平成 22 年度　大学機関別認証評価

自己評価報告書・本編

〔日本高等教育評価機構〕

平成 22(2010)年 6 月

太成学院大学

太成学院大学

Ⅰ．建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等 1

Ⅱ．太成学院大学の沿革と現況 4

Ⅲ．「基準」ごとの自己評価 6
基準１．建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的 6
基準２．教育研究組織 8
基準３．教育課程 17
基準４．学生 38
基準５．教員 57
基準６．職員 65
基準７．管理運営 68
基準８．財務 74
基準９．教育研究環境 78
基準１０．社会連携 85
基準１１．社会的責務 97

Ⅳ．特記事項 101

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 4 年制大学を開学し、「理想と応用のバランスのとれた情報教育」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、人間の心を探求しながら、社会に広く貢献できる人材教育をめざした。経営学部・人間学部に教育職員免許法及び施行規則にもとづく教育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。

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、学生の自主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している。

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、そして資格の取得をサポートしていく。「学び」の達成感を得るための 9 つのサポート体制をとっている（大学案内）。

ア．　アセンブリ・アワー／アドバイザ教員

「何でも相談できる親身な先生たちが、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」

学生全員にスムーズな大学生活を送ってもらうためにアドバイザ制度を取り入れ、単位のとり方や講義の受け方などの学びに関することから、生活面での不安や悩みにもアセンブリ・アワーの担当であるアドバイザ教員が相談に応じ、一人ひとりに細やかなサポート

を行う。クラス毎にアドバイザ教員を置き、日頃から学生とコミュニケーションをとると共に、個別相談にも対応する。

イ．　新入生導入教育宿泊研修

「宿泊研修で大学生活入門！学生生活の不安を解消し、大学で学ぶ意義を見つける！」

大学で学ぶ目的は、将来社会人として自立するために、自ら学ぶ力を養うために、高い意識を持ってさまざまなことにチャレンジし、自主性や協調性などを身につけることである。そのためにどのような目的を持って4年間を過ごすかという重要課題を入学直後の新入生導入教育宿泊研修を実施し、入学直後の不安解消し仲間たちと友情を育むことができる。

ウ．　TGU.net

「学生生活の全てをフォローする情報設備 TGU.net を使い放題！」

TGU.net（学生・教員の個人専用ポータルシステム）とは、PC 画面から履修登録、時間割・成績照会、求人検索などができ、休講情報などを携帯電話に転送できるシステムで学生は便利で快適なキャンパスライフを実現している。そして、この整備された基盤を活用し「リアルタイム授業システム」をスタートさせた。無線 LAN アクセス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を可能にし、学生と教員間の質疑応答などリアルタイムで双方向のやり取りが行えるようになった。また、IC 学生証をかざすだけで出席が取れるように全教室に読み取り装置を設置し、学生の状況を瞬時に把握し的確な指導を行い、学生と教員を密接につなぐ役割を果たしている。

エ．　フィールドワーク授業

「教室を飛び出し、学びの達成が得られる！実践で学ぶ、実際に観る、実物に触れる」

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多く取りいれている。また、正規のカリキュラムとして企業体験する、インターンシップ（企業）（コーオプ）等を実施し、学生であるが責任を任され、即戦力として就労し、リアルな体験を積むことができるようにしている。

オ．　「産・官・学」連携の取り組み

「学生の将来のために地域と本学が連携」

地元企業と本学が協力して、地域の活性化を図ると同時に、本学の実学教育を推し進めるさまざまな取り組みを行っている。平成 21(2009)年度から「産業観光特論」を開講し、これは、地元企業や観光団体の方が講義をし、講義後には各社を見学する。そこから大学での学びが、実際に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とができる。

カ．　教職課程

「学生それぞれが必要なスキルを磨ける！」

筆記試験はもちろん、それ以上に重視される傾向にある人物評価の対策にも重点を置き、より充実した対策講座を実施している。

キ．　TGU の学びと少人数制

「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丁寧に指導」

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」、1 年次から基礎を学

び、段階的に知識を深めていく「専門教育」、そして、学びを実践力へと高めるという3方向から学生の学びのサポートをしている。このような教育体制により、社会に通用する即戦力とともに、多角的な視点や豊かな人間性を備えた人材育成を可能としている。また、小規模大学という特長を活かし、学生一人ひとりの個性や学びの目的を把握しながら指導にあたる少人数制教育を導入している。

ク．　リメディアルクラス

「わからないことは次の講義までに解決！学生が達成感を味わえる授業サポートで、日々の学びを確実なものに」

学生たちが講義内容をしっかりと理解できるようにさまざまなサポート体制を整えている。そのひとつが本学独自の補習制度である「リメディアルクラス」である。講義時間内に「わからないこと」があった場合にも次の週まで持ち越さず、その週のうちに解決できるよう、空き時間を利用して補充学修を行う制度である。

ケ．　資格・就職支援

「4年間の完全就活プログラムで、全学生の希望の就職を多方面から支援！」

すべての学生が希望の就職を実現できるように、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。学内企業説明会、資格取得講座を用意し、希望の進路をかなえられるように、多方面に支援している。

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　専攻を経営情報専攻と秘書専攻に分離
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 14(2002)年 4 月	大阪短期大学　学生募集停止
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改称 大阪短期大学を改組転換し、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 「情報」高等学校教諭一種免許状 「商業」高等学校教諭一種免許状 人間学部心理学科に 「公民」高等学校一種免許状 人間学部人間文化学科に 「英語」高等学校教諭一種免許状 「英語」中学校教諭一種免許状 「社会」中学校教諭一種免許状の認定を受ける。
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　経営学部を総合経営学部に改称 コミュニティビジネス学科を経営経済学科に改称
平成 17(2005)年 4 月	総合経営学部経営経済学科に 「商業」高等学校教諭一種免許状

	人間学部人間文化学科に 「保健体育」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の認定を受ける。
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に改称 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

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 22(2010)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	43	39	42	47	171
	経営経済学科※	―	2	3	26	31
人間学部	心理学科	43	67	55	83	248
	人間文化学科	102	135	107	151	496
看護学部	看護学科	113	89	102	72	376

※平成 20(2008)年度より学生募集停止

・教員数（平成 22(2010)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※	9	2	3	0	14	48
人間学部	心理学科	7	2	3	0	12	
	人間文化学科	5	3	4	0	12	
看護学部	看護学科	7	0	11	4	22	

※平成 20(2008)年度より学生募集停止

・職員数（平成 22(2010)年 5 月 1 日現在）：

専任職員	臨時職員	計
12	27	39

Ⅲ.「基準」ごとの自己評価

基準１．建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

１－１．建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

（１）１－１の事実の説明（現状）

１－１－①　建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

・ 建学の精神及び大学の基本理念は太成学院大学ホームページ（http://www.tgu.ac.jp/）に公表している。
・ 大学案内パンフレット「太成学院大学　大学案内」に明記しており、高等学校や受験生に配布している。
・ 学内向けには「学生必携」に明記し、新入生オリエンテーションで学生に配布し、説明している。また、建学の精神は足立記念館１階ロビーの壁にも彫っている。
・教職員には、新年互礼会で理事長学長より示される。
・保護者には、入学宣誓式後に行う保護者ガイダンスで説明を行っている。

（２）１－１の自己評価

建学の精神・大学の基本理念を学内外に伝えるために、入学宣誓式で理事長・学長より示しており、特に新入生には、新入生オリエンテーションで建学の精神「教育は徳なり」を示し、職員には新年互礼会で示し、周知する努力を行うなど、様々な方策を講じていると評価できる。

（３）１－１の改善・向上方策（将来計画）

受験生にはオープンキャンパス、高校訪問、進学相談会等でその趣旨を、又、新入生を中心に周知を行っているが、在学生にも継続的に春学期・秋学期のオリエンテーション時等で建学の精神・大学の基本理念を周知徹底させる。なお、職員には特に採用時において十分な説明を行う。

１－２．大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

（１）１－２の事実の説明（現状）

１－２－①　建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

Ⅰの「２．使命と目的」で述べたように、建学の精神・大学の基本理念を踏まえた大学の使命と目的は、学則に規定されている。

１－２－②　大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

人材養成目的及び教育目標等は、大学案内パンフレット「太成学院大学　大学案内」や「学生必携」、太成学院大学ホームページに掲載している。人材養成目的については、学期

はじめのオリエンテーションごとに再確認している。「学生必携」に明記し、毎年、新入生と教職員に配布することにより周知している。教職員には、新年互礼会で理事長学長より年頭の話の中でも示され、周知している。

１－２－③　大学の使命・目的が学外に公表されているか。

・建学の精神と同様に大学の使命・目的を太成学院大学ホームページ（http://www.tgu.ac.jp/）に公表している。
・ 大学案内パンフレット「太成学院大学　大学案内」に明記しており、高等学校や受験生に配布している。
・保護者には、入学宣誓式後の保護者ガイダンスで周知している。

（２）１－２の自己評価

すでに述べたように、建学の精神・大学の基本理念を踏まえた大学の使命と目的は、建学の精神・大学の基本理念と同様に、学内外に伝えるために、入学宣誓式で理事長・学長より示しており、特に新入生には、新入生オリエンテーションでも示し、職員には新年互礼会で示すなど、周知する努力を行うことで、様々な方策を講じていると評価できる。

（３）１－２の改善・向上方策（将来計画）

大学の使命と目的の学外への公表・周知については、より徹底した理解・認識されるべく、様々な機会を通して周知徹底させる。具体的には説明の機会を増やすだけではなく、使命と目的をわかりやすく伝える資料や説明方法について、運営会議や教学会議・教授会で継続して検討・改善を行う。

［基準１の自己評価］

建学の精神・大学の基本理念と、それに基づく大学の使命と目的を学内外に伝えるために、様々な方策を講じてきたと評価できる。

［基準１の改善・向上方策（将来計画）］

上記のように、建学の精神・大学の基本理念や大学の使命と目的等の学内的な周知については、学期はじめのオリエンテーションでの説明内容の検討・改善を継続的に検討して教職員の理解・認識の向上を図る。説明の機会を増やすだけではなく、学内外への公表・周知の方策を今以上に向上させるべく、分かりやすい資料作成や説明方法について運営会議や教学会議・教授会で継続して審議検討・改善を行う。

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、教育基本法及び学校教育法の理念に則り、「社会の発展、学術と文化の向上に貢献する」という目的を達成するために、建学の精神である「教育は徳なり」を旨とし、「…学生の教養及び専門知識を高めるよう努めるとともに、学生の自発的学習態度を助長し、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」（学則第１章総則第１条）とあるごとく、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標としている。特に本学は、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、豊かな情操をも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)。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学科があり、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。平成10（1998）年「大阪短期大学」を４年制大学に改組、「南大阪大学」として「経営学部」経営情報学科の１学部１学科であったが、平成15（2003）年に「人間学部」心理学科、人間文化学科の認可をうけ、大学名を「太成学院大学」と改称した。以後は、「大学の沿革」に記したように、年代を追ってそれぞれ時代の要請に適合させた学部学科名に改称され、各コース別に特色を持たせてより焦点の絞られた中味、名称に改編していった。平成19（2007）年には「看護学部」看護学科を増設し、すべての学科に教職課程を設置し、社会のニーズに対応した大学として今に至っている。

人間学部は、人間社会全体を知的好奇心に基づいて多角的に研究し、豊かな人間を形成し得る社会の作り方を学ぶのを目的としている。本学では、目に見える行動とそこから推測される心の動きを科学的に研究する「心理学科」と、人間理解と社会と人間の「共生」を考え、「健康」「観光」「国際」の各分野で貢献できる人間を育てることを目的とする「人間文化学科」を設置し、豊かな人生や社会をどう作るかを複眼的な視点でとらえている。

先述のごとく、特に健康スポーツコースでは、教職だけではなく多くの資格修得を目指し得るカリキュラムとなっており、学生からも高い評価を受けている。

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企業社会、そのような新しい企業社会の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の重要性等、社会の多様化するニーズに応え、現代ビジネス学科は平成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となった。

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、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。

なお、附属機関としての図書館、情報センターの詳細については基準 9 で述べる。

表２－１－１　（その１）平成 22(2010)年度　太成学院大学　教育研究組織図

太成学院大学	学　部	学　科	コース
	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	心理学科	認定心理/カウンセリング/健康心理 /スポーツ心理/ビジネス心理
		人間文化学科	健康スポーツ/観光マネジメント/ 国際コミュニケーション
	看護学部	看護学科	――
	事務局	部　署	コーナー
	――	総務課	――
		学生サービス課	学生生活支援/資格支援/就職支援
		教務課	――
		入試課	――
		図書館	――
		情報センター	――

表２－１－１　（その２）平成 22(2010)年度　学部・学科の入学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	経営経済学科	－	154	68
	現代ビジネス学科	40	314	188
経営学部計		40	468	256
人間学部	心理学科	100	394	294
	人間文化学科	140	514	601
人間学部計		240	908	895
看護学部	看護学科	80	240	275
看護学部計		80	240	275
大　学　合　計		360	1,616	1,426

※平成 21(2009)年　5 月　1 日現在　　※看護学部は 3 年次生まで（学年進行中）

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。

学長が招集する「学長・学部長会議」では大学教育研究上の方針決定を行う。そこでの方針に基づき「大学運営会議」や学部別の「教学会議・教授会」で審議される。各学部学科は学部長を中心に運営される。さらに各学部における教育全般や授業のあり方について、個々の教科ごとに情報を共有し意見交換をおこなうために、各学部に「教科分科会」を置き、きめの細かい指導計画を立てている。その他例えば、教職課程は勿論全学部に、養護教諭の取得に人間学部（人間文化学科健康スポーツコース）と看護学部が双方に関連性を持って併設されるなど、カリキュラムや教員の学部間連携も進んでいる。

また、付属図書館は全学の学生や教職員が利用しているが、専任教員から選ばれた図書館長をはじめ、各学部の専任教員から紀要委員が２人ずつ選ばれ、計７人の紀要委員会により「研究紀要」の発刊も行なっている。

なお本学の情報センターは専任教員から選んで情報センター長を置くが、情報教育の支援はもとより、情報インフラの整備・管理、その他事務局各部署の事務効率の向上に資する業務を担当している。

（２）２－１の自己評価

本学では、教育研究の基本的な組織（学部、学科、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ている。各組織相互の関連性も、既述のごとく、学長・学部長会議、大学運営会議、学部別の教学会議・教授会とのあいだでアップダウンによる意思疎通がはかられ、全学的に審議・検討が円滑に行えるよう工夫している。

なお大学運営会議と学部別の教学会議・教授会を相互に隔週ごとに開催することにより、それぞれの会議から個別に提案される検討事項がかなり詳細に審議され、かつ幅広く教員と事務職員との相互交流ができ、全教職員に情報の共有が可能になるため、組織構成としては極めて有効に機能していると考えられる。

（３）２－１の改善・向上方策（将来計画）

本学の学部学科は適切な規模、構成を有しており、学長・学部長会議をはじめ、大学運営会議や学部別の教学会議・教授会等多方面のメンバーによってあらゆる事項が審議の対象になり、遺漏なく学生への教育活動が実施されているので、特に問題はない。しかし、本学の使命・目的に沿ってより効果的な教育を行うために、教育研究組織については常に見直しを図り改革を進めていく。なお、看護学部は学年進行中であり、設置基準に沿った内容、教員配置等を適正に行っていく。

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。

本学では、建学の精神「教育は徳なり」に基づき、人間教育に力をおいている。教養教育は主として、人間学部・経営学部では「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」された「総合基本科目」という区分の中で行われている。看護学部では、「幅広い教養と視野を養い」「総合的な人間性と判断力を育成する」ことを目的として設置されている「総合教養科目」という区分の中で行われている。

詳細は「基準３．教育課程」に記すが、「総合基本科目」「総合教養科目」は広く人文科学・社会科学・自然科学の領域から選ばれた「基本教養科目」（「人間学入門」は人間学部の必修科目）と、語学・情報・スポーツ等の領域から「外国語リテラシー」、「情報リテラシー」、「身体健康リテラシー」「経営・情報リテラシー」（経営学部のみ）として区分された「基本リテラシー科目」から成っている。さらに、人間学部においては「専門教育科目」で「学科共通科目」として区分されている科目の中にも教養としての要素を持つ科目が相当数配当されており、全体的に見てかなり充実したものとなっている。なお「アセンブリ・アワー」が「基本教養科目」に必修としておかれている。この科目は初年次教育から就職準備教育・社会人準備教育までを担っている。学年に応じて、大学教育を受ける際に必要な基礎的スキルを始め、一般教養や社会人マナー等を学修することになっている。

「総合基本科目」に関する事項は学部別の「基礎教育分科会」をはじめ、関係する各教科分科会で科目の継続や新規開講等が検討され、結果については教務主事が学部長と相談して原案を作成し大学運営会議に諮る。なお、他学部との調整を必要とする場合は後述する「教務連絡会」で再度検討し、全学的な整合性が確認された後、大学運営会議に諮る。そこで審議された事項は学部別の教学会議・教授会で再度審議され、その後実施されることになる。

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。

本学では、まず分科会で学生の要望も含め、問題の摘出・議論・検討を行う。そして次に、その結果を、教務主事に連絡し、教務連絡会をへて学長・学部長会議や大学運営会議に審議事項として提出される。そこで検討・吟味・精査された事項は学部別の教学会議・教授会で再度審議され、決定事項については、実際の事務的な諸業務を教務課が担当し、学生に対してはガイダンスによって年度初めに周知される。ガイダンスは教務主事、教務課員が担当し、責任体制は確立している。

（２）２－２の自己評価

教養教育ついては、それが組織上十分行われるような体制をとっており、関係のある教科分科会と教務主事、学部長、また教務連絡会等が責任をもって管理している。教科分科会の代表者と教務主事、学部長が必要に応じて連絡会議を持ち、教養教育の検討内容についてはそのすべてを学長・学部長会議や大学運営会議で諮ることにより、より充実した教育内容が提供される仕組みになっている。なお、授業内容は、3 学部の教育目標に沿った形で設定されるため、置かれる科目も学部間に差が見られることがあるが、学部別の教学会議・教授会も月 2～3 回開催し、円滑に機能しているため良質の授業内容が保証されている。中でも、新入生を対象に入学時期に行われている導入教育（「新年度セミナー」「新入生導入教育（宿泊）研修」）は数年来実施しており、すでに実績をあげている。

（３）２－２の改善・向上方策（将来計画）

学生の「教養」に対する意識を高めることによって、2 年次以降本格化する専門教育に対する意識も高まることが期待できるのである。大学全入時代を迎え、多様化する入学生にも対応できる導入教育を実施することによって、大学初年次からの教養教育充実をはかる。その為には 3 学部の目的の差も考慮しつつ、大学として共通の認識に立った教養教育を実施するための教養教育改善に取り組むことにしている。具体的には、7 月中に学部別に置いている基礎教育分科会とは別に 3 学部「合同基礎教育分科会」を発足させ、メンバーを含め内容を検討していく。なお、ここ数年来すでに実施されている導入教育（「新年度セミナー」「新入生導入教育（宿泊）研修」）は、１年生時の「アセンブリ・アワー」における初年次教育とより有機的に関連させて運営する必要がある。そのためにより効果的な行事内容を逐次計画・立案していく。

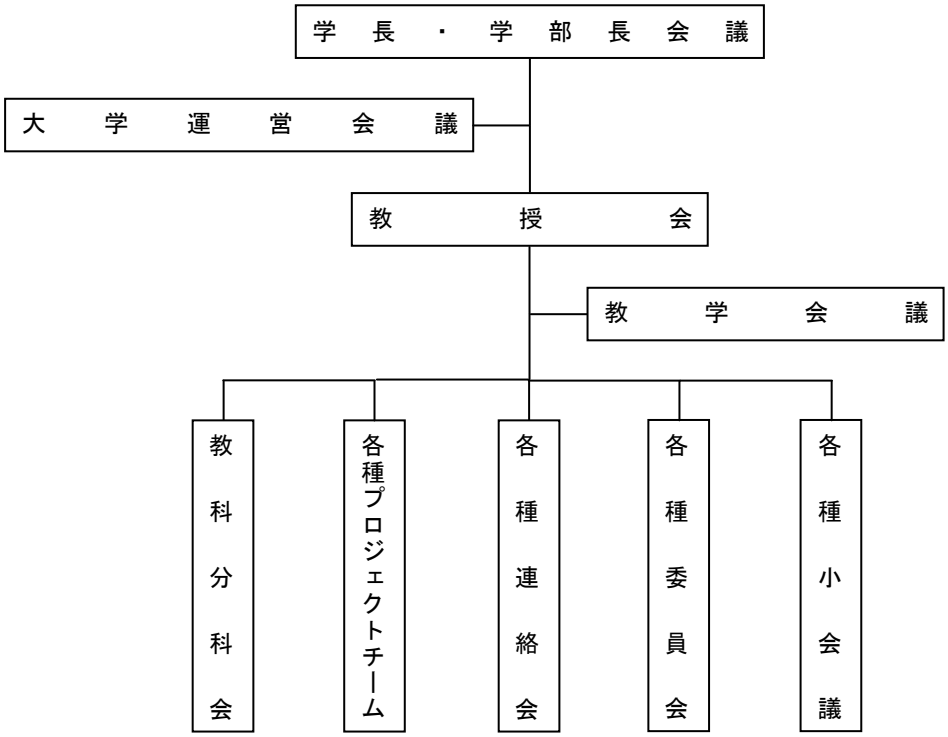
２－３　教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

（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。

学長、副学長、学長補佐、その他学務室長と各学部長、事務局長が、大学の最高審議機関である学長・学部長会議に出席し、さらに大学運営会議と学部別の教学会議・教授会等の構成員でもあることによって、大学全体の意思の統一をはかり、大学の使命・目的を確認しながら運営目標を定めその実現に努めている。即ち、意思決定機関組織は図 2－3－1 のとおりであり、本学における学部・学科の運営は、学長・学部長会議や大学運営会議、学部別の教学会議・教授会、教科分科会、教務連絡会・学生指導連絡会、各種委員会等、諸会議の検討・審議に基づいて行われている。

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を審議する。その検討した結果を大学運営会議に提案し、学部別教授会で審議検討し、必要に応じて教学会議でも審議を行い、教授会で決定する。会議の構成員は学長、副学長、学長補佐、学務室長、各学部長、事務局長、その他学長が必要とした教職員である。月１回開催される

②大学運営会議

大学運営会議は学長が招集し、構成員は学長・学部長会議のメンバー以外に、図書館長、情報センター長、学部ごとの教務主事・学生主事、事務方の事務局長補佐、部長、課長等役職の職員全員である。上記学長・学部長会議で検討された大学全体の大きな方針・重要事項決定内容を受けて、全学部の教育研究及びFD、学則や教育課程編成の基本部分の制定・改正、教員人事、入学試験の合否判定等をはじめ教務連絡会、学生指導連絡会、教科分科会、各種委員会等、諸会議で審議され提起された内容を審議する。その他、学部別の教学会議・教授会で審議すべき学部・学科の運営に関する主要な事項はあらかじめ学長・学部長会議や大学運営会議において問題提起された上で、議論・検討が行われ、それらの事項について方針の原案作成がなされている。それらの内容は学部別の教学会議・教授会で確認、調整審議される。ただし、再審議が必要と判断された場合は再び学長・学部長会議や大学運営会議にもどされ審議される。大学運営会議は教員と事務方である教育職員との交流による情報交換、情報の共有という役割をも担い、FD、SD等教育研究活動が総合的に行われるように位置づけされている。学部別の教学会議・教授会が開催される前の週に隔週ごとに月２回定例開催し、徹底した検討を加えている。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することにしている。

③教学会議

教学会議は、文字どおり教学面についての問題提起や検討、意見交換を主として行う。本学は小規模校ではあるが、学部ごとに教学会議を開催し、当該学部長が議長となり、大学運営会議で審議した重要事項は再度この教学会議でも必要に応じて審議する。学部別に行う教学会議は学長、副学長、学長補佐、学務室長、各学部長、図書館長、情報センター長、教務主事・学生主事等役職にある教員と教授、准教授、講師、助教の全ての専任教員、事務局長もしくは事務局長補佐で構成され、毎月2～3回、開催している。

④教授会

教学会議に引き続き同時に開催する。構成員は教学会議と同じである。学部特有の議題を検討する必要性から学部ごとに開催し、当該学部長が議長となり、運営会議や教学会議で審議した内容を審議し、実行に移す。

なお上記のごとく、各学部の教授会で審議した結果再検討を必要と判断した場合は再び学長・学部長会議や大学運営会議にもどし審議する。

⑤教科分科会

各学部に、助教以上の教員を構成員とする教科分科会を設置し、科目やコースの運営について協議と自己点検自己評価（FD)、連絡・調整を行う場として、毎月 1 回開催している。各学科の教育課程や授業科目の内容、及び詳細な実施計画についての協議、検討を行い、学生の学業及び日常生活についての指導方針の審議と確認を行っている。経営学部では基礎教育分科会、情報分科会、経営・経済分科会、人間学部では心理学分科会、語学分科会、国際観光分科会、健康スポーツ分科会、基礎教育分科会、看護学部では基礎看護学分科会、成人看護学分科会、老年看護学分科会、小児看護学分科会、母性看護学分科会、精神看護学分科会、地域看護学分科会、基礎教育分科会等を設けている。原則として月１回開催するが、必要な問題が生じた場合には、臨時の会議を開く。なお、それぞれの教科分科会における審議内容は、学長・学部長会議や大学運営会議で提起、審議され、最終的に学部別の教学会議・教授会で再び審議する。

⑥教務連絡会・学生指導連絡会

学部、学科のカリキュラムは大学の使命・目的を教育上具体化しているものである。そのような重要事項を検討するために各学部に教務主事を置いている。教務主事は学部長と相談しながら学部のカリキュラム、教科担当等の重要事項について検討を加え大学運営会議に諮る。なお、他学部との調整を必要とする場合は「教務連絡会」で検討し、全学的な整合性を確認した後、学長・学部長会議や大学運営会議に諮る。そこで審議した事項は学部別の教学会議・教授会で審議検討する。又、学生生活に関連する重要事項についても各学部に学生主事のほか精度の高い指導助言を行うため、必要に応じて学生副主事を置いている。問題が発生した時は学生主事、副学生主事、学生サービス課長その他状況によって必要とされる教職員によって月 2 回程度行われている「学生指導連絡会」を開き、審議事項を学長・学部長会議や大学運営会議に諮り、その結果を同様に学部別の教学会議・教授会で審議検討する。

⑦各種プロジェクトチーム

本学の FD の取り組みのひとつ。大学で改善等が必要な事項や問題点等についてテーマを決め、教員が具体的な案を考え、検討・実行するチームのことで、各学部に発足させた。教務主事と学生主事が構成員を推薦し、学部長が任命する。人数はチームごとに経営学部 3 人、人間学部 4 人であり、構成員が互選により選出したリーダーを中心に問題に取り組む。現在は 6 月に「就業力育成プロジェクト」「退学者防止対策プロジェクト」「資格取得促進プロジェクト」の 3 つのプロジェクトチームを設立した。まとまった提案等は大学運営会議で検討する。

⑧各種委員会、小会議

各種委員会や会議としては、教職課程検討委員会　教育実習学内連絡委員会　教育実習学外連絡委員会、キャンパス人権委員会、倫理委員会、入学試験委員会、学寮委員会、紀要委員会等のほか、アドバイザ会議などの小会議や教務主事連絡会議、学生主事連絡会議、事務局会議等があり、学内におけるあらゆる問題に対応できるよう努めている。なおそれぞれの審議内容は、学長・学部長会議や大学運営会議を経て再度学部別の教学会議・教授

会で審議し、意思決定を円滑に行っている。

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。

教員組織と教務課、学生サービス課等の連携については既述のごとく、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応でき、大学生活が学生にとって有意義なものとなるよう組織的対応を行っている。日常的な学習者の要求は事務局の各課を中心にさまざまな窓口を用意しているのは言うまでもないが、その他学長アンケートBOXを常時設け、学習者の意見を投書の形で汲み上げる工夫もしている。個人的かつ具体的な学習者の要求については「アセンブリ」ルームの担当教員である「アドバイザ教員」が相談の窓口になっており、教員と学生の親和関係を築いている。そして、授業面では授業アンケートなど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、教科分科会が汲み上げ、生活面においても学習者の要求は主としてアドバイザ教員や学生相談室等が汲み上げる。その上で、それぞれに教務連絡会や学生指導連絡が学長・学部長会議や大学運営会議、学部別の教学会議・教授会に議題として提出し、そこで審議検討し、教科指導や学生生活指導全般に反映させている。なお、学習者の要求については学生の意見・要望の情報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」からも広く意見をくみ上げている。

（２）２－３の自己評価

学長・学部長会議を頂点として大学運営会議と学部別の教学会議・教授会、諸会議が活動し、教育研究に関わる意思決定の組織は整備されている。各会議での審議事項、報告事項等については大学の使命・目的を十分に意識しながら詳細にわたって検討を行い、学生の要望に対応するための体制を整えている。隔週という頻度で開催する大学運営会議、学部別の教学会議・教授会では十分な議論が可能な環境を整備している。これらの組織において建設的な意見が毎回出されている点は高く評価できる。なお緊急の対応を必要とする場合には、その都度諸会議を迅速に開催している点も評価できる。

（３）２－３の改善・向上方策（将来計画）

特に組織上の問題点はなく、十分円滑に機能しているが、学部別の教学会議・教授会の学部間相互の連携をより強化し、又内容をより充実させるために開催の頻度等のより適正化を工夫する。学習者の要求については、アドバイザ教員を中心に「アセンブリ・アワー」の活用をより徹底させる。シラバスの精度など毎年の改革・工夫を積極的にしていく。

［基準２の自己評価］

本学は、開学以来まだ歴史の浅い大学ではあるが、十分な時間をかけて学部学科の改変に取り組んできた。現在の学部学科の在り方はその結果であり、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している。大学組織についても改善に改善を重ねてきている。とりわけ、この5月に発足した学長・学部長会議を頂点として月2回にも及ぶ大学運営会議や学部別の教学会議・教授会の発足により、全教職員に共通の情報が伝わり、さらに各種会議もより有効に機能してそれぞれの活動を潤滑にした。組織間の協力体制については大きく飛躍したといえる。また、教養教育については、まず、十分な専任教員を配置

している。責任体制についても、上記のように、各組織間が連携協力し、効果的に諸施策を遂行している。 さらに、組織として学生の意見・要望をくみ上げる工夫も続けており、またその結果を全教職員が周知でき、教育方針や教育活動等に反映できるようになっている。

［基準２の改善・向上方策（将来計画）

さらなる組織機構の充実を図り、毎年自己点検・評価を行うことによって、教育研究組織を充実させていくことに努める。また、いわゆる導入教育の開発にも、編成の在り方を含めてより積極的に全体で継続的に審議し、取り組んでいく。教養教育においては、上記のように、学部別の分科会にとどまらず、7月中に「合同基礎教育分科会」として独立した分科会を別に立ち上げるべく、内容等を検討している。なお、学生だけの意見・要望だけでなく、保護者が構成員である「教育後援会」からの意見もより正確に教育活動に反映できるように本年度中に学長・学部長会議か大学運営会議で検討する。

学年進行中の看護学部は、設置計画に沿った内容の充実を図り、教員配置を適正に行っていく。そして、今年６月に「就業力育成プロジェクト」「退学者防止対策プロジェクト」「資格取得促進プロジェクト」の３つのプロジェクトチームを設立したが、まとまった提案等は大学運営会議等で検討していく。さらに、今後必要と思われるプロジェクトの立ち上げを継続的に学長・学部長会議等で審議・検討していく。

基準３．教育課程

３－１．教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

（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。

学部ごとの教育目的･目標は以下のようなものである。これらの目標は新入生に対し「新年度セミナー」で学部ごとに説明を行っている。

[経営学部]

経営学部は次の 2 点について、人材を育成することを目的としている。

１．経済学、経営学それに会計学などの社会科学系の基礎を学びながら、変化する高度情報社会に対応できる人材の育成を図る。

２．国際化・グローバル化の進展が著しい社会にあって外国語を使ったコミュニケーション能力を備えること。オーラル英語に加えてアジア諸国の言語である中国語や韓国語を習得できる環境と機会を与え、企業・産業界で必要な人材を供給する。

[人間学部]

人間学部は「人間学」を教育目的とし、以下の8つの「人間力」を育成することを特色としている。

１．新たな認識を構築できる思索力
２．時流に迎合することなく適切な価値判断ができる批判力
３．創造的な未来を切り拓く開拓力
４．寛容かつ多元的に判断することができる受容力
５．高度な情報メディア・リテラシー（コンピューティング）
６．高度なコミュニケーション・リテラシー（コミュニケーション）
７．協調性と外国語リテラシー（コーディネーション）
８．問題解決能力および独創的な企画発想力（クリエーション）

[看護学部]

医学や医療技術の進歩がめざましい反面、人々の健康や病気に対する考え方や価値観、対処の仕方にも多様性が見られる。さらに生命の尊厳や患者の人権に対する意識の向上も見られる現状において、人々のニーズに沿いながら安全で良質の医療を提供していくことが医療現場で求められている。このようなことから、次の 5 点を看護学部学科の教育方針

および教育目標としている。

(1) 高い倫理性と教養ある豊かな人間性を持った保健師・看護師の養成

徳育を建学の精神とする本学の看護学部看護学科では、人間の尊厳などを理解する高い倫理性と崇高な精神を持ち合わせ、対象者の立場に立ち、自立して対象者の代弁者としての役割をとることができる人材を育成するため、看護のベースである人間教育と豊かな人間性を養う教養教育に力を入れている。

(2) 地域の「医療」、「保健」、「福祉」一体のチームリーダーとしての素養の育成

最も実践的でかつ経験を有する地域看護における訪問看護や在宅ケアサービスの場で将来的に地域医療のチームリーダーとしての役割を果たして行けるだけの「基礎看護専門知識・技術」と「基礎医学専門知識」を軸にした論理、教養と使命感と社会貢献の心をもったエリートとして実践力のある看護専門職業人の養成に徹底した教育研究活動を行うことを本学科最大の特色としている。

(3) 対象者とのカウンセリング能力と医師との専門的コミュニケーション能力の育成

対象者との、より高度なコミュニケーション能力としての「カウンセリング能力」が発揮できるように教育課程に特徴を付け、また基礎医学と看護学の理論と実践の場である臨地実習教育をとおして、医師との専門的なコミュニケーション能力を備え、科学的な判断力と専門的知識や技術を身につけることによる論理と使命感をもち、実践に強い看護能力を身につけた看護師、保健師を養成する。

(4) 既設学部との有機的な連携

既設の人間学部と経営学部を持った本学の利点を最大限に活用し、問題解決能力、論理構成能力、情報処理能力、コミュニケーション能力を身につけた看護専門職業人を育成する。

(5) 教育目標

本学部は、看護師の養成と医学に基づく知識を基礎とし、医師、歯科医師の医療、診療活動の補助、援助、新生児から高齢者まで、人間の発達段階のそれぞれ固有の健康問題への援助と健康の維持、増進（Health Promotion）について看護実践能力を向上するための教育研究を目的とする看護教育（Nursing Education）として位置づけており、厚生労働省の指標である「看護師教育の技術項目と卒業時の到達度」を充足し、国家試験合格に向けての専門知識教育を目標とする。

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］

経営学部現代ビジネス学科

経営学部現代ビジネス学科では今の情報社会で必須である高度なITスキルを修得でき、経営者感覚を身につけ、現代社会の実学に結びついた人物を育成することを目標としている。平成21（2009）年度までは、医療情報コース、情報ビジネスコース、会計マネジメントコース、ものづくりデザインコース、事業経営コース、経営心理コースの6コースを設定していたが、高齢化社会による医療福祉関係の重要性、また物を作り出すという企業としての基本の大切さに重きをおいて、平成22（2010）年度より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 コースに改組した。そして学部全体の教育目的に基づきカリキュラムを編成し、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設定している。

表 3-1-1　現代ビジネスのコースと教育目標

コース名	コースの教育目標
医療ビジネスコース	医療現場で各種情報を記録・管理・検索していくための専門技術者を養成します。医療の分野では、病院内ネットワークや電子カルテなど新たな視点での情報技術の導入が推進されており、その分野の医療情報技師や診察情報管理士の資格取得を目指します。
ビジネス管理コース	ビジネス社会で通用する人材を養成します。基本専門分野の経営学・会計学は勿論、学部伝統の情報系科目に強いビジネスマンを目指します。加えて、将来学生が管理職に登用されるのを見越して、豊富な企業経験をもった教員スタッフが、その指導にあたります。
ものづくりコース	ものづくり大国「日本」のビジネス現場へ就職する人材を養成します。パナソニックやシャープといったトップ製造業をはじめ関西地域に集積のある製造業に就職する人材を想定して、ロボット組立やパソコン使いこなし等が得意なビジネスマン候補生を目指します。

[人間学部]

学部全体の教育目的に基づきカリキュラムを編成し、学生個人が専門分野の学習を進める中で人間力を身につけていけるよう、各学科にコースを設定している。

ア.　人間学部心理学科

心理学科は、「行動」と「心の動き」を研究し、心のスペシャリストを育成することを目的としている。心理学分野の各科目を学ぶ目標をより具体化するためにコースごとに目標となる資格を設定している。各コースの教育目標と目的としている資格は表 3-1-2 の通りである。

心理学科は全コースで「認定心理士」の資格要件科目を満たすよう履修モデル（『履修の手引き』参照）を設定している。心理学の基礎知識を 2 年次から 3 年次にかけて段階的に獲得していくことができるよう科目配置を行っている。

認定心理コースでは心理学の基礎知識に加えて大学院進学を念頭に研究内容を表現する能力を身につけられるよう「プレゼンテーション応用」(基礎は学部必修)、「表現入門 (表現文化Ⅰ)」、「文章作成法 (表現文化Ⅱ)」を履修モデルに配置している。

カウンセリングコースでは基礎知識獲得と並行して、3 年次で「カウンセリング実務演習Ⅰ・Ⅱ」を経て 4 年次で「カウンセリング実務実習」を履修、カウンセリング技術を十分体得できるよう科目配置を行っている。

健康心理コースでは 3 年次の「健康心理アセスメント」、「健康心理アセスメント実習」

で「健康心理士」として健康を測るための知識や技術を体得することを目標としている。

スポーツ心理コースでは、基礎的な心理学の科目にプラスして「スポーツ心理学Ⅰ・Ⅱ」、「スポーツとメンタルヘルス」、「メンタルトレーニング論」などスポーツ競技者の心理を扱う科目を展開。また、「運動生理学」、「機能解剖学」、「スポーツ医学概論」などの運動に関わる科目も並行して履修するよう科目設定をし、健康運動実践指導者資格を目指せるようにしている。

ビジネス心理コースでは社会とビジネスの基本知識を獲得することを目指し、「国際経済学」、「現代社会論」、「企業論」、「経営概論」といった科目を配置している。

表 3-1-2　心理学科のコースと教育目標

コース名	コースの教育目標
認定心理コース	「人の心」を基礎から専門まで幅広く深く学ぶことで”人間力”を身につけることを目的としている。心理学の標準的な基礎知識と基礎技能を修得し、その証明となる『認定心理士』(財団法人　日本心理学会）の取得を目的としている。
カウンセリングコース	ストレス社会のよきアドバイザーとなるため人々の心の問題を見つめ解決へ向けてサポートする能力を養い、心の専門家となることを目指している。その証明としての『カウンセリング実務士』の資格取得を目標としている。
健康心理コース	人間の行動（身体表現）がどのような形で心に影響を与えるのか、基礎的な知識の修得を図り、心と体の健康生活の形成維持に必要なカウンセラーやインストラクターとしての知識と能力を持つ人材を育成する。健康維持・向上のためにそれを阻害する要因を除く研究と教育・実践を行う『健康心理士』(財団法人　日本心理学会）の資格取得を目指す。
スポーツ心理コース	体育・スポーツ活動場面における競技者の心理状態や、その変化について学修し、それぞれの場面で生じる問題を解決していく能力（メンタルトレーニング）を身につけることを目的としている。また「心の健康」についてサポートできると同時に「健康づくり」のための能力獲得も目的としており、『健康運動実践指導者』の資格取得を目指している。
ビジネス心理コース	様々なビジネス場面で遭遇する問題を解決できるように、コミュニケーション能力、データ分析能力、プレゼンテーション能力などの能力とともに、心理学の知識と技術を応用してビジネス社会で自信をもって生きぬける能力とマナーを身につけた人材育成を目指している。心の健康問題についても学び、労働の質の向上と職場の活性化を考えることのできる人材の育成を目指している。

イ．　人間学部人間文化学科

人間文化学科は人間社会全般の様々な文化を通じて、人間に対する理解を深め「健康」、「観光」、「国際」の各分野で貢献できる人間を育てることを目的としている。学習意欲を高めるために、コースごとに具体的な将来像を明確にしている。各コースの教育目標は表3-1-3の通りである。

人間文化学科ではコミュニケーション能力を強化することを目的に、「表現入門（表現文化Ⅰ）」を学科の必修として設定している。また、「文章作成法（表現文化Ⅱ）」、「プレゼンテーション応用」（基礎は学部必修）、「インターネット言語応用」（基礎は学部必修）を全コースの履修モデルに配置し、文章での表現能力、対面コミュニケーション能力、コンピュータネットワークを利用した表現能力の獲得を目指している。

健康スポーツコースでは体育・スポーツの専門家として必要な知識、技術、マナーと、指導方法を体得する目的で健康管理論領域の科目を中心としたモデルコースとなっている。

観光マネジメントコースでは観光文化論領域の科目を中心に、日本や海外の文化を学ぶために「歴史地理学概論」、「比較文化論」、「世界の宗教と文化（キリスト教）・（イスラム教）」などの科目を配置している。

国際コミュニケーションコースでは語学への興味を深めるために「英語コミュニケーション演習Ⅱ・Ⅲ」、「英語学概論」、「英語史」、「日本語史」などの言語文化論領域の科目を配置している。また、日本と外国の文化の理解のために歴史文化論領域の科目を配置するとともに、「国際協力論」、「NPO/NGOと国際協力」などで現代の国際社会の理解を深めることを目指した科目を配置している。

表3-1-3　　人間文化学科のコースと教育目標

コース名	コースの教育目標
健康スポーツコース	多様化する生涯スポーツの振興をはかり、保健体育教員、スポーツやレクリエーションのインストラクターとして活躍できる人材の育成を目指し、必要な知識、技術、マナーと指導方法を体得すると共に、自らの体験を通してスポーツの楽しさを学んでいく。
観光マネジメントコース	観光産業を担う人材育成を目指している。観光分野のマネジメント的能力、相手を理解する、説明する、説得するといった能力、「歴史」「言語」の学修を通して日本や海外の文化への知識に基づく相互理解の能力の獲得を目指す。
国際コミュニケーションコース	国際舞台で通用するコミュニケーション力や情報ツールの活用も含めた表現力を持った人材の育成を目的としている。英語による語学向上と日本と海外の文化を理解するための知識の獲得を目指す。

[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、看護師と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な教育課程を設置している。

学部学科の教育方針と教育目標を具現化するための教育課程を構成しており、看護師および保健師養成の統合カリキュラムを充足する教育課程を編成している。卒業に必要な単位数は、本学の特色と学部の独自性を反映させながら、過密教育を避け学士課程にふさわしい主体的学修が可能な 129 単位（以上）に設定している。

教育課程を編成するにあたり、教育目標を具現化した次の 5 点を特に特徴づけて構成している。

(1) 建学の精神を理解し、人間生命の尊厳への深い畏敬の念を持ちながら、その人間が置かれている諸状況への幅広い洞察力と温かい感受性を養い、豊かな人間性を備えた保健・看護専門職業人として生きていく基礎的教養を身につけること

(2) 「人間の健やかなあり方」の探究をとおして、高い倫理性と使命感をもって人間とその社会に貢献できる確かな専門性を養うこと

(3) 保健師・看護師に共通した看護学に関する専門基礎知識と技術・態度の習得に基づく論理、教養と、保健・医療・福祉の分野における使命感と社会貢献の心をもったエリートとして資質の高い看護専門職業人として貢献できること

(4) 専門領域における知識と技術の高度化や地域社会のニーズに柔軟に対応できる能力と論理的、創造的に開発しながら行う看護実践を身につけること

(5) 看護倫理にかかる教育を強化することによって人間関係形成過程を伴う体験学修ができること。

[教職課程]

本学では、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 3-1-4 の通りである。

表 3-1-4　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	心理学科	高等学校教諭一種免許状	公民
	人間文化学科	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 2 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」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（学則第

23 条の 2)。

教員免許を目指す学生は 2 年次で教職課程に正式登録（1 年次は仮登録）し、『教育職員免許課程ガイドブック』を受け取る。ガイドブックには各学年で修得すべき科目を明示するとともに、教員免許取得までの流れや注意事項・関連法規を記載している。また、教育実習に際しては「事前・事後指導」において『実習の手引き』を配布し指導を行っている。

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、資格獲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。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・しくみをもうけている。

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、事務職員と協力･連携を取りながら実施する。(アドバイザ制度については 3-2-⑥に記す。)

1･2 年次生では大学での授業の聞き方や将来のためにどのような準備をしていくかからはじめ、自然に卒業後の進路に向けた準備に取りかかれるよう演習や実習を行う。3・4 年次生では就職活動サポートと社会人になるために最低限必要な常識・知識などを身につけることを中心に、卒業後の進路を確定させるようサポートを行う。

平成 22（2010）年度、経営学部では 1 年次のアドバイザ教員が担当する人数を従来の 40 人程度（学部全体）から、4～6 人とした。学生一人一人にきめ細かく対応し、「アセンブ

リ・アワー」がより充実したものとなるよう目指している。人間学部では『「アセンブリ・アワー」運用マニュアル』をまとめ、それとともに４年間の授業計画（シラバス）を作成した。入学年度やアドバイザ教員による「アセンブリ・アワー」での取り組みのばらつきを防ぐ狙いである。

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」、「観光デザイン概論」、「歴史地理学概論」、看護学部「人間と自然環境」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。

（２）３－１の自己評価

建学の精神･大学の理念に基づき、各学部とも教育目的・教育目標を適切に設定し、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。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、学生の希望コースに即した勉学の目標を立て易くしている。さらに本学の特徴である「アセンブリ・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。

[経営学部]

年度を終えて新年度に向けたカリキュラムの内容を見直している。担当分野別に 3 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ている。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ている。

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、コースを選択した学生の志望や期待に応じようとしている。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している。また平成 22（2010）年度より 1 年次のアドバイザ教員を 4～6 人ごとに 1 人としたことで学生に対しきめ細かい対応ができている。

[人間学部]

人間学部の教育課程の全体像の説明と各学科毎の専門教育科目の編成についての説明をコース担当教員、アドバイザ教員、教務主事で分担して行い、新入生への周知に努めた。

平成 21（2009）年 11 月に教科分科会の再編成を行い、教科分科会を定期的に開催する体制が整えられ、教科やコースに関する問題点を各分科会で積極的に議論するようになった。科目のあり方やモデルコースの教育内容について議論された内容を、平成 22（2010）

年度の新カリキュラムに反映することができた。

平成 22(2010)年度、これまでは各学年で年度ごとに作成してきた「アセンブリ・アワー」の授業計画を統一して作成し実施を始めた。4 年間を通じて段階的な教育を着実に行うことが目的である。従来、学年・クラスにより「アセンブリ・アワー」への取り組みにばらつきが出ることにより、学生の不公平感を招いてきた点があり、この統一授業計画にはそのように学生が感じることを防ぐ目的がある。運用に当たっては、学生の実態に即して内容の修正が必要である場合には、各学年のアドバイザ会議で議論し『「アセンブリ・アワー」運用マニュアル』に基づいた範囲で変更を行って実施している。また、変更した点については教学会議・教授会で報告を行い、学部全体で把握する。

[看護学部]

時代のニーズの変化に対応するため平成 21（2009）年度生から、保健師助産師看護師法の教育に関する一部改正に基づく新カリキュラムの主旨に対応したカリキュラム改正を行った。それに伴い学生の総合的看護実践力を意識した教育活動に取り組んでいる。また 3 年次生・4 年次生についてもこのことを実践実習計画に反映させて実施している。

[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。平成 21（2009）年度は介護体験の単位認定のための人間学部のカリキュラムの変更、教育実習にむけた指導をより充実させるための「事前・事後指導」の開講期の変更（4 年次春開講から、3 年次秋から実習終了までの期間とした)、教員として授業を実施するための実践力を高めるための教科教育法Ⅱの必修化などを提案し、認められた。

教職課程委員会は、専任教員とともに事務局長・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

（3）３－１の改善・向上方策

学生に、よりわかりやすい授業を展開していくために、全学を挙げて FD に取り組み教育力の向上を進めているが、更なる努力と工夫が必要である。そのために、教科分科会にて学生が興味をもつ授業、わかる授業を展開していくための意見交換、情報交換を行い継続して審議していく。

また、学生に働くことの意義をよく理解させ働く意欲を高めるためのキャリア教育（経営学部「キャリア開発入門」、「キャリアデザイン」、人間学部「キャリア形成論」、「キャリアフィットネス」、「エンプロイアビリティ」）にさらに重きをおくことが必要である。また社会人として通じるような人物教育、礼節教育をより充実させる取り組みが必要であり教科分科会において継続的な審議を行っていく。

平成 22（2010）年度 6 月に経営学部と人間学部に「就業力育成プロジェクトチーム」が設けられた。今後このチームの議論・提案を基に授業内容の再検討・カリキュラムの変更などの問題に継続的に取り組んでいく。

[経営学部]

医療ビジネスコースにおいては明確に関連資格を目指す学生が出てきており、ゼミナー

ルを含めて合格を目指して励んでいる。資格取得には情報系科目を体系的に修得する必要があり、情報系教員間で意思疎通を行い学生に不便を掛けない様に工夫している。

ビジネス管理コースでは、在学中の指定科目単位認定で取得可能な上級情報処理士や情報処理士資格を推奨し、多くの学生が取得できている。パソコン不得意な初級者にもSA教育制度で上級学生が授業中に丁寧に指導するので、受講生のパソコン修得が速い。また学部には中小企業診断士資格をもった専任教員が2人在籍しており、各種相談にのれる。

またものづくりコースでは、科目講義とゼミナールが連動しており、ほぼ常時開放しているゼミ室で学生がいつでも実際のロボット製作に携われるような環境を提供している。

一貫していえるのは、学生に必要なカリキュラムを提供し、少人数クラスや細かな指導が可能なゼミナールを運営することで学生の期待に応えるようにしている

[人間学部]

学生に対し、学部の教育目的・目標の更なる周知を行い、学生個々が自らの目標達成のために必要な学修を自覚的に行えるよう指導を行う。

教科分科会は今後とも、各授業での問題について意見交換をし、問題意識を共有していく。平成21（2009）年度秋学期から教科分科会の定期開催と大学運営会議、教学会議・教授会での報告の流れが整理された。教科分科会での問題意識の共有化については徐々に達成されつつある。平成22（2010）年度は大学運営会議、教学会議・教授会を通じて、学部全体で問題点について議論し、改善に至るしくみを整えていく。

「アセンブリ・アワー」の授業計画については今後も学生の実態に即して見直しを続けていく。各学年のアドバイザ会議で話し合われた点については教学会議・教授会で報告が行われる。それらの報告を基に学部として「アセンブリ・アワー」をどのようなものとするのかを継続して議論していく。

[看護学部]

看護学実践実習にあたり看護専門職者としての基礎的力量のレベルアップをする必要性から学内において実践実習のための基礎的技術力を強化する授業を行った。また他の学年次生についても同様に取り組み、それに伴う教員配置を行っており、完成年度までには更なる教育の質の向上にむけての整備を行う。

[教職課程]

平成21（2009）年度に人間学部に養護教諭免許課程が開設された。平成22(2010年)度からは教職課程の新カリキュラムがスタートしている。平成22（2010）年度は教職課程検討委員会内に、ワーキンググループを設置し新カリキュラムに関わる問題に取り組んでいく体制を整えた。8月（予定）の教職課程委員会においては、今年度の教育実習の問題点を整理し、次年度に向けた対策を協議する。免許獲得までをよりスムーズに確実にするために『教育職員免許課程ガイドブック』、『実習の手引き』の改善についても諮る。

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

（１）３－２の事実の説明

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」はさらに「基本リテラシー科目」と「基本教養科目」にわけ、人間学部では「専門教育科目」は学科ごとの専門領域分野と学科共通科目分野にわけている。

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。また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『履修の手引き』）

［経営学部］

経営学部の教育課程は「総合基本科目」と「専門教育科目」とで構成している。

ア．　総合基本科目

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性を深めると同時に、興味への探求と創造力を養うことが出来る。経営学部では、基本リテラシー科目として外国語、

身体・健康、情報の 3 リテラシー、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」（4 年間にわたり、学生生活をきめ細かく指導する科目）まで幅広く開講している。

イ．　専門教育科目

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。専門教育科目では、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、ゼミそれに資格関連と細かく区分して開講している。

以上の科目を在学期間中において図 3-2-1 のようなイメージになるように配置している。

［人間学部］

人間学部の教育課程は両学科共に「総合基本科目」と「専門教育科目」とで構成している。

ア．　総合基本科目

大学生として学ぶための最低限必要なリテラシーを身につけるための「基本リテラシー科目」と、大学生として身につけて欲しい教養を学ぶ「基本教養科目」とで構成している。「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。「外国語」と「情報」では必修科目中心に本学部の教育目的であるコンピューティング、コミュニケーション能力を身につける最初のステップとして教育を行っている。「身体健康」の実習科目においては、グループで企画・実行するという内容を通して、企画力やコミュニケーション力を自然に身につけることを目指している。

基本教養科目には「人間学入門」と「アセンブリ・アワー」という二つの必修科目がある。「人間学入門」は本学部が目指す「人間力」の獲得のためのものの見かたや考え方を「人間学」をテーマにした講義・討論・発表などで自然に身につけていくことを目指している。3-1-③で述べた「アセンブリ・アワー」とあわせて「人間力」を定着させる。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。

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。また、学科共通科目として総合基本科目のさらなる発展的内容となる授業などを領域に分けて展開している。

(a) 専門教育科目・心理学科

行動発達論領域・社会関係論領域・健康心理学領域の 3 つの領域で授業を配置している。必修科目は各学年ごとに配置されている。学生は 1 年次で「心理学概論Ⅰ・Ⅱ」を学び心理学の学問の範囲を知り基礎的な知識を身につける。2 年次では「心理学研究法Ⅰ・Ⅱ」で心理学研究の基本的な手法を学ぶ。3 年次では「心理学実験実習（実験・調査)」で、研究技法を実際的に適用し調査・研究手法を着実に身につける。これらの必修科目と並行して各論が展開され、学生個々が最も興味を持った分野について「ゼミⅠ～Ⅳ」で取り組むことになる。

(b) 専門教育科目・人間文化学科

人間文化学科の科目は言語文化論領域・歴史文化論領域・健康管理論領域に分かれている。それぞれの領域に国際文化コース、観光マネジメントコース、健康スポーツコースのコースの柱となる科目が配置されており、段階的に学修を進めていく。必修科目として「英語コミュニケーションⅠ」、「表現入門（表現文化Ⅰ)」を設け、コミュニケーション力を高めるとともに国際的に活動できる人材の育成を目指している。

(c) 専門教育科目・学科共通科目

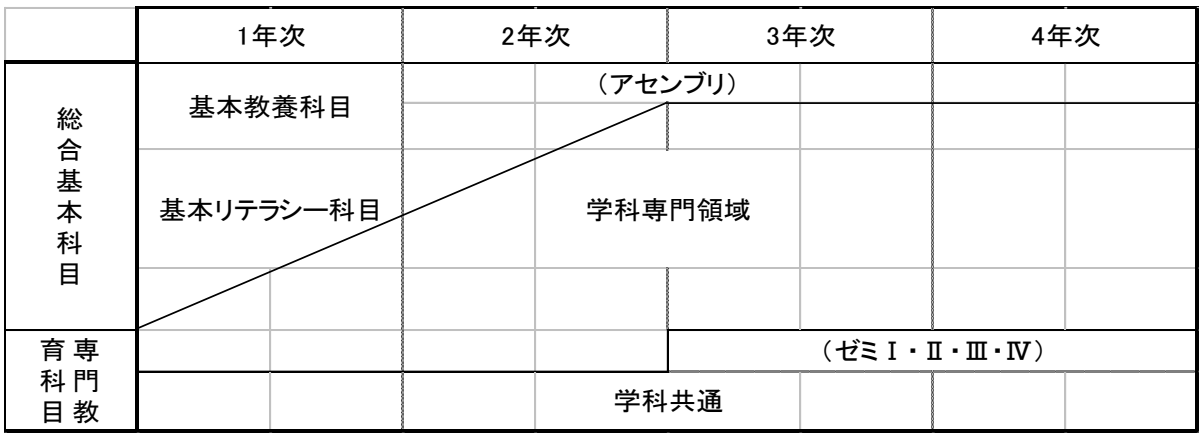
人間学部では専門教育科目に「学科共通科目」の領域を設定している。心理学科・人間文化学科共通して開講しており、「形成文化論領域」、「情報文化論領域」、「キャリア形成論領域」、「ゼミ」、「特別講座科目」の領域に分けている。

「学科共通科目」の重要な役割は、社会人準備教育である。総合基本科目の「アセンブリ・アワー」とともに学生が卒業後の進路について考え続け、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。「キャリア形成論領域」では必修科目として 1 年次で「キャリア形成論（1 年春)」を学び自らの将来を設計する方法について学ぶ。「プレゼンテーション基礎（2 年春)」で考えをまとめ表現する能力を身につけ、「キャリア・フィットネス論（2 年秋)」、「エンプロイアビリティー（3 年春)」ではディスカッションや演習でより実際的に自らを表現することを行い、将来像を具体化していくことを目指している。これらの学修と並行して自分の将来に必要となる能力を身につけるために資格取得を奨励している。そのため、獲得した資格に応じて「特別講座科目」として単位認定を行っている。また、そのサポートとして学内で資格支援特別講座を開講し学生が資格に挑戦しやすい環境を整えている。「情報文化論領域」では必修科目として「インターネット言語基礎」を設け、ネットワーク上において、自らを表現する能力を高めることを目指している。

「学科共通科目」では、学生個人が自主的に自らの教養を深め能力を高めるために、様々な選択科目を設定している。「ゼミ」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。一方で、「ゼミ」の履修に関しては学科制限を設けていないので、学科の専門分野以外の興味・関心に基づいた研究をすることも可能で、学生の選択の幅を広げている。

以上の科目を在学期間において図 3-2-1 のようなイメージになるよう配置している。

図 3-2-1 カリキュラムの展開イメージ



［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

この科目群は本学部の教育目標(1)、(2) に示した事柄と(3)の導入部分を達成するための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一つであり、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。総合基本科目は次の二つの科目群で構成している。

a. 基本リテラシー科目

学部専門基礎教育及び専門教育の基礎基本となる技能（リテラシー）をトレーニングする《基本リテラシー・プログラム》としての科目群

b. 基本教養科目

学部専門教育の基本となる素養・教養を教授する《基本教養プログラム》としての科目群

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、つまり教育目標(3)、(4)、(5)に示した事柄を達成する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「c. 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「d. 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「e. 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、教育目標(2)の応用と(3)、(4)を踏まえて達成するための科目である。「看護の基盤」(f. 基礎看護学領域)、「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」(g. ライフサイクル看護学領域)、「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」(h. 広域・健康レベル看護学領域)の各分野に必修科目を配している。その他に、教育目標(4)を念頭において、本学独自に(i. 総合看護学領域)を設け、看護の倫理や管理、医療安全を学ぶ科目を設定している。

エ. 他学部履修科目

学際的な幅広い知識と奥探い教養を培い、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。

【人間学部科目】心理学科(「健康心理コース」、「カウンセリングコース」、「認定心理コース」、「スポーツ心理コース」、「ビジネス心理コース」)、人間文化学科(「健康スポーツコース」「国際コミュニケーションコース」「観光マネジメントコース」)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。

【経営学部科目】現代ビジネス学科(「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。

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。

各学部は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学科専門科目を増やし、また即戦力となる科目を取入れている。基本的には高学年の授業は低学年の授業の単位取得を前提とした受講をさせている。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学修目的と達成目標　②授業の進め方　③受講上の心構え・学修上の留意点　④学修成果の評価方法　⑤テキスト・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、必要な際には変更を行っている。

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、休業日が『学生必携』の中の学則第4条、第5条、第6条に定め新入生に周知している。また本学の授業科目の単位数は適切に定め、1年間の授業を行う期間は、定期試験等の期間を含め32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学

教授会で審議され決定する。また、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。

『学生必携』（Ⅱ.履修　9.卒業・進級）に明記し、単位認定に必要な学修時間、認定方法、進級と卒業要件を規定している。

平成22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、出席状況、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定11条に定めるとおり行っている。『学生必携』(8 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。各科目の成績評価の方法については『授業計画』（シラバス）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。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には、本人が教務課に申請し、当該範囲内で不合格となった科目も再試験を受けることができる。(『学生必携』第29条、第30条　進級再試験・卒業再試験の受験資格並びに受験科目数)

前述の規定に則り各学部の教学会議・教授会において単位の認定、進級および卒業判定をしている。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。

このようにして、大部分の学生は進級と卒業要件を満たし、次のステップへと進んでいるが進級要件単位数の不足により、留年退学のやむなきに至る学生もいる。2年から3年へかろうじて進級しても4年時の卒業要件に満たず留年するものもいる。

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。

コースごとに履修モデルを設け、適切な科目数となるよう指導を行っている。履修モデルは『履修の手引き』で卒業までの履修科目を示すとともに、時間割表においても、それぞれの科目がどのコースに対応しているかがわかるよう表記している。(参照：『履修の手引き』ｐ8-17［心理学科］、ｐ25-29［人間文化学科］、『(各学部）時間割表』)

経営学部・経営ビジネスコースにおいては幅広い分野で活動するビジネス人材育成に対応すべく、コースの履修モデルに科目を多く設置している。履修登録時に並行開講している科目から学生個々が自らの目標・興味に応じて選択していくことにより、履修単位数を抑えている。

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．　初年度教育の充実および導入教育

新入生導入教育研修として入学してすぐに新入生に対し、学校外での1泊2日の集団宿泊活動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。

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、国語などの文章力を向上させる科目を数学などや計算基礎知識を向上させる科目を希望者に受けさせている。

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している。この仕組みをより有効活用するために平成22（2010）年度行事予定においては人間学部・経営学部でリメディアル予備日を春学期6日間、秋学期2日間設定した。

エ．　産学連携した教育

新しい試みとして平成21（2009）年度春学期より経営学部・人間学部共通で「産業・観光特論」を開講した。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実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。経営学部と人間学部の学生をあわせて、受講生数は予想を上回り184人に上った。

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ﾍﾟｼｬﾘｽﾄ」、「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ついて単位を与えることで、資格に対する興味と資格取得に対する関心を高めている。また、資格を取るための講座については、学年始めに説明会や体験講座を開催し、それぞれの資格の必要性や有用性について学生にアピールする場を設けている（基準４参照）。

カ．　海外の文化研修教育

「ニュージーランド海外研修」（春学期休暇期間内）、「シンガポール異文化研修」（秋学期休暇期間内）を実施し、英語コミュニケーションや異文化対応能力を高め、学生の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「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。

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、スムーズに授業を開始することができるようになった。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』に記されている通り、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。また、各学部とも必修授業である「アセンブリ・アワー」を担当する。アドバイザ教員は担当学生と適宜面談を行い、必要な指導を行うと共に学生の抱える悩みの相談にものる。相談内容によっては教務課・学生サービス課など関係部署と連携をとり、指導にあたる。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、教学会議・教授会で報告を行っている。このアドバイザ制度は全学で実施している制度であるが、「アセンブリ・アワー」の内容を始めとしてアドバイザ教員の裁量に任されている部分も多く、学年やクラス間で取り組みに違いが生じることもある。

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とり、対応した授業内容で実施している。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十分機能している。また履修モデルコースの科目については学生への周知は十分行なっている。この履修モデルコースの科目により学生は効率的な学修を行い、必要な科目の履修漏れを防ぐようにしている。

学生に対する指導・教育に関しては、今後の教育の改善に向けるべく授業アンケートを実施、またアドバイザ教員から学生への個人指導を実施している。アドバイザ教員は 4 年間を通じて、時間割や単位取得、進級、卒業それに就職活動にいたるまで各種相談と指導ができる。一般社会常識から履修科目の選択まで学生生活一般をアドバイザ制度が支えている。

人間学部では 1・2 年次の間は履修指導や大学生活へのスムーズな導入を目指し、40 人程度の人数での「アセンブリ・アワー」を基本的に毎週実施している。少人数のため、ア

ドバイザ教員との関係が密で、学生の抱える問題を早期に発見するためにも有効である。3・4年次生の「アセンブリ・アワー」は、学科単位で開講し、アドバイザ教員も学科担当となる。学生はアドバイザ教員に過度に依存することなく、各自の問題に対して自らで解決のために必要な部署・教員に相談するようになる。経営学部においては留学生の増加に伴いより緊密な指導が必要と考えられるため、平成22（2010）年度から1年次生に対しては4～6人毎にアドバイザ教員を配置する体制をとっている。学生個々の状況把握をより丁寧にし、入学直後の躓きや学修意欲の低下に対して適切な助言とサポートを行える。

また初年度4月の新入生導入教育研修などを通じ授業への出席を徹底して重視している。その運用は、一義的には科目担当教員が確認するが、平成22（2010）年度からMY TGU.netの出欠確認システムが全学導入されたことに伴い、各学生の出欠状況を教職員とも確認することも可能になった。アドバイザ教員や学生サービス課への出欠状況の報告はこのシステムを活用することで個々の学生の出欠状況を正確に把握できている。アドバイザ教員はアセンブリで指導、それに欠席する学生には、MY TGU.netや電話で当該学生に連絡を取り、直接指導している。結果として、授業欠席していた学生の多くが授業に戻っている。

（3）3－2の改善・向上方策

新入生に対しては、カリキュラムの展開図（図3-2-1）に基づいて、更なる学生への周知を図っていく。また、各領域科目の役割についての説明も行い、学生が授業を受講する際の意識がより高まるようにする。進級と卒業要件に関しては、「アセンブリ・アワー」で学生へ注意を促し自覚させるとともに、必要に応じて個別に指導を行い、学生に学修を促し、要件に到達しない学生を減少させる取り組みをさらに進める。

留年・退学する学生に対し、平成22（2010）年6月に「退学者防止対策プロジェクトチーム」を発足し、問題点の整理と対策に取り組むことになった。また、学力不足による学習意欲の低下を防ぐためにリメディアルクラスのさらなる充実を目指すとともに、「学生基礎学力サポートサービス」の取り組みを始めることになった。講義の空き時間を利用して基礎学力不足に悩む学生に対しサポート教育を行おうとするもので、現在、開講内容と時間の調整を行っている。

入学してくる学生の学修意欲をより高め、講義内容を十分に理解できるようにするため、本学では特に、「アセンブリ・アワー」を設けクラス単位にアドバイザ教員が指導し、また学生サービス課と協力し欠席が多い学生に連絡をとり個別指導を行ってきているが、更なる厳格な個別指導へと工夫していく。更に、理解しやすい授業内容や編成方針に即した授業内容の確認、またカリキュラム体系の改善については、教科分科会を開き検討を進めているが今後、全学的に継続して取り組んでいく。

経営学部では平成22（2010）年度より1年次生のアドバイザ教員が把握する学生の数を少人数（4～6人）にしていくことによって、行き届いたサポートができるよう改善した。この変更の効果については継続的に見守っていく。また、2年次生以降どのように引き継いでいくかを平成22（2010）年度中にまとめ、平成23（2011）年度に備える。

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

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2～3日程度のリメディアルクラスの日を設け、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教員が実施している。

就職状況については、学生サービス課（資格･就職支援）職員がアドバイザ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学会議・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「キャリアデザイン」や「キャリア入門」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、3年次には学生サービス課（資格・就職支援）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。期末においては教学会議・教授会での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。

（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学会議・教授会を通じ点検・評価している。特に資格支援については、資格取得者には合格奨励金を与えまた単位認定をし、学生の意識を高めるよう努力している。また教育目的の達成状況を点検・評価するため、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、就職に関しては学生サービス課（資格・就職支援）が3年次に就職希望者登録を実施している。就職活動の開始が遅れたり、本学で指導する内容からかけ離れた学生がいた場合にはアドバイザ教員がこれを把握し、教学会議・教授会で報告し就職状況結果から最良の結果を得るよう点検・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

学生の学習状況、資格取得、就職支援について全学的な支援・指導を行いつつ、個々の学生に対する早い時期での動機付けをしていく。

今以上に学生個人の学修状況の把握、資格取得状況の把握、就職に対する意識付けを向上させるために、アドバイザ教員の更なる決め細やかなサポートを継続していく。平成22（2010）年度、経営学部では１年次生のアドバイザ教員が把握する学生の数を少人数（4～6人）にしていくことによって今まで以上にきめ細かなサポートの実施に取り組む。人間学部で作成した4年間の「アセンブリ・アワー」の授業計画では低年次から自分の進路について考え計画的に行動するよう促す目的がある。これらの取り組みの効果をそれぞれ

の学部で評価し次年度のアドバイザ教員の体制・「アセンブリ・アワー」の内容に反映させていく。

就職支援の取り組みとして、今まで以上に正確に学生の就職活動の実態を把握し、状況に応じた適切なアドバイスをしていく。そのために、個々のアドバイザ教員はもちろんであるが､大学として活動実態を把握する仕組みについて継続して検討を重ねていく｡また、平成 22（2010）年度 6 月に発足した「就業力育成プロジェクトチーム」でも就職率向上に向けた対策を具体的に提案し、大学運営会議、教学会議・教授会でも継続的に審議し、対策をまとめ、全教員で取り組んでいく。

【基準３．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行ってきている。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。年間行事予定、履修に関する事項（履修登録や登録確認等）、成績評価基準については、『学生必携』、『履修の手引き』、『授業計画』に明示し、オリエンテーションや「アセンブリ・アワー」での周知徹底をはかっている。毎期末に実施している学生の授業アンケートなどをもとにして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。また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新しい取り組みを始めた。

【基準３．改善・向上方策】

学修を活性化させるため、以上のような取り組みを行ってきているが受け取る側である学生の知識・意欲はどの程度かを知り、与える側の教員の意識や組織的な対応が十分になされているかという点については今後さらに推し進めていく。自己点検と自己評価に基づき全学的に改善・向上のための取り組みを大学運営会議や、学部ごとに行う教学教授会ならびに教科別分科会などで行ってきているが、特に教員側の自己点検を具現化するために FD のための講習会への参加や高校への授業参観を実施していく。教育方法・内容改善については基本的に各教員の個人的対応に委ねており、その授業改善の結果状況に対しては、内容をオープンにしてこれを互いに評価していく。また、授業アンケートを通じ、学生の授業に対する期待と受講する際の積極的な姿勢との差を把握し、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っていく。平成 22（2010）年度中には、各授業担当者による「教育改善プラン報告書」を全学的に公表し、各分科会での議論や教員相互の情報交換などを通じて、各教科における問題点の発見や改善していく仕組みを整備する。

資格取得推進のために学生へのアピールをさらに行っていく必要がある。平成 22（2010）年 6 月に発足した「資格支援プロジェクトチーム」、専任教員による資格支援主担、学生サービス課（資格・就職支援）が連携を行い支援を進めていく。

また各学部において、教育課程の現状の把握と問題点や課題の解決に取り組み続けているが、カリキュラムや教育方法の改善については、教科分科会および大学運営会議のなかで継続的に進めていく。

学生の学修意欲と就業力向上のために、「アセンブリ・アワー」の内容をさらに充実させて計画的に実施していく。本学ではアドバイザ制度が全学的に浸透しており、学生への個人指導という点で効果をあげているが、「アセンブリ・アワー」の内容を始めとして、これまでに述べたように、学部間またはクラス間でのアドバイザ教員の温度差が現実としてあり、学生の不公平感を招き指導をやりにくくしている面がある。「アセンブリ・アワー」のクラス間の差については、人間学部で作成した共通授業計画がどの程度このような温度差を無くす効果があるか、また本来の目的である学生の学修意欲・就業力向上にどのような効果があるか、継続的に評価し続ける。就職支援については、学生サービス課（資格・就職支援）とアドバイザ教員の協力関係をさらに強固なものにし、大学として就職活動状況の把握・指導を行うためのより効果的な方法を検討していくことにより、学生の不公平感を無くす。学年毎のアドバイザ会議だけでなく必要に応じて学部全体でのアドバイザ会議も実施し、アドバイザ制度のさらなる改善に努め、大学運営会議、教学会議・教授会に報告していく。

本学において、教員は学生へのきめ細やかな指導を行うことが重要な仕事の一つである。今後も学修面、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えていくためにも、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取っていく。

基準４．学生

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

（１）４－１の事実の説明（現状）

４－１－①　アドミッションポリシーが明確にされているか。

「建学の精神」に基づいて、各学部の教育理念に沿ったアドミッションポリシーを以下のように定めている。これらのアドミッションポリシーは、『ホームページ』で公表している。

ア．　経営学部現代ビジネス学科のアドミッションポリシー

・医療現場で各種情報を記録・管理・検索するための専門技術を磨き、実社会で貢献できる人。

・ビジネス社会で情報系につよい能力を磨き、実社会で貢献できる人。

・ものづくり大国「日本」の将来あるべき姿を探求していく意欲をもち、実社会で貢献できる人。

イ．　人間学部のアドミッションポリシー

(a)心理学科

・「目に見える行動」と「目に見えない心の動き」等、人間を探究し理解することに興味をもち、学修内容や資格を通して実社会で貢献できる人。

(b)人間文化学科

・社会と人間の「共生」を考え、「健康」「観光」「国際」の各分野で貢献できる人。

ウ．　看護学部看護学科のアドミッションポリシー

・高度化・多様化する看護や保健に関する専門知識・技術・態度を学び、実践力と信頼性とを養い、現代の社会に貢献できる人。

４－１－②　アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。

以上のアドミッションポリシーに沿った多様な人材を募集するべく、複数の機会を設けて入学試験を実施している。入試日程をはじめ入学者選抜実施方法等実施の詳細は、入試委員会で審議・検討し、大学運営会議・各学部別の教授会の承認を経て実施している。

入学者選抜方法は、推薦型入試（指定校推薦入試、AE 入試、AO 入試、公募制推薦入試、資格優遇推薦入試、自己推薦入試、編入学入試、社会人特別入試、外国人留学生入試、スポーツ推薦入試）と、学力を主たる評価基準として選考するための学力型入試（一般入試、大学入試センター試験利用入試）がある。前者は主として高等学校における日常の学習と活動とを重視したものであり、その特性から 11～12 月に、後者は受験生の学力の充実を待って 1～3 月に試験を実施している。それぞれの方針と内容は次のとおりである。

①協力指定校推薦入試

協力指定校推薦入試は、高等学校における学業成績や諸活動が優れていると認められるものを選抜する。あらかじめ指定した高等学校（中等教育学校）から一定の条件のもと各

学校長によって推薦された人について、書類審査と面接による選抜を行う。平成 22 年度入試からは、高等学校の各種行事を考慮して前期と後期の 2 回にわたって協力指定校入試を実施している。（対象学部は経営学部、人間学部、看護学部）

②AE 入試

AE 入試の A は「アグリーメント」E は「エントランス」を表わす。すなわち志願者・保護者・出身（在籍）学校、大学の 4 者がそれぞれの立場から、本学の教育方針や学生指導などの教育理念を相互に十分に理解したうえで、入学に同意していただく、という趣旨であり、ミスマッチによる不本意入学にならないよう配慮した入試である。アドミッションポリシーは「アグリーメントポリシー」といい、下記のとおりである。

1. 本学の教育方針に共感できる人
2. 本学で学ぶ目的が明確な人
3. 本学の 4 年間で自分を高めたい人
4. 本学で学ぶために残された高校生活を有意義に過ごせる人
5. 将来の明確な目標を持っており、それを具体化するために努力のできる人

（対象学部は経営学部、人間学部）

③AO 入試

AO 入試は、志望理由書、高校在学中の活動・資格、本学のオープンキャンパスでの模擬授業課題レポートなどを通して、生徒一人ひとりの持つ多彩な能力、個性、意欲等を多面的に評価し選考する入試である。一次面接（教員）・二次面接（学部長）を経て、志願者と大学各学部・学科が求める学生にふさわしいかを審査し選考する。アドミッションポリシーは下記の通りである。

1. 高等学校での学習を大切にし、地道に自らの学力の向上を目指す人。
2. 本学の学部・学科の内容を理解し、本学で学びたいと強く希望する人。
3. 本学での学修の成果を実社会で生かしたいと考える人。

（対象学部は経営学部、人間学部）

④公募推薦入試

公募推薦入試は、高等学校長に推薦された者を対象とし、学科試験と調査書と面接の総合判定する入試である。高等学校における学習成果を重視し、評定平均値を 10 倍型、20 倍型と方式によって区別している。（対象学部は経営学部、人間学部、看護学部）

⑤資格優遇推薦入試

資格優遇推薦入試は、面接と書類と資格点（簿記・語学・珠算・情報・福祉・秘書・ビジネス他の取得等級を得点化した点数）を総合的に判定する入試である。これも高等学校における学習成果を重視し、評定平均値を 10 倍型、20 倍型と方式によって区別している。（対象学部は経営学部、人間学部）

⑥自己推薦入試

自己推薦入試は、クラブ活動・生徒会活動・地域活動・趣味などについて自己をアピールできる人を対象にした選抜方式であり、自己推薦書と面接・書類等を総合的に判断する。（対象学部は経営学部、人間学部）

⑦スポーツ推薦入試

スポーツ推薦入試は、高等学校において一定の学力があり、スポーツ活動が優れていると認められるものを選抜する入試であり、女子駅伝部と硬式野球部で実施している。女子駅伝部は競技成績優良者、硬式野球部は実技実施（セレクションという）で適と認められた者を選抜している。（対象学部は経営学部、人間学部）

⑧一般入試

一般入試は、各学部学科の教育に必要な基礎学力を備えている者を選抜する。学力面において基礎力のある優秀な学生を確保するための選抜方式である。しかし、C 日程では推薦型入試と同様に評定平均値を 10 倍し、かつ面接を課すなど、本学は一貫して高校現場での平生の学習態度を重視している。（対象学部は経営学部、人間学部、看護学部）

⑨大学入試センター試験利用入試

大学入試センター試験利用入試には、全国から広く受験しやすくするために参加している。一般入試と同様に各学部学科の教育に必要な基礎学力を備えている者を選抜するが、本学が指定する教科・科目を受験した者が対象である。（対象学部は経営学部、人間学部、看護学部）

⑩社会人特別入試

社会人特別入試は、「生涯学習」の必要性が増している社会状況に対応した入試方式で、各学部学科の教育目的に合致する意欲ある社会人で、社会経験も豊富な人を選抜し、学内の活性化をはかる。23 歳以上で職務経験 2 年以上有する者を対象として実施している。（対象学部は経営学部、人間学部）

⑪外国人留学生入試

外国人留学生入試は、本学における対象学部学科の教育方針に合致する外国人を選抜する。国際的に開かれた大学として多様な学生の受け入れを目的にしている。日本留学試験の「日本語」科目を受験した者というのが受験資格であるが、作文と面接で日本語能力と学習意欲を確認している。（対象学部は経営学部、人間学部）

⑫編入学入試

編入学入試は、本学の場合は指定校推薦型と一般入試型にわかれているが、例えば大学・短期大学に 2 年以上在学し、62 単位以上を修得している人等、一定の条件のもとで実施している。3 年次に編入する入試で本学の各学部学科の教育目的に合致する者を選抜する。（対象学部は経営学部、人間学部）

４－１－③　教育にふさわしい環境の確保のため、入学定員、収容定員、及び在学学生数と授業を行なう学生数が適切に管理されているか。

最近５年間の本学入学者・入学定員充足率の推移を表にまとめると、表４－1－1 のようになる。学部・学科ごとに違いがあり、平成 18（2006）年度は適切に充足していたが、最近は充足率が 100%に満たなかった場合が増えてきているので、適切に管理されていたとは言い難い。

表 4―1―1　入学定員・入学者・入学定員充足率（平成 22 年 5 月現在）

平成 22(2010)年度

学部	看護	人間		経営
学科	看護	心理	人間文化	現代ﾋﾞｼﾞﾈｽ
定員	80	100	140	40
入学者	113	43	102	43
定員充足率	141.3%	43.0%	72.9%	107.5%

平成 21(2009)年度

学部	看護	人間		経営
学科	看護	心理	人間文化	現代ﾋﾞｼﾞﾈｽ
定員	80	100	140	40
入学者	91	66	116	35
定員充足率	113.8%	66.0%	82.9%	87.5%

平成 20(2008)年度

学部	看護	人間		経営
学科	看護	心理	人間文化	現代ﾋﾞｼﾞﾈｽ
定員	80	100	140	120
入学者	119	61	148	57
定員充足率	148.8%	61.0%	105.7%	47.5%

平成 19(2007)年度

学部	看護	人間		総合経営	
学科	看護	心理	人間文化	経営情報	経営経済
定員	80	100	140	60	60
入学者	86	82	184	45	30
定員充足率	107.5%	82.0%	131.4%	75.0%	50.0%

平成 18(2006)年度

学部		人間		総合経営	
学科		心理	人間文化	経営情報	経営経済
定員		100	140	60	60
入学者		110	218	77	57
定員充足率		110.0%	155.7%	128.3%	95.0%

また、最近 6 年間の本学の収容定員、**在籍者数、収容定員充足率の推移を**表にまとめると、表 4－1－2 のようになる。

表 4―1―2 収容定員・在籍者数・収容定員充足率

学部･学科		区分	平成 22 (2010) 年度	平成 21 (2009) 年度	平成 20 (2008) 年度	平成 19 (2007) 年度	平成 18 (2006) 年度
経営学部	経営情報	収容定員	266	284	334	304	439
		在籍数	171	188	225	232	251
		収容定員充足率	64.3%	66.2%	67.4%	76.3%	57.2%
	経営経済	収容定員	62	124	214	304	242
		在籍数	31	68	85	105	86
		収容定員充足率	50.0%	54.8%	39.7%	34.5%	35.5%
人間学部	心理	収容定員	404	404	394	384	374
		在籍数	248	294	339	414	395
		収容定員充足率	61.4%	72.8%	86.0%	107.8%	105.6%
	人間文化	収容定員	564	564	514	464	414
		在籍数	495	601	623	546	377
		収容定員充足率	87.8%	106.6%	121.2%	117.7%	91.1%
看護学部	看護	収容定員	320	320	320	320	―
		在籍数	376	275	198	86	―
		収容定員充足率	117.5%	85.9%	61.9%	25.0%	―
合計		収容定員	1616	1696	1776	1776	1469
		在籍数	1321	1426	1470	1383	1109
		収容定員充足率	81.7%	84.1%	82.8%	77.9%	75.5%

※看護学部は平成 19（2007）年度開設し収容定員 320 人で表記

学部・学科ごとに収容定員充足率に違いがある。人間学部人間文化学科は、おおむね 100％の充足率を満たし、収容定員が適切に管理されている。人間学部心理学科は、平成 17（2005）年から平成 19（2007）年にわたり充足率は適切に管理されていたが、それ以降充足率が降下してきたので、収容定員が適切に管理されているとは言い難い。また、経営学部は、充足率が半分に満たない場合が少なくなく、収容定員が適切に管理されているとは言い難い。

（２）４－１の自己評価

本学の教育目標に基づく学部学科ごとのアドミッションポリシーに明確に再構築し、平成 22（2010）年 6～7 月中にホームページに公開する。

しかし、募集については、現状の説明にも明らかなように、入学者数が入学定員を下回ることもあり、ここ数年は志願者、入学者の減少傾向が明らかである。教員、職員を含め大学は、減少傾向の原因を明らかにすることが今の急務である。少子化の影響はもちろん大きいが、太成学院大学独自の教育教学の理念を今まで以上にアピールすることである。

1．きめ細かい少人数教育のメリット。2．大学キャンパスが都市の中ではなく自然に恵まれた環境の中にある、そのインフラの整備 3．卒業後の就職のため多様な特別講座を用意し、各種の資格支援を行なっている等、本学独自のいくつかの教育理念のポイントについて常時、大学運営会議、教学会議・教授会等で検討していることは評価できる。

（３）４－１の改善・向上方策（将来計画）

高く掲げた教育理念と着実な実践教育にも関わらす、入学者数が減少傾向にあり、志願者にとってより魅力的な大学にしていくことが急務である。入試委員会は勿論、全学を挙げて学長学部長会議や大学運営会議、教学会議・教授会等で募集の在り方を継続的に審議していく。具体的な計画のひとつとして、高大連携を核にして、本学の併設高等学校、太成学院大学高等学校との連携を密にし、大学の模擬授業などの計画に積極的に参加いただき、より多くの太成学院大学高等学校の生徒が太成学院大学での勉学をイメージできるように検討する。

４－２．学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

（１）４－２の事実の説明（現状）

４－２－①　学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

学生への学習支援体制は組織的に次のように行っている。

ア．　修学支援（授業を主）・・・学生サービス課、教務課、図書館

イ．　情報教育関連支援・・・情報センター

ウ．　語学研修・・・教務課

エ．　授業外での資格取得支援／就職活動支援・・・学生サービス課

ア．　修学支援・・・教務課、図書館、教員

全学生に対して、「授業計画」「履修の手引き」「学生必携」を新学期オリエンテーション期間に配布し、履修登録の指導を行っている。特に新入生に対しては入学宣誓式と学内オリエンテーションを実施後、1 泊 2 日の宿泊研修を実施し、カルチャーショックの軽減をはかり、主体的な大学生活への導入を支援している。1 年生の履修登録に際しては、登録時に職員とアドバイザ教員が立会い、履修コースに沿った科目や、適切な単位数などの助言を得て登録するように指導している。

アドバイザ教員は全学年にクラス担任として配置している。週 1 時間のアセンブリ・アワーを必須単位とし、学内行事、進級、個人相談、などあらゆることの相談窓口及び生活

指導の窓口としている。特に、欠席日数が規定を超えた時には学生サービス課と連携し個人指導を行っている。又、2年次から3年次への進級条件として50単位以上の修得を条件として設定し、学生の学習への問題意識を喚起すると共に、学業修得上の問題点の早期把握を行っている。

なお、試験機会を与えて学習意欲を喚起する施策として追試験・再試験をおこなっている。さらに、中間や期末試験の機会をとらえて学習意欲を喚起する施策として補講に相当するリメディアルクラスを必要に応じて行っている。

保護者との関係については、学期ごとに成績表を送付し、毎年6月に教育懇談会を実施し、希望する保護者とアドバイザ教員との面談の機会を設定している。

イ.　情報教育関連支援・・・情報センター

情報機器の整備・管理及び情報関連授業の支援及び講義室の講義支援情報関連機器の整備及び情報関連自習スペースの拡充と支援、大学ホームページの運営、学生の携帯電話のメールアドレスを登録したTGU.netの運営など、情報機器環境の充実化を推進している。また、情報機器を使用した授業を学生が助手を務める、スチューデント・アシスタント制度の運営を担当している。学生は図書館や情報センターコーナーやパソコン実習室を利用して、情報検索やレポートの作成をすることが出来る。

TGU.netは掲示板による学生への日々の連絡を補完するものとして配信される。また、TGU.netは、登録授業ごとに担当教員が各学生に個別指導をすることや、学生サービス課から個人ごとに連絡することが可能であり、欠席日数が規定を超えそうな場合の生活指導にも使われている。更に、平成22（2010）年4月よりi podを利用した教育環境の構築により､いつでもどこでも復習が可能な教育環境を実現すべく､インフラ環境の整備を終え、試験的運用を開始した。

ウ.　語学研修・・・教務課

教務課では夏休み期間中の「ニュージランド語学体験」春休み期間中の「シンガポール語学体験」の海外体験機会を企画し提供している。また、いずれも単位認定し学生の動機づけを強化している。

エ.　授業外での資格取得支援／就職活動支援・・・学生サービス課

学業の成果を就職に結びつけるために職員や教員との人間関係が形成され、円滑な相談が出来るようにしている。就職活動は学生生活体験を豊かにし、コミュニケーション能力を高めることで成果に結びつくと考え、図書選書ツアー、大学祭行事などの大学行事を運営している。支援策としては、学外実習であるインターンシップ、コーオプ実習、学内実習であるスチューデント・アシスタント制度も効果を発揮している。また、資格取得支援特別講座、ダブルスクールプログラム、資格取得サポート体制による、就職活動意識を高める機会の提供などを行っている。

４－２－② 通信教育を実施している場合

該当せず

４－２－③ 学生への学習支援に対する学生の意見等をくみ上げるシステムが適切に整備されているか。

学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムは次に記すとおりである。

ア.　授業アンケート
イ.　教科分科会
ウ.　大学運営会議
エ.　教学会議・教授会
オ.　アドバイザ教員制度
カ.　学長アンケート
キ.　教職課程取得説明会と教育実習説明会

ア.　授業アンケート

全ての講義を対象に、年２回学期末での授業アンケートを実施し、全学平均や学部平均と比較することで、担当教員が自己の立ち位置を認識し、効果的な講義内容に改善する方策を検討し実施し確認する努力を支援している。

イ.　教科分科会

学部ごとに関係する数名単位のグループをつくり、教科コースの編成に関する事項や授業の進め方の工夫など、現場の問題意識と改善策の共有を行っている。その議事録は統一書式を定めており、学部長や学長まで回覧し、それぞれのレベルで問題点を共有するように努めている。

ウ.　大学運営会議

学長、学務室長、学部長、事務局長、教務主事、学生主事、教務課長、学生サービス課長、入試課長、図書館長、情報センター長で構成する大学運営会議を隔週開催し、全学の情報共有と迅速な意思決定と衆知の結集を目指して努力している。

エ.　教学会議・教授会

学部毎に隔週で開催し、学部長が議長となり、課題に対して現実に即した意思決定を行っている。フェイス・ツー・フェイスの情報交換が全学で対処する課題に対しての迅速で効果的な対応を支えている。

オ.　アドバイザ制度

クラス担任としてアドバイザ教員を任命し､週１回のアセンブリ･アワーを必須として、学生生活が円滑かつ有意義に遂行されるよう情報の提供と､個人別の相談に対応している。毎週行われるアセンブリ・アワーにおける意見交換やアドバイザ教員との個別相談が課題発生時の早期対処に大きな機能をはたしている。

カ.　学長アンケート

アドバイザ教員に話せない事柄については、「学長アンケート」に直接意見を申し立てることが出来る。寄せられた情報は「学長」が自ら指示し対処する。

キ.　教職課程説明会と教育実習説明会

全学年の教職希望者を対象に、学年ごとに新学期オリエンテーション時に説明会を開催し、説明後個人毎の相談に応じ、必要な助言をしている。

以上は基準 2、3 でも詳しく触れている。

その他、学生は相談や解決の方法として、「アドバイザ教員」の他に「学生相談室」「学生主事」「学生サービス課」などの窓口を利用することが出来ることを、「学生必携」に記載し、周知している。

（2）４－２の自己評価

学習支援に向けた取組みとしては、入学者の学習意欲のばらつきが大きくなる傾向を踏まえ、意欲の高いものへの対応と意欲の低い者への対応を同一の授業で行う講義内容の工夫が最大の取組み課題である。本学では 100 人規模を超える講義は極めて少なく、小規模から少人数の講義が可能な状況に変化してきている。したがって、クラスによっては、出席カードを活用して個人の意識を表明させて、個人ごとの問題意識を反映した授業や、リメディアルクラスの開講など、理解の促進と興味の啓発を図る工夫などを行っているが、まだまだ改善することは多いと認識している。教育力のいっそうの向上を目指して平成 22（2010）年 3 月 ICU 学長をお招きし、教職員対象に講演会を実施した。

2 年生以降は学生個人の全体像を踏まえ、授業内での指導が可能となっているところが本学の特徴といえよう。次の課題は就職率に関して人間学部と経営学部では大きな落差があることである。入学者の学習意欲のばらつきが大きくなっている現状の中での解決策は、人格の形成は他人との画一的評価に馴染まず、各教職員が保有する各自の信念と研鑽に基づくところに従い、個人対応の地道な努力の継続により、対人コミュニケーション能力を高めるのが基本であり効果も大きいと考えている。その具体策として、経営学部では平成 22（2010）年 4 月入学生よりアドバイザ教員が担当する学生数を少人数化し、接触の機会や密度を高めるようにした。また、学生相談室の相談員に臨床心理士資格を有する教員を配置した。

学生の意見を汲み上げるシステムの自己評価に関しては、近年の変化として中国人留学生を連続して受け入れており、在籍総数が 20 人を超えるに至ったことである。これに伴い平成 22（2010）年 4 月より学生サービス課に外国人留学生担当窓口を置き、さらに教員から 1 人任命し、情報の一元化を図ることとした。ここで集められた情報を活用し、日本文化を広く深く理解し、将来の東アジアの平和と繁栄のために活躍してくれる人材として育てる強い目的意識を持った新たな施策を講じる。

（３）４－２の改善・向上方策（将来計画）

「教育は徳なり」を建学の精神とする本学は、大学の所在地として南河内地方の文化形成の核としての理念を抱いて教育事業を推進している。また、教育環境としては全人的な陶冶を目的とした情報技術の整備を重視し、先進的なインフラ整備を推進していく。また、運動施設の拡充をし、学生がサークル活動や体力、スポーツなど多様な活動に触れる機会を潤沢にする計画を継続して審議する。

４－３．学生サービス体制が整備され、適切に運営されていること。

（１）４－３の事実の説明（現状）

４－３－①　学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。

本学では、学生サービス、厚生補導のための組織として、「大学運営会議」及び「学生サービス課」を設置している。また、学生と教員の人間的な交流を深めることを目的とした「アドバイザ制度」を設けている。

ア．　大学運営会議

４－２－③のウ参照。

イ．　学生サービス課

平成 21 (2009) 年度 4 月より、今までの学生課を学生生活全般の支援を行う部署として、学生サービス課に名称変更し対応している。「学生サービス課」は、学生サービス課長 1 人、学生サービス課員 10 人、保健室 1 人の計 11 人で構成している。

「学生サービス課」は①学生必携に関すること、②新入生導入教育研修に関すること、③学生の賞罰に関すること、④学生生活の相談、指導、助言、実態調査及び学生相談室の運営等に関すること、⑤学生証明及び在籍に関すること、⑥学生割引証明書、通学証明書、在学証明書、健康診断証明書に関すること、⑦学生への掲示、印刷物配布等に関すること、⑧各種奨学金に関すること、⑨学生寮、下宿、アルバイトの紹介等に関すること、⑩学生の福利厚生に関すること、⑪学生の遺失物、拾得物の保管、返戻に関すること、⑫学生の資格支援に関すること、⑬学生の就職支援に関すること、⑭学生の健康管理並び保健室及び学生相談室の管理運営に関すること、⑮学友会の支援に関すること等の業務を担当している。

ウ．　アドバイザ制度

４－２－③のオ参照。

エ．　実行した具体的な学生サービス例

(a) シャトルバスの運行

開学当初より、無料シャトルバスの運行を行っている。現在では、喜志線は運行本数を平日で約 40 往復と大幅な改善を行った。また、平成 21 (2009) 年度 4 月より、南海バス「平尾バス停」からのシャトルバスを地下鉄御堂筋線「なかもず駅」及び南海高野線「中

百舌鳥駅」からに変更し、学生への利便性を図った。
(b)携帯電話充電器の設置
携帯電話の充電器を平成 19（2007）年度より、玄関ホールに設置した。
(c)多目的グラウンドの照明設備
多目的グラウンドに 8 基（32 台)、全体平均照度 239 ルクスの投光器が平成 19（2007）年度 1 月に設置し、課外活動団体の夜間練習の時間が確保出来た。
(d)喜三郎池ロード
コミュニティプラザを起点に、多目的グラウンドから野外ステージ周辺、喜三郎池をめぐって体育館に至る自然に恵まれた約 1ｋｍのコースを平成 19 年（2007）年度 3 月に設置し体育実技関係の授業、課外活動団体の練習場所として利用している。
(e)コンビニエンスストアの誘致及び設置
東館コミュニティホール北側にコンビニエンスストア「ヤマザキＹショップ」を平成 20（2008）年度 3 月に誘致し開店した。

４－３－②　学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

本学では、学生に対する経済的支援として「奨学金制度」、「学生寮の設置」、「アパート・マンションの紹介」を学生サービス課で対応している。

ア.　奨学金

本学は、学内給付型奨学金として、一般入試の成績優秀者から各学部に対して、「太成学院大学奨学金制度」、看護学部公募推薦入試において人格・学業成績が優れた人物に対して「看護学生特別奨学金」、看護学部社会人特別入試において「社会人看護学生特別奨学金」制度がある。すでに、資格を取得している入学者に対して、「資格奨学金制度」が全入試を対象として実施している。

また、学外奨学金については「日本学生支援機構奨学金」が最も多くの学生が利用している奨学金である。その他の奨学金としては、地方公共団体、民間団体の奨学金を扱い、経済的困窮により勉学を継続することが困難な学生の救済等に親身に対応している。

学費の支払いについては、半期一括払いを基本としているが、経済的に一括での学費の支払いが困難な場合は、5 回に分けて納入することのできる分納手続きを行っている。

イ.　学生寮の設置

遠方より入学する学生に対する経済的支援として、本学では学生寮（女子寮 1 棟）全 43 室を設置している。女子寮（スカイフィル喜志）は、喜志駅より徒歩 8 分の場所に位置する。寮費に関しては、保護者の負担を配慮し、安価な寮費に設定している。

また、学生サービス課の職員を寮監として配置し、寮生の生活状況を常に把握し寮生からの相談に対応できる体制を整備している。

ウ.　アパート・マンションの紹介

本学では、遠方から入学する学生で学生寮ではなく、民間のアパート・マンションに入居を希望する学生に対して、学生サービス課で賃貸情報の資料などを用意し、紹介を行っている。

４－３－③　学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学の、平成 20（2008）年度の学友会に登録の課外活動団体は、部が 13 団体、同好会・サークルが 5 団体、準備会が 9 団体である。平成 21（2009）年度には、新たに 7 つの団体が準備会として新設された。部及び同好会・サークルには学友会より「部活動援助費」が配分されている。また、専任教員が部活動、同好会・サークル、準備会の顧問として支援を行っている。特に大学指定強化クラブの硬式野球部には、部活動設立当時より、リーグ戦における費用の援助および公式戦、練習試合、練習等の移動には、大学専用バスを配車しサポートしている。

大学祭の実施については、学友会から早期の段階でクラスにおいて大学祭実行委員会のメンバーを選出し、学友会と協力し業務内容に応じて部署を設置し体制を整え、その役割に応じて大学当局をはじめ、関連業者や地元公共機関等との交渉や折衝を行い、本学の伝統を守りつつ、新たな企画を加え来場された方々に楽しんでいただいている。

４－３－④　学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。

本学ではキャンパスの人権に関する相談窓口を設置し、学生が健康、心的、学生生活を送れるよう助言・援助することを目的に、学生相談室、アドバイザ教員、アセンブリ・アワー、保健室などの支援体制を整備している。

ア．　保健室

学生の健康を保持増進させていくことを目的として、養護教諭 1 人が常駐しており、学生の怪我や疾病に対する応急処置をはじめ、健康に関する資料の閲覧や個別の健康相談に応じ、学生による健康の自己管理に向けた支援をしている。また、全学生を対象として在学生には 3 月下旬に、新入生は 4 月の新入生導入教育研修期間に学外の健康管理機関による定期健康診断を実施している。未受診者に対しては、継続的なフォローを行っている。

なお、平成 18（2006）年度以降の定期健康診断の実績は以下の通りである。

表４－３－１　健康診断の受診者数及び受診率

名　称	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
受診者数	1,011 人	1,199 人	1,292 人
受診率	84.3%	97.9%	88.2%

イ．　学生相談室

学生が心的な悩みを相談できる機関として、本学では学生相談室を設置している。

学校心理士、指導健康心理士、認定心理士、臨床心理士、臨床発達心理士、上級教育カウンセラーの資格を有する本学の専任教員２人が交代で対応し、学生の心理的・社会的適応を支援している。

近年、さまざまな心的な悩みを抱えている学生が増えていることは、周知のとおりであるが、本学も例外でなく、年々、学生相談室を訪れる学生は増える傾向である。

なお、平成 18（2006）年度以降の学生相談室への学生の来室者数は次の通りである。

表４－３－２　保健室及び学生相談室の相談件数

名　称	年間相談数		
	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
保　健　室	169	157	145
学生相談室	4	13	23

４－３－⑤　学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

学生が学生生活を送るにあたり、大学に対する意見や要望を抱くことは予想される。本学では、学生が本学に対する意見や要望を自由に投書できる「学長アンケート」を平成 15（2003）年度 4 月に設置した。実際に寄せられた意見や要望書は、授業に関すること、施設・設備に関すること、学生食堂のメニューに関すること等、学生サービスに関することなど多岐にわたる。

これを集約して実行したのが、先に記したシャトルバスの運行形態の改善、携帯電話充電器の設置、多目的グラウンドの照明設備の設置、喜三郎池ロードの設置、コンビニエンスストアの「ヤマザキＹショップ」設置、食堂の管理・営業を委託している業者の変更などである。

（２）４－３の自己評価

学生サービス課においては、学生生活を支援するための各種業務を円滑に遂行している。加えて大学運営会議、アドバイザ教員制度、学生相談ブース、学生相談室等、学生サービスの組織体制が整い、学生必携、掲示板、TGU.net そしてアセンブリ・アワーを利用して、アドバイザ教員から直接情報を提供するなど、学生サービスへの組織的取り組みは、適切な対応を行っているといえる。

経済的支援については、日本学生支援機構の奨学金制度、地方公共団体、民間団体の奨学金を扱うと共に、太成学院大学奨学金、資格奨学金等の制度を整備し適切に運用している。また、経済的な支援として評価できるのが学生寮に関することである。本学では、女子寮を有しており、学生のプライバシー保護のために家具付きの個室を安価な寮費で設定している。

健康、心的相談、学生生活に対する支援に関しては、保健室の運営、健康診断におけるフォローアップ等、適切な体制が構築されていると認識している。

特に、学生に身近な存在であるアドバイザ教員が日常的な相談相手となり、必要に応じて専門的な相談につなぐ体制は確立している。

学生サービスに対する学生の意見等の汲み上げについては、学生サービス課の入り口付近に、学長自ら学生の声をくみ上げる取り組みとして「学長アンケート」を設置し、投函された要望については、必要な事項について教授会で審議し対応している。

（３）４－３の改善・向上方策（将来計画）

学生サービスに対する支援体制は有効に機能しているが、今後も教職員間の連絡を密にとり、学生サービス、学生指導などの研修会への参加を通じて職員のスキルをアップさせ学生サービスに努めたい。

学生からの健康相談・心的相談に関することであるが、年々学生相談室への来室者数が増えており、現状の学生相談室の開室時間、体制では対応が限界に近い状態であるので、開室時間の延長等について大学運営会議において継続的に審議する。

学生サービスに対する学生の意見・要望・不満等を汲み上げる組織的な体制を大学運営会議において継続的に審議する。加えて学生満足度調査の実施の徹底を、秋学期までの運営会議、教学会議・教授会に諮り、審議し実施する。

また、充実した学生生活を阻害する要因となる薬物使用（大麻・覚せい剤）や悪徳商法に巻き込まれないための対策について、さらに学生サービス課を中心に情報発信をしていきたい。

４－４．就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

（１）４－４の事実の説明（現状）

４－４－①　就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

本学では大阪短期大学時代からの就職指導のノウハウを継承している。就職支援は学生サービス課（資格・就職支援）が窓口となっている。学生サービス課内に置かれた窓口では、学生が必要に応じて職員に相談できる体制となっている。学生全体への指導は週１回必修で行われているアセンブリ・アワーの中で実施しており、担当職員だけではなく、アドバイザ教員も参加して全学をあげて就職指導に取り組んでいる点が特徴である。3 年生秋の就職活動開始に向けて、1 年生の早い時期から指導の機会を設け、学生の就職に対する動機付けを行っている。学生サービス課（資格・就職支援）が主催する進路セミナープログラムはアセンブリ・アワーを利用して次のような年間スケジュールで実施している。（表 4－4－1）

表 4－4－1　平成 21(2009)年度進路セミナープログラム

5／15(金)	進路ガイダンス（1年）	プレエントリー期間の今、何をなすべきか。大学生活を有意義に（自己啓発と挨拶）
5／29(金)	就活第一線セミナー1（3年）	インターンシップとは何か（インターンシップ情報） 自分がわかる（適正診断「MY VALUE」）
6／12(金)	進路ガイダンス（2,3年）	就職活動を始めるにあたって（就職環境の理解） 社会で求められる能力
6／19(金)	必勝！内定獲得セミナー1（3年）	就職活動スタート講座（就活を楽しもう）
6／26(金)	必勝！内定獲得セミナー2（3年）	自己分析講座（興味と価値観）
7／10(金)	就活オリエンテーション1（3年）	進路相談・進路登録の仕方と説明 就職情報サイト「マイナビ」への登録
7／17(金)	就活オリエンテーション2（3年）	リクナビ操作講習（登録の仕方と使い方）
7／31(金)	就活オリエンテーシ	「職務適性テスト」

	ョン3（3年）	
10／16（金）	就活第一線セミナー2（3年）	業界研究（サイト活用）
10／23（金）	必勝！内定獲得セミナー3（3年）	情報収集（ナビ徹底活用と情報ソース）
11／6（金）	必勝！内定獲得セミナー4（3年）	エントリーシートの書き方 アピールする履歴書の書き方
11／13（金）	必勝！内定獲得セミナー5（3年）	面接対策講座（個人・グループ）
11／20（金）	必勝！内定獲得セミナー5（3年）	模擬面接、模擬グループディスカッション
11／27（金）	就活オリエンテーション4（3年）	先輩と語る・進路相談
1／29(金)	就活オリエンテーション4（3年）	総括（就活スタート本番　意識統一）

また、進路セミナーとは別に本学の特徴として、就職活動の始まった3年生を対象に毎年2月中旬から3月上旬に学内企業説明会を実施している。これは近隣の企業約30社の採用担当者を本学に招き、ブース形式で企業説明、採用情報の提供、個別相談などを行っている。これにより、内定に繋げる機会を与えると同時に学外での会社説明会に参加するための足がかりをつくり、学生の就職活動が活発に行われるよう導いている。

実際に就職活動を行う3･4年生に対する求人情報の提供は､印刷物と､学内のMY TGU.netによって公開し、毎年700社以上の企業から来る求人を分類した上、自由に閲覧できるように整備している。

また、数は少ないものの大学院進学希望者に対してはアセンブリ・アワーや3・4年生配当のゼミの中で担当教員が個別対応している。

４－４－② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

ア.　授業との関連

通常の授業との関連では専門教育科目内のキャリア形成論領域で就職につながる科目を開講している。(表4－4－2) これにより、入学後早い時期から就職に対する意識付けを行っている。

表4－4－2　主なキャリア形成プログラムの授業

キャリア形成論 (1年次)	経営知識・雇用システム・男女共同共生社会など、知識とともに、社会人として「キャリアデザイン」の方法について学ぶ。

キャリア･フィットネス論 (2 年次)	フリーター急増時代にあっても働きながら「本当に自分がやりたいこと」を見つける人々の方が多い。今の時代を前向きに生きるために職業の適性について、理論と実践を学ぶ。
エンプロイアビリティ (3 年次)	ワーカーは専門的なスキルや資格を持てば持つほどエンプロイアビリティ（雇用される可能性）が高まる。その能力アップの方法について学ぶ。
ビジネスコミュニケーション (1 年次)	様々なビジネスにおけるコミュニケーションはどうあれば良いのかをケーススタディで学ぶ。就職活動に役立つマナーも修得できる。
表現入門(表現文化Ⅰ) (1 年次)	敬語・接遇表現を確認し、履歴書・エントリーシートなども扱い、自己を正確に分析する能力も養う。
秘書検定講座 (1 年次)	就職に有利な、秘書技能検定試験 2 級の取得を目指す講義。社会人としてのビジネス・マナーの修得も図る。
文書管理 (1 年次)	文書による表現と、口頭の表現で、有効なコミュニケーションができる知識と技術を修得する。
NPO/NGO と国際協力 (2 年次)	ボランティア問題だけでなく、福祉・医療・芸術・地域貢献など大きな役割を果たすNPOについて学ぶ。
プレゼンテーション基礎・応用 (2 年次)	基礎では、積極的な自己表現を行うための基本的な態度や能力を身につけ、応用では効果的なプレゼンテーションのための情報収集から話し方などのスキルまで、演習で修得。プレゼンテーション実務士の資格取得必修科目。
インターンシップ 「企業」 「高校（情報)」	いずれもキャンパスを離れて企業、高校等で実習を行い社会の現実に触れ、職業観を身に付けることを目的とする。

「コーオプ実習」	
ボランティア実習	ボランティア活動を授業科目として単位認定する制度。社会との関わりの中で進んで福祉活動に従事し、様々な福祉問題に積極的に取り組もうとするボランティア精神を実体験の中から身に付けることを目的とする。

イ.　学生サービス課（資格・就職支援）の役割

学生サービス課（資格・就職支援）では、学士に付加価値を持たせるという目的から資格支援プログラムとして、資格支援特別講座とダブルスクールプログラムを設けている。資格支援特別講座は外部講師を招いて土曜日や長期休暇を利用して開講している。また、ダブルスクールプログラムは国家資格を中心に設定され、ダブルスクールプログラム登録票を提出の上、学外での講座受講または独学により資格取得を目指している。この他にも公務員教養対策講座や教員採用試験対策講座を実施し、就職に対する支援体制を確立している。

また、本学は厚生労働大臣認定の若年者就職基礎能力支援事業（YES プログラム）の認定を受けており、認定されている 6 科目の授業（表 4－4－3）と所定の資格を 1 つ以上取得することにより若年者就職基礎能力修得証明書を申請できる。

表 4－4－3　YES プログラムで認定されている本学の授業科目

認定基準領域	本学の授業科目
コミュニケーション能力	「ビジネスコミュニケーション」
職業人意識	「キャリア形成論」
ビジネス文書の作成・読解	「文書管理」
計算・計数・数学的思考力	「わかる数学」
社会人常識	「マスコミュニケーション史」
ビジネス・マナー	「秘書検定講座」

ウ.　学外とのかかわり

学生を社会に送り出すにあたり、在学中に社会での実体験を得ることは重要である。本学では専門教育科目内のキャリア形成論領域において、ボランティア実習、インターンシップ「高校（情報）」、インターンシップ「企業」、インターンシップ「コーオプ実習」を設けており、2 週間に及ぶ学外実習を夏休みなどの長期休暇中に取り組むことができる。

平成 21(2009)年度はボランティア実習 19 人、インターンシップ「高校（情報）」4 人、インターンシップ「企業」2 人、インターンシップ「コーオプ実習」3 人の学生が参加した。

（２）４－４の自己評価

本学の資格取得、就職支援の特徴は単位認定と結びついていること、および教員も含めた全学的な指導体制を目指していることである。進路セミナーは必修科目であるアセンブリ・アワーの中で行われ、各クラスを担当するアドバイザ教員は同席している。アドバイザ教員は個別の進路相談に応じることもたびたびあり、学生サービス課（資格・就職支援）の職員とともに進路指導の要となっている。まだ十分な人数ではないが、ボランティア実習、インターンシップに参加した学生は社会との関わりの中から将来の職業適性を見出そうとしている点は評価できる。また、資格取得の支援は表 10-1-1 に示す資格支援プログラムが開講されている。資格取得者には合格奨励金が授与され、単位認定もされることから就職に結びつく資格取得を目指す学生にとっては有益な指導体制である。しかしながら、学生の就職に対する意識にはかなりの差があり、就職活動を開始する時期や方法も本学で指導する理想的な状態からかけ離れた学生がいることも事実である。学生の自主性を尊重しながらも一般教養対策などの学力補強を含めた早い時期からの動機付けを図ることが重要である。

（３）４－４の改善・向上方策（将来計画）

全学的な指導体制は維持しつつも学生個々への動機付けを今後も徹底して行っていく。

進路セミナーは 3 年生中心のプログラムであるが、1,2 年生はアセンブリ・アワーの中で一般　全学的な指導体制は維持しつつも学生個々への動機付けが今後最大の課題である。進路教養対策なども行っており、今後も継続される。それと同時に就職活動中の学生や内定をもらった学生の生の声が学内で伝わるようなプログラムを検討する。

また、学生の主体的な行動を促すためにオープンキャンパスにおける「(学内) ボランティア実習」の単位認定について平成 22(2010)年 5 月の大学運営会議、教学会議・教授会で審議され承認された。

国の方針により厚生労働大臣認定の若年者就職基礎能力支援事業（YES プログラム）は平成 21（2009）年度で打ち切りとなるが、本学独自でこれに代わる認定証を発行できないか平成 22(2010)年度中に大学運営会議、教学会議・教授会で審議、検討する。

[基準 4 の自己評価]

大学全体としては定員をみたしているが、定員をみたしていない学部・学科があるため、併設高等学校への高大連携による働きかけや、AO 入試の導入等を検討した。なお、この件については、学長・学部長会議や大学運営会議、教学会議・教授会等で継続的に検討している。学部・学科ごとに定められているアドミッションポリシーをはじめ入試情報は、オープンキャンパス、高等学校進路指導の先生方対象の 2 回の入試説明会を介して、受験生、高等学校の先生方等への徹底をはかっている。学生数については、大学全体としては概ね適切な人数であり、新設の看護学部も予想以上に応募者が多い。

学生への学習支援および学生サービスについては、教務課、学生サービス課、図書館、情報センターを介して、積極的に支援活動を行なっている。アドバイザ教員およびアセンブリ・アワーの制度も本学独自の学生支援体制で有効に機能している。学生への厚生面でのサポートも配慮されており、学生相談室も設置されている。就職・進学支援についても、

長年の就職指導のノウハウが継承されており、学生サービス課（資格・就職支援）を中心に活発に運営されている。以上学生支援面についても評価できる。

［基準 4 の改善・向上（将来計画）］

学生数について、大学全体では概ね定員を満たしているが、一部の学科で満たしていないため、充足するよう学生募集に努める。具体的には、併設高等学校への働きかけ、高大連携等様々な方策を大学運営会議、教学会議・教授会で継続して審議、検討していく。

学習支援体制についてはなお検討を加えていくが、特に本学独自の少人数教育の中核であるアドバイザ制度およびアセンブリ・アワー制度のさらなる充実を、アドバイザ会議を中心に、大学運営会議、教学会議・教授会等で継続的に内容の検討を加えていく。

また、増加傾向にある学生の心理的相談に十分な対応ができるように、現在の体制のより一層の充実をはかる。なお、就職・進学について、厳しい社会状況を乗り切るためにも、資格取得の充実、インターンシップの推奨など、可能な限りキャリア教育の充実をはかり、多くの学生が積極的に参加できるよう努める。

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。

教育課程を適切に運営するために大学設置基準で定められている教員配置が必要である。本学の教員配置および専任教員１人当たりの在学者数を表 5-1-1 に示した。

大学設置基準で定められている専任教員数は本学の場合経営学部、人間学部、看護学部それぞれ 12 人、15 人、12 人と「大学設置基準 別表 2」の 17 人の合計 56 人である。合計数は平成 22（2010）年 5 月 1 日現在、経営学部 14 人、人間学部 24 人、看護学部 22 人の合計 60 人であり、設置基準上の必要教員数を上回る教員数が確保されている。教授数も各学部とも基準以上であり、十分な人数と言える。なお、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、各学部にそれぞれ 2 人ずつ計 6 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	168	12	9	2	3	－	14	－	14
経営学部　合計		168	12	9	2	3	－	14	－	14
人間学部	心理学科	404	7	7	2	3	－	12	－	13
	人間文化学科	564	8	5	3	4	－	12	－	13
人間学部　合計		968	15	12	5	7	－	24	－	26
看護学部	看護学科	320	12	7	－	10	5	22	－	18
看護学部　合計		320	12	7	－	10	5	22	－	18
大学設置基準 別表２		－	17	－	－	－	－	－	－	－
大　学　合　計		1,456	56	28	7	20	5	60	－	58

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 60 人に対して、兼任教員（非常勤教員）58 人（平成 20(2008)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 64.3%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 13.3%、40 歳代 30.0%、50 歳代 30.0%、60 歳以上 26.7%であり、極めてバランスがとれている。

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上回る教員数が確保されている。教授数も各学部とも基準以上であり、十分に確保しているといえる。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おり、評価できる。また、全学科での専任教員の配置も適正に行われている。

（３）５－１の改善・向上方策（将来計画）

専任教員60人、兼任教員（非常勤教員）58人はバランスがとれており、問題はない。新規採用に当たっては、専門分野・年齢構成に加えて、男女比等様々な点を考慮して採用を行うことにしている。年齢構成の面でも問題はなく、バランスの取れた年齢構成になっている。非常勤教員の比率についても改善の必要はないが、今後も専攻ごとの学生数の動向を勘案しつつ、採用の在り方を継続して検討する。

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。

本学の教員の採用及び昇任については、「太成学院大学・教員選考規程」及び「太成学院大学・専任教員昇任規程」において規定したとおりに行っている。採用は、学長から学園企画室に必要性が諮問され、教授会の意見を聞いて学園総務委員会で検討後理事会の審議を経て理事長が、昇任は学長から学園企画室に要請され、学園総務委員会で検討後、教授会の意見を聞き、理事会の審議を経て理事長が任用発令を行う。

なお、教員募集にあたっては、公募制による募集形態をとっており、応募に際しては、履歴書、業績調書、業績を裏付ける資料(論文別刷り等）の書類の提出を求める。

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。

教員の採用・昇任に関しては『規程集』で、「大学固有規程、人事関係」領域の（N029）「太成学院大学・教員選考規程」と（N034）「太成学院大学・専任教員昇任規程」に教授、准教授、講師、助教、助手について、それぞれ選考・昇任基準を設けており、定められた通りに実施している。教員の採用・昇任手続は上記の手続きを経て理事長が任命する。現状の採用・昇任は基本的にこれらの規程に基づき適切に運用している。

（２）５－２の自己評価

専任教員の採用や昇任の規程は、明確な基準により適切に行っている。特に、採用においては公募の形をとっており、より良い人材の確保と選考基準の公正さから判断して評価できる。審査の上でもその専門性をはかることはもちろんであるが、本学の教育研究上の基本的方針や目的に合致し、かつ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。

（３）５－２の改善・向上方策（将来計画）

教員の任用及び昇任については、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していく。また、新設学部である看護学部においては、完成年度までの教員組織はできており、基準数を上回る任用計画が行われている。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していく。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していく。

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

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土曜日、それぞれ 1 限目から 5 限目に実施している。専任教員の教育担当時間としてまず、各学期につき 15 週の授業回数を確保している。平成 21(2009)年度における専任教員（教授・准教授・講師）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。

授業担当時間数は 1 週あたり 5.4 コマである。5 コマおよび 6 コマを担当する専任教員の割合が最も多い。学長、学部長以下役職を兼任する場合は、コマ数を削減している。語学関係および実習・実験、また教職関係科目を兼任する専任教員等は多くのコマ数をもつこともあるが、その場合も最大 10 コマまでとなっている。またアセンブリ・アドバイザー制度を設け、アドバイザには初年度導入教育から始まって、履修登録時の指導をし、適切な履修計画（含む認定資格取得）に向けて学生に助言を行うよう求めている。このアセンブリ・アワーは単位を認定する必修科目として授業の一環として取り組んでいる。

教育実習等での学外実習における、他校・他施設への巡回指導についても公平な配分に努めているが、学部・学科・専攻により学外実習を希望する学生数の多寡や実習先の地理的条件等により、巡回者の負担に若干の偏りがある。

補講につては原則として学年暦に定められたリメディアル予備日に行っている。本学では多様性の高いカリキュラムを提供していることから、各科目、開講時限等により履修人数に多寡が出ることもあり、実際の授業時間、採点から学修支援等、教育に充てる時間を担当時間数から正確に導き出すのは難しいと言える。しかし、基本的に担当時間数が平均 5.4 コマ、最大 10 コマまでと適切な範囲内にあるため、これらの要因で教育担当時間が増加して学期においても、教育の質を落とすことなく対応が可能であり、研究活動にも大きな支障はない。勤務は裁量労働制をとっており、教育研究に費やす時間にはゆとりがある。

５－３－②　教員の教育研究活動を支援するために、TA（Teachingt 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。この目的は､新入生の入学時における情報リテラシーにかん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に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「Student Assistant 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 4 年目となる平成 20（2008）年度は、前年度に引き続き 20 名以上の 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%を達成することができた。（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。またお昼休み(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。SA 登録数は 24 名。そのうちの 1 名は人間学部を卒業後看護学部に入学した学生となっている。21(2009)年度においてもほぼ前年同様な傾向である。なお、新 1 年次生の情報リテラシー授業担当教員からも、新 1 年次生への学修効果だけでなく、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。

表５－３－１　SA 数および充足率の推移

		2006年(通年)	2007年(通年)	2008年(通年)	2009年(通年)
SA数		11 人 (学部構成比)	21 人 (学部構成比)	24 人 (学部構成比)	23 人 (学部構成比)
	経営学部	3 人 (27.3%)	7 人 (33.3%)	11 人 (45.8%)	8 人 (34.8%)
	人間学部	8 人 (72.7%)	14 人 (66.7%)	12 人 (50.0%)	14 人 (60.9%)
	看護学部	ー ー	ー ー	1 人 (4.2%)	1 人 (4.3%)
充足率		83.3 % (ｺﾏ数 *1)	100.0 % (ｺﾏ数 *1)	100.0 % (ｺﾏ数 *1)	100.0 % (ｺﾏ数 *1)
	オープンSA	100.0 % (20/20)	100.0 % (20/20)	100.0 % (20/20)	100.0 % (20/20)
	授業SA	76.9 % (40/52)	100.0 % (60/60)	100.0 % (60/60)	100.0 % (48/48)
	経営学部	57.1 % (16/28)	100.0 % (28/28)	100.0 % (28/28)	100.0 % (20/20)
	人間学部	100.0 % (24/24)	100.0 % (24/24)	100.0 % (24/24)	100.0 % (20/20)
	看護学部	ー ー	100.0 % (8/8)	100.0 % (8/8)	100.0 % (8/8)
費用		871,426円	1,362,550 円	1,072,041 円	1,136,626 円

(*1) ｺﾏ数: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、「教育研究図書費」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。教育研究図書費予算の運用については、手続きを細かく定めており、種々使途間の相互流用をチェックできる仕組みとし、研究目的に応じた執行が行える制度としている。

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 講師	43	
（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、現状でも多い方ではなく、大学運営に係わる役職等に就く場合は担当のコマ数を減じているため、授業準備・指導等に要する時間も十分確保できている。これにより、学外実習への巡回指導などの授業以外に受け持つ教育に関する業務も適切に行うことができる。また、研究活動にも十分時間をとることができ、研究活動の成果は向上していると判断できる。また情報教育における SA(Student Assistant)教育制度の適切な活用に関しては情報系担当教員を任命しており、最近の学生志向に併せて、学生の学習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。授業関連の時間厳守については、本年度より教室すべてに IC 出欠席システムを導入した。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。教育研究図書費につては、妥当な金額と考える。また学術研究を内容とする「紀要」も毎年発行し学術研究の成果を社会一般に広め還元するよう配慮している。

（３）５－３の改善・向上方策

今後、学生の多様化、学生や保護者が大学に求める教育の充実に応えるため、学修・研究方法についても細かな指導が求められている。学部ごとに数名で組織する分科会で意見を集約し、学部レベルで意見を取り上げ、学生と保護者の求める授業に反映していく。また初年時教育を含んだアセンブリ・アワー、学外実習への巡回指導、授業以外に受け持つ教育担当時間も増加するが、現状では、研究活動が妨げられるということはない。次年度以降も実際の研究活動の成果を検証し､結果をもとに授業担当時間数を再検討する｡また、専任教員の授業担当時間数を減じるために、引き続き開設科目数のスリム化をはかる。毎年見直しを行っているが、今後、学生のために開設すべき資格に必要な科目などに配慮しつつスリム化する。一方、SA(Student Assistant)を配置することによって、学生にとって小さな疑問であっても、パソコンと向き合うその場で問題を解決し、学生の学習意欲を向上させる。また先輩 SA に気軽に相談できる体制を整備、学生自らが問題を解決できるように配慮している。加えて担当教員との連携により充実した授業内容を構築していく。教育研究図書費についても、より目的に沿った運用を行う。これらの事項は継続して検討し、改善していく。

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、FD 活動の一環として、平成 22（2010）年 3 月に全教職員および学外の関係する方々を対象に、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）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。私立大学は創立者の人間観・教育哲学・世界観によって設立されたもので、各大学が固有の特色をもち、教育の個性化において努力し、多様な人材を輩出することが設立時から行なわれてきているが、多様化してきている社会の要請、グローバル化してきている現代社会の進展に合わせて、大学４年間で学生が身につけるべき「学士力」の水準を「学習成果」として明示することも必要とされつつあることが検討された。

本学では、長年のあいだ教科分科会が教学の諸問題を検討してきた。具体的には人間学部においては以下の 9 つの教科分科会が、人間学部の教育カリキュラムについて、学科別、コース別、教科別に検討を重ねて、学生教育のベストを志向してきた。

1. 心理学分科会
2. 語学分科会
3. 国際コミュニケーション分科会
4. 観光マネジメント分科会
5. 健康スポーツ分科会
6. 基礎教育分科会
7. 情報分科会
8. 人間学・保健衛生学・分科会
9. キャリア形成・経営・分科会

さらに FD 活動の一環として、プロジェクトチームも学内に設置されている。本学における教学の緊急の課題である、将来の就職、学業継続の諸障害、専門知識を生かす各種資格取得をテーマに、現在活動しているプロジェクトは下記の 3 つである。

1. 就業力育成プロジェクト
2. 退学防止対策プロジェクト
3. 資格取得促進プロジェクト

基準２でも記したように、現在経営学部に各チーム 3 名、人間学部に各チーム 4 名の教員が配属され、懸案の各課題に諸提案を検討し、さらに議論を重ねながら実施していく。なお、今後、上記の 3 つの課題以外にも、基礎学力、学生指導、留学生対応などのテーマを検討していく。

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。

学生による授業評価アンケートを長年にわたり実施している。その様式は、全授業科目を対象に年 2 回（春学期・秋学期）実施し、18 の質問項目と自由記述欄により学生の評価

を得るものである。回収したアンケートは集計処理をおこない、結果は各教員に科目ごとの各項目評価平均値、各学部別平均値（経営学部、人間学部、看護学部)、全学平均値との比較レーダーチャートなどにまとめ､フィードバックしている｡各教員は集計結果をみて、授業改善プラン報告書を逐次学部長に提出しているので、評価体制が整備され、適切に運用されている。

（２）５－４の自己評価

FD 活動としては、長年の教科分科会活動、各種プロジェクトチームの立ち上げ、年 2 回の授業改善プラン報告書の提出等、教員の教育研究活動を活性化し評価している。FD 活動の一環としての講演会も実施。教員意識の改革は学生が理解しやすい授業・ゼミに反映されてきている。このような貴重な努力を重ねてきている点、評価できる。

（３）５－４の改善・向上方策（将来計画）

FD 活動については、その蓄積も少なく、他の諸大学の活動を参考として、今後もっと活発な取り組みを計画していく。教科分科会活動については、教員個々の教育研究活動には当然それぞれの特徴があるので、それを出来るだけ柔軟に取り入れ、しかも教員の将来を視野に入れた展開を考え、現状認識だけに囚われない長期的な検討をしていく。学生の要求も出来るだけ吸収し、教えることは学ぶ側に配慮して初めてその成果が発揮されることを教員は忘れずに将来計画を検討する。授業アンケート、授業改善プラン報告書に関連して、アンケートの諸項目を再検討することが計画されている。質問項目の取捨選択、追加等を年度中に教科分科会、運営会議、教学会議・教授会等で検討していく。

[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おり､評価できる。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の規程は、明確な基準により適切に行っている。特に、採用においては公募の形をとっており、より良い人材の確保と選考基準の公正さから判断して評価できる。専任教員の授業担当時間数は、現状でも多い方ではなく、大学運営に係わる役職等に就く場合は担当のコマ数を減じているため､研究活動にも十分時間をとることができ、授業準備・指導等に要する時間も十分確保できている。また情報教育における SA(Student Assistant)制度も情報系担当教員を任命し、学生の学修能力を把握した上指導している

教育研究図書費につては、妥当な金額と考える。また学術研究を内容とする『紀要』も毎年発行し学術研究の成果を社会一般に広め還元するよう配慮している。

なお、FD 活動の一環としての講演会、長年の教科分科会活動、年 2 回の授業改善プラン報告書の提出等、教員の教育研究活動を活性化し評価する配慮を怠らずに努力を重ねてきている、と評価している。

［基準５の改善・向上方策（将来計画）］

必要な教員数、採用昇任の方法、教育担当時間等、適切に行っており、改善の必要はないが、今後、学生の多様化、学生や保護者が大学に求める教育の充実に応えるため、学修・研究方法についても継続的に審議・検討していく。学部ごとに数名で組織する分科会のみならず各種プロジェクトチームで意見を集約し、学部レベルで意見を取り上げ、学生と保護者の求める授業に反映していく。また授業以外に受け持つ教育担当時間も増加しているが、現状では、研究活動が妨げられるということはない。次年度以降も実際の研究活動の成果を検証し、結果をもとに授業担当時間数を継続的に再検討していく。一方、SA(Student Assistant)を配置することによって、先輩SAに気軽に相談できる体制を整備、学生自らが問題を解決できるように配慮している。加えて担当教員との連携により充実した授業内容を構築していく。教育研究図書費についても、より目的に沿った運用を行う。これらの事項は継続して検討し、改善していく。FD活動については、毎年行う各種プロジェクトチームや教科分科会の自己点検・評価をもとに、新しいプロジェクトチームの立ち上げ等の問題も含めて、今後も継続して学長・学部長会議や運営会議、教学会議・教授会等で活発な取り組みを計画していく。

基準６．職員

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

（１）６－１の事実の説明（現状）

６－１－①　大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

本学の事務局組織は、「学校法人天満学園事務組織規程第 4 章太成学院大学」に定めており、必要に応じ改正を行っている。

事務局は、事務局長が統轄し、専任職員 19 人、臨時職員 6 人、派遣職員 14 人の合計 39 人で構成されている。職員 1 人当たりの学生数は 34.3 人であり、他大学に比べ少なく、学生ニーズに対してきめ細かな対応を行っている。教務課、学生サービス課、情報センター、図書館が学生を支援する組織であり、さらに総務課、入試課に職員を配置し、学生及び教員の教育研究面を支えている。各部署の業務分掌は明確になっており、業務分掌に応じて必要とされる知識、資格、専門性、経験等を勘案して適材適所の職員配置を行っている。情報センター長、図書館長は教員が担当している。

６－１－②　職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

職員の採用・異動については、「職員就業規則」に明確に規定している。天満学園に属する職員の任免、昇任、併任、降任、異動、休職及び復職に関する事項は天満学園総務委員会において審議され、理事会の承認を要することとされており、大学の採用・昇任・異動については事務局長が各部課長の意見を事前に聴取し、これをもとに学長と協議し大学案を策定、天満学園総務委員会の承認を受けている

６－１－③　職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

職員の採用については、公募、紹介等多様な方法による候補者のから、「職員就業規則」に基づき、選考試験（筆記試験、面接試験）を経て適切に運用されている。異動についても「職員就業規則」に基づき、業務上の必要及び職員の適性並びに健康状態等を考慮して適正な人員配置を行っている。

昇任については、規程は定めていないが、職員の業績、能力、経験等を適正に評価し、決定している。

昇任・異動については原則として４月に行われるが、業務等の必要性応じ適宜行われている。

（２）６－１の自己評価

本学の事務局組織は簡素であり、事務の合理化・効率化、職員間および教員とのコミュニケーション、情報の共有化を目指している。事務局長以下、部課長の情報交換の場を定期的に持ち、各部課の課題等の共有化を図っている。採用については、業務遂行に支障が

ないよう広く人材を募集するとともに、職員の自己啓発、能力開発を進めるよう全職員に周知徹底している。

（３）６－１の改善・向上方策（将来計画）

事務職員の 51.3%を臨時職員、派遣社員が占めており、事務処理の改善、多様化する学生ニーズや教育支援ニーズに応えるため、職員構成比の改善、効率的かつ簡素な組織の構築のため、改革計画を策定し推進していく。

また、職員の能力や適性に応じた人事ローテーションの実施、昇任基準の明確化等により、職員の活性化、モチベーションアップを図り、事務組織の効率化を更に進めていく。

６－２．職員の資質・能力向上のための取組みがなされていること

（１）６－２の事実の説明（現状）

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

大学を取り巻く環境は厳しい競争下にあり、大学に求められているものは、現状に立脚した改革、積極的な経営戦略である。その中で事務職員は問題意識を持ち、具体的提案ができる者でなければならない。

本学では、さまざまな場において、建学の精神、教育理念、目標を事務職員に示し、大学を取り巻く環境の変化や改革の必要性を説明・指導するため、全事務職員に対し SD 研修を実施している。

（２）６－２の自己評価

厳しい環境下で、戦略的事務組織を構築するには、職員がアドミニストレーターとして成長しなければならない。本学では現在、SD 研修を実施し、職員の意識改革、自己啓発、モチベーションアップを図っている。

（３）６－２の改善・向上方策（将来計画）

専任職員、臨時・派遣職員の構成比を改善し、SD 研修、OJT 研修、外部研修を通じて職員の資質・能力向上を図っていく。

全職員が問題意識を持ち、大学運営や改革に積極的に参画するよう、事務職員全員がチームとして職務に取り組むべく、ＳＤ研修等を定期的に実施していく。

６－３．大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

（１）６－３の事実の説明（現状）

６－３－①　教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

大学の教育研究の重要事項を審議する「大学運営会議」には事務局長以下各事務部門の部課長が構成員として参画し、教育研究体制を全面的に支援している。また、事務局会議を定期的に開催し、情報共有化を図る体制も構築されている。

（２）６－３の自己評価

「大学運営会議」に事務局長以下各事務部門の部課長が構成員として参画することにより、教員・職員間の情報共有化は図られているが、協働関係面は必ずしも良好とは言えない。教員・職員間のコミュニケーションをより一層円滑に行い、良好な協働関係の構築を図っていく。

（３）６－３の改善・向上方策（将来計画）

事務職は、教員の教育研究活動が円滑に遂行されるよう効果的で適切な支援をすることを職務とする役割と捉え、

・常に教員の教育研究活動を支援するという気持ちを持ち、求められなくても必要と思う場合には助言・援助をする。

・自分の専門的立場にとらわれず、教育研究活動の実状と問題点を十分把握し、それに応じた提案を行う。

・教員から信頼されるだけの知識と技術を持つよう常に努力、研鑽する。

ことを事務職員全員が再認識し、本学の教育研究が効率的、効果的に行われる事務組織体制の構築を図る。

［基準６の自己評価］

事務局組織は簡素で効率的なものであり、事務の合理化、効率化を図るとともに、職員間及び職員教員間のコミュニケーション、情報の共有化が円滑に図られていると評価している。

人事異動については、業務遂行に支障がないよう考慮し、業務上の必要に応じて適正に行っており、建学の精神、教育理念、大学の使命・目的を達成するための職員を適材適所に配置したと評価している。

職員の研修については、職員がアドミニストレーターとして成長し、職員の意識改革、自己啓発、モチベーションアップを図るため、ＳＤ研修を実施している。

［基準６の改善・向上方策（将来計画）］

大学を取り巻く環境が激変する中で、効果的・効率的な事務組織運営を行うため、SD 研修を初めとする各種研修プログラムを確立し、職員の資質・能力向上を図っていく。

また、事務職は教員の教育研究活動が円滑に遂行されるよう効果的で適切な支援をするだけにとどまらず、事務職員と教員が一体となって、本学の教育研究が効率的、効果的に行われる事務組織体制の構築を図る。

基準７．管理運営

７－１　大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

（１）７－１の事実の説明（現状）

７－１－①　大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

大学の目的を達成するための管理運営体制として学校法人に理事会、評議員会、総務委員会を置いている。また学校法人の管理運営は「学校法人天満学園　寄附行為」（以下、「寄付行為」という）に則って行っている。「寄附行為」では、理事会の運営方針と監事の職務等を明確に規定し、学校法人として適正で円滑な業務運営を図るための方針を明記している。

理事会は、本学校法人の管理運営の最高機関であり、寄附行為第 15 条に明記している。役員の構成は 7 人、監事 2 人をもって組織され、1 号理事（太成学院大学学長）1 人、2 号理事（太成学院大学歯科衛生専門学校校長）1 人、3 号理事（太成学院大学高等学校校長）1 人、4 号理事（評議員のうちから評議員会において選任した者）2 人、5 号理事（学識経験者のうち理事会において選任した者）2 人の計 7 人となっている。

平成 21(2009)年度は、7 人の理事による理事会を 6 回開催し、「寄附行為」の定めにより、予算、決算をはじめとして、法人規程の変更及び設置する学校における規程の変更等、重要事項について審議を行った。

法人の業務及び財産を監査する 2 人の監事は、外部の要職にありながら、6 回の理事会のうち、4 回は 2 人出席、2 回は 1 人出席しており、「私立学校法」第 37 条及び「寄附行為」第 7 条の定めにより、法人の業務及び財産の状況について適切な指導助言を行い、毎会計年度監査報告書を作成し、当該会計年度終了後 2 カ月以内に理事会及び評議員会に提出しており、平成 21(2009)年度も業務及び財産の状況は適正であるとの報告を行った。

評議員会は、本学校法人の理事会に対する諮問機関であり、寄附行為第 18 条に明記している。役員の構成は評議員 16 人をもって組織され、評議員の選任については、法人の職員で理事会において推薦され、評議員会で選任される評議員 3 人、本学卒業生で理事会において選任される評議員 2 人、学識経験者で理事会で選任される評議員会 6 人、本法人理事 5 人となっている。

16 人の評議員をもって組織する評議員会は平成 21(2009)年度は 6 回開催され、補正を含む予算、借入金、事業計画等の「寄附行為」第 22 条に記載された諮問事項に関する意見聴取のほか、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答えている。

総務委員会は、学園の業務の円滑な運営を図るための理事会をサポートする機関であり理事長、学園企画室長、大学学長等で構成する。総務委員会は「学校法人天満学園総務委員会規程」に則り、理事会開催の 3 週間前に定期的に開催し、理事会への人事関連事項の議題整理を行う。

大学の管理運営に関する最高議決機関は「教授会」であり、そこでは学長候補者選考委員会の委員の選出、学部長、学生主事、教務主事、図書館長、情報センター長の選出が審議

される。

教授会は各学部で開催され、学部の重要事項が審議される。教授会は学則に定められているが、それ以外にも学則は各種委員会の設置を規定しており、それぞれの委員会規程に基づいて大学の管理運営を分掌している。

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

理事長は寄附行為第5条第2項に基づき、理事の互選により選任される。役員(理事及び監事)は寄附行為第6条(理事)および第7条(監事)の規定に基づき選任される。監事は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。評議員については、寄附行為第19条の規定に基づき、理事会において選任される。また、役員の任期、役員の解任・退任、役員の補充についても、「寄附行為」(第11条)、(第13条)、(第12条)に明記している。

以下に役員、評議員の選任に関する寄附行為の条項を抜粋する。

(役員)
第　５　条　この法人に次の役員を置く。
(1) 理事　7人以上9人以内
(2) 監事　2人
2　　理事のうち1人を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任する。理事長の職を解任するときも、同様とする。
(理事の選任)
第　６　条　理事は次の各号に掲げる者とする。
(1) 太成学院大学学長
(2) 太成学院大学歯科衛生専門学校校長
(3) 太成学院大学高等学校校長
(4) 評議員のうちから評議員会において選任した者　2人または3人
(5) 学識経験者のうち理事会において選任した者　　2人または3人
2　　前項第1号、第2号、第3号及び第4号に規定する理事は、学長、校長または評議員の職を退いたときは、理事の職を失うものとする。
3　　太成学院大学学長が太成学院大学歯科衛生専門学校校長を兼務する場合第5条第1項第1号の理事の定数から兼務する数、すなわち1を減ずるものとする。
(監事の選任)
第　７　条　監事は、この法人の理事、職員(学校(校長)、教員その他の職員を含む。以下同じ)または評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。
(役員の任期)
第１１　条　役員(第6条第1項第1号、第2号及び第3号の規定により理事となる者を除く、この条中以下同じ。)の任期は3年とする。ただし、欠員が生じた場合の補欠の役員の任期は前任者の残任期間とする。
2　　役員は、再任されることができる。

３　　役員は、その任期満了の後でも後任者が選任されるまでは、なお、その職務を行う。
(評議員の選任)
第１９　条　評議員は次の各号に掲げる者とする。
(1) この法人の職員(この法人の設置する学校の教員その他職員を含む。)のうちから、理事会において選任した者　　3人または4人
(2) この法人の設置する学校を卒業した者で年齢 25 才以上の者のうちから、理事会において選任した者　　2人または3人
(3) 本法人理事　　4人または5人
(4) 学識経験者のうちから、理事会において選任した者　6人または7人
２　　前項第1号に規定する評議員は、この法人の職員の地位を退いたときは評議員の職を失うものとする。
(評議員の任期)
第２４　条　　評議員の任期は、3 年とする。ただし、欠員が生じた場合の補欠の評議員の任期は、前任者の残任期間とする。
２　　評議員は、再任されることができる。
３　　評議員は、その任期満了の後でも、後任の選任されるまではなお、その職務を行う。

（２）７－１の自己評価

大学の目的を達成するための管理体制については、寄附行為及び関連規程の規定に則り整備され、理事会及び評議員会においては年5回の定例会の開催、総務委員会においては理事会前に開催し、大学運営に係る意思決定を司る機関として、適切に機能を果たしている。また、理事会を構成する、理事一人ひとりが学園の運営に責任をもって参画し、機動的でゆるぎない意志決定を行うため、理事会議事録の作成に際して、委任状による出席者を含むすべての理事に決議事項承認のうえ、署名・捺印をもとめている。

また監事も理事会、評議員会への出席率は高く、定期的に業務及び財産の状況について監査及び指導助言を行なっており、公認会計士との意見交換の場を設けるなどその職責を十分に果たしている。

役員、評議員の就任についても寄附行為の規定り則り選任されており、適切な運営ができている。

（３）７－１の改善・向上方策(将来計画)

学園全体の業務に関する意思決定機関である理事会は、つねに適切な審議・決定を行い、本学は決議事項に対し、主体的、機動的に実施、具現化していかなければならないことを鑑みた場合、現状では、いずれも支障なく運営されているが、近年、特に教育機関を取り巻く社会情勢が急激に変化するなかで、今後も、主体的、機動的、組織的に教育活動を行い、建学の精神に則った教育理念と教育水準を維持しながら、常にその管理運営体制を見直し、改善するための議論を理事会等で継続していく。

７－２　管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

（１）７－２の事実の説明（現状）

７－２－① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

管理部門である法人組織と学長が総理する教学部門の双方が適切に連携することが、私立大学運営にとって非常に重要な意味を持っている。

管理部門である理事会は、学園及び学園が設置する学校の管理運営に関する基本方針のほか、法人の財産、事業、財務計画、人事計画等について審議決定し、学校法人としての業務を決定している。

教学部門の意思決定機関である大学運営会議、教授会、教学会議は主として学則及び大学の諸規程、教育課程、学生の単位認定、学生の身分や生活指導のほか教育職員の任用及び承認に関する事項について審議、決定している。

また、教学部門の最高責任者である学長は、「寄附行為」により理事会の構成員として規定されているため、管理部門と教学部門の橋渡し的な役割を担っており、理事会での決定事項や経営方針は運営会議、教授会、教学会議を通じ適宜、伝達・報告を行い、管理部門である理事会と教学部門の連携を図っている。

学長は理事会の場で教授会の意思を十分に伝達し、各理事はそれぞれの立場を尊重しながら活発な意見交換を行い、連携と調整を図っている。

（２）７－２の自己評価

教学部門の代表として学長は、理事会において教授会の意思を的確に伝えており、理事会も教授会と協力しながら審議を行うことにより、管理部門である理事会と教学部門の連携を十分に図っている。

定期的に開催されている運営会議や教授会の場で、学長が大学の経営方針や教育方針について説明する機会を持つことにより、従前にも増して情報の共有を図っている。理事会決定事項も、運営会議や教授会で報告、周知しており、管理部門と教学部門の連携を適切に図っている。

（３）７－２の改善・向上方策（将来計画）

管理部門と教学部門の連携は適切に図られており、今後も引き続き良好な状態を継続していく。

管理部門と教学部門との間にあって学長はその要の位置にいることを、大学のすべての構成員は認識することが大切である。

法人としての経営方針や理事会決定事項については一方的な伝達に終わらないよう、これらに対する教職員との意見交換の場を設定するなど、現場の声を反映するシステムの確立を継続的に行う。

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

（１）７－３の事実の説明（現状）

７－３－①　教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。

自己点検・評価に関しては『規定集』「大学固有規定、教授会・委員会関係」領域の（N048）「太成学院大学　自己点検・評価に関する規定」にあるように「自己点検・評価運営委員会」及び「自己点検・評価実施委員会」を設置したが、FD や SD は実質的に学部別に機能している「教科分科会」や「大学運営会議」、「教授会」で行なっている。

７－３－②　自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築され、かつ適切に機能しているか。

前年度の自己点検・評価活動の結果をそれぞれ月 2 回開催される「大学運営会議」や「教授会」に提案し審議して反映させることができている。多くの事項を実行に移しているが、例えば、より教育方針を明確にするため、平成 22(2010)年 5 月には「学長・学部長会議」を発足させ、そこで新しくプロジェクトチームの構想を生むことができた。

７－３－③　自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

「学生による授業評価(授業アンケート)」の実施は平成 16(2004)年度から実施している。平成 20 年度からは「自己改善プラン報告書」による教員各自の授業への総合的な自己点検・評価を実施している。なお年度別の大学自己点検・評価報告書についても、なかなか報告書作成までは至らなかったが、平成 20 年度分からは作成し、ホームページ上で公開するようにした。

（２）７－３の自己評価

自己点検・評価は実質的には、学部別に機能している「教科分科会」で行なっている。その結果を「大学運営会議」や「教授会」に提案し審議して反映させることができている。大学自己点検・評価報告書も作成し、公表した。又、平成 20(2008)年度から始めた「自己改善プラン報告書」に、教員各自が授業への具体的な反省や抱負を記しており、アンケートの結果も含めて総合的な自己点検・評価が行われていると評価できる。

（３）７－３の改善・向上方策（将来計画）

上述のごとく、今後も大学自己点検・評価報告書を学内外へ公表するが、それとは別に、教員各自の授業への総合的な自己点検・評価書ともいえる「自己改善プラン報告書」も学内に公表することを予定している。

【基準７の自己評価」

大学の目的を達成するための管理体制については、寄附行為及び関連規程の規定に則り整備され、適切に機能を果たしている。理事会決定事項も、運営会議や教授会で報告、周知している。すなわち、教学部門の代表として学長は、理事会において教授会の意思を的確に伝えており、理事会も教授会と協力しながら審議を行うことにより、管理部門である理事会と教学部門の連携が十分に行われていることは評価できる。

そして、教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、大学自己点検・評

価報告書も作成し、公表した。なお、「自己改善プラン報告書」には、授業のアンケートの結果も含めて、教員各自が総合的な自己点検・評価が行われていると評価できる。

【基準７の改善・向上方策（将来計画）】

今後も、常に管理運営体制を見直し、改善するための議論を理事会等で継続していく。その上で、教育活動の内容を、主体的、組織的に検討し改善を行い、建学の精神に則った教育理念と教育水準の維持を図る。なお、法人としての経営方針や理事会決定事項を、一方的な伝達に終わらせないよう、教職員との意見交換の場を設定するなど、現場の声を反映するシステムの確立を継続的に行う。

基準８．財務

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

《８－２の視点》

８－１－① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

８－１－② 適切に会計処理がなされているか。

８－１－③ 会計監査等が適切に行われているか。

（１） ８－１の事実の説明（現状）

本学は昭和 62(1987)年、大阪短期大学(経営情報学科を置く府下唯一の短大)を開設し、平成 10(1998)年南大阪大学(経営学部経営情報学科)を設立した。開設年度は学生の確保が不振であったことなどから消費収支上マイナスであった。しかし翌年の平成 11(1999)年に消費収支差額でもプラスとなり平成 14(2002)年まで維持してきた。

平成 15(2003)年南大阪大学の名称を太成学院大学と改名し同時に大阪短期大学を太成学院大学人間学部に改組転換した。

平成 17(2005)年までは消費収支差額がマイナスであったが平成 18(2006)年には入学定員を上回る程の学生を確保でき、消費収支差額でプラスに転じた。

本学は、平成 18(2006)年に看護学部認可申請し、平成 19(2007)年 4 月から看護学部看護学科として開設した。そのため看護学部実験実習棟の建設で建築資金の支払い等があり帰属収支ではプラスであるものの消費収支差額ではマイナスとなった。

平成 20(2008)には消費収支差額でも黒字となり、今後のことも踏まえ第 2 号基本金の組入を計画・実行をしている。

本学は財務比率を収支バランスの変動を把握する上で重要な指標と考え財務指標を分析して評価を行っており、財務比率の基礎となる支出額や収入額の推移や変化に留意し、その上で収支バランスを相対的に評価することが必要と考える。

収入面は、学生生徒等納付金が帰属収入の約 71%であり、最も大きな割合を占めている。

補助金が次に大きな割合を占めており約 21%となっている。学生生徒等納付金比率にみるとおり学納金への依存度は高いが、それ以外の事業収入・資産運用収入を増加させ、収入構造を強化させるよう努めている。

支出面では　教育の充実を図るため教育職員の確保と充実に努めてきた。それと同時に総額人件費の管理にも注力した結果、1. 人件費比率、2. 人件費依存率は、直近 5 年では減少傾向にある。

総人件費はゆるやかな上昇傾向にあるものの、学納金収入は年々増加しており、収支バランスが良好な状態であることがうかがえる。

教育研究経費は大学の教育研究目的を達成するための主要な経費であり、帰属収入に対し約 30%を確保しながら過度な支出にならないようバランスを考慮した運営を心がけてきた。管理経費比率については安定した水準で推移している。

なお、法人全体では 20(2008)年度で帰属収入から消費支出を差し引いた「帰属収支差額」は黒字に転じたものの消費収支差額ではマイナスが続いており厳しい現状となっているが、

年々差額は減少している傾向にある。

資産の構成状況については、土地の購入・施設設備の整備はすべて自己資金で賄っていること、平成 20 年度までは資金の借入がないことにより基本金比率は高い安定度を示しており、固定資産構成比率もほぼ平均値である。

会計処理については、大学総務課の会計担当者と法人本部会計担当者が連絡を密に取りながら、総務課長および法人本部経理課員が精査し、学校法人会計基準及び本学園経理規程に則り、適切に行っている。

教育・研究目的を達成するための予算は、「学校法人天満学園予算編成規程」に則り、学校法人会計基準の計算体系及び収支の費目ごとに編成を行い、運営している。予算の積算は予算単位（各学校）の事務局が行うが、大学の予算単位責任者（事務局長）は、理事会で決定された「予算編成方針」に基づき、各課から要求された業務計画書及び予算積算書を予算編成会議により査定修正の上、法人本部を経て理事長に提出する。

理事長は法人本部事務局において、各部門から提出された予算要求書を審査調整の上、3 月 15 日までに予算原案を編成し、寄附行為第 31 条に準拠して評議員会に諮り、理事会の議を経て 3 月末までに予算を決定する。

予算執行については、目的別に作成された部門別予算書の予算番号により管理しており、総務課の会計担当者及び役職者が、適正な予算執行ができているか厳重なチェックを行っている。予算の変更がある場合は、補正予算案を作成し、評議員会の意見を聞いた上で理事会の承認を得て変更している。

また、平常の会計処理の疑問点等は本学担当の公認会計士に対し直接電話等で質問するなどしてその都度適切に対応している。

公認会計士による外部監査(私立学校振興助成法第 14 条第 3 項に基づく監査)については、毎年 7 月から翌年 5 月中旬まで、年間十数日にわたり延べ約 37 人の会計士により実施され、議事録の閲覧、人事、税務、会計処理等の全般にわたって詳細な確認、検討を行っている。平成 20(2008)年度も、「計算書類は、学校法人会計基準に準拠して、(中略) 経営の状況及び同日現在の財政状態をすべての重要な点において適正に表示していると認める」との報告を受けた。

また、監事による内部監査も、2 人の外部監事が、財務状況、業務状況と、理事の執行状況の監査を行っている。財務状況に関しては、来学の上、総勘定元帳、計算書類、財産目録等を点検し、改善点があれば指摘、指導を受けている。

監査法人の公認会計士と財務担当の監事とは年 2 回のミーティングを行うなど連絡を密に取り合っており、決算時期の監事による監査の前にもミーティングを行い、会計士から総括意見と指摘事項の報告を行っている。

監事は上記検証を終了後「監査報告書」を作成し、決算案を審議する理事会、評議員会にも提出し、監査報告を行っている。

（２） ８－２の自己評価

帰属収入のほとんどが、学生生徒納付金と補助金に依存している現状から、中・長期間プールすべき自己資金額の明確化と、その保有方法についてさらに検討を必要とする。

今後も人件費比率を抑えつつ、基本金組入率を 10%以内で確保し、教育研究経費の安定支出を継続する。また、収支バランスのとれた予算配分と、中・長期的な事業計画立案を、細かく策定し、随時軌道修正を必要とする。

会計処理については、大学及び法人本部の会計担当者が、公認会計士及び監事と連携を取りながら適正に行っており、現状の運営方法で問題はない。

（３） ８－２の改善・向上方策（将来計画）

本学は収入面で学納金への依存度が高いため、収支状況を維持していくためには現状以上の学生の確保が絶対条件となる。このため、募集活動の強化と経費削減に注力しながらも新たな情報機器等の追加やカリキュラムに対応した設備投資を行っている。

また、在学生についても、社会情勢(景気)の変化により、家庭内財政状況の悪化の結果、退学・除籍と言ったようなケースが増加傾向にあり、全学的な対応により学生の流出防止に努めたい。又　授業料等の未収入金についても全額回収できるように努めたい。

８－２ 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

《８－２の視点》

８－２－① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

（１） ８－２の事実の説明（現状）

財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書及び監査報告書を事務所に備えて置きこの法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があった場合には正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧できるようにするとともに、大学関係者、保護者、併設校、全国の高等学校等に配付する「学内報」の紙面に消費収支の概要を掲載して公開してきた。

（２） ８－２の自己評価

現在、ウェブサイト上での公開はしていない。

（３） ８－２の改善・向上方策（将来計画）

情報公開については今後、積極的な公開に向け検討を行う予定である。

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

《８－３の視点》

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

（１） ８－３の事実の説明（現状）

本学の経常的外部資金の導入は、大半が文部科学省からの補助金であり、平成 20(2008)
年度は経常費一般補助、特別補助、定員割れ改善特別補助、留学生に対する就学援助等で
補助金は総額 1 億 3 千 4 百万円、帰属収入の 7.5%となっている。これは教育研究事業への取り組みを積極的に補助金申請につなげる仕組みにしているためである。
収益事業ついては現在行っていない。
資産運用については、「学校法人天満学園資金運用管理規程」により、法人本部で一括して行っている。16(2004)年度に有価証券を売却し、現在は銀行預金が中心である。
寄付金約 1,130 万円は大半が保護者会からのものであり、外部からの寄付金収入は 60 万円である。

（２） ８－３の自己評価

補助金に関しては、特別補助、経常補助金の積極的な獲得に努めており、今後も引き続き獲得を図るために、特色ある教育活動を実施していく計画である。

（３） ８－３の改善・向上方策（将来計画）

平成 17(2005)年に 70 周年記念事業として寄付金募集を行ったが、一過性の寄付金で終わっている。しかし本学にとっても大きな収入源であり、外部資金導入の手段であることから、今後検討を行っていく。
又　資産運用収入確保として法人全体で 16(2004).17(2005)年度に購入した清滝スポーツ・ヒルズの施設設備利用料の収入増に努めていく。

［基準８の自己評価］

法人全体において、2 号基本金積立の増額や減価償却引当金の確保により、財務の健全性を高めたい。また、財務比率は全般的に見れば良い数値ではないが、平均値へより近づけるため全力で取り組みたい。会計処理においては学校法人会計基準及び学校法人天満学園経理規程等に則り厳格かつ適正に行われており問題はない。

［基準８の改善・向上方策（将来計画）］

法人全体として最大の課題は収支差額をプラスに転じることである。
今後、外部資金の受け入れ拡大を積極的に推進し、学生募集の強化とあいまって収入構造を強固なものにするとともに、経費支出にもさらに留意することによって収支管理を行い、結果として財務比率の向上をめざす。
また、設備投資を検討する上で、財務の安定性を確保するために財務比率分析を活用し、さらにその結果を検証、評価することで健全な法人運営をめざす。

基準９．教育研究環境

９－１．教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

（１）事実の説明（現状）

９－１－①　校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

本学は、美原キャンパス、清滝スポーツ・ヒルズ、鴻池スポーツキャンパスの３つのキャンパスを有する施設分散型の大学である。

教育研究環境の中心となる美原キャンパスは、大阪府の南部堺市美原区の羽曳野丘陵南部に立地し、緑豊かな自然環境に恵まれたキャンパスである。

通学する学生の多くは、近鉄南大阪線・長野線を利用している。最寄り駅は「喜志駅」で、乗車時間９分程度の本学シャトルバスを運行し学生の通学の便を図っている。平成21（2009）年度より、南海バス「平尾バス停」からのシャトルバスを、大阪市営地下鉄「なかもず駅」及び、南海高野線「中百舌鳥駅」からの乗車時間30分程度のシャトルバスに変更し運行させ、阪和線沿線学生の通学にも対応している。また、バイク通学の学生に対応すべく、学生専用の駐輪場を有している。

清滝スポーツ・ヒルズは、四條畷市にある府民の森・緑の文化園内に位置し、学園の創立70周年記念教育事業として設置したスポーツ施設である。

鴻池スポーツキャンパスは、大東市にある太成学院大学高等学校と共有するスポーツ施設である。

なお、本学の美原キャンパス、清滝スポーツ・ヒルズ、鴻池スポーツキャンパスの教育環境施設の概要は表9－1－1、9－1－2、9－1－3の通りである。

表９－１－１　美原キャンパスの概要

名　称	敷地面積	主要施設
本　館	4,251 ㎡	学長室・副学長・学長補佐室、学部長室、学園企画室、教員研究室、非常勤講師室、総務課、教務課、学生サービス課、入試課、会議室、応接室、保健室、講義室、多目的教室、情報コンセント実習室、マルチメディア実習室、プログラミング教室、演習室
東　館	2,246 ㎡	教員研究室、講義室、多目的教室、LL教室、カウンセリング実習室、学生相談室、コミュニティホール、エントランスホール、東館食堂、売店
西　館	1,470 ㎡	教員研究室、情報センター、サーバー室、ヒューマンメディア実習室、マルチメディア実習室、講義室、実験室

足立記念館	3,690 ㎡	理事長室、会議室、作法室、茶室、教員研究室、図書館、館長室、会議室、AV 教室、記念ホール、エントランスロビー、談話コーナー
看護学部 実験実習棟	369,256 ㎡	教員研究室、教員室、シミュレーションルーム、マルチメディア資料室、モデルルーム、講義室、ゼミ室、実習室、学生ラウンジ、ロッカールーム、パウダールーム、管理室
体育館	1,108 ㎡	教員研究室、メインアリーナ、ミーティングルーム、トレーニングルーム、男女更衣室
西食堂	336 ㎡	
ロボット製作研究室	69 ㎡	
体力測定評価室	82.14 ㎡	
ロッカールーム棟	164.28 ㎡	
女子学生寮	119,589 ㎡	個室（43）コミュニティールーム
野外ステージ	75 ㎡	
ゴルフ練習場	933 ㎡	
野外飯事場		付帯施設
キャンプファイヤー場		付帯施設

表９－１－２　清滝スポーツ・ヒルズの概要

名　称	敷地面積	主要施設
セミナーハウス	432.98 ㎡	教員室、更衣室兼講義室、シャワー室
天然芝グラウンド	34,309.12 ㎡	本部席、観客席
野球場	30,636.25 ㎡	本部席
多目的研究棟		付帯施設
テニスコート	8,098 ㎡	12 面

表９－１－３　鴻池スポーツキャンパスの概要

名　称	敷地面積	主要施設
室内プール	569 ㎡	教員室、シャワー室、男女更衣室
剣道場	356 ㎡	教員室、シャワー室、男女更衣室
柔道場	326 ㎡	教員室、シャワー室、男女更衣室
トレーニングルーム	125.28 ㎡	

ア.　体育施設

美原キャンパスの体育施設は体育館に約 860 ㎡のメインアリーナと約 17.4 ㎡のトレーニングルームがあり、約 3,565 ㎡の多目的グラウンド、体育測定評価室、ゴルフ練習場等は、ともに体育授業、学生のクラブ活動や課外活動に活用されている。多目的グラウンドは平成 14（2002）年 3 月に国立競技場で採用されている透水型のゴムチップ（ダーステート）の全天候型のグラウンドに変更し、平成 19（2007）年 3 月には夜間照明設備も設置し

た。利用の優先順位は、授業、課外活動団体（部・同好会・サークル・準備会）、一般学生の順であるが、授業の空き時間や昼休み等でも多くの学生が利用している。

清滝スポーツ・ヒルズには、夜間照明完備の天然芝グラウンド（34,309.12 ㎡）、夜間照明完備の野球場（30,636.25 ㎡）、テニスコート 12 面、セミナーハウス、多目的研修棟が設けられている。授業における、美原キャンパスから清滝スポーツ・ヒルズまでの学生の移動には、シャトルバスを運行させ対応している。その他の主な利用は、課外活動団体の一部部活動による土・日曜日の使用を含め、長期休業時における課外活動使用施設となっている。

鴻池スポーツキャンパスには、環境に配慮してソーラーシステムを導入した室内温水プール（6 コース×25m）、剣道場（358 ㎡）、柔道場（326 ㎡）、トレーニングルーム（125.28 ㎡）が設けられている。

イ．　図書館

図書館は足立記念館の 2 階にあり、大阪短期大学時代の資産を継承するとともに、研究、教育に必要な図書は随時追加されている。図書館の学生閲覧室の面積、座席数、収容人員、開館日数、開館時間及び利用実績については、表 9－1－4 に示す。蔵書は、平成 20(2008)年度末で図書約 63,000 冊、定期刊行物約 50 種類、視聴覚資料約 1,800 点を所蔵している。

図書の内訳は社会科学 37%、自然科学 14%、総記 11%の順となっている。蔵書検索は学内ホームページから図書館のホームページへリンクが張られ、OPAC によって図書館所蔵の各種資料（図書・学術雑誌・ビデオ・CD－ROM 等）の検索が可能となっている。ヒューマンメディア実習室、マルチメディア実習室のコンピュータをはじめ各研究室や図書館内のマルチメディア・コーナーの 21 台のコンピュータからも検索が可能である。

表９－１－４　学生閲覧室

面積(㎡)			学生閲覧室の座席数（a）	学生収容定員（b）	収容定員に対する座席数の割合(%) a／b＊100	その他の学習室の座席数（　　）	開室日数		年間利用実績（平成 20 年度）		開室時間
全体	閲覧スペース(内数)	書庫スペース(内数)					週当たり	年間	学内	学外	
682	568	28	198	1,776	11.1	／	5	222	30,475	0	9:00～18:00

図書館内には閲覧席、開架書架の他に次のような各種コーナーが設けられている。

(a)　AVコーナー

DVD、ビデオ等が視聴可能な再生機器を有したブースを 4 ブース設置している。1 ブース 3 人まで使用可能で、5 人以上の場合図書館に隣接する 60 席の AV 教室を利用できる。

(b)　リクエストコーナー

学生のニーズに対応した図書館とするために設けられている。書籍や AV 資料の購入要請や図書館の運営に関する要望や意見を申し出ることができる。購入要請については 1

人につき年2回までリクエストに応じ、希望の図書、DVDなどを購入している。資料購入の可否や寄せられた意見、要望については図書館に設置している掲示板で回答することになっている。

(c)　マルチメディア・コーナー

21台のコンピュータを設置し、蔵書検索のほか、電子メールの送受信、インターネットの利用も可能となっている。

(d)　展示コーナー

図書館で所蔵している本学教員の著書を展示している「教員著書コーナー」および学生時代に読んでおきたい本をテーマとして本学教職員が推薦する本を展示する「特設展示コーナー」を設けている。

また、本学図書館では学生の利用を促すためにいくつかのプログラムを実施している。

・学生図書選書ツアー

実際に書店で「図書選書」を学生に体験してもらうことによって、図書館への関心を深め、図書館の積極的な活用を促すことを目的とする。これは教職員同伴の上、15人程度の有志の学生が年1回、5月に1人10冊以内で選書を行っている。

・古本市

教職員に図書の寄贈をお願いし、大学祭で「古本市」を出店している。売上金は学生のための本の購入に充てている。

・ライブラリーニュース

図書館カレンダー、新着図書・DVDの紹介や長期貸し出しなどの図書館からの情報を載せ年3～4回発行している。

・新入生ガイダンス

4月の最初に新入生を対象に図書館の使い方、図書の貸出・返却、検索の仕方、図書館でのマナーなどを説明している。

・図書館相互利用

教員、学生の研究や論文作成のため本学図書館にない文献や大学のホームページなどで公開されていない研究紀要や学術掲載論文などを取り寄せ､図書の貸し借りを行っている。

ウ.　情報センター

情報センターは、西館1階に位置し、情報インフラの整備・管理、情報教育の支援、その他事務効率の向上に資する業務を担当している。

学内には、1Gbpsの高速ネットワークシステムを整備し、学内に設置されたパソコンや約600口の情報コンセント、平成22(2010)年4月にリリースされた無線LANを通じてネットワークに接続することが可能である。

学内には学生用パソコンとして表9-1-5の場所に224台のパソコンを設置している。各パソコンには、Microsoft® Office・SPSS など各種授業用ソフトを導入するとともに、インターネットの利用も可能にしている。また、西館1階ロビーのパソコン3台を除く221台は同一ドメインで管理され、全パソコンから共通で利用できる学生用個人フォルダを提供している。

他に座学の授業を目的とする一般教室にはすべて、教員用パソコン・書画カメラ・DVDデッキを備えたマルチメディア教卓を設置し、授業を効果的に行えるよう配慮している。

表９－１－５　情報機器の設置状況

場所	実習室名	パソコン	プリンタ	スキャナ
西館 1 階	ヒューマンメディア実習室	64 台	3 台	－
	ロビー	3 台	1 台	1 台
西館 2 階	マルチメディア実習室	64 台	3 台	－
本館 3 階	マルチメディア実習室	72 台	3 台	－
足立記念館 2 階	図書館	21 台	－	－
合　計		223 台	10 台	1 台

また、平成 20（2008）年にリリースしたポータルサイト「MY TGU.net」により、学生は履修登録・出欠状況確認・成績照会・求人票検索が行える。教職員からは、休講情報、その他連絡など、学生へリアルタイムな情報の提供が可能である。

本学では、2005 年 4 月より「SA 教育制度」を導入している。一定の募集要件を満たす 2～4 年次の学生が、1 年次生の情報リテラシー授業の学生アシスタント（Student Assistant：以降 SA）として授業に参加し、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。

９－１－②　教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

施設設備備品等の資産管理は総務課が責務を負い、委託清掃員からの連絡や担当課員の巡回により点検を実施し、軽微な補修は職員が行うほか、必要に応じ業者に委託して修理している。緊急時を除き、大規模な修理改修は授業への影響を避けるために学生の長期休業期間に実施している。

（２）９－１の自己評価

本学の教育研究環境の中心となる美原キャンパスは、大阪府南部に位置する。キャンパスは緑豊かな自然に囲まれ、環境に恵まれており、学生の教育に適した環境である。

校舎面積は大学設置基準上の校地面積（53,213 ㎡）及び校舎面積（25,058.81 ㎡）を上回っており、教育研究の目的を達成するために必要なキャンパスが整備されていると評価している。建物、エレベータ、電気設備、消防設備については、法令に基づき定期的に点検を実施し、点検結果による改修等を行っており、施設設備の維持運営は適切である。

体育施設については、課外活動に活発に利用されているため、毎年一定の改修や改善を実施し適切な運営が行われている。具体的には、多目的グラウンド及び体育館のメンテナンス、ゴルフ練習場の修繕等である。

図書館は蔵書だけでなく、視聴覚教材を利用できる点で学生には好評である。また、マルチメディア･コーナーを設置していることにより蔵書検索などの利便性が保たれている。

情報センターで管理しているパソコン実習室・一般教室に関しては、導入ソフトの見直し（修正プログラム対応・バージョンアップ含む）と機器点検を年１回行っている。また日々発生する不具合については、都度対応している状況であるが、特にパソコン実習室においては、毎日職員・SA による巡回を行っており、施設設備の維持運営は適切である。

（３）９－１の改善・向上方策（将来計画）

体育施設については、平成 23（2011）年度の事業計画として、屋内施設の拡充を図るために、1 階に柔道場・剣道場・温水プール・実習室・更衣室・レストラン、2 階にメインアリーナを備えた健康スポーツセンター棟の建設を予定している。

図書館は学生の利用がさらに増えるように、また利用者のニーズに応えるために図書館主催のプログラムは継続する。

情報センターでは、実習室に設置しているパソコンに関して、平成 22（2010）年度末にパソコンシステムの増強、IC カード学生証による認証機能などの追加を予定している。

９－２．施設設備の安全性が確保されていること。

（１）９－２の事実の説明（現状）

９－２－①　施設設備の安全性（耐震性、バリアフリー等）が確保されているか。

本学では、警備体制として正門に警備員を常駐させ、夜間や日祝日を含め 24 時間体制で巡回や車両誘導を実施し、安全を確保している。

平成 19（2007）年度 1 月より、心室細動等による突然の心停止に陥った場合に備え、学内 2 箇所に「AED」（自動体外式除細動器）を設置している。「AED」の設置に際しては、教職員や学生に対して使用講習会を実施し安全確保に努めている。

開学時より、学内施設のバリアフリー化を進め、車椅子に対応したスロープの設置、障害者用トイレや駐車場の設置を行っているが、施設全般には、まだ及んでいない。

（２）９－２の自己評価

学生サービスの向上と安全安心な教育研究環境の提供を目指し整備を実施してきた。また、不特定多数の者が入校するので、警備委託業者による入校チェックや、施設内巡回を行い、学内の安全確保に努めた。

バリアフリーに関しても、学内施設において不十分な箇所があるので、今後も引き続き整備を進めていく。

（３）９－２の改善・向上方策（将来計画）

これまで以上に学内の安心安全な環境の保全に努め、更なる学生サービスの向上を目指す。計画に則った改修・改善を実施し、一層のバリアフリー化を推進していく。

なお、耐震性の確保については、学長・学部長会議や大学運営会議等で継続して審議する。

９－３．アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

（１）９－３の事実の説明（現状）

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

学生福利厚生施設として、学生食堂 2 箇所、コンビニエンスストア、コミュニティプラザ、コミュニティホール、エントランスホール、談話コーナー、学生ラウンジ（看護棟内）、

哲学の小径、野外ステージ等を設置している。

看護棟には女子学生用のパウダールームを設ける等、学生生活を楽しく便利に過ごせる設備を整備し、多くの学生が有効に利用している。

学内における分煙に関しては、平成 14 年（2002）年の健康増進法施行に伴い、喫煙スペースを大幅に縮小し建物内はすべて禁煙として、屋外指定場所にて喫煙所を数箇所分散して設置し分煙を徹底している。

キャンパスのアメニティに関しては、屋外ステージにおいてランチタイム・コンサートなどの催しが行われ、キャンパス中央部のコミュニィティプラザ、東館のコミュニティホール・エントランスホールは軽食やくつろぎの場所を提供している。

野外施設としては、平成 19（2007）年度 1 月に多目的グラウンドに 8 基（32 台）、全体平均照度 239 ルクスの投光器を設置した。同年 3 月には、コミュニティプラザを起点に多目的グラウンドから野外ステージ周辺、喜三郎池をめぐって体育館に至る自然に恵まれた約１ｋｍの喜三郎池ロード（ジョギングロード）を設置し、授業や課外活動団体が活用している。清滝スポーツ・ヒルズには、平成 20 年（2008）年 4 月に教員室、更衣室兼講義室、シャワー室が完備されたセミナーハウスが設置され授業で活用している。

（２）９－３の自己評価

学生が集まり、寛げるスペースとして、東館コミュニティホール・エントランスホール、足立記念館談話コーナー、看護学部実験実習棟学生ラウンジ、東食堂、西食堂カフェテリアがある。また、野外施設として喜三郎池ロード、哲学の小径、野外炊事場・キャンプファイヤー場は授業や課外活動団体が有効に利用している。

（３）９－３の改善・向上方策（将来計画）

学生の憩いの場としてのコミュニティプラザ、コミュニティホールの拡充、食堂の改善等の検討を大学運営会議、教学会議・教授会で継続的に審議する。

［基準９の自己評価］

教育研究目的を達成するために必要なキャンパス、校舎等は大学設置基準上の必要な面積を満たしており、その整備及び維持においても適切に運営していると評価できる。

また、施設の設備体制や安全対策等につても適切に整備され、概ね十分な体制であると判断している。

［基準９の改善・向上方策（将来計画）］

教育研究環境の目的を達成させるための施設・整備については、維持管理と安全点検を計画的に推進するとともに、より一層快適な教育環境を構築するため、キャンパス全体を通してのバリアフリー化の促進、学生が憩う場の充実等を大学運営会議、教学会議・教授会で継続的に審議する。

体育施設については、平成 23（2011）年度の事業計画として、屋内施設の拡充を図るために、健康スポーツセンター棟の建設を予定している。

情報センターにおいては、実習室に設置しているパソコンに関して、平成 22（2010）年度末にパソコンシステムの増強、IC カード学生証による認証機能等の追加を予定している。

基準１０．社会連携

１０－１．大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

（１）１０－１の事実の説明（現状）

１０－１－①大学の施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育等、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

本学は、学生や社会人対象の資格講座の推進拠点として、平成 15(2003)年 4 月に「エクステンションセンター」を開設した。同センターは、平成 20(2008)年 4 月に名称を「資格就職・支援センター」、平成 21(2009)年 4 月には学生サービス課（資格・就職支援）と改称し、学内外に対する資格取得の推進を図っている。また、平成 20(2008)年度より公開講座を実施し、地域社会との連携を図っている。

ア．　資格取得講座・公開講座の開講

本学では、平成 15(2003)年 4 月に開設した「エクステンションセンター」において、学士に付加価値を持たせたいという目的から、資格支援プログラムとして、資格支援特別講座とダブルスクールプログラムを設けている。資格支援特別講座は外部講師を招いて土曜日や長期休暇を利用して開講している。また、ダブルスクールプログラムは国家資格を中心に設定され、ダブルスクールプログラム登録票を提出の上、学外での講座受講または独学により資格取得を目指している。本学の特徴は、一部の就職対策講座を除いて資格支援特別講座、ダブルスクールプログラムとも合格すると単位認定されること、および合格奨励金が授与されることである。それによって受講する学生の動機付けならびに資格取得に対する経済的な支援が行われている。（表 10－1－1）また、平成 20(2008)年度より資格支援特別講座は学外からの受講者も受け入れている。

公開講座は地域社会との連携を図るために、平成 20(2008)年度より実施し、一般の方々に開放している。これは、本学の教員が講師となり、主に学内で実施している。（表 10－1－2）

表 10－1－1　平成 21(2009)年度資格支援プログラム

講座名		時間数（※1）	本学受講料	単位認定	合格奨励金	備考
日商簿記	３級	24	25,000 円	○	10,000 円	
	２級	56	75,000 円	○	30,000 円	
	１級	90	120,000 円	○	60,000 円	
販売士	３級	16.7	25,000 円	○	10,000 円	
	２級	24	30,000 円	○	30,000 円	
	１級	40	60,000 円	○	60,000 円	

福祉住環境コーディネーター	３級	14	25,000 円	○	10,000 円	
	２級	24	30,000 円	○	30,000 円	
	１級	62	80,000 円	○	60,000 円	１級の受験は２級に合格していることが条件
色彩能力検定	３級	12	25,000 円	○	10,000 円	
	２級	20	30,000 円	○	30,000 円	
	１級	60	80,000 円	○	60,000 円	
ＴＯＥＩＣ	初級	20	25,000 円	○	10,000 円	スコア４００を目指す
	中級	20	30,000 円	○	30,000 円	スコア５００を目指す
	上級	30	45,000 円	○	60,000 円	スコア６５０を目指す
マイクロソフト オフィス スペシャリスト	ワード	20	25,000 円	○	10,000 円	
	エクセル	20	25,000 円	○	10,000 円	
公務員教養	基礎編	30	30,000 円	－	－	
教員採用試験対策講座	教職教養	28	50,000 円	－	－	
	一般教養	26	50,000 円	－	－	
	人物評価	3	10,000 円	－	－	

（※1） ９０分授業の時限数。

表 10－1－2　平成 20(2008)年度公開講座

講座名	担当	コマ数	参加人数
心と体を健康にする気功	本学教員（経営学部）	90 分 4 コマ	不開講
脳を知る、楽しむ、学ぶ	本学教員（看護学部）	90 分 5 コマ	不開講
ロボットはどこまで人に近づくか	本学教員（経営学部）	90 分 2 コマ	不開講
電子工作教室	本学教員（経営学部）	90 分 1 コマ	不開講
初めてのフランス語:『星の王子さま』を原文で	本学教員（人間学部）	90 分 5 コマ	不開講
ぬかクッキーを焼いてみよう	本学教員（人間学部）	120 分 1 コマ	不開講
すぐに役立つ慶弔マナー	本学教員（人間学部）	60 分 2 コマ	2 人
美しい日本の敬語を見直してみませんか	本学教員（人間学部）	60 分 2 コマ	不開講
ミクロの世界をのぞいてみよう！	本学教員（看護学部）	240 分 4 コマ	28 人

表 10－1－3　平成 21(2009)年度公開講座

講座名	担当	コマ数	参加人数
万葉集－文学と歴史のあいだ－	本学教員（人間学部）	90 分 3 コマ	16 人
心と体を健康にする気功	本学教員（経営学部）	90 分 4 コマ	5 人
ロボットはどこまで人に近づくか	本学教員（経営学部）	60 分 1 コマ	不開講
室内でできるレクリエーション	本学教員（人間学部）	120 分 1 コマ	不開講
キッズものつくりランド	本学教員（経営学部）	120 分 1 コマ	11 人
初級簿記講座	本学教員（経営学部）	90 分 26 コマ	不開講
初めてのフランス語:『星の王子さま』を原文で	本学教員（人間学部）	90 分 4 コマ	不開講
ぬかクッキーを焼いてみよう	本学教員（人間学部）	120 分 1 コマ	4 人
ミクロの世界をのぞいてみよう！	本学教員（人間学部）	240 分 3 コマ	不開講

イ．　本学及び学外での各教員の生涯学習

1）平成 21(2009)年度の本学主催の講座を下記の教員が担当して実施した。

主催	担当教員	講座内容	実施月	参加者数
太成学院大学、美原西小学校	鈴木公洋	だまし絵の体験	2009 年 2 月	122 人
太成学院大学	八木一成	ぬかクッキーを焼いてみよう　＊	2009 年 10 月	4 人
太成学院大学	若宮達夫	電子工作教室　＊	2009 年 8 月	10 人
太成学院大学	若宮達夫	大学祭こども工作教室	2009 年 11 月	67 人
太成学院大学	笠井昇	文学と歴史のあいだ－文学以前　＊	2009 年 5 月	15 人
太成学院大学	笠井昇	文学と歴史のあいだ－国見・求愛の意味　＊	2009 年 6 月	13 人

（注）*印は公開講座として実施したもの

2）平成 21(2009)年度の学外で本学教員が担当した講座は下記の通りである。

主催	担当教員	講座内容	実施月	参加者数
関西大学バレーボール連盟	河合信行	関西大学バレーボール審判講習会	2009 年 3 月	120 人
日本バレーボール協会	河合信行	JVA A 級公認審判講習会	2009 年 8 月	61 人
園田女子大学	黒川正剛	西欧近世における怪異	2009 年 2 月	40 人
堺市人権局	長谷川健司	ボランティアマネジメントを考える	2009 年 12 月	69 人

堺市人権局	高橋清	発達段階に応じたスポーツ指導	2009 年 12 月	69 人
（財）日本規格協会	坂元保秀	品質管理と標準化セミナー	2009 年 8 月	31 人
（財）日本科学技術連盟	坂元保秀	品質管理セミナー	2009 年 10 月	51 人
三菱重工高砂製作所	釣島平三郎	新入社員のありかた	2009 年 4 月	約 80 人
新現役チャレンジフォーラム	釣島平三郎	経営支援者としてのメンタリング	2009 年 11 月	約 100 人

ウ.　施設の開放

本学が有する清滝スポーツ・ヒルズは、大阪府民の森、緑の文化園（大阪府四條畷市）内にあり、太成学院大学の設置法人である、学校法人天満学園の創立 70 周年記念教育事業の一つとして設置された。本格的な硬式仕様の野球場やラグビー場、テニスコートなどが併設されており、本学硬式野球部の主たる練習場として使用している他、緑の文化園管理運営協議会のホームページより一般市民が使用申し込みを行うことができる。大学キャンパス内にある足立記念館ホールは 608 席の劇場スタイルであり、本学の入学宣誓式、学位記授与式、音楽会、講演会などはここで行われる他、一般には地元美原区の成人式やさつき野中学校校内音楽祭等、広く地域に開放している。

(a) 清滝スポーツ・ヒルズの概要は次の通りである。

野球場（ナイター設備）センター115m・両翼 94m　1 面
天然芝グラウンド（アメリカンフットボール・サッカー・ラグビー兼用）　1 面
テニスコート（全天候型人工芝）12 面
ゲートボールコート（クレイ舗装）1 面
多目的研究棟
セミナーハウス
駐車場　26 台

（2）１０－１の自己評価

本学が有する物的・人的資源を社会に提供することは、開学当初からの課題である。平成 15(2003)年 4 月に開設した「エクステンションセンター」(現「学生サービス課（資格・就職支援)」）は本学学生の資格取得をサポートするために置かれた部署であるが、地域への開放という観点から、平成 20(2008)年度より地域住民を対象に資格支援プログラムの受講者受け入れと本学教員による公開講座の企画、実施を行った。本学及び学外で各教員が生涯学習に関する講師を勤めており、公的な団体を含めて繋がりがあることには一定の評価ができる。ただ本学主催の生涯学習講座は量的に少ないことは事実である。

平成 20(2008)年度は資格支援プログラムの学外からの受講はなかったが、公開講座には延べ 30 人の参加があった。まだ歴史が浅く、知名度が低いことも考えられるが、広報の方法に問題があることも考えられる。当該年度にはホームページでの募集に加え、市の広報

誌「広報さかい」への掲載や公民館、図書館、郵便局、区役所での印刷物配布を行った。しかし、その効果は十分でなかったのでより効果的な宣伝方法を模索すべきである。ただし、参加者は少なかったものの、開講した公開講座については参加者から好評であった。

（３）１０－１の改善・向上方策（将来計画）

開かれた大学を目指すためにこれらの講座の開放は、今後も継続される。学内及び学内における生涯学習に関して各教員の関わりがやや弱い感がいなめない、特に本学主催の生涯学習の講座を今後充実してゆく。また、資格支援プログラムの学外からの受講受け入れ、および公開講座の受け入れについては効果的な広報が必要である。具体的には、ホームページでの継続的な広報や公共施設での印刷物の配布に加え、近隣自治会を通して情報の回覧が可能であるか検討を要する。また、地域住民のみならず、重要なステークホルダーである太成学院天満幼稚園、太成学院大学中学校、太成学院大学高等学校、太成学院大学歯科衛生専門学校を通してそれらへ通わせる保護者に対し、情報提供をすべきである。

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

（１）１０－２の事実の説明（現状）

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

平成 20（2008）年度の企業、行政及び他大学との関係構築は下記の通りである。

①行政関係

（経済産業省「地域力連携拠点」事業のパートナー機関として参加）

平成 20(2008)年度からスタートする経済産業省の施策である「地域力連携拠点」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機関として認定された。それは大阪府商工会連合会の傘下の富田林、柏原、美原、狭山などの商工会及び南河内中小企業支援センターを通じて地域の有力企業と本学がつながり、平成 21(2009)年度から産官学連携を推進してきた。

具体的には大阪府商工労働部の経営支援課長をはじめ、地元の有力企業の経営者が南河内の産業や観光について本学で授業をし、その後学生が会社を訪問しつぶさに産業や観光の施設を見学し働く方々の実態を学習する「産業・観光特論」の授業を実施した。

②企業関係

（「産業・観光特論」の授業への支援企業と詳細スケジュール）

上記の「産業・観光特論」授業への参加企業は①カタシモワインフード㈱（ワイン製造）、②㈱佐野車両製作所（車両製造）、③（有）千早養鱒場（観光）、④富田林南地区まちづくり協議会、⑤井上スダレ㈱（スダレ製造）、⑥日本フッソ工業㈱（化学）であり、平成 21(2009)年度の授業の詳細は下記の通りである。なおこの授業には人間学部、経営学部の 184 人の学生の登録があった。

平成 21(2009)年度「産業・観光特論」授業実施概要

回数	講義・見学等及び内容	担当講師	場所
1　4/20(月)	南大阪の産業	釣 島 平三郎　教授	本学
2　4/27(月)	大阪府の産業と観光	大阪府商工労働部　児島課長	本学
3　5/11(月)	地域観光１．講義	カタシモワインフード㈱ 代表取締役　高井　利洋氏	工場
4　5/18(月)	地域観光１．見学	インフルエンザのため見学中止 釣島教授の授業	本学
5　5/25(月)	地域産業１．講義	㈱佐野車両製作所 代表取締役　佐野　政敏氏	本学
6　6/1(月)	地域産業１．見学 佐野車両	㈱佐野車両製作所 代表取締役　佐野　政敏氏	工場
7　6/8(月)	地域観光２．講義	（有）千早養鱒場 代表取締役　井関　醇一氏	本学
8　6/15(月)	地域観光２．見学 千早養鱒場	（有）千早養鱒場 代表取締役　井関　醇一氏	養鱒場外
9　6/22(月)	地域観光３．講義	富田林南地区まちづくり 協議会　副会長　佐藤　康平氏	本学
10　6/29(月)	地域観光３．見学 富田林寺内町	富田林南地区まちづくり 協議会　副会長　佐藤　康平氏	寺内町
11　7/6(月)	地域産業２．講義	井上スダレ㈱ 常務　堀川　佳右氏	本学
12　7/13(月)	地域産業２．見学 井上スダレ	井上スダレ㈱ 常務　堀川　佳右氏	工場
13　7/23(木)	地域産業３．講義	日本フッ素工業㈱ 代表取締役　豊岡　敬氏	本学
14　7/27（月）	伊勢観光	関戸　恒昭教授	
15　8/31(月)	地域産業３．見学 日本フッソ	日本フッ素工業㈱ 代表取締役　豊岡　敬氏	工場
16　9/14	テスト	釣 島 平三郎　教授	本学

決定事項等　　講義時間　５時限　１６時２０分～１７時５０分

（企業へのインターンシップ）

本学では毎年企業と提携し、夏期休暇に学生を約 1～2 週間インターンシップに派遣しているが、平成 21 年度(2009)のインターン実施企業は下記の企業である。①（社）三秀会、②京阪百貨店、③㈱シアス、④（社）新潟県経営者協会、⑤フレンドリー、⑥泉佐野市公園緑化協会、⑦ホテルアウィナ大阪である。この制度は平成 20 年(2008)に施行し実施は平成 21 年から初年度実績は 6 人の履修生があり 7 社に派遣をした。この実習先の企業は

大阪府雇用開発協会等の支援団体の協力と本学が開拓をしたものである。多くの学生に実社会の体験をさせ在学中から職業観や働く意識を養うことを意識づけた。

（インターンシップ（コーオプ）実習）

実社会での就労体験を授業科目として単位認定する制度である。実社会での活動を通じて、大学で学ぶ専門的な知識や技術がどのように活用しているのか、どのように活用すべきか等を修得することを目的としている。実習先では社会人に求められる能力やマナー等に関する知識を修得して、将来の進路に繋げる役目を果たしている。平成 20 年（2008）度実績は 7 人が各企業で実働時間 45～66 時間の実習を 7 社に派遣を行った。平成 21 年度実績は 3 人が各企業等実働時間 45～48 時間の実習を 3 社に派遣を行った。

（企業との共同研究）

企業から本学に研究員の派遣を受け下記のような共同研究を行っている。
テーマ：電子顕微鏡を用いた緑膿菌の免疫溶菌作用の観察
共同研究企業名：株式会社ベネシス
期間：平成(2008)20 年 11 月 01 日～平成 21(2009)年 3 月 31 日
本学担当教授：尾上孝利

③大学関係

（他大学との共同研究）

他大学から本学に研究員の派遣を受け下記のような共同研究を行っている。
テーマ：①植物糸状菌病制御のためのヴァイロコントロール因子導入法の開発
②チタンを利用した植物病原糸状菌防除法の開発
共同研究大学：神戸大学大学院農学研究科
期間：平成 21(2009)年 6 月 13 日～平成 22(2010)年 3 月 13 日
本学担当教授：尾上孝利

（その他）

大学コンソーシアム大阪には平成 20 年（2008）まで加盟していた。また本学教員５人が南大阪コンソーシアムに個人会員として参加し､各種委員会などで他大学と交流している。また本学教員は他大学の依頼で担当教員が他大学での講演など交流している。また「関西学生就職指導研究会」に参加した大学と就職に関して情報交換している。

（２）１０－２の自己評価

「産業・観光特論」の授業に関して、産（大阪府商工会連合会、各種の南河内の支援企業)、官（経済産業省、大阪府）学（本学）との連携を図り、関係行政機関や各企業の支援を受けて平成21(2009)年度よりスタートでき学生も184人もの登録があったことは評価できる。授業内容も、地元の有力企業のトップの話が聞けて、実際の工場や施設を見学できたことは学生には大きな刺激となったとレポートしていた。

「ボランティア実習」「インターンシップ」は本学、学生並びに企業との関係を堅持し

ながら本学と企業の適切な関係の中で学生は大学で学ぶ理論と実際を通じて比較が出来、キャンパスで経験・学ぶことが出来ない経験が得られ、学生は貴重な体験と大きな効果があった。

（3）１０－２の改善と向上方策

「産業・観光特論」についてはプログラムはスタートしたばかりで、運営にまだ不慣れな所があった。またプログラムの内容も反省点を踏まえて、平成 22 年(2010)度から支援企業の入れ替えを行うことを秋学期までに運営会議、教学会議・教授会で検討する。

インターンシップ等については、協力団体や企業との関係では、教育を中心に学生サービス課において連携して情報交換を積極的に行い、内容をより充実させることにより、協力関係を強力的に展開することを継続して検討していく。今後も多くの学生がインターンシップに参加意欲の高揚対策として目的や活動内容について周知徹底した指導と広報活動を行い、本学の就業体験の授業科目として定着を図り、その体験を反映して社会人としての人材育成に繋げることを目指していく。

１０－３．大学と地域社会の協力関係が構築されていること

（1）１０－３の事実の説明（現状）

①　地元小学校での科学体験授業「ミクロの世界をさぐろう」の実施

地元 の堺市立美原西小学校が文部科学省の「科学技術・理科教育推進モデル事業」に平成 15(2003)年度から指定校に認定されたことに呼応して、平成 17(2005)年度より本学の尾上教授以下数名の教員と学生の支援をえて電子顕微鏡などを使用して毎年「ミクロの世界をさぐろう」をテーマに地元小学校で科学体験授業を実施してきた。

平成 19(2007)年度に同校の児童に本学に来てもらい実施したプログラム

日時	授業のテーマ	本学担当	参加児童
2007/3/1 （平成 19）	「塩の結晶及び梅花粉の電子顕微鏡観察」 「環境観測研究室」見学	尾上教授、学生 3 人 竹原・村田教授	5 年生 39 人 付添教員人
2007/3/2 （平成 19）	「セミとニンジンの電子顕微鏡観察」 「だまし絵」の部屋	尾上教授、学生 3 人 鈴木講師、学生 6 人	1 年生 45 人 付添教員 3 人
2007/3/6 （平成 19）	「大きくされたものは何でしょう」 「環境観測研究室」見学	尾上教授、学生 3 人 竹原・村田教授	4 年生 27 人 付添教員 2 人
2007/3/9 （平成 19）	「アリとダイコンの電子顕微鏡観察」 「だまし絵」の部屋	尾上教授 鈴木講師、学生 6 人	3 年生 32 人 付添教員 2 人

平成 20(2008)年度に同校を訪問し実施したプログラムを実施した。

日時	授業のテーマ	本学担当	参加児童
2009/2/23 （平成 21）	電子顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生 1 人 鈴木准教授　学生 3 人	4 年(33),1 年(24),3 年(22),6 年(27) 2 年(34 人)、2 年(34 人)

2009/2/24 （平成 21）	電子顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生１人 鈴木准教授　学生３人	5 年（30 人）、1 年(24 人) 3 年(22 人), 3 年(22 人)
2009/2/26 （平成 21）	電子顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生１人 鈴木准教授　学生３人	2 年(34 人),3 年(22 人) 1 年(24 人)、1 年(24 人)
2009/2/27 （平成 21）	手作り顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生１人 鈴木准教授　学生３人	4 年(33 人),5 年(30 人),6 年(27 人) 1 年(24),3 年(22)

平成 21(2009)年度に同校を訪問し実施したプログラムを実施した。

日時	授業のテーマ	本学担当	参加児童
2010/2/22 （平成 22）	電子顕微鏡体験習	尾上教授　学生 5 人	5 年(34),4 年(43),2 年(22)
2010/2/23 （平成 22）	電子顕微鏡体験習	尾上教授　学生 5 人	4 年（22）、3 年(34),2 年(45 人)
2010/2/24 （平成 22）	手作り顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生１人 鈴木准教授　学生１人	6 年(31 人),2 年(22 人) 1 年(45 人)、2 年(22 人)
2010/2/25 （平成 22）	手作り顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生２人 鈴木准教授　学生１人	4 年(21),3 年(34),2 年(23),6 年(31 人) 4 年(22),2 年(23)
2010/2/26 （平成 22）	手作り顕微鏡体験習 だまし絵体験学習	尾上教授　学生 4 人 鈴木准教授　学生１人	4 年(22),5 年(34) 4 年(21),6 年(31),5 年(34),3 年(34)

②親子体験学習「ミクロの生物観察会」に協賛

毎年日本電子㈱主催で、親子を昆虫や植物を電子顕微鏡で観察させミクロ世界にいざなう体験学習を実施してきた。平成 21(2009)年まで 18 回実施してきたが、本学は毎年このイベントに協賛し尾上教授などが参加している。

③学園祭での地元の団体によるフリーマーケットの実施

毎年学園祭では地球にやさしいエコ活動と地元の方々と交流するために、地元の団体に呼びかけて本学ではブースを提供しフリーマケットを実施してきた。平成 21（2009）年 11 月 1 日（日）に実施した第 23 回さつきの祭では地域の方が 2 ブースの参加があり、地元との交流を深めた。

④地域住民向けの相談会「区民協働窓口『なんでも相談いらっしゃ～い』」に相談員として参加

この相談会は、地域住民が区役所等でたらいまわしにならず、できるだけワンストップのサービスが行えるよう、生野区地域福祉アクションプラン推進委員会が主体となり、大阪市生野区役にて平成19（2007）年5月より毎月第4水曜日に行っており、文講師が相談員として参加してた。相談内容は、財産・相続、近隣トラブル、生活環境、福祉制度などの多岐にわたるものであり、地域住民の相談に対し真摯に対応した。

⑤地元の企業との連携

10-2 で述べた本学の授業「産業・観光特論」の実施に際しては、地元の企業日本フッソ㈱（堺市美原区）など工場見学など 5 社の協力を得て実施した。

⑥高大連携

平成 20（2008）年度自己点検・評価書に詳述したように、平成 16（2004）年度からは、「インターンシップ（高校）」という科目名で「情報教育」に特化し、高等学校に情報教育のアシスタントとして学生を派遣、好評であった。平成 21（2009）年度には、「高大連携情報教育主担」を設け、経営学部の教員の 1 人が中心になって学生を指導した。

しかし、この高大連携の目的は本学の教育研究の成果を積極的に高等学校に提供することにより社会貢献に寄与し、また受講者に大学の講義内容に興味を持たせることにより、大学で学ぶモチベーションを喚起することである。従来、本学では情報教育だけで高等学校と連携していたわけではなく、ほかにも高等学校等の要望にこたえる形で、「模擬授業」(進学への動機づけ等を目的として高校内で実施する進学説明会での学科内容説明のためのものを含む)を実施してきたので、平成 22（2010）年度からは「高大連携情報教育主担」を発展解消させ新しく学部ごとに「高大連携主担」を設けで、これらを総合的に検討実施していく体制を作った。「高大連携」をテーマとして、本学が提供できるものを今後も積極的に高等学校へ提供していく。これまでの高等学校への模擬授業は下記の通りである。

平成 20（2008）年度　模擬授業・分野別説明

	日程	説明会名	会場	担当者
2008	6/14(水)	模擬授業	太成学院大学高校	小高先生
2008	12/15(月)	模擬授業	私立　大阪学芸高校	高橋先生
2008	12/16(火)	体験授業	大阪市立　汎愛高校	嶋崎先生
2008	1/22(木)	分野別説明	私立　大阪女子短期大学高校	杉村先生
2008	1/22(木)	模擬授業	大阪府立　柏原東高校	辻　弘三先生
2008	2/2(月)	分野別説明	大阪府立　東百舌鳥高校	勝丸先生
2008	2/4(水)	模擬授業	大阪府立　伯太高校	釣島先生
2008	2/5(木)	模擬授業	大阪府立　東百舌鳥高校	河合先生
2008	2/12(木)	模擬授業	大阪市立　住吉商業高校	村本先生
2008	2/17(火)	模擬授業	私立　宣真高校	関戸先生

平成 21(2009)年度模擬授業（分野別内容説明を含む）

	日程	説明会名	会場	出欠
2009	5/9(土)	模擬授業	大阪商業大学堺高校	長谷川先生
2009	5/29(金)	模擬授業	ルネッサンス高校　大阪キャンパス	村本先生
2009	6/11(木)	模擬授業	府立北かわち皐が丘高校	高橋先生
2009	7/16(木)	模擬授業	太成学院大学高校	村本先生
2009	7/16(木)	分野別内容説明	常翔学園高校	小高先生
2009	10/22(木)	模擬授業	豊島高校	長谷川先生
2009	10/29(木)	分野別内容説明	泉尾高校	長谷川先生
2009	11／5･9	分野別内容説明	貝塚高校	辻先生
2009	11／19(木)	分野別内容説明	大阪商業大学堺高校	寺岡先生
2009	12／2(水)	分野別内容説明	近畿大学泉州高校	長谷川先生
2009	12／16水)	模擬授業	汎愛高校	嶋崎先生
2010	1／16(土)	分野別内容説明	大阪商業大学高校	池辺先生
2010	1／21(木)	分野別内容説明	泉大津高校	嶋崎先生
2010	1／25(月)	分野別内容説明	成城高校	辻先生
2010	1／28(木)	分野別内容説明	守口東高校	鈴木先生
2010	2／3(水)	分野別内容説明	府立伯太高校	釣島先生
2010	2／4(木)	分野別内容説明	大塚高校	鈴木先生
2010	2／18(木)	分野別内容説明	西浦高校	小高先生
2010	3／17(水)	分野別内容説明	和歌山高校	嶋崎先生

平成 22(2010)年度模擬授業

2010	6/10(木)	出張授業	緑風冠高等学校	鈴木先生
2010	6/24(木)	出張授業	懐風館高等学校	長谷川先生
2010	6/24(木)	出張授業	懐風館高等学校	森田先生

⑦その他

毎年開催される「堺まつり」のイベントと実施される「大茶会」では本学茶道部が協力している。例えば平成 21（2009）年 10 月 17 日（土)、18 日（日）の大茶会の野店席の茶席に本学茶道部がお点前で協力した。さらに平成 19(2007)年 8 月には本学の軽音楽部が地元の自治会主催の夏祭りに友情出演して好評をはくした。

また本学の大ホールある足立記念館を地元の高校（ex.美原高校）の貸出しや、本学のスポーツ施設である清滝スポーツ・ヒルズグラウンド、テニスコートも大阪府民へ開放している。さらに本学教員が大阪府や地元の自治体の審議会や委員また地元での講演など多数参加し本学の信頼を高めている。

（２）１０－３の自己評価

地元の小学校と連携し長年科学体験授業を実施できたことは本学が電子顕微鏡を保有していることによるユニークな地域への貢献として評価できる。また親子体験学習「ミクロの生物観察会」への協賛や、学園祭での地元団体のフリーマーケットの実施なども一つの地域への貢献として評価できる。高大連携も平成 22（2010）年度より正式にスタートしたことは評価される。しかし本学の地元での知名度の浸透や、本学の施設の地元への貸し出しは量的にまだ不十分な面がある。

（３）１０－３の改善と向上方策

少子化に伴い大学入学者数の減少による大学の運営が厳しくなってきている事実を反映して、これからの大学運営はいかに大学が地元に密着できるかが大きなポイントのひとつとなってきた、そのような意味からも、本学の地域連携の試みを量的、質的に今後拡大してゆく方法、又特に本学の施設の貸し出しや開放の実績も、適切な広報活動を通じて今後もう少し拡大してゆく方法等を継続して審議・検討する。

【基準１０の自己評価」

本学の地域などの社会との連携に関しては、公開講座、施設の開放、地域の協力を得た取り組みなどを実施しており、概ね適正に行っている。また学内ではエクステンションセンター（現資格就職支援センター）は公開講座に企画や受け入れを行っている。特に、大阪府商工会連合会の支援を得て、特別の授業を行ったり、企業ともインターンシップ（企業）（コーオプ）などを通じて連携していることは評価できる。

【基準１０の改善・向上方策（将来計画）】

公開講座に関してはまだ受講者が少ないので、地域での公開講座の広報を強化し参加者を増やし、内容を充実させる。またイベント情報を、学内に学内報などを通じてもっと関係者に伝えていく。施設の開放も利用者がまだ少なく、これから地域の人々や学園の付属校を含めて、もう少し PR の内容を検討する。さらに、本学の施設の貸し出しや開放の実績を適切な広報活動を通じて今後もっと拡大してゆくことも検討していく。これらのことは継続的に運営会議や教学会議・教授会で審議・検討していく。

基準１１.社会的責務

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

（1）１１－１の事実の説明（現状）

１１－１－①　社会的機関としての必要な組織倫理に関する規定がされているか。

本学では建学の精神は「教育は徳なり」であることからして、「組織倫理」は極めて重要であると考え、「教員就業規則」及び「職員就業規則」の第 40 条で「教職員の倫理」は別に定める倫理規定を遵守しなければならないと定めている。それは「太成学院大学職員倫理規定」であり、倫理行動基準、倫理監督者、倫理監督者の責務、禁止行為、贈与等の報告などを定めている。さらに「太成学院大学情報倫理規定」を制定し、本学のネットワークの利用に関して、違反行為や違反行為に関する措置などを定めている。

その他組織倫理に関して以下のような規定を制定し、それを鋭意運営している。

・個人情報保護会議規定、・キャンパス人権委員会に関する規定、・キャンパス・セクシヤル・ハラスメント防止に関する規定、キャンパス人権委員会に関する細則、研究倫理委員会規定、自己点検・評価に関する規定、情報倫理規定などを定めている。

１１－１－②　組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

上記に定めれた規定に基づきそれぞれの状況で運営しているが、例えば平成 20（2008）年 6 月に制定された「太成学院大学看護学部研究倫理委員会規定」は研究倫理の運用を全学に適用すべく、平成 21（2009）年には「太成学院大学倫理委員会規定」に改定し全学から委員を 8 人選定し、平成 21(2009)年 6 月には「太成学院大学研究倫理委員会規定」に改定し平成21(2009)年6月から平成22(2010)年1月まで4回の研究倫理委員会を開催し、9 件の研究論文の審査を実施した。

また個人情報保護に関しては、大学運営委員会や教授会に提出した書類で個人情報に関係ある書類は会議終了後全部回収しその後廃棄している。

（2）１１－１の自己評価

上に掲げたような組織倫理に関する諸規程はほぼ揃っている。日頃から組織倫理に関しては注意して大学運営を行っており現在大きな問題は発生していない点は評価できる。

本学に看護学部が設置されていることから、全学的に研究倫理については関心をもっており委員会を設置して審議にあたっている。個人情報の保護についても学内で会議資料などの配布には注意している。

（3）１１－１の改善・向上方策

組織倫理の問題は本学の建学の精神に照らしても非常に重要と考え諸規程を充実し、必要に応じて改定してきた。今後とも社会情勢の変化に応じて適宜、諸規定の充実や必要に応じた改定を行ってゆくことを継続して審議・検討していく。さらに教職員には組織倫理に関する諸規程の周知やその遵守に関して各種会議の機会をとらえてその徹底をはかってゆく。

１１－２.学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適正に機能していること。

（1）１１－２の事実の説明（現状）

危機管理に関しては「消防計画」の条文で規定し、「防火管理委員会」を定めて各部門の責任者を委員として、火災だけでなく震災や地震にたいしてもその予防活動と緊急時の対応などを規定している。

建物の安全対策としては、守衛室に消防施設盤を置き 24 時間監視している。また守衛は 24 時間駐在し朝夕 2 回学内の安全を巡視している。また AED を学内に 2 箇所設置し緊急時に備えている。

学生については、「保健室」「学生相談室」で心身の健康維持に対応すると共に、不慮の事故に対応するために「教育災害保険」に加入している。さらに学生向けに「交通安全講習会」や「薬物乱用講習会」を実施している。最近流行の新型インフエンザに対しては「新型インフルエンザ対策委員会」を設置し緊急時の処理にあたっている。なお、看護学部には「臨地実習における事故発生時の対応マニュアル」がある。

最近インターネットなどの IT 化が進みそれに絡んだ危機管理も重要になってきた。本学では毎年「キャンパスネットワーク、TGU.net 利用ガイド」の冊子を学生及び教職員全員に配布し、①コンピュターを取り巻く危険、②感染を防ぐ方法などについて啓蒙を図っている。本学では建物内では禁煙を実施し、喫煙場所は屋外で指定しているが、それを徹底する意味で、学生と教職員が一体となって春秋 2 回数週間にわたってキャンパスクリーンキャンペーンを行っているが平成 20 年(2009)年の春のキャンペーンは下記の通りである。

平成 20 年（2009）年の春のキャンペーン実施スケジュール

場所		グループ	5/29（金） 2 年 人文 AB	6/5（金） 2 年 人文 CD	6/19（金） 2 年 人文 EF	6/26（金） 2 年 看護 AB	7/3（金） 2 年 看護 CD	7/10（金） 1 年 看護 AB	7/17（金） 1 年 看護 CD
灰皿設置場所	バス乗場	1	7 人	7 人	7 人	7 人	8 人	7 人	6 人
	ロッカー棟前								
	本館前								
	コミュニティプラザ	2	7 人	7 人	7 人	8 人	8 人	7 人	6 人
	東館テラス								
	記念館前								
	記念館テラス	3	7 人	7 人	7 人	8 人	8 人	7 人	6 人
	西館前								

	野外ステージ	4	6人	5人	5人	5人	6人	4人	4人
	体育館横								
	コミュニティホール	5	8人	8人	8人	8人	9人	8人	7人
	記念館談話コーナー								
	遊歩道								
灰皿設置場所以外	西食堂テラス	6	8人	7人	7人	8人	8人	7人	7人
	本館・東館連絡通路								
	東館らせん階段	7	8人	7人	8人	8人	9人	8人	7人
	その他								
計			51人	48人	49人	52人	56人	48人	43人

（2）１１－２の自己評価

危機管理については上述のように「消防計画」の条文を定め、火災の防火に注意を払っている。また新型インフエンザなどの危険の備えての委員会も設置している。本学の特長として学生と教職員が一体となってキャンパスクリーンキャンペーンを行い学内の禁煙と屋外での禁煙場所を指定し火災の予防などに留意している点評価できる。その他守衛システムの充実など種々の施策を実施している点も評価してよい。

（3）１１－２の改善・向上方策

危機管理体制については「危機管理規程」としては定めていないが、上記のように「消防計画」の条文や対応するべきマニュアル等でそれを網羅している。また教職員や学生の危機管理に対する意識をさらに高めるために、危機管理に関するPRに努める。

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

１１－３－①　大学の教育成果を公正かつ適切に学外に広報活動する体制が整備されていること。

（1）１１－３の事実の説明

各教員の研究成果については、「太成学院大学紀要」を年1～2回発行し国立国会図書館や他大学等に配布している。またその論文の内容は国立情報学研究所が管理している論文検索ナビのCiNiiや医学中央雑誌刊行会の「医中誌Web」に登録し電子情報として一般の方に公開している。論文の形式審査、編集は発行のたびに紀要委員会を開催し審議してお

り、発行事務は図書館が担当している。広報活動としては「学内報」年４回発行し学内の主要行事や学生や教員の主な活動を記事にして、学内外に発信している。また本学「ホームページ」のウェブサイトをつくり、受験生、学生、保護者や一般向けにマスコミを含む学内外向けの広報活動を行っている。上記の学外向けホームページとは別に学内ホームページのウェブサイトも作り最近のキャンパスニュースや「TGU.net」というキャンパスネットワークを作り電子メールや携帯端末を利用して学生や教職員の授業や実習などのコミュニケーションの支援に活用している。「図書館ニュース」も年２回発行し図書館のイベントなどの記事を学内に発信している。

（２）１１－３の自己評価

教育研究成果については、紀要など通じて本学教員や学外に配布しているが、その内容は電子化されCiNiiなどで公開している。一般の人でもアクセスできるようになっている。紀要の編集に関しては紀要委員会で組織的に検討しているが、平成22(2010)年の紀要より論文フォーマットを作成し今まで不統一であった論文のフォーマットを統一した。

（３）１１－３の改善・向上方策

紀要についてはすでに電子ファイル化しているが、今後大学ホームページその他広報媒体をひろげPRしてゆく。大学の知名度を上げるために主要交通機関のターミナルにおける大学の看板、新聞ラジオなどのマスコミを通じてのPRを努めることを継続して検討する。

「基準１１の自己評価」

本学は組織倫理に関して円滑に運営できるよう、太成学院大学職員倫理規程、就業規則、個人情報保護会議規程、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント規定などを制定している。またキャンパスクリーンキャンペーンという教職員と学生が一体となった独自の活動も行っており組織倫理に関してはほぼ適正に運営している。

大学広報も駅やターミナルでの電光看板や、ラジオを通じてのＰＲも努めておりその効果も徐々に出ている。

「基準１１の改善・向上方策（将来計画）」

組織倫理に関する規定はほぼ完備しており危機管理に対応している。今後組織倫理を教職員や学生に一層の徹底を図るために、従来の方法に加えてウェブサイトなどのＩＴシステムを活用し、組織倫理を強化するための学内でのＰＲに関して、今後、運営会議や教学会議・教授会で継続的に審議・検討する。

特記事項

１．特色ある学修システム

（1）背景と概要

今日の社会生活において、コンピュータはシステムにかかわる一部の人間だけでなく、一般ユーザにおいても避けて通れないツールとなっている。またその変革のスピードは時代を追って速さを増している。

昭和 62（1987）年、本学の前身である大阪短期大学の開学当初より経営情報学科を有する本学でも、コンピュータを、学生生活の中で日常的に触れるべきツールと位置づけ、その時代のネットワーク環境に対応した学修システム・環境の整備を行ってきた（表Ⅰ－1参照)。在学中、これらの学修システムや環境に身を置くことで、卒業後、企業をはじめとする社会の中で、十分に学生自身の持つ能力を発揮できるものと信じている。

表Ⅰ－1　これまでのシステム環境整備

年度	学修システム・環境整備の内容
平成 14（2002)年度	・学外回線の増強（128Kbps　⇒　1.5Mbps） ・図書館 AV コーナー新設
平成 15（2003)年度	・西館 1 階ヒューマンメディア実習室 西館 2 階マルチメディア実習室　新設 ・学生用パソコン 48 台，教員用パソコン 1 台　設置 ・一般教室 11 教室へのマルチメディア教卓設置
平成 16（2004)年度	・Web メールの導入 ・C-Lab1,2（学生用自修室）へのパソコン設置（20 台）
平成 17（2005)年度	・SA 教育制度施行 ・新 1 年次生　情報リテラシー授業への SA 配置開始
平成 18（2006)年度	・本館 3 階マルチメディア実習室　新設 ・学生用パソコン 72 台，教員用パソコン 2 台　設置 ・教室分割対応も実施 ・一般教室 4 教室へのマルチメディア教卓設置
平成 19（2007)年度	・看護学部設立 ・看護学部実験実習棟 6 教室へのマルチメディア教卓設置 ・ネットワークサーバ群および学内ネットワーク増強 ・基幹：1.5Mbps　⇒　1Gbps、支線：10Mbps　⇒　100Mbps ・西館 1 階・2 階パソコン実習室の拡張 ・学生用パソコン：各 48 台　⇒　各 64 台 ・教員用パソコン：各 1 台　⇒　各 2 台 ・教室分割対応も実施 ・足立記念ホールの映像配信システム導入（A201、E301、M301） ・清滝スポーツ・ヒルズへ IP カメラ設置

年度	学修システム・環境整備の内容
平成 20（2008)年度	・MY TGU.net ポータルサイトの開設 ・看護学部　出欠確認システム稼働開始 ・看護学部実験実習棟　教室への出欠読取装置設置 ・学生証の IC カード化
平成 21（2009)年度	・看護学部実験実習棟 2 教室へのマルチメディア教卓追加 （N501,N502） ・学外ホームページのリニューアル
平成 22（2010)年度	・本学全域への無線 LAN 整備 ・MY TGU.net リアルタイム授業支援システムリリース ・全教室への出欠読取装置設置

本特記事項では、本学の学修システム、特にコンピュータ・システムにかかわる内容について、現状と今後の課題について記述する。

（２）基幹システム

表Ⅰ-1 のとおり、本学では、学外回線の増強・ネットワークサーバ群、各種 ICT 環境の導入・リプレイスを行ってきた。

現在、学内には基幹 1Gbps、支線 100Mbps の高速ネットワークシステムを整備、学外とも 100Mbps の光回線で接続し、高速かつ安定した外部ネットワーク（SINET やインターネット）との通信環境を実現している。

また、基幹システムを構成するネットワーク機器や、パソコン実習室の機器については、情報ネットワーク保守業者と保守契約を結び、安定した情報ネットワークの運用に努めている。

ネットワークセキュリティの確保については、ファイアウォール・プロキシサーバの設置、電子メールサーバへのウィルス対策ゲートウェイ機能の付加、コンテンツフィルタ（i-Filter）の導入を行っている。また主に学生が使用する教育用パソコンに対しては、ドメインによるアクセス制限、各パソコンへのウィルス対策ソフトの導入を行い、情報機器の安全性を確保している。

本学では、全学的なツールとして、メールおよびポータルシステムを導入している。いずれも、すべての学生・教職員に ID を発行し、個人専用の情報を参照できる。またメールについては、学外からの利用も可能である。

学内情報ネットワークの利用方法については、『キャンパスネットワーク TGU.net 利用ガイド』として冊子にまとめ、入学時に全学生に配布する他、情報センターのウェブサイトにも掲載し、学生が容易に情報ネットワークを利用できるよう配慮している。

（３）パソコン実習室・図書館・一般教室における学修環境

学内には、3 つのパソコン実習室と図書館、29 の一般教室（講義室・LL 教室・AV 教室・情報コンセント講義室）を有している。各々の以下の環境を整備している。

ア．　パソコン実習室

パソコン実習室等、学生が使用できるパソコンについては、表Ⅰ-2 の場所に設置してい

る。各パソコン実習室はいずれも教室の中央を間仕切ることで、分割できる仕組みになっている。履修者数に応じて実習室を分割、後方実習室を開放することで、学生がパソコンを自由に使えるよう自修環境の確保に努めている。これらの使用可能実習室の情報は、学内掲示および学内ホームページ・携帯サイトで公開している。

表Ⅰ－２　パソコン実習室等、学生用パソコンの設置場所

場所	実習室名	パソコン	プリンタ	スキャナ
西館 1 階	ヒューマンメディア実習室	64 台	3 台	－
	ロビー	3 台	1 台	1 台
西館 2 階	マルチメディア実習室	64 台	3 台	－
本館 3 階	マルチメディア実習室	72 台	3 台	－
足立記念館 2 階	図書館	21 台	－	－
計		224 台	10 台	1 台

パソコン実習室のうち、西館 1 階ヒューマンメディア実習室は、グループ学修を行うための実習室として整備している。64 台の学生用パソコンを 8 台ずつグループ化し、各グループ横に設置した 42 インチのプラズマディスプレイに､教員用パソコンまたは学生用パソコン（グループ化された 8 台のうち 1 台）のいずれかの画面を映し出すことができる。学生用パソコンは昇降スイッチの下げることにより机の中に収納することもでき、パソコンを使用しないグループ学修にも柔軟に対応している。

全パソコン実習室には、授業支援システム（SKY MENU）を導入している。このシステムにより、以下の操作が可能となっている。

・教員用パソコンから、全学生用パソコンの起動・終了を制御できる。
・資料・課題などのファイルを学生用パソコンに配付・回収できる。
・任意の学生用パソコンの画面を教員用パソコンに表示、教員用パソコンから学生用パソコンを操作できる。
・学生用パソコンの操作を禁止して、講義に集中させることができる。
・起動時の操作によるプログラムの消失や設定変更を保存しない。(復元機能)

この 3 つのパソコン実習室と後述の図書館に設置したパソコンについては、同一ドメインで管理しており、全パソコンから学生個人に付与した 100MB の個人フォルダを参照することができる。各パソコン実習室・図書館のパソコンは、導入ソフトおよびバージョンを統一するなど、どのパソコンを使用しても同じ環境で学修できるよう配慮している。

イ．　図書館

図書館のマルチメディア・コーナーには、パソコン実習室と同じ設定の 21 台の自修用パソコンを設置している。この自修用パソコンによって、図書館内外の文献が検索できるだけでなく、図書の内容に関してさらに深く検索を行い、Microsoft® Office、SPSS などのソフトを使って分析するなど、文献の内容をその場で調査・研究することにより、学修効果を高めることができる。

また、AV 資料に関しても、図書館内の AV コーナーだけでなく、図書館の隣に 60 人まで収容できる AV 教室（A201）を整備し、大人数での視聴にも対応できるよう考慮している。

ウ.　一般教室（講義室・LL 教室・AV 教室・情報コンセント講義室）

一般教室には、教員用パソコン・DVD／VHS デッキ・書画カメラ・マイク・情報コンセント・天吊プロジェクタ・自動昇降スクリーンを設置している。天吊プロジェクタ・自動昇降スクリーン以外はすべて鍵付きのマルチメディア教卓内に収納され、教員の許可がなければ学生は操作できない。各教室のマルチメディア教卓の鍵はすべて同一の鍵となっており、専任教員には本学着任時に研究室の鍵と共に配付している。

また、AV 教室（A201）、階段教室（E301）、多目的教室（M301）、情報コンセント教室（M202）の 4 教室については、足立記念ホール（足立記念館 3 階・608 人収容）の映像・音声を受信することができるシステムを導入しており、入学宣誓式や学位記授与式の映像はもちろんのこと、講演会なども足立記念ホール以外から聴講することが可能である。

エ.　清滝スポーツ・ヒルズ

清滝スポーツ・ヒルズは、四條畷市にある大阪府民の森、緑の文化園内にあるスポーツ施設である。天然芝グラウンドや野球場などを持つこの施設には、Web サーバを内蔵した電動旋回付 IP カメラを設置している。IP カメラは、インターネット経由でカメラの向きの変更や、ズームイン/アウト、明るさ・コントラストなどの映像の調整がおこなえるので、授業や部活動の際、施設に移動する前にグランドの状態を確認するなど活用している。

（4）MY TGU.net ポータルシステム

MY TGU.net は平成 20（2008）年にリリースしたポータルサイトである。

このポータルサイトで、学生は履修登録・成績照会・出欠状況確認・求人票検索が可能となっている。ポータルシステム導入前は、紙に記入して行っていた履修登録が、パソコンの画面上で、自分の時間割を組みながら登録することができる。重複している履修科目のチェックが瞬時に行えるだけでなく、取得できる単位数や、これまでの成績・卒業単位の不足数も画面上で照会できるので、常に必要単位数を確認しながら効率的に自分の時間割を組み立てていくことができる。卒業までの単位取得のスケジュール、一週間のスケジュールを視覚的に確認しながら履修登録することで、学生は自分の学生生活を主体的に考え、組み立てている。

出欠状況確認では、学生の出欠情報が、各学生・授業担当教員・職員のポータル上で確認・共有できる。授業の際に IC カード学生証を、IC カード読取装置にかざすことにより、自動的に出席が取れる仕組みとなっている。この情報はリアルタイムにポータルに反映され、瞬時に情報が共有できる。

また MY TGU.net では、対象となる学生に休講情報や補講情報、その他お知らせ、学生呼出などの掲示が行える。これらの掲示内容は、事前に携帯電話のメールアドレスを MY TGU.net に登録しておけば、学生自身の携帯電話にリアルタイムに情報を転送することができる。学生にとっては、情報をリアルタイムに受け取ることで、これからの自分の行動を主体的に決めることができ、時間の有効活用に大きなメリットがある。教職員にとっては、学生への連絡など事務の効率化を図ることができ、学生・教職員双方にメリットのあるシステムである。さらに学生個人と大学が「つながっている」ことは、学生と大学の心理的・物理的な距離を縮め、より積極的な関係の構築を促し、退学者削減につながることを期待している。

本ポータルシステムも運用後2年を経過し、安定した成果を上げている。2010年度は、「課題提出」や「アンケートの回答・回収」「授業評価」などが行える授業ごとの専用サイトを公開し、授業担当教員と学生とのさまざまな情報交換に役立てていきたい。

表Ⅰ－３　MY TGU.net への携帯メール登録数の推移（%）

2009年度	4月	6月	8月	10月	12月	2月
携帯メール登録数（%）	64.6%	89.7%	93.6%	94.3%	95.5%	95.5%

（５）学生への学修支援（入学時の操作教育、利用ガイドの発行、SA教育制度）

これらの学修システム・環境について、本学では、入学時に行う「新入生オリエンテーション」での操作教育および『キャンパスネットワーク利用ガイド』の配布を行って周知している。また、入学時の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」、「学修のツマヅキを理由とする退学者を削減すること」を目標に、1年次に開講する情報リテラシー授業に学生アシスタント（Student Assistant：以降SA）を配置している。

ア.　「新入生オリエンテーション」での操作教育

新入生に対しては、入学直後に行われる「新入生オリエンテーション」の中で、『ユーザ登録書』の授与・パソコンの起動・ネットワークへのログイン・メール送受信・MY TGU.netに関する説明などを行っている。学生１人１人にパソコンを１台ずつ操作させて行う操作教育であり、その後の履修登録や授業をスムーズに行うために、必要不可欠な内容となっている。

イ.　利用ガイドの発行と配布

入学時に学生に配布しているのが、『キャンパスネットワーク利用ガイド』である。約50ページで構成されるこの冊子には、「本学のネットワーク環境」・「情報ツールの使用方法」「ネチケット」などの情報を掲載しており、「新入生オリエンテーション」で参照するマニュアルとしても使用している。『キャンパスネットワーク利用ガイド』は毎年改訂を加えており、2年次以上の学生については、情報センターのウェブサイトでその内容を閲覧できる。

ウ.　情報リテラシー授業へのSAの配置（SA教育制度）

本学では、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SAとして参加し、パソコン操作に不慣れな1年次生のサポートに当たる「SA教育制度」をおこなっている。この「SA教育制度」は、パソコンの操作経験の少ない新入学生をフォローし、情報リテラシー授業のボトムアップを図ることを目的に、他の私立大学に先駆けて、平成17（2005）年に施行した制度であり、平成20（2008）年度には文部科学省の「教育・学習方法等改善支援補助金」に採択された制度である。

新1年次生にとって、年齢も考え方も近い先輩学生と接することは、SA教育制度の当初の目的である「パソコンスキル向上」の助けとなることはもちろん、学生生活における人脈作り、また1年後、2年後の自分の姿を具体的にイメージすることにも役立っている。

また、SAとして参加する2～4年次生の学生にとっても、「教える」立場に立つことで、

SA 自身のスキル・意識向上に役立っており、新 1 年次生・SA ともに十分に効果が上がっている制度である。以下表Ⅰ-4 に SA 数および充足率の推移をまとめる。

表Ⅰ－４　SA 数および充足率の推移

		平成 17 年 (2005 年)	平成 18 年 (2006 年)	平成 19 年 (2007 年)	平成 20 年 (2008 年)	平成 21 年 (2009 年)
SA 数		5 人	11 人	21 人	24 人	23 人
	経営学部	2 人	3 人	7 人	11 人	8 人
	人間学部	3 人	8 人	14 人	12 人	14 人
	看護学部	－	－	－	1 人	1 人
充足率		36.5%	83.3%	100.0%	100.0%	100.0%
	オープン SA（*1）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	授業 SA（*2）	24.5%	76.9%	100.0%	100.0%	100.0%

（*1）オープン SA：昼休み（12:10～13:00）に各パソコン実習室を巡回。
機器整備や学生からの質問に対応。
（*2）授業 SA：新 1 年次生の情報リテラシー授業で操作サポートを実施。

この「SA 教育制度」は「情報リテラシー教育委員会」の発案により、平成 17（2005）年 4 月より施行・運営している制度である。

「情報リテラシー教育委員会」は、「情報教育の推進と取り組みを具体化するための学長の諮問組織」として設置、学長が任命する各学部 2～4 人の教員（2009 年度は 9 人）で構成する委員会である。委員会では、『SA 向けマニュアル』『教員向け SA ガイドライン』の発行など「SA 教育制度」の運営を行うとともに、情報リテラシー授業の在り方などの検討も行っている。

（６）今後の課題と計画

これまで述べてきたように、本学ではハード・ソフトの両面から、さまざまな学修環境の整備を行ってきた。今後さらに進むネット社会に適応できる学生を育成するためにも、スピードを速める世の中の ICT 環境に対応するべく、将来にわたって学内のハード・ソフトの充実を図っていく予定である。

平成 22（2010）年 4 月には、無線 LAN を校内全域に敷設、出欠確認システムの全学展開も実施している。この全学に展開した無線 LAN・出欠確認システムを基盤に、平成 22（2010）年度は、モバイル演習用端末および MY TGU.net（ポータルシステム）の活用を進め、無線 LAN 環境の下での授業支援や、学生と教職員・大学とのコミュニケーションを充実していきたい。具体的には、平成 22（2010）年 4 月にリリースした MY TGU.net の授業専用サイト（「課題提出」「アンケートの回答・回収」「授業評価」「Q&A」「フォーラム」などを提供）を、授業担当教員と学生とのさまざまな情報交換に役立てていく。モバイル演習用端末を活用し、一般教室やその他エリアでの ICT 活用も今まで以上に推進していく予定である。

また、平成 15（2003）年に整備したパソコン実習室においては、整備から 7 年が経過しており、ハードとソフトのバージョンアップが必須である。平成 22（2010）年 4 月に整備

した無線 LAN などの ICT 環境との連携も視野に、パソコン実習室のシステムの増強、IC カード学生証による認証機能の追加などを行い、平成 22（2010）年度末にリリースする予定である。IC カード学生証に関しては、IC カード学生証を利用した各種証明書発行機の設置も予定している。

これからの情報化活用社会を担う即戦力としての人材を送り出す教育機関として、世の中の実情以上の教育環境を学生に提供することは、「実学教育」を教育方針とする本学にとって必須課題である。