

聖泉大学
自己点検・評価報告書
(平成 18～19 年度)

平成 20 年 4 月
聖 泉 大 学

は じ め に

大学を取り巻く環境は厳しく、少子化による全入時代が到来しつつある現代である。社会・経済・文化などのグローバル化が進む中で、大学の役割がいつそう明確化され、社会のニーズに的確に対応できる教育・研究を展開することが必要となってきた。その状況に対処するためにも、教育の質的向上や教員間の研究交流の推進などを積極的に推し進めていかなければならない現状にある。

本学園では、平成 18 (2006) 年 12 月に聖泉大学人間学部及び聖泉大学短期大学部の両者を含む「自己点検・評価報告書 (平成 15~17 年)」を作成した。その内容は、4 年制大学の人間学部及び改組された聖泉大学短期大学部について、平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度の 3 ヶ年にわたる両大学の現状を分析し、幾つかの改善すべき課題を指摘してきたものである。

大学の外部評価の実施が、平成 11 (1999) 年に努力義務化されて以来、本学では自己点検・評価報告書を公表してきたが、他大学などによる外部評価を受けることはなかった。この度、本学は平成 22 (2010) 年度に日本高等教育評価機構による「第三者評価」を受けることを決定した。従って、この自己点検・評価報告書は、本学の教育研究活動が、建学の精神を踏まえながら「地域に貢献する人材の育成」という地域社会に役立つ大学の視点にたって、その問題点や目標を明確にしていく中で、聖泉大学の特色をより鮮明にすることにあつた。

報告書の作成にあたっては、日本高等教育評価機構の基準マニュアルに従って自己点検・評価作業を行った結果、今まで見過ごしていた幾つかの事項について改善すべき点が明らかになった。次年度以降、早急にこれらの問題点を改革・改善し、平成 22 (2010) 年度の「第三者評価」を受審する体制に整えていきたい。

今回の「自己点検・評価報告書 (平成 18~19 年度)」及び「自己点検・評価報告書 (データ編、平成 18~19 年度)」の作成により、全教職員が、評価基準ごとの本学の課題を共有し、その改革・改善に努める中で、よりいっそう魅力のある大学創りを目指したいと考えている。

皆様からのご懇篤なご指導・ご助言を賜れば幸いである。

平成 20 年 4 月

聖泉大学

自己点検・情報公開委員会

委員長 高 橋 宗

目 次

. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色・	p. 1
. 聖泉大学の沿革と現況・	p. 3
. 「評価項目」ごとの自己評価・	p. 4
基準 1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的・	p. 4
基準 2 教育研究組織・	p. 8
基準 3 教育課程・	p. 19
基準 4 学生・	p. 26
基準 5 教員・	p. 41
基準 6 職員・	p. 50
基準 7 管理運営・	p. 55
基準 8 財務・	p. 61
基準 9 教育研究環境・	p. 67
基準 10 社会連携・	p. 75
基準 11 社会的責務・	p. 80

建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

1. 聖泉大学の建学精神

本学は併設の聖泉短期大学部とともに学校法人聖ペトロ学園により設置されている。

本学の設置主体である、学校法人聖ペトロ学園の発祥のものは、静岡県浜松市にある学校法人聖隷学園である。

学校法人聖隷学園は、数十におよぶ福祉施設、教育施設、医療施設を運営する社会福祉法人聖隷事業団の一翼を担うものである。

当学園の創立者である、長谷川保理事長は、その履歴にも見られるように、多くの困難にあいながらも、その半生をすべて「社会奉仕」につくした。とくに昭和 20（1945）年に、当学園の前身でもある遠州キリスト学園を開設した。それ以来、社会福祉、医療保健、学校教育等の諸分野に数多くの人材を世に送り出すために「全人教育」を実践してきた。

本学の母体である学校法人聖ペトロ学園は、昭和 60（1985）年に、聖隷学園理事長であった長谷川保が、彦根の地に「社会奉仕」と「全人教育」を建学の精神に、高度な国際社会に貢献できる人材の育成をするために聖隷学園として開設したことに始まる。その後、変遷が見られたが、建学の精神は現在も本学園に継承されている。

学園（大学）の基本理念

平成 4（1992）年に聖隷学園から本学の設置主体である聖ペトロ学園に移管された後、平成 5（1993）年に、地域に根ざした教育機関を目指し、建学の精神に基づいて大学の基本理念を「本学は、キリスト教の精神に基づき、人間に対する理解と愛を深め、各専門教育を通して、世界と地域に貢献できる人材を育成する」と、成文化された。この大学の基本理念は、学園共通の教育理念として、とらえられており本学の教育目標に生かされ、教育のあり方を定めている。

2. 聖泉大学が目指す大学像

学園（大学）の使命

滋賀県は日本の中央に位置して、古来、内外の交通の要衝であり、なかでも彦根市は、美しい緑の鈴鹿山系を背に、紺碧の琵琶湖にのぞみ、彦根城は地域の文化の象徴として、四方から仰ぎ見ることができる。

この地域は経済の領域においても多くの俊才が輩出し、また、国際交流においても先進的な取り組みが進められている。この地において、教授と学生が密接なつながりを持ちながら、自主的な研究の意欲を促し、人間的で個性豊かなしかも国際感覚を身につけた教養人を養成し、国際社会に送り出すことを使命とする。

そのために、本学園は、「美しく清い湖に、コンコンとして湧き出る泉の如く、新鮮で教養にあふれた人材の養成」を願い、聖泉大学、聖泉大学短期大学部を置く。

学園（大学）が育成しようとする人材

- （１） 知育、徳育、体育の調和した人材の育成につとめる。
- （２） 己の如く人を愛する精神の育成につとめる。
- （３） 世界に通ずる責任を自覚する人材の育成につとめる。
- （４） 勤労を尊び、天然資源を大切にす人材の育成につとめる。
- （５） 地域のニーズを自覚し、これに答え得る人材の育成につとめる。

人間学部教育目標

講義・演習・実習を基幹とした心理教育を通じて、学生の個性と主体性を尊重し、他者に対する共感的理解を基調に社会をリードできる人材を養成する。

また、心理学領域での理論と臨床の融合をはかり、確実な社会貢献（奉仕）が出来るよう、知識・技術教育の充実と同時に、総合的で学際的な教育を推進し、社会の要請に柔軟に対応できる幅広い視野と専門性を持つ人材を育成する。

聖泉大学の沿革と現況

1. 本学の沿革

本学園の設立者でもある初代理事長 長谷川保は、生涯をキリスト教の精神に基づく社会奉仕に捧げ、さらに教育の振興にも尽力し、学校法人聖隷学園を静岡県浜松市に設置した。

昭和 60 (1985) 年に滋賀県彦根市の要請により、長谷川保理事長は「社会奉仕と全人教育」を建学の精神に、学校法人聖隷学園を彦根市にも設置し「聖隷学園聖泉短期大学」を開校した。

平成 4 (1992) 年に、滋賀県内外の有識者による新たな学校法人聖ペトロ学園が設立され、その経営主体を聖隷学園から移管し、大学の名称を「聖泉短期大学」と改めた。

平成 15 (2003) 年に「社会奉仕と全人教育」という建学の精神に照らし、現代社会の大きな課題である「こころ」を支援する教育と研究を目指して、「人間学部人間心理学科」の1学部1学科から成る聖泉大学を設置した。それと同時に、聖泉短期大学は聖泉大学短期大学部に改称された。大学の基本理念の表記について、建学の精神を十分に尊重しながら「本学は、教育基本法および学校教育法の定めるところに従い、高等学校教育の基礎の上に、さらに一般教養および専門教育を授けるとともに、キリスト教の精神に基づき、人間に対する理解と愛を深め、広く社会に貢献（奉仕）できる人材を育成する」との表現で周知が図られるようになった。このように、学園の変遷はあったが、大学の基本理念は昭和 60 (1985) 年の設置時と変わることなく受け継がれて来ている。

本学の年譜

昭和 59 年 (1984 年) 12 月	学校法人聖隷学園が設置する聖隷学園聖泉短期大学（英語科・商経科）の設置が認可される。
昭和 60 年 (1985 年) 4 月	学校法人聖隷学園が設置する聖隷学園聖泉短期大学（英語科・商経科）が開学。
平成 2 年 (1990 年) 4 月	校舎の増築（第 1 期工事） 商経科の臨時定員を増加。
平成 3 年 (1991 年) 12 月	より地域に密着した経営主体とするため新学校法人、聖ペトロ学園の設立が認可される。
平成 4 年 (1992 年) 4 月	学校法人聖ペトロ学園に聖隷学園聖泉短期大学の経営を移管する（設置者変更）。学校名を聖泉短期大学に変更。
平成 7 年 (1995 年) 4 月	聖泉短期大学英語科に教職課程を設置。
平成 8 年 (1996 年) 4 月	新学科設置のための校舎増築（第 2 期工事）、テニスコートを移設。
平成 8 年 (1996 年) 12 月	聖泉短期大学に介護福祉学科、情報社会学科の設置が認可される。
平成 9 年 (1997 年) 4 月	聖泉短期大学に新たに介護福祉学科、情報社会学科を開設。 聖泉短期大学の商経科、情報社会学科に教職課程を設置。
平成 12 年 (2000 年) 3 月	聖泉短期大学の英語科、商経科、情報社会学科に置いていた教職課程を取り下げる。
平成 12 年 (2000 年) 10 月	聖泉短期大学の情報社会学科の定員増（50 人から 80 人）が認可される。

平成 13 年 (2001 年) 4 月	聖泉短期大学の英語科の学生募集を停止。
平成 14 年 (2002 年) 4 月	聖泉短期大学に企業マネジメント学科を設置。 商経科の学生募集を停止。
平成 14 年 (2002 年) 12 月	聖泉大学人間学部人間心理学科の設置が認可される。
平成 15 年 (2003 年) 4 月	聖泉大学人間学部人間心理学科を開設。 聖泉短期大学を聖泉大学短期大学部に名称変更。 聖泉大学短期大学部の情報社会学科の学生募集を停止。
平成 17 年 (2005 年) 7 月	グラウンド、サッカーコート、グラウンドゴルフ場、多目的フィールドの完成

2. 本学の現況

- ・大学名 聖泉大学
- ・所在地 滋賀県彦根市肥田町 720
- ・学部の構成
 - 人間学部
 - 人間心理学科 入学定員 100 名 収容定員 400 名

「評価項目」ごとの自己評価

基準 1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1 - 1 建学の精神・大学の理念が学内外に示されていること。

(1) 事実の説明(現状)

1 - 1 - 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

本学は、聖ペトロ学園の創設である。学園の発祥は、昭和 60 (1985) 年、静岡県浜松市にある学校法人聖隷学園を母体に彦根市に聖隷学園聖泉短期大学として開設したことに始まる。

建学の精神は、平成 4 (1992) 年の法人移管後、大学の基本理念として、より判りやすく成文化された。その精神を継承して、平成 15 (2003) 年、聖泉大学が開学され、人間学部 人間心理学科が設置された。

大学の基本理念(すなわち、教育理念)は、学長のあいさつとして本学のホームページに掲載し、学内外に公表している。また、学則の第 1 章 第 1 条の目的の所に成文化することにより、履修要項や学生便覧にも記載され、公表されている。入学式・卒業式の式辞及び 4 月 1 日の年度始めと新年の学長講話の中で、必ず建学の精神をふまえた大学の基本理念や大学の使命・目的が説明される。また、学年の始めには、学長より建学の精神・大学の基本理念(教育理念)及び教育目的を記した印刷物を非常勤講師を含む全教員に配布して、その周知徹底を図っている。

（２）１－１の自己評価

建学の精神や大学の基本理念については、学科の新設・改組などの際に点検をしているが、定期的な点検は行なっていない。学科の改組において建学の精神は一貫して不変であるが、大学の基本理念については既に述べたように、平成 5（1993）年及び平成 15（2003）年に見直しを行なった。このように、大学の教育の源になる基本理念が変更された場合には、学長がその年の入学式・卒業式の式辞などで、学生に伝えている。また、教員には、入学式・卒業式の式辞を学生とともに聞き、さらに 4 月 1 日の年度始めと新年の理事長・学長の全教職員に対する訓話で、建学の精神や大学の基本理念の主旨について理解を深めるように、更におしすすめる努力が必要である。

（３）１－１の改善・向上方策（将来計画）

本学建学の精神、大学の基本理念については、ホームページや履修要項、学生便覧等を通して学内外に示しており、その主旨は本学の教育課程にも十分に生かすように努めている。今後ともなお一層の周知徹底を図りたい。

しかしながら、学校案内や学生便覧には建学の精神や大学の使命、育成しようとする人材について、十分理解できるように表記されているとはいいがたい。今後は、学生及び教職員に建学の精神や大学の基本理念が十分に理解されるように、表記のあり方について検討し変更を図る必要がある。

特に、本学を目指す受験生にも、建学の精神や大学が目指す教育目標について、十分に理解してもらうための大学案内や履修要項、学生便覧等の作成を検討する。その上で、全学生が集まる履修ガイダンスや宿泊オリエンテーションの時に、大学の基本理念や大学の使命、育てようとする人材についての説明と周知を図るように改善する必要がある。

１－２ 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

（１）事実の説明（現状）

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

平成 5（1993）年、学園開設以来、継承されてきた建学の精神が教育の基本理念として成文化された。「建学の精神」「大学の基本理念」「学園の使命」「学園が育成する人材」「大学の教育目標」の 5 項目によって、本学における教育の精神や目標を定めている。特に、「大学の教育目標」にかかげた『個性と主体性の尊重、他者に対する共感的理解』の 2 つの目標は、本学で心のテーマについて学ぶ学生諸君に、「自己理解と他者理解」に関する知識と技術を修得させ、社会に貢献（奉仕）できる人格を育成しようとする本学の教育目標として示したものである。その教育目標を具体的に判りやすく示すために、教育と研究の指針として、次のように定めている。

（１）学生一人ひとりに対応した教育

学生が他者を理解する豊かな心と人間力を身につけるよう、教員が学生との対話に努め、学生一人ひとりの努力を促し、個性を伸ばす教育を行う。このため、単に知識や技術を教えるだけでなく、学生の要望と個性に応じた種々の支援をする。

（２）社会を見つめた研究

大学では、基礎的・独創的な研究が大切ではあるが、同時に研究結果が社会にどのように結びつき、役立つかを考えることが不可欠である。大学が専門分野で、地域の教育研究の拠点となるよう努力し、教員は常に社会を見つめた研究を進める。

（３）地域に貢献する大学

これからの大学は、地域での存在価値のある大学でなくてはならない。本学は、建学の精神である地域に貢献する大学を目指し、大学に蓄積された知識・技術の提供や施設の開放だけでなく、地域の人々を共に交流し、共に学ぶことを目指す。この指針に基づいて、学生の立場に立った教育と地域や社会を重視した研究の実現に努めている。

１－２－ 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

大学の使命、大学の教育の目標についても、大学案内、ホームページ、学生便覧等を通して周知に努める必要がある。

また、入学式、卒業式の理事長、学長の講話や新入生オリエンテーションにおいて、本学の教育目標や本学が育成しようとする人材について、繰り返し説明し理解を求めている。

１－２－ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

建学の理念同様、大学の使命・目的についても、大学案内、ホームページ、学生便覧、大学学則等、を通して公表してきているが、十分なものとは言えないので、再検討と更なる具体的な実施が必要である。

さらに、入学式、卒業式、公開講座等において、理事長や学長が、その講話や挨拶の中で、学園の使命についてふれている。また、本学園の多彩な社会活動、地域連携事業についても、大学の基本理念に基づいて展開されているが、なお、その内容等について、検討が必要である。

（２）１－２の自己評価

周知度そのものを聞くアンケート調査は実施していないが、大学の使命・目的は明文化され、様々な媒体を通して示されているので、学内外に周知する必要がある。

しかしながら、大学案内やホームページ、講演会、大学広報誌等にもっと明確で判りやすく表記し、理解できるように工夫を図る必要がある。

また、本学主催の進学説明会においても、その説明の中で言及するように改善が求められる。

一方、大学の使命・目的が十分に認知されているかよりも、それがカリキュラムをはじめとする教育活動にどのように反映されているかが重要である。その点について、再検討と具体的な実施を検討する必要がある。

その成果として、たとえば在学生のボランティア活動などにみられる社会支援活動や卒業生の社会的活躍、大学の地域に対する教育・文化事業などの実績により認知度を評価することが出来る。これまでに、新聞やテレビなどのメディアで取り上げられた、在学生や教職員の活躍は、本学が掲げる「心の教育目標」として十分な成果を上げつつあり、今後も更に計画的に推進する必要がある。

（３）１－２の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・情報公開委員会が毎年行なっている授業アンケート調査に、大学の基本理念に関連する項目を設けるか、独自の調査用紙を作成し、学内での周知の度合いを検証することも必要である。

また、本学の使命・目的を明確にするため、現行のカリキュラムの徹底した分析と再点検を実施する必要がある。

特に、学内の共同研究制度などを通して、「教育理念と社会貢献（奉仕）」のテーマで、本学の教育のあり方、目指す方向、使命について検証する試みの研究を奨励する。その成果を、毎年刊行されている聖泉論叢に掲載し、社会に寄与するように広く地域社会や、学生諸君に紹介し、その評価を問うことを通して、大学が果たす機能を十分に活かすような内容の検討が必要である。

[基準 1 の自己評価]

本学園は浜松にある聖隷学園の創設者である長谷川保理事長により設立された。しかし、開学当初から狭義の宗教教育は目標とせず、多くの宗派の考えを受け入れながら、ゆるやかなキリスト教精神に基づいた「社会奉仕と全人教育」をおしすすめてきた。平成 4（1992）年に彦根市長等の地元有職者を中心とした現在の学校法人に経営主体が移管された。平成 15（2003）年人間学部の開設以降は、本学園の発展を支える精神的支柱となっている。「社会奉仕と全人教育」の精神を大学の基本理念として具体的な表現で明文化し、本学の崇高な「建学の精神」を全教職員が共有することに努めてきた。しかしながら、開設以来 24 年、本学園とキリスト教関係機関とは無関係に運営され、いわゆるクリスチャン・コード(キリスト者条項)の定めもなく、キリスト教信者である教職員の全体に占める割合もきわめて低くなっているのが現状である。そのことから、本学の基本理念（教育理念）である「キリスト教の精神に基づき、人間に対する理解と愛を深め、広く社会に貢献できる人材を育成することを目的とする。」との主旨を活かしながら、宗派を超えて人間として目標とすべき理念に変更すべきではないかと言った、検討の試みもなされている。

このように歴史的、象徴的な建学の精神を、今日の社会状況の中でどのように活かし、新たな展開を目指すのか。いわば学園の明日に向けて、学園全体の意思を統一しながら、再確認する必要がある。加えて、「建学の精神」に基づく「大学の基本理念（教育理念）」に明記された精神に立ち戻って、本学の教育課程が、たえず点検され再編成されうることがもっとも重要である。

[基準 1 の改善・向上方策（将来計画）]

大学の基本理念の存在、その趣意について、学内の周知、理解を進める努力を今後とも継続していきたい。それ以上に大切なのは、「建学の精神」が求める「社会奉仕（貢献）と全人教育」の精神を、本学の教育課程にいかに具体的に反映させ検証していくかが重要な課題であり、そのための実施機関を設けることが望まれる。

改善のための課題

- 1) 建学の精神・大学の基本理念（教育理念）について定期的に点検する組織を設置する。
- 2) 建学の精神に基づく、大学の改革を常に検討する。
- 3) 学科の教育目的・教育目標を「大学の基本理念」にもとづいてより明確にする。

基準 2 . 教育研究組織

2 - 1 教育研究の基本的な組織が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織の適切な関連性が保たれていること。

(1) 事実の説明 (現状)

2 - 1 - 教育研究上の目的を達成するために必要な教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

1 . 教育研究組織の概要

本学の基本的な教育研究組織は、昭和 60 (1985) 年に開学をした聖隷学園聖泉短期大学を母体としている。当初は英語科入学定員 100 名・収容定員 200 名、商経科入学定員 100 名・収容定員 200 名の 2 学科で構成されていた。その後学校法人は聖隷学園から平成 4 (1992) 年に聖ペトロ学園に移管されるも、地域に根ざした教育機関として進展した。平成 9 (1997) 年には、教育基盤の強化と地域の要望に応えるべく、介護福祉学科入学定員 50 名・収容定員 100 名と情報社会学科入学定員 50 名・収容定員 100 名を新たに設置した。しかしながら、短期大学をめぐる情勢は大きく変化し、本学に対する地域社会の要望も移ろい、平成 14 (2002) 年に商経科を「企業マネジメント学科」に名称を変更・改組するとともに、英語科を廃止した。一方、受験生の 4 年制大学進学志向が強いことと、現代社会の大きな問題である「こころ」を支援する教育研究こそが最も緊急を要する課題であるとの認識から、平成 15 (2003) 年、情報社会学科を改組・転換する形で、人間学部人間心理学科入学定員 100 名・収容定員 400 名という 1 学部 1 学科から成る 4 年制の聖泉大学が設立された。

表 2-1 は、平成 19 (2007) 年 5 月 1 日現在の聖泉大学キャンパスの校地・校舎の実面積を示すものであるが、収容定員に対して十分な校地・校舎面積を有しており、教育研究目的を達成するのに十分な環境である。

表 2-2 は、平成 19 (2007) 年 5 月 1 日現在の入学定員・収容定員・在学生数を示すものであり、表 2-3 は、平成 19 (2007) 年 4 月 1 日現在の専任教員数等を示すものである。

表 2-1 【表 9-1 に基づく】

校地・校舎の面積

区分	専用 (m ²)	共用 (m ²)	他校の専用 (m ²)	計 (m ²)	設置基準上必要な面積 (m ²)	在学生 1 人当たりの面積 (m ²)	備考
校地等							
校舎敷地		3,855		3,855			聖泉大学短期大学部と共用
運動場用地		27,709		27,709			聖泉大学短期大学部と共用
小計		31,564		31,564		117.99	
その他		14,218		14,218			聖泉大学短期大学部と共用
合計		45,782		45,782			
校舎	専用 (m ²)	共用 (m ²)	他校の専用 (m ²)	計 (m ²)	設置基準上必要な面積 (m ²)		聖泉大学短期大学部と共用
	888	5,898	311	7,097			

附属研究所・センターとしては、総合研究所、情報センター、図書館、国際交流センター、語学 (教育) センター、カウンセリングセンター、キャリア教育センターがある。

表 2-2 【表 F-4 に基づく】

学部・学科の学生定員及び在籍学生数

学部	学科	入学定員 (a)	収容定員 (b)	在籍学生総数	編入学生数	b / a	男女比率 男:女
人間学部	人間心理学科	100	400	265	21	0.66	166:99

表 2-3【表 F-6 に基づく】

全学の教員組織

学部	学科	専任教員数					設置基準上必要専任教員数	設置基準上必要専任教	専任教員1人当たりの在籍	兼任教員数	兼任教員数	非常勤依存率(%)
		教授	准教授	講師	助教	計(a)						
人間学部	人間心理学科	14	2	4	1	21	17	5	12	0	18	46
	人間学部計	14	2	4	1	21				0	18	46

2. 各組織の概要

1) 人間学部

情報化が進み生活が便利になる一方で、人間同士のつながりが希薄さを増しつつあるのが現代という時代。不登校、青少年犯罪、世代を問わない引きこもりや生きがいの喪失、その挙句に年間3万人を下らない自殺者数。こうした心のひずみが引き起こす問題が社会全体に蔓延している現代社会にあって、今、教育現場に求められ、課せられている使命は人と人との心の結びつきを深める人材の育成であると考え、人間心理を追究する人間学部人間心理学科が設置された。ここでは人間心理に関する知識を深めた上で、現場での実習を数多く体験し、地域社会の人々と触れ合う学びを通して、豊かな人間関係構築の手助けができる人材を養成することが考えられている。

めざす職業分野に応じて履修科目を選択できる2系統が用意されている。一つは自己を見つめるセルフカウンセリング、心の支援をするカウンセリングスペシャリストからなる「発達・臨床心理系統」であり、もう一つは産業カウンセリングやマーケティング理論など、企業活動における人間心理を追究する「社会・産業心理系統」である。

2) 研究所・センター

(1) 総合研究所

本学での教育・研究活動を学外に公開し、地域社会の方々にも公開講座・講習会・セミナーという開かれた形で提供している。これらの活動の概要については、平成15(2003)年4月に創刊された『地域交流だより』に毎年その状況が掲載されているが、平成18(2006)年には『聖泉スクエア(地域交流だより第4号)』、平成19(2007)年には『聖泉スクエア(地域交流だより第5号)』として発刊され、年々その活動の輪が広がり、内容も充実している。特に平成19(2007)年3月に滋賀大学・滋賀県立大学・聖泉大学の彦根市内にキャンパスを有する大学と、平和堂・彦根商工会・彦根市の産学連携事業として、「大学を活かした地域活性化のための包括協定」を結び、「大学サテライト・プラザ彦根」が開設され、今後の活用が期待される。

(2) 情報センター

情報センターには、表2-4に示すときコンピュータ室等が完備し、学内の情報関連施設の管理・運営を行うと共に、本学の情報関係カリキュラムの運営・実施を行っている。また学生の情報系資格取得の支援、さらには上記総合研究所が主催する公開講座のうち、平成18(2006)年度には「ホームページ用画像作成講座」を3回シリーズで開講し、平成19(2007)年度は「パソコンで絵を描こう」を開講した。

表 2-4【表 9-8 に基づく】

情報センター等の状況

情報センター等の名称	コンピュータ台数	年間総利用時間数(平成18年度)		年間総利用時間数(平成19年度)	
		授業中利用	授業外利用	授業中利用	授業外利用
第1コンピュータ室	28	19.5	1738.5	0	1747.5
第2コンピュータ室	28	246	102	211.5	31.5
第3コンピュータ室	31	274.5	18	204	33
第4コンピュータ室	62	480	43.5	268.5	51
第5コンピュータ室	32	118.5	0	220.5	9
LL教室	18	84	0	67.5	0

(3)

図書館

図書館は、全学における教育・研究活動に必要な資料の収集・管理を継続的に行うと共に、教員の教育・研究活動と学生の学習活動を支援している。特に学生が学習を効果的に行えるように、情報センターでのコンピュータ室利用とは別に、ノート型パソコンを貸し出している。また教員と連携しながらカリキュラムに対応した蔵書構築にも努めているが、年々増加する書籍等資料を収蔵するために、平成 19 (2007) 年度末に開架式書架の一部を移動書架に変更した。

なお表 2-5 は、平成 18 (2006) 年と平成 19 (2007) 年のそれぞれ 5 月 1 日現在の図書・資料の所蔵数を示したものである。

表 2-5【表 9-6 に基づく】

図書・資料の所蔵数

年度	図書の冊数(冊)		定期刊行物の種類		視聴覚資料の所蔵点数	電子ジャーナルの種類	データベースの契約
	図書の冊数	開架図書の冊数	国内書	外国書			
平成18年	53,297	53,297	71種類	5種類	1,564種類	0種類	1種類
平成19年	54,611	54,611	62種類	4種類	1,693種類	0種類	1種類

(4) 国際交流センター

国際交流センターは、その主な事業として、海外の大学との学生交流並びに教員の学術交流、大学の国際交流活動の支援、を目的としている。その目指すところは、国際交流の発展と共に大学の活性化を積極的に進めることである。特に、中国との友好関係を深め、中国人留学生との交流により、本学の日本人学生の国際的視野を広めることに貢献している。友好協定を締結している中国湖南省の湖南師範大学と湘潭大学とは交換留学生制度を設けており、本学からは短期間の、中国からは長期間の学生派遣が実施されている。

(5) 語学教育センター

語学教育センターは、人間学部の開設以来全学の英語・中国語教育並びに留学生対象の日本語教育を担当し、語学教育の研究と学生の語学実践力の養成・向上に取り組んできたが、相次ぐ英語科専任教員の退職で、実質は中国語教育と中国人留学生の日本語教育になっている。

(6) カウンセリングセンター

カウンセリングセンターは、聖泉大学の学問研究の蓄積を活かし、広く県内の人々の相談場所として利用できるようにと設置されている。現代社会の情報化の進展と物質的豊かさが、人間にもたらす精神的なひずみからくる「心の問題」を抱え、社会的に孤立し閉鎖的な心の状況にある人に対して、心の支援をすることを目的としている。

(7) キャリア教育センター

キャリア教育センターは、学生の就職支援・キャリアアップを図るための学習の機会を提供すること、学生が目標にチャレンジし、学習へのモチベーションを高め、学習する習慣を身に付けて、学力向上に資すること、を目標に設置・運営されている。就職に有利とされる資格取得

のために各種検定試験を学生たちに紹介し、受験させ、本学で提供できるものについては、試験対策講座を開講している。

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

本学は人間学部人間心理学科という名称が明示しているように、心理学の教育・研究を柱として、現代社会が抱えている諸問題、とりわけ「心の問題」に焦点をあてて、日夜心に悩みを持つ学生や地域の方々に解決の糸口を提供している。その意味で学部学科の教育・研究と附属機関の一つであるカウンセリングセンターとは非常に強い結びつきを有している。

他の附属機関についても、学部学科の教育・研究を推進する上で、有機的な関連をもってそれを支え、援助している。すなわちそれぞれの附属機関は、学部学科から選出された専任教員によって構成される委員会の方針によって運営されている。さらにそれぞれの附属機関の代表者である長は、全学的意思決定に関与する大学運営会議のメンバーとして参画し、各附属機関の方針や決定事項は他の構成員に伝達されるとともに、運営会議の審議・報告事項は聖泉大学並びに聖泉大学短期大学部のそれぞれの教授会に報告され、このようにして全専任教員のみならず全専任職員にも周知されるので、一つの聖泉大学として地域に根ざしつつ、研究と教育を積極的に推進するようなシステムが確立している。

(2) 2 - 1の自己評価

心理学を柱とする人間学部人間心理学科であるが、本学において心理学を学びたいと入学してくる多くの学生のうち、さらに向学心に燃え、将来は学んだ心理学を活かした専門職に就きたいと考える者が毎年相当数いる。その数は低学年の時ほど多く、高学年になるにしたがって漸減していく傾向にあるが、そうした心理専門職の多くは学部のみでの教育では不足、少なくとも大学院での教育・研究を最低条件としている。しかしながら本学には大学院が設置されていないために、大学院での学びを希望する学生については、いわゆる指定大学院への入学を目指した受験勉強を余儀なくされている。人間学部開設当初から、大学院設置は悲願であり、一日も早い大学院設置を目指す必要がある。

大学院が設置されることによって、滋賀県内唯一の心理学専攻の大学という存在価値はいっそう高まることが予想され、開学以来低迷している入学定員・収容定員の確保に大きな弾みをつけることができると期待される。

毎年入学定員が確保できず、これが大学の経営にも大きなマイナス要因となっていることも事実であるが、反面、入学者が少ないことによって、いわゆるマンモス大学では見られない、学生と教職員との距離が近く、一人一人の学生の顔が見える教育が展開されているという思わぬ副産物をもたらしていることも事実である。

以上のような問題点はあるものの、大学としての教育研究の組織は、附属機関を含めた体制としては、小規模であるゆえに運営会議を軸としてよく統合され、まとまっているといえる。

(3) 2 - 1の改善・向上方策(将来計画)

上述のように、聖泉大学は心理学を中心として教育研究を推進してきているが、全ての卒業生が心理専門職に就くわけでもなく、実際の卒業生の大半は一般企業に就職していくという事実を前に、企業に入っても人の心の痛みが分かる人材を養成することも人間学部の重要な目的ではな

いか、ということから、従来からあった「発達・臨床心理系統」と「社会・産業心理系統」との 2 系統の分類をさらに検討し、平成 19（2007）年度から就任した新学部長のイニシアチブにより、平成 19（2007）年度入学生が 2 年次後期から「臨床・教育心理コース」「健康心理コース」「人間社会コース」の 3 コースの中から選択できるように改善した。

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

（1）事実の説明（現状）

2 - 2 - 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

本学の教育課程は、「リテラシー科目」「キャリア教育科目」「教養科目」「専門科目」の 4 つの科目群から構成されるが、大学設置基準第 19 条（教育課程の編成方針）第 2 項のいう「幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する」ことを担う教養教育は、上記の「リテラシー科目」「キャリア教育科目」「教養科目」の 3 つの科目群において実施されている。「リテラシー科目」では、これからの時代に活躍するために必要不可欠な知識や技能の習得と大学入学後の円滑な学習を目的とし、「外国語科目」（英語・中国語）と「情報処理科目」（コンピュータ）を提供している。「キャリア教育科目」では、大学生として必須のコミュニケーション力や進路選択の際に重要な自己を分析する力の養成を目的とし、「キャリアデザイン科目」「キャリアアップ科目」「コミュニケーション・プレゼンテーション科目」「インターンシップ科目」「資格関連科目」を提供している。「教養科目」では、人間に対する共感的理解を深めるためには単に心理学の専門的知識や技法を学ぶだけではなく、これからの国際社会に生きる人間として広い教養や知的好奇心、自身を取り巻く環境への理解が必要と考え、社会に対する関心と理解を深めて豊かな人間性と良識を涵養することを目的とし、「人文科学領域科目」「社会科学領域科目」「自然科学領域科目」「体育・健康領域科目」を提供している。

なお、平成 18（2006）年度では「基礎科目」として設置されていたものが、平成 19（2007）年度において「リテラシー科目」「キャリア教育科目」の 2 群に配され、従来の「基礎科目」に含まれていた「基礎演習」が外された。「基礎演習」は大学における学習のための技能を養成するために設置されたものであったが、主に心理学の基礎実験を扱う演習科目において、実験レポート作成をとおしてコンピュータ技術の習得や文書作成能力の向上が目指されてきた。このコンピュータ・リテラシーやコミュニケーション・プレゼンテーション能力に関わる領域をより重点化することを目的に細分化し、新たに設置されたものが「リテラシー科目」と「キャリア教育科目」である。従来の「基礎演習」で心理学の基礎に関わった領域は、「専門科目」の基礎に位置づけられる「基幹科目」群の心理学実験を扱う演習科目として再編成されることとなった。このように、専門教育の基礎という性質をもっていた教養教育の科目は「専門科目」に配置変更されたが、基礎的な科目からより発展的・専門的な科目へと有機的に連携させる教育体制に変わりはない。同時に、昨今の大学生（特に本学の入学生）の状況を鑑み、大学での学び方・対人コミュニケーション・自己理解・将来設計の能力を高めることを主眼とし、教養教育のより一層の充実を図っている。

本学では、「リテラシー科目」における「外国語科目」と「情報処理科目」は少人数制教育を徹底し、それぞれの科目を習熟度別に 1 クラス 20 人以下で構成している。また、「キャリア教育科目」は入学初年度・次年度での履修に終始せず、初年度から卒業年度まで各学年に配当されて

おり、導入教育という位置づけにとどまらず、大学生活全般にわたる人間形成・キャリア設計を支えることを目指している。

教育課程全体の運営は全学（人間学部）の教務委員会が担っており、教養教育はその一環として実施されている。教務委員会では、カリキュラム管理・履修要項やシラバスの作成・時間割作成・科目担当教員配置等の業務を行なっているが、加えて、情報センターが「情報処理科目」に、キャリア教育センターが「キャリア教育科目」にも関わるというように、科目によっては、その専門性に近い部門の附属機関と連携しながら教育課程を審議・決定している。また、開学の平成 15（2003）年度から自己点検・情報公開委員会のもとで学生による授業評価を実施し、平成 18（2006）年度からは FD(Faculty Development)による授業改善として FD 委員会のもとで教員間での授業公開や成績評価に関する研修会などを実施している。これらは教養教育を含むすべての教育区分科目を対象としたものであるが、このうち、学生による授業評価は全教育区分の科目を対象に行なっているが、教員間での授業公開は専門科目や教職課程科目の 2～3 の科目からの試みで始められた段階である。

実際に教養教育の授業を担当するのは、それを専門とする教員組織はなく、基本的には全学の教員が担当の対象となる。「外国語科目」では、心理学や他の教養教育科目を専門としながらも、英語が堪能であったり、中国語を母語とする教員も担当にあたっている。「情報処理科目」は、主に情報センターの教員が担当している。「キャリアデザイン科目」「コミュニケーション・プレゼンテーション科目」では、進路指導に造詣のある教員のほか、心理学や社会学を専門とする教員も担当に入っている。「資格関連科目」では、キャリア教育センターの教員が担当となっている。「教養科目」では、その科目が専門領域である教員や教職課程専門の教員が担当している。このように、さまざまな立場の教員が関わって教養教育が担当されている形となっている。ただ、本学は心理学を専門とする 1 学部 1 学科という性質上、心理学専門の教員は専門科目担当の比重が圧倒的に多い。心理学専門の教員で教養教育に関わっている者はごく一部であり、そのような科目自体が少ないというのが実状である。

また、平成 19（2007）年度の「キャリア教育科目」群の設置によって多くの新規科目が配当されたが、教員の配置が間に合わずに不開講としている科目もある等、教育課程の充実のために新規科目設置や改編が行なわれても、初年度の科目担当教員配置はもとより、長期的に発展し、存続可能な配当であるのかが十分に吟味されないままに動き出している事実があることも否めない。

このように、教養教育の審議・決定に関わる委員会組織、および、科目担当に関わる教員配置について、全学的な体制を取って実施にあたっているが、実際の運営をいかに機能させていくかは今後の課題となっている。

2 - 2 - 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

本学は、教養教育が十分にできるような組織上の特別な機関は設けていないが、教養教育については教務委員会が共通教育科目の運営にあたっている。教養教育については、学部を対象として開講されている。教養科目の設定や授業方法や内容の改善についての取り組みは自己点検・情報公開委員会と教務委員会で行っており、全学的に責任をもって教養教育を実施する体制を確立している。

(2) 2 - 2 の自己評価

本学では、特にコミュニケーション力・自己分析力を養成し、的確な将来設計が行えることを主眼として教養教育を実施している。開学当初からの「情報処理科目」群の充実した科目配当と必修化によって、学生たちのコンピュータ・リテラシー能力は一定の水準に到達している。さらに、平成 19 (2007) 年度には「リテラシー科目」「キャリア教育科目」が配置されるという教育課程の改編にもみられるように、より明確な目的のもとに実践的な科目配当が行なわれるようになった。これはキャリア教育センターの積極的な提案と科目提供によるものであり、本学の教養教育の目的に則して、教務委員会と、関係する附属機関とが連携している例といえる。また、自己点検・情報公開委員会や FD 委員会によって、学生からの授業評価や、教員の質の向上をめざした FD 活動も取り入れられ、学生・教員ともに目的や質を意識するなかで教育が運営されるようになってきた点は評価できるであろう。

上記のように、教育課程の組織上の体制としては全学的に整えられてきており、そのなかで教養教育も実施されるようになってきた。現段階では、教務委員会のほか、時代的要請による自己点検・情報公開や FD の領域から教育課程全体に対しての委員会がつくられているが、教養教育特有の課題に関しての取組みは途上である。また、教養教育にはさまざまな科目が含まれるが、「リテラシー科目」「キャリア教育科目」といった一部の科目を重点化する場合には、他科目との調整や将来的な見通し等、教養教育として有機的に働いていくための検討・作業がしっかり行われていなければならない。それらの点についてはまだ不十分であり、今後課題が残されている。

(3) 2 - 2 の改善・向上方策 (将来計画)

教養教育を充分に実施するためには、将来的には、教育課程の運営の核となる教務委員会において「教養教育実施グループ (仮称)」を組織し、全学的な運営を考えるとともに、それぞれの課題に対してきめ細やかな実施体制を構築することが有効と考えられる。教務委員長のみが教養教育・専門科目の区別なく全教育課程を統括している現状では、教養教育の使命に沿った運営を常に目配りしていくのは難しい。本学の限られた教員数・教務委員会メンバー数のなかで次々にワーキンググループを立ち上げることは現実的ではないが、まずは「教養教育実施担当者」といった役割を設けることから教養教育運営の拠点をつくり、権限と責任の所在も明確にしておく必要がある。その上で、自己点検・情報公開委員会や FD 委員会と連携を取りつつ、学生による授業評価の結果を教養教育の改善にいかに関活用していくかを検討したり、教養教育に関する研修会の企画等の FD 活動を行なっていくなど、教養教育独自の要請に応じて機能する面をもった体制を組んでいくことが望まれる。

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

(1) 事実の説明 (現状)

2 - 3 - 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。

図 2 - 1 【資料 2-1, 2-2 に基づく】に本学の学内意思決定機関の組織を挙げた。本学は 4 年制の聖泉大学および 2 年制の聖泉大学短期大学部より成る。本学の教育研究に関わる意思決定機関として、学則第 37 条に則り、聖泉大学及び聖泉大学短期大学部の下に、本学専任教員から成

聖泉大学人間学部教授会は学則及び「聖泉大学人間学部教授会規定」に則って運営される。審議過程は本学の教育研究の充実発展のため、各種委員会からの提案を審議すると共に、各種委員会にそれぞれに相応の案件についての事前検討を委託した上で、教授会で審議する。

監事
 法人事務局
 総務課
 理事会
 学生募集対策本部
 経営会議
 評議員会
 聖泉大学
 人間学部
 大学運営会議
 企画会議
 聖泉大学短期大学部
 短期大学部
 教育事務部
 留学生指導室グループ
 情報センター・図書館グループ
 総合研究所グループ
 学生グループ
 企画入試広報グループ
 教務グループ
 総務・施設管理グループ
 教授会
 人間心理学科
 FD委員会
 教職課程委員会
 紀要委員会
 人権委員会
 自己点検・情報公開委員会
 入試部会
 進路指導部会
 学生部会
 教務部会
 教授会
 企業マネジメント学科
 介護福祉学科
 キャリア教育センター
 語学教育センター
 国際交流センター
 情報センター
 図書室
 総合研究所
 カウンセリングセンター

および委員会については表2-6を参照のこと。

各部会および委員会については表2 - 6を参照のこと

部会・委員会名	審議事項概要	規程名
FD 委員会	FD 活動の基本方針に関する事項 学部における FD 活動に対する指示及び 評価に関する事項 全学的な FD 活動の実施に関する事項 その他 FD 活動に関する事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学 FD 委員会 規程

教職課程委員会	教職課程科目の履修運営に関する事項 教育実習制度に関する事項 教育実習の企画及び立案に関する事項 教育実習生の指導計画に関する事項 教育実習の単位認定方法に関する事項 介護等体験に関する事項 その他教育実習に関する必要な事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学教職課程会 規程
紀要委員会	紀要（聖泉論叢）の編集及び発行 その他学術資料の発行 他の大学及び学術教育機関との学術資料 の交換 その他、以上の事柄に派生して関わる事柄	学則第 37 条 4 項 聖泉大学紀要委員会 規程
人権委員会	教職員の差別と人権に関する研修計画の 策定及び実施に関する事項 差別と人権に関する教育・啓蒙に関する事 項 その他差別と人権に関し必要な事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学人権推進委 員会規程
自己点検・情報 公開委員会	自己点検・評価及び情報公開の基本方針に 関する事項 自己点検・評価及び情報公開の実施に関す る事項 自己点検及び評価に関する報告書の作成 及び公表に関する事項 大学の白書の作成に関する事項 その他自己点検・評価及び情報公開に関す る事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学自己点検・ 情報公開委員会規程
入試部会	人間学部・短期大学部の入学試験（社会人 入学試験含む）に関する事項 人間学部の編入学試験・大学センター試験 利用入試に関する事項 学生募集要項に関する事項 入学試験についての資料作成及び調査研 究に関する事項 その他入学試験に関する重要事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学入試部会規 程
進路指導部会	就職に関する情報の収集、求人開拓など総 合的な計画の策定・実施に関する事項 就職の指導に関する必要な事項 進学指導に関する必要な事項 その他進路指導に関する重要事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学進路指導部 会規程
学生部会	学生の課外活動及び学生団体に関する事	学則第 37 条 4 項

	項 学生の厚生補導に関する事項 その他学生の福利厚生及び保健管理に関する事項	聖泉大学学生部会規程
教務部会	学部間における教務の連絡調整に関する事項 全学共通科目の連絡調整に関する事項 その他教務に関する重要事項	学則第 37 条 4 項 聖泉大学教務部会規程

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

大学（人間学部）と短期大学部で共通の部会・委員会を置くという制度は、人間学部と短期大学部で教授会は別でありながら、全学で統一した意思を持つ上で有効に機能している。

また、本学では全教員が何らかの部会に属することになっており、このことは、教授会での意思疎通を十分たらしめると同時に、教務部会、学生部会といった包括的な業務に携わる部会・委員会以外にも、入試部会、進路指導部会、情報公開自己点検委員会など多くの専門性の高い部会・委員会を置くことを可能にしている。このことは包括的な業務を行なう部会の負担を軽減し、かつ専門性の高い問題について十分な審議時間を割ける要因になっている。さらにこれらの部会、委員会の中には、学生による授業評価を実施し授業の改善を目指す FD 委員会、セクシュアル・ハラスメントを始めとした差別に取り組む人権委員会が置かれている。

（2）2 - 3 の自己評価

大学（人間学部）と短期大学部で共通の部会・委員会を置くという制度は、人間学部と短期大学部で教授会は別でありながら、全学で統一した意思を持つ上で有効に機能し、本学で重要な役割を果たしてきた。しかしながら、この仕組みが本学で特に重要であったのは、理事会が大学（人間学部）と短期大学部の上に直接位置しているという構造、すなわち全学をまとめるものが理事会であって、学長が組織内のどこにも位置づけられていないという構造的欠陥のためである。これは独立の機関としての教学のまとめ手が組織上不在であるということを意味する。この状況の中では、部会・委員会の大学と短期大学部での共同という体制は不可欠であった。しかし、これが構造上の不備を抱えたものであることは疑問の余地がない。

また、教授会は、下部の部会・委員会からの提案をくみ上げる形で教育研究の発展に努めてきたが、さらに学生の求めに対応した運営のためには、部会・委員会以外のソースも模索する必要がある。

（3）2 - 3 の改善・向上方策（将来計画）

（2）で指摘した構造上の欠陥を是正するためには、学長を本学の意思決定組織内に独立の機関として位置づけなければならない。その結果、部会・委員会の合同は相対的に重要性が低下するが、むしろ合同すべき部会・委員会は合同したままで運営し、分離したほうが効率のいい部会・委員会は分離するという、より柔軟な運用を考慮すべきである。

また教授会は、例えば、学生の指導について実情を知るため、進路指導などで学生に接する事

務職員の出席を求め説明を受けるなど、教員が教学以外の面からも学生全体について認識を深め、教学を含めた指導に生かすための知見を得る場にするなど、より幅広い運用を考える時期に来ている。

〔基準2の自己評価〕

聖泉大学の教育研究組織は、人間学部人間心理学科という1学部1学科のみの組織構成で、その名の通り心理学の専門職のみならず、心理学の素養を持った学生を養成することもその目的の1つとして設立され、学内の諸機関はその目的を達成すべく運営会議を軸として相互に適切な関連性を持つように設置されている。

しかしながら4年制の人間学部と短期大学部並びに学内の附属機関の意見交換の場であるはずの運営会議が、ともすれば教授会の上であって、人間学部の意思決定機関であるはずの教授会が単なる報告機関になっている感すらある。

本来教養教育を担当するのは人間学部教務委員会であり、そこを中心に、附属機関である語学教育センターや情報センター、キャリア教育センターと協力・連携して教養教育を推進していくはずであるが、その点については不十分と言わざるを得ない。

何よりも、人間学部内の各種委員会が組織図の中でも認証されていないという事実は大きな問題点である。これは、四年制の人間学部と短期大学部、それに附属諸機関の連絡調整・審議を主な任務とする運営会議並びに運営会議の議案を整理・審議するという企画会議が重視され、本来大学の教育研究の基本的な審議・決定機関であるはずの教授会が非常に軽く位置づけられていることが最大の問題点であるからだ。

〔基準2の改善・向上方策（将来計画）〕

まず何よりも、組織上の問題点として、聖泉大学人間学部は、学長、学部長が一体となってそのイニシアチブの下、教育研究を推進していく組織体を再構築していく必要がある。人間学部長の下で教授会の自治を確立し、各種委員会で検討した事項を教授会で審議・決定したり、報告するという本来の姿を取るべきである。また、それに関連して、教授会に付議すべき重要な議案は運営会議を経なければならない（ということは企画会議に提案された上で）という回りくどいやり方は修正される必要がある。

ところで、人間学部人間心理学科の現状を打開し、卒業生の進路を考えて「人間キャリア創造学科」を設置することになった。また人間心理学科では、従来からあった「発達・臨床心理系統」と「社会・産業心理系統」との2系統を「臨床・教育心理コース」「健康心理コース」「人間社会コース」の3コースの中から選択できるようにしたが、平成20（2008）年度入学生からスタートする「人間キャリア創造学科」と平成19（2007）年度生に適用される3コースのうちの「人間社会コース」をどのように峻別していくのか、その運用が今後の課題である。

基準 3 . 教育課程

3 - 1 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 事実の説明(現状)

3 - 1 - 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。

本学では、「キリスト教の精神に基づき、人間に対する理解と愛を深め、広く社会に貢献できる人材を育成することを目的とする」という教育理念のもと、学部の教育目標を下記の通り設定している。

(人間学部の教育目標)

人間学部の教育目的は、他者を思いやり、助け合うといった精神を基調に、人と人との共感的理解を深め、社会のいたるところで生じ出ているひずみに対応し、社会的弱者への支援活動ができる人材を養成することである。

(人間学部が養成する人材)

人間学部では次のような人材養成を目標としている。

- (1) 学校現場などにおける子どもの不適応に対応したり、高齢者の生きがいづくり支援や心理的なケアをするなど、心理的危機に陥った(または陥りつつある)者に対して介入できる専門的な援助技術を有し、さらにそれらの技術を深めることのできる者。
- (2) 人間に対する共感的理解を基盤に、社会のさまざまな場面で人間的なつながりを重視した活動ができる人材。たとえば、企業等の組織において、人事・労務・営業・研修・調査・広報・研究開発などの業務に携わって、企業内・企業間の活動を活性化できるような社会人。

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

教育理念および教育目標に基づき、学部共通科目と専門科目で教育課程を編成している。学科の各コースごとにおおのこの教育目標が達成できるように、必要な科目を開設し、学習モデルを示すことを教育課程の編成方針としている。

カリキュラム体系は、リテラシー科目(14単位以上)、キャリア教育科目(20単位以上)、教養科目(15単位以上)、専門科目(9単位以上特に定めず)となっており、次の目標に基づいて開講をしている。リテラシー科目は、これからの時代に活躍するために必要不可欠な知識や技能の習得と、大学入学後の円滑な学習をおこなえることを目標としている。キャリア教育科目は、大学生に必須のコミュニケーション力や進路選択の際に重要となる自己分析力の養成などを目標としている。教養科目は、人間に対する共感的理解を深めるためには、単に心理学の専門的知識や技法を学ぶことだけでなく、これからの国際社会に生きる人間として、広い教養や知的好奇心、自身を取り巻く環境への理解が必要であるため、社会に対する関心と理解を深め、豊かな人間性と良識を養成することを目標としている。専門科目は、臨床・教育コース、健康心理コース、人間社会コースの3つのコース別に専門教育の応用・発展を念頭に置いた科目群で、学生の関心や将来の進路に応じて選択できるように設置をしている。他コースの科目も受講できるように配置している。なお、コース別特別科目を設け、実習を中心とした、より専門性の高い科目を設置している。

3 - 1 - 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

本学の演習は、10～20 名程度の少人数体制で行われており、学生と教師の距離が近く、双方向の授業が行われるように配慮されている。

また、学生の出席状況を把握するためにほとんどの授業で出席をとっており、学生の継続的な授業への参加を促し、学習支援を行っている。授業開始の1ヶ月前後で授業の出欠状況を確認する調査を実施しており、欠席回数の多い学生には、学生担当の教員から学生に出席を促すような指導を行っている。

語学教育や情報処理教育については、能力別のクラス編成を行い、より効果的な授業運営ができるようにしている。専門教育については、3 年生からの専門演習（ゼミ）を必修とし、教員が学生に対して担任制のかたちを取り、卒業研究から進路決定にいたるまで指導をおこなう体制をとっている。教員間または教員と学生間の教育的・学生指導の連携を保ち、学生が主体的に問題解決できるように教員が支援を行っている。

上記のように、本学の教育課程は、卒業後の社会において必要な実践的な能力の向上を目指しつつ、一人ひとりの学生に対してきめ細やかな指導を行っている。

そして、毎年実施している学生による授業アンケート評価の結果を参考にして改善をおこないつつ、本学の教育目的が教育方法に反映されるように配慮している。

（2）3 - 1の自己評価

現状では、建学の精神を反映させた科目として「キリスト教学」を設置しているほか、実社会にでたときにすぐに必要とされる情報関係の科目や人間関係に関連する科目を設定しており、学生にとって選択肢は多い。また、専門コース別の実習以外にも横断的な演習科目を履修させており、専門科目の履修にも良い影響が出ていると考えられる。

また、コースごとに設定されている専門科目では、履修単位数に制限があるが他コースの科目の履修も可能となっており、受講者の選択肢を広げている。

ただし、近年の学生の進路指向、学習に対する意欲、大学に対するニーズがきわめて多様化してきている実情に対応するためには、各コースにおいてカリキュラムの見直しが必要となっており、検討する必要がある。

（3）3 - 1の改善・向上方策（将来計画）

平成 18（2006）年度に人間学部人間心理学科から第 1 期生を送り出した。人間心理学科で心理学の学士を得ながらも、一般企業に就職した割合が非常に高く、心理に携わる職種に就職した者はほんの少数である。卒業生からは心理系の仕事に就きたいと希望しながらも一般企業に就職した者もあり、心理系の現場において活躍できるような資格を取得したいとの希望が出されている。

そこで、今後は学科の専門科目について、カリキュラム改訂を全体のバランスを考慮しながら、継続的に検討を行うことが求められており、現在、カリキュラム改訂について検討を進めている。

また、建学の精神と関連する科目が少ないため、今後、科目設定を行えるように検討をしたい。

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

(1) 事実の説明(現状)

3 - 2 - 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

表3 - 1に示すように、人間学部人間心理学科において卒業要件単位を構成する設置科目は、平成19(2007)年度入学生では「リテラシー科目」「キャリア教育科目」「教養科目」「専門科目」「留学生科目」「環びわこ大学連携科目」に大別される。各科目はその内容のレベルにより年次配当が決められており、学生の体系的学習が可能となっている。卒業要件単位数は124単位である。

「リテラシー科目」はこれからの時代に活躍するために必要不可欠な知識や技能の習得と、大学入学後の円滑な学習を実現する能力の養成を目的とする。卒業までに必ず14単位以上修得しなければならない。

「キャリア教育科目」は大学生として必須のコミュニケーション能力や進路選択の際に重要な自己を分析する能力の養成を目的とする。卒業までに必ず20単位以上修得しなければならない。

「教養科目」は社会に対する関心と理解を深め、豊かな人間性と良識を涵養することを目的とする。人間に対する共通理解を深めるためには、単に心理学の専門的知識や技法を学ぶだけではなく、これからの国際社会に生きる人間として、広い教養や知的好奇心、自信を取り巻く環境への理解が必要であると本学では考える。卒業までに必ず15単位以上修得しなければならない。

「専門科目」は人間に対する共通理解を深め、それをもとに、さまざまな形で社会に対して支援活動を行うための基礎を習得することを目的とする。卒業までに必ず43単位以上修得しなければならない。

「留学生科目」は留学生に必須の日本語能力を身につけることを目的とする。

「環びわこ大学連携科目」は滋賀県環びわ湖大学連携単位互換制度に基づいて設置している科目である。滋賀県特有の内容をテーマにした科目や、各大学・短期大学の学部・学科・専攻の特徴的な科目を提供する。

平成18(2006)年度入学生、平成17(2005)年度入学生、平成16(2004)年度入学生の卒業要件単位を構成する設置科目は、平成19(2007)年度入学生のそれとは異なっている。設置科目は「基礎科目」「教養科目」「専門科目」に大別される。

「基礎科目」は卒業までに必ず20単位以上修得しなければならない。「教養科目」は卒業までに必ず26単位以上修得しなければならない。また「専門科目」は卒業までに必ず78単位以上修得しなければならない。卒業要件単位数は平成19(2007)年度入学生と同様124単位である。

3 - 2 - 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

「リテラシー科目」「教養科目」はいわゆる導入教育部分である。「リテラシー科目」は「外国語科目」「情報処理科目」に区分される。「外国語科目」は「英語科目」「中国語科目」に小区分され、「英語科目」は2単位選択必修、「中国語科目」は2単位必修となっている。また「情報処理科目」は4単位必修である。

「教養科目」は「人文科学領域科目」「社会科学領域科目」「自然科学領域科目」「体育・健康領域科目」に区分される。「人文科学領域科目」「社会科学領域科目」「自然科学領域科目」の3領域は領域内から2単位以上選択必修となっている。

「キャリア教育科目」はコミュニケーション能力などの涵養を目指す導入教育の側面と自己分

析能力などの養成を目指すキャリア教育の側面を併せ持つ科目である。「キャリア教育科目」は「キャリアデザイン科目」「キャリアアップ科目」「コミュニケーション・プレゼンテーション科目」「インターンシップ科目」「資格関連科目」に区分される。

「専門科目」は「基盤科目」「基幹科目」「専門科目」「コース別特別科目」「特殊演習・ゼミ・卒論」に区分される。「基盤科目」は心理学の基礎および人間の発達と、広く心の問題について学習することを目的としている。4単位が必修、2単位が選択必修である。「基幹科目」は基盤科目で学習したことをもとに、さらに心理学の各分野に対する理解を深めるとともに、現代社会と人間の関わりを理解することを目的としている。また「専門科目」「コース別特別科目」は専門教育の応用・発展性を念頭に置いた科目群であり、学生の関心や将来の進路に応じて選択できるようになっている。「特殊演習・ゼミ・卒論」は学生各人が関心を持って学ぶ専門領域において、主体的に問題を発見し、これまでに学習した知識や技能を活用して総合的に理解を深めることを目的としている。「特殊演習・ゼミ・卒論」は3単位必修である。

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

年間行事予定と授業期間は全学生に冊子で配布している「履修要項」で教務学年暦として明示している。年間行事予定と授業期間は年度毎に教務委員会、教授会で審議し決定する。科目担当教員の体調不良などによる休講を想定し、各学期に「補講日」を複数設置している。

教務学年暦 平成 19 (2007) 年度

平成 19 (2007) 年

4月2日	入学式
4月3日～5日	新入生オリエンテーション
4月6日	前期授業開始
4月21日	補講日
4月30日	開学記念日
5月1日、2日	休校日
5月12日	保護者懇談会
5月19日	補講日
6月9日	補講日
7月7日、14日、20日、24日	補講日
7月23日	前期授業終了
7月25日～31日	前期考査
8月1日～9月20日	夏季休業
8月8日～10日	追試験
9月12日～14日	後期履修登録
9月21日	後期授業開始
10月5日～8日	万聖祭（準備・片付け含む）
10月13日	補講日
11月10日	補講日
12月15日	補講日

12月25日～2008年1月4日 冬季休業

平成20(2008)年

1月12日、15日、16日、23日～25日 補講日

1月17日 月曜日の時間割

1月22日 入試日登校不可

1月28日～2月1日 後期考查

2月7日～12日 追試験

2月4日～3月31日 春季休業

3月15日 卒業証書・学位記授与式

3 - 2 - 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。

【表3 - 4】に示すように人間学部人間心理学科では年次別履修科目の上限は定められていない。同様に進級の要件も定められていない。本学の修業年限は4年である。また卒業要件単位は学則別表3で定めており、【表3 - 4】に示すとおり124単位である。卒業要件、ならびに修得要件単位数は「履修要項」に明示し学生に周知している。学習区分、科目群別修得要件単位数は表3 - Aのとおりである。

表3-4

年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）

	学 部 ・ 学 科 年 次	人 間 学 部
		人 間 心 理 学 科
年間履修登録単位数の上限	1年次	—
	2年次	—
	3年次	—
	4年次	—
進級の要件(単位数)	1年次	—
	2年次	—
	3年次	—
卒業の要件(単位数)		124

表3 - A

人間学部人間心理学科

合計 124 単位以上

学習区分	科目群	修得要件単位数
リテラシー科目	外国語科目	14 単位以上
	情報処理科目	
キャリア教育科目	キャリアデザイン科目	20 単位以上
	キャリアアップ科目	
	コミュニケーション・プレゼンテーション科目	

	インターンシップ科目	
	資格関連科目	
教養科目	人文科学領域科目	15 単位以上
	社会科学領域科目	
	自然科学領域科目	
	体育・健康領域科目	
専門科目	基盤科目	6 単位以上
	基幹科目	特に定めず
	専門科目	
	コース別特別科目	
	特殊演習・ゼミ・卒論	3 単位以上
留学生科目	留学生科目	4 単位以上
教職科目	教職に関する科目	特に定めず
環びわこ大学連携科目		特に定めず

3 - 2 - 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。

本学における成績評価は【表 3-2】に示すように毎年の『履修要項』において公表されている。しかしながら、A+の評価については、人間学部の「考査及び評価に関する内規」の第6条に詳細に規程されているけれども、A 評価と A+評価の基準・区別が明確でなく、科目担当者の裁量に委ねられていると言える。

各科目・科目担当者の成績評価の分布については、自己点検・評価委員会で詳細に検討し、学生による授業評価アンケートの結果と共に、授業改善への指導がなされている。

3 - 2 - 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

人間心理学科では平成 19（2007）年度入学生よりカリキュラムを変更している。新カリキュラムでは「導入教育」「キャリア教育」関連の科目の充実を図り、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力の涵養を目指す「人間関係トレーニング」やキャリア形成の意識を芽生えさせる「キャリアデザイン」などの科目を開講している。入学当初からのキャリア教育は本学の特色である。

また多様化する学生の関心に対応するため、「臨床・教育心理」「健康心理」の心理系コースの科目だけではなく、「人間社会」コースを設置して心理と切り離すことができない「社会」に焦点を当てた科目を開講している。

平成 18（2006）年度以前の入学生のカリキュラムでは、修得要件単位数を減らすことにより比較的自由に科目を履修することを可能にし、学生の多様化する関心に対応する工夫をしている。

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

(2) 3 - 2の自己評価

1 年次よりキャリア教育科目を設置することで学生の就職、進学等の意識を早期より高めるよう努力をしている。

3 年次後期に専門演習 A、4 年次前期に専門演習 B、4 年次後期に専門演習 C を設置しており、ゼミナールとして学生の論文作成などの研究活動を支援している。しかし 1 年次、2 年次、3 年次の前期においてはゼミナールに繋がるプレゼミナールに相当する科目が設置されていない。学業の面だけではなく、きめ細かい生活指導を行うためにもこれらの科目の設置は必要である。

年間行事予定と授業期間は年度毎に教務委員会、教授会で審議し決定されており、適切に運営されている。年間行事予定と授業期間は「履修要項」に掲載しており、学生・教職員に明示することができている。しかし履修登録相談期間と次年度の履修登録のみ日程が未定であったため掲載することができなかった。

年次別履修科目の上限が定められていないため、学生が偏った科目履修をしないように教員による個別の履修指導が行われているが十分ではない。

卒業要件は、学則、履修規程に明示されており、それらに従って教務委員会、教授会において卒業判定を厳格に行っている。ただ平成 18 (2006) 年度以前の入学生に対して在学中に修得要件単位数の大幅な削減を実施したために、履修登録時に学生が混乱することがあった。

(3) 3 - 2の改善・向上方策(将来計画)

カリキュラムを変更し、プレゼミナールに相当する科目を設置する。平成 20 (2008) 年度から 1 年次と 3 年次前期にプレゼミナールに相当する科目を設置することを検討中である。

平成 18 (2006) 年度に完成年度を迎え、平成 19 (2007) 年度は在学中の学生のカリキュラムに関しても積極的に大幅な修得要件単位数の削減を実施した。このことに起因する履修登録時の混乱は、より丁寧な説明と個別指導により回避したい。具体的には履修登録時に指導を行う教員の増員を検討している。教務委員のみでは物理的に限界があるため、他の分掌に協力を呼びかける予定である。

[基準 3 の自己評価]

聖泉大学人間学部人間心理学科は、滋賀県内唯一の心理学を専攻する単科大学として発足したが、開学初年度の平成 15 (2003) 年以來入学定員ひいては収容定員を満たすことなく、低迷が続いている。そうした現状を開き新たな展開を図るべく、平成 19 (2007) 年度のいわゆる完成年度以降、カリキュラムの大幅な改編が試みられている。

本来大学教育におけるカリキュラム改編は、時代の流れ・要請に応じて大胆になされてしかるべきものである。しかしながら、カリキュラム改編は在学生の不利にならないように配慮する必要がある。そのために入学時に提示されたカリキュラムは卒業まで保持されることが要請されるのである。

しかしながら限られた教員、少ない在学生という限られた条件の中では、勢い思い切った改編は多くの無理・困難が伴う。すなわち、本学の場合、カリキュラムの改編に伴い不開講にせざるを得ない科目が出てくるため、そのままでは卒業要件単位を充足することが難しくなる。そのため、大幅な修得要件単位数の削減を実施すると共に、新設コースのために新規に設けられた講義科目は、本来その新設コースが開設された年度の新入生から受講できることになるというのが筋であるはずなのに、上級生にも広げて受講することを認めざるを得ない。このように、本学では教務上の無理・困難を重ねていると言わざるを得ない。

〔基準3の改善・向上方策（将来計画）〕

カリキュラムの改編に伴い、むろん履修科目の読替ということも合わせて行っているが、そうした読替には限界があり、大きなカリキュラム改編がなされた場合には、読替が追いつかない事態も生じる。そのために学生が不利益を蒙ることがないように、上述の如く、カリキュラムのそれぞれの枠において設けられていた修得要件単位数を大幅に削減するなどの措置を講じると共に、新設コースのために新規に設けられた講義科目は、本来その新設コースが開設された年度の新入生から受講できることになるというのが筋であるはずなのに、上級生にも広げて受講することを認める措置も取っている。

このように新たな学科・コースを設定しようとする場合、その教育目的に沿った新たなカリキュラムが編成されるが、新しいものを定着させるために古いものが無視され、犠牲にされるという現状は、本学のような小規模の大学ではやむをえないことなのかも知れないが、教務の立場からすると、これで良いのかなという思いにさせられる。

また、成績評価についての A+ の扱いが各科目担当者の意向に委ねられている現状から、同じ 90 点以上の点数を得た学生において、ある科目は A+ を、ある科目は A の評価を受けるなど、バラバラの印象を受けるとの批判から、改善の動きがある。

基準4. 学生

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

（1）事実の説明（現状）

4 - 1 - アドミッションポリシーが明確にされているか。

本学の建学の精神および教育目標に即した学生を受け入れるために、アドミッションポリシーを次のように定めている。1) “人間の心”や“人間関係”に関心を持ち、自己を見つめ、人間のあり方を追求する者、2) 人間性豊かな社会の実現のために、幅広く人間を理解し、社会を支援できる人材と成ることを希望する者、と定めている。入学試験の面接時には、このようなアドミッションポリシーに基づいた質問を実施して、面接評価点に加味している。

アドミッションポリシーを伝えるための方策として、オープンキャンパス（年5回）や体験セミナー（年2回）での説明、滋賀県内外で開催される進学相談会や本学主催の高校教員対象の説明会での説明がある。

また、学生募集を目的とした活動として、高校訪問、高校での進路相談会や出張授業など、本学の教員・職員が出向いて、教育目標に即したアドミッションポリシーの説明を行っている。高

校訪問や進路相談会では、教員・職員が志願者を送り出してくれる県内の高等学校を訪問し、教育内容を説明している。高校での出張授業は、地域の高等学校の教育活動に寄与するため、大学の教員が専門分野の授業を進学希望者にもわかりやすく解説しながら、学問の楽しさを伝えるために行っている。本学の教育の中身を体験的に知ってもらうことができ、教育目標に即したアドミッションポリシーを伝える方策として効果を発揮していると考えられる。

４－１－ アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

入学者選抜は７種類の入学試験により実施している（表４－１）。入試の種類と学部・学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去５年間）を表４－１－１に示す。受験生に対して広く門戸を開くため、学生固有の特性を尊重した入学者選抜方法によって学生を受け入れている。「指定校推薦入試」は、本学を志望する優秀な学生の推薦を、本学が指定する高等学校の校長に依頼して実施する選抜方法であって、本学での勉学意欲の強い学生に受験機会を与えようとするものである。また、高校における学業成績が今一步の者に対して、その関心や意欲、人格・識見の優れたものにも公募制推薦入試を設けている。一般入試は、大学受験資格を持つすべての受験生が受験できる最も一般的な入学試験である。取得資格利用特別入試は実用英語技能検定準２級以上の取得者、または、TOEIC400点以上の取得者に対して行う入学試験であり、いわゆる一芸に秀でた学生を入学させることを目的として、平成１７（２００５）年度から実施したが、平成１９（２００７）年度にこの入試で１人が受験した。これに対して、大学入試センター試験利用入試では、国公立大学との併願者で多様な分野（科目）に興味を持つ学生の募集を目指している。この入試での入学者は比較的優秀な学生が多い。または、意欲ややる気などの潜在的能力のあるものを受け入れるための「ＡＯ入試」などの試験制度を設け、アドミッションポリシーに沿った多様な入学試験を行っている。

表4 - 1 - 1

入試の種類と募集定員、志願者数、合格者数、入学者数の推移(過去5年間)

		入試の種類			15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
人間学部	人間心理学科	一般入試	募集定員		40	30	20	25	20
			志願者		59	29	20	15	14
			合格者		49	28	19	14	13
			入学者		33	16	15	7	7
		センター入試	募集定員		制度なし	10	15	15	15
			志願者			27	28	20	11
			合格者			27	28	20	11
			入学者			11	6	9	5
		AO入試	募集定員		5	5	10	10	10
			志願者		9	11	9	12	28
			合格者		4	11	9	12	28
			入学者		4	11	8	12	28
		指定校推薦	募集定員		0	0	0	0	0
			志願者		23	16	15	17	18
			合格者		23	16	15	16	18
			入学者		23	16	15	16	18
		公募推薦入試	募集定員		45	45	40	35	35
			志願者		11	12	18	16	14
			合格者		9	10	17	15	12
			入学者		7	6	11	8	6
		取得資格入試	募集定員		制度なし	制度なし	5	5	10
			志願者				0	0	1
			合格者				0	0	1
			入学者				0	0	1
		その他 (社会人・留学生・帰国生徒を含む)	募集定員		10	10	10	10	10
			志願者	社会人	5	3	0	0	0
				留学生	35	34	5	3	3
			合格者	社会人	4	3	0	0	0
				留学生	25	18	4	3	3
			入学者	社会人	3	3	0	0	0
			留学生	21	14	4	2	0	
		学科合計	募集定員		100	100	100	100	100
			志願者		142	132	95	83	89
			合格者		114	113	92	80	86
			入学者		91	77	59	54	65

A. 一般入学試験（資料 4 - 3、資料 4 - 4）

A 日程、B 日程、C 日程の 3 回に分け、実施している。すべての日程において国語または英語のいずれかを 1 教科選択（80 点満点）し、加えて、自己表現文（20 点満点）を課し、それらの合計得点（100 点満点）で判定を行っている。

B. 大学入試センター試験利用入試（資料 4 - 3、資料 4 - 4）

大学入試センター試験利用入試は、2 つの出願期間を設けている（前期出願期間と後期出願期間）。資料 4 - 3、資料 4 - 4 に示されているとおり、前期出願では、A、B、C 群の中から志願者が 2 群を選択し、選択した 2 群の中から志願者がそれぞれ 1 科目ずつを選択する（2 教科 2 科目）。後期出願では、A、B、C、D、E、F 群の中から、高得点の 2 教科 2 科目を本学で選択する。いずれの場合も高得点の 2 教科 2 科目を利用して合否判定を行っており、大学独自の個別試験は課していない。100 点科目については 200 点に換算し、400 点満点で判定を行っている。

C. AO 入試（資料 4 - 3、資料 4 - 4）

開学当初からアドミッションオフィス入試を実施している。この入試の対象は、自分自身の良さを知り、自分の可能性を探りたいと考えている学生である。

具体的な選抜方法は、本学の「AO 相談会」に参加して、自分を見つめるために心理学の演習や課題に取り組み、本学教員と話し合う中から学生の夢や希望を深め、明確にしていく。相談会で、心理学や心について学びたいと思った学生に「出願資格」を与え、本学のオープンキャンパス・体験セミナーに参加を勧める。セミナーに参加して、出願した学生について書類審査を経て合否を決める。

D. 推薦入学試験（指定校推薦入試、公募制推薦入試）（資料 4 - 3、資料 4 - 4）

指定校推薦入学試験は高等学校での学業成績を評価するもので、一定以上の学業成績を修めた者を高等学校長から推薦してもらい、大学側はその推薦を信頼し、学科試験を課さない選抜方法である。本学を第 1 志望とする者を対象とし、選考は小論文（80 点満点）と面接（20 点満点）で行っている。他の大学との併願が可能な公募制推薦入学試験では、選考は面接（80 点満点）と小論文（20 点満点）と書類審査で行っている。指定校推薦入試については高校訪問の際に、指定校推薦の基準と推薦依頼文書を配布し、推薦依頼を行っている。

E. 取得資格利用特別入試（資料 4 - 3、資料 4 - 4）

取得資格利用特別入試は実用英語技能検定準 2 級以上の取得者、または、TOEIC400 点以上の取得者に対して行う入学試験である。選考は自己表現文（20 点満点）と書類審査で判定を行っている。

F. 特別入学試験（資料 4 - 3、資料 4 - 4）

上記以外の入学試験として編入学試験（留学生も含めた短期大学部からの編入と外部からの編入）、社会人入学試験、外国人留学生入学試験を行っている。留学生を対象とした入学試験は日本語能力検定 2 級以上取得を受験資格としている。また、事前に課題レポートを課し、課題内容と日本語会話を評価する面接（50 点満点）によって合否を判定している。日本人を対象とした社会人入学試験や編入学試験は面接と書類審査で合否を判定している。なお社会人と外国人留

学生については、一般的な経済的事情を考慮して入学金と授業料を減免している（社会人 33 万円、留学生 45 万円）。

外国人留学生は聖泉大学の開学当初から中国の留学生を中心として、毎年 7 人以上を目標として受け入れてきた。開設年度の平成 15（2003）年度および 16（2004）年度の留学生は、主に吉林省吉林大学との提携により受け入れたものである。当初は、吉林大学の非正規生コースなどに在学している学生らの入学を計画して吉林大学との連携を強めた。その結果、ほぼ予定通りの人数の留学生を受け入れた。平成 17（2005）年度および 18（2006）年度は、さらなる留学生の質の向上を目指して、募集地域を滋賀県と友好関係にある湖南省に変更し、湖南師範大学や湘潭大学との提携を強めた。入学者数は、協定の締結途上でもあったので、両年度合わせて 6 人に留まった。しかし、この間、これらの大学から別途、交換留学生を 17 人受け入れた結果、レベルの高い学生として、学内外でこれまでの留学生のイメージを改善することが出来た。平成 19（2007）年度の受け入れは、法務省入国管理局の入国審査が留学生保護者の支弁能力に高い条件を課しており、また、レベルの高い日本語能力を求めているので、合格者が 3 人いたが、入国できずに入学を果たせなかった。

4 - 1 - 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

A. 学生収容定員と在籍学生数

開学以来平成 19（2007）年度までの本学は、人間学部人間心理学科のみを設置する単科大学であり、その収容定員は 400 人である。入学枠別の募集定員・志願者・合格者・入学者の過去 5 年間の年度別推移は、表 4 - 1 - 1 に示した通りである。

入学・募集定員については毎年 100 人としているが、在籍学生数についてはその定員を下回っているのが現状である。とくに定員充足率では開学初年度こそ 90%を超えていたものの、年々下降線をたどり、近年は 60%前後で推移している（表 4 - 2）。

B. 学籍異動状況

学生の退学状況について、平成 18（2006）年度の 2 年次を除き、毎年度各年次において退学者を出している状況となっている（表 4 - 6）。

C. 離学対策

1 回生から 3 回生前期までの各学年の学生をクラスに分け、専任教員がクラス担任を行い、修学・生活上に問題を抱える学生に対して、支援・指導を行っている（資料 4 - 2）。3 年後期からは、少人数での必修ゼミが設置され、より積極的な学習支援を行っている（資料 4 - 2）。修学・生活上に問題の早期発見・把握には、教務委員会を中心として 3 回の授業が経過した時点で、2/3 以上欠席している学生を各科目担当教員から報告を集約し、クラス担任に情報提供している。

（2）4 - 1 の自己評価

本学では教員を構成メンバーとする「入試委員会」、そしてこれらの組織と併設の短期大学部の代表メンバーにより構成する「入試部会」が組織され、入学試験に係る業務が特に大きな問題もなく行われている（資料 4 - 5）。

本学の建学の精神および教育目標に即したアドミッションポリシーが明確にされ、受験生や高

校教員に対し具体的に伝える方策がとられている。特に、オープンキャンパス（年５回）や体験セミナー（年２回）では、説明に加えて個別入試相談を開催し、アドミッションポリシーを含めた入試関連の相談に対応できる体制を整えている。そして、アドミッションポリシーに即して、学力を重視した入学試験だけではなく、学生固有の特性を尊重したさまざまな入学者選抜方法を設けて学生を受け入れている。

入学試験の試験場には複数の試験監督者を配置し、詳細な実施マニュアルに基づいて試験を行っている。不測の事態には、学長を責任者とし、入試部長が入試本部に詰めて対処することになっているが、これまでに特に問題は起こらなかった。その他の選抜枠による入試についても、一般入試の実施体制に準じて実施している。入学試験の判定資料は、受験生の氏名などを記載しないようにして判定入試委員会で作成される。可否の判定は、法人と大学の合同の判定入試会議で検討され、引き続き人間学部教授会において審議された結果を基にして学長が合格者を決定する。以上のような可否判定過程においては、個人の情実が入る余地がなく、本学の入学試験可否判定の透明性はきわめて高い。

一般入試、大学入試センター試験利用入試については、いわゆる“受験勉強”をしている者が多く受験するので、入学者の平均的な学力レベル維持に資していると思われる。このため本学では受験生がそれ程多くない場合であっても、学生のレベル維持を優先して運用している。この運用については中期的には高校側にも評価されるものと確信している。

AO 入試は、潜在能力と大学入学後の意欲を評価する趣旨の入試なので、現在の AO 相談会への参加とオープンキャンパス・体験セミナーによる選考方法は妥当であると考ええる。一方で、学力面を重視しないため成績不振者が多いという実情がある。特に、平成 19（2007）年度では、入学者数の約半数が AO 入試での選抜者となっており（表 4 - 1）、知的水準をどこまで求めるかが今後の課題である。

近年、指定校推薦入試と公募制推薦入試による選抜者が入学者数の半分以上を占めるようになってきている（表 4 - 1）。指定推薦入試の場合は、本学を第 1 志望としている入学者なので、事前に相談会やオープンキャンパスで本学の教職員や学生と接触するケースも多く、殆どの者が大学の内容や大学の雰囲気を理解した上で入学している。そのため、入学前の期待度とのずれも少なく、順調に大学生活をスタートできるケースが多い。問題点としては、高等学校側との約束により、高等学校から推薦されてきた学生について、面接段階で入学後の不適応が懸念される受験生を不合格にしづらいことがあげられるが、平成 18（2006）年度には高等学校側と密接に連絡を取り、1 人の指定校推薦者を不合格にし、指定校推薦入試の選抜者のレベルを一定の水準に保つ努力を行っている。

公募制推薦入試は他大学との併願が可能であるため、毎年合格者のうち何人かは本学に入学していない。おそらく、他大学に入学しているものと思われるが、受験生にとって聖泉大学よりも良いと思われる大学に合格する質の高い受験生が本学を併願で受験するということは、学生のレベルの維持に間接的に貢献しており、今後も公募制推薦入試の歩留まり率を注意深くモニターしながら運用していく必要がある。課題としては、一定の歩留まり率をキープしながら、志願者を増やしていかなければならないことである。

取得資格利用特別入試は一定以上の英語力を持つ受験者に対して行う入学試験である。本学は大学院を設置していないため、臨床心理士を希望する学生は他大学の大学院を受験する必要があるが、大学院受験科目に英語は必修となっている。大学卒業後の進路として、臨床心理士を目指す学生を 1 人でも多く大学院に合格させるために、取得資格利用特別入試を運用し、英語力を備

えた受験生の確保に努めている。第1期卒業生を臨床心理士1種指定大学院に合格させた実績が広まり、英語力のある受験生がようやく入学するようになってきたことは、大学院を設置していないけれども本学の学部教育に魅力を感じていることを示唆するものと思われる。

社会人入試の入学者は勉学意欲の強い者が多く、他の学生に好影響を与える場合が多いので、入学者を増やしていきたい領域であるが、ここ3年間の社会人入学者は0人である。今後、さらなる授業料の減額や分割納付制の導入を行い、この点の広報を強化して、志願者を増やす努力をしていきたい。

外国人留学生については入学試験の時点では正確に入学後の生活状況が判断できないため、中には入学後の教育指導や生活指導において、本学教員の真摯な指導にもかかわらず期待した学力水準にいたらず、生活上も必要以上にアルバイトを優先する等、一部で問題となる学生も何人が混在している。このため、試験方法の工夫と入学後の対応の充実といった双方が求められている。

すでに述べたように入学者選抜は7種類の入学試験により実施しているにもかかわらず、入学者数が定員を満たしていない。しかしながら、多くの授業科目では必然的に少人数教育が実施され、1人1人の学生に教員の目が行き届いているといえる。

(3) 4 - 1の改善・向上方策(将来計画)

アドミッションポリシーは教育課程の特色などにも応じた内容とする必要がある。平成20(2008)年度から人間学部は人間心理学科と人間キャリア創造学科の2学科体制をとるにあたり、早急にアドミッションポリシーを定めていかなければならない。また、本学は学生固有の特性を尊重したさまざまな入学試験を設けているため、入学者選抜方針という観点から入学試験ごとにアドミッションポリシーを定めていく必要がある。また、アドミッションポリシーは広く対外的に明示する必要があり、そのためにはさまざまな方策を行う必要がある。しかしながら、現状では大学案内、入試要項、および、本学ホームページにアドミッションポリシーは掲載されておらず、早急に掲載する必要がある。

アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験は適切に運用されているが、より公平性・厳密性を期した入学試験を行うために入試監査制度を設けて入試実施体制の改善を行う必要がある。この制度は、入学試験当日の試験会場において受験生が公平な扱いを受けているか、後日開催される判定入試委員会での合否の決定に際して公平・適切な決定がなされているかを学長より任命された監査人が行う制度である。この入試監査制度によって、より適切な入学試験を実施できると思われる。

入学者数が定員を満たしておらず、学生1人1人に教員の目が行き届いているのは幸いであるが、学生同士の交流という観点から見れば、定員を充足させる必要がある。1人でも多くの学生が本学において学ぶことが出来るように、幾つかの試みを実施してきた。平成19(2007)年度には、従来の人間心理学科の中にあった、臨床心理コースと産業社会コースというゆるやかなコース制をはっきりさせ、臨床・教育心理コース、健康心理コース、人間社会コースの3コース制を打ち出した。さらに平成20(2008)年度からは人間学部の中に、人間キャリア創造学科を創設し、従来の人間心理学科とともに、人のこころを意識しながら社会に通用するビジネススキルを持った人材を送り出そうと計画している。

また、心理学を学びその資格を生かして社会で働きたいと願う高校生や受験生にとって、より深く高度な研究をするための大学院が本学に設置されていないことも、入学者数低迷の1つの要因になっていると考えられるので、大学院の設置を実現する必要がある。

4 - 2 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明(現状)

4 - 2 - 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

新入生の履修に関しては、成績票返却時に履修登録相談会を実施し、教務委員が指導を個別に行っている。また履修登録日には学年毎に「履修ガイダンス」を実施している。教務委員が履修登録上の注意点を説明した後、実際の履修登録作業を行う。学生がスムーズに登録出来るように、作業中も教務委員が中心になり、個別に指導を行っている。特に卒業・進級に関わる重要な事項については丁寧な説明を行うよう、事務・教学両面から配慮している。

日常的には、各教員が「オフィスアワー」を設定し、学習面に関する相談や、日常の大学生活上の相談にも応じている。このことだけでなく、教員・事務職員とも、研究室・事務室双方で、日常的に相談に応じることを学生に告知している。本学は小規模大学であり、相談・指導については、この対応が大きな役割を担っている。

また、1回生から3回生前期までの各学年で全学生をクラスに分け、専任教員がクラス担任を行っている。クラス担任の教員により、学生個人の履修状況、成績状況を把握し、支援・指導を行っている。3年後期からは、少人数での必修ゼミが設置され、より積極的な学習支援を行っている(資料4-2)。

さらに、資格取得助成という制度があり、本学で推奨している資格および検定試験を受験し、合格した者に対して図書券の助成を受けることができる。また各資格には、窓口となる担当教職員があり、資格取得に対して相談、支援を行っている。

4 - 2 - 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。

通信教育課程は、現段階では設置していない。

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

毎年、FD委員会が実施する「授業評価アンケート」の集計結果は、教授会に報告があり、教職員にフィードバックされている。平成19(2007)年度末に学生委員会が実施した「学生生活に関するアンケート」は、現在学生委員会で集計し、資料を作成中である。また、「意見箱」を共有ラウンジに設置し、匿名の意見を汲み上げている。意見箱に寄せられた意見は、学生委員会・教授会で教職員に報告される。

(2) 4 - 2の自己評価

学生の履修登録や学習相談に関することについては、在籍学生数約250人の小規模大学であり、学生1人1人に対して丁寧な指導が取れている。

(3) 4 - 2 の改善・向上方策 (将来計画)

意見箱での意見は、学生委員会・教授会などで報告されるものの、十分に改善できているとは言えない。それは、建物の建設や備品の充実などの意見が多く、金銭的な問題から困難なケースが多いためであるが、各教職員が積極的に委員会で改善する方策や代替案を提案し、改善していく必要がある。また、意見箱での意見に対する検討結果を学生にフィードバックする必要がある。

本学ではさまざまな入学試験制度を設置しているが、AO 入試などの入学試験は中学レベルの基礎学力を評価できないものもあり、分数計算や漢字の読み書き能力が極めて低い学生が年々増加している。現在、大学で学習する際に必要な文献検索の方法などを初年次教育で行っているが、今後はこれらの学生に対しては大学で学習する以前に身につけておく必要のある中学レベルの基礎学力を身につけさせる初年次教育を導入していく必要がある。

4 - 3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明 (現状)

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

本学では教員を構成メンバーとする「学生委員会」と職員を構成メンバーとする「学生支援センター」、そしてこれらの組織と併設の短期大学部の代表メンバーにより構成する「学生部会」を組織し、学生サービスと厚生補導の業務を行っている(資料 4 - 5)。学生委員会が学生の厚生補導関係業務の主担当部署であるが、昨今は専門家の支援を必要とする複雑な問題があることから、カウンセリングセンターや保健室等との連携をはかりながら学生サービスに取り組んでいる。

A. 学生委員会による学生指導・支援

学生委員会では学生支援センターと連携を取りながら主に以下の業務を行っている。

1) 課外活動に関する指導・支援

学生生活における 1 大イベントである学園祭を運営する学友会や学生が立案・運営する各種イベントの運営団体に対して学生委員会から教員が、また必要に応じて学生支援センターから職員が参画し、学生の活動を指導・支援している。また、大学が認定するクラブ・同好会には必ず顧問を配置し、活動の充実に向けた指導をしており、充実した活動を行っているクラブ・同好会には課外活動補助とは別の「クラブ活動奨励金」を支給している。

2) 健康に関する指導・支援

本学では平成 19 (2007) 年度より学内完全分煙化に取り組み、平成 21 (2009) 年度からの学内全面禁煙化を目指して取り組みを強化している。それにともなって学生に対する喫煙に関するセミナーを開催して健康指導にあたっている。

3) 学生生活上の悩みや事件・事故に関する指導・支援

学生生活上の悩みやトラブルに対する指導・支援を行っている。深刻な問題については併設のカウンセリングセンターにリファーするなど関係部署、専門機関と緊密に連携を取って対応している。

B. 学生支援センターによる生活支援

学生支援センターは、学生の生活面など厚生補導や各種サポートを学生委員会との連携の下で行っている。学生部会は原則として、月 1 回開かれているが、緊急時では臨時会議を開くこともある。本学が提供する学生サービスは、教職員が緊密に連携し、一丸となって関連業務を行っている点に特徴があるといえる。

1) 学生の生活支援

授業中や課外活動中の事故・怪我に備え、学生全員が「学生教育研究災害障害保険」および「学研災付帯賠償責任保険」に加入している。保険の適用には学外での研修活動や課外活動の際に所定の届出が必要であることを周知徹底しており、学生支援センターが保険金請求等の業務を行っている。

2) 各種紹介業務

各種奨学金制度の紹介や説明会の実施（後述）、アルバイトや近隣住居の紹介、本学学生専用学生寮の管理を行っている。

3) 食生活支援

充実した学生生活の基盤となる食生活への支援として、座席数約 100 席の学生食堂、学生支援センター内での手作りパンの販売、および調理パンの自動販売機を設置している。

4) 充実した学生生活のためのキャンパスアメニティの整備

最寄駅から大学までの通学バスの運行、各種スポーツ用具の貸出といった充実した学生生活を送るための生活支援を行っている。また、上記の通り学内の完全分煙化、平成 21（2009）年度からのキャンパス内全面禁煙化に向けた準備を進めている。

4 - 3 - 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

学生に対する経済的支援として、奨学金制度と学費の延納・分納制度、学生寮・アルバイトの紹介がある。奨学金の種類、給付・貸与状況は表 4 - 10 に示すとおりである。

A. 日本人学生を給付対象とする奨学金

日本人学生を対象とする学内奨学金は経済的困窮者を支援する高等学校校長推薦奨学金、指定校奨学金（通学・在宅）、センター入試特待生奨学金、在学生の兄弟を対象とするファミリー奨学金、入学後優秀な成績を収めた者を対象とする聖泉特別奨学金など 11 種類の制度が設けられている。そして、学外奨学金としては日本学生支援機構奨学金制度を活用した支援を行っている。なお、上記以外の各種学外奨学金に関する情報提供、説明会は適宜行われており、より多くの学生が経済的支援を得られるように配慮している。

B. 外国人留学生を給付対象とする奨学金

外国人留学生を対象とする学外奨学金制度は日本学生支援機構学習奨励費、びわこ奨学金、平和堂育英奨学金制度である。しかし、外国人留学生に支給する学外奨学金の学生に対する割合は年々減っているのが現状である。

本学は、真面目に勉学する留学生を支援する目的で、豊富な学内奨学金制度を用意している。具体的には、成績に応じて支給するセメスター奨学金、国際交流・地域交流活動貢献者に支給する学年末奨学金、そして、一律学費を減免する私費外国人留学生第 一 種奨学金と 1 年目に大学に指定された学生寮に入居する者に支給する私費外国人留学生第 二 種奨学金が設けられている。

C. 学費分納制度

学費分納制度は学費納入期間に所定の用紙を提出することで当該セメスターの学費納入を延期もしくは分割するという制度である。

D. アルバイトの紹介

アルバイトの求人が大学に寄せられるとその情報が学生支援センター内の掲示板に掲示される。

E. 学生寮・アパートの紹介

経済的な負担ができるだけ少なく、快適な生活が送れるよう学生寮・アパートの紹介を行っている。本学には 3 棟（合計 30 人程度入居可）の学生寮があり、低料金で貸与している。また、近隣の学生マンションやアパートの紹介を行っている。

4 - 3 - 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学には、学生企画によるイベントを取りまとめる「学友会」や体育系クラブが 9 団体、文化系クラブが 4 団体、そのほかに同好会が 7 団体、総数 20 の団体が活動している。

これらの団体に対する支援体制は、学生部会において全学的に管理・運営されており、クラブ・同好会に対して総額 90 万円（平成 19 年（2007）度実績）の活動補助を行っている（表 4 - 11）。

大学認定クラブ・同好会に対する援助金は、大学から一定の基準に従って支給されており、さらに、当該活動に精通している指導者を招聘するクラブ・同好会に対しては、その費用を援助する制度を設けている。また、認定クラブ・同好会に対して、大学施設の一部を部室として利用することを認め、活動の活性化を図っている。認定クラブ・同好会には、専任の教員が顧問として参画し、活動に対する指導助言を行っている。また、活動実績が顕著なクラブ・同好会については、「クラブ活動奨励金」として毎セメスター援助金を支給している。クラブ・同好会に所属している学生数は、平成 18（2006）年では 195 人、平成 19（2007）年では 225 人と増加している。

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

A. 健康相談

健康相談は主に保健室が担当している。保健室では、健康相談・定期健康診断等を通して病気の予防や早期発見に努め、よりよい学生生活が送れるように支援している。常駐の担当者が学生の健康相談・応急処置に対応しており、1 ヶ月の対応件数は約 3 件（平成 19（2007）年度実績）にのぼっている。学内での怪我やさまざまな症状に対する応急処置を行い、必要に応じて医療機関への紹介を行っている。

B. 心的支援

心的支援については、併設のカウンセリングセンターを中心に行っている。カウンセリングセンターでは、平成 19（2007）年度は専任 2 人、非常勤 1 人の専門カウンセラーで業務に対応している。相談件数は、平成 17（2005）年度の 139 件（月平均約 12 件）から、平成 18（2006）年度 162 件（月平均約 14 件）、平成 19（2007）年 268 件（月平均約 19 件）と年々増加している（表 4 - 8）。

なお、学生のプライバシー保護の観点からカウンセリング室を防音にするなどの配慮・環境整備を行っている。

C. 生活相談

生活等の相談については、学生支援センターを中心に、アパートの斡旋やアルバイトの紹介などを行っている。また学生支援センター内には、留学生生活支援グループを設置し、外国人留学生に対する各種生活相談やアパート・寮の斡旋を行っている。

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

A. クラブ長会議

クラブ長会議は、課外活動の活性化、学生生活の充実を目的に年 2 回の定例会議と月 1 回程度の臨時会議が行われている学生の自主的組織である。学生委員会の担当教員 1 人がクラブ長会議に必ず列席し、学生の指導・支援をするとともに、必要に応じて学生と大学側とのパイプ役として学生の意見を大学側に伝える役割を担っている。また、毎年の学友会定例行事を行う前に、担当教員と意見交換の場を設けている。

B. 課外活動支援

学園祭の前後には学友会を担当する教職員とのミーティングや合宿等を行っている。そして、毎月の学生部会では学生の課外活動に関する情報交換が行われ、それらに対するサポート体制を議論している。このように学生と教職員との活発な交流活動を通じて、学生の動向や要望を随時把握して対応している。

C. 学生意見箱の設置

学生用の意見箱を設けているが、1 年間に 10 件程度と利用者が少ないのが現状である。

D. 学生生活実態調査

平成 19（2007）年度より学生生活の実態を把握するための「学生生活実態調査」を行っている。

（2）4 - 3 の自己評価

学生サービス、厚生補導のための組織として、教員組織としての学生委員会、職員組織としての学生支援センター、そして教職員合同組織としての学生部会を設置し、緊密な連携を取りながら学生サービスに対応している。

キャンパスアメニティの整備については、強化しているものの、いまだ不十分な点がある。た

例えば、食堂は 400 人を越える学生に対して座席数が少なく、学生が自由に使えるスペース（たとえば、学習室）なども確保できていない。

経済的な支援については、豊富な学内奨学金を設け、的確に情報が提供され、客観的で公正な選考方法に基づいて適切に運営されている。また、経済的な課題を抱えていても学業意欲の高い学生のために学費分納制度を設け、適切に情報提供されている。また、留学生に対しても日本人学生に対するものと同様に豊富な学内奨学金制度を設けている。

学生の課外活動では、学友会、各クラブ・同好会等に対して活動資金、部室及び活動場所、顧問・指導者の配置を適切に行い、充実した支援体制を整えていると評価できる。

学生の健康管理として、学生の健康診断を実施するだけにとどまらず、積極的な健康指導によって学生の健康づくりに寄与している。また、心的支援、生活支援等についても、カウンセリングセンターおよび学生支援センターを中心に対応しており適切な支援を行っているといえよう。

なお、学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムはあるが、学友会役員やクラブ長クラスに限定しているのが現状である。

（３）４－３の改善・向上方策（将来計画）

学生が快適なキャンパスライフを過ごせるためのキャンパスアメニティのさらなる整備が重要であると認識している。平成 21（2009）年 4 月からの大学キャンパス内全面禁煙化に向けて取り組みを強化しているが、学生に対して十分に情報提供できているとはいいがたい。禁煙啓発セミナーや公共の精神の涵養に努め、健康に積極的に寄与する環境づくりに努める。さらに、学生がより快適に充実した生活スペースを確保できるよう学食や学生が利用しているラウンジスペースの活用方法の改善を検討している。

学生と大学側とのコミュニケーションをよりスムーズにするシステムの構築が課題であると認識している。平成 19（2007）年度から学生生活実態調査を実施したことは改善に向けての第一歩である。より充実した学生生活を送れるようなコミュニケーションシステムが学生の意見を反映して構築されなければならない。例えば、現在活用しきれていない「意見箱」の存在をより積極的に学生に知らせ、寄せられた意見に対して速やかに対応するなどの措置を取ることがコミュニケーションの活性化につながるであろう。

４－４ 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

（１）事実の説明（現状）

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

本学には、学生の就職を円滑に進めるために進路指導部が設置されている（資料 4－5）。進路指導部は、学長指名の進路指導部長、人間心理学科 4 人、企業マネジメント学科 1 人、介護福祉学科 1 人及び学生支援センターより、就職支援室長と事務担当室員 1 人の 9 人で構成されており、学生の就職指導、就職斡旋等、就職支援を主に、他大学への編入学を含めた進路指導全般に亘り協議している。また、人間学部 3 年生と短期大学部企業マネジメント学科及び介護福祉学科 1 年生合同の外部講師による就職ガイダンスの時間調整等を行っている。

本学の就職指導は、学生が職業選択や就職活動を円滑に行っていくことが出来るように、3 年次のカリキュラムの中に就職支援科目「キャリアアップ演習」を設置しているところに特徴があ

る。キャリアアップ演習では、就職活動を始めるに当たってのところがまえ、働くことの意義、自己分析の必要性やその仕方等を懇切丁寧に指導し、授業の中では学生に多くの発表の機会を与え、コミュニケーション能力を培うことも目指している。

後期から就職活動への意識の向上を図ることを目指し、夏季休業中の終盤9月初旬に、大学3年生及び短期大学部1年生を対象に学生と親子同伴の「進路保護者懇談会」を実施している。第1部では、「現在の就職環境と親子で考える進路選択」と題して外部講師による講演を聴き、第2部ではOB・OGによる職場の現状報告や就職活動体験を経験してのアドバイスや4年生学生による就職試験の体験談を聞く機会を設けた。第3部では、個別相談の時間を設け、相談内容に応じゼミ担当教員、学科進路指導部員又は就職支援室長が対応している。

後期からは外部講師を招聘し各種の就職ガイダンスを行い就職活動の準備としている。10月には、「就職活動方法、企業業界研究及び就職ナビの使い方」、11月初旬には地元大手企業の入社3年、5年の若手社員男性1人、女性1人に依頼し「私が経験した就職活動、社会そして人生」と題しての話を聞いた。11月中旬には、「履歴書・エントリーシートの書き方」を聴き、キャリアアップ演習時に実際に履歴書を書いて提出させた。11月末には、大阪で開催された大合同企業説明会に学校からバスで団体参加した。12月には、滋賀労働局主催の「就職支援講習会」が本学で開催され、他大学の学生と共に参加した。12月末には、本学独自の「ビジネスマナー講習会」を実施し、就職試験に臨む注意や、立居振舞及び面接試験の模擬訓練などを実施した。2月には、地元のホテルで「テーブルマナー講習会」を実施した。3月には、地元ロータリークラブに協力いただいて、本学恒例の「集団模擬面接」を10年以上継続して実施している。

また、個人指導を徹底するために、1月中旬に「進路カード」(就職登録)提出時に、大学3年生、短期大学部1年生全学生対象に、個人面談の予約を受け付け、春季休業中に面談を実施し、新年度からの実際の就職活動に備える。

4 - 4 - キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

インターンシップについては、平成17(2005)年度から授業科目に入れて実施している。2年次、3年次の夏季休業中に、5日～15日間実施するもので、1単位(5日)～3単位(15日)が与えられる。

平成17(2005)年度は10社に10人、平成18(2006)年度には13社に13人が参加した。平成17(2005)年度、18(2006)年度は本学が開拓した企業と、地元商工会議所及び商工会が行うものであった。しかし、平成19(2007)年度からは、滋賀県経済産業協会が実施するインターンシップに参加することとした。当協会のものは、最短で2週間、事業所の要望もあり1ヶ月に及ぶものもある。平成19(2007)年度は、当協会を通してのインターンシップに、11事業所へ13人、地元商工会議所と商工会の6事業所へ6人の者が参加した。

進路支援体制の充実を図り、各種検定試験の学内実施、あるいは団体受験のとりまとめを行い、より多くの学生が検定試験に合格するように、平成19(2007)年度からキャリア教育センターを設置し、聖泉大学人間学部と短期大学部の学生が同時に受講できるようにキャリア教育センター科目を開講している。平成19(2007)年度は、コンピュータ系統、語学系統、経営会計系統等、殆どすべての検定試験関連科目を各学科の科目と関係付けてキャリア教育センター科目として開講実施したが、単位を付与する時に問題点が生じたので、学科の科目として取り扱うものと、キャリア教育センター開講のものを整理し、平成20(2008)年度からは以下の科目をキャリア教育センター開講科目とする予定である。「ITパスポート対策講座」「日商PC検定(文書作成)」

対策講座」「日商 PC 検定（データ作成）対策講座」「福祉住環境コーディネーター3 級対策講座」「福祉住環境コーディネーター2 級対策講座」「秘書検定 3 級対策講座」「日本語能力試験 1 級対策講座」（留学生対象）またキャリア教育センター特別講座として「海外研修」を入れることにした。

各種資格試験や検定試験に挑戦し、さらに上級の検定に合格することで自信をもって就職試験にも臨むことが出来るように、資格取得奨励賞を出している。前期・後期に分けて資格試験又は検定試験に合格したのに対し、初級から上級に亘りグレード別に金額を定め図書カードを付与している。平成 19（2007）年度前期は 40 人の学生に 49 の奨励賞を出した。

（２）４－４の自己評価

平成 19（2008）年度の就職内定率が 68.8%ということは、約 3 分の 1 の学生への指導が十分でなかったことになる。内定に至らない学生をよく調べて対策を検討しなければならない。就職支援科目「キャリアアップ演習」に出席している学生は就職することに意欲的に取り組んでいることは評価できる。各種資格試験や検定試験に合格した学生に資格取得奨励賞を付与しているが、学生にとっては大きな励みとなっている。

（３）４－４の改善・向上方策（将来計画）

進路指導部会は聖泉大学と短期大学部の教員から構成されているが、人間学部と短期大学部の学生の就職先や職種などは異なることが多いため、進路指導関係の組織を人間学部と短期大学部で分けて進路指導に当たる必要がある。人間学部の学生の進路志望は、大学院、教員、公務員、一般企業と多様であり、さらに留学生に対しては特別指導をしなければならないこともある。また就職試験では採用のレベルが高くなってきているため、それぞれに応じた指導体制を取らなければならない。

人間学部において、現時点では、一般企業就職希望者には 3 年生を対象にキャリアアップ演習を中心に具体的指導を行っているが、3 年生を見通して、1 年生から進路指導体制をとるべきである。平成 20（2008）年度からは人間心理学科と人間キャリア創造学科の教員から構成される進路指導委員会を設置し、委員長を中心に学生支援センター就職室と連携を強化し、進路支援を進めていく。

キャリア教育センターの学内での位置付けと組織体制を明確にする必要がある。現行のキャリア教育センターの中に資格取得委員会なるものが設置されており、案件の処理や責任所在に混乱を招き、機能的な体制となっていない。

〔基準 4 の自己評価〕

受験生の本学への入学、学生の勉学を含めたキャンパスライフ、卒業後に社会人となるためのサポート業務に関して、各種部会ならびに委員会が適切に処理し、目標実現のために機能していると考えられる。

年々、定員充足率は低くなってきているが、「授業評価アンケート」の結果は科目の評定平均値がポジティブな評価側の値となっており、学生 1 人 1 人に対して、きめ細やかな勉学指導を行うことができています。また、課外活動の指導においては教職員が事務的な対応にとどまらず、合宿等にも積極的に参加し、学生と十分なコミュニケーションを取りながら、学生と教職員の間で信頼感を形成できていると考えられる。

進路指導に関しては、平成 19（2007）年度からキャリアカウンセラーの資格を持つ専任職員による進路面談において専門的なコンサルティングを行っており、これまで就職指導が困難であったモラトリアムに陥っている学生を就職させるなどの一定の効果が認められている。

〔基準 4 の改善・向上方策（将来計画）〕

定員充足率が低いため、新しい入試制度を創設する必要がある。たとえば、社会人の入学を促すために、秋入試制度を創設し、それにともない仕事を行いながら勉学できるように昼夜開講制などのカリキュラムの変更も視野に入れて改善していく必要がある。また、入学後の定員充足率を低下させないためには、心理的・精神的な問題を抱えている学生が離学しないように、カウンセリングセンターのカウンセラーを増員し、相談体制の充実・強化を図る必要がある。

学生の中で顕著な課外活動を行ったものを積極的に外部に公表するなどの広報活動を強化する必要がある。これにより学生募集にもプラスの効果をもたらし、また、公表された学生が自信をつけ、より高度な目標を達成する動機づけの効果も期待でき、人格形成に十分寄与できると考えられる。

就職活動の支援であるが、就職活動のスキルアップを完了させた学生がより多くの求人情報を閲覧できるように、また、就職活動のスキルにあった求人を紹介できるように、求人開拓を積極的に行う必要がある。また、毎年 1 人から 2 人の学生が臨床心理士 1 種指定大学院に進学を果たしているが、今後もコンスタントに大学院受験に合格者を出せるように、受験指導を行う体制を整える必要がある。

基準 5 . 教員

5 - 1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

（1）事実の説明（現状）

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

下に挙げた表 5-1 は、本学の平成 19（2007）年度の教員数と大学設置基準に定められた基準専任教員数を比較したものである。表 5-1 の示すとおり、本学の現員の教員は大学設置基準を充足している。

表 5-1【表 F-4,6 に基づく】

学部ごとの専任教員構成および設置基準との対照（平成 19 年(2007)度）

学部	入学定員	収容定員	基準専任教員	現員	教員構成			
					教授	准教授	講師	助教
人間学部	100	400	17	21	14	2	4	1

また下の表 5-2 は、学部ごとの在学生数を専任教員数で割り、専任教員一人当たりの在学生数を小数点以下一桁まで四捨五入して出したものである。

表 5-2【表 F-4,6 に基づく】

学部ごとの在学生数と専任教員数の比較および非常勤数（平成 19 年度）

学部	在学生	専任教員	在学生/専任教員	非常勤
人間学部	265	21	12	18

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

下の表 5-3は、学部ごとの専任教員の男女構成および外国人教員数を挙げたものである。准教授および講師は総数が少ないため単純な比較はしにくい、全体に大きく男性に偏っていることが分かる。

表 5-3【表 5-1 に基づく】

学部ごとの専任教員の男女構成および外国人教員数

学部	職位	男性		女性		計		外国人 （内数）
		（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	
人間学部	教授	12	85.7	2	14.3	14	100.0	3
	准教授	2	100.0	0	0	2	100.0	
	講師	3	75.0	1	25	4	100.0	
	助教	0	0.0	1	100	1	100.0	
人間学部計		17	81.0	4	19.0	21	100.0	

また、表 5-4は、学部ごとの専任教員の年齢構成を挙げたものである。一見、各年齢層に分散しているものの 61～65 歳の定年直前の層がもっとも多いということが示されている。60 歳～41 歳という区切りで見ると、その層の教員は 6 人である。これを十分と見るか、少ないと見るかは判断の分かれるところだろう。

表 5-4【表 5-2 に基づく】

学部ごとの専任教員の年齢構成（平成 19 年度）

学部	職位	71 歳以上	66～70 歳	61～65 歳	56～60 歳	51～55 歳	46～50 歳	41～45 歳	36～40 歳	31～35 歳	26～30 歳	計
人間学部	教授（人）	2	1	5	3		1	2				14
	（％）	14.3	7.1	35.7	21.5		7.1	14.3				100.0
	准教授								1			2
	（％）								50.0			100.0
	講師（人）									3	1	4
	（％）									75.0	25.0	100.0
	助教（人）								1			1

	(%)								100.0			100.0
計(人)		2	1	5	3		1	3	2	3	1	21
計(%)		9.5	4.8	23.7	14.3		4.8	14.3	9.5	14.3	4.8	100.0

また、表 5-5として、専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数の最高授業時間、最低授業時間、平均授業時間数を職位ごとに挙げる。教授は特任の教員も多いため最高授業時間数と最低授業時間数に大きな差があるが、おおむね高い職位にある教員ほど学生への教育に時間を割くという仕組みが出来上がっていることが分かる。なお、この集計はセメスターごとに行なったので、一人しかいない助教の場合も、前期と後期の授業時間での最高授業時間・最低授業時間の対照を行っている。

表 5-5【表 5-3 に基づく】

専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）（平成 19 年度）
人間学部（21 人）

教員 区分	教授	准教授	講師	助教	備考
最高	7.3 授業時間	5.8 授業時間	5.8 授業時間	0.5 授業時間	1 授業時間 90 分
最低	0.8 授業時間	3.0 授業時間	2.0 授業時間	0.2 授業時間	
平均	3.6 授業時間	4.8 授業時間	4.1 授業時間	0.3 授業時間	

（註）セメスターごとに集計を行なった。

最後に学科内教育内容ごとの専任教員と兼任教員の担当科目の専権比率を示したのが表 5-6 である。リテラシー・キャリア・基礎教育や教職教育という資格進路関係の科目よりも、専門教育に関する科目において、より多く兼任教員も呼び込んだ教育が行なわれていることが伺える。

表 5-6【表 5-4 に基づく】

学科内教育内容ごとの専任教員と兼任教員の担当科目の専兼比率（平成 19 年度）

学部・ 学科			全開設 授業科目	必修科目	選択必 修科目
人間学部 人間心理学科	専門教育	専任担当科目数（a）	56	5	2
		兼任担当科目数（b）	25	0	0
		専兼比率 (a/(a+b)*100)	69.13	100	100
	リテラシー・キ ャリア・基礎教 育	専任担当科目数（a）	43	12	2
		兼任担当科目数（b）	14	4	2
		専兼比率 (a/(a+b)*100)	75.43	75	50
	教職教育	専任担当科目数（a）	11	0	0
		兼任担当科目数（b）	3	0	0

			専兼比率 (a / (a + b) * 100)	78.57	—	—
--	--	--	---------------------------------	-------	---	---

(2) 5 - 1 の自己評価

設置基準は問題なく充足しており、専任教員一人当たりの受け持ち人数を考えるなら所謂マンモス大学とは異なる小さな大学のよさをいかした教育のできる環境にあるといえよう。

ただし、教員の男女のバランスは著しく男性に偏っており、同性の教員が必ずしも学生の求めに即するとは限らないが、困難を誘発する要因にはなりかねない。また(1)中でも指摘したが、定年直前の年齢層が最大人数であることは数年後の教員配置を考えると不安を覚える。年齢的に中堅層にあたる 40 代が 3 人であることも不安要因である。しかし、51 歳で線を引くなら 51 歳以上は 11 人、50 歳以下は 10 人となっており決してバランスがとれていないわけではない。

授業時間数はおおむねバランスがとれている。また、担当科目数の専兼比率は学部の専門に関わるものを多く兼任教員に分担してもらい、内部の教員だけでなく外部の人材まで求めて幅広い教学に取り組んでいることが示されている。リテラシー・キャリア・基礎教育および教職教育など就職に関わる科目は圧倒的に専任教員中心であり、つまり自分たちの決定を徹底できる体制が敷かれていることが伺われる。ブランド大学ではないため、学生は学問や進学よりも就職を大学に期待するという小さい大学の現状に合った体制になっていると思われる。

(3) 5 - 1 の改善・向上方策 (将来計画)

定年直前の年齢層が最大であるというバランスの悪さはいかんともしがたいものであるので、一人ひとりの教員の定年退職に応じて順次対応していく必要があると思われる。51 歳で線引きして全体を俯瞰するなら、全体のバランスは決して悪くはないため、このバランスを崩さないように配慮する必要もあろう(採用の際には優先順位を低くとどめておくべき条件ではあると思われるが)。男女のバランスの悪さも今後の採用の際には是正を心がけるべきである。

また、就職に関わる科目は専任教員中心の体制がしかれているので、今後の採用はリテラシー・キャリア・基礎教育および教職教育のよりいっそうの重点化を視野に置いたものとするべきである。

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

(1) 事実の説明 (現状)

5 - 2 - 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の人事に関する事項は、聖泉大学学則内の「聖泉大学教育職員人事規程」とそこから派生する「聖泉大学教育職員資格審査規程」によって実施されている。

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

教員の人事に関する事項は、上述のように、聖泉大学学則内の「聖泉大学教育職員人事規程」とそこから派生する「聖泉大学教育職員資格審査規程」によって実施されている。そのプロセスは教授会の議を経て、学部長から学長を経由し、法人理事長決済によって、最終的には理事会の承

認事項となる。この件については採用、昇任のいずれの人事においても同様である。

また、特別任用教職員については、別途法人定年規程（第 4 条）及び職員給与規程（第 16 条）をもとに理事長から理事会での最終決定の形式で行なわれている。

（２）５ - ２の自己評価

教員の採用については、学部長が学科会議や教授会の意見を踏まえて学長に発議し、法人理事長を経由して理事会の承認によって推進されている。募集方法は、公募を原則とし、広く全国から有能な適任者を募集し、学長が指名する資格審査委員 3 名と委員長である学長とで構成される資格審査委員会で厳正に審査し、教授会の議を経て募集時と同様の経路をたどって最終決定となる。その間、資格審査委員会では候補者を複数名（2～3 名程度）にしぼった段階で本学の建学の精神を踏まえた適切な教育と研究が可能な人物であるか否かについての観点から面接を実施して最終結論を出している。昇任人事についても、学部長の発議をもとに面接は実施しないものの採用人事と同経路で行なわれている。

特別任用教員については、当該学科の意向を尊重しつつ学部長から学長を経由して理事会の承認事項となるが、専門分野に秀でた特色ある人材の確保がなされている。

（３）５ - ２の改善・向上方策（将来計画）

大学の教育・研究が等比級数的に多様化かつ学際化しつつある。さらに社会的ニーズを考慮した地域貢献も視野に入れるなら、これらに精通する人材の確保には新たな視野に立脚した人事体制が必要になってくる。また、本学が進もうする将来計画の観点からも必要とする人材像が明確化されなければならない。これらに対応するためには従来の資格審査基準では対応が困難になる傾向がみられたので、当面 19（2007）年度末の採用人事では申し合わせ事項として新たな具体的審査基準を教授会で確認した。今後はこれらをもとに人事委員会規程、資格審査委員会規程及びその内規の見直しなどによって将来を見据えた規程の再整備が喫緊の課題である。

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

（１）事実の説明（現状）

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

授業時間は、1 コマ（1 授業時間）90 分で、月曜日から金曜日まで各日 5 コマ（火曜日のみ 4 コマ）の計 24 コマが配置されている。教育研究の目的を達成するため、専任教員は 1 週間のうち 1 日を研修日とし、残り 4 日は出校を求められている（会議日含む）。教員の 1 週あたりの担当授業時間数については【表 5 - 3】のとおりである。責任授業時間数は定められておらず、教授・准教授・講師・助教の担当授業時間数の平均はそれぞれ 5.6 コマ・4.8 コマ・4.1 コマ・0.5 コマである。内訳では、教授において最高 7.5 コマ・最低 0.8 コマ、准教授において最高 5.8 コマ・最低 5.0 コマ、講師において最高 5.5 コマ・最低 2.0 コマ、助教において最高 0.5 コマ・最低 0.2 コマとなっており、特に教授と講師では、担当授業時間数が教員によってかなり差のある状況である。

また、開設授業科目における専兼比率は【表 5 - 4】のとおりである。全開設授業科目におい

て専任比率をみると、専門教育では 69.13%、リテラシー・キャリア・基礎・教養教育では 75.43%、教職教育では 78.57%となっている。特に専門教育においては、必修科目と選択必修科目では専任比率が 100%であるが、全開設授業科目でみると専任教員が担当している率は 7 割を下回っている。本学は小規模の心理系単科大学であるため専任教員でカバーできる授業の範囲が限られていること、また、演習など個々の学生に応じて細やかな指導を重視する科目では複数の教員で担当すること等の理由から、非常勤講師に頼る部分も少なくないのが現状である。

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

コンピュータ、語学、心理学実験・心理検査等の実技を伴う演習科目においては、行き届いた指導を行なうために TA(Teaching Assistant)の配置が望まれるが、本学には大学院がないこともあり、院生の TA を導入することは実現されていない。上記の演習科目では、複数のクラス編成で少人数制授業を実施したり、1 科目における担当教員数を増やして学生へのフォローを充実させるなどの工夫を凝らしているが、教員の過大な負担は否めない。

なお、日本語の理解が充分でない留学生に対しても、授業担当教員・セミナー(クラス)担当教員が多大な時間を割いて対応している。留学生支援のために補講や課外活動も多々実施しているが、ここでは教員のほかにも、本学の日本人学生たちがボランティアで関わっていることが多く、重要な役目を担っている。

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

個人研究費は、【表 5 - 6】に示すように、平成 18 (2006) 年度は、教授・助教授・講師の区別無く 1 人当たり 25 万円が支給された。平成 19 (2007) 年度は、経営上の事情から 1 人当たり 20 万円に減額して支給された。但し、いずれの年度も特別任用教員で契約により勤務日数が通常より少ない教員は、一定額が調整された。また、大学設置基準の改正により、平成 19 (2007) 年度から導入された准教授、助教制度により、助教については、平成 19 (2007) 年度は 10 万円が支給された。個人研究費は、図書費・学会出張や学術調査出張等の旅費交通費・学会会費等の諸会費・研究用機器や材料費等の消耗品費などに充当されている(【資料 5 - 7】「聖泉大学個人研究費取扱要綱」)。

また、特別研究(「共同研究」)費として、学術的で地域社会の要請の強い分野の研究で学外との共同研究であるものを対象に、学内公募を行なっている(【資料 5 - 7】「聖泉大学特別研究費取扱規程」)。申請のあった研究については、「特別研究費審査委員会」の適正な審査によって交付と金額が決定される。交付状況は、表 5 - A のとおりである。なお、各年とも交付金の約半額は、文部科学省より私立大学教育研究高度化推進特別補助としての助成金である。

表 5-A

聖泉大学特別研究(共同研究)費の交付状況		
	平成 18 年度	平成 19 年度
件数	3	5
金額(円)	2,242,739	2,279,429

さらに、学外からの研究費獲得も目指している。平成 19（2007）年度には 361.3 万円の受託研究費を得た。科学研究費については、平成 18（2006）年度に 2 件、平成 19（2007）年度には 3 件の申請を行なったが、残念ながら採択には至らなかった（【表 5 - 9】）。

以上の学内外からの研究費の内訳は【表 5 - 8】に示すとおりである。研究費の配分比率は、平成 18（2006）年度においては個人研究費 69.5%・共同研究費 30.5%、平成 19（2007）年度においては個人研究費 36.6%・共同研究費 24.5%・受託研究費 38.9%となっており、各教員一律に支給される個人研究費に比して、積極的な研究活動によって獲得される研究費の割合が上昇してきている。

（2）5 - 3の自己評価

まず、教員の教育担当時間が適切であるかについて検討する。【表 5 - 3】にみたように、担当授業時間数の最高コマ数と最低コマ数に大きな差があり、教員によって授業担当の負担が大きく異なることが最大の問題点であるといえよう。考えられる要因として、語学科目の担当者が他の専門科目・教養科目を専門とする教員であること、演習など複数の教員を配置する科目が多いこと、以上の 2 点が特に挙げられるのではないかと。上記に該当し、担当コマ数の多くなっている教員に関しては、早急な改善が求められる。加えて、本学は小規模で学生と教員の関わりが多く、個別対応的な細やかな指導が特長でもあるが、それゆえに、授業時間外での学生対応や、クラブ活動の顧問等の役割も非常に多い。さらに、限られた教員数の中で各種委員会活動を行っており、どの教員も複数の委員会をかけもちし、学務に追われている。このような状況の中で、現状の教育担当時間は大きな負担を教員に強いており、授業の準備や研究活動等に十分な時間を割けないことが懸念される。

次に、教員の教育研究活動への支援体制の整備について検討する。教員の研究活動を支援するベースは個人研究費であるが、年々削減の方向にあるのは厳しい現実である。これに関し、学内的な対応策も望みたいところではあるが、同時に、学外からの研究費獲得にも活路を見出そうとしている。学内で予算を組んでいる特別研究（共同研究）費の申請件数はもとより、学外の科学研究費への申請件数も年々増加しており、平成 19（2007）年度には学外の受託研究費も得ている。教員の研究ペースは一律ではないが、このように学外の受託研究費の獲得や文部科学省の私立大学教育研究高度化推進特別補助もあって、徐々に研究の気運も高まり、研究活動も活発化しつつある。

（3）5 - 3の改善・向上方策（将来計画）

教員の教育研究の目的を達成するためには、まず、各々の教員の教育担当時間を検討する必要がある。前項の に挙げた点に関しては、非常勤講師の適切な配置や TA の導入による改善が考えられる。非常勤講師に依存する教育課程ではなく、基本的・専門的・重要度の高い科目は専任教員が担当して、本学のオリジナリティを大切にすることに変わりはない。非常勤講師には、現状で専任教員の負担となっている外国語科目や、専門科目における心理学関連科目（近接領域の科目、実践的科目等）の担当を依頼し、専任教員の専門性を十分に発揮させつつ、教育内容に幅をもたせるような非常勤講師の配置を考えたい。同様に TA についても、他大学の大学院生を要請するなどし、専任教員の負担を軽減しつつ、授業としてのきめ細やかな質は落とさずに教育効果を上げることを目指したい。

これらを限られた予算の中で実行するには、教育課程の改善も並行してゆかねばならない。今後

は、各専攻会議・教務委員会・FD 委員会・教授会などで検討を重ね、教育研究活動の質の向上と活性化につなげていく予定である。

5 - 4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

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

教育改善への組織的な取り組みは、平成 18 (2006) 年 3 月 7 日の大学運営会議において「聖泉大学 FD 委員会」を設置することを決定したことに始まる。これにより、従来、教務部会及び自己点検・情報公開委員会が共同で実施していた授業評価などに関する教育改善が、学長を委員長とする FD 委員会の下で実施されることになった。

委員会の活動は、種々の FD 活動の計画を組織的、継続的に企画することである。また、学外の研修会に参加した際の報告を行い、それらの成果を学部、学科に還元することを目的としている。これまでの活動として、年度初めの 4 月に全学集会で理事長・学長による建学の精神や教育指針についての講話、「学生に対する成績評価のあり方」についての FD 研修会などを開催している。

授業方法の工夫・改善についての検討をより進めるために、これまでほとんどなされていなかった教員の授業間交流の実施がある。これは、各授業担当者がお互いの授業の改善を目的として、自分の授業を公開したり、それについての自由な討議を展開するといった「公開授業」を実施する試みである。現在の所、「入門演習」「基礎演習」「専門演習」などの演習科目において、授業参観が実現し、意見交換がおこなわれた。この、お互いに参観・評価しあう公開授業によって、教員に緊張感を生み出し、授業の改善へと進めるような効果が生まれている。また、他の教員が授業内容や運営方法についてどのように考え、どのように工夫しているのかを知ることにも出来、より良い授業へと改善されることを可能にするものと言える。今後は、講義科目などを含めた、広い範囲での授業参観と評価の実施が出来るように、更に検討を進めている。

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

学生による授業評価は、大学の自己点検・情報公開委員会が中心となり実施している。授業評価の目的は、各授業の目標や特性を踏まえて展開しているつもりの教育内容が、学生にどのように映っているのかという情報を得ることにより、各教員が授業方法を改善するために行なうものである。また、大学全体でのカリキュラムや学部・学科の教育を、学生にとってより充実したものに向上させるために活用することも考えている。

授業評価のアンケート用紙については、平成 17 (2005) 年から実施していたものを平成 19 (2007) 年に全面的に見直した。特に、授業態度、授業内容、授業運営といった分類群による項目をそれぞれ設定した。その内容は、授業態度(A 群)では 出席状況、私語配慮、積極性、自学自習の 4 項目。授業内容(B 群)では、知的好奇心、理解度、満足度、自己形成、目的関連性、推薦度、の 6 項目。授業運営(C 群)では シラバス役立ち、説明明瞭、教材役立ち、教員の熱意の 4 項目を定め、得られたデータが、一目で判るようにチャート図に示した。その他の項目としては、履修動機、座席位置、ボリューム、難易度、授業工夫、交流手段などの質問項目を設定し、全部で 23 項目を 4 段階法で回答を求めた。また、先生に希望する

授業への工夫や交流手段については、複数回答や記述式で求めるように作成した。

授業評価に関するアンケート調査は、各セメスター後半（授業回数 10～11 回目頃）に実施。各科目担当の教員が、授業アンケート用紙をそれぞれ教室で、授業終了 15 分前頃に配布し、無記名による回答で実施。回収作業は、評価結果の公正性を維持するために、学生から選ばれた代表 2 名により、所定の袋に、回収アンケート用紙等を入れて、封印後、代表学生が教育事務部に提出する。回収されたアンケート用紙は、事務部により入力され、大学全体あるいは、講義と演習別など、各条件に基づいてデータ処理と集計、グラフ化などがされる。調査結果は、教員が記入する自己点検報告書と共に、各教科担当教員にフィードバックされる。各担当教員は、学生の授業評価結果に基づき、教育についての点検を行い、その結果を報告書に書き、自己点検・情報公開委員長に提出する。

各教員からの自己点検報告書に基づき、自己点検・情報公開委員会が FD 合同研修や全教員集会を開催し、授業の目標設定、内容、話し方、学生との接し方などについて、調査結果の分析や検討が行われる。さらに、前年度、又は、前セメスターとの比較や全体的な傾向などについて、委員長である学長から講評が行なわれ、教員同志の意見交換がされる中で、教育改善への活動につながっている。

学生への公表としては、全結果のデータを冊子としてファイルし、教育事務課や図書館など、学生が利用する窓口に置かれ、いつでも見ることが出来るようにしている。なお、各教員の教育研究にかかわる業績評価は、「紀要」掲載論文、学内外での研究発表活動、科研費等の公的研究活動などを通して行なわれている。

（２）５－４の自己評価

FD 活動は、これまでの教務委員会を中心とする方法から、自己点検・情報公開委員会を中心に、年 2 回定期的に開催されるようになったことから、学修の活性化と教員の教育活動方法の改善を促進するための措置として、次第に効果を見出すことが出来るようになった。また、今後の FD 活動の継続、発展の基礎が作られ、実践的な FD 活動水準への向上に貢献している。

授業評価についても、調査項目等が大きく見直しされ、制度的、組織的に展開されるようになり、各授業の特色を配慮した分析も実施されるようになったことから、本学の教育目標達成に大きく貢献している。

しかしながら、学生の学習に大きな影響を与えていると考えられる、大学生活全般について、学生がどのような意識を持っているのかといった、いわゆる「大学生活満足度」を把握する評価の整備がなされているとは言えない。また、学生の行なった授業評価結果や、教員の教育・研究活動に対する評価についても、学生や保護者等が十分に知ることが出来るような公表方法についても整備が十分にできているとは言えない状況がある。

（３）５－４の改善・向上方策（将来計画）

社会的要請や受験生のニーズの変化に対応していくためには、さまざまな情報を収集し、FD 活動を通じて学内の意識改善と整備をしていく必要がある。そのためにも学外と連携した広義の FD 活動の充実が重要である。したがって、学部内に専門の FD 委員会を設け、年間計画に従った FD 研修や活動をさらに活発に実践していくことが大切である。

授業評価の面では、学内教員の授業を参観し、勉強する機会として、公開授業を開催した。しかし、残念ながら参加者が少なく、この方法は 1 年で実施されなくなった。今後は、このような

公開授業と連動した授業評価を実施する方策を検討していく必要がある。また、授業評価結果をFD活動により連携させるために、蓄積したデータの分析と公表方法の改善を押し進めることが必要である。さらに、授業評価と教育効果との関連について検討するために、例えば、卒業生による授業評価の実施なども検討したい。

このように、教育改善そのものについては、授業評価や公開授業等の試みによって推進されるが、学修全般の活性化といった側面から考えると、学生生活や施設面も含めた満足度調査の実施と分析も合わせて実施する必要があると考える。

【基準5の自己評価】

教員とりわけ専任教員については、人数の点では大学設置基準上の要件を満たしており、その点での問題はないが、職位や年齢構成の点では、いささか上に厚いいわば逆三角形の構成をなしている。しかもいわゆる定年を超えてからの教員は特別任用教職員として処遇されるため、出講日等で考慮されている。そのため若い若手教員に種々の負担がかかっている。

授業・講義の持ちコマ数については、一定の基準が設けられ、それを超える場合には増担手当で等の措置が講じられている。

いわゆる個人研究費についても必要最低限の措置が取られている。さらに平成19(2007)年4月以降、新学部長の就任に伴い外部資金の導入が積極的に推進されていることは、若手教員たちに新たな研究意欲を掻き立てるものとなっている。

【基準5の改善・向上方策(将来計画)】

学務分掌を含めた教員の業務分担に差異が生じているが、それを少しでも解消していく努力が求められる。完全に解消することは出来ないまでも、少なくとも誰がどのようなことを担っているのかを公表して理解してもらうことが必要であろう。

基準6．職員

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

(1) 事実の説明(現状)

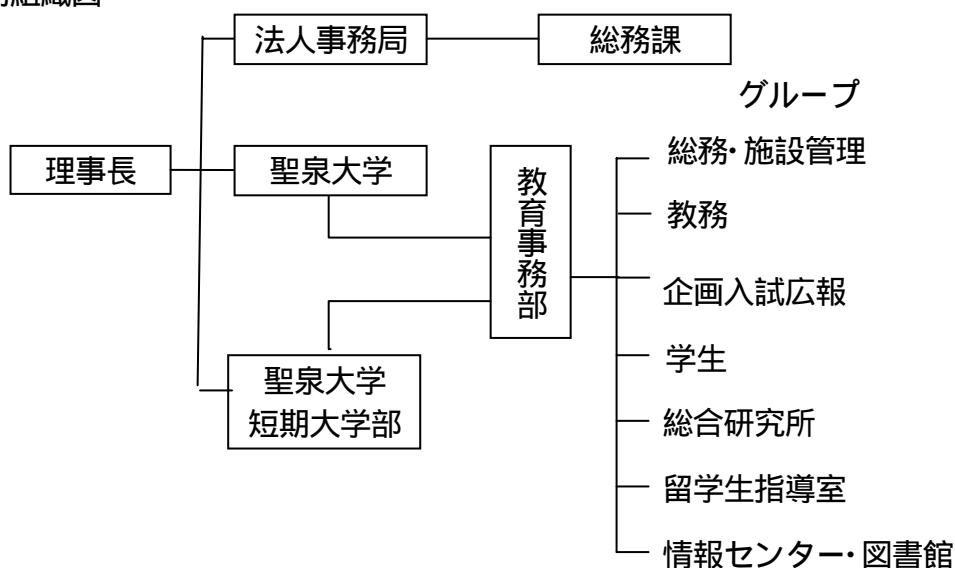
6-1-1 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

事務組織は学園全体の組織を明確に定め、その管理運営の適正を期することを目的として、学校法人聖ペトロ学園組織規程及び教育事務部業務細則を定めている。教育事務部には、総務・施設管理グループ、教務グループ、企画入試広報グループ、学生グループ、総合研究所グループ、留学生指導室グループ、情報センター・図書館グループを置き、管理職として教育事務部長、業務部長、企画広報課長、経理課長、庶務課長を置いている。また必要に応じて各グループにグループ長を置いている。職員数は1年間を契約期間とする準職員や時間単位で勤務する臨時職員も含めて以下の通りである。なお、事務職員の配属については人間学部と短期大学の区別を日常業務ではしていないが、文部科学省や補助金申請上の書類では、事務職員はどちらかに所属することになる。

平成 19 年度の事務職員数と職種表

職種	専任職員	準職員	臨時職員	計
一般事務職（管理職含む）	11	7	3	21
情報センター技術職員	2		1	3
図書館勤務職員	1	1	1	3
バス運行・校舎造園管理	1		1	2
計	15	8	6	29

事務組織図



業務分掌

部門	主な業務
総務・施設管理 グループ	予算編成、予算管理、決算業務、財務・資金計画、給与支払、福利厚生事務、買掛金支払、会計帳簿作成、会計書類の整備保管、学費等の収納、現金出納、切手類の管理、学長秘書業務、校舎、校地、施設設備の修繕、保全、防災、公用車の管理、通学バスの運行管理
教務グループ	カリキュラムの編成、授業運営、履修要項・シラバス作成、教務システム、定期試験、成績管理、卒業判定、学籍の異動、学籍原簿の管理、各種検定試験、資格申請、教授会関係、聴講生、科目等履修生、文部科学省学則変更届出、入学式、卒業式、卒業・成績証明書、その他、教務関係の事務全般
企画入試広報 グループ	学校案内パンフレット等学生募集広報、入学試験の実施計画、各種企画の立案・調整・執行、その他、経営方針に基づいた大学の企画運営全般
学生グループ	学生の生活指導、学生の諸行事、クラブ活動、課外活動、奨学金、福

	利厚生、進学指導、就職指導、学生委員会、その他、学生生活関係の事務全般
総合研究所グループ	公開講座の開催・地域交流事業
留学生指導室グループ	留学生の学生生活支援
情報センター 図書館グループ	学内情報システムの維持・管理、情報教育の支援 図書資料の受入れ、登録、貸出し、保存および管理等、図書館の運営

6 - 1 - 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

専任事務職員の採用については学校法人聖ペトロ学園就業規則第6条において「選考により適格と認められた者を、所定の手続きを経て行う。」とあり、手続き等について同7条、同第8条にかけて規定している。なお採用、昇任、異動については、学長及び教育事務部長が、法人事務局長と協議の上、事業計画等を考慮し行っている、昇任・異動については、担当部署の意見を聴取し、行うこととしている。小規模な事務組織であるため、職員の採用にあたっては、新卒者に限らず、年齢構成等を考慮しながら、即戦力となる専門知識・技能を有する中途採用者の雇用を進めている。

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

採用・昇任・異動等の規定は、学校法人聖ペトロ学園就業規則に則っている。事務職務について整備しているその他の規程としては、学校法人聖ペトロ学園組織規程、教育事務部業務細則、学校法人聖ペトロ学園決裁規程、学校法人聖ペトロ学園事務処理規程、学校法人聖ペトロ学園公印管理規程がある。

(2) 6 - 1の自己評価

本学は小規模な大学として、事務職員が教育指導に効果的、積極的に関与できるように、事務組織全体を教育事務部と名付けて、職務内容に応じてグループ制をとっている。グループには何人かの兼務者を置き、必要に応じて臨機応変に対応できるような体制を構築している。グループ制は年間行事日程のなかで繁忙期となる部署ごとに柔軟に人的対応ができるうえに、幅広く業務を把握できるので、事務職員全体の事務処理能力の向上につながっている。

(3) 6 - 1の改善・向上策

今後、学生数の減少が続くと仮定するならば、新たな事務職員の採用は困難になる。組織編成の基本視点をもう一度抜本的に見直し、合理化を更に推し進めることが必要である。具体的には、更なる業務の集約化が必要になる。現在は独立している学生グループと教務グループを、進路指導部門を除いて将来は統合し、事務所を1ヶ所に集約し、組織名を「学務課」として教務担当、学生担当の両方を配置して一元化するなど、事務職員の少数精鋭化も含めた大胆な整理統合が必要となる。

6 - 2 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

6 - 2 - 職員の資質向上のための研修(SD等)の取組みが適切になされているか。

事務職員の資質向上のための研修(SD等)については、学内の研修会と学外の外部機関の主催する職員研修とに分けられる。また、SDとは言えないが、毎週月曜日は事務職幹部らが午前8時よりミーティングを行い、1週間及び当面の課題を話し合っている。その後引き続いて事務職員全体での朝礼を、勤務開始時刻10分前の午前8時30分より実施して、1週間の業務確認を行っている。SDとしての学内の研修会は、月1回の情報交換会を「常会」と読んで、学内の事務局としての懸案事項を議題として取り上げている。その他の内部研修では、セクシュアル・ハラスメントや個人情報保護をテーマに学内研修会を、教員とともに不定期ではあるが実施している。一方、学外での研修については、以下のような京滋を中心とする大学及び短期大学の連合体で組織されるいくつかの協議会に参加している。

会議体名称	対象大学	対象議題
京滋地区月曜懇談会	京滋の大学・短期大学	学生生活、学生指導等、キャンパスアメニティ
滋賀県9大学学生担当課長協議会	滋賀県の大学	学生生活、学生指導等
環びわ湖大学コンソーシアム	滋賀県の大学・短期大学	教務：単位互換、公開講座 学生：学生フェスティバル

これらの協議会及び懇談会に積極的に参加することは、共通の諸問題への各大学の取り組みや工夫を聴取し、本学の課題の解決・改善につながる良い機会と捉えている。

(2) 6 - 2の自己評価

京阪神で開催される各種外部団体等が主催する職能別研修は、有意義であるが、少人数で業務している事務職員にとっては、時間的な余裕もなく、めったに参加できないというのが実情である。したがって、組織的に整備された外部の職員研修を補完する意味においても、京滋の大学連合組織等の事務レベルの協議会及び懇談会への参加は、まずは他大学の諸情報を得るという面から見て、重要であると捉えている。そこで得られた知識や情報が、参加者1人だけに埋没しないように、また、本学として有益なものであるかどうかを議論するために、月1回の常会においては、外部研修会や協議会・懇談会に参加した者が、研修の内容や、他大学の取組みを細かく報告して、事務職員のスキルアップに役立てている。

(3) 6 - 2の改善・向上策

「SD活動とは何か、なぜ必要なのか」ということを、まず事務職員全員が理解したうえで、「SD活動を充実することは、事務職員の専門性を高め、それは最終的に大学の発展につながる」という認識を全体として共有することが大切である。さらに事務職員の数も少なく、大学としての規模も小さい本学としては、管理職が自ら率先して内部研修の講師となるぐらいの専

門性を高めることが必要である。また、将来的には、研修計画の年間日程表を作成し、内部研修や外部研修にかかわらず事務職員が計画的に職能別・階層別研修に参加できる体制を整備しなければならない。

6 - 3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

(1) 事実の説明(現状)

6 - 3 - 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

教学部門には、教務、学生、入試、進路指導の各委員会が、中枢を担う組織として置かれている。こうした委員会において、担当グループの事務職員が運営を補佐する事務担当者として出席し、教育事務部の管理職や担当グループ長らも、あらかじめ構成委員に任命され、教員らと同じように委員という立場で出席し発言している。

(2) 6 - 3の自己評価

本学では、少人数教育による学生へのきめ細かな指導・支援をモットーとしているが、そのためには事務職員と教員の緊密な連携がいっそう重要となってきた。本学では、教務、学生生活、就職支援などの各グループ職員らとセミナー担当を核とする教員らとは、日頃からコミュニケーションが円滑に行われており、お互いの職務を尊重しながら、常に学生の教育に資することを最優先に学生の指導・支援にあたっている。

(3) 6 - 3の改善・向上策

現在、本学では、修学面及び生活面の両面にわたって心理的に課題を抱えている学生の数が増加の傾向にある。財政事情が厳しさを増すなかで、事務職員の削減化の方針は避けられない問題としてあるが、こうした施策が学生へのサポート体制の低下とならないように、生活指導、進路指導、教学指導において事務職員と教員の今以上の更なる連携と協力が不可欠となる。

【基準6の自己評価】

一部の専門的な業務に従事する事務職員、例えば就職指導の事務職員や情報センターの事務職員などについては、一定の専門的スキルを身に付けた人材の採用を行っている。また、一般の事務職員については、採用後に一定期間のローテーションを行いながら、短期間で職務の遂行能力を高められるよう配慮している。また、京滋の大学連合の協議会にも一般事務職員を出来るだけ参加させて、業務の改善策に結びつけられる情報を得る機会を提供し、事務管理能力の育成を図っている。

【基準6の改善・向上策】

大学を取り巻く環境の変化や大学の管理運営、教学上の要請などに対応して事務組織を絶えず見直し、各部門における業務の効率化及び教育研究支援体制の整備、学生支援業務の充実を図っていかなければならない。

基準 7 . 管理運営

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

(1) 事実の説明 (現状)

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

改正私立学校法（平成 17（2005）年 4 月 1 日施行）の主旨に従い理事長の主導の下で、大学全体の管理運営が行われている。日常的な事項は、教学の代表である学長と教育事務部長が理事長と月 2 回の連絡会を開催し、教学部門の連絡事項と法人の連絡事項について相互に協議している。

また、学科の改変などの重要事項については、理事長が議長となる「大学改革推進本部会議」を設けて集中的に審議し、理事長は大学の管理運営に大きなリーダーシップを発揮している。

現在、法人と大学が重要事項を審議する場として、聖泉大学と聖泉大学短期大学部との合同の「経営会議」が設けられている。

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

学校法人聖ペトロ学園寄附行為第 15 条において「理事会」を規程している。平成 19（2007）年度末現在の理事は下記の通りであり、規程に従い学内外より選出し構成に偏りがないようにしている。

理事（平成 20 年 3 月現在）

理事号数	氏名	職務経歴・選任理由等
第 1 号	東村敏延	聖泉大学・聖泉大学短期大学部 学長
第 2 号	清水傳雄	評議員・元労働事務次官 理事長
第 2 号	田中三千彦	評議員 聖泉大学短期大学 学部長 企業マネジメント学科 学科長
第 2 号	木村美明	渉外担当理事長補佐
第 3 号	高橋 宗	聖泉大学教授
第 3 号	田口宇一郎	元県職員・県政策顧問室
第 3 号	渡邊長康	(株)しがぎん経済文化センター取締役社長
第 3 号	疋田充穂	元教育委員会事務局教育次長 聖泉大学教授
第 3 号	安居正倫	前滋賀県立大学事務局長 稲枝商工会事務局長
第 3 号	大久保貴	元県議会議員・おうみふるさと園副園長

理事長を含む理事の任期は 2 年であり、2 年ごとに改選となる。これらの選任方法や選任手順については、学校法人聖ペトロ学園寄附行為施行細則第 2 条において評議員の選任と合わせて細かく明確に規程されている。

過去３ヶ年の理事会の開催状況は次の通りである。

理事会開催状況（平成 17 年度～平成 19 年度）

年	月	日	主 な 議 案	出席者数 (書面表決数)	定数
17	5	22	平成 16 年度事業報告及び決算報告 名誉学長規程の制定	8	10
18	1	29	平成 18 年度教育職員の採用 規程の改訂	7 (1)	10
18	3	26	平成 18 年度予算（案）及び事業日程 特別任用教員の任期満了に伴う契約更新について 理事・評議員改選に関わる事項 企業マネジメント学科入学定員の削減 将来構想にむけたプロジェクトチームの結成	8	10
18	5	28	平成 17 年度事業報告及び決算 理事会表彰と感謝状授与	7 (3)	10
18	9	23	規程の改訂 将来構想	9 (1)	10
18	12	17	新たな教員組織制度（教授、准教授、助教） の導入等による学則、その他学内諸規程の改訂 企業マネジメント学科の入学定員を減じること、及びそれに伴う短期大学部学則変更 次年度の教員の新規採用、及び特別任用教員の任期更新	9	10
19	1	27	平成 20 年度人間学部新学科の設置について	9 (1)	10
19	3	18	平成 19 年度予算（案） 規程の改訂および新規規程の制定 専任教員の昇任および新規採用 任期満了に伴う学部長、学科長の選考 特任職員の任用機関の更新	6 (4)	10
19	5	16	短期大学部企業マネジメント学科の改組（情報コミュニティ学科の設置） 基本金の取り崩しを伴う除却	8 (2)	10
19	5	26	平成 18 年度事業報告及び決算（案）	9 (1)	10
19	9	23	短期大学部情報コミュニティ学科設置に伴う寄附行為の変更 規程の制定	10	10
19	12	16	補正予算 規程の制定及び改訂	8 (2)	10

			学長の辞意承認		
20	2	3	寄附行為の変更 新学長の決定 介護福祉学科教員の新規採用 特別任用職員の任期更新	8(1)	10
20	3	16	平成 20 年度予算(案) 規程の改訂 専任教員の採用その他人事 理事、評議員改選に関わる事項	6(3)	10

寄附行為第 18 条において「評議員会」を規定している。平成 19(2007)年度の評議員会の開催状況は以下の通りである。

評議員会開催状況(平成 19 年度)

年	月	日	主 な 議 案	出席者数 (委任状 提出数)	定数
19	5	26	平成 18 年度事業報告及び決算(案)	17(4)	21
19	9	23	短期大学部情報コミュニティ学科設置に伴う寄附行為の変更	19(2)	21
19	12	16	補正予算	15(6)	21
20	2	3	寄附行為の変更	16(5)	21
20	3	16	平成 20 年度予算(案)	14(7)	21

監事については、寄附行為第 7 条に「監事の選任」についての規程が定められている。ここでは監事は、理事、評議員、教職員以外の者、つまりは外部の人材を充てるとしており、理事会が選出した候補者のうちから評議員会の同意を経て、理事長が選任すると定めている。その業務については、同寄附行為第 14 条に「監事の職務」として以下のように定めている。

- (1) 本法人の業務を監査する。
- (2) 本法人の財産の状況を監査する。
- (3) この法人の業務又は財産の状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後 2 月以内に理事会及び評議員会に提出する。
- (4) 業務又は財産に関して、不正行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実を発見したとき、文部科学大臣、理事会、評議員会に報告する。
- (5) 前号の報告をするために必要に応じ、理事長に対して評議員会の召集を請求する。
- (6) 業務又は財産の状況に関して、理事会に出席して意見を述べる。

監査実施状況(平成 17～19 年度)

年度	監査報告日	監事	
17 年度	平成 18 年 5 月 28 日	松本 勉	外海 英夫
18 年度	平成 19 年 5 月 26 日	松本 勉	外海 英夫

19 年度	平成 20 年 5 月 25 日	高橋 進	外海 英夫
-------	------------------	------	-------

（２）７－１の自己評価

法人と大学の主に経営の重要事項を審議する場として、「経営会議」が設けられている。この会議では、学科の新設など、教授会の審議事項の範囲を超える重要事項を理事長主導の基で審議している。必要案件では、教学・法人合同のプロジェクトチームを設置し、討議しており、一定の効果を挙げている。

（３）７－１の改善・向上方策（将来計画）

これまで、法人と大学の両方に係る重要事項は、理事長主導の下で審議しており、特に大きな問題はなかった。しかし、経営会議だけに依存する現在の体制は、教学側の組織である教授会の意思を反映する機会が充分とは言えない。経営が厳しさを増すなかで、今後は、重要事項の決定の流れをより明確にし、法人と大学との一層の連携を強化する必要がある。

７－２．管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

（１）事実の説明（現状）

７－２－ 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

本学の教育研究上の管理運営に重要な役割を演じている組織は企画会議と教授会である。特に企画会議は両大学の学部長等を委員とし、学長のリーダーシップにより短期大学部および聖泉大学の教育研究上の重要事項を教授会に先立って協議し、これらの議題を教授会で審議することとなっている。また、両大学で共通に審議すべき議題については、学長を議長とし、両大学の学部長・学科長および部会長等を委員とする運営会議で審議することになっている。本学では学長が両大学を兼務することから、学長補佐を置きリーダーシップの強化を図っている。

教員人事に関する事項は、教育職員人事規程に基づいて審議され、教授会で報告されることになっている。なお、教授会はずべての教員が参加し、学部長は教務・入試・学生・進路指導の各委員会と協力して学部の運営にあたっており、教育面では学部の意思決定機関として機能している。

（２）７－２の自己評価

本学は、大学と法人が同じ所在地にあり、同一敷地内で短期大学を運営するものの、高等学校や他の学校を運営していないので、法人と教学の一体感が強い。学長の指揮下にある事務職員も、管理職の多くが法人業務を兼務しており、法人と教学が乖離した考え方を持つことが無く、双方ともに学生の教育を中心に考え、良好な関係を保持している。

（３）７－２の改善・向上方策（将来計画）

管理部門と教学部門の連携は、運営面において民主的であり、特に大きな問題は生じていない。敢えて言えば、１法人１大学であるがゆえに、法人と教学とに分離して厳しく対処しなければならない場面においても、仲間意識がはたらくがために甘い判断になりがちである。井の中の蛙ではなく、教員は研究と教育に、事務職員は学生の支援のために、それぞれ FD、SD 活動に前向きに取り組み、法人は常に他の大学や高等教育の動向に気を配る必要がある。

7 - 3 . 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

(1) 事実の説明 (現状)

7 - 3 - 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。

自己点検・評価については、人間学部の開設時（平成 15（2003）年 4 月）に制定した「聖泉大学・学則」の第 1 条 2 項に「本学はその教育研究活動の状況について、自ら点検および評価に努める」と定めている。これに基づき「聖泉大学自己点検・情報公開委員会規程」が定められ、学長を委員長とする自己点検・情報公開委員会が設置され、全学的な点検・評価が定期的な実施されている。委員会では、教育研究に必要な客観的データの収集や講演会、研修会及び教員の自己評価の集約などを行なっている。

特に、学生による「授業評価」のアンケート調査については、委員会の一方的な調査に止めず、必ず科目担当者へフィードバックし、教育改善のための貴重な資料として活用を求めている。また、大学全体の点検・評価等の実施内容については、「自己点検・評価報告書」としてまとめることにしており、平成 18（2006）年 12 月に大学開設後の 3 年間の自己点検・評価を総合的な観点から行い報告書として作成した。しかし、この時点では、完成年度の 1 年前でもあったことから、人間学部の完成年度より 3 年後の平成 21（2009）年度に「日本高等教育評価機構」に審査の申請をすることを当面の目標として、改善に努めることとした。そのため、今回の点検・評価項目は、日本高等教育評価機構が示す「大学評価基準」に示された基準項目で点検・評価をすることとし、本委員会が、大学のそれぞれの委員会や部局等に自己点検・評価の依頼を行い、その原稿に基づいて自己点検・評価報告書を作成することとした。

7 - 3 - 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

前述の通り、点検・評価活動等の結果は「自己点検・評価報告書」としてまとめている。本学では、人間学部の前身である聖泉短期大学の時代から、自己点検・評価報告書を作成してきたが、これらの評価制度は、日常的に自己点検・評価を行なうためのシステムとして有効に機能している。しかし、これらは大学独自の判断で実施した活動で、その資料は内部で活用されるのみで、学外に公表されるまでには至っていなかった。

そこで、外部の評価機関である日本高等教育評価機構による大学評価を受けるためのシステム作りに着手した。それに基づいて、各部局や委員会で、大学全体の問題点を洗い出し、その結果を自己点検・情報公開委員会で審議・整理し、必要に応じて各部局と改善すべき点を協議するなどの計画を立案し進めている。

(2) 7 - 3 の自己評価

自己点検・評価活動の報告書が、学内外に公表されなかった年度においても、授業評価に関するアンケート調査等は継続的に実施されてきている。また、その結果については、自己点検・情報公開委員会から運営会議や全学集会で報告され、問題点や今後の課題についての共有をはかり、教育研究活動等の改善や水準の向上に結びつく方向に進展している。

（３）７－３の改善・向上方策（将来計画）

平成 22(2010)年の日本高等教育評価機構による認証評価受審に向けて、大学全体の点検・評価が始まった。そのため、従来、本学独自で進めてきた自己点検・評価活動とは一線を画した、認証評価機関の評価基準に準拠した点検・評価活動を実施することになり、これまで実施してきた評価視点の見直しに非常に役に立つと考えている。

今後、さらに有効性を増すためには、大学全体に点検・評価に対する意識を高揚させ、全教職員が点検・評価の活動に積極的に参画する体制作りが必要である。そのためには、大学 FD 委員会や SD 委員会と連携し、FD や SD に関わる活動を更に活発に行なうと同時に、その内容を周知徹底していく必要がある。また、今回の評価結果も自己点検・評価報告書として取りまとめ作成するが、一般にも公表するとともに、課題とされた部分は、大学全体の問題として受け止め、本学の認証評価委員会等の会議を通して、年次計画を立てて改善・向上に努めたい。

【基準 7 の自己評価】

本学では、全教職員が経営面での困難さをよく理解し、苦しい中でも学内一丸となって各自の業務に取り組み、経営の回復に邁進している。経営を担う法人側は教職員の信頼を得ており、教授会を核とする教学側は、学生を支援し、教育し、送り出すことに日々誠心誠意努力している。こうした状況下で、大学の経営の安定を最も左右する学生募集における教学側と法人側の協力体制は確固たるものであり、教員は、研究の時間を割いてまでも高等学校への募集のための訪問活動や模擬授業の実施に積極的である。しかしながら、学生募集の現状は、決して明るいと言えるものではない。

【基準 7 の改善・向上方策（将来計画）】

従来より、大学と法人との連絡調整を図ることを目的に、経営会議を設置し、円滑な管理運営をはかってきたが、教員の採用・昇任などの人事に関する事項は、教育職員人事規程においても現在、教授会の関与についての記述がなく、教員選考における教授会関与の方法について、検討する必要がある。

現在、教務、学生、入試等の主要な部会は、聖泉大学と聖泉大学短期大学部の合同部会として置かれているが、両大学ではそれぞれ学部内にも委員会を設けて独自の課題を審議している。部会を設けて共通の課題を審議する二層構造が必要かどうか、部会の性格等を勘案しながら平成 20（2008）年度に一定の結論を出す必要がある。

大学の質の保証をするため、又、法人の経営の安定を確保するために、管理運営における公平性、透明性、平等性を守りながらも、硬直化せず、弾力性を失わない運営を引き続き堅持する必要がある。

基準 8 . 財務

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

(1) 事実の説明 (現状)

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

教育研究活動を永続的に担っていくには財政基盤を確立し、それを維持していくことが最も重要な課題と言える。現在本法人の財務上の基盤は、確固とした安定を築くには至っていない。

近年の少子化を遠因とする入学者数の低迷に対処するために、そして短期大学だけの運営に対する危機感から、4 年制課程聖泉大学人間学部を設置し、心理学を学問基盤とする教育を打ち出したが、完成年度を経て平成 19 (2007) 年度を終えた現時点としては、入学者数の面では明るい材料を見出しにくい状況にある。

中・長期の財務計画は、法人運営に不可欠であることは明白である。しかし、近年は、毎年ごとに収入を支える柱となる入学者の確保が不安定なため、確固とした将来の財務計画を構築しにくい状況下に置かれている。現在は、こうした学納金収入の落ち込みのなかで、教育の質を低下させないことを最優先に、聖泉大学を含む法人の予算が組まれている。

支出の面では、困難な条件の下で、人件費をはじめ管理経費の削減等、さまざまな抑制策が講じられている。収入の面では、研究費などの外部資金の獲得や施設利用などの事業収入を増やす努力がなされている。しかしながらここ数年は、学生数の減少による学納金収入の減少から、収入と支出を均衡させることが極めて困難な状況に置かれている。

資金収支計算書総括表

(収入の部)

(単位 : 千円)

科目 \ 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	法人全体	法人全体	法人全体
学生生徒納付金収入	408,580	444,270	407,520
手数料収入	4,167	3,968	3,443
寄付金収入	600	768	1,550
補助金収入	167,784	153,884	134,797
資産運用収入	3,096	4,137	5,083
資産売却収入	0	0	0
事業収入	26,972	17,450	23,044
雑収入	15,796	12,517	12,288
借入金収入	0	0	0
前受金収入	134,920	122,669	126,881
その他収入	11,794	112,673	9,184
資金収入調整勘定	112,449	141,283	134,843
前年度繰越支払資金	215,979	182,902	313,337
収入の部合計	877,239	913,955	902,284

(支出の部)

(単位：千円)

科目 \ 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	法人全体	法人全体	法人全体
人件費支出	427,863	370,018	367,363
教育研究経費支出	141,827	143,748	145,614
管理経費支出	94,906	77,640	79,933
借入金等利息支出	0	0	0
借入金等返済支出	0	0	0
施設関係支出	10,643	420	11,833
設備関係支出	14,371	3,863	12,947
資産運用支出	100	250	600
その他の支出	18,238	14,061	8,129
予備費	0	0	0
資金支出調整勘定	13,611	9,382	9,304
次年度繰越支払資金	182,902	313,337	285,169
支出の部合計	877,239	913,955	902,284

消費収支計算書総括表

(収入の部)

(単位：千円)

科目 \ 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	法人全体	法人全体	法人全体
学生生徒納付金収入	408,580	444,270	407,520
手数料	4,167	3,968	3,443
寄付金	1,550	1,531	2,397
補助金	167,784	153,884	134,797
資産運用収入	3,096	4,137	5,083
資産売却差額	0	0	0
事業収入	26,972	17,450	23,044
雑収入	15,796	12,517	12,288
帰属収入合計	627,945	637,757	588,572
基本金組入額	20,798	0	1,672
消費収入の部合計	607,147	637,757	586,900

(支出の部)

(単位：千円)

科目 \ 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	法人全体	法人全体	法人全体
人件費	426,968	372,977	373,659
教育研究経費	203,122	214,816	219,253
管理経費	99,049	82,143	83,845

科目 \ 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	法人全体	法人全体	法人全体
借入金等利息	0	0	0
資産処分差額	1,011	0	2,285
徴収不能額	0	0	0
徴収不能引当金繰入額	2,413	628	515
予備費	0	0	0
消費支出の部合計	732,563	670,564	679,557
収支の差額	125,416	32,807	92,657

(消費収支計算書総括表より)

教育研究経費比率(帰属収入に占める教育研究経費の割合)は、平成 18(2006)年度は 33.7%、平成 19(2007)年度は 37.3%で、かなり高い水準である。一般的には、教育研究経費比率が高いことは良い傾向と言えるのだが、本学においては、収支の均衡を欠いているので、良いとは言えない。

学生納付金に占める人件費の割合(人件費依存率)は、平成 18(2006)年度は 84.0%、平成 19(2007)年度は 91.7%で、全国大学平均値より 15~20%も高く、消費支出の中の大きな比率を占めることから、中長期的な課題となっている。教育研究経費における奨学金の上昇も見逃せないレベルに達している。

帰属収入に占める管理経費の割合(管理経費比率)は、平成 18(2006)年度は 12.9%、平成 19(2007)年度は 14.2%で、これもまた全国平均値に比べると高い数値である。これには学生募集に要する活動費、広告費や学生に提供している宿舍の賃借料も含まれている。

消費収支差額については、支出が収入を上回る状況になっている。平成 18(2006)年度は、減価償却額の範囲内の支出超過であったが、平成 19(2007)年度は、減価償却額を上回る支出超過となっている。

●平成 19 年度末の貸借対照表の概要

(平成 20 年 3 月 31 日現在 / 単位：千円)

資産の部			
科 目	本年度末	前年度末	増 減
固定資産	1,714,082	1,769,492	55,410
有形固定資産	1,710,056	1,766,357	56,301
その他の固定資産	4,026	3,135	891
流動資産	298,449	322,085	23,636
資産の部合計	2,012,531	2,091,577	79,046
負債の部			
固定負債	106,128	99,832	6,296
流動負債	149,131	143,489	5,642
負債の部合計	255,259	243,321	11,938
基本金の部			
基本金合計	2,808,511	2,806,839	1,672
消費収支差額の部			
翌年度繰越消費支出超過額	1,051,239	958,583	92,656

(貸借対照表より)

平成 17 (2005) 年度のグラウンド取得の際に、約 3 億 5 千万円の流動資産が、固定資産にシフトしたが、その後の学生数の伸び悩みによる学納金収入の低迷から、流動資産は減少をたどっており、平成 19 (2007) 年度末は前年より約 2 千 3 百万円の減少となった。

本法人は現在、短期・長期の借入金がないことから基本金比率は 100% であり、平成 19 (2007) 年度末の基本金の総額は約 28 億 8 百万円である。但し、近年の収支の悪化から、翌年度に繰り越す消費支出超過額が約 10 億 5 千万円に達している。

8 - 1 - 適切に会計処理がなされているか。

会計の処理については、学校法人聖ペトロ学園経理規程、学校法人聖ペトロ学園経理規程施行細則、学校法人聖ペトロ学園旅費規程、学校法人聖ペトロ学園決裁規程に準拠して行われている。金銭の支出および収入を伴う書類や伝票は、所定の決裁手順の中で、経理課長、教育事務部長、必要に応じて法人事務局長の承認を得るシステムとなっており、年度予算に則って適正に執行されている。

8 - 1 - 会計監査等が適正に行われているか。

本法人では、公認会計士による財務監査は、契約監査法人である「友朋監査法人」によって、毎年 2 ヶ月に 1 度の頻度で定期的実施され、経理内容は常に精査されている。特に決算監査時には、本監査までに数回にわたり事前のチェックが行われる。主要な監査項目は資金収入、資金支出、消費収入、消費支出、固定資産、現金預金、有価証券、借入金等である。一方、監事 2 名は、それぞれ銀行や公共機関での財務・経理の経験が豊富であり、年間を通して本学園の理事会、及び評議員会に出席し、学校法人の業務執行および財務経理の状況や問題点について、理事長らに積極的に意見を述べている。決算時には、経理事務局によって特定日が設けられ、公認会計士と監事が連携して合同監査を実施している。これら監査法人の監査報告書および監事の監査報告書は理事会に提出され、決算案が承認される際に必ず監事によって報告されている。なお、評議員会においては、理事会が承認した決算について、別途評議員らが独自に所見を述べている。このように本学園の財務監査の制度は、一連のサイクルとして、監事による包括的な監査と監査法人による実務的な監査が互いに有効に機能し、運営基盤が確立されている。

(2) 8 - 1 の自己評価

予算編成時には、予算単位責任者との意見聴取や調整を十分に行い、予算成立までの過程に透明性を保つように努めている。特に教育研究に係る新規事業として承認された海外研修事業などの予算配分について、経理事務局は部門責任者である学科長らとも十分な調整を行っている。予算執行の結果である決算については、毎年度終了後 2 ヶ月以内に財務監査を経て、最終的に理事会の承認を受ける事になる。ただし、執行結果の検証は、経理事務局に委ねられ、各部門での事後チェックがおろそかになりがちである。したがって決算時には、各部門予算責任者を中心に執行結果の細かな分析が必要であり、今後の課題である。

(3) 8 - 1 の改善・向上方策 (将来計画)

財務を管理するうえで、公認会計士及び監事、理事らと連絡・調整を行いながら、諸規定を遵守する本学園の姿勢は他の法人に劣るものではない。特に財務の健全化に向けて、法人と教学がともに痛みを共有しながら協力し合う体制はできている。まずは現状の閉塞状況を打破すべく、

より一層の努力で入学者の獲得に取り組み、しだいに定員割れを解消し、収入面では学生納付金収入を確保しながら、同時に支出面では人件費の安定化をはかることが不可欠である。

8 - 2 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

8 - 2 - 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

平成 17(2005)年度に私立学校法の改正により、本法人の寄附行為も内容が変更され、財務について、資料を備えおくとともに、利害関係者からの請求があれば閲覧出来る旨を規定した。特に最近、学校法人の経営が益々厳しくなる状況下では、学内教職員はもとより、在学生、保護者、卒業生、地域社会、地域企業に対して財政状況のより一層の情報公開を進める必要がある。

本学園の財政公開については、学内では、決算書や一連の財務諸表は、大学運営会議や教授会等で事務部門から教職員らに概要の説明がなされている。一方、学外への公開では、広範囲な情報公開として最も適切な手段であるホームページを利用した財政公開を平成 18 年度より実施している。また、学生の保護者宛の会報誌(聖泉大学教育振興だより)の発送時に、財務の概要を報告している。

(2) 8 - 2の自己評価

平成 18(2006)年度より、新たにホームページ上に、本法人の資金収支計算書、消費収支計算書、財産目録総括表、貸借対照表、監事の監査報告書を公開する体制を敷いたことは、財務状況の公開として適切であり、一定の社会的責務を果たしていると評価している。

(3) 8 - 2の改善・向上方策(将来計画)

本法人の財務状況は、平成 18(2006)年度よりホームページ上にも公開したが、解説のコメントを掲載していない。学校法人の財務状況は、一般的に解りにくいと言われており、今後は、財務の概要を取りまとめて公表する必要がある。決算の公表は、大学の内部でも詳しく報告されているが、その分析は主に経理事務局に委ねられている。経理事務局が決算時に、決算結果を公表することは当然であるが、予算単位責任者においても、次年度の経費の効果的な運用に向けて、執行状況の反省と分析が必要である。

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

(1) 事実の説明(現状)

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

本学園の収入における外部資金の割合は低い。寄付金においても、本学園の外郭団体である教育振興会や同窓会等の現物寄附が、各年ごとに一定額(50 万~百万円)あるのみで、運営資金に寄与できるような寄付金は皆無である。外部からの教育委託事業等についても現状では多くを望むことはできない。

(2) 8 - 3の自己評価

キリスト教を建学の精神とする本学園は、学校法人聖隷学園からの分離独立の際(平成 4

(1992)年度)には、公私協力方式の法人として、初代の理事長に彦根市長が、理事には、滋賀県副知事が就任して設立されたものである。

このような背景から、経営移管後もキリスト教主義を標榜しているものの、特定宗派の背景もなく、公私の「公」にあたる彦根市及び滋賀県の協力については、平成9(1997)年度の学科増設時に、彦根市2億2千万円、滋賀県1億8千万円、合わせて4億円の補助金の支給実績があるものの、通常の運営における補助はない。今後、学園が新規事業を行う際に、卒業生からの寄附を求めるにおいても、同窓会組織の現人数は4千人を越える程度であり、この面でも多くの寄付金は望めそうもない。

(3) 8 - 3の改善・向上方策(将来計画)

教員らの研究に必要な資金を、政府の科学研究費補助金で獲得したり、民間企業から受託研究資金を得るという方法が考えられる。これらは一般的に文系の大学には厳しい状況であるが、本学では、「こころ」という現代社会における重要課題に関連する学科を有していることから、産学連携の形で、こうしたテーマに取り組み、研究資金を外部から獲得する方策を考えていかなければならない。

[基準8の自己評価]

入学生数および総在籍学生数の減少によって、収支の均衡を保つことが困難になっている。キャッシュフローの推移で見ると、4年制課程の完成年度であった平成18(2006)年度は、過去の蓄積資金の流出がなかったが、翌年度の平成19(2007)年度には流出が再度始まっており、平成20(2008)年度も同様の見込みとなっている。人件費は、平成18(2006)年度から賞与の支給率を調整し、管理経費や教育研究経費においても多くの見直しを行い、支出全体の改善策を実施しているが、学納金を中心とする収入全体の落ち込みをカバーできない現状であり、法人の財政基盤の確立は遅れていると言わざるを得ない。

しかし、公認会計士及び監事らと意見聴取を行いながら、財務・経理の諸規程に則して資産の管理・運営を実行している現在の姿は、決して他の法人に劣るものではない。また、こうした厳しい状況下ゆえに、特に財務の健全化に向けて、法人と教学がともに痛みを共有しながら協力し合う体制が醸成されている。

[基準8の改善・向上方策(将来計画)]

教育研究の目的を達成するための中・長期計画と財政上の中・長期計画をリンクさせ健全な財務体質の構築に向けて教職員が一丸となって取り組むことが必要である。また、財政の健全性を保つために、今後も私学補助金の獲得に努め、一部校舎の老朽化に対する対策措置を講じる必要がある。まずは創意工夫で経費のさらなる削減を行うと同時に志願者・入学者の獲得に全力で取り組むことが財務の改善につながる。

基準 9 . 教育研究環境

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

（１）事実の説明（現状）

9 - 1 - 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設等、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

本学の校地面積は 48,003 m²（設置基準必要面積：6,000 m²）であり、校地は併設する聖泉大学短期大学部とすべてを共用している。校地の内訳は以下の通りである。

校地内訳

区 分			面積（m ² ）
土 地	校 地	校舎敷地	3,855
		体育施設敷地	1,431
		多目的グラウンド	8,579
		サッカー・フットサル場	8,663
		グラウンド・ゴルフ場	3,362
		テニスコート	2,880
		テニスコート横グラウンド	4,225
		課外活動施設敷地	159
		その他の土地	14,849
	合 計		48,003

校舎の基準面積と現有面積（m²）

区分	収容定員	校舎		
		基準面積	現有面積	差異
聖泉大学	400	3,305	7,097	3,792
短期大学部との共用			5,877	
大学専用			909	
共用する短期大学部の専用			311	

2 . 校舎

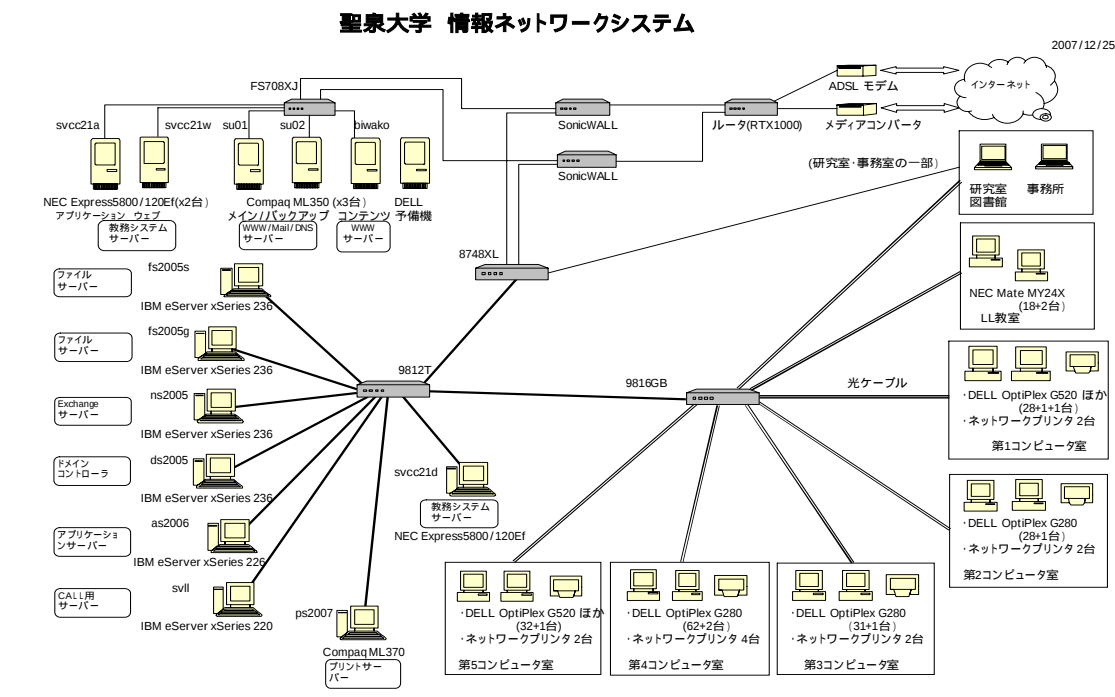
聖泉大学の校舎面積は 7,097 m² (短大専用を除くと 6,786 m²) であり、大学設置基準に定めた基準面積 3,305 m² を上回っている。校舎は併設する聖泉大学短期大学部と多くを共用している。

大学の校舎

区 分			面積 (m ²)
建 物	校 舎	講義室・演習室	2,476
		実験実習室	512
		研究室	713
		図書館	491
		管理関係	2,905
	附属施設	体育館施設	1,844
		課外活動施設その他	238
	合 計		9,179

3 . 情報センター

図に聖泉大学の情報システムの構成を示す。
授業用に第 1 コンピュータ室～第 5 コンピュータ室、LL 教室の 6 教室の形式で整備されている。教育研究用には各研究室(教職員)にパソコンが配備されている。このうち、第 1 コンピュータ室と図書館設置パソコンは学生の自主学習のために利用されている。



これらのパソコンは学内 LAN（光ファイバ幹線）を経由しサーバー管理室のサーバー群に接続されている。学外とは、UnivNet を通じて、SINET（学術情報ネットワーク）へ接続されている。

学内 LAN はイーサネットと TCP/IP プロトコルで運用されている。コンピュータの高性能化・ネットワーク利用の高度化に伴う情報通信量の増大に対応するため、これらのネットワークインフラの高速化を図っており、通信幹線の光ファイバケーブル（1000BASE-SX）化を実施した。幹線の高速化に合わせて末端部分のネットワーク配線についても高速ケーブル（1000BASE-T 対応）への交換を実施した。コンピュータ教室のパソコンについては、リース契約の終了時（平成 16（2004）年～平成 17（2005）年）に最新型のパソコンにリプレースを行った。

情報センターの状況(平成 19 年度)

情報センター 等の名称	座席数	コンピュータ台数	ソフトウェアの 種類の数	年間総利用時間数 (平成 19 年度)		開館時間等	開館日数		スタッフ数	
				授業 利用 時間数	授業外 利用 時間数		年間	週当たり	専任	非常勤
第 1 コンピュータ室	30	28	13	0.0	1,747.5	9:00 ~ 18:00	233	5	4	1
第 2 コンピュータ室	29	28	12	211.5	31.5	9:00 ~ 18:00	94	3	4	1
第 3 コンピュータ室	32	31	13	204.0	33.0	9:00 ~ 18:00	87	3	4	1
第 4 コンピュータ室	64	62	12	268.5	51.0	9:00 ~ 18:00	106	3	4	1
第 5 コンピュータ室	33	32	13	220.5	9.0	9:00 ~ 18:00	97	3	4	1
LL 教室	20	18	11	67.5	0.0	9:00 ~ 18:00	30	1	4	1

これにより学生は最新型のパソコンで授業の受講や自主学習ができるようになった。ソフトウェアについては、情報系授業に必要なソフト、インターネット対応のマルチメディアソフト、e-Learning（自主学習）ソフト、ウイルス対策ソフトなどのシステム維持に必要なソフトがインストールされている。この他、「教務管理システム」や「大学コミュニティサービス—授業機能システム」のためのグループウェアが導入されている。

第 2 コンピュータ室～第 5 コンピュータ室では、情報系の講義、演習が行われている。これらコンピュータ室の利用状況を表に示す。

教師用 PC の画面提示、学生 PC の画面モニタなどの機能を有する「教育支援システム」を導入したことにより、教育担当者は学生の状況を把握しながら授業を進めることが可能になった。自主学習用の第 1 コンピュータ室は、土日・国民の休日と夏季休暇日、年末年始、入学試験日を

除く日を開室している。利用者は、多い日は140名を超え、年間利用者数は、平成18(2006)年度延べ8,000名、平成19(2007)年度は延べ7,600名を上回った。利用可能時間は、9:00～18:00となっているが、自宅学習が出来ない環境にある学生に対し、可能な限り時間外の利用延長に応じるよう利用者の便宜を図っている。

4. 図書館

図書館は、聖泉大学短期大学部と共用の施設である。全面開架式で、閲覧室の座席数は、78席である。開館時間は午前8時50分から午後18時までで、授業の開始から終了までの間は開館できている。平成18(2006)年度の開館日数は232日、平成19(2007)年度は213日である。

館内には、学生用に無線LANのパソコン(ノート型10台、デスクトップ型4台)が設置されており、開館時間中はいつでも利用できる。

図書等資料(視聴覚資料含む、雑誌・新聞は除く)の所蔵数は、平成18(2006)年度末で54,861点、平成19(2007)年度末で56,304点である。資料貸出状況は、学生の資料貸出回数が平成18(2006)年度2,645回、平成19(2007)年度は2,221回であった。教職員の資料貸出回数は、平成18(2006)年度733回、平成19(2007)年度556回であった。

地域に根ざした大学として、平成11(1999)年度から学外者も利用対象としている。登録すれば貸出が可能で、平成19(2007)年度末時点までに、合計105人の登録があった。

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

1. 心理学の教育研究施設

実験・実習に必要な施設として、人間学部では臨床心理実験室が設置されている。カウンセリング室はカウンセリングセンターとして外来者にも対応している。

教育研究用実験・実習室

人間心理学科		
教室名	室数	面積 (m ²)
カウンセリング室	2	46
臨床心理実習室 1	1	50
臨床心理実習室 2	1	24
臨床心理実習室 3	1	24
心理実験室	3	48
行動観察室	1	32
記録分析室	1	14

2. 情報センターの組織と運営及び情報システムの維持

(情報センターの組織)

情報センターは学内ネットワークシステムと学生の授業および教職員の業務に用いている学内のコンピュータの整備・管理を行っている。メンバーは教員 2 名、技術職員 1 名および事務職員 1 名で構成されている。コンピュータ教室を始め各研究室、図書館、事務所などの主要施設に 300 台近いパソコンを配備し、光化された学内 LAN を通じて IT 関連の教育や学内外の情報収集と共有化の環境を提供している。またメールやインターネットの支援としては、学外へは UnivNet を経由して SINET(学術情報ネットワーク)へ接続している。

(情報センターの運営)

・全般

学内からの要望を受けたり、情報センターからの情報伝達のために「情報センター委員会」を設け必要に応じて会議を開催している。

・授業支援

これまで情報教育には力を入れており授業に情報系の科目を多く取り入れてきた。情報系授業が円滑に行われるよう、かつセキュリティを保てるようにフォルダの作成・管理・セキュリティ設定などを行っている。

・自主学习支援

平成 19 (2007) 年度より、自主学习室 (第 1 コンピュータ室) に情報ヘルパーを待機させる仕組みをスタートさせた。身近にヘルパーがいることで、指導を受けやすく、自主学习の効率が上がっている。また、授業や語学、タイピングに関連した e-Learning ソフトを導入し、学生が自由に使えるようにした。

・資格取得支援

ワープロ検定・情報処理検定などの委託検定試験も実施しており、IT 関連資格などの e-Learning の環境も整いつつある。仕組み・運用の観点より、情報系の資格取得を支援し学生の就職などに成果を発揮してきた。

・地域支援 (公開講座による利用)

一般の部外者、高校生を対象にしたコンピュータ利用についての公開講座を情報センターが担当して例年実施している。

(情報システムの維持)

・システム更新

毎年文部科学省の私立大学等経常費補助金である「私立大学教育研究高度化推進特別補助」の申請を行い、補助金を得て設備、ソフトの更新を必要な時点で実施している。

主なシステム更新

平成 3 年	聖泉短期大学コンピュータ教室に機器を導入。
平成 15 ~ 16 年	教職員用パソコンの更新。
平成 15 年	聖泉大学人間学部の設置に伴い、SINET (学術情報ネットワーク) への接続を UnivNet 経由で 100Mbps へ高速化。
平成 16 年	学内基幹 LAN を光ファイバー化。 「教務システム」、「大学コミュニティ」のグループウェア導

	入。
平成 17～18 年	第 1～第 5 コンピュータ室のパソコンを最新モデルにリプレース。イントラネットサーバーを最新化。

この他、定期的にソフトウェアのアップグレードを進めている。

・保守

情報システムの高度化・複雑化は、その管理に多様な技術やノウハウを要求するようになった。また、教育・研究・業務において情報システムが必要不可欠な位置を占めるようになったことで、高い信頼性・可用性・保守性・保全性・機密性も求められる。すべてを学内のサーバー管理者でまかなうことは難しいため、インターネット用システムおよびイントラネット用ネットワークの保守・管理については業者と業務委託契約を締結し、学内のサーバー管理者だけでは対応しきれない内容については作業を委託している。

・機密保護

() 不正アクセス対策

学外(インターネット側)からの不正アクセス等の攻撃に対応するため、アプライアンス型のファイアウォールを導入している。学内ネットワークはプライベートアドレスで構成することにより、インターネットと直接通信できないようにしてある。不正アクセスによる被害が発生しないよう、脆弱性のあるサービスについてはサーバーソフトウェアを最新版にアップデートするなど、不正アクセスによる被害を受けないように対策を講じている。

() コンピュータウイルス対策

サーバー、クライアント共にウイルス対策ソフトを導入し、ウイルス感染を防御・検出・駆除を行っている。特にウイルス感染のおそれが高い Windows サーバーにおいてはリアルタイムスキャンを稼働しており、ファイル操作等の処理においてウイルスが検知された場合に即時に処理を行うようにし、より安全性を高めている。

3. 図書館

図書等資料の購入・廃棄については、収集・管理規則や資料収集方針に基づいている。教員が資料を購入する場合、各学科に配分した予算で購入するが、どのように使うかは学科内の計画に委ねている。実際に購入するかどうかの判断は、収集方針に基づいて館長と司書が判断している。資料の廃棄は、収集・管理規則に定められた除籍条件を満たした場合、除籍手続を経て廃棄している。また、毎年、教員に関連分野の蔵書見直しを依頼し、不足分野など配架内容について意見をj得ている。

(2) 9 - 1の自己評価

現状においては、校地、校舎ともにゆとりのある教育環境を有しており、適切な維持管理がなされている。情報システムと図書館については以下、個別に記す。

1. 情報システム

・コンピュータシステム

学生数に対して十分な台数のコンピュータが配備され、自主学習も可能な仕組みとなっており、情報系授業の環境は適切に整備されている。ソフト面でも、「教育支援システム」の導入

で効果的な授業を推進できるようになっているし、グループウェアの導入で情報の伝達、教務管理の効率化が実現できている。第5 コンピュータ室は、整備が遅れたこともあって利用率が低く、活用が今後の課題である。また、LL 教室は語学カリキュラムの構成も絡んで十分に活用されていない。教員用パソコンは前回の更新後 4～5 年経過しており、性能的に新しい OS への対応が難しくなっている。

- ・情報システムの活用

当学情報システムのサービスの現状としては、大学の規模、学科構成からすると平均以上のサービス環境が整備されているといえる。しかし、情報システム、活用方法は日々、変化・向上しており、新技術に対応していく必要がある。システムが陳腐化することは論外であるが、新しい技術に即応しても世の中ではまだ一般化していないケースもある。Windows Vista への対応も、このような例で、現在世間の動きを見定めている段階である。

2. 図書館

蔵書に関しては、図書委員を通じ、教員に学科関連分野の選書を依頼しているため、学科関連分野の選書は適切に行えている。書架の狭隘化が問題であるが、平成19（2007）年度に移動書架を導入したため、軽減できた。

（3）9 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

昭和 60（1985）年の前法人時代の建学以来、校舎は 22 年間を経て、老朽化の段階には達していないが、補修・整備の必要が生じている。今後の計画的な補修による建築物の保全が課題となっている。情報システムと図書館については以下、個別に記す。

1. 情報システム

- ・コンピュータシステム

第5 コンピュータ室は、カリキュラム編成の工夫で活用が見込まれている。LL 教室は情報システムというよりは、語学教育のあり方が大きな要因であり、教務ポリシーに依存している。教員用パソコンは、ここ 1～2 年の間に更新する計画である。

- ・e-Learning の拡大

自己学習を可能にし、学生の理解力に応じた学習を支援することが出来る e-Learning は語学学習、IT 関連資格取得などで個別に運用されているがさらに拡大したい。

- ・教職員向けサービス

学内の多部署のグループによる作業を効率化するためのサービスは今後の課題である。教職員の文書の共有、スケジュール管理、会議時間の設定、電子掲示板などのグループウェアや事務作業の流れを電子化するワークフローなどを整備していきたい。

- ・セキュリティポリシー

セキュリティポリシーは情報センターだけの問題でなく学内全域に対して考慮されるべきものである。現在、大学としてセキュリティポリシーを策定すべく担当部署の選定をおこなっている最中であるが、情報センターとしては自部門に関するポリシーを平行して作成していく計画である。

2. 図書館

書架の狭隘化に対しては、定期的に除籍を行うなどして適切な保管状態を維持し、教員による蔵書見直しは例年の事業として今後も行っていく。

9 - 2 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育環境が整備されていること。

(1) 事実の説明(現状)

9 - 2 - 施設設備の安全性が確保されているか。

各部屋には火元責任者を定め、学部固有の研究室・実習室・実験室は学部長を管理責任者としている。一方、講義室、図書館、情報センター、運動施設等共通に利用する施設については一括して管理する方が効率よく利用できるため、教育事務部施設管理グループで管理し、庶務課長を管理責任者としている。校舎は障害を持つ人に配慮し、エレベータを利用すれば車椅子で全館内を移動するのは容易である。

9 - 2 - 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

学生が休憩時間に憩う場所として、学生談話室とラウンジが利用でき、学生のための保健室、カウンセリング室も設けられている。図書館や学生談話室はそれぞれ 18 時 00 分まで利用できるようにしている。食堂は学生と教職員の共用で 1 ヶ所にあり、300 m²で 140 席が備えられている。その他、昼食時には学生談話室でパン等が販売されている。

運動場、体育館の環境も十分に整備されている。クラブ活動には部室が 12 室分配備され、更衣室、シャワー室も整備されている。学生用のロッカーは分散する形で 120 名分の学生に確保されている。学生は所定の手続きを経て、体育館、テニスコート、サッカー/フットサルコートなどの運動施設を使用することができる。

学生のための厚生施設

区分	施設名	面積 (m ²)	備考
屋内	学生食堂(体育館 2 階)	300	140 脚
	クラブ部室	14	体育館内
	ラウンジ(体育館入口)	83	卓球室
	ロッカー・更衣室	83	
	シャワー室	88	体育館奥
	学生談話室	139	50 脚 (100 番室)
	就職資料室	65	パソコン 4 台 20 脚
	ラウンジ(本館)	82	52 脚
	クラブ部室	157	独立棟
	保健室	28	本館 1 階
	カウンセリング室	46	2 室 (2 階、4 階)
	体育館 (メインフロアのみ)	964	
屋外	テニスコート	2,880	4 面

	サッカー/フットサルコート	8,663	人工芝生
	グラウンド・ゴルフ場	3,362	野芝生
	多目的グラウンド（新）	8,579	クレー舗装
	学生専用駐車場	2,221	アスファルト舗装

（２）９ - ２の自己評価

本学の施設設備の日常の維持管理は適切であり、安全確認も職員の巡回等によって細やかに行われている。情報教育機器についても保守管理が徹底できており、安全な運用が図られている。学生食堂、図書館、ラウンジ、クラブハウス等の学生のアメニティ関連の施設については、ほぼ満足できる教育環境を確保している。

（３）９ - ２の改善・向上方策（将来計画）

全館レベルのバリアフリー化をめざしているが、一部にはまだ不十分な施設がある。学生食堂はエレベータのない体育館２階にあり、本館の正面玄関や幾つかの通用口については、障害を持つ人が利用するにあたって介助者の手助けが必要である。これらは、改修経費の問題もあるが、近い将来には解決しなければならない課題と言える。

[基準９の自己評価]

現状においては、教育研究環境及び快適なアメニティ環境は、一定レベルを確保していると考えが、今後は校舎の老朽化の進行による補修、耐震性の確保、空調設備機器のリニューアルを計画的に整備していく必要がある。なかでも体育館の２階の窓枠の腐食が進行しており平成 23 年度までに外壁も含めた改修工事を行う予定である。

[基準９の改善・向上方策（将来計画）]

アスベストや耐震性の諸問題も含めた施設設備の安全確保及び整備は、教育研究活動を支え、大学の理念や教育目標を具現化するために重要であり、限られた予算の中から、効率的・効果的な方策を探り優先順位をつけながら整備していく必要がある。学生・教職員・外部利用者が満足できるレベルの安全性と快適性をめざして魅力あるキャンパス整備を図りたい。

基準 10 . 社会連携

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

（１）事実の説明（現状）

10 - 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・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

聖泉大学は平成 15（2003）年の開学当初から社会との連携を大変重視してきている。本学では、学生ひとりひとりに対応した教育、社会を見つめた研究、地域に貢献する大学の３項目を重視しており、社会連携は最も重要な課題の一つである。この社会連携の分野に目配せをする位置づけが総合研究所である。総合研究所は『地域交流だより』を発行し、その責務の一端を

果たしている。

平成 17(2005)年度の社会連携にかかわる活動は以下の通りである。

(ア) 公開講座

平成 17(2005)年度の講座は、「子どもの発達と心理」「地域活力の育て方」「ワードを使って新聞・会報を作成しよう」。平成 18(2006)年度は「社会人のための心理学入門講座」「ホームページ用画像作成講座」「のこぎり音楽体験講座」「映像フォーラム<子ども社会を考える>」の 4 シリーズを開催。平成 19(2007)年度には「パソコンで絵を描こう」「捏造された情報にはだまされない!」「健康への誘い」の 3 シリーズを開催した。

公開講座ですっと中心的なテーマは、心理学とパソコンであったが、平成 19(2007)年になって少し変化が見られ始めている。

(イ) その他の講習会など

恒例的にやっている公開講座とは別に、単発の講習会なども行っている。

- ・ 厚生労働省の介護士資格取得のための講習会(平成 17(2005)、平成 18(2006)年度共に約 100 名を対象)
- ・ NHK 大学セミナー。NHK 大津放送局と連携して「もっと私をよくみて」平成 18(2006)年 11 月)を開催した。

(ウ) 高大連携

県下の高等学校と連携して模擬授業と出前授業を行っている(平成 17(2005)年度 7 校、平成 18(2006)年度 10 校)

(エ) スポーツ施設の開放

テニスコート、天然芝のグラウンドゴルフ場、人工芝のサッカー(フットサル)場を地域の人たちに開放している(開放は平成 17(2005)年 7 月)

(オ) カウンセリングセンター

臨床心理士がいるカウンセリングセンターでは、学生の相談と同時に地域の人たちの相談にも応じている。

(カ) 広報活動

大学全体の広報として『地域交流だより』を発行してきたが、平成 18(2006)年からはこれをよりビジュアル化し、Seisen Square に衣替えし発行を続けている。また、活動の実態をより迅速に伝えるべく速報として、総合研究所独自のメディアである『かぜ』を平成 19(2007)年から開始。また、『うず』は学生手作りのフォーラム誌で、学生の関心事や活動を学外の人にも知っていただく手段として発行している。

(2) 10 - 1 の自己評価

公開講座や講習会の内容について、これまでの総花的な内容から、テーマを絞り込み、健康・運動心理、パソコン、介護といった分野での内容に特徴をもたせている。講座内容の検討では、今日的な話題性と本学が人材を出しうる分野に絞り込むという点にポイントを置き、時代の流れを十分に考慮し反映させてきている。

(3) 10 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

これまで実施してきた社会連携事業は、やや低調に推移していると判断している。特に、どういう理念のもとで高大連携を実施するのかについて、時代の変化も踏まえながら、基本的な視点から考え直す必要がある。

地域への大学施設の開放として実施しているグラウンド施設は、地域住民の間に、組織が出来、利用頻度も多くなってきている。これを基盤に、本学が地域への情報発信基地となり、将来の発展が更に期待できるように検討する必要がある。

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

(1) 事実の説明（現状）

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

教育研究を活かした地域との関係は、大きく 3 つの分野において示すことが出来る。

(ア) 大学サテライト・プラザ彦根

平成 19 (2007) 年 3 月に「大学を活かした地域活性化のための包括協定」が滋賀大学、滋賀県立大学、聖泉大学、平和堂、彦根南商工会議所、彦根市の間で結ばれ、それに基づいて地域活性化の計画立案と具体的な実施が開始され出した。活動の拠点としては、平和堂アルプラザ彦根の 6 階にスペースが確保され、講演会や研究会などの活動が開催にされている。

これまで本学が実施してきた活動は以下のものである。

彦根市の彦根城築城 400 年祭を盛り上げるため、学生達によって「聖泉大学ひこにゃんくらぶ」が結成され、各地への広報活動やよさこい公開レッスンなどのイベントを実施している。

特別講演会として「躍進する中国経済と日本の取り組み」の題で、中国に興味を持つ県内の企業に向けて開催した。また、滋賀大、県立大、聖泉大の 3 大学のリレー講座や「認知症理解とその対応」のシリーズの講座も開催している。

(イ) トータル・スポーツ・クリニック

平成 19 (2007) 年度になって、健康・スポーツ分野の講座として、第 1 回「健康への誘い」。第 2 回エアロビックダンス実習を開催。“Total Sports Clinic”と題して、栄養、フィジカル、コーチング、メンタルの面から選手をトータルにサポートするための講演を実施した。この事業には他大学の研究者や企業からも賛同を得ることができ、極めて順調にスタートした。講演会では民間会社の栄養専門家、プロサッカーチームのフィジカル・コーチ、スポーツ大学や本学の教授など幅広い陣容で行った。また、共催にはびわこスポーツ科学研究会や多くの企業が協賛した。

(ウ) 丸木船で琵琶湖を漕ぐ

平成 18 (2006) 年度にトヨタ財団の助成を得て、学生が丸木を削り丸木船を作成。完成した丸木船で琵琶湖一周計画を立案し 1 週間かけて周航した。その間には地域の

人たちとの交流や支援を通して地域との関係が出来、社会的な貢献となった。

(2) 10 - 2の自己評価

大学サテライトプラザ彦根では、いくつかの試みを実施したが、かならずしもプラザの設置を十分に生かしかれたとはいえない。「よさこい公開レッスン」では、一時的なプラザの使用であり、その後は市街地に活動の場を移している。「中国経済」や「認知症理解」などの講演会を起爆剤に、地域活性化への試みを行ったが、十分な効果を上げることはできなかった。本学には3名の中国人教員がおり、大勢の中国人留学生もいる中で、中国研究を柱とするという構想は、今後とも検討していく必要がある。

3 大学によるリレー講座については、各大学の授業科目を公開授業として実施することの検討がなされている。一方、トータル・スポーツ・クリニックの講座では、受講者がスポーツを愛する市民、スポーツ指導者、企業関係者などであり、今後の発展が期待されている。

(3) 10 - 2の改善・向上方策(将来計画)

現時点では、本学の教育研究と地域の大学・企業と十分な連携が出来ているとはいえない。企業の協力によって設置された、大学サテライトプラザでの事業計画や実施の仕方について学内で十分に協議されていない面も見られる。今後、学生を含めた全学的な検討委員会の設置が必要であると考えられる。

10 - 3 . 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

(1) 事実の説明(現状)

10 - 3 - 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

これまでに本学と地域市民や行政などと協力してきた事業は下記の通りである。

(ア) 地域住民と大学

平成 17 (2005) 年に総合グラウンドが完成したのを機に「聖泉わくわくクラブ」が発足した。これは大学が地域住民と一緒にグラウンドの利用を進める事業である。青少年のサッカーやフットサル。シニア達のグラウンド・ゴルフが中心となっている。平成 19 (2007) 年現在では、多数の団体により、グラウンド利用が十分になされている。

(イ) 稲枝商工会議所と大学

本学が立地する地域の稲枝商工会議所と学生・教員が稲枝地区の活性化を計る目的で、インターネットラジオ局を開設している。

また、中国人留学生に稲枝地域について知ってもらう目的で、田植えや刈り取りなどの農作業を体験させる事業の実施や、秋には収穫を祝う芋煮会などの催しなどを協働で開催して交流をしている。

(ウ) 彦根市と大学

平成 19 (2007) 年に挙行された彦根城築城 400 年祭を盛り上げるために、大学には「聖泉ひこにゃんくらぶ」という学生のサークルが結成され、宣伝行脚を含めて幅広い活動が展開された。学生の活動により“彦根に聖泉大学あり！”といった意味においても、大学と行政を結ぶ役割を十分に果たしている。

(2) 10-3の自己評価

大学と地域社会の関係は、「聖泉わくわくクラブ」で示されるように、地域住民との交流がうまく展開されていると評価できる。また、トータル・スポーツ・クリニックの活動と有機的に絡んで、いい効果が発揮されている。今後は、「わくわくクラブ」やトータル・スポーツに示される狭義のスポーツだけでなく、より広く文化的な方面での展開が必要である。

(3) 10-3の改善・向上方策(将来計画)

本学では地域との協働的关系において、学生の果たす役割が非常に大きいといえる。インターネットラジオや400年祭にあわせて作られた「ひこにゃんくらぶ」は一定の役割を果たした。この種の地域を元気づけるボランティア活動は、今後も必要であり、「ひこにゃんくらぶ」の学生が卒業後も聖泉OB・OGとして活動を続けることになっている。このように地域との関係を構築していくプログラムの基礎となっており、新しい事業の発展につながるように、更なる検討が求められている。

[基準10の自己評価]

本学の社会連携は次のように総括できる。

1. 大学のもつ物的資源の提供は、教室やグラウンドの開放といった点で大きな役割を果たしている。
2. 人的資源の活用は必ずしも十分とはいえない。しかし、最近ではいくつかの公開講座を通して人的資源の存在を地域社会にアピールできるようになった。
3. 企業や他大学との関係も、健康・スポーツ関係の教員とスポーツ界や企業を巻き込んだ協働が展開しはじめている。
4. 他大学との連携では、彦根にある3大学の連携が図られるようになった。ただ、せっかく産・官・学が協力して作った包括協定や、サテライトプラザ彦根というスペースがありながら、3大学の連携を具体的な事業として立ち上げて、プラザをもっと賑わいのあるものに努力したい。
5. 近隣地域との関係は、グラウンド施設を通して交流が展開されている。また、インターネットラジオを通しての稲枝商工会議所との関係では、派手さはないが、実質的な貢献になっている。

[基準10の改善・向上方策(将来計画)]

本学における社会連携は、近隣地域との連携が第一と考える。これを基点にして、地道な信頼関係を固めて行くことが大切である。具体的には、地元を重視し、地元と誠実につきあっていく関係を構築することである。第二は事業の内容を総花的な方面から、本学の得意分野に集中展開が求められている。これまでの本学の社会貢献はあくまで基本構想の構築として「地域」との交流が展開されてきた。今後はこれらを整理し、新たな実施計画として展望を開くことが求められている。

基準 1 1 . 社会的責務

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

(1) 事実の説明 (現状)

1 1 - 1 - 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がなされているか。

本学の組織倫理の基本規定としては、平成 4 (1992) 年に「学校法人聖ベトロ学園就業規則」が制定され、その後何回かの改定がなされ現在に至っている。本規則は、本大学に所属している教職員の服務および責任を定め、組織の倫理の中心となっているものである。

差別と人権に関する研修・啓蒙およびそれらに関する必要な事項を取り扱う「聖泉大学人権委員会規程」を平成 17 (2005) 年に制定、同年に聖泉大学セクシュアル・ハラスメント並びにキャンパス・ハラスメント防止の指針」を定めた。

個人情報保護に関するものとしては、平成 18 (2006) 年に、「聖泉大学個人情報保護委員会規程」、そして平成 19 (2007) 年に、「聖泉大学個人情報の保護に関する規程」を定め実施に及んでいる。

1 1 - 1 - 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

組織倫理に関しては、基本になる各規定を定め、具体的問題に対応する体制の運用の推進を図っている。

人権委員会の研修として、特に本学入試試験の第 1 回目に当たる指定校推薦入試の当日、「近畿高等学校進路指導連絡協議会」および「滋賀県進路保障推進協議会」から各大学に要望されている人権保障の研修を、パンフレットを作成し、教職員を対象として行い、また合わせて個人情報保護についても確認することを毎年実施している。また職場研修としても、セクシュアル・ハラスメントに関しては平成 18 (2006) 年から学習会を持ち、本年度は厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成のパンフレットを利用しながら理解を深めた。特にセクシュアル・ハラスメントについては、学生に対して関心を高めるために、ポスターを掲示するなどの広報を実施している。人権問題についても、ビデオ教材「同調と傍観」を鑑賞しながら人権侵害防止の研修を実施した。これらの推進のために、学外の情報を得るためにも担当者は、市の市民環境部人権政策課が実施する研修会に参加するなど連携を図りながら、本学の各規程の運営に於ける充実強化を図っている。

(2) 1 1 - 1 の自己評価

今日の社会における急激な変化に対応するためにも、大学の社会的責任は強く求められており、本学において各規程の整備を喫緊の課題として捉え、順次基本的な整備は出来つつあり評価できるものと言える。

(3) 1 1 - 1 の改善・向上方策 (将来計画)

各規程が制定されてから間がないために、今後大学全体に定着化を早急に図る必要がある。また新たな課題が発生した場合への、未然防止も含めた、適正な対応が図れるように、教職員全体のきめ細かな研修・啓蒙を推進していく必要がある。

1 1 - 2 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

(1) 事実の説明 (現状)

1 1 - 2 - 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

学内の安全管理に関しては、火災・地震・その他の災害、教育活動における学内外での事故・事件、情報セキュリティに関する安全対策などがあげられる。

防災管理では、防災・防犯対策委員会を設置し、火災・地震・その他の災害の予防並びに災害発生時における人命の安全確保および物的被害の軽減を目的として職員の役割を定めている。

学内の事故への対応として、学内の事務所内には緊急時の AED 自動徐細動器を配備している。また各部屋に火元責任者を定め、学部固有の研究室・実習室・実験室は学部長を管理責任者としている。一方、講義室、図書館、情報センター、運動施設等共通に利用する施設については、総務部庶務グループで管理し、庶務課長を管理責任者としている。また、学外での実習や研修旅行中における事故・事件等が発生した場合、大学側で迅速に対応できるように、緊急連絡網を敷いている。

情報システムの安全対策としては、学外からの不正アクセスに対応するために、情報センターが中心となって専門的な対策を講じている。学内のネットワークでは、教職員全体がユーザーコードの認証を受け、利用権限を定めることによって安全な利用が可能となっている。また保守管理を締結している業者とは、故障時にも迅速な復旧作業を行う体制が取られている。

(2) 1 1 - 2 の自己評価

火災予防については、所轄庁に「聖泉大学消防計画」を提出している。また、防災機器の年間 2 回の定期点検を実施し、火災発生時の教職員の役割を明確にしている。

学内での喫煙については、学生は、校舎・建物内は以前より全面禁煙であったが、健康保持および防火対策の観点から、平成 19 (2007) 年 10 月より、校舎・建物外においても、喫煙場所を一か所とする分煙を実施した。その結果、学生の歩行喫煙や非常階段等での喫煙は見られなくなった。なお同時期に、教職員は、学生の模範となるために学内全面禁煙とした。

校舎は、最も古いもので昭和 59 (1984) 年に建築されたものであるが、耐震強度については、建築当時の基準をパスしており問題はない。また、4 年制課程を設置する前年度の平成 14 (2002) 年度に外壁の亀裂等の大規模な補修工事を実施した。

(3) 1 1 - 2 の改善・向上方策 (将来計画)

防火・防災・防犯管理では、更なる学内意識の向上に向けて、教職員および学生も含めた全体での防火訓練を実施する必要がある。その実施に向けて、適切な日を本学の「防火・防災・防犯の日」と定め、様々な啓発や訓練を実施することを検討する。大学内の喫煙については、平成 21 (2009) 年度からの全面禁煙化をめざしているので、今後、学内での啓蒙活動を推進する。

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

(1) 事実の説明(現状)

11-3- 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

教員の研究成果の発表の場の一つとして学内の研究紀要を「聖泉論叢」として、過去より聖泉大学紀要委員会が中心となり毎年ごとに、編集、発行している。

また、聖泉大学総合研究所発刊の機関誌「SEISEN SQUARE」(毎年4月発刊)においても、教員の研究活動および研究成果を報告・開示している。

同じく聖泉大学総合研究所所轄の事業である公開講座は、地域社会への貢献及び教員の研究成果の発表の場と位置付け、一般市民らを対象に毎年春、秋に様々な内容で実施している。その他、ホームページ上や小冊子で教員プロフィールを作成し、担当専門分野、研究テーマ、研究業績、地域活動等の情報を開示している。

(2) 11-3の自己評価

教育研究成果を学内外に広報する活動については整備されているが、研究紀要である「聖泉論叢」への投稿は、毎年、学長、学部長からの投稿要請がなされているが、投稿する教員に偏りが見られる。

(3) 11-3の改善・向上方策(将来計画)

どのように大学の教育研究成果を情報開示していくかは、本学のような小規模な大学にとって重要な問題である。まずは本学の社会的価値を自らがしっかりと認識し、学生の保護者、卒業生、地域の人々、地域の企業、近隣の高等学校などに対して、効果的な手段を用いながら、「発行する、発信する」といった自己本位的な観点からではなく、「対象者(ターゲット)にしっかり届ける」の視点を重視し、結果の見える広報活動が必要である。

[基準11の自己評価]

本学のような小規模大学の存在意義は、いかに地域社会の要請に応えることができるかという点にある。本学は創立以来、私学として「社会奉仕と地域貢献」を建学の精神として掲げ、教育研究及び社会貢献に邁進している。近年は少子化の波が押し寄せるなかで、大学の果たすべき役割を全学的に模索しながら、様々な活動を行っている。今後とも本学は高等教育機関として、確固とした組織倫理のもとで教育と研究という大学本来の使命を果たし、その成果を積極的に地域社会に還元し、その社会的責務を果たさなければならない。

[基準11の改善・向上方策(将来計画)]

本学の全教職員は安全で安心なキャンパスを実現・実践するために更なる危機管理意識の共有の向上をめざし、大学のモットーとしている「学生一人ひとりに対応したきめ細かい教育社会に目を向けた研究 地域に貢献する大学」を積極的に推進し社会的責務を果たしていきたい。