

松 蔭 大 学

平成 25 年度  
自 己 点 検 評 価 書

平成 26 (2014) 年 10 月

松蔭大学

松 蔭 大 学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	2
II. 沿革と現況	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	6
基準 1 使命・目的等	6
基準 2 学修と教授	23
基準 3 経営・管理と財務	72
基準 4 自己点検・評価	94
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	100
基準 A 社会連携	100
A-1 国際協力	100
A-2 社会貢献	103
A-3 教員の研究業績等	109

## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

### 1. 建学の精神

松蔭学園は、昭和 16（1941）年、松浦昇平により「松蔭学園」として創立され、「松蔭女学校」を開設して以来、幼稚園・中学校・高等学校・短期大学・女子大学そして大学・大学院と増設を重ねてきたが、常に「松蔭」の名称を付してきた。このことは、学園創立者が吉田松陰の教育理念・教育成果に深い感銘と影響を受け、人造りに強い信念と情熱を傾注させていたことの表れであり、後継者もその意思を継承し続けてきた。

現在、本学が「知行合一」を校是として掲げているのは、この精神を具体的に表明したものである。すなわち、寄附行為第 3 条は、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、『知行合一』を校是として、社会に有能な人材を育成することを目的とする」と規定している。

### 2. 大学の基本理念

本学では、「知行合一」とは、学んで得た知識を行動に生かし、実践することでさらにその知識を体得していくことであると考えている。すなわち、本学の建学の精神は、「知る」と「行う」ことが表裏一体になった生きた学問を実践することを意味する。

### 3. 大学の使命・目的

本学は、学則第 1 条に「広く教養と専門性を培うと共に、社会で活躍するために必須の「ホスピタリティ（他者を思いやる心）」を基盤とした人間形成をはかり、よき社会人として心身ともに健全な人材を育成すること」とあるように、これをその教育目的としている。

本学の教育の目的は、単に知識を伝授・伝達するというものではなく、学生の将来に結びつき、将来を切り拓く「実学重視」の教育であり、学ぶことにより「志」（人生目標）を形成し、その「志」を実現する強い実践力を養うと共に、実践にあたって「ホスピタリティ＝他者を思いやる心」を持った人間の育成を意図している。

建学の精神及び教育目的に基づき、本学の教育目標は、「学ぶことによって人間性を磨き、他者を思いやる心を育て、知識を実践でいかすことのできる人材育成」である。すなわち、本学が育成をめざす人間像は、以下の三つである。

#### (1) 吉田松陰が提唱した「志」を持った人間の育成

「志」とは、自立した社会の一員としての自覚と社会的な責任感・使命感に裏打ちされたもので、各人が確立した人生目標を達成しようとする熱意と意欲である。つまり人間性を磨くことである。

#### (2) 「志」を実現するための実践力を持った人間の育成

知識に基づいて育まれた判断力及び実践力は、健全な社会人にとって必要である。

「志」を実現するために、教養と共に専門性のある知識に裏打ちされた行動ができる人間を育成する。

(3) 「ホスピタリティ」のある人間の育成

「ホスピタリティ＝他者を思いやる心」や互いに助け合おうとするために、自己の確立を必要とするとともに、社会で共生することが求められる。その実現に本学では、学生をホスピタリティのあるよき社会人に育成する。

#### 4. 大学の個性・特色等

本学は「知行合一とホスピタリティを基盤として、経営文化・異文化・観光文化を理解した人材の育成」をめざし、建学の精神、大学の使命・目的を具現化するために、実学重視を推進し、さらにそれを発展させることに努力している。

本学の特色として、次の二つがある。

(1) 実学重視の教育

建学の精神、大学の使命・目的に従って、よき社会人に必要な基礎知識やスキルについて基礎ゼミ等を学んで

身につけさせると共に、『専門科目』では実務界で活躍した経験豊かな多くの教員から知行合一を体得させる。

(2) 「志」を育てる個人別指導と少人数教育

入学段階から学生一人ひとりに目標設定とその実践を指導し、その結果をフォローする体制をとり、小規模大学のメリットを生かした少人数教育によって学習効果を確認しながら授業を展開している。

## II. 沿革と現況

### 1. 本学の沿革

#### 1. 大学の沿革

昭和 16 (1941) 年 4 月	松蔭学園・松蔭女学校創立
昭和 23 (1948) 年 4 月	松蔭中学・高等学校と改称
昭和 23 (1948) 年 4 月	松蔭幼稚園開園
昭和 24 (1949) 年 4 月	松蔭女子専門学院開校
昭和 60 (1985) 年 4 月	松蔭女子短期大学開設 英語科・経営科 設置
平成 12 (2000) 年 4 月	松蔭女子大学開設 経営文化学部 ビジネスマネジメント学科・異文化コミュニケーション学科 設置
平成 13 (2001) 年 4 月	松蔭女子短期大学廃止
平成 16 (2004) 年 4 月	松蔭大学に名称変更 男女共学 経営文化学部 ビジネスマネジメント学科

# 松 蔭 大 学

異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション  
学科新設

- 平成 18 (2006) 年 4 月 松蔭大学大学院開設  
経営管理研究科 経営管理専攻 (修士課程) 設置
- 平成 21 (2009) 年 4 月 松蔭大学 観光文化学部 観光文化学科 新設  
厚木ステーションキャンパス 開設
- 平成 24 (2012) 年 4 月 異文化コミュニケーション学部を名称変更コミュニケーション文化学部  
経営文化学部 経営法学科 新設  
コミュニケーション文化学部 生活心理学科 新設
- 平成 25 (2013) 年 4 月 経営文化学部 金融経済学科 新設  
コミュニケーション文化学部 日本文化コミュニケーション学科 新設  
観光文化学部 名称変更 観光メディア文化学部  
観光メディア文化学部 メディア情報文化学科 新設

## 2. 本学の現況

◇大学院名：松蔭大学大学院 経営管理研究科 経営管理専攻 (修士課程)

所在地：神奈川県厚木市森の里若宮 9 番 1 号 森の里学園研究施設内

平成 18 年 (2006) 4 月 開設

学生数、教員数、職員数

- (1) 学生数 (1 学年・7 名、2 学年・12 名)
- (2) 教員数 (教授・13 名)
- (3) 職員数 (専任職員・1 名)

◇大学名：松蔭大学 (4 年制男女共学)

所在地 神奈川県厚木市森の里若宮 9 番 1 号 森の里学園研究施設内

学部の構成

次の 3 学部 8 学科からなる。

- ・経営文化学部
  - ビジネスマネジメント学科
  - 経営法学科
  - 金融経済学科
- ・コミュニケーション文化学部
  - 異文化コミュニケーション学科

松 蔭 大 学

生活心理学科

日本文化コミュニケーション学科

・観光メディア文化学部

観光文化学科

メディア情報文化学科

(1) 学生数

学部・学科の学生定員及び在籍学生数については下記のとおりである。

(平成 25 年度 入学定員、編入学定員並びに収容定員)

学部名	入学定員	編入学定員	収容定員
経営文化学部ビジネスマネジメント学科	88	2	356
経営文化学部経営法学科	80	2	324
経営文化学部金融経済学科	60	2	244
小 計	248	6	924
コミュニケーション文化学部異文化コミュニケーション学科	48	2	196
コミュニケーション文化学部生活心理学科	48	2	196
コミュニケーション文化学部日本文化コミュニケーション学科	48	2	196
小 計	144	6	528
観光メディア文化学部観光文化学科	60	2	244
観光メディア文化学部メディア情報文化学科	60	2	244
小 計	120	4	488
合 計	512	16	2000

(平成 25 年 5 月 1 日現在の在籍者数)

学年	経営文化学部	コミュニケーション文化学部	観光メディア文化学部	大学院 経営管理研究科
1 年次	96	47	41	7
2 年次	82	41	35	12
3 年次	83	24	44	—
4 年次	116	28	45	—
合計		198	20	19

(2) 教員数

専任の教員数は、学部合計 93 人(うち教授 80 人、准教授 5 人、講師 6 人、助教 2 人)であり、大学全体の科目担当を担っている。大学院は、23 人の兼任教員(全員教授: 研

究指導教員 15 人)、非常勤教員(研究指導補助教員 8 人) が大学院の科目担当を担っている。所属教員等の内訳は以下のとおり。

(教員・職員内訳)

学部名	教 授	准教授	講 師	助 教	兼任教員	職 員	計
経営文化	34	2	1	1	32	13(3)	83
コミュニケーション文化	16	1	3	1	24	7(1)	52
観光メディア文化	15	2	2	0	17	7(3)	43
大学院(経営管理研究科)	15	0	0	0	8	1	24

( ) 付職員数は職員中の非常勤職員内数。学部と大学院の兼任教員は、学部でのみ計算。

### Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

#### 基準 1. 使命・目的等

##### 1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

##### 《1-1 の視点》

##### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

##### 1-1-② 簡潔な文章化

##### (1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

##### (2) 1-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

##### 1-1-①意味・内容の具体性と明確性

(1) 本学は、創設以来「松蔭」という名称を法人名はもとより全ての学校名に用いてきた。このことは、創立者及びその後継者達も一貫して「吉田松蔭の教育」に心酔・信奉してきたことの明らかな表明である。吉田松蔭が残した「松蔭教育」とは、「志」の形成・確立とともにその「実践・実現」に積極的な意欲をもつ人材の育成にあるといわれている。まさに、本学の教育理念も、吉田松蔭の志の教育が、人生設計の基盤を形成し、その実現に意欲を持つ人材を育成することにあつた。

創設者及びその後継者達は、この「松蔭教育」を「知行合一」という命題を用いて表現してきた。確かに吉田松蔭は、儒教、特に陽明学の学統にのみ属する者ではなかったが、「知と行とは合一」であるべきものとして、その重要性を表明していることから、本学はこれを校是として掲げるに至ったものである。即ち、本学での教育は単なる「知識の切り売り」ではなく、知識と共に人生設計の方法と技術とを教授しようとするものであり、人間の内にある活力を目覚めさせようとするものである。

(2)「松陰教育」に「知行合一」を掲げる本学が求めている人間像は次の二つであるといえることができる。

第1は、将来に向けて強い「志」をもち人生設計に積極的に対応し、その実現に正面から立ち向かっていく意思を持った人材の育成にある。本学は、学生達の多様なニーズに応え得る教学体制を確立して、これに対応していかなければならない。

第2には、社会的使命感・社会的責任感を持った人材の育成を目標とするものである。即ち、本学の教育目標は「志をもつ人間」が「志の実践」により、単に個人的欲望を満たすのみではなく、広く社会的要請に応え、積極的に社会に影響を与える使命感と責任感を持った人材を育成することである。

### (3) 学部・学科の理念・目的

本学の教育の理念・目的を実現するため、本学の建学精神に基づく「知行合一」を目指し、「実学」教育を重視している。以下にその経緯を示す。

平成 16 (2004) 年 4 月	松蔭大学に名称変更 男女共学 経営文化学部 ビジネスマネジメント学科 異文化コミュニケーション学部 異文化コミュニケーション学科
平成 18 (2009) 年 4 月	松蔭大学大学院開設 経営管理研究科 経営管理専攻（修士課程）設置
平成 21 (2009) 年 4 月	松蔭大学 観光文化学部 観光文化学科 新設 厚木ステーションキャンパス 開設
平成 24 (2012) 年 4 月	異文化コミュニケーション学部名称変更 コミュニケーション文化学部 コミュニケーション文化学部 生活心理学科 新設 経営文化学部 経営法学科 新設
平成 25 (2013) 年 4 月	経営文化学部 金融経済学科 新設 コミュニケーション文化学部 日本文化コミュニケーション学科 新設 観光文化学部名称変更 観光メディア文化学部 観光メディア文化学部 メディア情報文化学科 新設

### 1-1-②簡潔な文章化

大学院の設置の趣旨・目的を掲げる。

本学大学院経営管理研究科修士課程は、本学の建学の精神に基づき教育基本法及び学校教育法に則り、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめて、社会の進展に寄与する人材を育成することを目的とする。そして、経営学の理論と実践、企業の法制・法務と企業会計の理論と実践に関し、広い視野にたった精新な学識を授け、専門分



野に対する研究能力の涵養を図り、高度な専門的研究への基礎を確立すると共に、専門性の高い職業を担い得る卓抜した能力の育成をも目的としている。

平成 18(2006)年に設置した大学院経営管理研究科修士課程は、本学の教育理念をさらに一段と高め、修学の結果として「使命感」の確立を実現したいと考えている。院生は、研究修得した高度の専門的な知識、理念、思想が理論倒れになることがないように、その深い学識及び卓抜した能力を現実の社会生活の中で活用することを通じて社会貢献を図るとともに、個々人の日常生活においても社会的使命に目覚め、個々の使命感を実現することが期待されている。

上記の教育理念・目的を実現するために、本大学院は、激しく変化する経済社会にあつて、積極的・効果的な活動を推進する企業家の育成を図り、経営系だけでなく会計系、企業法務系の三つの側面から総合的研究を目指している。平成 20 (2008) 年 4 月からは、上記の内容を次のように敷衍している。

《ミッション》「21 世紀のグローバル社会に羽ばたく、実践型の人材を育てる」

《特徴》1 ビジネス社会での実践に直結する知識力と実行力を身につける

2 コンセプトの構築力と実行力を身につける

3 経営系・会計系・企業法務系の人材

研究科の入学定員も 10 名という規模で、高度な専門教育の緊密な指導が可能となっている。

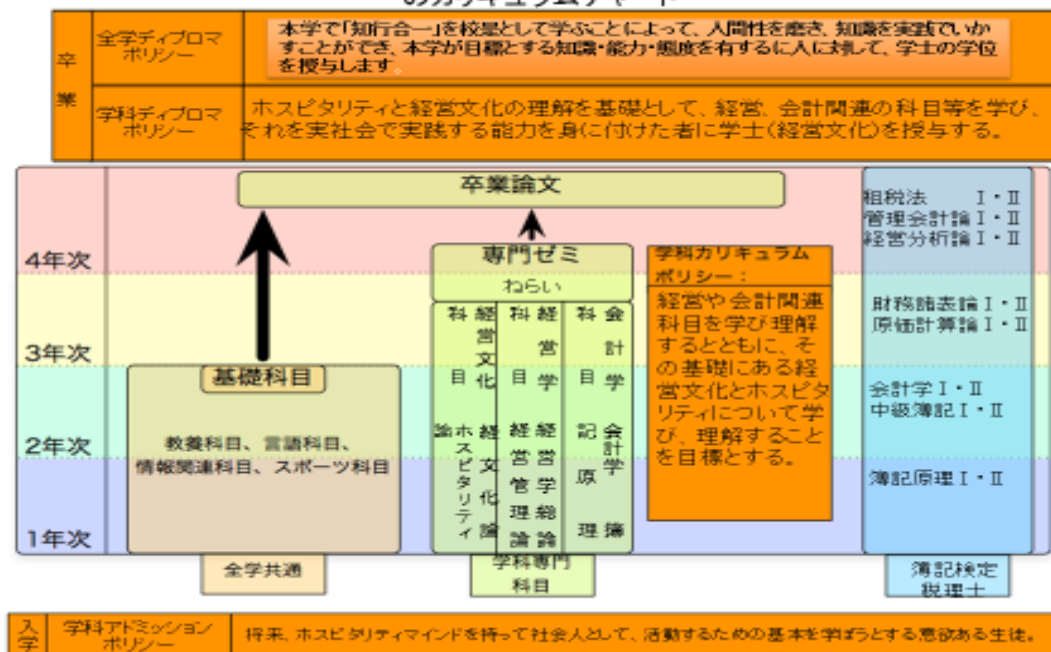
○3 学部の設置の趣旨・目的を以下に掲げる。

(1) 経営文化学部

経営文化学部は、松蔭女子大学が開学した学部として平成 12 (2000) 年 4 月に開設された。建学精神に基づく「知行合一」を目指し、企業の社会的責任、企業倫理などを重視した企業経営に関する専門分野の教育研究を行い、経営文化の視点と発想を持ち、本学の教育理念である「ホスピタリティ」を実現していける人材の育成を目的とする。

上述の通り、平成 12 年 4 月、経営文化学部にはビジネスマネジメント学科を設立したが、時代の要請から、2 年続けて 2 つの学科を設立した。

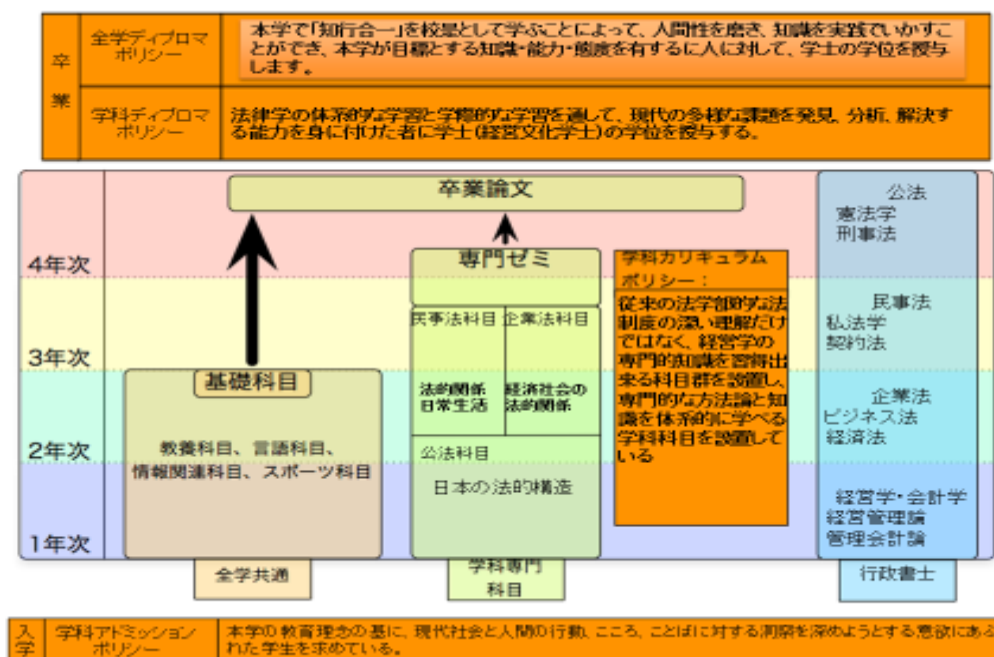
松蔭大学経営文化学部ビジネスマネジメント学科  
のカリキュラムチャート



① 平成 24 (2000) 年 4 月に「経営法学科」を設立した。その趣旨は、以下のとおりである。

経営文化学部は、一貫して「知行合一」(学んで得た知識を行動に生かし、行動することでその知識を体得していくこと)を校是に掲げ、併せて「志を有する人材」の育成と「その志を実現できる能力」の開発、即ち実学の涵養に努めてきた。この建学の精神の実をあげるため、現代社会が最も求めている「経営学」の研究と教育に焦点を置いてきた。しかしながら、このような企業利潤を追求するあまり、時として企業における粉飾決算・背任行為などの企業犯罪が出現し、更には公害発生のような反社会的企業活動も多発する現在、企業関係者に対する社会的批判が起こり、社会的・法的要請として、法令遵守と社会的責任の要請が高まりつつある。企業に対するリーガル・マインドの要請とその涵養が強くと求められる時代に突入している。そこで、本学では合理的に利潤追求を図る「経営学」の研究・教育とともに、企業を適法・適正に支配・監督できる人材育成の必要性に応えるべく、「経営法学科」を設立した。

松蔭大学経営文化学部経営法学科のカリキュラムチャート



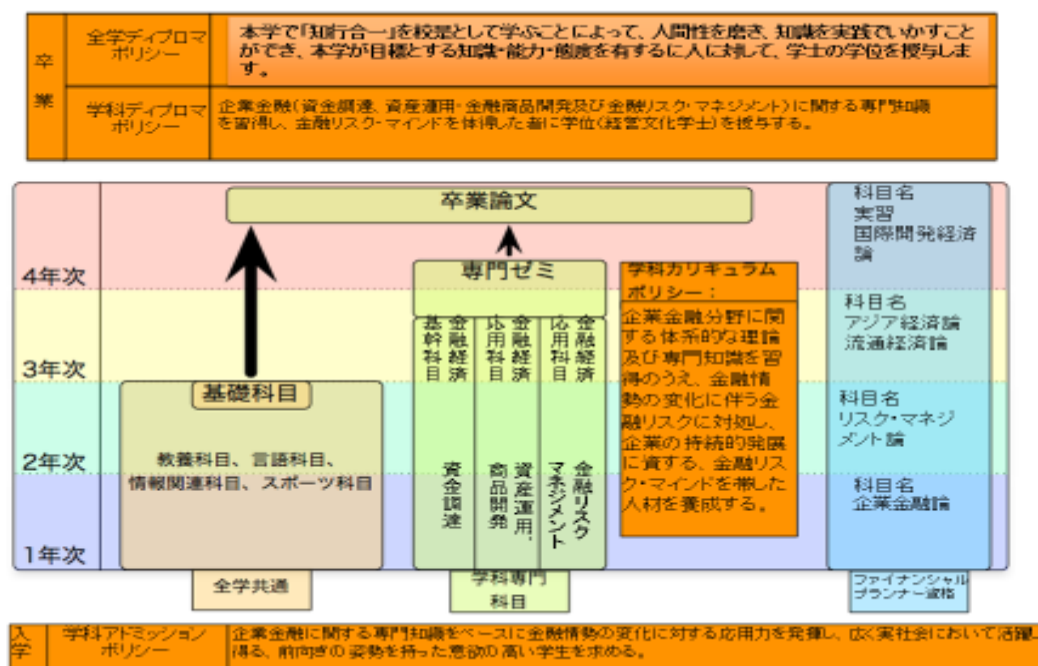
②平成 25 (2013) 年 4 月に「金融経済学科」を設立した。その趣旨は、以下のとおりである。

経営文化学部では、経済社会における企業の在り方として適正利潤の効率的な実現に加えて企業の社会的責任及び企業倫理を基本として経営学の研究・教育に当たってきた。しかしながら、企業を取り巻く事業環境は経済のグローバル化に伴い一変するに至っている。世界経済はしばしば世界金融危機に見舞われている。特に平成 9(1997)年にはアジア通貨危機が起き、翌年には大規模ヘッジ・ファンドの L T C M が経営破綻を余儀なくされている。近くは平成 20 (2008) 年秋にリーマン・ショックが生起し、その影響は瞬く間に全世界に広がり、世界屈指の大手投資銀行さえも事態の急変に対処し得ず、経営破綻するに至っている。これは、世界経済には、末端のクレジット・デフォルト・リスクが即座に波及し、各国経済を震撼させる所謂バタフライ効果が顕在化していることを意味する。即ち、時代は、金融危機の発生が直截的に実体経済を毀損する局面に移行していると認識される。加えて、日本の企業は為替動向に翻弄され、産業の構造転換（海外への生産拠点のシフト等）さえ強いられている。このため、企業（金融機関及び一般事業会社）は、常に金融リスクの存在を察知のうえ金融情勢の急変に遅滞なく対処し、金融リスクのダメージを最小限に抑え得る専門スタッフの拡充及びこれに係わる組織の構築が強く求められている。

一方、本学経営文化学部は、これまで一貫して、学生が習得すべき能力としてビジネス・マネジメント及びグローバル・マネジメントの両能力に加えて、ファイナンシャル・

マネジメント能力を学生に求め、これを標榜、指導してきた。しかし、これを実効あらしめるためには、企業金融分野に関する研究・教育を体系的に拡充し、金融専門知識を帯した実践的な人材の育成を図り、当該人材を速やかに企業社会に送り出すべく、金融経済学科の開設が急がれていた。本学では、既述の通り、これまで効率的な利潤追求の実現に加えて企業の社会的責任等の概念に焦点をおいた経営学の研究・教育を進めてきたが、企業を取り巻く経済環境は金融情勢によって激しく攪乱される時代に突入している。したがって、当該経営学に関する研究・教育の分野に留まらず、新たに金融経済学科を開設し、学生の出口戦略も考慮しながら、企業における金融分野（金融リスク・マネジメントにまで踏み込む）に特化した研究・教育課程の組織を起ち上げ、以て企業社会の要請に応えられる金融専門知識を具備した実践的な人材の育成を図るため「金融経済学科」を設立した。

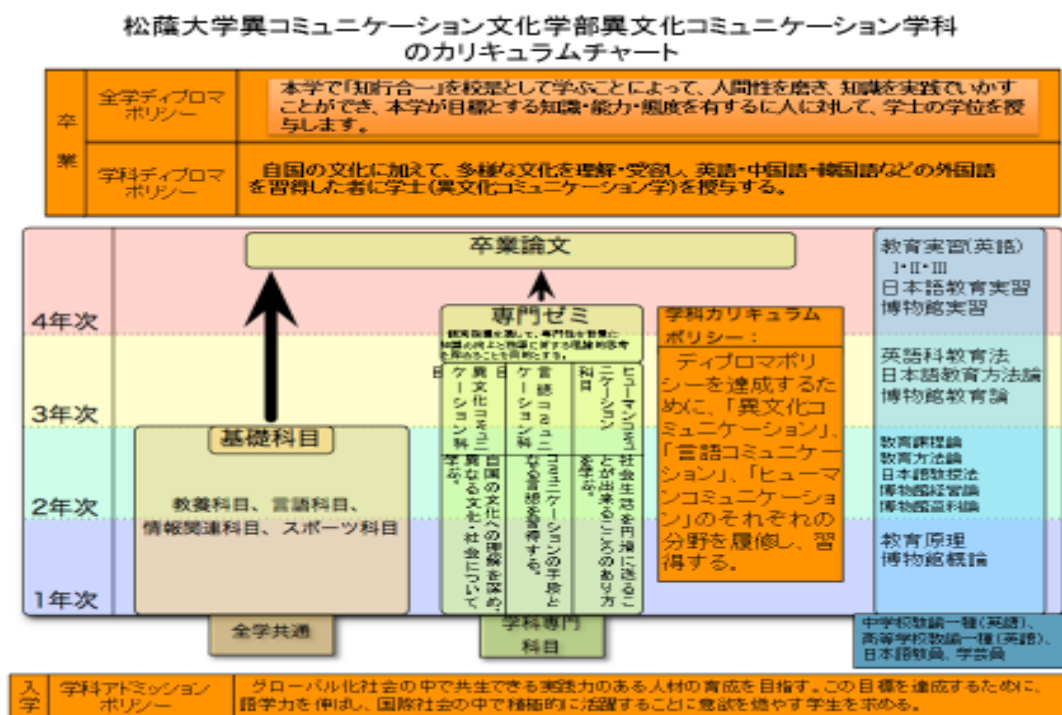
松蔭大学経営文化学部金融経済学科のカリキュラムチャート



(2) 異文化コミュニケーション学部（平成 24 年（2012）年、学部名称をコミュニケーション文化学部に変更）

本学部の名称は、当初は「異文化コミュニケーション学部」であったが、コミュニケーション能力の向上を強く求める社会的要求により、平成 24(2012)年度から「コミュニケーション文化学部」に変更をした。本学部では、コミュニケーション文化の中心をなす三つのキーワードは、「異文化コミュニケーション」、「言語コミュニケーション」及び「ヒューマン・コミュニケーション」であると位置づけている。これらについて、現代的視点から解釈し、教育課程を組み立てている。平成 12 年 4 月に開設した「異文化コ

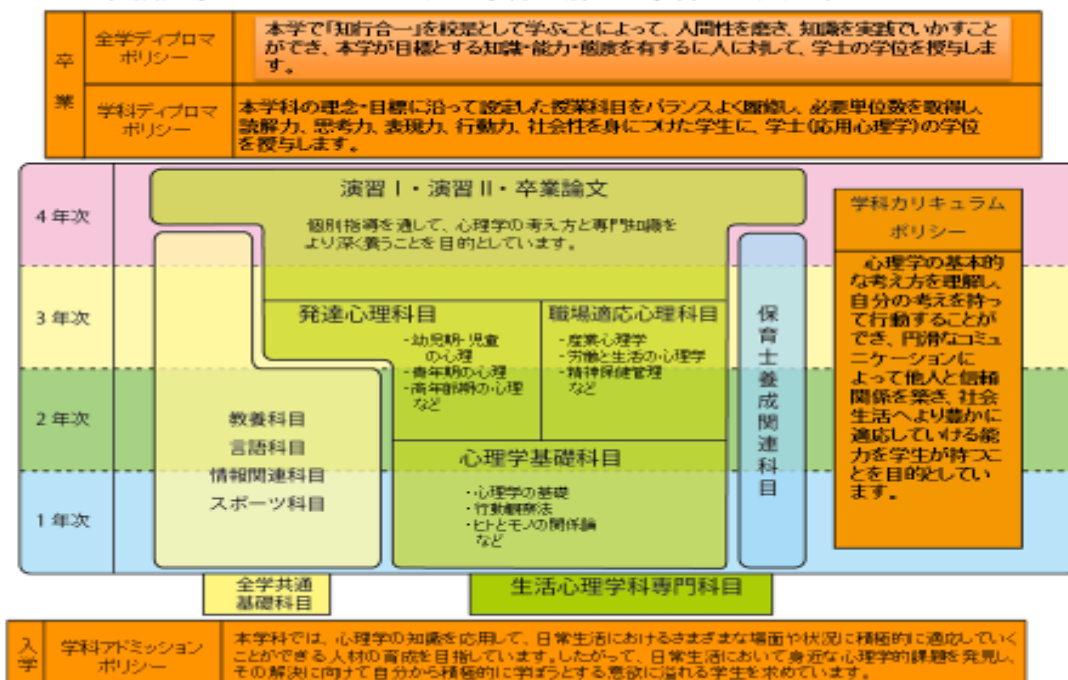
「コミュニケーション学科」のカリキュラムチャートは次の通りである。



①平成 24 (2012) 年 4 月、「生活心理学科」を開設した。その趣旨は、以下のとおりである。

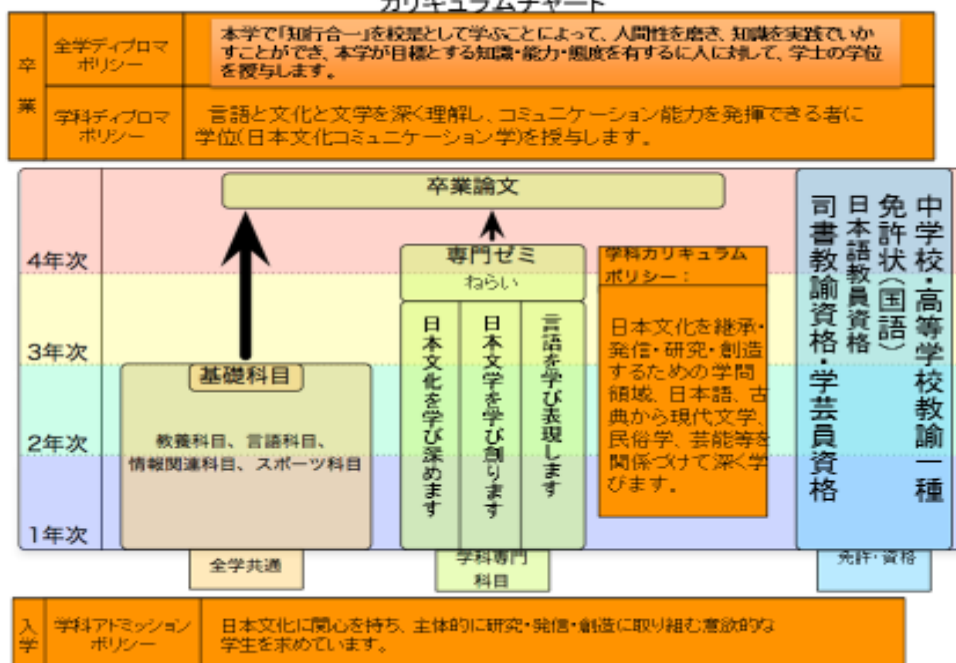
本学科は、この 10 年間「異文化コミュニケーション」「言語コミュニケーション」「ヒューマン・コミュニケーション」を三つの柱として、研究、教育に注力してきた。今後は特に、第三の柱である「ヒューマン・コミュニケーション」、すなわち、文化・慣習を異にする人々たちとの接触も含めて、共に生活し共に働く日々の付き合い方である「コミュニケーション行動」についての教育を一層充実させたいと考えている。したがって、コミュニケーション行動について心理学の分野から専門的に学ぶ「生活心理学科」の新設を企図した。「生活心理学」という名称は、「日常生活における心理学」の意に因んでいる。

松蔭大学コミュニケーション文化学部生活心理学科のカリキュラムチャート



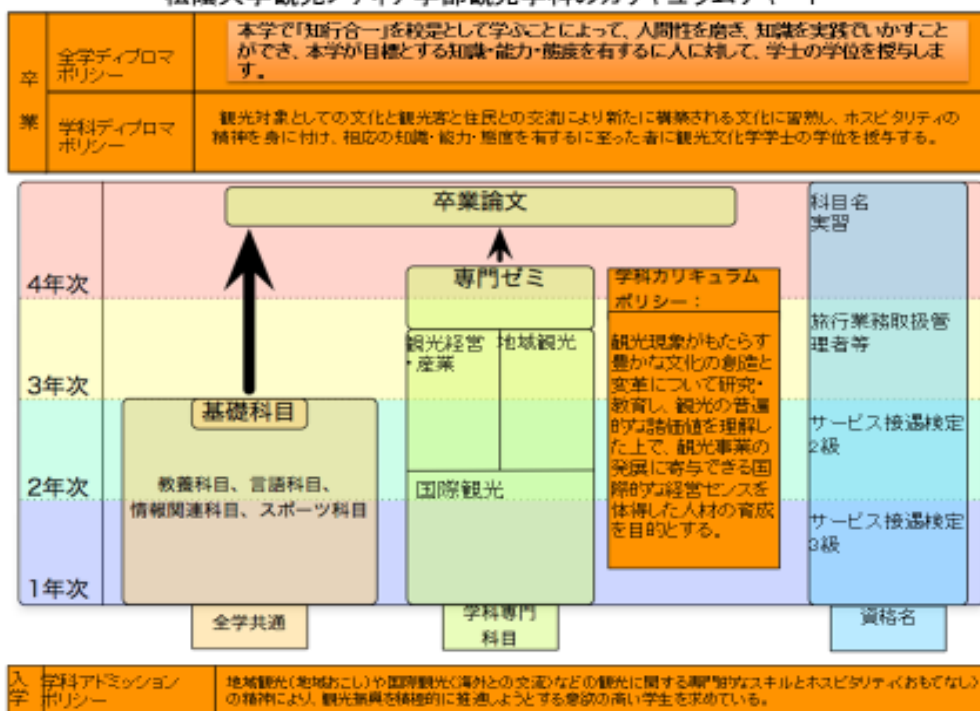
②「生活心理学科」設立の翌年の平成 25 年（2013）4 月に、「日本文化コミュニケーション学科」を開設した。その趣旨は、以下のとおりである。コミュニケーション文化学部の一つの柱である「言語コミュニケーション」を中心に、日本語によるコミュニケーションと、それを包摂する日本文化にアプローチする学科として、新たに「日本文化コミュニケーション学科」を設置した。

松蔭大学コミュニケーション文化学部日本文化コミュニケーション学科の  
カリキュラムチャート

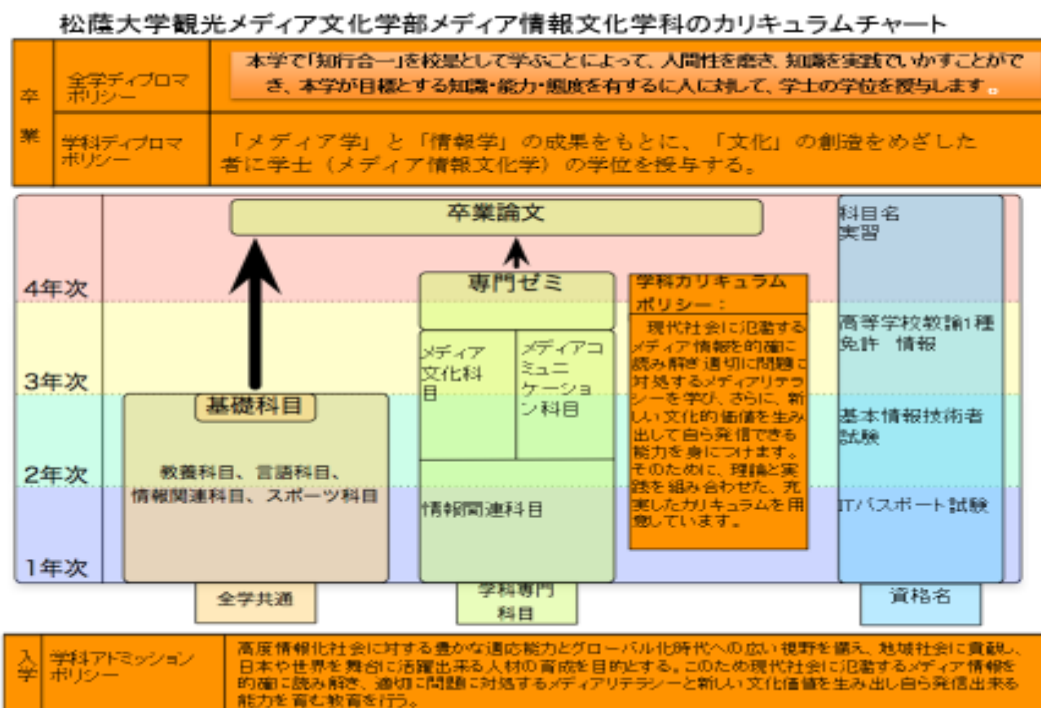


(3) 観光文化学部は平成 25 (2013) 年、学部名称を観光メディア文化学部に変更した。

松蔭大学観光メディア学部観光学科のカリキュラムチャート



平成 21 (2009) 年 4 月に開設した観光文化学科の設置に次いで、平成 25 (2013) 年 4 月に学部名称を観光メディア文化学部とし、新たにメディア情報文化学科を開設した。「メディア情報文化学」とは、これまでさまざまな学問の交差する学際的な領域で行われてきた「メディア学」と「情報学」の成果を基に、「文化」の創造を旨とし、新しい学問・研究領域である。



本学の目的については、学則第 1 条に本学全体の目的を、続いて 3 学部 8 学科の目的を掲げている。また、大学院学則第 1 条に大学院経営管理研究科の目的を記述している。さらに、文化教育研究所より成る研究開発機構も、学則第 1 条に則り教育研究活動を行っており、本学の学部・学科を始めとした使命・目的は明確に示されている。

### (3) 1-1 の改善・向上方策 (将来計画)

学長主導の中・長期ビジョンの策定を行い、これらを踏まえて各学部・研究科の入試施策、教育カリキュラム、就職指導などの中で具体的な展開を図り、使命・目的をさらに明確化していく予定である。

### 1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

#### 《1-2 の視点》

#### 1-2-① 個性・特色の明示

#### 1-2-② 法令への適合



### 1-2-③ 変化への対応

#### (1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

#### (2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 1-2-①個性・特色の明示

本学は、昭和 16(1941)年の松蔭学園開学以来、「知行合一」の精神に基づく教育機関であることから、時代の最先端で活躍した産業界の人材を多く教員に採用し、「実学教育」に重きを置いてきた。さらに、普遍的な価値と精神性、歴史的な存在意義さらに、本学は将来に向かっての高い「志」を抱き、「知行合一」を基本的支柱として研鑽を重ねる実学教育を深化させ、社会に貢献する人材を育成している。将来にむけて高い「志」を持ち、行動に導く原点を確立し、学修を重ねることにより明確な目標を獲得する。また、少人数教育を実践して豊かなコミュニケーション能力を備えた有為の人材の輩出を目指している。この教育理念は、日々の教員の人材教育の志、教育プログラムを支える職員の志となっている。

##### 1-2-②法令への適合

学則第 1 条の目的に定めるとおり、教育基本法及び学校教育法の趣旨のもと法令遵守の精神で運営しているものと判断できる。本学の設置については、4 年制大学設立のため大学設置基準に基づいて設置認可申請を行い、文部科学省大学設置・学校法人審議会の審議を経て、平成 12 年 4 月に開学した。その後、学部・学科の増設、大学院の設置認可、教職課程、司書教諭、学芸員資格、生活心理学科の保育士養成課程等、多くの免許・資格を文部科学省及び厚生労働省に申請し認可を得た。

##### 1-2-③変化への対応

大学が社会に対する使命を持って、教育の理想を実現するように教育活動をしている以上、社会の要請の変化に応じて使命や目的を再検証し、改善をする姿勢を保持しつつ、女子大学から共学の大学への転換、学部目的変更により 3 学部 8 学科の大学へと学科の増設を行い、それぞれの学科の充実安定に向けて、学生の確保と教育とサービスの向上に努めている。

#### (3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後とも「知行合一」の校是と「ホスピタリティ(他者を思いやる心)」を教育理念とし、より明確に教職員、学生に向けて理解と周知を図る。また、社会に貢献する人材の育成を目指し、さらに具体的な教育目標、行動目標を設定する。加えて、平成 26 年度中に大学改革中期ビジョンを策定し、その内容を学部や研究科の将来計画に盛り込んでいく予定である。

### 1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

#### 《1-3の視点》

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

#### 1-3-② 学内外への周知

#### 1-3-③ 中・長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

#### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

##### (1) 1-3の自己判定

基準項目1-3を満たしている。

##### (2) 1-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

法人においても、理事会・評議員会で、学園開学の精神、建学の理想を理事長より説明がなされている。また、大学においては、大学の使命・目的に従い、学長が年頭所感を作成している。これに基づき、三学部、研究科の年度事業計画が策定されている。さらに、大学改革中期計画についても同様に検討を行っており、業務遂行の指針ができる予定である。

#### 1-3-② 学内外への周知

(1) 学内に対する周知については、以下のとおりである。

- ①印刷物として全学生に配布する「学生生活ハンドブック」「履修要項」に建学の精神及び基本理念を掲載し、本学の目的を謳った学則で学内に周知している。
- ②本学のホームページに建学の理念である「知行合一」を掲載し、学生並びに教職員はじめ関係者に知らしめている。
- ③新任教職員に対するガイダンス時に、学部長より建学の精神・大学の基本理念についても説明を行っている。その際、手引き等にも建学の精神・基本理念を掲載している。
- ④学長による毎年の入学式式辞で本学の校是である「知行合一」の説明を行っている。同日に開催される新入生の保護者懇談会の場でも学生総合センター長より、大学の基本理念を説明している。

(2) 学外に対する公表については、以下のとおりである。

- ①本学のホームページに、建学の理念、大学の使命・目的を掲載している。
- ②大学及び大学院の入学案内、募集要項に、建学の精神・大学の基本理念を掲載している。
- ③本学の広報誌に、建学の精神・基本理念を毎年掲載し周知を図っている。
- ④以下の学長のメッセージを各公報で用い、本学入学への募集活動に用いている。

本学は、先覚的教育者吉田松陰先生の生き方に学ぼうとの思いから、松蔭大学と命名・創立されました。その教育とは、個性を尊重した人間教育と師弟が共に学ぶというのが特長です。松陰は強い志を持って、友人との交遊と読書が大切であると説いています。「一人ひとりが自分で目標を立てて真剣に学んで努力を重ね、人間として大切なことを、学生生活を通して身に付け、自己実現できる人、社会で活躍する人を育成したいという」のが本学の教育目標です。

本学の校是として「知行合一」とともに「互助精神の育成」を掲げています。これは単に知識を得るだけでなく、社会人としての健全な判断力と実行力を身に付けるというものです。学んだことを生かして実社会で活躍する人材を育成するとともに、互いを尊重して他者を思いやる心を育成することです。このため本学には「吉田松陰論」と「ホスピタリティ論」というユニークな講座が設定されています。

人間は向上意欲を持って努力することに価値があります。学んで向上する学生の育成を目指し、さらに思いやりの精神を持った学生の集う、行動する大学、それが松蔭大学です。

### 1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

まず、大学学則に見られる教育目的とカリキュラムポリシーとの整合性の確認を行う。

	学 則	カリキュラムポリシー
大 学 院	本研究科修士課程は、経営学の理論と実践及び企業を巡る法制・法務と企業会計の理論と実践に関し、広い視野にたった精新な学識を授け、専門分野に対する研究能力の涵養を図り、高度な専門的研究への基礎を確立すると共に、専門性の高い職業を担い得る卓抜した能力の育成を目的とする。	本大学院は、実体経済を直観し、社会で活躍する人材の育成を目的とします。 1. 知識に裏打ちされた実践力を育成します。 2. コンセプトの構築力と、それを実行するための能力を育成します。 3. 経営系・会計系・企業法務系の知識に裏打ちされた実践能力を育成します。
大 学	本学は、教育基本法及び学校教育法の趣旨のもと、吉田松陰の実学精神に基づく「知行合一」を校是とした創設者の建学精神に則り、広く教養と専門性を養うと共に、社会で活躍するために必須の「ホスピタリティ」を基盤とした人間形成を図り、良き社会人として心身共に健全な人材の育成を目的とする。	本学で「知行合一」を校是として学ぶことによって、人間性を磨き、将来に向けての強い「志」を育て、知識を実践でいかすことのできる人材を育成します。さらに、ホスピタリティを理解し、その実践力を伴った人材を育成します。
経	本学部は、建学の精神に基づく「知	本学部で経営文化を学ぶことによっ

<p>営 文 化 学 部</p>	<p>行合一」を目指し、企業の社会的責任、企業倫理、法令遵守、企業金融などを重視した企業経営に関する専門分野の教育研究を行い、経営文化の視点と発想を持ち、本学の教育理念である「ホスピタリティ」を実現できる人材の育成を目的とする。</p>	<p>て、人間性を磨き、他者を思いやる心を育て、経営に関する知識を実践にいかすことのできる人材を育成します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 経営文化を理解した人材を育成します。</li> <li>2. 経営に関する知識と実践力を持った人材を育成します。</li> <li>3. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、行動実践できる人材を育成します。</li> </ol>
<p>ビ ジ ネ ス マ ネ ジ メ ン ト 学 科</p>	<p>本学科は、機能主義に立脚して経済的利益や効率性を重視してきた従来の経営学に、企業の社会的責任や企業倫理の概念を導入してビジネスマネジメントに関する専門分野の研究教育を行い、経営文化の視点と発想を持った人材の育成を目的とする。</p>	<p>本学科は、ビジネスマネジメント、グローバル・マネジメント、アカウントティング・マネジメントについて、その思考法や手法を学びます。それらの基礎にあるものが経営文化の考えであり、それを理解し、知識を実践にいかし、他者を思いやる心を持ってビジネス・パーソンとして活躍する人材の育成を目指します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ビジネスマネジメントの領域では、コストや効率を考慮した合理的判断や手法を習得し、経営文化の理解を基礎とした経営管理の能力を身につけます。</li> <li>2. グローバル・マネジメントの領域では、国際的な社会・政治・経済などを学び国際的な感覚と語学力に加えて経営管理能力を修得します。</li> <li>3. アカウティング・マネジメントの領域では、会計や税務など経営管理に役立つ知識を修得し、情報の活用法、さらに、経営管理能力を身につけます。</li> <li>4. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>
<p>経 営 法 学</p>	<p>本学科は、企業経営に求められる法令遵守（コンプライアンス）を円滑に実現するために企業経営に必要な法制の研究教育を行い、健全なリーガルマ</p>	<p>本学科は法の理解だけではなく、経営学の専門知識も修得した専門性をもった人材を育成することを目的とします。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 広範で多様な基礎知識を身につけま</li> </ol>

科	<p>インドを持った実学精神「知行合一」を実現できる人材の育成を目的とする。</p>	<p>す。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 公法・民事法・企業法の各分野の専門的な知識を体系的に身につけます。</li> <li>3. 専攻分野を超えて関心領域の科目を履修し、学際的な視点を身につけます。</li> <li>4. 知識の活用能力、批判的・論理的思考力、課題探求力、問題解決力、表現能力、コミュニケーション能力など、社会生活において必須となるものを身につけます。</li> <li>5. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>
金融経済学	<p>本学科は、企業金融分野に関する教育及び研究に基本的な視座を据え、企業における一連の金融行動、即ち、資金調達、資産運用、金融商品開発から金融リスク評価に至るまでの体系的な理論及び専門知識を修得して、企業の持続的な発展に貢献し得る人材の育成を目的とする。</p>	<p>本学科は、企業金融分野に関する体系的な理論及び専門知識を修得し、さらに金融情勢の変化に伴う金融リスクに対処し得る、企業の持続的発展に資する金融リスク・マインドを体得した人材を養成することを目的とします。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資金調達の知識と方法を身につけます。</li> <li>2. 資産運用、金融商品開発の知識と方法を身につけます。</li> <li>3. 金融リスク・マインドについての知識を身につけます。</li> <li>4. ホスピタリティ (他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>
コミュニケーション文	<p>本学部は、文化の伝達、交流がコミュニケーションを通して図られてきた歴史的事実に基づいて、コミュニケーションを人間の精神活動、社会的行為のすべてであるにとらえ、社会で共有される考え方や方法、手段についての研究・教育を行い、広い視野と豊かな人間性を身につけて、違いを受け入れ、互いに尊重し、共生しうる人材を育成することを目的とする。</p>	<p>本学部は、グローバル化が進み、複雑化した今日の社会において、優れたコミュニケーション能力を発揮しうるスペシャリストを育成することを目指しています。まず、多様な文化を学び、教養を深めて、コミュニケーション能力を発揮するための基礎的な能力を十分に身につけ、さらに、そのための高度な専門知識を修得した人材を育成することを目指します。</p>

<p>化 学 部</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. コミュニケーションに必要な幅広い教養を十分に身につけます。</li> <li>2. コミュニケーションに必要な語学力を身につけます。</li> <li>3. 情報交換に必要な情報関連の知識および技能を身につけます。</li> <li>4. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>
<p>異 文 化 コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 学 科</p>	<p>本学科は、グローバル化が進展した国際社会において協働、共生し、また、世代、価値観、業種などにおける考え方の多様化が顕在化している国内社会においても協働、共生しながら活躍できるように、異なる文化や価値体系を深く理解し、受容することを目指し、「異文化理解」と「言語コミュニケーション」において高い能力をもった人材の育成を目的とする。</p>	<p>本学科は、自国文化の理解と受容を基に、グローバル化が進展する国際社会において積極的に活動するために必要な「異文化コミュニケーション」「言語コミュニケーション」および「ヒューマンコミュニケーション」に関して、高い能力を持つ人材の育成を目的としています。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自国の文化に加えて、多様な異文化理解をはかります。</li> <li>2. 英語・フランス語・ドイツ語・中国語・韓国語などの外国語能力を身につけます。</li> <li>3. 人間性を磨き、他者を思いやるホスピタリティを理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>
<p>生 活 心 理 学 科</p>	<p>本学科は、日常生活場面の心理学を指向する。人間の行動は、行動の主体と周囲の事情との関係において成立する、という心理学の基本的な考え方に準拠し、自分の考えを持って行動できる主体性の確立、他とのコミュニケーションにおける信頼関係、および生活環境条件の整備を図り、広範な社会生活へのより豊かな適応能力の育成を目的とする。</p>	<p>本学科は、心理学の基本的な考え方を理解し、自分の考えを持って行動することができ、円滑なコミュニケーションによって他人と信頼関係を築き、社会生活へより豊かに適応していける能力を持つことを目的としています。この目的を達成するため、本学科のカリキュラムは心理学基礎科目、発達心理科目、職場適応心理科目および保育士養成関連科目で構成されています。また、将来こうした能力を基本的に持っている専門性の高い保育士になることも目的としています。さらに、ホスピタリティ(他者を思いやる心)</p>

<p>日 本 文 化 コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 学 科</p>	<p>本学科は、国内社会のみならず国際社会においても協働し、共生していくためのコミュニケーションについては、自国の文化を深く理解し、文化の醸成に加わり、発信し、継承していくことが求められている。そこで、日本文化を理解し、継承、発信することにおいて専門的知識を持つと同時に、高い日本語運用技能を有したコミュニケーション能力のすぐれた人材の育成を目的とする。</p>	<p>を理解し、その実践力を身につけます。</p> <p>本学科は、日本語・日本文学・日本文化で構成されています。日本語の理解力・コミュニケーション力・表現力は日本文化を理解・創造するための基礎力であり、日本文学はもちろん、全ての日本文化は日本語によって創造・継承されてきています。</p> <p>本学科のカリキュラムの特色は、日本文化を継承、研究、創造、発信するための基本的学力の育成にあります。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 日本語学、古典から現代までの文学、民俗・芸能等を関係づけて総合的に学びます。</li> <li>2. 地域の文化活動と連携し、ホスピタリティの精神で協働し、実践力を身につけます。</li> <li>3. 学生一人ひとりの文化的興味・関心に基づいて、少人数ゼミで研究の基本的リテラシーを育てます。</li> </ol>
<p>観 光 メ デ ィ ア 文 化 学 部</p>	<p>本学部は、地球的規模でヒト・モノ・カネ・情報が行き交う21世紀において、その重要性を益々高めつつある観光、メディア、情報について、専門的研究及び教育を行うことにより、グローバル化と高度情報化時代への適応力を備え、日本や世界を舞台に活躍、貢献できる人材の育成を目的とする。</p>	<p>本学部は、地球規模でヒト・モノ・カネ・情報が行き交う現代社会においてその重要性をますます高めつつある観光文化とメディア情報文化について、専門的研究および教育を行います。これを学ぶことにより、グローバル化と高度情報化時代への適応力を備え、日本や世界を舞台に活躍、貢献できる人材を育成します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 観光文化を理解し、広範なメディア文化を身につけます。</li> <li>2. 観光経営の方法や観光に関わる産業について理解し、メディアリテラシーを身につけます。</li> <li>3. 地域観光政策および国際観光について理解し、情報通信技能を習得します。</li> </ol>

		<p>4. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</p>
<p>観 光 文 化 学 科</p>	<p>本学科は、観光対象としての文化と、観光客と住民との交流により新たに構築される文化の二つの視点から観光現象がもたらす豊かな文化の創造と変革について研究教育し、観光の普遍的な諸価値を理解した上で、観光事業におけるホスピタリティ産業で活躍できる経営センスを体得した人材の育成を目的とする。</p>	<p>本学科は、観光対象としての文化と、観光客と住民の交流により新たに構築される文化の二つの視点から、観光がもたらす豊かな文化の創造と変革について学びます。そして、観光の普遍的な諸価値を理解した上で、観光事業の発展に寄与できる国際的な経営センスを習得した人材の育成を目的とします。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 観光文化を理解します。</li> <li>2. 観光経営の方法や観光に関わる産業について理解します。</li> <li>3. 地域観光政策を理解します。</li> <li>4. 国際観光について理解します。</li> <li>5. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>
<p>メ デ ィ ア 情 報 文 化 学 科</p>	<p>本学科は、高度情報化社会に対する豊かな適応能力とグローバル化時代への広い視野を備え、地域社会に貢献し、日本や世界を舞台に活躍できる人材の育成を目的とする。このため現代社会に氾濫するメディア情報を的確に読み解き適切に問題に対処するメディアリテラシーと、新しい文化的価値を生み出し自ら発信できる能力を育む教育を目的とする。</p>	<p>本学科は、高度情報化社会に対する豊かな適応能力とグローバル化時代への広い視野を備え、ホスピタリティ精神をもって地域社会に貢献するとともに、日本や世界で活躍できる人材の養成を目的とします。このため現代社会に氾濫するメディア情報を的確に読み解き適切に問題に対処するメディアリテラシーの習得と、新しい文化価値を生み出し、発信できる能力を育む教育を行います。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. メディア文化の幅広い知識を学びます。</li> <li>2. メディアリテラシーを身につけます。</li> <li>3. 情報通信技能を習得します。</li> <li>4. ホスピタリティ(他者を思いやる心)を理解し、その実践力を身につけます。</li> </ol>

大学の3つのポリシーは、大学の委員会活動（主に入試、教務、学生、就職キャリア支援）を通じて周知され、それぞれの部局において徹底されている。大学の使命・目的



を達成する為の運営組織の構成については、学則第 9 章職員の組織、第 10 章教授会、第 11 章評議会、第 12 章事務局、第 13 章図書館及び研究所等に規定されている。

### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

使命・目的に基づき、また社会の要請に応じて平成 25 年に 3 学部にも各 1 学科(※)が新設され、以下に示すと通りの学部・学科構成となった。

経営文化学部

ビジネスマネジメント学科

経営法学科

金融経済学科※

コミュニケーション文化学部

異文化コミュニケーション学科

生活心理学科

日本文化コミュニケーション学科※

観光メディア文化学部

観光文化学科

メディア情報文化学科※

大学運営・教育研究は別表に示すとおりである。管理体制、教育体制、学生指導体制は、事務局、教務部、学生総合センター、キャリアセンター、広報部、文化教育研究所などが、それぞれ連携を保ちながら機能している。

附属機関として設置されている文化教育研究所は、3 学部による教育研究活動をいっそう活性化し、発展させるために平成 20(2008)年に設置された。本学では、それまで女子大学開設時に設置されていた経営文化研究所が紀要発行事業や研究会開催などを主催してきた。また、建学の精神についての研究、啓発を行う機関としての吉田松陰研究所も独自の活動を行い、さらに情報経営研究所も、本学の情報教育を充実させる目的で設置された。

文化教育研究所は、こうしたこれまでの活動を統合し、4 つの文化センター（経営文化センター・異文化研究センター・観光文化センター・情報文化センター）と 1 つの教育センター（吉田松陰教育研究センター）を有する組織とした。この組織には、原則的に本学の専任全教員が所属することとなっている。各センターではセンター長とセンター員(教員)がそれぞれの活動を主催する役割を果たし、文化教育研究所長が全体を統括している。

主な業務としては、文化教育、経営文化、異文化、観光文化、吉田松陰研究に関する学術研究調査、研究紀要、研究年報等の編集刊行に関する業務、出版に関する業務、研究会、講演会、講習会の企画実施に関する業務である。情報文化センターについては、

情報経営研究所を発展させ、教育研究活動等の状況に関する情報の提供、コンピュータシステムの整備運用、情報処理システムの研究開発、情報機器の利用者に対する技術指導、LL機器・AV機器等の利用者に対する技術指導並びに整備運用の業務がある。吉田松陰教育研究センターは、吉田松陰研究所を発展的に解消し、新たに学部教育において、本学の建学の精神である「知行合一」をいかに具体化できるかを研究し、実際の教育に生かす方策を考えるものである。

この文化教育研究所では、昨年より各センター長を中心に、研究所の活動方針を審議し、決定を行う一方、輪番制で研究会を開催している。この研究会には多くの専任教員、非常勤教員も参加して、有意義な報告とそれをめぐる活発な議論を行っている。また、附属図書館は、本学における教育・研究・学習に必要な図書及びメディア関係その他の資料を収集・整理・保管し、学生・大学院生・教職員等の利用に供している。

本学における基本的な教育研究組織は、3学部を擁することによって、多様な関心を持った、より幅の広い学生を受け入れ、教育する場としての重要性を拡大してきたという意味において、適切なものとなっている。さらに、文化教育研究所の活動は、教員自身の教育研究にとって有用なものとして機能し始めており、大いに評価できる。附属図書館は、教育研究組織に対するサポート機能の向上を模索している。基本図書の収集・整備に加えてレファレンス機能レベルを向上させるために、予算の制約の中ではあるが、「質と量」の両面で体制の強化が必要である。教授会では、各種委員会で検討された教育課題が審議されている。その結果は全学的に周知徹底される。

### (3) 1-3の改善・向上方策（将来計画）

使命・目的を達成するために、教員組織として、学長、副学長、学長補佐、学部長、学科主任を配置している。さらに、教育・研究の充実、改善と開発、第三者評価の準備・整理・総括を行い、あわせて中・長期的な構想を検討するため、理事長・学長をセンター長として「大学教育開発センター」を平成25（2013）年4月に設置した。今後、大学の活性化、教育・サービスの向上に寄与していきたい。

#### [基準1の自己評価]

本学は、大学の基本理念として「知行合一」とホスピタリティマインド（他者を思いやる心）を掲げ、社会に貢献する人材の育成に邁進している。

本学の教育目標は、以下のとおりである。

##### (1) 実学に基づく問題発見力の養成

実業界で活躍した教員の経験を基に、実務現場で抱える問題を取り上げ、学生に問題発見を促す教育を通じ、問題発見力を養う。学生達には、学生の視線を通して、多様な物の見方を知ることによる新たな問題へのアプローチも経験させる。

(2) 将来に向けての強い志を持った問題解決力の養成

教室内における課題を客観的対象として捉えるのではなく、学生が受け身の立場で捉えるのではなく、自ら主体的に考え、解決に向けて自ら行動するように指導し、強い志を抱き、明確な目標が設定できるよう教育している。

(3) 少人数によるコミュニケーション力の養成

自らの志を伝える力を養成するには、単に自己主張を貫くだけでなく、他人の意見に耳を傾け、他者の考え方を理解した上で自分の思いを伝える必要性を指導する。傾聴することの必要性と自己の考えを的確に表現できるコミュニケーション力・対話力を育成する。この能力は、少人数によるディスカッションの中から培われるものであり、1、2年の基礎ゼミと3、4年のゼミ形式の授業で実現される。

(4) 社会・地域との交流と貢献力の養成

大学の拠って立つ地盤である厚木地域を中心として、さらにその輪をひろげて地域の人々と文化的交流深め、社会に貢献することを目指している。そのためには、地域で活動する人々との連携を強めるだけでなく、連携にあたって学生たちがあらかじめ神奈川県地域の特性を歴史的な観点を含めて十分理解することを重視し、「神奈川文化論」の授業を開設している。教育理念と教育目標、および中期計画の策定をし、取り組んでいく。大学の使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性もとれ、これらの諸活動について評価できる。

建学の精神・大学の教育理念は学内外に示されており、また大学の使命・目的も明確に定められていると同時に、学生、教職員に十分周知されている。これらの情報公開も適正になされている。

本学の教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附置機関が、それぞれの役割に沿って設置され、適切な規模・構成で規程等に基づき合理的に運営されていると評価している。

教員は文化教育研究所の活動を通して研鑽を重ね、組織相互の関連性も保たれている。さらに、地域活性化などにおいても、3学部・大学院が連携しており、互いの関連性を保っている。

意思決定機関の組織と連携及び機能については、大学評議会・大学院研究科運営会議を中心として機能している。これらにより、教育方針等を形成する組織と意思決定過程は、大学の使命・目的及び学生の要求に迅速に対応できるよう整備されている。

## 基準 2. 学修と教授

### 2-1 学生の受入れ

## 《2-1の視点》

- 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知
- 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

### (1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

## ＜大学院研究科における学生の受け入れ＞

大学の理念および大学院学則に基づき、本研究科は創造力、より専門的な職業に就ける人材の育成および社会人の再教育を目指している。それに適した学生を受け入れ、定員の充足を目指す。

### ・学生募集方法

本研究科は、経営文化学部を基にした研究科として設立されている。しかし、学生募集に当たっては両学部の学生だけではなく、地域に密着した大学院としての役割を果たす上で、他大学の学生や社会人を対象に広く院生を募集している。募集方法としては、①ホームページでの紹介、②大学院案内の送付、③大学内での説明会などが中心である。

ホームページでは、大学院の講義内容の説明を中心に紹介している。ホームページを見た学生や外部の志望者が大学院の案内書を申し込む。

一方、本学内では専門ゼミの教員或いは教授会で大学院について説明する。

### ・選抜方法

募集定員は 10 人である。大学院の理念・目的に応じた学生を受け入れるべく、年 5 回の入試を実施するほか、大学院 A O 入試を年数回実施している。選抜方法としては、松蔭大学各学部の卒業見込み者で、学内推薦入試、それ以外の本学卒業見込み者および他大学の卒業見込み者にたいする一般入試(筆記試験「専門・教養科目」と面接試験)、社会人を対象とする社会人入試(筆記試験「専門・教養科目」と面接試験)を実施している。

「経営管理研究科」の三つの系だけではなく、北沢キャンパスで開講されている。多くは社会人である。

学生募集方法については、必ずしも十分とは言い難い。本学の卒業見込み者をおもな対象としているため、学内での募集が中心になる。外部に対しては、ホームページに頼っているというのが現状である。ホームページでは税理士試験に関して、税法の講座が開設されたことを伝えているが、これを見て応募する他大学卒業見込み者、社会人が多数を占めている。このことから、ホームページの効果は大きいといえる。

### ＜大学（学部）における学生の受け入れ＞

2-1-①の入学受入れ方針の明確化と周知は、履修要項・ホームページなどを通じて公表されており、基準を満たしている。

2-1-②については、学生募集委員会と広報部所属の職員による広報活動を通じて高校や専門学校などへの募集活動やオープンキャンパスを開催してきた。さらに、最新の学内情報の外部への提供に関しても遅れていたホームページの更新を積極的に行うようにしてきた。

また、厚木ステーションキャンパスなどにおいて松蔭大学の社会貢献活動として公開講座などを実施しており、今後も継続の予定である。

平成25年度は、『経営文化学部』に「金融経済学科」、『コミュニケーション文化学部』に「日本文化コミュニケーション学科」、『観光メディア文化学部』に「メディア情報文化学科」を新設し文部科学省に提出した設置届出書に従って教育・募集活動を実施してきた。この新学科には、これまでの経営文化関連諸科目及びコミュニケーション文化関連諸科目と異なった科目が多く存在しており、学生募集活動に大きな貢献を期待していた。しかし、松蔭大学が変化してきていることを対外的に十分に周知できなかったきらいがあり、現段階では、学生募集のための工夫は行ってきたが、その行動が結果に結びついていない。

2-1-③については、現在、その対応に努力しているところである。受入れ学生数の維持ができていないのは、本学全体の新学部・新学科増設など、学内体制の変化に対する対応の遅れと同時に、少子化による受験生の減少に対する対応の遅れが原因と考えられる。

#### (2) 2-1の自己判定の理由

上記(1)に各項ごとに判定を記載したが、本学は変化の過程にあり、そのことがまだ高校生に十分周知されていないことが、③で受入れ学生数の維持ができていないことの大きな理由である。3学部8学科の体制で新たに出発したのがこの平成25年度であり、経営文化・観光メディア文化・コミュニケーション文化の各学部で、経営や観光に関する科目と語学中心から、若者が関心を持ちそうなメディア・情報関連、地元神奈川に密着した科目、エンターテイメントに関する科目など多彩な科目群を取り入れてきた。しかし、そのことが広く十分に周知徹底できていないことに問題があると考えられる。

#### (3) 2-1の改善・向上策（将来計画）

受験生の減少と入学者の減少は、連動する問題であり、受験生を増加させることが学生確保の基本課題である。改善の手段として、ホームページでの最新の学内情報を外部へ提供するための要員の充実、教員による出張講義などのさらなる充実、入試方法の改善、学内制度（科目の充実・資格取得支援講座・就職支援講座など）の充実度を外部に

積極的に公表し認識されることが必要である。

## 2-2 教育課程及び教授方法

### 《2-2の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

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

### (1)2-2の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

## ＜大学院の教育内容・方法＞

### ① 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

修士課程の終了要件単位は 32 単位である。院生は、入学後修士論文の指導教員を決め、指導教員の担当講義(前期、後期各 2 単位)を受講する。2 年になると同じ指導教員による「演習」(通年 4 単位)を受講する。従って指導教員の科目を 8 単位取得する。これは修士論文の質を高めるために、修論に必要な知識を修得するようにすることと、指導教員と院生の関係を密にする狙いがある。

演習以外の科目については、平成 23 年度からsemester制が導入され、半期 2 単位になったので、9 科目以上を履修する必要がある。従来の通期 4 単位に比較すると、院生は、より幅広い科目の選択が可能になった。各科目は 90 分×15 回である。演習では、それぞれの学問分野の考え方を修得させるとともに、国内外の最新の研究成果などを学ぶことによって、構想力や分析力と応用力を伸ばすように指導する。演習では、国内外の参考文献の紹介や発表を通して、修士論文作成の指導を行っている。

定員 10 名の少数であるが、三の系のコースを用意し、他のコースに関する専門科目においても自由に履修できることは評価できよう。実際に院生が森の里キャンパスと北沢キャンパスの講義を利用しているケースもある。講義・演習とも講義形式だけではなく、院生の発表などを交え、活発に進行している。

semester制を採用したばかりであるが、今後有効に活用されるかを見守りながら、必要があれば改善を進める。

## ② 単位互換、単位認定等国内外の大学院等での学修の単位認定や入学前の既習徳単位認定の適切性(大学院設置基準第15条)

他の大学院を修了して本学の大学院に入学を許可された者は、研究科会議において12単位を限度に単位の認定が認められる。

他大学院を修了した院生に本学の単位認定することは、その院生の修学の幅を広げることができ評価できる。しかし、修了要件が32単位と元々少ないことから、上限いっぱいまで単位認定すると他の院生に比べ、授業履修が少なくても修了要件を満たしてしまうことが課題である。

既に他大学院で学修した内容を本大学院で再度学修しても、本人の知識の向上にはならないことから、他の授業を履修させる意図で行っている制度であるが、単位認定された院生は認定単位を計算し終了要件としていることがあるようだ。今後は認定単位の上限などを検討する必要がある。

## ③ 社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮

### 社会人学生、外国人留学生に対する教育課程編成、教育指導への配慮

本学では、社会人学生を受け入れるために、昼夜開講制を採用し、北沢キャンパスでの授業を土曜日に行い、演習・講義を5時限目まで設け、社会人が受講しやすいように配慮している。また、留学生については、学部から進学してきた者が大半であったことから、特別な配慮はしていない。大学院修士論文中間発表会等における留学生の日本語によるプレゼンテーション力は極めて高い。

現状で、授業の中で院生の声を聞いているが、社会人および留学生から特別な不満などは出されていない。しかし、留学生が増加している状況からみて、日本語能力を高めつつ、専門教育を受けさせる教育環境を整備する必要性が出てくる可能性はある。

社会人および留学生が講義を受けやすい教育環境の整備に絶えず配慮している。

### <大学(学部)の教育課程>

新設の学科については、文部科学省に申請した通りの科目を開講・実施している。また、既存の学科についても経営文化、コミュニケーション文化、観光メディア文化の視点から構成されてきた科目を開講している。

②については、基準を満たしているものと考えますが、教授方法の工夫・開発という点で改善すべき点が存在するものと考えられる。

学生の学習内容の理解・思考力の向上を図るため、履修単位数の上限設定を行ってきた。また、教務委員会やFD(Faculty Development)委員会で、教授法の検討を行い、教員相互による事例を報告・発表してきたが、その成果については、確実に上がっている。対話型等のアクティブ・ラーニングの授業形式について、様々な議論があり、全体として可能な限りの実施・導入については合意されたが、若干の課題を含んでおり、検討課題としている。また、学外学習については、可能な科目については積極的に学外での体験を勧めている。「ボランティア論」の養護施設などでの実習、地域文化とのふれ

あいなど、学生の理解協力を得て、学外でのイベントに積極的に参加している。インターンシップの講義・体験を単位化することも行っている。さらに、海外留学（長期・短期を含む）での学習・体験が本学設定科目への読み替えを通して単位認定されるようになってきている。

### (2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学は、これまで平成 12 年度の 1 学部 2 学科から現在の 3 学部 8 学科となるまでに、新学部・新学科の増設が続き、それぞれの学部・学科は文部科学省に申請し承認を受けてきたものであり、申請通りの実施が最重要と考える。したがって、申請書類に記載された内容についての忠実な実践が必要なことであった。各科目の担当者も、その状況を踏まえた理解のもとで教育課程並びに科目内容について実施してきた。ただし、設立以後、時の経過と学部学科の増設に伴い、それぞれの学部学科によって教育目的の方向性が異なり、教育課程の編成を改めて見直さなければならない時期に来ている。

②については、科目の特性や担当者の創意工夫に委ねられる部分が多く存在する。全学的に実践を踏まえた講義内容の理解が重要な時代になってきており、校是でも示されるように、実習や見学などの実践的なものを工夫する。

### (3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

大学院・学部・学科毎に校是・教育理念と教育目的・教育課程の見直しを実施することが必要である。全学で、学外での実習や見学を実施して、それを学びに結びつけることを工夫・計画したい。

## 2-3 修学及び授業の支援

### 《2-3 の視点》

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

#### (1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

#### (2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### ＜大学院の研究環境＞

課題設定と研究方針を各教員が明確に打ち立てること、それが客観化されることを目



標としている。本研究科は経営学、会計学、企業法務など企業経営管理の実践に役立つ理論及び方法について、学生が高度な知識を修得できるよう心がけているが、ケース・スタディを使って理論と実践との関係を深める授業が若干少ない。研究科所属の教員の共同研究などをさらに進めることを通じて、目標の達成を図りたい。

## ○研究活動

### 論文等研究成果の発表状況

本研究科の教員は学部には在籍していない。そのため、研究成果はすべて研究科にカウントされており、本学としての独特の研究活動はないといえよう。本学においては、教員の専門分野のみならず、学際的な分野の研究に携わる研究者すなわち教員の研究水準を維持・発展できるような環境の整備に注意を払っている。

そこで、教員の研究活動を積極的に支援しているため、各学部と同様に、研究紀要等の発行を行うとともに、教育開発センターが主催する教育討論会や学内研究会を開催し、研究の促進を鋭意行っている。教員・研究に対する意欲は全般的に高くなっているといえる。

自己点検評価報告書とともに提出している「教育研究業績報告書」からも、本学のすべての学部には所属する各教員の精力的な研究活動の様子を伺い知ることができる。年齢、研究分野や研究内容の特性などから、研究に要する期間、発表形態および発表回数が異なったりするので、一概に発表論文数だけで活動状況を把握することはできないことも事実であるが、大学院である以上、いっそうの学会活動や学術論文の執筆・研究書物の出版が期待される。

論文等研究成果の発表については、学内紀要への投稿は頻繁に行われているが、外部の学術研究誌への掲載は必ずしも十分とは言えない。また、掲載誌の性格も考慮すると、国際的学術研究誌、レフェリー制度を有するものなどへの寄稿が少ないと言える。さらに、その寄稿も一部の教員の成果に限られ、大学全体としての成果の発表をより活性化させる必要があるだろう。

大学の社会的評価を高めるために、研究活動の活性化と研究水準の向上が不可欠であり、優れた教育の実現のためには優れた研究成果が大学院の場合、特に求められている。外部研究資金の獲得は、研究内容を客観的に評価する重要な指標でもある。

本学のような小規模の大学では、これからも教育重視の立場をとり、学生に対する教育サービスをいっそう充実させていくことが、生き残りのための必須の要件となっていく。そのために、教員の負担もある程度は増やさざるを得ず、このことは全教員も自覚するところであるが、特定の教員に偏らないよう衡平な負担にも配慮していかなければならない。とはいえ、良質の教育はなによりも高い研究水準に依存しており、大学の社会的評価は研究水準にも拠るところが大きいことから、今後なお一層教員の負担軽減と研究環境の整備に取り組んでいく必要がある。具体的には、カリキュラムの改革におい

て科目配置を見直し、もっぱら教育を手掛ける特任教員についての検討や、教員の授業担当コマ数に上限を設けるなどの措置を検討する。

特に、大学院担当教員については、授業担当コマ数が過重となる場合には、十分な研究時間を取れないことがある。一つの方策として、最大担当コマ数に制限を設けるなどの措置が適切と思われる。

近年、日本の優れた企業の経営管理に関するケース・スタディが欧米の著名な大学院での講義で紹介され、また欧米の留学生が学位論文をまとめるために日本の大学や一流企業を訪問し討議する機会が増えてきたことは広く知られている。本学研究科も、こうした要請に応えられるように体制を整えていきたい。外部の経営者との意見交換や懇談を図る機会を増やしていきたい。

また、研究科としては教員だけでなく、院生にも優れた研究成果については学位記授与式で優秀論文を表彰することに加えて、院生のための雑誌を発行してかれらの研究意欲を高め、かつ教員もこの雑誌に掲載していくことが必要と思われる。これによって、論文作成の手本が示され、後輩の研究意欲と努力に報いることにもなるであろう。

#### ○教育研究組織単位間の研究上の連携

(附置研究所を設置している場合、当該研究所と大学・大学院との関係)

本学では独立した附置研究所は設置していないが、全体で述べたように学部横断的な研究支援の役割を果たすべく平成 25 年度秋に開設された教育開発センターが研究組織単位間を越えた研究上の連携を推進している。

#### ○経常的な研究条件の整備

個人研究費、研究旅費の額の適切性

教員個室等の教員研究室の整備状況

教員の研究時間を確保させる方途の適切性

研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性

共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

本研究科の教員は各学部の在籍であることから、学部で記述したとおりである。

#### ○競争的な研究環境創出のための措置

科学研究費補助金および学会等の研究助成金の申請とその採択の状況

#### ○研究上の成果の公表、発信・受信等

研究論文・研究成果の公表を支援する措置の適切性

本研究科は主に学部兼任教員によって実施されており、独立しておらず、従って全体およびそれぞれの学部にかかれていた内容が該当する。

#### ○倫理面からの研究条件の整備

研究倫理を支えるためのシステムの整備状況とその適切性

本研究科は主に学部兼任教員によって実施されている。

### 2-3<大学(学部)の学修支援>

学修支援及び授業支援に関しては、大学全体で教務委員会、学生委員会、FD・SD委員会、学生相談室等の委員会組織及び教員・教職員が連携を図りながら対策をおこなっている。実施事項に関しては下記の通りである。しかし、T A (Teaching Assistant)・S A (Study Assistant) 制度に関しては留学生を対象とし限定的に導入しており、全学での導入は検討中である。

## 1) 入学前教育

本学では新入生に対しては合格発表から4月の入学までの間で入学前教育をおこなっている。基礎的な学力の向上に向けた課題を課すことにより、入学までの学習意欲を維持することを目指している。

平成 23 (2011) 年以前は入学前オリエンテーションを実施していたが、遠方の学生への負担軽減から現在の制度となった。AO 入試や推薦入試を利用した新入生は早い時期に進学が決定する。そのため、高校 3 年次後半の学習意欲が低下することで、入学後に学習面で適応出来ないことへの対応として、また、早い時期から大学との関係を構築する試みとして入学前教育を実施している。

入学前教育は入学手続きを終了した入学予定者に対して行っている。英語・漢字・文章力の基礎学力向上・再確認を意図している。英語教員、日本語教員が課題を作成し、教職員が採点をおこなっている。その後、新入生へ返却し、修正し再提出という流れで指導をおこなっている。このような相互指導を通して、大学入学へ向けて意識を高めている。また、課題の成績、提出状況などは入学時に集計され、各基礎ゼミ担当者であるクラスアドバイザーに配布されている。

入学前教育により学習習慣を維持すると共に大学との関係を築くことが可能となっている。さらに、クラスアドバイザーは4月に担当した時点で入学生の基礎学力を把握することができ、学生に応じた指導が可能である。

## 2) 履修相談・履修指導

各年度初めには各学年を対象に履修ガイダンスをおこなっている。履修要項の理解を深めると共に、学部・学科毎の卒業要件を理解し卒業まで各自の履修計画に沿った履修が可能になるように指導している。

履修指導は二部構成になっており、全体の履修ガイダンスと個人指導である。ガイダンス後に各基礎ゼミのクラス、専門ゼミに分かれて個人指導をおこなっているため、履修全体に対しての理解と各学生に合わせた履修計画の指導が可能となっている。また、新入生に対してはより細かな指導が必要となるため、任意で同学科の上級生をアシスタントとして依頼することがある。

これらの履修指導においても、履修に関して不明な点がある学生は、質問を受ける担当者（クラスアドバイザー、担当部署、上級生）と密接な信頼関係にあり、早い段階で

の問題解決が可能な環境を整えている。

### 3) クラスアドバイザー制度（基礎ゼミ）

教員による学習支援及び授業支援として、本学では「基礎ゼミ」を活用している。3, 4年次では専門ゼミがあるため必然的に教員との密接な信頼関係が築かれる。しかし、1, 2年次では一般教養科目が中心となるため、個人的な指導や問題解決が困難となる。その1, 2年生と教員の関係を補うために基礎ゼミによる少人数制指導をおこなっている（\*1資料）。1, 2年次の必修科目として設定しており、全学生に対して平等に対応することが可能である。

各教員（クラスアドバイザー）が20名以下の学生に対応しており、学生の出席及び単位の修得状況を把握することが可能になっている。また、退学者抑制の効果も上げている。基礎ゼミは基礎学力の向上を意図したカリキュラムとなっており、「読み、書き、話す」が基礎教育の基盤となっている。そのため、担当学生の学力を把握することが可能であり、必要に応じて学習支援をおこなっている。

基礎ゼミでは、初年度より教員と学生が信頼関係を築ける環境を用意している。基礎ゼミを通し、各学科に対応させた基礎学力を向上させ、専門ゼミへのスムーズな移行を可能にしている。

### 4) オフィスアワー制度

平成25（2013）年度より新たにオフィスアワー制度を導入した。これまで各教員のオフィスアワーは全学の制度としては公開されておらず、授業内で必要に応じて各教員が周知していた。各教員のオフィスアワーが明確になったことで、さらに学生が相談しやすい環境を用意した。本学においては、キャンパスが森の里・厚木ステーションキャンパスに分かれているためオフィスアワー制度の導入は必須であったと考えられる。

本学では、学生は親密な関係にある教員に対して学習支援を求める傾向にある。多くの授業が少人数制のため、教育・指導が浸透している。そのため、学生が担当教員を訪問しやすいオフィスアワーの設定により、さらに丁寧な学習支援が可能となっている。

### 5) FD勉強会

本学では定期的にFD勉強会（FD・SD委員会主催）が開催されている（\*3資料）。学習支援の多くが教員に委ねられていることから、指導方法の質の向上が必要不可欠である。そのため、各学部より選抜された教員による授業研究のプレゼンテーションを実施し、教員の教授法向上を目指している。

各教員が工夫を凝らした学生とのコミュニケーション方法、専門知識・卒業論文の具体的な指導方法を学び、各教員が改善に努めている。

## 6) 図書館の学習環境

本学附属図書館は、厚木森の里キャンパス校舎 2 号館、4 号館の併設館（B1F および 1F）に設けられている。B1F には 104 席、1F には 72 席あり、閲覧・自習スペースになっている。また、1F には DVD、VTR 等の視聴コーナーも設けられている。

蔵書数は、和洋書合わせて 67,042 冊であり、雑誌・新聞等の定期刊行物は、国内の雑誌 77 種、洋雑誌は 22 種、視聴覚資料は、1,765 点を所蔵している。書架については、館内（閲覧スペース）では開架方式をとり、これを和書、洋書、文庫、吉田松陰、教員書籍他のコーナーに分けている。館内には附属図書館蔵書検索性 6 台の PC を用意している。

貸出には ABC（自動貸し出し返却機）を 1 台設置し、教員身分証明書・学生証との互換性を持たせたカードによって図書の貸し出しができる。また、厚木図書館と相互協力の連携を結んでおり、本学の学生証を利用して市内の図書館で現物貸借が可能である。

学生の利用を促進するために、入学オリエンテーション時のキャンパスツアーで図書館の案内を実施している。また、年 1 回「図書館 NEWS」を発行し、周知に努めている。

### (3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

#### 1) TA・SA 制度の検討

本学では基礎ゼミを基盤とした教員による学習支援及び授業支援が中心となっている。教員の負担軽減、学生間の関係を構築する上でも、TA・SA 制度の導入を検討している。現在、留学生を対象として一部の日本人学生に SA の役割を与え、学生生活のサポートをおこなっている。今後の課題として、現在実施している留学生向けの SA 制度の実績を踏まえて、全学生向けに導入を検討している。

#### 2) 図書館の国会図書館（NDL-OPAC）・電子ジャーナル導入の検討

現在、本学では書籍・研究論文の検索に、本学の蔵書及び厚木市図書館の蔵書を活用している。蔵書数に限界があるため、国会図書館との連携及び電子ジャーナルの導入が必要である。

学生の卒業論文・教員の研究活動を支援するためにも専門書籍・研究論文の入手は必要不可欠である。そのためには、専門書籍・研究論文雑誌等の蔵書を増やす必要がある。しかし、本学の蔵書スペースの確保は困難である。現在は、蔵書スペースに依存せずに専門書籍・文献へのアクセスを可能とするシステムが存在する。国立国会図書館蔵書検索システム（NDL-OPAC）や N I I 論文情報ナビゲータ（C i N i i）の導入が望ましいと考えられる。

専門書籍や研究論文を入手しやすくすることで、学習意欲の高い学生の知識向上が可能である。また、教育の質を高めるためにも教員の研究活動は重要であり、その活動を支えるものとして NDL-OPAC や C i N i i の導入を検討する。

## 2-4 単位認定、卒業・修了認定等

### ≪2-4の視点≫

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

(1) 2-4の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

単位の認定および卒業・修了認定の基準と成績評価

### ＜大学院 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

評価については、多くの科目で出席状況、レポートでの評価、割合では少ないが定期試験の実施による評価を行っている。また、授業中における発表内容、授業への参画の度合いなども考慮している教員が多い。最終評価としては、〔A〕80点以上、〔B〕79～70点、〔C〕69～60点、〔D〕59点以下を不合格として評価している。また、期末試験未受験者には「E」評価としている。院生の場合には、2年次に修士論文の作成に集中するため2年次に修了要件単位いっぱいまで選択科目を履修する者が少なくない。出席状況は1年次に科目をできるだけ多く履修しようとするためか、欠席する者は少数である。

#### ②専門職学位課程における履修科目登録の上限設定とその運用の適切性

本項目については、本研究科は該当しない。

院生の出席状況、授業時間内における発表などには、多くの学生は熱心に取り組んでいる。成績評価についてはレポートや1回だけの試験で評価するのではなく、出席状況や院生の授業の際の質問や意見の表明などを参考に入れて、厳格かつ客観的に評価するように教員会議で確認している。

学生の資質が向上したかを教員が客観的に把握するよう、絶えず教員会議などで協議していく。

#### ③研究指導等

##### ・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

本研究科には3つ系によるコースがある。院生は、入学後、研究テーマに最も適合したコースと指導教員を選ぶ。選択したコースの科目を中心に履修するとともに、修士論文作成のための指導を1年次から受ける。2年次はほとんど修論の作成に当たる。論文のテーマを1年次秋には決め、2年次の6月と11月に全教員、院生が参加して中間発

表をする。ここで各教員から忌憚のない意見が出され、これも踏まえ、指導教員が最終的な指導に当たる。研究テーマに沿った形で講義を受講し、研究テーマについては指導教員だけでなく、研究科として指導できるようにしてある。

・学生に対する履修指導の適切性

入学式の後に、研究科長の訓示や注意事項に続いて、事務担当者から大学の施設、院生のロッカーの配分など、研究環境について話す。さらに後日、それぞれの担当する講義や演習の内容について説明する。合わせて履修の一般的な流れ、履修の仕方などに関する履修指導を行っている。また、各コースの指導教員による「論文の書き方」を指導するを実施している。このうえで指導教員を選ぶことになる。2年間の集大成として修論を書くわけだが、論文とはどうあるべきかをまず理解したうえで、本研究科の科目を履修してもらうようにする。このように組織的にオリエンテーションを行っている。

・指導教員による個別的な研究指導の充実度

研究指導は、1年次に「講義Ⅰ・Ⅱ」、2年次に「演習」を通じて行う。「講義」では、コースのテーマに沿った、内外の代表的なテキストや論文(日欧)を選んで読み、報告させるなどの指導を中心にしている。また、2年次(「演習」)では、個別に決めたテーマに従って、参考文献の選び方・そのリストの作成法、論文構成のチェック、中間発表に備えての準備・パワーポイントのスライドの作成のアドバイス、最終の修士論文あるいは特定課題研究報告書の提出に当たっての注意など、きめ細かく指導する。

丁寧な全体として履修指導を行ったうえで、院生それぞれの指導教員を本人の希望を重視しながら決めている。週1回、2年間にわたって指導教員が接することで、より密度の濃い指導ができる。2年次の春と秋の中間発表で他の教員の批評も出される。客観的な評価が出されることで、院生も指導教員ももう一度、修論を見直したうえで、最終指導を行う。大きな流れとしての指導は的確に行われている。

教員によって修士論文指導の人数に差がある。担当の院生が一人の教員もいれば、4、5人いる教員もいる。人数が多すぎると、的確な指導ができなくなる恐れがあるので、これを改善する必要がある。例えば指導教員のもとにいる院生が、2人から5人までのグループを作り、同じテーマの課題研究で取り組み、それぞれの担当を分担する。これに単位2単位認め、修論に代わる卒業要件とする。これにより、教員と院生によるテーマに関する検討、指導を十分に行えると期待できる。

④ 教育・研究指導の改善への組織的な取り組み

・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性(ファカルティ・ディベロップメント(FD))およびその有効性

本研究科では、これまでも教員と院生との間でフェイス・ツー・フェイスのやりとりの形で授業の満足度や感想を、反省点などを含めて率直に話し合ってきた。平成21年度から大学院におけるFD活動が義務化されたことを受けて、FD委員を新たに任命

し、教育課程の検討をする教学委員とも連携し、教育・研究指導の改善に取り組んでいる。学部では、従来から授業アンケートを実施していたが、研究科では個別の研究指導が多いうえ、人数が少なく、だれが回答したかがわかってしまう恐れがあるため、実施していない。

また、教育開発センター主催で平成 25 年度以降、学内研究会、教育討論会が年数回開催されている。本研究科も参加し、教員が研究発表をした。

#### ⑤ シラバスの作成と活用状況

シラバスは、すべての講義、演習について作成され、すべての院生に渡される。シラバスには講義の内容だけではなく、その講義の到達目標が記されており、教員が講義を通じて伝えたいことが明らかになっている。また、評価の基準についても明記されている。シラバスを読むことで、院生は自分の研究テーマに合った講義を受講することができるとともに、成績の基準についても知ることができる。こうしたシラバスの内容については、研究科委員会で協議している。

こうした改善を進める組織としては、FD 担当者と研究科長が検討を進め、委員会で議論する形になっている。

#### ⑥ 学生による授業評価の活用状況

FD 委員が、委員会で資料を配布し、報告する。結果については、各教員は、次の授業に活かしていくことができる。こうした個人での活用が中心になる。一方で、各系の教員が系の問題として取り上げて、議論することが望ましいが、各系教員同士の議論にとどまっている。

院生の個々の授業に対する意見を収集する一方、学内研究会や中間発表会を通じて論文を批評し、指導している点は、評価できる。教員個人が、自分の指導に役立てている面が強いが、各系や研究科として、委員会で議論する必要があるだろう。

シラバスについてはおおむね問題はないと思われるが、授業についての説明だけではなく、授業で何を教えたかをアピールするようにしたい。

院生の中間発表会をよりオープンな形にしたい。中間発表の参加者が、院生と担当教員に限定されるのではなく、学内研究会の院生の発表はプログラム上に限定されるためより多くの院生に発表の場を設けることは、一層研究内容の充実を図る意欲を高めると考えられる。このため、中間発表会の参加者を大学院だけではなく、学部の教員も含めより多くの批評を受けるとともに、研究に関する院生の意識を一層高める。

#### ⑦ 学位授与・課程修了の認定

##### ・学位授与

修士・博士・専門職学位の各々の学位の授与状況と学位の授与方針・基準の適切性  
修士の課程修了については、修了要件単位 32 単位以上の取得と修士論文あるいは特定課題研究（修了要件単位 38 単位）の審査に合格することとなっている。審査を受ける



者は、2年次の10月下旬あるいは11月初旬に行われる中間発表会で研究題目、内容を発表し、出席した大学院担当の教員より助言や質問を受けて、最終提出に向けての準備に取り組むことになっている。

修士論文・特定課題研究報告書の審査基準については4段階(A・B・C・D)になっており、C以上が合格となる。研究テーマに関連のある教員3名(主査及び副査2名)で口述試験に当たる。指導教員は副査として加わる。事前に査読した修士論文あるいは特定課題研究報告書について院生に20分程度で報告させ、10分ほどの質疑をする。これらを基に評価をする。

これまでの学位取得の状況は、「大学基礎データ」(大学院における学位授与状況)に示すとおりである。

#### ⑧ 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

口述審査終了後、研究科委員会で修論として合格かどうかを判定する。基本的には3名の教員による判断が尊重され、3人ともC以上の評価を付ければ合格となる。D評価を一人でもつけた論文については教員会議で議論したうえで、最終判断する。3名の教員が審査をすることで、審査の客観性は保たれていると考える。また、学位取得に必要な単位を取得できているかについての報告が行われ、修論合格者で単位を修得した者に学位が授与される。なお、修論の中から最優秀論文を選んでいるが、この選択に際しては教員会議で口述試験の結果に、研究姿勢や取得単位の成績なども加えて検討している。

#### ⑨ 修士論文に代替できる課題研究に対する学位認定 の水準の適切性

特定課題研究については、単位数が2単位であること、終了単位数が38単位になること以外は、修士論文とまったく同じ過程を経て作成される。指導教官による指導、中間発表会での発表、口述試験があることで、修論の水準と同じ報告書が提出されると予想している。

学位の授与に当たっての基準などについては、そのスケジュールも含めて大学院修士課程のシラバスに明記している。具体的な審査に当たっては、中間発表会での発表を通じて作成される修論のある程度の水準、進行状況が判断できる。また、口述試験が3名の教員によって行われることなどで、修論の審査は公正に行われているといえる。

学位の認定に関しては現状においては特に問題はないと考える。今後も教員による指導の強化、講義内容の充実などに努め、学位授与の質的向上に努めたい。

### 2-4 単位認定、卒業・修了認定等

1) 本学では、下表のように、各学年に登録単位制限(以降「キャップ制」という。)を設けている。

1・2年次登録単位(上限)	3年次登録単位(上限)	4年次登録単位(上限)
42単位	40単位	60単位

本学の単位認定については、履修科目における授業回数の3分の2以上出席し、授業

科目ごとに行われる試験等に合格することによって、それぞれ所定の単位が与えられることと定めている。

なお、本学の成績評価は、次のとおり、S、A、B、C および D をもって表し、C 以上を合格として単位認定している。各授業科目の成績評価にあたっては、担当教員が試験（筆記、レポート、口述、実習または実技など）の成績、平常の学習状況（授業中小テスト、特定課題についての提出物、受講態度など）を総合評価して行っている。これらの評価項目の総合評価に対する割合については、各授業科目ごとにシラバス上で明記されている。加えて、各授業科目担当教員が、授業開始時のガイダンスにおいてこれら評価項目、総合評価における割合等についての口頭説明を行い、質疑応答を経て、各受講学生に明確に伝えられている。

成績評価に対する学生の疑問点については、教務部において決められた期間内に学生からの問い合わせを受け付け、各授業担当教員から回答をする制度を設け、評価の透明性を担保している。

## 2) 単位互換制度利用における単位認定

本学は、首都圏西部単位互換協定会に参加している。在学学生は、2 年生以上は前期から、1 年生は後期から、首都圏西部単位互換協定会参加各大学が提供する授業科目および共同授業に、所定の手続きを経て登録することができる。この場合に取得された単位は、卒業要件の「その他」の単位に認定され、その認定範囲内において卒業要件単位として認められる。

## 3) 卒業要件

本学の卒業要件は、4 年以上在学し、学科ごとに定める所定の卒業要件単位（132 単位）を修得したうえで、教授会の議を経て学長が卒業を認定する。

平成 25 年度における卒業判定は、各学科の学位授与方針に基づき、当年度の成績が決定した後、教務委員会で卒業要件を確認し、3 月の教授会において最終決定している。

### (3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

#### 1) 他大学または短期大学における取得単位にかかる単位認定について

これまで本学への入学あるいは編入学時には、他大学または短期大学において学生が取得した単位の振り替えについて、教務部で、本学授業科目の内容と照合のうえ、個別に単位認定してきた。これらの方法は、学生によっては、その関連科目を受講する際に支障をきたすことになりかねないため、本学の授業科目単位への振り替え基準を明確にしていく必要がある。

#### 2) 成績評価の基準について

本学では、少人数教育を目的として、同一授業科目を複数の担当者がそれぞれ担当す

る授業科目がある。それらの成績評価および単位認定に関しては、担当者によって差が生じてくるのは否めない。特に、素点成績を出し、それを A、B、C、および D のグレードを付していく方法を取っており、この素点で学内表彰者等を決定していく方法を取るため、学生間に不公平が生じる可能性がある。しかし、授業内容に差が生じるのは、教員の研究領域や授業方法の独自性、独創性によるものであり、それが学生の興味関心をかきたてることにもなっていることも事実である。

したがって、より厳格かつ公平な指数として GPA を活用するなどの検討を行っている。また、GPA を活用することによって、修学困難になっていると思われる学生を早期に発見し、支援していく体制をとる予定である。

## 2-5 キャリアガイダンス

### 《2-5の視点》

#### (1) 2-5 自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

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

修士課程、博士課程、専門職学位課程修了者(修業年限満期退学者を含む)の進路状況  
<大学院>

修士課程の修了者はもともと数が少なく、社会人にはその必要性がなかったこともあって、進路については指導教員の指導に任されている。若干ではあるが、留学生については、キャリアセンターがかかわっている場合もある。ただ、就職活動を熱心にしたにもかかわらず、就職できなかった院生に対し、就職活動をするためのビザ申請に際して、研究科長名で推薦状を入国管理局に対し提出している。

各講義の受講生が少ないことや演習ではごく少人数になることなどから、学部で実施していた授業アンケートを本研究科では実施していなかった。しかし、学生が受講した授業をどう評価しているかを調べることで、教員個々の授業評価の流れを促し、各授業の質の向上に役立ててもらうとともに、学生の授業参加への意欲を高めることを目的に、実施に踏み切った。学部の授業評価は 20 項目あるが、より専門的な教育であることを考慮し、本研究科では独自に 12 項目に質問項目を変更した。ただ、項目の内容としては重なっている部分がある。受講生が 1 名の場合も含めて、特論、演習とも対象にした。ただし、1 名の受講者の場合は、データのばらつきを測定するのに問題があることもあって、コース別の集計対象からは除いた。結果はコースごとに分析されることから、それぞれのコースで何が課題かが明らかになる。

北沢キャンパスは社会人が大半で、学力も一定している。進路指導に関しては、これまでは院生のうち、半数以上が北沢キャンパスの社会人だった。今後、北沢キャンパス

に社会人以外の院生が集中し、学部の卒業生が増加した場合、進路指導についての組織的な対応が必要になる可能性が高いが、現状の対応は十分とはいえない。

授業の有効な活用を通じ、教育効果の効果測定を研究科として取り組んでいくようにしたい。「理解できる授業」「社会人の求める授業方式」などについて、研究科委員会でもこれまで以上に検討が必要になろう。就職支援については、キャリアセンターが相談に応じられる支援体制をとっている。

## <大学（学部）>

### (1) 2-5の自己判定

本学では、学生の社会的・職業的自立のために就職・進学の実践支援を最重要課題ととらえ、平成24（2012）年4月から従来の就職部を「キャリアセンター」、就職課を「就職・キャリア支援課」に改称すると同時に、就職・キャリア支援委員会と連携して活発な活動を開始した。本学における学生の社会的・職業的自立に関する指導のための体制の中心は、就職・キャリア支援委員会、キャリアセンター就職・キャリア支援課及びキャリア教育課であり、その活動を基礎ゼミ（1・2年生）、専門ゼミ（3・4年生）担当の各教員が個別に支援している。

1) 就職キャリア支援委員会、就職・キャリア支援課の連携による就職指導・支援を行っている。就職キャリア支援委員会は、学生の就職活動に関するあらゆる事項を審議し、検討、分析して、本学の就職・進学の進路支援体制を整備している。常に就職・キャリア支援課と協力して、就職情報を精査して学生に周知するとともに、3年次から始まるキャリアガイダンスを利用して、就職に向けた学生に具体的な準備活動についてアドバイスしている。

また、3年次6月と10月には、希望学生に対し就職模擬試験を実施して、学生自身が就職に必要な能力の達成度について確認を行い、就職・進路活動に向けた努力の方向を認識できるようにしている。その実施内容は、「SPI<言語・非言語>」である。

3年生にはキャリアガイダンスを前期2回（4月、6月）後期1回（10月）、4年生による就職内定者体験報告会（11月）、出陣式及び合同企業説明会（12月）等の開催、外部講師として「ハローワーク厚木（公共職業安定所）学卒ジョブサポーター」、「就職情報会社」等からの就活情報などもアナウンスし、学生が就職活動を円滑に行えるような具体的な内容とするよう努力している。

また、前述のとおり、就職協定に則り3年次の12月には、「就職出陣式」を開催し、学生が就活をはじめるにあたっての決意表明の場を設定している。これには、毎年、20～23社の企業の参加を得て、実施している。就職希望学生のほとんどが出席し、出陣式の後は、参加企業ごとに個別説明会も開催している。学生は、積極的に企業の人事担当者との個別面談を行うことができる。4年次に入ってから、各業種から企業を招いて開く合同企業就職説明会も適宜、行っている。

さらに、平成24（2012）年度、平成25（2013）年度には、インターンシップを終えた学生や就職内定の決まった学生をパネリストとして「インターンシップ報告会」及び「就職内定者体験報告会」などの報告会を開催した。これにより、学生間で、就職に関する情報が共有できる体制ができている。

## 2) キャリアセンター

就職・進学に関する学生個人のあらゆる相談を担当する組織として、キャリアセンターを設けている。ここでは、学生が求人票の閲覧やパソコンによる検索ができるような体制が整えられている。また、キャリアセンターの職員が学生への個別相談及び就職支援、履歴書やエントリーシートの記入、面接指導などを個別に親身に行っているため、就職を希望する学生のほとんどがキャリアセンターを利用しており、学生にとって頼れる存在になっている。

## 3) 基礎ゼミ、専門ゼミにおける就職・進学支援

本学では、こうした就職指導と同時に、就職・キャリア支援委員会、就職・キャリア支援課と連携して基礎ゼミ、専門ゼミで就職への意識付けとその支援、助言を行う体制を取っている。2年次の「基礎ゼミⅡ」の後期には、3年の専門ゼミに進む際の選択基準として、将来の進路を考えさせる目的で、「進路登録カード」を書かせ、添削するという指導を行っている。これにより、学生は自らの進路を現実問題と把握できるようになると考えている。

専門ゼミでは、専門知識の修得と卒論、卒業レポート執筆ともに、ゼミ担当教員が、前述したゼミ所属学生の「進路登録カード」や就職模擬試験結果を受け取り、これに基づいて、各学生と面談し、就職・進路の支援を行っている。特に大学院への進学相談は、本学大学院進学希望の学生に対しては、専門ゼミの教員を通して、その紹介、案内がなされ、説明会も開催している。他大学大学院への進学についても、希望学生の所属する専門ゼミの教員がその相談に乗って、指導している。

### (2) 2-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

平成25（2013）年度は、全学就職ガイダンス等の就職支援活動講座の回数を増やして実施し、組織体制の改組整備・充実を図るとともに、大学設置基準第42条2に沿った大学内の組織間の有機的な連携を行った。

- 1) 就職委員会、就職課、就職相談室から就職・キャリア支援委員会、就職キャリア支援課、キャリアセンターへの改組
- 2) 進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施。キャリア支援に関する組織体制の整備。  
（大学設置基準第42条2）

#### 【キャリア（就職）ガイダンス】

平成25年度は3年生（151名）対象には、4回実施した。キャリアガイダンスの実施時

期は4月、プレエントリー開始直後の6月、夏休み明けの10月、4回目は企業の採用広報活動が12月1日から開始されることに配慮した12月第1週に開催している。現状の求人情報を学生に伝えることで、自分を見失わず冷静に就職活動を展開するように呼びかけする目的で実施した。各ガイダンスへの参加者は次のとおりであった。

第1回(4月)	第2回(6月)	第3回(10月)	第4回(12月)
88名	64名	107名	103名

また、続いて新3年生（174名）対象には1回（4月）に実施した。

**【キャリアセンターの活用促進】**

就職プログラムの充実に関して新しく導入したものはキャリアセンターツアーである。これはキャリアセンターの利用促進を図るためのものであり、センターの利用方法、面談や各種行事への参加の仕方、就職システム（ネット）の利用方法を定期的に説明することでキャリアセンターの存在を学生に認識させる取り組みである。演習Ⅰ（3年生）を受講する者全員にゼミ単位にて参加を促した。

**【学生への面談】**

昨今の厳しい就職状況において、就職活動希望者へのカウンセリングと心理的ケアなどきめ細かい就職情報を把握し、職業支援を行うことを目的として面談の充実に取り組んだ。特に、文部科学省の「学生支援推進プログラム」を契機にキャリアカウンセラーの配置を行い、就職相談体制の充実に取り組んだ。面談内容を進路登録カードに記録として残すことで、継続性のある支援体制をつくった。なお、面談の記録件数は平成25年度65件（12/25現在）となっており、昨年度よりも増加した。

**【求人開拓】**

キャリアセンターの職員と就職キャリア支援委員会の教員がシェアして、次の方法により企業の採用担当と面談し、良質な求人開拓に努めた。

- ① 従来から本学の学生を積極的に採用している企業採用担当者との情報交換
- ② 新規求人を依頼するための学外合同企業説明会等での企業訪問
- ③ 厚木商工会議所が主催する地元企業との情報交換会への参加
- ④ 各県のUターン求人紹介事務局が主催する地方企業との情報交換会への参加
- ⑤ インターンシップ企業の採用担当者訪問による情報交換

**【就職試験対策】**

SPI・一般常識模擬試験を教務部と連携し、2、3年生を対象に毎年度各期末に実施している。平成25（2013）年度については7/3（水）と11/19（火）に実施、学生の基礎学力および一般常識力の把握に努めた。

**【学内合同企業説明会の充実】**

就職支援プログラムで学生の関心が最も高いプログラムは学内合同企業説明会（2014年卒対象：学部3年生）である。平成25（2013）年度については12/6（金）に開催し、参

加企業約22社、学生参加人数は107名であった。

区 分	平成25年度	平成24年度
合同企業説明会	107名参加（174名中）	102名参加（151名中）

**【求人件数】**

平成24年度からの景況感の上昇、企業の業績回復から、本学に届く求人数が大幅に増加している。また、本学の求人サイトを整備できたことは、学生が就職情報会社の求人集中してしまう弊害を緩和し、企業と学生とのマッチングの機能拡大となった。平成25年度は、求人サイトの機能を十分活かしながら、求人開拓を励行し求人件数の増加に努めた。

区 分	平成25年度	平成24年度
年間求人数	約2, 900社	約2, 500社
うち学校紹介求人	775社	745社

**【キャリア支援に関する組織体制の整備】**

教員で構成される就職・キャリア支援委員会内にWG（Working Group）を立ち上げ事務担当のキャリアセンターの職員と定期的に協議し、事業計画を立案・遂行した。

**(3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）**

① 改善事項

- ・インターンシップ受け入れ体制については、事業所の数と学生の数は順調に増えているが、参加学生の多数が観光文化学科に所属している。この傾向は改善する必要がある。インターンシップに積極的に取り組んでいることは、本学のアピールポイントでもあり、すべての学科がインターンシップに参加する体制を整備し、充実策を継続的に実施する。具体的には、各学科とキャリアセンターとの連携、本学広報部門との連携などである。それにより、本学への求人企業が増加し、採用内定件数も増加して、学生の就職機会も増えていくことが期待される。
- ・就職率については昨年度の同時点よりも若干改善し、就職希望者に対して約92%（3月末時点）である。積極的な中小企業への求人開拓およびハローワークとの連携が寄与している。平成25年度末までに目標数値90%以上の就職率を達成できるように卒業年次生へのフォローを継続するとともに、次年度においても目標数値を早期に達成できるように、きめ細かいフォロー体制を作る。

② 今後改善すべき具体的課題事項

- ・基礎ゼミ（1・2年生）から卒業後の目標としての職業観を醸成し、就労意識を高める施策

プログラムを導入する。

- ・卒業生の受入れ企業にアピールして教職員が連携して、従来からの採用受入れ企業や団体の維持を図るとともに、新規開拓に力を入れ、希望者全員がインターンシップ研修を受けられるようにする。
- ・幅広い職業・職種へ興味・関心を持てるように、ガイダンス回数の充実や一人ひとりへの面談を通じて自己分析、企業研究の深化を図る。
- ・4年生対象の学内企業合同説明会（セミナー）のより有効な開催（参加企業の選定、開催時期、開催方法、会場等）についてきめ細かい配慮を図る。

## 2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

### 《2-6の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

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

#### (1) 2-6の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

#### (2) 2-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

これまで教育目的の達成状況については、ほとんど各科目担当教員に委ねられていた。そのため授業アンケートを項目別に集計していたが、それを担当教員に回付し各自の判断で点検・評価し、授業改善につなげる方法をとっていた。また、教育目的を学部・学科毎に再検討する必要がある。これは、本学が創立されてまだ比較的新しい大学であり、準備室等で策定したカリキュラムが既存のまままた、既存の学部・学科の教育目的とカリキュラムの関係を検討し、変更すべきものは変えなければならぬ時期になってきている。

現段階では、既存学部学科の教育目的とカリキュラムの関係が、（原則として）設立・申請時のままとなっており、これを再検討すべき時期になっている。そして、教育目的の再検討を通じて教育目標の設定を再検討する時期に来ていると考えられる（現在のままでよいものも多く存在する）。

#### (3) 2-6の改善・向上方策（将来計画）

(1) で述べたが、判断基準・改善基準の作成・構築が急がれる。そのために、アンケートの継続的実施と処理システムの変更が必須になる。全体的なデータ集計と過年度分データの蓄積・データ提供が可能なシステムが必須である。このシステムを構築することによって全学的な評価の基準が取得でき、それにより、教員個人への集計データのフィードバックと個々の改善点を認識できることを期待したい。このように、授業評価



とその改善については、アンケートによる情報収集と個々の教員への情報提供というシステマティックな関係を構築したい。G P A等厳格な成績評価制度と学生による授業評価の見直しが必要である。

## 2-7 学生サービス

### 《2-7の視点》

#### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

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

### (1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

### (2) 自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

#### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

##### 1) 事務組織

学生生活支援のための組織である学生総合センターは、平成 23 (2011) 年度までは、学生課と就職課を含む形で編成されていた。平成 24 (2012) 年度からは、学生総合センターから就職課をキャリア・センターとして分離独立させ、それぞれの機能の充実を図ることになった。

学生総合センターは、奨学金、課外活動、留学生、保健室その他、学生が安定した生活を送れるように学生生活全般に関する支援を行っている。

##### 2) 基礎ゼミ

少人数で編成された基礎ゼミ I・II 及び演習 I・II においては、担当教員が個人面談等を通じて、それぞれクラス・ゼミの学生の個人的な状況を把握し、学生生活安定のための支援を実施している。

基礎ゼミ担当教員には、ゼミ学生の顔写真・住所・電話番号・出身高校等を記載した面談記録帳が配布されており、面談記録を受け継ぐ体制をとっている。教員は、年度初めに提出させた「年間目標シート」により個々の学生の目標を把握することはもとより、個人面談を通して、学生の通学時間や通学手段・所属サークル・授業出校日、アルバイトの内容や勤務時間・友人関係等に至るまで、様々な個人情報を蓄積している。

学生の基礎ゼミ欠席が目立つようになった場合、あるいは教務課から定期的に配布される履修全科目を対象とした「欠席が多い学生リスト」に名前が載った場合、教員は、面談記録帳を参照しつつ本人・保護者に電話で事情を尋ね、面談を実施し、友人に事情を尋ねるなどして指導・助言している。

### 3) 学生相談室、保健室

学生の健康管理については、まず毎年 4 月に、全教職員及び全学生を対象に定期健康診断を実施している。学内には男女別に保健室を設け、応急処置が行える体制を構築する一方で、負傷・急病等の発生に備えて指定病院制度を設けている。インフルエンザ等の流行病の発生に対しては、その都度、適切な対応をしている。その記録は、個人情報保護法に留意しつつ学生総合センターで管理している。さらに平成 16 (2004) 年度からは喫煙場所を限定して分煙化を行っている。

学生に対する心的支援、生活相談については、「学生相談室」を常置し、専任教員 12 名で担当している。学生が快適な学生生活を送るために、また、最近の学生が抱えている悩みの多様化に応じて、心の問題の援助から人間関係や社会適応能力の支援、学習上の悩みまでを視野に入れて、予約制でサポート体制を整えている。また出向しなくても相談ができるように、そして保護者への対応の拡充を考え、平成 24 (2012) 年度から匿名で相談できるメール相談も開始している。

本学では、基礎ゼミを導入するなど、学生の集団作りを考え、学校に適応しやすくする点を心がけているが、基礎ゼミの人間関係からこぼれてしまった学生は孤独を感じ、退学につながりやすい。そのため、平成 26 (2014) 年度からは、「集食ウィーク」と名付けた取り組みを行い、学生相談室員と昼食をとりながら相談に乗る新方式を採用し、学生の孤食対策と学校適応の支援をしている。

また、学生相談室は、相談室長がその委員となっている学生委員会と連携して、学生の相談内容などについて、分析し、その結果については教授会でも報告を行っている。とくに、「精神的に過度に不安を抱えている学生」が増えてきたため、その指導のための手順を作成し、基礎ゼミを中心とする担当教員にアドバイスをする体制を取っている。平成 21 年度大学機関別認証評価の評価報告書で指摘された、カウンセラーの常駐が必要である。

### 4) オフィスアワー制度

平成 25 (2013) 年度からオフィスアワー制度が設置された。オフィスアワーは、学修支援のための制度であるが、時間割を公表して教員が研究室で待機するものであり、面談を通して、学修面のみならず学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握に資することが期待されている。

### 5) ハラスメント相談員制度

ハラスメントについては、本学では、セクシュアル・ハラスメントより広い内容を持つハラスメントを含んだ「防止規定」を定め、「ハラスメント相談員」として教員を常置している。学生委員会での慎重な検討を経て、ハラスメント防止のために教職員及び学生向けの「ガイドライン」を作成し、基礎ゼミ、専門ゼミを通して学生に配布し、

健全で安心できる学生生活を送れるよう留意している。

## 6) 奨学金制度

### (1) 日本学生支援機構奨学金

学生に対する経済的支援としては、主として日本学生支援機構奨学金により対応している。奨学金募集の案内、説明会、事務手続き等は学生課が行い、奨学生の選考は、学生委員会が行う体制をとっている。平成 25 (2014) 年度及び平成 26 (2015) 年度とも、希望者全員が奨学金を貸与されている。他に民間の奨学財団等の紹介も行っている。

### (2) 松蔭大学同窓会(松韻会) 奨学金

松韻会奨学金は、学業継続の意思があるにも拘らず経済的理由から修学が困難な状況になった学生に対して、年間授業料の半額を最高限度として貸与するものである。奨学生の選考は、常任幹事会で審議し、会長が決定する。

### (3) スカラシップ特待生

一般入試第 1 期合格者のうちの成績優秀者及び、大学入試センター試験第 1 期のうちの成績優秀者は、スカラシップ特待生(A, 入学金・授業料の全額免除または、B 入学金免除の特典)を受けられるようになっている。

## 7) 課外活動への支援

課外活動への支援は、全学生が会員となって構成する「学友会」への支援を中心に行っている。学友会は、運営委員会(クラス及びクラブ代表から構成)において選出された執行部が中心となり、体育系・文化系のクラブ、サークルが配置されている。運営のための経費は、入会金・会費・寄付金等をもって充てる仕組みである。各クラブ、サークルには部長を置くことが義務付けられており、専任の教職員がこれを担当してその活動を支援・指導している。

学友会活動に対する大学の支援組織としては、教授会の下部組織である「学生委員会」のほかに、総括責任者であるセンター長を中心に、学生課職員と若手専任教員を構成メンバーとする「学友会担当者会」を編成している。学友会担当者会は、運営委員会が決定する予算・決算及び、新入生歓迎会・スポーツ大会・松蔭祭等の主要行事について助言し補佐することを主な任務としている。

スポーツ大会においては学生の運営の支援を教職員が行い、松蔭祭においても基礎ゼミ I・II の担任は全員参加して、学友会活動を側面から支援し指導している。

クラブ、サークル活動を支援するためのキャンパス内の体育施設としては、体育館、グラウンド、テニスコート、ゴルフ練習場がある。また、キャンパス内の別棟に一定数の部室を設置しており、公認クラブに対して部室を割り当てて、自主的に管理させている。

学外の体育施設としては、湘南・平塚にサッカーグラウンドが設置されており、専用バ

ス運行の便宜を図っている。また、6つの強化指定クラブにおいては、監督・指導者を置いて技術面などの指導を行っている。

なお、平成 25 (2014) 年度には、女子バスケットボール部が、全日本大学選手権大会(インカレ)において優勝した。8年ぶり 2度目の全国制覇となり、盛大に祝賀会を開催した。

## 8) 留学生への支援

留学生を支援する仕組みとして、学内の国際交流委員会に「留学生センター」を設置し、専任の教職員を配置している。留学生に対する生活面における支援として、学生課が、中国語専任教員の補助を得ながら、4月に「留学生ガイダンス」を実施している。在留資格についての注意、アルバイトに関する注意、慣習・文化の違いから生じやすいトラブルへの注意、奨学金に関する説明等を行っている。なお、トラブル防止については、神奈川県警の助言を受けて実施している。

口頭或は文書で説明しただけでは十分に理解されないために、留学生センターの管理の下に SA(スチューデント・アシスタント)を設け、SA が修学及び生活上の相談に応じる体制をとっている。センター主催で毎年実施する「留学生歓迎会」では、センター職員・SA・留学生が一堂に会して歓談し、親睦を深めている。

また、学生課の業務としては、必要に応じて入国管理局に対する申請・報告業務等を行っている。

本学では、国際交流委員会が中心となって交換留学生の派遣・受入れを実施している。

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

### 1) 基礎ゼミ

既に述べたように、少人数で編成された必修科目である基礎ゼミ I・IIにおいては、担当教員は、クラスの学生との面談や日常的接触のなかで、様々なアドバイスを行って学生生活を支援すると同時に、学生の意見・要望を汲み取れる状況にある。また、基礎ゼミ担当者会議を定期的で開催しており、これを発表し検討する場も設置されている。

### 2) 目安箱

基礎ゼミ担当教員による個人面談等では、学生の意見・要望を十分に汲み取れない部分もある。本学では、学生専用ホームページに目安箱を設置し、学生が抱えている不満や要望を汲み上げ、対応する仕組みをとっている。寄せられた意見に対しては、広報室等で検討し回答している。意見の中には誤解に基づく不満もあり、丁寧に説明することにより不満が解消されるケースは少なくない。

### 3) 学生生活意識実態調査

全学生を対象とした「学生生活意識実態調査」は隔年で実施している。直近では、平成 25 (2013) 年度に実施し、その集計結果を全教員・学生に公表した。設問は、学生

委員会で検討し、自己点検評価委員会のレビューを経て実施される。アンケート項目は、大学生生活、学修状況、カリキュラム、アルバイト、通学、悩み事、健康管理、事務局対応等 43 項目に及び、大学生生活全般について問う内容になっている。そのため集計結果については、それぞれの項目に関連する部署・委員会で分析・検討するよう依頼している。

「学生生活の充実度」の設問では、「充実している」「まあまあ充実している」を合わせて 62 パーセントであった。前回、平成 23（2011）年度調査よりも充実度は 10 パーセント程度上昇しているが、その理由については、現段階では想像の域を出ない。

早急な対応課題としては、「学生食堂の充実(メニュー及び値段)」がある。メニュー、値段ともに 50 パーセントを超える学生が不満をもっており、早急に改善することが必要な状況と言える。

学生食堂では、季節に応じたキャンペーンメニューや、学生ニーズを踏まえた新メニュー、新入生歓迎会・スポーツ大会では特別メニューを提供する等の努力をしているが、学生数が減少する中では、学生ニーズの充足と採算確保のバランスをとることは容易ではない。業者側からの聞き取り調査を含めて詳しく調査し、必要な対応策を検討する。

今年度から、ステーション(駅前)キャンパスに分散していた学生が森の里に回帰し、学生食堂は活気を取り戻している。このことがサービス改善につながることを期待される。

### 【2-7-②評価】

学生ニーズは多様化しているとはいえ、少人数の大学であるところから教職員と学生の関係は緊密であり、「学生の意見・要望の把握」自体はそれほど難しいことではない。そのため体制も整っている。「分析・検討結果の活用」については、諸般の事情から対応が遅れている点もあるので、切実な問題・対応可能な問題から、順次改善を進めていくよう一段と努力する。

### (3) 2-7 の改善・向上方策(将来計画)

日本学生支援機構の奨学金については、希望者全員が受給できる状態が続いている。但し、支援機構から返還率が全国平均を下回っているとの報告を受けており、学内選考の在り方等を含めて、この問題をどのように改善すべきか検討したい。「経済的理由」により中途退学を願い出る学生に対しては、クラス担任による個人面談等を通じて、奨学金貸与の方法があることを説明している。しかし、奨学金についての説明を受けて退学を思いとどまるケースは少ない。松蔭大学松韻会奨学金の利用者が少ない状況を踏まえて、松韻会奨学金規則の見直しを行うことが必要である。

学生に対する健康相談に関して、保健室は用意されているが、常駐するスタッフがいないため、緊急の事態に対する対応が難しくなっていることから、スタッフの配置を検

討する必要がある。

学生に対する心的支援についても、基礎ゼミ・演習ゼミの担当教員を中心とした問題を早期に発見しそれに対応するシステムをとっている。また、学生相談室会議において、現状のシステムの改善・改良に取り組んでいるが、心身の専門家ではない教員による対応では限界がある。

しかし、現在看護学部の設定認可を申請中であり、これが許可されれば、平成 27 (2015) 年度から、看護・医療関係の専任教員が多数配置される予定であり、これにより学生の心身に対する支援体制は更に充実すると考えている。

前回、平成 23 (2011) 年度の学生生活意識実態調査においては、学生委員会において、設問「セクシャル・ハラスメントを受けたことがある」の数値が高いとの指摘があり、学長の指示の下、女子学生全員に対する面談を実施したが、結果的には問題はなかった。

平成 25 (2013) 年度調査においては、前述のとおり、学生食堂の改善が最優先課題になっている。基本的には、学生増によりこの問題は解決すると思われるが、早急に対応するためには、大学による資金的なバックアップを視野に入れた、改善・向上方策を検討することが課題となる。

## 2-8 教員の配置・職能開発等

### ＜2-8の視点＞

#### (1) 2-8の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

#### (2) 2-8の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-8-①教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

### ＜大学院研究科の教員組織＞

#### ○教員組織

- ・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、法令上の基準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

本学の大学院教員は、専門性や教育研究指導実績を勘案して、全て学部学科の専任教員から、大学院担当者として選任されている。従って大学院独自の専任教員は置かれていない。これは大学院における教育研究活動が経営文化学部のそれと連動し、密接に繋がりを連携を保ちながら行われている。学部や学科のカリキュラムと呼応する形で大学院のカリキュラムが敷かれている。

しかしながら、学部学科とは異なる審議機関として大学院学則上に明記された研究科

委員会を設け、大学院独自の教育研究に関わる案件や院生の入退学、研究指導を適切に審議検討し、問題なく対応している。入学する院生の数にもよるが、概ね大学院担当者は15名が担当しており、学生数に見合った教育研究指導を行える体制を保っている。これらは法令上の基準にも十分合致している。

大学院を開設して以来、前述の組織において特段の支障を生じることはなく、現在に至っている。学部の専任教員が大学院の担当となっていることをより有効に活用している。しかし、学部や学科の教員組織や教育研究活動に拘束されるという側面も持ち、大学院の独自性があるとは言い難い。そもそも専門性が多分に異なり、より高度で特殊な教育研究活動を推進させ、専門的職業人の育成を図ることを使命と捉えるならば、新たな人材の確保も視野に入れた組織の整備を図る必要がある。同時に、大学院の教育課程上の各学修コースも設置時に敷かれたものを踏襲してきているが、当時とは社会背景も異なり学部学科の編成も異なっていることから、それぞれの系の見直しを図り、その三つの系に適した人材の配置を検討する必要がある。

大学院独自の専任教員を置くことは、今後の大学運営上困難と思われるが、研究科委員会や自己点検などの場において、外部の有識者、学識経験者等を招いて、最新の研究状況や、企業における知的生産物の開発など、より高度で専門性の高い教育研究を支援することは可能と思われる。

本大学院が地域における教育研究の拠点となり、専門的職業人を社会へ輩出していくことを使命とするならば、学内だけの人材にとらわれることなく、外部の人材も積極的に活用していくことが必要であり、そのための規程や仕組みを新たに構築し、組織の再編を図っていきたい。

## <大学（学部）の教員組織>

### ○教員組織

- ・大学の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該
- ・大学の教員組織の適切性、妥当性

本学は、教育課程を運営するために、表2-8-1の通り、教員確保及び教員編成が行われている。本学は、経営文化学部、コミュニケーション文化学部、観光メディア文化学部により構成されており、平成25（2013）年度の専任教員数は、教授66人、准教授5人、講師6人、助教2人、合計79人である。兼任教員数は73人であり、教員総数は152人である。

表 2-8-1 教員組織 (単位：人)

区 分	専任教員				専任教員	兼任教員	総 計
	教 授	准教授	講 師	助 教			
経営文化学部							
ビジネスマネジメント学科	18	1	1	1	21	13	34
経営法学科	9	0	0	0	9	11	20
金融経済学科	7	1	0	0	8	8	16
コミュニケーション文化学部							
異文化コミュニケーション学科	5	1	1	1	8	9	17
生活心理学科	6	0	1	0	7	8	15
日本文化コミュニケーション学科	5	0	1	0	6	7	13
観光メディア文化学部							
観光文化学科	8	1	1	0	10	10	20
メディア情報文化学科	8	1	1	0	10	7	17
合 計	66	5	6	2	79	73	152

表 2-8-2 に示す通り、平成 25 (2013) 年度の各学部の在籍学生数は、それぞれ経営文化学部 377 人、コミュニケーション文化学部 140 人、観光メディア文化学部 165 人であり、合計 682 人である。なお、在籍学生総数に対する専任教員 1 人当たりの学生数は 8.6 人であり、兼任教員を含めた場合は 4.5 人である。

表 2-8-2 在籍学生数と教員数との関係 (単位：人)

区 分	在籍学生数	専任教員 1 人に対する在籍学生数	教員 1 人に対する在籍学生数
経営文化学部 (ビジネスマネジメント学科、経営法学科、金融経済学科)	377	9.9	5.4
コミュニケーション文化学部 (異文化コミュニケーション学科、生活心理学科、日本文化コミュニケーション学科)	140	6.7	3.1



松 蔭 大 学

観光メディア文化学部 (観光文化学科、メディア情報文化学科)	165	8.3	4.5
合 計	682	8.6	4.5

平成25(2013)年度の大学設置基準との関係における本学学部の専任教員数を表2-8-3、大学院の専任教員数を表2-8-4に示した。

表 2-8-3 大学設置基準との関係 (学部) (単位：人)

区 分	本学の収 容定員数	設置基準 上の専任 教員数	設置基準 上の教授 数	本学の 専任 教員数	専任教員 数充足率 (%)	本学の 教授数	教授充足率 (%)
経営文化学部	900						
ビジネスマネジメント学科	680	8	4	18	225.0	15	375.0
経営法学科	160	8	4	9	112.5	9	225.0
金融経済学科	60	8	4	8	100.0	7	175.0
コミュニケーション文化学部	396						
異文化コミュニケーション学科	252	5	3	7	140.0	5	166.7
生活心理学科	96	5	3	7	140.0	6	200.0
日本文化コミュニケーション学科	48	5	3	6	120.0	5	166.7
観光メディア文化学部	685						
観光文化学科	625	8	4		125.0	8	200.0
メディア情報文化学科	60	8	4	10 10	125.0	8	200.0
(収容定員数)	1,981	55	29	75	136.4	63	217.2

表2-8-3に示す通り、大学設置基準が定めるところの必要専任教員数55人、教授数29人に対し、本学はそれぞれ75人、63人を配置しており、充足率は136.4%、217.2%である。

表 2-8-4 大学院設置基準との関係 (大学院) (単位：人)

区分	大学院設置基準			本 学					
	研究指導 教員数	教授数	研究指導 補助教員数	研究指導 教員数	充足率 (%)	教授数	充足率 (%)	研究指導 補助教員数	充足率 (%)

松 蔭 大 学

経営管理 研究科	5	5	4	14	280.0	14	280.0	0	0
-------------	---	---	---	----	-------	----	-------	---	---

表 2-8-4 に示す通り、大学院設置基準が博士前期課程に対して定める必要研究指導教員数、教授数は、充足しているが、研究指導補助教員数は満たしていない。ちなみに研究指導教員数の充足率は 280.0%、教授数の充足率は 280.0%であり、研究指導補助教員数の充足率は 0%である。しかし、本学の研究指導教員数 14 名が大学院設置基準の研究指導教員数と研究指導補助教員数の合計 9 名を上回っているため全体の充足率は満たされている。

専任・兼任割合、性別、外国籍教員割合、専門分野の視点から教員構成を表 2-8-5～7（全て平成 25（2013）年 5 月 1 日付）に示した。

平成 25（2013）年度、経営文化学部は、専任教員 54.3%、兼任教員 45.7%、コミュニケーション文化学部は、専任 46.7%、兼任 53.2%、観光メディア文化学部は、専任 54.1%、兼任 45.9%、である。大学全体としては、専任 52.0%、兼任 48.0%である。

本学の専任教員は、1 週間に原則 7 コマを責任担当コマ数と定めているが、とくに「語学科目」や「情報科目」について専任教員が充当できない場合、教育方法上の努力として少人数授業を実現するために、兼任教員を配置し、より多くの教員が授業を担当する取り組みを行っている。

表 2-8-5 教員構成（専任・兼任）（単位：人）

区 分	専任教員				専 任 教 員	兼 任 教 員	総 計	専任教員 割合 (%)	兼任教員 割合 (%)
	教 授	准教授	講 師	助 教					
経営文化学部 (ビジネスマネジメント学 科、経営法学科、金 融経済学科)	34	2	1	1	38	32	70	54.3	45.7
コミュニケーション文化 学部 (異文化コミュニケーション学 科、生活心理学科、日 本文化コミュニケーション学 科)	16	1	3	1	21	24	45	46.7	53.3

観光メディア文化 学部 (観光文化学科、メ ディア情報文化学科)	16	2	2	0	20	17	37	54.1	45.9
合 計	66	5	6	2	79	73	152	52.0	48.0

大学院については、経営文化学部の教授 12 人と異文化コミュニケーション文化学部の教授 1 人が大学院の教員を兼ねている。

表 2-8-6 専任教員の所属別平均年齢

経営文化学部 (ビジネスマネジメント学科、経営法学科、金融経済学科)	69.4 歳
コミュニケーション文化学部 (異文化コミュニケーション学科、生活心理学科、日本文化コミュニケーション学科)	62.0 歳
観光メディア文化学部 (観光文化学科、メディア情報文化学科)	61.4 歳

表 2-8-7 専任教員の職位別平均年齢

全教員	教 授	准教授	講 師	助 教
65.4	69.4	48.2	42.7	44.0

表 2-8-6、2-8-7 に示す通り、専任教員の年齢は 30 代から 70 代までの幅広い年齢層を構成している。年代においては、50 代・60 代・70 代が多い。所属別平均年齢においては、経営文化学部 69.4 歳に対して、コミュニケーション文化学部は 62.0 歳、観光メディア文化学部は 61.4 歳であり、7~8 年程若い。

職位別平均年齢は、教授 69.4 歳、准教授 48.2 歳、講師 42.7 歳、助教 44.0 歳である。職位別の最若手の年齢は、教授 48 歳、准教授 33 歳、講師 36 歳、助教 41 歳であり、全教員の平均年齢は 65.4 歳である。

表 2-8-8 に示す通り、専任教員の男女割合はおおよそ 4 対 1 であり、女性教員の割合は低い。男性教員は 63 人であり専任教員 79 人のなかで 79.7% を占め、女性教員は 16 人であり、20.3% を占めている。ただし、学部別に見た場合、コミュニケーション文化学部は、男女ほぼ同数であり、適切な配置となっている。

専任外国人教員の割合は、非常に低い。外国人教員は、1 名であり、専任教員 79 人のなかでわずか 1.3% である。

表 2-8-8 専任教員の男女割合

区 分	男 (人)	女 (人)	専任教員数 (人)	男 の 比 率 (%)	女の比率 (%)
経営文化学部 (ビジネスマネジメント学科、経営法	36	2	38	94.7	5.3

学科、金融経済学科)					
コミュニケーション文化学部 (異文化コミュニケーション学科、生活心理学科、日本文化コミュニケーション学科)	11	10	21	52.4	47.6
観光メディア文化学部 (観光文化学科、メディア情報文化学科)	16	4	20	80.0	20.0
全学部	63	16	79	79.7	20.3

本学は、大学設置基準に示されている教員数を上回って確保されており、かつ、教育課程の運営において適切な教員配置を行っている。非常勤講師の配置は、後述する問題を含んでいるものの、本学にとっては、とくに少人数授業のためであり、兼任教員も含めた教員1人当たりの学生数は、入学者数の逡減の状況を踏まえても、4.5人という良好な学習環境が確保されている。

全学部における専任教員の年齢構成は、60歳代、70歳代が多くなっているが、これは、本学の設立時の教員構成上の事情と、それ以降の学部独立や新設などの変遷によるものであり、今後は設立時より教育研究の中心になってきた教員の交代期を迎えることになっている。

そのため今後の課題としては、年齢構成上のバランスをいかにとっていくか、という点、外国人教員が経営文化学部と観光メディア文化学部で0人、コミュニケーション文化学部で1人とかなり少ない点と、女性教員の割合については、コミュニケーション文化学部では、適切なバランスとなっているが、経営文化学部は5.3%、観光メディア文化学部は20.0%と、やや少ない点がある。

今後は、長期的展望に立ち、大学設置基準との関係を踏まえ、教員構成のバランスの更なる適正化を図るべく教員人事運営を考えていく。

教員の構成については、開学時からの教員の交代期でもあり、定年を迎える教員の補充の段階で、全学のバランスや各学部の特色が生かされるよう配慮し、とくに若手教員、外国籍教員の採用を優先する。

また、本学の現下の状況では、非常勤講師のある程度の配置は、やむを得ない面もある。これは、教育方針についての共有が難しく、本学の教育目的の達成に向けては、障害となるリスクもはらんでいる。そのため、非常勤講師への依頼において、本学が意図する教育目的についての説明を行うなど、緊密なコミュニケーションを図ることによって、少しでもこのリスクを回避し、少人数授業の成果をあげていく。

**2-8-②教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FDをはじめとする教員の資質・能力**

## 向上への取組み

教員の採用は、「教育職員選考規則」に基づき、次のようなプロセスで行っている。学長が教員の採用を決めるため、人事に関する教授会を組織し、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準に基づき、教員候補者の業績を審査する。人事に関する評議会は、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準以外の事項について、教員の適否を審査する。学長は、人事に関する教授会及び人事に関する評議会において審査した教員について、その氏名、経歴、業績その他必要な書類を整え、理事長に提出し、採用の可否を決定する。

昇任に関しては、昇任候補者の所属する学部長が、学長補佐とともに研究業績・教育歴・所属学会活動等を審査し、適格と認めた場合は学長に推薦する。推薦を受けた学長は、人事に関する教授会及び人事に関する評議会を組織し、審査を行う。人事に関する教授会は、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準に基づき、教員の資格を審査する。人事に関する評議会は、教育職員選考規則第8条乃至第10条に定める選考基準以外の事項について、教員の適否を審査する。学長は、人事に関する教授会及び人事に関する評議会において審査した教員について、その氏名、経歴、業績その他必要な書類を整え、理事長に提出し、昇任の可否を決定する。

上述のように教員の採用、昇任に関しては、「教育職員選考規則」に基づき行われている。

したがって教員の採用、昇任については、「教育職員選考規則」は定められており、その規則に基づき適切に運営されている。

教員評価については、年度初めに評価を受ける各教員が年間目標を記入して自己評価表を提出する。年度末には到達度とその教育活動、研究活動、学外活動・社会活動、大学行政・運営活動、情意等の結果を基に、報告書を提出する。被評価者と所属長は、目標・計画書及び結果報告書に所見を記入し学長宛に提出する。

本学における教育研究活動を活性化する取り組みは、自己評価報告書の作成に始まり、FD・SD委員会、教育開発センターを中心とした全学的な具体策検討の段階に入っている。その意味では、適切になされる方向にあるといえる。

授業アンケートについては、平成12(2000)年度より実施しており、各教員の授業改善に一定の効果を与えていると思われるが、内容に対するさらなる工夫が必要である。また、本学において、受講者数は数名～200名であり、授業の性質によって講義主体のものから、討論・実践主体のものまで、さまざまである。こうした授業の性質の違いがあるにもかかわらず、現在は同一の調査票で授業評価をしているため、アンケートの

授業アンケートをめぐる課題については、前述したとおり、現在FD・SD委員会ですでに検討を始めている。ただ、教員相互の評価など、FDのより踏み込んだ形については今後さらに検討する予定である。についてのFD・SD委員会の検討結果を待って、速やかにその結果を反映するようなアンケート内容の改善及び、学生へのフィードバック

クを実施し、教員による授業改善に結びつけるよう、データの開示を目指している。

本学では、教育研究活動向上のため、平成 12（2000）年、理事会の下に「自己点検・評価委員会」を設置し、大学全体の自己点検・評価に関するあらゆる事項を総括・実施することとしてきた。この委員会は、評議会とともに本学においては重要な組織と位置づけられ、これまで平成 15（2003）年と平成 20（2008）年に「自己点検評価報告書」を作成、公表している。

平成 20（2008）年度からは、この活動の重要性を踏まえ、また、FD活動が義務化されたことを受け、新たにFD・SD委員会を設置した。この委員会は、本学全教職員で構成され、そのなかにFD・SD幹事委員会が置かれている。

この委員会においては、教育研究活動改善の方策に関する事項、初任者及び現任者の研修計画の立案・実施に関する事項、学生による授業評価の実施、結果分析及びフィードバックに関する事項、FD・SDに関する職員への各種コンサルティングに関する事項等が審議されることになっている。

発足 1 年目、FD・SD幹事委員会では、他大学の FD活動状況を検討した上で、FDについての知識を深める目的で、外部講師を招いての研究会を企画、実施した。

現在、委員会では、教授方法、授業アンケート、入学前教育、科目別到達目標の設定、SDのあり方、というテーマを設定し、漸次検討、審議を進めている。

また、この委員会と連動する形で、附属文化教育研究所の活動がある。これは、教員の研究活動を専門領域に近い教員構成で、研究会を中心として行い、研究成果を各教員それぞれの学会活動や論文執筆ばかりでなく、FDとして授業にもフィードバックできることを目指している。

FD・SD委員会では、平成 25（2013）年度において教員の資質・能力向上のためのFD活動の一環として次の三つの点を実施ないし検討した。

まず第 1 に、対話型の授業について、10 月 31 日に事例研究会が実施され、3 件の授業事例が紹介され、これに関する意見交換が行われた。

第 2 に、授業アンケートの分析について、授業アンケートの分析結果は、FD・SD委員会で発表し、討議を経て、後期授業の改善に役立てることになった。

第 3 に、授業アンケート結果の公表について、アンケート結果の公表場所は図書館、と講師控室等に冊子を置くこととなり、インターネットを利用して公表することが検討された。

その他、科研費申請や紀要への発表をいかに活性化するかについて検討が行われた。

一方、SD活動については、「学生サービス」を優先する方針が決まり、学生専用ホームページの作成や様々な改善点が検討された。

さらに平成 25（2013）年 11 月からは、各大学に教育開発センターを設置することが義務化され、理事会の下に、「松蔭大学教育開発センター」を設置した。教育開発センターの目的は、本学の教育理念・目的に則り、中・長期的な構想から大学教育の将来に

向け、学術の進展、社会の要請に対応して、教育・研究の充実、改善と改革（イノベーション）を図り、その目的並びに社会的使命を達成することにある。

教育開発センターでは、次に掲げる事項について審議し、センター長に上申し、実務を処理することになっている。1. 自己点検評価の前提となる大学の理念、目的、将来構想および改善方針に関すること、2. 自己点検評価の結果に基づく検証に関すること、3. 自己点検評価の結果に基づく改善策の策定に関すること、4. 自己点検評価に関する報告書の作成方針及び作成、公表に関すること、5. 自己点検評価の結果に基づく認証評価（第三者評価受審）その他の対応に関すること、である。

教育開発センターでは、前回の第三者評価（平成 21（2009）年 6 月に提出）を受けたのち、指導事項と参考意見を整理し、これらの課題について、未着手、検討中、改善済みであるかを点検し、未着手、検討中は早急に実施し、これまでに、松蔭大学・大学院 3 つのポリシー（アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー）の作成、各学科のカリキュラムチャートの作成、各学部・学科の学生募集行動計画の作成、ホームページ「教員紹介（教育研究業績書等）」の作成、大学ポートレート作成、松蔭大学成績評価規則（案）、個人情報保護委員会運営規則（案）の作成を行った。

現在、教育開発センターでは、平成 25（2013）年度の自己点検評価報告書を作成しているところであり、今後は平成 27（2015）年度の自己点検評価報告書を作成するとともに、平成 28（2016）年 6 月の提出を目指して第三者評価報告書の作成を行うことになっている。

本学では、前述のとおり教育研究活動を活性化するために、FD・SD委員会、附属文化研究所及び教育開発センターが連動して機能する仕組みをつくり、その評価体制をとっている。今後、アンケート内容の改善、学生へのフィードバック、教員による授業改善、データの改善、対話型の授業の改善等を前進させていく必要がある。

### 2-8-③教養教育実施のための体制の整備

本学は、小規模な大学であるため、教養教育を専門的に討議する組織は特に設けられていない。教養教育実施のあたっては、各学科より選出された代表者で構成されている教務委員会が、各学科の教養科目を横断的に把握している。同委員会は、必要に応じて当該事項にかかわる諸問題について、各学科の学科会議とも連携しながら、組織的に教養教育を推進している。

本学の教養教育に係るカリキュラムは、平成 20（2008）年度までは、「共通基礎科目」の大枠の中の区分「基礎科目」として設定されていた。観光文化学部が発足した平成 21（2009）年度からは「基礎科目」の大枠の中に『教養科目』という区分を設けるように改定した。

現在の教養教育は、経営文化学部、コミュニケーション文化学部及び観光メディア文

化学部においては、共通に編成を行っている。また、各学部とも、1年次生対象の「基礎ゼミⅠ」「基礎ゼミⅡ」「英語コミュニケーションⅠ～Ⅳ」を必修科目として設け、少人数教育に努めている。

『教養科目』には、「知行合一」という本学の建学の精神についてより深く理解させる「吉田松陰論」をはじめとして、経営文化、コミュニケーション文化及び観光メディア文化を核とした専門教育に関連付けて、幅広い知識の習得ができるような科目が編成されている。

本学では、現行カリキュラムにおける授業科目は、「基礎科目」「専門科目」の2つに大別されている。このうち『教養科目』にあたるのはこの「基礎科目」であり『教養科目』『語学科目』『情報科目』『スポーツ科目』に分かれている。「基礎科目」のうち科目8単位（選択必修として第2外国語科目2単位、スポーツ科目2単位を含む）を必修としている。教養教育として、コミュニケーション能力、問題を発見し、論理的に考える能力、主体的に行動する能力を総合的に習得し、社会人としての基礎を身につけることを目指すための諸科目、コンピュータ操作から情報発信までを対象とする情報関連科目や、英語や中国語等の語学関連科目を置いている。

本学による教養教育についての組織的措置としては、学生の履修指導において、履修登録時に各学部で作成した「履修モデル」を学生に具体的に提示、配布している。このモデルでは、各専門教員が卒業後のキャリアに向けて必要な『専門科目』の学習を指導するとともに、その前段階で必要とされる『教養科目』の選択について指導する内容としている。

さらに、基礎ゼミにおいては、教育内容自体は教養教育とはいえないが、クラス毎に配置された担当教員が学生一人ひとりへの親身な個別指導や日常的な助言を行うことにより、専門性に固定されない幅広い豊かな人間性を身に着けるための人格形成を目指す教育をも行っていて、本学では、これも教養教育の一環と考えている。

教養教育に関して独自の教員組織は敢えて設けていないが、教務部長、各学部学部長、学科主任、及び各学部選出の委員並びに一般委員により構成された教務委員会が、教養教育と専門教育との調和を視野にいれつつ、教育水準の向上を可能とするカリキュラムの見直し、その他教養教育にかかわる検討を行うこととなっており、最終的には学長が責任を負っている。基礎ゼミについては、基礎ゼミ担当者会議を定期的に行い、教養教育につながる個別指導の重要性について相互に確認を図っている。

以上のように、本学は、教養教育を特別に担当する組織上の体制はとっていないが、教務委員会がその役割を担っており、一定の成果をあげている。基礎ゼミ担当者会議には、教務委員会構成員である教務部長と学部長が参加しており、その点でも教養教育についての方向性は担保されているといえる。

しかし、教務委員会での審議事項は、教授会に諮り、その結果は構成員以外の教員に対しては学部会議などで周知される仕組みになっているが、教養教育担当の教員間での



意思疎通を図る場がないため、現場の担当教員の意思が審議に反映される仕組みに欠ける面がある。

また、前記した履修モデルは、教員によって苦心して作成されているが、実際には学生への動機づけが十分ではなく、結果として何を目的に、どのような体系で科目を選択し、どのように勉強すべきか理解していない学生が多くなっている。

以上のような教養教育に関する本学の実情を踏まえた上で、教養教育担当の教員間での十分な意思疎通を図り、更なる教養教育の向上を目指す方策として、これら担当者によって構成される教養教育プロジェクトを立ち上げる。このプロジェクトで取り上げられ、議論された教養教育にかかわる諸問題を教務委員会で検討し、必要に応じ、教授会に諮り審議検討するという仕組みを作る。

### **(3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）**

今後は定年を超えた特任教員が多く、年齢構成のバランスの適正化を図るべく、とくに若手教員、外国籍教員の採用を優先していく。採用・昇任に関する規定をより明確化するように検討を始める。教員が研究活動を行う時間を十分に確保するための方策を考える。学生による授業評価についてはFD・SD委員会で検討を始めているが、その結果を授業改善につなげる。

月例報告会の開催といった組織的な研究活動を行うことで3学部全体の研究を活性化し、また科研費への申請を行うことで個々人の研究を促進し、ひいては教育活動へ貢献することが望ましい。まずはFD活動の一貫として研究会を開催し、研究方法・成果に関するの定期的な検証も必要である。

これに加えて、教育面での教員の力を評価するために、適切な評価方法を検討し、学内で統一的なものが確立されることが望ましい。

SD活動については、「学習センター」を設置することが望ましい。事務スタッフの能力を高めるために外部セミナーに事務員を積極的に参加させる。

教養教育については、「教養教育プロジェクト」を設置することが望ましい。全学的な連携による「教養教育科目」等の講義内容、配置・時間割の調整・履修指導等を検討し、改善・検証を行うことで、一層充実した組織体制の確立を目指す。

## **2-9 教育環境の整備**

### **《2-9 の視点》**

#### **(1) 2-9 の自己判定**

基準項目 2-9 を満たしている。

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

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明および自己評価）

本学は、教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営してきた。

(3) 事実の説明（現状）

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

1) 校地

本学キャンパスは、厚木森の里キャンパスと厚木ステーションキャンパスから成る。厚木森の里キャンパスは、神奈川県厚木市の西部に広がる「森の里学園研究施設群」のほぼ中心に位置する。同キャンパスの校地面積は 39,315.0 m<sup>2</sup>であり、表 9-1-1 のとおり校舎敷地（構成比 25. 2%）、グラウンド等の運動場用地（同 66. 9%）及び自然林・芝生地等（同 7. 9%）に大別され、校舎敷地以外には運動場の用途に充てられている。

表 9-1-1 厚木森の里キャンパス校地面積の概要

区 分	面 積 (m <sup>2</sup> )	備 考
校舎敷地	9,900	1号館～7号館の敷地面積
グラウンド	17,970	全面天然芝で覆われた多目的グラウンド(観覧席を含む)
テニスコート	7,750	6面(クラブハウスを含む)。地下はB駐車場(147台)として利用
ゴルフ練習場	600	
自然林、芝生地等	3,095	A駐車場(24台)を含む
合 計	39,315.0	

校地には自然林を多く残し、芝生で周囲を覆っている。校地面積の半分近くを占めるグラウンドも、全面天然芝で覆うなどキャンパス全体の緑化にも努めている。

自然林・芝生地等のなかには、駐車場と自転車及びバイクの駐輪場を設けている。

自動車通学する学生に対しては、学生も利用可能な駐車場（147台駐車可能）を設けており、そのほかに教職員や来客用にも駐車場を確保し、通勤等の便に供している。

キャンパス内に最寄りの小田急線愛甲石田駅と本学とを結ぶ路線バスと本厚木駅と本学とを結ぶ専用バスの停留所を設けている。有料の専用バスは、厚木ステーションキャンパスと森の里キャンパスを結んでおり、学生の通学の便を図っている。

厚木ステーションキャンパスは、小田急線本厚木駅（北口）前に位置する地下1階～5階建ての中層ビルであり、交通の利便性に富む。同キャンパスに係わる校地面積は792.36㎡である。したがって、厚木森の里キャンパス校地面積39,315.0㎡と加えた本学全体の校地面積は40,107.36㎡となる。これを大学及び大学院が共用している。

「大学設置基準」第37条に基づく所要面積（基準校地面積）は、20,000㎡であり、本学は校地面積に関する設置基準を充足している。

## 2) 校舎

厚木森の里キャンパス校舎については、昭和60（1985）年度の松蔭女子短期大学開設時に竣工した施設（1号館、2号館、6号館及び7号館）に加えて、平成12（2000）年度の松蔭女子大学開設にあわせて3号館、4号館及び5号館が新たに建設されている。現在は、大学及び大学院が共用している。

同キャンパス校舎施設の概要は表9-1-2のとおりであるが、各施設はキャンパス内に一体的に配置されている。大型施設としては、図書館が2号館及び4号館にわたって設けられている。3号館のティアラホールは9階全体を利用した多目的ホールである。4号館の松蔭ホール（地階）は収容力850席の照明・音響・AV・空調システムを備えた講堂である。アトリウム（松蔭ホールの上部に設置）は開閉式大屋根に覆われた吹き抜けの屋内広場である。5号館（ラウンジ棟）は学生向けの休息空間である。

6号館の大アリーナはステージ付き体育館である。校舎内には、光ファイバーによる学内LAN、大型三色電子掲示板（3カ所）及び小型プラズマ電子掲示板（9カ所）、太陽光発電設備（屋上）、有線放送設備が設けられている。

以上の厚木森の里キャンパス校舎面積は、21,264㎡である。

表9-1-2 森の里キャンパス校舎施設の概要

区 分	延べ面積 (㎡)	主 な 用 途
1号館地階	2, 681	男子保健室、女子保健室、職員控室、管理人室、印刷室
1階		事務局（教務部、学生総合センター、総務部、広報部）、事務局室長、応接室、DP室、コピー室
2階		理事長室、学長室、副学長室、理事室、秘書室、応接室、
3階		会議室
4階		研究室、講師控室、サーバ室
4階		研究室、演習室（ゼミ室）、文化教育研究所
2号館地階		図書館、第1・2ロッカールーム
1階		図書館（AV室を含む）、ロビー
2階		中講義室、小講義室、学生自習室、第1・2LL教室、学
3階		友会室、キャリアセンター
		小講義室、学生自習室、

松 蔭 大 学

4階	4, 704	中講義室、小講義室、演習室
3号館1階		カフェテリア、ダイニングルーム
2階		カフェテリア
3階		第1・2・3・4 コンピュータ室
4階		大講義室、秘書実習室
5階		大講義室、中講義室
6階		研究室、演習室、準備室
7階		学部長室、研究室、演習室、準備室
8階		研究室、演習室、シールドルーム（心理学実験室）、準備室
9階		ティアラホール（多目的ホール）
4号館地階		松蔭ホール、ホワイエ（松蔭ホール入口広場）、
1階		図書館（書庫） アトリウム（吹き抜けの屋内広場）
5号館1階	10, 336	第1ラウンジ
2階		第2ラウンジ
3階		第3ラウンジ
6号館1階	3, 343	小アリーナ、フィットネスルーム、器具庫、作法室、ショップ、テラス
2階		大アリーナ(大型体育館)、スポーツ研究室、器具庫、放送室
3階		
7号館1階	200	部室（16室）
2階		
校舎面積合計	21, 264	1号館～7号館の合計

厚木ステーションキャンパス校舎ビルは、平成19（2007）年3月に本学が取得し、これに耐震補強工事、内装工事及び情報化工事を施したうえで平成21（2009）年4月に利用を開始した。厚木ステーションキャンパス校舎施設の概要は表9-1-3のとおりである。これら施設を学部及び大学院で共用している。

厚木ステーションキャンパス校舎面積は、2,569.811㎡である。したがって、厚木森の里キャンパス校舎面積21,264㎡と加えた本学全体の校舎面積は23,833.81㎡となる。

表9-1-3 厚木ステーションキャンパス校舎施設の概要

区分	延べ面積（㎡）	主な用途
地階	552.23	学生ホール

1 階	543. 16	講義室、事務局
2 階	408. 75	講義室
3 階	424. 62	共同研究室、コンピュータ演習室、講義室
4 階	338. 62	共同研究室、演習室、学生自習室
5 階	302. 43	共同研究室、演習室、保健室、管理人室
校舎面積合計	2,569.81	地階～5 階までの合計

「大学設置基準」第 37 条の 2 に基づく所要校舎面積（基準校舎面積）は、11,343,26 m<sup>2</sup>であり、本学は校舎面積に関する設置基準を充足している。

### 3) 体育施設

厚木森の里キャンパスには、大アリーナ、小アリーナ及びフィットネスルームで構成される体育館の他に、屋外施設として多目的グラウンド、テニスコート、ゴルフ練習場の体育施設（グラウンド）がある。

体育館は 2 層構造で、総面積は 3, 343 m<sup>2</sup>である。第 1 層（1 階）は学生の基礎体力向上を図るフィットネスルームと小アリーナから成る。フィットネスルームは「エアロビクスマシンゾーン」、「トレーニングマシンゾーン」と「フリーウエイトゾーン」に分かれている。第 2 層（2 階）は大アリーナ（大型体育館）で、バレーボール、バスケットボール、他の球技向け屋内施設として体育実技及び部活動に活用されている。同施設に隣接して 16 の部室（総面積 200 m<sup>2</sup>）が付設されている。

屋外施設として、全面天然芝で覆われ、夜間照明を完備した多目的グラウンド（総面積 17,970 m<sup>2</sup>、観覧席 820 m<sup>2</sup>を含む）は学園祭、スポーツ大会、体育実技、部活動等に利用されている。テニスコート（総面積 7,750 m<sup>2</sup>、クラブハウス 100 m<sup>2</sup>を含む）は 6 面から構成され、夜間照明も完備している。ゴルフ練習場（600 m<sup>2</sup>）ともども部活動中心に利用されている。

### 4) 図書館

図書館は、厚木森の里キャンパス校舎 2 号館及び 4 号館の併設館として設けられ、出入口は 2 号館地下 1 階に位置しており、2 号館地下 1 階および 1 階の閲覧スペース（閲覧座席数 179 席、755 m<sup>2</sup>）、2 号館 1 階の AV スペース（16 ブース、99 m<sup>2</sup>）と 4 号館地下 1 階の集積書庫（287 m<sup>2</sup>）他から構成され、総面積は 1,232 m<sup>2</sup>である。閲覧室は半地下方式の構造であるが、照明（採光）面から窓面積が大きくとられている。

蔵書数は、56,802 冊であり、雑誌等の定期刊行物は、国内のもの 74 種類、海外のものは 22 種類、視聴覚資料は、1,421 種類を所蔵している。書架については、館内（閲覧スペース）では開架方式をとり、これを和書、洋書、文庫、就職関連、吉田松陰、教員書籍他のコーナーに分けている。4 号館の集積書庫は移動式の開架方式をとっている。館内には ABC（自動貸し出し返却機）を 1 台設置し、教員身分証明書・学生証との互換性を持たせたカードによって図書の貸し出しができる。

蔵書の検索のために OPAC システムが導入され、6 台のコンピュータを通して学生による蔵書検索が可能となっている。また、光ファイバーによる学内 LAN 等のネットワーク環境を整備し、学内外に対する開・休館日案内、資料検索、図書館からの通知閲覧などの情報を提供している。

図書館関係の情報の授受については、学外図書館との相互利用を広げ、学外図書館への紹介状の発行や本学所蔵資料の提供等をしている。さらに、厚木市大学交流懇談会の図書館ワーキンググループに参加し、厚木市立図書館との間で図書相互貸借や学生と同図書館への入館に関するサービスを提供している。

#### 5) 情報処理サービス施設

本学では、学生に対して入学時にノート型パソコンの所持を奨励し、全員が自己のパソコンでインターネット等のサービスを利用できる体制を敷いている。また、3 号館 3 階のコンピュータ室（うち 1 室）には 60 台のノート型パソコン(シンククライアント機能)を設置し、学生が授業以外でも利用できる環境を提供している。

同キャンパス校舎内には、学生が校内ネットワークにアクセスできるように、コンピュータ室の他に図書館、キャリアセンター、一部の教室の他に全体で約 500 個の情報コンセント（モジュラージャック）を設置している。

コンピュータシステムは学内 LAN で連結しており、所蔵図書情報の検索がインターネット経由で利用できる。休講・補講情報や教務・学生生活に関する情報等は WEB や学内掲示ビジョンを通して学生に伝えるシステムを構築している。また成績情報等に関するシステム（「Active Academy」）も構築している。

厚木ステーションキャンパス校舎には、1 階事務局・教員控室に 4 台、4 階学生自習室に 1 台のデスクトップ型パソコンを設置し、3 階の講義室（1 室）に約 40 個の情報コンセントを設置している。

#### ・教育研究活動の目的を達成するための施設設備が、適切に維持、運営されているか。

施設管理に関しては、総務部総務課が責任を担い、教職員や関係部署と連携のうえ改善等の要望に基づいて施設を維持・管理している。とくに空調設備、消防設備、エレベーター等については、専門業者に委託し、定期的に点検を行い適切な維持管理を行っている。清掃も委託業者が毎日、きめ細かに行い、植栽等の維持管理も委託業者が適宜行っている。

情報システム全般に関しては、情報管理室（総務部の下部組織）が責任を負い、運営・管理にあたっている。図書館に関しては、司書資格を持つ職員 1 名とパート職員 2 名が業務を担っている。

平成 16（2004）年度からの男女共学化に先立ち、男性用のトイレ、ロッカールーム、シャワー室を設けた。また、バイク置き場、駐輪場等を増設し、またグラウンド等の夜間照明も取り付けるなど、各種施設を整備している。

## 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

本学は、校地、校舎ともに大学設置基準を大きく上回る面積を確保している。施設面では、平成 12（2000）年度の松蔭女子大学開設にあわせて建設された 3 号館、4 号館及び 5 号館の完成をもって当初の教育研究環境の整備は完了している。

森の里キャンパス内の体育施設に関しては、昭和 60（1985）年度の松蔭女子短期大学開設時の施設をベースとしているため、男女共学化初年度の学生数の急増に伴う体育関係を中心としたクラブ活動の活発化への対応が十分とは言えない。特に体育館は不足しており、周辺の高校や厚木市の体育館を借用するなど対処している。体育館の使用規程も未整備である。

図書館に関しては、蔵書の収集に関し、教員の研究費による研究費購入図書のリターンに期待する部分が多く、専門書の収集という目的には、ある程度対応できるが、最新の文献が収集されにくいほか、大量に文献が返却された場合には、収容スペースに不安がある。また、導入した情報館（検索システム）の老朽化に伴い最適な検索環境には至っていない。

平成 12（2000）年度の松蔭女子大学開設時に導入したネットワークをはじめ情報機器・システムの更新時期が経過しているが、情報関連の授業は主として学生個人が所有するノート型パソコンで行われるなど、学生側の対処に頼っているのが現状である。情報コンセントの不備や学生数に伴う環境が十分とは言えない状態になっている。

### (3) 改善・向上方策（将来計画）

研究教育環境整備の次のステップとして、昭和 60（1985）年度の松蔭女子短期大学開設時に竣工した 1 号館、2 号館、6 号館及び 7 号館に関しては、施設の経年変化に対応するための対策を至急検討する必要がある。

体育施設に関しては、共学化に伴う学生数の増大や部活等の積極化に対応して本学周辺にて使用可能な施設（体育館及びグラウンド）を確保する。

図書館に関しては、蔵書、学術雑誌、AV 資料を拡充し、管理・サービス体制を強化し、厚木市及び近隣住民に公開することを検討する。情報処理サービス施設に関しては、ネットワーク関連機器及びパソコンの更新・増設が急務と考えられる。

- ・施設設備の安全性が確保されていること。
- ・施設設備の安全性（耐震性、バリアフリー等）が確保されているか。

#### (1) 事実の説明（現状）

森の里キャンパス校舎は、構造面では、1・2 号館は鉄筋コンクリート造り、高層棟である 3 号館は塔屋 1 階 RC 造り、4・5 号館は SRC+S 造り、6 号館は鉄骨鉄筋コンクリート造り、7 号館は鉄筋コンクリート造りである。同キャンパス校舎は、建築基準法、消防法等の法的要件を満たしている。施設は消防署の安全基準を満たし、消防署が

定期的に実施する防災審査をクリアしている。校舎施設については、シック症候群を引き起こす部材の診断・チェックを実施するなど、建築物に関する衛生的環境の確保に努めている。

厚木ステーションキャンパス校舎ビルは、鉄骨・鉄筋コンクリート造り陸屋根地下1階付5階建てビルである。平成19(2007)年3月に本学が取得した後、耐震強度計算及び同補強工事を実施しており、施設設備の安全性が確保されている。また、身体障害者用に専用トイレが3号館4階及び4号館地階に設けられており、学生玄関とロッカールームを除き、校舎内はバリアフリーとなっている。

## (2) 自己評価

厚木森の里キャンパス校舎及び厚木ステーションキャンパス校舎ビルは、施設設備の安全性が概ね確保されている。

## (3) 改善・向上方策(将来計画)

現有の設備を維持・管理しつつ、未整備の部分の整備・拡充を検討する。

### ・アメニティに配慮した教育研究環境が整備されていること。

#### 1) 事実の説明(現状)

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

厚木森の里キャンパス敷地は、自然林はじめ緑に覆われ、学生が自然に接する機会を供している一方で、校舎内には学生が憩い、交流できる「休息空間」が広く確保され、快適な教育環境を提供している。「休息空間」の施設としては、3号館にカフェテリアを設けている。4号館の松蔭ホール屋上の吹き抜け空間であるアトリウムには、52席のいすとガーデンテーブルを置き、ステージも設置されているため、学生たちが音楽やダンスなどのパフォーマンスができる場ともなっている。

また、5号館は3階にわたってラウンジ(計176席)を設け、1階ラウンジにはピアノを設置し、教員や学生が演奏を楽しんでいる。6号館1階のテラス(137席)も学生の憩いの場として開放している。

6号館1階には、各種スポーツ機器を備えたフィットネスルームと、茶道等に使われる作法室の他にショップが設けられ、学生の利便性に応えている。また、3号館のパウダールーム付きの女子用トイレは、女子大時代に作られたものである。ここには、備え付けの衛生陶器や椅子が設置され、学生が日常的に異文化を体験できるよう、イタリア・ドイツ・フランス・アジアからそれぞれの国柄を象徴する品を取り寄せ、明るくおしゃれで清潔感あふれる造りとなっている。

さらに、1号館地下1階に男女別の保健室、2号館地階には全学生が各自に1個利用できるロッカーを配置した男女別ロッカールームを設けている。また2号館には2階に学友会室、2、3階に学生自習室(計2室)を設けている。厚木ステーションキャンパ



ス校舎においても、地階に学生ホール、4階に学生自習室（1室）を設け、廊下にはおしゃれなテーブルといすを置き、学生たちが談笑できるような空間を作っている。

## 2) 改善・向上方策

平成21年度の自己評価報告書では、こうした「教育研究活動の目的を達成するための設備については、維持・管理と安全点検を計画的に推進する。また、学生の利用マナーの向上を図る」に向けての本学の課題とした「体育施設や図書館においては、経年変化及び学生数の増加への対応が十分ではない」については、この5年間で、抜本的な改善には至っていない。また、本学の情報機器の更新・充実についても同様なことが言える。実際の運営に際しては、東日本大震災を踏まえ建物の耐震補強の整備点検を実施していくべきであると考えられる。また、厚木市と防災における包括協定を締結したことも踏まえて検討することが必要であると考えられる。

## 基準3. 経営・管理と財務

### 3-1 経営の規律と誠実性

#### 〈3-1の視点〉

3-1-①経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-②使命・目的の実現への継続的努力

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

3-1-④環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤教育情報・財務情報の公表

#### (1) 3-1の自己判定

基準項目3-1を満たしている。

#### (2) 3-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

学校法人松蔭学園は、理事会を最高意思決定機関、評議員会を諮問機関として、「学校法人松蔭学園寄附行為」、「松蔭学園 事務分掌規程」、「学校法人松蔭学園 組織規程」、「稟議規程」、「公印取扱規程」、「文書取扱規程」その他の規程に基づき、規律と誠実性を維持して経営・運営されている。理事会及び評議員会は定期的開催され、監事は評議員会、理事会の両方に出席して適宜意見を述べている。監事による監査、独立監査人による会計監査及び内部監査室による監査は適切に行われている。以上のことから、経営の規律と誠実性の維持がなされていると自己評価する。

【エビデンス集・資料編】

・【資料 3-1-①-1】・【資料 3-1-①-2】・【資料 3-1-①-3】・【資料 3-1-①-4】・【資料 3-1-①-5】・【資料 3-1-①-6】 学校法人松蔭学園 文書取扱規程

### 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

学校法人松蔭学園は、吉田松陰の実学精神に基づく「知行合一」を校是とし、「ホスピタリティ」を教育理念としている。「知行合一」とは、学んで得た知識を行動にいかし、行動することでさらにその知識を体得していくことあり、この建学の精神は、「知る」と「行う」ことが常に表裏一体となった生きた学問を意味し、心の教育を通して人間形成をはかることを目的とする。」ことを掲げている。また、理事会においても「法人の基本理念」として定めている。こうした使命・目的を継続的に実現するために、本学では評議員会に諮問の上、年度活動方針、年度予算を定め、活動している。

以上のことから、使命・目的の実現への継続的努力がされていると自己評価する。

#### 【エビデンス集・資料編】

・【資料 3-1-②-2】 学校法人松蔭学園 組織規程

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

学校法人松蔭学園の寄附行為や学則、諸規程は学校教育法、私立学校法、大学設置基準、学校法人会計基準等を遵守し作成されている。専任教員数や校地・校舎などについても設置基準に則り適格に運営されている。また、「学校法人松蔭学園 財務情報公開に関する規程」「コンプライアンス方針(行動規範)」など各種規程を定めて法令遵守に努めている。「学校法人松蔭学園 公益(情報)通報者保護に関する規程」個人情報保護に関する教育研修やハラスメント防止ガイドラインに関する諸規定も定めて教職員のコンプライアンスとリスクマネジメントや内部統制に係る意識の醸成と浸透を図っている。

以上のことから、学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関する法令の遵守がされていると自己評価する。

#### 【エビデンス集・資料編】

・【資料 3-1-③-1】・【資料 3-1-③-2】・【資料 3-1-③-4】

### 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

「学校法人松蔭学園 コンプライアンス方針(行動規範)」に定める「行動規範」の中で環境保全、人権と安全への配慮について検討した。「行動規範」は、建学の精神や法

人の基本理念、中期改革・改善計画方針などとともにまとめて教職員に研修を予定している。

環境への配慮については、「学校法人松蔭学園 ハラスメント防止ガイドライン」「学校法人松蔭学園 施設利用規程」を整備し、光熱水費の減量対策及び環境保全に努めている。人権への配慮については、設置学校毎にセクシュアル・ハラスメント防止に関する規則等で防止委員会の設置および調査、公益通報制度の設置、個人情報保護に係る各種規程等の設置などを行っている。安全への配慮については、「防災管理規程」を整備するとともに、耐震工事の実施、防災備蓄品の確保、震災時の什器備品の転倒・落下防止対策、防災・防犯訓練の実施などを行っている。

以上のことから、環境保全、人権、安全への配慮がされていると自己評価する。

#### 【エビデンス集・資料編】

- ・【資料 3-1-④-3】 ・【資料 3-1-④-4】 ・【資料 3-1-④-5】 ・【資料 3-1-④-6】
- ・【資料 3-1-④-7】 ・【資料 3-1-④-8】 ・【資料 3-1-④-9】

### 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

教育情報の公開については、学校教育法施行規則第 172 条の 2 項で定められた内容を法人及び大学のホームページにおいて公開している。

財務情報の公開については、①私立学校法第 47 条に基づく書類の備付・閲覧、及び②予算、決算情報のホームページへの掲載を行っている。①については、「財務情報の公開に関する規程」を定め、毎年度の決算終了後、財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書、監査報告書を総務部総務課に備え置き、閲覧に供している。②については、法人のトップページ及び大学のトップページに「情報公開」という区分を設け、教育情報とともに公開している。

以上のことから、適切に教育情報・財務情報が公表されていると自己評価する。

#### 【エビデンス集・資料編】

- ・【資料 3-1-⑤-1】 ・【資料 3-1-⑤-2】 ・【資料 3-1-⑤-3】 ・【資料 3-1-⑤-4】

### (3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

平成 25 年度は、少子化及び大学全入時代にあつて、安定した学生生徒数を確保する施策として、教育の活性化、質的向上に努めるとともに、大学においては、3 学科を増設し、3 学部 8 学科とし、また、学芸員資格講座の認可を取得し、学生ニーズの多様化に応える環境を整えた。更に、社会的ニーズが高く、受験生の志望意欲も高いと思われる看護分野の新学部（仮称・看護学部）開設のための準備を鋭意進めている。

## 3-2 理事会の機能

### ≪3-2 の視点≫

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

(1) 3-2の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学校法人松蔭学園は、私立学校法に基づき、寄附行為においても明確に「理事会」を本学園の最高意思決定機関と位置づけている。理事会の定員は、5名以上7名以内とされ設置校の長並びに学識経験者等で構成されている。「理事会」は、法人の予算、決算、寄附行為等の重要規定の改廃、設置している学校の学部、学科の構成等をはじめ重要事項について審議決定を行っている。平成26年度は8回（4月、5月、6月・2回、11月、1月、3月・2回）開催し、法人の予算、決算、寄附行為などの重要規程類の改廃、設置している学校（幼稚園、中学・高等学校、大学、大学院）の構成等をはじめ、重要事項について審議・決定を行っている。理事会の開催は、理事全員が学校法人運営に責任を持って参画し機動的に意思決定できるよう定例開催の他に、必要に応じ臨時理事会等を適宜開催している。

学園経営を含む重要事項については、理事会に付議して審議・決定している。それ以外の意思決定事項については、稟議規程及びその他の規程に基づき、それぞれ決裁のうえ運営されている。実施された重要項目は理事会で報告することとしている。

【エビデンス集・資料編】

・【資料 3-2-①-1】 ・【資料 3-2-①-2】 ・【資料 3-2-①-3】 ・【資料 3-2-①-4】 ・  
【資料 3-2-①-5】 ・【資料 3-2-①-6】

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

環境変化に機動的対応するためには、迅速かつ的確な意思決定が求められる。一方、コンプライアンスやガバナンスの観点からは、理事会をはじめとする意思決定機関への適切な付議や稟議制度などの内部管理体制の充実が必要となる。本学園においては、双方のバランスの取れた運営を行っているところであるが、今後とも理事会における重要事項の意思決定とそれに基づく機能的な業務執行体制の充実に努めていく。

**3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ**

《3-3の視点》

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

(1) 3-3の自己判定

基準項目 3-3 を満たしている。

**(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

**3-3-①大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性**

教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

本学の教育研究にかかわる学内意思決定機関の組織は、評議会、教授会、学部会議、各種委員会である。

**① 評議会**

評議会は、「松蔭大学 評議会規則」に基づき、「学長の指示により、本学の教育・研究全般に関する重要事項」をはじめとする以下の 7 つの事項を審議している。

1. 本学の教育・研究全般に関する重要事項
2. 入学者選考の基本方針に関する事項
3. 学生の厚生補導及びその身分に関する重要事項
4. 学内諸機関相互間の連絡調整に関する事項
5. 理事会より諮問された事項
6. 個人情報保護に関する事項
7. その他本学全般の学事に関する重要事項

評議会は、原則として毎月 1 回、教授会開催前に、教授会審議事項を中心にした議題で開催されている。各学部の学部長、学科主任、大学院研究科長がその構成員であるため、全学的な重要事項は、すべてこの機関において審議される。

**② 教授会**

教授会は、「松蔭大学 教授会規則」に基づき、「学長、副学長及び教授」で組織されている。原則として毎月 1 回、定例開催され、「教育課程の編成に関する事項」をはじめ、以下の 7 つの事項を審議している。

1. 教育課程の編成に関する事項
2. 学生の入学、退学、休学、転学、卒業の認定に関する事項
3. 学生の授業及び試験に関する事項
4. 学生の厚生補導に関する事項
5. 学生の賞罰に関する事項
6. 教育職員の資格審査に関する事項
7. その他学長が諮問する事項

本学の教授会は、学長が招集し、その議長となるという構成のため、学部ごとの開催ではなく、3学合同で開催されている。

**③ 学部会議**

学部会議は、教授会終了後の同日に開催され、特任教授を除いた全教員(教授・准教授・専任講師)が参加している。この会議は、3学合同の教授会での審議内容を各学部

におろし、学部長が主宰し、全学的決定事項を徹底するとともに、更なる検討を加えるためのものである。また、学部独自の検討課題についてもそれぞれの所属教員が教育と研究を課題として議論検討を重ね成果をあげている。

④ 学科会議

学科会議は、学科において検討すべき教育方針、教育内容、カリキュラムの検討、学生確保の手段・方法などを検討すべく学科主任が招集して不定期に開催される。学科会議の結果は、学科主任から学部長に報告される。

⑤ 各種委員会

本学に設置される各種委員会は2-1-②で記述したとおりであるが、それらは定期的に、また緊急の問題があるときには臨時に適宜に開催される。各委員会には各学部から選出された教員が委員として所属し、委員会ごとに分掌された業務にしたがい、政策策定について審議を行っている。

学長の権限に属する教育研究に関わる事項は評議会に諮り、その結果に基づき教授会で審議決定される。したがって本学の教育研究に関わる意思決定機関は、主として教授会である。教授会は、学長の統括の下で機能している。

委員会とその担当領域

区分	検討機関名	担 当 領 域	内 容
1	評議会	大学全般の学事の重要事項の審議	① 本学の教育・研究全般に関する重要事項 ② 入学者選考の基本方針に関する事項 ③ 学生の厚生補導及びその身分に関する重要事項 ④ 学内諸機関相互間の連絡調整に関する事項 ⑤ 理事会より諮問された事項 ⑥ 個人情報保護に関する事項 ⑦ その他本学全般の学事に関する重要事項
2	自己点検・評価委員会	自己点検・評価の実施	① 自己点検・評価の実施計画の策定 ② 自己点検・評価の項目の設定 ③ 自己点検・評価の実施 ④ 自己点検・評価の結果に基づく活用方法

			<p>の策定並びに改善措置の提言</p> <p>⑤ 自己点検・評価結果の理事会への報告</p> <p>⑥ 第三者評価に関する事項</p>
3	FD・SD 委員会	<p>教員及び事務職員の教育研究活動の向上・能力開発の恒常的検討を行い、その質的充実を図る</p>	<p>① 教育研究活動改善の方策に関する事項</p> <p>② 初任者及び現任者の研修計画の立案・実施に関する事項</p> <p>③ 学生による授業評価の実施、結果分析及びフィードバックに関する事項</p> <p>④ FD・SDに関する職員への各種コンサルティングに関する事項</p>
			<p>⑤ その他 FD・SDに関する事項</p>
4	教務委員会	<p>教務に関する重要事項の審議</p>	<p>① 教育課程の編成及び教育方法に関する事項</p> <p>② 授業及び試験に関する事項</p> <p>③ 単位認定に関する事項</p> <p>④ 学生の身分に関する事項</p> <p>⑤ キャンパスの利用に関する事項</p> <p>⑥ 編入学に関する事項</p> <p>⑦ 単位互換に関する事項</p> <p>⑧ その他教務に関する重要事項</p>
5	学生委員会	<p>学生に関する重要事項の審議</p>	<p>① 学生の厚生福利に関する事項</p> <p>② 学生の生活相談に関する事項</p> <p>③ 学生の奨学金に関する事項</p> <p>④ 授業料の延納及び分納に関する事項</p> <p>⑤ 学生の課外教育に関する事項</p> <p>⑥ 新入生セミナーに関する事項</p> <p>⑦ 学生の表彰及び懲戒に関する事項</p> <p>⑧ その他学生の厚生補導に関する重要事項</p>
6	学生相談室	<p>学生の修学その他日常生活に関する諸問題についての相談業務を行い、学生の健全な修学を助長する</p>	<p>① 学生相談に関する調査研究</p> <p>② 学生の修学指導</p> <p>③ 学生のカウンセリング</p> <p>④ 学生の生活相談</p> <p>⑤ その他学生相談に関し必要な事項</p>
7	入学試験委員会	<p>入学者の選考に関する重要事項の審議</p>	<p>① 試験問題の作成及び採点に関する事項</p> <p>② 入学試験の実施に関する事項</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>③ 入学試験による合格候補者の決定に関する事項</li> <li>④ その他入学選考に関する必要な事項</li> </ul>
8	アドミッションオフィス	A0入試を実施するための必要な業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>① A0入試による学生募集に係る計画の策定、調査及び実施に関する事項</li> <li>② A0入試要項の作成に関する事項</li> <li>③ A0入試の選考方法に関する事項</li> <li>④ A0入試の実施に関する事項</li> <li>⑤ A0入試における合格候補者の決定に関する事項</li> <li>⑥ その他A0入試に関する必要な事項</li> </ul>
9	学生募集委員会	学生募集に関する重要事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学生募集活動の基本方針に関する事項</li> <li>② 入試説明会に関する事項</li> <li>③ 高校訪問等に関する事項</li> <li>④ その他学生募集に関する事項</li> </ul>
10	就職・キャリア支援委員会	学生の就職・キャリア支援形成に関する重要事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学生の就職対策及びキャリア支援の基本方針に関する事項</li> <li>② 学生のキャリアアップに関する事項</li> <li>③ 就職動向の調査及び企業等の求人情報収集に関する事項</li> <li>④ 就職講座、就職セミナー等就職支援に必要な研修の企画実施に関する事項</li> <li>⑤ 学内合同企業説明会に関する事項</li> <li>⑥ 企業訪問に関する事項</li> <li>⑦ インターンシップに関する事項</li> <li>⑧ その他学生の就職・キャリア支援に関する重要事項</li> </ul>
11	広報委員会	広報に関する重要事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 広報活動に関する事項</li> <li>② 学報（同窓会会報を含む）等の発行に関する事項</li> <li>③ その他広報に関する事項</li> </ul>
12	企画調査室	大学運営並びに教育研究組織に係る企画調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 大学運営に係る企画調査</li> <li>② 教育研究組織に係る企画調査 教育研究</li> </ul>



		及び情報収集	<p>組織の整備拡充並びに情報収集</p> <p>③ 海外研修に係る運営並びに企画調査</p> <p>④ 生涯学習に係る企画調査</p> <p>⑤ 産学連携に関する業務</p> <p>⑥ その他企画調査に関し必要な業務</p>
13	情報管理室	大学運営並びに教育研究組織に関する情報メディアの管理運営	<p>① 大学運営に関わる情報メディアの管理運営</p> <p>② 教育研究組織に関わる情報メディアの管理運営</p> <p>③ 教育研究組織の情報メディアの整備拡充</p> <p>④ 情報機器の利用者に対する技術指導</p> <p>⑤ 図書館検索システム、LL 機器及び AV 機器等の利用者に対する技術指導及び整備運用</p> <p>⑥ その他情報メディアの管理運営に関し必要な業務</p>
14	単位互換委員会	単位互換に関する重要事項の審議	<p>① 履修できる授業科目の範囲及び認定される単位数等の事項</p> <p>② 対象となる学生に関する事項</p> <p>③ 単位の認定及び学習の評価の方法に関する事項</p> <p>④ その他単位互換の実施に関する必要な事項</p>
15	国際交流委員会	国際交流に関する重要事項の審議	<p>① 外国の大学及び教育・研究機関との交流提携の推進に関する事項</p> <p>② 外国人招聘教員、外国人研究員等の受け入れに関する事項</p> <p>③ 外国人留学生及び帰国子女の受け入れに関する事項</p> <p>④ 学生の海外留学及び海外研修に関する事項</p> <p>⑤ その他国際交流の推進に関する重要事項</p>
16	生涯学習委員会	生涯学習に関する重要事項の審議	<p>① 生涯学習の企画、運営に関する事項</p> <p>② 公開講座に関する事項</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>③ 資格取得支援講座に関する事項</li> <li>④ 資格取得に関する事項</li> <li>⑤ その他生涯学習に関する重要事項</li> </ul>
17	教職課程委員会	教職課程に関する重要事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 教職課程の編成及び教育方法に関する事項</li> <li>② 教職に係る単位認定に関する事項</li> <li>③ 学習指導に関する事項</li> <li>④ 教育実習に関する事項</li> <li>⑤ 介護等の体験に関する事項</li> <li>⑥ その他教職課程に関する重要事項</li> </ul>
18	学芸員養成課程委員会	学芸員養成課程に関する重要事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学芸員養成課程の編成及び教育方法に関する事項</li> <li>② 学芸員養成課程に係る単位認定に関する事項</li> <li>③ 学習指導に関する事項</li> <li>④ 博物館実習に関する事項</li> <li>⑤ その他学芸員養成課程に関する重要事項</li> </ul>
19	編入学生委員会	第3年次編入学生に関する重要事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 編入学生の募集に関する事項</li> <li>② 編入学生の履修指導に関する事項</li> <li>③ 編入学生の学習研究に関する事項</li> <li>④ その他編入学生に関する必要な事項</li> </ul>
20	留学生センター	外国からの留学生に関する必要な業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 留学生の募集活動に関する業務</li> <li>② 留学生の学習支援に関する業務</li> <li>③ 留学生の生活指導に関する業務</li> <li>④ 留学生の就職、進学に関する業務</li> <li>⑤ その他留学生に係る計画、立案、実施等の業務</li> </ul>
21	シニアセンター	シニア学生に関する必要な業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>① シニア学生の募集活動に関する業務</li> <li>② シニア学生の学習支援に関する業務</li> <li>③ シニア学生の生活指導に関する業務</li> <li>④ その他シニア学生に係る計画、立案、実施等の業務</li> </ul>
22	図書委員会	図書館の組織及び運営に関する事項の審議	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 附属図書館の管理運営に関する事項</li> <li>② 購入する図書類の選定に関する事項</li> <li>③ その他附属図書館に関する重要事項</li> </ul>

23	学部等設置 委員会	学部等(大学院を含む) の設置に関する重要事 項の審議	① 設置に係る調査研究に関する事項 ② 設置に係る教育課程の編成に関する事項 ③ 設置に係る教育職員候補者の資格審査に 関する事項 ④ 設置に係る認可申請書の作成に関する事 項 ⑤ その他設置に必要な業務
24	附属文化教育 研究所	本学における文化教育 の推進に必要な業務	① 経営文化、異文化、観光文化、情報文化 及び吉田松陰教育に関する学術研究 ② 研究紀要、研究年報等の編集刊行に関す る業務 ③ 出版に関する業務 ④ 研究会、講演会、講習会の企画実施に関 する事項 ⑤ 情報の提供並びにコンピュータシステム の管理運営に関する業務 ⑥ その他文化教育に関し必要な業務

松蔭大学 運営組織図

(別添の松蔭大学 運営組織図を参照。)

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

学長の権限に属する教育研究に関わる事項は評議会に諮り、その結果に基づき教授会で審議し、学長により決定される。したがって本学の教育研究に関わる意思決定機関は、主として教授会である。教授会は、学長の統括の下で機能している。さらに各種委員会

における審議内容は、最終的に教授会で審議・決定され、学内の意思決定を行っている。

学長の役割は、「職員組織規則」第4条に「学長は公務を掌り、所属職員を統轄する」と明確に規定している。現在、学長は理事長をも兼務しており、理事会を主宰し、学園経営の責任者であるとともに大学運営を掌っている。大学の運営方針は学長主宰の評議会でなされ、理事会審議・決定事項は評議会で報告される。また、学長は理事会より諮問された事項を大学評議会で審議し、理事会においてその審議結果を報告する。

大学の意思決定後は、学長より教学関係は3学部長、研究科長に、管理運営は事務局長に適切に指示がなされ、具体的業務執行が行なわれている。

### (3) 3-3 の改善・向上方策 (将来計画)

平成24(2012)年度には学長のリーダーシップの下、「中・長期戦略会議」の検討結果をまとめ、学内に公表すると共に、平成26(2014)年度よりの実施に向けての工程表を策定する。

意思決定機関そのものは、現状の制度で多くの問題はない。問題はそれが有機的、効果的に機能しているか否かである。この改善策として以下の検討・整備が必要である。

- ① 学長を中心として本学の今後の基本的戦略について評議会を中心にさらに検討し、戦略と戦術を策定する。
- ② 専任教員数に比して、委員会数25は多すぎると判断される。委員会の活動を点検、評価し、整理統合する予定である。
- ③ 各種委員会活動については毎年目標を設定し、評価してPDCAサイクルによるチェックを行っている。さらに効果的な委員会活動が行えるように進捗状況を確認しつつ検討する必要がある。
- ④ 平成25(2013)年4月に設置した教育開発センターによって、大学の新たな教育開発について検討を行い、大学の建学の精神に照らし、各学部学科の教育研究活動や、社会のニーズとの検証を行い、センターのトップである理事長(学長)を中心に将来展望を策定すべく検討が重ねられている。

## 3-4 コミュニケーションとガバナンス

### 《3-4 の視点》

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

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

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

#### (1) 3-4 の自己判定

基準項目3-4を満たしている。

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

寄附行為第 15 条の定めに基づき学校法人の業務を決定する理事会には、本学では大学学長が理事長を兼務しており理事として出席し、学則の改正や教員人事等を上申し審議の上決定している。また、大学の活動状況を適宜理事会に大学学長から報告している。

先述したように、本学の最高意思決定機関は理事会であり、理事長・学長が出席し、各部門の案件が審議・決定されるとともに各部門の状況が報告されるため、各部門間のコミュニケーションは円滑に図られている。また、大学の特色を高め、魅力度を増すための新たな改革施策を検討するための「大学教育開発センター」を平成 25 年度から理事長の諮問機関として開設し、大学・大学院の改善・充実を検討するためのプロジェクトのための下部機関として設置された。所属職員として学長、副学長、学長補佐、専任教員、職員（教学事務担当者及び管理部門担当者など）が入ることで、教学部門、事務部門、管理部門から幅広い意見を聴取し、施策に反映している。

教授会は、学長の下で運営されているが、大学「事務局長及び管理部門職員も列席するため、教員と職員間の情報共有が円滑に図られている。さらに教授会の後に「学部会議」と呼称している各学部別連絡会議が開催され、理事会等で決定された規程の説明や学部運営に関する連絡事項等が教員の間で共有化される。大学事務部においては、「大学事務部管理職定例会議」が週 1 回開催され、学長、副学長も出席することで、事務面、管理面についての教学・事務横断的な事項の調整や情報交換を行っている。

また、教員と職員、教学部門と管理部門が一体となって活動することで、各部門間のコミュニケーションの円滑化と意思決定や活動の質の向上に寄与している。

【エビデンス集・資料編】

・【資料 3-4-①-1】・【資料 3-4-①-2】・【資料 3-4-①-3】

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

理事会は本学における最高意思決定機関であり、寄附行為に定めた重要事項を審議・決定する。理事会に付議する案件については、評議員会において事前に審議している。この点においても相互チェックが働いていると自己評価する。

寄附行為第 7 条において監事の選任及び職務について規定しており、監事は、各年度の決算について監査し、監査報告書を理事会並びに評議員会に報告するとともに、理事会と評議員会に出席し適宜意見を述べている。

評議員会は、寄附行為第 18 条に定められた諮問事項について審議している。評議員会は年 8 回（4 月、5 月、6 月・2 回、11 月、1 月、3 月・2 回）、定例評議員会を含めて開催されたが、必要に応じて臨時評議員会を開催している。

日常業務における相互チェックの仕組みとしては、稟議制度による業務監査があげられる。稟議制度は「稟議規程」に基づくものである。事前の相互チェック・ガバナンスの仕組みとして有効に機能していると自己評価する。稟議書の決裁者は「稟議規程」においてチェックした後、その結果を理事会において報告することとしており、事後のチェック体制も整備され、ガバナンスが適切に機能している。

【エビデンス集・資料編】

- ・【資料 3-4-②-1】 ・【資料 3-4-②-2】 ・【資料 3-4-②-3】 ・【資料 3-4-②-4】
- ・【資料 3-4-②-5】 ・【資料 3-4-②-6】 ・【資料 3-4-②-7】

**3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営**

理事長は、議長として理事会を運営するとともに、中期改革・改善計画や改組転換計画等の重要案件の起案や種々の方針の策定に参画し適切なリーダーシップを発揮している。理事長は「建学の精神」、「知行合一」、「教育理念」、「ホスピタリティ」、「法人の基本理念」、「中期改革計画方針」、「行動規範」等を全教職員に周知徹底させるとともに、各年度の全体目標・活動方針を明示している。各部門はこれを受けて年度の活動方針、目標を作成する。各部門では部長と課長、課長と各職員、学長、副学長、学部長と各教員がそれぞれ意見の交換とすり合わせを行った上で年度の目標を設定し活動している。設定した目標については期中に進捗確認を行い、年度の目標設定における所属長との打ち合わせ、各種の委員会やプロジェクトチームにおける上申、意見交換、稟議書起案を通じた提案、などがあり、本学においてはリーダーシップとボトムアップのバランスの取れた運営が行われている。

【エビデンス集・資料編】

- ・【資料 3-4-③-2】

**(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）**

法人と大学、教学面と事務面、各部門、管理職と職員、間のコミュニケーションは良好に行われており、ガバナンス体制も整備されている。今後は監事との連携態勢を整備していくとともに、教職員が一体となって施策を検討していきたい。

**3-5 業務執行体制の機能性**

《3-5 の視点》

- 3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編成及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保
- 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

### 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

#### (1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

#### (2) 3-5 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

###### <権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編成・職員配置>

権限の問題は、業務の遂行に関する権限と経営管理に関する権限に区分できる。業務の遂行権限は、職員が自らその仕事をオフィシャルに行う権限であり、仕事上の横のリレーションの調整という問題は生ずるが、職務自体の内容が明確であれば責任・権限も明確になる。本学の場合、全職員が複数の課の業務を兼務しており、各自が関連して担当する職務内容・責任・権限はシェアされている。

権限問題の中心は管理運営に関する権限であるが、これは上長との縦の指示責任系統であり、各職位レベルの管理者が自ら決定し担当職員に命じて業務を遂行できる範囲を意味している。本学の場合、専任職員21名（正職員19名、嘱託2名）、パート職員6名（アルバイトを含む）で構成された組織において、事務局長、部長職、次長職を教員が兼務し、課長職に在る者が10名、課員9名という構成から、管理範囲は広いとはいえないが、課長職に任される範囲は、まだ狭く、これからの研修・努力によって管理権限も広げていくことが可能と思われる。

(1) 平成 21 年度認証評価・指摘事項(参考意見):「組織図改正に係る規程整備」および「職員の採用・昇任などについて規程の作成」については、現在、検討を進めている。

(2) 「事務職員の多くは複数の部局の担当を兼務し、教員が主要ポストを兼務する形で事務組織の全体に関わっている」状況は変わらず、したがって「教学組織と事務組織との明確な役割分担の確立」や「職員をアドミニストレーターとして大学運営に生かす方策」についても改善していきたい。

(3) 本学の事務組織は、必要最小限の職員をフル回転して対応する組織編成になっており、近年における「組織規模の急速な拡大」や「大学事務専門職化の要請」に対して、事務組織の整備が遅れてきたことは否めず、専門的な業務に対応する体制は十分なものにはなっていないが、職員の業務の研修、努力により進歩している。入学者数が減少する中で職員を補充することは容易ではなく、また学部・学科の増設に伴う事務作業に忙殺される中で、改善方策を講じる時間葉あまりないが、事務の効率化、職員のアドミニストレーターとしての研修を進め、学外研修に参加するよう図っている。

(4) 一気に多くの職員を補充し、一気に教学組織との機能分離を推し進めることは難

しい状況ではあるが、平成 21 年度認証評価機構・指摘事項の趣旨に即して諸規程を整備し、専任職員を補充・育成して、徐々に合理的機能の執行体制を確立していけるよう、今年度設置した「教育開発センター」と協力して業務の改革を進めて行く。

### 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

業務執行の管理体制としては、稟議制度による意思決定がある。松蔭学園稟規程に則り、発案者、所管部課の長の了承を得て関連部署に稟議書を回付し、学長の決裁を得て執行する体制になっている。

### 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

職員の資質・能力の向上のための取り組みとして、本学は、職員のスキルアップに際しては、本学での経験を踏まえて OJT で職員の養成を図ってきたのが実情であり、平成14（2002）年から学内の事務職員に対し、人事教育の経験を持つ教員が年1回、職員の資質向上を図るための研修会を実施してきた程度である。

しかし、本学内だけの経験で対応できるものは限られているため、学外の研修会に参加して、他大学を参考にするとともに、また、本学の経験を他大学に情報提供することにより、日常的な業務の合理化・能率化を図るようにしている。

学生総合センターでは「神奈川県学生生活連絡協議会」（事務事項処理連絡会、研修会）、日本私立大学協会実施「就職部課長研修会」などに参加し、教務部では「神奈川県内大学教務連絡協議会」（7月事務事項処理連絡会、11月研修会）に参加して、学内外で生起する問題への対応ノウハウの獲得に努めてきた。総務部では、文部科学省主催の「大学設置等に関する事務担当者説明会」「学校法人の運営等に関する協議会」、日本私学振興・共済事業団主催の「私立大学等経常費補助金事務担当者研修会」などに参加してきた。

また、平成20（2008）年度からは学内にFD・SD委員会を立ち上げて、職員の研修による資質向上について、具体的検討を始めている。

## (3) 3-5 の改善・向上方策(将来計画)

### <具体的改革案>

#### ① 諸規程の整備

指摘事項の「大学運営組織図に関する規程」「職員の採用・昇任に関する規程」をはじめ、他大学の事例をモデルに必要な諸規程を速やかに整備する予定である。

#### ② 教学組織と事務組織の機能的・人格的分離、事務組織の合理的編成

指摘事項の「職員をアドミニストレーターとして大学運営に生かす方策」や「教員組織と教学事務組織との明確な役割分担の確立」については、以下の方向で組織の改革を段階的に図っていく。



1. 平成 27 (2015) 年度より、現状では教員のみが兼担している「次長」を、事務職員からも選任する洋にしたい。
2. 現状では教員が兼担している事務局長・センター長・部長・室長のうちの一部を、事務職員から選任することを検討する。
3. 複数部門に多元化している職員の職責を一元化する方向で集約し、事務機能の専門職化の要請に対応していく。
4. 職員補充(派遣・パートを含む)に努め、部長・次長・課長・課員の職位に即して、職員配置をピラミッド型に配置・編成することで指示系統を明確化する。
5. 人材不足に鑑み、また人件費節約の観点から、事務のコンピュータ化と併せて組織(管理職位)の整理統合を検討する。

### ③SDの推進

職員の専門職としての技能の強化・向上のための研修、外部機関の有効的活用を図る。

## 3-6 財務基盤と収支

### 《3-6 の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

#### (1) 3-6 の自己判定

基準項目 3-6 を満たしている。

#### (2) 3-6 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

適切な財務運営を確立するためには、学生生徒数を確保し、学納金等の安定収入を図ることが必要である。ここ数年学生数の減少により収入が減少し、支出面では人件費、教育研究経費が各年度同程度の支出となっている。それら経費を帰属収入で補え切れていないことから帰属収支差額のマイナス要因となっている。平成 25 年度は 学生数減少に歯止めがかかり、運用収入等の増収もあって改善している。

中長期の計画遂行するにあたっては、学生生徒の安定的確保が優先課題であることから、学生数の確保施策として学科増設、資格取得のための講座、施設設置を計画実施してきた。また、社会的ニーズが高く、受験生の志望意欲も高い看護分野の新学部を申請しており、志望学生の選択肢拡大に繋げることにより、学生数の増加を図り「学生生徒納付金」「補助金」の増収に努めている

一方支出面では、人件費伸び率を 3%以内に抑え、教育研究経費、管理経費共に見直し等を行いながら、必要不可欠な支出に止めるとともに効果的な支出を行い経費削減に

努めていく。

中期計画は、新設学部を除く既設学部等の学生増加数は微増としているため「学納金」収入を含めた収入面は大幅な収入増は計上していない。支出面では、平成26年度から平成27年度に亘り、新学部開設に伴う施設設備の整備及び教員採用による人件費の増加等もあり、また、消費税再引上げの支出増加等を見込んでいることから、帰属収支差額はマイナスとなる。

平成28年度以降は、新設学部の学生増加が、収入面に寄与してくることから、収支均衡が取れた帰属収支差額状況となる。資金面では、第2号基本金を十分確保していること、有価証券、流動資産（預貯金等）も余裕を持って備えていることから資金繰りには問題ない状況であり、中長期計画に基づく適切な財務運営が確立されている。

#### 【エビデンス集・資料編】

・【資料3-6-①-1】・【資料3-6-①-2】

### 3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

本学は、高校・中学・幼稚園を併設する学校法人であり、堅実な経営努力により無借金経営を貫き、全ての校地・校舎施設を自己保有している。平成25年（2013）度の本学の流動資産比率は13.1%であり、固定資産構成比率は86.9%との値となっており流動性は確保されている。また、固定比率は88.3%であり、固定長期適合率は88.0%と財務基盤の安定性が確保できている。

帰属収支差額は、過去5年間の収支は学生生徒数の減少により「学納金」関連や「補助金」収入が減少し、支出面では、平成23年度まで毎年400百万円を第2号基本金に積立繰入していることや設備の先行投資支出を行ってきたことによりマイナスの状態が続く結果となった。

この状態を改善するために、学生確保のための施策として、平成24年度に2学科増設し、平成25年度には3学科増設し現在3学部8学科としている。また、学芸員資格講座の認可を得、更に指定保育士養成施設の設置を計画するとともに、社会的ニーズが高く、受験生の志望意欲も高い看護分野の新学部開設を申請している。新学部開設により他学部への志望の波及的効果も望め、学生のニーズに応えられる教育環境を構築し学生数増加に努め安定した収入増加に努めている。また、経済環境が好転していることにより資産運用収入等の増収も予測できることから、外部資金増加にも注力している。支出面においては、人件費、教育研究経費、管理経費は毎年同程度の支出で推移している。それらを改善するためには、人件費の伸び率を抑える施策として、適正な人員配置、人員構成の見直し、外部要員の活用を行っていく。教育研究経費は、教育環境を充実させるためには必要不可欠な費用であるが、不要不急の経費見直し、適正価格の検証等を行っていき、管理経費共々常に経費意識を持って改善していく。収入面の増加策と支出面

の抑制策等を実践して行くことにより、収支バランスの取れた財務基盤を確立していく。

【エビデンス集・資料編】

- ・ 【資料 3-6-②-1】 ・ 【資料 3-6-②-2】 ・ 【資料 3-6-②-3】 ・ 【資料 3-6-②-4】
- ・ 【資料 3-6-②-5】 ・ 【資料 3-6-②-6】 ・ 【資料 3-6-②-7】 ・ 【資料 3-6-②-8】

(3) 3-6 の改善・向上方策（将来計画）

資金面においては、有価証券、流動資産（預貯金）は余裕を持って備えており、第2号基本金は計画に基づく資金を十分確保していることから資金繰りには問題ない状況である。一方、帰属収支差額を改善していくためには、帰属収入の過半を占める「学納金」収入の増加を図ることが喫緊の課題である。その収入により消費支出の主要項目である人件費、教育研究経費、管理経費を補うバランスの取れた財務基盤を確立するために安定した学生数の確保を最優先していく。

3-7 会計

《3-7 の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7 の自己判定

基準項目 3-7 を満たしている。

(2) 3-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-7-① 会計処理の適正な実施

本学園での会計処理は、学校法人会計基準及び本法人「経理規定」に則り適切な処理が行われている。会計処理上の疑問点や判断が難しいものについては、文部科学省、日本私立学校振興・共済事業団、公認会計士、顧問税理士等に随時質問相談し、指導を受けながら適性に処理している。

その結果、計算書類については、監事により学校法人の業務及び財産の状況について適正であるとの監査報告を得、独立監査人により文部科学省の定めた学校法人会計基準に基づく監査を受け適正であるとの監査報告を受けている。

【エビデンス集・資料編】

- ・ 【資料 3-7-①-1】 ・ 【資料 3-7-①-2】 ・ 【資料 3-7-①-3】

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

公認会計士の監査については、委嘱している公認会計士2名により、年間10日強に亘り実施されている。日常の会計事務処理、財産目録及び計算書類（資金計算書、消費収支計算書、貸借対照表ならびに附属明細表）の整合性についての監査が実施され、決算終了後に公認会計士から、「独立監査人の監査報告書」が当法人に提出されている。適正に会計処理がなされている旨の報告を毎年受けている。

監事による内部監査については、2名の監事が理事会、評議員会に毎回出席して業務状況の報告を受け、処理方針等を確認している。また、会計帳簿書類の閲覧、調査、関係書類の聴取、質疑等を行い、業務執行状況や財産の状況を監査している。監事は、必要に応じ公認会計士による会計監査時の同席や定期的に相互の意見交換も行っている。毎年度、監査の結果については、監事から理事会・評議員会に監査報告が行われ、業務・財産の状況について正確、適正に処理されている旨の「監査報告書」がされている。

以上のことから、会計監査の体制整備と厳正な実施がされていると自己評価する。

#### 【エビデンス集・資料編】

- ・【資料3-7-②-1】

#### (3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）

会計処理については、学校法人会計基準及び本法人「経理規定」に基づき、適正に処理、実行されている。公認会計士による会計監査と監事による監査も適正に行われている。今後、学校法人会計基準の改正、消費税の再引上げ等諸法令の改正動向を注視し公認会計士並びに監事との連携を図りながら継続して適切な会計処理を行っていく。

#### [基準3の自己評価]

本学園では、理事会を最高意思決定機関、評議員会を諮問機関とし、委任を受け業務執行を委任された各機関が十分に機能し、経営の規律と誠実性が保たれていると自己評価する。業務運営に関しては、理事会で決定された方針に従い、理事長、学長、担当理事がそれぞれ業務を統括している。財務に関する諸比率は、他大学平均と比べて概ね良好な数値となっている。また、「中期改革計画方針」（2015年度～2017年度）を策定するとともに、中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立に向けた活動を着実にやっているとして自己評価する。会計処理や会計監査の体制についても、必要な規程類を整備するとともに定期的な規程類の見直しを行っている。

理事長決裁の稟議案件に関して理事者によるチェックを行うなど、事後チェックの仕組みも整備されている。

## 基準 4 自己点検・評価

### 4-1 自己点検・評価の適切性

#### 《4-1の視点》

- 4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価
- 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性
- 4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

#### (1) 4-1の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

#### (2) 4-1の自己判定の理由（事実の説明および自己評価）

### 4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

#### 2) 自己点検・評価に対する学外者による検証

<大学院>

○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

- ・大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応
  - ・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
- 本項目については、本研究科は該当しない。

<大学（学部）>

大学教育開発センターを中心に、教授会、学部及び学科会議、各種委員会、各事務局の全学体制のもと、役割分担をし、大学の使命・目的に即して自主的・自律的に自己点検・評価が適切に行われている。

【エビデンス・資料編】

- ・【資料 4-1-①-1】・【資料 4-1-①-2】

### 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

教授会、学部及び学科会議、各種委員会、各事務局の会議、さらに必要に応じて招集される各種のワーキンググループになどにより、ほぼ毎週木曜日に定例会議を行い、それぞれの部署が所轄する内容について、大学教育開発センターを中心に、自己点検・評価のための調査・分析を行い、それをもとに適切にまとめる作業を行っている。その内

容については、適切に、評議会、教授会において報告されるとともに、議事録として整理、保存され、関係者が資料として活用できるようにされている。

以上のことから、現状把握のための十分な自己点検・評価を行う学内体制が整備され、それが十分適切に機能している。

【エビデンス・資料編】

・【資料 4-1-②-1】・【資料 4-1-②-2】・【資料 4-1-②-3】・【資料 4-1-②-4】

**4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性**

「自己点検・評価報告書」は隔年に作成されている。作成された報告書は、大学のウェブページ上に掲載され、公開している。これにより、学内だけでなく社会に対しても大学の情報が広く公開されている。

【エビデンス・資料編】

・【資料 4-1-①-1】・【資料 4-1-③-1】

**(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）**

**4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価**

大学教育開発センターを中心に、教授会、学部・学科会議、各種委員会、各事務局及び各部局などの各部署が連携し、全学体制で大学におけるすべての組織とその活動について自律的に自己点検・評価を行う全学的体制を維持し、これを継続していく。また、平成 27 年度より、新たに看護学部看護学科が新設されたことに伴い、大学組織の改編が行われ、そのため大学の諸規則及び規定の移管生を維持するため改正・見直しを行っている。

**4-1-② 自己点検・評価体制の適切性**

大学教育開発センターを中心として、教授会、学部・学科会議、各種委員会、各事務局及び各部局などが連携し、その定例会議、さらにはワーキンググループなどの適切な自己点検・評価活動が行えるように、組織を改編し、常時、全学的体制を維持する必要がある。

**4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性**

「自己点検・評価報告書」を定期的に作成し、また報告書に基づく情報公開を行っているウェブページの管理、運営、さらにはリニューアルを適切に行うための部局としての情報管理室が中心に情報を公開することが必要である。

## 4-2 自己点検評価の誠実性

### 《4-2 の視点》

#### 4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

#### 4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

#### 4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

##### (1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

##### (2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明および自己評価）

#### 4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

大学教育開発センターを中心として、全学体制で役割分担をし、大学におけるすべての活動と組織についての点検・評価を行っている。

##### 【エビデンス集・資料編】

・【資料 4-2-①-1】・【資料 4-2-①-2】

#### 4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

教授会、学部・学科会議、各種委員会、事務局の会議及び各部局会議、さらに必要に応じて招集される各種ワーキンググループになどの部署ごとに、ほぼ毎週～毎月の定例会議を行い、それぞれの部署を所轄する内容について、調査・情報収集・分析を行い、それをもとに議論つめている。その議事内容・活動内容については、必要に応じて、評議会、教授会において報告されるとともに、議事録として整理、保存され、関係者が資料として活用できるようにしている。

以上のことから、現状把握のための十分な調査・データ収集と分析を行う学内組織が整備され、十分に機能している。

##### 【エビデンス集・資料編】

・【資料 4-2-②-1】・【資料 4-2-②-2】・【資料 4-2-②-3】・【資料 4-2-②-4】

#### 4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

作成した「自己点検・評価報告書」を、情報管理室が管理する大学のウェブページに掲載し、公開していることにより、学内共有と社会への公表がなされている。

【エビデンス集・資料編】

・【資料 4-2-③-1】

**(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）**

**4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価**

大学教育開発センターを中心とし、学内各部署が連携し、全学体制で大学におけるすべての活動と組織についての点検・評価を行うことを、これからも常時行っていく。なお、平成 27 年度よりは、看護学部看護学科が新設され、大学組織の改編があることに伴い、各種内部規定の見直しを行っている。これにより、従来より一層整理されて組織立った自己点検・評価のための体制ができつつある。

**4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析**

大学教育開発センターを中心とし、学内各部署が連携し、定期的な会議、ワーキンググループの活動などを通して十分な調査・データの収集が行えるよう組織を整え、年間を通して常時、全額体制で活動を行っていく。

**4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表**

情報を公開しているウェブページの管理、運営、リニューアルを、情報管理室が主体となって行っていく。

**4-3 自己点検・評価の有効性**

《4-3 の視点》

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

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

＜大学院＞

大学院のFD 活動も義務化されたことを受け、「大学は、当該大学の授業内容および方法の改善を図るための組織的な研究および研究を実施する」(大学設置基準第 25 条の 3 )という目標を踏まえて、これまで教員と大学院生とのあいだでフェイス・ツー・フェイスのやりとりの形で行ってきた授業内容や方法の改善を、組織的な活動として進め



ていくことを目標とした。

そのために「学生による授業に関する調査」アンケートの結果を詳細に分析して、分析結果を組織的に共有して授業内容と方法の改善に生かすことを目指す。また大学全体で行う「教育討論会」に大学院も主要メンバーとして参加して、教育の質の向上を目指すための工夫を提案する。

## 1) 自己点検・評価

自己点検・評価を恒常的に行うためのシステムの内容とその活動上の有効性

自己点検・評価の結果を基礎に、将来の充実に向けた改善・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

経営管理研究科は三つの系から構成されていて、担当教員はいずれかの系に所属して授業を行っている。三つの系のうち、その殆どが現在は北沢キャンパスで行われている。森の里・北沢と二つのキャンパスの間には、授業を行う教員たちも授業を受講する大学院生たちも、ともに大きな違いがある。森の里キャンパスの教授陣は経営系の実務家が多く、また大学院生も学部卒業生である。

受講生たちによる各系ごとの授業についての評価は、平均値でみるかぎり、どの系の授業も受講生たちのある程度は満足させている。しかし、サンプル数が少ないことから、サンプルそのものが偏っていることも考えられる。継続して調査を行うことが重要である。三つの系のうちでもっとも評価の低い系が、厚木ステーションで行われている経営系である。しかし全体的にどの系についても、あまり否定的な評価は存在していなかった。

厚木ステーションキャンパスは平成 23 年の大学院生を最後に、院生の受講者がいない状態になっている。しかし社会人大学院生はこれから増えてくる傾向なので、北沢キャンパスで明らかになった課題をしっかりとふまえておくことが必要であろう。

FD 活動を継続することで、課題を明らかにしていくことが不可欠である。そのためには、通常の講義のなかで通時的な変化を追っていくことが効果的である。さらに「教育討論会」などを開催して、そこで提案された授業内容と方法の改善を、教員たちが実践していくことも必要である。

平成 21 年度自己評価報告書・本編（日本高等教育評価機構）の自己点検・評価の結果を有効に活用すべく、平成 25 年 4 月に設置された大学教育開発センターを中心として全学体制で PDCA サイクルの仕組みを確立し、評価機構が定める基準に基づいて各項目の自己点検・評価を実施している。この結果は、平成 25 年度自己点検評価書（日本高等教育評価機構）としてまとめられている。

### 【エビデンス集・資料編】

【資料 4-3-①】【資料 4-3-①】

(3) 4-3 の改善・向上計画 (将来計画)

平成 25 年度自己点検評価書において、基準を満たしていない項目として、基準 2-3 修学及び授業の支援と基準 3-5 業務執行体制の機能性がある。また基準 2-6 教育目標の達成状況の評価とフィードバックでは基準を満たしていない部分が存在する。この 3 項目を含め、今後大学教育開発センターを中心に、理事会、評議会、教授会、学部会、学科会、並びに各種委員会において PDCA サイクルを活用して改善・向上を目指していく必要がある。

【エビデンス集・資料編】

【資料 4-3】・【資料 4-3】

[基準 4 の自己評価]

自己点検・評価及び認証評価の改善につなげる仕組みとして、理事会、評議会、教授会、学部会、学科会、並びに各種委員会が設置され、週 1 回から月 1 回の頻度で会議が開催されている。各会は学長、教授、准教授、講師、助教、職員から構成され、自己点検・評価及び認証評価の改善のために、調査、情報収集、分析を行い、これを基に議論を重ねている。各会の議事内容は議事録として記録され、自己評価・点検を実践できるように整理・保存され、高等教育機関としての質の向上・充実のため進捗を図っている。

IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

(以下は使命・目的に基づく大学独自の基準の例)

基準 A. 社会連携

A-1 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

《A-1 の視点》

A-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

A-1. 国際協力

A-1-1 短期海外研修並びに長期留学

短期海外研修は、2 週間から 8 週間、夏季及び春季の休暇中に実施している。平成 20 年度以降、学生の希望に沿うように、研修先の選択肢を増やし、研修先に赴くのではな

く、1名でも海外研修に参加できるようになった。研修内容は、英語の教職を目指す学生のために **TESL/TEFL, J-Shine**、および観光業を目指している学生のために、観光関係のフィールド・ワークの入ったもの、観光ガイドなどのインターンシップが組み込まれたものなどを用意している。学外で実際に体験しながら英語を強化するプログラムなどもある。さらに、平成 25 年度以降、NPOなどでのボランティア活動も、海外研修の選択肢の中に組み込み実施している。

平成 25 年度までは、短期海外研修の行き先は英語圏であり、従って英語研修のみであったが、26 年度の研修実施に向けて、台湾の協定校・開南大学での短期中国語研修を検討中である。平成 24 年度、中国の浙江省の浙江大學城市学院と協定を結んだが、政治状況を考慮し、現在研修派遣は見合わせている。

資料 A-1-1 平成 25 年度・海外研修参加人数

オーストラリア	ニュージーランド	アメリカ	英国	カナダ	台湾
1名	1名	0名	0名	0名	0名

平成 25 年度・海外研修参加者の研修内容は次の通りである。①オーストラリア：エンバシー・スクール・センター・ランゲッジ・スクールでの英語研修 3 週間に加えて、1 週間のコリンダ・ステイト・ハイ・スクールにおける日本語教師インターンシップ。②ニュージーランド：サッカー・コーチ・ライセンスを保持している学生の希望に沿う内容。ティリモアナ・プライマリー・スクールで、2 週間、生徒のサッカー指導。

短期海外研修については、研修先が発行した「研修修了書」、および本学の「研修報告書」を教務部に提出することによって、共通関連科目「海外研修」の 2 単位が与えられる。本学を通しての海外研修はいずれも、語学・文化研修の時間の合計が、2 単位に相当する 45 時間以上になる内容となっている。

長期海外留学については、本学のセメスター制の導入に伴い、平成 25 年度に「海外留学規定」を改訂し、より実状にあった内容に更新した。この結果、1 単位における認定も可能になったため、6 カ月留学の単位認定の上限につき、1 年留学の認定単位の上限 30 単位の半分に相当する 15 単位とした。従来は、6 カ月留学につき、留学していない後の残り半年に関して、履修登録ができないという不利があったが、セメスターの導入に伴い、そういう不利な条件がなくなり、今後は 6 カ月留学の希望者の増加が予想される。

留学期間は 1 年あるいは 6 カ月であるが、休学扱いとならず、4 年間で卒業単位を満たすことが可能である。留学中、学費の減免が適応される。

資料 A-1-1 平成 25 年度・長期留学者数

オーストラ リア	ニュージ ーランド	アメリカ	英国	台湾	韓国
0名	0名	0名	0名	1名	1名

上記の表につき、以下に説明を補足することとする。平成 24 年度、台湾の開南大学と協定を結び、学費免除の交換留学を開始した。平成 24 年 2 月から同 25 年 2 月までの 1 年間、1 名の学生が開南大学で交換留学生として学んだ。

韓国の建国大学への留学は、大学を通して選定したものではなく、学生による自己開拓であり、「海外留学規則」に従っての認定校扱いである。期間は 1 年。韓国も近年学生間で人気があり、本学との協定校ができることが望ましい。

短期海外研修と長期海外研修については、大学による経済的な支援がないため、金銭的な条件に恵まれている学生しか参加できないのが現状である。今後、金銭的な事情にかかわらず、成績優秀で意欲的な学生が参加できるように、短期海外研修および長期海外留学のための大学の支援制度を発足させ、整備していく必要がある。

短期海外研修、および長期海外留学に参加する学生には、事前指導と事後指導を実施している。学生はこれらの指導を受け、本学で開催する「異文化シンポジウム」あるいは「プレゼンテーション大会」への参加を奨励している。本学の学生と教員の前でプレゼンテーションを行うのは、本人にとっても聴衆にとっても、きわめて有意義な体験となっている。平成 25 年度には、プレゼンテーション大会での寸劇などのパフォーマンスによる出場であった。

平成 25 年度には、オーストラリアの協定校グリフィス大学で、英語研修並びに 1 カ月のインターンシップを組み込んだ 3 カ月プログラムを提供し、参加者を募集した。しかし、費用などに大きな差異がないため、学生は 6 カ月留学を希望し、3 カ月プログラムについては実施できなかった。平成 26 年度には、英語でのコミュニケーション能力の強化と、学生個々の興味に従い、将来の仕事につながる 6 週間のインターンシップを組み込んだ 6 カ月プログラムを検討する予定である。

#### A-1-2 海外協定校間の交換留学

平成 24 年、台湾の開南大学と協定を結び、学費免除の交換留学の実施が始まった。平成 24 年 12 月初めには、学生 3 名が開南大学から交換留学生として編入学した。平成 25 年度 4 月からは正式に履修登録し、本学での実質的な留学生活が始まった。交換留学生受け入れの最初の年度で、準備不足なところもあり、有志の教員と厚木市の援助のもとで、宿泊場所を確保、オリエンテーションなどの苦勞が多かった。平成 24 年 2 月から同 25 年 2 月までの 1 年間、本学の学生 1 名が同協定校に留学した。帰国後の事後指導での聞き取りでは、開南大学には学生寮が整備されており、受け入れ態勢は万全だったようであり、「たいへん満足度の高い留学になった」と語っている。

### A-1-3 留学生宿舎

小田急線東北沢駅から徒歩3分の所に、6名入居可能な留学生用宿舎が平成25年度末（平成26年2月）に整備された。机、椅子、本棚、ベッドなどのほか、冷暖房機、冷蔵庫、洗濯機、掃除機、電子レンジなどが備え付けであり、すぐに生活できるようになっている。インターネット利用のための設備もある。寮費には、水道料、光熱費、インターネット代などのすべてが含まれており、別途支払う必要がない。

入寮できるのは、本学の協定校からの交換留学生、並びに成績・人物ともに優秀と認められる一般の留学生である。

留学生の大学生活については、本学の「スチューデント・アシスタント」と呼ばれる日本人学生が支援している。週1回は、昼休みを利用し、留学生たちと昼食を共にして、情報交換や様々な手助けをし、親睦を深めると同時に、日本文化に親しんでもらうために日帰り小旅行などを実施している。

### <大学院の国際交流>

#### 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

大学は、「地域社会や国際社会に貢献できる人材教育」を教育目標として掲げており、各学部は研修など海外体験を中心とした国際交流を基本方針として、外国の大学とくに短期の語学研修などが実施されている。しかし、大学院では現在交流プログラムがなく、研究科委員会で今後検討する。グローバリゼーションが急速に進展する中で、将来の高度職業人の育成を目指す修士課程においては、海外の有力大学との学術交流協定の締結によって、教員および院生同士の相互交流がなされることを期待している。

欧米に偏った学術交流協定は、日本の殆どの大学に見られる状況であるが、学問分野、また中国からの留学生の急増に照らして、われわれ教員はアジアにおけるビジネスの経営・管理の実情を学問的立場から学ぶ必要があり、従ってアジアの大学との協定締結は重要と時代なってきた。

#### (3) A-1の改善・向上方策（将来計画）

諸外国との国際交流は今後促進していく必要がある。交流協定に基づく教員や留学生の受け入れについて、情報の収集などを含めて、研究科としてもできるだけ努力していく必要がある。また、国内でのビジネスにおける国際化の状況を実際に体験するために、国際化の進んでいる県内の企業の見学・研修なども実施するよう検討していく。

### A-2 社会貢献

大学の人的・物的資源を総合的に活用し、地域社会への貢献を目指すこと。

#### 《A-2の視点》

A-2-① 大学施設の開放、公開講座等の実施、リカレント教育の実施。

A-2-② 地域社会連携事業の実施、教員、学生の参画。

(1) A-2 の自己判定

基準項目 A-2 を満たしている。

(2) A-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学は、「社会、地域に開かれた大学」として、大学から社会、地域へとその資源を還元するだけでなく、社会、地域との協働を生み出し、よりよい社会づくり、地域づくりに貢献するための以下の活動を進めてきた。

1) 大学施設の開放と活用

平成 25 年度において、本学、森の里キャンパス、ステーションキャンパスを活用した活動は表のとおりである。ステーションキャンパスでは、各種検定の会場、講座の開催等の他、「旅たび相模」体験・交流型観光資源調査報告会では、県央地域（相模原、厚木、大和、海老名、座間、綾瀬、愛川、清川）の行政、観光団体、観光事業者の方、また大手旅行社旅行商品造成担当者等にご参加頂く中で、調査に関わった学生が観光資源調査結果報告プレゼンテーションを行った。また、観光メディア文化学部開設 5 年目の区切りとして、観光分野での

施設の利用状況（平成25年度）	
森の里キャンパス	情報処理技術者試験、実用英語技能検定、日本観光研究学会研究大会
ステーションキャンパス	サービス接遇検定、「旅たび相模」体験・交流型観光資源調査報告会、日本観光研究学会研究大会、厚木市協働講座、厚木市協働講座、あつぎ協働大学

歴史も古く規模も大きい日本観光研究学会の研究大会を誘致、開催した。2 日間で全国から延べ 330 名の参加者を得て、盛会であった。

2) 公開講座等の開催

地元厚木市と、本学はじめ市内の他の 4 つの大学（神奈川工科大学、湘北短期大学、東京工芸大学、東京農業大学）と、平成 20 年に相互の連携・協働の促進を目的とした包括協定を締結した。この包括協定に基づく事業の一つであるあつぎ協働大学は、市民の生涯学習の場であると共に、入学資格は 18 歳以上で、厚木市のまちづくりに対して意識の高い市民の生涯学習の場であると共に、将来の厚木のまちづくりに積極的に関わる人材育成も目指している。25 年度の本学での実施状況は 下表のとおりである。本学教員の専門性を活かした特色ある講座で、参加者アンケートでは、回答者の 92%

が「良い」と評価された。

**平成25年度あつぎ協働大学実施状況**

「地域と経済成長を考える」

	日 程	主 題	出席人数
1	10月5日(土)	「組織の成長と人材育成—経営文化の重要性—」	61人
2	10月12日(土)	「サービス産業に見る誕生～成長～成熟～衰退～終焉の企業寿命説」	60人
3	10月12日(土)	「厚木市の成長を観光の視点から診る —観光振興計画の策定を通じて」	61人
4	10月19日(土)	「シニア学生体験から生涯学習を考える」	59人
5	10月26日(土)	「『持続可能な発展』と環境経営を考える」	中止

公開講座・出張講座(平成25年度)					
名称	開催日	協働先・連携先	参加者数	関わった 教員	関わった 延べ学生 数
異文化シンポジウム	25年10月27日		50	5	10
厚木市協働講座	25年12月7日	厚木市生涯学習部	50	2	10
厚木市協働講座	25年12月14日	厚木市生涯学習部	15		
生活心理学科公開講座	26年2月8日	厚木市、海老名市、座間市、伊勢原 市内保育園	雪のため中止		雪のため 3 中止

また、上の表は、本学独自の行政との協働等による公開講座、出張講座である。本学の講座の特徴は、学生を参加させることで、学生と市民、社会人との関わりを生み出し、学生の活動視野を広げることも目的としている。

3) リカレント教育

本学では、もう一度勉強をしておきたい、生涯学習として大学教育を受けたいという勉強意欲の旺盛な社会人に、リカレント教育の場としての役割を果たすべく、「社会人特別入試」、「科目等履修生」、「聴講生」といった制度を設けている。さらに、平成24年度から、

シニア学生制度実績			
平成25年度			
		人数	住まい
経営文化学部	ビジネスマネジメント学科	1名	横浜市
コミュニケーション文化学部	異文化コミュニケーション学科 編入	2名	厚木市
計		3名	
入学時平均年齢		66歳	
平成24年度			
		人数	住まい
経営文化学部	ビジネスマネジメント学科	1名	厚木市
	ビジネスマネジメント学科 編入	1名	厚木市
コミュニケーション文化学部	異文化コミュニケーション学科	1名	厚木市
	異文化コミュニケーション学科 編入	1名	厚木市
	生活心理学科	1名	厚木市
観光メディア文化学部	観光文化学科	2名	厚木市・海老名市
	観光文化学科 編入	1名	相模原市
計		8名	
入学時平均年齢		63歳	

シニア学生制度を、生涯学習の場として導入している。シニア学生制度は、神奈川県内に在住または、在勤、在学している50歳以上で、それに加えて、松蔭大学がこれに準じていると認めた人を対象にしており、学習優遇対策(学費が一般学生の1/3)も設けている。上の表は、平成24年、25年のシニア学生の状況である。一般の学生たちは、経験豊かなシニア学生との交流から、自分の進路等を考える刺激を受けたり、シ

ニア学生の細やかな心遣いで留学生が助けられ機会も多い。

4) 地元厚木市との連携

2) で挙げた厚木市と市内5つの大学との包括協定の他、本学教員が、厚木における各種委員会や審議会に加わり、その知識、経験を活かし、地域の発展のために尽力してきた。

その一つの、市街地にぎわい懇話会の事業では、市内5つの大学の学生によるにぎわいアドベンチャー隊による、若者ならではの発想や行動力を生かしたイベントなどが行われている。平成25年度は、本学からも9名の学生が参加し、「あつぎバレンタインキャンドルナイト」では、主要メンバーとして活躍した。

5) まちづくりへの参加

各地で、観光を核としてまちづくりが進められている中、本学の観光メディア文化学部がその専門性を活かし、厚木市だけでなく、厚木市周辺市町村との連携のもと、観光振興の支援を行っている。この活動においても、前項と同様に、学生の参加を促し、また、学生がまちづくりの当事者として、意見を述べたり、提案を行ったりという機会を設けるようにしていることが特徴である。若者目線の意見を求める地域からの要望もあり、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、企画力等の向上といった学生の学習の場として、相乗効果を生み、本学の建学の精神である「知行合一」を具現化したものである。

厚木市における産学公協働活動へ提供している人的資源リスト				
	22年	23年	24年	25年
食のシンポジウム	↔			
マスコットキャラクター選定委員会	↔			
文化芸術振興プラン推進会議	↔			
市民協働推進検討委員会	↔	↔		
和田傳文学基金委員会	↔	↔		
あつぎ元気eco大学プロジェクト	↔	↔		
あつぎ協働大学開催事業	↔	↔	↔	↔
大学図書館相互利用事業	↔	↔	↔	↔
次世代防犯活動促進事業	↔	↔	↔	↔
観光振興検討委員会	↔	↔	↔	↔
あつぎ食ブランド選定委員会	↔	↔	↔	↔
外部評価委員会	↔	↔	↔	↔
森の里地区地域づくり推進委員会	↔	↔	↔	↔
森の里地区ふるさとづくり推進部会	↔	↔	↔	↔
市街地にぎわい懇話会	↔	↔	↔	↔
企業等支援調整連絡会	↔	↔	↔	↔
男女共同参画計画推進委員会	↔	↔	↔	↔
友好交流委員会	↔	↔	↔	↔
森の里公民館運営委員会	↔	↔	↔	↔
大学図書館相互利用連絡会	↔	↔	↔	↔
環境審議会	↔	↔	↔	↔
情報公開審査会	↔	↔	↔	↔
個人情報保護審査会	↔	↔	↔	↔
行政改革調査委員会	↔	↔	↔	↔
図書館協議会運営事業	↔	↔	↔	↔
観光振興計画策定事業		↔		
あつぎものづくりブランド交流会			↔	
教育課題研修講座「先生のための放射線教育入門」			↔	
学級講座開催事業「やさしい放射能の話」			↔	



まちづくり等、地域との連携協働事業(平成25年度)					
名称	参加日数や報告会の日	協働先・連携先	報告会参加者数	関わった教員	関わった延べ学生数
小野小町まつり	25年4月28日	小野小町研究会	—	3	15
座間大凧まつり	25年5月4, 5日	座間市商工観光課	—	2	6
中井町竹灯籠の夕べ(来場者アンケート)	25年5月18日	中井町企画調整課	—	1	4
旅たび相模 体験・交流型観光資源調査	現地調査延べ8回 検討会 25年7月11日 報告会 26年1月23日	神奈川県中央地域政策総合センター 商工観光課	60	3	16
ふじの農業体験活動	25年7月7日	相模原市藤野地区	30	2	15
学童保育ボランティア	25年8月19日?30日	光が丘幼稚園	—	1	17
宮ヶ瀬24時間リレーマラソン —観光ブース—	25年8月31日	厚木青年会議所	—	2	10
高柳きつねの夜祭り手伝い	25年10月12日~13日	新潟県柏崎市高柳町ゆめおいびと	3	1	3
竹灯りの夕べ	25年10月12日	座間市商工観光課	—	2	24
厚木のまちづくりを考える会	25年10月19日	厚木青年会議所	50	2	22
黒岩知事との対話の広場	25年10月25日	神奈川県中央地域政策総合センター 企画調整課	150	1	10
厚木フルマラソン構想意見交換会	25年11月12日	厚木青年会議所	50	1	7
ふじの農業体験活動	25年11月17日	相模原市藤野地区	20	1	7
日本観光研究学会研究大会	25年12月7日8日	日本観光研究学会	330	10	30
日の出町野鳥の森構想調査	25年12月15日	東京都日の出町	20	1	12
日の出町野鳥の森構想調査	26年1月3日~4日	東京都日の出町	10	1	1
アウトドアショーケース2014	26年3月1, 2日	厚木観光協会	—	2	13
相模原市「大島・向原・小倉・葉山島地域観光振興協議会」	26年3月14日	相模原市経済観光課、大島観光協会	14	1	3

上の表は、本学教員が 25 年度に関わったまちづくり等の活動をまとめたものである。小野小町まつりは、本学森の里キャンパスに隣接する小野地区の住民が進める小野小町顕彰活動に学生が参加することで実現したものである。住民が自らの作業で小野小町にまつわる遺跡等復活整備したことを記念するお祝いとして、小野小町祭りは実施され、学生が小野小町に扮したり、地元小学生と和歌をつくったりと、学生らしいアイデアが盛り込まれた。地元のミニコミ誌でも紹介され、学生にも励みとなった。また、厚木商工会議所との活動では、参加学生に感謝状が渡される評価も頂き、成果となった。

#### 6) 神奈川県内大学、神奈川県内企業、団体との連携

本学は、神奈川県内で観光系の学部学科を持つその他 3 つの大学（東海大学、文教大学、横浜商科大学）及び神奈川県観光課と協働で、かながわ観光大学推進協議会を平成 22 年に設立し（東海大学は 23 年から）、観光分野における「学・公・産」の連携事業を展開している。具体的には、県内各地で観光分野の人材育成、観光まちづくりに寄与すべく開講する「かながわ移動観光大学」等の研修事業であり、本学は、22 年度厚木市、23 年度及び 24 年度座間市、25 年度相模原市での「かながわ移動観光大学」に関わった。いずれも、地域からの希望をもとに、本学教員が講師として参加するとともに、特に学生の意見を聞きたいとの地域の要請にも応え、学生による実地調査等を盛り込んだ内容で実施した。

## 松 蔭 大 学

また、神奈川経済同友会が主催する神奈川産学チャレンジプログラムに、本学学生たちがゼミ等で参加している。このプログラムは、神奈川県内にキャンパスを持つ大学と神奈川経済同友会の会員が所属する企業、団体とが協同し、産学連携による学生の人材育成を目的とした課題解決型研究コンペとして平成16年度から実施されている。本学は、平成24年度は2チーム、平成25年度は6チームが参加した。企業が抱える経営課題をテーマにあげ、それに対して学生チームが自主的能動的に研究し、実践的で実効性のある解決策を研究レポートとして提示している。残念ながら、入賞するには至っていないが、継続しての参加が望まれる活動である。また、この活動は、本学事務局学生総合センター、企画調査室が窓口となり、参加支援を行っている。

(平成25年)		
第10回神奈川産学チャレンジプログラム・松蔭大学の学生チーム 応募状況		
提示企業名	江ノ島電鉄株式会社	2チーム(2名・3名)
確定テーマ	鉄道会社だからこそできる、駅を活用したシニアビジネスの提案	
提示企業名	相鉄ホールディングス株式会社	1チーム(2名)
確定テーマ	相鉄線沿線における若者が魅力を感じるようなイベント・施策の提案	
提示企業名	株式会社横浜ロイヤルパークホテル	1チーム(4名)
確定テーマ	ホテルウェディング需要を活性化する新たな提案	
提示企業名	株式会社京急アドエンタープライズ	1チーム(2名)
確定テーマ	京急線沿線「品川・蒲田・羽田」エリアの「町おこし」をねらったイベント事業案、及びPRプランを立案してください。	
提示企業名	株式会社CFSコーポレーション	1チーム(4名)
確定テーマ	超高齢社会を支える未来型ドラッグストアの提案	
提示企業名	神奈川中央交通株式会社	2チーム(2名・4名)
確定テーマ	路線バス利用促進策の提案	
学生所属学部等	観光メディア文化学部観光文化学科22名	
	コミュニケーション文化学部生活心理学科 1名	
(平成24年)		
第9回神奈川産学チャレンジプログラム・松蔭大学の学生チーム 応募状況		
提示企業名	京浜急行電鉄株式会社	3チーム(4名・4名・3名)
確定テーマ	三浦半島の活性化	
提示企業名	江ノ島電鉄株式会社	1チーム(3名)
確定テーマ	土休日に於ける混雑緩和について	
学生所属学部等	観光メディア文化学部観光文化学科14名	

### 7) 大学と地域社会との協力関係

また、毎年開催の学園祭では、本学が位置する森の里地域との交流を一つの課題として取り組んでいる。平成25年度は、テニスコートの貸し出し、大学周辺を歩きながら掃除するクリーンウォークを企画した。台風の影響で、中止となったが、恒例イベントとして定着したお笑いライブに加え、森の里地域との新たな交流を生み出す機会づくりを続けている。

森の里地域、厚木市、神奈川県、住民、行政、企業との連携は、本学の建学の精神である「知行合一」の具体化そのものである。例えば、市内5つの大学の学生によるにぎわいアドベンチャー隊の活動について、厚木市の担当者からは、「例年、学生たちのアイデアが多彩になってきている」、「(担当者が調整等しなくても)学生たち自身で自主的に活動を組み立てている」というような評価を頂いている。「知行合一」の積み重ねによって、進級や卒業によって学生たちの入れ替わりがあるが、活動

そのものが積み重なり、レベルも上がってきている。

### **基準 A-3 教員の研究業績等**

#### **(1) A-3 の自己判定**

基準項目 A-3 を満たしている。

#### **(2) 自己判定の理由（事実の説明および自己評価）**

本年度は、平成 26 年 3 月末の研究業績を専任教員に提出するようを求め、回収を済ませ、整理している。

#### **(3) 改善・向上方策**

平成 21 年度の自己評価報告書では、こうした「社会、地域に開かれた大学」に向けての本学の課題とした「実際の運営は、一部の教員による個人的努力に支えられているのが現状である」というについて、この 5 年間で、シニア学生制度の導入、神奈川産学チャレンジプログラムへの参加など、学校全体の取り組みとして進められるなど、大きく進んだと言える。また、本学が位置する森の里地区、厚木市との連携も、継続して続けられており、特に、厚木商工会議所から表彰を受けたこと、観光研究学会の研究大会を全学あげて成功裏に開催できたことは、外部からの評価へとつながった。

「社会や地域に関する実際の運営は、一部の教員による努力に支えられているのが現状である」といった点は、まだまだ克服すべき点もある。教員が行政等から個人的に受けた相談から始まる活動であっても、学部や事務局等全学的に調整を図り、より有用に進められることを目指したい。