

京 都 学 園 大 学
自己点検・評価報告書
2 0 0 5

2 0 0 6 年 3 月
京都学園大学

はじめに

学 長 海 原 徹

大学はそもそも何のために存在するのか、大学でいま一体何がどのようなかたちで行われているのか。この極めて素朴な問い掛けに答えようとするのが、われわれ大学人の手になる自己点検・評価の作業である。これまでの一般的ないわゆる第三者評価でなくあえて自己点検・評価にこだわるのは、大学が現在取り組んでいる教育や研究に関する諸活動を、当事者自らがその都度立ち止まり、自らの手で厳密かつ詳細に精査することが、今後の改善や改革の方策を探る上で、何よりも適切かつ有効ではないかと考えるからである。

これまでの第三者評価、すなわち外部から、あるいは上からの批判や注文が、しばしば外圧や雑音として無視されがちであったことに注目すれば、自らの意思で、自らの活動を一つ一つ点検・評価することの意味は、極めて大きくかつ重要であるといえよう。

本学では、平成5（1993）年6月、自己点検・評価委員会を発足させ、全学的規模で教育および研究活動の諸般について総点検を行い、これを「京都学園大学の現状と課題」（1996年度版）と題する報告書にまとめた。以後、同様の試みは毎年継続して行われており、これまで計7冊の報告書を公にしてきた。この間、カリキュラム構成の再編や教育・研究環境のさまざまな面での大小の整備が進められたのは、そうした報告書の分析や提言を踏まえたものである。

ところで、平成14（2002）年度には、大学基準協会の掲げる点検・評価の基準に合わせたまったく新しい報告書を作成した。平成4年の基準協会への加盟以来、継続してきた賛助会員という資格にあきたらず、あらためて正会員の加盟判定をうけるためのものであり、16年4月1日付で正会員として加盟・登録を承認された。

平成15年度にはこの報告書をベースにしながら、当該大学・学部・研究科における主要点検・評価項目について導入や達成が高度に望まれるもの、いわゆるB群を加えた報告書の作成を行った。本年度は、これに加えるに、主要点検・評価項目に関する導入や達成の如何を当該大学・学部・研究科の裁量に委ねる、いわゆるC群を新しくプラスした報告書の作成を行った。いずれの場合も、前年度の点検・評価より僅か1年しか経過していないため、この間の取り組みの進行状況をどの程度正確に把握し説明できたのかいささか疑問が残るが、それぞれの現時点でのわれわれの到達レベルを、それぞれの項目について可能なかぎり具体的に情報開示したということではできらるだろう。

臨時定員の恒常化を経た本学では、いま、全学的規模で今後の改組問題について検討を始めており、教育や研究活動のすべてに関して詳細かつ根本的な再検討を行いつつある。

本報告書は、そうした作業を押し進めるための基礎資料であり、それがまた、近年しだいに顕著化しつつある離学者、あるいは留年者問題の解決のための方策を探る一助ともなるであろうことは、おそらく間違いない。この間、データの収集や整理、そして原稿の執筆、編集作業などの実務に携わった関係者各位に謝意を表するとともに、本報告書に対する各方面、そしてまた大勢の方々からの忌憚のないご意見やご助言を頂きたいと願っている。

目 次

I 大学・学部における主要点検・評価項目

1 大学・学部等の理念・目的および学部等の使命・目的・教育目標

(理念・目的等)

- (1) 大学の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性……………1
- (2) 大学の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性……………3

(理念・目的等)

- (1) 学部等の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性
 - a. 経済学部……………7
 - b. 経営学部……………8
 - c. 法学部……………14
 - d. 人間文化学部……………15
- (2) 学部等の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性
 - a. 経済学部……………18
 - b. 経営学部……………19
 - c. 法学部……………20
 - d. 人間文化学部……………22

2 教育研究組織

(教育研究組織)

- (1) 当該大学の全体の教育研究組織としての適切性、妥当性……………23
- (2) 当該大学の学部・学科の組織の教育研究組織としての適切性、妥当性
 - a. 経済学部……………27
 - b. 経営学部……………29
 - c. 法学部……………30
 - d. 人間文化学部……………31
- (3) 当該大学の大学院研究科の組織の教育研究組織としての適切性、妥当性
 - a. 経済学研究科……………32
 - b. 経営学研究科……………33
 - c. 法学研究科……………34
 - d. 人間文化研究科……………35
- (4) 当該大学の総合研究所の教育研究組織としての適切性、妥当性……………36
- (5) 当該大学の心理教育相談室の教育研究組織としての適切性、妥当性……………39

3 学士課程の教育内容・方法等

(1) 教育課程等

(学部・学科等の教育課程)

(1) 学部・学科等の教育課程と各学部・学科等の理念・目的並びに学校教育法第52条、
大学設置基準第19条との関連

- a. 経済学部……………40
- b. 経営学部……………42
- c. 法学部……………44
- d. 人間文化学部……………45

(2) 学部・学科等の理念・目的や教育目標との対応関係における、学士課程としての
カリキュラムの体系性

- a. 経済学部……………46
- b. 経営学部……………48
- c. 法学部……………49
- d. 人間文化学部……………50

(3) 教育課程における基礎教育、倫理性を培う教育の位置づけ

- a. 経済学部……………52
- b. 経営学部……………53
- c. 法学部……………55
- d. 人間文化学部……………56

(4) 「専攻に係る専門の学芸」を教授するための専門教育的授業科目とその学部・
学科等の理念・目的、学問の体系性並びに学校教育法第52条との適合性

- a. 経済学部……………57
- b. 経営学部……………58
- c. 法学部……………58
- d. 人間文化学部……………59

(5) 一般教養的授業科目の編成における「幅広く深い教養及び総合的な判断力を
培い、豊かな人間性を涵養」するための配慮の適切性

- a. 経済学部……………60
- b. 経営学部……………61
- c. 法学部……………62
- d. 人間文化学部……………62

(6) 外国語科目の編成における学部・学科等の理念・目的の実現への配慮と
「国際化等の進展に適切に対応するため、外国語能力の育成」のための
措置の適切性

- a. 経済学部……………63

b. 経営学部	64
c. 法学部	64
d. 人間文化学部	65
(7) 教育課程の開設授業科目、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・ 一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分とその適切性、妥当性	
a. 経済学部	66
b. 経営学部	66
c. 法学部	67
d. 人間文化学部	68
(8) 基礎教育と教養教育の実施・運営のための責任体制の確立とその実践状況	
a. 経済学部	69
b. 経営学部	69
c. 法学部	70
d. 人間文化学部	71
 (カリキュラムにおける高・大の接続)	
(1) 学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行するために必要な導入教育の 実施状況	
a. 経済学部	71
b. 経営学部	72
c. 法学部	73
d. 人間文化学部	73
 (履修科目の区分)	
(1) カリキュラム編成における、必修・選択の量的配分の適切性、妥当性	
a. 経済学部	74
b. 経営学部	75
c. 法学部	76
d. 人間文化学部	77
 (授業形態と単位の関係)	
(1) 各授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における、その各々の授業科目の 単位計算方法の妥当性	
a. 経済学部	77
b. 経営学部	79
c. 法学部	81
d. 人間文化学部	82

(単位互換、単位認定等)

(1) 国内外の大学等と単位互換を行っている大学にあつては、実施している

単位互換方法の適切性

a. 経済学部	83
b. 経営学部	84
c. 法学部	85
d. 人間文化学部	86

(2) 大学以外の教育施設等での学修や入学前の既修得単位を単位認定している大学・

学部等にあつては、実施している単位認定方法の適切性

a. 経済学部	86
b. 経営学部	87
c. 法学部	88
d. 人間文化学部	89

(3) 卒業所要総単位中、自大学・学部・学科等による認定単位数の割合

a. 経済学部	90
b. 経営学部	90
c. 法学部	91
d. 人間文化学部	92

(開設授業科目における専・兼比率等)

(1) 全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合

a. 経済学部	92
b. 経営学部	93
c. 法学部	94
d. 人間文化学部	94

(2) 兼任教員等の教育課程への関与の状況

a. 経済学部	95
b. 経営学部	96
c. 法学部	96
d. 人間文化学部	97

(生涯学習への対応)

(1) 生涯学習への対応とそのための措置の適切性、妥当性

a. 経済学部	98
b. 経営学部	99
c. 法学部	99
d. 人間文化学部	100

(2) 教育方法等

(教育効果の測定)

(1) 教育上の効果を測定するための方法の適切性

- a. 経済学部……………101
- b. 経営学部……………101
- c. 法学部……………102
- d. 人間文化学部……………103

(2) 教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意の確立状況

- a. 経済学部……………103
- b. 経営学部……………104
- c. 法学部……………105
- d. 人間文化学部……………105

(3) 教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みの導入状況

- a. 経済学部……………106
- b. 経営学部……………106
- c. 法学部……………107
- d. 人間文化学部……………107

(4) 卒業生の進路状況

- a. 経済学部……………108
- b. 経営学部……………109
- c. 法学部……………109
- d. 人間文化学部……………110

(厳格な成績評価の仕組み)

(1) 履修科目登録の上限設定とその運用の適切性

- a. 経済学部……………111
- b. 経営学部……………112
- c. 法学部……………113
- d. 人間文化学部……………114

(2) 成績評価法、成績評価基準の適切性

- a. 経済学部……………115
- b. 経営学部……………116
- c. 法学部……………117
- d. 人間文化学部……………118

(3) 厳格な成績評価を行う仕組みの導入状況

- a. 経済学部……………119

b. 経営学部	119
c. 法学部	120
d. 人間文化学部	121
(4) 各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途の適切性	
a. 経済学部	122
b. 経営学部	122
c. 法学部	123
d. 人間文化学部	124

(履修指導)

(1) 学生に対する履修指導の適切性	
a. 経済学部	124
b. 経営学部	126
c. 法学部	127
d. 人間文化学部	128
(2) オフィスアワーの制度化の状況	
a. 経済学部	129
b. 経営学部	129
c. 法学部	130
d. 人間文化学部	131
(3) 留年者に対する教育上の配慮措置の適切性	
a. 経済学部	132
b. 経営学部	132
c. 法学部	133
d. 人間文化学部	133

(教育改善への組織的な取り組み)

(1) 学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置と その有効性	
a. 経済学部	134
b. 経営学部	135
c. 法学部	138
d. 人間文化学部	139
(2) シラバスの作成と活用状況	
a. 経済学部	141
b. 経営学部	142
c. 法学部	143
d. 人間文化学部	143

(3) 学生による授業評価の活用状況	
a. 経済学部	144
b. 経営学部	145
c. 法学部	145
d. 人間文化学部	146
(4) F D活動に対する組織的取り組み状況の適切性	
a. 経済学部	147
b. 経営学部	147
c. 法学部	148
d. 人間文化学部	148
(授業形態と授業方法の関係)	
(1) 授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性	
a. 経済学部	149
b. 経営学部	150
c. 法学部	151
d. 人間文化学部	152
(2) マルチメディアを活用した教育の導入状況とその運用の適切性	
a. 経済学部	152
b. 経営学部	153
c. 法学部	154
d. 人間文化学部	154
(3) 国内外における教育研究交流	
(1) 国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の適切性	155
(2) 国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性	162

4 学生の受け入れ

(学生募集方法、入学者選抜方法)

(1) 大学・学部等の学生募集の方法、入学者選抜方法、殊に複数の入学者選抜方法を採用している場合には、その各々の選抜方法の位置づけ等の適切性	167
--	-----

(入学者受け入れ方針等)

(1) 入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目的・教育目標との関係	170
(2) 入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係	172

(入学者選抜の仕組み)

(1) 入学者選抜試験実施体制の適切性	173
---------------------	-----

(2) 入学者選抜基準の透明性	175
(入学者選抜方法の検証)	
(1) 各年の入試問題を検証する仕組みの導入状況	175
(アドミッションズ・オフィス入試)	
(1) アドミッションズ・オフィス入試を実施している場合における、その実施の適切性	176
(入学者選抜における高・大の連携)	
(1) 推薦入学における、高等学校との関係の適切性	177
(2) 入学者選抜における、高等学校の「調査表」の位置づけ	178
(外国人留学生の受け入れ)	
(1) 留学生の本国地での大学教育、大学前教育の内容・質の認定の上に立った学生受け入れ・単位認定の適切性	179
(定員管理)	
(1) 学生収容定員と在籍学生数、(編)入学定員と入学者数の比率の適切性	180
(2) 定員超過の著しい学部・学科等における定員適正化に向けた努力の状況	181
(3) 定員充足率の確認の上に立った組織改組、定員変更の可能性を検証する仕組みの導入状況	182
(編入学者、退学者)	
(1) 退学者の状況と退学理由の把握状況	
a. 経済学部	183
b. 経営学部	184
c. 法学部	186
d. 人間文化学部	187

5 教員組織

(教員組織)	
(1) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性	
a. 経済学部	188
b. 経営学部	189
c. 法学部	191
d. 人間文化学部	192

(2) 主要な授業科目への専任教員の配置状況	
a. 経済学部	193
b. 経営学部	194
c. 法学部	195
d. 人間文化学部	196
(3) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性	
a. 経済学部	196
b. 経営学部	197
c. 法学部	198
d. 人間文化学部	199
(4) 教員組織の年齢構成の適切性	
a. 経済学部	201
b. 経営学部	202
c. 法学部	202
d. 人間文化学部	203
(5) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性	
a. 経済学部	204
b. 経営学部	204
c. 法学部	205
d. 人間文化学部	205

(教育研究支援職員)

(1) 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性	
a. 経済学部	207
b. 経営学部	207
c. 法学部	208
d. 人間文化学部	208
(2) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性	
a. 経済学部	209
b. 経営学部	210
c. 法学部	211
d. 人間文化学部	211

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

(1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性	
a. 経済学部	212

b. 経営学部	213
c. 法学部	215
d. 人間文化学部	215
(2) 教員選考基準と手続の明確化	
a. 経済学部	216
b. 経営学部	217
c. 法学部	218
d. 人間文化学部	218
(3) 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性	
a. 経済学部	219
b. 経営学部	219
c. 法学部	220
d. 人間文化学部	221
 (教育研究活動の評価)	
(1) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性	
a. 経済学部	221
b. 経営学部	222
c. 法学部	223
d. 人間文化学部	223
 (2) 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性	
a. 経済学部	224
b. 経営学部	225
c. 法学部	225
d. 人間文化学部	226

6 研究活動と研究環境

(1) 研究活動

(研究活動)

(1) 論文等研究成果の発表状況	226
------------------	-----

(教育研究組織単位間の研究上の連携)

(1) 附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係	227
-----------------------------	-----

(2) 研究環境

(経常的な研究条件の整備)

(1) 個人研究費、研究旅費の額の適切性	228
----------------------	-----

(2) 教員個室等の教員研究室の整備状況	229
(3) 教員の研究時間を確保させる方途の適切性	230
(4) 研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性	231
(5) 共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性	232

7 施設・設備等

(施設・設備等の整備)

(1) 大学の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性	233
(2) 学部の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性	
a. 経済学部	234
b. 経営学部	235
c. 法学部	237
d. 人間文化学部	237
(3) 教育の用に供する情報処理機器などの配備状況	238

(キャンパス・アメニティ等)

(1) キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況	240
(2) 「学生のための生活の場」の整備状況	241
(3) 大学周辺の「環境」への配慮の状況	242

(利用上の配慮)

(1) 施設・設備面における障害者への配慮の状況	243
--------------------------	-----

(組織・管理体制)

(1) 施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況	244
(2) 施設・設備の衛生・安全を確保するためのシステムの整備状況	244

8 図書館および図書・電子媒体等

(図書、図書館の整備)

(1) 図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他教育研究上必要な資料の体系的整備とその量的整備の適切性	245
(2) 図書館施設の規模、機器・備品の整備状況とその適切性、有効性	248
(3) 学生閲覧室の座席数、開館時間、図書館ネットワークの整備等、図書館利用者に対する利用上の配慮の状況とその有効性、適切性	249
(4) 図書館の地域への解放の状況	250

(学術情報へのアクセス)

(1) 学術情報の処理・提供システムの整備状況、国内外の他大学との協力の状況	251
--	-----

9 社会貢献

(社会への貢献)

(1) 社会との文化交流等を目的とした教育システムの充実度	252
(2) 公開講座の開設状況とこれへの市民の参加の状況	253
(3) 教育研究上の成果の市民への還元状況	257

10 学生生活

(学生への経済的支援)

(1) 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性	259
-------------------------------------	-----

(生活相談等)

(1) 学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性	261
(2) ハラスメント防止のための措置の適切性	263
(3) 生活相談担当部署の活動上の有効性	264

(就職指導)

(1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性	265
(2) 就職担当部署の活動上の有効性	269

(課外活動)

(1) 学生の課外活動に対して大学として組織的に行っている指導、支援の有効性	272
--	-----

11 管理運営

(教授会)

(1) 教授会の権限、殊に教育課程や教員人事等において教授会が果たしている 役割とその活動の適切性	274
(2) 学部教授会と学部長との間の連携協力関係及び機能分担の適切性	276
(3) 学部教授会と評議会、大学協議会などの全学的審議機関との間の連携及び 役割分担の適切性	276

(学長、学部長の権限と選任手続)

(1) 学長・学部長の選任手続の適切性、妥当性	277
(2) 学長権限の内容とその行使の適切性	279
(3) 学長と評議会、大学協議会などの全学的審議機関の間の連携協力関係及び	

機能 分担、権限委譲の適切性	279
(4) 学部長権限の内容とその行使の適切性	280
(意思決定)	
(1) 大学の意思決定プロセスの確立状況とその運用の適切性	280
(評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関)	
(1) 評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関の権限の内容とその行使の適切性	281
(教学組織と学校法人理事会との関係)	
(1) 教学組織と学校法人理事会との間の連携協力関係及び機能分担、権限委譲の適切性	282

1 2 財 務

(教育研究と財政)	
(1) 教育研究目的・目標を具体的に実現する上で必要な財政基盤（もしくは配分予算）の充実度	284
(2) 中・長期的な財政計画と総合将来計画（もしくは中・長期の教育研究計画）との関連性、適切性	284
(3) 教育研究の十分な遂行と財政確保の両立を図るための仕組みの導入状況	285
(外部資金等)	
(1) 文部科学省科学研究費、外部資金（寄附金、受託研究費、共同研究費など）の受け入れ状況と件数・額の適切性	286
(予算の配分と執行)	
(1) 予算配分と執行のプロセスの明確性、透明性、適切性	287
(2) 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの導入状況	288
(財務監査)	
(1) アカウンタビリティの履行状況を検証するシステムの導入状況	289
(2) 監査システムとその運用の適切性	291
(私立大学財政の財務比率)	

- (1) 消費収支計算書関係比率及び貸借対照表関係比率における、
各項目毎の比率の適切性……………292

13 事務組織

(事務組織と教学組織との関係)

- (1) 事務組織と教学組織との間の連携協力関係の確立状況……………299
(2) 大学運営における、事務組織と教学組織の相対的独自性と有機的一体性を
確保させる方途の適切性……………300

(事務組織の役割)

- (1) 教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性……………300
(2) 学内の予算(案)編成・折衝過程における事務組織の役割とその適切性……………301
(3) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適切性……………301
(4) 国際交流、入試、就職等の専門業務への事務組織の関与の状況……………302
(5) 大学運営を経営面から支えうるような事務局機能の確立状況……………303

(事務組織の機能強化のための取り組み)

- (1) 事務組織の専門性の向上と業務の効率化を図るための方途の適切性……………303
(2) 教学上のアドミニストレータ養成への配慮の状況……………304

(事務組織と学校法人理事会との関係)

- (1) 事務組織と学校法人理事会との関係の適切性……………305

14 自己点検・評価

(自己点検・評価)

- (1) 自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容と
その活動上の有効性……………305

(自己点検・評価と改善・改革システムの連結)

- (1) 自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための
制度システムの内容とその活動上の有効性……………307

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

- (1) 自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性……………308

(大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応)

- (1) 文部科学省からの指摘事項および大学基準協会からの勧告などに対する対応

15 情報公開・説明責任

(財政公開)

(1) 財政公開の状況とその内容・方法の適切性.....309

(自己点検・評価)

(1) 自己点検・評価結果の学内外への発信状況とその適切性.....310

(2) 外部評価結果の学内外への発信状況とその適切性.....311

II 大学院における主要点検・評価項目

1 大学院研究科の使命および目的・教育目標

(1) 大学院研究科の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性

a. 経済学研究科.....311

b. 経営学研究科.....312

c. 法学研究科.....313

d. 人間文化研究科.....314

(2) 大学院研究科の理念・目的とそれに伴う人材養成等の目的の達成状況

a. 経済学研究科.....316

b. 経営学研究科.....317

c. 法学研究科.....318

d. 人間文化研究科.....319

2 修士課程・博士課程の研究内容・方法等

(1) 教育課程等

(大学院研究科の教育課程)

(1) 大学院研究科の教育課程と各大学院研究科の理念・目的並びに学校教育法

第65条、大学院設置基準第3条第1項、同第4条第1項との関連

a. 経済学研究科.....320

b. 経営学研究科.....322

c. 法学研究科.....324

d. 人間文化研究科.....325

(2) 「広い視野に立って清新な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の

専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養う」という修士課程の目的への

適合性

a. 経済学研究科.....328

b. 経営学研究科	328
c. 法学研究科	329
d. 人間文化研究科	329
(3) 学部に基礎を置く大学院研究科における教育内容と、当該学部の学士課程における教育内容の適切性及び両者の関係	
a. 経済学研究科	330
b. 経営学研究科	331
c. 法学研究科	331
d. 人間文化研究科	332
 (単位互換、単位認定等)	
(1) 国内外の大学等と単位互換を行っている大学院研究科にあつては、実施している単位互換方法の適切性	
a. 経済学研究科	333
b. 経営学研究科	333
c. 法学研究科	334
d. 人間文化研究科	334
 (社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮)	
(1) 社会人、外国人留学生に対する教育課程編成、教育研究指導への配慮	
a. 経済学研究科	335
b. 経営学研究科	335
c. 法学研究科	335
d. 人間文化研究科	336
 (研究指導等)	
(1) 教育課程の展開並びに学位論文の作成等を通じた教育・研究指導の適切性	
a. 経済学研究科	337
b. 経営学研究科	338
c. 法学研究科	338
d. 人間文化研究科	339
(2) 学生に対する履修指導の適切性	
a. 経済学研究科	340
b. 経営学研究科	341
c. 法学研究科	341
d. 人間文化研究科	342
(3) 指導教員による個別的な研究指導の充実度	
a. 経済学研究科	342

b. 経営学研究科	343
c. 法学研究科	343
d. 人間文化研究科	344

(2) 教育方法等

(教育効果の測定)

(1) 教育・研究指導の効果を測定するための方法の適切性

a. 経済学研究科	344
b. 経営学研究科	345
c. 法学研究科	345
d. 人間文化研究科	345

(成績評価法)

(1) 学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性

a. 経済学研究科	346
b. 経営学研究科	346
c. 法学研究科	347
d. 人間文化研究科	347

(教育・研究指導の改善)

(1) 教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み状況

a. 経済学研究科	348
b. 経営学研究科	349
c. 法学研究科	349
d. 人間文化研究科	350

(2) シラバスの適切性

a. 経済学研究科	351
b. 経営学研究科	352
c. 法学研究科	352
d. 人間文化研究科	353

(3) 学生による授業評価の導入状況

a. 経済学研究科	354
b. 経営学研究科	354
c. 法学研究科	355
d. 人間文化研究科	355

(3) 国内外における教育・研究交流

(1) 国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の明確化の状況

a. 経済学研究科	355
b. 経営学研究科	356
c. 法学研究科	356
d. 人間文化研究科	357
(2) 国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性	
a. 経済学研究科	357
b. 経営学研究科	358
c. 法学研究科	358
d. 人間文化研究科	358
(4) 学位授与・課程修了の認定	
(学位授与)	
(1) 修士の学位の授与状況と学位の授与方針・基準の適切性	
a. 経済学研究科	359
b. 経営学研究科	360
c. 法学研究科	361
d. 人間文化研究科	362
(2) 学位審査の透明性・客観性を高める措置の導入状況とその適切性	
a. 経済学研究科	363
b. 経営学研究科	364
c. 法学研究科	364
d. 人間文化研究科	365
(課程修了の認定)	
(1) 標準修業年限未満で修了することを認めている大学院における、そうした措置の適切性、妥当性	
a. 経済学研究科	365
b. 経営学研究科	365
c. 法学研究科	366
d. 人間文化研究科	366

3 学生の受け入れ

(学生募集方法、入学者選抜方法)

(1) 大学院研究科の学生募集の方法、入学者選抜方法の適切性	367
--------------------------------	-----

(学内推薦制度)

(1) 成績優秀者等に対する学内推薦制度を採用している大学院研究科における、そうした措置の適切性	370
--	-----

(門戸開放)	
(1) 他大学・大学院の学生に対する「門戸開放」の状況	371
(飛び入学)	
(1) 「飛び入学」を実施している大学院研究科における、そうした制度の運用の 適切性	371
(社会人の受け入れ)	
(1) 社会人学生の受け入れ状況	372
(定員管理)	
(1) 収容定員に対する在籍学生数の比率および学生確保のための措置の適切性	373

4 教員組織

(教員組織)	
(1) 大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における 当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性	
a. 経済学研究科	374
b. 経営学研究科	374
c. 法学研究科	375
d. 人間文化研究科	376
(研究支援職員)	
(1) 研究支援職員の充実度	377
(2) 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性	377
(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)	
(1) 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容と その運用の適切性	
a. 経済学研究科	378
b. 経営学研究科	379
c. 法学研究科	379
d. 人間文化研究科	380
(教育・研究活動の評価)	
(1) 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性	381

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)	
(1) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性	381

5 研究活動と研究環境

(1) 研究活動	
(研究活動)	
(1) 論文等研究成果の発表状況	382
(教育研究組織単位間の研究上の連携)	
(1) 附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係	383
(2) 研究環境	
(経常的な研究条件の整備)	
(1) 個人研究費、研究旅費の額の適切性	384
(2) 教員個室等の教員研究室の整備状況	384
(3) 教員の研究時間を確保させる方途の適切性	385
(4) 研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性	386
(5) 共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性	387

6 施設・設備等

(1) 施設・設備	
(施設・設備等)	
(1) 大学院研究科の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性	
a. 経済学研究科	389
b. 経営学研究科	389
c. 法学研究科	390
d. 人間文化研究科	391
(2) 大学院専用の施設・設備の整備状況	
a. 経済学研究科	392
b. 経営学研究科	393
c. 法学研究科	393
d. 人間文化研究科	394
(維持・管理体制)	
(1) 施設・設備等を維持・管理するための学内的な責任体制の確立状況	
a. 経済学研究科	394

b. 経営学研究科	394
c. 法学研究科	395
d. 人間文化研究科	395
(2) 実験等に伴う危険防止のための安全管理・衛生管理と環境被害防止の徹底化を図る体制の確立状況	
a. 経済学研究科	396
b. 経営学研究科	396
c. 法学研究科	396
d. 人間文化研究科	397
(2) 情報インフラ	
(1) 学術資料の記録・保管のための配慮の適切性	397
(2) 国内外の他の大学院・大学との図書等の学術情報・資料の相互利用のための条件整備とその利用関係の適切性	398

7 社会貢献

(社会への貢献)

(1) 研究成果の社会への還元状況	399
-------------------	-----

8 学生生活への配慮

(学生への経済的支援)

(1) 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性	399
-------------------------------------	-----

(生活相談等)

(1) 学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性	400
(2) ハラスメント防止のための措置の適切性	400

(就職指導等)

(1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性	401
-----------------------	-----

9 管理運営

(大学院の管理運営体制)

(1) 大学院研究科の教学上の管理運営組織の活動の適切性	402
(2) 大学院の審議機関（大学院研究科委員会など）と学部教授会との間の相互関係の適切性	403
(3) 大学院の審議機関（大学院研究科委員会など）の長の選任手続の適切性	404

10 事務組織

- (1) 大学院の充実と将来発展に関わる事務局としての企画・立案機能の適切性……………405
- (2) 大学院に関わる予算（案）編成・折衝過程における事務組織の役割と
その適切性……………405
- (3) 大学院運営を経営面から支えうような事務局機能の確立状況……………406
- (4) 大学院の教育研究を支える独立の事務局体制の整備状況……………407

1 1 自己点検・評価

(自己点検・評価)

- (1) 自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の
有効性……………407
- (2) 自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための
制度システムの内容とその活動上の有効性……………409

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

- (1) 自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性……………409

1 2 情報公開・説明責任

(自己点検・評価)

- (1) 自己点検・評価結果や外部評価結果の学内外への発信状況とその適切性……………410

一、理念・目的・教育目標

(理念・目的等)

(1) 大学の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性

現状の説明

京都学園大学の歴史は、遠く大正14（1925）年4月創立の京都商業学校に遡る。本学園の創立者辻本光南（1881～1948）は、明治30（1881）年から33年暮れまでの約4年間、アメリカ西海岸で苦学力行を経て帰国、私立国民学校や同志社普通学校、さらに正則英語学校に学んだ経歴を持つ。早くから教育事業に関心のあった創立者は、上京後間もなく、東京神田錦町にあった斎藤秀三郎の正則英語学校に学びながら、まず神田猿樂町に中国人留学生に日本語を教える修文学舎、ついで神田三崎町に上級学校進学志望者に英・数・国漢を教授する皇道学院を設立した。明治40（1907）年、正則英語学校を卒業、京都へ居を移してからは、市内各所に発性学院、京都正則予備学校、京都予備学校などを次々に開校した。いずれも、上級学校進学のための準備教育にとどまらず、就学機会に恵まれない勤労青少年を対象にする中等レベルの補習学校的な性格を強くした。本学園の出発点となった夜間甲種4年制の京都商業学校は、こうした幾つかの教育経験を母体に開校したものである。

創立者は早くから、「日本人らしい日本人」の育成を教育目標として掲げているが、これは青少年時代、アメリカ大陸で働きながら学んだ彼自身の実体験から導き出されたものであり、決して偏狭固陋の民族主義的偏見や偏狭な排外主義的主張などではない。彼の提唱する「日本人らしい日本人」が、一方でまた、「国際社会に通用する独立自営の国民、他国に対して卑屈にならず、また傲り高ぶることもない、互惠平等の立場で接することができる国民」などと説明されるのは、そのことを何よりも雄弁に物語ってくれよう。一層分かりやすくいえば、ここで世界的の形容を冠せられる日本人とは、他から一切干渉されず、自らの意思でもっぱら判断し、行動することのできる人間を意味するものであり、それはまた、すぐれて今日的な人材育成への期待に他ならない。創立以来、本学園がこれを幼稚園から中学、高校、大学まで一貫して建学の精神としてきた理由でもある。

なかんずく、われわれの大学が掲げる「学則」第1章目的および使命の第1条、「本学は教育基本法および学校教育法に基づき、広く知識を授けると共に深く専門の学芸を教授研究し、とくにわが国伝統の精神に支えられた国際的視野に立つ高い教養と豊かな情操を養い、産業教育文化の発展に貢献する人材を育成することを目的とする」は、まさしくこの考え方を反映したものである。

点検・評価

前節、現状の説明で述べたように、本学の理念・目的・教育目標等々は、戦後教育改革の理念的支柱となった「教育基本法」や「学校教育法」に積極的に学び、これを可能なかぎり忠実に採ろうとしたものである。現に「教育基本法」が主張する、民主的國家の建設と世界平和への貢献を主旨とする憲法を踏まえながら、個人の尊厳を重んじ真理と

平和を求める人間の育成は、そのままわれわれのめざす教育目標でもある。ただ、われわれの場合、これに加えるに、創立以来堅持してきた建学の精神、すなわち世界的視野に立つ日本人らしい日本人の育成を掲げる。しかも、そのさい、われわれは単なる抽象概念に終わることを極力排して、これをより具体的に5つの教育目標として説明してきた。すなわち(1) 国際的感覚を豊かに備える人間、(2) わが国固有の伝統文化を深く理解する人間、(3) 絶えず向上心を失わず、しかも自立心を有する人間、(4) 豊かな創造力をもって地域社会に貢献できる人間、(5) 日本人としての自覚を持ちながら平等・互恵の精神—思いやりの心を有する人間、等々である。

長所と問題点

学校の歴史を振り返るとき、その種類や大小を問わず、概して創立者が掲げる教育理念、すなわち建学の精神なるものは、時間的経過とともに、しばしば単なるスローガン、抽象的な言辞に終わりがちであるが、それを避けるためわれわれは、予めこれをより具体的な5つの教育目標として説明してきた。どのような人間形成をめざすのか、何をいかに考え、また実際に行うことのできる人間を期待するのか、ここでいう日本人らしい日本人なるものを、さまざまな角度から一つ一つ分かりやすい言葉や表現で理解しようと努めてきた。その意味では、すぐれて明確かつ平易な到達目標であるということができただろう。

むろん、そのようにいうわれわれにも、まったく問題がないわけではなく、本学創立以来40年近い歳月の経過とともに、上に述べた建学の精神が、ややもすれば一部少数の人びとの理解や信条でしかなくなりつつある。大学を構成するすべての人びと、教職員や学生全体の共有感情、連帯意識としての効力がしだいに拡散し、その持つ本来の意味が少しずつ希薄化しつつある事実をやはり否定しがたい。

将来の改善・改革に向けた方策

何よりも大切なことは、なぜ、今われわれがこの学園に存在するのか、ここで一体何をしようとしているのかを自他ともに絶えず問い続けながら、しかも、これをキャンパスに集うすべての構成員が共有する一体的意識にするための工夫や仕掛けを考えることであろう。開学以来、数十年という時間的経過の中で、しだいにスローガン化し、ともすれば形骸化した感のある建学の精神を、このさい再確認し、改めて理解することを通して、この学園に今われわれが集う意味を、すべての人びとが共通認識として持つことが大切と考えるわけである。そのために、たとえば毎年4月に入学する新入生を対象にしたフレッシュマン・キャンプ以下の各種の導入教育、そしてまた新任教職員を対象にした初任者研修、さらには現職教職員に対する再教育のための講習会等が積極的に活用されなければならない。すでにキャンパスのメンバーである2回生以上の在学生やその父母・保護者、あるいはすでに学園を巣立った卒業生などを対象にした各種媒体や機会を利用した啓発活動、たとえば学園新聞やパンフ、ブックレット、会合などによる情報提供も有効であろう。

(2) 大学の理念・目的・教育目標とその達成状況

現状の説明

本学における自己点検・評価報告書は、平成9（1997）年3月に公表された「京都学園大学の現状と課題」1996年度版が最初であるが、その作成に先立ち、われわれは創立者辻本光楠が唱えた建学の精神について、改めて点検・評価を行い、それを具体化した5つの教育目標とともに、これを本学のめざす新しい教育理念として再確認した。報告書の冒頭に掲げられた「建学の精神」と題する1頁は、そうした作業の成果である。その主要な部分を摘記すれば、以下のようになる。

「〈日本人らしい日本人〉、すなわち世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成。本学園の建学の精神として創立以来掲げられてきた〈日本人らしい日本人の育成〉は、創立者の意志として標榜してきたものであり、本学園教育の理想でもあった。この〈日本人らしい日本人〉とは、〈一国の国民として国際社会において卑屈になることなく、驕ることなく、互惠平等の立場で接することができる日本国民〉の育成を説かれたものであると理解した。この理解の上に立って、建学の精神を右記のとおり確認したものである」

上に掲げた教育理念は、当然のことながら、その後の本学の教育および研究活動のすべてを一貫する基本原理であり、この間、本学を紹介するさまざまな機会、たとえば大学概要、大学案内、入試ガイド、大学ホームページ、ビデオなどの視聴覚媒体、あるいは入学式や卒業式、同窓会、後援会、創立記念行事など、各種の会合やイベントにおいて必ず取り上げられ、教職員や学生の別なく、これを一人一人の構成員がいかに受けとめ、理解すべきかについてその都度繰り返し語られてきた。では、そうした理念は、現在本学のさまざまな活動にどのように反映し、いかに実現されているのだろうか。以下、その実際について、5つの教育目標に即しながら見てみよう。

点検・評価

第1の教育目標—国際感覚豊かな人間は、創立者辻本光楠が繰り返し強調してきた日本人らしい日本人、真の日本人を根底にしている。それはわれわれが生まれ育った郷土、この日本を本当に理解し愛する国際人ということに他ならない。国際社会に通用する世界的視野を備えた日本人ということもできよう。本学では、早くから全学の学生を対象にした共通科目、たとえば総合講座A・Bで広汎な教養的知識や情報を提供するだけでなく、インターネット・リテラシーや語学力をツールとして習得させるためのカリキュラムを組んできた。アメリカ、オーストラリア、台湾、韓国など海外の提携校との学生の交換や各種の交流を進めているが、同時にまた、大学が主催するグループ単位の海外研修も定期的に行われており、当初の目標は、着実に一定の教育成果につながりつつある。

なお、平成16年秋には、提携校の一つ、アメリカ・イリノイ州のノースセントラル大学から来学した学生十数名を対象にする交換教授が約3週間に及んで行われた。ノースセントラル大学が実施したいわゆる出前講義、日本及び日本文化研修に、本学教員が参加して日本の歴史や文化、経済、法律、情報、女性問題などの講義を提供する極めて新しい試みであり、これを契機にした今後のさらなる交流が期待される。

第2の教育目標—日本の伝統的文化を理解し、守り育てていくために、われわれは歴史や文化の宝庫である京都という立地条件や景観を最大限に活用してきた。開学当初から茶道裏千家の協力を得ながら、茶道文化に焦点を合わせた日本文化史A・Bを設け、その範囲は茶道のみならず、水墨画・美術工芸史・書道史・文学史など多方面に及んだ。現在で

は、民俗学や芸能史・地方史・国文学・人文地理学など周辺諸科学の協力を得ながら、より一層広義の日本文化史に属する教育や研究活動を展開しつつある。

これに関連し新しくスタートした試みも幾つかあるが、その一つ、全日本きもの振興会の寄付講座として開講3年目を迎えた「きもの学」は、日本の伝統的衣裳である着物に関わるさまざまな領域や分野の多彩な研究者を網羅したこともあり、大学コンソーシアム京都教室を利用したシティカレッジ最大の人気講座として評判を呼んでいる。

本学の所在地である城下町亀岡市は、古くから有形・無形さまざまな歴史文化を有する土地柄として知られる。たとえば丹波一の宮出雲神社や西国二十一番札所穴太寺などの由緒正しい神社仏閣をはじめ、画聖丸山応挙の故郷、石門心学発祥の地、亀岡の人出口王仁三郎の神道大本教本部など、興味津々たる史蹟や現在進行形のホットな話題にも事欠かないが、なかんずく江戸時代この地に生まれ育った石田梅岩の創めた心学、庶民の日常的な心構えや生活倫理を説く教えに関しては、本学に所属する複数の研究者を中心に早くから関係図書や文献・史料等の収集につとめ、またこれまで、国内外の研究者を招いた研究会や講演会などを繰り返し試みている。

平成15年秋には、亀岡市生涯学習まちづくり実行委員会とタイアップした「平成の石門心学啓発講座」と題して、各界の専門家を招聘するのみならず、本学からも6名の研究者が講師陣に参加し、連続講義やパネル・ディスカッションを通して、多数の市民に対して心学の思想や哲学、また教育や歴史、さらにはその現代的意義などを平易かつ明快に説いた。同時期、高大連携の一環として行われた地元の南丹高校生を対象に、本学で催された心学に関する連続授業も、この試みに付随するものである。

併せて本学の総合研究所では、これまで収集した心学関係の史料や出版物の一般公開を行い、多くの人びとの利用に供している。

第3の教育目標—京都商業学校時代の「商権」や「徳のある商業人」などの教育目標に見られるように、主体性を確立した独立自営のパーソナリティに対する期待は、早くから本学園の教育目標であったが、これは創立者がいう向上心を失わず、しかも自立心を有する人間の形成を意味する。春の新入生歓迎のフレッシュマン・キャンプや秋の龍尾祭など、学園内外で催される大小さまざまなイベントを一貫して学生主導の運営形態にしているのはそのためであり、クラブやサークル活動にも同様の手法が取られている。

たとえば平成14年度秋、情報メディアを専攻する学生を主体にした放送部が、地元亀岡市とタイアップして歴史文化と観光をテーマにした亀岡市紹介の映像十数点を制作し、ギャラリー会場で一般公開した。企画から脚本の執筆、映像の制作、発表会の運営など、すべてが学生の手で進められたことは、特筆されてよい。また平成15年春には、放送部が新しく亀岡駅前商店街の一角に「にぎわいホットステーション」と名付けたサテライト・スタジオを設け、一般市民へ向けた放送活動を始めた。亀岡市、商工会議所、地元商店街と協力関係を保ちながら進められる、放送部のいわば出張サービスであるが、活動全体が学生主導で行われることは、従来と変わらない。さらに15年秋には、大学コンソーシアム京都が初めて企画する第1回学生祭典が、京都市内で催されたが、その事務局長に本学学生が就任し、支援グループも含めて精力的な活動を展開したのは、まだ記憶に新しい。

第4の教育目標—豊かな創造力をもって地域に貢献するとは、要するにわれわれの大学がいかに関わり合いと共存・共栄できるかということであるが、本学は、早くから「生涯学

習都市宣言」をしている亀岡市と密接に連携・協力し、さまざまな社会教育活動を展開してきた。総合研究所、総合企画課、学部所属の4つの学会がそれぞれの立場から提供する各種の講座や講演会などが広く一般市民に開放されているが、その他、学生部に所属するクラブやサークルの学外へのエクステンション活動がある。すでに長い実績を有する地元亀岡の子供たちにさまざまな本を読み聞かせるエディターズ・クラブの活躍などは、その代表例であろう。広義には、大学コンソーシアム京都教室を利用した本学教員によるいわゆる出前授業が、毎年定期的に行われており、他大学の学生だけでなく、京都市内外の社会人一般を対象にした教育活動として成果を挙げつつある。

地域社会との連携については、平成16年秋に保津川ライオンズクラブの資金援助を得てスタートしたNPO講義の一般市民への開放がある。社会貢献講座のタイトルを冠したこの新しい授業形態は、翌年度以降にも継続することが決まっており、大学と地域社会の相互乗り入れを一層活性化する意欲的な試みとして注目される。

第5の教育目標—平等互惠の精神、思いやりの心を持つとは、人間にやさしく、人間を大切にし、人間を愛することであり、障害・福祉・女性・老人・民族・未解放部落など人権に関わる案件や環境・エネルギー・平和問題など、すぐれて今日的なテーマに積極的に視野を拡大しながら、解決のためのさまざまな可能性を探ろうとすることである。たとえば本学では、人権に関わる授業がすべての学生を対象に、学部や回生の別をこえて自由に受講できるように用意されている。創設以来22年の歴史を持つ京都学園大学教育研究会、現ボランティア研究会の児童養護施設や老人ホームでの活動に見られるように、児童や老人・障害者など、いわゆる社会的弱者を支援する福祉活動に参加する学生が少なくないのは、そうした教育目標の現時点での一定の達成状況を物語るものであろう。

長所と問題点

創立者辻本光楠という強烈無比の個性を有した人物の存在が、やはり決定的に大きく、しかも重たい。本学園では、幼稚園から中学、高校、大学まで、すべての教育現場において、何時いかなるときでもめざすべき目標が明確に存在し、真つすぐそれへ向かって突き進んでいけばよいというのは、誰にとっても分かりやすく理解されやすい。難問や障害にぶつかり、どのようにすべきかを迷うときには、すぐに単純明快な回答を得られるという長所を持つが、反面これは、しばしば無批判的な追従になる危険性をはらんでいる。極端に言えば、建学の精神なるものは是非如何をあえて問わず、ほとんど絶対的な教えとして見るという意味で、しばしば単なる抽象概念、形式的なスローガンに終わりがちな安易さをやはり否定しがたい。そうならないために、われわれは、絶えず学園創立当初の原点に回帰する謙虚さを失わず、創立者が意図した建学の精神の何たるかを検証する作業を怠ってはならない。何度も繰り返し考え、理解し直す努力を続けないと、建学の精神が本来持つべき効力はしだいに希薄となり、ついには消滅する恐れなしとしない。あらゆる機会をとらえ、さまざまの工夫や仕掛けを考えながら、建学の精神の意味・内容を問い直し、これを古くて新しい教育目標として掲げなければならない。では、そのために、どのような方策が考えられるのか。以下に見てみよう。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の全構成員、教職員や学生のすべてが、建学の精神なるものについて必ずしも正確かつ十分な知識を持ち合わせていないという現状を踏まえ、さまざまな方法や手続きを通して、すべての人びとがまずこれに関して確実に知ることから始めなければならない。教職員についていえば、毎年春に仲間入りする新任者への初任者研修で情報提供することが必要不可欠となる。すでに何年かの勤務歴を持つ人びとの場合は、文字媒体や研究会等を通じた再教育的な研修を随時実施することが有効であろう。新入生、一回生の学生たちには、4月早々に実施されるフレッシュマン・キャンプがさしあたり絶好の機会となる。

むろん、この種の試みが今までなかったわけではなく、建学の精神なるものについて機会あるごとに語られ、繰り返し説明されてきたが、決定的な問題点は、そのための適切かつ有効な教材がなかったということである。本学に幾つかある学校史や伝記関係の資料はすでに過去形に属し、いささかインパクトに欠け、説得力に乏しいことはやはり否めない。つまり何をどのように教材として使用すればよいのか、いつも悩んできたというのが本当のところであるが、平成16年度春に刊行予定の創立者辻本光楠の伝記が完成し、またこれをサマライズしたパンフレット類が出来上がり、教材として使用されるようになれば、懸案の課題が著しく改善されることは、改めて述べるまでもない。

学園創立80周年記念行事の一環として平成14年春にスタートし、15年11月に除幕式を行った沢村栄治像やこれに関する講演会などに見られるように、学園全体に関わるイベントの活用もむろん極めて重要であろう。平成16年春にスタートした学園創立80周年史の編纂事業は、17年秋に刊行予定をめざしているが、これが完成すれば、先の創立者の伝記出版と合わせて、われわれは絶好の教材を2つ手にすることになる。いずれも学園全体を対象にした、すべての構成員の意識改革、精神的覚醒を促すための第一歩として、大いに期待されるところである。

I 大学・学部における主要点検・評価項目

I 大学の理念・目的及び学部等の使命・目的・教育目標

(理念・目的等)

(1) 大学の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材育成等の目的の適切性

現状の説明

京都学園大学の前史は、遠く大正14(1925)年4月に創立された夜間甲種の京都商業学校に遡る。本学園の創立者は、明治30(1881)年から33年暮れまでの約4年間、アメリカ大陸に渡り、苦学力行を経て帰国、私立国民学校や同志社普通学校、さらに正則英語学校に学んだ辻本光楠(1881-1948)である。早くから教育事業に関心のあった創立者は、上京後間もなく、斎藤秀三郎の正則英語学校に学びながら、まず神田猿楽町に中国人留学生に日本語を教える修文学舎、ついで神田三崎町に上級学校進学志望者に英・数・国漢を教授する皇道学院を設立した。

明治40(1907)年、正則英語学校を卒業、京都へ居を移した創立者は市内各所に発性学院、京都正則予備学校、京都予備学校などを次々に開校した。いずれも、上級学校進学のための準備教育にとどまらず、就学機会に恵まれない勤労青少年を対象にする中等レベルの補習学校的な性格を強くした。本学園の淵源、すなわち、出発点となった夜間甲種4年制の京都商業学校は、これらの学校を母体に開校したものである。

創立者は早くから、「日本人らしい日本人」の育成を教育目標として掲げているが、これは青少年時代、アメリカ大陸で働きながら学んだ彼自身の実体験から導き出されたものであり、決して偏狭固陋の民族主義的偏見や偏狭な排外主義的主張などではない。「日本人らしい日本人」が、一方でまた、「国際社会に通用する独立自営の国民、他国に対して卑屈にならず、また傲り高ぶることもない、互惠平等の立場で接することができる国民」などと説明されるのは、そのことを何よりも雄弁に物語ってくれるだろう。

一層具体的にいえば、ここで世界的の形容を冠せられる日本人とは、他から一切干渉されず、何ごとも自らの意思で判断し、行動することのできる人間のことであり、それはまた、この掛け替えのないわれわれの郷土、まさしく日本の風土に生をうけ命を育みながら、しかも常に国際人であることをめざす、その意味で、極めて今日的な人材育成への期待にほかならない。創立以来、本学園がこれを幼稚園から中学、高校、大学まで一貫して建学の精神としてきた所以でもある。なかんずく、われわれの大学が掲げる「学則」第1章目的および使命の第1条、「本学は教育基本法および学校教育法に基づき、広く知識を授けると共に深く専門の学芸を教授研究し、とくにわが国伝統の精神に支えられた国際的視野に立つ高い教養と豊かな情操を養い、産業教育文化の発展に貢献する人材を育成することを目的とする」は、まさしくこの考え方を承けたものである。

点検・評価

前節、現状の説明で述べたように、本学の理念・目的・教育目標等々は、戦後教育改革の理念的支柱となった「教育基本法」や「学校教育法」に積極的に学び、これを可能なかぎり忠実

に採ろうとしたものである。現に「教育基本法」が主張する、民主的國家の建設と世界平和への貢献を主旨とする憲法の精神を踏まえながら、個人の尊厳を重んじ真理と平和を求める人間の育成は、そのままわれわれのめざす教育目標でもある。ただ、われわれの場合、これに加えるに、創立以来堅持してきた建学の精神、すなわち世界的視野に立つ日本人らしい日本人の育成を掲げる。

しかも、そのさい、われわれは単なる抽象概念に終わることを極力排して、これをより具体的に5つの教育目標として説明してきた。すなわち(1) 国際的感覚を豊かに備える人間、(2) わが国固有の伝統文化を深く理解する人間、(3) 絶えず向上心を失わず、しかも自立心を有する人間、(4) 豊かな創造力をもって地域社会に貢献できる人間、(5) 日本人としての自覚を持ちながら平等・互恵の精神—思いやりの心を有する人間、等々である。

長所と問題点

周知のように 学校の種別や程度、もしくはその大小を問わず、概して学校創立者が掲げる教育理念、すなわち建学の精神なるものは、ややもすれば単なるスローガン、抽象的な言辞に終わりがちであるが、われわれの場合、これを5つの教育目標として説明してきた。どのような人間形成をめざすのか、何をいかに考え、また行うことのできる人間であるのか、ここでいう日本人らしい日本人なるものを、さまざまな角度から一つ一つ分かりやすい言葉で説明し、理解しようと努めてきた。その意味では、すぐれて明確かつ平易な到達目標であるということができるだろう。

むろん、そのようにいうわれわれにも、まったく問題がないわけではなく、本学創立以来40年近い歳月の経過とともに、かつて創立者辻本光楠の掲げた建学の精神が、ともすれば一部少数の人びとの限られた理解でしかなくなりつつある。大学を構成するすべての人びとの共有感情や連帯意識としての効力がしだいに希薄化し、その本来もつべき意味が急速に拡散しつつある事実をやはり否定しがたい。

将来の改善・改革に向けた方策

改めて述べるまでもなく、いま何よりも必要なことは、なぜ、今われわれがこの学園に存在するのか、ここで一体何をしようとしているのかを絶えず問い続けながら、しかも、これをキャンパスに集うすべての構成員が共有する一体的意識にするための工夫や仕掛けを考えることであろう。数十年という時間的経過の中で、しだいにスローガン化し、形骸化した感のある建学の精神、本学の掲げる5つの教育目標なるものを、このさいさまざまな角度から取り上げ、厳密かつ詳細に論ずることを通して、この学園に今われわれが集う意味を、すべての人びとが共通認識として持つことが大切と考えるわけである。

そのために、たとえば毎年4月に入学する新生を対象にしたフレッシュマン・キャンプ、そしてまた新しく採用された教職員への初任者研修、さらには現職教職員に対する再教育のための講習や研修の機会等が積極的に活用されなければならない。在学生やその父母・保護者、あるいはすでに学園を巣立った卒業生などを対象にした会誌やパンフ、ブックレットなど出版物による広汎かつ継続的な情報提供も、大いに有効と思われる。

(2) 大学の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性

現状の説明

本学における自己点検・評価報告書は、平成9（1997）年3月に公表された「京都学園大学の現状と課題」1996年度版が最初であるが、その作成に先立ち、われわれは創立者辻本光楠が唱えた建学の精神について、改めて点検・評価を行い、それを具体化した5つの教育目標とともに、これを本学のめざす新しい教育理念として再確認した。報告書の冒頭に掲げられた「建学の精神」と題する1頁は、そうした作業の成果である。その主要な部分を摘記すれば、以下ようになる。

「〈日本人らしい日本人〉、すなわち世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成。本学園の建学の精神として創立以来掲げられてきた〈日本人らしい日本人の育成〉は、創立者の意志として標榜してきたものであり、本学園教育の理想でもあった。この〈日本人らしい日本人〉とは、〈一国の国民として国際社会において卑屈になることなく、驕ることなく、互惠平等の立場で接することができる日本国民〉の育成を説かれたものであると理解した。この理解の上に立って、建学の精神を右記のとおり確認したものである」

当然のことながら、上に掲げた教育理念は、その後の本学の教育および研究活動のすべてを一貫する基本原理であり、この間、本学を紹介するさまざまな機会、たとえば大学概要、大学案内、入試ガイド、大学ホームページ、ビデオなどの視聴覚媒体、あるいは入学式や卒業式、同窓会、後援会、創立記念行事など、各種の会合やイベントにおいて必ず取り上げられ、教職員や学生の別なく、これを一人一人の構成員がいかにかに受けとめ、理解すべきかについてその都度繰り返し語られてきた。では、そうした理念は、現在本学のさまざまな活動にどのように反映し、いかにかに実現されているのだろうか。以下、その実際について、5つの教育目標に即しながら見てみよう。

点検・評価

第1の教育目標—国際感覚豊かな人間は、創立者辻本光楠がかねて強調してきた日本人らしい日本人、真の日本人を根底にしている。それはわれわれが生まれ育った郷土、この日本を本当に理解し愛する国際人ということに他ならない。国際社会に通用する世界的視野を備えた日本人ということもできよう。本学では、早くから全学の学生を対象にした共通科目、たとえば総合講座A・Bで広汎な教養的知識や情報を提供するだけでなく、インターネット・リテラシーや語学力をツールとして習得させるためのカリキュラムを組んできた。アメリカ、オーストラリア、台湾、韓国など海外の幾つかの提携校との学生の交換や交流を進めているが、同時にまた、大学が主催するグループ単位の海外研修も定期的に行われており、当初の目標は、着実に一定の教育成果につながりつつある。

第2の教育目標—日本の伝統的文化を理解し、守り育てていくために、われわれは歴史や文化の宝庫である京都という立地条件や景観を最大限に活用してきた。開学当初から茶道裏千家の協力を得ながら、茶道文化に焦点を合わせた日本文化史A・Bを設け、その範囲は茶道のみならず、水墨画・美術工芸史・書道史・文学史など多方面に及んだ。現在では、民俗学や芸能史・地方史・国文学・人文地理学など周辺諸科学の協力を得ながら、より一層広義の日本文

化史に属する教育や研究活動を展開しつつある。

本学の所在地である城下町亀岡は、古くから有形・無形さまざまな歴史文化を有する土地柄として知られる。たとえば丹波一の宮出雲神社や西国二十一番札所穴太寺などの由緒正しい神社仏閣をはじめ、画聖丸山応挙の故郷、石門心学発祥の地、亀岡の人出口王仁三郎の神道大本教本部など、興味津々たる史蹟や現在進行形のホットな話題にも事欠かないが、なかんずく江戸時代この地に生まれ育った石田梅岩の創めた心学、庶民の日常的な心構えや生活倫理を説く教えに関しては、本学に所属する複数の研究者を中心に早くから関係図書や文献・史料等の収集につとめ、またこれまで、国内外の研究者を招いた研究会や講演会などを繰り返し試みている。

併せて総合研究所では、これまで収集した史料の一般公開を行い、多くの人びとの利用に供している。

第3の教育目標—京都商業学校時代の「商権」や「徳のある商業人」などの教育目標に見られるように、主体性を確立した独立自営のパーソナリティに対する期待は、早くから本学園の教育目標であったが、これは創立者がいういづどこにあっても向上心を失わず、自立心を有する人間の形成を意味する。毎年春の新入生歓迎のフレッシュマン・キャンプや秋の龍尾祭など、学園内外で催される大小さまざまなイベントを一貫して学生主導の運営形態にしているのはそのためであり、クラブやサークル活動にも同様の手法が取られている。

たとえば平成14年度秋、情報メディアを専攻する学生を主体にした放送部が、地元亀岡市とタイアップして歴史文化と観光をテーマにした亀岡市紹介の映像十数点を制作し、ガレリア会場で一般公開した。企画から脚本の執筆、映像の制作、発表会の運営など、すべてが学生の手で進められたことは、特筆されてよい。また平成15年春には、放送部が新しく亀岡駅前商店街の一角に「にぎわいホットステーション」と名付けたサテライト・スタジオを設け、一般市民へ向けた放送活動を始めた。亀岡市、商工会議所、地元商店街と協力関係を保ちながら進められる、放送部のいわば出張サービスであるが、活動全体が学生主導で行われることは、従来と変わらない。さらに同年10月には、大学コンソーシアム京都が初めて企画する第1回学生祭典が、京都市内で催されたが、その事務局長に本学学生が就任し、支援グループも含めて精力的な活動を展開したのは、まだわれわれの記憶に新しい。

第4の教育目標、豊かな創造力をもって地域に貢献するとは、要するにわれわれの大学がいかに地域社会と共存・共栄できるかということであるが、本学は、早くから「生涯学習都市宣言」をしている亀岡市と密接に連携しながら、さまざまな社会教育活動を展開してきた。総合研究所、総合企画課、学部所属の4つの学会がそれぞれの立場から提供する3種の講座や講演会などが広く一般市民に開放されているが、その他、学生部に所属するクラブやサークルの学外へのエクステンション活動にもめざましいものがある。はやくからある地元亀岡の子供たちにさまざまな本を読み聞かせるエディターズ・クラブの活躍などは、その代表例であろう。

広義には、大学コンソーシアム京都に参加した本学教員によるいわゆる出前授業が、毎年定期的に行われており、他大学の学生だけでなく、京都市内外の社会人一般を対象にした教育活動もある。平成16（2004）年秋からスタートした京都駅前、大学コンソーシアム京都6階のサテライト教室を利用した土曜教養講座も、密度の濃い専門的なテーマに、社会的関心の高い情報や話題を織り交ぜた内容が好評を呼び、毎回、多くの受講生を集めている。

平成16年末には、本学学生融資の団体であるピース・フイストが、かねて「平和都市宣言」をしている亀岡市とタイアップし、大勢の学生市民を一堂に集め、平和への願いを高らかに宣言しながら、新年を迎えるカウントダウンを行った。企画から運営すべてに及び、本学学生の主導したイベントであり、学生サークル価値道の社会的進出、地域参加の新しいあり方として、大いに注目に価する。

第5の教育目標—平等互惠の精神、思いやりの心を持つとは、人間にやさしく、人間を大切にし、人間を愛することであり、障害・福祉・女性・老人・民族・未解放部落など人権に関わる案件や環境・エネルギー・平和問題など、すぐれて今日的なテーマに積極的に視野を拡大しながら、解決のためのさまざまな可能性を探ろうとすることである。たとえば本学では、人権に関わる授業がすべての学生を対象に、学部や回生の別をこえて自由に受講できるように用意されている。創設以来22年の歴史を持つ京都学園大学教育研究会、現ボランティア研究会の児童養護施設や老人ホームでの活動に見られるように、児童や老人・障害者など、いわゆる社会的弱者を支援する福祉活動に参加する学生が少なくないのは、そうした教育目標の現時点での一定の達成状況を物語るものであろう。

長所と問題点

創立者辻本光楠という強烈無比の個性を有した人物の存在が、やはり決定的に大きく、しかも重たい。本学園では、幼稚園から中学、高校、大学まで、すべての教育現場において、何時いかなるときでもめざすべき目標が明確に存在し、真つすぐそれへ向かって突き進んでいけばよいというのは、誰にとっても分かりやすく理解されやすい。難問や障害にぶつかり、どのようにすべきかを迷うときには、すぐに単純明快な回答を得られるという長所を持つが、反面これは、しばしば無批判的な追従になる危険性をはらんでいる。極端に言えば、建学の精神なるものの是非如何をあえて問わず、ほとんど絶対的な教えとして見るという意味で、しばしば単なる抽象概念、形式的なスローガンに終わりがちな安易さをやはり否定しがたい。そうならないために、われわれは、絶えず学園創立当初の原点に回帰する謙虚さを失わず、建学の精神の何たるかを検証する作業を怠ってはならない。何度も繰り返し考え、説明し直す努力を続けなると、建学の精神が本来持つべき効力はしだいに希薄となり、ついには消滅する恐れなしとしない。あらゆる機会をとらえ、さまざまな工夫や仕掛けを考えながら、建学の精神の意味・内容を問い直し、これを古くて新しい教育目標として掲げなければならない。では、そのために、どのような方策が考えられるのか。以下に大要を見てみよう。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の全構成員、教職員や学生のすべてが、建学の精神なるものについて必ずしも正確かつ十分な知識を持ち合わせていないという現状を踏まえ、さまざまな方法や手続きを通して、すべての人びとがまずこれに関して確実に知ることから始めなければならない。教職員については、毎年春に仲間入りする新任者への初任者研修で情報提供することが必要不可欠となる。すでに何年かの勤務歴を持つ人びとの場合は、再教育的な研修を随時しかも継続的に実施することが有効であろう。新入生、本学キャンパスに初めて迎える1回生の場合は、入学直後に実施されるフレッシュマン・キャンプが絶好の機会となる。

2回生以上の在生をを対象にした学習活動も、その延長線上で何度も様々なかたちで試みる
ことが要請されよう。

ところで、この種の試みが今までなかったわけではなく、建学の精神なるものについて機会
あるごとに語られ、繰り返し説明されてきたが、決定的な問題点は、そのための適切かつ有効
な教材がなかったということである。本学に幾つかある「学校史」はいずれもすでに過去形に
属し、いささかインパクトに欠け、説得力に乏しいことはやはり否めない。つまり何をどのよ
うに教材として使用すればよいのか、いつも悩んできたというのが本当のところであるが、本
年春、すなわち16（2005）年2月に創立者辻本光楠をテーマにした伝記、「偉大なる凡
人辻本光楠—その生涯と業績」（丸善KK）が刊行された。

新学期早々にスタートした土曜教養講座、大学コンソーシアム京都のサテライト教室を利用
した社会人向けに授業におけるだけでなく、この伝記は、現在では建学の精神について説明し、
理解を深めるための絶好の教材として、学園内外のさまざまな集会やイベントにおいて、機会
あるごとに取り上げられつつある。学園全体、なかならず全学の学生すべてを対象にした学習
のための教材たらしめるには、この伝記をサマライズしたレジメ、もしくはブックレット・ス
タイルのいわば副読本の作成が必要となる。これが出来上がり、教材として使用されるよう
になれば、懸案の課題が著しく改善されることは、改めて述べるまでもなからう。

学園創立80周年記念行事の一環として平成14（2002）年春にスタートし、翌15年1
1月に、京都学園中・高等学校キャンパス内で除幕式を実施した、往年の名投手沢村栄治を顕
彰する記念碑やこれに伴う講演会など、学園全体に関わるイベントの活用もむろん極めて重要
であろう。

平成16（2004）年春には、学園創立80周年史の編纂事業が始められ、本年秋、すな
わち17年11月はじめの創立記念式典までに刊行予定であるが、これが陽の目を見れば、先
に出版された創立者辻本光楠の伝記と合わせて、われわれは絶好の教材を2つ手にすること
になる。いずれも学園全体を対象にした、学生・生徒はもとより教職員を含めた、すべての構成
員の意識改革、精神的覚醒を促すための第一歩として、極めて有効かつ実質的な教材であり、
その果たす役割に大きな期待が寄せられるところである。

(理念・目的等)

(1) 学部等の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性

a. 経済学部

現状の説明

平成3(1991)年のいわゆる大学設置基準の大綱化以来、本学部は本学の建学精神の実現をすべく、二度にわたってカリキュラムを改訂してきた。第一次カリキュラム改革(1993年)では、学部教育の理念が「地球的視野で主体的に考え、行動する人材の育成」と謳われ、「行動する経済学」をキーワードに、政策・国際・地域等の学際的領域に関わる応用分野において、各人の知識・能力が発揮できるように、学としての経済学を現実の経済社会の「フィールド」に結びつける教育を目指してきた。

2003年には第一次カリキュラム改革の成果と問題点を精査し、経済学部の教育理念を次のように表現し直し、カリキュラムを改訂した。すなわち、「経済学の知識を基礎に、よりよい社会を築く努力に積極的に参画し、行動する能力と意欲をそなえた人材の育成」と表現しなおした。

このような学部教育理念を実現するため、具体的に以下のような教育目標を定めた。

- (1) 高度なコミュニケーション能力(読み、書き、伝達し、対話する)を養う。
- (2) 経済学を基礎に現実経済を分析する能力を養うとともに、幅広い教養の修得を図る。
- (3) 現代社会の情報化・国際化への対応能力を養う。
- (4) 健全な職業観を養う。

とはいえ、現行カリキュラムは、第一次カリキュラム改革に盛り込まれた次の5つの要素を継承している。すなわち、「グローバルな発想」、「現実オリエンテッドな教育」、「学際的アプローチ」、「主体的な行動力の養成」そして「社会性の涵養」である。換言すれば、本学部のカリキュラムはこれらが縦糸となり、その時々々の時代状況に応じてカリキュラムを微調整していくという意味において、本学部のカリキュラムは絶えず進化を遂げている。したがって、本学部の目的と教育目標は、時宜にかなったものといえよう。

点検・評価

これまでの経済学部の運営は概ねこのような理念・教育目標に沿ってなされてきたといえる。例えば、カリキュラム構成、教員人事政策等に具体的に反映されるとともに、学外講師を招いた授業科目を増やし、現実の企業活動の紹介、企業の国際的展開、経済官庁を中心にして経済の現状を連続講義するなど、長期的・継続的に現実社会を意識した方針を堅持してきたからである。これに関連して、平成14年(2002)年度には京都の伝統産業研究を対象とした「きもの学」を「きもの振興会」の寄付講座として開設し、市民提供プログラムとしても開講した。これは(財)大学コンソーシアム京都の単位互換科目ならびにシティカレッジ科目として提供して開講したものであるが、受講生は同コンソーシアム始まって以来の記録的多数に達し、潜在的な学習意欲を引き出すことに成功したと評価できる。さらに、2004年度には野村證券の冠講座として「金融入門」を開設し、現実社会、とくに低金利時代の資産運用に関する基本的な知識の習得を目指したことも評価に値する。

また、これまでの学部教育を通じて、経済社会の仕組みとその動向を深く理解し、経済学的な

基礎知識を現実社会に応用することのできる人材を育成してきた。とはいえ、数年来顕著になりつつある学生の気質の変化に対応して、特に導入期教育の再編と教育の見直しが必要になっているのも事実である。この一環として、またコミュニケーションの基本的なスキルとして日本語の運用能力の向上のため、2003年から専任教員を採用し、「日本語表現講座」を開講した。当該科目の受講生も年々増加し、所期の成果を収めつつある。

長所と問題点

現実社会への応用力の涵養を強く意識した理念・教育目標を掲げたことは長所であるが、どちらかといえば、学問としての経済学を学ぶことや、学問としての経済学のメニューを揃えることに力点が置かれ、人を育てる点でどのように理念・教育目標が生きるのか具体性に欠ける面がある。とりわけ、急速に現実味を帯びてきた全入時代の学生を前提とした経済学部教育のあり方については再考を要するだろう。

将来の改善・改革に向けた方策

平成15(2003)年度から実施に移された新しいカリキュラムを確実に実施できるようにチューニングを重ねていくことが急務である。学生の多様な問題意識や関心に対応すべく、リベラル系を含め8つのコースが設定されたが、学生の学習意欲を引き出し、維持することも重要な課題である。そこで、学生生活全般について、とくに生活指導が行き渡るようにするため、アドバイザー制度ならびに学生指導デスク（通称、「Gデスク」）を導入した。

b. 経営学部

現状の説明

本学の建学の精神、「日本人らしい日本人」の育成は、弱冠15歳でアメリカに留学し、彼の地で辛酸を舐めた創立者が、帰国後、国際社会にあっても卑屈にならず、驕ることのない若者を育てたいと発起したときの言葉である。グローバル化の大波が押し寄せる21世紀の現在、世界市民的教育を受け、個人として自立したはずの日本の若者が、今日語るべき自己を持たず、語るべき手段ももたない状況にある。このことが闇夜に小さな松明のごとく、創立者の言葉を掲げ続けてきた所以である。

本学部は、新しい伝達手段であり通信手段となったパソコン教育に早くから着手し、幅広い教養教育をめざし、わが国の文化や伝統芸術の教育にも力を注いできた。アメリカのノースセントラル大学・オクラホマ州立大学との交換留学制度や海外留学制度、オーストラリア・メルボルン大学での海外研修制度、国内では札幌学院大学や沖縄国際大学との国内留学制度、あるいは台湾・韓国の高等学校の日本語教育に協力するなど異文化交流の拡充に努め、実践的な語学教育にも重点をおいてきた。そして、専門教育は専門的知識の修得と実践的能力の養成により、世界の舞台で孤独に耐えて活躍できる企業人の育成をめざしている。また、専門教育の領域では、本学の建学の精神である「日本人らしい日本人」を基盤とする理念に基づき、企業のビジネスリーダーを担える学生の育成に取り組んでいる。

本学部は、経営学科と平成14(2002)年に新設した事業構想学科の2学科体制とし、「経営管理」「会計」「経営情報」および「事業構想」という4つの領域を総合した内容で、新たな社会環境

に適応し、かつ情報化や国際化の流れにも則し、現代社会に役立つ理論的かつ実務的な能力を有する人材の育成を学部の教育目標として掲げている。

はじめに、経営学科、事業構想学科の両学科の共通科目・ゼミの現状を説明する。まず、1年次において少人数で「読む・書く・話す・聞く」といったリテラシーの基礎技能を修得する「プレゼミA」と、両学科のほぼ全教員が開講するゼミを自由に選択できる「プレゼミB」を設置している。さらに、全経営学部生に専門教員によるリレー式の登録必要科目「経営学入門」を設置し、ベーシックな経営学知識の修得を通じて経営学に興味を深められるように工夫している。また、1～2年次では選択必修科目（6科目中3科目の修得が卒業要件）として「経営学総論」「商学」「簿記の基礎」「会計学総論」「経営情報論」および「事業構想概論」を設置している。両学科には専門的成果を研究にまとめて4単位が授与される「卒業研究」と、教養的成果を研究にまとめて2単位が授与される「総合研究」が4年次に設置されている。

さらに、本学においては毎年、海外研修や海外留学を行っている。海外研修に参加した学生には、その研修内容および期間に応じて一般科目群の4単位または2単位を認定している。

また、本学部の理念・目的に沿って両学科では多様なカリキュラムを提示して実践している。例えば、経営学科では、学科内に「経営と管理」「会計」「経営情報」といった3つのコースを設置している。とりわけ、ユニークな科目としては行政機関、実務界からの講師を招く「経営特別講義」がある。

事業構想学科ではインターンシップやフィールドワーク等の実習・研究に対してゼミとしての単位授与を行っている。

カリキュラムの特性

本学部のカリキュラムは、基本的に次のような特性を有している。

① [科目にグレード・ナンバーを表示]

より体系的・段階的に学習が進められるように各科目にグレード・ナンバー（基礎から応用までの4段階にわたる難易度別の表示）を張り付け、両学科ともに学生自身の目指す方向に合わせた科目選択を分かりやすく表示している。

② [セメスター制の導入]

従来まで1科目を通年（1年間）で履修していたシステムを平成11(1999)年度から改め、通年を春学期（前期）と秋学期（後期）との2つの学期に区切り、その半期の学期を「セメスター」と名付け、1～4年間を8セメスター制とした。これによって、専門科目のみならず一般教養科目の学習を短期集中的に行うことを可能とし、その学習効果を向上させるに止まらず、欧米を中心とする外国の大学や本学の国内提携先大学への短期留学をスムーズに行う上でも非常に有効な履修システムとなった。

③ [4年間にわたるゼミによる一貫教育]

経営学科、事業構想学科の各ゼミシステムは、次のようになっている。

[1年次] 大学の学習生活への適応を図る「プレゼミA」（「読み」「書き」「聞く」「話す」といった大学教育の基礎を学ぶ基礎ゼミ）と「プレゼミB」（「プレゼミA」の学習をもとに一般・専門科目の基礎的文献やスキルを学ぶ教養ゼミ）が設置されている。

[2年次] 将来の進路を基本的に見据えて大学における自身の専門領域を決定する「専門ゼミ」が設置されている。

[3年次] 学部の必修科目となる3回生の各ゼミ（経営学科は「研究ゼミⅠ」、事業構想学科では「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」）が「専門ゼミ」から引き継がれる形で設置されている。

[4年次] 3回生までの成果を基に、自らの研究・学習成果をまとめる各ゼミ（経営学科では「研究ゼミⅡ」、事業構想学科では「ビジネスプランニング・ゼミ」）が設置されている。

さらに、4年次秋学期（8セメ）において「卒業研究」（4単位）として具体的成果を表すことにしている。このように経営学部は、4年間にわたるゼミによる一貫教育を制度化しているのである。

④ [4年間にわたる語学教育と情報教育]

経営学部では、1～4回生まで英語を中心とする語学教育分野、並びに情報教育分野においてより高度でより実践的な学習が可能となるよう科目配当を行っている。また、外国留学における単位も認定している。

とりわけ、不況が続く昨今において、経営学部のみならず、あらゆる大学・学部に、就職時における企業側からの最低限の要請として、「英会話」「パソコン」「基礎的な簿記技能」の習得が指摘されている。本学部は、このような要請に現在の教育カリキュラムの中で対応しているのである。

⑤ [専門教員全員による入門教育]

入門教育は、「プレゼミA」・「プレゼミB」で行うほか、経営学科、事業構想学科ともに1回生の前期において「経営学入門」（2単位）でも行われている。当科目は、「経営学」「商学」「会計学」「経営情報論」「事業構想論」といった各領域の経営学部専門教員によるリレー式講義である。また、新入生が1年次において経営学の各領域における面白さや興味の持てることを、より平易な言葉で講義し、各時間オムニバス形態で運営している。

（健全性、モラル等）

大学の健全性および誠実性というのは、いかに大学の組織が教職員及び学生の意見やモラルを反映して民主的に運営されているのか、またその規範となる綱領が策定されているのかによって決まるであろう。本学では大学の規則はすべて学則として「京都学園例規集」にまとめられ、教職員全員に毎年度配布され、運用されている。同時に、その運営に関する点検も確실히行われている。なお、学則の変更にあたってはすべて教授会及び大学評議会で審議され、理事会でも議事として扱われている。したがって、目下のところ大学運営は健全性・誠実性・教職員及び学生のモラルなどを確保するための綱領によって行われており、その策定状況にも問題がないといえよう。

また、セクシュアルハラスメント等教職員、教職員と学生、学生間で起こる問題に関してもセクシュアルハラスメント防止委員会や相談員制度を設けて適切に対応を行っている。残念ながら事ながら定期試験の際の不正行為など学生のモラルに反した行動が生じた場合にも、学生委員会でコモンローに照らして検討を行い、委員会規定に従って審議を行い、必要な場合には教授会で議事として審議されている。したがって、大学としての健全性・誠実性は保たれているといえる。また、学生によるモラルの確保も適切に行われているといえよう。最近では学内禁煙化に伴い、学友会が中心となって禁煙運動や美化運動に努めており、モラルも高いものである。

次に、経営学科、事業構想学科のカリキュラム特性については以下のとおりである。

<経営学科>

① 幅広い社会科学的知識を習得する

経営学科は、「経営と管理」「会計」「経営情報」という3つのコースを設定し、さらに各コースを補完する意図から経済学部や法学部で開講されている科目の中から、本学科の専門性と結び付く領域の科目群として「社会と法」を設置している。これは、単に経営学部の狭い知識だけではなく、幅広い社会科学的知識を習得し、将来企業の管理職に就く折のリーダーシップ資質の養成に役立たせるための制度である。

② 専門的知識と実践性とを統合させる

経営学科では、「経営特別講義」(2単位)において経済界で活躍している人材や、実際に公的サービスを行っている人材を招き、リレー形式で講義を行うユニークな科目も設置している。またこのような特色ある科目を補完する意味で、「会計」分野の科目構成としては、会計的諸問題を具体的に理解する上での基礎的な基幹専門科目として、1年次後半に技術論的側面を扱う「簿記の基礎」を必修的に学習させ、併せて企業会計の理論的側面の基本的な内容を網羅する「会計学総論」の履修を勧奨している。これによって、会計分野の諸問題の全体像を把握し、会計分野の学習の青写真を具体的に意識させ、以降の専門的学習意欲を高揚させるねらいがある。こうした全般的な学習の後、会計分野に関する各論科目の履修展開が予定されている。会計学は従来から外部報告目的の「財務会計」と内部報告目的の「管理会計」に区別されているが、前者の財務会計分野を、特に簿記技術的な側面からさらに高度な簿記的処理問題を扱う「簿記論」と、理論的な側面を主たる研究対象とする「財務諸表論」として開講し、また、後者の管理会計分野を「原価計算論」や「管理会計論」として展開している。さらには、会計の応用分野としての「監査論」「税務会計論」「財務管理論」があり、昨今のグローバルな情報環境を反映した「情報会計論」、そしてケース・スタディや最近の動向における諸問題の紹介を内容とする「会計事例研究」「会計応用研究」「会計文献研究」を開講することによって、「経営特別講義」などの特色ある科目と本学部専任教員による会計分野の体系的な学習を意図したカリキュラムを提供しているのである。

<事業構想学科>

① 起業における構想から事業計画までのプロセスをゼミ単位で行う

事業構想学科は、3回生の「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」の内いずれか1つを必修とし、かつ4回生での「ビジネスプランニング・ゼミ」で実際の事業計画の作成まで行わせる。

② 他大学には無いユニークな科目を設置する

事業構想学科は、「伝統」と「革新」という理念を有し、他大学には無いユニークな科目を設置している。その一例として、江戸時代における亀岡出身の代表的町人学者である石田梅岩の思想を研究する「梅岩『心学』研究」、地域の特性を探る意味での「京都学」「京都商人論」から、現代的な「ブランド・マネジメント論」「女性経営者論」、さらに就職などにも役立つ「業界事情研究」等の多数の科目を設置している。

なお、経営学科並びに事業構想学科のいずれにおいても、各学科で定められた経営科目群(経営学科では「経営と管理」「会計」「経営情報」の3分野、事業構想学科では「環境」「人間」「起業」「情報」の4分野)から24単位を修得すれば、それ以外の科目に関しては他学科で開講されて

いる経営科目群および一般科目群の科目を自由に履修して要卒単位とすることができ、入学後の進路志望変更にも十分対応することができるようカリキュラムデザインが工夫されている。

また、それ以外に両学科のいずれも、公務員、教員（経営学科では高校「商業」並びに「情報」、事業構想学科では高校「商業」の教員免許取得が可能）および非営利組織等の多方面に就職できるような科目も設置している。すなわち、全学生からの多様な要望に可能な限り応えることを、学部の指針としているのである。

点検・評価

コンピュータ教育や英語を中心とした語学教育は、4年間にわたって実践的なプログラムを提供し、着実に成果を上げている。演習形式の導入期科目であるプレゼミは、教員・友人との人間関係を通じて人間性や社会性の醸成に役立ち、講義形式の入門科目の充実と相まって、学生たちの興味を引き出し、彼らの自ら進むべき道の方向づけに大きな力となっている。

専門教育の領域では両学科に共通な科目・ゼミを設置することにより、経営者マインド・企業家精神を育み、企業社会に自主的・積極的に適応しうる人材を輩出しており、また事業構想学科においても今後同様のことが期待される。

しかし、理念・目的に沿って策定されてきた経営学科の当初のカリキュラムが、必ずしも近年、学生のニーズに適合していない側面も見受けられ、そのことが今後の事業構想学科にも当てはまることは十分予想されうる。たとえば、「プレゼミA」では「読み・書き・話す・聞く」といったリテラシーの基礎技能修得に学生間に差異が生じており、また「プレゼミB」でも必ずしも全学生が問題意識をもってゼミを選択していない面も見受けられる。「経営学入門」については、出席状況が思わしくない学生、自ら興味のある科目を探ろうとする姿勢のない学生も間々見受けられる。さらに、選択必修科目として「経営学総論」「商学」「簿記の基礎」等の科目を選択履修に配置しても、必ずしも将来の進路を踏まえて選択しているとは限らない面も見受けられる。「卒業研究」と「総合研究」においても、文献解釈を中心とする、ややもすればオリジナル性の低い、安易な姿勢のものが提出されていることも否めない。「経営と管理」「会計」「経営情報」の3コースの選択にあたって、同様な面も見受けられる。

このような点を踏まえ、現在行われている全体的なオリエンテーションでの履修説明だけでなく、今後は個別指導をこれまで以上に強化していくことが必要となろう。

長所と問題点

本学部は、経営学を「現代社会において生産・販売・サービス活動を行う企業ないし経営体（非営利組織や行政体を含む）の構造や行動、およびその制度的特徴を探求・分析する学問」として捉えている。この観点に立脚し、単に理論・学説のみならず、現代社会のニーズ、環境特性に合せた実践的な教育プランを提示している。

現在の経営学科と事業構想学科の長所と問題点については、次のことが挙げられる。

経営学科の内容として、企業の人事、組織、財務、マーケティング、金融、貿易といった側面を網羅的にとらえる「経営と管理」、企業の簿記、財務会計、管理会計、原価計算、税務会計、監査、経営分析といった側面を網羅的にとらえる「会計」、企業の情報処理、データベース、プログラミング、情報ネットワーク、情報セキュリティといった側面を網羅的にとらえる「経営

情報」といった大きく 3 つの領域に分けている。

この 3 領域の経営管理、会計、経営情報に関する高度な専門的知識の習得やそれらの実践的な専門能力の養成、さらに各専門知識・能力に基づくリーダーシップ・スキルの向上に努めている。

特に、各コースにおける人材育成のモデルケースは次のとおりである。

- ①経営と管理コース…企業の営業、企画、販売、人事、総務部門のスペシャリスト、管理職等
- ②会計コース…企業の経理部門のスペシャリスト、管理職および税理士、公認会計士等の専門職等
- ③経営情報コース…情報の活用に関する即戦力、企業の情報システム部門のスペシャリスト、管理職および情報関連の専門職等

このように、各コースの選択が将来の進路につながるものが経営学科の長所となっている。また会計コースのようにほぼすべてを専任教員が担当する分野では、シラバス内容の確認や担当者間の意思疎通を通じて整合性のある教育内容を提供できる点が長所として指摘できる。

一方問題点としては、現在の目まぐるしく変化する企業社会のニーズと学生の新たなニーズの両者に対応すべく努めてきたが、既存のカリキュラムで対応できているかは現在検討すべきところにきている。例えば、経済社会環境の低迷や学生の学力低下をもその遠因とするような「会計離れ」が進行する中で、更なる継続的な関心を持たせるべく各科目が展開されているかに関して、一部について別途改善すべき個別の問題点が散見される場所である。また、各コースの教員数や科目構成に不備がないかは重要である。「経営と管理コース」については、商学・マーケティング、金融、貿易分野の科目が不十分なことは否めない。「会計コース」については、逆に受講者数の少ない科目が多くみられ、また会計分野のゼミを希望する学生も開講ゼミ数に比較して少ないといえる。「経営情報コース」についても、教職「情報」課程に伴い、科目数は充実しているが、教室・機器等（ハードウェア・ソフトウェア・ネットワーク）の設備面でカリキュラムに充分対応できていないという問題もあり、そのことが学生間で情報関連分野の学習達成度に大きな差を生じさせている。情報社会の変化に対応して多様なニーズに応えることができるように、IT 機器の見直しと更新を定期的に行っていくことが必要であろう。

<事業構想学科>

平成 14 年(2002)4 月新設の事業構想学科は、アントレプレナー、ベンチャービジネス、中小企業、業界事情、地域産業、消費者行動といった側面を網羅的に捉える学科である。同学科は、経営学科の専門性を基礎に、目まぐるしく変化する社会で活躍する起業家、社内起業家、事業後継者の育成を目標としており、次のような人材育成のモデルケースを有する。

- ① 起業家モデル…新規に事業を開業する男性アントレプレナー（男性起業家）
- ② 女性起業家モデル…新規に事業を開業する女性アントレプレナー（女性起業家）
- ③ 社内起業家モデル…企業内で新製品の開発、新販路の探求および新規事業を立ち上げるイントラプレナー（社内起業家）
- ④ 事業後継者…親や親族の企業や事業を後継・継承するサクセッサ（事業後継者）

このように、人材育成の 4 つのモデルケースに合せて、学生自身の選択によって将来の進路につながるものが事業構想学科の長所である。

本学科は平成 14(2002)年 4 月に新設されたばかりで、問題点らしきものは、まだ顕在化して

いない。しかし、現在の目まぐるしく変化する企業社会のニーズと学生の新たなニーズの両者に対応していくためには、今後も綿密な点検評価が必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部の理念・目的のなかで、とりわけ今後残された課題は、国際人としての素養の育成である。現在、経営学科、事業構想学科のいずれにおいても、それぞれ企業人、起業家の育成を進めつつあるが、国際人として、また社会貢献の意欲を有した人材をどのように育成するかという課題が残されている。この点は、大連でのインターンシップの導入と今後のカリキュラム中で改善していく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

平成 1(1989)年 4 月に開設された本学部では、教育目標として「ビジネス法学」を掲げた。開設時には、ビジネス法学は次のように説明されている。

法学部の教育目標 ～「建学の精神」と「ビジネス法学教育」

【従来の法学教育は法曹教育に主眼がおかれ、法曹養成のための法理論教育、体系的な法解釈学を中心に行われてきた。しかし、法学部卒業生の現状を見ると、大半は法曹分野には進まず、一般企業で、あるいは行政機関というビジネス界で活躍している。現在のビジネス界では、複雑多岐で国際的な広がりをもった現代的課題が生じており、これに対応できる人材の育成が要請されている。

「日本人らしい日本人」すなわち、世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成という本学の建学の精神は、現代的な課題に、自らの足元を見つめつつ国際的規模の広い視野を持って対処することのできる人材の育成、を目標としている。このような建学の精神を踏まえ、大半の法学部卒業生が活躍する現在のビジネス界が求める人材の育成には、現実に生起している多様な問題を認識し、法的な解決をはかる（実務的な素養を身につける）訓練が必要である。

そこで本法学部では、従来の法理論教育、体系的な法解釈学の良き面を継承すると共に、「ビジネス法学教育」という新たな視点からの法学教育に挑戦している。それは、法理論とビジネス社会等で生ずる実践的な課題（経済・企業社会等の最前線のビジネス界における法的諸問題や法の実務を）を取り上げ、実務能力を高めると共に、その法理論上の問題点を考究する訓練を積み、さまざまな現代的課題においては法的な解決が必要とされていることを認識し、その法的処理について法理論と法実務との関わりを考察する能力を高める教育を実現することにより、実社会において現実（実務的）に即した法的な考え方ができ、社会の経済活動に対して理解のある人材を育成しようとするものである。】

法学部のビジネス教育とは、「社会で活かせる実践的法学教育」ということであり、基礎から始めて、応用・発展科目から総合科目、法実務科目へと履修することによって、法学の基礎理論を学ぶだけでなく、実際に社会において法律学の知識を活用できることを目指している。

点検・評価

ビジネス社会で生起する諸問題を法的に解決する能力の向上という理念は、社会の要請に応

える人材養成という観点から、妥当であると考えられる。また、理解が容易でない法学の基礎理論を、問題の起こっている現場からまず理解していくという方法も、教育方法としては適切であると思われる。本学部は、開設以来、上記のような基本理念に則って、教育内容の充実をはかってきた。しかし、このような理念が日々の教育に具体的に生かされることが大切であり、その検証をしていく必要がある。また、学生の多様化、勉学への意欲や志向の変化等が生じてきており、学部理念を実現するための具体的な方策についてこうした変化に対応するような改革が必要になってきている。

長所と問題点

社会経験の少ない学生にとっては、社会の現場で生じている具体的な課題を示しながら、法的解決を考えると本学部の教育理念・方法は、有効である。導入期にしていねいな指導を行っているのも、学生の大学教育へのスムーズな移行に役立っていると思われる。できるだけ現場を体験できるようにと、施設（少年院等の）や裁判傍聴の機会を与えていることも、学生の関心の喚起に貢献している。しかし、基礎学力が十分でない学生も入学するようになっており、これらの学生に法学への関心を持ってもらうこと、学生の意欲や志向の多様化に応じたきめ細かな教育方法を研究、実施するなどの方策が必要となってきた。

将来の改善・改革に向けた方策

法学部では、上述のような課題を踏まえ、カリキュラムの改善に取り組み平成 16（2004）年度入学生から適用している。理念そのものに変更を加えるのではなく、理念実現のための方法について改善するのが目的である。その方向は、学生の関心に応じた科目設定をすること、学生の実力に応じた段階的な科目履修をさらに徹底すること、卒業後の進路を自ら開拓するためにその支援を行うような科目を導入することである。平成 17（2005）年度に向けては、その実施にあたり必要とする事項等の細部の調整を行っているが、変化は急激であり、柔軟な対応をはかるようにつとめていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

我々の文化は、それを生み出す人間の心理や生理、社会生活の影響を大きく受けており、他方で、我々の思考や行動、社会組織や生活様式には歴史的、文化的背景が色濃く存在する。文化事象をより深く知ろうとすれば、それを生み出す人間について理解を深めねばならず、また人間の思考・心理や社会生活をより深く知ろうとすれば、文化的側面へも理解を深めて行かねばならない。

平成 11(1999)年 4 月に発足した本学部は、人間が作り出した文化が人間を育みつくり出し、一方で規定してゆくという連関性に立脚し、人と人、文化と社会、地域の関係性を総合的に教育研究し、新時代を担う新しい人材を育成しようとする学部である。

本学部は、人間関係学科とメディア文化学科の 2 学科で構成されている。

各学科に設けられた各分野の総合によって、人間と社会、人間と文化に関する学際的な教育研究が可能となり、現代社会における人間と文化のあり方についての総合的・学際的な研究が

展開される。われわれが現在直面している諸問題は、あるひとつの学問領域で解決できるようなかたちでは現れず、複眼的思考を必要とするからである。

本学部で育成しようとする人材を、以下に挙げる。

- ① 現代社会における人間行動、人間形成、社会関係を総合的に理解し、社会生活のなかで、人間関係の向上とよりよい社会の構築に貢献できる人材。
- ② 日本の伝統文化、現代文化に対する深い理解を持ち、日本文化を世界に向け発信できる行動力を持った人材。
- ③ 多様な外国文化と日本文化との相互関係を、建学の精神にある「世界的視野」で正しく理解し、国際社会に貢献できる人材。
- ④ 国際化、情報化社会において要求される語学、情報処理能力、理解力、表現力、交渉力を持った人材。
- ⑤ 自ら学んだものを机上の学としてではなく、実践に活かし、行動できる人材。
- ⑥ 従来の学問領域の枠を取り払い、幅広く柔軟な学際的思考のできる人材。

「日本人らしい日本人」の育成という建学の理念のもとに、「現代社会のなかで人間関係の向上とよりよい社会の構築に貢献できる人材の育成」をすることや、「日本文化を世界に発信することのできる人材の育成」をすることが、本学部の目標である。

本学部には人間関係学科と、メディア文化学科の両学科があり、人間関係学科は、心理学・社会学・教育学の各分野で構成され、「心」「社会」「人間形成」の3つの側面を体系的・総合的に学ぶ学科である。メディア文化学科は、日本文化とメディアの二つの分野から構成され、日本を中心とする文化を学び、それを世界に向けて発信していくメディアとしての方法や技術を習得することを目指す学科である。両学科は互いに異なった内容を本学部の学生に提供しているが、両学科の科目を広く履修することによって、また両学科に所属する教員・学生の交流によって広い視野を持った人間を育成するねらいがある。

本学部の教育課程の特色としては次のような点がある。

① 総合的・学際的知識の習得

他学科の科目を履修できるように配慮し、自らの専門知識を得る一方、それとは違った角度による別領域の考え方を学ぶことで、総合的理解力を養う。

② 柔軟な履修体系

各自の研究テーマに応じて科目履修をはかれるよう、演習の分野ごとに履修モデルを用意し、柔軟かつ系統的なカリキュラムが組めるよう工夫した。演習担当者を中心に履修指導を行う。そのため必修科目を減らし、科目の配当年次も前倒しを行っている。

③ 少人数教育、双方向教育、実験の重視

対話型授業の形態を重視し、各年次毎に演習や実験を配置する。とくに人間関係学科では、実験や調査、テストを重視し、人間の心や社会関係という存在を、科学的・客観的に把握することを重視する。

④ 学外研修や実習の実施

統計処理や情報処理に加え、マルチメディア時代に即応して、コンピュータを使った映像制作などに関しても実習を行う。メディア文化学科では博物館、資料館などへの学外研修を演習で展開する。人間関係学科では、社会調査などフィールドワークを行う。

⑤ コミュニケーション能力、情報処理能力の育成

世界語としての英語の学習、また背景としての英語圏の社会・文化などについても学習し、将来、海外での語学研修や留学への道が開けるように、また国際的な視野に立って活躍できるように、実践的かつ総合的な英語力養成講座を設ける。

コミュニケーションのツールとして、今日コンピュータはなくてはならないものになっている。

コンピュータへの導入教育に続けて、インターネットなどの通信や、データベース、統計処理、画像処理などの基本操作を学習する。人間関係学科では、研究の基礎である社会調査や心理学基礎実験を履修する過程でコンピュータを利用することを学習する。

⑥ 研究成果の積極的発信

卒業研究を作成する。インターネットを積極的に活用し、演習における研究成果の発信をホームページなどによって行う。

(大学・学部等の理念・目的・教育目標を検証する仕組みの導入状況)

学部に「将来計画検討委員会」を設け、学部の理念・目的・教育目標を検証する仕組みとして機能させている。そこでの検討の結果、学科名の変更を行い、「文化コミュニケーション学科」を「メディア文化学科」と改称し、カリキュラムも改善した。

点検・評価

21世紀の初期にさしかかった現在、日本は今までの経験では乗り切れない問題を多く抱えている。この歴史的転換点において、新しい時代を生きる力、つまり基礎的な学力に加えて、コンピュータを使いこなす技術や、国際化に対応できる語学力、異文化理解の力、自国の文化を理解し紹介できる能力、社会現象に対する柔軟な思考力・分析力を持った卒業生を社会に送り出すことが大切である。

心理学を中心に教育問題や社会問題を科学的に考える人間関係学科、メディアやネットワークを駆使して、日本文化を世界に発信する方法を学ぶメディア文化学科は、このような新しい技術と新しい視点で21世紀を生きることのできる人材を育てよう努めている。

長所と問題点

人間関係学科では、人間の内側にある「心」と、人間の外側にある「社会」とを、人間の発達・成長という時間軸からの視点を加えつつ学ぶことによって、人間関係や社会のあり方を客観的に把握し、科学的に分析していく方法を会得していくことが可能である。

メディア文化学科では、日本の文化の本質を理解し、さまざまなメディアを通して発信していく方法を学ぶことができる。

ともすれば技術に傾きがちで功を急ごうとする学生に迎合せず、基本的な知識をしっかり身につけ、社会に出てからその知識を生かしてさまざまな場合に応用することができる力を涵養していくことが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

人間関係学科では、心理学と社会学を中心にすえて体系的に学ばせるとともに、両方を学ぶ

ことによって、客観的な視点を身につけることができるよう考えていきたい。心理学も社会学も体系的に学べると同時に、どちらか一つの学問体系に閉じこもらないことが必要であろう。

メディア文化学科では、一つには外国語はもちろん日本語においても、学生のコミュニケーション能力の伸長を図ることが重要である。また日本文化を世界に発信するためには、日本文化の内容を知ると同時に、他国の文化との違いを知ることが大切である。どのような地域に、どのような情報を選び発信するべきか、情報を選ぶ能力の育成を目指さなければならない。

上記のような見地に立って、教育の内容の改善を考慮していきたいと考えている。

(2) 学部の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性

a. 経済学部

現状の説明

平成5(1993)年から実施に移された経済学部のカリキュラム、とりわけマイ・プログラム制度は、多様化する学生の関心や問題意識を踏まえた学習を制度的に担保してきたといえよう。しかしその後、我が国経済社会の変質に加え、学生の気質も大きく変化した結果、学習への新たな動機付けとそれを実現すべく手引きする必要性がとくに強く認識されている。

そこで上述したように、平成15(2003)年度からはこれまでの経験を踏まえ、経済学部の教育理念を次のように表現し直し、以下のような学部の教育目標を掲げた。すなわち、経済学の知識を基礎に、よりよい社会を築く努力に積極的に参画し、行動する能力と意欲をそなえた人材を育成することを目指す。

このような学部教育理念を実現するため、具体的に以下のような教育目標を定め、その実現に向け鋭意努力中である。

- (1) 高度なコミュニケーション能力(読み、書き、伝達し、対話する)を養う。
- (2) 経済学を基礎に現実経済を分析する能力を養うとともに、幅広い教養の修得を図る。
- (3) 現代社会の情報化・国際化への対応能力を養う。
- (4) 健全な職業観を養う。

点検・評価

平成5(1993)年から実施に移された経済学部のカリキュラムの柱となるマイ・プログラム制度は、ゼミ担当教員の履修指導を前提にして運営されてきたものの、学生の多様化する関心や問題意識を尊重する反面、安易な、いわば「つまみ食い」的な履修登録を容認してきたのも事実である。このことは、ある一定の範囲で科目履修の選択を制限することによって、学生の目指した学習が結果的に実現できることを意味しているといえよう。

長所と問題点

カリキュラムの中で、とくにカレント講義を通じて、官庁や経済界の第一線で活躍するエコノミストから現実の経済社会の実態を聞き、経済社会に対して問題意識を涵養できたこと、とくにマイ・プログラム制度は多様化する学生の関心や問題意識を顕在化させるうえで一定の効果を上げることができた。しかし上述したように、マイ・プログラム制度は、ゼミ担当教員の個別履修

指導を前提にして運営されるものであり、このことが学生の多様化する関心や問題意識を尊重しすぎ、安易な履修登録を容認してきたのも事実である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成5(1993)年から実施の経済学部カリキュラムは、自由化を大前提に実施された。このため必ずしも体系的な学習がなされず、ゼミや卒論のテーマとは無関係な、安易な科目履修が行われてきた。そこでゼミ担当教員がアドバイザーとして履修指導を徹底するとともに、新しいカリキュラムではコース制を導入するとともに、選択必修の制度を導入し、体系的な履修への誘導策を施した。

b. 経営学部

現状の説明

先にも述べたように、本学部は経営学科と平成14(2002)年に新設した事業構想学科の2学科体制とし、「経営管理」「会計」「経営情報」および「事業構想」という4つの領域を総合した内容で、新たな社会環境に適応し、かつ情報化や国際化の流れにも則し、現代社会に役立つ理論的かつ実務的な能力を有する人材の育成を学部の教育目標として掲げて多様なカリキュラムを提示して実践している。例えば、経営学科では、学科内に「経営と管理」「会計」「経営情報」といった3つのコースを設置している。とりわけ、ユニークな科目としては税務署、行政機関、実務界からの講師を招く「経営特別講義」がある。事業構想学科ではインターンシップやフィールドワーク等の実習・研究に対してゼミとしての単位授与を行っている。このように学部の専門教育の目的ならびに教育目標を具体的にカリキュラムデザインという形で学生に提示し、その履修指導を行いながら本学部の理念について説明を行っている。

点検・評価

カリキュラムデザインに沿って教育指導を行っている。今年度に関しては事業構想学科の「インターンシップ・ゼミ」では亀岡商工会議所や地元企業の協力を得て、研修先を拡大している。「フィールドワーク・ゼミ」に関しては八木町商工会との連携、あるいは亀岡市と協力して亀岡駅前空き店舗の利用を通じた商店街の活性化事業に取り組もうとしている。事業構想学科ははじまってまだ4年目であり、今後とも理念に沿った教育目的・教育目標を具体化させていく作業を進めていくことが肝要である。

長所と問題点

インターンシップ先の開発にあたっては教員も京都市、亀岡市内を中心に企業回りをしながら努力しているが、思うように順調にっていない。これは研修事業に対する企業の負担が重く、またインターンシップ制度が京都市、亀岡市ではまだなじみが薄いということもある。

また、亀岡商店街での空き店舗事業については学生の力量でどこまでこのような大きなプロジェクトを動かすことができるか疑問もあるが、将来アントレプレナーを目指す学生の育成にあたっては、これほどよい機会はないであろう。つまり、店舗経営というのはマーケティング、人事管理や会計処理などの統合ソフトであるからだ。可能な限り支援をしていきたいと考えて

いる。

将来の改善・改革に向けた方策

インターンシップについては、質的な充実を鑑みたとき、学部単位のインターンシップより全学的な方向を模索する必要がある。キャリアサポートセンターのインターンシップが充実してきているだけに、相互でのシナジー効果が求められている。

実験ショップ事業も大学独自では不可能なことばかりであり、地元の協力や援助がなくては成り立たない。同時に大学自体も地元への貢献という意味で、物心両面での協力を惜しむようでは学生の育成は行えない。このような事業支援にあたっては弾力的に対応できる体制を整備する必要がある。

c. 法学部

現状の説明

本学部のビジネス教育とは、「社会で活かせる実践的法学教育」ということであり、基礎から始めて、応用・発展科目から総合科目、法実務科目へと履修することによって、法学の基礎理論を学ぶだけでなく、実際に社会において法律学の知識を活用できることを目指している。

近年入学者の多様化から、学習意欲も高く学力もそれにとまなう者から、何を学習してよいのかとまどう者や基礎学力が不足している者が同じ場で学ぶ状況が発生している。このような状況の中で、それぞれの意欲や学力に応じたカリキュラム編成をしていくことが求められた。そこで、平成 15（2003）年度に、学部の教育目標を維持しつつ、学生の意欲や学力に応じた科目選択を可能とするカリキュラムを検討し、16（2004）年度入学生から実施することとした。基本的な考え方は、①各科目を原則として 2 単位とし、意欲や学力に応じたきめ細かな科目編成にすること、②従来から実施している基礎演習に加え、民事法、刑事法に入門科目を設け、法学学習へのスムーズな導入をはかること、③基礎科目は当該分野のエッセンスをわかりやすく講義するものとし、多くの学生が法学の基礎をしっかりと身につけるようにすること、④基礎科目の上に特別講義を新たに設置し、意欲の高い学生あるいは学力の高い学生に対して、より深い法学の素養を身につける機会を与え、特に学習意欲の高い者の要望に応えるようにしたことである。

この他、演習科目は、1 年次に基礎演習を配置するほか、2 年次以降は学習意欲の不十分な者に対して、「現代社会と法」という法学学習への関心を深めるような演習科目を新たに設置した。学習意欲の高い学生に対しては、2 年次を「ケーススタディ」とし、判例等の判例・事例を中心に法学の基礎的素養を強化する科目を設け、3 年次以降は従来通り「専門演習」により法学の応用・発展能力を高めることとしている。

卒業に必要な単位数は 124、I 類科目は 64 以上、II 類科目は 40 と従来通りである。基礎演習、民事法入門、刑事法入門は登録必要科目としており、セメスター配当を設けられるようなこのような理念を実現するために、系統的かつ段階的な学習ができるカリキュラムを用意している。科目は、①入門科目、②基礎科目、③応用・発展科目に分類され、各科目を段階的に学習できるようになっている。また、法学部固有の I 類科目と、学部間共通の II 類科目に大別し、I 類科目は、基礎法、民事法、商事法、刑事法、国際法、社会法、政治学に分類し、系統的学

習の目安としている。

近年学生は、資格試験や公務員試験を強く志向している。こうした状況を踏まえ、本学では課外講座によってこのような学生の要望に応じてきた。しかし、課外講座は有料であり、また正規の時間割外で実施されるため、すべての学生の期待に応えることは困難であった。そこで、その一部を正課に取り入れることとした。これらの科目では、それぞれの職業が社会で果たすべき役割を深く理解するとともに、それに至るための道筋を確保できるような指導が行われる。

学部教育において特に重点を置いているのは、導入期教育である。高校と大学では、学習の方法が異なるために、いかに早く大学の授業に適応できるかが重要な課題となっているからである。法学部では、数年前から、この課題に意欲的に取り組み、その中心となる基礎演習のためにオリジナル・テキストを作成し、学習効果を高めている。平成 15（2003）年度には、従来の成果の上に、本格的な法学入門テキスト『法学の扉』を出版することができた。平成 17（2005）年度入学生用に改訂版を準備中である。

本学部では、「卒業研究」を大学の学習の総仕上げと位置づけている。演習科目で作成したレポートをベースにして、さらに高いレベルの論文を作成することが課題とされている。社会で活躍するのに必要な課題処理能力と表現力を身に付けることが卒業研究の目標である。

このほか学習への関心を高めるために、施設見学（刑務所、少年院等）や裁判傍聴の機会を積極的に設けている。

点検・評価

本学部は、開設以来、上記のような基本理念に則って、教育内容の充実をはかってきた。たしかに、基礎教育や資格取得の支援などは、この数年の間はかなり改善されてきた。学生の中には、意欲的に努力し、着実な成果を上げている者もある。しかしながら、学生の基礎学力や意欲の低下、志向の多様化がすすみ、従来のカリキュラムでは十分対応できない問題も生じてきている。たとえば、講義に出席しても基礎学力不足のため理解できなかつたり、単位取得のためより安易な方向へ流れたりする学生も増えてきている。理念や教育目標が妥当だとしても、その実現の方法が、学生の実状を踏まえたものになっているかの点検が必要である。個々の学生に応じたきめ細かな教育が行われるよう、検討していく必要がある。その意味で、新しいカリキュラムの試みは評価に値する。しかし、その成果が現れるのには時間を要する。不断の点検により、修正すべき所はできるだけ迅速・柔軟に改めていくことが必要であろう。

長所と問題点

導入期教育の工夫や演習を中心とする少人数できめ細かい指導により、大きく成長する学生もいる。他方で、授業に欠席しがちの学生や、安易な勉学態度の学生も増えてきており、これらの学生が意欲や関心を持って勉学するような方策を検討していくことが必要である。

本学部では基礎演習、入門科目および特に法学学習の基礎となる科目については登録必要科目とし、その他の基礎科目についてもセメスター配当や時間割で履修を促すよう工夫するとともに、さらに基礎演習等で体系的履修をするよう指導している。このような措置により学生の科目選択はおおむね良好な状態である。これに加え必修科目を設けることも考えられる。しかし、必修科目制度は、全体として学習効果が上がっていたとしても当該 1 科目の単位取得がで

きないことにより卒業を認めないものである。それほど多くないと思われるが、担当教員との相性等の理由により単位取得ができなかった学生も、他分野における十分な学習成果が認められれば（I類科目の取得単位数を総要卒単位数の半数としていることにより実現している）、受講しなかった分野についてもその応用力によりこれを補うことが可能であると思われるので、本学部では必修制度は採用していない。

将来の改善・改革に向けた方策

カリキュラム改善の初年度であるが、実施にあたってはさまざまな課題がある。引き続きより望ましい制度を目指して改善すべき点は早急に改善するなどの微調整を行っていく予定である。また、改善の効果が上がっているかどうかの検証もしていきたい。

制度自身の改革も必要であるが、より重要なのは個々の授業の改善である。基礎演習など導入期教育については、これまでの専任教員の間で定期的に研究会を行うなどの努力を続けている。これをすべての科目について実施していこうと考えている。

d. 人間文化学部

現状の説明

従来の学問領域の枠を取り払い、幅広く柔軟な学際的思考力を培うために、人間関係学科とメディア学科双方の科目の履修を勧めている。履修体系を柔軟にするためには、必修科目を減らし、科目の配当年次も前倒しを行い、また、履修モデルも用意した。少人数教育、双方向教育、対話型授業としては演習や実験を重視している。また、映像制作、博物館等学外研修、フィールドワークのような実地的教育も重要な柱である。

コンピュータ教育においては、インターネットなどの通信や、データベース、統計処理、画像処理などの基本操作を学習する。研究成果の積極的発信として、インターネットを積極的に活用し、演習における研究成果の発信をホームページなどによって行う。

総合的な教育研究・学際的教育研究を図るものとして「人間関係論入門」と「メディアと文化」がある。前者は人間関係学科の教員6名による1回生向けのオムニバス形式の講義で、現代社会の人間関係を、心理学・社会学・教育学の幅広い観点から明らかにすることを目的とする。「メディアと文化」は、同じく1回生向けのメディア文化学科の教員6名によるオムニバス形式の講義で、現代社会における文化とメディアの関係の理解を目的にしている。この2つの科目はそれぞれの学科の学生にとって必修科目であり、基幹科目である。

なお、免許・資格課程としては、本学部では、教職課程、学校図書館司書教諭課程、博物館学芸員課程、日本語教員養成課程、図書館司書課程、認定心理士の各資格が取得できるようカリキュラムが整備されている。また他学部受講という形で、レクリエーション・インストラクターの資格を取得できるよう配慮している。

また「大学コンソーシアム京都」の単位互換制度に参加しており、学生が他大学の単位を履修することを認める一方、学部教員の科目も、コンソーシアムに提供している。また、大学コンソーシアム京都が提供するインターンシップ・プログラムの単位認定も認めている。

さらに、海外交換留学制度（オクラホマ州立大学・ノースセントラル大学と相互交換協定あり）・外国大学への留学制度・海外研修制度（オーストラリア・アメリカ）があり、語学研修

を奨励して国際化の時代に対応している。また、国内留学の制度もあり、沖縄国際大学との間で、互いに学生を交換している。

点検・評価

日本の伝統文化、現代文化に対する深い理解を得させるという目標を、メディア文化学科の歴史文化分野の科目は実現しようとしている。語学、情報処理能力は、主として、全学共通科目によって対応している。演習や実験は、少人数・双方向教育として効果を発揮していると言える。また、映像制作、博物館等学外研修、フィールドワークのような実地的教育も、学生の関心に積極的に応えることが出来ている。

資格に関しては、昨今の大学生の就職状況の厳しさを反映して、資格に挑戦する学生が増えている事実があり、学生の要望に応じている。大学コンソーシアム京都の単位互換制度や、海外交換留学、国内留学の制度も利用されている。

長所と問題点

日本の伝統文化、現代文化に対する深い理解を得させるという目標は、グローバル化の現代において意味のあるものである。学際的思考力も、価値観の揺らいでいる現在、非常に必要とされるものである。ただし、それを現実のものにすることは簡単ではない。少人数教育・対話型教育は、単に知識面の教育だけでなく、より良い人間関係の構築のためにも重要である。履修体系を柔軟にしようとして、必修科目を最小限にして、選択科目を多くしていることは、その狙いを達成しているが、他面、学科で何を学ばせようとするのかが曖昧になりかねないという指摘もある。

オムニバス形式をとっている「人間関係論入門」と「メディアと文化」は、学科の内容全体を俯瞰するという趣旨を実現できているが、他面、6人の担当者の講義内容が統一性を欠く、あるいは、担当教員が交代するので、じっくり学びにくいという学生の声もある。

将来の改善・改革に向けた方策

少人数教育・対話型教育は、今後、学生の質が変わってくるのに対応して、一層拡大していくことが求められるであろう。「人間関係論入門」と「メディアと文化」については、特定のテーマを明示して、それに関わる講義を各担当者が行う、という改善策を取っているが、さらに、今後は、担当者によるディスカッションを行う、という改善の提案もある。

研究結果の卒業研究の作成、それを世界に向けてHP上で発信する、という目標は、今後の課題である。それを行うためには、各教員の力量の向上も求められる。

2 教育研究組織

(教育研究組織)

(1) 当該大学の全体の教育研究組織としての適切性、妥当性

現状の説明

本学の教育研究上の組織は、経済学部経済学科、経営学部経営学科・同事業構想学科、法学

部法学科、人間文化学部人間関係学科・同メディア文化学科の4学部6学科と、各学部の上に大学院経済学研究科地域政策専攻・経営学研究科経営学専攻・法学研究科ビジネス法学専攻・人間文化研究科人間文化専攻があり、それらとは独立した組織として附属心理教育相談室と京都学園大学総合研究所がある。

学部カリキュラムは、各学部の専門科目と共通科目に大別され、共通科目は、教養的科目群と、英語・初習外国語・情報教育・生涯スポーツの4プログラム群、資格取得のための教職(司書教諭を含む)・図書館司書・博物館学芸員・日本語教員養成・社会教育主事養成の5課程科目群によって構成されている。また、本学では教養的科目群のなかに「総合講座」を開講し、「交通の総合的検討」・「高齢社会の医療・福祉問題」・「東アジア探求」・「マクドナルドと現代社会」などのテーマについて、本学教員と現場で実務に携わっている人びとがオムニバス方式で講義を進め、現代社会の問題について新しい切り口からの問題の所在を提示している。なお、全教員はいずれかの学部・学科に属し、大学院担当の専任教員も、これらの教員によって兼務され、学部と大学院の一貫教育に効果を上げている。

本学では、これらの教育研究活動を支援する全学共同利用施設として、図書館と情報センターを設置し、ほかに留学の派遣と留学生の受け入れを中心に学生の国際理解教育の向上に資する国際交流センター、進路支援ならびに資格の取得を目指す学生を支援するキャリアサポートセンターなどを設置している。

各学部では原則として月1回以上の教授会が持たれ、必要に応じて学科・分野別の会議が開かれている。そして全学の教育研究上の管理・運営に関わる審議機関としては大学評議会が設置されている。また教務・学生・就職・図書・国際交流など各分野および各課程・教育プログラムごとに委員会が組織されており、大学院についても大学院委員会と各研究科委員会が常置され、ほかに大学将来計画特別委員会、自己点検・評価委員会、セクシュアル・ハラスメント防止委員会などが設けられている。

なお、教員の研究活動支援として総合研究所が果たす役割は大きく、各教員の専門領域を超えて編成される共同研究チームによる共同研究および教員各自の研究などを推進している。一方で、各学部の教員と学生によって構成される学部ごとの学会では、定例の研究会が開催され研究紀要誌が刊行されるなど、本学の教育研究を進める上で貴重な組織となっている。

点検・評価

4学部6学科と大学院の4研究科によって構成される本学の教育研究組織は、教育の理念や目的に相応し、また社会・人文系の中規模大学としても概ね平均的なものとはいえ、学部共通科目のありかたや教育課程などに、改善あるいは改革・再編の余地がないわけではない。

例えば、全学共通科目は、分野・領域等において学部の専門科目と関連性をもちながら展開されるべきであり、現在開講している科目は、内容的にもほぼ適切であるといえるが、学部学科の再編や改革、あるいは科目の変更に応じた定期的な見直しが行われるべきであろう。とりわけ、多様な資格課程が設置され受講者数が年々増加している課程科目については、学部科目との整合性が必要とされる場所である。

本学では、平成11(1999)年度より春・秋2学期の Semester 制をとり、登録科目数を減らして集中的な学習を行うという教育的効果を高めるための改革が行われた。また、すべての科

目にグレードナンバーを付け、それぞれの科目のレベルを確認した上で段階的かつ系統的な学習ができるように配慮した。しかし、セメスター制は非常勤講師に適用しにくく、科目内容によってはこれが適切でないこともあり、すべてが統一されているわけではない。またグレードナンバー制や科目の年次配当などについても、授業内容を検証した見直しが必要な時期にきている。

学内外の講師によるオムニバス形式の総合講座は、実践的教育としての効果をあげているが、本学では、これに加えて、外部から実務家などの講師を招いた「経済カレント講義」・「経営特別講義」などを開講し、通常の授業においても、担当者の知識領域と現実社会の動向を結びつけるために「授業内講師制度」を設けて理論と経験を融合させた授業を展開し、ともに学生たちの高い評価を得ている。今後とも、こうした枠組みをより拡大する方向にあるが、一方で、総合講座については、社会の変化に敏感に対応して現行テーマを点検し、いま何が必要なのかを検証したうえで、よりタイムリーなものとしていくこと、授業内講師についても、分野にかたよらない多様で多彩な設定がなされるなど、思いきった改善を促していくべきであろう。

本学の授業形態に関して、ほとんどの学年に演習（ゼミナール）や実験クラスを設け、教員と学生がマンツーマンで接することが出来るきめ細かい参加型小集団教育を実践している。とりわけ新入生に対しては、この少人数クラスにより導入期教育を充実させ、専門教育へのソフトランディングを図っている。この少人数教育と導入期教育は、今後も維持・充実させていくべきだが、内容的に固定化の傾向にあることは否定できず、入学生の多様化や在学生の動向にみあった柔軟な対応が必要とされよう。なお、本学の場合、前年度の受講生数を参考にしてクラス数を調整し、大講義でも受講生が300名を超えないように努めているが、なかには調整しきれない科目もあり、今後、履修登録などでの工夫も必要とされている。

大学教育のあり方が問われる今日、現代の学生にふさわしい教育方法を、教職員が一体となって考えるFD研究会を年数回開催し、さまざまな授業実践の報告と自由な討論を行っている。たとえばこれまでに「必修科目と選択科目のあり方」、「大学生の学力低下と導入期教育のあり方」、「授業評価アンケート項目の検討や分析」などの報告・討論が行われ、学部を横断しての「研究授業」も開講されてきた。その結果、ほぼすべての科目で授業評価アンケートが実施されるようになり、具体的な成果が上がりつつある。今後も、大学教育はどうあるべきか、学生が身につけるべき能力とはなにか、大学と社会との関わり、教員と職員がどのように連携をはかっていくべきかなどの諸問題を、大学教職員がともに考える場として、このFD研究会を有効に利用していくべきである。

長所と問題点

本学における教育研究上の長所は、導入期教育の充実と情報教育・英語教育の重点化にあり、そのための教育組織も堅実な内容であるといえ、その成果は、学生の多角的視野の育成や総合的思考力の涵養に資している。

導入期教育は、各学部の専門基礎教育を学ぶ課程として設定したものであり、大学での学習の基礎となる事項を十分な時間をかけて身に付け、今後めざす専門領域を学生自らが選ぶ役割を担っている。またレポートの作成やディベート、基礎教育などをマンツーマンで教える導入期のゼミも、新入生の「読み、書き、聞き、話す」能力を向上させ、専門ゼミや卒業研究へと

学生を導くうえで大きな役割を果たしている。なお、他大学の特色ある科目を1年間受講できる国内留学制度を、札幌学院大学・沖縄国際大学と単位互換協定を結んで実施しており、毎年数名の学生が、相互にこの制度を利用している。また、本学は大学コンソーシアム京都に加盟しており、単位互換による他大学の授業をそこで受講している学生も多い。

本学では、各学部の専門教育と並行して、グローバル・リテラシー（国際対話能力）の強化を図るために、情報教育と語学教育（とりわけ英語教育）に力を入れ、現代社会で生きる技術を身につけ、専門教育と教養に培われた人間の育成に努めている。

情報教育に関しては、1年次にパソコンの処理レベルに応じた入門科目を設置し、その後もシステムアドミニストレーターの資格を目指す講座などの上級科目を設けている。同時に、空き時間のパソコン教室をオープンルームとし、学生が自由にパソコンを使える環境を整備するとともに、コンピュータ技能の優れた学生をティーチング・アシスタント（TA）として採用し、授業補助に当たらせている。ティーチング・アシスタント数は50人を超えているが、学生によるこうした指導体制には双方ともに高い教育効果が認められ、今後も、このシステムをさらに拡充させていきたい。

情報化とともに国際化が大学教育の重要な課題となっている今日、本学が重点を置いているのが語学教育、とりわけ英語プログラムである。このプログラムには、基本レベルの科目から、交換留学や高い英語運用能力を求められる職域あるいは国際性に対応できる人材を育成する上級レベルの科目までを設置している。また、身につけた語学力を実践する環境整備として、オクラホマ州立大学やノースセントラル大学と交換留学協定を結び、学生の交流や在学生の活性化に努めており、初歩的研修制度としても、オーストラリアのメルボルン大学での海外研修などを実施している。なお、平成12(2000)年度には、CALL 教室・セルフラーニング室の新設など施設整備を行った。

以上が、本学教育の特徴であり長所でもあるが、教育組織として問題点がないわけではなく、たとえば、専門科目や大学院科目の担当者のなかには、共通科目に対する認識が希薄な教員もあり、今後とも、その意識の変革に努めなければならない。また、共通科目群のなかには学部専門科目とリンクしないものもいくつかあり、共通科目のあり方を再検討する時期にきている。

情報教育についても、共通科目群としてのプログラムに止まらず、学部専門教育においても、よりいっそうのIT活用が図られるべきである。この点に関しては、学生はもとより、教職員に対する全学的な研修が実施されるべきかもしれない。英語教育についても同様で、交換留学や海外研修など、制度としては存在するものの、留学生数は少なく地域的な偏りもあり、海外研修に参加する学生数も決して多いとは言えない。留学生の受け入れ及び海外研修参加についての条件整備を、早急に策定・実行すべきである。

なお、教育研究組織として重要な位置を占める図書館についても、共通科目や情報・英語等のプログラム、各学部・学科のカリキュラムとの連携に基づく利用活性化のための具体的な施策の立案と実行が急務であるし、総合研究所が担当している地域（亀岡市および周辺市町村）活動と社会貢献の充実、高等学校との実りのある連携などの問題も存在する。

将来の改善・改革に向けた方策

大学の教育研究組織は、その教育理念と目的に照らしつつ、つねに時代と社会の要請に応え

た改善・改革を加えていかねばならない。新たな価値観や視点を持ち、これからの社会を乗り切りリーダー的な役割を担うことのできる人材を育成するには、現代社会のニーズを見据えた教育システムの見直しと検討を重ねる不断の努力が必要であろう。

本学の場合、学部間の差はあるが、平成 14(2002)には経営学部には事業構想学科が新設された。完成年次を終えた人間文化学部では、入学定員の恒常化を含めて、その学科編成や教育プログラムの再編が模索されており、経済学部・法学部においても、全学の教育体系に関わる改革が具体的に变更されずすんでいる。

全学共通科目群についても、情報・英語プログラムの充実に加えて、教養教育の重要性を再認識し、開設科目を可能な範囲でグルーピングし専門科目との有機的連関を明確にするなどの整備が必要である。その意味でも、「総合講座」や「授業内講師制度」が有する実践的教育の側面がより充実されるべきだろう。同様のことは、教職や図書館司書・博物館学芸員などの資格課程科目についてもいえることで、それぞれの委員会組織でも、現実にあつた教科内容の再検討が必要とされようし、図書館や情報センターなども、そうした検討結果をベースにした体制的な充実をはかるべきである。

本学では、教職員と学生の「共育」という言葉で、大学における教育のあり方を示している。すなわち、学生は大学で「自ら学び、自ら考える力」の基礎を養い、将来の課題を探求しなければならない。また、教職員は柔軟かつ総合的な見識をもって、専門的な教養を身につけようとする学生の「課題探求」を支援していかねばならない。これを一つ一つ具体化していくためには、各学部の専門教育と、本学が重点をおいている教養教育を融合させた、教育研究組織の思い切った再編や改革も必要とされる。再編や改革を推進するうえで、個々の教職員の自覚の発揚はもちろんのこと、全教員がなんらかの形で所属する各種の委員会が、自らのあり方を精査しなおし、それぞれの立場を正しく理解したうえで、その機能を十二分に果たすことが前提となることは言うまでもない。

(2) 当該大学の学部・学科の組織の教育研究組織としての適切性、妥当性

a. 経済学部

現状の説明

経済学部は単一の経済学科からなるため、複数学科・専攻等の組織上の定義はない。学部内では学部長の他に、教務主事、学生主事、入試主事が中心になって教授会の運営に当たる。そのほかにキャリアサポート、国際交流、図書、研究所等多数の常設委員会が学部内に設置され、全学との調整、学部教育及び研究の企画管理運営に当たっている。

経済学部の教育研究組織は、常設の教務委員会が中心となって教育上の課題を検討し、教授会での合意形成の後に実行に移される。学部教務委員会は教務主事とは別に選ばれた教務委員長が主宰し、カリキュラムや授業計画等の策定、実施、管理、他学部との教務案件の調整に当たる。全学との調整案件は全学教務委員会が上部委員会としてその役割を担う。案件の検討段階から、教務主事は学部教務委員会のメンバーとして参加し、学部長と協力して執行に責任を持つ。

学部教員には経済学プロパーの科目を担当する教員と、全学共通科目を担当する教員が所属している。語学や教職科目等の科目群には学部横断的な教員組織が別があり、全学教務委員会の下

で方針を検討し、学部教授会の承認を得てそれぞれのプログラムが展開されている。

一方、教授会の下、カリキュラムの編成を担当する教務委員会の他にも、学部運営の基軸となる次の委員会が組織されている。学生生活の支援を担当する学生委員会、入試業務を担当する入試委員会がその主なものである。これらにはそれぞれ全学レベルの委員会が組織されるが、そのほか大学全体として取り組む課題については、次のような全学レベルの委員会が設置され、各学部から選任された委員と担当事務職員から構成される。図書委員会、キャリアサポート委員会、国際交流委員会、情報センター運営委員会、総合研究所運営委員会、心理教育相談運営委員、セクシュアル・ハラスメント委員会、教職委員会などがそれである。

また、教員の研究活動を支える組織としては、経済学部は「経済学部学会」を組織し、研究会や講演会の開催、研究紀要『京都学園大学経済学部論集』の発行のほか、学生の自発的組織である経済学部ゼミナール連合協議会の活動を支援している。これとは別に、全学レベルでは、総合研究所が設置され、本学独自の特別研究助成や学外研究の支援を担当するとともに、科研など学外の研究助成受入の窓口になっている。

点検・評価

本学の教育研究組織は基本的に「ボトムアップ」型に組織されており、教職員の慎重な審議を積み上げることにより計画、執行をはかっている。決定までのプロセスが長く、業務は極めて多岐にわたる。それと同時に、近年、業務量が過重になっている。特にセメスターへの移行(平成11(1999)年度)以来、出校日の組合せのため、委員会が特定の曜日に集中している。またマンパワー不足から一部の特定教員が、いくつもの委員会を「掛け持ち」する状況もみられる。また、長期計画に関する検討と日常の業務管理が同一の委員会の中で審議される事も多く錯綜に拍車をかけている。

一方、教員を中心とする研究組織である経済学部学会は年間5～7回の研究会を主催し、特に新任教員の研究発表は必ず実施している。2003年度から修学支援についての教員の勉強会をも開催している。さらに学生向きの講演会も、年2回程度とあまり頻度は多くないものの、開催している。また、本学部学会の機関誌『経済学部論集』を活性化させるため、2005年度よりワーキングペーパーの発行も始めた。

長所と問題点

学部長や各主事の方針が、委員会レベルで必ずチェックされ、多くの教員や担当の事務職員の間を通すため、大きな誤りや、関連事項との齟齬を防ぐことができる。また、教職員は、アイデアや意見を自由に委員会で披露できるために、学部運営に反映しやすい。しかしながら、学部の検討を経て積み上げるこの方式は、長い審議プロセスを経ているだけに、全学的な舞台上に上ったときには調整がかえって難しくなる傾向にある。また、この間、長期の計画を専門に審議する「学部将来計画委員会」を設置したが、教務上の案件と重なる部分が多く、分担関係が曖昧になり、かえって審議に手間取ったと思われる。

さらに、全学共通科目改革に関する学部からの要望は学部内で完結しないため、調整に時間を要するだけでなく、必ずしも学部の教育方針に沿うものとは限らない。

将来の改善・改革に向けた方策

経済学の研究内容や学生の履修希望が多様化しているため、従来の学部教育では対処しきれない課題が多く出現する。教養的な科目、学際的な科目等を総合的に設定し学生に提供するための新しい検討組織が必要であろう。

また、教員の「会議疲れ」や「水曜日は会議日」の慣行が限界に達している点は現実の教育研究組織運営を危うくしており、再検討の必要があろう。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科の専任教員は13名（専門教員11名、一般科目教員2名）、事業構想学科は13名（専門教員は10名、一般科目教員3名）となっている。うち経営学科の専門教員は、経営分野が1名、商学分野が1名、会計分野が5名、情報分野が4名となっている。事業構想学科の専門教員は、経営分野が5名、商学分野が1名、会計分野が1名、事業構想分野が3名となっている。ただし、ほとんどの教員が両学科に開講科目を有するため、学部全体としては専門分野別の偏在は見られない。

学部内での研究会「経営学部学会」が年2～3回開催されており、また学部の研究紀要『京都学園大学経営学部論集』が年3回発行されている。特に、本年度は須田 JR 東海相談役を講師として「京都の観光について」の公開講演会を開催した。

点検・評価

現状で説明したとおり、学部の全教員が各学科に偏在することなく、学部全体への教育的貢献がなされている。しかし、研究紀要に論文を掲載している教員に片寄りが見受けられ、研究活動の偏りも否めない。

学部全体の教育・研究面での効率性を今後も高めるためには、教員間で行政面も含めた、公平なシステムの構築が求められるところである。

長所と問題点

経営学科は、学問分野別に教員が配置される形で、従来までの経営学科の特性を受け継いでいる。一方、事業構想学科はアントレプレナー育成を主眼とした学問分野別に教員が配置されている。

本学部の長所は、横軸に経営学の各領域・分野別に分かれた経営学科と、縦軸に事業分野別・起業プロセス段階別に分かれた事業構想学科という形態で、縦横が完結された学部教育を行える点に長所があるといえる。また、経営学科は「理論に基づく実践性」を目指し、事業構想学科は「実践の理論化」を目指しており、この点でも学部教育の組織的完成が意図されている。

ただし、問題点としては時代の流れに対応した科目の配置が求められている。特に、昨今の経営学が「商品、製品からサービスへ」「サービスの中でもファイナンス」の重要性が目立ってきている。これらへの対応が求められている。

加えて、一学部としての教育システムを取る以上、学科ごとの特異性を有することは実際の学部教育の運営機能上において効率的ではない。今後両学科卒業生の中から学科独自の特色を

有した人材を多数輩出するうえで、更なる改善は必要といえよう。

将来の改善・改革に向けた方策

将来の改善点としては、両学科の独自性を発揮する一方、両学科の教員が相互にサポートし、学部全体の教育効果を高めることが求められよう。そのためには、両学科独自の研究会をこれまで以上に推し進めながら、学部全体の研究会を積極的に開催する必要があるといえる。

また、現在の両学科の専門教育担当者の教員数は設置基準を満たしているものの最小限の人数となっている。それゆえ、とりわけ経営学科では経営管理、経営情報、会計の人数バランスが必ずしも適切な状況とはなっていない。今後はより充実した教育を行い学生のニーズに応えていく上で、学科の全体人数だけでなく分野間にも配慮した人事政策が求められる。

ただ、17年度の採用人事で「金融工学、ファイナンス論」専攻の教員を採用できたことは、最近のマスコミをにぎわしている経営的な諸側面を勉強する上で有効な知識を得ることが可能となってきた。この学問的な側面において、大きく改善がなされたと見るべきであろう。

c. 法学部

現状の説明

平成 15（2003）年 3 月末における本学部の専任教員数は 19 であり、うち法学関係科目の担当者は 15 である。教員一人あたりの学生数は 49.5 となっており、本学の中では最も高い数となっている。平成 17（2005）年度に向け教員の増員をはかる予定であり、この状況は幾分改善される見通しである。法学関係科目については、学部設置当初ユニークな科目への教員配置ができており、学部の特色を出すことができていたが、財政的な理由から退職後の教員の補充が十分に行えず、現在は基礎的な科目で専任教員を確保するようつとめている。

学部教育の実施に関しては、教務担当の主事と全学委員が全学の教務委員会に出席し、全学の方針に従って、教務主事の主宰する学部教務委員会が原案を作成した後に、教授会で審議決定する。教授会の審議事項等の調整は、学部長、教務主事、学生主事、入試主事、教務課職員（課長補佐）によって行われている。学部の事務は大学教務課が担当している。

研究に関しては、大学の総合研究所が研究支援を担当している。研究活動のために、京都学園大学法学会を組織し、研究会等を開催するほか、年に 3 回発行される『京都学園法学』を研究公表の場としている。

点検・評価

専任教員の移動が相当頻繁であり、専任教員を配置する科目を適正にしていくことには、さまざまな困難を伴うが、長期的視野に立って人事計画を策定し実現していく必要がある。

教育については大学全体で処理する事項が増加し、全学的調整の必要性が必要な場合が多くなっているが、教務部長や大学教務委員会を中心として、比較的順調に機能していると思われる。年々教務の課題が増加しているため、委員の増加等、業務分担の見直しが必要であろう。学部専門の事務組織を持たないことが、学部学生へのきめ細かな指導を十分に行えないという側面もあり、事務体制の合理的なあり方について、検討していくことが求められる。

研究支援は、専門組織ができてからかなり改善された。しかし、配置されている人員が少な

く、研究のための事務処理は、個々の教員が多くの部分を行っている。個々の研究に対する支援は、財政的なもののほかはほとんどないのが実状である。『京都学園法学』については、教員数が少ないため、発行が遅れたり等の問題がこれまであったが、平成 15（2003）年度以降は順調である。

長所と問題点

学生定員が少ないことから、講義の受講者数も過大にならず、専任教員がほとんど演習を担当することから、演習のクラスの定員もある程度抑えられている。教育に関する事務も、教員の努力によって比較的スムーズに行われている。しかし、法学部を担当する事務職員の人員は不足しており、学部の課題への対応が不十分になりがちである。

研究に関しては、事務組織が全学共通であることから、法学会の役割が増大している。より活発な研究活動をしていくためには、法学会を支える事務体制を整備していくことも課題であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

法学関係科目担当専任教員数については、経営的観点に立てば、大学設置基準の 14 名が望ましいのであろう。また、学生数もそれほど多くないので、演習等のクラス構成に支障は出ないと考えが、法学教育にあたっては、法学の体系に沿った科目構成が要求されることから、14 名ではその要求に応えるのは困難である。経営とのバランスをはかりながら、教育力の低下を招かないような人員を確保していくよう努力していきたい。事務体制の整備も、検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

平成 11(1999)年の発足時から、人間文化学部は、人間関係学科とメディア文化学科（旧文化コミュニケーション学科）の 2 学科で構成されている。発足後 5 年半を経過したが、現在までコース制はとっていない。両学科の学生は学科別に募集している。

各学科の入学定員については人間関係学科は発足時 100 名だったが、平成 13(2001)年度より 20 名増員されて 120 名となった。メディア文化学科（旧文化コミュニケーション学科）は発足時 150 名であったが、臨時定員を毎年 5 名ずつ減員したので現在は 125 名（臨定 25 名）である。従って平成 17(2005)年度現在、学部全体では 245 名である。編入学定員は各学科 10 名である。在籍者数（平成 17 年 5 月 1 日現在）は、1 回生 287 名、2 回生 282 名、3 回生 290 名、4 回生以上 325 名である。

専任教員は学部全体で 37 名。その内訳は人間関係学科は教授 10 名、助教授 7 名、嘱託講師・契約助手各 1 名であり、メディア文化学科は教授 11 名、助教授 7 名、である。

点検・評価

「現代社会のなかで人間関係の向上やよりよい社会の構築」に貢献できる人間を育てようという社会的要請や、日本文化の宝庫・京都の地域的特色に基づいて、本学部には人間関係学科・

メディア文化学科の両学科がおかれている。両学科はともに今日的话题の内容を含んだ学科であり、時代の流れに即応した学問内容を擁している。そのせいか、定員を満たす十分な学生が入学しており、活気がある。とくに近年、心理学への関心が高まっているので、人間関係学科の定員を当初より 20 名増やし 120 名とした。

一方、メディア文化学科は、当初臨時定員 50 名を含んでいたが、毎年 5 名ずつ 5 年間にわたり臨時定員を減らしていくという当初の予定に従い定員を調節しつつある。

長所と問題点

本学部に関しては、設立当初の予想が大きく狂うことはなかったもので、両学科のねらいはまずまずだったといえる。しかし、予想以上に臨床心理学の人气が高く、学生のニーズに応えることが十分できていない面もあると認めざるを得ない。一方、メディア文化学科でもメディア関係の職業を目指す学生が多く、対応が遅れている。

将来の改善・改革に向けた方策

今後、学生の動向を踏まえつつ、教員の再配置・教員スタッフの強化を視野に入れつつ、カリキュラムの改善や内容充実を優先課題とした対策を検討している。このような改善・改革に向けた議論は学部内の将来検討委員会において、発足時からすでに模索しつつあり、現在では実現の方向に向かっている。具体的に例を挙げると、人間関係学科では、心理学・臨床心理学関係のカリキュラムの充実と体系化、社会学関係のカリキュラムの再編成、メディア文化学科では、学科名の変更後、情報メディア関係のカリキュラムの強化、設備の充実、教員の増員などを実施している。

(3) 当該大学の大学院研究科の組織の教育研究組織としての適切性、妥当性

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科は地域政策専攻の単一専攻科であり、これを統轄する組織として経済学研究科委員会が設置されている。研究科長が研究科委員会を主宰し、研究科教員から互選によって選ばれる大学院委員 1 名の 2 名が、事実上、大学院の教育研究を管理運営する。

教務及び入試業務等の組織・機能は、研究科の中で専門組織を形成しているわけではない。カリキュラムの編成、学年暦の策定、教務上の計画等は研究科長を中心に研究科委員会で直接審議する。しかしながら、入試業務では広報、入学試験実施業務等に研究科委員会独自では対応できないため、実務は入試部の管理の下に業務を遂行している。また、奨学金や留学生支援等の学生生活上の事項は学部組織である学生委員会が実務を担当している。このように、多くの業務を学部組織に依存しながら大学院は運営されている。

しかし、研究科委員会が大学院に関係する全ての案件を審議する。その中には、例えば、人事に関する審議も含まれるが、採用は学部人事教授会を基本とするため、大学院に人事教授会は規程上定義されていない。これまでは、学部教育の延長線上に大学院があるため、個別の採

用人事案件を研究科が独立して審議することがなかったが、本研究科の客員教授の採用については、学部での専任教員の採用手続きを準用して行った。なお、各研究科に共通する事項に関しては、全学的レベルの委員会として大学院委員会が組織されている。

点検・評価

本研究科は学部の上に設置された大学院であり、また小規模な大学院であるため、教育研究組織の多くを事実上学部組織に依存している。しかしながら近年、業務範囲が徐々に拡大しており、全ての案件を研究科委員会で審議するのは困難になり、全学的調整がますます重要になってきている。

また、研究科長は慣例により、経済学部長が研究科委員会の議を経て兼任している。これにより、学部運営と大学院運営が齟齬を来すことがない。大学院担当教員の審査等については、人事教授会が制度として存在していないので、場合によっては今後、不都合が生じる可能性がある。

入試業務等において学部の入試主事に相当する職掌がないため、大学院教員の中に担当者がいない場合、実務の執行に支障を来すこともある。

長所と問題点

経済学研究科は単一の専攻を有するだけであるため、専攻間の組織上の問題等は元来起こらず、学部との関係が課題である。しかしながら、大学院の教育研究組織が学部依存しているため、学部教育の方針は絶えず大学院の方針に反映され、矛盾のない一貫した教育を実現できる。しかも、規模が小さいため「小回りの利く」組織運営がなされている。

しかしながら、教員の経歴や雇用形態が多様化することを受けて、特に人事案件については学部と別途の組織運営が必要であろう。

また、今後は入学者確保が重要な課題となり、入試業務を担当する組織も必要になる可能性がある。

将来の改善・改革に向けた方策

研究科委員会における人事案件について学部との関係を整理・検討する必要がある。大学院研究科では原則として、採用・退職人事は発生しない。しかしながら、学部教育の担当者を大学院担当者とすることの妥当性は審議しなければならないが、現在のように、とくに規定に則っていない審議は好ましくないため、大学院においても「人事教授会」を規定することが望ましい。ただし、この問題は、大学全体として規定を見直すなど検討すべきである。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は、平成7(1995)年既存の経営学部を基礎として、修士課程経営学専攻として設置された。したがって、組織としては経営学部と密接な関係がある。まず当研究科を統括する研究科長は、経営学部長とは別個の人物が就任することもあったが、ほぼ経営学部長が兼任してきた。この研究科長は、当研究科の専任の科目担当教員すべてによって構成される研究科委員

会をも主宰している。この研究科委員会は学部の教授会に相当する機関であり合議制であるが、そのなかで、教務業務、入試業務は、経営学部の教務主事、入試主事がそれぞれ担当している。学生業務は今のところ担当が不明瞭な状況である。キャリアサポート(進路支援)業務は、実質的に当該学生の演習担当教員が個別に対応している。担当者が明瞭でない業務、国際交流業務、図書業務など担当者なき業務は、これらすべてを研究科長が処理している。

学内の他の研究科との協議機関として、大学院委員会がある。これは学長が主宰するのであるが、各研究科からはそれぞれの研究科長と研究科委員1名が参加している。

なお、これら研究科長業務、研究科委員会、教務業務、入試業務、学生業務、キャリアサポート業務など、さらに大学院委員会に対して、学部組織と共通の事務組織のバックアップがある。

点検・評価

本研究科の入学定員が5名と、少人数であるため、若干、研究科長の負担が大きい嫌いがあるが、今のところ、本研究科の運営に大きな支障は起きていない。しかし、学部における仕事量との兼ね合いによるが、今後大学院における仕事量が増大する傾向にある。そうでなくても、当大学院のように小規模の大学院と入学定員の多い大規模大学院との仕事の種類の数はあまり変わらない。

長所と問題点

入学定員5名という少人数の場合には、確かに演習担当教員と科目担当教員が個々の学生に対する情報を共有して、研究指導だけでなく生活指導等まで含めたきめ細かい対応が可能になる。しかし、基本的な科目は確保されているものの、時代の流れに沿った(社会が求める)実務系の科目担当教員が少なく、今後幅広いニーズが出てきたときの不安が多少残る。

将来の改善・改革に向けた方策

学部を基礎とした大学院研究科であるので、学部が充実すればその運営はより充実したものになる。しかし、今後のことを考えると、学部の充実を座して待つのではなく、学部のみを担当教員の研究および教育をレベル・アップし、大学院の教育および行政に参加してもらうように支援する必要がある。

事業構想、ビジネス・スクール等の内容を考慮に入れたカリキュラムの検討が行われつつある。これらの内容を取り入れると、教育研究組織の見直し・充実をはかることが必要となり、研究科委員会等でさらなる検討をしたい。

c. 法学研究科

現状の説明

研究科委員会が設けられている。委員会のメンバーは、大学院で講義・演習を担当している専任教員であり、現在では学部の専門科目の助教授以上の教員と重なっている。委員会には学部の専任教員の出席も認められており、すべての学部構成メンバーが出席しているのが現状である。

研究科長は学部長が兼任している。教務・学生・入試に関しては、学部の主事が兼任している。修了後の進路に関しては演習担当教員が個別に対応している。

学内の他の研究科との協議機関として、大学院委員会が設置されている。本委員会は学長が主催し、各研究科長と各研究科委員1名で構成されている。ここでは、各研究科に共通する問題や、研究科間の業務の調整が行われるが、各研究科独自の課題が多く、開催回数は少なくなっている。

点検・評価

研究科の規模からして、学部と一体の運営は効率的である。しかし、学部業務が多いことから、研究科の業務処理が犠牲になりがちである。また、研究科の授業を担当しない教員が教務・学生・入試の主事となったときに若干の支障が生じている。大きな問題がない場合はよいが、大規模な改革を実施する場合等には、学部主事が兼任するという体制では不十分であり、さらに大学院の授業を担当しない教員が主事の場合には、経験や理解の不足することもあるので、十分な調整が困難な場合が生じることが予測される。研究科委員会も、学部教授会の終了後に開催されるため、十分な討論ができないこともあるように思われる。

長所と問題点

1人の演習担当教員が指導する学生は1名～5名程度である。希望者の集中する税法科目は例外的であるが、他はほぼ1対1の指導となっており、少人数の濃厚な指導ができる体制になっている。また、1学年の定員が10名と少数であるので、講義科目の場合も、1クラスの人数は低く抑えられており、講義科目でもそれぞれの受講者の事情に応じたきめ細かな指導が可能となっている。

学生数が少ないことが問題を生じさせることもある。開講予定科目が予想しにくいことから、非常勤講師の依頼がしにくく、他方で長期間開講されないような科目をカリキュラムに挙げておくことに躊躇を覚えることがある。そのためにも、多様な大学院生を安定的に受け入れる体制を作り上げていくことが課題となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

現在研究科の充実を目指したカリキュラムの改善を検討している。検討内容は研究科の重要度が高まることから、教育研究組織についても見直しが必要になってくることが考えられる。研究科長を補佐し、研究科の業務処理に責任を持つ教員として、大学院主事を置くことも検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

人間文化研究科人間文化専攻の設置申請に際して、22名の専任教員（うち、11名が研究科指導教員）を核にした教育研究組織を構成した（現在は、それぞれ、28名、12名である）。それは、3つの教育研究領域・4つの履修コースからなる柔軟な教育プログラムを実施するために必要な人員であり、申請した全員が合格した。さらに、他学部の教員の兼担と、非常勤講師

により、大学院教育の充実を図っている。

点検・評価

現時点では、組織的な点検・評価を行う段階には達していない。しかし、以下の2項目で述べる問題点を含めて、学年進行過程における点検・評価を今後も積み重ね、本研究科が完成する平成15年度末には、ある程度組織的な点検・評価を行い、将来につなげる予定である。

長所と問題点

小粒ではあるが、特徴のある教育研究を可能とする組織であることは、長所である。大学院のみを担当する専任教員は置かれていないので、専任教員はすべて人間文化学部の授業を担当している。そして、大学院の授業科目は、学部科目とは完全に別に開講している。さらに、教員が担当する学部授業のコマ数も増加している。そのため、大学院の実習科目を多く含んでいる臨床心理学コース担当の教員の限らず、心理学コースなどの担当教員においても、授業負担がすでに過大となっている。これは、教育訓練と研究指導の質につながる問題であるので、改善策を講じる必要がある。また、大学院教育プログラム編成上重要な位置を占める科目担当者の定年後の補充が直ちに行われないケースが発生する可能性がある。

次に、大学院担当の教員の年齢構成が、やや高年齢層に偏しているという問題がある。これは、大学院設置に当たって、大学院での指導経験をもつ教員と、高度の専門的実務経験をもつ教員を、核として配置する必要から生じたことであった。

将来の改善・改革に向けた方策

開設2年目の平成15(2003)年度から、大学院担当のより多くの教員における過重負担の問題が、いっそう顕在化した。これは、学部教育プログラムの再構成とも関連する問題であるので、学部全体で取り組むべき課題である。しかし、学部教育の充実を基盤にしないと効果的な大学院教育プログラムが組めないのも、限られた人的資源の配分問題は、大きなジレンマを抱えている。1つの方法は、現在の専任教員とは異なった形態での教員を任用することかも知れない。しかし、このような問題は、単独の学部・研究科の水準では解決できない性質のものであって、全学のいくつもの組織での検討を必要とする。本研究科としても、必要によって、そのような課題解決案を提起することを考えている。

次に、教員の年齢構成上の問題点を是正する方向での努力はすでに始まっている。すなわち、大学院設置を見越して、学部の履行計画中の期間に、40歳代前半～50歳代半ばの教授3名を新たに採用した。さらに、大学院が完成する平成16年度以降には、学位取得や教育研究実績をあげた中堅・若手の学部担当教員を新たに大学院担当教員としてを補充する。また、人間文化学部において平成16年4月付けで採用した中堅・若手の3名の教員は、大学院の授業を担当し、大学院担当教員の年齢分布の片寄りも、着実に是正されている。

(4) 当該大学の総合研究所の教育研究所の組織としての適切性、妥当性

総合研究所

現状の説明

本研究所は、本学の第4学部である人間文化学部の発足に伴い、「ビジネスサイエンス研究所」(平成4(1992)年開設)を発展的に改組することにより、平成11(1999)年7月、人文・社会科学の両分野を包括する学際的な学内研究機関として再出発した。

本研究所の主要な活動は、専任教員の個人研究および共同研究、奨励研究、学術出版に対する助成と各学部学会活動の支援とであるが、さらに研究所の独自事業として、ワークショップの主催、所報および学術モノグラフの刊行、研究資料の収集と展示等を行っている。

さらに、平成13(2001)年度より本学と地元亀岡市との間で「官学連携事業」が始まった。本研究所は、その窓口として、さまざまな交流プログラムの企画立案に参加し、本学の知的資源を広く地域社会に還元する情報発信基地の役割を果たしている。

点検・評価

研究助成および学会支援

①研究助成：平成17(2005)年度については、奨励研究(個人：期間1年)2件の申請があり、2件とも採択された。共同研究は2件が現在進行中である。平成16(2004)年の共同研究の成果が総合研究所叢書4～6号として刊行された。平成17年度は7・8号が出版の予定である

②平成17(2005)年度の科学研究費補助金申請の内訳：申請者3名のうち採択者0名、継続者3名である。

③学外研究員派遣：平成17(2005)年度の学外研究員の派遣(1年)は、国内1名と海外3名の計4名である。また、平成17(2005)年度に海外で開催された学術学会の報告・参加等で出張した者は4名である。

研究所の独自事業

①ワークショップの開催

- ・日時：平成17(2005)年12月10日(土)13時30分～16時30分
- ・会場：キャンパスプラザ京都
- ・テーマ：生きものがつくる豊かな環境
- ・基調講演：小崎丈太郎氏(日経メディカル開発編集長)
「バイオを利用した環境ビジネスの話題」
小川 眞氏(大阪工業大学リエゾンセンター客員教授)
「地球温暖化をとめる生物の力とバイオ技術」
- ・パネルディスカッション
テーマ：「21世紀の求めるバイオ環境」
パネラー：加藤 暢夫氏(京都大学名誉教授)
北尾 邦伸氏(島根大学名誉教授)
山下 勤氏(京都学園大学 経営学部助教授)
小崎丈太郎氏(基調講演者)
小川 眞氏(基調講演者)

なお、ワークショップの内容は、総合研究所モノグラフとして刊行予定である。

②『総合研究所所報』の発行

平成17(2005)年3月に『総合研究所所報』第6号を発行した。その内容は、特別寄稿(1篇)、

トピックス（6篇）、共同研究中間報告（2篇）、書評（1篇）、研究所便り等で構成されている。

③ 平成17（2005）年3月に昨年度のワークショップの内容がモノグラフシリーズ5として刊行された。

亀岡市との官学交流事業の推進

平成13年度に本学と亀岡市との間に「官学連携事業」に関する協定が締結されて以来、本研究所が窓口となって各種審議会委員の推薦や亀岡市生涯学習まちづくり実行委員会へ参画した。さらに講演会講師の推薦、学生ボランティアの派遣などを行っている。

平成17年度は、「平和推進事業」、「川ガキ大将復活プロジェクト」、「にぎわいホットステーション」、「学生チャレンジショップ」、「かめおか体操祭2005」などに学生ボランティアを派遣した。

亀岡市市制50周年記念事業では、「かめおか水の庵プロジェクト」、「南郷池再生プロジェクト」に係る南郷池環境調査業務契約の締結による共同研究に参画した。

平成17年度各種審議会への推薦は下記の通りである。

1. 亀岡市健康づくり推進会議委員
2. 亀岡市「生涯学習賞」の選考委員
3. 亀岡市市民憲章検討委員会
4. 京都府南丹教育局家庭教育フォーラム企画委員
5. 亀岡市循環型社会推進審議会委員
6. 亀岡市男女共同参画審議会委員
7. 亀岡市企業立地審査会委員
8. 亀岡市民生委員推薦会委員
9. 「亀岡市健康福祉のまちづくり懇談会」委員
10. 亀岡市行政改革推進委員会委員
11. その他 平成16年度からの継続委員 7件

長所と問題点

本研究所の最大の特色は、専任教員の個人研究および共同研究に対する支援にある。とくに学内外の研究者によって組織される「共同研究」（第1種）については、毎年各学部に1件の申請枠があり、その研究成果はすべて一般の出版社から刊行されるように予算措置を講じている。こうした手厚い研究助成もあって、学術的に実りある研究成果が毎年順次刊行されていることは評価すべきであるが、しかし、その反面、「共同研究」のテーマ設定や研究組織そのものが基本的に申請学部ごとの縦割り型となっている。今後は、こうした学部の特色を生かした共同研究だけではなく、学部の垣根を超えた学際的研究を推進するためには、研究所の運営委員会が主体性をもって共同研究を企画してゆく試みが必要であろう。また、近年の傾向として、共同研究の成果が2年の研究期間終了後、直ぐに出版できないケースも散見されるので、出版期限の厳守を徹底する必要がある。

本研究所の第2の特色は、前身のビジネスサイエンス研究所以来、石田梅岩をはじめとする「石門心学」関係の資料収集に努め、その一部の常設展示を行っていることである。なお、今年度は、本研究所がこれまで継続的に収集してきた「石門心学」関連資料の充実を図ることができた

ので、将来の学問的研究に大いに役立つものと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究所を、文字どおり本学における学際的研究（Interdisciplinary Studies）の中心的機関として発展させて行くために、次のような改善策が求められる。すなわち、研究所独自の共同研究を企画し実施するために、専任研究員を置くことが必要不可欠である。規程上は明記されているが、諸般の事情によりこれまで専任研究員が置かれたことはなかった。専任研究員を置くことは、研究所が学際的研究を推進するために必要なだけでなく、教員の研究時間を確保するという観点からも是非とも必要な方策の一つである。

また、現在、『総合研究所所報』を発行しており、一昨年度から質量ともに学術雑誌としての体裁が整えられた。今後は、『総合研究所紀要』を発行し、本格的な研究論文の発表の場を提供し、奨励研究や研究所が企画した共同研究の成果などを掲載することも検討すべき課題である。

（５）当該大学の心理教育相談室の教育研究組織としての適切性、妥当性

心理教育相談室

現状の説明

心理教育相談室は、大学院人間文化専攻臨床心理学コースの大学院生の訓練、養成のための心理臨床実践の場として、また地域への心理的な支援を行うための機関として平成13（2001）年6月に開設された。相談室（3室）、プレイルーム（2室）、スタッフルーム、院生控室等を備えている。箱庭療法の設備も整っている。

専任カウンセラー（2005年10月現在は学生相談室嘱託講師が兼任、2006年4月からは契約助手採用予定）1名、嘱託カウンセラー4名、本学大学院修士課程を修了した研修員および本学大学院生により、週6日間、カウンセリングを中心とした相談活動及び地域の母親のための子育て教室が行なわれている。平成13（2001）年度の来談者は述べ202名、平成14（2002）年度は743名、平成15（2003）年度は883名、また平成16（2004）年度は1009名である。

点検・評価

大学から離れているという難点があるのは否めないものの、相談業務を行う上で重要な要素である、来談者にとっての利便性の点ではかなり好条件である。

来談者数については、平成16（2004）年度は1009名であり、大学付属のこの規模の相談室で、さらにまだ開室5年目であることを考えれば十分に満足できるものである。また継続して通って来る人が多いことから、適切な対応が為されていると評価できる。今後、相談室の存在がさらに定着し、相談業務に当たる大学院生及び研修生の人数が増えるに伴い、相談件数は増えるであろうことが期待できる。

長所と問題点

長 所：充実した施設設備。立地条件のよさ。

週6日間毎日、専任カウンセラー、嘱託カウンセラーの2人体制が整っているため、来談者の希望される相談時間などのニーズに答え易い。また、大学院生とペアを組ん

で親子面接を並行して行うことも可能である。また研修員の人数も増え、体制が更に充実しつつある。専任カウンセラーがいるため、心理相談に当たる大学院生たちの様子を常時見ることが出来るので、きめ細やかな指導ができる。

事務員が勤務していることによって、電話等による連絡に常時対応が可能である。

問題点：近辺に公的な無料の機関が増えたことにより、経験の浅い大学院生が対応しやすい遊戯療法の対象となるような幼児、小学生の事例の数が少ない。相談内容も院生が対応するには難しい来談者が多い。

将来の改善・改革に向けた方策

養成機関としての充実のために、来談者の増加、特に子どもの事例の確保が求められる。定期的に宣伝広告を継続すると共に、日々の地道かつ真摯な相談業務での対応が何よりも重要である。また今後料金設定の検討も必要であろう。院生たちの意識のさらなる向上および研鑽、そのための教員やカウンセラーによる教育、指導の徹底が求められる。

3. 学士課程の教育内容・方法等

(1) 教育課程等

(学部・学科等の教育課程等)

(1) 学部・学科等の教育課程と各学部・学科等の理念・目的並びに学校教育法

第 52 条、大学設置基準第 19 条との関連

a. 経済学部

現状の説明

2003 年度より実施された新しい教育課程は、前回カリキュラム改革（平成 5 年）以降顕著になった本学部生の基礎学力の低下とその格差拡大、さらに社会性の未熟に対応すべく、これまでの経験を集大成するものである。その教育理念は「経済学の基礎知識を修得し、を通して、変化の激しい社会に適応できるたくましい社会人の育成」にある。

このため、本学部は教育内容を専門教育から専門基礎に重点を移す一方、その教育課程は、入学後の第 1 セメスターから第 3 セメスターまでの基礎学力課程と各自の興味や関心に応じて第 4 セメスターでコースを選択する専門課程からなる 2 階建ての構造になっている（下記のカリキュラム構成図を参照）。

点検・評価

学生のニーズが極めて多様化しているので、学生一人一人の問題意識や関心に応えられるだけのきめ細かさが教育課程に求められる。このため、より効果的に教育目標を実現するためには、かなりボリュームのある「メニュー」を揃えなければならない。当然、財政上の観点からみれば科目充実負担増となるが、意識して科目充実に努めてきたと評価されよう。

長所と問題点

中規模大学としては非常に多彩なカリキュラムを整備してきたと思われる。また、現実社会との接点を意識した各種プログラムの開発はとくに評価される。

しかしながら、財政的な制約から外部の優れた教員、プログラムを動員することがますます厳しくなっている。こうした傾向に対しては、平成 12(2002)年度本学で初めて、寄付講座として「きもの学」を開設することができたし、2003 年度からは野村證券提供の「金融入門」が開講されている。財政的制約からカリキュラムが魅力のないものになれば、教育理念・目標を実現することは当然困難になる。

将来の改善・改革に向けた方策

現実社会との接点を意識した各種プログラムの開発、スクラップ・アンド・ビルドは、現実社会の動きが早いだけに、絶えず見直ししていくことが必要であり、同時に、特定個人に頼らない外部組織と大学との協力関係の構築が不可欠である。その一つの事例としてリメディアル教育がある。数学や統計知識などがなければ現代経済学を理解するのがますます難しくなっているのは、事実である。このため、学生の基礎的能力を高めることがリメディアル教育を通して必要なことは言うまでもない。しかしながら、導入期教育やリメディアル教育は「高度な経済学の理解」ではなく、「経済常識を備えた活力のある社会人」を育成する上で必須と思われるので、このような分野を今後は大いに増強していきたい。

b. 経営学部

現状の説明

本学部では、「日本人らしい日本人」、すなわち「世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成」という建学の精神を尊重し、経営学科並びに事業構想学科の特性を勘案しながら、「国際化・情報化・価値の多元化」といった急激な変化を遂げつつある現代社会にあって、専門的能力の深化、一般教育の修得、個性や創造性の伸展を通じ、企業およびその他の営利・非営利機関のなかで実践的能力を発揮しうる学生を育成するという教育目標を掲げ、教育課程の運営にあたっている。このことは「学校教育法」第 52 条のいう、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させることを目的とする」法精神に依拠したものである。

また、個人指導を行うことを基本とする一貫したゼミ教育システムや、幅広い教養教育を目指してわが国の文化や伝統芸術、国際化教育にも力を入れてきた一般教育の領域も、「教育基本法」第 1 条（教育の目的）にある、「教育は、人格の完成をめざし、平和的な国家および社会形成者として、真理と正義を愛し、個人の価値を尊び、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充

ちた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない」法精神と合致しているのである。

経営学科の「経営と管理」「会計」「経営情報」といった3コース制度、事業構想学科の「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」などの特色あるゼミ教育科目の設置により実践的な経営学教育を行うという本学部の理念・目的と、 Semester制度やグレード・ナンバー制による系統的かつ体系的教育課程は、「大学設置基準」第19条のめざす「大学は、当該大学、学部および学科または課程等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成するものとする」(第1項) および「教育課程の編成に当たっては、大学は、学部等の専攻に係わる専門の学芸を教授するとともに、幅広い教養および総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮しなければならない」(第2項) という要件を十分に満たしているといえよう。

(学部学科等の教育課程)

起業家的能力を涵養するための教育を実践している場合におけるそうした教育の教養教育上の位置づけ

本学部の事業構想学科は起業家育成に教育の重点をおいており、その一環として企業現場での教育をとりわけ重んじている。そのためゼミの形態としてインターンシップ・ゼミ、フィールドワーク・ゼミ、ケーススタディ・ゼミ等を設けている。インターンシップ・ゼミでは企業での研修を行う前に事前学習として電話での対応や接客の際のポイントなどの指導を行い、事後学習として職場での体験や学習をレポートにまとめる指導を行っている。レポートは学生論文集である『ビジネスアカデミア』に掲載され、翌年インターンシップに参加する学生やインターンシップでお世話になった企業に配布を行っている。

また、フィールドワーク・ゼミを中心にビジネスプランニングコンテストを開催し、学生たちの起業能力の涵養に努めている。今年10月からはこのコンテストで優秀賞を獲得したグループを中心に亀岡駅前の空き店舗を利用した学生チャレンジショップを開店する。この事業にあたっては経済産業省の補助を受ける関係で、京都府、亀岡市、亀岡商工会議所、亀岡駅前商店街関係者と会議を持ち、運営形態や運営方法について議論を行っている。この会合にはプロジェクト担当教員はもちろんのこと、運営主体となる学生たちも参加しており、そのような場を通じて実践的教育が行われている。今後も起業家的能力を涵養するための教育を実践する機会を設けていきたい。

点検・評価

平成7(1995)年度には一般・専門教育の区分を廃止し、科目の自由選択制を導入したが、平成11(1999)年度にはこれを踏まえつつ、いま一度ゆるやかな系統的学習プログラムを構築した。これらは基礎教育の上に立って学生の修学進度、および将来展望に合せた段階的学習を可能にするという基本思想に基づいたものである。

また、春夏半期で4単位は月木と火金に固定化されるため、柔軟な科目配置が困難になってきた。また、学生の科目選択が狭く、多様化した社会に対応した科目取得が難しいとの問題点

がでてきた。そこで、通年の4単位通年科目の導入が論議されることとなった。

次いで、「経営学入門」を10名で担当していることが、統一性、整合性に問題が出てくるようになってきたし、成績の評価についても問題が見られることとなった。

長所と問題点

学生たちの興味や目標を尊重したという点で、主体的学習に取り組んでいる学生にとって自由選択制度は系統的かつ段階的学習を行うにふさわしいシステムであるといえる。しかし、将来設計がなお不確定な学生にとっては、自主性に任せることが必ずしも適切であるとはいえない。今後はゼミ等を通して学生一人一人の自己実現をサポートするために、より綿密な指導や必修科目の設置が必要となると思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

授業評価アンケートや学生の達成度を検証することを通じて、常に新しい学生の要求に応えていく必要がある。とりわけ、これまでボトムアップ教育にかなり主眼をおいてきたが、「学校教育法」がいうように、「深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させることを目的とする」プルトップ教育も必要となるであろう。

c. 法学部

現状の説明

「学校教育法」第52条「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させることを目的とする」としているが、法律学の場合は、伝統的な学問であり、その体系が安定しているため、設置する科目がほとんど決まっていると言っても過言ではない。したがって、多くの法学部に置かれている科目を配置すれば、学校教育法の理念を実現することになる。また、それは、「大学設置基準」第19条、すなわち「1. 大学は、当該大学、学部および学科または課程等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成するものとする。2. 教育課程の編成に当たっては、大学は、学部等の専攻に係わる専門の学芸を教授するとともに、幅広い教養および総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮しなければならない」という要請についても該当することである。「幅広い教養および総合的判断力」については、全学の共通科目を通じて身につけさせるとともに、法学発展科目として社会の現代的課題を解決するための科目を設置することによって法学教育の中でもこのような能力の涵養につとめている。

点検・評価

伝統的な科目を中心とした上で、総合・応用発展・法実務科目を配置しているので、大きな問題は生じていないが、社会の激しい変化の中で、設置科目やその内容については、不断に検討していくことが必要である。また、入学生の基礎学力、意欲や志向に大きな変化が見られる。そうした変化に対応するような適切な対応も求められる。

長所と問題点

長所は、バランスの取れた科目配置であるが、一部の学生について、誤解に基づく履修が見られるのが問題である。その点で、入学時の履修指導を更に徹底する必要がある。また、時代は大きく変わろうとしているので、時代のニーズに応じた科目構成を検討しなければならないことはいまでもないことである。さらに、法科大学院制度が2004年4月に創設されたことから、「法学部」の役割が変化していくことも予想される。本学部でも、法科大学院時代にふさわしい法学教育の在り方を模索していく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部では、平成16(2004)年入学生から新たなカリキュラムを実施している。カリキュラム改革にあたっては、学生の基礎学力の低下や意欲志向の変化に対応するため、原則として授業科目を2単位化し、学生の法学への関心を高める授業科目と、関心や意欲のある学生に対してさらに進んだ学習を保障するような授業科目に分け、多様な学生に対応できるきめ細かいカリキュラムとした。演習も基礎的な知識をしっかりと身につけ意欲を持って参加する学生を対象とするものと、社会への関心を高め法の役割等を理解し考えるものに2分し、それぞれの志向に応じたメニューを提供している。また、将来の職業への関心を持たせ、その準備を支援する科目も開設し、今後さらに充実させていくことも考えている。

d. 人間文化学部

現状の説明

本学部は「日本人らしい日本人」の育成という本学の建学の理念のもとに、「現代社会のなかで人間関係の向上とよりよい社会の構築に貢献できる人材の育成」や「日本文化を世界に発信することのできる人材の育成」をめざしている。そのために、広い知識を授けるとともに、深い専門の知識を教授し、知的・道徳的および応用的能力を育むための教育を展開している。

(学部・学科等の教育課程)

グローバル化時代に対応させた教育、倫理性を培う教育、コミュニケーション能力等のスキルを涵養するための教育を実践している場合における、そうした教育の教養教育上の位置づけ

「文化コミュニケーション学科」として開設した当初から、異文化コミュニケーションを学科の一つの柱にしてきた。「ヨーロッパ文化論」や「イスラム文化論」は、そのために置いた科目である。このような科目は、「メディア文化学科」と改称しても、引き続き開講している。それらの科目は、「文化コミュニケーション学科」においては、専門科目の一角を占めていたが、「メディア文化学科」となった後は、いくらか教養教育的な位置づけになった。

(インターンシップ・ボランティア)

インターンシップをインターンシップを導入している学部・学科における、そうしたシステムの実施の適切性

メディア文化学科では「映画撮影所実習」という科目を設けて、東映太秦撮影所でのインター

ン・シップを単位認定している。これは、将来、この分野に進みたい学生には、極めて貴重な機会であると言える。ただ、現在は、このインターン・シップに受け入れることのできる学生数に限りがある。将来は、その数を増やすことを考えている。

点検・評価

専門的知識を授けるとともに、学生の人間的成長を促すという大学教育の理念は、本学部の理念と一致していると考えられる。学部の理念の達成のためには、幅広く深い教養に裏付けられた豊かな人間性を培う教育が不可欠である。

長所と問題点

上記のように、専門的知識の習得と、豊かな人間性の土壌となる教養を身につけることは、大学教育の両輪であるが、ともすれば専門教育の高度化・精密化にかまけて、教養教育が軽視されがちであるので注意して見守っていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

人間性を育てる教養教育を、自然・社会・人文の各分野にバランスのとれた科目配置とし、一層の充実を図る必要がある。専門教育を主として担当する教員も、教養科目を担当し、学生の成長過程に目を向ける必要がある。また、導入期教育において、学生の知的好奇心を刺激するような専門教育の分かりやすい授業を設けることが必要であろう。

(2) 学部・学科等の理念・目的や教育目標との対応関係における、学士課程としてのカリキュラムの体系性

a. 経済学部

現状の説明

本学部のカリキュラムは、入学後の第1 Semesterから第3 Semesterまでの基礎学力課程と各自の興味や関心に応じて第4 Semesterでコースを選択する専門課程からなる2階建ての構造になっている。

本学部の基礎学力課程は、旧来の一般教育課程とは異なり、大学での勉強のみならず、今後の社会生活にも不可欠なコンピュータの操作能力の向上や計数能力の向上、さらには日本経済や現代社会における経済の役割についての問題意識の涵養を目指している。専門課程のコースも、狭い意味の経済学に限定されず、基礎学力課程との整合性に配慮しながら、経済系コースとリベラル系コースから構成され、全部で8コースが用意されている。具体的には、パソコンをツールにしながら、経済現象を数量的に分析する「ネットワークと経済コース」、第2に、日本経済が直面する現実課題を解決するための政策形成能力の育成を目指す「経済理論と日本経済コース」、第3に、個人の資産運用や企業の資金調達を中心に勉強する「ファイナンスコース」、そして地域の視点から現実の産業社会について学ぶ「地域と産業コース」という経済系コースに加え、次の4つのリベラル系コースが設定されている。第1に、京都をフィールドの場として学際的に研究を進める「京都研究コース」、第2に、正しく、美しい日本語を書き、話し、また教える能力を養う「日本語練成コース」、第3に、現代社会のコミュニケーション・ツール

としてますます重要になる英語の運用能力の向上を目指す「IE(Intensive English)コース」、そして最後に、中学校の社会の教員免許、さらに高等学校の公民・商業・情報の各教員免許の取得を目指す「教職コース」というリベラル系コースが用意されている。

こうした基礎学力課程と専門課程からなる2段階建ての学習プログラムを補完するのが、総合教養科目である。総合教養科目は、経済学の基礎知識を現実社会に適用することのできる想像力豊かな分析能力を育成するうえで、また適切な進路選択を行ううえでの基幹的な役割を果たす。総合教養科目は4つのクラスター、つまりキャリア開発・情報・国際・学術の各クラスターからなり、学生は卒業必要単位数132単位のうち、登録必要科目11単位を含めた42単位を総合教養科目から取得しなければならない。

本学部の教育課程は、このように幅広い学習の中で経済学の基礎知識を修得できるように構成されるとともに、近年特に重視される「学習の履歴」をより豊かなものにするため、各自の目的や関心に相応しいコースが選択できるように工夫されている。総合教養科目の「キャリア開発クラスター」はまさにその役割を担い、これにより科目履修が「卒業のための勉強」から「自己啓発のための勉強」へと転換することを目指している。

点検・評価

カリキュラムは単に科目群の配置の問題ではなく、学生にいかにより体系的な履修、実効性のある学習をさせるのかが重要である。科目の配列を指導方法と結びつけて、極めてきめの細かい指導体制を作り成果を上げてきた。

ここ10年ほどは「選択の自由」に重点が置かれてきたが、当初危惧されたほどに「単位修得が安易な方向に流れる」傾向は見られず、専門的科目の履修が減ることはなかった。これはゼミ指導が根幹にあったと思われる。

長所と問題点

履修科目のオーダーメイド化は、学生のニーズをくみ上げるのに有効であった。また、自主性を育て、しかも系統的な学習を保障する制度として大きな役割を果たしている。しかしながら、最近では、選択の自由化と制度への慣れによって、徐々に専門的な科目を避け、簡単な選択科目を選ぶ傾向が増大している。また、学生自身の基礎的能力と知識の欠如が深刻になってきており、いわゆる経済学学部教育以前の基礎学力の涵養を徹底して強化すべきとの意見が教員間で多く出ている。

また、コースの設定が学問分野の分類であり、経済学の学習を通じて何をするのかという、問題解決型の分類が意識されていない等の批判もある。

これまで、本学部教育の根幹を支えてきたゼミ制度であるが、修学指導、学生指導、就職指導等様々な局面で主要なチャンネルとして機能してきた。しかしながら、近年、どうしてもゼミになじめない学生を無理に配属する結果、意欲的な学生へのマイナスの影響が顕著になってきたという指摘もなされている。

将来の改善・改革に向けた方策

これらの反省点や批判を受けて、現行カリキュラムでは選択必修科目制を大幅に取り入れ、

従来に比べ必修的要素が強くなっている。これは、入学時に基礎的能力の涵養をはからねば、経済学はおろか、大学生として相応しい表現能力や情報処理能力、計数能力を身につけることが不可能になるとの考えを反映している。

また、専門、教養的科目群の垣根、学部間の垣根も可能な限り低くすべく語学担当教員、情報担当教員にも各自の専門ゼミを開講してもらい、複数教員のゼミを経験できるサブゼミの制度も導入された。さらに、ゼミはこれまで登録必要科目であったが、選択制に変更し、目的意識的な選択を可能にする半面、ゼミを選択しない残りの学生に対して就学指導等が不十分にならないよう別の方法を講じてもいる。

b. 経営学部

現状の説明

平成 7(1995)年度には一般・専門教育の区分を廃止し、科目の自由選択制を導入したが、平成 11(1999)年度には、これを踏まえつつ、いま一度ゆるやかな系統的学習プログラムを構築した。入門科目の充実、各科目に一般・専門・ゼミ科目などの枠組みでグレード・ナンバーを付け、個々の学生の目標に適合する科目群を示すコース制を設置し、学習効率向上のために週 2 回授業の Semester 制を採用した。学生の意欲をそぐことがないように、すべての科目を 2～3 のグレードに区分し、各人の進度に合せたクラス分けとステップ・アップを基本思想としている。基幹入門科目として経営学入門を新入生全員に必ず受講させ、専門科目でも 6 科目を基幹専門科目と位置づけ、この中から 3 科目以上を 1 回生の秋学期以降に選択必修するものとし、この基礎の上に各自の希望に沿って専門科目を履修する。基幹専門科目は、平成 13(2001)年度に事業構想コースが設置され、平成 14(2002)年度に学科に昇格したことに伴って科目構成が少し手直しされたが、現行では「経営学総論」・「簿記の基礎」・「事業構想概論」・「商学」・「会計学総論」および「経営情報論」の 6 科目である。また、少人数教育を重視する方針を採り、演習科目を 1・3 回生に通年の 2 Semester 分と 2 回生秋学期及び 4 回生春学期に配当し、入学直後の第 1 Semester の「プレゼミ A」では導入期教育を演習形式で実施し、第 2 Semester の「プレゼミ B」では専門教育への離陸を図る。2 回生の秋学期以降、特定の演習を選択し、同一教員による演習を継続的に履修し、4 回生の「卒業研究」につなげることとし、2 回生全員に演習「専門ゼミナール」への登録を義務づけ、3 回生の演習「研究ゼミナール I」を必修とし、専門演習科目を大学教育の中心に位置づけている（なお、事業構想学科は開設 2 年目となり、2 回生が演習「専門ゼミナール」の履修を開始したところである）。このように、自由選択を基本としながら、系統的かつ段階的に学習できるよう配慮している。

点検・評価

学生たちの興味や目標を尊重し、主体的取組みを促すために科目の自由選択制を基本とし、一方でまた、単に取り易い科目の取得に墮することなく、本学部が意図する教育目標に誘導すべく系統的・段階的学習を加味している。入門演習「プレゼミ」では、当初、学生を名簿順にソートした機械的クラス分けを実施したが、平成 13(2001)年度より秋学期配当分「プレゼミ B」については学生による選択制に切り替えた。また、多様な学生の関心に応えるため、一定の限度内で他学部および大学コンソーシアム京都を通じて、京都市内の他大学でも学修できるよう

にした。これらと並行して、平成 12(2000)年度から学生の要望を取り入れ、授業改善に資するため学生による授業評価アンケートを実施している。

こうした改善を重ねることにより、学生の多様な要望に応えることは概ね達成できつつあると考えている。

長所と問題点

激動きわまりない今日の世界やビジネス社会に対応して多様な科目を提供してゆかねばならないが、限られた枠組のなかで多様化した学生の関心のすべてに応えることは無理がある。同時に、変転著しい今日のような時代こそ、片々たる知識の集積ではなく、これを実践的に統御する人格形成もまた大学の責務である。この意味で、他学部受講や他大学との単位互換制度により多様性を追求しつつ、同時に、本学部の必修科目やコース制のような系統的プログラムの設置などにより学部の特色を明確に打ち出す必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

演習科目のうち、4回生の「研究ゼミナールⅡ」については、特に春学期は就職活動に時間をとられて出席者がほとんどない状態であったため、平成 11(1999)年度には秋学期のみとした。しかし、締め切りに急かされて、調べる時間もないままに卒業研究を執筆せざるをえないため、平成 13(2001)年度には卒業研究に学部教務委員会の審査合格者に対して 4 単位を認め、一定の水準を要求しながら学生の意欲をかきたてることにした。さらに平成 14(2002)年度には演習を春学期に移行し、夏期休暇を卒業研究に充てることが出来るようにしたが、春学期の演習ではどのように「卒業研究」へ強い動機づけができるか、夏期休暇中の指導をどのように図るかなど、依然として「卒業研究」を到達点とする専門演習の仕組みとその運用に関して解決すべき課題がある。そこで平成 18 年度へ向けて、ゼミナールの継続性と効率性、教育効果をさまざまな観点より検討している。

c. 法学部

現状の説明

平成 3(1991)年の「大学設置基準」の改正に伴い、法学部でも、従来の一般教育科目と専門教育科目の枠を取り払い、柔軟な履修を可能にしたが、法律学の体系的な履修に支障が生じるような事例も出現したために、さらに見直しを行い、現在では、Ⅰ類（法学部固有科目）から 64 単位、Ⅱ類（学部共通科目）から 40 単位、任意（Ⅰ類、Ⅱ類のいずれでもよい）20 単位の履修としている。

カリキュラム内容は、平成 16 年度入学生から、多様な学生に対応できるようあらためた。原則としてすべての授業科目を 2 単位化し基礎的な内容を講義する科目とより高度な内容を講義する科目に分けることとした。このことにより、意欲や学力が十分でない学生にも法学の基礎的な内容を体系的にしっかりと理解できるようにするとともに、意欲の高い学生にはより充実した内容を系統的・段階的に学習できるよう配慮した。

科目の配置は、公法、民事法、刑事法等の基礎的な科目をしっかりと学ぶことに重点を置いた。都市開発法実務や金融・契約法実務などの実務科目は本学部の特色をなす科目であり、カ

リキュラム改革でも維持している。また、知的財産法等の先端的分野科目も配置しているが、学生が理解しにくい分野までは拡大しなかった。

法学部では、体系的な履修を促進するために、進路別履修モデルを提示している。つまり、①一般企業に就職を考えている場合、②資格試験を目指す場合、③公務員を目指す場合に大別し、さらに、司法試験や司法書士などに細分化した履修モデルを紹介し、合理的な選択が可能になるように配慮している。

演習に関して、1年次に基礎演習を設け、2年次は「ケーススタディ」を基本とし、3・4年次の専門演習につなげている。しかし、専門的な法学学習の前段階でつまづく学生がいることに配慮し、ゼミの形態を複線化し「現代社会と法」を設置した。この科目は、社会問題への関心を深めるとともに、法学学習への意欲を高めることを目指しており、これをきっかけにより高度な内容の法学学習に進む学生が多数出るようよう期待するものである。

点検・評価

これまでから系統的・段階的学習には注意を払ってきたが、要卒単位を充たすと、応用・発展科目を選択しなくなったりする傾向が見られた。このような科目については、むしろ修得単位数が少ない学生が単位数を増加するために選択するという問題も見られた。新しいカリキュラムでは、科目の性格を明確にするとともに、このような問題点をできる限り排除しようとつとめている。しかし、いっそうの強力な指導により、適切な科目選択行動が行われるような配慮が必要である。

長所と問題点

学生定員が少ないので、講義が比較的少人数を対象として実施できており、ゼミに関しても、少人数で構成されきめ細かな指導が可能となっていることは、大きな利点となっている。演習は、意欲のない学生が意欲のある学生の足を引っ張るという場合があった。そのため、1年次の基礎演習は従来通り機械的なクラス編成を続けることとしたが、2年次以降のゼミを複線化し、意欲のない学生にも学習への関心を喚起するようなゼミとして「現代社会と法」を設置し、多数のクラスを配置することとした。しかし、従来通りの演習のイメージで選択行動が行われることも危惧され、しっかりと学生にメッセージを発信していくことが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成16(2004)年4月入学生から新たなカリキュラムを導入した。平成17(2005)年度は2年次生以下に全面適用されるとともに、3年次生以上は移行期であることから、その実施について細心の配慮が必要となっている。実施結果について検証を行うとともに、微調整が必要なものについて速やかな対応ができるようにしていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

本学部では各学科を見渡す科目の「人間関係論入門」と「メディアと文化」を置き、学生に広い視野を持たせようとのねらいがある。これらは、両学科の教員による毎回担当者の変わる

オムニバス方式での必修科目である。

両学科とも「学部共通科目（全学共通）」として「教養科目」「外国語科目」があり、それぞれの学科に専門科目として「専門基礎科目」「基幹科目」「展開科目」がおかれている。これ以外に、他学部受講科目、免許資格課程の科目がある。

両学科とも入学時に入門ゼミにあたる少人数の演習Ⅰにおいて、履修の指導や、レポートの作成指導を行い、さらに学生生活にスムーズに適応できるよう配慮も加えている。

人間関係学科では、心理学の実験を2回生から開始し、心理学以外の専攻者には社会学調査演習において、それぞれ専門に進む準備をしている。心理学も、心理学以外の分野も、演習Ⅲ・Ⅳは継続的に履修され、卒業研究につなげる指導がなされる。

メディア文化学科では、学生が1回生秋に、2回生で履修する各講読を志望分野によって選び、さらに3・4回生で演習Ⅰ・Ⅱを継続的に履修して卒業研究につなげるようにしている。

両学科とも、3回生に進む時点で、進路の軌道修正が可能なのはからって、学生のニーズに柔軟に対応している。

点検・評価

平成14(2002)年度末に第1期生が卒業した。1期生は当初の予想どおり進取の気性に富んでおり、学部のカリキュラムを精力的に消化している。その意味では、学部の期待に答えているが、2期、3期の学生が入学するにつれて学年毎に学生気質が変化し、学部として若干の軌道修正が必要になった点もある。

人間関係学科では、入学前から心理学の領域の学問を目指している学生が多い。しかし、学生は心理学の内容や自分の適性を把握していない場合がよくあるので、自分は本当にその分野の学問に向いているかどうかを確認する時間的余裕が必要となる。この意味で、基礎実験を2回生に配当して、3回生から本格的に専門を学ばせるという現状のシステムはかなり効果をあげている。

メディア文化学科では、多彩な科目が数多く開講されている。学生は興味にあわせてかなり自由に学んでいる。メディア関係の「今」を取り上げる講義から、日本やアジアの「歴史」を扱うものまで内容はバラエティに富んでいるが、学生が個々の学習意欲に合致した内容を選ぶことができるという点で評価される。

長所と問題点

現在のカリキュラムについては、科目数は多いが、時間割の関係で学生が十分に希望する科目を受講できないという批判があり、検討して行かなくてはならないだろう。

人間関係学科では、高校では科目として学んでいない心理学や社会学、教育学といった学問の領域や内容を1回生のときに体系的に知ることが学生にとって必要である。と同時に、専門科目の内容に1回生からふれたいという学生の要望に応える必要があるが、1回生では予備知識がないので段階的学習が必須のこの分野では実現がむずかしい。

メディア文化学科では、1回生から意欲的に専門科目を履修することが可能で、学生が入学時の目標に対する意欲を失わないよう配慮されている点が評価できる。ただし、学生に比較的自由に科目選択をさせているので、どちらかといえば一人一人の学生の履修科目が一定の専門

分野に収束して行きにくい点が、今後の課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部の理念の達成のためには、語学や情報処理能力などの習得が欠かせないが、多様な学生のニーズに対応し切れていないのが現状である。この分野をより充実させるような早急な改善が望まれる。

人間関係学科では、入学時の学習意欲をそがないように、専門科目の回生別配分を再検討したり、時間割に工夫をする必要がある。また、心理学の実験などの科目については、大学院生による TA の活用もすでに検討課題にあがっている。

メディア文化学科においては、演習のあり方が問題となる。学際的学科であるために、専門分野を体系的に履修することはむずかしい。講読科目の設置や、演習の複数履修、演習Ⅲ・Ⅳ合併などが主として今後の検討課題となっている。

英語以外の外国語(初習外国語)の登録は、1 回生優先なので、人気の高い中国語やハングルなどは、2 回生以上になった時点で勉強を始めようと望んでも人数制限の関係で受講しにくい。ところが 3 回生になり就職を意識する時期に、中国語やハングルを学びたいという学生は意外に多く見受けられる。1 回生優先の現在の登録方法には問題がないとはいえないが、対策の一つとして今年度から 3・4 回生のためにハングルと中国語のクラスを設けた。また、英語・ドイツ語・フランス語の講読科目を、大学院を目指すなど意欲の高い学生のために新たに設置した。

情報プログラムについては、高校までの情報教育に学校による格差があるため、すでに高い習熟度に達して入学してくる学生への対応が急務である。

生涯スポーツプログラムに関しては、毎年のように変化する学生のニーズが十分調査され、かつ慎重に対応が行われている。

(3) 教育課程における基礎教育、倫理性を培う教育の位置づけ

a. 経済学部

現状の説明

教育課程の中で近年、基礎教育の重要性が増している。経済学という「高校時代になじみのない」科目を学ぶ上で、必要な予備的知識がいくつかあり、この修得がまず必要である。また、文章理解やレポートの書き方といったリテラシー教育には否応なくていねいな指導が求められる。それに加え、経済学分析の専門科目といえども、微分や行列演算知識を前提にした授業は、既に高校教育とのギャップが大きすぎ、専門教育の前提となる「専門基礎」科目群の導入が必要不可欠となっている。また、経済学そのものへの関心を喚起するための工夫も重要である。例えば、現実の経済や社会問題の紹介・解説などが考えられ、それらは重要な基礎教育部分である。

このように、教育課程における基礎教育は多用な性格をもっているが、経済学部では、経済学一般の理論面での入門には「日本経済入門」「経済学 A」「経済学 B」を開設している。これは必修科目であり、クラスを分割し、中規模クラスで授業する一方、複数教員が同一プログラ

ム、同一進度、同一テストで教育している。また、リテラシー部分では、「日本語表現講座」などの日本語教育、全員が受講する「入門ゼミ」でのレポートの書き方、ディベート、「パソコン入門」でのインターネット、メール環境での授業への全員の適応をはかるなどしている。なお、これらの科目はほとんどが小クラス編成の中で実施されている。

さらに、専門科目の入門的部分、つまり、専門基礎科目をできるだけ充実させる方向で授業内容を手直ししている。また、現実との接点を示すための広範な授業プログラムは先に述べたが、これらも広い意味では専門科目への重要な導入ステップになっている。

従来的一般教育は平成3(1991)年の自由化以来、「軽量化」されてきた経緯があるが、近年、経済学への関心とは別に、特に、人間の心、環境といった課題（これらは実に多様であるが、明らかに従来の経済学でカバーできない領域）への学生の関心が高い。これらは、大学における教育課程の倫理性の確立に不可欠の役割を果たすことになる。従来の分類からすれば、「教養教育の復権」とも見える現象であり、経済学部単学部内で必ずしも充分に対応しきれないため、他学部受講、他大学との単位互換、大学コンソーシアム京都等での単位取得と併せ学生ニーズに応じている。

点検・評価

教育課程の中で基礎教育を充実することは教員の共通認識として定着しており、各種の導入期教育の工夫をしている点は評価できる。また、授業の形態も、これまでの形式にこだわらず、第一線で活躍するビジネスマンや官庁エコノミスト等の協力を得て、学生の興味・関心を引きつける工夫も見られ、この点でも評価できる。

しかしながら、学生に相応しい教養、倫理性を涵養するために必要な教養科目については、本学部独自に準備されているわけではない。全学、他大学の科目を相互に融通するシステムは有意義であるが、学部固有の教育目標との調整は難しく、機動的な運営のためには課題が残っている。

長所と問題点

導入期教育に多大の努力を払ってきた点が多いに評価できる。全学共通科目は本学では全学教務委員会の管轄、専門科目は学部教務委員会の管轄でありながら、教員は各学部に分属しているため、特に教養的科目に関して、学部の意向を重視すると、教員に過度な負担を強いることになる。この調整の仕組みを今後改善していくことが求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

特にリテラシーの強化は重要な課題と認識されている。国語教育は従来からある「文章表現講座」「入門ゼミ」に加えて、さらに、日本語文章に関する科目を強化した。また「入門ゼミ」を1 Semester延長して第3 Semesterまでとし、この間を「基礎学力課程」として明確に位置付けた。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科並びに事業構想学科では卒業に必要な単位数 124 のうち 64 単位を固有科目群（専門教育科目）から修得し、40 単位を非固有科目群（一般教養科目）から修得し、残りの 20 単位は両科目群のいずれからでも学生が受講を望む科目を選択することができる制度となっている。健全な企業人を育成することを教育目標としている本学部においては、基礎教育および倫理性を養う教育をとりわけ重視している。倫理性を養う教育については「共通の一般科目群の学習によって幅広い教養を養い、社会人（企業人）としての資質の向上をはかる」と本学部の教育方針で謳い一般教育科目群を中心に行われている。また、専門教育科目群の一部においても最近とりわけ強く求められている健全な企業人育成のための倫理教育を行っている。

基礎教育分野では情報教育の一環として 1 回生の登録必要科目である「パソコン入門」や本学部の専門教育である「情報セキュリティ論」などにおいても、情報リテラシー教育はもとより情報社会が持つ危険性や、そこで要求されるネチケットをはじめとする現代倫理教育を行っている。一般教育分野でも「社会と法」の領域では「社会学入門」・「情報社会と法」、「人間と文化」の領域では「論理学入門」・「哲学入門」・「倫理学」・「東洋の歴史」・「西洋の歴史」・「日本の歴史」・「ジェンダー論」・「人権の歴史と現代」および「英語文化事情」、「自然と技術」の領域では「生命の科学」・「自然科学史」および「自然環境」などの科目を設置して、単に「倫理学」だけでなく、倫理性を養うため幅広く社会教育、文化教育、国際教育、歴史教育、環境教育を行っている。

また健全な企業人を育成するという本学部の理念から、専門教育分野でも「企業倫理論」・「梅岩『心学』研究」・「京都商人論」というユニークな科目を設置している。

点検・評価

宗教系の大学では建学の精神と絡めて倫理性を育成する科目を必修としているところもあるが、「日本人らしい日本人」を育成するという建学の精神、および「健全な企業人を育成する」という本学部の理念にしたがって一般教育科目群を 3 領域に分類してすべての科目を選択できる制度の中で偏りの無い幅広い倫理教育を行っている。しかし、いずれの科目も講義形態であるため、学生一人ひとりへの個人指導は導入期ゼミである「プレゼミ A」をはじめとするゼミ科目に頼っているのが現実である。

最近、話題になっているファイナンス関連の倫理問題については、平成 18 年度の採用人事により改善、評価されるものと思われる。

長所と問題点

上記のように教育課程における基礎教育、倫理性を培う教育の位置づけとしては専門および一般教育科目群全体の中に数多くの倫理性を養う科目を開講して、その教育を幅広く行い十分な知識を提供できている。そのような点でカリキュラムデザインとして倫理性を養うに十分な教育がなされているといえよう。しかし、現実面では一部の学生による社会的倫理性を欠いた行動が学内においても散見されており、ゼミなどを通して学問的知識だけでなく生活指導を含めたより個人的指導を強化する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は、教員が教室内で行う倫理性を培う教育だけでなく、ボランティア経験などの体験学

習を含めた幅広い教育方法でより一層倫理性を高める教育を実践していく必要がある。法学部の場合インターンシップ教育を充実強化していくことを決定しているが、その際の事前および事後教育なども倫理性を培う実践的な場にしていくことをめざしている。

c. 法学部

現状の説明

基礎教育はとくに重視しているので、さまざまな工夫を凝らしている。第1は、基礎演習である。法学部では、基礎演習を大学教育の基礎と位置づけると同時に、法学教育の基礎と位置づけているので、基礎演習の担当者を専門科目の担当者に限定している。つまり、法律学に関する素材を用いて、法学の基礎教育を行うとともに、大学の基礎教育を実施しようというわけである。第2は、国際化・情報化の時代に備えた「外国語・コンピュータ教育」である。これは、全学共通のものであるが、1年次の登録必要科目とし、積極的な履修を促している。

倫理については、学部共通科目として、倫理学を置いている。専門科目の法哲学でも、倫理学的な課題が取り上げられている。また、「法律とは最小限の道德である」と言われるように、法学自体が倫理と極めて密接な関係を有しているの。したがって、法を考えることが倫理を考えることに結びついている。法学部では、法学と倫理学の接点にある課題についても、それぞれの講義で取り上げるようにしている。

点検・評価

基礎演習に関しては、平成11(1999)年に法学部教務委員会がオリジナルテキストを作成した。その後、ほぼ全員の教員がテキストの作成に参加し、毎年改訂を重ねて、平成15年度に、このテキストを『法学の扉』として出版した。このテキストの作成にあたっては、単に執筆を分担するだけでなく、年に数回、基礎教育研究会を開催し、FD研修も兼ねて、議論を重ねるので、順調に改善が進行している。平成16(2004)年度には補足版を出版し、17(2005)年度には新版を出版の予定である。しかしながら、それでも教員間の指導に若干の差異が見られるので、教員全体の共通理解の向上が課題である。

なお、基礎学力が十分でない学生が入学してくるようになっている。基礎学力を補うような方策の導入も求められており、平成17(2005)年度からは入学生の国語能力を向上させるため「法とことば」を正規科目とする予定である。なお、高校生に対する模擬授業をほとんどの教員が経験しており、また、平成14(2002)年4月以降入学者に対して入学前教育を行っている。

長所と問題点

学部全体として、導入期教育に取り組んでいる点が長所であるが、法学は大学に入って初めて履修する科目であるから、今後の高校教育の動向次第では、さらに、導入期教育が困難になることが予想される。本学では入試部の活動の一環として、高校生に対する模擬授業に意欲的に取り組んでおり、法学部でもほぼ全員の教員が高校生に対する教育を体験している。そこから得られたものを参考にしてさらなる改善をはかる必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

オリジナルテキストを出版・改訂を機に、基礎教育研究会の活動を更に活発にしていきたい。「法とことば」以外にも、基礎学力を補強する科目などの導入についても検討している。また、ビデオや OHP を用いるなどの視聴覚に訴える工夫を始めとして、授業方法にもさらに改善を加える必要があると考えている。

d. 人間文化学部

現状の説明

要卒単位 124 単位のうち、24 単位以上を学部共通科目（教養科目と外国語科目から成り、生涯スポーツ科目・情報関係科目もこれに含まれる）のうちから履修するよう義務づけている。また、20 単位以上を専門基礎科目のうちから履修しなければならない。以上が、基礎教育の部分である。専門の教育は、基幹科目から 18 単位以上、展開科目から 40 単位以上を履修するよう定めている。このいずれにも属さない残り 22 単位以上は、全く任意の分類からの履修となっている。学生の希望によってはある程度、専門重視型・基礎教養重視型のいずれかに重点を置くこともできるよう考えられている。

また、学部自体の学問が、「人間と文化」を対象にし、多分に倫理性と向き合う要素を含んでいる。

点検・評価

基礎教育の重視は本学の長年にわたり実行してきたところであり、本学部においても設立時から重点的に整備してきたところである。教養・語学・スポーツ・情報のいずれの分野も、他学部における長期にわたる経験の蓄積をふまえてプログラムが生まれ、本学部もそれを踏襲している。

入学と同時に「総合英語」「パソコン入門」「演習 I」「人間関係論入門」（あるいは「メディアと文化」）を履修することが義務づけられている。全学的に置かれた学部共通の教養科目ではあるが、「心の科学」「人間と社会」といった心理学や社会学の入門的な科目は、これらの学問が高校では学ばれないため、学生が専門に分れていくときの参考になるように用意したものである。また、「統計分析の基礎」「生命の科学」は心理学・社会学に進む学生の基礎のため、「物質の科学」や「宇宙と地球の科学」など学科の専門と関係のない自然分野の科目も、両学科の専門を離れた広い視野を失わないようにとの配慮で設けられている。

さらに専門基礎科目として本学部には、「哲学概論」「倫理学概論」「生物学概論」「文化人類学」など、多様な科目が基礎科目として設けられ、これらは、メディア文化学科の学生にとっては、専門の基礎にあたる役割を果たしている一方、人間関係学科の学生にとっては、幅広い教養を身につけるための科目となっている。

学生の倫理性を育てるという面では、人間関係学科には基幹科目として「人間形成論」があり、メディア文化学科には基幹科目に「日本文学論」「日本の思想」また展開科目に、「比較宗教論」などがあって、豊かな人間性を養うことができるようになっている。

長所と問題点

本学部では、一方の学科の専門の基礎の科目が、他方の学科では教養的科目として作用するなど、今のところ、車の両輪のような関係を保っている。

学部の専門領域の学問が、心理学や教育学・社会学あるいは歴史・文学といった倫理性が直接内容に関わるものなので、学生の倫理性を育てる面では問題は少ないと思われる。しかし、今日の学生の気質は非科学的なものに魅力を感じ、占いに惹かれたり、宗教に興味を抱く場合もよくみられ、このような点を配慮した科目がもう少しあることが望ましいといえるのではないだろうか。豊かな人間性ととも、社会事象を自分で科学的に思考していく能力を育てる必要性を感じる。

将来の改善・改革に向けた方策

基礎教育の重要性はますます高まることが予想される。豊かな人間性を育むためにも、一層の充実をたえず検討していきたい。具体的には、学外でのボランティア活動などを単位認定することや、留学生との交流、チューター制の導入、地域の高校生との共同研究調査活動などが考えられよう。

(4)「専攻に係る専門の学芸」を教授するための専門教育的授業科目とその学部の理念・目的、学問の体系性並びに学校教育法第52条との適合性

a. 経済学部

現状の説明

本学部のカリキュラムは、上述したとおり専門課程のコースとして経済系コースに限定されるだけでなく、リベラル系コースが組み込まれている。基礎学力課程では、日本経済入門、経済学A・Bが絶対必修科目として設定される一方、計数能力の向上のための科目が登録必要科目に割り当てられている。

本学部の教育内容はリベラル・アーツとしての経済学の教育を目指しているが、各コースが分断され、狭い領域に限定されないために、卒業必要単位のおよそ3分の2をコース科目に設定し、裾野を広くしながら頂上を高くする体系的かつ豊富な知識の修得が可能になるように工夫されている。

長所と問題点

絶対必修科目の数を最小限に抑えることは、学生がそれぞれの問題意識や関心に応じた科目履修を可能にする。その反面、本学部においても、基礎学力の低下が深刻な問題となっている。このことが、入学後の科目履修の選択を制約する一方、講義の理解度を低下させる原因にもなっている。

将来の改善・改革に向けた方策

経済学の学問体系ではなく、学生の身近な問題ごとにテーマを設定し、科目履修を手助けする方法が考えられる。他方、グレードナンバーの実質化を図るため、さらに各科目間の関連性を明示する取り組みのひとつとして、科目の学年配当制を導入し、学生の体系的かつ効果的な

科目履修を促している。その他には現在、各講義内容のキーワードを設定し、講義内容の標準化を図ることが検討されている。

b. 経営学部

現状の説明

本学部では、「日本人らしい日本人」、すなわち「世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成」という建学の精神を尊重し、経営学科並びに事業構想学科の特性を勘案しながら、「国際化・情報化・価値の多元化」といった急激な変化を遂げつつある現代社会にあって、専門的能力の深化、企業およびその他の営利・非営利機関のなかで実践的能力を発揮しうる学生を育成するという教育目標を掲げ、専門教育課程の運営にあたっている。専門教育的授業科目は、経営学科においては「経営と管理」「会計」「経営情報」といった3コース制度の中に導入期科目である「経営学入門」、基幹専門科目である「経営学総論」をはじめとする6科目、その他コース科目として40科目以上を開講している。一方、事業構想学科においては「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」などの特色あるゼミ教育科目を配し「環境」「人間」「起業」「情報」の4分野に40以上の科目を開講している。これらのコース科目や分野科目は実践的な経営学教育を行うという本学部の理念・目的を具体化したものである。このことは学校教育法第52条のいう、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させることを目的とする」法精神に依拠したものである。

点検・評価

専攻に係る専門の学芸を教授するための専門教育的授業科目は本学部の理念・目的、学問の体系に沿ったものであり、同時に学校教育法第52条とも適合したものである。

長所と問題点

本学部では平成14年（2002年）に事業構想学科を開設するにあたり、本学部の理念・目的を確認し、現在の専門教育的授業科目に関するカリキュラムデザインを行った。この処置により実践的な教育を重んじることが可能となり、学校教育法第52条の精神にいつそう適合させることができたといえよう。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部では上記のように、事業構想学科の設置に伴い大幅なカリキュラム改革を行ったばかりである。したがって将来の改革に向けた方策として、このカリキュラムデザインの適切な運営にあたり、その結果について平成17年度より検証を行い改善すべき点を確認していくことが肝要である。

c. 法学部

現状の説明

法学科目は、基礎法、公法、民事法、商事法、刑事法、国際法、社会法、政治の各分野ごと

に、伝統的な基本講義科目を配置するとともに、ビジネス現場における法律問題を理解し、その解決方法を考えるための「都市開発関係法実務」、「企業法務」、「契約・金融関係法実務」、「不動産取引法実務」、「会社関係法実務」などの法実務科目を設置している。基本講義科目については、法学の伝統的分野をカバーするとともに、「消費者法」、「知的財産法」など、現代社会が新たにかかえる法的問題を考察する科目を置いており、法学に係る専門的学芸の教授が行えるよう配慮している。カリキュラム改革では、基本科目群の段階的学習の強化を目指したので、応用・発展分野への無理な拡大は避け、学生の消化不良が起きないように配慮している。法実務科目は、本学部のビジネス法学教育を特色づけるための科目であり、法理論の理解にとどまらず、ビジネス現場で生ずる法的問題を具体的に理解し、その解決方法を考察させるためのものである。

点検・評価

科目配置は、他大学法学部が設置する基本科目をできるだけ配置するように心がけている。しかし、多様な学生に対応するため、多くの大学で4単位として開講している講義科目を基礎部分2単位と発展部分2単位に分割した。このことにより、法学に係る専門的学芸の教授がより徹底できるよう配慮した。法学の先端的分野については、教員数が少ないこと、学生が消化不良にならないよう配慮する必要性から、やや限定されているが、可能な範囲で拡大していくべきである。学部理念に沿った科目配置もできているが、なお有効な方策について検討を継続していく必要がある。

長所と問題点

基本科目についてバランスのとれた科目配置になっているとともに、特色ある授業科目も設定されている。問題は、学生が多様化してきており、基礎学力が不足している者も見られる中で、消化不良にならず、かつ専門的学芸の修得に不十分なところのないような科目配置を常に心がけていくことだと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

カリキュラム改革では、基本的な科目配置に大きな変更を加えることなく、学生の意欲や基礎学力に応じてきめ細かく対応できるような修正を目指した。入学後の早い段階では、学習意欲を喚起するような入門的講義科目を配当し、それをベースに法学の基本的分野や法実務科目が学べるような適切な年次配当を行うことにより、専門的学芸の修得がよりスムーズに行えるように配慮していく予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

専門教育的授業科目としては、科目数では、人間関係学科は88科目、メディア文化学科は106科目がある。分野別では、人間関係学科では、心理学系21科目、社会学系15科目、教育学系10科目がある。メディア文化学科では、メディア系32科目、歴史文化系28科目である。

点検・評価

学部の理念・目的としては、人間と文化の相互規定関係を前提として、人と文化と社会と地域との関係を総合的に研究すること、が掲げられている。この点に関して、人間関係学科では、心理・社会・教育の3分野を総合的に学ばせることとしていて、メディア文化学科でも、メディアと歴史文化の両分野を統合的に学習させることとしており、学部の理念を実現しようとしている。

学問の体系性に関しては、専門科目のカリキュラム上でも、専門基礎科目、基幹科目、展開科目の順に、より専門性の高い学問が学べるように、科目の体系化を図っている。グレード・ナンバー制の導入も、カリキュラムの体系性を分かりやすく示すのに有効である。

また学校教育法第52条は、大学の目的として、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」と定めているが、これとの関連においても、複数の分野を広く、かつ特定の専攻を重点的に学ばせる本学部の方針は、それに合致していると考えられる。

長所と問題点

前項「点検と評価」において述べたことが、そのまま長所ではあるが、他方、それらが必ずしも実現できていない部分もあるのが問題点である。人間関係学科においては、心理学・社会学・教育学の内、例えば心理学など、特定の一分野のみの学習にとどまり、事実上「心理学科」に所属していると言ってもよいような学生も存在している。メディア文化学科においても同様の事態が見られ、日本文化を現代メディアを通じて発信するという、学科の目的の中心的なものが実現されるには至っていない。

将来の改善・改革に向けた方策

人間関係学科において考え得ることの一つは、心理・社会・教育の3分野の各々から必要最小修得単位数を定めることがある。それによって、3つの分野を統合的に学ぶことが出来る。また、平成16年度から「メディア文化学科」と改称したので情報機器を使用する授業が増えている。これを利用して、「日本文化をメディアを通じて発信する」という目標を、より実現しやすいもの出来ると思われる。

(5) 一般教養的授業科目の編成における「幅広く深い教養及び総合的な判断力を
培い、豊かな人間性を涵養」するための配慮の適切性

a. 経済学部

現状の説明

本学部のカリキュラムには総合学術クラスターとともに、リベラル系のコースが組み込まれている。このことから明らかなように、本学部のカリキュラムは、経済についての勉強を縦系としながら教養的科目履修を横系に組み立てられている。

点検・評価

学術クラスターは4年間を通じて科目を履修し、専門課程のコース設定も基礎学力課程との整合性に配慮しながら、設定されている。経済学は本来、社会的教養科目と思われるので、本学部のカリキュラム構成は一定の評価を受けるに値する。

長所と問題点

本学部のカリキュラムは、幅広い視野で現実の経済を勉強できるように編成されている。しかし、シラバス等においては、個々の経済学プロパーの科目と教養的科目が必ずしも明示的に示されていない。

将来の改善・改革に向けた方策

サブゼミの制度を導入し、リベラル系のゼミとの同時並行履修を可能にしたことにより、より豊かな経済学の勉強が可能になるとと思われる。経済の主体は人間であって、経済人ではないので、副専攻制の導入によって、経済学の勉強はよりいっそう豊かなものになるであろう。

b. 経営学部

現状の説明

本学部では、幅広い教養を養い人間としての資質の向上をはかる目的のために設置されている科目群は次のとおりである。①人間と文化—思考能力を高め、人としての知的な部分を養成するような科目が中心。②自然と技術—自然科学や近代技術に関して基本的なことを学び、現代社会で生きるために必要な洞察能力を養成するような科目が中心。③情報処理—情報処理に関する基本操作および基礎知識を身につける科目が中心。④言語と文化—国際化時代を背景に、言語を中心に異国の文化をも理解するための科目が中心。⑤生涯スポーツ—大学在学中も含めた一生を通じてスポーツに親しめるような内容をもって構成された科目が中心。⑥総合—分野を問わず設置している科目や大学以外での学習についても人間形成・経営学部生としての資質に大きく寄与すると考えて設定された科目が中心。

点検・評価

これらの科目群に含まれている科目を比較的幅広く修得することが望ましいという観点から、このような構成をとっている。しかし、制度的にはほぼすべてが選択科目となっており、かつ要卒単位として40単位を要求しているだけであるため、学生たちをバランスよく育成することが困難な状況となっている。

長所と問題点

制度的に選択科目となっていることにより学生の興味や関心に応えることはできているが、カリキュラムを作成するさいに描いていた幅広い教養を育成するという当初の目的を必ずしも満たしているとはいえない現状にある。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は専門教育の要卒単位数と一般教養的科目の単位数を比較しながら、後者のそれぞれの

科目群の中に重点科目を設置するなどして幅広い教養教育を展開する中で、最低限の基礎知識を全員が身につけることができるような方向で検討していきたい。この方策は本学部だけで行えるものではないので、今後は全学的な協議の場でも検討する必要がある。

c. 法学部

現状の説明

一般的教育科目については、学部の枠を越えた共通科目として開設している。哲学、倫理学、心理学、文学などの人文科学系分野、歴史学、地理学、社会学、経済学などの社会科学系分野、数学、物理学、生物学などの自然科学系分野についてそれぞれ入門的科目と、より立ち入った理解をするための科目が配当されている。また、現代的な課題についても、「マスコミ論」、「ジェンダー論」などが開講されている。総合講座では、一つの問題を多方面から考察していく授業がなされており、総合的判断力の養成に役立っている。

このほか、法学科目の中にも隣接諸科学との学際的分野についての科目をもうけ、講義や演習の中でも総合的な判断力の培うための授業方法に心がけている。

点検・評価

共通科目については、幅広い分野について開講できている。しかし、担当教員を確保することが困難な場合もあり、限界がある。この点では、他学部開講の受講制度や単位互換制度を利用した履修を促進するなどの方策で補われており、一定の効果をあげている。

長所と問題点

共通科目については、ある程度のバランスがとれた科目配置となっている。総合講座は、学生の評価も高く成功している。しかし、中規模大学としての人的資源の限界から、全体としての開講科目数がやや少な目にならざるを得ないのが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

適切な科目配置につとめていくとともに、他学部受講や単位互換制度をさらに積極的に推進していくこと、法学専門科目でも幅広く深い教養等を身につけられる授業内容にしていくべく、さらに検討を続けていく予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

一般教養的授業科目としては、「学部共通科目」の「教養科目」として10数科目がある。その中には、「パソコン入門」等のコンピューター関連の科目も含まれている。

点検・評価

「哲学入門」や「人間と社会」という科目を学ぶことは、幅広く深い教養を獲得し総合的な判断力を培うことにつながる。また、「自然環境」や「生命の科学」といった科目を学習することによって、自然環境の重要性、生命の価値のような点について認識を深めることが出来る。

長所と問題点

長所としては、一般教養的授業科目の狙い通りに、学生が、当初の志望分野以外の知識を得ることによって、当初の志望分野を、より広い視野から捉えることが出来るようになる。他方、問題点としては、それを学んだ学生が自らの知識体系の中に位置づけることが出来ず、単に断片的にのみ知識を得た、という結果に終わることがある。

将来の改善・改革に向けた方策

一般教養的授業科目は、「幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養」する、という高い理想を持っていると言われているが、現実には、大学教育の中で軽視されがちである。一般教育を担当する教員に対しても、専門分野の担当者より一段低く見る教員がいる。このような現状を変えていく必要がある。

(6) 外国語科目の編成における学部の理念・目的の実現への配慮と「国際化等の進展に適切に対応するため、外国語能力の育成」のための措置の適切性

a. 経済学部

現状の説明

第1 Semesterで総合英語、そしてその後も英語2と英語3が登録必要科目として置かれている。これとは別に、学部共通の英語プログラムから各自の興味や習熟度に応じた、また各自の学習方法に適した英語科目を選択できる。初習外国語についても、複数の言語を同時に、また習熟度に応じて学習できるように科目を整備している。

点検・評価

多様な英語科目の中でも「ベーシック英会話」がある。これは、高校時代までの英語の学習方法とは全く異なるもので、ネイティブスピーカーが講師となり、話しながら英語を学ぶことを狙った。導入当初はかなりの受講希望があったが、単位数の差別化のため近年では受講者が激減している。

長所と問題点

いつでも英語に触れる機会が組み込まれて、プレースメント・テストにより習熟度別のクラス編成が採用され、講義の理解度を向上させる一助となっている。しかし、通常の講義科目と比べると、学生のドロップ・アウトが目立つ。この原因は出席重視のためであろうが、今後はeラーニングの導入も検討に値する。

将来の改善・改革に向けた方策

プレースメント・テストによる習熟度別クラス編成が採用されているものの、実際には学生の間でそれほど大きな差がつかなく、一クラスの人数的関係で上位クラスでも習熟度に大きな格差が認められる。このため、特に上位クラスについては、絶対評価でのクラス編成が必要になると思われる。なお、2003年度より「総合英語」のクラスでは、アチーブメント・テスト

も実施されるようになった。

b. 経営学部

現状の説明

建学の精神である「日本人らしい日本人の育成」、すなわち「世界的視野で主体的に考え行動できる人材の育成」を受けて、本学部でも世界各国でビジネスに携わることができる人材育成に力を注いでいる。実際には、本学の現在外国語科目として英語はもちろんのこと、ドイツ語、フランス語、スペイン語、中国語、ハンデル、留学生向けの日本語を開講している。とりわけ英語科目は全学で英語プログラムとして位置づけられ、体系的に学習できるように各種の科目を段階的に設置している。また、海外研修や交換留学制度を設け、学生たちの学力育成と異文化理解を促進している。

点検・評価

他大学と比べて英語プログラム科目はとりわけ充実しており、要卒単位の半分近くを英語科目で修得することも可能である。その点では英語をとりわけ強化することができる大学・学部であると自負できよう。しかし、新入生にとって登録必要科目となっている「総合英語」（4単位）は全員受講しているが、秋学期以降も続けて英語科目を選択する学生の数は当初予想していたほど多くない。英語や異国の文化に関心を持った学生はかなり多くの外国語科目を習得するが、総数から見た場合それほど多くない。今後は選択科目として扱うべきか、もう少し長い期間にわたって登録必要科目として配置するべきか検討が必要であろう。

長所と問題点

外国語を学ぶ目的に応じて多様なクラスが開講されている。英語のみならず、ドイツ語やフランス語、留学生向けの日本語などはすべて専任教員が中心となって授業運営を行っている。最近ではヨーロッパ言語よりアジア言語に学生の希望が多いようである。毎年開講するクラス数は前年度の事前登録希望者数に基づいて算出しているが、必ずしも希望した学生全員を受け入れることができていない。また、学生の応募状況も毎年変わるようである。

将来の改善・改革に向けた方策

次年度より経済学部がより長期間にわたる英語科目の登録必要制度に踏み切った。これは全学の将来の方向を見据えたパイロットプログラムであり、実施結果の検証を通じて本学部でもどのようなカリキュラム形態が学生の外国語科目の履修に最適であるかを検討していく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

本学部も、国際化社会に対応できる人材の育成に力を入れることにしている。外国語能力の育成も重要視している。外国語教育は、主として全学共通のプログラムとして実施している。英語については、国際共通語としての側面から1年次の「総合英語」を登録必要科目としてお

り、その後学生の関心に応じた特色ある科目を選択的に履修できるようにしている。これらの科目も段階的な履修ができるよう工夫している。なお、高校までの英語教育で英語に関心を失っている学生も見られ、これらの者に対してはネイティブ・スピーカーによる「ベーシック英会話」で初歩的な会話能力が修得できる授業を提供することにより、英語に対する関心を喚起するようつとめている。

初習外国語については、ドイツ語、フランス語、スペイン語、中国語、ハンゲルを開講している。学生の選択行動をみると、アジアの言語に対する関心が高まっているように思われる。なお、初習外国語についてはすべて選択科目である。これらの言語についても入門科目と応用科目をもうけ、段階的学習ができるようはかっている。なお、法学部固有科目としては、「外国法文献講読」を設置し、法学関係の外国語能力の向上に配慮している。

点検・評価

外国語科目の配置については、おおむね妥当だと思われる。より効果的な学習ができるよう、授業方法などに検討を加えていくことが肝要だと思われる。

長所と問題点

英語を中心に、外国語を習得しようという熱意のある学生に対しては、ある程度充実したプログラムを提供できていると思われる。外国語に対する関心を喚起するためには、当該言語社会や文化への関心を高める必要があり、たとえば「フランスの法文化」では、フランスの歴史や社会・文化を背景に法学的な諸問題を取り扱っており、学生のフランス語への関心を高めるのに役立っている。しかし、外国語に対するアレルギーを持つ学生はなお多く、こうした層に関心を持たせ、進んで外国語能力を高めようという努力が必要だと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

全学共通のプログラムについては、現行の授業をさらに充実させていくことが課題である。外国語への関心を喚起するような授業科目の拡大について、今後検討していく必要がある。

d. 人間文化学部

現状の説明

外国語科目は基本的には学部において編成しているわけではないが、人間文化学部では、学部の特性から、一部の外国語科目を設置している。それは、「入門中国語」「入門ハンゲル」「英語講読」である。最後のものは、大学院に進学しようとする学生を主な対象としている。いずれにしても、本学部は、学部の理念・目的などの性格上、相対的に外国語科目の重要性が高いと言える。

点検・評価

「国際化等の進展に適切に対応するため、外国語能力の育成」という点と関連して、日本文化を世界に向けて発信する、というメディア文化学科の一つの目標は、外国語の能力を高めることを求めている。そのためもあって、一部の演習においては、「外国語能力の育成」のため

に外国語科目の修得を学生に求めている。

長所と問題点

しかし、一般的な学生は、入試科目で英語が必修でないこととも関連して、英語の能力が高いとは言えない、という問題点がある。また、外国語の必要性をあまり意識していない学生も次第に多くなっている。

将来の改善・改革に向けた方策

外国語科目は、現在においても既に、習熟度別のクラスを編成するなどして、学生の能力に適合した教育を行おうとしているが、今後は、それを一層綿密に行うことに加えて、外国語そのものに対する関心を高めさせることも必要であると考えられる。

(7) 教育課程の開設授業科目、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分とその適切性、妥当性

a. 経済学部

現状の説明

本学部の卒業単位数は、132単位で、その内訳は次の通りである。専門科目82単位（うち6単位が必修）に加え、総合教養科目のうち、学術クラスターで15単位以上、国際クラスターで14単位以上、情報クラスターで7単位以上、キャリア開発クラスターで6単位以上で、総合教養科目全体として42単位以上を取得しなければならない。

点検・評価

卒業に必要な最低限の132単位で卒要する場合、総合教養科目と専門科目の単位数の配分は30%台と60%台となる。これまでの経験では、専門科目が70%強になると思われる。これによりバランスの良い科目履修が実現できると思われる。

長所と問題点

開講科目が多様になり、広範囲に及ぶようになった結果、科目履修の自由選択制を原則にしながらも、内訳を細分化し、量的規制を加えた。これにより、バランスの良い科目履修が実現できるだろうが、授業時間割の編成上、テーマに即した体系性が損なわれる可能性も否めない。

将来の改善・改革に向けた方策

時間割の編成にさいして、教室条件などの物理的な条件のみでなく、開講科目の内容を考慮した時間割の編成も必要となろう。

b. 経営学部

現状の説明

2002年度より、経営学部は経営学科と事業構想学科という2学科制度をスタートさせた。

いずれの学科においても導入期教育、グレード・ナンバーおよび Semester 制度を大きな柱としている。新入生は導入期科目である「経営学入門」や「プレゼミ」を通じて系統的学習をスタートさせる。経営学科では「経営と管理」「会計」「経営情報」という3つの専門領域を学ぶ土台を養うのである。一方、事業構想学科では「環境」「人間」「起業」「情報」という4つの分野を学ぶ上での土台を養うのである。同時に「総合英語」などの国際感覚を養う科目や「パソコン入門」などの情報化社会に適応するための基礎科目も履修する。卒業所要総単位は124単位であり、そのうちに占める専門教育的授業科目の単位は64単位、一般教養的授業科目および外国語科目等の単位は40単位であり、残り20単位は学生の志向により専門科目または教養的科目のいずれからでも修得することが可能である。

点検・評価

このような卒業所要総単位の量的配分は現代の学生の多様なニーズに応えることができるものであり、その適切性および妥当性に関しては問題がない。しかし、学生一人ひとりの志向を確認し、より適切な科目履修を指導していく体制は未だ十分であるとはいえない。本学部ではゼミ教員が成績表をゼミ生に手渡しを行い、その際に履修指導も行っている。現在では1 Semester、2 Semester、4 Semester、および6 Semester 終了時点で行っている。

長所と問題点

文部省による平成3年の大綱化に伴い、必修科目を減らし選択科目を重視する政策を採ってきたことにより、授業アンケートなどを見る限りでは学生の要望にある程度対応できているといえる。しかし、今後はよりきめ細かい指導が必要となるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

現在ではゼミの教員が専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分に配慮しながら、履修指導を行っている。しかし、今後は幅広い指導が必要となるので、アメリカの大学に常設されたアカデミックアドバイザー制度のようなものを導入し、学生の将来の希望と大学における科目履修をよりリンクさせていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

本学部の卒業所要単位数は124であり、法学専門教育科目（Ⅰ類）については64単位、一般教養的科目（Ⅱ類）については、40単位の取得を義務づけている。その他の単位は、類を問わずいずれからでも選択できる。卒業所要総単位のうち、どの程度の単位数を専門科目で充足すべきかについては、これまで熱い議論がなされてきたが、半数程度の科目を法学分野の学習に当てるべきであるとして、現行制度になっている。また、教養的科目についても3分の1程度の履修が望ましいというのが現行制度の考え方である。外国語については、1年次の総合英語の受講を義務づけているが、取得できなかった場合に再履修は義務づけていない。

Ⅰ類の設置科目は、これまで単位数にして約250であった。平成16年度入学生から適用されている新カリキュラムでは、原則として各科目2単位とし、意欲ある学生対象の特別講義を

絞り込んだので約 200 単位となった。しかし、少人数クラスの「現代社会と法」で複数の教員により多様なテーマが展開されるので、選択の幅は著しく狭くなったわけではない。

教養的科目は、単位数で約 160 単位である。英語科目の開講科目数は 18 であるが、受講生の上限を 40 人とするクラス編成を行っているので、開講クラス数はさらに多い。

点検・評価

専門科目の単位取得状況は、多くの学生の場合 64 単位を大きく越えており、望ましい状態といえる。しかし、学生層の多様化が進行し、法学の学習の前提である国語力などの基礎学力の向上が必要となっており、専門科目の最低必要単位数が現行通りでよいかどうか、検討が必要である。それとの関連で、一般教養的科目についても、検討が必要となっている。

長所と問題点

総履修科目のうち専門教育科目の割合を半数程度とすることは、学生の科目選択行動を適切にすることに役立っている。他方で、専門教育科目の学習に困難を感じる学生も増加しており、段階的履修の強化、授業内容・方法の工夫だけでなく、基礎学力をつける科目の設置などにより、専門的分野の学習をバックアップしていくことが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

卒業所要総単位数に占める専門教育科目と一般教養的科目の割合は、大きく変更することはない。カリキュラム改革では、法学科目の段階的履修の強化に力点が置かれているが、さらに、専門教育を支える基礎学力を身につけるような科目を設置していくことを検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

人間文化学部における授業科目の数と総単位数は、一般教養的授業科目 24 科目、69 単位、外国語科目等 32 科目、148 単位、専門教育的授業科目は、人間関係学科が 88 科目、285 単位、メディア文化学科が 106 科目、332 単位である。

点検・評価

各群の科目の全体に占める割合は、単位数で言うならば、人間関係学科では、一般教養的授業科目 13.7%、外国語科目等 29.5%、専門教育的授業科目 56.8%となっている。メディア文化学科では、一般教養的授業科目 12.6%、外国語科目等 27.0%、専門教育的授業科目 60.5%となっている。

長所と問題点

専門教育的授業科目が多いことは、学生の多様な関心に応えることが出来る点で好ましい。また外国語科目等も多く、国際化の時代にふさわしいと言える。他面、科目が多いことで、学生が受講科目を選択する際に困難を伴うこともないではない。また科目が多いことは、時間割作成にも困難をもたらすという面もある。

将来の改善・改革に向けた方策

複合的な分野を総合的に教育研究するという学部性格上、設置科目の数は必然的に多くなる。しかし、そのような特質があるとは言え、十分な検討を重ねた上で、必要性の相対的に小さい科目を廃止することを将来に向けて考えることは必要になるかもしれない。

(8) 基礎教育と教養教育の実施・運営のための責任体制の確立とその実践状況

a. 経済学部

現状の説明

経済学部のカリキュラムでは、8セメスターのうち第3セメスターまでを基礎学力課程と位置付ける一方、総合教養科目としてキャリア開発・情報・国際・学術の4クラスターが設定されている。情報・国際・学術の各クラスターは、その大部分が学部共通科目のため、全学教務委員会で開講科目が決定されている。

点検・評価

入学生の社会性の欠如が目立つ中、キャリア開発クラスターの科目履修を通じて「将来の進路選択」についての問題提起を行いつつ、社会との関わりを自覚させる試みは評価できると思う。

長所と問題点

基礎学力課程の目標として大学生活のみならず社会生活に必須なコミュニケーション能力とプレゼンテーション能力の向上を挙げているが、総合教養科目の大半が全学教務委員会で決まるため、他学部とは問題意識が異なるため、独自性が発揮しにくい。

将来の改善・改革に向けた方策

ゼミの活動を通じて、社会性の涵養とともにコミュニケーション能力とプレゼンテーション能力の向上を目指すことが必要と思われる。

b. 経営学部

現状の説明

本学部の基礎教育を含めた専門科目の設置および運営に関しては経営学部教務委員会が中心となり、経営学部教授会が責任主体となっている。一方、教養科目に関しては各学部の代表からなる大学教務委員会が実質上の責任主体となっている。当然のことながら最終責任は本学部教授会に属するが、原案作成は上記委員会に委ねている。これは教養科目が学部共通の科目であるという認識からであり、本学が社会科学系学部を多く抱えているという現状にも適合しているといえよう。

点検・評価

本学部では事業構想学科設立にあたり、専門基礎教育であるプレゼミのあり方に関しては学

部教務委員会だけでなく、より拡大した形で学部所属教員全員からなるプレゼミ懇談会を何度か開催した。この会議において多くの実践報告や効果的学習方法についても議論され、最終的に現行の「プレゼミA」と「プレゼミB」が決定された。このように重要性が極めて高い案件に関しては可能な限り情報公開を行い広く意見を求めて結論に至るようなプロセスを経ている。また、教養科目の新規開設や統廃合のような重要な案件に関しては大学教務委員会が独断専行にならないように、科目担当者や教授会の意見を求めて望ましい結論へ至るような制度となっている。これらの点で、教養教育の実施・運営のための責任体制は確立されており、適切に実践されているといえるのである。

長所と問題点

重要な案件に関してはとりわけ議論を重ねて結論を導き出すため、大きな問題は生じていない。しかし、同時に慎重審議するあまり結論に至るまでかなりの時間を要することとなっている。案件によっては機動的に審議を行い、実現を早めていかなければならないものもある。

将来の改善・改革に向けた方策

基礎教育と教養教育の実施・運営にあたっては責任主体である学部執行部や大学執行部がリーダーシップを発揮して比較的短時間で結論を得るべきものと、より慎重な審議を経て結論を得るべきものを区別し、弾力的な組織運営を行っていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

基礎教育と教養教育の実施・運営については、大学教務委員会を中心に全学共通で行っている。大学教務委員会には、学部代表者が参加しており、学部教授会の意見が反映されるようになっている。法学部教授会や教務委員会でも、学部にとって必要な教養的科目については、随時検討している。

なお、法学部では法学に必要な基礎教育科目を1年次に設置しており、これについては、教授会の下で学部教務委員会が実施・運営している。

点検・評価

教養教育については、各学部に通ずる事項が多く、現在の運営は適切であると考えられる。

長所と問題点

各学部横断的な実施・運営は効率的であるが、他方で学部固有の問題点も少なくない。学部固有の問題を解決するために、他学部との協議が必要になることもあり、機動的に対応できないという側面もある。

将来の改善・改革に向けた方策

現在のやり方を大幅に変える必要はないと思われる。各学部がその特色を発揮できるように、各学部が柔軟に対応していくことが肝要だと思われる。

d. 人間文化学部

現状の説明

学部の教務委員会の委員として、専門課程の教員の他、基礎教育・教養教育の担当者を2名加えることによって、学部として、基礎教育と教養教育の実施ならびに運営のための責任体制を確立しようとしている。

点検・評価

学部の教務委員会は、定例として月に一度行うほか、随時開催している。なお、基礎教育と教養教育に関連して、各種資格に関する科目の幾つかは人間文化学部の担当であるため、それらに関しても、実質的に人間文化学部で検討している場合がある。

長所と問題点

上に述べたように、学部として、基礎教育と教養教育の実施ならびに運営のための責任体制を確立しようとしているが、基礎教育と教養教育の実施・運営のための体制は、基本的には学部ではなく、大学教務委員会にあるので、学部でのその確立とその実践には限界がある。

将来の改善・改革に向けた方策

基礎教育と教養教育の実施・運営のために、学部としてなるべく確かな方針を立て、それを全学的な方針決定に生かすことを一層心がけていく必要がある。

(カリキュラムにおける高・大の接続)

- (1) 学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行するために必要な導入教育の実施状況

a. 経済学部

現状の説明

いわゆる基礎学力の低下は、本学部においても広く見られる。このためいわゆるリメディアル教育のための科目を設定するとともに、登録必要科目の英語と数学は、習熟度別クラス編成を採用している。

点検・評価

数学（「経済学のための数学入門」）は経済学部独自の科目のため、習熟度別クラスの設定にさいして、各クラスの数合わせをすることなく、4クラスを設定し、学期途中で上位クラスを受講できるなどのきめ細かな対応は評価できよう。

長所と問題点

学生の学力格差が拡大する中、習熟度別クラス編成とリメディアル科目は効果が期待できるだろう。しかし、英語（「総合英語」）は全学プログラムとして設定され、クラス分けがプレースメント試験の結果に基づいて機械的になされることは改善の余地があると思う。

将来の改善・改革に向けた方策

他学部在先駆けて、経済学の学習のために必要な数学等の基本的知識に関する入学前教育を実施している。限られた回数の授業だけで十分な知識を習得させるのは不可能かも知れないが、学習の意義や面白さを同時に理解させることによって、勉強することへの動機付けには十分なり得るのではないかと考えている。

b. 経営学部

現状の説明

本学は学校法人京都学園が設置する大学であり、この法人に所属する後期中等教育機関として京都学園高校がある。学園高校とは入試制度においては学園内入試（AO入試、推薦入試など）を以前から実施しており、いわば入りロレベルでの高大連携はかなり早い時期からスタートしている。しかし入学後、学園高校出身者と他の高校出身者は何ら区別はしていない。いずれも本学部の専門導入期科目である「経営学入門」を受講して段階的、系統的に専門教育を学んでいくシステムとなっている。また、大学生活への適応を容易にし、理解力・表現力の向上をはかるため「プレゼミA」を設置して科目履修への興味・関心を喚起している。

とはいえ、京都学園高校からの課外授業、講義・講師依頼については積極的な協力をしているものである。たとえば、「ベンチャービジネス」「起業家」「起業でのIT利用」などについて、連携が始まっている。

点検・評価

京都学園高校生の場合は学部選択にあたって本学部の特色を熟知した学園高校教員が生徒との個人面談を通じて意思確認を行った上で決定しているので、入学後も学部教育に関して大きな支障は生じていない。しかし、現在の高校生にとって経済学部と経営学部の違いなどについての十分な教育がなされていないため、専門教育の開始時に戸惑う学生も少なくない。その意味でも導入期科目の内容を検証し、見直しを行っていくことが必要であろう。

長所と問題点

導入期科目、入門科目、基礎・発展科目がグレード・ナンバーによって表示されているので、本学部の教育内容を段階的、系統的に把握することが容易である。したがって、後期中等教育から高等教育へ円滑に移行できるような教育指導上の配慮が適切になされているといえる。しかし、科目間の連携やコアとなる科目と周辺科目のあり方などについてはより詳細な説明が必要であるのかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

平成15年度京都学園高校に新たにITアプリケーションクラスが設置される。同時に高校においても「情報A」や「情報B」などの情報教育が必修となったことに伴い、今後は会計や経営と情報をリンクした科目をより多く設置することにより、本学部の特色をより明確にしていくことも必要であろう。また今後の連携強化として、いわゆる「出張講義」などを通じて、高校生に本学部の特色や教育体系などを明確に提示していく必要がある。また、入学後も組織的

なオリエンテーションとゼミを利用した学習指導のモデル提示などをきめ細かく行っていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

入学直後にフレッシュマン・フェスタを実施し、大学生活に慣れるよう教員、先輩との交流の機会を設けている。オリエンテーションでも、高校生活と大学生活の違いに重点を置いて説明するようにしている。1年次に配当されている基礎演習では、授業に臨む態度、ノートの取り方、資料の検索方法、レポート・試験答案の作成方法について詳細な情報を提供し、実際に体験してもらうようつとめている。この面で共通テキスト『法学の扉』が大いに役立っている。

なお、学力試験を経ないで入学してくる学生については、適切なテキストを指定してレポートを作成させるなどの入学前教育を実施している。

このほか、高校から模擬授業の依頼がある場合には積極的に引き受けており、近年の高校で実施される模擬講義への出張回数はおおむね年間 15～20 回程度である。

点検・評価

高校から大学への円滑な移行が最近のもっとも大きな課題であり、上述のような努力はある程度の効果を上げているが、まだまだ工夫を加えていく必要がある。

長所と問題点

フレッシュマン・フェスタは数年前までは一泊でフレッシュマン・キャンプという名称で実施していた。一晩を新入学生同士、教員・先輩と密接な交流をすることにより大きな成果があった。しかし、様々な事情から現在の実施形態になっている。従来が望ましいとの意見もある。オリエンテーションでも、よりきめ細かな指導が必要となってきている。

基礎演習は、円滑な大学教育への移行に役立っている。しかし、学生が多様化してきているので、共通教材『法学の扉』をさらに学生の学力や関心にあわせたものに改良していく必要がある。

入学前教育では、その対象範囲を拡大することも検討課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

フレッシュマン・フェスタをフレッシュマン・キャンプに戻すかどうか、オリエンテーションの充実をどうはかっていくか、現在検討中である。基礎演習のあり方については、基礎学力の向上のためのプログラムを取り入れていくことを検討しており、それと併せて共通教材『法学の扉』のサブテキストを平成 16 (2004) 年度入学生用に作成し、さらに平成 17 (2005) 年度入学生向けには改訂作業を行っている。

入学前教育については、さらに充実させるよう検討している。

d. 人間文化学部

現状の説明

学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行できるような教育指導上の配慮を、人間文化学部独自のカリキュラム上で行うことは現在はないが、外国語科目と情報教育科目においては、習熟度別にクラス編成を行うことによって配慮が行われている。

点検・評価

学力の多様な学生が入学してくる傾向が強まる今後、後期中等教育から高等教育へと学生が円滑に移行できるような教育指導上の配慮は、ますます必要になっていく。特に学園内推薦と指定校推薦によって入学してくる学生の内に、京都学園大学で何を学ぼうとしているのかという目的意識が必ずしも明確でない学生が散見されるので、彼らに対する配慮が必要である。

長所と問題点

学生の能力に合わせたクラス編成は、学生の能力を無理なく伸ばすことが出来る、という長所があるが、クラス割り当てが不適切な場合には逆効果となる。

将来の改善・改革に向けた方策

学生の能力判定の精度を上げるとともに、外国語科目と情報教育科目の習熟度別クラス編成をさらに適切なものにすることのほか、一般の科目に関しても、既に一部の学部が導入しているような、基礎的な学力を身につけさせることを主目的とした科目の設置が今後必要になるかも知れない。学園内推薦や指定校推薦による入学生の内、目的意識の必ずしも明確でない者に対して、既に一部実施されているが、入学前教育をさらに充実していく必要がある。

(履修科目の区分)

(1) カリキュラム編成における、必修・選択の量的配分の適切性、妥当性

a. 経済学部

現状の説明

科目の自由選択制をできるだけ維持するため、必修科目をできるだけ少なくしている。しかし体系的な科目履修が可能となるようにするため、コースごとの選択必修科目を多く設定したことに加え、「登録必要科目」を指定している。

点検・評価

「登録必要科目」の指定は、科目履修の自由選択制を維持しつつ、「つまみ食いの科目履修」を回避する制度的な仕組みとして有効と思われる。

長所と問題点

科目履修の自由選択制は、学生の多様な問題意識に応えるため、ひいては向学心を醸成するために有効と思われる。しかし実際には、時間割の都合や単位取得の難易度が科目選択の基準となり、自由選択制の長所を活かした学習計画が策定されていない

将来の改善・改革に向けた方策

学生の持つ潜在的な問題意識の掘り起こし、そしてテーマ設定、さらにそのために何をどのように学習したらよいのかなど個別の学習計画を共に策定する「アカデミックカウンセラー」のような仕組みを整備することが必要と思われる。

b. 経営学部

現状の説明

本学部の特徴は学生の志を重視し、それを支援できる体制をひいているところにある。具体的には可能な限り必修科目を減らし、選択必修や登録必要というような柔軟性のあるカリキュラム編成となっている。専門科目では導入期に「プレゼミ」や「経営学入門」などの科目を登録必要としているだけで、幅広く科目を選択することが可能である。最終的には経営学科では「研究ゼミナール I s・f」のみが卒業要件で必修科目となっている。一方、事業構想学科では「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」のいずれか1科目の単位修得が卒業要件となっている。選択必修として基幹専門科目6科目（「経営学総論」、「簿記の基礎」、「事業構想概論」、「商学」、「会計学総論」、「経営情報論」）のうち3科目を修得することが条件となっている。

(カリキュラムと国家試験)

国家試験に関しては学部教育もさることながら、キャリアサポートセンターが運営している課外講座を中心に進められている。主なものとしては、行政書士、宅地建物取引主任者、販売士、社会労務士、FPなど19項目に上り、多くの合格者を出している。

本学部では国家試験とは異なるが、日商簿記などの会計学分野、システムアドミニストレーターなどの情報教育分野、秘書検定などの実務分野の資格取得とカリキュラムの連動を図っている

点検・評価

カリキュラム編成において、必修と選択の量的配分のありかたについての議論は長い間にわたって繰り返されてきた。しかし、現代の若者の多様なニーズに応えるためには選択科目の量を増やす方向が望ましいと考えられる。その点で、本学部のカリキュラムは適切であり、妥当なものであるといえよう。もちろん経営学部の専門教育のミニマムエッセンスについては必修、または登録必要科目とすべきである。

長所と問題点

カリキュラム編成において必修科目を減らし、選択科目の量的配分を高めるという方向は現代にあって適切であり妥当なものであるといえる。これを具体化した本学部のカリキュラムは学生の要望に添ったものであり、その夢の実現を支援できるものである。しかし、あまりにも自由度の高いカリキュラム編成は意思を持たない学生には安易に流されやすい側面もある。すなわち、意思ある学生には科目選択制度を十分に活かせるような指導を、また将来の方向が明確でない学生にはコアとなる科目を中心に受講させるような方策が必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

将来は学生就学支援システムをより充実させ、それぞれの学生の意思と学問レベルを確認しながら就学指導を行っていくべきである。その方策が確立できれば現行のカリキュラム編成における必修・選択の量的配分は適切性、妥当性の高いものとなるであろう。

その意味で、「新しく、社会が求めている知識」を滋養してゆくべく、新しい科目（ファイナンシャル論、金融工学）と内容の充実に努めている。

c. 法学部

現状の説明

本学部では、必ず履修登録すべき科目（登録必要科目）を指定し、基礎的な科目の修得を促しているが、単位取得ができなかった場合に再履修を義務づけていない。したがって必修科目はない。登録必要科目とされているのは、専門教育科目では、「民法入門」、「刑法入門」の専門入門科目、「基礎演習A・B」であり、外国語科目では「総合英語」である。このほか、コンピュータ取り扱いの技能を修得させる必要から「パソコン入門」が登録必要科目となっている。

なお、憲法、民法、刑法の基礎科目のうち、総論的な問題を取り扱う科目についてはセメスター配当や時間割作成に適切な工夫を施しており、これらの履修率も良好である。

点検・評価

登録必要科目についてはほとんどの学生が単位を取得しており、演習担当教員の指導により、ほとんどの学生がおおむね良好な科目選択をしている。

長所と問題点

専門教育科目の選択履修を要卒単位数の半数程度としているため、必修科目を設けなくとも、おおむね学生は適切な選択行動をしている。必修科目を設けるべきだとの意見もあるが、専門科目の単位が多数修得できていれば、総合的に法学学習の効果が上がったと見てよいと考えられる。必修制度は、全体として学習効果が上がっているにもかかわらず、1科目のみのために卒業を認めない制度である。基礎を確実に身につけるといふ点では優れた制度であるが、学生にとっては再履修に抵抗を感じたりするものもあつたり、教員の側で卒業の障害にならないよう安易な単位認定が行われるおそれがあるなどの問題点もある。基礎の上に立つ科目がしっかりと学習できていれば、基礎部分の理解も自ずとできているはずである。以上のようなことから、登録必要科目制度で一定の効果が上がっており、卒業にふさわしい学力を身につけているかどうかは総合的に判断する方がより適切であると考えられる。

演習科目や英語科目については、これらの科目が少人数クラスで行われることから、そうした授業への出席に心理的な抵抗を感じずる学生も出てきており、厳格な必修制を実施するためにはそれにふさわしい仕組みや環境の整備が必要であり、それらを含めて検討していくことが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成 16 (2004) 年度入学生から実施しているカリキュラムでも、必修科目をもうけるべきかどうか議論があったが、登録必要科目制度を継続することとなった。登録必要科目も増やす方向で検討している。必修科目については、今後さらに検討を続けていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

卒業に必要な最小単位数 124 の内、必修は、外国語 4 単位と「人間関係論入門」(あるいは「メディアと文化」) 2 単位である。必修に準ずるものとして、「登録必要科目」がある。登録必要科目としては、各学年の「演習」の他(ただし、人間関係学科の 2 回生は、「社会学調査演習」と「心理学基礎実験」のいずれかを選択することになっている)、総合英語と、パソコン入門(またはパソコン応用)がある。

点検・評価

必修科目を少なく選択科目を多く設置することによって、学生の多様な関心を尊重し、主体的で自発的な科目選択を促している。「登録必要科目」は、重要な科目であることを示しつつ、学生を拘束しすぎないように設定されている。

長所と問題点

学生の多様な関心を尊重し、主体的で自発的な科目選択を促す点は好ましいが、他方で、学生によっては、履修科目を選ぶことに困難をきたす、という例が無いでもない。そこで、履修モデルを作って、学生の科目選択の際の助けになるように努めている。「登録必要科目」は、結果として単位修得できなくても差し支えないところから、必ず登録させることに意味がないのではないかとの意見もある。

将来の改善・改革に向けた方策

必修と選択の配分は、学部・学科の教育目標に大きく規定されると考えられる。また、「登録必要科目」のあり方についても検討が可能である。よって、今後、学部・学科の教育目標について、さらに彫琢していくことが必要である。

(授業形態と単位の関係)

- (1) 各授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における、その各々の授業科目の単位計算方法の妥当性

a. 経済学部

現状の説明

本学部の科目は講義科目と実習・実技科目に分かれる。それぞれの分野、内容に応じてこれら科目が編成されており、大学設置基準に定める規定に沿って適切に計算されている。原則として、講義科目は毎週 1 時間 15 週の講義を 1 単位としている。授業は 90 分が 1 時限であり、これを 2 時間と見なし計算する。従って、多くの科目は春学期(授業期間 4 月～8 月)、秋学

期（同9月～3月）の Semester ごとに2時間、週2回（半年で30回）の授業が実施され、4単位が与えられる。また、実技科目は毎週2時間15週で1単位とする。演習科目は経済学部では4年間8 Semester にわたって開講され、各 Semester 2単位の他に、3回生秋学期修了時のゼミ論文と4回生修了時の卒業論文を合わせて、合計22単位が割り当てられている。

経済学部では原則 Semester 制が導入され、週2日の出講が困難な非常勤講師担当の科目については、例外的に2単位に分割し、春・秋2 Semester にわたり授業を行う。この場合でも、各 Semester で成績評価を行い、春学期に合格点に達しなかった場合には、秋学期の履修登録が不可能になる。

また、海外への短期留学に対しては現地校の評価書及びプログラムを参考に2単位が与えられる。キャリアサポートで実施される「公務員入門講座」や「行政書士講座」等は、成績優秀者は2単位が与えられる。同様に、各種資格試験についても一定の資格に合格した場合審査により単位を認定する。

3年次編入者の単位計算は、本人の学習の履歴や各大学・短大でのカリキュラム構成が大きく異なり、新カリキュラム導入後は、単純な読替えがかなり難しくなっているが、編入者に不利にならないように配慮しながら読替を行っている。

点検・評価

単位計算方式は概ね妥当であり特に問題点はないと思われる。しかしながら、近年、授業形態が複雑になり、従来の講義・実技といった代表的な例だけでなく、単位互換制度の普及、インターンシップ、資格取得の講座、留学制度等々、これまでの単位計算方法を準用するだけでは対応が難しいケースが多くなってきた。これまで、経済学部は教務委員会、教授会で慎重に審議し、設置基準を遵守する形で対処してきた。この点は評価できるが、同一の講座を受講しても経済学部では単位認定されるが、他学部では認定されない等、学部間の評価の違いが見られる。

また、Semester の定着はよいが、授業曜日が月・木、火・金タイプに分かれ、特に月曜日の振り替え休日と、授業時間の「やりくり」の難しさが毎年調整の焦点になっている。

長所と問題点

すぐ上で述べたように、新しい試みに対する単位認定のあり方は慎重に審議されており、妥当であるが、なお、客観性を高めるための議論が必要と考えられる。特に正課外授業の単位認定方法の統一性、合理性、科目（曜日）による授業時間のアンバランスの調整などは継続的に審議が必要であろう。

また、外国の大学では、週3回授業、50～60分授業といった形態も見られる。科目の性格や「緊張感の持続力」といった学生の条件によっては、時間数に関する計算基準も今後見直しが必要になる可能性がある。

将来の改善・改革に向けた方策

様々の条件の違いに適応できる規則を作ることは難しいが、これまで同様、慎重な審議を継続する。具体的な課題としては、上述したように、学部間の定義・評価の食い違いを直すこと、

曜日による授業時間の調整が、例えば、集中講義などの形で処理されるのは好ましいことではない。振替休日は開講日とするなどの案が話題に上っているが、近い将来具体的な案を策定する必要がある。

b. 経営学部

現状の説明

幅広い豊かな教養を修得し、社会人としての資質の向上をはかり、同時に専門的・実践的能力の育成を図るという教育目標を掲げる。このため幅広い教養的科目と、専門的・実践的科目の開講に努め、これらの科目を一般科目群と専門科目群およびゼミ科目群に分類している。これらは一般教育を修めてから専門教育に進むというのではなく、進度により濃淡はあるが、同時に3科目群を履修できるようにした。また、導入期教育への積極的な取り組みのなかから専門・ゼミ科目群に大学教育へのスムーズな導入をはかるため入門科目を設置した。平成11(1999)年度にはセメスター制度を導入し、卒業に要する4年を8セメスターに分割し、すべての科目をその性格により、短期間に集中的に授業を展開する1週2回型授業と、これまで通り1週1回型授業に分けた。特に、演習科目は、学習効果を確かめながら着実に進め、時間をかけてでも自分の手と足と頭で学修させるために1週1回型とし、3回生の演習である「研究ゼミナールⅠ」は春秋連続制とした。なお、単位計算法は、1週1回通年で開講したものを1週2回半期の開講に変更したに過ぎず、従来の原則を踏襲している。また、第1から第6セメスターでは各24単位、第7および第8セメスターでは各28単位の登録制限を課している。

単位数に関しては経営学科並びに事業構想学科で次のような基本方針に基づいて定めている。自宅での予習および復習を含めた45時間の学習に対して1単位を認定するという基本姿勢に基づき、各科目の単位数を定めている。したがって「パソコン入門」のような実習科目の場合、主として学習は授業時間内に行われるものであると見なして1単位としている。またゼミのように週に1回開講されている科目は原則として2単位とし、週に2回開講型の科目は講義形式であろうと演習形式であろうと4単位としている。また経営学科では卒業論文作成の指導を行うゼミである「研究ゼミナールⅡ」と実際の卒業論文に対して授与される「卒業研究」を分離させ、卒業論文の執筆を重視させている。事業構想学科では「インターンシップ・ゼミ」など学外で研修を行う時間も学習時間であると見なし、夏休みや冬休みなどの長期休業中に企業におけるインターンシップなどに参加する実務教育を重視している。

本学の授業は講義・演習・実技・実習という形式の組み合わせで展開され、一般科目群や専門科目群は講義形式の科目が圧倒的に多いが、演習形式を重視して全学年に演習科目を配当し、情報関係科目の充実に伴い実習形式の科目も増加させている。また、平成14(2002)年度より「経営学入門」は、専門科目担当の全教員によるリレー形式の講義に切り替えた。経営学科の新生は第1セメスターでこの「経営学入門」のほか「経済学入門」などの社会系入門科目、語学・パソコン入門を含めた一般科目群、第2セメスターで基幹専門科目、そして第3セメスターから経営と管理・会計・経営情報・社会と法というコース分けされた専門科目を、それぞれの目標にしたがって履修する。

例えば会計分野の基幹専門科目としての2科目について取り上げると、次のようである。

まず「簿記の基礎」であるが、当該科目は1回生後期に配当されており、その直前のガイダン

的科目としての「経営学入門」において本学部における専門科目の紹介的内容が提供されている。こうした前提にたち、「簿記の基礎」は「複式簿記の基本構造に関する理解」を主題とし、簿記の初学者を対象として会計学関連科目の基礎知識と記帳技術の修得を図るべく開講されている。特に、当該科目の性格として積み重ねの要素が強いところから出席を重視すべく必ず出欠を確認し、また、会計学関連科目の基本であるところから可能な限り小人数での必修体制で望むべく2クラスに分けて開講され、さらにテキスト・問題集・配布プリントなどの活用により効果的な理解を促すように工夫した講義内容を展開しているところに特徴がある。基幹専門科目としての第2は「会計学総論」であり、ここでは「企業会計の果たす役割」を主題として、企業会計の二つの領域（財務会計と管理会計）の基本的な内容の概観を初学者向けに提供することを目標に開講されている。

事業構想学科も1回生はほぼ同様であり、専門科目群は環境・人間・起業・情報の4領域に分類されている。

点検・評価

セメスター制の導入は、当初は4月に春秋学期の2セメスター分を登録するという移行措置をはさみながら、平成12(2000)年度より春秋2回登録の完全セメスターに移行した。単位計算方法はほとんど従来通りであり、大きな混乱は生じていない。同時に、9月卒業制を導入したことにより、わずかな単位を残して留年となった学生も、これまでのように1年を待たずに卒業可能となったため、学業を放棄せずに済むようになった点は評価できるであろう。

長所と問題点

セメスター制度の導入により春学期に基礎的科目の修得に失敗しても、秋学期に再履修が可能となり、学習の遅れが少なく済むようになった。ただし、教員や教室の数という制約のなかで、十分な再履修クラスの設置は困難を伴う。また、人数的には圧倒的な日本人学生が春学期の入学であるため入門科目は春学期を中心に編成しているが、秋学期入学の外国人留学生は人数がわずかなこともあって個別に対応している。セメスター制度は学生には好結果をもたらしつつあるが、これを維持するのに必要なエネルギー量は膨大であり、今後習熟を重ねながら、効率改善にも取り組む必要がある。なお、1週2回型授業は、月木開講型と火金開講型に分けたが、各講義が3日ないし4日後には次の講義があって前回講義をふり返る必要がなく、講義内容が膨れる傾向があり、講義が先へ先へと進みすぎる傾向もあるようである。このことは歓迎すべきことであるが、習熟度という点では学生に多くの自宅学習を課すという問題もある。しかし週2回開講型の講義科目の単位数は4単位であり、1セメスターで30回の講義が行われると180時間のうち60時間分が教室での学習分であり、残り120時間が自宅学習分となるので自宅学習が負担となるのも当然のことといえる。セメスター制の場合は1セメスターあたりの登録科目数が少なくなり、集中的学習が可能となるので、目的意識が明確な学生には適した制度であり、単位計算方法も妥当であるといえよう。

同時に語学やコンピュータなどの表現手段の修得と洗練、専門科目や演習科目の専門的・実践的知識の修得と深化が、それぞれ入門科目から段階的にステップ・アップする形で編成されており、授業形式も講義・演習・実技・実習を組み合わせることにより学習効率の向上を計れ

るデザインとし、単位数の面でも各授業内容に則して配分されている。

将来の改善・改革に向けた方策

経済社会において簿記・会計知識を有効活用しているプロフェッショナルである公認会計士や税理士、中小企業診断士などに対する憧れから、こうした資格取得を望む学生たちが漸増しており、その対応を意識した指導は従前から部分的に求められていたところであるが、こうした要求にも応えるための更なる工夫として、学力別クラス編成や現在実施されている課外講座の一層の充実と専任教員によるきめ細かな対応が具体的な改善方法として考えられ、これらの改善策の実施を急ぐ必要がある。特に、上述の簿記検定試験に臨む多くの学生たちへの対応は、会計学関連の多くの専任教員を抱える本学部において緊急に実施できる可能性を有しており、その成果は次の段階としての国家試験に向けての学生たちの学習意欲を誘導するものとなる。

セメスター制度に関しても、1週2回型授業の月・木開講型については、科目の性格上春2単位、秋2単位の一年ものの導入が進められている。結果としては、半年で4単位ものと通年で4単位ものの形態へ進むものと思われる。

平成14(2002)年度は事業構想学科設立に伴う専門教員の充実により、経営学科を含めて演習科目は一層少人数化が達成でき、よりきめ細かい指導の実現が期待される。また、これまで個別に補講を実施したが、平成15(2003)年度からは振替休日分を学期末に全学一斉に補講日を設けることにしている。

c. 法学部

現状の説明

各授業科目の単位計算方法は、大学設置基準に従って行っている。講義と演習は、1時間15回の授業で1単位としている。外国語についても同様である。体育実技は、2時間15回の授業で1単位としている。平成16(2004)年度入学生からは、ほとんどの法学関係科目で、週1回15週の授業で2単位となっている。学部間共通科目では、従来通り週2回15回の授業で4単位となっている。演習科目や外国語科目も4講義科目と同様の単位計算方法となっているのは、これらの科目に置いては授業前の準備に相当時間を要することを考慮しているためである。なお、卒業研究については、自習時間が長いことが想定されるので、2時間15回の授業で4単位としている。

点検・評価

単位計算方法は妥当であると考えられる。しかし、講義以外での学生の自習時間が減少していることは否定できず、それを促す方策が必要となってきた。

法学部の独自科目については、週1コマ15週の授業で2単位を与える科目がほとんどになったが、学部間共通科目では、他学部との関係から週2コマ15週で4単位を与える科目が大半である。法学部学生にとっては、とまどいが起こることが予想される。全学的な調整により、適切な方策を講じる必要があるであろう。

長所と問題点

講義、演習、外国語科目を通じて共通の単位計算方法としていることは、学生に理解しやすく、また同じ授業時間で単位数が少ない科目を避けるという不適切な行動を避ける意味での効果が上がっていると思われる。しかし、授業ごとに学生の負担にはかなりの違いがあることも事実である。単位数を考慮した授業のあり方を考えていく必要もあろう。

実務科目について実務・現場の運用を知ることは、学習効果を高めるが、若干散漫になることも確かであるので、今後はそれをフォローすることも検討する必要があると思う。例えば、総合講座では応用編を設けることも考えるべきであろう。逆に、法実務科目では、実力が不足している学生の数が多いときには、授業の運営に支障が出るので、履修のガイダンスを徹底させる必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

単位計算方法については、現在のやり方に変更を加えることは当面考えていない。単位計算方法を踏まえた上での授業方法の改善については、今後検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

本学では、各学部共通の「学部共通科目」として、幅広い教養を身につける教養科目（パソコン入門・生涯スポーツを含む）と専門に必要な言語能力を養う外国語科目がある。学部固有の科目は、専門への導入部分にあたる「専門基礎科目」と、数は少ないが専門の中心的役割を担う「基幹科目」、さらに専門的に発展した内容を持つ数多くの「展開科目」に分かれている。これらの科目は両学科毎に段階的に配置され、体系的に学習できるようになっている。

授業科目の修得は、単位として計算される。本学部では、通年 30 週 60 時間を単位計算の基本としている。一回の授業は 2 時間（実質は 90 分）であり、講義・演習など実技以外の科目は、週二回の授業を半期行った場合を 4 単位とし、週一回を半期行う場合は 2 単位としている。また、実技（スポーツ）は週 1 回半期で 1 単位としている。

なお、4 回生演習を履修し卒業研究を提出して審査に合格したものには、4 回生演習の 4 単位のほかに卒業研究 4 単位を認める。

点検・評価

学部共通科目は、英語・英語以外の外国語・スポーツ・情報のそれぞれについて、全学的なプログラムが組まれて、語学教室や、運動場・体育館や、パソコン教室が効率よく使用されている。

両学科の専門科目も、専門分野の特徴に合わせて段階的に取得できるよう配慮されている。

通年の授業形態は、本学部のような人文科学系の学問にとって伝統的なものであり、テーマをじっくり考えさせることができるという点で、肯定する意見が教員の中には多かった。

授業科目の履修形態による単位計算方法は、一般的なもので、妥当であると考えられる。

長所と問題点

上記のように通年制は、本学部のような内容を持つ学部にとって決して悪くなかったと言える。ところが本学はこの学部が発足する以前から、授業形態を Semester 制に移行しており、他学部の制度に合わせる必要が生じた。すでに共通科目は本学部においても以前から Semester 制で運営されている。学部間の垣根を低くし、他学部の授業の受講をしやすくしようとすれば、他学部と同じシステムの時間割であることが望ましい。留学生を受け入れやすくなるなどの利点もある。本学の Semester 制の特長は、専任教員の担当する科目を中心に、従来通年 4 単位で行っていた講義科目を、週 2 回、月・木または火・金に開講し、半期 4 単位とするものである。それ以外は 2 単位もので構成される。週 2 回の講義形態は、学生にとっては、Semester の間に修得する科目数が限られるので、少数の科目に集中できるという利点がある。しかし、ともかく Semester 制の最大の長所は、学生にとって、半期ごとに自分の進度を見極め、軌道修正を行うことができるという点にあるといえる。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部は平成 15(2003)年度から Semester 制に移行した。その際、授業内容と Semester 制の全く合致しないものを例外科目として抽出し、柔軟に対応した。例えば、毎週レポートを提出させ、次週に添削したものを返却するなどのサイクルを持つものを除外した。

将来的にも大きな問題は時間割の編成であるが、週 2 回授業の場合、月・1 限目と木・1 限目、月・2 限目と木・2 限目が同じ科目の授業となり、1 限目の履修を避ける学生が多くなると予想される。1 時限目担当者には負担がきついが、片道 2 時間以上の遠距離通勤の教員が多いことが問題の解決を難しくしている。

昨年度から演習科目と資格課程科目との時間割上の衝突、いわゆるバッティングが大きな問題となっている。この問題を回避するため、現在は資格課程の科目を優先的に時間割に組み込み、後の空いたところに専任の演習などの担当科目を入れざるを得ない。分野ごとの時間割を作成し、資格課程科目との調整をしながら時間割を作成するという作業を試みている。

(単位互換、単位認定等)

- (1) 国内外の大学等と単位互換を行っている大学にあっては、実施している単位互換方法の適切性

a. 経済学部

現状の説明

大学コンソーシアム京都の制度的な枠組みを中心に、国内留学制度（札幌学院大学、沖縄国際大学）さらには海外留学制度（ノースセントラル大学とオクラホマ州立大学）を利用して実施している。大学コンソーシアムの制度を利用した場合、科目を開講している各大学の担当者が評価し、本学で単位を認定する。国内留学の場合も同様である。海外留学の場合は、履修科目の内容と先方での成績評価を勘案し、学部教務委員会で原案を作成し、学部教授会の議を経て認定される。なお、単位互換による単位認定の上限は 60 単位である。

点検・評価

大学コンソーシアム京都の単位互換制度は大規模であり、本学で開講されていない科目を履修できるので、非常に有意義である。本学（当初は本学部）提供科目「きもの学」は、きもの振興会の冠講座であるが、大学コンソーシアム最大規模の受講希望者があり、好評を博している。国内留学と海外留学には、希望者が数名ずつではあるが、毎年安定した申し込み件数があり、本学とは全く異なる環境で勉強でき、学生は貴重な体験し、帰学後は人間的にも一回り大きく成長していると思われる。

長所と問題点

大学コンソーシアム京都の単位互換制度では、各大学が特色ある科目を開講し、学生はより豊かな科目履修が可能になるので、極めて優れた制度といえよう。しかし、本学の立地条件のため、受講場所が本学キャンパスと離れて、本学での受講にも支障を来しているのではないかと懸念される。国内留学と海外留学については、学期設定や学年暦の不一致が調整されると、さらに利用しやすい制度になるだろう。

将来の改善・改革に向けた方策

大学コンソーシアム京都の単位互換制度では、夜間開講やサマーセッションなどの開講形態を考えたり、履修登録に一定の、例えば時間割上の制限を設ける方法が検討に値する。国内留学と海外留学については、協定先を拡大することが必要である。これに加え、とくに海外留学制度については、学生の語学力向上のための支援策が検討されなければならないだろう。

b. 経営学部

現状の説明

本学部の単位互換制度には本学他学部の科目（他学部受講）、大学コンソーシアム京都の単位互換科目が主なものである。それ以外には国内留学制度として提携を行っている札幌学院大学や沖縄国際大学が開講している科目、海外の留学先であるノースセントラルカレッジやオクラホマ州立大学が開講している科目などである。

時代の流れとして、インターンシップの単位認定が論議され、実験シップの実習やキャリアサポートセンター主催の企業へのインターンシップについて認定を行っている。

点検・評価

他学部受講にあたっては本学部開講科目との関連性や補完性などを考慮に入れて行っている制度であり効果的に運営されているといえる。また大学コンソーシアム京都には多くの特色ある大学が加盟しており、本学部生がユニークな科目を受講する貴重な機会となっている。もちろん本学部も平成15年度は「女性経営者論」のようなユニークな科目を大学コンソーシアム京都に提供している。

インターンシップについては、学生たちの要望が強く、企業数の増加と海外企業の模索が求められつつある。評価が大きいだけに、迅速な対応と、強化が求められている。

長所と問題点

これらの提携機関で開講されている科目は本学部で開講されていない科目が多く学生たちにとっては学問の幅を広げる貴重な機会であるといえよう。しかし学問は総合的な見地から積み上げていくものであり、個々の科目に関心だけにまかせて学習することは必ずしも適切なことであるといえないであろう。

インターンシップについては、2単位か4単位か、誰が科目認定者となるのかなどが、未整理の部分が多いのであるが、経験より精度を上げつつあると思われる。しかし、インターンシップを経験した学生たちの提出レポートと経験報告会での発表内容を見る限り、大きな教育効果があったと見るべきであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

他学部受講にあたっては、本学部生が強く希望する科目や社会が求めている科目について増やしていく方向で検討していかなければならない。たとえば「経済法」などがその例となるであろう。また、大学コンソーシアム京都の単位互換科目のうち一般教養分野の科目については本学部で開講する必要があるものもいくつか含まれているようである。今後は学生の関心がどのような分野に比較的多く向いているのかを常に検証し、本学部開講科目と大学コンソーシアム京都開講科目とのバランスをはかっていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

他大学との単位互換協定による単位互換制度は、大学コンソーシアム京都の実施するプログラムおよび札幌学院大学と沖縄国際大学との間で実施している国内留学制度、オクラホマ州立大学とノースセントラル大学との間で実施している海外留学制度がある。

大学コンソーシアム京都の単位互換制度については、同組織が提供する授業科目を年間3科目以内で選択受講することが可能である。国内留学制度は、原則として1年間協定先大学に滞在し、その授業科目を受講することができる。海外交換留学制度は、原則として半年間現地に滞在し、その大学の提供する科目を選択履修することができる。

単位互換先での履修科目の単位認定は、科目の内容と先方での成績評価を考慮して、学部教務委員会で検討した後、学部教授会で行っている。単位互換による単位認定は、合計60単位に制限されている。

点検・評価

大学コンソーシアム京都の単位互換制度は、各大学の特色ある科目の受講を可能にし、学生の選択可能性を拡大する意味で成功している。本学部も、京都地区の大学生に法実務科目や総合科目を提供し好評を得ている。

海外留学の希望者は多く、その要望に応えられず試験選考を行っているのが実状である。国内留学制度も、毎年安定した実績を保っており、小さな異文化体験を可能にするなど、学生生活の多様化に貢献している。今後もその可能性を拡大していくことが望まれる。

単位認定の方法も、おおむね妥当だと思われる。

長所と問題点

単位互換制度は、学生の関心に応じた科目選択可能性を拡大する意味で大きな成果を得ていると思われる。海外交換留学は、留学した学生の人格的な成長にも極めて大いに役立っており、さらに本学に滞在する留学生が本学学生に与える良好な影響も無視できず、成功しているといっている。国内留学制度も、これを基盤として商法と刑法の分野で共通教科書の作成が行われているが、さらにより進んだ大学間の協力が進むことが期待される。

将来の改善・改革に向けた方策

海外交換留学制度は、協定大学の拡大が大きな課題である。国内留学制度についても、協定大学の拡大のほか、さらに密接な関係の構築をはかっていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

単位互換制を適用している対象としては、「大学コンソーシアム京都」がある。単位互換制と関連のあるものとして、札幌学院大学と沖縄国際大学との間で実施している国内留学制度、オクラホマ州立大学とノースセントラル大学との間で行っている海外留学制度がある。

点検・評価

「大学コンソーシアム京都」で認定された単位は、本学の成績には「認」と記録される。履修登録数制限には該当しないが、出願できる科目数は年間で3科目以内に制限されている。「大学コンソーシアム京都」の科目を履修している学生は、17年度は94人いる。

長所と問題点

「大学コンソーシアム京都」は、本学に置かれていない科目を履修することが出来るという点で、広い関心を持つ学生にとって意味が大きい。大学コンソーシアム京都において認定された単位は、本学においては「認」とのみ記載され、本学での単位認定方法と同じではないが、この点は、成績記載の統一性という点で問題があるとする見方もあるかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

「大学コンソーシアム京都」との関わりをこれからも維持強化していくことは、学生にとって有意義であろう。「大学コンソーシアム京都」における単位認定の仕方を変更するように求めることは直ちには適切ではないであろうが、将来はそれを検討する必要がある可能性はある。

- (2) 大学以外の教育施設等での学修や入学前の既習得単位を単位認定している大学・学部等にあっては、実施している単位認定方法の適切性

a. 経済学部

現状の説明

海外留学制度と海外研修制度がある。海外留学制度は、学位授与権を有する大学または短期大学およびこれに相当するものと本学学長が認定した教育機関に1年以内（但し、2年まで延長可能）留学し、この間に取得した単位を本学で認定する制度である。海外研修制度は、本学が主催する海外研修プログラムや個人で参加した海外の語学学校での研修時間に応じて、単位を認定する制度である。

編入学生の単位認定については、74単位を上限とし、大学、短期大学または専門学校での既取得単位を認定している。

点検・評価

海外留学制度と海外研修制度については、昨今の経済事情を反映し、利用者の減少傾向が顕著である。短期大学からの編入も同様である。

長所と問題点

海外留学制度と海外研修制度については、長期間の滞在は学生時代にしか経験できないものであり、学生時代は豊かな感受性と適応力も持つので、できる限りその希望を実現できるような支援策が検討されるべきであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

Semester制の長所のひとつは、より高度な段階的な学習を可能にすることである。学生のスキル・アップに寄与するようなコンピュータや語学学校での学習を、一定期間でも奨励する仕組みが検討に値すると思われる。

b. 経営学部

現状の説明

これまでの3年次編入に加えて、今年度より2年次編入も実施する。それに伴い3年次編入の際には他大学や短期大学などの教育施設等で習得した学修を尊重し、最大74単位まで認定することとした。また、2年次編入にあたって最大40単位まで認定することとした。いずれの処置も入学前の既習得単位を可能な限り尊重しようという姿勢を示したものである。また、認定方法は他の大学で修得したものは基本的に一括認定を行い、専門学校等で修得した単位は本学部開講科目との整合性をはかりながら読み替えを行う。

(インターンシップ、ボランティア)

インターンシップ活動をしている学部・学科等における、そうしたシステムの実施の適切性

本学部では次の3つのチャンネルを通じたインターンシップを実施している。①大学コンソーシアム京都 ②キャリアサポートセンター ③本学部教務委員会を通じたものである。大学コンソーシアム京都では本学部から申し込んだ学生が選抜を受け、コンソーシアムでの事前事後教育を受け、終了後に教授会で認定された場合に「インターンシップA」または「インタ

ンシップ B」という科目で 2 単位を認定される。キャリアサポートセンターは基本的には就職活動を支援する機関であるが、その活動の一環として全学部生向けにインターンシップ先の開発および実務指導を行っている。キャリアサポートセンターを通じてインターンシップ教育を受ける学生はそこでの事前事後教育を受け、終了後に教授会で認定された場合に大学コンソーシアムの場合と同様に「インターンシップ A」または「インターンシップ B」という科目で 2 単位を認定される。

しかし、本学部でとりわけ力を入れているのは経営学部独自のインターンシップ制度である。現在、亀岡商工会議所や生涯学習かめおか財団などの公的機関を含めて多くの機関および企業とインターンシップ提携を行っている。運営は学部教務委員会が責任を担っており、インターンシップ実施企業開発や、実際に学生がインターンシップを行っている期間中に相手先企業を訪問して学生の活動や企業の要望の把握に努めている。

また、学生を送る場合には学長と相手先企業との間で契約書を交わし、より有効な教育が行われるよう配慮している。学生に対してはオリエンテーションを開催して詳細なインターンシップ先企業の情報を含めて告知を行い、将来就職したい業態を中心に学生自らにインターンシップ先を選択させている。複数の希望者があった場合には本人の希望調書等を参考にして選抜を行っている。また、事前事後指導もゼミ担当教員を交えて行っている。当然のことながら、参加学生が実施企業に迷惑を掛けないためにもインターンシップ保険を掛けている。

点検・評価

いずれの処置も学部教務委員会、および教授会での承認事項となっており、適切に運用されているといえよう。

長所と問題点

入学制度を多様にするにより、志を持った学生を多く集めることが可能となった。しかし、現在ではかなりの専門科目が 1 回生から開講されており他大学の経営学部から編入してくる場合は大きな支障とならないが、専門学校などから編入してくる場合は入学後かなりの自己学習が必要となるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は多様な学生を入学させるのであるから、学部として組織的にそのような学生を支援していくことが求められるであろう。また、海外企業のインターンシップについて調査の段階に入ってきた。中国大連は、日系企業が 2000 社進出しており、格好に候補として上げられ、平成 17 年度に本格的な現地調査が始まる。その結果に基づいて、実施がなされてゆくものと思われる。

c. 法学部

現状の説明

大学以外の教育施設における学習に単位を与える制度としては、外国大学への留学制度と

海外研修制度がある。

外国への留学制度は、学位授与権を有する大学又は短期大学およびこれに相当すると本学学長が認定した教育機関に1年以内の範囲（2年までの延長可）で留学し、留学先で修得した単位を本学の単位として認定するものである。なお、この制度を利用する場合は、あらかじめ所定の手続きをとり、許可を取る必要がある。単位認定は、学部教務委員会で検討した後、教授会が行う。

海外研修制度は、本学の実施する海外研修プログラム、本学と提携する海外大学の語学研修施設での語学研修、個人で参加した海外語学研修について、2～4単位の範囲で、単位認定するものである。単位認定は学部教務委員会で検討し、教授会が行う。

編入学生の単位認定については、62単位を上限として大学、短期大学または専修学校で既修得済みの科目と単位数を考慮して、学部教務委員会で検討し、教授会で認定している。新入学生についても、他教育機関での既修得済み単位認定は可能であるが、近年ではこのような例はない。

点検・評価

海外研修制度は、語学力の向上だけでなく、外国の社会や文化を体験するという意味で重要である。しかし、経済的負担も大きく、参加者はなかなか拡大していかないのが現状である。その他の制度についても、利用者が限定されている。単位認定方法は、おおむね妥当だと思われる。

長所と問題点

語学を中心とする海外研修制度は、その効果が大きいですが、参加者を拡大していくことが課題である。編入学生の単位認定は、編入生をできるだけ受け入れるという観点から、有効に機能しているが、近年法学系の大学等からの編入の希望があり、合理的な単位認定の方法について、検討する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

他教育機関での学修が学生の勉学の幅を広げることを考慮し、その可能性の拡大に向け検討を続けていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

大学以外の教育施設等での学修としては、コンソーシアム京都における開講科目の学修があり、それを履修して修得した単位について、それを認定している。また、入学前の既習得単位の認定については、短期大学を卒業して3年次に編入する学生に、60単位を要卒単位として認定している。

点検・評価

コンソーシアム京都や短期大学における既修得単位の認定は、学部教務委員会において検討

し、それを教授会で認定している。15年度においては、大学コンソーシアム京都での科目履修者は53名、3年次編入生は1名である。

長所と問題点

3年次編入の学生に対しては一括して60単位を認定している。その方法は厳密には正しい方法ではないかも知れないが、もともと「学部共通科目」より細かい科目の分類の仕方は大学によって異なり、各々の対応関係を確定するのは簡単ではないので、一括単位認定方式はやむをえない面もある。

将来の改善・改革に向けた方策

3年次編入の学生に対して一括して認定する単位数が60であることは、現在では問題とは考えられていないが、いずれ、その根拠について検討することが求められることがあるかもしれない。また、今後、より多くの学生を受け入れるためには、そこでの修得単位を認定する対象となる大学以外の教育施設等を増やすことが望ましい。

(3) 卒業所要総単位中、自大学・学部・学科等による認定単位数の割合

a. 経済学部

現状の説明

本学以外での単位取得については、そのほとんどが大学コンソーシアム京都の制度を利用したものである。2004年度の実績では、単位認定者数21名、認定単位合計58単位である。札幌学院大学への国内留学者がおり、単位が認定されたが、海外留学には該当者がいなかった。したがって、全学生の平均では卒業に必要な総単位数のほとんどすべてが、本学での認定単位である。

点検・評価

現在の割合は概ね妥当と思われる。また、大学コンソーシアム京都の単位互換制度や国内外の留学制度は、全学部に開放され、全学的に選抜されているので、問題はない。

長所と問題点

学生が本学で卒業所要単位のほとんどすべてを取得するのは、極めて自然なことといえよう。しかし、本学以外で単位を取得した場合には、当該科目は成績評価上「認定」となるので、飛び級の認定やGPAなどの計算での不都合が生じるばあいがある。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の提示した基準に基づいた成績評価を依頼することが考えられるだろうが、もっとも現実的な方法は、本学以外で単位を取得した学生についても、素点表示をすることであろう。

b. 経営学部

(1) 単位互換方法の適切性において述べたように、本学部の単位互換制度には本学他学部の科目(他学部受講)、大学コンソーシアム京都の単位互換科目などがある。前者に関しては、取得単位数の合計の内 36 単位まで卒業所要単位(一般科目群)に算入される。一方、後者に関しては年間 3 科目までの履修登録枠としている。しかし、これらの科目は登録制限単位数外としており、大学コンソーシアム京都の制度を生かして幅広い教養を養うことを推進している。国内留学制度や海外留学で修得した単位も合算して 60 単位まで卒業所要総単位(一般科目群)の中に入れることができる。したがって、卒業所要総単位中、本学学部以外での認定単位は、一般科目群の 40 単位と任意とされる 20 単位の合計 60 単位が上限となる。

点検・評価

学生数が 5 千人に満たない中規模大学である本学では、多様な科目を多く開講することは必ずしも容易なことではない。その解決策のひとつとして学部間で共同して特色ある科目を開講したり、他学部受講を認めたりすることが重要な施策であるといえる。また、大学コンソーシアム京都に加盟している他の大学の講義に正式な履修登録をして参加できることは意義深いといえよう。

長所と問題点

本学部以外で修得した単位を卒業所要総単位に算入するといっても、上限は 60 単位であり、卒業所要単位数の 124 単位の過半 64 単位は基本的には本学部開講科目を中心に履修していくことにならない。他大学の授業はあくまで付加価値を高めるものである。その点で、本末転倒にならないよう学生の履修指導を行っていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部生の大学コンソーシアム京都での履修および単位修得状況を調査しており、とりわけ他大学で多く受講している専門科目については本学での開講も検討していく必要がある。しかし、本学部生が大学コンソーシアム京都を利用して受講している科目のうち宗教関連科目や社会学分野の科目については倫理観の育成などの観点から早急に対応を検討した方がよいであろう。

c. 法学部

現状の説明

平成 15 (2003) 年度における法学部における単位互換協定にもとづく認定者数は 38 名であり、認定単位数は 97 単位である。学生 1 人あたり平均認定単位数は、3.0 である。そのほとんどが、大学コンソーシアム京都の単位互換制度にもとづくものとなっている。

点検・評価

単位互換制度は、大学コンソーシアム京都の単位互換制度を中心として、有効に機能していると思われる。

長所と問題点

単位認定制度は、学生にも周知され、多くの学生に利用されている。しかし、できるだけ多くの学生が、選択の可能性を拡大できるよう、制度のさらなる周知徹底が求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

さらに学修機会の拡大に向け検討をしていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

大学コンソーシアム京都の科目を含めて他学部受講科目は 16 単位までを卒業必要単位に算入することが出来るので、卒業所要総単位中の本学学部での認定単位数の割合は、最大で約 13%ということになる。

点検・評価

上記の割合までの単位を履修する学生は今までのところ見られない。大学コンソーシアム京都の科目を含めて他学部受講科目を 16 単位までを卒業必要単位として認めることは、現在、多すぎることも少なすぎることもないと考えられる。

長所と問題点

本学部以外の科目を履修することは、学生の幅広い関心に応えることが出来るという意味で望ましい。他方、それが多くなりすぎて、学部の科目履修が少なくなりすぎるならば、学部に所属していることの意味が失われるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

学部の教育目標との整合性を保持し、学部で責任を持ちつつ、学生の幅広い関心に応える他学部などで設置されている科目の受講を勧めていくのが望ましい。

開設授業科目における専・兼比率等)

(1) 全授業課目中、専任教員が担当する授業科目とその割合

a. 経済学部

現状の説明

2005 年度春学期の開講科目数（時間割上の開講コマ数。つまり、 Semester 制による週 2 回開講科目の場合は、2 コマと計算）は 784 コマで、専任教員の担当コマ数はそのうち 365 コマである。したがって、専任の担当比率は 59.3%である。

また、2005 年度秋学期の開講科目数（時間割上の開講コマ数。つまり、 Semester 制による週 2 回開講科目の場合は、2 コマと計算）は 786 コマで、専任教員の担当コマ数はそのうち 385 コマである。したがって、専任の担当比率は 51.0%である。

点検・評価

ゼミを含む基幹科目は専任教員が担当するように配慮するとともに、同一科目複数担当の場合は、兼任教員を含む担当者全員が教材や授業内容を検討したり、それ以外の場合でも兼任教員との懇談の機会を設けている。

長所と問題点

学生の多様な関心に応えようとするために開講科目数が多くなるなか、専任教員の数は限られているので、専任の担当比率は低下する傾向にある。このことが学生一人一人の修学の状況を適切に把握する場合の支障になる可能性が高まってきているように思える。

将来の改善・改革に向けた方策

予算定員での専任教員数は限られている以上、日常の学生の修学指導をサポートする体制を整備することが急務に思われる。

b. 経営学部

現状の説明

平成 17(2005)年度より収容定員は、経営学科 480 名、事業構想学科 400 名と均衡の取れたものとなった。

両学科の設置基準による教員定員数は各 10 名である。平成 15 年現在経営学科では設置基準上必要専任教員数 10 名に対して 13 名、事業構想学科では設置基準上必要な専任教員数 10 名に対して 13 名が在籍している。このうち経営学科の専門科目担当教員は 11 名であり、事業構想学科は 10 名である。したがって教養科目担当教員は経営学科で 2 名、事業構想学科で 3 名の配置となっている。

経営学科では、全開講科目に関して専門教育分野で専任が担当している科目数の比率、いわゆる専兼比率は 9.43 (春学期)・7.78 (秋学期) と比較的高い数値になっている。しかし、「専門ゼミナール」「研究ゼミナール I s・f」(必修科目) や「研究ゼミナール II」など、ゼミ科目はすべて専任教員が担当し、また基幹専門科目である「経営学総論」、「簿記の基礎」、「事業構想概論」、「商学」、「会計学総論」および「経営情報論」もほぼすべて専任教員が担当しており、主要な科目へ専任教員を適切に配置しているといえよう。

事業構想学科では 7.50 (春学期)・10.0 (秋学期) となっている。事業構想学科においても、「専門ゼミ」、「インターンシップ・ゼミ」、「フィールドワーク・ゼミ」、「ケーススタディ・ゼミ」および「ビジネスプランニング・ゼミ」など、ゼミ科目はすべて専任教員が担当し、また基幹専門科目もすべて専任教員による担当である。両学科を通じて専門教育に対しては専任教員で責任を持って対応していこうという姿勢の現れであり、非常に好ましい状況であり、高く評価されるべきであろう。

しかし、教養的科目については 0.53 から 0.76 と低い専兼比率となっている。

点検・評価

全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合は専門科目に関しては比較的良好な比

率であるといえるが、教養的科目に関しては改善を要する状態であるといえる。しかし、兼担当者の多くが本学教員であるため、教育内容に関してはある程度学部の意向を反映することが可能となっている。

長所と問題点

事業構想学科創設に当たって専門科目の開講数についてはかなり絞込みを行ったが、教養的科目は既設の経営学科とのバランスもありほぼすべてを踏襲した。その結果、専兼比率は低いものとなった。

将来の改善・改革に向けた方策

将来は教養科目についても専任教員が責任を持って学部生の指導に当たることができる体制整備を行う必要があるであろう。いわゆる専門教養的な科目を設置することにより、専兼比率の向上を図ることも大切であろう。

また、5学部共通科目の増加に伴う、学生へのサービス向上を検討・準備している。

c. 法学部

現状の説明

平成15（2003）年度における専門科目の開講数は、春学期83であり、そのうち67科目を専任教員が担当している。専・兼比率は4.19対1である。秋学期の開講数は、87であり、そのうち専任教員が担当する科目は72科目である。専・兼比率は4.80対1である。一般教育科目の春学期開講科目数は172であり、専任担当科目は67であり、専・兼比率は、0.64対1である。秋学期開講科目数は199であり、うち専任担当科目数は90であり、専・兼比率は0.83対1となっている。

点検・評価

専門科目については、専・兼比率はおおむね妥当だと思われる。学部間共通科目については、この比率が低い、外国語等で同一科目について複数開講が必要なことに起因していると考えられる。

長所と問題点

専門科目については、できるだけ専任教員が担当することが、本学部の特色を發揮する上で大切だと思われる。また、演習等の少人数授業についても、統一的な方針の下で実施されるのが望ましく、専任教員で対応できている点は、評価できる。他方で、学部の専任教員数が十分でないことから、幅広い科目展開ができないという限界をかかえていることが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

法学科目の専任教員は、平成16（2004）年5月現在14名である。平成17（2005）年4月には2名の採用が予定されている。このほか学部間共通科目担当教員1名の採用が予定されており、専任教員数の減少を招かないよう努力している。

d. 人間文化学部

現状の説明

以下、科目区分ごとの科目数と、[] 内に専任教員が担当する授業科目数とその割合を示す。

人間関係学科・メディア文化学科共通に、学部共通科目の内、教養科目は 24 科目 [15 科目、63%]、外国語科目は 32 科目 [20 科目、63%]（留学生科目を除く）、専門基礎科目は 37 科目 [18 科目、49%] である。

人間関係学科は、基幹科目は 14 科目 [11 科目、79%]、展開科目では、人間行動の分野は 14 科目 [13 科目、93%]、人間形成の分野は 6 科目 [1 科目、17%]、社会関係の分野は 10 科目 [3 科目、30%]、演習他は 7 科目 [7 科目、100%] である。

メディア文化学科では、基幹科目は 11 科目 [11 科目、100%]、展開科目では、メディアの分野は 29 科目 [14 科目、36%]、歴史文化の分野は 23 科目 [12 科目、52%]、演習他は 6 科目 [6 科目、100%] である。

点検・評価

外国語科目の他、展開科目において、専任教員が担当する割合が小さい。このことは、メディア文化学科で、際だっている。このことの本来的理由は、展開科目のような専門性の高い科目は、それを担当しうる教員に限られるためであり、やむを得ない面がある。

長所と問題点

専任教員は人数に限りがあるので、特に人間文化学部のように多様な領域を扱う学部においては、兼任教員の重要性は大きい。しかし、他面、一部の兼任教員の中には、休講が多い、成績評価が適切でない等の者も見られないではない。

将来の改善・改革に向けた方策

特に展開科目の専任教員率を上げようとするならば、その方法として、科目を減らすことと、専任教員を増やすことの、二つの方法があるが、そのどちらの方法も採ることは難しいので、それらの科目を担当する兼任教員と学部の専任教員との意志の疎通を図ることが必要になってくる。

(2) 兼任教員等の教育課程への関与の状況

a. 経済学部

現状の説明

大教室での講義を必要最小限にする一方、習熟度別クラスを導入する方向で授業計画を策定しているため、兼任教員に依頼する領域が増えている。

点検・評価

出講依頼の場合、科目設置の趣旨などを説明し、また同一科目を複数の教員が担当する場合

には、教科書の選択や教材の作成段階から担当者がコミットするので、適切な対応がとられていると思われる。

長所と問題点

大抵は出講依頼のさいの要望を受け入れて対応してくれるなど、比較的質の高い兼任教員に恵まれている。しかし学生にとっては、専任教員と兼任教員の区別は重要ではなく、いつでも必要なときに相談できる時間的・物理的体制の整備が必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

専任教員との対応関係を明確にし、例えば科目群で学生の修学状況をフォロー・アップするなどして学生の履修指導を支援する体制が不可欠であろう。

b. 経営学部

現状の説明

先の全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合に関して述べたように教養的科目のうちとりわけ外国語科目や情報科目に対する兼任教員の教育課程への関与が高い。

点検・評価

本学部では英語教育、情報教育および健康促進に関連した生涯スポーツに力点をおいているため、英語関係科目は英語プログラムとして、また情報関係科目は情報プログラムとして、また健康関係科目は生涯スポーツプログラムとして多種多様な科目を開設している。その結果、兼任教員等の教育課程への関与が高くなっているのである。

長所と問題点

国際化および情報化に対応することは大切なことであり、この分野で系統だった科目を体系的に開講することは強く求められていることである。その中で、専兼比率を重要視するか、科目開講に重きを置くかは議論の余地はないであろう。そのため、英語プログラムや情報プログラム担当専任教員は運営会議を数多く開催し、また非常勤講師を交えた会議を開催して教育方針の徹底を図っている。また、昨今大学生の心身に関わる健康問題も大きく注目を浴びている。その両面にわたる健全な発育をはかるため、生涯スポーツプログラムでは実技科目もさることながら理論系科目の充実も図っている。その分野ではほぼ専任でカバーできているが、実技科目に関しては非常勤教員に多く依存している。

将来の改善・改革に向けた方策

この両プログラムについては専任教員という雇用体系にかかわらず、たとえば嘱託教員や任期制教員制度などの導入をはかり、教育責任体制をより強化していく必要がある。また、全学的な取り組みが求められている。

c. 法学部

現状の説明

法学専門科目のうち憲法、民法、商法、刑法等の主要科目の講義については、専任教員が授業を担当し、専任教員で充足できない一部科目について兼任教員が担当している。基礎法分野や「消費者法」、「知的財産法」、「情報社会と法」など応用発展分野では、兼任教員の協力を仰ぎ、一般教養的科目でも、兼任教員の役割が増大している。外国語科目、とりわけ英語については、少人数クラスを編成する必要から、兼任教員の割合が高くなっている。兼任教員については、当該分野の専門研究者、実務経験者をあてている。

兼任教員には、本学部の教育方針やシステムを周知するよう文書で説明している。毎年、非常勤講師懇談会を設け、個別の授業についても意見交換するようにしている。

点検・評価

学生定員が少ないことから専任教員の数に限界があり、兼任教員の役割は重要である。現在のところ、比較的良質の兼任教員の協力がえられ、幅広い科目展開が可能になっている。しかし、一部分野では専門家が少ないことから、兼任教員の協力が得にくい場合も生じている。

非常勤講師懇談会では、率直な意見交換が行われ教育課程検討にあたり参考になっている。しかし、すべての兼任教員が参加するわけではないので、実施方法については、検討していく必要がある。

長所と問題点

学生に豊富なメニューを提供していこうとする場合には、兼任教員に頼らざるを得ない。しかし、法科大学院制度の発足に伴い、専門研究者の協力を得ることがますます困難になっていくことも予想される。兼任教員も、比較的良質な授業を提供してもらっている。しかし、兼任教員を求めるのはそれほど容易ではないし、本務を持つ教員も多く、どの程度の負担を求められるのか、困難な問題が多い。

将来の改善・改革に向けた方策

今後とも、それぞれの科目にふさわしい兼任教員の確保に努力していきたい。兼任教員とのコミュニケーションをさらに密接にすべく、検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

講師懇談会を開いて兼任教員の大学に対する意見などを聴く機会としている。16年度は、前年までの形式と異なって、大学内で、6月中の1週間を充てて、毎日昼の時間帯に、学部ごとに、その曜日に出講する兼任教員の出席を求めて、意見の聴取と交換を行った。

点検・評価

大学側からは、人間文化学部では、学部長・3主事が交代で出席し、また、学長、教務部長、その他、参加した兼任講師と懇意の専任教員がいれば、その出席をも求めた。

長所と問題点

日頃、兼任教員との接点はほとんど無いが、この講師懇談会を開催することによって、大学側は、学部長中心の限られた人員とは言え、兼任講師と接して意見交換をすることが出来たのは有意義であった。

将来の改善・改革に向けた方策

講師懇談会を、大学側も兼任教員側も、より多くの教員が参加しやすい形で開催することが出来れば、一層望ましい。

(生涯学習への対応)

(1) 生涯学習への対応とそのための措置の適切性、妥当性

a. 経済学部

現状の説明

大学の企画として公開講座を開催するとともに、聴講生や科目等履修生を受け入れ、各学部がそれぞれ担当する仕組みになっている。経済学部では、『経済財政白書』の発表時期に合わせて、執筆者に解説を兼ねた講演会を開催するとともに、経済学部学会開催の講演会や研究会を市民に公開したり、きもの振興会の冠講座「きもの学」を大学コンソーシアム京都に提供してきた(現在は大学提供)。

点検・評価

大学の公開講座には常連の聴講者が見られるものの、開催場所が本学よりもキャンパスプラザ京都のほうが、立地条件にも恵まれ、参加者が多くなることは否めない事実である。『経済財政白書』の特別講演会開講座は、経済学部独自の企画であり、京都リサーチパークで開催することもあり、毎年100名近い市民の参加が得られているし、きもの振興会の冠講座として大学コンソーシアム京都で開講する「きもの学」には近畿地区のみならず全国から多数の社会人が参加している。しかし、経済学部主催の研究会への参加者は、広報媒体が限られていることもあり、きわめて少数に止まっている。

長所と問題点

京都駅周辺の交通至便のところで開催すると、参加者が本学で実施するよりも多く見込めるが、本学の立地する亀岡市への地域貢献という意味ではその意義が過少評価されざるをえない。聴講制度についても、気軽に科目履修ができるかと思うが、継続的に履修する人たちについては、学習テーマについての事前相談制度がないため、体系的に欠ける結果になることが懸念される。

将来の改善・改革に向けた方策

現在はどちらかというと、教養講座的な色彩が強いが、これからは「生涯学習」の時代といわれ、亀岡市もいち早く生涯学習都市を宣言している。とくに雇用情勢が今後ますます厳しく

なるなか、エンプロイヤーの向上を目指すプログラムを開発することが地域社会への貢献のためには不可欠であるし、行政との連携がそのための前提条件ともいえよう。

b. 経営学部

現状の説明

本学部の科目は広く社会人にも開放されている。制度的に社会人入試制度もちろんのこと、単位修得を前提にした科目等履修生制度や科目ごとに聴講する聴講生制度も設けている。それ以外にも大学主催の公開講座、土曜講座や公開講演会、総合研究所主催の学術講演会やワークショップ、情報センター主催のパソコン講座なども開設されている。また、昨年度は本学部主催で事業構想学科開設記念シンポジウムを開催した。同時に本学部生に生涯学習の必要性を認識させるために、亀岡市生涯学習センターでのインターンシップも実施している。

点検・評価

社会人の受け入れ、および科目開放や講演会などを中心に地元である亀岡市民や京都府民の受け入れをはかっている。これらの点で、生涯学習への対応とそのため措置は適切かつ妥当に行われているといえよう。

長所と問題点

亀岡市に立地する唯一の高等教育機関として、生涯学習をはじめ開かれた大学として学内外で教育の場を提供している。しかし、社会人を広く受け入れるためには授業開講の時間帯や現行キャンパスよりも便利な場所に立地したサテライト施設などが必要となるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

今後とも大学の情報施設などを利用したパソコン教室などの開催や講演会などを通じて生涯学習の機会を広く市民に提供していく必要がある。また、スポーツ関連施設などは特に充実しており、これらの施設の開放促進なども今後検討していく必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

大学全体で市民講座や公開講演会を毎年定期的実施し、聴講生、科目等履修生の制度を設け、生涯学習の機会を提供している。市民講座と公開講演会の開講数は平成 14 (2002) 年度では 4 であり、1 講座あたりの聴講者数は 134 名である。法学部からも毎年市民講座や公開講演会に講師を提供している。平成 16 (2004) 年度は、「交通事故とその被害者」というテーマで学部専任教員が公開講座で講演している。このほか、専任教員と学生で構成する法学会が毎年公開講演会を実施し、市民の聴講を積極的に働きかけている。

また、社会人入学試験の実施により、大学を生涯学習の場として利用しやすくするよう配慮している。

点検・評価

市民向けの公開講座等については、近隣住民を中心に安定した聴講者を得ており、定着していると考えられるが、さらに参加者を拡大し、機会を増やすなどの努力が必要である。聴講生、科目等履修生は、毎年 5～10 名程度であり、その中には継続的な利用者も見られる。平成 15 (2003) 年度はやや減少しており、新たな需要を喚起することが求められている。社会人入試は、ここ数年入学者がなく、授業料のあり方や、試験方法の見直しが必要である。

長所と問題点

市民向け公開講座等は、多くの人々に関心の深いテーマをとりあげ、ある程度成功していると思われる。しかし、生涯学習の場としては、継続的に参加できるようなものがより望ましく、聴講生や、科目履修生制度の利用の促進をはかっていくこと、または連続的な公開講座を企画していくことが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

市民向け講座、聴講生、科目等履修生については、新たなメニューの開発を含め、生涯学習の場としてより効果的で利用しやすいものになるよう、さらに検討していきたい。社会人入試については、修学年限の延長、授業料を登録単位数に従って支払う制度を含め、利用しやすい形態を検討中である。

d. 人間文化学部

現状の説明

カリキュラムに関しては、人間文化学部においては、人間関係学科の構成分野の一つに教育学（人間形成）の分野があり、その科目の一つに「生涯学習概論」がある。また、学芸員と図書館司書に関連する科目も生涯学習に関連していると言える。それ以外に、学部共通科目として「生涯スポーツの理論」と「生涯スポーツの実技」がある。

また、入試制度としては、社会人入試制度を設けている。

点検・評価

生涯学習概論は、17 年度において 67 人の受講者がある。同じ年度、社会人入試による入学者は 3 人である。

長所と問題点

「現状の説明」の項で述べたように、一部、生涯学習に関する科目を設定しているが、生涯学習そのものを学科の主要な教育目的に掲げているわけではないので、生涯学習への対応は限定的である。また、社会人入試による入学者を増やす必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

次年度のカリキュラム改革で、「生涯学習概論」を教育学分野の中心科目の一つと位置づけ、基幹科目に設置した。

(2) 教育方法等

(教育効果の測定)

(1) 教育上の効果を測定するための方法の適切性

a. 経済学部

現状の説明

「総合英語」と「パソコン入門」のクラスでは、習熟度別クラス編成を行うため、プレースメント・テストとアチーブメント・テストを実施している。開講科目全般については、授業評価アンケートを実施し、教員の授業改善ための資料にしている。経済学部独自のものとして「経済学のための数学入門」でも、プレースメント・テストとアチーブメント・テストをも実施している。

点検・評価

授業評価アンケートの実施にさいしては、マーク式回答の他に、自由記述式の回答用紙を用意しているが、回答件数が少ない。マーク式についても、各項目が集計されただけで、分析作業がこれまでのところ全くなされていない。

長所と問題点

学生の習熟度格差が大きくなる中、プレースメント・テストとアチーブメント・テストの実施は、教育効果を測定する有効な方法と思われるが、講義科目での数値化は困難である。

将来の改善・改革に向けた方策

現行のアンケート調査に対する学生の関心が必ずしも十分と言えないので、実施方法について改善の余地がある。さらに、授業内レポートの添削・返却を実施するなど継続的に学力の向上をチェックする仕組みの開発が検討に値する。

b. 経営学部

現状の説明

一般教養科目である共通科目においてはこれまでの学習によって運用能力に差が出ているものに関してはプレースメントを行って、学生の習熟度に応じてクラス編成を行い効率的な学習に役立てている。具体的には「総合英語」および「パソコン入門」のクラスである。前者に関しては入学後直ちに一斉テストを行い、その結果により大きく3レベルに分割して、それぞれのレベルにあった教授法および教科書で授業を展開している。後者に関しては事前にアンケート調査を行い、その回答結果に基づき上級レベル者を抽出して特別クラスを開講している。また、開講科目のほぼすべてにおいて「授業評価アンケート」を行い、受講者の満足度調査を行い、自己点検につなげている。

点検・評価

「総合英語」などはプレースメントテストに加えてアチーブメントテストを実施して、達成度を確認していく必要がある。「パソコン入門」に関しては上級レベルクラスが用意されている

ので、上級者を適切に誘導していく必要がある。しかし、いずれの科目においても導入期レベルでプレースメントを行うことにより、効率的に学習を進めることができている点で評価されるべきであろう。

長所と問題点

中等教育の後期課程で習熟度に差がある科目に関して達成度別クラスに差別化するという点で一步進んだ高等教育を提供できるプログラムとなっている。また、英語関係では英語プログラム科目としてグレードナンバー100番台から300番台まで多様な選択科目が展開されている。同様に情報関連科目も情報プログラムとして体系的かつ系統だった科目が開設されている。この点は本学の長所であり、本学部としても受講を多めに勧めているところである。しかし、導入期科目に関してはプレースメントテストにより適切に差別化されているが、上級科目は自己診断による選択制度となっている。今後はアチーブメントテストなどを導入することにより、習熟度に適したクラスに配当していく必要がある。また、授業評価アンケートも自己点検だけではなく、より広い範囲で授業運営の検証に使用すべきではないだろうか。それにより、教育上の効果を測定するためのこれらの方法が適切に運用されているといえよう。

将来の改善・改革に向けた方策

情報の2006年度問題といわれている高校で情報科目を履修した生徒が入学してくる年度までに、それに対応した情報プログラムを整備していく必要がある。本学部の専門教育である経営学については大学に入学後に学び始める部分が多いので、それぞれの授業での達成度を見る中間試験や定期試験以外に、いかに教育上の効果を測定するための方法があるのか今後検討していく必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

学部教育全体についての教育効果の測定の方法については、教授会や教務委員会で話し合っている。しかし、教育上の効果の測定をどのような方法や評価基準によって測定するかについて、議論は煮詰まっているとはいえ、現状では、個別の授業科目について個々の教員が自らの経験と判断によって測定している段階である。

点検・評価

教育効果の測定について学部全体の取り組みは遅れており、その方法についての早急な検討が必要である。

長所と問題点

個々の教員がそれぞれの授業の教育効果を測定し、授業改善に役立てることは、当然のことである。しかし、それぞれの教員がバラバラにここの授業の効果測定をおこす場合には、独善に陥りやすく適切性は保障されない。また、一人ひとりの学生について、本学部での教育を受けたことによってどの能力をどのように向上させたかは、組織的な効果測定による必要がある。また、学部教育全体の教育効果の測定も重要であり、これらについて、早急な検討が必要であ

る。

将来の改善・改革に向けた方策

平成 16（2004）年度は、カリキュラム改正の実施に取り組んでおり、それが一段落した段階ではこの問題について学部教務委員会を中心として検討する予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

教育上の効果を測定するための方法としては、言うまでもなく第一に、定期の試験・レポートが挙げられる。それに類して、授業内で行われる小試験・小レポートなどがある。さらに、教員によっては実施している、毎回の講義の最後に提出させる感想カードの類がある。また、授業アンケートも教育上の効果を測定するための方法と言える。

点検・評価

近年では、一回切りの定期試験やレポートによって成績を評価するのではなく、評価を受ける機会を学生に複数回提供するのが望ましいと考えられている。そこには出席評価も含まれている。

長所と問題点

複数の評価基準によって評価されることで、学生は安心して学習に取り組むことができる。他方、複数回の評価を行うことは、受講者が多い場合には、教員に負担をもたらす面があることは否定できない。

将来の改善・改革に向けた方策

複数回の成績の記録管理・出席回数の計数を、専門の職員に依頼することが出来るならば教員は講義内容の彫琢に一層の時間を割くことができるので、長期的には、そのような職員の配置が望ましい。

（2）教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意の確立状況

a. 経済学部

現状の説明

学部教務委員会を中心に各科目の有機的な関連付けを検討し、科目担当者に周知するようにしている。とくにクラスが複数設定され授業科目は、シラバスの作成段階から必要に応じて担当者間での協議がなされている。

点検・評価

学部学会の主催で学生の修学支援を含む大学生活全般についての研修会を開催し、適切な目標設定がなされるよう工夫している。その他、必要に応じて教授会前に教員懇談会が開催され、学部レベルでの意見交換がなされ、問題意識が共有され、取り組みの事例の紹介がなされてい

る。

長所と問題点

学部の教育目標が定量化されていないため、達成度の測定が困難であるが、「教育効果」が明確に意識されるようになってきた。その場合の大きな問題は、学生の習熟度格差を適切に反映した学部としての目標設定にある。

将来の改善・改革に向けた方策

各講義科目の内容を有機的に関連付ける一方で、学生に学習目標を明確に設定させることにより、事態の改善が期待できよう。

b. 経営学部

現状の説明

本学部の導入期科目である「経営学入門」は受講生を機械的に2つのクラスに分けて、コーディネータを中心にオムニバス形式で開講されている。したがって、その教育目標についてはコーディネータによる会議を開催して検討を行い、毎回の担当者に伝達されている。授業運営に当たっても各担当者が作成した小テストを毎時間行うなどの形式についても統一させている。

外国語科目やゼミなどでは出席回数に関して、3分の2以上の出席という形で教員間の合意を形成している。

点検・評価

先に述べた「経営学入門」は専任教員のうち専門科目担当者を4つのグループに分け各年度2つのグループが担当するという形式で運営されている。したがって、科目運営会議を開催するにも時間的制約が多く、また密度の濃いものになっていないというのが実情である。最終的な評価を行うさいにはコーディネータ間で調整が行われ、いずれかのクラスの受講者に不利益が生じないように運営されているが、厳格な意味で教育上の効果を測定するための方法の適切性について満足のいくものとはなっていないのが現状である。

長所と問題点

本学部の専門科目担当教員は学問の性格上、一貫して研究生生活を送ってきた教員と企業などの実務に携わってきた教員の2つに大別される。「経営学入門」ではこの2つの対応の教員がうまく経営学についてプレゼンテーションを行うことによって、学問の概論とケースを提示することができ有意義な科目となっている。しかし、これを円滑に行うためにはかなり綿密な打ち合わせが必要となる。また、独自の教科書を作成することによって教育効果や目標達成度についての教員間の合意の確立がなされるのかもしれない。測定方法については現在の方法で大きな問題はないと考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は「経営学入門」だけでなく、基幹専門科目である選択必修科目についてもシステムとしての担当者会議を設置し、教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意

を確立していく必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

これらについては、教授会、学部教務委員会で話し合っている。しかし、まだ検討段階であり、合意は確立していない。

点検・評価

議論はなされているが、この面での研究、取り組みは、遅れている。

長所と問題点

早急な検討が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成 16 (2004) 年度は、カリキュラム改正実施に関する業務が多く、それが一段落した段階ではこの問題について学部教務委員会を中心として検討する予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意は、全体としては、今のところ目に見える形では確立しているとは言えず、各教員の良識に任されている。しかし、オムニバス科目である「人間と文化」においては、6人(かつては13人)の教員が担当しているので、この科目の目的や成績評価の方法について意見交換を行い、一通りの合意がなされている。

点検・評価

教育効果や目標達成度の評価は、現在まで一般的には、各担当者に任されてきている。それは、各担当者の教育上の能力を信頼してのことであると思われる。「人間と文化」については、目的や評価方法について一通りの合意は為されているが、年度によっては十分とは言えない場合がある。

長所と問題点

担当者の教育上の能力を信頼すること自体は望ましいことだが、他面、現在のところ問題が生じているわけではないが、客観的な評価がなされない可能性がないとはいえない。

将来の改善・改革に向けた方策

オムニバス科目以外の一般の科目においても、教育効果や目標達成度をより高めるため、それらに関して他の教員とも議論や意見交換をして、より好ましいものとする事は考えられてよい。

(3) 教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みの導入状況

a. 経済学部

現状の説明

授業評価アンケートを実施し、集計結果を科目担当者に返却している。また、各科目の受講者数を纏め、次年度の授業計画策定の一助としている。

点検・評価

授業評価アンケートの導入経緯が、各担当者の授業改善のための資料として位置付けられていたため、学部レベルの授業計画にはほとんど反映されていない。また、小テスト・レポートなど多面的に学習成果を評価することができるよう1クラス300名を超えることがないように授業計画を策定しているが、必ずしも本来の意図が活かされているとはいえない。

長所と問題点

各担当者の創意工夫を期待しやすいが、実際には組織的な取り組みを阻害することになりやすいため、教育能力の全学的な向上のための施策が策定しにくい。

将来の改善・改革に向けた方策

大学の授業としての技術的な部分と各教科内容という実質的な部分を区別し、前者については授業計画を策定する機関が評価項目を共通化し、実施することが可能と思われる。後者については関連領域の担当者の相互評価が可能と思われる。

b. 経営学部

現状の説明

現在は教育効果を測定するシステムとして、授業評価アンケートを実施している。それ以外には大学教務委員会で科目別受講者人数表を作成している。

点検・評価

授業評価アンケートはデータ化して担当者に返却される。また、主観的意見を述べる用紙は直接担当者が受け取り今後の授業運営の参考としている。しかし表題にあるような教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みは未だ導入されていない状況である。

長所と問題点

授業評価アンケートにより講義科目全体の中で自分が担当した科目の理解度や満足度については担当者として分析が可能であるが、十分に教育効果を測定するものとなっていない。したがって、システム全体の機能的有効性を検証する仕組みの導入されていない状況

といえよう。

将来の改善・改革に向けた方策

本来ならこのようなシステム全体の機能的有効性を検証するのは大学教務委員会や学部教務委員会の務めであろう。しかし、教育改革やカリキュラム編成に追われ十分な役目を果たせているとはいえない。また、教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証するならば第三者評価機関が行うほうが望ましい仕組みであるのかもしれない。したがって、導入にあたってはより広い議論が行われることが望ましいであろう。

c. 法学部

現状の説明

教育効果については、教授会、学部教務委員会、FD研究会などで話し合われてきた。しかし、現在のところ、教育効果を測定するシステムそのものが確立されていない状況である。

点検・評価

検討は行われているが、この面での研究、取り組みは、遅れている。

長所と問題点

早急な検討が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

この問題について学部教務委員会を中心として検討する予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

教育効果を測定するシステムとしては、成績評価のほか、授業アンケートなども挙げる事が出来るであろうが、それら全体について、機能的有効性を検証する仕組みと言えるものは現在のところ導入されていない。

点検・評価

成績評価と授業アンケートについては別項で述べている。それら全体について、機能的有効性を検証する仕組みと言えるものは現在のところ導入されていない。

長所と問題点

成績評価と授業アンケートそれぞれについての長所と問題点については、別の項目において記している。それら個々の評価と、それら全体を統一して見た場合の評価とは食い違う可能性がある。よって、その機能的有効性を検証する仕組みが導入されることが望ましいが、現在のところ導入されていない。

将来の改善・改革に向けた方策

今後、教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みを導入することが必要になるであろう。

(4) 卒業生の進路状況

a. 経済学部

現状の説明

本学部の平成16(2004)年度卒業生262名の進路状況は、就職163名、大学院進学3名、専門学校8名の174名が決定し、進路未決定が88名である。

就職に関しては、主な志望業種はサービス業(38.7%)、卸・小売業・商社(20.8%)、が最も多く、次いで製造業(12.7%)、公務員(10.8%)などとなっているが、金融関係の志望が少ない。

就職決定の主な業種は、卸・小売業(48.5%)で輸送機械・スーパーが最も多く、次いでサービス(16.6%)で飲食・教育、製造業(11.7%)で食品・機械など大半を占めているが、金融・公務員・商社の伸びが低い。

大学院の進学については、本学経済学研究科に1名および他大学の大学院に2名の3名が進学した。

専門学校については、簿記・コンピュータ・福祉関係などに8名の進学である。

なお、進路未決定者は、今後も就職活動を継続する者が28名、公務員試験や各種資格取得の準備のため9名、フリーター20名、アルバイトから就職を目指す者が14名、その他(未定等)17名という結果である。

点検・評価

本学部の平成16(2004)年度卒業生に対する就職率は62.2%である。卒業生262名のうち、就職登録を行っている者は189名であり、これを母数にした就職率は86.2%である。依然として、卒業生に対する就職率は、厳しい就職状況が続いており、全国平均59.7%に対し、2.5%上回る結果となっている。

就職未決定者が88名にのぼることおよびフリーターの増加については、対応について一層の努力を要するものと考えている。

長所と問題点

厳しい就職状況のなかにおいて、本学部の就職率は、全国平均59.7%をやや上回っており、就職活動の姿勢については評価できる。志望企業は上位にランクされながら、その企業に決定する実績がきわめて少ないことに課題である。

また、大学院への進学率が低いのも検討を要するところである。

将来の改善・改革に向けた方策

学生の就職支援については、就職率の向上を目指すため、入学と同時に低学年から正課教育はもとより、進路支援、能力開発支援などキャリア形成支援の充実をはかることが必

要である。本学部では、平成15(2003)年度から「仕事研究講座」を正課として立ちあげ、キャリア形成支援を教育の一つの柱とする方針を学部教務委員会で検討され実施することとなった。

b. 経営学部

現状の説明

本学部の平成16(2004)年度卒業生238名の進路状況は、就職130名、専門学校9名の139名が決定し、進路未決定が99名である。

就職に関しては、志望の主な業種として、製造業(30.7%)が最も多く、次いでサービス業(29.5%)、卸・小売業(19.9%)となっているが、金融関係の志望が少ない。

就職決定の主な業種は、卸・小売業(43.8%)で繊維・輸送機械が最も多く、次いでサービス業(20.0%)で飲食・情報、製造業(8.5%)で食品など大半を占めているが、金融・商社の伸びが低く、公務員への進路がない。

大学院への進学については、本学経営学研究科の進学がない状況である。専門学校については、簿記・コンピュータ関係などに9名の進学である。

なお、進路未決定者は、今後も就職活動を継続する者が34名、フリーター10名、アルバイトから就職を目指す者が12名、公務員試験準備や各種資格取得のためが11名、その他(未定等)32名という結果である。

点検・評価

本学部の平成16(2004)年度卒業生に対する就職率は54.6%、卒業生238名のうち就職登録を行っている者は170名であり、これを母数にした就職率は76.5%である。依然として、卒業生に対する就職率は、厳しい就職状況が続いており、全国平均59.7%に対して5.1%下回っており、一層の努力が必要である。

就職未決定者が99名いることについては、一層の努力を要するものと考えている。

長所と問題点

進路未決定者のうちフリーターが10名と構成比が低く、進路未決定者が多いなか、評価できる。

志望企業の上位に公務員、商社がランクされながら、決定企業の業種としてこれらが上位にランクされていないのは問題なしとしない。また、大学院への進学0名および、就職未決定者が多いのも問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

学生の就職支援については、就職率の向上を目指すため、入学と同時に低学年から学部教育はもとより、進路支援、能力開発支援、キャリア形成支援の充実をはかる必要がある。特に会計職専門家、情報関連専門家、起業家養成のためにも改善・検討が必要である。

c. 法学部

現状の説明

本学部の平成16(2004)年度卒業生189名の進路状況は、就職96名、大学院進学1名、専門学校7名の104名が進路決定し、進路未決定が85名である。

就職に関しては、志望の主な業種として、サービス業(27.8%)が最も多く、次いで公務員(25.0%)、製造業(13.9%)、卸・小売業(13.9%)で大半占めている。

就職決定の主な業種は、卸・小売業(25.4%)で食品・スーパーが最も多く、次いでサービス(20.9%)で飲食・食品・医療、金融(10.4%)で信用金庫、製造業(10.4%)、公務員(8.3%)が大半を占めているが、公務員の決定が改善したものの依然、低いのが目立つ。

大学院の進学については、他大学の大学院に各1名が進学した。専門学校については、福祉関係などに7名の進学である。

なお、進路未決定者については、公務員および各種資格取得への準備のためが22名、フリーター7名、今後も就職活動を継続する者が25名、アルバイトから就職を目指す者が7名、その他(未定等)24名という結果である。

点検・評価

本学部の平成16(2004)年度卒業生に対する就職率は50.8%、卒業生189名のうち就職登録を行っている者は116名であり、これを母数にした就職率は82.8%である。

卒業生に対する就職率は、全国平均59.7%を下回る結果となった。

大学院への進学も1名(他大学へ)と少数であり、就職未決定者85名と多いことについては一層の努力を要するものと考えている。

長所と問題点

厳しい就職状況のなかで、本学部の就職率は、全国平均59.7%を下回ってはいるものの就職活動への積極性は評価できる。しかし志望企業と決定企業を比較すると、特に公務員の希望が高い割に決定が少なく、正課に力を入れることが必要である。

進路未決定者の支援体制等の確立、就職未登録者が多いことも問題点としてあげられる。

将来の改善・改革に向けた方策

就職率の向上のために、1つには法学部教育の特色を鮮明に出す必要がある。法学部教員による公務員試験対策講座・法学検定試験対策講座等が実施されている。キャリアサポートセンターの担当する能力開発支援と学部教育・法学検定試験対策講座等の連携をはかることが検討されている。

d.人間文化学部

現状の説明

本学部の平成16(2004)年度卒業生252名の進路状況は、就職153名、大学院進学3名、専門学校7名の163名が決定し、進路未決定が89名である。

就職に関しては、志望の主な業種として、サービス業(36.0%)が最も多く、次いでマスコミ(23.4%)、卸・小売業(13.5%)、製造業(11.5%)、などとなっている。

就職決定の主な業種は、サービス(37.3%)で教育・福祉・飲食が最も多く、次いで卸・小売業(32.0%)で輸送機械・繊維が、製造業(11.1%)で大半を占めている。しかしマスコミおよび、公務員は、志望するものは多いが、決定に至るものは少ない。

大学院の進学については、本学人間文化研究科と他研究科に3名が進学した。

専門学校については、医療・福祉関係などに7名が進学した。

なお、進路未決定者については、今後も就職活動を継続する者が30名、フリーター15名、公務員試験や各種資格取得の準備のためが6名、アルバイトから就職を目指す者が10名、その他(未定等)28名という結果である。

点検・評価

本学部の平成16(2004)年度卒業生に対する就職率は60.7%、卒業生252名のうち就職登録を行っている者186名であり、これを母数にした就職率は82.3%である。3年目を迎えた就職となるが、全国平均59.7%より1.0%上回っている状況にあり改善がうかがえる。

長所と問題点

厳しい就職状況を反映して、本学部の就職率は60.7%で改善の傾向にあるものの一層の努力が必要である。

進路未決定者89名への支援体制等の確立、就職未登録者の対応が問題点としてあげられる。

将来の改善・改革に向けた方策

本学部にとって平成17(2005)年3月は、3回目の卒業生を送り出す年度である。学部内に就職等に関する委員会が設置され、学生の就職支援等に関する問題が扱われている。キャリアサポートセンターの担当する支援業務と学部教育との連携を考えることが必要であり、今後もキャリアサポート委員会で検討される予定である。

(厳格な成績評価の仕組み)

(1) 履修科目登録の上限設定とその運用の適切性

a. 経済学部

現状の説明

科目履修にさいしては、学生の選択の自由度を増すべきであり、また単位取得の可能性を拡げるべき(留年率を下げるべき)との考え方が支配的な時期もあった。しかし現在では、少数の科目に目的意識を持って科目登録すべきであり、また、科目登録した以上、強い意欲を持って履修すべきであるとする意見が強く、履修登録単位数の上限を低めに設定している。これはまた、「卒業をするためには着実に各学年で単位を取得する必要がある」ことを学生に周知徹底させることをも狙っている。

経済学部の登録単位制限は3回生(6セメスター)までは、各セメスター24単位である。第7、8セメスターだけは就職活動による講義への出席率低下を考慮して、各28単位と若干制限を緩和している。但し、海外留学の単位認定、資格取得に伴う単位認定、学外での単位認定(大学コンソーシアム京都単位互換科目等)は制限の「外枠」としている。なお、本学部の要卒単位数は132単位である。

点検・評価

現状では、就職活動が3回生の秋学期から4回生を通じて展開され、このため多くの学生が3回生終了時まで、要卒単位を取得しようと努力する傾向がある。したがって、各 Semester で20単位程度（年間40単位以上）修得する学生が比較的多く「登録したら落とせない」と感じて学習している。

かつては、多くの科目を履修登録し、年度末試験時だけ出席・受験するというような履修態度も容認してきたきらいがある。このため、500・600人にも上る受講者を記録する科目も見られたが、現在では皆無である。登録制限は単に学生の科目登録数が問題ではなく、授業に対する緊張関係を持たせる手段として認識すべきで、履修登録制限の上限は妥当なものといえよう

長所と問題点

前述のように、緊張感のある履修態度の醸成と、「幽霊」登録者の減少により大規模授業をなくすこと成功しているが、問題点がないわけではない。学生側に「余裕科目数」が少ないうえ、第1 Semester には、「日本経済入門」「総合英語」「経済学のための数学」など履修登録が義務付けられる導入期教育科目が集中し、学生には事実上、科目選択の余地がほとんどないのが現状である。他方、余裕の少ない中で卒業単位数を得るためには合格率を高める必要があり、学生の自覚が高まるというよりは、むしろ現実には、教員の「落第させることへの遠慮」を生んでいる可能性がまま見受けられる。留年率の低さ（平成15年度18.9%）が学生の努力ではなく、教員の「甘さ」のせいであるなら、これはゆゆしき事態であろう。

また、成績優秀な学生は、4回生になると、既に卒業要件を満たしているため、ゼミ以外の科目を登録しないケースが見られる。学年間の単位数分配の標準的モデルを再検討する必要がある。しかしこの場合でも、4回生の就職活動の実態を無視してはいけない。

さらに、単位互換など学外での授業の履修登録が「外枠」のため、単位数の不足する学生の「救済策」となり、多様な経験を積み能力を開発するという本来の積極的な意味に反しているのではないかと懸念される。

将来の改善・改革に向けた方策

昨今の就職戦線を念頭に置くと、ほとんどすべての要卒単位を3回生終了時まで取得するように学生に指導せざるをえなく、現在の履修科目登録の上限は概ね適当と思われる。しかし学生が、数合わせに腐心することなく、各自のテーマに沿った科目履修ができる実質的な点での指導方法の改善が望まれる。要するに、卒業のための勉強にならないように工夫する必要がある。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科では現在の4回生までは、卒業年次に限って登録単位制限をかなり緩和させて60単位としていた。このシステムでは単位取得率が低い学生や就職活動等で多忙な4回生

を救済することが可能である。しかし履修登録をした科目をしっかり学び、その結果として単位を修得させることが望ましいと考え、4年前の Semester 制度導入の際に1年次から3年次まで1 Semester 24 単位、4年次は1 Semester 28 単位とすることにした。この制度の変更に伴い、1回生向けのオリエンテーションを強化して導入期段階で指導を徹底させることにした。制度移行期にあつては留年者が一時的に増える傾向もあつたが、最近では指導が行き届き適切に運用されていると考えられる。しかし、成績不振に伴う離学者数が最近増加傾向にあるので、今後とも指導を徹底していく必要がある。

点検・評価

Semester 制の採用によって通常4単位科目は週2回開講され、より短期に特定の科目を集中的に学ぶことができるようになり、学習効果も高めることができるようになった。また1回生向けの導入期科目を100番というグレードナンバーで示し、200番以降の科目を最初から登録できないようにした。これにより導入期科目から入り、入門科目、発展科目と段階的に学習を進めるようなカリキュラムデザインとし、それに伴って履修登録制限をやや厳しくした。制度変更当初は学生に戸惑いも見られたが、慣れるにしたがいレポート作成時間も確保されていることや定期試験科目が減ることなどもわかり、集中的学習を行える環境設定であると理解されるようになった。最近では留年率も10%を切るようになり、Semester 制に伴う履修登録の上限、および運用もしだいに学生に浸透してきたようである。

長所と問題点

履修制限を厳しくする半面で教職課程科目や大学コンソーシアム京都が開講する特色ある科目を履修登録の制限枠外にすることにより、資格取得や個人の専門領域の拡充を確保できる履修登録制限とした。このことにより履修科目登録の上限の設定、およびその運用が適切なものであると評価できよう。

将来の改善・改革に向けた方策

就職活動が年々前倒しされ、また教育実習の期間も長期化し、飛び級制度の導入も検討される時代にあつて、1回生から4回生まで各学期の履修登録制限が同じである制度が最適かどうかは今後検討が必要であろう。またインターンシップ制度など新しい試みが実践されつつあるように、大学の履修科目登録の上限とその運用については教育内容や教育制度のあり方とともに常に点検され検討を行い、見直していくべきものは早急に実施していくべきであろう。

C. 法学部

現状の説明

卒業必要単位数は124単位であるが、登録単位制限は、6 Semester まででは24単位、7・8 Semester は28単位としている。従来の学年で見ると、1～3回生は年間48単位、4回生以上は56単位ということである。

ただし、大学コンソーシアム京都の単位互換制度によるものや、海外研修による単位認定、資格試験合格による単位認定の場合は、履修登録制限単位には含まれない。

点検・評価

登録単位を制限することは、学生の選択の余地を狭めることになるが、従来は、いわゆる「カラ登録」が多く見られ、教育環境の悪化につながっている側面もあった。現在では、FD 活動（学生による授業評価や教員の成績評価基準の確立など）の貢献もあり、学生の登録もかなり合理的になっているといえよう。

長所と問題点

慎重かつ合理的な選択行動が広がっているのは歓迎できる。しかしながら、逆に、学生の学習意欲を制限しているおそれがないかが懸念される。たとえば、これまでに履修登録の上限の 200 単位を修得した学生も存在するが、大半の学生は 3 回生の終りに 100 単位程度を修得し、4 回生時を就職活動に充てているのが現実である。このような枠組み自体を見直すのは、社会の要請があるので、極めて困難であるが、重要な問題点として把握しておく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

FD 活動を促進し、いわゆる楽勝科目を排除すると同時に、成績評価基準を確立することによって、さらに合理的な科目選択が可能になるように努力を重ねる必要がある。また、学生の学習意欲を喚起するためには、上記の 3 種類の登録制限外の制度の拡充などが検討されても良いと思われる。

d. 人間文化学部

現状の説明

回生別履修登録単位数の制限は、1 回生 48 単位、2 回生 48 単位、3 回生 48 単位、4 回生 56 単位である。このほかに、教職課程、図書館司書課程、学校図書館司書教諭課程、博物館学芸員課程、日本語教員養成副専攻課程の科目のうち、課程独自の開講科目は制限単位数が設定されていない。また、大学コンソーシアム京都単位互換科目も制限単位数に含まれないが、これは年間 3 科目しか出願できない。

点検・評価

卒業必要単位数は、124 単位であるから、回生別登録制限単位数はおおむね妥当である。本学部の 1 期生は、半数以上の学生が、3 年間でほとんどの要卒単位を取得している。学生は、4 回生になると就職活動で忙しいと聞かされ、単位が順調にとれるかどうか不安でもあるので、1 回生から目いっぱい登録しているのが現状である。登録したものの全部を単位取得できるわけではないので、この手法が功を奏する場合もあるが、一方、手あたりしだいにまとまりのない登録の仕方をして、単位が数の上で順調に取れたことに安堵し、それ以上の学習意欲がわかないという一部の学生にとっては残念な面もある。

また、資格志向やコスト意識の高まりから、制限のない資格関係の科目を空いている時間に登録し、回生別に制限単位数を設けて選ばれた科目に十分な学習時間を充てさせようというねらいの通りにならない場合がある。しかし、このような余力ある学生は目立つけれども一部分であり、現在の制度は大部分の学生にとって妥当であると考えられる。

長所と問題点

回生別単位登録数の制限は、学生が段階的にじっくりと学修できるよう配慮したものである。それなりに機能しており、学生は、意欲的に各資格課程の履修に挑んでいる。

問題点としては、1回生の意欲的な時期に、予め決められた総合英語やパソコン入門、演習Ⅰなどがあり、自由に選択できる余地が少ない点が挙げられる。

将来の改善・改革に向けた方策

セメスター制を実施し、時間割の制約の解決等と合わせ、改良を試みた。1回生の受講科目制限を若干ゆるめ、他学部と同様1回生春学期24単位、秋学期24単位とし、年間の制限単位数を2単位増やした。さらに、4回生は無制限にするべきとの意見が出ており、セメスター制にすれば、無期限にしても時間割的制約から適当な単位数に収まるとの見通しである。

(2) 成績評価法、成績評価基準の適切性

a. 経済学部

現状の説明

本学部では完全なセメスター制度を導入しているため、春学期、秋学期それぞれで成績を評価している。ゼミのように複数年にわたって開講される科目も各セメスターで成績を評価する。成績評価は基本的には個別教員の裁量にゆだねているが、経済学部としての指針を教務委員会、教授会で審議しガイドラインを示している。具体的には、成績は学期を通じた評価であり、できるだけ期末の試験による評価だけに偏らないこと、日常的な出席状況の把握や、複数回のレポート提出を促すなど総合的に判定することを申し合わせている。

また、「経済学A」のように複数の教員が担当する科目では、試験を全教員が綿密に作成し、同じ基準で試験実施・評価している。授業中の小テスト、レポート、出席管理も全クラス同様に運営されている。

成績評価の方法はシラバスに明記されており(例えば、レポート、出席などの配分割合)、各教員はそれを忠実に実行することを求められている。これ以外にも受講者への要望などが記載されたり、どのような点に授業の力点が置かれるかについても事前に学生に情報を提示している。

また、成績表記調査の制度があり、学生は成績発表後の一定期間内であれば、成績表記に関する調査を申し出ることができる。本学部では毎回、10件程度の成績調査依頼が提出される。成績調査依頼が出された場合、当該科目の担当教員は教務課を通じて連絡を受け、

評価資料を確認し、その結果を文書で回答するとともに、必要な場合には評価を訂正する。当該学生には教務課から直接、説明を行う。

点検・評価

多面的な成績評価は全教員に浸透しており、ほとんどの教員が申し合わせどおり評価を実施している。成績は個々の学生の記録となるのは当然であるが、学生への開示という点では必ずしも充分ではない。個人的に広報する教員はいるが組織だった開示はないのでこの点は今後検討すべきであろう。

長所と問題点

シラバスに示した基準で評価するのは当然として、成績表記調査を導入して学生に納得を得るシステムは良く機能しており評価される。しかしながら、「多面的な評価」の名の下に、成績が悪い場合でも、出席状況がよいから合格させるなど、学生の甘えに迎合するような評価も散見される。

将来の改善・改革に向けた方策

成績評価は教員の「主観的評価」ではなく、なるべく外部基準に依るべきであるという議論がなされているが、まだ未消化な段階に止まっている。外部基準には、同僚教員など「複数の目を経た評価」も含まれる。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科並びに事業構想学科では多様な評価方法を採用するよう担当教員に働きかけている。具体的には授業内テスト、授業参加、レポートや定期試験によるもので、シラバスの「評価方法」には担当者ごとに試験の回数やそれぞれの項目での評価割合などが記されており、学生は履修登録に先立って成績評価方法、および成績評価基準を知ることができるのである。成績の表記方法は以前には教員が100点法で成績を提出し、学生への配布段階では優、良、可という記号表記に直して渡していた。しかし学生の努力結果をより具体的に示すほうが勉学への意欲も高まるであろうという意見に基づき、現在では学生へも100点法で表記した成績表を渡している。

また以前は定期試験を欠席した学生に対してKマークを付し、いわば成績評価を行わなかったが、現在ではK評価を廃止してすべて点数表記とし、受講生全員を評価対象とする制度とした。教員も学生も成績に対してより責任を持つように、各学期末に成績表を受け取ったあと点数などに疑問が生じた場合は疑義を申し出ることができる制度となっている。これは担当教員に成績に関して説明責任があるということを示しているものである。疑義のある学生は各学期の成績表を受け取ったあと教務課に申し出を行い、大学が組織として対応する形をとっている。この制度により、大学は成績評価が基準通りに行われているかを確認することが可能であり、同時に学生も自らの成績に対してより責任を持つこととなっているのである。

点検・評価

疑義申し出の件数がここ数年ほぼ一定しているので、この点から見て成績評価方法、および成績評価基準はシラバスに記載されたとおり適切に運用されていると思われる。

だが、「プレゼミA」などは少人数教育を目指して20クラス以上開講されており、同一科目を多くの教員が担当している。このような開講形態の科目に関しては、担当者会議を開催して教育内容に関して精査を行っている。しかし成績評価基準に関しては各担当者間で必ずしもコンセンサスが得られている状況には至っていない。したがって今後は同一科目担当者間の連絡を密にし、受講生に不利益が生じないように教育内容と成績評価方法および成績評価基準の整合性を高めていく必要がある。

長所と問題点

成績評価方法を多様化し、各科目の成績評価基準をシラバスの「評価方法」に明示することにより、学生も納得したうえで科目選択を行うことが可能となった。また疑義申出制度により成績評価基準が公正に守られるように制度面で担保することも可能となった。その意味で現在の成績評価方法、および成績評価基準の適切性を維持できるという長所がある。しかし定期試験を実施せずにレポート提出だけで評価が行われる科目に多くの学生が集中するという、いわば易きに流れる傾向も見られる。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は学生に対する一方的な講義ではなく双方向的な要素（Power Point を利用してのプレゼンテーションの導入）をこれまで以上に考えた講義形式と、成績評価方法に関する詳細な内容提示が工夫される必要がある。大学が成績評価方法に対して多様な評価方法を科目担当者に求めたと同様に、評価基準に関しても各コースの担当者間でチーム・ティーチングの一環として評価基準に関するコンセンサスを今後は形成していくべきである。

c. 法学部

現状の説明

成績評価については、全学のFD研究会でも取り上げられており、学部においても研究会で検討したことがある。成績評価の方法に関しては、履修要項（シラバス）に明記されている。また、法律科目については、過去の問題を履修要項の巻末に掲載している。これは、主として、学生の参考のためであるが、教員の参考にもなっている。

成績評価に対して正当な疑義がある場合は、疑義申請期間中に申し出ることになっており、担当の教員が個別に文書で回答するという制度を設けている。

点検・評価

成績評価は個々の教員の裁量に属するが、あまりにも極端な差があってはならないのは当然である。現在のところ大きな問題は生じていないが、教員間に多少のばらつきがあるのも事実であり、学生が成績評価に不満を抱く事例がないわけではない。したがって、絶えず検討を行う必要があるとともに、学部構成員の合意形成が必要であると思われる。

長所と問題点

法学の試験は、司法試験という良質のモデルが存在するし、また、学問の性質上、問われる事項も大体絞られているので、問題作成や採点に関して、多大の努力が要求されるわけではない。ただし、受講生の多い科目では、成績評価に差が出たり、他科目と比べて得点分布に偏りが生じたりすることもあるので、不断の点検が要求されよう。

将来の改善・改革に向けた方策

過去の試験問題を公開しているのは、一部の法律基礎科目に留まっているので、それを他の科目まで拡大することを考えたい。現在でも、学生の成績に対する疑義を受け付ける制度は設けられているが、さらに学生の要望を聞くシステムを構築したい。定期的にFD研究会において、成績評価の研究を行うことも必要であろう。ていくことになろう。

d. 人間文化学部

現状の説明

成績評価の方法は、あらかじめ各担当教員によって、科目毎に履修要項（シラバス）に明記されている。講義、演習、実習、実験など、授業の性格によりまちまちであるが、出席を評価に加えるものが多く、しかも単に出席をとるだけでなく、授業中の小テスト、実験のレポート、演習における担当発表および発言内容など、教員各自が工夫している様子が窺われる。学期末のレポートや、定期試験、夏休みの宿題などが、評価の方法としてあり、実に多様になっている。

点検・評価

成績評価は、一回きりの試験ではなく、多様な角度から、回数も多く行う方がより適切である。授業科目によってさまざまであるが、毎週レポートを提出させる科目もあり、図書館やパソコン教室で放課後レポートを書く学生の姿も以前より多く見られるようになっている。

学生に成績を発表した後、一定の期間を教務課への成績疑義申し出期間として設定している。申し出のあった科目の担当者は、点検を行い、間違いのあるときはただちに訂正を行う。この制度は全学部に共通するもので、一定程度の評価を得ている。

長所と問題点

前述の成績疑義申し出制度による成績疑義申し出は、本学部でも毎年数件あるが、学生の思い違いであったり、教員の単純ミスであったり、事務方の転記ミスであったりと、原因はさまざまである。全体として許容される件数を超えたことはない。しかし、常に反省の上に立って、厳密に評価されるべきである。

将来の改善・改革に向けた方策

多様な評価という点では、教員各自が努力をしているあとが見受けられる。しかし現在、レポート評価については問題点が出てきている。手書きでなく印刷されたレポートについては、インターネットの発達から、本人の作製したものかどうかの判断がますます困難になりつつある。学生のモラルを喚起する一方、教員もまた、このような時代の変化に対応していかななくてはならないだろう。

本学部は発足して6年目であり、昨年度、「卒業研究」の評価をはじめて行った。今年度の結果をも踏まえて、来年度以降の対応を考えていくことになるだろう。

(3) 厳格な成績評価を行う仕組みの導入状況

a. 経済学部

現状の説明

シラバスで成績評価の基準を明示するとともに、授業内レポートなど学業成績の多面的な評価に努めている。また、学生と父母には学業成績で素点を公表し、各自の努力に対する教員の評価が可能な限り正確に伝わるような仕組みになっている。なお、2005年度からは個人情報 の 全面施行により、ご父母への成績表の送付は学生本人の同意を得られた場合にのみ行っている。

点検・評価

成績評価の基準は、出席・授業内外でのレポートの提出・中間試験・期末試験など多様な項目から成るが、そのウエイトは担当教員によって異なる。このため、担当者間でのバラツキが見られる。

長所と問題点

多様な成績評価が実施されて、日常の受講態度の改善に寄与している半面、シラバスでは評価項目とそのウエイトが明記されるのみで、各評価項目の具体的な内訳が明示されていない。このため、成績評価は各年度の受講者の学習成果に依存し、相対的なものにならない。ざるをえない。

将来の改善・改革に向けた方策

成績評価の要素を全学的に共通化するだけでなく、全学教務委員会が授業計画だけでなく、企業の品質管理のようにその成果についてもいわば第3者的に責任を持って管理することが必要であろう。

b. 経営学部

現状の説明

現在では成績評価はその基準を各担当者がシラバスに明記し、それを熟知した上で履修登録を行うこととなっている。また、複数の担当者によって運営される科目については共

通シラバスとして明示して評価の公平性をはかっている。いずれの科目においても厳格な成績評価が行われているといえる。

学生の学習意欲を刺激する仕組みの導入状況

本学部の履修要項およびシラバスでは担当者に「講義の概要」や「講義の順序とポイント」はもちろんのこと、「評価方法」や「受講者への要望」を記述することを求めている。これらの記載内容は学生が受講科目選択するにあたって大切なものであり、同時に学生の学習意欲を刺激することにもなっている。シラバスの内容は担当教員と受講生のいわば一種の契約のような役目を果たしており、成績評価も明示された評価方法に基づいて行われている。従って、本学部の場合は講義要項およびシラバスが学生の学習意欲を刺激する仕組みにあたるものであるといえよう。

また、学生による「授業評価アンケート」を各学期の後半に実施し、担当教員が明示した講義の概要やその順序とポイントに関して相違がない確認が行われている。また、このアンケートを学期中におこなうことにより、必要に応じて修正を行えるよう努力している、

点検・評価

成績評価に関しては単位取得率や成績の内容をチェックしていないが、ばらつきがあることは事実のようである。しかし、これは科目の内容や受講者の予習復習などに負うところも多いであろう。また、受け取った成績に対して疑問がある場合は成績疑義申し出制度があり、公的に対応できる体制は整備されている。

長所と問題点

各科目の担当者が責任を持ってシラバスを執筆し、それに基づいて授業を運営した結果に下した成績評価は尊重されなければならない。これこそがまさに厳格な成績評価であるといえるからである。現在のところ成績評価に対して大学や学部の運営主体からいかなる圧力もかかっていないので、担当者の責任で厳格な成績評価を行う仕組みが保証されているといえる。

将来の改善・改革に向けた方策

外部機関などの基準に基づく厳格な成績評価を行う仕組みは現状からすればあえて導入する必要がない状況にあるといえる。昨今の成績疑義申し出状況やそれに対する担当者の回答も真摯なものであり、改善・改革に向けた方策は必要ないといえよう。今後あえて問題にするとすれば、ごく一部の科目に関してとりわけ厳しい、あるいは甘い成績評価が行われている事例を散見することができる。もちろんシラバスに示された基準に基づいて行われているが、あまりにも極端な場合には是正をしていく必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

成績評価については、FD研究会でしばしば検討課題として取り上げられている。教授会、教務委員会でのその都度、検討している。しかし、現在のところ、成績評価について、評価基準、試験等の採点基準、評価段階の割合については、各担当教員に任されている。成績評価に疑義がある場合には、学生から質問できる制度も、厳格な成績評価の保障に一定の役割を果たしている。平成 15（2003）年度春学期以降については、優、良、可、不可の割合を科目ごとに集計して、教授会で問題点を話し合っている。

点検・評価

厳格な成績評価を行う仕組みの導入について、議論が始まった段階であり、検討をさらに続けていく必要がある。

長所と問題点

成績評価については、各授業担当者間で評価基準についてのおおよその共通理解があり、各担当者に一任しても大きな問題は生じていない。しかし、一部には安易な評価が行われるケースもあることは否定できず、教員間の明確な合意を形成していくよう努力が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

教育方法の改善に向け、大学教務委員会で議論をする予定になっており、この問題についてもできるだけ早く結論を得たいと考えている。

d. 人間文化学部

現状の説明

定期試験は複数の試験監督を置いて厳格に実施され、不正行為はほとんど行えない。また、定期試験以外に小テストを課し、また出席を評価するなどして、成績評価の材料を複数にすることが行われている。

点検・評価

定期試験は厳格に行われるが、授業時間内の試験は、監督が担当者一人であることもあり、必ずしも厳格でない可能性がある。また、レポート試験の場合は、インターネットで調べたものをそのまま提出する例があるほか、他人の書いたものを転記して提出する従来型の手抜きがある。また、文献記述の引き写しをレポート作成と認識している学生もあり、これら多様な状況に対応していく必要がある。

長所と問題点

成績評価を厳格に行うことは、当然に為すべきことであることは言うまでもないが、卒業年次学生に関して言えば、あまりに厳密な成績評価が卒業延期者を生み出す場合がある。しかし、評価基準の緩和は、まじめな学生の勉学意欲をそぐことも考えられ、難しい側面

を抱えている。

将来の改善・改革に向けた方策

成績評価の材料を複数にして厳格に行うことは今後も行っていく必要がある。

(4) 各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途の適切性

a. 経済学部

現状の説明

現行制度では、卒業に必要な単位数を取得し、絶対必修科目と選択必修科目の取得の要件を充足すれば、卒業できる。学生も「卒業できればよい」という風潮があり、特定のテーマを体系的に学習する意欲がどちらかといえば乏しく、科目の履修指導が必ずしも効果を上げていないのが現状である。なお、セメスターごとに成績不振者の面談を実施するとともに、仮及第制度を導入し、就学支援の改善に努めている。

点検・評価

現行制度では、取得単位数が重視され、学習成果の「質的な側面」が明示的に組み込まれていない。成績不振者の面談は、当該学生に奮起を促す良い機会になっているが、その主要な原因が「欠席」である。このため、仮及第者には特別演習の履修を義務付け、事態の改善に努めている。

長所と問題点

成績不振者とはゼミ担当教員が面談するので、当該学生にとって心理的負担が少ないが、継続性に欠けるため就学意欲の向上にとっては不十分と思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

卒業要件として取得単位数に加え、GPAなど学習成果の質的側面を考慮することが考えられよう。その他に就学意欲の向上には、アカデミックカウンセラーの導入が検討に値する。

b. 経営学部

現状の説明

卒業に際しては卒業判定教授会を開催し、執行部が提案した原案に関して審議を行っている。その際には124単位以上の修得、および固有（専門科目）64単位以上、非固有（専門以外の科目）40単位以上、および「研究ゼミナール I s・f」（経営学科）、「インターンシップ・ゼミ s・f」「フィールドワーク・ゼミ s・f」「ケーススタディ・ゼミ s・f」のいずれかの科目（事業構想学科）の単位を修得済みであることを確認している。これにより各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保していると判断している。また、次回の教授会で議事

録の確認も行っており、適切に運用されていると判断している。また、1回生から3回生に関しては春学期の開始前に、1回生については秋学期開始前にもゼミ担当教員から成績表を手渡しし、その際に修得単位数についての指導や次年度の履修登録についての説明やアドバイスをを行っている。

点検・評価

各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途としての成績表の手渡しや指導などは本学の斬新な取り組みであり、適切な指導といえよう。これは離学者対策と優秀な学生を一段と高める方策をかねたものでもある。

長所と問題点

きめ細かい指導によりゼミ教員と学生のコミュニケーションを円滑に行い、その後もオフィスアワーなどを通じて継続的指導を行える環境設定の意味もある。しかし、本来指導を必要とする学生が成績表渡しに欠席することも少なくない。このような学生をどのように指導していくかがポイントである。

将来の改善・改革に向けた方策

各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途は現在のところほぼ整っているが、大学側の呼びかけに応じない学生に対して今後どのような方策でアクセスをはかっていくのか検討する必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

卒業所要単位がみたされれば、卒業を認めるのが現行制度であり、卒業時の学生の質を保障するのは、履修した科目の適切性と、各科目の成績評価の厳格性である。科目選択の適切性については、登録必要制度や指導によって実現しようとしている。指導は、履修要項や各学期の前に行われる履修指導で行われている。成績評価の厳格性については、原則的に各教員の判断に任されている。なお、選択制ではあるが、卒業研究が卒業時の学生の質を確保するのに役立っていると思われる。質が確保されているかについての検証は、教授会や学部教務委員会では話し合われているが、システムとしてはまだ導入されていない。

進級制限など年次ごとの学生の質を保障するための制度はない。しかし、年度末に成績を演習担当教員から手渡し、指導を行うことになっている。また、授業への出欠調査を毎学期実施しており、問題のある学生には指導し、改善を求めるなどの方策を講じている。

点検・評価

適切な科目選択を促すことと成績評価を厳格にすることによる卒業生の質の保障は、ある程度の効果を収めていると考えられるが、検証の方法が確立されていない。成績評価の厳格性についても、教員間の明確な合意が形成されていない。

長所と問題点

学生の質的保障については、現行制度を前提にしても、さらに検討すべき課題が多い。質が保障されているかの検証を行うとともに、新たな制度的保障も検討する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

現行の制度について、適切に機能しているかを検証し、学部教務委員会を中心として、より適切な方法について検討を進めていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

各年次また卒業時の学生の質を検証・確保するための方途としては、（特に秋学期の）定期試験がそれに当たる。また、優・良・可の数を数えること、あるいは、その各々に（順に）3，2，1の数字を充てて全ての科目の成績の平均値を計算することによって、判定し検証することが出来る。また、卒業時に、取得した単位によって得られる各種の資格の取得状況を、学生の質の水準を保証するものと見ることも出来よう。卒業時に得られる資格の例としては、心理学領域の「認定心理士」の資格を挙げることが出来る。

点検・評価

上記の成績の数値化によって、奨学生の採用、卒業式の答辞朗読者等の決定などの際に参考にしている。「日本心理学会認定心理士」の資格を取得した者は平成16年度末において29名であった。

長所と問題点

評価は教員に任されているため、教員によって評価基準に差が生じ、科目履修の目標達成が不十分な学生にも単位認定をしている可能性がまったくないとはいえない。各種資格を取得することは学生にとって勉学を進める上での良い目標になるので、それを勧めていくことが望ましい。

将来の改善・改革に向けた方策

伝統的に日本の大学は、入るは難しく出るは易しいと言われてきた。そのあり方の適否について再考する必要があるかもしれない。また、卒業時に得られる資格としては、認定心理士以外にも、「社会調査士」などの資格があるので、それを取得できる道を開拓することが望ましい。

（履修指導）

（1）学生に対する履修指導の適切性

a. 経済学部

現状の説明

学生への履修指導は多くの段階でなされるが、経済学部ではゼミがその中核となっており、春・秋の学期初めには「フレッシュマン・フェスタ」を実施しているが、この時に第1回目のゼミを実施し、履修の目的意識の涵養、カリキュラム、履修体系等の説明をゼミごとに少人数で実施している。各セメスターの科目登録前には直前の学期の成績が発表されているが、それを基にゼミ教員は全学生に対して履修状況（単位修得状況）の把握と、今後の履修計画を話し合う。履修相談に欠席した学生や、単位修得状況が悪い学生については、ゼミ担当教員のほか、教務・学生委員会の担当者が個別に呼び出し、指導に当たっている。

これらとは別に、「キャリア形成概論」や「仕事研究講座」での毎改提出する授業内レポートを返却する際に、ゼミ担当教員が学生にその都度指導する機会を持っている。

2年生秋学期（第4セメスター）から始まるゼミ4の登録手続きは重要な指導機会になっており、制度説明とともに教員との面談などがある。この機会を活かせない学生が存在することも否めないが、この場合でも必要な登録が完了するまでは数回にわたって個別指導を実施している。

点検・評価

入学時、履修科目登録時、ゼミ登録時、教員懇談会時等、節目節目にきめ細かな履修指導を行っており、教員は多くの時間をこのために割いている。特に、経済学部では4年間・8セメスターにわたって開講されるゼミが、そのための重要な「場」となっており、このゼミ制度があるがゆえに実現できることが多いと思われる。

長所と問題点

きめの細かい指導は望ましいが、一方で学生の甘えと、教職員の「疲労」を確実に増している。このことが広い意味で教育力をかえって削ぐことがないか憂慮される。例えば、履修登録の提出期日を守らない場合や履修登録上の指導に従わない場合でも、必ず担当者から連絡し、誤りを指摘し、正すのは本当に正しいことか。また、第3セメスター終了間際（7月）にその後のゼミを選択する場合、自発的に無所属を選択する学生もみられるものの、長期欠席の理由などのため、非自発的に、意図しないゼミ無所属学生が生まれることは、指導の限界を示している。

学生指導は教務事項だけではなく、アルバイト状況やクラブ活動など多くの要素が絡んでいる。しかしながら、現状では部局間の連絡が悪く、総合的な指導が十分できてはいない。

将来の改善・改革に向けた方策

自己責任を強く要請し育てようとする、無自覚な学生は突き放された、見放された、と感じ、いつの間にか、離学していく現実の中で、細やかな、学生の実情に合わせた履修指導体制を確立する必要がある、この判断は非常に難しい。長期的な問題でありながら、毎年のように学生気質・雰囲気異なるため指導方法の微調整が必要であり、検討すべき課題が多い。

具体的な課題としては、各セクション横断型の「個人カルテ」のようなデータベースを作成することが提案されているものの、プライバシー保護等の懸案事項がまだ解決できていない。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科並びに事業構想学科では春学期および秋学期の開講前にオリエンテーション期間を設け、学年別に学期ごとのポイントとして履修指導を行っている。同時に教職課程や海外研修、国内留学制度などの説明会も開催し、いわば面としての指導も行っている。各学期の履修登録前にはゼミ担当教員によって成績表の手渡しによる個別の履修指導も実施している。また、後者の指導にあたってはキャリアサポートセンターが行う「進路観調査」と成績表を見比べることにより、学生の将来の展望と履修科目が合致しているかどうかも点検し、その後の履修登録に反映させるよう指導を行っている。また新入生にはフレッシュマンフェスタにおいて履修指導を行い、導入期指導へも力を入れている。春学期の途中には出席調査を行い、高校生活から大学生活へ順調に切り替えができたかどうかを確認している。そのさい、出席不良者に関してはゼミ担当の教員から指導を行い、父母へも通知をしている。また2回生以上の成績不振者についても調査を行い、ゼミ教員からの指導と父母にも協力を求めている。これらはいずれも父母に教育懇談会への出席を求め、実情の説明と改善方法を提示している。

(履修指導)

学習支援(アカデミック・ガイダンス)を恒常的に行うアドバイザー制度の導入状況

各学期終了後にゼミ教員によるキャリアアップガイダンスを実施し、学生の成績表の個別配布などを行っている。このガイダンスでは学生ひとりひとりの成績状況の確認、将来の就職に向けての科目履修方法や課外授業の履修指導などを行っている。このガイダンスを導入する際にはアメリカの大学で行われているアカデミックガイダンスを参考にした。

現在はゼミ担当教員がアカデミックカウンセラーとしての職務を担っているが、今後はより専門性のある職員などがこの職責を担っていくことも検討していく必要があるであろう。

点検・評価

とりわけ新入生にとって、大学における科目履修制度は初めて対応するものであり、しかも、単位・セメスター制度・大学特有の科目名称等、非常に理解困難な要素を含む制度であるため、その指導には懇切丁寧さが求められる。とくに、各自の時間割作成は、それが各自の学生生活の時間的側面と直接関わりをもつものであり、重要な個人的意思決定を求められるため、履修制度全体の十分な理解の上に立った判断が必要となる。したがって、関係者の適切な指導が必須要件となる。

先に述べたように、学生に対しては点と面の指導、および父母の協力も求めながら十分指導しているのであるが、実際には受講モデル通りに学生が履修しているとは言い難い。これはかなり多くの科目が学生の自主選択に任せられているため安易な方向へ流れる傾向があり、今後カリキュラムの運用方法の整備と合わせてより密度の濃い履修指導が必要と思われる。

長所と問題点

以前と比べて、出席調査や成績状況を常にゼミ教員が把握することにより、出席不良者や成績不振者への個別指導と並行して、履修指導を行うようになり、その密度が高まり適切性が増したのは長所である。しかし個別の履修指導にも出席しない学生がおり、全員に対して十分な履修指導が行えているとはいえない状況もまた事実である。

将来の改善・改革に向けた方策

履修指導の充実にあたってはこれまでかなり努力を払ってきたところであるが、今後はより個別指導を充実させる方向で改善していく必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

毎年4月上旬に実施しているフレッシュマ・フェスタの中で、教職員と先輩による履修指導を実施している。さらに、成績不振者の面談をゼミ単位で実施しているので、成績不振が履修登録の不備による場合は、そこで是正される。また、教育懇談会においても、保護者に履修状況を説明することが多いので、その際の指導も効果的である。修得単位数が不足して、卒業が不確かな学生については、所属するゼミの教員が履修指導を行っている。

点検・評価

かなり丁寧な履修指導を行っているつもりであるが、現在の学生の学習行動は大きく変化しているので、不適切な履修登録を行う学生が存在することも事実である。したがって、今後はさらに木目細かい指導が必要であろう。たとえば、履修指導の回数の増加を図るだけでなく、学生がいつでもどこでも自分の履修登録をチェックできるように、インターネットを活用したシステムも考えなければならない。

長所と問題点

各学年に置かれている演習（ゼミ）も少人数であり、指導は充実していると思う。しかしながら、全員を完全にカバーできるまでには到っていないので、さらなるランクアップを図ることが課題である。つまり、学生が、容易に履修をチェックし、その修正を図ることができるようなシステムの存在しないことが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

指導の回数を増やすだけでなく、フレッシュマンフェスタやゼミ合宿など、学生の出席

率が高い機会を生かした指導を考えたい。

学生が定期的に自己の履修について学べるようなシステムを構築し、極めて容易に自己の履修をチェックし、修正が図れるような制度を作る必要がある。そのためには、IT をフルに活用することが要請されるので、今後、そのようなシステムを考案したい。

d. 人間文化学部

現状の説明

各回生に年度始めの4月、履修要項を配布している。

とくに入学式のあと、1回生のオリエンテーションが行われる。教務関係のオリエンテーションは、まず、両学科の教務委員をつとめる教員によって、単位の取り方をはじめ、学部全体のカリキュラム、およびそれぞれの学科の特長が紹介され、教務の事務担当者から注意がある。次に日をかえて、免許・資格課程の説明が、希望者を集めて各担当の教員から詳しく行われる。

さらに、例年4月初旬に行われる新入生フレッシュマンキャンプ（15年度より、フレッシュマン・フェスタ）において、履修指導の時間を設けている。演習Ⅰのクラス毎に担当教員の指導のもと、履修要項と時間割を見ながら、実際の自分の時間割を作成させる。1回生の場合、学部の指定する時間が多い。しかし、語学やスポーツ、情報など人数制限のある科目も多いので、登録のシステムを理解するのが遅れると、学習の機会を失うことになりかねないので、本学部ではこのような念入りの方法を取っている。

点検・評価

オリエンテーションでは、新入生がはじめて耳にする「単位」や「〇限」「〇コマ」「〇科目」「初習外国語」など、教務関係のいわば専門用語を、解りやすく説明しながら用いることが大切である。また例外についての細かな説明をできるだけひかえて、要領よく簡潔に説明する配慮が必要である。

詳しいシラバスが書かれているので、授業の内容は十分紹介されていると考えられる。

長所と問題点

本学部の履修指導の特長は、フレッシュマンフェスタにおいて、新入生全員が一堂に会して、本学部の教員に質問したり友人と相談したりしながら、自分の時間割を作成するというところにある。なおこの場にはクラス毎に男女の上回生のアドバイザーが参加していて、新入生の質問に答えるよう工夫されている。このしくみは、これまでたいへん順調に機能してきている。リラックスした雰囲気の中かで教員や上回生に気軽に質問ができ、授業の実際の中身を予想することが可能なので、むだな登録が少ないという効果をもたらしている。また、相談相手のないおとなしい学生も、上回生の気配りによって大学での勉学への不安を払拭することが可能となる。

将来の改善・改革に向けた方策

2回生以上の学生で履修指導の行き届かない学生が、少数ながら存在するので、演習担当

教員などを軸に対策を強化していきたい。

履修指導の徹底を図るには、学生はメールアドレスを持っているので、その利用も考えていきたい。現在では、教務委員がこれらの学生を手分けして指導している状況である。教務関係の連絡は、掲示板を通じて行われるが、欠席がちな学生が掲示板を見ていなかったり、見ても情報を正しく受け取らなかったりしているために、不徹底になることが多い。友人を持たない学生がこのようなケースに陥ることが多いので、友人作りの手助けをしなければならぬが、大学としては、新入生にフレッシュマンフェスタを行って対策をしており、どこまで手をさしのべたらよいのか限界も感じられる。

(2) オフィスアワーの制度化の状況

a. 経済学部

現状の説明

オフィスアワーは担当者ごとに掲示され、各教員の空き時間や昼休みを中心に実施されている。平成16年度からはとくに学生が研究室を訪ね易くするため、原則週1日は、4講時の終了後から17時までをオフィスアワーに設定している。

点検・評価

教員の講義の空き時間をオフィスアワーに当てているため、時間的に必ずしも十分とはいええない。また、教員の研究室という場所も、学生が教員を訪問しにくくしているように思われる。

長所と問題点

オフィスアワーのみが教員との相談時間と考えられ、他方、学生もキャンパス滞在時間が比較的短く、オフィスアワーが十分に機能しているとは言い難い。

将来の改善・改革に向けた方策

学生との対話を促進するという意味で、オフィスアワーをコーヒアワーとして位置付けることや、オフィスアワーを補完する手段としてメールを活用し、学生の必要な時にいつでもコンタクトがとれる体制を整備することも、今後は必要になろう。また、場所としても教員の研究室でなく、学部ごとでも良いから学生と教員の談話室をオープンスペースとして確保することが検討に値する。

b. 経営学部

現状の説明

オフィスアワーは規定等では制度化していないが、慣例的に実施をしている。具体的には週のうち1日ないし2日をオフィスアワーに充てるよう依頼している。また、その日時を本学のホームページや本学部の新入生向け冊子である『みんなの経営学部』に記載している。教員によっては、各自の研究室のドアにオフィスアワーの時間が提示されているも

のもある。

点検・評価

実際には講義の空き時間を当てている教員が多く、十分であるとはいえない。しかし、ゼミの選択を行うさいなどは可能な限り学生と接する時間を確保するため、特別にオフィスアワーを設定し掲示板等で告知している。したがって、明文化されたルールはないものの制度化がほぼなされた状況であるといえよう。

長所と問題点

あらかじめ設定したオフィスアワーに研究室を訪ねたが不在であったという苦情をしばしば学生から耳にする。これは突然の会議や打ち合わせが生じたために起こるのであろうが、学生を失望させるのは残念である。また、教員側からは決められたオフィスアワー以外の時間に学生が訪ねてくることが多いという話を耳にする。いずれもいろいろ理由は考えられるが、今後整備していく課題であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

アメリカの大学ではレポート課題を出すとスタディセッションがもたれ、また試験前にはオフィスアワーが有効利用される制度になっている。しかし、教員も学生もユニバーシティタウンに住んでいるアメリカとは大いに環境が異なる。本学部の場合、大学への出校日は週に3日ないし4日であり、1日に3クラス以上担当することも珍しくない状況ではオフィスアワーの制度化を定着させることは容易なことではないであろう。しかし今後は教員と学生のコミュニケーションを密にしていかなければ十分な教育効果をあげることができない状況になると考えられる。その意味で何らかの制度化が必要であるのかもしれない。

c. 法学部

現状の説明

本学部では全専任教員に、最低週1回のオフィスアワーの設定を義務づけており、掲示によって学生に公表するとともに、各担当者が演習、講義などで個別に利用を呼びかけている。

点検・評価

すべての教員がオフィスアワーをもうけており、学生の要望に対応している。熱心な学生は、多数の教員の研究室を訪問してこの制度を有効に利用しているが、利用学生は少数にとどまるのが現状である。なお、オフィスアワー以外に研究室を訪れる学生に対しても、ほとんどの教員が対応している。

長所と問題点

オフィスアワーを有効に利用する学生は、勉学にとどまらずさまざまな情報を手に入れ、

豊かな学生生活を送るのに役立たせていると思われる。しかし、問題をかかえている学生ほど、オフィスアワーを利用しようとしにくい傾向があり、これらの学生の利用を高める方策の検討が今後の課題である。他方で、オフィスアワー意外に研究室を訪れる学生も多く、そのため研究時間を奪われる例も見られる。オフィスアワーを設ける意義を学生にも周知させる必要があるかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

開講時間にオフィスアワーが設定され、学生に利用しにくい例も見られ、時間設定など学生の利用を促進する方策を今後検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

オフィスアワーは、各教員について、週に2回、各1時間程度を設定している。設定している時間帯は、教員によって、講義・演習などの空き時間の場合もあれば、昼休みにオフィスアワーを開いている教員もいる。

点検・評価

学生がオフィスアワー制度を利用して教員を訪ねる例は必ずしも多くない。教員の側も、研究室で待っていても学生が来ないので、時間を縛られただけという結果になる場合が多いという苦情がある。しかし、他方、休みがちな学生を教員がオフィスアワーに呼び出して面接するなどの形で、オフィスアワーを有効に利用している例もある。

長所と問題点

オフィスアワーは、学生にとっては、決められた時間帯に教員研究室へ赴けば必ず教員がいる、という望ましい制度であるが、現実には、多くの学生に、人と会うために前もって時間を約束する習慣が身についておらず、また、そもそも、教員に何事かを相談しようと学生が考えることが必ずしも多くない。

また、案内板等が十分でないので、教員の研究室がどこにあるのかが分かりにくいという点もある。さらに、学生にとっては、教員が専任であるのか非常勤であるのかが判断が付きにくい傾向がある。

将来の改善・改革に向けた方策

オフィスアワー制度の趣旨を学生に対して一層積極的に広報するとともに、教員に対して学生がより親近感を形成できるようにすることが望ましい。また、学生を待っているだけでなく、時間を指定して学生を呼ぶなど、学生が訪問しやすい環境作りを行うことも検討の余地があろう。

(3) 留年者に対する教育上の配慮措置の適切性

a. 経済学部

現状の説明

何よりも予防手段を重視している。これまでの学生の就学動向を分析すると、出席不良が留年の主要な原因と思われる。そこでゼミ担当教員やGデスクを中心に就学意欲の改善に努めるとともに、学期初めの面談や教育懇談会などの場を通じて就学状況を検証している。しかし、留年者すると、ゼミの履修登録できなくなるので、これまでは野放しになっていた。そこで、2004年度より4回生までのゼミ担当教員が学生の指導に当たり、学生指導デスク（通称、Gデスク）がそれを補完している。

点検・評価

各学期初めに履修登録相談をゼミごとに実施したり、ゼミの授業時間中もその都度卒業要件の周知徹底を図り、学生が不本意のうちに、あるいは無意識のうちに留年してしまうことを回避できるようになったと思われる。

長所と問題点

2003年度から導入されたGデスクは、留年生がキャンパスにもどる良い機会になっているし、Gデスクからの呼び出しに応じ、指導を受けている。しかし時間的に制約があるため、日常の就学状況の把握や個別相談が不十分である。

将来の改善・改革に向けた方策

学生の緊張感を持続させるためにも、学生と教員の対応関係を明確にし、就学意欲の改善を図ることが必要といえよう。

b. 経営学部

現状の説明

過去3年間の留年者比率は10%前後で推移しており、大きな変化はない。また、現在のところ留年者に対する教育上の特別な配慮処置は行っていない。あえてあげるとすれば、 Semester制度を採用しているので秋卒業制度があることであろう。

点検・評価

昨年度の留年率は10%近くであったが、その半数程度が秋卒業可能となる数字であった。以前の通年制度であれば4年間で卒業できない場合はもう1年必要であったが、 Semester制度の導入により半年で卒業可能となったのである。

長所と問題点

要卒単位132単位であった時代には、卒業単位不足分が3科目以内であれば再試験を受験してその結果によって卒業も可能であった。しかし、124単位に減らして以後は再試験制度を廃止した。したがって、留年者に対する教育上の特別な配慮措置は行っていない。

将来の改善・改革に向けた方策

大学にとっては留年者に対してのみ学費の従量制度を採用しているところがある。これは留年者に対する教育上の配慮措置とはいえないが、わずかの科目のみ受講することになる留年生の学費負担を軽減することによって負担の平等性を適用しているといえよう。今後はこのような施策も検討していく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

留年をしないような方策を講じることが第一の課題であり、年度末には全学生を対象として演習担当教員が成績表を手渡し、留年が生じないような指導を行っている。また、出席不良者や成績不振者を、5月頃個別に演習担当教員が呼び出し、指導してきた。平成16（2004）年度には、さらに秋学期の開始時に学部の教務・学生委員が成績不振者を呼び出し指導することにした。父母などとの教育懇談会を実施するなど、家庭との連携によって不本意な留年が生じないよう配慮している。

留年者についても、最終の演習担当教員が個別に指導をしているほか、教務課において個別相談に応じるなど対応している。

点検・評価

留年者を生じさせないための指導は、ある程度の効果を発揮していると思われる。しかし、問題のある学生は大学へほとんどでてこないのが実状であり、指導に限界があるのも事実である。

留年者の中には、ほとんど大学へでてこない者も見られ、そのまま退学につながることも少なくない。適切な指導、相談体制を検討していく必要がある。

長所と問題点

留年を生じさせないための個別指導は、効果を上げている。すでに留年してしまっている者演習受講機会もなく、指導する制度がない。卒業への意欲がある学生は、4年次のゼミ担当教員や教務課窓口で相談しているが、ほとんどは学内に友人もない状態で学生生活を過ごしており、さらに留年を繰り返すことにつながっている。これら学生への対策の検討が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

留年者を生じさせないような方策について、さらに検討をしていきたい。留年者に対する指導体制についても、検討をしていく予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

卒業延期となった留年者に対しては、そのことが決定した段階で、ゼミ担当教員の他、教務課員が個別に面談し、今後の単位修得計画などについて助言をするとともに、励まし

を与えている。

点検・評価

卒業延期者で卒業可能性の高い者は、修得すべき残り単位数が少ないので、大学へ来る機会が多くなく、そのため、彼らと教員が出会う機会は必ずしも多くない。

留年する者の場合、大学へ来ないことが多いので、教員側が連絡を取ることが困難なことが少なくない。本人あるいは本人周辺に接触するのに最も効果的なのは、今のところ、教育懇談会である。

長所と問題点

学生課による教育懇談会の開催は多大の効果を上げている。また、その前に行われている出席調査や、教員からの出席不良学生との面談結果の報告の提出も効果がある。

留年者の多くは、大学における勉学のみならず、社会に出てからの目標を持っていない例が少なくない。そのため、キャリアサポート・センターを設けて、早い学年の段階から、職業に関する情報を提供し、就職の意欲を喚起する努力を行っている。

将来の改善・改革に向けた方策

卒業延期者を出さないためには、現在既に行っていることではあるが、3回生終了時に十分な単位を修得しておくように、早い学年の段階から、学生への指導を一層念入りに行っていく必要がある。

(教育改善への組織的な取り組み)

(1) 学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置とその有効性

a. 経済学部

現状の説明

学生生活の活性化に対して、ここ10年近く、いくつかの試みを実施している。第1は「ゼミの活性化」である。「ゼミ1から3」は全員が履修する導入期プログラムの科目であり、レポート技術、ディベートなど大学生としての知的アイテムを早期に体得させること、また小集団の仲間作りに力を注いでいる。これに加えて、早期に大学に慣れ、大学生活への適応を支援している。第2に、学生の自発的な研究活動を学部として支える目的で「経済学部ゼミナール協議会」を支援している。「経済学部ゼミナール協議会」は全国レベルのゼミナール協議会にも加盟し、インターゼミでの研究発表、学内ディベート大会の開催、学生論集『龍尾経済論集』の発行を主な活動としている。インターゼミには、ゼミ担当教員も参加し、そこでの研究発表は、龍尾論集への投稿や卒業論文として結実している。第3は情報化の徹底である。学生の情報への関心は高く、機器の整備、利用環境の整備は学生の学習意欲を高めるのに極めて有効である。学生全員に1回生のはじめから電子メールとネットワーク上の大容量ストレージが提供され、全く「自由に必要なだけ使える」環境が

整備されている。さらに、ティーチング・アシスタントを本学学生から募集し、授業補助をしながら、教員の指導の下、学内アルバイトをする制度を設けている。これは、授業補助に目的があるのではなく、「自ら教えることにより育つ」ことを目標としており大きな成果を上げている。教員も多くの場合ネットワーク上でレポート提出を義務づけるなど努力している。これはいわゆる「体験型」教育の一環であるが、学生に自信を与えるためには非常に有効である。第4に学生による授業評価を授業に反映させている点が上げられる。授業内容の評価からマイクの使い方に至るまで学生の要望を直接教員に伝えるシステムで、教員の反省材料として大いに活用されている。第5に教員のオープンルームによる相談コーナーの開設である。学生が研究室を訪れやすい環境を整備している。特に学期初めの履修相談時期には多くの学生が研究室を訪れている。教員との人間関係を築くことにより、学習意欲が格段に高まる。

一方、教育指導方法の研鑽としては先に挙げた授業評価のフィードバックの他、FD研究会や修学支援のための勉強会を定期的に開催して、教育力の向上に努めている。また、「ゼミ1～3」、「経済学A・B」などでは教員間で情報交換（メーリングリストによるものも多い）を行い、授業の工夫や「教員の悩み」を解決している。

点検・評価

日々状況は変化するが、これまで比較的多くの試みを実施してきたといえる。多くの課題に対して、「問題が起こるかも知れない」ことよりも「やらせてみる」姿勢を貫いてきたが、これは学生に自信と経験を与える上で役立っていると考えられる。また、1、2回生時から資格講座の受講や技能の研鑽を誘導し、その成果を就職活動に結びつけるという経済学部のスタンスは、大学組織の変更まで促し、従来型の就職部ではなく、キャリアサポートセンターへ結実した。

長所と問題点

教員が日々の状況で情報交換をするシステム作り、意見交換をすることは大きなトラブルを事前に防止し、また迅速な対応も可能にしてきた。これまで非常に多くの工夫をしてきたが、これらの試みが必ずしも学部に着しているとはいえない。急がば回れ式に、問題の共有化を図りつつ、「無理のない」システム作りが必要なのかも知れない。

将来の改善・改革に向けた方策

学習の活性化には、学生の関心のある領域をわかりやすい形で授業展開することが不可欠であるが、教務的な対応については、「聞く授業から参加型の授業」をできるだけ工夫しようという検討が始められているところである。また、多くの学生は自分の学力上の「弱点」を知らないので、リメディアル授業の強化を通じて、社会に必要とされる基礎学力の底上げを図らねばならない。

b. 経営学部

現状の説明

経営学部では事業構想学科の設置を検討するさいに、教授会をはじめ経営学部教務委員会や事業構想学科設置ワーキンググループなどの組織においてこれまでの経営学教育に関して多方面にわたる議論を重ねた。その中で経営学は中学・高校での教育とは大いに異なるので導入期教育を重視すること、学生の学問に対する個人の志向を大切にすること、教員の教育方法の見直し等が議論の中心となった。結論として、導入期教育の充実を図るため両学科に共通して「経営学入門」という科目を設置した。以前は「経営学」「会計学」「経営情報」の3分野で個別に入門科目を設置していたのであるが、より体系的かつ系統的指導を行う方が学修の活性化につながると判断し、ほぼすべての専門科目担当教員がオムニバス方式で経営学の面白さや基礎知識を教授する科目とした。またこれを補完するために、『みんなの経営学』という冊子を作成し、経営学の基礎知識だけでなく、教員全員の顔写真入りで研究・教育領域や自己紹介、教員になった動機などを掲載することにより、学生と教員の距離を近づけて学修効果をあげている。

さらに、数少ない必修科目の一つとしての3回生の通年科目「研究ゼミナールⅠ」では、各自に専攻を意識させ、後半には4回生の卒業論文につながる専門学習を課している。この通年ゼミでこそ、専門分野における学修の活性化が実質的に図られると考えるからである。

また以前は登録必要科目である「プレゼミA」とセットで運営されていた「プレゼミB」のあり方についても幅広い議論を行い、専門教育担当教員だけでなく、一般教育担当の教員も含めて、ほぼ経営学部専任教員全員が専門領域を生かしながらも個性あふれる授業を開講し、学生たちが選択できる科目にした。これが学生の専門領域だけではなく幅広い関心に対応でき、また教員の個性を生かす方法であると考えたためであり、現に教員と学生の距離が縮まり、個人指導を重視することが可能になり、学修の活性化に大いに役立っている。

本学部では春学期および秋学期の成績配布はゼミ教員の手で行い、成績確認を履修指導につなげている。また上級回生に対してはキャリアサポートセンターを通じて実施される「進路観調査」に基づき、ゼミの選択や就職指導もその機会に実施している。同時に出席不良者や成績不振者へのアドバイスと指導を行うことにより、学修への活性化を図っている。

学生の声を直接授業運営に反映させる手段として、学生による「授業評価アンケート」を実施している。これをマークセンス方式で実施して客観的データにするとともに、とりわけ不満がある場合は詳細な意見を別紙の記述用紙に記載することを求め、主観的な意見も反映できるようにしている。前者の方はOCRで読みとり、教員の自己点検に生かせるようにデータ処理して次学期のはじめに渡される。教員はそれに基づき自らの教育方法を点検し、改善が必要ならば努力するよう求められている。

また全学的にはFD研究会を年4回ほど実施して、本学の教員による授業改善方法の実例紹介や他大学の教員を招いての大学システムの改善例などが紹介されている。この研究会は教員の教育指導方法の改善に留まらず、職員も参加することにより大学組織のあり方から学生への対応に至るまで多くの改善策を模索する場となっている。また大学コンソーシアム京都が年に1回開催する授業改善に関するFDフォーラムへの参加も促しており、これまで本学部教員も分科会の発表者やコーディネータとして参加している。

点検・評価

「プレゼミB」のあり方に関する議論や『みんなの経営学』の冊子作成にも見られるように、学生のニーズに応えつつ学修の活性化を図っていくため、常にカリキュラムの点検・見直しを行いつつある。

教育指導方法の改善を促進するための処置として現在行われている「授業評価アンケート」も科目の特性を考慮して、「講義科目用」や「語学用」など工夫を凝らしたものであり、教育指導方法を点検する処置として評価できる。

大学教員の仕事内容は以前に比べて研究活動よりも教育活動に大きく比重が移されてきたが、研究活動があって充実した教育活動が行われることに変わりはない。とはいえ、学修の活性化を図るには授業方法の改善が必須である。大学教員は小・中学校や高校の教員のような免許制でないため、授業方法に関する教育を受けていないものもいる。したがって現在開催されているFD研究会などを通じてモデルとなる授業の見学や、効果的な授業方法に関して意見交換を行うことが教育指導方法の改善を促進するための処置として有効である。

また、社会の長期にわたる経済低迷が遠因となった学生の経済的環境が厳しくなっていることもあり、年々学生の学業からの中途離脱が漸増する状況が垣間見られる。こうした中での学生指導は、これまでは少数派であった経済的な問題の増加といった新たな状況に直面することにもなる。「学修の活性化」に対する指導の前提として、学生との意思の疎通がより以上に重要な要素として求められ、特にゼミ担当教員による学生とのコミュニケーションが従来以上に指導上の重要なポイントとなってきていることを確認すべきである。

長所と問題点

他大学に先がけカリキュラムデザインの見直しや充実をはかり、学生の学修の活性化を促進してきた学部であるという自負がある。またそれを担保するために「授業評価アンケート」やFD研究会を通して教育方法の改善するための処置を提案し、早急に実施することができた自由度の高い学部教育組織であるという長所がある。

アンケート結果は現状では自己点検用として担当者だけ閲覧できるものであるが、今後は教務委員会レベルまで開示して大学の教育システムの点検や見直しにも生かしていくべきであろう。FD研究会に関しても、本学部では教授会等を通じて参加を要請しているが出席者はさほど多くなく、毎回同じメンバーになっているのが現状である。出席者の間では実り多い議論がなされているものの、シェアできる範囲が限られているという問題点がある。今後は現在行われているFD研究会をより充実させ、大学全体での教育指導方法を改善するためのより有効な促進手段となる必要があるといえよう。

将来の改善・改革に向けた方策

大学での独特な少人数教育を行える場としての「ゼミナール」を活用した「学生の学修の活性化」を促す指導は、大学教育において極めて重要な役割を有している。ゼミは、いわゆる「全人的教育」を施すチャンスでもある。したがって、少子化社会を前提とした将来の大学教育を考えると、こうしたゼミの十分な活用が必須要件となることは明らかである。

それは、大学教員が個人対個人で学生に対面した状況となり、教員の全人格の有り様を問われることも意味する。

また、「授業評価アンケート」、FD 研究会、教授会・経営学部教務委員会等を通じて本学部専任教員の全員が問題を共有し、今後より一層努力していく必要がある。同時にオフィスアワーを充実させ、講義時間以外に個別の学生へ指導していく体制を築くことも必要であろう。

c. 法学部

現状の説明

学生の学修の活性化に関しては、第 1 に導入期教育の充実が挙げられる。平成 11(1999)年から本格的な改革を開始し、オリジナルテキスト『法学の扉』を作成し、平成 15(2003)年に出版した。平成 16(2004)年度入学生から「民法法入門」と「刑事法入門」という科目を開講しているし、パソコン入門と総合英語も 1 年生には登録必要科目として位置づけ、導入期教育の一環としている。また、希望者に対して、年に 1 回、少年院の施設参観や裁判の傍聴を実施している。4 月の授業開始直前に実施されるフレッシュマンキャンプも重要な導入期教育のひとつである。第 2 に、学習意欲のある学生をサポートする方策がある。従来から、学生論集を刊行し、優秀な学生の学習成果を公表してきたが、昨年には、成績の優秀な学生を表彰する制度を設けた。また、一部の教員は、自分の担当する科目で優秀な成績を修めた学生を呼び出して、学習相談を行っている。その他にも、法学会の学生組織である J クラブは、模擬裁判を行っており、今年度は、高校生向けのオープンキャンパスと刑事法入門の授業において正当防衛をテーマとした模擬裁判を実演し、好評を博した。民法の 2 ゼミは、6 大学の 10 ゼミが参加するインターカレッジ民法討論会に参加し、その成果が法学セミナー誌上において報告されている（法学セミナー 2002 年 11 月号 74 頁以下参照）。平成 14(2002)年度からは、夏期休暇を利用した行政書士事務所でのインターンシップも開始された。本学の情報センターにおいてティーチングアシスタントとして活躍している学生も多数存在するし、フレッシュマンフェスタの際に、上級生のリーダーとして約 30 名の学生が参加していることも、教育面から見て大きな効果を上げている。第 3 に、ゼミ活動の活性化が挙げられる。すべてのゼミではないが、多くのゼミでは懇親会を開催しているし、中には、刑務所等の施設参観や合宿を行ったり、学園祭に模擬店を出店しているゼミも存在する。第 4 に、法学部では 6 年前からオフィスアワーを設けている。昼休みをオフィスアワーにしている教員の中には昼食をとれないこともあると聞く。また、年に 1 回であるが、法学部執行部（学部長と 3 主事）と学生との懇談会を開いている。さらに、法学会の主催で年 1 回学部の懇親会を開催している。ほぼ全員の教員が参加し、学生の参加者も 100 名を超えることがある。

教員の教育指導方法の改善については、第 1 に全学の FD 研究会が挙げられる。年に数回、様々なテーマについて学内外から講師を招いて検討を重ねている。第 2 は、学部内の基礎教育研究会である。オリジナルテキスト「法学の扉」の内容を執筆者が解説し、検討するというスタイルを採用しているが、FD 研究会に近いテーマが取り上げられることもある。第 3 は、法科大学院教育研究会である。法科大学院においてどのような教育を行うかを検討

討するために、平成 14(2002)年度から設けられた新しい研究会である。第 4 は、大学コンソーシアム京都が開催する FD フォーラムへの参加である。法学部の教員も、大学コンソーシアムの FD 委員会の委員したり、ワークショップのコーディネーターやセミナーの講師を担当したことがある。第 5 は、学生による授業評価である。5 年前から全学的に実施されているものであるが、現在のところ、その結果は、教員個々にしか伝えられていない。

点検・評価

学習意欲のある学生や、課外活動に積極的に参加する学生には、上に述べたような様々な機会を提供しているので、それなりの満足感を与えられていると思うが、その参加者は全体の一部に留まっている。したがって、今後は様々な機会への参加を促し、参加者の増加を図る必要がある。また、従来から、成績不振者に関しては、面談を行い、指導してきたが、大部分を占める中位の学生層に対する働きかけを考案することも重要な課題である。

教員の教育指導方法の改善については、数年前から意欲的に取り組んでいるが、新しい課題であるので、それが法学部教員全体の共通の理解を得るまでには到っていない。今後、この取り組みをさらに促進するような工夫を考えたい。

長所と問題点

導入期教育の充実や資格試験対策、優秀な学生の支援、FD などについて、積極的に様々な取り組みを行っていることは評価できるが、これからの時代に、本学のような小規模な大学では、さらに広範囲にわたって学生のケアを行うことが要請されるものと思われる。

「指示待ち族」とか「マニュアル族」などの言葉があるように、現代の学生は、独立心に欠け、依存心が高いようである。もっとも、これは全般的な傾向であり、そうでない学生も多く存在することを看過してはならないが、少子化で保護者の高学歴化という時代には、このような傾向が存在することは事実である。したがって、学生並びに保護者から大学に寄せられる期待は従来よりも大きいものがあるので、それに応えるための不断的努力が要求される。その点で、本学のこれまでの取り組みにはいまだに不十分な点のあるところが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

他の大学と同様に、学生は、少数の成績優秀者と成績不振者と、大半を占める中位の学生とに分かれる。今後は、その実態を解明し、それぞれのニーズに合った指導を行うことが重要であろう。そのためには、上位の学生にはさらにメニューを拡大するとともに、指導する機会を増加させ、下位の学生には、より丁寧な指導を心がけて、大学に戻るよう促すことが大切である。また、従来あまり重視されてこなかった中位の学生に対する指導を見直すことも必要であろう。

d. 人間文化学部

現状の説明

学生の学修の活性化については、全学的に奨学金制度を設けたり、交通の便をはかった

り、パソコン教室、LL 教室をはじめさまざまな取り組みがなされている。本学部では、心理学実験設備が非常に充実しており、また、メディア関係の授業のためにマルチスタジオをはじめ本格的な映像・音響装置を備えている。

また、教員と学生と院生で構成される人間文化学会があり、教員の研究論文を載せて年間 3 回発行される『人間文化研究』は、在学生ならば随時入手することができる。さらに学会では、卒業研究のすぐれたものを活字化して編集発行している。

また、昨年度から学期末に成績を演習担当教員から、直接手渡す方法をとっており、学生と教員の連絡を密にしている。

教員の指導方法については、本学部では、学科会議という形をとらず、随時分野ごとに教員が集まって、たびたび会議が開かれて検討されている。

全学部で実施されているが、学期末ごと最後の時間に、授業の評価アンケートを学生に書いてもらい提出させている。これを教務課で集計し、見やすいグラフにして各教員に結果を伝え、反省の目安にしている。

点検・評価

今のところ、学科会議という形式はとっていないが、必要に応じて行われている分野ごとの教員会議は、学生指導や授業の工夫についての意見交換や情報交換の場となって、よく機能している。

人間文化学会の活動も活発である。年間 3 回の学内研究会で 2 人ずつの教員による研究発表と質疑応答が活発に行われている。学会誌の発行も年間 3 回行われ、毎号数本の専任教員による充実した内容の論文が掲載されている。毎回投稿本数も多く、教員の高い意欲がうかがわれる。

長所と問題点

専門ごとの指導体制のまとまりは、発足して 6 年目に入り、非常にスムーズである。しかし、教員数が充分ではないので、一人がかなり広い学問分野をカバーしなければならず、その点の教員間の共通認識と相互理解は、今後の課題である。

授業評価アンケートは、学生によっては内容に妥当性を欠くものもあり、受け取る側の教員も、一部、内容に影響されすぎる向きもあり、むずかしい問題をはらんでいる。

将来の改善・改革に向けた方策

例えば、「卒業研究」は各先生の「演習Ⅳ」ごとに最も優秀なものを、学生論集に掲載することになっている。また、掲載しないものも、分野によってはその要旨だけを発行するところもある。これは学生の意欲を喚起するためだが、今年度はじめて機能するので、年々学生の間に周知徹底すれば効果があらわれるだろうと期待される。

昨年度は、FD 研究会で模範授業の見学が企画されたが、十分な参加者が得られなかった。これは、授業時間内に行われたため、自分の授業があって参加できなかった教員が多かったためのものである。研究授業が行われる場合は、自習にするとかの教務的配慮を伴うべきであったと同時に、授業の空き時間というものがない教員がほとんどであることが改め

て認識された。1. 2. 3. 4 限または 2. 3. 4 限または 1. 2. 3 限という時間割を組んでいる専任教員が多い。本学部でも通勤に時間のかかる教員が比較的多いため、教員の希望を優先して時間割を組まざるを得ない結果であり、キャンパスでの教員の時間的余裕のなさが改めて浮き彫りになった。

(2) シラバスの作成と活用状況

a. 経済学部

現状の説明

シラバスはかつては誰も読まない「電話帳」と酷評された時期があったが、現在では比較的コンパクトなものに纏められている。内容的には主題、教材、評価方法、講義概要、全期間を通じた講義計画を統一フォームで収録している。また、「入門ゼミ」用には「手引き」を用意し、レポートやパソコンの手引きを別途用意している。

これとは別に、ゼミ教員によるゼミ内容紹介冊子（シラバスの要約版）とゼミ連が作成するゼミ紹介冊子（学生版）を秋に発刊している。

また、高校生向けに経済学部の授業をわかりやすく紹介する高校生向けシラバスも発行しているが、高校生だけでなく、必要に応じて学部学生にも渡している。

点検・評価

シラバスとしては標準的な内容であり、利用しやすく工夫されている。内容的には1ページ、1科目といった編集方法や、色づかいなど「見やすさ」の工夫が行き届いている。しかしながら、近年盛んになってきたweb上でのシラバスの公開という点では遅れている。

長所と問題点

最低限の教務上の必須知識はこれによって網羅されるが、逆に多くの情報を盛り込むことが難しくなった。また、コンパクトにすることとページ間の体裁を統一することに重点を置いたため、「内容の違いにかかわらず、同じ体裁」という「強引さが」少し目に付く点もある。

細部にわたり問題点をあげるとすれば、目次、索引機能が不十分であり、何重にも様々な観点から辞書のように参照できるスタイルを開発すべきである。

将来の改善・改革に向けた方策

今後より使いやすい形態を開発する必要があるが、とくに学生が科目の系統樹をイメージしたとき、簡単にそれをたどることができるようにすることを工夫しなければならない。現在のシラバスでは、例えばコンピュータをキーワードにした関連のある専門科目を重点に調べよう等といった要望には応えられない。これは、ジャンル索引ともいえるべき機能を備えなければならない、紙の印刷物では不可能である。閲覧の自由度を高め、データベース機能も持たせるとすれば、web上に早期に掲載することが必要となろう。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科並びに事業構想学科では「経営学部履修要項」という 300 頁ほどに及ぶ冊子を毎年編纂している。内容は学年暦や建学の精神から始まり、第 1 部履修の心得、第 2 部教育課程、第 3 部講義要項（シラバス）となっている。シラバスでは科目名、単位数、グレードナンバーが最初に記され、続いて担当者名、主題、教材、評価方法、受講者への要望が記され、講義の概要と講義の順序とポイントが記されている。また実際の講義がシラバス通りに行われたかどうかは先に述べた「授業評価アンケート」において学生によって点検され、最終的に教員も確認することになる。しかしその確認は担当者の自己点検にゆだねられており、シラバス通りに行われていない授業が存在する可能性もある。

点検・評価

シラバスは毎年編纂され、全学生に配布されている。新入生にはフレッシュマンフェスタに時間割表とともに持参させ、履修指導上の大切な資料として利用されている。その点でシラバスは有効に機能しているといえよう。しかし現行のシラバスに関する評価という点では、担当者によっては掲載項目を一部省略している場合もあり、その点で不十分というそしりを免れない。したがって、その掲載内容に関する共通認識については、再度確認して充実していく必要がある。

長所と問題点

シラバスの作成配布による学生たちへの情報提供は、いわゆるディスクロージャーの一環でもあり、とくに、科目履修や受講に際しての判断材料として活用されているところである。現在のシラバスでは「主題」「教材」（教科書・参考書）を見れば講義の概略がおおよそ把握でき、「受講生への要望」「講義の概要」や「講義の順序とポイント」の項目を見れば講義内容は一目瞭然である。その点でシラバスの内容は適切であり、有効に利用されているといえる。

しかし、作成者側としては詳細な内容を心がけて十分な情報を提供しようとするため、冊子の情報量があまりにも膨大になっている。他方、利用者側からは情報過多のため煩雑で利用しにくく、結果として、十分に目を通さずに科目選択を行い、モデルケースと大きく乖離した履修登録を行う学生もいる。このような現象は、いわゆるマニュアル全般に共通する問題点であり、シラバスについても指摘できる場所である。

将来の改善・改革に向けた方策

シラバス内容の改善・充実策としては、項目の整理や視覚的な要素を加味した利用者側に立った工夫に努めることが求められる。また、今後は現代の学生のニーズに合ったシラバスにするため CD-ROM 化し、履修モデルケースなどとも比較できるようにジャンプ機能などを整えていく必要があるであろう。これと合せて履修登録の機械化（コンピュータによる登録）なども検討していく必要があるであろう。

c. 法学部

現状の説明

履修要項には、A4版1頁のスペースで、全科目のシラバスが記載されている。シラバスの作成時には、必要な項目が示されているので、比較的均質なものが作成されている。総頁数は300頁以上に及ぶ。その内容は、第1部「履修の心得」において、履修登録の内容と方法を説明し、第2部「教育課程」において、法学部のカリキュラムと共通科目のプログラムを紹介し、さらに、大学コンソーシアム京都や国内外の留学制度などを案内している。第3部が「講義要項（シラバス）」であり、各科目の概要が記されている。また、その末尾には、法律科目の過去の試験問題が掲載されている。

点検・評価

情報量は十分であり、また比較的均質ではあるが、個人差も見られるので、さらに改善を図る努力が必要であろう。また、計画がどれほど実現されているかは、授業評価によって明らかになるのであるから、現在の制度では、個々人の真剣な反省が要求されると思われる。

長所と問題点

質量ともに比較的揃っている点は評価できるが、その実現度—シラバス通りに講義が行われているか—が不明なのが問題である。ただし、法律学は社会科学であるので、その時々が発生した事件等のタイムリーな解説が要求されるし、それは学習意欲を高めることでもある。したがって、シラバスを作成し、それを忠実に実現することは、予習を希望する学生や欠席した学生には歓迎されることであるが、それで十分かどうかは今一度検討する必要があると思う。

将来の改善・改革に向けた方策

シラバスの頁数が多すぎるために、学生に十分に活用されていないのではないかと不安が払拭できない。シラバスの利用を促すような仕組みを考えたい。たとえば、第1回の授業の際に、自分のシラバスのコピーを配布し、それを解説するとか、定期試験の前に、巻末の過去の試験問題を配布し、試験の説明を行っている教員も存在する。

このほか、シラバスの内容を凝縮するとか、授業に関する情報をシラバスとは別個に学生に伝える冊子の作成を検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

シラバスは、学部毎の「履修要項」に掲載されている。様式は全学同一である。主な内容は、科目の主題・教材(参考書を含む)・評価方法・受講者への要望・講義の概要・講義の順序とポイントである。約30回分の講義の予定が記されているものや、概要が中心のもの、さまざまである。

点検・評価

年々シラバスの内容は詳しくなっている。年間 30 回の授業の内容を、全部列挙してあるものも多く見受けられるようになった。評価の方法もきちんと記入されている。

講義の内容が公表されている点、他の教員にも他の先生の科目内容とどのようにリンクさせればよいか分かり、有益である。学生にとっても、予想に反した内容の講義を我慢して受講するなどのことはなくなり、便利である。

ただし、シラバスに書いた内容をこなすために、無理をして内容を消化したりする可能性がないとはいえない。教育は相手あつてのものであるから、学生の理解度を優先することが肝要である。シラバスは、きちんと書かれていても、それで学生が消化し、理解が十分できていることにはならないので、注意していく必要がある。

長所と問題点

しかし、問題もある。学生間で、430 頁もある「履修要項」の冊子は内容に目を通すのが大変である上、持ち歩くのに不便であるという声があがっている。また、他学部の科目も受講が多く認められているものの、他学部の科目はこの冊子に載っていない。

教員の立場からいえば、シラバスを緻密に書くと授業の進度がそれに拘束される。しかし毎年同質の学生が受講するわけではないので、相手の理解度によって内容や進度を変えていく必要がある。シラバスは詳しくればよいというものではなく、柔軟性のある範囲にとどめることを考慮する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

履修要項の肥大化については、活字をおとす、1 頁に 2 科目入れる、シラバスの字数を制限する、などの方策がある。または、詳しいシラバスは印刷をせず、インターネットで検索をすればわかるようにしておくなどの方法も考えられるだろう。

(3) 学生による授業評価の活用状況

a. 経済学部

現状の説明

全学的に実施する学生の授業評価アンケート（マーク式）を実施するとともに、それぞれの項目に対応して自由記述のシートも用意し、評価の背景を知るように心掛けている。

点検・評価

授業評価アンケート（マーク式）は教務課で集計された後、担当教員に集計結果が返却されるものの、特段の分析はなされていない。自由記述のシートは教員にそのまま返却されている。

長所と問題点

授業評価アンケート（マーク式）の集計結果は、担当教員に返却され、また自由記述のシートは教員にそのまま返却されている。したがって、各教員が創意工夫をしやすい半面、学生による授業評価の結果が組織的に活用されていない問題が指摘できよう。

将来の改善・改革に向けた方策

集計結果の分析が、授業の改善のみならず、授業計画の策定には不可欠であろう。さらに、いわゆる Peer Pressure を活用するためにも授業評価の結果を公表するなどの組織的な取り組みが必要となろう

b. 経営学部

現状の説明

各教員が個別に行っているものもあるが、大学として機関的に実施しているものは客観的な回答方式と主観的な意見を記す用紙からなる「授業評価アンケート」と呼ばれるものである。

点検・評価

結果は集計され、個別の回答結果と全体への回答結果を対照できるグラフにして担当者に返却される。授業への理解度や受講生の期待はある程度理解できるが、密度の濃いものであるとはいえない。

長所と問題点

まもなく大学全入時代が到来し、大検制度も導入される見込みで、入学してくる学生は一層多様化するであろう。これまでは授業評価アンケートである程度学生の志向を確認しながら授業改善を行ってきたが、今後はクロス評価なども加えた綿密なアンケートをとる必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

最近ではアウトソーシングなどを活用して綿密なクロス評価を実施する大学もある。現行の授業評価アンケートでは学生への質問がダイレクトであり、主観的な評価に陥るおそれがある。アウトソーシングによるクロス評価ではかなり客観的なデータとして詳細な分析が可能となる。学生による適切な授業評価が行われてはじめて授業改善やカリキュラム改革が行われるべきであり、今後は担当者別授業アンケート調査だけでなく、より密度の濃い調査を実施していくべきであろう。また、このアンケート結果が勤務評価と容易につながらないように配慮することも肝要である。

c. 法学部

現状の説明

全学統一の学生による授業評価を実施している。評価結果は、各担当教員に通知され、今後の授業の改善に生かされるようにしている。しかし、学部長や教務担当教員には知ら

されず、学生にも公表していない。

点検・評価

学生による授業評価は、多くの教員の授業改善に生かされている。しかし、担当教員以外には知らされないため、その効果には限界がある。

長所と問題点

授業評価の実施によって教員の緊張感が生ずるなどの効果が上がっている。しかし、評価結果が当該授業の担当教員にしか知らされないため、学部としての対応が困難になっている。また、学生がこの制度がどのように授業改善に生かされたかを知らされないため、自由記述項目への記入が少ないなど、アンケートに答える熱意に問題が生じている。

将来の改善・改革に向けた方策

学部教務委員会で教育方法の検討に力を入れることになっており、評価結果の利用方法を含め議論していく予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

学生による授業評価は大学として行っている。学生のアンケート結果を集計して、それを担当教員に返し、授業の改善を促している。

点検・評価

16年度は、春学期に授業アンケートが行われた。今年度からは、年2回学期の終わりではなく、途中でアンケートを行って、年度内に授業に反映できるようにした。

長所と問題点

アンケート結果に基づく授業の改善は担当者に任されているので、担当者によっては、現実の改善に繋がらない場合がある。また、毎回、同時期に多くの授業についてアンケートを実施するので、答える学生の側に熱意が感じられない傾向がある。このことは、アンケートの回収率の低さに明らかで、また、マークシートへのマークはするが、自由記述を書く者はほとんど見られない。

将来の改善・改革に向けた方策

アンケート結果が、担当者によっては、現実の改善に繋がらない場合にも、強制的にそれを行うことは出来ないため、担当者の意識の向上を図ることが望ましい。

(4) F D活動に対する組織的取り組み状況の適切性

a. 経済学部

現状の説明

F D活動は大学教務委員会が中心になって全学的に展開しているが、これとは別に 2003 年度から学部学会が主催する修学支援に関する研修会を開催している。この研修会は、とくに学生の気質が大きく変わり、心理的な問題がクローズアップされるなか、専門家から就学支援に関する話を聞き、教育力の向上を目指している。

点検・評価

これまでのF D研究会は授業改善のための研究報告会という色彩が強かった。しかし基礎学力の低下とともに、学生の気質が大きく変化していることにも着目しなければならない。身近な存在でありながら、なかなか理解できない学生の言動を的確に把握してこそ、活きた教育が可能になるからである。これまで学内外のカウンセラーを講師に招いて、教授会開催日に開催してきた。

長所と問題点

学部学会の主催なので、学部固有のテーマを取り上げやすい。今後は、テーマの設定を心理援助だけでなく、経済学教育そのものにも広げていくことが望まれよう。

将来の改善・改革に向けた方策

問題を各教員個人が抱え込むのではなく、積極的に各自が直面する問題とそれへの取り組みを紹介することにより、学部教員全体の教育力の向上を図ることが必要であろう。さらにまた、各大学の事例を積極的に収集することも不可欠であろう。

b. 経営学部

現状の説明

F D活動に対する組織的取り組みは大学教務委員会、および学部教務委員会組織を中心に行われている。具体的には大学教務委員会の取り組みとして、各学部で模範となる授業を選び教員による授業参観を実施した。また、新入生に対して実施している「自己発見レポート」や「プログレスレポート」の内容分析方法などの検討会を行っている。学部教務委員会の取り組みとして「プレゼミ」のあり方についての懇談会などを実施してきた。

点検・評価

本来のF D活動というのは授業改善活動にとどまらず、学内の情報化やインフラ整備、大きな意味での施策の改善、地域貢献までも含んでいる。したがって、授業改善に向けた前向きな取り組みだけでは十分とはいえないが方向として適切であろう。

長所と問題点

学部の専門科目担当者と教養科目担当者が授業改善のあり方について議論することは専任教員の務めであり、よりよい結論を導き出し実行につなげていく上で大切なプロセスで

ある。その意味でFD活動が常に行われているのは望ましいことではあるが、成果を得られるまでには時間が必要である。地道な活動であるが今後とも継続させていくことが大切である。しかし、いずれの議題に関するディスカッションでも参加する教職員はほぼ同じ顔ぶれであり、まじめに取り組んでいる一部の教員の負担を過度に増やす結果にもなっている。改善を一部のグループに任せているようでは大学や学部単位の大きな改革を行うことはできないであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

最近ではFDセンターのような機関を大学内に設置し、多方面にわたって大学の施策を検討している大学もある。このような機関では地域貢献も重要な項目として取り上げ、地域サービスを積極的に推進している大学もある。将来はFDを大学のひとつの中心業務と位置づけ、幅広い議論や実践活動を行う場として捉えていく必要があるだろう。

c. 法学部

現状の説明

全学で定期的にFD研究会を実施している。学部独自では、平成13年度から基礎教育研究会を実施し、特に導入期教育の改善について、検討をしている。基礎研究以外の分野では、平成10(1998)年度に所属教員の自主的な活動として法学部教育研究会が発足したが、基礎教育研究会の活動が始まるとともに中断している。

なお、大学コンソーシアム京都が実施しているFDフォーラムには、本学部からしばしば、コーディネーターや報告者を出すなど、積極的に参加している。

点検・評価

FD研究会は、問題意識を共有するのに役立っている。しかし、会議その他と重なることなどの原因から、出席者が少数にとどまるなど限界がある。

基礎教育研究会では、基礎演習の内容、方法について検討が進み、共通教材『法学の扉』を出版したほか、検討の成果が各担当者の授業に生かされている。基礎教育以外の分野では、FD活動はまだまだ不十分である。

長所と問題点

基礎教育研究会での検討は、各教員の授業に生かされており、一定の成果を上げている。しかし、基礎研究の分野にとどまっているので、活動対象の拡大と参加教員の範囲拡大が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

学部の教務委員会を中心に教育方法について検討することになっており、FD活動のあり方についても、見直しをすることになっている。

d. 人間文化学部

現状の説明

FD 活動そのものは、大学教務委員会が取り組んでいるが、人間文化学部においても、人間文化学会における研究発表の際に、授業改善について取り上げることも可能である。

点検・評価

人間文化学会では、年間1回から2回の研究会を開いている。平成15年度は12月3日に開催された。FD 活動そのものをテーマにしたものではなかったが、神谷治美元教授が最近の家族の動向について、山添正教授が青少年に関わる臨床心理の問題について、発表を行った。

長所と問題点

人間文化学会主催の研究会の開催頻度は必ずしも高くなく、また、FD そのものが研究会の趣旨ではないので、FD につながる研究を十分に出来ているとは言えない。

将来の改善・改革に向けた方策

学部においてFD 活動をするのであれば、人間文化学会開催の頻度を高めること、その趣旨にFD 活動を推進することを含める必要がある。また、大学コンソーシアム京都において取り組まれているFD 研究に、学部としても積極的に参加することも考えられる。

(授業形態と授業方法の関係)

(1) 授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性

a. 経済学部

現状の説明

基礎的な科目については、クラスを分け、少人数教育を心掛けているが、その場合でも練習問題や試験問題を統一するなど、授業内容についても相互調整が図られている。1回生向けのゼミについては、学部教務委員会が中心となりテキスト（簡易製本）を作成し、報告やレポートの書き方、さらにはノートの取り方について事例を交えながら解説している。

一般の講義科目でも、教員が黒板を使って講義するだけでなく、適宜、講義内容の理解に役立つため、レジュメや資料を作成し、配布している。またゼミでは、報告者がそれぞれのテーマを単独あるいは共同で報告し、報告内容や教員のコメントを踏まえて討論する形式で展開されている。

点検・評価

受講者が原則300名を越えないようにクラスが設定され、双方向的な授業展開が目指されているものの、講義科目はその性質上、いわゆる「喋りっぱなし」というケースが多い。ゼミでも、しばしば報告者だけが準備するだけで、他の学生は傍観者となるケースも

見受けられる。しかし計算問題のように答えが正しいか間違っているのかをすぐに判定できる場合は、積極的に取り組む傾向にある。

長所と問題点

練習問題を活用するなどの工夫がなされ、また経済社会の動きに関するデータベースの構築・共有化が一部で行われてはいるが、必ずしも十分とはいえない。課題が出された時以外は、予習や復習をすることがほとんどなく、学習への動機付けが欠けているように思われる。もしそれを行えば、そのような授業は、学生に嫌われる授業でもあり、教員にとっても悩ましい点である。

将来の改善・改革に向けた方策

授業形態としては、講義と演習の組合せが中心となるが、フィールドワークを積極的に導入し、あるいはビデオ教材などを活用し、学生の知的好奇心を刺激することも検討に値する。

b. 経営学部

現状の説明

授業形態として講義、ゼミ、外国語などの演習クラスなどがある。講義形態の授業は主として、中教室を使用してマイクを用いたセミマスプロ型教育である。ゼミはゼミ専用の教室を使用して行い、机の配置などは自由に変えることができるようになっている。外国語などの演習クラスは語学戦況教室を使用して行われている。もちろん、リスニング用のAV機器などは標準装備となっている。

点検・評価

講義は以前では300名ほどのものもあったが、最近では多くとも200名程度に抑えるようにしている。現在では半数以上の講義が100名程度の講義クラスとなっている。ゼミの中でもとりわけ導入期ゼミである「プレゼミA」では、10名程度のクラス編成にするように努めることにより、担当者とゼミ生が密度の濃いコミュニケーションが行える態勢に近づけつつある。外国語科目は講義形態より演習形式で行うほうが教育効果も高く、個人指導も可能となるので、これまで1クラスの定員を30人以下に抑えてきた。

このように各授業形態で科目の特性を尊重しながら受講者の少人数化をはかり、学生の個別指導を強化する授業方法へと切り替えながら効率的に授業を行うことによって教育指導を有効性の高いものとしつつある。

長所と問題点

これまでの大学の授業は講義とゼミを有機的に融合させながら行われてきた。しかし、学生の思考が多様化し、また学力にも大きな差が見られるようになってきた。したがって、授業もマスプロ化から個別化へと移っていかなければならない。しかし単に受講人数を制限するだけでなく、各授業形態にふさわしい授業方法へと常に改善を行い、教育効果を高

める必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

授業形態と授業方法の適切性、妥当性を検討するに当たって受講者数を制限するというハード面だけでなく、ソフト面であるそれぞれの授業形態にふさわしい教授法を検討することによっても教育指導を有効性のあるものにしていく必要がある。また、外国語科目などでは受講者数を制限することにより、履修登録の際に抽選となり、意思ある学生の受講機会を奪う結果も招いている。今後は学生の希望を尊重しながら、クラス数の確定などを慎重に行っていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

授業形態は、講義と演習に分かれる。講義によって、当該分野について必要な情報を与え、主要な問題点を考えさせる。演習では、さらに当該分野について、より深い検討を行うとともに、口頭での発表能力、討論能力、文章の作成能力を高める。

講義は、当該分野の諸問題を説明し、問題点を検討するという伝統的な講義形態をとる教員が多い。しかし、一部の教員は、特に少人数の講義で学生に問いかけ、問題を考えさせるなどの双方向授業を試みている。講義では、レジュメや資料などの教材を配布したり、視聴覚教材を用いるなどの工夫を行う教員が多数である。

演習は、学生の自主的学習の成果を報告させ、質疑、討論および教員からアドバイスするという伝統的なゼミ形式が主流であったが、近年教員がリーダーシップを発揮する場面が増えている。また、演習を登録必要科目としてきたことにより、意欲のない学生がいよくある学生の足を引っ張るという問題点も生じている。そこで、伝統的な演習形態を想定する「専門演習」とは別に、教員のリーダーシップをより強める形でのゼミを「現代社会と法」という科目として設定し、ゼミを複線化することとした。4年次の最終学期では、卒業研究を配置しており、大学での学習の成果を基盤に、12,000字程度の論文を各教員の指導の下で作成させている。

点検・評価

伝統的な講義方式は、当該分野の基礎知識を学生に提供していくという面では、有効な方法である。他方で、学生一人一人の関心に応じた授業展開や緊張感のある授業という意味では、特に多人数の講義で不十分な点が見られる。比較的少人数の講義では、双方向的な授業の試みもなされており、このような講義は、学生の評価は相対的に高い。そのよさを取り入れる形でのゼミの複線化は、ユニークな取り組みであるが、それが成功するかどうかは今後の努力にかかっている。

長所と問題点

講義方式と演習方式の組み合わせという法学の伝統的教育方法は、依然として有効だと思われる。しかし、講義方式では、学生が受け身的になりがちで、講義以外の自宅学習が

あまり行われないので、効果が十分に上がっていないなどの問題が見られる。演習では、学生の自主的な勉学の促進という点で効果的であるが、さらに効果的なものにしていくためには、自主的な学習の方法等について教員からきめ細かなアドバイスをする等の工夫が必要である。

ゼミの複線化については、学生がどのような選択行動をとるかが大きな課題である。専門演習と現代社会と法の違いをいかに学生に理解してもらうかが成功をおさめるか失敗におわるかの鍵を握っていると思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

講義・演習方式を基本とすることは、今後とも変わらない。演習については、複線化の道を選んだので、それを成功させるために個々の教員がどのような工夫をしていくか、学生にどのような働きかけをしていくかを、学部全体で考えていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

授業形態としては、講義、実験・実習と演習がある。

実験は心理学科目に「心理学基礎実験」と「心理学上級実験」がある。実習は「デジタル編集実習」と「メディア上級実習」が有るが、それ以外に、実質的に実習の性格が強いと考えられる科目として、「マルチメディア表現」「言語表現論」などがある。

点検・評価

実験・実習科目は、それらの科目の目指すところから必然的に、そのような授業形式を取っているのであるが、他方、学生の積極的に学ぶ意欲を喚起するという点でも、大きな教育指導上の有効性を持っている。

長所と問題点

問題点としては、1、科目の性格上、受講者数を制限する必要があることがある。2、また、一部の実験・実習科目では、学生がレポートの作成に時間を取られて、他の科目を欠席する、という例が見られる。

将来の改善・改革に向けた方策

来年度からマスメディア分野のいくつかの科目の他、社会学分野でも「社会学調査演習」という実習科目を増やすことになっている。また、学生の負担の大きい実験・実習科目の在り方を再検討することが将来必要になるかもしれない。

(2) マルチメディアを活用した教育の導入状況とその運用の適切性

a. 経済学部

現状の説明

授業にさいしてパワーポイントを使用し、またビデオ教材を活用するケースもかなり見

られる。また、2003年度秋学期からの取り組みとしてe・ラーニングが導入された。また、経済社会の動きに関するデータベースが一部で構築され、共有されている。

点検・評価

パワーポイントなどの新しい教材提示の方法は、特定の教員に限られる傾向にある。ビデオ教材については、アップツー・デイトなものは教員が録画するなどしなければならず、時として新鮮みに欠ける傾向にある。

長所と問題点

各教室では録画再生装置が配備され、ゼミ教室には無線LANの施設が整備されているので、利用度頻度は高くなってきている。しかし、教材や講義内容をサーバー上にストックし、学生が必要なときに見られる点では遅れているといわざるをえない。

将来の改善・改革に向けた方策

教材や講義内容をインターネット上で公開し、学生の予習や復習に役立てることができるよう情報インフラの整備が望まれる。

b. 経営学部

現状の説明

現在専門科目のうち講義形態の科目ではパワーポイントなどを使用してプレゼンテーション形式で授業が行われている科目がいくつかある。ゼミ形態では無線LANの環境を利用してゼミ生全員がノートパソコンを使用し、ネットに接続した状態で資料のダウンロードを行いながら授業が展開されているクラスもある。事業構想学科のゼミの中にはコンピュータを用いたシミュレーションゲームである「マネジメントゲーム」を利用した授業も展開されている。また、教職「情報」などのクラスでは「マルチメディア表現」という科目が開講されており、多様なメディア機器を用いた授業が行われている。

点検・評価

パワーポイント等を利用した授業を行う場合にはコンピュータソフトがインストールされたノートパソコンが配備された教室へUSBメモリースティックなどを持参して授業を行うのが一般的なやり方である。しかし、現在のところその施設が整った教室数が少なく、またソフトのバージョンアップにも対応できていないのが現状である。ゼミ教室は無線LANでほぼ対応できている。

長所と問題点

プレゼンテーションツールとしてのパワーポイントは学生への説得力があり、また最新の資料を提示することができるので非常に有益なツールであるといえる。また、教員のホームページに資料取得先のアドレスを提示しておけば毎回大量の講義資料を印刷する必要もなく、環境に負担をかけずに済むであろう。最近ではかなりの数の教員がパワーポイン

トなどのツールを利用できるようになってきたが、絶えず講習会等を開催して利用者の裾野を広げていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

将来はインテリジェントビルのような教室棟を建設する必要があるだろう。既存の建物の設備を充実していくことも大切であるが、光ケーブルの配線などを考えると高規格の教室をひとつの棟にまとめるほうが効果的であろう。また、ハードとソフトは常に更新やバージョンアップを視野に入れて予算策定を行う必要がある。施設を新設する際には最先端の機器を導入するのであるが、常に保守点検をして安定的に利用できる状態を維持することも大切である。

c. 法学部

現状の説明

法学分野でも、マルチメディアの活用は教育効果を向上させるために有効であると考えられるが、本法学部においては、その導入はまだ行われておらず、導入のための研究も進んでいないのが現状である。

点検・評価

この面での学部としての対応が遅れており、個々の教員による研究や学部全体としての検討が必要である。

長所と問題点

教育にさまざまなメディアを活用することは、個々の教員の努力に任されており、教員間で情報を共有できていないことは問題だと思われる。学部としてどのようなマルチメディアをどのように活用するかの研究が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

他大学での活用事例などを参照しつつ、どのようなものがいかなる場面で活用できるかの研究を、学部として研究し、効果的なものがあれば、導入をはかっていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

マルチメディアの活用状況としては、授業で資料提示にパワーポイントを用いる教員は少なくなく、また、担当教員のホームページに載せられている講義概要を講義の前日までに見ておくことを受講生に求めている講義もある。特に、文化コミュニケーション学科の科目では、マルチメディアを活用した教育の導入が多く行われている。「マルチメディア表現」「映像制作論」「デジタル編集実習Ⅰ・Ⅱ」「メディア上級実習」等の科目がそれに当たる。

点検・評価

パワーポイントの利用やホームページの参考利用は、現代において当然行われて良いことであり、特に文化コミュニケーション学科においては、学科の性格上、授業においてマルチメディアを活用するのは当然のことと言える。しかし、パワーポイントやホームページの利用が、全ての教員に可能なわけではない。

長所と問題点

パワーポイントの利用は資料提示を効率的に行うことが出来る。また、ホームページ利用による講義概要の事前提示は用紙の節約だけでなく、講義時の時間節約にもつながるであろう。また、これらの科目は、それを学んで身につけた技術が、将来の就職のためにも有効になりうる。他方、教員のマルチメディアを使いこなす力量の向上、設置されているパソコンの性能の向上、アプリケーション・ソフトの更新など、運営維持のための費用が必要となる。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の力量の向上を図るほか、パソコンの性能の向上、アプリケーション・ソフトの更新などの運営維持費を将来にわたって確保する必要がある。

(3) 国内外における教育研究交流

(1) 国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の適切性

現状の説明

本学は国際交流事業を、交換留学制度、外国人留学制度、海外短期研修制度ならびに研究交流制度によって展開している。

交換留学制度

本制度は国際交流センターの中心的事業であり、アメリカ合衆国イリノイ州のノースセントラル大学、オクラホマ州立大学、韓国慶北科学大学ならびに台湾正徳高級中学との間で協定を結んで展開している。

アメリカ合衆国イリノイ州のノースセントラル大学とは、平成8(1996)年5月に協定を締結し、以降、毎年1、2名の交換留学生の送り出しと受け入れを行っている。平成15(2003)年度には2名の学生を送り出し、同大学から2名を受け入れた。平成16(2004)年度は1名の交換留学生を受け入れたが、本学より同大学へ送り出し予定であった1名は一身上の都合により残念ながら辞退となった。平成17(2005)年度には各1名の送り出しと受け入れを行った。

また、ノースセントラル大学からは平成16(2004)年度に11月1日より7週間、短期日本語および日本文化特別研修生15名を受け入れた。平成17(2005)年度にも同大学より12名の研修生を受け入れる。

アメリカ合衆国オクラホマ州立大学とは平成 12(2000)年 1 月交換留学協定を締結し、同年度はこの協定に基づき本学から 1 名を送り出した。しかし、平成 14(2002)年度に来日予定だった交換留学生 1 名が辞退した後、現在までのところオクラホマ州立大学からの留学生はない。

韓国慶北科学大学とは交換協定を平成 14(2002)年に締結し、同年度より短期日本語研修生を受け入れている。研修期間は 2 か月で、平成 14(2002)年度 21 名、平成 15(2003)年度 23 名、平成 16(2004)年度 19 名、平成 17(2005)年度は 9 名の研修生を受け入れた。この研修受け入れは今後も継続させていく。

このほか、台湾正徳高級中学(日本の高校に相当)からも短期日本語研修生を受け入れており、平成 15(2003)年度は SARS の影響により中止となったが、平成 16(2004)年度 8 名、平成 17(2005)年度は 13 名の研修生を受け入れた。この研修受け入れも今後さらに強化し推進していく。

外国人留学生(正規学生)の受け入れ

本学に入学する外国人留学生は、平成 15(2003)年度までは漸増傾向が続いた。平成 15(2004)年度入試においては、平成 14(2002)年度生として 10 名の編入学生も受け入れた。しかし、SARS による平成 15(2003)年度台湾正徳高級中学短期日本語研修の中止や私費外国人留学生入試制度における日本語能力検定資格の重視が要因となり、平成 16(2004)年度秋入学生は 0 名という結果になった。2 級以上(または日本留学試験日本語 200 点以上)という日本語能力検定資格の重視並びに法務省入国管理局における在留資格審査方針の見直しにより、今後の私費外国人留学生入試制度では春入学秋入学いずれにおいても数名程度の入学生しか期待できないと思われる。

平成 17(2005)年 4 月時点での在籍留学生は、平成 13(2001)年度生 2 名、平成 14(2002)年度生 16 名(含編入学生 10 名)、平成 15(2003)年度生 24 名(含編入学生 4 名)、平成 16(2004)年度生 7 名、平成 17(2005)年度生 4 名、大学院生 5 名(含研究生 1 名)の計 58 名である。この他に、韓国からの留学生 3 名がいわゆる徴兵制度のためやむなく休学となっている。

留学生のほとんどは中国、台湾、韓国の出身であるが、ベトナム、モンゴルからの留学生も各 1 名在籍している。台湾の正徳高級中学とは平成 11(1999)年に、韓国の鶏林高校とは平成 13(2001)年に留学生受け入れ協定を結んでおり、毎年海外指定校推薦入試による留学生を受け入れている。

海外短期研修

海外研修としては、単位を取得できる正規の授業科目として、毎年 8 月にアメリカ、2 月下旬からの 1 か月間にオーストラリアへの英語研修を実施してきた。

しかし、ワシントン州クラークカレッジへのアメリカ研修は、9.11 テロ、イラク戦争、SARS などの原因により、平成 14(2002)年度、平成 15(2003)年度と続いて中止となった。再開を試みたものの、平成 16(2004)年度も最少催行人数に足りず中止せざるをえなかった。

「アメリカの不人気」が続いていることが原因として考えられるため、国際交流センター

では平成 17(2005)年度からアメリカ海外研修の企画、募集を停止した。

メルボルン大学ホーウッドランゲージセンターへのオーストラリア研修の参加者は、平成 14(2002)年度 25 名、平成 15(2003)年度 20 名であったが、平成 16(2004)年度には応募者が最少催行人員 20 名の半数にも及ばず初めて中止となった。最大の原因は、前年度比で 5 万円も増額された参加費にあると考えられるため、平成 17(2005)年度からは個人の費用負担額がホーウッドに比して 5 万円低くなる同大学ホーソンキャンパスに変更して実施することとなった。

留学生への学費援助と対策

外国人留学生に対しては本学では授業料半額免除の措置をとっているほか、国際交流センターでは日本学生支援機構（旧日本国際教育協会）学習奨励費、平和中島財団奨学金、加藤朝雄奨学金などの各種奨学金の申請、推薦を行い、留学生の経済的負担の軽減に努めている。

しかし最近、一部留学生に著しい出席不良や成績不振が見られるため、授業料減免措置において新たな対策を実施せざるをえなくなった。国際交流センターでは日本語を含む留学生履修科目の出欠調査を行い、出席率が低い留学生に対しては面談を行って改善を促すなどの指導を行っているが、改善が見られない場合に授業料減免措置の打ち切りを行うための条件規定を設けた。その条件とは、①基幹科目の 4 分の 1 以上欠席し、かつ② 1 セメスター 16 単位以上の取得ができなかった学生であったが、平成 17(2005)年 4 月からは、① 16 単位以上取得できなかったセメスターが 2 回目以上となった場合、もしくは②所定の在籍確認手続きの不履行が 2 回目以上となった場合に改めた。

また、私費外国人留学生入試制度において、平成 16(2004)年度秋入学生からは入学後 1 年間で日本語能力検定 2 級、2 年間で同検定 1 級に合格できなかった者の学費減免を打ち切るとの改定が行われたため、平成 16(2004)年度秋以降の当該入試入学者に対して新たにこの条件も付加した。ただし、平成 18(2006)年度私費外国人留学生入試からは受験資格が日本語能力検定 2 級以上または日本留学試験 200 点以上に改定されたため、平成 17(2006)年度の当該入試入学者以外には適用しない。

点検・評価

21 世紀を迎えて、我が国に対する国際的期待が強まり、我が国が果たすべき役割は重要度を増してきている。本学が建学の精神として掲げる国際的視野を持つ日本人学生の育成について、その社会的要請がますます強まってきていると言ってよい。

このような要請に応えるべく、国際交流センターは、交換留学制度に基づく送り出しと受け入れを中心に、本学学生の国際理解教育の向上を目指し、さまざまな事業を計画し実行している。

交換留学の制度は、ノースセントラル大学との間で良好な関係が続いており、さらに発展させる基礎ができてきている。平成 14(2002)年度から平成 15(2003)年度にかけては、同大学との間で相互の研究交流がおこなわれ、大学間の新しい形の国際交流として発展させていく取り組みが進んだ。SARS の問題により平成 15(2003)年度には実現できなかった同大

学特別研修生の日本語および日本文化短期研修を、平成 16(2004)年度において初めて実施し、11月 1 日から12月 18 日までの 7 週間、15 名の同大学研修生を受け入れた。平成 17(2005)年度にも 12 名を受け入れる。

外国人留学生の受け入れは平成 15(2003)年度までは安定的に増加してきたが、他方で私費外国人留学生の質の低下の問題が表面化してきたため、入試制度においては私費外国人留学生入試の受験資格を日本語能力試験 2 級または日本留学試験 200 点以上に改めるとともに、外国人留学生内規や授業料減免内規を改正して成績不振者や素行不良の留学生に対して厳しい措置を取ることが可能となるようにした。

長所と問題点

交換留学制度は、特にノースセントラル大学との間で安定して継続しており、本学の中心的制度で貴重な財産となりつつある。

アメリカ合衆国の大学への留学に際しては英語力テスト TOEFL のスコアが 500 点以上でなければならないが、問題は本学の学生がその基準に達しないことである。そのためノースセントラル大学においては、英語力が多少低くとも受講できるカリキュラムを組むなどの対応策を得ているが、オクラホマ州立大学には学生を送ることができない状態が続いている。交換留学を拡大して、多くの学生を送り出すためには TOEFL の成績向上が必要である。

海外からの留学受け入れは、協定校である鶏林高校(韓国)、ノースセントラル大学(アメリカ合衆国)とは友好関係が安定して続いている。しかし、同じ協定校の正徳高級中学(台湾)からの入学者が減少していることや、協定校の数が限られていることについては改善策を考えなければならない。質的な低下を招かずに海外からの留学生を増やし、本学の学生の留学先を拡大するためには積極的な対策が必要である。

海外への短期研修について、春のオーストラリア研修の場合は充実したカリキュラムが組み立てられており、希望者も一定数確保できており、短期に英語力をつけるための研修として定着している。アメリカへの海外研修が 3 年連続中止となったのは、9.11、イラク戦争、SARS などの影響であるが、最少催行人員以上を確保する見込みが薄く募集を停止することとなった。

概して留学生は学業に熱心で成績も優秀であるが、平成 15(2003)年度になって出席不良や成績不振の学生が見受けられるようになった。少数ではあるが修学がそもそもの目的ではなかったと思われる学生や資格外活動の定めに違反した学生も現れるに至ったため、予防的効果も期待して、平成 16(2004)年度には留学生内規を一部改正し、留学生ビザの目的や入国管理法などに違反した学生に対しては厳しい処分を課すことも可能な規定を付加した。

将来の改善・改革に向けた方策

留学生、特に海外指定校からの留学生をより多く受け入れていくためには、チューター制度、留学生交流室、専用宿舎などの新設、整備を検討しなければならないだろう。また留学生の日本語力を高めるためには、同一学年の留学生に対して一律的に科目を配当する

従来方式を改め、個々の能力に応じて科目を履修させる日本語教育の整備が必要であり、国際交流委員会では大学教務委員会の協力を得ながら平成 18(2006)年度からの「留学生対象日本語プログラム」の実施に向けて取り組んでいる。いずれにせよ、これまではどちらかと言えば入試部主導で進められてきた本学留学生政策を、国際交流センターを中心に全学的に再検討し、「国策」の「10 万人計画」達成後において本学がどのような目的で留学生を受け入れ、どのような環境を整備して学生の修学や生活を支援していくかなどにつき、全学的な合意形成を先ず行わなければならない。その合意に基づいて今後展開する国際交流事業の内容しだいでは、第一に国際交流センターのスタッフの増員が必要となるであろう。

本学の学生を積極的に海外に送り出すには、アメリカ合衆国その他の国の協定校を増やす必要もあるが、何よりも留学できるだけの英語力の強化を行わなければならない。しかしながら、入試科目において英語を選択する者が少なく、入学時の英検英語能力判定テストのCレベル(570点満点)において500点を超える者がごく僅かしかないという現状では、単にTOEFLの講座を設けるだけでは決して有効な対策とはなりえない。TOEFLテスト以前の英語基礎力の強化こそが課題であり、そのためには、英語プログラム担当教員の協力も得てカリキュラムをいっそう充実化させていくとともに、入試制度を含め、本学の英語教育全般の位置付けを再検討するところからも始めなければならないであろう。

募集を停止したアメリカ海外研修に替えて、新たな研修計画の立案が必要となっているが、団体で向かう海外研修はもはや今日的な趨勢ではなく、研修費用が高額であるという理由で最少催行人員を達成できないという現実もあり、今後は個人で向かう海外留学や研修を積極的に支援していくべきであろう。

a. 経済学部

現状の説明

各国経済事情に関する講義科目のほか、国際交流センターを中心にした本学の国際交流事業に参加している。近年では、アジアを中心にしたエリア・スタデーを重視しつつある。また、平成 15(2003)年度より専門課程のコースのひとつとして、IE(Intensive English)コースを設定し、英語の運用能力を中心に国際化への対応を推進している。

学生の留学制度としては、アメリカ合衆国イリノイ州のノースセントラル大学とオクラホマ州立大学との協定を大学として締結している。その他、オーストラリアのメルボルン大学での短期語学研修とともに、異文化体験の機会が企画されている。教員については、学外研究員としていわゆる海外研修の機会が制度化され、海外の学会での発表にさいしては渡航補助も制度化されている。この他、学部独自の学術交流協定としては、バングラデシュ国ラジャヒ(Rajshahi)大学統計学科との協定が、平成 15(2003)年に結ばれている。

点検・評価

国外旅行に出かける学生は数多く見られるものの、外国の教育機関に長期間滞在し、勉強をする学生の数は少ない。経済的な要因と何よりも語学力の不足が、国際交流の阻害要因になっているように思われる。しかし、近年少数ではあるが、本学を卒業後に外国の大

学院に進学して修了する学生も出てきていることは注目に値する。

長所と問題点

提携校の厚意により本学学生が、留学協定にもとづき留学できる機会が確実に確保されているものの、受け入れが比較的少なくキャンパスの国際化が遅れている。教員も海外研修に出かける機会には恵まれているが、その後、相手先の担当教員を本学に迎え入れる制度が不十分と思われる。これも、キャンパスの国際化を阻害している一つの要因といえよう。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は、世界経済におけるアジア地域の果たす役割がますます大きくなるため、アジア各国での語学研修やインターンシップなどの機会の確保に努めていきたい。

b. 経営学部

現状の説明

研究分野では、国際的機関や海外の研究機関との研究にかかわる提携は結ばれていない。研究の国際化への対応としては、学外研究員(海外)制度(長期・短期)と諸外国で開催される学術会議への出張制度がある。

教育分野では海外指定校として台湾にある正徳高級中学校および韓国の鶏林高校と提携関係にあり、韓国の鶏林高校からは、平成15(2003)年に1名、平成16(2004)年に2名、平成17(2005)年に1名、また同年に台湾の正徳高級中学より1名の卒業生を本学部の学生として受け入れている。交換留学としてアメリカ合衆国イリノイ州のノースセントラル大学、およびオクラホマ州立大学と提携して学生の相互交換を行っている。また、本学学生の短期語学研修先として、オーストラリアヴィクトリア州のメルボルン大学と提携し毎年1か月ほどの語学研修を実施している。

点検・評価

研究分野での交流は非常に限られている。一部の教員によって、海外の研究者との共同研究が散発的に行われているとはいえ、国境という垣根を越えて学問がどんどん広がっている現状からすれば、研究分野に関しても海外の大学や研究機関と提携を図っていく必要がある。教育分野に関しても、さらに提携校を増やす努力が必要である。

長所と問題点

研究分野に関しては可能な限り速やかに海外に提携先を設けることが望まれる。教育分野に関しては本学の規模として大きな遜色はない。しかし、学生の留学先への希望は多様化しつつあるので、今後は団体ではなく個別に学生を受け入れてもらえる機関を整備していくべきであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

現在の交換留学先とは教育分野での教員の交流が始まったので、将来は共同研究や研究センター付での客員研究員としての受け入れなどを進めていく必要があるだろう。また、現在の交流先は北米およびオセアニア地域に限られているので、今後はアジアやヨーロッパ地域にも広げていく必要がある。学生のフィールドワークとして海外（中国）でのインターンシップを検討している。

c. 法学部

現状の説明

本学は国際社会で活躍できる人材の育成を教育目標としており、本学部においても国際社会で活躍するのに必要な法的知識やその他の幅広い知識を修得させるようつとめている。そのために、海外大学と積極的に交換留学を行うこと、海外の高等学校と協定を結び留学生の受け入れを行うこと、海外提携校から日本語研修を受け入れる方針であり、実施している。このほか、海外語学研修の実施や単位認定制度によって、外国語の習得の促進も図っている。

研究面での国際交流も、教員の海外留学制度や国際学会への参加、海外から訪日する研究者とのシンポジウム、研究会、講演会などを推進する方針である。

点検・評価

教育面での国際交流はある程度進んできているが、明確な方針の下にさらに推進していく必要がある。研究面の交流では、教員個人の努力による部分が大きく、さらに組織的な活動が求められる。

長所と問題点

教育面では、国際交流事業に参加した学生にはよい効果が生まれているが、メニューを豊かにしたり、参加者の拡大をはかったりするなどの努力が必要だと思われる。研究面では、個々の教員による国際交流はある程度の成果を上げているが、明確な方針の下で組織的に行われるような方向を検討することが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

国際交流の基本的な姿勢をさらに明確にしていくための検討を続けていく予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

交換留学生の多くは、日本文化に関心を持っていることから、人間文化学部が受け入れている例が多い。本学部側にも留学の意欲を持つ学生がおり、アメリカ合衆国ノースセントラル大学へ交換留学生として送り出したことがある。また、アジア文化論、アメリカ文化論、ヨーロッパ地域論などの国際的理解につながる科目が設置されている。モンゴル語、中国語ができる専任教員の他、留学生対象の日本語科目を担当する専任教員も所属している。

点検・評価

留学生の本学への親近感を高めるため、多くの教員が参加して留学生交流会を開いたことがある。留学生の日本語教育に関しては、1名の専任教員の他、学期によっては非常勤講師が担当している。

長所と問題点

留学生がキャンパスにすることで、日本人学生の意識の国際化が進む。しかし、言葉の問題も関わって、留学生と日本人学生間のコミュニケーションは簡単ではなく、必ずしも交流が盛んであるとは言えない。

将来の改善・改革に向けた方策

留学生と日本人学生のコミュニケーション・交流を進めるために、交流する機会を増やることが必要である。また、日本人学生の英語力を高める努力とともに、アジアの言語を習得する努力が必要であろう。

(2) 国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

現状の説明

研究交流

平成14(2002)年12月、アメリカ合衆国ノースセントラル大学から25名の学生、教職員が本学を訪問し、日本の伝統文化をテーマにした学術調査、研究を行った。本学の教員はインタビュー、フィールド調査に全面的に協力してその成果に寄与した。

一方、平成15(2003)年4月から7月まで人間文化学部の教授1名がノースセントラル大学の招聘を受けて1 Semester(8週間)、日本文化に関する講義を担当した。国際交流センターによる初めての大学間研究交流であった。

平成16(2004)年11月1日からは、ノースセントラル大学のアジア研究特別プログラムの一環として、本学で日本語、中国語、日本文化の特別研修が7週間にわたって行われた。この研修では本学の教員が講義を担当したほか、フィールドワークも指導した。平成17(2005)年度にも同様の特別研修を実施する。

留学生と学生、教員、地域との研究交流

交換留学生と在学生の間の研究交流をさらに深化させるため、ネイティブスピーカーの英語プログラム担当嘱託講師の指導の下、共通語である英語で話題を提供しあい、議論し、研究する「イングリッシュテーブル」を毎週1回実施している。

留学生の研究活動を援助するためには、教員のアドバイザー制度を設けて、きめ細かい研修指導、交流研究を試みている。また、留学生の研究の幅を広げるためには、大学周辺の小学校児童との交流会、亀岡市役所や併設の京都学園中学・高等学校でのインターンシップなどを行っている。

そのほか、韓国慶北科学大学の学生が本学で研修を行う際には、本学のゼミクラスと合

同授業を行って交流を深めている。

点検・評価

ノースセントラル大学との交流の蓄積から相互信頼が生まれ、独創的な研究交流が発展しつつある。研究対象の地域に研究講座を開設し、現地の研究者の講義、指導を受けるという形は最近の新しい傾向の国際交流である。

韓国慶北科学大学も、日本語、日本文化に限定されているが、本学の構内で正規授業を開講するといういわゆる「現地講座制」をとっている。本学が実施する海外語学研修でも似たような方法がとられているが、平成 16(2004)年度のノースセントラル大学短期特別研修は指導教員も含めた海外での講座開講である点で基本的に異なっており、研究成果はこれまでに大きく考えられる。

人間文化学部の教授 1 名をノースセントラル大学の招聘に応じて送り出したのも研究交流の新しい方法である。これはノースセントラル大学の東アジア研究計画の一環であるが、1 セメスター 8 週間にわたる連続講義は、いままで遠い地域のものであった日本研究を身近なものにしたという点で成果があったと言える。

本学で実施している「イングリッシュ・テーブル」やインターンシップも、小規模ではあるが、国際的な研究交流の場を提供するものとして参加者には好評である。

長所と問題点

国際理解教育を推進する本学にとって、海外研修や留学生の送り出し、受け入れ等の交流は本学学生にとってよい刺激になっている。特に、ノースセントラル大学からの留学生の受け入れは、異文化体験を直接間接に肌で感じ理解するよい機会になっている。

しかしながら、本学が送り出す学生の英語力ばかりでなく、本学が受け入れる正規留学生の日本語能力にも問題がある。日本語能力検定 2 級以上の合格者でないと授業を理解するのは実際のところ困難である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の国際研究はやや受身で、海外の他大学への協力が中心である。本校独自の研究交流の国際的展開を積極的に図る必要がある。

「イングリッシュテーブル」も英語担当教員のボランティアとして行われているのが実情であり、参加者も決して多くない。本格的にスケールの大きな研究交流に発展させるには、日本人学生の参加を単に促すだけでなく、国際交流センター事業の規模拡大を図るのに十分な予算措置を講じる必要もある。

a. 経済学部

現状の説明

大学としての海外留学制度(アメリカ合衆国イリノイ州ノースセントラル大学とオクラホマ州立大学)が整備され、海外研修のプログラム(オーストラリアのメルボルン大学での短期語学研修)が国際交流センターを中心に立案・実施されている。他方、海外からの学生

の受け入れは、本学と正徳高級中学校(台湾・彰化市)との協定に基づいて行っているが、ここ3年は他学部に進学し、本学部への受け入れは残念ながらない。

平成16(2004)年11月から12月の7週間、本学において実施されるノースセントラル大学の日本語および日本文化研修では、本学部より嘱託講師を含む4名の教員が調査研究の引率ならびに講義を担当した。平成17(2005)年度にも同様の研修を実施する。

また、経済学研究科では、平成15(2003)年10月、バングラデシュ国ラジャヒ(Rajshahi)大学統計学科との間で教員ならびに大学院生の人事交流を含めた交流協定を締結し、教員個人レベルの交流を組織間の学术交流へと拡充することにしたが、この交流協定に基づき、ラジャヒ大学統計学科助教授1名を平成16(2004)年10月より客員研究員として迎え入れ、計量経済学の共同研究を精力的に進めている。

点検・評価

学生の国際交流という点では、私費留学生の学費減免措置が講じられたり、日本語のクラスが特別に用意されたりしており、比較的整備されていると言えよう。しかし、教員の国際的な研究という点では、組織的な取り組みがどちらかといえば遅れている。

長所と問題点

学生の海外研修の機会は、英語圏を中心に近年では比較的整備されてきていると言えよう。しかし実際には、学生の英語力が提携先の要求水準を下回るケースが多いので、改善が求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

国際交流センターと英語プログラムの連携の中で、各種の課外講座の一つとして TOEFL の講座の開講が検討に値すると思われる。研究面では、国際レベルでの研究交流を緊密にするために、アジアの国々の大学や研究機関とのさらなる提携も必要と考えられる。

b. 経営学部

現状の説明

国際レベルでの教育交流に関しては、半期にわたる交換留学協定(ノースセントラル大学およびオクラホマ州立大学)、およそ1か月間の海外研修制度に基づく提携先(メルボルン大学)などがある。また、海外の後期中等教育機関からの受け入れとして韓国(鷄林高校)と台湾(正徳高級中学校)から受け入れを行っている。また、後者の機関が日本で短期日本語研修を開催する際には本学の施設利用などの便宜をはかっている。ノースセントラル大学とは学生の交流だけでなく教員の交流も始まり、名実ともに国際レベルでの教育交流が行われつつある。

しかし、教員による国際レベルでの研究交流を緊密化させる方策としては、教員による学外研究制度や海外出張制度があるだけである。

平成16(2004)年11月から12月の7週間、本学において実施されるノースセントラル大学の日本語および日本文化研修では、本学部の1名の教員が研修生の調査研究を指導した。

点検・評価

国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置として、教育分野に関しては比較的適切に実施されていると言えようが、研究分野に関しては不十分である。最近本学部ではアジアを研究対象とする教員が増えている。その意味では、アジアの国々の大学や研究機関との提携も必要である。

長所と問題点

学生の海外での語学研修制度などは比較的早い時期から取り組み、これまで多くの成果をあげてきた。海外研修に参加した学生が交換留学生に選抜されたり、卒業後も語学力を生かせる職場で活躍したりしている。しかし、高等教育機関として国際レベルの研究や交流を緊密化させるためには学外研究制度や海外出張制度をより充実させる必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は客員教授規定などをより弾力的に運用し、海外の高等教育機関の研究者を広く受け入れ、また教員の交換協定などを整備していく必要がある。インターネットの普及によりある程度の資料を瞬時に得られるようになったが、研究を行う際にはフィールドワークが大切である。従って、定点観察などを行える機関との提携などが必要であろう。

c. 法学部

現状の説明

教育面での国際交流としては、アメリカ合衆国のオクラホマ州立大学およびノースセントラル大学と交換留学の協定を結んでいる。毎年3か月から6か月、相互に協定大学へ1、2名の留学生を送り出ししている。本学学生が異文化の中で生活することにより、人間的にも大きく成長するのに貢献しており、法学部の学生も1年おき程度で提携先大学に留学している。しかしながら、法学部への留学は、学問の性格もあり、一般留学生も含めて他学部より少なく、ここ数年は受け入れがない状況である。なお、教育面での国際交流については、国際交流センターが大学全体の事業の推進を行っている。

研究面では、平成12-13(2000-01)年に、アジアの法制度に関する調査研究を行った際に、現地でのシンポジウムや研究会に複数の法学部教員が参加し、本学でもアジアの研究者を迎えてシンポジウムを開催した。これらについては、本学の総合研究所の共同研究として実施され、その資金についても本学の支出する研究費によっている。その他、海外で催された国際シンポジウムへ参加する本学部の研究者も増加しており、平成14(2002)年度には、中国、ブラジル、マレーシアでのシンポジウムへの参加者があった。研究の国際交流については、総合研究所が大学全体の事務を所管している。

平成16(2004)年11月から12月の7週間、本学において実施されたノースセントラル大学の日本語および日本文化研修では、本学部の1名の教員が「日本の法文化」に関する講義を担当した。

点検・評価

教育・研究面での国際交流は着実に発展しており、教育についてはさまざまなメニューが用意され、研究についても大学が費用を負担するなどの推進するための措置もある程度講じられている。しかし、教育面では機会の拡大をはかっていくこと、研究面では、組織的な取り組みをしていくことが課題である。

長所と問題点

教育面での国際交流は大きな効果をもたらしている。しかし、交流が進むにつれて国際交流センターの業務量が増大しており、その量的、質的充実が課題になっている。研究面では、組織的な活動ができるような組織的整備が望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

教育面では、メニューを豊富にしていくための努力を続けたい。研究面では、学部としての国際交流の可能性を模索していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

平成 15(2003)年の春学期に3か月の間、英語教育を担当する本学部の教員が、アメリカ合衆国ノースセントラル大学から招聘を受けて、日本文化に関する講義を担当した。また、この項目に関連のある事柄として、平成 15(2003)年秋に、ドイツから体操チームが来学して模範演技を披露し、本学側との交流を行ったことを挙げるができる。しかし、国際的な研究交流に関しては、現在のところ、進んでいるとは言えない。

平成 16(2004)年 10 月には、本学総合研究所との共催により、「京都-ソウル文化回廊 日韓（メディア文化）最前線 韓国映画・アニメ・K-POP の現場からみるくアジアのいま／これから」と題してシンポジウムを開催した。

また、平成 16(2004)年 11 月から 12 月の7週間、本学において実施されたノースセントラル大学の日本語および日本文化研修では、本学部の7名の教員が調査研究の指導ならびに講義を担当した。茶道、陶芸、禅などに関する調査研究を主導したほか、日本の文化、社会、伝統に関する講義を行った。

点検・評価

ノースセントラル大学に招聘された教員は、帰国後、同大学からの留学生の相談役として指導に当たった。

前項記載のシンポジウム内容に関し、来場者の90%以上から「よかった」「まあよかった」との回答があり、高い評価を得た。国際交流をテーマとし、企画・人選・進行・作品上映などで組織横断的な準備を行ったシンポジウムとして相応の成果があったのではないかと考えられる。

長所と問題点

前項において留学生の相談役となった教員は、先方の大学の事情がよく分かっているこ

とも手伝って、良い結果を導くことができた。しかし、学部としての国際的な研究の交流が進んでいるとは言えないことは問題点として挙げられる。

前項記載のシンポジウムでは、メディア文化学科教員のネットワークを活かし、メディア産業界、文化界の第一線で活動している人材との共同作業を行って、日韓文化交流に関わる生きた情報や課題・展望を提示することができた。学科の取り扱う研究テーマについて、最新情報に基づく研究発信を行うことが可能になったと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

教育研究における国際交流の成果を学内のみならず広く学外へと発信していくことは、大学・学部の教学、広報などの点からはもとより、地域社会における大学の使命であり、前項記載のシンポジウムのような事業の継続的開催に向けてさらに活動を進めていくことが必要である。他方で、このような事業は、定常的な研究教育に加え、相応の運営業務や費用を伴うため、企画運営体制について、円滑な予算措置を講じたり適切な外部専門家を投入したりするなどのいっそうの整備が求められる。

また、国際レベルでの研究の交流を緊密にするためには、国際的な学会の大会を本学に招致する等の対策を取ることが望ましい。

4 学生の受け入れ

(学生募集方法、入学者選抜方法)

(1) 大学・学部等の学生募集の方法、入学者選抜方法、殊にとくに複数の入学者選抜方法を採用している場合には、その各々の選抜方法の位置づけ等の適切性

現状の説明

本学では、全学部ほぼ共通の枠組みで学生募集と入学者選抜を行っている。選抜方法は、大きく「公募推薦入試」「一般入試」「センター利用入試」に区分されるが、それに加えて「AO入試」、指定校推薦および学園内推薦、さらには外国人留学生、海外帰国生、編入学生、社会人を対象とする多様な入試制度もあわせて実施している。平成 17(2005)年度に実施し主要な入学者選抜方法は以下の通りである。

各選抜方法の位置づけ

<推薦入試>

・特技推薦入試

高校時代に生徒会活動やクラブ部活動、資格取得その他において実績を有する受験生を受け入れる選抜方法である。実績を評価する特技表をもとに算出される特技点(最高60点)と面接点(50点)の合計によって、合否を判定している。

・公募推薦入試A方式

受験生の基礎学力(国語、英語、数学から1科目選択)を確認して受け入れる記述式(マ

ークセンス)の選抜方法である。高等学校長から推薦のあった者について、評定平均値の10倍と本学が実施する基礎学力考査(100点)の合計により合否を判定する。試験は2日間実施し、受験者が志望学部と受験日を選択できるよう配慮している。試験会場は、本学以外に、京都駅前会場をはじめ全国で数カ所設け、地方の受験生の負担軽減に努めている。受験日および選択科目の違いで受験生に不公平が生じないように、基礎学力考査の点数を偏差値化して合否判定の資料としている。

・公募推薦入試B方式

高校時代に一定水準以上の学力を有する者について、面接試験において基礎学力と学習意欲を確認して入学を許可する選抜方法である。高等学校長が推薦した者について、評定平均値の10倍と面接点(50点)の合計で合否を判定する。公募推薦入試A方式同様、試験会場を本学以外に数箇所設けて実施している。

<一般入試>

・一般入試(前期)

高校時代の学業成果を、本学が独自に実施する学力試験により判定し、本学の教育水準に適合する者を入学させる選抜方法である。本学の最も重要な入学試験であり、実施時期は、各大学の一般入試が始まる時期に設定している。試験会場は、本学のほか全国数箇所に設けている。試験は、国語、英語、数学、地歴(日本史・世界史)から2教科2科目の選択制である。入試日程は4日間とし、受験生が志望学部と受験日を自由に選択できるよう配慮している。受験日および選択科目間の違いで不公平が生じないように、学力試験の点数を偏差値化して合否判定を行っている。

・一般入試(後期)

一般入試(前期)と同様に高校時代の学業成果を、本学が実施する独自の学力試験により判定し、本学の教育水準に適合する者を受け入れる入試である。他大学志望等で本学の一般入試(前期)を受験しなかった者に受験の機会を与えることを目的として、実施時期は3月上旬に設定している。試験会場は、各本学以外に各地に数箇所設けている。試験は、一般入試(前期)と同様、国語、英語、数学、地歴(日本史・世界史)から2教科2科目の選択制である。受験日は1日のみであるが、選択科目間の公平を期するため、得点を偏差値化して合否判定を行っている。

<センター利用入試>

・センター利用入試(前期)

大学入試センターが実施するセンター試験の受験者を対象とし、相対的に学力の優れた者を全国から幅広く受け入れる選抜方法である。センター試験受験科目のうち高得点2科目の合計点によって合否を判定している。出願期間は1月下旬まで、合格発表は2月上旬に設定している。

・センター利用入試(後期)

大学入試センターが実施するセンター試験受験者を対象とし、全国から幅広く学力に優れた受験生を受け入れる選抜方法である。出願時期は2月下旬まで、合格発表は3月上旬であり、まだ進学先が決定していない受験生に入学の機会を与えることを目的としている。

前期と同様、センター試験受験科目から高得点2科目の成績によって可否を判定している。

<その他の入試>

その他、AO(アドミッションズ・オフィス)入試、指定校推薦、学園内推薦、外国人留学生や海外帰国生のための入試制度(秋入学・春入学)、短大卒業生を主たる対象とする「編入学入試」(前期・後期)、さらに一般社会人を対象とする「社会人入試」など、多様な学生を受け入れる入試制度をあわせて実施している。

点検・評価

本学では多様な入学生を受け入れるために、さまざまな入学試験を実施しているが、こうした入試の多様化は受験生にとって選択の幅を広げるメリットがある一方、本学の入試制度をやや複雑にしていることは否めない。また、各学部の募集定員そのものがそれほど大きくないため、入試の多様化とともに、各入試区分の募集人数が制約されるといった問題点も指摘されている。入試区分ごとの募集定員にメリハリをつけ、各受験生がどの入試区分で受験すればよいのかを、入試ガイドや大学HPの効果的な活用を通じて、より判り易く提示していく努力をさらに進めなければならない。

特技推薦入試の志願者は減少傾向にあるが、生徒会活動やクラブ部活動を中心に、かなり実績のある生徒が入学し、学内活性化の一助となっている。また、12月中旬に実施する公募推薦B方式は、推薦型あるいは面接型入試で進学を目指す受験生にラストチャンスを与える目的で設けているが、志願者は、募集定員を上回るものの、減少傾向にある。

学力試験による選抜方法は、大学教育に必要な基礎学力を確認する意味で、適切な選抜方法であり、大学入試の一般的な方法として受験生に定着している。基礎考查を課す公募推薦A方式を含めて考えると、志願者の多くがこの学力試験型の入試区分を選択しているので、入学者確保の観点からもきわめて重要である。どのような試験科目を設定するか、また受験科目数を何科目とするかは、今後とも検討すべき大きな課題となっている。こうした観点から本年度の公募推薦A方式と一般入試(前期)で新たに導入したプラス1科目特別奨学金入試は、一定数の受験生を確保したものの、入学生のレベル・アップに直接結びつく結果を残せなかった。

センター利用入試は、試験問題が適切性であり、他の試験区分と比較して学力の高い受験生を全国から幅広く集めることができるなど、本学にとって大きなメリットのある選抜制度である。しかし他方で、この入試区分で入学してきた学生には不本意入学者の割合が高く、したがって離学率も高いことが問題である。それゆえ、センター利用入試の入学生については、学習への動機づけなど入学後の指導強化が必要である。

最後に、社会人学生の存在は一般学生に大きな刺激を与える要素となりうるが、志願者が少なく、入学を促進するための多面的な環境整備が必要である。

長所と問題点

特技推薦入試や公募推薦B方式など面接重視の選抜方法については、基礎学力の確認という点に問題はあるものの、当人との直接対話を通じて志願者の人間性や学習意欲を評価できるメリットは無視できないところである。

他方、本学独自の学力試験を課す選抜方法は、本学の大学教育にふさわしい学力を判定することができるという点で効果的な入試制度である。入学後の教育水準を確保する観点から言えば、入試科目数を増やすことが検討課題となるが、受験生には試験科目が増えることを嫌う傾向があることも事実である。本学にとって適切な試験科目の設定と志願者確保の観点を両立させていくことが、今後とも検討すべき最大の課題である。

センター利用入試は、入試問題の適切性、さらに比較的学力に優れた入学生の確保といった観点から本学にとって重要な選抜制度であるが、その他の試験選考入試と同じく、可否判定に使用する試験科目数の検討が課題となる。この試験区分で入学してくる受験生の中には不本意入学者が一定数あり、他大学に再受験したり、編入学する学生も見られる。本学の魅力を高め、こうした離学者を少しでも減らすことが大きな課題となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

現在は4年制大学進学者の8割近くが大学入試センター試験を3科目以上で受験する時代となり、大学教育の水準を維持するためには、学力試験型入試を重視するとともに受験科目数を増やす方策を今後とも検討すべきである。そこで来年度の公募推薦A方式を2科目(80分)入試に改め、さらにセンター利用入試(前期)では3科目型「特別奨学金入試」を実施することにした。

(入学者受け入れ方針等)

(1) 入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目的・教育目標との関係

現状の説明

本学は「日本人らしい日本人」すなわち、世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成を建学の精神としている。具体的には、国際感覚豊かな人間、日本伝統文化を深く理解する人間、豊かな構想力と創造性をもって地域に貢献できる人間、日本人としての自覚を失わず平等・互恵の精神(思いやりの心)をもつ人間の育成をめざしている。このような本学の建学の精神を十分に理解し、向学心を持って学習に励む入学者を選抜するよう心がけている。

a. 経済学部

本学部は、世界や日本で生じている多様な経済問題を分析し、具体的な解決策について議論することができる基礎的能力を育てること、さらに学生の自主的活動を重視することを教育目標として掲げている。本学部の教育目標および教育内容を理解し、意欲を持って学習しようとする入学者の選抜を心がけている。学力試験においては、とくに経済学教育の基礎となる数学を選択科目とすることにより、数学の得意な入学生の確保に努めている。

b. 経営学部

<経営学科>

本学科は、わが国を取り巻く厳しい経済状況の中で、とくに国際化および情報化に対応できる経営学の基礎知識と実践能力の育成を教育目標としており、本学部の教育目標および教育内容を理解した上で意欲を持って学習しようとする入学者の選抜を心がけている。面接重視の入試では、学部学科の教育目標を十分に理解している、学習意欲の高い入学者生を合格させている。

なお、経営学部の入試は、経営学科・事業構想学科の一括募集として実施している。

<事業構想学科>

本学科は、現在の日本でとくに求められている起業家の育成を教育目標として掲げ、新たな事業を起こすために必要な知識の習得と、実践を通じた企業家マインドの涵養を図っている。学科の性格から、入学者選抜にあたっては、とりわけ学科内容の理解と学習意欲が重視される。このような観点から、本学科では、とくに面接型入試を重視するとともに、大学近郊の事業主の後継者育成を支援するため、地元商工会議所との連携のもとに「商工会議所推薦入試」や女性起業家育成のための女子推薦入試も実施している。

c. 法学部

本学部では、企業や行政などのビジネス社会で生起する法律問題に対応し、それを解決する能力の育成を教育目標として掲げている。入学者選抜にあたっては、学部の教育理念と教育内容を理解し、意欲を持って学習に取り組む入学者生の確保に心がけている。指定校推薦など面接型の入試区分では、学部の教育目標と内容を理解してもらうことに努め、学力試験では、本学部の教育と学習に必要な基礎学力の確認に留意している。また、本学部では各種資格試験の取得を教育目標の柱の一つとして掲げていることから、(社)全国宅地建物取引業協会連合会の協力を得て、「全宅連推薦」入試を実施している。

d. 人間文化学部

<人間関係学科>

心理学、教育学、社会学の三分野からなる本学科は、現代社会における人間行動、人間形成、社会関係を総合的に理解し、社会生活のなかで人間関係を向上させ、よりよい社会の構築に貢献できる人材の育成を教育目標としている。入試選抜では、このような学科の特色を理解している学習意欲の高い入学者の確保を目標としている。指定校推薦など面接重視の入試区分では、学部の教育目標と内容を十分理解してもらうことに努め、試験選考入試では、本学部での教育と学習に必要な基礎学力の確認に留意している。

本学科での学習には数学の基礎学力が求められることから、数学を学力試験の選択科目とし、高校での数学の学習を促すよう努めている。

<メディア文化学科>

平成16年度から学科名称を変更した本学科は、メディアコースと歴史・文化コースからなり、各種メディアを通じて情報発信ができる人材の育成や、わが国の伝統文化や外国文化ならびに現代社会に対して深い理解を持った人材の育成を目標としている。このような学科の特色を理解し、意欲を持って学習する入学者の確保が、入学者選抜の基本方針と

なる。面接重視の入試区分では、学部学科の教育目標・内容を十分理解してもらうことに努め、試験選考入試では、本学科での学習に必要な基礎学力の確認に務めている。

点検・評価

各学部・学科に共通する問題が多いので、一括して説明する。

面接重視型入試については、志願者の進学動機と学習意欲を確認した上で可否を決定しているため、おおむね良好な結果を得ている。他方、学力試験型の入試においては、本来、各学部・学科の特色を反映した試験科目の設定や入試問題の作成を行うべきであるが、本学の定員規模から考えて学部ごとで異なる入学試験を実施することは困難である。現行の入試制度を大枠として維持しながら、各学部・学科の教育理念に適した学生をどのように選抜していくべきか、さらに検討を続けなければならない。

長所と問題点

本学は人文・社会科学系の学部学科構成であることから、入学者選抜の実施体制は全学共通を基本原則としているが、入学者の決定については各学部教授会が責任をもって可否判定を行う。したがって、入学者の受け入れ方針と学部の教育目標との連携は、制度的に十分担保されている。ただし、各入試区分における合格ラインの設定や、その判定の具体的内容については、さらに明確化の努力が必要である。

共通の入試問題で学力試験を実施する現行方式は、本学規模の大学としてやむを得ないところであるが、各学科の教育理念や教育内容の違いを踏まえて、例えば学部によっては異なる受験科目を指定するなど、なお検討と工夫の余地があると思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

志願者が減少傾向にあるなかで、入学者選抜の最重要課題は定員の安定確保であるが、そのためには大学や学部・学科の教育理念にふさわしい選抜方法の開発と入試区分ごとの受け入れ方針の明確化という観点が必要である。とくに入試制度の多様化のなかであって、入試区分ごとの特色をより鮮明にし、志願者にわかりやすい入試制度へと改善していく努力を継続しなければならない。例えば、公募推薦については基礎審査を課すA方式を含めすべて面接重視型の入試とする一方、逆に一般入試については試験科目数を増やすなど、全体としては一般入試およびセンター利用入試にシフトした制度改革が今後の検討課題となる。

(2) 入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

現状の説明

本学の入学者選抜方法は人間関係学科のAO入試を除き全学共通であるが、入試区分ごとの可否判定基準については各学部が独自に定めている。本学の選抜方式を大別すると、面接重視型と学力試験型とに大別できるが、さまざまな入試区分を通じて多様な入学生を

受け入れている関係で、入学者の基礎学力にかなりの格差があることは否定できない。本学では、AO入試などの面接型入試の合格者にたいする「入学前教育」に加え、入学年次に徹底した「導入期教育」を実施するとともに、今年度からはさらに基礎的教科の補習を目的とするリメディアル科目群を新たに開講する一方、語学教育や情報教育などの実習科目については習熟度別のクラス編成を行うなど、さまざまな選抜方法で入学してくる多様な学生層の基礎教育の充実に万全を期している。

点検・評価

「導入期教育」は、入学生を対象に基本的には全学共通プログラムとして実施されるが、1 回生ゼミについていえば、それぞれ各学部の特色を活かした教育内容が展開されている。「導入期教育」や、本年度から開講されたリメディアル科目群は、さまざまな入試制度で入学してくる多様な学生にたいして、各学部の教育目標を実現するのに不可欠な基礎的学力と技能を修得させることを目的としており、本学の入試制度と密接な関係にあるといえる。

長所と問題点

「導入期教育」は入試の多様化のなかで、大学教育の入り口として不可欠の教育プログラムであるが、各学部の教育内容がそれぞれ異なることから、導入期教育として必要とされるメニューも本来違ってくるはずである。入試の多様化に適切に対応するカリキュラムとして、各学部の教育目標に応じた新入生メニューを独自に開発する努力が必要であり、また昨今の学力低下に対応するために開講されたリメディアル科目群については、質量ともにより充実した科目設定を行う必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

各学部の 1 回生ゼミのあり方については、各学部の教務委員会で毎年検討され、改善が加えられている。また「導入期教育」「リメディアル教育」の充実化については、全学教務委員会において引き続き検討が進められている。

(入学者選抜の仕組み)

(1) 入学者選抜試験実施体制の適切性

現状の説明

入試を統括する全学的組織として大学入試委員会があり、各学部には学部入試委員会が置かれている。入試問題の作成は、学長が入試部長と協議の上で本学専任教員に委嘱することになっている。なお、入試事務を統括する部署として入試部が設置され、入試課がその実質業務を担当している。

入試の合否判定に関しては、各学部の入試委員会で原案を作成し、各学部の教授会で決定される。

<大学入試委員会>

大学入試委員会は、学長（委員長）、各学部長、入試部長、各学部入試主事、事務局長、入試課長によって構成される全学組織である。本委員会は、学生募集にあたっての年次計画の策定など、各学部の入試を、全学的に統一して計画、準備、実施するための基本事項を審議し決定する。

大学入試委員会の下に、入試検討部会と入試執行部会が置かれている。

入試検討部会は、入試部長、各学部入試主事、各学部から選出された委員（それぞれ2名）、入試課長で組織される。大学入試委員会の諮問を受けて、学生募集の年次計画や、入試制度全般の改変に関する事項について検討を行い、大学入試委員会に答申することを任務とする。

入試執行部会は、入試部長、各学部入試主事、入試課長によって組織され、入試広報や入学試験の実施にかかわる具体的諸事項を審議決定し、入試業務全般を円滑に遂行することを任務としている。

<各学部入試委員会>

学部入試委員会は、学部長、教務主事、学生主事、入試主事、学部入試委員（若干名）によって構成され、各学部の入試執行に関する事項について審議する。具体的には、大学入試委員会での検討事項について学部内での意見を集約し、その意向を全学に反映させるとともに、学部固有の入試事項について、教授会に提案を行う。さらに各入学者選抜における合否判定原案を作成し、教授会に提案することを任務とする。

点検・評価

入試制度の変更および入試実施に関する最終意思決定機関は大学入試委員会であるが、入試実施に関わる実際業務については入試部（入試執行部会と入試課）が責任をもって担当している。他方、入試区分ごとの合否判定については、各学部の入試委員会および各教授会がこれを決定する。4学部6学科体制の中規模大学として、入試実施体制は適切かつ有効に機能していると判断している。

長所と問題点

入試実施体制に責任をもつ全学組織と学部入試委員会の役割分担が明確であり、入試業務が円滑に実施されていることは評価すべきである。ただし、問題作成にせよ、その他の入試業務にせよ、一部の教職員に仕事が集中しすぎるといった問題点が指摘されている。負担の公平および入試業務のミスを防止する観点から、早急な改善が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の規模からみて、入試組織がやや縦割り重厚型の編成になっていると思われる。例えば大学入試委員会の諮問機関として入試検討部会が置かれているが、入試環境がめまぐるしく変化する時代にあって十分機能しうるかどうか、その実効性に疑問がないわけではない。どの学部も小規模であるので、それだけ入試業務に携わる教職員の負担は年々重くなっている。そこで、合否判定については各学部教授会が決定することにかわりはないが、

入試執行部体制を強化し、入試制度の検討を含め入試実施に関わる一切の業務を入試執行部に一元化していくことが、今後の検討課題である。

(2) 入学者選抜基準の透明性

現状の説明

本学では、入試ガイドにおいてすべての入試区分について入学者選抜基準を明記し、入試合否については、各入試区分の選抜基準を厳格に適用して各学部教授会が決定している。

点検・評価

入試ガイドその他の媒体を通じて、入学者選抜基準については広く公表しており、各学部での合否判定作業は、合否基準に基づき厳格かつ厳正に行われている。また、入試結果については、入試ガイドおよび本学ホームページで公開しているため、入学者選抜基準の透明性は確保されている。

長所と問題点

入学者選抜基準の透明性についてとくに問題とすべき点はないが、公募推薦A方式や一般入試では試験日選択制を採用しているため、受験生が選択した試験科目の点数をすべて偏差値化して合否を判定している。近年志願者数が減少傾向にある中で、受験者が少数にとどまる選択科目では、偏差値化が客観性をもたなくなる恐れがある。

将来の改善・改革に向けた方策

入試の細分化が進むなかで、実際に受験者数が極端に少なくなっている科目については、思い切って入試科目を見直すなど、受験生に不公平を生じさせない対策が必要である。

(入学者選抜方法の検証)

(1) 各年の入試問題を検証する仕組みの導入状況

現状の説明

入試問題の検証は以下の4段階で行われる。第1に、問題作成段階で問作主務者の責任でおこなわれる検証である。これには、問作主務者間のクロスチェック（試験科目間の問題重複・整合性の検証作業）が含まれる。第2に、印刷所における問題作成者による校正作業である。第3に、入試日早朝に問題作成者全員が当日の入試問題を再点検する。最後に、試験終了後当日の入試問題を同一法人の高校教員が点検する「学外チェック」があり、合否判定に影響するような採点ミス未然に防止する体制をとっている。

点検・評価

本学はかなり厳密な入試問題の検証体制をとっており、本年度入試においては、問題訂正

を必要とするような大きな出題ミスや、合否に関わる採点ミスはなかった。この結果は、今年度から新たに入試問題校正用の基本マニュアルを作成するとともに、上記第 3 段階の印刷所校正作業を強化したことによるものと評価できる。

長所と問題点

4 段階におよぶ学内外の検証作業によって、入試問題について万全を期してきたが、入試問題の出題や校正上のミスは、問題作成者の慣れによる見落としや、校正時の確認作業の不徹底によるものがほとんどである。入試問題の検証体制をシステム化し、基礎的作業を厳格に実行することが肝要である。

将来の改善・改革に向けた方策

校正作業の基本マニュアルの作成、入試問題印刷直前の再チェック、試験日当日の外部チェック体制など、新たに導入した仕組みをさらに整備することで、今後とも万全の体制で臨みたい。

(アドミッションズ・オフィス入試)

(1) アドミッションズ・オフィス入試を実施している場合における、その実施の適切性

現状の説明

AO入試は、志願者本人との複数回の接触を通じて、本学の提供する教育内容が志願者本人の希望と学力とに合致しているかどうかを見定めて入学を決定する対話型の選抜制度であり、本学では 2001(平成 13)年度からこの入試制度を実施している。とくに本学は、各学部学科のアドミッション・ポリシーを鮮明にすることに留意し、学部教育にたいする十分な理解と学習意欲のある志願者だけを合格させている。AO入試のスケジュールは、一次エントリー(予備面談および体験ゼミナールの受講)と二次エントリー(模擬授業と面接)とに分かれる。一次エントリー(予備面接)は、全国各地での進学相談会や本学ホームページからも可能としているが、二次エントリー(審査)に進むためには、オープンキャンパスへの参加と体験ゼミナールの受講を義務づけている。審査においては、模擬授業のレポートと面接結果とを総合して合否(通過・非通過)を判定している。なお、人間文化学部の人間関係学科は、その学科の教育特性から、AO入試を採用していない。また、同一法人が設置する高校にたいしては別途「学園内AO推薦入試」を実施している。

点検・評価

AO入試は、志願者 1 人ひとりが本学での学習に適しているかどうかを相互に見極めることができる、きわめて優れた選考方法である。AO入試では、オープンキャンパスなどを通じて、志願者本人にたいして本学の詳しい情報を直接伝えることが可能であり、また志願者も希望学部・学科の教育内容について十分納得したうえで入学を決定できるので、離学率は低く、修学状況も他の入試区分と比べて悪くはない。予備面談では詳細な説明を

求める受験生が多く、今後とも学部ごとのアドミッション・ポリシーをより具体的に打ち出す努力が必要である。

長所と問題点

AO入試は、志願者と本学教職員が直接の対話を通じて進路を決定できる、優れた入試制度であるが、まだ一部に、学科試験のない入試といった誤った理解があることも否定できない事実である。さらにAO入試については、最も早期の入試制度であるため、合格から高校卒業まで長期の空白期間が生じるという教育上の問題が指摘されている。大学入学までの学習動機を持続させるために、導入期教育との連携を意識した「入学前教育」の充実が不可欠とされる所以である。また、この入試区分の大学進学者の一部に、高校課程での基礎的教科の学習が不十分なまま入学してくる者もいるので、補習を目的とするリメディアル科目の受講を義務づける必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

AO入試における本学のアドミッション・ポリシーをより鮮明にすること、また、審査日当日のプレゼンテーションを重視することで、他の面接型入試との差別化を図り、一部で指摘される「試験なしの安易な入試」という誤解を払拭する努力が今後とも必要である。

(入学者選抜における高・大の連携)

(1) 推薦入学における、高等学校との関係の適切性

現状の説明

高・大の連携という観点から本学が実施している入学者選抜としては、指定校推薦と学園内AO入試および学園内推薦制度がある。

指定校推薦制度は、過去の入学実績や地域性を考慮して本学が推薦を依頼した高等学校から、学業やその他の活動で実績のある生徒を受け入れることを目的とする選抜方法である。本学の指定した高等学校から推薦された生徒にたいして面接により合否を判定している。

学園内AO入試と学園内推薦制度は、同一法人が設置する高等学校において一定の学力がある生徒を優遇して入学させる選抜方法である。併設高校の在学学生を対象に、各学部・学科の受け入れ人数を定め、前者については本学のAO入試とほぼ同一の形式で合否を決定し、後者については本学が実施する公募推薦Aの成績を基準として高等学校が推薦する生徒にたいして面接により合否を判定している。

点検・評価

指定校推薦では、入試アドバイザーが直接に当該高校を訪問し、本学の特色を直接にうったえることで志願者を確保しており、おおむね適切な推薦を得ていると判断している。入学後の修学状況もこの入試区分が最も良好である。

学園内AO入試および学園内推薦入試については、総合学園としてのメリットを相互に活かす取り組みを継続的に進めているところである。しかしながら、本学への内部進学をより一層促進するためには、大学のイメージアップを図るとともに、授業料の減免等のさらなる優遇措置を検討すべきである。また、海外指定校に関しても、一定の実績を確保しているものの、交流をさらに促進するためには入学者にたいするさらなる負担軽減措置を講じる必要がある。

長所と問題点

指定校推薦は、高等学校が生徒の大学・学部選択をきめ細かく指導するので、志願者と大学双方にとってきわめて有益な選抜方法である。指定校推薦による入学者の離学率は低く、入学後の修学状況も良好であることが、その点を示している。他方、入学後の早期退学者や成績不振者が最も多いのは学園内推薦入試である。同一法人内での進学という安易な気持ちから、入学後に学習意欲を喪失し、成績不振に陥る者が一部にみられる。入学者の動機づけという点で高校側と連携した適切な指導を行う必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

高・大の連携による推薦入学の鍵をにぎるのは面接である。「調査書」そのものは基準をクリアーしていても、近年、面接において十分な応答のできない志願者が一部にみられ、不合格を出さなければならない事態も生じている。面接課題をあらかじめ提示して、高校側に面接指導の徹底を依頼することが必要である。

(2) 入学者選抜における、高等学校の「調査表」の位置づけ

現状の説明

本学は、指定校推薦の基準を、「調査書」の評定平均値が3.0以上の者と定めている。なお、スポーツの盛んな特定の高校については、特定のスポーツ活動の優秀者に限り、評定平均値を2.7にまで引き下げて受け入れている。「調査書」の記載項目にある欠席日数、学級担任の所見欄や特記事項も、合否判定に際して重視している。

学園内AO入試（専願）および学園内推薦入試（併願）については、同一法人内での進学ということもあり、「調査書」の提出を求めているが、評定平均値が一定水準以下の生徒については受験させないということで合意している。

なお、「調査書」は、基礎考查を課す公募推薦A方式や面接型の公募推薦B方式においても合否判定の重要な資料となっている。また、特技推薦入試では高等学校の「調査書」を生徒の特技・活動歴の証明書としても利用している。

点検・評価

入学者選抜に「調査書」を利用するばあいよく指摘にされるのは、高等学校間格差の問題である。例えば、公募推薦A方式では、本学で実施する基礎考查（1科目）の点数と受験

生の評定平均値を総合して合否を判定しているが、このとき高等学校の格差は考慮されな
いため、進学校の受験生には不利に作用するという指摘が、それである。だが、本学の公
募推薦A方式に占める評定平均値の比重は3分の1であり、評定平均値でハンデがある受
験生でも基礎考査で逆転可能な範囲内に設定されている。また、高校格差があることは事
実であるとしても、当該高校で評定平均値3・0以上の生徒は人物と学力ともに本学の大学
教育に適合していることが、過去の実績からも裏付けられている。

以上の理由により、本学では、高等学校の「調査書」を、入学者選抜の基礎資料として
きわめて重視しており、とくに推薦型入試の合否判定において適切に利用している。

長所と問題点

高等学校から提供される「調査書」は、本学を志願している受験生の学力だけではなく、
高校時代のクラブ活動や修学状況、その人物や人柄を知りうる重要な情報源である。それ
ゆえ、指定校推薦や公募推薦B方式では、面接時に「調査書」の記載事項を確認しながら、
志願者の入学後の適正を慎重に判断することにとくに留意している。しかし、今後改善し
なければならない問題点は、指定校推薦に必要な評定平均値の下限は定めているものの、
本学としては欠席日数について特段の推薦基準を設けていないことである。欠席日数につ
いては高校側の学内推薦基準が、必ずしも一様ではないために、年間欠席日数がかなり多
い生徒が推薦されてくるケースも一部にみられる。こうした高校時代の修学状況について
も本学独自の推薦基準を定め、より適正な入学者の選抜に努める必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

指定校推薦やその他の面接重視の入試では、合否判定に占める「調査書」の比重はきわ
めて高いので、高・大の連携を今後より緊密なものとするためには、高等学校の学内推薦
基準や成績評価方法など、本学の入学選抜に必要な情報を十分に収集する必要がある。こ
うした面接型の試験選考では、学業成績だけではなく、欠席日数および遅刻回数といった
修学状況も重要な要素とすべきである。それゆえ、とくに全員合格を原則とする指定校推
薦においては、こうした評定平均値以外の項目についても具体的な推薦基準を設定すべき
である。

(外国人留学生の受け入れ)

- (1) 留学生の本国地での大学教育、大学前教育の内容・質の認定の上立った学生受
け入れ・単位認定の適切性

現状の説明

外国人留学生の受け入れは、大きく「私費外国人留学生入試（春入学・秋入学）」と「海
外指定校入試（専願制）」によって行っている。私費留学生については、日本語学校での
修学を前提にした上で日本留学試験（日本語）あるいは日本語能力試験の受験を求めている。
日本留学試験（日本語）200点以上の者、あるいは日本語能力試験の1級あるいは2級
合格者については作文と面接で合否を判定している。他方本学では、台湾の正徳高級中学

校および韓国の鶏林高等学校と提携し、海外指定校入試を実施している。選抜方法は、日本語試験と面接であり、本学の入試担当者が直接海外の高校を訪問し、現地で入学試験を実施している。

その他、編入学（外国人留学生）制度や指定短大編入学制度を利用して、本学に進学してくる留学生も一定数在籍している。短期大学の既卒あるいは卒業見込みの外国人留学生については、日本留学試験（日本語）220点、あるいは日本語能力試験の1級を受験資格としている。前者については、専門論述試験と面接試験で合否を判定し、後者については指定短大からの推薦者を面接試験のみで合格させている。

点検・評価

本学の海外留学生の受け入れは、台湾正徳高級中学校との海外指定校締結から始まったが、その後、文部科学省が推進する「留学生10万人受け入れ計画」の流れをうけて拡大してきた。本学は、留学生が受験しやすい入試制度を整備する一方、本学の大学教育についてゆける日本語能力を有する留学生なら基本的に受け入れる入試政策をとっている。入学後の教育については、専任教員による本学独自の日本語教育プログラムを置き、語学教育と日本文化の学習に万全を期している。

長所と問題点

学習意欲に溢れる留学生の存在は、本学の一般学生により意味での刺激と緊張感を喚起するとともに、留学生との交流を深めることで国際感覚を相互に育む役割を果たしている。したがって、入試政策の立場からは、できるだけ多くの優秀な留学生を受け入れたいが、そのためには入試部と教務・学生・国際交流といった他の関連部署との連携が不可欠の条件となる。しかしながら、本学にあっては、全学的に合意された留学生政策が未確立まま、受け入れが拡大してきた経緯があり、したがって留学生の修学環境の整備も必ずしも十分とは言えない。

また、外国人留学生の一部に、就業を目的に入学してくる者があり、修学状況の良くない留学生の扱いが大きな問題となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

外国人留学生にたいする受け入れ体制を整備する一方、修学状況の劣悪な留学生については、主管部局である国際交流センターを中心となって、授業減免の取り消しや、退学処分を含めた対応を行っている。本学の留学生政策については主管部局が中心となって、関連部局との協議のもとに早期に決定する必要がある。

（定員管理）

（1）学生収容定員と在籍学生数、（編）入学定員と入学者数の比率の適切性

現状の説明

平成17(2005)年度における本学の学生収容定員は3,615名、今年5月1日現在の在籍生

数は 4,313 名であり、学生収容定員に対する在籍学生数の比率（学生収容定員超過率）は、昨年に引き続き改善されて、1.19 となった。

なお、学部別の学生収容定員超過率は、経済学部 1.17、経営学部 1.20、法学部 1.22、人間文化学部で 1.19 となっている。

点検・評価

過去 5 年連続、定員超過の是正について留意事項が付されたことがあったが、過去 3 年間の是正計画の結果、大学全体としての定員超過は大幅に改善された。18 歳人口の減少と入試制度の多様化の中で、細分化された入試区分ごとの入学者予測がきわめて困難になっている状況を考慮すれば、本年度の数値（1.19）は満足すべき水準にあると評価できる。

長所と問題点

収容定員の超過率について、本学は 1.20 に近づける目標を設定したが、法学部を除きその目標値を達成した。教学上は目標値を限りなく収容定員に近づける努力が必要であるが、多様な入試制度を実施している関係で、目標値をあまりに低く設定すると、予想外の誤差により一部の学部学科で収容定員を割り込む恐れもある。収容定員の超過分については教育条件が低下しないよう適切な教学上の措置を講ずるとともに、各入学試験の実施にあたっては、入学者予想の精度をさらに高め、定員超過率の是正に向けた努力を今後とも継続することが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学では平成 18(2006)年度に、すべての学部で定員超過率（入学定員に対する 4 年間の入学者数の比率）が 1.20 以下となるよう目標を定め、法学部を除きその目標達成を達成した。引き続き法学部の定員超過率の是正に努めるようさらに努力したい。

(2) 定員超過の著しい学部・学科等における定員適正化に向けた努力の状況

現状の説明

一昨年から、平成 18(2006)年度までにすべての学部の定員超過率（入学定員に対する 4 年間の入学者数の比率）が 1.20 以下となるよう、是正に鋭意努力をしているところであるが、昨年と比較した本年度の結果は以下の通りである。

a. 経済学部

平成 17(2005)年度の数値は 1.17 となり、昨年度（1.23）と比べて大幅に改善された。

b. 経営学部

平成 17(2005)年度の数値は 1.20 となり、2 年連続目標を達成した。

c. 法学部

平成 17(2005)年度の数値は 1.22 であったが、昨年度（1.26）と比べて改善された。

d. 人間文化学部

平成 17(2005)年度の数値は 1.19 となり、3 年連続目標を達成した。

点検・評価

平成17年度入試では本学の目標値をほぼ達成する定員超過率の是正がなされた。本学が進めつつある是正計画は、毎年平均的した入学者数を確保することを目標としており、大学財政の安定化にも寄与するものである。

長所と問題点

私立大学の経営は在学生の納付金収入のうえに成り立っているため、今後とも収容定員を継続的に確保し続けることが大学財政の安定化の基本命題となる。それゆえ是正計画を実行するに際しては、大学財政の安定化と教育条件の改善という二つの条件のバランスをつねに考慮しながら、慎重に進めなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

定員超過の是正は、あくまで教育条件の改善がその目的である。是正計画が着実に実現されるよう、各入試区分の定員再配分や、入試区分ごとの実入学者予測の精度を上げることが大切である。これまでのデータを十分に分析し、より適切な結果を得るよう努力していくとともに、大幅な定員超過を容認しないという大学全体の決意が必要とされる。

- (3) 定員充足率の確認の上に立った組織改組、定員変更の可能性を検証する仕組みの導入状況

現状の説明

本学は、現在全学をあげて収容定員超過の是正計画に着手しているところであり、全学部で定員は充足されている。学部・学科間での定員再配分や新しい学部・学科の設置にかかわる重要課題については、学長の諮問機関として設置されている将来ビジョン検討委員会が、責任を持って基本方針を定めることになっている。

点検・評価

本年度、全学的に臨時定員恒常化が完了したところであり、目下のところ既存学部学科での組織改組や定員変更は議論されていない。しかしながら、本年度の入試は、経営学部を除く学部学科で志願者が対前年度を下まわる厳しい結果となった。また、人間文化学部の編入学定員については、大学基準協会の助言にもあるとおり、充足率が極端に低い状態が続いている。今後とも全学部学科で定員を安定的に充足していくためには、将来ビジョン検討委員会が、その責任において本学の中期計画を早急に策定する必要がある。

長所と問題点

平成15年度に発足した将来ビジョン検討委員会は、大学全入時代に即応しうる迅速かつ機能的な組織運営を目的として、それまでの将来計画特別委員会を発展的に改組したものである。学園理事会と大学評議会を繋ぐ位置にある同委員会には、大学の今後の発展計画にたいして独自性とリーダーシップを発揮することが求められている。

将来の改善・改革に向けた方策

大学・学部設置の自由化と簡素化の流れが進むなかで、組織改組や定員変更については、本学の中期的展望をしっかりと見定めた上で、迅速かつ柔軟に対応することが求められる時代となっている。大学全入時代を目前に控え、本学の中期計画の策定に責任をもつ将来ビジョン検討委員会の役割はきわめて重いと言わなければならない。

(編入学者、退学者)

(1) 退学者の状況と退学理由の把握状況

a. 経済学部

現状の説明

近年の退学者数の増加は重大な教学上の課題であり、多面的な対策が必要である。「退学者」と学費未納者による「除籍者」が「離学者」として取り上げられるが、ここにおいては、狭義の退学者だけが問題となるのではない。なぜなら退学を何らかの理由で決意した場合、それが学費未納という形で現れることがあり、この場合、退学と除籍に実際上の差はないからである。したがって以下でいう退学者は両者を含むものとして考える。

退学者は年々増加傾向にあるが、近年の「無目的進学」「何となく進学」の割合増加がその傾向に拍車をかけている。「無目的進学」には「本来経済学部に入るはずではなかった」場合や、「大学に通学するつもりでなかった」ものがある。この場合、入学初期の段階から欠席がちになるケースが多い。

退学の理由を適切に把握するためには、従来から使われてきた区分① 経済的、②進路変更等となっている事情聴取フォームでは全く不十分であり、個別面談による自由記述の内容を積み重ねることが必要だろう。

これまでの事例では、当該学生の学業不振と家族による経済的支援の困難が退学の大きな要因である。学業不振の多くは、興味のある勉学内容にたどり着く前に出席不良となるケース、無目的に進学してきたが、高校時代と異なり「強制的な出欠管理」が少ないため欠席がちになり、そのまま退学するケース、アルバイトに精を出して欠席がちになり、学業不振に陥るケースなどがある。

退学者の中には「進路変更」を願い出るケースも多い。他大学への進路変更も少なくはなく、専門学校で「手に職をつけたい」といった希望、「働きたい」という希望を抱くものもある。専門学校については、希望する学校が分かればその教育内容の内実まで調べたうえで、進路変更が妥当かどうかアドバイスしている。「働きたい」という希望者の中には近年学費不足を理由とするケースが多い。そうした場合、学費支弁の方法について細かくアドバイスしている。

点検・評価

退学の認定は「学籍事項」であり、規程上、教授会の審議により決定する。このため、毎回の教授会で学籍異動状況が報告され、審議の上、退学・休学等の異動が決定される。しかしながら、従来は退学相談に応じる時点が遅すぎて、相談したときには既に退学を決

意している場合が非常に多い。これでは退学を少なくすることはできないため、早期発見の手段として、すべての学年に設置しているゼミの出欠管理を有効に利用してゼミや必須科目を休みがちな学生を呼び出して、声をかけることを始めた。

また、退学希望者からきめ細かく理由を聴取することが必ず不可欠であるが、ゼミ担当教員と面談時間を調整することが難しい場合や、話にくい場合には学生委員・教務委員を中心とする「学生指導デスク（Gデスク）」等で理由の聞き出しや、退学を思いとどまるように説得する機会を作っている。

さらに、成績不振者には、仮及第の告知を保護者共々行い、それが2セメスター連続した場合には特別演習への参加を義務付けている。この特別演習では、登録科目全体の出席管理と、テスト・レポート等で合格点が取れる文章能力等を付けさせている。これらの取り組みにより、退学者は概ね半減した。

長所と問題点

学生指導デスクの発足にあたっては、欠席しがちな学生を呼び出すことや成績不振の学生に「特別演習」の履修を義務付けることに対して、学生が拒絶反応を示し、かえって事態を悪化させるのではないかと懸念があった。しかし実際には、担当者の思いやりが勝り、学生には「自分のことを気に掛け、心配してくれている」というように理解され、多くのケースで修学意欲を引き出すことができた。しかし、対象学生全員が好意的な反応を示すわけではなく、やる気を示したものの、長続きしないケースが見受けられるので、さらなる改善策を検討していかなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

近年顕著な基礎学力の低下する状況の下では、自由選択制を基調とする従来のカリキュラムでは不適応を起こすことが心配されたので、選択必修制を取り入れる一方、教育課程の重点を基礎学力や専門基礎へとシフトさせるカリキュラムの改訂を行った。その際、リメディアル教育の導入やキャリア・デザインのための課目群をも設定し、本学部で学ぶことへの動機付けを盛り込んだ。今後は、新しいカリキュラムの微調整をするとともに、教員と学生の人格的な交わりが体験できる場をできる限り多く設定していきたい。

b. 経営学部

現状の説明

退学の原因は成績不良と経済的困窮によるものが多い。前者に関しては毎年7月に行われる教育懇談会に向けて1回生に関しては出席調査を行っている。その結果、出席不良と見なされた学生をゼミ担当者が面談した上で父母にも連絡して出席をうながすように指導している。出席不良の原因としては深夜のアルバイトや大学への不適応などをあげることができる。大学生活に早くなじませるため、またゼミの友人関係を密にするため、新入生全員を対象としたフレッシュマンキャンプという宿泊研修をおこない、履修指導やゼミの環境形成を行っている。また2回生以上の学生に対しては成績調査を行い、登録制限単位の半分以下の単位しか修得できていない学生を成績不振者としている。成績不振の学生に

対してもゼミ担当教員が面談を行い、助言や指導を行っている。また 1 回生には春学期終了時点と秋学期終了時点でゼミ教員から成績表を手渡している。これは成績優秀な学生を褒めるのと同時に、不振者にはできるだけ早く大学生としてあるべき姿に戻らせるためである。しかしこのような取り組みにもかかわらず、とりわけこの 2~3 年間の退学者の数は急増している。

入学志願者の減少や競争倍率の低下に伴い、新入生の中には目的意識が低いものも散見される。また、入学できてもリストラ等による家庭の経済状況の急変により学業を続けることができない学生もいる。理由はいろいろあるが、退学という道を選ぶ背景には学業への関心の薄さという現実が横たわっていることは否定できない。

退学理由の把握に関しては学生から退学についての相談や、退学願が提出された際には必ず学部の教員または事務職員が面談し、その内容を聴取していろいろアドバイスを行っている。たとえば履修に問題がある学生については教務担当教員が相談にのり、経済的問題については学生課の職員も加わって奨学金等の相談にのっている。

点検・評価

在籍者数は毎月開催される教授会で確認をし、退学者に関しては学生の名前や退学理由を明示して手続きに問題がなかったかを審議事項として確認を行っている。したがって、退学者の状況と退学理由の把握に関しては的確になされているといえる。

長所と問題点

退学者を減らすために導入期教育を充実させ、新入生に対してはゼミを登録必修とすることにより、高校生活から大学生活へのスムーズな移行をはかっている。とりわけ導入ゼミである「プレゼミ A」では学部所属のほぼ全員の教員が担当することにより、定員を少なく押さえ、アット・ホームな雰囲気大学生活をスタートできるようにきめ細かい指導を行っている。その結果、これまで退学者数は比較的少なかった。しかし最近の傾向として、大学教育についていけない学生が目立ってきている。とりわけ、退学相談に訪れる学生の 9 割がすでに退学を決意しているか、あるいは両親との間で合意に達している場合が多く、相談というよりも退学願の書類を受け取りにきているというのが現状である。したがって今後はより早期の相談と全体的な問題把握に努め、導入期教育の内容やレベル、ゼミでの指導のあり方も含めて教職員全員で相談にのり、指導していくことが大切である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成 14(2002)年度になって退学者の状況をより詳細に把握し、退学を未然に防ぐために経営学部教務委員会と学生委員会で合同会議を持った。そこにおいて学生から相談や退学の申し出があった際に迅速に対応できるように、月曜日から金曜日までの面談担当教員の時間割を作成した。これまでとすれば事務職員や連絡が取れる教員だけに頼っていた業務を、学部全体で受け止めることにしたのである。実際に学生から相談の申し出があった場合には教務課からの連絡により、教員が面談を行い、その後に詳細な面談内容を記載したカードを作成し、内容に応じて各主事まで報告することにした。この報告や面談カード

に記載された基礎資料に基づき、執行部で退学防止策を早急に講じていくつもりである。

もちろんゼミ担当教員へも連絡を行うことにより、多方面から学生の相談に応じて学生を支援している。また「プレゼミA」では3回連続して休んだ学生に対しては教員から連絡をとり、事情把握を行って早期の授業への復帰を促すことも決定した。このような学生相談やシステムとしての学生指導を強化することにより、今後の退学者の減少をはかり、将来の改善へとつなげていきたい。

c. 法学部

現状の説明

「退学者」には、大学の処分による退学者と自主的な退学者があり、このほかに学費未納による「除籍者」がある。本学部では、処分による退学者はこれまでない。自主的な退学者および「除籍者」については、近年その数が増加している。1998年度の退学・除籍者が30名（在籍者の2.8%）であったのに対し、年々増加して2002年度には78名（同7.50%）となっている。退学者数の年度ごとの変動は大きくないが、除籍者が増加の傾向にある。

自主退学を申し出た者に対しては、演習担当教員が面談をしており、適切な指導を行っている。しかし、除籍者については、適切な指導を行うシステムができておらず（学費負担者が学費未納であることを学生に知らせたくないという事情がある）、指導や原因の把握が不十分となっている。なお、自主的な退学は、教授会の承認が必要であり、除籍者については、その都度教授会で報告されている。

退学者についてみると、学費支弁が困難である等の経済的な事情、進路変更、就学意欲の喪失、卒業が困難などが主な理由となっている。近年増加しているのは、経済的な理由、進路変更である。経済的な理由の増加の背景には、長引く経済不況がある。進路変更は、他大学への入学や編入、専門学校への入学、就職などがあるが、就職の中には経済的な理由や学習意欲の喪失が含まれていると思われる。他大学への入学の主な原因は、不本意入学であると思われる。また、編入学の門戸が拡大したことから、学習意欲があり成績優秀な者が流失していることも本学部にとっては残念な問題である。就学意欲の喪失については、大学での学習に安易な考えを持って入学した者のほか、学資支弁のためにアルバイトに時間をとられ、そのまま学習意欲を喪失していく場合も見られる。近年目立つ者としては、心理的な問題をかかえており、授業への出席に抵抗があり、出席不良や成績不良に陥るケースがあることである。

除籍者には、経済的な理由から就学困難な者のほか、出席不良者や成績不振者が多いことから、就学意欲の喪失がかなりの程度含まれることが推定できる。

なお、法学部では、出席不良者と成績不振者については、演習担当教員が個別に面談し、問題をかかえる学生に対し、出きるだけ早期に対応するよう努めている。

点検・評価

近年の退学者、除籍者の増加には、経済的な理由による者が多く、学資の支弁を援助する奨学金などの充実がさらに必要であろう。また、進路変更については、学生本人にとってよりよい進路を選択することが最も重要であることから、一概にその数が増えることを

問題視すべきではないが、本学部の教育力や大学の勉学環境や学生生活環境を向上させることによって本学での勉学を継続する方向へ心を動かすことができる者が含まれていることも考えられるので、そのための努力を行うべきである。

除籍者について、面談等の機会がなく適切な指導や原因把握が十分にできていない状況は、出きるだけ早く改善すべきである。

長所と問題点

退学者について、演習担当教員が面接を行い指導するシステムは、退学原因把握の面で大きな効果を上げていると同時に、退学者への指導という面でも大きな効果が上がっていると思われる。しかし、面談の時点では、既に退学への意志を固め学資支弁者との了解も取っているケースがほとんどであり、退学を思いとどまらせることはできないのが現状である。したがって、早期に対応することが重要であるが、出席不良者、成績不振者への指導が組織的に行われており、効果を上げていると思われる。また、父母の会が主催する教育懇談会が、学費支弁者とのコミュニケーションをはかる場として有効に機能している。しかし、これら以外の者の中から退学者や除籍者が出ることもあり、その適切な対応が今後の課題である。心理的な問題をかかえる学生への対応については、大学に学生相談室があり対応してある程度の効果を上げているが、問題をかかえるより多くの学生に組織的に対応するシステムを構築していくことも必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

退学者や除籍者への指導については、演習担当教員の指導だけでは十分ではないので、学部内に対応システムを構築していくことを検討している。特に除籍者への指導のあり方については、早急に実施できるようにしていきたい。

退学原因のうち、進路変更や就学意欲の喪失については、授業方法の工夫等教育の改善で解決できる部分もあり、2004年度から導入期段階で学習意欲を高めるためのカリキュラム改正を行うことになっている。また、法学部では導入期教育研究会を設け、ソフト面での開発を継続的に行っているが、「大学の授業についていけない」学生を少しでも減らすよう研究していく予定である。

退学原因や除籍原因についての把握はこれまでからも行われてきたが、その整理・分析を組織的に行うことにより、より適切な対応の資料としていく予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

学生が退学を申し出た場合には、ゼミ担当の教員もしくは教務主事が面接し、事情を詳しく聞いて、対応を行っている。たとえば修学を続ける意欲がある場合、経済的支障を有する場合は奨学金や授業料延納願いの方途があることを助言したりして相談に乗っている。学生の退学の意志が固く、やむをえないと判断した場合には、当該学生の利益を損なわないよう退学を許可している。

点検・評価

本学部は、平成 13(2001)年度には 1 回生 13 名、2 回生 13 名、3 回生 8 名が退学している。平成 14(2002)年度には 1 回生 26 名、2 回生 24 名、3 回生 7 名、4 回生 5 名が退学している。学科別に分けると、人間関係学科はこの 2 年間で 38 名、文化コミュニケーション学科では 58 名が退学している。これは、在籍者数のそれぞれ 4.0%と 4.6%にあたる数字である。人間関係学科は、退学者は多くない。文化コミュニケーション学科も今のところ深刻な問題になっているという数ではないが、それでもこの数値を少しでも下げるとの日常的な努力が必要であろう。

長所と問題点

退学の理由は、本学部の場合、実にさまざまであってこれといった特徴がない。長引く不況のために、経済的理由で離学する者が多いと予想されがちであるが、本学部では意外と少ない。また友人などとの人間関係のトラブルも退学の理由にはなっていないようであり、この点は評価できると思われる。退学の真の理由はさまざまで、列挙すれば、親の失職・病気、本人の心の問題、取得単位数の不足、大学への不適応、積極的進路の変更がほぼ同じくらいの頻度で見受けられる。積極的進路変更には、他大学受験や専門学校進学、芸能界、海外ボランティア活動などへの参加など、青年らしい人生への模索の徴候があるが、その数は少ない。学部として問題になるのは、大学の授業に対する不適応の場合であるが、面談の際に「大学の講義内容が思っていたのと違う」といった訴えがよくあり、詳細を聞いてみると視野の狭いものの見方しかできなかつたり、相手の意見を聞く耳を持たない学生が往々にして見られるという面がないではなく、その対応が問題となろう。

将来の改善・改革に向けた方策

若者に特有の人生に対する迷いや悩みは、あって当然であるから、入学後進路を変更する者が一定数存在するのはむしろ自然である。ただ、自分の意志に反して離学しなければならない状況に追い込まれるケースがないとは言えず、そのような学生に対してできれば、奨学金などの充実をいっそう図って行くべきであると考え。ただ、最近女子学生が母親の看病のために退学するといった、金銭的解決のむずかしいケースもあり、学生にも介護休学とでもいうべきものが、認められてよいのではないだろうか。なお、アルバイトに精を出し、アルバイトを本職のように錯覚して退学する者もあり、社会的常識を早期に持たせる工夫が必要であろう。

5. 教 員 組 織

(教員組織)

- (1) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

a. 経済学部

現状の説明

経済学部専任教員は平成16(2004)年度現在27名(客員教授と契約教授各1名を除く)で、教授12名、助教授11名、講師4名である。兼任教員数は36名である。大学院教員としての専任は置かず学部教員が兼担している。

一方、学生の総在籍者数は同年度5月1日で1,252名である。専任教員1人あたり学生数は34.8名である。

教養的科目、語学等の科目担当教員は各学部に分属しているため、いわゆる経済学科目担当教員数はこれより少数で21名である。しかしながら、カリキュラム上「経済学」と他の学問との境界が薄れ、従来の枠組みでは教養科目担当と見なされる場合でも、経済学部の教育課程に大きな役割を果たす場合も多く、教員一人あたり学生数は見方に注意が必要である。

点検・評価

専任教員数は大学設置基準(定員260名に対し16名)を満たしている。しかしながら、純粹に教育上の立場から言えば、さらに多数の教員が必要である。経済学部では4年間・8セメスターを通じてゼミを設置したこと、大規模授業を廃止し、原則200名程度(最大300名程度)までの授業を実現するためにクラス分割をすることなど、教員の担当時間数を増やす結果となっている。

長所と問題点

財政的制約とのバランスが重要であるが、可能な限り教員を増員することが必要である。しかしながら、専門分野はますます分化していく方向にある中で、その各分野毎に専門家を配置することはとうていできない。困難な状況にあるものの、特に、情報分野の教員補充には努力してきており、成果が上がっている。

本学では一般教育的科目担当教員も学部に分属されている。経済学部では、リベラル系の各コースでのゼミを担当し、経済学部カリキュラムの充実に貢献している。

将来の改善・改革に向けた方策

大学の経営的側面の制約により専任教員の採用は制限される方向にある。このことは単純には教育環境の低下をもたらすはずであるが、そうならない方策を考えなければならない。経済学部だけには限らないが、従来型の専任教員の採用だけでなく、期限付き教員や客員教員等の多様な教員を目的別に任用できる柔軟な体制をできるだけ早期に導入することが必要である。また、リメディアル教育の充実のためには高校教員OBとの連携強化や、生きた教材や伝統的経済学に縛られない科目内容とするためには、行政・産業界との連携を一層強める必要もある。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科並びに事業構想学科は、本学園の建学の精神「日本人らしい日本人」、すなわち「世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成」を尊重し、「国際化・情報化・価値の多元

化といった急激な変化を遂げつつある現代社会にあつて、専門的能力の深化、一般教養の習得、個性や独創性の伸展を通じ、企業およびその他の営利・非営利機関の中で実践的能力を発揮しうる学生を育成すること」を教育目標としている。また本学部の教育方針としては上記の教育目標を達成するため、基幹入門・基幹専門科目において経営学を学ぶ基礎として求められる知識を習得することにある。さらに、経営学科では「経営と管理」「会計」「経営情報」といった科目群へ進み、事業構想学科では「環境」「人間」「起業」「情報」といった科目群へ進み、それぞれの専門性を高めていくことを経営学教育の目的としている。また両学科では共通の一般科目群の学修によって幅広い教養を養い、社会人（企業人）としての資質の向上を図ることも目的としているのである。

このような教育課程および性格にあつて、平成 17(2005)年度での収容定員は経営学科 480 名、事業構想学科 400 名と均衡の取れたものとなった。

両学科の設置基準による教員定員数は各 10 名である。平成 15 年現在経営学科では設置基準上必要専任教員数 10 名に対して 13 名、事業構想学科では設置基準上必要な専任教員数 10 名に対して 13 名が在籍している。このうち経営学科の専門科目担当教員は 11 名であり、事業構想学科は 10 名である。したがって教養科目担当教員は経営学科で 2 名、事業構想学科で 3 名の配置となっている。

(教員組織における女性教員の占める割合)

本学部は 26 名の専任教員で構成されており、そのうち女性教員は 3 名である。女性経営者育成も教育目標のひとつに掲げている観点からすると、数値的割合としては低いといえよう。しかし、専任教員数は限られており、より専門性の高い教員を採用する必要があり、ジェンダーだけを重んじて採用を行うことは出来ない。

点検・評価

平成 14(2002)年 5 月 1 日の経営学科の収容定員 860 名に対して在籍学生総数は 1,106 名であり、定員超過率は 1.29 倍となっている。一方事業構想学科の収容定員 100 名に対して在籍学生総数は 128 名であり、定員超過率は 1.28 倍となっている。経営学科に関しては現在の 4 回生が 351 名と大幅に定員を超過したため、また事業構想学科では初年度の歩留まりを正確に予測できなかったため、それぞれの比率が高くなっている。

教員数は当然のことながら設置基準上必要な専任教員数を満たしているが、経営学科の場合、「経営と管理」「会計」「経営情報」という 3 分野を有している点で必ずしも十分であるとは言いがたいのが現状である。専門および教養担当の専任教員 1 人あたりの学生数は 50.3 人であり、この数字からもゼミで個人指導を行っていくにはやや教員が不足しているといえよう。

長所と問題点

従来の経営学科単学科時代に比べて事業構想学科を創設することにより、設置基準教員数が増えたことにより補充人事が行われ、より望ましい教員組織となった。今後も本学部の学生数に変化は生じないが、学部・学科の理念、目的並びに教育課程の種類、性格をよ

り具体的に学生に伝えていくためには講義科目のダウンサイジングを図っていく必要がある。とりわけ経営学科では、「経営と管理」「会計」「経営情報」という 3 つのコースを設置しており、教職「情報」の課程も設置している関係上、より密度の高い教育を行っていく必要がある。そのためには教員の若干名の増員が必要となるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

経営学科のとりわけ経営情報分野では情報化時代にあって企業構造や経営環境の変化は目まぐるしく、それに対応できるよう教員の充実が図られる必要がある。また事業構想学科でもインターンシップ・ゼミなどでより多くの指導が必要であり、現在の教員数では厳しい状況にあり、今後改善していく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

法学は長い歴史を有する学問であり、その体系はほぼ完成しているので、学部の理念・目的を実現するために必要な科目は、六法を中心として、ほぼ決まっている。本学では、「ビジネス法学」という理念を掲げているので、法実務科目などが基本科目に付加されているわけである。法学専門科目担当教員は平成 15（2003）年 3 月末で 16 名であり、180 名の入学定員（臨時定員の恒常化後）に対する教員数としては極端に少なくはないが、定員が少ないからといって設置すべき科目はそれほど削減できない。そのため、どの科目に専任教員を置くかが重要な課題になる。中心的な科目に専任教員を配置するという考え方をとっている。なお、法学部に所属する一般教養的科目の専任教員は 2 名、外国語科目の専任教員は 3 名である。これらの教員も研究領域が法学関連分野である場合には、法学部関連科目の担当をしている。

点検・評価

専任教員数は設置基準を超えており極端な問題は生じていない。しかし、重要科目に兼任教員を当てざるを得ないなどの問題が起こっている。法学の中心的科目に、専任教員を配置するという方針は妥当であるが、六法科目の民事訴訟法に専任教員がいないことや、商法と国際法、基礎法、政治学の教員が不足していることが問題である。

長所と問題点

基本科目の大半と税法・経済法・労働法の専門教員を擁しているのは長所であるが、学生数が少ないために必要とされる教員数が少なく、教育上必要と思われる科目のすべてに専任教員を充てられないのが問題である。法律学は、古くからある伝統的な学問であり、体系的であるので、教育上必要な科目は自動的に定まる。したがって、それらの科目が専任の教員によって担当できるようにすることが望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

少しでも多くの専任教員を確保できるように努めたい。そのためには、法科大学院の設

置基準で採用された「実務家教員」や、特任教員、任期付き教員などの制度を採用し、限られた予算の中で、できるだけ効率的なバランスのとれた人事を実現できるように検討を重ねたい。また、年齢構成にも、若干の偏りが見られるので、予算面からも、偏りのない人事を追求するつもりである。

d. 人間文化学部

現状の説明

人間関係学科 専任教員数 18 名のうち、専門演習である演習Ⅲの担当者は、心理学 8 名、社会学 4 名である。演習Ⅲは、学生の主体的選択によって決まるが、平成 16(2004)年度は最大で 18 名と、少人数適正規模におさめた。

メディア文化学科 専任教員 18 名。演習Ⅲの担当者は 9 名であるが、映像文化・茶道文化の演習が定員 25 名をオーバーした。しかし大幅なものではなかったので調整が可能であった。文化またはメディアの関係演習への偏りは初年度から年度によって趨勢が毎年変わり、一定しない。しかし、メディア系教員を 1 名を平成 14(2002)年度から増やしたことにより、安定の方向に向かっている。

専門の演習を担当していない教員は、専門基礎科目や教養科目(8名)・外国語(2名)・スポーツ(1名)を主に担当しているか、資格課程の科目(3名)や留学生科目(1名)を主に担当している。ほかに、心理学の実験担当者 1 名がある。

(教員組織)

教員組織における社会人の受け入れ状況

学部専任教員の中で前職が大学等学校の教員以外すなわち社会人であった者の数は、人間関係学科では、18 人中 1 人(病院勤務)、メディア文化学科では 18 人中 7 人で、前勤務先は新聞社、放送局、テレビ局、広告会社、図書館などである。

教員組織における女性教員の占める割合

学部専任教員の中で女性教員の占める割合は、人間関係学科では 18 人中 6 人、メディア文化学科では 18 人中 4 人である。人間関係学科では、心理学分野の教員に女性の割合が高い。

点検・評価

教員数は設置基準上必要な教員数を満たしている。単純に計算すれば教員と学生数の関係は、人間関係学科で教員 1 人あたり 32 名、メディア文化学科で教員 1 人あたり 34 名である。現在の私学においては、まずまずといえるのではなかろうか。

しかし、上述のように、本学部の教員は、全学にまたがる教職などの各資格課程の担当者の割合が他学部に比べて多いことは考慮されるべきであろう。

長所と問題点

心理学やメディアなど学生のニーズの高い分野への教員の補充によって、学生の不満が

かなり解消されたと評価できる。

これは、他学部と比べて有利と言えるかも知れないが、多くの教員が大学院の授業を担当している点や、心理学のように実験が多いことを考えると、やはり手薄である。

将来の改善・改革に向けた方策

臨床心理学担当者1名と、マスコミ・ジャーナリズム関係の担当者2名を、平成16(2004)年に採用した。今後は退職者のあとの補充をどのようにしていくかが課題である。

(2) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

a. 経済学部

現状の説明

教員の移籍に伴って若干の出入りが生じるものの、専任教員が主要科目を担当するように配置されている。また、絶対必修科目である「日本経済入門」「経済学A」「経済学B」は複数クラスに分割して同一プログラムによる授業を展開し、一部クラスに兼任教員を配置している。ただし、責任担当教員は専任であり、当該科目の運営に対する責任体制を明確にしている。同様のケースであるが、1回生の「ゼミ1・2」でも一部に兼任教員を配置している。

点検・評価

主要な経済学科目については全て専任教員を配置し、不足部分は早急に補充しており、基本的には問題はない。しかしながら「ゼミ1・2」等の科目で兼任教員を配置している場合があるため、授業の運営に注意が必要である。このような例では、スーパーバイザーとして必ず経験豊かな専任教員を配置するようにしている。

また、基礎的な科目、絶対必修に近い科目ほど老練な教授を中心に担当者を置くことが「常識」として定着している点は評価できる。

長所と問題点

上にあげた「ゼミ1・2」は毎年13～15クラスになり、専任教員だけでは担当しきれない。授業そのものは標準化が進んでおり、クラスによって教える内容が異なる訳ではないため、兼任教員も担当可能である。しかしながら、ゼミは履修登録など学習指導上重要なチャンネルとして機能するなど就学指導上の基本単位となるため、本学の制度・実情に必ずしも通じていない兼任教員（従ってその学生）はハンディーを負う。

将来の改善・改革に向けた方策

すべての主要科目については専任教員が担当することが、一層徹底されるべきであろう。言うまでもなく、教育に熱心かどうかという点で専任、兼任を区分するのは意味がないことは先に述べた。ただし、「ゼミ1・2」、経済学の基礎科目は、関連分野の専任教員がコーディネーターとなり、内容を十分に協議し、授業内容のコアを制度的に保証しようとしている。また、先にも述べたように、大学の制度、実情に精通しているかどうかは大い

に差があるため、「ゼミ1・2」などのように「履修方法を解説する」など履修登録に関する伝達内容を含む科目では、できるだけ専任化が望ましい。しかしながら、こういった種類の科目は近年増加する傾向にあるため、財政上の問題とのバランスが難しくなっている。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科では、全開講科目に関して専門教育分野で専任が担当している科目数は180であるのに対して、兼任担当科目数は15にとどまっている。したがって専兼比率は12.0と高い数値になっている。しかし、「専門ゼミナール」「研究ゼミナールⅠ」（必修科目）や「研究ゼミナールⅡ」など、ゼミ科目はすべて専任教員が担当し、また基幹専門科目である「経営学総論」「簿記の基礎」「事業構想概論」「商学」「会計学総論」および「経営情報論」もすべて専任教員が担当しており、主要な科目へ専任教員を適切に配置しているといえよう。

事業構想学科においても、「専門ゼミ」「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」、および「ビジネスプランニング・ゼミ」など、ゼミ科目はすべて専任教員が担当し、また基幹専門科目もすべて専任教員による担当である。両学科を通じて専門教育に対しては専任教員で責任を持って対応していこうという姿勢の現れであり、非常に好ましい状況であり、高く評価されるべきであろう。

また1回生向けの導入科目である「プレゼミA」（登録必要科目）および「プレゼミB」（選択科目）もすべて専任教員が担当しており、学生たちが高校生活から大学生活へスムーズに馴染めるように最大限の努力を払っている。

点検・評価

専門科目に関しては主要な授業科目への専任教員の配置は問題ない。しかし一般教育科目に関しては全学で共通に開講されているため専兼比率は低くなっている。ちなみに全学の全開講科目のうち専任担当科目数が147であるのに対して、兼任科目数は176となっている。したがって専兼比率は0.8となっている。教養の幅を広げる意味で、多様な一般教育科目を選択制度の下で開講している現状からすればやむを得ない状況であるが、今後はこの比率を是正していかなければならない。

長所と問題点

本学の特徴は必修科目をできるだけ減らし選択科目を増やすことによって、学生の修学上の個性と自主性を尊重することである。その意味では多様な科目を開講することによって学生の要求に応えることができているが、同時に専任教員だけでは担当できない領域も多くなっている。

今後は共通科目も科目群やコース制などを導入し、専門教育と共に副専攻制度のようなものを創設し専任教員がコーディネートを行いながら段階的かつ系統的履修を行える体制にしていくことが望ましいであろう。したがって専任教員数もさることながら、分野やコースの中のどの科目を専任が担当するべきであるかを検討していく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

今後はカリキュラムデザインをもう一度見直すことによって系統的な科目配置になっているかを検討する必要がある。すなわち単に多様な科目を配置するだけでなく、大学組織の中でどのような学生を育成するのかというコンセプトを明確にし、そこに専任教員を配置して初めて責任ある教育ができるのである。今後この様な点での改善が必要であろう。

すなわち専任教員が責任を持ってそれぞれのコースのコアにあたる科目を担当し、かつコース全体をコーディネートしていく必要がある。したがって学科会議だけでなく、コース運営会議などを通して常にカリキュラムデザインとその運営に関して点検し、必要に応じて是正していくことが肝要である。

c. 法学部

現状の説明

入学定員が少ないため、文部科学省の基準によれば、法律学の専任教員は14名で足りることになっている。現在の専任教員数は16名であり、基準を上回っているが、法律学の場合、必要不可欠な科目はほぼ決まっているので、どの科目に専任教員を置くかが重要な課題となる。ビジネス法学の見地から、税法、経済法、労働法の専任教員を置いており、民事法の分野でも、企業での経験がある実務家教員を2名採用している。主要科目を担当しつつ、経験を生かして学部の特徴ある科目を担当している。その反面、民事訴訟法の専任がいなかったり、憲法・行政法の担当が2名となっており、不十分なところが存在する。

点検・評価

税法や経済法など専任教員が求めたい分野で専任教員を確保していることは評価できる。他方、憲法・行政法、商法、民事訴訟法といった主要科目に十分な人員を確保することとのバランスが求められる。

長所と問題点

税法や経済法などの特殊な科目に専任教員を配置している点は大きな特色になっているが、憲法・行政法、商法、民事訴訟法という基本的科目の教員の不足という結果を招いている。

将来の改善・改革に向けた方策

厳しい制約の中で、できるだけバランスのとれた人事を行いたい。客員教授などの人事制度を設ければ、狭義の法曹だけでなく、隣接法律職や企業法務経験者から、優秀な人員を確保する可能性のあることが判明したので、今後は、従来の枠にとらわれず、多様な領域から、優秀な教員を獲得できるシステムの構築を目指したい。2003年3月には、基礎法、刑事法、民事法に退職者が予定されているが、民事法と商事法に後任の専任教員を採用する予定である。

d. 人間文化学部

現状の説明

本学部は少人数教育を標榜しており、演習ⅠからⅣまでは、すべて専任教員で担当している。演習以外については以下に述べる。

既述したように「人間関係論入門、メディアと文化」を専任教員のオムニバス講義として実施している。

人間関係学科では、とくに心理学関係に力を入れており、心理学の教員が 8 名いることもあって、主要な授業科目はほとんど専任教員が担当している。社会学関係は、比較的若年の教員が多く、将来充実していくことが期待される。

メディア文化学科では、学科の核となる基幹科目のほとんどを専任教員が担当している。

点検・評価

専任教員がほとんどの主要科目を担当している。そのことは評価できると考えられる。

人間関係学科についてはともかく、メディア文化学科については、専門領域における専任教員の配置が充分とはいえない。各領域は少なくとも 2 人の教員がカバーできることが望ましい。つまり、教員の数も多い方がよいがそれに限度があるとすれば、1 人の教員が広い領域をカバーできるようになることが必要である。

長所と問題点

人間関係学科は、心理学を中心に構想された学科で、比較的体系的な学問領域に沿った段階的な教育が施されており、教員も専門ごとにバランスよく配置されている。

メディア文化学科は、学際的内容の学科であるから、カバーすべき領域が広く、その中でバランスよく有機的に教員が配置される必要があり、一人一人の教員に広い専門領域の指導が委ねられるので、教員数が決して充分であるとは言えない状況にある。

将来の改善・改革に向けた方策

前述のように、専門領域の充実のため、一定の専門領域を専任でカバーしなければならず、また一方では、豊かな人間性の育成と近年重要性を増した細やかな指導のために、基礎教育にもできるだけ専任の教員が当たることが望ましい。現在は演習Ⅰ担当者の不足に苦心している状況であるが、少人数教育の維持に今後とも努めたい。

(3) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

a. 経済学部

現状の説明

専任教員と兼任教員の比率については、経済学部は他学部には比べやや兼任比率が高い。しかしながら、主要な経済学科目はほとんど専任教員を配置している。

本学では兼任教員の学部配属は学部の専門科目担当を除き、大学教務委員会が学部共通科目の担当教員を形式的に学部に分属させるので、兼任者の「比率」を単純に学部別に論

ずることはできない。

点検・評価

専任教員の採用は長期雇用が前提となるため、カレントな話題やアドホックな問題を内容にする科目については、必ずしも専任教員ではなくても良いと思われる。また、兼任教員に特定分野に優れた教員があり、その力を借りることが授業を活性化するのに有益な場合も多い。以上のことから、経済学部では、原則としてカレント経済に関するトピックスを解説する「経済特別講義」や「経済カレント講義」などで兼任教員を配置するようにしている。基本的な経済学科目では専任による担当を前提としており、この点は評価できる。

長所と問題点

「ゼミ1・2」のような小クラスは毎年13～15クラスになり、専任教員だけでは担当しきれなくなっている。このため、授業そのものの標準化を進めており、クラスによって教える内容が異ならないため、兼任教員による担当も可能な状況になっている。しかしながら、ゼミは就学指導上の重要なチャンネルになっているため、本学の制度・実情に必ずしも通じていない兼任教員が担当するクラスの学生はハンディーを負う可能性がある。

他方、専任化の流れは講義内容の「固定化」を生みやすい。カレントな課題にはむしろ専任教員よりも実業界などで活躍する方々を非常勤講師として委嘱するのが適していると思われる。

また、専任比率を高めようとする努力は、時として専任教員の負担増加に直結することになりかねず、このことは結果的に専任教員比率の向上の趣旨に反することになるので、注意を要する。

将来の改善・改革に向けた方策

主要科目の担当者を専任教員でまかなうという原則はなお一層徹底されるべきであろう。とはいえ、教育に熱心かどうかという点で専任・兼任の区分をするのではなく、授業内容に即して専任・兼任の教員配置を考えるのが望ましい。言うまでもなく、専任教員では部内調整の機会も多く、きめ細かなチューニングについては兼任に比べはるかにやりやすい反面、財政的な問題での大きな制約のもとでは、適切な専任・兼任比率を維持することが求められる。

b. 経営学部

現状の説明

先の「主要な授業科目への専任教員の配置状況」において述べたように、経営学科並びに事業構想学科ではゼミナールなどの本学部の専門科目および導入期教育などにおいて、ほぼすべての科目を専任教員が担当し、専兼比率も高く適切に運用されているといえる。しかし、教養科目群では必ずしも望ましい状態であるとはいえない。

点検・評価

導入ゼミである「プレゼミA」をすべて専任教員で担当し、1ゼミあたりの学生数を15名

以内に抑えているという点では高校教育から大学教育へのソフトランディングに十分貢献できているといえる。「専門ゼミナール」「研究ゼミナール」などでも、すべて専任教員が担当しながらも1ゼミあたり20名以内という比較的少人数で運営できている点でゼミ教育における専任、兼任比率は高く評価することができるであろう。

長所と問題点

専門教育の専任、兼任比率が高いということは授業カリキュラムや時間割を組む上でも自由度が高く、履修モデルケースにしたがって科目登録を行うことができ、学生の満足度も高くなっている。しかし Semester 制度の中にあつて専任担当科目は週に2回開講できるのに対して、兼任担当科目は週1回開講となり、時間割を作成する際に混乱する場合もあり、学生にとって必ずしも Semester が有効に機能しているとはいえない面もある。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は専任教員がより責任を持って運用できるように科目数の見直しや体系的科目配置を行い、それに則して教員を補充していくべきであろう。

あるいは事業構想学科のように実践的な教育を重んじる分野では知識と実践をあわせて教育する必要がある。その際には専任教員と実務家のような兼任教員がペアを組んで授業をすすめ、専任教員が科目の責任者となることにより、専兼比率以上に効果的な教育を行っていくことも可能となろう。

c. 法学部

現状の説明

2003年度における一般教養的科目、外国語科目を含む法学部の専任教員数は21名、それに対して、兼任教員数は32名である。法学科目の専任教員数は16、兼任教員数はほぼ同数であり、兼任教員に依存する割合は、外国語科目、一般教養的科目で高くなっている。専任、兼任の比率は、全科目については0.69対1、法学科目についてはほぼ1対1である。

点検・評価

法学科目の専任・兼任比率は大きな問題はないと思われる。問題は、専任教員の絶対数を確保していくことであると思われる。なお、本学部の特色である法実務家科目に関しては、本学の専任教員と実務家が共同して講義を行うことになっているので、その点でも兼任教員の比率が高くなっていることを付言しておきたい。

一般教養的科目や外国語科目では、兼任教員に依存する割合が高くなっているが、小クラス編成や一般教養的科目の豊富なメニューを用意する観点からは、やむを得ない側面もある。

長所と問題点

法律基本科目の大半と演習科目のほぼ全てを専任教員が担当していることは長所であるが、それ以外の科目での兼任教員への依存率の高いことが問題である。とくに、基本科目

の中にも、兼任教員に委ねている科目が存在することは問題である。ただし、その中には、教員が死亡した場合や、他大学に転出したために、欠員が補充できなかった場合も含まれている。

将来の改善・改革に向けた方策

平成 16(2004)年に法科大学院が開設された影響から、優秀な教員を確保するのは困難であるが、「実務家教員」や、特任教授、客員教授、任期付き教員などの制度を活用して、専任教員の比率を上げるように努めたい。また、隣接法律職や企業法務から、優秀な人員を採用することも検討したい。もっとも、最大限の努力を払っても、全科目を専任教員で担当するのは不可能であるので、さらに工夫をこらしたい。たとえば、現在の制度では、専任教員と非常勤という 2 つの区分しかないが、法科大学院を設ける大学の中には、専任教員ではないが、非常勤の教員よりも大学に深く関わる身分を設けたところも存在する。たとえば、学部の教育をサポートする後援会のような組織を設立し、非常勤教員として教育に携わってもらうのに加えて、年に数回の会合を開き、学部の運営や教員・研究に関して助言を賜るというシステムがあれば、学部の教育内容が向上し、教育効果が上がることが期待できるであろう。

d. 人間文化学部

現状の説明

専任教員数は、人間関係学科で平成 16 年度 18 名である。メディア文化学科は、平成 16 年度 18 名である。

兼任教員数は、人間関係学科 12 名、メディア文化学科 25 名である。兼任の教員数は次年度はまだ確定していないが、数名は減少するものの、専任の減員分が増えるので大きな変動はない見込みである。

細かくいえば、心理学など人気分野は専任教員が手厚く配置されているので、各領域毎に専任教員がいて、お互いに補強し合える関係である。しかし、メディア文化学科の文化の領域は広い領域に専任教員が分散しているので、カバーできない領域が多く、兼任教員に頼る結果となっている。

点検・評価

本学部の場合、専任、兼任の比率に問題は見当たらない。

前項の数字は語学などの担当者を含む人数であるから、メディア文化学科については、前述のように学際的な学科で、カバーすべき領域が広いので、兼任教員の担当科目が多いと考えられる。また、専門科目の場合は、科目の内容と、教員の研究領域が合致するように配慮しているのも理由である。

長所と問題点

兼任教員の割合が少ないということは、一見専任が中心になってよいようにみえるが、重要なのは比率ではない。学生が教員の多様な人格にふれたり、学問の窓を外へ開く

ことの重要性からみれば、できるだけ多くの兼任がいることも必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

学科全体から見て、専門の教員でカバーできない大切な領域があれば、少なくとも兼任教員(学内・学外を含む)で補強していくべきである。

とくに文化領域の学生のニーズは多様多岐にわたるので、兼任教員がふえるのはやむを得ない。さらに、兼任教員の多くは、展開科目を担当しているため、1人1科目を依頼している場合がほとんどで、これが兼任教員の人数が多く見える原因である。これらの兼任教員は、通勤に時間がかかり、おそらく経済的には引き合わないにも関わらず自身の研究領域の授業ができるという理由で引き受けている場合が多い。

(4) 教員組織の年齢構成の適切性

a. 経済学部

現状の説明

経済学部に所属する専任教員の年齢構成を見ると、60歳以上（70歳定年）は19%、50歳代37%、40歳代19%、40歳未満25%となっており、50歳代がやや多く、40歳代が少ない。研究・教育の活力維持、学内行政の継承の観点からは、フラットな年齢構成が望まれる。とりわけ、40歳代の谷間状況は好ましいことではない。

現状では50歳代の教授と30歳代の助教授のセットで学部内の行政的役割を分担している。教務委員会、学生委員会等大きな委員会組織では、いわゆる「若手とベテランの組み合わせ」が必ず考慮されており、特定の年齢層の意見だけが委員会の運営に強く反映されるということはない。

点検・評価

40歳代の教員数がやや少ないが、現状でも述べたように、30歳代と50歳代の協力関係がうまく機能しているため、大きな問題はないと考えられる。

教員の場合、30歳代の助教授層の分厚さは新しい試みへの挑戦、参画、提案という意味で、現状では極めて「前向き」の機能を果たしている。一方、近年の傾向として、定年まで勤めるという形が必ずしも主流ではなく、特に若い研究者層での移動は一般的であるため、30歳代の多さが、40歳代の「だんご状態」を生むとは限らない。むしろ年齢構成の若さは学部運営の活力の源ととらえるべきであろう。

長所と問題点

30歳代の若い教員層が比較的多数であるため、組織運営上の活力がある。しかしながら、組織の中核を担う40歳代の比率が低く「次世代」にやや継続性が欠ける可能性も同時に検討しておくべきであろう。40歳代の教員は現実には補充が比較的難しい年代であるのと同時に、かつて、30歳代の教員補充が少なかったことの当然の帰結である。経験の必要なポジションに比較的若い世代の教員を配置せざるを得なくなることはあり得るが、年齢差よりも個人的能力差の方が一般には大きく、U字形の年齢構成が何かの障害になっている事実はない。

将来の改善・改革に向けた方策

採用人事では年齢構成をある程度参考にしながら選考を進めるが、理想どおり事が進まないのは当然である。しかしながら、絶えず、組織の活力の持続性に配慮した人選を今後とも心がけることが重要であろう。経済学分野では、30歳前後の教員供給余力が極めて大きいのに対して、40歳前後の教員は「他大学からの引き抜き」を意味するため実現は難しい。一方、英語科目等ではほとんどすべての年齢層で「供給過剰」状態であり、年齢層をしぼった補充も困難ではない。

いずれにしても人事政策は学部単独の問題ではなく、全学の調整のもとに運営されてい

るが、実質的な選考基準は学部マターとなっている。その点、年齢構成が問題にされるのは、活力の維持や経験の重要性という点と年齢が関係しているからであり、これらに影響を与える年齢以外の要素、たとえば、研究以外の業績に対する評価制度の導入などと総合してこの問題に対処することが重要であろう。

b. 経営学部

現状の説明

先の「主要な授業科目への専任教員の配置状況」において述べたように、経営学科並びに事業構想学科の専兼比率は適切である。一方教員組織の職階に関しては経営学科では教授 9 名および助教授 6 名となっている。事業構想学科では教授 8 名、助教授 4 名、専任講師 1 名となっている。年齢については定年が 70 歳であり、両学科を合すると次のような年齢構成となっている。61 歳以上 5 名、51 歳～60 歳 10 名、41 歳～50 歳 9 名、31 歳～40 歳 4 名となっている。

点検・評価

とりわけ本学部では情報関連、ベンチャーやインターンシップなどに重点を置いているため年齢層がやや低めとなっているが、全体的に見て教員組織の年齢構成は適切であるといえよう。

インターンシップに関しては比較的年齢が高い教員ほど民間企業とのつながりも多く、学生の研修先を確保する上で重要な役割を果たすと考えられる。一方若手教員は学生指導の面で教育的効果を発揮しやすく、研修への事前指導や事後指導に当たって良好な結果を出している。したがって今後とも年齢構成のバランスに配慮しながら人事をすすめていく必要がある。

長所と問題点

着実に若手教員を採用し、学部の意思決定などでも柔軟な発想に基づいて多くの新企画を実践することができるという点では、教員組織の年齢構成はかなり適切であるといえるが、同時に限られた人数のなかで大学行政も進めていかなければならず、若手教員の負担が重くなっている。

将来の改善・改革に向けた方策

大学および学部行政のあり方に関してよりスリム化し、教育・研究面に多くのエネルギーを向けることができるように環境整備を行っていくことが必要であろう。

また、今後の補充人事にあたっては経営学科では若手教員の分野で募集をはかっていく必要があり、一方事業構想学科においては年齢構成も重要であるが学識経験者と企業人のバランスに配慮して人事をすすめていくべきである。

c. 法学部

現状の説明

本学部は平成元(1989)年に開設されたが、その当時は、国公立と私立の有名大学を退官ないし退職した教員と40歳以下の若手の教員とにほぼ二分されていた。

その後、若手の教員の多くが他大学へ転出し、年輩の教員が定年を迎えたので、現在では、60歳以上の教員は少なく、50歳代と30歳代が多くなっている。したがって、開設時も現在も、年齢構成の点では偏りが生じている。

点検・評価

法学部設立時の教員の募集形態には、それなりの合理性と必要性が認められるが、その後の推移を見ると、本学部のように教員数が少ない場合は、教員の転出や病気のような不測の事態が発生すると、適切に対処するのが極めて困難であることを現状は示しているように思われる。

長所と問題点

30歳代と50・60歳代の教員が多い点は強みであるが、やはり全体としてはバランスを失っている点が問題である。40歳代の教員も比較的少数にとどまり、30歳代と50・60歳代の教員が大半を占めることになるのである。働き盛りの40歳代の教員を確保することは困難であるが、今後の人事においては、できるだけバランスをはかる必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

困難ではあるが、バランスのとれた人事が行えるような方法を考えたい。別項の繰り返しになるが、「実務家教員」や、特任教授、客員教授、任期付き教員などの制度を活用して、隣接法律職や企業法務から、優秀な人員を採用することを検討したい。もともと、年齢構成のバランスよりも、実力のある優秀な教員を確保するという要請のほうが優先するので、その辺りも考えながら、教育効果を高められるような人事を行いたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

学部設置から3年を経た平成14(2002)年度から大学院を併設した。大学院の授業を担当している教員が多いことも影響して、教員の平均年齢は高い。平成15(2003)年度は、70歳代2名、60歳代11名、50歳代14名、40歳代6名、30歳代4名である。文化コミュニケーション学科は、教員全員が40歳以上となっている。

点検・評価

教員の年齢が総体的に高いことの原因は、大学院の科目担当や、研究指導を兼ねるため他大学を退職したベテラン教員が多いことと、一般の業界を退職した教員が文化コミュニケーション学科に多いこととにある。一般に大学教員の就職年齢はこのところの就職難で高くなる一方だが、本学部ではこのような事情により若手教員の採用が制限された結果である。一般的職場にくらべて、30歳代の働き盛りの教員が極端に少なく、学内の諸活動、とくに高校訪問や入試の地方出張などの体力を要する仕事の分担が一部の教員に偏ってし

まうという懸念をかかえている。

長所と問題点

60歳代後半の教員が9名、また、50歳前半の教員が10名いるなど、ある年齢に集中していることが問題である。何年か後に一気に定年退職、人員交代を迎えることになる。また年齢構成が高いため、若手教員が分担すべき仕事の割合が大きくなっている。

将来の改善・改革に向けた方策

学生を育てるという面からは、性別や年齢のさまざまな教員がいることが望ましい。幸いに本学部は、女性教員も多くその点はバランスがとれているが、年齢的なアンバランスを解消するような、場当たりのでない長期的視野での人事計画が必要である。人件費の面からも、今後徐々に、若い教員への交代が期待される。

(5) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

a. 経済学部

現状の説明

学部教務委員会が原案を作成し、教授会で審議し、授業計画の策定に関する基本方針を全員が確認することになっている。これとは別に、導入期教育に設定された共通する内容のゼミについては、担当者が必要に応じて懇談会を開催したり、メーリングリストでの意見交換が行われている。

点検・評価

学期中に問題が発生した場合はその都度、教授会で審議しているのに加え、定例教授会では毎回教務関係の連絡報告があり、学生の就学に関する連絡調整はかなり円滑に行われていると思われる。

長所と問題点

学部教務委員会が連絡調整役の基軸になっているので、専門的な観点からの検討がなされやすく、継続性もある。その半面、立案策定とその後の実施状況を点検する作業を区別するほうが、より効果的な教育課程の編成ができるように思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

教育サービスの内容を点検する一方、学生の就学意欲やニーズを把握し、授業計画に反映させる役割を担う委員会の制度化が不可欠であろう。

b. 経営学部

現状の説明

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整は経営学科および事業構想学科所属の教員全員で構成されている経営学部教授会において行われている。また、「専門ゼミ」などの専門科目の運営に関しては、必要に応じて学科会議が開催されている。導入科目である「プレゼミ」などの運営にあたって教授会とは別に懇談会という形式で教員間における連絡調整をはかっている。

点検・評価

経営学部教授会では大きく審議事項と報告事項に分け、必要に応じて議論を行い教員間における連絡調整も行っているのが妥当であるといえる。しかし、たとえば経営学科は「経営と管理」「会計」「経営情報」の3つのコースが設置されており、それぞれの分野で教員間における連絡調整をより密にしていく必要がある。また、事業構想学科では「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」など、ゼミ形態に合わせた教員間における連絡調整が必要である。

長所と問題点

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況として教授会で議論されているので、大きな意味で問題を学部教員全員でシェアできている。またオープンな形で議論が行われているので、連絡調整に関しては問題ないといえる。しかし、カリキュラム運営や学生への対応など詳細な部分に関して、より密度の濃い担当者間での会議が行われてもよいのかもしれない。あるいは非公式の形で共同研究室などを利用した日常的な話し合いを持つことも大切であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整は制度で担保された会議はもちろんのこと、教員は場所と時間を共有することによって密度の濃い連絡調整が行われると思われるので、そのような場所を提供していくことが必要であろう。

c. 法学部

現状の説明

教授会・法学部長の下で法学部教務主事、および法学部教務委員会が連絡調整にあたっている。事務的な作業は、教務課の法学部担当2名が行っている。全学的な調整は教務部長および大学教務委員会が行っており、事務的作業は大学の教務課が担当している。大学教務委員会へは、学部教務主事と学部から選出された大学教務委員が参加している。

学部教務主事と教務委員会の役割は、学部固有のカリキュラムの改善に関する事項、各年度の授業計画の作成、授業の実施に関する事項、授業の改善に関する事項等である。教務部長と大学教務委員会は、学部共通科目について学部教務委員会に対応する事項を検討するほか、学年歴に関する事項や学部間の教務事項の調整を行っている。

点検・評価

教務事項に関する教員間の調整は、大きな問題なく行われていると思われる。委員会という合議体であるので、連絡・調整に時間がかかることもあり、迅速に問題を解決するためには、学長、教務部長、学部長、教務主事の役割が高まっており、その位置づけや役割の明確化が課題であると思われる。学部教学を支える事務組織は、大学全体の教務課が行っており、大学全体の調整や事務の効率化という観点からは順調に機能しているが、学部機能の強化も必要であり、このような立場からは、現在の事務組織について再検討の余地がある。

長所と問題点

教育課程編成の目的を実現するためには、それぞれの教員が十分な情報を与えられ議論に参加することが大切である。その意味で、現行のやり方は大きなメリットがあると思われる。しかし、一方では議論の時間を確保することが困難であり、他方では調整に時間がかかりすぎるのが問題となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

連絡調整に果たす学長、教務部長、学部長、教務主事などの役割について検討するとともに、事務組織のあり方についても検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

学部における教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整としては、教務委員会がある。

点検・評価

人間文化学部の教務委員会の構成員は、教務主事と全学教務委員を含む6名からなるが、その6名は、心理学・社会学、メディア・歴史文化、の4専門分野の他、外国語と司書の両課程から出ており、各分野の連絡調整が図れるようにしている。

長所と問題点

学部教務委員会の委員構成は、各専門分野の意見を反映するようにしているが、現実には、各分野内で意見交換と意思決定が出来ない場合がある。また、委員が出ていない分野である教職などの資格課程の教員の意見が把握できないことがある。

将来の改善・改革に向けた方策

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整に、常時、全ての教員が携わることは現実的ではないので、現状のように教務委員会が主としてこれを担当する方法が良いが、なお一層教員全員の意思が反映するように努めていくのが望ましい。

(教育研究支援職員)

(1) 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

a. 経済学部

現状の説明

教職課程では嘱託講師が教育実習に向けての準備などを含む広範囲な就学指導を担当し、英語教育については、ネイティブスピーカーが嘱託講師として任用され、専任教員と同様、個人研究室も割り当てられ、学生と英語でコミュニケーションが図れる工夫がなされている。情報教育については、本学学生の中でスキルの優れたものがTAとして情報教育プログラムを支援したり、オープンルーム時のコンピュータ利用をサポートしている。

点検・評価

情報センターのTA制度は、「教えることによって学ぶ」というようにかなり大きな教育効果を上げている。しかし、その他の領域では、学生の個別的なニーズに応え、きめ細かな指導をするためには、人員が相対的不足しているといえよう。

長所と問題点

外国語やパソコンの授業は、それぞれ35から40名程度を目安にしてクラスが編成されているものの、習熟度格差が大きいため、効果的な授業展開のためには、授業内補助者の配置が不可欠である。

将来の改善・改革に向けた方策

学生を育て、学生が教えることを通じて学ぶ雰囲気を醸成することが必要であろう。このためにも、それぞれのスペース（情報センター、実習室など）で自習を支援する体制作りが急務と思われる。

b. 経営学部

現状の説明

本学部には実験・実習を伴った科目はない。あえてあげれば「インターンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」などは企業での研修や空き店舗の運営などの実習に関して、専任教員が指導にあたっている。外国語教育に関しては専任教員の中にネイティブ・スピーカーがいないため、嘱託講師という形態で外国人教員を採用し教育にあたっている。なお、人数は1名である。情報処理関連科目である情報プログラムの実習にあたっては、専門知識を有した学生をTA（ティーチングアシスタント）として採用し、教育支援に当たらせている。人数は60名ほどであり、研修会などを開催して常に技能のアップもはかっている。

点検・評価

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性に関してはいずれも十分であるとはいえない。「インター

ンシップ・ゼミ」「フィールドワーク・ゼミ」などは研修企業先の開発などを含めてかなり担当教員の負担が多く、人的補助体制が必要である。外国語科目についてもCALL教材の開発や運営の面で理工系の大学院レベルの知識を持った補助者が必要である。情報教育プログラムにおけるTA制度の整備状況と人員配置は問題ないが、上級レベルのクラスを支援するTAの数は十分ではない。

長所と問題点

学生が学生を指導するというTA制度は教育効果も高く、意思ある学生を育てるという意味でも人的補助体制として効果的な方法である。しかし、その育成に関しては教員の支援が必要である。今後ともこの制度を維持するためには制度整備などが必要であろう

将来の改善・改革に向けた方策

情報教育などは非常に高いレベルの技能を有した学生がおり、今後ともこのような学生の支援を発掘し教育していくことが大切である。他の実験・実習を伴う教育や外国語教育などにおいても、情報教育プログラムのTA制度などをモデルに、人的補助体制や人員配置を充実させていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

法学部においては、実験・実習を伴う授業科目はない。情報処理関連教育については、大学全体で実施にあたっており、情報処理センターに専任職員を配置し、授業への支援も行っている。このほか、上級生や経験のある学生をティーチング・アシスタントとして後輩等の指導に当たらせている。その役割は、授業の補助、日常の情報処理センター利用のアドバイザーである。

点検・評価

情報処理関連教育での人的補助体制は、かなり整備されていると思われる。その他の分野では、人的補助体制の整備が望まれる。

長所と問題点

情報処理センターは、専門的技能によって教育を支援する役割を果たすのに有効に機能している。ティーチング・アシスタント制度は、アシスタント自身の技能や人間性の向上にも役立っていると思われる。その他の分野では、教材の開発や作成についても教員が個別に行っており、組織的な支援も必要だと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

その他の分野でも、教育支援を行う体制の整備を検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

現在、人間文化学部では、「心理学基礎実験」と、「映像制作論演習」、「メディア上級実習」に関して、人的補助体制が整備されている。

(教育研究支援職員)

ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

人間関係学科で、心理学実験において、主たる科目担当者を補助する教員を置いている。履修する学生の数が多いため、有効に機能している。

点検・評価

心理学基礎実験においては、主担当者である専任教員の下で、非常勤の実験助手が2名、補助的役割を果たしている。「映像制作論演習」と「メディア上級実習」に関しては、放送設備納入業者から派遣されている人員が、学生への技術面の指導の大きな部分を担っている。なお、外国語教育と情報処理関連教育等は、人的体制をも含めて、それぞれの課程において決定されているので、ここでは触れない。

長所と問題点

実験等の主担当者はそれぞれの領域の専門家であるとはいえ、具体的な技術の詳細の全てに通じているとは限らないので、その分野の専門家の指導を受けることは学生にとって意義が大きい。

しかし、それらの補助担当者の地位が曖昧である点は問題である。特に、放送設備納入業者から派遣されている人員については、教員ではなく、また、大学の、通常のカテゴリによる職員でもない点は問題を抱えている。

将来の改善・改革に向けた方策

前項で指摘した補助的人員の位置づけを、財政的な裏付けをも含めて、明確にする必要がある。

(2) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

a. 経済学部

現状の説明

学部事務室が廃止され、全学的に対応している。学生・教務課では、課員がそれぞれの担当学部を決める一方で、各課共通の仕事を分担している。このため、学部教員と各課職員とが必ずしも明示的に対応していない。

点検・評価

教員一人あたりの担当学生数が多く、また学生は教員に対する親近感が全般的にみて欠

如する中、教育支援職員の役割が益々大きくなっている。これに関連しての急務は、学生相談室や保健室の担当職員の持つ情報などの有効活用である。

長所と問題点

教務課と学生課を全学的な組織にすることにより、人員削減が可能になり、また事務効率も向上したのかも知れない。しかし学生に対する教育サービスという点では問題が残っているように思われる。また教員も授業改善のための書類作成や資料分析を依頼しにくく、連携が必ずしも十分ではない。

将来の改善・改革に向けた方策

大学教育が基本的に学部教育をその実質的な内容とするのならば、学部教育を支援するための事務組織を不可欠とするだろう。このためには、証明書の発行のように全学的に処理できる仕事と学部教育固有の仕事とを明別し、現在の事務組織を再編する必要がある。

b. 経営学部

現状の説明

以前は各学部には学部事務室があり、教務指導や学生生活を支援する職員を配置しており、同時にこの場所は教員の意見交換などを行う場となっていた。現在は全学部の教務関係を担当する教務課、および学生生活関連を扱う学生課をひとつのフロアに集約して学部事務室を廃止した。したがって、教員と教育支援職員との間の事務連絡や打ち合わせなどは学部長室または教務課に備わったカウンターやブースにおいて行われている。

研究関連の業務は総合研究所が全学の研究業務を一括して扱っている。教員と研究支援職員との間の連携・協力は総合研究所運営委員会を中心として教授会などで連絡調整にあたっている。

点検・評価

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係がとりわけ重要な時代になっている。しかし、以前の学部事務室があった時代は教員と教育支援職員との間の連携はもとより、教員間の意見交換を行う場ともなっていた。その意味では教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係が密であり、適切であったといえる。しかし、学部事務室は限られた人数で運営されていたので会議や打ち合わせなどで関係職員が不在になることもあり、学生支援やサービスを考えると現在の状態のほうがよいのかもしれない。

長所と問題点

現在の教務・学生業務をひとつのフロアに集中させる方式は学生支援の意味では長所もあるが、かつての経営学部事務室は教員と職員の意見交換などを行う場となっていた。したがって、教員と教育支援職員との間の連携・協力関係の適切性については事務体制全体の見直しを含めて今後検討しなければならない問題である。また、教員と研究支援職員との間の連携・協力関係は研究所運営委員会の機能により適切に行われているといえる。

将来の改善・改革に向けた方策

今後とも大学の運営が学部主体で行われるならば、教員と教育支援職員との間の連携・協力関係を密にするために学部事務室体制を含めた事務体制の再検討が必要である。今後は教育活動に学部の主体性や特色が強くと求められる時代となってくるであろう。したがって、現在の全学部生に対応した教務課の体制では学部教育に関して不都合をきたす可能性もあり、今後は学部のリーダーシップを補完できる体制を構築していく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

教務課の職員 2 名が、学部固有の教育支援を行っているほか、大学全体についての教育支援は教務課が担当している。研究支援は、総合研究所の職員が行っている。また、附属図書館も、研究支援に重要な役割を果たしている。

教育における教員の連携については、大学教務委員会に教務課長が、学部教務委員会に教務課職員（課長補佐）が参加していることが重要である。このほか、教務部長、学部長、教務主事が日常的に事務職員と接触し、連絡・調整を行っている。

点検・評価

教員と教育支援職員との間の連携については、極端な問題は生じていない。しかし、教育研究支援に果たす事務職員の役割は重要になってきており、事務職員の側でもその能力を高めることが求められるし、主として教員が教育の問題について事務職員の参加を拡大していくことも必要であろう。

長所と問題点

教育研究支援組織を大学全体で設置していることは、効率化の観点からメリットがある。しかし、学部に独自の事務組織がないために、個々の教員との接触の機会が減少しているため、意思疎通が十分でなかったり、個々の教育研究支援にきめ細かい配慮ができない等の問題が生じている。

将来の改善・改革に向けた方策

経営的には教員・職員の数を増やすことは困難であり、現在の人数でよりよく機能するようになるための組織的検討をしていきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

教育研究支援職員としては、教務課の職員が直接にこれに該当する。人間文化学部においては、主として人間文化学部の教員と学生が利用している建物に常駐している、派遣による教務課職員がいる。以下、この職員について記す。

点検・評価

この教務課職員は、心理学実験の補助的準備の他、資料作成や、一部教員の授業の出席票の記録などを行っている。

長所と問題点

この職員は学部開設以来、現在で3人目である。1人目は嘱託職員であったが、2人目以降は派遣職員である。最初の2人は、地位の不安定さゆえに比較的短期間で退職したのは、業務の継続性などの点で問題がある。また、心理学分野の業務を補助していることが多く、それ以外の分野の教員から、仕事の補助を依頼しにくいとの声が聞かれることがある。

将来の改善・改革に向けた方策

悠心館の職員が長期間安定して勤務できる条件が得られるような改善が望まれる。また、業務の内容が、主として心理学分野に関わるものであるのか、悠心館全体に関わるものであるのか、について明確にすることが望ましい。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

(1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

a. 経済学部

現状の説明

教員の採用については、まず学部教務委員会が学部長と相談しながら、募集科目、資格要件等の骨子を策定する。これと並行して大学全体の採用計画との整合性をはかるため、大学レベルでの人事計画委員会（学長、学部長、事務局長等）で設置基準、財政状況等を勘案し、学部から提案された構想の妥当性を審議する。その後、学部ではより詳細な条件を審議し、教授会で公募要領を承認・決定する。募集は公募を原則とする。

応募者の業績について教授会で選出した3名以上の審査委員及び学部長が審査委員会を構成し、「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づいて審査が行われる。その審査結果を人事教授会で審議し、候補の採用の可否を決する。

教員の昇任についても、上記人事計画委員会での協議を経て、教授会で資格審査委員会が組織され、資格要件、業績審査など規程に定められた基準にしたがってで実質的な審査がなされ、主査報告が人事教授会で審議され、その可否が決められる。

点検・評価

教員の採用・昇格については現行の方式にとくに問題はなく、特に文部科学省関係の人材データベース（JRECIN）に登録し始めて以降、公募に際しては非常に多くの応募者がある。このような中で、近年の公募にさいしては、従来型の研究業績重視から教育力、学内行政能力を同時に判断する方向に大きく切り替わってきた。最近の採用人事では原則、公

開の模擬授業、質疑応答形式のプレゼンテーションを実施し、人事教授会での判断の一助にしている。

また、教員の昇任人事は研究業績、教育活動、学内行政での役割分担を等しく評価することが既に定着しており、主査報告書の中でも必ずこれらの点に触れている。こういった方向は教員全体に浸透しており、健全な方向で運営されているといえる。

長所と問題点

最近の採用では従来重視された「研究業績」よりもむしろ、「教育力」や「学生とのコミュニケーション能力」を重視する傾向が強まっている。これまでの採用ではこの点をやや軽視してきたきらいがある。この点の克服のために上で述べたようなプレゼンテーションを実施し始めたが、評価の観点がまだ標準化されておらず、試行錯誤の段階といえる。また、質疑応答での候補者の態度が評価のすべてでないにもかかわらず、教授会での投票行動に影響を及ぼす結果になることにも留意が必要である。さらに、人事委員会とこのプレゼンテーションの参加教員との役割分担も手探り状態である。

他方、昇任人事では研究業績、教育活動、学内行政の各分野について、業績「点数」のような外形基準が明確に設定できず、曖昧な要素を多く残している。

将来の改善・改革に向けた方策

採用に際しては他のいくつかの大学で実施している「模擬授業」や「ワークショップ」の開催など、従来にはない方法を本学部でも実施し始めた。しかしながら、評価内容、評価方法の基準化が必要であり、これにはまだ時間をかけた経験の蓄積が必要である。全体としてはこの方向は広く支持されており、今後も堅持され则认为る。

他方、「原則公募」の方針は文字通りの公募を意味するものであり、これによりより広範囲から有為な人材を獲得できることは明らかである。この点でインターネットの果たす役割は大きく、今後ますます重要なチャネルとして活用することが重要であろう。また、昇任人事では基準の「積み重ね」が重要であり、時間をかけ、信頼される制度作りが必要である。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科の設置（平成 3(1991)年）および事業構想学科の設置（平成 14(2002)年）に際しては学校法人である京都学園に準備室において教員の募集を行い、大学評議会において人事審査および決定を行い、学長の内申により理事長が発令を行った。このような教員の募集・任免のやり方は当該教授会が設置されていない設立以前だけである。各学科の完成時以降の任免・昇格に関しては「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づき行われている。任免等の基準・手続きの内容とその運用に関しては経営学科並びに事業構想学科で共通である。採用および昇任に関しては、人事教授会で審査委員を任命し、審査委員会による審査を経て人事教授会で決定が行われる。また人事教授会が教員採用・昇任を決めたときは、学部長は大学評議会にこれを提案し、評議会の議を経て学長の内申により理事長が発令す

る。(第13条) その際には同規程第2条にもあるように、「本学の教員構成および教学の体系に鑑み、人格・学歴・職歴・研究業績および学会での活動等に基づいて選考」されている。旧来は審査にあたって研究業績のみを偏重する傾向もあったが、大学は教育機関としての使命を果たすべきであるという昨今の位置づけにより、教育面での業績や大学行政面などの役割も同等に評価をし、採用および昇任基準としている。なお、採用に当たっては必ず面接審査を行い、教育者としての確かな人材であるかどうかを判断している。また非常勤講師の採用に当たっても同規程に記されている。いずれの事例に関しても現在は規程通りに運用されている。

なお、罷免に関しても最近「服務規程」を改定し、より厳格かつ公正な姿勢で臨んでいる。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

現在導入されている採用時の身分制度は、専任教員と非常勤教員という区分以外に、専任教員に準じた形で、客員教授、嘱託講師、契約教員の制度がある。しかし、本学部では現在のところ客員教授、嘱託講師および契約教員は在籍していない。本学部の収容定員は経営学科480名、事業構想学科400名という比較的小人数であるが、今後このような制度を利用して、企業での実務経験者を含めた多様な教員を採用していく必要がある。

点検・評価

教員の募集・任免・昇格に関しては「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づき適切に行われている。

今年度新規募集を行った「マーケティング・リサーチ」を中心とした教員採用においても、40名を超える応募があり、インターネットや人材データベースで情報を取得した応募者が多くいた。また、採用にあたっては多くの教員が参画できるように二次審査のプレゼンテーションや質疑応答などを公開形式で行った。また昇格に関しては、研究業績や教育業績はもちろんのこと、大学への行政面の貢献も同様に審査項目として設け、総合的な観点から判定を行っている。したがって教員の募集・任免・昇格のいずれに関しても基準は明確であり、かつ適切に運用されている。

長所と問題点

規定に基づいて行われているということは教員の身分が守られているという点では評価できるが、運用が硬直化する危険性もある。すなわち採用にあたって多くの時間を要し、特色ある教員を採用する場合に、必ずしもこれまでの基準だけで判断できない場合もある。

したがって最近では研究業績もさることながら、学生への教育力も重視している。とりわけ、離学者対策との関係もあり、ゼミやオフィスアワーでの学生指導が強く求められている。その意味で、学生とのコミュニケーション能力や個別指導能力なども教員の採用および昇格の重要な要素としており、今後その効果を期待している。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の採用に関しては年次計画に基づいて計画的に行われる必要があるが、設置基準人数と学部の特徴ある科目を担当するいわば学部の付加価値を増す教員数に関して必ずしもコンセンサスを得ているとは言い難い。今後は多様な教員を多様な契約形態で臨機応変に採用していくことが必要であろう。

そのような動きの中にあって契約教員制度や客員教員制度の整備をすすめていく必要がある。

c. 法学部

現状の説明

教員の任免・昇格に関しては、「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づいて行われている。つまり、人事教授会で審査委員を任命し、審査委員会による審査を経て、人事教授会で決定される。さらに、学部長はその結果を大学評議会に提案し、評議会の議を経て、学長の内申により、理事長が発令する。本学部では、募集については公募を基本とし、審査委員会を設けて、適正な審査を行っている。昇格に関しては、教授会において推薦を受けた後に、審査委員会を設けて、審査を行い、教授会で審議したうえで決定している。その際には、研究業績を基本として、教育業績や学内行政に対する貢献を加味して判断されている。

点検・評価

学部内の審議はおおむね適正に行われていると思われる。評議会では、学部の結論が尊重されてきているが、採用・承認基準が厳格に適用されているかどうか、学部間のバランスがとれているかどうかをチェックしていく機能を強化することも必要であろう。

長所と問題点

慎重かつ公平に審査が行われている点は優れているが、専任教員の数が少ないために、場合によっては、関連科目の教員が存在しないときもあるので、審査が困難になることが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

関連科目の教員がいない場合には、学外から審査員を迎えるなどして、適正な審査を行いたい。評議会でのチェックについては、その強化を考えていきたい。

昇進の基準に関しては、ガイドラインを作成することの妥当性も含め、今後の検討課題としたい。実務家等の採用にあたっては、従来とは別の基準を設ける必要があるように思われる。

d. 人間文化学部

現状の説明

大学の採用・昇任規定に拠っている。採用の教員募集は原則的に一般公募である。

応募者があれば、学部長が教員資格審査委員会（学部長、主査、副査を含む 5 名以内）を設置し、委員会は審査の結果を人事教授会に報告し、採用の可否は人事教授会が決定する。昇任の場合は、本学専任教員である推薦者の推薦があれば、同じ手順で決定される。

教員の職を免ずる時は、「学校法人京都学園職員服務規則」に拠る。

点検・評価

教員の募集・任免・昇格に関しては、「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づいて適切に行われ、現在まで問題は認められない。学部発足より 6 年を経過しつつあり、昇格人事も前回、教授昇格 4 件・助教授昇格 4 件が審査された。昇格が検討された各教員の研究業績が飛躍的に伸びたケースが多く見受けられ、学部の活力を窺うことができる。

長所と問題点

一般公募による採用なので、透明で公平な人事が行われる。

学部長が教員資格審査委員会のメンバーになるという規定について、教授会で疑義が出されており、今後全学的に検討課題となろう。

将来の改善・改革に向けた方策

現在は学部長の指名に近い形で資格審査委員会の委員を決めているが、審査をより厳正に行うには、委員を選挙で選ぶとか、他学部から必ず 1 名が加わるなどの方法が考えられる。

(2) 教員選考基準と手続の明確化

a. 経済学部

現状の説明

教員の採用は「京都学園大学教員採用・昇任規定」に基づいて公募で行われている。教員補充の必要が生じた場合、学部教務委員会で専攻領域を選定し、全学の教員人事委員会での協議を経て教授会で審議ののち、公募している。資格審査委員会の組織も、その都度教授会で選任される。候補者が数名に絞られた時には、学部教員が参加する模擬授業を実施し、教育力を事前に確認するように心掛けている。

点検・評価

選考にさいしては、従来、研究業績を重視するきらいがあったが、模擬授業を通じて教育能力を事前に確認するように心掛けているが、教育能力に関する明確な選考基準がないため、必ずしも十分とは思われない。

長所と問題点

模擬授業の実施により、複数の候補者が学部教員に披露され、事前に候補者について知ることができるが、人事教授会で各自の判断と異なる主査報告がなされた時、若干の不協

和音が残る。つまり問題点としては、選考手続き全体における模擬授業に位置付けが明確になっていないことが指摘できよう。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の補充にさいしては、教育能力の資質を確認するため、試用期間を設けるのが有効な方法と思われる。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科および事業構想学科の教員採用は「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づき行われている。採用等の基準・手続きの内容とその運用に関しては経営学科並びに事業構想学科で共通である。採用および昇任に関しては、人事教授会で審査委員を任命し、審査委員会による審査を経て人事教授会で決定が行われる。また人事教授会が教員採用・昇任を決めたときは、学部長は大学評議会にこれを提案し、評議会の議を経て学長の内申により理事長が発令する（第13条）。そのさいには同規程第2条にもあるように、「本学の教員構成および教学の体系に鑑み、人格・学歴・職歴・研究業績および学会での活動等に基づいて選考」されている。旧来は審査にあたって研究業績のみを偏重する傾向もあったが、大学は教育機関としての使命を果たすべきであるという昨今の位置づけにより、教育面での業績や大学行政面での役割も同等に評価をし、採用基準としている。なお、採用に当たっては必ず面接審査を行い、教育者としての確かな人材であるかどうかを判断している。また、最近では学部所属教員が全員参加できる二次審査としてプレゼンテーションなども行っている。いずれの事例に関しても現在は規程通りに運用されている。

点検・評価

教員選考の基準と手続きは「京都学園大学教員採用・昇任規程」に明示されている通りに適切に行われている。また、すべて人事教授会および大学評議会決定されており、問題ない。

長所と問題点

教員選考の基準と手続きは「京都学園大学教員採用・昇任規程」に記されており、文部科学省により示されている開講科目、および設置基準人数も満たしており問題はない。しかし、この規定は他大学の教員や若手研究員を採用するという前提で作成されたものであり、今後は企業などから多くの人材を登用する必要がある。その際にはもう少し具体的な基準があってもよいであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

教員選考基準と手続きの明確化に関して問題はないが、教員に対し求められている要素は時代とともに変化しつつある。最近の採用にあたってはプレゼンテーションなどを課して教育力の検証も行うように努めているが、研究業績の審査に比べてまだ十分であるとは

いえない。今後は包括的な現行の規定をいかに具体的に運用していくかを検討する必要があるだろう。

c. 法学部

現状の説明

採用・昇進の基準と手続については、「京都学園大学教員採用・昇任規程」で定めている。基準については、大学設置基準にほぼ準拠している。採用は公募方式をとることがほとんどであり、応募者から研究業績資料の提出を求め、教員資格審査委員会で応募者間の比較をすることになる。有力候補者には面談を行って人物等の確認につとめている。

昇任については、昇進年限をのぞいて基準は抽象的であり、その具体的適用にあたっては、推薦段階で教授による話し合いがもたれたこともあったが、ルール化はされていない。また、具体的な基準についても全学的に話し合われたことがあるが、ルール化するに至っていない。

点検・評価

昇任・採用の基準と手続については、現在のところ大きな問題は出ていないが、人事を公正、公平に行う観点からは、基準の明確化をはかる努力がより求められる。

長所と問題点

採用・昇任にあたって厳格な手続によって行われていることは、評価できる。基準が大綱的なものになっていることは、柔軟で具体的に妥当な結論を得るのに適しているが、公平の見地から、具体的な基準をできるだけ客観的なものにしていくことが必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

採用・昇任の客観的な基準作りについて、その必要性を含め検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

教員選考基準は「京都学園大学教員採用・昇任規程」に定められており、これに従って教員の選考を行っている。規定に定められていない事柄としては、募集は公募方式によって行い、また、最終決定の前に、複数の候補者に対して面接を行っている。

点検・評価

前記規程に定められている内容は概ね妥当なものと考えられる。規定に定められていない事柄に関しては、公募方式は公平性の点で、また、複数の候補者に対する面接は候補者の人物の一端を知ることが出来る点で、望ましいと言える。

長所と問題点

問題点があるとするれば、教授以下の資格基準は伝統的な大学教員の補充様式を反映して定められているので、実業界から教員を新規に採用する場合の基準としては、補助的に、「専攻の分野について、特に優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力があると認められる者」としか定められていない点である。現実にはそのような教員の採用が増えているので、よりそれに適合した基準が整備されなければならないであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

実業界から教員を新規に採用する例が年を追って増えていることから考えれば、採用・昇任規程は改善を要すると言える。

(3) 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

a. 経済学部

現状の説明

教員の採用は「京都学園大学教員採用・昇任規定」に基づいて学内手続きが進められるが、教員の補充は原則公募形式をとる。公募に際しては、関係各機関に文書で広報するほか、JERIC-IN 人材データベースで公募している。その後、審査委員会が模擬授業を実施し、人事教授会で候補者を決定することになっている。

点検・評価

公募には相当数の応募があり、公募方法は適切と思われる。また、審査委員会のメンバーはその都度、専攻分野を考慮して委嘱されるので、選考手続きは適切になされているといえよう。

長所と問題点

公募制を採用するため、潜在能力の高い教員を任用できる半面、教員の流動性が高いように思われる。これに付随する問題として、公募で選考されたとの自負心も加わり、着任後ややもすれば若手教員には協調性に欠ける嫌いがある。

将来の改善・改革に向けた方策

学部教育の方針に沿った中長期的な人事計画に基づき、十分なマーケット・リサーチにもとづいた公募が望ましい。この方策として、非常勤講師の委嘱も試用期間に準ずる制度として検討に値する。

b. 経営学部

現状の説明

教員の募集は原則として公募制である。公募制とは学内的にはすべての学部の構成員に対して文書により公募の条件等をアナウンスし、学外的には関連した学部および大学院研

究科を有する機関に文書で応募を依頼し、同時に本学のホームページやインターネットの「研究者人材データベース」(独立行政法人科学技術振興機構が運営)のページなどを用いて広く公募を行っている。

点検・評価

教員選考手続においては公募制を導入し、適切に運用されている。応募を締め切った時点で教授会内に審査委員会を設置し、審査委員を教授会の議を経て任命している。応募者が多いときには研究業績や教育履歴などの書類による第一次審査を行い、最終審査にはプレゼンテーションなども取り入れている。最終決定は人事教授会および大学評議会において決定しており、公募制の導入とその運用について適正に行われている。

長所と問題点

教員選考手続において公募制を導入しているため、毎回多くの応募を受け付けている。科目によって異なるが、少なくとも40名前後の応募を下回ることではない。公募制により優れた人材を採用することが可能であり、民主的な手続きを踏むことができる。しかし、ときには応募者が100名を越える場合もあり、審査には多くの時間が必要となっており計画的に人材を確保する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

教員選考手続における公募制の導入およびその運用は適切に行われており、今後とも現在の方法を維持できるように努めていくことが肝要である。

c. 法学部

現状の説明

新任教員の採用にあたっては、原則として公募方式によっている。経験のある人材を確保したい場合には、例外的に公募によらない採用も行っているが、その場合の手順については、学部内の合意形成がスムーズに行われるよう、教授会申し合わせでルール化している。1999年4月採用から2004年4月採用予定までの最近5年間においては、5件のうちすべてが公募制によるものである。

点検・評価

公募制の導入状況は、良好だと考えられる。

長所と問題点

公募制による教員採用は、広く有能な人材を求めることができ、人事をきっかけとする教員間の人間関係の複雑化も回避されており、成功しているといつてよい。しかし、人物に関する評価資料を得難いことから、それを補うための方策が求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

公募制は良好に機能しており、今後も原則的にこの方式を続けていく予定である。現在も、有力候補者については面談を行い人物を確かめているが、より適切な方策をさらに研究していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

人間文化学部においては、15年度に、16年度から採用した教員の募集を、マスメディア分野2人、臨床心理分野1人の、計3人について行ったが、いずれも公募によった。

点検・評価

上記3分野で、最低16人から最大41人までの応募があった。それらの応募者の内から、学部における審査委員会が、厳正な審査の結果、適任の者を選んだと言える。

長所と問題点

公募による採用の長所は、幅広い人材からの応募を得られることである。応募人数の点でも、特に「マルチメディア論」に関しては、41人もの応募があった。他方、公募方式の問題点としては、募集内容と明らかに条件が合致しない者からの応募が見られたことであった。

将来の改善・改革に向けた方策

前項に挙げた問題点、また、最終決定までに時間がかかること、が公募制には付き物であるとはいえ、公募制は基本的に望ましい方法であり、今後もその方法を採用していくのが望ましい。

(教育研究活動の評価)

(1) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

a. 経済学部

現状の説明

教員の教育活動については、学生の授業評価（マークシート方式）にあわせて、関連項目についての自由記述方式のアンケート調査が実施されている。これにより、担当教員は授業改善への手がかりを得ることができる。また、研究活動については、総合研究所で年次報告書（『研究要覧』）を作成したり、大学コンソーシアム京都が管理運営するホームページ上で、研究活動の現状や研究成果が公表される仕組みになっている。

点検・評価

学生の授業評価については、その集計結果が担当教員に配布されるだけで、必ずしもその集計結果が組織的に活用されているとはいえない。また、研究活動については、総合研究所で年次報告書（『研究要覧』）を作成したり、大学コンソーシアム京都でその成果が

公表されているが、研究成果の公表区分が明確になされていない。

長所と問題点

学生の授業評価については、学生のそれぞれの見方がストレートに表現されるので傾聴に値するが、教員の教育能力とは次元を別にしてしているように思われる。また、研究活動については、『研究要覧』として公表されるため研究業績のみが記載され、しかもその業績区分も曖昧であるうえ、第三者評価がなされていない。

将来の改善・改革に向けた方策

年次報告書の対象を研究業績だけでなく、教員の活動全般を網羅することが必要と思われる。これに関連する改善策としては、査読付き発表論文の評価方法、あるいは教育面の活動成果（例えば、学生の学習成果の評価）を客観的に評価するシステムの構築が考えられよう。

b. 経営学部

現状の説明

教員の教育活動については各学期の後半に「授業評価アンケート」を実施している。これは授業効果や満足度などを数値で評価するアンケート形式のものと、不満な理由を具体的に記述する「理由記述用紙」からなっており、担当者は客観的な評価データと主観的な理由書の両方を受け取り、改善点などを把握して次学期へ役立てるようにしている。教員の研究活動については学内向けには総合研究所が「研究要覧」を毎年編纂している。学外的には大学コンソーシアム京都が管理運営するホームページ上に掲載されるシステムとなっている。もちろん文部科学省によるアンケート調査に対しても毎年回答するよう義務付けられている。

点検・評価

教員の昇任に関しては研究業績、教育業績および行政職の有無などが審査の対象になっており、その際には教育研究活動についての評価が確認されているといえる。しかし、「授業評価アンケート」に関しては現在のところ担当教員以外には非公開となっており、教育業績についての評価はまだ十分有効に行われているとはいえない。研究活動に関しては報告がほぼ義務付けされており、評価方法も著書、学術論文、口頭発表など項目別に報告し公表されており、有効に評価されているといえる。

長所と問題点

教員の教育活動についての評価方法として実施している「授業評価アンケート」は講義科目、総合英語、情報プログラムなどそれぞれの科目の開講形態に応じたアンケート項目表となっており、きめ細かい評価を行っているといえる。しかし、この制度は自己点検の一環として導入された経緯があり、公表する場合は改めて審議し、項目を整理する必要があるだろう。研究活動についての評価方法は有効に機能しており、現在の自己申告制度を継

続していく方法でよいのではないだろうか。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は教育活動についての評価をどこまで綿密に行い組織的な授業改善つなげていくかがポイントであろう。また、受講生に対して公表していくことも大切である。しかし、その場合にはクロス評価などを用いてより綿密な分析を行う必要がある。また、授業評価アンケート以外の評価手段も必要である。それらの手段により教育活動に関する有効性のある評価が行えるであろう。

c. 法学部

現状の説明

研究活動の評価は、研究業績を公表することによって行っている。昇任人事以外では、他者による評価は行われていないし、待遇にも反映されていない。教育活動についてはその評価資料を得ることが困難であるが、特筆すべき教育活動を個々の教員が申告するようにしている。これに対する他者評価も行われていない。

点検・評価

研究教育活動の評価については、今後のその適切な方法を検討することが望ましい。

長所と問題点

研究教育活動の評価は、優れた教育研究をしている教員に報いる意味で必要であろう。適切な評価方法を見いだすよう、努力が求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

教育研究活動の評価について、その導入の是非と方法について研究していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

教育活動についての評価としては、学生による「授業評価アンケート」が挙げられるであろう。研究活動に対する評価としては、総合研究所が発行している『研究要覧』がある。これらは大学全体のもので、学部として独自に、教員の教育研究活動について評価する仕組みはあまり無いが、それに近いものを挙げるとすれば、人間文化学会が発行している『人間文化研究』がそれに当たるであろう。人間文化学部の専任教員を主たる投稿者とするこの学術雑誌は、教員間で、他の教員の研究成果を知ることによって、間接的ながら、個々の教員の研究活動を評価するという役割を果たしていると言える。

点検・評価

「授業評価アンケート」は、個々の教員が自己評価を行うためのものとなっている。『研究要覧』には主として最近5年間の研究論文などが記載されている。『人間文化研究』は

年間3回発行されており、毎号3人から6人程度の論稿が掲載されている。

長所と問題点

「授業評価アンケート」は、本来の趣旨からして、自己評価を行うためのものであるの
で、他者評価という観点からは十分ではない。『人間文化研究』は、自らの研究の発表の
機会になるだけでなく、他の教員の研究業績を知ることが出来るという点で大いに意味が
あるが、他方で、3本の論稿が集まりにくい場合がある。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の教育活動に対する評価を行うための、公平な方法を見いだす必要がある。『人間
文化研究』に関しては、引き続き適切な間隔で発行し続けることが必要である。そのため
に、各教員は、研究を纏めるテンポを速めるよう努めることが求められる。

(2) 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

a. 経済学部

現状の説明

教員の採用・昇任は、「京都学園大学教員採用・昇任規定」に基づいて学内手続きが行
われ、それぞれの職階の要件については同規定に明記されている。したがって、採用・昇
任は適切な判断にもとづいているといえよう。

点検・評価

教員の採用・昇任は、「京都学園大学教員採用・昇任規定」に基づいて行われているが、
それぞれが形式的な要件を定め、実質的には規定されていないため、必ずしも適切な判断
ができているとはいえない。教員の採用・昇任の審査にさいしては、これまで教員の研究
論文の本数を主たる判断基準にし、教育活動はその都度耳にはさんだ学生の評判を考慮す
る程度で、客観性に欠ける。

長所と問題点

研究者としての資質と教育者としての資質がプラスの相関関係にあることを前提にこれ
まで採用と昇任の選考手続きを進めてきた。確かに学会活動やワークショップの活動もで
きない教員は、総じてコミュニケーション能力に欠け、教員としての資質を疑わざるをえ
ない。しかし専攻分野によってはその基準は大きく異なる。

将来の改善・改革に向けた方策

教育活動の成果基準をインターテンポラルに策定する必要がある。たとえば、ゼミの卒
業生が卒業後数年して、国家試験に合格したとか外国の大学院を修了したとかの場合、そ
の時点で評価できるようにする。このことによって、教員もゼミ生との連絡を維持するイ
ンセンティブが働く。要は、教育活動の成果は、研究活動と同様に単年度単位では適切に
計測できないので、インターテンポラルな評価軸を策定し、教員の『研究要覧』としてで

はなく、『教育研究活動報告書』に改めるべきと思う。これにより教育に情熱を傾けている教員が、学部組織における正当な位置づけが与えられるからである。

b. 経営学部

現状の説明

教員選考の基準と手続きは「京都学園大学教員採用・昇任規程」に明示されている。そこには教授、助教授、講師および助手の各職階に応じた教育研究能力・実績を求める項目があり、適切に配慮されている。

点検・評価

「京都学園大学教員採用・昇任規程」に定められた教員選考基準は大学教員として選考および採用するに適切な基準であると考えられる。その基準にしたがって手続きが行われているので妥当であるといえよう。

長所と問題点

すべての規定の承認および改定は教授会および大学評議会の審議を経て、理事会で最終決定が行われるシステムとなっている。したがって、「京都学園大学教員採用・昇任規程」もこの過程を経て承認され運用されている。したがって、教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮は適切であり、問題ないといえる。

将来の改善・改革に向けた方策

平成16年度までの教員選考基準は大学院の課程を修了したものや他大学で教育経験を積んだ者を対象として設けられた規定であったが、平成17年4月よりは企業や公的機関で活躍している人材を準用するような項目が付け加えられた。今後は運用面において、教員選考基準における教育研究能力・実績を測る項目について模索してゆく必要があるだろう。

c. 法学部

現状の説明

採用・昇任にあたっては研究業績が重視されており、それによって研究能力・実績への配慮が行われている。採用にあたっては、経歴を考慮することによって教育能力と実績に配慮している。また面談において、関連事項を質問するなどして判断資料を得ている。昇任にあたっては、教育能力や実績について配慮されているが、明確な方法や基準は持っていない。

点検・評価

教育研究能力と実績への配慮はある程度行われているが、特に教育能力・実績への配慮は、明確なルールの下に行われているとはいえず、今後の検討が必要である。

長所と問題点

教員選考にあたっては従来から研究能力と実績が重視されてきており、この面ではある程度適切な配慮がなされている。教育能力・実績については評価資料が得ることが困難であるという問題があるが、学生による授業評価の利用方法を含め今後研究していく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

研究能力・実績についても、より客観的な評価ができるような方策を模索していきたい。教育能力・実績への配慮についても、授業評価等可能な方法をできるだけ取り入れていくことを検討していきたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

教員選考基準は「京都学園大学教員採用・昇任規程」に定められているが、教員選考基準において配慮すべき教育研究能力・実績は、同規程第3条から第6条にわたって、教授から助手までについて規定されている。

点検・評価

それによると、教授の資格基準としては、博士の学位、大学教授の経歴、また5年以上の大学助教授の経歴と著書・論文等の業績、が挙げられており、助教授の資格基準としては、大学助教授の経歴、2年以上の大学専任講師の経歴と大学教育研究上の相当な業績、修士の学位と5年以上の研究所での研究業務従事、専任講師の資格基準としては、3年以上の大学助手の経歴、修士の学位、などが規定されている。

長所と問題点

「京都学園大学教員採用・昇任規程」に規定されている教員選考基準はおおむね妥当と考えられるが、他の項目においても指摘しているように、大学教員以外の経歴を持つ者に対する教育研究能力・実績への評価・配慮については、不十分にしか為されていないと言える。

将来の改善・改革に向けた方策

前項に挙げた問題点を改善するため、「京都学園大学教員採用・昇任規程」を改訂することも考えられる。

6 研究活動と研究環境

(1) 研究活動

(研究活動)

(1) 論文等研究成果の発表状況

現状の説明

本学では平成4（1992）年以来、全学部の専任教員（特任教員を含む）について、専門分野、所属学会、現在の研究テーマ、主な研究業績（3点以内）、最近5年間の研究業績（著書・論文など）を『研究要覧』にまとめ、年次ごとに公表している。『研究要覧』の編集・発行は本研究所が行っている。

点検・評価

2005年度版『研究要覧』にもとづき、過去5年間の4学部の研究業績を著書・論文についてまとめてみると、以下のとおりである。経済学部（教員29名）132篇、経営学部（同26名）121篇、法学部（同20名）117篇、人間文化学部（同36名）271篇であり、教員一人あたりの年間平均業績は、経済学部0.91、経営学部0.93、法学部1.17、人間文化学部1.47である。

長所と問題点

人間文化学部および法学部と経済学部・経営学部との間の研究業績の格差が著しい。教員一人あたりの年間平均業績が少なく、また、過去5年間の研究業績（著書・論文）がゼロの教員が散見されるのは問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の教員一人ひとりの研究業績の数を増やすために、より一層の奮起が期待される。しかし、研究業績の数が多いだけでなく、優れた内容の研究業績が望まれる。そのためには、研究業績を正しく評価し、優れた研究を表彰するなどの制度を作ることも検討すべきであると思われる。

（教育研究組織単位間の研究上の連携）

（1）附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係

現状の説明

本研究所は、大学の組織上は、学部・大学院から独立した研究機関として位置づけられている。しかしながら、「2. 教育研究組織」の項で触れたように、専任研究員が置かれていないため、本研究所には独自で研究活動を行う機能が備わっていない。したがって、各学部および大学院に所属する教員が研究員となって組織する共同研究や、個々の教員に対する奨励研究、学術出版助成等の支援が、現在の研究所の主要な任務となっている。

点検・評価

ビジネスサイエンス研究所と総合研究所の期間をあわせた13年間に学術出版助成10件の出版があり、また共同研究（第1種）の成果として23冊の研究所叢書

が公刊されている。このように共同研究を中心とする本学の助成制度については毎年確実な実績があり、また、その成果が一定の評価を得て逐次刊行されていることは、本学における研究所と学部・大学院との組織的連携が有効に機能していることを示している。

長所と問題点

以上のように、本研究所は学部および大学院教員の研究活動を積極的に推進する役割を担ってきたわけであるが、しかし、その内容は個人ないし学部縦割を原則とする共同研究に対する支援策にとどまっており、4学部・4大学院研究科相互の学際的交流を実現していくという主体的役割を果たしているわけではない。たとえば、現在、各学部の学会で毎年さまざまな研究会や講演会が独自に開催されているが、この面で本研究所は、各学会相互の交流活動を進める媒体として機能しているとは言えない状況にある。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究所と学部・大学院研究科との連携をより促進する当面の具体策として、全学的に取り組み可能な学際的研究プロジェクトを本研究所が独自で企画することや、さらに各学会の活動計画を本研究所に集約し、本研究所と各学会とが連携して研究会や学術講演会を開催するといった取り組みを検討すべきである。

(2) 研究環境

(経常的な研究条件の整備)

(1) 個人研究費、研究旅費の額の適切性

現状の説明

個人研究費の額は専任教員一人あたり36万円であり、大学院担当者とそれ以外の教員との研究費の額は同じである。個人研究費は、研究費・旅費交通費・備品費・図書費として事前に申請した利用枠内で利用することができる。これ以外に図書館予算のなかから教員一人あたり20万円まで、教育研究図書の購入が可能である。

点検・評価

個人研究費の消化率は9割を超えており、監査法人の監査を経て概ね適正に支出されていると言える。

長所と問題点

個人研究費は、各教員が事前に申請した使用区分の枠内において比較的自由に

利用することができる。個人研究費は近年増額されておらず、必ずしも十分とはいえない状況にあるが、教育研究図書を購入予算分を合算して考えると、概ね妥当な水準にあるといえよう。ただ、利用する教員の立場から言えば、補正予算が終わるとその後の変更は一切認められないため、年度末に一部の項目に予算の未消化が生じてしまうという問題があるかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

私大の経営環境が厳しさを増すなかで、教員の個人研究費を引き上げることは財政上困難な状況であるが、こうした状況のもとでも、なお研究費の充実を図るためには、科学研究費の申請や外部資金の導入などの方策を積極的に推進することが必要である。また、本学の共同研究や奨励研究助成制度についても、その枠が毎年完全に消化されているわけではないので、より積極的な活用が求められる。

(2) 教員個室等の教員研究室の整備状況

現状の説明

専任教員（特任・客員教員を含む）全員に個人研究室が与えられている。また、全学部コピー機（Fax機能付き）、書架、雑誌、研究備品等を備えた共同研究室が配置されており、講義の資料準備やミーティング等に利用されている。今年度は、新たにシュレッダーが設置された。

点検・評価

個人研究室には机、書架、パソコン、電話機（留守電機能付き）、応接セット、洗面台など、研究活動に必要な基本的な備品と環境が整備されており、共同研究室の設備についても概ね妥当である。

長所と問題点

教員研究室は一応整備されている状況にあるが、教員研究室の配置が大きく4つの建物に分散しているため、学内の教育研究活動にとってさまざまな不都合が生じている。第1に、学生にとって訪問すべき教員研究室の所在（建物）がわかりにくいこと、第2に、研究室が別の建物にある教員相互の往来に時間がかかることである。もともと学部設置時に新設された建物には当該学部の教員研究室を置くことが原則となっていた。しかし、その後の教員移動が生じるなかで、研究室配置の原則が曖昧になり、その時々状況判断で研究室の手当てがなされてきた結果、上記のような雑居状態が生じたものと思われる。

第3に、こうした教員研究室の雑居・分散状態は、共同研究室の利用についても大きな不都合を生じている。共同研究室が設置されていない建物がある一方、経済・経営両学部の共同研究室は同じ建物の2階と3階に設置されている。当該建

物に研究室がある他学部の教員は、間近にある経済・経営いずれの共同研究室を利用できないし、また別の建物に研究室がある経済・経営の教員もまた、同様の不便を被っている。それゆえ、教員研究室の配置の適正化とともに、共同研究室の効率的な利用が望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

教員研究室の分散・雑居状態を解消する最良の方策は総合研究棟の建設である。それにより、共同研究室の利用をめぐる不都合も一挙に解消されるはずである。それが当面実現できない場合、教員研究室の適正配置について、教員も参加した全学的な委員会で雑居状態の解消に向けその方策を検討すべきである。

(3) 教員の研究時間を確保させる方途の適切性

現状の説明

専任教員の基本コマ数は規程により一律週5コマと定められており、週2日の自宅研究が実質的に確保されている。しかし、週5コマを超えている専任教員もかなり見受けられる。また、専任教員がまとまった研究時間を確保する制度としては、毎年各学部に長期（1年）と短期（半年）の学外（海外・国内）研究員の派遣制度が設けられている。

点検・評価

週5コマを超えている専任教員の場合でも、週2日の自宅研究が実質的に確保されているので、とくに問題はないと言えよう。また、上記の制度を利用して、毎年、各学部から学外（海外・国内）研究員が派遣されているので、教員の研究時間を確保させる方途としては適切であると考えられる。

長所と問題点

学部・大学院とも規程に定められた基本コマ数5の原則は守られており、学部・大学院の増担分については、それぞれ別途手当が支給されている。しかし、一部の教員が過重負担を強いられている状況は否定できない。また、学部長については運用により授業負担の軽減措置を講じている学部もあるが、一般に部館長職に対する授業軽減措置が制度化されておらず、管理職教員の研究時間の確保についてはまったく対策が講じられていない。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の研究時間を確保することは、学部・大学院の教育および研究水準を維持するために不可欠な条件である。しかし、とくに教育の充実が叫ばれる近年の私

立大学では、学生サービスの向上と教員の研究時間の確保とは両立し難い面のあることも否定できない。したがって、本学の実情において、その対策は限られたものとならざるを得ないが、次のような改善策が考えられる。

第1に、各学部の教員数に応じて、妥当な開講科目数であるかどうかを検討する。

第2に、激務とされる部館長職にたいする授業軽減措置を制度化する。

第3に、短期（半年）の学外研究員の派遣枠をサバティカル制度として活用し、教員の研究時間を制度的に確保する策を講じることである。

（４）共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

現状の説明

共同研究は第1種（研究期間2年）と第2種（研究期間1年）に分かれており、共同研究第1種には学外の研究機関の研究者も参加している。共同研究は、第1種では単年度200万円以内、2年の継続研究で合計400万円以内、第2種では150万円以内で5グループまで枠が認められている。

点検・評価

平成17（2005）年度については、共同研究（第1種）は2件が現在進行中であるが、平成16（2004）年度には共同研究の申請がなく、新規の共同研究は行われていない。

長所と問題点

平成16（2004）年度は、第1種・第2種ともに共同研究の申請がなかった。共同研究の制度を積極的に利活用することが望まれる。

共同研究（第1種）については、単年度200万円、2年の継続研究で合計400万円以内、第2種では150万円以内で研究助成しているが、研究助成にふさわしい研究成果が生み出されたかどうか問われることがない点は問題である。また、共同研究終了後の成果発表がかなり遅れる場合が見受けられるのは問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成16年度の申請分から、以下の諸点に留意しながら書類審査を公正に行っている。

(1) 申請者の研究申請内容が、その者の研究分野と合致しているどうかを検証するために、その者の業績を提出してもらう。

(2) 助成決定に至る審議内容を上記の観点からみて、研究の完成が可能かどうか

かも加味して審査をする。

(3) 支給助成金の適正な執行をはかるために、予算書、出張願書の厳格な事前審査をはかる。

(4) 海外渡航視察が多いことに鑑みて、実質的に渡航の必要性があるのかどうかを申請者に聴聞をして、当該出張が妥当かどうかを判定する。

以上のように、平成16年度の申請分から、公正な書類審査を行っているので、制度の運用面では適切であると考えられるが、そのために、この制度を活用し難くさせている面がないかどうかを点検し、利活用しやすい内容に改める必要がかもしれない。さらに、本研究所が、積極的に共同研究を企画し推進する必要があると思われる

(5) 研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性

現状の説明

本学の学外研究員助成制度によって、平成17（2005）年度は国内1名と海外3名の計4名を派遣した。また、平成17（2005）年度に海外で開催された学術学会の報告・参加等出張した者は4名である。

点検・評価

学外研究員助成制度によって、各学部から、毎年、学外研究員が派遣されている。また多くの教員が国内の学術学会で報告・参加している。さらに、海外で開催される国際会議・学会に参加する場合には海外出張者として旅費等の諸経費を本学が補助する制度も設けているが、本年度は申請者がなかった。

長所と問題点

学外研究員助成制度によって、各学部から、毎年、学外研究員が派遣されていることは、この制度が有効に機能している証拠であるが、学外でなければ研究できない内容であるかどうかを吟味する必要があるように思われる。また、海外で開催される国際会議・学会に参加する場合の補助制度の活用を促す必要があろう。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の学外研究員助成制度によって、毎年、数名ずつ国内・海外に派遣されているので、制度的には妥当であると考えられる。しかし、1年間あるいは半年学外研修に出かけやすくするためには、担当コマ数やカリキュラム上の問題を改善しておくことが重要であると思われる。

7 施設・設備等

(施設・設備等の整備)

(1) 大学・学部の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性

現状の説明

本学の校地面積は 193,430 m²あり、その中に楠風館、光風館、学志館、明光館、徳志館、悠心館、朋文館、緑風館、尚志館の校舎がある。

これらの校舎の中に、講義室は定員 41～100 人までが 4 室、定員 101～200 人までが 10 室、定員 201～300 人が 6 室、定員 301 人以上が 5 室あり、各教室にビデオ・教材提示装置等が設置されている。演習室は 26 室あり各教室にビデオを設置、うち 3 教室についてはプロジェクターを設置しパソコンを利用することを可能にしている。心理学系の実験室は 10 室あり、脳波・臨床・行動等の心理実験を行える設備がある。パソコン教室では定員 25 人が 6 室、定員 30 人が 3 室、定員 50 人が 3 室ある。LL 教室は 2 教室あり従来形のオーディオ・ビジュアルを利用した教室があり、さらにパソコンを利用した語学教育ができる 40 人定員の CALL 教室を 1 教室設置している。また、語学の自習室として CALL 教室に隣接し、セルフラーニング室があり、パソコンに加えて衛星放送・映画を自由に視聴することができる。マルチスタジオでは、映像制作および編集が行えるよう機材を整備している。

教員個人研究室については、専任教員すべて研究室が与えられ各研究室にはパソコンおよび、LAN を配備している。また、学部単位では共同研究室を設け図書およびコピー機を設置している。

情報センターにおいては、上記パソコン等情報関係についての集約および中枢を担ってパソコン教室、個人研究室、図書館等学内ネットワークを構築し各校舎にサーバー総数 17 台設置している。

国際交流センターは、海外との交換留学生や、海外における研修等を推進できるよう開設し、留学生たちの集まる場となっている。

資格課程の指導をより充実するため、教職課程・図書館司書課程の教育設備として関係図書を備えた指導室を設けている。

体育施設では、体育館、武道場、グラウンド・野球場・弓道場・ゴルフ練習場・テニスコート・アーチェリー場があり、多種多様の種目ができるよう備えている。

また、上記以外の校舎については、図書館、白雲ホール、セミナーハウス、クラブハウスがある。

図書館では、閲覧座席数 407 席、蔵書約 34 万冊を数える。

保健室・学生相談室は学生が心身ともに健康で有意義な学生生活を本学で送れるよう設備を揃えている。

食堂においては、白雲ホール 1 階に大食堂(座席数：750 席)と、2 階に軽食・喫茶コーナー(座席数：150 席)があり、学生の憩いの場となっている。

宿泊施設のセミナーハウスでは、外来者の宿泊や合宿研修等多面的に活用できるよう設

けている。

クラブ活動施設としては、クラブハウスを2棟有し、トレーニングルーム・器楽練習室・ミーティングルーム・洗濯室・印刷室を備えている。また、野外ステージ・学生ホール2階の多目的ホール・朋文館1階の茶室は、クラブや学生のイベントに活用している。

点検・評価

25 教室ある講義室に関しては、1週20コマ(月曜日から金曜日各4講時)のうち6教室が稼働率70%を越えている。本学は、 Semester 制度を取り入れている関係上、授業では同一教室をあてる必要性から時間割調整が難しくなっている。また、各教室に教育機器を設置している点で、どの教室においても同様の教材を提供できる。最近パソコンを利用してスクリーンに提示したいという要望があるが、この点に関しては現在のところ特定の教室しか対応できていない。

長所と問題点

教室の教育機器において機械操作は誰もが簡単に利用できるように配慮している。今日、多様化する教育方法に対応するため、教室の教育設備をさらに充実することは当然ではあるが、しかしながら使用頻度や費用面等の問題から要望される機器すべてを満たすことはできていない。

校舎は校地内に点在しており、その端から端への移動に時間がかかる。

将来の改善・改革に向けた方策

車椅子利用の身障者対応の教室についての設備は、光風館・徳志館・悠心館では対応できているが、そのほかの校舎では一階のみ対応可能である。受講にあたっては、車椅子対応ができる教室に変更することで対処している状況であり、全校舎において車椅子が利用できるよう改善していかなければならない。

教室機器の老朽化および新しい教育機器の導入については、年次計画を立て随時更新していかなければならない。

講義教室においても、曜日により教室稼働率が高く時間割を組むのが難しくなってきたので増設していきたい。

また、現状では満足できるものであっても情報教育の充実を考えるうえでは、パソコン教室および機器の増設が望まれるところである。

a. 経済学部

現状の説明

本学では一部の学部を除き、基本的に学部独自の施設設備は持たない。経済学部では、学部独自の基準として、200名以上の大規模授業は行わず、ゼミを重視している。このため、中・小規模教室の利用頻度が高く、しかも、同時進行でクラスを編成したときには、さらに多くの教室が同一条件で必要になり、教室の稼働率が部分的に高くなりすぎる場合がある。

また、他学部に比べ、講義科目でもコンピュータを利用する頻度が圧倒的に高く、コンピュータ教室の利用という点で多くの学生と教員に不便をかけている。

他方、学生施設ということでは、憩いの場所、集合できる場所が少ない。また、ゼミ合宿が可能な学内施設がないなど、現状に関する学生の不満は多く寄せられている。

点検・評価

経済学部ではコンピュータ利用の授業が多いことは既に述べたとおりであるが、光風館のパソコン教室のような比較的新しい設備でさえ、現在の技術水準に比べ見劣りする面がある。また、コンピュータ室ではなく、一般教室でもコンピュータを利用できるようにするために、無線 LAN やノートパソコンの利用を最近推進している点は大いに評価できる。

また、授業時間割の組み方に工夫を加え、ゼミなどを基幹授業とし、教室を事前に確保するなどの手段を通じて、教室の利用実績を平準化することにある程度成功した。この結果、専任教員の出校日の選択に関する自由度はほとんど無くなったが、このことは、学生に適切な時間割を提供する観点からも妥当である。

長所と問題点

最も大きな問題点はコンピュータ利用を前提とする授業が急速に増加している点である。また、このような授業では、一方的に「聞く」授業ではなく、自分で器機を操作することが前提になる場合が多い。つまり、極端に言えばすべての教室が IT 教室であるべき事態がすぐそこに迫っている。しかも少人数であることが多いため、教室のキャパシティに直接影響を及ぼす。この点への対応は不十分である。

将来の改善・改革に向けた方策

経済学部に限らず、すべての教室を IT 化する。学生にノートパソコンを必携にするだけでなく、学内 LAN を前提にした利用しやすい環境を早期に構築する必要がある。

また、学生生活を有意義に過ごさせるための、各種施設、たとえばロビーなどはもっと重点的に拡充すべきであろう。

b. 経営学部

現状の説明

経営学科および事業構想学科の施設・設備としては次のようなものを挙げるができる。

- ①経営マネジメントゲーム…これは仮想経営体験を行う一種のゲームである。このゲームを通じて学生たちは原価計算や財務諸表の作成方法を学び、将来の利益計画を作成することが出来る。インターネット上で教育用に行われている「バーチャル株式投資」をより経営学教育用にしたものであり、ゼミなどでも幅広く活用されている。
- ②ゼミ教室への無線 LAN およびプロジェクター設備を整えたゼミ教室の設置…一般のゼミ教室でも学生のノートパソコンでインターネット情報を瞬時に把握することができ、教員もパワーポイント等で作成した授業資料を効果的に用いることができ、授業効率や教育効果があげている。パソコン教室などの場合は座席配置が独習用のレ

アウトになりがちであるが、ゼミ教室にこのような設備を整備することによって、ゼミ形式で討論をしながら多様なプレゼンテーションを行うことが可能となり、将来の社内起業家を育成するのに有効な施設である。これは「ニュー・ビジネスリーダーを育成する」という経営学部理念を具体化させた設備の一つであるといえよう。

- ③ 高度な画像処理等を行えるコンピュータールームの設置…これは経営学科に設置されている教職「情報」課程用に整備したものである。この課程では「マルチメディア表現」という科目を設置することが求められており、ビデオやデジタルカメラ等を用いて作成された画像を、コンピュータで多様な処理をするのに有効な高度なソフトがインストールされた特殊なコンピュータールームである。
- ④ インキュベーション・ラボ…この部屋は事業構想学科の新設に伴い設置されたものである。会社経営や起業に関する図書をはじめ、起業家についての資料やインターンシップに関する資料などが配置されており、ゼミ等でも使用することができる。この資料に基づき学生たちはインターンシップ先を選定し、教員も多方面にわたる助言を行うことができる。

このような経営学部専用の施設以外にも、外国語学習を支援するためセルフラーニング室が設けられている。この部屋では学生が自由にサーバーに蓄積されているソフトや CD-ROM 教材を利用することによって、TOEIC や TOEFL のスコア・アップを図ることができる。また常に CNN 放送や 24 時間英会話チャンネルが放映されており、経営学部生の国際感覚や語学力アップに貢献している。加えて、本学のコンピュータ設備は他大学と比べて充実したものであり、学生たちがオープンアワーに自由に利用して、授業のレポート作成や資料検索を行える体制が整えられている。

点検・評価

経営マネジメントゲームや無線 LAN 教室の稼働率はかなり高く、ゼミのあり方も変わりつつある。またセルフラーニング室の入室者も年間延べ人数で 1 万人を超え学生的好评を博している。今後はインキュベーション・ラボ運用要綱も整ったので、事業構想学科の教員および学生を中心にこの施設を有効利用していかなければならない。

長所と問題点

このような施設や教育機器は効率的な授業を行うのに必要なものであり、有効に利用されれば教育効果が高まるだけでなく、学生によるプレゼンテーションなどにも広く用いることによって、発信型教育にも大いに寄与するものであろう。しかし、ほぼすべての教員がこれらの機器や施設を利用することができて初めて効果が上がるのである。施設の稼働率はかなり高まってきたが、今後は教員の利用頻度を高めていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

教育機器や施設は常にメンテナンスを行い、コンピュータソフトのバージョンアップにあわせて更新していく必要がある。しかし、導入には積極的であるが更新に関しては関

心が薄い面もある。すなわち財政面でランニングコストを常に計上していく必要がある。今後は機器の有効利用のために教員への利用説明会の頻度を増し、更新にも毎年度当初予算に計上していくべきである。

c. 法学部

現状の説明

法学部の専用棟は存在しないが、開設時の経緯から、徳志館という建物を中心に法学部の授業は展開されているし、教員の研究室や共同研究室、院生研究室も徳志館に置かれている。ただし、学部長室は少し離れた光風館に置かれており、徳志館は、全学共通で使用するコンピュータ室や体育館、駐車場、食堂、売店、教務などの事務室からも離れている。

点検・評価

ほぼ一つの建物を中心に教育が展開されている点は便利であるが、開設後 10 年以上が経った現在では、新しく採用された教員の研究室が別の建物になるなどの障害が生じている。つまり、学生が教員の研究室を訪問するときに誤解が生じるし、教員相互のコミュニケーションという点でも問題がある。

長所と問題点

一つの建物を中心に教育・研究が行われている点は長所であるが、他の建物に研究室を有する教員が存在するのが問題である。とくに、本学では Semester 制を採用して以降、専任の教員は同一科目を週 2 コマ担当することになっており、それを月曜日と木曜日、火曜日と金曜日に振り分けているために、教員の登校日が二分され、会議日である水曜日を除けば、それぞれのグループに属さない教員に顔を合わせる事が少なくなっているため、教員相互のコミュニケーションをとるのが困難になっている。したがって、せめて研究室を一つの建物に集めるなどの措置をとらなければ、教員間の意思の疎通をはかるのはますます難しくなるだろう。学部長室が離れていることで、さまざまな不便が生じている。

将来の改善・改革に向けた方策

全学的な問題であるので、広い視野に立った検討を行う必要があるが、第 1 に、法学部の教員の研究室を出来るだけ徳志館に集中させたい。第 2 に、昨年度から、食堂の弁当の出張販売を徳志館ロビーで行うようになり、館内で昼食をとる学生が増加したが、そのためのスペースが十分でないため、その充実を図りたい。第 3 に、徳志館からは、図書館を除いて、諸施設への距離があるので、できるだけ快適な移動ができるようにしたい。エスカレーターを設置するのがベストであるが、それが無理ならば、雨天のときに傘を持たずに移動できるように、屋根つきの渡り廊下を設置することを考えたい。第 4 に、事務室へも距離があるので、事務の情報を徳志館のロビーでコンピュータの端末から得られるようにしたい。

d. 人間文化学部

現状の説明

とくに人間関係学科のために、心理実験施設として15室、および実験に関わる情報処理教室として3室がある。

メディア文化学科に関わりの深いものとして、全学部共用ではあるが、茶室とマルチスタジオ、および語学学習施設（LL教室など）、コンピュータ教室がある。

点検・評価

学生のための施設として心理学の実験室、実験制御室などがあり、十分な実験設備が整えられている。

また、マルチスタジオにも、映像編集機器、放送機器など本格的な設備が整えられている。茶道実習室もあり、茶器・茶道具も実習用・茶会用があり質・量とも充実している。これには裏千家家元（当時）とのつながりが整備に寄与している。

長所と問題点

心理学実験の設備は発足時から重点的に準備されたが、一般的にこのような場合、施設と人はセットで配置するべきものであるが、人の配置が充分でなかった。そのうえ予想を上回る学生が心理学実験の受講を希望したため、余裕のない状態が続いている。

メディア文化の分野では、図書館の整備の遅れが目立っている。文化関係の書籍の量が絶対的に不足している。映像関係機器の整備も、優先的に整備したが、新しい機種性能に対応し切れていない。

なお、教員研究室は、一人一室である。そのことは評価できるが、学部が次々と新しくできた事情もあり、学部の教員の研究室が学内の方々の建物に散らばっている。教員間の連絡や、同じ専門分野の教員が、それぞれの研究室に置かれている図書を共用することができずに不自由している。本来は基本図書を整備した共同研究室が専門分野ごとにあるのが望ましい。

将来の改善・改革に向けた方策

教員研究室の学部毎のまとまりは、本学部だけでなく大学の長年の懸案である。先生の研究室をさがして右往左往する学生も見かけるので、本格的対策が待たれる。研究室の再配置は、全学一斉に行われるべきであるが、議論百出でまとまらないことが予想される。学内に案内板を設けるなどの当面の学生サービス対策をしつつ、教員の転出、退職などのとき、学部間の話し合いで入れ替わりを検討するのも一案であろう

(2) 大学教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

現状の説明

現在、本学のパソコン設置状況は、以下のとおりである。学内には723台のパソコンが稼働している。そのうち、教育用が593台、研究用が118台、事務用が119台となっている。学生（学生数4,354人）については、7.34人に1台の割合で配置され、専任教員115

名の研究室には 100% 配備されている。専任事務職員 78 名の他派遣ならびに臨時職員に対しては 119 台が配備されている状況にある。なお、これらの本学に設置されているすべてのパソコンはログイン名、パスワードを用いて本学キャンパスネットワークに接続されている。

ウイルス対策、不正アクセス防御は重要な問題となっているため、これまでも学内ネットワークのセキュリティを強化し、ネットワークの監視システムの構築をおこなうなど、積極的な対応を実施してきたが、さらに、今年度は防御システムをより強固なものにするために、新たに進入防御装置、Defense PRO を導入した。これにより、インターネットなどの外部的ネットワークであれ、イントラネットなどの内部的ネットワークであれ、よりレベルの高い不正アタックやワームの攻撃をシャットアウトすることができるようになった。

また、今年度より、色覚異常への配慮をおこなうために、カラーバリアフリー対策として、色の判別が容易になるソフトウェアを導入した。

情報処理実習関係の科目以外に、科目やゼミの授業に情報処理実習教室を利用する頻度が年々増加し、学生がオープンルームとして利用できる時間が年々減少してきている、という指摘があったために、昨年度よりオープンルームとして常時利用できる情報処理教室を光風館 1 階に新たに開設している。

また、情報処理実習教室以外で自由に利用できる環境づくりとして、白雲ホール 2 階と徳志館 1 階と 2 階で無線 LAN が利用できるようになっている。

昨年度は学志館 1 階の CALL 教室 (45 台) およびセルラーニング室 (24 台) のパソコンを更新したが、今年度は悠心館の心理実験室のパソコン (55 台) をすべて更新した。

現在、学内のネットワーク幹線路はこれまでの一部ギガビットネットワーク対応から全てギガビットネットワーク対応に拡張されており、集線装置もこれに対応して拡張されている。これにより、利用速度は速くなり、利用者にとって大変便利になっている。

点検・評価

全学内の I T 環境について、現在の本学の情報機器を利用した教育体制の観点から点検すれば、ハードウェア面は現状ではほぼ十分といえよう。現行教育カリキュラムで利用するソフトウェアについてはハードウェア同様の整備がなされており、教育上の問題が出ない程度に整備されている。しかしながら、今後の展開に向けて、e-Learning やそれにネットワークを利用した高大連携、大学間連携のためのコンテンツ作成の基本となるソフトウェア整備についての新たな投資が望まれるところである。もちろん、その場合においては、そのことによりどのような教育効果が生ずるのか、どのような教育形態を取るのかの議論が十分なされる必要がある。

長所と問題点

本学における情報機器整備の長所と問題点は以下になる。

学生がオープンルームとして利用できる時間が年々減少してきている、という指摘があったために、昨年度よりオープンルームとして常時利用できる情報処理教室を光風館 1 階に新たに開設し、学生の積極的な利用がおこなわれている。

また、コンピュータウイルスなどの対策としては、情報センター管理下のパソコンについて、Windows Update、ウイルスチェックソフトのパターンアップデートを強制的に実施し、セキュリティレベルを統一した。ネットワークを教育系、事務系、研究系の各セグメントに分離した。とくに研究系ネットワークでは研究室ごとにネットワークの分割を行ったことにより、万一 1 研究室のパソコンがウイルスに汚染されたとしても、その被害は当該研究室にとどまり、他の部署に波及する可能性はなくなった。それに加えて、今年度からは新たに進入防御装置、Defense PRO を導入した。これにより、インターネットなどの外部的ネットワークであれ、イントラネットなどの内部的ネットワークであれ、よりレベルの高い不正アタックやワームの攻撃をシャットアウトすることができるようになった。

日本人 100 人のうち、2,3 人の割合で色覚異常の人がいると言われており、正確な人数把握はできないが、色の見分けを苦手とする学生が本学にもかなり存在することが予想される。今年度実施した、色のバリアフリー化によって、そのような学生にも正しく情報を提供することができるようになった、と評価できる。

プレゼンテーション環境の整備として、全ての情報処理実習教室に常設の液晶プロジェクタ、スクリーンが整備され、また教室設置のパソコンの他にノート型パソコンなどの接続点の設置、ならびにプレゼンテーション装置への接続点が設置されたことにより、情報表現能力の向上を目指した教育機器の整備が進んだ。利用者の評判も良く、積極的な教育支援をおこなっていると評価できる。

また、デジタル画像、デジタル映像への対応としては、動画・静止画・イラストレーションソフトウェアが整備され、また、Web カメラ、メモ리카ードリーダー、CD-R/RW、DVD-R/RAM も設置され、多様なメディアを活用した教育にも十分対応できる体制となっている。

教育支援環境の整備として、レポート提出で、学内のファイルサーバへの提出に加えて、Web ベースのレポートシステムが構築されており、学生は学内、学外を問わず、電子データによるレポート提出が可能となっている。このシステムを利用する教員も少しずつではあるが、増加しており、今後さらに増加し教育効果を上げることが望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

今後更なる情報化・IT化の進展が起こるにつれ、学生利用の二ーズが高まると予想されるなか、情報センターでは専任職員 3 人、派遣職員 2 人で、情報システムのハード面での教育、研究をサポートしているのが現状であり、必ずしも十分なバックアップ体制とは言えない。

また、ウェブ上で有害情報が氾濫する中で、今後情報フィルターをどのようにかけるかが重要な問題となっている。ただ、これは情報のコントロールという意味もあり、慎重に進めていかねばならない課題である。さらに、高大連携が強く求められる中で、学園高校と大学をインターネットでつなぎ、大学の講義を高校側に配信することも今後の重要な課題であろう。最後に幹線の耐用年数がきており、その更新、整備を早急に進める必要がある。

(キャンパス・アメニティ等)

(1) キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況

現状の説明

キャンパス内における大小の庭園、樹木などを通じてアメニティに配慮した環境づくりに取り組んでいる。学生の保護者組織である「父母の会」もキャンパス・アメニティに配慮した寄贈を例年、行っている。学生組織である「学友会」とその傘下の団体とは少なくとも年1回、キャンパス整備を中心とした要求対談を通じて学生の要望に配慮した施設の拡充に取り組んでいる。

点検・評価

これまで未造成地などを抱えてきたこともあって、校舎などの形状や配列などはキャンパス全体の観点からは必ずしもバランスがとれていなかったが、新学部構想の実現などに向けて順次、取り組む方針である。

長所と問題点

キャンパスの後背地に緑豊かな自然環境に恵まれているものの、これを活かしたキャンパスづくりやアメニティの形成においてなお課題を抱えている。

将来の改善・改革に向けた方策

キャンパス・アメニティの促進に向けて学生、教員などの意見を十分反映するための枠組みを拡充することが課題である。さらに周辺自治体や亀岡市などを含めて文教街づくりのあり方についても将来的な検討課題になる。

(2) 「学生のための生活の場」の整備状況

現状の説明

2つの学生食堂を配する「白雲ホール」は授業時間帯に関わらず開放されており、学生の憩いの場として利用されている。この他、光風館、朋文館、徳志館、悠心館の1階ロビーにはいずれも椅子・テーブルの配置、自動販売機の設置をともなっており、学生の歓談の場としても活用されている。また、学内のグリーンプラザやセンタープラザなどの野外ステージは主として昼食時にクラブの演奏、さらには学生自主グループのイベントの場としても活用されている。

2003年4月からは構内店舗がコンビニ店(ファミリーマート)に切り替わったほか、本学構内の一部は一般の通行車が可能なことから、構内速度規制が遵守されないこともあったが、同年4月構内通路に段差(スピードストップ)を導入した。

点検・評価

コンビニ店の出店は学生の便宜を飛躍的に増大させている。また構内道路に段差を導入することによって、暴走族の排除のみならず、学内騒音を低下させる効果をもたらしている。

長所と問題点

「白雲ホール」などにおける学生向けの生活の場は、昼食時に学生の利用が集中するだけに将来的な検討課題になっている。また、コンビニ店は学生には極めて好評だが、文房具などが不足しているなどの指摘がある。

将来の改善・改革に向けた方策

学生生活の場の拡充は引続き課題である。なお、キャンパス内の禁煙を具体化するため、2004年4月より全館禁煙を実施している。分煙場所の確保のあり方とともに、喫煙マナーなどのキャンペーンを通じて意識高揚を図っている。

(3) 大学周辺の「環境」への配慮の状況

現状の説明

本学は緑豊かな学び舎で学習には最適の環境に恵まれ、調査でも環境には高い評価を得ている。その中に校舎敷地、グラウンド・野球場、三国山スポーツゾーンとさらにその奥の南側に未造成地が存在する。この広大な敷地 193,430 m²のうち約20%が緑地で残っている。

大学周辺のうち南條・学ヶ丘地区については、本学も含め市街化区域となっており、この地域では、現在、公共下水道の整備がすすめられていることから、本学も今後、整備計画に協力することとなる。

大学内の本館前メインストリートは、開学当初市道であったため、付け替え道路を外周に回し本学所有としたが、一般の通行は認めている。また、国道423号からの進入路についても開学当初から本学所有地であるが、一般家用車の通行は自由であるのが現状である。

また、本学未造成地が存在する寺地区については、本学との隣接が山林と田園が主であり、本学所有地は開学当初から未造成地のままであるため、地域から返還の要望もあったこともあり、外周に管理道路を設け、フェンスを張り巡らせることにより管理している。しかし一部隣接地所有者との境界が確定せず、フェンス設置が困難な箇所を残している。

点検・評価

大学は、曾我部町に位置するため、地域との交流を行い、学校開放の見地から、大学施設は地域の交流の場として積極的に提供している。また、亀岡市からの申請団体、地元関係機関に対しても、大学施設をオープン化し、地域社会に対し開かれた大学として積極的に施設開放を行っている。

なお、亀岡市からの申請団体に対しては施設利用料の減免措置を講じて施設開放を行っている。

長所と問題点

本学は緑に覆われた広大な敷地の中で良好な学習環境を学生に与えている。駐車場も完備され、学生の自家用車での通学を認めている。それと同時に学生の事故防止策を講じて

いる。

また、構内に対して部外者がどこからでも、出入り自由であることから保安面にも多少不安を残している。しかし、夜間については、部外者進入禁止策を設けて保安に全力を尽くしている。また、交通事故対策も兼ねて構内道路に段差（スピードストップ）を設け事故防止効果をあげている。

将来の改善・改革に向けた方策

大学周辺の環境改善については、何よりも地域住民の理解を得ることが肝要であり地域住民の理解を得ながらできることから構内の出入り自由な箇所をなくし、校舎周りにフェンスを張ることが保安面の不安改善につながるのではないかと。

周辺環境への配慮に関しては、予算措置を講じながら大学の将来計画の中において、検討されることが望まれる。

（利用上の配慮）

（1）施設・設備面における障害者への配慮の状況

現状の説明

障害者対応の建物については、平成8年に新築された光風館以降の建物は建築基準法に基づき対応できているが、以前の建物は対応がほどこされていなかったが、平成13年度当初、車椅子対応の障害者用各館出入口にスロープを設置した。

点検・評価

スロープの設置により、これまで光風館・悠心館・第二クラブハウス以外の開学当初からの建物についても、一階まで車椅子での進入が可能となった。また、各教室に車椅子対応の机も配置した。

長所と問題点

本学は校舎敷地が広く、車での通学が可能であり、障害者用の駐車スペースも確保できている。しかし、立地条件として坂が多いので車での通学が必要不可欠となっている。

また、教務課等の配慮により教室変更も行っているが、障害者が2階へ上る際には、職員は勿論のこと学生も一丸となって、障害者をサポートするというボランティア精神も芽生えている。しかし、建物が点在しているので教室間の通行が不便である。

将来の改善・改革に向けた方策

今後においては、各館の2階以上に対して車椅子対応の障害者対策を検討していく必要がある。

改善点は、建物など構造にかかわるものが多く含まれているため、構造上の問題を検討したうえで、耐震問題等も含め優先順位を定めて予算措置を講じながら改善に向けて、大学の将来計画の中において、検討されることが望まれる。

(組織・管理体制)

(1) 施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況

現状の説明

本学の施設・設備等の維持・管理については学校法人京都学園会計規程・会計規程施行細則・固定資産にかかる支出に関する取扱内規などによって整備をはかっている。日常的な個別の管理は各課が管理責任者を定めて行い、全面的な統括は施設課が行っている。

建物の管理業務(保安業務・清掃業務・設備管理業務)は基本的に外部委託を行っている。これらは、建物等施設を維持管理する上で必要な業務で、保安、消防用設備の保守・点検、電機設備の保安管理、トイレや窓ガラスの清掃、給水施設の清掃管理、樹木の剪定や草刈などの業務を委託している。

点検・評価

施設・設備等は、日常使用しているものであり、経年により施工時点より少しずつ確実に劣化していき、周期的に調査を行い、計画的な予防・保全の実施が必要となってくる。これらを維持・管理するために、過去の実績データに基づき耐用年数等を把握し、劣化したものについては、計画的に補修並びにメンテナンスを実施している。

長所と問題点

現在の管理体制にあっては、設備の維持は良いと思われるが、設備の修繕は基本的には発生時対応となっているため、設備によっては、現状復旧に多少時間がかかるケースがある。

将来の改善・改革に向けた方策

施設・設備等を維持・管理するにあたり将来の改善・改革としては、点在する校舎をいかに少人数で管理するかということで、集中管理システムの導入・ビル・オートメーション化をすすめることにより、効率的・効果的管理を目指すこととなる。

(2) 施設・設備の衛生・安全を確保するためのシステムの整備状況

現状の説明

施設・設備の衛生面においては、校舎清掃を委託業者により平日の毎日行うもの週何回か行うものに分けて実施している。また、飲料水用浄水設備の各機器が正常に運転し給水が衛生的かつ安全な状態を保つために水質検査等点検業務を並びに汚水合併処理装置の機能が正常な状態を保つために維持管理業務を委託している。なお、学内で発生するごみ処理については、一般廃棄物並びに産業廃棄物の収集・運搬を業者委託している。

安全面に関することにおいては、空調設備・電気設備の保守点検業務を並びに自家用電気工作物である電力設備の日常・定期点検等の保安に関する業務を業者委託している。ほか、情報通信設備(電話)・昇降機(エレベーター)の保守点検を業者委託し、さらには、消防法

により点検実施が義務付けられている火災報知設備や消火設備等、委託業者による消防用設備の法定点検を委託している。また、消防署からの消防点検も毎年実施している。

点検・評価

施設・設備の衛生面においては、本学のごみの出し方について、各館の主要場所に分別用ペールを配置し、ごみの削減と、資源の有効活用を図っている。これが学生にも定着し、学園祭でも自主的にごみの分別収集を行っている。

また、安全面においては、災害等を未然に防ぐため、事業所においては必須の自分のところは自分で守るといふ、自衛消防組織(隊)を編成し、自衛消防隊員として必要な知識と技術の習得を目的とした各種講習会にも積極的に参加し、防火意識の向上並びに職場の安全体制の向上を図るための対応も行っている。これは、本学園でも規程化されている消防計画によるものである。

長所と問題点

施設・設備の衛生・安全に関することで、近年、公害防止や環境保全の面で、法律が強化されていく傾向にあり、この対応のためにさらに高い技術が要求される。

将来の改善・改革に向けた方策

施設・設備の衛生・安全を確保するための改善として、老朽化施設・設備や新規取得設備について、法的な基準への適合が確実に実施できるシステムを構築していくことを目指すものである。

8 図書館及び図書・電子媒体

(図書、図書館の整備)

- (1) 図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他教育研究上必要な資料の体系的整備とその量的整備の適切性

現状の説明

図書館資料は平成 17(2004)年 3 月末現在で、消耗図書を含め 35 万冊を超えている。近年はコンスタントに年間約 1 万冊の図書を受入れている。

蔵書構成は、当初、経済学部単科大学として発足した経緯を反映し、経済・経営学関係資料が中心であったが、平成 1(1989)年の法学部開設を契機に、法学関係資料が多数受入れられ、社会科学系の図書の一層の充実がはかられた。更に、平成 11(1999)年の人間文化学部開設により、現在は心理、歴史分野の資料も整備充実が進んでいる。

年間受入冊数の推移

年 度	受入冊数	備 考
同 10(1998)	1 8, 7 3 2	人間文化学部 設置申請図書含

同 11(1999)	1 1, 3 5 1	
同 12(2000)	1 3, 8 6 1	
同 13(2001)	1 2, 7 5 6	
同 14(2002)	1 2, 6 0 7	人文院 設置申請図書含
同 15(2003)	1 1, 4 8 4	
同 16(2004)	1 1, 0 1 7	

学生用図書の選定方法は、学生定員により学部別に按分された図書予算枠から、各学部の選書委員会が中心になって選ぶという方式をとっている。もちろん学生からのリクエストも授業に関係のある図書は優先的に採用している。大学院生に対しては、共同研究室備付図書制度を設け、勉学の便宜を図っている。また大型資料については教員からの希望を図書委員会で調整し、私学助成補助金の申請などを行い、整備を進めている。

学術雑誌に関しては、外国雑誌の価格高騰による予算逼迫により、平成 11(1999)年度・同 12(2000)年度にかけて、各学部教授会へのアンケートによるタイトル見直し作業を行った。しかし価格高騰、予算削減は続き、平成 15(2003)年再度アンケートを実施、新規購入の厳選や既存雑誌の購読中止という厳格な姿勢で購読リストを作成した。今後も数年ごとに同様のタイトル見直しを行う計画である。

本学の視聴覚資料は、ビデオテープを中心に、タイトル数は 3,300 を超えている。語学・歴史関係の講座・シリーズものなど学習教材資料のほか、ホームビデオも多数揃え、「憩いの場としての図書館」の演出も心がけている。

マイクロ資料は京都新聞マイクロ、朝日新聞京都版を継続購入している。営業報告書集成、明治期マイクロ等覆刻の大型資料も前述の私学助成補助金も活用して整備を進めているところである。

電子媒体資料は、判例等法学関係資料、各種新聞・雑誌記事索引、統計データなどの CD-ROM を揃え、近年は日経テレコン 21、朝日新聞 DNA、MAGAGINEPLUS など外部データベースも契約・提供している。

最近の私学助成申請状況

年 度	資 料 名	価 格	採否
平成10(1998)年度	カール・メンガー文庫第4セクション	8,740 冊	採択
	公文別録	2,270	採択
同 11(1999)	朝鮮通信使記録	3,528	採択
	営業報告書集成 6集	2,381	採択
同 12(2000)	西安碑林全集	1,995	採択
同 13(2001)	南満州鉄道社報	2,599	不採択
	Business Associations	2,940	不採択
同 14(2002)	南満州鉄道社報	2,599	不採択
	カール・メンガー文庫第3セクション	3,543	採択

同 15(2003)	横浜正金銀行マイカ版	4,767	採択
同 16(2004)	國華 DVD版	2,231	採択

点検・評価

蔵書冊数は大学の歴史や伝統に比例する部分も大きく、他大学との単純な比較はあまり意味を持たないともいえるが、年間受入数に関しては、同規模大学を上回っている。

CD-ROM、On-Line 情報検索は各種検索機能も備え大変優れた特性を有する資料形態であるといえ、省スペース対策も兼ね、導入・整備を進めている。

長所と問題点

地域と密着した大学という観点からも、古文書を中心とした、丹波地方郷土資料の収集に力を入れてきた。亀岡出身の石田梅岩、並びに石門心学関係資料は充実したコレクションとなっている。また平成 15(2003)年度からは、茶道裏千家 15 代家元千玄室本学名誉教授からの寄付を基金に、茶道関係資料を網羅する千文庫の整備に着手、現在関係資料 4 千冊をそろえている。

電子媒体資料は、伝統的な印刷資料（図書）に馴染んだ利用者には親しみにくい面もあるので、適切な利用指導が必要であるが、現状では担当職員数などの関係で、必ずしも十分には対応できていない点が、課題として残る。

視聴覚資料については、目下のところ、ビデオテープ・DVD の映像資料が中心で、カセットや CD の音声資料の整備が遅れている。

将来の改善・改革に向けた方策

これまで増学部・増学科に対応する整備に追われがちであったが、今後は選書委員会の開催回数を増やして、体系的整備に力点を置いた図書のきめ細かい選定を行うとともに、予想される厳しい財政状況の中でも、長期計画に基づく特色あるコレクションの形成を心がける。

同規模他大学と比較して、資料費は総額では平均を上回っている。より効果的・効率的な成果を得るため、図書費、雑誌費の弾力的運用を心がけ、資料整備の充実を行いたい。

図書費、雑誌費 比較

(単位：千円)

年 度	図書費			雑誌費		
	本学	全国平均	指数	本学	全国平均	指数
平成11(1999)年度	83,867	56,992	147	26,888	55,366	49
同 12(2000)	91,663	59,943	153	32,477	47,279	69
同 13(2001)	82,394	53,357	154	33,805	42,140	80
同 14(2002)	71,813	49,527	145	30,589	49,292	62
同 15(2003)	80,325	45,790	175	29,448	49,498	59
同 16(2004)	67,145	45,857	146	35,954	51,179	70

(文部科学省大学図書館実態調査より)
(指数：全国平均を 100 とした場合の本学)

(2) 図書館施設の規模、機器・備品の整備状況とその適切性、有効性

現状の説明

昭和 56(1981)年大学創立 10 周年記念事業の一環として建設された、延べ面積 3,210 m²の鉄筋 4 階建て、そのうち閲覧開架部分は 1,013 m²である。

内部は 1 階が玄関エントランス、中 2 階に新聞閲覧コーナーと 10 ブースを備えるビデオコーナーを置き、メインフロアの 2 階を開架閲覧室と事務室・一部書庫に充てている。3 階は館長室、会議室、マイクロリーダー室などの他、学生用グループ学習室を設けている。

書庫は 2～4 階にあり、各階に電動集密書架を取り入れ、収容能力は 38 万冊である。

2 階閲覧室には検索用パソコン 15 台を配置、これらはいずれも学内 LAN を通じてインターネットに接続している。また CD-Server システムで CD-ROM も館内のみならず学内各所から利用できるようになっている。

3・4 階書庫内にも検索用パソコン各 1 台を配置し、利用者に便を図っている。

施設の比較

	学生数	図書館総面積	閲覧室面積	座席数	
本学	4,543 名	3,210 m ²	1,105 m ²	407 席	380 千冊
全国平均	4,124	5,030	2,274	474	502

(平成 16(2004)年度大学図書館実態調査より)

点検・評価

CD-Server システム等 LAN を活用する情報機器は一定の整備が出来ている。また、ビデオコーナーは全ブース DVD にも対応している。一方、施設全体としては建築当時の単学部から 20 年を経て 4 学部になった現在、全体に狭隘化が進んできている。

長所と問題点

閲覧室はワンフロアで、中央入口付近に受付カウンターがあり、少人数で閲覧室の監視が行き届く設計になっている。反面、館内には車椅子用トイレがあるだけで、バリアフリー対策が不十分である。

電動集密書架は床面積当たり収容能力は高いが、このことは同時に利用できる人数が限られるというデメリットもあり、単行図書、全集もの、製本雑誌バックナンバー等資料の内容による固定式・集密の使い分けが必要であるが、スペース・収容能力の関係で一部の単行図書も集密書架に配架せざるを得なくなっている。

将来の改善・改革に向けた方策

書庫が満杯に近づきつつあり、対策が急務である。内容が他の媒体で代替できる資料(電子ジャーナルなど)の導入促進等、省スペース化に取り組む必要がある。また資料の内容・

性格・利用状況を吟味した上での、不要資料の処分（廃棄）についても、廃棄基準の作成等を試みてきたが、現状を見ると、更なる検討が必要と考えている。

(3) 学生閲覧室の座席数、開館時間、図書館ネットワークの整備等、図書館利用者に対する利用上の配慮の状況とその有効性、適切性

現状の説明

閲覧室に関しては、閲覧座席数は407席で、収容定員に対して11%の充足率である。また開架図書は6万冊で、開架率は約17%となっている。

開館時間は従来、平日は18:00、土曜が13:30までであったが、学生からの開館延長希望は強く、平成15(2003)年度より平日19時までの延長を実施した。最終講義(5講時)終了(18:10)後、閉館(19:00)まで50分間しかないが、5講時開講科目は少なく、現在のところ図書館利用上の大きな支障はないと考えている。

延長時間中も利用者へのサービスが低下しないよう職員2名、学生アルバイト2名の4名体制をとっている。なお日祝日は閉館している。

学生に対する利用指導は、毎年4～6月にかけて1回生全員に対しゼミ別のガイダンスを実施している。内容は所蔵資料の説明並びに館内案内で、自館作成の図書館案内ビデオも活用している。入学直後の1時間の説明であり、新入生に図書館の魅力・役割を知らせることを主目的としているが、今後は教員との連携に基づくレポート作成時の資料検索指導等、レファレンスの充実を目指している。

点検・評価

学生の図書館利用活性化を図るべく、文庫本コーナー設置、ベストセラー作品の購入、ビデオライブラリーで内外の映画グランプリ作品を提供するなど、「憩いの場としての図書館」の演出を心がけてきたが、貸出利用に関しては必ずしも顕著な効果は現れていない。学生の図書利用活性化は教学・カリキュラムとの連携による「学びの場としての図書館」の充実によるべきとの認識の下に、1講義科目につき3タイトル各3冊までという指定図書制度を設け、教科書コーナーに隣接して指定図書コーナーを設置したほか、試験問題・レポートに係る図書を教員からの連絡によりカウンターに取り置く制度を設けるなど、学習サポート機能の強化に努めている。

学生利用状況

年 度	本学	全国平均
平成11(1999)年度	17,551 冊	40,638 冊
同 12(2000)	20,462	40,044
同 13(2001)	17,517	39,287
同 14(2002)	21,415	38,516
同 15(2003)	20,222	38,702

同 16(2004)	21,048	40,763
------------	--------	--------

(文部科学省大学図書館実態調査より)

長所と問題点

CD-Server、各種 DB の提供など、電子媒体資料に関しては豊富にタイトルを取りそろえているが、担当職員の人数、情報リテラシー能力等により、情報検索の利用指導が十分でなく、利用者は必ずしも各メニューを十分に使いこなしているとはいえない。職員のスキルアップも今後の課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

書誌情報については、平成 3(1991)年度図書館機械化スタートと同時に外部委託によるデータ遡及を行い、全蔵書のデータベース化が完了、すべて OPAC による検索となっている。しかしこれら遡及作業はカード目録からの遡及データであり、平成 12(2000)年度から国立情報学研究所 NACSIS-CAT データからの第 2 次遡及に着手している。

(4) 図書館の地域への開放の状況

現状の説明

地域に開かれた大学という理念のもと、本学所蔵の学術情報を積極的に一般市民に提供し、生涯学習の一助としての図書館開放を行っている。

平成 7(1995)年 7 月公開規程を制定し、市民開放を開始した。その後 2 度の規程改正を経て現在では、年齢・居住地の制限なく、受験生も含めて閲覧・貸出(3 冊 2 週間)利用を認めている。

また、京都府図書館総合目録ネットワーク(K-Lib ネット)にも参加、府下公共図書館とオンラインで検索・貸出手続を行い、蔵書の貸借をおこなっている。

点検・評価

京都府図書館総合目録ネットワーク(K-Lib ネット)は、府下公共図書館間でオンラインで相互貸借手続を行うネットワークであり、現在 33 館が参加しているが、府下の大学としては本学のみが参加している。専門書を中心とした 30 数万冊の蔵書は利用者にも好評で、貸出内容も専門書が中心である。

地域公開に際し、一般市民や受験生が机を占領し、学生の利用に支障がでることを危惧する声があったが、特に大きな支障はでていない。むしろ、一般市民が閲覧室で熱心に学ぶ姿は、学生にとっても大きな刺激となっている。

館外貸出についても、K-Lib ネットも含めて資料の紛失事故は現在まで発生していない。

市民公開利用統計

年 度	登録者	利用者	利用冊数
-----	-----	-----	------

平成11(1999)年度	60名	194名	455冊
同 12(2000)	48	158	328
同 13(2001)	64	303	577
同 14(2002)	87	270	449
同 15(2003)	43	305	666
同 16(2004)	58	493	968

長所と問題点

図書館公開は地域への公開理念に基づく地域住民へのサービスであるが、登録制の来館利用と、公共図書館のネットワークを通じての館外貸し出しとの、2本立てで実施している。公共図書館ネットワークへ大学図書館が参加することにより、直接来館できない一般利用者にも、大学図書館の専門資料を提供することができる。

K-Lib ネットにおける資料の物流は、公共図書館のネットワークであり、巡回車（協力車）に拠っているが、立ち寄り場所は一市町村一拠点为原则で、本学までの巡回はなく中継点の亀岡市立図書館までの搬出・受取方法が課題である。また巡回車の運行も週1回であり、資料の素早い受け渡しに難点がある。

将来の改善・改革に向けた方策

K-Lib ネットの物流に関して、本学への巡回車の立ち寄り実現を府立図書館に働きかけたい。また公共図書館間ではあまり一般的ではないが、大学図書館間の ILL におけるように、郵パックあるいは宅急便による物流も提案していきたい。

（学術情報へのアクセス）

（1）学術情報の処理・提供システムの整備状況、国内外の他大学との協力の状況

現状の説明

平成 5(1993)年図書館トータルシステム（丸善 CALIS）により、機械化をスタートした。同時に本学の蔵書目録データベースについても、カードによるものではあるが、遡及入力を行い全資料のデータベース化を一応終えている。システムは平成 9(1997)年には学内 LAN・インターネット対応に更新したが、平成 15(2003)年、国立情報学研究所（NII）の新しい目録システム（CAT-P）に対応すべく、3回目のリプレースを行った。

NACSIS-CAT・ILL をはじめとして、他大学との協力には、積極的に取り組んでいる。

点検・評価

新しいシステムは、貸出の予約、図書発注状況・予算執行状況の照会が図書館 HP 上で出来るなど、利用者サービスの向上に力を入れてある。これらのサービスはすべて Web 画面の操作であり、誰でも簡単に利用できるようになっている。

また予約の回答・連絡は（携帯）メールで行うため、利用者（学生）にとって身近な図

書館サービスとなっている。

長所と問題点

学内 LAN・インターネット等ネットワーク関係は情報センターの所管であり、システムや機器等の最新動向に迅速に対応できる。

一方図書館システムは図書館で構築しているため、情報センターによるネットワークのバージョンアップ時等に、図書館システムとの不具合が生じる場合があることから、相互のシステムの事前検証が十分に行われる必要を痛感している。

将来の改善・改革に向けた方策

学術情報システムの適切な運用のためには、利用技術の向上をはかり、担当職員のスキルアップをめざすほか、図書館・情報センターの組織的連絡調整を制度的に確保するなど全学的に取り組む姿勢を持つことが必要である。

9 社会貢献

(社会への貢献)

(1) 社会との文化交流等を目的とした教育システムの充実度

現状の説明

高等教育機関としての大学と、それが立地する地域との関係が、「開かれた大学」としての、どちらかといえば受動的な姿勢を超えて、相互が連携する能動的な活動が展開されはじめているのが近年の動向といえよう。本学と地域との関係も同様で、ここ数年の間、亀岡市の諸機関と大学が連携して地域文化の活性化に努力している。そうしたなかで、平成15年3月、亀岡市官学共同研究会（委員長・本学経済学部教授）が最終報告書を市に提出、そこで①「魅力ある情報交流ステーションづくり」、②「歩いて楽しめる駅周辺のルートづくり」、③「学生実験ショップの出店」、④「駅を拠点とした集客資源のネットワーク化」という4つのリーディング・プロジェクトが提案された。現在、これをベースにした様々な取り組みが始まっている。

点検・評価

亀岡市官学共同研究会が提案した上記4つのリーディング・プロジェクトを指標に、平成15年5月には、市内の某ビル1Fに「にぎわいホットステーション」を開設、駅前商店街振興組合設置の放送設備を活用し、本学放送局の学生DJによって「まちかど情報」や商店街情報が発信、駅前の賑わいを創出し、商店街への若者の誘導・交流をめざしている。これとは別に、同5月、市と大学とが共同で亀岡駅前商店街にラジオ局「かめおかサテライトステーション」が開局。週4回、午後5時から1時間、商店街の街頭スピーカーから売り出し情報や音楽などの番組が提供されている。また、学内向けではあるが経営学部では、提言を受ける形で「ビジネス・プランニング・コンテスト」が開

催され、亀岡駅前の活性化をはかる一助として賑わいを創出するアイデアを募集。これにもとづき、平成16年4月には、駅前商店街の空き店舗を利用して、産（亀岡商工会議所・駅前商店街振興組合）・官（亀岡市）・学（本学）の連携により学生チャレンジショップ「カフェ&ギャラリー スペース・CONOSER（コノセル）」（スペイン語で“知り合う”という意味）がオープン、多くの市民にとって人と情報の出会いの場として賑わっている。

このほか、平成16年4月16日に大学と亀岡市の依頼により、シンガー・ソングライターの奥井亜紀氏が作詞作曲した平和の歌「うつくしもの」のCDが完成しているが、地域と大学による平和運動の一環として役立てられている。また、市域と周辺地域に在住・在勤の社会人を対象に、本学契約講師とTA学生が実施する本学情報センター主催のパソコン講座も恒例化し夏季集中の行事として広く市民に親しまれているところで、毎年7月に開催されている。

長所と問題点

官学共同作業は様々な協議や事務的手続きの関係上、実施にむけて予想以上の時間を必要とするのが実状で、ともすれば発案された企画が先送りになりがちである。このあたりの効率化をはかり、できるところから手をつけていくという姿勢が望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

多くの学生や地域住民が、これら官学共同の事業に関係し「参加」しているものの、どちらかといえば提案・提起は一方的になりがちで、より自発的な行動が期待されるころである。そうすることによって、もっと幅広い市民や学生等の「参画型」事業の実施を課題としているが、一方で、平成15年2月～3月に府立南丹高校の1年生を対象として実施された高大連携プログラム「郷土に学ぶ 石門心学」の継続については今後の計画が検討されていない。地域近隣の高校および中学校などとの連携は、今後の大きな課題の一つといえよう。

(2) 公開講座の開設状況とこれへの市民の参加状況

現状の説明

公開講演会・公開講座は、昭和56（1981）年度から開催しており、平成16（2003）年度は24年目を迎える。公開講演会は53回目、公開講座は30回目を数え、公開講演会を年2回、公開講座も2回シリーズを年2回開催し、本年度の受講者数は約600名で、公開講演会終了時点で延べ12,200名となる。

本学における研究・教育活動の成果を社会に発信する貴重な機会として、あるいは市民との積極的な交流の場として重要な役割を果たしてきたといえよう。

亀岡市は、昭和63（1988）年に関西で最初の「生涯学習都市宣言」を行い、「生涯にわたり学び続け、自己の教養を高め連帯の絆を強めることにより、生きる喜びと明るく豊か

なまちに住む喜びの持てる都市づくり」を目指している。その意味でも、本学の教育資源、蓄積された研究成果を社会に広く開放することは、市民の一人ひとりに、生涯にわたって学び続けることのできる場を提供する点においてその意義は大きい。

亀岡市と連携して、公開講演会・公開講座を通じて、生涯学習の場として一般市民の方々に開放している。また、「亀岡市生涯学習まちづくり」には、本学の教員が講師として派遣されている。

点検・評価

公開講演会・公開講座の受講者の募集は、広報に尽力している。京都市生涯学習総合センター（京都アスニー・高島屋）、キャンパスプラザ京都、亀岡市教育委員会、亀岡市商工会議所などに、「ポスター」や「チラシ」などを置かせていただいている。過去の受講者にはDMハガキを郵送したり、他大学、関係団体、取引先等にはチラシを発送したりした。亀岡市と船井郡地域にチラシによる折り込み広告、京都新聞と朝日新聞にも新聞広告を掲載した。その他、亀岡市教育委員会に働きかけ、亀岡市の生涯学習誌「キラリ亀岡おしらせ」に掲載していただいた。公開講座では、京都市地下鉄と市バスに中吊り広告を行った。その結果、受講者が増加の傾向にある。

長所と問題点

公開講演会・公開講座の講師は、教員からの自主的な申し出により担当者を決定する方法をとってきた。しかし、積極的に申し出る教員が少なくなって、3年前頃から各学部長の推薦で決定することとなった。

受講者数は、平成13(2001)年度からJR京都駅前のキャンパスプラザ京都で開催するようになったため、アクセスが大変便利なこともあって、毎年、増加している。講座終了後には、毎回アンケートを実施しているが、受講者からは一定の評価を受けている。

一方、本学における公開講演会は、一般市民の生涯学習の場として開放し、大学の学問研究の成果を広く社会に還元することにある。このことから、「亀岡市」と「亀岡市教育委員会」の後援を受けて公開講演会を開催しているが、土曜日の午後と本学へのアクセスが不便なこともあって、聴講者が少ないのが実情である。受講者があまり伸びないことや受講者の年齢層が高いこと、参加者が固定化されていることが問題となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

公開講演会・公開講座のテーマは、各学部ごとの特色ある内容や最近の話題に照らして開催している。本学の教員による公開講演会は年2回、公開講座は2回シリーズを年2回実施し、より多くの方に受講していただけるよう努力を重ねてきた。

亀岡市と亀岡市教育委員会の後援により、市広報誌にも掲載され、市民にも親しまれている。そのためにも、多くの方々に関心を持ってもらえるような魅力のある講座を作るための専門委員会の設置が望まれる。また、亀岡市との連携を密にするとともに、総合研究所が中心となって企画、立案する方向も検討する必要がある。

過去（平成6年－平成16年）の開設状況

[公開講演会]

年度	講座名	講師	会場	受講者
平成 6 (1994)	平成不況下の雇用問題について 市民は企業に何を期待するか おくのほそ道ところどころ	窪田 隼人	京都山一ホール	93
		木内 佳市	亀岡ホール	100
		西村 正幸	京都山一ホール	200
平成 7 (1995)	目からうろこの歎異抄 ビジネスリーダーとそのジレンマ	大田 章夫	京都山一ホール	3971
		長谷川 正	京都山一ホール	54
平成 8 (1996)	2026年文壇の旅 会社は誰のためにあるのか 情報公開のゆくえ	筒井 康隆	K21教室	4103
		伊藤 勇剛	京都山一ホール	0316
		高田 正淳	京都山一ホール	0
平成 9 (1997)	歴史人口学の世界 日本型企業社会のたそがれ	浜野 潔	京都山一ホール	2202
		村上 亨	京都山一ホール	65
平成10 (1998)	ひとことdeマーケティング 古代木簡と長屋王家	三家 英治	京都山一ホール	2303
		八木 充	リサーチパーク	47
平成11 (1999)	蓬莱山と日本文化 21世紀情報メディア新時代を考える	岡本 健一	リサーチパーク	160
		隅井 孝雄	リサーチパーク	87
平成12 (2000)	明日の課題「ボランティア-市民社会を考える」 テレビ放送の功罪 高齢者の心の健康 地球に優しい生分解性プラスチック	坂本 信雄	K21教室	28
		北川 泰三	K21教室	26
		小川 嗣夫	K21教室	42
		岡村 圭造	K21教室	16
平成13 (2001)	子どもの心が育つということ 灰の文化と現在 企業社会と人権 アメリカの医療制度問題	橋本 尚子	長岡公民館	21
		植木 行宣	キャンパスプラザ	70
		三並 敏克	K21教室	202
		荒木 利枝	K21教室	34
平成14 (2002)	どうする大学－日米大学比較から－ 中小企業のIT戦略	波多野 進	K21教室	40
		大西 昭生	キャンパスプラザ	128
平成15 (2003)	交通犯罪とその被害者 言葉とそれにより意味すること	川本 哲郎	K21教室	79
		井上 博嗣	K21教室	105
平成16 (2004)	歴史から見る犯罪・刑罰・裁判 源氏物語とその時代	乳 原 孝	K21教室	106
		山本淳子	K21教室	87
平成17 (2005)	労働条件の決定・変更法理 どうする生活習慣病！！いのち輝け！ 介護予防のABC	表田充生	K21教室	30
		吉中康子	K22教室	92

[公開講座]

年度	講座名	講師	会場	受講者
平成 6 (1994)	市民生活と法 1. 新しい借地借家法 2. 不公正取引と消費者被害の防止	石田喜久夫 長尾 治助	4 3 1 教室	131
	星の世界のファンタジー 1. 火星の国際協同観測 2. 別の惑星系を求めて	岩崎 恭輔 川畑 周作	4 3 1 教室	106
	青少年の安全と心理 1. 心の目で見る交通安全 2. 揺れる若者の心	森田 敬信 那須 光章	長岡公民館	74
	所得税申告書のしくみ 1. 所得税のしくみ-あらまし- 2. 確定申告書の作成のポイント	石原 俊彦 遠藤 尚秀	4 3 1 教室	159
平成 7 (1995)	法律を学ぼう 1. 消費者保護と刑法 2. 家族法はどう変わるか	立石 雅彦 甲斐道太郎	4 3 1 教室	102
	マスコミとCM 1. 広告の機能とマスコミの特性 2. CM表現のあれこれ	甘崎 孝宣 高野 功	長岡公民館	148
平成 8 (1996)	日本農業のまがり角 1. 農業改革に情熱を傾けた人びと 2. 国際化時代の日本の農業	傳田 功 高山 敏弘	K 2 1 教室	185
	これからの女性を考える 1. 女と男のパートナーシップ 2. 女性の自立と男女の共生	黒木 雅子 神谷 治美	長岡公民館	81
平成 9 (1997)	異文化にふれる 1. 世界の言葉の親族関係 2. 近くて遠い国アメリカ	原 周三 田中 宏明	K 2 1 教室	153
	対人関係を考える 1. 対人関係による心理学へのアプローチ 2. ひとと共に育つ-発達と対人関係-	岡本 裕介 伊原 千晶	長岡公民館	148
平成10(1 998)	臓器移植を考える 1. 臓器移植～法学の立場から～ 2. 臓器移植～倫理学の立場から～	川本 哲郎 佐別当義博	長岡公民館	93

平成11 (1999)	日本文学の世界へ 1. 明治・大正の文学 2. 元禄の文学―「好色五人女」より―	永渕 朋枝 山崎ふさ子	Y 3 1 教室	117
平成14 (2002)	法律を学ぶ 1. お金の法的側面 2. ハンコとサインのあれこれ	宮川不可止 志村 治美	キャンパ ス プラ ザ	240
	人間文化を学ぶ 1. 中国少数民族の歌垣 2. 我が国高齢社会のゆくえ	手塚 恵子 牧 正英	K 2 1 教室	164
平成15 (2003)	中国 昨日・今日・近い明日 1. 中国の文化・歴史と産業 2. 中国、大連ソフトウェア産業	長谷川 正 三箇山 清	キャンパ ス プラ ザ	224
	グローバル化と環境・資源政策 1. グローバリゼーションと環境・資源政策 2. あたらない経済予測のはなし	内藤登世一 尾崎タイヨ	キャンパ ス プラ ザ	202
平成 16 (2004)	ヨーロッパからの風 1. パリ幻想と京都幻想 2. イギリス王室の現在と未来	岡崎宏樹 小川賢治	キャンパ ス プラ ザ	286
	ホロコーストと向き合う 1. フランス人とホロコースト 2. ホロコーストと国際法―戦争犯罪人の処罰	藤田ジャクリ ン 新 井 京		
平成 17 (2005)	ベンチャーへの挑戦 1. 日本的ベンチャースピリットの源流日本発の起業家坂本竜馬 2. 起業における現状と課題 事業構想から事業計画へ	井形浩治 堀池敏男	キャンパス プラザ	134
	民主主義と経済学 1. 民主主義は失敗する！？ ―選挙の経済学― 2. 民主主義は失敗しない！？ ―選挙だけが民主主義ではない―	久下沼仁 坂本直樹		142

(3) 教育研究上の成果の市民への還元状況

現状の説明

本学では、教育研究上の成果を市民に還元するものとして、すでに恒例となった年数回の公開講演会や講座を開催している。これらの講師は本学の専任教員が担当し、開催場所は本学内施設とキャンパスプラザ京都などに分けて設定しており、学生はもちろんのこと広く亀岡市・京都市をはじめ近在の市民に向けて受講を呼びかけている。このほか、大学総合研究所が主催するものとして、学術講演会（後援：亀岡市教育委員会）、

教員の研究報告としてのワークショップも学内施設を利用して開催している。経済・経営・法学部の各学会が主催する講演会も本格的に開始され、亀岡市職員や市民をはじめ本学教職員・学生らが参加している。また、平成16年10月には、キャンパスプラザ京都の1室を借りて「サテライト教室」がオープンし、学長をはじめ各学部教員が講師となって「土曜教養講座」がスタートした。今後、内容の充実が期待されるところで、大学院・学部の授業はもちろんのこと、学会や研究会、課外活動、父母の会・同窓会など、この教室を利用している。なお、大学コンソーシアム京都の単位互換授業科目およびシティーカレッジ開講科目として本学が提供する全日本きもの振興会の寄付講座「きもの学」（夏期集中セミナー、コンソーシアム京都の単位互換参加大学に在籍する学生および一般社会人を対象、キャンパスプラザ京都にて開講）は、好評を博して本年度4年目を迎えた。政府の各白書作成に実際に携わった担当者がその内容を説明する経済カレント講義「白書を読む」はすでに10年以上にわたって継続している。また経営学教科目の「NP0論」も市民が自由に聴講できる科目として設定されているが、平成16年9月には、亀岡保津川ライオンズクラブと本学との間で「NP0論の開講座に関する申し合わせ」に関する調印が行われ、フォーラムの開催などが計画されている。

点検・評価

公開講演会・講座ともに途切れることなく実施しており、しかも相当な回数を数えており、研究報告としてのワークショップに参加する学生が年々増加していることも評価できる。また、大学コンソーシアム京都のシティーカレッジ開講科目として3年間にわたって提供している講座「きもの学」は、社会人を対象とした講座では3年連続して最高の人気を得たことの評価も高く、公開講座としての「NP0論」が地域の活動に寄与するところも大きい。

長所と問題点

講演会・講座、公開講義それぞれに、本学学生はもちろんのこと、幅広く市民に享受されているとはいうものの、その参加人数は主催者が期待するほど多いとはいえない。本学は、経済・経営・法学・人間文化の4学部で構成されているが、現在のところ講演会・講座・ワークショップの内容は、どちらかといえば経済・経営関連が多く、人文系のより積極的な参画が望まれるところである。

将来の改善・改革に向けた方策

構成4学部が、それぞれの個性を活かしながらも、単発的ではない年次計画を立てた上での講演会・講座・公開講義の実施が求められている。加えて、そうした企画が、地域自治体（亀岡市）とのより緊密な連携のなかで、たとえば市民新聞等に定期的に掲載されるなど、地域住民にむけた積極的な情報宣伝が行われるべきだろう。また、本学の学生の参加数をもっと多くする仕組み、たとえば、聴講回数に応じて単位を付与するなどの方策が検討されてもよいと考える。

10 学生生活への配慮

(学生への経済的支援)

(1) 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

現状の説明

本学の奨学金制度には、本学独自で管理・運営している奨学金制度と、外部機関の運営にあっているものがある。これらは給付制度と貸与制度に区分される。本学が独自に管理・運営している制度としては給付制度と貸与制度がある。給付制度には、①給付奨学金、②父母の会修学援助奨学金がある。このほか同窓会奨学金がある。一方貸与制度には、①貸与奨学金、②創立 30 周年記念貸与奨学金、③キャンパスローン等がある。これらとは別に外部機関が運営するものとして、日本学生支援機構や民間、地方公共団体の奨学金制度がある。こうした奨学資金制度とは性格を異にするが、短期の貸付制度がある。

学内奨学金

本奨学金制度は昭和 61 (1986) 年 4 月 1 日に制定されたもので、給付制度と貸与制度の二つから構成される。このうち給付奨学金は、学力・人物が優秀で健康にして向学心堅固な者を対象にしている。これに対して貸与制度は修学意欲がありながら、家計事情の急変により学業の継続が困難になっているものを対象としている。

また、保護者の組織である父母の会による修学援助奨学金がある。これは修学意欲のある学生が、家計事情の急変により学業の継続が困難な場合に給付される制度である。さらに同窓会奨学金制度がある。本制度は本学同窓会が運営するもので、人物優秀で母校京都学園大学の名声を高めた者を対象にした給付制の奨学金制度である。

平成 16 (2004) 年度の給付奨学生は、京都学園大学奨学金 48 名、同窓会奨学金 4 名、父母の会修学援助奨学金 8 名、合計 60 名となっている。

これらの奨学金制度は、いずれも各学部の議をへて学長が決定しており、採用者には毎年 6 月末に大学から通知し、銀行振り込み方式で行われる。但し、父母の会の奨学金の支給は春 5 月末・秋 11 月末に行い、同窓会は 11 月初めの学園祭で同窓会長より授与している。このほか、返済義務をともなう各種貸与の奨学金制度がある。その①は、学内奨学金の貸与制度によるものである。なお、これとは別に②創立 30 周年記念貸与奨学金制度、③キャンパスローンがある。創立 30 周年記念貸与奨学金制度は、修学の意欲がありながら学費納入が困難な学生に対して適用できるように導入されたものである。一方、キャンパスローンは様々な奨学金制度の条件を満たせない学生に対して、民間金融機関を通じる奨学金制度であり、これを大学として紹介しているものである。

これら制度の利用者は、学内奨学金の貸与制度 2 名、創立 30 周年記念貸与奨学金 7 名、キャンパスローン利用者 10 名であった（これら給付と貸与の受給者数の実態は別紙統計表のとおり）。

日本学生支援機構奨学金

この制度に基づく貸与制度には、第 1 種（無利子）と、きぼう 21 プラン（有利子）の 2

種類であり、281名の学生が受給を受けている。この他に、第1種緊急採用（無利子）、きぼう21プラン応急採用（有利子）の制度もあり、いずれも一度の申請・審査によって最短就学年限まで支給が可能となるように工夫されている。

その他の奨学金（民間・地方公共団体奨学金）

各種の法人・民間企業等の団体や地方公共団体の教育委員会が募集するもので、主として新学期に各大学に人数を限定して推薦依頼があるものと、出願自体には人数に制限がない場合がある。これらの情報はその都度、掲示等により学生に案内するとともに、照会に対応している。いずれも「給付」と「貸与」の2種類があり、募集团体によって採用基準・採用数・給付額等がそれぞれ異なる。平成16(2004)年度における地方公共団体の給付奨学生は、4団体の4名（このほか春学期対象の奨学生1名）であった。

短期貸付

この制度は、保護者の組織である父母の会が学生生活費の一部を支弁する目的で設置されたものであり、僅か2万円以内の貸付（返済は3か月以内）であるが、臨時的・応急的な学生生活の不測事態に対する支援として貸付けられる。平成16(2004)年度の利用者は延べ人数で569件と前年度の457件を上回った。

点検・評価

本学の各種奨学金は現在の社会情勢に鑑み、経済的困窮度が高い学生にとっても「教育の機会均等」になるように制度化するとともに、制度の運用を逐次見直してきている。以前のような「育英」に対する奨学金の考えから「困窮」に対する支援へとややシフトしており、本学の制度もそうした情勢に対応している。

また選考に際しては、各種奨学金の受給希望者のバランスを考慮するとともに、各学部の学生委員ならびに担当職員による公平なヒヤリングを通じて慎重な選考を行っており、学生にとって意義のある支援となっている。

とりわけ、近年の長期にわたる不況のなかで、学生生活の支援、なかんずく奨学金制度の充実を最優先課題と位置づけており、平成11(1999)年に制度化された「創立30周年記念貸与奨学金制度」もそうした趣旨を踏まえて実施している。

長所と問題点

学生に対する生活指導から経済的支援を含めてその対応は引き続き課題である。具体的には、奨学金の交付期日と学費納付期日との整合性や奨学生としての意識の高揚などについては引き続き検討課題である。また、創立30周年記念貸与奨学金制度については、近年、返還が焦げ付いている事例もあり、とりわけ入学予定者への適用については再検討する方針である。同様に、本学給付奨学金の受給者が退学するケースもあるので、これについても規定の見直しを含めて検討している。

また、民間銀行との提携による「キャンパスローン制度」は、融資条件などの面で一層の改善が望まれており、今後、いっそう利用しやすいよう条件整備を行う方針である。

将来の改善・改革に向けた方策

各種奨学金に関する情報提供については、年度当初の学生用「キャンパスガイド」を通じて制度を広報しているほか、奨学金に関する説明会の開催、募集時期における学内掲示板、大学ホームページを通じる案内など多様な募集案内を行っている。また、ゼミを通じて募集案内も行われているので、学生に対して十分、周知徹底しているものと思われる。

選考に際しては、奨学金を希望する学生の生活状態や見通しなどについて、十分にヒヤリングを行っており、それに基づいて相応しい奨学金の支給が可能になるよう努力している。今後、さらにきめ細かい相談を通じて対処することとしたい。

(生活相談等)

(1) 学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

現状の説明

学生の心身の健康保持、増進及び安全や衛生に関わる管理は「学校教育法」に基づく全般的教育計画の基礎として認識しており、その業務実践は「学生相談室」があたっている。学生相談室は大学事務局の「課」として位置づけられおり、その機能は、「相談室」と「保健室」に区分されている。相談室は学生生活全般の相談業務を行っている。保健室では、健康診断、応急処置、健康相談、医療相談、カウンセリング、傷害保険請求申請手続き、健康診断証明書発行、健康調査、健康教育などの業務を通して、心身の健康保持増進および学生生活の安全と衛生に関わる健康管理を行っている。

学生相談室の人員構成は、学生相談室事務長（学生課長兼務）と学生カウンセラー1名（常勤）と非常勤医師3名、産業医1名、及び専任看護職2名からなっている。医師は整形外科医師1名、精神科医師1名、循環器内科医師1名、および産業医からなっている。また看護職は看護師、衛生管理者、認定カウンセラー等の有資格者からなっており、それぞれの専門的分野を担当している。

また、健診のデータ及び流動的に発生する健康課題への対処は、保健室のスタッフが総合的な視点で解決を図っている。

これらの課題に対処するために基本的には「ケア論」に基づいてスキルの研鑽を行っている。同時に学校保健法や全国大学保健管理協会の意向を踏まえながら、問題解決を単なる健康課題として解決するだけでなく、青年期の人格形成を豊かにしていくヒューマンケアとして対処している。

点検・評価

1. 平成16(2004)年度定期健康診断受診率は以下の通り。

(単位 %)

項目・回生	1回生	2回生	3回生	4回生	5回生以上	総計
胸部X線検査	96.2	80.8	76.7	87.7	40.5	83.8

尿検査	92.7	73.8	70.5	86.0	40.0	79.1
-----	------	------	------	------	------	------

2. 平成16(2004)年度の体育系クラブ・サークル健康診断(心電図検査・血圧検査・血液貧血検査・内科健診)の受診率は、約70.9%(登録人数642+ α 人 受診者数455人)。

3. 平成16(2004)年度の保健室での応急処置・健康相談の対処件数は、約1,211人(医師対応122人、看護職による応急処置1,089人)。

4. 健康教育の実施

平成16年度「健康セミナー」は「熱中症の応急処置及びスポーツと救急処置」、「私達の生活と感染症、その対策」の2テーマを実践した。また、前年度に続いて「食行動チャレンジ研修会」を実施するために、前年度の研修結果を学生へフィードバックし、その上で食行動の変容動機の提供を意図した教材を作成した。作成した教材は次年度開催予定のセミナーに活用する方針である。

① 健康セミナー2004「熱中症の応急処置及びスポーツと救急処置」

平成16年7月に、学医(佐藤英夫先生)による講演会を開催した。講演の対象は体育系クラブ代表者であり、参加者は23名であった。夏季中のトレーニングに関して熱中症予防と水分補給について解説されたが、講演資料やパンフの配布、代表者からの話題提供によってクラブメンバー全員にも間接的な啓蒙教育が広められた。当該年度における熱中症事故の届け出がなかった事からも、本セミナーの予防的効果が認識される。「スポーツ救急処置」でのテーマは脳震盪についての解説であった。

② 健康セミナー2004「私達の生活と感染症、その対策」

平成16年11月に本学産業医(泉孝英先生)による講演会を開催した。講演の対象は本学学生及び教職員で、約50名が参加した。WHO情報を視野に入れて国内情勢を考慮し、インフルエンザ、SARS、鶏インフルエンザに関連するウィルスの学術的解説や伝播経路と予防対策、ワクチンの効用など幅広い内容の講演であった。この講演は参加者がインフルエンザワクチン接種という医療行為を受けるにあたり、ワクチンのリスク要因を含めての同意や自己決定を明確にしていくための知識提供として有益であった。

本学の保健管理は定期健康診断、健診事後対応、応急処置、健康相談、診療とケア、健康教育の一環的实践に努めている。しかし、医療機関施設として申請されていない本学の立場を考えると、今後の保健管理業務のあり方は、以前にもまして学生自身の自己管理能力を促進し、健康でより良い生き方を導く実効的な健康教育の提供が重要である。

長所と問題点

本学の保健管理は治療中心としてではなく、問題を抱える学生の全体性を視野に入れたヒューマンケアに重点を置いている。人間学に根ざしたヒューマンケアは教育そのもので

あり、そうした保健管理の実践成果を教育全体に展開するシステムの導入が課題となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の特質を勘案しつつ、望ましいシステムの構築に向けてさらに検討する方針である。とりわけ学生に対するヒューマンケアの必要性は高まっており、現行の「相談室」と「保健室」、さらに「心理教育相談室」(桂センター)の機能の融合を含めて、相談機能のあり方が検討課題である。

(2) ハラスメント防止のための措置の適切性

現状の説明

本学は、基本的人権の尊重、法の下での平等などを定める憲法、及び男女雇用機会均等法等の精神に則り、本学における学生の快適な教育環境の保障、並びに教職員の公正な業務遂行を保障するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置、並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に、適切に対応するためにセクシュアル・ハラスメント防止規程を定めている。

また、快適な環境を整備・保持し、セクシュアル・ハラスメントを防止・排除するとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対応するための具体的な定義・解決のため「セクシュアル・ハラスメント防止に関するガイドライン」を定めている。

現状としては、学内に防止委員会が組織され、具体的な防止及び排除のための施策並びに措置が審議されるとともに、学生・教職員の学内相談窓口として、各学部から2名・事務部門から2名、合計12名の教職員が相談員を担当しており、誰もが相談しやすい体制を整えている。

点検・評価

セクシュアル・ハラスメントの防止のため、学生・教職員・関係団体等に防止パンフの配布、大学HPにおける啓発と相談窓口の案内、学生・教職員の研修等を実施し啓発活動に取り組んでいる。

こうした活動の成果により、大きな問題に発展したケースは無いが、相談員に届かない事例が内在すると考えておくことが重要であると防止委員会では認識しており、今後も弛むことなく啓発活動に取り組んでいきたいと考えている。

長所と問題点

相談窓口である教職員で構成する相談員は、身近な存在として相談しやすい体制ではあ

る。しかし、一方では、学生・教職員にとって相談員も同じ大学組織の一員であることに変わりはなく、相談する者の心的不合理を全く取り除くことは、客観的に不可能と考えられる。こうした問題点を解決するための検討を今後進める必要があるのではないかと考える。

また、大学全体の研修を実施する場合、参加の義務が無いことから、半ば強制的に参加を促すシステムが必要と考える。

将来の改善・改革に向けた方策

近年のいわゆるセクハラ・DV・アカハラといった人権に関わる社会問題に対して、大学が真摯な姿勢で取り組むことに今後も変わらない。そうした、基本姿勢を元として、啓発・相談・調停・調査といった学内に規定されている各々のセクシャルハラスメント関連機関がより信頼性・信用性を増すことが重要であり、その改革として、より高い専門性と客観性のある外部機関を加えた組織を構築することが必要と考えられる。

(3) 生活相談担当部署の活動上の有効性

現状の説明

相談内容は修学相談、心理相談、生活相談など多岐に及んでいる。来談者数（相談室を訪れた延べ人数、2004年度）でみると、学生578名（うち継続相談で訪れた295名を含む）、父母・教職員・卒業生47名であった。ここ数年、学生の来談者数は増加傾向にあり、全学生数に占める比率は、1999年の2.9%から2004年の6.2%へ上昇している。また、教職員、卒業生の来談割合が年々増加していることも近年の特徴である。

相談内容別では、心理相談が全体の41%に達しており、なかでも精神衛生に関する相談がもっとも多く、ついで人生や思想に関する相談、対人関係に関する相談の順であった。修学相談は全体の29%であり、このなかでは学業に関する相談がもっとも多かった。また、生活に関する相談は全体の21%であり、なかでも進路就職面での相談がもっとも多かった。その他では、出会い系サイトに関するトラブル、悪徳商法などの相談が多かった。

来談者数の推移

年 度	全学生数	実数	比率	延 べ 人 数	比率	その他	計
1999（平成11年度）	4299	125	2.9%	460	10.7%	42	502
2000（平成12年度）	4523	165	3.6	387	8.6	52	439
2001（平成13年度）	4877	184	3.8	391	8.6	66	457
2002（平成14年度）	5049	206	4.1	398	7.9	77	475
2003（平成15年度）	4701	287	6.4	552	11.7	65	617
2004（平成16年度）	4547	283	6.2	578	12.7	47	625

点検・評価

来談者数は増加傾向にある。利用者が増加している背景には、相談室の役割を各種パンフレットで紹介しているほか、春学期開始時での説明、さらにはカウンセラーがゼミ授業などに出かけて「学生相談室の紹介」を行ってきた事情もある。今後も一層利用しやすい相談室を目指している。

長所と問題点

学生相談は情報提供活動から心理相談まで、幅広くかつ奥行き深いものとなっている。多様な相談内容に対応するためにスタッフの専門的な知識に基づく対応のみならず、総合的感覚を含む対応が求められており、本学では経験豊かなカウンセラーを配置している。

将来の改善・改革に向けた方策

多様でかつ複雑な心理面の相談に際して、より一層きめ細かい対応が求められている。このなかには自傷・他傷のケースもありうることから大学としての事前防止、そして発生した場合における適切な対応策が課題になっており、このため従来スクールカウンセラー・スタッフに加えて、臨床心理士資格を有する教員を配置する方針である。

(就職指導)

(1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性

現状の説明

本学のキャリアサポートセンターは、平成14(2002)年4月に従来就職課とキャリア・サポート・センターを統合して発足した部署である。当センターは、平成16(2004)年度で3年目を迎え本学学生の進路・就職を支援する役割を担っている。当センターの主要な業務は、次の4つのものがある。(1) 進路支援、(2) 能力開発支援、(3) キャリア形成支援、および(4) 就職支援である。これら4つの支援の目的・内容と現状は、次のとおりである。

(1) 進路支援

それぞれの学生のもつ将来目標の達成のためには、学習方法のアドバイスや学習に対する動機付けを与えることが重要である。このため学生個々の進路等に対する基礎データの収集を図るとともに、学生の進路選択にかかわる情報提供や個人相談を行うことにより、個々の学生に将来の目標を見出し、実現するための支援を行っている。本学における進路支援の具体的な取り組みとして次の4つを挙げることができる。

その一つが、自己発見レポートの実施である。自己発見レポートは、全新入生を対象に実施し、学生の「性格の強み」「社会的強み」「基礎学力」や「職業興味」等の個人調査票を作成し、それをゼミ担当者へ配布してゼミにおける学生指導で活用している。また、一方で調査結果の分析を行い、大学における進路指導

の在り方を検討する資料として利用している。平成16(2004)年度の自己発見レポートの受検状況は、対象者1,069名のうち1,006名が受検し、受検率は94.1%であった。

二つは、自己プログレスレポートの実施である。自己プログレスレポートは、全2回生を対象に実施し、学生の「成長観」「どれだけできたか度」「進路成熟度」や「仕事観・キャリア観・価値観」等の個人調査票を作成し、それをゼミ担当者へ配布してゼミにおける学生指導で活用している。また、一方で調査結果の分析を行い、大学における進路指導の在り方を検討する資料として利用している。平成16(2004)年度の自己プログレスレポートの受検状況は、対象者1,057名のうち899名が受検し、受検率は85.1%であった。

三つは、2回生・3回生を対象とした進路観調査の実施である。先のものと同様、個人調査票を作成の上、調査結果をゼミ担当者へ配布して、ゼミ指導での活用をはかっている。四つは、キャリアアップ指導の実施である。この取り組みは、1回生(新2回生)・2回生(新3回生)を対象に年度末の成績発表時に実施した。「自己発見レポート」「自己プログレスレポート」「進路観調査」「課外講座受講状況や資格取得状況」などを再構成した調査票を作成し、履修状況および成績の取得状況を確認しながら進路を見据えた履修指導を行っている。平成16(2004)年度のキャリアアップ指導出席状況は、1回生(新2回生)の対象学生1,014名のうち919名、2回生(新3回生)の対象学生973のうち807が出席し指導を受けている。

また、上記取り組みとは別に進路支援の一つとして、2回生・3回生を対象とするゼミにキャリアサポートセンター職員が訪問し、キャリア形成のガイダンスを行っている。2回生については、大学生活の重要性や送り方を中心に早期に職業に対する意識の向上をはかることを目的とするもので10月に実施しており、3回生については、5月により現実味をおびた進路・就職活動に関する説明を行っている。

(2) 能力開発支援

能力開発支援は、個々の学生が将来の目標の実現に向けて、それぞれに必要なスキルを身に付けさせるための支援である。これには、「進路支援プログラム」「就学支援プログラム」「資格取得支援プログラム」「就職支援プログラム」の4つの支援プログラムを提供している。

進路支援プログラムでは、自己発見レポートや自己プログレスレポートとの連携の中で、基礎学力を養成するベーシックトレーニング講座を実施している。

就学支援プログラムは、将来のなりたい自分や、やりたい仕事を発見し、キャリア形成していくキャリアデザイン講座を開講している。

次に、資格取得支援プログラムでは、各種資格取得のための講座を企画運営するものである。平成16(2004)年度の講座の開設に関してみると、行政書士・宅地建物取引主任者・通関士・カラーコーディネーター・一般・国内旅行業務取扱主

任者・初級システムアドミニストレータ・販売士・MOUS(マイクロソフトオフィススペシャリスト)試験等をはじめとする15講座・・クラスを開設した。これら資格取得支援講座の受講者総数は、720名であった。

就職支援プログラムにおいては、公務員試験に向けた公務員入門講座や公務員入門対策講座および警察・消防試験対策講座ならびに就職試験に向けた就職試験対策講座や面接試験対策講座を開講している。なお、就職支援講座の受講者総数は、436名であった。

また、平成15(2003)年度より学修奨励奨学金規程を制定した。この奨学金は、進路・就職を意識した資格取得を意欲的に取り組む学生を励まし援助することを目的とし、社会保険労務士・行政書士・宅地建物取引主任者・通関士など大学が指定する7つの国家資格の中で、本センターが実施する講座を受講し、その資格に合格した学生に支給するものである。平成16(2004)年度は、5つの資格で総計22名の学生が受給した。

(3) キャリア形成支援

キャリア形成支援では、社会にはどのような職業があり、どのような内容の仕事をしているのかなどの情報提供を行うとともに、実践的なスキルや実務体験を身に付け、職業意識や仕事観並びに職業観の形成を支援する。キャリア形成支援には、次の2つの取り組みを行っている。

一つは、仕事研究講座の実施である。社会にはどのような業界・職種があり、それらはどのような内容をもつかなどの情報提供を行なうものであり、学生の仕事観・職業観を醸成することを狙いとして実施している。平成16(2004)年度は、三部構成で実施した。第一部では、仕事の面白さややりがいなど実体験を通じた講演を2回、第二部では、業界研究として、マスコミ業界・情報業界等4回(業界)、第三部は、ビジネスマナーや実践形式の講座を2回、合計8回の講座を実施した。

二つは、インターンシップの実施である。インターンシップの取り組みは、大学時代に実務上の経験を積ませて、職業意識の形成を図ることを目的としている。平成16(2004)年度は、キャリアサポートセンター実施のインターンシップ制度として、19事業所で28名の学生が研修を行い、終了をもって単位を認定した。また、大学コンソーシアム京都が実施している同様の制度では、10事業所12名の学生が研修に参加した。

(4) 就職支援

就職支援の主な取り組み内容は、個別就職相談・指導、就職情報の収集と提供、セミナー等の開催、企業開拓等である。主に3・4回生を対象として就職活動の支援を行なうものである。

点検・評価

学生が企業（社会）から求められる能力や目的意識（就労意識）、職業観ある

いは専門的なスキルは、就職活動直前の3回生後半時期に付け焼き刃的に修得しようとしても身に付くものではなく、学生生活四年間というタイムスパンのなかで育まれるべきものである。正課教育や課外活動などを通じて、何を学び、どのような生活をするかという学生生活そのものの中で体得すべきものである。このような見地から、平成14(2002)年4月、教務部・学生部とならぶ本学教育活動の中枢を担う機関としてキャリアサポートセンターに改組されたのである。

キャリアサポートセンターが取り組む教育は、もとより実学的な教育であって、教務部が行う教育とまさに唇齒輔車の関係にある。それであるが故に、学生生活四年間というタイムスパンのなかで、学生のキャリア形成から個々のスキルアップ、そして就職活動へと結びつけていく一貫支援を図ることに力点をおいている。この体制に移行したことによって、従来の就職部が学生の就職期に焦点を合わせて支援していたものと比べれば、当該部署が行う支援内容は、質実ともに飛躍的に改善された。

平成16(2004)年度においては、これらのキャリアサポートセンター設置の理念を達成すべく、各支援の在り方を整備していくとともに、取り組み内容をより充実・発展することに力を注いだ。

具体的な取り組みとしては、平成15(2003)年度に進路支援で自己プログレスレポートを導入したことにより、自己発見レポートとの連動が可能となり、1回生から2回生への進路指導体制を強化したことは評価でき、二年目を迎えこれらに対する受験率が向上していることも評価できる。能力開発支援では、基礎学力を養成するベーシックトレーニング講座やキャリア形成を養成するキャリアデザイン講座を新設し、資格取得講座のみならず進路や就学を支援する講座を開設したことは評価できる。また、資格取得を奨励するための学修奨学奨励金制度規程を制定したことも併せて評価できる。キャリア形成支援では、インターンシップの受入企業の開拓に力を入れ、当センターで18事業所28名へと、大幅に研修を実施した学生が増加したこと、また、インターンシップ実習を終えた学生には、単位の認定を行ったことは評価できる。また、ハード面においては、センター事務室内のテーブル・書架の増設等学生が利用しやすい環境整備を行ったことは評価できる。

長所と問題点

一貫した実学教育を目指す体制ができたことは大いなる進歩であり、その体制をより強化していることは望ましいと考える。しかし、いまだ十分に軌道に乗ったとは言いきれるものではなく組織による業務の展開のため問題点はある。それは(1)学部組織と事務組織(キャリアサポートセンター)との連携の在り方、(2)正課と課外プログラムの連携の問題、(3)本学独自のインターンシップ制度の確立と充実の問題、(4)基礎学力養成のための取り組み、(5)学生が利用しやすい環境整備、(6)適正な人員配置と職務範囲の在り方などがある。

これら6つの問題の解決が大きな課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

キャリアサポートセンターのもつ改善・改革として6つのものをあげた。(1) 学部組織と事務組織との連携の在り方については、キャリアサポート委員会を中心に進路・就職支援を学部教育の中に取り込んでいくことを検討する必要があると考える。また、学生の就職実績も学部教育の成果として捉えることが肝要であり、就職状況の把握や指導においても各学部執行部およびゼミ教員との連携する体制を構築する必要性を検討する。また、キャリアサポート委員会の充実を図ることが必要である。(2) 正課と課外プログラムの連携については、各学部間によって若干の相違があり、一部の学部では既にキャリア形成に関わる科目を正課として設置しており、また、課外講座・資格取得に対する単位認定を行っている。今後は、これらを全学的な取り組みとすることができないか検討が必要である。また、課外講座の教室確保についても正課との調整を行い、適正で円滑な講座運営を確保するよう努める。(3) 本学独自のインターンシップ制度の確立と充実に関しては、インターンシップの単位認定化が大学教務委員会ならびに各学部の教務委員会で検討され今年度から実施された。また、単位認定化の検討に伴い事前・事後の研修も含めたインターンシップ制度のプログラム化を検討している。加えてインターンシップ制度の充実をはかるために、受け入れ先企業の開拓を行っている。学生がインターンシップで実務上の経験をつみ、職業意識の形成をはかるためにも、引き続き受け入れ先企業の開拓が必要である。(4) 基礎学力・キャリアデザイン養成のための取り組みについては、各学部において基礎学力・キャリアデザイン養成科目を正課科目として設置できるか否かの検討をするようキャリアサポート委員会から大学教務委員会に依頼している。(5) 学生が利用しやすい環境整備については、当センター登録学生数の増加に対応すべく、今後も学生がより快適にセンターを利用できるよう事務室の配置等を検討する。(6) 適正な人員配置と職務範囲の在り方については、新学部増設および指導体制の強化を踏まえ、職員の労働負担と業務の適切性を鑑み、適正な人員配置と職務範囲を検討する。

(2) 就職担当部署の活動上の有効性

現状の説明

就職支援はキャリアサポートセンターの主要業務の1つである。就職支援は大きくわけて①個人面談、②就職情報の収集と提供、③就職活動バックアップおよび、④企業開拓などのプログラムからなっている。

①個人面談

業種・職種・勤務地など学生の就職に対する希望や職業適性、能力はそれぞれ異なり、個々人にあった就職指導が必要になることから、3回生時における就職活動準備と4回生時の就職活動時期にセンター職員が個人面談方式(face to face)で就職活動における指導・相談を行っている。毎年6月より行われる個人面談は、就職希望者の全員が受けることとなっている。そしてこの面談は学生の就職先が決定されるまで継続される。

②就職情報の収集と提供

求人情報の収集と学生への発信を行っている。センターには、常時約8,000社にも及ぶ企業データが閲覧でき、求人情報やセミナー情報などを学生に対しタイムリーに提供している。また、Webでの情報提供も重要なツールであり、より充実させるとともに利用しやすいコンテンツの構築を行っている。

③就職活動バックアップ

3回生の全学生を対象に第1回就職説明会を6月に開催した。そこでは、就職(進路)登録票の配布と就職に関わる心構えや仕事観や職業観を醸成する講演を行った。また、10月には同様に第2回就職説明会を開催し、就職の手引きなど今後就職活動で必要となる資料の配布と4回生による就職活動体験発表などを行っている。更に就職活動を円滑に進められるように、企業人事担当者を招いての学内合同企業説明会、各種業界からOBを招いてのセミナー実施を行っている。また、職業適性検査や筆記対策の模擬試験、エントリーシートの対策講座、新聞の読み方講座、公開模擬面接や女子就職講座などの就職支援講座も開講している。公開模擬面接や女子就職講座は、職業意識、自己PRに関する指導、面接でのマナーの講習、模擬面接などを指導するものである。更に公務員志望の学生に対しては、公務員の職種や職務内容、公務員試験の概要等についての公務員説明会を開いている。

④企業開拓

キャリアサポートセンターの職員が採用実績のある企業やOB・OG在籍企業また求人企業や新規開拓企業、Uターン希望者のために全国の企業などに年間を通じて企業訪問を行い、就職活動中の学生に対しタイムリーに企業情報の提供を行っている。なお、平成16(2004)年度においては、約500社の企業に訪問した。

本学の就職状況の概要は、次のとおりである。

平成14(2002)年度の求人件数は1,270件であり、平成15(2003)年度1,404件、平成16(2004)年度1,520件の求人件数であった。

平成17(2005)年3月・卒業生の就職率は、就職登録者に対して82%であり、厳しい就職状況が続いている。平成14(2001)年3卒業生から平成16(2004)年3月卒業生の就職率の推移は、88%、84%、84%となっている。これを表したのが、「表1 年度別就職状況」のとおりある。

業種別就職先は、卸・小売・サービス業が大半を占めている。このような業種

別就職先を示したのが、「表2 業種別就職状況」である。

《表1》 年度別就職状況
(単位 %)

	経 済	経 営	法	人間文化	平 均
平成14(2002)3月卒業生	86	90	90	—	88
平成15(2003)3月卒業生	84	85	87	79	84
平成16(2004)3月卒業生	82	87	89	81	84
平成17(2005)3月卒業生	86	77	83	82	82

《表2》 業種別就職状況

業 種	人 数	構 成 比
農林・水産	0 名	0.0 %
建設・住宅・不動産	24	4.4
製造業	57	10.5
卸・小売	218	40.2
金融・証券	44	8.1
サービス業	130	24.0
マスコミ・出版・通信・運輸	31	5.7
公務員他	38	7.1
合 計	542	100.0

点検・評価

いつの時代でも、活力ある人材の確保は企業にとってきわめて重要な意味をもつものであるだけに、企業の採用活動は年々早期化、長期化している。同時に学生の就職準備のありかたによって、いくつも内定を得られる学生と、全く得られない学生の二極化現象が顕著になってきている。こうした就職活動の早期化・長期化と二極化現象が大学の正課の教育に大きな問題を投げかけている。しかしそうであるからと言って、社会的傾向に逆らっては就職の機会を失うことになる。こうした矛盾を知りつつも就職活動の早期化・長期化に対して適切な対応をとることが、キャリアサポートセンターに課せられた責務である。このために、

2回生・3回生を対象としたゼミ訪問によるキャリア形成のガイダンス、仕事研究講座の開催、個人面談、就職説明会、公務員説明会、女子就職講座等の取り組みを行っており、これらの取り組みは学生から高い評価を受けている。

長所と問題点

キャリアサポートセンターが展開する進路支援事業は、大学教育の重要な柱であると考え、正課教育と緊密な連携を模索し始めている。その萌芽は、各学部の中でキャリア形成、キャリア支援をカリキュラムに組み込むことを検討し始めている点に見出すことができる。しかし未だ全学的な展開に至っていない点は、課題として残っている。今後この取り組みを更に充実させることが、本学学生の就職率の向上に結びつくものといえる。

将来の改善・改革に向けた方策

キャリアサポートセンターのもつ問題点として6点をあげた。これらの問題点を解決し、進路支援・能力開発支援・キャリア形成支援および就職支援という4つの支援業務を地道に推進して行くことが何を措いても緊要である。しかし学生自らがこうした支援事業を積極的に活用し、目的を達成しようとする自主性こそが必要である。低回生からゼミ訪問等による就職(進路)に関する取り組みを実施し、学生に小さな達成体験を積み重ねさせ、その喜びを体感させることが必要である。

(課外活動)

(1) 学生の課外活動に対して大学として組織的に行っている指導、支援の有効性

現状の説明

学生の自治活動は学友会（中央委員会・中央執行委員会・各学部ゼミ代表委員会・体育連合協議会・文化連合協議会・龍尾祭実行委員会・その他関係機関など）のもとに56の部活動団体（文化系所属団体24、体育系所属団体32）がある。このほかに同好会活動団体として5団体（文化系3、体育系2）と公認団体のサークル（文化系・体育系）として45団体があり、合計106団体で構成されている。

この団体には、学生の指導者として顧問（専任教職員）42人と監督・コーチ・師範等（学内外者）の指導者22人が指導にあっている。団体所属の学生は約1,200人に達しており、これは全学生の27%に相当する（平成16(2004)年度在学生）。また、体育系のなかでは、学外指導員によって強化推進に努めているクラブもある。

(施設・設備)

本学では、キャンパス内に体育館・武道場をはじめ、グラウンド、野球場、弓道場、三國山スポーツゾーン、トレーニングルーム、多目的コートなどを有している。これらの施設は正課と課外活動の併用施設として日・祝日を含め、年間使用されている。

①体育館・武道場

体育館として、バスケットボール、バレーボール、バドミントン等のコートがとれるメインホールと武道場として空手道、柔道、少林寺拳法、剣道等が使用する施設を有している。

また、職員の指導員と臨時職員が常駐するトレーニングルーム（第2クラブハウス内）を備えている。キャンパスライフを援助するために、教育施設としての学生ホールやグリーンプラザ、第1・第2クラブハウスがある。学生ホールやグリーンプラザは文化系クラブの練習・発表の場となっている。また第1・第2クラブハウス内には、学友会関係機関の部室・トレーニングルーム室・クラブ部室や器楽練習室（3室）・会議室・ミーティングルーム等を備えており、サークルや一般学生への活動と情報の場として、また、課外活動の拠点となっている。

②グラウンド

サッカー部、陸上競技部、アメリカンフットボール部、ラグビー部が使用している。

③野球場

主として硬式野球部が使用しているが、日程調整するなかで、準硬式野球部が共同使用している。

④三国スポーツゾーン（テニスコート6面）

準硬式野球部・ソフトボール部、ゴルフ部、洋弓部、硬式庭球部、ソフトテニス部が使用している。

⑤多目的コート（テニスコート2面・バスケットコート1面）

主としてサークルが中心に使用し、空き時間には一般学生が共同使用している。

⑥トレーニングルーム

利用者は開設年度1999（平成11年度）の7884名（延べ人数）から年々増加しており、2004（平成16年度）9、565名（同上）であった。利用者の66%はクラブ関係の学生であり、体力及び筋力増強の面で大きな役割を担っている。

点検・評価

最近では、平成13（2001）年度に硬式野球部が、第50回全日本大学野球選手権大会に出場した（京滋大学野球春季リーグ優勝）。その後も同部の活躍は続いており、平成16（2004）の京滋春季リーグでは2位であった。準硬式野球・サッカー・ソフトボール・空手・洋弓・二輪部などの活躍も顕著である。準硬式野球部は平成14（2002）年度9月に京滋六大学連盟リーグ戦で優勝、平成16（2004）9月の秋季リーグでも優勝した。また、全日本学生クレ射撃選手権大会種目別優勝者や少林寺拳法における関西学生大会優勝者など、個人部門での活躍が顕著である。このほか関西学生連盟2部や下部リーグで活躍している団体も多い。

文化系団体では、放送局の活躍をはじめ、吹奏楽・アンプラグド・エディターズテクノロジー等の活躍が顕著であり、これらは大学の地元イベントへの出演依頼、教育関係機関などからの協力依頼が数多くあり、評価されている。なかでも放送局は地元駅前商店街における有線放送の運営を平成13年4月から担当しており、その活躍ぶりは地域で高く評価

されている。

長所と問題点

本学では正課中・大学行事中ならびに課外活動中に被った学生の傷害事故に対して、経済的負担を軽減するために医療費の援助を行っている（「学生教育研究賠償責任保険」）。この制度は保険料が大学の負担するもので、学生全員が加入している。

本学の他大学と比べた最大の利点は、広大なキャンパスのもとですべての課外活動の施設を備えており、殆ど移動時間を要せずに利用が可能なことである。

将来の改善・改革に向けた方策

広大なキャンパスを有しているとはいえ、密度の濃い練習を確保するためには一部のクラブを除いて併用して使用する状況にある。このため施設・設備等の利用に関してクラブ間の調整が必要あり、体育連合協議会や文化連合協議会を通じて改善を進めたい。また、クラブ指導員の熱意のある指導を期待するため、その経済的支援などの方策について今後、引き続き検討したい。

1 1 管理運営

（教授会）

- (1) 教授会の権限、殊に教育課程や教員人事等において教授会が果たしている役割とその活動の適切性

現状の説明

教授会の権限

本学は学部ごとに教授会を組織しており、学部独自の案件や学部レベルでの案件は教授会で決定される。教授会の上部機関として大学評議会が設けられている。各学部の運営に関しては、各学部に執行部（学部長・教務主事・学生主事・入試主事）が設けられ、学部教授会への提案や教授会決定事項の執行にあたっている。教授会への提案案件の決定は学部執行部が行うが、学部長や学部主事が関係している各種委員会（全学・学部）で作成された案件を執行部で確認し、提案している。その際、各種委員会からの提案のうち財政措置を必要とするものや全学的に影響がある教学事項等については、学部長会議（学長・学部長・教務部長・学生部長・事務局長で構成）との調整を行い提案する方法をとっている。学部教授会での決定とするか、大学評議会レベルの決定が必要かの判断は、学部長会議で行っている。

教育課程に関する教授会権限

各学部の授業科目については、各学部教授会の専権事項である。ただ授業計画

に係る専任教員人事については、後述するような方法で全学的調整を行っている。

学部の科目中、全学共通科目については、大学教務委員会で学部教務委員会との調整を行い、教授会へ提案する方式をとっている。

なお、各学部教育課程の改革・検討は各学部教授会の専権事項であるが、学部間共通科目の改革やシラバスのあり方や授業評価といった共通性のある事項については、大学教務委員会で調整を行っている。

教員人事に関する教授会権限

専任教員人事については、大学全体の教員数計画の検討や学部ごとの教員数の割り当てを行う全学的調整機関として教員人事計画検討委員会（学長・学部長・教務部長・事務局長で構成）を設け、学部教員構成ならびに人事（教員審査を含む）については、まず学部人事教授会で決定し大学評議会が承認する形をとっている。教員審査については、教員採用・昇任規程により資格基準を設け、各学部で教員資格審査委員会を設置し審査を行っている。

非常勤講師については、学部教授会で決定した開講科目について、学部で人事を行っている。なお、学部間共通科目については、大学教務委員会で所属学部を決め、当該学部で人事を行っている。

点検・評価

教授会は学部ごとに組織されているが、教授会への全学的調整あるいは提案機関として各種委員会ならびに学部長会議があり、委員会としての役割を果たしていると考えられる。各種委員会は委員長を当該部館長とし、各学部からの委員で構成されており、学部の意見を聴取しながら関係部署の運営に関する審議を行っている。さらに学長・学部長が加わった学部長会議で大学運営者としての観点から検討されて教授会へ提案する方式をとっており、ボトムアップの運営方法として機能している。今後さらに全学的教学政策に係る関係部署間の調整や協議が必要と思われるところである。

長所と問題点

本学の運営は、教職員が参加する各種委員会で意思疎通をはかり、できる限り多くの賛同を得ながら政策を実施していくボトムアップ方式である。この方式は準備に時間はかかるが、大多数の賛同が得やすく、多くの教職員が課題認識を共有でき、取り組むことができる運営方式である。

一方、この運営方式は、課題認識のあり方が諸課題への取り組みに大きく影響するため、課題認識が低い場合に改革が進まないこともあり、学長・学部長サイドの考え方と部館長や事務部課長との現状認識の調整が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

学部の意見を聴取しながらこれを統合化するボトムアップ方式の運営形態をとっているが、重要事項について担当者は、その政策決定過程において学長等関係者と十分協議する姿勢が必要である。なお、学部教育課程の改革や教員人事については、本学の将来に大きく影響を及ぼすものであり、全学的な観点から十分な協議を行い理解を得て進めることが必要である。

(2) 学部教授会と学部長との間の連携協力関係及び機能分担の適切性

現状の説明

学部教授会は、学部長・教務主事・学生主事・入試主事の学部執行部を中心に、学部長を議長とし運営している。教授会開催にあたり事前に学部執行部で学部長会議において審議された事項、全学および学部の各種委員会からの提案項目等、議事運営方針を検討し教授会に対応している。また、教授会において全学的な意見、提案があった場合、学部長は学部長会議や大学評議会へ意見、提案するといった学部代表者としての役割を担っている。

点検・評価

学部長は各学部教授会において、選出された教員であり学部教授会と学部長の間は非常に民主的で連携協力関係は良好である。また、決定事項に対し多くの教員が関与することになり、大きく誤ることはないが迅速かつ画期的改革については困難な面がある。

長所と問題点

迅速に対応しなければならない事項や、教員人事に関わる事項など民主的な取り扱いになじまない事項については、教授会と学部長の関係は必ずしも常に円満な関係とはいえない部分もある。

将来の改善・改革に向けた方策

学部教授会と学部長の関係はこれまでの民主的な関係を保ちながら、学部長の意向を反映できるよう、学部教授会構成員は協力体制が必要となる。

(3) 学部教授会と評議会、大学協議会などの全学的審議機関との間の連携及び役割分担の適切性

現状の説明

教授会の上部機関として大学評議会が設けられており、最高意思決定機関として位置付けられ、学長・各学部長・各研究科長・図書館長・教務部長・学生部長・入試部長・キャリアサポートセンター長・国際交流センター長・情報センター長・総合研究所長・心理教

育相談室長・各学部代表各1名・事務局長により構成されている。したがって審議決定の流れとしては、教授会での審議を経て大学評議会で決定するシステムが原則となっている。ただ、案件によっては大学評議会で審議し、教授会の意見を聴取し審議決定を行う手続きがとられることもありうる。

点検・評価

教授会と大学評議会の関係において、大学評議会が大学の最高意思決定機関である旨が認識され、適切な連携がとれている。

長所と問題点

教授会で審議を経た案件が大学評議会で審議されることが多く、審議機関の独自性が尊重され理解が得られやすいが、形式的になりがちなところもある。

将来の改善・改革に向けた方策

大学評議会において今後さらに教授会の審議を経たものだけでなく、大学運営に関わる重要課題について、学部を超えた全体的立場からの対応が必要とされる。

(学長、学部長の権限と選任手続)

(1) 学長・学部長の選任手続の適切性、妥当性

現状の説明

学長候補者の選考基準は、「京都学園大学学長選出規程」第2条で「学長候補者となることのできる者は、人格が高潔で学識がすぐれかつ大学教育行政について識見を有する者でなくてはならない。」と規定されている。

学長の選出は、次に掲げる学長候補者について、選挙によりこれを行う。

1. 学長候補者推薦委員会の推薦した者
2. 専任教職員10人の連署による推薦にもとづいた学内候補者
3. 学外者で、専任教職員5人の連署による推薦を受けた者

学長候補者推薦委員会は、理事(大学教職員である理事を除く)から1名、各学部の専任の教員から各2名、専任の事務職員から選出された者4名で構成し、2名以上の学長候補者を選出し推薦する。

選挙に関する公平を期すため、選挙管理委員会を設置し学長選挙に係わる事項を管理している。同委員会の構成は、理事(大学教職員である理事を除く)から1名、各学部の専任の教員から各1名、専任の職員から選出された者4名となっている。

学長選挙の選挙人は専任の教員と専任の職員であり、選挙は単記無記名投票により実施され、有効投票数の過半数を得た者をもって当選者とする。ただし、選

挙人総数の3分の2の投票がなければならない。選挙が成立しないときは、7日後に再選挙が行われる。選挙において、最高得票者の得票数が有効投票数の過半数に満たなかった場合には、上位2名により決選投票が行われる。

選挙管理委員長は当選者が決定した場合、その旨を学長に報告し、学長は理事長に報告する。理事長は速やかに理事会に諮り、学長予定者として学長就任の承諾を求めるものとし、承諾を得たときは、学長に任命することとなる。

学長の任期は4年とし、1回を限って再任は妨げないこととなっている。ただし、前任者の残任期間の場合も1期に算入される。

学部長の選出については、経済・経営・法・人間文化の各学部長選出規程に基づいて行われる。具体的な選出手続としては、専任教授の中から各学部教授会で選挙によって選出される。各学部長は選挙結果を学長に報告し、学長は理事長に報告、理事長が任命することになっている。学部長の任期は2年とし、再任は妨げられないが、3期連続して重任することはできない。

点検・評価

学長選出方法は、平成13(2001)年6月に教員を中心とした選出方法から教職員全員が参加する方法に改正された。その方法は教職員により学長候補者(上述のとおり3種類ある)を推薦し、教職員全員で選挙する方式であるが、理事1名と教職員からなる選挙管理委員会を設置し選挙に係る業務一切を執行する形となっており、円滑に運営されている。

学部長選出については現状の方法で特に問題はないと思われるので、現行の方法を継続したい。

なお、平成16年度の自己点検において記述の問題点「選挙管理委員会の反省会において候補者の立会演説会を設けることができるよう日程調整することが申し送られており、次回選挙での課題である。」については、平成17年度実施の学長選挙において立会演説会が実施された。

長所と問題点

改正された新制度により、特に職員の大学管理運営への責任意識が向上したことと、教職員が一致して学長を支えることの重要性の認識が醸成されつつある。

なお、選挙管理委員会の反省会において候補者の立会演説会を設けることができるよう日程調整することが申し送られており、次回の選挙において対応する事となっている。

将来の改善・改革に向けた方策

平成13(2001)年に学長選出方式の大幅な改正を行ったところであり、今後状況を見ていきたい。

(2) 学長権限の内容とその行使の適切性

現状の説明

学長は大学の統括者として大学運営に対応しており、併せて理事として大学および学園の経営にあたっている。

大学教員組織の長として、大学最高意思決定機関の大学評議会を招集し、その議長となり大学の意思決定に対応すると共に、大学運営組織の教員役職者（図書館長・教務部長・学生部長・入試部長・キャリアサポートセンター長・国際交流センター長・情報センター長・研究所長・心理教育相談室長・教務、学生、入試各主事）を教授会の意見を聞き任命している。大学運営の重要要因でもある教員採用・昇任等の人事は、人事教授会において決められ学長の上申により、理事長が任命することになっている。ただ、教員採用・昇任等の教員人事については学部で決められており、そのプロセスにおいて学長としての権限が、若干曖昧な部分もあるところである。

点検・評価 長所と問題点

権限については概ね適正であると思われるが、大学運営における重要事項の要因でもある教員人事に対する権限が、学部教授会・学部長等に委ねられている。学長が大学運営において統括責任者として対応するためには、学長の権限を高め明確にする必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

平成12年の大学審議会答申において、学長のリーダーシップについて述べられているように、学長のリーダーシップの下に責任ある意思決定と実行システムの確立が重要とされ、全学的課題への対応について学長の権限を高め明確にしなければならない。

(3) 学長と評議会、大学協議会などの全学的審議機関の間の連携協力関係及び機能分担、権限委譲の適切性

現状の説明

全学的な審議機関としては、大学評議会が大学全般にわたる学事を審議する最高意思決定機関として存在している。この他に全学的な機関としては、自己点検・評価委員会があり、目的に沿って運営されている。大学評議会は学長が召集し、教授会の審議を経たものおよび大学運営に関わる重要事項を審議事項としている。自己点検・評価委員会は学長が委員長として、自己点検・評価を実施するための基本構想、実施体制、点検項目の設定実施結果の取り扱い等の策定を任務としている。

点検・評価

各審議機関は学長の下にそれぞれの機能を分担しており、適切に運用されている。

長所と問題点

大学評議会には教授会審議を経てきた事項が多く、理解を得やすいが形式的になる嫌がある。

将来の改善・改革に向けた方策

大学評議会は、大学運営の重要事項を審議する機関であり、教授会審議を経たもの以外の運営に関わるような重要事項を、多く審議していかなければならない。

(4) 学部長権限の内容とその行使の適切性

現状の説明

学部長は、学部の管理運営の責任者として、学部教授会の議長となり学部の意見を取り纏めると共に学部の業務を執行し、学部長会議・大学評議会の構成員として大学全体の管理運営や教学に関する重要事項の審議に加わり、全学的な方針決定に参画して学部との調整を行う責任を担う役職に位置づけられる。日常的には、各学部所属の教員を管理・指導する立場にあり、所属教員の出張・研究・教育に関わる決済を行う。また、学部学生に関する学籍、処分、表彰に関する決済も行う。

点検・評価

学部検討事項については、学部長が各種委員会に諮問し、その答申等を受けて学部教授会に提案・承認の後に執行している。学部長は学部長会議・大学評議会の構成員として大学全体の管理運営や教学に関する重要事項の審議に加わり、全学的な方針決定に参画しているが、常に教授会の承認に基づいているため、その権限は適切に行使されている。

長所と問題点

学部長は複数の重要議決機関の構成員であるため、種々の会議への出席を要することが多く、学部長も一教員であり、他の教員と科目担当の負担は同様であり、役職上の負担が大きいと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

学部長による管理運営を実効あるものとするためには、各教員の業績（教育・研究・行政）を評価する権限、学部内での予算に関する権限を高める方策が必要かと思われる。また、学部長の職務を優先させるには、出席を要する会議の限定や授業担当時間数の見直しも必要とされている。

(意思決定)

(1) 大学の意思決定プロセスの確立状況とその運用の適切性

現状の説明

大学の教学面に関わる事項は、各関係所管部署および各所管部署に関わる各種委員会において調整され、すべて教授会において諮られ審議決定されている。重要案件について教授会審議を経たものあるいは、大学経営に関わるものが大学評議会において審議され、意思決定されている。

点検・評価

各所管部署に関わる各種委員会から最高意思決定機関の大学評議会に至るまで、民主的に選出された構成員による真摯な審議と意思決定が行われている。しかし、各所管部署を横断するような諸問題の対応については、即応性にかける傾向も見られる。

長所と問題点

教授会において審議されたものが、最終意思決定機関の大学評議会において審議されるため理解を得られやすいが、大学全体の管理運営に関わる意思決定を担う大学評議会の構成員としての役割と、学部の意向を担った学部長としての役割がその意思決定の際、抵触することもありうる。

将来の改善・改革に向けた方策

社会環境の変化が著しい中、社会のニーズを考慮した課題に即応的に対処するには、意思決定の体制およびプロセスを再度見直すことも必要となってきた。併せて大学評議会の管理運営に関わる課題の取り扱いについても、再考する時期ではないかと思われる。

(評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関)

(1) 評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関の権限の内容とその行使の適切性

現状の説明

大学評議会は、全学的な教学上・経営上の諸問題、具体的には学則および諸規則の制定改廃・施設の設置、廃止・教員人事・学生の厚生補導、身分に関わること・予算概算の方針に関わること・全学行事に関わること・研究教育計画に関わること・大学運営に関わる重要事項等の諸事項の審議および意思決定機関として、最高の決定権を有し機能している。

点検・評価

大学評議会の組織および運営形態における権限については、適切に機能していると思われる。

長所と問題点

大学評議会の審議事項の多くは学部教授会を経てきており、円滑な審議結果が得られ意思決定機関としての権限が機能しているが、形式的になりがちでもある。

将来の改善・改革に向けた方策

大学評議会は民主的な体制であり、会議体としてさらに充実した審議を行い効率かつ適切な意思決定をするためには、提案課題等会議内容を含め再考の必要性があると思われる。

(教学組織と学校法人理事会との関係)

(1) 教学組織と学校法人理事会との間の連携協力関係及び機能分担、権限委譲の適切性

現状の説明

本学園の理事会には、学長並びに全学部長が理事として参加している。理事会は学園の最高意思決定機関である。

運営方法としては、大学の最高意思決定機関である大学評議会の意向を尊重する形で理事会で案件を決定する方法をとっているが、理事会と大学の調整を必要とする重要案件については理事会への事前説明を行い、各理事の案件に対する状況把握を十分に行った上で、理事会で決定する方法をとっている。

また、理事会の準備会議として法人内部理事に学外理事1名並びに各学校の政策担当者を含めた学園総合協議会がある。本会議の目的は、各学校の状況をメンバーが相互に認識し、教学と財政の調整を行い、教学並びに財政政策を円滑に実施していく体制がとれるように各学校間の理解を醸成することであり、理事会での実質的かつ効果的な審議ができる状況を準備している。

点検・評価

教学を推進するには財政的裏付けが必要であり、その意味において教学と財政双方の調整が必要である。本学園は平成14(2002)年度から各学校独立採算制を採用しており、大学の財政基盤を確固たるものにしていくための大学に対する理事会の財政的スタンスは重要である。一方、大学側からいえば、理事会に理解を得た教学政策を実施していくことは、確固たる財政的裏付けを得たことになり、そのために両者が政策理解を共通にして運営することが重要かと思われる。

長所と問題点

本学園の理事会は、各学校の意思を重視し、学園全体の運営を行おうとする組織体であり、各学校の意思が十分反映される仕組みとなっている。一方、各学校の意見を可能な限り汲み上げ、尊重していく方針をとっているため、ややもすれば学園全体の調整に時間を要することがある。

将来の改善・改革に向けた方策

平成14(2002)年度から各学校が教学だけでなく、財政においても責任を持ち運営する体制になったが、ボトムアップ方式による教職員の参画意識を高めるためにも、理事会の調整機能はますます重要になってくる。各学校の重要事項は理事会で十分な審議が必要となるが、理事会と各学校の調整がさらに機能することが重要になると思われる。

12 財 務

(教育研究と財政)

(1) 教育研究目的・目標を具体的に実現する上で必要な財政基盤（もしくは配分予算）の 確立状況

現状の説明

本学の予算編成方針は、魅力ある学園づくりのための具体策を創出し教育研究活動の充実を図りながらも、恒久的な学園発展のため「毎年度の収支均衡」および「将来発展、安定のための資金内部留保」に努め長期的財政基盤の確立を目指すことを基本としてきた。

平成 16 (2004) 年度はこの財源にて大学の新学部設置構想、学内整備等の計画が進められ、将来発展の具体化が大きく前進することとなった。

また、本学ならではの特色ある教育研究活動を行うため毎年度「事業重点項目」の設定を行い、これらの具体策を中心にメリハリのある予算配分、執行を行うと同時に、安定財政基盤確立のため資金の内部留保も意図的に行っている。

点検・評価

過去 5 年間の本学の消費収支比率(消費支出／消費収入)は 79.0%から 92.0%の範囲と、収入超過の状態にあり、安定した財政基盤を保っている。法人全体でも、平成 16(2004)年度末で繰越消費収入超過の状態にある。

長所と問題点

最大経費である人件費が、アウトソーシングにより抑制されたことや、その他経費節減の努力により、収支均衡および資金内部留保の実現は可能となっている。しかしながら、平成 19(2007)年度まで続く臨時定員減の段階的進行に伴う学生数減と学費改定の限界と相まって、学費総額は今後減収となるのは明らかであり将来の収支バランスを健全に維持していくことが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

財政については「毎年度の収支均衡」および「将来発展、安定のための資金内部留保」を基本的姿勢として継続させていく方針である。近年、志願者確保及び入学者確保が急激に厳しさを増してきており、入学者を確保することが何よりも必要であるが、より一層支出総額の抑制を図りながらも、教育研究経費比率の改善をしていかななくてはならないと考えている。

(2) 総合将来計画（もしくは中・長期の教育研究計画）に対する中・長期的な財政計画の 策定状況および両者の関連性

現状の説明

本学は平成 12(2000)年度に将来 5 年間に渡る中期財政の予想を作成し、将来計画検討時の基礎資料としてきた。平成 15(2003)年度には、これに新学部設置計画を織り込む形で平成 22(2010)年度までの中期計画資料を作成している。

点検・評価

中期計画を見ると、特に学費獲得者数については厳しい予想内容としていたため決算との比較については概ね予想よりも良い決算内容で推移している。しかしながら、受験者数の推移については予想よりも厳しい内容となっており、中途退学者や除籍者増加の傾向も大きな問題となってきている。また、大学の長期事業計画の策定が難しく明確にならない中、これに伴う財政計画を作成するには限界があり、長期的な事業計画の立案が望まれる。

長所と問題点

経済情勢の低迷に伴う学費単価の据え置きや、臨時定員の減員、中途退学者や除籍者の増加等を可能な限り織り込んだ上で中期財政予想を行っている為、将来計画策定上重要な基礎資料としての機能は果たしている。また予想と決算との比較により本学の問題点が認識でき、今後の財政を伴う諸施策の方向性、目標を具体化するのに必要な役割を担っている。新学部設置構想の検討には、新学部の財政予想も含めた中期財政予想も作成し検討された。

しかし、近年志願者確保及び入学者確保が急激に厳しさを増すなか、事業の計画および実行が短期間に発生する傾向が強くなってきており、将来の事業計画を織り込んだ長期に渡る財政計画作成は難しいのが実情である。

将来の改善・改革に向けた方策

志願者確保及び入学者確保につながる計画は、策定後早期実行が必要となるため、財政予想も場合により修正する必要性が生じてくる。計画策定に応じ柔軟に財政予想を見直し、修正できるよう体制を維持しておくことが必要である。また、学部独自の事業が増加傾向にあり新学部設置構想では学費単価も他学部と異なる予定であることから、大学全体での収支予想から学部単位の収支予想も将来は必要と考えている。

(3) 教育研究の十分な遂行と財政確保の両立を図るための仕組みの導入状況

現状の説明

本学の予算編成は、各部署が積み上げ方式で作成した予算要求原案を財務課にて集計し、財務課とのヒアリングなどを通じて収入側の予算とのバランスが取れるよう編成作業を行っている。各部署ではその年度に特に力を入れて行う事業を「事業重点項目」として設定し、予算上も優先的な配分がされるよう心がけている。予算要求原案編成時は前年度の予算総額内に収めることを基本に、教員や委員会等と調整を行っている。また、予算確定後は予算範囲額を超えることがないよう各部署は執行に務めている。

点検・評価

過去5年間の本学の消費収支比率は79.0%から92.0%の範囲となっており、全国平均と比べても安定した財政を確保しているといえる。しかし、消費収支における教育研究経費比率は全国平均よりもやや低い水準となっている。しかし、今後は臨時定員の減員により学費総額の減収が見込まれる中、経費の硬直性や固定費性を考慮すると数年後の財政予想では急激に教育研究経費比率は高率になり財政確保が困難になってくる予想である。

長所と問題点

予算要求原案提出時、各課は予算編成方針に従い教育研究に関する費用の積み上げを行っており、編成手続上は教育研究の遂行を妨げる要因はあまりないと考えている。また「事業重点項目」の設定によりメリハリのある予算分配とその実行が可能となっている。しかしながら教育研究経費比率について全国平均を下回る状況である。

将来の改善・改革に向けた方策

現状の積み上げ方式による予算編成は、各課にとっては教育研究を進めるための費用の要求が行いやすくなっている。しかし、学生数の減少が見込まれる中、経費総額の削減と教育研究経費比率の拡大を同時に進めることが求められている。徹底した事業の見直しを含め経費の削減を図るとともに、将来配布式の予算編成の導入も視野に入れておきたい。

(外部資金等)

- (1) 文部科学省科学研究費、外部資金（寄附金、受託研究費、共同研究費など）、資産運用益等の受け入れ状況

現状の説明

平成12(2000)年度からの5年間で見ると、文部科学省科学研究費の申請件数は53件であり、11件が採択されている。平成16(2004)年度の採択金額は継続分も含め430万円である。平成16(2004)年度寄附金実績は寄附講座「きもの学」継続による特別寄附などや、主として入学生父母からの一般寄附や篤志家からの寄附で約1,361万円(現物寄附を除く)である。他大学研究者との本学独自の共同研究は実施されているが大学への外部資金受入はない。

資産運用は、資金運用検討委員会により毎年度の運用方針を作成し理事会承認を受け、また運用結果も理事会に報告している。現在はペイオフ対策を主に考え、利付国債と大口定期預金を中心とした運用を行っている。

点検・評価

独創的・先駆的な研究を助成する文部科学省科学研究費は、総合研究所事務室の支援のもと学内で広く公募し申請を募っている。各学部の教授会でも総合研究所運営委員より公募についての説明を行い、採択件数の増加を目指し研究レベルの向上を促している。寄附については特定公益増進法人の申請を5年毎に継続して行っており、寄附者への税金負担軽減を図ることにより幅広く寄附を募っている。

長所と問題点

文部科学省科学研究費の獲得は、研究者への補助金支給となり会計上は大学の帰属収入に計上しないが、研究活動が活性化し、その研究成果が教育活動にも多々反映されてくることを考えると、大学全体の活性化に結びついていると思われる。寄付金については、長期にわたる経済低迷の折、件数も減少傾向にあるが平成14(2002)年度より2年間、法人80周年記念事業として寄付金の募集を行ったところである。今後も積極的な諸策検討が必要と考えられる。資金の運用については、ペイオフ対策を主に考えていることや低金利時代の長期化により運用益は低迷している。

将来の改善・改革に向けた方策

文部科学省科学研究費の配分は、生物系、理工系で約80%の件数を占めており、本学のような人文・社会科学系で獲得するにはかなりの努力が必要である。今後も総合研究所事務室の支援のもと各教員の意識改革をはかり、積極的な申請を通じ文部科学省科学研究費採択基準を上回る研究水準への維持向上を目指さなければならない。寄付金については、長期化する景気低迷の中ではあるが大学の教育研究活動への支援であるとの趣旨を今一度アピールし、獲得のための不断の努力が必要と考えられる。資金運用については、大学としてペイオフ対策中心の運用であるべきであるが、その中で運用益を少しでも多く獲得するためには中長期計画に対応させた長期運用が必要となってくる。

(予算の配分と執行)

(1) 予算配分と執行のプロセスの明確性、透明性、適切性

現状の説明

予算は、先に理事長が翌年度の予算編成方針を作成し理事会の承認を受けることとしている。その後各部署へ周知しそれぞれの教育研究と一般的な学事計画を踏まえた予算要求原案を作成し折衝調整後、寄附行為の定めにより評議員会の意見を聞き、理事会決議を得て成立し配分される。

執行は、各部署よりその都度提出される伺い書の財務課決裁後とされているが、一定金額以上のものについてはさらに稟議決裁による執行を必要としている。伺いから執行までの内容は、学内LANによる予算執行システムを通じて執行明細から予算残高まで確認できるようになっている。

点検・評価

各部署の予算要求原案編成は、各関係委員会等の審議を受け業務担当部署が編成作業を行う。担当部署が業務内容レベルから予算要求を行うことにより、きめこまやかな予算編成が実現されている。経常的経費は前年度予算範囲内を目標とし新規事業や重要な内容については別途事務局長との協議を必要とすることで、支出が肥大化することを防いでいる。

収入についての予算は財務課で編成している。精査集計後に内容、金額両面において事務

局によるヒアリング折衝を重ね、収支均衡をとるようにしている。

予算案の概要をはじめ主な重点事項および資金収支、消費収支の内容は、予算会議、理事会、評議員会で詳細に説明され、質疑応答が行われている。

経費執行については、担当部署が予算執行システムによる購入等伺い書作成から見積書、納品書や請求書の確認も行い、財務課の支払業務とも併せ二重のチェック体制となっている。その明細データは各部署と財務課にてシステムを通じリアルタイムで双方確認できるようになっている。また、財務課の会計システムより出力される月次の会計情報は事務局で供覧され執行状況の周知に努めている。

長所と問題点

本学園では学校別独立採算制を基本原則とし、単年度収支均衡を基本方針としている。また、予算計上されていても、全ての予算執行にあたっては出納責任者である財務課長の決裁が必要であり、一定額以上の執行には事前に稟議決裁が必要となったり、相見積もりが必要となったりしており安易な予算執行が無いよう厳しくチェックされている。原則的に予算計上されていない事柄については執行不可であり、予算流用はできない。このように、本学は厳しく予算を遵守している。これは言い換えると、事業計画等を予算編成に充分に取り込んでおかないと執行段階で相当な苦勞を強いられることとなるため編成時の労力は多大となり、年次途中の計画変更への対応が難しいという面も含んでいる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学予算は固定費が多く施設設備関係を除くと年度によって大きくぶれる要素が少ないため、基本的には予算編成は積み上げ方式で行っていた。今後予算編成時のヒアリング折衝時に新規事業だけではなく経常化している諸事業について厳しく評価していく予定である。

また、人文・社会科学系の学部構成で順調に学生確保ができていたこともあり大学全体での収支バランスを重要視していたが、臨時定員減による学生数の減少が見込まれることや、学部横並びではなく学部色の強い予算編成へと移行が進んでいることから、学部毎の収支バランスも図りながら予算編成することが必要になってくる。また、配布式の予算編成も場合により検討する必要がある。さらに中長期計画の中での単年度予算編成との位置づけにも注意を払っていかなければならない。

(2) 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの導入状況

現状の説明

本学の予算制度は、原則的に予算計上されていない事柄については執行不可としている。新規事業にまつわる予算や高額な案件については、予算策定時のヒアリング折衝の中で、その必要性や、効果について十分な議論が担当部署と事務局の間でなされている。また一定金額以上の予算執行については事前の稟議決裁を必要としており、その中でさらに綿密に効果の分析を行っている。

点検・評価

予算執行前の効果分析については、予算策定時と、稟議決裁を受ける中で説明がなされている。教育に関わる予算執行はその効果の金額換算する手法が確立されておらず、費用対効果という観点からの検証は非常に困難であるが、予算執行による効果がどのような効果が期待されるのか事前説明は行うようにしている。しかし個々の事業について事後の検証、評価の制度については確立されていないのが現状である。

長所と問題点

事業の執行部署がそのまま予算計上部署としているため、その部署によって費用対効果の分析、検証を行うことは比較的容易であると言える。一部案件については結果を毎月行われる部課長会議で発表されることもあり、各部署の翌年度事業計画の調整や修正という形で生かされている。しかし、十分な報告制度が整備されているとはいえ、大学全体の検証結果をすべて把握することは困難な状況である。

将来の改善・改革に向けた方策

今後は、何が有効な事業であるかを把握し、そのような事業に対する効果的な予算配分と、他部門への展開や応用を進めるためにも、事後の報告、評価制度を早期に整備したいと考える。当該年度補正予算編成時や翌年度当初予算編成時のヒアリング折衝時に諸事業についての検証も行い、事前に狙った効果がどの程度達成されたのかを教育的効果などの項目毎に確認、検証し予算措置に反映させられる体制を具体化したい。

(財務監査)

(1) アカウンタビリティの履行状況を検証するシステムの導入

現状の説明

本学園では、学校法人の意思決定と経営への最高の権限を持つ理事会が、評議員会に対し理事会での議決事項の報告や内容説明を行うことをもって、アカウンタビリティの履行を果たしている。

理事の業務執行状況を監査する機関である監事は、理事会に出席して意見を述べる権限が寄附行為により与えられている。本学の監事は法人財産状況についても監査しており、不整の点を発見した場合は、所轄庁または評議員会への報告義務を負っている。このような権限を持つ監事が評議員会にも出席しており、透明で公正なアカウンタビリティの履行が適切にチェックされていると考えている。

評議員会は、寄附行為により法人の業務もしくは財産の状況または役員の業務執行について、役員に対して意見を述べ、もしくはその諮問に答え、または役員から報告を徴している。また、予算・借入金および基本財産の処分ならびに運用財産中の不動産および積立金の処分に関する事項、予算外の重要な義務の負担または権利の放棄に関する事項などが発生した場合、理事長はあらかじめ評議員会の意見を聞かなければならないと規程されてい

る。

点検・評価

評議員会は定例会が毎年1回以上、臨時会は必要あるときに開催され、通常当初、補正予算編成時と決算報告時に開催されている。監事も出席しており理事会での議決事項の報告や内容説明が行われ、特に予算、決算においては詳細な説明書が事前配布されており、財政についての確実なチェックがなされている。決算では予算との差異説明も含め報告し、監事から決算監査についての報告も行っている。

長所と問題点

理事の業務執行状況および法人財産状況を監査する監事が、評議員会にも出席することにより、透明で公正なアカウントビリティの履行が適切にチェックされていると考えている。財務に係る説明にあたっては、一般になじみのない学校会計を理解し易くすることに苦勞している。概要、主な重点事項および資金収支、消費収支の内容を各学校別にまとめた詳細な説明書を事前配布しているのもその現れである。また、会計基準の形態分類の数字説明だけでなく、独自の目的分類による資料も付しており全体像の把握に役立てるようにしている。

将来の改善・改革に向けた方策

評議員の構成は、教職員、卒業生、学生生徒保護者、功労者または学識経験者となっており、多くが学校関係者である。監事は職務内容も幅広く責任も重大であるので負担が大きいと思われる。毎年行っている自己点検・評価による質の向上と、今後は第三者機関等の評価も視野に入れ、より透明性、公平性を高めた説明責任を果たす必要がある。

(2) 監査システムとその運用の適切性

現状の説明

会計規程により本学の監査については、監事による監査、公認会計士または監査法人による法定監査、理事長の任命による監査担当者が行う内部監査がある。現在、監事は公認会計士、弁護士、元本学法人事務局長の三名である。従来より法定監査は監査法人トーマツと契約しており、監査終了後に監事宛に監査実施説明書を提出している。理事長の任命による監査担当者が行う内部監査は実施されていない。

点検・評価

私立学校法改正により監事制度が改善されたが、以前より監事の職務には、法人財産の状況監査および理事の業務執行状況の監査は寄附行為で定められ実行されている。監事3名は理事会、評議員会へ出席し適宜意見を述べ質問することとは別に、年度末にはそれぞれが分担し会議事録、契約書、学校会計、収益事業会計全般を中心に監査を実施し適正で

ある旨報告されている。また、監査法人による法定監査により監査報告書が提出されている。

長所と問題点

監査法人の監査終了後には監事宛の監査実施説明書が提出され、監事と監査法人の協力体制も整っている。監査法人トーマツは、国内でも有数の監査法人であり数多くの学校と契約しているため日常的に相談も行い指導や助言を頂いている。会計システムの電子情報データを適時提出しているため充実した監査が実施されている。

将来の改善・改革に向けた方策

法定監査では伝票等が膨大な量になるため、電子情報を中心とした会計監査が行われている。最近是一般の会計関係資料も電子データでの提出を行っており、学園全体での提出資料のデータ様式統一などが今後必要となってくると考えられる。

(財政公開)

(1) 財政公開の状況とその内容・方法の適切性

現状の説明

従来より本学園が設置する各学校で構成する協議機関である学園総合協議会や大学内の全学的会議、教職員組合に対しては積極的に財政公開、説明を行っており、理解と協力をいただいている。また教職員に対しては、学内広報誌「学園短信」のなかで説明文も付した財務資料を公開してきた。

加えて平成 16 年度決算分からは私立学校法の一部改正にあわせ、広く一般にもインターネット等を通じて財務諸表の公開を広く行っている。開示にあたっては学校会計になじみのない方にも、大学の財政を正しく理解していただくことを目指し、学校会計特有の用語に解説文をいれる他、グラフ等を利用することで視覚的にも判り易くするよう工夫した。

点検・評価

インターネット上においては財務諸表の公開に加え事業報告書、監査報告書も公開し私立学校法で義務付けられた閲覧対象の財務書類等を全て公開することとした。また学園内の機関、教職員に対しては学内広報誌「学園短信」を中心に理事会や評議員会提出の資料をそのまま掲載し全学的な共通理解が図られていると考えている。

長所と問題点

本学では、以前より財政に関する情報を学園内の機関、教職員に対して公開、説明しており、大学運営に対する参画意識を高める上で効果をあげている。またインターネットによる情報開示を始めたことにより、誰もが簡単に大学の財務状況を入手できるようになり、学費負担者である学生、父母また志願者などに対しては、大学財政に対する安心感を与え

ることや、理解を深めていただくことが効果的になされていくと考えている。基本金など特殊要因を含むため難しいとされる学校会計であるが、一般の人にも分かりやすい公開を進めていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

特に一般の方に対する開示については、学校会計の知識が無くても、主要な項目についての理解が得られるようにするため、説明文等を多くするなどの配慮をしたが、今後更なる内容の充実を図りたい。また、この財政公開を通じて大学運営に対する理解を広げられれば良いと考えている。

(私立大学財政の財務比率)

(1) 消費収支計算書関係比率及び貸借対照表関係比率における、各項目毎の比率の適切性

現状の説明

平成 12(2000)年度から平成 16(2004)年度に至る本学の消費収支計算書および学園全体の貸借対照表を後掲しており、参考値として日本私立大学振興・共済事業団刊「平成 16 年度版 今日の私学財政」の「大学法人 文他複数学部」の同規模大学を全国平均値として比較させている。

平成 16(2004)年度の消費収入を帰属収入割合で見ると、89.3%を学生生徒等納付金が占めている。寄付金は 0.5%、補助金は 7.0%となっており、基本金組入額は 9.5%である。

一方、消費支出を帰属収入割合で見ると、人件費は 46.6%、教育研究経費は 22.7%、管理経費は 9.5%、借入金等利息は 0.1%であり、消費支出合計は帰属収入の 79.8%となっている。

過去 5 年間の消費収支の趨勢を見ると、帰属収入は、学生数の減少などの影響で平成 15(2003)年以降減少傾向に転じている。消費支出については、経費などの見直しや削減の努力により、同じく平成 15(2003)年以降緩やかではあるが減少している。

次に学園全体の貸借対照表を見ると、平成 16(2004)年度末には資産総額が 323 億 2 千万円となった。

資産の部については、固定資産構成比率は 91.9%(全国平均 82.2%)、流動資産構成比率は 8.1%(全国平均 17.8%)である。本学園の場合、全国平均に比較し資産構成比率に大きな差異が生じるのは、資金収支レベルでも可能な限り単年度収支均衡を図るため予算執行残及び予備費未執行額などの余剰資金を「その他の固定資産」へ年度末処理で資金シフトし、翌年度へ繰越さないようにしているためであり支払能力に全く懸念はない。

負債の部については、固定負債構成比率は 6.3%(全国平均 7.8%)、流動負債構成比率は 3.7%(全国平均 5.7%)である。負債構成比率は既に全国平均を下回っており、さらに下降傾向にある。一方自己資金構成比率は年々上昇して 90.0%(全国平均 86.5%)となり財政的に安定していると考えられる。

点検・評価

1. 学生生徒納付金比率(学生生徒納付金／帰属収入 全国平均 85.1%)

学生生徒納付金は帰属収入最大の比率を占めるものである。自力財源の確保という意味では、高水準でかつ安定的であることが望ましいと言われているが、平成 16(2004)年度は 89.3%であり全国平均に比較し高率である。今後の臨時定員減の年次進行が進む状況を考えると、学納金総額は維持しつつも頼りすぎることなく全国平均レベルに収まるよう他の収入を増加させていく努力が必要である。

2. 人件費比率(人件費／帰属収入 全国平均 48.6%)

人件費は消費支出のうち最大の部分を占めている。この比率が高いと消費収支の悪化を招く。平成 16(2004)年度は 46.6%で全国平均を下回っている。過去 5 年間も全国平均と比較し低比率で推移している。しかし、今後学生数減に伴う帰属収入の減により、相対的に人件費比率は高率となってくる。

3. 教育研究経費比率(教育研究経費／帰属収入 全国平均 26.7%)

教育研究活動の維持発展のためには、消費収支を圧迫しない限り高比率が望ましい。平成 16(2004)年度は 22.7%となり、前年度に比べ僅かながら改善傾向にある。今後も投入効果を勘案しつつも全国水準まで率の改善を進める必要があると考える。

4. 消費支出比率(消費支出／消費収入 全国平均 95.4%)

帰属収入より基本金組入控除後の消費収入と消費支出との関係比率。施設設備関係の投資による基本金組入額の影響を受けやすいが 100%以上になると「消費支出超過」となり、大幅な超過や超過状態が続くと現水準の経営維持が困難となる。平成 16(2004)年度は、88.1%となっており、引き続き全国平均を下回っている。

5. 自己資金構成比率(自己資金／総資金 全国平均 86.5%)

自己資金とは基本金と消費収支差額の合計、総資金とは負債と基本金及び消費収支差額の合計である。資金の調達源泉の充実度を計る比率で、比率が高いほど財政的に安定していると言える。50%を割ると他人資金が自己資金を上回ったこととなり、80%以上が望ましいとされている指標である。平成 16(2004)年度は 90.0%で全国平均を上回り、安定した財政を維持していることを示している。

長所と問題点

帰属収入の比率から見ると、89.2%を占める学生生徒等納付金は全国平均と比較しても高率である。学費は全在学生対象にスライド制([当該年度授業料×(1－総務省統計による消費者物価指数上昇率＋教育条件改善率(毎年 5%以内))])を採用し毎年改定することとなっているが、長期にわたる経済情勢の低迷と家庭の経済的負担の限界を鑑み、平成 13(2001)年度以降は学部生の学費は据え置いている。今後、学生確保の観点からしても益々学費引

き上げは困難になると考えている。本学を取り巻く環境は厳しく学生生徒等納付金以外の収入を安定的に増加させることは難しいが、ここ数年成果をあげている特別補助金獲得のため積極的な申請への取り組みなど、新たな収入財源も模索しつつ安定的な収入確保に努めなければならない。

これに対して、消費支出の最大の部分を占める人件費(比率 46.8%)は全国平均を下回っている。これは近年新規職員の採用を抑制し退職者の補充や増員を派遣会社からの職員で賄ったり、給与手当ての一部見直しを行ったことによる効果である。学校経営の面から考えると 50%を下回ることが安定財政の絶対要件と考えている。教育研究経費は平成 14(2002)年度は一時 20%を下回ったが、平成 15(2003)年度は 22.4%と改善している。しかしながら全国平均よりは低水準にあるため、予算配分の方法について更なる改善を行い魅力ある効果的な教育研究活動を助成することが望まれる。管理経費は学生募集活動や交通アクセス関係経費等が今後とも増大し固定化することが見込まれ、更なる経費の見直しにより削減や流動化が求められる。基本金組入となる施設設備等の充実は、教育研究活動の環境面からも見ても大変重要な要素であり、本学は計画的に財源確保も行っている。少なくとも毎年、減価償却額相当程度は組入れとなるよう計画し、固定資産が目減りしないよう配慮している。

貸借対照表については、現在は健全な財政状態を保っていると考えられる。資金の内部留保もある程度余裕があり、新学部計画実現のための自己財源は確保できている。

将来の改善・改革に向けた方策

自己責任と評価の大学運営のもと、少子化の進行や長期低迷する経済情勢の中あらゆる面で大学間競争は厳しさを増している。こうした事態を直視し、本学ならではの特色ある教育研究活動に向けた具体策を創出し推し進めていく必要がある。既に地元自治体との連携、寄付講座、NPO法人の活用など実績をあげているものもある。今後もこれらの具体策にメリハリのある予算配分を行うこととしている。また、既に以前より「毎年度の収支均衡」および「将来発展のための資金内部留保」を中心とした長期的な財政基盤の確立を目指した経営を行ってきており一定の成果をあげているので、この財源にて将来計画を具体化しさらなる大学の発展を目指し新学部開設の準備を進めている。そのための中期財政予想を継続的に作成し、将来計画と収支均衡の策定に基礎資料として反映させていくこととしている。一方、法人全体の運営は、教学面においてはより連携をはかりつつも、財政面においては各学校部門がそれぞれ収支均等させる「学校別独立採算」を基本原則とし、それぞれの特色づくりを一層進めることが必要である。

1. 京都学園大学 消費収支計算書（平成12年度～平成16年度）

消費収入の部

科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度	
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比
学生生徒等納付金	4,610,164	89.1%	4,870,541	89.6%	5,012,733	88.6%	4,640,509	89.2%	4,473,290	89.3%
手数料	100,250	1.9%	86,285	1.6%	81,407	1.4%	71,435	1.4%	68,105	1.4%
寄付金	27,079	0.5%	22,459	0.4%	34,264	0.6%	26,154	0.5%	25,497	0.5%
補助金	304,980	5.9%	328,983	6.1%	326,449	5.8%	337,358	6.9%	349,433	7.0%
資産運用収入	54,598	1.1%	44,240	0.8%	14,916	0.3%	17,613	0.3%	19,747	0.4%
資産売却差額	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業収入	14,805	0.3%	25,596	0.5%	25,495	0.5%	24,858	0.5%	25,630	0.5%
雑収入	61,171	1.2%	59,435	1.0%	164,860	2.8%	65,947	1.2%	48,852	0.9%
帰属収入合計	5,173,047	100.0%	5,437,539	100.0%	5,660,124	100.0%	5,203,874	100.0%	5,010,554	100.0%
基本金組入額合計	-806,571	-15.6%	-499,155	-9.2%	-499,464	-8.8%	-410,918	-7.9%	-474,677	-9.5%
消費収入の部合計	4,366,476	84.4%	4,938,384	90.8%	5,160,660	91.2%	4,792,956	92.1%	4,535,877	90.5%

消費支出の部

科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度	
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比
人件費	2,477,242	47.9%	2,511,090	46.2%	2,573,631	45.5%	2,435,512	46.8%	2,335,370	46.6%
教育研究経費	1,160,448	22.4%	1,138,597	20.9%	1,074,647	19.0%	1,166,003	22.4%	1,138,500	22.7%
（うち減価償却額）	(367,417)	(6.0%)	(382,173)	(6.0%)	(374,450)	(6.6%)	(370,411)	(7.1%)	(334,872)	(7.1%)
管理経費	366,030	7.1%	360,330	6.6%	399,751	7.1%	428,154	8.2%	474,267	9.5%
（うち減価償却額）	(66,182)	(1.2%)	(69,982)	(1.2%)	(69,418)	(1.2%)	(64,936)	(1.2%)	(62,793)	(1.2%)
借入金等利息	7,272	0.1%	6,464	0.1%	5,656	0.1%	4,848	0.1%	4,040	0.1%
資産処分差額	4,028	0.1%	4,490	0.1%	22,253	0.3%	9,616	0.2%	44,092	0.9%
消費支出の部合計	4,015,020	77.6%	4,020,971	73.9%	4,075,938	72.0%	4,044,133	77.7%	3,996,269	79.8%
消費収支差額	351,456	6.8%	917,413	16.9%	1,084,722	19.2%	748,823	14.4%	539,608	10.7%

2. 学校法人京都学園 貸借対照表

(単位 千円)

資産の部 科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度		平均値
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	
固定資産	25,023,534	93.1%	26,047,604	92.8%	27,118,124	91.4%	27,979,529	91.1%	28,803,891	91.9%	82.2%
有形固定資産	15,403,514	57.3%	15,144,771	53.9%	14,871,811	50.1%	14,592,831	47.5%	15,204,520	48.5%	60.4%
土地	2,065,929	7.7%	2,065,929	7.4%	2,065,929	7.0%	2,065,929	6.8%	2,378,171	7.6%	
建物	8,716,945	32.4%	8,489,119	30.2%	8,248,820	27.8%	7,992,339	26.0%	7,816,803	25.0%	
構築物	1,619,807	6.0%	1,551,014	5.5%	1,471,455	5.0%	1,441,764	4.7%	1,474,424	4.7%	
教育研究用機器備品	823,156	3.1%	732,036	2.6%	666,942	2.2%	580,450	1.9%	585,235	1.8%	
その他の機器備品	61,558	0.2%	53,136	0.2%	49,567	0.2%	42,231	0.1%	40,702	0.1%	
図書	2,107,646	7.8%	2,243,520	8.0%	2,357,985	7.9%	2,461,210	8.0%	2,562,756	8.2%	
車輛	8,472	0.0%	10,017	0.0%	11,113	0.0%	8,908	0.0%	6,703	0.0%	
建設仮勘定	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	339,726	1.1%	
その他の固定資産	9,620,019	35.8%	10,902,833	38.8%	12,246,313	41.3%	13,386,698	43.6%	13,599,371	43.4%	21.8%
電話加入権	4,314	0.0%	4,474	0.0%	4,474	0.0%	4,474	0.0%	4,474	0.0%	
施設利用権	5,023	0.0%	4,079	0.0%	3,135	0.0%	3,135	0.0%	3,135	0.0%	
有価証券	14,830	0.1%	14,970	0.1%	15,080	0.1%	7,370	0.0%	4,980	0.0%	
長期前受金	0	0.0%	21,512	0.1%	38,091	0.1%	17,902	0.1%	7,024	0.0%	
収益事業元入金	1,762	0.0%	1,762	0.0%	1,762	0.0%	1,762	0.0%	1,762	0.0%	
長期貸付金	24,726	0.1%	31,191	0.1%	36,879	0.1%	36,146	0.1%	28,565	0.1%	
退職給与引当資産	375,325	1.4%	416,325	1.5%	457,325	1.5%	498,325	1.7%	539,325	1.8%	
職員貸付資産	59,858	0.2%	63,385	0.2%	66,089	0.2%	71,658	0.2%	75,691	0.2%	
第2号基本金引当預金	900,000	3.3%	1,200,000	4.3%	1,500,000	5.1%	1,700,000	5.5%	1,587,758	5.1%	
第3号基本金引当資産	676,304	2.5%	676,304	2.4%	676,304	2.3%	676,304	2.2%	676,304	2.2%	
大学30周年貸与奨学引当預金	152,444	0.6%	147,466	0.5%	141,779	0.5%	134,781	0.5%	135,243	0.4%	
学園基金引当資産	350,000	1.3%	350,000	1.2%	288,250	1.0%	303,170	1.0%	316,630	1.0%	
学園整備引当資産	6,714,625	25.0%	7,625,075	27.2%	8,662,686	29.2%	9,576,486	31.2%	9,886,364	31.6%	
車輛更新準備引当資産	5,780	0.0%	3,220	0.0%	4,220	0.0%	5,720	0.0%	7,220	0.0%	
退職年金金銭信託預金	326,417	1.2%	334,458	1.2%	341,628	1.2%	340,854	1.1%	316,189	1.0%	
出資金	2,630	0.0%	2,630	0.0%	2,630	0.0%	2,630	0.0%	2,630	0.0%	
保証金	5,981	0.0%	5,981	0.0%	5,981	0.0%	5,981	0.0%	6,077	0.0%	
流動資産	1,844,346	6.9%	2,032,466	7.2%	2,553,511	8.6%	2,735,645	8.9%	2,525,924	8.1%	17.8%
現金預金	1,640,182	6.1%	1,812,862	6.5%	2,156,029	7.3%	2,406,785	7.9%	2,277,571	7.3%	
未収入金	79,788	0.3%	83,467	0.3%	247,340	0.8%	185,299	0.6%	115,124	0.4%	
貯蔵品	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
短期貸付金	5,940	0.0%	7,595	0.0%	9,020	0.0%	10,211	0.0%	11,828	0.0%	
有価証券							2,360	0.0%	2,390	0.0%	
前払金	34,735	0.1%	48,241	0.2%	63,653	0.2%	54,656	0.2%	49,293	0.2%	
修学旅行費等預り資産	83,700	0.3%	80,300	0.3%	77,469	0.3%	76,334	0.2%	69,718	0.2%	
資産の部合計	26,867,880	100.0%	28,080,070	100.0%	29,671,635	100.0%	30,715,174	100.0%	31,329,815	100.0%	100.0%

負債の部 科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度		平均値
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	
固定負債	2,078,914	7.7%	2,071,083	7.4%	1,999,969	6.7%	1,967,045	6.4%	1,983,622	6.3%	7.8%
長期借入金	116,620	0.4%	99,960	0.4%	83,300	0.3%	66,640	0.2%	49,980	0.2%	
学校債	51,300	0.2%	26,700	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
退職給与引当金	1,905,507	7.1%	1,937,320	6.9%	1,878,441	6.3%	1,839,097	6.0%	1,889,768	6.0%	
長期未払金	5,487	0.0%	7,103	0.0%	38,228	0.1%	61,308	0.2%	43,874	0.1%	
流動負債	1,374,036	5.1%	1,354,038	4.8%	1,406,602	4.7%	1,348,081	4.4%	1,158,065	3.7%	5.7%
短期借入金	16,660	0.1%	16,660	0.1%	16,660	0.1%	16,660	0.1%	16,660	0.1%	
学校債	21,000	0.1%	21,900	0.1%	26,100	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	
未払金	137,750	0.5%	135,359	0.5%	301,568	1.0%	298,114	1.0%	155,280	0.5%	
前受金	1,080,930	4.0%	1,065,383	3.8%	944,046	3.2%	906,249	3.0%	867,465	2.8%	
預り金	33,996	0.1%	34,435	0.1%	40,758	0.1%	50,724	0.1%	48,941	0.1%	
修学旅行費等預り金	83,700	0.3%	80,300	0.3%	77,470	0.3%	76,334	0.2%	69,719	0.2%	
負債の部合計	3,452,950	12.9%	3,425,121	12.2%	3,406,571	11.5%	3,315,126	10.8%	3,141,687	10.0%	13.5%

基本金の部 科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度		平均値
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	
第1号基本金	19,366,263	72.1%	19,635,727	69.9%	19,872,999	67.0%	20,112,122	65.5%	21,075,793	67.2%	79.4%
第2号基本金	900,000	3.3%	1,200,000	4.3%	1,500,000	5.1%	1,700,000	5.5%	1,587,758	5.1%	3.5%
第3号基本金	676,304	2.5%	676,304	2.4%	676,304	2.3%	676,304	2.2%	676,304	2.2%	2.9%
第4号基本金	362,000	1.3%	362,000	1.3%	362,000	1.2%	362,000	1.2%	362,000	1.2%	1.3%
基本金の部合計	21,304,567	79.3%	21,874,031	77.9%	22,411,303	75.5%	22,850,426	74.4%	23,701,855	75.7%	87.1%

消費収支差額の部 科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度		平均値
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	
翌年度繰越消費収入超過額	2,110,363	7.9%	2,780,918	9.9%	3,853,761	13.0%	4,549,622	14.8%	4,486,273	14.3%	
消費収支差額の部合計	2,110,363	7.9%	2,780,918	9.9%	3,853,761	13.0%	4,549,622	14.8%	4,486,273	14.3%	-0.6%
科 目	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度		平均値
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	
負債の部、基本金の部及び消費収支差額の部合計	26,867,880	100.0%	28,080,070	100.0%	29,671,635	100.0%	30,715,174	100.0%	31,329,815	100.0%	100.0%

平均値は、日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政（大学・短期大学編）平成15年度版」の「貸借対照表（系統別）-大学法人- 文他複数学部」を参考にした。

3. 消費収支計算書関係比率一覧表【大学】

(単位 %)

No.	比率	算式 (×100)	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	平均値	摘要
1	人件費比率	人件費/帰属収入	47.9	46.2	45.5	46.8	46.6	48.6	帰属収入に対する人件費の割合を示す比率。 人件費は消費支出のうち最大の部分を占めているため、この比率が特に高いと消費支出全体を膨張させ、消費収支の悪化を招きやすい。 【帰属収入とは負債とならない正味の収入。この帰属収入をもとに収支状況把握をするのが通例】
2	人件費比率	人件費/消費収入	56.7	50.8	49.9	50.8	51.5	54.4	消費収入に対する人件費の割合を示す比率。
3	人件費依存率	人件費/学生納付金	53.7	51.6	51.3	52.5	52.2	57.1	学生納付金に対し人件費の割合を示す比率。 人件費は学生納付金収入額の範囲内に収まることが原則であり、低いほうが望ましい。
4	教育研究経費比率	教育研究経費/帰属収入	22.4	20.9	19.0	22.4	22.7	26.7	教育研究活動の維持発展のためには、消費収支を圧迫しない限りこの比率は高い程好ましい。 (経費には減価償却額も含む)
5	教育研究経費比率	教育研究経費/消費支出	28.9	28.3	26.4	28.8	28.5	31.4	消費支出に対する教育研究経費の割合を示す比率。
6	教育研究経費比率	教育研究経費/学生納付金	25.2	23.4	21.4	25.1	25.5	31.4	学生納付金に対する教育研究経費の割合を示す比率。
7	管理経費比率	管理経費/帰属収入	7.1	6.6	7.1	8.2	9.5	8.0	帰属収入に対し管理経費の割合を示す比率。 大学の運営のためにはある程度の経費は止むをえないが、比率は低いほうが望ましい。 (この経費には減価償却額も含む)
8	管理経費比率	管理経費/消費支出	9.1	9.0	9.8	10.6	11.9	9.4	消費支出に対する管理経費の割合を示す比率。
9	管理経費比率	管理経費/学生納付金	7.9	7.4	8.0	9.2	10.6	9.4	学生納付金に対する管理経費の割合を示す比率。
10	借入金等利息比率	借入金等利息/帰属収入	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.5	帰属収入に対する借入金等利息の割合を示す比率。 一般にこの比率が10%を越えると経営基盤が不安定であると言え、比率は低い程望ましい。
11	借入金等利息比率	借入金等利息/学生納付金	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.6	学生納付金に対し借入金等利息の割合を示す比率。
12	消費支出比率	消費支出/帰属収入	77.6	73.9	72.0	77.7	79.8	85.1	帰属収入のうち、消費支出として消費された割合を示す比率。
13	消費収支比率	消費支出/消費収入	92.0	81.4	79.0	84.4	88.1	95.4	基本金組入計算後の消費収入と消費支出との関係比率。この比率が100%を越えると消費支出が消費収入を上回る「消費支出超過」となり、100%未満では「消費収入超過」となる。 特に100%を大幅に越える場合には、消費収支上問題で現水準の維持ができなくなる恐れがある。 一般に収支がバランスする100%前後が望ましい。
14	消費支出比率	消費支出/学生納付金	87.1	82.6	81.3	87.1	89.3	100.0	学生納付金に対し消費支出の割合を示す比率。
15	学生納付金比率	学生納付金/帰属収入	89.1	89.6	88.6	89.2	89.3	85.1	学生納付金は帰属収入の最大の比率を占めるものである。自力財源の確保という意味では、高水準でかつ安定的に推移していることが望ましい。
16	寄付金比率	寄付金/帰属収入	0.5	0.4	0.6	0.5	0.5	1.1	寄付金は私立学校にとって、重要な収入源泉の一つであるが任意性の強いものである。一定水準の額を継続して確保することが望ましい。
17	補助金比率	補助金/帰属収入	5.9	6.1	5.8	6.9	7.0	7.0	学生納付金に次ぐ収入源泉である補助金の帰属収入に占める割合。
18	基本金組入率	基本金組入額/帰属収入	-15.6	-9.2	-8.8	-7.9	-9.5	-10.7	帰属収入の中から基本金にどれだけ組入れたかを示す比率。
19	基本金組入率	基本金組入額/学生納付金	-17.5	-10.2	-10.0	-8.9	-10.6	-12.6	学生納付金に対し基本金組入額の割合を示す比率。
20	減価償却費比率	減価償却費/消費支出	10.8	11.2	10.9	10.8	10.0	11.6	教育研究経費と管理経費のうち減価償却額の消費支出に占める比率。

平均値は 日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政(大学・短期大学編)平成15年度版」の「消費収支計算書(系統別・規模別) -大学部門- 文他複数学部 規模3~5千人」を参考にした。

4. 貸借対照表関係比率一覧表【学園全体】

(単位 %)

No.	比率	算式 (×100)	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	平均値	摘 要
1	固定資産構成比率	固定資産／総資産	93.1	92.8	91.4	91.1	91.9	82.2	資産構成のバランスを全体的に見るための指標。特に流動資産の比率が著しく低い場合は、資金流動性に欠けることとなる。この比率により即断することは適切でなく、固定資産の内訳科目毎に分析・評価するのが望ましい。
2	流動資産構成比率	流動資産／総資産	6.9	7.2	8.6	8.9	8.1	17.8	一般に流動資産構成比率は高い方が望ましい。
3	固定負債構成比率	固定負債／総資金	7.7	7.4	6.7	6.4	6.3	7.8	負債構成のバランスおよびそれぞれの比重を評価する指標。比率が低い程望ましく、著しく高い場合には注意を要するが借入金の種別、退職給与引当金、前受金等の負債の比重にも留意する。
4	流動負債構成比率	流動負債／総資金	5.1	4.8	4.7	4.4	3.7	5.7	【総資金とは負債＋基本金＋消費収支差額】
5	自己資金構成比率	自己資金／総資金	87.1	87.8	88.5	89.2	90.0	86.5	資金の調達源泉の充実度を計る比率で、比率が高い程財政的に安定しているといえる。比率が50%を割ると負債即ち他人資金が自己資金を上回っていることになる。60%～80%以上が望ましい。 【自己資金とは基本金＋消費収支差額】
6	固定比率	固定資産／自己資金	106.9	105.6	103.2	102.1	102.2	95.1	固定資産がどの程度自己資金で賄われているかを判定する指標。100%以下であれば固定資産は自己資金で賄われており望ましい。
7	固定長期適合率	固定資産／ (自己資金＋固定負債)	98.2	97.5	103.2	95.3	95.5	87.2	「固定資産の取得には、自己資金の他に短期的に返済を迫られない長期借入金でこれを賄うべき」という原則にどれだけ適合しているかを示す比率。100%以下で低いほど良い。
8	流動比率	流動資産／流動負債	134.2	150.1	181.5	202.9	218.1	309.9	短期的に支払を迫られる流動負債に対し、現金預金又は短期的に現金化することのできる資産の割合がどの程度かという資金流動性即ち支払能力を判定する指標。 金融機関等では200%以上であれば優良とされるが、学校法人では流動負債の前受金比重が高く、比率は低下の傾向にある。100%を大幅に割っている場合には資金繰りが苦しいとされるが、流動負債の一部をその他の固定資産に振り替えている場合もあるので、一概にはいえない。 150%～200%以上が望ましい。
9	翌年度繰越消費収支比率	消費収入(△支出)超過額 ／ 総資金	7.9	9.9	13.0	14.8	14.3	-0.7	消費収入超過又は消費支出超過の程度を表す。マイナス幅が大きい時に問題となる。
10	総負債比率	総負債／総資産	12.9	12.2	11.5	10.8	10.0	13.5	総資産に対する他人資金の比重を示している割合を示し低い程望ましい。50%以上であれば総負債額が自己資金を上回ることとなる。 40%以下が望ましい。
11	負債比率	総負債／自己資金	14.7	13.9	13.0	12.1	11.1	15.6	他人資金である負債総額が自己資金を上回っていないかを見る指標で低い程望ましい。 100%以下が望ましい。
12	前受金保有率	現金預金／前受金	151.7	170.2	228.4	265.6	262.6	345.5	次年度の帰属収入となるべき入学金・授業料等の前受金を現金預金の形で当年度に保有しているかどうかを見るための指標。 100%を割ると前受金を先食いしたこととなり、資金繰りが苦しい状態。
13	退職給与引当預金率	(退職給与引当資産・退職年金積立預金) ／ 退職給与引当金	36.8	38.8	42.5	45.6	45.3	60.8	退職給与引当金に見合う預金を退職給与引当特定預金としてどの程度準備しているかを示す指標で、高い程好ましい。
14	基本金比率	基本金／基本金要組入額	99.3	99.4	99.5	99.6	99.7	95.1	基本金対象資産(学校法人が取得した固定資産で教育の用に供されるもの。例えば土地、建物、備品、図書等に見合うもの)の取得価額(要組入額)に対して基本金組入額はどの程度かを示す比率で、100%に近い程未組入額が少ないことを表している。 (第1号基本金を対象とした)
15	減価償却比率	減価償却累計額 ／ 減価償却資産取得価格 (土地・図書を除く)	26.4	29.7	32.7	35.7	37.4	37.9	減価償却資産の取得価格に対して減価償却累計額がどの位かを示す比率。減価償却資産の取得年次が古い程、または償却資産の耐用年数を短期間に設定している程高くなる。
16	有形固定比率	有形固定資産／自己資金	65.8	61.4	56.6	53.3	53.9	69.9	『固定比率』の内、固定資産を「有形固定資産」に限定した場合の比率。「流動資産」から「その他の固定資産」への資金シフトをも考慮し、補ったもの。
17	借入金構成比率	(長期借入金＋短期借入金) ／ 総資産	0.5	0.4	0.3	0.3	0.2	3.8	他人に返済を要する純粋な負債である短期及び長期借入金の総資産に対する割合を示す比率。低いほうが望ましい(学校債除く)。

平均値は 日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政(大学・短期大学編)平成16年度版」の「大学法人 文他複数学部」を参考にした。

但し、No.14基本金比率、及びNo.15減価償却費比率の平均値は 日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政(大学・短期大学編)平成16年度版」の

「財務比率表(規模別) -大学法人- 3～5千人」を参考にした。

13 事務組織

(事務組織と教学組織との関係)

(1) 事務組織と教学組織との間の連携協力関係の確立状況

現状の説明

教学上における組織は、教務部・総合研究所・情報センター・国際交流センター・図書館・入試部・学生部・学生相談室・キャリアサポートセンター・広報センターが設置されており、教員から各部長・館長・各センター長が任命（学生相談室・広報センターは除く）されている。各部・館・各センターに教務課・総合研究所事務室・情報センター事務室・国際交流センター事務室・入試課・学生課・キャリアサポートセンター事務室が設置され、各課・各事務室には課長・事務長が所属部署を統括している。

各部館長・センター長と課長・事務長は連携しながら、所管の各種委員会の運営や所轄部署の業務運営を行い、また、所管の職員と各種委員会委員を中心とする関係教員と連携し、関係する学内外活動に取り組んでいる。

また、学部との連携においては、各課・各事務室が関係する各学部委員会を所管している。なお、学部には学部長のほかに教務主事・学生主事・入試主事を置き学部執行部を形成し教授会を中心とする学部運営を行っているが、事務局からは教務課内の学部担当課長補佐が運営に加わっている。特に教務課は、教授会に属する事務の所管となっている関係上、全学教務と学部教務の運営の双方を扱っており、教務課内に各々の担当を配置する形態をとっている。

点検・評価

志願者数の減少や学生の質的变化といった現状に対応していくには、更なる教員と職員間の協力・協調関係が必要である。また、関係部署間の協議や政策立案の推進は是非とも必要であり、各部署間の連携や教職員間の連携が現在以上に十分に実行されることに留意する必要がある。

長所と問題点

現在の各部課や委員会の関係においては、教職員が連携して運営できる体制となっている。しかし、最近の学生状況から見たとき、学生個人へのきめ細かな対応および各部課間の横の連携を必要とする状況であるが、この点についての対応は必ずしも十分なものとはいえない。

将来の改善・改革に向けた方策

現在の教学事務組織は、事務集中型の体制であり合理的かつ効率的と考えられるが、学生の多様化や質的变化への対応をするには、個々の学生への状況をできる限り把握しきめ細かなサポートを行う必要があり、学生との接触がより有効に行えかつ教員と関係職員が頻繁に接触できる環境と事務体制の確立が望まれる。

(2) 大学運営における、事務組織と教学組織の相対的独自性と有機的一体性を確保させる方法の適切性

現状の説明

本学の事務組織は大学事務局が法人事務局業務をも兼ねているが、これらの事務組織はそれぞれの機能を担い、事務組織として自立性を有し、経營業務にあるいは教学面への支援を行っている。また、事務組織は法人全体、大学全体、あるいは学部全体の方針に従い、教学組織とともに目標の共有化をはかり、一体性をもった運営を行っている。

点検・評価

大学における事務組織の担う役割が認識され、大学の目標に向かい機能することが、事務組織の相対的独自性に関わるものと思われる。事務組織の更なる強化に努め、教学組織との連携を効果的に分担しなければならない。事務組織と教学組織の目標の共有化により、大学としての一体性を持つことができる。

長所と問題点

事務組織における業務遂行を担う職員個々人の資質を、常に高めなければならない。そのためにも組織の中で、個々人の力が発揮できる意志形成あるいは意志決定システムを構築することにより、事務組織の強化と活性化に連携していくものと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学運営における事務組織の役割を認識し、業務を遂行することが事務組織の相対的独自性に繋がるものである。その役割を遂行するためには、事務組織の強化を図るべくシステムを計画的に継続することにより、教学面・経営面の専門分野においてその独自性が発揮されるものと思われる。その方策の一要因として、人材育成のための人事制度導入が必要であり、制度導入に向けて努力しなければならない。

(事務組織の役割)

(1) 教学にかかわる企画・立案・補佐機関を担う事務組織体制の適切性

現状の説明

学内の各運営組織体に対し、関係部署より教学事案が創出されており、教授会事項については事務レベルからの提案事項は、関係各課において検討されたものが各関係委員会において審議され、学部長会議を経て教授会に提案されている。各検討事案の創出については関係部署の職員と教員が協議し作成している。

点検・評価

教学事務組織からの教学政策に関わるようなレベルでの提案が、恒常的に創出できるシステムが不足しているように思える。また、職員の教学事務処理業務に比して教学政策への関わりは、どうしても少ない状況である。

長所と問題点

関係各課において検討された事項について、関係各委員会において審議されており教学上の連携は図れている。しかし、教学政策において事務組織の関係する度合いは低く、連携度合いを高めるべくシステム構築を図らねばならない。

将来の改善・改革に向けた方策

教学上の運営問題に対し、教学事務組織が教学政策に連携できるシステムを恒常的に構築するとともに、教学事案の創出できる職員のスキルアップを、システムの設置することを検討していかなければならない。

(2) 学内の予算（案）編成・折衝過程における事務組織の役割とその適切性

現状の説明

学内の予算編成は、理事会の承認を受けた予算編成方針に基づき、各関係所管部署において、本学を取り巻く経営環境、財政状況および短期・中長期的観点から積極的に策定され、予算案が編成される。予算折衝に関しては、各関係所管部署において策定された予算案について、関係部署と財務当局とがヒヤリングを行い、再度調整された予算案にて折衝を行っている。

点検・評価

予算編成方針が理事会において承認されると、学内の各関係所管部署に予算編成方針が周知徹底され、編成方針に基づき各所管部署が、関係組織と連携を図りながら予算案を編成する。策定された予算案は財務当局と折衝され、予算編成方針との整合性や法人全体計画との調和に配慮されたものとして編成される。

長所と問題点

予算編成方針に基づき編成された予算は、本学を取り巻く教学・経営環境、財政状況に十分配慮され、取り組むべき事業計画との調和が図られたものとなっている。問題点としては、教学・管理運営面全体の動向が、各部署において把握できるような連携したシステムの構築が必要かと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

予算編成担当各部署において、他部署の予算事業等は把握し難いが、関連する事業等については連携するシステムを構築するとともに、教学・経営に関わる専門的知識の更なる向上に努め、事務組織全体のレベルアップを図りたい。

(3) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適切性

現状の説明

事務組織から創出される各意思決定懸案事項については、各関係委員会に諮られ、更に、教授会に諮るべき事項については教授会が審議し意思決定する。事案によっては、全学的見地から教学上の重要問題を審議する、大学評議会が意思決定をすることとなっている。事務組織は教学組織の各合議体における意思決定までの企画調整・会議の管理運営に関わっている。学内の伝達システムにおいて、各意思決定機関での審議・報告事項は、通知文書、広報などを通じて全教職員に伝達している。

点検・評価

各懸案事項について関係の審議機関から最高意思決定機関の大学評議会に至るまで、民主的に選出された構成員による真摯な審議と意思決定が行われている。しかし、事案によっては各部署を横断するような諸問題についての即応性にかける傾向があり、大学をはじめ社会環境の変化が著しい現在においては、早期に対応できるシステムが必要となると思われる。

長所と問題点

関係部署からの意思決定懸案事項について、各関係審議機関および決定機関に至るまでの事務組織としての連携は保たれているが、各機関の構成員としての事務組織との関わりは少ない部分もあり、検討しなければならないところでもある。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の理念・目的を実現するためには事務組織が適切に整備され、それが十分に機能し、その役割を果たすことが必要不可欠である。そのためには、各合議体に積極的に関与し、意思決定された事項は通知文書、広報などで速やかに周知させるべく、事務組織が中心にルール化し工夫すべきである。

(4) 国際交流、入試、就職等の専門業務への事務組織の関与の状況

現状の説明

国際交流、入試、就職等の専門業務については、専任事務職員が業務を担当している。なお、事務職の専門性の向上については、学外の研修・研究会を通じてそのレベルアップを図り対応している。また、情報関連の専門業務については民間企業に人材を委託し、学内の人材育成をも併せて強化を図っている。

点検・評価

各専門業務については専任事務職員が対応しているが、職員個々人の専門業務へのレベルアップの強化をさらに図らなければならない。常時業務の効率化に向けての対応も同様に図らなければ成らない。

長所と問題点

外部からの人材委託ができる専門業務については、事務組織の強化に連携しているが、専任事務職員対応の専門業務については、業務に対する専門性の向上および効率的な業務への改善が、事務組織への強化に関わっている。

将来の改善・改革に向けた方策

専任事務職員の業務に対する専門性の向上を図るべく方策を常時推進し事務組織の強化に努めなければならない。また、学内外の研修会・研究会への参加、必要ならば業務の専門性の高い人材の獲得、業務の見直しによるアウトソーシング化等の施策をも、併せて推進することにより事務組織の強化を図りたい。

(5) 大学運営を経営面から支えるような事務局機能の確立状況

現状の説明

経営面における大学運営の支援とは、健全な財政基盤における人・物・サービスの効果的な提供ということになり、担当する部署としては総務部関係であるが、教学事務組織も連携してくることとなる。大学運営を経営面から支えうるような事務局機能という点では、財政面においては、予算編成・執行管理、人事面においては適正な職員の採用・配置・研修、備品・物品の適正な購入管理、システム関連においては全学的なシステムの支援などをそれぞれ行っている。

点検・評価

大学運営に対し、教学面・経営面の連携により対応しているが、財政面・人事面・サービス面等、さらに大学運営に反映させるべく事務局機能として推進させていく必要がある。

長所と問題点

経営面からの事務局機能の確立は、企画調整機能・統括管理機能がどの程度機能しているかによると思われるが、各教学組織・各学部との意思疎通或いは共通理解のもとに連携を深め、各機能を強化しなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

教学組織運営は教員組織の関わりが強く、事務組織の関わりがどうしても弱くなり、そのため経営面における事務組織からの連携がとりにくい場合が出てくる。経営面からの連携を強くするためには、教学組織との意思疎通を図り、事務組織からの企画調整機能が働くシステムの構築により、経営面からの支援をより強化にすることができるとと思われる。

(事務組織の機能強化のための取り組み)

(1) 事務組織の専門性の向上と業務の効率化を図るための方途の適切性

現状の説明

事務組織の専門性の向上については、各担当部署における専門研修会への参加と、事務職員としての資質向上を目指した、各種能力開発研修会への参加を推進している。また、大学内規に職員個人研修を制度化し、業務時間外における資質向上のための研修費用負担の軽減を図っている。

業務の効率化については、学内事務 LAN を活用した一元管理による、教育・管理の両面における事務関連システムの構築を図っている。また、各課における業務のなかで、特にマンパワーの必要な業務(入試関連業務や各種式典行事等)については、各部署の枠に囚われない応援体制で対処している。

点検・評価

近年の各種研修制度は、事務職員として必要な種別、内容とも充実してきたと言える。しかし、トータルな職員養成システムとして機能して居らず、行き当たりの対応となっている。今後、計画的な研修制度を構築する必要があると考えている。

業務の効率化については、現状のなかでは最善の方法が図られて入るが、より高度な情報インフラの整備が実施されるとともに、業務の効率化を推進しなければならないと考えている。

長所と問題点

各部署における専門性を高めるためには、各担当者のスキルアップを計ることが肝要であることは言うまでも無いが、これによる担当者の固定化は、組織の膠着にも繋がるのが考えられる。

業務の効率化の推進は、今後の大学経営にとって必要不可欠であることは論を待たないところである。しかし、この効率化が各種サービス面への低下に繋がるといった相関関係を発生させないよう配慮する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

より効率的な事務体制を整えるためには、例えば、学校経営を考える中核的な職員、専門性の高い職員、周辺業務を担当する職員といった職制を明確にする。また、上級大学経営陣、幹部職員、中間管理職員、大学職員(非常勤、正規)といった位置づけを明確にすることが考えられる。何れにしても、将来的な人事方針を明確にする必要があると考える。

(2) 教学上のアドミニストレータ養成への配慮の状況

現状の説明

教育と研究の分野で社会からの期待に応えるには、大学はマネジメント能力を真に身につけていかねばならない。大学がマネジメントの実践を行うには、トップ・マネジメントを支え、実践の中核的存在となるアドミニストレータの養成が必要と考えている。こうした背景から、事務職員への啓発として、各種フォーラムへの参加を推進するとともに、中堅職員を「大学アドミニストレータ研修プログラム」へ派遣している。

点検・評価

取り組みとしては初期段階であり、今後、実践と検証を重ねる必要がある。

長所と問題点

日常業務における個々人の仕事量とアドミニストレータ養成研修との時間的・業務量的配分を考慮する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

大学経営の担い手たる新しい時代の要請に応えうる幹部人材を育成するためには、アドミニストレータの養成の必要性の共通理解を深めると共に、養成のためのシステム作りを推進しなければならないと思われる。

(事務組織と学校法人理事会との関係)

(1) 事務組織と学校法人理事会との関係の適切性

現状の説明

事務分掌規程では理事会業務は法人事務局の管轄に位置づけられている。現状では、大学事務局が法人業務を兼務していることから、理事会との関係は、運営上密接に関連していると言える。

また、大学事務局長が法人事務局長を兼務し、理事にも選任されている関係から実質的にも強く関連し、理事会の方針等が反映されている。

点検・評価

経営最高責任者である理事長の意向を具現化するための、事務上の執行責任体制においては、事務局長が理事の一員であることから、理事会での決定事項が速やかに反映されている。

長所と問題点

事務局長が理事であることから、一元的な管理体制としては評価できるものの、一人への過度な負担には限界があると考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

今後、担当理事体制といった、責任と権限を明確にする方法を模索する必要があると考えられる。

1 4 自己点検・評価等

(自己点検・評価)

(1) 自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の有

効性

現状の説明

本学は、自己点検・評価を恒常的に行うため、学内に自己点検・評価委員会を設けている。本委員会は、平成5(1993)年に設置され、今日に至るまで活動を行っている。

委員会の設置にあたり、平成5(1993)年6月28日に自己点検・評価委員会規程を制定し、その後、委員会構成の変更等の改正を行い、現在に至っている。特に、平成15(2003)年4月の改正は運営部会の役割分担の見直しと当部会の点検作業にかかる責任の明確化を行い、点検作業が円滑に進むよう改正を行ったものである。

委員会は、詳細な点検作業を行うため、下記の4つの運営部会を持ち、運営している。運営部会において行った点検作業結果を委員会本体で審議し、本学の自己点検・評価結果として公表している。

・委員会の任務（以下に掲げる諸事項について審議、決定）は次のとおり。

- ① 点検・評価の実施の項目の設定
- ② 評価基準の作成
- ③ 点検・評価の実施方法
- ④ 実施結果の点検
- ⑤ 大学評議会および理事会への報告
- ⑥ 自己点検・評価に関する年次報告書の作成
- ⑦ その他必要と認める点検・評価に関する事項

・委員会並びに各運営部会の構成メンバーは次のとおり。

委員会の構成メンバー

学長(委員長)、各学部長・研究科長、各部館長・センター長・研究所長、心理教育相談室長、各運営部会長、事務局長、事務局次長・部長

運営部会の構成メンバー（運営部会長は、委員の中から学長（委員長）が任命。）

- 第1運営部会（学部・教育）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名
- 第2運営部会（大学院・研究）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名
- 第3運営部会（大学運営）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名
- 第4運営部会（管理運営）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名

点検・評価

本学の自己点検は、学部長・研究科長や部館長、センター長あるいは事務部長等が執筆担当者となり、当該役職者が執筆したものを前述の運営部会で取り上げ、運営部会の責任において記述の内容を詳細に吟味する方法をとってきている。従来、このことについて、運営部会を構成するメンバー相互の理解が必ずしも十分とはいえない点があったが、平成15(2003)年度からは、運営部会の責任と役割分担について予め協議し、確認を行った結果、点検作業はより充実したものとなった。

長所と問題点

自己点検評価委員会のワーキング的性格を持つ運営部会を設置し、詳細な点検を行う方式は、問題点をより明確に出していく方法として有効である。ただ、運営部会のメンバー構成において、関係する事項に精通しているか否かという視点でとらえるのか、それとも教職員一般に問題意識を拡大するという点でとらえるのか、この問題を留保したままである。現状では、各部会の構成メンバーに点検事項に関係する職員の管理職を加えることにより、点検に際しての現状把握と問題認識がより正確に行われるように配慮し、点検作業を進めている。

将来の改善・改革に向けた方策

運営部会と執筆者という役割分担方式の再徹底は、昨年度から始めたものであるが、この方式が適当かどうかについては、いまだ少し時間をかけて経過を見守る必要があるだろう。ただ、今回は、執筆者の足並みが必ずしも揃わず、一部原稿の提出が遅れたため、運営部会の作業開始が大幅に遅れざるを得なかった。現行方式を維持するに限り、次年度以降の点検作業に際し、この点が、各執筆者間で再確認されなければならない。

(自己点検・評価と改善・改革システムの連結)

- (1) 自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

現状の説明

自己点検・評価は多岐に及んでおり、学部長や部館長等の関係者は様々なかたちで、これに関わる資料収集や原稿執筆などの作業に従事している。そのため、自己点検・評価結果における改善・改革に関する問題点等についてそれなりの把握ができており、従って、また教授会や所管関係委員会等での課題認識も一定程度成立しているといえよう。

本学の最高審議決定機関である大学評議会のメンバーの大部分を占める学部長や部館長等の役職者は、同時にまた自己点検・評価委員会のメンバーであり、将来の発展に向けた改善・改革を行うための共通認識が十分に可能なシステムとなっている。

平成14年度まであった大学将来計画特別委員会（臨時定員の恒常化、新学部・新学科等の検討等）についてはこれを解散し、平成16年4月から学長の諮問機関として大学将来ビジョン検討委員会が発足した。当該委員会のメンバーは、学長・各学部長・事務局長ならびにオブザーバーとして理事長が加わっており、その他必要に応じて学長が教職員から委員を任命することができるようになっている。平成18年度から大学中期計画委員会と名称を変え、従来の特別委員会のように検討課題を必ずしも特定せず、大学の将来計画に関する重要事項を具体的かつ集中的に審議し、その結果を学長が大学評議会や教授会へ逐次提案していくことになっている。

点検・評価

大学評議会および自己点検・評価委員会いずれにも、学長や各学部長以下、大学の運営に直接の責任を有する人びとが網羅的に参加し、実質的な審議を重ねているが、それが将

来の発展に向けた改善・改革を容易にする可能性をもたらしており、評価できる。

長所と問題点

自己点検・評価委員会で行った自己点検結果を大学評議会や各委員会、あるいは各部署で検討しその結果を報告するシステムの確立が必ずしもできていない。現在は学部長や関係部館長等の認識や理解に依存しているところが大きく、何らかの形で、システム化の検討が必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

上記の点について、システム化検討のための協議（ワーキング等）が必要である。

（自己点検・評価に対する学外者による検証）

（1）自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性

現状の説明

本学は、平成15(2003)年4月に大学基準協会正会員加入の申請を行い、その際同協会へ自己点検・評価を内容とする正会員加入申請書を提出し、平成16年4月に正式に認められた。

点検・評価

大学基準協会の点検・評価項目は、大学としての教育・研究の基本的ベースの上に当該大学の特色等の評価しようとするものと考えられ、本学の将来の改善・改革に向けた方策の参考となるよう期待するものである。

長所と問題点

大学基準協会正会員加入が認められたので、現在点検項目を総点検している。

将来の改善・改革に向けた方策

大学基準協会正会員加入が認められたので今後評価項目中のC項目等を増やして点検したい。大学関係者や父母の会、学生等の意見も取り入れることを検討したい。

（大学に対する指摘事項及び勧告などに対する検証）

（1）文部科学省からの指摘事項及び大学基準協会からの勧告などに対する対応

現状の説明

現在まで文部科学省からの留意事項や指摘事項は履行状況報告や学部・学科の新設や改組申請時にその対策や対応について報告している。

点検・評価

毎年指摘事項の改善等について履行状況報告を送付している。

長所と問題点

毎年点検を行っているので指摘事項等については的確に対応しているが、まだまだ外部による点検が十分でない。

将来の改善・改革に向けた方策

指摘事項に対する改善・改革については全学的に検討する方策を考えたい。

15 情報公開・説明責任

(財政公開)

(1) 財政公開の状況とその内容・方法の適切性

現状の説明

従来より本学園が設置する各学校で構成する協議機関である学園総合協議会や大学内の全学的会議、教職員組合に対しては積極的に財政公開、説明を行っており、理解と協力をいただいている。また教職員に対しては、学内広報誌「学園短信」のなかで説明文も付した財務資料を公開してきた。

加えて平成16年度決算分からは私立学校法の一部改正にあわせ、広く一般にもインターネット等を通じて財務諸表の公開を広く行っている。開示にあたっては学校会計になじみのない方にも、大学の財政を正しく理解していただくことを目指し、学校会計特有の用語に解説文をいれる他、グラフ等を利用することで視覚的にも判り易くするよう工夫した。

点検・評価

インターネット上においては財務諸表の公開に加え事業報告書、監査報告書も公開し私立学校法で義務付けられた閲覧対象の財務書類等を全て公開することとした。また学園内の機関、教職員に対しては学内広報誌「学園短信」を中心に理事会や評議員会提出の資料をそのまま掲載し全学的な共通理解が図られていると考えている。

長所と問題点

本学では、以前より財政に関する情報を学園内の機関、教職員に対して公開、説明しており、大学運営に対する参画意識を高める上で効果をあげている。またインターネットによる情報開示を始めたことにより、誰もが簡単に大学の財務状況を手に入れるようになり、学費負担者である学生、父母また志願者などに対しては、大学財政に対する安心感を与えることや、理解を深めていただくことが効果的になされていくと考えている。基本金など特殊要因を含むため難しいとされる学校会計であるが、一般の人にも分かりやすい公開を進めていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

特に一般の方に対する開示については、学校会計の知識が無くても、主要な項目についての理解が得られるようにするため、説明文等を多くするなどの配慮をしたが、今後更なる内容の充実を図りたい。また、この財政公開を通じて大学運営に対する理解を広げられれば良いと考えている。

(自己点検・評価)

(1) 自己点検・評価結果の学内外への発信状況とその適切性

現状の説明

自己点検・評価結果については、報告書にまとめ、学内および学外に公表している。内部発信としては、本学園役員・顧問・名誉教授・評議員会議長、本学園設置の中学・高校・幼稚園および大学全専任教職員などを対象としている。外部発信としては、文部科学省、日本私立大学協会、大学基準協会、新聞社、大学コンソーシアム京都、日本私立学校振興・共済事業団、亀岡市役所、京都地区国・公・私立4年制大学、他大学報告書交換校などがある。学外公表対象は、京都市内の他大学等に限定している。

本学がこれまでに発行した自己点検・評価報告書は、以下のとおりである。

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—1996年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—1997年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—1998・1999年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—2000年度

京都学園大学自己点検・評価報告書—2001・2002年度

(大学基準協会加盟判定審査用調書 2004年発行)

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告書-2003年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告書-2004年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告書-2005年度

点検・評価

大学全体の維持・運営に大きく関わる自己点検・評価の結果を学内外へ向けて情報発信することは必要不可欠であり、可能なかぎり社会の要請に応える方策を講ずる必要があると思われる。大学基準協会の正会員校に認可されたので自己点検・評価の結果を積極的に外部へ発信し、社会全般からの客観的な評価を求め、これを教育・研究活動および管理運営・財政活動すべての面で、将来に向けた改善・改革に結びつけていく必要があるだろう。

長所と問題点

自己点検・評価の結果を積極的に外部へ発信することは必要であるが、自己点検の内容が正確に伝わることもまた重要であり、情報を受け取る側に誤解が生じないように慎重に配慮しなければならないと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学基準協会への正式加入が認められたので今後も自己点検・評価に関してさらなる工夫と改良を重ね、将来の発展に直接・間接につながる情報発信を学内外へ向けて行うことが必要と思われる。当然のように、これまで未発信の大学や企業等が対象になるが、そのさい本学ホームページの活用も十分有効であろう。

(2) 外部評価結果の学内外への発信状況とその適切性

現状の説明

大学基準協会から正式に加盟が認められたのでその結果を学内外へ公表している。

点検・評価

大学基準協会の評価結果を公表しているので今後の点検となる。

長所と問題点

大学基準協会の評価結果を公表しているが、まだまだ学生サービスが不足している。同時に父母の会、同窓会等学外からの指摘を待ちたい。

将来の改善・改革に向けた方策

大学基準協会の評価結果を公表しているので今後の点検となる。
平成 20 年度に相互評価を受けるので、十分な点検を行いたい。

II. 大学院における主要点検・評価項目

1. 大学院研究科の使命および目的・教育目標

(1) 大学院研究科の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科における教育の目標は、「生活の場」としての地域社会の視点に立った政策科学的な思考能力の涵養と地域社会の発展に寄与することのできる人材の育成である。

本研究科は組織上、地域政策専攻の単一専攻になっているが、設置科目は経済学の標準的な教育プログラムに基づきつつ、政策形成能力の向上のため、また新しい税理士資格での試験科目の一部免除にも対応するように工夫されている。

また、当然のことではあるが、経済学の各分野から課題を抽出し、必要な文献や資料の検索、フィールドの実態調査、分析、そして成果を論文にまとめて発表するという、一連の研究活動を支援する態勢を整えている。

点検・評価

地域問題に関する政策科学的分析、地域社会で活躍する有為な人材の育成が、本大学院の大きな柱であるが、教育目標としての具体的な視点に欠ける点がある。また、本研究科では、研究者養成よりも高度専門職業人の養成に力点が置かれているが、各種の専門職大学院が構想され、開設されるなか、本研究科の位置付けを再確認する必要がある。

また、開設当初より、本大学院は積極的に社会人の受け入れを図ってきた。地域社会における社会人のリカレント教育そのものが一つの重要な使命であると考えられるからである。また、アジアを中心とする留学生の受け入れと教育機会の提供も同様に重要であろう。しかし、この点に関する限り、必ずしも十分な成果を上げているとはいえない。

長所と問題点

中部丹波地域の唯一の大学として地域に根ざした大学院を形成するという理念は当を得たものである。このために必要なのは、亀岡市等地元行政組織の職員、中高等学校教員のリカレント教育のための受け入れ協定であろう。

これらの議論とは別の次元であるが、本大学院では、学部と比べ、分析能力を現実的に支えるコンピュータ利用技術の重要性をやや等閑視してきたきらいがある。

将来の改善・改革に向けた方策

上述したことであるが、各種の専門職大学院が設立される中、経済学研究科のアイデンティティをどこに求めるのが再確認されなければならない。国民一人一人の生活の「場」としての地域を重視し、地域社会の発展に資する方向を継承する場合でも、課題を実証的に分析するための基礎的能力の涵養は必須である。特に分析ツールとしてのコンピュータの運用能力に関連する科目群の拡充を図ることが必要であろう。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は、「グローバルな視野を持ち、自ら判断し行動する人材」を育成するという本学の建学の精神、すなわち理念を踏まえつつ、経営学部の教育課程を基礎として、更に高度な専門分野の研究を目指す学生を対象に、「専門分野における学術の理論および応用を教授研究し、その深奥を究めて、社会の発展に寄与することを目的」(本学大学院学則第1条)として、平成7(1995)年に、修士課程経営学専攻として設置された。

その場合、人材養成の観点としては、無論、専攻分野における研究能力を一層高めるべく、他大学の大学院研究科博士後期課程への入学を望む学生を養成することも重要であると考えたが、本研究科の置かれている環境からして、むしろ、高度の専門性を要する職業等に必要な能力を育成することを主眼とした。

点検・評価

本研究科が平成 7(1995)年に経営学部の教育課程を基礎として修士課程経営学専攻として設置されてから、今日まで多くの卒業生を送り出した。修了生は、さらに研究を深めるため国内外の他大学院（博士課程）へ進学や、税理士という会計専門職につくというかたちで、社会の中で有為な存在としてそれぞれ活躍をしている。したがって、本研究科の当初の理念・目的を十分に達成していると考えられる。

長所と問題点

本研究科では、入学定員 5 名に対して、大学院担当教員をはじめ、その他非常勤教員を多数擁し、手厚い指導を行っており、これが第一の長所と考えられる。しかしながら、入学者の専攻分野に偏りがあり、一部の教員に負担がかかりすぎる嫌いがある。さらにまた、専門職大学院等が構想されるなか、ビジネス・スクール等を考慮に入れ、社会人を対象とした魅力的なカリキュラムの内容を検討する必要がある。

改善の方策

経営学分野での幅広い領域が高度の専門性を要する様々な職業等に必要な能力の育成に有効である、等の大学院生募集に係る広報に一層の配慮を行うとともに、やはり大学院生の希望の多い分野の教員を学会・実業界から招聘し増員することが考えられる。

c. 法学研究科

現状の説明

今日の社会は科学技術、国際化、情報化の社会と言われているように、法・政治・経済・社会・文化の諸領域が複雑に交錯し合い、かつ、国際感覚についてもすぐれたものを身に付ける必要がある。法律と社会実務がどう結びついているのかを学んで、正しく実践できなければならない。本研究科は、学部教育の基礎の上に立ち、ビジネス社会で生ずる法的課題の解決能力をさらに高めることを目標としている。

カリキュラムは、社会現象を法的な側面から多角的に分析するという観点で経済活動をとらえるために、①行政上の法的諸問題を研究する「公共関係法」、②市民生活に密接に関連した社会現象と法との関連を研究する「市民関係法」、③企業の経済活動に直結する法的問題を研究する「企業関係法」、④国際経済活動とそれを取り巻く国際的諸問題を法的な観点から研究する「国際関係法」の 4 分野と⑤「外国法律書講読」で構成されている。

しかし、これらのカリキュラムは専任教員の担当可能な分野を考慮してつくられており、その移動などで運用が困難になっている。さらに、多くの大学院生を受け入れるためには開講科目数が少ないなどの問題がある。そこで、基本的科目の充実や新しい時代に対応する科目の展開を目指し、現在平成 17 年（2005）度実施に向けカリキュラム改善を検討中である。京都駅前のキャンパスプラザの 1 室がサテライト教室として確保できたことをきっかけに、社会人に利用しやすい教育サービスを提供することもねらいとしている。さしあたっては、職業と密着したコース制の導入とそれにふさわしい科目配置をすることを考えている。

点検・評価

ビジネス法学というユニークな理念を掲げているのは、企業法務や公務員のリカレント教育を念頭に置いているものであるが、実態とは異なる面も出てきている。学生の多くは、税理士の志望であり、それ以外の学生も司法書士などの資格取得や教育研究職を目指しているので、これらの現実を踏まえた上で、研究科理念を具体化していけるような方策を検討していくことが必要となろう。また、学部理念に沿った学生を受け入れられるよう努力していくことも求められる。

長所と問題点

ビジネス法学という理念は、大学院レベルによりふさわしいものだと考えられる。本研究科には、企業での経験が長い教員も活躍しており、より実務に即した教育が可能となっている。他方で、こうした能力を身につけたことが社会で大きな評価を受けることが少ない。それとの関係で、研究科を資格取得に利用しようとする学生が多くなってきている。これらの学生を拒否する必要はないが、その資格を取得した後、より高度な技能を持って活躍できるような教育指導をはかっていくことが求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

現在、法学研究科の充実に向け検討中である。社会の変化の中で、科目設定にも変更の必要が生じてきていること、より系統的な教育システムの中で、すそ野の広い専門家の養成が可能になるような方向を考えていきたい。税理士志望者が多いことに照らし、より高度な税理士を養成するためのカリキュラムの充実や、論文指導体制を模索している。また、本研究科の理念を考えると、社会人に取って魅力的な研究科にしていく必要がある。そのためのカリキュラム見直しに着手しているが、できるだけ早期に結論を出して、実現したいと考えている。

その内容は、職業と密着したコースを設定すること、コースにふさわしい科目設定をすることである。コースとしては、行政、企業法務、税理士、司法書士・行政書士が想定されている、これらには標準的に履修すべき講義科目を設定する。たとえば、税理士コースでは、税理士資格を目指す者だけでなく、既に税理士として活躍している人がよりその能力を高めるため場として本研究科を利用できるよう、税法科目の充実をはかっていこうと考えている。しかし、多様な大学院生の要望に応え得るよう自由コースも設けることにしている。

d. 人間文化研究科

現状の説明

本研究科の設置目的は、基礎となる人間文化学部の教育研究のいっそうの基盤強化と合わせ、学部・大学院にわたる一貫した教育研究体制の整備・充実を図ろうとすることであった。本研究科の設置によって、教育研究体制の高度化・総合化を図り、時代の要請に柔軟に応じることのできる専門的な教育・指導を行おうとするものである。そして、人間文化研究科が提供する教育プログラムへの社会的要請に応えるために、また本学人間文化学部生の

進路に対する意識を明確化させて、学部段階における学習活動を充実させるために、基礎となる人間文化学部が学年進行中（第4年次）の平成14(2002)年4月に本研究科を開設した。

本研究科は、人間文化学部(人間関係学科・メディア文化学科)の組織を基盤としながらも、それを人間存在の諸相に応じて弾力的な教育プログラムを構成できる一専攻として再編成し、その中に有機的相互関連をもつ3つの教育研究領域、すなわち、文化研究領域、社会情報領域、心理学領域を設定した。それに対応して、大学院学生が中核として履修する科目群による4つのコースを設定している。

本学が人間文化学部を設置(平成11(1999)年度)した一つの大きな理由は、既設3学部(経済、経営、法)が扱う社会科学の領域だけでは対処できない社会的・教育的・学問的課題が生じ、人文学と積極的に手を結ぶとともに社会科学の領域を拡大した総合的学際的教育研究が必要となったからであった。大学院研究科の設置も同様であり、既設の社会科学系3研究科と合わせ、人文学及び社会科学の総合化を目指す人間文化研究科の新設により、本学全体の教育研究体制の整備充実を図った。

人間文化学部は人間と文化の本質を解明し、人間、社会、文化の関係性を追究する学部である。人間文化研究科はこれを基礎とし、より広い視野から、より高度な専門教育を総合的に実施する。学部の組織を基盤としつつ、研究科においては時代の要請に対応して柔軟な教育プログラムを展開することを可能にするシステムをとり、両者を併せて教育研究の質的向上を図る。本学の自己点検・評価報告(平成13(2001)年4月)における人間文化学部の課題として、総合的・学際的知識の習得があげられており、そのためには教育目的・教育内容・養成しようとする学生像のいっそうの明確化が必要とされている。人間文化研究科の設置は、その課題を大学院教育の水準で実現しようとするものであり、それが、学部教育の改革と相まって、教育上の相乗的効果を発揮することを目指している。

養成しようとする人材

本研究科は、高度専門職業人の養成と生涯学習のための支援を目的とした教育プログラムを組んでいる。

多様化・複雑化し、不確実性の増した時代状況下で、社会に起こる人間の心、対人関係、社会システムや文化をめぐる諸問題を的確に把握し、それを解決する能力を備えた専門的な職業人の養成が多方面で要請されている。本研究科ではそうした要請に応え、高度な専門的職業人の養成に重点をおく大学院研究科として、人間・社会・文化に関する広い視野の形成を基盤に据えた上で、修了後の職業生活に直結した教育・指導を重視する。そのため各種の免許・資格の取得科目を整備して、取得できる免許・資格の範囲を広げる（教員専修免許(地理歴史、公民；社会)、臨床心理士受験資格(第2種)、学校心理士・学校心理士補など)とともに、すでに取得した免許・資格（博物館学芸員、図書館司書）のグレードアップを図っている。

臨床心理士については、財団法人日本臨床心理士資格認定協会の大学院指定を受けられるように臨床心理学コースを整備しており、平成14(2002)年に第2種指定大学院を申請して、平成16年4月1日から向こう4年間の指定を受けた。なお、臨床心理学コースに平成14年4月1日以降に入学した大学院生も、上記の大学院生と同等に措置される遡及適用を受けられることとなった。本研究科の修了生は、本学心理教育相談室やその他の相談機関

での1年の実地訓練を経て、臨床心理士の受験資格を得ることとなる。

博物館学芸員は学部で取得できる資格であり、本学でも人間文化学部で取得が可能であるが、現実として、専門職として業務に従事しているのは、大学院修了者である。このように、博物館学芸員資格の実際は、大学院資格と同様の性格を有するものであるため、本研究科には資格取得者の自己研鑽の場という性格も付与させている。図書館司書も同様に学部で取得できる資格であるが、図書館を情報の集積地であり、発信源でもあるという認識から、大学院でも情報文化のひとつとして図書館を位置付け、司書の研鑽に役立てられるようにした。社会情報メディア関連では、特に幅広い国際的視野と情報発信能力を持ち、デジタル時代にふさわしいコンテンツをプロデュースできる人材の育成を目指している。

生涯学習のための支援に関しては、本研究科は、社会人のリカレント教育及び生涯学習のために、高い水準の多様な学習機会を提供する場として機能させる。それは、専門職業人の養成に資するとともに、生涯にわたり自ら課題を設定して学習と知的探求の深化を図る学習者・研究者を支援する場としての性格をもつものである。

点検・評価

平成 14(2002)年度は、本学の人間文化学部の完成以前であるので、内部進学者がいなかった。入学生の大部分は、高度専門職業人を目指す社会人と生涯学習のための社会人であったが、本研究科の教育目的に合致した対象者である。平成 15(2003)年度以降、内部進学者を含めた入学生を受け入れた。これらの多様性を持つ学生に対する教育・指導過程の中で、本研究科の目標と、それを達成する手段との適合性が、本格的に評価・点検されることになる。

長所と問題点

本研究科の教育プログラムを構成する概念的枠組みは、現在の学問的・社会的状況下で、理論的・実際の統合性をもつものと自負しているが、それが画餅に帰すのではなく、教育研究実践を導く役割を果たし、教育成果につながるの判断には、何年かの期間が必要である。しかし、教育実践過程の中で、必要によって概念的システム自体を見直すという不断の姿勢を保持することが重要だと認識している。

将来の改善・改革に向けた方策

入学してくる学生の学習歴・経歴には多様性がある。現時点までの限られた期間の経験ではあるが、本研究科の教育プログラムの基本的枠組みのもとで、これら多様性をもつ学生間の相互刺激が、個々の学生の成長にとって有益なものであることは確かだと判断している。学生の個別的な条件に対応した教育指導の在り方に関して、教員集団として共有すべき基本的認識の枠組みを形成する一方で、個々の学生が本研究科で学ぶことによって得る利益を最大限にまで高めることを可能にするための、教員一人一人によるいっそうの努力が必要である。そこでまず、その努力を教員組織内で相互支援する体制づくりに取りかかる予定である。

(2) 大学院研究科の理念・目的とそれに伴う人材養成等の目的の達成状況

a. 経済学研究科

現状の説明

地域の各分野において指導的役割を果たす高度専門職業人の育成が、本研究科の主要な目標である。実際、本研究科では開設当初より、税理士資格の取得を目指す社会人入学者が目立った。ところが、税理士資格の取得要件の変更により、ここ2年ほど税理士資格の取得を目指す志願者が減少し、これに伴い社会人入学者も減少し、留学生も皆無になってしまった。しかし、2005年度入試志願者の動向を見る限り、その反転傾向が認められる。

点検・評価

本研究科の志願者が減少した最大の理由は税理士資格の取得を目指した志願者の減少であるが、ここ2年ほどは2・3名ずつとはいえ、毎年、税法科目の一部試験免除に耐えられる学位論文を提出して、卒業している。これに加え、2002年度には団体職員として就職することができた。

長所と問題点

本研究科にはこれまで、本学経済学部からだけではなく、他大学の卒業生や社会人、さらには外国人留学生が入学し、多様な経験を持つ学生が相互に啓発しながら、研鑽を積んできた。研究科修了後の進路も多方面に及び、卒業生は現在、民間企業だけでなく、税理士、地域団体職員、高等学校教員、外国政府職員として活躍している。とはいえ、地元亀岡を初めとする中部丹波地域で高度専門職業人として活躍する人が相対的に少ないことは、今後の改善を待たなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

各種の専門職大学院が設置される中、卒業後の進路をどのように想定するのか、そのためにどのような教育プログラムを用意するのか根本的な見直しが必要となろう。しかし、当面は税理士資格の取得を希望する学生のニーズに応えるべく、公認会計士としての実務経験のある教員を契約教授として任用し、研究指導を依頼している。

b. 経営学研究科

現状の説明

経営学研究科では、経営管理に関する高度の専門知識を備えた人材、会計的思考を実践面に活用できる専門的知識を備えた人材の育成等が目的としてあげられている。本研究科においては、わけても経営管理科目群と会計科目群に力点を置き、人材養成が行われている。

点検・評価

主要科目群としての経営管理科目群と会計科目群に関する科目ならびに主要科目群に関連する演習科目群を履修することにより、会計専門職など専門的知識を活かした職についている点は評価できる。

長所と問題点

会計科目群に関する科目とそれに関連する演習科目を修得した者は、税理士等の専門性をもつ職で活躍している。経営管理科目群に含まれる事業構想に関連して、起業を目指す者も若干みられる。経営管理に関する高度の専門知識を備えた人材、会計的思考を実践面に活用できる専門的知識を備えた人材の育成等の目的を達成するためには、カリキュラムの充実を図り、それに応じた人的措置をとることが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

経営学研究科において、経営管理に関する高度の専門知識を備えた人材、会計的思考を実践面に活用できる専門的知識を備えた人材の育成等が目的としてあげられている。また、会計と経営管理科目群の枠を超えた科目選択が可能な配慮が求められてきているため、現在その検討に入っており、平成18年度よりの導入に向けて「新カリキュラム」が作成中である。

c. 法学研究科

現状の説明

ビジネス社会での法的問題解決の実務能力を高めるという理念に沿った教育を心がけている。具体的には、研究者教員による理論的問題の考察能力を高めるとともに、企業出身者も教員に迎え、実務に即した現実問題の解決能力も高めるよう配慮している。

学生は、講義・演習を通じて力をつけてきており、修士論文の作成を通じて深い研究能力と応用能力を身につけ修了していると考えている。なお、修了者は、税理士となる者が最も多く、企業や官庁で活躍したり、博士課程へ進学したりしている。

現在平成17(2005)年度実施を目標にカリキュラムの改善を検討中である。これにより、理念の実現をいっそうはかかっていくつもりである。

点検・評価

理念や目的を達成すべく努力が行われていると考えられる。しかし、学生の専攻分野が偏っており、本研究科の能力が十全に発揮されているとはいえない。また、専任教員が担当することを念頭に置いた科目設定になっており、理念の十分な実現には限界があることも事実である。カリキュラム改善により、目的達成へのいっそうの前進が求められている。

長所と問題点

ビジネス法学という理念は、学部レベルよりも大学院レベルでの実現がふさわしい。その意味で、研究科における理念の実現はある程度はかかっていると考える。学生もこの理念をよく理解している。しかし、一部には資格取得のための安易な科目選択が行われたり、

社会人であるため十分な時間を確保できないなどの問題も生じている。また、文科系大学院の修了者に対する社会的評価が確立していないことから、志願者が限定されがちである。

他方で、税理士資格取得希望者が多いことをきっかけとして、本研究科で学んだことを武器にして活躍する税理士の養成、さらにそれを発展させ現に税理士業務に携わっている人々のより高度な知識への期待を充たすような研究科として発展していくことも可能である。また、学部レベルでは京都行政書士会との連携が行われており、同会の大学院への期待もある。税理士に限らず、専門職や企業の法務担当者などの要望にも応え得るような研究科を目指すことが検討されるべきであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

理念を実現すべくより充実したカリキュラムの検討をしている。本研究科の理念に照らし、企業関係法科目の充実を目指している。また、すそ野の広い専門性を実現するため、開講科目を原則として2単位化し、多様な分野を履修可能にすることを検討している。そのため、専任教員のほかに客員教授や兼任教員の参加を求めている。

d. 人間文化研究科

現状の説明

授業および研究指導を担当している教員が、本研究科の理念・目標と、受け入れた大学院生のニーズ及び個別的に立てた目標への達成を援助すべく、努力している。

点検・評価

設置して4年目となり、2学年分の修了生6名を出した。修了生がまだ多くないので、教育目標の達成度に関する組織的評価を下す段階には至っていない。

長所と問題点

現段階でいえることは、個々の大学院生の特性に応じた指導を行うことが可能であり、個人的成長は目に見えたものとなっている。しかし、それを何らかの明確な外在基準によって評価する段階には至っていない。

将来の改善・改革に向けた方策

研究科完成時から一定の期間を経て、上記の2項目を中心とした組織的評価を行う予定である。たとえば、臨床心理士養成に関しては、修了後の研修と試験を経て資格取得が可能なのは、平成14年度入学の第1期生で平成18年4月であり、その後の実社会での活動の状況までを視野に入れることとなる。

2. 修士課程・博士課程の教育内容・方法等

(1) 教育課程

(大学院研究科の教育課程)

(1) 大学院研究科の教育課程と各大学院研究科の理念・目的並びに学校教育法
第 65 条、大学院設置基準第 3 条第 1 項、同第 4 条第 1 項との関連

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科では、経済学の理論的基礎の上に地域社会の視点に立った政策科学的思考能力を養うため、実証研究分野でのより専門的な研究指導を行うことにより、地域社会の発展に貢献できる人材の育成を目標にしている。

本研究科における教育課程は基礎理論分野と地域研究分野に大別される。カリキュラムは一般的な経済学の基礎理論分野のみならず、地域研究分野に重点を置いて科目を配置し、実証的な政策科学研究が可能になるように編成されている。基礎理論分野では経済学的分析手法の修得を可能にする科目群を配置し、地域研究分野では地域分析のための応用経済学をキー・コンセプトに、多角的に地域経済のあり方を省察するための科目群を配置した。このような理論・実証研究の連動によって、新しい分析視角からのより高度の研究の進展をはかる。また、それぞれの講義科目は演習科目と密接な連携を持って運営されている。

本大学院では中学校教諭専修免許状（社会科）、高等学校教諭専修免許状（公民科）の教育職員免許状を取得できる。

本研究科では各科目は特殊講義科目と演習科目に大別される。講義科目では基礎理論分野の「理論経済学特殊講義」「経済学史特殊講義」などを除き、ほとんどの特殊講義科目は実証的研究を中心に据えて講義している。ケース・スタディやフィールドワークは日常的な手法であるが、特にそれを標榜しているわけではない。また、演習科目では修士論文の指導が重要な課題であり、内容的にケース・スタディやフィールドワークを伴わない研究はない。

いうまでもなく、大学院では、研究計画をたて、これを遂行するのは学生自身であり、本人の自主性がなによりも重要である。しかしながら、現実には入学時には研究テーマが漠然とし、決まっていないケースが多い。指導教授はまず研究テーマの確定作業を促し、助力する。2 年次春には研究テーマ（修士論文の題名）を提出させ、論文作成、研究への指向性を喚起する。さらに、10 月末には論文の中間報告を行い、事実上この時点で骨子が完成するように指導している。この中間報告は学生の負担も大きいですが、論文のレベルアップに大いに貢献している。また、この会場には大学院担当教員以外の関係教員や全大学院生に参加を求め、研究・論文のレベル、スタイルを次の世代に「見せる」効果も狙っている。2 年次末（1 月末ごろ）には論文を提出し主査 1 名、副査 2 名からなる論文審査が行われる。この結果及び、2 月に実施される口頭試問に合格したものに対し修士の学位を授与する。

点検・評価

本研究科のカリキュラムは、経済学を応用した地域分析を基軸に編成されている。具体的には、基礎経済理論分野のみならず、大学院設置の趣旨に沿った地域研究分野の科目群が開講され、教育課程としては妥当なものと評価できる。本研究科ではまた、事例研究や

やフィールドワークを重視し、これまでに提出された修士論文の多くは、こうした調査成果を踏まえてのものである。

とはいえ、現実の地域社会との研究・教育面での連携は必ずしも充分でなく、今後の課題といえよう。また、高度専門職業人としての活動を倫理面から支えることを目的とした授業科目は特に開設していない。

研究内容、方法の水準を維持する上で現行の方式で大きな問題はないが、専門性とともな幅を持った知識と判断力を養う必要から、特に資格取得を目指す場合であっても、直接的に「役に立つ」科目だけでなく、より基礎的な知識の習得が必要であろう。

長所と問題点

地域経済研究の面では成果を上げているものの、地域社会、特に、地元企業の企業人、地方財政や都市計画といった地域行政に関わる人材の育成や、リカレント教育という面では十分な成果を上げていない。これまでの場合、入学生の過半数が、税理士資格の取得のための税法科目の一部免除を目指して勉強してきたというのが現実である。この傾向自体は排除されるべきものではないが、理念・教育目標を具体化すべき大学院生側のニーズが当初意図された地域経済・行政の担い手の育成という観点からすれば、やや局限されすぎであり、理念・教育目標が実態として空洞化する可能性がある。

研究内容の多くは実証的な分析であり、こういった分析を重んじることはとりわけ政策科学を学ぶ上で重要な視点であり、ケース・スタディ、フィールドワークを重んじる「風土」が定着している実態は好ましい。

近年、資格取得を目指す学生の中には経済学の基礎的教養に欠けるものが散見される。また、最近の事例では留学生を受け入れた場合、日本語理解が不十分であるにもかかわらず、2年間の修業年限で修士論文を完成させるためには、英語を使用した授業にせざるを得ない。この場合、授業可能な科目が限られてしまうことや、概ね日本人学生の英語力と格差があり、同時授業が難しくなるケースも見られた。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院研究科委員会では上のような認識をふまえ、今後の改革の方向性を議論しているが、地域、特に地元亀岡市の産業・行政を支える人材育成という観点での教育課程の充実では、今後大きなニーズを見込めず、むしろ、経済政策や公共政策、情報教育といった、学部で力点を置いている分野が社会的に必要とされる可能性が高い。また、そういった方向は、経済学部にも基盤をおく本研究科の性格としても相応しいと考えられる。

また、大学院レベルの教育水準を維持するためには、迂遠なようであるが、「理論経済学特殊講義」等の基礎的科目の内容は全学生が共有する事も必要であろう。入試科目の選択のさせ方や履修指導をケースに応じて再検討することが必要であろう。さらに、講義科目と演習科目を明確に区別し、とくに講義科目においてはシラバスを充実し、シラバスに沿った講義を提供し、当該科目に関する分野の基礎的、包括的知識の教育に一層努めることが望まれる。

また、現行のように学生指導をもっぱら指導教授に任せっぱなしの態勢よりも、複数の

関連分野の教員が指導できるような態勢の方が大学院生のレベルアップに資するのではないと思われる。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は、学校教育法第 65 条「大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与することを目的とする」および大学院設置基準第 3 条「修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力を養うことを目的とする」の条文に拠りながら、さらに、「グローバルな視野を持ち、自ら判断し行動する人材」を育成するという本学の建学の精神を踏まえ、経営学部の教育課程を基礎として、更に高度な専門分野の研究を目指す学生を対象に、「専門分野における学術の理論および応用を教授研究し、その深奥を究めて、社会の発展に寄与することを目的」(本学大学院学則第 1 条)として、平成 7(1995)年に、修士課程経営学専攻として設置された。

この課程では、必修科目を含めて 32 単位を修得し、修士論文に合格して修了する。ここでは、「専攻分野における研究能力または高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力」(本学大学院学則第 3 条)を養うことを目的に研究を指導している。

また本学大学院学則のうえでは、本学の他研究科の授業科目や本学が適当と認めた他大学の大学院研究科の授業科目を履修させることができる(第 12 条)。

当研究科は専門職大学院として設置されたわけではなく、したがって修了要件として修士論文を課している。また、科目編成は講義科目と演習科目とに大別されており、そのいずれにおいてもケース・スタディ、ディベート、フィールドワークといった科目は存在しない。しかしまず第 1 に、平成 7(1995 年)年設置の当初より高度専門職担当者養成を念頭に置いた実践的な教育を目標にしていること、第 2 に、講義科目、演習科目とも受講者が最大でも 5 名であること、から、ケース・スタディとディベートについては実質的にそれぞれの科目の中で行なわれている。フィールドワークについては、若干の教員が任意に、大学院生を、例えば税理士事務所や企業のオフィスや工場で指導することがある。

経営学はもともと実践的な性格の強い学問分野であるので、科目担当教員も大学院生もケース・スタディ、ディベート、フィールドワークなどはいつも意識の底にあり、特別にそれらの科目を設定しなくても、現状のままで十分教育が行われている。

高度専門職業人の活動を倫理面から支えることを目的とした授業科目は設定していない。

確かに、高度専門職業人の社会的重要性や影響力からすれば、その倫理面を支える科目があってもよい。

経営学の研究対象たる経営には、もともと経済、技術、人間(社会)という 3 つの側面があり、中でも人間(社会)は経営学の歴史の中で最も重要な側面でありつづけた。この人間の側面こそ、倫理に関わる。具体的な科目名称でいうと、「経営学原理特殊講義」、「経営管理論特殊講義」、「監査論特殊講義」などが、この人間(社会)と密接に関わり、コーポレートガバナンスに関わる。倫理の面はそれらの講義科目および演習科目中で任意に講ぜられている。問題点は、任意に講ぜられているということである。

経営学研究科では当修士課程修了後、研究者を目指して他大学の博士後期課程に進学するものもいるので、高度専門職業人だけを養成しているわけではない。しかし高度専門職業人を目指して入学してくる学生が多い。彼らは一般的に、高い教育水準と高い目的意識を持って入学してくる。彼らに対して、32 単位の科目履修と演習担当教員の指導のもとでの 24000 字以上の修士論文作成を課している。修了後、彼らは巣立っていき、税理士、研究所勤務、企業経営者等有為な人材となっている。

高度専門職業人を目指して入学してくる学生に対しても、修士論文を課するのは少し酷かもしれない。彼らにはケース・スタディやフィールドワーク等をもっと充実させたほうが良いのかもしれない。修士論文は 2 年次で、複数の教員による論文審査と口頭試問も待ち受けているが、しかし今までのところ、科目履修とともに修士論文も立派にやり遂げてきている。

高度専門職業人を目指す院生に対しても、2 年以上在籍し、合計 32 単位以上を修得し、修士論文審査および最終試験に合格することが修了要件となっている。32 単位の中には第 1 年次、第 2 年次の演習科目計 8 単位が含まれる。演習科目以外の科目に関しては、入学当初に志願し、配属された演習科目担当教員（指導教員）の指導のもとで、院生が選択し、履修する。

修士論文に関しては 2 年次の始めのほうで題目を決定させ、1 月に論文を提出させ、主査 1 名副査 2 名で論文審査が行なわれ、2 月に口頭試問が実施される。

研究科委員会ではこれらの結果を総合的に判断し、合格したものに修士の学位を授与する。

科目の単位認定、および論文審査は厳正に行われている。高度専門職業人養成としては若干厳しすぎるかもしれない。

点検・評価

大学院設置基準および本学大学院学則にいうところの、「広い視野に立って精深な学識」を培養し、各専門分野における「研究能力」と高度の専門性を要する職業等に必要な「高度の能力」を養うために、本研究科のカリキュラム編成は十分、妥当といえる。

長所と問題点

入学定員 5 名という少人数に対し、大学院担当教員 13 名、その他ほぼ同数の非常勤教員という手厚い指導体制は特筆に価する。これにより広い意味の経営学における重要な領域は、ほぼすべてカバーしているといえる。

しかしながら、入学してくる学生の多様化や志望動機が多様化とともに、基礎的な学力が不足している学生がまま見られ、現実にはその学力の養成に力を割き、大学院本来の理念に沿った研究指導が十分でないということもありうる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院を志望する学生の質の多様化や志望動機が多様化に対応した入学者選択を検討し、一定の質を確保する方策が必要となってくる。特に本研究科では、専門分野における研究

能力の獲得を目指す入学者と高度の専門性を要する職業能力を身につけるために入学する者とは並存するわけであるから、両者を峻別し、論文作成の指導、終了後のケアなど、更に細かな指導体制を組む必要がある。また、資料読解力の徹底した指導を必要とする場合も出てくる。いずれにしても「社会の発展に寄与する」有意な人材を世に輩出することを前提に、あらゆる方策を考慮する。

本研究科は、学校教育法第 65 条「大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与することを目的とする」および大学院設置基準第 3 条「修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力を養うことを目的とする」の条文に拠りながら、さらに、「グローバルな視野を持ち、自ら判断し行動する人材」を育成するという本学の建学の精神を踏まえ、経営学部の教育課程を基礎として、更に高度な専門分野の研究を目指す学生を対象に、「専門分野における学術の理論および応用を教授研究し、その深奥を究めて、社会の発展に寄与することを目的」(本学大学院学則第 1 条)として、平成 7(1995)年に、修士課程経営学専攻として設置された。

この課程では、必修科目を含めて 32 単位を修得し、修士論文に合格して修了する。ここでは、「専攻分野における研究能力または高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力」(本学大学院学則第 3 条)を養うことを目的に研究を指導している。

また本学大学院学則のうえでは、本学が適当と認めた他大学の大学院研究科の授業科目を履修させることができる(第 12 条)。

c. 法学研究科

現状の説明

本学研究科は、修士課程としてビジネス法学専攻を置いている。ビジネス法学専攻とは、現実に発生する社会現象を法的な視点から多角的に分析する手法を用い、実社会における法の運用に重点を置いた研究科である。研究者養成を主たる目的とするのではなく、行政や企業または税務などの専門的分野で高度な学問知識を生かして活躍する人材の育成を目指している。学部教育の基礎の上に立ち、学問の理論および応用を教授し、その深奥を極めて、文化の進展に寄与するようつとめている。

点検・評価

「ビジネス法学」というコンセプトは、学校教育法等が定める大学院の目的に合致している。また、このような理念は社会の一部の層の需要に役立っている。しかし、資格取得だけを目指す学生も多く、学生がこのような理念をよく理解しているわけではない。現実をふまえて、学校教育法等の目的が具体的に実現できているかの検証が不断に必要である。

長所と問題点

ビジネス法学というユニークな理念が長所であるが、実際に入学してくるのは、税理士や司法書士などの資格の取得を希望する学生が多いので、その乖離が問題である。平成

16(2004)年度に他大学で法科大学院が開校すると、本学の大学院の進学者にも影響が出ることは必至である。質量ともに大きな変化が生じることが予測されるが、現段階では、その内容は不明である。したがって、あらゆる変化に対応できるような柔軟な姿勢をとって変革に備えることが重要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

理念については特に変更の必要を感じていない。しかし、具体的な教育内容や方法が理念を実現するようなものになっているのか、多様な学生の要望に応えつつ、このような理念の実現を図っていく方策の検討をしていきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

人間文化という1つの専攻の中に、有機的連関をもつ3つの教育研究領域、すなわち、文化研究領域、社会情報領域、心理学領域を設定した。そして、大学院学生が中核として履修する科目群に応じて、4つのコースを設定している。いずれにおいても、学部段階の知識・技能体系を前提として、それを発展させた学習・研究活動を通して、専門的知識・技能を備えた職業人・社会人を育成することを目指している。したがって、入学試験の段階で、専門科目に関しては、コース別の出題をしている。

文化研究領域では、日本とアジアを中心とした文化遺産と文化的伝統、人々の生活の中で作用している文化の機能の諸相と特質を、文化、地理、思想、歴史、言語、文学等の多側面から組織的に探究する。文化を担う社会のシステムと人間の心理過程を扱う他領域の科目の履修により、文化がもつ機能の理解を深化させる道を開いてある（文化研究コース）。

社会情報領域では、各種のメディアによる情報技術が飛躍的に進展し、大きく変動しつつある現代社会と文化の動向を探り、そこに生じる新たな社会的諸問題に対して、理論的かつ実践的な考察を加える。また今日、主要なメディアとなっている情報伝達の諸手段を、社会と人間にとって意味があり活用できるシステムとして構築する課題が重要であると位置づける。他領域との協働により、文化と社会の歴史的理解、文化情報の主体的収集と発信、対人的コミュニケーション過程等に関する理解の深化を図る（社会情報コース）。

心理学領域では、心理学の共通基盤の上に立って、2つのコースに分かれた教育プログラムを提供する。すなわち、人間の心の機能とその形成過程の解明、さらに家庭・学校・地域社会などにおける実際的課題を発見し、解決する能力を備えた人材育成を図る「心理学コース」と、心の健康に関わる援助者としての構えと知識・技能を兼ね備えた専門家養成を図る「臨床心理学コース」の両者を連携させた教育プログラムを構成する。心理学コースに関しては、人間の心理と行動、そして人間発達の理解には、その社会的・文化的背景の理解が不可欠なことから、他領域の科目についても履修できるよう配慮している。また、臨床心理学コースに関しては、一部の選択必修科目を心理学コースと共有するほか、人間存在の理解を深め、援助者としての力量を高める基礎づくりとして、他領域の科目履修も促している。

文部科学省では、学校におけるカウンセリング機能を強化するため、平成7(1995)年度か

ら「スクールカウンセラー活用調査研究」事業を実施している。現在のところ、このスクールカウンセラーの約9割を担っているのが臨床心理士である。京都市及び京都府では、スクールカウンセラーの配置に努力しているが、人材不足の状況はなかなか解消されそうにない。学校以外でもわが国の社会で、「こころの専門家」の養成が急務とされている。そこで、本学では、平成13(2001)年に、こうした社会での「こころのケア」の一端を担うために、幼児から一般成人を対象として心理相談活動を行う京都学園大学附属心理教育相談室を京都市西京区に設置し、平成13(2001)年6月から本格開業している。この相談室は、人口密集地であるに拘わらず、今までこうした施設の少なかった洛西地区、乙訓地区を中心とした心理相談の拠点としての機能を受け持っている。開設2年目から本施設の活動は軌道に乗り、相談件数は年間延べ700件を超え、地域に対する重要な貢献をなしている。本施設は、臨床心理士受験資格取得をめざす、臨床心理学コースの学生のための実習施設として活用されており、今年度からは、大学院修了生を研修員として受け入れている。又、研修施設としても活用する予定である。

ケース・スタディ、ディベート、フィールドワーク等

文化研究・社会情報・心理学の3領域で、授業の中に、ディベート、フィールドワーク、あるいはケース・スタディを、何らかの形で組み入れている科目が多い。とりわけ、心理学領域の中の臨床心理学コースのカリキュラムには、以下のような実習が含まれている。

臨床心理基礎実習は、面接及び査定の基礎的技術修得を主眼とし、実際にケースを受け持つこととなる臨床心理実習を効果的に実施するための予備的授業である。臨床心理実習は、学外の病院・施設及び本学附属心理教育相談室において、教員の指導の下で実際のケースを取り扱う。学外施設における実習には、本学の専任教員が施設側の担当者と連携して学生への指導と助言にあたるほか、万一の事故等に備えて、保険加入をさせている。

倫理面に関する授業科目 社会情報コースの科目として設定している「情報メディア法特論」の中で、基礎となる倫理問題が扱われる。しかし、倫理の問題は、人間および社会を対象とした研究と実践活動を行う本研究科全体の問題であるので、特設した科目だけに依存しない姿勢が重要である。たとえば、臨床心理学の領域や発達研究の領域では、援助の対象や研究への参加者に対する職業人・研究者としての倫理が重要であるという認識に立って、研究演習、特論および実習の中で、教員は指導を行おうとしている。

学会・協会の倫理綱領や、学会誌の審査規程に明示された倫理に限定せず、およそ人間を対象とした研究すべてに、研究参加者の権利や人権の問題がかかわるのであるから、倫理問題を扱うのは当然のことである。しかも、この倫理は、外的規制によるのではなく、個人が内面化した行動基準として保持する必要がある。しかし、それには、価値の問題が絡んでいて、価値の多様性・相対性を認めざるを得ないので、個々の教員としても、確たる見解に達しているとは言い難い。

高度専門職業人養成

各種の資格・免許等に結びつく授業科目を設定するのは、最低の基準であると認識している。それを含んだコース・メニューを、個々の大学院学生が、自己の目標に合わせて、どのように組織的に組み合わせ、学習成果として実現するかに関して、研究指導教員を核とした学習・研究指導体制の内容が問われる。

修了認定の基準

臨床心理学コースにあっては、課程修了後の研修・受験を経て、最終的に臨床心理士の資格取得が可能となる準備が整うことが、実質的な修了要件となっている。これは、規程で定めているだけでなく、大学院学生が自覚している点でもある。他のコースに関しては、めざす職種が多様であるので、高度の専門性と同時に、それを支える視野の広がりをめざすという一般的教育目標の到達度によって、修了認定する方針である。

点検・評価

本研究科の理念・目的を実現するにふさわしい教育課程が定められていると判断している。出発時点である現段階では、授業の在り方とその教育評価を組織的に行うというよりは、入学生の特性に合わせた個別指導を、各教員が工夫している段階に留まっている。それは、近い将来に、目標に向けた学内的方途を策定する際に、必要な基礎となる。理念・目的の適切性、そしてそれを達成する方途の有効性に関する本格的評価は、実際に修了生が出て、それぞれの進路における活動を分析することが可能になるまで待つ必要がある。しかし、その過程における点検・評価は、絶え間なく行う必要性は認識している。

長所と問題点

極めて密接な相互連関をもつ、文化(culture)・社会(society)・人間の心(mind)をキーコンセプトとして組み立てた教育プログラムを構成し、学生の研究指導に当たっていることは、人間文化研究科の特色であると自負している。その妥当性と有効性を、日常的にチェックして行きたい。

初年度に特有の問題点としては、他大学出身者・社会人からなる大学院学生に、学部水準の基礎的訓練が不十分な領域があって、学生の希望と研究指導教員の助言によって、それを補うための学部科目の受講がなされている。それと本来の大学院の授業科目とを合わせると、個々の大学院学生の受講時間割が総じて過密状態となっている。開設 2 年度以降も、この種の学生が一部を占めることが考えられるので、履修した科目を消化して、修士研究にどのように結びついて行くのかを注視する必要がある。

とりわけ、臨床心理学コースの実習に関して、専任の教員の負担が過重となるのは明白で、人間文化学部完成の段階で、学部の授業科目担当の調整を行った。しかし、教員の授業負担の過重は、他のコース担当の教員にも起こっている。

将来の改善・改革に向けた方策

既に述べたように、本研究科の掲げる理念・目的の適切性、そしてそれを達成する方途の有効性に関する本格的評価は、進行中の教育過程の中での評価に加えて、実際に修了生が出た後に、それぞれの進路における活動の追跡調査を組み込んで行う必要があり、それを本研究科の中期目標の一つとして位置づけたい。

制度面に関して、開設初年度から気づいたことは、有職社会人のための長期履修制度導入の必要性である。とりわけ、時期・時間割が固定されている実習科目を多く含むコースの教育課程を、有職社会人が 2 年間で履修することには困難が多く、課程修了に 4 年程度

を覚悟して入学したケースがすでにある。それでは、経済的負担が多くなり過ぎる。幸い、平成14(2002)年3月28日から施行された大学院設置基準の一部改正によって、学生が、職業を有している等の事情により、標準修業年限を越えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を修了することを希望する旨を申し出たときは、その計画的な履修を大学が認めることができる道が開かれたので、大学として、長期履修学生の受け入れが可能となる制度を採り入れるための検討を早急に始める必要がある。

(2) 「広い視野に立って清深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養う」という修士課程の目的への適合性

a. 経済学研究科

現状の説明

標準的な経済学の教育課程を整備し、講義科目は経済学的思考方法と分析手法を重視した「基礎理論分野」と応用経済学をキー・コンセプトにして、現実の政策課題を多面的・総合的に分析し、考察する「地域研究分野」に分類される。両分野に共通し、しかも高度な研究活動に不可欠な科目群として統計処理やコンピュータに関連する科目が開講されている。

点検・評価

経済学全般の科目群が近年充実してきているが、地域分析に直接関連する開講科目数が相対的に少ない。

長所と問題点

入学する学生は地域研究に関連する研究テーマを選ぶよりも、経済学一般に関わる研究テーマを設定するきらいがある。

将来の改善・改革に向けた方策

各種の専門職大学院が設立される中、本研究科の役割を再検討する必要がある。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科では、必修科目を含めて32単位を修得し、修士論文に合格して修了することが規定されている。そして、「専攻分野における研究能力または高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力」を養うことが目的とされ、研究指導が行われている。

点検・評価

広い視野に立ち、その時代のニーズに応じた科目の設置が行われている点については、

高く評価できる。

長所と問題点

会計的思考を実践面で活用できる専門的知識を備えた人材の育成という観点からみる場合、税理士等の会計専門職として活躍する人材を育成した点は長所としてあげられる。起業家等の育成については、カリキュラムの多様化が問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力の涵養については、大学院の講義科目、演習等のあり方、見直しが肝要である。大学院の講義科目、演習等のあり方、見直しの問題は研究科委員会等で検討されている。

c. 法学研究科

現状の説明

本研究科では、ビジネス社会における法律問題の高度な解決能力を養成することを目的としており、基礎的分野と応用的分野について授業科目を配置し、法学研究の最先端の成果に立脚した講義、演習を行うよう心がけている。法学研究者の養成を目指しているのではないが、行政や企業の現場で必要とされる高度な専門知識を身につけられるようつとめている。

点検・評価

高度な職業人の養成という目標は、ビジネス社会に必要な広く清新な学識を授け、法学分野における高度の専門性を要する職業に必要な高度の能力を養うのにふさわしいものとなっている。またこうした目標を達成するため必要な内容を備えるよう努力してきているが、その実現について検証する作業はまだ十分に行われておらず、今後検証方法も含めて検討が求められる。

長所と問題点

現代社会では、紛争を法的に解決することに必要性が増大しており、このような高度の能力を養成することがますます必要になっている。その意味で、本研究科の目指すところは、学校教育法等の求める大学院修士課程の目的と一致している。問題は、その具体的な内容がこのような理念を実現するにふさわしいものなのかどうかを不断に検証していくことだと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

現在の基本的な枠組みは、修士課程の目的にかなうものとなっており、大幅な変更の必要はないが、学生の志向に合致し、さらに幅広い社会層に利用可能な研究科としていくための理念の具体的実現に向け、現在研究科内に特別委員会を設け検討中である。

d. 人間文化研究科

現状の説明

3 領域の相互連関から成り立つ大学院の総合的な教育プログラムと研究領域を代表するキー概念は、人文学及び社会科学において、極めて密接な相互連関をもつ概念として扱われてきた文化(culture)・社会(society)・人間の心(mind)である。このような3つの教育研究領域の相互連関の考え方によって大学院の教育プログラムを構成し、学生の研究指導に当たっている。大学院担当教員全員が、そのような視点によって教育研究活動を行う過程において、学際的視点から研究を行ってきた教員が核となって、領域間の橋渡し役を果たす。

教育課程としては、一専攻としての統合性・総合性を確保しながらも、各領域の専門性を広めかつ深める教育方法をとる。統合性・総合性を確保する重要な手段として、各領域を代表する3名の担当で、全学生が必修する「人間文化基礎特論」2単位を開講する。これはたんなるオムニバス形式の授業ではなく、主担当が全体の進行に関与して学生の能動的参加と学習の進展を図るものである。それによって、個々の大学院学生が、自己の研究テーマを、もっと広い文脈の中に位置づけることを狙っている。なお、過去の学習履歴によっては、特定の領域に関する学部水準の知識・技能が不足している大学院学生もいる。その場合には、研究指導教員の助言に基づいて、大学院学生が人間文化学部の授業科目を正式に履修できる手続きが定められている。

点検・評価

広い視野を保ちつつ、自分の専門領域を深めるという基本方針は、現在のところおおむね有効に機能していると判断する。

長所と問題点

修士課程の2年間で、講義・演習・実習、そして修士論文を仕上げることは、実際のところ相当にハードな課題である。整備された講義・演習・実習に多くの時間を費やす結果、修士研究に十分時間をかけられない学生が出る可能性があるため、注意して見守っている。

将来の改善・改革に向けた方策

一定の期間を経て、短期及び中期の改善課題を設定したい。

(3) 学部に基礎を置く大学院研究科における教育内容と、当該学部の学士課程における教育内容の適切性及び両者の関係

a. 経済学研究科

現状の説明

近年では、標準的な経済学の教育課程が整備されたので、学部教育との整合性は改善されてきたが、2003年度より学部の専門課程のコースにリベラル・アーツ系コースが組み込まれた点では整合性に欠ける。

点検・評価

教職免許と税理士資格の取得を目指して、学部卒業生が大学院に進むケースが多いので、この点では学生のニーズに応えることができていると思われる。

長所と問題点

学部のカリキュラムが大きく変わろうとする中、学部教育との整合性を重視し過ぎると、大学院教育の専門色が薄れることになる。

将来の改善・改革に向けた方策

学問体系の視点からでなく、卒業後の進路を意識したカリキュラムの再編が必要となる。

b. 経営学研究科

現状の説明

経営学研究科の教育内容については、主要科目群として経営管理科目群と会計科目群がおかれている。本研究科の演習科目に関しては、主要科目群をベースに演習科目がおかれ、修士論文の指導が行われている。

経営学部には、経営学科と事業構想学科の二つがおかれている。

点検・評価

経営学研究科の教育内容と経営学部における教育内容は、ほとんど適切な関係を保つものといえる。学部教育で学んだ内容を経営学研究科で深めることは可能であると考えられる。

長所と問題点

経営学部は経営学科と事業構想学科の二つの学科から構成されている。経営学研究科の教育内容と経営学部における教育内容がほとんど適切な関係を有する点は長所といえる。経営学部は経営学科と事業構想学科の内容をより展開させるためには、大学院の教員スタッフの充実を図ることが問題となる。

将来の改善・改革に向けた方策

経営学研究科の教育内容と経営学部における教育内容は、専門職大学院等の問題を考慮に入れた上で検討される必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

現在のカリキュラムは、憲法・行政法と刑事法などを取り上げる「公共関係法」と、環境問題法や消費者取引などの一般市民生活に密着した法を扱う「市民関係法」、企業組織法や金融取引法など企業活動に直結する「企業関係法」、EU や国際取引法など企業の国際活動に関わる「国際関係法」の4分野で構成されている。

各授業科目は、講義と演習に分かれる。講義では、学部教育の基礎に立って高度な専門知識の習得と応用能力を高めるための授業を目指す。受講者が少数なことから、学部にお

ける講義と演習の中間的な形態となり、学生の勉学、研究が重視される。演習は、大学院における講義をさらに発展させ、研究能力を高め、それぞれの分野についてより深い理論と応用ができるようにし、専攻の分野について修士論文につながるよう支援する役割を果たしている。

点検・評価

現在のカリキュラム内容は、法学の基本的分野についてある程度整っているが、専任教員の数に限界があることから、社会の需要に応えるにはやや不十分である。演習については、専攻分野のものだけを受講する制度になっており、すそ野の広い専門性という観点からは、やや不十分である。

教育内容について、現在のところ大きな問題は生じていないが、指導教員の指導方法に関しては、従来あまり議論がなされてこなかったもので、今後は大学院教育のFDも検討する必要があると考えている。ただし、従来から、他大学も含めて、大学院の論文指導には、指導教員の個性が発揮されることが特色となっているので、その良さを継承しながら、改善を図る必要がある。

長所と問題点

現在の制度は、在学生の需要にはある程度応えられており、その意味では大きな問題はない。しかし、さらに広い層に本研究科の活用をはかってもらう観点から、教育内容や教育方法について、検討をしていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

現在カリキュラムや教育方法について検討中であり、できるだけ早く結論を得て実施したい。改善の方向としては、学部卒業生だけでなく、社会人学生も広く受け入れられるよう、特に企業関係の法律問題について充実したカリキュラムを設け、聴講生や科目履修生としても利用可能な方向を目指している。教育方法についても、従来の修士論文指導を中心とするものだけでなく、課題研究を中心とした学生にも適する方向で、検討を進めている。

d. 人間文化研究科

現状の説明

本研究科は、学部組織を基盤にしながら、柔軟な大学院教育プログラムを組んでいるのが特徴である。

点検・評価

学士課程と大学院プログラムが無関係に組まれているのではなく、とくに積み上げの教育プログラムが必要な領域では、学部と大学院の教育内容は有機的に連関を保っている。

長所と問題点

上記の基本的性格に加えて、学部水準の学科に直接対応しない領域に目的をもって進学する学生があり、それらの学生がユニークな成長をする可能性があるのは、1つの長所である。

将来の改善・改革に向けた方策

何年かの経験を踏まえて、必要に応じて新たな改革をする予定である。

(単位互換、単位認定等)

(1) 国内外の大学等と単位互換を行っている大学院研究科にあっては、実施している単位互換方法の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科では実施していない。

点検・評価

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

b. 経営学研究科

現状の説明

京都学園大学大学院学則には、「本大学院において教育研究上有益と認めるときは、本学の他研究科の授業科目や本学が適当と認めた他大学の大学院研究科の授業科目を履修させることができる。」(第12条2)という規定がある。本研究科では、他大学の大学院研究科の授業科目を履修した者はいないのが現状である。また、他大学の大学院研究科から本研究科の授業科目を履修した者もない。

点検・評価

本大学院において教育研究上有益と認めるとき、本学の他研究科の授業科目や他大学の大学院研究科の授業科目を履修させることができるとする規定があることは評価できる。

長所と問題点

本研究科において、他大学の大学院研究科の授業科目を履修し、それを修了単位として認められた者はいない。また、他大学の大学院研究科から本研究科の授業科目を履修した者もないのが現状である。すでに述べたように、他大学の大学院研究科の授業科目を履修することができ、それを修了単位として認めるとする規定がある。現段階では、規定それ自体が弾力的に適用できる点は長所いえる。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科において、他大学の大学院研究科の授業科目を履修し、それを修了単位として認められた者はいない。また、他大学の大学院研究科から本研究科の授業科目を履修した者もないのが現状である。このような現状がみられる理由の一つとして、各大学院相互の情報交換が行われていないことが考えられる。大学院相互間の情報交換については、研究科委員会等で検討する必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

本研究科では、他大学との単位互換は行っていない。

点検・評価

本学で提供できる教育メニューには限界があり、他大学との単位互換も検討していく必要がある。

長所と問題点

本学他研究科の授業科目の受講を認めるなどして、補っている。学生の専攻分野が偏っているため、現在のところ他大学との単位互換について学生の要求は強くはないが、本研究科の専任教員は少なく、その意味で提供できる科目は多くないので、単位互換を推進することも必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

法科大学院制度の発足に伴い、他大学研究科との単位互換については、様々な障害が予測されるが、学生の選択メニューを豊富にするため、検討を進めていきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

現在のところ、制度化されていない。限られた、しかし特徴あるリソースを保有する大学間の協力体制が必要だという認識はある。

点検・評価

現在のところ該当しない。

長所と問題点

現在のところ該当しない。

将来の改善・改革に向けた方策

現在のところ該当しない。

(社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮)

(1) 社会人、外国人留学生に対する教育課程編成、教育研究指導への配慮

a. 経済学研究科

現状の説明

研究科としての特別な措置を講じてはいないが、各担当者ごとで対応している。

点検・評価

これまで特別の問題は生じなかった。

長所と問題点

社会人入学生は税理士資格の取得という目的が明確なうえ、会計事務所に勤務しながら学ぶ場合でも、勤務先との調整がうまくできていた。

将来の改善・改革に向けた方策

資格取得という意味では今後は専門職大学院への志願者が増えるであろうから、社会人入学者の確保のためには、リカレント教育を重視することが必要になる。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科の入学定員は5名、収容定員10名である。入学定員5名のうち、例年、2～3名は社会人、外国人留学生で占めている。本研究科において、社会人・外国人留学生に対して、特別な教育課程の編成は行われていない。演習科目を担当する教員が個別的に研究指導にあたっている。

点検・評価

本研究科の入学定員は5名という小規模なものであり、社会人・外国人留学生に対して、演習科目を担当する教員が個別的に指導することが行われている。社会人・外国人留学生の占める割合が小さいこともあって、現時点では適切な研究指導が行われている。

長所と問題点

社会人・外国人留学生の占める割合が小さいこともあり、社会人・外国人留学生に対して、現時点では適切な研究指導が行われている。入学定員を増加させ、それに応じて社会人・外国人留学生の占める割合が高くなれば、問題が生じると考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

現段階では、社会人・外国人留学生の占める割合が小さいこともあり、社会人・外国人留学生に対して、適切な研究指導が行われている。今後は、社会人・外国人留学生からの意見を可能な限り聴取し、研究科委員会等で検討する必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

社会人の受け入れは、本研究科発足以来幅広く行ってきた。社会人向けの特別メニューは設置されていないが、ビジネス法学専攻という性格からそれ自体が社会人にもふさわしいものになっている。

外国人留学生は現在のところほとんど受け入れておらず、それに対する特別な制度的配慮はなされていない。

点検・評価

ビジネス法学が社会人に適したものであることから、教育課程もそれに対応できていると思われる。しかし、より広い社会的な需要を喚起するためには、さらにカリキュラムを充実する等の方策が求められる。外国人留学生に対する教育課程上の配慮はなされていないので、今後検討の必要性がある。

長所と問題点

ビジネス法学専攻であることから、既に多数の社会人を受け入れており、この面では成功していると思われる。しかし、さらに充実が必要である。外国人留学生については、個別の対応では限界があることも考えられ、今後教育課程上の配慮の検討が求められる。

将来の改善・改革に向けた方策

教育課程の改革は、現在検討中である。改革の目的は、社会人が利用しやすいものにするることである。企業で活躍する人々が必要としている高度な法学専門知識が習得できるよう、きめ細かいカリキュラムを作成していくことになっている。社会人学生については、サテライト教室が確保できたことから、その具体的な利用方法の検討を行っている。

d. 人間文化研究科

現状の説明

現在のところ、本研究科では、社会人及び留学生に対する特別の教育課程を編成していない。しかし、社会人に対しては、教育・研究面で必要な基盤形成のための学部科目の履修や、研究指導教員による個別指導により対処している。

(生涯学習への対応)

社会人再教育を含む生涯学習の推進に対応させた教育研究の実施状況

臨床心理コースに、社会人生活を経て入学してくる者がある。ただ、その教育内容は、臨床心理士を養成するためのものであり、特に生涯学習を意識したものではない。

点検・評価

入学試験段階での区別（社会人選考、留学生選考）は行っているが、修了基準は一般選

考の入学生と同一である。臨床心理士などの受験資格の場合を例に取れば分かるように、共通の修了要件を設定することが必要である。問題は、異なった背景をもつ多様な入学生を、基本的に共通の目標達成にまで導くための複数のルートの設定可能性である。しかし、社会人というカテゴリーの内部での多様性を考えると、類型化した複数のルートを設定することはそれほど効果的ではない。本研究科が保有する資源を勘案すると、現在のところは、研究指導教員を中心とした教員の努力による柔軟な対応が有効だと判断する。

長所と問題点

上記のような対応法は、システムとして組織化されていないという問題点をもつ反面、限られたリソースで、多様なニーズに対応するために適切な方式であると考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

開設2年目の現段階では、上記の2つの項目で述べた柔軟な対応法が、まだ個々の教員に委ねられている。しかし、その経験を集約して効果的な教育と研究科指導のシステムを構成することを目指す体勢を構築していくことが重要と考えている。

(研究指導等)

(1) 教育課程の展開並びに学位論文の作成等を通じた研究指導の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

先に述べたように大学院では32単位修得する必要があるが、多くの場合、1年次に殆どの単位を修得し、2年次は修士論文の作成に集中する。研究を遂行するために必要な講義科目の指定は指導教員と大学院生が相談しながら決める。修士論文の指導は事実上1年次の演習から始まっているが、1年次では関連論文の輪読、研究課題に沿ったレポートの発表が主である。2年次では春の修士論文題目提出時まで論文の構想をある程度具体的にまとめる必要がある。この「題名」は研究科委員会にも報告され、学生の都合だけで変更することはできない。この後、指導は10月末の中間報告に向けて、演習(Ⅱ)だけでなく、随時行われる。

点検・評価

本学大学院は学生数が少なく、きめの細かい指導がなされており、指導体制は適切に機能している。指導教授を中心に各特殊講義科目の履修計画と、多くの場合、その履修内容に至るまで、関係する複数の教員間で合意をとりながら、学生の関心領域をカバーできるように相談している点は評価できる。一方、手厚い「個別メニュー」の策定は学生に甘えを呼び、当初定めた内容を充分消化せずに、変更を繰り返す例も見られる。

長所と問題点

このような個別対応型の指導体制は大きな長所であるが、しかしながら、若干問題がないわけではない。個別の事例になるが、指導教授が学部での講義等の負担が大きいため、

大学院生の指導のための時間が十分にとれない場合がある。特に、資格取得を目指す大学院生の割合が大きく、特定教員に負担が一層集中する場合がある。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院担当教員の教育・研究条件を改善し、学生指導に十分な時間的余裕を持たせることが求められる。大学院教育の質の維持に配慮しつつ、大学院担当教員を増加させることを検討すべきであろう。現在は、教授のみが演習指導を担当しているが、ベテランの助教授を含め、若干弾力化することも検討したほうがよい。また、将来のことではあるが、単一の教員が指導教員となる現在の制度ではなく、複数専攻が可能になれば、教員間の相互チェックや学生の研究領域の拡大につながるなどの指摘もある。

b. 経営学研究科

現状の説明

大学院生の教育指導・研究指導は、主として、彼らの研究テーマに応じ、専攻内で専攻した指導教員が個別に行う。科目の履修および学位論文の作成は、基本的には大学院生の自主性と問題意識を前提にしており、必要に応じて指導教員が適宜助言を行う。

点検・評価

現在の教育指導および研究指導のあり方は、ほぼ適正であると考えられる。特に演習指導教員は、その院生に対してきめ細かい教育指導を行い、修士論文作成に関しても多大なアドバイスを行い終了に導いている。演習担当でない教員も側面からいろいろな指導を行っている。

長所と問題点

研究指導において、大学院生の問題意識と自主性を尊重し、手厚い指導体制ができている点は評価できる。

しかしその手厚い指導体制が大学院生によっては十分に利用されていない場合もありうる。特に他の大学の大学院研究科の授業科目の履修などは行われてもよい。

将来の改善・改革に向けた方策

入学定員が5名と少数でもあり、きめ細かな研究指導や修了後の進路指導のアドバイスも行われているが(例えば税理士事務所へのインターンシップ)、大学院生のニーズの幅を広げ、併せて大学院生本人のためになる指導も開発しなければならない。本研究科全体でそれを支えるシステムが望まれる。

大学院生の教育指導・研究指導は、主として、彼らの研究テーマに応じ、専攻内で専攻した指導教員が個別に行う。科目の履修および学位論文の作成は、基本的には大学院生の自主性と問題意識を前提にしており、必要に応じて指導教員が適宜助言を行う。

c. 法学研究科

現状の説明

科目を①公共関係法、②市民関係法、③企業関係法、④国際関係法に大別し、適切な履修が出来るように工夫をしている。学位論文の作成に関しては、秋に修士論文提出予定者の中間報告を行い、指導教授以外の教員による指導を実施している。また、学位論文の審査は教員 3 名によって行い、口述の審査も実施している。そして最後に、研究科委員会を開催し、そこで学位論文を回覧し、最終結果を得ることとしている。

点検・評価

概ね適正であるが、④国際関係法の分野に関しては、設立時の教員 2 名が退職したこともあり、見直しが必要である。また、学部の学生定員が少ないことから、専任教員数も多く確保できず、カリキュラムの充実にさまざまな制約が生じている。

長所と問題点

科目を大別しているのと、学年の定員が少数であること、指導教授以外の他の教員の指導を受けられるのは優れている点である。しかし、教員構成の問題と、隣接領域以外の教員の指導には不十分な点が見られるところが問題である。とくに後者については、従来のように、専門的な深い知識と理解を得るのに加えて、現在では、各領域のクロスオーバーが必要とされる場合が生じているのであるから、大学院が一体となって指導に当たる体制を検討する必要があるように思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

科目構成の見直しと、科目間相互の関連性の密接化をはかっていくべく、検討している。

また、修士論文作成指導についても、指導教員が責任を持ってあたることが当然であるが、研究科構成員がさらに連携して指導していけるような方策も、検討中である。

d. 人間文化研究科

現状の説明

教育課程の科目履修は、必修、選択必修、選択に区分する。臨床心理学関係の特定の科目を除いて、3 つの教育研究領域にわたる授業科目から選択して履修できる道を開いてある。臨床心理学コースについては、財団法人日本臨床心理士資格認定協会の基準を満たす科目を開講し、臨床心理士受験資格を得るのに必要な必修科目（臨床心理学特論、臨床心理面接特論、臨床心理査定演習、臨床心理基礎実習、臨床心理実習）については、このコースの必修とする。

個々の学生の目的に合わせた科目履修に加えて、修士論文指導が重要な課題となるが、これについても自らの専門に立ったうえで、統合性・総合性のある指導体制を確保する。修士論文の作成に必要な研究演習については、2 年間にわたる継続履修を課し、修士課程での研究の深化を図る。修士論文の作成に関する研究指導に関しては、研究指導教員と、原則として他の 1 名の大学院担当教員からなる研究指導委員が当たる。これは、研究指導を、大学院学生の必要に応じて、柔軟に、かつ効果的に行うためのシステムである。ただし、指導委員制度は、あくまでも大学院学生の修士研究の支援のためのものであるため、必要な

い場合には、指導委員を置かないこともある。また、指導委員を決める時期に関しては、学生の個別的条件に応じて柔軟に対応することとしており、入学年の4月に行う研究指導教員の決定と連動して早期に定める場合から、修士研究の目的・方法等が明確化した段階で定める場合までの多様性を持たせてある。

(研究指導等)

教員間、学生間及びその双方の間の学問的刺激を誘発させるための措置の適切性

「人間文化学会」という研究組織を作って、研究紀要の発行、研究会の開催を行っている。それによって、学問的刺激を誘発するようにしている。この会には学部学生も大学院生も構成員として含まれている。

点検・評価

研究指導の基礎となる体制の整備は、一応整えたと考えている。それが、実質的に機能して、大学院学生による研究成果に反映されるか、また、その目標達成を妨げる条件がないかなどに関して、平成15年度から本格化している指導過程において絶えず点検して、敏速に課題の解決に当たる事になっている。

長所と問題点

教育課程を構成する基本的枠組みの中に、多様性のある科目を位置づけて開講することによって、系統性のある学習を導いていることと、論文指導において、専門領域での研究指導の充実と学際的研究指導のために、複数指導体制をとっているという体制は、当然のことではあるが、本研究科の機能を発揮するための基礎条件として重視している。それを実質的に活かすかどうかは、教員集団の意図的努力と、それに応える学生の姿勢にかかっていることを自覚して、平成15年度から本格化している研究指導に当たることが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

伝統ある他大学の文系の研究科と比較すると、歴史的蓄積がない分だけ、本研究科の教育研究面での厚みが不十分であることは事実である。しかし逆に、新たな教育と研究指導面での工夫を自由に行えるという利点があり、小粒ではあるが特色ある研究指導を行う体制を構築したい。そのためには、大学院担当教員による個別の研究活動の推進及び研究指導の工夫に留まらない協力体制の構築が重要である。その体制の構築には、公式的な組織体としての活動以外に、教員による公式的な組織活動が重要である。研究科内部、研究科間、学外（国内・外国）のいずれの水準においても、学問領域間の交流を促進するという方向性で、それを支援する方策を工夫したい。

(2) 学生に対する履修指導の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

演習担当者が学生と個別面談を行い、履修指導を行ったあと、必要に応じて演習担当者が講義科目担当者と連絡をとりあう。

点検・評価

在籍者数と講義担当者数ともに多くないので、とくに不都合は生じているとは思えない。

長所と問題点

在籍者数が少ないので個別対応が可能な半面、厳しさに欠ける嫌いがある。

将来の改善・改革に向けた方策

入学後のできるだけ早い段階に修士論文のテーマを絞り込ませ、それに相応しい履修指導を行う。

b. 経営学研究科

現状の説明

経営学研究科の教育内容については、主要科目群として経営管理科目群と会計科目群がおかれている。カリキュラムの趣旨・内容を具体的なものとさせるために、経営管理科目群、会計科目群に関する講義概要、評価の方法などが提示されている。さらにまた、履修モデルを示すことにより、体系的な学習が可能となるように指導が行われている。主に、論文指導にあたる教員がカリキュラムの趣旨・内容に関する指導を行っている。

点検・評価

本研究科の入学定員は5名という小規模なものである。個々の学生に対して、演習科目の教員がカリキュラムの趣旨・内容に関する指導を行う体制がとられている。このような指導体制は有効なものであると評価できる。

長所と問題点

本研究科において、少人数教育が実施できるという点が長所としてあげられる。主に、論文指導にあたる教員がカリキュラムの趣旨・内容に関する指導しているが、教員間の連携も必要であると考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

論文指導にあたる教員がカリキュラムの趣旨・内容に関する指導している。教員間の連携も必要であると考えられるので、研究科委員会等で検討している。

c. 法学研究科

現状の説明

研究指導は、講義、演習、論文指導によって行われている。講義では受講生が少人数であることもあり、受講生の達成段階、希望に応じた個別指導が可能となっている。その方法は担当教員によって異なるが、学生の自主的勉学・研究を前提とした報告、討論に基づくものが主流である。演習では、研究論文を考慮した個別指導を中心としている。論文指導は、随時個別に行われている。

点検・評価

研究指導は、おおむね適切に行われている。しかし、研究科全体として、適切な指導を実現していくためのシステムが必要であろう。

長所と問題点

受講生が少人数であることから、充実した指導が行われていると考えられる。しかし、指導の適切性を検証する試みはなされておらず、今後の課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

カリキュラムの検討と併せて、指導方法についても検討をしていくことになっている。

d. 人間文化研究科

現状の説明

教育と研究指導とは一体のものであり、教員は個々の学生の研究テーマに何らかの結びつきをもつ内容の授業を心がけている。

点検・評価

個別の学生水準では、研究指導委員であるかどうかを問わずに、授業を受けた教員に研究上のアドバイスを求めてくる場合には、教員がその専門領域でのエキスパーティスを活用して助言・援助に当たっているのは、意味がある。

長所と問題点

上記の試みは、個々の教員の判断に委ねられているという問題はあるが、学生の研究指導に資するものとなっている。ただし、多人数の学生を対象とする場合には、担当教員の視野と知識体系の広さに依存して、必ずしも目標通りの機能を果たしているとはいえないのが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

当面は、今の試行の有効性を見極めて、中期的な方策を考える予定である。

(3) 指導教員による個別的な研究指導の充実度

a. 経済学研究科

現状の説明

在籍者が全体として多くなく、演習担当者が引き受ける学生数も論文指導ができる範囲で引き受けることになっている。

点検・評価

かなり個別的な対応ができていると思われる。

長所と問題点

個別的な対応をする半面、厳しさに欠ける。

将来の改善・改革に向けた方策

入学後の早い段階に論文テーマを設定させ、テーマを一層深く掘り下げることを心掛けたい。

b. 経営学研究科

現状の説明

大学院生の研究指導は、主として、彼らの研究テーマに応じ、専攻内で専攻した指導教員によって行われている。学位論文の作成については、基本的に大学院生の自主性と問題意識を前提とし、必要に応じて指導教員が適宜助言を行う。

点検・評価

研究指導に関しては、少人数教育が実施できるという点が評価できる。論文指導にあたる教員は、約1名から2名の大学院生を指導すればよいので、きめ細かな指導が可能である。

長所と問題点

少人数教育の実施という点は長所といえる。修士論文のテーマによっては学際的な領域・内容を扱ったものがある。そこで論文指導の可能な教員の補充が今後の問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

修士論文のテーマによっては学際的な領域・内容を扱ったものがある。研究指導を徹底させるためにも、論文指導の可能な教員の補充が今後の問題である。この問題については、大学院のあり方等の問題も含まれているので、さらなる検討が重要である。

c. 法学研究科

現状の説明

研究科学生が少数なので、学生の個別事情に応じたきめ細かい指導が可能となっている。論文指導においては、指導教員によるていねいな指導が行われているほか、修士論文中間報告会を設けて、大学院以外の担当者も含めて多数の教員がアドバイスをを行っている。

点検・評価

論文作成については、指導教員による充実した個別指導がなされており、全体として問

題はない。学生の専攻分野に偏りがあるため、一部教員に指導の負担が集中している。

長所と問題点

個別のきめ細かな指導が可能になっていることは、本研究科の特色となっている。指導方法については、原則として各教員に委ねられているので、今後はさらに充実した研究指導体制を研究科として構築していくことが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

充実した研究指導体制をさらに確立していくため、不断の検証を行い、システムとして充実した指導が行えるようにつとめていきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

時間割に明記され、確実に実施される研究演習の時間が中心として行われている。

点検・評価

上記の形態により、一応の成果が上がっていると判断できる。

長所と問題点

上記の形態によって、複数の指導学生がいる場合には学生間の相互作用が起こり、それは研究指導上も有益である。しかしそれは、基本的に1名の教員による指導であるので、教員間の相互作用に学生が触れ、それに参加するという機能はあまり果たしていない。修士研究に関しては、個々の学生に対して複数の指導委員をつける制度となっているが、それも個々の教員－学生間の指導関係に留まる。

将来の改善・改革に向けた方策

各領域で、大学院コロキアムのような授業を設定するのが一つの方法であろうが、1つの時間帯に各領域の全教員が参加する授業を組めるだけの枠と教員のゆとりがなく、将来の検討課題である。

(2) 教育方法等

(教育効果の測定)

(1) 教育・研究指導の効果を測定するための方法の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

特別の措置を講じていない。

点検・評価

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

b. 経営学研究科

現状の説明

教育・研究指導の効果に関する測定の方法については、どのような方法をもって教育・研究指導の効果に関する測定の方法とするか問題である。この問題に対して、あえて講義科目・修士論文作成に限定して考えると、院生による研究経過報告がこれにあたると思われる。講義科目・演習科目の時間において、院生は講義科目・修士論文のテーマに即したプレゼンテーション、報告・レポートの提出を行っている。

点検・評価

院生による講義科目・修士論文のテーマに即したプレゼンテーション、報告・レポートの提出等の方法で、教員は教育・研究指導の効果を測定することになる。

長所と問題点

院生による講義科目・修士論文のテーマに即したプレゼンテーション、報告・レポートの提出等の方法は、従来どおりのものである。さしたる問題は生じていない。

将来の改善・改革に向けた方策

修士論文の発表等の場を設定し、研究能力を高める方策を模索する必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

研究科委員会で、効果について話し合っている。しかし、それを測定するための方法について合意しているわけではない。現状では、研究科委員会における修士論文の審査が、指導方法の測定の役割を果たしている。

点検・評価

教育・研究指導の効果を測定するための方法がまだ確立しておらず、その導入について検討していく必要がある。

長所と問題点

研究科学生が少人数であることから、修士論文審査で効果測定はある程度可能になっている。しかし、より客観的な方法を導入することが望ましい。

将来の改善・改革に向けた方策

教育・研究指導の効果を測定するための方法について研究し、適切なものをできるだけ早く導入できるよう検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

教育目標の明確化と、形成的評価と総括的評価の適切な組み合わせの導入が必要であるが、現在は、それは個々の教員の計画と判断に委ねられている。

(教育効果の測定)

修士課程、博士課程修了者（修業年限満期退学者を含む）の進路状況

本研究科修士課程を修了した者はこれまで2名いる。そのいずれも臨床心理コースに所属していた者で、臨床心理士の資格を取得しており、現在、附属心理教育相談室において研修員の地位にある。

点検・評価

教育目標は、基本的には学生が立てる自己教育目標と教員が設定する指導目標との相互作用として、個別に設定されるべきものであると認識しており、それを基準にした成績評価法の考え方を取り入れる必要がある。

長所と問題点

上記の視点は、学生の達成感や主観的満足度の観点からは望ましいと考えられるが、それが、どれほど外的・客観的基準を充たしているかというアカウンタビリティの重要な側面をどのように取り入れるかが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院生による自己教育目標と教員の指導目標を統合したものが、どれほど外的・客観的基準を充たしているかも、当然問われるべきであるが、それは、在学期間中に完結するものではなく、大学院修了後に大学院教育が以下に活きたかを評価する視点が必要であると考えている。

(成績評価法)

(1) 学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

実施していない

点検・評価

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

b. 経営学研究科

現状の説明

成績評価方法については、院生による講義科目・修士論文のテーマに即したプレゼンテーション、報告・レポートの提出等の方法で、教員は成績評価を行っている。

点検・評価

院生による講義科目・演習科目におけるプレゼンテーション、報告・レポートの提出に基づく成績評価は、従来どおりのものである。この成績評価が妥当なものである。

長所と問題点

講義科目・演習科目におけるプレゼンテーション、報告・レポートの提出に基づく成績評価について、問題はないと考える。

将来の改善・改革に向けた方策

講義科目・演習科目におけるプレゼンテーション、報告・レポートの提出に基づく成績評価以外に、学生の資質向上を検証するための成績評価の方法について検討することが必要であろう。

c. 法学研究科

現状の説明

成績評価は、多くの場合講義、演習で課題が与えられることから、その課題をどのようにこなしているかによって評価されている。これに、学年末にレポートを作成させ、評価資料とする場合もある。少人数の受講生であることから、学生の資質向上を反映したものになっていると思われる。評価方法、評価基準については、担当教員に任されている。

点検・評価

成績評価はおおむね適切に行われていると思われるが、学生の資質向上を検証することができているかについて、研究科として検討していくべきである。

長所と問題点

少人数授業であり、きめ細かな評価が可能になっているが、教員に任されていることから、方法の適切性について検証できておらず、今後検討が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

適切な成績評価の方法について、今後検討を進めたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

学生の資質向上の状況を検証するためには、教育目標の明確化と、形成的評価の導入が必要である。現在は、それは個々の教員の計画と判断に委ねられている。

点検・評価

それを組織的に点検する段階に至っていない。

長所と問題点

大学院生を実際に指導していく過程で、学生が確実に成長していることを学生自身も指導教員も実感できるのは事実である。しかし、それが個々の授業科目について設定された教育目標を達成しているのかを検証するものにはなっていない。

将来の改善・改革に向けた方策

当面は、入学してくる学生の資質とニーズを見極めつつ、将来の課題とせざるを得ない。

(教育・研究指導の改善)

(1) 教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み状況

a. 経済学研究科

現状の説明

本大学院では、大学院教育が基本的に学部教育の上に成り立っているため、指導方法の改善は学部と共通のFD研究会以外には組織的な取り組みはない。

しかしながら教員の教育水準を維持することは極めて重要であるため、担当者の資格審査にこれまで慎重に対処してきた。

また、修士論文の作成・審査過程では必ず演習担当者以外の教員も学生の指導に当たり、身内評価に陥らないように配慮してきた。とくに論文の中間発表会を公開で開催することは、学生のみならず、指導教員にも大きなプレッシャーとなり、論文の質の向上に役だっている。

さらに、大学院予算を別途計上し、書籍や統計資料、ソフトウェアの導入など直接、指導水準に関わるような支援をしている。

点検・評価

現行方式で特段の不都合はないと考えられる。

ただし、現状では、教員の研究領域を大学院生と共同して研究して深めるという機会はほとんど無く、教育を通じて研究水準が高まる、また、研究を通じて学生を教育するという理想的な相互作用は十分に機能していない。

長所と問題点

現状で問題となっている点は特段ないが、指導上の方法論、ノウハウが他の教員に伝わりにくい点がある。これは、大学院研究科委員会以外に担当教員間の情報交換をする場所がないためであり、ここでも教育方法や研究水準に関することを議論する機会がほとんど

無い。

また、学部では実施しているFD研究会も、大学院教育を課題にしたことはなく、ほとんどの問題が個別大学院生、個別教員の個人的レベルで対処されている。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院生、指導教員を含めた懇談会等を組織的に運営し、知識を共有化するような機会を今後早急に作るべき、と考えられる。「こじんまりした」組織であるためか、情報の共有化には特段努力してこなかった点は反省される。大学院担当教員の教育力を組織的に向上させるという観点がそもそも欠如してきたといわざるを得ない。大学院レベルでは、教育内容の一部は教員の研究内容ともリンクするため、研究水準の維持のために、研究費の割り増し、学会活動への助成等を考慮すべきであろう。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科では月一回程度、研究科委員会を開催している。そこで、各種審議事項が議論されるとともに、報告事項として、適宜、教育・研究指導方法の改善が話し合われている。内容も、教育指導や研究指導のみでなく、入試・奨学金・教育技法・文献研究の方法・進路支援など多種にわたる。

点検・評価

上記の研究科委員会での報告、及び非公式な情報交換により、教育・研究指導方法はほぼ十分に改善されているものと考えられる。欲を言えば、もう少し他大学の手法を研究し学べるようにしたい。同時に、国際的な観点で教員の教育・研究指導方法の改善を考える機会が必要である。

長所と問題点

本研究科は本学の経営学部を基礎に成立しており、かかる状況では、研究科担当教員間の情報交換はほぼ十分と考えられる。しかし経営学をめぐる学会・実業界での変化は目まぐるしく、それに応じた最新の教育方法に関する情報が入手できないこともないとはいえない。

改善の方策

現在のところ特段の考慮はしていないが、教員の教育・研究指導方法の改善に関しては、研究科の運営上の問題であるところが大きい。研究科委員会での情報交換を今後とも継続していく必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

学部レベルではFDを行っているが、大学院では、学部でも全学でもFDへの取り組みは

行われていない。これは、指導教授の個性と指導とを尊重するものであるが、今後は大学院レベルでの組織的な取り組みが必要となろう。とくに、法学部では、法科大学院の設置が検討されて以降、全国的に各大学が法科大学院の教育に関するシンポジウムを開催し、中には模擬授業を行い、それを出席者が検討するという試みも行われてきた。学会レベルでも、たとえば、刑法学会では、法科大学院における刑事法教育に関するワークショップが平成 13(2001)年 5 月の大会で開催されている。法学部の教員は、分担して、これらの会合に参加しているので、それなりの基礎知識は習得していると思われる。

点検・評価

指導教授の指導に関しては、修士論文の中間報告や論文審査の過程で十分な点検が行われており、問題はないと思われるが、個々の授業に関しては、チェックするシステムが整っていないので、今後整備する必要があると考えている。たとえば、大学院の FD として、個々の教員がどのような指導を行っているかを報告し、それについて、研究科教員全員が集まって検討を行う場を設けたい。

長所と問題点

少人数ないしは個人指導が行われている点は評価に値するし、修士論文の中間報告や論文審査の過程で、教育内容に関しても触れられることがあるのは有用であるが、個々の授業の内容に関しては把握できていない点が問題である。1 人の院生が他にどのような科目を履修し、どのような教育を受けているかについては、少人数であるから、学部よりもはるかに情報の収集は容易であるとはいえ、あくまでも、個人的な努力にとどまり、組織的な活動になっていないことが問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

上に述べたように、大学院の FD として、個々の教員がどのような指導を行っているかを報告し、それについて、研究科教員全員が集まって検討を行う場を設けたい。

また、学部と同様に、学生による授業評価なども実施したい。現在でも、大学院生の声を学部執行部が聞く機会を設けているし、院生と教員との懇親会も開催されているが、さらに、研究科全体として、院生の要望を聞き、受けている教育の中身を把握するための努力を重ねたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

本研究科の設置時点における大学院担当の教員を、教育履歴によって分けると主要な類型は、次の 3 つとなる。

- ① 他大学での修士課程または博士課程（前期・後期）での教育経験を有する者。
- ② 大学院教育を受けた後、主として学部水準の教育に携わってきた者。
- ③ 実務の領域で長年にわたって専門的職業経験を積んだ後に、学部水準の教育に携わってきた者。

基礎となる人間文化学部が完成途上にあり、人間文化研究科の開設が始まった現時点では、大学院教育に限定したFDの取り組みには至っていない。

点検・評価

上記のような多様性のある教員構成を活かしつつ、まず、個々の大学院学生に対する教育と研究指導の経験を蓄積する段階にある。教員集団としての教育・研究指導方法の改善を促進する取り組みを組織的に進める作業は、大学院学生の意見の聴取も含めて、将来の課題とする。

長所と問題点

多様性のある教員構成は、多様な学生に対応する基礎条件として有利である。ただし、設置後1年未満の現段階では、異なった経歴的背景をもつ教員集団がもつ潜在的可能性を、明確な方向性を持つ教育研究指導システムに組み上げて行く段階には達していない。

将来の改善・改革に向けた方策

2～3年の期間の経験を積んだ段階で、その時々への対応を越えた、中期的目標の設定とその達成度を評価するシステムを導入したい。

(2) シラバスの適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

大学院要項と併せ各科目のシラバスを掲載している。シラバスは学部の場合と同じ形式であり、主題、教材、評価方法、概要、講義予定が掲載される。学部の場合と異なり、実際の講義は受講する大学院生の状況に合わせて変更されることが多い。これは短期間に一定の水準の論文を作成するためには、学生の関心領域を体系的にカバーする必要性があり、「事前に決めた」内容、方法をかたくなに守ることは意味がないためである。いわば相談ずくで決めるため、事前のシラバスが「有名無実」になることがしばしばある。従って、シラバスは比較のおおざっぱな内容にとどまるものが多い。この場合でも、各講義の受講者は3・4名程度であるため、調整は容易であり、とくに問題が生じているわけではない。

点検・評価

シラバスは簡潔ではあるが要を得たものである。しかしながら、少人数教育を前提とすると、「変更もあり得る」という意味での暫定版のシラバスとなり、参考文献や関連領域の学問紹介的な記載はほとんど見られない。この点は改善すべき点であろう。また、学部の場合に比べ、分量がかなり少ない点も改善を要する。

長所と問題点

教員の事前の構想と受講生の実力や研究方向が異なる場合がしばしば見受けられ、シラバスが大雑把な指針にしかならない事実については、上に述べたとおりである。もっとも

実行可能な改善ポイントは、全教員が意識的に分担する特殊講義科目に関連する参考文献を入門・専門等に分けて「多数」掲載することであろう。シラバスを学問のガイダンスに昇格させる努力が必要であろう。この点の取り組みには欠ける点がある。

将来の改善・改革に向けた方策

教材・参考文献のリストを拡充してさらに充実したシラバスにすることが望まれる。これは特に重要な雑誌論文の掲載、引用という点が重要である。

また、一方で、ガイダンスとしての役割をより強化するために、大学院テキストの一覧も掲載し、どの領域の研究がどのテキストで参照されるか一種の鳥瞰図を与えるような編集も心がけるべきではないか。

b. 経営学研究科

現状の説明

シラバスは、本研究科の科目担当教員・演習担当教員とも毎年改定を重ねてきている。加えて、毎年度の初めに、研究科の全教員と研究科の新入生全員が集まり、シラバスを中心に説明会を行っている。この説明会は、シラバスの説明だけではなく、経営学研究科の全教員と全新生との顔合わせの機会でもある。

点検・評価

シラバスは、形式・内容とも十分と考えられる。経営学の内容は近年、変化が非常に早く、講義科目・演習科目とも必ずしもシラバスどおりではないが、担当教員と院生との信頼関係が厚く、大きな不備・不満は聞かれない。

長所と問題点

シラバスの作成は前年度の秋頃に行われる。したがって、実際に講義や演習が行われる頃には、内容が陳腐なものになりかねない。特に変化の早い経営学においてはそうである。毎年度初めのシラバスの説明会は、新生各人を対象に懇切丁寧に行われている。

将来の改善・改革に向けた方策

経営学の内容はシラバス通りにはいかないことも多い。政治や制度、経済や社会の変化に大きく影響されるからである。このことにより、院生も経営学の性格のこの一面を理解することになる。とは言っても、毎年度はじめのシラバスの説明会は、新生にとってはきわめて親切であり、このスタイルを今後とも充実していく必要がある。

シラバスは、本研究科の科目担当教員・演習担当教員とも毎年改定を重ねてきている。加えて、毎年度の初めに、研究科の全教員と研究科の新入生全員が集まり、シラバスを中心に説明会を行っている。

c. 法学研究科

現状の説明

大学院要項には、A4版1頁のスペースで、全科目のシラバスが記載されている。シラバスの作成時には、必要な項目が示されているので、比較的均質なものが作成されている。総頁数は52頁である。その内容は、1. 学年暦、2. 科目一覧、履修方法及び履修指導について、3. 京都学園大学大学院学則、4. 京都学園大学学位規程、5. 学位論文について等の8項目が説明された後に、研究領域ごとに、「講義テーマ」、「講義計画」、「テキスト・参考文献」、「採点方法」が示されている。

点検・評価

情報量は十分であり、また比較的均質ではあるが、個人差も見られるので、さらに改善を図る努力が必要である。そして、計画がどれほど実現されているかは、授業評価が行われていないために不明であり、今後はこの点の改善が必要であろう。ただし、大学院の講義では、受講生が1名のみということも稀ではないため、そのような場合は、受講生の希望に応じて、大幅にシラバスを変更することがあるし、また、そのほうが合理的であろう。したがって、学部とは異なり、大学院のシラバスは、一応のガイドラインとしての性格しか有しないということもありうるので、柔軟に対処すべきであるように思われる。

長所と問題点

質量ともに比較的揃っている点は評価できるが、問題は、教員による情報量の差と、その実現度—シラバス通りに講義が行われているか—である。なお、法律学は社会科学であるので、その時々が発生した事件等のタイムリーな解説が要求されることもある。したがって、シラバスを作成し、それを忠実に実現することは、一定の学生には歓迎されるかもしれないが、それで十分かどうかは今一度検討する必要があると思う。

将来の改善・改革に向けた方策

情報量の均一化をさらに進めると同時に、大学院では院生が少ないのであるから、大学院のオリエンテーションの際に、シラバスを基にして、自分の講義内容を説明することも不可能ではないと思われる。また、学生による授業評価を実施するとともに、上に述べたガイドラインの役割と柔軟な展開との調和を図るための方策を考えたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

入学式に引き続いて、他大学出身者をも念頭に置いて、大学院学生生活全般に関する丁寧なガイダンスを行っている。その際に配布する冊子体の大学院要項の一部として、シラバスも含まれている。

点検・評価

シラバスの記述は、全体として良質のものであるが、講義（一部に実習を含む科目もある）・実習等という授業形態による差異と、担当教員による差異が存在する。後者に関しては、初年度の実施経験を基に、今後必要な調整を行う予定である。

長所と問題点

開設初年度のシラバスは、大学院の教育プログラム構成に従って設置した科目に応じて作成されたもので、全体としてまとまりのあるものであった。それは、予想される外部からの入学生も念頭に入れて作成されたものではあったが、現実に入学した学生の学習歴・知識水準に十分に対応したものではない場合もあって、実際の授業過程での調整が必要なこともあった。平成15年度以降からは、この問題点はかなり解決できている。

将来の改善・改革に向けた方策

今後、定期的に大学院生の意見を聞き、また担当教員とも協議して、シラバスの内容と実際の授業の対応関係等について点検・評価をし、必要によって逐次的に改善をする予定である。

(3) 学生による授業評価の導入状況

a. 経済学研究科

現状の説明

実施していない。

点検・評価

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科では、学部で実施されているような学生による授業評価は行われていない。本研究科の入学定員は5名、収容定員10名である。少人数ということもあって、学生による授業評価が問題とされることはなかった。

点検・評価

学部で実施されているような学生による授業評価が、本研究科にとって意味のあるものであるならば、実施する必要がある。

長所と問題点

本研究科では、学生による授業評価は行われていないが、授業評価を実施するとすれば、どのような項目を入れるかを検討することが必要となる。

将来の改善・改革に向けた方策

学生による授業評価を行うか否かという問題も含めて、研究科委員会で検討する必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

本研究科では、各科目の受講生が少なく、無記名による授業評価は実施困難なことから、学生による授業評価は実施していない。個別に授業に対する批判を聞くよう努力している。

点検・評価

受講生が少ないことから、匿名性を保障する授業評価の実施には困難が伴うが、適切な方策により授業評価またはそれに代わる方策を実施することが求められる。

長所と問題点

受講生が少ないことから、受講生の声は反映しやすいといえるが、現状では、率直な評価が困難である。

将来の改善・改革に向けた方策

研究科においても、学生による授業評価のための適切な方策を検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

組織的なシステムは形成していない。

点検・評価

組織的なシステムを構成する段階には達していないが、授業内容に対する意見を学生がもっていることは確かであるので、非公式的にでもそれを吸い上げて改善に資する方法を構築することが第1段目の課題である。

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

学生による授業評価に留まらず、教員集団としての相互研鑽のシステムが実質的な機能を果たすような仕組みを考えたい。それには、教員間の日常的相互作用と、目標に関する意識の共有化から開始する必要がある。

(3) 国内外における教育・研究交流

(1) 国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の明確化の状況

a. 経済学研究科

現状の説明

外国人留学生には担当教員中心に個別的に対応してきた。

点検・評価

これまで国際交流に積極的に取り組む機会が乏しかった。

長所と問題点

産業の空洞化の問題を考える上でも、国際分野の開講科目が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

現実経済の動きに鑑み、アジア諸国を中心に積極的に取り組むことが必要と思われる。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は、本学の経営学部を基礎にして成り立っている。本研究科の教員は、本学の在外研究の制度を利用して、英・米等の大学で研究活動を行っているのが現状である。また、総合研究所の共同研究において、内外の研究者による研究活動が行われている。

点検・評価

本学の在外研究の制度、総合研究所における内外の研究者の共同研究等については、今後もさらに活発化することが重要である。

長所と問題点

本研究科は、本学の経営学部を基礎にして成立している。それゆえ、本研究科が独自に国際交流を図るための予算等もつけられていない。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科が国際交流の推進を図るためにも、研究科委員会、国際交流センター等で検討することが大切である。

c. 法学研究科

現状の説明

「国際関係法」の分野を充実させるなど、国際化に対応する授業科目を設置してきている。また、その他の科目でも、国際動向をふまえた授業展開に心がけている。教育面でも国際交流は、本学でも催される国際シンポジウムや研究会に研究科学生の参加を促している。海外での学会等への出席の希望は、現在のところないので、それを支援する制度はない。研究面では、学部と一体化した運営がなされているので学部について記述したところを参照されたい。

点検・評価

研究科における国際交流については、学部に較べ遅れている。

長所と問題点

研究科における国際交流も重要であり、今後検討していく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

研究科委員会において、検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

大学としても本研究科としても、大学院に焦点を合わせた国際化と国際交流の基本方針を組織的に策定しているとはいえない。

点検・評価

本学・本大学院に適合した、小規模でもよいから実質のある交流を推進する必要があることは確かである。大学院生の中には、卒業後は海外での活動や留学希望をもつものもあり、現在の学部水準の国際交流のシステムと大学として発展させる必要がある。

長所と問題点

ここに記載できる水準に現状は達していない。

将来の改善・改革に向けた方策

上記の3項目の推進から始める必要がある。

(2) 国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

2003年度にバングラデシュ王国ラジャシャヒ大学科学部統計学科との国際交流協定を締結した。

点検・評価

2004年10月より本学の外国人客員研究員として受け入れることになり、交流の第一歩が記された。

長所と問題点

継続的な交流のための財政的裏付けが不可欠と思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院における Semester 制度の実施が、国際交流の推進のためには検討に値する。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は、本学の経営学部を基礎にして成り立っているのが現状である。本研究科の教員は、本学の在外研究の制度を利用して、英・米等の大学で研究活動を行っている。また、総合研究所の共同研究において、内外の研究者による研究活動が行われている。

点検・評価

本学の在外研究の制度、総合研究所における内外の研究者の共同研究等については、評価できる。

長所と問題点

本学の在外研究の制度、総合研究所における内外の研究者の共同研究等については、ある一定の評価はできるが、研究科独自の国際レベルでの教育研究交流を検討する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科において、これまで国際レベルでの教育研究交流に関する問題は検討されていない。この問題を検討することは今後の課題といえる。

c. 法学研究科

現状の説明

法学研究科に固有の国際交流では、交流の機会に学生が個別に参加することを促すほか、具体的なものは行われていない。研究面については学部と一体化して考えており、学部の記述を参照されたい。

点検・評価

法学研究科学生の要望が少なく、これまで国際交流を緊密化させるための措置は十分行われていない状況である。

長所と問題点

研究科学生にとっても、国際レベルでの教育研究交流は重要だと考えられる。こうした措置を具体化していくべく、検討が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

研究科委員会において、検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

大学院水準における国際水準での教育研究交流を緊密化するための組織的取り組みは行っていない。

点検・評価

フィールドワーク、論文発表、教授活動、外国の学術雑誌の編集委員などの形態で、国際的アリーナで活動している教員は見られるが、それは教員個人水準の活動に留まっている。

長所と問題点

本学では、頻度は決して多くはないが、国際的な研究交流が見られる。その中には、学部・研究科を横断した企画があり、その種の活動が大学院教育にも大きなインパクトをもつと期待される。

将来の改善・改革に向けた方策

上記の活動をさらに組織化・恒常化するには、教員のいっそうの学術交流を推進する支援体制の樹立が必要である。大学院生がそのシステムに参加することが、将来の進路に効果をもつという認識で臨みたい。

(4) 学位授与・課程修了の認定

(学位授与)

(1) 修士・博士の各々の学位の授与状況と学位の授与方針・基準の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科における学位の授与状況は次の通りである。

	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度
修士 (経済学)	3名	6名	5名	7名	3名	3名	0名

学位の認定、指導の実態については上記の通りであるが、特殊講義科目5科目以上、演習指導2科目以上、合計32単位以上の数特を前提とし、これに、修士論文の審査に合格した場合、修士号を付与している。

人数的には決して多数ではないが有為な人材を地域に提供してきた自負がある。

点検・評価

学位論文のテーマは、資格取得（税理士等）に関するものが最も多く、ついで、地域研究となっているが、バランス上は地域研究や計量系の技術に関するものがより多く現れてしかるべきであると考えている。

また、資格取得目的の場合、税制度に関する専門家養成の感が強く、地域研究やそのための分析手段の獲得という点では充分成果を上げていない。

長所と問題点

資格取得を目的とする大学院生の割合が高く、研究内容に偏りが見られる。学生募集の段階からその点を配慮し、社会人、留学生等多様な学生の入学の促進を図ることが望ましいが、この点では充分成果を上げていない。

特に、地域の社会人を対象としたリカレント教育でより多くの学位を出すことは地域貢献という点でも、大学院の趣旨からしても好ましいと思われるが、この点でも必ずしも充分とはいえない。

将来の改善・改革に向けた方策

その観点から、まず、本学の学部生の中から入学する機会がより増えるようにゼミ教員は努力することが申し合わされている。それに加え、2003 年度より在学生向けの大学院入試説明会が開催されるようになった。

生涯学習都市である亀岡市の役所関係者や地域の高校・中学教員のリカレント教育を積極的に担う大学院づくりが求められる。このような学生を対象とした大学院の拡充が特に求められている。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は経営学専攻の修士課程として設置された。入学定員 5 名に対して手厚い指導体制があるため、今のところ、2 年で修了できるどころ 3 年かかることもあるが、脱落者は少ない。また修了後、直ちに専門職についているところから分かるように、学位の授与基準は適切か、もしくはやや高めである。

授業等の履修科目にかかわる評価は、科目担当教員がレポート・試験・研究発表等を踏まえて判定する。

修士論文作成の過程では、少人数に対する指導教員のきめ細かな助言等を行っている。修士論文の審査は、主査 1 名・副査 2 名の計 3 名による口頭試問を経て評価・判定され、大学院研究科委員会に結果報告されている。

修士課程の修了は、入学者の 60～80% 程度であり、まずまずではないか。

現状では、修士論文の作成の段階で、1 名の指導教員に頼っており、ややもすると、その作成が遅れることがある。学問的良心からすれば、いたしかたない。大学院生の意欲によるところが大きい。

点検・評価

科目履修に関しては、講義科目はほぼ 1 年次で履修しており、演習科目も順調に履修できている。院生にとっての難関はやはり修士論文の作成である。入学時に既に高い水準にあり、研究意欲も十分な院生ばかりではないにもかかわらず、あまり脱落者を出さないのは、演習指導教員始め科目担当者の並々ならぬ努力が察せられる。特に本大学院研究科は学部を基礎とする大学院であり、科目担当者は学部の科目も担当しているのでなおさらである。

長所と問題点

学位の授与状況は良好であり、憾みがないとはいえない。しかし、専門職といっても様々であり、場合によってはその基準が高すぎる。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科は特に高度専門職業人を養成するためにだけ設置したものではないため、かかる院生が入学してきた時、やや違和感がある。特に、24,000 字以上の修士論文は再検討が必要である。また理想的には、これに代わる科目設定が必要である。

c. 法学研究科

現状の説明

大学院には修士課程しか置いていないので、それについて述べる。

指導教授の指導の下に学位論文を作成しているが、中間報告を行う際には、他の教員が出席し、質疑を行うことによって指導を受けている。また、学位論文の審査は、教員 3 名による審査委員会が、論文内容の検討と口頭試問によって行っている。論文の審査基準は、当該分野についてこれまでの学説の状況を踏まえて、独自の見解が説得的に展開できているかである。審査委員会の結論は、研究科委員会で報告されし、最終審査結果を得ることとしている。

点検・評価

研究科の教員全員によるチェックを受けているので、授与方針および基準は適切であると考えている。中間報告の際には、多くの教員が出席し、質疑を行うことによって、学生を指導すると同時に、反射的効果として、各教員の指導方針の適切さなども審査されている。また、学位論文の審査に当たっても、指導教授以外に 2 名の教員が審査に加わっているので、同様のことが行われている。そして、最後の判定を実施する教授会では、指導教授が審査結果を報告し、教員全員が論文を回覧した上で、審査結果を承認するという形式が採用されている。

長所と問題点

指導教員以外の教員による指導・評価の機会を 3 回設けているところが長所であるが、場合によっては準備不足のことがある点が問題である。つまり、学位論文の中間報告の場合、個々の学生の進度に応じて報告してもらおうというわけにはいかないため、2 日に分けて

報告会を開催しているが、どうしても進度に差が生じるので、教員の質疑にも濃淡が出てくることになる。指導の徹底という見地からは望ましいことではないので、何らかの対策が必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

指導教員以外の教員による指導・評価に関しては、制度的な見直しを行いたい。第1に、指導の機会を増加することを検討する。学生の準備の進度に合わせた指導を行うためには、指導機会を増やして、きめ細かな指導を行う必要があるからである。現在実施している中間報告会の回数を増加することも考えられるが、中間報告会には下級生も出席しており、彼らへの指導という側面も有しているので、現在の中間報告会はそのまま継続して、新たに、第2中間報告会とでもいうべきものを設けるのが適切ではないかと考えている。第2に、クロスオーバーの指導の必要性を全教員に理解してもらい、さらに多くの教員が中間報告会に出席するように促したい。現状では、密接に関連する領域の教員だけが出席するという傾向が看取されるからである。

d. 人間文化研究科

現状の説明

本研究科は1専攻で構成されているが、その内容や研究領域は幅のあるものであるから、学生が主専攻として学習し研究した領域を特定できる学位を授与することは、大学院修了後の就職・進学に際しても重要となる。そこで、領域ごとに別の修士号を授与することとする。具体的には次のとおりである。

文化研究領域(文化研究コース)＝修士(文化研究)

社会情報領域(社会情報コース)＝修士(社会情報)

心理学領域(心理学コース、臨床心理学コース)＝修士(心理学)

このようなかたちで学位を授与するには、それぞれの専門領域を深く学習し、修士研究をさせることが基本となる。本研究科では、他領域の科目履修や必要によって他領域にまたがる研究を支援する。しかし、それはあくまで各自の専門領域の深化や研究の充実の過程で、学生が他領域を履修・研究できるようにするという観点に立ち、教育プログラムを組んでいる。

平成14(2002)年度が、修士課程設置の初年度であったので、その時論文の様式と、論文審査手続きに関する取り決めを行った。

論文の様式に関しては、日本語または英語で執筆し、日本語に換算して24,000字から40,000字(1頁40字×30行)までの分量とすること、2枚(2,400字)程度の日本語の要約を含むこと、映像・音声による資料・作品を含む論文に添付する記憶媒体に関する条件などを定めている。

学位論文の審査に関しては、研究科委員会において選出した主査1名、副査2名の計3名からなる学位論文審査委員会で審査すること、副査のうち1名は、原則として研究指導委員から選ぶことになっている。コースごとに定めた課程修了に必要な単位を取得(取得見込を含む)し、かつ学位論文を提出したものに対して、本学学位規程第8条の「最終試

験」として、学位論文審査委員会が、提出された学位論文について行う。論文審査結果および口述試験結果に関する学位論文審査委員会の報告に基づき、研究科委員会で審議し、3分の2以上の同意をもって、合・否を決定する。なお、上記の学位論文審査委員会がまとめた報告書は、教務課で保管することになっている。

点検・評価

現状の説明の項で記述した手続きは、今後、実際に施行することによって、点検・評価し、問題点が見出されれば、速やかに改善のための対応をする予定である。

長所と問題点

1 専攻からなる研究科であるが、3つの領域に対応した学位を授与する制度と、指導委員制度によって、複数の教員の協力による修士研究の指導・支援の体制を組んでいることが、長所として挙げられる。学位規程による最終試験の合否の基準は、今後の審査過程の積み重ねを通して、研究科委員会構成員の内部で徐々に安定したものとなるであろう。技術的問題としては、審査の過程で、締め切り日に提出された論文に細かい修正を要する箇所が発見された場合の処置に関する内的取り決めがある。それに関しては、合格した論文に対して必要によって小修正を加えた最終的な形態の論文を製本して、図書館で保管するという方針を固めている。

将来の改善・改革に向けた方策

今後、論文指導にあたる教員と、修士研究をおこなう大学院生から、適当な段階で意見を聞き、必要な改善・改革を進めて行く方針である。また、現在のところ、本学図書館での保管方式が全学的に統一されていないので、保管している修士論文のリストの作成や検索が可能となる方式の確立について、本研究科として提起する予定である。

(2) 学位審査の透明性・客観性を高める措置の導入状況とその適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

修士論文の審査に当たり、10月末に中間発表を事実上義務づけ、多くの場合この段階で公開の議論を経て、大きな修正を迫る例も多い。この基準は厳正に運営され、基準を満たしている。

点検・評価

中間発表会には大学院担当教員だけでなく院生も全員が出席し、口頭試問には主査の他2名の副査が審査に加わり、それ以外の教員も出席ができる。また、口頭試問には、主査・副査以外の教員も出席できるように時間設定に工夫を施している。したがって、特段問題となる点はなく、厳正に運営されてきていると思われる。

長所と問題点

口頭試問の実施時期を調整して、一人でも多くの大学院担当教員が参加する公開審査の実質化が望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

あらかじめ口頭試問の期間を設定し、主査・副査以外の教員も出席できるように工夫しても、主査・副査以外の教員の参加がほとんど見られないので、口頭試問のあり方を工夫したい。

b. 経営学研究科

現状の説明

修士論文の審査は、原則として主査1名・副査2名の計3名による口頭試問を経て評価・判定され、大学院研究科委員会に結果報告されている。

点検・評価

修士論文の審査については、原則として主査1名・副査2名の計3名による口頭試問を経て評価・判定が行われている。現段階において、これは適切であると考えられる。

長所と問題点

修士論文の審査のメンバーについては、原則として主査1名・副査2名の計3名から構成されている。学位審査の透明性・客観性を高めるためにも、修士論文の概要等を公表することが必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

学位審査の透明性・客観性を高めるためには、修士論文の概要等の公表が必要となるであろう。修士論文の概要等を公表するか否かの問題を含め、どのような方法で公表を行うかという問題はこれからの検討課題といえる。

c. 法学研究科

現状の説明

審査委員会の構成を適切なものにより、審査の透明性・客観性を高めるよう配慮している。研究科委員会での審査報告は詳細に行われ、質問や議論の時間を保障しており、このことによって審査の透明性・客観性を高めようとしている。

点検・評価

伝統的な方法であり、ある程度の透明性・客観性を確保できていると思われるが、さらにそれを高めることための措置を研究し、導入を検討していくことが求められる。

長所と問題点

各関係者が責任を持って審査を行うことは、基本的に重要であるが、外部からも審査の妥当性が確認できることが望ましく、口頭試問を修士論文報告会とし、多数の教員が審査に参加することを可能にするなど、透明性を高めることも検討してよい。

将来の改善・改革に向けた方策

審査の透明性・客観性を高めることは重要であり、このような措置の研究と検討を行いたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

(1)の項で説明した方式を適用すれば、学位審査の透明性・客観性をある程度確保できると考えており、これからの1～2年は、その適切性を検討するためのテスト期間と位置づけている。

点検・評価

第1期の修了者に対して上記の審査過程を実施して、研究科委員会で正式に検討を始めている。

長所と問題点

制度及び手続き面としてはシステムを整えたが、それが実際に機能するか、どのような問題点があるのかは、運用開始前の現段階では判断できない。

将来の改善・改革に向けた方策

必要が起これば、他研究科や他大学院の教員による審査への参加により、透明性・客観性を高めることを将来の課題として設定する。

(課程修了の認定)

(1) 標準修業年限未満で修了することを認めている大学院における、そうした措置の適切性、妥当性

a. 経済学研究科

現状の説明

実施していない。

点検・評価

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科の院生の修業年限については、現時点では、ほとんどの院生が2年で修了している。院生のなかには、3年で修了する者もいる。標準修業年限は2年間であり、標準修業年限未満で修了した者は、これまでにいないのが現状である。

点検・評価

標準修業年限は2年間であり、標準修業年限未満で修了した者はいない。

長所と問題点

標準修業年限未満で修了するには、在学期間に優れた業績を上げた者が対象となる。優れた業績を判定する基準が問題となるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科において、標準修業年限未満で修了した者はこれまでにいない状況にあるが、標準修業年限未満で修了する場合には、在学期間に優れた業績を上げた者が対象とされる。優れた業績を判定する基準に関する問題は検討課題といえる。

c. 法学研究科

現状の説明

標準修業年限未満で修了することは認めていない。

点検・評価

本研究科の性格からこのような制度は有意義であり、特に社会人の受け入れ拡大の観点から、このような制度の導入も検討すべきである。

長所と問題点

2年の修業年限は必ずしも長くはない。しかし、社会で既に一定の能力を持って活躍している人々がさらにその深奥を極めたいという目的で大学院教育を受ける場合には、標準修業年限未満での修了制度は有意義であり、導入を検討していきたい。

将来の改善・改革に向けた方策

現在、社会人受け入れの方策を検討しており、その中でとりあげる予定である。

d. 人間文化研究科

現状の説明

本研究科がカバーする学問領域の性質上、標準修業年限未満で十分な教育・研究成果を上げて修了するケースは例外的にしか起こらないと判断して、現段階ではこの措置は考慮していない。

点検・評価

上記の例外的ケースが現実性をもって想定できる段階で、評価目標を明確にして点検体制を確立することとする。

長所と問題点

現時点では該当しない。

将来の改善・改革に向けた方策

現時点では該当しない。

3 学生の受け入れ

(学生募集方法、入学者選抜方法)

(1) 大学院研究科の学生募集の方法、入学者選抜方法の適切性

現状の説明

入学者選抜の理念

本学大学院各研究科はそれぞれ各学部組織の上に設置されている。したがって、入学者選抜の理念は、学部の内容を基本にしているが、大学院における入学者選抜については、とくに高度な専門知識の修得能力と研究能力、とりわけ修士論文完成への強い意欲と基礎的能力の確認に重点を置いている。

入学者選抜の組織

大学院の入学者選抜については、各研究科の意向を尊重しつつ、大学入試委員会で全学的な制度変更や調整をおこない、事務作業については入試課が担当する。入試問題は各研究科の大学院担当教員が作成し、合否判定は、各研究科長が召集する研究科委員会がおこなう。

入学者選抜の方法

前期入試（9・10月）と後期入試（2・3月）の年2回の入学試験を実施している。それぞれの入試で「一般試験選考」、「学内選考」、「社会人選考」、「留学生選考」の4つの選考区分があり、各区分は、進学対象者の実情に応じた選考内容となっている。詳細は以下の通りである。

a. 経済学研究科

<一般試験選考>

筆記試験と面接試験の結果を総合的に判断し、合否を判定している。筆記試験は、経済英語および専門科目の計7科目のなかから2科目選択させて実施している。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<学内選考>

本学の学部卒業見込者のなかで、ゼミ担当者の推薦を得た成績優秀者を対象としている。合否は筆記試験と面接結果を総合して判定する。

<社会人選考>

社会人を対象に、面接試験により合否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<留学生選考>

留学生を対象に、面接試験により合否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画と日本語能力の確認を中心に行われる。

b. 経営学研究科

<一般選考>

筆記試験と面接試験の結果を総合的に判断し、合否を判定している。筆記試験は、英語および専門科目計 6 科目の中から 2 科目選択させて実施している。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<学内選考>

本学の学部卒業見込者のうちで、ゼミ担当教員の推薦を得た成績優秀者を対象としている。合否は筆記試験と面接結果を総合して判定する。

<社会人選考>

社会人を対象に、面接試験により合否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<留学生選考>

留学生を対象に、面接試験により合否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画と日本語能力の確認を中心に行われる。

c. 法学研究科

<一般選考>

筆記試験と面接結果を総合的に判断し、合否を判定する。筆記試験は、専門科目および外国語（英語・フランス語・ドイツ語）計 12 科目のうちから 2 科目選択させて実施している。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<学内選考>

本学の学部卒業見込者のうちで、ゼミ担当教員の推薦を得た成績優秀者を対象としている。合否は面接試験によって判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<社会人選考>

社会人を対象に、面接試験により合否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<留学生選考>

留学生を対象に、面接試験により合否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画と日本語能力の確認を中心に行われる。

d. 人間文化研究科

<一般選考>

筆記試験と面接、及び書類審査の結果を総合的に判断し、可否を判定する。筆記試験の科目は、英語ならびに各コースで指定する専門科目から選択された1科目の、計2科目である。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<学内選考>

本学の学部卒業見込者のうち、成績優秀で高い学習能力と研究意欲とを有し、ゼミ担当教員が推薦する専願者を対象とした制度である。この場合も一般選考と同様、筆記試験と面接及び書類審査の結果を総合的に判断して、可否が判定される。筆記試験は、英語ならびに各コースで指定する専門科目から選択された1科目の、計2科目で実施される。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行い、学部指導教員の推薦状は、総合判定の際の参考資料とされる。

<社会人選考>

社会人を対象に、小論文及び専門科目の筆記試験と、面接試験、及び書類審査の結果を総合して可否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画を中心に行われる。

<留学生選考>

留学生を対象に、筆記試験としての小論文、面接試験、及び書類審査の結果を総合的に判断して、可否を判定する。面接はあらかじめ提出された研究計画（日本において当該研究を行う意義についての記述を含む）と日本語能力の確認を中心に行われる。

点検・評価

入学者のほとんどが、各研究科の教育目的に沿った研究に意欲的に取り組んでおり、2年で修士課程を修了している。選抜方法はおおむね適切であると思われるが、しかし、外国人留学生の実態や社会人等の多様なニーズに応えるべく、さらに適切な選抜方法を検討していく必要がある。

長所と問題点

社会人を中心に各専門分野の基礎科目を学習できていない入学者が存在している。意欲ある者に広く門戸を開くのは望ましいことではあるが、入学後直ちに進学者の状況に応じた適切な指導を行うことが求められる。各研究科では、学部レベルの基礎知識の修得について、学部の講義を積極的に受講させたり、大学院の講義において当該分野の基礎理解を確認しつつ授業を進める等の工夫を行っている。特に、人間文化研究科においては、どのカテゴリーの入試選考を経て入学してきた院生にたいしても、研究指導教員の判断、学生の意思、及び当該授業科目担当教員の承認の3条件によって、学部レベルの専門科目を正規に履修できる体制を整えている。

将来の改善・改革に向けた方策

特定の専攻分野や指導教員に志願者が偏る傾向があるので、指導体制とのバランスから入学者を制限しなければならない場合がある。できるだけ志願者の希望がかなえられるよう、各研究科とも指導体制の整備が必要である。ただし、人間文化研究科の臨床心理学コースについては、学内外の施設における臨床実習が必修となることから、受け入れ可能な学生数に制約があることは制度的に致し方ないところである。

(学内推薦制度)

- (1) 成績優秀者等に対する学内推薦制度を採用している大学院研究科における、そうした措置の適切性

現状の説明

a. 経済学研究科

学内選考では、成績優秀者を中心に本学出身者の優遇制度が設けられているが、他の選考区分では学内進学者も学外者と同様の取り扱いをしている。平成 17(2005)年度入学試験合格者 7 名のうち、本学学部出身者は 2 名である。

b. 経営学研究科

学内選考では、成績優秀者を中心に本学出身者の優遇制度が設けられているが、他の選考区分では学内進学者も学外者と同様の取り扱いをしている。平成 17 年度入学試験合格者 5 名のうち、本学学部出身者はゼロである。

c. 法学研究科

学内選考では、成績優秀者を中心に本学出身者の優遇制度が設けられているが、他の選考区分では学内進学者も学外者と同様の取り扱いをしている。本研究科の入学生に本学出身者がまったくいない状況が続いたこともあったが、この点は近年改善されている。なお、平成 17 年度入学試験合格者 9 名のうち、本学学部出身者は 1 名である。

d. 人間文化研究科

学内選考では、本学出身者の優遇が行われているが、他の選考区分では学内進学者も学外者と同様の取り扱いをしている。平成 17 年度入学試験合格者 7 名のうち、本学学部出身者は 3 名であった。人間文化研究科では学内選考でも一般選考と同一の筆記試験を課しており、その結果如何によっては学内選考の志願者も不合格となる。

点検・評価

学内推薦制度は、前期入試のみに実施され、しかもその対象者は新規卒業見込み者のうちゼミ担当教員が推薦する成績優秀者に限られている。したがって、他大学・大学院出身者の本大学院進学に際してとくに支障となる制度的問題はないと判断される。

長所と問題点

学内選考区分では、各研究科において本学出身者にたいする優遇策を講じているが、これは高度な知識や技能が求められる現代社会に対応しうる人材を養成するために、本学が大学院を設置した設立時の教育理念に基づく施策の一環として実施しているものである。

こうした学部と大学院の連携という観点から、本研究科の学内推薦制度は一定の役割を果たしていると評価できるが、現状においては本学からの内部進学者がさほど多くない点に問題があると言える。

将来の改善・改革に向けた方策

本大学院では、引き続き学内選考入試を推進する予定であるが、学外者の進学が阻害されないように、今後とも適切な配慮をしていきたい。進学した大学院の専攻分野が出身学部の専門内容と異なる入学生については、進学後に必要な学習機会が提供されるよう指導体制を強化していく予定である。

(門戸開放)

(1) 他大学・大学院の学生に対する「門戸開放」の状況

現状の説明

本学の大学院は、一定の学力と高い学習意欲がある者であれば、他大学の学生はもちろんのこと、さらに海外留学生や社会人にたいしても広く門戸を開放している。学内選考区分では、各研究科において本学出身者にたいする優遇策を講じているが、他の選考区分については他大学の学生および大学院生に広く門戸は開かれている。

点検・評価

各研究科とも、一般選考においては本学進学者を特に優遇することはなく、学外・学外を問わず公平かつ厳正に合否を判定している。したがって、他大学・大学院出身者の本大学院進学に際してとくに支障となる問題はないと判断される。

長所と問題点

本学大学院は、どの研究科においても、京都・大阪の近隣の大学を中心に広く関西一円から志願者と入学者を確保している。他大学・大学院出身者にたいする門戸開放については、制度的には問題はないと考えているが、今後は各研究科での専攻以外の学部出身者の受け入れが進むよう、指導体制のさらなる充実が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学大学院では、引き続き学内選考を推進する一方、学外者の進学が阻害されないように、今後とも適切な配慮をしていきたい。

(飛び入学)

(1) 大学院研究科における飛び入学制度の運用の適切性

現状の説明

2003 年度より大学院各研究科で「飛び入学制度」を実施している。「3 月末日において

大学に3年以上在学し、100単位以上修得見込みでありかつ出願時における修得単位の80%以上が優である者」を対象としている。

点検・評価

「飛び入学制度」を導入したばかりであり、まだ出願者が出ていない状況なので、現段階では適切な評価を下すことは困難である。

長所と問題点

「飛び入学制度」によって優秀な学部生が大学院教育に早期に触れる機会を与えられることは、個人の個性を伸ばし、わが国にみられる画一化教育の弊害を打破する突破口になると思われる。「飛び入学制度」については十分周知されていない面もあるので、入試広報等を通じて志願者を開拓する対策を講じていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

とくに本学の学部生を中心に「飛び入学制度」のメリットを広く知らせる努力が大切である。また、入試広報のさまざまなチャンネルを通じて、当該制度の周知徹底を図るべきである。

(社会人の受け入れ)

(1) 大学院研究科における社会人学生の受け入れ状況

現状の説明

大学院研究科全体で41名の在籍者のうち10名が社会人枠での入学者である。内訳は、経済学研究科4名、経営学研究科1名、法学研究科2名、人間文化研究科3名となっている。

点検・評価

大学院研究科全体の在籍者に占める社会人学生の比率は2割を超えている。本学の立地条件を考えると、本大学院研究科における社会人学生の受け入れ状況は評価されてよいと思われる。

長所と問題点

大学院研究科に在籍する社会人学生のほとんどは税理士を志望しており、また人間文化研究家の社会人学生については臨床心理士志望である。社会人が明確な目的意識をもって大学院に進学してくることは好ましいことであるが、本大学院がより幅広い層の社会人にとって魅力のある教育内容と条件とを整備していくことが、必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

社会人学生にとって学びやすい教育環境を整備することが急務である。京都市内あるいは亀岡駅近郊でのサテライトの設置、夜間開講制および土曜日開講などが、授業料の減免

措置などが、当面の検討課題となる。

(定員管理)

(1) 恒常的に著しい欠員が生じている大学院研究科・専攻における対処方策の適切性

現状の説明

経営学研究科の定員充足率は60%、法学研究科20%、人間文化研究科33%である。経営・法学・人間文化の3研究科についてはここ数年定員を下回る入学者となっているが、経済学研究科についてはほぼ定員を充足している。平成17(2005年)度の大学院入学者は、経済学研究科5名、経営学研究科3名、法学研究科2名、人間文化研究科5名の計15名である。

点検・評価

税理士資格要件の変更に伴い、経済・経営・法学の3研究科では税理士志望の志願者が激減し、定員確保が困難になっている。定員10名に対して過去2年間3名、2名の入学者にとどまった法学研究科は、深刻な事態と言わなければならない。人間文化研究科は、一定の志願者を集め、入学定員をほぼ充足しているが、今後、競合する大学院の新設にともない定員確保が困難な状況も予想される。

経済学研究科、経営学研究科、法学研究科については、多様なニーズに応えるべく、カリキュラムを工夫する等の努力を行い、著しい欠員を生じないような工夫が必要である。

長所と問題点

多くの志願者を集めている人間文化研究科ではあるが、入学者のほとんどが臨床心理コースを希望するなど、コース選択の偏りが顕著である。経営学研究科と法学研究科には今後とも一定の志願者が見込めるものの、ここでも社会人を中心に税理士志望に入学者が偏っている。経済学研究科を含め、社会科学系の3研究科ではより広範な入学者層を開拓するために、カリキュラムの改編を含むあらゆる努力を傾注しなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

とくに経済学研究科については、海外留学生の受け入れを促進し、さらに学内進学者にたいする優遇策である学内選考を後期入試にも実施するなど、専攻名称の変更を含め、さまざまな観点から総合的な対策を講じる必要がある。また、経済・経営・法の3研究科が連携して「税理士コース」を立ち上げるなど、専門職を目指す志願者を集める観点に立ち、大学院教育の再編を進めなければならない。

4 教 員 組 織

(教員組織)

(1) 大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係

における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科の入学者数はここ数年減少傾向にあるが、傾向的には入学定員の水準で推移している。教員数に比べ在学者数が非常に少数であるため、きめの細かい指導が可能である。しかしながら、入学者の過半数が、税理士資格取得のための税法科目一部免除の適用を目的にしており、特定の指導教授に集中する傾向が見られる。

また、大学院教育のレベルを維持するため、演習担当者を教授に限定し、講義科目のみを助教授の担当を「可」としている。

点検・評価

本研究科の場合、大学院教育は学部教育の延長線上に位置づけられているが、学部教育のすべてを大学院で実現しているわけではない。大学院担当教員を一部に限定しているために、結果として、大学院生に提供する講義科目構成はシンプルであり、比較的少数の専門科目に限定されてしまう傾向にある。このこと自体は直接教員構成の問題ではないが、大学院生に多くの選択肢を用意するためには、講師クラスの教員を大学院担当とする必要があり、難しいところである。現状では、学生数との関係から見て、助教授以上の教員のみが大学院を担当するシステムをとっており、安定して少数の大学院生を指導し、学位を授与してきた点は特に不都合ではないと評価している。

長所と問題点

先に述べたように、資格取得を目的とした大学院生が多い点は特定教員の負担が増えること以外に、そもそも、地域研究専攻の設置の趣旨に照らし妥当かという問題がある。地域社会に有為な人材を輩出するとの趣旨に沿ってはいるものの、資格取得以外の多くの面で人材を育成する責務があり、この点での妥当なバランスを模索することが必要であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院生にとって、選択可能な科目数がやや少なすぎるきらいがあり、改善の余地があると考えられる。このため、大学院担当教員の資格条件をやや緩和し、たとえば、全助教授以上とするなどの方策が考えられる。

他方、特定領域の教員に負担が集中することについては、本学学部学生に広く入学を呼びかけたり、留学生を広く募集したり、地域のリカレント教育を徹底するなど、バラエティーに富んだ学生の獲得に努め、領域を分散させるべきであろう。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は平成7(1995)年に、「専門分野における学術の理論および応用を教授し、その深奥を究め」させると同時に、「高度の専門性を要する職業等に必要な能力を育成」するために、当時の厳しい文部省の認可を受けて設置されて以来、教員組織はほとんど変化し

ていない。教員自体は、約半数が入れ替わっている。

評価・点検

本研究科の理念・目的は今日でも変わっておらず、教育課程の種類・性格も当時のままであり、学生数も入学定員が5名のみである。したがって教員組織もあまり不都合はない。ただ社会の情報化の進展と外国人留学生の増大には教員組織に関して注意が必要になってきている。

長所と問題点

入学定員5名、収容定員10名に対して、本研究科専任教員の人数はとりあえず十分といえる。しかし当研究科の設立当初に比べて、情報教育・研究指導の教育課程がやや不足気味であり、また外国人留学生に対する研究面や生活面でのケアがこれまで以上に必要になってきている。

将来の改善・改革に向けた方策

情報教育・研究指導に関しては、とりあえず教員を1名増加し授業科目も増加させたが、将来的には演習科目が必要になるであろう。また、外国人留学生に対しては、日本語と社会科学一般と経営学に関する特別のプログラムが必要である。中華人民共和国からの留学生に対しては、社会制度や政治制度がわが国とかけ離れているので、特にそうである。

本研究科は、平成7(1995)年に当時の厳しい文部省の認可を受けて以来、教員組織はほとんど変化していない。

今後、事業構想、ビジネス・スクール等の教育内容を考慮に入れた場合には、指導教員の増加、充実を行わねばならない。

c. 法学研究科

現状の説明

本研究科はビジネス法学専攻を置いており、市民関係法、企業関係法、国際関係法の各分野を中心として構成されている。学生数は1学年の定員10名に対して、担当専任教員は14名であり、このほか若干名の兼任教員がいる。専任教員のうち民事法担当教員は、企業出身者であり、ビジネス法学専攻のの特色を発揮するのに不可欠な人材である。開講科目は23であり、そのほとんどを専任教員が担当している。税理士の資格取得を希望している学生や、民商法を学びたい学生が多いので、履修科目には偏りが生じており、特に税法担当者の負担が大きい。

点検・評価

学生数が少ないので、教員組織は概ね適切・妥当であると思うが、さまざまな理由で兼任教員を得ることが困難であり、解説科目数が少ないことにつながっている。また、学生の履修に偏りが生じているので、一部の教員の負担が重くなっているのも問題であり、適切な方策を講ずる必要がある。

長所と問題点

学生数に対して、教員数と開講科目が豊富であることは長所であるが、国際関係法の分野は、専任の教員 2 名が退職したこともあり、教員数が若干不足しているところが問題である。また、学生の履修する科目が少数のものに集中する傾向があるので、一部の教員の負担が過重になっていることも解決すべき課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

2004 年度には、学部専任教員から 2 名を大学院担当とし、教員体制の充実をはかる予定である。また、現在研究科カリキュラムの改編を検討している。客員教授、兼任教員を積極的にリクルートし、科目数を増加させ体系化することによって、幅広い基盤の上に立った研究を促すようなものにしていきたいと考えている。とりわけ、税法分野に学生が集中しているので、製法科目の充実、この分野での客員教授や兼任教員の増員を検討している。また、ビジネス法学専攻としての特色をより発揮するために、民商法の科目を充実させ、企業出身者の兼任教員を含め教育体制を充実していきたいと考えている。

d. 人間文化研究科

現状の説明

本研究科人間文化専攻における 3 つの教育研究領域を担当するために、出発時点で合計 22 名（文化研究 8 名、社会情報 7 名、心理学 7 名）の教員が配置されていた。これらの教員に関しては、大学院独自の教育プログラムを構成するために、学部教員の中から適任者を選ぶとともに、履行計画中である人間文化学部において、大学院の設置を見込んで 3 名の教員を新規に採用した。なお、臨床心理学コースのスタッフ充実のために、平成 15 年 10 月から、学内措置として 1 名の教員を配置換えした。

（教員組織）

任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

全学的に、「契約教授」制度が現在、検討されている。これは任期を定めて雇用する教員である。

点検・評価

基礎となる人間文化学部の学科の枠組みに直接に拘束されずに、柔軟性をもって 3 つの教育研究領域を構成することによって、文化・社会・心という 3 つの相互連関するキーコンセプトを掲げた、総合性を持つ大学院教育プログラムが構成できたことは、重要な意味

があると自己評価している。

長所と問題点

上記の教育プログラムに参加する教員組織の構成によって、人間文化研究科として独自性のある教育研究目標の基盤が形成されたと考えている。3つの領域毎の教員数は、全体としては、バランスが取れている。しかし、そのうち12名の研究指導教員の配置に関しては、領域によって若干のアンバランスがある（文化研究5名、社会情報3名、心理学4名）。その解消は将来の課題であるが、学生（収容定員30名）の相対的多数が、心理学領域の2コースに、それに次いで文化研究領域に入学する現状からすると、さしあたっては大きな問題ではない。

将来の改善・改革に向けた方策

短期的には、完成時点での現状と近い将来の予測とによって、必要な領域に、教員を重点的に補強する方途を検討する予定である。また、3つの領域を設定しているが、それはもともと柔軟性をもつ教育プログラムに対応したものであるため、新たな社会的・学問的状況の展開があれば、既設の領域の再構成や、新たな領域の設定をも検討することが、中期目標として重要であると認識している。

（研究支援職員）

（1）研究支援職員の充実度

現状の説明

本研究所担当の専任職員は事務長1名であり、派遣社員2名の計3名で4学部の研究支援を行っている。

点検・評価

政策的判断を下しながら事務処理を遂行していく分野での専任職員が事務長のみで、その他の専任職員はいない。さらに、専任研究員がないことも研究所としては不十分な体制であると言わざるを得ない。

長所と問題点

本研究所は、教員の研究支援にある程度は貢献しているが、日常的な事務処理が中心であり、本研究所が企画する共同研究を実施できる体制にはなっていない。

将来の改善・改革に向けた方策

予算の充実を図り、専任研究員の常駐と専任事務職員の増員が急務である。

（2）「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

現状の説明

本研究科の事務規程に従って事務処理等を行っている。

点検・評価

現有の専任職員一人体制では、専任としての本来の政策決定関連事務に支障が出ている。

長所と問題点

長所はない。先に述べたような現状では、政策を考える時間が不足している。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科の円滑な運営のためにも専任職員の増員をはかるべきである。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

(1) 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

本研究科の担当教員は、採用時には大学院研究科委員会独自で決定されておらず、原則として学部人事教授会で慎重な審議を経た後に決定される。

大学院研究科委員会を構成する教員は原則、経済学を専門とする助教授以上の教員が対象となり、研究科委員会で担当の可否が審査される。

大学院担当教員の昇任については、学部における昇任審査の結果が追認される。

平成 16(2004)年度には、契約教授の内規を適用して、大学院科目を担当する契約教授の採用を決定した。この場合も、大学院研究科委員会の下に人事委員会を構成し、同研究科委員会の議を経て採用を決定した。

点検・評価

現状では原則として、大学院科目だけを担当する教員がおらず、また、大学院教員は学部教育の担い手であることから、採用人事は学部中心となっている。この点でこれまで特に不都合はなかった。

また、大学院の担当者を決定する人事委員会は学部の採用・昇任手続きに準じて行われており、適正である。

長所と問題点

学部教育の延長上に大学院が設置されているため、教員構成から見て、大学院独自の科目展開は難しい。学部教育との連続性では好ましいが、独自の教育課程を作るのは困難で

ある。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科委員会は規程上人事案件を審議できるが、学部のような人事教授会についての特別の定めがない。今後、教員の経歴が多様化し、様々な形態が生まれる可能性があるため、それにどう組織的に対応するか検討しなければならない。

特に、研究領域によっては特任制度や期限付き任用などを考慮しなければならないが、これを審議する場さえ、現状では存在しない。大学院委員会がその機能を果たす事が期待されているが、まだこういった観点での議論は進んでいない。

b. 経営学研究科

現状の説明

本研究科は、経営学部の教育課程を基礎として設置されており、専任教員の募集等も学部に従属する形で行われている。したがって、大学院研究科が必要とする人材が必ずしも補充されない。また昇格に関しても、大学院研究科が単独で行うことはない。

点検・評価

大学院に対する社会的要請が著しく変化・増大した場合、学部とは別個に考慮する必要がある。現在でも、学部レベルで必要とする教員と大学院レベルで必要とする教員とが若干、齟齬が生じている。昇格に関しても、今のところは、大学院研究科委員会で資格審査を行っているので大きな不都合はないが、大学院担当教員としての資格審査の基準と手続きが公正でなければならない。

長所と問題点

現在のところ、長所も問題点も流動的に考えざるを得ない。本大学院が学部の教育課程を基礎に設置されているからであり、当大学院の方向性が明確でないからである。大学院教育と学部教育の相互間における連続性では好ましい評価を得ることができるが、逆に大学院独自の特色ある教育内容を展開する場合に問題が生ずる。

将来の改善・改革に向けた方策

折に触れて、本大学院研究科でこの問題を提議し、議論を深めるとともに、大学全体でも問題提議して行く。教員の募集・任免、および昇格の問題は教員人事にかかわる問題であり、大学および大学院の成否は教員の如何に負うところが大きいので輕輕には判断できない。

本研究科は、経営学部の教育課程を基礎として設置されており、専任教員の募集等も学部に従属する形で行われている。

c. 法学研究科

現状の説明

大学院の担当教員は全員学部の教員でもあるので、採用は学部の人事として行っている。

また、昇格に関しても学部の教授会で決定している。講義担当者は、助教授以上、演習担当者および論文指導を行う者は、教授以上としている。なお、学部の教員採用・昇任にあたっては、研究科の担当ができるかが考慮されている。研究科のも担当する兼任教員の場合は、研究科で採用手続をしているが、明確な基準は設けられていないが、研究科の授業担当としてふさわしいかが検討される。

点検・評価

学部の人事と連動させる現行システムで大きな問題は生じていない。

長所と問題点

法学研究科の専任教員は、すべて学部の専任教員であり、学部人事と一体化して行うことは手続を簡便にするというメリットがある。研究科の独自性を重視することも一方法であり、今後の研究課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

学部教員としては適任であるが、大学院教員としてふさわしくない場合があり得るのかも含め、検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

平成 14(2002)年度の本研究科開設に当たっては、当然の事ながら教員審査の合格者が担当者になった。この体制で平成 15 年度末の完成を迎えた。そこで、完成後を視野に入れた検討をした。そのために「人間文化研究科検討委員会」を設置し、新たに大学院となる教員候補を研究科委員会に提案し、研究科委員会で承認を経て必要な学内手続きに入った。また、研究指導教員となりえる教員の資格要件を「人間文化研究科検討委員会」で検討し、研究科委員会で決定した。それは、①博士学位の取得、②大学院での研究指導経験、③発表した学術論文、④大学院の研究指導に活用できる高度の専門的職務経験の 4 つの条件の組み合わせを考慮したもので、研究科委員会内部に臨時的に設置した資格審査委員会において、候補者を一括して選定して研究科委員会に提案する運びになっている。

点検・評価

研究科設置の目的に沿った基準を充たした教員により構成されている現状には、特段の問題は生起していない。しかし、平成 15 年度末の完成を機会に、当面の課題を改めて点検するとともに、大学院教育プログラムの充実に向けて、自律性をもった専任教員の人事手続きの確立を図る必要性は認識しており、それは平成 15 年度の主要課題であった。そのために、「人間文化研究科検討委員会」を設置し、上記の項目で述べたような結果を導いた。

長所と問題点

研究科設置に際しての審査を合格した教員は、その後も教育研究の両面での実績を上げ

続けていて、そのことが大学院教育の成果につながることを期待されている。本学は、学部を基礎とした大学であるので、大学院のみを担当する専任の教員はいない。しかし、今後は、大学院教育プログラムに相対的に多くの時間を向ける教員と、そうではない教員という分化が生じてくることが予想される。その際に、学部運営と大学院運営との間の円滑な関連を形成するためにも、大学院担当教員の人事に関するルール確立が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

現在、大学院担当教員に対しては、待遇面では授業時間数に見合った増担手当が支給されているだけで、それ以外には1人1万円相当のコピーカードが配布されているに止まる。少なくとも、研究図書費または個人研究費の配分増程度の改善を図る必要があると認識しており、全学水準での決定を期待している。

(教育研究活動の評価)

(1) 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

現状の説明

『研究要覧』によって、各教員の現在における研究分野とその業績を一覧できる。

点検・評価

各教員の教育研究活動の業績は『研究要覧』によって一覧できるが、評価は実施されていない。なお、授業評価は実施されている。

長所と問題点

研究分野あるいは研究内容によっては、1年でその成果を公表できないこともあり得る。しかし、各教員の教育研究活動の業績の評価が制度として実施されていないのは問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

各教員の教育研究活動の業績を公正に評価するための制度を設ける必要がある。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

(1) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

現状の説明

共同研究を通じて、学内外の研究者との交流が図られている。また、各学部の

学会が主催する研究会において人的交流が図られている。

点検・評価

共同研究を通じて、学内外の研究者との交流が図られている。しかし、本学の立地条件の問題もあり、学外の教育研究組織間の人的交流は行われていない。しかし、平成16年度より、キャンパスプラザ京都にサテライト教室1室を確保し、他大学の研究者との共同研究会の開催が可能になり、従来よりは交流が図られる基盤ができたといえる。本年度は土曜講座を開催している。

長所と問題点

上記のように、共同研究あるいは学会等を通じて人的交流が多少行われている。

将来の改善・改革に向けた方策

学内外の教育研究組織間の人的交流は多少行われているが、それを促進するためには、本研究所の専任職員を増やして、学会を開催することのできる事務能力を持つ必要があるように思われる。

5 研究活動と研究環境

(研究活動)

(1) 論文等研究成果の発表状況

現状の説明

本学では平成4(1992)年以来、全学部の専任教員(特任教員を含む)について、専門分野、所属学会、現在の研究テーマ、主な研究業績(3点以内)、最近5年間の研究業績(著書・論文など)を『研究要覧』にまとめ、年次ごとに公表している。『研究要覧』の編集・発行は本研究所が行っている。

点検・評価

2005年度版『研究要覧』にもとづき、過去5年間の4学部の研究業績を著書・論文についてまとめてみると、以下のとおりである。経済学部(教員29名)132篇、経営学部(同26名)121篇、法学部(同20名)117篇、人間文化学部(同36名)271篇であり、教員一人あたりの年間平均業績は、経済学部0.91、経営学部0.93、法学部1.17、人間文化学部1.47である。

長所と問題点

人間文化学部および法学部と経済学部・経営学部との間の研究業績の格差が著しい。教員一人あたりの年間平均業績が少なく、また、過去5年間の研究業績(著

書・論文) がゼロの教員が散見されるのは問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の教員一人ひとりの研究業績の数を増やすために、より一層の奮起が期待される。しかし、研究業績の数が多いだけでなく、優れた内容の研究業績が望まれる。そのためには、研究業績を正しく評価し、優れた研究を表彰するなどの制度を作ることも検討すべきであると思われる。

(教育研究組織単位間の研究上の連携)

(1) 附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係

現状の説明

本研究所は、大学の組織上は、学部・大学院から独立した研究機関として位置づけられている。しかしながら、「2. 教育研究組織」の項で触れたように、専任研究員が置かれていないため、本研究所には独自で研究活動を行う機能が備わっていない。したがって、各学部および大学院に所属する教員が研究員となって組織する共同研究や、個々の教員に対する奨励研究、学術出版助成等の支援が、現在の研究所の主要な任務となっている。

点検・評価

ビジネスサイエンス研究所と総合研究所の期間をあわせた13年間に学術出版助成10件の出版があり、また共同研究(第1種)の成果として23冊の研究所叢書が公刊されている。このように共同研究を中心とする本学の助成制度については毎年確実な実績があり、また、その成果が一定の評価を得て逐次刊行されていることは、本学における研究所と学部・大学院との組織的連携が有効に機能していることを示している。

長所と問題点

以上のように、本研究所は学部および大学院教員の研究活動を積極的に推進する役割を担ってきたわけであるが、しかし、その内容は個人ないし学部縦割を原則とする共同研究に対する支援策にとどまっており、4学部・4大学院研究科相互の学際的交流を実現していくという主体的役割を果たしているわけではない。たとえば、現在、各学部の学会で毎年さまざまな研究会や講演会が独自に開催されているが、この面で本研究所は、各学会相互の交流活動を進める媒体として機能しているとは言えない状況にある。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究所と学部・大学院研究科との連携をより促進する当面の具体策として、全学的に取り組み可能な学際的研究プロジェクトを本研究所が独自で企画することや、さらに各学会の活動計画を本研究所に集約し、本研究所と各学会とが連携して研究会や学術講演会を開催するといった取り組みを検討すべきである。

(2) 研究環境

(経常的な研究条件の整備)

(1) 個人研究費、研究旅費の額の適切性

現状の説明

個人研究費の額は専任教員一人あたり36万円であり、大学院担当者とそれ以外の教員との研究費の額は同じである。個人研究費は、研究費・旅費交通費・備品費・図書費として事前に申請した利用枠内で利用することができる。これ以外に図書館予算のなかから教員一人あたり20万円まで、教育研究図書の購入が可能である。

点検・評価

個人研究費の消化率は9割を超えており、監査法人の監査を経て概ね適正に支出されていると言える。

長所と問題点

個人研究費は、各教員が事前に申請した使用区分の枠内において比較的自由に利用することができる。個人研究費は近年増額されておらず、必ずしも十分とはいえない状況にあるが、教育研究図書の購入予算分を合算して考えると、概ね妥当な水準にあるといえよう。ただ、利用する教員の立場から言えば、補正予算が終わるとその後の変更は一切認められないため、年度末に一部の項目に予算の未消化が生じてしまうという問題があるかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

私大の経営環境が厳しさを増すなかで、教員の個人研究費を引き上げることは財政上困難な状況であるが、こうした状況のもとでも、なお研究費の充実を図るためには、科学研究費の申請や外部資金の導入などの方策を積極的に推進することが必要である。また、本学の共同研究や奨励研究助成制度についても、その枠が毎年完全に消化されているわけではないので、より積極的な活用が求められる。

(2) 教員個室等の教員研究室の整備状況

現状の説明

専任教員（特任・客員教員を含む）全員に個人研究室が与えられている。また、全学部にコピー機（Fax機能付き）、書架、雑誌、研究備品等を備えた共同研究室が配置されており、講義の資料準備やミーティング等に利用されている。今年度は、新たにシュレッダーが設置された。

点検・評価

個人研究室には机、書架、パソコン、電話機（留守電機能付き）、応接セット、洗面台など、研究活動に必要な基本的な備品と環境が整備されており、共同研究室の設備についても概ね妥当である。

長所と問題点

教員研究室は一応整備されている状況にあるが、教員研究室の配置が大きく4つの建物に分散しているため、学内の教育研究活動にとってさまざまな不都合が生じている。第1に、学生にとって訪問すべき教員研究室の所在（建物）がわかりにくいこと、第2に、研究室が別の建物にある教員相互の往来に時間がかかることである。もともと学部設置時に新設された建物には当該学部の教員研究室を置くことが原則となっていた。しかし、その後の教員移動が生じるなかで、研究室配置の原則が曖昧になり、その時々状況判断で研究室の手当てがなされてきた結果、上記のような雑居状態が生じたものと思われる。

第3に、こうした教員研究室の雑居・分散状態は、共同研究室の利用についても大きな不都合を生じている。共同研究室が設置されていない建物がある一方、経済・経営両学部の共同研究室は同じ建物の2階と3階に設置されている。当該建物に研究室がある他学部の教員は、間近にある経済・経営いずれの共同研究室を利用できないし、また別の建物に研究室がある経済・経営の教員もまた、同様の不便を被っている。それゆえ、教員研究室の配置の適正化とともに、共同研究室の効率的な利用が望まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

教員研究室の分散・雑居状態を解消する最良の方策は総合研究棟の建設である。それにより、共同研究室の利用をめぐる不都合も一挙に解消されるはずである。それが当面実現できない場合、教員研究室の適正配置について、教員も参加した全学的な委員会で雑居状態の解消に向けその方策を検討すべきである。

（3）教員の研究時間を確保させる方途の適切性

現状の説明

専任教員の基本コマ数は規程により一律週5コマと定められており、週2日の自宅研究が実質的に確保されている。しかし、週5コマを超えている専任教員も

かなり見受けられる。また、専任教員がまとまった研究時間を確保する制度としては、毎年各学部に長期（1年）と短期（半年）の学外（海外・国内）研究員の派遣制度が設けられている。

点検・評価

各研究科の定員は、経済（5名）・経営（5名）・法学（10名）・人間文化（15名）と比較小規模であるので、全体として大学院教員の教育負担はそれほど大きくない。ただし、毎年演習指導を担当している一部の大学院教員については、かなり増担となっているケースがみられる。本学の長期在外研究員制度について大学院卒を別途設けてはいないが、その申請枠は毎年100%充足されており、大学院担当教員も順次その適用を受けている。

週5コマを超えている専任教員の場合でも、週2日の自宅研究が実質的に確保されているので、とくに問題はないと言えよう。また、上記の制度を利用して、毎年、各学部から学外（海外・国内）研究員が派遣されているので、教員の研究時間を確保させる方途としては適切であると考えられる。

長所と問題点

学部・大学院とも規程に定められた基本コマ数5の原則は守られており、学部・大学院の増担分については、それぞれ別途手当が支給されている。しかし、一部の教員が過重負担を強いられている状況は否定できない。また、学部長については運用により授業負担の軽減措置を講じている学部もあるが、一般に部館長職に対する授業軽減措置が制度化されておらず、管理職教員の研究時間の確保についてはまったく対策が講じられていない。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の研究時間を確保することは、学部・大学院の教育および研究水準を維持するために不可欠な条件である。しかし、とくに教育の充実が叫ばれる近年の私立大学では、学生サービスの向上と教員の研究時間の確保とは両立し難い面のあることも否定できない。したがって、本学の実情において、その対策は限られたものとならざるを得ないが、次のような改善策が考えられる。

第1に、各学部の教員数に応じて、妥当な開講科目数であるかどうかを検討する。

第2に、激務とされる部館長職にたいする授業軽減措置を制度化する。

第3に、短期（半年）の学外研究員の派遣枠をサバティカル制度として活用し、教員の研究時間を制度的に確保する策を講じることである。

（4）研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性

現状の説明

本学の学外研究員助成制度によって、平成17（2005）年度は国内1名と海外3名の計4名を派遣した。また、平成17（2005）年度に海外で開催された学術学会の報告・参加等出張した者は4名である。

点検・評価

学外研究員助成制度によって、各学部から、毎年、学外研究員が派遣されている。また多くの教員が国内の学術学会で報告・参加している。さらに、海外で開催される国際会議・学会に参加する場合には海外出張者として旅費等の諸経費を本学が補助する制度も設けているが、本年度は申請者がなかった。

長所と問題点

学外研究員助成制度によって、各学部から、毎年、学外研究員が派遣されていることは、この制度が有効に機能している証拠であるが、学外でなければ研究できない内容であるかどうかを吟味する必要があるように思われる。また、海外で開催される国際会議・学会に参加する場合の補助制度の活用を促す必要があるだろう。

将来の改善・改革に向けた方策

本学の学外研究員助成制度によって、毎年、数名ずつ国内・海外に派遣されているので、制度的には妥当であると考えられる。しかし、1年間あるいは半年学外研修に出かけやすくするためには、担当コマ数やカリキュラム上の問題を改善しておくことが重要であると思われる。

（5）共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

現状の説明

共同研究は第1種（研究期間2年）と第2種（研究期間1年）に分かれており、共同研究第1種には学外の研究機関の研究者も参加している。共同研究は、第1種では単年度200万円以内、2年の継続研究で合計400万円以内、第2種では150万円以内で5グループまで枠が認められている。

点検・評価

平成17（2005）年度については、共同研究（第1種）は2件が現在進行中であるが、平成16（2004）年度には共同研究の申請がなく、新規の共同研究は行われていない。

長所と問題点

平成16（2004）年度は、第1種・第2種ともに共同研究の申請がなかった。共同研究の制度を積極的に利活用することが望まれる。

共同研究（第1種）については、単年度200万円、2年の継続研究で合計400万円以内、第2種では150万円以内で研究助成しているが、研究助成にふさわしい研究成果が生み出されたかどうか問われることがない点は問題である。また、共同研究終了後の成果物発表かなり送れる場合が見受けられるのは問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

平成16年度の申請分から、以下の諸点に留意しながら書類審査を公正に行っている。

- (1) 申請者の研究申請内容が、その者の研究分野と合致しているどうかを検証するために、その者の業績を提出してもらう。
- (2) 助成決定に至る審議内容を上記の観点からみて、研究の完成が可能かどうか加味して審査をする。
- (3) 支給助成金の適正な執行をはかるために、予算書、出張願書の厳格な事前審査をはかる。
- (4) 海外渡航視察が多いことに鑑みて、実質的に渡航の必要性があるのかどうかを申請者に聴聞をして、当該出張が妥当かどうかを判定する。

以上のように、平成16年度の申請分から、公正な書類審査を行っているので、制度の運用面では適切であると考えられるが、そのために、この制度を活用し難くさせている面がないかどうかを点検し、利活用しやすい内容に改める必要がかもしれない。さらに、本研究所が、積極的に共同研究を企画し推進する必要があると思われる

6 施設・設備等

(1) 施設・設備

(施設・設備等)

(1) 大学院研究科の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性

a. 経済学研究科

現状の説明

本大学院の施設・設備は多くの場合、情報センターや図書館のように、学部施設と共用である。もちろん設置基準上の施設の「学部按分」基準を満たしているが、実際独自に利用できる施設は大学院研究室（学生自習室 55.0m²）のみである。

点検・評価

学生自習室は設置基準を満たしている。しかしながら、光風館内の主に大学院の授業が行われる教室には情報コンセントすらなく、またプロジェクター等の設備もない。現在でも「黒板とテレビ」を備えた従来型の教室である。

また、大学院の研究室と雑誌閲覧場所が離れており、閲覧しやすい環境にない。

長所と問題点

近年の情報の高度化に対応した「情報コンセント」の整備が遅れ、自習室専用のコンピュータの整備が必ずしも十分ではない。

将来の改善・改革に向けた方策

学内 LAN を拡張する中で対応ができるので、大学院の教室の情報環境を整備するとともに、院生研究室にも教員研究室に準じた情報機器の利用環境を整備する必要がある。

b. 経営学研究科

現状の説明

大学院経営学研究科生用の部屋と大学院生個人専用机とパソコン（インターネット接続）がある。また、大学院生自身にとって、あるいは教育指導上教員にとって必要な図書に関しては、年間総額 200 万円の予算がつけられている。図書館には既に、図書 32 万冊、雑誌多種、電子媒体資料各種ある。

点検・評価

施設設備等の諸条件は今のところ十分と考えられるが、大学院生用のパソコンの更新がやや遅い。修士論文作成のための図書等については、より充実を図るよう努力する必要がある。また、実践的教育を標榜する当大学院としては、模擬店・模擬企業、さらに研修できる会計事務所やコンサルティング会社との恒常的提携があればさらに高度な実践的教育・

研究指導ができる。

長所と問題点

入学者定員 5 名に対しての教員の多さから、施設設備等の諸条件についての大学院生の要望をよく吸収することができる。現在のところ、大学院生からの不満はあまり聞かれない。研究の質的向上をはかるためには、大学院生から論文作成に必要な図書について調査を行うとともに、図書予算の増額を検討する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

院生用パソコンの更新に関しては、学内にある情報センターへの要請を行う。模擬店・企業に関しては、当大学が位置する亀岡市や亀岡市商工会議所への協力要請、会計事務所やコンサルティング会社に関しては、地元関係機関や当研究科の卒業生で会計事務所や税理士事務所を運営している者に協力を呼びかける。

大学院経営学研究科生用の部屋と大学院生個人専用の机とパソコン（インターネット接続）がある。また、大学院生自身にとって、あるいは教育指導上教員にとって必要な図書に関しては、図書予算の増額を検討する必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

一昨年に、大学院の定員を従来の 5 名から 10 名に増加した際に、大学院生の共同研究室を移動・改築したので、現在は定員数を上回るキャレルが設置されているし、コンピュータも置かれている。また、退職教員が寄贈した特定の法律雑誌のバックナンバーも揃っているし、さらには、隣接する法学部教員の共同研究室にも主要な雑誌が配置されているので、それを利用することが可能である。

点検・評価

他の大学院よりも研究環境は優れていると思われるが、本学には研究科ごとの資料室は設置されていない。図書館は比較的近くにあるから、それほど不便ではないが、休日や休業日には閉館されるので、今後は改善をはかるべきであろう。また、休日や休業日に徳志館を利用するに当たっては、玄関が施錠されているので、その都度、警備員に依頼して、開錠し、冷暖房の機器を作動させてもらう必要がある。警備員の対応は丁寧であるが、不便であることに変わりはない。

長所と問題点

一人に専用のキャレルを用意している点や、教員の共同研究室を利用できることなどは長所である。問題点は、参考図書が十分に配備されていないことや、コンピュータの台数が少ないことである。また、休日や休業日には研究室のある徳志館の玄関が施錠されているので、利用が不便なことも問題である。

なお、法学研究科の学生には社会人が多数いる。これらの社会人にとっては、本学がや

や交通不便な場所にあることから、施設の利用が十分できないということも生じている。この問題は、本研究科に入学したいという潜在的志願者の期待に応えられないという結果をももたらしている。

将来の改善・改革に向けた方策

主要な法律雑誌に関しては、数年前からバックナンバーも置くようにしているが、今後は、判例集なども配備したいし、参考図書の一層の増加を図りたい。また、近い将来に IT などの環境の充実を検討したい。研究室のある棟への休日等の出入りに関しては、各自に鍵を配布することを考えているが、セキュリティの問題もあるので、今後の検討課題であろう。

京都市内の便利な場所にサテライトキャンパスを設け、社会人学生が施設・設備を十分に利用できるようにしていくこと、潜在的な志願者が実際に入学してもらえるようにしていくことを検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

院生研究室

人間文化研究科は、本学でも最も規模の大きい大学院研究科となる。本研究科においても、既存の研究科と同等の研究環境を確保する配慮をする。具体的には、院生研究室の学生 1 名あたりの面積を既存研究科と同様の約 5 m²として整備を行っている。収容定員 30 名の 1.5 倍分のデスクが備え付けられている。結果として、院生研究室は 3 室に分かれて設置することとなったが、うち 2 室は同一校舎の 1 階と 4 階であり、研究室間の移動は容易である。残り 1 室は、同一キャンパス内の別校舎に設置されるが、他の 2 室とも距離的に近く、研究活動の支障とはならない。3 つの研究室それぞれについても、書架、個人ブース、会議机、ロッカー、パソコンシステム等の備品や LAN 環境などが、等しく整備されている。

メディア関係施設

文化財や人間行動、映像文化の研究では、映像収録が不可欠である。本学では、映像と音声収録編集でき、学内テレビ・ラジオ放送が可能なマルチスタジオやノンリニア編集装置が設置されており、放送用テレビカメラやデジタルカムコーダーと併せて高画質かつ機敏な映像制作ができる。しかしながら、社会情報領域、中でもメディア分野における、新しいタイプの専門職業人養成が急務である。映像を含むコンピューターメディアの活用、創造的情報発信の能力開発を基礎にして理論と実践を兼ねたカリキュラムを組んでいる。実習に必要なメディア環境は基本的には整っているが、今後さらに映像を含むブロードバンドメディアに即応したシステム整備が必要である。

心理学実験施設

心理学コースの講義及び演習の一貫として行われる実験・実習については、人間文化学部心理学実験フロアを共用して利用する。このフロアには、誘発電位検査装置や視聴覚刺激に対する反応測定装置、パソコンなどを収めた実験室や、行動観察室が設置されているほか、各種心理検査や実験・実習が行える大小の教室スペースがあり、大学院生の実験・実習に関

しても、共用可能な規模を有している。

京都学園大学附属心理教育相談室

平成13(2001)年6月に開業した心理相談施設である。一般の来談者を対象に心理相談活動を行うとともに、臨床心理学コースの実習施設としても活用される。所在地は阪急桂駅前のオフィスビルの3階である。本学キャンパスとの間は直通バスが運行しており、30分程度で移動が可能である。当施設は、面接室3室、プレイルーム1室を有している。また、多目的に使用可能なように、必要な改装を加えた部屋も設けている。

点検・評価

平成15(2003)年度末の人間文化研究科完成後、全面的な点検・評価を行ったが、院生研究室に関しては、平成15年度の入学生の満足度は高く、それは今後の入学生に関しても当てはまると考える。臨床心理学コースの学生の実習施設として活用される大学附属心理教育相談室は、開業5年目となり社会的な認知度が高まって来談者数も増え、本格的なケース担当が可能な条件が整った。

長所と問題点

大学院生研究室に関しては、整備・快適性は、十分に確保されている。一つの問題は、平成14(2002)年度から、既設3研究科と同額の大学院生研究室備え付け図書の前年度予算配当が始まったが、過去の蓄積が0で、しかも大学院生研究室が3つに分かれるため、大学院生研究室備え付け図書の充実には、長年月を要することである。

将来の改善・改革に向けた方策

現在の時点では、大きな問題点はない。しかし、学年進行に伴う学生数の増加や、新たな教育・研究上のニーズの発生によって、対処すべき問題が現れる可能性はあるので、大学院担当教員と大学院生学生の声を聞きながら、能動的に対応できる体制を構築して行く。

(2) 大学院専用の施設・設備の整備状況

a. 経済学研究科

現状の説明

入学定員の増加や研究科の新設のため、3箇所に分散しているが、経済学研究科の施設は光風館に集中している。

点検・評価

大学院の研究室と図書館や教員研究室が離れている。

長所と問題点

各研究科の院生が相互に啓発できる環境を整備することが必要と思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

学際的な研究を促進するため、大学院生専用のラウンジ開設するなどの措置が考えられよう

b. 経営学研究科

現状の説明

院生共同研究室、大学院専用教室が光風館に設置されている。院生共同研究室には、大学院生個人専用の机とパソコン(インターネット接続)がある。また、研究報告、修士論文の作成等の利用目的のために、院生専用の図書が設置されている。

点検・評価

施設設備等の諸条件は今のところ十分と考えられるが、大学院生用のパソコンの更新がやや遅い。

長所と問題点

現在のところ、大学院生からの不満はあまり聞かれないが、図書館、教員研究室と院生研究室が離れているのは問題点として挙げられよう。

将来の改善・改革に向けた方策

院生用パソコンの更新に関する情報センターへの要請、図書予算の増額の検討等をする必要がある。

c. 法学研究科

現状の説明

大学院専用教室、院生共同研究室が設置されている。院生専用教室は、教員研究室や法学研究科の院生共同研究室からやや離れており、学部学生と同じ教室を使用することも多い。院生共同研究室には、すべての院生にキャレルが与えられており、院生専用の図書も置かれている。

点検・評価

院生共同研究室については、研究環境の確保に役立っている。教室について学部と共用しているが、特に大きな問題は生じていない。院生専用の機器や資料については、必要最小限のものは用意できていると思われる。少人数の学生で構成される研究科であることから、学部等との共用はやむを得ないが、学生の利用しやすい環境の整備にさらに努力すべきである。

長所と問題点

学生すべてに専用のキャレルが用意されていることは、落ち着いて研究できる環境の保

持に役立っている。研究科学生の研究については、学生間の相互交流も重要な役割を果たすことから、共同研究室の役割は大きい。共同研究室への専用図書等の配備については、まだまだ不十分である。

将来の改善・改革に向けた方策

学部と共用しているものについては、研究科学生の希望を聞きながら、利用しやすい形態を検討していきたい。たとえば、院生の研究会等にいつでも使えるような空間の確保も考えていきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

心理教育相談室は別にして、教員の研究に直接関係するものを除いて、学部と共有している。

点検・評価

一定水準の設備は整っているが、新しく開発された検査・機器類を十分に備える点になると、予算の制約により増強・更新のペースが緩慢である。

長所と問題点

施設設備の稼働率などの効率化の観点からすると、学部と大学院の共有は望ましいが、さらに高度の教育研究を大学院で推進するためには、重点的に増強する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

中期ビジョンの策定を目指したい。

(維持・管理体制)

(1) 施設・設備等を維持・管理するための学内的な責任体制の確立状況

a. 経済学研究科

現状の説明

大学全体として対応し、研究科独自には特別な措置を講じていない。

点検・評価

長所と問題点

将来の改善・改革に向けた方策

b. 経営学研究科

現状の説明

経営学研究科は、理工系の大学院とは異なり、実験等にかかわる施設・設備を有していない。したがって、施設・設備等を維持・管理するための学内的な責任体制の確立状況に

関する項目については、記入することは不可能である。

点検・評価

同 上

長所と問題点

同 上

将来の改善・改革に向けた方策

同 上

c. 法学研究科

現状の説明

法学研究科の施設・設備等の維持管理についても、学部と同様、大学施設課が担当している。

点検・評価

現状で特に大きな問題は生じていない。

長所と問題点

休日の使用等にも対応できており、利用について大きな問題はない。

将来の改善・改革に向けた方策

さらによりよい維持・管理の体制があれば、検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

臨床心理学コースの学生の実習施設として活用される大学附属心理教育相談室は、社会的責任を果たす大学の施設として、室長を置き、全学水準の運営委員会により運営している。

点検・評価

上記の施設は、現在のところ特別の問題なく運営されている。来年度から研修生を受け入れるので、その体制を今年度中に構築する。

長所と問題点

上記の施設を含めて、大学院教育に関する施設設備は、現在のところ適切に管理されている。

将来の改善・改革に向けた方策

管理が複数の事務部門にわたって行われている場合の、有機的な連携体制を確

立して、教育研究活動の円滑化に資する体制作りが検討課題である。

(2) 実験等に伴う危険防止のための安全管理・衛生管理と環境被害防止の徹底化を図る体制の確立状況

a. 経済学研究科

現状の説明

該当せず。

点検・評価

長所と問題点

上記の検討結果を待つ。

将来の改善・改革に向けた方策

まず、現状分析を進める。

b. 経営学研究科

現状の説明

経営学研究科では、理工系の大学院とは異なり、実験等は行われていない。したがって、実験等に伴う危険防止のための安全管理・衛生管理と環境被害防止の徹底化を図る体制の確立状況に関する項目については、記入することは不可能である。

点検・評価

同上

長所と問題点

同上

将来の改善・改革に向けた方策

同上

c. 法学研究科

現状の説明

実験等を行うことはなく、安全管理・衛生管理や環境被害防止について特別な配慮を要するべきものはない。

点検・評価

通常の安全管理等に、特別の問題はない。

長所と問題点

安全管理等で特に問題が生じたことはない。

将来の改善・改革に向けた方策

安全管理等について特に配慮すべき項目があれば、検討していきたい。

d. 人間文化研究科

現状の説明

自然科学とは異なるが、人間を対象とする研究領域に特有の問題を検討している。

点検・評価

危険防止、予期しない加害・被害の問題、さらに倫理を含めた社会的責任が検討課題である。

長所と問題点

上記の検討結果を待つ。

将来の改善・改革に向けた方策

まず、現状分析を進める。

(2) 情報インフラ

(1) 学術資料の記録・保管のための配慮の適切性

現状の説明

図書館は全学共用施設であり、大学院専用の図書室（分館）は置いていないが、院生用として各研究科ごとに院生共同研究室を設け、各室 LAN パソコン・書架等を整備している。

院生研究（学習）用資料も図書館での集中利用を原則としているが、大学院生に対する研究助成（図書）充実の一環として、院生共同研究室備付図書制度を設け、参考図書を中心に一定の範囲内で共同研究室での専用を認め、各院生に利用の便を図っている。

点検・評価

図書館書庫の収容能力が限界に近づきつつあり、早急に対応が必要である。院生共同研究室備付図書の収納スペースもあまり余裕はなく、近い将来対応が必要である。

長所と問題点

院生共同研究室用備付図書は、辞書・統計書・目録・書誌・判例集等参考図書を中心に各研究科院生の希望により一定の予算内で購入し、図書の管理についても各研究科で責任をもちながら、院生各自が自由に利用することを可能としているものである。しかし予算と保存スペースに制限があるため、購入希望図書の決定に院生間での調整が困難な場合が

ある。

将来の改善・改革に向けた方策

保存スペースについては、書庫の拡張が考えられるが、経費の面で図書館レベルでは簡単に決められない。むしろ電子媒体で代替可能な資料について、（当該）資料の除籍・廃棄等によるスペース確保が、より現実的であると考えている。

(2) 国内外の他の大学院・大学との図書等の学術情報・資料の相互利用のための条件整備とその利用関係の適切性

現状の説明

大学院は各研究科とも開設以来まだ日が浅く、人数も多くないことから、他大学院との院プロパーの協定・協力関係等は目下のところ存在していない。

全学レベルでは国立情報学研究所（NII）での NACSIS-CAT・ILL に参加し、共同目録、相互協力を行っている。

また京都地区の私立大学図書館間（京都地区協議会）で、共通閲覧証・相互貸借・分担保存の三協定を結んでいる。

点検・評価

NII の ILL に関しては年々利用件数が増加しているが、内訳では現物貸借、文献複写とも他大学からの受付よりも本学からの依頼の方が多い。

京都地区協議会三協定の、共通閲覧証協定は、紹介状無しで利用できるメリットがあるが、反面、事前の所蔵調査を要しないため、希望資料が貸出中・研究室図書等でせっかく訪れても利用できないという難点がある。

長所と問題点

本学は一般市民も含めて、図書館の全面公開を実施している。これは年齢・職業（身分）・居住地等に一切制限を設けないもので、当然他大学の学生（院生）も自由に利用できる制度である点で大きな長所であるが、本学の地理的立地条件・アクセスの面に因るのか、一般市民と比べて他大学学生の来館利用者が少ない点が課題として残る。

将来の改善・改革に向けた方策

相互協力本来の give & take が行われるためには、何よりも特色ある蔵書構成を構築する必要があると考える。また制度の有効利用を高めるために紀要等の電子化による情報発信にも積極的に取り組む必要がある。

7 社会貢献

（社会への貢献）

(1) 研究成果の社会への還元状況

現状の説明

経済学研究科地域政策専攻、経営学研究科経営学専攻、法学研究科ビジネス法学専攻、および人間文化研究科（文化研究コース、社会情報コース、心理学コース、臨床心理学コース）が設置されている。

教員の学問研究の成果は各院生（社会人を含む）の指導を通して還元している。また、社会への貢献として、臨床心理コースでは「心理教育相談室」を通して学外の相談者に対して適切な処置を施している。

点検・評価

人間文化研究科以外の研究科は税理士法の改正に伴い、法学研究科を除いて収容定員を大きく割っている。

長所と問題点

税理士、臨床心理士などの養成に相応しい能力を持った院生が入学してきており、しかも、院生数が多くないので懇切な指導が行われている。

将来の改善・改革に向けた方策

各研究科の教育研究成果を社会に還元し、社会の要請に応える必要がある。また、キャンパスプラザ京都のサテライト教室を活用して社会への一層の貢献に努力すべきであろう。

8 学生生活への配慮

（学生への経済的支援）

(1) 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

現状の説明

大学院生に対する奨学金、研究助成などの情報提供は、その都度、掲示などを通じて伝達している。これに対する対応は学生課が当たっている。

点検・評価

平成16（2004）年度は、日本学生支援機構の奨学金受給者は、第一種が4名、きぼう21プラン1名であった。

長所と問題点

情報提供は迅速に行われているものの、支援は限定的であることは否定し難い。

将来の改善・改革に向けた方策

情報提供はほぼ掲示を通じて行われているが、これを大学の web 経由により一元的に提供する仕組みについて検討したい。また、学内 T A（ティーチング・アシスタント）として活用することによって実質的な経済的支援をする道があることも検討課題である。

（生活相談等）

（1）学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適応性

現状の説明

学生相談室や保健室を通じる情報提供のほか、大学院生はいわゆる少人数の状況にあるので演習担当教員も事実上の指導にあっている。

点検・評価

大学院生は成人期や壮年期に属する学生も含まれているので、定期健康診断項目では学部学生と異なる血圧検査などの項目を追加するなど、生活習慣病の予防に配慮している。

長所と問題点

少人数教育の状況にあるので、実質的に指導教授のもとで履習上の指導のみならず、学生生活全般の指導も施している。

将来の改善・改革に向けた方策

指導教授向けの情報提供を検討したい。また、大学院生であっても、ヒューマンケアを必要とする場合もあるので、これに対処することも課題になっている。

（2）ハラスメント防止のための措置の適切性

現状の説明

本学は、基本的人権の尊重、法の下での平等などを定める憲法、及び男女雇用機会均等法等の精神に則り、本学における学生の快適な教育環境の保障、並びに教職員の公正な業務遂行を保障するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置、並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に、適切に対応するためにセクシュアル・ハラスメント防止規程を定めている。

また、快適な環境を整備・保持し、セクシュアル・ハラスメントを防止・排除するとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対応するための具体的な定義・解決のため「セクシュアル・ハラスメント防止に関するガイドライン」を定めている。

現状としては、学内に防止委員会が組織され、具体的な防止及び排除のための施策並びに措置が審議されるとともに、学生・教職員の学内相談窓口として、各学部から2名・事

務部門から2名、合計12名の教職員が相談員を担当しており、誰もが相談しやすい体制を整えている。

点検・評価

セクシュアル・ハラスメントの防止のため、学生・教職員・関係団体等に防止パンフの配布、大学HPにおける啓発と相談窓口の案内、学生・教職員の研修等を実施し啓発活動に取り組んでいる。

こうした活動の成果により、大きな問題に発展したケースは無いが、相談員に届かない事例が内在すると考えておくことが重要であると防止委員会では認識しており、今後も弛むことなく啓発活動に取り組んでいきたいと考えている。

長所と問題点

相談窓口である教職員で構成する相談員は、身近な存在として相談しやすい体制ではある。しかし、一方では、学生・教職員にとって相談員も同じ大学組織の一員であることに変わりはなく、相談する者の心的不合理を全く取り除くことは、客観的に不可能と考えられる。こうした問題点を解決するための検討を今後進める必要があるのではないかと考える。

また、大学全体の研修を実施する場合、参加の義務が無いことから、半ば強制的に参加を促すシステムが必要と考える。

将来の改善・改革に向けた方策

近年のいわゆるセクハラ・DV・アカハラといった人権に関わる社会問題に対して、大学が真摯な姿勢で取り組むことに今後も変わらない。そうした、基本姿勢を元として、啓発・相談・調停・調査といった学内に規定されている各々のセクシャルハラスメント関連機関がより信頼性・信用性を増すことが重要であり、その改革として、より高い専門性と客観性のある外部機関を加えた組織等を検討することが必要と考えられる。

(就職指導)

(1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性

現状の説明

現在本学には、大学院法学研究科、経済学研究科、経営学研究科および人間文化研究科の4研究科がある。平成6(1994)年4月に法学研究科、平成7(1995)年4月に経済学研究科および経営学研究科、平成14(2002)年4月に人間文化研究科が開設された。4研究科は、平成17(2005)年3月までに143名の修士課程修了者を送り出した。

このうち、平成17(2005)年3月に修士課程を修了した者は20名である。修了者の

進路をみると、税理士事務所に就職した者、他大学の大学院に進学した者が高い比率を占める。各研究科で修得した知識・技能を生かすために、税理士業務などの専門職につく者が大半を占めている。その他の進路としては、起業を予定する者、公務員等の進路を選択した者がある。

いずれの進路選択についても、論文指導を担当する教員が主としてアドバイスを与えているのが現状である。

大学院生の進路選択に関しては、主として、論文指導にあたる教員が助言を行っている。各研究科を修了した者の進路についてみると、研究科で修得した知識・技能など専門性を活かした進路を選択した者が多くみられる。

点検・評価

大学院生の進路については、多様な進路選択が考えられ、主として、論文指導にあたる教員により助言を行っている。教員の助言によって、研究科で修得した知識・技能など専門性を活かした進路を選択した者が多くみられることは高く評価できる。

長所と問題点

論文指導を担当する教員が進路選択についてアドバイスを与えるという現状のもとでは、教員の力量等による差異や限界が生ずることになる。確かに、大学院生の人数も少人数であるから、現時点では適切性が保たれてはいるが、今後の大学院のあり方との関連で大学院生の進路選択をどう考えるか、取り組むべき課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

キャリアサポートセンターの業務は学部学生の進路選択に関わるものであるが、今後は大学院生の進路選択にまで拡大する必要がある。その取り組みの一つとして、大学院修了予定者のための就職情報を可能な限り収集し、それらを提供することがあげられる。その際、大学院の指導教員とキャリアサポートセンターの両者が連携をはかり、大学院生の進路選択をより懇切丁寧にサポートする体制を検討することが重要である。

9 管 理 運 営

(大学院の管理運営体制)

(1) 大学院研究科の教学上の管理運営組織の活動の適切性

現状の説明

研究科委員会は当該研究科の教学運営について審議を行い、研究科長・研究科

授業担当者に学部長を加えて構成されている。なお、研究科長と学部長は組織的には別であるが、運営上の利点から可能な限り学部長が研究科長を兼務する方法をとっている。

全学的な大学院の意思決定機関として、各研究科委員会の上に大学院委員会を置いている。構成メンバーについても学部との連携の必要性から、学長・各研究科長・各研究科から各教員1名に、各学部長と事務局長を加えた組織となっている。

なお、大学の最高意思決定機関は大学評議会であり、大学院事項については大学院委員会の決定を尊重する運営を行うこととなっている。

点検・評価

大学院事項は各研究科委員会で審議し、大学院委員会で調整を行い事実上決定することになっているが、全学的システムとしては大学の最高意思決定機関である大学評議会でも形式的に決定する形となっている。

長所と問題点

学部との調整が十分可能な運営方法となっているため、学部と大学院間のスムーズな運営ができています。なお、大学院委員会の更なる充実に向け、大学評議会との関係において検討の必要性があるのではと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院委員会を最終決定機関とし、大学評議会での審議は不用とする考え方もあるが、大学評議会は大学としての最高意思決定機関であり、理事会への大学意思決定機関である関係から、一本化する場合には大学評議会への統合が適当であると思われる。

また、大学評議会の構成員には大学院研究科長も加わっており、その点からもそうした指摘が有用と考えられる。

なお、大学院の諸事項についての打ち合わせは、学部長会議で議題に応じて研究科長並びに関係者を加え協議することができるため、学部長会議と研究科委員会とで調整を行う方法で対応ができると思われる。

(2) 大学院の審議機関（大学院研究科委員会など）と学部教授会との間の相互関係の適切性

現状の説明

本学の大学院は各学部の上にそれぞれ設置されており、運営組織においても学部との関わりを持った組織になっている。各研究科に研究科委員会が設置され、関係学部長・研究科長および当該研究科の授業担当者を持って構成され、当該研究科の教学運営について審

議を行っているが、学部教授会と緊密な連携を図っている。

点検・評価

研究科委員会は、常に学部教授会の決定事項を踏まえ対応されているため、研究科委員会においては学部教授会との審議事項の重複は少なく、大学院に関わる事項に限定され整理できているため、円滑な運営ができています。

長所と問題点

研究科委員会の構成員は学部教授会の構成員でもあるため、研究科委員会と学部教授会の関係は良好な関係であり、適切であるといえる。しかし、研究科委員会は学部教授会終了後に開催されることが通例であるため、審議時間を長く取ることが困難な場合もある。

将来の改善・改革に向けた方策

学部教授会と研究科委員会を続けて開催する際は、教授会の運営を効率的に行い研究科委員会において、十分な審議時間を得られるよう配慮の必要性があると思われる。

(3) 大学院の審議機関（大学院研究科委員会など）の長の選任手続の適切性

現状の説明

各研究科に研究科委員会を組織しており、研究科長の選出においては各研究科委員会で選出される。なお、業務遂行上原則として学部長が研究科長を兼ねることが、全学的申し合わせ事項となっている。

点検・評価

研究科委員会と学部教授会の関係を円滑に進めるために、研究科長は学部長が兼ねることを申し合わせているが、学部長が大学院担当者でない場合等の理由により、学部長以外でも選出される場合があり、柔軟性のある選出方法となっている。

長所と問題点

研究科長の選出規程を特に定めていないことで、柔軟性のある選出が可能となっている。その反面、慣例となっていることだけなので、各研究科委員会において異なった選出方法をとる可能性もある。

将来の改善・改革に向けた方策

研究科長の選出方法については、慣例となっている選出方法も含めて規定化し、整備をしていく必要があると思われる。

10 事務組織

(1) 大学院の充実と将来発展に関わる事務局としての企画・立案機能の適切性

現状の説明

本学の大学院は学部の上に立った大学院であり、学部との連携が重要となる。事務組織における大学院担当は、教務課の各学部担当が各研究科担当を兼務することにより対応している。担当部署は教務課内の学部担当が大学院担当を兼ねるが、大学院図書については図書館の所管となっている。大学院の運営組織として、各研究科に各研究科委員会が設置されており、教務課の学部担当者は研究科長と連携をとりその運営に当たっている。

点検・評価

大学院に関わる事項については、各研究科委員会において審議し大学院委員会で調整を行い決定することとなっているが、全学的システムとしては大学評議会において形式的に決定する形となっている。この研究科委員会は研究科の規模も小さいため、各種委員会の役割も併せ持ち諸事項を協議しており、各課題においても担当部署の教務課が各研究科と連携をとりながら、諸事項の対応を行っている。

長所と問題点

大学院が小規模のため研究科と担当職員の連携による課題対応が、スムーズに行われている。学部との関連性もありどうしても学部にかかりがちではあるが、研究科に対して事務機能をさらに対応させなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院運営に関わる事務組織の役割を認識し、教学事務組織が教学政策に連携できるシステムを構築するとともに、教学事案の創出できる職員のスキルアップを系統的に設置することを検討しなければならない。

(2) 大学院に関わる予算（案）編成・折衝過程における事務組織の役割とその適切性

現状の説明

予算編成方針に基づいた予算編成および予算折衝過程においては、学部の予算編成および予算折衝と同様であるが、大学院に関わる予算編成については学部の上に立った大学院の性格上、学部予算とのかかわりを持ちながら大学院予算案が編成される。学部に比して大学院は規模も小さく学部との共通項的要因については、どうしても学部にかかる負担が大きくなっていく。担当所管部署の教務部教務課と、各大学院研究科との連携をとりながら対応を行っている。

点検・評価

予算編成方針が理事会において承認され、関係所管部署に予算編成方針が周知徹底され、

編成方針に基づき各所管部署が関係組織と連携を図りながら予算案を編成する。策定された予算案は財務当局と折衝され、予算編成方針との整合性や大学院全体との調和に配慮されたものとして編成されている。

長所と問題点

編成方針に基づき編成された予算案は、本学を取り巻く教学・経営環境、財政状況に十分配慮され、取り組むべき事業計画との調和が図られたものとなっている。問題点としては、教学・管理運営面全体の動向が、各部署において把握できるような連携したシステムの構築が必要かと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

予算編成担当各部署において、他部署の予算事業等は把握しがたいが、関連する事業等については連携するシステムを構築するとともに、事務組織全体のレベルアップを図りたい。

(3) 大学院運営を経営面から支えるような事務局機能の確立状況

現状の説明

経営面からの大学院運営に関わる支援については大学運営への支援と同様であり、健全な財政基盤における人・物・サービスの効果的な提供ということになる。事務局機能という点では財政面においては、予算編成・執行管理、人事面においては適正な職員の採用・配置・研修、備品・物品の適正な購入管理、事務システム関連の支援などを行っている。

点検・評価

大学運営への支援と同じく、教学運営に対し経営面が連携し対応しているが、財政面・人事面・サービス面等、さらに大学院運営に反映されるべく、事務局機能を推進していく必要がある。

長所と問題点

経営面からの事務局機能の確立は、企画調整機能・管理機能がどの程度機能しているかによると思われるが、大学院は小規模なだけに機能しやすい状況ではある。各教学組織・各研究科との意思疎通および共通理解のもとに連携を深め、各機能を強化しなければならない。

将来の改善・改革に向けた方策

教学組織運営の関わりは、事務組織からの関わりよりも教員組織の関わりがどうしても強く、連携がとりにくい場合が出てくる。経営面からの連携を強めるには教学組織との意思疎通を図り、事務組織からの企画調整機能が働くシステム構築により、経営面からの支援をより強化することができると思われる。

(4) 大学院の教育研究を支える独立の事務局体制の整備状況

現状の説明

現状、独立の事務局体制としては整備していない。前述のとおり、本学の大学院は学部の上に立った大学院であり、学部との連携が重要となる。事務組織における大学院担当は、教務課の各学部担当が各研究科担当を兼務することにより対応している。

点検・評価

学部事務が大学院事務を兼任している。教学面においても可能な限り学部長が研究科長を兼務しており、現状の大学院規模であれば、体制として不備はないと考えられる。

長所と問題点

現状では、学部との調整がしやすい体制であり、スムーズな運営ができています。しかしながら、より高い水準の教育研究活動を推進するためには、研究活動への理解と創造性を有する、専門性の高い職員を配置する必要があると考える。

将来の改善・改革に向けた方策

大学院の理念に沿った目的を達成するためには、その原動力となる教学面を支える事務局体制の整備は必然である。将来的な計画を模索するなかで、より効果的な事務局体制の整備を図っていかねばならないと考える。

1.1 自己点検・評価

(自己点検・評価)

(1) 自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

現状の説明

本学の大学院は、学部を基礎とする大学院であり、学部と一体となっている。したがって自己点検も学部と同時に行っており、自己点検・評価委員会に研究科長を加え大学院事項も当委員会で扱っている。制度並びにその運用については前述の大学・学部の点検システムと同様であるが、再掲をしておく。

本学は、自己点検・評価を恒常的に行うため、学内に自己点検・評価委員会を設けている。本委員会は、平成5(1993)年に設置され、今日に至るまで活動を行っている。

委員会の設置にあたり、平成5(1993)年6月28日に自己点検・評価委員会規程を制定し、その後、委員会構成の変更等の改正を行い、現在に至っている。特に、平成15(2003)年4月の改正は運営部会の役割分担の見直しと当部会の点検作業にかかる責任の明確化を行い、点検作業が円滑に進むよう改正を行ったものである。

委員会は、詳細な点検作業を行うため、下記の4つの運営部会を持ち、運営している。

運営部会において行った点検作業結果を委員会本体で審議し、本学の自己点検・評価結果として公表している。

・委員会の任務（以下に掲げる諸事項について審議、決定）は次のとおり。

- ① 点検・評価の実施の項目の設定
- ② 評価基準の作成
- ③ 点検・評価の実施方法
- ④ 実施結果の点検
- ⑤ 大学評議会および理事会への報告
- ⑥ 自己点検・評価に関する年次報告書の作成
- ⑦ その他必要と認める点検・評価に関する事項

・委員会並びに各運営部会の構成メンバーは次のとおり。

委員会の構成メンバー

学長(委員長)、各学部長・研究科長、各部館長・研究所長、心理教育相談室長、各運営部会長、事務局長、事務局次長・部長

運営部会の構成メンバー（運営部会長は、委員の中から学長（委員長）が任命。）

第1 運営部会（学部・教育）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名

第2 運営部会（大学院・研究）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名

第3 運営部会（大学運営）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名

第4 運営部会（管理運営）・・・各学部各1名、関係事務局職員若干名

特に、大学院に関しては、大学院事項を一括して取り扱う部会として第2 運営部会を充てた改正を行った。

点検・評価

平成15年度から、第2 運営部会で大学院事項を一括して取り扱う方法をとった。これにより、大学院における「教育と研究」両面についての一括した点検作業が可能となった。

大学院の自己点検においても、執筆者が書き上げたものを運営部会で審議し、当部会の責任において内容等を吟味する方法をとってきているが、このことについての運営部会メンバーの理解が必ずしも十分とはいえない点もあったが、平成15(2003)年に行った運営部会の責任と執筆者の役割分担に関する協議において確認を行った結果、点検作業はより充実したものとなった。

長所と問題点

大学院の自己点検においても、自己点検評価委員会のワーキング的性格を持つ運営部会を設置し、詳細な点検を行う方式は、問題点をより明確に出していく方法として有効である。ただ、学部と同様、運営部会のメンバー構成において、関係する事項に精通しているか否かという視点でとらえるのか、それとも教職員一般に問題意識を拡大するという点でとらえるのか、この問題を留保したままである。現状では、各部会の構成メンバーに点検事項に関する職員の管理職を入れることにより、点検に際しての現状把握と問題認識がより正確に行われるように配慮し、点検作業を進めている。

将来の改善・改革に向けた方

運営部会と執筆者という役割分担方式の再徹底は昨年度から行ったものであるが、この方式が適当かどうかについては、もう少し時間をかけて、状況を見守るのが適当である。ただ、今回については一部大学院関係執筆者に原稿の提出遅れがあり、運営部会での作業開始が大幅に遅れたが、来年度の点検においては、この点について各執筆者への再確認が必要と思われる。

(2) 自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための 制度システムの内容とその活動上の有効性

現状の説明

大学院の自己点検・評価は研究科長が執筆担当として点検作業に関わっている。そのため自己点検・評価結果における改善・改革にかかる問題点等については当該者は十分把握しており、研究科委員会等での課題認識もできているといえよう。

点検・評価

大学評議会並びに自己点検・評価委員会いずれにも大学院研究科長が加わっており、大学院事項についても大学として実質的な審議を行うシステムとなっており、それが将来の発展に向けた改善・改革を容易にする可能性をもたらしており、評価できる。

長所と問題点

大学院については、検討課題が各研究科委員会で審議されており、自己点検結果を含めて審議できる状況であり、特にシステムとしての問題点は見当たらない。

将来の改善・改革に向けた方策

自己点検結果を検討する制度システム上の問題点は特に見当たらない。

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

(1) 自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性

現状の説明

本学は、平成 15(2003)年 4 月に大学基準協会正会員加入申請を行い、その際同協会へ自己点検・評価を内容とする正会員加入申請書を提出し、平成 16 年 4 月正式に認められた。

点検・評価

大学基準協会の点検・評価項目は、大学としての教育・研究の基本的ベースの上に当該大学の特色等を評価しようとするものと考えられ、本学の将来の改善・改革に向けた方策の参考となるよう期待するものである。

長所と問題点

大学基準協会正会員加入が認められたので今後項目を増やして点検したい。

将来の改善・改革に向けた方策

大学基準協会正会員加入が認められたので今後項目を増やして点検したい。

12 情報公開・説明責任

(自己点検・評価)

(1) 自己点検・評価結果の学内外への発信状況とその適切性

現状の説明

自己点検・評価結果については、報告書にまとめ、学内および学外に公表している。内部発信としては、本学園役員・顧問・名誉教授・評議員会議長、本学園設置の中学・高校・幼稚園および大学全専任教職員などを対象としている。外部発信としては、文部科学省、日本私立大学協会、大学基準協会、新聞社、大学コンソーシアム京都、日本私立学校振興・共済事業団、亀岡市役所、京都地区国・公・私立4年制大学、他大学報告書交換校などがある。学外公表対象は、京都市内の他大学等に限定している。

本学がこれまでに発行した自己点検・評価報告書は、以下のとおりである。

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—1996年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—1997年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—1998・1999年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告—2000年度

京都学園大学自己点検・評価報告書—2001・2002年度

(大学基準協会加盟判定審査用調書 2004年発行予定)

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告書—2003年度

京都学園大学の現状と課題—自己点検・評価報告書—2004年度

点検・評価

大学全体の維持・運営に大きく関わる自己点検・評価の結果を学内外へ向けて情報発信することは必要不可欠であり、可能なかぎり社会の要請に応える方策を講ずる必要があると思われる。大学基準協会の正会員校に認可されたので自己点検・評価の結果を積極的に外部へ発信し、社会全般からの客観的な評価を求め、これを教育・研究活動および管理運営・財政活動すべての面で、将来に向けた改善・改革に結びつけていく必要があるだろう。

長所と問題点

自己点検・評価の結果を積極的に外部へ発信することは必要であるが、自己点検の内容が正確に伝わることもまた重要であり、情報を受け取る側に誤解が生じないように慎重に配慮しなければならないと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

大学基準協会への正式加入が認められたので今後も自己点検・評価に関してさらなる工夫と改良を重ね、将来の発展に直接・間接につながる情報発信を学内外へ向けて行うことが必要と思われる。当然のように、これまで未発信の大学や企業等が対象になるが、そのさい本学ホームページの活用も十分有効であろう。

終わりに

われわれが平成 15(2003)年度報告書ですでに取り上げたいいわゆる B 群一点検・評価の項目について、必須不可欠とはいえないまでも、具備することが高度に望まれるもの、および本報告書で新しくとりあげたいいわゆる C 群一点検・評価項目に関して、具備することが望ましいが、採否の判断を当該大学等に委ねるものは、前年度の報告書を作成してから僅か 1 年間の取り組みの成果であり、いずれの項目についても、余りに短期間すぎて具体的なデータや数値について提示しにくい憾みをやはり否みがたい。なかんずく理念・目的・教育目標等の点検・評価について、そうした感を著しくした。教育や研究活動の内容・方法なども含め、多くの場合、過去数年間の実績をまとめた導入や達成の状況について述べたのは、そのことと無関係ではない。いずれも現時点でのわれわれの到達レベルの情報開示として受け止め、理解して頂ければ幸いである。

毎年度、1 年ごとの短い時間帯で点検・評価を実施することの意味について若干疑義がないわけではなく、むしろこれを数年単位でまとめるべきだという見解もまま見受けられる。ただ、われわれはあえて毎年度ごとに一定の区切りを付け、その成果の有無や大小を確認することが、よりよい姿勢制御、そしてまた適切かつ有効な路線選択につながるのではないかと考える。その都度立ち止まり、自らの活動を一つ一つ自らの手で厳密に点検・評価する作業の過程で、わてれわれは必ずしも見えてこない将来に確実に接近し、新しい方向を何ほどこ探り当てることができるのではないか。そのように考えるからである。

ところで、大学基準協会が示すいわゆる C 群については、検証可能なものについて採択することを目標として掲げ、必ずしも全領域のすべての項目について見たわけではない。その多く、例えば理念・目的等の検証、健全性やモラル等の実施状況という項目の追加については、われわれの教育・研究活動の具体的成果のさらなる確認ということであり、これを明らかにするには、もう少し長い時間的経過を要するからである。

とはいえ、事柄の重要性からいって、これらの項目について、いつまでも判断中止のままにできるような問題ではない。なぜなら、できるだけ早い時期にこれを実施しないと、今回の自己点検・評価で B 群のみならず、C 群にまで視野を拡大し、各項目の導入や達成状況について一々詳しく見た意味がなくなるからである。この作業を単なる建前や形式に終わらせないために、われわれは、出来るだけ近い将来に、C 群の各項目をすべて網羅した、内容のある新しい報告書の作成にとりくまなければならないと考えている。