じさせる結果となった。本件については、平成 22(2010)年度の秋学期オリエンテーション時に補助説明資料を配付し説明をしたが、本件に関わる科目の開講が 3 年次であったために、平成 20(2008)年度生（当時 3 年次生）の中には誤解により平成 22(2010)年度春学期（3 年次春学期）に履修すべきであった科目を履修していなかった学生がおり、4 年次生で履修しなくてはならないという不利益を生じさせる状況が生じた。

しかし、本件に関して、該当する平成 20(2008)年度生に対しては、平成 22(2010)年 12 月に説明会を開催して説明文書を配布し、3 年次中に必要科目が履修できるよう平成 23(2011)年 2 月に必要科目を集中講義として開講し、履修指導を行い、上記不利益が生じないよう対応した。本件以降、学生への通知に関しては、学則に関わる変更や誤認識

の修正に関しては学部長に報告し、教授会審議の手続を踏み更なる適切な手続きをとるよう対応している。

(3) 3-2の改善・向上方策 (将来計画)

基礎学力向上の手段の一つとして、「入学前準備教育」を活用する。平成26(2014)年度入試から、講座内容の見直しと、受講対象者を広げること(12月までの受験による合格者を対象としてきたが、「センター試験利用入試」を除く全合格者を対象とする)を、平成26(2013)年6月19日と20日の各学部教授会で決定した。

履修登録単位の上限に関する規程は、「3-2の自己評価」にも詳述したように、平成26(2014)年度から看護学部も含めたものに改める。同時に経営学部と人間学部については、上限単位数を改める。平成25(2013)年度に設けたGPA制度については、春学期の履修オリエンテーションで説明を行ったが、導入初年度であり充分理解できていないことも考え、秋学期の履修オリエンテーションでGPAの活用方法と共に再度説明をする。また、平成26(2014)年度には制度の概要を『学生必携』に明記する。

看護学部の進級要件は、前述(3-2-④)のとおりであるが、進級要件の具体的な単位数を明記すると以下ようになる。

- (ア) 2年次に進級するには、1年以上在籍し、1年次に配当されている「アSEMBリ・アワー」を含む必修科目37単位および選択必修科目2単位(イングリッシュ・リーディングとイングリッシュ・ライティングを履修した場合)または1単位(英語以外の外国語を選択した場合、あと1単位は2年次に履修)の必要単位をすべて修得していること。
- (イ) 3年次に進級するには、2年以上在籍し、2年次に配当されている「アSEMBリ・アワー」を含む必修科目48単位および選択必修科目1単位(英語以外の外国語を選択した場合)の必要単位をすべて修得していること。
- (ウ) 4年次に進級するには、3年以上在籍し、3年次に配当されている「アSEMBリ・アワー」を含む必修科目30単位をすべて修得していること。ただし、各看護学実践実習については1科目のみ不合格の場合は、進級を認める。

表記方法の見直しを含めて検討し、平成26(2014)年度から「履修規程」に規定する。

3-3. 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

(1) 3-3の事実の説明(現状)

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

学生の学習状況についてはクラス担当のアドバイザー教員が半期毎の成績発表時に各学生に成績表を本人に直接手渡し、学習状況に関してのアドバイスを行い、相談を受けている。特に定期試験の前には「リメディアルクラス」の期間を設け、学生の学修理解内容をより深めるための時間をとり、必要な科目について各担当教員が実施している。

毎期末には学生の授業アンケートを実施し、学生の授業に対する意識の確認をすると

ともに、各教員が自己点検と自己評価を行い、「教育改善プラン報告書」を作成提出し、教育方法・内容の改善に結びつくように行っている。平成 23(2011)年度から「教育改善プラン報告書」は、学内ホームページ上で全学的に公開し、各分科会での議論や教員相互の情報交換に活用できるようにしている。

学生の授業アンケートの回答率を上げるために、平成 25(2013)年 6 月 12 日の「全学 FD 委員会」で検討を行い、平成 25(2013)年度春学期から、アンケートの回答期間を延ばすこと、学生のアンケート回答状況を教務課で確認することを 6 月 19 日と 20 日の各学部教授会で決めた。

就職状況については、学生サービス課「資格・就職支援センター」職員がアドバイザー教員と協力して就職状況を逐次把握し、「大学運営会議」ならびに教授会で報告している。

学生の就職意識については入学時から「キャリア開発入門」や「キャリア形成論」など講義科目の中で意識付けを行い進路指導に基づいたセミナーを実施している。3 年次には学生サービス課「資格・就職支援センター」と「内定率向上プロジェクトチーム」が独自プログラムにより企業情報・企業分析指導を実施し、また面接指導を中心とした個別指導ならびに自己分析による進路決定や自己 PR、履歴書作成、エントリーシートの活用方法など指導し学生の就職意識の高揚ならびに積極的な取り組みを支援している。各回のプログラム後には記述式のアンケートを行った。学期末においては教授会で就職状況結果の報告を行い、最良の結果を得るべく点検・評価を行っている。

看護学部においては、保健師免許を有することを基礎資格として養護教諭二種免許状の取得を希望する在学生および既卒生に対して、教科・教職に関する科目に加え、「日本国憲法」「体育」「外国語コミュニケーション」「情報機器の操作」の科目（各科目 2 単位）を大学又は文部科学大臣の指定する教員養成機関において修得することが必要であり、その単位を修得したことの確認が行われるようになったことの周知を行い、当該科目の履修に関する指導および対策を実施している。また、既卒生のうち保健師免許を有する者については、この取扱いの適用時期は、教員免許状を授与する各都道府県教育委員会において判断されることとなっているので、当該教育委員会に確認するように周知している。

(2) 3-3の自己評価

学生の学習状況・資格取得・就職支援については、教職員一体化して、全学的に指導し、達成状況を「大学運営会議」ならびに教授会を通じ点検・評価している。また教育目的の達成状況を点検・評価するための学生の意識調査については、学習状況は毎期末の学生アンケートで、就職に関しては学生サービス課（資格・就職支援センター）が3年次に就職希望者登録によって実施している。就職活動の開始が遅れたりする場合には、アドバイザー教員がこれを把握し学生サービス課と連携協力して指導を行う。就職活動状況については教授会で各学部の状況や問題点について報告し、点検・評価を行っている点は評価できる。

(3) 3-3の改善・向上方策（将来計画）

教育目的の達成状況を点検するための学生アンケートの回答率を上げるための方策は今後も実施 状況を確認しながら検討する。学習状況の把握のための授業アンケートの

回答率を上げるための方策は「全学FD委員会」で、就職状況に関するアンケートは「内定率向上プロジェクトチーム」で、資格取得に関するアンケートは「資格取得支援プロジェクトチーム」でそれぞれ継続的に検討し、対策を提案する。

【基準3の自己評価】

建学の精神・大学の理念に基づき「学生のニーズ」（資格取得や教職を希望する学生の増加など）と「社会のニーズ」（高齢化社会における福祉・医療の重要性など）に応えるべく、各学部とも教育目的を適切に設定しその実現のために具体的な教育目標をたててきている。しかも各学部、学科においては教育目標を達成するため、また社会の変化や要請に対応して、専門科目の体系的な配置見直しを継続的に行ってきた。そして学生の人物教育に関わる教養教育に重きを置き、学生の実情に合わせ基礎教育や入門・導入教育を実施している。学部学科の教育目的、履修に関する事項、成績評価基準、学年、学期、休業日など重要な事項については「学則」に規定している。各年度初めには『行事予定表』を配布し、学内ホームページでも公表している。また、履修に関する細則は「履修規程」に定めている。個々の授業に関することは『授業計画』に明示し、学内ホームページでも公開している。これらの内容は『学生必携』に掲載するとともに学期ごとのオリエンテーションや「アSEMBリ・アワー」でも周知徹底をはかっている。毎期末に学生の授業アンケートを実施しているが、平成24(2012)年度に実施した結果では、春学期・秋学期共に80%以上の回答で授業のねらいや目的を理解できたと答えており、教育目的の周知が科目単位で達成できていると考える。学生の授業アンケートは各教員が個々の授業に対する自己点検と自己評価を行う際の資料としても使い、「教育改善プラン報告書」を作成提出し、教育方法・内容の改善に結びつくように行っていると同時に、報告書を全学的に公開し、各「教科分科会」での議論や教員相互の情報交換に活用できるようにしている。平成25(2013)年度からは学生の学修サポートのために、オフィスアワーを設けた。また、教員相互の授業参観を行い、各自の教授能力の向上とともに科目間の連携を深化させた学科教育の構築をめざしている。アドバイザ制度については学部ごとに問題点をあげ、それぞれに対策を検討していることに加え、平成25(2013)年度からは、全学部で1年次生に対する共通の教科書の指定、「アSEMBリ・アワー」のシラバスの公開など、学生への「アSEMBリ・アワー」の教育目的をより一層周知徹底するための取り組みを始めた。

【基準3の改善・向上方策（将来計画）】

全学的に教学内容の改善・向上のためのFD活動を「全学FD委員会」で計画する。平成25(2013)年度は、学内の講演会と教員相互の授業参観を実施する。学生の学習意欲や受講姿勢を向上させるべく、学生の入学時の導入教育ならびに基礎教育の充実を行う。特に基礎学力向上に向けた方策の一つとして、「入学前準備教育」の積極的活用を行う。人間学部の「特別教養講座A～C」「教職教養講座A～C」の内容の見直しの効果については秋学期終了後に科目担当教員で評価し、次年度の内容を検討する。

就業力育成については、個々の学部に応じた対応も必要であり、平成25(2013)年度からは経営学部と人間学部それぞれに就職支援主担をおき、各学部の「内定率向上プロジェクトチーム」、学生サービス課と連携して学生指導にあたる。

学修面、学生生活全般において学生を丁寧にサポートしていく姿勢を教員間での共通基本目標とする。学部教育に対する学生の満足度は、授業内容、授業テーマ、授業環境（教室・機器・人数）、教員・学生間の距離などいろいろあるが、大学としての教育水準を維持しながら学生のニーズに応じていくためにも、この基本目標を教員間で共有し、学生に対して一貫した対応をとる。

基準 5. 教員

5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 5-1の事実の説明(現状)

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

大学設置基準で定められている専任教員数と本学の専任教員数等を表 5-1-1 に示した。いずれの学部学科も設置基準に基づく専任教員数を上回っており、その半数を基準とする教授数も充足している。本学の教育研究内容を充実させるため客員教授を経営学部1人、人間学部2人計3人委嘱している。

表 5-1-1 教員組織の概要

学部・学科		収容定員数	大学設置基準に基づく専任教員必要数	教授	准教授	講師	助教	合計	助手	兼任
経営学部	現代ビジネス学科	160	12	10	2	1	0	13	0	6
経営学部 合計		160	12	10	2	1	0	13	0	6
人間学部	子ども発達学科	204	6	5	1	3	0	9	0	6
	健康スポーツ学科	568	9	5	1	4	0	10	0	17
	人間心理応用学科	204	7	6	1	1	0	8	0	17
	心理学科	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	人間文化学科	—	—	—	—	—	—	—	—	—
人間学部 合計		976	22	16	3	8	0	27	0	40
看護学部	看護学科	320	12	8	7	8	6	29	2	29
看護学部 合計		320	12	8	7	8	6	29	2	29
大学設置基準 別表 2		—	17	—	—	—	—	—	—	—
大 学 合 計		1,456	63	34	12	17	6	69	2	75

5-1-② 教員構成(専任・兼任、年齢、専門分野等)のバランスがとれているか。

専任教員 69 人に対して、兼任教員(非常勤教員) 75 人(平成 25(2013)年 5 月 1 日現在)であり、バランスがとれている。経営学部で 60 歳代が 61.5%と多いが他の学部は平均している(データ編表 5-2)。大学全体としての年齢別構成は、30 歳代 14.5%、40 歳代 29.0%、50 歳代 21.7%、60 歳以上 34.8%である。

なお、教員の専門分野による構成は、まず学部別、学科別の教員構成が基本であり、教養教育や教職課程の専任教員を適宜配置してバランスを図っている。

(2) 5-1の自己評価

専任教員については、上記のように設置基準上の必要教員数を充足する教員数が確保されている。教授数も各学部学科とも基準数を充足できている。

さらに年齢構成も大学全体としては努めてバランスをとっている。また、全学科での専任教員の配置も適正に行われている。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○大学全体の教授数は、設置基準で定められた必要専任教授数を満たしていないので、早急に補充するよう改善が必要である。

設置基準で定められた必要専任教授数を算出する際、専任教員数について小数点以下を四捨五入してしまい切り上げなかったこと、教授数を基準教員数合計の半数と誤解していたことから、満たしているものと誤解してしまっていた。これが前回の認証評価において改善の指摘を受けてしまうこととなった要因である。その後、早急に是正するために人事計画を立て、その結果、設置基準上の必要専任教授数 33 名に対して、平成 25 年 4 月 1 日現在で専任教授数が 34 名であり充足することができた(表 5-1-1 参照)。今後は基準教員数を欠かないよう人事計画を早期に立て、的確に履行していく。

(3) 5-1 の改善・向上方策(将来計画)

教員の新規採用に当たっては、専門分野・年齢構成等、教育課程を適切に運営するための様々な点を考慮して採用計画を立てる。

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

(1) 5-2 の事実の説明(現状)

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用は公募制で行っており、応募に際しては、履歴書、教育研究業績書、業績を裏付ける資料(論文抜き刷り等)、免許資格証明書の写し等の書類の提出を求めている。「太成学院大学教育職員選考規程」に基づき候補者の選定を行い、審査の公正さを確保し、専門分野に適した人材を得るために「太成学院大学教育職員資格審査委員会規程」を設け、「教育職員資格審査委員会」で審査したうえで、学長は理事会に諮り、その審議を経て理事長が任用の発令を行う。

教員の昇任については、「太成学院大学専任教育職員昇任規程」に基づき、教育教学実績、教学(学生)指導実績、教育研究実績等から総合的に評価し、「教育職員資格審査委員会」に諮り、学長は理事会に諮り、その審議を経て理事長が昇任の発令を行う。

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

「太成学院大学規程集」における、「人事関係」領域の「太成学院大学教育職員選考規程」、「太成学院大学専任教育職員昇任規程」、および「教授会・委員会関係」領域の「太成学院大学教育職員資格審査委員会規程」に基づき、教授、准教授、講師、助教、助手について、それぞれ採用・昇任基準を設けている。そして「太成学院大学教育職員選考規程」第 2 条から第 4 条の 3 までに規定する資格を有する者について、「教育職員資格審

査委員会」で業績、経歴、学会ならびに社会における活動、健康状態等を総合的に審査して適切に採用・昇任を行っている。その際必要に応じて資格審査対象の教員の専門分野に係わる専任教員を出席させ、判断の適正を図っている。上記の手続きを経て、学長は理事会に諮り、その審議を経て理事長が教員の任用・昇任の発令を行っている。

(2) 5-2の自己評価

専任教員の採用や昇任は、明確な基準により適切に行っている。特に、採用においてはより幅広く良い人材を確保するため公募の形をとっており、公正な選考基準を設けている。審査においては専門性を図ることはもちろんであるが、本学の教育研究上の基本の方針や目的を了解していることに加えて、本学教員として相応しい人格を有しているかについても重視しており、適正な人物評価がなされているものと判断している。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○採用・昇任の手続きに関する規程を整備し、また審査の公正さの確保や専門分野に適した人材を得るために、それらを適格に判断しうる人事選考委員会などの組織を設置するよう改善が必要である。

前回の認証評価で指摘された改善点に対して、「太成学院大学教育職員資格審査委員会規程」を設け(平成 23(2011)年 7 月 3 日施行)、教員の採用・昇任については「教育職員資格審査委員会」を運営し、審査の公正さを図るとともに、当該人物が専門分野に適した人材かどうかを的確に判断している。採用に関しては、「太成学院大学教育職員選考規程」(平成 10(1998)年 4 月 1 日施行)第 2 条から第 4 条の 3 までに規定する資格を有する者について「教育職員資格審査委員会」で業績、経歴、学会ならびに社会における活動を総合的に審査して、適切に行っている。昇任についても、「太成学院大学専任教育職員昇任規程」(平成 21(2009)年 4 月 1 日施行)に基づき、審査の公正さを確保するため、必要に応じて資格審査対象の教員の専門分野に係わる専任教員を「教育職員資格審査委員会」に出席させ、判断の適正を図っている。学長は上記の手続きを経て理事会に諮り、その審議を経て理事長が採用・昇任の発令を行っている。

(3) 5-2の改善・向上方策(将来計画)

教員の採用および昇任については、関連規程に基づき公正に行われているが、近年の学科改組や学部新設により、より専門性の高い教員を任命する必要がある。専門性の高い人材確保の点からどのような教員が今後必要になってくるか教員募集の在り方を継続的に検討する。本学は看護学部のみならず全学部を通して資格重視の学部学科を擁することから、学生への教育支援やサービスを高めるべく、適切な採用方法を心がけて継続的に検討する。これに伴い選考基準もより良いものに改善する。なお、今後も教員の質の確保や選考の公平公正さを期するという面からも、公募制による募集形態を維持する。

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

(1) 5-3の事実の説明(現状)

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

本学では、年度(4月1日から3月31日)を春学期と秋学期に分けて授業科目を開講しており、授業時間割は月曜日から金曜日、それぞれ1限目から5限目までで実施している。専任教員の教育担当時間としてまず、各学期につき15週の授業期間と2週の補講・試験期間を確保している。平成25(2013)年度における専任教員(教授・准教授・講師・助教)の1週当たり授業担当時間数は「データ編」【表5-3】のとおりである。

経営学部と人間学部の専任教員の授業担当時間数は集中講義を含め平均して1週あたり13.1時間、通年で26.2時間である。看護学部の専任教員の授業担当時間数は1週あたり平均6.8時間、通年で13.5時間である。

経営学部においては、平成23(2011)年度の教育課程の見直しで開講科目数を減らし教育課程のスリム化を図った。人間学部は、平成24(2012)年度に心理学科と人間文化学科の2学科から子ども発達学科、健康スポーツ学科、人間心理応用学科の3学科に改組した。また、平成25(2013)年度にも教職課程と保育士養成課程設置に伴う教育課程の再編を行った。

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

本学では、学生への教育補助として「SA(Student Assistant)教育制度」を設けている。その目的は、新入生の入学時における情報リテラシーに関するスキルのばらつきを是正し、「学生の学修意欲を向上させること」および「学修のツマヅキを理由とする退学者を削減すること」である。心得や業務内容等勤務の詳細については「SAマニュアル」に規定している。

教育補助の主要施策として、「SA教育制度」を施行してから9年目となる平成25(2013)年度は、14名のSA登録者を擁し、新1年次生情報リテラシー授業への配置も充足率100%であった(表5-3-1参照)。「SA教育制度」では、一定の要件を満たす2~4年次の学生が、新1年次生の情報リテラシー授業に学生アシスタント(Student Assistant)として参加、パソコン操作に不慣れな1年次生のサポートに当たっている。また昼休み(12:10~13:00)についても、各実習室を巡回し、機器整備や学生からの質問に対応している(「オープンSA」)。なお、新1年次生の情報リテラシー授業担当教員からは、新1年次生への学修効果があるだけでなく、SA自身のスキル・意識向上に役立っているという意見が多く寄せられている。

人間学部の「心理学実験実習(実験)」には、TAが1名配置されており、担当教員と連携して実験指導にあたっている。

表5-3-1 SA数および充足率の推移

	2010年(通年)	2011年(通年)	2012年(通年)	2013年(5月末現在)
SA数	21人 (学部構成比)	17人 (学部構成比)	14人 (学部構成比)	14人 (学部構成比)
経営学部	9人 (42.9%)	3人 (17.6%)	4人 (28.6%)	3人 (21.4%)
人間学部	10人 (47.6%)	14人 (82.4%)	10人 (71.4%)	11人 (78.6%)
看護学部(人間学部卒業生)	2人 (9.5%)	-	-	-
充足率	97.1% (ｺﾗ数*1)	96.9% (ｺﾗ数*1)	100.0% (ｺﾗ数*1)	100.0% (ｺﾗ数*1)
オープンSA	100.0% (20/20)	100.0% (20/20)	100.0% (20/20)	100.0% (10/10)
授業SA	95.8% (46/48)	95.5% (42/44)	100.0% (44/44)	100.0% (22/22)
経営学部	90.0% (18/20)	90.0% (18/20)	100.0% (20/20)	100.0% (10/10)
人間学部	100.0% (20/20)	100.0% (16/16)	100.0% (16/16)	100.0% (8/8)
看護学部	100.0% (8/8)	100.0% (8/8)	100.0% (8/8)	100.0% (4/4)
費用	1,045,800円	1,110,154円	1,128,390円	283,980円

(*1) ｺﾗ数: SA配置数/SA配置必要数

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源(教育研究費等)が、適切に配分されているか。

研究費の学内助成としては、「教育職員教育研究費」がある。専任教員の教育研究に係わる助成を目的として、下記の表のとおり各専任教員に予算を配分している。「教育職員教育研究費」予算の運用については適切に活用するため、図書費以外の科目間の相互流用を可能とし、研究目的に応じて執行できる制度としている。

また、更なる研究活動の活性化のため、外部資金制度の周知徹底を図るべく積極的に情報発信を行っており、外部資金の獲得を推奨している。

表 5-3-2 教育職員教育研究費(年間)

	予算額(万円)	
教授	47	
		(科目内訳 消耗品費:17.5 旅費:7.7 諸会費:7.8 研修費:2.0 図書費:12)
准教授	43	
講師		(科目内訳 消耗品費:16.5 旅費:7.3 諸会費:7.4 研修費:1.8 図書費:10)
助教	39	
		(科目内訳 消耗品費:15.5 旅費:6.8 諸会費:6.2 研修費:1.5 図書費:9.0)

(2) 5-3の自己評価

専任教員の授業担当時間数は、年間を通して教育研究活動の時間を確保するよう調整している。大学運営に係わる役職等に就く場合は担当の時間数を減らし、授業準備・指導等に要する時間を確保している。看護学部や教職担当教員などは、学外実習への巡回指導などの業務も適切に行うことができるよう、担当授業時間数を減らしている。

また情報教育における「SA教育制度」の適切な活用に関しては情報リテラシー授業担当教員を任命しており、最近の学生志向に併せて、学生の学修能力を把握した上で総合的かつ継続的な指導をすることが重要と考えている。また、学生が抱えている疑問・問題点を発見し、自ら質問を恥らう学生に早期対応することができている。更に、授業時における携帯電話やゲーム機器使用など社会人としてのマナーにも配慮している。授業時間の厳守については、教室すべてにIC出欠席システムが導入されており、これは社会

では当たり前の「遅刻など問題外」を毎時間実地で教えるものである。「教育職員教育研究費」については、妥当な金額と考える。また学術研究を内容とする『太成学院大学紀要』も毎年発行し学術研究の成果を社会に還元するよう配慮している。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

「SA教育制度」をより充実したものにするためには、上回生SA・下回生SA間のノウハウの伝達を含めた引継ぎが重要であるため、引継ぎのシステムを整備する。またSAの人員が毎年コンスタントに集まるよう募集方法等について改善する。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取り組みがなされていること。

(1) 5-4の事実の説明（現状）

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

本学では、教育研究活動の向上のために、数年前からFD活動に取り組んでいる。平成22(2010)年3月に全教員および学外関係者を対象に、第1回FD研修会として講演会「私立大学の学士課程教育—その責任と可能性—」(講師：国際基督教大学学長、鈴木典比古氏)を開催し、大学教育を現在の状況の中でどう把握したらよいかを検討した。平成23(2011)年3月には第2回FD研修会として全教員を対象に、講演会「FDと授業改善」とワークショップ(講師：山形大学地域教育文化学部・高等教育研究企画研究センター教授、小田隆治氏)を開催し、先駆的なFD活動について学んだ。本研修会で学んだことがきっかけとなり、FD本来の意義を再確認し、「FDプロジェクトチーム」を見直す気運が生まれた。同年12月には「合同基礎教育分科会」チーフの教員が第8回関西地区FD連絡協議会主催イベント「ワークショップ・思考し表現する学生を育てるIV—ライティング指導の方法」(於、立命館大学)に参加し、その成果・結果を平成24(2012)年4月の「合同基礎教育分科会」で報告し、その情報の全学的な共有化を行った。また看護学部では平成19(2007)年の学部開設以来、教員が教育活動において係わる各領域において教員相互の授業参観を行ってきた。

以上のような数年来のFD活動を踏まえて、経営学部では平成24(2012)年6月から、人間学部では秋学期から「授業参観FD」を開始した。教員相互の授業参観を通して、授業方法の改善に役立てるのがその目的である。平成25(2013)年春学期も「授業参観FD」を実施し、人間学部では同年5月9日の教授会で議題「2013年度春学期・人間学部・授業参観FDについて」が審議され、その実施が議決された(実施期間：6月17日から7月12日)。経営学部と看護学部でも、6月26日の「第2回全学FD委員会」において7月以降「授業参観FD」を実施することを確認した。

また「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」の整備に伴い、諸組織およびその規程の見直しも進めている。各学部の教科分野等ごとに置かれている「教科分科会」は、その会議で教科分野に関わる授業の「授業方法の改善」「授業評価に基づく自己点検」「授業計画書(シラバス)の内容」が学部長に諮問されることになっており、FD活動の

一翼を担うものとなっている。「FDプロジェクトチーム」については、FDの定義とこれまでの本チームの活動内容を吟味・再検討し、4月から「内定率向上プロジェクトチーム」（経営学部・人間学部）、「資格取得促進プロジェクトチーム」（経営学部・人間学部）、「退学防止対策プロジェクトチーム」（全学部）へと名称・役割を変更した。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

学生による授業アンケートを長年にわたり実施しているが、平成23(2011)年秋学期より、その方式を従来のマークシート方式から全学生に配布している iPod による回答方式に改良した（同年春学期は試験運用を行い、秋学期より全学展開）。アンケートは全授業科目を対象に年2回（春学期・秋学期）実施し、20の質問項目と自由記述欄により学生の評価を問うものとなっている。回収したアンケートは学内ネットワークを通して迅速に集計処理され、MY TGU.net 上に掲示された各教員の科目ごとの結果は、当該教員のみが閲覧・確認できるシステムになっている。各教員はアンケート結果を確認の上、「教育改善プラン報告書」を作成し、学部長に提出している。その後、本報告書は学内ホームページに公開して学生にフィードバックしている。

(2) 5-4の自己評価

看護学部では学部開設時の平成19(2007)年から個別領域で授業参観を行ってきたが、平成24(2012)年度からは経営学部と人間学部で「授業参観FD」を開始し、教員自らが積極的に教育研究活動を向上させる取り組みを行っている。また授業アンケートについては、iPod 回答方式の導入により、結果の集計の迅速化が図られたため、以前よりも早く教員が担当授業の反省や見直しをすることが可能となった。

【平成22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○教育研究の改善を実現するために、FD活動を大学全体で組織的、具体的、本格的に取り組むよう専門組織の設置・運営を含めた改善が必要である。

平成22(2010)年3月、FD活動推進のため第1回FD研修会を開催し、6月・7月の「大学運営会議」および各学部教授会において大学全体で取り組むFD活動の一環として経営学部・人間学部では「FDプロジェクトチーム」、看護学部では「ワーキンググループ」を設置することが決められ、各組織の活動を始めた。平成23(2011)年7月、前回の認証評価の指摘を受けて「太成学院大学FD委員会規程」を整備し（7月3日施行）、8月以降「FD委員会」を開催した。「第1回FD委員会」（8月24日）では本委員会の規程の説明と今後の活動の方向性が審議された。「第2回FD委員会」（11月9日）では当年度の「自己点検・評価報告書」の執筆分担者について審議され、「第3回FD委員会」（12月7日）では、今後は「FD委員会」を「自己点検・評価委員会」とすること、また授業研究（授業参観）の方法等が審議された。これ以降、「自己点検・評価委員会」で「FDプロジェクトチーム」等のFD活動が定期的に報告された。以上のような専門組織の設置・運営と並行して、全教員を対象として平成23(2011)年に第2回FD研修会を開催するほか、同年12月に「合同基礎教育分科会」チーフが関西地区FD連絡協議会主催の

ワークショップに参加し、その情報の全学的な共有化も行った。また看護学部では平成19(2007)年の学部開設以来、個別領域において授業参観を行ってきた。そして平成24(2012)年6月には経営学部で、秋学期には人間学部で「授業参観FD」を開始した。

以上のようなFD活動に取り組みながら、教育研究組織の整備を進める中で、FD活動のあり方を再度見直し、大学全体でFD活動に組織的、具体的、本格的に取り組むことの必要性を再確認した。これをうけて平成25(2013)年4月に完成した「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」に「全学FD委員会」を位置づけ(「FDプロジェクトチーム」は「プロジェクトチーム」に改称)、「太成学院大学全学FD委員会規程」(平成25(2013)年4月1日施行)を整備した。6月12日には「第1回全学FD委員会」が開催され、「授業参観FD」「第3回FD研修会」「授業アンケートの活用」について審議された。これをうけて6月20日の看護学部教授会では7月1日以降、「授業参観FD」を他領域間の教員同士でも行うことが決められた。6月26日に行われた「第2回全学FD委員会」では、「授業参観FD」を本年度春学期に先行して実施している人間学部だけでなく、7月以降に経営学部、看護学部でも実施すること、また秋学期には全学部において、より多くの教員の参加を募る形で全学的な取り組みとすることが審議された。8月に行われる予定の第3回FD研修会は全教員が対象である。

表 5-3-3 FD 活動

平成19(2007)年 4月 ～	授業参観実施 (看護学部)
平成22(2010)年 3月 6・7月	第1回FD研修会 「FDプロジェクトチーム」「ワーキンググループ」設置
平成23(2011)年 3月 7月 8月 11月 12月	第2回FD研修会 「太成学院大学FD委員会規程」施行 第1回FD委員会 第2回FD委員会 第3回FD委員会 関西地区FD連絡協議会主催「ワークショップ」に代表教員参加
平成24(2012)年 4月 6月 10月・11月	上記、関西地区FD連絡協議会主催「ワークショップ」の情報の全学的共有化 「授業参観FD」実施 (経営学部) 「授業参観FD」実施 (人間学部)
平成25(2013)年 4月 6月 7月 8月	「全学FD委員会」設置 「太成学院大学全学FD委員会規程」施行 第1回全学FD委員会 「授業参観FD」(人間学部) 第2回全学FD委員会 「授業参観FD」(経営学部・看護学部) <予定> 第3回FD研修会<予定>

秋学期	「授業参観 FD」(経営学部・人間学部・看護学部) <予定>
-----	--------------------------------

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

平成 25(2013)年度も昨年度に続いて「授業参観 FD」を実施し、大学全体の FD 活動としての「授業参観 FD」を推進し、FD 活動をより充実したものにする。また「教科分科会」会議を規程に基づき機能させることで、各学部の教育における FD 活動を充実させる。

[基準5の自己評価]

専任教員は設置基準上の必要教員数を上回る教員数が確保されて、教授数も各学部とも基準以上であり、年齢構成も大学全体としては努めてバランスをとっている。また、全学科での専任教員の配置も適正に行われている。

専任教員の採用や昇任は、規程に基づき明確な基準により適切に行っている。採用においては公募の形をとっており、より良い人材と選考の公正さを確保している。専任教員の授業担当時間数は、大学運営の業務の負担も考慮した上で年間を通して教育研究活動の時間を確保するよう調整している。

また情報教育における「SA 教育制度」には情報リテラシー教育担当教員を任命し、学生の学修能力を把握した上指導している。

「教育職員教育研究費」については妥当な金額と考える。また学術研究を内容とする『太成学院大学紀要』も毎年発行し学術研究の成果を社会に還元するよう配慮している。

FD 活動については、「全学 FD 委員会」を設置し、大学全体で「授業参観 FD」に取り組むことに着手し、FD 活動の充実化に努めている。

[基準5の改善・向上方策(将来計画)]

教員を新規採用する場合、公募制に基づき、専門分野・年齢構成等、教育課程を適切に運営するために必要な様々な点を考慮して採用計画を立てる。

SA と授業担当教員との連携を含めた SA の任務をより充実したものにし、教員の教育研究活動支援を強化する。また「教育職員教育研究費」のより目的に沿った運用を行う。

大学全体の FD 活動として「授業参観 FD」を実施し、教員の教育研究活動を活性化させる。