

平成22年度 大学機関別認証評価
自己評価報告書・本編
[日本高等教育評価機構]

平成22(2010)年6月
日本橋学館大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	p. 1
II. 沿革と現況	p. 3
III. 「基準」ごとの自己評価	
基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	p. 5
基準 2. 教育研究組織	p. 8
基準 3. 教育課程	p. 14
基準 4. 学生	p. 32
基準 5. 教員	p. 51
基準 6. 職員	p. 60
基準 7. 管理運営	p. 67
基準 8. 財務	p. 75
基準 9. 教育研究環境	p. 81
基準 10. 社会連携	p. 88
基準 11. 社会的責務	p. 95
IV. 特記事項	
1. 日本橋学研究所	p. 101
2. 図書館を通じての地域貢献	p. 105
3. 中高年者の健康づくり・介護予防のための運動教室	p. 108
4. 「大学コンソーシアム柏」への参加	p. 112
5. 「リベラルアーツ学部」開設に至るまでの経緯	p. 113
6. 「リベラルアーツ学部」の更なる改革とブランド確立の検討	p. 116

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的

学校法人日本橋女学館の母体は、明治 22(1889)年に安田善次郎（富士銀行〔現：みずほ銀行〕創業者）・三越得右衛門（三井家当主）らにより、当時の東京府日本橋区に設立された「日本橋区教育会」である。この「日本橋区教育会」が、明治 37(1904)年に「日本橋女学校」（後に「日本橋高等女学校」）を設立し、明治 38(1905)年から日本橋地区の子女教育のために学校経営を開始した。この年の「日本橋女学校」の開校式で、すでに初代校長・浦田治平が教育方針として、後に建学の精神となる〈質実穩健〉について訓示している。

その後、「日本橋区教育会」は生徒数の増加に伴い、学校経営の基盤をより一層強固なものとして事業の発展を計ろうと決議し、日本橋区議会ならびに日本橋地域の篤志家からの寄付金も得て、「日本橋女学校」創立満 10 周年にあたる大正 4(1915)年に「財団法人日本橋女学館」を設立し、「日本橋区教育会」から独立させた。その財団法人の「設立寄附行為」第 1 条に「本財団は、質実穩健なる学風の下に、日本橋区女子教育の普及発展を図るを以て目的とす」と規定しているが、これが今日まで受け継がれている。

「日本橋女学校」（日本橋高等女学校）は、昭和 23(1948)年に学制の改革により「日本橋女学館中学・高等学校」となり、昭和 26(1951)年には「財団法人日本橋女学館」を「学校法人日本橋女学館」（以下、本法人という）へと組織変更しているが、「学校法人日本橋女学館寄附行為」第 2 章第 3 条においても、「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従い、質実穩健なる学風のもとに学校教育を行い、社会に有用な人材を育成することを目的とする。」と規定して、建学の精神としている。

本法人は、昭和 62(1987)年に 80 年の女子教育の伝統を生かし、当時の社会的要請に応えるため「日本橋女学館短期大学」（秘書科・英語科）を、現在の千葉県柏市に設置して、数多くの優れた卒業生を輩出してきた。その後、高等教育の高度化・多様化・個性化、科学技術の国際化・情報化や生涯学習社会への移行など、激変する時代に対応できる人材育成を企図して、平成 12(2000)年に短期大学を男女共学の 4 年制大学に全面改組し、名称も「日本橋学館大学」（以下、本学という）に改めて、新たなスタートを切っている。

本学の学則第 1 章・総則の第 1 条（目的）には、次のように記されている。

日本橋学館大学は、学校法人日本橋女学館草創の精神に則り、質実穩健の人格を育成し、総合的創造的な学術技術を研究教授して、社会においてこれを躬行実践、気品知徳の模範として指導的役割を果たす人材を育成するとともに、広く国際社会全体の平和と文化の発展に寄与することを目的とする。

このように、寄附行為及び学則にも謳われている本法人の建学の精神〈質実穩健〉は、明治 38(1905)年に行われた日本橋女学校開校式の訓示以来、100 年以上にわたって継承されてきた。しかし、時代の変化とともに、建学の精神の意義は常に問い直されなくてはならない。平成 18(2006)年 12 月に教授会の下部組織として「将来計画委員会」を発足させて、本学の教学運営上の基本的諸問題とともに、建学の精神の現代的意義、大学の基本理

念及び使命・目的を検討した。その結果、＜質実＞とは「生活態度に飾りがなくて真面目なさま」、＜穏健＞とは「考え方などが偏らず常識的である様子」等の辞書的な定義から出発して、＜質実穏健＞の現代的意義を次のように定義することとした（平成 19(2007)年 7 月 18 日、教授会承認）。

「質実」とは、人の暮らしや行動に派手さがなく、内容が堅実であること。すなわち、「質実」な生活を支えるための実学の伝承及び社会人としての基礎力の育成を目指している。「穏」は、心の有り様が「穏」やか、安らかなこと。「穏」やかな精神を育む、バランスのとれた幅広い教養と感性の教育を目指している。「健」は、身体が丈夫なこと。「健」やかな肉体、及び活力ある個性を育てることを目指している。

更に、＜質実穏健＞な人材の育成に要する教育内容として、＜質実＞であるためには「実学」を修得して専門性を高めること、＜穏健＞であるためには「教養」を身に付けることが必要であるという認識に到達した。ここから、本学の目指す教育研究上の「基本理念」を、「実学と教養を 2 本柱とする人間教育」とすることとし、「使命・目的」を「社会に貢献できる高い人間力を有した人材を育成すること」と定めた。

2. 大学の個性・特色等

本学の建学の精神と大学の基本理念及び使命・目的を受けて、また、高度に複雑化した現代社会の特質に鑑みて、本学は、専門性と広い視野、更に基礎的な素養のいずれをも重視する「リベラルアーツ教育」こそ、自らに課された社会的責務であると認識するに至った。そうした折、平成 17(2005)年 1 月の中央教育審議会答申において「総合的教養教育」のひとつのあり方として「リベラル・アーツ・カレッジ型」教育が例示されたのは、本学にとって、極めて示唆的であった（「大学の機能別分化」の 7 項目の中のひとつ）。本学は、上記の「将来計画委員会」におけるたび重なる検討結果を踏まえ、平成 21(2009)年に、開学以来の「人文経営学部」を廃止して、新たに「リベラルアーツ学部」へと改組再編したのである。

本学の「リベラルアーツ学部」では、学生が主体的に「自分の学び」を選択できるように、格別の教育的配慮をしている。すなわち、入学した学生には各学科独自の「初年次教育」を実施し、更には、4 学年すべてに「少人数ゼミナール」を開設して、幅広い分野の基礎力を着実に体得させるとともに、その過程で学生が自らに適した専門領域に行き当たるように、徹底指導している。また、専門科目の履修にあたっては、平成 12(2000)年の開学以来継続してきた「クロスオーバー履修制度」を更に推進して、学生個々の興味や関心に柔軟に対応している。こうして本学で学んだ学生が、基礎的な素養を土台にしつつ、専門的な知識と多角的な視野や教養を修得して総合的な力を高めることで、「人間力」（社会で生き抜く力、すなわち「社会人基礎力」）を培うことを目指している。

また、本学は小規模な大学であるにもかかわらず、多彩な科目を数多く設置しているが、小規模大学の利点として、学生と教職員の距離が近いという特色を持っている。30 名前後

日本橋学館大学

の少人数で行われる授業も多く、専任教員は自学科の学生の大半を掌握しており、お互いの信頼関係の上に立って、きめ細かい学生指導が行える態勢が整えられている。

本学は、都心から快速電車で30分の柏市内に所在し、JR 柏駅からは徒歩で25分という恵まれた立地条件にある。郊外でもあり、周囲は緑に囲まれ、学習環境としては閑静で、学生が落ち着いて大学生活を送るには理想的なキャンパスを備えている。近年、地元の市民に対する公開講座の開設、図書館の開放や中高年の健康づくり運動教室の実施、更には大学協力会の発足など、大学が社会から求められている教育及び研究に加えて、社会貢献の観点からも、本学は、特色ある独自の、そして、地域に根ざした小規模大学ならではの個性的な活動を展開している。

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

明治 37(1904)年	(社)日本橋区教育会に対して日本橋女学校 (本科定員 140 名、修業年限 4 年) 設立認可
明治 38(1905)年	日本橋蛸殻町第一幼稚園舎で開校式挙行。『質実穩健』の教育方針訓示
明治 38(1905)年	5月1日、第一幼稚園舎で授業開始(創立記念日の起源)
明治 39(1906)年	高等女学校令に基づく私立日本橋高等女学校(4年制)に組織変更認可 (当時、東京府下の高等女学校は府立4校を含めて7校)
明治 43(1910)年	柳原川岸三号地元千代田小学校跡に移転。修業年限5年、定員400名に変更
大正 4(1915)年	財団法人日本橋女学館設立認可
昭和 22(1947)年	学制の改革により私立日本橋女学館中学校となる
昭和 23(1948)年	私立日本橋女学館高等学校設置。私立日本橋女学館中学・高等学校と総称
昭和 26(1951)年	財団法人日本橋女学館より学校法人に組織変更認可
昭和 30(1955)年	創立50周年記念事業実施
昭和 40(1965)年	創立60周年記念式典(秩父宮妃ご来臨)
昭和 54(1979)年	市川学校園研修センター(寄宿舎、テニスコート、グラウンド)完成
昭和 61(1986)年	日本橋女学館短期大学設置認可。入学定員/秘書科100名・英語科100名
昭和 62(1987)年	日本橋女学館短期大学開学(初代学長:角井 宏)
平成 7(1995)年	創立90周年記念式典
平成 11(1999)年	日本橋学館大学設置認可。入学定員/人文経営学部人文経営学科250名
平成 12(2000)年	日本橋学館大学開学(初代学長:小谷津孝明)

日本橋学館大学

平成 12(2000)年	日本橋学館大学開学式、日本橋学館大学第一回入学式
平成 13(2001)年	日本橋女学館短期大学閉学
平成 16(2004)年	日本橋学館大学人文経営学部人文経営学科を3学科（人間関係学科、国際経営学科、文化芸術学科）に組織改組
平成 17(2005)年	創立 100 周年記念式典
平成 18(2006)年	第二代学長：横山幸三 就任
平成 21(2009)年	日本橋学館大学人文経営学部をリベラルアーツ学部に変更。3学科（総合経営学科・人間心理学科・総合文化学科、入学定員 225 人）を設置

2. 本学の現況

【大学名】 日本橋学館大学

【所在地】 千葉県柏市柏 1 2 2 5 - 6

【学部の構成】 リベラルアーツ学部（1・2年次）・人文経営学部（3・4年次）

【在籍学生数】

＜平成 22(2010)年 5 月 1 日現在＞

学部・学科		1年次	2年次	3年次	4年次	在籍学生 総数
リベラル アーツ学部	総合経営学科	71	30	—	—	101
	人間心理学科	48	21	—	—	69
	総合文化学科	47	19	—	—	66
リベラルアーツ学部合計		166	70	—	—	236
人文経営学部	人間関係学科	—	2	25	40	67
	国際経営学科	—	0	35	73	108
	文化芸術学科	—	2	28	68	98
人文経営学部合計		—	4	88	181	273
合 計		166	74	88	181	509

【教職員数】

＜平成 22(2010)年 5 月 1 日現在＞

専任教員	教授	准教授	講師	合 計
	21 人	9 人	3 人	33 人
職 員	正職員	嘱託	パート	合 計
	23 人	2 人	13 人	38 人

Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命：目的

1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

(1) 事実の説明（現状）

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

本学の建学の精神である〈質実穩健〉は、入学式や卒業式等の各種式典では、学長が式辞の中で必ず言及して、その現代的意義を説いている。『大学案内』など、各種広報用印刷物やHP（ホームページ）で内外に告知し、大学校舎の正面玄関には、書家で法人理事を務めた故森本妙子氏の揮毫による扁額〈質実穩健〉を掲げ、更に学内の随所に建学の精神を説明した額や掲示をして、在学生や教職員が常日頃から目に触れるようにしている。高校関係者や受験生には、高校訪問やオープンキャンパスなどの機会に説明をしており、保護者に対しては、入学式・卒業式等における学長式辞や各種説明会の挨拶等を通して伝えている。

大学の基本理念については、「実学と教養を2本柱とする人間教育」という概念をさらに具体化して、「人間力」や「社会人基礎力」の修得を目指すものとして、学長の式辞あるいは『大学案内』等の広報用印刷物やHPで説明している。

(2) 1-1の自己評価

建学の精神を学内外に示すべく、可能な方策を講じていると評価できる。在学生に〈質実穩健〉という言葉は相当程度に浸透していると考えられるが、その現代的な意義までが十分に理解されているとはいえない。対外的には本学の歴史が浅いこともあり、〈質実穩健〉という建学の精神そのものがまだ広く認知されているとはいえない。

大学の基本理念については「人間力」や「社会人基礎力」等の説明と併せて告知するように努めていると認められる。しかし、建学の精神との関連性や基本理念の意義が在学生に十分に理解されているとはまだいえない。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

本学の建学の精神・大学の基本理念は、それぞれ基本的な生活態度や大学の教育方針に関わるものであるから、これらが教職員の行う日々の教育あるいは事務的な指導に反映されていることを在学生に適切に説明することが肝要である。そのためにFD (Faculty Development) やSD (Staff Development) を活用していく。

また、対外的には大学祭などの各種イベントや市民公開講座など生涯学習関連のイベント、あるいは、各種媒体（『大学案内』等の広報用印刷物やHP）を通して周知徹底を図る。また、建学の精神と大学の基本理念の関連性については、在学生に対してだけでなく、卒業生を含めて、対外的にも理解しやすい説明ができるように検討を続ける。

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）

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

建学の精神である〈質実穩健〉に基づき、大学の基本理念として「実学と教養を2本柱とする人間教育」を据えたことを踏まえ、大学の使命を「社会に貢献できる高い人間力を有した人材を育成すること」と定めて、平成21(2009)年の改組再編にあたった。その際、文部科学省に提出した「学部等の設置の趣旨等を記載した書類」にも以上を明記しており、HPでも公表している。

他方、目的については、学則の第1章・総則の第1条において「日本橋学館大学は、学校法人日本橋女学館草創の精神に則り、質実穩健の人格を育成し、総合的創造的な学術技術を研究教授して、社会においてこれを躬行実践、気品知徳の模範として指導的役割を果たす人材を育成するとともに、広く国際社会全体の平和と文化の発展に寄与することを目的とする。」と明確に定められている。

1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

大学の使命・目的については、平成21(2009)年の改組再編を準備する過程にあって、将来計画委員会や教授会で審議を重ねて最終決定している事項であり、教職員には周知されている。大学の使命は、「人間力」に関する学長の式辞、あるいは各種媒体（『大学案内』等の広報用印刷物やHP）で告知されている。また、目的については、学則の冒頭（全学生に配付する『ハンドブック』に記載）に記されていることから、在学生及び教職員には接する機会が多い。しかし、そうした努力にもかかわらず、特に在学生には十分に理解されているとはいえないところがある。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

大学の使命については、入学式や卒業式等の各種式典における学長式辞や各種媒体（『大学案内』等の広報用印刷物やHP）で告知している。また、目的については、学則をHPに掲載することによって公表している。

(2) 1-2の自己評価

大学の使命・目的は明確に定められている。これを学内外に伝えるために、可能な方策を講じていると評価できる。しかし、在学生や卒業生の理解は必ずしも十分とはいえず、学外への公表・周知にも一層の努力が必要である。また、使命については平易な表現で在学生に理解しやすくしている一方で、目的についてはやや難解な表現となっており、相互に矛盾はないものの、その関連は理解し易いとはいえない。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

大学の使命・目的の周知にあたっては、従来にも増してFDやSDを活用する。対外的には広報用印刷物やHP、高校訪問やオープンキャンパス、生涯学習センター関連のイベント等で周知徹底を図る。

使命と目的について、表現様式上の不統一が認められるが、基準2で詳述する各学科の目的が具体的で比較的平明な文体となっていることに合わせて、将来的には学則や使命・目的の見直しの議論の中で平易な表現に改めることが必要となる。

〔基準1の自己評価〕

建学の精神や大学の基本理念は、学内外に示すべく可能な方策を講じている。在学生には相当程度に浸透していると考えられるが、その現代的な意義を含めて、十分な理解に至っているとはいえない。対外的には、本学の歴史がまだ浅いこともあり、現時点では十分な理解が得られているとはいえない。

大学の使命・目的は、明確に定められている。また、これを学内外に伝えるために可能な方策を講じていると評価できる。しかし、在学生や卒業生の理解は必ずしも十分とはいえず、学外への公表・周知にも一層の努力が必要である。また、大学の使命と目的の間には、内容的な矛盾はないが、表現様式に不統一があることは否めない。

〔基準1の改善・向上方策（将来計画）〕

建学の精神・大学の基本理念を、在学生に対して一層周知徹底を図るためには、単に従来の方法（学長式辞、『大学案内』等の広報用印刷物、HP）を継続・拡大するだけでなく、教職員から日常的に在学生に対して説明できるようにしなくてはならない。そのために、FDやSDを活用して、教職員の意識・認識を向上させる。

大学の使命・目的について、現状では、教職員には周知されているが、在学生には十分に周知されているとはいえない。これらについても、従来の方法の継続・拡大と共に、教職員からの日常的な説明が必要であり、そのために、FDやSDの活用が不可欠となる。なお、大学の使命と目的の表現様式上の不統一については、今後、学則や使命・目的の見直しに関する議論の中で検討していく。

基準 2. 教育研究組織

2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

（1）事実の説明（現状）

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

本学は、平成 12(2000)年に開学した。開学時の組織は、人文経営学部人文経営学科のもとに、6専修（人間社会・臨床心理・総合経営・情報管理・美学芸術・言語文化）があった。平成 16(2006)年には最初の改組を行い、3学科7専攻、すなわち、人間関係学科（人間社会・心理臨床）、国際経営学科（総合経営・経営情報・国際秘書）、文化芸術学科（美学芸術・国際文化）となった。平成 21(2009)年には2度目の改組を行い、「リベラルアーツ学部」のもと、総合経営学科・人間心理学科・総合文化学科に再編した。

そのため、現時点において、1)人文経営学部（人間関係学科・国際経営学科・文化芸術学科）と、2)リベラルアーツ学部（総合経営学科・人間心理学科・総合文化学科）という2つの組織を、同時並行して運営していることになる。1)から2)への改組にあたっては、「実学と教養を2本柱とする人間教育」という基本理念があり、「社会に貢献できる高い人間力を有した人材を育成すること」という大学の使命が掲げられ、そして、より具体的には、「リベラルアーツ教育（総合的教養教育）の実現」が、教育目標として据えられたのである。

（参照：「I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等」）

以下では、2)のリベラルアーツ学部に属する3学科の目的について説明する。

（A）幅広い教養のもとに専門性を備えた総合経営学科

総合経営学科は、企業経営の基本となる経営管理・会計・組織・秘書・ITや、近年課題となっている健康・スポーツなどについて、理論的・実践的な専門性を身に付けるとともに、これらを社会で役立てられる実践力、ビジネスにおける効率的な組織運営や迅速で的確な意思決定にとって必要不可欠なITスキルをベースとした情報力やコミュニケーション力、社会人基礎力を育成することを目的としている。

（B）教養と臨床性を兼ねた人間心理学科

人間心理学科は、人間を見つめる心理学的素養とカウンセリングマインド、客観的思考を可能とする科学的素養をもち、社会人として豊かな人間関係を築ける人材、心理学的視点で人間・社会を見つめる力を持つ人材を育成する。具体的には、基礎心理学、臨床心理学、医療・保健・福祉に及ぶ豊富な専門科目群に支えられた心理学的素養をもつ人材、臨床家を育成することを目的としている。

（C）幅広い教養修得を目指す総合文化学科

総合文化学科は、日本や外国の文学・言語・美術・演劇・民俗・歴史・教育など、

人間が生み出した文化についての専門的で総合的な理解を身に付け、あわせて人間の社会活動を科学的な視点から捉えることができるような人材を育成することを目的としている。

以上の改組再編にあたって、文部科学省に提出した「リベラルアーツ学部」の3学科における入学定員は、それぞれ、総合経営学科 95 人、人間心理学科 40 人、総合文化学科 90 人の1学年合計 225 人となっており(他に、3年次編入学定員が各学科 5 人)、各学科の教員配置は、平成 22(2010)年度において、総合経営学科 11 人・人間心理学科 5 人・総合文化学科 16 人の合計 32 人である。

なお、平成 23(2011)年度から入学定員を 225 人から 150 人に変更することもあり、本学は、大学全体の規模、在籍学生数、及び教職員数等から考えてみると、極めて適切な規模・構成となっているといえる。

また、キャンパスが閑静な住宅地域にあり、加えてコンパクトな立地条件も伴って、本学では、教職員と学生との距離が極めて近く、常にきめ細かな指導体制が構築できる教育環境にあるといえる。

(教員配置の現状及び将来計画については、「基準 5」を参照のこと。)

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

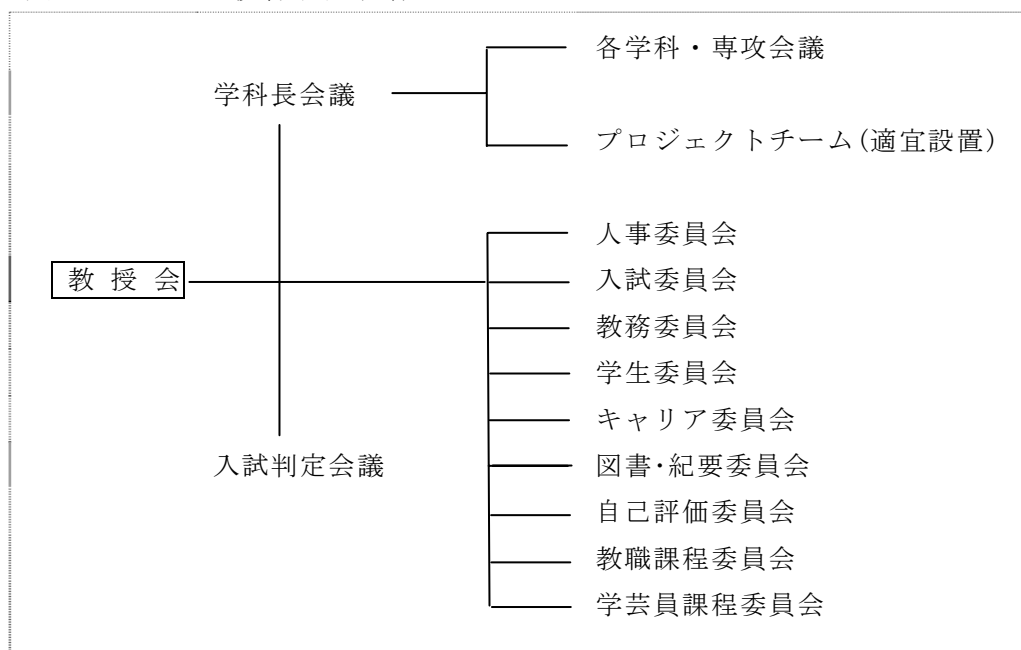
大学全体の教育研究に関する諸問題は、全専任教員で組織する教授会で審議・決定している。また、教授会の下部組織としては、9つの各種委員会が設置されている。これらの委員会では、3学科からそれぞれ複数の委員が学長より指名され、取り扱う事項に関して協議し、教授会の議題・報告事項として上程している。各学科における教育研究上の問題は、先ずは、新カリキュラムに関わることはリベラルアーツ学部の各学科会議、旧カリキュラムに関わることは人文経営学部の各専攻会議で協議・実施しているが、全学的な合意形成を必要とする案件については当該委員会で検討し、学科長会議に諮った後に、最終的には教授会において審議・決定している。

学科長会議は、平成 21(2009)年度には学長、3学科長・学科長補佐および各専攻長によって構成していたが、平成 22(2010)年度からは学長と各学科長及び学長から指名された教員(今年度は入試・教務・学生・キャリア各委員長)という合計 8 人の構成となり、従来よりも一層、本学の実務的な問題に対処できる態勢となった。

入学試験関係の組織としては、学生募集と入試事務担当の入試委員会があるが、可否の判定に関しては入試判定会議があり、そこで判定原案を作成し、最終的には教授会で決定している。就職・進学関係については、キャリア委員会が担当している。

教育課程に関して、全学共通科目の外国語科目については外国語教育担当者会議、基礎科目の情報関係については情報教育担当者会議で協議している。また、これらの会議で協議した案件のうち、全学的な合意形成を要する場合には教務委員会に上程し、そこで協議した上で、学科長会議を経て、最終的には教授会で審議・決定することになっている。なお、教養科目の中に、「日本橋の基礎知識」という科目があるが、これは附属機関である「日本橋学研究所」での研究成果を教育現場に還元する機会となっている。

図 2-1-1 教育研究組織



(2) 2-1の自己評価

運営体制から見ると、新・旧カリキュラムの併存する移行期間は、各学科及び各専攻の単位で実務的な問題が処理されることになり、運営面では多少複雑になるものと予想されるが、現時点では特に大きな問題は起きていない。旧カリキュラム関連の運営は、すでに成熟段階に入っており、解決困難な問題が発生する可能性は極めて小さくなっている。新カリキュラムでは、在学生に不安を与えず、教職員が無理なくスムーズに、新しい学部の長所を生かせる教育環境を形成することが、目下の最重要課題となっている。

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

現在、本学は、新・旧カリキュラムの併存という複雑な状況の下にあるが、目下のところ、基本的な組織の連携が健全に機能していて、際だって大きな問題は起きていない。しかし、今後解決すべき案件が生じる可能性はあり、また、当然のことながら、学生の満足度向上のためには、恒常的に検討を続ける体制を構築していかななくてはならない。本学では、平成 20(2008)年度から「ブランドマネジメント推進チーム」が本学の将来的運営に関する検討を行い、改組後のカリキュラム内容や入学希望者の反応を分析した結果を報告書にまとめている。ここには、今後の本学運営上の改善点が数多く指摘されているので、各学科会議等からの提案をも併せて、緊急度の高い提案から全学的に教授会等で検討を行い、逐次実現していく。

2-2. 人間形成のための教養教育が十分に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）

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

本学の目指すリベラルアーツ教育は、「総合的教養教育」〔平成17(2005)年1月の中央教育審議会答申にある大学の7つの機能別分化のひとつ〕と通底しており、これらには「人間形成のための教養教育」とも共通部分が多いと考えられる。専門性と広い視野、更に基礎力のいずれをも重視する本学では、リベラルアーツ教育という概念の下で、専門教育をも含めて、人間形成のための基礎教養教育を行うことを目指している。現在に至るまで、本学の各教育組織は相互に連携をとりながら円滑に機能しており、その点で、本学は全学的に教養教育に務めているということが出来る。また、「共通科目」の中に、学科・学問分野の枠にとらわれない「教養科目」も設置している。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

上述のように、本学の目指すリベラルアーツ教育は、一般的に教養教育と呼ばれているものとかかなりの程度に相似している。従って、本学の教養教育遂行上の責任体制は、本学の運営上の責任体制そのものということが出来る。具体的には、新カリキュラムに関する事柄については、リベラルアーツ学部の各学科会議において、また、旧カリキュラムに関する事柄については、人文経営学部の各専攻会議において協議されているが、更には、教務委員会、学科長会議、あるいは教授会においても、常に運用状況をチェックしており、問題が発生したときには、その問題の性質に応じて、適切な組織が対処・解決するようにしている。

(2) 2-2の自己評価

本学が改組再編によって学部名をリベラルアーツ学部としたように、新カリキュラムでは教育内容および教育方法において、教養教育のための環境は、組織的に整えられていると判断することができる。これは、旧カリキュラムを実施する人文経営学部についてもほぼ当てはまる。また、両カリキュラムともに責任体制も整備されている。

新カリキュラムへの移行にともない、運営についても学科ごとに独自に行えるようになったため、今後問題が生じたときには学科ごとに対応することになる。これは、本学の従来の方法と比較すると両刃の剣ともいえるところがあって、学科の自主性が尊重され、迅速な対応がしやすくなった反面、学科単位で解決できない場合には、全学的な問題の共有が困難になる可能性もある。その意味においては、学科長会議の重要性が一層高まったともいえる。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

学科単位の運営が中心となるにつれて、各学科の問題解決能力が求められる一方で、学科単位では解決困難な問題については、全学的な問題意識の共有をスムーズに行う必要がある。そのためには、新しい構成となった学科長会議が有効に機能することが肝要であり、学科長会議の運営には慎重かつ細心の注意を払いたい。

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）

2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

学内の教育方針に関わる意思決定は、全学的なことであれば、通常は教授会で行われるが、場合によっては学科長会議において行われ、個別学科・専攻内の問題であれば学科・専攻会議で討議される。また、運用上の技術的な問題については教務委員会等の各種委員会で検討される。

このうち、教授会には全専任教員が出席し、学科・専攻会議には当該学科・専攻の全専任教員が出席する。学科長会議には学長と各学科長及び学長から指名された教員（入試・教務・学生・キャリア各委員長）が出席する。教務委員会等には、各学科から複数の教員が学長から委員として任命され、参加している。

教授会、学科長会議、学科・専攻会議、そして教務委員会等という各組織が相互に連携し合い、学内の意思決定機関として適切に整備されている。

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

大学の基本理念に「実学と教養を2本柱とする人間教育」を据えたことを受けて、大学の使命を「社会に貢献できる高い人間力を有した人材の育成すること」と定めている。これに対し、学則・第1条の目的では、「質実穩健の人格を育成し、総合的創造的な学術技術を研究教授して、社会においてこれを躬行実践、気品知徳の模範として指導的役割を果たす人材を育成するとともに、広く国際社会全体の平和と文化の発展に寄与することを目的とする。」としている。

こうした使命・目的は、学習者の要求に基本的に沿ったものであり、日常における教育活動や事務的な指導が学習者の要求に対応しながら実現して行かなくてはならない。小規模な本学にあっては、教職員と学生との物理的・心理的な距離が近く、こうした課題は大局的にはほぼ問題なく実現していると思われる。

他方、本学は、平成19(2007)年度の学生の意識調査を始め、FD推進センター（平成21(2009)年度以前は教務委員会や自己評価委員会）による授業アンケート、学生委員会による学生アンケート、留学生アンケート及び学内3カ所に設置された提案箱等を通して、学生の要望や不満を積極的に調査しており、ここから明らかになった個別問題については、関係者や関係各部署が学生との信頼関係のうちに解決に努めている。

(2) 2-3の自己評価

このように、本学の使命・目的は、ほぼ学習者の要求に沿ったものと判断することができる。教育方針等を形成する組織と意思決定過程は、制度上整備されており、実際の運用においても、ほぼ問題はないと考えられる。他方、本学の各種調査を通して明らかになった学習者からの要望に対しては、本学の関係者や関係部署が学生に懇切な説明を行いつつ、必要に応じて改善に努めている。当然のことながら、学習者のあ

らゆる要望や不満に応えることは困難ではあるが、本学全体として対処すべき問題に関しては、組織として整備されていない部分も認められるので、今後の改善項目となる。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

教育研究に関わる学内意志決定機関の組織は、適切に整備され運営されていると考えられるが、学習者の要望や不満に対して全学的・組織的に取り組む態勢はまだ整っていない部分がある。新カリキュラムの開始の年となった平成 21(2009)年度には、余裕がなかったとはいえ、平成 22(2010)年以降は、問題点を洗い出して、必要に応じて全学的・体系的に対処する必要があるため、本学運営上の責任体制に対応して、各学科・専攻会議、教務委員会等の委員会、学科長会議、教授会を適切に連携・機能させて対応していく。

[基準 2 の自己評価]

教育研究の基本的な組織は、大学の使命・目的を達成するための組織として構成されており、各組織相互の関連性も制度上は適切に保てるように整備されている。また、各組織相互の適切な関連性が保たれていると考えられる。改組再編後、現在のところ、まだ重大な問題は発生していないが、今後、危機管理のために様々な可能性は想定しておかなくてはならない。

人間形成のための教養教育については、本学のリベラルアーツ学部の目指すものと共通する部分が多く、とりわけ、新カリキュラムにおいては、全学を挙げて教養教育の実現に努めていると判断できる。また、その責任体制も整備されている。

教育方針等を形成する組織と意思決定過程については、基本的に大学の使命・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と考えられる。ただし、本学の各種調査を通して明らかになった学習者の個別の要望や不満については、その多くは解決可能であるとしても、全学に関わる問題については必ずしも全学的・体系的な対応ができる態勢にあるとはいえない。

[基準 2 の改善・向上方策（将来計画）]

教育研究の基本的組織の構成および関連性、更なる運用に関する問題については、平成 20(2008)年度から「ブランドマネジメント推進チーム」が継続的に検討しており、報告書も提出しているため、今後、重要な案件については、大学が組織を挙げて対応できるように移行していく必要がある。また、教育方針等を形成する組織と意思決定過程に学習者の要望や不満を採り入れて状況を改善するためには、これまで行われてきた各種のアンケートを積極的に活用する必要がある。個別の会議や委員会等では、その成果はある程度反映されてきたと考えられるが、今後は、全学的な問題に対して、学科長会議や教授会等で積極的に対応していく。

基準3. 教育課程

3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 3-1の事実の説明(現状)

3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

本学は、建学の精神である<質実穩健>に則り、「実学と教養を2本柱とする人間教育」を基本理念として、「社会に貢献できる高い人間力を有した人材の育成」を使命・目的としている。すなわち、「社会に適応できる技能」と「豊かな精神」とを併せ持った人材の育成である。

本学は、「日本橋学館大学学則」の第1章・総則の第1条(目的)において、「学校法人日本橋女学館草創の精神に則り、質実穩健の人格を育成し、総合的創造的な学術技術を研究教授して、社会においてこれを躬行実践、気品知徳の模範として指導的役割を果たす人材を育成するとともに、広く国際社会全体の平和と文化の発展に寄与することを目的とする。」と定め、学年当初に全学生に配付する『ハンドブック』に明記している。また、『ハンドブック』は、本学ホームページ上でも常時公開している。この目的の上から立って、各学科の教育目的が定められており、各学科及び各コース等の教育目的と、カリキュラム改定にあたって平成20(2008)年4月25日に文部科学省に届出をした「学部等の設置の趣旨等を記載した書類」を、ホームページ上で公開している。

現在本学では、2種類の教育課程が並存している。

1カリキュラム(人文経営学部)——平成16(2004)年度に改定された教育課程。

平成22(2010)年度の3・4学年が該当し、以下の3学科7専攻で構成される。

人間関係学科——人間社会専攻・心理臨床専攻

国際経営学科——総合経営専攻・経営情報専攻・国際秘書専攻

文化芸術学科——美学芸術専攻・国際文化専攻

2カリキュラム(リベラルアーツ学部)——平成21(2009)年度に改定された教育課程。

平成22(2010)年度の1・2学年が該当する。

以下、2カリキュラムを中心に記述していくが、2カリキュラムは1カリキュラムの様々な面における検討・反省の上から立って作成されたものである。

2カリキュラムは、「リベラルアーツ学部」のもと、「総合経営学科」「人間心理学科」「総合文化学科」の3学科で構成する。すなわち、幅広い教養のもとに専門性を備えた「総合経営学科」、教養と臨床性を兼ねた「人間心理学科」、幅広い教養修得を目指す「総合文化学科」である。学生各自が所属する学科の学問分野を深めるとともに、開学以来の制度である「クロスオーバー履修」により、他学科・他分野の自由な履修を可能とし、幅広い教養人の育成にあたっている。

3 学科の教育目的は、以下のとおりである。

【総合経営学科】 企業経営の基本となる経営管理・会計・組織・秘書・ITや、近年課題となっている健康・スポーツなどについて、理論的・実践的な専門性を身に付けるとともに、これらを社会で役立てられる実践力、ビジネスにおける効率的な組織運営や迅速で的確な意思決定にとって必要不可欠なITスキルをベースとした情報力やコミュニケーション力、社会人の基礎力を育成する。

【人間心理学科】 人間を見つめる心理学的素養とカウンセリングマインド、客観的思考を可能とする科学的素養を持ち、社会人として豊かな人間関係を築ける人材、心理学的視点で人間・社会を見つめる力を持つ人材を育成する。具体的には、基礎心理学、臨床心理学、医療・保健・福祉に及ぶ豊富な専門科目に支えられた心理学的素養を持つ人材、臨床家を育成する。

【総合文化学科】 日本や外国の文学・言語・美術・音楽・演劇・民俗・歴史・教育など、人間が生み出した文化についての専門的で総合的な理解を身に付け、あわせて人間の社会的活動を科学的視点からとらえることができるような人材を育成する。

3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

各自の専門分野を深め「社会に適応できる技能」を身に付けるために、学科ごとに「専門科目」が設置されている。

「豊かな精神」を養うためには、「クロスオーバー履修」制度による他学科科目の履修を認め、更に2カリキュラムでは幅広い教養を得る手段として多種類の「共通科目」を設置している。また、新たに準セメスター制度を採用し、ほとんどの科目を半期で行うことにより、履修科目選択の幅を広げた。

2カリキュラムの教育課程編成の概要は、表3-1-1のとおりである。

(各科目の詳細は3-2-①、②で述べる)

表3-1-1 2カリキュラムの教育課程編成の概要

共通科目	基礎科目	補習教育的科目(英語・国語・数学)を含む	
	教養科目		
	キャリア科目		
	外国語科目	1年次必修(第1・第2外国語)	
	スポーツ健康科目	1年次必修を含む	
専門科目 (各学科)	導入的な科目	1年次	クロスオーバー履修 (他学科も履修可能)
	各専門の中心科目	2～4年次	
	発展的な科目	3・4年次	
	ゼミナールI～IV	1～4年次必修	
	卒業研究	4年次必修	

1カリキュラムでは、学生が各自の適性を見極めるために、1年次に7専攻の教育概要を示す7つの「展望」科目すべてを履修して、各自の専攻を選択し、2年次よりそれぞれの学科・専攻に所属するという制度を採用していた。2カリキュラムでは、1年次から各学科に所属し、早くから「専門科目」を履修できるように改定した。

各学科の「専門科目」は、1カリキュラムでは専攻ごとに設置されていたため、狭い範囲における専門分野の学習を主としていたが、2カリキュラムでは、幅広い総合的教養教育を目指すという「リベラルアーツ学部」の教育目的に合わせて、学科ごとに「専門科目」を設置した。それにより、各学科の「専門科目」が幅広く多様な学問分野を含むことになったため、履修科目を選択する際の手がかりとして、履修モデルとしての「コース」を設置している。コース科目は「共通科目」と各学科の「専門科目」の両方にまたがる。ただし、コースは、あくまで各自の学びたい学問分野の指標としての履修モデルであり、各コースに定員はなく、コース科目の履修を学生に義務化するものではない。

各学科のコースは、表3-1-2のとおりである。

表3-1-2 コース

学 科	コース	
総合経営学科	経営	会社経営のための基本的条件や概念など
	会計	金銭管理の実践的理論と資格取得の基礎力
	組織マネジメント	企業組織のしくみと成果との関連など
	国際秘書	グローバルな企業で働く人材の育成
	I T	情報技術の活用とコンピューター関連など
	スポーツマネジメント	スポーツ関連の指導者などの育成
人間心理学科	心理学	心理学研究のための基本的な知識・技術
	医療心理	臨床心理学・医学・保健などの幅広い知識
	カウンセリング	カウンセラーの基本的な技術や能力
総合文化学科	国際文化	欧米中などの文学・文化・言語
	日本文化	日本の文学・文化・言語・歴史
	歴史・社会	歴史・法律・教育・宗教・人類学など
	芸術学	芸術学、美術、音楽、演劇など
	学際	各自の興味に従いコースを自由に組み立てる

教育目的達成のため、学生指導の核となる組織として、少人数によるゼミナール形式の科目を設置している。1カリキュラムでは2年次に該当する科目がなかったが、2カ

リキュラムでは1～4年次のすべてに「ゼミナールⅠ～Ⅳ」（必修）を設置した。履修登録に際しても、学生個々の目的に見合った科目を適切に選べるように、ゼミナール担当教員が個別の相談・指導にあたるなど、学生の履修計画を手助けしている。ゼミナールの主たる授業内容としては、1年次は「初年次教育」の要素を含み、学年が進行するに従って専門分野の学習に重点を移して、「卒業研究」の完成を目指す。（詳細は3-2-⑥で述べる）

専門分野で修得した知識を将来に役立てる一手段として、教職課程及び学芸員課程を新設した。その他、本学で取得できる資格は、表3-1-3のとおりである。

表3-1-3 取得できる資格

資 格		主たる対象学科
秘書士、上級秘書士	全国大学実務教育協会	総合経営学科
情報処理士、上級情報処理士		
レクリエーション・インストラクター		
認定心理士	日本心理学会	人間心理学科
カウンセリング実務士	全国大学実務教育協会	
高等学校教諭一種免許状（情報）		総合経営学科のみ
中学校教諭一種免許状（英語・国語・社会）		総合文化学科のみ
高等学校教諭一種免許状（英語・国語・公民）		
学芸員		全学科 (クロスオーバー履修)

（2）3-1の自己評価

本学の教育目的は、建学の精神に基づいて学部全体として設定され、学則に記されている。その上に立って各学科の教育目的が定められ、本学ホームページ上で公開されている。

本学では、教育目的達成のための適切な編成方針が設定されている。すなわち、「社会に適応できる技能」を修得するための「専門科目」の充実、「豊かな精神」を養うための「共通科目」及び「クロスオーバー履修」による幅広い学習である。

ただし、1カリキュラムは、専攻制度を採用することにより、狭い範囲における専門分野の修得にやや重点が置かれていた。1カリキュラムの様々な面における検討・反省を踏まえて2カリキュラムの改定を行ったが、2カリキュラムは「リベラルアーツ学部」の理念に基づき、幅広い教養修得に重点を置いた編成となっている。

1カリキュラムでは、「共通科目」（全学生に共通して開講する科目）が語学・体育関係など狭い範囲に限られていたため、教養科目として他学科科目の「クロスオーバー履修」を奨励してきたが、他学科・他専攻の「専門科目」を教養として学ぶ難しさも多少存在し

た。意欲のある学生にとっては「クロスオーバー履修」は幅広い知識を得る絶好の機会であるが、受動的な学生にとってはむしろ困難を伴うこともあるためである。2カリキュラムでは「共通科目」に教養的科目を多く加え、幅広い教養の修得を可能にしている。

「専門科目」については、1カリキュラムでは専攻ごとに専門科目・必修科目・卒業要件等が定められており、同一学科であっても他専攻との連携がとりにくいという欠点があった。2カリキュラムでは、専攻制度を廃止し、学科ごとに専門科目・卒業要件等を定めたことによって、学科全体（専門関連分野全体）に目配りした幅広い履修が可能となる。

また、「専門科目」を、1年次に「導入的科目」、2～4年次に「各専門の中心科目」、3～4年次に「発展的科目」という段階的な内容を持つように配置し、加えて履修科目選択の指針としての「コース」を設定した。これらの措置により、教育効果を図ることができる。

1カリキュラムでは、1年次に適性を見極め、2年次から専攻に所属してその「専門科目」を学び始めるシステムをとっていたが、専門分野によっては、2年次から3年間の学習では不十分だと考えられる分野もある。また、入学時から専門分野を決めている学生も多いため、2カリキュラムでは入学時から各学科に所属する形式に改めた。ただし、入学時にはまだ専門分野をしっかりと確定できずにいる学生も存在するため、「クロスオーバー履修」の制度を活用して他学科科目の自由な履修を許可している。その結果、他学科の専門分野に興味がる学生には、2年進級時及び3年進級時に、「転科制度」を設けることで対応している。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

前項で述べたとおり、教育目的に基づく教育課程の編成については、更なる幅広い教養教育を目指して、「リベラルアーツ学部」の教育理念に基づくカリキュラム改定を行なった。この改定により、1カリキュラムの抱える問題点を、ほぼ改善することができた。

ただし、1・2カリキュラムが併存する現在、学生には分かりにくい面もあるため、年間を通じて学生へのきめ細かい個別指導・相談を行うことにより補っていく。

2カリキュラムについては、今後学年が進行するに従って問題点が見えてくるであろうし、社会全般の動向・ニーズの変化なども予想される。各学科会議・関連する各種委員会において常時問題点の抽出・検討にあたり、全学的に改善策を検討していく。

また、今後、教育目的達成度の測定のための仕組みの検討に取り組む。

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

(1) 3-2の事実の説明（現状）

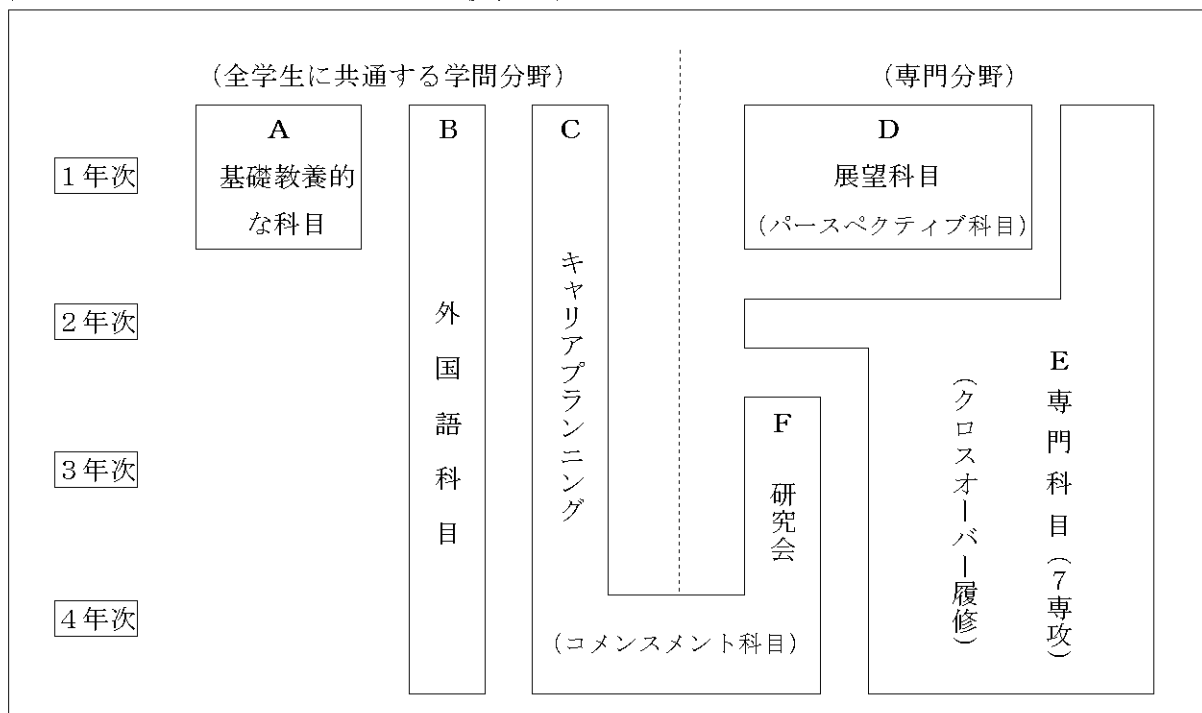
3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

1) 1カリキュラム（人文経営学科、現3・4学年）について

全学の教育課程を表3-2-1に示す。この表は、科目の教育内容（学問分野）に応じた区分である。履修者による区分をするなら、A・B・C・D・Fが「全学生が履修する科目」、Eが「各専攻の学生が履修する科目」になる。（各科目の内容説明は省略）

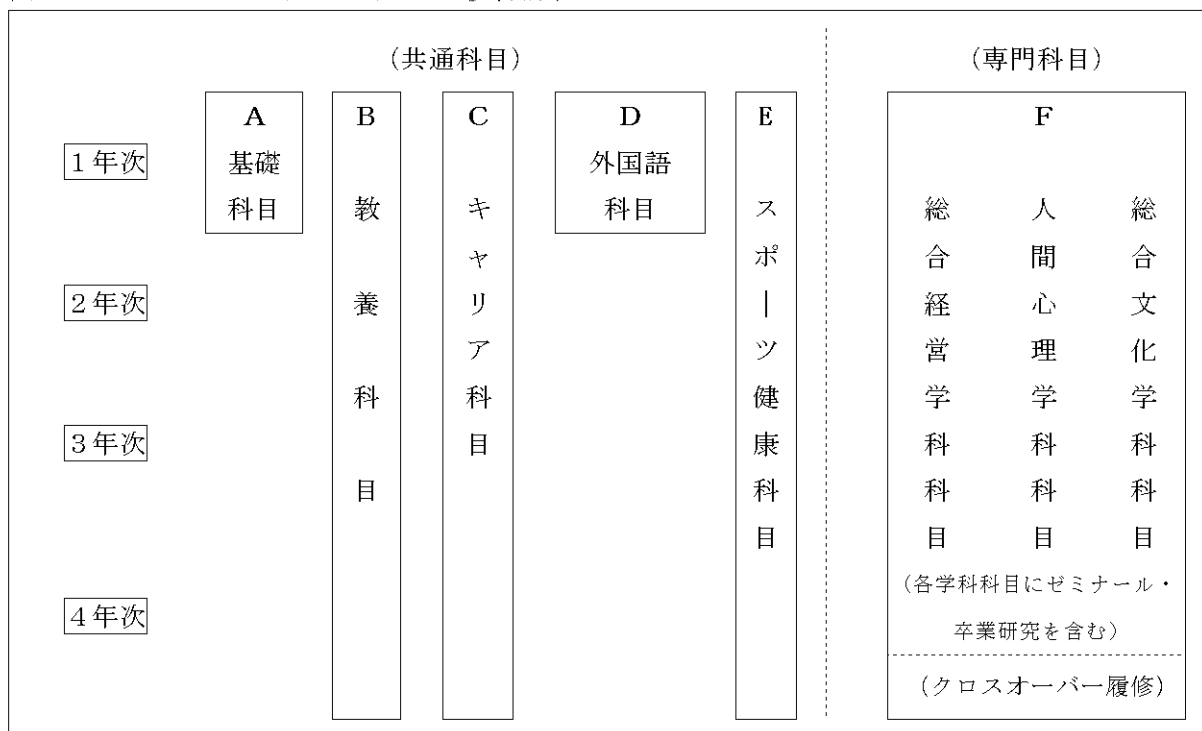
表 3-2-1 1カリキュラムの教育課程



2) 2カリキュラム (リベラルアーツ学部、現1・2学年) について

全学の教育課程を表3-2-2に示し、以下に、科目・内容の詳細を説明する。

表 3-2-2 2カリキュラムの教育課程



1 カリキュラムの反省に基づき、学問分野による区分と履修者による区分を一致させ、学生にとって分かりやすい構成とした。すなわち、学科及び学問分野の枠にとらわれずに全学生が学ぶ「共通科目（ABCDE）」と、各学科の「専門科目（F）」の2種類で編成する。

「専門科目（F）」は、3学科それぞれの専門科目によって構成されるが、他学科の専門科目も、「クロスオーバー履修」が可能である。1カリキュラムの「専門科目」は専攻ごとに設定されていたが、2カリキュラムでは学科ごとの「専門科目」として枠組みを広げることにより、履修科目選択の幅を広げた。また、1～4年次それぞれの「ゼミナール」及び4年次の「卒業研究」を、各学科の専門科目に含ませた。

準セメスター制度をとる。「ゼミナール」及び特殊な実習科目を除く全科目を半期科目とし、履修科目の選択の幅を広げた。

履修科目選択のための手掛かりとして、各学科が履修モデルとしてのコース科目（「共通科目」と自学科「専門科目」）を明示している。（表3-1-1、2を参照）

上記の表3-2-2に基づき、科目の種類ごとに、授業科目・内容等について、以下に述べる。

【共通科目】

A) 基礎科目（1年次、選択）

英語・国語・数学の補習教育的科目として「基礎カリテラシーA・B・C」の3種類を設置し、情報機器の基礎科目として「情報機器の操作I・II」を置く。

B) 教養科目（1～4年次、選択）

学科の枠を超えた教養的科目として、「日本橋の基礎知識」「地域の文化史A・B」「映画と文化」「暮らしのなかの憲法」「ジェンダーと法制」「デジタルメディアの発達史」などを置く。ここには、教職課程や学芸員課程履修に必要な科目も一部含まれている。

C) キャリア科目（1～4年次、選択）

自己把握及び将来の人生設計に関わる科目として、「キャリアデザイン」5科目を置く。

D) 外国語科目（1年次、選択必修）

「英語」「ドイツ語」「フランス語」「中国語」の4種類中から、第1外国語・第2外国語の両方を選ぶ。第1外国語は、同一教員による週2回の授業（前期・後期各2単位）を行い、第2外国語は週1回の授業（前期・後期各1単位）とし、合計6単位を卒業要件とする。ただし留学生に関しては、1年次・2年次とも「日本語」（留学生のみの授業・計6単位）を必修とする。

1カリキュラムでは、第1外国語が「英語」に固定されていたが、それを4種類から自由に選択させる方法により、各自の最も興味ある外国語を中心として学ぶことができるように改定した。

これら4種類の外国語について、2年次以降も更に深く学びたい学生のためには、「総合文化学科」の専門科目中に外国語科目が設置されている。また、「総合経営学科」の専門科目中には「ビジネス英語」「ビジネス中国語」が設置されている。これらについては、他学科の学生も「クロスオーバー履修」により自由に履修することができる。

E) スポーツ健康科目（1～4年次、必修及び選択）

「スポーツ実技Ⅰ・Ⅱ」（前期・後期各1単位）を1年次の必修とする。その他、「健康管理論」「スポーツ生理学」「運動栄養学」「スポーツ医科学」「救急処理法実習」などの選択科目を置く。

【専門科目】

「専門科目（F）」は、3学科それぞれの「専門科目」によって構成される。

3学科とも、「ゼミナールⅠ～Ⅳ」（1～4年次、必修）をすべて通年科目として設置する。専任教員による少人数授業により、全年次とも学習面・生活面の全般にわたる個人指導・相談を行う。（詳細は3-2-⑥で述べる）

「卒業研究」（4年次、必修）を設置し、「ゼミナールⅣ」の担当教員が指導にあたる。1カリキュラムでは「卒業研究」は論文形式に限定していたが、2カリキュラムでは、学問分野の内実に従って複数の形式を認める。

1年次には導入的科目を配置し、以後は大半の科目を2～4年次共通で開講している。また、発展的な科目として3・4年次科目を置く。

「ゼミナール」「卒業研究」及び各学科の特殊な専門知識等を必要とする科目を除き、他学科の「専門科目」を「クロスオーバー履修」することができる。他学科の学生が履修した場合は、すべて選択科目として扱われる。

各学科の「専門科目」は、学科の教育目標に従って構成されている。また、「専門科目」は、科目群（細かい学問分野ごとのまとまり）に分けられているが、表3-2-3に各学科の教育目標と、目標実現のための科目の構成方法、科目群の名称を記す。なお、各学科の「コース」はこれらに対応して、更に細かい具体的な履修科目の目安として設定されている。

表3-2-3 各学科の教育目標・科目の構成・科目群の名称

総合経営学科	教育目標	実学系の学科として、高い専門教育を通じて、社会に貢献できる幅広い職業人を育成する。
	科目の構成	教育目標を実現するために、①会社組織や仕事の流れを総合的に理解し、幅広く一般事務職・会計事務職としての就職を目指す「経営・会計」の分野、②情報関連産業の情報技術者等への就職を目指す「経営情報」の分野、③事務職のスペシャリストとしての知識や技術を修得して、国際的企業の秘書業務への就職を目指す「国際秘書」の分野、④スポーツを通して世の中に貢献できる人材や専門家を養成する「スポーツマネジメント」の4分野で構成する。また、「教員免許状」（情報）の資格取得が可能な科目を平行して設定している。
	科目群の名称	経営、会計、商業、経済、法律、情報処理、情報処理技術、情報処理技術応用、コミュニケーション、プレゼンテーション、秘書、秘書実務、ビジネス実務、外国語、インターンシップ (卒業要件に含まない「教職に関する科目」も設置)

人間心理学科	教育目標	多様な価値観の錯綜する現代社会にあつて、老若男女を問わず、心の問題を抱える人たちが急増しているという状況に対応するため、科学基礎を確実に身に付けかつ人間性豊かな人材を育成する。
	科目の構成	教育目標を実現するために、入学早期から学科の専門教育を行うが、それと同時並行的に、初年次において他学科の「専門科目」を「クロスオーバー履修」することによって、幅広い分野の学習が可能となるようなカリキュラムを構築している。
	科目群の名称	専門基礎、共通、心理学、カウンセリング、医療心理、カウンセリング・医療心理共通、大学院進学
総合文化学科	教育目標	文学・社会・芸術など、人間の文化全般にわたる知識と教養を幅広く修得することにより、豊かで柔軟な精神力を持つ人材の育成を目指して、様々な職業に対応できる、健全な社会人を育成する。
	科目の構成	教育目標を実現するために、本学中最多数の科目を設け、学生個人の自由な選択により、隣接分野にまで広く興味の幅を広げた履修が可能となるようなカリキュラムを用意している。また「教員免許状」(英語・国語・社会・公民)と「学芸員」の資格取得が可能な科目を平行して設定している。
	科目群の名称	欧米文化、日本文化、社会教養、美学芸術、外国語 (卒業要件に含まない「教職に関する科目」も設置)

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

年間学事予定及び授業期間は、教務委員会で協議の上、教授会の議を経て決定している。

年間学事予定、授業期間は、年度当初に全学生に配付する『ハンドブック』の冒頭に明記し、学内掲示板及び本学ホームページ上にも常に提示している。また、各種の届出の提出期限など重要な日時に関しては、その都度掲示によって注意を促し、更にプリント配付等により、周知徹底を図っている。

授業期間は、開学以来、補講期間・定期試験期間を含めて、平日の授業については前期・後期ともに15週～16週(通年30週以上)としていたが、平成22(2010)年度は、前期・後期とも各曜日15週の通常授業日を設定した。休講があった場合は、現在、各学期に特別な補講時限・補講日を入れて対応している。

祝日となる月曜日の授業については、祝日の月曜日にも数回通常授業を行うこと、及び長期休暇前後の他の曜日に振替授業を行うことで対応している。

3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。

3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

1) 単位の認定等について

履修科目における単位の認定方法（学習成果の評価方法）は、各科目の教育内容・授業方法等を鑑み、各担当教員が決定する。評価方法は、主に定期試験（学期末レポートを含む）を中心とするが、多元的な評価基準が必要と考えられるため、平常点（教場レポートや出席状況等）を加味するように努力している。

各科目の成績評価方法は、学年当初に全学生に配付する『シラバス』に科目ごとに明記し、『シラバス』は本学ホームページ上でも常時公開している。また、各学期の定期試験前に、全教員に対してすべての担当科目についての評価方法を再確認している。

半期科目の成績評価は各学期末に行い、通年科目の成績評価は学年末に行うが、2カリキュラムは大半が半期科目（準セメスター制度）であるため、成績表は学期末ごとに保護者宅へ郵送する。また、1年間の授業計画を立てる目的で、学年当初に前期・後期の全科目の履修登録を行うが、2カリキュラムでは、後期開始前に後期科目の履修登録の変更を認める。

年次別の履修登録単位数の上限は、1～3年次はそれぞれ55単位であり、4年次には上限を設けない。履修登録科目の偏りや不足を避けるために、ゼミナール担当教員が履修登録の個別相談・指導を行う。特に2カリキュラムでは、ゼミナール担当教員の許可を得たもののみ登録を認めている。また、後期開始前に行う後期科目の登録変更の場合も、同様の方法を用いる。

成績順位は、GPA(Grade Point Average)による数値を使用し、特待生候補者選出等の参考にしている（GPAには卒業要件外の「教職に関する科目」を含まない）。なお、各学期開始から1ヶ月後まで履修登録科目の一部取り消しを認める。ただし、GPA制度を全面的に導入したのが平成21(2009)年度であるため、1カリキュラムの成績の最高評価は従来どおり「A」のままとし、2カリキュラムには「S」を新設した。これらGPA制度に関する詳しい説明は『ハンドブック』に記載されている。（成績評価基準は、データ編【表3-2】を参照）

2) 卒業要件等について

卒業の要件については、学年当初に全学生に配付する『ハンドブック』（本学ホームページ上でも公開）に詳しく明記しており、加えて学年当初に行われる学年別ガイダンスにおいても説明している。なお、現在、各学年への進級条件は定めていない。

卒業に必要な単位数として、教育上有益と認められる場合は、他大学等で修得した単位を、原則60単位まで組み込むことができる。

1カリキュラム（現3・4学年）の卒業要件は、表3-2-4のとおりである。

表3-2-4 1カリキュラムの卒業に必要な最低単位数

基礎教養的な科目	ウェルネス科目	4（必修）
	コミュニケーションリテラシー科目	8（必修）
外国語科目	第1・第2外国語科目（注1）	12
	第1外国語（英語）	（内、必修4）
	第2外国語	（内、選択必修4）

日本橋学館大学

コメンメント科目	キャリアプランニング	2 (必修)
	研究会 (卒業研究を含む) (注2)	4 (必修)
パースペクティブ科目	展望科目	14 (必修)
専門科目	各専攻の専門科目 (クロスオーバー履修を含む) (注3)	80
合 計		124

(注1) 残りの選択4単位分については、必要とされる外国語の種類が専攻ごとに異なる。

(注2) 「卒業研究」は、4年次の「研究会Ⅱ」において合否判定される必修科目とする。

(注3) 他専攻の専門科目・ウェルネス科目・外国語科目・キャリアプランニングの修得単位数を、選択科目として組み込むことができる。各専攻の必修・選択・クロスオーバー履修の上限の単位数は、専攻ごとに異なる。

2カリキュラム (現1・2学年) の卒業要件は、表3-2-5のとおりである。

表3-2-5 2カリキュラムの卒業に必要な最低単位数

	総合経営学科・総合文化学科	人間心理学科
共通科目	8 (必修)	8 (必修)
自学科の専門科目	72 (内、必修20を含む)	74 (内、必修22を含む)
自学科の専門科目 共通科目 他学科の専門科目 (注)	46	46
合 計	126	128

(注) クロスオーバー履修制度により、他学科の専門科目 (ゼミナール・卒業研究を除く) の修得単位数を、選択科目として組み込むことができる。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

a) 多彩な科目と少人数教育

本学は小規模大学ながら、幅広い教養を目指し、多彩な科目を数多く設置している (データ編【表3-1】参照)。従って、おのずから少人数のクラス編成となるが、更に、上限も表3-2-6のように設定している。また、講義科目であっても、教員からの一方的な授業にならないように、双方向的に学生の理解度を確認しながら進めている。

表3-2-6 履修者の上限 (原則)

科目区分	履修者の上限
情報機器科目	30人
演習・実習科目	30人程度
講義科目	60人程度

b) クロスオーバー履修

開学当初から「クロスオーバー履修」の制度を設け、他学科の「専門科目」の履修を正式に認めている。これによって、専門だけに偏らない幅広い学問分野の学習が可能となり、各自の興味をも広げることができる。この制度による履修科目は、各専攻の「専門科目」として行われる授業であり、概論的な一般教養的授業ではないため、興味を持つ学生にとってはかなり深い学習が可能となる。

c) サポート制度

「サポート制度」として、全専任教員が原則週1回以上のサポートアワーを設け、学生の個別相談・指導を行っている。相談内容は、授業科目の内容等の質問、勉強方法についてのアドバイス、進路の相談、生活面での相談など、多岐にわたる。各教員のサポートアワーについては、一覧表を常時学内掲示板に掲示し、各研究室の扉にも、サポートアワーを含めて教員の担当授業の時間表を掲示している。

d) ゼミナール教育

少人数による「ゼミナール」を、2カリキュラムでは通年の必修科目として1～4年次のすべてに設置し、専任教員が担当している。1・2年次は学習面のみならず学生生活全般にわたるホームルーム的要素を加味し、3・4年次は「卒業研究」につながる専門分野の教育を中心とする。「ゼミナール」の目的と目標を、表3-2-7に記す。

表3-2-7 ゼミナールの目的と目標

ゼミナール	目的	目標
I (1年次)	大学における学習活動の基礎を作る	新たな環境である大学生活への適応 図書館での図書資料の検索 簡単なレポートの作成
	学習習慣の定着化	意欲的に授業に出席し、理解し、わからないことを質問できる姿勢
	コミュニケーション能力を培う	教員や友人との信頼関係の構築
	自己表現力を培う	自己紹介などの自己表現練習
II (2年次)	専門分野の選択へ向けた準備	専門分野の把握と自己の興味の確認
	問題解決能力の基礎を培う	問題点の指摘
	社会生活を営むための姿勢を培う	社会常識の理解、実践
III (3年次)	専門分野の基礎を培う	専門分野の基礎の理解 専門分野の必要資料などの検索 論理的思考力の育成
	将来を展望する	進路と人生の目標の探求
IV (4年次)	専門分野に対する深い理解	専門分野における問題発見、解決、まとめ、発表 卒業研究の完成
	将来を展望する	進路についての明確な目標

また、ゼミナール担当教員は、学習支援の他に、個々の学生に対して次の役割を担う。

- ・所属する各学生の履修科目選択の相談・指導と、学生の履修登録の確認
- ・修得単位数の少ない学生や欠席の多い学生に対する相談・指導
- ・各資格の取得に関する支援・指導
- ・進路に関する相談・指導や、キャリアセンターとの連携
- ・大学からの重要な伝達事項などの確認
- ・その他、学生個々の必要に応じた相談・指導

e) 初年次教育の充実

本学では新入生に対して、平成 15(2003)年度に「1年ゼミ」(単位なし)を設け、専任教員によるきめ細やかな指導を始めた。平成 16(2004)年度の改組により1カリキュラムの「キャリアプランニング I」(1単位・必修)となり、2カリキュラムでは「ゼミナール I」(1単位・必修)に改定した。これらはすべて8人前後の少人数の初年次生で構成され、学生が所属する学科の専任教員が担当している。初年次生が大学という新しい環境に適応できるように、入学直後に履修指導、図書館オリエンテーション、学食体験、親睦球技大会等を実施し、学生生活全般にわたった指導を行う。

基礎力不足の学生に対する英語・国語・数学の補習教育として「基礎力リテラシー」科目を設置している。入学時に、英語・国語・数学の基礎力テストを行い、各自の現在の学力を確認させるとともに、個々の学生にとって何の補習教育が必要かという相談・指導を、「ゼミナール I」の担当教員が中心になって行う。学年末にもテストを実施し、個々の学習成果を確認している。

入学時に行う英語の基礎力テストに基づき、1年次の「英語 A I・II」では習熟度別クラスを編成する。また、1年次の第1外国語(英語・フランス語・ドイツ語・中国語)については、同一教員が週2回の授業を行うことによって、基礎力の充実をはかる。

各学科の「専門科目」において、それぞれの学問研究の基礎となる導入的な科目を、初年次生のために設置している。

3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

通信教育を行っていないため、該当しない。

(2) 3-2の自己評価

本学創設時からの教育課程を、より実態に即したものとするために、平成 16(2004)年に改定したものが現行の「1カリキュラム」である。その改定における中心的事項は、1学科6専修制度から、独立性の高い3学科7専攻制度に変更した点であり、それによって各専攻(専門的学問分野)の教育課程をより充実することができた。

ただし、この改定において、大学全体の大きな枠組みとしての教育課程は、ほとんど創設時のままであったため、新しい専攻制度との間にいくつかの問題が生じた。また、専攻

としての独立性を高めたため、学科としての統一、及び学部（全学）としての統一を欠く面も生じた。1カリキュラムが抱えている改善すべき問題点は、これらに起因するものが多い。

これらの検討・反省の上に立って、平成 21(2009)年に改定されたものが、「2カリキュラム」である。これにより、教育課程編成上の問題点の大半は、改善することができた。

以下、2カリキュラムを中心に記述する。

- a) 学問分野における区分と、履修者による区分を一致させ、全学生が学ぶ「共通科目」、各学科の「専門科目」の2種類としたことにより、学生にも分かりやすい編成となっている。
- b) 「リベラルアーツ学部」の基本理念に基づき、「共通科目」の充実を図った。また、「共通科目」のうち「外国語科目」について、1カリキュラムでは第1外国語が「英語」に固定されていたが、第1外国語と第2外国語の両方を4カ国語の中から自由に選べるように改定したことにより、学生個々の希望を尊重することができる。更に、卒業要件における外国語の最低必要単位数を全学で統一し、1年次のみでも修得可能とした。「外国語科目」を更に深く履修したい学生のためには、2年次以降の選択科目も「専門科目」中に多く設置しているため、学生個々のニーズに対応することができる。
- c) 「専門科目」は、1カリキュラムでは専攻ごとの枠組で設置され、同一学科であっても他専攻の科目はクロスオーバー履修の対象となっていたため、関連学問分野を幅広く履修する姿勢を養うことに多少の困難があった。2カリキュラムでは、「リベラルアーツ学部」の理念に適応するため、「専門科目」を学科ごとの枠組みに広げたことにより、履修科目を選択する幅が拡大している。また、1カリキュラムでは卒業要件（専門科目の最低単位数など）も専攻ごとに定められていたため、学科名で与えられる学士号を取得する条件が、同一学科であっても専攻ごとに異なっていたが、2カリキュラムでは、卒業要件を学科ごとに統一した。
- d) 「専門科目」の中に、専任教員による少人数のゼミナールを1～4年次のすべてに置いたことにより、学習面のみならず生活面・進路相談など、学生個々に対するきめ細かい指導を行うことができる。また、1カリキュラムでは2年次にゼミナール形式の科目がなかったため、2学年の学生個々に対する目配りに欠ける場合があったが、この問題点も改善された。
- e) 「卒業研究」は、1カリキュラムでは論文形式に限定し、「研究会Ⅱ」（4年次必修）において合否のみを判定する科目として設置されており、卒業要件でありながら、成績評価及び単位は与えられなかった。2カリキュラムでは「卒業研究」を、成績評価及び単位を与える独立した科目として設置し、各学科の「専門科目」に置いた。これにより「ゼミナールⅣ」の成績との関係も明確になり、また、論文形式に限定されずに各学科の各専門分野に対応した多様な形式を認めることができるようになった。ただし、卒業研究の評価は各教員に任されているため、基準が不明瞭な面もある。
- f) 「初年次教育」については数年前より努力を重ねてきたが、1年次の「ゼミナールⅠ」における個別相談・指導体制の強化、「基礎カリテラシー」による補習教育など、システムが整備されつつある。
- g) 2カリキュラムでは、入学時より所属する学科が定められており、1年次から専門分

野の科目を学ぶことができる。ただし、実際に授業を受けた結果、学びたい学問分野を変更したいという学生が出ることも予想されるため、2年進級時及び3年進級時に、転科を認めることによって、それらの学生に対応できる。

- h) 平成 21(2009)年度は、実質的な授業時数を半期 15 回確保することができなかった。その理由は、1・2カリキュラムが並存する最初の年度であるため、特に成績判定・集計処理を行う各学期末で様々な混乱が予想されること、追試験・再試験の時期設定が困難になること等により、従来 of 学事暦の改定に踏み切ることができなかったからである。ただし、成績報告書を I T 化してスピードアップをはかる等の工夫を施し、種々の問題点と対策について教務委員会を中心に検討した結果、平成 22(2010)年度は、前期・後期とも各曜日 15 回の通常授業日を設定できた。
- i) 『シラバス』における授業日各回の表記方法が統一されていなかったため、平成 22(2010)年度は、半期全 15 回を 1 回ごとに記述する方法に統一した。

(3) 3-2の改善・向上方策(将来計画)

前項ですでに述べたとおり、教育課程の編成について、1カリキュラムの持つ問題点は、改定された2カリキュラムにおいて、その大半を改善することができた。

1カリキュラムについては、編成上及び運営上の問題点を、ゼミナール(研究会)担当教員及び教務委員により、年間を通じて学生へのきめ細かい個別指導を行うことによって補っていく。2カリキュラムについては、実施されたばかりであり、今後の進行につれて種々の問題点が出てくることが予想される。教務委員会及び各学科会議において、常時問題点の抽出・検討にあたり、その都度改善策を検討していく。

現時点では、早急に検討すべき問題として、以下が挙げられている。この内、a～cは各学科で検討中であり、その調整は教務委員会を中心として行う。

- a) 「ゼミナール I・II」の実施状況及び学生の学習到達度の測定・検討を踏まえて、次年度の「ゼミナール I・II」の改善策に取り組む。
- b) コース及びコース科目についての再考。
- c) 「卒業研究」に対する学科の統一的理解を構築する。
- d) F D 推進センターと教務委員会の連携のもとに、G P A による数値及び基礎力テストの点数など、学力や教育効果の調査・分析を行い、今後の教育方法の改善に利用する。
- e) 各科目の成績評価方法に複数の要素を設け、明確化する方向を、教務委員会を中心に検討する。
- f) 15 回の通常授業日を設定したことにより、補講期間を集中して設けることができなくなったため、補講のあり方等については、今後教務委員会で検討する。

3-3. 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

(1) 3-3の事実の説明(現状)

- 3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われているか。

現在、以下の調査が行われている。担当する委員会名も記す（事務局名は省略）。

a) 長期欠席者調査（教務委員会担当）

各学期、6週間が経った時点で必修科目を中心にして長期欠席者を調査し、該当学生には、ゼミナール担当教員が個人指導・相談にあたる。

b) 授業に関するアンケート（FD推進センター担当）

平成 21(2009)年度は、全教員が 1 科目以上を選んで、前期末に 1 回、後期に 2 回、授業内容に関する学生の無記名アンケート調査を実施し、集計結果を教員に返却した。各教員はそれに対するコメントを提出し、その結果をもとに各学科で相互評価を行った。

前期末と後期半ばに行ったアンケートの内容は、以下に示す質問項目と授業に関する自由記述であり、後期末アンケートの内容は、授業に関する自由記述のみである。質問項目に対する評価は 5 段階（最高値 5）でされるが、平成 21(2009)年度の前期末・後期の評価結果の全体平均値は、表 3-3-1 のとおりである。なお、平成 22(2010)年度は、前期末・後期とも、学期半ばに自由記述、学期末に質問項目のアンケートを行う。

表 3-3-1 授業に関するアンケートの質問項目と全体平均値 (5 段階評価)

質問項目	全体平均値	
	前期	後期
A. あなた自身の授業態度		
1) あなたはこの授業によく出席しましたか？	4.31	4.36
2) あなたは板書事項や授業の要点をノートに取りましたか？	3.97	4.09
3) あなたは予習や復習をするなど、意欲的にこの授業に取り組みましたか？	3.45	3.61
4) あなたはこの授業のシラバスを読みましたか？	3.59	3.61
B. この授業に対するあなたの評価	前期	後期
1) この授業の目的や進め方は、シラバスに沿ったものでしたか？	3.95	4.04
2) 授業の進み方は、速すぎましたか？ 授業の進み方は、適切でしたか？	2.60	4.25
3) 授業の内容について、わかりやすくする工夫がなされていませんか？	4.02	4.21
4) 指定されたテキストや配布されたプリントは、授業の中で有効に使われましたか？	4.31	4.42
5) 担当教員の声は、はっきりと聞き取れましたか？	4.45	4.53
6) 黒板の使い方やパソコン、ビデオなど機器を用いた教材の提示の仕方は適切でしたか？	4.18	4.28
7) 担当教員はあなたの質問や要望に、適切に対応してくれましたか？	4.11	4.25
8) 担当教員の熱意や努力を感じましたか？	4.32	4.35
C. 授業に対する総合的な評価や印象	前期	後期
1) あなたはこの授業の内容を、よく理解できましたか？	3.87	4.06
2) この授業によって、知識が深まったり、能力が高まったと感じますか？	4.00	4.11
3) 総合的にみて、あなたはこの授業に満足しましたか？	4.06	4.20

c) 学生生活全般に関する意識調査（学生委員会担当）

4 学年（卒業年次生） — 学年末に実施

新入生 — 入学直後に実施

留学生 — 留学生全員に、後期に実施

d) 提案箱（学生委員会担当）

学生が自由に意見・質問を投書するための提案箱を3ヶ所、常時設置している。

投書に対しては、該当する委員会等が回答し、学生ホールに掲示している。

e) 資格取得に関する調査（教務委員会担当）

2～3 学年 — 学年末に、現在所有している資格について申告させる。

4 学年 — 本学での単位修得によって取得できる資格について、申請手続き等を、ゼミナール（研究会Ⅱ）担当教員を通じて確認する。

f) 進路に関する個人登録カード（キャリア委員会担当）

3 学年全員に5月に提出を求める。これに基づいて、キャリアセンター及びゼミナール（研究会）担当教員が、進路相談にあたる。

g) 本学卒業生の就職した企業に対する調査（キャリア委員会担当）

企業に対して、在籍者の確認調査を実施。キャリアセンター職員が各企業を訪問した際にも、在籍者確認と就業状況等を聴取している。

（2） 3－3の自己評価

本学では、ゼミナールの担当教員が、常時学生個々の指導・相談にあたっているが、上記の調査結果が、その際有効に使用されている。

ただし、教育目的の達成状況の点検・評価という観点から考えると、十分な状況とはいえない。これらの調査の大半は、数年前から開始されたものであり、検討と改定を繰り返している実験的な過程にある。今後、教育目的の達成度を測るシステムを確立するためには、様々な調査の相互連携、及び調査結果の多角度にわたる分析を要する。

現在、本学では、各調査がそれぞれに該当する委員会及び事務局の該当部署で行われているため、相互連携が取りにくい欠点があり、各部署の視点における分析にとどまっている。調査の種類・調査項目・方法・回数などについても、更なる工夫が急務である。

（3） 3－3の改善・向上方策（将来計画）

a) 教育目的の達成状況の点検・評価のために、各種委員会及び各学科の連携を密にする。

そのための手段の一つとして、学科長会議（各学科長・各委員長で構成）を活用する。

b) 平成21(2009)年度よりGPA制度が全面的に導入されたが、この数値を各学生への個人指導に役立てるための方法について、教務委員会を中心に検討する。また、教員の授業改善に役立てるために、FD (Faculty Development)の一環として、その活用方法をFD推進センターを中心に、検討していく。

c) 「授業に関するアンケート」は、FDの一環として行われているものだが、調査内容・科目数・回数、及び教員間の相互評価の方法等については、FD推進センターで更なる改善策を検討していく。

d) 学生生活全般に関する意識調査について、調査する対象学年及び調査項目の改善を、

学生委員会で検討していく。

- e) 卒業生に対する教育目的の達成度を視野に入れた追跡調査方法を、教務委員会とキャリア委員会が連携を図って検討していく。

【基準3の自己評価】

本学は、建学の精神に基づいて学部の教育目的を定め、学則に規定している。その上に立って各学科の教育目的を設定し、詳細をホームページ上で公開している。その教育目的に則り、専門分野の修得、及び幅広い教養の修得が可能な教育課程を定めている。

教育課程の編成上等の問題点は、平成21(2009)年度の改組再編・カリキュラム改定によって、その大半を改善することができたが、教育目的の実現のために、今後も、更なる検討・改善に全学を挙げて取り組んでいる。

【基準3の改善・向上方策（将来計画）】

3-1、2、3の「改善・向上方策」で述べてきたとおり、教育課程の問題点に対して、継続的に検討・実施に努める。

現在、2つのカリキュラムが並存する状態にあるので、教務委員会を中心として、そのために起こる各種の混乱を予想し、適切な事前対策を常時検討していく。

2カリキュラムは実施されたばかりであり、現時点では教育課程上の大きな問題は起こっていないが、各学科会議及び各委員会で常時問題点の抽出・検討にあたる。

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）

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

本学は、全学共通のアドミッションポリシーとして、大学の建学の精神と基本理念に基づいて以下のように制定し、「学生募集要項」やホームページに明示している。

表 4-1-1 日本橋学館大学アドミッションポリシー

<p>本学の建学の精神である<質実穩健>は、「心技体」が揃って優れた状態にあることを意味しています。このような「心技体」のバランスがとれた人物を育成するために、「人間教育」を行なっていくことが日本橋学館大学の社会的責務であると考え、教職員全員が学生一人ひとりに目を配り、個々人にとって何が最善かを一緒に考えていくことを心がけています。</p> <p>また、小規模な大学である利点を活かして「挨拶の飛びかうキャンパス」、「互いに助け合う共同体」を目指しています。</p> <p>私たちは、みなさんに次の心構えを望んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の強みや良いところをどんどん伸ばし、それを社会や他の人のために活かす ・自分の弱さや嫌なところに向き合い、自分自身、あるいは他の人の力を借りて克服する <p>私たちは、以上の心構えと、世界の様々な事象に探究心・向上心を持ち、積極的にチャレンジする人材を求めています。</p> <p>(日本橋学館大学のロゴであるは、Nihonbashiの「N」と「人」とを融合させたものです。本学の教育の志向がこのロゴに込められています。)</p>
--

また、このアドミッションポリシーに基づいて、「学科が求める人材像」を設定し、平成 23(2011)年度の「学生募集要項」に、次のように明記している。

学 科	学科が求める人材像
総合経営学科	<ol style="list-style-type: none"> 1. 将来、企業や組織の第一線で活躍し、社会に貢献できるようになりたい人 2. 情報技術やマネジメントに関する知識を活かして、実社会や組織の課題を解決したい人 3. 健康スポーツ科学を中心とした専門的知識と指導能力を身に付けたい人 4. 積極的に様々なことを学び、豊かな人生を自ら築くチャレンジ精神のある人 5. 特に外国人留学生については、上記に加え、本学の教育に対応できる日本語能力を持ち、国際経営に貢献する意欲のある人

人間心理学科	1. 多様な人間関係に対応でき、変動する社会に意欲的にかつ柔軟に参画しうる人 2. 人との出会いを楽しみながら、様々なことに対して探究心を有し努力できる人
総合文化学科	1. 五感を育てて、心豊かに人間らしく生きていきたい人 2. 外国と日本、過去と現在の文化を広くそして深く知りたい人 3. 生き活きとした社会人になる力を付けたい人 4. 自分の知らない新しい自分を見つけたい人

アドミッションポリシーは、「学生募集要項」やホームページのほかにも、オープンキャンパスや各地で開催される学外進学相談会などで、直接、受験生や保護者と面談する場においても説明して、理解されるように努めている。同様に、高等学校訪問時にも進路指導に携わる高校側の教員に対しても、詳しく説明している。

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

本学における入学者の選抜は、一般入試、推薦入試、AO入試、特待生入試、及び編入学入試の5つの区分で実施しており、入学者の選抜内容は、表4-1-2の通りである。

表4-1-2 入試区分と入学者の選抜内容

入試区分	入学者の選抜内容
一般入試 〈帰国子女・社会人・ 留学生含む〉	高等学校までに修得した学力を、本学が出題する学力試験により計り、大学教育を受けるに足る能力・適性を有する者を求めている。 【選考方法】 筆記試験、個人面接（帰国子女・社会人・留学生受験者のみ） ＊最終日程は小論文のみ実施
推薦入試(指定校)	本学への入学を第一志望とする者で、本学の指定する高等学校長からの推薦と、高校時代の学業成績（全体の評定平均値が原則として3.0以上）を定め、人物、健康ともに推薦に値する人物を求めている。留学生には、更に在籍学校の出席率85%以上、「日本留学試験」の「日本語」科目が原則210点以上、もしくは「日本語能力試験」2級以上、又は「J.TEST（日本語実用検定）」550点以上を取得した者、であることを出願資格として課している。 【選考方法】 面接、推薦書・調査書審査による総合判定 ＊日本語基礎力テスト(留学生受験者のみ)
推薦入試(公募)	本学で学びたいという意欲を持ち、高校時代の学業成績が一定水準以上（全体の評定平均値が原則として3.0以上）で、何らかの評価し得る特性があり、人物・健康ともに推薦に値する者を求めている。 【選考方法】 課題作文、個人面接、推薦書・調査書審査による総合判定

日本橋学館大学

<p>推薦入試 (スポーツ／文化芸術)</p>	<p>本学への入学を第一志望とする者で、本学で学びたいという意欲を持ち、全体の評定平均値が原則として3.0以上。スポーツ活動または文化芸術活動において、高等学校在籍中に意欲的に取り組み、且つ高等学校長もしくは顧問・監督が推薦する者。本学入学後も当該スポーツ活動、文化芸術活動に精励し、且つ学業にも意欲的に取り組む者を求めている。</p> <p>【選考方法】個人面接、推薦書・調査書審査による総合判定</p>
<p>AO入試 (帰国子女・社会人含む)</p>	<p>本学の建学の精神や基本理念、及びアドミッションポリシーを理解した上で共感する意欲のある学生を、多面的・総合的に評価することによって、個性豊かな人材を求めている。本学への入学を第一志望とする者で、次の項目のうち一つ以上に該当する者を対象としている。</p> <p>①得意3教科の評定平均値が原則として3.0以上 ②部活動(学校外の活動も含む)や生徒会活動に積極的に取り組んできた者 ③ボランティア活動等、社会活動に積極的に取り組んできた者 ④様々な分野で一定水準以上の資格を有する者</p> <p>(実用英語検定、TOEFL, TOEIC, GTEC, 全国統一学力判定試験、各種パソコン技能検定、秘書検定、各種簿記検定等の成績を考慮する)</p> <p>【選考方法】個人面接、調査書審査による総合判定</p>
<p>留学生特別入試 (AO方式)</p>	<p>日本語の授業に対応でき、卒業後は国際人として活躍できる人物を求めている。本学への入学を第一志望とする者で、「日本留学試験」の「日本語」科目もしくは「日本語能力試験」、又は「J.TEST(日本語実用検定)」のいずれかを受験していることを条件としている。</p> <p>【選考方法】日本語基礎力テスト、個人面接、提出書類審査による総合判定</p> <p>*本学が独自に実施する「日本語基礎力テスト」、面接時の日本語能力の評価等の他に、在籍中の日本語教育機関等の出席状況を合わせて、総合的に判定する。</p>
<p>特待生入試 (一般／スポーツ)</p>	<p>本学への出願までに、勉学あるいはスポーツを通して身に付けた格別の能力を、入学後、更に伸張させ、本学学生の範となって良き刺激を与え、本学の活性化を図るために実施している。出願資格として、(一般)は評定平均値が3.8以上で高等学校長が推薦する者と定めて、(スポーツ)は高等学校において、スポーツ活動で優れた能力を発揮し、「特待」の種類に応じて一定の成績を修めた者で、且つ高等学校長もしくは顧問・監督が推薦する者を対象としている。</p> <p>【選考方法】</p> <p>一般：書類審査、個人面接、小論文(60分) スポーツ：書類審査、個人面接、実技または活動実績</p>

<p>特待生入試 (留学生)</p>	<p>勤勉で高い日本語能力を有し、学習意欲のある留学生を、経済的にも支援するために実施している。本学への入学を第一志望とする者で、日本語の授業に対応でき、「日本留学試験」の「日本語」科目で240点以上、もしくは「日本語能力試験」1級、又は「J.TEST (日本語実用検定)」で650点以上を取得した者。学校長の推薦があり、在籍中の日本語教育機関等の出席率が90%以上の者を対象としている。</p> <p>【選考方法】日本語基礎力テスト、個人面接、提出書類審査による総合判定</p>
<p>編入学入試 (3年次)</p>	<p>他大学の学部にて2年以上在籍した者、又は短期大学(高等専門学校、大学入学資格を付与された専門学校を含む)を卒業した者を対象にしている。本学の教育内容に関心を持ち、これまでに学んできたことを更に深めたいなど、研究心が旺盛で明確な目標を持った人物を求めている。</p> <p>【選考方法】エントリーシート、個人面接</p> <p>*日本語基礎力テスト(留学生受験者のみ)</p>

本学では、入試に関する事項は入試委員会(教員)が担当し、事務局はアドミッションオフィスが所掌している。入試区分や入学者の選抜内容等についてはアドミッションポリシーを踏まえて、毎年度、委員会で検討を加えながら、教授会承認のもとに、学生募集要項等に明記して、受験生や高校側に公表している。

このように、入学者の選抜内容の多様化を図りながら、本学では、入学要件、入学試験の適切な運用に努めている。

4-1-③ 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。

平成21(2009)年度に設置したリベラルアーツ学部の収容定員と入学定員等については、表4-1-3の通りとなっている。(現在、募集停止中の人文経営学部の在籍学生数等については、データ編【表F-4】参照)

表4-1-3 平成22(2010)年度入学者数と入学定員充足率

学部	学科	入学定員	入学者数	入学定員充足率	*収容定員	在籍学生数	収容定員充足率
リベラル アーツ学部 (1・2学年)	総合経営学科	95人	71人	74.7%	190人	101人	53.2%
	人間心理学科	40人	47人	117.5%	80人	69人	86.2%
	総合文化学科	90人	47人	52.2%	180人	66人	36.7%
	合計	225人	165人	73.8%	450人	236人	52.4%

*収容定員は1・2学年の学年進行中の人数を記載している

本学では、ここ数年における入学定員充足率の低下傾向に歯止めをかけるために、平成 21(2009)年度に人文経営学部をリベラルアーツ学部へと全面的な改組再編を行い、更に、平成 23(2011)年度より入学定員を 225 人から 150 人に変更(削減)することを決定し、既に文部科学省への届出を終えている。

在籍学生数の管理は、事務局教務課が行っており、学籍異動(退学・休学・復学・除籍)があった場合は、教務委員会から教授会に諮り承認を得て、管理している。

教育にふさわしい環境の確保のためには、入学定員を確保しなければならないのはもちろんである。本学では、アドミッションポリシーや「学科が求める人材像」について、理解しやすい言葉で明確にして、受験生本人やその保護者、高校教員に、オープンキャンパスやホームページ等のあらゆる機会・手段を通して、具体的に周知するように努めている。

なお、オープンキャンパス参加者数は、開催日の翌日に学科別参加者数と累計を事務局内に掲示し、受験者数等も教授会等で全教職員間に情報を公開し、問題意識の共有化を図っている。

また、入学定員の確保のために、中国・韓国・ベトナム・ミャンマーなどの東南アジア地域の出身者を中心として、主に国内の日本語学校や高校から受け入れているが、中国遼寧省の日本語学校から、平成 22(2010)年 4 月に初めて直接留学生を受け入れた。

入試区分の中では、AO入試と推薦入試を希望する受験者の割合が高いので、面接等を通して本学が求める人材像に近い学生を選考するように努めている。

以前は「スポーツAO入試」「文化・芸術AO入試」と呼んでいた入試様式を、平成 21(2009)年度から入学後の部活動継続を義務付けない「推薦入試(スポーツ/文化芸術)」に変更した。高校時代の部活動に3年間熱心に取り組んだことを重視するもので、前向きに努力する姿勢をもった学生を確保することを目的としている。

(2) 4-1の自己評価

学生募集のための様々な取り組みにも関わらず、平成 21(2009)年度は学部学科の改組再編に伴う募集活動開始時期の遅れ等によって、入学者は定員 225 人に対して 91 人となってしまい、約 6 割定員を割り、収容定員を大幅に割ることとなった。そのため、平成 22(2010)年度の募集活動においては、早期から全学をあげての戦略的、計画的な取り組みを行った結果、大幅な改善が見られ、入学者は 165 人を確保できた。

平成 21(2009)年度に 15 回実施したオープンキャンパスへの来場者数合計は 405 人(組)と、ここ最近では最高的人数となり、入学者増につながっている。在学生がボランティアとして積極的に企画・運営に参画し、毎回、オープンキャンパスの受付、司会進行、「先輩カフェ」の運営やキャンパスツアーの案内役などで活躍していることは、参加者からも高い評価を得ているので、本学の好感度アップに貢献している。オープンキャンパス終了後には、毎回、担当教員が反省会を行い、情報の共有化をはかるとともに、次回以降への改善点の提案を行っている。日本人入学者の約 7 割がオープンキャンパスの参加者で占められているので、入学定員の確保に向けて、更に工夫を加えていきたい。なお、オープンキャンパスでの相談や面接時に得た受験生の情報は、入学後の「ゼミナール I」でのグループ分けなどの際に参考としており、入学前からの一貫したきめ細か

な個別対応につなげている。また、近年、通信制高校出身の入学者が多くなってきているが、各地域のサポート校の担任教員を中心に、大学と密接な関係を築くことにも力を入れ、入学前後の学生の精神的支援ができるようにしている。

昨年度は、本学としては初めて都心にある併設校（日本橋女学館高等学校）の校舎を利用して、都立高校校長を対象とした「大学説明会」を実施し、少なからず効果があった。大学内で実施した高校進路指導担当教員対象の「大学説明会」についても、学長が近隣高校校長へ直接訪問し教員派遣をお願いしたこともあってか、前年度よりも出席者が増えた。

（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を学内の教職員で共有し、学外に対しても適正に伝える具体的方策を更に検討していく。また、アドミッションポリシーのもと、各学科で受け入れたい学生像が明確化されているので、今後、更にカリキュラムや授業運営に連動させていけるように検討していく。

また、入学者数が改善したとはいっても、一時的なものに終らせないように、今後も改善努力を行っていく。入学定員の見直しのほか、きめ細かな募集活動を行い、ホームページ等を活用した大学広報の充実、高校との密接な関係の維持を図っていく。

ホームページは、平成21(2009)年春に内容を全面的に刷新し、見やすい構成に力を入れているが、その中に学生や若手職員の企画による「日本橋 N@VI (ナビ)」を開設して、学生視点から大学や柏市の案内を行っている。今後も引き続き、広報媒体の見直しなどを含めて、積極的に情報発信を行っていく。入試広報については、ホームページの充実や受験ポータルサイトの活用、紙媒体の見直し等、限られた予算の中で、より効率的かつ効果的に行っていく必要があるが、創立10周年を機会に、従来以上に認知度を高めるための努力とイメージアップを図っていく。

オープンキャンパスへの来校者や受験者に関するデータ等については、より一層の有効活用を図り、入学を希望する受験生の動向を的確に把握して、受験者の増加に結びつける。更に、入学後のサポート体制や出身高校へのフィードバックなどに役立て、「小規模で面倒見の良い大学」を体現していく。

高校訪問や学外での進学相談会などへの参加を通して、本学の入試広報の機会を増やし、オープンキャンパスへの参加者増加に結び付けていく。併せて、大学内で実施する高校の進路指導担当教員対象の大学説明会についても、複数開催や日程、説明内容等など、更に検討を加えて、充実させていきたい。

また、特待生入試（一般、スポーツ、留学生）の学生募集においては、より質の高い入学者の確保に努めているが、スポーツ特待生については、既存の運動部の活躍や指導者の有無などが募集状況に影響を与えるので、受け皿となる本学の環境の整備について、施設面も含めて充実させていく。

以上のように、アドミッションポリシーを明確にして、適切に運用していくためには、入学定員の確保が本学の最大の課題となっている。今後とも、徹底的に原因分析を行い、全学的に問題点を共有して、学生確保に繋がる改善策を検討していく。

4-2. 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 4-2の事実の説明（現状）

4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

小規模で学生と教職員の距離が物理的にも心理的にも近い本学では、学生への学習支援は担当者（ゼミナールや授業科目の担当教員）及び担当部署（学科・専攻、入試委員会、教務委員会、学生委員会、キャリア委員会、図書館等）が相互に連携しながらきめ細かく行っている。

ただし、卒業率（データ編【表4-7】参照）が例年かなり低いことは事実である。この原因の一つとして、中途退学者（データ編【表4-6】参照）の多いことが挙げられる。退学・除籍率（データ編【4-15】参照）は、近年減少傾向にあったが、平成21(2009)年度は増加している。退学者及び留年者の増加防止対策は大学にとっても重要課題であり、それを含んだものとして、現在、以下の学習支援を行っている。

1) ゼミナール

学習支援の核となる組織として、現在すべての学年に、少人数のゼミナール（必修）が通年で設置されており、学生が所属する学科の専任教員が担当している。下記の個別相談・指導の大半は、ゼミナール担当教員によって行われる。特に初年次生に対しては、大学という新しい環境に適応できるように、ゼミナールにホームルーム的要素を多く加味し、学生と教員との信頼関係の構築に努めている。

2) 履修科目の選択

学年当初に「ガイダンスウィーク」を設け、教務委員会が履修科目の選択に関わる注意事項の説明・確認を学年別に学生全員に対して行い、その後ゼミナール担当教員が、学生の個人指導にあたる。1年次における退学者数が多い事実を配慮して、特に1・2学年にはゼミ担当教員が数回にわたって個別に相談・指導を行い、履修登録表を確認し、捺印のうえ提出させるなど、きめ細かい履修指導を行っている。

3) サポート制度

全専任教員が、原則週1回以上の「サポートアワー」を設けて各研究室に待機し、訪問した学生に学習・生活全般にわたる相談にあたっている。全教員の「サポートアワー」の実施時間は、学内掲示板に一覧表を掲示するほか、各研究室の扉には当該教員の全担当授業及び「サポートアワー」の実施時間を表示している。

4) 成績不振の学生対応

各学期の授業開始後6週間が経過した時点で、教務委員会が、必修科目を中心とした長期欠席者の調査を行い、該当する学生に対しては、ゼミナール担当教員が個別相談・指導を行う。また、退学・留年を防止するために、前年度までの修得単位数が少ない学生に対しても、同上の個別相談・指導を行う。

心身の不調が原因で出席・成績不振となっている可能性の高い学生に対しては、「学生相談室」との連携をとるなど個別に対応している。

5) 保護者との連携

学習支援には保護者の協力が必要であるため、教務委員会・学生委員会・キャリア委員会が合同で「保護者説明会」において説明・個別相談を実施している。具体

的には、1 学年には入学式当日に、大学生生活全般にわたる説明会を行っている。また、全学年の保護者を対象に、7 月中旬（前期定期試験の前）に保護者説明会および個別相談の機会を設ける。その他、10 月下旬の柏学祭日程に合わせて、キャリア委員会主催の就職や進路に関する保護者向けの個別相談会を行っている。

6) 図書館オリエンテーション

図書館司書などにより、新入生には、学年当初のガイダンスウィーク及び「ゼミナール I」において、図書館の使用方法（情報検索、資料請求、図書貸出等）の説明を行う。3 学年以上に対しては、各ゼミナール（研究会）において、卒業研究のための専門的なオリエンテーションを行い、更に図書館職員も、卒業研究に関する資料探索などの具体的な個別相談にあっている。

7) 入学前教育

AO 入試・推薦入試などにより、12 月までに合格した入学予定者に対して、全専任教員による推薦図書中から 1 作を選んでレポートを書くことを要求し、希望者には、個人指導なども行っている。また、基礎的な国語表現力をつけるための CD 教材を、希望者に有料で提供している。更に、留学生を対象として、平成 21(2009)年度には 5 日間の集中講義である「入学前日本語教育プログラム」を設けた。

8) 大学院進学希望者への支援

大学院への進学を希望する学生には、キャリア委員会の担当者が一般的事項について個人指導をするほか、ゼミナール担当教員が専門分野に関する指導を行う。また、受験に必要とされる英語・数学・文章指導等や、留学生への日本語指導等を、該当分野の教員の協力を得て行っている。

4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程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。

本学では、通信教育は行っていない。

4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

現在、全学年にゼミナールが通年で設置されているため、教員と少人数学生との対話の場が非常に多く設けられており、必要に応じて個人面談も行っている。教員と学生の個人面談には「サポートアワー」も利用できる。

その他、学生の意見を汲み上げるために、以下の方法を用いている。

○授業に関するアンケート — 前期末に 1 回、後期は半ばと終盤の 2 回、全教員のそれぞれ 1 科目以上の授業に関して、学生に無記名アンケート調査を行っている。（詳細は、基準 3-3-①を参照）。

○提案箱 — 学生が自由に無記名または記名で意見・質問などを投書するための提案箱を、学内の 3 カ所に常時設置している。投書に対しては、当該関係者あるいは関係部署等が回答し、掲示している。

(2) 4-2の自己評価

小規模大学の利点を活かして、上記のように各種の学習支援のためのシステムが有効に機能している。とりわけ中心となるのは、現在、全学年に設置されている「ゼミナール科目（必修）」であり、大半が少人数で実施されている。そのほか、個別の授業に関しても、担当教員が学生に対して積極的に関わり、相談・指導を行っている。

また、全教員によるサポート制度や、長期欠席者の把握による個別指導、保護者に対する情報提供や相談等、全学をあげて学習支援を行う体制を整え、機能している。

ただし、退学者や留年者が多いことは事実である。退学率は、様々な努力の結果、平成20(2008)年度には7.3%まで引き下げることができたが、平成21(2009)年度は11.0%に増加した。その原因としては、入学者数の激減に伴い、総学生数（パーセンテージの母数）が減ったため、高い数値が出てしまうこと、新カリキュラムとなったため、大学側にも対応に戸惑いがあったこと等、様々な要素が考えられるが、現在、教務委員会を中心にして原因解明のための分析を続けている。

退学者の傾向を見ると、従来、初年次における退学率が高い。その対策として以前から初年次教育の充実を図ってきたが、平成22(2010)年度より、教務委員会の下部組織として「入学前・初年次教育推進室」を新設した。今まで初年次教育等には、各学科や各種委員会で立案・実施されていたものもあり、連携がとりにくい欠点があったが、核となる推進室の設置により、全学をあげて取り組める体制が整えられた。

(3) 4-2の改善向上方策

学習支援の根本は、学生と教職員との信頼関係の構築であるが、教員に積極的にアプローチできない学生や、多様な学生に対応しきれない教員がいることも否めない。従って、一方では、教員側の個性によらない個人指導システムを構築することも必要となる。現在、「ポートフォリオ」（学生データベース）を作成し、学生自身の意志で学生生活を方向付けてゆく指導システムの可能性を検討中である。データベース化された学生の情報を、教職員が個々の学生について共有し、従来以上に適切な対応ができるように、学生委員会等を中心として検討を進めている。

退学率・留年率を下げるためには、多角度にわたる原因分析とともに、教職員全員で問題意識を共有することが必要であり、今後、新たに以下の対策を講じる。

- ①退学希望者、及び休学希望者に対しては、ゼミナール担当教員が個人面談を行い、報告書を提出する。
- ②ゼミナール担当教員が、長期欠席者等との個人面談を行った際、当該学生の状況について、報告書を提出する。
- ③初年次生の退学率が高いこともあり、入試委員会・教務委員会の連携により、退学者の入試形態・成績、出身校の調査（必要とあれば出身校の教員からの聞き取り調査を含む）を行う。また、教授会資料である「学籍異動（退学者リスト）」に、出身高校名などを明記する。
- ④以上の報告書・調査資料、その他の情報等を活用し、教務委員会を中心として、退学・留年の原因を、個々について多角度から分析する。
- ⑤保護者説明会（7月）における保護者との個人面談は、従来、教務委員が行ってき

たが、平成 22(2010)年度より、ゼミナール担当教員の出席も求め、更に充実を図る。

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)

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

本学では、学生サービスと厚生補導のために、学生委員会、学生支援課、更に学生相談室、留学生相談室も設置している。学生委員会は、各学科の複数の教員で構成され、毎月開催される会議で学生生活に関わる全般事項を審議している。学生支援課は、事務局の窓口一元化(ワンストップ化)により従来以上に利便性を高めながら、各種学生サービスを行っている。

平成 20(2008)年度まで、留学生に関わる事柄は留学生委員会と留学生支援課が担当したが、留学生の在籍者数の減少に伴い、平成 21(2009)年度からは学生委員会と学生支援課の所掌となっている。留学生支援の観点から、平成 21(2009)年 10 月から中国人職員(パート)を配置し円滑な支援を図るとともに、平成 22(2010)年 4 月からはフルタイムの事務職員として配置することで、留学生に対する継続的できめ細かな支援を行っている。

4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

学生に対する経済的な支援としては、本学独自の制度を設けて支援しているほか、適宜、日本学生支援機構の一般奨学金や私費外国人留学生学習奨励費、地方公共団体や民間の奨学金、教育ローン等の情報を学生に提供している。また、平成 22(2010)年度から、日本学生支援機構の奨学生(予約採用者も含む)を対象として、授業料等の納付を月払いで支払える制度を導入している。

本学独自の制度としては、表 4-3-1 の通りである。

表 4-3-1 本学独自の経済的な支援制度

名称	対象者	内容
①日本橋学館大学学生に対する住宅費補助	遠隔地出身者で一人暮らしの者 (留学生は除く)	年額 25 万円を補助
②日本橋学館大学私費外国人留学生奨学金	経済的理由で就学が困難な、勉学意欲のある留学生	授業料の一部を免除
③日本橋学館大学私費外国人留学生住宅費補助	入学時に柏市内及びその近隣所在地の物件を賃借する留学生	月額家賃の 3 ヶ月分(上限 10 万円)を補助
④日本橋学館大学特待生奨学金	成績優秀で、経済的に修学が困難な学生	A 特待：入学金及び 2 年間 授業料の半額免除 B 特待：入学金免除

日本橋学館大学

⑤日本橋学館大学スポーツ・文化芸術特待生	スポーツ、文化芸術活動で優秀な成績を修めた者	スーパー特待：入学金及び2年間授業料の全額免除 A特待：入学金及び2年間授業料の半額免除 B特待：入学金免除
⑥兄弟・姉妹の入学者に対する減免制度	本学に兄弟または姉妹が在学している者（卒業生含む）、あるいは兄弟または姉妹が同時に入学する者	入学金半額免除
⑦地元高等学校出身者に対する減免制度	地元高校出身の入学者	入学金半額免除
⑧日本橋学館大学私費外国人留学生特待生	勤勉で高い日本語能力を有する者	入学金免除
⑨日本橋学館大学私費外国人留学生に対する奨励金	私費留学生で人物・学業とも特に優秀な者	月額2万円給付（1年間）
⑩日本橋女学館内部進学者奨学金	併設校（日本橋女学館高等学校）卒業の入学者（内部進学）	入学金全額及び入学年次の授業料前期分を免除

4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

学生の課外活動は、学生の自治組織「学生会」を中心に行っている。「学生会」の下には、クラブ、同好会の学生団体により組織される「クラブ代表委員会」、各ゼミナールの代表で組織される「ゼミ代表委員会」、全学生の中から募集により結成される大学祭の実行委員会である「柏学祭実行委員会」等が設置されている。

本学では、これらの各組織に対して各種支援を行っている。

① 学生会への支援

学生の自主的な活動を重んじながら、支援体制を整えている。週1回行う学生会会議にも学生委員長並びに学生支援課長がオブザーバーとして出席して、学生会の活動の理解に努め、支援のための情報を得ている。学生会が主体的に活動して、昨年度実施した本学及び周辺地域のクリーンキャンペーンには、教職員も積極性に協力した。クラブ代表委員会やゼミ代表委員会にも、同様に関わっている。

② 柏学祭(大学祭)実行委員会への支援

柏学祭（大学祭）は、学生による「柏学祭実行委員会」により運営されている。柏学祭実行委員会と学生委員会は5月以降11月までの期間、月1回合同会議を開催して、大学として学生の自主的な活動を重んじながら、支援体制を整えている。

なお、学生に対する有形無形の支援を行うべく、平成21(2009)年度に地域の住民による「日本橋学館大学協力会（会長：寺嶋哲生 柏商工会議所副会頭）」を組織した。

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

学生のために、以下の窓口や施設等を設置している。新入生に対しては、入学式直後に『ハンドブック』を配付して、学生生活、奨学金制度、健康管理等についての説明を行うなど、全学生が利用しやすいように周知している。

① 「なんでも相談」窓口

学生生活全般に関する窓口として、事務局窓口のどこに相談したらいいかわからないで迷っている学生に対して、一般的な相談に応えるほか、関係部署の紹介等を行っている。平成 21(2009)年度秋から、留学生のためには学生支援課に中国人職員を配置し、事務局窓口で相談に対応している。

② 保健室

看護師（常勤）を 1 人保健室に配置し、毎日健康相談を受けている。毎年 4 月には全学生を対象とした定期健康診断を実施している。また、看護師が毎月「ナーシングマガジン（保健室だより）」を発行し、その時々々の健康に関する話題を提供し、学生への健康への関心を高めている。また、入学直後に「保健調査票」を提出させ、学生の健康状態を把握し、相談体制に活かしている。

③ 学生相談室

主に心理的な相談を受けることができるよう、現在、専門の心理カウンセラー（非常勤の臨床心理士 1 人）とピアカウンセラー（非常勤の本学心理臨床卒業生 1 人）、更に、本学の間人心理学科所属の専任教員（2 人）により、週 4 日「学生相談室」を開室している。相談に抵抗感のある学生も、気軽に入りやすいよう室内も工夫をしている。具体例として、昼休みの時間帯に週 2 回、学生相談室を自由に出入りできる「サロン」として開放しているが、毎回 5～6 名の学生の参加がある。

④ 留学生相談室

留学生向けに学生生活全般から進路まで、週 1 回本学専任教員による「留学生相談室」を設け、相談を受け付けている。

⑤ 学生サロン

学年を超えて交流できる場として、各学科で昼休みに「学生サロン」を開設している。学生に限らず、教職員とも交流の輪を広げることが期待されている。

⑥ 教員によるサポートアワー制度

専任教員により、原則週 1 回、研究室で決められた時間帯にサポートアワーを設け、訪問してくる学生に対する各種相談を行っている。

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

本学では、以下のようにシステムを整備している。

① 提案箱の設置

学生からの意見を汲み上げるために、学生食堂、図書館等に「提案箱」を設置してある。学生から質問や疑問を書いた「提案」が投函され、学生支援課で開封され、当該委員会へ送付される。必要に応じて担当者からの回答を掲示したり、案件によっては、具体的に実行に移している。

② 卒業生意識調査、留学生アンケート、新入生意識調査の実施

平成 20(2008)年度から試験的に卒業生に対してアンケートを実施し、「卒業生意識調査報告書」として公開されている。留学生に関しては、毎年 1 回、ゼミの担当教員を通じてアンケートを配付し、学生委員会にて概要をまとめ、教授会に報告をしている。また、平成 21(2009)年度のガイダンスウィークに「新入生意識調査」を実施し、入学後の指導に活かしていけるよう、集計・分析を行い、教員間で共有している。このように、今後は、アンケート内容に応じて関係部署が適切な行動をとることが期待されている。

③ 学長と語る会

年に 3 回程度、「学長と語る会」を実施し、学生が学長や事務局長と意見交換する機会を作っている。学生からの様々な要望は、関係委員会・事務局で検討のうえ、可能なかぎり実現されている。最近の実施例としては、学生食堂内の BGM 装置の設置、学生用個人ロッカーの無料貸出し等がある。

(2) 4-3 の自己評価

学生サービスの体制としては、常に学生の視点で問題に対処すべく心掛けており、適切に機能している。各種の奨学金制度、授業料減免制度を設定して、経済的な問題をかかえる学生が安定的な学生生活を送ることができるよう支援しており、学生の課外活動への支援に対しても、学生会を通じて支援を行っている。

学生に対する健康相談、心的相談、生活相談等については、各種の受入れ窓口を用意しており、学生が一番相談しやすいところから入ることができるように工夫をしている。学生の意見を汲み上げる方法としては、「提案箱」のみならず、あらゆるチャンネルで可能な仕組みを工夫している。

このように、本学の学生サービス体制については、必ずしも十分とはいえないが、小規模ながらきめ細かく適切に運営されていると評価している。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

平成 20(2008)年 9 月のリーマンショック以降、留学生を含めて経済的に困窮する学生は増加傾向にある。経済的支援は、更なる充実をはかるとともに、努力をした学生が報われるような奨学生制度を更に整えていく。

学生の課外活動への支援は十分に行われていると評価できるが、他方で、最近の傾向として、積極的な学生とまったく参加しない学生に二極化しているという問題があるので、学生が積極的に課外活動に参加できるように方策をとっていく。

学生の各種相談では、更にきめ細かな対応ができるようにしていく。

「提案箱」の提案数は減少傾向にある。いくつかの要因があると考えられるが、活性化のための方策として、毎月テーマを設定して提案を募る方法や、携帯電話端末を利用して簡便に提案出来るような、IT 活用による提案システムを構築していく。

なお、地域の学生支援組織である「日本橋学館大学協力会」は、学生へのアルバイト及び住居の斡旋・紹介、不用品ネットワーク作りなどを通じて、本学と地域との関係を強化するという意味でも、今後を期待されている。

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（現実）

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

卒業時の就職・進学を実現するため、また、その相談・助言体制を整備するために、平成 19(2007)年度に、従来の就職課をキャリアセンターとして改編した。

学生に対する就職・進学支援は、キャリアセンター、キャリア委員会、ゼミの担当教員の全学的な取り組みで行われている。毎月のキャリア委員会で、就職に関しては、求人状況、内定状況、支援講座の予定・出席状況、大学院進学状況等の現実分析に基づき、教授会の委員会報告において本学の進路体制の統一性を維持している。また、各学科会議において、キャリア委員が各学科の進路問題に対処している。

3年次生全員を対象とする「個人登録カード」による進路調査を起点に、ゼミの担当教員、キャリア委員、キャリアセンター職員から相談・助言できる体制を構築している。キャリアセンターでは、「個人登録カード」をもとに学生の名前と顔を一致させ、学生の顔が見える face to face の対応を心掛け、学生の個別就職相談に応じる体制を整えている。平成 20(2008)年度においては、116 人の就職希望者に対する年間の相談・指導実績は延べ 1,628 件、平成 21(2009)年度においては、87 人の就職希望者に対する年間の相談・指導実績は延べ 1,630 件であった。なお、ゼミの担当教員以外の相談・助言の結果は、ゼミの担当教員に報告する体制にしている。また、「就職支援講座」・「公務員・就職試験対策講座」・「大学院進学支援講座」の出席学生状況・その感想記録、S P I 模擬テストの結果、適性検査の結果等、指導上有効に活用できる資料を常備して、当該学生の相談・助言の際の資料にしている。求人件数は、平成 20(2008)年度は 2,139 社、平成 21(2009)年度は 1,616 社で、求人件数は 523 社減少した。業種別割合は、上位から小売業、卸売業、サービス業、飲食業、製造業、情報・通信業、の構成になっている。職種別割合は、上位から営業・販売、事務、福祉・サービス、S E、の構成になっている。

進学に対する相談・助言体制は、大学院進学を主にし、「大学院進学支援講座」を起点に、ゼミの担当教員中心に行われている。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

本学では、各学年で受講できるキャリア科目で、学生に高い学力と豊かな人間性を身に付けさせた上で社会に送り出すという大学の社会的使命という認識から、人生の中で、自分のキャリアを考え、自分の個性・興味を生かし、社会への貢献のあり方を考えさせ、進路実現に努めている。

本学では、在学 4 年間の 1、2 学年を進路決定期間、3、4 学年を進路実現期間として、キャリア教育のための支援体制を整備している。進路決定期間においては、キャリア科目、ゼミ、支援講座において、勤労観・職業観、学士力を身に付けることを目標にしている。進路実現期間においては、過去のデータから、進路先を企業・公務員・大学院の 3 区分として、勤労観・職業観、学士力を土台にして、学生の能力発達を目標にして、それぞれの支援講座を開催している。

このうち、就職希望者には、3学年を中心にして、年間15回の「就職支援講座」を開催している。なお、この「就職支援講座」の総延べ参加学生数は、平成20(2008)年度は858人、平成21(2009)年度は775人であった。なお、平成21(2009)年度から、この「就職支援講座」に、早い時期から進路を考える機会を与えるために、1年次から参加できるようにした。その主な「就職支援講座」は、「就職状況・就職活動の方法」・「適性検査」・「自己分析」・「履歴書の書き方」・「面接攻略法」である。なお、「就職支援講座」には、4年生の就職内定者、卒業生、主に卒業生が就職している企業の人事担当者にも協力を得て、運営している。4年生の就職内定者には、「先輩の就活体験談」、卒業生には、「仕事体験談」、企業の人事担当者には、「企業が求める人材」・「学内合同企業説明会」ということで協力を得て開催している。このうち、「就職支援講座」の総括としての「学内合同企業説明会」には卒業生が就職している企業を中心に、平成20(2008)年においては20社参加、平成21(2009)年度においては10社参加により実施している。

また、これ以外に、4年生就職希望者の内定状況に応じ、希望業種の企業を招き「学内合同企業説明会」を開催している。平成20(2008)年においては、「学内合同企業説明会」は、1回(7社参加)、平成21(2009)年度においては、「学内合同企業説明会」は、2回(10社参加)開催した。更に、千葉県大学就職指導会主催の29大学合同「就活応援セミナー」には、本学キャリアセンター職員が出張し、本学学生が参加しやすい環境を整えている。参加学生数は、平成20(2008)年度は28人、平成21(2009)年度は43人であった。4年生の7月時点での未内定者には、夏期休業期間にキャリアセンター職員が個別学生の活動状況を把握するため、個別に電話連絡をし、面接・相談・助言し、卒業までに内定を獲得できるように支援している。就職先企業開拓・卒業生の就職先企業との情報交換・企業の本学に対する要望などは、年間を通じてキャリアセンター職員が個別に企業訪問している。平成20(2008)年度においては50社、平成21(2009)年度においては65社訪問している。その他、自治体・業者主催の「企業との情報交換会」にも積極的に参加して、よい関係を構築している。

「インターンシップ」に関しては、授業におけるキャリア科目講座で「インターンシップ」の意義・目的、参加の仕方を指導している。また、「就職支援講座」においても、「インターンシップ」の意義・目的、参加の仕方を指導している。なお、平成21(2009)年度には、千葉県インターンシップ推進協議会加盟企業への参加学生数は2人であった。平成22(2010)年度には、本校卒業生が在職する公益社団法人において、4月以降、2人の「インターンシップ」を行った。

なお、民間企業の就職筆記試験対策では、全学年を対象にして「就職試験対策講座」を開催し、平成20(2008)年度においては年間16日間実施し、総延べ参加学生数は159人、平成21(2009)年度は年間8日間実施し、66人であった。

また、公務員希望者も全学年を対象に、基礎学力を身に付けることを目標にして、「公務員試験対策講座」を開催し、平成20(2008)年度は、年間11日間実施し総延べ参加学生数は27人、平成21(2009)年度は年間8日間実施し、22人であった。なお、公務員受験専門学校と連携して、公務員希望者には、個別対応している。

更に、大学院進学者には、「大学院進学支援講座」を開催し、総延べ参加学生数は、

平成 20(2008)年度においては、15 人、平成 21(2009)年度は、23 人であった。なお、「大学院進学支援講座」には、本学卒業生の大学院進学者の協力を得て、大学院進学目的、各大学院の状況などの情報を提供・指導している。なお、入試の試験準備・指導は、ゼミ担当教員を中心に、各学科教員が支援している。

最後に、留学生の進路指導は、次のように行っている。本学の留学生の進路は、過去のデータから、日本の大学院進学、日本の企業の就職、帰国等である。日本の大学院進学希望者、就職希望者は、以上に述べた就職支援講座に参加させている。また、東京外国人雇用サービスセンターも利用させている。

保護者に対する進路相談は、入学式後における本学の進路体制の説明、電話による進路相談、大学祭における親子参加による進路相談は、平成 20(2008)年度においては 8 組、平成 21(2009)年度においても 8 組により、保護者の協力を得ながら学生の希望進路実現に努めている。例年 5 月に、全保護者に就職支援講座の予定、進路実績を郵送して理解を求めている。なお、平成 22(2010)年度には、企業の厳選採用に備えて、学生の希望進路実現のため、保護者がどのように協力すべきか、をまとめた冊子も郵送することも同時に決定している。

(2) 4-4 の自己評価

まず、本学の開学以来、就職希望者に対する就職者数の割合は、85% (文部科学省報告基準による算定) 前後の水準にあった。東京の近郊という本学の立地条件を考えれば、決して高い就職内定率とは言えなかった。平成 20(2008)年度は 84%、しかし、平成 21(2009)年度の厳選採用の就職状況から、就職内定率は 70% に大幅減少した。なお、千葉労働局による千葉 32 大学調査によれば、平成 22(2010)年 3 月時点の内定状況は、平成 22(2010)年 4 月 2 日の日経新聞によれば 57% であった。このため、卒業を控えた就職未内定者に、厚生労働省の新卒者体験雇用事業、職業訓練、千葉県経営者協会の職場実習等を個別伝達・指導し、更に、卒業式後に各ゼミ担当教員が伝達・指導した。なお、卒業後の進路相談は平成 19(2007)年度から既に、実施している。

就職内定率の大幅に減少した原因は、本学学生の基礎学力が身に付いていないということ、また、本当の意味での勤労観・職業観が身に付いていないため、厳しい就職戦線に進路変更する学生が多かった、とキャリア委員会では分析した。

次に、平成 20(2008)年度の公務員合格者は 3 人、平成 21(2009)年度は公務員希望者 3 人のうち、2 人は 1 次試験合格、1 人は 2 次試験合格であった。なお、1 年次から参加している学生も増えてきたので、継続的講座参加により、その成果が現れると期待している。

更に、大学院進学者は平成 20(2008)年度は 11 人、平成 21(2009)年度は 4 人であった。この大学院を含めた専門学校等への進学者は平成 20(2008)年度は 23 人、平成 21(2009)年度は 23 人であった。

以上のように、就職・進学の両面とも厳しい結果となり、これを踏まえて、本学の進路指導のあり方を討議・検討した結果、以下の項目に述べるように、キャリア委員会としての活動目標とし、更に、平成 22(2010)年 4 月の教授会で本学の教職員全員の指導目標にした。

(3) 4-4の改善・向上方策（将来計画）

平成 21(2009)年度、本学の就職内定率大幅悪化の原因は、学生側の要因として基礎学力の不足及び勤労観・職業観の欠如にあるとのキャリア委員会の分析結果から、キャリア委員会では、教授会において、本学教職員の共通認識とするため、キャリア委員会の活動目標とするとともに、教職員全員の指導目標とした。この学生側の要因は、開学以来の過去のデータから見れば、基礎学力の低下傾向は既に明らかであったが、その対策を講じることをせず、今日に至ってしまったという大学側の要因もあった。平成 21(2009)年度の就職状況は、その改革の遅れが露呈した結果になった。この反省に立ち、平成 21(2009)年度の「改組再編」にあたって、一つのねらいは、本学学生の基礎学力を身に付けるため、「基礎力の充実」のための「基礎科目」の設置、学生の進路目標を明確にさせ、その実現を図るため、「キャリア科目」の再検討であった。これら教育内容の充実により、基礎学力を身に付けた高い人間力を有した学生が育成できると考えている。

次に、教職員側の要因として、キャリア教育・職業教育の重要性を認識していない教職員に対して、学生に高い学力と豊かな人間性を身に付けさせた上で社会に送り出すという大学の社会的使命という観点から、キャリア委員会・学科会議・教授会において、本学教職員の共通認識となるように努めている。このため、平成 22(2010)年度のキャリア委員会の活動目標は、「教育活動全体を通じての職業指導」とした。

以上のように、「教育活動全体を通じての職業指導」、「勤労観・職業観の育成と基礎学力の定着」が平成 22(2010)年度 4 月のキャリア委員会で決定した活動目標であり、この活動目標が本学教職員全員の共通認識となるよう、平成 22(2010)年 4 月の教授会では本学の教職員全員の指導目標とした。更に、平成 21(2009)年度の「改組再編」によって、学科別の抜本的改革により、学科別の目指す人材が明確にされた。すなわち、総合経営学科は「幅広い職業人養成」、人間心理学科は「科学的基礎を確実に身に付け、かつ人間性豊かな人材を養成すること」、総合文化学科は「より広い視野を有する文化的教養人を育成すること」、これらの目標に向かい、教職員一丸となって力を結集できることになった。要するに、本学の教育活動全体を通じて、全教職員のキャリア教育に対する、自覚・積極的取り組み、そして学士力を備えた学生を育成する各学科の指導体制を構築していく。その具体的な方策として、平成 22(2010)年 5 月に「大学生の就業力育成支援事業」（取組名称：「建学の精神に基づいた体系的キャリア教育」）の申請書を文部科学省に提出した。

〔基準 4 の自己評価〕

受験生募集にあたり、「アドミッションポリシー」や「学科が求める人材像」については、「学生募集要項」やホームページのほか、オープンキャンパスや学外進学相談会など、直接、受験生や保護者と面談する場において分かりやすい表現で説明し、理解されるように努めている。同様に、高等学校訪問時にも進路指導に携わる高校側の教員に対しても、具体的に詳しく説明している。特に、オープンキャンパスでは、教職員のみならず在学生在がボランティアとして積極的に企画・運営に参画し、本学として

の熱意が伝わることで好評を得ている。日本人入学者の約7割がオープンキャンパスの参加者で占められるのも、本学のアドミッションポリシーに対する共感を得られた証とみており、多様な入試形態と入試機会を提供することによって、アドミッションポリシーに示された人材の確保につなげている。平成22(2010)年度に、中国遼寧省の日本語学校から直接留学生を受け入れる際にも、本学のアドミッションポリシーを十分に理解してもらう説明の機会をとることで、入学者確保につながった。

学生への学習支援のシステムについては、全学年に設置されている「ゼミナール科目(必修)」を中心として有効に機能している。個別の授業に関しても、小規模大学の利点を活かして、担当教員が学生に対して積極的に関わり、相談・指導を行っている。そのほか、全教員によるサポート制度や、長期欠席者への個別指導、保護者に対する情報提供や個別相談等、全学をあげて学習支援を行う体制を整え、機能している。

学生サービスの体制としては、常に学生の視点で問題に対処すべく心掛けており、きめ細かく適切に機能している。経済的な問題をかかえる学生が安定的な学生生活を送ることができるよう支援しており、学生の課外活動への支援に対しても、学生会を通じて支援を行っている。学生に対する健康相談、心的相談、生活相談等については、各種の受入れ窓口を用意して、学生が相談しやすいように工夫をしている。なお、「日本橋学館大学協力会」については、地域の学生支援組織として、本学と地域との関係を強化することが期待されている。

就職・進学支援について、本学の就職希望者に対する就職者数の割合は、85%前後の水準を維持してきたが、平成21(2009)年度は厳選採用の就職状況から、就職内定率は70%と大幅に減少した。この原因は、本学学生の基礎学力が身に付いていないということ、また、本当の意味での勤労観・職業観が身に付いていないため、厳しい就職戦線に進路変更する学生が多かった、と分析している。卒業を控えた就職未内定者に対しては、厚生労働省の新卒者体験雇用事業、職業訓練、千葉県経営者協会職場実習等を個別に伝達・指導することに加え、卒業式後に各ゼミ担当教員がその旨を学生に伝達・指導した。卒業後の進路相談については、キャリア委員会・キャリアセンターを中心に行っている。

[基準4の改善・向上方策(将来計画)]

学生確保の更なる改善のため、アドミッションポリシーを学内の教職員で共有し、学外に対しても適正に伝えるために、引き続き、ホームページや受験ポータルサイトなどを活用した大学広報の充実、紙媒体の見直しなども含め、具体的方策を実行していく。

高校訪問についても、より積極的に行って本学の広報機会を増やし、オープンキャンパスへの参加者増を図ることで、直接的にアドミッションポリシーを理解し、受験生増に結びつくような方策を強化していく。併せて、高校訪問の方法についても、更にきめ細かい対応を検討していく。

また、オープンキャンパスへの来校者や受験者に関するデータの有効活用を通して、受験生の動向をいち早く把握し、的確な情報を提供することで受験に結びつけるとともに、入学後のサポート体制や出身高校へのフィードバックなどに役立て、「小規模で

面倒見の良い大学」を体現していく。

学習支援については、さまざまな個性をもった学生に対して有効な指導ができるように、個別指導システムを構築していく。在学生のデータベースを作成し、教職員が個々の学生についての情報を共有し、従来以上に適切な対応ができないか、検討しているところである。また、近年増加傾向にある経済的に困窮した学生に対する経済的支援について、更に充実を図るとともに、努力した学生が報われるような奨学生制度のあり方を検討していく。

学生の課外活動については、積極的に課外活動に参加できるような支援策を、引き続き検討していく。学生の各種相談についても、更にきめ細かな対応ができるようにしていく。

卒業・進路指導について、平成 23(2011)年 4 月から一部改正される大学設置基準では、教育課程上に職業教育関連の科目を開設するだけでなく、大学全体として学生の自立支援に取り組むことが求められている。従って、本学の就職支援体制としては、大学全体の教育活動を通じて、全教職員のキャリア教育に対する認識を高め、積極的に取り組んでいく。

その具体的な方策として、平成 22(2010)年 5 月に「大学生の就業力育成支援事業」(取組名称：「建学の精神に基づいた体系的キャリア教育」)の申請書を文部科学省に提出した。

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)

5-1-① 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。

本学は、平成 20(2008)年度に学部の改組再編の届出を行ない、リベラルアーツ学部と名称を変更して、平成 21(2009)年度より入学定員を 225 人に変更している。

従前の人文経営学部の入学定員が 257 人であるから、平成 21(2009)年度における本学の収容定員は、リベラルアーツ学部 225 人・人文経営学部 771 人・編入 12 人の計 1,008 人である。従って、「大学設置基準」に定められている学生の収容定員に必要とされる「教員数 36 人以上」及び「教授数 19 人以上」という基準に対して、「教員数 38 人」及び「教授数 23 人」であり、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きた。

しかしながら、平成 21(2009)年度末に、他大学への転出や自主的な退職のため、2 人の教員減となった。加えて、理事会による大学の経営改善策の一環として、「早期希望退職者優遇制度」を平成 21(2009)年 11 月に実施し、退職を希望する教員が 3 人申し出た。その結果、平成 22(2010)年度は「専任教員 33 人体制」で臨むことになったが、平成 23(2011)年度に入学定員を 225 人から 150 人に変更することもあり、必要な教員は確保されている。

現在の各学科における教員数は、表 5-1-1 に示す通りである。

表 5-1-1 各学科の教員数 (単位：人)

学 科	教 授	准教授	講 師	合 計
リベラルアーツ学部				
総合経営学科	7	4	0	11
人間心理学科	4	1	0	5
総合文化学科	10	3	3	16
人文経営学部(募集停止中)	—	1	—	1
合 計	21	9	3	33

なお、上記の退職教員 5 人が、平成 22(2010)年度には、そのまま兼任教員として、従来の科目の一部を担当することになり、カリキュラムの運営上、特に大きな支障はない。ただし、授業以外の通常業務については、多少の負担が他の教員に掛かるものと思われるため、その点についての改善及び配慮が必要となろう。

また、平成 21(2009)年度における専任教員 38 人体制に対して兼任教員 47 人を、平成 22(2010)年度の専任教員 33 人体制に対して兼任教員 47 人を確保しており、専任教員を補う体制は十分に整っていると見える。なお、専任教員に対する兼任教員の人数の比率は、平成 21(2009)年度は 124%、平成 22(2010)年度は 142%となっている。

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

平成 22(2010)年 5 月 1 日現在、専任教員の年齢構成については、61 歳以上 11 人、51 歳から 60 歳 14 人、41 歳から 50 歳 5 人、36 歳から 40 歳 3 人の計 33 人である。平均年齢としては、約 55 歳となっており、比較的高いといえる。しかし、「早期希望退職者優遇制度」を実施し、平成 22(2010)年 4 月より、専任教員の停年年齢を 70 歳から 65 歳に段階的に引き下げることが理事会〔平成 21(2009)年 11 月 4 日開催〕で決定されているので、将来的には、教員の平均年齢が下がることが予想される。

表 5-1-2 に、専任教員の年齢構成を示した。

表 5-1-2 専任教員の年齢構成

単位：人

(年齢)	66 以上	61～65	56～60	51～55	46～50	41～45	36～40	合計
教授	5	4	6	5	1	0	0	21
准教授	1	1	0	3	1	3	0	9
講師	0	0	0	0	0	0	3	3
計(人)	6	5	6	8	2	3	3	33

専門分野については、従前の人文経営学部における 7 つの専攻では、人間社会 3 人、心理臨床 5 人、総合経営 6 人、経営情報 4 人、国際秘書 2 人、美学芸術 3 人、国際文化 10 人という教員構成であり、全体としては、バランスが取れていた。また、学部改組後のリベラルアーツ学部では、総合経営学科 11 人、人間心理学科 5 人、総合文化学科 16 人となっており、各学科の入学定員 95 人、40 人、90 人にそれぞれ対応している。なお、総合文化学科の 16 人のうち、8 人は語学科目の担当を兼ねている。

平成 21(2009)年度における兼任教員は 47 人であり、年齢に関しても比較的高齢者が多くを占めていた。しかしながら、非常勤講師勤務規程を改定して平成 20(2008)年度より、兼任教員は 75 歳を超える者は更新しないこととしたので、平成 22 年度以降は平均年齢が若干下がるものと予想される。兼任教員の配置は、専任教員の不足を補うという意味において、やむを得ぬ面もあるが、年齢の点では、若返りの必要は認められる。また、専門分野も多岐にわたり、担当コマ数も 0.5～4.0 というように、幅があるのが実情である。

(2) 5-1 の自己評価

平成 21(2009)年度に関する限り、教育課程を適切に運営するための必要教員数は確保され、かつ適切に配置されていた。しかしながら、平成 22(2010)年度に関しては、必要とする専任教員数の確保という点では、適切に配置されているとはいえない。平成 23(2011)年度以降について、早急に改善が必要となっている。

平成 21(2009)年度と比較して、平成 22(2010)年度の専任教員に対する兼任講師の比率が高いのは、兼任講師の一人あたりの担当コマ数が、平均して少ないことから生じた現象である。平成 22(2010)年度より、経営改善策の一環として、専任教員の担当持

ちコマ数が2コマ増えることに伴い、従来兼任教員が担当していた授業を専任教員が担当することになったにもかかわらず、兼任教員の数は前年度と同数となっている。

また、本学において兼任教員数が多いのは、一人あたりの担当コマ数が少ないことに加えて、リベラルアーツ学部として幅広いカリキュラムを組んでいるために、専任教員ではカバーできない領域については、その少なからぬ部分に関して、兼任教員に依存しなければならないということが、大きな理由にもなっている。これは、リベラルアーツ教育を目的とする本学の教育課程を充実したものにするためには、避けて通れない課題といえる。

(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

「早期希望退職者優遇制度」の実施に伴う3人の退職、及び平成21年(2009)度末における2人の転出・希望退職によって、専任教員数が減少してリベラルアーツ学部は32人体制となっている。現体制のまま、教育課程を適切に運営するためには、可及的速やかに学生の入学定員見直しが必要不可欠であったが、既に昨年度より検討を始め、本年4月に文部科学省に225人から150人への入学定員変更の届出を済ませている。従って、平成23(2011)年度以降については、教育課程を遂行するために必要となる教員を、適切に配置していくことに努める。平成22(2010)年度における専任教員の年齢構成を考えると、今後新規に採用する場合には、大学設置基準の範囲内で若手の教員を最優先で選考していく。

また、兼任教員の年齢については、75歳を超える者は更新しないこととしたので、平均年齢は若干下がった。しかし、今後については、専任教員の停年年齢を引き下げたこともあり、兼任講師についても契約更新をしないという年齢を、更に引き下げるといっても検討していく。

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）

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用・昇任については、「教員選考規程」〔平成11(1999)年9月29日制定〕及び「教員人事に関わる内規」〔平成15(2003)年10月22日制定〕によって、その方針は明確にされている。

採用については、上記「教員選考基準」の第2条で教授の資格を、第3条で准教授の資格を、第4条で講師に資格について、規定している。また、本学では現在までのところ「助教」及び「助手」は置いていないが、その資格については、第5条及び第6条で、それぞれ規定している。その選考手順についても、第6条～第9条に定められている。

昇任については、上記「教員人事に関わる内規」の第2条～第4条において、推薦の手続きが定められており、その選考手順についても、上記「教員選考基準」の第6条～第9条に定められている。

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

教員の採用・昇任の規定は、「教員選考規程」「教員人事に関わる内規」「人事選考に関する申し合わせ」〔平成 18(2006)年 9 月 20 日制定〕「昇任人事の選考基準」〔平成 18(2006)年 11 月 8 日制定〕等によって定められており、これらの規程等によって適切に運用されている。

上記「教員選考基準」及び「教員人事に関わる内規」に基づき、「人事選考に関する申し合わせ」によって、採用・昇任人事ともに「人事案件は、学長が発議し、人事委員会で審査を行い、最終候補者を特定して、教授会に諮り、決定する。」と定められている。

昇任人事に関しては、教授の場合は 8 条件のうち 4 項目以上、准教授の場合は 6 条件のうち 3 項目以上を満たしていること、という「選考基準」が設けられ、これらの「選考基準」を教授会にて配付し、各教員の意識の発揚に役立てている。

(2) 5-2 の自己評価

教員の採用・昇任については、上記の「教員選考規程」等によって明確にされており、その方針に基づいて、人事委員会で選考し教授会の議を経て決定しているため、適切に運用されていると判断する。

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

平成 16(2004)年 3 月 26 日に制定された「名誉教授規程」を、平成 19(2007)年 6 月 20 日付けで改定を行った。また、平成 19(2007)年度 12 月 12 日に開催された人事委員会で「昇任人事の選考基準」の一部修正を行った。

採用・昇任の方針については、本学が現在置かれている状況を踏まえながら、上記の「教員選考規程」その他の規程についてはその都度見直しをして、必要に応じて改定あるいは修正を行うことにしている。

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）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

専任教員は、教授会その他の会議日として毎週設定された水曜日の午後を含めて、週 4 日勤務体制となっている。また、教育担当時間としては、学校法人日本橋女学館の定める「就業規則」によって、大学の専任教員は週に 6 コマの授業を担当することになっており、それを超える場合には、増担手当が支給されることに決められている。

これまでは、概ね上記の担当コマ数が守られてきたが、兼任教員の手当てができないなどの止むを得ぬ事情により、6 コマ以上になった場合もある。その場合は、増担

手当が支払われている。

平成 22(2010)年度より、経営改善策の一環として専任教員の担当コマ数を 6 コマから 8 コマに増やすことが教授会〔平成 21(2009)年 10 月 21 日開催〕で了承された。週 4 日勤務体制が定着しているため、勤務に関しては特別の支障はないものと判断している。また、そのための増担手当は支給されることになっている。平成 22(2010)年 4 月 1 日より施行される停年年齢の引き下げにより、施行日現在で既に 65 歳を超えている者、及び 61 歳から 64 歳の者については、暫定的緩和措置をとることになり、該当者の基準となる教育担当時間数は、週 3～5 コマとすることになった。このため、同じ専任教員でありながら、年齢によって教育担当時間数が異なるという過渡期的現象が生まれることになった。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant)・R A (Research Assistant)等が適切に活用されているか。

本学には大学院が設置されていないので、院生の T A を活用することはできないが、平成 20(2008)年度までは、1 年次生の受講する科目である「情報リテラシィ」には、優秀な上級生数名を S A として授業補助のために活用する機会があった。しかしながら、平成 20(2008)年度末における担当教員の急逝や、平成 21(2009)年度末で早期退職する担当教員があったため、平成 22(2010)年度においては S A を活用する機能が失われてしまった。

5-3-③ 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。

職位を問わず、「教員の個人研究費及び学会出張費に関する規程」〔平成 11(1999)年 9 月 29 日制定〕並びに「共同研究費規程」〔平成 11(1999)年 9 月 29 日制定〕に基づき、教員には以下のような資源が配分されている。

- ・「個人基本研究費」として、最低限 20 万円が一律に支給されている。
- ・「個人課題研究費」として、特定課題の研究を目的として、A 30 万円、B 20 万円、C 10 万円の、いずれかを申請することができる。
- ・「共同研究費」として、学内教員が共同で申請し、それが認められれば、1 件あたり 200 万円を限度として支給が受けられる。
- ・「学会出張費」として、年間 10 万円を限度として、1 回あたり 3 泊以内で年 2 回まで申請することができる。

「個人課題研究費」及び「共同研究費」の採択決定方法は、それぞれ、規程・第 6 条で「学長は、個人課題研究費の申請を受理後、速やかに交付の採用及び金額を決定し、教授会を通じて申請者に通知する。」、規程・第 5 条で「研究計画書を受理した学長は、教授会の審議を経て支出の可否を決定し、研究代表者に通知する。」と定められている。

平成 21(2009)年度における申請数は、「個人課題研究費」14 件、「共同研究費」3 件、また、平成 22(2010)年度の申請数は、「個人課題研究費」11 件、「共同研究費」3 件であった。

なお、「個人課題研究費」及び「学会出張費」については、規程第 9 条において、また、

「共同研究費」については、規程第8条において、報告書の提出が義務付けられている。

(2) 5-3の自己評価

専任教員の週4日勤務体制は定着している。また、平成22(2010)年度より週8コマ担当も導入され、経営改善にもそれが反映され则认为している。停年年齢の引き下げに伴う過渡期的現象として、教育担当時間については、必ずしも一律に8コマではなくなり、65歳以上については、週3～5コマを担当するというように2種類の勤務体制となった。しかしながら、全体として教育担当時間は概ね適切であると言える。

研究費等についても、職位を問わず、適切に配分されている。「個人課題研究費」は、例年、専任教員の半数近くが申請し、採択されている。平成21(2009)年度については14件、平成22(2010)年度については11件の申請があり、すべて採択された。一律に支給される「個人基本研究費」や、申請してそれが認められれば支給される「個人課題研究費」と比較すると、「共同研究費」の申請と採択が比較的少ないのは問題である。何故ならば、年間で4～5件の配分ができるような予算的措置がなされているからである。平成21(2009)年度は、3件の申請があり3件ともに採択され、平成22(2010)年度においても、3件の申請があり3件ともに採択されている。

また、「学会出張費」については、申請が認められれば、支給されるにもかかわらず、例年必ずしも全員が使用しているとは限らないのが実情である。これは、本学教員の教育研究活動の指標の一つにもなり得るので、今後の大きな検討課題である。平成21(2009)年度については、14人の教員から合計19件の申請があり、すべて認められ、支給されている。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

教育担当時間については、財政上の改善・向上がなされており、研究費等の資源についても、規程上は整備されている。しかし、前者については、教育担当時間の増大が教育の質の低下を招く懸念もあり、今後の状況を見守り、総合的に改善・向上と考えられるような施策を講じていく。後者については、「個人課題研究費」、「共同研究費」及び「学会出張費」など、予算措置に対して消化できない状況が続いており、この問題を解決するには、教員各自の自覚と努力を待つほかはないが、基本的には、各教員の教育研究活動の活性化を一層促進することであるので、その指標となるように、年度末には、各教員に対して「教育研究活動報告書」の提出を義務付けるという方策を導入することなどを考えていく。

平成21(2009)年度末に刊行された『日本橋学館大学紀要』には、巻末に教員の「研究業績一覧」を掲載することになった。これは、本学としては初めての試みであり、学内外に本学教員の研究活動を公表できるようになったという点では、改善・向上の点で、一歩前進したものと評価できる。

また、同じく平成21(2009)年度における初めての取り組みとしては、本学の『年次報告書』を発行することになった。その作成チームが発足して、目下、編集作業が進行中である。これは、年度ごとにおける本学の全体像を把握するためには貴重な資料となるはずで、平成22(2010)年度内には発行できるようにしたい。

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)

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。

平成20(2008)年度より、本学では自己評価委員会での検討を経て、FDに関わる講演会を本学教員と外部より講師を招いて、計3回〔平成21(2009)年2月18日、9月30日、11月4日〕開催した。また、専任教員による模擬授業を計3回〔平成21(2009)年10月21日、平成22(2010)年1月20日、2月17日〕実施した。

学生による「授業に関するアンケート」、いわゆる授業評価については、平成18(2006)年度に試行的に有志教員によって行われた。平成19(2007)年度と平成20(2008)年度には、専任教員・兼任教員には最低1科目について授業評価を受けることを義務付けた。平成21(2009)年度には、全教員に1科目以上について、前期に1回・後期に2回、年間計3回の授業評価を義務付け、実施した。平成22(2010)年度には、前期2回、後期2回を予定している。

授業評価の結果については、評価票の各項目に関して全学平均値とともに当該教員の平均値を算出し、アンケート表とともに担当教員に返却している。更に、自己評価委員会では、平成21(2009)年度後期より、学期末に各科目の担当教員に対して、(1)学生からの回答内容、(2)自己評価、(3)今後の改善・向上策について、学生からのアンケート結果を受けて、コメントを提出するようにした。

また、平成20(2008)年度より、教員同士の授業公開を実施している。平成21(2009)年度より、前期・後期それぞれ一定の2週間、授業への教職員の自由な出入りを、授業を妨げない範囲で、また各自の職務の支障のない範囲で認めた。専任教員に関しては、少なくとも1科目以上の見学が義務付けられた。他の教員がどのように授業を展開しているのかを目にすることで、各教員の授業改善の意識や技量を啓発するためである。この授業公開・見学について、平成22(2010)年度は教職員が見学した感想等を含めた報告書をFD推進センターに提出することになっており、その結果に基づいて、今後活かす方策を検討している。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

現時点では、教育研究活動に対する評価体制は、残念ながら明確には整備されていない。教育面では、授業評価や授業公開・見学がほぼ定着したが、フィードバックなどの点でも、改善が図られつつある状況である。研究面では、文部科学省等の科学研究費補助金への申請が例年少なく、過去において研究分担者として採択されたことはあるものの、研究代表者としての申請で採択されたことは無かった。ところが、平成21(2009)年度申請分については、3件の申請のうち2件が採択された。これを一つの機会に、科学研究費補助金と限らず、各種の外部資金獲得への取り組みに向けて、各教員の研究面における一段の努力が求められるところである。その一方で、教員を研

究から遠ざけている要因が、大学の体制の中にかどうかの点検も必要である。差し当たり、年度末における「教育研究活動報告書」提出制度の確立が、大学としての急務となろう。

(2) 5-4の自己評価

F D等の取り組みは、平成 21(2009)年度においては、外部講師を招いての講演会の開催や学内関係者による模擬授業の実施、また、「授業に関するアンケート」を年間3回実施し、担当教員からのフィードバックも行われて、ある程度の体制を整え、十分ながらも少しずつ軌道に乗ってきていると判断している。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

F D等の取り組みに関して、平成 21(2009)年度においては、自己評価委員会を中心に講演会の開催や模擬授業の実施が企画され、運営されてきた。しかし、今後更に一層の充実を図るためには、F D実施のための別組織を設置して、活動を綿密に促進することが必要と考え、平成 22(2010)年度から「F D推進センター」を立ち上げることになり、F D等への取り組みに関しては、一層の改善を図ることにした。

今後は、「F D推進センター」の活動成果を、その取り組みとともに、在学生や受験生にも可視化できるように、ホームページ等を通じて情報発信していく。とりわけ、在学生に対しては、定期的な発信方法を検討していく。

〔基準5の自己評価〕

教員の配置は、平成 21(2009)年度に関する限りでは、基本的には概ね適切であったが、年齢構成などについては、今後更に改善の余地がある。平成 22(2010)年度については、「早期希望退職者優遇制度」の実施等によって、5人の退職者が出たために、「大学設置基準」に必要な教員数が不足することになった。経過措置として、授業対応に関しては、ある程度の科目数を退職教員が継続して受け持つことになったので、今年度は大きな支障は出ていないが、今後、現在の教育課程を適切に運営するためにも、この点に関する改善策について、可及的速やかな対応が必要となっている。

採用・昇任については、各種の規程や内規等が整備されており、これまで人事委員会を中心に、適切に運用されている。

教育担当時間は、平成 22(2010)年度より「就業規則」に定められた週6コマを超えて、8コマとすることが教授会で決定されている。停年年齢の引き下げに伴う教育担当時間の過渡期的現象は起こるものの、他大学と比較しても全体としては概ね適切であると判断される。

研究費等の規程は整備されており、概ね適切に配分されていると判断しているが、その研究費等が用いられた研究内容や成果については、これまであまり詳細に問われることはなく、検討課題となっている。

教育研究活動の活性化については、これまで必ずしも十分とは言えなかったが、平成 21(2009)年度の科学研究費補助金の申請は、例年にはない3件を数え、そのうちの2件が採択された。本学としては、一定の成果が得られたといえる。今後、大学全体

で申請・採択数を増やすための組織的な取り組みが必要である。そのためには、教員の教育研究活動に対する大学側の評価体制や組織体制の構築が早急に求められるところである。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

教育課程を適切に運営するためには、適切な教員配置ができるように、学生の入学定員と収容定員の適正化を図ることが急務であった。そこで、大学として懸案事項であった入学定員の見直しに結論を出し、理事会の承認を得て、平成22(2010)年4月末に文部科学省へ収容定員変更の届出を済ませ、平成23(2011)年度の学生募集に支障のないようにした。

教育研究活動の活性化、とりわけ、研究面については、日頃から教員間で切磋琢磨する環境を作るような心掛けがなされなければならないが、大学側としても各教員に、「教育研究活動報告書」の提出を義務付けるというような改善策を施すことが、効果を発揮すると考えている。なお、大学として初めてのG P獲得のため、平成22(2010)年5月に「大学生の就業力育成支援事業」を文部科学省に申請している。

研究費等が用いられた研究内容や成果については、今後、研究報告書の提出や研究成果発表会などの機会を設けることを検討していく。

教育研究活動全般にわたる活性化は、教育面においてはFD活動等により改善されつつあるが、教員間で担当授業等の負担に大きな差が生じないような仕組みを検討していく。研究面においてもまだまだ十分とはいえず、教員各自の自覚・努力もさることながら、大学としての評価体制や教員間での大きな組織体制の再構築について、平成22(2010)年度中には解決策を図る。

基準 6. 職員

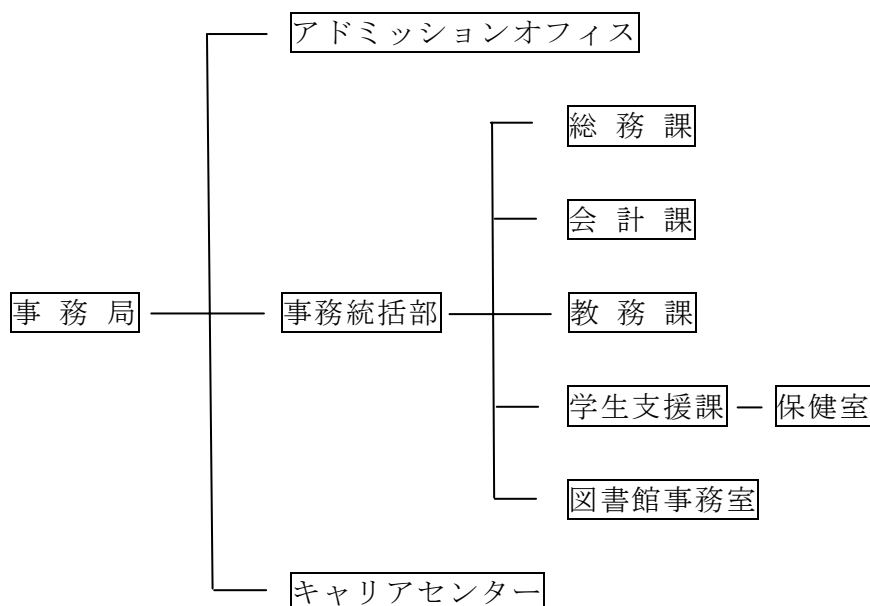
6-1. 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

(1) 6-1の事実の説明(現状)

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

日本橋学館大学の事務組織は、図 6-1-1 に示すように、アドミッションオフィス、事務統括部、キャリアセンターの 3 部門に大別され、事務統括部の中に総務課・会計課・教務課・学生支援課・図書館事務室の 4 課 1 室を置いている。各部署の所掌事務の内容については、「学校法人日本橋女学館管理規程」に規定されている。

図 6-1-1 大学の事務組織図



職員数は、表 6-1-1 に示すように、専任職員 23 人、嘱託職員 2 人、パート 13 人で構成されており、事務局長は今年度空席として学長が「事務取扱」となっているものの、業務内容や目的に応じてそれぞれの部署に必要な職員を配置している。また、平成 21(2009)年 10 月から学生支援課に中国人職員を採用し、留学生に対しては教学関係だけでなく学生生活全般についても、より細やかな気配りが取れる体制を整えた。

現在、各部署は次長、室長、課長の指揮のもとに各々の事務を分担して業務を行っており、毎週月曜日の始業開始時刻前に実施している事務職員全体朝礼において、必要事項の伝達・情報交換を行ない問題意識の共有化を図っている。更に、朝礼後に事務統括部課長会議を行なって各部署間の連携を保つように配慮しているが、アドミッションオフィス、キャリアセンター室長も必要に応じて同席することとしている。

表 6-1-1 大学事務局職員数

(単位：人)

事務組織		専任職員	嘱託職員 (1年契約)	パート	計
		(うち、管理職)			
事務局長		—			—
事務局次長		1 (1)	—		1
アドミッションオフィス		5 (2)	—	1	6
事務 統 活 部	総務課	2	—	—	2
	会計課	4	—	—	4
	教務課	5	—	2	7
	学生支援課	2 (1)	2	—	4
	図書館事務室	2		4	6
キャリアセンター		3 (兼1) (兼1)		1	4 (兼1)
計		23 (7)	2	8	33
学生相談室カウンセラー		—		1	1
体育館施設管理要員		—		4	4
総計		23 (7)	2	13	38

6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

採用については、大学が小規模であることから特に定期採用をしておらず、欠員補充のみを中心に行なっている。

昇任については、基本的に毎年度4月1日付けで実施しており、候補者の能力・適性・人間性などを重視し、経験・年齢をも考慮して、課長以上の者が昇任推薦書を大学事務局長に提出し、学長決済を経て理事長の承認を得ている。

異動については、定期的な配置転換はしておらず、対象者の適材適所・ローテーションの必要性を考慮し、適宜適切に実施している。とりわけ若手の職員に関しては、大学全体の業務の成り立ちを理解してもらうため、あるいは適性を見極めるため、そのときどきの強化部署を考慮に入れながら異動を実施している。

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

採用については、主として候補者はハローワーク等を通じて募集する公募方式を取っている。応募者には厳正な選考試験(筆記試験・面接)を行なって対処しているが、近年は新規の職員採用を控えている。

昇任については、「学校法人日本橋女学館教職員給与規程」に基づき、本人の資質を中心に世間水準や事務局員間のバランスを考慮して、公正に運用している。

異動については、大学内だけではなく併設校の日本橋女学館中学・高等学校を含めた、学校法人全体の事務職員を対象として行なっている。法人事務局長・大学事務局長・中高事務長の協議により、大学学長と併設校校長の意見や本人の希望をも考慮し

て、適材適所の配置を行なっている。

(2) 6-1の自己評価

採用については、職員人件費節減のためにも平成 22(2010)年度中の新規採用は予定していない。ただし、平成 22(2010)年 4 月 1 日付けで、事務局体制の入口（学生募集）と出口（就職・進学）の強化を図るため、法人本部からアドミッションオフィスに 1 名異動(増員)させて「室長」にし、キャリアセンターにも「室長」を置くことによって、その他の部署を事務統括部として集約した。従って、大学の目的を達成するための職員の組織体制としては、問題ないと考えており、各部署の職員についても、各々の業務内容に即して、ほぼ必要な人員を配置している。

昇任については、各部署の運営状況を配慮しながら、適時公平に行なっている。

異動については、学校法人全体の職員数が少ないこともあって、計画的なローテーションが組めない状況である。部署によっては同一職務が長くなりすぎている職員もおり、固定化する傾向がある。

(3) 6-1の改善・向上方策(将来計画)

採用については、現在の厳しい経営環境の中で増員は難しいため、今後の職員の停年退職時期などを見通しながら、職員一人ひとりが幅広い業務に対応出来るよう、事務組織の編成・改善等について継続して検討していく。なお、不在となっている事務局長の人選については、平成 23(2011)年 4 月までには補充する予定で、現在候補者を人選している。

昇任・異動については、職員の資質・能力を高め、その能力を十分発揮出来るように、大学内だけではなく法人本部や中学・高校の職員にわたる人事異動を行い、職員の更なるステップアップを図っていく。また、これまで職員の報酬体系は年功・年齢を重視した、どちらかという横並び方式の考課制度を基礎としてきたが、競争力をつけなければならない昨今の経営環境を考えると、現在の規程では具体的な評価基準等が不備である。そのため、平成 22(2010)年度中には成果主義を取り入れた新しい規程を制定して、職員のモラル向上や業績向上に資することが出来るよう、検討を始める。

6-2. 職員の資質・能力の向上のための取組み（SD等）がなされていること。

(1) 6-2の事実の説明(現状)

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

大学内での定期的な職員研修は特に実施していないが、平成 21(2009)年度は教員の F D (Faculty Development) の一環として前・後期に実施された授業公開期間中に、職員は必ず 1 科目以上の授業見学と「授業見学報告書」の作成を義務付けた。この報告書は、職員全員に事務局のファイルサーバーを使った共有ホルダー上で公開し、合わせて、当該科目の担当教員にも署名入りで渡している。更に、管理職以上の職員には、教員の F D 研修会への参加を勧めている。

日本橋学館大学

また、表6-2-1に示すように、例年、業務に支障のない範囲で、文部科学省、日本私立学校振興・共済事業団等が実施する外部の大学事務職員を対象とした研修会・セミナー・説明会等への積極的な参加を勧め、職員の資質・能力の向上を図っている。

表6-2-1 平成21(2009)年度研修会等職員参加実績

日付	研修会・セミナー・説明会等の名称	主催者
4/22	[オープンキャンパス調査結果報告]セミナー	アネスタ
4/24	第7回大学入試広報セミナー	廣告社
4/24	2009年度第1回研究会	千葉県大学就職指導会
5/11	大学評価セミナー	日本高等教育評価機構
5/20	市内大学図書館意見交換会	柏市立図書館
5/25	外国人留学生就職指導ガイダンス	日本学生支援機構
6/2	学芸員養成科目に関する説明会	文部科学省
6/3	大学入学者選抜・教務関係事項連絡協議会	文部科学省
6/3～5	第2回目録システム講習会(図書コース)	国立情報学研究所
6/9～10	私立大学経常費補助金事務担当者研修会	日本私立学校振興・共済事業団
6/12	第1回全国就職指導ガイダンス	文部科学省
6/26	第44回総会、研究協議会	千葉県私立大学学生支援研究協議会
7/13	平成21年度 就職講演会	学情
7/14	日経 人事・就職シンポ	日本経済新聞社
7/17	平成21年度総会及び合同研修会	千葉県私立大学総務・経理事務担当者連絡会
8/24	「2009年度 就職環境 中間報告」セミナー	リクルート
9/10～11	平成21年度夏期合宿研修会	千葉県大学就職指導会
9/11	就職・キャリア支援担当セミナー	ディスコ
9/16	科学研究費補助金公募要領等説明会	文部科学省
9/18	平成21年度職員研修会	千葉県私立大学短期大学協会
9/19	平成21年度会員校協議会	全国大学実務教育協会
9/25	大学等就職支援担当者会議	東京外国人雇用サービスセンター
9/28	留学生担当者協議会(第8回)	日本私立大学協会
10/14	労働政策フォーラム	労働政策研究・研修機構
10/22	2009年度研修会	私立大学図書館協会
10/22	インターンシップ成果報告会	東京経営者協会
10/23	2009年度第3回研究会	千葉県大学就職指導会
11/10	図書館総合展・学術情報オープンサミット	図書館総合展運営委員会
11/11～13	平成21年度就職部課長担当者研修会	私学研修福祉会
11/16	情報交換会・秋季総会	千葉県私立大学短期大学協会

日付	研修会・セミナー・説明会等の名称	主催者
11/20	平成 21 年分年末調整等説明会	日本橋税務署・中央区役所
11/20	第 45 回総会、研究協議会	千葉県私立大学学生支援研究協議会
11/24	2010 千葉県就職情報交換会	千葉県中小企業家同友会
11/27	情報交換会	千葉県私立大学総務・経理事務担当者連絡会
11/27	平成 21 年度教務事務担当者連絡会	千葉県大学教務事務担当者連絡会
12/4	平成 21 年度千葉県内大学ガイダンスセミナー	千葉県内大学ガイダンスセミナー実施委員会
12/10	外国人学生に係る入国・在留手続研修会	入管協会
12/14～15	2009 年度研究分科会報告大会	私立大学図書館協会
12/15	求人・求職情報交換会	松戸公共職業安定所
12/18	学生相談インテーカーセミナー	日本学生支援機構
1/18	新春就職懇談会	千葉県大学就職指導会
1/25	自己評価担当者説明会	日本高等教育評価機構
1/28～29	「情報館 v 6 / 5.0」短期集中セミナー	ブレインテック
2/5	国家公務員採用試験制度説明会	人事院関東事務局
2/10	千葉県インターンシップ成果報告会	千葉県インターンシップ協議会
2/16	進路指導研究会	ライセンスアカデミー
3/2	「朝礼＋幸福学＋農業実践」講義	日本ベンチャー大学

(2) 6-2の自己評価

職員の授業見学と「授業見学報告書」の作成は「授業アンケート」の職員版とも言えるものであるが、職員には自由に見学する科目を選択させ、報告書は書式を統一して全員にそのまま公開している。その結果、職員間に競争意識が芽生え、後期になると記載内容等についても工夫が見られるようになった。加えて、管理職以上の職員には、小規模な大学だからこそ教員と同じ目線を持つことも重要と考え、時間の許す範囲内で、教員のFD研修会への参加を勧めている。ただし、現在の職員研修は外部の個別研修会等に依存するところが多く単発的になっているので、今後は継続的な人材育成や各自の教育ニーズに基づいた、系統的なプログラムの構築が必要である。

(3) 6-2の改善・向上方策(将来計画)

本学においては、精神的に不安定な学生の存在も無視できない。そのために、特に事務局窓口でのカウンセリングマインドの強化は必要と考えている。その意味での大学職員のあり方が変化しつつあることを踏まえ、教育研修体系を策定し、職員各自の問題意識に基づいた研修プログラムによって資質の向上を図り、事務的業務はもちろんのこと、対学生的な面についても強化していきたい。

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) 6-3の事実の説明(現状)

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

教育研究支援のための事務体制については「日本橋学館大学組織及び運営に関する規程」において、各会議体と委員会の担当事務局が規定されており、毎年度4月の教授会で担当事務局が記載された「運営体制一覧」を報告することにより、教員に周知している。また、各会議体や委員会が開催される際には担当事務局職員が出席し、教授会にも事務局の主な部署の管理職が出席して、共通認識を形成することによって連携を図り、教育研究支援が円滑に行なえるようにしている。

事務局の主な教育研究支援の内容は、次のようになっている。

総務課	教授会、学科長会議等の開催に係る事務、科学研究費補助金など外部資金申請書作成等の業務
会計課	個人研究費・共同研究費・学科運営費等の教育研究経費の使用状況の管理、授業及び研究業務等で使用する情報機器等の管理及び保全、科学研究費補助金の予算執行状況の管理等の業務
教務課	時間割・教室割などの授業運営事務、成績管理、履修指導、学生保護者の情報、授業アンケート調査、FD関連活動への事務処理等の業務
学生支援課	各種奨学金の申請、課外活動への助言・指導、その他、留学生を含めた、学生生活全般に対する支援業務
キャリアセンター	進路支援講座や学生の個人面談・保護者説明会の開催など、各種プログラムを通して行なう、就職・進学に関する業務
図書館事務室	図書貸出業務やレファレンスサービス、図書資料の利用方法に関するガイダンス、「紀要」の編集・発行及び教育研究支援のための所蔵書籍の調査、各種文献の紹介や取り寄せ業務、地域貢献窓口として、各種企画の立案・実施

(2) 6-3の自己評価

教育研究支援のための事務のサポート体制として、担当事務局の事務職員(主に管理職)が各種委員会等に参加して、積極的な意見交換を行なっている。また、小規模大学の特徴を生かして、各会議体や委員会と事務局各部署が密接な連絡がとれる体制も整備されている。従って、これらの日常的な連携を通じて、教員や学生のニーズに対する教育研究環境の整備・充実への対応も、ある程度までは構築されていると評価している。また、平成19(2007)年に事務局を拡張して、教務課と学生支援課の事務局窓口を一元化(いわゆるワンストップ・サービス)し、窓口業務の利便性向上を図った。なお、平成21(2009)年10月から学生支援課に中国人職員を採用したことによって、留学生への円滑な対応も可能となった。

外部資金の獲得等については、常に教員への各種情報提供の迅速化に努め、研究活動を促進している。

(3) 6-3の改善・向上方策(将来計画)

教育研究支援のための事務体制は最低限構築されていると考えるが、社会が大学に求める役割はこれからもますます複雑化してくることが予想される。今まで以上に、質の高い教育内容と多様化する学生ニーズへの的確な対応が必要となってくる。

そのためにも、事務局組織体制の見直し及び業務内容に即した専任職員と嘱託・パートの適切な人員配置等について、引き続き検討を加えながら、少人数でも機能的な事務体制の構築を図っていく。

〔基準6の自己評価〕

事務局に必要な基本的機能はほぼ備えられており、業務内容に即して必要な人員が配置され、必ずしも十分とは言えないが、日常の業務は円滑に行なわれている。

採用・昇任・異動についても、大学の方針、各部署の運営状況を勘案して適時適切な人事が行なわれている。

教員と職員との日常的な連携も図られており、教育研究支援は適切に行われている。

〔基準6の改善・向上方策(将来計画)〕

学生の多様化はもちろん、学部学科の改組や教職課程・学芸員課程の設置による学年進行に対応した事務作業量の増大等で、教育研究支援のための事務体制については、今後、ますます高度化が求められていくため、強化していく必要がある。現在の事務体制をより機能的な組織とするために、組織編成と適切な人員配置、部署横断的な事務システムの合理化等について、見直しを行っていく。

本学のような小規模な大学で、事務職員が少人数で最大の結果を残すことが出来るようにするためには、一人ひとりの資質・能力の向上が不可欠である。そのためにも、体系的な教育研修内容を検討して、職員の潜在能力を高めるためのSDを積極的に推進する。

また、事務職員にとって、常に教育研究に対する問題意識を持ち、専門職として自負できるだけの専門性を身に付けておくことも重要である。場合によっては、教員と同じ立場に立って、教育研究の質の向上を目指す姿勢も大切である。昨年度の前期・後期に実施した、授業公開期間中の1科目以上の授業見学と、授業見学報告書作成の義務付けについては、今後もSDの一環として継続して実施していく。

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）

7-1-① 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。

本学を設置する「学校法人日本橋女学館」は、昭和 26(1951)年 3 月 7 日に「寄附行為」を制定しており、第 2 章第 3 条にはその目的として、「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従い、＜質実穩健＞なる学風のもとに学校教育を行い、社会に有用な人材を育成することを目的とする」と明記している。

平成 12(2000)年 4 月 1 日に開学した本学は、この「寄附行為」の第 4 条に基づき設置されている。大学の設置に伴い定められた「日本橋学館大学学則」の第 1 章第 1 条（目的）では、大学の目的として「本学は、学校法人日本橋女学館草創の精神に則り、質実穩健の人格を育成し、総合的創造的な学術技術を研究教授して、社会においてこれを躬行実践、気品知徳の模範として指導的役割を果たす人材を育成するとともに、広く国際社会全体の平和と文化の発展に寄与することを目的とする。」を掲げている。

また、第 2 条（自己点検・評価）で「本学は、その教育研究の向上を図り、前条の目的を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う。」としている。

大学の管理運営体制については、「学則」の第 4 章第 7 条（教授会）において、「本学に、重要事項を審議するため教授会を置く。」と定め、第 9 条（教授会の構成）で「教授会は、学長、教授をもって構成する。」としているが、第 2 項において、「前項の規定にかかわらず、教授会が必要と認めるときは、教授会に准教授その他の教職員を加えることができる。」としているので、実際には講師以上の全専任教員で教授会を構成し、オブザーバーとして法人本部事務局長のほか、大学事務局の管理職以上が出席している。なお、第 9 条（その他）では「この章に定めるもののほか、教授会に関し必要な事項は、別に定める。」としているが、それを受けて「教授会規程」が別途、定められている。

「教授会規程」では、議長・構成員・審議事項・議決方法等が定められているが、第 6 条において、「教授会の審議を円滑にするため、次の委員会を置く。」としており、平成 22(2010)年度は、人事委員会のほか 8 つの委員会を設置している。また、その第 2 項では、「前項の委員会に必要な事項は、日本橋学館大学組織及び運営に関する規程において定める。」とされている。

「日本橋学館大学組織及び運営に関する規程」では、その第 1 条において、「この規程は、本学の内部組織を定め、併せてその運営に関する主要な校務処理手続きを明らかにすることを目的とする」と定められている。第 2 条においては「教育・研究に関する情報を提供する部局」として図書館を設置するとあり、図書館長を置くことが規定されている。第 5 条には「学科長会議」の設置について、将来計画に関する重要事

項、教育・研究に関する基本方針等、本学運営に関する全学的な事項、教授会の審議に関する基本的共通的な事項、を審議する機関として規定されているが、この他、教員人事に関しての「人事委員会」の設置や、教授会の審議を円滑にするため、その下部組織として各種の委員会を設置することなどが、規定されている。

各委員会の取り扱い事項等は、表 7-1-1 に示す通りである。

表 7-1-1 各委員会の取り扱い事項

委員会の名称	取り扱い事項	事務局担当
入試委員会	学生募集（入試広報）、入学試験に関する事項	アドミッションオフィス
教務委員会	教育課程、授業計画、履修指導、学籍管理、入学前教育、初年次教育、その他学生の勉学に関する事項	教務課
学生委員会	学生生活全般及び課外活動に関する事項	学生支援課
キャリア委員会	学生の就職・進学活動に関する指導、及び求人市場の開拓・紹介等に関する事項	キャリアセンター
図書・紀要委員会	図書館に関する指導、及び紀要発行に関する事項	図書館事務室
自己評価委員会	認証評価に関する事項	総務課
教職課程委員会	教職課程の運営に関する事項	教務課
学芸員課程委員会	学芸員課程の運営に関する事項	教務課

「教授会規程」と「日本橋学館大学組織及び運営に関する規程」は、平成 11(1999)年 9 月 29 日に制定され、平成 12(2000)年 4 月 1 日の大学開設時から施行されているが、これらの規程以外にも、「学長選考規程」〔平成 11(1999)年 9 月 29 日制定〕、「教員選考規程」〔平成 11(1999)年 9 月 29 日制定〕、「名誉教授規程」〔平成 16(2004)年 3 月 26 日制定〕等が制定されている。

設置者である学校法人日本橋女学館の管理運営体制として、理事会については、「寄附行為」第 2 章第 17 条で、「この法人に理事をもって組織する理事会を置く」と規定されており、理事の人数は、寄附行為第 7 条により、14 人以上 17 人以内で構成することとされている。その内訳は、第 1 号（学校の長）2 人、第 2 号（評議員）4 人、第 3 号（法人の職員）2 人、第 4 号（卒業生）1 人、第 5 号（学識経験者）5 人以上 8 人以内となっており、このほかに役員として監事 2 人が加わって、理事会を構成している。

また、評議員会は、「寄附行為」第 21 条により、30 人以上 36 人以内の評議員をもつ

て組織するとされており、その内訳は、第1号（法人の職員）5人以上7人以内、第2号（卒業生）3人、第3号（評議員選任理事以外の理事からの選任）3人以上4人以内、第4号（学識経験者）19人以上22人以内の構成となっている。

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

役員（理事及び監事）の選任については、学校法人日本橋女学館「寄附行為」の第3章（役員及び理事会）の中で規定されており、第7条・第8条で次のように定められている。

<p>（理事の選任）</p> <p>第7条 理事は、次の各号に掲げる者とする。</p> <p>(1) この法人の設置する学校の長のうちから理事会において選任した者 2人</p> <p>(2) 評議員のうちから評議員会において選任した者 4人</p> <p>(3) この法人の職員のうちから理事会において選任した者 2人</p> <p>(4) この法人の設置する学校を卒業した者で25歳以上の者のうちから理事会において選任した者 1人</p> <p>(5) 学識経験者のうちから理事会において選任した者 5人以上8人以内</p> <p>（監事の選任）</p> <p>第8条 監事は、この法人の理事、教職員又は評議員以外の者であって、理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。</p>

評議員の選任についても、同じく「寄附行為」の第4章（評議員会及び評議員）の第25条において、次のように定められている。

<p>（評議員の選任）</p> <p>第25条 評議員は、次の各号に掲げる者とする。</p> <p>(1) この法人の職員のうちから理事会において選任された者 5人以上7人以内</p> <p>(2) この法人の設置する学校を卒業した者で年齢 25 年以上のものうちから理事会において選任された者 3人</p> <p>(3) 評議員のうちから選任された理事以外の理事のうちから理事会において選任された者 3人以上4人以内</p> <p>(4) この法人に関係ある学識経験者のうちから前各号に規定する評議員の過半数の議決で選任された者 19人以上22人以内</p>
--

また、大学の学長選考に関しては、「学長選考規程」に基づき理事会が行なうが、第3条で「学長候補者選考委員会」の設置、第4条において、そのための選考委員の構成員について、理事3人及び教授又は准教授3人と定め、第7条で学長候補者2人以内を選考の上、理事会に推薦するものとしている。そして、第8条において、「理事会は、推薦された候補者のうちから学長を選考する。」と定められている。

「組織及び運営に関する規程」の第5条において、「学科長会議」が設置されている

が、平成 22(2010)年度における学科長は、学長の指名で任命されている。学部長については、本学は 1 学部の小規模大学であり、特に定められた規程が無かったため特に置いておらず、これまで、実質的に学長が兼務している。

しかしながら、学部長・学科長の選任について、平成 21(2009)年度の文部科学省学校法人運営委員による実地調査において、本学に「学部（学科）長候補者選考規程」が無いことが指摘された。そのため、理事会からの要請により教授会で「学部長学科長選考規程検討チーム」の設置を決め、審議・検討した原案を理事会に諮り、平成 22(2010)年 5 月の理事会で新たに「学部（学科）長選考規程」が制定されている。

（２） 7－1 の自己評価

「学校法人日本橋女学館寄附行為」は、昭和 26(1951)年 3 月 7 日に制定され、この「寄附行為」の第 2 章第 4 条で本学の設置が定められており、第 17 条に基づき、理事会が設置されている。理事会は例年、5 月・10 月・2 月・3 月の計 4 回開催されているが、寄附行為に基づいて、設置者である学校法人の管理運営体制は整備され、適切に機能していると考えられる。

また、大学においても、「教授会規程」や「組織及び運営に関する規程」等により、その役割が明確に定められており、これらの規程に基づいて、本学の管理運営体制は整備され、適切に機能している。

教授会は、例年、夏期休業期間中の 8 月を除き、原則として毎月第 3 週の水曜日、年間計 11 回開催されている。学科長会議は、教授会の開催される前週、すなわち毎月第 2 週の水曜日に開催するので、例年少なくとも計 11 回は開催されている。当然、緊急を要する場合には、随時、必要に応じて臨時に学科長会議を招集して、定例の教授会での審議を補っている。

教授会の下部組織として設置されている各種の委員会の委員長は、「組織及び運営に関する規程」の第 7 条において、「委員長は学長が指名する」と定められている。その指名された委員長の下で、各委員会は原則として毎月 1 回は開催されており、教授会を含めて毎週水曜日の午後は会議日として、全専任教員が出席できる体制としている。特別の委員会、例えば人事委員会などは、定例ではなく、必要案件が発生する都度、随時、開催されている。

その他、教職員全員に係わる事項については教職員会議を開催して、全学の意思統一を図っている。また、必要に応じて懇談会や説明会を開催して、大学内でのコミュニケーションを欠かさぬように努めている。

このように、「寄附行為」「学則」「教授会規程」「組織及び運営に関する規程」等のほか、学長選考に関しては「学長選考規程」が整備され、「教員選考規程」等についても整備されており、これまで適切に機能している。

（３） 7－1 の改善・向上方策（将来計画）

学校法人としての管理運営体制、役員等の選考や採用に関する規程等については、学校法人としての歴史が古いこともあって、ある程度は整備され適切に機能しており、早急な改善・向上方策の必要はないと考えている。また、大学についても「学則」「教

授会規程」「組織及び運営に関する規程」やその他の規程等によって、最低限の管理運営体制は整備され、適切に機能していると考えている。

しかしながら、大学を取り巻く社会環境は日々大きく変化し、小規模な大学といえども常に、社会の要請や時代に即応できる管理運営体制が必要であることは、言うまでもない。それらに的確・迅速に対処できるように、簡素で機能的な組織のあり方について、今後とも検討を重ねていく。

7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

(1) 事実の説明（現状）

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

平成 12(2000)年の開学以来、理事会メンバーには教学部門から学長が常任理事となっているほか、学内理事として教授 1 人が選任されており、理事会に毎回出席して、教学サイドの立場から審議に積極的に関わっている。また、管理運営側の立場から、毎月開催される教授会には法人本部事務局長（常任理事）がオブザーバーとして出席し、適宜発言の機会を設けて、大学運営における諸課題について、問題意識の共有化を図っている。

(2) 7-2 の自己評価

管理部門である理事会と教学部門である教授会との連携は、適切になされていると考える。大学経営に関しては、開学当初の期間を除いて、これまで財政的には平成 20(2008)年度までは黒字で推移してきたということもあり、両者の連携については、特に問題はなかった。しかし、今後、大学を取り巻く環境が厳しくなっている状況の中で、特に併設校である日本橋女学館中学校・高等学校を含めた学校法人日本橋女学館の財政事情全般に関して、慢性的な赤字が続いていることは事実であり、これに対しては、理事会が中・長期的な見通し及び各種の積極的な対応策を講じることができるよう、例年 4 回開催されている理事会開催の回数の増加や、「役員職務基準」第 4 条に規定されている常任理事会あるいは、それに代わる法人運営会議等の随時開催が必要といえる。

(3) 7-2 の改善・向上方策（将来計画）

学校法人あるいは本学を取り巻く環境が厳しくなっている折から、中・長期的展望の下に、学校法人経営あるいは大学運営に関して、これまで以上に前向きに取り組んでいきたい。しかし、本学を運営する学校法人日本橋女学館は、そもそも明治時代の末期に、日本橋地区の子女の教育のために設立されたという歴史的な事情もあり、また、近年は経費削減という理由から、歴代の理事長は無償でその任に当たってきた。その他の理事も、同様である。従って、学校法人経営という点では、どうしても片手間の感は免れないところがある。平成 18(2006)年の「教育基本法」の公布・施行に始まる一連の法制改革と「私立学校法」の改正により、理事長職の原則常勤化・専任化が求められており、それが困難な場合は、理事長に代わる常務理事を置くことが求め

られているので、本法人の現体制については検討する余地がある。この件については、平成 22(2010)年 2 月の理事会でも審議・検討されており、今後も学校法人全体の問題として引き続き、改善・向上方策を検討していく。

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

(1) 事実の説明（現状）

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

本学では平成 12(2000)年の開学時に、既に「自己点検・評価委員会」を設置している。平成 15(2003)年 4 月に開学 4 年目を迎え、それを機に、既に経過した 3 ヶ年を顧みて自ら点検・評価を行うべく、この「自己点検・評価委員会」を担当主体として、全学を挙げて、大学の自己点検・評価に着手した。その結果として、平成 16(2004)年度を期して大学組織の小規模な改組再編を行い、開学当初の「1 学部 1 学科 6 専修体制」を「1 学部 3 学科 7 専攻体制」とした。

その新体制も、平成 19(2007)年度に完成年度を迎えることになり、その機会を捉えて平成 18(2006)年 12 月に発足した「将来計画委員会」では、テーマごとにプロジェクトチームを設置して、1 年余りをかけて教育研究活動をはじめとして、大学の組織・運営における抜本的な見直し作業を行なった。将来計画委員会が一種の自己点検・評価機関としての機能・役割を果たしていたといえる。その成果の一つとして、平成 21(2009)年度より「リベラルアーツ学部」が誕生している。

また、平成 17(2005)年 3 月に「自己点検・評価委員会」の委員を核として、若干の希望者を加えて「高等教育評価機構準備委員会」を発足させた。この委員会は平成 18(2006)年度に入り「評価準備委員会」と名称を変更したが、平成 22(2010)年度に受審を予定している、財団法人日本高等教育評価機構による大学認証評価に備える意味もあり、自己点検・評価項目等の検討を行っている。その検討する過程で、大学内での自己評価に対する意識のより一層の浸透を図るために、平成 21(2009)年度に「評価準備委員会」から「自己評価委員会」に再度名称を変更して、自己点検・評価の恒常的な実施体制を整えている。

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

平成 15(2003)年 4 月より、「自己点検・評価委員会」を担当主体として、大学の自己点検・評価に着手し、平成 16(2004)年 3 月に『日本橋学館大学の現状と課題』（以下、『現状と課題』という）と題して自己点検・評価報告書を発刊した。これには、平成 12(2000)年 4 月に開学した本学が、その完成年度を迎えたところで、改めて現状を把握し、検討課題を整理して、今後の発展の基盤とする意味合いがあった。その結果として、教員の授業に臨む意識や事務局の窓口対応、広くは学生食堂の改装や掲示板など、多くの改善がなされている。『現状と課題』は、図書館にも配架されて、学生が関

覧できるようになっている。

平成 19(2007)年度から「評価準備委員会」を中心として、1年間をかけて『自己点検予備報告書』の作成を試みた。これは、大学認証評価に備えて行なう予行演習的な意味合いを担っていた。100 ページにも満たない内容ではあったが、関係委員会の協力を得て完成することができた。この作成過程の中で、教育研究をはじめ今後の大学運営の改善・向上につながる諸々の課題が浮き彫りになり、貴重な体験を積むことができたと考えている。すなわち、大学認証評価を受けるプロセスそのものが、教職員にとって自己点検・評価となっていたといえよう。

平成 21(2009)年度に名称を変更した「自己評価委員会」の活動内容には、大学認証評価に向けての準備作業のほかに、FDへの取り組みもあった。平成 21(2009)年度には、学外から講師を招聘して行った講演会の開催や、各学科の教員による模擬授業などを実施した。大学運営の改善・向上や今後の授業展開のうえで、これらの成果が大いに反映されることを期待している。

7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

前項の『現状と課題』は、平成 16(2004)年 3 月に発刊され学内外に公表されている。

同じく、前項の『自己点検予備報告書』は、平成 20(2008)年 7 月に完成して学内に公表されている。

また、かねてより懸案事項であった『年次報告書』(仮称)をまとめる作業が、現在、年次報告書作成チームにより進行中であるが、平成 22(2010)年度中には発行できる見通しである。

(2) 7-3の自己評価

『現状と課題』を学内外に公表し、その結果として、小規模といえども組織再編が出来たことは評価している。平成 16(2004)年度に「1学部3学科7専攻体制」に改組再編を行い、その後、平成 18(2006)年度に発足させた将来計画委員会で、1年余の検討結果として改組再編案をまとめ、文部科学省への届出を済ませ、平成 20(2008)年 6 月末には正式に受理され、平成 21(2009)年度より 1学部3学科体制となった。この改組再編の過程を辿ってみると、将来計画委員会でのさまざまな検討作業が、結果的には、自己点検の機能を果たしていたと、明確に断言できる。すなわち、「建学の精神」の再検討から始めて、大学の理念や使命・目的等の見直しなどによって、改組再編案は、本学の組織・運営における基本的な問題を解決の上で、最終的に策定されているからである。

また、平成 20(2008)年 7 月に作成された『自己点検予備報告書』は、このたびの日本高等教育評価機構による認証評価に備えての予行演習的な意味合いを持っているが、本学としては貴重な経験を積むことができた。ただし、本学の自己点検・評価活動については、「学則」の第 2 条に「本学は、その教育研究の向上を図り、前条の目的を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う。」と規定していることもあり『現状と課題』は学内外に公表されているが、『自己点検予備報告書』は、平成 22(2010)年度における認証評価に向けての試行的な性格もあって、学内での公表

に止まっている。

なお、平成 21(2009)年度における自己評価委員会の主たる活動は、認証評価の準備とFD等の取り組みであったので、一定の成果が得られたと評価している。

その他、本学の概要を学内という範囲ではあるが、平成 22(2010)年度中に発行予定の『年次報告書』(仮称)において公表できることは、一歩前進であると考えている。

(3) 7-3の改善・向上方策(将来計画)

自己点検・評価のための恒常的な体制づくりと、その結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みを構築することは、社会的な要請でもあり、平成 22(2010)年度中に大学のホームページや『年次報告書』(仮称)等によって、広く公表できるよう体制を整備する。

また、今回の日本高等教育評価機構で大学認証評価を受審することを機会に、全学をあげて、自己点検・評価の実施体制を適切に構築できるように取り組む。FD等の取り組みについては、平成 22(2010)年度より、自己評価委員会から独立させて、「FD推進センター」として新たなスタートを切ったので、今後は、このセンターを中心に、全学的な体制整備を図る。

〔基準7の自己評価〕

大学と学校法人の管理運営体制、及び管理部門と教学部門の連携については、一部課題として残っている事項もあるが、現時点においては、全体的に組織の運営はよく整備され、適切に機能していると評価する。

自己点検・評価活動等の結果については、平成 19(2007)年度における将来計画委員会のまとめた改組再編案として結実しており、その成果が、「リベラルアーツ学部」の誕生であり、大学の運営によく反映していると判断している。

また、それ以前からも本学は自己点検・評価活動を実施しており、その取り組みの一つとして、平成 17(2005)年度の「高等教育評価機構準備委員会」に始まる準備期間を経て、平成 20(2008)年度の「評価準備委員会」による『自己点検予備報告書』の作成によって、一定の成果を得たと考えている。

〔基準7の改善・向上方策(将来計画)〕

大学の目的を達成していくためには、より一層、大学と理事会との関係を密にし、連携をしていくことが重要であり、併せて大学の管理運営体制の更なる充実を図り、教育研究体制の活性化のために努力を続けていく。

また、今後の重要課題の一つとして、常任理事会或いは法人運営会議等の定期的開催の実現に向けて、管理部門としての積極的な取り組みが必要であり、検討していく。

FD活動についても、平成 22(2010)年4月の教授会において、「FD推進センター」設置が決議されているので、更にその活動内容の充実化を図っていく。

自己点検・評価に対する重要性については教職員全員に周知徹底を図り、一時的なことに終らせないように、大学のあるべき組織づくりに取り組んでいく。

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）

8-1-① 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。

「学校法人日本橋女学館」は、大学に加えて中学校及び高等学校を有する学校法人である。併設する中学・高等学校は、平成 17(2005)年度からの過去 5 年間の消費収支状況では、生徒数は入学定員を充足できず、このため、学生生徒等納付金が確保できず、その結果、過去 5 年間は実質的に消費支出超過となっている。大学は、開学 4 年目の平成 15(2003)年度から収支状況は消費収入超過となった。このため、開学時の土地購入のための借入金 6 億円も、平成 19(2007)年度に完済した。しかし、大学も平成 18(2006)年度から、学生数が入学定員を充足できず、その結果、平成 21(2009)年度の消費収支は消費支出超過となった。

平成 21(2009)年度の本法人全体と本大学の消費収支計算書関係比率の主な項目を全国平均と対比して示すと、表 8-1-1 の通りになる。

表 8-1-1 消費収支計算書関係比率の比較

項目	本法人全体	全国平均 * 1	本大学	全国平均 * 2
学生生徒納付金比率	65.8%	73.0%	82.0%	78.8%
寄付金比率	1.2%	2.4%	1.3%	2.2%
補助金比率	28.7%	12.5%	12.2%	9.2%
人件費比率	82.7%	52.8%	79.3%	48.7%
教育研究経費比率	47.1%	31.0%	30.7%	33.1%
管理経費比率	14.4%	9.9%	8.7%	7.3%
借入金等利息比率	0%	0.4%	0%	0.4%
減価償却費比率	9.1%	10.9%	8.0%	11.2%

* 1 『今日の私学財政』（平成 21 年版）・5 ヶ年連続財務比率表
(医歯系大学を除く)の大学法人(平成 20 年度)の数値。

* 2 同上、大学部門の平成 20 年度の数値。

平成 21(2009)年度の帰属収入は、法人全体では、12 億 1,764 万 5,301 円で、大学では、7 億 5,284 万 9,343 円である。基本金組入額は、法人本部に 13 万 7,582 円のみで、その控除後の消費収入は、法人全体では、12 億 1,750 万 7,719 円で、大学では、7 億 5,284 万 9,343 円である。

平成 21(2009)年度の帰属収入の内訳をみると、学生生徒等納付金が法人全体では、8 億 178 万円で、大学では、6 億 1,749 万円である。学生生徒等納付金比率は、法人全体では 65.8% (全国平均 73.0%) であるが、大学では 82.0% (全国平均 78.8%) と、

全国平均より高い数値を示している。

次に、寄付金が法人全体では、1,485万4,633円、大学では、960万1,208円である。寄付金比率は法人全体では、1.2%（全国平均2.4%）、大学では1.3%（全国平均2.2%）を占め、全国平均より低い数値を示している。

更に、補助金が法人全体では、3億5,001万8,500円で、大学では9,149万5,395円である。補助金比率は、法人全体では28.7%（全国平均12.5%）、大学では12.2%（全国平均9.2%）を占め、全国平均より高い数値を示している。

以上のように、法人全体・大学の収入構成は、学生生徒等納付金の依存率が高く、寄付金が極めて少ない、といえる。

これに対して、支出の主な項目は、次の通りである。まず、人件費は法人全体では、10億750万6,822円で、大学では5億9,731万1,043円である。人件費比率は、法人全体では82.7%（全国平均52.8%）、大学では79.3%（全国平均48.7%）を占め、全国平均より非常に高い数値を示している。

次に、教育研究経費は法人全体では5億7,328万6,515円で、大学では2億3,108万1,468円である。教育研究経費比率は、法人全体では47.1%（全国平均31.0%）、大学では30.7%（全国平均33.1%）を占めている。

更に、管理経費が法人全体では、1億7,477万3,412円で、大学では6,526万6,131円である。管理経費比率は、法人全体では14.4%（全国平均9.9%）、大学では8.7%（全国平均7.3%）を占めている。

最後に、借入金等利息については、法人全体では0%（全国平均0.4%）、大学でも0%（全国平均0.4%）である。また、減価償却費比率については、法人全体では、9.1%（全国平均10.9%）、大学でも8.0%（全国平均11.2%）である。

以上のような項目から構成される消費収支のバランスについては、次の通りである。平成21(2009)年度の消費収入は、法人全体では12億1,750万7,719円で、大学では7億5,284万9,343円である。これに対して、消費支出は、法人全体では17億7,328万318円で、大学では9億1,102万5,597円である。よって、消費支出の超過額は、法人全体では5億5,577万2,599円であり、そのうち大学でも1億5,817万6,254円となり、収支のバランスはとれていない。

以上に述べた通り、消費支出超過のため、今後の中期計画の見直しが迫られるが、現時点では財政上大きな問題はない。

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

会計処理は、「学校法人会計基準」及び当法人「経理規程」に準拠して、適正に処理が行われている。会計処理上の疑問や判断が困難な問題については、本法人顧問の公認会計士に随時、質問・相談し指導を仰いで適正な対応をしている。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

公認会計士の監査については、年間を通じて、決算時期を中心に実施している。決算終了後に本学校法人に提出される「独立監査人の監査報告書」では、昨年度まで何

れの年度も、監査の結果は、適正な表示であると報告されている。なお、昨年度から、決算時の会計監査の折には学校法人の監事も立会い、ともに監査を行っている。

監事による内部監査については、当法人監事2人が財務状況、業務状況と理事の執行状況の監査を行っている。財産目録及び計算書類（資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表並びに付属明細表）を検証した上で、業務改善等の指摘と指導を受けている。更に、会計担当理事により一定金額以上の支出については、出金伝票と起案書の照合を行い、適正な手続きが行われているか否かのチェックが行われており、過去において問題点を指摘されたことはない。

（２） ８－１の自己評価

消費収支計算書から見た財務比率のうち、収支のバランスを見るうえで、特に重要といわれる「消費収支比率」と「人件費依存率」の過去5年間の数値は、以下のようになっている。

項目	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
消費収支比率	82.1%	84.7%	94.9%	98.6%	121.0%
人件費依存率	63.5%	60.4%	64.3%	77.2%	96.7%

このように、消費収支比率・人件費依存率は年々悪化し、平成21(2009)年度の消費収支比率121.0%は全国平均の104.0%より高い数値になっている。また、平成21(2009)年度の人件費依存率96.7%は全国平均の61.8%よりかなり高い数値になっている。これら高い数値の原因は、言うまでもなく、学生生徒等納付金の収入の減少にある。学生生徒等納付金収入減少の原因は、入学者の減少及び退学・除籍率がなかなか好転しないことにもある。収入状況の改善にはある程度の時間が必要となるが、このような事態に対応するため、平成21(2009)年11月に教員の停年年齢70歳を65歳に引き下げ、更に66歳以上の教員の給与カット及び早期希望退職者優遇制度を実施した。その結果、教員数は希望退職者と転出を含め5人削減した。併せて、専任教員の持ちコマ数の増加も図り、非常勤講師への依存率の縮小も実施した。

ただし、以上のような収支状況悪化のなかでも、良好な教育研究環境を維持するために必要な経費は最低限には確保した。前述のように、教育研究経費は大学で30.7%（全国平均33.1%）、管理経費は大学で8.7%（全国平均7.3%）であり、適正な水準を保っていると考えられる。

また、良好な教育研究環境の維持と学生に対するサービス向上のため、平成19(2007)年度に事務室を改装して受付窓口を整備、平成20(2008)年度には、学生食堂のテーブル・イスを一新したほか、IT教育環境充実のためにパソコン132台のリプレースを行った。更に、平成21(2009)年度に食堂業者の見直しを行い、学生食堂の厨房設備を更新して、平成22(2010)年4月から学生食堂のメニュー等の充実を図った。

その他、大学の施設設備等の充実に必要な投資については、余剰資金で対応する計画である。

(3) 8-1の改善・向上方策（将来計画）

平成 21(2009)年度に入学定員を 257 人から 225 人に引き下げたにもかかわらず、平成 22(2010)年度も入学者は 165 人のため、入学定員は確保できなかった。このため、平成 22(2010)年度の消費収支は、2 億円程度の消費支出超過が予想される。そこで、将来を見据えた場合、安定的経営を維持するためには、新定員の絶対的確保と、もう一段の教職員削減のための改革が必要であるとの教職員の認識に至った。そこで、「教育の質を維持・向上を保証しながら、新定員の絶対的確保」という改革目標を掲げ、入学定員を 225 人から更なる削減をして、150 人とする案を平成 22(2010)年 3 月の理事会で承認、平成 22(2010)年 4 月の教授会で決定し、文部科学省に届け出た。

現在、入学定員 150 人で総定員 630 人(含む、編入学 30 人)の短期計画・中期計画を具体的に策定しているところである。

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）

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

本学では、私立学校法第 47 条に基づき、学校法人会計基準に沿って作成した資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財産目録、監査報告書及び事業報告書を、大学のホームページ上にて公開している。また、これらの資料を大学事務局に備え置き、在学生、保護者、卒業生、教職員、及びその他の利害関係者の請求に応じて、閲覧できる体制を整えている。

なお、平成 22(2010)年 4 月に「学校法人日本橋女学館情報公開規程」を制定し、これまで行ってきた財務情報の公開に関して、法人全体でより適切な対応に努めている。

(2) 8-2の自己評価

財務情報の公開については、大学の社会的責任の一つでもある。財政状況は厳しいものがあるが、本学では財務関係書類をそのまま大学ホームページで閲覧出来るようになっていく。また、それらの書類は、すべて大学事務局にも備え付けている。

「学校法人会計基準」が一般にはわかりにくいこともあり、閲覧者に理解を求めるには、多少の説明書きが必要ではないか等を検討している。

(3) 8-2の改善・向上方策（将来計画）

現在行っている、ホームページ上での財務情報の公開内容について、更に充実させるとともに、グラフなどを使った分かりやすい表示説明等について、改善・検討を進めていく。

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)

8-3-① 教育研究を充実させるために、寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種G P (Good Practice)などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。

寄附金については、「教室棟改修、設備等の充実」目的で、目標額2億円で募集している。しかし、大学は歴史も浅いこともあり、平成21(2009)年度は40万円と極めて少ない状況にある。また、委託事業は行っていない。

次に、科学研究費補助金の申請件数は、平成19(2007)年度1件、平成20(2008)年度1件、平成21(2009)年度は2件で、いずれの年度も採択は0であった。平成22(2010)年度は3件申請し、2件が採択された。そのうち1件は、平成22(2010)年度351万円、平成23(2011)～25(2013)年度に80万円である。もう1件は、平成22(2010)年度は91万円で、平成23～24年度に110万円である。

更に、資産運用収入については、平成17(2005)年度までは銀行定期預金のみであったが、平成17(2005)年11月に「学校法人日本橋女学館資産運用管理規程」を新たに制定した。資産運用にあたって、安全かつ有利で、しかも流動性を配慮した運用、という資産運用原則を規定した。この規程に基づき、資産運用に取り組み、その結果、利子収入が平成17(2005)年度の約13万円から平成20(2008)年度には約2,800万円になり、規程制定前の200倍以上になった。なお、平成21(2009)年度の大学の受取利息・配当金は1,184万円であった。

また、地域貢献及び大学のPRを兼ねて、学生生活に支障ない限り、学校施設を開放している。その施設設備利用料は、平成21(2009)年度は、165万円であった。

最後に、経常費補助金等の国庫補助金については、平成21(2009)年度は9,146万5,000円であった。

(2) 8-3の自己評価

大学の外部資金は、上記の国庫補助金以外のうち、寄附金・科学研究費補助金は以上のように少額にとどまっている。従って、教育研究を充実させるための外部資金の導入は、必ずしも満足できる状況ではない。

(3) 8-3の向上方策(将来計画)

収入源泉の多様化は、大学はじめ、法人全体で取り組まねばならない課題である。このため、法人本部と大学を中心にして、企業・卒業生・同窓会・在校生にも定期的に呼びかけ、寄附金の目的とその趣旨を説明し、理解と協力を呼びかける努力を継続して行っていく。次に、補助金行政が一般補助から特別補助へと移行している大学環境の中で、大学教職員の意識改革を行っていく。そのためには、過去の科学研究費補助金の申請件数が他学と比較して少ないので、各種補助金申請の教員への周知、説明会開催、書面案内を行い、大学内の知的財産を活かしたい。

なお、大学ではGP獲得のために、平成22(2010)年5月に「大学生の就業力育成支援事業」に申請した。これを機会に、科学研究費補助金・各種GP採択の事務・教学組織

横断の形の組織を段階的に構築していく。

資産運用は低金利時代のため、受取利息・配当金は期待出来ないが、元本の安全性を確保しながら努力を継続する。

[基準 8 の自己評価]

平成 22(2010)年度の消費収支は、2 億円程度の消費支出超過が予想される。貸借対照表に係る財務比率を見ると、調達源泉を分析するのに重要な指標である自己資金構成比率は、平成 21(2009)年度の、法人全体では、93%であり、全国平均の 87.3%と比べれば高い。本法人は借入金に依存することなく、堅実な財務体質を維持してきた。負債関連の比率はいずれも低く、また、負債の大部分は、前受金・未払金・預り金・退職給与引当金などに限られたものである。一方、資産では、有価証券を所有しているが、健全な財政状況である。このため、入学定員 150 人・収容定員 630 人(編入定員含む)の短期計画・中期計画が安定して、確実に実現できる体制が取れるまでの期間、楽観はできないが、最小限必要となる財政基盤は確保されていると考える。

会計処理及び会計監査は、適正に行われており、財務情報の開示は、平成 22(2010)年 4 月から施行している「情報公開規程」に基づき、実施する。

[基準 8 の改善・向上方策（将来計画）]

短期計画・中期計画の実現には、収入面での主要源泉である学生生徒等納付金の安定的確保が必要条件となる。本学の最重要課題は、定員を超える受験者が志願して、本学の教育目標を理解し、その目標に向かって学びたいと願う入学者を安定的に確保することで、「教育の質の維持・向上を保証しながら、定員の絶対的確保」という改革目標を達成することである。この目標を達成するために、現在、条件を整備し短期計画・中期計画を策定しているところである。本学が求められている「多様な学生が交流しながら学ぶキャンパス」を目指して、本学の教育活動が一定の内容・水準を可能となるように、条件を整備していくことである。また、この入学定員の確保を基準にして、それに見合った教職員の人件費、教育研究経費、管理経費の策定について、具体的に検討をする。併せて、この条件を整備するために必要経費となる調達源泉の多様化には、法人全体で今までになかった考え方を導入して、寄付金・委託事業・科学研究費補助金・各種 G P・資産運用等で新たな収入源泉を確保することを図っていく。

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) 9-1の事実の説明(現状)

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

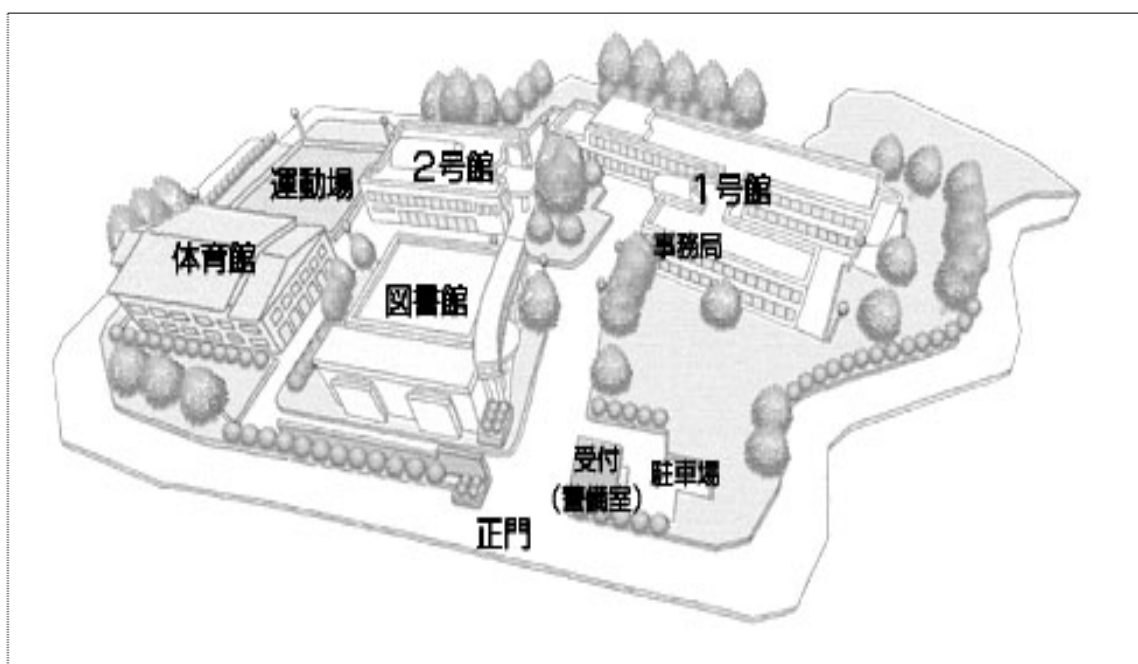
<大学の位置>

本学は、千葉県の北西部、埼玉県、茨城県に隣接する柏市にあり、東京のJR上野駅から常磐線で約30分の柏駅を下車して、柏駅東口からバスで約10分という、都心からも利便性の高い場所に位置している。柏駅からは徒歩でも25分程度である。柏駅周辺は、若者文化を反映した活発な繁華街であるが、本学の正門を左に出て5分ほどの距離に、近年水質が改善され、周辺の環境も整備され市民の憩いの場になっている手賀沼がある。柏駅から比較的近い距離にありながらも、緑に囲まれた閑静な住宅地内に位置するこのキャンパスは、もともとは、昭和15(1940)年に東京市日本橋区（現：東京都中央区）が緑豊かな区民練成施設として取得した地であり、小規模がゆえに落ち着いた学習環境を維持出来ている。

その一方で、この地域は住居専用地域に指定されているため、高さ10m以上の建物が建てられないという制限等があり、校舎・設備の拡充には制約となっている。

校舎の配置は、図9-1-1に示す通りである。

図9-1-1 校舎配置図



日本橋学館大学

<校地・校舎の面積>

校地・校舎の面積は、表9-1-1に示す通りである。校舎面積は十分に余裕があるとはいえないが、大学設置基準上必要とされる面積は校地・校舎ともに満たしている。

表9-1-1 校地・校舎面積比較表

対 象	比 較	収容 定員	校 地			校 舎		
			基準面積	現有面積	差異	基準面積	現有面積	差異
日本橋学館大学		976人	9,300㎡	25,783㎡	16,483㎡	5,388㎡	8,079㎡	2,691㎡

*校地・校舎ともすべて専用

<校舎・体育関連施設>

校舎・体育関連施設の建物区別の整備状況は、表9-1-2に示す通りである。そのうち、AV機器はマルチメディアルーム、センターホール、こもれびホール、一般教室(18)に設置されており、プロジェクターはマルチメディアルーム、センターホール、こもれびホール、コンピュータ教室、CALL 教室、一般教室(5)に設置されている。その他、必要に応じて携帯用のプロジェクター、マイク、DVD、パソコン、CDプレーヤー等が随時使用出来るよう、それぞれ複数台が事務局会計課に保管されている。

また、すべての専任教員には個人研究室が与えられている。

表9-1-2 校舎等の整備状況

建物区分(面積)		用 途	* () 内は部屋数
校 舎	1号館 (4,159㎡)	大教室(マルチメディアルーム)、一般教室(9)、ゼミ室(3)、CALL 教室(PC34台)、コンピュータ教室(4教室・PC120台)、和室、学習指導室、教職課程資料室、キャリアセンター資料室(PC2台)、応接室、学長室、教員研究室(30)、事務局(総務課、会計課、教務課、学生支援課、アドミッションオフィス、キャリアセンター、印刷室)、会議室(2) 学生ホール(106㎡)、学生食堂(345㎡)、学生会室、用務員室	
	2号館 (1,903㎡)	大教室(センターホール)、中教室(3)、一般教室(4)、女子更衣室、非常勤講師控室、生涯学習センター、学生自習室、保健室、学生相談室	
	図書館棟 (2,005㎡)	図書館事務室、学習図書閲覧室、情報コーナー(PC10台)、応接室、書庫、こもれびホール(163㎡)、教室(2)、日本橋学研究所、教員研究室(9)、教員サロン、名誉教授室	
	警備室(12㎡)	受付	
計	8,079㎡		
体育関連施設 (1,319㎡)		体育館(1,037㎡)、トレーニングルーム(222㎡)、管理室、シャワー室 *別棟の男子更衣室(60㎡)含む	

<図書館>

①全体

図書館棟の1階にはサービススペースと事務管理スペース、地下には書庫（延べ面積1,105㎡）がある。学習図書閲覧室には閲覧席が142席あり、収容定員に対する座席数の割合は約15%である。その他、DVDやビデオ視聴のためのAVブースが6席ある。

蔵書冊数は、平成22(2010)年5月1日現在で約9万2千冊、うち開架図書は約7万4千冊である。雑誌は447種類で、そのうち、定期購読数は和雑誌57種、洋雑誌6種となっている。定期購読新聞は8紙あり、うち1紙は英字新聞である。その他、視聴覚資料2,166点を所蔵している。現在、図書資料を随時選書購入中で、平成23(2011)年度末には、10万冊所蔵を目指し収集を行っている。

②検索システム

OPACは4台、学外インターネット検索も可能であり、他にはオンラインデータベース専用端末が2台設置されている。ここでは、「日経テレコン21」など3つのデータベースと1つの電子ジャーナルが利用可能である。そのうち平成21(2009)年4月に導入した洋雑誌の電子ジャーナル「ProQuest」は、学生・教職員を問わず、学内の端末からいつでも使用することが可能である。検索以外のサービスとしては、レファレンス・サービス、ILL（大学図書館間相互協力文献貸借・複写）サービス、図書館資料の閲覧、貸出、雑誌・新聞・AV資料の利用、また、複写サービス等も行っている。

なお、平成18(2006)年4月から、近隣大学図書館のコンソーシアムであるTULC（東葛地区大学図書館コンソーシアム）に加盟して、本学の図書館だけではカバーできなかった分野の資料を、広範囲に利用出来るようにしている。TULCとは、常磐線沿線の大学図書館が連携して相互利用協定を結び、それぞれの専門分野を活かして相互に利用するというもので、現在は江戸川大学・川村学園女子大学・東洋学園大学・二松学舎大学・麗澤大学・中央学院大学・日本橋学館大学の7大学が加盟し、それぞれの大学が発行する学生証（身分証明書）の提示により、その場で貸出を受けられ。これによって、本学が所蔵していない資料の貸出が可能となり、利用者サービスの大幅な向上が図られている。

③図書館利用方法の説明

毎年度、入学時の新入生オリエンテーションプログラムの中で、図書館の利用方法について専門職員がガイダンスを実施しているほか、在学生に対してはゼミ担当教員などの求めに応じて、授業や卒業研究作成時に必要な文献の収集方法等について、随時アドバイスをを行っている。また、平成22(2010)年4月より、学生の図書館利用促進と情報リテラシー教育向上のため「図書館ポイントカード（Library Point Card）」を実施している。

④開館時間

平成22(2010)年4月から、授業が行われている期間中は学生・教員の利便を図るため、開館時間を1時間延長し、平日は9時から19時とした。なお、土曜日は12時まで開館している。平成21(2009)年度の開館実績は年間256日であり、利用実績

者数は年間約 34,000 人、1 日平均は約 133 人であった。

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

施設設備等の維持、運営にあたっては、事務局会計課を主管とし、清掃業務、警備業務については、それぞれ専門業者と委託契約を結び、電気設備、空調設備、消防設備、エレベーター設備等についても法令の定めるところにより、外部の専門業者と定期保守点検契約を締結し、適切な維持管理に努めている。

なお、コンピュータ教室、CALL 教室、図書館情報コーナー、研究室、事務局等に設置している情報関連機器の日常的な維持・運営については、会計課に専門職員を配置して、維持管理を行っている。

(2) 9-1の自己評価

本学の地理的条件は、学習環境としては優れて適したものである。また、柏駅周辺の利便性は、学生生活を送るうえで大きな支援となっている。

一方、施設面に関しては、大学設置基準の定める施設は、適切に整備されている。校地、校舎の面積や図書等の資料も設置基準が求める基準を上回って適切に維持管理され、有効に活用されている。教室へのメディア機器の装備を年々充実させるなど、教育への配慮は順次行われているので、現状では教育活動への大きな支障はない。研究室に関しても、職位に関わらず 1 人 1 室が提供されており、研究のための空間は確保されている。

とりわけ、図書館については、木を多く使ったバリアフリーのフラットな施設が使いやすく居心地がよいとの評価を受けている。また、本学図書館の特徴として、専門的には稀少本ともいわれる多数の寄贈図書が蔵書の特色となっていることが挙げられる。

屋外については、運動場は限られた広さであり、その範囲内で授業目的を達成できるような種目による体育関係の授業が行なわれている。クラブ活動においては、学内施設の有効利用以外に、学外施設やグラウンドを借りることによって円滑に行われている。その一方で、クラブ活動が活発化してくることに伴い、部室の確保などに苦慮している。

休憩時間に学生がくつろげる空間としては、学生食堂以外にも学生ホールのレイアウトを整備して施設の快適性を高め、学生にとって居心地のよいスペースが提供されている。しかし、十分なスペースが提供されているとは言い難いのが実情である。

(3) 9-1の改善・向上方策(将来計画)

校舎その他の施設設備については、学生のニーズに合わせた整備を財政面と照らし合わせながら、より積極的・計画的に行なっていく。具体的には、教室間のメディア環境に格差がないように、必要な設備を整えていく。

図書館については、早い時期に利用価値の高い蔵書の 10 万冊所蔵を目指す。

運動場については、バラエティーに富んだ体育授業に対応できるよう、隣接する中央区立柏学園グラウンドについて、今後も継続して一時使用の申し入れを行っていく。クラブ部室の確保については、学生に効率的な利用を促し、共同で活用できるよう工夫させる。

昼休みに学科別に開放しているゼミ室については、これからも学生が自由に利用できる

「学生サロン」として、より利用しやすいよう検討していく。

9-2. 施設設備の安全性が確保されていること。

(1) 9-2の事実の説明(現状)

9-2-① 施設設備の安全性(耐震性、バリアフリー等)が確保されているか。

本学の建物は、昭和61(1986)年に建築された建物で、耐震性についてはすべて基準をクリアしており、安全性が確保されている。

バリアフリーについては、平成12(2000)年の大学開設時に建てられた図書館棟については、「千葉県福祉のまちづくり条例」の適合施設に認定されており、問題はない。ただし、短期大学から引き継いでいる校舎については、1号館、2号館、体育館入口の階段手すり、1号館正面入口に段差補正のスロープを設けるのみに留まっている。身障者用のトイレは、図書館棟に設置している。

防火、防災のチェック体制としては、24時間常駐する警備員が昼間は守衛室で出入管理を行ない、夜間は構内巡回を実施する。併せて、機械警備システムによる監視の二重体制で万全を期している。

なお、建物及び校舎内全体の施設設備については、それぞれ法令の定めるところにより定期点検・検査を実施して、安全性の確保に努めている。

(2) 9-2の自己評価

バリアフリー化について、図書館棟を除く他の校舎においては十分とはいえないが、施設設備の安全性については、職員と外部委託業者が連携して、教育研究目的を達成するための最低限の安全性は確保されていると判断している。

(3) 9-2の改善・向上方策(将来計画)

大学全体の財務面での制約もあるが、学生・教職員からの要望を考慮して、可能な範囲内で計画的に法人本部と検討しながら、更なる改善を進めていく。

9-3. アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

(1) 9-3の事実の説明(現状)

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

大学構内の美化については、学内に清掃専門業者を常駐させ、校舎内外の清掃はもとより、照明器具等の整備を毎日行なっているほか、美しい緑の環境を守るために、樹木の維持管理(消毒・剪定など)に努めている。

また、中庭ロータリー周りや1号館中庭には木製ベンチ、図書館棟裏と体育館の間の広場には円形テーブルとイス、1号館学生ホールには円形テーブルとイスを設置して、学生及び教職員の憩いの場を設けている。正門入口右側の駐車場に隣接する芝生スペースについても、学生にとっては憩いの場となっている。

その他、平成 20(2008)年 4 月に学生食堂の様様替えを行って、テーブルとイスの全面的な入替、BGM設備の設置等、学生にとって居心地のよい空間となるように配慮している。更に、食事面においても、安価で栄養バランスを考えた美味しいメニューを提供してもらえるように、日常的に食堂委託業者と綿密な情報交換を行なっている。

また、学生食堂内には、食堂委託業者経営のミニコンビニも併設されており、学生・教職員の利便性の向上を図っている。飲料の自動販売機も、学内 3ヶ所に設置している。

学内での喫煙に関しては、2号館校舎の脇に2ヶ所喫煙場所を設置して分煙としているが、学内分煙の徹底をはかるため、定期的とは言えないが、喫煙マナー向上キャンペーンを、学内全体の活動として行っている。

平成 21(2009)年度から、2号館2階の運動場側に「学生用ロッカー」を設置して、希望者には無料で使用させている。

(2) 9-3の自己評価

学内の教育研究環境について、校舎内外の日常清掃を毎日行き届かせ、学生及び教職員にとって快適で清潔な空間となるように努めており、ある程度は整っていると評価しているが、まだ十分にアメニティに配慮しているとは言い難いところがある。

学生の憩いの場については、晴天の日はある程度確保されていると考えるが、雨天の日には校舎内のスペースだけでは不足している感は否めない。

学生食堂については、学内に3ヶ所設置している「提案箱」にもメニュー等に関して学生からの改善要望の投書もあり、その他随時、教職員からの意見も参考にして、その結果を委託業者に伝えることにより改善を図っているため、小規模ながらも有効に活用されている。

(3) 9-3の改善・向上方策（将来計画）

快適なアメニティ空間としての教育研究環境を充実するために、今後は、教室以外のトイレ、洗面所等についても重点的に整備を実施していくほか、校舎内の床や壁の損傷、教室内の備品の故障等の修復については、更に迅速に行っていく。

学生の憩いの場・情報交換の場となるように、昼休みにゼミ室を「学生サロン」として開放しているが、それ以外にも学生のくつろげる空間の更なる確保ができないか、学生委員会を中心となって検討する。

同じく、学生食堂についても、引き続き、学生及び教職員等の意見を参考にして、より一層、居心地に配慮した有効的な活用が図れるよう、検討していく。

学内での喫煙に関しては、平成 23(2011)年度より、全面禁煙の方向で検討している。

[基準9の自己評価]

本学の教育研究環境については、柏市郊外の閑静な住宅地に位置し、周辺に緑も多く、学内にも多数の樹木があって、春には桜、秋には紅葉の美しさを楽しめる、快適な空間といえる。

校地・校舎は、大学設置基準を満たしており、教育研究目的を達成するために必要な施設設備は適切に整備され、学生及び教職員に有効に活用されている。

建物及び校舎内全体の施設設備については、日常の保守作業のほか、法令に定める定期点検・検査を実施して、安全性が確保されている。

ただし、本学は女子短期大学から男女共学の大学へと改組した経緯もあり、たとえば男子用トイレへの改修工事の遅れなど、若干の対応不足がある。

また、喫煙ほか全体的な学生マナー低下の問題もあるが、これについては全学的なマナー向上キャンペーンの必要性を検討しているところである。

【基準9の改善・向上方策(将来計画)】

本学の教育研究環境は、全体的には整備され、施設設備等についても適切に維持管理を行っているが、1号館・2号館は校舎竣工後ほぼ20年を経過しているため、今後メンテナンスが必要となる項目を洗い出し、事故を未然に防ぎ、教育研究活動に支障がないように、平成22(2010)年度中に、修繕計画を作成し、優先順位を付けて、財務面で可能なものから補修工事を行なっていく。キャンパス内のバリアフリーについても、財務面での制約もあるが、2号館入口の段差補正スロープの設置等をはじめとして、学内の点検を継続して行い、より一層の充実に向けて検討していく。

また、施設設備等の環境整備に加えて、教育研究施設としての学内外全体の美化を維持するため、学生に対して喫煙マナー、ごみの放置禁止、駐輪場の使い方などを十分に指導し、教育研究環境の適切な維持に努める。

基準 10. 社会連携

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

(1) 事実の説明(現状)

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

本学は、保有する物的・人的資源を、以下のように積極的に社会に提供している。

[施設の開放]

①施設の貸し出し

本学では、学生生活に支障のない限り積極的に施設を開放しており、各種学会、商工会議所等の検定試験、自治体の採用試験(柏市の消防署員等)、予備校の模擬試験・通信制高校のスクーリング会場(共に休日の教室貸与)、各種団体(商工会議所主催の講演会へのこもれびホール貸出し等)が行なわれている。日常的には、図書館や学生食堂の他、柏地域の方が自由にキャンパス内を訪れることができるように開放され利用されているなど、大学が持つ物的資源の有効活用がなされている。

②図書館の開放

図書館は、平成 19(2007)年 10 月より所定の手続きによって近隣の一般市民に開放されており、登録者数は平成 22(2010)年 5 月現在で約 650 人となっている。

平成 21(2009)年度の開館実績は年間 256 日、利用実績は学生、教職員、一般を含め年間約 34,000 人、一日平均約 133 人である。また、市民の大学参加の一環として、平成 19(2007)年度より市民から図書館ボランティアを募集し、現在 15 人が活動している。主な活動内容は、図書館資料の整備、受入であるが、イラスト作成の得意な方はポスターを作成する等、それぞれの特技に応じた図書館への技能提供もお願いしている。

平成 20(2008)年 4 月より、毎年 4 月に図書館祭を開催している。具体的には地域の方に、毎年好評である豚汁のサービス、リサイクル本、手作り菜の無料配布、各種展示等を実施している。平成 21(2009)年 4 月の第 2 回目、そして平成 22(2010)年 4 月の第 3 回目も合わせ、参加者は延べ約 1,300 人を数える。また、平成 20(2008)年 7 月より、地域の方を対象とした、月に約 1 回開催する無料のコンサート「ほぼ月らいぶ」を開始したが、平成 22(2010)年 4 月で 14 回目を迎えた。また、近隣の 7 つの大学図書館のコンソーシアムである、T U L C (東葛地区大学図書館コンソーシアム)に、平成 18(2006)年 4 月に加盟した。それぞれの大学発行の学生証(身分証明書)提示により、その場で貸出を受けられるサービスを提供・享受し、本学が所蔵しない資料の貸出を可能とすることで、利用者サービスの向上を図っている。

また、平成 22(2010)年 1 月からは、日本橋学館大学協力会寺嶋哲生会長から、同会長が理事長をつとめる摘水軒記念文化振興財団の全面的なご協力を得て、文化財指定等の貴重な絵画を月替わりで展示し、学生・教職員のみならず広く地域の方に公開している。

[人的資源の提供]

①公開講座の開催

平成 12(2000)年 4 月の開学以来、学内において柏地域等の市民を対象に毎年公開講座を実施しており、平成 20(2008)年からは柏市、柏市教育委員会、柏商工会議所の後援をいただいて、柏市民に広く参加をよびかけている。各講座終了時におこなわれる受講者へのアンケート調査では、講座の満足度は極めて高く、講座内容の高水準と講師の懇切さへの賞賛が圧倒的に多く寄せられている。そのことは、受講者にリピーターが多いことから裏付けられている。今後も、この公開講座を積極的に展開することを計画している。

過去 3 年間の実績は、表 1 0 - 1 - 1 の通りである。

表 1 0 - 1 - 1 公開講座数と受講者数

年 度	開講講座数	受講者数(人)
平成 19 年度	7	7 9
平成 20 年度	2 2	2 3 6
平成 21 年度	1 5	2 1 5

②健康づくり講演会・中高年の健康づくり運動教室の開催

平成 21 年(2009)年度より、「健康づくり講演会」、「中高年の健康づくり運動教室」を実施している。わが国には、長寿高齢化社会が招来しており、中高年者層における健康・福祉政策は国家的課題となっている。こうした社会的状況に対し、本学は、平成 21(2009)年度に生涯学習支援センター(平成 22(2010)年度より、「生涯学習センター」に名称変更)を設置した。同センターにおいては、地域に還元する社会的貢献として、平成 21(2009)年 9 月に柏市、11 月に我孫子市の中高年者を対象として、「運動による中高年期の健康づくりと介護・寝たきり予防」と題した講演会を行ったほか、10 月からは本学体育館を利用して「中高年者の健康づくり運動教室(6ヶ月間実施)」を展開した。これは、市行政の健康施策において有効な役割を果たしているうえに、市民からもその実施が歓迎されている。本事業は、本学が主催するが、共催として、千葉県接骨師会と同柏・我孫子支部が参加し、後援として柏市・我孫子市が協力する体制となっている。平成 21(2009)年度秋期に開講した運動教室の参加者数は、柏市・我孫子市を併せて約 50 人であった。

参加者の反応は非常に良好で、今後の参加者の増加が大いに期待された。実際に平成 22(2010)年度 4 月開講の運動教室には、約 100 人の申し込みがあり、開講式には柏市長の秋山浩保氏も参加され、ご挨拶をいただいた。本学としては、今後とも積極的に実施していく予定である。

③科目等履修生制度

「日本橋学館大学科目等履修生規程」により、教養を深めたい、キャリアアップを図りたい等の勉学意欲を持っている社会人に、本学の授業科目を開放し、科目等履修生として受け入れ、履修科目の単位認定も行っている。履修者からは「満員電車に乗って通学するのではなく、地域の大学にこのような制度があり、徒歩で通学でき、教養を深められる」等の評価を得ている。

④出張授業等

高校に対して、本学専任教員が持っている専門的・教養的知見を提供する機会として、高校へ出張し授業を行っているほか、高校における「総合的な学習の時間」等を活用して、高大連携を図っている。また、本学教育の紹介にも努めている。平成 21(2009)年度は 27 名の教員でバラエティーに富む 82 項目の講義テーマ案を用意し、冊子にして高校に配付し、また、本学ホームページに掲載して、希望テーマの受講に配慮している。

なお、小学校・中学校へのお出張授業も行っており、英語・心理・進路関係等がテーマとなっている。また、近隣の小学生・中学生の上級学校訪問（研究室訪問）、職場体験（図書館業務）なども受け入れている。

⑤地域における講師・委員等

地域の委員会活動をはじめ、各種講演会、カルチャーセンター、研修会、生涯教育の場、本学教員が専門的知見を活かして、委員・講師として参加している。

表 10-1-2 教員が委嘱を受けた主な講師・委員等

委嘱元	委員会等の名称	参加内容
柏市	行政改革推進委員会	委員
〃	総合計画審議委員会	委員
〃	情報公開・個人情報保護審議会	委員
〃	指定管理者導入方針検討委員会	委員
〃	指定管理者候補者選定委員会	委員
〃	文化財審議会	委員
〃	文化財保護委員会	委員
〃	市史編纂委員会	参与
〃	勤労会館講座	講師
〃	文化財ゼミナール(社会教育講座)	講師
印西市	樺カルチャー倶楽部(社会教育講座)	講師
東京都	教職員研修センター評価委員会	委員
〃	文化財保護審議会(北区)	委員
神奈川県	横浜市交通局経営委員会(横浜市)	委員
愛知県	愛知県史編纂委員会	特別調査委員

(2) 10-1の自己評価

物的・人的資源の社会提供は、大学の施設設備の開放や貸出し、「公開講座」、「健康づくり講演会」、「中高年の健康づくり運動教室」等を通じて、幅広く行っている。

図書館の市民への全面開放・図書館ボランティアの市民参加は、大きく評価できるものとする。公開講座、健康づくり講演会、中高年の健康づくり運動教室については、柏市、我孫子市との良好な関係を構築しているとともに地域から歓迎されている。高校等への出張授業は、幅広くPR活動をしているが、反応はいまひとつ乏しい。地域の小・中学校の上級学校訪問、職場体験等は、平成21年度の新型インフルエンザに関連して中止したものが多かったが、参加希望は増加している。

総体的には、本学は小規模大学ではあるが、物的・人的資源の社会提供に教職員一同でその最善を尽くしており、地道ながらも適切・有意義な努力がなされている。

(3) 10-1の改善・向上方策（将来計画）

本学では、物的・人的資源の社会提供を、大学の使命の1つである「社会貢献・地域連携」として、強く意味付けている。それは、教職員のみならず、学生の学びの使命とも捉えられる。平成22(2010)年3月には、有志学生が、柏市への社会貢献として、柏市消費生活センターとのコラボレーションを試みた。今後このような動きを、各学科の学問的特色を生かしながら展開し得る指導を強化していく。

公開講座の実施は、教員の職務の1つと考え、原則、全教員が講義設定を用意し、講座数を増やしたり、受講料を減額したりするなどして受講者のニーズに応えるようにする。

高校への出張授業は、あらゆる機会をとらえて高校側に呼びかけていくことはもちろんであるが、高校生に向けた授業内容や授業方法等に工夫が必要である。そのために、出張授業を実施するにあたっての研修会実施を検討している。

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）

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

[他大学との関係]

「日本橋学館大学単位互換に関する規程」や「千葉県私立大学（短期大学を含む）及び放送大学間の単位互換に関する包括協定」に基づき、他大学との単位互換制度を導入している。

また、平成18年(2006)度に、千葉県柏市の呼びかけによって、同市とその近隣の11大学によって設立された「大学コンソーシアム柏」に参加している。「大学コンソーシアム柏会則」には、「まちづくりの幅広い分野において、民産官学の連携交流を深めることにより、大学と地域及び大学間の協調を促進して、大学と地域社会相互の持続的な発展と地域資源の好循環を生む体制の形成に寄与することを目的とする。」と設立趣旨が述べられている。本学は、設立準備段階から関与し、加盟大学と交流・協調している。本学は、「学びと実践」分科会に参加し、各大学と意見・情報

交換を行っている。この分科会は、平成 20(2008)年度より市民向けに本格的にスタートし、講演会的な事業として、各大学から講師を派遣し、柏市の施設や各大学を会場として、「地域学リレー講座」を実施している。本学は、平成 20(2008)年 11 月にアミューゼ柏（市施設）、平成 21(2009)年 7 月には本学内で講座を実施している。

その他、本学は、平成 18(2006)年度より東葛地区の常磐沿線にある大学図書館の相互利用・情報交換のため設立された T U L C へ加盟している。現在、加盟 7 大学の総資料数は現在約 150 万冊にもなり、教員・学生にとって有効に活用されている。

関連して、平成 21(2009)年 10 月には、平成 21 年度柏市立図書館・市内 4 大学（本学、二松学舎大学、麗澤大学、東京大学）図書館合同企画展として、本学で講演会を開催し、日本橋学研究所において研究成果を写真や資料で展示した。

[企業との関係]

企業担当者を招いての経営フォーラムや就職支援講座、合同企業説明会等を実施している。

本学の国際経営学科(人文経営学部)では、学科の特質・カリキュラム上、これまでしばしば企業の担当者等を招いて経営フォーラムを開催しており、他学科学生も参加できる体制となっている。また、キャリアセンターが中心となって本学に実績関係のある企業等から講師を派遣していただき、「業界研究・企業が求める人材」等、タイトルを決めて講演形式で行う就職支援講座と、複数の企業に集まってもらって個別に行う合同企業説明会を実施して企業と大学の交流を図っている。

(2) 10-2の自己評価

教育研究上において、他大学や企業との連携は、他大学との単位互換、大学コンソーシアム柏への参加、T U L C 加盟による近隣大学図書館の相互利用等や、就職支援講座等の開設、経営フォーラムの開催により、全般的に適切な関係が構築されている。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

他大学との交流拡大として、単位互換制度により、学生の将来のキャリアアップのため本学に開講されていない科目等については派遣学生となるよう、積極的に働きかけていく。T U L C 制度による他大学図書館の利用も同様である。また、「大学コンソーシアム柏」などの大学と地域を結び付けるプロジェクトには今まで以上に積極的に参加し、大学間の交流・連携を進めていく。

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）

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

[柏市等との連携]

昨今の「教育基本法」・「学校教育法」の改正によって、大学の使命として「教育・研究」の他に、新たに「社会貢献・地域連携」に関する文言が挿入された。既に、本学は平成 12(2000)年の開学より、小規模大学ということで地域社会との協力関係

を目指してきた。開学以来、表10-1-1で記したように、大学キャンパスでの公開講座を毎年度実施し、これには、平成20(2008)年より柏市・柏市教育委員会・柏商工会議所の後援を得ている。地域住民等に対しては、大学施設の開放等も行っている。平成17(2005)年度に、「大学コンソーシアム柏」の立ち上げに参加し、平成19(2007)年度から図書館の地域住民への全面開放・図書館業務の中での市民ボランティアの参加等を行ってきた。平成21(2009)年度からは、柏市・我孫子市と協力して、「健康づくり講演会」、「中高年の健康づくり運動教室」を行っている。さらに、平成22(2010)年5月に柏市との間で「災害時における施設の利用に関する協定書」を締結し、災害時に本学の施設を地域住民の避難場所や避難所として開放することとした。

また、表10-1-2にもある通り、毎年、本学の教員が近隣自治体の審議会・委員会の委員や近隣地区の講演会・カルチャーセンター等の講師などを務めて、地域社会との関係を構築している。

[東京都中央区（日本橋地区）との連携]

平成19(2007)年度に、本学内に「日本橋学研究所」を立ち上げたが、その開設目的は、日本橋学研究所規則に「研究所は日本橋学に関するあらゆる分野の研究を発展させるとともに、国内・国外の日本橋学研究を促進し、学术交流の実現に寄与することを目的とする。」と定められている。本学発祥の地であり、本学校法人の所在地でもある東京日本橋地区の、地域連携による総合的研究を目指したものである。主な事業としては、研究誌『日本橋学研究』の発刊、地元の「名橋日本橋保存会」の事業である「日本橋を洗う会」への本学教職員・学生の参加、「山王祭」や「神田祭」への本学教職員・学生の参加などで、本学と日本橋地域の企業・自治体（東京都中央区）関係者との連携が活発化している。

(2) 10-3の自己評価

本学は、開学時より小規模大学として、地域社会との協力関係が最低限は維持できている。公開講座受講者の満足度も極めて高く、受講者も増えてきており、図書館の地域住民への全面開放と、図書館業務の市民ボランティア参加、柏市・我孫子市との協力による「健康づくり講演会」「中高年の健康づくり運動教室」、「災害時における施設の利用に関する協定書」の締結等により、地域社会との協力関係が緊密に構築されている。

また、本学発祥の地であり、本学校法人所在地である東京日本橋地区との地域連携についても、良好な関係が構築されている。

(3) 10-3改善・向上方策（将来計画）

「教育基本法」・「学校教育法」の改正により、大学の社会貢献・地域連携がますます重視されるようになった。そのような状況を受けて、本学の平成21(2009)年度からの改組再編において、3学科の教養科目に「日本橋の基礎知識」「地域の文化史」という、地域関連の科目が開講されているが、このカリキュラムによって、大学と

地域社会の関係が、大きく前進することを狙いとしている。

本学には、公開講座の実施を主目的とする「エクステンション委員会」が設置されていたが、大学の社会貢献・地域連携が義務化されるに伴い、これを発展させて、平成 21(2009)年度から社会貢献・地域連携に関わる事項全般を扱う生涯学習支援センター(現在、「生涯学習センター」)を設置して、その活動内容の充実を図っている。また、「日本橋学研究所」については、学校法人の理事・評議員の関係する企業を始めとして、日本橋地区との協力関係を深めて、今後、更に一層発展させていく。

〔基準 10 の自己評価〕

本学は、開学以来、小規模大学の特質として、地域社会重視を掲げている。施設・設備の開放についても、地域の団体・サークルなどに可能な限り提供している。地域周辺の市民を対象とした公開講座については、市民にニーズのある講座を数多く開講し、平成 21(2009)年度から、受講料を半額に下げるなど、受講者数を増やす努力をしている。

企業等との関係は、就職支援講座等を通して適切な関係が構築されており、他大学との協力関係も図書館の相互利用、大学コンソーシアム柏等により、良好に保たれている。

地域との協力関係は、「公開講座」「健康づくり講演会」「中高年の健康づくり運動教室」等を通して協力関係が保たれているが、今後は、更に地域社会からの様々なニーズに的確に対応することが必要である。

〔基準 10 の改善・向上方策（将来計画）〕

大学の使命である「教育・研究」と、3 番目のコアとなった社会的活動である「社会貢献・地域連携」の重要性を、全学一体となって共通認識を図っていく。また、その運営部門の一層の強化を目指して設置した「生涯学習センター」を中心に、公開講座、各種講演会等のより一層の充実を図り、「地域に根ざす大学」・「地域とともにある大学」として、多種多様な地域の要望を積極的に汲み取り、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力を今後も継続的に行っていく。

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 - ① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか

「学校法人日本橋女学館寄附行為」第 3 条には、「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従い、＜質実穩健＞なる学風の下に学校教育を行い、社会に有用な人材を育成することを目的とする」と規定されている。基準 1 でも述べたように、本学の建学の精神は、＜質実穩健＞であり、教育目標として「実学と教養の統合」を掲げ、最終的には「総合的教養教育」を目指している。

本学は、上記の建学の精神に基づき、組織倫理に関する規程を設けている。すなわち、「就業規則」第 5 章・第 31 条では、遵守事項として、教職員が守るべき 8 つの事項を挙げ、職務に専念することを述べている。同章・第 33 条では、禁止事項として、情報漏えいやハラスメントなど 9 つの禁止行為を定めている。また同章・第 64 条では、懲戒として 6 項目を掲げ、同章・第 65 条では、懲戒の 4 種類について定めている。

学生については「日本橋学館大学学則」第 11 章・第 40 条において、禁止行為を行なった場合は、教授会の議を経て、学長が懲戒すると定めてあり、その種類を、退学・停学・受験停止及び訓告としている。

各種ハラスメントについては、「日本橋学館大学ハラスメント防止等に関する規程」を定め、その防止、排除、適切な措置を行っている。

学生及び保証人に関わる個人情報の取り扱いについては、「個人情報保護に関する規程」を定め、その保護対策を講じている。

1 1 - 1 - ② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

教職員については、前述の「就業規則」に則り、教育の場で職務にあたる人間としてふさわしい行動をとることが求められている。万一規則に反する行為を行なった場合には、懲戒処分とする旨を定めているが、本学の開学以来、まだ処分が行なわれたことはない。

学生については、入学時に配付する『ハンドブック』の中で、禁止事項などについて指導を行っている。また、適宜、学生委員会委員及び事務局職員が、学内を巡回して学生の生活指導を行っている。

ハラスメントについては、「ハラスメント防止等に関する規程」に基づき、「教授会」の下部組織として「ハラスメント委員会」を設置し、必要に応じて、会議を開催することになっている。

個人情報については、「個人情報保護に関する規程」に基づき、その取り扱いに関しては、常に慎重を期しており、利用にあたっては、必要に応じて、文書等による本人の確認手続きなどを行なっている。

(2) 11-1の自己評価

大学を取り巻く環境が大きく変化している昨今、社会的責務を果たすために、本学では組織倫理を確立して、教職員については「就業規則」によって、また学生に対しては「学則」等の各種規程を制定し、その適切な運営を図っている。

各種ハラスメントには「ハラスメント防止等に関する規程」、個人情報の取り扱いについては「個人情報保護に関する規程」を定め、適切な運営がなされている。

(3) 11-1の改善・向上方策(将来計画)

教職員については、「就業規則」において、具体的な遵守事項と禁止行為を定めているが、その上位概念である倫理規範や行動基準については、今後更に検討を続けていく。学生についても、大学の「学則」において禁止行為のみを定めているが、上記と同様に行動基準等についても、今後更に検討する。

なお、遵守事項や禁止行為に関しては、大学教員や学生に関わる社会的諸問題の多様化に伴って再整備するとともに、教職員及び学生に対して、日頃から周知徹底させる具体的な方策について、今後更に検討する。

11-2. 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)

11-2-① 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

「就業規則」第6章において、安全・衛生について定めているが、その第47条は「安全の遵守義務」として、施設の保全、職場の整頓、災害防止などが規定されている。第48条は「災害防止の措置」、第49条は「保健衛生への協力業務」について規定されている。これらの規程に基づき、本学では、次のように、大学の防災管理体制と学生に対する危機管理体制とが整備されている。

<大学の防災管理体制>

火災等の災害予防、及び人命の安全確保ならびに被害軽減を図ること目的として、「消防計画書」を作成している。消防計画書には、自衛消防活動、防災教育、避難訓練について規定し、日常業務や年間計画の中で、それぞれに運用している。毎年、定期的に、防災訓練を実施している。

緊急連絡網を定め、万一の災害発生時の迅速な情報管理体制を作っている。災害発生時への対応として、学内に救急薬品、担架、濃縮酸素、AEDを備えている。

大学正門入り口に守衛所を設置し、24時間体制で常時一名の警備員を配置している。入出門チェック、及び夜間の巡回にて、防災管理の一端を担っている。また、防犯対策として、学内の数箇所に、監視カメラを設置している。

保健室には看護師1名が常駐し、学内での怪我、病気へ対応している。また柏市内に校医を定め、緊急時の対応、伝染病その他の健康管理全般にわたる相談を行なっている。

＜学生に関する危機管理体制＞

本学では、正課中、学校行事中、課外活動中、通学中の災害に対する補償制度として「学生教育研究災害傷害保険」に加入している。

悪徳商法の被害を受けないよう、学生の『ハンドブック』に留意事項を列記し、年度初めのガイダンス時に注意を喚起している。平成 22(2010)年からは、1・2年生を対象にした卒業必修科目「ゼミナールⅠ・Ⅱ」の講義の中でも注意喚起を再度促すことにした。

日常的な事柄としては、事務局の相談窓口での対応、保健室・学生相談室の設置、自動車通学の禁止、バイク通学の届け出制など、学生に関する危機管理体制を構築している。

(2) 11-2の自己評価

「防災管理」「個人情報保護」「ハラスメント防止」「健康管理」「学生生活管理」など、本学における基本的な危機管理体制は、概ね整備されているといえる。

(3) 11-2の改善・向上方策(将来計画)

上記のように、「防災管理」等の基本的な「危機管理体制」は整備されているが、今後は、次の項目を重点課題として検討していきたい。

- ① 緊急時に、災害対策本部組織をつくり、指揮命令伝達のマニュアル化を促進すること。
- ② 大学の教職員全体及び教員・職員別の連絡網を作成し、緊急時に即刻対応できる体制にすること。
- ③ 非常時のための飲料水など備蓄品を十分に準備し、保管できる場所を確保しておくとともに、全教職員・学生に周知徹底させること。
- ④ 留学生については、学生委員会と学生支援課を中心に、学習以外の私生活の指導を含んだ「管理体制」を構築すること。

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)

11-3-① 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。

＜学内の情報共有＞

平成 21(2009)年度 4月から、本学のホームページ（以下、HPとする）については全面的に内容を刷新して、より充実を図った。また、学内のメールシステムをGメールに変更したことによって、教職員間の交信の利便性が向上したので、様々な内部組織ごとにメーリングリストが作成され、教授会の開催通知を始め、事務局からの各種

連絡は、原則としてすべてGメールによって行われるようになった。その結果、「紙媒体」での連絡が減り、事務作業上の効率が良くなるとともに、経費の節約も出来た。一方、学生に対してはHP上に在学生向けのサイトを置いているが、現実的には1号館や図書館前にある「校内掲示板」が、学内で唯一の情報共有手段となっている。

<学外への情報発信・教育>

HPの充実により、情報発信に関しては、学内にとどまらず、学外へ向けでも積極的に図られるようになった。とりわけ、入学試験やオープンキャンパスの情報、学生生活に関する「日本橋N@VI(ナビ)」の定期的発行など、積極的に行われている。「日本橋N@VI(ナビ)」については、ペーパー版も発行している。また、平成21(2009)年6月より、学長が隔週に発信する「学長室の窓から」が掲載されるようになった。当初は、週1回であったが、その後、隔週掲載となっており、短いコラムながら、学長の考えや感想などが綴られている。

アドミッション・オフィスでは、本学の建学の精神、学部学科の構成、カリキュラムなどを説明した『大学案内』を発行し、関東地区を中心に全国の約1,000校の高校に送付している。また、各地で開催される大学説明会にはアドミッション・オフィスの職員を中心に出席して、本学の教育目標や教育内容について、丁寧に説明し、受験生の本学に対する理解を深める努力をしている。

また、高大連携の観点から、本学のHPに、出張授業の講座一覧が掲載されており、高校側から具体的な依頼があり次第、該当する教員のスケジュールを調整して、「出張授業」を行っている。平成21(2009)年度は、3件の出張授業を実施した。

在学生の状況に関しては、保護者を対象として、年に数回「保護者説明会」を行い、学生の学修・単位取得状況、進路・就職関係、資格取得、その他の学生生活全般について、教員が中心となって相談を実施している。

<学外への情報発信・研究>

本学では、HP上の各学科の教員紹介欄に、過去5年間の教育研究業績を文部科学省の様式に沿って掲載している。また、研究教育成果の発表の場である大学の紀要を、年1回発行している。各学科から選出されたメンバーによる図書・紀要委員会が編集責任を負い、査読等の審議を経て、毎年度3月末に『日本橋学館大学紀要』として発行され、平成21(2009)年度末現在で9号を数えている。平成21(2009)年度からは、紀要の巻末に本学教員のその年度の研究成果を公表することにした。同紀要は、研究資料の交換を行っている他大学へも送付しており、発行と同時にCiNii(サイニイ:国立情報学研究所論文情報ナビゲーター)での無料公開も行っている。

また、広く地域住民のために、本学教員の研究成果を公開する目的も兼ねて、「市民公開講座」を開催している。平成20(2008)年度から、公開講座の担当教員には特別な手当の支払いは止めて、その分で受講料を従来の半額に出来たこともあって、受講者の数が飛躍的に増加している。例年のことながら、受講者の中にはリピーターも多く、大学に馴染み深くなっている。

平成19(2007)年4月より、本学に「日本橋学研究所」が発足した。これは、平成

18(2006)年12月に設置された将来計画委員会における議論が基となって、新たに設けられたものである。その目的として、「日本橋学研究所規則」の第2条において、「研究所は、日本橋学に関するあらゆる分野の研究を発展させるとともに、国内・国外の日本橋学研究を促進し、学术交流の実現に寄与することを目的とする。」と規定されている。平成20(2008)年3月には、『日本橋学研究』第1巻・第1号を創刊した。続いて、平成21(2009)年3月に第2号を、平成22(2010)年3月には第3号を発刊している。

また、日本橋学研究所の主催で、平成21(2009)年10月に行われた本学の学園祭「柏学祭」において、二つの講演会が開催されている。平成22(2010)年4月の「図書館祭」開催時には、「日本橋学館大学協力会」主催で地域の中高年者を対象とする「健康づくり運動教室」の講演会が催された。

<学外への情報発信・社会貢献・地域連携>

平成19(2007)年10月より、本学の図書館を地域住民に開放している。平成22(2010)年5月現在で、登録者が650人となっており、連日利用者が絶えることがない。また、図書館の開放と連動して、「図書館ボランティア制度」を発足させた。これは、1日3時間を単位として、週1回、無償で図書館の業務を補助していただくというもので、現在15人のボランティアが活動している。そのボランティア有志の発案で、地元住民や本学教職員・学生を対象として「ほぼ月らいぶ」という催しを行っている。会場は、図書館内及び図書館2階にある<こもれびホール>を利用し、地元の演奏家や学内関係者の知人などに依頼して、生演奏や朗読等の活動を実施している。平成22(2010)年4月までに、既に14回の実績を重ねている。

平成21(2009)年度より、学内に「生涯学習支援センター」〔平成22(2010)年度から、「生涯学習センター」に名称変更〕が発足し、センターの開設を記念して、平成21(2009)年9月と11月に、柏・我孫子の2ヶ所で講演会を開催した。その講演会を皮切りに、地元住民、特に中高年を対象とする「健康づくり運動教室」を本学体育館で、10月から開設した。柏地区は毎週水曜日に、我孫子地区は毎週土曜日に、それぞれ90分ずつ、ベテランのトレーナーの指導の下に、地域の中高年並びに本学の教職員・学生を対象として、地道ながらも、着実な活動を展開している。平成22(2010)年4月21日には、「地域健康づくり運動教室」の開講式を行い、これには秋山浩保・柏市長も駆け付け、激励の挨拶があった。この開講式には、約100人の参加者があり、第二期の「運動教室」がスタートした。

(2) 11-3の自己評価

大学のHPは、年々充実してきており、学内外への発信能力が格段に高まっているといえる。平成21(2009)年度は、新たな試みが数多くスタートして、従来には見られない内容の充実が図られている。とりわけ、「日本橋N@VI(ナビ)」のページは、在学生が大学生活を自分自身の言葉で語っているという点で、学内や学外に本学の生の姿を知ってもらう大きな一助となっている。また、学長自身の執筆になる「学長室の窓から」の原則・隔週連載が始まり、既に20数回を数えている。

本学教員の研究成果を、学内外に発表する機会として、HP上での教育研究業績の

公開のほか、年1回の『紀要』の発行、『日本橋学研究』の刊行、更には受講者が大幅に増加した「市民公開講座」の継続的实施などの取り組みがなされている。また、図書館の開放、図書館ボランティア制度の発足、ほぼ月らいぶの実施を初め、生涯学習センターによる講演会の開催や健康づくり運動教室の実施など、本学ならではの多彩な活動が、定期的かつ継続的に実施されており、本学の教育研究成果を適切に学内外に広報活動する体制は、整備されている。

(3) 11-3の改善・向上方策(将来計画)

今後も引き続いて、HPの内容を更に充実させていく。学内の情報共有の手段として、Gメールが活用されるようになり、教職員間の交信はスムーズに行われるようになったものの、将来的には、在学生や卒業生をも含めて、広く学外との交信可能なシステムの構築を検討していく。

その一方で、学内のコミュニケーションをより円滑にするためには、Gメールのみに頼るのではなく、日常的に教職員や学生間で、各種の会合や行事を工夫し、それを実施に結び付けるような努力が、これまで以上に必要となっている。

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は、図書館における諸活動、日本橋学研究所の開設、そして生涯学習センターによる講演会の開催や健康づくり運動教室の実施、そして市民公開講座の実施など、本学のように小規模な大学としては、かなり充実していると考えるが、更に一層の充実を図っていく。

[基準11の自己評価]

社会的機関として必要な組織倫理と、それに関連する各種の基本的規程は確立され、概ね整備されている。また、学内外での危機管理体制も、概ね整備されている。

大学の教育研究成果を学内外へ発信する広報活動については、図書館における諸活動、日本橋学研究所の開設、生涯学習センターの諸活動、市民公開講座の実施など、本学独自の活動が積極的に展開されていることは、本学の地域社会に対する貢献、すなわち大学の果たすべき役割の一つとされている社会貢献・地域連携の意味においても、特筆大書できる。

[基準11の改善・向上方策(将来計画)]

組織倫理に関しては、「就業規則」などがきちんと理解され、これまでの日常行動には特に問題はなかった。しかし、今後、大学を取り巻く環境がどのように変化しても、教育の場で働く人間として規範的行動がとれるように、倫理規範及び行動基準を早急に制定するべく、検討する。危機管理体制については、11-2に記述した重点課題を具体的に検討していく。

広報活動については、対外的には、図書館開放を始めとする様々な活動を通して、地域住民との共存を図るべく、今後ともに積極的に活動を展開していく。学内的には、HPの一層の充実や情報誌等の発行によって、教職員及び学生間のコミュニケーションをより円滑化し、正しい情報と社会的使命感の共有を図っていく。