

京都学園大学  
点検・評価報告書

2007

京都学園大学

## 刊行にあたって

学長 波多野 進

『京都学園大学 点検・評価報告書 2007』をとりまとめ、刊行する。本学では、平成5(1993)年6月にとりまとめた『京都学園大学の現状と課題－自己点検・評価報告－1996』以後、毎年度の自己点検・評価報告書を公表してきた。これらの自己点検・評価作業から生まれる分析や提言を基礎に、本学では、カリキュラム構成の再編や教育・研究環境の整備をさまざまな形で具体化してきている。

大学の自己点検・評価は、第三者評価機構の評価基準にしたがい、その適格判定を経ることを要件としている。本学においては、平成15(2003)年度に大学基準協会の加盟判定審査を受け、平成16(2004)年度から同協会への正会員の加盟・登録が承認されて以来、5年を経た平成20(2008)年度が次回の第三者評価を受ける機会となる。今回公表する報告書はその資料となるものであり、同時に、本学で現在進めている教育・研究・地域連携活動のすべてに関して詳細かつ根本的な再検討の途中経過報告ともなっている。

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ければ幸いである。

# 目 次

|            |   |
|------------|---|
| I. 序章..... | 1 |
| II. 本章     |   |

## 第一章 大学の理念・目的および学部・研究科の使命・目的・教育目標

|   |    |
|---|----|
| (1)大学の理念・目的                             |    |
| (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..... | 5  |
| (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.....      | 8  |
| (2)学部の使命・目的・教育目標                        |    |
| (理念・目的等)                                |    |
| (1)学部の理念・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.....                            | 11 |
| b. 経営学部.....                            | 12 |
| c. 法学部.....                             | 16 |
| d. 人間文化学部.....                          | 18 |
| e. バイオ環境学部.....                         | 20 |
| (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.....                            | 22 |
| b. 経営学部.....                            | 23 |
| c. 法学部.....                             | 24 |
| d. 人間文化学部.....                          | 26 |
| e. バイオ環境学部.....                         | 28 |
| (3)大学院研究科の使命・目的・教育目標                    |    |
| (理念・目的等)                                |    |
| (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.....                          | 29 |
| b. 経営学研究科.....                          | 30 |
| c. 法学研究科.....                           | 30 |
| d. 人間文化研究科.....                         | 31 |
| (2)大学院研究科の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性       |    |
| a. 経済学研究科.....                          | 34 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| b. 経営学研究科.....                      | 34 |
| c. 法学研究科.....                       | 35 |
| d. 人間文化研究科.....                     | 35 |
| (3) 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.....                      | 36 |
| b. 経営学研究科.....                      | 36 |
| c. 法学研究科.....                       | 37 |
| d. 人間文化研究科.....                     | 38 |

## 第二章 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.....      | 39 |
| (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.....                            | 46 |
| b. 経営学部.....                            | 47 |
| c. 法学部.....                             | 48 |
| d. 人間文化学部.....                          | 49 |
| e. バイオ環境学部.....                         | 50 |
| (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.....                          | 51 |
| b. 経営学研究科.....                          | 52 |
| c. 法学研究科.....                           | 54 |
| d. 人間文化研究科.....                         | 55 |
| (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.....   | 56 |
| (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..... | 58 |

## 第三章 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、<br>大学設置基準第19条との関連 |    |
| a. 経済学部.....   | 61 |
| b. 経営学部.....   | 63 |

|  |    |
|--|----|
| c. 法学部.....  | 65 |
| d. 人間文化学部.....   | 66 |
| (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.....   | 67 |
| b. 経営学部.....   | 69 |
| c. 法学部.....  | 70 |
| d. 人間文化学部.....   | 71 |
| (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.....   | 73 |
| b. 経営学部.....   | 74 |
| c. 法学部.....  | 75 |
| d. 人間文化学部.....   | 76 |
| (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.....   | 78 |
| b. 経営学部.....   | 78 |
| c. 法学部.....  | 79 |
| d. 人間文化学部.....   | 80 |
| (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.....   | 81 |
| b. 経営学部.....   | 81 |
| c. 法学部.....  | 82 |
| d. 人間文化学部.....   | 83 |
| (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.....   | 83 |
| b. 経営学部.....   | 84 |
| c. 法学部.....  | 85 |
| d. 人間文化学部.....   | 85 |
| (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.....   | 86 |
| b. 経営学部.....   | 87 |
| c. 法学部.....  | 87 |
| d. 人間文化学部.....   | 88 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| (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.....                          | 89 |
| b. 経営学部.....                          | 89 |
| c. 法学部.....                           | 90 |
| d. 人間文化学部.....                        | 91 |

(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.....   | 92 |
| b. 経営学部.....   | 92 |
| c. 法学部.....    | 93 |
| d. 人間文化学部..... | 94 |

(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.....   | 94 |
| b. 経営学部.....   | 95 |
| c. 法学部.....    | 96 |
| d. 人間文化学部..... | 97 |

(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.....   | 98  |
| b. 経営学部.....   | 99  |
| c. 法学部.....    | 101 |
| d. 人間文化学部..... | 102 |

(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.....   | 103 |
| b. 経営学部.....   | 104 |
| c. 法学部.....    | 105 |
| d. 人間文化学部..... | 105 |

(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・

学部等によっては、実施している単位認定方法の適切性

|                |     |
|----------------|-----|
| a. 経済学部.....   | 106 |
| b. 経営学部.....   | 107 |
| c. 法学部.....    | 108 |
| d. 人間文化学部..... | 109 |

(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.....   | 109 |
| b. 経営学部.....   | 110 |
| c. 法学部.....    | 111 |
| d. 人間文化学部..... | 111 |

(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.....   | 112 |
| b. 経営学部.....   | 112 |
| c. 法学部.....    | 114 |
| d. 人間文化学部..... | 115 |

(2) 兼任教員等の教育課程への関与の状況

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

(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.....   | 118 |
| b. 経営学部.....   | 119 |
| c. 法学部.....    | 119 |
| d. 人間文化学部..... | 120 |

(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.....   | 121 |
| b. 経営学部.....   | 121 |
| c. 法学部.....    | 122 |
| d. 人間文化学部..... | 123 |

|  |     |
|--|-----|
| (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.....                           | 123 |
| b. 経営学部.....                           | 124 |
| c. 法学部.....                            | 124 |
| d. 人間文化学部.....                         | 125 |
| (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.....                           | 125 |
| b. 経営学部.....                           | 126 |
| c. 法学部.....                            | 126 |
| d. 人間文化学部.....                         | 127 |
| (4)卒業生の進路状況                            |     |
| a. 経済学部.....                           | 127 |
| b. 経営学部.....                           | 129 |
| c. 法学部.....                            | 130 |
| d. 人間文化学部.....                         | 131 |

(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.....                      | 132 |
| b. 経営学部.....                      | 133 |
| c. 法学部.....                       | 134 |
| d. 人間文化学部.....                    | 135 |
| (2)成績評価法、成績評価基準の適切性               |     |
| a. 経済学部.....                      | 136 |
| b. 経営学部.....                      | 137 |
| c. 法学部.....                       | 138 |
| d. 人間文化学部.....                    | 139 |
| (3)厳格な成績評価を行う仕組みの導入状況             |     |
| a. 経済学部.....                      | 139 |
| b. 経営学部.....                      | 140 |
| c. 法学部.....                       | 141 |
| d. 人間文化学部.....                    | 142 |
| (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.....                      | 142 |
| b. 経営学部.....                      | 143 |
| c. 法学部.....                       | 143 |
| d. 人間文化学部.....                    | 144 |



(履修指導)

(1) 学生に対する履修指導の適切性

|                |     |
|----------------|-----|
| a. 経済学部.....   | 145 |
| b. 経営学部.....   | 146 |
| c. 法学部.....    | 147 |
| d. 人間文化学部..... | 148 |

(2) オフィスアワーの制度化の状況

|                |     |
|----------------|-----|
| a. 経済学部.....   | 149 |
| b. 経営学部.....   | 149 |
| c. 法学部.....    | 150 |
| d. 人間文化学部..... | 151 |

(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.....   | 151 |
| b. 経営学部.....   | 152 |
| c. 法学部.....    | 153 |
| d. 人間文化学部..... | 153 |

(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.....   | 154 |
| b. 経営学部.....   | 155 |
| c. 法学部.....    | 157 |
| d. 人間文化学部..... | 159 |

(2) シラバスの作成と活用状況

|                |     |
|----------------|-----|
| a. 経済学部.....   | 160 |
| b. 経営学部.....   | 161 |
| c. 法学部.....    | 162 |
| d. 人間文化学部..... | 162 |

(3) 学生による授業評価の活用状況

|                |     |
|----------------|-----|
| a. 経済学部.....   | 163 |
| b. 経営学部.....   | 164 |
| c. 法学部.....    | 164 |
| d. 人間文化学部..... | 165 |

(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..... | 165 |
| b. 経営学部..... | 166 |

|                |     |
|----------------|-----|
| c. 法学部.....    | 167 |
| d. 人間文化学部..... | 167 |

(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.....   | 168 |
| b. 経営学部.....   | 168 |
| c. 法学部.....  | 169 |
| d. 人間文化学部.....                                       | 170 |
| (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.....   | 171 |
| b. 経営学部.....   | 171 |
| c. 法学部.....  | 172 |
| d. 人間文化学部.....                                       | 173 |
| (3) 「遠隔授業」による授業科目を単位認定している大学・学部等における、そうした制度措置の運用の適切性 |     |
| a. 経済学部.....   | 173 |

(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.....   | 174 |
| (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..... | 182 |

## 第四章 修士課程の研究内容・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.....  | 188 |
| b. 経営学研究科.....  | 190 |
| c. 法学研究科.....   | 192 |
| d. 人間文化研究科.....   | 193 |
| (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.....  | 196 |
| b. 経営学研究科.....  | 196 |

|  |     |
|--|-----|
| c. 法学研究科.....  | 197 |
| d. 人間文化研究科.....  | 198 |
| (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.....   | 198 |
| b. 経営学研究科.....   | 199 |
| c. 法学研究科.....  | 199 |
| d. 人間文化研究科.....  | 200 |
| <br>(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<br>計算方法の妥当性    |     |
| a. 経済学研究科.....   | 201 |
| b. 経営学研究科.....   | 201 |
| c. 法学研究科.....  | 202 |
| d. 人間文化研究科.....  | 202 |
| <br>(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.....   | 203 |
| b. 経営学研究科.....   | 203 |
| c. 法学研究科.....  | 204 |
| d. 人間文化研究科.....  | 204 |
| <br>(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.....   | 205 |
| b. 経営学研究科.....   | 205 |
| c. 法学研究科.....  | 206 |
| d. 人間文化研究科.....  | 206 |
| <br>(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.....   | 207 |
| b. 経営学研究科.....   | 208 |
| c. 法学研究科.....  | 208 |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| d. 人間文化研究科.....                       | 209 |
| (2) 学生に対する履修指導の適切性                    |     |
| a. 経済学研究科.....                        | 210 |
| b. 経営学研究科.....                        | 211 |
| c. 法学研究科.....                         | 211 |
| d. 人間文化研究科.....                       | 212 |
| (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.....                        | 212 |
| b. 経営学研究科.....                        | 212 |
| c. 法学研究科.....                         | 213 |
| d. 人間文化研究科.....                       | 213 |
| <br>                                  |     |
| (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.....                        | 214 |
| b. 経営学研究科.....                        | 214 |
| c. 法学研究科.....                         | 215 |
| d. 人間文化研究科.....                       | 215 |
| <br>                                  |     |
| (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.....                        | 216 |
| b. 経営学研究科.....                        | 216 |
| c. 法学研究科.....                         | 216 |
| d. 人間文化研究科.....                       | 217 |
| <br>                                  |     |
| (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.....                        | 217 |
| b. 経営学研究科.....                        | 217 |
| c. 法学研究科.....                         | 219 |
| d. 人間文化研究科.....                       | 219 |
| (2) シラバスの適切性                          |     |
| a. 経済学研究科.....                        | 220 |
| b. 経営学研究科.....                        | 221 |
| c. 法学研究科.....                         | 221 |

|   |     |
|---|-----|
| d. 人間文化研究科.....                                     | 222 |
| (3) 学生による授業評価の導入状況                                  |     |
| a. 経済学研究科.....                                      | 223 |
| b. 経営学研究科.....                                      | 223 |
| c. 法学研究科.....                                       | 223 |
| d. 人間文化研究科.....                                     | 224 |
| <br>  |     |
| (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.....                                      | 224 |
| b. 経営学研究科.....                                      | 225 |
| c. 法学研究科.....                                       | 225 |
| d. 人間文化研究科.....                                     | 225 |
| (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.....                                      | 226 |
| b. 経営学研究科.....                                      | 226 |
| c. 法学研究科.....                                       | 227 |
| d. 人間文化研究科.....                                     | 227 |
| <br>  |     |
| (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.....                                      | 228 |
| b. 経営学研究科.....                                      | 229 |
| c. 法学研究科.....                                       | 229 |
| d. 人間文化研究科.....                                     | 230 |
| (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.....                                      | 232 |
| b. 経営学研究科.....                                      | 232 |
| c. 法学研究科.....                                       | 233 |
| d. 人間文化研究科.....                                     | 233 |
| <br>  |     |
| (課程修了の認定)   |     |
| (1) 標準修業年限未滿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<br>適切性、妥当性 |     |
| a. 経済学研究科.....                                      | 234 |
| b. 経営学研究科.....                                      | 234 |

|                 |     |
|-----------------|-----|
| c. 法学研究科.....   | 234 |
| d. 人間文化研究科..... | 235 |

## 第五章 学生の受け入れ

### (1) 大学・学部における学生の受け入れ

#### (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..... | 236 |
|---|-----|

#### (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..... | 241 |
| (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.....    | 244 |

#### (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..... | 245 |
| (2) 入学者選抜基準の透明性.....     | 246 |

#### (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..... | 247 |
|-------------------------------|-----|

#### (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..... | 247 |
|--|-----|

#### (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.....     | 249 |
| (2) 入学者選抜における、高等学校の「調査表」の位置づけ..... | 250 |

#### (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..... | 251 |
|---|-----|

#### (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.....         | 252 |
| (2) 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..... | 253 |

(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.....    | 254 |
| b. 経営学部.....    | 255 |
| c. 法学部.....     | 256 |
| d. 人間文化学部.....  | 258 |
| e. バイオ環境学部..... | 259 |

(2) 大学院における学生の受け入れ

(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..... 260

(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..... 263

(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..... 264

(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..... 264

(社会人の受け入れ)

(1) 社会人学生の受け入れ状況..... 265

(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..... 266

## 第六章 教 員 組 織

(1) 学部における教育研究のための人的体制

(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..... | 267 |
|--------------|-----|

|   |     |
|---|-----|
| b. 経営学部.....                                      | 268 |
| c. 法学部.....                                       | 269 |
| d. 人間文化学部.....                                    | 270 |
| e. バイオ環境学部.....                                   | 271 |
| (2) 大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性               |     |
| a. 経済学部.....                                      | 271 |
| b. 経営学部.....                                      | 272 |
| c. 法学部.....                                       | 273 |
| d. 人間文化学部.....                                    | 273 |
| e. バイオ環境学部.....                                   | 274 |
| (3) 主要な授業科目への専任教員の配置状況                            |     |
| a. 経済学部.....                                      | 274 |
| b. 経営学部.....                                      | 275 |
| c. 法学部.....                                       | 276 |
| d. 人間文化学部.....                                    | 277 |
| e. バイオ環境学部.....                                   | 277 |
| (4) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性                          |     |
| a. 経済学部.....                                      | 278 |
| b. 経営学部.....                                      | 279 |
| c. 法学部.....                                       | 279 |
| d. 人間文化学部.....                                    | 280 |
| e. バイオ環境学部.....                                   | 281 |
| (5) 教員組織の年齢構成の適切性                                 |     |
| a. 経済学部.....                                      | 282 |
| b. 経営学部.....                                      | 283 |
| c. 法学部.....                                       | 283 |
| d. 人間文化学部.....                                    | 284 |
| e. バイオ環境学部.....                                   | 285 |
| (6) 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<br>その妥当性 |     |
| a. 経済学部.....                                      | 285 |
| b. 経営学部.....                                      | 286 |
| c. 法学部.....                                       | 286 |
| d. 人間文化学部.....                                    | 287 |
| e. バイオ環境学部.....                                   | 287 |



(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.....    | 288 |
| b. 経営学部.....    | 289 |
| c. 法学部.....     | 289 |
| d. 人間文化学部.....  | 290 |
| e. バイオ環境学部..... | 291 |

(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.....    | 291 |
| b. 経営学部.....    | 292 |
| c. 法学部.....     | 292 |
| d. 人間文化学部.....  | 293 |
| e. バイオ環境学部..... | 293 |

(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.....    | 294 |
| b. 経営学部.....    | 295 |
| c. 法学部.....     | 297 |
| d. 人間文化学部.....  | 297 |
| e. バイオ環境学部..... | 298 |

(2) 教員選考基準と手続の明確化

|                 |     |
|-----------------|-----|
| a. 経済学部.....    | 298 |
| b. 経営学部.....    | 299 |
| c. 法学部.....     | 300 |
| d. 人間文化学部.....  | 300 |
| e. バイオ環境学部..... | 301 |

(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.....    | 301 |
| b. 経営学部.....    | 302 |
| c. 法学部.....     | 302 |
| d. 人間文化学部.....  | 303 |
| e. バイオ環境学部..... | 303 |

(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.....   | 304 |
| b. 経営学部.....   | 305 |
| c. 法学部.....  | 305 |
| d. 人間文化学部.....   | 306 |
| e. バイオ環境学部.....  | 306 |
| (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.....   | 307 |
| b. 経営学部.....   | 308 |
| c. 法学部.....  | 308 |
| d. 人間文化学部.....   | 309 |
| e. バイオ環境学部.....  | 309 |
| <br>   |     |
| (学校教育法58条の改正に伴う新たな教員組織の整備)                                     |     |
| (1) 新制度への対応についての大学としての考え方.....                                 | 310 |
| (2) それぞれの職の位置づけ.....   | 310 |
| (3) 教育担当(各授業科目における教育担当の状況とその適切性).....                          | 311 |
| (4) 任免手続.....  | 312 |
| (5) 教学運営への関与(特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事などへの関与状況).....              | 313 |
| <br>   |     |
| (2) 大学院における教育・研究のための人的体制                                       |     |
| (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.....   | 314 |
| b. 経営学研究科.....   | 315 |
| c. 法学研究科.....  | 315 |
| d. 人間文化研究科.....  | 316 |
| (2) 組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況                       |     |
| a. 経済学研究科.....   | 317 |
| b. 経営学研究科.....   | 318 |
| c. 法学研究科.....  | 318 |
| d. 人間文化研究科.....  | 319 |
| <br>   |     |
| (研究支援職員)   |     |
| (1) 研究支援職員の充実度.....  | 319 |
| (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.....                           | 320 |

|  |     |
|--|-----|
| (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.....                               | 320 |
| b. 経営学研究科.....                               | 321 |
| c. 法学研究科.....                                | 322 |
| d. 人間文化研究科.....                              | 322 |

|  |     |
|--|-----|
| (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.....           | 323 |
| (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..... | 323 |

## 第七章 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.....             | 325 |
| (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.....  | 326 |
| (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.....         | 327 |
| (2) 教員個室等の教員研究室の整備状況.....         | 328 |
| (3) 教員の研究時間を確保させる方途の適切性.....      | 329 |
| (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..... | 330 |
| (5) 共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性.....    | 330 |

## 第八章 施設・設備等

|                     |
|---------------------|
| (1) 大学・学部における施設・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 | 332 |
| (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                                 | 334 |
| b. 経営学部                                 | 335 |
| c. 法学部                                  | 336 |
| d. 人間文化学部                               | 337 |
| e. バイオ環境学部                              | 337 |
| (3) 教育の用に供する情報処理機器などの配備状況               | 339 |

(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 | 342 |
| (2) 「学生のための生活の場」の整備状況            | 342 |
| (3) 大学周辺の「環境」への配慮の状況             | 343 |

(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 | 344 |
|--------------------------|-----|

(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   | 345 |
| (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 | 346 |

(2) 大学院における施設・設備等

(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                                   | 347 |
| b. 経営学研究科                                   | 347 |
| c. 法学研究科                                    | 348 |
| d. 人間文化研究科                                  | 349 |
| (2) 大学院専用の施設・設備の整備状況                        |     |
| a. 経済学研究科                                   | 350 |
| b. 経営学研究科                                   | 351 |
| c. 法学研究科                                    | 351 |
| d. 人間文化研究科                                  | 352 |

(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.....   | 352 |
| b. 経営学研究科.....   | 352 |
| c. 法学研究科.....  | 352 |
| d. 人間文化研究科.....  | 353 |
| (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.....   | 353 |
| b. 経営学研究科.....   | 353 |
| c. 法学研究科.....  | 354 |
| d. 人間文化研究科.....  | 354 |
| (3) 大学院の情報インフラ   |     |
| (1) 学術資料の記録・保管のための配慮の適切性.....                              | 354 |
| (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..... | 355 |

## 第九章 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.....               | 357 |
| (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.....                              | 360 |
| (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..... | 361 |
| (4) 図書館の地域への解放の状況.....  | 363 |

(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..... | 364 |
|---|-----|

## 第十章 社会貢献

### (1) 大学・学部の社会貢献

#### (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..... 365
- (2) 公開講座の開設状況とこれへの市民の参加の状況..... 366
- (3) 教育研究上の成果の市民への還元状況..... 373
- (4) 国や地方自治体等の政策形成への寄与の状況..... 374

### (2) 大学院の社会貢献

#### (社会への貢献)

- (1) 研究成果の社会への還元状況..... 375
- (2) 国や地方自治体等の政策形成への寄与の状況..... 375

## 第十一章 学生生活

### (1) 大学・学部の学生生活への配慮

#### (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..... 377

#### (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..... 379
- (2) ハラスメント防止のための措置の適切性..... 381
- (3) 生活相談担当部署の活動上の有効性..... 382

#### (就職指導)

- (1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性..... 383
- (2) 就職担当部署の活動上の有効性..... 388

#### (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  
..... 392

### (2) 大学院の学生生活への配慮

#### (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..... 394

(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..... 395
- (2) ハラスメント防止のための措置の適切性..... 395

(就職指導等)

- (1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性..... 396

## 第十二章 管 理 運 営

### (1) 大学・学部の管理運営体制

(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..... 398
- (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..... 399
- (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..... 400

(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..... 401
- (2) 学長権限の内容とその行使の適切性..... 402
- (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..... 403
- (4) 学部長権限の内容とその行使の適切性..... 403

(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..... 404

(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..... 405

(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..... 405

## (2) 大学院の管理運営体制

### (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..... 406
- (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..... 407
- (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..... 408

## 第十三章 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..... 409
- (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..... 410
- (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..... 410

### (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..... 411

### (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..... 412
- (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..... 413

### (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..... 414
- (2) 監査システムとその運用の適切性..... 415

### (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..... 416



## 第十四章 事務組織

### (1) 大学・学部の事務組織

#### (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..... 423
- (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..... 424

#### (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..... 425
- (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..... 425
- (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.... 426
- (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..... 427
- (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..... 427

#### (事務組織の機能強化のための取り組み)

- (1) 事務職員の研修機会の確保の状況とその有効性..... 428
- (2) 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..... 428
- (3) 教学上のアドミニストレータ養成への配慮の状況..... 429

#### (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..... 430

### (2) 大学院の事務組織

- (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..... 430
- (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..... 431
- (3) 大学院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..... 432
- (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..... 432

## 第十五章 自己点検・評価

### (1) 大学・学部の自己点検・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..... 434

|   |     |
|---|-----|
| (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<br>制度システムの内容とその活動上の有効性..... | 435 |
| (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.....                            | 436 |
| (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<br>.....                     | 438 |

## (2) 大学院の自己点検・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<br>.....                   | 444 |
| (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<br>制度システムの内容とその活動上の有効性..... | 446 |
| (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.....                            | 446 |

## 第十六章 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.....       | 448 |
| (情報公開請求への対応)                       |     |
| (1) 情報公開請求への対応状況とその適切性.....        | 449 |
| (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..... | 449 |
| (2) 外部評価結果の学内外への発信状況とその適切性.....    | 450 |

## Ⅲ. 終章..... 452

# I. 序 章

## (1) 大学基準協会の相互評価を受けるために行った自己点検・評価の組織体制と実施経緯

### (1) 本学の自己点検・評価に関するこれまでの取り組み

平成3(1991)年2月、大学審議会の大学教育部会は、大学設置基準の大綱化、制度の弾力性を強調する一方で、大学水準の維持、向上のため、自己点検・評価の必要性について答申したが、同年11月、本学でも自己点検・評価の実施について検討を始めることとなり、平成4(1992)年1月、各学部教授会より選任された委員および教務課長・総務課長をメンバーとする自己点検・評価準備検討委員会が設置された。12月までに計5回の委員会を開催して、他大学の状況をも調査しながら点検・評価の実施体制、実施方法、評価項目などについて審議を重ねた。平成5(1993)年1月、検討結果の報告(答申)を受け、各学部教授会および大学評議会の議を経て、同年2月、委員会設置のための学則改正を行い、同年6月、自己点検・評価委員会規程を制定した。なお、これに先立つ平成4(1992)年7月には、大学基準協会への加入を決め、賛助会員となった。

平成5(1993)年12月、第1回委員会(学長、各学部長、部館長、研究所長、事務局長、次長、部長)を開催して、教育・研究・管理運営・財政の4つの運営部会を発足させたが、4部会長および部会委員(各部会教員3名・職員2名、計20名)が委嘱されたのは、翌年1月であり、これ以後、活動内容や方法などに関する審議を始めた。当初は、点検・評価に関するさまざまな情報を収集して意見交換を行い、この新しい試みの意義、目的、あるいは効果などを検討、および基礎資料の収集やデータの作成にとどまり、点検・評価の実際や報告書の作成に関わる直接の作業は行っていない。

そうした準備期間を経て、平成7(1995)年4月、自己点検・評価委員会は報告書の作成を正式に決定した。その後、約1年余の全学的点検・評価の実施の結果が『京都学園大学の現状と課題－自己点検・評価報告－1996』にまとめられた。自己点検・評価委員会の定めた編集方針にしたがう報告書の作成は、前出の4運営部会が担当した。平成9(1997)年3月31日刊行の1996年度版が最初の報告書であり、これまで9冊の自己点検・評価報告書を公にしている。

平成15(2003)年度、『京都学園大学自己点検・評価報告書2001・2002年度』によって大学基準協会の加盟判定審査を申請し、平成16(2004)年度から同協会への正会員の加盟・登録が承認された。

ところで、本学においては、上記の報告書以外にも幾つかある。平成4(1992)年度から毎年発表されている『研究要覧』は、全学教員の個人別研究テーマや研究業績を記載したものであり、また各学部が組織する学会が毎年数回発表する論集(紀要)も、同様の情報を

その都度収録している。いずれも教員の研究業績であり、自己点検・評価報告書を補うものといえる。

## (2) 大学基準協会の相互評価を受けるための自己点検・評価

本学は、平成16(2004)年度から大学基準協会の正会員校への加盟・登録がなされた。同時に、本学に対する「総評」並びに「大学に対する提言」としての「勧告」や「助言」をいただいたので、これを本学の課題と真摯に受けとめ、その改善に全力を尽くしている。これらの経過を経て、平成20(2008)年度に、大学基準協会の相互評価を受けるため、大学基準協会が示された「大学評価ハンドブック」に従って、自己点検・評価を行った。なお、相互評価に応ずることは、平成19(2007)年5月に開催された委員会で正式に決定され、その際、自己点検・評価のための組織体制、調書の作成から提出へ至る作業日程、執筆担当などの細部も、同時に了承された。

## (3) 自己点検・評価のための組織体制と実施経緯

### ①自己点検・評価委員会の構成

波多野進学長(委員長)、櫻井俊則教務部長(副委員長)、森田洋二経済学部長・経済研究科長、大西昭生経営学部長・経営研究科長、立石雅彦法学部長・法学研究科長、小川嗣夫人間文化学部長・人間文化研究科長、關谷次郎バイオ環境学部長、荒木利枝学生部長、内藤登世一入試部長、山崎ふさ子図書館長、表田充生国際交流センター長、足立勝彦キャリアサポートセンター長、関口久雄情報センター長、宮川重義総合研究所長、久保克彦心理教育相談室長、大石友子第1部会長、渡邊博己第2部会長、小川賢治第3部会長、北尾邦伸第4部会長、並河忠夫事務局長・総合企画部長事務取扱、片山力事務局次長、上田準総務部長

### ②任期 -1年間(平成19年4月1日~20年3月31日)、再任可

### ③審議および作業の経過

平成19年 5月30日 全体委員会で自己点検・評価報告書の編集方針、執筆担当者、作業日程などの確認、および意見交換  
5月30日 執筆担当者に執筆依頼  
9月28日 執筆担当者、第1次草稿を各部会へ提出  
11月 2日 各部会は提出原稿について点検、修正・補筆等を実施  
12月26日 全体委員会で自己点検・評価報告書の確認、今後の予定について審議  
平成20年 1月16日 大学基準協会へ大学評価申請書を提出  
1月16日 大学基準協会へ点検・評価報告書の草案を送付

### ④事務部署

総合企画部

## (2) 大学基準協会の相互評価を受けるために作成した「自己点検・評価報告書」の編集体制

平成19(2007)年5月30日の自己点検・評価委員会は、大学基準協会の相互評価を受けるための点検・評価項目について、大学基準協会のマニュアル、「大学評価ハンドブック」に準拠することを確認した。これに基づく編集体制、および編集方針は、以下のとおりである。

### (1) 編集体制

〈総括責任者〉波多野進学長（委員長）、櫻井俊則教務部長（副委員長）

〈第1部会〉 学部・教育 部会長：大石友子教授（経営）

竹熊耕一教授（経済）、大石友子教授（経営）、諸戸樹一教授（法）、岡本健一教授（人文）、加藤賜夫教授（バイオ）、山本正樹教務課長補佐、大館和郎教務課長補佐、野浪成介教務課長補佐、金森秀樹教務課長補佐

〈第2部会〉 大学院・研究 部会長：渡邊博己教授（法）

渡辺恵一教授（経済）、岡野圭壺教授（経営）、渡邊博己教授（法）、吉村亨教授（人文）、桑原保正教授（バイオ）、奥本和己総合研究所事務長、佐野竜介教務課員

〈第3部会〉 大学運営 部会長：小川賢治教授（人文）

西藤二郎教授（経済）、乳原孝教授（経営）、松村雅司教授（法）、小川賢治教授（人文）、讃岐田訓教授（バイオ）、小早川重信教務課長、川島晋一学生課長、堀武俊入試課長、藤田洋嗣キャリアサポートセンター事務長、山本晃図書館事務長、山内邦彦情報センター事務長、浦辻博史国際交流センター事務長

〈第4部会〉 管理運営 部会長：北尾邦伸教授（バイオ）

大西辰彦教授（経済）、坂本信雄教授（経営）、木藤伸一朗教授（法）、若松寛教授（人文）、北尾邦伸教授（バイオ）、松村修総務課長、菅恭弘財務課長、佐藤隆也施設課長

\* 執筆は、波多野進学長、櫻井俊則教務部長、森田洋二経済学部長・経済研究科長、大西昭生経営学部長・経営研究科長、立石雅彦法学部長・法学研究科長、小川嗣夫人間文化学部長・人間文化研究科長、關谷次郎バイオ環境学部長、荒木利枝学生部長、内藤登世一入試部長、山崎ふさ子図書館長、表田充生国際交流センター長、足立勝彦キャリアサポートセンター長、関口久雄情報センター長、宮川重義総合研究所長、久保克彦心理教育相談室長、上田準総務部長、松村修総務課長、菅恭弘財務課長、佐藤隆也施設課長、松本正裕総合企画課長らが担当した。

## (2) 編集方針

①大学基準協会のマニュアル、「大学評価ハンドブック」に従った構成・内容とし、記述の対象となる各項目も、可能なかぎり「現状説明」「点検・評価」「改善方策」とすることを確認した。この基本原理を踏まえながら、4つの運営部会が予め編集方針を作成し執筆者と合議して記述の内容その他について確認した。

②記述は、「大学基礎データ調書」をベースにしなが、執筆者の主観をできるだけ排し客観的かつ平易な表現とした。

③各運営部会は、執筆者の提出した原稿について数字やデータ等の確認、関連領域との調整や文章の修正などを行った。全体的な調整は、各分野ごとに予め定められた責任者、すなわち、教務部長、学生部長、入試部長および総務部長らが行った。

## Ⅱ. 本 章

### 第一章 大学の理念・目的および学部・研究科の 使命・目的・教育目標

#### (1) 大学の理念・目的

(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

#### 現状説明

昭和 44(1969)年 4 月に開校した京都学園大学の前史は、遠く大正 14(1925)年 4 月に設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)年から同 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、上京後まもなく西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、京都正則予備校、京都予備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、修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ものである。本学園の淵源となった夜間甲種 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、若くして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排外主義的主張ではなかった。「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、また驕り高ぶることもない、互惠平等の立場で接することのできる国民」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。

そこで、創立 30 周年を迎えた平成 11(1999)年、この「日本人らしい日本人」の育成を読み替え、「世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成」と表現することとした。これが現在の「建学の精神」であるが、ここで「世界的」の形容詞を冠するのは、他から一切干渉されず、何事も自ら判断し、自らの意思で行動することのできる人間を意図しており、それはまた、このかけがえのないわれわれの郷土、まさしく日本的風土に生を受け命を育みながら、しかも常に国際人であることをめざす、その意味で、きわめ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、中学校、高等学校、大学に至るまで一貫して建学の精神としてきた所以である。なかんずく、われわれの大学が掲げる「学則」第 1 章の目的および使命の第 1 条、「本学は教育基本法及び学校教育法に基

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。

平成 18(2006)年 4 月に至り、18 歳人口の急激な減少、入学生の背景の多様化など、大学を取り巻く環境の激変に直面し、本学の運営体制、教育課程を根本的に見直す必要を痛感した。そこでまず教育目標をさらに具体的に示し、それに対応した新たな教育ニーズを満たす大学の諸機関の刷新に着手した。

学則に定める「目的」は長期的な視点からのものとして維持し、一般に理解される今日的な適用として、次の目標を次のように確認した。

本学の教育目標：建学の精神を今日の状況に適用し、当面の教育目標を次のように定める。『学生の潜在力を引き出して豊かな人間力を養い、力強く社会へ巣立つ人間へと育てる。』

ここで人間力とは、社会の中で自らの進路を定め、よりよい社会づくりに進む力である。具体的には、「知識力」「コミュニケーション力」「社会力」という 3 つの内容からなる。知識力は、よき社会人として必要な知識である。これは「基礎知識」と「専門知識」という二つの要素からなる。

コミュニケーション力とは、プレゼンテーション、パソコン操作能力、外国語運用能力を含む幅広い能力である。また社会力とは、他者に関心を示し、社会の中での自分を意識してよりよい社会関係を作り上げる力である。

この人間力を養う教育を通じて、本学は「進路保証のできる大学」になることをめざすとしている。

## 点検・評価

民主国家の建設と世界平和への貢献を趣旨とする日本国憲法の精神を踏まえ、教育基本法にあるように、個人の尊厳を重んじ、心理と平和を求める人間を育成することは、われわれの教育目標の基盤であるが、これに加うるに創立以来の建学の精神、すなわち世界的視野に立つ日本人の育成を図ることが本学の教育の基本方針である。そして、この方針を現代社会に具現するものとして、「豊かな人間力を養うこと」そして「力強く社会へ巣立つ、つまりしっかりと自分の進路を切り開くことのできる人間へと育成すること」を目標とする、その目標をわれわれ自身の教育営為を通じて実現することを保証できるようにしようという目標を掲げたのである。

ここにいう「進路保証」とは、一人一人がそれぞれ歩もうとする人生の姿に応じた知識と力量を備えるために必要な教育を確実に受けられるように、これまでの一律、固定的な大学観を打破して、学内諸制度を見直し、運営体制を工夫し、指導体制を強化していこうとする意思と営みを指しており、必ずしも就職率 100%というような単純なことを意味するものではない。



平成 18(2006)年度においては、この目標の下にいくつかの決定を行った。

その一は、アドバイザー制度の導入である。

その二は、厚生労働省の事業である YES プログラムの導入である。

その三は、小学校教諭免許取得制度の導入である。

その四は、人間文化研究科における第 1 種臨床心理士養成機関認定の取得である。

これらの具体的な事業展開は本報告書のそれぞれ関係部分において詳説するので、ここでは簡単に触れるにとどめるが、平成 19 (2007)年度初頭の時点で、すべてが実施に移され、たとえば YES プログラムには約 300 名の学生の登録があったし、小学校免許取得制度については、4 名の学生が提携大学の講座に登録して学習に励んでいる。

大学の理念、建学の精神、教育目標などというものは、一般に単なる口当たりのよいスローガン、抽象的な言辞と見られがちであるが、本学においては、それぞれの時代背景、社会環境の中で、これを実際に適用できる実践的な目標として再構築し、その方針に沿って具体的な事業展開を行という道筋を踏んで、大学改革を進めてきたところに第一の特徴を見いだせるのではないかと考えている。

このステップはまだ踏み出したばかりであり、第一年度である本年は「進路保証のできる大学づくり第 1 段階」に過ぎない。上に述べた教育目標の達成のために必要な手だてを具体化していく第 1 歩をこのように踏み出したからには、これを次のステップにつなげていくという継続的な営みがなければならないのである。われわれの教育目標の第二の特徴は、このプログラム展開の持続性にあると考える。

そして、われわれにとっての課題は、その持続の中で、各段階における各事業の達成状況や成果を日常的に検証していくことである。そうした検証があってはじめて、次のステップが有効に踏み出せるはずである。この検証の手段についても改めて工夫していく必要がある。

## **改善方策**

これら教育目標の今日的再設定、その目標に沿った具体的事業の構想と実施、さらにこれらの諸プロセスの評価と問題点の析出、改善については、すべて学長の下で一元化した上、課題の性格に応じて、各常設専門委員会や臨時の特別委員会、ワーキンググループや検討チームに問題提起し、具体的な検討を踏まえての答申を、学部長会議、学部教授会、プログラム委員会という各レベルの意思決定プロセスを経て最終的に大学評議会で決定し、実施に移していくこととしている。

その中で、必要なことは、各事業の素案に策定に全学的な参加を求めていくこと、最終決定までに学内にその内容を周知し、十分な情報提供を行って意識を喚起していくことが必要である。

平成 17(2005)年度については、学長、各部館長、学部長のイニシアティブのもとに、各事業が構想され、提案、決定、実施を上記述べたプロセスで行ってきたが、今後は、これらを統括的に継続的に実施していくために、各事業が整合性と関連性をもって円滑に展開される必要がある。

そうした将来に向けた全体的統一的な大学のビジョンが必要になっているということである。このため、平成 18(2006)年度においては、既に定めた教育目標に沿った全体的な改革の方向を大学の「中期計画」として提示し、「第 2 段階」「第 3 段階」へと、さらに具体的な事業展開をはかることとしている。

## (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

### 現状説明

新しく設定した教育目標全般については、大学案内や大学概要、および学内の学生、教職員向けのパンフレット類に必ず掲載し、周知を図っている。また、Web ページに掲載して常に参照できるようにしている。他に大学関連のものとして、父母の会の機関誌『大学便り』、同窓会機関誌『Cheer』にも「学長挨拶」などとして掲載、また学内外の大学関係者の会合に際しては、随時引用紹介することを心がけている。

とくに、新たな事業、改革案件の提示に際しては、教育目標との関連を明確にし、その意義を説明することを通じて、トータルな方向付けにむすびつくよう努めているところである。さらに、これらの事業の構想と実施までを、教職員一体となったチームの作業から析出するものとしていることが重要なポイントである。

さらに、新しい試みであるが学長が直接に教職員に語りかける教職員懇談会、また不定期であるが『学長通信』となづけたコミュニケーションメディアを随時発行して、大学内で現在検討されていることがら、今後具体化してくる可能性が高いプロジェクト、改革・改善の方向について知らせることとしている。

また、大学のホームページ上に「学長室オープンドア」というページを設け、ここから学長に対する直通メール発信を可能にした。ここでは、だれでも自由に意見を述べ、質問をすることができる。それについては、学長自身が届いたメールを読み、返信を行うこととしている。こうしたコミュニケーションツールは、大学の理念、教育目標やその具体化である各個別事業について、説明し、理解を深めてもらう絶好のチャンネルとなっている。

さて、教育目標にいう各要素についてであるが、第 1 の要素「知識力」、なかでも「基礎知識」については、特に大学の初年次導入教育からスタートして行くことが重要であり、これまで各学部でそれぞれ努力してきた内容を、相互に関連する「YES プログラム」として統合的に提示できたと考えている。

また、「専門知識」については、本来、各学部の専門課程において教授されることであるが、現段階では社会情勢から見て、厳選した内容を徹底的に教え、身につけさせることが必要になっていると考えられる。進路意識を養い、そうした進路への過程を明確にすることによって専門知識へのモチベーションを高める目的を持って実現したのが、上に触れた小学校教諭課程、第 1 種臨床心理士養成機関認定などの体制整備であった。

第 2 の要素、コミュニケーション力については、従来からも各種の授業中にそれぞれの

担当者がその涵養に意を注いできたところであるが、改めて教育目標に明示することによって、日本語、外国語の言語能力向上、コンピュータ操作能力の涵養、また、それらの応用としてのプレゼンテーションなどを意識的に組み込んだ授業展開が必要であることの認識を共有している段階である。

第3の要素、社会力については、まだ十分に一般化しているとは言えない概念であるが、実際には、既に、各学部において、実態調査、フィールドワーク、ゼミでの共同研究などの体験型授業を通じて、グループワーク、チームワークおよびリーダーシップの涵養、地域社会との接触連携の中で受ける数々の教育効果を考えながら進めてきている。これらを体系的に進める方策を研究している過程である。

### **点検・評価**

上記のさまざまな取り組みにおいて、いくつかの顕著な効果が既に現れている。

「YESプログラム」は、300名あまりの登録があり、学生の間でも非常に意義あることとして認識されているほど大きな刺激を生んだと考えている。

小学校教諭課程、第1種臨床心理士養成機関認定などの体制整備にも、いち早く登録したものの、大学院進学希望者を表明するものがあり、学生が敏感に反応したことは注目してよい。

その他の事業についてはこれから実施の効果が現れてくるものと思われるが、引き続き体系的な意義を確認しつつ周知を図り、制度の整備を進めていけば、その効果が持続的に拡大していくことを期待している。

これら諸事業の具体化と総合化は、大学の中期計画の構成要素として、相互に関連づけられながら、その意義を明確にし、内容と実現の方法、決定・実施のプロセスを明らかにしていく過程は、同時に、それを大学の内外に周知していく過程でもある。

既に述べた教育理念・目標およびそれを達成するためのさまざまな事業展開を、大学の中期計画の要素として明示し、教職員合同のチームで検討し、実施に向けて取り組む体制を取っていることは、今回の取り組みの一番の長所である。

これら個々の諸事業だけでなく、中期計画自体の策定においても、直接の担当者以外のものを含む教員職員の合同チームで検討を重ね、理念から現状調査、実施上の諸課題の解決策まで、大学教職員一丸となって作り上げるプロセスを取っていることが、意思決定から実施に至る過程、また実際の機能そのものを円滑有効にすることにつながると考えている。

問題点があるとするれば、特定のタスクフォースが策定するよりは、時間がかかり、場合によっては散漫、冗長になる、あるいは各要素のとりまとめの足並みが必ずしもそろわないといったマイナスの可能性はあることだが、いずれにしてもこのような大学全体の計画を整合的にまとめ上げるには、普通、かなりの時間とエネルギーを要することである。

### **改善方策**

このような策定方法、周知プロセス、そして実効性を生む的確な実施については、進行

形で全体的な認識が深まってきている。最終的には本学が伝統的に採用してきた各種の常設委員会、教授会、大学評議会での意思決定と周知にいきつくのであるが、とくに今回はそれまでの各段階で、若手の教職員をワーキングチームに意識的に指名している。若手の教職員の計画策定への積極的な参画を促すことは、将来の人材育成につながることであり、今後登場するテーマについても機動的に実現していきたい。

学内外とのコミュニケーションツールとして始めた『学長通信』および「学長室オープンドア」をさらに機能的、効果的に運用するため、発行回数の増加、返信までの時間の短縮などをさらに工夫していく必要がある。

## (2) 学部の使命・目標・教育目標

(理念・目的等)

### (1) 学部の理念・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1次カリキュラム改革(平成5(1993)年)では、学部教育の理念を「地球的視野で主体的に考え、行動する人材の育成」と謳い、「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。

平成15(2003)年には第1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。

平成18(2006)年は、上記第2次カリキュラム改革の完成年度に当たるため、教育方針の再確認と平成19(2007)年度カリキュラムの簡素化を図った。従来は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つの専門コースが設定されていたが、経済分野4コースと教職を含めた学際分野2コースの計6コースに凝縮し、経済学への原点回帰をより鮮明にした。

このような学部教育理念を実現するための教育目標は、以下のとおりである。

- (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。

とはいえ、現行カリキュラムは、第1次、第2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(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の多数に達し、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、平成 16(2004)年度には野村証券の冠講座として「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、平成 19(2007)年度には西村証券の冠講座として「リスク・マネジメント論」を開き、個人資産運用時のリスクコントロールの基本的な考え方を修得すること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、平成 15(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。

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。

### **改善方策**

平成 19(2007)年度から実施に移された新しいカリキュラムのチューニングを重ねていくことが急務である。リベラル系を含め 8つのコースが設定されていたのを 6 コースに絞った。そのもとで、経済学の基礎分野の十分な修得を目指すため、提供科目数をある程度減らし、精選された基礎的な経済学の科目群を繰り返し教える方向に、チューニングをしつつある。このようなカリキュラム改革が効果を発揮するためには、学生の学習意欲を引き出し、維持することが不可欠になる。そこで、学生生活全般について、特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。また、1~2 回生の主要科目、1~3 回生のゼミに関して、学生の出欠状況を 1 週間単位で集計し、ゼミ担当教員と G デスク担当教員が連携して学生への修学指導にあたっている。

## **b. 経営学部**

### **現状説明**

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」及び「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。

## 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わ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。

### ③ [4年間にわたるゼミによる一貫教育]

[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「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回生までの成果をもとに、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現すことにしている。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。

### 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」で行われている。「A」では、10名程度の少人数で、前述のようにリテラシーの基礎教育と大学における学びの導入教育を、また「B」では、教員の専門性を活かしつつ、学生の自主的選択の下で入門教育を行っている。

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つの領域の科目群を設定し、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、「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「簿記原理」を必修的に学習させるが、その前の春学期に、簿記技術の結果としての「決算書」を実感させるための「会計学入門」を展開し、さらに、秋学期には、企業会計の理論的側面の基本的な内容を網羅する「会計学概論」の履修を奨励している。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。

## <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「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 他大学にはな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、他大学にはな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及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）及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角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る。例えば、「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。さらに、選択必修科目として「経営学総論」「商業Ⅰ・Ⅱ」「簿記原理」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。

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。

こうした観点からの人材育成のモデルケースは次のとおりである。

- ①管理志向型モデル…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会計志向型モデル…企業の経理部門のスペシャリスト、管理職及び税理士、公認会計士等の専門職等
- ③経営情報志向型モデル…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、管理職及び情報関連の専門職等

このように、各志向型モデルの選択が将来の進路につながることで経営学科の長所となっている。また、会計志向型モデル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普段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更に検討を進めるべきところにきている。また、各分野における教員数や科目構成に不備がないかは重要である。「経営と管理分野」については、商学・マーケティング、貿易分野の科目が不十分なことは否めない。「会計分野」については、逆に受講者数の少ない科目もみられ、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十分とは言えない。「経営情報分野」についても、教職「情報」課程の展開に伴い、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十分対応

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今後とも必要であろう。

#### <事業構想学科>

平成 14(2002)年 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捕らえる学科である。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、新販路の探求及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 事業後継者モデル…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わせて、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 月に新設されたが、問題点らしきものは、現時点でそれ程顕在化してはいない。しかし、昨今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、今後も更なる綿密な点検評価が必要である。

#### **改善方策**

本学部の理念・目的の中で、とりわけ今後とも進展すべき課題は、国際人としての更なる素養の育成である。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、今後とも国際人として、また社会貢献の意欲を有した人材としてどのように育成するかという課題を追求していくべきである。この点は、今夏実施した中国シンセンや年度末実施予定の大連におけるインターンシップの推進や今後の更なるカリキュラム展開の中で改善していく必要がある。

差し当たり次年度より、京都観光講座の充実とスポーツビジネスコースの新設に向けての努力を傾けることとする。そのため、カリキュラムの増強と教員の配置を検討し、実現に向けて進んでいる。

#### **c. 法学部**

##### **現状説明**

平成 1(1989)年 4 月に開設された本学部は、教育目標として「ビジネス法学」を掲げた。従来の法学教育は法曹をめざす者に焦点をあてた、法解釈理論を中心になされてきた。しかし、法学部卒業生のうち法曹としてのキャリアを積む者は少数であり、圧倒的多数は行政や企業の「ビジネス社会」で活躍する。ビジネスの現場では法的解決を必要とする問題が日々新たに起こってきている。法解釈理論教育は、これらの問題を解決する能力を高め

るためにももちろん有用ではあるが、ビジネス現場で生起する法的紛争がどのようなものであるかをしっかりと理解し分析した上で、実践的な解決能力を高めることも重要であると考えられる。そこで、本法学部は、従来の理論法学や法解釈学の良き面を継承しながら、「ビジネス法学教育」という新たな視点からの法学教育に取り組んできている。それは、従来、ともすれば法理論と法実務と平行に考えられがちであった法的思考のあり方を見直し、経済・社会において生起している実践的な法的課題を取り上げ、その法理論上の問題点を考究する訓練を積むと同時に、法的実務能力を高めることによって、さまざまな現代的課題においては、法的解決する能力を身につけることを目指す、すなわち、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指す。そして、本法学部は、このビジネス法学教育を不断に実践することにより、実社会において今日的・現実的な法的諸課題に対して法実務的な考え方もすることができ、現実社会の動きを法的に把握することのできる人材を育成しようとするものである。

本法学部のビジネス法学教育とは、一口で言えば、「社会で活かせる実践的法学教育」ということができる。その教育プロセスは、基礎科目から始めて、応用・発展科目や総合科目、法実務科目へと履修する。そのことによって、法学の基礎理論を学ぶだけでなく、実際の社会において法律学の知識を活用でき人材の育成を目指している。

#### **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。もとより、このような理念が日々の教育に具体的に活かされることが大切であり、その検証を日常的にしていく必要がある。しかも、現代社会状況や大学をめぐる厳しい環境の下で、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いる昨今、本法学部の教学理念を実現するための具体的な方策ももちろん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。

実社会の経験の少ない学生にとって、社会の現場で生じている具体的な課題を示しながら、法的解決を考えようとする本学部の教育理念・方法は、有効である。特に導入期において丁寧な指導を行っているのは、学生の大学教育へのスムーズな移行に大いに役立っていると思われる。しかし、最近では、大学受験者の激減に伴う厳しい大学間競争のあおりを受けてか、学習意欲のそれほど高くない学生や安易に離学してしまう学生も入学するようになっており、それだけに、これらの学生にも真摯に法学への関心を持ってもらうためには、これまで以上に学生の意欲や学生の多様な志向に応じたきめ細かな教育方法を決めて、その方策を速やかに実施することが必要となってきている。

#### **改善方策**

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。法学部の教学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)年度からは、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、学習意欲等の面で学生の多様化が急激であることから、平成 19(2007)年度以降も学生の実情に応じた画一的ではなく柔軟な対応をはかることにつとめていきたい。

なお、学部の目的を学則に規定すべく、現在作業中である。

#### d. 人間文化学部

##### **現状説明**

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関連性に立脚し、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の育成をめざす学部である。

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、以下に列挙する。

- 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 世紀の初期に入った現在、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るよう努めている。

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できる力を涵養していくことが必要である。

## 改善方策

人間文化学部は、人間関係学科とメディア文化学科の 2 学科で構成されてきた。人間関係学科は、人間行動（心理学）、人間形成（教育学）及び社会関係（社会学）の 3 分野から成り、それぞれの側面から人間関係を総合的に研究することを目的としてきた。また、メディア文化学科は、日本の伝統文化、現代文化を先端的なメディアを用いて世界に発信すること及び媒介としてのメディアの歴史的・文化的側面からの教育研究を目的としてきた。このような教育理念・目的は理想的で意義深いものであるが、教育研究内容が広範囲にわたるために 4 年間で学んだことを十分に理解・評価されない憾みがあった。

来年度の学科再編では、従来の総合性・学際性を堅持しながら、教育内容をより明確に表すために、心理学科、メディア社会学科、歴史民俗・日本語日本文化学科に再編し（届出済み）、特色ある教育を行う予定である。

### e. バイオ環境学部

#### 現状説明

平成 18(2006)年度入学生が第 1 期生であり、平成 19(2007)年度には 1 回生、2 回生が在籍している。

学部の理念、教育目標を達成するために、教養科目、専門基礎科目、専門科目からなる Semester 制に基づくカリキュラムを作成した。重要科目は必修としている。教養科目は両学科共通であり、重要科目である科学英語 I～IV、パソコン I・II が必修となっている。卒業に必要な教養科目単位に対して 33.3%の必修率である。専門基礎科目もすべて両学科

共通であり、必修率は72.2%となっている。専門科目は15科目が両学科共通である。専門科目の必修率は、バイオサイエンス学科で57.1%、バイオ環境デザイン学科で45.7%あり、グリーンバイオ技術者およびバイオ環境デザイナーに必要な基礎と専門性を確保するカリキュラムとなっている。科学英語およびパソコンに関して成績不良者が若干名いたが、補講やオフィスアワーに指導を行うことによって成績は大きく改善された。

講義については2/3以上の出席を、実験・実習については原則としての全出席を求めている。

必須科目を多く配置している専門基礎科目、専門科目について、専任教員が占める割合はいずれも平成19(2007)年度は100%である。そのためオフィスアワー等に教員を訪問し、積極的に勉学に励んでいる学生も多数いる。

バイオ環境学部では6~8名の学生に対して1名の教員がアドバイザーとなり、同じ研究室の他の教員が副アドバイザーとなる制度を開設当初から採用している。修学支援を必要とする学生もアドバイザーを訪れて勉学に関する相談をするなど、学生と教員間のコミュニケーションが比較的良好に保たれている。

教育(勉学)の成果を目で見える形にして、学生の意欲を高めるために、生物分類技能検定(3級、4級)やバイオ技術者試験(中級)などの受験を推奨している。これまでに生物分類技能検定3級に11名、4級に77名が合格している。バイオ環境技術者(中級)は39名が合格している。

また学生の理解度を改善するため、授業全般、科学英語、化学などについての学部、あるいは学科でのFD活動も行い、科学英語や化学などの講義科目や実験・実習の改善、導入期教育の化学テキストの作成などが行われた。

### **点検・評価**

平成18(2006)年度入学生が第1期生であり、平成19(2007)年度には1回生、2回生が在籍している。平成18(2006)年度、19(2007)年度の教育は概ね当初の予定通り順調に行われている。教育の質を担保する試みとして、必修重要科目、FDによる授業改善や教材作成、講義出席の厳格化、補講やオフィスアワーを利用した理解度向上の取組み、アドバイザー制度の活用など多くのことに取り組んでいる。以上平成18(2006)年度、平成19(2007)年度の教育は、おおむね学部の理念、人材育成目標にそって順調に行われている。

必修科目を定めることは学生にその科目の重要性を明確に示すことができるが、一方で単位未修得の場合に教員にかなりの負担を与えることになる。現在比較的順調に学修支援が行われており、成果も上ってきている。しかし学修支援の必要な学生は増加の傾向にあり、教員に負担の小さい学修支援の方策を採ることが肝要である。アドバイザー制度は機能している。

学生の学力の多様化があり、個々の学生の理解力を高める工夫が必要であるが、個人では限界がある。集団的にFDで検討し、試行錯誤的に取り組むことが必要であろう。

### **改善方策**

平成 20(2008)年度から学部内に学修支援室を設置し、高校教育の経験者を担当者として配置して試行する。

学生の学力が多様化している中、3 回生配当の専門外国書購読の中に科学英語の上級クラスを設け、さらに英語活用力の上達を図る。FD による授業改善の取組みをさらに継続して行い、初等中等教育の段階での勉学に関連したトラウマからの開放、実験・実習と講義科目を組み合わせた理解度向上対策などを推進する。倉本聰氏の主催する富良野環境自然塾との連携による「環境教育・富良野自然塾」も平成 20(2008)年度より開講される。以上のように、ソフトとハードの両面から教育目標を具現するカリキュラムの改善に不断に取り組んでいく。

## (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で、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、むしろある一定の範囲で科目履修の選択を制限することで、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。

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。

#### **改善方策**

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、平成15(2003)年のカリキュラムではコース制のなか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。さらに平成19(2007)年からの改訂カリキュラムでは、8コースから6コースに絞った。リベラル系のコースをなくして経済学プロパーの4コースと教職を含む学際2コースに整理統合することにより、経済学をより徹底的に学べるように方向付けることを行った。

### **b. 経営学部**

#### **現状説明**

本学部は経営学科と事業構想学科の2学科体制とし、「経営管理」「会計」「経営情報」及び「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つの領域を設置している。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並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。事業構想学科は開設後ようやく6年目となったが、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。

インターンシップ先の開発に当たっては教員も京都市、亀岡市内を中心に企業回りを行いながら努力している。しかし、学生ニーズとの整合性の点でマッチングする相手企業等を確保することが、今後とも継続的な問題点として残っている。

また、一昨年度実施した亀岡商店街での空き店舗事業については、一昨年度末で中断とはなったが、将来アントレプレナーを目指す学生の育成に当たっては、これほどよい機会はなかったであろう。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の実践に関する経験であり、今後ともこうしたチャンスを設ける努力が必要であろうと考えている。

#### **改善方策**

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。

その意味で、次年度より数年計画で経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部の4学部が一体となった「4年間にわたるゼミ教育」と就職を事務的に進めているキャリアサポートセンターと「教育と就職」の連携を強化し、実りある成果が出るように工夫しようとしている。

### c. 法学部

#### 現状説明

本法学部のビジネス法学教育とは、「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・発展科目や総合科目、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実務の知識をも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、学習意欲も高く法的問題に関心を示し自ら積極的に学習する者、意欲はあるのだが学習の方法にとまどう者、法的問題に関心が持てず学習の集中力が不足しており、離学も考慮する者などが同じ場で学ぶ状況が発生している。このような状況であることから、学生のそれぞれの意欲や学習集中力に対応できるようにきめ細かな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、学生の意欲や学習集中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、平成 16(2004)年度入学生から実施している。すなわち、①各科目を原則として 2 単位とし、意欲や学習集中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がそれである。

この他、演習科目は、1年次に「基礎演習」を配置するほか、2年次には学習意欲の不十分な者に対して、「トピックスタディ」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「法文化とことば」、「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「専門演習」「現代社会と法」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 のままだが、平成 16(2004)年度から I 類科目は 58 以上、II 類科目は 40 へと変更した。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、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、公法、民事法、商事法、刑事法、国際法、社会法、政治学、リーガルキャリアに分類し、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、課外講座は学費とは別に受講料を負担しなければならず、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、できるだけ早く大学の授業に適応できるようにすること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)年度には第2版を出版し、平成20(2008)年度入学生用に第3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。

### 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、学生の学習意欲の低下、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、講義に出席しても集中力を欠くため講義が理解できなかったり、単位取得をギリギリのレベルで取得さえできればそれでよいといった安易な方向へ流れたりする学生も増えてきている。教学理念や教育目標がいくら妥当だとしても、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なければ、空念仏に終わる。その意味では、個々の学生に応じたきめ細かな教育が行われるような方策を講じ、早急に実施していくことが必要となる。その意味で、上記の新しいカリキュラムの試みは評価に値するものと考えている。その成果が現れるのには時間を要するが、不断の点検により、修正すべき所はできるだけ迅速・柔軟に改めていく姿勢が今後一層必要となろう。

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約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。

### **改善方策**

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いえる。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られている。

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、学生の要望に答えている。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。

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。

### 改善方策

来年度より心理学科、メディア社会学科、歴史民俗・日本語日本文化学科に再編されるのに伴い、心理学科では「心理学への招待」、メディア社会学科では「現代社会とメディア」、歴史民俗・日本語日本文化学科では、歴史民俗学専攻において「歴史と民俗」、また、日本語日本文化専攻において「日本の文化」を開講する予定である。これらの科目については、各学科の専任教員がオムニバス形式で講義を担当し、学生に対して学科あるいは専攻の全体像を把握しやすいうようにし、専門教育への導入の役割ももたせている。

## e. バイオ環境学部

### 現状説明

学部の理念・目的・教育の目標等を周知するために、それらを収録した履修要項（バイオ環境学部）は全学部学生に配布を行っている。バイオ環境学部・学部案内（3万部）は受験生をターゲットとして作成されたものであり、2万5千部が高校生、高等学校、企業、生徒に配布されている。また Web 掲載して周知を図る。学生の多様化に伴い、様々な形で、また具体的な方法で学生に伝達する必要がある。そのため学部教務委員会や学部教授会などで十分に検討して、具体的な形で周知する方法も行っている。例えば春学期、秋学期開始時のガイダンスにおいて、その学期が学生にとってどのような意味を持つ期なのかを学部長から具体的な目標として投げかけるなどの工夫も行う。

本学部では、大学人以外の非常勤講師によるシリーズ特別講義 A、B 等があるが、第一戦で活躍している大学以外の非常勤講師が担当している。この特別講義の際にこの学部の理念は素晴らしいといわれることが多い。

### 点検・評価

履修要項には、学部の理念、教育の目標などが適切に書かれている。またバイオ環境学部学部案内の Web 教育の目標が部分的に掲載されている。

学部の理念や教育の目標は履修要項で十分であるが、父母、一般市民等に十分に配布されていない。さらに広く関係者に学部の目標を周知する必要がある。

### 改善方策

Web での学部の理念、教育目標の周知は、学生のみならず、広く一般や、また学生の就職対象企業等への周知にも活用でき、Web の早急な改善が必要である。

父母や社会人などへの学部理念の広報はまだほとんど行われておらず、今後検討する必要がある。

### (3) 大学院研究科の使命・目的・教育目標

(理念・目的等)

#### (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言えない。

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。

###### 改善方策

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及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。

本研究科では、入学定員5名に対して、大学院担当教員を始め、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中、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。京都駅前のキャンパスプラザのサテライト教室を有効利用し、社会人に利用しやすい教育サービスを提供することも検討中である。

#### **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。

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。

#### **改善方策**

本研究科の理念を考えると、社会人にとって魅力的な研究科にしていく必要がある。そのためには社会人に利用しやすい環境を整えることが必要であり、キャンパスプラザでの開講のほか、土日開講も検討していきたい。

### **d. 人間文化研究科**

#### **現状説明**

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連関を持つ 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・学問的課題が生起し、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(平成 19(2007)年 4 月に第 1 種の指定を受けた)、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た。

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(2004)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(2002)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った。その後、平成 19(2007)年 4 月に第 1 種の臨床心理士養成機関の指定を受けた。

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持つものである。

### **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。

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・実地的統合性を持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。

### **改善方策**

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、これら多様性を持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・教育目標等の周知の方法とその有効性

### a. 経済学研究科

#### 現状説明

研究科の目標、目的等を周知する方法としては、「大学院要項」経済学専攻のパンフレットを作成し、紹介している。また、毎年4月のオリエンテーション時に、3、4回生向けに大学院の内容を紹介し、将来の進路に関する選択肢の1つとして考慮するよう理解を促している。

学外向けには、ホームページに経済学研究科の使命・目的・教育目標が掲載されている。

#### 点検・評価

経済学研究科の志望者は、地域政策専攻としての経済学の勉強を志すものと、税理士資格を目指すものの2通りがある。後者に関しては、税理士資格の取得要件の変更以来、経済学研究科では税理士資格が取得できないような印象を持たれていた可能性がある。最近の2年間でようやく、年に2、3名ずつではあるが、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修了するものが出てきた。この分野のさらなる周知を図ることが望まれる。

#### 改善方策

平成21(2009)年度4月の開設に向けて、経済、経営、法学の3研究科合同で「税理士養成コース」を準備中である。各研究科の提供している科目のうちで「税理士養成」に相応しいと考えられる科目を持ち寄って、3研究科の税理士志望の大学院生にそれらすべてを提供し、資格取得の可能性がより高まることを目的として計画を進めている。

### b. 経営学研究科

#### 現状説明

研究科の目標、目的等を周知する方法としては、毎年「大学院要項」経営学科経営学専攻のパンフレットを作成し、冒頭に紹介している。また、新入生が入学した後のフレッシュマンフェスタにおいて、口頭で紹介し理解を促している。

全学の周知方法として、ホームページの中に経営学科研究科の使命・目的・教育目標が分かりやすく掲載されている。

#### 点検・評価

専門用語等が理解できないこともあるようで、質問を受けることがある。特に、留学生からのメールによる質問が増えてきたように思う。

#### 改善方策

専門用語の説明を下記に載せることや、メールによる懇切丁寧な対応を心がけることとした。

### c. 法学研究科

#### 現状説明

教職員間では、会議等の場で理念・目的・教育目標を意識した議論をしてきており、周知徹底している。受験生に対しては入学案内等の広報手段で周知をはかっている。入学時にも履修要項に明記するとともにオリエンテーションで理念・目的・教育目標を再確認している。学生への周知は十分に効果を上げていると思われる。社会に対してもインターネットホームページなどを通じて周知をはかっている。

#### 点検・評価

教職員や学生への周知は十分になされており、意識化もはかられていると思われる。社会への周知は大学院という性格もあり、本研究科の役割をさらに理解していただくよう努めるべきである。

#### 改善方策

教職員や学生への周知徹底は現状でも十分であるが、日常の業務遂行や授業などの実践で、理念・目的・教育目標を意識することにより、さらに徹底していきたい。社会へは、広報手段だけでなく講演会等を通じて周知をさらにはかしていきたい。

### d. 人間文化研究科

#### 現状説明

人間文化研究科の教育目的は、本学大学院学則に明記されており、その抜粋が人間文化研究科の大学院要項に掲載されている。大学院要項は、大学院への入学時に全員に配付され、要点の説明がなされているので在学中の院生には周知されていると考えられる。受験生や一般の人々に対しては、大学院案内やWeb上の本学ホームページの人間文化研究科に、「文化」・「社会」・「心」というキーワードで本研究科が目指している高度な職業人養成の説明がなされている。

#### 点検・評価

人間文化研究科に入学した大学院生に対して、入学時に全員に大学院要項が配付し、要点を説明するという方法によって教育目的等の周知がなされており、とくに問題はないと思われる。しかし、もし、受験生や一般の人々に対しても、人間文化研究科の教育理念や教育目的・教育目標等を開示しなければならないとすれば、Web上の本学ホームページの内容をさらに充実させる必要があるかもしれない。

#### 改善方策

在学中の大学院生に対して教育目的等の周知がなされており、とくに問題はないと思われる。しかし、さらに、受験生等に対しても、広く人間文化研究科の教育理念や教育目的・

教育目標等を周知し、その有効性も点検・評価し、改善しなければならないとすれば、大学院要項や大学院案内、Web上の本学ホームページの内容を一層工夫しなければならないと思われる。

### (3) 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、平成17(2005)、18(2006)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、平成14(2002)年度には団体職員として就職することができた。

本研究科にはこれまで、本学経済学部からだけでなく、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。

##### 改善方策

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おき、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並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。

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。

#### **改善方策**

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(2006)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。

#### **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言えない。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。

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。

#### **改善方策**

税理士希望者以外にも本研究科で研究したことのメリットが感じられるような教育プログラムを開発すべく、検討を進めている。

#### **d. 人間文化研究科**

##### **現状説明**

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6年目となり、4学年分の修了生18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。

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。

##### **改善方策**

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(2002)年度入学の第1期生で平成18(2006)年4月であった。なお、過去2年間において、4名の臨床心理士試験の合格者を輩出した。



## 第二章 教育研究組織

### 到達目標

- ① 教育理念目標の今日的な課題に対応するため、常に教育研究組織を点検し見直しを行う。
- ② 教育理念、目標を達成するため、各組織が機能しているかの検証を行う。
- ③ 組織間の十分な連携を図る。
- ④ 社会科学系・人文科学系・自然科学系を設置する総合大学としての特色を生かし、基本的知識と専門性のバランスがとれた人材の育成に努める。
- ⑤ 教育内容と授業方法等を改善するため、組織的な取り組みを促進する体制を整備する。

### (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・メディア文化学科、バイオ環境学部(平成18(2006)年4月開設)バイオサイエンス学科・バイオ環境デザイン学科の5学部8学科と、バイオ環境学部を除く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、また、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・初級外国語・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。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、ほかに留学生の派遣と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、定例の研究学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

5 学部 8 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・理系を設けた中規模の総合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、改善し、あるいは改革・再編の余地がないわけではない。

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ている課程科目については、学部科目との整合性の検討を行わなければならない。

本学では、平成 11(1999)年度より春・秋 2 学期のセメスター制をとり、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、すべての講義科目について学生の単位取得を容易ならしめるための 2 単位化を進めた。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、また、2 単位化も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、授業内容を検証していきたい。

学内外の講師による「仕事研究講座」「キャリア形成概論」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「白書で学ぶ現代日本」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、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、専門教育への円滑な移行を図っている。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、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 250 名を超えないように調整し、超えた場合は 2 クラスにするなど、工夫をしている。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」、「初年時教育と接続・導入教育」、「今様高校生かたぎ 進学って！」などの報告・討論が行われ、FD についての啓蒙活動を実施している。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、そのアンケート結果について、担当教員よりコメントを書き、教室に掲示するとともに、教務課で閲覧できるようにしている。学生にアンケート結果についてコメントを通じてフィードバックすることにより双方に意識改革が芽生えるなど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。

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、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、高等学校での情報教育が進んでいる現状に合わせ、習熟度別クラス編成を導入し、学生は習熟度に応じた科目を登録することができる。平成16(2004)年秋には、パソコン25台を設置したオープンルームを開設した。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ための英語プロジェクトという、上級レベルの科目までを配置している。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。

また、本学の教員資源を積極的に活用するため、伝統産業・文化と先端産業が共存する京都を研究する「京都学」研究プログラムを設置し、京都に興味・関心を持つ学生が学部を超えて受講できるようにしている。

また、学生の進路の一つである教職への道を広げるため、神戸親和女子大学と「小学校教諭免許状(1 種)取得プログラム」の協定を結び、本学教職課程で中学校 1 種・高等学校 1 種の教諭免許状取得と上記プログラムの締結により在学中に小学校教諭免許も取得可能になっている。

また、キャリアサポートセンターと連携して、厚生労働省の「YES プログラム」の認定を受け、共通科目群の中に取得に必要な科目を設置している。

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、教員は教育者として今後とも、意識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に、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。

英語プロジェクト、京都学研究プログラム、小学校教諭免許取得提携等は、平成 19(2007)年度からスタートしたプログラムであり、今後成果が出るようサポート体制を構築しなければならない。

## **改善方策**

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。このため、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、平成 14(2002)年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計画されている。

学部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。また、学生の進路を保証するためにもキャリア教育の充実を図らなければならない。その意味でも、「各種講座」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、現実にもあっ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、将来の課題を探究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持って、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、各委員会組織においても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。

## 国際交流センター

### 現状説明

交換留学生の派遣・受け入れについては、現在、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のオクラホマ州立大学との間で交換留学協定を締結している。この協定に基づく制度を利用して、ノースセントラル大学に関しては、平成 17(2005)年度は各 1 名、平成 18(2006)年度には各 2 名の送り出しと受け入れを行った。

近年増加の傾向にある外国人留学生の受け入れについては、中国からが断然多く、ついで韓国、台湾となっている。現段階での留学生の受け入れは、どちらかといえば身近なアジア地域へ視点を向けることが要請されていると言ってよい。

平成 18(2006)年 4 月時点での在籍留学生は、平成 14(2002)年度生 4 名、平成 15(2003)年度生 21(含編入学生 8 名)、平成 16(2004)年度生 15 名(含編入学生 8 名)、平成 17(2005)年度生 9 名、平成 18(2006)年度生 3 名、大学院生 7 名(含研究生 1 名)の計 59 名である。

短期海外研修では、本学が実施しているオーストラリアとアメリカでの研修について、平成 17(2005)年度は 30 名、平成 18(2006)年度は 19 名が、オーストラリアに出かけた。

### 点検・評価

国際交流センターでは、本学学生の国際理解教育の向上を目指して、交換留学生の派遣と受け入れや海外短期研修以外にも、在学生と留学生の交流を深めてもらうために交流ゼミや「イングリッシュテーブル」等、英語で話し合う機会を設けている。

また、一般外国人留学生に必要なとされてきているのが、留学生に向けたカリキュラム、特に日本語授業の改善と点検であり、一方で、何のための留学なのかという目的意識の啓発と、できれば卒業後の進路で留学の経験が生かされるような進路の確保が重要である。

外に向けた制度の確立と充実のみならず、在学する学生達の国際的意識をより高揚するためにも、こうした内部的な施策の充実が図られるべき時期にきていると言えよう。

交換留学生として派遣される留学は、本学学生にとっての大きな目標の一つとなっており、他方、派遣されてきた交換留学生との交流は、本学キャンパスの国際化にとって意義

深いものがある。

しかし、留学生として派遣される本学学生の英語力向上のためのプログラムの実施の必要があり、TOEFL 受験に関心を持つ意欲的な学生を増やすような教育体系の確立も急務である。

なお、本学では外国人留学生を安定的かつ継続的に受け入れるため、平成 11(1999)年、台湾の私立正徳高級中学との間において協定を結び、同校卒業生を留学生として受け入れることとなった。こうした海外指定校の留学生の受け入れとともに、本学の国際化のため一般私費外国人留学生を受け入れるカリキュラムの整備が必要であるが、問題は、入学する留学生の日本語能力である。入学時の選考で十分に調査・検証することが必要だが、一方で、アドバイザー制度やチューター制度など、留学生の受け入れ態勢の整備拡充も望まれるところである。

台湾の正徳高級中学とは平成 11(1999)年に、韓国の鷄林高校とは平成 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。

また、留学生に対しての、修学・生活面でのアドバイザー制度およびチューター制度も実施している。

## **改善方策**

情報化と国際化という時代背景を踏まえ、文部科学省は 10 万人の留学生の受け入れを決めたが、近年その増加傾向にかげりがみえ、教育の現場でもいくつかの問題が表面化している。本学でも、そうした傾向は否めず、たとえば私費外国人留学生の中には学問研究を目的として入学したにもかかわらず、アルバイトに日々の生活を追われ、場合によっては就労する等といったことも、ごく少数ではあるがみられる。入学してきた学生に対して留学の目的を明確にし、その目的から外れることのないような生活指導等に特に留意する必要がある。

また、本学に留学する学生のアカデミックな指導の改善として、授業を理解させるための語学力の訓練をより充実させることである。そのため、大学内の日本語学習の環境を整備し、日本の高等教育機関で学ぶ前段階としての日本語教育の充実をはかる必要がある。他方、海外への送り出しに関しても、本学学生の英語能力を上げるための本格的な取り組みが必要とされている。

なお、本学では外国人留学生が入学しやすい環境を整備する方策の一つとして、平成 14(2002)年秋学期入学生から授業料の半額を免除することにした。また、アジア各国からの留学生が大半を占めるという現状のなかで、その教育体系を再編する必要から、国際交流センターのみならず、教務部・学生部・入試部などが横断的に参画する合同検討委員会が発足しており、全学的な取り組みに着手しはじめている。

## **情報センター**

### **現状説明**

情報教育関係教室及び情報ネットワークシステムは、情報センターの専任事務職員 3 名

(事務長・課員 2 名)で、統括的に維持・管理を行っている。また、情報設備・機器・システムの日常的な維持・管理を行うため、情報センターの統括と指導監督のもと、専門業者よりシステムエンジニア 2 名の派遣をうけ、常駐させている。

情報教育関係教室及び情報ネットワークシステムの良好な維持・管理・運用及び情報処理に関する諸問題を審議、決定する委員会「情報センター運営委員会」を平成 9(1997)年に設置し、情報センターがその運営にあっている。運営委員は、経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部、バイオ環境学部から各 2 名の専任教員、専任教員より選任された情報センター長 1 名、専任事務職員(事務長)で構成される。

情報センター運営委員会においては、「教育プログラム」、「教室システム更新」、「学内 IT 化推進」、「規程」に関する部会を設けている。

情報センター及び情報ネットワークシステムの運用・管理に関する規定として、「情報センター規定」、「情報センターネットワーク運用管理内規」、「KIND ダイアルアップサービス運用管理内規」を平成 12(2000)年に制定、施行していたが、平成 19(2007)年に廃止した。

### 点検・評価

情報設備・機器・システムは、情報センターの統括と指導監督のもと、派遣の常駐システムエンジニアとの業務連携により維持・管理されている。

教育的立場から、システム管理、システム運用、そして情報に関するアドバイスを行う情報センター常駐の専任教員が不在である。

情報関係教室で発生するハードウェア、ソフトウェアの障害対応やサーバー、ネットワーク障害は、派遣の常駐者で行うことを基本としているが、繁忙期(主として授業期間)には情報センター職員及び教員の協力を含め、長時間にわたる業務の集中が見られる。

高度な情報知識を持って、学生からの質問を受け付ける常駐の専任アドバイザーが不在であり、ヘルプデスク体制が十分取られていない。一方では、本学学生がアドバイザースタッフとして授業補助にあたり、学生アドバイザースタッフ、受講学生ともに情報教育の質的向上を図る体制がとられている。

### 改善方策

今後、遠隔授業、e ラーニング、情報関係教室以外の講義室・演習室への情報機器の導入といった教育の情報化を図るためには、全学的な情報政策の方向策定が必要であろう。また、より一層の教育・研究の情報化推進には、事務・図書の情報化も不可欠であり、教員・職員の情報能力の向上施策が必要となろう。

教育研究組織としての情報センターにおいて、システム管理、システム運用、そして情報に関するアドバイスを常時行っているのが職員のみである点については、早急な改善を行いたい。

## (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大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、大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。まず、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あり、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、以下の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。すなわち、図書委員会、キャリアサポートセンター委員会、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、心理教育相談室運営委員会、セクシュアル・ハラスメント委員会、教職課程委員会、広報委員会などである。

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。またマンパワーの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。平成 15(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。さらに学生向けの講演会も、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、平成 17(2005)年度よりワーキングペーパーの発行も始めた。

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目の通すため、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。

### **改善方針**

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**

### **現状説明**

経営学科の専任教員は 14 名（専門教員 9 名、一般科目教員 5 名）、事業構想学科は 12 名（専門教員は 9 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 2 名、商学分野が 1 名、会計分野が 3 名、情報分野が 3 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 2 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。

### **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、公平な業務負担システムの構築が求められるところである。

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おり、これらへの対応が求められている。

### **改善方策**

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性があるといえる。

また、現在の両学科における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じていく上で、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。

差し当たり、教育と研究組織の改善、変更としては、「時代にあった」「学生が求める」「社会が認知し 希望している」学生を育てるべく 6つのコースを模索中である。まずその手始めとして、スポーツビジネスコースの創設を目標として、組織の強化を図ろうとしている。

## **c. 法学部**

### **現状説明**

平成 19(2007)年 5 月 1 日における本学部の専任教員数は 21 であり、うち法学関係科目の担当者は 16 である。教員一人あたりの学生数は 33.3 (700/21) となっている。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もできており、学部の特色をかなり出すことができていたが、財政的な理由・本法学部規模など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というのが実情である。

学部教育の実施に関しては、教務担当の主事と学部選出の委員が大学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』を研究成果の公表の場としている。

#### **点検・評価**

法科大学院との関連で、本学の専任教員の移動が相当頻繁であったため、専任教員を配置すべき科目に適正な配置をすることにさまざまな困難を伴った反省から、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性を痛感している。

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ので、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、発行が遅れる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。

学生定員が少ないので講義の受講者数も過大にならず（多人数講義で 200 名程度以下）、演習も法学担当の専任教員のほとんどが担当しており、演習クラス定員もある程度抑えられている（最大クラスで 20 名程度）。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。

#### **改善方策**

法学関係科目担当専任教員数は大学設置基準の 14 名を超えているので、学生数もそれほど多くない現状では演習等のクラス構成に支障は出ないと考えられる。しかし、法学の体系に沿った科目構成が要求されることから、現状の 15 名ではその要求に応えるには不十分のところが出てきている。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 8 年半を経過したが、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 19(2007)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 19 年 5 月 1 日現在）は、1 回生 148 名、2 回生 220 名、3 回生 258 名、4 回生以上 290 名である。

専任教員は学部全体で 36 名。その内訳は人間関係学科は教授 7 名、准教授 8 名、専任講師 1 名、嘱託講師 2 名であり、メディア文化学科は教授 10 名、准教授 7 名、専任講師 1 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関心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、定員をある程度満たす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。

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気が高く、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。

#### **改善方策**

来年度は、心理学科、メディア社会学科、歴史民俗・日本語日本文化学科に再編されるのに伴い、各学科への教員の再配置を行う予定である。心理学科は 10 名、メディア社会学科は 10 名、歴史民俗・日本語日本文化学科は 11 名の予定である。そして、従来のカリキュラムを改善あるいは新たなカリキュラムを編成し、特色ある教育研究の充実を計る予定である。このような改善・改革に向けた取り組みは、学部内の将来検討委員会および教務委員会において発足時から継続しており現在に至っている。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

教員の定員は 25 名であるが、平成 18(2006)年 4 月の学部開設時に 24 名が着任した。1 学科 5 研究室、学部として 2 学科、10 研究室の構成であった。平成 19(2007)年 4 月に残りの 1 名が着任し、25 名の教員となった。25 名中 22 名が学位（博士）所有者である。

一方実験事務室は、開設当初 2 名の実験助手であったが、学年進行で実験・実習時間の増加に伴い、平成 19(2007)年度は 3 名となった。このような体制で約 20 名の学生に対して

1名の教員ないしは補助者が配置されることになる。

研究室制を採用したことにより2～3名で研究室を構成することになり、カリキュラム実施にあたってバックアップ体制が取れることとなる。特に3、4回生の実験・実習や卒論研究を安全にまた濃密に行うことができるであろう。またバイオ環境学部教員は、教育、研究、社会貢献、大学運営の4つの分野において貢献することが求められているが、研究室という単位をベースとすることによりうまく機能するであろう。

#### **点検・評価**

25名の研究室制をとる教員と実験事務室が協力すれば、学年あたり200人の学生の講義、実験・実習を安全にかつスムーズに教育できる体制が構築できると考えられる。25名中23名が博士の学位所有者であることも高度な教育研究を行う支えとなるであろう。

研究室制によって複数の教員がカバーしながら教育研究に当たることができるなど有利な点が多い。また経験豊かな教員と若手教員を組み合わせることにより、若手教員の発展をサポートすることも可能になる。また野外の調査が主要な研究手段である分野も多いので、好都合である。

実験・実習の実施にあたり、実験事務室に実験助手が配置されていることは、実験・実習の準備および安全に実施するうえで適した運営である。しかし、4学年分の学生がすべてそろそろ完成時には、これで十分かどうか、あるいは運営上の工夫が必要になるかもしれない。

#### **改善方策**

平成20(2008)年度は4名となる予定である。3名の学位未取得者がいるが、平成20(2008)年度中に全員学位を取得する予定である。

### **(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たすことがない。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たすこともある。

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。

#### **改善方策**

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もの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**

#### **現状説明**

本研究科は、平成7(1995)年既存の経営学部を基盤として、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、その中で、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。

学内の外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比較しても仕事の種類の数はあまり変わらない。

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。

#### **改善方策**

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、学部のみ担当教員の研究及び教育をレベルアップし、大学院の教育及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、マーケティング、経営情報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。

差し当たり、次年度よりマーケティングと経営情報の教員を増やし、強化を図ることとした。

## c. 法学研究科

### 現状説明

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、現在では学部の法学科目担当の准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。

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。

### 改善方策

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、26名、11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(2003)年度末には、ある程度組織的な点検・評価を行い、将来につながる予定である。

小規模ではあるが、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のある教員と、高度の専門的実務経験のある教員を、核として配置する必要から生じたことであった。

##### 改善方策

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、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(2004)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補充

した。また、人間文化学部において平成 16(2004)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は、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組織としての適切性、妥当性

##### 現状説明

本研究所は、平成 4(1992)年 4 月に本学の学術研究を促進する基盤として開設された、「ビジネスサイエンス研究所」に始まる。同研究所は、本学における社会科学研究の中核としての役割を果たしてきたが、その後、人間文化学部の発足に伴い、発展的に改組され、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、「総合研究所」として再出発した。また、平成 18(2006)年 4 月より、本学の第 5 番目の学部である、バイオ環境学部の発足に伴い、人文・社会・自然科学分野を包括する文字通りの「総合研究所」として、本学の学術研究の中核を担っている。

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。

また、これまで本研究所が中心となって行ってきた亀岡市との「官学連携事業」は、平成 18(2006)年度からはリエゾンセンター開設に伴い、同センターに移行された。

##### 点検・評価

###### 研究助成および学会支援

①研究助成：平成 18(2006)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（期間 2 年）は 1 件の申請があり、採択された。学術出版助成は 1 件あった。平成 19(2007)年度については、現在募集中である。平成 18(2006)年度には共同研究の成果が総合研究所叢書 9、10 号として刊行された。

②平成 19(2007)年度の科学研究費補助金受給者の内訳：基盤研究 (C) 1 (3) 名、萌芽研究 0 (1) 名、若手研究 (B) 2 (3) 名、分担者 2 (7) 名である。ただし、分担者については研究所では十分把握できず、申し出のあった分のみである。なお ( ) 内は、バイオ環境学部を含んだ場合の件数である。

③学外研究員派遣：平成 18(2006)年度の学外研究員の派遣は長期 (1 年) が 2 名 (内国外 1 名、国内 1 名)、短期 (4 ヶ月) が 1 名 (国外) である。また、平成 18(2006)年度に海外で開催された学術学会等での発表で出張した者は 5 (8) 名である。( ) 内はバイオ環境学部を含んだ場合の件数である。

###### 研究所の独自事業

①ワークショップが下記の要領で開催された

- ・日時：平成 19(2007)年 11 月 11 日(日) 午前 1 時 30 分～午後 5 時 30 分
- ・会場：キャンパスプラザ京都 4F (第 4 講義室)
- ・テーマ：妖怪文化の歴史と民俗—妖怪文化研究の最前線を覗く
- ・第一部：妖怪文化研究の最前線
  - 司会 佐々木高弘 (歴史民俗学専攻所属)
  - 基調講演
    - 1. 世界にはばたく妖怪文化  
小松和彦 (国際日本文化研究センター教授・京都学園大学非常勤講師)
    - 2. 娯楽化された妖怪たち  
香川雅信 (兵庫県立歴史博物館学芸員)
- ・第二部：妖怪文化の歴史と文学と現在
  - 司会 堀田 穰 (歴史民俗学専攻所属)
  - 1. 歴史史料としての妖怪絵巻  
吉村亨 (歴史民族学専攻所属)
  - 2. 源氏物語の怪異  
山本淳子 (日本語日本文化専攻所属)
  - 3. 映画『どろろ』と海外市場  
大場吾郎 (メディア社会学科所属)
- ・第三部：妖怪文化研究の可能性 (全体討論)

②『総合研究所所報』の発行

平成 19(2007)年 3 月に『総合研究所所報』第 8 号を発行した。その内容は、特別寄稿 (1 篇)、トピックス (8 篇)、奨励研究中間報告 (2 篇)、書評 (2 篇)、研究所便り等で構成されている。

③ 平成 19(2007)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 7『フォーラム保津川』として刊行された。

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、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できるが、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共同研究、さらには国境を越えた海外の研究者との共同研究が、学際的研究、研究の国際交流という観点からも推奨される。また、研究所の運営委員会が主体性をもって研究テーマを設定し、共同研究を企画する試みも今後の課題である。

共同研究の出版についてであるが、現在は出版社の選定およびその装丁が共同研究者に

一任されているが、今後は研究助成の効率的利用という観点から、研究所で本学の学術図書の出版として最も望ましいと思われる出版社を選定し、また、その装丁の程度についても華美にならないように留意すべきであろう。図書の価値はその外見によってではなく、その内容によって評価されることは言うまでもない。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、助成規定にある出版期限の厳守を徹底し、安易な助成にならないように十分留意する必要がある。

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。これらの資料はわが国における「石門心学」研究の貴重な資料であるので、今後も継続して、その維持および収集に努める必要がある。

### **改善方策**

本研究所を、文字どおり本学における学際的研究 (Interdisciplinary Studies) の中枢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、『総合研究所所報』を発行しており、現在では質量ともに学術雑誌としての体裁を整えている。平成19(2007)年度からはWeb上でも公開されるようになった。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**

### **現状説明**

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、また地域への貢献(心理的支援)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。遊戯療法や箱庭療法の設備も整っている。

専任カウンセラー(専任講師)1名、嘱託カウンセラー(協力相談員)5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支援教室が行なわれている。平成13(2001)年の開設以来、当相談室に対する地域社会や学校からの認知が進むに従い、相談件数は順調に増加してきている。

### **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 18(2006)年度は 1,134 名であり、大学付属のこの規模の相談室であることを考えれば十分に満足できるものである。また継続して来談す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。

また、大学院の実習施設の機能としては、平成 19(2007)年 4 月に、大学院人間文化専攻臨床心理学コースが、日本臨床心理士資格認定協会より、これまでの第 2 種指定から第 1 種指定への変更が認められた。これは、臨床心理士養成機関としての地道な努力が評価された結果であると考えられる。

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応え易い。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：近隣に公的な無料相談機関が増えたことにより、経験の乏し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、小学生の事例の相談数が少ない。その一方で、院生が対応するには困難な相談内容を持つ来談者が多くなってきている。

### **改善方策**

臨床心理士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。これまでと同様の定期的な宣伝広告を継続するとともに、地域の医療機関や教育委員会、学校法人京都学園内の他の教育機関などとの交流を深め、近隣地域内での連携の強化を目指したい。

また、第 1 種指定を受けたことにより、これまで第 2 種指定大学院に課せられていた大学院修了後の 1 年間の実務経験がなくなる。そのため、ますます在学中の実習経験が重要になる。今後は、相談室における大学院生の実習内容をより一層充実させることを目指したい。

なお、過去 2 年間において、既に 4 名の臨床心理士資格試験の合格者を輩出しているが、今後は第 1 種指定校として、高度専門職業人である臨床心理士をさらに輩出できる体制を確立していきたい。

## 第三章 学士課程の教育内容・方法等

### 到達目標

#### <全学部共通>

- ① 後期中等教育から高等教育への円滑な移行を図るカリキュラム上の配慮を行う。
- ② インターンシップを含むキャリア教育の拡大と充実を図る。
- ③ 学生の修学意欲を高める施策の充実を図る。
- ④ セメスター制の特徴を生かした授業展開を図る。
- ⑤ 在学中に取得した資格を単位認定するなど、目標を持った学生の成長をサポートする。

#### <経済学部>

- 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・国際化への対応力を養う。
- ④ 健全な職業観を養う。

#### <経営学部>

- ① 国際化・情報化・価値の多元化へ対応する。
- ② 系統的かつ体系的教育課程を編成する。
- ③ 「京都学」を実施する。
- ④ 高い専門性と、趣味を生かした「スポーツビジネスコース」を創設する。
- ⑤ 有意の人材になるべく綿密な指導を行う。

#### <法学部>

- ① 大学を卒業者として社会から要請される読み・書き・話すという日本語能力を十分に身につけさせる。
- ② 社会で起きているさまざまな問題を理解し、考える力を身につけさせる。
- ③ 法学の基礎をしっかりと身につけさせる。
- ④ ビジネス社会で起きている法的問題を認識し、そこではどのような法的問題が生じているかを理解し、分析できる能力を身につけさせる。
- ⑤ ビジネス社会で生ずるような法的問題を適切に解決できる能力を身につけさせる。

#### <人間文化学部>

- ① 学生の個性に応じて、専門の学芸を教授研究し、幅広く深い教養を身につけられるよう体系的に授業科目を開設する。
- ② 学生の学修力の違いに配慮しながら、常時、教授方法の創意工夫を重ねる。
- ③ ゼミなどにおいて、人間の行動、文化と社会のかかわりを総合的に理解し、人間関係

の向上とより良い社会の構築に向けて、優れた判断力を培わせる。

- ④ 建学の精神にある「世界的視野」で多様な外国文化と日本文化を正しく理解し、豊かな人間性を涵養するよう適切な教育指導を行う。

## (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

#### 現状説明

平成15(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(1993)年)以降顕著になった本学部生の基礎学力の全般的な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したものである。その教育理念は「経済学の基礎知識を修得し、それを通して、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コース選択した第4セメスター以降の専門課程からなる、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)。

経済学部カリキュラムの概念図

| 年次等  | 1年次         |          | 2年次      |          | 3~4年次    | 要卒単位   |
|------|-------------|----------|----------|----------|----------|--------|
|      | 1セメスター      | 2セメスター   | 3セメスター   | 4セメスター   | 5~8セメスター |        |
| 区分   | 基礎学力課程      |          |          | 専門課程     |          |        |
| 絶対必修 | 日本経済入門      | 経済学A     | 経済学B     |          |          | 6単位    |
| 専門科目 | ゼミ1         | ゼミ2      | ゼミ3      | 生活と経済コース |          | 68単位以上 |
|      | 経済学のための数学入門 | 経済データの見方 | マクロ経済学 ※ |          |          |        |
|      |             | 統計学入門 ※  | 日本経済学 ※  | 社会と経済コース |          |        |
|      | 統計学の初歩      |          |          |          |          |        |

|        |                                      |  |                                   |                                       |   |               |        |
|--------|--------------------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------|---|---------------|--------|
|        |                                      | やさしい税の話<br>簿記原理                            | ミクロ経済学 ※<br>経済数学<br>地域経済論<br>財政入門 | 産業心理学<br>白書で学ぶ現代日本<br>日本語表現講座<br>金融入門 | グローバルネットワークと経済コース<br>ファイナンスコース<br>京都研究コース |               |        |
|        | 学部横断コース                              | 教職コース                                      |                                   |                                       |   |               |        |
| 総合教養科目 | キャリア開発スター                            | 入門数学<br>入門歴史<br>入門政経<br>入門科学<br>技能検定 A・B・C | インターンシップ A<br>インターンシップ B          | キャリア形成概論<br>現代日本<br>産業研究 A            | 仕事研究講座<br>現代日本<br>産業研究 B                  | 仕事研究ワークショップ※※ | 4単位以上  |
|        | 情報クラスター                              | <u>パソコン入門</u>                              | パソコン統計解析入門                        | 計量モデル入門                               |   |               | 4単位以上  |
|        | 国際クラスター                              | <u>総合英語1</u>                               | <u>総合英語2</u>                      | <u>英語3</u>                            |   |               | 10単位以上 |
|        | 学術クラスター                              | 人文科学・社会科学・自然科学・スポーツ                        |                                   |                                       |   |               | 10単位以上 |
| 自由選択   | 他コース・他学部より自由選択(資格取得4単位を含む)           |  |                                   |                                       |   |               |        |
| 要卒単位   | 絶対必修6単位＋専門科目68単位以上＋総合教養科目28単位以上＋自由選択 |  |                                   |                                       |   | 132単位以上       |        |

科目は一部抜粋

※印は選択必修科目

アンダーラインは登録必要科目

斜体表示は絶対必修科目

※※印は5 Semester

資格試験支援では実用英語検定試験、簿記検定、初級システムアドミニストレータ等の資格取得を支援し、経済学部教育課程に相応しいものは積極的に単位認定している。さらに、キャリアサポートセンターが実施する公務員入門講座等多くの講座を全学年に対し開講・支援し、実社会での応用力の強化に努めている。

また、資格課程としては教職課程を置き、中学校教諭1種社会、高等学校教諭1種公民、商業、情報の各教員免許の取得を可能にしている。博物館学芸員、日本語教員、図書館司書、学校図書館司書教諭の各資格は、他学部受講を加えることにより取得可能である。



## 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は負担増となるが、意識して科目充実に努めてきたと評価されよう。

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 14(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、平成 15(2003)年度からは野村証券提供の「金融入門」が、平成 19(2007)年度からは西村証券提供の「リスク・マネージメント論」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。

## 改善方策

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、絶えず見直すことが必要であり、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も不可欠である。その一つの事例がリメディアル教育である。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

### 現状説明

本学部では、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、企業及びその他の営利・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という教育目標を掲げ、教育課程の運営に当たっている。経営学科の「経営と管理」「会計」「経営情報」といった3領域制度、事業構想学科の「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条の目指す「大学は、当該大学、学部及び学科又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)及び「教育課程の編成に当たっては、大学は、学部等の専攻にかかわる専門の学芸を教授するとともに、

幅広い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を育成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。

(起業家的能力を育成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、その一つ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。

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育成に努めている。

### 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、いま一度緩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、及び将来展望に合わ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。更に、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、早速今年度から一部科目について実施された。今後とも、この議論の方向で、半期2単位科目の展開を拡大することにした。

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言えない。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、きめ細やかな指導やゼミ等の必修科目の設置も必要ではないかと思われる。

### 改善方策

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じていく必要がある。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、道徳的及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。

今年度実施したアンケート結果の学生へのフィードバックについても、その内容及び方法などを改善する方向で検討している。

教育と研究組織の改善、変更としては、「時代にあった」「学生が求める」

「社会が認知し 希望している」学生を育てるべく6つのコースを模索中である。まずその手始めとして、スポーツビジネスコースの創設を目標として、組織の強化を図ろうとし

ている。

### c. 法学部

#### 現状説明

「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い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、入学生の学習意欲や志向に大きな変化が見られ、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。

長所は、バランスの取れた科目配置であるが、学生の中には安易な科目選択を行う者も見られることがあるので、入学時の履修指導をさらに徹底する必要がある。また、時代環境は大きく変わろうとしており、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も確かである。さらに、法科大学院制度が平成 16(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否めない。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が、本法学部のビジネス法学教育はわが国の法学部生の大半が企業などに就職している今日的状況においては十分時宜を得たもの思っている。

#### 改善方策

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。

(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いえる。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。

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。

## 改善方策

来年度より心理学科、メディア社会学科、歴史民俗・日本語日本文化学科が設置されるのに伴い、教育課程の編成を学部共通科目（A群）、人間文化科目（B群）、学科基礎科目（C群）、学科専門科目（D群）の4つの科目区分とする。

A群（学部共通科目）は、他学部とも共通に履修する科目であり、人文・社会・自然の3分野の幅広い教養と専門科目に必要な言語能力、情報処理能力を培う科目群である。ここには外国語と生涯スポーツ科目も含まれる。また、本学独自の学際的プログラムである「京都学」研究プログラムの多くの科目もここに含まれる。

B群（人間文化科目）は、人間文化学部の学生全員が学科の区別なく履修する科目である。学部共通科目と学科基礎科目及び学科専門科目の橋渡しの役割を果たすとともに、人間と文化に関する学際的思考の基礎となる科目が置かれている。

C群（学科基礎科目）は、それぞれの学科の基礎的・総論的科目である。

D群（学科専門科目）は、各学科あるいは専攻の、より専門性の高い科目であり、専門を深化させていく科目である。

## （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

#### 現状説明

本学部のカリキュラムは、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。

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4コースと学部横断系2コースから構成されている。具体的には、まず、日常の社会生活で直面する経済問題の解決に役立つ基本的な考え方の修得を目指す「生活と経済コース」、第2に、より良い社会のあり方について考え、その構築に向けて必要な知識と行動力の修得を目指す「社会と経済コース」、第3に、グローバルな視点と、それを活用するIT手法の修得を目指す「グローバルネットワークと経済コース」、第4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」といった経済系コースに加え、次の学部横断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、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」である。

こうした基礎学力課程と専門課程からなる2段階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、すなわち、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28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「単位履修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。

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証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、イージー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乏しさが深刻になってきており、いわゆる経済学教育以前の基礎学力の涵養を徹底して強化すべきだとの意見が、教員の間から多く出ている。

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るようになった。

### 改善方策

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充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、いま一度緩やかな系統的学習プログラムを構築した。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、各人の進度に合わ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添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「会計学入門」、「会計学概論」、「経営学総論」、「入門簿記」、「簿記原理」、「経営情報入門」、「経営情報概論」、「商学Ⅰ」、「商学Ⅱ」、「事業構想概論」、「アントレプレナー論」、「企業と人材」、「卒業研究」の 13 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。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、単に取りやすい科目の取得に堕することなく、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及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、今年度からは、アンケート結果に関する学生へのフィードバックも行っている。

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、限られた枠組みの中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。

### **改善方策**

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、締切りにせかされて、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できるようにしたが、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 19(2007)年度へ向けて、ゼミナールの継続性と効率性、教育効果を様々な観点より検討している。

差し当たり、次年度より数年計画で経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部の 4 学部が一体となった「4 年間にわたるゼミ教育」と就職を事務的に進めているキャリアサポートセンターと「教育と就職」の連携を強化し、実りある成果が出るように工夫しようとしている。

## **c. 法学部**

### **現状説明**

平成 3(1991)年の「大学設置基準」の改正に伴い、本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科目履修を可能にしたが、安易な科目選択により法学の体系的な学習ができていないような学生が見られたので、さらに見直しを行い、現在では、Ⅰ類（法学部固有科目）から 58 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）26 単位の履修とし、平成 17(2005)年度入学生から演習科目 8 単位の修得を卒業要件とした。

カリキュラム内容は、平成 16(2004)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す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・契約関係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、学生の理解度を考慮し大きくは拡大していない。



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、司法書士、行政書士、公務員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りく学生がいることに配慮し、ゼミの形態を複線化し「トピックスタディ」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。さらに、「法文化とことば」という少人数クラスを設け、法に関わる問題を素材としつつ日本語を使いこなす能力を高めるようつとめている。

### 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。

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。1年次の基礎演習は入学直後でもあり機械的なクラス編成を続けてきている。2年次以降のゼミは複線化し、意欲のない学生や学力不足の学生にも学習への動機付けを行ったり基礎学力をつけさせるようなゼミとして「法文化とことば」、「トピックスタディ」を設置し、多数のクラスを配置することとした。3年次以上の演習は、学習意欲のない学生が学習意欲のある学生の足を引っ張ることのないよう、伝統的な専門演習に相応しい学習意欲を持つ学生が受講する科目として位置づけられた。しかし、学生にはその意図が徹底しておらず、これまでの演習イメージでそれほど専門学習意欲のない学生も含まれているのが現状である。学生にしっかりとメッセージを発信していくことが課題となっている。

### 改善方策

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18(2006)年度は3年次生以下に全面適用された。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回生で履修する講読を志望分野によって選び、さらに3・4回生で演習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、学部の期待に込んでいるが、2期以降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。

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。

## 改善方策

来年度より心理学科、メディア社会学科、歴史民俗・日本語日本文化学科が設置されるのに伴い、各学科の教育課程の体系を次のように編成した。

心理学科では、心理学の入門にあたる科目、心理学研究のために必要な科目（研究法、統計法、英語）を1回生から履修可能にし、心理学の基礎科目、専門科目がその後続くよう科目が配置されている。心理学コース、臨床心理学コースともに開講科目が多岐にわたり、実験や実習、演習などもバランスよく配置し、卒業研究を学修の集大成として位置づけている。

メディア社会学科では、現代社会コース、教育とジェンダーコース、ポピュラー文化コース、マスコミコース、広告広報コース、メディア制作コースを設け、学生の適性、進路希望に応じた教育の充実を図り、学生の多様な学びのニーズに応えられるよう教育課程を編成した。

歴史民俗・日本語日本文化学科では、歴史民俗学専攻と日本語日本文化専攻が設置される。歴史民俗学専攻の教育課程は、日本の歴史や文化を学ぶ歴史コースと習俗や伝承の世界を探求する民俗コースに分かれるが、それぞれのコースの独自性を保ちながら、両方の分野を複眼的に学修できるよう編成されている。

また、日本語日本文化専攻の教育課程では、専門への入門科目、講義科目、講読科目、専門演習の順に履修できるように編成されている。まず、高校から大学への橋渡しとして、「京都の文学」、「漢文入門」、「古文入門」などの科目を配置し、次に、主要講義科目として、「日本語学概論」、「日本文学概論」、「日本文学史」、「日本文化論」、「中国文学概論」、「日本語史」を配置した。早い時期に領域全体を俯瞰できるようにし、2～3回生の講読科目で読解力・思考力を鍛錬し、3～4回生の専門演習で深く専門の研究を行わせ、その成果が卒業研究として結実するよう編成されている。

### (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持っているが、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。

従来の一般教育は平成 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えている。

#### **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。

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大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。

#### **改善方策**

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 セメスター延長して第 3 セメスターまでとし、この間を「基礎学力課程」として明確に位置づけた。

### **b. 経営学部**

#### **現状説明**

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。

基礎教育分野では情報教育の一つとして 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 A・B」・「倫理学」・「東洋の歴史 A・B」・「西洋の歴史」・「日本の歴史 A・B」・「ジェンダー論 A・B」・「人権の歴史と現代」及び「英語文化事情 A・B」、「自然と技術」の領域では「生命の科学」・「自然科学史」及び「自然環境 A・B」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 A・B」・「梅岩『心学』研究」・「京都商人論 A・B」というユニークな科目を設置している。

#### 点検・評価

本学部の理念にしたがって一般教育科目群を 6 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な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、学生一人一人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。

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及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。

#### 改善方策

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。本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、その際の事前及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目指している。

### c. 法学部

#### 現状説明

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。

一つは、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を

中心に配置している。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。

二つは、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。

三つは、法学部固有の共通科目として、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。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。本学部では、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(2003)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、議論を重ねているので、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、平成 17(2005)年度には第 2 版を出版、現在、平成 20(2008)年度に向けて改訂作業をしている。しかしながら、それでも教員の専門分野との関係など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「法文化とことば」を正規科目とした。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いることが、学生の理解度に応じた授業方法を工夫することに役立っている。

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。

#### **改善方策**

オリジナルテキストを更によりよいものに改訂するためには、基礎教育研究会の活動を従前よりもっと活発にしていくことが必要となる。科目的には「法文化とことば」以外にも、基礎学力を補強する科目などの導入を検討している。また、ビデオやパワーポイント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 20 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 20 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、「心理学入門」「社会学入門」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。

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、宗教に関心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。豊かな人間性ととともに、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。

### 改善方策

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・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

#### 現状説明

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、学部横断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。

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。

#### 改善方策

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

#### 現状説明

本学部では、「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、企業及びその他の営利・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という教育目標を掲げ、専門教育課程の運営に当たっている。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 分野の中に、基幹専門科目である「経営学総論」をはじめとする 13 科目、その他の科目として



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「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。

#### **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。

本学部では平成14(2002)年に事業構想学科を開設するに当たり、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条の精神に一層適合させることができたといえよう。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

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、リーガルキャリアの分野ごとに、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」、「契約関係法実務」、「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習も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、専任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。

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どおこら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。

## 改善方策

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 75 科目、メディア文化学科は 84 科目がある。分野別では、人間関係学科では、心理学系 20 科目、社会学系 14 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 29 科目、歴史文化系 25 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、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になって、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。

上記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・教育学のうち、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。

### 改善方策

来年度より心理学科、メディア社会学科、歴史民俗・日本語日本文化学科が設置されるのに伴い、専門教育的授業科目数としては、心理学科では 69 科目、メディア社会学科では 83 科目、歴史民俗・日本語日本文化学科の学科共通の学科基礎科目 40 科目、学科共通の学科専門科目 11 科目、歴史民俗学専攻の学科専門科目 22 科目、日本語日本文化専攻では 42

科目である。

(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

**現状説明**

本学部のカリキュラムには、学術クラスター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糸としながら教養的科目履修を横糸に組み立てられているのである。

**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。

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。

**改善方策**

サブゼミの制度を導入し、学部横断コース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、経済学の学習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及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—生涯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。

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言えない現状にある。

## 改善方策

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、後者の各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。

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設け、講義や演習の中でも総合的な判断力を培うため、授業方法の改善に心がけている。

#### 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コンソーシアム京都での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을あげている。

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。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。

#### 改善方策

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できる。

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できるようになる。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できず、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。

##### 改善方策

一般教養的授業科目は、学部共通科目の中の教養科目として位置づけられているが、京都学研究プログラム科目、情報・パソコンのプログラミング科目も「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」するという趣旨に沿うものであると考えられる。

#### (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

##### 現状説明

第1 Semesterで「総合英語」、そしてその後も「総合英語 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た。業者委託であったため、これを廃止し、新たに専任教員と非常勤講師（いずれもネイティブスピーカー）が担当者となって「英語スピーキング」を導入し

たところ、受講生が増えてきた。

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るが、今後はeラーニングの導入も検討に値する。

#### **改善方策**

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、一クラスの人数の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、平成 15(2003)年度より「総合英語」のクラスでは、アチーブメント・テストが実施され、英語の学力が増進したかどうかを 4 つの学部で測ってきたが、平成 18(2006)年度より、予算の関係上、廃止となった。業者テストから自前のテストに切り替えることが望まれる。

### **b. 経営学部**

#### **現状説明**

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、ハンガール語、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 1・2 英語」(各 2 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。

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。

### c. 法学部

#### 現状説明

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科目を積極的に導入、平成 19(2007)年度からは英語プロジェクトプログラムを開設し、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、ハンダ語を開講している。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設け、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。

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、たとえば法学部固有科目としての「フランスの法と文化 A・B」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。

#### 改善方策

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」「入門ハンダ語」「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いえる。

#### 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。

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いえない、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。

#### 改善方策

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 74 単位（うち 6 単位が必修）以上に加え、総合教養科目のうち、学術クラスターで 10 単位以上、国際クラスターで 10 単位以上、情報クラスターで 4 単位以上、キャリア開発クラスターで 4 単位以上で、総合教養科目全体として 28 単位以上を取得しなければならない。残りの 30 単位 ( $132 - (74 + 28) = 30$ ) は、教養科目と専門科目の中から自由に取ることが出来る。

##### 点検・評価

卒業に必要な最低限の 132 単位で卒業する場合、総合教養科目と専門科目の単位数の配分に関しては、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。

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。

##### 改善方策



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

### 現状説明

平成 14(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・ナンバー及び 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及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又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、その適切性及び妥当性に関しては問題がない。しかし、学生一人一人の志向を確認し、より適切な科目履修を指導していく体制はいまだ十分であるとは言えない。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、及び 6 Semester 終了時点で行っている。

文部省による平成 3(1991)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。

### 改善方策

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 58 単位、一般教養的科目（Ⅱ類）については 40 単位、更に平成 17(2005)年度入学生からは、演習科目 8 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、公務員試験対策として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(2004)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(ゼミ以外だと)230単位となった。しかし、少人数クラスの「法文化とことば」、「トピックスタディ」、「ケーススタディ」、「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16であるが、受講生の上限を30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58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。

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。

#### **改善方策**

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14科目、42単位、外国語科目等38科目、112単位、専門教育的授業科目は、人間関係学科が78科目、265単位、メディア文化学科が85科目、322単位である。

#### **点検・評価**

各群の科目の全体に占める割合は、単位数でいうならば、人間関係学科では、一般教養的授業科目10.0%、外国語科目等26.6%、専門教育的授業科目63.4%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 8.8%、外国語科目等 23.5%、専門教育的授業科目 67.7%となっている。

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できる点で好ましい。また外国語科目等も多く、国際化の時代にふさわしいといえる。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。しかし、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。

#### **改善方策**

来年度の間人文学部における授業科目数と総単位数は、新 3 学科が設置されるのに伴い、一般教養的授業科目 30 科目、外国語科目等 65 科目、専門教育的授業科目は、学科共通の間人文学科 (B 群) が 73 科目、心理学科では 69 科目、メディア社会学科では 83 科目、歴史民俗・日本語日本文化学科の学科共通の学科基礎科目 40 科目、学科共通の学科専門科目 11 科目、歴史民俗学専攻の学科専門科目 22 科目、日本語日本文化専攻では 42 科目開講される予定である。

### **(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**

##### **現状説明**

経済学部のカリキュラムでは、8つの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づける一方、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、大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ものとする。

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要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、他学部との問題意識の相違から独自性が発揮しにくい。

##### **改善方策**

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**

##### **現状説明**

本学部の基礎教育を含めた専門科目の設置及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ゆだねている。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当たり、専門基礎教育であるプレゼミの在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。

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余り、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。

#### **改善方策**

基礎教育と教養教育の実施・運営に当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。

差し当たり、次年度より数年計画で経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部の4学部が一体となった「4年間にわたるゼミ教育」と就職を事務的に進めているキャリアサポートセンターと「教育と就職」の連携を強化し、実りある成果が出るように工夫しようとしている。特に「読み 書き 表現する」の三点に絞って一年次より取り組むべく、具体案が検討・模索されている。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

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（基礎演習、民事法入門、刑事法入門）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。

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。

#### **改善方策**

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。

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。

#### **改善方策**

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、各クラスの人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。

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ていて、クラス編成がプレースメント試験の結果によって機械的になされることは改善の余地があると思われる。

### 改善方策

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づ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、いわば入り口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、学園高校出身者と外の高校出身者は何ら区別をしていない。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。例えば、「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当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。

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在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。

### **改善方策**

平成 15(2003)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た。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 A・B」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。

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。

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。従来の形態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た。

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。

#### **改善方策**

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 20(2008)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によって配慮がなされている。

#### **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。

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でき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。

#### **改善方策**

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」的な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。

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。

#### 改善方策

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かなど、個別の学習計画をともに策定する「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「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（「会計学入門」、「会計学概論」、「経営学総論」、「入門簿記」、「簿記原理」、「経営情報入門」、「経営情報概論」、「商学Ⅰ」、「商学Ⅱ」、「事業構想概論」、「アントレプレナー論」、「企業と人材」、「卒業研究」）から24単位以上を修得することが条件になっている。

その意味で、「新しく、社会が求めている知識」を滋養してゆくよう、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たい。

#### （カリキュラムと国家試験）

国家試験に関しては、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在り方についての議論は長い間にわたって繰り返され、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、又は登録必要科目とすべきである。

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である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、余りにも自由度の高いカリキュラム編成は意志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い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。

#### **改善方策**

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。

特に「読み 書き 表現する」の三点に絞って一年次より取り組むべく、具体案が検討・模索されている。

次年度より数年計画で経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部の4学部が一体となった「4年間にわたるゼミ教育」と就職を事務的に進めているキャリアサポートセンターと「教育と就職」の連携を強化し、実りある成果が出るように工夫しようとしている。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

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」、「刑事法入門」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、刑事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 Semester 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。

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う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者もあつたり、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。

#### **改善方策**

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、必修科目を設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。

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、という例がないでもない。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。

#### **改善方策**

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時間であり、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、セメスターの定着はよいが、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。

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。

### **改善方策**

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及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組の中から専門・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 及び第 8 セメスターでは各 28 単位の登録制限を課している。

単位数に関しては自宅での予習及び復習を含めた 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。

本学の授業は講義・演習・実技・実習という形式の組合せで展開され、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。経営学科の新入生は第1 Semesterで語学・パソコン入門を含めた一般科目群、第2 Semesterで基幹専門科目、そして第3 Semester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。

### 点検・評価

Semester制の導入は、当初は4月に春秋学期の2 Semester分を登録するという移行措置を挟みながら、平成12(2000)年度より春秋2回登録の完全Semester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。

Semester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中で、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。Semester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つ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 Semester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。Semester制の場合は1 Semester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・実践的知識の習得と深化が、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図れるデザインとし、単位数の面でも各授業内容に則して配分されている。

### 改善方策

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あこがれから、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単位ものと同年で4単位ものの形態へ進むものと思われる。

### c. 法学部

#### 現状説明

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、2単位で個別指導をしている。

#### 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、学部間共通科目でも、多くの科目で、週1コマ15週で2単位を与える科目に変容してきている。

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。

#### 改善方策

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、演習Ⅳを履修し卒業研究を提出して審査に合格したものには、演習Ⅳ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。

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いえる。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るれば、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。

### **改善方策**

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 一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大きい、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**

### **現状説明**

大学コンソーシアム京都の単位互換制度の枠組みを中心に、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京都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京都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、数名ではあるが毎年安定した申し込みがあり、本学とは全く異なる環境で勉強できた学生は、貴重な体験を通して帰学後は人間的にも一回り大きく成長している。

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。

#### **改善方策**

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や、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リフォルニア大学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、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**

他学部受講に当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。

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。

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言えないであろう。

インターンシップについては、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。

#### **改善方策**

他学部受講に当たっては、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。例えば「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

については本学部で開講する必要があるものも幾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。

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、成功しているといつてよい。国内留学制度も、これを基盤として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。

#### 改善方策

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、平成18(2006)年度は94人いる。

また、札幌学院大学と沖縄国際大学で修得した単位は60単位まで要卒単位として認定している。

「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できるという点で、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。

#### **改善方策**

「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と出ている可能性はある。

### **(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・学部等にあつては、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。

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に支援策が検討されるべきであろう。

### **改善方策**

セメスター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年次編入に当たって最大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、認定方法は外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」又は「インターンシップ B」という科目で2単位を認定される。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、その活動の一つとして全学部生向けにインターンシップ先の開発及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京都の場合と同様に「インターンシップ A」又は「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及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、及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。

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。

#### **改善方策**

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。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

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。

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。

#### **改善方策**

他教育機関での履修が学生の勉学の幅を広げ、そこでの学生との交流などいろいろな視野を広げるだけでなく、学習意欲の向上にも寄与するところが大きいこと等を考慮すると、その可能性の拡大に向け検討を続けていくことが肝要となろう。

#### **d. 人間文化学部**

##### **現状説明**

大学以外の教育施設等での学修としては、大学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**

大学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。平成18(2006)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。

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。

##### **改善方策**

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。平成 18(2006)年度の実績では、単位認定者数 17 名、認定単位合計 64 単位である。札幌学院大学、あるいは沖縄国際大学への国内留学者はなく、海外留学にも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。

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。

## 改善方策

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

## 現状説明

(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外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。

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変わりない。他大学の授業は飽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。

#### **改善方策**

本学部生の大学コンソーシアム京都での履修及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**

#### **現状説明**

平成18(2006)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、認定単位総数は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。この状況は、平成19(2007)年度も同様と思われる。

#### **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。特に、本学での取得単位数が要卒単位等の関係で不足気味の学生にとって、再チャレンジの場或いは救済の機会としての意味を持つ。

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、学生の中には、告知・公表しているにも関わらず、この制度を認知しない者も見受けられるので、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。

#### **改善方策**

さらに履修の機会の拡大に向け検討をしていきたい。何がこれに相応しい機会にあたるのか、教育機関に限定することなく、法実務的な実習など広い視野からも検討していきたい。もちろん、早急に具体策を決めていく所存である。

### **d. 人間文化学部**

#### **現状説明**

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できるので、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。

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でき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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

平成 18(2006)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 427 コマで、専任教員の担当コマ数はそのうち 199 コマである。したがって、専任の担当比率は 46.6% である。

また、平成 18(2006)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 439 コマで、専任教員の担当コマ数はそのうち 203 コマである。したがって、専任の担当比率は 46.2% 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。

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。

#### **改善方策**

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 17(2005)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 12 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 9 名であり、事業構想学科は 9 名である。したがって教養科目担当教員は経営学科で 4 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 87% (春学期)・87% (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Ⅰs・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、また基幹専門科目は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 80% (春学期)・80% (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」及び「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 46% から 47% と低い専兼比率となっている。とはいえ、上記の教養科目担当者は、経営学に密接に関連を持っている「情報、コンピュータ」「英語、国際関連科目」「ビジネス実務」と「健康、体育」関係の専任教員である。

### 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よい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。

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り込みを行ったが、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。

### 改善方策

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。

次年度より「スポーツビジネスコース」を立ち上げるべく、人的な確保に動いている。このスポーツビジネスコースの設置は、経営学部に、新たに急成長している「健康・スポーツ関連産業」の知識と学力を向上せしめ、経営学と健康・スポーツを連携したコースを設置したいためである。

コースを設置した趣旨として、次のようなことがあげられる。

① 卒業生の新たな就職先と起業のために

経営学部の卒業生の進路として、また起業として「健康とスポーツ関連産業分野」は IT 産業を凌ぐものがあり、有望視されたグローバルなマーケットであるためである。

② 経営学部には、すでに多くのスポーツを愛好する学生が入学しているため

既存の在學生に、スポーツを単なる趣味・活動に終わらせるのではなく、就職=人生を生き抜く手段として利用させてあげるため、そのための知識を一刻も早く、組織的にコースとして対処したいためです。そのために、次年度より主要科目 5 科目を設置し、専任で指導したい。

③ 本大学の人的資源を有効に使うため

このコースを設置するにあたり、経営学と保健体育の双方教員を全学的に有効利用することで、シナジー効果が期待できる。また、大学全体として、費用対効果も新規採用よりも優れている。

④ 受験生に対する新たなアピールの材料として

受験生に対して、経営学が設置されている大学で健康とスポーツを連携させてコースを設置している大学は珍しいとの「ウリ」「特徴」を出したい。

またこれらのコースは、本学 5 学部共通科目の増加に伴う、学生へのサービス向上へと検討・準備をしている。

### c. 法学部

#### 現状説明

平成 19(2007)年度における専門科目の開講数は、春学期 86 であり、そのうち 72 科目を専任教員が担当している。専・兼比率は 5.14 対 1 である。秋学期の開講数は、93 であり、そのうち専任教員が担当する科目は 74 科目である。専・兼比率は 3.89 対 1 である。一般教育科目の春学期開講科目数は 224 であり、専任担当科目は 133 であり、専・兼比率は、1.46 対 1 である。秋学期開講科目数は 218 であり、うち専任担当科目数は 125 であり、専・兼比率は 1.34 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、この比率が低いが、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。

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、本学部の特色を発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。

### 改善方策

法学科目の専任教員は、平成 19(2007)年 5 月現在 16 名であるが、今後、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 65 科目 [42 科目、64%]、外国語科目は 45 科目 [27 科目、60%] (留学生科目を除く)、専門基礎科目は 55 科目 [22 科目、40%] である。

人間関係学科は、基幹科目は 20 科目 [14 目、70%]、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 7 科目 [0 科目、0%]、社会関係の分野は 15 科目 [3 科目、20%]、演習他は 23 目 [22 科目、96%] である。

メディア文化学科では、基幹科目は 18 科目 [18 科目、100%]、展開科目では、メディアの分野は 28 科目 [16 科目、57%]、日本文化の分野は 38 科目 [15 科目、39%]、演習他は 76 科目 [76 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。

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。

### 改善方策

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。

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。

### 改善方策

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、情報教育及び健康促進に関連した生涯スポーツに力点をしているため、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。

国際化及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かか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。

### 改善方策

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、例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、全学的な取組が求められている。

## c. 法学部

### 現状説明

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。

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、比較的良好的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。

#### **改善方策**

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。平成18(2006)年度は、6月中の1日をとって、学部ごとに、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、学部長と教務主事が出席し、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の出席も求めた。

日頃、兼任教員との接点はほとんどないが、この講師懇談会を開催することによって、大学側は、執行部中心の限られた人員とはいえ、兼任講師と接して意見交換をすることができたのは有意義であった。

## 改善方策

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できれば、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、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。

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。

### 改善方策

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、エンプロイヤビリティ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はもちろんのこと、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。

### 点検・評価

社会人の受入れ、及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の措置は適切かつ妥当に行われているといえよう。

亀岡市に立地する唯一の高等教育機関として、生涯学習を始め、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。

### 改善方策

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、これらの施設の解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。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)年度から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。

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、科目等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。

#### **改善方策**

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いえる。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、平成 18(2006)年度において 111 人の受講者がある。

「現状説明」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。

#### **改善方策**

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、基幹科目に置くことにしている。

## (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

###### 現状説明

登録必要科目となる「総合英語」、「パソコン入門」そして「経済学のための数学入門」クラスでは、習熟度別にクラスを編成している。「総合英語」と「経済学のための数学入門」はプレースメント・テストにもとづいて、「パソコン入門」はアンケート調査の結果にもとづいてクラスを分け、「英語」と「経済学のための数学入門」はアチーブメント・テストも実施してきた。だが英語については、予算削減措置の結果、平成 18(2006)年度よりアチーブメント・テストが廃止された。

###### 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。マーク式については、各項目が集計され、担当者に返却されると同時に、各自の担当科目の評価が全学平均と較べて有意に差があるかどうかの統計的な検定を平成 18(2006)年度以降、実施した。その結果は、担当教員に返却されるとともに、学部執行部で点検される仕組みをスタートさせた。

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。

###### 改善方策

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く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」及び「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及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」及び「パソコン入門」の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。

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い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。

## 改善方策

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。FDはもちろんのこと、教授会での真摯な議論や、法学部の教育研究会での徹底的な議論から教育効果の測定のあるべき姿が導き出される。

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個々の授業の効果測定をおこなう場合には、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。

### **改善方策**

基礎演習担当者会議で議論しており、これをもとに更に全体で議論をすすめる予定である。

#### **d. 人間文化学部**

### **現状説明**

教育上の効果を測定するための方法としては、い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いえる。

### **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。

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。

### **改善方策**

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でき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**

### **現状説明**

学部教務委員会を中心に各科目の有機的な関連づけを検討し、科目担当者に周知するようになっている。とくにクラスが複数設定される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。

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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

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**

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。各会議等で目標達成度についての教員間の合意がなされる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。

#### **改善方策**

今後は、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学部教務委員会にて確立していく必要があるであろう。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

これらについては、教授会、学部教務委員会及び基礎演習担当者会議で話し合っている。しかし、まだ検討段階であり、合意は確立していない。各教員の理解の相違を埋めるために、それぞれが考えている問題点を真剣にぶつけ合うことが求められよう。

#### **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。もちろん、これまでに幾多の研究書もあるわけであるから、取り組みの遅れに甘んじているわけには行かないし、むしろ深刻な事態に直面しているとの認識こそが肝要だと思っている。

教員間の合意の確立は、学生にとって是非とも望まれることであることから、大きな利点となりうるが、その内容如何によっては、学生或いは教員にとってもプラス・マイナスに作用しようから、問題はどんな内容で合意するかである。いずれにしても、早急な検討が必要である。

### **改善方策**

基礎演習担当者会議で議論しており、これをもとに更に全体で議論をすすめる予定である。

## **d. 人間文化学部**

### **現状説明**

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いえず、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「人間関係論入門」、「メディアと文化」においては、複数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いえない場合がある。

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。

### **改善方策**

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まとめ、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言えない。

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。

#### **改善方策**

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。また、アンケート結果を踏まえたコメントや授業改善策を各授業の教室に掲示する等のフィードバックを実施している。

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。

#### **改善方策**

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しているとは言えない。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方が望ましい仕組みであるのかもしれない。したがって、導入に当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。

その意味で、学長を議長とする学部長会議による迅速な資料の収集と方向付けが求められている。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

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。授業評価アンケートは、年2回行われてはいるものの、教育効果を測定できる段階にはない。

早急な検討が必要である。授業評価アンケートも過去3回分程度の動きは極僅かで、数値的な判断には限界がある。むしろ、自由記述欄をどのように活用していくかが今後の課題となろう。

#### **改善方策**

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。前述の自由記述欄の活用については、第三者機関の助言も選択肢の一つとして考慮に入れ、広範な議論をしていく必要があると考える。

### **d. 人間文化学部**

#### **現状説明**

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ことができるであろうが、それら全体について、機能的有効性を検証する仕組みとい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いえるものは現在のところ導入されていない。

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いう可能性がある。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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

本学部の平成18(2006)年度卒業生230名の進路状況は、就職150名、大学院進学5名、大学進学1名、専門学校進学5名の161名が決定し、進路未決定が69名である。

就職に関しては、主な志望業種は卸・小売業・商社(36.7%)が最も多く、次いで金融・

保険(14.5%)、情報・通信(10.2%)、製造業(9.6%)などとなっている。

就職決定の主な業種は、卸・小売・商社(34.7%)で自動車販売・機械器具・繊維・織物などが最も多く、次いで製造業(14.7%)で食料品・機械器具・パルプなど、協同組合などの複合サービス業(8.0%)、情報通信業(7.3%)、金融・保険業(7.3%)などが大半を占めている。

大学院の進学については、本学経済学研究科に3名が進学した。

専門学校については、スポーツ・アニメ・リハビリ・デザインなどに5名が進学した。

なお、進路未決定者は、今後も就職活動を継続する者が31名、公務員試験や各種資格取得の準備のためが8名、フリーター6名、アルバイトから就職を目指す者が7名、その他(未定等)3名という結果である。

### 点検・評価

本学部の平成18(2006)年度卒業生に対する就職率は65.2%である。卒業生230名のうち、就職登録者は172名であり、これを母数にした就職率は87.2%である。これは昨年度と比較すると4.1ポイント上昇していることは評価できる。ただ、就職登録をしていない学生は昨年度46名に対し、今年は58名と卒業生が17名少ないにもかかわらず実数が多い。その結果もあってか、全国平均の67.6%より本学部は2.4ポイント下まわる結果となった。

本学部の就職登録者に対する就職率は87.2%の就職率で昨年度を大きく上回っており、就職活動の姿勢については評価できる。第1志望業種に決定率が高く理想的であるが、金融・保険業が上位にランクされながら、決定企業の実績として7.3%と低い。また、活動継続中の学生が31名いる。希望の業種に就職できなかったことや、この業種でなければとこだわる学生が増加したこと、4回生になってから多くの単位を取らざるを得ない状況になり就職活動ができなかったこともあったのではないかと考えられる。今後低回生から就業意識を高め、登録率を上げる工夫がさらに就職率を上げることになると思われる。

### 改善方策

本学部では平成15(2003)年のカリキュラムの抜本改革以来、キャリア教育をカリキュラムの大きな柱としてきており、低回生から系統立てたキャリア教育を施すべく、2回生全員を対象に、春学期には「キャリア形成概論」、秋学期には「仕事研究講座」を正課科目として受講させている。学生の授業評価も高く、意識啓発に大いに役立っている。しかしこれらの科目が座学による学習であるため、実践的な能力啓発がしにくい難点を有していた。その上、先の両科目を受講してから半年間はキャリア関係の科目がないまま、就職活動に臨むことに鑑みて、平成18(2006)年度から3回生の春学期に「キャリア形成ワークショップ」を選択科目として開講し、問題解決能力やプレゼンテーション力という実践的能力の育成を目指す科目を加えた。系統立てた科目配置をした結果、学生の評価は非常に高く、彼らの多くがゼミや課外活動のリーダーとして活躍していることに当該科目の成果を見ることができる。しかし内容の広がりや深さから考えて、いま少し時間を増やしてほしいという要望があることから、2時間連続講義として開講することを計画している。

## b. 経営学部

### 現状説明

本学部の平成 18(2006)年度卒業生 195 名の進路状況は、就職 129 名、大学院進学 4 名、他大学編入 1 名、専門学校 3 名、アメリカの大学留学 1 名の 138 名が決定し、進路未決定が 57 名である。

学科別では、経営学科は卒業生 111 名で、就職 79 名、大学院進学 2 名、専門学校 1 名の 82 名が決定し、進路未決定が 29 名である。事業構想学科は卒業生 84 名で、就職 50 名、大学院進学 2 名、他大学編入 1 名、専門学校 2 名、留学 1 名の 56 名が決定し、進路未決定が 28 名である。

就職に関しては、主な志望業種として、経営学科では卸・小売・商社(30.1%)が最も多く、次いで情報・通信業(13.7%)、サービス(11.0%)、金融・保険(11.0%)となっており、事業構想学科では卸・小売・商社(25.5%)が最も多く、次いで金融・保険業(21.6%)情報・通信(11.8%)、製造業(9.8%)、運輸業(7.8%)となっている。

就職決定の主な業種は、経営学科では卸・小売・商社(24.1%)でスーパー・自動車販売などが最も多く、次いで製造業(17.8%)で一般機械器具・食品製造など、サービス業(10.9%)となっており、事業構想学科では卸・小売業・商社(28.0%)で一般機械器具・スーパー・自動車販売など、サービス業(28.2%)、娯楽・広告業が最も多く、製造業(18.0%)で印刷・食品製造、金融業(10.0%)などとなっている。

なお、進路未決定者は、今後も就職活動を継続する者が 22 名、フリーター 3 名、アルバイトから就職を目指す者が 9 名、公務員試験準備や各種資格取得のためが 4 名、その他(未定等)19 名という結果である。

### 点検・評価

本学部の平成 18(2006)年度卒業生に対する就職率は 66.2%、卒業生 195 名のうち就職登録を行っている者は 146 名であり、これを母数にした就職率は 88.4%である。全国平均 67.6%に対して 1.4 ポイント下っている。これを学科別によると経営学科は、卒業生に対する就職率は 71.8%で全国平均より 4.2 ポイント高い。卒業生 111 名のうち就職登録を行なっているものは 87 名であり、これを母数にした就職率は 90.8%である。事業構想学科は、卒業生に対する就職率は 59.5%で、卒業生 84 名のうち就職登録を行なっているものは 59 名であり、これを母数にした就職率は 84.7%である。また、第 1 志望業種に就職決定率が高く理想的である。経営学科は全国平均より 4.2 ポイント高く、就職登録者の 10 人中 9 人までが就職できたことになる。

昨年度より本学部は経営・事業構想の 2 学科に分かれ募集した学生が就職に臨んだ。昨年度の場合、経営学科は、卒業生に対する就職率は 63.9%、就職登録者を分母にした就職率は 83.5%で、事業構想学科は卒業生に対する就職率は 74.4%、就職登録率を分母とした就職率は 91.8%であった。この数字から昨年度と今年度の数字がまったく逆転してしまっ

た。

原因の一つに事業構想学科の登録率が考えられる。去年の就職登録率は 81.2%で今年は 70.2%であった。また今年度の経営学科の登録率 78.4%から見ても 8.2 ポイント低い。

### **改善方策**

経営学部では理論的かつ実務的な能力を有する人材の育成を目指しており、特に会計専門家、情報関連専門家、起業家養成など学部独自の養成プログラムを展開している。このプログラムのさらなる充実に加えて、専門家に必要な資格をキャリアサポートセンターの資格講座で取得するよう学生の意識の向上をはかる必要がある。

ここ数年の本学部の就職率の推移をみると、その高低に就職登録率が関わっていることが読み取れる。入学時から学生の就業意識を高め大学で学ぶ意味を考えさせるような学部教育の推進も今後の課題と考えられる。

## **c. 法学部**

### **現状説明**

本学部の平成 18(2006)年度卒業生 163 名の進路状況は、就職 111 名、大学院進学 3 名、専門学校 4 名の 118 名が進路決定し、進路未決定が 45 名である。

就職に関しては、主な志望業種として、卸・小売・商社(20.6%)、金融・保険業(13.1%)、運輸業(10.3%)、情報通信(9.4%)、公務員(9.4%)、サービス(8.4%)で大半を占めている。

就職決定の主な業種は、卸・小売・商社(24.3%)で自動車販売・機械器具・スーパーが最も多く、次いで製造業(13.5%)、サービス(12.6%)、金融・保険業(10.8%)、公務員(9.9%)が大半を占めている。

大学院の進学については、本学法学研究科に 1 名、他大学の大学院(ロースクール)に 2 名が進学した。

なお、進路未決定者については、就職活動を継続する者が 12 名、公務員および各種資格取得への準備のためが 7 名、フリーター 6 名、今後もアルバイトから就職を目指す者が 1 名、その他(未確認) 19 名という結果である。

### **点検・評価**

本学部の平成 18(2006)年度卒業生に対する就職率は 68.1%、卒業生 163 名のうち就職登録を行っている者は 129 名であり、これを母数にした就職率は 86.1%である。

卒業生に対する就職率は、全国平均 67.6%を 0.5 ポイント上回る結果となった。第 1 希望の公務員試験に合格しなかった後でも求人が多かったこともあり、体勢を立て直し就職活動を継続した成果ではないかと思われる。

本学部の就職率は、景気回復の兆しもあり全国平均 67.6%を 0.5 ポイント上回った。この要因のひとつに登録率が高いことが考えられる。また、志望が高い公務員に 11 名が採用されたことは評価できる。

## 改善方策

就職率の向上のために、ビジネス法学の特色を出しつつ、キャリアサポートセンターと連携して学生をバックアップしていく必要がある。今年度より、学生各人へのサポートの体系化を図り、目指す資格などに合わせて「合格保証プログラム」の提供を開始したので、その効果を検証しより充実するよう検討していく。また、キャリアサポートセンター主催の行政書士・社会保険労務士・宅地建物取引主任者講座等の受講を引き続き奨励し、そのフォローに努めていく。

## d. 人間文化学部

### 現状説明

本学部の平成 18(2006)年度卒業生 249 名の進路状況は、就職 148 名、大学院進学 5 名、他大学編入 4 名、専門学校 17 名、韓国留学 1 名の 175 名が決定し、進路未決定が 74 名である。

学科別では、人間関係学科は卒業生 120 名で、就職 69 名、本学大学院進学 2 名、他大学院進学 1 名、他大学編入 2 名、専門学校 11 名の 85 名が決定し、進路未決定が 35 名である。文化コミュニケーション学科は卒業生 129 名で、就職 79 名、他大学院進学 2 名、大学編入 2 名、専門学校 6 名、韓国留学 1 名の 90 名が決定し、進路未決定者が 39 名である。

就職に関しては、主な志望業種として、人間関係学科では卸・小売業(24.1%)が最も多く、医療・福祉(12.7%)、官公庁・自治体(11.4%)、サービス(11.4%)となっており、文化コミュニケーション学科では情報・通信業(40.5%)が最も多く、次いで卸・小売業(20.2%)、教育(9.0%)となっている。

就職決定の主な業種は、人間関係学科では卸・小売業(29.0%)でスーパー・自動車販売などが最も多く、次いでサービス業(10.1%)、医療・福祉(8.7%)となっており、文化コミュニケーション学科では卸・小売業(27.9%)で機械器具・自動車販売などが最も多く、次いで製造業(15.2%)で繊維・化学工業など、サービス業(12.7%)、情報・通信(11.4%)となっている。

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 23 名、フリーター14 名、公務員試験や各種資格取得の準備のためが 10 名、アルバイトから就職を目指す者が 5 名、その他(未定等)22 名という結果である。

### 点検・評価

本学部の平成 18(2006)年度卒業生に対する就職率は 59.4%、卒業生 249 名のうち就職登録を行っている者は 169 名であり、これを母数にした就職率は 87.6%である。全国平均 67.6%に対して 8.2 ポイント下回っている。

これを学科別に見ると人間関係学科は、卒業生に対する就職率は 57.5%、卒業生 120 名のうち就職登録を行なっているものは 76 名であり、これを母数にした就職率は 90.8%である。文化コミュニケーション学科は、卒業生に対する就職率 61.2%、卒業生 129 名のうち就職登録を行なっているものは 93 名であり、これを母数にした就職率は 85.0%である。

就職未決定者が74名いることについては、一層の努力を要する。

就職登録者に対する就職率は高いが、本学部の卒業生に対する就職率は59.4%で全国平均より8.2ポイント下回っている。就職を希望しない学生について卒業後の進路指導について検討する必要がある。ただ、昨年度よりこの学部は他学部 비해就職率が著しく低い実態から指導された経過があり昨年度に比べ5.2ポイント上昇した。特に人間関係学科では昨年度の就職率43.5%に対し今年度は57.5%と14ポイント上昇している。

### **改善方策**

今年度の本学部の就職率は、前年度と比較すると、かなりの改善がみられるが、これは景気の回復に伴う就職状況の全般的改善という全国的傾向の影響によるところが大きいと推測される。学部としては、1回生の必修科目（「人間関係論入門」「メディアと文化」）において、学問と職業のつながりを講じ、キャリア形成への動機づけを試みたり、1・2・3回生のゼミで就職指導を行うなどして、学生が就職や進路のことを考える機会を制度的に増やす努力をしている。

今後、就職率を改善するためには、基礎学力の強化（特に国語・外国語）、キャリア形成に対する意識の向上が不可欠である。また、上回生にはYESプログラムへの参加を推進したい。今後も教務と連携しつつ、カリキュラムの整備をいっそう進めなければならない。

学生が希望する進路を実現することが望ましいのはいうまでもないが、各自の能力・水準に見合った就職先（適職）を見つけることも重要である。これまで本学部では、あまりに高すぎる目標を設定したために挫折し、未決定のまま卒業を迎える学生もあった（マスコミ志望者など）。この点に関しては、教員とキャリアサポートセンター職員の連携を深めて、いっそうきめ細かなキャリア指導を行うように努めたい。

### **（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、各セメスターで 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。

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に成功しているが、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 セメスターには、「日本経済入門」「総合英語」「経済学のための数学入門」など履修登録が義務づ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 18(2006)年度 17.9%) 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。

### 改善方策

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緩和させて 60 単位

とし、単位取得率が低い学生や就職活動等で多忙な 4 回生を救済してきた。しかし履修登録をした科目をしっかりと学び、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、セメスター制度導入の際に 1 年次から 3 年次まで 1 セメスター 24 単位、4 年次は 1 セメスター 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した。制度移行期にあっては留年者が一時的に増える傾向もあったが、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**

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。最近では留年率も 10% を切るようになり、セメスター制に伴う履修登録の上限、及び運用も学生に浸透したようである。

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、及びその運用が適切なものであると評価できよう。

#### **改善方策**

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って、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在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 セメスターまでは 24 単位、7・8 セメスターは 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、履修登録制限単位の対象には含まれない。

#### **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。

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。

### **改善方策**

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ら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。

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。

## **改善方策**

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だ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関し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。

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。

### **改善方策**

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、及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方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具体的な方策として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、及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、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及び成績評価基準の整合性を高めていく必要がある。

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、学生も納得した上で科目選択を行うことが可能となった。また成績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、及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、いわば安きに流れる傾向も見られる。

#### **改善方策**

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・ティーチングの一つ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。

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。

#### **改善方策**

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。

#### d. 人間文化学部

##### 現状説明

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通ずるもので、一定程度の評価を得ている。

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、常に反省の上で、厳密に評価されるべきである。

##### 改善方策

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、本人の作成したものである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。

### (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、平成 17(2005)年度以降は、個人情報法の全面施行により、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、そのウェ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。

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ェ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をえない。

#### **改善方策**

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三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)

本学部の履修要項及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当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。したがって、本学部の場合は講義要項及びシラバスが学生の学習意欲を刺激する仕組みに当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行うことにより、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出制度があり、公的に対応できる体制は整備されている。

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。

#### **改善方策**

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。昨今の成績疑義申出状況やそれに対する担当者の回答も誠実なものであり、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、余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。

成績評価については、各授業担当者の中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。

#### **改善方策**

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。

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いうまでもないが、卒業年次学生に関していえば、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。

##### 改善方策

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、Semester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。

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。



## 改善方策

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、及び固有（専門科目）64 単位以上、非固有（専門以外の科目）40 単位以上、及び「研究ゼミナール I s・f」（経営学科）、「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か、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。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組であり、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。

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。

## 改善方策

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。

その意味で、次年度より数年計画で経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部の 4 学部が一体となった「4 年間にわたるゼミ教育」と就職を事務的に進めているキャリアサポートセンターと「教育と就職」の連携を強化し、実りある成果が出るように工夫しようとしている。

## c. 法学部

### 現状説明

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。

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。

#### **改善方策**

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できる。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できよう。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できる。

#### **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、「認定心理士」の資格を取得した者は平成18(2006)年度末において40名であった。

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。

## 改善方策

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もあるかもしれない。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いる。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」での毎回提出する授業内リ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回生秋学期(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。

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。

### **改善方策**

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**

### **現状説明**

経営学科並びに事業構想学科では春学期及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、後者の指導に当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替えができたかどうかを確認している。その際、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。

(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一人一人の成績状況の確認、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る

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・semester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。特に、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持つものであり、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要要件となる。

先に述べたように、学生に対しては点と面の指導、及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。

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言えない状況もまた事実である。

#### **改善方策**

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、今後はよりゼミを利用した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**

#### **現状説明**

新入生には毎年4月上旬に実施しているフレッシュマン・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。

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。

#### **改善方策**

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活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（平成15(2003)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「○限」「○コマ」「○○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。

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。

#### **改善方策**

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を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開いて対策を講じているものの、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 (2004) 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言えない。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。

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。

#### **改善方策**

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ー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、今後は必要になるだろう。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。

#### **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、十分であるとは言えない。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。

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合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。

#### **改善方策**

アメリカの大学ではリ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、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、学部独自に開設したホームページを最大限に利用すべく、コンテンツを調整しているので、経験を元として数年で効果あるものとしたい。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

本学部では全専任教員に、最低週 2 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設けており、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、利用学生は年々増加している。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。

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ないう傾向があり、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、オフィスアワー以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が、教員が真面目に対応している。

#### **改善方策**

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、休みがちの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。

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する学生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。

#### **改善方策**

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学生指導デスク（通称、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、留年すると、ゼミの履修登録ができなくなるので、これまでは野放しになっていた。そこで、平成 16(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、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、ゼミの授業時間中もその都度卒業要件の周知徹底を図った結果、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。

平成 15(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戻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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

過去 3 年間の留年者比率は 6%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、各ゼミナール担当者が指導している。担当者が 5 月と 10 月に多く欠席している学生に郵便にての呼び出しと、それでも欠席となるものへは携帯電話による呼び出しを掛けることにより、担当者指定の日時・場所にて綿密なコミュニケーションを交わしている。そのことによる、効果は出てきているのであるが、絶対的な切り札となっていない。

#### **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 一制度の導入により半年で卒業可能となったのである。

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。

#### **改善方策**

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言えないが、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。

差し当たり、日頃の授業からの学生と担当者のコミュニケーションの機会を増やすべく、ゼミナール支援金(2万円程度)をもって食事会、会社訪問などをすることとした。

### c. 法学部

#### 現状説明

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)年度以降は、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。

留年者の中にも、ほとんど大学へでてこない者が見られ、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。

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は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。

#### 改善方策

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。

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。

## **改善方策**

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1～3」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で開催して、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。

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言えない。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。

### **改善方策**

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、教授会を始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。また、『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習効果をあ

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。

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」の在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。

本学部では春学期及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。

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とどまらず、職員も参加することにより大学組織の在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」の在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。

また、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。

「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。

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。

#### **改善方策**

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要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**

#### **現状説明**

学生の学修の活性化に関しては、第 1 に導入期教育を充実することが挙げられる。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「民法入門」と「刑法入門」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。4 月の授業開始直前に実施されるフレッシュマン・フェスタも重要な導入期教育のひとつになっている。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、成績の優秀な学生を表彰する制度を設けている。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、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 8 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、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京都のFD委員会の委員をしたり、ワークショップのコーディネータやセミナーの講師を担当したりしたことがある。第4は、学生による授業評価であるが、学生から質問のあった数ヶ所についての回答を教室に掲示するなどして公表してはいるが、それ以外は、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、それなりの満足感があるのではないかと思われるが、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。

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の努力が要求される。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。

### 改善方策

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、中位の学生とに分かれる。最近、成績不振者の比率が高まってきているため、今後は、その実態を解明し、そ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、大学に戻るように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。

専門ごとの指導体制のまとまりは、発足して 9 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。

##### 改善方策

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

#### 現状説明

シラバスは誰も読まない「電話帳」と酷評された時期もあったが、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編集し、平成 18(2006)年度から Web 上でも公開されるようになった。また「専門ゼミ」の選択に際しては、シラバスとは別に「手引き」を用意するとともに、ゼミ連(学生の任意団体)が作成するゼミ紹介冊子も一人一人に配付される。

入試広報上作成される高校生向けのシラバスも、経済学部の授業をわかりやすく紹介しているので、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索引が付けられるなど、「見やすさ」と「使いやすさ」のための工夫が行き届いている。

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、テーマやキーワードなど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。

#### 改善方策

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べき機能を備えなければならず、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での公開方法を改めることが必要となる。

## b. 経営学部

### 現状説明

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ページほどに及ぶ冊子を毎年編集している。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

シラバスは毎年編集され、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。

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つでもあり、特に、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（いちもくりょうぜん）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、冊子の情報量が余りにも膨大になっている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かい離れ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ところである。

### 改善方策

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。これと合わ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。

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。

### 改善方策

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。

しかし、問題もある。学生間で、360 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。シラバスは詳しくけ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だろう。

#### **改善方策**

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。

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。

### 改善方策

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言えない。

間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。

### 改善方策

最近ではアウトソーシングなどを利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初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活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、学生にも各教員がアンケート結果にコメントを付した文章を掲示する形でしか公表していない。

### 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活かされている。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。

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ので、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活かされたかを知らされることがないので、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。

#### **改善方策**

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**

平成 18(2006)年度は、春学期と秋学期、それぞれ 1 回ずつ、授業アンケートが行われた。今年度からは、学期の終わりではなく、途中にアンケートを行って、その後、授業内で担当教員からコメントを発表するようにした。

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。

#### **改善方策**

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できないので、担当者の意識の向上を図ることが望ましい。

## **(4) FD 活動に対する組織的取り組み状況の適切性**

### **a. 経済学部**

#### **現状説明**

FD 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、これとは別に平成 15(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FD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。

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。

## 改善方策

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

#### 現状説明

FD活動に対する組織的取組は大学教務委員会、及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組として、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組として「プレゼミ」の在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FD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組だけでは十分とは言えないが方向として適切であろう。

学部の専門科目担当者と教養科目担当者が授業改善の在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。

## 改善方策

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捕らえていく必要があるだろう。

### c. 法学部

#### 現状説明

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(2001)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。平成17(2005)年度から基礎教育研究会の活動をしている。

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活かされている。基礎教育以外の分野では、FD活動はまだ不十分である。

基礎教育研究会での検討は、各教員の授業に活かされており、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。

#### 改善方策

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19(2007)年度は、若松寛教授と折戸桂子准教授、岡本健一教授が発表を行った。

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できているとはいえない。

#### 改善方策

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てるため、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「しゃべりっぱなし」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。

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、必ずしも十分とは言えない。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。

###### 改善方策

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専用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方が教育効果も高く、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。

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。

#### **改善方策**

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ったりする教員が多数である。

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、意欲のない学生が意欲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。

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。

#### **改善方策**

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「心理学初級実験」と「心理学基礎実験」、「心理学上級実験・実習」がある。実習は「デジタル編集実習」と「メディア上級実習」があるが、それ以外に、実質的に実習的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。

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。

#### **改善方策**

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、平成 15(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。

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。

##### **改善方策**

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幾つかある。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。

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すそ野を広げていく必要があるだろう。

#### **改善方策**

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方が効果的であろう。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。

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。

#### **改善方策**

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いえる。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。

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できる。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。

##### 改善方策

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) 「遠隔授業」による授業科目を単位認定している大学・学部等における、そうした制度措置の運用の適切性

#### a. 経済学部

##### 現状説明

eラーニングの科目として「アルゴリズム論」を平成15(2003)年から実施している。習熟度のばらつきが大きいと、学生各自が自分のペースで課題を進めていくという当初の目的が機能している。平成18(2006)年度の秋学期から、「高校情報」免許のための教職科目であり全学の共通科目でもある「情報と職業」でもeラーニングを導入した。高校生相手に「情報」をいかに効率的に伝達していくかを理解させる道具としての意味合いも有している。

いわゆる「遠隔授業」として、異なったキャンパス間で同時に授業を聴くということには行っていない。

#### **点検・評価**

平成 17(2005)年度までは、e ラーニングと言いながらも、動画像や音声と、文字情報を示す画面との同期を図るソフト購入の予算が認められずにきたので、単なる紙芝居として、音声無しで、画面を切り替えていくことしかできなかった。担当者の研究室に自由に質問に来させる、あるいは適当な単元の区切りごとに教室に集めるなどの方法を併用して授業のレベルが低下しないように工夫していた。平成 18(2006)年度の予算で同期ソフトの購入が認められたので、平成 19(2007)年度からは e ラーニングと呼べる設備が稼動しだした。

学生のレベルのばらつきに対応して、自分のペースで学習を進めていけるという利点が生かされている。また、講義がない時間帯を有効に生かせるという利点も大きい。

e ラーニングは稼動しているが、該当科目数は少ないままである。教員が一人ですべてを準備しなければならず、教材作成に関する補助（予算、人員）も付かないので、実験授業の域を出ない。

#### **改善方策**

e ラーニングに関しては、ようやく普通のインフラ整備がなされようとしているので、今後の課題としては、以下の項目が考えられる。

- (1) 科目数を増やしていく。コンピュータに詳しくない教員でも使えるように、教員の研修、ソフトの簡略化などを進める必要がある。
- (2) 入学予定者の事前教育に e ラーニングを使うという構想も以前から検討しており、実現方法を探っているところである。
- (3) 学生の就職試験対策のため、e ラーニングで教材提供をすることも検討していきたい。

遠隔授業に関しては、大学が1つのキャンパスにあるので、その必要性の認識が乏しかったことが、実現していない主な理由である。ただし、大学コンソーシアム京都にいくつかの講義を提供しており、本学のキャンパスから離れた場所で講義が行われているので、遠隔授業の対象である。入学式、卒業式をリアルタイムでインターネット配信するなどの使い道も考えられるので、今後の検討課題としたい。

### **(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す予定であった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)年度は各1名、平成18(2006)年度には各2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)年度には同大学より12名の研修生を、また平成18(2006)年度にも13名の研修生を受け入れた。

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ヶ月で、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が、残念ながら平成18(2006)年度は先方の事情により中止となり、現在のところ停止状態となっている。今後、諸般の事情が許せば継続実施していきたい。

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、そして平成18(2006)年度は20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し、さらに強化推進していく予定である。

#### <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(2003)年度入試においては、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 名が徴兵制度のためやむなく休学となっている。また、平成 18(2006)年 4 月時点での在籍留学生は、平成 14(2002)年度生 4 名、平成 15(2003)年度生 21 名(含編入学生 8 名)、平成 16(2004)年度生 15 名(含編入学生 8 名)、平成 17(2005)年度生 9 名、平成 18(2006)年度生 3 名、大学院生 7 名(含研究生 1 名)の計 59 名である。

留学生のほとんどは中国、台湾、韓国の出身であるが、モンゴルからの留学生も 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 ヶ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グ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。その結果参加希望者は増加し、語学試験や面接等による選考のうえ、最終的に平成 17(2005)年度の参加者は 30 名、また平成 18(2006)年度は 19 名であった。

#### <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②1 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(2005)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性を増してきている。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)年度には12名を受け入れ、また平成 18(2006)年度にも13名を受入れた。

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。

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。平成 18(2006)年度の終わりには TOEFL のスコアで 540 点近い点数を取った学生がオクラホマ州立大学への交換留学を希望し、本学としても推薦を決めていたが、当該学生が春先より体調不良となり、次年度留学を断念するという残念な結果も存した。いずれにしても、今後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、協定校である鷄林高校(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まれ、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年連続して中止となったのは、9.11テロ、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。

### **改善方策**

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「留学生対象日本語プログラム」を実施し、今後も同プログラムのさらなる改善に取り組んでいく。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。平成18(2006)年度後半からは新学長の下、今後留学生数を増やしていく方向で検討していくことが決められ、入試部主体ではあるが、アジア地域の多様な国籍の留学生受入れに向けての具体的な検討がスタートを切った。入試部との連携の下、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始めなければならないであろう。この点では平成13(2001)年度から本学英語プログラム担当嘱託講師(英米人)による「イングリッシュテーブル」(昼休みを利用した英会話学習、週1回開催)を開始し、現在、学生のみなら

ず教職員も含めその参加者数は増加してきている。本学においては、学生に対して、英語教育、とりわけ英会話への興味・関心を高めていく有効な方法であると考えられ、今後はそのような機会の増大も検討していく必要がある。

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・スタディーを重視しつつある。

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おり、留学の意欲を持つ本学部学生を、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。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おり、本学部からも多くの学生が研修に参加している。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。

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。

##### 改善方策

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鷄林高校と提携関係にあり、韓国の鷄林高校からは、平成 16(2004)年度に 2 名、平成 17(2005)年度に 1 名、平成 18(2006)年度に 1 名、また平成 17(2005)年度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た。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 ヶ月ほどの語学研修を実施している。

このほか、中国とのインターンシップ制度に基づいて、平成 18(2006)年度に経営学部より 3 名の学生が参加した。

#### **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だろう。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。また、中国とのインターンシップ制度は国内のインターンシップに比べて、受講した学生から高い評価を得ている。

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。

#### **改善方策**

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もので、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は実施時期を含めてさらに拡充する方向で検討したい。

### **c. 法学部**

#### **現状説明**

本学は国際社会で活躍できる人材の育成を教育目標の一つとしており、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努めている。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ことを、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。メルボルン大学ホーソンキャンパスでの語学研修への法学部学生の参加者は、平成 17(2005)年度 5 名、また平成 18(2006)年度は 1 名であった。

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。

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。

#### **改善方策**

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例がある。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。

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。

#### **改善方策**

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 セメスター(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)年度及び平成 18(2006)年度にも同様の特別研修を実施した。

#### <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、英語を共通語として話題を提供しあい、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なく大きいと考えられる。

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。

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。

### **改善方策**

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、参加者も増加してきているとはいうものの決して多いとまでは言えない。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)年度及び平成 18(2006)年度にも同様の研修を実施した。

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術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。

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。

#### **改善方策**

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 ヶ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(鶏林高校)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。

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、卒業後も語学力を活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。

#### **改善方策**

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ヶ月から6ヶ月、相互に協定大学へ1、2名の留学生を送り出している。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、平成18(2006)年度に編入生1名を受け入れたのみである。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。また平成17(2005)年度実施の同研修でも本学部の教員1名が「戦後日本の経済法」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。

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。

#### 改善方策

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

#### 現状説明

平成15(2003)年の春学期に3ヶ月の間、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。また平成 17(2005)年度実施の同研修でも本学部の教員 3 名が、平成 18(2006)年度には同じく 2 名の教員が講義等を担当した。

### **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。

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。

### **改善方策**

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。

## 第四章 修士課程・博士課程の教育内容・方法等

### 到達目標

#### <全研究科共通>

- ① 人材育成の最善の方策を考慮しつつ、常に改善・改革に向けて努力を進めていく。
- ② 社会のニーズに応える高度専門職業人にふさわしい学問的、専門的知識と問題解決能力を育成するために、理論と実践をバランスよく統合した教育課程を編成する。
- ③ 社会人・留学生の受入れ方法を見直し、合わせて適正な定員確保に努める。
- ④ 院生の研究課題に応じて指導教員が中心となって個別的な研究指導を積極的に行う。
- ⑤ 院生の学修を促進するため、全指導教員が、自らの教育・研究指導内容をシラバス等に明記する。

#### <経済学研究科>

- ① 経済学的分析手法をベースにした実証分析能力の育成を図る。
- ② 地域社会の視点に立って、さまざまな課題に対する実証分析のもとで、政策形成を成し遂げる思考能力を涵養する。
- ③ フィールドワークやケースメソッドを積極的に取り入れ、経済理論と実証分析の双方を使いこなせる能力を育成する。

#### <経営学研究科>

- ① 総合大学として教育・研究体制を確立、税理士コースの充実を図る。
- ② 「経営管理科目群」、「会計科目群」「情報科目群」の3つの科目群を編成する。
- ③ 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。

#### <法学研究科>

- ① 法学の幅広い分野について、より深い理解ができる能力を高める。
- ② ビジネス社会で生じている法的問題を分析する能力を高める。
- ③ 専攻分野においてビジネス社会で生じている問題の実践的解決能力を十分に高める。
- ④ 修士課程修了者として、集団において指導的な役割を果たす能力を身につける。

#### <人間文化研究科>

- ① 学部の基礎教育の上に、各学問分野の深奥がきわめられるよう研究指導を行う。
- ② 現代社会が抱える諸問題を検討するに当たって、人間の心理、社会の様態、文化の機能の側面から多角的に事象を考察し、適切な判断を下す能力を養成する。
- ③ 文化研究コース、社会情報コース、心理学コース、臨床心理学コースの各学問分野において、大学院生の興味や個性・能力に合わせて研究テーマを選ばせ、修士の学位を受けるに相応しい修士論文が書けるよう研究指導を行う。
- ④ 臨床心理学コースでは、財団法人日本臨床心理士資格認定協会が実施する試験に合格

するよう指導する。

## (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

#### 現状説明

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。平成 19(2007)年以降は、秋の中間報告会に向けた準備という位置づけで、7 月に「修

士論文テーマ報告会」を開催することを決定している。秋の中間報告会での完成度を上げるべく、取り組みを早めることを目指すものである。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、専門性とともに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。

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。

### 改善方策

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、経済学部に基づ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かと思われる。

## b. 経営学研究科

### 現状説明

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」及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」の条文によりながら、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及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又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上では、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。この人間という側面こそ、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及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者もいるので、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 24,000 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方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、修士論文審査及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 年次の始めの方で題目を決定させ、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、合格した者に修士の学位を授与する。

科目の単位認定、及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**

大学院設置基準及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。

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。

## 改善方策

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が並存するわけであるから、両者をしゅん別し、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」有為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」及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（よ）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及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又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上では、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てられている。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。

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。法科大学院制度の発足により、本学の大学院の進学者にも影響が出ているように思われる。特色を明確にし、本研究が存在の社会的意義についても考えていきたい。

#### **改善方策**

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**

##### **現状説明**

人間文化という1つの専攻の中に、有機的連関を持つ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、そして人間発達を理解には、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、大学院修了生を研修員として受け入れ、研修施設としても活用している。

#### 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・研究指導體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。

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ようになり、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。

#### 改善方策

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。

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。

#### 改善方策

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。

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挙げられる。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。

#### **改善方策**

高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力の育成については、大学院の講義科目、演習等の在り方、見直しが肝要である。大学院の講義科目、演習等の在り方、見直しの問題は研究科委員会等で検討されている。

特に、税理士の資格習得の教育については、本学の経済学部と法学部との連携で強化が出来るものとして、次年度に向けて具体的に検討中である。現在は、相互のすり合わせの段階まで進行している

### **c. 法学研究科**

#### **現状説明**

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。

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。

#### **改善方策**

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、現在研究科で検討中である。

#### d. 人間文化研究科

##### 現状説明

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。

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ので、注意して見守っている。

##### 改善方策

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。平成 15(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ていたが、平成 19(2007)年度よりリベラル・アーツ系コースを廃止したので、不整合は解消された。



#### 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。

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。

#### 改善方策

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う。

### b. 経営学研究科

#### 現状説明

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あり、さらに関連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学科がおかれている。

#### 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。

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。

#### 改善方策

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ため、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。

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。

#### **改善方策**

社会人学生をさらに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、検討していきたい。

### **d. 人間文化研究科**

#### **現状説明**

本研究科は、学部組織を基盤にしなが、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。

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持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。

#### **改善方策**

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。

## (授業形態と単位の関係)

(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. 経済学研究科

#### 現状説明

本研究科の特色は、地域政策専攻のもと、地域経済のための実証研究を目指すものである。授業科目は3つの群に分類される。基礎理論分野の科目群では、経済学的分析手法の修得のための科目群を配した。地域研究分野の科目群では、地域分析のための応用経済学をキーコンセプトに、地域の経済問題を多角的に分析する科目群を配置した。さらに演習科目群が配置され、計3つの授業科目群を提供している。アカデミックな研究のみならず、実証的分析能力を修得した人材の育成を目指している。

そのため、指導教授の担当する講義4単位、同様に指導教授の担当する演習8単位、さらに選択科目を20単位以上で、計32単位以上を修得しなくてはならない。これに加えて、修士論文の審査及び最終試験（口頭試問）に合格しなければならない。

#### 点検・評価

近年、資格取得を目指す研究科生の中には、経済学の基礎を欠いた者が見受けられることがある。学部の授業を並行して受講するように指導しながら、大学院の授業のレベルを落とさないようにしているので、修得された単位は妥当なものであろう。

#### 改善方策

ミクロ経済学、マクロ経済学などの基礎的な科目群については、その内容の理解を全研究科生に要請することが必要であろう。修士論文については、指導教員が主査となり、副査2名が付いて、審査にあたっている。この制度を拡張して、かなり早い時期に、複数の関連分野の教員が指導できるような態勢を取る事ができれば、研究科生の修得した単位が実りあるものとなるであろう。

### b. 経営学研究科

#### 現状説明

事業科目は、主要科目（経営管理科目群、会計科目群）と演習科目群の2つの科目群に分かれている。それらは、経営管理に関する高度な専門知識を備えた人材の育成と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を目指している。

そのため、指導教授の担当する講義、演習Ⅰ・Ⅱを必修科目として12単位と選択科目を20単位習得しなくてはならない。この合計32単位に加えて修士論文の審査及び口頭試問が課せられている。

#### 点検・評価

履修科目について、研究科生が自由に選びたい科目と指導教授の科目履修指導との違いが垣間見られる。人気のある科目担当者へのウエイトが高くなり、開講しなくて良い重要な科目も出てきている。

換言すると、担当者の教育力、研究力、測る事の出来ない人気に履修が左右される傾向が見られる。

#### 改善方策

あらゆる機会を捕まえては、大学院生に経営学研究科の目的と履修について説明をしている。また、各指導教員が学問体系の重要さと、それらを基礎として応用能力を高める教育的な指導を積極的にしている。

### c. 法学研究科

#### 現状説明

授業科目は講義と演習からなっている。講義科目は当該科目について学部での基礎の上により深い内容を理解すべく、学生の事前準備にもとづく報告、参加者による討論や教員からの質問に対する回答、学生から質問に対する教員からの回答などによって構成されている。演習科目は学生が選択したテーマについて学生が報告し、複数の学生が受講している場合は参加者による討論、教員からの質疑応答学生からの質疑応答により構成されている。各 90 分 15 回の授業で週 1 コマ 1 セメスターの授業で 2 単位を与えることになっている。

#### 点検・評価

事前準備等学生の負担は演習の方が大きいですが、単純に講義科目と比較することはできず、各 90 分 15 回の授業で 2 単位とすることには合理性があると思われる。

#### 改善方策

現状で特に問題はないと思われる。講義科目と演習科目の間に差異を設けることも考えられるが、将来の検討課題としたい。

### d. 人間文化研究科

#### 現状説明

人間文化研究科では、文化研究コース、社会情報コース、心理学コースには共通の必修科目として人間文化基礎特論を置いている。そして、臨床心理学コースでは、全コース共通の必修科目として人間文化基礎特論の他に、コースの必修科目として臨床心理学特論 I・II、臨床心理面接特論 I・II、臨床心理査定演習 I・II、臨床心理基礎実習、臨床心理実習を置いている。

各コースでは選択必修科目と選択科目が設置されており、各コースから相互に履修可能であるが、臨床心理学コースの選択必修科目と選択科目の一部については、他のコースからの履修は認められていない。

授業科目の単位計算方法は大学院学則に定められており、講義については15時間の講義をもって1単位、演習については15時間の演習をもって1単位、実験および実習については30時間の実験または実習をもって1単位とすることになっている。したがって、特論などの講義科目と研究演習などの演習科目は週1回2時間の授業を半期15週30時間行った場合は2単位としている。また、臨床心理実習などの実習科目は週2回4時間の授業を半期15週60時間行った場合は2単位としている。

#### **点検・評価**

履修方法に対する授業科目の単位計算方法は、一般的なものであり妥当であると考えられる。

#### **改善方策**

改善・改革の必要はないと思われる。

#### **(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**

#### **現状説明**

本研究科では実施していない。

##### **b. 経営学研究科**

#### **現状説明**

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いう規定があることは評価できる。

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。既に述べたように、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といえる。

#### **改善方策**

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。

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ので、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。

#### **改善方策**

法科大学院制度との関連で、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。

(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。

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。

### 改善方策

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当たっている。

### 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。

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。

### 改善方策

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。

差し当たり、次年度より社会人のための税理士資格講座を強化すべく、本学経済学部、法学部と3学部で対応、強化すべく実施計画が進められている。また、授業も京都市内の交通の便が良いところとして、大学コンソーシアム京都の京都学園大学教室が遡上に上がっている。

また、外国からの留学生の対策として、9月入学が正式に認められ、単位2単位化が進められているところである。留学生の、利便性を考えた一つの具体策が実現しつつある。

### c. 法学研究科

#### 現状説明

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。

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。

#### 改善方策

すでに税理士希望者を中心に社会人の受け入れは進んでいるが、本研究科の目的にふさわしい社会人の受け入れを目指して、さらに検討を進めていきたい。

### d. 人間文化研究科

#### 現状説明

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。

(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、異なった背景を持つ多様な入学生を、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。

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持つ反面、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る。

### **改善方策**

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。

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。

### **改善方策**

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、ベテランの准教

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。科目の履修及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

現在の教育指導及び研究指導の在り方は、ほぼ適正であると考え。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。

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。特に外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。

### 改善方策

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。科目の履修及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。

差し当たりの具体策として、次年度より留学生に対して、日本語と基本的な経営学を習得さすべく学部の授業を聴講するよう教育指導している

## c. 法学研究科

### 現状説明

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、指導教授がていねいに指導している。2年次の秋に修士論文提出予定者の中間報告会を行い、研究科所属教員の多くから適切なアドバイスをしている。

### 点検・評価

おおむね適正であるが、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、カリキュラムの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。

学位論文の指導は適切に行われていると思われる。

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。

### **改善方策**

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、必要でない場合には、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。

(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

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(2003)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。

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(2003)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。

#### **改善方策**

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、小規模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。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。

#### **改善方策**

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あり、さらに関連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、関連科目群に関する講義概要、評価の方法などが呈示されている。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、論文指導に当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勢がとられている。このような指導体制は有効なものであると評価できる。

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挙げられる。主に、論文指導に当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。

### 改善方策

論文指導に当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。

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。

### 改善方策

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持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。

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言えないのが問題である。

##### 改善方策

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。

個別的な対応をする半面、厳しさに欠ける。

##### 改善方策

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。論文指導に当たる教員は、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。

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。

#### **改善方策**

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、大学院の在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。

差し当たりの具体策として、次年度より留学生に対して、日本語と基本的な経営学を習得さすべく学部の授業を聴講するよう教育指導している。

### **c. 法学研究科**

#### **現状説明**

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。

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。

#### **改善方策**

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。

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れ、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。

### **改善方策**

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**

### **現状説明**

特別の措置を講じていない。

##### **b. 経営学研究科**

### **現状説明**

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当たると思われる。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。

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。

### **改善方策**

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。



そのために、差し当たりは「読み 書き 表現する」能力の強化に努力している。

### c. 法学研究科

#### 現状説明

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。

院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。

#### 改善方策

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に検討していきたい。なお、平成 19(2007)年度に、研究科 FD 研究会が活動を開始することになっており、検討を急ぎたい。

### d. 人間文化研究科

#### 現状説明

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。

(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、付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。

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。

## 改善方策

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

### 現状説明

実施していない。

##### b. 経営学研究科

### 現状説明

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。

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。

### 改善方策

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。

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。

#### **改善方策**

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。

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。

##### **改善方策**

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。

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。

## 改善方策

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するべき、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。

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言えない。

#### 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であり、平成19(2007)年にFD研究会を発足させる予定になっている。

#### 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。

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、まだ組織的な活動になっていないことが問題である。

#### 改善方策

上に述べたように、研究科FD研究会を発足させることになっており、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っていききたい。

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つ

てきた者。

大学院における教員の教育・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としては、学部教育に関する全学的及び学部別 FD の組織が立ち上がったところであり、大学院における FD も早急に立ち上げる必要がある。

#### 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。

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。異なった経歴的背景を有する教員集団の潜在的可能性を生かした教育研究指導システムにする必要がある。

#### 改善方策

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。このため、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く、シラバスが「有名無実」になることがしばしばある。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。

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。

#### **改善方策**

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。

シラバスの作成は前年度の秋ごろに行われる。したがって、実際に講義や演習が行われるころには、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、新入生各人を対象に懇切丁寧に行われている。

#### **改善方策**

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、新入生にとっては極めて親切であり、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。

差し当たりは、次年度よりマーケティング、金融工学、経営情報の科目の充実を希望していたので、実現することとなった。

### **c. 法学研究科**

#### **現状説明**

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。

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。

#### **改善方策**

情報量の均一化をさらに進めると同時に、本研究科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。

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、現実に入學した学生の学習歴・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(2003)年度以降からは、この問題点はかなり解決できている。

#### **改善方策**

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

##### **現状説明**

実施していない。

#### b. 経営学研究科

##### **現状説明**

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。

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。

##### **改善方策**

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。

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。

#### **改善方策**

研究科においても、FD 研究会を中心に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持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。

#### **改善方策**

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。

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。

#### **改善方策**

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。

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。

### 改善方策

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。

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。

### 改善方策

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言えない。

### 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持つものもあり、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。

ここに記載できる水準に現状は達していない。

#### **改善方策**

上記の2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**

##### **現状説明**

平成15(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**

平成16(2004)年10月から平成18(2006)年3月まで本学の外国人客員研究員として受け入れ、交流の第一歩が記された。その後、平成18(2006)年度も引き続いて受け入れるため、大学推薦の国費留学生に応募したが、採用されず、残念な結果になった。しかし、潜在的なニーズは高い。

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。

##### **改善方策**

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。

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。

### **改善方策**

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。

差し当たり、担当教員による国際学会の参加と発表の機会を増やすこととした。その成果の一部を大学院教育に役立てようとしている。

## **c. 法学研究科**

### **現状説明**

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。

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。

### **改善方策**

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。

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持つと期待される。

### **改善方策**

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持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<br>年度 | 1999<br>年度 | 2000<br>年度 | 2001<br>年度 | 2002<br>年度 | 2003<br>年度 | 2004<br>年度 | 2005<br>年度 | 2006<br>年度 |
|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 修士<br>(経済学) | 3名         | 6名         | 5名         | 7名         | 3名         | 3名         | 0名         | 1名         | 4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単位以上の取得を前提とし、これに、修士論文の審査に合格した場合、修士号を授与している。

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。

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言えない。

###### 改善方策

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、平成15(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、若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、科目担当教員がリポート・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、致し方ない。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はなおさらである。

学位の授与状況は良好であり、憾みがないとは言えない。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。

### 改善方策

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

### 現状説明

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、論文審査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、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。

中間報告会で指導教員以外の教員による指導・評価の機会が設けられているが、その他の場面では学生の質問に応じてアドバイスをする形となっている。専門領域以外では質問の機会も少なく、指導教員以外の関与は多くない。これは専門領域に複数の教員がいないことからきている。その意味では小規模大学院の共通の問題をかかえているように思われる。

#### **改善方策**

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。学生の準備の進捗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。

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可否の基準は、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。

#### **改善方策**

今後、論文指導にあたる教員と、修士研究を行う大学院生から、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。

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。

#### 改善方策

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。

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。

#### 改善方策

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

#### 現状説明

審査委員会の構成を適切なものにするにより、審査の透明性・客観性を高めるよう配慮している。論文審査では研究科委員会でチェック項目を決め、それにもとづくフォーマットに従い審査をしており、透明性と客観性を高める努力をしている。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、このことも審査の透明性・客観性を高めるのに役立っている。

#### 点検・評価

チェックリストによる評価基準の統一は透明性、客観性を高めるのに貢献していると思われる。その他は伝統的な方法であるが、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。

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。

#### 改善方策

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。

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。

#### 改善方策

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) 標準修業年限未滿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

**現状説明**

実施していない。

b. 経営学研究科

**現状説明**

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。院生の中には、3年で修了する者もいる。標準修業年限は2年間であり、標準修業年限未滿で修了した者は、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、標準修業年限未滿で修了した者はいない。

標準修業年限未滿で修了するには、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。

**改善方策**

本研究科において、標準修業年限未滿で修了した者はこれまでにいない状況にあるが、標準修業年限未滿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

**現状説明**

標準修業年限未滿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。

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、標準修業年限未滿での修了制度は有意義であり、導入を検討していきたい。

**改善方策**

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。

## 第五章 学生の受け入れ

### 到達目標

本学の建学の精神である「世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成」を今日の状況に適用した教育目標「学生の潜在力を引き出して豊かな人間力を養い、力強く社会へ巣立つ人材へと育てる」の実現を目指し、次のような到達目標を設定している。

- ① 受験生の多様化に対応した広く公平な受験機会を提供する。
- ② 入試制度を各学部・学科・専攻の教育理念・目標にとって適切なものにする。
- ③ 教育理念・教育目標・入試制度等が受験生はもとより、保護者、高校教員等にも分かりやすいようにする。
- ④ オープンキャンパス、高校内での説明会、会場での相談会等、受験生や保護者と会える機会を出来るだけ多く設け、受験者一人ひとりが本学の内容を十二分に理解して受験するようにする。

### (1) 大学・学部における学生の受け入れ

(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

### 現状説明

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 (アドミッションズ・オフィス) 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併せて実施している。平成 19(2007)年度に実施した主要な入学者選抜方法は以下の通りである。

なお、文科系である経済・経営・法・人間文化学部はほぼ共通の入試形態をとっているが、理系のバイオ環境学部はそれとは異なる独自の入試形態をとっているため、ここでは別に記載する。

各選抜方法の位置づけ

(経済・経営・法・人間文化学部)

<公募推薦入試>

・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、地歴から 2 教科 2 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（ただし、数学のみ記述式）。高等学校長から推薦のあった者について、評定平均値の 20 倍（100 点）と本学が実施する基礎学力考査（100 点）の合計（200 点）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ヶ所設け、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（50 点）と面接点（50 点）の合計（100 点）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。また、これに加え経営学部では、志望理由書（50 点）と面接点（50 点）の合計（100 点）で合否を判定する経営学部女子推薦入試も併せて行う。

<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（中期）

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 2 月下旬に設定している。試験会場は、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、選択科目間の公平と受験生の得意分野を活かすため、得点を偏差値化後に高い方の科目を 1.5 倍して合否判定を行っている。

・一般入試（後期）

一般入試（前・中期）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・中期）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月中旬に設定している。試験会場は、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。センター利用入試（前期）は、「2科目型」と「3科目型」とに分け、前者はセンター試験受験科目のうち高得点2科目の合計点(200点)によって合否を判定し、後者はセンター試験受験科目のうち高得点3科目の合計点(300点)によって合否を判定する。出願期間は2月上旬までで、合格発表は2月中旬に設定している。

##### ・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。センター利用入試（後期）は、高得点の2教科2科目を採択し、その合計点(200点)によって合否を判定する。出願時期は2月下旬までで、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。

#### <その他の入試>

その他、「A0入試」「指定校推薦」「学园内推薦」、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。「A0入試」「指定校推薦」「学园内推薦」「外国人留学生入試」については、別途言及する。

（バイオ環境学部）

#### <公募推薦入試>

##### ・公募推薦入試A方式

受験生の基礎学力（英語、数学、理科から2教科2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20倍(100点)と本学が実施する基礎学力考査(200点)の合計(300点)により合否を判定する（ここでは、3教科3科目受験し、高得点2教科2科目での判定も可とする）。試験は1日の実施である。試験会場は、本学以外に、京都駅前会場をはじめ全国で数ヶ所設け、地方の受験生の負担軽減に努めている。

##### ・公募推薦入試B方式



受験生の基礎学力（英語、数学、理科から 2 教科 2 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(50 点)と本学が実施する基礎学力考査（200 点）の合計(250 点)により合否を判定する（ここでは、3 教科 3 科目受験し、高得点 2 教科 2 科目での判定も可とする）。試験は 1 日のみの実施である。試験会場は、本学以外に、京都駅前会場をはじめ全国で数ヶ所設け、地方の受験生の負担軽減に努めている。

#### <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、英語、数学、理科（物理、化学、生物）から 2 教科 2 科目の選択制である（ここでは、3 教科 3 科目受験し、高得点 2 教科 2 科目での判定も可とする）。入試日程は 2 日間とし、受験生が志望学科と受験日を自由に選択できるよう配慮している。

##### ・一般入試（中期）

一般入試（前・中期）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・中期）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 2 月下旬に設定している。試験会場は、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）と異なり、英語、数学、理科（物理、化学、生物）、国語から 3 教科 3 科目の選択制である（ここでは、4 教科 4 科目受験し、高得点 3 教科 3 科目での判定も可とする）。受験日は 1 日のみである。

##### ・一般入試（後期）

一般入試（前・中期）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・中期）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 月中旬に設定している。試験会場は、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、英語、数学、理科（物理、化学、生物）から 2 教科 2 科目の選択制である（ここでは、3 教科 3 科目受験し、高得点 2 教科 2 科目での判定も可とする）。受験日は 1 日のみである。

#### <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。センター利用入試（前期）は、センター試験受験科目のうち外国語(100 点)、理科（物理、化学、生物）の高得点 1 科目(100 点)、国語・数学・地歴・公民の高得点 1 科目(100 点)の合計点(300 点)によって合否を判定する。

出願期間は2月上旬までで、合格発表は2月中旬に設定している。

#### ・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。センター利用入試（後期）は、センター利用入試（前期）と同様、センター試験受験科目のうち外国語(100点)、理科（物理、化学、生物）の高得点1科目(100点)、国語・数学・地歴・公民の高得点1科目(100点)の合計点(300点)によって合否を判定する。出願期間は2月下旬までで、合格発表は3月中旬に設定し、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。

#### <その他の入試>

その他、「指定校推薦」「学園内推薦」をあわせて実施している。「指定校推薦」「学園内推薦」は、別途言及する。

### 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、入試ガイドや大学ホームページ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。

センター利用入試は、試験問題が適切であり、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。

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

いう点に問題はあつるものの、当人と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最も望ましい入試制度である。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問題である。

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、合否判定に使用する試験科目数の検討が問題となる。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。

### **改善方策**

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ったが、多様な入学者を確保する観点から、入試制度の多様化を今後ともなお一層検討していきたい。

また、次年度はスポーツ活動に長けた受験生を奨学生として受け入れる21世紀スポーツリーダー入試を実施する予定である。それによって、大学全体の活性化を図り、一定数の受験生の確保と、入学生のレベル・アップに直接結びつける結果を待ちたい。

#### **(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、日本の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、数学の得意な入学者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、学習意欲の高い受験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の確保を心がけている。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。

本学科で心理学を学ぼうとする者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(2004)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。

#### e. バイオ環境学部

##### <バイオサイエンス学科>

地球・地域環境を配慮した 21 世紀のバイオテクノロジー、バイオインダストリーを創出することを目的とした学科であり、バイオサイエンスの技術を駆使した、環境にやさしい物質生産や物質循環を豊富な実験・実習を通して追及する。

この実現のために、特に A0 入試では生物・理科・バイオテクノロジー・環境に興味のある生徒や理科クラブ・環境系クラブ・環境ボランティアの経験のある生徒を求めている。学科試験を実施する入試においては、入学後の学習内容を考慮して、理科・数学は言うに及ばず世界言語としての英語についても重視した選抜を心がけている。

##### <バイオ環境デザイン学科>

環境問題の解決に、自然の仕組みを生かして、人と生き物が共生できる環境の設計や創出を目的とした学科である。また本学科では、環境にやさしいグリーンバイオ技術を学ぶとともに、生物資源の保全や環境に役立つ素材や新エネルギーの開発、農林水産業のあり方、環境アセスメント、多様な生き物が共存できる持続的な環境の設計手法を追及する。

この実現のために、特に A0 入試では生物・理科・バイオテクノロジー・環境に興味のある生徒や理科クラブ・環境系クラブ・環境ボランティアの経験のある生徒を求めている。学科試験を実施する入試においては、入学後の学習内容を考慮して、理科・数学は言うに及ばず世界言語としての英語についても重視した選抜を心がけている。

#### 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合否を決定しているので、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すべきか、さらに検討を続けなければならない。

本学は人文・社会・自然科学系の総合大学としての学部学科構成である。そのため、現在、入学者選抜の実施体制は、経済・経営・法・人間文化学部とバイオ環境学部との二元体制を原則としている。しかしながら、入学者の決定については各学部教授会が責任をもって合否判定が行われるため、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。

二元体制の下で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。

### **改善方策**

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重要である。特に入試制度の多様化のなかにあつて、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考查を課す 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、それぞれの試験制度の特徴を一層分かりやすくすることを検討したい。

## (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

### **現状説明**

本学の入学者選抜方法は、バイオ環境学部とそれ以外の学部との二元体制をとっているものの、人間関係学科の A0 入試を除く経済・経営・法・人間文化学部は全学共通であり、入試区分ごとの合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、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。

「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。

### **改善方策**

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は、入試執行部会が置かれている。

入試執行部会は、これまであった「入試検討部会」の機能（大学入試委員会の諮問を受けた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の検討）も含み、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する。

#### **<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。

また、バイオ環境学部を除く4学部にはAO委員会が設けられている。同委員会は、AO入試に関する執行と入学エントリー者の選抜原案を作成し、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。5学部8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。

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。

#### **改善方策**

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。しかしながら、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ので、入学者選抜基準の透明性は確保されている。

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（バイオ環境学部を除く）。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。

#### **改善方策**

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いるが、本年度入試においては、問題訂正が発生した。ただ、合否に関わる採点ミスはなかった。この結果を厳粛に受けとめ、一層厳密な問題のチェック体制を整えたい。

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。

#### **改善方策**

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**

## 現状説明

A0 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、本学では平成 13(2001)年度からこの入試制度を実施している（ただし、人間文化学部人間関係学科とバイオ環境学部は除く）。特に、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。

A0 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。審査日は 2 日設けており、模擬授業のリ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、A0 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 A0 推薦入試」を実施している。

## 点検・評価

A0 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。A0 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。

A0 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 A0 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。

## 改善方策

A0 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 A0 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対して面接により可否を判定している。

学園内 A0 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 A0 入試とほぼ同一の形式で可否を決定し、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対して面接により可否を判定している。

#### 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訴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良好である。

学園内 A0 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対するさらなる負担軽減措置を講じる必要がある。

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見られる。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。

#### 改善方策

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「調査書」の位置づけ

### 現状説明

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として受け入れている。「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A0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はないが、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ィーがある受験生でも基礎考查で逆転可能な範囲内に設定されている。また、高校間の学力格差とそれに伴う評定点の非客観性も事実であるものの、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。

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性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。

## 改善方策

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、特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・質の認定の上に立った学生受け入れ・単位認定の適切性

## 現状説明

外国人留学生の受け入れは、「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鷄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」の流れを受けて拡大してきた。本学は、留学生が受験しやすい入試制度を整備する一方、本学の大学教育に適応でき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。

学習意欲に溢れる留学生の存在は、本学の一般学生に良い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のまま、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。

### **改善方策**

外国人留学生に対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が中心となって、授業料減免の取り消しや、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**

### **現状説明**

平成 19(2007)年度における本学の学生収容定員は 3,980 名、今年 5 月 1 日現在の在籍学生数は 3,774 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、0.948 となった。

なお、学部別の学生収容定員超過率は、経済学部 0.94(学生収容定員:960、在籍学生数:902)、経営学部 1.01(学生収容定員:880、在籍学生数:887)、法学部 0.97(学生収容定員:720、在籍学生数:700)、人間文化学部 0.898(学生収容定員:1020、在籍学生数:916)、バイオ環境学部で 0.92(学生収容定員:400、在籍学生数:369)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。しかしながら、平成 19(2007)年度は 1.0 をやや下回る結果となってしまった。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ではあるが、学生収容定員超過率 1.0 を若干上回る程度には入学者を確保する必要がある。

平成 19(2007)年度の学生収容定員超過率は、大幅な志願者・実入学者減であったため、図らずも目標値である 1.0 を下回る結果となってしまった。これまでは、教学上の観点から目標値を限りなく収容定員に近づける努力が必要であったが、本学をめぐる入試環境の悪化から、予想外にほとんどの学部学科で収容定員を割り込む事態となっている。今後は、収容定員の超過もしくは不足分についての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、定員超過もしくは不足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。

#### **改善方策**

今後は定員超過を防ぐことよりも、適正な学生数（定員）を確実に受け入れる方策を考えていかなければならない。

### **（２）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**

#### **現状説明**

平成 19(2007)年度には、大学全体で定員超過率（入学定員に対する 4 年間の入学者数の比率）が 0.948 となり、今後は定員超過率 1.0 を確保する努力が必要となった。今後の学部・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前年度に設置されている中期計画委員会が、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**

平成 20(2008)年度に向けて、人間文化学部を中心に、より社会のニーズに対応した形の改組が持ち上がっている。早期の対応が検討されていることは非常に望ましい。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、中期計画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。

前年度に発足した中期計画委員会は、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、それまでの将来ビジョン検討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。

#### **改善方策**

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。平成 20(2008)年度の人間文化学部の改組に大きく期待している。

(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し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、興味のある勉強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」が少ないため欠席しがちになり、そのまま退学するケース、アルバイトに精を出して欠席しがちになり、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いる。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、話し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、仮及第の通知を保護者にも送付し、2セメスター連続した場合には特別演習への出席を義務付けている。この特別演習では、就学指導に加え、履修登録指導、さらには答案作成の文章能力の向上などを目指している。「学生指導デスク」を中心とした就学支援への取り組みにより、離学者は大きく減少した。

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。

### **改善方策**

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應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・デザインのための科目群をも設定し、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應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・フェスタという研修を行い、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上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組にもかかわらず、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又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。例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。

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割が既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、ゼミでの指導の在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。

#### **改善方策**

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。これまでとも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。平成 10(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、年々増加して平成 18(2006)年度には 55 名（7.90%、4 月 1 日在籍者に対する割合）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、できるだけ早く改善すべきである。

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・就職相談会が、学資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。

#### **改善方策**

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、平成 16(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った。また、現在も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きたが、「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 17(2005)年度には 1 回生 13 名、2 回生 26 名、3 回生 11 名、4 回生 11 名が退学している。平成 18(2006)年度には 1 回生 12 名、2 回生 16 名、3 回生 8 名、4 回生 15 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 61 名、メディア文化学科では 51 名が退学している。これは、在籍者数のそれぞれ 12.6%と 11.8%にあたる数字である。人間関係学科、メディア文化学科ともにやや深刻な問題であり、この数値を少しでも下げるための日常的な努力が必要であろう。

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、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、大学への不適應、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應の場合であるが、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。

### **改善方策**

若者に特有の人生に対する迷いや悩みは、あつて当然であるから、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いえず、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。

## **e. バイオ環境学部**

### **現状説明**

平成 18(2006)年度は 3 名の退学者があつた。1 名は進路変更で、専門学校へ、1 名はアルバイトによる長期欠席からの成績不良、1 名は病気が理由であつた。退学者についてはアドバイザーが十分に連絡をとった後に退学を許可しており、その理由などについてはすべて把握している。さらに現在休学や単位取得状況が芳しくない学生が数名おり、修学支援を行う必要がある。

本学部では、アドバイザー制度が確立しているため、学生と教員が良く接触をしており、学生の状況を把握している。早期に退学予備軍を察知し、アドバイスすることができれば退学者もすこしは減少するものと考え。

### **点検・評価**

平成 18(2006)年度 3 名と少ないのは評価できる。さらにアドバイザー制度を活用して、退学予備軍を把握しておくことが肝要であろう。一度は魅力を感じて入った学部であるので、成績不良者、出席不良者については早期に助言ができれば、立ち直ることができるであろう。

退学の理由は 3 者 3 様であり、教員が状況を早期に把握することが肝要である。早期把握によって立ち直ることも可能であることが多い。

経済的理由、病気などの場合には、引きとめは困難であることが多い。

## 改善方策

アドバイザー制度が機能しているためか、これまではきわめて少ない数の退学者である。早期に学生と面接をすることによって、適切なアドバイスをすることも可能であろう。

## (2) 大学院における学生の受け入れ

### (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、面接試験により可否を判定する。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、可否を判定している。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(なお、法学研究科と一部共通問題となっている)。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。可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、面接試験により可否を判定する。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、可否を判定する。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(なお、経営学研究科と一部共通問題となっている)。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。可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、面接試験により可否を判定する。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。

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。

#### 改善方策

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 19(2007)年度入学試験入学者は 7 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 19(2007)年度入学試験入学者は 8 名である。

##### 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 19(2007)年度入学試験入学者は 6 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 19(2007)年度入学試験者は 5 名である。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。

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。

#### **改善方策**

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ることがないように、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、学内・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。

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。

#### **改善方策**

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ることがないように、今後とも適切な配慮をしていきたい。

#### **(飛び入学)**

##### **(1) 「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**

### 現状説明

平成 15(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。

「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。

### 改善方策

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) 社会人学生の受け入れ状況

### 現状説明

大学院研究科全体で 50 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 6 名、経営学研究科 1 名、法学研究科 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。

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、また人間文化研究科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り、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。

### 改善方策

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と、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) 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

#### 現状説明

経済学研究科の定員充足率は110%、経営学研究科は120%、法学研究科65%、人間文化研究科46.7%である。したがって、法学・人間文化研究科が定員を下まわる状況となっている。平成19(2007)年度の大学院入学者は、経済学研究科7名、経営学研究科8名、法学研究科6名、人間文化研究科5名の計26(昨年度21)名であり、全体としても是正されている。

#### 点検・評価

税理士資格要件の変更に伴い、法学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。入学定員10名に対して過去2年間6名、6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ているが、合格率が低い為に定員が確保できていない。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。

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。経済学・経営学・法学研究科でも社会人を中心に税理士志望に入学者が偏っている。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。

#### 改善方策

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。

## 第六章 教員組織

### 到達目標

- ① 学部・学科・専攻の教育目標、教育課程に対する教員組織の適切性を常に検証し、問題があれば直ちに見直しを図る。
- ② 教員組織に社会人を受け入れる体制を整備する。

### (1) 大学・学部における教育研究のための人的体制

#### (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

##### 現状説明

経済学部専任教員は、平成 19(2007)年 5 月 1 日現在、28 名（契約教授 1 名を除く）で、教授 13 名、准教授 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 902 名である。専任教員 1 人あたり学生数は 32.2 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 16 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 960 名に対し 15 名）を満たしている。しかしながら、純粋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。

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、学部横断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。

## 改善方策

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って、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、企業及びその他の営利・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。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及び性格にあって、平成 19(2007)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 19(2007)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 14 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 12 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 9 名であり、事業構想学科は 9 名である。したがって教養科目担当教員は経営学科で 5 名、事業構想学科で 3 名の配置となっている。

新たに設けられる「スポーツビジネスコース」を担当できる専任教員が不足している。その対応として、学内移動が求められている。

(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。

### 点検・評価

平成 19(2007)年 5 月 1 日の経営学部の収容定員 880 名に対して在籍学生総数は 887 名であり、定員超過率は 1.01 倍となっている。

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難いのが現状である。専門及び教養担当の専任教員 1 人あたりの学生数は 34.1 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。

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。

### **改善方策**

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。

新たに設けられる「スポーツビジネスコース」に、体育関係、健康関係、スポーツビジネス関係の教員配置が求められており、次年度より人間文化学部の教員の移動が進められておることと、スポーツ産業、スポーツビジネス、スポーツマーケティング等の新規科目の導入と教員の貼り付けが、教務委員会で具体的に推進されている。

## **c. 法学部**

### **現状説明**

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 19(2007)年 5 月 1 日現在で 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。懸案となっていた民事訴訟法の専任教員についても平成 17(2005)年度に迎えることができた。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。具体的には、憲法、刑法、行政法、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。

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。

#### **改善方策**

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」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 7 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 18(2006)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 13 名である。一部の演習が定員 25 名をオーバーしたが、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、一定しないが、次第に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 2 人（病院と児童相談所が前職）、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 16 人中 7 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 26.9 名、メディア文化学科で教員 1 人あたり 23.9 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。

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い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。

#### **改善方策**

臨床心理学担当者 1 名を、平成 19(2007)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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

平成 19(2007)年 5 月 1 日現在で専任教員 25 名（バイオサイエンス学科 13 名、バイオ環境デザイン学科 12 名）である。その内訳は教授 14 名、准教授 7 名、講師 4 名である。兼任教員は 43 名である。専任教員は全員専門科目担当教員である。一部の教員は教養科目も担当している。現在学年進行 2 年目であり、教員一人当たりの学生数は 15 名である。

#### **点検・評価**

大学院設置基準は専任教員 18 名（バイオサイエンス学科 9 名、バイオ環境デザイン学科 9 名）が必要であるが、この基準を満たしている。

学生が多様化する中、導入期の教育が重要になってきており、現有の教員で対応しているが、学年進行とともに担当授業科目数も増加し、教員の負担が大きくなりつつある。

カリキュラムに卒業研究があるが、実験・実習を主とした内容であり、講義課目などとは異なり、教員の負担はかなり大きいことが予想される。

#### **改善方策**

導入期教育の負担を軽減するため、学修支援センター等と連携をとり、専任教員本来の業務に専念できるようにする方策を考える必要がある。

## **(2) 大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性**

### **a. 経営学部**

#### **現状説明**

専任教員数 25 名（契約教員 1 名を除く）のうち、経済学科目担当教員数は 16 名、教養

的科目、語学科目、教職科目などの一般教育的科目担当者数は 9 名であり、大学設置基準を満たしている。

主要な経済学科目については専任教員を配置している。一般教育的科目担当の専任教員の多くが、1 回生の「ゼミ 1・2」に配置されているし、学部横断コースでのゼミ担当者として配置されているケースも複数あり、学部教員全体として学部の教育に携わっており、専任教員は適切に配置されている。

平成 19(2007)年度末には、他大学に転出する経済学担当教員が 2 名、退職する経済学担当教員が 1 名、平成 20(2008)年度からスタートの新学科のため他学部へ移籍する一般教育的科目担当者が 1 名、の計 4 名の教員減が出る予定である。

#### **点検・評価**

平成 19(2007)年度末には、4 名の教員減となる予定である。

#### **改善方策**

平成 19(2007)年の 1 月に「ミクロ経済学」、「財政学」、「国際経済学または国際金融論」の担当者を公募し、新たな採用が決まっている。

### **b. 経営学部**

#### **現状説明**

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 名となった。平成 19(2007)年度、両学科の設置基準による教員定員数は各 10 名にたいして、経営学科は 14 名、事業構想学科 12 名が在籍している。このうち、経営学科の専門科目担当者は 9 名、事業構想学科は 9 名である。したがって、教養科目担当者は経営学科で 5 名と事業構想学科で 3 名の配置となっている。

主要な専門科目については、ほとんど専任の教員が配置されているのであるが、年度途中の 5 月に死亡された事による 1 名欠員と、1 月末で急遽転校を申し出たことによる 1 名欠員が出ることとなった。

#### **点検・評価**

平成 19(2007)年度の当初は、全ての科目に専任教員が配置されていたのであるが、年末には 2 名の欠員を出すに至った。

#### **改善方策**

平成 19(2007)年度の夏休みに、「経営と情報関係」の教員公募を掛け、新たな採用が決定している。また、2 月末までに「経営組織論、リーダーシップ論」の学内公募を掛け、新たな採用が決定している。

両科目とも平成 20(2008)年度の授業を担当すべく、全ての事務的手続きは終わった。

### c. 法学部

#### 現状説明

本学部では、大学設置基準 12 条 3 項の定める例外的な教員は存在しない。専任教員は、本学の教育研究に専念できるよう給与等の待遇面で配慮している。しかし、要請を受けて非常勤講師として他大学の講義等を担当し、行政機関の要請を受け審議会等の委員を引き受ける教員も相当数ある。他大学の講義を引き受ける場合は、本務に支障のない限り週 2 コマ以内で、その他の業務を引き受ける場合にも本務に支障が出ない範囲で教授会が承認したときに限り認めている。現状では、本学の教育研究に従事するのに支障は出ていないと思われる。

#### 点検・評価

本学部においては、専任教員が自大学の教育研究に専ら従事しており、不適切な状況は存在しない。

#### 改善方策

専任教員が本学部の教育研究にさらに専念できるよう、注意を払っていきたい。

### d. 人間文化学部

#### 現状説明

人間文化学部の専任教員数は 36 名（人間関係学科は 18 名、メディア文化学科は 18 名）である。兼任教員数は 67 名（人間関係学科 29 名、メディア文化学科 38 名）である。全教員数は 103 名であり、兼任教員数は全教員数の二分の一を超えている。

#### 点検・評価

専任教員数は設置基準上必要な教員数を満たしており、演習をはじめとして、専門基礎科目、基幹科目などの主要な授業科目は専任教員が担当しており、展開科目に兼任教員数が多いということは、カリキュラムが充実しており、在学生に対して十分な教育サービスを提供しているということである。在学生に対して多様な専門分野を学ばせるために、兼任教員数が全教員数の二分の一を超えていることが、必ずしも問題であるとは言えないと思われる。

#### 改善方策

専任教員数は設置基準上必要な教員数を満たしており、また主要な授業科目は専任教員が担当しているが、兼任教員数が全教員数の二分の一を超えることは設置基準上問題であるとすれば、人間文化学部の教育目標を達成するために必要な開講授業科目を厳選し、専任教員に対する適切なコマ数を設定して、兼任教員数が全教員数の半数以下になるように努力しなければならないと思われる。

## e. バイオ環境学部

### 現状説明

本学部の専任教員 25 名全員は、専ら本学部での教育研究に従事している。

### 点検・評価

本学部に所属する専任教員 25 名は、専ら本学部における教育研究に従事している。

本学部の専任教員について、特に問題点はない。

### 改善方策

将来とも本学部の専任教員は、専ら本学部の教育研究に従事することとする。

## (3) 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。

上にあげた「ゼミ 1・2」は過去 13~15 クラスであったものが、学生数の減少により 10 クラス程度に落ちてきている。一方、学生の基本的な学力低下のもとで、経済学の重要かつ基礎的な講義群を習熟度別に編成しなおすことが急務となっている。このため、専任教員だけで「ゼミ 1・2」を担当することが相変わらず難しい状況である。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。

### 改善方策

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」及び「マーケティング」「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」「フィールドワーク・ゼミ」「ケーススタディ・ゼミ」、及び「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）及び「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なじ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、今後は全学的な側面より、この比率を是正していかなければならない。

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、専門教育ととも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中のどの科目を専任が担当すべきであるかを検討していく必要がある。

#### **改善方策**

今後はカリキュラムデザインを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はなく、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。今後このよう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当たる科目を担当し、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21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3名採用している。主要科目を担当しつつ、経験を活かして学部の特徴ある科目を担当している。その反面、憲法・行政法の担当が各1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が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。

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。

#### **改善方策**

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。

#### d. 人間文化学部

##### 現状説明

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」と「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。

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いえない状況にある。

##### 改善方策

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。

#### e. バイオ環境学部

##### 現状説明

現在は学年進行中で、2 回生までであるが、教養科目の 50%、専門科目の 92%を専任教員が担当している。教養科目の担当もこの程度が限界であると考えられる。

##### 点検・評価

平成 19(2007)年度、本学部では、専門教育については 92%を専任教員が担当している。また教養科目については 50%を専任教員が担当している。従って主要科目について専任教員が担当していると評価される。

専門科目の大部分と教養科目もできるだけ専任教員が担当するのは、専任教員の講義負担がかなり高くなる。そこで兼任教員を活用する必要がある。

#### **改善方策**

2年次まではそれほどでもなかったが、完成年次には専門科目が過密状態になると予想され、専任教員の負担が大きくなる。今後、科目の吟味などの検討が必要である。

### **(4) 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「白書で学ぶ現代日本（旧カレント講義）」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。

「ゼミ1・2」のような小クラスは毎年13～15クラスであったものが、10クラス程度に減少してきた。同時に、基本的な経済学の科目で習熟度別クラスの必要性が増大してきたため、専任教員のマンパワーに関して、余裕のない状態が解消されない。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るため、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。



## 改善方策

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が多く、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

### 現状説明

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及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言えない。

### 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。

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。

## 改善方策

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

### 現状説明

平成19(2007)年5月1日現在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28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0.75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。

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。

#### **改善方策**

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**

##### **現状説明**

専任教員数は、人間関係学科で平成 19(2007)年度 18名である。メディア文化学科は、平成 19(2007)年度 18名である。

兼任教員数は、人間関係学科 29名、メディア文化学科 38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。

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い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。

#### **改善方策**

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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

現在は学年進行中で、2回生までであるが、教養科目の50%、専門科目の92%を専任教員が担当している。学外の産業界などで活躍している研究者・技術者などに担当してもらうことを趣旨としている一部の科目(シリーズ特別講義A、B等)については、学外者が担当することに意義がある。

#### **点検・評価**

平成19(2007)年度、本学部では、専門教育については92%を専任教員が担当している。また教養科目については50%を専任教員が担当している。従って主要科目について専任教員が担当していると評価される。専門基礎科目の一部の科目は、学外の産業界などで活躍している研究者や技術者を担当者とする趣旨としており、このことはそれ自身で価値がある。

専門科目は専任教員が担当することを原則としているが、専任教員の負担がかなり多く苦なる。その上教養科目の大部分まで担当することは、担当時間数の増加に加えて、専任教員の担当できる分野などからも不可能である。

#### **改善方策**

将来、教養教育は全学で負担することを検討する必要がある。

## (5) 教員組織の年齢構成の適切性

### a. 経済学部

#### 現状説明

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歳代の准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歳代の准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。

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。

#### 改善方策

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5名及び准教授6名、専任講師3名となっている。事業構想学科では教授10名、准教授2名となっている。年齢については定年が70歳であり、両学科を合わせると次のような年齢構成となっている。61歳以上7名、51歳～60歳9名、41歳～50歳4名、31歳～40歳5名となっている。

### 点検・評価

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。

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ているという点では、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中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。

### 改善方策

大学及び学部行政の在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、今後の補充人事に当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、50・60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。

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歳代の教員が極少数にとどまり、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。

#### **改善方策**

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。もっとも、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**

#### **現状説明**

平成19（2007）年度の教員の平均年齢は、人間関係学科では47.5歳、メディア文化学科では56.1歳である。年齢別の人数は、60歳代5名、50歳代14名、40歳代14名、30歳代3名である。

#### **点検・評価**

教員の年齢が総体的に高い原因は、学部開設後9年経ったこと、一般企業からその道の専門家を教員として採用したことにあると思われる。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っているが、本学部では若手教員の採用が少なかったことによると言えよう。しかし、50歳代と40歳代の教員が中心となって教育研究指導を行っていることは年齢構成として申し分ないと言える。

50歳代と40歳代の教員が中心となって教育研究指導を行っていることは年齢構成として問題はないが、30歳代の若手の教員が極端に少ないので、年齢構成に配慮しながら採用人事を進める必要があるように思われる。

#### **改善方策**

学生を育てるという面からは、性別や年齢の異なるさまざまな教員がいることは望ましいことである。本学部の女性教員は、人間関係学科では8名、メディア文化学科では4名

在職しており、性別の構成上の問題はないと考えられる。しかし、長期的視野に立って若い教員を採用し、育てながら年齢構成のバランスを取っていくような人事計画が必要であると思われる。

#### e. バイオ環境学部

##### 現状説明

教授層は55歳～70歳に14人分布しており、准教授層は36歳～45歳に7人分布、講師は30歳代前半に3人、40歳代前半に1人分布している。66歳以上が5名と多いが、これは学部設置に際して学部運営の経験豊かな教員や教育研究業績のある教員を採用したためである。研究室制をとっているため、研究室内での年齢構成にも一定の考慮が払われている。

##### 点検・評価

比較的バランスの良い年齢構成であるが、60歳代の構成比率が少し高めである。また研究室によってはバランスが悪い研究室もあるので、世帯交代に際して、研究室と学部全体の年齢構成のバランスに配慮が必要である。

学生の中には若手教員とベテラン教員を上手に活用している者もいる。また研究室の中で若手とベテランの組合せることにより教育研究上の効率を上げることができる。

問題点としては、現在中堅と若手で構成されている研究室は、数年後に同じ人的構成で平均年齢だけが上昇することになる。

##### 改善方策

数年後に定年退職する教員が数名いるが、この世帯交代が次の10年間の教育研究の活力を左右すると思われるので、年齢構成も考慮しながら、人事をすすめる必要がある。

### (6) 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、メーリングリストでの意見交換なども行われている。

##### 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。

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。

#### **改善方策**

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及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。

#### **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。

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合いを持つことも大切であろう。

#### **改善方策**

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。

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。

#### **改善方策**

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。

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できない場合がある。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。

#### **改善方策**

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で良いが、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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

2～3名の教員で組織される研究室を基本単位として教育研究に責任を持つ運営体制を

とっている。研究室には責任者として教授を必ず配置してあり、責任体制は明確にしてある。また学部は2学科から構成されているが、教育研究にかかる運営はできるだけ学部全体で学部長の責任のもとで行っている。このように責任のトップと基本単位が明確になっており、この中で教授会や各種委員会などを通して教育研究を組織的に実施する連携体制が確保されている。現在この体制で円滑に学部の教育研究が実施されている。

#### 点検・評価

2～3名の教員で組織される研究室を教育研究に責任を持つ基本単位とし、学部運営全体は学部長が責任を持って教授会や各種委員会を通じて行うという点は評価できる。

研究室が最小責任単位としたため、教育研究が細切れになることなく、一定の責任のもとに行われている。また一方で学部全体の体制も明確であり、うまく歯車がかみ合っている。

#### 改善方策

学部でかなりのことを判断して実行できる教員組織であるが、大学全体が学部を基礎とした運営体制になっていないので、今後学部と大学全体の運営をどのように整合性を取っていくのが課題である。

#### (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(ティーチング・アシスタント)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。

外国語やパソコンの授業は、それぞれ35～40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ので、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。

## **改善方策**

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**

#### **現状説明**

本学部には実験・実習を伴った科目はない。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当たっている。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当たっては、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ついてはいずれも十分であるとは言えない。「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。外国語科目に関しても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。

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。

## **改善方策**

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。外の実験・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TA（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。

情報センターは、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。TA 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。

#### **改善方策**

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。

人間関係学科で、心理学初級実験において、主たる科目担当者を補助するために大学院生を TA（ティーチング・アシスタント）として 4 名採用している。1 回生のレポート指導などで役立っている。

#### **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、大学院生が TA として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。

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たが、平成 18(2006)年度からは、嘱託職員の扱いになり、改善された。

#### **改善方策**

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。

## e. バイオ環境学部

### 現状説明

本学部には実験事務室が教務課の一部として配置されている。そこに3名の実験助手が配置されており、担当教員の指導の下で、実験・実習の準備、授業時の教員の補助作業、後始末などを担当している。教員や学生の信頼も厚い実験助手が配置されている。さらに20～25名の学生に対して1名となるよう、教員、実験助手、ティーチング・アシスタントが配置されて、安全と円滑な授業の実施が確保される体制になっている。平成20(2008)年度は実験助手1名を増員する予定である。科学英語は50名クラス構成、パソコンも50名クラス構成で1名のティーチング・アシスタントが補佐する体制となっている。現在までのところこの体制で大きな問題は生じていない。

### 点検・評価

十分な人員が配置され、安全で円滑に実施される実験・実習、少人数編成クラスで行われる語学教育と情報処理教育は評価に値する。

十分な人員が配置されて、安全な環境の中で実験・実習が実施されている。現在バイオ環境学部開設後2年目であり、実験・実習のティーチング・アシスタントを他大学から確保するのが大変である。

### 改善方策

将来学部が完成し大学院が設置されるとティーチング・アシスタントの確保が確実となり、より安全な実験・実習がおこなえる体制を築くことが容易になる。

## (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。

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。

## 改善方策

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だろう。

### b. 経営学部

#### 現状説明

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、及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合せなどは学部長室又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当たっている。

#### 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。

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。

## 改善方策

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来す可能性もあり、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だろう。

### c. 法学部

#### 現状説明

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。

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。

#### **改善方策**

経営的には教員・職員の数を増やすことは困難であり、現在の人材でよりよく機能するようにす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。

この職員は学部開設以来、現在で4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。

#### **改善方策**

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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

実験準備室とは実験・実習の実施に関して定期的に打合せを行っている。またそれぞれの実験・実習の前に細部にわたる打合せを行っている。バイオ環境学部担当の教務事務は

バイオ環境学部が使用するバイオ環境館内にあり、毎日各種の打合せを効率的に行いつつ、教育研究などを実施している。教育研究資料を扱う付属図書館分室もバイオ環境館内にあり、連携・協力関係を築いている。本学部は、産業界や官(公)界などと産官学連携活動、高等学校などの初等中等教育機関と高大連携事業などを行っている。これらの支援組織としてリエゾンセンターがあるが、競争的資金の獲得や経理事務、産官学連携事業、高大連携事業の準備などで協力・連携している。また入試課、キャリアサポートセンター、施設課、学生課とも密接な連携を行っている。科学研究費では総合研究所と連携・協力している。

### 点検・評価

教務事務室、実験事務室、図書館、リエゾンセンター、総合研究所、入試課、キャリアサポートセンター学生課、施設課などの教育研究支援機関の職員と良好な連携・協力関係にあり、本学部の教育研究の実施におおいに貢献している。

バイオ環境学部は研究設備なども使っているため、大学のすべての教育研究支援機関と連携・協力しないと円滑な教育研究の実施が行えない。幸いすべての支援機関およびその職員と良好な関係にある。

### 改善方策

教育研究を推進する上で、文系学部と異なり、全学共通の支援機関では十分でないことがある。例えばバイオ環境学部教員のほとんどは毎日出向している。それに伴い、例えば学部長の業務もかなり膨大なものになりつつある。現在教務事務、実験事務、図書事務は円滑に進められているが、それ以外はすべて教員自ら行わなくてはならない。学部長ばかりである。これらの点の組織的な改善が必要である。

## (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。

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、評価の観点は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。

#### **改善方策**

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、今後も堅持されると考える。

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ン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**

#### **現状説明**

経営学科の設置（平成 3(1991)年）及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

審査及び決定を行い、学長の内申により理事長が発令を行った。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・昇任規則」に基づき行われている。任免等の基準・手続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。採用及び昇任に関しては、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、「本学の教員構成及び教学の体系に鑑み、人格・学歴・職歴・研究業績及び学会での活動等に基づいて選考」されている。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のかも判断している。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。

(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、嘱託講師及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。

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。すなわち採用に当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及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。

#### **改善方策**

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色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。

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。

#### 改善方策

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 8 年を経過し、今年度は准教授

昇格人事が 1 件審査された。昇格が審査された教員の研究業績が飛躍的に伸びており、学部の活力を窺うことができる。

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。

#### **改善方策**

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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

バイオ環境学部教員の人事は時代を先取りした画期的なものであり、学長、学部長、その他（外部委員を含める）からなるバイオ環境学部教員審査委員会と本学の人事委員会で行うことが基本方針である。しかし詳細な要項等は検討中である。また教員評価（審査）は、教育、研究、大学行政、社会貢献の 4 項目について行うことになっている。

#### **点検・評価**

任期制であり、5 年ごとに教員評価が行われる点に特徴があり、教育研究活動の活性化につながる努力がなされれば高く評価されるであろう。教員の任免、評価・審査、昇格に関しては、京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定によって行われるが、その詳細な規定・要項等を早期に整備することが必要である。

教員の教育研究活動が評価されると予想されるが、一方でまだ評価の前例がないので、どのような評価結果になるのかを心配する向きもある。研究の活発化に寄与できるような制度に完成させる必要がある。

#### **改善方策**

評価や任用制度の詳細を早急に規定化・要項化する必要がある。

## **（2）教員選考基準と手続の明確化**

### **a. 経済学部**

#### **現状説明**

教員の採用は「京都学園大学教員採用・昇任規程」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。

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の位置づけが明確になっていないことが指摘できよう。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

経営学科及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。採用及び昇任に関しては、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、「本学の教員構成及び教学の体系に鑑み、人格・学歴・職歴・研究業績及び学会での活動等に基づいて選考」されている。旧来は審査に当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判断している。また、最近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、すべて人事教授会及び大学評議会決定されており、問題ない。

教員選考の基準と手続は「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、及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。

#### **改善方策**

教員選考基準と手続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。最近の採用に当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言えない。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。

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。

#### **改善方策**

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できる点で、望ましいといえる。

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。

#### **改善方策**

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いえる。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

現在、バイオ環境学部の任期制教員の採用にかかる詳細な規定・要項がまだ定められていないというのが現状の説明となる。

#### **点検・評価**

京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定によって行われるが、早急に選考基準や手続などを定めることが必要である。

#### **改善方策**

早急に選考基準や手続などを定める必要がある。その内容として、ユニークな学部の理念を完成・定着させる努力が必要であるが、機械的に公募制というのではなく、理念を実現できる教員組織を完成させるには、人事に対する特別な配慮が必要である。このような方向での基準や手続を検討する。

## **(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**

#### **現状説明**

教員の採用は「京都学園大学教員採用・昇任規程」に基づいて学内手続が進められるが、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、選考手続は適切になされていると

いえよう。

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、研究に対する価値観を優先するあまり、教育に関する取り組みがおろそかになるケースがままある。

#### **改善方策**

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及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及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。

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。

#### **改善方策**

教員選考手続における公募制の導入及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。平成 11(1999)年 4 月採用から平成 19(2007)年 4 月採用までの最近 9 年間においては、12 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、教員の質の向上にも寄与し、広く選択できる機会を確保できるという意味で、良好だと考えられる。但し、本人の研究業績は比較的容易に判定できるとしても、その人物像・人柄をより正確に把握する方法としては必ずしも十分であるとは言えない。

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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

人間文化学部においては、平成 17(2005)年度に、平成 18(2006)年度から採用した教員の募集を、マスメディア分野 1 人、臨床心理分野 1 人の、計 2 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 2 分野で、各々 22 人と 16 人の応募があった。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いえる。

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、22 人も応募があった。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。

#### **改善方策**

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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状の説明**

現在、京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定によって行われる事となってい

るが、その詳細な規定・内規などはまだ決められていない。公募制の可否について検討する必要がある。

#### **点検・評価**

本学部の教員採用は京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定によって行われるが、まだその細部は決められていない。公募制の可否を含めて早急に検討する必要がある。

公募制は一見公正で有効な方法に見えるが、本学部のようにユニークな理念の学部で、その理念を実行できる体制を確立しないといけない段階で、無条件に公募制を採用することには疑問がある。理念の実現に貢献する人材を、研究室を基本単位とする体制の中で教育研究に取り組んでもらうことが条件である。理念があり、恐らくペアとなる教員がいるときに無条件に公募制にすると紛糾の源となる可能性もある。これまでいくつかのそのような例も見聞きした。公募制にするか否かは慎重に検討する必要がある。

#### **改善方策**

完成途上の本学部に関して公募制の導入の可否を慎重に検討することが重要であろう。

### **(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言えない。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。

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3者評価がなされていない。

#### **改善方策**

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」を毎年編集している。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、教育業績及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言えない。研究活動に関しては報告がほぼ義務付けられており、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。

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つ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。

### 改善方策

今後は教育活動についての評価をどこまで綿密に行い、組織的な授業改善につなげていくかがポイントであろう。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なっている。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。

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。

#### **改善方策**

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いえる。

#### **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。

「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でき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。

#### **改善方策**

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。

### **e. バイオ環境学部**

#### **現状説明**

現在は5年任期制教員の制度ができて2年目であり、京都学園大学バイオ環境学部任期

制教員任用規定による教員の審査や任用も行われていない。

#### **点検・評価**

バイオ環境学部は任期制教員であり、京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定によって評価が行われ、再任用が行われる。しかしその細部がまだ決められていないので、早急に検討する必要がある。

評価項目を決定するのは簡単であるが、異なる範疇の評価項目をどのように評価するかはきわめて難しい（例えば社会貢献と研究など）。

#### **改善方策**

評価についての 4 項目はすでに決められているが、その評価基準が未決定である。これを早急に決める必要がある。

### **(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**

##### **現状説明**

教員の採用・昇任は、「京都学園大学教員採用・昇任規程」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程に明記されている。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・昇任規程」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ないとは言えない。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。

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。

##### **改善方策**

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**

### **現状説明**

教員選考の基準と手続は「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、講師及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及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が行われているので妥当であるといえよう。

すべての規定の承認及び改定は教授会及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。

### **改善方策**

平成 16(2004)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(2005)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、今後の検討が必要である。

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。

#### **改善方策**

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、准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。

「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いえる。

##### **改善方策**

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。

#### **e. バイオ環境学部**

##### **現状説明**

京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定は定められているが、まだ適用例はない。また規定の細部についても検討がなされていない。早急に細部の検討を行う必要がある。

##### **点検・評価**

本学部の教員の審査・任用については京都学園大学バイオ環境学部任期制教員任用規定によって行われる。しかしその細部の要綱などについては決められていない。また適用例がなく評価が困難である。

評価に関する 4 項目を用いて審査は可能であるが、内容の異なる項目間の比較検討は困

難が付きまとう。また 4 項目を用いて行った審査の前例がないので、今のところ適切性の検討はできない。

#### **改善方策**

4 項目間のウエイトをどのようにするか、など検討すべき課題は多い。いくつかのモデルケースを用いての検討が必要であろう。

### **(学校教育法第 58 条の改正に伴う新たな教員組織の整備)**

#### **(1) 新制度への対応についての大学としての考え方**

#### **現状説明**

学校教育法の改正に伴い、本学では職名の変更を実施し、教授、准教授、講師、助教・助手の 4 区分とした。現在、助教・助手に該当する教員はいない。教授、准教授、講師の職務内容は従来と同じである。教員については可能な限り増員することが望ましいのであるが、入学者数の減少により財政的に困難な状況にある。しかし、専門分野の教員については一定の配慮をして補充している。

#### **点検・評価**

本学では現在、助教・助手の職はないが、准教授、講師の使命が高くなっている。

従来どちらかといえば、准教授、講師の使命は教育より研究が中心であったが、今回の改正で、准教授、講師にも教育、研究に責任をもつことの意義が明確になった。本学は講座制ではないので教授の指導が准教授、講師等に確実に浸透するかが問題である。

#### **改善方策**

本学の教育研究を効果的に行うためには、今回の学校教育法の改正で留意すべき事項とされている各職の位置付けを踏まえ、役割の分担と連携の下で組織的に職務が遂行できるよう検討している。特に若手の研究者・教育者を育成することを期したい。

#### **(2) それぞれの職の位置づけ**

#### **現状説明**

教授については、専攻分野において、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位置づけている。准教授についても、教育経験年数の必要要件の点で教授とは区別されるが、職務については教授職と同じである。講師についても、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者としている。

助教・助手については本学ではその発令はないが、修士の学位を有する者で専攻分野



について、教育上又は実務上の知識及び能力を有すると認められる者としている。いずれも、それぞれの職の位置づけというより、資格基準といえるものである。

#### **点検・評価**

教授職にある者は准教授、講師等の手本として、教育研究業務に精励し、同時に学内行政にも積極的に貢献している者もいるが、研究のみに時間を費やす者もいる。また、講座制ではないので若い教員に対する論文指導や教育指導等が行き渡らないこともある。准教授、講師にも学内行政に貢献している者もいるが、今後は教育と研究に十分時間を与えられるかが問題である。

#### **改善方策**

問題は教授、准教授、講師、助教・助手の業務を明確にすることである。今回の学校教育法の改正点にもあるようにその職務内容に関する規定の整備を行うことを検討する。

### (3) 教育担当（各授業科目における教育担当の状況とその適切性）

#### **現状説明**

学生に大学での講義について興味と関心をもたせるため、シラバスの Web 化を図るとともに、内容の充実を行っている。視覚に訴える教育を目指し、各教室にプロジェクターを設置した。多くの教員がパワーポイント等で作成した講義資料を利用して講義をしている。入学前教育を導入している学部では学生と教員とが積極的に交流し、履修についてはオリエンテーション等を通じて指導・助言している。また、英語教育・情報教育においては能力別クラス編成を導入し、学生のやる気を喚起する教育を行っている。

#### **点検・評価**

授業科目の配置は各教員の希望や教室の収容定員等を勘案し教務委員会に委ねられている。学生には、授業評価アンケートを実施し、その声を委員会等に反映させている。本学の長所は少人数教育であり、きめ細かな指導が徹底され、ゼミ中心の授業となるので生活指導や就職指導が行いやすい。しかし、授業科目の配置や登録に関する問題としては学生に人気のある講義に集中したり、配点の甘い教員の授業を履修したり、1 講時の授業を敬遠する傾向がある。

#### **改善方策**

いずれにしても本学は少人数教育のため、ゼミを中心としてできるだけ学生と教員が向かい合い、絶えず意思疎通をはかるよう配慮している。しかし、少子化により全入状態になり、元来大学に入学する資質を十分にはもたない学生も見受けられる。これらの学生の

対応に時間をかけることが必要である。他方、まじめに勉学する学生へのサポートも忘れてはならない。個に応じた指導を徹底することが大切である。そのためには学生情報の一元化に取り組む必要がある。

#### (4) 任免手続

##### 現状説明

教員任免は、今までの研究業績を重視することより教育及び大学行政能力を同時に審査する方向になってきた。まず、学部教務委員会と学部長が協議し、募集科目、資格要件等の骨子をまとめる。そして、大学全体の採用計画との整合性を図るため、学内人事計画委員会（学長、学部長、教務部長、事務局長等で構成）で設置基準、財政状況等を考慮し、学部から提案された構想の妥当性を審議する。募集は公募を原則としている。

応募者の業績について教授会で選出した複数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」に基づいて公平に審査が行われている。その結果を大学評議会で審議し、応募者の採用の可否を決定する。

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定着しており、審査報告書の中でも必ずこれらの点に触れている。この方法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。

##### 点検・評価

諸規定に基づいて実施さ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。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は判断できない場合もある。

最近の研究業績だけでなく、学生への教育力も重視している。特に、離学者対策のため、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採用及び昇格の重要な要素としており、今後その効果が現れることを期待している。

教員選考の基準と手続きは「京都学園大学教員採用・昇任規定」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、及び設置基準人数も満たしており問題はない。

また、今後採用が増える可能性のある期限付き教員に対して、愛校心をどのように植え付けるのかという点を考慮する必要がある。同時に非常勤講師に過度に依存しない体制をつくる努力をしている。

若手教員を育成しても割愛により他大学等に異動する場合があります、本学の魅力を浸透させる必要がある。もちろん職業選択は自由であるが本学に定着させる魅力づくりが重要である。

##### 改善方策

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資質は時代とともに変化してきている。最近の採用や昇格にあたっては、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言えないのでより合理的な運用を検討したい。

採用は公募が原則であり、この方針は広範囲から有為な人材を獲得することに資することは明らかである。この点でインターネットの利用は効果的であり、今後ますます重要なチャネルの一つとして活用することが肝要である。

教員の採用は合理的、計画的に行わなければならないが、設置基準上必要な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コンセンサスを得る必要がある。今後はいろいろ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ほしい。

#### (5) 教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事などへの関与状況）

##### 現状説明

現在は、各学部教務委員会と教務課が中心となり、カリキュラムの改定等の検討を行い、最終的には大学教務委員会で決定している。講義科目だけでなく、法学部では模擬裁判を教室内に設置した法廷で行っている。また、その他の学部では学外でのフィールドワーク授業も行っている。広く教養を身につけさせるために、大学コンソーシアム京都で開講されている授業の登録も認めており、バイオ環境学部の科目も他学部受講科目として文系学部学生も履修できるようにしている。

また、最近では教員の学部間異動を行い、人材の有効活用を図るとともに学部の再編も行っている。

##### 点検・評価

本学は選択科目が比較的多いので学生にとってはメニューとして選択の余地は十分にある。高校から大学入学後の転換教育をスムーズに行うため、より多くの科目を用意しているが、逆にこれが新生にとって履修する科目を選択する際に迷う原因にもなっている。新生には教養ゼミで、2回生以降は単位取得状況や卒業後の進路等を勘案し、ゼミ担当教員と相談しながら履修指導を行っているのが現状である。

今後はさらにきめ細かな指導が必要となるので、ゼミ担当教員の協力が不可欠となる。

##### 改善方策

FD 会議等でカリキュラムの改善を検討したい。学生の授業評価アンケートを重視し、講

義方法の改善を行うなどは個人レベルでの対応となっており、今後は組織的な取り組みを行うため、早急に、教育支援センター的な組織を立ち上げるよう検討したい。この組織で、入学前教育、接続教育、転換教育対策を検討し、ひいては学生の進路を保証するためのカリキュラムの検討、学生が興味をもつカリキュラムや授業内容充実のサポート等を行う。

## (2) 大学院における教育・研究のための人的体制

### (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、講義科目のみを准教授の担当を「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、准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。

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。

###### 改善方策

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、全准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及び応用を教授し、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。

そこで、早急な対応がなされることとなった。

### 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名のままである。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。

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。

### 改善方策

情報教育・研究指導に関しては、とりあえず教員を7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。

差し当たり、科目の増強をすることとなった。それは、マーケティング教員の2名体制と時代が求めている金融工学、そして経営情報教員の増加である。7名の教員を補充することで、それなりの改善効果があるものと確信している

今後、事業構想、ビジネス・スクール等の演習担当と、将来をにらんだ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

### 現状説明

本研究科はビジネス法学専攻を置いており、公法関係、民事・労働法関係、商事法関係、

刑事法関係、国際法関係、外国文献研究、会計学関係、演習科目の各分野から構成されている。学生数は1学年の定員10名に対して、担当専任教員は13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特色を発揮するのに不可欠な人材である。開講科目は58（うち経営学研究科との共通講義が8）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、法学関係の教員が不足していることなどさまざまな理由で兼任教員を得ることが困難であり、幅広い開設科目の展開の障害となっている。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。

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。

#### **改善方策**

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、履行計画途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(2003)年10月から、学内措置として1名の教員を配置換えした。

（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。

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 10 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 2 名、心理学 3 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。

## 改善方策

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。

### （教員組織）

（組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況）

#### a. 経済学研究科

### 現状説明

本研究科は、入学定員 5 名 収容定員 10 名となっている。大学院経済学研究科担当教員は 16 名（契約教授 1 名を含む）で指導している。

### 点検・評価

税理士の資格取得を目指す研究科生が常時いるため、租税論の担当者に負担が偏ることになる。税理士志望以外の研究科生の演習担当者は、毎年の担当というわけではないので、負担が少ない。

### 改善方策

平成 21(2009)年 4 月から、「税理士養成コース」を、経済、経営、法学研究科合同で立ち上げ、資格取得希望者は、3 研究科の各々が提供する税理士養成のための科目群をどれでも

履修することができるよう、計画準備中である。

## b. 経営学研究科

### 現状説明

本研究科は、入学定員 5 名 収容定員 10 名となっている。大学院経営学科担当教員は 11 名、非常勤講師 2 名で指導しており、主要な科目群は全て常勤勤務となっている。

### 点検・評価

従来の経営管理、組織、会計などの専門的な知識を高めていくには、十分であったのであるが、21 世紀に入ってから「情報化」「国際化」の取り込みが遅れた。

### 改善方策

次年度より「情報化」を担当できる教員を 2 名追加し、3 名体制の強化を図った。また、「国際化」「金融工学」を担当できる教員を各 1 名追加した。両科目とも、専任で 40 台の新進気鋭の教員を配置した。

また、マーケティングと起業論の人員追加と演習担当を配置して、流通・小売、起業関係科目の強化を図った。

このことにより、主要科目群が 20 科目近く開講されることと、演習科目群が 7 講座と充実することとなった。入学定員 5 名から見ると、十分な指導が可能な配置となった。

## c. 法学研究科

### 現状説明

学生に対しては、科目選択について指導教員からアドバイスがなされ、各科目の教員は研究科での教育成果が上がるような内容の授業をするかについて指導教員と話し合っている。少人数の研究科であり、租税法専攻の学生が多数を占めることから、全体としての連携にはやや不十分なところがあるが、一人一人の学生に対する各教員の連携は一定程度はかられている。

なお、研究科 FD 委員会が設置されよりシステマティックな連携について検討が始められている。

### 点検・評価

少人数の研究科であることを考えると、現状でもある程度の連携がはかられ、一定の効果があがっていることは認められるが、FD 研究会を活性化させ、さらに組織的な連携をはかっていく必要がある。また、法学部出身者に限られないことから、法学の基礎教育の組織的な展開が求められる。

### 改善方策

FD 研究会を通じて、より組織的な連携をはかっていきたい。また、法学基礎教育のため



の教材の開発をはかることにより、教員間の役割分担も強化していきたい。

#### d. 人間文化研究科

##### 現状説明

人間文化研究科の各コースには、それぞれ1名ずつ代表者を置いている。代表者を中心として、各コースのカリキュラムの統廃合や新設、 Semester制等の改善・改革あるいは臨床実習等の連絡調整を行っている。各コースの会議は比較的頻繁に行われている。

また、大学院生に対する研究指導において、研究指導教員の他に研究あるいは修士論文作成のために必要に応じて専門領域の近い教員を研究指導委員としている。

##### 点検・評価

各コースの会議は比較的頻繁に行われているので、教員の適切な役割分担及び連携体制は確保されていると考えられる。また、大学院生に対する研究指導において、研究指導教員と研究指導委員が連携して指導に当たっているため、教育研究指導体制は整っていると考えられる。

また、各コースの教育研究指導方針や意見は、研究科委員会において直接表明されるようになっているので、とくに問題はないように思われる。

##### 改善方策

各コースの代表者を中心として、比較的頻繁にコースの会議が行われており、カリキュラムの統廃合や新設等の改善・改革に向けた協議あるいは臨床実習等の連絡調整がおこなわれているので、現在のところ、将来の改善・改革に向けた方策をとくに考える必要はないかもしれない。しかし、大学院生が多くなった場合には、各コース間の意見調整などのために連絡協議会のような公式の組織を作る必要があるかもしれない。

#### (研究支援職員)

##### (1) 研究支援職員の充実度

##### 現状説明

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。

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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

本研究所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。

#### **改善方策**

本研究所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准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、契約教授の規定を適用して、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。

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。

#### **改善方策**

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（そご）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が公正でなければならない。

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。

#### **改善方策**

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いく。教員の募集・任免、及び昇格の問題は教員人事にかかわる問題であり、大学及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、准教授以上、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ので、研究科の授業担当としてふさわしいかどうかを検討される。

#### 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。

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。

#### 改善方策

准教授以上が大学院の担当という原則で運営してきたが、兼任教員の確保に困難を生じつつあることから、講師にも研究科授業を担当させることも考慮している。その場合には、大学院担当としてふさわしいかどうかの審査も検討しなければならないであろう。

### d. 人間文化研究科

#### 現状説明

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(2003)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(2003)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(2003)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。

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。

#### **改善方策**

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。

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。

#### **改善方策**

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(2004)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。土曜講座も開催している。

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。

#### **改善方策**

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。

## 第七章 研究活動と研究環境

### 到達目標

- ① 重要な使命の一つは教員に対して積極的な研究助成をすることであるが、私学の厳しい経営状況を考えるとき、安易な研究助成にならないように留意する。
- ② そのために、助成にあたって厳しく審査をし、安易な平等分配にならないようにする。審査においては、その研究が本当に申請者の過去の研究経歴からみて実現可能かどうか、また研究が当初の目的通り実施されたかどうかの事後的点検もおこなう。さらに、安易な申請にならないように、申請に当たってはまず、科研費などの外部資金に応募することを前提にするなどの方策をとる。
- ③ 研究者の研究状況を把握するために、現在は過去5年間の研究業績を『研究要覧』として毎年発行しているが、これは今後も継続して実施する。これは教員の研究意欲を刺激する要因であると同時に昇格人事などの重要な資料となる。
- ④ 教員の研究活動を支える研究環境を充実させる。個人研究室および共同研究室の環境を整備する。また、多様な学生指導が求められる現状において、十分な研究時間を確保することは年々厳しくなるが、時間割、会議日程の調整を通じて、その確保に留意する。
- ⑤ 研究者の国際交流を活発にする。研究者の海外派遣だけでなく、海外からの研究者の受入れも積極的におこなう。また、この関係で、学内紀要に掲載される論文等でも英語表記のものが増えるようにする。
- ⑥ 研究所主催のセミナー、講演会、各種学会の実施が望まれる。

### (1) 研究活動

#### (研究活動)

#### (1) 論文等研究成果の発表状況

### 現状説明

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、年次ごとに冊子として公表してきたが、平成19(2007)年度からは冊子を廃止しWeb上で公開することになった。これら研究業績の編集・発行は本学総合研究所が行っている。公開する研究業績を最近の5年間に限定しているのは、各教員の現時点での研究活動を重視しているからである。大学院担当教員の研究業績については、それだけを別途公表するという措置を講じてはいないが、上記の研究業績一覧によってその内容を詳らかにすることができる。

### 点検・評価

2007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27名）151本、経営学部（同25名）110本、法学部（同21名）115本、人間文化学部（同36名）243本であり、教員一人あたりの年間平均業績は、経済学部1.12(0.8)、経営学部0.88(0.75)、法学部1.10(1.0)、人間文化学部1.35(1.24)となる。（）内は2006年度版『研究要覧』による実績値。

論文数で単純に研究業績を評価することは必ずしも適正な評価とは言えない。論文掲載雑誌の格付けによる総合的評価が望ましいことは論をまたない。また、研究によって、論文成果を出しやすい分野とそうでない分野が存在するのも事実である。しかしながら、論文というのはどのような雑誌に掲載されようとも、各人が研究者として自覚の基にその評価を世に問うたものであり、その数は研究者評価の客観的な指標の一つであり、単純な論文数評価もそれなりの意味がある。このような判断に立つ限り、1年間に最低1本を書き、自己の研究成果およびその過程を世に問い、自らの研究者としての姿勢を顕示することは当然であろう。昨年度に比べてすべての学部において論文数の増加が認められることは評価できるが、この平均値が1以下というのは問題である。

また、これまで、文系の分野においてはその公開対象を主として国内研究者に限定し、論文が日本語で書かれることが多かったが、これは論文の公開という意味で問題がある。とくに最近ではWebを通じての研究の国際交流もさかんに行われており、英語表記での論文の増加が望まれる。

### **改善方策**

平均値が1以下である、所属学部の教員の研究業績の増加が望まれる。また、英文表記での論文数の増加が望まれる。

### **（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**

### **現状説明**

総合研究所は、大学の組織の上では、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、「第二章 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、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、個々の教員にたいする奨励研究、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この15年間に、共同研究（第1種）28件、共同研究（第2種）6件、奨励研究助成26件、学外研究47件、学術出版助成



11 件が実施され、また共同研究（第 1 種）の成果として 27 点の研究所叢書が公刊されている。共同研究および学外研究を中心とする本学の助成制度については毎年着実に実績を上げている。とくに、研究成果が出版物として逐次刊行され、一定の評価を得ていることは、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。

以上のように、総合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、それはあくまで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いて、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。また、学外研究の助成については、現在各学部毎年 1 名が割り与えられ、実質的には各学部内の順番制になっており、それが安易な海外派遣につながる懸念もある。学外研究制度の精神を十分生かすために、年齢や業績などを十分考慮しもっとも適した人材に助成するなどの方策が必要である。また、現在は一律 1 年になっているが、研究目的によって半年や 3 ヶ月のコースも検討に値するであろう。

### **改善方策**

総合研究所と学部・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事前に研究所に集約する一方で、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が考えられる。そのためにも、すでに「第二章 教育研究組織」の項でも述べたことであるが、専任の研究員をおくこと、また研究所事務職の増員が望まれる。

学外研究助成については、その意義は十分認められるが、学部、大学院の教育に支障をきたす場合もあり、安易な助成にならないように、それが本人の研究目的に正しく合っているか否か、研究期間の長さが適正か否かの厳密な審査が必要であろう。

## **（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・機械備品費・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中から教員一人あたり 10 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、監査法人の監査をへておおむね適正に支出されていると言える。

個人研究費は、教育研究図書を購入予算などを考慮すれば、概ね十分な水準にあるといえよう。この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が、どのような研究目的に使われたのかは明確ではなく、また研究者によって予算の必要度は異なるので、一律に配分される現在の制度は問題といえよう。

### 改善方策

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。こうした状況のもとでなお研究費の充実を図るためには、まずもって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。また個人研究費にあっては、一律に配分するのではなく、年度始めに研究内容を申請し、それに応じて配分することが必要であろう。さらに、研究費の効率的使用を促すためにも、年度末に個人研究の成果報告を課すことも必要であろう。

## (2) 教員個室等の教員研究室の整備状況

### 現状説明

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、シュレッダーなど研究備品を備えた共同研究室が配置されており、講義の資料準備や簡単なミーティング等に利用されている。

### 点検・評価

個人研究室には机、書架、パソコン、プリンター機、電話機（留守電機能付き）、応接セット、洗面台、冷暖房装置など、研究活動に必要な基本的な備品と環境が整備されている。最近、学術雑誌の電子化が進んでいるが、各研究室にプリンター機が設置されていることによって、図書館や共同研究室に出向くことなく、研究室で雑誌の印刷ができるのは評価できる。研究室のスペースも十分と言える。また、日祭日や深夜にも守衛に届けることによって、原則 24 時間利用が可能になっているのは評価できる。共同研究室の設備についても、上記の通り概ね妥当といえよう。

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。とくに、学生にとって訪問すべき教員研究室の所在（建物）がわかりにくくなっているのは問題である。また、古い建物にある研究室は床のジュウタン、壁などの劣化が激しい。

### 改善方策

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。また、古い研究室の修理、修繕は急を要する。

### (3) 教員の研究時間を確保させる方途の適切性

#### 現状説明

専任教員の基本コマ数は規程により一律年間 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。ただし、大学院担当コマは基本コマ数にカウントされておらず、増担として扱われている。

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、毎年各学部に学外研究員の派遣枠が設けられている。

#### 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)と比較的小規模であるので、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言えば、3コマ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枠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おり、妥当である。

大学・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おり、きわめて良好と言えよう。

#### 改善方策

教員の研究時間を確保することは、大学・大学院の教育および研究水準を維持するための不可欠の条件である。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に努めることは大学に籍をおく研究者としては当然であろう。その意味では負担コマ数の増加、各種学生サービスの提供の増加にも積極的に応じていく必要がある。したがって、夏、春の長期休暇に集中して研究時間が効率的にとれるような配慮（例えば時間割の組み方、集中講義の活用、会議日程の組み方）や短期のサバティカル制度を設けるなどの対策が必要であろう。

#### (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

##### 現状説明

本学の学外研究員助成制度によって、平成 18(2006)年度は海外 2 名（内短期海外留学 1 名）、国内 1 名を派遣した。また、平成 18(2006)年度に海外で開催された学術学会での発表で出張した者は 5 名である。平成 18(2006)年度の学会等での発表件数は、経済学部が 11 件（3 件）、経営学部が 5 件（1 件）、法学部が 2 件、人間文化学部が 8 件（1 件）となっている。（ ）内は海外での件数。

##### 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、平成 18(2006)年度は申請者がなかった。

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。さらに、海外で開催される国際会議・学会に積極的に参加し、発表をおこなっている件数が年々増加していることは評価できる。ただ、参加に際しては講義に支障をきたさないように、日程を組む必要がある。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ので、それを活用することが望まれる。

また、国内の学会についてであるが、毎年多くの教員が参加しているにもかかわらず、発表者の数が非常に少ない。これは大きな問題といえる。

##### 改善方策

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こと、多くの教員が国内の学会に参加していること、さらに海外での国際学会に参加し発表する件数が増加していること等を考慮すれば、研修制度は概ね良好と言える。ただ、国際学会については 6、7 月に開催されることが多く、参加しにくい状況にある。それは主として海外の大学との学年暦の相違によるためであり、そのためには学年暦を国際標準に合わせることも検討課題である。また、国内学会での発表件数が少なく、その増加を促す必要がある。

#### (5) 共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

##### 現状説明

共同研究（第 1 種）、共同研究（第 2 種）、奨励研究（個人）については、毎年度申請が行われている。共同研究（第 1 種）には外部研究機関の研究者も参加している。

## 点検・評価

「改善方策」で記載しているように、事前審査基準を従来よりも一層厳正・公平な審査になるよう改善したので、事前審査で学問研究にふさわしい申請内容になっている。残された方策は、事後点検であろう。現在のところ、当初の申請内容にふさわしい成果が上げられたか、ということについての事後点検は行われていない。

若手研究者および学際的研究を行う者に対して、研究の誘因措置としての効果が見られる。また、フィールドワークが絶対的に必要な研究分野についても一定の資金援助を行うことができる。

ただし、特に、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400万円および出版助成200万円、総合計600万円にふさわしい研究成果が生み出されているかという、問題がないわけではない。さらに、共同研究の参加者においては、その地位の自覚が欠如している者もあり、研究期間経過後の成果の発表が遵守されないこともある。

また、共同研究においては、国内だけでなく、海外の研究者を含んだ共同研究も望まれる。さらに、安易な申請を防ぎ、すぐれた研究助成制度になるように、以下に記載している諸事項を周知徹底しなければならない。また、学外資金導入を促進するために、研究助成を受けるにあたって、科研費等の学外資金への応募を前提条件にすることが必要であろう。

## 改善方策

研究助成については、現在以下の諸点に留意しながら審査を厳正・公平に行っている。

- (1) 申請者の研究申請内容が、本人の研究分野と合致しているかどうかを見るために、業績表を提出してもらう。
- (2) 助成決定に至る審議を上記の観点からみて、研究の完成が可能かどうかも加味しておこなう。
- (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) 海外渡航については、実質的に渡航の必要性がある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。また、帰国後パスポートのコピーの提出、渡航先での研究活動の証明となるような物（本人の名前の入った学会プログラム、渡航先機関の利用許可書、インヴィテーションレターなど）の提出を義務付ける。

## 第八章 施設・設備等

### 到達目標

- ① 教育・研究を円滑に推進するために必要な施設・設備を常に点検し、改善・整備に努める。
- ② 情報処理機器の整備を図る。
- ③ 学生の課外活動に供する施設を整備・充実する。

### (1) 大学・学部における施設・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

### 現状説明

本学の校地面積は 221,891 m<sup>2</sup>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、バイオ環境館の校舎がある。

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。パソコン教室は現在 50 名定員の教室が 2 教室、48 名定員の教室が 1 教室、25 名定員の教室が 4 教室、24 名定員の教室が 2 教室、14 名定員の教室が 1 教室、12 名定員の教室が 1 教室ある。従来形のオーディオ・ビジュアルを利用した LL 教室は 2 教室あり、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、パソコン利用に加えて衛星放送・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、映像製作および編集が行えるよう機材を整備している。

バイオ環境館は地上 11 階、延べ床面積 13586.13 m<sup>2</sup>で、学生ロビー、図書館分室、講義室 8 室、演習室 8 室、実験・実習室・機器分析室 57 室、情報処理室 1 室、教員研究室 27 室等を整備している。その他に、植物バイオ用実験室、危険物倉庫を棟横に設置している。

教員個人研究室については、専任教員すべてに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を総数 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、大学ホールがある。

図書館は、閲覧座席数 503 席を有し、蔵書約 37 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は、外来者の宿泊や合宿研修等多面的に活用できるように設けている。

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 階の多目的ホールを設置している。

朋文館 1 階には、教職課程指導室・司書課程指導室を置き、専任教員 1 名と嘱託講師 1 名を配置し、資格取得を目指す学生の指導にあっている。

## 点検・評価

25 ある講義室に関しては、4 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、同じ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。

多様化する教育方法に対応するため、全ての教室に AV 設備を設置した。講義をビジュアル面から行うことができ、教育効果が出ているといえる。教室の AV 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。

## 改善方策

車椅子利用の身体障害者対応の教室に関しての設備は、光風館・徳志館・悠心館・バイオ環境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る。

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。

## (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

#### 現状説明

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 비해、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。

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。

#### 改善方策

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

### 現状説明

経営学科及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ことができる。

- 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できる。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 及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イ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」という経営学部の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始め、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、授業のリ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、ゼミの在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 万人を超え学生の高評価を博している。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及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。

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。

#### **改善方策**

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**

徳志館を中心に教育が展開されている点、徳志館に法学部教員の研究室が集まっている点で、教員相互のコミュニケーションもとりやすい形になった。

徳志館という一つの建物を中心に教育・研究が行われている点、その徳志館に教員の研究室が集中しており、また、科目の2単位化が進んでいることによって、出講日の月・木、火・金パターンが崩れ、ほぼ全教員が会議日である水曜日以外でも、顔を合わせる機会が増え、コミュニケーションをとることが容易になってきている。

#### **改善方策**

法学部の教員の研究室を徳志館に集中させることについては実行できたが、数年前から、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ている。ところが、そのためのスペースが十分でないので、その充実を図りたい。また、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。その上、教務課等の事務室へも距離があるので、事務の情報をホームページ等から得られるようにしたい。

#### d. 人間文化学部

##### 現状説明

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。

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。

##### 改善方策

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。

#### e. バイオ環境学部

##### 現状説明

バイオ環境学部の施設・設備については、学部設置時に、バイオ環境学部棟(地上11階、延べ床面積13,586.13㎡)を建設し、学部の教育並びに研究を行っている。

建物の中には、学生が休憩・懇談するためのロビーやバイオ環境学部関連の図書・雑誌・資料等を集めた図書館分室、さらに講義室8室(250規模の講義室1室、120人規模の講義室3室、60人規模の講義室4室)、演習室(10人規模)8室、実験・実習室・機器分析室

57 室（内、大実験室 3 室、中実験室 2 室を含む）、情報教育のための情報処理教室、事務室、学部長室、教員研究室 27 室等がある。

学生の自習のためには、情報処理教室（オープン利用）や図書館分室が当てられており、パソコンの設備も整っている。

教員個人研究室、4 回生（卒業研究など）並びに教員が使用する実験・実習研究室および機器室は、主に 7～11 階に配置されている。実験・実習室には、各研究室の研究領域に特徴的な機器が整備されている。これらの実験・実習室は、研究室（教員複数で構成）単位に配置（実験・実習室はバイオサイエンス学科 10 室、バイオ環境デザイン学科 12 室、機器分析室（両学科共用）は 30 室）されており、各実験・実習室は、学部生（4 回生）10 人・大学院生 5 人・合計 15 人の学生を収容できる。実験・実習室は、教員個人研究室と隣接し、実験・実習用機器や学生自習用設備（机・イス・ノートパソコン用情報コンセント・プリンター・ファイリングキャビネット）が整備され、学生が常駐し、教員と共に研究を行う場となっている。建物内のコンピュータは LAN で接続されており、図書館分室（デスクトップパソコン 26 台設置）、教員個人研究室、情報処理教室、AV 装置のある講義室のいずれからもインターネットでの閲覧、情報検索サービス（サイファインダーやバイオロジカル・アブストラクトなど）の利用が可能である。

6 階には、前述の中実験室、学部長室、非常勤講師控え室、事務室がある。事務室には建物の排水、防火、ガス漏れ等を集中管理するためのパネルが設置されている。

1 階には、重量、騒音、搬送などの特殊事情を考慮すべき機器室を設置している（微生物培養室、NMR 分析室、小動物飼育室、環境情報機器室）。さらに排水処理室ではこの建物の実験系排水の処理・分析を行う。環境情報機器室は屋上に設置されているパラボラアンテナなどの受信装置から情報を得ている。

屋外には、植物バイオ用実験温室、危険物倉庫、実験・実習用圃場などが整備されている。

## 点検・評価

バイオ環境学部では、管理部門や講義の一部を除いて、教育研究業務の全てをひとつの建物の中で行うことができる。また、6 階の事務室を中心に、7 階以上は主に研究業務、5 階以下は主に教育業務が行われるように設計されており、効率的である。4 回生までの全科目の時間割を組む際に講義室・実験実習室・演習室の数が若干窮屈であるが、一部他の建物の講義室等を使用することで大きな問題とはなっていない。

大実験室および中実験室は、現時点では、我が国の生物・化学系学部においては、最高水準に近い設備をそなえていると言える。既に 100 人を超える実験・実習を行っているが、設備の点ではほとんど支障ない。

7 階以上の実験・実習室は文部科学省の規格に合致し、各研究室の研究内容に即して設計されているので、使用上の問題はない。また、実験機器類は、現時点では、いずれも最新のものであり、教育研究上問題はない。

また、事務系統 LAN に加えて教員系統の LAN があり、情報環境には特に大きな問題はな

い。

建物全体は、さまざまな省エネルギー対策がほどこされている。

屋外の設備としては、実験・実習用圃場では 1 回生春学期配当の作物栽培管理実習（必須科目）が行われている。この実習では各学生に約 9 m<sup>2</sup> の畑が与えられ、夏野菜などを栽培する。自然との関わりを学ぶ上で学生にも好評である。このような実習は本学が亀岡にあることによって実現するものである。トラクターなどの耕作備品を整えつつあり、実習の実は高まりつつある。植物バイオ用実験温室ではこの実習のための苗の栽培などに利用されている一方、植物バイオの研究に活用されている。

### **改善方策**

バイオ環境学の建物は、2 年前に建設されたもので、学部の内容に即して設計されており、当学部の教育・研究を遂行する上で、現時点では大きな問題点はない。

強いて言えば、この建物の設計時点からみて、環境問題と市民生活とがより密接な関係になっており、全ての人間活動を環境の視点から評価することが必要になっている点である。その観点からすると、建物の省エネルギー対策をさらに推進する必要がある。例えば、屋上の緑化、自然エネルギーの導入、ゴミの削減などである。これらは、大きな設備を新たに設置するというよりも、設備の活用法の問題である。

生物・化学系学部では、多種多様な試薬を使用し、その中には毒物・劇物も数多くある。従って、全ての試薬について、購入から使用・廃棄に至るまでを正確に追跡できるシステムが必要である。現在は、マニュアル方式で行われているが、将来的には LAN で接続されたリアルタイムのシステムを導入することが望ましい。

バイオ環境学部では学部設置時に、教育研究に必要な大・中規模の実験機器を設置したが、各教員による研究の進展によって、さらに多様な中・小規模の機器が必要になってきている。このことは生物・化学系学部の宿命ともいえるものであり、各教員が外部の競争的資金を取得して整備する必要がある。この過程を通じて、より質の高い教育研究を実現できるものとする。

## **(3) 教育の用に供する情報処理機器などの配備状況**

### **現状説明**

現在、本学には 1,032 台のパーソナルコンピュータ (PC) が稼働している。そのうち、教育用が 758 台、研究用が 136 台、事務用が 138 台となっている。学生 (学生数 3,800 人) については、5.01 人に 1 台の割合で配置され、専任教員の個人研究室ならびに、事務職員に対しては 100% 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 PC は、一部の実験装置を除きログイン名、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、学内のネットワーク幹線路は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。

また、平成 17(2005)年度に、いわゆる「情報教育」を発展させた「メディア教育」の施設として、朋文館の 2 教室に、デジタル映像編集や DTP 等の実習授業および学生たちが課外活動等でさまざまなメディアを活用できるように Macintosh を設置している (H21 教室には 11 台、H23 教室には 14 台)。

#### 点検・評価

現在の本学の情報機器を利用した教育体制は、現行の情報教育カリキュラムで利用する分においては、ハードウェア・ソフトウェア共に十分といえる。ただし、今後の情報化社会の状況を検討し、改善していかなければならない点も多々ある。

たとえば、学生のパソコン利用能力は、約 10 年前のインターネット創世記に比べ飛躍的に向上しているが、その能力はかなりの偏りがある。技術面よりも基礎学力面が問題となってきたのである。そのような学生の学習環境の変化に対応するために、今年度から、情報教育担当者による「情報プログラム担当専任教員会議」が開かれるようになり、カリキュラム策定をはじめとする今後の京都学園大学の情報教育について、さまざまな検討がはじまった。

その検討結果の 1 つが、e ラーニングについてである。本学も 6 年前に「アルゴリズム論」で、e ラーニングをスタートさせた。ただし、それは、あくまでもテストケースであり、その後、継続して開講され、昨年度秋学期より「情報と職業」も開始したが、授業予算の関係上、その環境は画像・音声抜きテキスト配信のみである。よって「情報プログラム担当専任教員会議」において、e ラーニングのメリットである「学力差、習熟度差に応じた実習教育」「インターネットを経由した自宅からの自学自習」等について議論され、パソコン入門の実習教育にさいして、各学生のパソコンの習熟度にかかわらず、入学者全員に一定の基礎学力を身に付けさせる事を目的として、来年度に e ラーニングの本格的導入が提案された。

なお、教育のみならず社会生活全般においても今後更なる情報化が進行することが予想されるが、本学の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、研究他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。

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、平成 17(2005)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。

朋文館のメディア実習教室 H21 および H23 については、可能な限り開放する方針で運営しているため、授業の課題、クラブ活動及び自らの制作活動のために、熱心な学生たちが放課後および休日等にも利用している。

セキュリティについては、コンピュータウイルスなどの対策として、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ている。

そして、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ており、特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い、万一研究室のパソコン

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、進入防御装置、スパイウェア対策も導入しており、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。

教育全般については、すべての情報処理実習教室に常設の液晶プロジェクター、スクリーンが整備され、また教室設置の PC の他にノート型 PC のネットワーク接続のためのルータおよびプロジェクター等への接続点が設置されたことにより、プレゼンテーションをはじめとする情報表現の充実がはかられるようになった。

デジタル画像、デジタル映像への対応としては、朋文館のメディア実習教室だけではなく、一般の情報処理実習教室においても動画・静止画・イラストレーションソフトウェアが整備されており、また、Web カメラ、メモリーカードリーダー、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。

また、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。昨年度実施した、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。

なお、平成 8(1996)年設置後、学内のネットワーク幹線路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。

## **改善方策**

教育用の Windows PC (約 360 台)、学内サーバー (約 12 台) 等の更新を、平成 20(2008)年春休みに実施予定している。また、前述のように、本格的な e ラーニングの導入が提案され、そして、学内の学生情報をデータ化して、わかりやすい形で (操作方法で) 共有／一元化し、離学者対策、FD 等に活用するための「学生カルテ・システム」及び、Web ベースで、学生・教職員が学内の情報を共有／活用するための「ポータル・システム」の導入を検討中である。

なお、情報機器を利用した教育体制の展開は、予算問題等がクリアになったとしても、教材作成等の面倒な労力が必要な e ラーニングをはじめとして、情報センターだけでは成し得るものではなく、情報機器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べきなのか、そして、教育のみならず、学生・教職員が学内のさまざまな情報を活用するためにはどのようにすべきか、といった議論が大学全体として、十分なされる必要がある。

## (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行い、それ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。平成 18(2006)年度、バイオ環境館に引き続き新体育館が竣工したのを機に、道路の付け替えを行い、バスターミナルの周りに芝生を配したキャンパスエントランスを整備した。

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。

#### 改善方策

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引き続き検討課題としたい。

### (2) 「学生のための生活の場」の整備状況

#### 現状説明

2 つの学生食堂を配する「白雲ホール」は昼食時以外も開放されており、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、バイオ環境館の 1 階ロビーにはいずれも椅子・テーブルを配置し、自動販売機の設置をあわせており、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。

平成 15(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。本学構内の一部は一般車の通行が可能なことから、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。

「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。

#### **改善方策**

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、平成 16(2004)年 4 月より全館禁煙を実施している。さらに、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。平成 18(2006)年 7 月には学生による「キャンパス見守り隊」が発足し、教職員も共に参加して、喫煙マナー向上やポイ捨て防止を呼びかけ、キャンパス美化をめざす活動が活発化している。

### (3) 大学周辺の「環境」への配慮の状況

#### **現状説明**

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 221,891 m<sup>2</sup>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。本学も三国山スポーツゾーンを残し、昨年下水道工事が完了した。

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、一般自家用車の通行は自由であるのが現状である。

なお、本学未造成地が存在する寺地区については、本学所有地は開学当初から未造成地であったが、平成 18(2006)年度にバイオ環境部が開設されて以降、生物学実験、里山および竹林の管理実習などに活用されている。本学との隣接が主に山林と田園であり、地域から返還の要望もあったことから、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。

境界未確定な箇所も隣接者と話し合いの場を設け徐々にではあるが、境界確定後フェンスを設置し管理していきたい。

#### **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。

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。

なお、平成 18(2006)年度には駐車場用地に体育館が新築され、進入路付近の隣接地購入と共に駐車場を増設し、現在約 850 台分を確保している。それと同時に進入路付近から新設された体育館までを直線で結ぶ道路を新設し、進入路付近の整備により大学空間としてのアメニティの向上に寄与し、大学の玄関に相応しい環境へと改善された。

しかし、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、保安面には多少不安を残している。また、夜間については、部外者進入禁止対策を講じ保安面に配慮している。さらに、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。

## **改善方策**

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ところ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ことはないか。

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**

## **現状説明**

障害者対応の建物については、平成 8(1996)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(2001)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、バイオ環境館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。

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。

### **改善方策**

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、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・管理するには、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。

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。

### **改善方策**

本学においては点在する校舎を少人数でいかに管理できるかということでは、集中管理システムの導入が必要とされる。については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。

## (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と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処理装置（三国山スポーツゾーン）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。

バイオ環境学部では、その教育研究内容による必要性から、学部内に実験安全管理委員会を設けて施設・設備の維持・管理、衛生・安全の確保の徹底を図っている。

### 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、本学園でも規定化されている消防計画によるものである。

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管理が要求される。

### 改善方策

本学において、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。

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。

## (2) 大学院における施設・設備等

### (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 55.0m<sup>2</sup>）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やプロジェクター等の設備がなく、「黒板とテレビ」を備えた従来型の教室である。

また、大学院の研究室に各自の必要とする図書が設置されているものの、雑誌閲覧場所が離れており、閲覧しやすい環境にない。

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、院生研究室専用のコンピュータの整備が必ずしも十分ではない。

###### 改善方策

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。

入学者定員 5 名に対しての教員の多さから、施設設備等における諸条件について、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。

#### **改善方策**

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機とパソコン（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。

差し当たり、次年度より京都市内のキャンパス（大学コンソーシアム京都教室）の利用が具体化してきている。社会人や留学生などの利便性を考えるときには、この京都市内キャンパス利用は、早急な具体化が求められている。

### **c. 法学研究科**

#### **現状説明**

現在、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。

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。

## 改善方策

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 m<sup>2</sup>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、人間文化学部の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 月に開設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(2003)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、開設 6 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。

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予算配当が始まったが、過去の蓄積がなく、しかも大学院学生研究室が 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。

### 改善方策

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学生の声聞きながら、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

#### 現状説明

経済学研究科の院生研究室に各自のブースが割り当てられ、鍵も貸与されているので、自由に研究室を利用できる。

#### 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。  
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。

#### 改善方策

学際的な研究を促進するためにも、大学院生専用のラウンジを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、修士論文の作成等での利用のために、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。

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。

### 改善方策

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。教室については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。

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。

### 改善方策

学部と共用しているものについては、院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。

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。

##### 改善方策

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。

#### b. 経営学研究科

##### 現状説明

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。

#### c. 法学研究科

##### 現状説明

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。

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。

#### **改善方策**

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。

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。

##### **改善方策**

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**

##### **現状説明**

該当せず。

##### **点検・評価**

上記の検討結果を待つ。

##### **改善方策**

まず、現状分析を進める。

#### **b. 経営学研究科**

##### **現状説明**

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。

### c. 法学研究科

#### 現状説明

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。  
安全管理等で特に問題が生じたことはない。

#### 改善方策

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。  
上記の検討結果を待つ。

#### 改善方策

まず、現状分析を進める。

## (3) 大学院の情報インフラ

### (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。

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。

#### **改善方策**

保存スペースについては、図書館の全面建て替えや、書庫の拡張・増築などの方法が考えられるが、これらは大学全体の長期計画の中で早急に検討されるべき問題である。

### **(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。

前述の京都地区協議会における三協定のうち、共通閲覧証協定は、利用者が紹介状なしで直接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、せっかく来館しても希望資料が貸出中・研究室図書等で利用できない場合があり、改善が必要である。

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・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、一般市民と比べて亀岡には他に大学がないにもかかわらず、他大学学生の来館利用者が少ない点が課題として残る。

#### **改善方策**

一般市民はともかく、亀岡在住の他大学学生の利用も少ないのは、本学への交通の便が良くないことや、とくに学休期間中のバスダイヤが少なくなることが大きな原因であるが、資料や専門書の充実という点で、まだまだ大学図書館としての内容を整備できていないこ

とが大きな問題である。

大学図書館の相互協力の本来の姿である「give & take」が行われるためには、何よりも大学図書館として広い分野のそれぞれの学問に必須の基本的な蔵書の充実の必要があると考える。その上で、本学として特色のある資料が揃えば理想的である。

なお、相互利用制度の有効性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んでいる。

## 第九章 図書館および図書・電子媒体等

### 到達目標

- ① 学術資料（図書・雑誌・視聴覚資料等）の体系的収集と整理・提供を行い、教育・研究活動を円滑に推進するための支援機関としての施設・設備の充実を図る。
- ② 学習支援機能の整備（シラバス掲載の教科書・指定図書の複数配備等や電子情報の整備活用）を図り、学生にとって親しみの持てる図書館（学びの場としての図書館）を目指す。
- ③ 学術情報の処理・提供システムを整備して、学術情報の提供に努める。
- ④ 他大学図書館や国立情報学研究所等の学術情報ネットワークとの連携を深め、相互協力を推進する。
- ⑤ 近隣の公共図書館ネットワークと連携する一方、市民への図書館開放を積極的に行い、開かれた大学図書館を目指す。

### （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

### 現状説明

図書館資料は平成 19(2007)年 3 月末現在で、消耗図書を含め 37 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。（別表参照）

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。とくに、経済学関連の図書は、関係教員の個人蔵書の寄贈などにより、充実したものがある。また、京都文化短期大学の経営学科・文化学科の図書もあり、人文学関係の図書も一定の程度は所蔵していた。その後、平成元(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、社会科学系の経済・経営・法学関連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、人文関係の学問分野のうち心理学・教育学・社会学、また日本史・日本文化分野の資料は、いっそう充実したものとなった。

さらに、平成 18(2006)年には、バイオ環境学部が発足、バイオ環境館に図書館分室が設置され、本学初の理系学部の誕生と共に、全く新しい分野の図書を充実させることになって、図書館は質的にも量的にも大きく発展したと言える。

新しい分室の概要は次のごとくである。

面積 294.7 m<sup>2</sup>、蔵書数は図書 7,492 冊、和雑誌 50 種、洋雑誌 44 種、座席数 96 席、パソコン 26 台、担当人員 2 名。

年間受入冊数の推移

| 年 度         | 受入冊数       | 備 考               |
|-------------|------------|-------------------|
| 平成 10(1998) | 1 8, 7 3 2 | 人間文化学部 設置申請図書を含む  |
| 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 | 人間文化研究科 設置申請図書を含む |
| 同 15(2003)  | 1 1, 4 8 4 |                   |
| 同 16(2004)  | 1 1, 0 1 7 |                   |
| 同 17(2005)  | 1 5, 7 8 7 | バイオ環境学部 設置申請図書を含む |
| 同 18(2006)  | 1 0, 1 7 4 |                   |

本学の図書の予算の枠は、学生用図書と教員の研究図書に分けられている。学生図書は学部の定員に基づき按分された図書予算枠で購入されるが、各学部の選書委員会が選ぶという方式をとって、図書館に配備されている。このほか学生からのリクエストや、授業に関係のある図書は別途に優先的に対応している。大学院生に対しては、院生用図書の予算枠があり、院生用共同研究室に備付図書を配置し、勉学の便宜を図っている。教員の人数によって按分された研究用図書は、各教員が選書し、原則として個人の研究室に保管されている。また、特に高額の資料については毎年教員からの希望を図書委員会で調整し、文部科学省私学助成補助金の申請などを行い、整備を進めている。(別表参照)

学術雑誌に関しては、とくに洋雑誌に関して、近年の価格高騰による予算逼迫により、平成 11(1999)年度・同 12(2000)年度にかけてと、平成 15(2003)年、さらに平成 18(2006)年にも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。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が、為替レート的大幅な変動も予想されるので、抜本的対策が急がれる。

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 3,500 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（地方版を含む）、朝日新聞（大阪本社）京都版をはじめ、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。



最近の私学助成補助金申請状況

| 年 度         | 資 料 名                 | 価 格     | 採否  |
|-------------|-----------------------|---------|-----|
| 平成 10(1998) | 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)  | 横浜正金銀行マイクロ版           | 4,767   | 採択  |
| 同 16(2004)  | 國華 DVD 版              | 2,231   | 採択  |
| 同 17(2005)  | 国家学会雑誌【昭和期】           | 1,249   | 採択  |
| 同 18(2006)  | カール・メンガー文庫第 1 セクション   | 3,544   | 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。省スペース対策も兼ね、導入・整備を進めている。大学図書館の全国的な趨勢としては、電子資料の充実に伴って、冊子体の洋雑誌は縮小または購入中止の方向である。しかし、文系の分野ではなかなか切り替えが進まず、双方を併用しているため費用がかさんでいるのが実情である。本学も迅速な対応を迫られている。

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。しかし、近年ブームになっている京都学関係の資料のコーナーは、充実が今後の課題となっている。

平成 15(2003)年度からは、茶道裏千家 15 代家元・千玄室氏（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、現在は約 4 千冊が揃っている。しかし、冊数では他大学に比肩しうるものの、歴史・文化系の学部・学科を擁する大学として当然備えているはずの和本、一定の量の生の史料や、自筆本、写本、ポピュラーな版本の類は、あふれる新刊の書籍を購入することに追われて手が回らず、現状ではこの分野を専攻する専門課程や司書課程の学生が版本に接する機会も得られないので、この方面の充実が急務である。

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。

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。ビデオテープも年々画質が良くなっているものの、古く粗い画質のものが多く所蔵されており、新規購入か、手入れが必要であろう。

## 改善方策

これまで学部増・学科増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。

学部数、学生収容定員数から見たほぼ同規模の他大学図書館と比較して、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) | 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 |
| 同 17(2005)  | 66,836 | 41,760 | 160 | 34,555 | 56,935 | 61 |

(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

### 現状説明

図書館（本館）は、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、延べ面積 3,210 m<sup>2</sup>の鉄筋 4 階建てで、そのうち閲覧開架部分は 1,013 m<sup>2</sup>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 台を配置し、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たが、利用前のセットアップの煩わしさや、パソコン環境の設定が一致していないため、各教員研究室のトラブルが多発した。以後、データベースを Web 版へと切り換えた。

3、4 階書庫内にも検索用パソコン各 1 台を配置し、利用者に便宜を図っている。

## 施設の比較

|      | 学生数     | 図書館総面積               | 閲覧室面積                | 座席数  | 書架収容冊数 |
|------|---------|----------------------|----------------------|------|--------|
| 本学   | 4,354 名 | 3,210 m <sup>2</sup> | 1,105 m <sup>2</sup> | 407席 | 380 千冊 |
| 全国平均 | 4,276   | 5,150                | 2,314                | 482  | 463    |

(平成 17(2005)年度 大学図書館実態調査より)

### 点検・評価

データベースなどの利用を Web 版に切り換えたことにより、利用がし易くなった。また、ビデオコーナーは全ブースが 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 25 年を経て 5 学部になった現在、全体に狭隘化が進んできている。

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、少人数で閲覧室の管理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。

### 改善方策

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

### 現状説明

閲覧室に関しては、本館の閲覧座席数は 407 席で、分室の閲覧座席数は 96 席で合計は 503 席、収容定員に対しては 11.5%の充足率である。また開架図書は約 7.1 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。なお日曜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時間半の説明であり、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冊までの指定図書を設け、教科書コーナーに隣接する指定図書コーナーに特別に配置したほか、試験問題・レポートに関係す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) | 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   |
| 同 17(2005)  | 21,664   | 39,660   |

(文部科学省 大学図書館実態調査より)

各種データベースの提供など、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言えない。職員のスキルアップも今後の課題である。

#### 改善方策

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 データからの第二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、一般の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   |
| 同 17(2005)    | 70   | 400   | 903   |
| 同 18(2006)    | 47   | 394   | 850   |

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、二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るために、週1回の巡回車(協力車)の運行に拠っており、資料の素早い受け渡しに難点がある。

## 改善方策

K-Lib ネットの物流は、巡回車の立ち寄り場所が一市町村一拠点を原則としており、本学までの巡回は行われず、本学が中継点の亀岡市立図書館まで出向き搬出・受取を行っている。この労力を省くため、府立図書館に働きかけ、本学への巡回車の立ち寄りが実現し、改善が図られた。

### (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いる。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。

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。

## 改善方策

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。

## 第十章 社会貢献

### 到達目標

- ① 大学・大学院の研究・教育を地域に還元し、地域社会に根ざした大学を目指す。
- ② 社会貢献・地域貢献を推進し、これらに関する情報の集約と広報を担当する部署の創設。
- ③ ボランティア等による地域社会への貢献。

### (1) 大学・学部の社会貢献

(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(2003)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し、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(2003)年5月には、市内のビル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」を開局。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(2004)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た。残念ながら講

義時間等の関係で学生の確保が難しく、平成 18(2006)年度からは中止したが、それまでの成果は十分あったといえる。

このほか、平成 15(2003)年 4 月 16 日に大学と亀岡市の依頼により、シンガー・ソングライターの大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、全国の小中学校でも「うつくしもの」が広がるようになってきた。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の行事として広く市民に親しまれているところで、「in2005 土曜カレッジ」として開催された。

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。

### **改善方策**

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場所である。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」事業が実施されることを課題としている。平成 16(2004)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の状況

### **現状説明**

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 18(2006)年度は 26 年目を迎えた。公開講演会は 60 回目、公開講座は 33 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、平成 18(2006)年度の受講者数は約 300 名で、公開講演会終了時点で延べ 12,889 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、本学園の広報に貢献している。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ている。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ている。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ているが、告知方法についてはWeb広報にも力を入れたい。

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、近年は各学部長の推薦で講師の依頼をしている。

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になったが、テーマによって増減する。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。

## 改善方策

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。公開講演会・公開講座共、地域住民のニーズを把握し、より適切なテーマをタイムリーにとりあげたい。

この事業は、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公開講演会・公開講座なので、もっと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を設置したい。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、立案する学術講演会にも力を入れたい。

京都学園大学公開講演会・公開講座・土曜教養講座一覧

[公開講演会]

| 回  | 年度 | 開催日       | テーマ                                  | 講師    | 会場         | 人数  | 累計    |
|----|----|-----------|--------------------------------------|-------|------------|-----|-------|
| 49 | 02 | 02. 7. 27 | どうする大学 ー日米大学比較からー                    | 波多野 進 | 本学K 2 1号教室 | 40  | 7,319 |
| 50 | 02 | 02.12. 6  | 中小企業のIT戦略                            | 大西 昭生 | キャンパスプラザ京都 | 128 | 7,447 |
| 51 | 03 | 03. 7. 26 | 交通犯罪とその被害者                           | 川本 哲郎 | 本学K 2 1号教室 | 79  | 7,526 |
| 52 | 03 | 04. 2. 7  | 言葉とそれにより意味すること<br>ー古今和歌集を一つの手がかりにしてー | 井上 博嗣 | 本学K 2 1号教室 | 105 | 7,631 |
| 53 | 04 | 04. 6. 25 | 歴史から見る犯罪・刑罰・裁判                       | 乳原 孝  | 本学K 2 1号教室 | 106 | 7,737 |
| 54 | 04 | 04.12. 4  | 源氏物語とその時代                            | 山本 淳子 | 本学K 2 1号教室 | 87  | 7,824 |
| 55 | 05 | 05. 6. 22 | 労働条件の決定・変更法理                         | 表田 充生 | 本学K 2 1号教室 | 30  | 7,854 |
| 56 | 05 | 05.12. 7  | どうする？生活習慣病！！<br>ーいのち輝け！介護予防のABCー     | 吉中 康子 | 本学K 2 1号教室 | 92  | 7,946 |
| 57 | 06 | 06. 7. 5  | ハイテク企業を生む古都・京都の謎                     | 大西 辰彦 | キャンパスプラザ京都 | 102 | 8,048 |
| 58 | 06 | 06. 7. 14 | 中国進出企業の動向                            | 大西 昭生 | キャンパスプラザ京都 | 80  | 8,128 |
| 59 | 06 | 06.11.24  | 個人情報保護法は何をもたらしたか                     | 三並 敏克 | キャンパスプラザ京都 | 65  | 8,193 |
| 60 | 06 | 06.11.30  | 子どもと仕事<br>ー学校におけるキャリア教育とはー           | 中西 仁  | キャンパスプラザ京都 | 37  | 8,230 |

[公開講座]

| 回  | 年度 | 開催日                    | シリーズ | テーマ   | 講師              | 会場         | 人数  | 累計    |
|----|----|------------------------|------|---|-----------------|------------|-----|-------|
| 26 | 02 | 02.10. 4<br>02.10.11   | 2回   | 法律を学ぶ<br>1. お金の法的側面<br>2. ハンコとサインのあれこれ  | 宮川不可止<br>志村 治美  | キャンパスプラザ京都 | 240 | 3,372 |
| 27 | 02 | 03. 1. 25<br>03. 2. 8  | 2回   | 人間文化を学ぶ<br>1. 中国少数民族の歌垣<br>2. 我が国高齢社会のゆくえ   | 手塚 恵子<br>牧 正英   | 本学K 2 1号教室 | 164 | 3,536 |
| 28 | 03 | 03.10.10<br>03.10.17   | 2回   | 中国 昨日・今日・近い明日<br>1. 中国の文化・歴史と産業<br>2. 中国、大連ソフトウェア産業                                   | 長谷川 正<br>三箇山 清  | キャンパスプラザ京都 | 224 | 3,760 |
| 29 | 03 | 03.12. 4<br>03.12.12   | 2回   | グローバル化<br>1. グローバリゼーションと環境・資源政策<br>2. あたらない経済予測のはなし                                   | 内藤登世一<br>尾崎タイヨ  | キャンパスプラザ京都 | 202 | 3,962 |
| 30 | 04 | 04. 7. 13<br>04. 7. 20 | 2回   | ヨーロッパからの風<br>1. パリ幻想と京都幻想<br>2. イギリス王室の現在と未来  | 岡崎 宏樹<br>小川 賢治  | キャンパスプラザ京都 | 286 | 4,248 |
| 31 | 04 | 04.10.15<br>04.10.15   | 2回   | ホロコーストと向き合う<br>1. フランス人とホロコースト<br>2. ホロコーストと国際法<br>ー戦争犯罪の処罰ー                          | 藤田ジャクリン<br>新井 京 | キャンパスプラザ京都 | 135 | 4,383 |
| 32 | 05 | 05. 7. 15<br>05. 7. 19 | 2回   | ベンチャーへの挑戦<br>1. 日本的ベンチャースピリットの源流<br>ー日本初の起業家 坂本龍馬ー<br>2. 起業における現状と課題<br>ー事業構想から事業計画へー | 井形 浩治<br>堀池 敏男  | キャンパスプラザ京都 | 134 | 4,517 |
| 33 | 05 | 05.10. 5<br>05.10. 7   | 2回   | 民主主義と経済学<br>1. 民主主義は失敗する!?<br>ー選挙の経済学ー<br>2. 民主主義は失敗しない!?<br>ー選挙だけが民主主義ではないー          | 久下沼仁筈<br>坂本 直樹  | キャンパスプラザ京都 | 142 | 4,659 |

| 年度 | 月      | 回   | 開催日      | テーマ・概要  | 講師                    |
|----|--------|---|----------|---|-----------------------|
| 04 | 10月    |   |          | 松下村塾とその門下生たち  | 海原 徹<br>(京都学園大学学長)    |
|    |        | 1   | 04.10.9  | 1. 松下村塾とは一体どのような学校か   |                       |
|    |        | 2   | 04.10.16 | 2. 非命の維新者   |                       |
|    |        | 3   | 04.10.23 | 3. 世に出た成功者たち  |                       |
|    |        | 4   | 04.10.30 | 4. 無名の市井人たち   |                       |
| 04 | 11月    |   |          | 秋の京都・万華鏡  | 堀田 穰<br>(人間文化学部助教授)   |
|    |        | 5   | 04.11.6  | 1. 京都のお伽芝居<br>明治時代、川上音二郎・貞奴の一座が始めた子ども向けの演劇は、大阪・京都で文化運動として広がっていった。   |                       |
|    |        | 6   | 04.11.13 | 2. 上杉杉「洛中洛外図屏風」に京都の「中世」を読む<br>戦国動乱期の京都(ミヤコ)は、一方で中世都市(マチ)として最も成熟していた。その情景を国宝・上杉杉「洛中洛外図屏風」のなかに再発見したい。             |                       |
|    |        | 7   | 04.11.20 | 3. 茶の文化 ―もてなしの美学―<br>京都を中心に発祥したわび草庵茶は、その後発展し総合的文化体系を形成するまでになった。その根本は、亭主と客が一座建立することであった。                         |                       |
|    |        | 8   | 04.11.27 | 4. 源氏物語と能 ―葵祭と嵯峨野の秋―<br>光源氏の妻「葵上」のことばや、光源氏が愛人と別れる地「野宮」の情趣が能の中でどう生かされているかを紹介する。                                  | 山崎 ふさ子<br>(人間文化学部教授)  |
| 04 | 12月    |   |          | 経営学教育の昔、いま、未来   | 長谷川 正<br>(経営学部経営学科教授) |
|    |        | 9   | 04.12.4  | 1. グローバリゼーションと経営<br>西ヨーロッパと中国を例に、生活環境を作り出すメカニズムを思想や宗教をキーワードに解きほぐし、未来を展望する。                                      |                       |
|    |        | 10  | 04.12.11 | 2. 女性経営者が変える未来<br>企業のトップに上りつめる女性が増加してきた。今後どのように発展していくか、女性による経営をタイプ別に考察する。                                       |                       |
|    |        | 11  | 04.12.18 | 3. NPOの潮流 ―営利と非営利の多様性―<br>既存の企業や行政の財・サービスの提供が人々の新たなニーズを満たす組織体として相応しいかどうかを考える。                                   |                       |
|    |        | 12  | 04.12.25 | 4. 企業の会計・税務の「いま」 ―制度会計の現状―<br>企業を取り巻く利害関係者への会計情報の開示(ディスクロージャー)のシステムや法律制度内での会計(制度会計)の仕組みなどを概観し、会計・税務のいまを浮き彫りにする。 | 竿田 嗣夫<br>(経営学部経営学科教授) |
| 04 | 2月     |   |          | 世界の中の日本経済   | 波多野 進<br>(経済学部教授)     |
|    |        | 13  | 05.2.5   | 1. これからの日本について考える ―日米比較の視点から―<br>家庭、教育、地域社会、対外関係などのトピックスで日本とアメリカを比較し、これからの日本社会と経済を考える。                          |                       |
|    |        | 14  | 05.2.12  | 2. 経済不況は何故起こるのか<br>1930年代の世界大恐慌は何故起こったのか。その教訓はその後、世界や日本の不況克服策や経済政策にいかされたのか。                                     |                       |
|    |        | 15  | 05.2.19  | 3. 日本経済の動向と展望<br>2002年から景気が回復し始めた日本経済は今後も拡大していくのか。日本経済の構造や基盤にも目を向けて考える。   |                       |
|    |        | 16  | 05.2.26  | 4. 絹の歴史<br>4600年程前に始まった絹の歴史の中、江戸時代の鎖国を解いてからは日本の生糸が盛んに外国に輸出されるようになった。  | 内山 隆夫<br>(経済学部教授)     |
|    |        |   |          | 大野 彰<br>(経済学部教授)  |                       |
| 04 | 3月     |   |          | 消費者を守る法 ―かしこい消費者になるための法知識―  | 右近 潤一<br>(法学部講師)      |
|    |        | 17  | 05.3.5   | 1. 消費者問題と消費者法<br>消費者取引でどのようなトラブルが生じているか、トラブルを防ぎ解決するために法はどのような方策を講じているか。   |                       |
|    |        | 18  | 05.3.12  | 2. 金融取引をめぐる法知識<br>金融商品を購入するときや保証人になる場合の法ルール、注意点を解説する。   |                       |
|    |        | 19  | 05.3.19  | 3. 欠陥商品をめぐる法制度<br>商品に欠陥があった場合に、法は事業者にも製造物責任という重い責任を負わせている。  |                       |
|    |        | 20  | 05.3.26  | 4. 詐欺的商法と刑事法<br>さまざまな詐欺的商法の手口を紹介しながら、消費者保護に果たす刑事法の役割を考える。   | 長谷川 義仁<br>(法学部講師)     |
|    |        |   |          | 立石 雅彦<br>(法学部教授)  |                       |
|    |        |   |          | 辻本光楠 ―その生涯と業績を辿る―   | 海原 徹<br>(京都学園大学学長)    |
| 21 | 05.4.9 | 1. 伝記とは何か ―個人のライフストーリーを掘り起こす意味―<br>(1) 伝記の種類<br>(2) 伝記の誤用・乱用<br>(3) 伝記の虚実、伝記をどのように読み理解するのか<br>(4) 伝記の持つ意味、効用性について<br>(5) 伝記と歴史学との関係<br>(6) 光楠先生を伝記化することの難しさ |          |   |                       |

|    |     |         |  |   |                      |
|----|-----|---------|--|---|----------------------|
| 05 | 4月  | 22      | 05.4.16  | 2. 辻本光桶の人間形成<br>(1) 誕生、家庭環境<br>(2) なぜ渡米したのか<br>(3) 半労半学の生活<br>(4) グラント・グラマースクールで学ぶ<br>(5) 立志、再出発をめざす                                      | 海原 徹<br>(京都学園大学学長)   |
|    |     | 23      | 05.4.23  | 3. 教育者としての光桶先生/どのような教師、人物だったか<br>(1) 学びながら教える<br>(2) 職業としての学校経営<br>(3) 京都商業学校の時代<br>(4) 周囲の人たちが見た先生像<br>(5) 教壇上の先生<br>(6) 家庭人、社会人としての光桶先生 |                      |
| 05 | 5月  |         |  | 現代人の心を、内から見つめ、外から考える  |                      |
|    |     | 24      | 05.5.7   | 1. カウンセラーの見た現代日本の親子関係<br>注意欠陥多動障害や自閉症などの問題を持つ親子など、不安を抱える親子の関係の問題把握と解決方法を探る。   | 山添 正<br>(人間文化学部教授)   |
|    |     | 25      | 05.5.14  | 2. 青少年の心の育ち<br>いじめ、虐待などの背後にある社会的条件に加えて、「慈しみ育む心」として形成される優しさの成育史に注目する。  | 小嶋 秀夫<br>(人間文化学部教授)  |
|    |     | 26      | 05.5.21  | 3. 未来の見えない時代<br>現在、心に関わる問題や事件が発生する理由の一つに、今の社会が先の見えない、身動きの取れない状態に陥っていることを上げる考え方があ  | 小川 賢治<br>(人間文化学部教授)  |
|    |     | 27      | 05.5.28  | 4. 現代人と心 - 「私」との会話 -<br>「対話」という言葉をキーワードにして、心について考える。自分の心の深みとの対話に重点を置く。  | 山 愛美<br>(人間文化学部教授)   |
| 05 | 6月  |         |  | 成功と失敗の経営学   |                      |
|    |     | 28      | 05.6.4   | 1. 成功と失敗に法則性はあるのか<br>「確実に成功する方法」はないといわれる理論的根拠に言及し、成功と失敗を分けるものは何なのかを考える。   | 瀬川 良之<br>(経営学部教授)    |
|    |     | 29      | 05.6.11  | 2. キャッシュ・フロー計算書に基づく日産V字回復の再評価<br>90年代不振に苦しんだ日産自動車カルロス・ゴーンの下で実現したV字回復の真相に迫るとともに、会計ビッグバンによる会計情報の変化について検討する。                                 | 藤川 義雄<br>(経営学部助教授)   |
|    | 30  | 05.6.18 | 3. 世紀(19~20) 転換期のわが国会社事情<br>企業・経営者の「過剰」や「過誤」、企業の破綻や合併を繰り返しながら企業関係法を改正・整備してきた一つ前の世紀転換期の会社事情を紹介する。     | 上川 芳実<br>(経営学部教授)   |                      |
| 05 | 7月  |         |  | 経済記事にみる法  |                      |
|    |     | 31      | 05.7.2   | 1. ライブドア対ニッポン放送事件にみる市場ルール<br>筆頭株主に躍り出たライブドアによる、ニッポン放送株式の獲得方法が問題になった。証券取引所に株を上場するとはどういうことか、市場はどんなルールで規律されているのか。                            | 古川 朋子<br>(法学部講師)     |
|    |     | 32      | 05.7.9   | 2. ライブドア対ニッポン放送事件にみる株式会社制度の仕組み<br>会社の経営陣と株主、従業員の法的関係、親子会社とはどのような関係をいうのか。  | 島田 志帆<br>(法学部講師)     |
|    |     | 33      | 05.7.16  | 3. 企業買収・企業統合規制の仕組み - 独占禁止法の立場から -<br>競争のルールを定める独占禁止法は、企業結合をどのように規制しているのか。   | 村田 淑子<br>(法学部助教授)    |
|    | 34  | 05.7.23 | 4. 紛争解決制度の仕組み - 仮処分制度を中心に -<br>訴訟による紛争の解決には長い訴訟手続きが必要であることから、これに対処する法的手段として仮差押さえ及び仮処分の制度(民事保全制度)がある。 | 松村 雅司<br>(法学部教授)  |                      |
| 05 | 9月  |         |  | 現代社会と教育   |                      |
|    |     | 35      | 05.9.10  | 1. 学校教育のこれから - 高等教育を中心に -<br>高等教育の制度改革や義務教育の指導要領の改訂など教育システム全般に及ぶ近年の効率性重視の行政の転換の意義と問題点を教育の本質論から考える。  | 竹熊 耕一<br>(経済学部教授)    |
|    |     | 36      | 05.9.17  | 2. 情報社会と情報教育<br>現代の情報社会で必要とされる情報知識や技術とはどのようなものか。中・高校で現在実施されている「情報教育」を手がかりに、身につけるべき情報知識や技術について考える。   | 駒田 忠一<br>(経済学部助教授)   |
|    | 37  | 05.9.24 | 3. 「心の目」をもとにした安全教育 - 自己モニタリングのすすめ -<br>自分を見つめる心の目(自己モニタリング)は、安全文化(報告・正義・柔軟・学習の文化)によって育まれる。           | 森田 敬信<br>(経済学部助教授)  |                      |
| 05 | 10月 |         |  | 洋の東西、時代の古今から、京都と日本に光を当てる  |                      |
|    |     | 38      | 05.10.8  | 1. 「京都イメージ」を考える - メディアが語る京都のいま -<br>実体が見えにくかった京都が、ここ数年の京都ブームでメディアに取り上げられて、変化のきざしが見え始めている。   | 君塚 洋一<br>(人間文化学部助教授) |
|    |     | 39      | 05.10.15   | 2. ニューヨークの暮らし・京都の暮らし - 都市文化の相似性 -<br>13年暮らしたニューヨークの街を紹介しながら、京都とニューヨークという二つの近代都市の相似性について考える。   | 関井 孝雄<br>(人間文化学部教授)  |

|    |     |                   |          |   |                        |
|----|-----|-------------------|----------|---|------------------------|
|    |     | 40                | 05.10.22 | 3. モンゴル英雄叙事詩の世界<br>長編「ジャングル」を取り上げ、その内容と構造、英雄たちの活躍ぶりなどを説き明かす。  | 若松 寛<br>(人間文化学部教授)     |
|    |     | 41                | 05.10.29 | 4. 高松塚解体 一壁画は語る－<br>昭和47年に現れた壁画は、その後黒カビに襲われ、無惨な姿に変わった。<br>解体の前にその語りに耳をかたむける。                                    | 岡本 健一<br>(人間文化学部教授)    |
|    |     |                   |          | 共存の世界へ向けて ー個人・国家・国際社会ー  |                        |
| 05 | 11月 | 42                | 05.11.12 | 1. 多文化社会の倫理<br>多文化社会が文化相互の差異をふまえた上でなお公共性を構築することができるのか、という問題を他者(異文化)理解のあり方から探る。                                  | 佐別当 義博<br>(法学部助教授)     |
|    |     | 43                | 05.11.26 | 2. 多民族共存の可能性 ースリランカの事例からー<br>世界各国で発生している国内紛争の背景にはどのような事情が隠されているのか。内戦の渦中にあるスリランカを例に、21世紀の課題である多民族共存の可能性を考える。     | 松田 哲<br>(法学部助教授)       |
|    |     | 44                | 05.12.3  | 3. 「テロとの戦争」とは何か？<br>テロとの戦争とは誰が誰とどう争っているのか。テロとは何か。テロに対してどう対応するのが望ましかったのか。  | 新井 京<br>(法学部助教授)       |
|    |     |                   |          | 世界経済の新潮流  |                        |
| 05 | 2月  | 45                | 06.2.4   | 1. ヨーロッパ合衆国の誕生！？<br>27カ国から構成されるEUは、世界最大の経済圏に成長している。欧州統合の背景や展開を整理し、今後を展望する。                                      | 内山 隆夫<br>(経済学部教授)      |
|    |     | 46                | 06.2.18  | 2. 変貌するアジアの経済<br>中国を中心とする世界の経済発展は、日本の地位や役割を変え、対外経済関係にも影響を与えた。アジア経済の視点から世界経済を見通す。                                | 尾崎 タイヨ<br>(経済学部教授)     |
|    |     | 47                | 06.2.25  | 3. 日本経済の長期停滞と今後の課題<br>バブル崩壊後の経済の低迷は30年代の大恐慌と性格が酷似している。二度と政策を失敗しないためにはどうすれば良いか。                                  | 宮川 重義<br>(経済学部教授)      |
|    |     |                   |          | 海外で生活して感じる事、学ぶこと  |                        |
| 05 | 3月  | 48                | 06.3.11  | 1. インドの歴史・文化・生活から、いま何を学ぶか<br>IT産業を中心に経済成長が著しいインドでその恩恵に浴しているのは国民の1割にすぎない。今後どう接していくと良いか。                          | 山下 勤<br>(経営学部助教授)      |
|    |     | 49                | 06.3.18  | 2. アメリカの歴史と生活を通して、合衆国の原点について考える<br>現代アメリカの人々の生活に建国の精神はどう反映されているのか。歴史を、現代を映す鏡として捉える。                             | 田中 宏明<br>(経営学部教授)      |
|    |     | 50                | 06.3.25  | 3. イギリスの人と暮らし<br>イギリス小説を取り上げ、イギリス人のゆとりや豊かさについて言及する。   | 岡野 圭壹<br>(経営学部教授)      |
|    |     |                   |          | 「人間」を3つの側面から観る  |                        |
| 06 | 4月  | 51                | 06.4.8   | 1. 簡単な心理学実験で知る人のこころ<br>人が外界をどう認知しているかを解説する。心理学実験を体験し、こころの働きを理解する。   | 小川 嗣夫<br>(人間文化学部教授)    |
|    |     | 52                | 06.4.15  | 2. 糖尿病の心のケア<br>糖尿病はセルフケア(自己管理)によってコントロールしていくが、心の問題を抱えてうまく実行できない患者が多い。   | 久保 克彦<br>(人間文化学部助教授)   |
|    |     | 53                | 06.4.22  | 3. 揺れる時代の自己理解 ー女と男のアイデンティティー<br>60年代後半は女性、80年代以降は男性、近年では若者の、自己理解が二極化の中で揺れている。社会アイデンティティと自尊感情とは何か、社会変化がどう関連するのか。 | 黒木 雅子<br>(人間文化学部教授)    |
|    |     |                   |          | 変化する金融取引と法 ー金融機関と付き合う前の法知識ー   |                        |
| 06 | 5月  | 54                | 06.5.13  | 1. 預金取引では「偽造・盗難キャッシュカード問題を中心に」<br>キャッシュカードの偽造・盗難の被害を受けて預金者保護法が施行されたが、これによってどこまで保護されるのか。                         | 渡邊 博己<br>(法学部教授)       |
|    |     | 55                | 06.5.20  | 2. 融資取引では「変貌する銀行融資と担保・保証取引」<br>担保・保証主義から離脱する企業向け融資、消費者ローン、キャッシュフローに注目した融資などの融資取引の概要、また上手な預貸金取引と保証人保護について考える。    | 宮川 不可止<br>(法学部教授)      |
|    |     | 56                | 06.5.27  | 3. 信託取引では「金融取引における信託利用の最新事情」<br>近年注目が集まっている「信託」とはどのような制度なのか、金融取引においてどのように利用されていくのか。                             | 小野里 光弘<br>(法学部助教授)     |
|    |     |                   |          | 自然界における物質循環   |                        |
| 06 | 6月  | 57                | 06.6.3   | 1. 飲んでいますか？安全でおいしい水道水<br>浄水場の塩素消毒の工程でトリハロメタンのような発がん性物質ができる。この危険な事態を回避する方法を考える。                                  | 讃岐田 訓<br>(バイオ環境学部教授)   |
|    |     | 58                | 06.6.10  | 2. 地球環境を守ってくれる生き物との上手な付き合い方<br>身の回りの生物の役割を理解して、健康に生活できる環境を考える。  | 金川 貴博<br>(バイオ環境学部教授)   |
|    |     |                   |          | バイオの時代、環境の時代 ーバイオ環境学の創成にむけてー  |                        |
| 06 | 6月  | バイ<br>オ<br>環<br>境 | 06.6.24  | 基調講演 「21世紀における科学と社会を展望する」<br>ー生命科学研究与政策立案の間ー  | 米本 昌平<br>(科学技術文明研究所所長) |
|    |     |                   |          | 講演 1. バイオテクノロジーの立場から  | 西山 徹<br>(味の素代表取締役副社長)  |

|    |     |                        |                           |   |   |
|----|-----|------------------------|---------------------------|---|---|
|    |     | 学<br>フ<br>ォ<br>ー<br>ラム | 会場<br>(京都<br>プリンス<br>ホテル) | 2. バイオ環境の立場から   | 深見 治一<br>(バイオ環境学部教授)<br>柳 哲雄<br>(九州大学応用力学研究所教授)<br>石田 紀郎<br>(バイオ環境学部教授)   |
|    |     |                        |                           | 女・恋・セクシュアリティ  |   |
| 06 | 7月  | 59                     | 06.7.1                    | 1. 演劇という「鏡」に映る性<br>英国・アイルランド演劇の中、女性は演劇活動にどのように参画してきたのか、女性はどのように描かれてきたのか。  | 今西 薫<br>(人間文化学部教授)  |
|    |     | 60                     | 06.7.8                    | 2. 和泉式部に学ぶ恋の手ほどき<br>平安時代きっての女流歌人であった和泉式部の「和泉式部日記」を題材に、彼女の恋の魅力を考える。  | 山本 淳子<br>(経済学部助教授)  |
|    |     | 61                     | 06.7.15                   | 3. アメリカ演劇におけるセクシュアリティの表象<br>「欲望という名の列車」「ヴァージニア・ウルフなんかこわくない」を例に、女性のセクシュアリティの問題を検討する。   | 古木 圭子<br>(経済学部助教授)  |
|    |     |                        |                           | 女性の視点から   |   |
| 06 | 9月  | 62                     | 06.9.9                    | 1. 女性の仕事と育児の両立のために<br>関西地域とノルウェーで働く女性を対象に行った調査の結果を比較し、仕事と育児の両立のための有効な対策を考える。  | 石田 絢子<br>(経営学部助教授)  |
|    |     | 63                     | 06.9.16                   | 2. 癒して？ーカウンセリングの基礎についてー<br>カウンセリングの基礎を学び、人が変化していくことの難しさ、大変さを考えながら、癒しの本質に迫る。   | 橋本 尚子<br>(経営学部助教授)  |
|    |     | 64                     | 06.9.30                   | 3. 携帯電話の歴史と発展<br>87年に開始された携帯電話は今では日常生活に欠かすことができなくなった。月額料金も安くなったが、架空請求メールなどのトラブルも増えている。携帯の歴史と発展を考える。   | 安達 房子<br>(経営学部講師)   |
|    |     |                        |                           | 「人間文化」を考える  |   |
| 06 | 10月 | 65                     | 06.10.7                   | 1. 役に立つ臨床心理学にするために<br>臨床心理学は、人間関係における具体的な援助活動である。28年間の児童相談所勤務経験を元に援助とは何かを考える。   | 川畑 隆<br>(人間文化学部助教授)   |
|    |     | 66                     | 06.10.14                  | 2. 今だから話せるマスコミ取材の裏話<br>マスコミ報道の情報収集のプロセスなど、30年以上にわたる毎日新聞記者としての体験からマスコミの実態を話す。  | 福永 勝也<br>(人間文化学部教授)   |
|    |     |                        |                           | 国際社会の変容と国連改革の行方   |   |
| 06 | 11月 | 67                     | 06.10.28                  | 1. 国際社会の変容と国際連合ーその存在意義と限界ー<br>国際社会が誕生してから現在に至るまでの特徴の変容と、その過程で翻弄されてきた国連の存在の意義と限界を考える。  | 松田 哲<br>(法学部助教授)  |
|    |     | 68                     | 06.11.18                  | 2. 21世紀の国際社会における国連改革<br>設立後60余年の国連の改革議論を踏まえながら、現在の機能強化・組織改革を中心にして21世紀の国連を考える。   | 西片 聡哉<br>(法学部講師)  |
|    |     |                        |                           | 21世紀の人間活動と環境  |   |
| 06 | 12月 | 69                     | 06.11.25                  | 1. 里山ー川を活き活きとするためにー<br>里山的自然もムラも衰退を重ねているが、また里山の資材を利用して川を回生し、「なつかしい未来」をデザインしたい。  | 北尾 邦伸<br>(バイオ環境学部教授)  |
|    |     | 70                     | 06.12.2                   | 2. 現代社会と植物<br>21世紀初頭の今日、(1)人間生存基盤の保全・維持、(2)食料や産業素材の提供、(3)人間社会への“いやし”や安心の提供など、植物の機能が再認識され、注目されている。   | 関谷 次郎<br>(バイオ環境学部教授)  |
|    |     | 71                     | 06.12.9                   | 3. 虫を化学するー環境にやさしい農薬をめざしてー<br>昆虫の性フェロモンを利用した農薬(フェロモン製剤)の実用化の模索、殺虫剤と比べての長所・短所などを紹介する。   | 桑原 保正<br>(バイオ環境学部教授)  |
|    |     |                        |                           | 都心景観を考える  |   |
| 06 | 2月  | 特別<br>シン<br>ポジ<br>ウム   | 07.2.10                   | 京都市では歴史都市としての景観が常に大きな課題になってきた。今春、市行政当局が提案している新条例案は、野心的な内容を含んでおり、「画期的」と評価される反面、現実規制を受ける立場に立つ市民の間ではとまどいも反発も当然生じている。こうした論議をよりよい京都づくりに結びつけていくために、基本的方向としては何を問わなければならないか、現実課題としては何を解決しなければならないか、京都に関心を共有する人々とともに考えていきたい。今回は特に都心景観の問題に焦点を絞ることとする。 | 清水 雅夫<br>(京滋マンション管理対策<br>協議会代表幹事)<br>石本 幸良<br>(地域計画建築研究所<br>取締役計画部長)<br>波多野 進<br>(京都学園大学学長)<br>河野 泰<br>(京都学園大学講師) |
|    |     |                        |                           | メディアの今  |   |
| 06 | 3月  | 72                     | 07.3.3                    | 1. テレビコマーシャルのいま・むかし・これから<br>CMクリエイターの表現マジックがあまるところなく駆使されているテレビコマーシャルを考える。   | 君塚 洋一<br>(人間文化学部助教授)  |
|    |     | 73                     | 07.3.10                   | 2. メディアでなにができるのか？ 実践編<br>メディアは歴史・社会的に生成されてきたもので絶えず変容していく。現代社会におけるメディアの活用例をみるとともに実践的に考える。  | 関口 久雄<br>(人間文化学部助教授)  |

### (3) 教育研究上の成果の市民への還元状況

#### 現状説明

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が、公開講演会は第 60 回、公開講座は第 33 回を迎えた。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、大学総合研究所が教員の研究報告としてのワークショップを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、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、この教室を利用した多彩な計画が検討中である。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、大学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、好評を博して本年で 6 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。また経営学部科目の「NPO 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(2004)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「NPO 論の開講に関する申し合わせ」に関する調印が行われ、平成 17(2005)年 5 月にフォーラムが開催された。

#### 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 4 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 4 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「NPO 論」が地域の活動に寄与するところも大きい。

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言えない。本学は、経済・経営・法学・人間文化・バイオ環境の 5 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。

#### 改善方策

構成 5 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。

#### （４）国や地方自治体等の政策形成への寄与の状況

##### 現状説明

「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」、このことを学校教育法の中で大学の目的としているのであるが、本学では、専門の教育研究を通して、社会との連携を行っている。例えば、公開講演会、公開講座、研究会、シンポジウム、共同研究等さまざまな社会的活動や研究を通して得た成果を社会に還元している。社会貢献についての目標達成については現状に甘えることなく、積極的に貢献したい。市民を対象とする土曜教養講座「サテライト教室」や公開講演会、パソコン講座、出前講義、近隣高校等との共同研究、自治体との交流等々開催している。

さらに「きもの学」に代表される寄付講座は現在本学においてもっとも社会に貢献している講座であり、大学コンソーシアム京都において好評を得ている講座である。このようにして今後もさらに充実し、自治体等に貢献したい。

また、地元亀岡ではライオンズクラブの依頼で亀岡市の協力を得て「NPO 論」の講座やフォーラムの開催を実施している。

##### 点検・評価

特に、大学コンソーシアム京都での寄付講座「きもの学」や亀岡市民対象のパソコン教室は好評で今後も充実したい。ただ、講座の種類や講演会等の内容でニーズに合わないものもあり今後の検討課題である。

##### 改善方策

開学以来 40 年近くなり、自治体や社会に継続して貢献できることは何かを検討している。例えば、近年子どもの虐待防止が叫ばれ本学としても教育に携わる限り看過することはできない。何をすれば防止できるか研究している。

文系学部の限られた範囲であるが地方自治体等に対し教育研究、共同研究及び施設等の活用を容易にできるよう配慮する。本学と亀岡市とで本年度から取り組む共同研究「認知機能の低下予防と改善に関する研究」について、亀岡市を「セーフコミュニティ」のモデル地区として、日本初の認証取得に向けた取り組みを進めている。本研究会では、学内で



の講義や体操実技をベースに35歳以上の熟年者を対象にした内容の「かめおか熟年健康大学」を共催実施することになり今後亀岡市との連携により社会貢献をしていく。

## (2) 大学院の社会貢献

(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。

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。

### 改善方策

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。

(2) 国や地方自治体等の政策形成への寄与の状況

### 現状説明

大学院の使命はこれまで学生を教育し、社会に送り出すことに焦点が当てられ、就職先での活躍に大きな期待が集められてきた。しかし、大学院で学んだことや研究を社会に広く提供するというサービス面での貢献が少なかったことは否定できない。

また、施設設備の社会への開放等ハード面での積極的な社会貢献も最近は進めているが、まだ手続きや使い勝手等の問題でうまく利用されていない。

### 点検・評価

学術研究は本学の研究機関の中だけにとどまらず、社会でのさまざまな活動が研究活動に課題や疑問を提供してくれている。大学院の中だけでなく、実社会での現役実務家や産業界の先駆者、あるいは宗教家、文化芸術家等々に大学院での指導教育をお願いしている。ただ、産業界と教育界との意識の違いを理解することが要求される。

### 改善方策

今後は社会貢献として、上記について大胆にスピーディに行いたい。本学総合研究所では亀岡市、自治体等との連携により大学院レベルのプロジェクト研究、リエゾンによる産業界との共同研究を大切にし、成果を社会に還元したい。近年バブル経済の崩壊や後継者不足により亀岡市の商店街の停滞が目立つので活性化対策を早急に考えたい。

本学と亀岡市とで本年度から取り組む共同研究「認知機能の低下予防と改善に関する研究」について同市を「セーフコミュニティ」のモデル地区として、日本初の認証取得に向けた取り組みを進めている。本研究会では、学内での講義や体操実技をベースに35歳以上の熟年者を対象にした内容の「かめおか熟年健康大学」を共催実施することになり、今後も亀岡市との連携により社会貢献を行いたい。

# 第十一章 学生生活

## 到達目標

本学の教育目標は、「学生を社会に通用する人材に育て送り出すこと」である。そのためには「基礎および専門分野における学問教育」と同じ比重で、モラルを身につけさせ、人間関係を構築する能力を伸ばし、学生生活への意欲を引き出す「人間教育」が重要な意味を持つ。これを実践するため、本学においては、次のような修学支援の目標を掲げている。

- ① 経済的支援のための奨学金制度の整備
- ② 学生が心身ともに健康で積極的に修学できる環境づくり
- ③ 豊かな学生生活を送るための課外活動の活性化と活動環境の整備
- ④ 学生個人の状況を把握し適切に指導するためのアドバイジング制度の充実

## (1) 大学・学部の学生生活への配慮

(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、外部機関の運営によるものがある。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、学資支弁者の経済的困窮により学費の納入が困難になっている者を対象としている。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5月末に大学から通知し、銀行振り込み方式で行われる。

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。支給は春6月末・秋12月末に行っている。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。11月初めの学園祭で同窓会長より授与している。

平成 18(2006)年度の給付奨学生は、京都学園大学奨学金 49 名、同窓会奨学金 8 名、父母の会修学援助奨学金 4 名、合計 61 名となっている。

返済義務をとま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 0 名、創立 30 周年記念貸与奨学金 1 名、キャンパスローン利用者 0 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は、第 1 種（無利子）と、第 2 種（有利子）の 2 種類があり、1,005 名の学生が受給している。この他に、第 1 種緊急採用（無利子）、第 2 種応急採用（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ものがある。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 18(2006)年度における民間企業等および地方公共団体の給付奨学生は、13 団体の 18 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、2 万円以内の貸付（返済は 3 ヶ月以内）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 18(2006)年度の利用者は延べ人数で 424 件と前年度の 465 件を下回った。

#### 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ア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。

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、返還が滞っている事例もあり、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。

### **改善方策**

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ての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、周知徹底を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、十分にヒア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、さらにきめ細かい面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）と臨床心理士 1 名、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 18(2006)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 | 93.9 |      |      | 86.4 | 23.5  | 83.9 |
| 尿検査    | 92.5 | 78.2 | 73.0 | 85.8 | 23.5  | 79.5 |

※平成 17(2005)年度より、胸部X線検査は1回生、4回生以上とする。

2. 平成 18(2006)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 78.0%（登録人数 659 人、受診者数 543 人）。

3. 平成 18(2006)年度の保健室での応急処置・健康相談の対処件数は、約 955 人（医師対応 53 人、看護職による応急処置 902 人）。

### 4. 健康教育の実施

平成 18(2006)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及び AED の使用法」、「大学生のメンタルヘルス」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2006「熱中症の応急処置及びスポーツと救急処置及び AED の使用法」

平成 18(2006)年 6 月に、学医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 45 名であった。夏季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、講演資料やパンフレットの配布、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」というテーマでは脳震盪についての解説であった。また、平成 17(2005)年度より、救急救命対策の一つとして学内に 2 台の AED（自動体外式除細動器）を設置、平成 18(2006)年度には 5 台に増設した。その使用方法についての講習会も実施した。

## ② 健康セミナー2006「大学生のメンタルヘルス」

平成 18(2006)年 10 月に本学学医（精神科医）の健康セミナーを主催した。約 15 名の参加者を迎えて、うつ病の病理と対応、予防対策について研修した。参加した教職員との質疑応答も活発に行われた。

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。

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。

### 改善方策

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」の機能の融合を含めて、相談機能のあり方を検討することが課題である。

## (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 3 名、合計 13 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等で啓発活動に取り組んでいる。

ただ、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。

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。

## 改善方策

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ュアル・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を、目指したい。

また、個人への啓発として情報の漏洩等の問題もあわせて徹底していきたい。

### (3) 生活相談担当部署の活動上の有効性

## 現状説明

相談内容は、修学、友人関係やクラブ活動等における人間関係、隣人とのトラブルといった実生活面での問題や、抑うつ、不安神経症（パニック障害）、摂食障害、自傷行為、人生や自分の性格に関する悩みなどの心理的問題にいたるまで、多岐にわたっている。ただ、平成 18(2006)年度では後者すなわち心理的問題に関する相談が著しく増加し、その傾向は、来談者実数より延べ人数においてより顕著である。また、実数・延べともに、男子よりも女子の来談者が上回っているのは例年と同様であり、あらゆる心理相談機関における傾向とも合致する。

平成 18(2006)年の全来談者の実数は 42 名で、全学生数 4,100 人の約 1%。また延べ来談者数は 578 名であり、来談者 1 人あたりの平均面接回数は、年間約 14 回ということであった。心理的問題に関する相談の割合は、実数では 57.8%、延べ人数では全体の 83.2%に及んでいる。心理相談の、実数および延べ人数における割合の差は、当然ながら生活相談よりも心理相談のほうが、継続面接が長期化することの現れである。

また、心理相談のうち最も多いのは「抑うつ」であり、生活相談を含む全来談者数の実に 32%（延べ人数）に及んでいる。また、「抑うつ」においては、その大部分が不登校の傾向を伴い、「学校に来る」あるいは「授業に出る」こと自体が大きな課題であることから、離学の可能性がきわめて高い学生たちといえる。学生相談室を一度も訪れることなく



自主退学した学生の多さと併せて考えると、潜在的には、抑うつ感を抱える学生は、かなりの数にのぼることも推測される。

#### **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。

学生相談は情報提供活動から生活相談、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。また、平成 17(2005)年度より従来の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している。これにより、多面的な対応が可能となった。

#### **改善方策**

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、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いる。

#### **(就職指導)**

##### **(1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性**

#### **現状説明**

本学のキャリアサポートセンターは、1 回生から 4 回生までのスパンの中で学生のキャリア教育および就職支援を行う体制を整えるため、平成 14(2002)年 4 月に従来の就職課の機能と教務課が所轄していたキャリア・サポート機能を統合して発足した部署である。当センターは、平成 18(2006)年度で 5 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。これらの支援体制は、2 つのベクトルで考えられている。ひとつは、時系列のベクトルである。これは、文字どおり 1 回生から 4 回生までの 4 年間のサポート体制の構築を意味する。もう一方は、体系的ベクトルである。これは、3 段階に分かれている。まず、第 1 段階は、学生自身が自己発見や自己分析などの「アセスメントテスト」を行い、現在の自分の能力や志向を客観的に評価し、将来の自分を見つけ出すことから始まる。第 2 段階は、そうした調査結果や自分自身の考えなどを基に、将来の進路やその学習方法などについてゼミ教員を中心に「指導・相談」を行う。そして、最終第 3 段階は、学生自身が自分の進路を見据えた学習や体験・経験を

行う。いわゆる『行動・実践』に向かうのである。キャリアサポートセンターは、多様化する生き方、夢や目標に対して学生が望む学習やさまざまな体験・経験ができるフィールドをできるだけ多く提供している。このような2つのベクトルの中で、4つの支援体制が確立されている。これら4つの支援の具体的な目的・内容と現状は、つぎのとおりである。

#### (1) 進路支援

それぞれの学生の持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つを挙げることが出来る。

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18(2006)年度の自己発見レポートは、対象者953名のうち908名が受検し、受検率は95.3%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18(2006)年度の自己プログレスレポートの受検状況は、対象者979名のうち834名が受検し、受検率は85.2%であった。

三つは、1回生・2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ている。「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。調査票については、平成18(2006)年度より学生個人のデータを更にわかりやすく集約し、見やすいものに改善した。これにより、ポイントを明確化した上で学生指導にあたることとした。平成18(2006)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921名のうち826名、2回生(新3回生)の対象学生918名のうち785名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、1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。平成18(2006)年度は、1回生を対象に人間文化学部と新しく4月に開設したバイオ環境学部を6

月に、経済学部・経営学部・法学部については11月に実施した。そこでは、大学生活の送り方や2回生以降に行動を起こしていくための様々な取り組み事例を紹介し、早い時期ではあるが、将来に向けての行動のあり方や職業に対する意識の向上をはかっている。3回生に対しては5月に実施し、より現実味をおびた進路・就職活動に関する具体的内容の説明を行い、就職ガイダンス的な要素となっている。

## (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GRESSレポートとの連携の中で、将来なりたい自分や、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。

就学支援プログラムでは、基礎学力を養成するベーシックトレーニング講座を開講している。

次に、資格取得支援プログラムは、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18(2006)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・総合旅行業務取扱管理者・初級システムアドミニストレータ・販売士・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19講座22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、677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対策集中講座等5講座の企画運営を行っている。なお、就職支援講座の受講者総数は、328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に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8つの国家資格の内で、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18(2006)年度は、7つの資格で総計26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持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 18(2006)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した講演を 2 回、第二部では、業界研究として、金融業界・広告業界等 4 回(業界)、第三部は、ビジネスマナー講座とグループディスカッションの 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 18(2006)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、21 事業所で 36 名の学生が研修を行った。また、事前事後の研修プログラムを充実させ、実習後の報告会や研修活動報告書の作成などを行った。この他に、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、9 事業所 9 名の学生が研修に参加した。また、各学部で実施している制度で 5 事業所 10 名の学生が研修に参加した。

更なる支援体制の充実を図るべく、厚生労働省が平成 16(2004)年度より創設した YES プログラム導入を来年度から全学的な取り組みとして計画している。この導入により、本学における特色ある新たなキャリア教育プログラムの一つとなることを期待している。

#### (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 回生後半の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 4 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核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。が故に、学生生活 4 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活動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・量ともに飛躍的に改善された。

平成 18(2006)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、4年目を迎えこれらに対する受検率が年々向上している。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、より学生の将来の進路に関わる能力開発の支援に力を注いできた。また、資格講座については、平成16(2004)年度には、カラーコーディネーター3級講座、平成17(2005)年度からFP(ファイナンシャル・プランニング)技能士3級講座、マイクロソフトオフィススペシャリストエキスパート講座、平成18(2006)年度からカラーコーディネーター検定2級講座など学生のニーズに対応した講座を新設してきたことは評価できる。更に、新学部であるバイオ環境学部に対応する検定試験として生物分類技能検定4級を新たに実施したことは、理系学部の取り組みとの第一歩として評価できる。

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、当センターでは、より学生の意向にあった事業所での研修を充実させた。また、平成16(2004)年度から本学独自のインターンシップ制度を単位認定化することとなり、教務部との連携を図ることができた。それに伴い、平成17(2005)年度から事前事後の研修プログラムをより充実させると共に、実習後の報告会や研修活動報告書の作成などを行ったことは評価できる。

この他にも、キャリアサポートセンターの取り組みを学内外に広報するための情報誌の作成やホームページのリニューアルなどを行ったことも評価できる。

また、こうした取り組みが文部科学省教育研究高度化推進特別補助「大学教育高度化推進特別経費」に採択されたことはそのあらわれであると考えられる。また、ハード面においては、センター事務室内の資料を整理するためのスタンドラックや面談室のテーブル・イスの整備・学生情報を一元管理できるシステムの構築など、学生指導に係わる分野の充実を図れたことは評価できる。なお、適正な人員配置と職務範囲については、明確な職務分担表を作成し、毎朝の朝礼(打合せ)と年12回の課内会議を実施し、円滑な業務運営を行っていることは評価できる。

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。キャリアサポートセンターが設置され5年間が経過し、一定の効果・実績が表れてきたと考える。しかし、今後更にこの体制を強化・充実させていく必要があると考える。そのために必要なこととしては、(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)基礎学力養成のための取り組み、(4)学生が利用しやすい環境整備、(5)バイオ環境学部における新たな支援体制の確立、これら5つの問題の解決が大きな課題である。

## **改善方策**

キャリアサポートセンターのもつ改善・改革として5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引き続き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る。現在、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連携する体制を検討している。(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  
いか検討を行った。具体的には、厚生労働省が取り組んでいる YES プログラムを導入し、学部教育との連携を図る仕組みを整え、次年度から実施する。(3) 基礎学力養成のための取り組みについては、上記同様 YES プログラムの中で導入する。(4) 学生が利用しやすい環境整備については、随時整備を行っているが、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。(5) バイオ環境学部における新たな支援体制の確立については、学部の就職プロジェクトチームと連携を図りながら、まずは認知度を上げるための企業訪問のための企業リストアップなどを行った。今後、具体的な指導内容については、検討することとしたい。

## (2) 就職担当部署の活動上の有効性

### 現状説明

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、個々の学生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で就職活動における指導・相談を行っている。毎年 10 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。また、その間に機会を見て、それぞれ個々の学生に葉書や電話で常にコンタクトを取り就職活動のサポートを行っている。

#### 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。センターでは、常時約 10,000 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た。

#### ③ 就職活動バックアップ

3 回生の全学生を対象にしたゼミ訪問を 5 月に行い、6 月には就職登録完了と同時に各種

就職支援行事を随時実施している。第1回就職説明会は10月に開催した。そこでは、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うとともに、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た。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を年3回実施している。また、就職支援行事では、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。更に平成17(2005)年度からは、サポート講座を立ち上げ、10~20人の小集団の講座形式での支援講座を行っている。その内容は、(1)就職活動の流れ、(2)自己PR作成方法、(3)履歴書の作成方法、(4)企業研究、(5)志望動機の作成方法、(6)筆記試験について、(7)面接対策について、が行われた。また、公務員志望の学生に対しては、4月に第1回公務員ガイダンスを行い、公務員の職種や職務内容、試験の概要等について説明会を行い、11月に第2回公務員ガイダンスを実施し、今年度の試験内容、傾向と対策等の説明を行うとともに模擬試験を実施した。

#### ④ 企業開拓

キャリアサポートセンターの4つの就職支援体制では、個人面談・就職支援講座・サポート講座の学生養成面の三本柱を中心に運営している。しかし、その一方でそれら学生の受け皿である企業との繋がりや新たな企業の開発は必要不可欠である。学生指導に相当数の時間が必要となる現状の中で、より効率的かつ効果的に人的資源の有効活用を進め、戦略的な企業訪問を進めていかなければならない。そこで、センターでは、(1)懇意企業との関係を強化する(OBが多数いる企業、学内合同説明会参加企業)、(2)新規開発企業を増加させる(今まで求人をもっていない企業を開発)、(3)本学応募者の多い企業を開発(就職サイトもしくは履歴書申込書でピックアップ)、(4)バイオ環境学部の進路先を想定した企業を開発を基本として企業訪問を行い、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18(2006)年度においては、19都府県574社の企業を訪問した。

その他、平成16(2004)年度より進路が決定した4回生が学生アドバイザーとなり、3回生の就職活動をサポートする体制を整えた。期間は、10月から3ヶ月程度であるが、学生アドバイザーは、センター内に常駐し、3回生は身近な先輩に相談できることで就職活動の実態をキャッチすることができた。

本学の就職状況の概要は、次のとおりである。

過去4年間の求人件数は、平成15(2003)年度1,404件、平成16(2004)年度1,520件、平成17(2005)年度1,517件、平成18(2006)年度2,069件であった。

平成19(2007)年3月卒業生の就職率は、就職登録者に対して87.3%であり、厳しい就職状況が続いている。平成16(2004)年3月卒業生から平成18(2006)年3月卒業生の就職率の推移は、84.0%、82.0%、84.5%となっている。これを表したのが、「表1 年度別就職状況」である。

業種別就職先は、文系の特徴である卸売・小売・製造・サービス業が大半を占めているが、求人数の大幅増加に伴い、その他の業種にも幅広く就職している。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 (％)

|                   | 経 済  | 経 営  | 法    | 人間文化 | 平 均  |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| 平成 16(2004)3 月卒業生 | 82.2 | 86.8 | 89.1 | 80.5 | 84.0 |
| 平成 17(2005)3 月卒業生 | 86.2 | 76.5 | 82.8 | 82.3 | 82.0 |
| 平成 18(2006)3 月卒業生 | 83.1 | 86.6 | 87.6 | 81.0 | 84.5 |
| 平成 19(2007)3 月卒業生 | 87.2 | 88.4 | 86.0 | 87.6 | 87.3 |

《表2》 業種別就職状況

| 業 種                 | 人数 (人) | 構成比 (%) |
|---------------------|--------|---------|
| 建 設 業               | 16     | 2.97    |
| 製 造 業               | 77     | 14.31   |
| 電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 業 | 1      | 0.19    |
| 情 報 通 信 業           | 36     | 6.69    |
| 運 輸 業               | 12     | 2.23    |
| 卸 売 ・ 小 売 業         | 154    | 28.62   |
| 金 融 ・ 保 険 業         | 40     | 7.43    |
| 不 動 産 業             | 36     | 6.69    |
| 飲 食 店 ・ 宿 泊 業       | 18     | 3.35    |
| 医 療 ・ 福 祉           | 15     | 2.79    |
| 教 育 ・ 学 習 支 援 業     | 11     | 2.04    |
| サ ー ビ ス 業           | 55     | 5.58    |
| 公 務 員               | 21     | 10.22   |
| 自 営 業               | 10     | 3.90    |
| そ の 他               | 6      | 1.12    |
| 合 計                 | 538    | 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持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方によって、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いるので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、本学のキャリアサポートセンターでは、独自の就職支援システムとして、多種多様な「就職支援講座」や「サポート講座」、一人ひとりを大切にきめ細かく指導する「個人面談」という三本柱の支援システムを構築したことは高く評価できる。また、学生の受け入れ先となる企業の開拓を積極的かつ戦略的に実施していることも評価に値する。その他に情報化時代に対応した Web による就職支援システムの充実が学生に高い評価を得ている。

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はじめていた点に見出すことができる。そうした中、平成 19(2008)年度に、YES プログラムへの本格的な取り組みが全学的に動き出したことは、その一歩前進と考える。

また、就職支援においては、一定の支援システムの再編が完結し、今後はより機能的に運営できるように改善・充実を図っていかねばならない。この他にも情報システムの改善については、学生がより利用しやすい環境を整えることと、また、学生指導に関するシステムの構築は平成 18(2007)年度に完成したが、それを活用した事務処理の効率化や学生指導上の情報管理・運営、情報分析による新たな就職支援戦略を打ち立て、応用していくことが課題である。こうした問題解決が今後本学学生の就職率の向上に結びつくものといえる。更に、障害をもつ学生への支援体制や外国人留学生への就職支援などの充実も今後の検討課題となる。

最後に、初めての理系学部であるバイオ環境学部の就職支援体制について、計画的に推進する必要があると、学生のニーズのキャッチや進路先の企業開拓、就職指導方針とスケジュールの確立などが検討課題となる。

## **改善方策**

キャリアサポートセンターのもつ問題点として 4 点の課題をあげた。一つは、正課教育との連携・連動である。これは、厚生労働省が推奨している YES プログラムの導入により、学部教育の中に取り入れる検討を行う。二つに、情報システムの改善については、現在導入している就職支援システムの改良と Web システムの充実を図ること並びに学生指導に関するシステムについては、タイムリーにデータ処理するためシステム内容を熟知することで達成したいと考える。三つに、障害をもつ学生の支援体制や外国人留学生への就職支援である。本学において外国人留学生の受入れ人数が増加しており、外国人留学生のためのガイダンスや指導の強化など就職支援体制を整備する。また、本学には障害をもつ学生も在学しており、障害者の受入れを行っている企業の開拓や学生の指導・相談など就職支援体制を強化していく必要がある。四つに、バイオ環境学部の就職支援体制の確立である。まずは、学部の存在を企業に認識させるためのパンフレットの送付や企業への訪問を行う

一方で、他大学の実態調査などを行い、早期に本学独自の支援体制を立案・実行に移すことが必要である。

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。そのために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 41 の部活動団体（文化系所属団体 17、体育系所属団体 24）がある。このほかに同好会活動団体として 6 団体（文化系 3、体育系 3）と公認団体のサークル（文化系・体育系）として 33 団体があり、合計 80 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）47 人と監督・コーチ・師範等（学内外者）の指導者 33 人が指導にあっている。団体所属の学生はおおよそ 1,159 名で、これは全学生の 30.7%に相当する（平成 18(2006)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。

また、平成 18(2006)年度より、強化クラブ制度が発足し、硬式野球部とサッカー部が指定されている。強化クラブには、優秀クラブ奨学金の授与、遠征や合宿等諸活動への援助、指導員の強化といった支援が行われている。

## (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、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、使用されている。

### ①体育館・武道場

平成 19(2007)年 1 月に新体育館が竣工した。1 階は、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アリーナ、2 階は、空手道、柔道、少林寺拳法、剣道等が使用する武道場の他、学生ラウンジや研究室、講義室、ロッカールーム、シャワールームなどの設備が整っている。

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の活動の場として、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

平成19年(2007)年2月に、京都学園大学父母の会の寄付による新球場が竣工した。外野グラウンドすべてに人工芝が貼られ、大型の夜間照明を完備した本格的野球場である。主として硬式野球部が使用しているが、日程調整することにより、準硬式野球部が共同使用している。

#### ④三国山スポーツゾーン(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7,884名(延べ人数)から年々増加しており、平成18(2006)年度は、9,634名(同上)であった。利用者の体力増強の面で大きな役割を担っている。

### 点検・評価

硬式野球部が、平成13(2001)年度第50回全日本大学野球選手権大会出場に続き、平成18(2006)年度には、再び京滋大学野球春季リーグ優勝を果たし、第55回全日本大学野球選手権大会に出場した。平成17(2005)年、創部以来はじめてプロ野球よりドラフト指名され念願のプロ野球選手を送り出した。準硬式野球・パワーリフティング・クレイ射撃・陸上・ゴルフ・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)年9月の秋季リーグでも優勝し、平成17(2005)年度は春夏連続リーグ優勝、夏には全日本学生選手権に出場した。平成18(2006)年度には、準硬式野球部、ソフトボール部が共に春季リーグ優勝、全日本学生選手権への出場を果たした。パワーリフティングでは、平成18(2006)年度、世界大会に出場し2位の結果を残した。また、サッカー部は秋に2部に昇格した。クレイ射撃では、全日本学生クレイ射撃選手権大会種目別優勝やワールドカップ出場を果たしている。陸上では、国体や全国車椅子駅伝で優勝を果たしている。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(2001)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。

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」）。この制度は保険料を大学が負担するもので、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、遠方のキャンパスとの移動時間を要せずに利用が可能なことである。

#### **改善方策**

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を改善する必要がある。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であり、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、引続き検討したい。

## **(2) 大学院の学生生活への配慮**

(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あたっている。

#### **点検・評価**

平成 18(2006)年度は、日本学生支援機構の奨学金受給者は、第 1 種が 7 名、第 2 種が 7 名であった。

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。

#### **改善方策**

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 TA（ティーチング・アシスタント）として採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

### 現状説明

学生相談室や保健室を通じての情報提供のほか、大学院生は少人数のため演習担当教員も事実上の指導にあたっている。

### 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。

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。

### 改善方策

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3名、合計13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等で啓発活動に取り組んでいる。

ただ、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。

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。

### **改善方策**

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ュアル・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を、目指したい。

また、個人への啓発として情報の漏洩等の問題もあわせて徹底していきたい。

### **(就職指導等)**

#### **(1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性**

### **現状説明**

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19(2007)年3月までに176名(経済学研究科40名、経営学研究科45名、法学研究科64名、人間文化研究科27名)の修士課程修了者を送り出した。

このうち、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、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。

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。

#### **改善方策**

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かかわるものであるが、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。

## 第十二章 管理運営

### 到達目標

- ① 建学の精神に基づいた教育を行い、有為な人材を永続的に社会へ送り出すため、学長を中心とした民主的な学内運営体制の確立をはかる。
- ② 具体的には、学内の意志決定とその執行が円滑に行われるよう、諸規程の整備を行う。
- ② 運営にあたっては、各組織間の役割分担、機能分担の適正化を図り、公正適切な運用を行う。

### (1) 大学・学部の管理運営体制

#### (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、各学部には執行部(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、各学部教授会の専決事項である。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。各種委員会は当該部館長を委員長とし、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検討されて教授会へ提案し、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。

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。

## 改善方策

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協議し、理解を得て進める必要がある。

## （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提案している。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にそれを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な改革を進めることについては困難な面がある。

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については、学部長のリーダーシップが必要だが、必ずしも発揮されにくい部分もある。

#### **改善方針**

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、学部の意向を反映できるよう、学部教授会構成員の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ている。構成メンバーは学長・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・リエゾンセンター長・各学部代表各1名・事務局長である。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て、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。

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い。審議機関の独自性が尊重され理解が得られやすいものの、形式的になりがちなところもある。

#### **改善方針**

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・バイオ環境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(2004)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、平成17(2005)年度実施の学長選挙において立会演説会が実施された。

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。

### **改善方策**

平成13(2001)年に学長選出方式の大幅な改正を行ったが、平成17(2005)年実施の学長選挙において、現規程では投票資格の認められていない留学生と（他機関への）出向者の扱いについて問題提起がなされ、次回選挙までに検討をすることとなっている。

## **(2) 学長権限の内容とその行使の適切性**

### **現状説明**

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・総合研究所長・心理教育相談室長・リエゾンセンター長・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せ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せられており、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**

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で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、学長の権限を高める必要がある。

### **改善方策**

平成12(2000)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るようにしたい。

### (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。大学評議会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いがある。

#### 改善方策

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、多く審議するようにしたい。

### (4) 学部長権限の内容とその行使の適切性

#### 現状説明

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。

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くなっている。

#### **改善方策**

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）を評価する権限や、学部内での予算に関する権限を高める方策が必要である。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である。

#### **（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。

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はその意思決定において相反することもありうる。

#### **改善方策**

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、再検討する段階になっている。

## (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。

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、形式的になりがちな場合もある。

#### 改善方策

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、提案課題等を含め再考の必要性がある。

## (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

#### 現状説明

本学園の理事会には、学長並びに2名の教員が理事(うち1名は常務理事)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するために、確固たる財政的裏付けを得ながら、そのために両者が政策課題を共有にして運営することが重要である。

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、改善してまいりたい。

## 改善方策

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。

## (2) 大学院の管理運営体制

### (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・教務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。

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のあり方について検討の必要性があるのではと思われる。

#### **改善方針**

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表示決定機関である関係から、大学院委員会を大学評議会へ統合して一本化すること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が可能であると思われる。

### **(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もって構成され、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しているため、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。

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。

#### **改善方針**

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。

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、慣例による運用は、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。

#### 改善方策

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。

## 第十三章 財 務

### 到達目標

- ① 「毎年度の収支均衡」および「資金内部留保」に努めて長期的財政基盤を確立する。
- ② 「事業重点項目」の設定による、メリハリのある予算配分・執行を図る。
- ③ 財政安定化のための将来教育研究等計画の具体的策定を図る。

### (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。

これらの財源により平成 18(2006)年度には本学初の理系学部であるバイオ環境学部が開学し総合大学として将来の発展に向けて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」の設定を行っており、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

平成 17(2005)年度までの4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88.1%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。平成 18(2006)年度はバイオ環境学部の開学年度で学生が1回生のみであり、国庫補助金も完成年度の翌年度以降しか交付申請できないなどの影響により105.7%まで上昇した。法人全体では平成 18(2006)年度末で繰越消費収入超過の状態にある。

最大経費である人件費については、アウトソーシング等の活用で一定の抑制効果は出ている。しかしながら、平成 18(2006)年度の入学者数は大変厳しく、平成 19(2007)年度まで続く臨時定員減による段階的進行に伴う学生数減と相まって、学費収入総額は大幅な減収となる。学生数を確保することを最優先とし、収支バランスを健全に維持していくことが課題である。

### 改善方策

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。志願者確保及び入学者確保が急激に厳しき

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、一層の支出総額の抑制を図りながらも教学面の充実を出来る限り図り、効果的な情報発信を行っていく。

## (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)年度から平成 17(2005)年度にかけては、これにバイオ環境学部開設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た。平成 18(2006)年度からは急激に厳しい入試状況となってきたため収支予想を別途作成し今後の財政検討時の資料としている。

### 点検・評価

中期計画は本学の財政を計る基礎データとして機能しているが、大学を取り巻く環境が大きく変わり長期の教育研究計画策定は困難なため、それを受けて作成されるべき財政計画についても長期的な見通しをたてるのは大変難しくなっている。

経常的経費については前年度予算範囲内を目標とした積上げ式で編成し、厳格な予算執行が行われているため、中期程度の財政計画では予想と実績との間に大差は生じない。

近年、事業の計画立案から実行までが短期間となる傾向が強くなってきており、従来の中期計画資料へこれらの計画を織り込むことは可能であるが、長期的な教育研究計画の策定が難しい中、それと財政計画の関連性を考えることは困難な状況にある。

### 改善方策

大学を取り巻く環境が目まぐるしく変わる現状では、長期的な教育研究計画の策定は困難となってきたが、長期的な財政計画の作成において不可欠であるため、早期策定を目指したい。

財政計画については新規事業等が発生した際、それらを取り込んだ財政予想の修正を迅速にできるよう体制を維持したい。また、学部独自の事業が増加傾向あることから、大学全体での収支予想から学部単位の収支予想も必要となってくるであろう。

## (3) 教育研究の十全な遂行と財政確保の両立を図るための制度・仕組みの整備状況

### 現状説明

本学の予算編成は、各部署の作成した予算要求原案を積み上げ、その後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（積み上げ方式）。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**

平成 17(2005)年度までの本学の消費収支比率(消費支出/消費収入)は 79.0%から 88.1%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たといえる。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。これらは予算範囲額を超えることがないよう各部署とも慎重に執行するため予算残が発生することや、予算要求のなかった事業は執行が困難であることが要因である。今後学費収入の減収が見込まれ、経費の硬直性や固定費化を考慮すると収入減に伴い相対的に教育研究経費比率は高まってくることが予想される。

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は全国平均を若干下回る状況であった。

#### **改善方策**

現状の積み上げ方式による予算編成は、各部署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効果の確保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、将来は各部署へ予算を割り当てその範囲内で編成させる方式(配布式)の予算編成方法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)、資金運用益等の受け入れ状況**

#### **現状説明**

平成 14(2002)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 36 件であり、8 件が採択されている。平成 18(2006)年度の採択金額は継続分も含め 180 万円である。平成 18(2006)年度の実績では、寄付金が大学父母の会より野球場改修等に 1 億 160 万円、寄付講座「きもの学」継続による特別寄付、企業からの研究奨学寄附金 684 万円や、主として入学生父母からの一般寄付や篤志家からの寄付で総額約 1 億 1,628 万円(現物寄付を除く)である。また、地方公共団体や企業からの受託研究は年間で 4 件あり受託総額は 417 万円であった。

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。平成 18(2006)年度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た。

### 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。奨学寄附金や受託研究については発足したリエゾンセンターの積極的活動により今後も外部資金の獲得が期待できる。また、寄付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、寄付者への税金負担軽減を図ることにより幅広く寄付を募っている。

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、一部間接経費の受入もあり研究活動の活性化に寄与できる。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考えられる。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り、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、主にペイオフ対策をとっていることや低金利時代の長期化もあって運用益は低迷しているが金利水準は若干上昇傾向にある。

### 改善方策

文部科学省科学研究費については、今後も総合研究所を中心とし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したい。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、獲得のために不断の努力をしたい。受託研究については今後益々獲得に向けた取り組みを行っていく。

資金運用については、大学としての堅実な運用を基本方針としているが資金運用の環境が改善されつつあるので運用益の増加を図っていきたい。

#### (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、折衝調整後に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に基づいて財務課決裁後執行されるが、一定金額以上のものについてはさらに稟議決裁によって執行している。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**

予算要求原案編成は、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している。経常的経費は前年度予算範囲内を目標として新規事業や重要な内容については別途予算責任者である事務局長と協議している。

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、最終的に収支均衡をとれるように調整している。

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、質疑応答も行われている。

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て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に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。

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最低でも出納責任者の決裁が必要である。一定額以上の執行には事前に稟議決裁や相見積もりを必要としており、安易な予算執行が無いよう厳しくチェックしている。また予算計上されていない事柄については原則として執行不可であり予算流用はできないとしている。このように本学は厳しく予算を遵守している。しかし、これは言い換えると、事業計画等を予算編成に十分に織り込んでおかないと執行が不可能となる。このため予算の編成は詳細となり、年次途中の計画変更への対応が難しい面も含んでいる。

#### **改善方策**

大学予算は固定的な費用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きた。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も厳しく査定していく。

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きたこともあり、大学全体での収支バランスを重要視していたが、今後学部横並びではない学部色の強い予算編成への移行が検討課題であり、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となってくる。また、配布式の予算編成も課題となっている。

### **(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検討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、稟議決裁を通じて行われている。教育に関わる予算執行はその効果を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困難であるが、予算執行による効果については事前説明において議論されている。しかし個々の事業についての事後の検証、評価の制度については今後の検討課題になっている。

事業の執行部署がそのまま予算計上部署となっているため、費用対効果の分析、検証は比較的容易である。しかし、報告制度が充分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。

#### **改善方策**

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、評価制度を整備したい。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を行い、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る体制を具体化したい。

#### **(財務監査)**

##### **(1) アカウンタビリティを履行するシステムの導入状況**

#### **現状説明**

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、評議員会に対して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きた。

評議員会は、寄附行為により法人の業務、財産の状況また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受けることになっている。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。

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。また、監事は法人財産状況についても監査している。



不正の行為を発見した場合は、所轄庁や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トビリティの履行が適切にチェックされている。

#### **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。

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、評議員会にも出席し監査報告をすることにより、アカウントビリティの履行が適切にされている。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努めている。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。

#### **改善方策**

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、責任も重大となっている。

また、今後は数年毎に認証評価を受けることになるが、それに備えるためにも毎年行っている自己点検・評価を通じて質を向上させたい。

## **(2) 監査システムの運用の適切性**

#### **現状説明**

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正されたが、以前より監事の職務は、法人財産の状況監査および理事の業務執行状況の監査が寄附行為に基づき実行されている。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ほか、監査法人と意見交換を行ったり、期中や年度末にはそれぞれ分担して会議議事録、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。

監査法人の監査終了後には監事宛に監査実施説明書も提出され、監事と監査法人の協力体制を整えている。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な相談や指導、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。

### 改善方策

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になっており、学園全体での提出資料のデータ様式を統一することが今後の検討課題になる。

### (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

### 現状説明

平成 14(2002)年度から平成 18(2006)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 18 年度版 今日私学財政」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。なお、平成 18(2006)年度はバイオ環境学部開学初年度である。

平成 18(2006)年度の消費収入を帰属収入割合で見ると、85.1%を学生生徒等納付金が占めている。寄付金は 2.8%、補助金は 7.5%となっており、基本金組入額は 8.2%である。

一方、消費支出を帰属収入割合で見ると、人件費は 55.9%、教育研究経費は 29.6%、管理経費は 11.3%、借入金等利息は 0.1%であり、消費支出合計は帰属収入の 97.1%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、平成 15(2003)年以降緩やかに減少していたが、平成 17(2005)年度は退職引当金の増加などによる人件費の増と、下水道工事などによる資産処分差額により、前年度より増加した。平成 18(2006)年度はバイオ環境学部の初年度の経費が新たに追加計上されている。

次に学園全体の貸借対照表を見ると、平成 18(2006)年度末は資産総額が 315 億 7 千万円である。

資産の部については、固定資産構成比率が 93.5%(全国平均 84.3%)、流動資産構成比率が 6.5%(全国平均 15.7%)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る。

負債の部については、固定負債構成比率は 6.0%(全国平均 7.3%)、流動負債構成比率は 3.6%(全国平均 5.5%)と全国平均を下回っている。一方自己資金構成比率は 90.4%(全国平均

87.2%)の高い率であり財政上安定を示している。

#### 点検・評価

平成 18(2006)年度は、バイオ環境学部の開学年度で学生が 1 回生のみであり国庫補助金も完成年度の翌年度以降しか交付申請できないなど大学全体の財務比率に大きく影響をおよぼしているため、次の比率分析には経済学部、経営学部、法学部、人間文化学部の既存 4 学部での比率を明示し全国平均と比較した。

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 83.9%)

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 18(2006)年度は既存学部で 84.8%であり全国平均に比較し少し高率である。学生数の減少が進んでいる状況を考えて、学納金総額は維持できるよう努力し、また他の収入も増加させたい。

2. 人件費比率(人件費／帰属収入 全国平均 49.9%)

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 18(2006)年度は既存学部で 52.9%である。今後学生数の減少に伴う帰属収入の減少により、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 28.6%)

教育研究活動は、消費収支を圧迫しない限り高比率が望ましい。平成 18(2006)年度の既存学部は 23.6%である。

4. 消費支出比率(消費支出／消費収入 全国平均 104.8%)

この比率は、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 18(2006)年度は既存学部で 96.1%である。

5. 自己資金構成比率(学園全体 自己資金／総資金 全国平均 87.2%)

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 18(2006)年度は 90.4%で全国平均を上回り、現在は安定した財政を維持していることを示している。

帰属収入の比率から見ると、学生生徒等納付金は全国平均と比較しても高率である。学費は既存の学部について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きた。平成 19(2007)年度には 2 回生以上の学費の改定を予定している。バイオ環境学部は回生により学費総額が異なる漸増方式を採用している。今後、学生確保の観点からしても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、受託事業収入や補助金獲得のための積極的な取り組みなど、新たな収入財源も模索しつつ安定的な収入確保に努めたい。

これに対して、消費支出の最大の部分を占める人件費は全国平均レベル以上となっている。経営の面から考えると少しでも低率になることが安定財政の要件と考えられるが、学費収入の減少により帰属収入の減少が進むことが予想されるので相対的に人件費率は今後高率となってくる。教育研究経費は平成 18(2006)年度は既存学部 23.6%であり改善している。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よう努めたい。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重要な要素である。

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が、今後学生数の減少が予想されるなか、学生の確保に受けた諸策、また外部資金の導入などを進めたい。

#### **改善方策**

本学は「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おり、現在まで健全な財務状況を保ってきた。

しかし、規制緩和や少子化の進行など、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、学生数の確保に全力を傾注したい。

1. 京都学園大学 消費収支計算書(平成14年度～平成18年度)

(単位:千円)

| 科 目      | 平成14年度    |        | 平成15年度    |        | 平成16年度    |        | 平成17年度    |        | 平成18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    |
| 消費収入の部   | 5,012,733 | 88.6%  | 4,640,509 | 89.2%  | 4,473,290 | 89.3%  | 4,284,891 | 87.9%  | 4,108,760 | 85.1%  |
| 学生生徒等納付金 | 81,407    | 1.4%   | 71,435    | 1.4%   | 68,105    | 1.4%   | 49,472    | 1.0%   | 56,273    | 1.2%   |
| 手数料      | 34,264    | 0.6%   | 26,154    | 0.5%   | 25,497    | 0.5%   | 18,277    | 0.4%   | 133,351   | 2.8%   |
| 寄付金      | 326,449   | 5.8%   | 357,358   | 6.9%   | 349,433   | 7.0%   | 356,722   | 7.3%   | 362,047   | 7.5%   |
| 補助金      | 14,916    | 0.3%   | 17,613    | 0.3%   | 19,747    | 0.4%   | 24,576    | 0.5%   | 52,803    | 1.1%   |
| 資産運用収入   | 0         | 0.0%   | 0         | 0.0%   | 0         | 0.0%   | 0         | 0.0%   | 0         | 0.0%   |
| 資産売却差額   | 25,495    | 0.5%   | 24,858    | 0.5%   | 25,630    | 0.5%   | 24,946    | 0.5%   | 30,523    | 0.6%   |
| 事業収入     | 164,860   | 2.8%   | 65,947    | 1.2%   | 48,852    | 0.9%   | 113,828   | 2.4%   | 81,987    | 1.7%   |
| 雑収入      | 5,660,124 | 100.0% | 5,203,874 | 100.0% | 5,010,554 | 100.0% | 4,872,712 | 100.0% | 4,825,744 | 100.0% |
| 帰属収入合計   | -499,464  | -8.8%  | -410,918  | -7.9%  | -474,677  | -9.5%  | -203,926  | -4.2%  | -393,343  | -8.2%  |
| 基本金組入額合計 | 5,160,660 | 91.2%  | 4,792,956 | 92.1%  | 4,535,877 | 90.5%  | 4,668,786 | 95.8%  | 4,432,401 | 91.8%  |
| 消費収入の部合計 |           |        |           |        |           |        |           |        |           |        |

| 科 目       | 平成14年度    |        | 平成15年度    |        | 平成16年度    |        | 平成17年度    |        | 平成18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    |
| 消費支出の部    | 2,573,631 | 45.5%  | 2,435,512 | 46.8%  | 2,335,370 | 46.6%  | 2,436,258 | 50.0%  | 2,696,010 | 55.9%  |
| 人件費       | 1,074,647 | 19.0%  | 1,166,003 | 22.4%  | 1,138,500 | 22.7%  | 1,114,960 | 22.9%  | 1,428,054 | 29.6%  |
| 教育研究経費    | (374,450) | (6.6%) | (370,411) | (7.1%) | (334,872) | (7.1%) | (318,501) | (7.1%) | (596,234) | (7.1%) |
| 管理経費      | 399,751   | 7.1%   | 428,154   | 8.2%   | 474,267   | 9.5%   | 407,564   | 8.4%   | 544,187   | 11.3%  |
| (うち減価償却額) | (69,418)  | (1.2%) | (64,936)  | (1.2%) | (62,793)  | (1.2%) | (48,278)  | (1.2%) | (47,761)  | (1.2%) |
| 借入金等利息    | 5,656     | 0.1%   | 4,848     | 0.1%   | 4,040     | 0.1%   | 3,232     | 0.1%   | 2,424     | 0.1%   |
| 資産処分差額    | 22,253    | 0.3%   | 9,616     | 0.2%   | 44,092    | 0.9%   | 118,702   | 2.3%   | 15,923    | 0.2%   |
| 消費支出の部合計  | 4,075,938 | 72.0%  | 4,044,133 | 77.7%  | 3,996,269 | 79.8%  | 4,080,716 | 83.7%  | 4,686,598 | 97.1%  |
| 消費収支差額    | 1,084,722 | 19.2%  | 748,823   | 14.4%  | 539,608   | 10.7%  | 588,070   | 12.0%  | -254,197  | -5.4%  |

2. 学校法人京都学園 貸借対照表

(単位 千円)

| 資産の部<br>科 目    | 平成14年度     |        | 平成15年度     |        | 平成16年度     |        | 平成17年度     |        | 平成18年度     |        | 17年度<br>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           | 27,118,124 | 91.4%  | 27,979,529 | 91.1%  | 28,803,891 | 91.9%  | 29,514,780 | 93.0%  | 29,527,917 | 93.5%  | 84.3%       |
| 有形固定資産         | 14,871,811 | 50.1%  | 14,592,831 | 47.5%  | 15,204,520 | 48.5%  | 18,924,124 | 59.6%  | 20,041,863 | 63.5%  | 60.8%       |
| 土地             | 2,065,929  | 7.0%   | 2,065,929  | 6.8%   | 2,378,171  | 7.6%   | 2,389,287  | 7.5%   | 2,587,992  | 8.2%   |             |
| 建物             | 8,248,820  | 27.8%  | 7,992,339  | 26.0%  | 7,816,803  | 25.0%  | 10,114,226 | 31.9%  | 10,855,298 | 34.4%  |             |
| 構築物            | 1,471,455  | 5.0%   | 1,441,764  | 4.7%   | 1,474,424  | 4.7%   | 1,590,830  | 5.0%   | 1,842,178  | 5.8%   |             |
| 教育研究用機器備品      | 666,942    | 2.2%   | 580,450    | 1.9%   | 585,235    | 1.8%   | 2,050,473  | 6.4%   | 1,896,700  | 5.9%   |             |
| その他の機器備品       | 49,567     | 0.2%   | 42,231     | 0.1%   | 40,702     | 0.1%   | 37,343     | 0.1%   | 31,915     | 0.1%   |             |
| 図書             | 2,357,985  | 7.9%   | 2,461,210  | 8.0%   | 2,562,756  | 8.2%   | 2,732,961  | 8.6%   | 2,820,464  | 8.9%   |             |
| 車輛             | 11,113     | 0.0%   | 8,908      | 0.0%   | 6,703      | 0.0%   | 9,004      | 0.0%   | 7,316      | 0.0%   |             |
| 建設仮勘定          | 0          | 0.0%   | 0          | 0.0%   | 339,726    | 1.1%   | 0          | 0.0%   | 0          | 0.0%   |             |
| その他の固定資産       | 12,246,313 | 41.3%  | 13,386,698 | 43.8%  | 13,599,371 | 43.4%  | 10,590,656 | 33.4%  | 9,486,054  | 30.0%  | 23.5%       |
| 電話加入権          | 4,474      | 0.0%   | 4,474      | 0.0%   | 4,474      | 0.0%   | 4,474      | 0.0%   | 4,474      | 0.0%   |             |
| 施設利用権          | 3,135      | 0.0%   | 3,135      | 0.0%   | 3,135      | 0.0%   | 3,135      | 0.0%   | 3,135      | 0.0%   |             |
| 有価証券           | 15,080     | 0.1%   | 7,370      | 0.0%   | 4,980      | 0.0%   | 3,412      | 0.0%   | 1,886      | 0.0%   |             |
| 長期前払金          | 38,091     | 0.1%   | 17,902     | 0.1%   | 7,024      | 0.0%   | 677        | 0.0%   | 96         | 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          | 36,879     | 0.1%   | 36,146     | 0.1%   | 28,565     | 0.1%   | 24,323     | 0.1%   | 18,943     | 0.1%   |             |
| 退職給与引当資産       | 457,325    | 1.5%   | 498,325    | 1.7%   | 539,325    | 1.8%   | 570,325    | 1.9%   | 606,325    | 2.0%   |             |
| 職員貸付資産         | 66,089     | 0.2%   | 71,658     | 0.2%   | 75,691     | 0.2%   | 77,728     | 0.2%   | 77,915     | 0.2%   |             |
| 第2号基本金引当預金     | 1,500,000  | 5.1%   | 1,700,000  | 5.5%   | 1,587,758  | 5.1%   | 1,576,642  | 5.0%   | 142,294    | 0.5%   |             |
| 第3号基本金引当資産     | 676,304    | 2.3%   | 676,304    | 2.2%   | 676,304    | 2.2%   | 676,304    | 2.1%   | 676,304    | 2.1%   |             |
| 大学30周年貸与奨学引当預金 | 141,779    | 0.5%   | 134,781    | 0.5%   | 135,243    | 0.4%   | 135,798    | 0.4%   | 137,700    | 0.4%   |             |
| 学園基金引当資産       | 288,250    | 1.0%   | 303,170    | 1.0%   | 316,630    | 1.0%   | 329,100    | 1.0%   | 332,280    | 1.1%   |             |
| 学園整備引当資産       | 8,662,686  | 29.2%  | 9,576,486  | 31.2%  | 9,886,364  | 31.6%  | 6,876,406  | 21.7%  | 7,161,406  | 22.7%  |             |
| 車輛更新準備引当資産     | 4,220      | 0.0%   | 5,720      | 0.0%   | 7,220      | 0.0%   | 4,940      | 0.0%   | 6,440      | 0.0%   |             |
| 退職年金金銭信託預金     | 341,628    | 1.2%   | 340,854    | 1.1%   | 316,189    | 1.0%   | 296,922    | 0.9%   | 306,386    | 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%   | 6,077      | 0.0%   | 6,078      | 0.0%   | 6,078      | 0.0%   |             |
| 流動資産           | 2,553,511  | 8.6%   | 2,735,645  | 8.9%   | 2,525,924  | 8.1%   | 2,221,687  | 7.0%   | 2,050,484  | 6.5%   | 15.7%       |
| 現金預金           | 2,156,029  | 7.3%   | 2,406,785  | 7.9%   | 2,277,571  | 7.3%   | 1,901,016  | 6.0%   | 1,801,898  | 5.7%   |             |
| 未収入金           | 247,340    | 0.8%   | 185,299    | 0.6%   | 115,124    | 0.4%   | 179,000    | 0.6%   | 101,274    | 0.3%   |             |
| 短期貸付金          | 9,020      | 0.0%   | 10,211     | 0.0%   | 11,828     | 0.0%   | 10,784     | 0.0%   | 11,125     | 0.0%   |             |
| 有価証券           |            |        | 2,360      | 0.0%   | 2,390      | 0.0%   | 7,803      | 0.0%   | 4,503      | 0.0%   |             |
| 前払金            | 63,653     | 0.2%   | 54,656     | 0.2%   | 49,293     | 0.2%   | 34,854     | 0.1%   | 38,974     | 0.1%   |             |
| 修学旅行費等預り資産     | 77,469     | 0.3%   | 76,334     | 0.2%   | 69,718     | 0.2%   | 88,230     | 0.3%   | 92,710     | 0.3%   |             |
| 資産の部合計         | 29,671,635 | 100.0% | 30,715,174 | 100.0% | 31,329,815 | 100.0% | 31,736,467 | 100.0% | 31,578,401 | 100.0% | 100.0%      |

| 負債の部<br>科 目 | 平成14年度    |       | 平成15年度    |       | 平成16年度    |       | 平成17年度    |       | 平成18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        | 1,999,969 | 6.7%  | 1,967,045 | 6.4%  | 1,983,622 | 6.3%  | 1,932,373 | 6.1%  | 1,882,905 | 6.0% | 7.3%  |
| 長期借入金       | 83,300    | 0.3%  | 66,640    | 0.2%  | 49,980    | 0.2%  | 33,320    | 0.1%  | 16,660    | 0.1% |       |
| 学校債         | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0% |       |
| 退職給与引当金     | 1,878,441 | 6.3%  | 1,839,097 | 6.0%  | 1,889,768 | 6.0%  | 1,861,287 | 5.9%  | 1,837,290 | 5.8% |       |
| 長期未払金       | 38,228    | 0.1%  | 61,308    | 0.2%  | 43,874    | 0.1%  | 37,766    | 0.1%  | 28,955    | 0.1% |       |
| 流動負債        | 1,406,602 | 4.7%  | 1,348,081 | 4.4%  | 1,158,065 | 3.7%  | 1,257,774 | 4.0%  | 1,136,375 | 3.6% | 5.5%  |
| 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         | 26,100    | 0.1%  | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0         | 0.0% |       |
| 未払金         | 301,568   | 1.0%  | 298,114   | 1.0%  | 155,280   | 0.5%  | 244,667   | 0.8%  | 205,854   | 0.7% |       |
| 前受金         | 944,046   | 3.2%  | 906,249   | 3.0%  | 867,465   | 2.8%  | 857,784   | 2.7%  | 744,474   | 2.4% |       |
| 預り金         | 40,758    | 0.1%  | 50,724    | 0.1%  | 48,941    | 0.1%  | 50,433    | 0.1%  | 76,677    | 0.1% |       |
| 修学旅行費等預り金   | 77,470    | 0.3%  | 76,334    | 0.2%  | 69,719    | 0.2%  | 88,230    | 0.3%  | 92,710    | 0.3% |       |
| 負債の部合計      | 3,406,571 | 11.5% | 3,315,126 | 10.8% | 3,141,687 | 10.0% | 3,190,147 | 10.1% | 3,019,280 | 9.6% | 12.8% |

| 基本金の部<br>科 目 | 平成14年度     |       | 平成15年度     |       | 平成16年度     |       | 平成17年度     |       | 平成18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       | 19,872,999 | 67.0% | 20,112,122 | 65.5% | 21,075,793 | 67.2% | 24,971,720 | 78.6% | 26,811,743 | 84.8% | 81.7% |
| 第2号基本金       | 1,500,000  | 5.1%  | 1,700,000  | 5.5%  | 1,587,758  | 5.1%  | 1,576,642  | 5.0%  | 142,294    | 0.5%  | 3.9%  |
| 第3号基本金       | 676,304    | 2.3%  | 676,304    | 2.2%  | 676,304    | 2.2%  | 676,304    | 2.1%  | 676,304    | 2.1%  | 3.3%  |
| 第4号基本金       | 362,000    | 1.2%  | 362,000    | 1.2%  | 362,000    | 1.2%  | 362,000    | 1.1%  | 362,000    | 1.1%  | 1.3%  |
| 基本金の部合計      | 22,411,303 | 75.5% | 22,850,426 | 74.4% | 23,701,855 | 75.7% | 27,586,666 | 86.9% | 27,992,341 | 88.6% | 90.1% |

| 消費収支差額の部<br>科 目 | 平成14年度    |       | 平成15年度    |       | 平成16年度    |       | 平成17年度  |      | 平成18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  |       |
| 翌年度繰越消費収支超過額    | 3,853,761 | 13.0% | 4,549,622 | 14.8% | 4,486,273 | 14.3% | 959,654 | 3.0% | 566,780 | 1.8% |       |
| 消費収支差額の部合計      | 3,853,761 | 13.0% | 4,549,622 | 14.8% | 4,486,273 | 14.3% | 959,654 | 3.0% | 566,780 | 1.8% | -2.9% |

| 科 目                    | 平成14年度     |        | 平成15年度     |        | 平成16年度     |        | 平成17年度     |        | 平成18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 | 29,671,635 | 100.0% | 30,715,174 | 100.0% | 31,329,815 | 100.0% | 31,736,467 | 100.0% | 31,578,401 | 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)」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)     | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 17年度 | 18年度  | 17平均値 | 摘要  |
|-----|----------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|---|
| 1   | 人件費比率    | 人件費/帰属収入     | 45.5 | 46.8 | 46.6 | 50.0 | 55.9  | 49.9  | 帰属収入に対する人件費の割合を示す比率。<br>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。<br>【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するのが通例】                              |
| 2   | 人件費比率    | 人件費/消費収入     | 49.9 | 50.8 | 51.5 | 52.2 | 60.8  | 55.4  | 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    | 51.3 | 52.5 | 52.2 | 56.9 | 65.6  | 59.5  | 学生納付金に対し人件費の割合を示す比率。<br>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  | 19.0 | 22.4 | 22.7 | 22.9 | 29.6  | 28.6  | 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。<br>(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  | 26.4 | 28.8 | 28.5 | 27.3 | 30.5  | 32.6  | 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 | 21.4 | 25.1 | 25.5 | 26.0 | 34.8  | 34.1  | 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  | 8.2  | 9.5  | 8.4  | 11.3  | 7.9   | 帰属収入に対し管理経費の割合を示す比率。<br>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。<br>(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    | 9.8  | 10.6 | 11.9 | 10.0 | 11.6  | 9.0   | 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   | 8.0  | 9.2  | 10.6 | 9.5  | 13.2  | 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   | 0.4   | 帰属収入に対する借入金等利息の割合を示す比率。<br>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 | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1   | 0.5   | 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    | 72.0 | 77.7 | 79.8 | 83.7 | 97.1  | 87.9  | 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    | 79.0 | 84.4 | 88.1 | 87.4 | 105.7 | 97.6  | 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。<br>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。<br>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   | 81.3 | 87.1 | 89.3 | 95.2 | 114.1 | 104.8 | 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   | 88.6 | 89.2 | 89.3 | 87.9 | 85.1  | 83.9  | 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     | 0.6  | 0.5  | 0.5  | 0.4  | 2.8   | 1.3   | 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     | 5.8  | 6.9  | 7.0  | 7.3  | 7.5   | 8.4   | 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  | 8.8  | 7.9  | 9.5  | 4.2  | 8.2   | 10.0  | 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 | 10.0 | 8.9  | 10.6 | 4.8  | 9.6   | 11.9  | 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   | 10.9 | 10.8 | 10.0 | 9.0  | 13.7  | 11.2  | 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)」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)                                 | 14年度  | 15年度  | 16年度  | 17年度  | 18年度  | 17平均値 | 摘 要   |
|-----|-------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1   | 固定資産構成比率    | 固定資産／総資産                                 | 91.4  | 91.1  | 91.9  | 93.0  | 93.5  | 84.3  | 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                                 | 8.6   | 8.9   | 8.1   | 7.0   | 6.5   | 15.7  | 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                                 | 6.7   | 6.4   | 6.3   | 6.1   | 6.0   | 7.3   | 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                                 | 4.7   | 4.4   | 3.7   | 4.0   | 3.6   | 5.5   | 【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                                 | 88.5  | 89.2  | 90.0  | 89.9  | 90.4  | 87.2  | 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。<br>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。<br>60%～80%以上が望ましい。<br>【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                                | 103.2 | 102.1 | 102.2 | 103.4 | 103.4 | 96.7  | 固定資産がどの程度自己資金で賅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賅われており望ましい。  |
| 7   | 固定長期適合率     | 固定資産／<br>(自己資金＋固定負債)                     | 103.2 | 95.3  | 95.5  | 96.8  | 97.0  | 89.2  | 「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賅うべき」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                                | 181.5 | 202.9 | 218.1 | 176.6 | 180.4 | 286.9 | 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。<br>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。<br>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<br>／ 総資金                    | 13.0  | 14.8  | 14.3  | 3.0   | 1.8   | -2.9  | 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                                  | 11.5  | 10.8  | 10.0  | 10.1  | 9.6   | 12.8  | 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。<br>40%以下が望ましい。  |
| 11  | 負債比率        | 総負債／自己資金                                 | 13.0  | 12.1  | 11.1  | 11.2  | 10.6  | 14.7  | 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。<br>100%以下が望ましい。   |
| 12  | 前受金保有率      | 現金預金／前受金                                 | 228.4 | 265.6 | 262.6 | 221.6 | 242.0 | 329.6 | 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。<br>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・退職年金債権預金)<br>／ 退職給与引当金         | 42.5  | 45.6  | 45.3  | 46.6  | 49.7  | 62.6  | 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                              | 99.5  | 99.6  | 99.7  | 99.7  | 99.9  | 95.6  | 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(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。<br>(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<br>／<br>減価償却資産取得価格<br>(土地・図書を除く) | 32.7  | 35.7  | 37.4  | 37.4  | 31.7  | 41.0  | 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                              | 56.6  | 53.3  | 53.9  | 66.3  | 70.2  | 69.7  | 『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)<br>／ 総資産                   | 0.3   | 0.3   | 0.2   | 0.2   | 0.1   | 3.6   | 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)」の「大学法人 文他複数学部」を参考にした。  
但し、№14基本金比率、及№15減価償却比率の平均値は、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)」の「財務比率表(規模別) -大学法人- 3～5千人」を参考にした。



## 第十四章 事務組織

### 到達目標

- ① 教学組織と事務組織の緊密な連携を図り、教職員が一丸となって学生のため教育目標の実現を図る。
- ② 社会環境をふまえた課題設定力、解決力の高い組織を目指す。
- ③ 業務の専門性を向上させるための具体策を推進する。

### (1) 大学・学部の事務組織

#### (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・保健室・キャリアサポートセンター・リエゾンセンター・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・保健室・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・図書館事務室・入試課・学生課・キャリアサポートセンター事務室・リエゾン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は教務主事・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（バイオ環境学部は担当課長）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を現在以上に十分に実行されることに留意したい。

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になっており、この点についてさらに改善に努めたい。

#### **改善方策**

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。

平成 18(2006)年 4 月に新たに設置された理系学部(バイオ環境学部)には、教務事務室の分室が学部棟内に設置された。

### **(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**

#### **現状説明**

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、大学の目標に向かって機能することが、事務組織にとって欠かせない。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た。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。

事務組織における業務遂行を担う職員個人個人の資質を、常に高めなければならない。そのためにも組織の中で、個人個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努めたい。

#### **改善方策**

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。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、制度導入を急ぐ。

## (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面での関わりは、どうしても少ない状況である。

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。

#### 改善方針

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、外部機関の研修等の積極的参加により推進していく。

### (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、各関係部館長と各関係所管部署と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アリングを行い、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。

予算編成方針に基づき編成された予算は、教学上十分配慮され、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、少子化による定員確保の困難さから来る財政難が予測されることから、従来のボトムアップ方式の予算編成には限界があると考えられる。今後は大学の財政状況等により、大学全体の優先順位を考えての予算配分方法を検討する必要があると思われる。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

事務組織から創出される各事項については、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っている。

関係部署からの懸案事項について、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。

#### **改善方策**

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、事務組織のルール化を構築、かつ状況に即して改定し、推進していきたい。

#### (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、民間企業の委託、協力等で専門業務の質の向上、量の対応をはかり、学内の人材育成と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っていく必要がある。また常時業務の効率化に向けての対応も同様に検討課題である。

外部からの人材委託や協力を得られる専門業務については、事務組織の強化をもたらしており、専任事務職員対応の専門業務についても、更に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に取り組み、事務組織への強化に努めたい。

##### 改善方策

専任事務職員の業務に対する専門性の向上を図るため常時その方策を検討し事務組織の強化に努めたい。また、学内外の研修会・研究会への参加、外部の委託や協力、業務の見直しによるアウトソーシング化等の施策を含めて推進することにより事務組織の強化を図りたい。国際交流、入試、就職等の専門業務は教員と事務職員の連携が重要不可欠であり、更々に推進していきたい。

#### (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、教学事務組織も関連する。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に取り組んでいる。

##### 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。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、各機能の強化を進めること。

#### **改善方策**

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していく。

### **(事務組織の機能強化のための取り組み)**

#### **(1) 事務職員の研修機会の確保の状況とその有効性**

#### **現状説明**

事務職員は日常の事務処理能力に加え、企画力、課題解決力、マネジメント力が要求される。大学経営者を補佐するための教学と経営の共通的な専門知識と識見が必要である。現状は、大学コンソーシアム京都主催の研修等、外部研修を希望者参加を中心としておこなっている。

#### **点検・評価**

希望者が研修参加しているため、前向きな受講となっているが、反面参加者の偏り、また参加者数も少し物足りない。業務直轄型の研修は各課でキャリアに応じた形で外部研修を利用している場合もあるが、課によって温度差も感じられる。また大学全体としては階層ごとに系統立てた研修運用とまでは至っていない。

#### **改善方策**

大学を取り巻く厳しい環境の中、事務職員は事務処理能力だけでなく、企画力、課題設定・解決力、マネジメント力が階層を問わず重要となってくる。内部だけでなく外部に視野を拡げ、社会に通用する能力を身につけるために研修機会を設けたい。個々が積極的に参加する意欲を持つような風土づくり、系統だった、また目標を明確に示した研修機会の創出、等を改善策の柱として取り組んでいく。

#### **(2) 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。

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、各部署の枠にとられない応援体制で対処している。

#### **点検・評価**

外部研修参加は、研修内容の充実、参加しやすさ等も高まって、積極的な活用で、スキルアップに効果をあげてきている。しかし、トータルな職員養成システムは、まだ改善の余地がある。今後、計画的な研修制度を構築する必要がある。

業務の効率化については、現状のなかである程度のレベルは図られているが、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たい。

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ない。また担当者の固定化は、組織の硬直化にも繋がることが考えられる。

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が、この場合各種サービス面への低下に繋がるといったことにならないよう配慮する必要がある。

#### **改善方策**

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ことが検討課題になる。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も考えられる。個々は、専門性を高めるとともに複数の分野を担当できる能力を持つことが必要である。人事制度と合わせた明確な人事方針施策を確立することが重要である。

### (3) 教学上のアドミニストレータ養成への配慮の状況

#### **現状説明**

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・マネジメントを支援、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**

例えば大学コンソーシアム京都主催の「大学アドミニストレータ研修」に 4 回開催中 3 回派遣。計 6 名が修了している。現場での実践に成果が現れつつある。

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。

#### **改善方策**

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い連携があり、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最上位にある、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。

今後の経営環境の厳しさが予測される状況においては、理事会と大学との合意形成が難しくなることも考えられる。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、より高度な判断を要求される場合には役割分担をすることも必要と考えられよう。

#### **改善方策**

今後、担当理事体制のような、責任と権限を明確にする方法も検討課題になる。

### **(2) 大学院の事務組織**

#### **(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。

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ウエイトが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。

#### **改善方策**

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、外部機関の研究の積極的参加等で推進していきたい。

### **(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くる。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して編成されている。

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、各部署において十分把握できるような連携したシステムの構築、が必要になっている。

#### **改善方策**

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。

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、各機能を強化したい。

#### **改善方策**

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していきたい。

### **(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。

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、専門性の高い職員の配置、あるいは養成が必要であると考えます。

#### **改善方策**

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きたい。

## 第十五章 自己点検・評価

### 到達目標

- ① 自己点検・評価を恒常的に行うためのシステムを確立する。
- ② 全学的な体制による自己点検・評価の充実を図る。
- ③ 自己点検・評価の結果を社会に公表する。
- ④ 第三者評価機関による評価を大学運営の改善・改革に活用する。

### (1) 大学・学部の自己点検・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言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。

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。

### 改善方策

運営部会と執筆者という役割分担方式の再徹底は、平成13(2001)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、いままじ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かぎり、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(2002)年度まで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(2004)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(2006)年度からは大学中期計画委員会と名称を変え、従来の特設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。

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。

### **改善方策**

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。

教育研究部門での教員の果たす責任と、事務職員の事務能力の向上、企画立案の責任があり、双方の自己責任を明確にすることである。しかし、今日まで双方がその責任を十分に果たしているとは思えない。今後は互いに協力して、双方の評論家的な発言で終始することのないよう、機関決定後は監視する役目を果たす組織をつくりたい。

#### **(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(2004)年 4 月に正式に認められた。

大学基準協会による相互評価が、本学に関する最初の学外者による検証となり、学外有識者以外の一般市民の意見を聞いている。

### **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、本学の改善方策の参考となるよう期待するものである。

学外者による検証については、時代の新しい動きに比較的無関心なところがあったため、対応が後手になっていた。積極的に進取の精神を持って内外の情報を集め、大学の教育研究条件を変えていこうとする意欲が欠けていたと言わざるをえない。

これまで積極的に学外者から評価を受けようとして来なかったのは、やはり問題であった。自己点検評価より入学者数を増やすことのみを注いできた。学生募集、とくに高校生対象のPRのみに重点をおいていたが、今後は改善したい。

### **改善方策**

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られるよう、学外者の評価を受けられる制度作りを早急にすすめる。相互評価を検証する委員会を設けることを検討する。人選も含め学長が中心となって原案を作成したい。

今後は時代の流れを客観的に分析し、先手を打って大学を改革する必要がある。そのためには情報を収集し、分析し、対応策を考え、実行する部署は大学には不可欠である。

(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及び大学基準協会からの勧告などに対する対応

文部科学省からの留意事項への対応

| 認可年月日                            | 認可事項   | 留意事項  | 留意事項への対応   |  |
|----------------------------------|--|---|--|--|
| 1998. 12. 21                     | 人間文化学部<br>人間関係学科・文化コミュニケーション学科設置                       | 設置の趣旨が活かされるよう、履修指導について配慮されたい。                           | 学生が4年間の履修計画を容易に立てられるよう、それぞれが進む専門の演習ごとに履修すべき科目を示した「演習別履修モデル」を作成し、学生全員に配布しました。また、演習担当教員が履修指導を適宜行っています。         |  |
|                                  |  | 文化コミュニケーション学科の教育条件の向上に努めること。                            | 語学関連教室については、平成12年秋よりCALL教室や自習室を設置し、補助職員を配置しております。また、現状で固定席であった語学教室を移動席とし、自由な授業展開が図れるよう、教室改装を同時期に行いました。       |  |
|                                  |  | 編入学生の受入れについては、定員の遵守、学科の設置の趣旨に添った既修得単位の認定及び履修上の配慮に努めること。 | 編入学定員は各学科10名ですが、人間関係学科に6名、文化コミュニケーション学科に3名の編入学生を受け入れました。設置の趣旨等に記載した内容を遵守し、かつ編入学生の履修への配慮を最大限に行った受入れを実施しております。 |  |
|                                  |  | 経営学部及び法学部の定員超過の是正に努めること。                                | 経営学部、法学部ともに本年は学生歩留まりの見極めがつきにくく、過去4か年の入学定員超過率平均で経営学部は1.32倍、法学部は1.34倍となっております。                                 |  |
|                                  |  | 京都文化短期大学については、平成11年4月1日で学生募集を停止し、在学生の卒業を待って廃止すること。      | 京都文化短期大学は既に募集を停止しており、在学生も全員卒業しましたので、平成12年4月に廃止認可申請書を提出しました。  |  |
|                                  |  | 年次計画履行状況調査時の留意事項  |  |  |
|                                  |  | 人間文化学部の定員超過の是正に努めること。                                   | 平成13年度入試の結果、両学科とも過去3か年の入学定員超過率平均が1.30倍(人間関係学科1.296倍、文化コミュニケーション学科1.298倍)となりました。                              |  |
|                                  |  | 人間文化学部の編入学生の確保に努めること。                                   | 平成14年度は、編入学試験を2回行うなど、学生の確保に努めましたが、人間関係学科3人、文化コミュニケーション学科2人の計5名の編入学にとどまりました。                                  |  |
|                                  |  | 人間文化学部人間関係学科、経営学部、法学部の定員超過の是正に努めること。                    | 平成14年度入試実施の結果、過去4年間の入学定員超過率の平均は人間文化学部人間関係学科1.31、経営学部経営学科1.38、法学部1.32となりました。                                  |  |
|                                  |  |   | 平成15年度入試実施の結果、過去4年間の入学定員超過率の平均は人間文化学部人間関係学科1.25、経営学部経営学科1.29、事業構想学科1.25(経営学部総体で1.27)、法学部1.29となりました。          |  |
| 人間文化学部人間関係学科の推薦入学の在り方について検討すること。 | 平成14年度入試の結果、人間関係学科の推薦入学による入学者の比率は72%(162人中117人)となりました。 |   |  |  |



|   |                        |   |   |
|---|------------------------|---|---|
|   |                        | と。  |   |
| 2001. 8. 1  | 経営学部事業<br>構想学科設置       | 経済学部、経営学部、法学部の定員超過の是正に努めること。              | 平成 14 年度入試実施の結果、過去 4 年間の入学定員超過率の平均は経済学部 1.36、経営学部経営学科 1.38、法学部 1.32 となりました。                   |
|   |                        | 年次計画履行状況調査時の留意事項                          |   |
|   |                        | 経済学部、経営学部経営学科、法学部の定員超過の是正につとめること。         | 平成 15 年度入試実施の結果、過去 4 年間の入学定員超過率の平均は経済学部 1.29、経営学部経営学科 1.29、法学部 1.29 となりました。                   |
|   |                        |   | 平成 16 年度入試実施の結果、過去 4 年間の入学定員超過率の平均は経済学部 1.16、経営学部 1.21、法学部 1.28 となりました。                       |
| 平成 17 年度入試実施の結果、過去 4 年間の入学定員超過率の平均は経済学部 1.21、経営学部 1.22、法学部 1.27 となりました。 |                        |   |   |
| 2001. 12. 20  | 大学院人間文化研究科人間文化専攻修士課程設置 | 人間文化学部人間関係学科、経済学部、経営学部、法学部の定員超過の是正に努めること。 | 平成 14 年度入試実施の結果、過去 4 年間の入学定員超過率の平均は経済学部 1.36、経営学部経営学科 1.38、法学部 1.32 となりました。                   |
|   |                        |   | 平成 15 年度入試実施の結果、過去 4 年間の入学定員超過率の平均は人間文化学部人間関係学科 1.25、経済学部 1.29、経営学部経営学科 1.29、法学部 1.29 となりました。 |
|   |                        | 人間文化学部の編入学生の確保に努めること。                     | 平成 14 年度は、編入学試験を 2 回行うなど、学生の確保に努めましたが、人間関係学科 3 人、文化コミュニケーション学科 2 人の計 5 名の編入学にとどまりました。         |
|   |                        |   | 平成 15 年度も、編入学試験を 2 回行うなど、学生の確保に努めましたが、人間関係学科 1 人、文化コミュニケーション学科 0 人の計 1 名の編入学にとどまりました。         |
| 2005. 12. 5   | バイオ環境学部設置              | なし  |   |

## 大学基準協会による加盟判定審査に対する対応

本学は、平成 15(2003)年に加盟判定審査を受けた。そのときの指摘事項(勧告・助言)に対しては、次のように対応し、改善に努めた。

### 勧告

#### 1. (大学・学部等の学生の受け入れについて)

経済学部の収容定員超過率が高いので、是正されたい。

<勧告を受けた当時の状況や背景>

毎年のように18歳人口が減少していく状況と日本社会の景気の低迷により、受験者1名当たりが受験する大学数が減少してきている。また、本学の受験者数が急減していた時期でもあり、合格者のうちの入学率が非常に読みにくい時期であった。そのような状況の中で、特に経済学部は幅広い高校生が受験する学部であるために変動要素が多く、他学部と比べて一層入学者数の予測が困難であった。

<勧告を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

本学としては、これまで大学基準協会の勧告を真摯に受け止め、改善に努めてきた。その結果、入学者の入学定員に対する超過率は、平成14(2002)年度は1.296倍であったが、平成15(2003)年度以降は一貫して減少させてきた。実数としては、平成15(2003)年度は1.22倍、平成16(2004)年度は1.18倍、平成17(2005)年度は1.13倍、平成18(2006)年度は0.77倍、平成19(2007)年度は0.79倍となっている。こうした改善により、平成19(2007)年度の収容定員に対する定員超過率は0.94と極めて良好な数値となっている。今後も、この状況を継続するべく努力を重ねていきたい。

#### 2. (財政について)

教育研究経費比率が経年的に低い傾向にあり、2002年度(平成14年度)においては20%を下回っているので改善されたい。

<勧告を受けた当時の状況や背景>

平成11(1999)年度に人間文化学部が開学し、完成年度である平成14(2002)年度は大学全体の在学者が5,000名を突破した。しかしながら、一方で臨時定員250名の半数を返還するため平成12(2000)年度より毎年25名ずつ5年間に渡って入学定員は減っていた。

この時点での将来シミュレーションでは、臨時定員125名×4年間=500名の約1.2倍で600名程度の学生数が今後減少することが見込まれ、数年後には約7億円程度の学生納付金の減少が予測された。大学における経費は準固定費化してしまうため、将来を見据え経費予算の計上を努めて削減してきたことが教育研究経費比率の低率の原因となった。

<勧告を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

平成14(2002)年度に19.0%であった教育研究経費比率は、15(2003)年度には22.4%に回復し、16(2004)年度には22.7%、17(2005)年度には22.9%となった。また、本学初めての

理系学部であるバイオ環境学部が開設した 18(2006)年度にはこの新学部の影響もあり 29.6%となっている。

このように平成 15(2003)年度以降は、教育研究経費比率は 22%以上を維持しており増加傾向にある。今後も教育研究経費の内容についても充実を図りつつ、収支バランスのとれた予算の見直しを継続的に行っていく。

## 助言（問題点の指摘に関わるもの）

### 1. （学生の受け入れについて）

編入学に関して、人間文化学部人間関係学科において収容定員に対する在籍学生数比率が過少になっている点は改善に努められることが望まれる。

<助言を受けた当時の状況や背景>

人間文化学部は、併設の短期大学が急激な短期大学離れという社会現象に巻き込まれたことに対応して、短期大学の 4 年制大学への改組というかたちで設立された学部である。当時は文部科学省による 4 年制大学への編入学枠を広げるといふ政策が展開されており、本学もその要請に応えるかたちで、編入学定員を設けた。しかし、短期大学の学生はもともと 2 年間の学費を支払うという前提で短期大学に進学しており、短期大学離れがすぐに 4 年制大学への編入学者増加とは繋がらなかった。

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

本学としては、これまで大学基準協会の助言を真摯に受け止め、改善に努めてきた。特にこの間、指定短期大学を増加するとともに、指定短期大学訪問、メディアによる広報の展開、さらに編入学生に対する入学金相当額免除制度を導入した。これにより、平成 14(2002)年度の志願者は 4 名であったが、平成 15(2003)年度は 3 名、平成 16(2004)年度は 5 名、平成 17(2005)年度は 9 名、平成 18(2006)年度は 4 名、平成 19(2007)年度は 7 名と若干ではあるが、増加させることができた。今後は、海外での現地募集を検討しており、さらなる編入生の増加が見込まれる。

### 2. （学生の受け入れについて）

人間文化研究科修士課程人間文化専攻は、まだ完成年度に達していないが、入学定員に対する入学者数比率が低いので改善が望まれる。

<助言を受けた当時の状況や背景>

開設当時は心理学人気が非常に高く、他大学の大学院の募集状況から推測して、多くの入学者が確保できる見通しであった。しかし、大学院で研究できる能力を持つ学生の多くは就職活動も行っており、先に優良企業に内定してしまうため、当初予定した入学生（入学定員）を確保することが困難であった。

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

広報の充実、試験日の変更等入学者の増加に結びつくと思われる施策を講じてきたが、入学者数の増加には至っていない。しかし、平成 20(2008)年度からは臨床心理学会の 1 種大学院の認定を受けることになったので、入学者数の増加が見込まれる。また、大学院入試の回数を増加させて、他大学の発表の後にも行うように計画したい。

### 3. (教育研究のための人的体制について)

人間文化学部では、学部全体で 61 歳以上の教員の割合が高いので是正されたい。

<助言を受けた当時の状況や背景>

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

平成 16(2004)年には、61 歳以上の教員の割合が 28%であったが、平成 18(2006)年には 16%である。また、平成 19(2007)年度は定年退職者が 3 名、65 歳から 70 歳で 1 名の途中退職者があり、計 4 名が退職し、その補充として若手研究者を 3 名採用した。したがって、助言については是正されているものとする。

### 4. (大学院における研究活動と研究体制の整備について)

研究業績がゼロまたはきわめて少ない教員が見られるので、その改善に努力されたい。

<助言を受けた当時の状況や背景>

本学では全教員に研究の重要性を徹底し、過去 5 年間の研究実績を毎年度始めに提出させ、それを『研究要覧』に掲載している。業績を過去 5 年間に限定しているのは、過去にいくかに多くの実績を上げた教員であっても、現役教員である限り常に研究実績を上げねばならないことを自覚させるためである。また、『研究要覧』はこれまで公開を内部に限定していたが、今年度より本学のホームページ上に公開することになった。

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

このことは、各教員に大きなプレッシャーを与えると共に、また研究の一つの重要なインセンティブになると考えている。研究業績がゼロまたは少ない教員については、学部ごとに学部長が中心となり、随時指導を行っている。教員の昇格にあたっては、当然のことながら、研究業績を重視し、慎重に審査し、十分な業績のない教員を安易に昇格させないようにしている。また、大学院担当の教員についても同様の厳しい資格審査をおこなっている。学部によっては学内紀要の執筆を輪番制とし、年に最低 1 本の論文を執筆するように工夫している。

### 5. (研究体制の整備について)

教員研究室の複数の建物への分散状態の改善が必要である。

<助言を受けた当時の状況や背景>

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

教員の研究室の分散については、定年退職者や途中退職者が出るたびに移動し改善してきた。その結果、徳志館には法学部教員、悠心館には人間文化学部教員、バイオ環境館に

はバイオ環境学部の教員を入室させている。

経済学部、経営学部の教員については一部分散しているが、今後、改善する方向で検討している。ただ、研究や関連講座等で研究室の場所に拘らない教員についてはこの限りでない。

#### 6. (施設・設備等について)

経営学部事業構想学科を除いて専用の演習室がないが、ゼミを基本とする少人数教育を実施するには改善の必要がある。

<助言を受けた当時の状況や背景>

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

教室の稼働率を高めるため、共用の演習室で演習が行われているのが現状である。

緑風館の10室を演習専用室として設置し、経済学部・経営学部が共用している。

人間文化学部は主に悠心館の演習室(4室)と心理関係の実験実習・演習室を使用し、法学部は徳志館(8室)で演習を行い、バイオ環境学部は全てバイオ環境館で行っている。最近では学生数の減少により、演習室の稼働状況については余裕が出てきていると考える。

#### 7. (学生生活への配慮について)

セクシュアルハラスメントに関する規程は「学生生活ガイド」に記載されているが、掲載されているのは規程のみである。より丁寧に取り組みを説明することが望まれる。

<助言を受けた当時の状況や背景>

「セクシュアル・ハラスメント防止規程」は、平成12(2000)年2月に制定、「セクシュアル・ハラスメント防止に関するガイドライン」は同年9月に制定し、相談体制の広報については別途リーフレットを作成しオリエンテーション時に全学生に配布していた。

<助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画>

より周知を徹底するため、平成18(2006)年度より「学生生活ガイド」に相談手順等の説明ページを設け、目に付きやすく配慮した。また、相談しやすい環境を考慮し、相談員を増員した。相談員は任期があり未経験者でも対応できるよう、ケーススタディー的な研修や啓発を行っている。

#### 8. (財政について)

教育研究経費および基本金組入額が抑制気味の傾向があるが、学生への還元が十分であるか懸念される。現在取り組みがなされている継続的な「中期財政シミュレーション」を利用した将来計画の策定を推し進め、将来的な財政基盤の安定化と更なる教育・研究の充実化を図ることが望まれる。

<助言を受けた当時の状況や背景>

以前の中期財政シミュレーションでは臨時定員の減少が確実であったことや少子化による学生数減少を見据えた財政計画をしていた。中期財政シミュレーションを利用した将来

計画の策定については、バイオ環境学部の平成 18(2006)年度開学のための基礎資料として条件を追加して継続作成し活用してきた。

＜助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画＞

現在では、今後も継続すると考えられる学生数の減少傾向の中で収支バランスを図り財政基盤を安定させていくためのシミュレーションの意味合いも強いが、このような状況の中で教育研究活動を可能な限り充実させるための資料として中期財政シミュレーションは今後も継続して作成、活用を推し進めていくこととしている。

## 9. (財政について)

財政公開については、教職員を対象に財務三表の公開がなされているが、学生・父母および卒業生をはじめとした関係者に対しても、財務三表を含めた積極的な財政公開を進めることが望まれる。

＜助言を受けた当時の状況や背景＞

当時はまだ「大学は潰れないもの」という国民意識も強く、学校会計があまり一般の方々に馴染みもないため、学生、父母からの要求も無かった。むしろ教職員への予算、決算説明という意識が強かった。

＜助言を受けた事項への対応方法、改善状況、将来計画＞

財政公開については、私立学校法で閲覧が義務付けられている事業報告書、収支計算書等の財政状況については全て本学のホームページでも積極的に公開している。また学校会計について説明やグラフなども利用して工夫をしている。また、それ以外にも事業計画も、関係者に本学の教育研究活動への理解と協力を得るために主体的に本学のホームページで公開している。

## (2) 大学院の自己点検・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・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

平成 15(2003)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言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。

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係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。

#### **改善方策**

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。

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。

#### **改善方策**

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。

ただ、教員と職員の業務について互いに改善点を出し合い、把握することにしたい。

### **(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(2004)年 4 月に正式に認め



られた。

大学基準協会による相互評価が、本学に関する最初の学外者による検証となり、学外有識者以外の一般市民の意見を聞いている。

#### **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、本学の改善方策の参考となるよう期待するものである。

学外者による検証については、時代の新しい動きに比較的無関心なところがあったため、対応が後手になっていた。積極的に進取の精神を持って内外の情報を集め、大学の教育研究条件を変えていこうとする意欲が欠けていたと言わざるをえない。

これまで積極的に学外者から評価を受けようとして来なかったのは、やはり問題であった。自己点検評価より入学者数を増やすことのみを意を注いできた。学生募集、とくに高校生対象のPRのみに重点をおいていたが、今後は改善したい。

#### **改善方策**

平成 16(2004)年に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られるよう、学外者の評価を受ける制度作りを早急にすすめる。相互評価を検証する委員会を設けることを検討する。人選も含め学長が中心となって原案を作成したい。

今後は時代の流れを客観的に分析し、先手を打って大学を改革する必要がある。そのためには情報を収集し、分析し、対応策を考え、実行する部署は大学には不可欠である。

## 第十六章 情報公開・説明責任

### 到達目標

- ① インターネットを通じて広く社会に財務諸表を公開する。
- ② 平易な解説文やグラフ等、分かり易い工夫をして説明責任を果たせる公開の実現を図る。

### (財政公開)

#### (1) 財政公開の状況とその内容・方法の適切性

### 現状説明

従来より本学園が設置する各学校では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財政公開を行っており、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いる。

加えて平成 16(2004)年度決算分からは私立学校法の改正にあわせ、インターネットを通じて財務諸表の公開を行っている。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ために、学校会計特有の用語に解説文をいれる他、グラフ等を通じて視覚的にも判り易くするよう工夫している。

### 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ている閲覧対象の財務書類等を全て公開している。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の一部をそのまま掲載して全学的な共通理解を図っている。

本学では、以前より財政に関する情報を教職員に対して公開しており、大学運営に対する参画意識を高める効果をあげるよう努力している。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、父母や志願者などに対して、大学財政に対する安心感や、理解を深める機会となっている。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、一般の方にも分かりやすい公開になるようさらに工夫したい。

### 改善方策

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これまで以上に大学運営に対する理解を得たい。

## (情報公開請求への対応)

### (1) 情報公開請求への対応状況とその適切性

#### 現状説明

本学では予算・決算、資金収支計算書、消費収支計算書等はホームページ上で社会に公表し、勿論父母の会や同窓会等大学関係者に公表している。また、メディアに対しては入試、教学、学生部門等、個人情報以外あらゆる大学の最新の情報公開を行っている。情報提供の個人的な申し出については、ホームページのアドレスを連絡し確認していただいている。

#### 点検・評価

文部科学省等からの指摘事項等については、今までホームページ上、開示していないが、今後すみやかに開示する。大学の情報は公開することにより大学のPRの一助にもなっている。しかし、本学は大学運営の透明性を図るためできるだけ情報は開示しているが、個人情報と誤解されないように神経質にならざるを得ないという問題点もある。

#### 改善方策

情報公開請求に対して、本学は出来る限り誠実に対応しているが、個人情報の漏洩にならないよう適切に判断し、最大限の情報開示請求に対応したい。本学では平成20(2008)年度に相互評価を受ける予定であるが、その評価についてはホームページで公表し、製本して各関係機関に配布する予定である。

## (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、京都市内の他大学を主に対象としている。

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)

京都学園大学自己点検・評価報告書 2003 年度

京都学園大学自己点検・評価報告書 2004 年度

京都学園大学自己点検・評価報告書 2005 年度

京都学園大学自己点検・評価報告書 2006 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。

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。

#### **改善方策**

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**

#### **現状説明**

今日まで外部評価結果については、大学基準協会に会員として加盟した時点で外部に紙ベースで発信していたが、今後はネットでも学内外に発信できるように現在検討中であり、近々発信できるようになる。

#### **点検・評価**

本学の教育研究業績や学内の問題点については、外部に発信する十分な余裕がなく今日まで外部への発信では完全なものでなかった。学内だけの自己点検評価に終わっていたのは問題点があればそれに触れず、仲間だけの評価であった。その点について十分な反省と今後の対策を立てたい。

#### **改善方策**

外部評価は公表が原則となる。特別委員会等からの外部評価には本学にとって痛みを伴う場合もあるが、耳を傾けて前向きにとらえたい。全学的な外部評価結果の発信への意識の低さがあるのでこれを克服したい。

## Ⅲ. 終 章

### 1. 長所と問題点に対する大学自身の総合的評価

#### ① 教職員の意識改革

これまで繰り返し述べたように、創立者辻本光楠の掲げた建学の精神は、学園全体のアイデンティティを確立する上で極めて大きな役割を果たしてきたが、開学以来すでに30有余年が経過し、社会環境も大きく変化した。今日では、学部や学科の新・増設、改組が常態化し、教職員の流動性も高まっている。

こうした状況において、建学の精神は常に想起され、今日的な表現でリフレッシュされ、教職員全体に共有されていくように努力しなければ、ただしく継承していくのは難しい。大学の発展には教職員の一体感、共有意識をベースにした協力体制が不可欠であり、これを可能にする強い求心力は、おそらく建学の精神を中心に据えた大学の理念とその現在の適用について、常に問題提起し、実践していくことだろう。

その意味で、大学の淵源の確認、そしてそれから始まる全体の営為の点検と評価を通じて、教職員一人一人の中に改めて大学の教育と研究の今日あるべき姿を打ち立てていくことが必要であり、これを意識改革と呼ぶならば、それは一度限りのものではなく、常に繰り返し行っていかなければならないものである。

#### ② 管理運営機構の整備

本学の教育および研究は、各学部の教授会を中心にして推進されている。創設当初、すなわち経済学部だけの時代は、学部教授会が同時に学長を含めた全学教授会であり、組織間の調整という点ではほとんど問題は生じなかった。

学部や学科、大学院研究科が次々に開設され、総合大学へ発展するに伴い、しだいに各学部間調整を必要とする事案が生じてくる。とくに全学レベルの問題、たとえば大学の進むべき方向、中長期の将来構想などを取り上げる場合がそうである。

また学長や部館長の権限、大学評議会などに代表される全学レベルの各種委員会と各学部教授会の関係の調整もある。新しい環境下で、新しい事態に対応するために新しい組織を整備する必要も出てくる。平成18(2006)年に発足させた「リエゾンセンター」「広報センター」などは一例である。

また、18歳人口の急減に端を発した学生数の減少など、緊急の対策を必要とする現実に対して、学部・学科の改組、事務組織の改編など、機動的に予算、人員の諸資源を再配分し、対処していく一元的運営体制の整備も今後の課題である。

#### ③ 広報活動の強化

教育・研究の他に、地域との連携が大学の社会的責任の一つとなっている今日、広報活

動の重要性が高まっている。総合研究所を中心に行ってきた図書、文献・資料など刊行物による教育や研究成果の発表という伝統的なチャンネルのみならず、地元自治体との教育・研究両面にわたる包括的連携、マスコミなど一般的なコミュニケーションメディアを媒体とするパブリシティ活動、社会人を対象とする公開講座・講演会の開催など、総じて、社会とのコミュニケーションチャンネルを拡大・深化をめざす必要がある。

大学としての社会的プレゼンスを向上させるためには、社会と大学との接点となる各種の出版物、案内、webサイトなどのツールをトータルにデザインし、メンテナンスを怠らないことである。この面での本学の活動は、始まったばかりである。

#### ④ カリキュラム改革

学生一人一人の興味や関心を可能なかぎり掘り起こすために、全学の学生を対象にした共通科目だけでなく、各学部の授業を積極的に開放し、相互乗り入れを進める必要がある。

さらに、離学者がともすれば増加する傾向にあるのは、経済環境が厳しさを増す中で保護者の離職による経済的基盤の破壊の影響も大きいですが、それ以上に問題なのは、大学で何をどのように勉強したらよいのか、よく分からない学生が入学してきているということである。「入試の多様化」が従来にはないタイプの学生を生み出している現状をはっきりと認識し、今まで以上に配慮した肌理細かい指導を行わなければならなくなっている。

こうした学生の質的变化に対応するために、新しい教育手法の開発、体験的学習の導入、フィールドワーク、インターンシップによる社会意識の喚起、グループ学習やチームティーチングの実施、リメディアル教育の強化、進路意識を高めるためのキャリア教育など、新たな教育ニーズが目白押しである。学部間、また学科間の壁を取り払った全学的なカリキュラム構成の再検討を進める必要がある。

#### ⑤ 大学院研究科の見直し

総合大学としてのメリットを生かすと共に、一般社会での高度な教育へのニーズの高まりに対応する新しい大学院教育のあり方を検討する必要がある。本来の教育目的に立ち戻り研究科の枠を超えた共通プログラムなど、付加価値の高い教育機会の充実を模索する。

#### ⑥ 健全財政の確立と組織運営の効率化

教育機関という性格上、収入の大部分を学費に依存する現状から、よりよい教育や研究の環境整備のために中長期を視野に入れた健全財政の確立が必要である。

また、教職員については、個々の能力向上と同時に効率性を考慮した配置、また将来にわたる持続的な活動の維持のために、年齢構成の適正化も忘れてはならない。中間層の充実を図ると共に、若手教職員の能力向上のための研修の強化、効率的な運営のため、コンピュータネットワークを駆使する能力の向上も図って行かなくてはならない。

## 2. 改善・改革のための方策とその全体的効果に関する今後の見通し

現在、大学としての中期計画の策定に着手しており、その中で、上記の各項目に関連するプロジェクトが進行している。中期計画が全学の合意を得て採択されていくプロセスにおいて、具体策が検討され、実施に移されることになる。個々の案件の実現もさることながら、それらの実施を通じてトータルな効果が今後次第に顕在化してくることと思われる。

## 3. 大学の将来発展の方向性

①学校法人京都学園は、京都市内に創始された京都商業学校からスタートしている。その名に「京都」を冠しているように、本学は、開学以来、「京都の大学」として歩んできた。亀岡市にメインキャンパスを置き、地域社会に密着した大学のあり方をさまざまな角度から考えつつ、より広い意味で「京都の大学」としてのアイデンティティを確立すべきである。

②平成 14(2002)年度にスタートした経営学部事業構想学科、平成 18(2006)年に開設したバイオ環境学部、平成 20(2008)年から始まる人間文化学部の 3 学科への改組は、いずれも変動する現代社会への対応として、成功裏に推移している。すでに設置している京都学研究プログラムなど、学部共通プログラム、大学院共通プログラムの多様な展開を通じて、人文科学、社会科学、自然科学の 3 分野を網羅する総合大学のメリットを生かしつつ、現代社会の高度な教育研究ニーズに対応していくことが、われわれの大学がめざす将来像である。

③郊外型大学の利点を生かしながら、京都の大学としてさまざまな教育や研究の成果を社会一般に還元していくため、京都市内において活動拠点を確保する。京都市内や郊外の各所に分散している本学園の諸学校、幼稚園、中学校、高校、大学をつなぐ位置に新しいキャンパスを設置することにより、総合学園としての利点が飛躍的に増大することは間違いない。在学生のみならず、その父母、全国に巣立っていった多数の卒業生との連携も容易になる。公開講座などを積極的に活用しながら生涯学習、社会人教育を行うことも可能になるろう。