

平成 24 年度 再評価
自己評価報告書（再評価） ・ 本編
[日本高等教育評価機構]

平成 24(2012)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. 4
III . 「基準」ごとの自己評価	
基準 5 教員	p. 6

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〕創立者）・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、生徒数の増加に伴い、「日本橋区教育会」は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「私立日本橋女学館中学・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 年を超える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「生活態度に飾り気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」やかで、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備え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、全学年に「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。

この「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学科で構成しているが、人材の養成に関する教育上の目的は、次のとおりである。

《「日本橋学館大学 学則」より抜粋》

第3条

2 人材の養成に関する教育上の目的は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 総合経営学科

実学と教養を身につけ社会に貢献できる職業人の養成

(2) 人間心理学科

科学的思考法を身につけ客観性と公正さを持つ人間性豊かな人材の養成

(3) 総合文化学科

人間の文化全般にわたる教養にうらうちされた豊かで柔軟な精神を持った人材の養成

また、本学は小規模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。20人前後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。

平成24(2012)年4月、第三代学長となる北垣日出子が就任した。本学の前身である日本橋女学館短期大学時代から含めて、初めての「女性」の学長である。新しい体制のもと、小規模大学であることを最大限活用した「オーダーメイド教育」を目指して、今後さまざまな改革を目指していく。

本学は、都心からJR常磐線快速電車で30分の柏市内に所在し、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、地元市民に対する公開講座の開設、図書館の開放、「ほぼ月らいぶ」（ほぼ1カ月に1回程度の図書館主催のイベントで入場無料。図書館棟2階の「こもれびホール」、体育館等を会場としたコンサートや朗読会などを開催。）の実施、年間を通した運動教室の実施、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 人、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 人に変更
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 (寄宿舍、テニスコート等) 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 人・英語科 100 人
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 人
平成 12(2000)年	日本橋学館大学開学 (初代学長: 小谷津孝明)
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全面改組。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
平成 24(2012)年	第三代学長: 北垣日出子 就任

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（総合経営学科、人間心理学科、総合文化学科）

【在籍学生数】 4 3 8 人（内訳は別表参照）

【専任教員数】 3 4 人（内訳は別表参照）

【兼任教員数】 3 8 人

【職 員 数】 4 2 人（嘱託・パートを含む、内訳は別表参照）

【在籍学生数内訳】 <平成 24(2012)年 5 月 1 日現在>（単位：人）

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	34	60	55	20	169
	人間心理学科	40	45	28	17	130
	総合文化学科	35	33	39	16	123
リベラルアーツ学部合計		109	138	122	53	422
人文経営学部	人間関係学科	—	—	—	5	5
	国際経営学科	—	—	—	4	4
	文化芸術学科	—	—	—	7	7
人文経営学部合計		—	—	—	16	16
合 計		109	138	122	69	438

※人文経営学部は、4 年次に前年度留年者（休学によるものも含む）のみ在籍している。

【専任教員数内訳】 <平成 24(2012)年 5 月 1 日現在>

教 授	准教授	講 師	合 計
17 人	9 人	8 人	34 人

【職員数内訳】 <平成 24(2012)年 5 月 1 日現在>

正職員	嘱託	パート	合 計
21 人	4 人	17 人	42 人

Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

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 人に変更した。しかし、その後の募集状況及び社会情勢等の変化などを踏まえ、さまざまな角度から再検討をした結果、平成 23(2011)年度から入学定員を 150 人に減少させ、今日を迎えている。

前回、平成 22(2010)年度に第三者評価を受審した際の「大学設置基準」において必要とされる専任教員数は、「教員数 36 人以上、うち教授数 19 人以上」という基準であった。これに対し、本学の教員数は、他大学への転出等の理由による退職者の補充が間に合わず、教授数は満たしていたものの、「教員数 33 人」で必要とされる専任教員数が 3 人下回っているとの指摘を受けた。

平成 23(2011)年度以降は、入学定員を減少させた関係で、現在「大学設置基準」において必要とされる専任教員数は「教員数 32 人以上、うち教授数 17 人以上」である。

これに対し、平成 23(2011)年度は、教員の補充により「教員数 35 人体制」で臨み、平成 24(2012)年度は、「教員数 34 人」で新年度を迎えた。しかし、教員組織をより充実させ、更に質の高い教育を目指すために、年度途中ではあるが、本年度後期から専任教員 1 人を採用することとして、現在手続き中であり、再び「教員数 35 人体制」とする予定である。また、平成 25(2013)年度についても同様に「教員数 35 人体制」を維持していく予定である。平成 22(2010)年度から平成 25(2013)年度までの専任教員配置状況及び計画は、表 5-1-1 に示すとおりである。

表 5-1-1 専任教員配置状況及び計画 (単位：人)

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
入学定員	225	150	150	150
大学設置基準上 必要専任教員数	36	32	32	32
専任教員数	33	35	(*) 35	35
備考	前回受審年度	入学定員減	(*) 専任教員 1 人は後期から採用予定	

なお、「昇任人事の選考基準」の見直し作業のため、昇任人事は凍結していたが、改正の手続きが完了したため、候補者を選定し、本年度後期授業開始時からの発令とし

て、これを実施予定である。

平成 24(2012)年度の教員数は「教員数 34 人（後期から 35 人予定）、うち教授数 17 人」であり、「大学設置基準」において必要とされる専任教員数は確保している。5 月 1 日現在の各学科における専任教員数は、表 5-1-2 に示すとおりである。

表 5-1-2 各学科の専任教員数 (単位：人)

	教授	准教授	講師	合計
リベラルアーツ学部				
総合経営学科	6	4	3	13
人間心理学科	3	1	2	6
総合文化学科	8	4	3	15
合計	17	9	8	34

また、本年度から学長が変更となったが、学内改革や将来計画の策定など懸案事項を効率的に処理していくために、学長のサポート体制強化が必須事項となり、小規模大学ではあるが、初めて「副学長」を教授のなかから 1 人発令した。副学長制度を設けたことにより、常に適切な教育課程の運用がなされているかの確認、将来を見据えた教育課程の検証等を委員会組織とは違った視点で、行うことが可能となった。

兼任教員については、平成 23(2011)年度における専任教員 35 人体制に対して 40 人を、平成 24(2012)年度における専任教員 34 人体制に対して 38 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いえる。なお、専任教員に対する兼任教員の人数の比率は、平成 23(2011)年度は 114%、平成 24(2012)年度は 112%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 24(2012)年 5 月 1 日現在、専任教員の年齢構成は、61 歳以上 9 人(平成 22 年比：-2)、51 歳から 60 歳 11 人(平成 22 年比：-3)、41 歳から 50 歳 11 人(平成 22 年比：+6)、31 歳から 40 歳 3 人(平成 22 年比：±0)の計 34 人である。平均年齢は、52.9 歳となっており、下がる傾向にある。これは、平成 22(2010)年 4 月より、専任教員の停年を 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〕で決定され実施されていること、退職者に対する補充人事の際に、若手教員を多く採用していることが理由であるが、今後は更に教員の平均年齢が下がることが予想される。表 5-1-3 に、専任教員の年齢構成を示した。

表 5-1-3 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	31~35	計
教授	3	5	5	3	1	0	0	0	17
准教授	0	1	1	2	4	1	0	0	9
講師	0	0	0	0	1	4	2	1	8
計	3	6	6	5	6	5	2	1	34

専門分野については、リベラルアーツ学部の特性から多岐の分野にわたっており、総合経営学科 13 人、人間心理学科 6 人、総合文化学科 15 人を配置し、各学科の入学定員 65 人、40 人、45 人にそれぞれ対応している。なお、総合文化学科の 15 人のうち、5 人は外国語科目の担当を兼ねている。また、教職課程を設置している関係で、総合文化学科の教員数は他の学科に対して多くなっている。

平成 24(2012)年度における兼任教員は 38 人であるが、専任教員の停年を 65 歳に引き下げた関係から、兼任教員についても平成 25(2013)年度以降は 70 歳を超える者は更新しないこととする「非常勤講師規程」の改正が理事会〔平成 24(2012)年 3 月 28 日開催〕で決定されたため、平成 25(2013)年度以降は平均年齢が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、やむを得ぬ面もあり、担当コマ数も 0.13（複数教員担当科目）～4.5 コマというように、幅があるのが実情である。

これらのことを踏まえ、今後改善の余地はあるものの、教員構成のバランスは概ねとれているものと判断している。

（2）5－1の自己評価

平成 21(2009)年度開設のリベラルアーツ学部は本年度をもって、完成年度を迎える。設置計画は概ね予定通り履行しており、家庭の事情等により、退職せざるを得ない教員もあったが補充等により、教育課程を適切に運営するための必要教員は確保され、かつ適切に配置されている。専任教員一人当たりの学生数は在籍学生数で 12.4 人（平成 22 年度はリベラルアーツ学部在籍者が 1・2 学年のみで少数であったため、7.4 人）、入学定員で 4.4 人であり、小規模大学ならではの一人ひとりの学生の特性を伸ばしていく「オーダーメイド」とも言えるきめ細やかな指導を可能にしている。

また、兼任教員一人当たりの担当コマ数は、平成 23 年度(2011)1.8 コマ、平成 24(2012)年度 1.3 コマで、人数に対して決して多い状態ではないが、兼任教員数については専任教員数よりも多い状態となっている。これは、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、リベラルアーツ学部の完成年度を迎えた今日においても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）

平成 23(2011)年度以降、入学定員を減少させ、専任教員について平成 23(2011)年度は 35 人体制、平成 24(2012)年度は 34 人でスタートしたが、後期から 1 人増員して 35 人体制とするなど、教育課程を適切に運営するための必要教員を適切に配置してきた。今後は、大学設置基準に対する教員数維持のみならず、更に質の高い教育を目指し、より適切な教員配置を財政状況に留意しつつ、常に計画的に実施していくことに努める。

また、兼任教員は、平成 24(2012)年度までは、75 歳を超える者は更新しないことと

していたが、平成 25(2013)年度以降は年齢を引き下げて 70 歳を超える者は更新しないこととした。

なお、平成 26(2014)年度以降の学部構想を検討する「改組検討委員会」が教授会〔平成 24(2012)年 4 月 25 日開催〕にて発足し、さまざまな角度から大学の将来像を検討する作業を開始している。

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

(1) 事実の説明（現状）

5-2-① 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「教員選考規程」の第 2 条で教授の資格を、第 3 条で准教授の資格を、第 4 条で講師の資格について、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。その選考手順等についても、第 7 条～第 10 条に定められている。

なお、前回指摘を受けた「助教の任用資格の基準」は、大学設置基準に従って、「学士」から「修士」に改正した。

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、その選考手順等についても、上記「教員選考規程」の第 7 条～第 10 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・昇任の規程は、「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〕、「任期を定めて任用する教員に関する規程」〔平成 16(2004)年 10 月 29 日制定〕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「教員選考規程」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。

なお、昇任人事については、「昇任人事の選考基準」を次の方針により改正した。

- 1) 年齢、年数にかかわる条件が多くを占めることを是正する。
- 2) 本務（教育・研究・運営）に精励していることを条件として新設する。
- 3) 教育、運営に関する項目を設ける。
- 4) 研究業績評価を多角化する。

5) 研究費獲得実績は履歴に関する事項であることを確認する。

この作業の関係で、平成 24(2012)年 4 月発令の昇任人事は凍結していたが、後期授業開始時の発令を予定として、早速運用を開始していく。

(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、原則として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。また、「昇任人事の選考基準」を改正し、昇任に対する大学の姿勢をより明確化した。以上の点から、教員の採用・昇任については、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）

教員の採用、昇任については、大学を取り巻く状況を踏まえつつ、定期的に制度及びその規程等を検証し、今後も適切な運用を図っていく。

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設定された水曜日の午後を含めて、原則週 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 6～8 コマの授業を担当することになっている。これは、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〕で了承されたことに基づき、「就業規則」の改正を実施したものであるが、増担当手当は、従前通り、6 コマを超えた場合に支給することとしている。

専任教員の一週当たりの平均担当授業時間数は、平成 23(2011)年度は教授 5.9 コマ、准教授 7.1 コマ、講師 5.9 コマであり、平成 24(2012)年度においても教授 5.7 コマ、准教授 7.0 コマ、講師 6.2 コマであるため、「オフィスアワー」（本学呼称：「サポートアワー」）の担当時間を含めても教員の教育担当時間数は、研究時間確保に支障ないものと判断している。

なお、平成 22(2010)年 4 月 1 日より施行された停年の引き下げにより、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 コマとすることとなっているため、今後 2～3 年の間は、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続くこととなる。

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ため、大学院生のT Aを活用することはできないが、平成 20(2008)年度までは、一部情報関係科目において、優秀な上級生数人を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等で、現在においてはS Aを活用する機能が失われてしまった。今後は、入学する学生の質が多様化している状況のなかで、教育効果が少しでも高まるよう、成績優秀者を活用したS A制度の再実現に向けて検討を進めていく。

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旅費に関する規程」〔平成 11(1999)年 9 月 29 日制定〕、「共同研究規程」〔平成 11(1999)年 9 月 29 日制定〕並びに「教員の外国出張取扱要綱」〔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（研究費等）が配分されている。

- ・「個人基本研究費」として、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に、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、1 件あたり 200 万円を限度として申請することができる。
- ・「学会出張旅費」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。
- ・「外国への学会出張費」として、必要最低限の経費を申請することができる。

「個人課題研究費」、「共同研究費」及び「外国への学会出張費」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、速やかに交付の採否及び金額を決定し、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。」、要綱第 3 項で「申請書を受理した学長は、速やかに、学科長会議の意見を聞いてその可否を決定する。」と定められている。

なお、本年度から学長が変更となり、研究をより活性化する観点から、研究推進機能を持つ「研究・図書・紀要委員会」を新たに組織の一部として位置付けた。改革の第一歩として、「個人課題研究費」、「共同研究費」共に、申請書等受理後、まず「研究・図書・紀要委員会」において、複数の委員により、審査等を行い、その結果を学長に報告し、学長から教授会へ諮り決定することに改めることが教授会〔平成 24(2012)年 4 月 25 日開催〕で了承され、試行している。この効果を検証し、効果が確認できれば、規程を正式に変更する予定である。

平成 23(2011)年度における申請数は、「個人課題研究費」11 件、「共同研究費」2 件、「学会出張旅費」17 件、「外国への学会出張費」1 件であった。

なお、「個人課題研究費」及び「学会出張旅費」については、規程第 9 条において、「共同研究費」については、規程第 8 条において、また、「外国への学会出張費」について

は、要綱第3項において、報告書等の提出が義務付けられている。

(2) 5-3の自己評価

専任教員の原則週4日勤務体制は定着しており、週6～8コマ担当も定着しつつあるが、停年を65歳へ引き下げたことに伴う移行措置を行っていること等の理由から担当授業時間数が多い教員とやや少ない教員が混在する状態である。しかし、すべての専任教員が8コマ以下の担当授業時間数であり、平均担当授業時間数も6.1コマであることから、教員の教育担当時間は適切に配分されているものと判断する。

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35～40%程度が申請し、採択されている。平成23(2011)年度については11件、平成24(2012)年度については12件の申請があり、すべて採択された。しかし、採択をされてもあまり使用されないケースもあり、年度途中で執行状況を発表して使用を促すなどの当面の対応策の実施のほか、根本的な原因や背景について「研究・図書・紀要委員会」での検証が必要である。

また、「個人課題研究費」に限らず、「学会出張旅費」などその他の研究費についても、申請が認められれば、支給されるにもかかわらず、申請件数があまり多くないのが実情である。今後も引き続き検討課題としていく。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

教育担当時間数については、週6～8コマと変更したのが、平成21(2009)年度に改組したカリキュラムの運用開始後であったため、教員の意思とは別に担当が不可能な場合もあった。平成26(2014)年度以降の学部構想においては、計画時から週6～8コマの担当を前提にカリキュラムを検討していく予定である。なお、大学を取り巻く状況は、財政問題も含めて厳しい状態が続いているため、その運営の司令塔ともいえるべき学長、副学長の授業担当時間もその職に専念できるよう、更なる調整が必要と考える。

研究費等については、教員の意識向上に努めるほか、申請件数、執行状態を踏まえ、例えば「課題研究費」について、同一予算内で内容を細分化する必要があるか否か、研究費使用後の結果報告の方法など、申請方法から報告書様式まで再検討を行い、教育研究活動の活性化が進むよう対応していく。

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。

現在「FD推進センター」のもと、組織的な取り組みとして、「FDに関わる講演会」、「学生による授業に関するアンケート」、「授業公開」を実施している。「模擬授業」については、平成20(2008)年度から平成22(2010)年度にかけて計4回実施したが、その後「授業公開」と統合する形で発展的解消をした。

「FDに関わる講演会」は、本学教員と外部講師により、計6回〔平成21(2009)年2月18日、9月30日、11月4日、平成22(2010)年7月21日、10月6日、平成23(2011)年6月15日〕開催した。講演内容は、FD全般に関すること、心に悩みを抱える学生への対応など多岐にわたっており、本年度も後期に実施予定である。

「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回の授業評価を実施し、平成22(2010)年度には、前期2回、後期2回（前期、後期とも自由記述方式1回、マークシート方式1回）実施した。なお、平成22(2010)年度から集計結果について、ホームページを通じて学生へ公開している。平成23(2011)年度には、前期1回、後期1回として、共に「良い点」、「改善すべき点」を自由に記述してもらい、担当教員からホームページ上で学生へ回答する方式で実施した。

更に、平成24(2012)年度は、全ての科目を対象として、随時WEBを介してのアンケートを実施し、最終的にはアンケート結果を受けて、学生に対して担当教員からホームページ上で回答をするという、本学においては全く新しい方式での取り組みを開始した。また、「シラバス」の利用状況について、アンケートを実施し、学生が「シラバス」を利用してより効果的な学習が可能となるよう、「質の向上」にも取り組んでいく。

「授業公開」は、平成20(2008)年度より、実施している。平成21(2009)年度より、前期・後期（平成23(2011)年度は後期のみ）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)年度より、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、平成23(2011)年度はその内容について各学科会議で話し合い、その結果をホームページ上で学生へ公開した。平成24(2012)年度については、従来の「授業公開」に加え、新しい試みとして教員間で活発に「見せ合い、検討し合う」ことを推奨するために、FD推進センター長の授業をセンター員全員が自由に複数回見学し、授業方法について検討会を開く予定である。

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、FD等について試行錯誤をしながらも学生へのフィードバックを含め、進展している状況である。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件の申請のうち初めて2件が採択され、平成23(2011)年度申請分

は6件の申請のうち2件が採択された。今後も科学研究費補助金に限らず、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引き続き求められるところである。

(2) 5-4の自己評価

FD等の取り組みは、「FDに関わる講演会」、「学生による授業に関するアンケート」、「授業公開」等試行錯誤をしながらも継続的に実施している。学生に対する教員のコメントの内容からも「教員本位の授業から学生本位の授業へ」、「学生がわかる授業とはどのようなものか」を意識する教員が確実に増えつつあり、教員の授業改善に関する意識は高まってきている。また、ホームページ等を通じての学生へのフィードバックも行われるなど、この点からも取り組みが適切になされていると判断している。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

FD等の取り組みに関して、平成22(2010)年度から「FD推進センター」が立ち上がり、ホームページ上で学生へ回答するなど、年々その取り組みは活性化している。平成24(2012)年度は初めてWEBを介しての「授業アンケート」、「シラバスの利用に関するアンケート」を実施する予定であるが、今後も「小規模大学ならではの教育研究活動の活性化」を念頭に、外部への発信方法も含めて更に検討をしていく。

〔基準5の自己評価〕

教員の配置は、大学設置基準において必要とされる専任教員数は確保しており、更に教員組織の充実のために、本年度後期から専任教員を1人増員する。また、専任教員一人当たりの学生数からも小規模大学ならではのきめ細やかな教育が可能と判断している。

教員の採用・昇任については、「昇任人事の選考基準」を改正するなど、適切に運用されている。

教育担当時間は、「就業規則」により6～8コマの授業を担当することになっているが、すべての専任教員の平均担当授業時間数は6.1コマであり、適切に配分されている。

研究費等の規程は整備されており、職位を問わず適切に配分されていると判断しているが、「個人課題研究費」等の更なる有効活用の方法や成果の確認方法については、検討課題であるため、「研究・図書・紀要委員会」で検討中である。

教育研究活動の活性化については、FD等への取り組みをはじめ、教員の意識は徐々に高まってきている。また、科学研究費補助金への申請も以前より増加し、平成23(2011)年度申請分は6件の申請のうち2件が採択された。今後も各種外部資金の導入が叶うよう更に組織的な取り組みが必要であるので、「研究・図書・紀要委員会」を中心に検討を重ねていく。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

リベラルアーツ学部が完成年度を迎えたことに伴い、「改組検討委員会」において、その検証と将来の学部構想について検討を開始した。今後、法人、大学の財政状況を踏まえつつ、小規模大学ならではの「オーダーメイド」とも言えるきめ細やかな指導を実現するよう、組織のあり方を検討していく。また、経営改善策の一環として専任教員の担当授業時間数を増やすこととしたが、現状では担当授業時間数に多少不均衡があるため、次回のカリキュラム改正の際には、この点についても改善されるよう教員の配置に努めていく。

教育研究活動の活性化、とりわけ、研究面については、日頃から教員間で刺激をしあう環境を作るような心掛けがなされなければならないが、研究費の有効活用の方法や成果の確認方法について、「研究・図書・紀要委員会」で検討を重ねて平成24(2012)年度中に骨子を作成し、評価体制等に繋げていく。また、教育面については、FD等の取り組みにより改善しているが、学生の質が多様化するなかで、「学生本位日本一」への挑戦ができるよう、自己評価体制の強化など大学全体で取り組んでいく。